

資料3

科学技術・学術審議会 産学連携・地域支援部会
大学等における産学官連携リスクマネジメント検討委員会
(第5回) H28.2.22

学生の発明とアカデミックハラスメント

弁護士 三尾美枝子(キューブM総合法律事務所)

平成28年2月22日



アカデミックハラスメント(アカハラ)

研究上, 教育上又は職場での権限を乱用して, 研究活動, 教育指導若しくは労働に関係する妨害, 嫌がらせ又は不利益を与えること

◆ 研究・教育に関連するもの

- ◆ 学生や研究室に属する大学院生等に対して、授業を受けさせない、専攻の変更を迫る、学位論文を受理しない、就職活動において不利な扱いをする。学生のプライバシーを暴露する、私的な用事に使う等。

◆ 就労に関連するもの

- ◆ 昇進における差別、研究の妨害、退職勧告等



◆ 研究活動に関連したもの

- ① 適切な研究指導等を意図的に行わないこと。
- ② 機器の使用を認めない、必要な研究費及び出張旅費を配分しない等により研究の遂行を妨害すること。
- ③ 研究発表，論文作成等を妨害すること。
- ④ 実験を行う・アイデアを出すなど研究を主体的に行って、その研究に最も大きな貢献をした者を排除すること(研究成果のはく奪)。
- ⑤ 研究試料又は物品を勝手に廃棄すること。
- ⑥ 研究に不可欠な物品の購入を特定の者(学生を含む。)に限って認めないこと。
- ⑦ その他正当な研究活動を妨害したり，正当な理由がないにもかかわらず，研究活動に関しての考え方又は自主性を否定するような言動を行うこと。



◆ 教育指導に関連したもの

- ① 指導を行わない，研究テーマを押しつける等本人の自主性を認めないこと。
- ② 学位又は単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること。
- ③ 正当な理由がないのに，退学を促したり又は示唆したりすること。
- ④ 進路に関し，教育的配慮に欠けた妨害又は干渉をすること。
- ⑤ 成績が良いにもかかわらず，自己の主観的な基準により単位を与えないこと。
- ⑥ 常識的な教育指導の範囲を超えて，厳しく叱責すること。
- ⑦ 「鍛えてやる。」等非合理的又は非科学的で過酷なトレーニングを強制すること
- ⑧ その他必要な教育指導を怠ったり，教育指導の面において，人としての尊厳を著しく否定するような言動を行うこと。



◆ 就労に関連したもののその他

(ア) 暴力的な言動, 人格を傷つける言動, 悪口・中傷及びプライバシーに関することを言いふらすこと。

(イ) 正当な理由がないのに, 退職を促したり, 又は示唆したりすること。

(ウ) 些細なミスに対し大声で叱責したり, 又は執拗に暴言を繰り返すこと。

(エ) 相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり, 又は根拠のない告げ口をすること。

(オ) 不当に他の大学や研究機関へ就労することを勧めたり又は公募情報を提供したりすること。

(カ) 育児期間中の職員に時間内にこなしきれない量の仕事を押しつけること。

(キ) 慣れない仕事への頻繁な配置換又は意味のない仕事を強制すること。

(ク) 任期付職員に対して, 再雇用を条件に不当な要求を行うこと。

(ケ) その他不当に就労環境を悪化させ, 就労に関して正当な理由がないにもかかわらず不利益を与えるような言動を行うこと。




東京地判 平成19.5.30(判例集未登載)

【事案】

大学講師が、主任教授から、研究の価値及び教育活動を一切否定するような発言(「毎日大学に来ているようだが、何やっているのか分からない」「お前の書いたものを読んだけど、何回も読み直したけど、何の感動もなかったよ」「実験をやらないやつなんて教育者の資格はない」)や、大学からの退職を迫られているように受け取られる発言(「リストラで要らないやつがいるかと聞かれたら、真っ先にお前にマルをつける」)をされた事案

