

# 職務発明と労働法規制についての一考察

(A study of employee invention and regulations of labor law)

岡田 健太郎

## 第1章 序論

職務発明に労働法の規制が及ぶかという問題については、既にいくつか論考が発表されている。特に、特許法35条改正の立案担当者が執筆した論考には、職務発明に関する労使の定めは「労働条件」には該当せず、労働基準法や労働契約法が適用されないとする趣旨の論考が多い。その主な理由は、「労働条件」であると解してしまうと職務発明に関する現在の実務の取扱いとの乖離が生じてしまうというものである。

しかし、筆者は、職務発明に関する労使の定めは実態としては労働契約関係における労働者の待遇に他ならず、使用者から労働者に支払われる「相当の利益」についても、その定め方によっては労働基準法上の「賃金」に該当する場合がありますと解する。

本稿では、労働基準法や労働契約法の個々の条文を個別に検討し、職務発明に関するために労働法規を適用したとしても、実務と乖離する事態は生じず、むしろ他の労働法規制との整合性が取れるということを論じたいと思う。

## 第2章 職務発明と「労働条件」

### 第1 はじめに

職務発明と労働法の関係性について論ずる論考においては、職務発明における特許を受ける権利の帰属（使用者と従業員のどちらに帰属するか）の取決めや、職務発明によって使用者から従業員へ支払われる「相当の対価」ないし「相当の利益」が「労働条件」に該当するか、という観点で論じられることが多い。

そして、前述の通り、立案担当者の執筆した論

考は、職務発明に関する取決めが労働条件に該当せず、特許法35条によってのみ規律されるという見解を述べるものが多い。

しかしながら、筆者は、職務発明に関する取決めの特許法35条以外の労働法規制が全く及ばないとするのは妥当ではなく、「労働条件」といっても個々の法律や条文により異なる意味を持ちうると考えられることから、職務発明に関する取決めが「労働条件」に該当するかという一般的な問題の立て方をするのではなく、個々の条項ごとにその該当性を検討し、労働法規の適用の有無を検討した方が良いと考える。

以下では、これまでの学説を概観したうえで、自説を論ずることとする。

### 第2 学説

#### 1 労働条件該当性否定説

(1)『木村陽一「新たな職務発明制度」17頁(L&T、2004年7月)』は、平成27年改正前の「相当の対価」について、「一般的には労働条件ではないと解すべきと考える。」としている。

同論考は、その理由として、①35条は労働法規としての側面を有することは否定できないが、「相当の対価」一般が、憲法27条2項の勤労条件法定主義を淵源とし、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たす」（労働基準法1条）べく規律されるべきものとまでは考えにくいこと、②旧法の場合・運用との連続性を考えても、相当の対価を労働条件と考えることには無理があること、を挙げている。

(2)『深津拓寛他「実務解説 職務発明—平成27年特許法改正対応」213頁(商事法務、2016年)』は、「職務発明の取扱いは「労働条件」にあたらぬというべきである。」としている。

同論考は、その理由として、①職務発明につい

て特許を受ける権利の帰属及び「相当の利益」に関する問題は、あくまでも発明者たる地位との関係で生じるものであるのに対して、労働契約関係は、使用者が労働者を使用して労働させること、及び労働の対償としての賃金の支払いをその本質としている点で異なること、②職務発明制度と労働基準に関する規制の法目的の相違を背景として、特許法35条は、職務発明について特別の取扱いを定めたものであること、③実質的観点から見ても、特許法35条自体が使用者と従業者との力関係を考慮した労働法的配慮をすでに織り込んでおり、あえて特許法に重ねて労働法の規制を及ぼす必要はないこと、などを挙げている。

## 2 労働条件該当性肯定説

(1)『土田道夫「職務発明とプロセス審査—労働法の観点から」152頁～154頁(田村善之・山本敬三編、有斐閣、2005年3月)』は、「職務発明と労働法との関係についてポイントとなるのは、職務発明とその対価が労働条件に当たるか否かである。」とした上で、私見は労働条件説(肯定説)に立つとしている。

同論考は、その理由として、①労働条件は、「労働契約における労働者の待遇の一切」と定義されるところ、発明とその対価は、労働契約における従業者の処遇に関する事項に属すること、②労働法規による規制と特許法35条の規制とが食い違うとの懸念は、職務発明に対する特許法と労働法の重畳適用を認めつつ、特許法の趣旨を考慮して労働法を解釈し、また特許法の優先適用を肯定することで回避できるのではないかと考えられること、を挙げている。

