

中村修二氏の青色発光ダイオードの職務発明の裁判は、中村氏が東京高裁の約6億円(遅延損害金を含めると約8億4000万円)という和解提案に応じることで決着した。

この裁判については、会社が200億円の報酬を中村氏に支払うべきだとした東京地裁の1審判決が大きな波紋を呼んだ。もし、技術者の多くが200億円判決を支持するのであれば、企業は「宝くじ型賃金制度」を導入してはどうだろう。

特許法改正で職務発明規程を定める際に労使協議が求められている。革新的な職務発明に対して、どのような報酬制度を設計すべきかは非常に難しい。通常、革新的な職務発明は、成功するか否かについて大きな不確実性を伴う。技術者が危険回避的であれば、企業が職務発明の報酬を事後的な成果に応じて支払う必要

はない。職務発明の期待収益より低くても、固定的な賃金を支払ってもらうことを技術者は望むはずだ。むしろ、事後的な成果に応じて報酬を払いたいのは企業である。完全な固定給の下で技術者のやる気なくなることを恐れるので、事後的な成果を給与に反映させたいと企業は

宝くじ型賃金制度

考える。それにもかかわらず、200億円判決に対して支持を表明する技術者が多い。この理由として二つの仮説を考えることができる。

第一に、職務発明が会社や上司の指示の下で行われていない可能性がある。職務発明をもたらすための研

究方法や方向性に対する十分な指示を企業ができないとすれば、企業は技術者がまじめに仕事をしているか否かを、その「仕事ぶり」では判断できない。その場合、技術者の仕事ぶりは、どのように研究や実験を進めたかではなく、どのような成果を会社にもたらしたか、という観点の

みで評価せざるをえなくなる。

実際、成果主義的な賃金制度を導入した企業では、従業員の裁量に任せて仕事をさせる範囲が広がっている。仕事ぶりが結果からしか判断できないという仕事が増えているのかもしれない。上司の指示に逆らって仕事をした結果、大きな成果を得られた場合、その成果は自分に帰属するというのは自然だろう。

第二に、人間には成功確率を過大に見積もる傾向があり、それが成功報酬への支持をもたらしている可能性がある。実際、「宝くじ」は、平均的には必ず損をするにもかかわらず、多くの人が購入する。

学研究センターでは「くじ」の購入行動に関する経済実験を行った。その結果は、当選確率が30%より低いくじについては、人々はその経済的価値よりも高い価格付けを行うことを示している。この実験結果に対する一つの解釈は、成功の可能性が非常に低いものについて、人々はその成功確率を客観的なものより過大に評価してしまうというものである。

もしそうなら、非常に成功の可能性が低い研究プロジェクトの報酬について、成功報酬型を人々が好むことも説明できる。技術者が賃金の一部で宝くじを購入したいと考えているのである。つまり、技術者は成功する客観的確率が小さくても、自信過剰から成功確率を過大評価するため、成功した場合に莫大な金額がもらえるような報酬体系を望むのだ。

200億円判決の莫大な報酬金額に対する人々の支持は、上司が満足な指示を出せないような状況で、自分自身は成果を出しているという人々の意識を反映しているのか。それとも、宝くじに対する嗜好と似た意識が働いている可能性はないだろうか。

もし、技術者の自信過剰が原因なら、企業が宝くじ型賃金制度を導入することで、結果的には技術者は損

経済を見る眼

今週の眼

大阪大学社会経済研究所教授

大竹文雄



おおたけ ふみお 1961年生まれ。83年京大卒、85年阪大大学院博士前期課程修了。経済学博士。大阪府立大講師、阪大社会経済研究所助教授を経て現職。著書に『労働経済学入門(日本経済新聞社)』など。現在興味を持っているテーマは所得格差。