

## 派遣社員による職務発明についての一考察

高 橋 淳\*

**抄 録** 特許法35条においては、従業者が行った発明が職務発明に該当する場合、使用者は従業者に対して「相当の利益」を交付することが求められている。「相当の利益」は、特許法及び職務発明制度の目的である産業の発達に資するために、従業者が将来継続して使用者において更なる発明をするためのインセンティブとして付与されるものである。そのため、短期的な勤務しか予定しない派遣労働者については、インセンティブを与えても更なる発明がもたらされる可能性は低いいため、派遣労働者と正社員との間において相当の利益につき差異を設けることが合理的とも思えるが、一方、そのような差異を設けることは、同一労働同一賃金を定める派遣法に反し、違法であるとの見解もあり得る。この点については、労働法の制度趣旨と、職務発明制度の趣旨は本質的に異なり、「相当の利益」の付与は労働法上予定されている他の経済給付とは性質が異なるため、その給付について派遣労働者と正社員との間に差異を設けることは妥当であると解される。

### 目 次

1. はじめに
2. 特許法35条における職務発明の取扱い
  2. 1 職務発明制度の趣旨
  2. 2 「職務発明」該当性
3. 派遣労働者への職務発明規程の適用の有無
  3. 1 当事者の法律関係
  3. 2 派遣労働者による発明と特許法35条との関係
4. 派遣労働者に対する相当の利益の付与
  4. 1 問題の所在
  4. 2 「待遇」該当性
  4. 3 「待遇」に該当する場合
5. おわりに

### 1. はじめに

特許法35条には、職務発明にかかる特許を受ける権利について、使用者の原始帰属等の措置を認める一方、当該職務発明の発明者たる従業者に対して「相当の利益」を付与することを義務づけるとともに、「相当の利益」の決定方法

について、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、相当の利益の内容の決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、その定めるところにより相当の利益を与えることが不合理であると判断されるものであってはならないと規定されている（35条5項）。

しかしながら、実施されるべき協議の方法等の手続及び相当の利益についての具体的内容については、条文に規定はなく、また、同条6項に基づき規定されたガイドラインの記載も抽象的である上、学説も乏しく、明らかでないといわざるを得ない。

これらの点については、同法の趣旨が、将来における発明へのインセンティブの付与を通じてイノベーションを促し、産業の発達を目的とするものであり、かつ、最適なインセンティブ制度は各企業の実情に応じて異なることに照ら

\* 弁護士・弁理士 職務発明コンサルタント  
Jun TAKAHASHI

し、当該企業において最適なインセンティブ制度を設計するために適切な手続は何かという観点から、各企業の実情等に照らして、確定していくことになる。

そして、派遣労働者が、その完成に当たり派遣先事業主が他の従業員等の労力及び設備等のリスクを負担し提供した発明（以下「職務上の発明」という。）についての諸問題について考察する場合にも、同法の趣旨が、イノベーションの促進及び産業の発達のために最適なインセンティブ制度を設計させることにあり、かつ、それが各企業に応じて異なるということから出発する必要がある。本稿は、このような視点から、筆者の職務発明コンサルタントとしての経験も踏まえつつ、派遣労働者による職務上の発明についての諸問題について実務に有益な情報を提供するという観点から若干の考察を加えるものである。

## 2. 特許法35条における職務発明の取扱い

ここで、本稿の目的に必要な範囲において、特許法35条の構造等について簡潔に説明しておく。特許法35条1項には職務発明を、「従業員等がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業員等の現在又は過去の職務に属する発明」と定義している。

そして、従業員等による発明が職務発明に該当する場合、使用者等はその発明について無償で通常実施権を有する一方（特許法35条1項）、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等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等に原始的に帰属することになる（同条3項）。

このように、職務発明にかかる特許を受ける権利を使用者等に原始帰属させる場合には、使

用者等は従業員等に対して、相当の金銭その他の経済上の利益（以下において「相当の利益」という。）を付与しなければならない（同条4項）。そして、使用者等がこの相当の利益について勤務規則等において定める場合には、相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業員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、相当の利益の内容の決定について行われる従業員等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めるところにより相当の利益を与えることが不合理であると認定されないものとする必要がある（同条5項）。

