

人的資本経営時代の知財法務

イノベーション人材と知財・労働法務

TMI総合法律事務所
弁護士 瀬戸 一希

第1. はじめに——問題の所在

AIを発明者とする特許出願の可否が問題となった、東京地判令和6年5月16日（令和5年（行ウ）第5001号）は、大きな社会的注目を集めた¹。知的財産基本法など、特許法以外の知財関連法規をも参照した同判決の判断からも明らかであるように、日本の特許法は、「発明者」に関する明文の定義規定を有しない。

従来から、ある者が「発明者」に該当するか否かは、事案ごとに裁判例の示す解釈・認定に委ねられてきた。その結果、冒認出願や、職務発明などといった、様々な特許法上の論点が争点となった裁判例において、関係当事者のいずれの者を「発明者」と認定するかは争点とされてきた。例えば、知財高判令和3年3月17日（令和2年（ネ）第10052号）は、発明者性を争点とした、国際的に注目された発明に関する事案として高い注目を集めた。近時の裁判例及び学説においては、発明者性を争点とする事案は少なくない。

発明者の認定を争点とする紛争は、AI・IT技術の発展や国際化、オープンイノベーションの隆盛といった社会的文脈との関係で複雑化の傾向を有することが指摘されている²。さらに、労使間紛争としての側面も有する職務発明紛争は、高齢化社会の中で生じている、近時の労働法務の諸問題とも一定の関係性を有する。

また、人的資本経営時代において、発明者は企業が管理・活用を求められている人的資本の中でも高度な技能を有する人材といえる。そのため、発明者の認定に関する紛争は、企業の有する知的資産や人材を社内外との関係でどのように活用するかという戦略に関係する点において、近時の社会的な潮流に沿う議論をする必要がある。

以下では、検討の前提として、発明者となる人材の管理においても重要性を有する近時の労務に関する潮流を概観した上で（第2）、発明者性を巡る直近の紛争事例を参照して、企業のリスク管理や紛争対応について労務と知財法の観点から横断的に検討する（第3）。

1 同判決以降、AIが発明者として特許を受ける主体となり得るか否かという適格性の議論が盛んに行われている。例えば、AI時代の知的財産権検討会「AI時代の知的財産権検討会中間とりまとめ」https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/2/chitekizaisan2024/0528_ai.pdf（2025年6月20日・最終閲覧）85頁（2024年5月）を参照。

2 飯田圭「共同発明者の認定基準」清水節先生古稀記念論文集『多様化する知的財産権訴訟の未来へ』69頁（日本加除式出版株式会社、2023年）。

第2. イノベーション人材に係る近時の労働法務の動向

1. 業績・人材評価とAIの利用

HRテクノロジー（Human Resource Technology）の隆盛の中、人事労務の効率化やデータの活用による精密化の目的から、人事労務分野においてAIをはじめとするテクノロジーの導入が行われてきた³。その一つとして、人事・業績の評価の場面でのAI技術の導入は定量的かつ個別の労働者にパーソナライズされた人材管理システムの構築に資することが期待され得る。その一方、法的な観点からは、こうした労務管理・人材評価の在り方に対して、一定のリスクの存在が指摘されてきた。

まず、AIによる人材評価のための情報が十分に整備されていない場合、却ってコストとなるという点である。労務に関する情報はAIが一定の評価結果を出力するために必要な学習素材として不適切な場合があり、導入のための情報の整理のような作業が生じる場合があることが指摘されてきた⁴。

また、AIによる人事評価に対する労働者側からの不満への対応という問題が存在する。AIを用いた人事評価について、その評価の公正さや妥当性を巡る議論が生じ得ることは従来から指摘されてきた⁵。そうした実例として、IT企業が自社の労働者をAIによって人事評価していたことに起因する労働紛争も発生している。その事案では、AIが評価を行うために学習した元データの内容や、評価主体にAIが出力した内容、各従業員へのAIによる評価と人材評価基準の関係についての具体的な開示をめぐって、労働委員会への救済の申立てが行われた⁶。

イノベーションを創出する人材も、企業において雇用される中であって、評価を受けることになる。特に、発明という事業の中核に係り、適切な評価が難しい一方、重要性の高い人材については、企業として適切かつ効率的な人事労務体制を構築するため、AI技術の導入が進むことも考えられる。その際、上記の労働法務にみられる潮流を踏まえた対応が要請される可能性は低くない。