同論考は、職務発明とその対価が労働条件に該当するとした上で、個々の労働法規の条項ごとに、特許法の趣旨を考慮して労働法を解釈したり、特許法を優先的に適用したりすることにより柔軟な結論を図ろうとする考え方であり、個々の条項ごとに適用の可否を考えるという点で、後述の自説と共通性があると考えられる。

(2)『荒木尚志ほか「詳説労働契約法[第2版]」110頁(弘文堂、2014年5月)』は、労働契約法7条、10条にいう「労働条件」について、「職務発明に対する対価もここという労働条件

に該当すると解される。」としている。

## 第3 検討の視点

1 「労働条件」という用語は、労働基準法、労働組合法、労働契約法などの法律の個々の条文において使用されており、それらがすべて同じ意義を有しているとは限らない。

例えば、労働基準法15条にいう「労働条件」には、福利厚生に関する事項や寄宿舎規則に関する事項が含まれないが、労働契約法7条、10条にいう「労働条件」にはこれらの事項も広く含まれるとされている(荒木ほか・前出110頁)。

また、条文によっては、「労働条件」に該当するか否かについて結論を出しただけでは問題が解決しない条文もある。例えば、労働協約によって職務発明に係る「相当の利益」の基準について定めた場合に、その基準に違反する個別の労働契約を無効とする規範的効力が生ずるか、という問題を検討するにあたっては、「相当の利益」が「労働条件」に該当するか否かを検討するだけでは不十分であり、「相当の利益」が労働組合法16条にいう「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に該当するか否かが検討されなければならない<sup>1</sup>。

したがって、漠然と「労働条件」に該当するか否かという問題設定をするのではなく、職務発明に関する規定に労働法の規制が及びうるかという一般的な問題意識を持ったうえで、個々の規定ごとに適用の可否を検討することが妥当であると考ええる。

2 東京高判平成16年1月29日(判時1848号25頁)は、職務発明の相当対価請求訴訟の準拠法を定めるための理由づけとして、「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いうことが出来る。」としている。

また、否定説の言う、「特許法35条自体が使用者と従業者との力関係を考慮した労働法的配慮をすでに織り込んでいる」という分析も、その通りであると考えられる。

しかしながら、特許法35条が労働法規として

の意味を持ち、労働法的配慮を織り込んでいたとしても、他の労働法規の適用は一切必要なく適用が排除されるかどうかについては、別個の検討を要するであろう。

労働法制は、労働基準法、労働契約法、労働組合法等いくつかの法律、規則、行政解釈により形作られており、特許法35条という一つの条文で全ての労働法的配慮を充足しているというのは無理があると思われる。

したがって、職務発明に関する規定に対する労働法の規制を一切排除するのは適切ではなく、一般的には及びうるという前提のもとで、個々の労働法規ごとに、適用の可否を検討するというという姿勢が妥当であると考えられる。

3 以下では、上記の前提に立って、個々の労働法規の適用の是非を検討することとする。

#### 第4 労働条件の明示（労働基準法15条）

1 労働基準法15条1項は、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定している。

ここにいう「賃金、労働時間その他の労働条件」に、職務発明に関する条件も含まれるのか、言い換えれば、職務発明について「契約、勤務規則その他の定め」により特許を受ける権利の帰属を定めた場合や「相当の利益」について定めた場合に、使用者は、労働基準法15条1項の規定に基づき、労働者に対してそれらの内容を明示する義務を負うのであろうか。

2 職務発明に関する定め労働者への明示の問題に関連する特許法上の規定としては、特許法35条5項がある。同条項は、契約、勤務規則その他の定めにおいて定められた相当の利益が不合理であるかの考慮要素の一つとして、相当の利益の内容を決定するための基準の「開示の状況」を挙げている。そして、特許法35条6項の指針（ガイドライン）によれば、「開示」とは、従業者等がその基準を見ようと思えば見られる状態にすることを意味するとされ（同指針第二・一・1（四））、開示等の「状況」とは、開示等の手続がなされたか否かという二者択一的な判断のみではなくその手続の状況全般が考慮要素となるこ

とを意味するとされ（同指針第二・一・1（六））、職務発明に係る権利が使用者等に帰属する時までに開示されていれば、そのことは不合理性をより強く否定する方向に働くものと考えられる、とされている（同指針第二・三・2（三））。

