

特許法第35条の改正と企業の対応

萩原恒昭*

抄録 職務発明の企業への譲渡対価を巡り、近年訴訟が頻発し、企業にとって予期しない高額の評決が続いている中で、特許法第35条の見直しが行われ、「特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案」に組み込まれて、第159回通常国会において可決成立した。改正された特許法第35条は平成17年4月1日より施行される。

特許法第35条の改正のポイントは、「職務発明の企業への譲渡対価は企業が一方的に定めることができず、最終的には裁判所が判断する」と判旨したオリンパス訴訟の最高裁判決¹⁾を受けて、使用者と従業者間での相当の対価決定のための自主的な取り決めを可能な限り尊重することを趣旨とし、具体的には対価の決定のための基準の策定における使用者と従業者の協議の状況等の手続きを重視し、そのようにして定められた対価の支払いが不合理でなければそれが尊重されたとしたことにある。

企業はこの改正を受けて職務発明の取り扱いを定めた社内規程の見直しが喫緊の課題となっており、特許庁発行の「手続き事例集」や当協会が会員向けに作成した「新職務発明制度に基づくガイドライン」などを参考に必要な改定を検討、実施している。ここでは、社内規程を制定・運用する上で考慮すべき主な事項を列挙して、具体的な考え方を示し、あわせて今後のわが国における職務発明のあり方について述べる。

目次

1. 特許法第35条の改正に至る経緯
 1. 1 職務発明の譲渡対価をめぐる訴訟
 1. 2 産業構造審議会での検討
2. 特許法第35条の改正
 2. 1 改正経緯と内容
 2. 2 改正の特徴
 2. 3 付帯決議
3. 手続き事例集の公表
4. JIPA「新職務発明制度に基づくガイドライン」の公表
5. 社内ルール構築・運用にあたって考慮すべき事項
 5. 1 対価支払いのパターン
 5. 2 実績報奨の性格
 5. 3 対価請求権の消滅時効
 5. 4 手続き重視による不合理性の判断
 5. 5 その他の考慮すべき事項
6. 職務発明制度のあるべき姿

1. 特許法第35条の改正に至る経緯

1. 1 職務発明の譲渡対価をめぐる訴訟

中村修二氏対日亜化学株式会社の職務発明の譲渡対価に係る訴訟において200億円の対価支払いを認められた東京地裁の評決²⁾は、知財関係者のみならず一般の人々をも驚かせたことは未だ記憶に新しいところである。この訴訟を含め、対価の支払いを求めて多くの訴訟が裁判所に提起されている。表1はその主なものの経過や顛末等を整理したものであるが、これ以外にも少なくない数の同様の訴訟が存在する。表中のオリンパス事件において、職務発明の譲渡対価の

