

新職務発明制度における
手続事例集（案）

平成16年8月

特許庁

はじめに

新職務発明制度は、職務発明に係る「相当の対価」を使用者等と従業者等との間の「自主的な取決め」に委ねることを原則としています。しかし、一般的に、使用者等と従業者等の立場の相違に起因して不合理な対価の決定がなされる場合も想定され得ることから、「自主的な取決め」によることが妥当とは言えない場合があります。

そこで、新職務発明制度では、契約、勤務規則その他の定めに基づいて対価が支払われることが不合理と認められる場合等には、従来の職務発明制度と同様に、一定の要素を考慮して算定される対価を「相当の対価」としています。

そして、その不合理性の判断については、対価が決定されて支払われるまでの全過程のうち、特に手続的な要素を重視して判断することとしています。新職務発明制度では、使用者等と従業者等の様々な実態に対応して対価を決定することができるように、具体的な協議の方式等に法が過剰に介入することを避ける趣旨から、詳細な手続を挙げて規定することはしていません。

一方、産業構造審議会知的財産政策部会が取りまとめた報告書「職務発明制度の在り方について」において、新職務発明制度下で、使用者等と従業者等との間での不合理な対価の決定を予防する観点から、特許庁において、明らかに対価の決定が不合理とされる事例等についての事例集を作成すべきである、とされたところです。

また、国会審議において、新職務発明制度に基づいて使用者等と従業者等が手続を行う上で参考となる事例集を作成し、同事例集に、これまで職務発明規程を整備していなかった中小企業が新たに同規程を策定する上で参考となる規程例等を掲載すべきとの御指摘が多々ありました。

本手続事例集は、特許庁がこれまでに新職務発明制度の考え方を様々な場において説明した際に出された疑問、質問や産業界、労働界、大学等から収集した手続事例等を参考に、特許制度小委員会の有識者の意見を聴きながら、Q & A形式でまとめたものです。

また、本手続事例集は、法案立案者である特許庁が新職務発明制度の立法趣旨を明確にするとともに、関係者が実際に手続を行う上で参考となる事例を提供することで新制度に沿った手続が円滑に行われることを意図して作成したものであり、法的な拘束力は無いことに留意願います。

なお、今後、新職務発明制度が施行され、その上で新たな疑問が生じたり、具体的な事例についての判例が出された場合などには、必要に応じて本手続事例集を改定していく予定です。

目次

職務発明関連条文	5
用語の定義	7
・ 基礎編	8
第1章 総論	9
1．新しい職務発明制度の概要について	9
2．特許法第35条第4項及び第5項の具体的な意味について	11
第2章 対価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について	14
1．基準を定める形式について	14
2．使用者等の協議の相手方について	16
2 - 1．集团的に話し合いを行う場合	17
2 - 2．代表者と話し合いを行う場合	19
3．協議の進め方について	22
第3章 対価を決定するための基準の内容について	24
1．基準に定める内容について	24
2．対価の算定方式について	25
第4章 策定された基準の開示について	26
第5章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取について	28
1．意見の聴取の方法について	28
2．意見の聴取の進め方について	31
第6章 使用者等と従業者等との間で契約を締結する場合	33
第7章 その他	34
1．基準の改定について	34
2．新入社員の取扱いについて	36
3．大学における取扱いについて	37
4．その他	39

職務発明関連条文

特許法（昭和三十四年法律第二百一十一号）

（目的）

第一条 この法律は、発明の保護及び利用を図ることにより、発明を奨励し、もつて産業の発達に寄与することを目的とする。

（特許の要件）

第二十九条 産業上利用することができる発明をした者は、次に掲げる発明を除き、その発明について特許を受けることができる。

一～三 （略）

2 （略）

（特許を受ける権利）

第三十三条 特許を受ける権利は、移転することができる。

2・3 （略）

（職務発明）

第三十五条 使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至つた行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。

2 従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は、無効とする。

3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。

4 契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価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、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。

5 前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合には、第三項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律(平成十六年法律第七十九号)

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。(以下略)

(特許法の改正に伴う経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の特許法第三十五条第四項及び第五項の規定は、この法律の施行後にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価について適用し、この法律の施行前にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価については、なお従前の例による。

2 (略)

用語の定義

特許法第35条において、「使用者等」、「従業者等」、「職務発明」は、それぞれ次のように定義されています。本事例集においても、この定義をそのまま使用しています。

- ・「使用者等」：使用者、法人、国又は地方公共団体をいう。
- ・「従業者等」：従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員をいう。
- ・「職務発明」：その性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明をいう。

また、本事例集において、

- ・「職務発明に係る対価」とは、従業者等が使用者等に対して、契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときの、承継又は設定の対価をいいます。
- ・「職務発明に係る権利の承継」とは、職務発明について特許を受ける権利若しくは特許権を使用者等に承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定することをいいます。
- ・「研究職の従業者等」とは、職務発明を行うことが主要な職務の一つである従業者等をいいます。

なお、本事例集においては、「その定めたところにより対価を支払うこと」が不合理と認められるものであるか否かの判断を行うことについて「不合理性の判断」という表現を用いています。

また、不合理性の判断において考慮される要素につき、

- ・「不合理性を肯定する方向に働く」
- ・「不合理性を否定する方向に働く」

という表現で評価しています。前者は、不合理性の判断を行う際に、当該要素を考慮した場合には、より「その定めたところにより対価を支払うことが不合理」と認められやすくなることを意味している表現です。後者は不合理性の判断を行う際に、当該要素を考慮した場合には、より「その定めたところにより対価を支払うことが不合理」と認められにくくなることを意味している表現です。

ただし、不合理性の判断は総合的に行われます。一つの要素において不合理性を否定する方向に働いたからといって、そのことだけで総合判断として不合理性が否定されるわけではありません。また、一つの要素において、不合理性をより否定する方向に働く場合、総合判断において他の要素における不合理性を肯定する方向に働く要因をうち消し、不合理性が否定される可能性も存在します。

. 基礎編

第1章 総論

1. 新しい職務発明制度の概要について

問1. 職務発明制度の趣旨は何ですか。

職務発明制度の本来の趣旨は、「使用者、法人、国又は地方公共団体（使用者等）」が組織として行う研究開発活動が我が国の知的創造において大きな役割を果たしていることにかんがみ、使用者等が研究開発投資を積極的に行い得るよう安定した環境を提供するとともに、職務発明の直接的な担い手である個々の「従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（従業者等）」が使用者等によって適切に評価され報いられることを保障することによって、発明のインセンティブを喚起しようとするものです。それは、全体として我が国の研究開発活動の奨励、研究開発投資の増大を目指す産業政策的側面を持つ制度であり、その手段として、従業者等と使用者等との間の利益調整を図ることを制度趣旨としています。

具体的には、我が国特許法は特許を受ける権利を発明者に原始的に帰属させていますが、従業者等による職務発明に関しては、従業者等の雇用、研究開発設備の提供、研究開発資金の負担等、使用者等による一定の貢献が不可欠であることを重くみて、使用者等に法定の通常実施権を付与し（特許法第35条第1項）さらに、特許を受ける権利等の予約承継を許容する規定（同条第2項）を設けています。

一方、実際に職務発明を生みだした従業者等には、職務発明に係る権利を使用者等に承継させる代償として、「相当の対価」支払の請求権を与えています（同条第3項）。この「相当の対価」請求権は、従業者等が権利承継の対価を確実に受け取れるようにすることによって、発明を奨励するためのものといえます。

これらの規定によって、発明を行った従業者等と、従業者等に支援をなした使用者等との間の利益の調整が図られているのです。

問2. 新しい職務発明制度の基本的な考え方は何ですか。

職務発明の対価については、使用者等にとっての予測可能性を高めるとともに、発明評価に対する従業者等にとっての納得感を高めることで研究開発意欲を喚起する必要があります。またこの対価には、使用者等の経営環境や研究開発戦略等、業種や使用者等によって異なる諸事情に加え、研究開発の内容・環境の充実度や自由度、処遇を含めた評価など、それぞれの従業者等が置かれた状況を柔軟に反映することが許容されるべきだと考えます。このため、対価の決定は原則として両当事者間の「自主的な取決め」に委ねることが適切であると考えます。すなわち、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る権利の承継等の対価について定めている場合には、その定めたとところによる対価を「相当の対価」とすることを原則とします。

ただし、使用者等と従業者等との立場の相違に起因して不合理な対価の決定がなされる場合も考えられます。このため、職務発明に係る権利の承継等の対価について、「自主的な取決め」に委ねることが妥当でない場合もあり得ます。

そこで、「自主的な取決め」に委ねることができるような環境や条件が整備されていない場合には、そのような状況下で契約、勤務規則その他の定めにおいて対価について定められたとしても、それを尊重することとはしないこととしています。すなわち、その取り決めたところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合には、従来の職務発明制度と同様に、一定の要素を考慮して算定される対価を「相当の対価」としています。

なお、使用者等と従業者等との間の自主的な取決めを出来る限り尊重し、法が過剰に介入することを防止する観点から、不合理と認められるか否かは、自主的な取決めから対価の支払までの全過程のうち、特に手続的な要素、具体的には使用者等と従業者等との間の協議の状況などを重視して判断することとしています。これにより、使用者等と従業者等による十分な話し合いが促されるものと考えられます。

この結果、使用者等と従業者等が共に協力しあって研究開発活動を活発化していく環境が整備されることが期待されます。

問3．新しい職務発明制度は、これまでの制度とどのような点が異なりますか。

これまでの制度においては、勤務規則等（使用者等があらかじめ定める勤務規則その他の定め）において職務発明に係る対価が定められていた場合であっても、裁判所が旧特許法第35条第4項¹に基づいて算定する対価の額が「相当の対価」とであるとされてきました²。

これに対し、新しい職務発明制度においては、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定める場合に、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められない限り、その対価がそのまま「相当の対価」として認められることとなります。これが最も大きく異なる点です。

また、新しい職務発明制度においても、契約、勤務規則その他の定めにおいて対価について定めていない場合や、定めてはいるが定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合には、これまでの制度と同様に、その発明により使用者等が受けるべき利益の額等を考慮して「相当の対価」の額が定められることとなります。ただし、新しい職務発明制度においては、その際の考慮要素について、旧特許法第35条第4項をより明確にしています。

¹ 旧特許法第35条第4項には、「前項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない。」と規定されている。

² 最三小判平成15年4月22日民集57巻4号477頁において、「勤務規則等により職務発明について特許を受ける権利等を使用者等に承継させた従業者等は、当該勤務規則等に、使用者等が従業者等に対して支払うべき対価に関する条項がある場合においても、これによる対価の額が同条4項の規定に従って定められる対価の額に満たないときは、同条3項の規定に基づき、その不足する額に相当する対価の支払を求めることができる」と解するのが相当である。」と判示されている。

2. 特許法第35条第4項及び第5項の具体的な意味について

問1. 特許法第35条第4項と特許法第35条第5項の関係について説明して下さい。

特許法第35条第4項は、同条第3項に規定している「相当の対価」を契約、勤務規則その他の定めにおいて定めることができると及びその要件について明らかにしたものです。

一方、特許法第35条第5項は、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定めていない場合、又は定めているが特許法第35条第4項に規定する要件を満たしていない場合に適用されます。したがって、特許法第35条第4項に規定する要件を満たす場合には、特許法第35条第5項は適用されないという関係にあります。

すなわち、特許法第35条の「相当の対価」とは、

特許法第35条第4項により、「契約、勤務規則その他の定めにおいて定めたとところにより対価を支払うこと」が不合理と認められるものでない限り、その定めたとところによる対価が「相当の対価」となる

契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定めていない場合、又は特許法第35条第4項により、契約、勤務規則その他の定めにおいて定めたとところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合には、特許法第35条第5項の規定により定められる対価が「相当の対価」となる

ということです。

問2. 特許法第35条第4項及び第5項には、「...その定めたとところにより対価を支払うこと...」と規定されていますが、具体的に何を意味しているのですか。

「その定めたとところにより対価を支払うこと」とは、職務発明に係る対価として、契約、勤務規則その他の定めにより支払われる金員の額が決定されて支払われるまでの全過程を意味します。例えば、対価を決定するための基準を策定し、それに基づいて決定された対価が支払われるような場合には、当該基準の策定手続からその基準を適用して対価が決定されて支払われるまでの全過程を意味します。また、個々の発明毎に契約を締結しそれに基づいて対価が支払われるような場合には、その契約の締結手続から対価が支払われるまでの全過程を意味します。

全過程の中には、どのような手続が行われたのかという意味における手続面の各要素及び対価を決定する基準の内容や最終的に決定された対価の額といった実体面の各要素の双方が含まれます。ただし、不合理と認められるものであるか否かの判断において、実体面の要素は、手続面の要素と比較して、補完的に考慮されます。

なお、「その定めたとところにより対価を支払うこと」についての判断は、個々の職務発明毎に行われます。

問3 . 特許法第35条第4項には、「...協議の状況...」、「...開示の状況...」及び「...意見の聴取の状況...」と規定されていますが、これらはそれぞれ具体的に何を意味しているのですか。

「...協議の状況...」、「...開示の状況...」及び「...意見の聴取の状況...」は、特定の職務発明に係る対価が決定されて支払われるまでの全過程のうち、特に重視して考慮される手続的な要素を例示しているものです。これらを例示したのは、手続面の要素を重視する趣旨を明らかにするためです。

「...協議の状況...」の「協議」とは、対価を決定するための基準を策定する場合において、その基準の策定に関して、基準の適用対象となる職務発明を行う従業者等(又はその代表者)と使用者等との間で行われる話し合い全般を意味します。

「...開示の状況...」の「開示」とは、対価を決定するための基準を策定した場合において、その基準を基準の適用対象となる職務発明を行う従業者等に対して見ようと思えばいつでも見られる状態にする(提示する)ことを意味します。

「...意見の聴取の状況」の「意見の聴取」とは、職務発明に係る対価について定めた契約、勤務規則その他の定めに基づいて、具体的に特定の職務発明に係る対価の額の算定を行う場合、その算定に関して、当該職務発明の発明者である従業者等から、意見、不服などを聴くことを意味します。

また、協議、開示及び意見の聴取の「状況」とは、協議等の有無、すなわち協議等がなされたか否かという二者択一的な判断のみではなく、協議等が行われた場合におけるその協議等の状況全般まで考慮要素となるという意味で規定しているものです。

問4 . 特許法第35条第4項に規定された「...協議の状況、...開示の状況、...意見の聴取の状況等を考慮して」において、「等」に含まれる事項としては、どのような事項がありますか。

特許法第35条第4項による不合理性の判断では、「その定めたところにより対価を支払うこと」、すなわち、契約、勤務規則その他の定めに基づいて特定の職務発明に係る対価が決定されて支払われるまでの全過程が総合的に判断されることとなります。したがって、その全過程における諸事情や諸要素は、全て考慮の対象となりますが、その中でも特に手続面が重視して考慮され、判断が行われます。

「...等を考慮して」の「等」には、全過程のうち、不合理性を判断するために必要とされる手続面の要素であって例示されている以外のものや、基準の内容、最終的に支払われる対価の額といった実体面の要素の全てが含まれます。

問5 . 特許法第35条第5項には、「...その定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合...」と規定されています。この不合理性の判断はどのように行われるのですか。

不合理性の判断は、「その定めたところにより対価を支払うこと」、すなわち特許法

第35条第4項に基づき、ある職務発明に係る対価として、契約、勤務規則その他の定めにより支払われる金員の額が決定されて支払われるまでの全過程を総合的に判断して行われます。そして、総合的な判断においては、全過程のうち手続面の要素が重視され、実体面の要素が補完的に考慮されます。一般に、手続がそれ自体としては不合理とは認められない場合には、対価が低額であっても不合理であると評価される可能性は低いと考えられますが、最終的に算定された対価の額が過度に低額であるような場合には、総合的な判断において不合理であると評価される可能性があると考えられます。

また、不合理性の判断においては、全過程の中の一つの要素が不合理性を肯定する方向に働いたとしても、それが結論において不合理性を肯定することに直結するわけではありません。

第2章 対価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について

1. 基準を定める形式について

問1. 基準は必ず策定しなければなりませんか。

対価を決定するための基準を常に策定しなければならないわけではありません。

例えば、使用者等によっては、職務発明の行われる頻度が少ない等の理由により、職務発明に係る権利の予約承継や対価を決定するための基準をあらかじめ定めるとなく、職務発明が行われるたびに、権利の承継やその対価を使用者等と発明者である従業者等との間の契約で取り決める方が望ましいこともあると考えられます。

問2. 同一の使用者等が複数の基準を策定することはできますか。

基準は一つである必要はありません。

例えば、管理職と非管理職、研究職と非研究職、研究分野が相違する者、事業所が相違する者などのように性質の異なる従業者等の集団が存在する場合、それぞれの集団について、異なる基準を策定することも可能です。

また、同一の従業者等の発明した異なる職務発明について、発明の内容等に応じて、異なる基準を策定することも可能です。

問3. 第4項の「対価を決定するための基準」は、第3項の承継等についての「契約、勤務規則その他の定め」の中で定めなければなりませんか。

特許法第35条第4項の「対価を決定するための基準」は、それがどのような方式で策定されているのかについては全く制約がなく、必ずしも承継等についての定めと同一の「契約、勤務規則その他の定め」の中で定めなければならないわけではありません。例えば、承継についてのみ勤務規則で定め、対価を決定するための基準については別途契約で定めることも可能です。また、基準の一部を別の規則で定めることもできます。

問4. 「基準」は、労働協約や就業規則で定めることはできますか。

特許法第35条において規定されている「契約、勤務規則その他の定め」の中には、労働協約や就業規則も含まれると一般的に解釈されており、「基準」を労働協約や就業規則で定めることも可能です。

この場合、労働協約や就業規則が有効に成立していれば、これらの「基準」に定められた内容について労働法上の効力が発生することは事実ですが、そのことをもって

直ちに特許法上の不合理性の判断においても不合理性が否定されるわけではありません。当該「基準」の不合理性の判断は、「基準」の有効性とは別に、特許法第35条第4項に基づいて判断されます。したがって、「基準」を労働協約や就業規則で定めたとしても、常に不合理性が否定されるものではありません。

問5．労働協約において、「基準」を定めた場合、どのように評価されますか。

労働協約において対価を決定するための基準を定め、その基準により決定された対価を支払う場合であっても、不合理性の判断は、特許法第35条第4項に規定された「対価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、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等」を考慮して総合的に行われます。したがって、労働組合法第14条に規定する労働協約の効力発生要件（書面により作成し、両当事者が署名し、又は記名押印すること）が満たされていることをもってただちに不合理性が否定されるものではありません。

ただし、労働協約は、労使により対等な立場で締結されることを前提としていることから、労働協約の締結に至るまでの過程においては、使用者等と従業者等との立場の相違に起因する格差が相当程度是正された状況において、使用者等と労働組合の代表者との間で実際の話合いが行われることが多いと考えられます。このような場合には、労働組合の代表者に話合いをすることを委ねている従業者等と使用者等との関係においては、協議の状況としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

問6．就業規則において、「基準」を定めた場合、どのように評価されますか。

労働基準法第90条には、「使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。」と規定されています。

このため、発明の対価の基準を含む就業規則が作成されている場合には、これら過半数代表者等の意見を聴いて「基準」が策定されているものと解されます。

ただし、労働基準法第90条に定める「意見を聴く」と「話合いをする」とことは別のことから、労働基準法第90条にのっとって意見を聴いたということをもって、直ちに「協議の状況」としては不合理性を否定する方向に働くわけではありません。

2 . 使用者等の協議の相手方について

問1 . 「協議」は、使用者等と誰（どの従業者等）との間でなすべきでしょうか。

特許法第35条第4項が規定している「対価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「従業者等」とは、当該基準が適用される従業者等のことです。具体的には研究職が想定されますが、それに限定されるものではありません。

実際には、基準は、それが適用される職務発明の発明に先立ってあらかじめ策定されることとが一般的であることから、使用者等は、対価を決定するための基準を策定する段階で、使用者等が当該基準の適用を想定している従業者等と協議を行うことになると考えられます。したがって、ある基準が全従業者等に適用される場合には、全従業者等が「協議」の相手方となります。

なお、実際の個々の事件において、その基準の策定に際して行われる「協議」があったか否かについては、当該職務発明を行った発明者である個別の従業者等との関係ごとに判断されます。

問2 . 協議の対象とはなっていなかった従業者等に対し、当該従業者等以外の従業者等と話し合いの上で策定済みの基準を適用する場合、どのように評価されますか。

話し合い、すなわち協議の対象とはなっていなかった従業者等に対して、策定済みの基準を適用する場合には、当該従業者等との関係では協議が行われていないと評価されるものと考えられます。

2 - 1 . 集团的に話し合いを行う場合

問 1 . 複数人の従業者等に適用される基準を策定する場合、一人一人と個別に話し合いを行わず、集团的に話し合いを行うことも、「協議」に含まれますか。

「協議」は必ずしも一人一人と個別に行う必要はありません。このため、集团的に話し合いを行うことも、「協議」に該当します。例えば、従業者等が一堂に会して話し合いを行ったり、社内イントラネット等を通じて集团的に話し合いをする場合なども「協議」に該当します。

問 2 . 従業者等を一堂に集めて使用者等と話し合いを行う場合、当該話し合いに参加しなくても何も発言を行わなかった従業者等との関係では「協議」は行われたものと評価されますか。

話し合いに参加した従業者等については、当該従業者等に実質的に発言の機会が全く与えられていなかったなどの事情がある場合を除き、原則として「協議」は行われたものと評価されるものと考えられます。

問 3 . 全従業者等に占める研究職の従業者等の割合が低い場合に、全従業者等が一堂に会して使用者等と話し合いを行うことは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

特許法第 35 条第 4 項の「協議」は、研究職とそれ以外の者とで、分けて話し合いを行うことを求めてはいません。

したがって、研究職の従業者等がそれ以外の従業者等と一緒に集まって、同時に使用者等と話し合いを行った事実をもって、不合理性を肯定する方向に働くわけではありません。しかし、多人数が集まって同時に話し合いを行ったことによって、結果としてある研究職の従業者等に実質的に発言の機会が全く与えられなかったなどの事情がある場合には、当該研究職の従業者等との関係においては、それらの事情は不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問 4 . 使用者等が複数の従業者等を一堂に集めて話し合いを行い基準を策定しようとしたところ、ある従業者等がこれを拒絶し、個別に話し合いを行うことを求めた場合、個別に話し合いを行わないことは、「協議」と評価されますか。

特許法第 35 条第 4 項の「協議」は、使用者等と当該基準が適用される各従業者等との間で行われる話し合い全般を意味しますが、その話し合いの方法には特に制約はありません。このため、使用者等と複数の従業者等が同時に話し合いを行う場合も、また使

用者等が個別の従業者等ごとに話し合いを行う場合も「協議」に含まれます。

特定の従業者等が個別に話し合いを行うことを求めている場合に、使用者等がこれに応じず、結果として当該従業者等との間で何ら話し合いが行われなければ、当該従業者等との関係では特許法第35条第4項の「協議」は行われていないこととなります。したがって、通常は「協議」があったものと評価されるためには当該従業者等の求めに応じて個別に話し合いが行われることが必要と考えられます。

問5 . 従業者等と集団的に話し合いを行ったのですが、全員が全く違うことを言っているため、話し合いがまとまる気配がありません。適当なところで終わらせたいと思っているのですが、どの程度まで協議を行えばよいのでしょうか。

使用者等と従業者等との間で、誠実な話し合いが十分に尽くされたにもかかわらず、意見の相違が解消されず、それぞれの主張が対立したまま協議が行き詰まっているような場合には、使用者等からその時点で協議を打ち切ったとしても、その協議の状況としては不合理性を肯定する方向に働くことはないものと考えられます。

2 - 2 . 代表者と話し合いを行う場合

問1 . 従業者等の代表者を通じて話し合いを行うことも、「協議」に含まれますか。

特許法第35条第4項の「協議」は、使用者等と当該基準が適用される各従業者等との間で行われる話し合い全般を意味しますが、その話し合いの方法には特に制約はありません。このため、代表者を通じて話し合いを行うことも「協議」に含まれます。ただし、当該代表者が「協議」の対象となっている従業者等を正當に代表していることが必要です。当該代表者がある従業者等を正當に代表していない場合には、使用者等と当該従業者等との関係においては、「協議」は行われていないこととなります。

問2 . 代表者を通じて話し合いを行う場合に、その代表者がある従業者等を正當に代表しているとは、どのような場合をいいますか。

当該従業者等が使用者等と協議を行うことについて、当該代表者に対して委任している（協議権限を付与している）場合をいいます。これは明示的に委任している場合のみならず、黙示の委任であってもよいと考えられます。

例えば、ある代表者が特定の従業者等を代表して使用者等と協議を行うことについて、当該従業者等が事前に通知を受けていながら異論を明確に唱えなかった場合などには、当該従業者等が協議する権限を黙示的に委任していると評価できる場合もあるものと考えられます。

問3 . 多数決で選任された従業者等の代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、当該代表者に反対票を投じた従業者等との関係で「協議」と評価されますか。

原則として、当該代表者を選任することに反対した従業者等は、当該代表者に対して協議を行うことを委任していないと考えられますので、当該従業者等との関係においては「協議」は行われていないこととなります。

ただし、多数決などの方法により選任された代表者に協議権限を委任することを各従業者等が了承した上で多数決などの方法により代表者を選出した場合には、当該代表者に賛成票を投じなかった従業者等との関係においても、当該代表者は正當な代表者であると考えられますので、当該代表者と使用者等との話し合いは、各従業者等と使用者等との間の「協議」と評価されるものと考えられます。

問4 . 過半数の従業者等を代表すべく選任された代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、代表者の選任に関わらなかった残りの従業者等との関係でも「協議」と評価されますか。

過半数の従業者等を代表する代表者と話し合いを行う場合、当該過半数の従業者等以外の従業者等との関係では、「協議」は行われていないこととなります。

したがって、全ての従業者等との関係で「協議」があったものと評価されるためには、過半数の従業者等以外の従業者等と使用者等との間においても、別途実質的な協議が行われることが必要と考えられます。

問5 . 研究職の従業者等に適用される基準を策定する場合、使用者等が指名した研究職の従業者等の代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、「協議」と評価されますか。

使用者等に指名された者が対価を決定するための基準の策定について使用者等と話し合いを行うことについて、各研究職の従業者等を正當に代表している場合には、当該指名された者と使用者等との話し合いは、各研究職の従業者等と使用者等との間の「協議」と評価されます。

ただし、使用者等との間で話し合いを行うことについて、使用者等が研究職の従業者等の代表者として特定の者を指名したからといって、当該指名された者が各研究職の従業者等を正當に代表することとなるわけではありません。正當に代表するためには、対価を決定するための基準の策定について使用者等と話し合いを行うことについて、各研究職の従業者等から明示的あるいは黙示的に委任を受ける必要があります。

問6 . 労働組合への加入権がある従業者等が100%加入している労働組合の代表者と使用者等との間の話し合いは、「協議」と評価されますか。

組合の代表者が対価を決定するための基準の策定に関し使用者等と話し合いを行うことについて組合に加入している全従業者等を正當に代表している場合には、その代表者と使用者等との話し合いは、全従業者等と使用者等との間の「協議」と評価されます。

ただし、労働組合への加入権のない役員等との関係では「協議」は行われていないこととなります。このため、役員等に対しても適用される基準を策定する場合に「協議」があったものと評価されるためには、当該役員等と使用者等との間においても、別途実質的な協議が行われることが必要と考えられます。

問7 . 労働組合の代表者を通じて話し合いを行う場合に、その代表者が組合に加入している個別の従業者等を正當に代表しているとは、どのような場合をいいますか。

当該従業者等が使用者等と協議を行うことについて、労働組合の代表者に対して委任している（協議権限を付与している）場合をいいます。これは明示的に委任している場合のみならず、黙示の委任であってもよいと考えられます。

例えば、労働組合の代表者が各組合員を代表して使用者等と協議を行いたい旨をあらかじめ各組合員に通知し、その上で各組合員から意見を募集して協議における対処方針を決めた場合において、各組合員から特段の異議がなかった場合には、各組合員が組合の代表者に協議権限を黙示的に委任していると認められる場合が多いものと考えられます。

問 8 . 全従業者が加入しているわけではない労働組合の代表者と使用者等との間の話し合いは、「協議」と評価されますか。

当該組合の代表者が対価を決定するための基準の策定について使用者等と話し合いを行うことについて、全組合員を正當に代表している場合においては、その代表者と使用者等との話し合いは、全組合員と使用者等との間の「協議」と評価されます。

