

職務発明の対価請求権の消滅時効

——ドイツ法における対価請求権の「3年」の消滅時効との比較——

川 田 篤*

抄 録 ドイツにおいては、2002年のドイツ民法改正により、職務発明の対価請求権(補償請求権)については、改正前のものか、改正後のものかを問わず、すべて「3年」の消滅時効にかかるものとされた。

わが国においても、同様の短期消滅時効を立法により導入し、既存の対価請求権についても短期消滅時効を適用することは、既存の対価請求権自体を奪うものではない以上、十分に可能である。

近い将来、わが国の最高裁判所において、職務発明の対価請求権の消滅時効期間について、明確な判断が下されるであろう。その判断が、使用者及び従業者の利益を適正かつ公平に反映したものであることが望まれる。

しかし、万一、現行法の解釈論の枠内において、使用者及び従業者の利益を適正かつ公平に反映した判断が不可能であるとすれば、職務発明の対価請求権について、ドイツ民法改正と同様の短期消滅時効を立法により導入することが検討されなければならない。

目 次

1. はじめに
2. ドイツの従業者発明制度と対価請求権(補償請求権)の消滅時効
 - 2.1 ドイツの従業者発明制度
 - 2.2 ドイツにおける職務発明の対価請求権の消滅時効
 - 2.3 ドイツ法についての小括
3. わが国における対価請求権の消滅時効期間
 - 3.1 労働基準法115条の「2年」又は「5年」の短期消滅時効
 - 3.2 商法522条の「5年」の短期消滅時効
 - 3.3 民法167条1項の「10年」の消滅時効
 - 3.4 消滅時効期間についての小括
4. 結 語——あるべき消滅時効期間の解釈論と立法論

1. はじめに

近年、わが国においては、企業の発明者が特許法35条3項及び4項に基づいて、企業に対し「相当の対価」の支払を求めて訴えを提起する

事例が頻発している¹⁾。そして、2004年に至り、「相当の対価」として、億単位の金額の支払を命ずる判決が相次いでなされ、世間の耳目を驚かせている²⁾。

その金額の多寡の妥当性はともかくとして、これらの事例においては、企業の発明者が、いまだ少壮のころにした発明について、その企業を退職し、あるいは転職をした後に訴えを提起しているものが多い。そのため、これらの事例と関連する事実は20年から30年も前の出来事となり、既に証拠資料は散逸し、関係者の記憶も希薄となり、さらには関係者自身が逝去し、あるいは所在不明となることも、決して稀有ではない³⁾。このような実情において、同請求権と、時効制度の存在理由⁴⁾との関係、例えば、「権利の上に眠れるものを保護しない」とか、「証拠保全の困難を救済する」などとの関係が、改めて問い直される必要があるだろう。

* 竹田稔法律事務所 弁護士 Atsushi KAWADA

また、労使関係という側面からみても、例えば、従業者たる発明者が、毎年、各年度の社内実施及びライセンスについての「相当の対価」の支払を実績補償などの名目において異議なく受け取り、その内訳などについての詳細を問い合わせる努力もしないまま年月が経過した後、いきなり10年又はそれ以上分を請求することは、そもそも労使間の信頼関係を破るものではないかとの疑問を禁じ得ない。このような信頼関係違背の疑いのある請求権の行使を適正に制限するという意味でも、消滅時効期間やその起算点の解釈についての的確な判断が要求されよう。

ここで、職務発明の対価請求権の消滅時効については、最高裁判所は、オリンパス光学工業事件上告審判決⁵⁾において、消滅時効の起算点についてのみ、「勤務規則等に、使用者等が従業者等に対して支払うべき対価の支払時期に関する条項がある場合には、その支払時期が相当の対価の支払を受ける権利の消滅時効の起算点となる」と判示しているにすぎない。

したがって、例えば、各年度の社内実施及びライセンス相当分の対価について、毎年、支払をしているような事例において、各年度の「相当の対価」の支払請求権について個別的に消滅時効が開始すると考えるべきなのか、それとも、「相当の対価」として支払われるもののうち、もっとも最後に支払われるものの支払時期から、それ以前のものをも含めて、およそすべての「相当の対価」の支払請求権の消滅時効が開始すると考えるべきなのかについては、最高裁判所は判断を示していない。

また、最高裁判所は、「相当の対価」の支払請求権の消滅時効期間については明確な判断を示していない。

これらの時効に関する論点については、既に下級審の裁判例において判断を示しているものがあるが、本稿の目的は、そのような下級審の裁判例を視野におきながら、ドイツ法における

職務発明 (Dienstleistung) の対価請求権 (補償請求権) (Vergütungsanspruch)⁶⁾ についての消滅時効の起算点及び時効期間を紹介することにある。

ドイツにおいては、債務法近代化法 (Schuldrechtsmodernisierungsgesetz vom 26. 11. 2001)⁷⁾ が2002年1月1日に施行され、同法により、ドイツ民法の消滅時効制度が全面的に改正された。その結果、職務発明の対価請求権についても、改正前のものであるか、改正後のものであるかを問わず、すべてドイツ民法新195条の「3年」の消滅時効にかかるものとされた。

すなわち、ドイツにおいては、従来は、職務発明の対価請求権に関し、対価の金額が確定していないものについては、ドイツ民法旧195条の「30年」の消滅時効にかかるとされていた。しかし、改正法の経過規定は、旧法又は新法との適用関係については、先に消滅時効期間が到来するものを適用するものとしている (ドイツ民法施行法229-6条4項)。したがって、改正法施行の時点において既に確定している対価請求権はもとより、いまだ対価の金額が確定していないものについても、本来であれば、10年、20年と存続すべきところ、すべて改正法の施行日である2002年1月1日以降の消滅時効の起算点から「3年」の消滅時効期間にかかる。

わが国においても、裁判所において、現行法の枠内で、職務発明の対価請求権の消滅時効について、使用者及び従業者の利益を公平かつ適正に反映した解釈をとることができないのであれば、ドイツ民法の改正と同様の立法を行うことも検討されるべきである。すなわち、時効制度の存在意義や労使間の信頼関係の維持などを実質的な価値判断として踏まえ、ドイツ民法の改正をも参照しながら、消滅時効についての新規立法を行い、現時点において存在するすべての対価請求権について、新規立法により定めた短期消滅時効を適用することを考えるべきであ

る。

以下においては、まず、第2章として、ドイツにおける従業者発明制度を定めるドイツ従業者発明法 (Arbeitnehmererfindungsgesetz)⁸⁾の概要を説明するとともに、ドイツにおける職務発明の対価請求権の消滅時効について、ドイツ民法の改正前及び改正後の状況を明らかにする⁹⁾。次に、第3章として、わが国の現行の特許法35条3項及び4項の定める対価請求権についても、ドイツ法におけるような短期消滅時効の適用が解釈論としても可能であることを明らかにする。そして、第4章として、わが国の裁判所において、現行法の解釈として短期消滅時効を適用することが困難であると判断されるときは、ドイツ民法改正におけるような短期消滅時効を導入することを検討すべきことを提唱する。

