

19 国際的な職務発明・職務著作紛争の国際裁判管轄及び準拠法^(*)

特別研究員 村上愛

本研究は、国際裁判管轄及び準拠法に関する新たなルールの下での国際的な職務発明・職務著作紛争の処理を検討するものである。近時、国際裁判管轄と準拠法の両面において、新たなルールを導入する動きが見られる。現在のところ、日本には、国際裁判管轄に関する制定法上の規定は存在しない。実務上、裁判例の蓄積により一定のルールが形成されつつあるものの、判例の準則によるのみでは明確性を欠き予測可能性が高いとはいえない。国際裁判管轄に関する規定を整備する必要があるとして、2008年10月より法務省の法制審議会において国際裁判管轄法制が検討され、2010年2月には「国際裁判管轄法制の整備に関する要綱」が公表された。準拠法については、2007年1月から、従来の「法例」に代わり「法の適用に関する通則法」が施行されている。国際裁判管轄法制の整備に関する要綱も法の適用に関する通則法も職務発明・職務著作に関する特別なルールを設けておらず、この問題はこれまでどおり解釈にゆだねられている。しかし、これまでの解釈が新たなルールの下でもそのまま妥当するかは検討を要する。いずれも労働関係に関する特則を導入しており、労働関係にある、又はこのような関係にあった当事者間で生起する職務発明・職務著作紛争の処理に影響を及ぼす可能性があるからである。本研究では、職務発明・職務著作の順に、これまでの解決を確認したのち、これを新たなルールの下での解決と比較することにより、国際裁判管轄法制の整備に関する要綱及び法の適用に関する通則法が国際的な職務発明・職務著作紛争の処理にいかなる変化をもたらすかを明らかにしたい。

I. はじめに

本研究は、国際裁判管轄及び準拠法に関する新たなルールの下での国際的な職務発明・職務著作紛争の処理を検討するものである。

純国内的事案においては、①日本の裁判所が、②日本法を適用して判断する。これに対して、涉外的事案の法的処理については、①いずれの国の裁判所が管轄権を有するか(国際裁判管轄)、そして、②管轄権を有する裁判所がいずれの国の法を適用するか(準拠法)が問題となる。

近時、国際裁判管轄と準拠法の両面において、新たなルールを導入する動きが見られる。現在のところ、日本には、国際裁判管轄に関する制定法上の規定は存在しない。実務上、まず民事訴訟法の土地管轄規定に照らして日本に裁判籍が認められるかを問い、これが肯定されるときは、国際裁判管轄を否定すべき「特段の事情」があるかどうかを問うという方法により国際裁判管轄が決定されている。裁判例の蓄積により一定のルールが形成されつつあるとはいえ、判例の準則によるのみでは明確性を欠き予測可能性が高いとはいえない。国際裁判管轄に関する規定を整備する必要があるとして、2008年10月より法務省の法制審議会において国際裁判管轄法制が検討され、2010年2月には「国際裁判管轄法制の整備に関する要綱」(以下、「要綱」と略称する。)が公表された。準拠法については、2007年1月から、従来の「法例」に代わり「法の適用に関する通則法」(以下、「通則法」と略称する。)が施行されている。

要綱も通則法も職務発明・職務著作に関する特別なルールを設けておらず、この問題はこれまでどおり解釈にゆだねられている。しかし、これまでの解釈が新たなルールの下でもそのまま妥当するかは検討を要する。要綱も通則法も、労働関係に関する特則を導入しており、労働関係にある、又はこのような関係にあった当事者間で生起する職務発明・職務著作紛争の処理に影響を及ぼす可能性があるからである。

以下では、職務発明(Ⅱ)、職務著作(Ⅲ)の順に、これまでの解決を確認した後、これを新たなルールの下での解決と比較することにより、要綱及び通則法が国際的な職務発明・職務著作紛争の処理にいかなる変化をもたらすかを明らかにしたい。