一方、当該組合に加入していない従業者等との関係では、「協議」は行われていないこととなります。このため、組合員以外の従業者等に対しても適用される基準を策定する場合に「協議」があったものと評価されるためには、組合員以外の従業者等と使用者等との間においても、別途実質的な協議が行われることが必要と考えられます。

問 9 . 使用者等と協議することを委任されている労働組合の代表者が各組合員の意見を全く聞くことなく使用者等と話し合いを行った場合、当該各組合員との関係において「協議」は行われたものと評価されますか。

労働組合の代表者が対価を決定するための基準の策定に関し使用者等と話し合いを行うことについて組合に加入している全従業者等を正當に代表している場合には、このような話し合いも特許法第 35 条第 4 項の「協議」があったものと評価されることが考えられます。

3. 協議の進め方について

問1 . 使用者等と従業者等との話合いで合意に至らなかった基準を各従業者等に適用することは、どのように評価されますか。

特許法第35条第4項の「協議」は、使用者等と当該基準が適用される各従業者等との間で行われる話合いを意味しますが、その話合いの結果、使用者等と各従業者等との間で、策定される基準について合意をすることまで含んでいるものではありません。

したがって、仮に合意にまで至らなかったとしても、使用者等と当該従業者等との間において、実質的に協議が尽くされたと評価できる場合には、その協議の状況としては不合理性を否定する方向に働きます。

なお、協議の結果として、使用者等と従業者等（又は従業者等の代表者）との間で合意に至っている場合には、その事実自体は、協議の状況としては不合理性をより否定する方向に働くものと考えられます。

問2 . 協議の時間をあらかじめ定めておき、予定された時間が経過すれば協議を打ち切るという協議の方法は、どのように評価されますか。

協議を予定された時間の経過により打ち切った場合であっても、予定された時間内に、使用者等と従業者等との間で実質的に協議が尽くされたと評価できる場合には、その協議の状況としては不合理性を否定する方向に働きます。

ただし、ケースバイケースですが、一般的には、協議の時間をあらかじめ定めておき、予定された時間が経過すれば協議を打ち切るという方法が採用されている場合には、実質的に協議が尽くされたと評価できる場合は必ずしも多くないと考えられます。

また、使用者等が自己の主張を繰り返すだけで、その主張の根拠となる資料を示さないなど、十分な話合いを行わずに協議を打ち切ったような場合には、その協議の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問3 . 基準の策定について使用者等から話合いを求めたにもかかわらず、ある従業者等がどのような方法の話合いにも応じなかった場合、どのように評価されますか。

特許法第35条第4項の「協議」は、使用者等と当該基準が適用される各従業者等との間で行われる話合いを意味します。したがって、特定の従業者等がどのような方法の話合いにも応じず、結果として話合いができなかった場合には、当該従業者等との関係では、「協議」は行われていないこととなります。

ただし、使用者等が従業者等に対していかなる方法による「協議」を求めたのか、さらに使用者等が従業者等に「協議」を求めたことに対して従業者等がどのように対応したのか、といった諸事情は、不合理性を判断する上で考慮される要素となり得る

と考えられます。本問のように、使用者等が特定の従業者等に話し合いを求め意見を述べる機会を与えているにも関わらず、当該従業者等がいかなる方法の話し合いにも応じなかったような場合には、「協議の状況」として不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

問4 . 基準の策定について話し合いを行うに当たり、使用者等の側としては、どのような資料・情報を従業者等に開示・説明することが考えられますか。

対価を決定するための基準を策定する場合において、その基準の策定についての話し合いが一般的に協議の状況として不合理性を否定する方向に働くためには、使用者等と当該従業者等との間において、実質的に十分な協議がなされたと評価できることが必要となります。

そして、実質的に十分な協議がなされるためには、その協議にあたり、双方の当事者が共通の認識として、基準の策定に係る資料・情報を十分に把握していることが望ましい状態であると考えられます。

基準の策定に係る情報としては、

第1に、職務発明規定（特許法第35条）に関する情報が挙げられます。改正特許法第35条について従業者等の理解度が低い場合には、例えば、同条についての説明会を開いたり、同条について解説した資料を従業者等に配付したりすることによって、情報を開示することが考えられます。

第2に、使用者等における研究開発への取組みに関する情報も開示することが望ましいと考えられます。また、各使用者等と従業者等における事情や基準の内容等によって開示することが望ましい情報は異なるものと考えられますが、開示する情報の例としては、

- ・ 会社の作成した基準案の内容
- ・ 研究開発に関連して行われる従業者等の処遇
- ・ 研究開発に関連して使用者等が受けている利益の状況
- ・ 研究開発に関する使用者等の費用負担やリスクの状況
- ・ 研究開発の内容・環境の充実度や自由度
- ・ 公開されている同業他社の基準

などが考えられます。

なお、自社や他社の営業秘密など、開示することが問題と判断される場合、その情報を開示する必要はないと考えられます。

第3章 対価を決定するための基準の内容について

1. 基準に定める内容について

問1. 「対価を決定するための基準」は、どの程度具体的に定めたものを言いますか。

特許法第35条第4項の「対価を決定するための基準」は、具体的にある特定の内容が定められている必要がある、という制約はありません。

基準の内容としては、「会社の利益に対する発明の貢献度」や「発明による利益に対する発明者の貢献度」を考慮して対価を決定するというものであっても、これらを考慮することなく対価を決定するというものであっても構いません。

また、旧法下における職務発明に係る対価をめぐる訴訟の判例を参考にして定めたものであっても、これらを参考にすることなく定めたものであっても構いません。

問2. 基準において、他社と比較して低い対価の額が決定されるような内容を定めることは、どのように評価されますか。

ケースバイケースですが、一般的には、使用者等の研究開発戦略や経営戦略、従業者等の置かれている研究環境や処遇等の諸事情は、各使用者等と従業者等ごとに異なることから、単純に基準により決定される対価の額が他社と比較して低いレベルであることだけをもって、不合理性が肯定されることには必ずしもならないと考えられます。

2 . 対価の算定方式について

問1 . 対価の算定方式として、売上高又は利益といった実績に応じた実績報償を定めないと、不合理と評価されますか。

実績報償という方式で対価が決定されなければ、総合的な判断の結果として、不合理と認められるというわけではありません。ケースバイケースですが、例えば、特許登録時に発明の実施を独占することによる期待利益を評価してその評価に応じた対価を支払うという方式であっても、対価を決定して支払われるまでの全過程を総合的に判断して、不合理と認められないことも当然考えられます。

問2 . 対価の算定方式として、特許登録時に発明の実施を独占することによる期待利益を評価して対価を支払う方式において、期待利益と実際に企業が得た利益が乖離した場合には、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

基準の内容として、特許登録時に発明の実施を独占することによる期待利益を評価した対価を支払うという方式が定められている場合には、個々の事案にもよりますが、一般的には、基準を適用して得られた期待利益と実際に企業が得た利益が結果的に乖離したとしても、当該期待利益を評価して決定された対価を支払うことの不合理性の判断において、そのことが不合理性を肯定する方向に働く可能性は少ないものと考えられます。

問3 . 対価の算定方式として、売上高又は利益という実績に比例して対価を支払うことを定めつつ上限額を定めることは、どのように評価されますか。

特許法35条第4項の「対価を決定するための基準」は、具体的にある特定の内容が定められている必要がある、という制約はありません。したがって、売上高又は利益という実績に比例する方式で対価を決定して支払うことを定めつつ上限額を定めている基準も、「対価を決定するための基準」として評価されます。

「対価を決定するための基準」の内容がいかなるものであるのか、という点は、「その定めたところにより対価を支払うこと」、すなわち対価が決定されて支払われるまでの全過程について不合理と認められるか否かが判断される際に、補完的に考慮される要素となります。

このため、基準において上限額が定められていることのみをもって、総合的な判断において、不合理性が肯定されるわけではないと考えられます。

ただし、ケースバイケースですが、例えば、上限額を超えるような大発明を想定することなく基準の策定についての協議が行われ上限額が設定されているような場合には、この点についての協議が行われなかったと評価される可能性もあります。

第4章 策定された基準の開示について

問1 . 「開示」の方法に、制約はありますか。

特許法第35条第4項の「開示」とは、策定された基準を当該基準が適用される各従業者等に対して提示すること全般を意味しますが、その開示の方法には特に制約はありません。

従業者等を開示を行うための具体的な方法としては、例えば、

- ・ 常時、従業者等の見やすい場所に掲示する方法
- ・ 基準を記載した書面（会報・社報等を含む）を従業者等に交付する方法
- ・ 従業者等が常時アクセス可能なイントラネットにおいて公開する方法
- ・ 常時、インターネット上のホームページにおいて公開する方法

など、様々な方法が考えられます。

問2 . 不合理性を否定する方向に働くようにするためには、従業者等に対してどのように基準を開示することが望ましいですか。

一般的には、当該従業者等が当該基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況に置かれていれば、開示の状況としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

問3 . 不合理性を肯定する方向に働かないようにするためには、従業者等に対してはいつまでに基準を提示することが望ましいですか。

一般的には、当該従業者等が当該基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況に置かれていれば、開示の状況としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられるので、特に基準を提示していなかったとしても、そのことにより不合理性が肯定されるものではないと考えられます。

なお、当該職務発明に係る権利の承継時までに基準が提示されていれば、そのことはより不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

問4 . 社内イントラネットを通じてパソコン上で基準を開示する場合、イントラネットに接続されているパソコンが与えられていない従業者等に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

各個人の専用パソコンを与えられていない従業者等であっても、容易に共用のパソコンを使用してイントラネットにアクセスすることができる環境にあるなど、当該従業者等が基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況にあると認められるよ

うな場合には、開示の状況としては不合理性を肯定する方向に働く可能性は低いと考えられます。

一方、当該従業者等が基準を見ようと思っても見ることに支障があったり困難な状態にあると認められる場合には、当該従業者等との関係において、「開示」がなされていないか、又は開示の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問5 . 策定された基準を回覧によって見た従業者に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

回覧を受けた従業者等との関係では、基準の開示自体はなされていると考えられます。

しかし、回覧が一度行われたに過ぎず、その後、当該従業者等が当該基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況におかれていないような場合には、開示の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問6 . 基準を社外に公表することは、どのように評価されますか。

特許法第35条第4項の「開示」とは、策定された基準を当該基準が適用される各従業者等に対して提示すること全般を意味しています。

したがって、特許法第35条第4項の「開示」に含まれるために、広く社外への「公表」が求められているものではありません。

ただし、広く社外へも「公表」することは、潜在的な従業者等（採用内定者など）に対する「開示」になり得る場合が考えられます。

また、新入社員に対し、入社前に基準が公表されており、当該新入社員が当該基準が適用されることを承認して入社したと評価できるような特別の事情がある場合には、基準について合意しているのと同様に評価される可能性もあると考えられます。

さらに、特許法第35条第4項とは別に考えても、使用者等が優秀な研究者を確保するため、また、研究者が就職する使用者等を選択する際の参考の一つと出来るようにするため、基準又はその概要を広く社外に公表していくことは、望ましいことと考えられます。

第5章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取について

1. 意見の聴取の方法について

問1 「意見の聴取」として、個々の職務発明に係る対価の算定に関して個別の従業者等の意見を実際に聴取しなければならないのでしょうか。

特許法第35条第4項の「意見の聴取の状況」は、職務発明に係る対価の額の算定について、使用者等が当該職務発明の発明者である従業者等から、その算定についての意見等を聴くということを意味します。しかし、従業者等が必ず意見を持っているとは限りません。

したがって、特定の職務発明に係る対価の額の算定について、実際に職務発明の発明者である従業者等から意見が表明されなかったとしても、使用者等から当該従業者等に対して意見の聴取を求めたと評価できるような事実があれば、それは「意見の聴取」がなされたと評価されます。

問2 使用者等において一旦算定した対価をとりあえず従業者等に支払った後に、当該従業者等から意見を求めるという方法は「意見の聴取」に該当しますか。

特許法第35条第4項の「意見の聴取の状況」は、職務発明に係る対価の額の算定について、使用者等が当該職務発明の発明者である従業者等から、その算定についての意見等を聴くということを意味しますが、その意見の聴取の方法には特に制約はありません。

このため、あらかじめ従業者等から意見を聴取した上で対価の額を算定するという方法であっても、使用者等においていったん基準に基づき算定した対価を従業者等にとりあえず支払った後に、当該従業者等に対価の額の算定について意見を求め、意見が表明されればそれを聴取するという方法であっても、「意見の聴取」に該当すると評価されます。

問3 従業者等から「意見の聴取」を行うにあたり、従業者等から一々意見を求めることはしない代わりに、基準等により算定された対価の額について一定期間意見等を受け付ける制度を用意しておくことは「意見の聴取」に該当しますか。

特定の職務発明に係る対価の額の算定について、従業者等から一々意見を求めることをしなくても、基準等により算定された対価の額について一定期間意見等を受け付ける制度が用意され、使用者等から従業者等に対して実質的に意見の聴取を求めたと評価できるようであれば、それは「意見の聴取」がなされたと評価されます。ただし、その場合には、当該制度が従業者等に周知されていることが前提となります。

問4 . 共同発明が行われた場合、共同発明者のうち一番上の職位の者を通じて、まとめて対価の算定についての意見を聴くこととした場合、どのように評価されますか。

共同発明が行われた場合における特許法第35条第4項の「意見の聴取の状況」は、個別の共同発明者ごとに判断されます。しかし、実際の「意見の聴取」の方法としては、一人一人の共同発明者ごとに意見を聴取する方法のみならず、共同発明者間で意見をまとめその意見を聴取することや、代表者を通じそれぞれの発明者ごとの意見を聴取する方法も含まれます。その際に、代表者が共同発明者のうちの一人であっても構いませんし、その他の者であっても構いません。

ただし、共同発明者ごとに意見を聴取することなく、代表者を通じて意見を聴取する場合には、代表者が各共同発明者の従業者等を正當に代表していることが必要となります。この際、必ずしも、一番上の職位の者であれば、正當な代表者と認められるというわけではありません。また、代表者等を通じて意見を聴取することにより、結果として、各共同発明者が自由な意見を述べることに支障や困難があったり、個々の共同発明者の意見が「まとめられる」ことによって没却されてしまうような場合には、意見の聴取の状況としては不合理性を肯定する方向に働く可能性があるものと考えられます。

問5 . 共同発明について、共同発明者間で意見をまとめて一つの意見にしない限り、正式な意見として聴取することはしないとした場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

共同発明者間で意見が食い違うような場合には、「共同発明者間で意見をまとめて一つの意見にしない限り、正式な意見として聴取することはしない」とされていることによって、個別の発明者はそれぞれの意見を自由に表明することが拒絶されているに等しいか、又は実質的に困難な状況に置かれていたと認められます。このような場合、当該職務発明について行われる当該共同発明者からの意見の聴取は行われていないか、又は形式的に行われたとしても意見の聴取の状況としては、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問6 . 退職した職務発明の発明者から、意見の聴取を行わないことは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

当該退職者との関係では、「意見の聴取」は行われていないこととなります。

したがって、当該退職者との関係においても、意見の聴取の状況として、不合理性を否定する方向に働くようにするためには、例えば、当該職務発明に係る対価の算定については退職者からも意見を求めることが望ましいと考えられます。

ただし、退職時の扱いについて基準に盛り込まれている場合や退職時に退職予定者

との間で合意が成立している場合には、退職後に意見の聴取を行わなかったとしても不合理性を否定する方向に働きます。

2 . 意見の聴取の進め方について

問1 . 意見の聴取は、従業者等から要望があったら必ず行う方が望ましいですか。それとも、基準において、対価の算定期間あるいは支払時期等が定められている場合には、当該基準に定められた時点で、意見の聴取や使用者等からの回答を行えば十分ですか。

対価を決定するための基準の中で、対価の算定について行われる従業者等からの意見の聴取を行う時期が定められている場合には、その事実も、不合理性を総合的に判断するための一要素として考慮されます。ケースバイケースではありますが、定められた時点で従業者等が意見を表明することが極めて困難であるといった特段の事情がない限り、意見の聴取を要望した従業員等に対し、定められた時点で現実に意見の聴取を行って行けば、原則として、意見の聴取の状況として不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

さらに、より不合理性を否定する方向に働くようにするためには、特定の職務発明の発明者である従業者等から意見を表明したい旨の要望があれば、その都度その意見を聴取することが望ましいと考えられます。

問2 . 従業者等から意見を聴取はするものの、それに対する回答は一切行わない場合、どのように評価されますか。また、使用者等が重要と認めた場合のみ回答を行っている場合はどうですか。

従業者等からの意見を聴取しても、その意見に対して一切回答を行っていない場合には、意見の聴取の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

また、重要と認めた場合にのみ回答を行っている場合であっても、回答がなされていない発明者との関係では、同様に、意見の聴取の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問3 . 従業者等からの意見に回答をする場合において、より不合理性を否定する方向に働くようにするためには、従業者等から聴取した意見をどのように取り扱うことが望ましいですか。

聴取した意見については、使用者等において誠実に検討し、必要に応じて再度対価の額を算定し直すことが望ましいと考えられます。また、使用者等と従業者等の間で対価の算定について見解の相違が生じた場合に、(ア)対価の算定について社内の諮問機関等の審査を求めたり(イ)仲裁機関等の社外の機関を活用したりする道を開く制度を設けておくことは、不合理性をより否定する方向に働くものと考えられます。

問4 . 意見の聴取において、従業者等との間で合意に至らなかった場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

特許法第35条第4項の「意見の聴取の状況」は、職務発明に係る対価の額の算定について、使用者等が当該職務発明の発明者である従業者等から、その算定についての意見、不服などを聴くということを意味しますが、対価の額の算定について使用者等と当該従業者等との間で個別の合意がなされることまで求められているものではありません。

このため、意見の聴取の結果として合意に至らなかったことをもって、意見の聴取の状況として不合理性を肯定する方向に働くことはありません。例えば、従業者等からの意見に対して使用者等が真摯に対応している場合には、意見の聴取の結果として合意に至っていなくても、その意見の聴取の状況として不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

また、意見の聴取の結果として、使用者等と従業者等との間で合意に至っている場合には、その事実自体も、意見の聴取の状況としては不合理性をより否定する方向に働きます。

問5 . 意見の聴取に当たって使用者等側が従業者等に提示・説明する資料・情報としては、どのようなものが考えられますか。

各職務発明に係る対価の算定に用いられる資料・情報を提示・説明することが考えられます。なお、対価の算定に用いられる資料・情報は、基準の内容等によって異なるものと考えられますが、例としては、以下のようなものが考えられます。

例1 : 対価を決定するための基準として、期待利益を採用する場合

- ・ 本件発明に係る製品の市場規模予測
- ・ 本件発明に係る製品の利益率予測
- ・ 利益に対する本件発明の寄与度予測

など

例2 : 対価を決定するための基準として、実績報償方式（売上高又は利益といった実績に応じて、従業者等に支払う対価を決定する方式）を採用する場合

- ・ 本件発明に係る売上高に関する資料
- ・ ライセンス契約の概要と使用者等が受けた実施料その他の利益の内容
- ・ 利益に対する本件発明の寄与度及び寄与度の根拠

など

なお、自社や他社の営業秘密など、開示することが問題と判断される場合、その情報を開示する必要はないと考えられます。

第6章 使用者等と従業者等との間で契約を締結する場合

問1 . 対価を決定するための基準について使用者等と個々の従業者等との間で合意し、当該基準が適用されることについて使用者等と従業者等との間で契約を締結することは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

一般的には、協議の結果として、使用者等と個々の従業者等との間で合意に至っている場合には、協議の状況としては不合理性をより否定する方向に働きます。

ただし、ケースバイケースですが、例えば、使用者等が従業者等に対し、基準について検討する時間や情報を与えることなしに実質的な話し合いもなく一方的に契約書面への押印を求めた場合など、契約の締結が従業者等の自由意思に基づいたものではないような場合には、協議の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問2 . 個別の職務発明に係る対価について、発明完成後に、使用者等と個々の従業者等との間で契約を締結することは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

一般的には、個別の職務発明に係る対価についての個々の従業者等からの意見の聴取の結果として、使用者等と個々の従業者等との間で合意に至っている場合には、意見の聴取の状況としては不合理性をより否定する方向に働きます。

ただし、ケースバイケースですが、例えば、使用者等が従業者等に対し、個別の職務発明に係る対価について検討する時間や情報を与えることなしに実質的な意見の聴取もなく一方的に契約書面への押印を求めた場合など、契約の締結が従業者等の自由意思に基づくものではないような場合には、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

第7章 その他

1. 基準の改定について

問1. 基準を改定する際に、使用者等と従業者等との間で協議を行うことは必要ですか。

基準の改定は、改定される部分については新たな基準を策定するのと同様です。したがって、その基準により決定される対価を支払うことの不合理性の判断において、不合理性を否定する方向に働くようにするためには、基準を新たに策定する場合と同様に、基準の改定に際しても従業者等の意見が踏まえられるよう、使用者等と従業者等との間で協議を行うことが望ましいと考えられます。

なお、改定の理由、改定箇所の多寡等はケースバイケースで異なりますから、協議や意見の聴取を新しい基準の策定とすべて同じように行わない場合であっても、常に不合理性を肯定する方向に働くものではありません。

問2. 新職務発明制度の下で承継した発明について、承継後に基準が改定された場合に、その改定された基準を適用することはできますか。

職務発明に係る権利の承継が行われた時点で、特許法第35条第3項の「相当の対価」の請求権が当該職務発明の発明者に発生します。したがって、以前の基準を改定しただけで直ちに、改定後の基準が適用されるものではありません。ただし、使用者等と当該職務発明の発明者である従業者等との間で、改定された基準により決定される対価を支払うことについて別途個別に合意することにより、改定後の基準を実質的に適用することは可能であると考えられます。

また、改定後の基準を改定前に承継した職務発明について適用することが従業者にとって不利益とならない限りは、改定前に承継した職務発明に係る対価について、改定後の基準を適用することは許容されるものと考えられます。

問3. 不合理性を否定する方向に働くようにするためには、基準はどれぐらいの頻度で改定することが望ましいですか。

基準の改定がなされているか、またその改定がどの程度の期間ごとになされているかといった改定の状況も、特許法第35条第4項に規定された「...協議の状況、...開示の状況、...意見の聴取の状況等を考慮して」において、「等」に含まれる事項として、考慮される要素の一つであると考えられます。

基準の改定の状況等が不合理性を判断するにあたってどのように考慮されるのかは、具体的な事例にもよりますが、一般的には、
基準の改定の期間の長短

物価水準等の社会状況の変化

従業者等から、使用者等に対して基準の改定を要求した事実があるか否か。

使用者等の研究開発戦略や、研究開発拠点・営業方針・財務状況等の変化

当該基準において、改定時期の定めがあれば、その定めの内容

などの事情を踏まえて、考慮されるものと考えられます。

このうち、の改定の期間の長短については、どれくらいの頻度で基準を改定するのが望ましいかは、物価の変動、企業の研究開発戦略の変化、研究拠点の新設や統廃合といった環境変化に左右されるので、一概に言うことはできません。

2 . 新入社員の実取扱いについて

問1 . 新入社員に対し、当該新入社員の実入社前に策定済みの基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

協議の相手方とはなっていなかった新入社員に対して、策定済みの基準を適用する場合には、当該新入社員との関係では協議が行われていないと評価されるものと考えられます。もっとも、従業者等との間において協議を行わなかった理由等についても、不合理性を総合的に判断する上で、考慮要素となり得るものと考えられます。例えば、一般的には、対価を決定するための基準を策定した時点で従業者等であったにもかかわらず敢えて協議が行われなかった場合と、基準の策定後に当該従業者等が入社したような場合を比較すれば、前者の方がより不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問2 . 新入社員に対し既に策定されている基準を示しあらかじめ話合をした上で当該基準を適用することは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

既に策定されている基準をベースとし、使用者等が新入社員等の従業者等との間で話合をした場合には、それは使用者等が当該従業者等と「協議」を行ったと評価されます。

また、その話合の結果、使用者等と新入社員等の従業者等との間で、既に策定されている基準を適用して対価を決定することについて合意するに至った場合には、その協議の状況については不合理性をより否定する方向に働くものと考えられます。

問3 . 新入社員に対してはいつまでに基準を提示することが必要でしょうか。

不合理性を総合的に判断するに際し、開示の状況として不合理性を肯定する方向に働かないようにするためには、当該職務発明に係る権利の承継時までに当該基準を見ることができる状況にあることを周知する必要があります。

なお、例えば、入社前に基準の提示が行われており、当該新入社員は当該基準が適用されることを承認して入社したと評価できるような場合には、より不合理性が否定される方向に働くものと考えられます。

3. 大学における取扱いについて

問1. 大学においても、企業と同じように、職務発明に係る契約、勤務規則その他の定めを整備する必要がありますか。

特許法第35条は、大学と企業を区別しておらず、大学とその教職員との関係においても教職員の職務発明であれば当然適用されます。

したがって、職務発明に係る契約、勤務規則その他の定めが整備されていなかったり、定めに基づいて職務発明に係る対価を支払うことが不合理と判断された場合には、特許法第35条第5項の規定により定められる対価の支払いが命じられることとなります。

大学とその教職員との関係においても、契約、勤務規則その他の定めに基づいて職務発明に係る対価を支払うことが不合理と判断されることを避けるためには、特許法第35条第4項の要件を満たす必要があります。

問2. 大学では、学内規則などを定める場合、各学部ごとの代表者から構成される会議（学部長会議など）で協議が行われることが多いですが、大学側と各学部の代表者が職務発明に関する基準の策定について行う話し合いは、「協議」と評価されますか。

各学部の代表者が職務発明に関する対価を決定するための基準の策定に関して大学側と協議を行うことについて、各教職員を正当に代表している場合には、各教職員との間で「協議」が行われたものと評価されます。例えば、協議の過程において、その内容について、代表者が各学部内の教授会等に諮って意見を聴取しながら協議を進めている場合や、教職員が各学部代表を選出する際に、選出された代表者が基準の策定について大学側と協議を行うことを了承した上で選出を行ったような場合には、その代表者は、各教職員を正当に代表していると評価できる場合が多いと考えられます。

問3. 大学の研究室に所属する学生が研究室での研究に関連した発明を行った場合、当該発明は職務発明に該当しますか。

特許法第35条第1項において、「職務発明」は、「その性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明」と定義されています。

大学と雇用関係にない学生については、一般的には、特許法第35条において定義されている従業者等には該当しないと考えられます。このため、通常は学生の行った発明は特許法第35条第1項に規定された「職務発明」には該当しないものと考えられます。

ただし、特定の研究プロジェクトに参加する学生の中には、大学と契約を締結し、雇用関係が生じている場合もあり得ます。このように大学と雇用関係が生じている学

生が当該研究プロジェクトの中でした発明は、「職務発明」に該当すると考えられます。したがって、職務発明に係る契約、勤務規則その他の定めが整備されていなかったり、定めに基づいて職務発明に係る対価を支払うことが不合理と判断された場合には、特許法第35条第5項の規定により定められる対価の支払いが命じられることとなります。大学と雇用関係にある学生との関係においても、契約、勤務規則その他の定めに基づいて職務発明に係る対価を支払うことが不合理と判断されることを避けるためには、特許法第35条第4項の要件を満たす必要があります。

問4 .大学の研究室に所属する学生がした発明に係る特許を受ける権利又は特許権を大学へ承継するためにはどうしたら良いですか。

大学と雇用関係にない学生は、特許法第35条第1項に定義する従業者等には該当しないと考えられます。したがって、一般的には学生がした発明については特許法第35条第2項は適用されないものと考えられます。

このため、学生がした発明に係る特許を受ける権利又は特許権を大学へ承継するためには、別途承継に係る契約を結ぶ必要があると考えられます。

なお、学生と教職員による共同発明に係る特許を受ける権利又は特許権を大学へ承継するためには、学生の持ち分については、上記契約を結ぶことが必要であり、教職員の持ち分については、特許法第35条第2項により、あらかじめ「契約、勤務規則その他の定め」において大学へ承継させる旨を定めることが可能であると考えられます。

4 . その他

問 1 . 基準が存在する場合であっても、その基準から導き出される金額とは異なる対価を個別に定めることはできますか。

使用者等と各従業者等との間で個別の合意を行い、かつ、その合意が民法の原則等に照らし有効である場合には、基準と異なる金額を個別に定めることができます。

問 2 . 基準の解釈・運用に、一般的な疑義が生じた場合、どう対処することが望ましいですか。

仮に対価を決定するための基準が策定されている場合において、その基準の解釈・運用について一般的な疑義が生じるような場合には、その解釈について使用者等と従業者等との間で改めて協議を行ったり、あるいは、疑義が生じないような基準を策定し直すために改めて協議を行ったりすることが望ましいと考えられます。協議の方法としては、例えば、使用者等の解釈を社内のイントラネットを通して従業者等に提示し、それについて従業者等から意見を募集するという方法などが考えられます。