* 凸版印刷株式会社 法務本部 副本部長
日本知的財産協会 副理事長、職務発明プロジェクト・リーダー Tsuneaki HAGIWARA

表1 職務発明の譲渡対価を巡る訴訟事例

金額は、概略で記載

原告 (提訴日)	田中俊平氏 (1995.3 (控 訴1999.4, 上 告2001.6))	米沢成二氏 (1998.7 (控 訴2002.12, 上 告2004.2))	岩田雅夫氏 (2002.12 (控 訴2003.9, 上 告2004.5))	中村修二教授 (2001.8 (控 訴2004.1))	成瀬昌芳氏 (2002.9)	A氏 (2003.10)	B氏 (2003.10)	舛岡富士雄 教授 (2004.3)	C氏 (2004.6)	D氏 (2004.6)
被告	オリンパス	日立製作所	日立金属	日亜化学	味の素	キヤノン	三菱電機	東芝	デンソー	シャープ
対象技術	ビデオディスプレイ装置のピックアップ装置	光ディスクの読み取り装置	鉄・希土類・窒素系永久磁石粉末	青色発光ダイオード	人工甘味料「アスパルテーム」	高精細画像記録技術 (レーザービームプリンター)	半導体フラッシュメモリー	半導体フラッシュメモリー	自動車用電動式燃料ポンプ技術	液晶画像表示技術
会社が支払った額	21万円	230万円	104万円	2万円	1000万円	85万円	500万円	数百万円	53万円	77万円
請求額	2億円 (二審で5200万円に減額)	9.7億円 (二審で2.5億円に減額)	9千万円	200億円	20億円	10億円 (対価の一部として)	2億円 (対価の一部として)	10億円	10億円 (本来受け取るべき対価26億円の一部分として)	5億円 (本来受け取るべき対価115億円の一部分として)
判決結果	250万円が相当の対価 (東京地裁・高裁・最高裁; 2003.4.22)	1億6285万円が相当の対価 (東京地裁; 2004.1.29)	1265万円が相当の対価 (東京高裁; 2004.4.27)	604億円が相当の対価 (200億円の対価を東京地裁; 2004.1.30)	1億9935万円が相当の対価 (東京地裁; 2004.2.24)					
備考	確定	一審判決: 3474万円, 上告中	一審判決: 1129万円, 上告中	控訴中	東京高裁で和解: 和解金1億5000万円 (2004.11.19)	東京地裁係属中	那覇地裁→東京地裁係属中	東京地裁係属中	東京地裁係属中	東京地裁係属中

日本知的財産協会作成

※本文の複製,転載,改変,再配布を禁止します。

額は、企業が独自に決定することができず、最終的には裁判所が判断するとの下級裁判所の判旨を最高裁判所が認めたことで、この種の訴訟提起に拍車をかけたとも言える。つまり、現行特許法の下では、企業はいつ被告になってもおかしくはないという予見が不可能な訴訟リスクを背負うことになったわけである。日亜化学事件の200億円の支払い命令は特異としても、1億円を超える高額の支払いを認める判決が相次いでいる状況を鑑みると財務的にも大きなリスクを抱えたことになり、まさに企業活動に支障をきたす恐れが現実問題になってきたと言えよう。

なお、表中、味の素株式会社が被告となった訴訟において、平成16年11月19日に味の素が1億5000万円の和解金を支払うことで原告である発明者と和解した。あるマスコミなどは、この和解金額によって職務発明の譲渡対価に相場観ができ、目安は利益の5%前後であるなどの見出しをつけた論説記事を掲載しているが、このような報道は多くの関係者をミスリードするものである。職務発明の譲渡対価に相場などなく、企業ごと、ケースごとに異なるものである。また、本件の和解金の性格は、あくまでも争いを解決するためのいわば示談金であり、職務発明の譲渡対価ではない。このことは、同社も表明しているように、裁判所が現行特許法第35条4項に則って対価計算した結果の金額ではないということから明らかである。

1. 2 産業構造審議会での検討

このような訴訟が頻発している状況を放置しておくことは、日本の産業の活性化を阻害することになりかねず、その早急なる対応が求められていたところ、平成14年9月より産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会にて特許法第35条の改正についての検討が行われた。この検討段階において、産業界委員は同法第35

条3項及び4項の削除を強く求めたところであるが、結果的に相当の対価の請求権は存続することになり、一方で対価の決定において不合理でなければ、それを尊重すべきであることが報告書³⁾に盛り込まれた。

2. 特許法第35条の改正

2. 1 改正経緯と内容

上述した審議会での結論を受け、特許法第35条の改正法案が作成され、特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案に組み込まれて第159回通常国会に上程され、平成16年5月28日に成立、平成17年4月1日より施行されることとなった。改正特許法第35条⁴⁾の特徴は、対価の決定とその支払いにあたっての使用者と従業者間の手続きを重視し、それが不合理でなければ裁判所等において尊重されることにある。しかし、不合理であると認められると、対価の額は、「その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない」とする(図1参照)。