Ⅱ. 職務発明

1. 国際裁判管轄

例えば、次のような事案において、国際裁判管轄の決定が問題になり得る。

[設例1]

X(英国人従業者)

Y(英国に本社を有する製薬会社)

Z(Yの日本研究所)

英国国籍を持つXは、英国に本社を有する製薬会社Yの日本研究所Zにおいて医薬品の研究開発に携わった。XYの雇用契約には、準拠法は英国法とし、紛争の際は英国の裁判所にのみ訴えを提起できる旨の専属的な管轄合意が存在

(*) これは特許庁委託平成20年度産業財産権研究推進事業(平成20～22年度)報告書の要約である。

した。XはYに対して開発した医薬成分の技術情報を開示し、この技術情報を所有するYは日本、英国、米国においてそれぞれ特許権を取得した。Yを退職した後、Xは、日本の裁判所において、特許法35条に基づき職務発明の相当の対価として1億円を請求した。

本件請求について、日本の裁判所は管轄権を有するか。

(1) 判例の準則による解決

職務発明紛争の国際裁判管轄を判断した裁判例は存在しない。職務発明紛争は、知的財産権紛争と労働関係紛争という二つの側面がある。それぞれ、民事訴訟法が定める土地管轄規定に照らして、日本に土地管轄があるときは、日本の国際裁判管轄を否定すべき「特段の事情」がない限り、日本に国際裁判管轄が認められるとする判例の準則に従って解決されてきた。

判例の準則の下で、〔設例1〕はいかにして解決されるか。労働者が契約の内容を理解しており、合意内容が甚だしく不合理でないときは、英国の裁判所にのみ訴えを提起することができる旨の専属的な管轄合意が有効とされる可能性がある。管轄合意が有効でないときは、日本に管轄原因があれば日本に国際裁判管轄が認められる。日本に研究所Zが存在することからすると、事業所・営業所所在地が日本国内に存在すると考えられ(民事訴訟法5条5号)、日本の国際裁判管轄を否定すべき「特段の事情」がない限り管轄権が肯定されよう。

(2) 国際裁判管轄法制の整備に関する要綱

国際裁判管轄法制の整備に関する要綱は、職務発明紛争の国際裁判管轄に関する特別なルールを設けていない。もともと、日本で登録された知的財産権の存否又は効力に関する訴えの管轄権は日本の裁判所に専属する(要綱第3の③)。したがって、日本の裁判所に管轄が専属しない場合において、日本国内に管轄原因が存在するとき、日本の裁判所は管轄権を有する。

要綱は、民事訴訟法が国内裁判管轄につき認める管轄を国際裁判管轄についても認めるとともに、国内裁判管轄においては特別な規定が存在しない労働関係の訴えにつき特則を設けている。要綱第2の11①によると、労働者が使用者を訴える場合、労務提供地(又はこれが特定されないときは労働者を雇い入れた事業所の所在地)が日本国内に存在するときは日本の裁判所が管轄権を有するとされる。要綱第5の1⑥は、将来において発生する個別的労働関係民事紛争を対象とする管轄の合意の効力を制限している。要綱の下では、ある国の裁判所にのみ訴えを提起することができる旨の専属的な管轄合意があっても、労働者はこの国以外の国の裁判所に訴えを提起することができる。労働者にとって、管轄合意は付加的合意を意味する。

(3) 小括

判例の準則と要綱の違いとして、次の二点を挙げることができよう。第一に、労働者から使用者に訴えを提起するときは、労務提供地(又はこれが特定されないときは労働者を雇い入れた事業所所在地)が日本国内に存在するとき管轄が認められる。第二に、個別労働関係民事紛争における管轄合意は労働者にとって付加的合意を意味し、労働者は合意された国以外の国の裁判所に訴えを提起することができる。

〔設例1〕が要綱の下で解決されると、英国の裁判所にのみ訴えを提起することができる旨の専属的な管轄合意があるにもかかわらず、労働者は英国以外で訴えを提起することができる。労務提供地及び営業所・事業所所在地が日本国内に存在するので、日本に管轄が認められよう。