すなわち、労働基準法15条の労働条件の明示は労働契約の締結時に必要であるのに対し、相当の利益の内容を決定するための基準の開示は職務発明に係る権利が使用者等に帰属する時までになされていれば足り、しかも開示が不十分であっても協議や意見の聴取の状況等の総合判断によって不合理性が否定される場合もあり得るのである。

3 職務発明に関する取扱いが「労働条件」ではないとする説は、この労働基準法15条の規定などを根拠に、仮に労働条件に該当するとすれば企業は従業者の入社時に職務発明に関する取扱いを明示しなければならず、現在の一般的な運用と異なるものである、と主張する（前出・深津ほか214頁）。

4 労働基準法15条1項にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」の意義については、労働基準法施行規則5条1項の1号から11号までに定められている。

その中には、労働者の職務発明に係る特許を受ける権利の帰属に関する定め（労働者に帰属するのかそれとも使用者に帰属するのか）は規定されていない。したがって、職務発明に係る特許を受ける権利の帰属に関する定めは、労働基準法15条1項の「労働条件」には該当しない。

他方、労働者の職務発明に関する「相当の利益」に関する定めについては、「賃金」（同項3号）、「臨時に支払われる賃金」（同項5号）との規定があり、職務発明に関する「相当の利益」が「賃金」に該当するのかが問題となる。

この点、「相当の利益」が「賃金」に該当するかについて、詳しくは後記第3において述べるが、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ使用者に特許を受ける権利を取得すること及び「相当の利益」の支給条件が明確に定まっており、「相当の利益」が金銭で支払われる場合には、「相当の利益」は「賃金」に該当すると解する。



その他の場合には、「賃金」には該当せず、労働基準法施行規則5条1項の各号にも他に該当する事項がないことから、労働基準法15条1項にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」には該当しないと解される。

5 上記の通り、「相当の利益」は「賃金」に該当する場合と該当しない場合とがあり得るが、「相当の利益」が「賃金」に該当する場合には、労働基準法15条1項により、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対してその内容を明示する義務が生じる。ただ、このように解したとしても、労働契約によって「相当の利益」が定められた場合には、契約締結前に労働者がその内容を把握していることは当然であり、労働協約や就業規則によってあらかじめ「相当の利益」の支給条件が明確に定まっている場合には、それを労働契約の締結に際して労働者に明示する義務を課したとしても、他の労働条件と同様の規制にすぎず、使用者に特段重い義務を課したことにはならないと思われる。

このような場合、「相当の利益」については、労働基準法15条1項による規制と、特許法35条5項の手續規制の双方が及ぶことになる（ただし、重複する部分が多いと考えられる。）。

6 他方、「相当の利益」が「賃金」に該当しない場合には、労働基準法15条1項にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」には該当しないと解される。

ただ、そうであるからといって、職務発明に関する定めが労働基準法の他の条項や他の法律にいう「労働条件」に一律に該当しないと解釈するのは、やや性急であるというべきであろう。

労働基準法施行規則5条1項は「法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は次に掲げるものとする。」として1号から11号まで列挙しており、その中には、例えば寄宿舎に関する条件は規定されていない。これに対し、次に述べる労働基準法3条にいう「労働条件」には、寄宿舎に関する条件も含む趣旨であるとされており（昭和63年3月14日基発第150号）、労働基準法3条に規定された「労働条件」よりも労働基準法15条に規

定された「労働条件」の方が狭い概念である。

したがって、他の条項についても、個別にその適用の有無を検討する姿勢が重要であると考えられる。

#### 第5 均等待遇の原則（労働基準法3条）

1 労働基準法3条は、「賃金、労働時間その他の労働条件」について、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由としての差別的取扱を禁止している。かかる規定が、労働者の職務発明に係る特許を受ける権利の帰属に関する定めや、労働者の職務発明に関する「相当の利益」に関する定めについて適用されるであろうか。

2 労働基準法3条にいう「労働条件」は、労働契約関係における労働者の待遇の一切をいうとされており（菅野和夫「労働法〔第11版〕」229頁（弘文堂・2016年））、「その他の労働条件」には解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含む趣旨であるとされている（昭和63年3月14日基発第150号）。

そして、労働基準法3条は、国籍、信条、社会的身分という特定の理由に基づく差別的取扱いを禁止する規定であり、差別の「理由」が限定されている一方で、上記の通り、適用される「対象」は、労働者の待遇の一切について広く適用する趣旨であると考えられる。従って、職務発明に係る特許を受ける権利の帰属についても、職務発明に係る「相当の利益」についても、同条にいう「その他の労働条件」に該当すると解釈するのが相当である。