2. 高度人材と労働規制

少子高齢化に伴い、生産年齢人口が減少する一方、ビジネスや科学技術の高度化によって、労働者に要請される能力のレベルは高まり続けている。こうした社会情勢や産業構造の変化も相まって、従来以上に高度な技能を有する人材は企業において不足し続けている。

その結果、高度人材に対する労働法規の制約では、一定の特別な措置が採られ始めている。いわゆる専門業務に従事する者に関して、労働時間の柔軟な規制を行う、裁量労働制の考え方が本格的に議論され始めたのは1980年代にまで遡る⁷。もっとも、その後も、高度技能を持った人材

3 倉重公太郎「AIの人事労務分野での活用と労働法における法的問題」労働法学研究会報2683号6-8頁（2018年）。

4 PwCコンサルティング合同会社「AI・メタバースのHR領域最前線調査報告書（令和6年度厚生労働省労働基準局委託調査）」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001471931.pdf>（2025年6月11日・最終閲覧））51-52頁（2025年3月）。

5 池田心豪＝貞松成＝中原淳＝原有希＝山本陽大「AIは働き方をどのように変えるのか」日本労働研究雑誌714号54頁〔山本〕（2020年）。

6 事案の概要について黒田兼一「AI（人工知能）と人事労務管理」明治商學論叢第104巻2号61-62頁（2022年）。

7 荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一『注釈 労働基準法・労働契約法 第1巻』566-567頁〔植村〕（有斐閣、2023年）。

に係るホワイトカラーエグゼンプションの法制化は2013年以降の、いわゆる高度プロフェッショナル制度の設立に至るまで、さらにはその運用に関しては今日に至るまで、常に議論され続けている⁸。

こうした経緯から、高度な技能を有する労働者に対する適用を前提として、労働時間規制については随時、特則が設けられてきた。代表的なものとして、専門業務型裁量労働制（労働基準法38条の3）、企画業務型裁量労働制（労働基準法38条の4）、あるいは高度プロフェッショナル制度（労働基準法41条の2）といったものが存在する。専門業務型裁量労働制では、適用され得る対象業務が労働基準法施行規則24条の2の2において規定されているところ、「新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務」が同条1号において定められている。ただし、同号に形式的に該当する場合においても、業務の定型性や指示の有無及び内容といった点から、実質的に裁量が認められないような場合には、専門業務型裁量労働制の適用は否定される⁹。高度プロフェッショナル制度も、その対象業務は限定されているところ、労働基準法施行規則34条の2第3項5号において「新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」が対象業務とされている。ただし、専門型業務裁量労働制と同様、形式的に同号の業務に該当する場合であっても、実質的な点で不適切であるような場合には、高度プロフェッショナル制度の適用は否定される¹⁰。

裁量労働制や高度プロフェッショナル制度が適用される労働者は、通常の労働者と、労働時間規制などの点で、異なる処遇を受けることになる。このように、高度な技能を有する人材については、労働法上、通常の労働者と異なる規制される場合があり、そうした制度の導入・改正が随時進められてきた。知的財産を創出するイノベーション人材は、高度人材として位置付けられ、かかる特殊な規制が適用される場面が考えられる¹¹。

3. 高齢化と労働規制

少子高齢化によって、高齢労働者が増加する中、労働力の不足や、高齢労働者の活用を目的として、高年齢者雇用安定法の改正が行われ、2020年の改正では、65歳から70歳までの雇用する労働者への就業確保に向けた努力義務が新たに定められた¹²。また実質的な問題としても、担当している業務や技能、保有資格などの関係から、必要としている人材が追加で補充されず、再雇用せざるを得ないことも考えられる。

8 荒木＝岩村＝村中＝山中・前掲注7）680-682頁〔小西〕。

9 荒木＝岩村＝村中＝山中・前掲注7）575-576頁〔植村〕。なお対象業務該当性以外にも、同意の取得や制度の適切な運営など、実際に専門業務型裁量労働制を導入する場合には、使用者側で注意すべき点は存在する（概要について厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「専門業務型裁量労働制の解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001236401.pdf> (2025年6月20日・最終閲覧)) 4頁(2024年))。

10 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度わかりやすい解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001140965.pdf> (2025年6月20日・最終閲覧)) 9頁(2018年)。

11 ただし、導入要件の厳しさや手続の煩雑さに起因して、実際の制度の適用例は限定的である場合が存在することが指摘されている（東京弁護士会労働法制特別委員会編著『新労働事件実務マニュアル第6版』）71頁（ぎょうせい、2024年）。