2. ドイツの従業者発明制度と対価請求権 (補償請求権) の消滅時効¹⁰⁾

ドイツの従業者発明制度については、既に邦文の優れた論稿も存在するので、本稿においては、まず、同制度の沿革及び現行法の概略のみを平易に紹介する。そのうえで、ドイツにおける職務発明の対価請求権の消滅時効について、2002年1月1日に施行された債務法近代化法によるドイツ民法の改正前と改正後の状況について詳しく説明する。

2.1 ドイツの従業者発明制度

(1) 沿革¹¹⁾

ドイツにおいて、職務発明の対価請求権が現実化したのは、第一次世界大戦後の幾つかの産業別の労働協約¹²⁾に定めがおかれたのを嚆矢とする。このような沿革からみても、ドイツにおける従業者発明に関する規律は、労働法的性格を生来的に有するといえる。

その立法化は、国家社会主義ドイツ労働者党 (いわゆるナチス) によるが (1942年)、「労働

者」のための政党であることをも標榜していたナチスにおいて、職務発明の対価請求権が立法化されたことは、その労働法的性格を因らざるも裏付けている。

現行のドイツ従業者発明法は、ナチスの色彩を払拭するために新たに制定されたもので (1957年)、その後、何度かの改正を経たものの、内容的にほとんど変わることなく、現在に至っている。

(2) 現行法の特徴¹³⁾

ドイツ従業者発明法を、わが国の特許法35条と対比すると、使用者が職務発明について特許を受ける権利を譲り受けることができる代わりに、従業者に相当の対価の支払請求権を認めるという基本的な枠組みにおいて一致している。その意味では、類似の制度であるといえる。

ただし、典型的には、次のような点において異なる。

① 法律自体が詳細な定めをおいていること、さらに、連邦の労働担当大臣により、使用者団体及び労働者団体の意見を踏まえて、詳細な指針¹⁴⁾が定められていること¹⁵⁾。このように労使の関与のもとに労働担当大臣による指針が定められていることは、同法の労働法的性格を示すものといえる。

② ドイツ従業者発明法は私企業及び公企業の従業者など労働者的性格のものに適用され¹⁶⁾、会社の役員には適用されないこと。この点もまた同法の労働法的性格を端的に示している。

③ 使用者は通常使用権のみの許諾を受けることもできるが、その場合においても実施許諾料を支払う義務があること。この点において、わが国の特許法35条よりも、従業者の保護に厚い。

④ 外国において特許を受ける権利の譲渡についても明確に規定していること。この点が明確に規定されているのは、島嶼国であるわが国

と異なり、ドイツが地勢的に経済力が等しい多数の国家と国境を接しているという事情によるのであろう。

⑤ 使用者が国内又は外国において出願しないこととした場合、あるいは出願中の権利や登録された権利を放棄するような場合には、従業者に対し、あらかじめこれらの権利を返還する申出をすべきものとされていること。この点は、わが国の実務において、譲渡後の職務発明の取扱いが使用者の専権とされていることと大きく異なる。

⑥ 法曹資格を有する委員長、技術的知識を有する委員及び任意の委員として労使を代表する委員から構成される調整委員会による調整手続 (Schiedsverfahren) が設けられ、従業者は、原則として、裁判所に訴えを提起する前に調整を申し立て、使用者との合意の努力をすべきものとされていること (調整前置)。この点もまた、職務発明を巡るすべての紛争が、直接に裁判所に持ち込まれているわが国の実態と大きく異なる。

2. 2 ドイツにおける職務発明の対価請求権の消滅時効

ドイツ従業者発明法の概要は、上述したとおりであるが、同法においては、職務発明の譲渡を受けた使用者は、「相当の対価 (angemessene Vergütung)」の支払義務を負うべきことは (同法9条1項)、わが国の特許法35条3項と同じである。そして、その「相当の対価」の金額を判断するために考慮すべき要素として、①職務発明の経済的な利用価値、②従業者の事業所における職務及び地位、並びに、③職務発明の完成についての企業の寄与度などが例示されている点 (同法9条2項) もまた、わが国の特許法35条4項とほぼ同一である。

このように、ドイツ従業者発明法においても、わが国の特許法35条3項及び4項と同様、「相当

の対価」の支払請求権が従業者に認められているが、その対価請求権の消滅時効についてはドイツ民法が適用される。ここで、ドイツ従業者発明法には、その対価の内容を確定する手続が定められており、同手続が対価請求権の消滅時効期間及びその起算点の解釈に微妙な影響を与えている。

そこで、まず、ドイツ従業者発明法における対価確定手続の概略を説明し、次に、ドイツ民法の消滅時効制度一般について要旨を述べ、最後に、ドイツ民法の消滅時効制度の対価請求権への適用について、ドイツの判例及び学説を参照しながら詳述していく。

(1) 対価確定手続¹⁷⁾

ドイツ従業者発明法においては、わが国の特許法35条と異なり、対価の内容を確定するための手続について詳細な規定がおかれており、その概略は次のとおりである。

まず、対価の種類及び金額については、職務発明の譲渡後、相当の期間内に、使用者と従業者とが合意により確定するのが原則である (同法12条1項)。その合意の内容としては、①各年度ごとの実施等に応じた対価を定期的に支払う旨の合意をすることが一般的であるが、②対価の金額を確定し、一括又は分割払いをする旨の合意をすることもあれば、③労働協約による給与の金額¹⁸⁾を上乗せする旨の合意をすることもであるとされる¹⁹⁾。

このような何らかの合意が成立しないときは、使用者は、理由を付した書面により対価の内容を確定した通知をし、その確定した内容に従い対価の支払をしなければならない (同法12条3項1文)。

ここで、従業者が2か月以内に書面による異議を申し立てなければ、使用者により通知された内容に従い対価が確定する (同法12条4項)。

しかし、従業者から異議が出され、合意も成

立しなければ、従業者は、原則として、まず、調整手続により、合意を成立させる努力をしなければならない(調整前置)(同法37条1項)²⁰⁾。従業者は、原則として、その調整を経て初めて、裁判所がその裁量により定める相当の対価の支払を求める訴訟を提起することができる(同法38条)²¹⁾。

このように、ドイツ従業者発明法においては、職務発明の対価の内容は、①使用者と従業者との合意により確定するか、②使用者による書面による通知に対し、従業者が書面による異議を述べないことにより確定されるか、③調整委員会の調整案(Einigungsvorschlag)に対し、使用者と従業者とのいずれもが書面による異議を述べないことにより確定されるか、あるいは、④裁判所が裁量により確定するという、いずれかの方法により確定される。

