

News
Letter

RIBLS

立教大学ビジネスロー研究所
〒171-8501
東京都豊島区西池袋3-34-1
03-3985-4264
<http://law.rikkyo.ac.jp/ribls/>

創刊号

Rikkyo Institute for Business Law Studies

立教大学ビジネスロー研究所設立のごあいさつ

所長 角 紀代恵 (法学部教授、民法)

日本経済は、最近になって、ようやく、少し明るい兆しが見えてきたようです。国内には依然として構造改革や不良債権処理などの課題が残っていますが、企業の業績は、中国や米国などでのビジネスが好調な企業を中心に、上向いているようです。

そうした世界規模の経済活動に伴う投資、貿易、人の移動に関しては、WTOや二国間あるいは多国間の経済連携協定交渉の中で、いろいろなルールが模索されていますが、こうした激しく変化する環境の中では、企業活動をめぐる様々な法的課題が、日々、新たに生まれ出ていることは想像に難くありません。

企業活動に関わる法は、「企業の社会的責任」といったことまで考えると、ほとんどすべての法律が何らかの形で関与しますが、ここでは、とりあえず、通常のビジネス、すなわち、利益を追求する経済活動に直接関わる法律をビジネスローであるとしておきましょう。民法、商法、倒産法、知的財産法、独占禁止法、国際経済法など、様々な分野のビジネスローの専門家がよってたかって、ワイワイガヤガヤやりながら、上記の日々新たに生まれる様々な課題に取り組む、そのお手伝いをしようというのが、当研究所設立の趣旨です。

「研究所」と名乗るのは、若干おこがましいような気もしますし、「ビジネス感覚のない君たちが、よ



くそんな研究ができるな」と言われてしまいそうですが、看板をかけておけば、「何かやってるらしいぞ」と「ワイガヤ」の輪の中をのぞきに来る人も出てくるのではないかという魂胆です。

学者、実務家を問わず、野次馬大歓迎です。ついでに、壘や風呂敷包みをぶらさげて来ていただければ、なお、うれしい……というのは冗談ですが、まあ、そんな気分で気軽に立ち寄ってもらえる「場」を作りたい。

そして、その「ワイガヤ」の中から出てきたモノを世の中に発信し、それが、日々わが国の富を築くために汗して働いている方々のために、何がしかのお役に立つことがあれば、望外の幸せであります。いや、「望外」などといっははいけません。ビジネスは「儲かってナンボ」の厳しい世界、結果をだすことがすべてです。

それに関する研究も、目標を設定し、アウトプットを確実に出し、成果を検証しなければなりません。企業の皆さんがよくおっしゃる、PLAN-DO-SEEのサイクルです。この機会に、ビジネス感覚に疎い学者の私たちが、少しでも厳しいビジネス社会の作法を身につけることができれば、それこそ望外の幸せというものだと思っています。所員一同を代表して、皆様のご指導、御鞭撻、よろしくお願ひいたします。

所員 (ABC順)

浅妻 章如 (法学部専任講師、租税法)	早川 吉尚 (法務研究科・法学部助教授、国際私法)	野澤 正充 (法務研究科教授、民法)
淡路 剛久 (法務研究科教授、民法)	石川 淳 (社会学部助教授、労務管理)	奥野 寿 (法学部専任講師、労働法)
舟田 正之 (法学部教授、経済法)	伊沢 和平 (法学部教授、商法)	坂本 雅士 (経済学部助教授、税務会計)
濱野 亮 (法学部教授、法社会学)	小林 憲太郎 (法学部助教授、刑法)	東條 吉純 (法学部助教授、国際経済法)
橋本 博之 (法務研究科教授、行政法)	松井 秀征 (法務研究科・法学部助教授、商法)	上野 達弘 (法学部助教授、知的財産法)

法務研究科特別セミナーとは

2004年4月に発足した立教大学法務研究科は、質の高い法曹実務家を養成するため、どのような方向にも発展可能な法曹としての基礎的な能力を獲得できるよう、教育を行っています。ただし、われわれの周りにおいては、日々、新しい法律問題が発生しているのも事実であり、法学を学ぶ者として、そうした問題に無関心ではできません。

そこで法務研究科では、立教大学ビジネスロー研究所の全面的な支援により、最先端の法的問題や事件を

実際に手がけている法曹実務家をお招きして、当該事件等をわかりやすく解説していただくとともに、法務研究科大学院生と一緒に検討する機会を設けることとしました。これが、「法務研究科特別セミナー」であり、今日のビジネス社会が直面する様々な問題をテーマとしてとりあげ、定期的開催する予定です。

