慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

| | |
|---|---|
| Title | 職務発明と相当の対価 |
| Sub Title | Employee's inventions and reasonable remuneration |
| Author | 青山, 紘一(Aoyama, Hirokazu) |
| Publisher | 慶應義塾大学法学研究会 |
| Publication year | 2003 |
| Jtitle | 法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.76, No.1 (2003. 1) ,p.191- 230 |
| JaLC DOI | |
| Abstract | |
| Notes | 金子晃教授退職記念号 |
| Genre | Journal Article |
| URL | https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20030128-0191 |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# 職務発明と相当の対価

青山紘一

一　問題の所在
二　職務発明を巡る判決の動向
三　職務発明対価請求事件に関する主要判例
四　考　察

## 一　問題の所在

特許法（制度）の目的は、研究開発に対するインセンティブを与えることにあると解される（特許法第一条の目的規定）。本法の全ての条文は、この目的に帰一し、各条文の解釈にあたっても本目的規定の趣旨が参照されるべきことは当然である。[1]（ほかに、財産的情報の保護と公開を目的としている。[2]）

我が国特許法は、特許を受ける権利は、原始的に自然人である「発明者」に帰属するとしている。[3]そのうえで、

職務発明[4]については、発明がされるまでには使用者等[5]も研究費の支出や研究資材の提供等、直接間接にその完成に貢献していることから、使用者等に対する補償的権利として、その特許権について「通常実施権」を法定している[6]。（「職務発明」であっても、特許を受ける権利が使用者等に帰属するということではない。）

一方、職務発明について、特許を受ける権利または特許権について使用者等への予約承継を許容するとともに[7]、予約承継によってそれら権利が使用者等へ承継された場合には、従業者等[8]は「相当の対価」の支払いを受ける権利を有する旨規定されており[9]、この規定は強行規定であると解されている[10]。「相当の対価」の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めることとされている[11]。

ところで、日本特許庁への特許出願は、年間約四三万件余にも及ぶが、その大部分は、企業の従業者（主に研究者、技術者）による職務発明が、企業の名で特許出願されたものである[12]。

職務発明に対しては、多くの企業では、勤務規則その他の社則において、特許出願前に会社に譲渡することを約束（予約承継）させる一方、職務発明規程に基づき、特許出願時、特許権登録時、特許権収入取得時などに、それぞれに対する報償金を支払うという扱いを採用している[13]。しかしながら、日本の企業は、これまで長年、終身雇用、年功序列という雇用形態の中で、従業員全体のバランスを重視し、昇進や給与面で多少の評価はしても、発明そのものに対する報償金は本来の「相当の対価」に比して低く設定されてきており、このため、退社した従業員[14]から、「相当の対価」の不足額の支払いを求める訴訟がしばしば提起されており、企業に対して「相当の対価」の不足額の支払いを命じる判決が大半を占めている。

一部の企業では、会社の費用で、会社内で、勤務中に開発した発明は当然に会社に帰属すると誤解し、職務発明の予約承継に関する契約も明示の意思表示もなく、また、発明者からの譲渡証書もなしで、企業の名で特許出

願がなされている事例さえある。[15]

最近では、研究開発に対するインセンティブの観点だけでなく、優秀な研究者の引留策として、報奨金[16]の限度額を大幅に引き上げる企業が続出し（最高報奨金額一億円や上限なし[17]）、本格的な実績補償制度の確立を図ろうとする動きもみられるが、職務発明の扱いは、企業発明のみならず、公務員発明、大学発明をも含めて、抜本的に見直す時期にきている。

二〇〇二年七月に決定された「知的財産戦略大綱[18]」や二〇〇二年六月にとりまとめられた総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会の報告[19]では、大学・公的研究機関等における研究者の業績に対しては手厚い還元の必要性が指摘されているが、企業の職務発明制度については、「企業内の研究者の発明に対するインセンティブを一層高めるとともに、権利関係を早期に安定化させることによって、企業の競争力強化にも資するためにはどうあるべきか、との観点から早急に合意の形成を図る。」と指摘するに止まっている。

国家公務員の職務発明に対する補償金に関しては、二〇〇二年二月に、研究者等の発明のインセンティブを一層高める観点から、これまで六百万円を支払限度額としていた「国家公務員の職務発明等に対する補償金支払要領」（特許庁長官通達）が廃止[20]されるとともに、公的研究機関では、当該発明の実施料等収入額のおよそ二五％を発明者に補償するのが相場になりつつある。[21]アカデミアにおいても二五～五〇％を、ＴＬＯ[22]を通じて発明者（大学教官など）に還元するのが相場となっている。[23]

しかし、産業界からは、「相当の対価」の支払い基準を定めるのは容易でない、会社と従業員との自由な契約に任せるべきであるなどとして、従業者等に対する「相当の対価」の支払い規定（特許法三五条三、四項）を削除し、米国型の個別契約を基本とすることが要望されており、これに対しては、学識者などから、企業側に有利な提案ではないかとの指摘を受けている。[24]産業界では、企業の研究者は、「ローリスク」（給料をベースにした安

定した研究者の開発環境）であるから、「ハイリターン」を要求すべきでないとする考え方が根強くあり、[25] 職務発明は原始的に使用者に帰属させるべきとする意見もある。[26]

一方、ドイツに倣って政府が対価算定のガイドラインを策定すべきとする意見、[27] 現在の基本的理念を維持すべきであるとする意見[28]などもあり、職務発明制度の新たな制度設計について早急に合意を得ることは容易でない状況にある。

## 二　職務発明を巡る判決の動向

### 二―一　職務発明

職務発明とは、従業者等のした発明であって、その性質上使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明をいう（特許法三五条一項）。

ここで、「職務」とは、ある程度発明活動に関連をもった職務に限られるが、使用者から具体的に指示されたものだけに限らない。「従業者が当該発明をすることをその本来の職務と明示されておらず、自発的に研究テーマを見つけて発明を完成した場合であっても、その従業者の本来の職務内容から客観的に見て、その従業者がそのような発明を試みそれを完成するように努力することが使用者との関係で一般的に予定され期待されており、かつ、その発明の完成を容易にするため、使用者が従業者に対し便宜を供与しその研究開発を援助するなど、使用者が発明完成に寄与している」場合も含むとされる（大阪地判平六・四・二八）。[29] また、「職務」とは、「発明の完成を直接の目的とするものに限らず、結果からみて発明の過程となりこれを完成させるに至った思索的活動が、当該従業者等の地位、職種、職務上の経験や、使用者等がその発明完成過程に関与した程度等の諸般の事情に照

らし、使用者等との関係で当該従業員等の義務とされる行為の中に予定され期待されている場合をも含むものと解するのが相当である。」とした判決がある（東京地判平三・一一・二五）[30]。

東京地判平一四・九・一〇[31]は、原告は被告の社内において行われていた発明・考案に関するアイディア募集に応募する形で本件発明のアイディアを被告へ報告し、本件発明について特許を受ける権利を被告に譲渡した旨の譲渡証書に署名押印していること、原告は被告の許可を得て勤務時間内に実験を行い本件発明の原理に基づいて現実に実施できることを確認したものであること、などをあげて当該発明を職務発明と認定している。

東京地判平一四・九・一九[32]は、原告が「本件発明は被告会社社長の青色発光ダイオードの研究を中止して高電子移動度トランジスタの研究をするようにとの業務命令に反して原告が行ったものであるから職務発明に該当しない」と主張したのに対して、「原告は、原告の被告会社における勤務時間中に、被告会社の施設内において、被告会社の設備を用い、また、被告会社従業員である補助者の労力等をも用いて本件発明を発明したのであるから、原告主張のような事情が存在するとしても、本件発明を職務発明に該当するものと認定する妨げとなるものではない。原告主張の事情は、特許法三五条三項、四項所定の相当対価の額の算定の際に、被告会社の貢献度の認定に当たって考慮されるべき事情にすぎないというべきである。」として、職務発明に当たると認定した。

また、職務に属する発明かどうかは、従業者の職種、地位等を勘案して決定されるものである。会社の技術担当重役であった者が発明（考案）を完成させた場合も職務発明となるとした判決（東京地判昭三八・七・三〇）[33]、会社設立以来社長、会長としてその経営に携わる一方、当該会社の研究所の所長として完成した考案が職務発明（旧・被用者考案）となるとした判決（東京地判昭四〇・六・八）[34]、会社の企画部長で新商品の企画・開発、従来商品の技術改良とともに工業所有権に関する事項を分掌事項の一つとしていた者の会社在職中の発明が職務発明であるとした判決（名古屋地判平五・一一・二九）[35]、従業者の業務範囲に属する装置を完成していく過程でこれと不

可分な形で生み出された発明（考案）が職務発明であるとした判決（東京地判昭六〇・二・二二[36]）、会社から考案をなすべき具体的命令ないし指示を受けていなかったときでも会社役員としての任務に属するものであったとした判例（最高判昭四三・一二・一三、原審東京高判昭四二・二・二八[37]）、個人会社の代表者の発明が職務発明に該当するとした判決（東京地昭四七・三・三一[38]）、会社の代表取締役として会社の経営にあたる者が発明（考案・意匠）を完成させた場合も職務発明となるとした決定（神戸地判平一・一二・一二、大阪高判平二・九・一三[39]）、発明をなした従業員が使用者たる組織において上級の地位にあった場合には、使用者から当該発明について何ら具体的な指示を受けなかったとしても、その従業員の職務に属するということを妨げないとした判決（福島地いわき支判平五・五・一一[40]）、特許法三五条一項に基づく通常実施権を有する者が中心的部分を担当しまたは下請ないし共同企業体の一員として関与した場合であっても当該発明を実施したと認定した判決（名古屋高判平九・一〇・三〇[41]）、会社の嘱託として就職した後の職務発明であるとした判決（東京地判平一三・一二・二六[42]）、研究開発環境を整備したにとどまる者は発明者と言えないとした判決（東京地判平一四・一・二八[43]）などがある。