問 3 . 対価についての基準を策定するところから最終的に対価を支払うまでの手続を十分に行い、必ずしも低額とは言えない対価を支払っていた場合であっても、使用者等が既に従業者等に支払っていた額以上の支払が追加的に命じられることはありますか。

基準に基づく対価の算定について計算間違いのある場合や、基準に基づく対価の算定において必要となる情報が一部抜けていたまま対価の算定が行われている場合などでは、対価についての基準を策定するところから最終的に対価を支払うまでの手続が十分に行われて算定される本来支払われるべき対価の額と、実際に支払われていた対価の額が一致していない場合が生じ得ます。

このような場合については、対価を支払うことが不合理であるとして第 35 条第 5 項に基づく「相当の対価」の支払いを命じられることはありませんが、契約、勤務規則その他の定めに基づいて本来支払われるべき額が支払われていない以上、債務の不履行として、実際に支払われていた額との差額の支払が使用者等に命じられることとなります。

問 4 . 外国における特許を受ける権利を承継した場合についても、特許法第 35 条は適用されますか。

使用者等が従業者等から外国における特許を受ける権利を承継した場合、従業者等

が特許法第35条に基づきその承継の対価を請求できるのかについては、判例や学説において見解が統一されておられません。

仮に外国における特許を受ける権利の承継の対価について我が国特許法第35条が適用されるとすれば、その対価は、特許法第35条第4項又は第5項に沿って取り決められるべきものとなります。

一方、外国における特許を受ける権利の承継の対価について我が国特許法第35条が適用されないということになれば、その権利の承継や対価についての準拠法が適用されることとなります。

このように、判例や学説における見解が統一されていない現状においては、個別の契約を締結しておくことが望ましいと考えられます。

問5 . 使用者等は、対価を決定して支払うことに関連して、どのような資料を管理・保管しておくことが考えられますか。

新しい職務発明制度においては、契約、勤務規則その他の定めにおいて対価について定める場合には、「その定めるところにより対価を支払うこと」が不合理と認められるか否かによって、従業者等に支払うべき「相当の対価」が異なることとなります。したがって、使用者等としては、後日の紛争に備えて、不合理性の判断の基礎となる資料については、可能な限り管理・保管しておくことが望ましいと考えられます。

なお、一例を示せば、以下のような資料を管理・保管しておくことが考えられます。

< 対価を決定するための基準を策定した場合 >

- ・ 基準の策定に至る経緯を示す資料
- ・ 使用者等と従業者等との間で、基準の策定について協議が行われた場合には、その議事録、協議に用いた資料、協議への参加者名簿等
- ・ 基準の策定に際し（あるいは基準の策定後に）、従業者等に対する説明会を開催した場合には、その議事録、説明に用いた資料、説明会への参加者名簿等
- ・ 基準について、使用者等と各従業者等との間で合意にいたった場合には、合意の内容を示す資料
- ・ 基準の開示が行われている場合には、その日時、開示の方法、開示の状況を示す資料

< 個別の対価の算定について >

- ・ 対価の額を算定する際に用いた資料
- ・ 対価の額の算定について、各従業者等へ何らかの説明を行った場合には、それに関する資料（通知書、説明資料等）
- ・ 対価の額について、使用者等と各従業者等との間で合意にいたった場合には、合意の内容を示す資料
- ・ 対価の額の算定について、各従業者等から意見を聴取した場合には、その異議の内容を示す資料
- ・ 各従業者等から聴取した意見について検討を行った場合には、その検討の経緯及び

結論を示す資料

- ・各従業者等から聴取した意見について、第三者の機関において判断がなされた場合には、その経緯及び結論を示す資料

. 応用編

応用編においては、以下のような使用者等及び従業者等を想定しています。

< 想定事例 >

A 社；業種 生活家電を中心とする機械等の設計・製造業者

資本金 10 億円

代表取締役 5 名

取締役 25 名

職員数 1470 名

うち研究職の職員は100名

東京研究所に70名（管理職20名）

大阪研究所に30名（管理職10名）

労働組合 1 組合

東京研究所の50名の非管理職のうち、40名加入

大阪研究所の20名の非管理職は、加入なし

研究職以外の非管理職が1000名加入

B 社；業種 コンピューター部品等の設計・製造業者

資本金 1000 万円

代表取締役 1 名（研究開発・設計に従事）

取締役 2 名（双方とも研究開発・設計に従事）

職員数 37 名

うち研究開発・設計に従事する職員は12名

労働組合 なし

「応用編」においては、特許法第35条に規定する「従業者等」から取締役を除いたものを「職員」と定義します。

第1章 対価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について

1. 協議の当事者について

問1. B社において、研究開発・設計に従事する職員・取締役に応用する基準を作る場合、基準の適用を受ける取締役がB社の代表者として話し合いをした場合も「協議」と評価されるのでしょうか。

自らが基準の適用を受ける場合であっても、使用者等から委任を受けていれば、使用者等側の立場にたって話し合いをすることができ、その話し合いは特許法第35条第4項の「協議」と評価されると考えられます。

なお、協議を行うにあたっての使用者等側の代表者は、取締役である必要はありません。使用者等から委任されていれば、基準の適用を受ける者であっても、受けない者であっても、また、取締役であっても、職員であっても構いませんし、さらに社外の者であっても、使用者等を代表して協議に臨むことができます。

もっとも、ケースバイケースですが、自らが基準の適用を受ける取締役には、自らの利益と使用者等側の利益が相反するおそれがありますので、一般的には、基準の適用を受けない者を使用者等の代表者として協議に参加させることがより望ましいと考えられます。

2. 集団的に話し合いを行う場合

問1. A社は、自ら策定した基準案を社内イントラネットに掲示しました。社内イントラネット上には、職員がその案をみて、意見や質問があれば意見箱に投函することができるようになっています。

() 基準案に対して職員から意見が出されたにもかかわらず、A社がそれらの意見に対して回答を全く行わず、基準案を変更することもしなかった場合には、「協議」と評価されますか。

A社は従業者から意見や質問がなされたにもかかわらず、これに対する回答を行わず、基準案を変更することもしていないことからすれば、A社は職員に対して単に形式的に意見を求めたに過ぎないものとして、「協議」があるとは評価されないか、又は「協議」が形式的には行われたとしても実質的には協議が行われていないに等しいものとして評価されると考えられます。

() A社が投函された各意見を検討して、一部の意見については回答を行った場合は、「協議」と評価されますか。

意見を提出したにもかかわらず、対応されなかった職員との関係では、「協議」があるとは評価されないか、又は「協議」が形式的には行われたとしても実質的には協議が行われていないに等しいものとして評価されると考えられます。もっとも、(1) 他の意見と内容的に重複する意見であったため、まとめて回答を行った場合や、(2) 意味不明な意見に回答を行わない場合などは、別の評価を受けるものと考えられます。一方、回答を行った職員との関係では、「協議」が行われたものと評価することができます。

問2. A社では、会社の案を社内イントラネットに掲示し、意見があれば記名の上でメールで代表取締役社長に申し出ることとする協議の方法を行いました。しかし、社長にメールを送ること、特に記名の上で意見を述べなければならないことは職員にとって勇気がいることであり、結果として、社長にメールを送る者は誰もいませんでした。このような状況の下、会社の案をそのまま採用した場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

各従業者が使用者等に対して自由に意見を述べることについて、実質的に支障があるか、又は困難な状況にあると認められるような場合には、使用者等と各従業者等との関係において、協議が行われたとは認められないか、又は形式的に協議はなされたとは評価されても実質的には協議が行われていないのと同視され、協議の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

本問の場合においては、A社の案に対して意見があれば、記名の上で代表取締役社長に対しメールにて意見を申し出ることが、A社の各職員にとっては自由に意見を述

べることの支障となっていると判断されるような場合には、それらの事情は不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問3 . A社は、職員との話し合いを行うことなく自ら策定した案を社内イントラネットに掲示し、その案に対する賛否を問うたところ、研究職以外の職員・取締役1400名のうち1390名が賛成、5名が反対、5名が無回答、研究職の職員100名のうち70名が賛成、20名が反対、10名が無回答でした。A社は会社の案をそのまま採用して基準を策定しました。

反対していた研究職の職員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

A社との間で実質的には話し合いが行われたとはいえないことから、不合理性の判断としては、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

ただし、研究職の職員のうち大多数が会社の案に賛成しているという事情それ自体は、当該基準の内容が適当なものであることの一要素として考慮される余地はあると考えられます。

賛成又は無回答の研究職の職員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

(賛成した職員との関係について)

A社との間で話し合いは行われていませんが、賛否を問うにあたり十分な資料・情報が職員に提示されており、かつ、当該職員がA社の案に賛成しているような場合であれば、話し合いが全く行われていなかったとしても、その事実は不合理性を肯定する方向に働く可能性は少ないと考えられます。

(無回答の職員との関係について)

本件においては、A社との間で話し合いが行われることなく、A社が基準を策定していることとなりますので、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

もっとも、A社から職員に対して十分な資料・情報が提示されており、各職員が意見を表明する機会が十分に与えられている場合には、それらの事情は不合理性を否定する方向で考慮されるものと考えられます。

無記名で賛否を問うたため、誰が賛成、反対、無回答であったか分からない場合は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

A社との間で話し合いが行われず、単に賛否を問う手続がとられているに過ぎないので、全職員との関係において、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

なお、研究職の職員のうち大多数が会社の案に賛成しているという事情それ自体は、当該基準の内容が適当なものであることの一要素として考慮される余地もあると考えられます。

3. 代表者と話し合いを行う場合

問1. B社では、15名の研究開発・設計に従事する職員・取締役が代表者を選出する選挙を行い、10名が取締役Xに、5名が職員Yに投票しました。B社は、取締役Xと話し合い、基準を策定しました。当該基準を取締役Xに投票した職員・取締役に適用する場合と、職員Yに投票した職員・取締役に適用する場合とにおいて、このような話し合いは「協議」と評価されますか。

<取締役Xに投票した職員・取締役に適用する場合>

取締役Xに投票した10名の各職員・取締役は、B社と協議することを取締役Xに委任しているため、取締役XとB社との間の話し合いは、特許法第35条第4項の「協議」と評価されます。

<職員Yに投票した職員・取締役に適用する場合>

当該職員・取締役が取締役Xに、B社と協議する権限を委任しているか否かによって異なります。例えば、

(1)選挙の際に、選挙の結果として過半数の投票を得た者（自らが投票した者か否かは問わず）が自らを代表して企業と協議を行うことについて、当該職員・取締役が同意していた場合、あるいは、

(2)職員Yに投票した職員・取締役が取締役Xが代表して企業と協議を行うことについて、後に追認した場合、

などの場合には、最終的には取締役Xに協議することを委任していると認められるので、B社と取締役Xとの間の協議の状況が特許法第35条第4項の「協議」として考慮されます。

一方、このような委任が認められない場合には、5名の職員・取締役とB社との間には、特許法第35条第4項の「協議」は行われていないものとなると考えられます。

問2. A社は、東京研究所及び大阪研究所のそれぞれの研究職の職員から選出された両代表者との間で、同時平行的に話し合いを行ってきたのですが、東京研究所の代表者の言うことを聞けば大阪研究所の代表者は納得がいきませんし、大阪研究所の代表者の言うことを聞けば東京研究所の代表者は納得がいきません。そこで、間をとった案で決定しようと思ったのですが、この間をとった案は東京研究所の代表者も大阪研究所の代表者も必ずしも評価しません。このような状態で、間をとった案で話し合いを打ち切ることは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

A社が各代表者との間での協議を尽くさずに単に間をとった案だからということだけで当該案を採用している場合には、協議の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

ただし、大阪研究所の代表者とA社、又は、東京研究所の代表者とA社の間において、それぞれ実質的に協議が尽くされたと評価される場合には、間をとった案を採用

することとして話し合いを打ち切ったとしても、協議の状況としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

なお、A社は、東京研究所用の基準と、大阪研究所用の基準という形で、二つの基準を策定することもできます。

問3 . A社では、研究職100名の代表として研究職の職員Xが非研究職1400名の代表として職員Yが選出されました。A社がこの代表者X, Yと話し合いを行ったところ、X, Yの意見は真っ向から対立し協議がまとまる気配がありません。A社は、より多くの職員の代表であるYの意見を採用して基準を策定しました。この基準をXを選出していた研究職の職員に適用する場合に、このような話し合いは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

A社と代表者Xとの間で協議が尽くされていれば、研究職100名の職員の行う職務発明に係る対価について当該基準を適用する場合であっても、「協議の状況」としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。例えば、本問については、A社と代表者Xとの間において、Xの意見を採用せず、Yの意見を採用することについて、その理由や背景、さらにYの意見を採用した場合における長所・短所について十分に話し合いを行うとともに、妥協点を見出すための努力を尽くしているような場合には、実質的に協議が尽くされたものとして、「協議の状況」としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

一方、例えば、A社が単に代表者Yがより多くの職員を代表しているということのみを理由としてYの意見を採用するとの結論に達して、話し合いを打ち切ったような場合には、協議の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

第2章 策定された基準の開示について

問1 . A社は、東京本社に基準を備え付けており、東京本社に来れば職員の誰もが基準をみることができるようになっていますが、持ち出しは禁止とされています。このような状況の下、基準を実際に見たことのない大阪研究所の研究職に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。また、基準を実際に見た大阪研究所の研究職に基準を適用する場合はどうですか。

< 基準を実際に見たことのない大阪研究所の研究職に基準を適用する場合 >

A社は、基準を大阪事業所に備え付けておらず、東京本社と大阪研究所は遠く離れており、また持ち出しも禁止されているわけですから、大阪研究所の職員にとっては、基準にアクセスすることは実質的には極めて困難であると考えられます。したがって、基準を見たことがない当該研究職との関係において、開示がなされていないと評価されるか、又は開示の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

< 基準を実際に見た大阪研究所の研究職に基準を適用する場合 >

基準を実際に見たことがある研究職に対して基準を適用する場合であっても、持ち出しが禁止されていることからすれば、基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況にあるとは認められません。したがって、当該研究職との関係においても、開示の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

問2 . B社は、取締役会に参加できる取締役には、基準は提示されていましたが、その他の12名の職員には、基準は全く提示されませんでした。基準の提示を受けている取締役に基準を適用する場合、どのように評価されますか。また、基準の提示を受けていない職員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

< 取締役に基準を適用する場合 >

当該取締役が当該基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況におかれていれば、開示の状況としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

ただし、取締役会で基準の開示が実際に行われた場合であっても、当該取締役が当該基準を見ようと思えばいつでも見られるような状況におかれていないような場合には、開示の状況としては不合理性を否定する方向には働かない可能性もあると考えられます。

< 職員に基準を適用する場合 >

基準の開示を受けていない職員との関係では、特許法第35条第4項の「開示」はなされていないものとして考慮されます。すなわち、その事実は、不合理性を肯定する方向に働くこととなります。

問3 . A社では、基準の内容が極めて多岐に亘っていることから、「発明の実施を独占することによる会社の利益のうち、X%を対価として支払う」という部分は提示しましたが、独占利益を算定する際の考慮要素の部分については職員・取締役には提示はしないこととしました。このような基準の提示は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

「発明の実施を独占することによる会社の利益のうち、X%を対価として支払う」という部分は、対価を決定するための基準の内容として、重要な一部分であるため、基準の開示が全くなされていないということにはなりません。

しかし、独占利益を算定する際の考慮要素の部分も、対価を決定する上での重要な要素に該当します。このため、この部分について職員・取締役に提示していないことは、総合的な判断において、開示の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

第3章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取について

問1 . B社では、代表取締役社長と取締役2名の3名で共同発明を行いました。誰が誰から、「意見の聴取」をすることができますか。

意見の聴取の相手方は、実際に当該共同発明を行った発明者である代表取締役社長と取締役2名の各人ということになります。

一方、意見の聴取を行うのはB社ですが、実際には、B社を代表する者ということになります。このB社を代表する者は、B社が承認する限り、代表取締役社長又は取締役であっても構いませんが、それ以外の者であっても構いません。

問2 . A社は、対価の算定について、発明を行った者から直接意見を聞くことはせず、発明を行った者は研究所の主任に意見を表明し、研究所の主任はそれを咀嚼し、自ら検討した上で、自分の意見を交えて研究所の所長に話をし、さらに研究所の所長が自ら検討した上で、本社に上げることになっています。このような場合、「意見の聴取」が行われたと評価されますか。

本問の場合には、実際の発明者の意見について、研究所の主任が自ら検討してその意見を交え、さらに研究所の所長が自ら検討することで、実質的には発明者の真実の意見をA社が聴取しているとは評価し得ない可能性があり、そのような場合には意見の聴取は行われていないものと評価される可能性が高いと考えられます。

問3 . B社は、共同発明について、同一の基準を適用して、共同発明者それぞれの対価を決定しました。ところが、共同発明者のうちの一人から、B社が算定した対価の算定根拠について説明して欲しい、との要望がありました。このような場合、B社が算定根拠について当該発明者に説明をしないことは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。また、説明の要望のなかったそれ以外の共同発明者に説明しない場合はどうですか。

<当該発明者に説明をしないことについて>

本問のように、発明者から、使用者等が算定したある発明の対価の算定根拠について説明して欲しいとの要望があったにもかかわらず、B社が当該発明者に説明を行わなかったことは、意見の聴取の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。

<それ以外の共同発明者に説明をしないことについて>

算定根拠について説明を求めることが困難であるような環境が存在する場合を除き、説明の要望のなかったそれ以外の共同発明者に対して、特段の説明を行わなかったとしても、意見の聴取の状況が不合理性を否定する方向に働くものと考えられます。

(資料 1)

**産業構造審議会知的財産政策部会報告書
「職務発明規定の在り方について」**

産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会の開催経緯
及び職務発明制度の在り方についての検討経緯

産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会は、平成14年7月に策定された「知的財産戦略大綱」において早期に検討が必要とされた特許制度に関連した事項を審議するため、同年9月、産業構造審議会知的財産政策部会に設置された。

職務発明制度の在り方に関しては、2002年度中に、企業における実態、従業者層の意識、各国の制度・実態等の調査を行い、2003年度中には、制度改正の是非及び改正する場合にはその方向性について検討を行い、結論を得ることとされた(上記大綱)。これを受け、各界から選ばれた委員による審議が行われた(第1回、第4回から第5回、第7回から第9回、第11回から第15回特許制度小委員会)。

検討経過は以下のとおり。

第1回小委員会 平成14年9月18日(水)

議事・職務発明規定の在り方について

(職務発明制度の概要とそれに係る昨今の議論を紹介)

第4回小委員会 平成14年12月19日(木)

議事・職務発明に関するアンケート集計結果等について

第5回小委員会 平成15年1月28日(火)

議事・職務発明に関するアンケート調査結果及び各国における従業者発明制度について

第7回小委員会 平成15年3月18日(火)

議事・職務発明制度の在り方に関する論点整理

第8回小委員会 平成15年5月9日(金)

議事・職務発明制度の在り方について

(論点整理に係る様々な観点からの考察)

第9回小委員会 平成15年6月3日(火)

議事・職務発明に係る外国特許権等の取扱いについて

第11回小委員会 平成15年7月8日(火)

議事・職務発明制度の在り方について

第12回小委員会 平成15年8月1日(金)

議事・職務発明制度の在り方について(その2)

第13回小委員会 平成15年9月8日(月)
議事・職務発明制度の在り方について(その3)

第14回小委員会 平成15年10月17日(金)
議事・職務発明制度の在り方について(報告書案)

第15回小委員会 平成15年12月18日(木)
議事・職務発明制度の在り方について(報告書案)

産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会名簿

(敬称略 五十音順)

委員長	後藤	晃	東京大学先端経済工学研究センター長・教授
委員	相澤	英孝	早稲田大学アジア太平洋研究センター教授
"	浅見	直樹	日経エレクトロニクス編集長
"	阿部	一正	新日本製鐵(株)参与・知的財産部長
"	井川	陽次郎	読売新聞社論説委員
"	市位	嘉宏	日本アイ・ピー・エム(株)第1知的所有権担当副部長・ 弁理士
"	江崎	正啓	トヨタ自動車(株)知的財産部部長
"	大西	正悟	大西国際特許事務所弁理士・日本弁理士会副会長
"	岡田	和廣	(株)ワコー代表取締役
"	志村	勇	松下電器産業(株)IPRオペレーションカンパニー 知財開発センター所長
"	須賀	恭孝	日本労働組合総連合会経済政策局長
"	竹田	稔	竹田稔法律事務所弁護士・弁理士
"	田中	信義	キヤノン(株)常務取締役 知的財産法務本部長
"	田中	道七	立命館大学びわこ・くさつキャンパス総長顧問・ 関西TLO(株)代表取締役専務
"	土田	道夫	同志社大学法学部・法学研究科教授
"	長岡	貞男	一橋大学イノベーション研究センター教授
"	西出	義一	藤沢薬品工業(株)知的財産部担当部長・ 日本製薬工業協会知的財産委員会副委員長
"	松尾	和子	中村合同特許法律事務所弁護士・弁理士
"	丸島	儀一	(社)日本経済団体連合会産業技術委員会委員
"	丸山	瑛一	(独)理化学研究所フロンティア研究システム長
"	山本	敬三	京都大学大学院法学研究科教授
"	渡部	俊也	東京大学先端科学技術研究センター教授

特許庁関係者

今井 康夫	特許庁長官
小野新次郎	特許技監
迎 陽一	総務部長
津田 一	審査業務部長
篁 悟	審査第一部長
上野 修	審査第二部長
守屋 敏道	審査第三部長
寺山 啓進	審査第四部長
平林 好隆	審判部長
松田 一弘	審判部首席審判長
原山 保人	総務課長
高倉 成男	調整課長

事務局

(特許庁総務部技術調査課)

南 孝一	技術調査課長
高山 芳之	企画班長
深草 祐一	課長補佐
石川 太郎	課長補佐
大澤麻衣子	工業所有権調査員

(特許庁総務部総務課制度改正審議室)

木村 陽一	室長
横島 直彦	審議企画班長
太田 大三	法制専門官
伊藤 政道	審議企画係長
茂木 祐輔	

(特許庁総務部総務課)

萩原 崇弘	企画班長
-------	------

- 目次 -

第1章 職務発明制度の現状と課題	7
第1節 職務発明活性化の重要性	7
第2節 職務発明制度の趣旨	9
第3節 職務発明制度をめぐる新たな問題	11
第2章 職務発明制度改正の具体的方向	13
第1節 職務発明に係る特許権に対する使用者等の通常実施権について	13
1. 現行法下における状況	
2. 制度改正の具体的方向性	
第2節 職務発明、自由発明に係る権利の予約承継について	14
1. 現行法下における状況	
2. 制度改正の具体的方向性	
第3節 職務発明に係る権利の承継があった場合の対価の決定について	15
1. 現行法下における状況	
2. 問題点	
3. 制度改正の具体的方向性	
第4節 「相当の対価」について	18
1. 現行法下における状況	
2. 問題点	
3. 制度改正の具体的方向性	
第5節 特許法第35条の適用範囲について	19
1. 現行法下における状況	
2. 問題点	
3. 制度改正の具体的方向性	
第6節 短期消滅時効について	21
1. 現行法下における状況	
2. 問題点	
3. 制度改正の具体的方向性	
第7節 職務創作、職務考案について	22
1. 現行法下における状況	
2. 問題点	
3. 制度改正の具体的方向性	

第1章 職務発明制度の現状と課題

第1節 職務発明活性化の重要性

知的財産立国を実現し、産業競争力を強化するためには、イノベーションを生み出す人材の確保とこれを活かすシステムを構築することが極めて重要である。このシステムの中核をなす知的創造サイクル（知的財産再生産の好循環）は、知的財産の創造活動から始まる。このため、我が国の豊富な研究人材の発明意欲を、今まで以上に刺激することが必要である。また、知的創造サイクルを国民経済上意味あるものとし、また、これを加速するためには、知的財産の活用の側面が極めて重要である。このためには、企業や大学等において知的財産権を戦略的に最大限活用することが不可欠である。これらの活動の緊密な連携によって、初めて活力ある経済社会が実現される。

現在我が国は特許大国と言われ、世界一の特許出願件数を誇っている。この特許出願の状況を見てみると、その大部分は企業や大学等によるものであり、我が国におけるいわゆる「職務発明」の重要性が窺われる¹。

職務発明の担い手は、いうまでもなく企業や大学等において職務として研究開発活動に従事し、発明を行う者である。職務発明の活性化のためには、まず何よりもこうした職務発明の担い手に対して、更なる研究開発、発明に向けたインセンティブを付与することが必要である。他方、職務発明は、発明活動に直接従事する研究者のみによって成し遂げられるわけではなく、研究者を雇用する企業や大学等による研究開発資金やリスクの負担の上に成り立つものであることもまた当然である。したがって、職務発明の活性化のためには、併せて、こうした資金やリスクの担い手である企業や大学等に対しても、研究開発投資を増大させるようなインセンティブを付与することが必要である。

さらに、我が国の産業及び経済の活性化のためには、先に述べたように、研究開発活動の成果たる発明が迅速に、かつ戦略的に活用される必要がある。特許法は、発明が個人の創意工夫により生まれることにかんがみ特許を受ける権利は発明者に帰属する建前を採り、この考え方は職務発明においても貫かれている。しかしながら、その活用、事業化は、主として資金面・リスク面において発明を支えた企業、あるいは大学等からのライセンスを受けた企業において行うことが通常である。このことを考えると、研究開発成果の戦略的な活用の観点から、職務発明に基づいて発生する権利については、企業や大学等が有効に利用できるような環境を整備することが必要である。

特許法第35条に規定されている職務発明制度は、大正10年制定の旧特許法に概ね現在の姿で規定され、昭和34年法に受け継がれている。本来、職務発明制度は、

¹ 特許出願全体に占める法人及び官庁による特許出願の割合は約97%（2002年）。

国際的な産業競争力強化の観点から、絶えずその運用を見守り、その時代に合った制度とすべく見直していくことが大切である。しかしながら、昭和34年法の規定は、昨今の研究開発環境、知的財産権を取り巻く環境の激変にもかかわらず、一切手直しされることもなく現在に至っている。以上で述べたように、国をあげて知的財産戦略が推進され、様々な場面において知的財産の重要性が強調されるという新たな環境の下で、イノベーションを生み出し、これを経済成長の糧としていくためには、個々の研究者の発明意欲を刺激すると同時に、企業や大学等の知的財産活動を支援するための制度でもある職務発明制度について、上記のような趣旨に照らして改めて点検し、知的財産政策の一翼を担いうる制度への脱皮を図る必要がある。

第2節 職務発明制度の趣旨

職務発明制度の本来の趣旨は、「使用者、法人、国又は地方公共団体（使用者等）」が組織として行う研究開発活動が我が国の知的創造において大きな役割を果たしていることにかんがみ、使用者等が研究開発投資を積極的に行い得るよう安定した環境を提供するとともに、職務発明の直接的な担い手である個々の「従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（従業者等）」が使用者等によって適切に評価され報いられることを保障することによって、発明のインセンティブを喚起しようとするものである。それは、全体として我が国の研究開発活動の奨励、研究開発投資の増大を目指す産業政策的側面を持つ制度であり、その手段として、従業者等と使用者等との間の利益調整を図ることを制度趣旨としている。

具体的には、我が国特許法は特許を受ける権利を発明者に原始的に帰属させているが、従業者等による職務発明に関しては、従業者等の雇用、研究開発設備の提供、研究開発資金の負担等、使用者等による一定の貢献が不可欠であることを重くみて、使用者等に法定の通常実施権を付与し（特許法第35条第1項）さらに、特許を受ける権利等の予約承継を許容する規定（同条第2項）を設けている。

一方、実際に職務発明を生みだした従業者等には、特許を受ける権利等を使用者等に承継させる代償として、「相当の対価」支払の請求権を与えている（同条第3項）。この「相当の対価」請求権は、従業者等が権利承継の対価を確実に受け取れるようにすることによって、発明を奨励するためのものといえる。

また、この「相当の対価」の額を算出するにあたっては、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度が考慮されることになる（同条第4項）。なお、特許法第35条第1項の規定により、使用者等は職務発明について無償の通常実施権を有するため、「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」とは、単に発明を実施することによって使用者等が受けるべき利益の額ではなく、特許を受ける権利等を承継し発明の実施を排他的に独占することによって受けるべき利益の額（増加額）であると解すべきであるし、実際に判例²においてもそのように解釈されている。