12 厚生労働省「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html (2025年6月20日・最終閲覧)。

他方で、定年退職後の高齢者を再雇用して、会社への勤続期間を延長する場合、従事する業務内容は再雇用の前後で大きな変更はないにもかかわらず、再雇用前からの労働条件の悪化を企業側が行う場合が存在してきた。再雇用後の労働条件の悪化に関して、労働者と会社の間で紛争が生じる例は散見され、労働法上の議論を惹起している¹³。

具体的には、実質的な継続雇用の機会を奪うものであるとして損害賠償請求が認められる例（名古屋高判平成28年9月28日（労判第1146号22頁））の一方で、提示された待遇に労働者が納得しない場合には高年齢者雇用安定法の趣旨に反していたとしても合意自体は不成立として労働者の地位の確認請求は棄却する傾向（東京地判令和元年5月21日（労判1235号88頁））がみられることに対して、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて、より労働契約上の法的地位を認める方向での判断をするべきとの指摘がされている¹⁴。

さらに、最判令和5年7月20日（集民第270号133頁）では、改正前の労働契約法に関する事案であるが、従来までに判断された事例が限定されていた、基本給・賞与における労働条件の悪化を争点としていたことから、大きな注目を集める中¹⁵、「職員と嘱託職員である被上告人らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえ」、「労使交渉に関する事情を適切に考慮」する必要性を示した。さらに、令和6年3月18日付の令和2年不第98号事件も、同様に高齢者の再雇用後の待遇悪化に端を発した事件であり、今後も同種の事案は増えていく可能性が高い。

職務発明紛争も、同様のトレンドに置かれている可能性がある。単に労使間紛争の一種であるということに留まらず、イノベーション人材に対しては会社から退職までの間に、その専門知を後進の従業員に共有・指導していくことが期待される。他方、再雇用全般と同様に待遇が悪化することによって、十分な待遇ではないと感じられる場合、イノベーション人材から会社に対する不満は、自身の提供する技術への対価が適切ではないという形で高まり、在職中の発明に関する権利の行使が検討される場合が想定される。つまり、職務発明規程の条件が労働条件か否か、という法的議論というより、条件の悪化という文脈の中で、その人材が自らの発明を交渉材料とする可能性が考えられる。その結果、再雇用も満了し、会社との関係が終了することによって、従来から退職後の職務発明紛争が発生するということが懸念される。

第3. 労働法務の潮流を踏まえた知財法務

1. 対応すべきリスクに関する裁判例

(1) 「発明者性」の要件と裁判例

発明者性の判断は学説上、発明の解決すべき課題とその解決手段である技術的思想を創作した者と定義される他、知財高判平成20年9月30日（平成19年（行ケ）第10278号）が実務上の検討の出発点となってきた¹⁶。上記・平成20年知財高裁判決は、発明に複数の者が関与した場合、それぞれが共同発明者となり得ることを前提に、「課題を解決するための着想及びその具体化の過程において、発明の特徴的部分の完成に創作的に寄与したことを要する。そして、発明の特徴的

13 東京弁護士会労働法制特別委員会編著・前掲注11) 352頁。

14 荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一編著『注釈 労働基準法・労働契約法 第3巻』499-501頁〔山川〕（有斐閣、2024年）。

15 小川英郎＝山本圭子＝和田一郎「ビジネスと人権にかかる判例と課題」労働判例1297号10-11頁〔小川〕（2024年）。

16 田村善之＝時井真＝酒迎明洋『プラクティス知的財産法I 特許法』233頁（信山社、2020年）。

部分とは、特許請求の範囲に記載された発明の構成のうち、従来技術には見られない部分、すなわち、当該発明特有の課題解決手段を基礎付ける部分を指すものと解す」と、判断されている。上記裁判例にいう、特徴的部分の判断や、その完成への創作的関与の認定が、近時の職務発明紛争において、主な争点となっている。

特徴的部分の認定は、発明の技術的な課題と結びついていることから、事実認定より、特許に関する記載に基づく判断がされる傾向が指摘されている¹⁷。

他方、「創作的関与」に関する点は、開発や実験のプロセスの中で策定される実験ノートないし研究ノートの他、会社の意思決定に係る議事録など、発明に至る過程に関する文書を中心とする証拠によって認定・判断がされてきた¹⁸。特徴的部分の認定よりも、事実認定が議論となるため、この点については立証上の参考となる裁判例が、一定数存在している。