その他、退職後に特許出願した発明が在職中に完成された職務発明であるとされた判決（大阪地判昭五四・五・一八[44]）、反対に、入社（会社設立）前に発明が完成されていたとされた判決（東京地判平一四・四・一七[45]）、ノウ・ハウについてもその内容が発明の実質を備えるものについては職務発明になるとされた判決（東京地判昭五八・一二・二三[46]）、以前に発明の骨格がある程度できあがっていたとしても原告会社の業務の遂行過程でその責任者である被告の発案に基づいて完成されたものであるとして職務発明と認定した判決（名古屋地判平四・一二・二一[47]）、原告が被告会社を退職してわずか二四日後に本件特許の出願をしていることからすると退職の時点で発明が完成していたものと推認するのが相当であるとして職務発明と認定した判決（名古屋地判平五・五・二八[48]）、本発明の完成時期は発明者が原告会社に再雇用された後で実施設計図が完成したころであるとして、原告会社が

特許法三五条一項に基づく通常実施権を有することを確認した判決（名古屋地判平八・九・二[49]）、一方、会社の業務範囲に属するとしても職務に属するものとはいえないとした判決（東京高判昭四四・五・六[50]）などがある。前の会社を退職後に、後の会社で前の会社時代の職務上の経験に基づいて発明をした場合は、「その使用者等における」ということにならないので、職務発明には該当しない。

職務発明に関して発明完成の時期と業務範囲の帰属が争われた裁判において、「発明が完成されたというためには、その創作された技術内容が、その技術分野における通常の知識・経験をもつ者であれば何人でもこれを反復実施してその目的とする技術効果をあげることができる程度にまで具体化され、客観化されたものでなければならず、その技術内容がこの程度に構成されていないものは、発明として未完成であるというべきである。」（最高判昭四四・一・二八[51]）とされた判例を基礎として、職務発明に当たると判断した判決がある（名古屋地判平四・一二・二一[52]）。

なお、退職後の特許を使用者に譲渡せしめる効力に関する裁判例はこれまでにないようであるが、退職後の競業禁止条項の有効性に関する判決として、①百貨店内の婦人服販売係の女店員に同百貨店内の他の同業商店に就職しないことを誓約せしめることは公序良俗に反し無効であるとされた仮処分決定に対する異議事件（広島高判昭三二・八・二八[53]）、②警報機製造会社の前製造部長に対し代償を与えて競業を禁ずる契約が公序良俗に反しないとした判決（東京地判昭四二・一二・二五[54]）、③秘密保持義務を実質的に担保するために退職後における一定期間競業避止義務を負わせることは適当・有効とした仮処分決定（奈良地判昭四五・一〇・二三[55]）などがある。[56]

### 二―二　予約承継について

特許法三五条二項は、「従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ

使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定の条項は無効とする。」として、同項の反対解釈として、職務発明については特許を受ける権利または特許権について使用者等への予約承継を許容している。

東京地判平一四・九・一九[57]では、原告が「被告会社も、原告を含む従業員も、そもそも特許を受ける権利が被告会社に原始的に帰属すると考えていたのであるから、被告会社と従業員ないし原告との間において、職務発明の特許を受ける権利を被告会社に譲渡する旨の意思の合致が存在したはずがない」と主張したのに対して、「特許法三五条二項の定める『契約』であるためには、職務発明についての特許を受ける権利若しくは特許権を使用者等に帰属させるという点で、従業者等と使用者等との間で意思の合致があれば足りるものであって、両者において、その前提として特許を受ける権利が原始的に従業者等に帰属することを共通して認識した上で、更にこれを従業者等から使用者等に移転するという認識をも共通して有することを要するものではない。けだし、特許法三五条二項ないし四項は、権利を使用者等に帰属させた場合に、従業者等に相当の対価の支払を受ける権利を保障することによって、両者の間の利害を調整することを内容とする規定であり、『相当の対価』の額は、裁判所によって客観的に決定されるものであるから、そこでは、権利を最終的に使用者等に帰属させることが決まってさえいればよいのであり、当事者が権利の移転経緯を認識していることは重要でないからである。」とした。

### 二―三　使用者・従業者の権利

使用者、法人、国・地方公共団体（使用者等）は、従業者、法人の役員、国家公務員・地方公務員（従業者等）が、その性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（職務発明）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許

を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する（三五条一項）。

三五条一項の通常実施権の範囲は、発明（考案）にかかる物の使用に限られず、その製造、譲渡、貸渡若しくは貸渡しのための展示にも及ぶ（東京高判昭六〇・九・二五）[58]。

A会社の従業員とB会社の従業員の共同創作に係る意匠がA会社の従業員とB会社の名で共同意匠登録出願されていたとしても、A会社が意匠法が準用する特許法三五条一項に基づく通常実施権を主張せず本件意匠について何らの権利も取得しない旨合意したものであるとはいえないとした判決（大阪地判昭六二・一・二六）[59]、職務発明にまつわる紛争に起因する雇用契約の解消が社会的に不相当な措置とはいえないとされた判決（東京地判昭三四・七・一四）[60]などもある。職務発明に係る特許権を第三者に譲渡した場合には、使用者の通常実施権も消滅する[61]。

三五条四項の「その発明（職務発明）により使用者等が受けるべき利益」の額は、「職務発明の実施を排他的に独占し得る地位を取得したことにより受けることになる利益」であるとする考えが広く支持されている。

一方、発明をしたことによって生ずる特許を受ける権利は、もともと自然人である発明者に属するものである。従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利もしくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する（三五条三項）。対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない（三五条四項）。職務発明がなされる際の発明者と企業の貢献を考慮し両者の公平を図ったものである。

三五条三・四項は強行規定と解されるので、社内規定により職務発明の譲渡に対して報奨金が支払われており、

かつ、それを異議なく受領していたとしても、受領した金額が「対価の額」に足りないと認められる場合には、発明者は使用者に対して不足額を請求することができる（東京高判平一三・五・二二）[62]。

ここでいう「利益」は、使用者が発明を実施することにより受けることになると見込まれる利益を指すのではなく、使用者が発明の実施を排他的に独占し得る地位を取得することにより受けることとなると見込まれる利益を指す（東京地判平四・九・三〇）[63]。企業が従業者から職務発明の譲渡を受け特許出願をした場合はもちろん、それらの出願を行わずに、ノウ・ハウとして秘匿する場合についても、その内容が発明の実質を備えるものであれば、職務発明となり得る（東京地判昭五八・一二・二三）[64]。

対価の支払請求権は、特許を受ける権利を使用者に承継させた際に発生する（大阪高判平六・四・二八、最高判平七・一・二二（上告棄却）[65]）。

その他、発明者が会社の役員であり、かりに高額の報酬が支給されていたとしても、職務発明をした場合には、労働の対価としての報酬の外に、「相当の対価」の支払いを求めることができるとされた判決（東京地判昭五八・九・二八）[66]、職務発明について特許を受ける権利を譲り渡した対価を使用者が払おうとしなかったために約定解除権を行使した従業者に対して本件各特許権が使用者に属することの確認を求めた訴えを棄却した判決（東京高判昭六三・一・一七）[67]、職務発明につき従業員と使用者と参加人の間で裁判上の和解が成立し特許法三五条一項に基づく通常実施権を有することを確認する判決がされ、使用者が従業員を相手取って控訴したのに対して、本件は両請求につき控訴人、発明者、被控訴人及び参加人間において合一にのみ確定されなければならない三面訴訟であるとして、原判決は違法であるとした判決（名古屋高判平六・二・二四）[68]、などがある。

相当の対価について、東京地判平一四・九・一九[69]は、「（略）のような特許法三五条の立法趣旨に照らせば、同条三項、四項の規定する『相当の対価』の額については、最終的には、司法機関である裁判所により、同条四項

に規定された概括的な基準の下で、個別の事案における具体的事情を総合考慮して定められるものと解するのが相当である。」としている。

## 三　職務発明対価請求事件に関する主要判例

### 三―一　東京地裁昭和五八年九月二八日判決[70]（東扇コンクリート工業事件）

被告会社が訴外各社から技術協力費（二億四、〇五四万五、〇〇〇円）を得た対価の根拠である各考案が職務発明であり、該技術協力費の五％が実績補償金に相当し、考案に対する原告の寄与率が少なくとも七割であるとされ、原告請求額一、一三七万円に対して、八四一万九、〇七五円の実績補償金の支払いが命じられた。

### 三―二　東京地裁昭和五八年一二月二三日判決[71]（日本金属加工事件）

職務発明は、特許発明に限定されず、ノウ・ハウについても、その内容が発明の実質を備えるものについては職務発明になるとし、職務発明によって使用者等が受けるべき利益額とは、使用者が発明の実施を排他的に独占しうる地位を取得することにより受けることとなる利益をいうとされ、実施料相当額がその額であり、本件では実施料率は売上高の二％（売上高三〇億二、九二〇万七、〇〇〇円×〇・〇二＝六、〇五八万四、一四〇円）が相当であるとして、発明者が受ける対価は実施料相当額の約一〇％弱の六〇〇万円とするのが相当であるとされ、各被告の特許を受ける権利の共有持分に応じて、原告Aに一七〇万円（請求額一、六二〇万円）、原告Bに一六〇万円（請求額九一〇万円）の支払いが命じられた。

