

# ライセンス・ビジネスと技術者の報酬

高橋 伸夫

知的財産権の評価については、経営学の立場から、実際の企業行動と市場取引に関する知見に基づき、ライセンス・ビジネス的な枠組みを提示することができる。しかしこのことは同時に、技術者が金銭という同じ土俵の上で会社側と報酬の金額を争っていたのでは、ライセンス・ビジネスの現実に打ちのめされることも意味している。技術者にとって望ましい成果配分とは何か、職務発明家が追い求めている成果とは何か、それが会社側が求めている成果とは異なる種類のものであるというところにこそ、両者の共存共栄の可能性が見出されるのである。

キーワード：ライセンス・ビジネス、青色 LED 訴訟、成果主義

## 1. はじめに

経済学分野での知的財産権に対する関心は、もっぱら特許制度[1]、そして産業組織論的分析[2]に向かっていった。しかし、青色発光ダイオード(LED; Light Emitting Diode) を巡る発明報酬の裁判、いわゆる「青色 LED 訴訟」が 2004 年から 2005 年にかけて大きな関心を集めようになると、技術者の報酬の問題とも絡めた関心が高まることになる。

青色 LED 訴訟とは、青色 LED の発明対価をめぐって、発明者の中村修二氏（以下、「中村氏」）が、元勤務先の日亜化学工業株式会社（以下、「日亜化学」）を相手に 2001 年 8 月に提訴したものだった。当初は特許法 35 条に定める職務発明に対する相当の対価（以下、「相当対価」）の問題、すなわち法律問題として認識されたために経営学者の関心をあまりひかなかった。ところが、2004 年 1 月 30 日に一审の東京地方裁判所の判決（以下、「地裁判決」）が出され、青色 LED の発明による日亜化学の独占利益を 1,208 億円、中村氏の貢献度を 50% として、発明対価をなんと 604 億円と算定し、中村氏が請求していた 200 億円全額の支払いを日亜化学に命じたために、多くの人が、その途方もない金額の大きさに驚いた。そして筆者だけではなく、多くの業界・学界関係者が「ありえない」金額だと感じたのである。

ここで注意しなくてはならないのは、「ありえない」と感じた人間の多くが、実は、中村氏の科学的貢献に対して疑問を感じていたわけではなかったことである。

たかはし のぶお  
東京大学 大学院経済学研究科  
〒113-0033 文京区本郷 7-3-1

既にこの時期、中村氏自らが自分の貢献を強調する本を何冊も出版していたし、マスコミにも何度も登場していた。中村氏の功績を称える論調は、どのマスコミも異口同音であった。そのことを黙認するかのように、地裁判決が出るまでは、日亜化学側も沈黙を守っていたのである（ただし、青色 LED の開発プロセスのインタビュー調査[3]によれば、既に多くの見解の相違があった）。

それでは、なぜ「ありえない」と感じたのか。それは、知的財産権の評価をめぐっては、既に実務の世界、正確に言えばライセンス・ビジネス（あるいはライセンシング・ビジネス）の世界[4][5]での相場観が存在していたからである。相当対価の問題を特許法の法解釈から解決することは困難だが、経営学の立場からは、実際の企業行動と市場取引に関する知見から枠組みを提示することができる[6][7]。本稿では、そのことを整理した上で、技術者の報酬について考えてみよう。

## 2. 代替コストで決まる特許権の金銭的価値

特許を取得するという行為は、まぎれもなく発明をビジネスとして扱う行為である。ライセンス供与をするにしろ、自分で製品化して他人に使わせないようにするにしろ、そこにビジネス・チャンスを作り出すために特許は取得される。当然のことながら、特許権の金銭的価値は発明の科学的価値とは別個のものであり、ビジネスとしての会社の経営的判断に依存する。特許権の金銭的価値について、会計的により直接的に知的財産権を指標化しようという試み[8]もあるが、結局「どのように評価するのか」という課題は、本質的に、その評価結果を何に使うのかという一点に帰着する

実際、ライセンス・ビジネスの現場では、特許権のような知的財産権の金銭的価値は、会社の内外の代替的な経営的選択肢との比較によって経営判断される。会社が外部の特許権を買う、または実施料を支払って実施するという決定をする場合、研究開発コストや訴訟コストとの比較が行われるといわれる。例えば、自社内の研究開発部門に対して、どの程度の額の研究開発予算をつければ3年以内に当該特許を回避できる技術開発が可能になるのか、といった観点から研究開発コストと比較検討される。訴訟コストであれば、当該特許の無効審判請求等を行うときの手続費用、相手側から特許侵害の裁判を起こされたときの裁判費用とそれにかかる社内の作業量などが考慮される。つまり、いずれの場合も当該特許権を回避するために要する「回避コスト」を考えているのである。