例えば、東京地判令和6年12月19日（令和5年（ワ）第70495号）では発明に関する説明書の存在を踏まえて発明者性の認定が行われている。また、知財高判令和7年4月24日（令和6年（ネ）第10029号）では、発明者性の判断について、医業アドバイザー契約を締結していた大学教授の研究ノートに課題解決手段の記載があったことから、当該ノートを作成した教授が発明者と結論づけられている。

さらに、文書のみでなく、口頭でのやり取りが問題とされた事案も存在する。大阪地判令和元年7月18日（平成30年（ワ）第7456号）では、特許を受ける権利に関して承継する意思表示の有無が問題とされた。当該事案の企業は、職務発明規程を有していなかった。その結果、再雇用された従業員と会社代表者との話合いの文言において、どのような合意がされたかが問題とされ、事実認定の結果、代表者の発言は職務発明を前提とするものではないと判断されている。東京地判令和5年2月26日（令和3年（ワ）第31840号）においても、出願に際しての連絡から、発明者性に関しての技術の認定が行われている。

もっとも、以上のように近時の先例を参照した場合でも、実際の場面における判断は必ずしも容易ではない。例えば、着想の具体化・効果の予測が困難という分野の性質を踏まえ、データの分析や最適な実験条件等の提示の有無のような具体的な事情が重視されることがある¹⁹。このように、具体的な事情や技術分野の特質が判断に影響する。例えば、知財高判令和6年3月25日（令和5（ネ）第10090号）及びその原判決である大阪地判令和5年8月29日（令和2年（ワ）第12107号）では、製剤の特許に関して、再雇用されていた労働者が、在職中の発明に関して退職後に職務発明紛争を起こしたところ、高裁と地裁とで発明者性に関する結論が相違した。

大阪地裁では、特徴的部分について、発明に関与した者らの学術誌に投稿された論文も考慮しつつ、原告である元従業員側の、広く特徴的部分とする主張に近い認定を行った。他方、知財高裁は「特徴的部分（本件発明2に特有の課題解決手段を基礎付ける部分（従来技術にはみられない部分））は、構成①及び②を満たした上で、構成③及び構成④を実現したこと」と、構成の条件関係・組み合わせ関係を考慮し、特徴的部分を認定した。

創作的関与については、大阪地裁に比べ、知財高裁はより具体的に実験で得られた知見や会議の内容を検討した上で判断を示している。大阪地裁は、「先発医薬品……の服用上の問題点を認識し、カプセル錠よりOD錠の需要が多いことを調査した上で、アンブロキソール塩酸塩の口腔内崩壊錠であるOD錠の開発を発想し、他社製品の調査や技術的検討を行った上で、その開発を

17 小泉直樹＝中山信弘『新・注解 特許法第2版 [上巻]』577頁 [飯塚＝田中]（青林書院、2017年）。

18 小泉＝飯塚・前掲注17）578頁。

19 特許第2委員会第4小委員会「裁判所における発明者認定基準に関する研究」知財管理69巻1号62頁（2019年）。

PJ会議で提案し、……次期開発品目選定会議までの間のPJ会議にすべて出席し、OD鍍化に関する瀬踏み実験にも関与して、微粒子コーティングの実現可能性を一定程度具体化させ、同選定会議において正式な開発承認を獲得するに至っている」ことから、元従業員の発明者性を肯定した。

これに対し、知財高裁では、「市場調査等に基づいて本件OD鍍化を提案するなどした……行為は、その内容に照らし、新製剤の企画や方向性に関する提案であり、経営判断に資するものではあっても、課題及びその解決のための手段又は方法に関する具体的提案ではない」として、発明者性を否定する判断をした。さらに、地裁で肯定的に考慮されている瀬踏み実験についても、「当該瀬踏み実験は、「徐放顆粒の粒子径を200 μ m以下として溶出実験を行ったところ、既存のカプセル剤の溶出に近い徐放顆粒が得られた」というものにすぎず、原告において、制御放出微粒子等及びこれらを配合したOD錠の各成分や構造を設定するための具体的な方法を認識するなどしたとはいえないから、当該瀬踏み実験の実施をもって、原告が……着想及びその具体化の過程において創作的な寄与をしたものと認めることはできない」と、実験の内容や得られた知見に関する具体的な評価を行っている。