**三―三　大阪地裁昭和五八年四月二六日判決[72]、大阪高裁昭和五九年一一月二八日判決[73]**（ミノルタカメラ事件）

原告が被告（ミノルタカメラ）に対して、職務発明としての二、〇〇〇円の補償はあまりに少なく、特許法三五条三項の相当の対価としては未だ実施されていないとして、職務発明として譲渡した特許を受ける権利及び米国特許権につき、持分権を有することの確認を求めた。これに対して、第一審判決は、就業規則等に定められた二、〇〇〇円の出願補償、五、〇〇〇円ないし五万円（特別の場合には一〇万円まで）の登録補償及び実施料等の収入に〇・三ないし一・〇％を乗じた額の運用補償（ただし、一件当たり補償金額五〇万円まで）が、特許法三五条三項にいう「相当の対価」に当たらないとはいえない、とした。控訴審でも支持された。

**三―四　東京地裁平成四年九月三〇日判決[74]**（カネシン事件）

職務発明（職務意匠及び職務考案）において、使用者が受けるべき利益の額は、職務発明の実施を排他的に独占し得る地位を取得したことによりはじめて受け取ることができる利益（実施料相当額）であるとみなすことができるから、右実施料相当額を規準として被告が受けるべき利益の額を認定することも許されるとして、その実施料相当額を、高度な技術を必要としないで生産できる本件製品の実施料率は二％が相当であるとし、推定売上高に実施料率二％を乗じて算定、一方、従業者が支払を受ける相当の対価を、従業者個人の努力、貢献が大きく使用者の貢献はさほど大きくないものと評価するのが相当であるとして、使用者が受けるべき実施料相当額の六五％として算定し、一、二九二万円（請求額三、〇八九万九、四八二円）の支払いが命じられた。

**三―五　大阪地裁平成五年三月四日判決[75]、大阪高裁平成六年五月二七日判決[76]**（ゴーセン事件）

職務発明における相当な対価額を以下のように算定した。

①発明の実施品の売上げ合計額は二一億二、二一八万三、〇五四円であり、本件に現れた一切の事情に鑑み、本件において、同業他者に対し発明の実施を禁止することができたことに基因する部分は売上げ合計額の三分の一（七億七三九万四、三五一円）と推認するのが相当である。

②同発明の実施を第三者に許諾すると仮定した場合の実施料率は二％（控訴審では三％）と認めるのが相当であり、同発明の発明者は四名であるから、その四分の一が原告持分に相当する。

③本件発明当時原告は部長待遇の研究開発室長の職にあり、同発明は原告の職務の遂行そのものの過程で得られたものであること、同発明は、被告被用者の協力を得た上、被告作業現場に蓄積された経験等を利用して成立したいわゆる工場考案の色彩が濃厚であり、原告としては、被告の設備及びスタッフを最大限活用して発明したものであること、その他本件に現れた諸事情を総合考慮すると、同発明について被告が貢献した程度を考慮すれば、同発明につき特許を受ける権利の譲渡に対する相当な対価は被告が受けるべき利益の持分分の四〇％に相当する一四一万四、七八九円（控訴審では一五〇万八、四二六円）と認めるのが相当である。

### 三―六　大阪地裁平成六年四月二八日判決[77]（象印マホービン事件）

職務発明における相当な対価額を以下のように算定した。

①本件に現れた一切の事情に鑑み、本件発明の実施品の売上総額のうち同発明につき特許を受ける権利を譲り受けたこと、すなわち同業他社に対し同発明の実施を禁止することができたことに基因する部分はその三分の一と推認するのが相当であるから、その部分は三二億円（売上総額九六億円×1／3）となる。そして、本発明を第三者に実施許諾したと仮定した場合の実施料率は二％と認めるのが相当であり、同発明につき特許を受けることができる権利を譲り受けたことにより被告が受けるべき利益に相当する、同発明を第三者に実施許諾した場合の実

施料相当額は六、四〇〇万円となり、同発明の発明者は二名であるから、その二分の一に相当する三、二〇〇万円が原告持分に相当する部分ということになる。

②発明当時原告は商品試験所所長の地位にあり、同発明は原告の職務の遂行そのものの過程で得られたものであること、同発明は、被告従業員の協力を得た上、創業以来被告の社内に蓄積されてきたガラス製マホービンの製造に関しての幾多の発明考案や経験及びノウハウ等を利用して成立したいわゆる工場発明の色彩が濃厚であり、原告としては、被告の設備及びスタッフを最大限活用して発明を完成したものであること、その他本件に現われた一切の諸事情を総合考慮し、実施料相当額の二〇％をもって同発明につき特許を受ける権利の譲渡に対する相当な対価と認めるのが相当である。

### 三―七　大阪地裁平成一四年五月二三日判決[78]（三徳事件）

特許を受ける権利の譲渡契約の対価、又は請負契約（業務委託契約）の報酬を請求した事案において、判決は、特許法三五条三項を類推適用して対価の相当額を、以下のように算定した。

①以上の事実を総合勘案し、ことに、本件発明が前記のような価値があるといっても、職務発明であることにより日徳工業が無償の法定実施権を有しており、日徳工業や被告三徳が本件発明によって受けた利益は、日徳工業が実施権を有することによってほぼまかなわれているとも考えられることや、本件発明の権利としての不確実性等を考慮すると、前記七、七七〇万円のおおよそ二〇分の一に当たる四〇〇万円をもって、「使用者等が受けるべき利益の額」とするのが相当である。

②次に、本件発明について「使用者等が貢献した程度」を検討するに、前記認定事実によれば、本件発明の着想及び発明がほぼ完成するまでの実験・考察等はもっぱら原告が独自にしたものであるが、一方、原告は、日徳工

業において一貫して技術生産管理の分野を担当し、取締役・工場長の地位にあったもので、本件発明は、原告の職責上担当していた技術分野に属するものであること、原告は日徳工業の実験設備を用いて実験するなどして本件発明の完成に至っていること、本件発明の特許出願に当たっては、被告Bが先行技術である乙二発明等との関係を考慮して明細書を作成していることなどを考慮すると、本件発明がされるについて「使用者等が貢献した程度」は五〇％とみるのが相当である。

③被告三徳には職務発明に関する規定が存するが、その内容は、本件発明の特許を受ける権利の譲渡の対価として相当なものとはいえない。また、原告が日徳工業の取締役を退任した後も技術顧問として年間六〇〇万円の報酬を受けていたことについても、原告が本件発明をしたことの対価としての性質を有していたとは認められないから、相当な対価を算定するに当たって考慮すべき事情には当たらない。そうすると、原告が被告三徳から支払を受ける対価の相当額は、二〇〇万円〔四〇〇万円×（一－〇・五）〕となる。

### 三－八　東京地裁平成一四年九月一〇日判決[79]（ニッカ電測事件）

被告会社の元従業員であった原告が、被告在職中の発明ではあるが原告の職務とは関係なく独自に発明したものであるから、特許法三五条所定の職務発明には当たらず本件特許の特許権者は原告であると主張して、被告に対し、主位的に原告が特許権者であることの確認及び特許実施料相当額の支払を求め、予備的に、仮に本件発明が職務発明に該当する場合の特許を受ける権利の譲渡の対価の支払を求めた事案において、原告が被告の社内における担当者として製造、納入、修理を担当していたこと、原告は被告の社内において行われていた発明・考案に関するアイディア募集に応募する形で本件発明のアイディアを被告へ報告し、本件発明について特許を受ける権利を被告に譲渡した旨の譲渡証書に署名押印していたこと、原告は被告の許可を得て勤務時間内に実験を行い、

本件発明の原理に基づいて現実に実施できることを確認したものであることなどを挙げて、主位的請求は認めなかったが、予備的請求である職務発明の対価支払いに関して、以下のように算定した。

①証拠（略）によると、本件職務発明規程は、昭和五四年一二月一日以降新たに手続を行うものに適用されるものであって、同規程には、従業者が職務発明をしたときは、その工業所有権を受ける権利は会社がこれを承継すること（第二条一項）、この権利の承継は発明等をした者から譲渡証を徴することによって行うこと（第二条三項）が規定されていること、原告は、平成元年五月二日ころ、本件発明について特許を受ける権利を被告に譲渡した旨の譲渡証書に署名押印した上、これを被告に提出していること、以上の事実が認められる。以上の認定事実によると、本件発明についての特許を受ける権利は、原告から被告に譲渡されたと認めることができる。

②職務発明にかかる特許権等の承継に関しては、特許法三五条三項所定の「勤務規則その他の定め」により、使用者がこれを一方的に定めることができるが、その場合の「相当の対価」の額についてまで使用者が一方的に定めることができるわけではないことは、同条項の文言上明らかである。したがって、使用者が職務発明の「相当の対価」の額について職務発明規程等で一方的に定めても、発明者である従業者がこれに拘束される理由はなく、職務発明規程等に定められた対価の額が特許法三五条三項及び四項の定める「相当の対価」の額に足りないと認められる場合には、対価請求権を有効に放棄するなどの特段の事情のない限り、従業者は、会社に対し、不足額を請求できると解するのが相当である。