2. 準拠法

日本の裁判所が管轄権を有するとすると、日本の裁判所はいずれの国の法を適用して判断するか。例えば、次の場合に準拠法の決定が問題となろう。

〔設例2〕

X(英国人従業者)

Y(英国に本社を有する製薬会社)

Z(Yの日本研究所)

英国国籍を持つXは、英国に本社を有する製薬会社Yの日本研究所Zにおいて医薬品の研究開発に携わった。XYの雇用契約には、準拠法は英国法とし、紛争の際は英国の裁判所にのみ訴えを提起できる旨の専属的な管轄合意が存在した。XはYに対して開発した医薬成分の技術情報を開示し、この技術情報を所有するYは日本、英国、米国においてそれぞれ特許権を取得した。Yを退職した後、Xは、日本の裁判所において、主的に本件発明の特許を受ける権利は発明者であるXに原始的に帰属し、会社に承継されていないとして、日本の特許権の一部(共有持分)の移転登録等を求め、予備的に、仮に本件発明の特許を受ける権利がYに承継されているときは、特許法35条に基づき職務発明の相当の対価として1億円を請求した。

本件請求について、日本に国際裁判管轄が認められるとすると、主位的請求、予備的請求はそれぞれいずれの国の法により判断されるか。また、予備的請求につき日本法が適用される場合は、特許法35条にいう権利の承継とその対価の対象となる権利は、日本の権利に限定されるか、それとも外国の権利も含めて一元的に処理されるか。

以下では、実質法上の制度を確認した後(1)、法例の下での解決(2)、通則法の下での解決を順に検討することにより、法例から通則法への法改正が準拠法の決定方法及び影響を考えた(3)。

(1)実質法上の制度

職務発明制度は、(i)原始的帰属、(ii)権利の移転、(iii)金銭補償の三つの要素に分けて考えることができる。(i)原始的帰属について、日本法上、発明完成と同時に発生する権利は「特許を受ける権利」と呼ばれ、自然人たる発明者に原始的に帰属する(特許法29条、発明者主義)。日本と同様、従業者に権利が原始的に帰属するとする国(ドイツ、韓国、米国、カナダ、オーストラリア等)、そして使用者に権利が原始的に帰属するとする国(英国、フランス、イタリア等)がある。(ii)権利の移転について、従業者に権利が原始的に帰属するとする国においては、使用者は従業者から権利を取得することができる。日本法上、使用者は、法定の(無償の)通常実施権を取得するほか(特許法35条1項)、契約、勤務規則その他において権利の承継等を事前に定めることができる(特許法35条2項)。諸外国においては、従業者との個別契約によることなく(ドイツ)又は従業者の明示の合意がなくとも(米国)使用者に権利を取得させる制度が見られる。(iii)金銭補償について、現実に発明をした従業者は、使用者に権利が帰属する見返りとして金銭補償請求権を取得し得る。日本法は、情報・交渉力において劣位に立つ従業者を保護するために、従業者が取得する対価が相当なものでなければならぬと規定し(3項)、相当の対価の決め方について特別なルールを定めている(4項・5項)。諸外国においては、日本と同様、従業者は発明の対価を請求することができるとする国(イタリア)、従業者は追加的な報酬を受けられると規定する国(フランス)、そして多大な利益が発生する等特別な発明に限り従業者は金銭補償を受けられるとする国(オーストリア、スペイン、英国)等が見られる。

このように、職務発明制度の内容は各国で一致していないため、渉外的事案においてはいずれの国の法が適用されるかに応じて裁判結果が異なる可能性がある。職務発明の準拠法の決定方法について、まず法例の下での解決を見てみたい。

(2)法例の下での解決

法例の下で、準拠法決定の対象となったのは、外国の特許を受ける権利の承継とその対価である。日本法特に特許法旧35条3項・4項の規定が適用されるか否か、そしてこれが適用される場合は、特許法旧35条3項・4項にいう「特許を受ける権利」に外国の特許を受ける権利が含まれるかが争点となってきた。法例の下で、学説・裁判例は、保護国法による立場と契約準拠法による立場に大別される(i)。見解のこうした対立は、最高裁平成18年判決により一応の決着を見たということができる(ii)。