これらの規定によって、発明を行った従業者等と、従業者等に支援をなした使用者等との間の利益の調整が図られている。

なお、諸外国の状況を見ると、ドイツでは日本と同様に、職務発明に係る権利を従業者に原始的に帰属させる制度を採用し、英国、フランス、ロシア、イタリアでは職務発明（又は職務発明に係る権利）を使用者に原始帰属させる制度を採用しているが、いずれの場合でも、従業者に対価の請求権を認める等により使用者と従業者との間の均衡を図っている国が大半である。

他方、米国には、職務発明に関する明文規定は存在せず、職務発明か否かにかかわらず特許を受ける権利はつねに発明者に原始的に帰属させる制度となっている。その

² 東京地判昭和58年12月23日無体裁集15巻3号844頁、東京地判平成4年9月30日知的裁集24巻3号777頁、大阪高判平成6年5月27日知的裁集26巻2号356頁等。

上で、従業者から使用者への特許を受ける権利の承継は、連邦公務員を除いて契約及び各州の判例法に委ねられており、給与の中に権利の承継に対する対価が含まれるとする雇用契約が結ばれることが一般的である。

また、職務発明に係る権利の承継等について、使用者と従業者の立場の相違にかんがみ、契約の自由に一定の制約を加えようとする考え方を持つ国もある。例えば、ドイツでは、従業者に対する補償金の算出基準について詳細なガイドラインを置き、特許商標庁には使用者と従業者間の紛争処理機関を設置する等、行政が広範かつ入念な介入を行っている。

なお、職務発明が従業者に帰属する制度を採用している米国、ドイツでは、日本と同様に従業者の意思に関わらず、使用者は当該職務発明を実施する権利を有している（ただし、ドイツでは、実施する権利を取得するための請求手続が必要）。ただし、その権利を無償とする考え方（日本、米国）と有償とする考え方（ドイツ）がある。

第3節 職務発明制度をめぐる新たな問題

我が国特許法第35条が規定するところの、使用者等に職務発明に係る権利の実施と承継について安定的な地位を認め、他方で従業者等には「相当の対価」の支払という形での職務発明に対する適切な評価を保障する制度は、特許制度の根本となる発明者主義の考え方と、職務発明の特殊性の両方を総合的に勘案し、使用者等と従業者等の均衡の中で職務発明を活性化しようとするものとして、国際的な制度比較においても比較的バランスの取れたものであるとの評価が可能である。現実には、同条の規定のもと、使用者等は職務発明に係る権利を安定的に承継し、それを基礎とした積極的な事業展開を行ってきたし、そのことに大きな支障があるとは考えられてこなかった。他方、従業者等は、使用者等が定めた報償規程等により一定の処遇を得てきており、その対価や処遇が大きな問題として顕在化することはなかった。

しかしながら、近年の知的財産に対する国民的関心の高まりを背景に、特許法第35条の存在が改めて意識され、同条に基づく訴訟が多発するとともに（下表参照）その在り方が問われるに至っている。今後、さらなる知的財産への意識の高まりとともに、この傾向はますます拡大するものと予想される。

平成15年10月17日現在

提訴時期	被告	職務発明当時における原告の身分	対象技術	原告の算定による対価額	提訴額(対価)	判決日	裁判所の認定した「相当の対価の額」
昭和54年	日本金属加工	取締役 (原告Aは技術担当常務取締役、原告Bは取締役製造部長)	時計バンド材料等の製造技術	約8518万円	2530万円	昭和58年12月23日 (東京地裁判決)	330万円
昭和56年	東扇コンクリート工業	製造技術部門担当の取締役	コンクリートパイル	約1237万円	約1137万円	昭和58年9月28日 (東京地裁判決)	約841万円
平成元年	カネシシ	営業担当の専務取締役	建物用金具(意匠を含む)	約3090万円	約3090万円	平成4年9月30日 (東京地裁判決)	1292万円
平成3年	象印マホービン	商品試験所所長	ステンレス鋼製魔法瓶製造関連技術	1億5000万円	1億5000万円	平成6年4月28日 (大阪地裁判決)	640万円
平成3年 (H5年控訴、 H6年上告)	ゴーセン	部長待遇の研究開発室室長	釣り糸	二審時:約1635万円 (一審時:約1648万)	二審時:約1635万円 (一審時:約1648万)	平成6年5月27日 (二審:大阪高裁) (平成7年1月20日最高裁上告棄却により確定)	二審:約166万円 (一審:約157万円)
平成7年 (H11年控訴、 H13年上告)	オリンパス光学工業	研究者	CD読み取り機構(ピックアップ装置)の小型化技術	二審時:28億1520万円 (一審時:9億2733万円)	二審時:約5229万円 (一審時:2億円)	平成13年5月22日 (二審:東京高裁) (平成15年4月22日最高裁上告棄却により確定)	二審:250万円 (一審:同額)
平成10年 (H14年控訴)	日立製作所	研究者	CD読み取り機構などの光関連技術	第一事件:約129億5千万円 第二事件:7060万円	第一事件9億円 第二事件7060万円	平成14年11月29日 (東京地裁判決)	第一事件:3494万円 第二事件:約17万円
平成11年	三徳	被告関連会社の取締役・工場長	希土類金属の回収方法	3000万円	3000万円	平成14年5月23日 (大阪地裁判決)	200万円
平成13年	ニッカ電測	技術部に所属する従業員	缶チェッカー技術	400万円	400万円	平成14年9月10日 (東京地裁判決)	約53万円
平成13年	日亜化学工業	研究者	青色発光ダイオード関連技術	639億円	200億円	平成14年9月19日 (中間判決東京地裁)	
平成14年 (H15年控訴)	日立金属	研究者	Fe-R-N系磁石の構造及び製造方法	9078万6千円	8974万9千円	平成15年8月29日 (東京地裁判決)	1232万5千円

(判決文、訴状及び報道などにより作成(原告の算定による相当の対価の額は、主位的主張))

特許法第35条の問題点として指摘されるのは、大きく以下の2点に集約される。

第一は、企業の研究開発投資活動への不安定性の増大である。特許法第35条第3項は、職務発明に係る権利の承継等を行ったときは、使用者等は従業者等に対し、「相

当の対価」を支払うべきとしている。そして、ピックアップ装置事件最高裁判決において、勤務規則等に、使用者等が従業者等に対して支払うべき対価に関する条項がある場合においても、これによる対価の額が特許法第35条第4項の規定に従って定められる対価の額に満たないときは、従業者等は同条第3項の規定に基づき、その不足する額に相当する対価の支払を求めることができるとの判示がなされた³。すなわち、同条第3項は、実質的に使用者等と従業者等の間の取り決めによっても排除することのできない強行規定と解釈されている。

また、同条第4項はその算定基準を定めるが、その算定基準は甚だしく具体性を欠き、かつ、判例における「相当の対価」の算定においては、事後的な売上やライセンス収入等を基に「相当の対価」を算定することを要求しているものと解釈されている反面、発明完成後の使用者等の貢献、発明による利益に間接的につながる研究開発の費用、給与ほか対価以外の処遇が十分に考慮されていないため、使用者等は、従業者等に対していかなる対価を支払えばよいのかが極めて不透明な状況に置かれることとなり、予測可能性をもって研究開発投資を行っていくことに支障が生じていると指摘されている。

なお、予測可能性を高めるため、「相当の対価」の算定基準を明確化するような詳細なガイドラインを設けるべきとの意見もある。しかし、そのような制度を有しているドイツにおいて、企業は過度な特許管理コストを強いられていること、使用者・従業者間で補償額をめぐる紛争が頻発しており、従業者発明法や補償ガイドラインを簡素化する動きがあること等を考慮すると、ガイドラインの策定が有効であるとはただちには考えにくい。

第二に、従業者等は、多くの場合いわゆる報償規程に規定された金額を受け取っているが、この報償規程は使用者等が一方的に定めていることが多いため、その発明活動が使用者等によって適切に評価されているという納得感を得ていない場合があることである。その結果、使用者等の評価に納得しない従業者等の中には、退職後に訴訟に踏み切ることによって自らの権利を行使する者もいるが、納得しない従業者等であっても在職中の者は裁判に訴えることは事実上困難であるのが現状である。

また、職務発明をめぐる訴訟の判決を契機として、勤務規則等に定められた対価の上限を引き上げたり、さらにはこの上限を撤廃する企業が続出していることは従業者等にとって望ましい方向であるが、多くの場合において使用者等が一方的に定めるといった問題は改善されていない。

³ 最三小判平成 15 年 4 月 22 日判時 1822 号 39 頁〔43 頁〕。

第 2 章 職務発明制度改正の具体的方向

第 1 節 職務発明に係る特許権に対する使用者等の通常実施権について

特許法第 35 条第 1 項の規定を維持し、職務発明について使用者等に通常実施権を認めるべきである。

1. 現行法下における状況

契約、勤務規則等の定めがなくとも、従業者等が職務発明について特許を受けたとき、使用者等はその発明を実施する権利（通常実施権）を有することが特許法第 35 条第 1 項に規定されている。実際には、ほとんどの大企業では、すべての職務発明について特許を受ける権利を承継しているため、この通常実施権が必要とされる事例は少ない。一方、中小企業では、職務発明に係る権利の承継について明文の規定をおいていない場合も多い。このため、職務発明をなした従業者等が特許を取得し、当該職務発明を実施している使用者等の特許侵害で訴える事例⁴が存在しているが、このような場合には、裁判所は使用者等が通常実施権を有することを根拠として特許侵害を否定している。

2. 制度改正の具体的方向性

職務発明がされるについて、使用者等は、研究開発の課題設定、資金や設備の提供等によって直接的又は間接的に貢献している。この点にかんがみると、使用者等と従業者等の均衡の観点から、使用者等に一定の実施権を与えることには合理性がある。また、使用者等への通常実施権の付与によって、使用者等の職務発明に係る権利を安定させ、その事業活動はもとより更なる研究開発投資の円滑を期すことが可能となると考えられる。したがって、職務発明について特許を受ける権利を使用者等が承継せず、当該職務発明について従業者等が特許を取得した場合であっても、現行制度どおり使用者等に通常実施権を認めることが適切である。

特に、職務発明に係る権利の承継について明文の規定をおいていない中小企業等の業務に支障をきたさないためにも、最低限の保障として上記の通常実施権を認めることが必要である。したがって、特許法第 35 条第 1 項の規定は維持すべきである。

⁴ 大阪地判昭和 47 年 3 月 31 日判時 678 号 71 頁、東京地判昭和 60 年 2 月 22 日判タ 559 号 284 頁、名古屋高判平成 9 年 10 月 30 日判タ 980 号 261 頁等。

第2節 職務発明、自由発明に係る権利の予約承継について

特許法第35条第2項の規定を維持し、職務発明に係る権利については使用者等への予約承継を認め、自由発明に係る権利については使用者等への予約承継を禁止すべきである。

1. 現行法下における状況

従業者等がした発明のうち職務発明ではないもの（以下、「自由発明」という。）について、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利等を承継させること又は使用者等のため専用実施権を設定すること（以下、「予約承継」という。）を定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は、特許法第35条第2項の規定により無効であり、一方、その反対解釈として、職務発明については、そのような条項が有効であると解されている⁵。この解釈を基礎として、使用者等は、契約、勤務規則その他の定めにおいて、職務発明について特許を受ける権利を従業者等から予約承継する旨の規定を置き、現実迅速かつ安定的な承継を実現している。

2. 制度改正の具体的方向性

新たな職務発明がより早く、広く実施され利用されるためには速やかに権利の帰属が定まることが望ましい。そして、企業等は、その成果を事業化することを目的として研究開発投資を行っており、大学等で生み出された職務発明については、個々の研究者がその成果を自らの資金・リスクで事業化するよりも、大学等において組織的に活用することがより有効であることにかんがみ、職務発明について、使用者等に予約承継を認める現行制度を存続させることが適切である。

一方、従業者等が職務と関係なく行った自由発明については、現行制度どおり、予約承継を定めた場合これを無効とすることが適切である。したがって、特許法第35条第2項の規定は維持すべきである。

⁵ 前掲注3〔43頁〕。

第3節 職務発明に係る権利の承継があった場合の対価の決定について

- ・権利の承継があった場合の対価の決定が、使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理でなければ、その決定された「対価」を尊重するべきである。
- ・上記決定が不合理である場合には、従業者等に「相当の対価」を請求する権利を認めるべきである。
- ・上記の不合理性の判断においては、使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重することの重要性にかんがみ、対価の決定の手續面を重視するべきである。

1．現行法下における状況

現行特許法第35条第3項においては、契約、勤務規則その他の定めにより職務発明に係る特許を受ける権利又は特許権を使用者等に承継させた場合又は専用実施権を設定した場合、従業者等は「相当の対価」の支払を受ける権利を有することが規定されている。そして、最高裁は、勤務規則等にしがって使用者等が従業者等に対して支払った対価の額が「相当の対価」の額に満たないときは、従業者等は事後的にその不足額の支払を求めることができる旨判示した⁶。

2．問題点

上記最高裁判決により、使用者等が勤務規則等に基づいて対価を支払っていた場合であっても、従業者等は権利承継から長期経過後に「相当の対価」との差額を事後的に請求できるとされた。その結果、使用者等は、従業者等から事後的に「相当の対価」との差額を請求される可能性が残るため、債務が長期間確定しないこととなる。しかも、その「相当の対価」の具体的算定根拠は、当事者から見て必ずしも明確ではなく、対価についての予測可能性が低いものとなっている。

他方、従業者等は、現行特許法第35条第3項の下、勤務規則等に基づき算出された対価の額が特許法の定める「相当の対価」の額に満たないときは、不足額を請求することができるが、現実には不足額を請求すべく訴訟を提起する従業者等は極めて少ない。すなわち、従業者等は、多くの場合において使用者等が一方的に定める勤務規則等の定めに従って対価の支払いを受けているのが現状である。

3．制度改正の具体的方向性

第一に、職務発明の「対価」については、使用者等にとっての予測可能性を高めるとともに、発明評価に対する従業者等にとっての納得感を高めることで研究開発意欲を喚起するため、原則として両当事者間の「自主的な取り決め」に委ねることとすべきである。すなわち、使用者等と従業者等との間で取り決められた「対価」を尊重する仕組みとするため、使用者等と従業者等との間で契約や勤務規則その他の定めにおいて「対価」について定めたときは、その定めるところによることを原則とすることが適当である。また、このように職務発明についての「対価」を両当事者間の「自主的な取り決め」に委ねることによって、企業を取り巻く経営環境、企業の研究開発戦略、研究者の置かれている研究環境等、各業種、各企業毎に異なる諸事情を「対価」

⁶ 前掲注3〔43頁〕。

に柔軟に反映させることが可能となる。

このような観点から、「対価」の決定は、使用者等が一方的に定めうる「勤務規則」ではなく、使用者等と従業者等との間の「契約」に基づくべきとの考え方がある。しかし、我が国の雇用関係下においては、契約の締結において、必ずしも従業者等の意思が反映されているとは限らず、「契約」と「勤務規則」という法形式の差異によってことさらに区別することは適切ではないといった指摘や、各従業者等との個別契約を一律に要求すると多くの従業者等を抱える使用者等は承継及び対価の決定に関して現実問題として制度運用を行うことが困難となるといった問題がある。このため、「契約」という形式のみならず、「勤務規則」という在り方をも許容しつつ、対価の決定の過程全体において、従業者等の意思がどれだけ反映されているか、換言すればどれだけ実質的な手続が行われているかという点を評価の重要な基準とすることが適当であるという点で意見が一致した。

第二に、対価についての定めがない場合や、使用者等と従業者等との立場の相違に起因して不合理な対価の決定がなされる場合が想定され得ることから、このような場合には、従業者等に現行制度どおりの「相当の対価」請求権を認めることが適当である。

第三に、契約や勤務規則によって定められた「対価」が使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理であるか否かについては、手続面と内容面を含む「対価」の決定全体を総合的に評価することにより判断されることが原則であるが、使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重することの重要性にかんがみ、不合理性の判断にあたっては、特に従業者等の関与の状況等の手続面を重視することが適切である。より具体的には、包括的な予約承継のための勤務規則等が策定され、その中において同時に「対価」を決定するための基準が置かれる場合にあっては、従業者等又は従業者等を正当に代表する者の意見を反映しているか否か等その基準を策定するに当たっての従業者等との協議の状況や、その基準の個々の従業者等への開示の状況等が、重要な要素として勘案されるべきである。また、個々の発明に対する「対価」の決定に当たっては、従業者等に対する説明の有無や程度、従業者等に対する異議を述べる機会の付与の有無等が考慮されるべきである。

この点に関し、合理的な手続を履践していれば、使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重するとの立場から、その結果たる「対価」そのものは、審査対象から完全に除外されるようにすべきであるとの意見が産業界から広く寄せられた。これについては、最終的には結果たる「対価」が当事者の紛争の対象であること、手続の履践にも実態上は程度の差がありその合理性は対価との相関において判断される面があること、仮に手続要件のみを法定する場合はより厳格な手続の履践が求められるようになること、手続の履践によって従業者等にとっての納得感が高まれば対価が不合理であるとされる場合は、通常は想定されないこと、等を併せ考慮し、「対価」を審査の射程から除外しないこととしつつも、その中で手続に重きを置くことが妥当であるとの意見でまとまった。

なお、個々の発明に「対価」を決定するための基準を適用する際、使用者等と従業者等との間に発明の経済的な価値の評価の単なる違いが存在するに過ぎない場合には、その違いのみを理由として対価の決定全体が不合理であると判断されるべきでは

ない。しかし、不合理ではないと判断されたとしても債務不履行として、その基準にもとづき本来支払われるべきであった対価の支払いが認められる場合があることに留意すべきである。

また、使用者等と従業者等との間での不合理な対価の決定を予防する観点から、特許庁において、明らかに対価の決定が不合理とされる事例等についての事例集を作成すべきである。

第四に、使用者等と従業者等の実態は様々であり、かつ、「対価」も従業者等が発明意欲を刺激されるための良好な研究環境の一要素であって「対価」以外の諸要素も研究環境を左右することにかんがみれば、具体的な協議・交渉の方式等に法や行政が過剰に介入することなく、個々の実態にあわせて柔軟に決定することが許容されるべきである。例えば、権利の承継のための条件を事前に明示することが発明へのインセンティブを高めるとの観点から事前の権利承継・対価算定のための基準を策定することが望ましいが、必ずしもこれによらず発明完成後の個別承継も許容されるべきであり、この場合は個別承継のための契約における交渉の実質が評価されるべきであること、事前承継・対価算定のための基準策定においては個々の従業者等の個別の同意までは必要とせず、集团的協議でも足りるとすべきこと、包括ライセンス契約交渉において中核をなさないような発明に関する対価の決定の具体的説明は、使用者側から支払毎に逐一行うこととせず、従業者等からの求めがあればこれに応じて説明すれば足りるとする仕組みも許容されるべきこと、等である。

第五に、「対価」の決定の合理性を側面から担保するために、使用者等は「対価」を決定するための基準を公表するように努めることが望ましい。また、この基準の公表により、使用者等にとっては、優秀な研究者が集まることを期待でき、一方、従業者等にとっては、よりよい研究環境を選択することが可能となることを期待できる。

第4節 「相当の対価」について

「相当の対価」が決定される際に幅広い事情が考慮されるよう、第35条第4項の規定を明確化すべきである。

1．現行法下における状況

現行の特許法第35条第4項においては、「相当の対価」の額について、「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」及び「その発明がされるについて使用者等が貢献した程度」を考慮して定めなければならないと規定されている。そして、訴訟において裁判所は、発明完成後の事情である実施料収入額（又は自社実施の場合は実施料収入相当額）を基準として、使用者等の貢献度を割合的に考慮して「相当の対価」を算定している。

2．問題点

職務発明をめぐる対価請求事件に関する各地裁、高裁判決においては、「相当の対価」の算定根拠として「実施契約に対する各発明の寄与度」、「推定実施料率」、「使用者が貢献した程度」、「各発明者が貢献した程度」等の項目は示されているものの、各項目がどのように考慮されたのか具体的数値との対応が示されていない場合も多く、結局のところ算定根拠が不明確な面は否定できない。

また、発明完成後の事情である発明品の売上や実施料収入額を基準として「相当の対価」が算定されているにもかかわらず、特許法第35条第4項の「その発明がされるについて使用者等が貢献した程度」の規定においては、発明がされるまでの事情のみしか考慮されていない可能性がある。すなわち、発明完成後の貢献である発明の実施にあたっての改良活動、営業経費、広告宣伝費等が考慮されていない可能性がある。また、貢献の一形態である費用負担については使用者等が受けるべき利益から控除すべき場合もあると考えられるが、同項に「貢献した程度」と規定されているため、費用負担についても画一的、割合的に考慮されている。

3．制度改正の具体的方向性

発明により利益を得るためには、発明がされるまでの貢献だけでなく、特許出願手続、実施化のための技術開発、営業・宣伝活動、ライセンス交渉等、発明完成後の貢献も必要である。このため、これらの貢献も「相当の対価」の算定において考慮されるべきである。また、使用者等は、当該研究開発のリスクを負担していることに加えて、具体的利益に直接繋がる発明を生み出す研究開発以外にも当該利益に間接的に繋がる研究開発も幅広く行っている。さらに、従業者等のうち使用者等の利益に貢献した研究者等が給与、昇進等によって厚く処遇されている場合もある。

したがって、裁判所によって「相当の対価」を算定する際に指針となる第4項の規定について、当該発明に直接的又は間接的に関連性がある限り、上述のような様々な事情が幅広く考慮されることを許容すべきである。

第5節 特許法第35条の適用範囲について

職務発明に係る外国における特許を受ける権利や特許権等の権利の承継や承継の対価について、特許法第35条の規律を及ぼすことは立法上の難点を抱えていることから、今回の改正において同条に規定をおくことは見送るべきである。

1．現行法下における状況

職務発明について我が国における特許を受ける権利や特許権等の権利と外国におけるそれらの権利とを同一の契約、勤務規則等によって承継することを望む使用者等や、同一の基準による対価の決定を望む使用者等及び従業者等は多く、現実には、勤務規則等において、我が国における権利と同様に外国における権利の承継や承継の対価について定めている使用者等も少なからず存在している。

2．問題点

職務発明に係る外国における権利を従業者等から使用者等へ承継し、その対価を取り決める場合、その承継の効力や対価の支払義務の有無は権利登録国の法律によって規律されるとする考え方と、承継の効力については権利登録国の法律によって規律されるが対価の支払義務の有無については従業者の労務給付地法又は当事者の選択準拠法によって規律されるとの考え方等があり、判例⁷、学説においても見解が統一されていない。

また、承継の効力や対価の支払義務の有無は権利登録国の法律によって規律されるとする考え方に立つと、使用者等は、特許法第35条第2項の規定に基づき外国における権利を承継することができず、一方、従業者等は、同条第3項、第4項の規定に基づき使用者等に権利承継の対価を請求することができないこととなる。

3．制度改正の具体的方向性

職務発明に係る外国における権利の承継の対価に関する法の適用関係については、判例、学説においても見解が一致していない。このような状況において、特許法第35条に外国における権利について同条の適用範囲とする旨の規定をおいても必ず同条が適用されるとは限らない。また、対価について特許法第35条が適用される場合であっても、特許制度を支える基礎となる「発明」、「特許権」、「特許を受ける権利」の概念が各国において異なるといった問題や、承継の最終的な効果発生は、各権利登録国法の定めるところにより手続を履践することで初めて得られるため、対価請求権発生的前提たる承継の有無、承継の時期等の決定を最終的に権利登録国法に委ねざるを得ないという立法上・運用上の問題を解消することはできない。もっとも、外国における権利について国内で権利移転のための契約を行うことは、特許法の規定を待たずとも民法その他の契約法理によって、もとより有効であり、その最終的な承継の効力の確定が、権利登録国法に委ねられるということとどまる。

したがって、今回の改正においては、特許法第35条において職務発明に係る外国

⁷ 権利登録国の法律が適用されるとした判例としては、東京地判平成14年11月29日判時1807号33頁、我が国法が適用されるとした判例としては、大阪地判昭和59年4月26日無体裁集16巻1号282頁がある。

における権利の承継や承継の対価について規定することは見送るべきである。

なお、このように、外国における権利に関して、特に「承継」について規定を置くことができないのであれば、外国における権利に関しては、権利移転のための契約を行う必要が生じ、それにあわせて我が国における権利に関しても契約を行う運用が効率的となり、特許法第35条の規定の実益は乏しいのではないかとの指摘が一部の委員からなされた。しかし、この点については、我が国における権利について、特に契約、勤務規則その他の定めによる承継を明示的に認める意味で実益があるから、直ちに特許法第35条の存在意義が失われるということはないと考えられる。

第6節 短期消滅時効について

特許法第35条に、対価請求権について短期消滅時効の規定を設けるべきではない。

1．現行法下における状況

現行の特許法第35条には、「相当の対価」請求権の消滅時効について定められていない。一方、判例においては、民法第167条の一般債権の消滅時効（10年）が適用されている⁸。また、時効の起算点は、職務発明規程等に支払時期に関する条項がある場合にはその支払時期⁹、条項がない場合には権利承継時¹⁰とされている。

2．問題点

現行法下において、従業者等は、職務発明に係る権利を使用者等に承継させた場合「相当の対価」の支払を受ける権利を有するが、現行実務においては、この「相当の対価」の額は裁判所による判決が確定するまでは定まらないため、使用者等は、長期の間いかなる対価を支払えばよいのか不透明な状況に置かれることとなり、予測可能性をもって研究開発投資を行っていくことに支障が生じているとの指摘がある。

3．制度改正の具体的方向性

上記の問題点を解決するために、短期消滅時効の規定を設けるべきとの考え方が存在する。しかし、従業者等が使用者等に対して訴えを提起することは、現実の就業関係を前提にする限り困難なことにかんがみると、短期の消滅時効期間を設定することは裁判を受ける権利の実質的な侵害であるとの批判を免れない。

また、「相当の対価」請求権と比較の対象とされ得る賃金債権の消滅時効（2年）については、賃金は、労働基準法上、全額払い、一定期日払いの原則が定められ、行政監督と罰則によって厳格に強制されるほか、賃金の支払の確保等に関する法律の規律などによって、賃金が払われないことのない体制が厳しく追求されているが、「相当の対価」請求権については、このような法的措置が完備していない。

さらに、消滅時効制度は、真の権利者の権利を失わせるという側面をもつことに加え、（1）時間の経過による証拠の散逸からくる過去の事実の立証の困難、（2）権利の上に眠る者の不保護、といった時効制度を根拠付ける理由から考えても、職務発明の対価について、ことさら短期消滅時効を正当化する事由を見いだし難い。

以上のことを踏まえると、対価請求権について短期消滅時効の規定を設けるべきではない。

⁸ 東京地判昭和58年12月23日無体裁集15巻3号844頁〔874頁〕、大阪高判平成6年5月27日知的裁集26巻2号356頁〔425頁〕、東京地判平成11年4月16日判時1690号145頁〔153頁〕。

⁹ 前掲注3〔43頁〕。

¹⁰ 東京地判昭和58年12月23日無体裁集15巻3号844頁〔872頁〕、大阪高判平成6年5月27日知的裁集26巻2号356頁〔425頁〕。

第7節 職務創作、職務考案について

職務創作（職務意匠）制度、職務考案制度についても、職務発明制度と同様の制度改正を行うことが適切である。

1．現行法下における状況

意匠法第15条第3項において、特許法第35条の規定は、従業者、法人の役員又は国家公務員若しくは地方公務員がした意匠の創作に準用される旨規定されている。

また、実用新案法第11条第3項において、特許法第35条の規定は、従業者、法人の役員又は国家公務員若しくは地方公務員がした考案に準用される旨規定されている。

2．問題点

デザイナーは一般的に、発明者と比べて雇用の流動性が高いので、事後的な実績補償になじまないとの指摘がある。

また、職務考案制度については、第1節から第6節までにおいて指摘された職務発明制度と同様の問題点を抱えている。

3．制度改正の具体的方向性

職務創作（職務意匠）については、承継から早い段階で使用者等と従業者等との間で対価を決定することも必要であると考えられるが、このような事例についても上記の第1節から第6節までにおける考え方を採用すれば特に問題は生じない。

また、職務考案制度の抱える問題点は、第1節から第6節までにおける考え方を採用すれば解決を図ることができる。

したがって、職務創作（職務意匠）制度、職務考案制度についても、職務発明制度と同様の制度改正を行うことが適切である。

(参考1)

知的財産戦略大綱〔平成14年7月3日〕(抜粋)

第3章具体的行動計画

1. 知的財産の創造の推進

(2) 企業等における知的財産創造の促進

職務発明制度の再検討

ア) 職務発明規定の見直し

2002年度中に、企業における実態、従業者層の意識、各国の制度・実態等の調査を行う。その結果を踏まえて、発明者の研究開発へのインセンティブの確保、企業の特許管理コストやリスクの軽減、及び我が国の産業競争力の強化等の観点から、社会環境の変化を踏まえつつ、改正の是非及び改正する場合にはその方向性について検討を行い、2003年度中に結論を得る。(経済産業省)