③被告が本件発明を実施して製造販売した製品は七台であり、その販売総額は、四、四六四万六、〇〇〇円であるところ、上記販売総額には本件発明の実施品ではない搬送装置の価格や運搬、備付けの費用も含まれていると認められることからすると、上記販売総額に二パーセントを乗じたものをもって本件発明の実施料相当額と認めることができるというべきである。そうすると、本件の実施料相当額は、八九万二、九二〇円となる。

④次に、本件発明がされるについて「使用者等が貢献した程度」について検討するに、前記一認定の事実からすると、本件発明は原告が原理を思いついたことによるところが大きいものということができるが、被告は原告に対して勤務時間中に基礎実験を行うことを許可してこれを行わせていたのであり、特許の出願手続はすべて被告において行い、拒絶理由通知に対して意見書を提出するなどして特許が認められたのであるから、これらの事実に本件に現れた他の諸事情を総合考慮すると、被告の貢献度は全体の四〇パーセントと認めるのが相当である。

⑤そうすると、本件発明につき特許を受ける権利の承継に対する相当な対価の額は、五三万五、七五二円と認めるのが相当であるところ、前記（略）認定のとおり、原告は職務発明の対価として既に合計一万円を受領しているから、被告が原告に支払うべき相当な対価の残額は、五二万五、七五二円となる。

### 三―九　東京地裁平成一四年九月一九日判決[80]（中間判決）（日亜化学工業事件）

青色発光ダイオード（LED）に関する職務発明訴訟であり、原告は、主位的請求として、本件発明は会社の業務命令に反してした研究の成果であり、発明者は特許を受ける権利を日亜化学工業に譲渡していないとして、現在被告名義となっている特許権の発明者名義への「権利移転登録手続」が請求され（持分の一〇〇〇分の一について請求）、予備的請求として、特許権を会社に譲渡した「相当の対価」の一部請求として、二〇億円の支払が請求された事件である。平成一四年九月一九日に、主位的請求に対する中間判決がされて、当該発明が職務発明である点、予約承継の有効性が認められた。判決のなかで、対価請求権について、以下のように説示している。

①特許法は、職務発明について、特許を受ける権利は発明者である従業者等に当然帰属するものとして、従業者等の権利を確保しながら、一方において、使用者等の職務発明成立についての寄与を考慮して、職務発明について従業者等が特許を受けたときには、使用者等は、当該特許権について通常実施権を有することとして（特許法

三五条一項）、両者の利害を調整している。そして、これを超えて、契約、勤務規則その他の定めにより、従業者等が、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したとき（同条二項）については、従業者等は相当の対価の支払を受ける権利を有する旨を定めて（同条三項、四項）、従業者等の保護を図っている。

②特許を受ける権利又は特許権を譲渡したことに対する「相当の対価」（特許法三五条三項、四項）については、最終的に、司法機関である裁判所により、同条四項に規定された基準の下で客観的に定められるべきものであって、契約や勤務規則等の定めにおいて対価として従業者等が受けるべき金額を一定金額に制限する条項を設けたとしても、強行規定である特許法三五条三項、四項に違反するものとして無効であり、従業者等は、当該条項に基づいて算出された額に拘束されることなく、上記のような特許法の規定の趣旨に従った「相当の対価」を請求することができるものである。

③したがって、特許法三五条所定の「契約、勤務規則その他の定」に該当する契約等に相当対価に関する条項が置かれており、当該条項の内容が同条三項、四項の趣旨に反するものであったとしても、従業者等は、対価の不足額を請求することができるにとどまり、条項の不当性を理由として、当該契約等による特許を受ける権利等の使用者等への承継の効果を争うことはできないと解するのが相当である。

**三―一〇　東京高裁平成一三年五月二二日判決[81]（第一審：東京地裁平成一一年四月一六日判決[82]）（オリンパス事件）**

職務発明訴訟に関して、現時点で中核となる事件・判決である。職務発明に対する「相当の対価」については使用者がこれを一方的に定めることはできないと判示された。

（1）特許法三五条の趣旨について

①特許法三五条の立法の趣旨は、従業者等の職務発明についての特許権等が本来従業者等に帰属するものであることを明らかにしてこれを出発点としつつ（同条一項）、使用者等と従業者等との利益を衡量したうえで、職務発明に係る特許権等の帰属自体については、これを当事者間の合意に委ねるのみでは、使用者等の利益保護が不十分であるとの見地から、使用者等が、従業者等の同意なしに、「勤務規則その他の定」により、職務発明に係る特許権等を使用者等に承継等させることができるものとしたうえで、しかし、その場合には、従業者等は、「相当の対価」の支払を受ける「権利」を取得するものとして、従業者等の利益保護を図り、使用者等と従業者等との間の利害を合理的に調整しようとすることにあることが、明らかである。

②使用者等が、一方的に、特許権等譲渡の対価を定めることができ、従業者等がその定めに拘束されるとしたのでは、使用者等の利益に偏し、上記立法趣旨に反することは論ずるまでもないところである。また、同条の上記立法趣旨に照らせば、特許法三五条三項、四項を強行規定と解すべきことも、当然というべきである。

③現に多数の企業がその職務発明規定において定めているように（証拠、略）、使用者等が、画一、公平な事務処理の観点から、あるいは、特許を受ける権利が特許登録されるまでに時間を要し、承継等の時点で相当の対価を算出するのが困難である等の理由から、あらかじめ「勤務規則その他の定」により、職務発明に係る特許権等の承継等の相当の対価につき、出願補償、登録補償、工業所有権収入取得時補償等に分けるなどしつつ、その算定基準や支払時期等を定めておくことが許されることはいうまでもない。そして使用者等によって定められたところが特許法三五条三項、四項の趣旨に照らして合理的であり、具体的な事例に対するその当てはめも適切になされた場合には、それにより従業者等は「相当の対価」の支払を受けることになるであろう。しかしながら、上記のとおり、特許法三五条三項、四項は、強行規定であるから、上記定めが、これらに反することができないこ

とは明らかである（就業規則に関する労働基準法九二条一項参照）。

④したがって、上記定め〔勤務規則その他の定〕により算出された対価の額が、特許法三五条三項、四項にいう相当の対価に足りないと認められる場合には、従業者等が対価請求権を有効に放棄するなど、特段の事情のない限り、従業者等は、上記定めに基づき使用者等の算出した額に拘束されることなく、同項による「相当な対価」を使用者等に請求することができるものと解すべきである。

⑤日本企業の多くがこれまで社内規定により相当の対価の額を一方的に定め、どのような場合にもそれ以上の請求はできないとしていた実態があるとしても、それは、強行法規に違反する取扱いが事実上行われてきたことを示すにすぎず、そのことは、何ら、上記解釈を採ることの妨げとなるものではない。

⑥特許法三五条三項、四項が強行法規であることに照らせば、上記誓約書の提出によって、個々の職務発明についての対価の額につき何らかの合意がなされたとか、対価請求権を放棄したものということができないことは明らかである。……一審原告が被告規定による報償金を数回にわたり異議なく受領したとの事実自体では、その余の対価の請求権を放棄する意思を表示したとまでは認めることができず、上記事実によって放棄の意思が表示されたとするためには、そのような評価を許す根拠となる特別の事情が必要であるというべきであるのに、同事情に該当すべき事実は、本件全証拠によっても認めることはできない。したがって、上記報償金受領の事実は、一審原告がその余の対価を請求することの妨げとなるものではないというべきである。

（2）本件特許の発明者について

本件特許については、出願段階から一貫して一審原告が発明者とされ、一審被告は、一審原告を本件発明の発明者として、出願補償、登録補償、工業所有権収入取得時報酬を支払うなど、一貫して一審原告を本件発明の発明者として取り扱ってきたことが認められ、この事実に照らすと、一審被告が、本件特許に係る発明に対する一

審原告の寄与が全くないことを立証しない限り、本件特許が本件発明について受けたものであることを否定することはできないものと解するのが相当である。

（被告は、「原告の提案では、従来技術の欠点として、対物レンズを動かすことが消費電力や大きさの点で問題があるとしていたが、ライセンシー各社の光ピックアップではフォーカシング及びトラッキングは対物レンズを動かすことにより実現しているから、もしこれらが本件発明の実施になるとすれば、これは特許担当者の提案で追加された構成によるものである。」旨主張した。）

（3） 本件発明により使用者が受けるべき利益額

①本件発明が諸隈発明の利用発明であること、

②各社との交渉では諸隈特許が中心的な交渉の対象となり、本件特許及び前記分割特許（六件あり）には重きが置かれていなかったこと、

③ソニーは諸隈特許の存続期間満了後は、実施料を支払っていないこと、原判決別紙各社製品目録記載の各社製品について、諸隈発明がすべての製品に用いられていること、

④本件特許及び本件の分割特許には無効事由が存在する蓋然性が極めて高いこと、

⑤当初出願の発明のままでは、各社のピックアップ装置がこれを実施していると評価することができないこと、

等の諸点を総合すると、本件発明により一審被告が受けるべき利益額を五、〇〇〇万円とした原審の認定には合理性があるというべきである（民事訴訟法二四八条、特許法一〇五条の三参照）。

［「使用者が受けるべき利益額」を五、〇〇〇万円とした根拠：一審判決］

①本件発明は、諸隈発明の利用発明であり、本件発明の実施には、諸隈発明の実施が前提となること。

②被告とピックアップ装置の製造各社との間のライセンス契約においては、本件特許も対象とされているが、各

社との交渉では、被告の有する特許権の中で諸隈特許が中心的な交渉の対象となり、本件特許は重きが置かれていなかったこと。

③本件特許に関しては各社は実施を否定しており、現に、対象となる期間の特許料収入の多くを占めるソニーは、諸隈特許の満了後は、ライセンス料の支払は諸隈特許に対するものである旨主張して、被告に対して実施料を支払っていないこと。