【判旨】

「指導であればどのような方法をとっても許されるということではなく、指導をされる側の人格権を不当に侵害することがないよう、社会通念上相当な方法がとられなければならない、その相当性を逸脱した場合には、違法となり、不法行為を構成するものというべきである。殊に、被告は本件大学の主任教授であるところ、弁論の全趣旨によれば、本件大学の主任教授は、人事、学位審査及び研究費の配分等、教室内の重要な事項に関する決定権を有していることに照らせば、指導の方法、すなわち、言葉、場所、タイミングの選択を誤ると、指導を受ける者に対して必要以上に精神的な苦痛を与え、ひいては人格権を侵害することになりかねないものであるから、特に注意を払うことが求められるというべきであり、上記主任教授の発言は、「指導としての適切さを欠き、原告の人格権を侵害しているものといわざるを得ない」として、慰藉料(5万5,000円)を認容。



東京高判 平成25年11月13日(労判 1101号122頁)

【事案】

被控訴人の大学の准教授である控訴人が、学生らにアカハラ行為をしたとして出勤停止3か月の懲戒処分を受けるなどしたため、同処分の無効確認、出勤停止中の未払賃金の支払、被控訴人の一連の行為につき不法行為による損害賠償を求めたところ、原審で各請求を棄却されたことから控訴した事案

【判旨】

控訴人による特定の学生に対する成績判定及び単位付与に係る言動、他人の前での叱責、論文に関する強要、論文の受領拒否、登下校の監視、研究室での面談、学会準備からの排除のほか、他学生に対するインターンシップについての発言、外国人留学生に対する態度などにつき、被控訴人が懲戒対象行為と認定し本件処分をしたことは相当であり、その一連の行為に違法性もないとして、控訴を棄却した事例

改正特許法(職務発明)について


- 改正特許法は、特許を受ける権利等の法人帰属と、法人に帰属すると定めた場合の「相当の利益」を規定したことが主な改正点である。

①法人帰属(35条3項)

「従業者等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帰属する。」

②相当の利益(35条4, 5項)

従業者等が、使用者に特許を受ける権利を取得させ、特許権を承継等させた場合、「相当の金銭その他の経済上の利益」の支払を受ける権利を有することとなり、権利の承継若しくは取得の対価が金銭に限定されないこととなった。



契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の利益について定める場合には、その定めた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められるものであってはならない(35条5項)。



- 合理性の有無の判断

5項に例示する手続の状況が適正か否かがまず検討され、それらの手続が適正であると認められる限りは、使用者等と従業者等間であらかじめ定めた契約、勤務規則、その他の定めが合理的なものであるとして尊重される。

- 適正な手続の具体的内容(5項に記載された考慮すべき状況等に関する事項について指針)

法的予見可能性を高めるために、35条6項では、経済産業大臣は、同条5項に記載された考慮すべき状況等に関する事項について指針を定めるとされており、平成27年11月に提案された上記指針案においては、①協議、②開示、③意見の聴取の各状況に関し、それぞれ定義等を記載し、事例も挙げたうえで、適正な手続の具体的内容を明らかにしている。

相当な利益とは(指針案)

1 金銭以外の経済上の利益は、経済的価値を有すると評価できるものであることが必要

2 相当の利益の付与については、従業者等が職務発明を生み出したことを理由としていることが必要

3 例示

- ① 使用者等負担による留学の機会の付与
- ② スtockオプションの付与
- ③ 金銭的処遇の向上を伴う昇進又は昇格
- ④ 法律及び就業規則所定の日数・期間を超える有給休暇の付与
- ⑤ 職務発明に係る特許権について専用実施権の設定又は通常実施権の許諾

4 1、2の条件、及び従業員との間で双方納得のものであれば、例示以外のものでも認められる

https://www.jpo.go.jp/shiryuu/toushin/shingikai/pdf/tokkyo_seido_menu/newtokkyo_013.pdf