### 2. 1 職務発明制度の趣旨

特許法は、発明の保護及び利用を図ることにより、発明を奨励し、もって産業の発達に寄与することをその目的としている（特許法1条）。

そして、職務発明制度は、使用者等である企業が従業員等である発明者に対して相当の利益を付与することにより、従業員等が使用者等において、今後、発明を行うインセンティブがもたらされるという制度であり、その制度趣旨は、インセンティブにより従業員等による発明を促し、当該発明の事業化を促進させることで、上記特許法の目的である産業の発達に寄与する点に認められる。

そのため、相当の利益とは、従業員等が既に完成した発明について使用者等が支払う対価ではなく、将来における従業員等による発明を促すためのインセンティブにほかならない。

したがって、使用者等による職務発明制度の設計においては、相当の利益の付与が従業員等による将来の発明に対するインセンティブとして機能しているか否かについて検討する必要があるといえる。

## 2. 2 「職務発明」 該当性

### (1) 「従業者等」の範囲

一般的に、従業者と使用者との間においては雇用関係が存在することを意味するものであるが、本条における「従業者等」に該当するためには、「従業者等」と「使用者等」との間に雇用契約が存在することは必ずしも要求されない。

また、雇用関係といっても、正規雇用の従業員のみならず、嘱託、臨時雇い又はパートタイマーといった形態があり、さらに、常勤・非常勤といった勤務態様の差異があり得るものの、そのいずれであっても、使用者等と雇用関係が認められる場合には、特許法35条における従業者等該当性が肯定されると考えられている。

### (2) 「業務範囲に属し」について

使用者の業務範囲とは、使用者が現に行っている、あるいは将来行うことが具体的に予定されている全業務を指すと解されている<sup>1)</sup>。

### (3) 従業者等の発明行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属すること

従業者等による発明が職務発明となるためには、当該発明行為が、従業者等自身の現在又は過去の職務に属するものである必要がある。そのため、仮に従業者が使用者である企業に在職している間に発明を行ったとしても、その発明が当該従業者の職務と全く関係のないものであれば、同発明は職務発明に当たらず、自由発明<sup>2)</sup>となることになる（逆に、自由発明でなければ職務発明である）。

一方で、従業者等による発明が、具体的に使用者等から指示されたものでなくとも、当該従業者等の地位、職種、職務上の経験や、使用者等がその発明完成過程に関与した程度等の諸般の事情に照らし、使用者等との関係で当該従業者

者等の義務とされる行為の中に予定され期待されている場合であれば<sup>3)</sup>、その発明が職務に属すると解されることになる。

## 3. 派遣労働者への職務発明規程の適用の有無

### 3. 1 当事者の法律関係

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないもの」をいう（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「派遣法」）2条1号）。

すなわち、労働者派遣制度においては、派遣元事業主が派遣労働者と雇用契約を締結するものの、派遣労働者が現実に労働に従事する先となり、かつ、派遣労働者を指揮命令するのは派遣先事業主という関係となる（図1参照）。

このような法律上の関係に基づき、派遣先事業主は、派遣労働者に対して給与を支払うのではなく、派遣元事業主に対して、労働者派遣に対する対価を支払うことになる。そして、派遣労働者は、労働に従事した派遣先事業主から直接給与の支払いを受けるのではなく、雇用契約の相手方である派遣元事業主から給与の支払いを受けることになる。

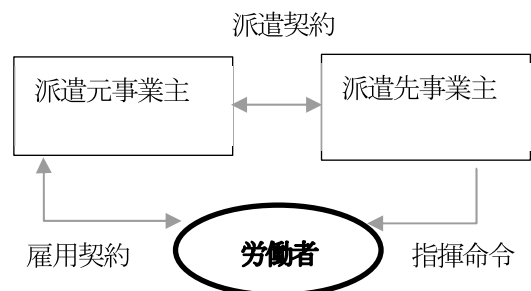


図1 労働者派遣の当事者関係図

労働者派遣と類似する制度として、出向制度が挙げられる。出向とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍したまま、他の企業の従業員となって相当長期間にわたって当該他の企業の業務に従事する制度であり<sup>4)</sup>、労働者派遣と同様に労働者供給の一態様であるといえる。