④別紙各社製品目録記載の各社製品について、諸隈発明はすべての製品に用いられているが、本件発明は、松下電器産業、パイオニア、日立製品については、実施されておらず、必ずしも、CD装置の多くに確実に組み込まれているとはいえないこと。

⑤本件発明については、当初出願の記載が変更されているため、要旨変更を理由として、本件特許が無効とされる可能性も否定できないこと。

⑥仮に当初出願の記載が変更されないままであれば、各社のピックアップ装置は、これを実施したと評価される可能性が低いこと。

（4）本件発明がされるについて使用者が貢献した程度

①本件特許を本件発明について受けた特許でないとすることはできないものの、一審原告の提案内容が、一審被告の特許担当者を中心とした提案で大幅に変更されたものであること、

②前記のとおり、当初出願の内容では、各社のピックアップ装置がこれを実施しているとはいえず、上記変更の結果各社のピックアップ装置の一部がこれを実施していると評価できる内容になったこと、

③本件発明が一審原告の担当分野と密接な関係を有するものであること、……

等の事情を考慮すると、本件発明がなされるについて一審被告が使用者として貢献した程度は九五パーセント

であるとした原判決の評価には合理性があるというべきである（民事訴訟法二四八条、特許法一〇五条の三参照）。

以上によれば、本件発明により一審被告が受けるべき利益額五、〇〇〇万円から一審被告の貢献度九五パーセントに相当する金額を控除した、一審原告の受ける二二八万九、〇〇〇円を認容額とした原判決は相当である。

［使用者の貢献度を九五パーセントであるとした根拠：一審判決］

①原告の当初の提案内容は、各社のピックアップ装置には採用されていないものであったが、これを被告特許担当者を中心とした提案で大幅に変更した結果、各社のピックアップ装置の一部がこれを侵害する可能性が高い状況になったこと。

②本件発明は、原告が発明当時に職務上担当していた分野と密接な関係を有するものであること。

③その他の事情を考慮して。

## 四　考　察

### 四―一　オリンパス事件判決について

①オリンパス事件判決が、特許法三五条の立法趣旨を明らかにしたうえで、同条三項、四項を強行規定である旨言明し、使用者の勤務規則その他の定めがこれらに反することはできない旨、明確に判示した点は高く評価できる。（もっとも、それらは、大阪地裁昭和五九年四月二六日判決[83]ですでに判示されていたことではあるが。）

企業サイドでは、本判決が深刻に受け止められた[84]。企業の多くは、会社の費用で、会社内で、勤務中に開発した発明は本来会社に帰属するとの思いが強いためである。しかし、現実に発明をなすのは自然人である発明者であり、我が国の特許法は、特許を受ける権利は、原始的に発明者に帰属させる法制を採用している。

現在、多くの企業で、発明者に対する報奨の在り方が見直されようとしているが、あらゆる企業において、この際、自社の職務発明規程等の見直し、およびそれらの運用の見直しを図ることが必要であり、本判決で指摘されたような、本強行法規に違反するような運用（社内規定により相当の対価の額を一方的に定め、どのような場合にもそれ以上の請求はできないとしていた実態）があるとするならば、直ちに改める必要がある。

②控訴審判決は、「使用者がうけるべき利益額」を五、〇〇〇万円とした根拠として、「……等の諸点〔前掲三―十（3）①～⑤〕を総合すると、本件発明により一審被告が受けるべき利益額を五、〇〇〇万円とした原審の認定には合理性があるというべきである（民事訴訟法二四八条、特許法一〇五条の三参照）。」とし、一審判決も、「①～⑥等の諸点を総合すると、本件発明によって被告が受けるべき利益額としては五、〇〇〇万円と解するのが相当である。」としているが、一審判決も控訴審判決も、ともに考慮した諸点を単に列挙しているだけであり、これらの諸点をどう配慮し、いかなる計算式によって、五、〇〇〇万円という額を算出したかは示されていない。民事訴訟法二四八条下の「相当な損害額の認定」に準じて裁判所の裁量で認定されたものであろうが、算定の根拠がもう少し明確に示されるべきであった。

③一審判決も控訴審判決も、「本件特許及び分割特許には無効事由が存在する蓋然性が極めて高いこと」を根拠の一つとして挙げているが、この点はこれまでの裁判例にはみられないところであり、かかる事情が利益額算定にどのように影響するかは大いに関心のあるところである。しかし、判決がその事実を具体的にどのように反映させたか、判決文を読む限りではまったく不明であり、もっと明確に説明されるべきである。また、控訴審判決では、一審判決以上に本件特許出願の内容（明細書の記載や明細書の補正）に深く立ち入って、本件特許（及び本件の分割特許）には「無効事由が存在する蓋然性が極めて高い」と（一審判決は「無効とされる可能性も否定できない」としていた）、強調している。特許権の有効無効の判断は特許庁の専権事項であるが、本件特許権に関しては

何らの審決もされていない。特許権侵害訴訟における権利濫用と同一視されているように感じられ、率直に言って奇異な印象を禁じえない。

④また、「使用者の受けるべき利益」の算定に当たっては、一応、現実の実施料収入が基礎とされているように思われるが、「使用者の受けるべき利益」については、「使用者が第三者に実施させたり権利を譲渡した場合の利益はもとより、使用者自らが独占的実施をした場合の利益も含む」[85]「独占的地位の利用を通じて取得することのできる利益の中には、実施料収入だけでなく、非独占的実施によっては取得することのできなかった売上高や営業利益の増加分も含まれる」[86]とされてきており、最近の裁判例では、独占権に基づき他企業の製造販売を禁止することができた結果に基づく部分を売上げ合計額の三分の一（大阪高判平六・五・二七）[87]とした先例があり、本件においても、「使用者の受けるべき利益」の算定についての、さらに明確なメルクマールが示されるべきであった。

⑤被告の貢献度を九五パーセント（したがって原告の貢献度は全体の五パーセント）とした根拠についても、判決を読む限りでは、よく理解できない。被告がXの一連の発明に対して、当時の報償金額の限度額（一〇〇万円）を支払っており、その二〇パーセントが本件特許に対してであったことからみても、被告自身も本件発明を高く評価していたと思われるので、判決が原告の貢献度を五パーセントとした点は過小評価というべきではないか。判決が指摘した「無効事由がある蓋然性が高い」ことを考慮してのことであろうか。また、控訴審判決では、一審判決にはない、被告が原告に支給した人件費負担額（毎年約五〇〇万円程度）及び研究者一人当たりの研究開発費（四〇〇万円超）を認定しているが、これらが、被告が受けるべき利益額ないし原被告の貢献度の算定にどのように配慮されたか、この点も、判決文を読む限りでは全く理解できない。労働の対価としての報酬の外に「相当の対価」の支払を求めることができるとした先例（東京地判昭五八・九・二八）[88]もあるだけに、本判決の立

場をもっと明確にすべきであった。

⑥本件特許が、実施料収入以外の点においても企業の業績向上に貢献したと思われるが、判決は、原告が主張した「使用者の受けるべき利益」約一〇億円（主位的主張九億二、七三三万円、予備的主張一〇億六一二万円）に対して二五〇万円と認定しており、相当の対価の追加支払いを認めたとはいえ、原告＝発明者に対して結果として厳しすぎる内容というべきである。

⑦その他、本件発明は、原告Xの提案書（と補足的説明）に基づき、被告会社の特許部において、原告の提案に含まれていなかった構成（レンズ駆動方式）を追加し、発明者は原告一名の名にて、特許出願がされたものであるという（昭和五三年一月五日出願）。その後、審査請求の段階（昭和五九年四月二四日）で、特許担当者（と弁理士）により、出願時に追加されたレンズ駆動方式に特許請求の範囲の記載が訂正（補正）され、さらに補正（昭和六〇年八月二四日）があって、出願公告（昭和六一年五月一二日）となり、特許異議申立を経て特許登録（平成元年三月一四日）となっている（その間に図面も変更されている）。出願当初の発明と特許となっている発明はともに特許請求の範囲の末尾が「ピックアップ装置」と表現されている点では共通するが、発明の構成はかなり異なったものとなっている。こうした一連の明細書の補正に発明者X本人が何ら関わらなかったとすれば、本件特許の発明者がX（のみ）であるとするのは確かに問題であろう。本件ほど極端なケースでなくとも、発明者によるものが、特許担当者や弁理士によって、出願時やその後の審査手続において大幅に変更（補正）されることはしばしばあるようであり、当初の発明者に断りなく改変されているケースも少なくないものと思われる。真の発明者が誰かということのほか、発明者名誉権（発明者人格権）の観点からも問題がある。

被告会社は、本裁判において、「本件特許には上記無効事由があるため、本件特許は無価値で、これに基づく権利行使は事実上不可能であり、本件特許により一審原告が受けるべき利益はない」旨主張している。しかしな

