

職務発明制度のあり方について(その三)への意見
(欠席委員からのコメント)

2003 年 9 月

1. 私は、研究者の報酬のあり方(発明への対価を含めて)は、企業と従業者に基本的に委ねるべきだと考えており、今回の事務局案でその方向が出されているのは良いと考えられる。しかし問題は、手続き規定の整備によって35 条3 項の強行法規としての性格をどの程度制限できるのかである。手続き規定はあくまで手続き規定であり、法が定める対価(あるいは報酬)の規範が、通常の(搾取をしない)企業の現実の効率的な報酬制度と整合的でなければ、やはり問題が残るのではないか。
 2. 研究者への効率的な報酬制度は、研究者へのインセンティブ効果と研究者が負担するリスクを効率的にバランスさせたものであるはずであるが、現在までの35 条の紛争では、研究開発リスクの負担の問題は全くといって良いほど考慮されていない。成功した個別の発明につき相当の対価を事後的に計算することが結果的に必要となっているために、個別の発明についてその利益、企業の費用、それを控除すべきかどうかといった問題に紛争が終始をしている。この結果、研究者への報酬が全体として妥当であったかどうかと言うより本質的な問題は議論されず、また企業が事前に研究開発のリスクを負担している点も反映されない結果となっている。したがって35 条4 項の規定はかなり抜本的に見直す必要があると考えられる(本来、個別発明の対価ではなく、報酬制度が妥当かどうかを判断する方が良いと考えられるが、もし個別対価の規定を残すのであれば、結果的に成功した発明のみが紛争の対象となると考えられることもあり、企業が負担をした研究開発リスクの負担も明記する必要があるだろう。)。
- (参考) 企業が、専ら発明を職務とする雇用者に対しても、大半の報酬を給与という形で固定的な支払を行っているのは、実績報酬のみにすると過大なリスクを研究者に負わせることになり、企業・研究者全体として効率的な報酬制度にはならないからである。したがって、適切な報酬制度のあり方を検討するには、企業が負担している研究開発リスクの評価の問題を避けて通れない。