通常のビジネスの世界では、こうした回避コストを下回る水準の価格でのみ、当該特許権の取引が成立する。したがって、莫大な売上高が予想される場合には、実施料率が売上高の1%未満の水準でも、回避コストを上回ってしまい、当該特許の回避が決定されることがあるといわれている。つまり、地裁判決のように不確実な予想売上高をベースとして機械的に決まるではない。

したがって、商標のような会社全体のブランドに関するものについては、いかにコストがかかろうとも裁判等の法的手段に訴えることになるだろうが、特許権の場合には、権利行使することにコストばかりがかかって、利益が出ないのであれば、そもそも権利は行使されないことになる。例えば、仮に第三者が特許侵害をしたとしても、特許侵害を立証することが困難なため、訴訟費用が損害賠償額を超過してしまう場合には、企業は特許侵害訴訟を提起しないという選択肢を選ぶはずである。

さらにいえば、会社が保有している特許権を実施するかどうかも、こうした会社の内外の代替的な経営的選択肢との比較によって決まる。従業員の職務発明が、たとえどんなに科学的にすばらしい発明であったとしても、仮に、(i)その特許がその会社の主力製品と競合するような新製品の特許であれば、そのことにより失われる売上高と利益を考えて、その特許を社内で封殺して事業化しないという経営判断が行われるだろう。(ii)事業化のコストが高すぎる場合には、せっかくの特許でも自己実施せずに、他社にライセンス・アウトす

る経営判断が行われるだろう。実際、ストレート・ライセンスの多くはこうした判断に基づくとされる。

また、互いの複数の特許権を相互に利用させ、実施料を相殺するクロス・ライセンス契約の場合には、契約さえ結んでしまえば、出願中の特許については、基本特許を除いて、金のかかる審査請求はしないという考え方もありうる。もともと特許出願されたものは、全てが審査されるわけではなく、出願人または第三者が審査請求料を支払って出願審査の請求があったものだけが審査される。審査請求は、出願から3年以内であればすることができる(「3年以内」は2001年10月1日以降の特許出願からで、2001年9月30日以前の特許出願については、従来どおり出願の日から7年の審査請求期間が適用される)。この期間にクロス・ライセンス契約締結に成功すれば、出願に比べてはるかにコストがかかる審査請求と特許権維持をしないという選択肢が経済的に合理的といえる。

特許を取得するという行為は、まさに発明をビジネスとして扱う行為であり、会社にとって特許とは、利益を生み出すために使う道具に過ぎない。事業から切り離した単独の特許に、数百億円もの巨額の価値があることはありえない。

### 3. リスク負担にともなう利益

それでは、発明者である技術者自らがリスクを負担して起業した場合には、特許権はどのくらい大きな創業者利益をもたらすのだろうか。一般的に、会社が発明に成功した場合、特許権からキャッシュフローを得る方法は、自社で自己実施するか、あるいは、他社に特許権を売却またはライセンス・アウトするかである。しかしひんちやー企業にとって、こうした方法はあまり合理的とはいえない。

例えば、技術があっても事業化してキャッシュフローを生み出せずにいる期間のことを「死の谷」と呼んだりするが、自社で自己実施を目指す場合、まさにその問題に直面することになる。より上流の特許であればあるほど、事業化に至るまで、より長い研究開発プロセスを成功させなければ、発明の自己実施によるキャッシュフローは得られない。十分な資金と人的・物的資源を持たないベンチャーエンタープライズにとっては、苦しい選択になる。だからといってライセンス・アウトしてしまうと、当該特許の専用実施ができなくなり、ベンチャーエンタープライズの場合、株式公開(以下、「IPO」(Initial Public Offeringの略語))時や売却時の株価