なお、対価の内容の確定の基礎とされた事情が実質的に変更されたときは、使用者と従業者とは新たな合意をすることができる(同法12条6項)。対価の基礎となる事情が実質的に変更されたと認められる例としては、売上が予想外に伸びたようなときが典型的であるとされる²²⁾。あるいは使用者と従業者との間で、給与を継続的に一定金額引き上げる旨の合意をした場合において、従業者が転職をするようなときも、基礎となる事情の実質的な変更であるとされる²³⁾。

(2) 対価請求権の消滅時効

上述の確定手続により対価請求権の内容が具体化されるが、その確定前及び確定後の対価請求権に適用される消滅時効について理解するために、まず、ドイツ民法の消滅時効制度一般を紹介し、それから、その対価請求権への適用について明らかにする。

1) ドイツの消滅時効制度

ドイツの消滅時効制度は、わが国の消滅時効

制度と類似しているため、ここでは、対価請求権の消滅時効と関連する点についてのみ説明する。

(ア) 消滅時効期間

債権の消滅時効期間については、従来、原則「30年」とされていたが(ドイツ民法旧195条)、「2年」又は「4年」の短期消滅時効が多く請求権について定められていた(同旧196条及び旧197条)²⁴⁾。なお、わが国の商法522条のように商事債権一般に適用されるような短期消滅時効の制度は、ドイツ法においては存在しない²⁵⁾。

しかし、ドイツ民法の消滅時効制度は、2002年の債務法近代化法による改正により、原則と例外が入れ替わり、債権の消滅時効期間は原則として「3年」とされ(ドイツ民法新195条)、「10年」又は「30年」の消滅時効が適用される請求権がごく限定的に列挙されている(同新196条及び新197条)²⁶⁾。

(イ) 消滅時効の起算点

従来は、ドイツ民法の消滅時効は、「債権が発生した時点」から開始するものとされていた(ドイツ民法旧198条1文)。

しかし、この点についても、2002年の債務法近代化法によるドイツ民法改正により、消滅時効は、原則として「債権者が債権の発生原因となる事情及び債務者を認識した時点又は重大な過失がなければ認識すべき時点が属する暦年の末日の終了時」から開始するものとされた(ドイツ民法新199条1項)。そして、そのような認識の可能性とは関係なく、債権の発生から「10年」の除斥期間が経過すれば、債権は消滅するものとされた(同新199条4項)。

(ウ) 2002年ドイツ民法改正の経過規定

ここで、改正前のドイツ民法(旧法)によれば「30年」の消滅時効が適用されるべき債権について、改正後のドイツ民法(新法)の「3年」の消滅時効が適用されるかどうかの問題となる。

この点については、経過規定（ドイツ民法施行法229-6条4項）がおかれ、旧法の消滅時効と新法の消滅時効とのうち、先に時効期間が満了するものが適用されることとされた²⁷⁾。

すなわち、新法が施行された2002年1月1日において既に旧法の「30年」の消滅時効が開始していた債権については、2002年1月1日から新法の「3年」の消滅時効が開始するのが原則であるが、旧法の消滅時効が先に満了するときは、旧法の消滅時効にかかる。

そうすると、例えば旧法によれば、なお10年、20年と存続したはずの債権についても、債権者がその存在を認識している限りにおいては、2002年1月1日から「3年」の消滅時効が開始し、その時効期間が満了する2004年12月31日には、時効により消滅することになる。したがって、このような債権については、時効期間が実質的に大幅に短縮されることになる²⁸⁾。

2) 対価請求権と消滅時効

上述したような2002年のドイツ民法改正前及び改正後の消滅時効制度において、対価請求権の消滅時効が判例及び学説において、どのように解されているかが問題となる。その際、消滅時効期間及びその起算点を明らかにするうえで、先述したような対価の確定手続を、対価の支払時期との関係をも含めて理解しておく必要がある。そこで、まず、対価の確定手続と支払時期との関係について明らかにし、その後、本論である2002年のドイツ民法改正前及び改正後の対価請求権の消滅時効について説明する。

(ア) 対価の支払時期

ドイツ従業者発明法においては、職務発明が譲渡された時点において対価請求権が発生するが(同法9条1項)、対価の支払時期(Fälligkeit)についての明確な定めはない。

しかし、相当の対価の種類及び金額については、先述したとおり、職務発明が譲渡された後、

「相当の期間内 (in angemessener Frist)」に従業者と使用者とが合意して定めるとされる(同法12条1項)。そして、「相当の期間内」に何らかの合意が成立しないときは、使用者は理由を付した書面により一方的に対価の内容を確定し、その確定した内容に従い対価を支払わなければならない(同法12条3項1文)。そして、そのような使用者による確定は、遅くとも権利の登録から3か月を経過するまでに行わなければならない(同法12条3項2文)。

ここで、「相当の期間内」について、ドイツ連邦通常裁判所²⁹⁾は、同法12条3項との関係について、登録がされていない場合においても、実施等を開始したときは、使用者は、実施等の開始から3か月以内に確定の通知をしなければならないとし、ただし、将来登録されない可能性があることを対価の内容の確定において考慮することができるとする³⁰⁾。

そして、多数説は、実施等が開始され、対価の内容を確定する通知がされた後、権利が登録されたときは、登録時から3か月以内に、登録されていないことを理由として減額していた部分についての対価の支払をしなければならないと解している³¹⁾。

なお、権利が登録されたとしても、使用者において、いまだ実施等をしていないときは、使用者は対価の内容を確定する通知をする義務があるが、確定すべき対価の金額としては「0ユーロ」を記載すればたりると解されている³²⁾。

そうすると、対価の支払時期は、実質的には、原則として、使用者が実施等を開始した時点から3か月を経過するまでということになる。ただし、登録されていない権利を実施等した場合において、その後登録されたときは、未登録を理由として減額した対価の部分については、登録時から3か月を経過するまでということになる。

もっとも、使用者と従業者とは、出願後であ

れば(同法22条), 契約の自由の範囲内において(同法23条), 合意により, 一括払いか分割払いかなど, 対価の支払時期について任意に定めることができる³³⁾。

このようにして確定手続において定まる対価の支払時期が, 確定した対価請求権の消滅時効の起算点となる。

(イ) ドイツ民法改正前の対価請求権の消滅時効期間

2002年ドイツ民法改正前においては, 職務発明の対価請求権の時効期間については, 先述したような手続により対価の内容が確定したかどうか, あるいは対価の内容が確定した場合においても, その確定した合意などの内容により異なりうるとされる。