例えば、ある会社において、従業員の職務発明における「相当の利益」の金額が、従業員の地位や発明の内容ではなく国籍のみで差別されるような職務発明規程があったとすれば、かかる規定は労働基準法3条に違反すると解釈されるのが自然であろう。

3 労働基準法3条の解釈にあたっては、他に差別を合理化する理由の存在の有無を確認し、そのような合理性がない場合にはじめて、国籍等を「理由として」差別取扱いがなされたということになる、とされている（労働省労働基準局編著「全訂六版 解釈通覧 労働基準法」27頁（総合労働研究所））。

したがって、従業者によって適用される職務発

明規程が異なっても、他に合理的理由があるのであれば労働契約法3条には違反しないとされ、「国籍」「信条」「社会的身分」を理由とする差別的取扱であると判断されるケースは実際にはあまりないと考えられる。上記のような明らかに不当なケースを労働基準法3条によって規制することは、むしろ当然とも言えることであり、適用範囲が不当に拡張するというおそれはないと考えられる。

#### 第6 就業規則の不利益変更（労働契約法10条）

1 労働契約法10条は、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」と規定している。

そして、就業規則に定められている事項であっても、労働条件でないものについては、労働契約法10条は適用されないとされている（平成24年8月10日基発0810第2号）。

そこで、職務発明に係る特許を受ける権利の帰属や相当の利益に関する取決めが、労働契約法10条にいう「労働条件」に該当するかが問題となる。

2 労働契約法10条にいう労働条件については、就業規則で合理的規定を定めることにより労働契約の内容となり得る事項であることが必要であるが、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、災害補償、人事事項、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等が広く含まれると解される（荒木ほか・前出110頁）。

したがって、職務発明に係る「相当の利益」についても、同条にいう「労働条件」に該当すると解される。

また、職務発明における特許を受ける権利の帰属（特許を受ける権利が労働者ではなく使用者に帰属するという取決め）についても、従業員にとって自らが労働として行う職務発明について特許を受ける権利が自分には帰属せず会社に帰属

するという重要な事実であり、労働契約の内容となり得る事項であるから、「労働条件」に該当すると解する。

3 「相当の利益」が労働契約法10条にいう「労働条件」に該当するとすれば、「相当の利益」に関する就業規則（職務発明規程）に従業員に不利益に変更する場合や職務発明規程を新設する際に、特許法35条5項の手續規制が及ぶと共に、労働契約法10条の規制が及ぶこととなる。特許法35条5項の規制は、「協議の状況」「基準の開示の状況」「意見の聴取の状況」等を考慮して、不合理であってはならないという内容であるのに対し、労働契約法10条の規制は、労働者への周知、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的である必要があるという内容であり、両者は重複する部分が多いが、全く同じ内容であるわけではなく、就業規則で「相当の利益」の定めをする場合には双方を満たす必要がある。

ただ、これは使用者側に特別の負担を課すものとは言えず、就業規則において労働条件を定めている以上、労働契約法10条の規制が及ぶことはある意味で当然のことと考えられる。

4 もともと職務発明規程が存在しなかった会社において、職務発明の特許を受ける権利を使用者に原始帰属させるという規程を就業規則によって創設する場合、権利帰属に関する定め自体には、特許法35条5項の手續規制は及ばない（深津ほか・前出111頁）。

これに対し、職務発明の特許を受ける権利の帰属は、労働契約法10条の「労働条件」に該当することから、労働契約法10条の規制は、上記のような場合にも及ぶと解される。職務発明による特許を受ける権利は財産権であり、特許を受ける権利の帰属を労働者から使用者に変更するにあたっては、労働法的な規制を及ぼすことが妥当であると考えられる。

### 第3章 「賃金」に関する論点

## 第1 問題の所在

従業員は、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明についてあらかじめ使用者に特許を受ける権利を取得させ、使用者に特許権を承継させたときは、相当の金銭その他の経済上の利益（「相当の利益」）を受ける権利を有する（特許法35条4項）。