を大幅に低下させてしまう。当該特許権を売却した場合には、もちろん IPO 時に何の効果もない。

したがって、創業者利益の最大化だけを考えるならば、当該特許を保有するベンチャー企業の株式の一部または全部を売却することで投下資本を回収し利益を得ようとするのが合理的ということになる。実際、株式市場での「買い材料」としてのみ特許権が使われるようなケース、例えば、IT バブルのときのビジネスモデル特許ブームは、まさにその典型例だった。1999 年 11 月に東証マザーズが開設されると、ポートフォリオ運用で新産業・新業種に資金を割り振るファンドから、小さな市場規模に比べて大量の資金が流入して、2000 年には IT バブルが出現した。そこでベンチャー企業はビジネスモデル特許を餌にして、資本市場やベンチャー・キャピタルから資金調達をすることが可能となり、2000 年にビジネスモデル特許のブームが出現したのである。しかし結局、ほとんどのビジネスモデル特許は売上や利益には結びつかなかった。株式市場での買い材料にしかすぎなかつたのである。

これはビジネスモデル特許だけに限られる話ではない。バイオ関連特許は、実際に特許を実施して事業を開始したら高利益を上げることができないのが通例であるにもかかわらず、バイオ・ベンチャー企業などでは、有力なバイオ特許を保有していることが市場の投機買いを生み、事業開始前に会社の株価が上昇するという株式市場の傾向が存在する。したがって、この場合には、特許権を実施して事業を開始する前に、当該特許を保有したベンチャー企業の株を売却する方が、より大きな利益を獲得できる。なぜなら、ひとたび、そのベンチャー企業が売上を上げ、利益を計上するようになれば、株価は売上高や利益に連動して市場で決まることになり、それは通常の会社の株価と同じ決定メカニズムになり、当然のことながら株価の水準も通常の会社の株価に近づいていくことになるからである。

いずれにせよ、タイミングを見計らって、当該特許を保有するベンチャー企業の株式の一部または全部を売却することが、創業者利益を最大化するための合理的方法ということになろうか。ただし、創業者利益の額は当然のことながら出資額に応じて決まるのを忘れてはいけない。投機買いを期待できるバイオ・ベンチャーの IPO 成功例でも、保有株式を売却して得られる額は出資額のせいぜい数十倍である。創業者利益として、地裁判決が認定した 604 億円を得るには、中村氏は少なくとも数十億円分の出資をしておかなくて

はいけなかつたことになる。地裁判決がいかに非現実的であったかがここでも分かる。

#### 4. ライセンス・ビジネス的顛末

青色 LED 訴訟は、2005 年 1 月 11 日に東京高等裁判所で和解が成立した<sup>1</sup>。東京高裁の「和解についての当裁判所の考え方」の中には、本稿の主張同様に次のような記述がある。

「職務発明の特許を受ける権利の譲渡の相当の対価は、従業者等の発明へのインセンティブとなるのに十分なものであるべきであると同時に、企業等が厳しい経済情勢及び国際的な競争の中で、これに打ち勝ち、発展していくことを可能とするものであるべきであり、さまざまなリスクを負担する企業の共同事業者が好況時に受ける利益の額とは自ずから性質の異なるものと考えるのが相当である。」

そして和解の内容は、日亜化学側が中村氏に対し、発明対価約 6 億円を含む計約 8 億 4,000 万円を支払うという内容だった。青色 LED の発明対価は地裁判決が認めた 604 億円から一転、100 分の 1 の額で決着したとニュースになった。しかし、もともとこの裁判では、特許番号 2628404 号「窒素化合物半導体結晶膜の成長方法」(特許番号の下 3 衍をとって、以下、「404 特許」)だけが訴訟の対象となっていたが、実は、この和解金額の 6 億円には、404 特許だけではなく、中村氏が単独または共同発明者となっているすべての職務発明等（国内の登録特許 191 件、登録実用新案 4 件、特許庁に係属中の特許出願 112 件、さらにこれらに対応する外国特許及び外国特許出願にかかる発明ならびに特許出願されずノウハウのまま秘匿された発明を含む）に対する相当対価を含んでいたのである。したがって、404 特許単独の発明対価は、和解勧告に基づく計算では、最大限に見積もっても 1,000 万円程度だったといわれる。これは地裁判決の実に 6,000 分の 1 の評価に下がったことになる。この金額水準といい、すべての職務発明等を含んだ和解内容といい、この和解は実にライセンス・ビジネス的なセンスに溢れた和解であったといえるのである。

そして「青色 LED 訴訟」には、ライセンス・ビジネスの姿を浮き彫りにするような後日談がある。東京高等裁判所で和解が成立したほぼ 1 年後、2006 年 3 月 8 日に、裁判の末、苦労して特許権を守ったはずの