まず, 対価の内容が確定していない場合であるが, ドイツ連邦通常裁判所は, 対価請求権の内容が, 使用者と従業者との合意により確定するか(festgestellt), 又は使用者により一方的に確定される(festgesetzt)までは, 対価請求権は, ドイツ民法旧195条の「30年」の消滅時効にかかるものとした³⁴⁾。なお, 同裁判所は, 使用者により一方的に確定された場合においても, 従業者において2か月以内に異議を述べた場合には, その確定された金額を超える部分については, 短期消滅時効の適用はなく, なお, 「30年」の消滅時効にかかるものとする³⁵⁾。この点については, 学説においても争いがない³⁶⁾。

次に, 対価の内容を合意により確定した場合において, 使用者と従業者との合意により対価を実施等に応じて定期的に支払う旨の合意がされたときは, 「相当の対価」の支払請求権は, ドイツ民法旧197条にいう「定期的に繰り返さされる給付(regelmäßig wiederkehrende Leistungen)」に該当するから, 「4年」の消滅時効にかかるとする見解がある³⁷⁾。この見解は, その根拠として, 職務発明に関するものではないが, ドイツ連邦通常裁判所における類似の事案

を挙げている。すなわち, ドイツ連邦通常裁判所は, 特許の譲渡時に, 特許の実施により得た利益の15%を毎年定期的に支払う旨の契約がなされた事案について, 金額は不定であるし, 利益のない年は支払がないことになるとしても, なお, ドイツ民法旧197条の「定期的に繰り返さされる給付」に該当するとして, 「4年」の消滅時効にかかるものと判断している³⁸⁾。

これに対し, 定期的に支払われるかどうかとは関係なく, 当事者の合意などにより確定され, 具体化された対価請求権は, 賃金に準ずる性格を有するので, ドイツ民法旧196条1項8号又は9号の「2年」の消滅時効が準用されるとする見解が有力である³⁹⁾。

なお, 少数説と思われるが, 確定され具体化された対価についても, ドイツ民法旧195条の「30年」の消滅時効にかかるとする見解もある⁴⁰⁾。

以上が, 2002年の債務法近代化法によりドイツ民法の消滅時効制度が改正されるまでの, 対価請求権の消滅時効についての判例及び学説の状況であるが, 旧法についての議論は, 旧法の消滅時効期間の方が, 新法の消滅時効期間よりも早く満了する限りにおいて, なお, 適用される余地がある⁴¹⁾。

しかし, ほとんどの対価請求権については, 「3年」の消滅時効を定めた新法が適用されると予想されるので, 上記の議論は, 現時点においては, 実益を失いつつある。

(ウ) ドイツ民法改正後の対価請求権の消滅時効期間

2002年の債務法近代化法による改正後のドイツ民法においては, 職務発明の対価請求権は, すべて「3年」の消滅時効にかかると解されている⁴²⁾。それは, 対価請求権について当事者が合意したかどうか, 使用者が確定の通知をしたかどうか, さらに, 従業者がそれに対し異議を述べたかどうかにも係らないと解されている⁴³⁾。

そして、改正法が施行された2002年1月1日の時点において、対価の内容が確定していないものについても、それまでの「30年」の消滅時効（ドイツ民法新195条）に代えて、「3年」の消滅時効（ドイツ民法新195条）が適用され（ドイツ民法施行法229-6条4項）、同法施行時に存在していた未確定の対価請求権については、実質的に消滅時効期間が短縮されることになる⁴⁴⁾。

ただし、先述したとおり、時効の起算点については、改正後のドイツ民法新199条1項の方が、消滅時効の開始を債権者の認識にかからせている点において、債権の発生にかからせているにすぎないドイツ民法旧198条よりも、消滅時効の開始が遅くなることもある。しかし、いずれにしても、改正後のドイツ民法新199条4項の除斥期間により、債権の発生から「10年」が満了すれば、対価請求権は消滅する。

なお、新法における「3年」の時効期間が開始するためには、従業者が、職務発明の対価請求権の発生を基礎付ける事情（anspruchsbe gründende Umstände）を認識する必要がある（ドイツ民法新199条1項）。そのような「事情」とは、対価請求権の内容、範囲及び正確な金額についてのすべての詳細をいうのではなく、①請求権者の特定、②請求権の発生の原因、及び、③支払時期の到来などに関係する事実であり、裁判所が対価請求権を認定するために必要とされる事実をいうとされる。具体的には、例えば、単独発明か共同発明か、職務発明か自由発明か、権利を譲り受けたか、使用者が発明を利用したか、権利が登録されたか、対価の内容をどのように定めたかなどの事実である。ただし、これらの事実について、従業者が正しい法的評価をしたかどうかには係らない⁴⁵⁾。

2.3 ドイツ法についての小括

ドイツ法においては、上述したとおり、職務

発明の対価請求権について、ドイツ従業者発明法及び対価に関する指針による詳細な定めがあるが、その消滅時効期間及び起算点についてはドイツ民法によるものとされ、判例及び学説において議論がされてきた。

そして、2002年の民法改正までは、対価請求権は、異議なく確定するまでは「30年」の通常消滅時効にかかるが、異議なく確定した部分については、賃金債権に準ずるものとして「2年」又は定期金に準ずるものとして「4年」の短期消滅時効にかかるというのが多数説であるといえる。

ところが、2002年のドイツ民法改正により、消滅時効に関する規定が大幅に改正され、職務発明の対価請求権についても、改正法の施行時において既に発生していた対価請求権までもを含めて、それが異議なく確定したかどうかを問わず、すべて「3年」の消滅時効に服することとなり、消滅時効期間について明確化が図られた。それとともに、既に発生していた未確定の対価請求権については、実質的に消滅時効期間が短縮された。ただし、新法における消滅時効の起算点は、請求権の発生原因事実についての従業者の認識という主観的要件にかかることから、その具体的な事例における適用は、なお、今後の判例及び学説における議論に委ねられている。

3. わが国における対価請求権の消滅時効期間

本稿の目的は、主として上述した現行ドイツ法における職務発明の対価請求権の消滅時効制度の紹介にあるが、現行ドイツ法のわが国への立法化の可能性を模索するに当たり、わが国における職務発明の対価請求権の消滅時効期間について、下級審の裁判例を踏まえながら検討する⁴⁶⁾。

わが国の民法においては、民事債権の消滅時

効期間は、原則として「10年」とされる（民法167条1項）。

しかし、民法、商法及びその他の法律において、短期の消滅時効が規定されているところ、職務発明の対価請求権と関連性を有するものとしては、①労働基準法115条の定める労働債権についての「2年」（及び退職金債権についての「5年」の消滅時効）と、②商法522条の定める商事債権についての「5年」の消滅時効であろう。