しかしながら、出向の場合には、出向元と労働者との間に加え、出向先と労働者との間においても雇用契約が成立するという点において、労働者派遣とは異なるものである（図2参照）。

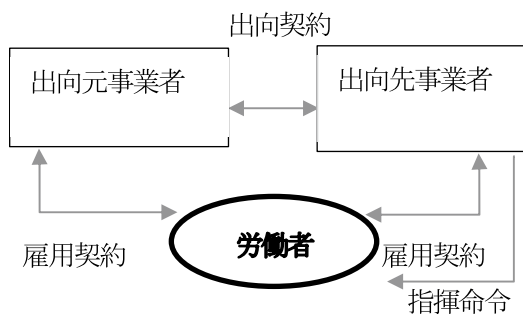


図2 出向の当事者関係図

また、その他の労働者派遣制度の特徴として以下の2点を指摘しておく。

第一に、派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならないとされ（派遣法35条の3）、かつ、派遣先事業主は、同一の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間の3年を超えて継続して役務の提供を受けてはならないとされていることから（同法40条の2第1項柱書及び2項）、派遣労働者の就業期間が原則として3年間に限定されていることを指摘することができる。

もっとも、同規定は無期雇用派遣労働者には適用されないため（同法同条1号）、無期雇用派遣労働者は、3年を超えた派遣労働も可能とされている。

第二に、派遣先事業主が同法に違反して3年を超えて派遣労働者を業務に従事させていた場合、派遣先事業主が派遣労働者に対して労働契約締結の申込みをしたものとみなされるため（同法40条の6第1項3号）、当該派遣労働者が承諾の意思表示をすれば、派遣労働者は派遣業務開始から3年経過後において、派遣先事業者と労働契約を結んだ労働者となる。

### 3. 2 派遣労働者による発明と特許法35条との関係

ここでは、派遣労働者による職務上の発明が、「職務発明」に該当するか否かという問題と「使用者等」は誰であるかという問題がある（両者は同時決定されるものであり別個に論じることが適切ではないとの見解もあり得るが、本稿においては、別個に検討する）。

#### (1) 「職務発明」 該当性

まず、職務発明該当性について検討すると、派遣労働者は、職務上の義務に基づいて、自身の現在又は過去の職務に属する発明を完成させているのであるから、当該発明は自由発明ではあり得ず、職務発明であるといえる。

#### (2) 誰が「使用者等」に該当するか

次に、特許法35条の「使用者等」は派遣先と派遣元のいずれであるかが問題となる。

前記のとおり、労働者派遣においては、雇用関係は、派遣労働者と派遣元事業主との間に成立しており、派遣労働者と派遣先事業主との間に雇用関係は成立していない。そうすると、労働法上の「使用者」である派遣元が、特許法35条の「使用者等」に該当するとも思える。

しかしながら、前記のとおり、職務発明に関して、自由発明と異なり、使用者等について原始帰属等が認められ、かつ、無償の通常実施権が法定されている趣旨は、使用者等が、当該発

明者の給与を負担するとともに、職務発明の完成に対して、他の従業員等の労力及び設備等のリスクを負担し提供していることに求められる<sup>5)</sup>。これを労働者派遣についてみると、前記のとおり、派遣元事業主が派遣労働者に支払う給与は、実質的には、派遣先事業主から受領した派遣契約に基づく対価をもとに支払われていると見ることもできるのであり、そうであれば、派遣労働者の給与は実質的には派遣先が負担しているものと整理することができる。さらに、そのような派遣労働者が、職務発明を完成するに当たっては、派遣先事業主の正社員と同様に、派遣先事業主の指揮命令に従い、他の従業員等の労力及び設備等（人的物的資源）を利用して発明を完成させるのであるから、派遣労働者による職務発明の「使用者等」は、派遣先事業主であると解される<sup>6)、7)</sup>。

