

誰の為の発明か

Ronald Dore

二つの論点

職務発明の扱い

1. 最近大いに論ぜられるようになった
いわゆる「市場個人主義」の進展の
一つの現れ。
2. 発明者の動機付けは市場個人主義だけ
で理解できない。

1960年代の「提案制度」

日英の大違い

英国

提案書式

提案者名抜きの評価

会社が「買い上げる」

対価は会社の儲けに

比例

日本

就業規則が基本

「賞」と「罰」の規定

「報賞」の一つのケース

としての提案

提案制度の違いを要約すれば

動機付けに関する前提の違い

日本

従業員の価値・目標は経営者のそれとそう
変わらない

イギリス

従業員の会社との繋がりは限定された契約
的なものに過ぎない

二つの資本主義の 企業の相違点

様々な相違の規定の仕方

日本企業

組織志向

共同体的

実在法人

準共同体型

A-S企業

市場志向

個人主義的

便宜的手段

商法規定型

二つの資本主義の 企業の相違点(2)

様々な相違の規定の仕方(続)

日本企業

A-S企業

人の集まり

契約のマトリックス

人本主義的

資本主義的

長期継続関係

限定的契約的關係

従業員主権

株主主権

もう一つの規定の仕方

提案制度の違いに現れた

会社のメンバーとしての動機付け

対

市場が与える動機付け

の違い

職務発明

メンバー意識と市場参加者意識の
対照的な表れ

島津製作所の田中耕一

と

日亜化学工業と中村修二

法律上の建前

- 1909年の特許法：特許の所有権会社にあり
- 1921年の法改正以来、本来所有者は発明者
- 1934年発明者所有権を会社に譲渡する場合、「相当な対価」

法と実態との間隔

- 米国 発明者の基本権利を認め、厳しい就業契約で従業員を拘束する
- 日本 商法の規定と企業の実態の相違と同様
特許法の建前と実態が違う
「対価」でなく、勤務規則による報奨金

「報償」概念への挑戦

- 2002年5月最高裁の判決。報奨金の最高額の規定が無効
- 同2002年、味の素裁判報奨と対価の別が焦点

あるアナリスト：「発明者権利主張の多発、終身雇用の動揺と無関係ではない」

終身雇用だけでない。より広範囲の現象

市場個人主義の症候群

- 「物の価値が無数の個人の、市場における判断で計る」
- 民主主義との類似性：政治には一人一票、
経済には一人一財布

市場個人主義の浸透

- 発明者権利(対価の算定;付加利益)
- 終身雇用への批判(ところが、実態?)
- 業績急の流行。なぜ「より公平」とするか
- 経営目標の変化:従業員福祉から
株価維持へ

なぜ、今、市場個人主義か

1. アングロサクソン国(主として米国)からの文化的影響

経済学、法学、ビジネス。スクール、メディア

2. グローバルな金融市場と格付け
会社の力

3. 日本社会構造の変化による個人化

倫理的原理としての個人主義

- 独立独歩、義理を伴い人情に浸せる関係より、ドライな契約的關係を好む
- 性分による進路の選択：自由職業者か
会社人間
(弁護士という自由職業の影響今後拡大)

会社人間の個人主義、未だ初歩段階

研究開発の原動力： 技術者の動機

- 特許法的前提：楽しみ10%、努力90%： 努力を呼び起こす動機付けは利益
- 企業のR&D投資は正に利益如何
- 従業員研究者の場合は？
金銭的な考慮より、自然のなぞ解読の楽しみ、名誉——社内で、他社・大学の研究者という社会で、世間一般で

中村教授の「当時の心境」述懐

技術者不満の高まり

- 三つの理由

1. 技術者本来の個人主義志向

(「報奨」という概念への反発)

2. 「企業経営が市場個人主義的に株主利益中心となるなら、おれも」

3. 「カネづくりよりモノづくり」という実物生産主義倫理の日本社会における後退

では、どうすればいいか

- 社内の「報奨」制度も、引いては、特許法の規定も考え直す

- 考えられる工夫の例

対価――>報酬:金銭ばかりでなく、より立派な研究施設、自由研究時間の拡大等

「社賞」の多様化「利益増徴賞」「知識飛躍賞」「チーム協力賞」など。