がら、控訴審判決も指摘したように、本件特許については、無効審判の請求はあったものの、請求は取り下げられ、有効な特許として存続してきたこと、クロスライセンス契約の対象となる特許として掲げられていたこと、少なくとも、三洋電機、ソニー、アイワ、ケンウッド、シャープ、ビクターの各製品において本件特許が実施されていること、三洋電機は諸隈特許の存続期間満了後もライセンス契約を更新し、実施料を支払っていること、などからして、本件特許が無価値であるとか、原告Xには本件特許により受けるべき利益がないとまで言うのは、裁判での応酬の中でのこととはいえ、信義則に反するのではないか。また、本件特許については、出願段階から一貫して原告Xを発明者として扱い、出願補償、登録補償、工業所有権収入取得時報酬も支払ってきていながら、「本件特許には、一審原告の提案内容は全く含まれていないから、本件特許は、本件発明について受けた特許ではない」旨主張するのも、また、信義則に反するのではないか。[89]

もっとも問題とすべき点は、被告企業が、職務発明に対する評価方法についての、従業員に対する情報公開を行っていなかったことではなかろうか。

### 四―二　職務発明制度の今後の課題

職務発明の対価請求裁判事例は、これまで数える程度の件数にとどまっている。しかも、発明者＝従業者の請求額に対する認容額は僅少である。これまでの裁判例では、八四一万円（東京地判昭五八・九・二八）[90]、一七〇万円／一六〇万円（東京地判昭五八・一二・二三）[91]、一、二九二万円（東京地判平四・九・三〇）[92]、一五〇万円（大阪高判平六・五・二七）[93]、六四〇万円（大阪地判平六・四・二八）[94]、二二八万円（東京高判平一三・五・二二）[95]、二〇〇万円（大阪地判平一四・五・二二）[96]、五三万円（東京地判平一四・九・一〇）[97]などであり、請求額に対しても認容額は大幅に減額されている。それは、これまでの裁判例がたまたま、先端技術、基礎研究、パイオニア発明と称するよう

な高度な技術に関する職務発明ではなく、応用発明、工場発明的なものがほとんどであったことによると思われる。

中村修二氏（現カリフォルニア大学サンタバーバラ校教授）の「青色発光ダイオード（LED）」（被告：日亜化学工業株式会社）に関する職務発明訴訟（東京地裁平成一三年（ワ）一七七七二号）[98]は、これまでにない先端技術、注目技術（青色LED技術）に関するものである。中村訴訟とともに注目される日立職務発明訴訟（東京地裁平成一〇年（ワ）一六八三二号、東京地裁平成一二年（ワ）五五七二号）（光ピックアップ技術）は、本年（二〇〇二年）一一月二九日に東京地裁で判決言い渡しが予定されており[99]、判決の内容が注目される。オリンパス訴訟の上告審も審理中であり、これらの裁判を通じて、現行法制度下における、①職務発明により使用者等が受けるべき利益の額、②職務発明がされるについて使用者等が貢献した程度、③相当の対価、④相当の対価を支払うべき時期、などについて、今後のメルクマールとなるような明確な判断[100]が示されることが期待される。

一方、職務発明制度の改革に関しては、経済界、弁理士会、民間団体から、具体的な提言が出されている。とくに、日本知的財産協会の要望（二〇〇一年一二月七日）[101]に対しては、賛否の意見が鋭く対立している[102]。日本知的財産協会の要望や知的財産国家戦略フォーラムの提言[103]にみられるような、現行特許法の職務発明規定を改訂ないし廃止して使用者と従業員の個別契約に委ねるようにするという提案は、現状では両者が対等の立場で契約を結べる可能性が低く[104]、かえって契約の有効性についての新たな紛争を招くことになり、さらに研究開発や創作へのインセンティブを弱めることになるおそれがあるので、適切でないと考える。

特許制度は、研究開発に対するインセンティブを高めることを目的とした制度であり（特許法一条）、特許を受ける権利は発明者が取得するというのが本質的なしくみであるから、労働の成果であるから特許権も当然に使用者に帰属するといった主張は、特許制度の本質的なしくみを否定するものというべきである[105]。

従業者等に対する「相当の対価」の支払い規定（特許法三五条三、四項）を削除する理由として、「相当の対価」の支払い基準を定めるのは容易でない、もはや会社と従業員との自由な契約に任せるべきであるなどが挙げられているが、現在、我が国において、有能な者ほど企業から企業へと渡り歩くという状況になっているとは到底いえないであろう。また、営業マンなどならともかく、専門分野が特化された研究者が企業から企業へと渡り歩いていて、世界的な研究成果が上げられるものであろうか。多くの研究者には、置かれた場所で最大限の能力を発揮してもらうように、インセンティブを高める制度が、今はまだ現実的であろう。これまで、職務発明について訴訟となったケースは判決で認定された相当の対価の一〇分の一以下しか支払われていなかった企業側に非があるというべきケースであり、現在多くの企業で進められている職務発明制度の改善が図られ、職務発明に対する評価方法が従業員に対して十分に開示されることになれば、訴訟が増えることにはならないであろう。[106]

今後、企業の価値評価の対象としてこれまでバランスシート等の財務諸表には載らない「見えない資産」の重要性が増大することから、職務発明に限らず、保有する知的財産の評価は必須となってくる。これまでにも特許権の評価手法が提案されており、[107] 裁判事例もそれなりのメルクマールとなり得る。特許の価値の客観的な評価が実際に困難であるとしても、それに向けての努力を放棄してよいことにはならない。[108]

ドイツにおける職務発明制度[109]とその運用に関しては、評価が分かれるところであるが、[110] これまで我が国よりはるかに熱心に取組んできているドイツの法制度・運用（ガイドライン）を参考とすべきとする見解、とくに、現在検討されている改正案[111]では、最低補償額を定額化し、その余は雇用者との個別契約に任せるという方向での改正を目指すべきとする見解もある。[112]

しかし、我が国は、国家戦略として、基礎研究を重視し、その研究成果として基本特許を確立させることを目標とし、そうした研究開発へのインセンティブを高めるための制度として職務発明制度を採用しているのであり、

現行職務発明制度は、その理念において今日においても十分通用するものであるから、いたずらに法改正に向かうことなく、現法制の下でその運用について抜本的な改革を図るという方向で対処すべきである。オリンパス訴訟以後の東京地判平一四・九・一〇[113]や東京地判平一四・九・一九[114]において、「使用者が職務発明の相当の対価の額について職務発明規程等で一方的に定めても、発明者である従業者がこれに拘束される理由はなく、職務発明規程等に定められた対価の額が特許法三五条三項及び四項の定める相当の対価の額に足りないと認められる場合には、対価請求権を有効に放棄するなどの特段の事情のない限り、従業者は、会社に対し、不足額を請求できる」とする考え方が確立しており、オリンパス訴訟の上告審においてもこの考え方がもはや変更されることはあり得ないであろう。

また、職務発明制度の検討に際しては、職務発明（特許権、実用新案権）、職務創作（意匠権）のみならず、職務著作（著作権）[115]についても併せて検討されるべきである。さらに、特許とはならない研究成果物に対しても、その成果物を使用者に帰属させる場合には、成果物の創作者に対して十分な還元を図る方向での検討が必要であろう[116]。

相当の対価の算定基準として、ドイツが策定しているようなガイドラインを策定することもそれなりの改善となるかもしれないが、現在、一部の積極的な企業では、現法制度の下で、これまでの、実績補償と報償・報奨・昇進などが混同・混在し曖昧な社内規定を改めて、発明者に対して会社の利益取得額に応じた報酬を与えるという、本格的な実績補償制度の確立を図ろうとしており[117]、それぞれの企業が独自に策定することを基本とすべきである。今日、政府が、「ガイドライン」を策定してまで、画一的な取扱を奨励することもなかろう。

なお、オリンパス職務発明訴訟でもみられたように、職務発明についての特許明細書の作成は、発明者が作成した簡単な提案書に基づいて企業や大学の特許担当者や弁理士が作成し、その後の明細書補正などに当たっても

発明者が関与しないケースが大半のようであるが、学術論文の作成と同様に、研究者自身において特許明細書の作成を行うよう、少なくとも完成度七〇～八〇％まで作成する方向に誘導する必要がある。企業の特許担当者や弁理士は、クレームの改善など戦略的な面から発明者をサポートして明細書を完成させるような役割分担を確立することが望まれる。企業の発明であれ、アカデミアの発明であれ、研究開発は、研究成果を確認するだけでなく、また、論文としてとりまとめたことで終りと考えるのではなく、特許出願を済ませてはじめて完了したと考えるべきであり、発明者が自ら、手間暇かけて量・質ともに満足のいく特許明細書を作成するようにならない限り、発明者として真に責務を果たしたことにならないであろう。[118]

発明者は、特許を受ける権利が原始的に発明者に帰属することを理解し、[119] また、発明者としての責務を果たしたうえで職務発明の対価を要求するように、発明者の意識改革をすすめることも重要である。[120]

（1）特許庁編「工業所有権法逐条解説（第一四版）」二一頁、発明協会。

（2）青山紘一「特許法（改訂第三版）」九頁、法学書院。

（3）特許法二九条一項はしら書。企業の研究費と多数の従業者によって完成した場合であっても、特許法上の発明者は、その企業ではなく、発明を完成するために有益な貢献をなした各個人である。国立大学の教官による発明も原始的に教官個人に帰属する。特別に国が措置した研究費を受けて行った研究の結果生じた発明は、旧文部省の通達（昭和五三年）によって国が承継することとなっているが、初めから国に帰属するわけではない。

（4）「職務発明」とは、従業者等のした発明であってその性質上使用者等の業務範囲に属し、かつその発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明をいう（特許法三五条一項）。