<sup>1</sup> 筆者は青色 LED 訴訟の控訴審で意見書を提出しており、本稿の論点も意見書に反映されていた[6]。

404特許について、日亜化学が権利放棄を正式に発表したのである。このニュースは翌日の各紙にも報道された。日亜化学によれば、404特許に限らず、維持が必要としなくなった特許は経費節減のために、失効させるかまたは権利放棄をすることを特許管理実務として行っていて、2005年は国内・国外併せて50件の特許の権利放棄を行っている。その一環として404特許を含めたいくつかの特許の権利放棄を決めたのである。

特許権を維持するかどうかの経営判断は、発明の科学的価値とは別個のまさにビジネスとしての判断であり、①維持の必要性と②維持費用とのバランスの問題でしかない。実際、日亜化学の正式発表における説明は、そのことを見事に表している。404特許について整理しておくと、

- ① 維持の必要性：(a)日亜化学自身は1997年前半までは404特許の使用を完全に止めている。(b)日亜化学が2002年以降にクロス・ライセンスした相手先企業4社でも青色LEDの製造に404特許を使用していないことが確認できた。(c)404特許を使用しないで製造している他社の青色LEDは、既に404特許を使用した青色LEDよりも明るくなっている。404特許を権利放棄しても、他社が404特許を使用するとは考えにくい。(d)要するに404特許を維持していても、青色LED製造に関して独占力がない。
- ② 維持費用：日本、米国、ドイツ、イギリス、フランス、オランダ、イタリアの各国で、2005年から権利期間満了までに年金だけで合計519万円かかり、404関連特許およびそれらの手続き等にかかる諸費用を含めると、その2~3倍の維持費用がかかる。

今となっては、404特許を放棄するのが合理的な判断ということになる。

それでは、なぜ日亜化学は、404特許についてその帰属を巡って中村氏と裁判で争っていたのであろうか。それは「青色LED訴訟」を巡る周辺の事情が、①の維持の必要性に加わっていたからである。

仮に404特許の帰属が中村氏にも認められると米国クリー(Cree)社に移転する可能性が高く、そうなると中村氏が自分を発明者とする404特許以外の特許についても次々と訴訟を起してくる可能性があったために、不要な404特許であっても帰属についてこだわらざるを得なかった。しかし、2002年9月19日に404特許は日亜化学に帰属するとの中間判決が出て、

2002年11月6日に日亜化学とクリー社は窒化ガリウム系オプトエレクトロニクス技術に関する特許についてクロス・ライセンス契約を結び、両社間の全ての訴訟は和解という形で終結した。

404特許は日亜化学に帰属するとの中間判決が出たことで、訴訟は相当対価へと移ったわけだが、補助的な意味合いの強かったこの相当対価の部分で、2004年1月30日に中村氏に200億円支払えという地裁判決が出たために、さらに相当対価について争う控訴審が始まり、その途中で404特許を放棄すると200億円を減額するために放棄したのではないかと裁判官の心証を悪くする恐れがあった。

これはライセンス・ビジネスのある一面を象徴している後日談である。と同時に、裁判に身を委ねた場合に陥るある種の虚しさをも象徴している顛末である。金額や権利だけに目を奪われるとき、技術者にとって、会社にとって、大切なものが失われる。

## 5. 巨額の金銭的報酬がもたらす悪夢

一つの発明の相当対価が巨額になったとき、技術者は、ライセンス・ビジネスの現実に直面することになるだろう。一つの製品にかかる相当対価が数億円~数十億円にもなれば、あるいは売上高の数十パーセントにも達するようであれば、会社は経営リスクを冒してまで自社所有の特許を製品化しようとはしなくなるにちがいない。特許は握りつぶされるか他社にライセンス・アウトされてしまうはずである。結果として、独自技術を開発して事業化する道は捨てられ、他社の実証済み技術を導入したライセンス生産の道を選択することになる。それは技術者にとっても、自らの発明を製品として世の中に広く普及させるという発明家としての夢もまたついえることを意味している。

それどころか、会社は日本国内の雇用制度の枠組みでこの問題を解決することをあきらめて、技術者を日本の雇用制度の枠外に出すことを模索し始めるだろう。例えば、(i)研究開発拠点を日本から海外に移す。(ii)会社内の技術者と会社との雇用関係を切って、外部の技術者もしくは技術者が設立したベンチャー企業と業務請負の形で研究開発を委託する仕組みを用意する。つまり、技術者の起業を支援して、当該ベンチャー企業のスポンサーになり、見返りに無償あるいは低実施料率での実施権を得るか、あるいは会社を丸ごと安く買い叩いてしまった方が、技術者を雇用した場合の生涯給与プラス相当対価と比較して、はるかに安上がりに

