

2

基準の策定並びに形式及び内容

(一) 基準は必ず策定しなければならないわけではない。例えば、職務発明がされる頻度が少ない等の理由により、相当の利益の内容を決定するための基準をあらかじめ定めることなく、個々の職務発明ごとに、相当の利益の内容を使用者等と発明者である従業者等との間の契約で取り決めることもできる。

(二) 基準は一つである必要はなく、同一の使用人等が複数の基準を策定することもできる。例えば、管理職と非管理職、研究職と非研究職、研究分野が相違する者、事業所が相違する者等のように性質の異なる従業者等の区分が存在する場合、それぞれの区分に応じて、異なる基準を策定することもできる。また、同一の従業者等がした異なる職務発明について、発明の内容等に応じて、異なる基準を策定して適用することもできる。

(三) 基準は、それがどのような形式で策定されているのかについて特に制約があるわけではない。また、必ずしも職務発明に係る権利を使用者等が取得する旨についての定めと同一の契約、勤務規則その他の定めの中で定めなければならないわけではない。例えば、職務発明に係る権利を使用者等が取得する旨についての勤務規則で定め、基準については別途契約で定めることもできる。また、基準の一部を別の契約、勤務規則その他の定めで定めることもできる。

(四) 法第三十五条第五項に規定されている契約、勤務規則その他の定めの中には、労働協約や就業規則も含まれるため、基準を労働協約や就業規則で定めることもできる。この場合、労働協約や就業規則が有効に成立していれば、これらの基準に定められた内容について労働法上の効力が発生するが、そのことをもって不合理性の判断においても直ちに不合理性が否定されるわけではない。不合理性の判断は、基準の労働法上の有効性とは別に、同項に基づいて判断される。

例えば、労働協約において基準を定め、その基準により決定された内容の相当の利益を与える場合、不合理性の判断は、協議の状況、開示の状況、意見の聴取の状況等を考慮して行われる。したがって、基準を含む労働協約が、労働組合法(昭和二十四年法律第七十四号)第十四条に規定する労働協約の効力発生要件(書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印すること)を満たしていることをもって、直ちに不合理性が否定されるものではない。もともと、労働協約は、労使により対等な立場で締結されることを前提としていることから、労働協約の締結に至るまでの過程においては、使用者等と従業者等との立場の相違に起因する格差が相当程度は正された状況においては、使用者等と労働組合の代表者との間で話し合いが行われることが多いと考えられる。このような場合には、労働組合の代表者と話し合いをすることを委ねている従業者等と使用者等との関係においては、協議の状況としては不合理性を否定する方向に働く。

また、例えば、就業規則において基準を定め、その基準により決定された内容の相当の利益を与える場合においても、不合理性の判断は、協議の状況、開示の状況、意見の聴取の状況等を考慮して行われる。したがって、基準を含む就業規則が、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第九十条第一項の規定(使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない)により作成されていることをもって、直ちに不合理性が否定されるものではない。

3

(一) 相当の利益の内容の決定方法

基準には、ある特定の具体的内容が定められている必要があるわけではない。基準の内容は、使用者等の利益に対する発明の貢献度や発明による利益に対する発明者である従業者等の貢献度を考慮して相当の利益の内容を決定するというものにも、これらを考慮することなく相当の利益の内容を決定するというものにもでき、また、職務発明に係る相当の対価の内容をめぐる訴訟の裁判例を参考にして定めることも、これを参考にすることなく定めることもできる。

(二)

相当の利益の内容が売上高等の実績に応じた方式で決定されなければ、不合理性の判断において不合理と認められるというわけではない。例えば、特許出願時や特許登録時に発明を実施することによる期待利益を評価し、その評価に応じた相当の利益を与えるという方式であっても、直ちに不合理性を肯定する方向に働くことはない。

この場合、当該期待利益と実際に使用者等が得た利益が結果的に乖離したとしても、そのこのみをもって、不合理性の判断において、直ちに不合理性を肯定する方向に働くことはない。

(三) 基準に上限額が定められていることのみをもって、不合理性の判断において、直ちに不合理性を肯定する方向に働くことはない。

(四) 使用者等と従業者等との間で個別の合意をし、かつ、その合意が民法(明治二十九年法律第八十九号)その他の法令の規定により無効とされない限り、基準と異なる方法で相当の利益の内容を使用者等と当該従業者等との間で個別に決定することもできる。この場合においても、不合理性の判断は、あくまで協議の状況、開示の状況、意見の聴取の状況等を考慮して行われる。

二 協議について

1 協議の対象者

(一) 協議の対象となる従業者等とは、基準が適用される従業者等である。

基準は、それが適用される職務発明の完成前に策定されることが一般的であり、使用者等は、基準を策定する段階で、当該基準の適用を想定している従業者等と協議を行う必要がある。なお、実際の事案における協議の状況の適正性については、使用者等と職務発明をした従業者等との間の具体的な協議の状況に基づいて個別に判断される。

2 協議の方法

(一) 協議の方法については、特定の方法をとらなければならないという制約はない。

(二) 協議は、必ずしも従業者等一人一人と個別に行う必要はない。例えば、使用者等が、一堂に会した従業者等と話し合いを行ったり、社内イントラネットの掲示板や電子会議等を通じて集団的に話し合いを行ったりすることも、協議に該当する。ただし、集団的な話し合いに参加した従業者等について、当該従業者等が発言しようとしても、実質的に発言の機会が全く与えられていなかった等の特段の事情がある場合には、不合理性の判断における協議の状況としては、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられる。

(三) 協議は、研究職の従業者等とそれ以外の従業者等とで分けて行う必要はない。したがって、不合理性の判断において、研究職の従業者等がそれ以外の従業者等と一緒に使用者等との協議を行った事実をもって、直ちに不合理性を肯定する方向に働くわけではない。ただし、研究職の従業者等がそれ以外の従業者等と一緒に使用者等と話し合いを行ったことにより、結果としてある研究職の従業者等が発言しようとしても、実質的に発言の機会が全く与えられなかった等の特段の事情がある場合には、当該研究職の従業者等に係る不合理性の判断における協議の状況としては、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられる。

(四) 従業者等が代表者を通じて話し合いを行うことも、使用者等が代表者を通じて話し合いを行うことも、協議と評価できる。例えば、基準の策定に関し使用者等と話し合いを行うことについて、労働組合の代表者が当該労働組合に加入している従業者等を正当に代表している場合には、その代表者と使用者等との話し合いは、当該労働組合に加入している従業者等と使用者等との間の協議と評価される。代表者が当該労働組合を正当に代表していない場合には、その話し合いは、当該従業者等と使用者等との間の協議とは評価されない。この場合、協議があったものと評価されるためには、通常は、代表者によって代表されていない当該従業者等の求めに応じて個別に話し合いが行われることが必要と考えられる。