ここで、わが国の職務発明の対価請求権について、いずれの消滅時効期間を適用すべきかについて、それぞれ検討する。

3. 1 労働基準法115条の「2年」又は「5年」の短期消滅時効

労働基準法115条の短期消滅時効が適用又は準用されるためには、職務発明の対価請求権が「賃金」などの労働債権に相当するか、それに準ずる債権である必要がある。

ここで、特許法35条の規定の性質については、日立製作所事件控訴審判決⁴⁷⁾は、「特許法35条は、特許法中に規定されているとはいえ、我が国における従業者と使用者との間の雇用契約上の利害関係の調整を図る強行法規である点に注目すると、特許法を構成すると同時に労働法規としての意味をも有する規定である」と判示し、労働法規としての性質を有することを認めている。

また、オリンパス光学工業事件控訴審判決⁴⁸⁾においても、「特許法35条3項、4項は、強行規定であるから、上記定めが、これらに反することができないことは明らかである（就業規則に関する労働基準法92条1項参照）」と述べており、特許法の職務発明に関する勤務規則に対する強行法規性が労働基準法92条1項参照の就業規則に対する強行法規性と同じ性質のものであり、いわゆる労働基準法13条の強行的・直律的効力を有することを明確に示唆している。なお、労働基準法の強

行的・直律的効力とは、契約の定めの中で法令に反する部分のみを無効とし、無効とされた部分については、法令の定める基準が「労働契約の内容」となるとの効力をいうと解されている⁴⁹⁾。

さらに、味の素事件第一審判決⁵⁰⁾では、準拠法選択との関係において、「いずれの準拠法選択をした場合であっても、絶対的強行法規の性質を有する労働法規は適用されるべきであるところ、特許法35条もまた、上記の性質を有する労働法規と解される」と判示し、特許法35条について明確に労働法規としての強行法規性を有すると述べている。

このような下級審の裁判例の多くが、特許法35条に労働者保護法規としての性格を認め、労働基準法と同様の強行的・直律的効力を有することを認めていることからすれば、職務発明の対価請求権は、労働基準法115条の定める「2年」（あるいは同請求権を退職年金などに類似する賃金の後払い的な性格のものとするならば「5年」となるか。）の短期消滅時効にかかるかと解しても、必ずしも不自然ではない。

そのような形式的な理由のみならず、短期消滅時効を認めるべき実質的な理由も認められる⁵¹⁾。すなわち、そのような実質的な理由としては、①特に大企業において顕著であるが、知財管理が、多数の国際出願もあり、賃金管理以上の大量性、複雑性を呈していること、②従業者でもある発明者の多くが終身雇用制による利益を現に享受しており、労使間の人的かつ継続的な信頼関係が重視されること、並びに、③従業者である発明者は、自己が属する事業部に関する自社製品及び他社製品における実施の状況等を比較的容易に知りうる立場にあること、などが挙げられる。このような実質的な理由からすれば、少なくとも、既に事実関係が確定している過去の社内実施又はライセンス相当分の対価については、受領した金額が不足すると思料

する従業者は、使用者が事実関係の調査を容易かつ明確にできるように、遅滞なく不足分を主張することが信義則上期待されているともいえる。

この点については、上述したドイツ従業者発明法における対価請求権の消滅時効における判例及び学説における議論が参考になる。すなわち、2002年にドイツ民法が改正されるまでは、職務発明の対価請求権について、それが異議なく確定するまでは「30年」の通常の消滅時効にかかるが、異議なく確定した対価については、賃金債権に準ずるものとして「2年」又は「4年」の短期の消滅時効にかかるというのが多数説である。

このような改正前のドイツ法における議論を、わが国の解釈論に引き直して理解するならば、特許法35条3項及び4項に基づく対価請求権については、次のように解することとなろう。すなわち、その対価請求権は、異議なく確定するまでは、民法167条1項の「10年」の消滅時効にかかるが、異議なく確定した部分については、「賃金」に準ずる債権として、労働基準法115条の「2年」の消滅時効にかかると解することになる。

具体的には、例えば、企業が、各年度の社内実施及びライセンス相当分の対価について、その年度ごとに区別して補償金等の名目で支払をするような規定を有する場合には、使用者が、その補償金の金額を確定して、従業者に通知し、従業者が異議なく受領したときは、その年度の社内実施及びライセンス相当分についての対価請求権は確定し、その年度の対価請求権がたとえ実際に受領した補償金の金額を上回るべきだとしても、その受領した時点から「2年」が経過すれば時効により消滅するということになろう。そして、支分権ともいうべき各年度の確定した補償金支払請求権の基礎となる基本権としての未確定の対価請求権については、「10年」の

消滅時効にかかるものの、支分権である各年度の補償金の支払により債務の承認がなされ、消滅時効が中断するものと解することができる。このように、ドイツ法における議論をわが国の対価請求権の消滅時効の解釈にも導入することにより、均衡のとれた解釈が可能となろう。

いずれにせよ、労働基準法115条の短期消滅時効が適用されるためには、少なくとも、異議なく確定した対価請求権が「賃金」などの労働債権に準ずるものと認められる必要がある。

この点については、異議なく確定した同請求権が、社会保障法上の「報酬」に該当するか⁵²⁾、あるいは、税法上の「給与所得」と「譲渡所得」とのいずれに該当するか⁵³⁾などの議論をも踏まえて、総合的に判断する必要があると思われるが、本稿の目的を超えるので、詳論は避ける。

3. 2 商法522条の「5年」の短期消滅時効

商法522条の「5年」の短期消滅時効が職務発明の対価請求権に適用されるためには、対価請求権が「商行為」により生じた商事債権に相当するか、それに準ずる債権である必要がある。

そのためには、職務発明の対価請求権の発生原因となる職務発明の譲渡行為が「商行為性」を有する必要がある。

ここで、商法522条の「商行為」は、取引の当事者の一方にとり商行為であればよいと解されている⁵⁴⁾。そして、職務発明における使用者が会社である場合には「商人」であることについては問題がないから(商法4条, 52条)、会社である使用者が職務発明を譲り受ける行為は、商人がその営業のためにする附屬的商行為(商法503条)に該当する。そうだとすると、会社である使用者が職務発明を譲り受けることにより生じた対価請求権は、商行為により生じた商事債権であり、商法522条の「5年」の短期消滅時効にかかることと解することもできる⁵⁵⁾。