知的財産の創造、保護及び活用に関する推進計画〔平成15年7月8日〕(抜粋)

第1章創造分野

3. 大学・企業を問わず質の高い知的財産の創造を推進する

(1) 特許法の職務発明規定を廃止又は改正する

発明者の研究開発へのインセンティブの確保、企業の特許管理コストやリスクの軽減、及び我が国の産業競争力の強化等の観点から、社会環境の変化を踏まえつつ、所要の検討を行った上で、2004年の通常国会に特許法第35条を廃止又は改正する法案を提出する。(経済産業省)

(参考2)

現行法規定（特許法第三十五条（職務発明））

〔昭和34年4月13日法律第121号〕

- 1 使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。
- 2 従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定の条項は、無効とする。
- 3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定により、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。
- 4 前項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない。

特許法 35 条は、実用新案法 11 条 3 項及び意匠法 15 条 3 項により、職務考案及び職務創作に準用される。

(資料 2)

第 1 5 9 回通常国会議事録 (抜粋)

第 159 回通常国会 衆議院 本会議 24 号（平成 16 年 4 月 16 日）

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案（内閣提出）の趣旨説明に対する質疑

西銘恒三郎君 自由民主党の西銘恒三郎でございます。（拍手）

（略）

私は、自由民主党及び公明党を代表いたしまして、ただいま議題となりました特許法の一部を改正する法律案について質問をいたします。

我が国の経済発展の歴史を展望するとき、二十一世紀は、科学創造立国、環境立国、知的財産立国、いわゆる国民の物づくりを基盤に据えた国づくりが最も重要な課題であります。

その一つに、研究開発力を示す指標として、特許があります。我が国は、一年間に四十二万件の出願がなされる、世界最大の特許出願国であります。これは、国民や企業の活発な研究開発の投資意欲を示すものであります。

国会議員の皆様、我が国で最初の特許制度をつくったのは、高橋是清翁であります。今から百十九年前、明治十八年の四月十八日、若き日の高橋是清が全身全霊打ち込んで書き上げた専売特許条例が公布をされております。その功績を記念しまして、発明の日と称する記念式典が、本日、まさにとり行われているところであります。

さて、特許行政の課題は、審査に時間がかかることであります。研究開発の成果が特許になるのか直ちに判明しないため、結果として、ライバル企業同士で重複した研究開発投資がなされております。すると、特許を取れた会社以外の企業の投資がむだになってしまうわけでありまして。

そこで、特許審査のスピードアップが実現すれば、研究開発の成果が直ちに判断でき、研究開発投資が社会全体としてより効率的に、可能性の高い分野へと集中することが期待できます。この結果、現在十二兆円とも言われる民間の研究開発投資をより活性化することが可能となります。さらに、我が国経済を支える中小企業にとりまして、研究成果を早期に権利化することによりまして、事業の活性化にも大いに期待が持てます。

政府・与党の公明党も自由民主党も、これまで特許審査の迅速化に向けて取り組んでまいりました。今般、任期つきの、期限つきの審査官を五年間で五百名増員するという計画に続き、特許審査迅速化法案という形で政府が包括的な政策を打ち出してきたことを大いに評価するものであります。

しかし他方で、特許審査の迅速化を実現することは、決して容易なことではありません。

そこで、大臣にお伺いいたします。

質問一、特許審査スピードアップ実現に向けて、明確な目標設定がなされておりますか。具体的に御説明をしてください。あわせて、今般の法案で講じようとする施策の全体像も示していただきたいと思っております。

次に、青色発光ダイオードの二百億円判決で話題になっている職務発明制度についてお伺いいたします。

特許法の第三十五条の職務発明制度は、我が国の風土、文化、すなわち、人間の生きる形を土台にした企業風土、企業文化に深くかかわっております。

本来、企業と研究者は対立する関係ではありません。企業という、目標を同じくする組織の中で研究者も他の同僚職員も十分に力を発揮できる職場環境の整備を行うことが肝要であります。

そこで、大臣にお伺いします。

質問二、今般の法改正は、企業と研究者のバランスのとれた職場環境の整備を促すものと期待をしております。そして、企業と研究者双方が十分な話し合いを行い、結果として両者の契約が成立をした場合、その契約内容が司法の判断に尊重されるべきものと考えますが、法案提出者として大臣の明確なお考えをお聞かせください。

以上、私の代表質問を終わります。（拍手）

国務大臣（中川昭一君） 西銘議員にお答え申し上げます。

まず、特許審査迅速化の決意と目標についてのお尋ねですが、御指摘のとおり、知的財産立国の実現に向けて、特許審査の迅速化に政府として全力を挙げて取り組む所存でございます。

特許審査迅速化の目標については、小泉総理が本年一月の施政方針演説において言明したとおり、審査順番待ち期間ゼロを実現することとし、その過程における中期、長期の目標を知的財産基本法に基づく知的財産推進計画において明確にしていきたいと考えております。

次に、本法案で講じようとする施策の全体像についてのお尋ねですが、特許審査の迅速化を実現するための基本は、特許庁の審査能力の強化と、出願人による出願の厳選の二つであります。

このうち、審査能力の強化については、特許審査官の増員、本法案による民間活力の一層の活用等の措置を講じることとしております。

また、出願の厳選については、本法案により、出願人による従来技術調査の促進、実用新案制度の魅力向上による特許から実用新案への移行の促進などの措置を講じることとしております。

これらの総合施策を強力に推進することによって、審査順番待ち期間ゼロを実現したいと考えております。

職務発明規定の改正の趣旨についてのお尋ねでございますけれども、今般の改正案は、企業については対価の予測可能性を増すことによって経営の安定性を図り、研究者については自分たちの意見を述べる機会を通じて発明評価に対する納得度を増すよう、両者のバランスのとれた環境整備を図るものであり、この点は御指摘のとおりであります。

また、各企業の置かれた状況や経営環境、経営戦略、さらには社風について熟知しているその企業の研究者と経営者が十分な話し合いを行い、その結果として契約が成立している場合には、その契約の内容が司法の判断においても尊重されるべきであり、本改正案もまさにそうした趣旨のもとに作成したものでございます。(拍手)

第 159 回通常国会 衆議院 経済産業委員会 12 号 (平成 16 年 4 月 23 日)

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案 (内閣提出第三七号)

根本委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案を議題といたします。これより質疑に入ります。

なお、本日は、参考人として、東京大学教授後藤晃君、弁護士竹田稔君、凸版印刷株式会社専務取締役広報本部長兼法務本部長・社団法人日本経済団体連合会産業技術委員会知的財産部会長石田正泰君、日本労働組合総連合会総合政策局部長大橋太郎君、以上四名の方々に御出席をいただいております。

この際、参考人各位に一言ごあいさつ申し上げます。

本日は、御多用のところ本委員会に御出席をいただきまして、まことにありがとうございます。参考人各位におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のない御意見をお述べいただきたいと存じます。

次に、議事の順序について申し上げます。

まず、参考人各位からお一人十五分以内で御意見をお述べいただき、その後、委員からの質疑にお答え願いたいと存じます。

なお、念のため申し上げますが、御発言の際はその都度委員長の許可を得て御発言くださいますようお願いいたします。また、参考人から委員に対して質疑することはできないことになっておりますので、御了承願います。

それでは、まず後藤参考人をお願いいたします。

後藤参考人 ただいま御紹介いただきました東京大学教授の後藤晃と申します。

私は、経済学を勉強しておりまして、その中でも産業経済とか技術経済といったような分野を勉強いたしております。また、今回の特許法の改正に向けまして検討を行ってまいりました産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会の委員長を務めさせていただいております。

これから、今回の特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案に関連しまして、私の意見を申し述べさせていただきます。

日本経済というのは、今現在、景気が回復してきた兆しが見えているわけでございますけれども、ようやく長かった経済の低迷から脱することができるのではないかと期待を持たれているわけでありまして。しかし、より長期的に、例えば十年とか二十年とかいうスパンで見ますと、必ずしも楽観はできない状況であります。

御案内のように、人口の高齢化が急速に進んでおりまして、労働力は既に減少に転じているわけでございます。この傾向はさらに今後加速されていくということは、ほぼ確実なことだろうと思われています。それから、貯蓄率も既に急速に低下している状況でありまして、このように経済の生産要素として非常に重要な労働と資本というものが減るのではないかと、あるいは余りふえないのではないかと状況がほぼ確実だというふうに思われている状況であります。

そこで、今後経済の長期的な発展というものを維持していくためには、技術進歩によってこれを図っていくということが何よりも重要な、非常に重要な課題になるというふうに思っております。技術進歩を実現していくためには、何よりも民間企業の研究開発が活発に行われていく、それによって技術進歩を進めていくということが重要な課題となってくるというふうに考えております。

また、国際的に見ましても、非常に市場での競争というものが激化しておりまして、世界市場あるいは日本国内市場においても海外の企業との激しい国際競争に勝ち抜いていくということが必要であります。そのためには、高い技術の水準というものを維持して発展させていくということが何よりも重要なことになるわけでございます。特にアジアの諸国が激しく追い上げているわけですので、日本としては、より高度な技術を開発して、その先を行かなければいけないということです。

ところで、特許制度と申しますのは、技術に関する基本的なルールを定めたものでございます

から、技術の役割が重要になるに従って、とりわけ高度な技術の開発が重要だということに伴いまして、特許制度の重要性というのが非常に大きなものになってきているというふうに考えております。特許制度が技術革新を促進するような形の制度になっているということが何よりも今後の日本経済の発展にとって大事なことであろうというふうに思っております。

そこで、いろいろな環境の変化の中で特許制度のあり方を点検して、必要があれば技術革新にとって望ましいような形にこれを変えていくということを常に行っていく必要があるわけであり、そのような意味から、今回の改正法案というのは重要な意義を持つものだというふうに理解しております。

今回の法案は、二つ大きな内容がありまして、特許審査の迅速化、それからもう一つは職務発明制度の見直し、この二つが主要な内容となっております。主に職務発明に少し時間を、ウエートを置きたいと思っておりますけれども、この二点について私の考えを以下で述べさせていただきます。

まず、特許審査の迅速化でありますけれども、いつの時点でも、審査請求された技術に対して特許を与えていかどうかという審査を迅速に行うということが必要なことには変わりはないわけであり、特許審査の迅速化は、特に最近では技術の進歩のスピードが非常に速くなっており、一年、二年という間に非常に大きな変化が起こってくる。ですから、迅速に審査をしていくということが一層重要になってきているということでもあります。

そこで、我が国の状況を見てみますと、日本の企業は非常に活発に研究開発をやって出願をたくさんやっているということもありますし、また、過去の制度改正の影響などもありまして、迅速な審査を行う必要性というのが極めて今高まっているという状況にあります。たくさん滞貨がたまっていて、早くこれを処理しなければいけないという状況が、非常に喫緊の課題になっているということなわけであり、

そこで、迅速な審査体制を築いていくということが重要なわけですが、それと同時に、早くやるということで質が落ちてはどうかという点も、審査の質を維持しながらかつ早くやっていくという非常に難しい課題をこなさなければいけないということになります。スピードアップした結果として審査の質が落ちて、本来特許を与えるべきでないような技術に特許を与えてしまったり、あるいは与えるべき技術に与えなかったりというようなことがあります。これは国民経済的に見て非常にマイナスになってくる。特許制度は、新しく有用な技術に対して独占的な権利を与えるというものですから、これを間違えた運用をしますと、国民経済的に非常に大きな影響が出るということになります。ですから、非常に的確な審査をするということもまた極めて重要な課題になるわけであり、

ところが、今日は非常に技術が高度化しておりますので、それから進歩のスピードも速く、バイオテクノロジーとかいろいろな新しい分野が次々生まれてきている状況でありますから、的確な審査をしていくということもなかなか難しい。審査に非常に大きな苦勞を伴うということになるわけであり、

そこで、迅速でかつ的確な審査をしていく、そのための体制を整備していくということは非常に重要な課題になってきているわけで、こういう体制を整備をしていくということは、技術立国を目指す日本の基本的なインフラストラクチャーとして重要視しなければいけない。

例えば、明治時代に近代経済成長を日本が図ったときに、明治の先達が港湾とか鉄道とかそういったインフラを整備していったわけですが、それに匹敵するようなものとして、二十一世紀の知識型の社会をつくっていくときのインフラとして、的確で迅速な審査体制を築いていくということが非常に重要な意義を持つということになりますので、制度を工夫したり、さらには一層の資源を投下したりして整備を図っていくということが非常に重要だというふうに考えております。

それから、職務発明の見直しですけれども、先ほど申し上げましたように、日本経済にとっては、長期的な観点から考えますと、技術開発を活発にやっていくということが大事なわけで、そのために、技術に関する基本的なルールである特許制度を整備していくことが重要であるということをお願いいたします。

ところが、最近、御存じのように、職務発明に関する訴訟がたくさん起こってきておりまして、中には巨額な支払いを企業に事後的に求めるというような判決も出されています。ですから、企

業にとってみますと、裁判所によって事後的に予期しない大きな支払いを命じられるというリスクに直面しているということでもあります。また、従業員の方にも、自分の発明に対して企業が十分に報いていないという不満を持っている、あるいはそういう不満を会社が十分に聞いてくれないという不満を持っているという人も少なくありません。ですから、こういう状況は決して望ましいものではなくて、今回提案されているような制度改正が必要だというふうに考えております。

現在の特許法は、御存じのように、特許を受ける権利というのはまず発明した人に帰属するわけですが、研究者は発明するために給料を払われているわけですし、研究の設備などは会社側が負担しているわけですから、特許法では、会社の就業規則などによって、研究成果である特許権を発明者から企業が自動的に引き継ぐということを認めているわけでもあります。企業は、それを引き継ぐかわりに相当の対価を発明者に支払わなければならない、これが現行のルールなわけですが、こういうルールでこれまで特に問題もなくずっと過ぎてきたわけですが、近年、先ほど申し上げましたように、対価が少な過ぎるというようなことで、主に会社をやめた後に会社を訴える人がふえてきておるわけでもあります。

今の制度の問題点というのは、具体的に次のようなところにあるというふうに考えております。

第一は、発明者側が、先ほど申しましたように非常に不満を持っている。これまで対価を決めるルールというのは企業側が決めたものでありまして、そのもとで、研究者にとってはもらう額が少ないという不満が何よりもありますし、また、そのことについて不満を言う場がないという不満があるわけでもあります。

それから、企業側の不満というのものもあるわけですし、企業は、当然、成功する可能性の小さい研究開発プロジェクトにも多数巨額のお金をかけて取り組んでいるわけでありまして、実際、ほとんどの研究プロジェクトというのは失敗して、研究費さえ回収できないという状況にあるわけでもあります。

また、その成功したものについても、成功したものが商業的に成功するまでには、工場で生産に携わる労働者の方や販売の第一線で営業に努力されている方々の苦労というのにも必要なわけで、そういうものが相まって初めて技術革新というのが成功するわけでもあります。

それにまた、企業側では、従業員に対して安定的に給料を払っているわけでありまして、そのほか、昇進とか研究環境の整備というような形で、さまざまな形で報いることができるわけですが、現行の制度ではこういうことが余り考慮されないということになっております。

そこで、今回の検討されております改正案では、こういう点を考慮しまして、次のようなものを目指しているということでもあります。

まず、何よりも、企業は研究者の意見を十分に聞いて、その意見を反映した報償規程を策定するということを求めているわけでもあります。さらに、企業はそういうふうにして策定したルールを社内に広く周知徹底する、あるいは新入社員や中途入社の方にも広く開示するということをまず何よりも求めています。

そして、さらにそういうルールを個別の具体的な発明に当てはめるときにも、公平に、公正にこれを当てはめていって、それに対して不満を持っている場合には、その不満に対応するような仕組みも社内につくるといふことも必要だろうというふうに考えております。こういうようなルールを適切なプロセスで決めて、それを企業が公正に運用するというふうな努力をしておりますれば、その額というものが尊重されるということになります。

こういうことによって、勤務先の企業を訴えるというのは日本の企業ではなかなか大変なことですから、勤務先の企業を訴えるところまではしたくないけれども、会社の処遇に対して不満を持っているというような多くの声なき研究者の方々の納得感は、非常に高まるというふうに考えております。結果的に裁判も減るのではないかと、研究者の納得感も高まることになりまして、企業側でも危険にさらされるということが減るのではないかと、このように思っております。こういうような両者が話し合って歩み寄る仕組みをつくるということが、まず何よりも大事だというふうに考えております。

特許庁の方においても、この仕組みをつくるプロセスを助けるために、いろいろな事例集をつくったりセミナーなどを開いて、こういうふうな制度がよく理解されて、機能していくような努力をすることが必要だろうというふうに考えております。

最後になりますが、企業と研究者は別に相対立する存在ではありませんで、両者の関係というのはゼロサムゲームの関係でもないわけであります。

研究者も企業の一員でありまして、自分の開発した技術が社会に広く役立って、広く使われるということに何よりも喜びを感じているわけでございます。

企業側もまた、競争相手との激しい市場での競争に勝つためには技術開発が何よりも大事であって、そのためには、研究者に適切な処遇をしてインセンティブを与えるということが大事だということは、当然意識しているわけであります。

ですから、こういう新しい仕組みのもとで、研究者が納得感を得て、意欲を持って研究開発に取り組んでいく、企業はリスクから解放されて積極的に研究開発投資を行っていくということによって、双方の関係が非常にプラスサムの関係に転じて、技術革新が実現され、日本経済が活力のあるものになっていくのではないかというふうに期待しているところであります。

以上で私の意見を終わらせていただきます。(拍手)

根本委員長 どうもありがとうございました。

次に、竹田参考人をお願いいたします。

竹田参考人 御紹介いただきました竹田です。

私は、四十年間裁判官を務めまして、平成十年四月に退官しましたが、後半の十五年間は東京高等裁判所判事として専ら知的財産権事件の処理に当たってきました。その後、六年間弁護士をしているわけですが、知的財産権の訴訟事件を主に担当するとともに、裁判官時代を通じて十数年、政府の審議会その他の関係機関において知的財産制度の改革等の仕事にも関与いたしました。

本日は、職務発明制度一本に絞りまして、私の見解を述べさせていただきたいと思っております。あらかじめ意見要旨をお配りしてありますので、それに基づいて私の意見を述べることにさせていただきます。

特許法三十五条は、その立法趣旨を、職務発明に係る特許を受ける権利等は、発明者である従業者等に当然帰属するものとして、従業者等の権利を確保する一方で、その発明は当該従業者が使用者等との間の雇用関係に基づいて、その業務に従事することによって得られたものであることにかんがみまして、使用者等は当然に通常実施権を取得するものとし、かつ、使用者等に従業者からの当該特許を受ける権利の事前承継を認めるのと引きかえに、従業者等にその発明の対価の支払いを受ける権利を認めるとともに、さらに対価算定の基準を定めることによって、使用者等と従業者等との間の利害の調整を図っている規定であると言えます。

職務発明について外国の制度を見ますと、米国では、発明は従業者に原始的に帰属しますが、契約の定めによりまして使用者等へ譲渡されるのが通常の形態であります。また、英国やフランスは、この制度とは逆に、原始的に使用者等に権利が帰属する、いわゆる法人発明の制度をとった上で、従業者等に補償を受ける権利を認めております。ドイツでは、我が国とほぼ同旨の制度が採用されているわけです。

知的財産研究所が平成十四年四月に実施しました調査結果によりますと、我が国では、勤務規則によりまして職務発明に係る特許を受ける権利を使用者が承継する例は、大企業では約九〇%、従業者三百人以下または資本金三億円以下の中小企業では約五五%であります。そのほとんどが承継による相当の対価について補償規程を設けております。なお、契約による場合もあるわけですが、大企業では発明届け出時の個別契約、中小企業では雇用契約とは別個に研究者と契約を締結する例が比較的多いようです。

特許法三十五条の三項は、「従業者等は、」相当の対価の支払を受ける権利を有する。」とのみ規定していますし、四項は、「前項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない。」と規定しているにすぎませんで、定める方法を規定しているわけではありません。

そこで、企業において補償規程を定める場合には、通常は特許出願時、それから登録時、さらにその特許発明を実施したときというふうに分けて補償額を決めておりますけれども、大きく分けると、その基準となっているのは、発明に至るまでの事情、それと発明完成後の事情と二つあると思っております。

発明に至るまでの企業の貢献度はといいますと、発明に当たっての企業の設備、資材等の物的資源、企業に蓄積された技術情報の活用、研究スタッフの協力、発明完成のための知財部門の人的資源の利用、企業の支出した研究開発費等があると思いますし、発明完成後の実施状況といいますと、自社で実施する場合とライセンスをして他社へそれを活用させることによって収益を得る方法があります。また、発明完成後においても、企業の貢献としては、発明は特許庁に出願して権利にしなればなりませんので、その権利化と権利の維持、発明の実施に当たっての製品改良、企業のブランド力や営業、広告宣伝活動等を行って製品の売り込みを図るわけですから、これらを総合的に勘案して定められているわけです。

また、これらのどの要素が重要性を持つかということは、それぞれの事業分野とか当該特許権の性質によって異なってくるものであります。したがって、相当の対価といっても、幅のある合理的な範囲内においてこれらの諸要素を勘案して決定されるべきものであって、なかなか一義的に定められる性質のものでないと思います。

企業が特許発明を利用して取得する利益というのは、その発明だけから得られるものでなくて、企業がリスクをとりながら継続的に研究開発、営業活動を行うというさまざまな要素の有機的なつながりの中で得られるものでありますし、殊に企業間の包括ライセンス契約の場合、相当数の特許権が対象となる。つまり、対象特許権は、技術分野によっては数百、数千、あるいはそれをさらに超えるような大量の特許権がお互いにクロスして利用するというような状況であるのが普通ですから、このような場合に、その中の一つの特許権の相当の対価が幾らになるかということについては、結局、裁判所は限られた証拠から判断しなければならないわけで、その場合に特定の特許権の相当の対価を適切に判断するのは難しい問題であるということ、否定できないところであると思います。

私は、このような現行法の解釈と運用にかんがみれば、現行法は、企業の定める補償規程に従業者の意見を十分に聴取して策定されて、その基準が従業者に周知されているときは、相当の対価はその補償規程に従って決定されると解釈されるべきものと考えてきましたし、そうすることによって、企業が従業者に配慮した合理性のある補償規程を策定すれば企業の社会的評価も高まるし、従業者もその規程に基づいて補償が得られることで安心してすぐれた技術開発に励むことができるというふうに考えておりました。

ただしかし、オリンパス光学事件の東京地裁、高裁の判決を契機としまして、多くの下級審判決は、相次いで、特許法三十五条の三項、四項が強行規定であることを理由として、まず相当の対価は裁判所が証拠によって認定する、そして、補償規程による既払い分はその裁判所の認定した額から控除して、残額の支払いを命ずるという判断を示しておりますし、最高裁もほぼそれと同趣旨の判断を示すに至ったわけでありす。

私は、裁判所がこのような解釈をとるということは、現行法の解釈の一つの考え方であるということはもちろん認めるわけでありすけれども、職務発明に関する規定の趣旨の明確化のために、合理性のある補償規程が設けられている場合には、対価はその規程に従って定められる方向の法改正が必要だと考えまして、産構審の特許制度小委員会でも、委員の一人としてその方向での法改正を提言したわけです。

特許制度小委員会は、平成十五年十二月に「職務発明制度の在り方について」という報告書を公表いたしましたけれども、そこでは、権利の承継があった場合の対価は、使用者と従業者との立場の相違にかんがみて不合理でなければ、その決定された対価を尊重すべきである、決定が不合理である場合には、従業者に対価を請求する権利を認めた上で、不合理性の判断については、使用者と従業者との間の決定の自主性を尊重することの重要性にかんがみて、その手続面を重視すべきである等の見解が記載されているわけです。

内閣は、この趣旨に従いまして、本国会に特許法三十五条の改正案を提出して、御委員会において御審議いただいているわけです。

三十五条の四項、五項の規定につきましては、既に法律案としてここに提出されているわけで、その点は省略いたしますが、最後に、改正法には、附則の二条一項で、第一条の規定による改正後の三十五条四項、五項の規定は、この法律の施行後にした特許を受ける権利もしくは特許権の承継、専用実施権の設定に係る対価について適用し、この法律の施行前にしたこれらの権利の設

定に係る対価については、なお従前の例によるとされておりまして、この規定は法の不遡及を定めたものでありまして、従業者の既存の利益の保護との関係で設けられた規定と理解しております。

ただ、職務発明に係る補償金の支払いは、実績補償につきましては、特許権の存続期間中、各年度ごとに発生する額を従業者に支払うというような規定を設けているのが通常でありまして、そうしますと、改正法が成立して施行された場合におきましても、改正法施行前に使用者が承継した特許を受ける権利等につきましては、その出願後二十年間、また、時効期間がありますので、時効期間をこれに加算しますと、さらにその期間を加算しただけ現行法が適用され続けていくということになります。

つまり、本改正法の趣旨というのは、最初に述べた、現行法の基本的枠組みを維持しつつ現行制度の明確化を図ったものと考えておりますが、現在の判例解釈が持続するとすれば、現行法による補償制度と改正法による補償制度が、長期間にわたって異なった法判断基準によって二重に機能し続けていくという事態を招くこととなります。

裁判手続における法の解釈運用というのはまさに司法権の問題ではありますが、現行法と改正法との間に生ずるギャップを埋める解釈運用がなされるならば、制度の全体の整合性を図ることができますし、法的安定性に寄与することになると期待しているところであります。

私の意見は以上です。ありがとうございました。(拍手)

根本委員長 どうもありがとうございました。

次に、石田参考人をお願いいたします。

石田参考人 おはようございます。日本経済団体連合会、すなわち日本経団連の産業技術委員会知的財産部会長を務めております、凸版印刷で専務を担当しております石田でございます。本日、このような場に日本経団連としての意見を述べさせていただく機会を与えていただきまして、感謝申し上げます。ありがとうございます。

本日のテーマの中心は、職務発明制度の改正というふうに承知しております。しかし、この経済産業委員会におかれては、職務発明制度を含む知的財産立国のいわば進展を図るために、特許審査の迅速化等のための法案の全体が審議の対象になっておるというふうに承知しております。私どもとしても、特許審査の迅速化等につきまして、大変重要な課題であり、また経済発展のために極めて有益だというふうに認識しております。したがって、今回提案されています法案がぜひこの内容で早期に成立されることを期待しているわけでございます。まずこのことにつきまして、冒頭、全体的な日本経団連としての考え方を述べさせていただいたわけでございます。

さて、本日の主要なテーマであります職務発明制度の改正につきまして、お手元に右肩に日本経団連を四角で囲っております資料を届けさせていただいておりますけれども、この資料に従いまして意見を述べさせていただきたいと思っております。

一ページから四ページに、現行制度の問題点につきまして、日本経団連的な視点からの指摘をさせていただきます。五ページに経団連の考え方の要点を述べさせていただきます。最後の六ページに今後への期待ということで、その三項目に分けて述べさせていただきます。

まず最初に、資料の一ページをごらんいただきたいと思います。

ここには現行制度の問題点につきまして四ページにわたって述べさせていただきますけれども、私ども、現行の職務発明制度、特許法は三十五条中心でございますけれども、企業経営の立場から非常に多くの問題点を抱えているというふうに認識しております。その理由につきまして幾つか申し上げたいと思っております。

まず一ページをごらんいただきたいと思いますけれども、現行制度のもとでは職務発明の対価の算定方法が不明確で、企業経営における予見可能性が極めて悪いということが第一点でございます。

資料に、最近の判決が出た事件につきまして、特許出願の時期とその判決の時期を比較するための簡単な表を示しておりますけれども、新しいものでも十年以上の出願から判決に至るまでの時間の経過がございますし、古いものでは二十五年以上の出願から判決までの時間差がございます。しかも、これらのケースはすべてと言って過言ではないと思うのですが、従業員が退社した

後に訴訟が提起されるという形になっております。そして、利益はその期ごとに企業の中では確定、計算されるわけですけれども、にもかかわらず十年、二十年経過後に、退職された元従業員、研究者から提起された問題に対応するという事で、不確定要素を大変大きな形で抱えることとなります。企業経営上、通常では全く考えられない形と言えらると思います。

次に、二ページをごらんいただきたいと思います。

企業においては、技術に基づいて製品化し、利益を上げるまでに、発明者以外の多くの人々の貢献があることが一般的でございます、そのことが現在出ております判決では配慮されていないというふうに指摘できます。

左下に四角で囲ってありますけれども、ソニーの創業者であります井深さんの語録の中に示された言葉を引用させていただいております。発明にかけるウエートが一とすれば、実用化するには百倍の労力が必要であるということを端的に示したものでございます。