かかる「相当の利益」は、労働法（特に労働基準法）にいう「賃金」に該当するか。

### 第2 「賃金」の意義

1 労働基準法11条は、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」とされている。

2 この労働基準法11条については、いくつかの行政解釈が示されている。

まず、労働者に支給される物又は利益のうち、労働契約においてあらかじめ貨幣賃金の外にその支給が約束されているものは、賃金とみなされ、退職金、結婚手当等であっても労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものは、賃金とみなされる（昭和22年9月13日発基第17号）。

また、いわゆるストックオプションについて、権利付与を受けた労働者が権利行使を行うか否か、また権利行使するとした場合において、その時期や株式売却時期をいつにするかを労働者が決定するものとしていることから、この制度から得られる利益は、それが発生する時期及び額ともに労働者の判断に委ねられているため、労働の対償ではなく、労働基準法第11条の賃金には当たらないとされている。ただし、ストックオプションは賃金ではないが、労働条件の一部であるとされている（以上につき、平成9年6月1日基発第412号）。

3 職務発明に関する「相当の利益」ないし平成27年改正前の職務発明に関する「相当の対価」が「賃金」に該当するかについては、行政解釈はされていないようである。

### 第3 「労働の対償」と「相当の利益」の関係

「賃金」であるためには「労働の対償」であることが必要であるところ、「相当の利益」は「労働

の対償」といえるか。

この点、特許法35条4項は、従業員が「相当の利益」を受ける権利を有する場合として、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に特許を受ける権利を取得させたとき、及び使用者に特許権を承継させたとき、を規定している（同項は、専用実施権及び仮専用実施権を設定したときについても規定しているが、以下では割愛する）。

上記規定からも分かる通り、従業員が「相当の利益」を受ける権利を有する場合は、大きく分けて、①職務発明が完成した後に契約により特許を受ける権利ないし特許権を従業員から使用者に承継（譲渡）する場合と、②職務発明が完成する前に契約や就業規則等によってあらかじめ使用者に特許を受ける権利を取得させることを定めている場合（特許法35条3項参照）が考えられる。

そこで、以下、それぞれの場合について、「相当の利益」が「賃金」に該当するかについて検討する。

### 第4 発明完成後に契約により特許を受ける権利ないし特許権を承継させる場合

特許を受ける権利の原始的使用者帰属の定めがなく、職務発明が完成した後に従業員と使用者の契約により特許を受ける権利ないし特許権を従業員から使用者に承継（譲渡）する場合（上記①の場合）には、特許権を承継させるか否かが労働者の判断に委ねられていると言え、「相当の利益」は従業員が自らの判断により特許を受ける権利ないし特許権という財産権を使用者に承継させたことの対価であると評価できることから、このような場合の「相当の利益」は「賃金」ではないと解される。

### 第5 特許を受ける権利が使用者に原始帰属する場合

1 次に、職務発明が完成する前に契約や就業規則等によってあらかじめ使用者に特許を受ける権利を取得させることを定めている場合（上記②の場合）について検討する。特許法35条3項は、従業員がした職務発明については、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者に特



許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から当該使用者に帰属すると規定しているが、このようにあらかじめ使用者に特許を受ける権利を取得させることを定めていた場合は、相当の利益は「賃金」と言えるであろうか。特に、労働協約、就業規則、労働契約等によって「相当の利益」の支給条件が予め明確に定まっている場合に「賃金」と言えるのではないかが問題となる。

2 この点、仮に定めがなければ本来従業者に帰属するはずの特許を受ける権利が、定めをすることにより使用者に帰属することとなり、その対償として従業者が「相当の利益」を取得しているのだから、「相当の利益」は特許を受ける権利の対償であって「労働の対償」ではない、との考え方もあり得る。

しかしながら、従業者が行う職務発明は、その性質上、使用者の業務の範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者における従業者の現在又は過去の職務に属するものである（特許法35条1項）。

そうだとすれば、従業者が職務発明を行う過程は、従業者がその職務として行った労働そのものであり、その労働によって使用者は特許を受ける権利を取得し、従業者は「相当の利益」を受ける権利を取得したものである。その過程には発明という創作行為が含まれているものの、労働法的観点から見れば、労働者に支給される「相当の利益」を「労働の対償」と評価することに支障はないと解される。

したがって、労働協約、就業規則、労働契約等によって「相当の利益」の支給条件が予め明確に定まっており、かつ「相当の利益」が金銭により支払われる場合には、「相当の利益」は「賃金」と解する。