2. 2 改正の特徴

ここで、4項と5項の関係であるが、図1に示すように4項に規定する要件を満たす(即ち不合理でない)場合は、5項の適用を考える必要はなく、何ら影響を与えない。そして、不合理かどうか(不合理性)の判断は、4項に基づき、対価の額が決定されて支払われるまでの全過程を総合的に判断して行われるが、その総合的な判断においては、全過程のうち手続き面の要素が重視され、実体面の要素が補完的に考慮されることになる。

なお、この特許法第35条改正には付則がついており、その第2条1項によれば、本法施行前

※本文の複製,転載,改変,再配布を禁止します。

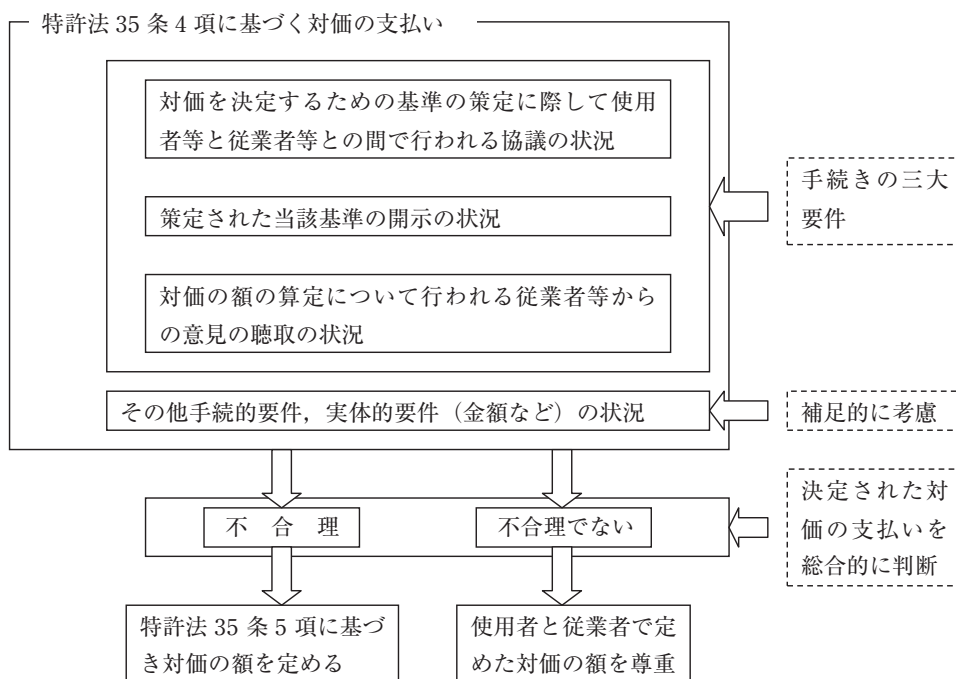


図 1 特許法35条 4 項と 5 項の関係

にした特許を受ける権利の承継等の対価については、現行法が適用されることになる⁵⁾。

2. 3 付帯決議

以上のような特許法第35条に関わる法律の改正にあたって、衆参両議院の経済産業委員会は同法案の可決成立における付帯決議として、その施行においては次のように適切な処置を構ずるべきであるとした。

衆議院・経済産業委員会付帯決議（抜粋）

三 職務発明については、事例集の作成などにより企業における職務発明規定の整備を促進すること。その際、労働協約が職務発明規定を定める有力な方策の一つであることにかんがみ、事例集の策定に当たり、この点を反映すること。また、今回の改正の考え方を関係各方面に周知し、既存案件の場合でも円滑な解決が可能となるよう努めること。

参議院・経済産業委員会付帯決議（抜粋）

三 職務発明については、使用者と従業者等との間で行われる協議など適正な手続きを踏まえた職務発明規定が企業において整備されるよう、その促進に努めること。また、今回の改正の趣旨を関係各方面に周知し、適正な手続きを踏まえた職務発明規定が成立している場合にはその内容が十分尊重されるとともに、既存案件については円滑な問題解決が可能となるよう努めること。