### (3) 派遣労働者に対する職務発明規程の適用の可否

派遣労働者は、通常、短期間に限り、派遣先事業主の業務に従事するため、職務発明規程における「相当の利益」についての基準の策定時点において、派遣先事業主の業務に従事していない場合が想定される。

このような派遣労働者は、「相当の利益」の基準を策定するうえで協議に参加する機会を得られていないことから、策定された職務発明規程が同労働者に対しても合理性を有するものとして適用されるか否かが問題となる。

この点についての考え方としては、①既存の従業員と同様に職務発明規程が適用されるというものと、②基準策定時に協議に参加し得なかった派遣労働者には適用されないというものがあり得るが、企業という団体における統一的処理の要請から、①の考え方が妥当であるというべきである。

仮に②の考え方によれば、派遣労働者

に付与する相当の利益については、最終的に裁判所が決定することになるため、派遣先事業主としては、派遣元事業主に対して、その金額についての補償を求めることになるであろうが、派遣元事業主がそのような補償に合意することは想定し難い。

実務上は、派遣先事業主が、(i) 派遣労働者を受け入れる際に、相当の利益の基準について派遣労働者に説明をし、それについての合意書にサインをもらい、かつ、(ii) 派遣労働者が発明を完成したときに、同労働者から発明届出書とともに相当の利益についての合意書を提出させるようにすることで、職務発明規程策定後に契約した派遣労働者についても、相当の利益の合理性を裏付けるのが妥当であると考えられる。

## 4. 派遣労働者に対する相当の利益の付与

### 4. 1 問題の所在

このように、派遣労働者による職務上の発明については、派遣先事業主が特許法35条における「使用者等」に該当すると解される以上、派遣先事業主が、相当の利益を付与する義務を負うものであるから、これを前提とする派遣先事業主の職務発明規定が派遣労働者に対して適用されるか否かが問題となる。

しかし、前記のとおり、派遣労働者は、原則として最長でも3年間（派遣法第35条の3）という短期間での同一の事業所における業務への従事しか予定されていない。確かに、前記のとおり、派遣先事業主が同法に違反して3年を超えて派遣労働者を雇用した場合には、同派遣労働者が派遣先事業主の正社員となることもできるが、この場合には、派遣元事業主が罰則を被ることになるから（派遣法61条3号）、適法な派遣労働時点において、派遣契約のまま3年を超えた労働が予定されているとは考え難い。

また、派遣期間につき3年間の制限が無い無期雇用派遣労働者についても、派遣先事業主が中途解約が可能であるため、正社員と異なり、派遣先事業主における業務が短期間にて終了する蓋然性が高い。

したがって、派遣労働者は、そもそも企業内での継続的な発明を予定しない者であると評価できる。

このような労働者に対して相当の利益を付与しても、派遣先事業主たる企業における将来の発明のインセンティブとしての効率性は低いことが多いであろう。

そのような場合には、派遣先事業主としては、インセンティブの効率性<sup>8)</sup>の観点から、派遣労働者に支払う相当の利益の金額の算定基準を、正社員のものよりも低額なものとするほうが、職務発明の制度趣旨に合致するとして、そのような制度を設計することもあり得る。

しかしながら、働き方改革の一環である平成30年派遣法改正により、同一企業・団体における正規雇用労働者と派遣労働者を含む非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消、いわゆる同一労働同一賃金の実現に向けて、派遣元事業主及び派遣先事業主に法的義務が課されることになった。

そのため、派遣先事業主への相当の利益の支払額を正社員への支払額より廉価にすることが、同一労働同一賃金の原則に反し、派遣法上違法となるか否かが問題となる。

## 4. 2 「待遇」該当性

### (1) 派遣法上の規定

現行派遣法第30条の3第1項においては、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容

及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」と定められている。同規定は、「派遣元事業主」について定められた規定であるが、派遣先事業主においても、「当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、…第30条の3の規定…を遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。」と規定されている（同法第26条11項）。

そのため、仮に「相当の利益」の付与が労働者の「待遇」に該当するのであれば、派遣労働者に付与する「相当の利益」が、正規雇用労働者に対するものと比して不合理な内容とならないように配慮する義務が、派遣先事業主において生じることとなる。