発明者性に関する議論は、以上のように、近時の裁判例でも判断が地裁・高裁で相違している論点でもあり、証拠の慎重な管理・収集が必要となる。

(2) 対価／利益の「相当性」に関する要件と裁判例

職務発明に関する特許法の条文は、順次、法改正がされてきた。問題となった特許発明と、施行後の適用関係の問題上、職務発明訴訟において問題となってきたのは基本的に「利益」ではなく、「対価」の相当性であった。しかし、従前の改正で「利益」は「対価」から狭めるような趣旨であるということは一般に指摘されておらず、従前の裁判例での考慮事項は、一定の参考になると考えられる。

また、相当性に関する判断の中では、その考慮要素や、必要となる証拠について、発明者性に関する判断と、一定の重複がみられる。例えば、知財高判平成30年10月23日（平成29年（ネ）第10097号）では、発明が従来技術と比較して技術的優位性を有する特徴的部分から、会社が発明によって得る独占的利益を判断するとした。ここでは発明の特徴的部分が、発明者性の判断のみでなく、相当の対価に関する判断でも考慮されている。知財高判令和元年7月24日（平成31年（ネ）第10013号）では、改良発明という点が考慮された。このように、会社が得た利益に関する検討の中で、特徴的な部分が検討される例が散見される。

さらに、知財高判令和2年3月30日（令和元年（ネ）第10064号）では、「それまでの実験成果を基に、その定量化を指示したからといって、……発明明等の技術的思想の具体化に創作的に関与したものと認めることはできない」や、「プロジェクトにおいて、研究のマネージャーとして、日々の研究の優先順位をつけ、進捗の管理をすることが重要なミッションであり、日々の研究計画を策定し。研究員に渡して、その結果のヒアリングをし……再度フィードバックして計画を作り直す業務を行った」という点から、共同発明者と会社側が主張した者について「プロジェクトに管理者として関与したものである」との理由から共同発明者性が否定されている。また、知財高判令和2年6月30日（平成30年（ネ）第10062号）では、「他の者は……指示に基づいてプログラミングをするなど、技術的創作に該当しない関与を行ったにすぎないという趣旨の主張」が貢献度に関する議論の中でされた際に、発明報告書との整合性を考慮しているも存在し、否定的な判断がされた。このように、貢献度に関する主張の中で、発明者性と同様に議論が行われる場合も存在する。

(3) 職務発明紛争における労使間紛争としての性格

職務発明に関する諸論点は、正規雇用の従業員を典型とする業務従事者と会社の関係性を調整する、法令の性質上、労働法と特許法の交錯する論点として紹介されることが多い。実際、「相当の利益」の内容や、職務発明規程の変更と労働条件の不利益変更との関係など、労働法と特許法の双方からの検討が必要な個別の論点は多々、存在している²⁰。そもそも、大まかにいえば労働者と会社との間の利害関係を調整する制度である、職務発明に関連する紛争という事柄の性質上、職務発明紛争は、労使間紛争としての性格を必然的に帯びる。

そのため、職務発明に係る請求の法的要件から、紛争に固有の問題点を検討する上で、第2で概観したような、労使間紛争全般にみられる紛争解決・予防のトレンドを考慮することには一定の意義が生じるものと解される。

他方、平成27年に職務発明ガイドラインが制定された一方で、近時の職務発明紛争の事案では、そうした社内制度が整備されていないことが（紛争発生時との兼ね合いでの認定ではあるものの）推察される事案も少なくない。会社と従業員との間の合意形成が用意ではないことは一つの要因であると考えられる。東京地判平成30年11月29日（平成28年（ワ）第29478号、平成29年（ワ）第8860号）では、役員の解任との関係で職務発明規程の内容が参照されている。また、大阪地方判令和5年1月12日（令和4年（ワ）第2695号）では退職時の合意なども職務発明規程などと合わせて合意されたが、その有効性を問題としていた。

しかし、適切な制度構築は、紛争予防に加え、人材の有効な活用の観点からも重要性を増している。さらに、かつて、発明者に関する願書の記載の内容から、発明者の問題が議論された知財高判平成19年3月29日も存在しており、その趣旨は願書への記載を社内でも慎重に行うよう求める趣旨を含むとされる²¹。出願の形式にも注意した制度設計が必要となる。特に生成AIの出現によって、AIを使用した者や技術提供者との関係での権利関係が複雑化する中では、出願において発明者とする者が適切に審査・管理される必要性は高い。一般的な管理をしたに過ぎない者、指示に従った補助者、設備援助者を除外するという点が、従前の紛争に関する議論の中で整理されてきた²²が、出願までのフローの構築に関しても、研究道具としてのAIが組み込まれた研究の必要性が高まる場合、職務発明との関係を考慮する必要性が高まることも考えられる。