大学の場合

大学の立場は、機関帰属（個人から機関への承継）を継続するとの意見が多いが、新法への対応として、検討すべき点は次のとおり。

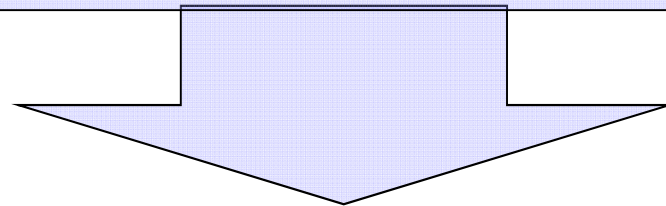
1. 相当の利益の内容如何。
2. 上記の合理性の有無→基準上の手続きが適正かどうかの見直し
 - ① 相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況
 - ② 策定された当該基準の開示の状況
 - ③ 相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況

学生の発明の帰属

大学の学生、大学院生及びポスドク(以下総称して「学生」という。)は一般的には大学とは雇用関係にないため、その場合には法35条の適用はなく、学生が行った発明は学生に帰属する。

学生は教育を受けるために大学で研究し、その成果として発明が生まれたのであるから、職務に関連してという要件を満たさないからである。

大学においては教育と研究は密接不可分であり、教育は研究の成果を基礎に展開され、研究は学生への教授・研究指導と深い関連を持って行われるため、大学における研究から生じた発明に、学生が実質的に関与する事例が多くなっていることから、実は学生の発明についても、各大学が方針を決めて一元的に管理・活用することが望ましい。



学生の発明に関する、大学と学生間の契約の必要性

特許を受ける権利が共有である場合

- 各共有者は、他の共有者と共同でなければ特許出願できない（法38条）
- 共有者が審判を請求するときは全員が共同して請求しなければならない（法132条3項）
- 共有者は他の共有者の同意を得なければ持分を譲渡できない（法33条3項）。

共同発明の場合には、職務発明であっても、自己の使用者つまり大学に承継させるためには他の共有者、つまり共同研究者たる企業等の同意を取らねばならないことになる。そして、逆に、企業等が従業者から承継するには大学の同意が必要となる。

産学連携の実務の多くは、共同研究契約で、「双方の使用者（法人）が発明者から権利の承継を受ける旨、また、各当事者の持分を定める共同出願契約を別途締結し、かかる共同出願契約に従って共同して出願等を行う旨」と記載しているため、共有者の同意は当然の前提となっている。

なお、共同発明における職務発明の対価の支払いは、それぞれの発明者が所属する使用者が各自にて行うことになる。

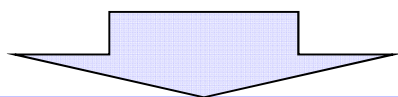
学生の発明の承継

学生の発明は職務発明に該当しないため、大学が学生の発明に係る権利を承継しようとするれば、別途当該学生との間で譲渡契約を締結する必要がある。

同契約締結に際しては、発明に対する学生の寄与分、対価の額の決定方法、及び学生がベンチャーを起業する際の扱い等に留意する必要がある。

しかし、仮に適切な対応を整備していたとしても、あくまで学生が譲渡を拒否した場合は、これを強制することはできない。

一方、発明者たる学生がResearch Assistant(研究補助者)等として、あるいは研究プロジェクトへの参加のために大学との雇用関係がある場合は、発明に対する学生の寄与分も大学の発明規則等に基づき職務発明として取り扱うことが可能である。



職務発明として適正に処理されていれば、アカハラにはならない。

雇用契約がない場合のアカハラの可能性

雇用契約がない場合は、学生との間で譲渡契約を締結する→学生に対する十分な説明と、適切な契約内容が必要

発明の譲渡を受ける際に、譲渡を強制すること、譲渡しなければその研究指導をしない等の不利益を与える等、実質的な研究活動、教育指導に関係する妨害、嫌がらせ又は不利益を与えること(アカハラ)に該当するような場合かどうかを検討する。

共同研究に参加させないことについてはどうか
全く研究指導をしないことになるか
相当の利益を与えるか否か
研究室に出入りさせない、資材を利用できなくなる等はあるか
その他