この付帯決議によれば、一つに、所轄官庁である特許庁が、手続き事例集を作成して、企業等における職務発明規程等の策定やその規程に基づく運営を支援すること、二つに、上記付則 2 条 1 項により改正法の遡及適用がないことが明らかになったことに対し、そうであっても既存案件即ち改正法施行前に特許を受ける権利等の譲渡を受けた案件であっても、改正法の趣旨に沿って円滑な問題解決を図るべきであること

※本文の複製,転載,改変,再配布を禁止します。

を明確にしている。

付帯決議には、法的拘束力がないとしても、改正特許法第35条の運用において当然にして尊重されるべきである。

3. 手続き事例集の公表

上記産業構造審議会報告書や付帯決議を受け、特許庁は新職務発明制度の円滑な適用を図るため「手続き事例集」を策定し、平成16年9月に公表した⁶⁾。この「手続き事例集」は、Q&A形式を採用し、基礎編と応用編から構成されている。また、参考として、職務発明規程と特許を受ける権利及び特許権の譲渡契約書の例が添付されている。

4. JIPA「新職務発明制度に基づくガイドライン」の公表

日本知的財産協会（以下JIPA）では、職務発明プロジェクト及び知的財産管理第2委員会が中心となり、「新職務発明制度に基づくガイドライン」（以下ガイドライン）を策定し、平成16年10月に公表した（同年12月より、一般にも公表されている⁷⁾）。JIPAはこれより前、平成16年7月に欧米企業の知的財産実務担当者も講演者として参加した「職務発明フォーラム」を開催したところであり、現状と改正特許法第35条の制定下における課題とあるべき姿を議論し、「フォーラム宣言」を提唱したところである。この「ガイドライン」は「フォーラム宣言」に沿って策定、公表された。

「ガイドライン」は、JIPA会員企業のために特許法第35条4項に規定する発明者への譲渡対価の支払いにあたっての主要手続き三要件と、その他留意すべき事項について実務面から解説したものであり、対価の決定とその支払いが不合理であると判断されないような社内ルールの構築と運用のために、最低限抑えておくべきことが記載されている。

もちろん、企業における職務発明の実態は千差万別であり、具体的な社内ルールはその企業の実態を反映したものでなければならず、画一的なものに当然なり得ない。よって、この「ガイドライン」は各企業が自主的に社内ルールを定める上でのメルクマールとしての性格が与えられている。

5. 社内ルール構築・運用にあたって考慮すべき事項

上記「ガイドライン」の記述内容も含め、企業が新35条の施行に併せて職務発明の取り扱いルールを制定する場合に考慮すべき事項について述べる。

5. 1 対価支払いのパターン

対価支払いのタイミングとして、企業が実際に採用しているパターンはいくつか存在する。その主なものは次のようである。

- i) 出願時
- ii) 出願時、登録時
- iii) 出願時、登録時、実績発生時

このうち、i) とii) においては、どのような発明であっても固定額であるものと、その時点におけるその発明による将来の収益を計算して（例えばDCF法などにより）、その計算結果を対価に反映させて支払う形式に分けることができる。一方、iii) の実績発生時即ち特許により何らかの独占的な収益が得られた時にいわゆる実績報奨を支払うものは、出願時、登録時は固定額であり、実績発生時にその発明により得られた収益を考慮した対価の額を支払うものである。企業は、その特性に合わせて望ましいと思われる対価支払いのパターンを選択採用することができる。

5. 2 実績報奨の性格

ここで、実績発生時にその実績に対応する何

※本文の複製,転載,改変,再配布を禁止します。

らかの金額を支払うことに関し、それを特許法第35条の相当の対価として捉えるべきではないとする主張がある⁸⁾。この主張によれば、相当の対価の主旨は、あくまでも発明に関わる特許を受ける権利の承継時に、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して(現行特許法第35条4項)定めて支払えばよく、実績発生時には相当の対価を支払う必要がないとするものである。もし、実績発生時に何らかの金額が払われたとしても、それは特許法第35条の対価ではなく、あくまで褒賞(ご褒美)であるとする。