さらに申し上げますれば、本当の発明者はだれかということも問題であると思います。企業においては、研究開発が継続して行われ、担当者がかわることが少なくありません、というよりもむしろ一般的でございます。発明の誕生には、いわゆるプロジェクトを組みますので、前の担当者のさまざまな失敗が大きく貢献する、これが現実でございます。発明が生まれたときの担当者だけに焦点が当てられる、これは現実的ではありませんし、適切でもありません。

右下の図は、これは携帯電話を例にとりまして、それをつくるに至るまでのさまざまな技術が必要であるということをポンチ絵的に示したものでございます。それぞれの技術ごとに幾つの特許が存在して、全体としては何百、何千もの特許が一製品に関与するというようなことが実情であります。どの部分が携帯電話の売りに多く貢献しているかを定めるには、エレクトロニクス業界においてはほとんど認定が難しいというのが実情でございます。

三ページに参ります。

次の問題は、研究開発において成功するのはたくさんのプロジェクトの中のごく一部であります。失敗のリスクを企業が負っていることへの配慮が、現在の出ております判決では配慮されていないという問題があると思います。

リスクとリターンを示した簡単な表を示させていただいております。研究開発が失敗した場合、その費用は企業が負担し、研究開発の結果、よい発明が生まれたとしても、その事業化には常に成功するとは限りません。多くのファクターがございまして、事業化での成功という形はそこでまた選ばれることとなります。事業化に失敗した場合の費用は企業が負担することになりますし、企業は失敗した場合の負担の危険、すなわちリスクにさらされるわけでございます。

なぜ投資を行うのでしょうか。それは成功した場合の収益を獲得できるからであります。しかし、現行の職務発明制度においては、事業の成功から得られる収益を発明者に分配しなければならぬということになっております。このことについては、もちろん状況を精査しなければいけませんけれども、リスクをとる、そして成功した場合の成果だけを配分するという観点からは、アンバランスであるという指摘ができると思います。リスクをとって投資をしようという意欲が薄れてしまうようなことでは、産業経済の発達のために用意されております特許制度について問題ありかな、こういうことでございます。

四ページを見ていただきたいと思います。

最後の問題でございますけれども、我が国のような職務発明制度を採用している国は、国際的にも、先ほども御案内ありますドイツがニアリー・イコールではございますが、アメリカ、イギリス、イタリア等、違った制度をとっているわけでございます。

資料に、米国の知的財産所有者協会が企業に対して行いましたアンケートの結果を簡単な形で示させていただいております。ごらんいただければと思います。

五百ドルから千五百ドル、一ドル百円で計算しますと、五万円から十五万円という形が、一つのアンケート結果として示されております。さらに、特許が登録された際には五万円以下の程度の報償がなされる。

そして、米国においては、発明が生み出されることによる貢献は、対価ということよりも、給与や昇進、さらには社長がディナーに招待するなど聞くとところでございます。この点、在日の米国商工会議所も、現行の日本の職務発明制度は大きな問題があるのではないかという意見を

我々にも述べております。

現行制度の問題点につきまして幾つか述べさせていただきましたけれども、次に、日本経団連の考え方を、ポイントを述べさせていただきますと思います。

五ページをごらんいただきたいと思います。

アンダーラインをさせていただいておりますけれども、企業みずからが優秀な人材を集めるべく、あるいは研究者のインセンティブを高めるべく努力することが第一である。これは、昨今の企業経営においては当然のことというふうに考えております。その上で、職務発明の対価につきましては、裁判所が幾らと決めるということではなくて、下線にもありますように、企業において研究者の声を聞きながら定めた取り決め、すなわち、合理的なプロセスで定められた取り決めにつきましては、経営判断の原則、労使自治の原則的に、それが尊重されるべきだというふうに考えております。

すなわち、研究人材は重要な経営資源でありまして、職務発明の対価について、企業として研究者との対立構造という考え方は、今の企業経営においては全くありません。経営戦略として総合的に対応していくのが現状であり、これに合った取り扱いを行うべきであるという認識で共通化されております。その意味で、特許法第三十五条の改正案は、企業と研究者の協力関係をより重視し、かつ、対価の算定につきましても、企業と研究者の間のさまざまな事情を考慮する中で、より実態に即した改正案になっていると考えております。

五ページの2にありますように、結論として、提案されております改正案につきましては、早期にこのまま成立を願うわけでございます。

六ページに、今後の期待を三点挙げさせていただいております。特許法三十五条が成立し、実施に移されていく際の問題として幾つか述べさせていただきます。

第一に、企業と研究者が十分に話し合いを行い、その結果が契約や規則に結びついた場合には、その内容は、裁判所等に尊重、事件として出た場合でも、介入の余地が原則としてない、両者の取り決めゆだねてほしいという考え方でございます。これは、経営判断の原則、労使自治の原則的になります。

第二に、現在、企業の中には、一定のルールに基づいて職務発明の対価を定めた後に、対価の額に不満があるときは異議を申し立てることができ、それに基づいて再評価を行う制度を設けているところがございます。企業における取り決めが不合理であるというような場合には、こうした取り組みも前向きなものとしていることになるかと思えます。

最後に、改正後における、現行特許法三十五条及び改正後の特許法三十五条の運用解釈の問題につきましては、先ほど竹田弁護士から詳細御案内がありましたので、省略しますけれども、要は、改正された法の内容で、現行段階における問題も合理的に処理されることを期待するわけでございます。

以上、職務発明の改正の問題を中心に意見を述べさせていただきました。

時間になりましたので、以上でございます。ありがとうございます。(拍手)

根本委員長 どうもありがとうございました。

次に、大橋参考人をお願いいたします。

大橋参考人 私、労働組合の連合、日本労働組合総連合会の方から参りました大橋太郎と申します。

本日は、職務発明に関する件につきまして、労働組合の立場から御意見の方、述べさせていただきますというふうに思っております。

初めに、まず、結論と申しますか、連合としての基本的なスタンスについて表明をさせていただきますと思います。

連合といたしましては、本件について検討を行ってまいりました審議会であります、産業構造審議会知的財産政策部会の特許制度小委員会の方に委員を出させていただき、その中で議論の方に参加をさせていただいたというようなことを前提にいたしまして、労働者であります発明者の立場に立つのはもちろんのことでありまして、そのことのみならず、労働者の立場から見た企業の持続的発展、ひいては日本経済、産業の発展をも視野に入れた

中で検討させていただいた結果、本改正案につきましては、この方向で改正されることに基本的

に賛成をしているという次第でございます。

私の前に専門家の先生方からいろいろな角度からのお話をされてきましたので、私の方からは、ポイントを絞って数点お話をさせていただきたいというふうに思っております。

近年、職務発明に関します訴訟というものが頻発しておりますが、このことがすべてを物語っていると言えますが、現行制度につきましては、労使双方にとって問題があるのではないかとこのように考えております。

御理解いただいていると思いますので詳細については割愛をさせていただきますけれども、労働者にとってみてみますと、自己の発明、すなわち、一生懸命取り組んでいい結果を出した、その仕事の成果に対する評価が適切にされていないんじゃないかと納得感が得られない場合があるというようなことが問題だというふうに考えております。その評価の一つが、相当の対価ということになるわけでございますけれども、その納得感の低さが訴訟となって現実にあらわれてきているというふうに認識しております。

しかし、それらの不満というのは、すべて訴訟という形であらわれているわけではないというふうに考えております。氷山の一角なのではないでしょうか。その裏には、企業の従業員でありながらみずからの企業を訴えることは難しい、または忍びないという一般的な感覚を持った従業員たちの不満も、氷山の水面下の部分として、現在の訴訟件数とは比較にならないほど潜在的に存在しているというふうに我々は認識しております。

よりまして、まず、先生方におかれましては、訴訟が頻発していること、それ以上に、この潜在的に不満を持っている研究者たちが多く存在していること、この点について御理解いただきたいというふうに考えております。

審議会の報告書におきまして、これらの不満でございますけれども、相当の対価の決め方を経営者側が一方的に決めている、そのことに起因しているというふうな認識がされておりますけれども、この点につきましても、連合としては、正しい認識がされているというふうに評価しております。

このことに関連してでございますけれども、研究者は一体どんな意識で研究をし、また発明に従事しているのか。一獲千金をねらっている、これだけだと思いでしょか。

特許庁の方で行われました発明者アンケートの方にも出ておりましたし、私たちも、組合員である研究者数名の方から直接ヒアリングをいたしました。

研究に対するインセンティブとして一体何をとらえているのかと申しますと、まず第一には企業業績への貢献が挙げられております。次に、報酬という意味ではない、研究者としての評価を求めています。その次、三番目でございますが、やっと報酬というのが出てくるという順番になっております。

このように、単に報酬というのではなく、純粋な気持ちで発明という業務に精励しているにもかかわらず、某社の例では、出願時一万円、登録時一万円、計二万円というような評価が現行制度のもとでは行われてしまうということなのでございます。これでは、いい発明をした後に、よし、次もやってやろうというような気持ちになれるでしょうか。また、隣で頑張っている人がいて、その人が正当に評価をされていないというようなものを目の当たりにしたときに、よし、おれもやってやろうというふうに思えるでしょうか。それらは難しいことだと思います。

研究者の方々はそもそも研究するのが好きなのだというふうに考えております。そして、その研究を通じて会社に貢献をし、そして社会にも貢献をしたい。同時に、そのことをきちんと評価されること、それだけを望んでいるだけだというふうに考えております。そんな研究者でございますけれども、莫大な費用と時間、また労力をかけ、また好きな研究をする場さえも失うようなこと、すなわち訴訟するために簡単に退職する、そんなことをするでしょうか。そんなことはありません。できれば訴訟などは避けたいというふうに考えているのです。

私たち労働組合が二点目として申し上げたいことといたしましては、労働者側も好きこのんで訴訟をしているわけではない、いわば、研究者としての存在を主張するために訴訟をするしか手段がないというようなことなのです。この点は、我々としては非常に重要な点だと考えておりますので、正しく御理解いただければというふうに思うところでございます。

したがって、改正案が、相当の対価の決め方の過程におきまして、従業員の関与が必要で

あるというふうに提起をしているということとともに、その関与の状況が不合理であってはならないというふうに行っていることは、現行制度と比べまして相当納得感の高い対価の決定が可能になってくるものではないかというふうに考えております。

このことによりまして、研究者の皆さんの働きがいというものも高まっていくでしょう。また、生産性も上がると思います。同時に、経営者側の持たれている問題意識であります予見可能性の低さ、そのようなものも解消されると考えますし、当然、訴訟というものも大幅に減少するのではないかと考えています。ひいては、知的財産を創出する環境が我が国日本においても整備される、そのことによって、我が国にとっての知財の活性化、研究者の海外流出防止、そういうようなことにもつながってくるのではないかとというふうに考えておるところでございます。

一部に、このような個別企業における自主的な取り決めにゆだねるのではなくて、ガイドラインなんかを設けるのがいいんじゃないかというような御意見もあるようなのでございますけれども、この点については、職務発明の多様性ということについて申し上げさせていただきたいというふうに思います。

一つの発明がそのまま新商品になるというようなケースもあろうかと思っておりますけれども、例えば、自動車のようにアSEMBL商品の場合は、その一部部品の改良というような、前者と比較いたしますと比較的小さい発明というものもあると思われまして。細かく言ってしまうと、発明ごとに異なってくるということになってくるんですが、大きく見れば、業界ごとの特徴というようなものもあるのではないかとというふうに考えております。業界ごとの多様性でございます。

また、発明の行われている形態でございますけれども、これも企業ごとによって異なるものがあるというふうに認識しております。発明の現場、その実態でございますが、一人で研究開発を行っているというようなことはほとんどないと思っております。ほとんどのケースが、チームを組んで研究、実験を重ねているというふうに認識しております。特許庁のアンケートの方にもありましたけれども、一人で研究開発を行っている人というのは九・三％、一割にも満たないというような数字がございました。

このように、チームプレーがベースである上に、企業ごとに異なる形態の中でやっている、研究をしている。その中で、個人の貢献というものをガイドラインの中ではかるというのは難しいのではないのでしょうか。また、技術というものは日進月歩、ガイドラインでは判断し切れないような発明が生まれるということも想定されないのでしょうか。

そもそも、我々が問題点として認識している一つとして、評価の納得感が低いということがあります。従業員であるみずから策定に関与できないガイドラインより、従業員として関与できる自主的な取り決めの方が納得感を高めるといふ、現状の問題点を解決するという観点からすると有効なのではないのでしょうか。我々はそのように考えておる次第でございます。

最後に、相当の対価の定め方について一点申し上げさせていただきたいと思っております。

定める過程におきまして従業員等の関与が必要である、また、その関与も形式的ではないというように改正案ではしていただいておりますけれども、労働組合のある企業、特に過半数労働組合、過半数以上の従業員が加入している労働組合がある企業におきましては、きちんと労使協議を行い、労使自治のもと、労使双方が研究職場の意見を聴取、把握をし、最終的には労働協約など労使で合意をするというようなことによって、決定過程の合理性を担保するということが一般的であろうと考えます。改正案の方向で改正された場合、労働組合のある企業におきましては、その点について十分普及、機能していくというようなことは、我々としては想像しておるところでございます。

しかし、我々労働組合が言うのもなんなんですが、労働組合のない企業というのもございます。また、株式公開をしていて市場から監視をされているというような企業ならまだしも、未上場の中小企業などにおいては、組合がない場合、特に留意する必要があるのではないかとというふうに考えております。

労働組合もないとなると、当然労働協約の方も存在をいたしません。その場合、使用者側のみ意思で決められる就業規則などで定めるしか手段がないわけですがけれども、そのような状況だとしても、改正案においては、従業員の関与の状況は不合理であってはならないというふうに行っているわけですから、そもそも、就業規則を管理している総務課の若手社員を形式的に従業員代

表として、本当に形だけの意見聴取をしたことにするという通常行われていると思われる就業規則の改定作業では、今回の場合、不合理と判断されるということになってしまおうと思います。

あくまでも最低限の話として申し上げさせていただきますが、不合理と言われないようにするためには、労働組合がない場合についても労働基準法における過半数従業員代表制というものを実質的に確立し、この点が重要なのですが、労使協議と同等のプロセスを踏んで、その上で就業規則の中に盛り込む、また報償規程を制定する。このようなことをしなくてはならないということ、しっかり中小企業の経営者の皆さんにも御理解していただかなくてはならないというふうに考えておるところでございます。仮に法改正が行われた場合、この点につきましては、行政を中心にしっかりとした普及活動等々の対応を求めたいというふうに考えておるところでございます。

以上、ちょっと短目でしたけれども、連合の特許法、職務発明に関する意見でございます。

どうもありがとうございました。(拍手)

根本委員長 どうもありがとうございました。

以上で参考人の意見の開陳は終わりました。

根本委員長 これより参考人に対する質疑を行います。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。櫻田義孝君。

櫻田委員 自由民主党の櫻田義孝でございます。

参考人の皆様におかれましては、大変お忙しい中当院のために来ていただきまして、ありがとうございます。心から御礼を申し上げたいと思います。

さて、今の四方の陳述を聞いていまして、質問するのなかなか難しいものだなというふうに思いました。ただ、対決法案というようなそういう問題ではないというだけに、労働組合も、使用者も、学術的立場の方々も、ほっとしているところであります。

特許法三十五条の改正についてはいろいろな意見がございまして、従業員サイドに立ったもの、あるいは企業サイドに立ったもの、あるいは学術的な観点から中立的な立場に立ったもの、いろいろな意見が寄せられて、非常に難しく奥深い問題であるかなということを実感をつくづく感じたわけでありまして、一つ言えることは、これにうまく対処できるかどうかということ、我が国経済のソフト化や高付加価値化が実現できるかどうかの帰趨を決定するというところで、それだけ我が国経済の将来について重要な課題であるというふうに認識しているところでございます。

こうした中、大変話題になっております先般の東京地裁におけます青色発光ダイオード訴訟の判決というものには、非常に我々も衝撃を受けているわけでありまして、裁判所は、被告である会社側に、原告請求どおり二百億円の支払いを命じたということであります。前日には、日立製作所の光ディスク技術をめぐる訴訟で、東京高裁で過去最高の一億円を超えるこれまでにない対価が認められたところであり、一日で最高額が二百倍にもなってしまう、職務発明をめぐって、今後この手の訴訟が増大していくのではないかと懸念するわけでありまして、また、これは、ほとんどその勢いというものとはめられないのではないかと思います、現在の段階では、このまま野放しにしておいては、

確かに、我が国経済にとっては、高付加価値な製品を生み出していくことは至上命題であり、そうした富の源泉となる発明者を厚く遇するということが、国家的な課題であると思います。これができないと、どんどん企業内発明家がアメリカに流出してしまう、頭脳流出ということが促進してしまうのではないかとというふうな心配もあります。しかし、だからといって、今回のように、企業が絶えずこうした数百億円という巨額の請求を受けることを覚悟するというのは、決して好ましいことではないと考えているところでありまして、

発明を製品化するというのは、参考人の方々のお話がありましたように、多くの補助技術者、そして設計者、営業担当、広報、多くの設備投資、こうしたものの条件が整って初めて企業収益を生んでいくものでありまして、発明者のみに巨万の富を帰させるというような考え方については、私は慎重であります。

よく言われるところに、先ほど御説明もありましたが、企業利益につながるのは一〇%で、残りの九〇%は役に立っていないというデータも報告されるところであり、企業や株主はこうした

リスクをとっているわけであり。一方、職務発明家は、給料をもらいながら海外留学をしたり、社費を使って研究をしているわけであり、この点、純粋な自由発明とは幾分違うのではないだろうかと思っております。

よく野球選手のイチローや松井さんと中村教授のような発明家が比較されているところですが、彼らが利益をそれだけ受け取るのは、例えばイチローさんや松井さんなんかは、けがをしたりなんかすると、自分でリスクをとって、所得にならないとか商品にならないわけですがけれども、やはりそれは、自分自身のコストというものを払って、多くの犠牲の上に立っているということの意味しているのでありまして、こうした下積みで終わるやり方もあるということを一我々は理解しなくてはいけないのではないかなというふうに思います。

しかし、実際、職務発明に関しては、こうしたリスク、つまり成功しなかった場合のコスト、犠牲は企業が全部しょっているわけですから、私は、発明家ヒーロー論のような安易な考えについては疑問を持っているところでもあります。

そこで、まず、それぞれの参考人にお伺いしたいんですが、青色発光ダイオード判決を念頭に、今後このような職務発明関連訴訟が増大して、裁判所の判断で巨額の支払い命令が出ていくこと自身が日本経済にとって好ましいかどうかということ、簡単にお話しただけであればありがたいと思います。

後藤参考人 職務発明に関する訴訟が増大することは、企業にとっても、従業員にとっても、日本経済にとっても決して望ましいことではないというふうに思っております。

企業は、今御説明にありましたように、成功した技術開発についてだけ非常に大きな金額を事後的に払うことを命ぜられるかもしれないというリスクを抱えることになりまして、また、裁判所の判決なんかでも計算方法がよくわからないところがありますので、その意味でも非常に大きな不安定要因を抱えるということになります。

そういう状況だと、研究開発意欲がそがれて、国際競争にも不利になるということも考えられます。それから、研究所の中でも、そういう非常に巨額のお金が飛び交うという話になりますと、なかなかそれをマネジメントしていくことも難しくなるんじゃないかというふうに思っております。

また、従業員の方にとっても、こういう訴訟がふえるということになりますと、その前提となっておりますが、訴訟を起こさないと適切な報酬が得られないというような状況というのをなくしていかないといけないわけでありまして、その点から考えても、個人にとって訴訟を起こすということは非常に大変なことです。多くの従業員が、自分の勤める会社までは訴えたくないけれども、今のあり方には不満を持っているというふうな状態で過ごしているのかというふうに考えております。

ですから、企業と従業員というのが裁判などで対決するというのではなくて、必ずしも企業と従業員の間をゼロサム的に考える必要はないわけでありまして、企業の研究費の五割近くは研究者の人件費でありますから、企業が活発に研究費を使用して研究開発を行っていくということは、研究者のためにもなることでありますし、それを通じて企業の利益が上がるということで、その中から研究費に再投資していったら、研究者も報われる、そういう仕組みをつくるということが大事でありまして、そういうことによって職務発明訴訟が増大するという問題に対応していくことが重要ではないかと思っております。

竹田参考人 我が国では、現在、知的財産戦略政策が推進されておりますけれども、産業社会の再生のためにも、技術革新を一段と各企業が進めて、技術の開発、改良に努める必要があるというふうに痛感しております。企業は、もう、すぐれた発明の実施によって価値の高い製品を生み出す、そしてより高い収益性を生み出すということが必要ですし、そのためには研究開発部門を充実していかなければならないと思います。

そのためには、企業が従業員にやはり配慮した合理性のある補償規程を定めていくべきでありまして、ただ、せっかくそういう規程をつくりましても、それに法的拘束力がないということになってしまえばその努力が報われません。また、従業員の側から考えましても、その規程に基づく補償が得られるということになれば、先ほど申しましたように、安心してすぐれた技術開発に努めることになるのではないかと思います。

御指摘のように、職務発明に係る補償金請求訴訟というのは頻発している状況にありますし、今後もその状況は続くのではないかと思いますけれども、そのような使用者と従業者との間で発明の評価をめぐる紛争が頻発するということは、産業界の発展のためにとりまして決して望ましいことではありません。

その意味では、現在御審議いただいている改正法案は、国家的施策といたしまして、技術開発を促進して、すぐれた技術を生み出すためにも非常に有益な法案ではないかと考えております。

なお、最後に一言、日亜化学の問題について触れておきますと、現在控訴中ですし、判決の当否の意見ということは控えさせていただきますが、あの事件自体は、判決の中でも言われているように、極めて特殊な、異例な事件であると裁判長自身が言っていることから、あのような高額訴訟が今後相次ぐ状況にあるとは思いませんけれども、判決の中でその対価をどうやって計算しているかということを見ても、特許期間であります平成二十年までの間に青色発光ダイオードの市場の成長率、被告会社の予想市場占有率、それから予想売上高、つまり平成二十年にどうなるのということについて三つの、推計に推計に推計を重ねているわけですね。

その意味では、そこが問題だという指摘は当然あると思うんですが、ただ、現在の判例の解釈基準からしますと、裁判所はどうしてもこういう推計手法に頼らなければならないわけでありまして、これが改正法案のように、企業が合理的な補償規程を有して、それが法的拘束力を認められるということになれば、結論として、妥当な対価の算定が可能になっていくのではないかと考えております。

以上です。

石田参考人 ありがとうございます。

私は、結論として、日本経済のために好ましいことかという御質問に対しては、好ましくないというふうに思います。

企業経営においては、先ほども申しましたように、予見可能性を前提にした経営を行うべきでありますし、やっているわけですし、現在のようなアンバランスな判決が出続けますと、企業経営、ひいては日本経済の発展のために悪影響を大きく持つ、そういうふうに思います。

なお、詳細な理由につきましては、先生御整理いただいた認識と全く同認識でございます。

以上でございます。

大橋参考人 労働組合の立場からいたしましても、委員の御質問につきましては、当然望ましいと言えることではございません。先ほどの意見でも申し述べさせていただきましたとおり、研究者側、労働者側の方も、好きこのんで訴訟を起こしているわけではないということがあります。また、その訴訟の労働者側の負担というのはとても大きいというようなことも考えますと、今本当に求められているということは、現在ある労働者側の不満であります評価に対する納得感の低さというものを解消し、できる限り訴訟が起きにくくなるような環境整備を早急に行うことというふうに考えておる次第でございます。

櫻田委員 ありがとうございます。

四人とも、好ましいことではない、日本経済のためにこういう訴訟が長引いたり頻繁に起こることは好ましくないということで一致を見て、また、この法案が速やかに通ってほしいという意図が感じられたということで、非常に安心感を持っているわけですが、今回の改正案の第四項の中身で重要なことは、勤務規則であるのが契約であるのが、会社が社員に対して説明責任をしっかりとするようにということを求めているということは、今までからすると大変前進ではないだろうかと思っております。企業と従業員が互いに納得できるような形で処理されることが一番望ましいのではないかとこのように思います。

中村さんの、いろいろなほかの言い分もあるんですけども、会社をつぶすまでやらないという意味がないというようなことでは、やはり良好な労使関係というものを築けないのではないかなというふうに思っておりますし、訴訟のほとんどが会社をやめてから起こすということも、我々人間社会にとっては非常に悲しいことではないだろうかというふうに思っております。

それで、私も感じたのは、中村さんが発明をしたときに、本当かどうかわかりませんが、二万円しか渡さなかったとかよく伺っているんですけども、発明に対する対価が余りにも少な過ぎたのではないかと。会社はもう従業員へ給料を払っているんだからそれでいいんじゃないかと、

余りにもけちん坊過ぎたのではないかというのが私の率直な考え方で、能力のある人にそれなりの対価、評価というものが、もうちょっと高く見るべきではなかったのかなというような、そんなふうに思います。

それで、企業と従業員が相互の理解の中で決めていくことで、私は、裁判所が過度な干渉はすべきではないと。先ほど参考人の方からありましたように、裁判の中では多くの特許の例が、何百、何千の特許を利用しながらやっていくんだ、そういう中で一裁判官が、高等裁判所あたりになると三人ぐらいいるんでしょうけれども、地方裁判所だと裁判官は一人の場合も多いですし、果たしてそんなに高度な知識を持っている裁判官が今この日本にどれだけいるんだろうかということになると、私はちょっと疑問があるのではないかなというふうに思います。

そこで、日本経団連の石田参考人にお伺いしたいのですけれども、このような問題意識に立った企業サイドでも、例えば、三菱化学という会社で最高二億円を超えるような報償金をつくっているというように、企業側としてもさまざまな取り組みがなされているということを知っているんですが、企業の問題解決のための取り組みについて、発明者に報いる積極的な取り組みをしている会社が全体としてどのくらいあるんだろうか。また二番目に、報償金額の上限についてはそれぞれどのように定められているんだろうか、こうした取り組みは実際の従業員にどれだけ評価されているんだろうかということをお伺いしたいなと思っております。企業の努力が改正案の中でどのように生きてくるのかということについてもお伺いしたいと思います。

石田参考人 御指摘の点は三点あるかと思えます。

まず、各企業がこのような職務発明問題についてどのように努力をしているかということにつきましては、今、企業においては人材が大変重要な経営資源でございますし、技術開発なくしてはこれからの国際競争力には勝てませんので、非常に重要でございます。したがって、職務発明問題も含めて、企業においては、研究開発、そしてそれを適正に評価するシステムにつきましては、大変努力中でございます。

そして二番目に、ではしからは、職務発明問題につきましては、相当の対価について上限を定めている会社が実はあります。しかし、いわゆる強行規定であって、相当の対価は企業が独自に定めた規程に基づく結論ではない、裁判所の判断でということ、訴訟の流れになっておりますので、幾つかの企業においては、上限を定めるということにつきまして問題ありという認識のもとに、職務発明規程を改定している会社があると聞いております。

さりとて、これは、予見可能性等々から、今回の特許法三十五条の改正の動向を大きく期待しているということが一般だと思います。上限を外せばそれですべて済むかというようなことにつきましては、企業経営的にはまだ十分整理できておりません。

そして三つ目は、従業員にどのように評価されているかということによろしかったでしょうか。

これは、結論として、従来の職務発明規定に基づく相当の対価につきましては、もう企業では出願補償、登録補償、実績補償、実績の段階では今訴訟で争われているような評価基準で企業はやっているわけがございまして、そのことについては、透明性あるいは説明責任、そういう観点から、改正法案のようになることが従業員、研究者にとっても歓迎されるというふうに考えております。デュー・プロセス・オブ・ロー的に適正な手続、これは労働基準法手続も含めてであると思えますけれども、そのようなことで経営も研究者も歓迎されてくると思えます。

要領を得ませんけれども、以上でございます。

櫻田委員 今回の従業員からどの程度評価されているかということについて、大変突然であれですけれども、大橋参考人に、労働組合の従業員の方はさまざまな企業の取り組みについてどのような評価をしているか、だんだんいい方向に行っているなどが、まだまだちょっとスピーディーには行っていないなどが、そういうような認識についてちょっとお伺いしたいと思います。

大橋参考人 やはり現状、改正の審議というものを受けてということもあろうかと思いますが、企業の方でも報償規程の改定というのを順次されているというのも耳には入ってきておるところでございます。

こういうことにつきましては、やはりその企業で働く従業員の納得感を高めるというような意味では好ましい方向には進んでいるんだなと思うんですが、それが納得感の低さを解消するレベルに至っているかということ、まだそのレベルというふうな認識は我々としてはしていないとい