このような形式的な理由のほか、職務発明の譲渡行為が「商行為性」を有し、それより生ずる対価請求権に「5年」の短期消滅時効を適用すべき実質的理由も認められる。すなわち、そのような実質的理由としては、①職務発明が各企業において組織的、集团的かつ反復的になされており、それについて勤務規則などにより定型的に処理をすべき必要性が高いこと、②職務発明が各企業の営業と密接に関係し、その迅速な権利化とともに、それに関する法律関係を早期に明確化し、企業経営の安定化及び予測可能化が必要とされていること、並びに、③従業者においても、自己が属する企業における職務発明の定型的処理の必要性、企業経営における重要性及びそれに関する法律関係の早期安定化の必要性などを十分に認識していること、などが挙げられる。

このような観点からは、わが国の職務発明の対価請求権については、それが異議なく確定したかどうかを問わず、商行為により生じた債権として、商法522条の「5年」の消滅時効にかかるると解される。

なお、先述したとおり、ドイツ法には、わが国の商法522条の商事債権一般に適用される短期消滅時効の規定は存在しない。しかし、ドイツにおいては、2002年のドイツ民法改正により、職務発明の対価請求権については、異議なく確定したかどうかを問わず、かつ、改正前か改正後かを問わず、すべて「3年」の消滅時効にかかるものとされた。このような改正後のドイツ民法における一律的な取扱いは、わが国において、職務発明の対価請求権について、異議なく確定したかどうかを問わず、商法522条の「5年」の消滅時効を適用すると解釈した場合における結論と近似したものといえる。

3.3 民法167条1項の「10年」の消滅時効

職務発明の対価請求権について、上述したような労働基準法115条の「2年」の消滅時効も、商法522条の「5年」の消滅時効も適用されないことになると、民法167条1項の「10年」の消滅時効が適用されることになる。

わが国の下級審における近時の裁判例においては、職務発明の対価請求権については、民法167条1項の「10年」の消滅時効が適用されるとするものがほとんどである⁵⁶⁾。ただし、最高裁判所は、オリンパス光学工業事件上告審判決⁵⁷⁾においては、消滅時効の起算点については概括的な判断を示したものの、その消滅時効期間については判断を留保している。

これらの下級審における裁判例においては、民法167条1項の「10年」の消滅時効が適用される理由としては、「職務発明の相当対価請求権は、特許法35条により従業者に認められた法定の権利であるから、消滅時効期間は10年と解すべきである」との形式的な理由が示されているにすぎない⁵⁸⁾。

他方、学説においても、民法167条1項の「10年」をとる見解⁵⁹⁾があるが、特に理由を示さないか、あるいは、特許法35条3項の「規定により発生する債権であるから」という上記下級審の裁判例と同様の形式的な理由を示しているにすぎない。

しかし、筆者は職務発明の対価請求権については先述したような短期消滅時効を適用すべき実質的理由があると考えます。したがって、これらの下級審の裁判例の見解は「法定の権利」であるという形式的な理由を示すのみで、実質的な理由を示していない点において、説得力を欠いているとの感を禁じざるを得ない。

また、「法定の権利」というだけで、直ちに民法167条1項の「10年」の消滅時効の適用を受けると形式的にもいえるのかについても疑問があ

る。例えば、最低賃金法の基準を下回る賃金を定める労働契約は無効とされ、労働者は「法定の権利」として同法の定める金額を使用者に請求することができるが、その請求権についても労働契約上の「賃金」としての性格が認められているので⁶⁰⁾、労働基準法115条の「2年」の消滅時効の適用を受けると解される。ここで、特許法35条3項及び4項の規定が、労働者保護法と同様、強行的・直律的に、使用者が定める勤務規則の「対価」の「金額」のみを無効とし、その無効とされた部分についてのみ、特許法35条3項及び4項の定める「相当の対価」による趣旨のものであるとすれば、対価請求権自体の労働契約法的な性質までもが変更される理由はないはずであり、短期消滅時効の適用が当然に排除されるとまでは言い切れないであろう。

3. 4 消滅時効期間についての小括

筆者としては、民法167条1項の「10年」の消滅時効期間が職務発明の対価請求権について一般的に適用されるとの見解については、先述したような実質的な理由から疑問を呈したい。少なくとも、例えば、ある特定の年度の社内実施及びライセンス相当分についての対価の支払をし、従業者において異議なく受領したような場合にまで、その年度に支払われるべき「相当の対価」に不足する金額を「10年」間（又はそれ以上）存続させることが、①「権利の上に眠れるものを保護しない」などの時効制度の存在理由、②企業経営の安定化及び予測可能性の必要性、並びに、③労使間の信頼関係の維持に沿うことかどうかについては、2002年改正前のドイツ民法の旧規定における議論をも参考にしながら、十分に再考すべき課題であると考えらる。

4. 結 語——あるべき消滅時効期間の解釈論と立法論

筆者は、職務発明の対価請求権については、

短期消滅時効の適用を受けるべき実質的な理由があり、かつ、解釈論的な根拠も存すると考える。

しかし、仮に、今後わが国の裁判所において、現行法の枠内においては、特許権存続期間中に従業者が取得すべき「相当の対価」に不足する金額すべてが、勤務規則等に定められた補償金等の最後の支払時期から起算して「10年」の消滅時効期間が満了するまで存続するというような判断が確立するのであれば、ドイツ民法改正におけるような短期消滅時効の立法による導入を検討せざるを得ない。

先述したとおり、ドイツにおいては、2002年のドイツ民法改正により、職務発明の対価請求権については、異議なく確定したかどうかを問わず、かつ、改正前のものか、改正後のものかを問わず、すべて「3年」の消滅時効にかかるものとされた。

わが国においても、ドイツ法と同様の短期消滅時効を立法により導入し、既存の対価請求権についても短期消滅時効を適用することは、既存の対価請求権自体を奪うものではない以上、十分に可能である。

今後、わが国の最高裁判所において、職務発明の対価請求権の消滅時効期間についても、明確な判断が下されるであろう。筆者としては、その判断が使用者及び従業者の利益を適正かつ公平に反映したものであることを望むものである。しかし、現行法の解釈論の枠内において、それが不可能であるとすれば、ドイツ法と同様の短期消滅時効を導入するための改正論議が、わが国においても活発化することは間違いないであろう。

注 記

- 1) 筆者においても、現在、3件の職務発明の対価請求事件において、被告代理人として関与している。このような事件においては、特許権侵害事件に

おけるいわゆる侵害論と損害論とに相当する審理を同時並行で行わなければならない。また、特許権侵害事件では、通常は直近の3年間の売上が問題となるにすぎないが、職務発明の対価請求事件では、10年前、20年前の売上が問題とされる。