そこで、そもそも、職務発明についての「相当の利益」の付与が、派遣法第30条の3第1項において、不合理な相違を設けることを禁じられている労働者の「待遇」に含まれるか否かについて検討する。

### (2) 派遣法第30条の3の改正趣旨

「同一労働同一賃金」を含む、非正規雇用労働者の待遇改善が求められる背景としては、少子高齢化の進展により企業の人手不足が深刻化する中で、企業が持続的に成長するためには、(i) 人材の確保のための魅力ある職場づくりと、(ii) 労働者の働くモチベーション向上による労働生産の向上が必要であり、そのためには、通常の労働者と派遣労働者を含む非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消し、非正規雇用労働者が納得感と意欲を持って働くことで活躍できる職場環境を整備する必要があることが挙げられている<sup>9)</sup>。

また、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指



針」<sup>10)</sup>の「第1 目的」の項においては、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。」と記載されている。

これらの改正の背景・目的を踏まえれば、労働者の「待遇」には、条文上明記されている基本給、賞与のほか、労働者としての地位に基づく、労働者の勤労への意欲に資するような、諸手当、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、服務規律、付随義務、キャリア形成・職業能力の開発向上の機会の付与等を指しているといえる。

### (3) 特許法第35条4項の「相当の利益」の法的性質

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<sup>11)</sup>。これに対して、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。

そして、職務発明制度は、いかなる仕組みが産業の発達に寄与するかという観点（特許法第1条）を中心にした産業政策上の考慮に基づいて設計されているのに対し、労働基準に関する規制は、労働者の生存権保障の観点に基づいている。特許法第35条における職務発明について

特別な取扱いの規定は、かかる法の目的の違いを背景としている。

先述のとおり、職務発明制度は、従業者等である発明者に対して、使用者等である企業において継続的な発明を行うインセンティブを付与することにより、発明を促し、当該発明の事業化を促進させ、もって産業の発達に寄与することになるところ、最長でも3年間（労働者派遣法第35条の3）という短期間での業務への従事しか予定されていない派遣労働者は、そもそも企業内での継続的な発明を予定しない者であるから、かかる派遣労働者に対して職務発明制度に基づく「相当の利益」を付与したところで、将来の発明の奨励として機能せず、事業化の促進による産業の発達への寄与を期待することはできない。そのため、派遣労働者について、職務発明制度による特別な取扱いをする必要性は乏しいといえる<sup>12)</sup>。

### (4) 小 括

以上の次第であるから、職務発明制度に基づく「相当の利益」は、専ら「発明者としての地位」を根拠とするものであって、「労働者としての地位」に基づくものではないといえ、職務発明に対する「相当の利益」の付与の取扱いは、労働者の「待遇」に当たらないと考えるのが妥当であるといえる。

## 4. 3 「待遇」に該当する場合

### (1) 差異を設けることの合理性

仮に、職務発明制度における「相当の利益」が、使用者と従業者等との関係を前提とするものであること等をもって、「労働者の待遇」に含まれるとしても、派遣法第30条の3第1項における「派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」を考

慮したうえで合理的と認められるのであれば、派遣労働者と正社員のそれぞれの職務発明の取扱いに差異を設けたとしても、派遣法上違法なものとはいえないであろう。

## (2) 当該待遇の性質及び目的

前述のとおり、職務発明への「相当の利益」の性質は、従業者等である発明者に対して、使用者等である企業において継続的な発明を行うインセンティブを付与するというものであり、その目的は、かかるインセンティブにより発明を促し、当該発明の事業化を促進させ、もって産業の発達に寄与することである。

## (3) 相当の利益の支払態様に差異を設けることの適切性

前記のとおり、派遣労働者とは、その契約の性質上、正規雇用労働者と異なり、原則として最長でも3年間という短期間での業務への従事しか予定されていない。このような派遣労働者に対して、「相当の利益」を付与しても、派遣先会社において、継続的な発明が行われることは期待できず、将来の発明の奨励として機能しないから、インセンティブの付与による発明の事業化の促進と、それによる産業の発達という目的を達することができない。