なるのである。取引コストの議論[10]同様に、雇用契約のもとでの相当対価が、ある程度の水準に達してしまえば、もはや会社は雇用契約を選択しなくなる。これがライセンス・ビジネスの現実なのである。

しかし、日本国内に選択肢(ii)しか残らなくなってしまった場合、わが国の会社内での独自技術の研究開発が大幅に阻害されるというだけではなく、技術者自身は本当に幸せなのであろうか。そもそも、自らリスクを負ってでも、一攫千金を目指したいと考えている技術者がどれほどいるのだろうか。大多数の技術者は「研究開発に打ち込むためには生活の安定が大事」と考えているはずである。

実際、先達が築きあげてきた日本型の人事システムは、セーフティー・ネットと動機づけの両方を実現するという意味では、実にうまく設計されてきていた。ある程度の歴史を持った(つまり、生き延びてきた)日本企業の人事システムは次のような考え方で作られていた[11]。

① 本質的に、給料で報いるシステムではなく、次の仕事の内容で報いるシステムだった(つまり、仕事の報酬は次の仕事)。

それでは給料は? といえば、動機づけとは別にして、後顧の憂いを取り除き、安心して働くためのセーフティー・ネットの役割を果たしていた。つまり、

② 賃金制度は、動機づけのためというよりは、生活費を保障するという観点から「年齢別生活費保障給型」の賃金カーブがベース・ライン(平均値)として設計してきた。

この両輪が日本企業の成長を支えてきたのである。それは従業員が日々の生活の不安に脅えることなく仕事に没頭し、仕事の内容そのものによって動機づけられるというもので、内発的動機づけの理論[12]からすると最も自然なモデルでもあった。したがって、これは「年功序列」ではない。あくまでも差がつくシステムなのであり、「日本型年功制」と呼ぶべきものなのである[11]。

## 6. 技術者の求める成果配分とは

青色LED訴訟に限らず、裁判の場では金額が争われ、結果は金額で表示される。このアイデアは、2000年以降、急速に普及が進み、日本企業を蝕んできた成果主義と考え方が似ている。ここで「成果主義」賃金とは、簡単に言えば、1990年代後半から、それまでの日本企業の年功賃金に対して、(a)成果や業績の客観

評価を前面に打ち出し、(b)その短期的な成果の違いを賃金に反映させて格差をつけることを狙って大企業で普及し始めた賃金制度、人事システムのことである。しかし、会社側と技術者が、金額という同じ土俵の上でのみ争いを繰り返していくには、コンフリクトの解決は永遠に望めない。職務発明家が追い求めている成果が、会社側が求めている成果とは種類の異なるものであるというところにこそ、両者の共存共栄の可能性が見出されるのである。そこに、知的財産権のインセンティブを考える際の大きなヒントがある。

例えば、日本企業の人事システムの本質が、給料で報いるシステムではなく、次の仕事の内容で報いるシステムだった(つまり、仕事の報酬は次の仕事)という主張には、もう一つ重要なメッセージが込められている。それは最近の日本企業が忘れかけている最も重要な論点でもある。そもそも成果配分とは何だろうか。人事労務系のコンサルタントや専門家は賃金のことしか頭にないようだが、株主への配当を除けば、実は成果配分には二つのやり方があるのである。一つは賃金の形での成果配分、そしてもう一つは、投資の形での成果配分なのである。経営学者の立場から言わせてもらえば、実は、投資の形での成果配分の方が、はるかに重要。そして、それには必ず「仕事」の形での成果配分が伴うのである。

企業が利益をあげるとき、あるいは既にある程度の資金を内部留保として蓄えているとき、こうした余剰資金は、従業員の賃金(ベースアップや賞与)の原資としてだけあるのではない。既存事業の規模拡大や新規事業への投資、そして何よりも研究開発投資のための原資でもあるのだ。にもかかわらず、近年流行していた成果主義はこの成果配分の問題を賃金すなわち金銭的報酬だけに限定しきった。それこそが成果主義の犯した本当の大罪だったのである。もっと分かりやすくいえば、経営の問題を賃金や人事制度の問題として矮小化してしまった。これでは経営はだめなのである。

ところが現実には、経営者が交代すると、大方の場合、最初にすることは人事であり、組織図の変更である。1990年代後半からは成果主義ブームもあって、人事制度の変更もよく行われていた。これらの経営者の行動の共通点がお分かりになるだろうか。いずれも、会社の中だけで自己完結しているのである。経営者が決定すれば実行可能なことばかり、内向きのことばかりをやってきたのである。