したがって、対価請求事件における企業の反証のための負担は、おそらくは長期の賃金差別などが問題となる労働事件に匹敵するか、それを上回るものであろう。

- 2) 東京高判平成16年1月29日(日立製作所事件控訴審判決)、東京地判平成16年1月30日(日亜化学工業事件第一審判決)及び東京地判平成16年2月24日(味の素事件第一審判決)。判決文については、それぞれ、裁判所のホームページを御覧いただきたい。
- 3) 証拠が散逸し、関係者も所在が分からない状況において、被告企業の知財担当者は、日本各地の事業所を行脚し、倉庫に山と積まれ、塵埃をかぶった書類から関連資料を探索しなければならない。その苦労は相当なものである。しかも、そのような努力も、関連資料が既に廃棄されたりしているために徒労に終わることも少なくない。
- 4) 例えば、我妻 榮「新訂民法総則」(昭和40年)430頁以下。
- 5) 最判平成15年4月22日判例時報1822号39頁。
- 6) “Vergütung”は、一般には「補償」と訳されるが、“Bezahlung”(支払)や“Entgelt”(対価)というようなニュアンスもあるので、本稿では、わが国の特許法35条3項及び4項の「対価」と訳語を合わせた。
- 7) BGBI. I, S.3138.
- 8) BGBI. I, S.756.
- 9) 筆者は、従前、ドイツ系の法律特許事務所に勤務し、平成8年から4年間、ケルン大学法学部に留学し、ドイツの司法試験受験に必要な単位(Großschein usw.)を取得した時点において帰朝した。
本稿は、筆者が、日本の弁護士としてはドイツ法について比較的知識があることから、お引き受けしたものであるが、文献や資料の調査等が十分でない点、あるいは誤解等をしている点については、日独の研究者の御批判を賜れば幸甚である。
- 10) ドイツ従業者発明法については、ドイツにおいて、いくつかの注釈書が刊行されているが、本稿では、*Bartenbach, Kurt/Volz, Franz-Eugen, Arbeitneh-*

mererfindergesetz, 4. Aufl., Köln, Berlin, Bonn, München 2002.; *Reimer, Eduard/Schade, Hans/Schippel, Herlmut*, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, 7. Aufl., Berlin 2000; *Volmer, Bernhard/Gaul, Dieter*, Arbeitnehmererfindungsgesetz, 2. Aufl., München 1983を参考にした。

訳語については、一般的な法律用語については、山田 晟「ドイツ法律用語辞典」(改訂増補版)(平成5年)を、ドイツ従業者発明法に関する用語については、中山信弘「発明者権の研究」(昭和62年)及び知的財産研究所編「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」(平成15年)111頁~122頁の「2. 海外調査結果(1) ドイツにおける従業者発明」を、それぞれ参照した。

- 11) ドイツの従業者発明制度の沿革については、*Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), S. 77 ff. を参照した。
邦文の文献としては、中山信弘「発明者権の研究」(昭和62年)132頁以下に、沿革についての詳細な説明がなされている。なお、知的財産研究所編「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」(平成15年)111頁~112頁にも、沿革が略記されている。
- 12) ドイツの労働協約(Tarifvertrag)は、日本の企業別の労働協約とは異なり、その産業について全国的に適用されるのが通常である。
- 13) ドイツ従業者発明法については、中山信弘「発明者権の研究」(昭和62年)158頁以下に詳細な説明がある。
なおドイツにおいても、近時、従業者発明法の改正論議があり、2001年には、第14回総選挙による任期(14. Wahlperiode)のドイツ連邦衆議院(Bundestag)に、連邦司法省(Bundesministerium Justiz)から、「従業者発明法改正法案(Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen)」が提出されたが、成立に至らなかった。
- 14) 私企業における職務発明の対価については、「私企業における従業者発明の対価についての指針」(Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst v. 20. 7. 1959(Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 156 v. 18. 8. 1959))が定められている。邦訳として、滝井朋子「ドイツ従業者発明補償ガイドライン」日本工業所有権法学会年報26号1頁。

- 15) ドイツでは、これらの法律及び指針を解説するための大部の注釈書も数種類出版されており、今後の日本法のあり方を考えていくうえで、大いに参考になろう。
- 16) 私企業又は公企業の従業者以外でドイツ従業者発明法が適用されるのは、①公務員 (Beamte)、及び、②軍人 (Soldaten) であるが、いずれも労働者の性格を有するといえる。
- 17) 対価の確定のための手続を含めて、ドイツ従業者発明法の手続の流れについては、知的財産研究所編「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」(平成15年) 121頁に、「従業者発明法に従った手続フローチャート現行法版」と題する見取り図が掲載されている。
- 18) ドイツの労働協約は、日本の労働協約のように具体的な賃金の金額を定めるといよりは、賃金の最低基準を定めるものである。したがって、使用者と従業者において、その最低基準に賃金を上乘せする旨の合意をすることも可能である(いわゆる有利性の原則)。
- 19) *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 54 ff.
- 20) 調整前置の趣旨は、裁判所の負担を軽減するためとされる (*Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 37 ArbEG Rdn. 1)。
調整前置の例外は、①調整の申立てから6か月が経過した場合、②従業者が退職している場合、③使用者及び従業者間で調整を省略する合意がされたような場合などである(ドイツ従業者発明法 37条2項)。
- 21) 対価の金額は、裁判所が公正な裁量 (billiges Ermessen) により定めるものとされる (*Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 38 ArbEG Rdn. 1)。
したがって、従業者は、訴えを提起する際、対価の発生を基礎付ける事実を主張する必要があるが、確定的な金額を請求する必要はなく、裁判所が裁量により定めるべき金額の支払を請求すれば足りる (*Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 38 ArbEG Rdn. 2)。
- 22) *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 49.
- 23) *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 53.
- 24) わずかな事案の差異により、消滅時効期間に極端な差が付くことについては、従来から批判がされてきた。そのような批判が、2002年のドイツ債務法近代化法における消滅時効制度の改正において反映されたとされる (*Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetz*, 4. Aufl., Band 1a Allgemeiner Teil (Auszug), München 2003, § 195 BGB n. F. Rdn. 1)。
- 25) 西原寛一「商行為法」(再版増補)(昭和44年) 145頁注3。
- 26) 「10年」の消滅時効に服するものは、例えば、不動産の移転請求権などである。また、「30年」の消滅時効に服するものは、例えば、不動産の取戻請求権、親族及び相続法上の請求権、既判力により確定された債権などである。
- 27) *Münchener Kommentar* (Fn. 24), *Ergänzungsband zur 4. Aufl.*, Art. 229 § 6 EGBGB Rdn. 8.
- 28) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 44.
- 29) ドイツでは、対価請求については、対価が確定するまでは、各州の地方裁判所 (LG) 及び高等裁判所 (OLG) が第一審及び控訴審をそれぞれ管轄し、上告審のみ連邦の裁判所である連邦通常裁判所 (BGH) が管轄している(ドイツ従業者発明法 39条1項)。なお、確定した対価請求権については、連邦及び各州の労働裁判所の管轄とされる(同法39条2項)。
- 30) BGH v. 28. 6. 1962, BGHZ 37, 281, 287 ff. = NJW 1962, 1957, 1959 f. -“Cromegal”; BGH v. 30. 3. 1971, GRUR 1971, 210 = MDR 1971, 754 -“Gleichrichter”.
- 31) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 69; *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 15; *Volmer/Gaul* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 44.
- 32) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 72. 1; *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 34.
- 33) *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 21.
- 34) BGH v. 23. 6. 1977, GRUR 1977, 784, 786 -“Blitzlichtgeräte”.
この事件は、1958年から1969年にかけてのフラッシュ装置に関する11件の職務発明をした従業者が、①販売価格及び数量の情報開示、②公認会計士への文書開示、並びに、③相当の対価として裁判所が裁量により定める金額の支払、ただし、少なくとも6万マルク(400万円ほど)の支払を求め