こうした点を踏まえれば、将来における発明の奨励及び発明の事業化の促進に直結する正社員の発明について支払う相当の利益と、そのような性質を有しない派遣労働者による発明について支払う職務発明報賞金との間に、支給の機会及び回数に面して差異を設けることには、合理性があるといえよう<sup>13)</sup>。

## (4) 派遣労働者と同一労働同一賃金に関する近時の裁判例

未だ、職務発明の相当の利益を支払う上で、正社員と派遣労働者との取扱いに差異を

設けることが、同一労働同一賃金原則に反するか否かについて判断した裁判例は見当たらない。他方、職務発明の相当の利益と同様に、通常の給与以外の金銭の給付である賞与又は退職金の支払いについては、その支払額に差異を設けたが同一労働同一賃金原則に違反するかが争われ、最高裁にて下記のように判断された<sup>14)</sup>。

なお、いずれの裁判例も、旧労働契約法20条についての判断であるが、同条は、雇用期間が有期か無期かにより労働条件が異なる場合に、業務内容や責任の程度等を考慮した上で、両者の差異が不合理なものであってはならない旨規定するものであり、平成18年改正短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）に統合されたことで削除された規定であって、同一労働同一賃金を定める現行パートタイム・有期雇用労働法8条及び9条と同旨の規定である。

### 1) 大阪医科薬科大事件判決<sup>15)</sup>

「第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めるときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。このような正職員の



賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。』

『そして、第1審原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告の労働契約法20条所定の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」…をみると、両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、第1審原告の業務は、その具体的な内容や、第1審原告が欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に輕易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていたものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲…に一定の相違があったことも否定できない。

さらに、第1審被告においては、全ての正職員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同一の就業規則等の適用を受けており、その労働条件はこれらの正職員の職務の内容や変更の範囲等を踏まえて設定されたものといえるところ、第1審被告は、教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成13年頃から、一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたものである。その結果、第1審原告が勤務していた当

時、教室事務員である正職員は、僅か4名にまで減少することとなり、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人事異動も行われていた他の大多数の正職員と比較して極めて少数となっていたものである。このように、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容や第1審被告が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえる。また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。これらの事情については、教室事務員である正職員と第1審原告との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」…として考慮するのが相当である。』

「そうすると、第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

「以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支

給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

2) メトロコマース事件判決<sup>16)</sup>

「第1審被告は、退職する正社員に対し、一時金として退職金を支給する制度を設けており、退職金規程により、その支給対象者の範囲や支給基準、方法等を定めていたものである。そして、上記退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ、その支給対象となる正社員は、第1審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものである。このような第1審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、第1審被告は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。」

『そして、第1審原告らにより比較の対象とされた売店業務に従事する正社員と契約社員Bである第1審原告らの労働契約法20条所定の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」…をみると、両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサ

ポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲…にも一定の相違があったことが否定できない。

さらに、第1審被告においては、全ての正社員が同一の雇用管理の区分に属するものとして同じ就業規則等により同一の労働条件の適用を受けていたが、売店業務に従事する正社員と、第1審被告の本社の各部署や事業所等に配置され配置転換等を命ぜられることがあった他の多数の正社員とは、職務の内容及び変更の範囲につき相違があったものである。そして、平成27年1月当時に売店業務に従事する正社員は、同12年の関連会社等の再編成により第1審被告に雇用されることとなった互助会の出身者と契約社員Bから正社員に登用された者が約半数ずつほぼ全体を占め、売店業務に従事する従業員の2割に満たないものとなっていたものであり、上記再編成の経緯やその職務経験等に照らし、賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたことが困難な事情があったことがうかがわれる。このように、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、第1審被告の組織再編等に起因する事情が存在したものといえる。また、第1審被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数

の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。これらの事情については、第1審原告らと売店業務に従事する正社員との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」…として考慮するのが相当である。」

「そうすると、第1審被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、契約社員Bの有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえ、第1審原告らがいずれも10年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

「以上によれば、売店業務に従事する正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員Bである第1審原告らに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

以上の2件の最高裁判例においては、正社員とアルバイト職員・契約社員との間の金銭給付についての取扱いの差異の合理性について、当該金銭給付の性質及び目的を具体的に認定し、当該差異の具体的態様を認定した上で、それが金銭給付の性質及び目的に照らし妥当であるか否かが個別具体的事情の下で検討されている。