(i)学説・裁判例

法例の下での学説及び裁判例は、(a)保護国法説と(b)契約準拠法説に大別することができる。まず、(a)保護国法説によると、日本の権利は日本法、米国の権利は米国法によるというように、その領域において保護が求められている国の法がそれぞれ適用される。したがって、日本の特許法35条の適用対象となる権利は、日本の特許を受ける権利等に限定されることとなる(東京地判平成14年11月29日^{(*)1})等)。これに対して、(b)契約準拠法説は、権利の承継の効力発生要件や対抗要件等の法律関係と、承継契約の成立、効力、対価請求の有無等の法律関係を区別し、前者については保護国法によるとする一方、後者については法例7条により定まる契約準拠法によるとする。なお、法例7条によらず、条理により使用者と従業者の雇用関係に最も密接な関係を有する国の法が準拠法になるとする見解(東京高判平成16年1月29日^{(*)2})や、特許法旧35条3項・4項の規定はいわゆる国際的強行法規として直接適用されるとする見解(東京地判平成16年2月24日^{(*)3})も有力に主張された。契約準拠法説による場合は、外国の特許を受ける権利を含めて権利の承継とその対価が特許法旧35条3項・4項により一元的に処理されるかにつき立場が分かれていた。

(ii)最高裁平成18年判決

法例の下での議論は、最高裁平成18年判決^{(*)4}により一応の解決を見たということができる。最高裁平成18年判決は、「外国の特許を受ける権利の譲渡とその対価」の準拠法について、契約準拠法説を採用したと評価することができよう。外国の特許を受ける権利も含めて特許法旧35条3項・4項により一元的に処理されるかについて、最高裁は、特許法旧35条3項・4項が外国の特許を受ける権利にも類推適用されるとして、これを肯定する立場をとった。その後の裁判例も最高裁平成18年判決を踏襲している。

最高裁平成18年判決が示した判断を前提とすると、〔設例2〕はいかにして解決されるか。主位的請求、つまり特許権の移転登録等の前提となる特許を受ける権利の帰属主体の決定が契約準拠法によるか、それとも保護国法によるか判旨からは判然としない。予備的請求、つまり職務発明に係る権利の譲渡及び金銭補償は、法例7条により定まる契約準拠法によることとなろう。英国法を選択する当事者の黙示意思が推認される等により英国法が準拠法とされると、日本の特許法35条は原則適用されない。英国法に従って金銭補償が認められないときは、従業者は、英国法の適用結果が公序に反するか、又は特許法35条3項以下が国際的強行法規として直接適用されない限り、金銭補償を受けることができない。

(*)1 平成10年(ワ)16832号判時1807号33頁〔日立製作所事件第一審〕。
(*)2 平成16年1月29日平成14年(ネ)6451号判時1848号25頁〔日立製作所事件控訴審〕。
(*)3 平成14年(ワ)20521号判時1853号38頁〔味の素アスパルテーム職務発明事件〕。
(*)4 最判平成18年10月17日平成16年(受)781号民集60巻8号2853頁。

このような法例の下での解決は、法例から通則法への改正により変化が見られるか。続いて、通則法の下での解決を検討する。

(3) 法の適用に関する通則法の下での解決

通則法は、職務発明に関する特別なルールを設けておらず、準拠法の決定は引き続き解釈にゆだねられている。労働者保護的な抵触法規の新設が職務発明紛争の処理にいかなる影響を及ぼすか。12条の規定を、その対象となる法律関係と法規の両面から分析した後(i)、これを踏まえて、通則法の枠組みにおいて最高裁平成18年判決の射程をいかに解すべきかを検討する(ii)。