（5）「使用者等」には、企業（法人）のほか、国、地方公共団体も含まれる。従業者等も、会社員、法人の役員、国家公務員、地方公務員、大学教官などが含まれ、これらを等しく扱っている。

（6）特許法三五条一項。この通常実施権自体は無償である。なお、ドイツの法制では有償としている。

（7）特許法三五条二項の反対解釈による。ただし、法は、「予約承継」の採用を推奨しているわけではない。

（8）「従業者等」には、会社員、国家公務員、地方公務員、大学教官などが含まれ、これらを等しく扱っている。法人の役員（取締役）も含まれる。大学発明における、学生・大学院生は含まれない。これらを職務発明制度の運用の中でどのように扱うかは、今後の重要な課題であろう。派遣社員については、実態に則して判断する必要がある。

（9）特許法三五条三項。

（10）東京高判平一三・五・二二（判例時報一七五三号二三頁）、東京地判平一四・九・一九（最高裁ＨＰ）、大阪地判昭五九・四・二六（無体集一六巻一号八二一頁）ほか。

（11）特許法三五条四項。

（12）二〇〇〇年の特許出願は四三六、八六五件であり、うち法人による出願件数が四二一、六五七件（全体の九六・五％）であり、ほか、官庁一、八四一件、個人一三、三六七件である。

（13）日本労働研究機構「従業者の発明に対する処遇について」（平成一四年九月）によれば、現在、発明者等から使用者に権利をすべて承継している企業が全体の八九・九％であり、発明等の報奨金の規定を有する企業が六二・一％となっている。

（14）在職のままで会社を訴えることは事実上不可能であり、結局退社後に訴えることになる。職務発明に対する調停機関などもない。オリンパス、日立製作所、日亜化学工業など。ただし、味の素の職務発明訴訟（請求額二〇億円）は、原告は、元味の素中央研究所プロセス開発研究所長であるが、訴え提起時は、関連会社の味の素製油の技術顧問であり（日経新聞二〇〇二・九・一六）、新しい潮流も感ぜられる。

（15）青色ＬＥＤ職務発明訴訟（東京地裁平一三（ワ）一七七七二）において、被告日亜化学工業の特許担当者は、「私（Ｍ証人）は、職務発明の場合は、発明は、発明の完成と同時に当然会社のものとなると思っていた。日亜の特許室以外の社員も特務発明についての特許権は、当然会社のものだと思っていた。現在に至るまで、日亜の全社員は、そう思っている。」と証言している。（升永英俊「青色ＬＥＤ特許権の帰属についての中村教授の主張」、特許ニュース二〇〇二・八・一九）

（16）「報奨金」のほか、「褒賞金」「補償金」など名称は様々である。「相当の対価」の一部として支払われるのであ

れば、「報奨金」や「褒賞金」という名目は適切でない。

(17) 日本感性工学会ＩＰ研究会編著「職務発明と知的財産国家戦略」（財）経済産業調査会）一〇一－一二九頁、「発明」九九巻四号（二〇〇二）一〇－二八頁、「職務発明と報奨制度」、「日経エレクトロニクス」一九九九・九・二〇、七五二号、一三三－一三九頁「特許報酬制度の現実」。

(18) 首相官邸ＨＰ（http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/kettei/020703taikou.html）

(19) 総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会「知的財産戦略について　中間まとめ」。

(20) 特許庁ＨＰ、「制度・運用改正」「国家公務員の職務発明に対する補償金支払限度額」の撤廃について（二〇〇二・一）。

(21) 独立行政法人産業技術総合研究所、独立行政法人航空宇宙技術研究所など（日本感性工学会知的財産研究部会・年次報告／研究論文「IP・Information」第四巻第一号（二〇〇二）一四－一六頁）。

(22) ＴＬＯ（技術移転機関）は、大学教官等の研究成果を特許出願して権利化するとともに民間企業等に技術移転する機関。

(23) 国立大学系のＴＬＯでは、特許権の実施に伴う収入を、大学、研究室、発明者（教官）、ＴＬＯの四者で等配分するのが一般的である。私立大学である慶應義塾では、特許権の実施に伴う収入が一千万円超では、発明者に三〇％を還元している。

(24) 経済産業省「産業競争力と知的財産を考える研究会最終報告書」（二〇〇二・六・五公表）「職務発明制度の在り方」、帖佐隆「職務発明制度の立法論と問題点」パテント、五二巻五号（二〇〇二）三七－四三頁、日本弁理士会「職務発明規定の改正に関する見解」（二〇〇二・三・三一）。

(25) 経団連報告書「知的財産を核にした産業競争力の強化に関する考え方について」（二〇〇一・二二）、丸島儀一「キヤノン特許部隊」光文社新書一九五頁。なお、丸島氏は日本経済団体連合会の知的財産問題部会長である。

(26) 大場正成「職務発明の相当の対価」知財管理五二巻六号（二〇〇二）七四七－七五七頁、我が国も大正一〇年法以前には発明者主義の原則を採用しつつも職務発明については別段の定めのない限り使用者に帰属するという法制を採用していた。

(27) ドイツでは、従業者発明法（Gesetz uber Arbeitnehmererfindungen）において職務発明について詳細に規定しており、従業者に対する相当の対価は「補償の算定に関する規準（ガイドライン）」に基づいて使用者が支払うこととされている。

(28) 日本弁理士会「職務発明規定の改正に関する見解」（二〇〇二・三・三一）。

(29) 大阪地判平六・四・二八：判例時報一五四二号一一五頁。

(30) 東京地判平三・一一・二五：判例時報一四三号九八頁。

(31) 東京地判平一四・九・一〇：判例集未搭載、最高裁ＨＰ。

(32) 東京地判平一四・九・一九：判例集未搭載、最高裁ＨＰ。

(33) 東京地判昭三八・七・三〇：判例タイムズ一八五号六八頁。

(34) 東京地判昭四〇・六・八：判例タイムズ一八〇号一八二頁。

(35) 名古屋地判平五・一一・二九：判例工業所有権法（第二期版）一二八七の二二頁。

(36) 東京地判昭六〇・二・二二：判例タイムズ五五九号二八四頁。

(37) 最高判昭四三・一二・一三：判例時報五四六号六三頁、東京高判昭四二・二・二八：判例タイムズ二〇七号一四七頁。

(38) 大阪地判昭四七・三・三一：判例時報六七八号七一頁。

(39) 神戸地決平一・一二・一二：無体集二一巻三号一〇〇二頁、大阪高決平二・九・一三：無体集二二巻三号五六九頁。

(40) 福島地いわき支判平五・五・一二：特許庁審決取消訴訟判決集（以下「取消集」）（四八）二四六頁。

(41) 名古屋高判平九・一〇・三〇：判例タイムズ九八〇号二六一頁。

(42) 東京地判平一三・一二・二六：特許ニュース（二〇〇二・二・二一）。

(43) 東京地判平一四・一・二八：特許ニュース（二〇〇二・二・二二）。

(44) 大阪地判昭五四・五・一八：取消集昭和五四年地二三九頁。

(45) 東京地判平一四・四・一七：判例集未掲載、最高裁ＨＰ。

(46) 東京地判昭五八・一二・二三：無体集一五巻三号八四四頁。
(47) 名古屋地判平四・一二・二一：判例タイムズ八一四号二一九頁。
(48) 名古屋地判平五・五・二八：判例特許・実用新案法一二七八ノ一二六頁。
(49) 名古屋地判平八・九・二：判例時報一六〇九号一三七頁。
(50) 東京高判昭四四・五・六：判例タイムズ二三七号三〇五頁。
(51) 最高判昭四四・一・二八：取消集昭和四四年一〇七頁。
(52) 名古屋地判平四・一二・二一 ↓ (47)
(53) 広島高判昭三二・八・二八：高民集一〇巻六号三六六頁。
(54) 東京地判昭四二・一二・二五：下民集一八巻一一・一二号一一六九頁。
(55) 奈良地判昭四五・一〇・二三：判例時報六二四号七八頁。
(56) 参考：注解特許法（第三版）上、三四一頁、青山紘一著「特許法（改訂第三版）」法学書院、一一〇―一一五頁、中山信弘著「工業所有権法上（第二版）」弘文堂、九〇頁。
(57) 東京地判平一四・九・一九 ↓ (32)
(58) 東京高判昭六〇・九・二五：判例タイムズ五七六号九〇頁。
(59) 大阪地判昭六二・一・二六：判例タイムズ六四〇号二一七頁。
(60) 東京地判昭三四・七・一四：判例時報一九二号二九頁。
(61) 同旨、中山信弘「工業所有権法上（第二版）」七二頁。
(62) 東京高判平一三・五・二二：判例時報一七五三号二三頁。
(63) 東京地判平四・九・三〇：判例時報一四三三号一二九頁。
(64) 東京地判昭五八・一二・二三 ↓ (46)
(65) 大阪地判平六・四・二八：判例時報一五四二号一一五頁、最高裁判平七・一・二〇：判例工業所有権法（第二期版）一二九七の四三頁。
(66) 東京地判昭五八・九・二八：無体集一五巻三号六二〇頁。

