

1 職務発明の概念

- ・業務命令（指揮命令）の存在は「職務発明」の必須の要件か？
必須の要件ではない。

2 権利承継の要件（特許法 35 条 2 項）

- 1) 「契約」：労働契約に限られない。
- 2) 「勤務規則その他の定」：就業規則に限られない。
- 3) 「契約」による承継：黙示の合意による承継を含む。
- 4) 「職務発明」は労働条件か？
労働契約による承継の場合は労働条件にあたり、労働条件明示義務（労基法 15 条）を適用される。しかし、そうだからといって、黙示の合意による承継が否定されるということはない。
- 5) 「勤務規則その他の定」の有効要件は何か？
事前の開示 + 内容の合理性が必要と解される。根拠は、約款および就業規則との類似性。

3 相当の対価（特許法 35 条 3 項・4 項）

1) 視点

- ・特許法 35 条 3 項・4 項は強行法規と解すべきである。
- ・特許法の趣旨として、従業者の発明のインセンティブ・特許制度の合理的設計のインセンティブを重視すべきである。
- ・労働法的視点：労働条件対等決定の原則（労基法 2 条 1 項）の重要性。

2) 司法審査の正当性

- ・「契約」か「勤務規則その他の定」かを問わず、対価の相当性に関する司法審査は正当化される。
- ・「勤務規則その他の定」：就業規則の法的拘束力に関する判例法のアナロジー。
cf. 最判平成 3・11・28 民集 45 巻 8 号 1270 頁（日立製作所事件）

3) 全面的司法審査論への疑問

- ・裁判所の審査能力に関する疑問。
- ・企業における当事者（労使）の利益調整の問題であることを軽視。
- ・特許制度の合理的設計のインセンティブを弱めることへの疑問。
- ・対価の高騰化への疑問。

- ・個々の企業の具体的制度・従業者の具体的利益・企業の貢献度に即して、対価決定に著しく不合理な点がなければ、その効力を一応肯定すべき。

4) 対価決定の合理性原則肯定論への疑問

- ・当事者の交渉力・情報の非対称性を軽視。
- ・労働市場の実情を軽視。
- ・特許法：従業者に対する発明のインセンティブ（35条の趣旨）から疑問。
- ・労働法：労使対等決定原則（労基法2条1項）から疑問。

5) 制度的・手続的要件の重要性：プロセスの審査 趣旨

- * 職務発明制度の整備 + 適切な適用（あてはめ） + 従業者への情報開示・説明。
- ・従業者の納得性の確保。
- ・特許法：特許制度設計・発明のインセンティブの確保 特許法35条。
- ・労働法：対等交渉・対等決定のサポート 労基法2条1項。
- ・予見可能性・紛争予防の効果。
「勤務規則その他の定」の合理性 / 「契約」性の確保。

内容

- ・職務発明制度全般の合理的かつ透明な制度化。
補償内容・方法については企業（労使）の自主性を尊重すべき。
- ・情報開示・説明（フィードバック）。
- ・企業内苦情処理制度。

効果

- ・制度・手続の整備 + 内容の一応の合理性 対価決定は原則として有効。
- ・例外：手続が尽くされても対価が著しく過小 裁判所による対価改定権。
- ・例外：手続が不十分でも対価相当 対価決定は有効。

労働法的観点

- ・成果主義人事 / 企業業績連動型賞与など：人事考課の相当性（公正な評価）が要件
人事権濫用の判断に際しては、プロセス審査が重視される。

4 立法論

- ・特許法35条の拙速な改正は疑問。
- ・企業の合理的制度設計の審査（プロセス審査）を重視する方向で解釈論を誘導する方が先決。

参考

東京高判平成 13・5・22 判時 1753 号 23 頁（オリンパス光学工業事件）

東京地判平成 14・9・19 判時 1802 号 30 頁（青色LED事件中間判決）

土田道夫「成果主義人事と人事考課・査定」土田道夫 = 山川隆一『成果主義人事と労働法』（2003年・日本労働研究機構）

東京地判平成 13・8・30 労判 816 号 27 頁（朝日火災海上保険事件）