(i) 法改正による変化

(a) 12条の対象となる法律関係

12条の適用対象となる「労働契約」は、労働契約と民法の雇用契約の双方を含む概念を指すものと考えられる。労働契約と雇用契約に共通するとされる「使用者の指揮命令下での労務提供」という要素が、12条の適用対象となる「労働契約」の中核的要素を構成するとみられる。そうすると、12条の適用対象となる「労働契約」は、「対価を得て使用者の指揮命令下で労務が提供される契約」と定義できよう。このような関係にある当事者間においては、情報・交渉力の格差があり、当事者による準拠法選択の自由は実質的には使用者による準拠法選択を意味するからである。

(b) 12条の対象となる強行法規

12条にいう「強行規定」と国際的強行法規は区別されなければならない。12条にいう「強行規定」は労働者による援用をまって適用されるのに対して、国際的強行法規は裁判官の職権により適用されるため、抵触法上の法律効果が異なるからである。両者の区別は、基本的には法規の趣旨・目的から決まるものの、抵触法上の法律効果つまり当該規定の連結方法、法規に固有の地域的適用範囲という二つの観点も区別の重要な手掛かりとなろう。

(ii) 最高裁平成18年判決の評価

(a) 法の適用に関する通則法の下での準拠法の決定方法

最高裁平成18年判決は、特許を受ける権利の承継とその対価を「譲渡契約」の問題と性質決定し、法例7条により定まる準拠法が適用されるとした。しかし、通則法の枠組みにおいても「譲渡契約」という性質決定が妥当するとは思われない。通則法の下では、労働契約の問題として12条が適用されると解される。

職務発明の対価には、①従業員保護つまり職務発明においては発明をした従業員と使用者が対等の立場で取引をすることが困難なことにかんがみ、発明をした従業員に対して一定範囲の金銭補償を確保するという目的、そして②発明を奨励し、産業の発展に寄与するという目的の両側面がある。職務発明に係る特許を受ける権利の承継とその対価のこの

ような性質に照らすと、単なる譲渡とその対価とは性質を異にするといわなければならない。当事者間に労働関係が存在することを前提とした特別な譲渡のシステムであると考え、労働関係にある当事者間での利益調整の問題として、労働関係に着目した連結を行うべきであろう。比較法的に見ても、欧州を中心に、労働関係に着目した連結を支持するものが多い。これに対して、外国の特許を受ける権利の承継とその対価を「譲渡契約」の問題として通則法7条により準拠法が決まるとした上で、特許法35条3項以下は国際的強行法規として直接適用されるとする見解もある。しかし、特許法35条3項以下を国際的強行法規と見ることはできない。特許法旧35条3項・4項は強行法規たる性質を有するとした最判平成15年4月22日は、予約承継に絞った形で従業員による「相当の対価」の放棄可能性を否定している。使用者と従業員の間で契約がなされる場合や、職務発明について権利の内容や価値が具体化した後に対価決定がなされる場合は、違った判断が示される可能性がある。特許法35条は片面的強行規定であり、従業員は相当の対価請求権を放棄することが不可能ではないとすると、抵触法上、同規定はその適用いかんを労働者の意思にゆだねても差し支えないと考えることができよう。特許法35条3項以下は当事者間の情報・交渉力格差を考慮して当事者間の実質的交渉をサポートするという趣旨・目的も考え併せると、同規定は、12条にいう強行規定に分類されると解される。

(b) 契約準拠法の射程

最高裁平成18年判決によると、「権利の移転」及び「金銭補償」(の債権的側面)は契約準拠法によるとしても、「原始的帰属」の決定にも契約準拠法の射程が及ぶか判旨からは判然としない。この問題は契約準拠法によるとする立場も有力である。しかし、特許を受ける権利には二面性、つまり実施、収益、譲渡等をなし得る実体上の権利という私権的側面と、国家に対して特許付与という行政処分を請求する権利という公権的側面があることにかんがみると、後者にかかわる原始的帰属の問題は保護国法によると考えられる。