(67) 東京高判昭六三・二・一七：判例時報一二七三号一一五頁。
(68) 名古屋高判平六・二・二四：判例工業所有権法（第二期版）一二八七ノ二二頁。
(69) 東京地判平一四・九・一九 ↓ (32)
(70) 東京地判昭五八・九・二八：無体集一五巻三号六二〇頁。
(71) 東京地判昭五八・一二・二三 ↓ (46)
(72) 大阪地判昭五九・四・二六：無体集一六巻一号八二一頁。
(73) 大阪高判昭五九・一一・二八：無体集一六巻三号七三三頁。
(74) 東京地判平四・九・三〇 ↓ (63)
(75) 大阪地判平五・三・四：判例特許・実用新案法一二七八ノ一二六頁。
(76) 大阪高判平六・五・二七：判例時報一五三二号一一八頁。
(77) 大阪地判平六・四・二八：判例時報一五四二号一一五頁。
(78) 大阪地判平一四・五・二三：特許ニュース（二〇〇二・七・二九－三〇）。
(79) 東京地判平一四・九・一〇 ↓ (31)
(80) 東京地判平一四・九・一九 ↓ (32)
(81) 東京高判平一三・五・二二 ↓ (62)
(82) 東京地判平一一・四・一六：判例時報一六九〇号一四五頁。
(83) 大阪地判昭五九・四・二六 ↓ (72)
(84) 日本知的財産協会政策部会「職務発明の承継に係る補償金に関する東京高裁判決について」知財管理、一五一巻八号（二〇〇一）一三六三頁。
(85) 中山信弘・工業所有権法上（第二版）、九〇頁。
(86) 渋谷達紀・特許判例百選（第二版）一六事件、三九頁。
(87) 大阪高判平六・五・二七 ↓ (76)
(88) 東京地判昭五八・九・二八 ↓ (66)

(89) 日立製作所・光ピックアップ訴訟（東京地裁平一〇（ワ）一六八三二、同平一二（ワ）五五七二）では、原告である元・日立製作所社員は、在職中、特許のほか学術論文も多数発表して社長技術賞特賞なども受賞しているが、職務発明訴訟において、被告である会社側から、後進の指導を行わなかったなどといった人格攻撃も受けた。

(90) 東京地判昭五八・九・二八 →（66）

(91) 東京地判昭五八・一二・二三 →（46）

(92) 東京地判平四・九・三〇 →（63）

(93) 大阪高判平六・五・二七 →（76）

(94) 大阪地判平六・四・二八 →（29）

(95) 東京高判平一三・五・二二 →（62）

(96) 大阪地判平一四・五・二三 →（78）（ただし、特許法三五条三項の類推適用事例）

(97) 東京地判平一四・九・一〇 →（31）

(98) 原告訴訟代理人の「東京永和法律事務所」ホームページに経緯が掲載されている。（http://www.tokyoeiwa.com/led/proceeding.html）

(99) 「職務発明と知的財産国家戦略」四四頁、五二頁。

(100) 日本知的財産協会の提言（次項）は、これまでの「相当の対価」に関する裁判例は判断内容が不明確であり、会社側に著しく不透明かつ不当な責任を押し付けるもの、と批判している。

(101) 日本知的財産協会は、企業がメンバーの中心であり、知的財産組織を有する約八〇〇の企業が加入している。二〇〇一年一二月七日付けで提出した「特許法第三五条職務発明規定についての提言」おいて、現行特許法三五条三・四項を廃止し、次のような新三項を新設し、企業の自由な活動を妨げない職務発明制度への改革を求めている。新三五条三項「使用者等は、あらかじめ、従業者等との契約、勤務規則その他の定により、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定すること、およびその場合の条件等を定めることができる。」（日本知的財産協会「特許法第三五条職務発明規定についての提言」知財管理一五二巻一号（二〇〇二）五―一四頁）。

(102) 批判的な見解として、「職務発明と知的財産国家戦略」三〇七頁、帖佐隆「職務発明制度の立法論と問題点」パテント五五巻五号（二〇〇二）三七－四三頁、「対談・職務発明の現代的位置付け－特許法三五条の改正の動きをめぐって－中山信弘・相澤英孝」L&T一四号（二〇〇二）四－一三頁、高林龍「職務発明についての権利の帰属と相当な対価額の決定に関する法律上の問題点」知財管理、五二巻七号（二〇〇二）九四一－九五六頁ほか、同調的な見解として、大場正成「職務発明の相当の対価」知財管理、一五二巻六号（二〇〇二）七四七－七五七頁、丸島儀一「キヤノン特許部隊」光文社新書（二〇〇二・二）一九四－一九七頁。元・日本化薬（日本知的財産協会加盟企業）の特許部長から社長を勤め、現在同社相談役の竹田和彦氏は、「特許法三五条三項および四項を改正して、職務発明の承継や補償について企業にフリーハンドを与えようとする提案には、問題ありといわざるをえない。」と述べておられる（「発明はだれのものか」ダイヤモンド社、一七九頁）。

(103) 知的財産国家戦略フォーラムの提言「二〇一〇年には世界一の知財立国になろう！」（二〇〇二・一・一〇）において、特許法の職務発明規定の廃止が提言されている（四八頁）。

(104) 現在、ほとんどの企業において、従業者は、従業者にとって必ずしも有利とはいえない「予約承継」を契約させられている。

(105) 同旨、帖佐隆「職務発明制度の立法論と問題点」パテント五五巻五号（二〇〇二）三八頁。

(106) 高林龍「職務発明についての権利の帰属と相当な対価額の決定に関する法律上の問題点」知財管理、一五二巻七号（二〇〇二）九四一頁、渋谷達成「勤務規則に基づき支払われた職務発明の対価につき不足額の支払いが命じられた事例」（発明、九九巻二号（二〇〇二）一二二－一三三頁）も同趣旨と思われる。

(107) 蕚優美「特許権の評価と実施料の適正価格の算定」「改正工業所有権法解説」（昭和四九年）ぎょうせい、二三八－二六六頁など。

(108) 同旨、日本感性工学会・IP研究会「クローズアップ職務発明一七、企業における職務発明の実績補償（下）」特許ニュース（二〇〇二・五・三〇）。

(109) ドイツの職務発明制度については、「職務発明と知的財産国家戦略」二五一－二七五頁、山口巌「最新・ドイツ従業者発明法（上）（中）（下）」特許ニュース（二〇〇二・三・一二、三・一五、三・二九）、山口巌「職務発明規定

への警鐘（光ピックアップ事件）とドイツ従業員発明法の動向」ＡＩＰＰＩ、四六巻一二号（二〇〇一）二―一〇頁、Ｗシュトックマイヤー・安井幸一「ドイツ知的所有権制度の解説」発明協会、などが詳しく解説している。また、ドイツ従業員発明法の改正案（原文）は、http://www.bmj.bund.de/images/10333.pdf から入手可能である。

(110) ドイツではガイドラインがあっても多くの訴訟が発生しているとの見方がある一方で、ドイツでもそれほど問題にはなっていないとする見解もある（「職務発明と知的財産国家戦略」三〇八頁）。

(111) 「職務発明と知的財産国家戦略」二六七―二七五頁。

(112) 玉井克哉「日本の職務発明制度　現状と将来」AcTeB Review No.01 東京大学ＲＣＡＳＴ先端テクノロジービジネスセンター（二〇〇二）二八―三一頁、溝手智子「ドイツの職務発明制度と日本の制度」日本感性工学会知的財産研究部会・年次報告／研究論文「IP・Information」第四巻第一号（二〇〇二）七〇―七三頁、玉井教授は一般的な「弱い」労働者については、ドイツの基本的方向に倣い、権利の移転、特許出願、特許権設定登録、事業への利用といった段階を設けて、定額化された報償を確定時期に支払う方式を、青色ＬＥＤの中村教授のような「強い」研究者については、当事者間の契約に委ねる方式を提言している（玉井・同前）。

(113) 東京地判平一四・九・一〇 →(31)

(114) 東京地判平一四・九・一九 →(32)

(115) 著作権法では、職務著作については、法人を著作者としているが、職務著作の著作者を法人とすることは合理性が薄いとして、法人著作制度を廃止すべきとする意見がある（「職務発明と知的財産国家戦略」三八頁）。

(116) 文部科学省「研究開発成果の取扱いに関する検討会報告書」（二〇〇二・五・一〇）では、「知的財産権等の実施許諾等又は譲渡をした場合、公的研究機関はそれに伴う相当の対価を受けることを契約等で定めることが適当である。……」としている（二一頁）。

(117) 例えば、世界的企業を目指す武田薬品工業では、職務発明に対する実績補償について、ワールドワイドでの対応をベースとした社内規定の見直しを図っている（「組織科学」一三五巻三号（二〇〇二）六六―七二頁「二一世紀における企業の知的財産戦略―製薬企業の例を中心として―」（秋元浩））。

(118) 二〇億円（一部請求）の対価請求をしている青色ＬＥＤ職務発明訴訟の中村教授も、その裁判で、「当時、私に

とっては、論文を書くことが第一であった。特許を出すのも、論文を公開したい一心で、その論文の公開のために会社に不利益を生じさせない様、特許を出していたにすぎなかった。」（東京永和法律事務所ＨＰ）と証言している。その特許明細書は、図面を含めてもわずか七頁（Ａ４判）であり、パイオニア発明の明細書としては簡略すぎる。

(119) 文部科学省の調査によると、大学の理工系教官の約半数は、自分の研究成果として生まれた特許が誰に帰属するか正しく理解していないという（文部科学省科学技術・学術政策局調査調整課「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」）。

(120) 不実施の特許権（職務発明）は従業者に返却すべきとの意見もある（帖佐隆「職務発明制度の立法論と問題点」パテント五五巻五号（二〇〇二）四二頁）。

※（本稿提出…平成十四年九月二十七日）