



職務発明訴訟と当事者の期待

島並, 良

(Citation)

L&T, 23:156-156

(Issue Date)

2004-04

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90002636>



●職務発明訴訟と当事者の期待

一連の職務発明訴訟において、(元)企業内発明者に有利な判決が相次いでいる。企業はもちろん発明者自身も、職務発明契約や発明行為の時点では予想すらしていなかったような高額な対価支払いが企業に対して命ぜられることが少なくないが、その直接の要因は、対価額の事後的追加的決定を許す最高裁の法解釈にある。これにより特許法35条の職務発明規定は強行規定としての性格を著しく強めることとなった。もちろん社会に発明者保護の思潮が広がった結果、本来企業と従業者の利益調整規定である同条があたかも労働法規のような色彩を帯びることはあり得てよいだろう。「時代は変わった」のかもしれない。しかし、たとえこれからの発明に対して今後そのような解釈・立法が望ましいとしても、これまでの発明についてもまたそうであるかは別論である。両当事者の当初の期待とは異なる対価を認めることには、それぞれ次の理由で問題なしとしない。

第1に、伝統的な理解では、特許権という名の経済的便益の付与は発明とその公開への誘因として正当化される。このように、特許法が行為者の心理に働きかけてその行動を制御する手段であるなら、当該行為の時点までに誘因の内容は明らかとなっている必要がある。発明・出願当時の期待を上回る便益を行為者に対して事後的追加的に与えることは、法目的に照らし無意味なのである(最近注目を集めている包袋禁反言の原則も、出願者の期待を限度に保

護範囲を画す法理として理解できる。逆に、同じく創作法である著作権法改正に際し、映画著作物の保護期間延長を遡及的に認めたことには疑問が残ろう)。このような行為者の期待に基づく誘因の限定は、特許権自体の内容のみならず予約承継された特許権の対価に関する制度設計に関してもやはり妥当するものであり、遅くとも発明時点での企業内発明者の期待を上回る事後的追加的な対価付与を正当化することは理論的に難しいのではないか。

第2に、企業側についても、当時の自治的規範に従って研究開発投資額やライセンス料などの決定をしていたはずであり、これを発明者保護思潮の進展といった後発的事情で覆されたのでは安定的経営判断が困難となる。一般に、行為規範と評価規範は、手続法のみならず実体法においても分離しうが(内田貴「民事訴訟における行為規範と評価規範」(新堂幸司編・特別講義民事訴訟法)11頁参照)、ビジネス法の領域では予測可能性を高める必要性からそのような分離は可及的に回避されるべきであり、だからこそ商法や知的財産法は法改正が活発になされるのである。

職務発明契約や勤務規則の内容が当時の業界慣行に鑑みて著しく不相当な場合を除き、その時点での企業の期待(たとえそれが現時点に立てば「誤った」法解釈に基づくものであったとしても)から乖離した規範を今になって企業に押し付けることは、立法懈怠のリスクを一方当事者のみに不当に負わせることになりはしないだろうか。

(島並良・神戸大学助教授)