うことでございます。

櫻田委員 石田参考人、まだまだ納得をしているような状況ではないというお話でありましたので、企業の方としても前向きに、今まで以上に取り組んでいただければありがたいと思います。

それから次に、改正法案第五項に関しましてちょっと質問したいのですが、これは後藤参考人と竹田参考人にちょっとお伺いしたいのです。

発明の相当の対価についてお伺いしたいのですが、今回の改正案では、発明が生まれるまでの貢献だけではなく、製品化までのすべての過程や研究の処遇でさまざまな企業側の努力を考慮するよう求めております。発明だけでも算定が難しいのに、営業、広報活動まですべてを含めた場合、対価を算定するのはそれこそ大変困難で、果たして裁判所のような機関に可能なかどうか。先ほどもちょっと触れさせていただきましたが、非常に不安であるという意見も一部にはあります。また、算定の範囲を広げたことがかえって裁判所を複雑にしないかという懸念も当然出てくるように思っております。

私は、今回算定範囲を拡大すること自身は、それぞれの立場に立っても大変意義深いものがあると評価しているところでありますが、一部で聞かれるようなこの懸念について、改正の趣旨を踏まえて後藤参考人、竹田参考人の所見を伺いたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

後藤参考人 議員がおっしゃりますように、考えるべき要件がふえますと計算プロセスもそれだけ複雑になってくるということがあるかと思っておりますので、それは非常に大きな問題かと思っておりますけれども、他方で、研究開発がどういうふうに行われるか、発明が起こってから新製品が市場に出ていくまでにどういうことが、その企業の中の努力が行われているかというようなことを考えますと、やはり今の考慮要件だけでは不十分で、今回の改正法案に書かれているような新たな要件というのはやはりどうしても本質的な問題ですので、考慮することが必要ではないかというふうに考えております。

改正案が実行された後になりますと、ほとんどの案件はその企業の中で話し合いのプロセスで決まってくるというふうに期待しておりますので、外部の裁判所が計算するというのではなくて、当事者であります企業と従業員が話し合っただけで計算するというものですから、いろいろな要件を考えることも外部の裁判所よりは易しいのではないかというふうに思っております。

裁判になってしまった場合には、そういう件数が減ることを期待しておりますけれども、なった場合には、やはり考慮すべき要件はきちんと考慮するということが必要ではないかというふうに考えております。

竹田参考人 まず、現在の法律の三十五条の四項について申し上げますと、これは先ほど申しましたように、裁判所の考え方は、この規定が強行規定、これは強行規定であることはほぼ通説、判例だと思っておりますが、強行規定であるということを経由して裁判所が相当の対価を決めるということで決めていくので、その場合に、最終的には企業の貢献度がどのくらいになるかということが額の多寡を決めることになるということだと思っております。

今までずっと、長い間この制度が運用されてきた中で、裁判所の判決を集計して、ある方が調べたところによりますと、最高で六五%、最小で五%が発明者の貢献度、その逆が企業の貢献度というふうな統計が出ております。日亜事件は五〇パー、五〇パーと見たわけです。ただ、利益の額が巨額であったためにああいうふうな大きな金額になったわけです。

その場合、じゃ、企業の貢献度でどういうことを見ていくかということが非常に大きなファクターになってきまして、そのために、使用者側としては貢献度を立証するために、特にもう特許期間が切れた発明も含まれていますから、かなり、二十年、二十数年前の研究開発の状況等を逐一調べて証拠を出さなければならないという点で大変な苦勞がありますし、それに発明における使用者側の貢献度ということを考えれば、それはやはり発明後に、先ほど申しましたような企業側の営業努力の問題もあれば、また発明者個人に対する昇格、昇級等の待遇の面等もありまして、その要素というのは非常に膨大な要素が考えられると思っております。

現在の実務は、それらを総合して、これらの諸般の事情をしんしゃくすれば企業の貢献度は何%であるという形で判断しているわけですが、裁判官の資質からいってそれができるかと言われま

すと、四十年裁判官をやっていた私としては内心じくじたるものがありますけれども、ただ、裁判官はやはり精いっぱい自分の知識経験に基づいて判断していきます。ただ、裁判には時的限界と物的限界とございまして、時間的に限られた時間で、かつ、当事者主義ですから、当事者が出した証拠で判断しなければならないという限界がありますので、その中で判断していくのには、精いっぱい自分の良心に従って証拠を客観的に評価して判断していると思いますので、その点はぜひとも御理解いただきたいと思います。

その上で、現行法ではすべてがそこに集約されたんですけれども、今度の改正法案になりますと、原則的には四項で、契約あるいは補償規程が合理性があるものであればもうそれでいくことになりますので、五項が機能してその判断が必要になってくるのは契約がない場合とその規程が不合理であると認められる場合になりますので、適用の範囲はかなり狭くなっていくから、現行法のような大きな意味は五項自体が持たなくなってくる。その点でもこの改正法案の方がすぐれていると私は思いますけれども、それはやはり範囲はできるだけ広く見る必要はあろうかと思えます。そうしませんと、企業活動というのが、やはりトータルで見てその中の発明というのを位置づけなければなりませんので、そういう意味では、現在の五項のような案の方があり方としてはすぐれているのではないかと私は思っております。

以上です。

櫻田委員 次に、ここで私は、職務発明をめぐる専門的な紛争処理調停機関の是非についてちょっとお伺いしたいなと思っております。

今、竹田参考人のお話がありましたように、裁判所のことは大変はっきり言うと言にくいような立場かもしれませんが、私は、やはりこういう専門的なものは、対価の算定で、判例でもあいまいさが残っておりますし、どうも関係者を納得させていないということが指摘をされているやに私自身も聞いておるのです。

特許の利益への貢献度、発明者の貢献度、営業、広報、それらの貢献度についてやはり一定のガイドラインを、聞くところによると、訴訟を未然に防ぐという意味からドイツなんかには算定方法を定めたガイドラインがあるということを知っておりますけれども、その辺がうまくいっているのかどうか私は詳しくは存じませんが、特許庁の下にそういう紛争を未然に防ぐような調停機関を設置することについてはいかがだろうかというふうに私は思うんです。

発明する人が裁判にエネルギーを使うようなことではなくて、未然に防いで研究に没頭してもらおうというようなところで、私はそういった方法もあるのではないかなというふうに思うんですけれども、これはどういう所見を持ってられるか、ちょっと後藤参考人にお伺いしたいんです。

後藤参考人 まず最初に申し上げたいのは、今回の改正案でねらっていますのは、企業と従業員がよく話し合って、透明で公正なルールをつくって、そういうプロセスを必ず経てくださということで、その結果として両者の、従業員の納得感が増すということを期待してございまして、それによって裁判や調停を必要とするケースというのは減ってくるのではないかというふうに期待しておるわけでございます。企業の中にも不満を述べたり対応するという仕組みができますし、また、特許庁が事例集を作成するというので、このプロセスがうまくいくように手だてを講じるということも考えられているようであります。

どうしても内部で解決できない場合には、議員おっしゃるように、企業機密にかかわることも多いですし、また公的なリソースにも限りがあることでありますので、特許庁や裁判所ではなくて調停というものが利用されることもあり得るのではないかというふうに思っています。

既存の仲裁機関というものがおりますし、既に仲裁センターというところで職務発明の対価について調停や仲裁を行っているというところでございまして、そういうところの利用ということも有り得ると考えております。

櫻田委員 終わります。どうもありがとうございました。

根本委員長 次に、計屋圭宏君。

計屋委員 私は、民主党の計屋圭宏でございます。

きょうは、参考人の皆様方におかれましては、早朝から本当に御苦労さまでございます。そしてまた、特許法の改正におきまして尽力されておることに心から敬意を表します。

それでは、私の質問に入らせていただきます。

先ほど、参考人の方から、技術の進歩そしてまた知的財産権の重要さがこの日本の将来に大変大切だ、そういったふうなお話があったわけですが、科学は日々進歩し、そして知的財産権をめぐる世界各国の競争はますます厳しくなっているわけですが、日本が世界に冠たる知的立国となることができるのか、そこに日本の国の命運がかかっていると言っても過言じゃないと思います。

民主党としては、知的財産立国推進、技術力の強化、競争力強化を図る視点から、日本の企業慣習、発明を取り巻く環境に合った現実的な制度とすべきであり、発明者と企業とがともに納得する仕組みを確立する必要があると考えております。

そこで、今回の改正案というのは、発明者と企業が十分に話し合って納得する、そしてなおかつ、社内的にはもちろんのこと、新入社員あるいは中途入社に従業員にも徹底を図るということ。そしてもう一点は、裁判所の対価決定の際に、発明者の処遇や生産、販売力も考慮することを規定しているわけですが、自主的な取り決めが合理的ならこれを尊重し、不合理なら相当な対価を求めるという枠組みが盛り込まれているわけですが。

そこで、報酬額に発明者が不満を持った場合、社内にそれに対応する仕組みを設ける必要があるわけですが、それに対応する仕組みというものが、これは先ほども質問が一部あったわけですが、そういったことを未然に防ぐという意味からも、ガイドラインだとかあるいはまた事例集というのをつくろう、こういうふうに計画をしていると聞いているわけですが、そういったふうな未然に防ぐための方法としてどういうものが考えられるか、それぞれの参考人から所見をお願いしたいと思います。

後藤参考人 何よりも企業の中で企業側と従業員が話し合うということで、その土俵、プロセスの枠組みを今回の新しい改正案では提供しようとしているわけですが、その中で、話し合いのときのプロセスというのは三つあると思いますけれども、一つは協議をするということをしきんとやるということで、その協議の段階で従業員の意見をききんと聞くようなことをやるべきであるということが第一番目だと思います。

それから第二番目は、その内容を広くききんと伝える。今委員がおっしゃっていましたように、社員だけではなくて新入社員にも、あるいは中途社員なんかにも含めて、その人たちがききんとその情報を伝える。ただつくっているだけ、つくってありますよと言うだけでなく、ききんと理解できるようにそれを伝えるということが大事だと思います。

三番目は、従業員の意見を聞くような機会を実質的にちゃんと保障してあげるということで、そういうふうな手続のところで、形式だけやって実際には従業員の意見が言えないようなことは非常に不合理なことだろうというふうに考えておりますので、そういう協議のプロセス、それからその内容をききんと伝えるということ、それから意見を十分に聞くということ、そういうこと三点を念頭に置いて、企業内でそれぞれ工夫して仕組みをつくっていただければというふうに考えております。

以上です。

竹田参考人 四項で、勤務規則その他の定めによって不合理なものであってはならないという要件を満たすためには、どのような手続、内容が必要なのかということは、これからも検討されていくところだろうと思います。基本的には、私も後藤参考人の考え方とは近いんですけども、内容が、つまり対価の額が相当なものでなければならぬことは当然ですけども、その額を決めるに当たって、やはり従業員の意見を聴取すること、それによって決まったものを従業員に周知徹底するということは必要最小限なことだと思いますが、もう一つやはり、その規則中に、一度企業が決めたらすべてそれで決まりということではなくて、従業者の側から再審査の申し立てをして、再審査の申し立てに基づいてもう一度見直すという機関を設けることも必要なのではないかと思っております。

さらにそれ以上にどういうことをすべきかということは、これから検討していくべきことだと思っておりますし、私もそれにはできるだけ協力していくつもりですが、ただ、従業員の意見を聞くといってもどう聞いたらいいいのかとか、いろいろな問題はあろうかと思っております。基本的には、私は、労働基準法の就業規則の定め方についての従業員の意見の聴取の規定がありますし、そういうものに準拠して決めたらいいと思いますが、ただ、それと違うのは、一つ、これが職務発明

であること、つまり研究者の意見を聴取することが大事だ。だから、それにプラスして、やはり研究者の意見を十分くみ上げるようなシステムをどうやって考えていくかということが大事なことではなかろうかというふうに考えております。

以上でございます。

石田参考人 ありがとうございます。

箇条書き的にお答えさせていただきます。

まず、現在も企業においては職務発明等規程を多くの企業が策定しておりまして、それは従業員に公表しております。この問題は、今後は、策定段階で、労働基準法八十九、九十条の手続等を考慮しながら、適正手続という形に変わっていくというふうに思っております。

二つ目は、従来はそのようなことが現状でございますけれども、今後は、企業は恐らく、社員の入社時点で、特に研究開発職を想定しています場合には、職務発明等規程がどのようになっているかにつきまして、希望に従って説明するのではなくて、もう事前にそれを入社時点あるいは入社応募段階で説明していく時代が来るかなというふうに思っております。

三つ目は、そのようなことで、従来、企業では、いろいろの事例集、ガイドライン的なものは企業ごとには用意しているわけですがけれども、国家的なレベルで、行政的にも、願わくば、ガイドライン、指針だと思うんですけれども、これはある解釈指針になることも考慮すれば、少なくとも事例集、あるいは好ましいような例を中心にした事例集、あるいはリスクを回避するような事例も含めてですけれども、そのようなものは企業としては非常に必要だというふうに考えておりますので、そのようになろうかと思えます。

最後に、四点目に、昨今、経産省でも知的財産関係の情報の開示につきまして非常に注力していただいております。企業の価値評価についてはそのようなことが好まれる傾向になっております。その一環として、国を挙げて、研究開発が重要ですから、それを、インセンティブ論または経営における戦略論も含めて、適正にその中に織り込まれていくことになるのではないかと思っております。

以上四点、箇条書き的でございます。ありがとうございます。

大橋参考人 各参考人の方からそれぞれ御意見があられたとおりだなというふうに思います。しっかり労使で話し合うことがまず第一なのではないかな。また、竹田参考人の方から言われたように、再審査の仕組みなども十分有効だと思いますし、事例集なども必要だというふうに考えております。

まず、やはり労使でしっかり話し合うということは非常に大切なんですけれども、そもそも、労使でしっかり話し合うような環境というのが、一部企業においてはなかなか整っていない状況も現実にはあるかなというふうに私としては考えております。先ほど意見でも言いましたけれども、やはり就業規則の改定についても、本当に従業員を代表した人間に意見を聞いているのかということ、実は総務課の若手社員に聞いて、それでそのまま届けていた。また、届けていればまだよして、届け出すら労基署の方にも行っていないというような事例もありますので、その辺にいかにも実効性を高めていくかというようなことをしっかり手を打っていかなくてはいけないのかなというような問題意識を持っております。

計屋委員 ありがとうございます。

それでは次に、先ほどから青色発光ダイオードを発明した中村さんの件について話が出ていたわけでございますけれども、中村さんは、日本の研究風土というものを見限ってアメリカに新天地を求めた。こういったふうな職務発明の見直しがこういったふうな頭脳の流出というものを食いとめることができるのかどうか、これを後藤参考人にお聞きしたいと思うんです。

後藤参考人 研究者が外国に職を求めて移るといのは、私も研究者の一員でございますので、心情的にはよく理解できる場所がありまして、研究者にとっては、研究環境が一番望ましいところを求めてあちこちへ移るといのは、ある意味で当然のことでありまして、それによって日本国内に存在する研究者の数が減ってしまう、優秀な人が外国へ逃げてしまうということが心配なのは、もちろん一方ではそうなんですけれども、他方では、日本からそういう優秀な研究者を海外へ送り出しているということは、日本にとっては非常に誇りなことでありまして、流出というマイナスの面だけをとらえて余り心配することはない。プラスの面もいろいろと、日本から世

界に対して科学技術の大使を送り出しているというような見方もできますので、少し広い目、長い目で見ると、日本にとってもプラスになるのではないかというふうにも思っております。

そういう企業の研究者が研究の場所を選ぶとき、あるいは企業も含めて、大学も含めてですけれども、研究者が研究の場所を選ぶときに、いろいろな要件があるかと思えますけれども、その中で、自分の発明に対して報酬がどのくらいもらえるかということは大きな要件の一つではもちろんあるというふうに思っております。

そのときに、日本の場合には、先ほどの発光ダイオードのケースなんかでもそうですが、一つの特許権につきまして価値を算定して報酬をするというやり方が日本の現在のやり方ですけれども、欧米の場合でありますと、先ほどの石田参考人の資料にもあったかと思えますけれども、個別の特許に対しては余り払わないわけですが、他方で、非常に優秀な研究者に対しては、ボーナスを出すとか、いろいろな全体的な優遇措置を図ってあげるというふうなことをしておりますから、研究者の人としては、それぞれの立場でどういうふうな、どちらの処遇のやり方が望ましいかということ判断されて、研究の場所を選ばれるのではないかというふうに思っております。

計屋委員 私は、日本の優秀な頭脳が外国に出ていくということはマイナスだと考えていたわけですけれども、長期的に考えればそうでもないというようなお話を承って、それもそうかなということも一方では考えられるんですけれども、いずれにしても、日本の優秀な頭脳というものをやはり国内で、発明をしあるいは特許権を得ていくということは、これは大切かなというふうに考えているわけです。

そこで、また他方、外資系の関係者から、この中途半端な改正によって、そしてまた訴訟に巻き込まれるんじゃないか、ですから、もう日本から外資系企業を引き揚げていこう、そういったふうな話すら出ているわけございまして、これについてどうお考えでしょうか、後藤参考人にもう一点お聞きしたいと思います。よろしくお願いします。

後藤参考人 一般論として申し上げますと、企業が事業を行う場所を選ぶときにはいろいろなことを考えて選ぶわけございまして、市場に近いとか、そこで得られる人的な資源が豊富とか、さまざまな要件を考慮して立地を選ぶわけございまして、ですから、職務発明に伴う訴訟リスクということも、そういうさまざまな考慮要件の一つになるかというふうに考えております。

そういう意味で、今後、今回提案されております改正案が実現されますと、企業と従業員がよく話し合っただけで報酬のプロセスをつくれれば、それを相当の対価というふうに認めるということでありますから、訴訟のリスクは大幅に軽減するものというふうに考えております。

その意味で、日本がビジネスをする場所としてより魅力的なものになるのではないかというふうに考えております。

計屋委員 ありがとうございます。

では、次は竹田参考人にお伺いしたいと思うんですが、現行制度の基本的な枠組みを維持しつつ、現行規定の明確化を図ったというのが今回の改正の特徴だと思うんですね。

そこで、現在の判例解釈が維持されるならば、現行法による報酬制度とそれから新しい制度の報酬制度というのが二重の機能をする、そういったふうなことが続いていくと思うんですよ。現行法と改正法との間に生じるギャップを埋める解釈運用がやはりこれは必要であって、新しく特許申請が行われた件は新法の対象となりますが、問題が表面化してくるのは通常十年くらい時間がかかる、こう言われております。

一日も早く新しい職務発明規定を生かすために、当事者の合意があれば新法の枠組みも対応できるような方策というものを検討はしていくべきだと思うんですけれども、竹田参考人のお考えをお聞きしたいと思うんですが、よろしくお願いします。

竹田参考人 先ほど申しましたように、附則二条一項との関係で、どうしても職務発明に係る補償金の支払いが長期間に及ぶという点で、判例が現在のような考え方をとっている限りは、二重の判断基準が機能していかざるを得ない。その点はできるだけ避けられる方が法的安定性のためにも寄与すると私が結びで申し上げたとおりですが、それでは、そのためにどういう方策があるかということになりますと、附則の二条一項というのは、これは法の不遡及の原則に立っていますし、それから、従来の制度によって得られている利益がある場合に、その利益を奪うことは

法の改正としてはできないということになるので、基本的にはあのような規定にならざるを得ないと思うんです。

では、その上でどういう解決方法があるかということは、なかなか難しい問題なんですが、可能な一つの方法として考えられるのは、当事者間の契約で、使用者と従業者との間の契約で、新法の施行前の特許を受ける権利の承継がなされたものについても、なお新たに新法の要件を備えた補償規程に基づいて相当の対価の支払いをすることに異議がないというような合意をするということが仮にあるとすれば、その合意の効力はどうかというような問題が出てくるだろうかとは思いますが。

果たしてその合意が有効かどうかというのは最終的に裁判所が決めることになりまして、難しい問題だとは思いますが、例外的な事情、つまり、民法九十条に定めるそのような合意が公序良俗に反するというような特別の事情がない限りは、そのような合意の有効性を認めてもいいのではないかと私自身は思っております。ただ、これは最終的には裁判所が決めることになりますので、当然にそうなるということは言えないところだろうというふうに考えております。

計屋委員 ありがとうございます。

では、次は石田参考人に質問させていただきたいと思うんですが、この三十五条の四項で、企業の合理的な取り決めにゆだねるべきだということを主張されているようでございますけれども、この四項の場合ですと「対価を支払うことが不合理と認められるものであつてはならない。」、こうあるわけですね。ですから、企業側から見て、企業の合理的な取り決めにゆだねるべきだ、こういったふうなことについてお聞きしたいと思うんですが、よろしく願います。

石田参考人 ありがとうございます。

結論を申しますと、今回改正提案されています内容で改正法が成立することを私は期待しております。

理由としては、不合理であるかどうかということにつきまして、従来多発しております職務発明に関する訴訟と同じような形にならないことを強く期待しております。そのためには、適正な手続、これは、本気で適正な手続というものを企業経営においては考えるべきでありますし、また、インセンティブその他いろいろあるわけですが、職務発明の相当の対価ということにつきましては、今後、恐らく相当納得度が高まっていくと思っております。

そういう意味で、適正な手続で定められたルールや契約については一〇〇%、すべてそれが尊重されるべきだと。もちろん、法治国家ですから、特殊な、デュー・プロセス・オブ・ローといっても、手続を超えるような内容的な不合理があれば、それは検討されるべきですけれども、いわんや合理的であるべきだ的な規定ですと、改正法案の提起されている趣旨からむしろ遠くなるというふうに思っております。

少し抽象論ですが、以上でございます。

計屋委員 はい、わかりました。どうもありがとうございます。

それでは、今度は大橋参考人に質問させていただきたいと思うんですが、三十五条の四項に「契約、勤務規則その他の定めにおいて」、こういったような文言があるわけでございますけれども、対価の取り決めについては依然としてあいまいな点が残ると指摘があるわけでございます、皆さんもおっしゃっているとおりでございますけれども。

この「契約、勤務規則その他の定め」というところを「労働協約」という語句を入れて法文を明確にしたらどうかと思っておりますけれども、どういうふうにお考えですか。

大橋参考人 労働協約でございますけれども、就業規則のように、使用者側が、労働者の意見は聞くものの反映する義務はない、いわば一方的に定めることのできるというものとは全く異なりまして、文字どおり、労使自治のもと、労使が対等な立場で協議して締結するというものでございます。そういうことからいたしますと、労働組合としては、相当の対価に関する規定、手続ということでは、労働協約というものを非常に有効な手段というふうに考えております。

そういう観点からいたしますと、委員御指摘のとおり、労働協約ということ、これを法律に明記していただけるというのであれば、していただきたいというふうに考えておりますけれども、現行の特許法においても同様の表現があり、我々の解釈といたしましては、その中でも当然、現状でも労働協約が含まれているというふうな認識はしております。

また、労働協約のみにそれを記載するというと、なかなか現実的じゃないというか、労働法上の労働者と特許法で言われるところの従業者、若干範囲が異なるケースもあるかと思います。現実的な手続等々を考えますと、会社と協議して、報償規程など、規程として定めていただいたものを労働協約の中で確認するというような手続になることが想定されます。

計屋委員 時間がそろそろ参っておりますので、最後の質問になりますけれども、では、今回の特許法改正の意義をどういうふうに考えておられるか、大橋参考人にお聞きしたいと思います。

大橋参考人 お答えさせていただきます。

るお話しさせていただいているところでございますけれども、現行制度におきましては、従業者である研究者、評価に対する納得感が低いという問題点を我々は強く認識しております。これは、対価の決め方が使用者側によって一方的に定められていることに起因しているわけですが、改正案におきましては、この部分について、従業員の関与の必要性というものを提起していただいたわけでございます。

本来、特許報酬につきましても、職務上の処遇の話でございますので、使用者側と労働者側で合意するというようなことが一番望ましいと考えております。改正案において、そのことを企業内労使に求めていただいている、また、そこで決まったことに不合理性がなければ、司法の場におきましても原則優先をしていただけるというようなものでございますので、労働組合、連合といたしましては、本来あるべき姿に近づくという意味で、非常に意義のある改正の方向に向かっているというふうに認識しておるところでございます。

計屋委員 時間が参りましたので、これにて質問を終わります。ありがとうございました。

根本委員長 次に、井上義久君。

井上(義)委員 公明党の井上義久でございます。

参考人の皆様には、御多忙の中、本委員会に出席を賜り、また貴重な意見を賜りましたことを、まず冒頭に心から御礼申し上げる次第でございます。

では、順次御質問させていただきますけれども、まず後藤先生に質問をさせていただきます。

先生御指摘のように、労働、資本が右肩下がりの中で日本が長期的な、継続的な発展を遂げていくためには、やはり技術進歩が最も重要なメルクマールであると、私も全くそのとおりでございますし、そのためには研究開発を活発化しなさいかぬ、またそれにふさわしい特許制度のあり方が重要である、全くそのとおりでございます。私は、プレーヤーは二つあると。一つは、大学や公的研究機関の研究開発と技術移転、それからもう一つは、やはり民間の研究開発の活発化ということだろうというふうに思っております。

先生は東大の先端科学技術研究センターの教授をされておりますけれども、私も実は、母校でございます東北大学の未来科学技術共同研究センターの協議委員とか外部評価委員等をさせていただいておまして、長年技術移転の問題に一生懸命取り組んでおるんです。そういうことを踏まえて、今回の法改正は、いわゆる企業側から見ますと予測可能性が非常に低い、それから、研究者側から見ますと納得感が低い、その折り合いの中で三十五条の四項、五項が今回提案されているわけでございますけれども、私は、それでもやはり、どちらかといいますと研究者のインセンティブに軸足を置くべきである。やはりここが本当に頑張ってくれなきゃ、どんなに体制が整っても技術進歩というのはないわけでございますので、やはり研究者にインセンティブがあるような、そこに軸足を置かなければいけない、こんなふうに思っているわけございまして、今回の法改正が、そういう観点でどう影響なりまた効果をもたらすのか、先生はその評価をどのように考えているのかということが一つ。

それともう一つ、最近、共同研究が非常に盛んになってきておるわけございまして、先ほど言いましたように、大学あるいは国立の研究機関、それから民間、共同研究とかあるいは研究開発のコンソーシアムができて、かなりの大がかりな予算、それから組織をつくって研究開発をやるというようなケースがふえてきておるわけでございますけれども、民間の参加者、そこで職務発明がなされた場合に、今回の法の適用を受けて相当の対価を受ける。

一方、大学あるいは国立の研究機関の研究者、例えば同じ発明を共同発明者として出すという場合に、当然特許権は、その後のことを考えて企業側に移転をするということになると思われ、あるいは、大学の場合はTLO等を通じて特許を取得して、使用権という形でTLOがそれ

を取得する、それを大学に還元をするという形になるかと思えますけれども、そういう大学とか公的な研究機関の研究者の職務発明に対する今回の法改正の影響というのが、実際どういう形であるのかないのか。

その二点について、まずお伺いしたいと思います。

後藤参考人 まず第一点ですが、研究者のインセンティブを重視することが重要であるというように御指摘かと思えますが、私もそれは非常に重要なポイントであると思ひまして、そもそも今回の改正の話が起こってきた発端というのは、やはり研究者の中で、十分に報いられていないという不満が多くて訴訟が出てきたということがありますので、研究者のインセンティブをどうやって確保していくかということが非常に大事だということをも私も認識しております。

先ほどからお話に出ていますように、日本経済の長期的な発展のために技術革新が大事だということなんですが、実際に技術革新を担っているのは個々の研究者でありますから、その人たちが意欲を持って研究できるような環境や制度、仕組みをつくっていくということが何よりも大事であるというふうに考えております。

その意味で、今回の改正案におきましては、研究者のインセンティブを高める、あるいは納得感を高めるということを非常に重視しておるわけでございまして、具体的には、今の状況では不満を持った研究者が裁判に訴えるしかない。個々の研究者にとっては、裁判というのは非常に手間もお金もかかることです。なかなか難しい。また、自分の会社を訴えるのは難しいということで、多くの研究者の方は不満があってもそのまま、不満を抱えたままという状況になっているわけですが、今度の改正案では、そういう不満を解消して、企業側と話し合う、また不満を聞いてもらう、そういう場をつくるということを想定しておりますので、研究者のインセンティブは十分に確保される、上がってくるというふうに期待しております。

それから二番目の御質問は、大学における職務発明の問題かと思えますが、御指摘のように、日本に住んでいる日本人の研究者の四〇%近くは大学に所属しておるわけでございまして、日本の技術革新を推進していくということを考えた場合には、大学の研究資源をどうやって利用していくかということは非常に重要な課題になるわけでございまして。もちろん、大学の本来の使命というのは、研究とか教育とか、そういうところにあるわけですが、その過程で生み出された技術的な知見を積極的に産業へ移転して経済の活性化を図っていくということも、大学の三番目の重要な使命であろうというふうに思っております。