前記のとおり、相当の利益としての金銭給付は、将来にわたる発明へのインセンティブの付与という性質及び目的を持つものであり、将来にわたり従業員が使用者たる会社に長年発明者として貢献するか否かは、インセンティブを付

与するか否か及びその内容・程度を決する上で、大きな考慮要素であるといえよう。そうであれば、将来継続的な会社への勤務が見込めない派遣労働者について、相当の利益の額を正社員よりも廉価とすることについては、前記の最高裁判例の事案に照らしても、合理性が認められるように考えられる。

## 5. おわりに

特許法35条は、派遣労働制度がない時代における立法に由来するため、派遣労働者による職務発明についての議論は十分に深まっているとは言いがたく、実務的対応が先行している。

本稿が、実務的対応に対する法的基礎づけのための示唆を与えるものとなれば幸甚である。

## 注 記

- 1) 中山信弘, 特許法 (第4版), p.62, 弘文堂 (2019)
- 2) 自由発明とは、職務発明以外の発明であり、従業者に原始的に帰属し、従業者が自由に実施・収益・処分することができるものである。
- 3) 排煙脱硫装置事件・東京地判平成3年11月25日判時1434号98頁
- 4) 菅野和夫, 労働法 (第12版), p.735, 弘文堂 (2019)
- 5) 高橋淳=松田誠司, 職務発明の実務Q&A, p.81, 勁草書房 (2018)
- 6) 飯塚卓也=田中浩之, 新・注解特許法 (第2版) 上巻, p.579, 青林書院 (2017)
- 7) 派遣労働に関する知見のみに基づき、職務発明における使用者は派遣元事業主以外にはあり得ないと指導した労働専門弁護士もいるようであり、職務発明に関しては、労働に精通した知財弁護士に相談するべきであろう。
- 8) 前掲注5) p.137以下
- 9) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課, 雇用環境・均等局有期・短時間労働課, 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル~改正労働者派遣法への対応~ (労働者派遣業界編), p.2 (2019年3月)
- 10) 厚生労働省告示第430号 (平成30年12月28日)
- 11) 前掲注5) p.104以下

- 12) 深津拓寛ら「実務解説職務発明 平成27年特許法改正対応」, 商事法務 (2016), p.53においては、「基準を定めるにあたり、労働協約や就業規則という形式を採用した場合には、当該形式の根拠法である労働組合法や労働基準法による規律を受ける可能性がある」との指摘があり、かかる指摘を踏まえれば、労働協約や就業規則という形式によらずに、職務発明に対する報賞金について定めておけば、労働法による規律を受けないものと解される。
- 13) 前掲注12) p.51以下では、各企業の実情に応じて、従業者を区分けして、区分ごとに基準を定めることが、便宜に適う場合もあるとしている。
- 14) 両判決については、家田安啓, 同一労働同一賃金に関する最新の最高裁判決について～賞与や退職金を支払わないことは不合理な格差ではないと判断, 経営法曹No.206, p.1 (2020) において紹介されている。
- 15) 最判令和2年10月13日, 令和元年(受)第1055号, 令和元年(受)第1056号
- 16) 最判令和2年10月13日, 令和元年(受)第1190号, 令和元年(受)第1191号

#### 参考文献

- ・中山信弘, 特許法 (第4版), 弘文堂 (2019)
- ・中山信弘=小泉直樹編, 新・注解特許法 (第2版) 上巻, 青林書院 (2017)
- ・菅野和夫, 労働法 (第12版), 弘文堂 (2019)
- ・水町勇一郎, 詳解労働法 (初版), 東京大学出版会 (2019)
- ・石寄信憲=小宮純季, 労働者派遣法の基本と実務 (第2版), 中央経済社 (2020)
- ・水町勇一郎, 「同一労働同一賃金」のすべて (新版), 有斐閣 (2019)
- ・石寄信憲ほか, 同一労働同一賃金の基本と実務, 中央経済社 (2020)

(原稿受領日 2021年3月19日)