(4) 小括

通則法の枠組みにおいて、外国の特許を受ける権利の譲渡とその対価のうち、譲渡の原因関係である契約その他債権的法律行為は「労働契約」と性質決定され、12条の規定が適用されると考えられる。特許法35条3項以下の趣旨・目的、そして抵触法上の法律効果に照らして考えると、同規定は国際的強行法規たる性質を有さず、通則法12条の枠組みにおいて適用されると解される。したがって、従業員は、外国法が選択された場合であっても、日本が最密接関係地である限り特許法35条3項以下の規定の適用を要求することができよう。労働契約準拠法の射程に含まれるのは、職務発明制度のうち権利の移転と金銭補償(の債権的側面)である。原始的帰

属は公権的側面にかかわるため、保護国法によるべきであると考えられよう。

それでは、通則法の下で〔設例2〕はいかにして解決されるか。まず、主位的請求である日本の特許権の一部(共有持分)の移転登録等の請求の前提となる特許を受ける権利の原始的帰属主体は、保護国法により決定されよう。したがって、日本の特許を受ける権利は日本法により従業者、英国の特許を受ける権利は英国法により使用者、そして米国の特許を受ける権利は米国法により従業者に原始的に帰属すると判断される。予備的請求である職務発明に係る権利の譲渡及び金銭補償は契約準拠法による。〔設例2〕においては、英国法が当事者により選択されてはいるものの、通則法12条の下では、労務提供地である日本の法が最密接関係地法である限り従業者は日本の特許法35条3項以下の適用を求めることができると考えられる。

Ⅲ. 職務著作

1. 国際裁判管轄

例えば、次のような事案において職務著作の国際裁判管轄が問題となり得る。

〔設例3〕

X(米国籍)

Y(日本法人)

米国人Xは、日本法人Yと雇用契約を締結し、Yが企画したアニメーション映画用のキャラクターとして図画(以下、「本件図画」という。)を創作した。Yは、本件図画を使用した映画を製作し、これを米国法人に配給した。映画は日本でも上映されたが、Xの氏名は、同作品において本件図画の著作者として表示されなかった。なお、XとYの雇用契約には、準拠法を米国カリフォルニア州法とし、紛争の際には、米国カリフォルニア州の裁判所にのみ訴えを提起できる旨の専属的な管轄合意が存在した。

Xは、本件図画の著作者はXであるとして、Yに対して、著作権及び著作者人格権に基づき、本件図画を使用して製作したアニメーション映画の頒布の差止め及び損害賠償を求めた。これに対して、Yは、本件図画は雇用契約に基づいて作成され、著作権法15条にいう職務著作に該当すると主張した。

本件請求について、日本の裁判所は国際裁判管轄権を有するか。

(1) 判例の準則による解決

労働関係紛争及び知的財産権紛争の国際裁判管轄も判例の準則に従って判断されてきた。知的財産権の侵害に基づく差止め及び損害賠償は、民事訴訟法9条5号にいう不法行為に関する訴えに該当するものとして国際裁判管轄が決

定される。

〔設例2〕においては、不法行為地が日本国内に存在するので、日本の管轄を否定すべき「特段の事情」がない限り日本に国際裁判管轄が認められよう。

(2) 国際裁判管轄法制の整備に関する要綱

知的財産権の侵害訴訟に関して、要綱は特別なルールを設けていない。知的財産権の侵害を理由とする差止め及び損害賠償は「不法行為に関する訴え」として、要綱第2の6が適用される。労働者が原告となる場合、他の管轄原因と競合的に労働関係の訴えに関するルールも適用される。使用者と従業者の間で著作権の侵害を理由とする差止めや損害賠償が争われるときは、不法行為に関する訴えとして不法行為地管轄が認められるとともに、労働関係に関する訴えとして労務提供地管轄も認められよう。

(3) 小括

要綱は、知的財産権の侵害訴訟に関する規定を設けていない。判例の準則と同様に、「不法行為に関する訴え」として不法行為地が日本国内に存在するとき、日本の裁判所が管轄権を有する。労働関係事件に関する規定の新設は、労使間の紛争である職務著作紛争の処理にも影響を及ぼし得る。