今回のNews Letterでは、2004年5月21日（金曜日）に開催された、第1回セミナーの内容をみなさまにご紹介いたします。

第1回 法務研究科特別セミナー

「従業者による職務発明の『相当な対価』～知的財産法・労働法・国際私法の交錯～」

講師・パネリスト

- 早川 吉尚（法務研究科・法学部助教授、国際私法）
 - 石川 淳（社会学部助教授、労務管理）
 - 奥野 寿（法学部専任講師、労働法）
 - 大野 聖二（弁護士・大野総合法律事務所）
 - 上野 達弘（法学部助教授、知的財産法）
- （以上、ABC順）

日時・場所

2004年5月21日（金曜日）
18：00～（7102教室）



基調報告（要旨）

■職務発明について 上野 達弘

従業者等がその使用者等の職務としておこなった発明を「職務発明」という。職務発明について、発明をおこなった従業者等が使用者等に特許を受ける権利等を承継等した場合、この従業者等は「相当な対価」を受けすることができる（特許法35条）。最近この制度が大きな話題を呼んだインパクトの一つとなったのが、いわゆる青色LED事件である。これは、青色LEDの発明について、東京地裁が平成16年1月30日、日亜化学に対して、元従業員である中村修二氏に相当な対価として200億円の支払を命じた判決である。たしかに、青色LEDに関するこの発明は画期的かつ有用なものであり大きな利益をもたらすものといえよう。とはいえ、はたしてこのような高額な支払いを認めた裁判所の判断は、特許法の解釈として妥当なのかどうか問題となる。そこで本報告では、この判決につき従来の裁判例における位置づけをふまえて分析を加えた。もっとも、このような支払いが仮に現行特許法上は妥当だとしても、それは企業が負うべきリスクとし

て過剰なものとなりはしないかどうか、さらに一人の従業員にこのような高額な報酬を認めることは妥当なのかどうか、といった点は問題として残る。こうした点を後半の議論のための問題提起として呈示して報告を終えた。

■外国特許と特許法35条 早川 吉尚

青色LED事件に代表されるように、我国で登録された特許との関係で特許法35条の下で従業者に支払われるべき「相当な対価」がいくらになるのかは、それ自体として大きな問題である。しかし、経済グローバル化の進展の中で、現代の企業が従業者の発明を我国のみならず諸外国でも特許登録しているという現状の下、さらなる論点として、特許法35条における「相当な対価」の基礎となる利益は、我国で登録された特許からの利益に限られるのか、それとも、諸外国で登録された特許からの利益をも合算すべきなのか、大きな問題となっている。

この点、東京地判平成14年11月29日は前者の立場を

打ち出したが、他方、その控訴審である東京地判決平成16年1月29日は後者の立場を採用し、原審の5倍近い金額の支払を命じている（日立事件）。また、つい最近の東京地判平成16年2月24日も後者の立場に立ち、約1億9000万円の支払を命じている（味の素事件）。

このように判断が分かれてくる理由はどこにある

のか。

本報告では、法の国際的適用関係に関する規律枠組の基礎について解説した上で、上述したそれぞれの立場が特許法35条が定める職務発明制度をどのような性質のものとして理解しているのかを分析し、後半の議論の対象となるべきいくつかの素材を提供した。

パネリストによるコメント

■弁護士 大野 聖二

青色LED東京地裁判決をはじめとして、職務発明訴訟において、企業が上げた利益に対して、発明者による貢献を多大に認める判決が続いている。ある製品が世に出て、利益を生み出すためには、その背景に多くの失敗したプロジェクトがあり、これに携わった研究担当者、当該成功した製品においても、その商品企画者、営業担当者等、多くの人間の貢献があつてはじめて利益が生み出されるのであり、発明者の貢献のみにスポットを当てて、これを過大に評価することは、誤った特許至上主義に陥るばかりではなく、企業の研究開発の遂行に多大な弊害をもたらす。生活が保証されて、全く何のリスクを負っていない企業内研究者を、単に、たまたま成功した結果のみから、プロ野球の松井（秀）、イチロー級だと評価すること自体、ナンセンスである。

本来、特許制度とは、進歩的な技術に対して、独占権という一定の報償を与えて、技術革新のインセンティブとするという点に本質があるが、職務発明の一連の判決は、開発投資に対する企業の意欲を阻害するだけでなく、我が国の企業の国際競争力を著しく失わせる結果しかもたらさない。