それに対して、既存事業の規模拡大や新規事業への

投資というのは、市場で外部との競争にさらされるために、経営者の思ったとおりの結果が出るとは限らない。それどころか、失敗するかもしれない。そこでリスクを回避したがる経営者の多くは、外に出るのをいやがって、思考も行動もどんどん内向きになっていた。手っ取り早い人件費削減で目先の利益の確保に走った。確かに人件費を削減すれば短期的に利益は出せるかもしれない。しかし、こんなことを十年も続けていたのでは、内部留保はたまつても、事業はどんどん萎縮し先細りしてしまう。

青色LEDの開発の話でいえば、かつてセレン化亜鉛を用いた開発が主流で、20世紀中に実用化は難しいと言われていた段階で、窒化ガリウムに的を絞って集中的に研究開発投資を行う決定を行った日亜化学の経営者は、リスクをとったという意味で立派な経営者だったのであり、次々と研究成果を積み重ねていった結果、増額されていった研究開発投資は、技術者にとっての成果配分であり、報酬だったのである。

そして、技術者の価値や貢献は特許権以上の何かであるということを忘れてはいけない。事実、前述のベンチャー企業の株式売却の際には、通常3~5年間、発明者や従業員が当該ベンチャー企業を辞めないように拘束条件をつけて、彼らのもっているノウハウや研究開発能力も含めて買収するのが普通である。これはIPOの場合も同様で、通常は、発明者の会社に対するコミットメントを確保する目的で、発明者が保有する全株式を売却することは条件的に許されなくなるケースが多い。つまり、スポンサー企業が買収する場合だけではなく、IPOの場合でも、特許権だけに値段をつけて買っているわけではないのである。

さらにいえば、こうした株式売却のときには重視されている研究開発環境そのものの価値をも考慮する必要がある。純粋な理論研究でもない限り、研究の方向を決めるディレクターから、その人がいなくては研究や実験が回らないような技術に秀でた職人に近い人まで、職能や職務が様々な人がチームを組んで組織的に活動しなければ、十分な研究成果を上げられないことは明らかである。このようだ、おそらく誰一人欠け

ても成功のおぼつかないような研究開発チームにおいて、たった一人の従業員が、同僚のチーム・メートの年収の数百倍もの金額の相当対価を独り占めした場合、研究開発チームのチーム・ワークは崩壊する。技術者が今後も研究生活を続けることを希望しているのであれば、雇用制度の枠組みの中での発明に対する報酬は、多くても数千万円（一般従業員の年収の数倍以内）を限度にすべきであろう。その支払いの時期にしても、退職金上乗せなどの工夫が必要になる。

裁判で争われる相当対価の金額に目を奪われることなく、もっと大局的に技術者にとっての望ましい成果配分とは何かを、技術者の立場で考えるときがきたのである。

## 参考文献

- [1] 後藤晃、長岡貞男（編），『知的財産制度とイノベーション』，東京大学出版会，2003.
- [2] 後藤晃、小田切宏之（編），『サイエンス型産業』，NTT出版，2003.
- [3] 藤井大児，「イノベーションと偶然性—青色LED開発の事例分析を通じて—」，『組織科学』，35(4) (2002), 68-80.
- [4] 五月女正三、橋本正敬，『新訂 ライセンシング・ビジネス』，発明協会，2003.
- [5] 和久本芳彦、中野剛治，「経営戦略としてのライセンス」，『赤門マネジメント・レビュー』，4(1) (2005), 1-44.
- [6] 高橋伸夫，『〈育てる経営〉の戦略—ポスト成果主義への道—』，講談社，2005.
- [7] 高橋伸夫（2005）「知的財産とインセンティブ」『日本知財学会誌』2(1), 43-54.
- [8] 岡田依里，『企業評価と知的資産』，税務経理協会，2002.
- [9] 菊池純一，「経営資源としての知的財産権の経済価値評価」，『組織科学』，35(3) (2002), 26-34.
- [10] O. E. Williamson, *Markets and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications*, Free Press, 1975. 浅沼万里、岩崎晃訳，『市場と企業組織』，日本評論社，1980.
- [11] 高橋伸夫，『虚妄の成果主義—日本型年功制復活のススメー』，日経BP社，2004.
- [12] E. L. Deci, *Intrinsic Motivation*, Plenum Press, 1975. 安藤延男、石田梅男訳『内発的動機づけ』，誠信書房，1980.