2. 裁判例を踏まえたイノベーション人材の評価と紛争予防

(1) 人材管理データとしてのエビデンス

発明者性の認定については、社内の意思決定に係る議事録の他、実験ノート、内部のメールといった、様々なエビデンスが重要性を有することが裁判例において示されている。他方、頻繁に詳細な研究活動の記録が求められる場合、イノベーション人材はストレスを抱き、パフォーマンスを発揮できないということや、より制約のない他社へ移動してしまうということが考えられる。仮に頻繁という程度ではないにしても、研究活動への制約が増えることは、従業員の不満を生じる可能性は否定できない。

もっとも、研究活動に係る資料の保全について、職務発明紛争の予防というレベルに限定せず、他の企業内の活動やリスク管理に対して活用することで、積極的な意義を従業員と共有することが考えられる。例えば、かつて研究不正が社会問題化した際には、職務発明上の重要な客観証拠の記録・保全に対して、不正予防の副次的な効能を期待する見解が存在した²³。同様の点

20 論点の紹介につき、上野達弘「知的財産法と労働法」論究ジュリスト28号39頁（2019年）。

21 小泉＝中山・前掲注17）578頁。

22 小泉＝中山・前掲注17）576-577頁。

は、近時の人事評価の在り方でも同様の考え方をする余地がある。生成AIによる人材評価という場合、適切なデータの確保が難しいことが、前記のように指摘されてきた。所定の形式で、研究開発に關与した時間や役割といった情報を集約することは、効率的に人員を評価する上で、定量的な情報のみでは測りきれない側面はあるとしても、一定の意義を持つことは十分に考えられる。従業員に対しても、単に会社側の都合のみでなく、適切に貢献を評価しやすくなり、従業員にとっても利益になるという点について、コミュニケーションを図りながら、人事労務制度全般の設計・構築も見据えて検討を行うことが、今後のイノベーション人材の管理・評価体制の在り方の選択肢の一つとなることも考えられる。

(2) イノベーション人材の流出予防対応

現在の職務発明ガイドラインでは、利益の相当性は手続に注目して検討するとされており、適用される基準が画一的・同一である必要もないとされ、柔軟な制度設計を許容している²⁴。さらに、付与すべき「利益」について、従前の「対価」からの改正によって概念として広がりを持ったことを受け、金銭以外に、ストックオプションや、留学機会など、柔軟な内容を定めることを許容するものとしている²⁵。

平成27年改正に伴い、このような利益に関する幅広い解釈が可能な状況が生じたが、純粋な名誉のみでなく、一定の発明との牽連関係が利益の内容に求められ、例えば研究環境の整備は直接に従業員の利益ではないことから、職務発明における利益としては認めない見解が示されている²⁶。反面、研究開発環境の整備自体は、意欲の向上となりえる他、名誉の尊重も、労使の円満な関係性の構築について重要となる。古い事案としては、東京地判平成22年7月9日（平成21年（ワ）第184号）において発明者名誉権に関する主張が行われ、近年の事案においても、東京地判令和6年1月31日（令和4年（ワ）第12383号）としてハラスメントに関する主張が職務発明に関する主張と並行して行われた。

いずれにしても、職務発明紛争には、労使間紛争としての性質の側面があり、労使双方が合理的な条件で納得できなければ、事業遂行自体が、労働者の意欲の低下や、会社側の過度な負担によって妨げられるという問題がある。職務発明紛争の発生時に、発明者性に関する要件の立証に係るエビデンスを保全することは、紛争発生を抑止や、前記のような評価制度の構築には資する一方、労働者側に直接的な利益を与えるものではない。そのため、上記の柔軟な制度設計が可能となった状況において、合理的であって、相当性を有するといえる枠内での制度設計を通じ、イノベーション人材が流出しないよう、積極的に自社で働く意欲を高める施策も重要性を増している。

以上の制度設計を考える際、特にスタートアップ企業の場合には、ストックオプションの付与が重要性を有する。特に、ストックオプションの制度構築は、特許法の枠内のみでなく、会社法の手続を踏まえた対応が必要である。さらに、近年ではスタートアップ支援の政策的な必要性が