要綱の下で、〔設例3〕はいかにして解決されるか。〔設例3〕においては、労働者は合意された米国カリフォルニア州の裁判所以外の裁判所で訴えを提起することができる。労務提供地も不法行為地も日本国内に存在することから、日本の裁判所が管轄権を有すると考えられる。

2. 準拠法

通則法は、職務著作の準拠法に関する特則を設けておらず、この問題は解釈にゆだねられている。例えば、次のような場合に準拠法の決定が問題となる。

〔設例4〕

A(ドイツ国籍)

X(日本法人)

Y(日本法人)

日本法人Xは、日本法人の出版社Yに勤務するドイツ人AからAが創作したキャラクター(以下、「本件キャラクター」という。)に係る著作物の日本における著作権を譲り受けた。Yは、本件キャラクターのイラストをYの出版物に複製して使用し、本件キャラクターに関する商品の販売等を行っていた。

Xは、Yによるキャラクターのイラスト等の複製行為が著作権侵害に該当するとして、Yに対して、複製行為等の差止め、損害賠償等を求めて日本の裁判所に訴えを提起した。これに対して、Yは、Aの創作したキャラクターは職務著作に該当し、著作者人格権を含むすべての権利は法人たるYに帰属すると主張した。なお、YとAの雇用契約にはドイツ法を準拠法とする旨の合意が存在した。

日本に国際裁判管轄があるとすると、日本の裁判所は、差止め及び損害賠償の前提となる、Aが創作した著作物の職務著作該当性をいずれの国の法により判断するか。

以下では、まず、実質法上の制度を概観する(1)。続いて、法例の下での解決を見た後(2)、通則法の下での解決を検討することにより、「法例」から「通則法」への変化が職務著作紛争の処理に及ぼす影響を明らかにしたい(3)。

(1) 実質法上の制度

職務発明制度と同様、職務著作制度も、(i)原始的帰属、(ii)権利の移転、(iii)金銭補償の三つの要素に分けるならば、日本法上、(i)原始的帰属に関するルールしか存在しないといえる(著作権法15条)。職務発明とは異なり、従業者に対して金銭補償を命じる規定は存在しない。諸外国には、日本と同様、職務著作制度を持つ国(米国、英国、オランダ等)と、創作者主義の原則を貫く国(ドイツ、フランス、オーストリア等)がある。

(2) 法例の下での解決

外国の特許を受ける権利の承継とその対価が準拠法決定の対象とされた職務発明とは異なり、職務著作においては、職務著作該当性、つまり権利の原始的帰属が準拠法決定の対象とされた。職務発明と比較すると、職務著作の準拠法をめぐる学説上の議論の蓄積は少ない。準拠法の問題に言及した裁判例はわずか1件にとどまる。職務著作の準拠法は、(i)保護国法による立場と、(ii)労働契約準拠法による立場(東京高判平成13年5月30日^(*))に大別される。

[設例4]においては、保護国法が適用されるか、それとも労働契約準拠法が適用されるかに応じて適用法規の決定結果が異なり得る。保護国法説によると、日本の著作権が問題となっているので日本法が適用されよう。著作権法15条に定める要件を満たすとき著作物は職務著作に該当し、著作者人格権を含む著作物に係るすべての権利が法人に帰属することとなる。これに対して、労働契約準拠法説によるとドイツ法が適用される。ドイツ法は職務著作制度を有しないので、著作物に係る日本の著作権は創作者であるXに原始的に帰属することとなる。

(3) 法の適用に関する通則法の下での解決

通則法は職務著作に関する特別な規定を有しないので、準拠法の決定は解釈にゆだねられる。職務著作の準拠法は労働契約準拠法によるとすると、労働契約に関する特則(12条)の導入は、職務著作の準拠法の決定方法に変化をもたらすであろう。法例から通則法への改正が職務著作の準拠法の決定に及ぼす影響を明らかにするためには、この問題が労働契約準拠法によるか、それとも保護国法によるかを決定しなければならない。