たという事案である。

まず、第一審の裁判所は、対価請求権はドイツ民法旧196条8号及び9号にいう賃金(Lohn)に該当し、「2年」の短期消滅時効に係るものとした。

これに対し、控訴審の裁判所は、対価請求権は賃金には該当せず、ドイツ民法旧195条の「30年」の消滅時効に係るものとした。

ここでドイツ連邦通常裁判所は、対価請求権は報酬的な性格(belohnenden Charakter)を有するものの、合意により確定するか、使用者により確定されない限り、ドイツ民法旧196条8号及び9号にいう賃金(Lohn)には該当せず、ドイツ民法旧195条の「30年」の消滅時効に係るとし、控訴審の判断を支持した。

- 35) BGH v. 25. 11. 1980, GRUR 1981, 263, 265 - "Drehschiebeschalter".

この事件は、1968年になされたテープレコーダーやカセットレコーダーを一瞬回転させる押しボタン装置の職務発明が1972年にドイツで登録された際(なお、日本など各国においても登録されている。), 使用者は従業者に対し対価を2,200マルク(15万円ほど)と確定する旨の通知をし、その確定金額の支払をしたところ、従業者は直ちに異議を述べ、対価の不足分の支払を求めたという事案である。

第一審の裁判所は、2万8,310マルク(200万円ほど)の支払を命ずる判決をした。

控訴審の裁判所は、当該装置が付されたレコーダー(1台の価格約170マルク、1万円ほど)の売上が2億3,800万マルク(160億円ほど)であることを認定したうえで、従業者発明の対価についての指針を適用し、従業者がその職務発明を自由発明として使用者にライセンスしたと仮定した場合のライセンス料を0.18パーセントと認定した。そして、それをもとに相当の対価を算出し、第一審の判断を支持し、使用者の控訴を棄却した。

使用者は、ライセンス料率の不当性と短期消滅時効の成立を主張して上告したが、ドイツ連邦通常裁判所は、時効については、使用者による確定の通知に対し従業者から異議が述べられ、対価の内容が確定していない場合には、通知された金額を上回る部分については、短期消滅時効の適用はないと判示した。

- 36) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 45; *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 9 ArbEG

Rdn. 25.

- 37) *Reimer/Schade/Schippel* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 25.

- 38) BGH v. 23. 9. 1958, BGHZ 28, 144, 146 ff. = NJW 1959, 239 f.

- 39) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 45; *Schaub, Gintler, Arbeitsrechtshandbuch*, 9. Aufl., München 2000, § 115 Rdn. 36; *Volmer/Gaul* (Fn. 10), § 12 ArbEG Rdn. 346.

- 40) *Müncher Handbuch zum Arbeitsrecht*, 2. Aufl., München 2000, § 101 Rdn. 68.

- 41) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 44.

- 42) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 39; *Münchner Kommentar* (Fn. 24), Band 1a, § 195 BGB Rdn. 11; *Schaub, Gintler, Arbeitsrechtshandbuch*, 10. Aufl., München 2002, § 115 Rdn. 36.

- 43) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 40.

- 44) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 44.

- 45) *Bartenbach/Volz* (Fn. 10), § 9 ArbEG Rdn. 40.3.

- 46) なお、わが国の職務発明の対価請求権の消滅時効の起算点については、最高裁判所により既にオリンピック光学工業事件上告審判決(最判平成15年4月22日判例時報1822号39頁)において概括的な判断がされている。したがって、その具体的適用についてはなお明らかではない部分があるものの、本稿では触れない。

- 47) 東京高判平成16年1月29日。

- 48) 東京高判平成13年5月22日判例時報1753号23頁。

- 49) 菅野和夫「労働法」(第六版)(平成15年)103頁。

- 50) 東京地判平成16年2月24日。

- 51) 立法論としてはあるものの、労働法の立場から「発明の奨励という特許法の趣旨からも、対価規制と賃金規制のバランスという観点からも、賃金・退職金の短期消滅時効(賃金は2年、退職金は5年。労基115条)に準じた短期消滅時効は一考に値しよう」(土田道夫「職務発明と労働法」民商法雑誌128巻4・5号556頁)との見解もなされている。

- 52) ドイツにおいては、ドイツ連邦労働裁判所の1985年7月9日判決(BAG v. 9.7.1985, BB 1986, 1228)において、職務発明の補償金請求権(Vergrütungsanspruch)は、帝国保険令160条(§ 160 RVO)(現在の社会法典第4巻14条(§ 14 SGB IV))の「労働の対償」(Arbeitsentgelt)に該当し、年金等の社会保険料の支払が義務付けられる

と判断されている。

- 53) 特許法上は、従業者が職務発明を原始取得し、それを企業に譲渡すると解することになるが、その原始取得のための費用を企業がすべて負担していることを考えると、実質的には、対価請求による所得は「給与所得」としての性格を有するとも解される。
- 54) 西原寛一「商行為法」(再版増補)(昭和44年)144頁。
- 55) 渋谷達紀「勤務規則に基づき支払われた職務発明の対価につき不足額の支払いが命じられた事例」発明2000年2月号122頁。
- 56) 東京高判平成16年1月29日(日立製作所事件控訴審判決)、東京地判平成16年1月30日(日亜化学工業事件第一審判決)及び東京地判平成16年2月24日(味の素事件第一審判決)。
- 57) 最判平成15年4月22日判例時報1822号39頁
- 58) 東京地判平成16年1月30日(日亜化学工業事件第一審判決)及び東京地判平成16年2月24日(味の素事件第一審判決)。
- 59) 青柳吟子「職務発明(2)——対価請求権」裁判実務体系9(昭和60年)295頁、高林 龍「職務発明をした従業者の対価請求権と消滅時効」ジュリスト1091号平成七年度重要判例解説232頁。
- 60) 労働省労働基準局編「改訂最低賃金法の詳解」(平成8年)185頁。

(原稿受領日 2004年4月5日)