しかし、一方で、このような考え方に対し、実績発生時に支払う金額は、それを企業がいかにご褒美であって特許法第35条の相当の対価ではないと主張しても、裁判所において同条の対価であると判断される余地があり、結局のところ実際に裁判で争ってみてはじめてその性格が明らかになるとする指摘がある。

5.3 対価請求権の消滅時効

味の素事件を含めいくつかの最近の職務発明対価訴訟では、消滅時効について、労働基準法115条の2年、商法522条の5年のいずれの短期消滅時効も採用されず、民法167条の10年の消滅時効であるとする。また、時効の起算点は、職務発明規程等に支払い時期に関する定めがある場合にはその支払い時期であり、その定めがない場合は権利承継時とされる。そうだとすれば、実績発生時を相当の対価の支払いの対象としない、または実績発生時の支払い金は対価に相当せず、あくまでもご褒美であると位置づけておくなど、10年の消滅時効を考慮に入れ、制度設計すべきであるとする主張がある。

5.4 手続き重視による不合理性の判断

改正特許法は、対価決定の基準の策定から実

際に対価が支払われるまでの使用者及び従業員による自主的な取り決めに尊重し、特に手続き面を重視して対価の支払いの不合理性を判断することを最大の特徴とするが、ここでは同法4項に明示された主要手続き三要件について述べる。なお、詳しくは「ガイドライン」を参照されたい。

(1) 対価決定の基準策定のための協議

「手続き事例集」によれば、この協議は合意に至らなくてもよいが、しかし協議が尽くされていることが不合理と判断されないために必要とする。そうはいつでも実際においては、協議において合意を得ておくことが望ましく、最大限の努力をすべきである。

協議の相手は、従業員全員でもよいし、従業員の代表者であってもよい。従業員全員と行う場合は、Face to Faceの説明会を持つことが考えられるし、イントラネットなど社内ネットワークを利用して行うことも協議の範囲に入る。但し、いずれもそのような協議が行われることを対象者に明確に通知しておくことが必要である。

また、協議の相手を労働組合とする考え方も提示されているが、労働組合と協議をすれば、それは労働条件として位置づけられ、何らかの形で労働協約に規定されるとともに労働基準法の適用を受けることになる。特許法第35条の相当の対価は、あくまでも特許法という無体財産権法の一規定に基づくものであって、労働条件に組み込まれる性格のものではない。このことは、上述した労働基準法115条の消滅時効が採用されなかったことから肯首されよう。よって、労働組合との協議の是非は慎重に判断すべきである。

(2) 策定された基準の開示

策定された基準は従業員がそれを閲覧したい

※本文の複製,転載,改変,再配布を禁止します。

ときに閲覧できるようにしておくことが要求される。例えば、

- i) 小冊子を作成し、全員に配布
- ii) イン트라ネットに掲示
- iii) 勤務場所に常備

等が考えられる。

また、どの程度まで開示するかについては、従業者等がその開示内容から対価の算定の仕組みが理解できる程度は必要であろう。

(3) 意見の聴取

使用者と従業者との協議により定められた対価決定のための基準に基づき行われる具体的な対価の額の算定に関し、これを従業者に伝え、その上で意見を聴取することが必要である。

問題は、実績発生時に対価の支払いを行う制度を採用している企業における退職者からの意見の聴取である。現状の職務発明を巡る訴訟は、全て退職者により提起されたものであり、このことを鑑みると可能な限り退職者についても意見の聴取を行うべきである。そのために将来において対価の支払いが生じる可能性のある者については、退職時に通知先を連絡させるような確認をとっておくことが望まれる。また、意見の聴取そのものをせずすむように、退職時に将来にわたる対価の支払いを済ませてしまうことも考えられる。