23 山田剛志＝氏家隆国「共同研究における発明者の認定」ビジネス法務19巻1号141-142頁（2019年）が経済産業省「研究不正を防ぐために」（https://www.meti.go.jp/policy/economy/gijutsu_kakushin/innovation_policy/pdf/150526_kenkyufusei_kyouzai.pdf（2025年6月20日・最終閲覧））（平成27年5月）を紹介しつつ、意義を説く。

24 特許庁「特許法第35条第6項の指針（ガイドライン）」6頁（https://www.jpo.go.jp/system/patent/shutugan/shokumu/shokumu_guideline.html（2025年6月15日・最終閲覧））。

25 特許庁・前掲注24）27-28頁

26 深津拓寛＝松田誠司＝杉村光嗣＝谷口はるな『実務解説 職務発明——平成27年特許法改正対応』129-131頁（商事法務、2016年）。

ら、産業競争力強化法21条の19として、設立年数や、大臣への確認などを要件に、会社法上の規制を緩和し、機動的なストックオプションの発行を可能とする対応がされている²⁷。コーポレート法務分野の動向も踏まえた、総合的な制度設計が重要性を増している。

なお、実際に支給した利益について、会社側で明確にする必要性もある。知財高判令和6年2月1日（令和5年（ネ）第10069号）ではクオカード、知財高判令和6年3月25日の前記判決では、技術指導料などの支払いが、発明をしたこととの関係での給付であるか否かが、消滅時効との関係で問題となった。さらに、消滅時効に関する点を措いても、従業員側との認識の齟齬の予防としては、支払いが何に対するものか、誤解がないようにすることの重要性は高い。

もっとも、実務的に多くの場合、金銭的な評価を発明に行うに留まる例が多いと思われる。具体的には、出願時の補償、特許等の登録時の補償、その後の実績評価という手順の評価が多いが、こうした手法は退職後の従業員の追跡が困難となるなどの問題も指摘されてきた²⁸。ただし、従来からの制度の改定は、会社側として従前の運用からの変更点が多いことで、かえって負担となる場合がある。さらに、東京地判令和5年3月16日（令和3年（ワ）第11653号）では、新規程と旧規程が存在し、その適用時期が問題とされているように、規程の改定はその管理も含めると会社側の負担となる。そのため、会社としての必要性に加え、コストや運用を実際に行うことが可能かという点も、制度設計で必要となり得る。

第4. おわりに

職務発明紛争という文脈で従来、労働法と特許法といわれる場合、個別の論点の法解釈において、労働法規と特許法のいずれを重視するか（いずれに寄せて解釈すべきか）という点が論じられることが多かった。他方、企業知財部・法務部が実際に社内で要請される問題の対応は、より包括的な労働環境の整備ないし、人材の活躍できる環境の検討であるということは少なくない。職務発明分野の特許法の議論には未確定の論点が複数存在するが、実態として生じる問題へのニーズに即した対応のためには、上記のとおり、会社法や労働法規の横断的な知見が要請されている。

いずれにしても、イノベーション人材の活躍を阻害せず、適切な意欲向上に資する仕組みを企業が策定する必要性は、人材獲得競争の熾烈化に伴い、日々高まっている。もっとも、人材の管理の在り方は、企業規模や事業環境など、内外の要因によって様々である。例えば、本連載では次回以降、（職務発明に限らない議論を取り扱う形であるが）グループ会社のガバナンスや産学連携といった論点を扱っていくことを予定しているが、企業と大学、国際的に事業するグループ企業とベンチャー企業といった要素だけでも、必然的に人材管理で留意すべき点は相違してくる。制度設計の柔軟性が増した中では、自社が重視するものは何かという点を持っているか、持っていないかという点が、制度設計を内製するにしても、外部専門家と協働するとしても、重要となっている。

以 上

27 寺井大貴＝由井恒輝＝近藤武尊＝金崎哲平「産業競争力強化法に基づく募集新株予約権の機動的な発行（ストックオプション・プール利用の会社法特例）に関する制度の解説」NBL2391号27頁（2025年）。経済産業省「募集新株予約権の機動的な発行（ストックオプション・プール）に関する制度」（<https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/stockoptionpool/index.html>（2025年6月21日・最終閲覧））にも手続の概要やFAQが記載されている。

28 深津＝松田＝杉村＝谷口・前掲注）197頁。