■社会学部助教授 石川 淳

職務発明の対価の妥当性について、マネジメントの立場から検討する際には、主として、以下の3点を考慮する必要がある。

第1は、投資コストである。通常、一つの研究テーマが成功を収める確率は非常に低い。それにもかかわらず企業が研究テーマに投資を行うのは、数少ない成功した研究テーマから得られるベネフィットが全研究テーマへの投資コストを上回ると考えるからである。逆に、1研究テーマのコストとベネフィットのみを取り上げて、研究テーマ全体でのコストとベネフィットの釣り合いを考慮に入れなければ、企業の研究開発への投資意欲は減退し、長期的には日本企業の競争力低下を招くことになる。

第2は、マネジメントの発明に対する貢献である。

マネジメントの貢献は、発明そのものに直接寄与する金銭、設備等の提供にとどまらない。例えば、企業は、一人前の研究者になるために人材育成を行っている。また、新しい知識の創造（研究開発成果）を促進するため、組織内外のインタラクションを促すための様々な仕組み作りを行っている。このような間接的な貢献も考慮に入れなければ、マネジメントの貢献を正しく評価したことにはならない。

第3は、報酬マネジメントの視点である。通常、金銭的報酬を過度に重視することは内発的動機づけを低下させ、組織成員の創造的成果にマイナスの影響をおよぼすと考えられている。また、これまでの研究から、組織成員間に過度な報酬格差をつけることが、組織成員間の協調・連携を阻害することが明らかとなっている。成果を上げた組織成員に対して、それに応じた報酬を提供することは人材マネジメント上重要であるが、過度な報酬はかえって逆機能となることがある。

■法学部専任講師 奥野 寿

発明が現実に利益をもたらすまでには、発明はもろんであるが、特許権の取得・実用化・営業など他の従業員の営みも不可欠のものである。

その意味で、200億円の支払を命じた青色LED事件は、発明者にとっては大幅な処遇の向上といえるが、その他の仕事に従事する多数の従業員をも含めた労働者全体の協働を考慮した場合、問題が残る。

使用者、発明者及びその他の労働者の納得性を高めて適切な協働を実現するためにも、使用者と労働者代表（典型的には労働組合）との交渉による報奨規定を尊重し、法はこの交渉プロセスを規制するという方向の制度改正が必要であると考えられる。

外国特許にかかる利益を相当の対価算定の基礎に含めるか否かについても、現行の特許法35条の解釈としては、使用者と（通例労働者である）発明者の利害調整の規定と捉え、含めるのが適切であると考えられるが、究極的には、上述した労使当事者の交渉において適切に対価の額に反映させる形で解決されるべき問題である。

所員新刊紹介



村山眞維・濱野亮
「法社会学」
(2003年12月、有斐閣)



神前禎・早川吉尚・元永和彦
「国際私法」
(2004年2月、有斐閣)



櫻井敬子・橋本博之
「現代行政法」
(2004年3月、有斐閣)

お知らせ

1 第2回法務研究科特別セミナーは、「国境を越えたファイナンスと投資家保護」というテーマの下、2004年7月2日（金曜日）に行われました。当日は、基調報告の後、コメンテーターからのコメント、およびフロアからの質問をふまえて、活発な質疑応答がなされました。その模様等につきましては、次号のNews Letterにおいて、お伝えしたいと思います。

2 第3回法務研究科特別セミナーは、国際シンポジウム「ハーグ証券決済準拠法条約」になります。日時は、2004年10月12日（火曜日）、場所は学術総合センター中会議場になります。詳細につきましては、<http://law.rikkyo.ac.jp/ribls/symposium/> をご覧ください。

3 立教大学ビジネスロー研究所、同法学研究科、同社会学研究科、北海道大学法学研究科、および神戸大学法学研究科の共同研究「グローバル化する知的財産紛争～21世紀の新秩序の構築を目指して～」が、2004年度立教大学学術推進特別重点資金（立教SFR）に採択されました。

編集後記

このたび、立教大学ビジネスロー研究所のNews LetterであるRIBLSを発行する運びとなりました。この媒体を通じて、法務研究科特別セミナーの模様をお伝えるほか、研究所における研究プロジェクト、あるいは研究所員の研究成果を積極的に発信していきたいと思っております。読者の皆様からの忌憚ないご意見、ご批判をお待ちしております。(M)