5. 5 その他の考慮すべき事項

(1) 外国特許の取り扱い

特許法第35条はあくまでも日本国における職務発明の取り扱いについての規定であり、筆者は外国特許にもこの規定を適用することについては疑問とする。あくまでも属地主義に基づき各国規定に従うべきである。しかし、実際には味の素事件及び日立製作所事件では、外国特許に基づく外国実施分が対価の支払い対象とされたところであり、日立製作所事件の上告審にお

いてはこのような下級審の判決を覆し、被告の主張に沿った判断がなされることを期待する。

なお、実務的には、この点における争いを避けるためにあらかじめ社内規程において、外国特許に対する対価の取り扱いを定めておくべきである。

(2) 改正特許法に対応した社内制度と既出願

改正特許法の付則2条1項で、改正法施行前に特許を受ける権利又は特許権が譲渡された発明については、改正法は遡及せず現行法が適用されることになっている。しかし、社内制度については、改正法に準拠し、使用者と従業者の間で行った協議に基づき定めた規定に従って、既存の出願又は特許に関して対価の支払いを行ったとしても、一向に差し支えなく、このことを社内規程上、明記しておくべきである。もっとも、図らずも改正法施行前に特許を受ける権利又は特許権が譲渡された発明を対象に、対価の支払いについての訴訟が提起された場合は、この経過措置規定により、裁判所は現行法に基づき判断することになるが、その際に改正法の趣旨に沿って制定された社内規程に基づいて対価が支払われたことをどの程度まで斟酌するかがポイントとなる⁹⁾。

(3) クロスライセンスの取り扱い

クロスライセンス契約の結果、実施料の支払いを避けることができた場合は、仮にクロスライセンスではなく、相手方から特許等の実施許諾を受け、その際に支払う実施料を想定して、その金額をベースに基準を当てはめ、何らかの対価を支払うことが考えられる。また、クロスライセンス契約をしても、相互の特許の価値にバランスがとれず、いずれかが実施料を支払うこととなっている場合は、その実施料にクロスライセンスがない場合に増加する実施料を想定して加算し、その金額をベースに基準を当ては

め、対価を支払うことが考えられる。

なお、このような考え方は対象特許の数が1件或いは極めて少ないときは計算がそれほど複雑にならないが、たとえば互いに関係する数十件の特許を対象とするときは、個々の特許の寄与率を考慮しなければならず、極めて煩雑な算定となる。

(4) 特許出願しない発明の取り扱い

特許を受ける権利の承継を発明者から受けながら、結果的に特許出願せず、ノウハウとして秘密に保持する又は公開技報等で公表することがありうる。この場合、まったく対価を支払わないということは、現行特許法及び改正特許法のいずれにおいても、第35条3項に基づく発明者による対価請求権の行使がありうる。そのようなリスクを避けるため、何らかの対価（例えば出願時に支払う金額）を支払うことが考えられる。

一方、特許出願しないと判断した発明について発明者に特許を受ける権利を維持させ、使用者は特許法第35条2項に基づき、無償の通常実施権を確保する選択肢もありうる。しかし、この場合、仮に発明者がその発明を特許出願し、競合他社がその特許を受ける権利又は特許権の譲渡を受けて事業活動に大いに活用し、収益に思わぬ差が生じるといったリスク（可能性としては高くないかもしれないが）を伴う。

(5) 派遣社員への適用

最近、発明創出部門に派遣社員を従事させている実態がある。派遣社員が派遣先企業の指揮命令の下、派遣先企業の職務に関わる発明をなした場合、その発明は派遣先企業にとって特許法第35条の職務発明にあたるのであろうか。派遣社員の身分はあくまで派遣元の従業者であり、派遣先の従業者でないことは明らかであり、よって彼らがなした職務遂行上の発明は特許法

第35条の職務発明には該当しないと考える。従って、派遣社員の発明の取り扱いについて、派遣元企業と派遣先企業の間で締結される契約に含め（例えば派遣先企業に特許を受ける権利及び特許権が無償で譲渡される）、さらにそれに基づき派遣社員と派遣先企業間で発明の取り扱いを文書で確認しておくことが考えられる。なお、出向者のなした発明の取り扱いについて、給与の支払いと従事している職務における指揮命令権を考慮して、出向元或いは出向先のいずれに特許法第35条の使用上の地位があるかを定めるべきとする説がある¹⁰⁾。