なお、平成27年改正によって、特許を受ける権利の原始的使用者帰属が認められるようになったため、「相当の利益」が「賃金」であることがより容易に理論づけられるようになったと思われるが、平成27年改正前の予約承継の制度下にあっても、特許を受ける権利が従業者から使用者に承継されることがあらかじめ明確に定まって

いるのであり、従業者が労働したことにより特許を受ける権利が生じ、それが「相当の対価」に変容しているのであるから、全体としてみれば「相当の対価」は従業者の「労働の対償」として評価でき、「賃金」に該当すると評価できるのではないだろうか。

3 上記のように「相当の利益」が労働基準法上の「賃金」に含まれるという考え方は、結婚手当などであっても労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものは、広く賃金とみなすという行政解釈とも整合していると思われる。

4 この点、職務発明は、必ずしも雇用関係に限られず、国と国家公務員、地方公共団体と地方公務員の関係や、請負契約関係においても適用されることから、「相当の利益」は「賃金」に該当しないのではないかという反論もあり得る。

しかしながら、例えば結婚手当など、必ずしも雇用関係に限られない支払いについても、雇用関係において支払われる場合には行政解釈によれば「賃金」に該当する余地があるのであり、職務発明における「相当の利益」についても、同様に雇用関係において支払われる場合には「賃金」に含めることに支障はないはずである。

5 また、ストックオプションについては、労働条件ではあるが賃金ではないという行政解釈が示されているところ、職務発明における「相当の利益」もこれと同様に考えるべき、という考え方もあり得る。

しかし、ストックオプションが賃金ではない理由は、この制度から得られる利益が発生する時期及び額ともに労働者の判断に委ねられているため労働の対償ではないというものであり、職務発明における「相当の利益」の支給条件が、労働協約、就業規則、労働契約等によって予め明確に定まっている場合には、発生する時期及び額が労働者の判断に委ねられているとは言えず、ストックオプションと同様に考えることはできない。

6 また、前述の行政解釈は、ストックオプションが賃金ではないことの帰結として、ストックオプションを賃金の一部として取り扱うことが労働基準法24条（賃金の全額払いの原則）に違反

する、としており、発生する時期や額が流動的なストックオプションを通常の賃金に代えて支払うことにより労働基準法24条の潜脱することを防止する趣旨があると考えられる。前出・土田151頁以下も、「発明の対価を賃金(労働の対価)に含めて支払うことが法的に可能かどうかの問題となるが、この点は認められていない。」としている。

しかし、ストックオプションは、毎月の給料に代えてストックオプションを付与するというケースが想定できるのに対し、職務発明における「相当の利益」は、職務発明が完成した場合でなければ従業員に支払われることはなく、通常の賃金の代わりに「相当の利益」を支払うということはそもそも考えにくいのではないだろうか。この点は、結婚手当を通常の賃金の代わりに支払うことが考えにくいと同様である。

したがって、「相当の利益」が「賃金」に該当すると考えたとしても、労働基準法24条を潜脱するおそれはないように思われる。

7 平成27年改正により、「相当の対価」が「相当の金銭その他の経済上の利益」に改正され、留学の機会の付与やストックオプションの付与等金銭以外の経済上の利益も「相当の利益」に該当しうることとなった。「相当の利益」がストックオプションにより支払われる場合には、前述の行政

解釈により、「賃金」には該当しないこととなる。また、留学の機会の付与についても、その支給条件があらかじめ明確になっているとは言えず、「賃金」には当たらないと解される。

#### 第5 小括

以上の通り、職務発明が完成した後に従業員が使用者に特許権を承継させた場合には、「相当の利益」は「賃金」とは言えないが、あらかじめ使用者に特許を受ける権利を取得させることを定めており、かつ、労働協約、就業規則、労働契約等によって「相当の利益」の支給条件が予め明確に定まっており、「相当の利益」が金銭で支払われる場合には、「相当の利益」は「賃金」に該当すると解する。

## 第4章 結語

以上見てきた通り、「相当の利益」が労働基準法における「賃金」に該当する場合があります、職務発明に関するために労働基準法や労働契約法がある程度広く適用されると解釈したとしても、実務的取扱いから乖離するという事態は生ぜず、むしろ様々な利益を考慮した労働法規制を職務発明に対しても及ぼす余地を残しておくという方が、実態に即した解決となるのではないかと思われる。

<sup>1</sup> 前出・木村17頁も、「相当の対価」について「労働条件」ではないとしながら、「労働組合法16条にいう『その他の労働者の待遇』に

該当すると考える余地もあるのではないかと述べている。