著作権の帰属は、その存在だけでなくその内容からも切り

離せないとして、保護国法説が伝統的に支持されてきた。しかし、(i)著作物の多数性、(ii)公示・登録の不存在、そして(iii)著作権の利用形態という三つの観点からすると、各国の著作権の帰属主体をばらばらに決定する保護国法説には賛成し難い。労働契約準拠法により、各国の著作権の帰属主体を一元的に決定すべきであると考えられる。

職務著作の準拠法は労働契約準拠法によるとすると、通則法の枠組みにおいては12条の規定が適用され、労働者に対して最密接関係地法中の強行規定による保護が保障されよう。

(4) 小括

雇用の過程において創作された著作物に係る著作権の原始的帰属は労働契約準拠法によると解される。通則法の枠組みにおいては、12条の規定により準拠法が決定されよう。法改正により、準拠法決定ルールは法例7条から通則法12条に変化することとなる。

それでは、[設例4]は通則法の下でいかにして解決されるか。労働契約準拠法であるドイツ法が適用されると創作者であるAに権利が原始的に帰属する結果となる。もともと、ドイツ法上、従業者は著作物に関するすべての経済的権利の排他的許諾を明示的又は黙示的に使用者に与えているとする見解が多数説であり、このようなルールも含めてドイツ法が適用されると解すべきである。ドイツ法上、Yが経済的権利の排他的利用権を取得するときは、Xは利用許諾の相当の対価を請求することができることとなるので(著作権法32a条)、Yは金銭補償を受けることができるという結論になる。

IV. おわりに

本研究では、国際裁判管轄と準拠法の両面から、新たなルールの下での国際的な職務発明・職務著作紛争の処理を考察した。職務発明・職務著作紛争は当事者間に労働契約関係が存在する(又は存在した)ことを前提とする紛争であるから、要綱と通則法における労働契約に関する特則の新設は、これら二つの紛争の処理にも影響を及ぼすと考えられる。

まず、国際裁判管轄について、要綱は登録を要する知的財産権の存否及び有効性は登録国の専属管轄になるとする規定を設けている。したがって、職務発明紛争において、特許権の移転登録等が請求されるときは、登録国の専属管轄となる。要綱には、知的財産権を対象とする契約や知的財産権の侵害に関する規定がないため、これまでどおり、被告の住所地等が日本国内に存在するときは日本に国際裁判管轄が認められる。これと併せて、職務発明・職務著作紛争には、労働契約に関するルールも適用されよう。

(*)5) 平成11年(ネ)6345号判時1797号111頁。

次に、準拠法について、通則法は知的財産権に関する規定を有しない。職務発明・職務著作紛争においては、紛争当事者の関係を規律する労働契約準拠法によるか、それとも紛争対象を規律する保護国法によるか、両者の切り分けが重要である。通則法は、労働契約に関する特則を新設し、当事者による準拠法選択を認めながら、労働契約の最密接関係地法による保護を労働者に対して保障している。通則法の下で、職務発明・職務著作の準拠法は次のように処理されよう。

- ①職務発明に係る外国の特許を受ける権利の譲渡とその対価は、「労働契約」の問題として通則法12条の規定が適用される。特許法35条3項以下は国際的強行法規ではなく、12条にいう強行規定であると解されるので、通則法12条の枠組みにおいて適用されよう。
- ②職務発明の原始的帰属、つまり特許を受ける権利の原始的帰属は保護国法による。
- ③職務著作の原始的帰属、つまり職務著作該当性は労働契約準拠法による。

本研究では、時間的な制約もあり、国際裁判管轄については、判例の準則と要綱による場合とで解決に変化が見られるかを検討するにとどまり、要綱中の個々の規定の分析及び国際裁判管轄をめぐる内外の議論を十分に検討することができなかった。この点については今後の検討課題としたい。