6. 職務発明制度のあるべき姿

これまで多くの論文が指摘しているように、わが国の職務発明制度は世界において、特殊な規定であり、このまま高額な対価の支払いを認める判決が続くと、わが国産業の収益力の悪化とそれに伴う産業の活性化への悪影響、ひいては国際競争力の喪失につながりかねない。対価の支払いについて使用者と従業者の自主的な取り決めに尊重することを趣旨とする特許法第35条の今回の改正は、そのような訴訟の発生に歯止めをかけることにおいて、一歩前進と評価する。しかし、遡及適用がないことにより、仮に訴訟が提起されると、通常の特許であればその施行から最長20年間は現行法に基づき判断されることや、対価の基準の決定のための協議に応じない発明者は、依然として改正特許法第35条5項により対価が決定されることになる可能性があるなど、まだまだ十分とは言えない。

現在なお、特許法第35条全廃論、特許法第35条3項以下削除論、はたまた、著作権法に規定する職務著作と同様に一定の条件の下で法人等が原始的に発明者となることとする考え方など、様々なあるべき論が提唱されている。企業は、改正特許法第35条の施行に合わせ、社内規程を整備して使用者及び発明者ともに納得でき

※本文の複製,転載,改変,再配布を禁止します。

る制度を構築・運用していくことになるが、運用の状況を監視し、状況が満足できる程度に改善されないようであれば、更なる制度改正を働きかける必要がある。日本の産業が持続的に発展し、文字通り知財立国が達成されるためには、どのような職務発明制度であるべきなのか継続的に検討していかねばならない。

注 記

- 1) 最高裁第三小法廷判決平成15年4月22日 平成13(受)1256号事件
- 2) 東京地裁判決平成16年1月30日 平成13(ワ)17772号事件
- 3) http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/toushin/shingikai/t_mark_seido_menu.htm
- 4) 第35条（職務発明）
（1項，2項は省略）
3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。
4 契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。
5 前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合には、第3項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。
- 5) 附則
（施行期日）

第1条 この法律は、平成17年4月1日から施行する。（以下略）

（特許法の改正に伴う経過措置）

第2条 第1条の規定による改正後の特許法第35条第4項及び第5項の規定は、この法律の施行後にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価について適用し、この法律の施行前にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価については、なお従前の例による。

2（略）

- 6) http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/hourei/kakokai/tokkyo_kaisei79.htm
- 7) http://www.jipa.or.jp/topics/topic_view.php?mode=view&unq=topic41bd1c4483743
- 8) 松居祥二, 知財管理, Vol.54, No.11, pp.1603~1611 (2004)
- 9) 竹田稔弁護士は、第159回国会の衆議院経済産業委員会にて下記のとおり陳述している。
「・・・当事者間の契約で、使用者と従業者との間の契約で、新法の施行前の特許を受ける権利の承継がなされたものについても、なお新たに新法の要件を備えた補償規程に基づいて相当の対価の支払いをすることに異議がないというような合意をするということが仮にあるとすれば、その合意の効力はどうかというような問題が出てくるだろうかなとは思いますが。果たしてその合意が有効かどうかというのは最終的に裁判所が決めることになりまして、難しい問題だとは思いますが、例外的な事情、つまり、民法90条に定めるそのような合意が公序良俗に反するというような特別の事情がない限りは、そのような合意の有効性を認めてもいいのではないかと私自身は思っております。ただ、これは最終的には裁判所が決めることになりまして、当然にそうなるということとは言えないところだろうというふうに考えております。」
- 10) 吉藤幸朔, 特許法概説 (13版), p.230 (1998) 有斐閣

（原稿受領日 2004年12月24日）