今お話しされました、私の現在勤務しております東京大学の先端科学技術研究センターというところは、日本で一番最初に技術移転機関をつくりまして、四月から教官ではなくて教員になりましたけれども、教員が発明したその技術を積極的に産業界へ移転していくことをやっておるところでありまして、そういう意味で、大学の特許というのは、大学から産業界へ知識を移転する重要なチャンネルとなっているということでもあります。

職務発明につきましては、教員の発明は基本的には職務発明になるというふうに考えられていると思ひます。多くの大学で既に職務発明規程をつくっておりますので、どのような形で対価を支払うかというルールなども、もうほとんどの大学が決めているというふうに思っております。

それから、学生も大学にはたくさんいて、勉強しているわけですが、学生につきましては仕事しているわけじゃなくて勉強するのが本分でございますから、学生が出した発明については職務発明にはならないということが今の考え方ではなかるうかというふうに思っております。

以上です。

井上（義）委員 後藤先生、二つ目の質問で、今大学が職務発明の規程をそれぞれつくっておりますけれども、今回こういう形で、第三十五条四項、五項という形で改正されるわけですが、そういう企業の側の研究者に対して一定のインセンティブを持つような法改正が行われた。これがそういう大学とか国立の研究機関等の研究者にどういう影響があるのかないのか、そういうことをちょっと、再度お伺いできればと思うんです。

後藤参考人 正直申しまして、私も、三十五条の今回の改正が大学の研究者にどう影響するかということは、まだよくわからないところであります。

この四月から、国立大学も、我々も公務員ではなくなりまして、国立大学法人というふうに形が変わりましたので、そのことの影響がまず一番大きいわけですので、我々も、今後は公務員でな

くなって、研究の面での自由度がふえる、産業界との協力もやりやすくなるということでありませぬけれども、そういうふうな過程の中で、職務発明の問題の改正がさらにどういうインパクトを与えるのかということについては、私は、今まだよくわかりませんが、大学が国立大学法人化するに当たって、産業界との協力をより活発にしていかなければいけない。

その際に、これまでは大学の先生と産業界の方のインフォーマルなつながりのもとで技術を移転したりしていたわけですが、もう少し透明な形で、技術移転機関を通じて、透明な形でいろいろな企業にも技術をできるだけ広く伝えていこうというような努力をしている中でありまして、その中で、活発に産業界と交流をしていけばいくほど、基本的なルールはきちんと定めっておかなければいけないということで、先ほど申し上げましたように、多くの大学が職務発明規程を初めて整備して、今ルールを決めているという状況であります。

今後、これが具体的にどういうふうに大学の研究とかあるいは技術移転とかに影響を与えていくかということについては、まだ私は完全にはよく予見がつかないところがあるところがございます。

井上（義）委員 では次に、竹田参考人にお伺いいたしますけれども、三十五条の四項がいわゆる不合理性の排除ということの規定しているわけですが、例えば就業規則とかあるいは労働協約とか一般的な契約とかという形で、いわゆる職務発明に対する対価の支払いというのが規定される。

そうすると、企業によって、研究開発部門というのはいろいろな研究開発部門もありますし、それから最近では、特にいわゆる任期付きの雇用とかあるいは研究テーマでコンソーシアムをつくりますから、そのテーマにあわせて雇用関係を結ぶというようなことが多々あります。

そういう場合に、いわゆる不合理性の排除という観点で、例えばそういう規則なり契約なりがダブルスタンダードになる可能性が多々あるんだと思うんですね。これは、不合理性の排除という観点からいうと、例えば一つの企業に幾つもそういうスタンダードがあるということは、法的な解釈としてはどうなんでしょうか。

竹田参考人 改正法案の三十五条四項が要求しているのは、勤務規則その他の定めによる場合について言えば、それが不合理なものと認められるものであってはならないということで、委員御指摘のように、企業の雇用形態にもさまざまなものがあります。出向の場合もありますれば、いわゆるパート採用の場合もありますし、そういうものも含めて全体的にどう整合性のある規則をつくっていくかという問題はあろうかと思うんですが、それはそれぞれの企業の雇用形態とか研究開発部門の持つ特殊性に応じて適用基準が数種類になるということがあっても、それはむしろやむを得ないというか、そういうことも必要なことじゃないかと。

ただ、それが不合理性の要件と関連するとすれば、先ほど言ったような、全体として従業員の意見を聴取するとか周知徹底するとかの要件をきちっと踏まえた上で行われるのであれば、そういう形態の補償規程も合理性の要件は持つということでは言えるのではないかと考えています。

井上（義）委員 竹田参考人に再度お伺いいたしますけれども、一般的な就業規則なり労働協約でこの四項に従って対価を決める、不合理性は十分に排除されていると。

ただ、先ほど言いましたように、任期付きで例えばある著名な研究者を企業が雇用するとか、あるいは、そういうテーマに従って、そのことのために例えば企業がその人と個人的な契約をするという場合に、そうすると、では、ほかの人たちとかなり条件が違っていたというケースが結構出てくるんだと思うんですね。そういう場合に、トータルに、例えば訴訟が起きたりした場合に、不合理性の排除として認められるのかどうかということはいかがなんでしょうか。

竹田参考人 企業、特に大企業などで契約制がとられる場合は委員御指摘のようなケースの場合が多いと思うので、そういう場合は、就業規則あるいは補償規程でどう一般的な従業員との関係が定められているかに関係なしに、別個に契約に基づいて、その研究者との間で個別的に他の従業員と違う基準に基づいて定めるということも、それは、研究内容やその研究者の社会的ステータスや、いろいろなものを加味して決めることでありますから、そのことからその契約が不合理なものとなるというようなことはないのではないかと考えますけれども。

井上（義）委員 それから、竹田先生、もう一点、附則の二条第一項でいわゆる法の不遡及ということを決めているわけですが、先生御指摘のように、特許というのは二十年間その権

利が継続するわけでございますし、それから、当然その後の時効期間とかあります、かなり長期にわたる。特に対価は、発明時、出願時、特許時、それから使用という、当然そういう形で決められていくんだらうと思うんですね。そうすると、先生おっしゃるように、ダブルスタンダードになるというのが一番、これは企業にとっても、それから研究者にとっても非常に問題だらうと思うんですね。

先生、ここにおっしゃっているように、裁判手続による法の解釈運用は、司法権の問題であるけれども、そういう制度の整合性を図るべきであるというふうにおっしゃっていますし、それから石田参考人も同じ趣旨の話をされているわけでございまして、先生は長い間裁判官をやられていたわけでございますけれども、司法として、これの見通しと言ったらおかしいんですけども、余り予見でおっしゃることは難しいかと思えますけれども、これの実現の可能性と申しますか、どういふふうに先生はごらんになっておりますか。

竹田参考人 大変難しいことでありまして、私が司法がどう対応していくであろうかという予測をここで述べるということは非常に困難なことなので、その点は残念ながら控えさせていただきたいと思えます。ただ、この委員会で御審議いただいている改正案が、現在の産業社会、大きく日本の将来の発展のためにも重要な改正であるということが国民に広く認識されることになれば、そのことはダブルスタンダードに法律上はなっても、私の言うようにこの改正が現行法の明確化ということであるとすれば、解釈運用の可能性としては、改正法の趣旨に従ったような解釈運用も可能であろうということは言えると思えます。

それから先は司法、裁判所が具体的な事案についてどのように判断するかということでありまして、私としては、できる限りそういうダブルスタンダードが解消されるような、法的安定性に寄与するような解釈運用がされることを期待したいということをお願いしたいと思います。

井上(義)委員 再度お伺いしますが、立法府におけるそういう立法の趣旨ということがいろいろ議論を通じて明らかになると思いますが、そういう立法府における立法の趣旨という議論の中でそういう方向が明示的に出てくれば、司法当局も当然そういう方向で判断をするというふうにご覧になってよろしいのでしょうか、一般論として。

竹田参考人 司法権は独立でありますので、当然にそうなるだらうと私からは申し上げられないんですけども、ただそれは、改正法の趣旨を踏まえるということは裁判所としても当然考えることではないかなと思えます。

井上(義)委員 ありがとうございます。

では次に、石田参考人にお伺いいたしますけれども、訴訟が多発している、職務発明における相当の対価ということをめぐる。ある意味で、訴訟というのは氷山の一角なんだらうと思うんですよ。私は、やはり研究者の、特に民間の企業に勤めている研究者のそういう不満というのは一般的にかなりあるんだらうと思えます。それはアメリカとかフランスとかドイツとか、先ほどの議論の中でも制度についていろいろお話がございましたけれども、不満が一般的にあるだらうというふうに思えます。私も理系の出身でございますから、個人的に言えば、日本の研究者は極めて恵まれていないと。

卑近な例ですけれども、例えば研究者の処遇ということについて言いますと、理系出身者の生涯賃金、これは大企業だけで比較しても、文系に比べて大体五千万ぐらい安いと言われているんですよ。そういう中で必死になって頑張って、職務発明があったと。多くはもうほとんどそれが訴訟になるような職務発明じゃありません、大半は。もう夜夜中まで働いて一生懸命研究をして、たまたまそういう職務発明があったときにそういう訴訟が起きているということであって、私は、そういう意味で、研究者の不満というものが那邊にあるかということをお聞きしたい。

石田参考人 ありがとうございます。

結論を先に申しますと、企業におきます研究開発陣への対応につきましては、雇用の流動化が大変進んでおりますし、そして、技術系の社員の生涯賃金の件は、私もいろいろデータで承知しておりますけれども、必ずしもそれは私の実感に合わないもので、結論的には、今、企業の実感としては、多少、先生の御指摘に対して違う感触を持っています。

ちょっと敷衍して申しますと、企業は、労務政策におきましては、公平性または公正さを非常

に重視しておりますし、したがって、職務発明の問題につきましても、中村修二さんの場合に、判決でも言っていますように、非常に特異なケースだというふうに前提を置いていると思えますけれども、企業の経営実態から見ますと、労務政策としては、どうしても公平さあるいは全体的な、総合政策的な施策でやるわけですね。

そうしますと、特異なケースを想定して職務発明規程を本当にいじるべきかというようなことがございますし、理系の社員の生涯賃金が低いという指標は確かにいっぱいありますけれども、少なくとも、当社では理系の人の入社時の賃金は文系よりも高いですね。それは、どうして高いかは、研究職手当とかいろいろあるわけですが、生涯賃金の件は、もしかしたら技術系の人よりも事務系の人の方が役職に広くつきやすかったとか、ほかのファクターが、相当シミュレーションする必要があるかな、これが私の経営の一端を担う者としての実感でございます。

結論、繰り返しになりますけれども、企業においては、総合政策的に労務政策等をしていきますので、竹田弁護士も御指摘のように、ルールというのは総合的に、統一的につくるべきだと思うんですね。そうでなければ予見可能性は全く担保できません。

しかし、優秀な研究者を日本にキープするために特別な契約、これは特別研究職というようなことで別途するということが企業の経営からは必要だと私は思います。

以上でございます。

井上（義）委員 優秀な研究者というのはある意味で氷山の一角で、そういうすそ野があって初めて、研究者というか技術者を目指そう、そういう底辺があって初めてそういう優秀な人が出てくる。

おっしゃったように、生涯賃金でいうと低いことは間違いないんですね。というのは、やはりおっしゃったように、役職に非常につきがたいということなんです。逆に言うと、それだけ一生懸命仕事をしてきても社内的に評価されない、そういう意味が非常に大きいんだろうというふうに私は思っていますので、その辺は認識が多少違うかもしれません。

それから、非常に気になったのは、先ほどお示しいただいた日本経団連のいわゆる「現行職務発明制度におけるリスクとリターンとの関係」ということで、研究開発の失敗の費用は企業ですね、特許の事業化失敗の費用は企業ですね、特許の事業化が成功した収益は発明者も獲得しますね。ですから、発明者はいいところ取りですねということをおっしゃっているというふうに私には聞こえたんですね。

要するに、研究開発、どういう分野でどういう開発を研究するかというのは、これは企業の研究開発戦略であり、どういう特許を取得するかというのはやはり特許戦略だと思うんですよ。しかも、その中で、では、発明されたものについて事業化するかしないかというのは、ある意味で目きき、事業化戦略だと思うんですよ。それは、まさに企業がそのリスクを負う話なんであって、発明者が負うようなリスクじゃないわけですよ。

発明家というか研究者というのは、たくさん研究した中で、その中でたまたま一つ生きた、ヒットした、そのときにそれなりのインセンティブがあれば、膨大な発明をそれこそ夜夜中でもやろう、そういうインセンティブを働かせるということが大事なんであって、何か、企業の研究開発戦略、特許戦略、ここが実は今一番日本の企業に求められているところだと私は思うんですよ。だから、これが何か今の制度の問題点というふうに指摘していること自体が、私は、ちょっとその認識がおかしいんじゃないかと。たまたまこの文書だからそういうふうになったんだと思えますけれども、そこをちょっと、感想だけで結構です。

石田参考人 ありがとうございます。

結論を申しますと、先生に今御指摘いただいた認識につきましては、私及び企業経営においては異論はございません。しかし、一つ加えますと、職務発明規程における相当の対価につきまして、現在、訴訟において論じられ、結論化している、その視点の対極にこういうことも挙げて総合的に判断していくべきだ、そういうことでございまして、御理解いただければありがたいと思います。

以上でございます。

井上（義）委員 私も、訴訟の問題の対極としておっしゃっているということはよくわかっています。

ただ、今の、日本のこれからの科学技術戦略、特に特許戦略ですね。やたらめったら特許をとればいいというものじゃなくて、やはり明確な戦略性を持ってやらないといけないということが、どうも、これが出てきている背景にそういうことがきちっと認識されているのかなという疑問をちょっと持ったものですから、御指摘させていただいた次第です。

それから、最後になりますが、大橋参考人にちょっと一点お伺いしたいと思います。

今回、不合理性の排除ということで、手続の合理性が、手続が不合理なものであっちゃいけないよというのが今回の第四項の一番のポイントだと思うんですね。

ただ、やはり我が国のこういう環境を見ますと、経営者と従業員ということで、どうしても従業員、研究者といえども従業員ですから、立場でいうと弱者ということになるんだろう、こういうふうにするんですね。そういう中で、今回、不合理性の排除ということですから、私は、プレーヤーとしての労働組合の役割は非常に大きいというふうにするわけでございます。

また、逆に言うと、今度は労働組合がないところもありますから、だから、そういうところに、本当にそういう関係の中で、不合理でない、不合理性の排除をどうしていくかということは、これも非常にまた大きな問題だと思いますけれども、そのことについて御意見があればお伺いしたいと思います。

大橋参考人 労働組合があるところにつきましては、労働基準法、労働組合法でも明記されているように、労使は対等というような原則で、しっかりとした対等な立場で交渉し、労使自治の原則に基づいて対応していくというようなことは、現実的に可能かなというふうに考えております。問題は、労働組合のない、ある企業においてもできないところもございますし、一部ない企業においては、委員御指摘のとおり、そういうような問題があるのではないかなと思います。

この点につきましては、先ほど来申し上げさせていただいておりますように、やはりきちんとした形で、過半数の従業員代表制というものを労働基準法に基づいて確立していくことがまず大事だなと。その上で労使協議同等の手続を行っていかなくてはいけないということでございます。

特許報酬規程にかかわらず、就業規則の改定、いいかげんな手続を行っている企業というのがちまたにもたくさんあるのが現実だと思います。本来、就業規則は地域の労働基準監督署の方にも提出をしなくてはならないというようなものなのですが、そのことすらしっかり行われていないというような現状もございます。

こういう観点からいたしますと、行政に期待するとか、特許庁におかれましては、このことをしっかり担保できるようなさまざまな努力をしていただきたいと思いますというふうに思いますし、特許庁単独の取り組みだけでなく、厚生労働省また労働基準局、地域の労働基準監督署、自治体の労働局などとも連携をして、しっかりとした手続が行われるような指導監督というものを行っていただきたいと思いますというふうに考えておるところでございます。

井上（義）委員 では、終わります。どうもありがとうございました。

根本委員長 次に、塩川鉄也君。

塩川委員 日本共産党の塩川鉄也でございます。

きょうは、参考人の皆様、貴重な御意見、本当にありがとうございました。

最初に、後藤参考人に何点かお伺いいたします。

特許をめぐる裁判が近年多発をしているということが言われておりますけれども、概数で結構なんですが、何件ぐらいこの間、起こっているものなのか、その辺、数年間でお示しいただければと思うんです。

後藤参考人 済みません。今手元に正確な数字を持っていませんけれども、大体十件前後じゃなかったかと思いますが、ちょっと不正確な数字ですが。

塩川委員 ありがとうございます。

こういう、概数として十件ぐらいというお話の、裁判に訴えざるを得なかった発明者の方の訴える動機というんですかね、こういうものについて、政府ですとか審議会としてどんな調査が行われたのか。

広く研究者、発明者の方についてのアンケートというのはこちらでも拝見をしたんですけれども、裁判にかかわっている方々の自分の思いというんですかね、そういうのはどういうふうに把握をされているのか、お聞かせいただきたいんですけれども。

後藤参考人 特許制度小委員会では、そのメンバーの中に研究者の方も加わっておられまして、研究者側の御意見というのも十分反映させたつもりでございます。

それから、今御指摘があった研究者の一般の調査とか、あるいは、委員の中にそういう問題、つまり研究者の処遇について、日本の研究者がどのくらい給料をもらっているとか、アメリカの人と比べてどうか、ヨーロッパの人と比べてどう、そういうふうなことを研究されている方もおられますので、そういうふうな資料も検討したわけでございます。

それから、個々の裁判の判例についてはもちろんいろいろ詳しく検討しておりますが、個別にその裁判の当事者に例えばそこへ来てもらって話をするというようなことはもちろんやっておりません。でも、十分にそういう事情は考慮したつもりでございます。

塩川委員 竹田参考人、石田参考人、大橋参考人につきましても、こういった裁判の当事者の方、裁判に訴えた発明者の方のお話を直接お聞きする機会があった方はぜひそういうお話を紹介していただきたいと思います。その辺、それぞれの方からお答えいただければと思うんですけども。

竹田参考人 発明者個人からヒアリングして事情を聞くとか、そういうことでございましょうか。 私自身としては経験がございません。

石田参考人 お答え申します。

私も、現在、後藤先生御案内の十数件の訴訟につきましても、新聞等でおよそ承知しておりますけれども、原告、すなわち研究者側からの直接の話を聞いたことはございません。

大橋参考人 申しわけありません。私の方も同様でございます。訴訟に訴えられた発明者の方々の動機というものを確認したことはございません。

塩川委員 後藤参考人にお伺いいたしますが、発明が実施された場合に支払われるべき実績補償についてですけれども、企業における実施状況がどうなっているのか。例えば発明協会研究所で平成七年では二五%程度とか、そういう数字というのは以前の数字ではお聞きしているんですけれども、近年の実績補償の実施状況というのはどのくらいなのか、御説明いただけますか。

後藤参考人 小委員会で検討したときに、特許庁の方で細かな資料を集めて検討いたしましたけれども、今ちょっと細かな数字は手元にありませんで、よく覚えておりません。申しわけありません。

塩川委員 実績補償額、金額なんですけれども、私も、余りこういうのは直接携わったことがないので、よくわからないんですが、幾らぐらいのものなのか。その場合、いろいろな段階ごとに額が決まっているという話も聞くんですけれども、特許の出願時ですとか登録時ですとか実施時とか、そういう際に、およそ今の企業、大企業と中小企業、分けてもいいかもしれませんけれども、どのくらいの相場になっているのか、そういう調査というのはあるものなんでしょうか。

後藤参考人 それは調査しておりますが、これも細かな数字は今手元にないんですけれども、大体、出願時に例えば五千円ぐらいとかで、それから登録時に二万円とかというようなケースも多いようでございます。実績については非常にケースによって幅があって、数百万のオーダーのものもあると思いますし、それから二十万ぐらいとかいうものもあるし、非常にまちまちじゃないかというふうに思っております、今ちょっと手元に資料がありませんので、ちょっと記憶からのお答えになりますけれども。

塩川委員 後で結構ですので、そのデータについてお教えてください。

それから、ことしに入ってから特許法案をめぐって特に職務発明が注目を集めたのが、やはり青色発光ダイオードの裁判のことだと思います。今後こういう裁判が増加するんじゃないかという声が随分、企業側も含めてかなり出されましたけれども、私は率直に、日亜化学のケースというのは特異な例なのかなというのを感じておりまして、先ほど竹田参考人からも、日亜化学裁判というのは特殊な事例という話が御紹介ありました。確かに、裁判長自身が、特殊な事例だ、ほかに波及するには議論があるだろうと、判決言い渡しに当たって注釈を加えたということでもあります。

ですから、そもそも多数の特許のうち裁判で争うこと自身が極めて少数だと思いますし、この日亜化学裁判というのも、金額を含めて極めて例外的なケースじゃないかなというふうに率直に思うんですが、その点の御感想といたしますが、感じておられることをお聞かせください。

後藤参考人 おっしゃるように、金額も含めて、極めて例外的なケースだというふうに思っております。

塩川委員 竹田参考人にお伺いいたします。

竹田参考人は、日弁連の方でも、知的財産推進本部の方でも役員につかれておられるということで、日弁連がこの特許法案をめぐって意見書を出されております。その中身について何点かお聞かせいただきたいと思っているんですけども、対価の決定の手續についてのことなんですけど、「対価の決定の手續を、使用者等に対し従業者等が一般的に弱い立場にあるにもかかわらず形式的には対等な当事者間での契約や勤務規則等として処理されるのであるから、公平の観点から定められるべき主張・立証責任の分配としては、使用者側にその「合理性」についての主張・立証責任を負担させるのが妥当である。」という指摘があるんですけど、この点、今回の法改正ではどうなっていくんでしょうか。

竹田参考人 ただいま御指摘の証明責任の分配の問題ですけれども、法律、改正案がどのような表現ぶりになるかは、もちろん、産業構造審議会の議論の段階でわからないわけですが、その分担の問題までかなり突き詰めた議論というのはなされていませんでした。

最終的には裁判所が判断すべきことになると思うんですけども、改正法案に基づいてこの証明責任を検討した場合に問題となるのは、契約または勤務規則によって対価の額を定めたときに、裁判上、当該契約または規則が不合理なものでないことを使用者が証明する責任を負うのか、それとも、当該契約または規則が不合理なものであることを従業者側が証明する責任を負うのか、そのところが証明責任論としては一番問題のところではあると思います。

多分、委員の御指摘もそのところに係っていると思いますが、これは、現在の改正法案が最終的に可決成立した段階で、施行された段階で、今の点の挙証責任の分配をどのように考えるかというのは、結論的には裁判所が決めることになると思うんですけども、そこで議論しているところも、結局のところ証明責任というのは真偽いずれか決しがたいときにどちらが不利益を負担するかという問題なので、もともとは公平の原理に従っているわけですね。

今の日弁連の見解というのも、そういう意味で、公平の原理から見れば使用者側が負担すべきものと考えerということだろうと思いますが、今度は具体的な規定になって、こういう規定ででき上がりましたというときには、その規定の仕方によって挙証責任というのは考え方が違ってきますので、現段階で、現在の規定というのは「不合理と認められるものであつてはならない。」という書き方ですが、この場合の証明責任が使用者側にあるのか従業者側にあるのかということについては多分考え方も分かれるところではないかなというふうに、現在の規定との関係でいえばそうではないか。

ただ、日弁連の意見でそのように出ているのは、証明責任の公平の原理ということから考えれば、使用者側に負担させるのが妥当でないかという考えであったと思いますけれども、この規定ができた場合にその解釈がどうなるかということは、またそのとおりだということになるかどうかということは、今の段階ではなかなか決められないことではないかというふうに思います。

塩川委員 竹田参考人に重ねてお伺いしますが、竹田参考人御自身はどのようにお考えかということで、これは日弁連の意見書でも、「使用者と従業者の力関係の中で従業者が弱者の立場にある」「対価決定の手續については、使用者と発明従業者の交渉における力関係の絶対的格差を重視しなければならない。」と指摘している。そういうことが現状認識としてあると思うんですけども、その点、竹田参考人御自身はいかがでしょう。

竹田参考人 この証明責任の問題では、この法律の改正案をめぐっているいろいろな弁護士の人たちとも議論していますが、議論は分かれています。

ただ、私自身の意見を述べてほしいということであれば、この規定が合理性のあるものでなければならぬということまで規定しているのであると、そこまで企業側に挙証、証明責任を負わせるのは問題であるように思いますが、現在のような不合理なものであつてはならないというような規定ぶりであれば、いわば合理的であるかないかのグレーゾーンになるものは不合理とは言えないということになると思いますから、その程度の挙証、証明責任は企業側が負うと解することもできるだろうと私は思っていますが、なお、最終的には検討を要する問題だという留保だけはつけさせていただきたいと思つてます。

塩川委員 同じ点、後藤参考人はいかがでしょうか。

後藤参考人 私も竹田参考人と同じ意見でありまして、このプロセスが合理的か不合理かということ、プロセスの判断ですので、クリアカットにぱっと二つに分けるといのはなかなか難しい問題があって、どうしてもグレーゾーンが残るといことになるといいます。その場合には、企業とかそれぞれの発明のケースに応じて自由な決め方を認めた方が技術進歩にとって望ましいのではないかということでありまして、不合理ではいけないというような書き方にすること望ましいのではないかと思ひます。

そうしますと、挙証責任といのは一〇〇%企業にあるといことではなくて、どちらが負担するかといことは、私としてはよくわかりませんが、従業員側がそれは不合理であるといふうにして裁判を起す場合には、その従業員の側でそれを証明するといことが求められることになるといではないかと思ひます。

塩川委員 法律関係の雑誌を見ておりましたら、日亜化学の裁判を担当された升永弁護士が書かれた文章を拝見しまして、この特許法改正案についても意見を出されておられたんです。

それで、後藤参考人と竹田参考人にそれにかかわってお聞きしたいと思ひますが、相当対価の決定に当たって、今回、使用者側の事情を列挙するといのが五項で今まで以上に詳しく書かれるようになりました。これに関して、使用者側の事情を列挙するのであれば、発明者側の事情もあわせて列挙すべきじゃないかとい指摘があるんですが、その点、後藤参考人、竹田参考人、いかがでしょうか。

後藤参考人 私は、升永先生の意見を読んでおりませんが、どうい背景でそれをおっしゃったかといことはよくわからないのですけれども、そこで従業員側の考慮といのを、どういことを考慮すべきかといふうにおっしゃっているのか、もう一つよくわからないのですが、今の計算のプロセスは、まず企業側の方の利益を計算して、それから企業側の貢献を引いていってといふうなプロセスをとっておりますので、企業側の考慮要件を明確にするといことがまず求められるといことでありまして、その際に、現在の考慮要件では、技術革新のプロセスあるいは技術革新が実現するまでの過程といものを考えたときに考慮すべき要件が抜けているといことが明らかでありますので、それをつけ加えるといことは必要であったといふうに思っております。

竹田参考人 私も升永弁護士の書かれたもの自体は読んでおりませんが、三十五条の五項の改正案が現在のような案として出されているのは、もともと現行法の三十五条の四項に書いてあるのは、使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない、使用者等が貢献した程度といのは、じゃ、どういことを判断のファクターに入れるのかといことがこの規定ぶりでは明らかでないので、もっとそこははっきりとどういものかといことが裁判所が判断しやすいように具体的に記載しようとい趣旨で、現在の五項ができていんだと思ひます。

したがって、当然使用者側の貢献度として考えるべきファクターとして具体的に記載した規定になっている、そういうふう理解しております。

塩川委員 もう一点あるんですが、発明者が対価をめぐる訴訟を起す場合に、いわば第一段階として、まず対価決定の手續が不合理であるかが争点となることにより、発明者にとって訴訟遂行上の負担が増大することになるとい指摘をされておられるんですが、この指摘といのはどうなんでしょうか。後藤参考人、竹田参考人、それぞれお答えいただけますか。

後藤参考人 どのようなことを考えてそういうことをおっしゃっているのかよくわかりませんが、先ほどから議論になっていいますように、まず最初に両者で話し合っって納得感を高めることよって訴訟そのものを減らそうといことが一つの大きなねらいですので、その訴訟まで至らないプロセスで決着するといことはねらっているわけでありましてけれども、どうしてもそのプロセスで不合理が残るといことが万が一あった場合には、当然裁判を起す権利といのはあるわけですから、従業員の方で訴訟を起すといことだろうと思ひます。

負担がふえるかどうかといことについて、ちょっとよく私はお答えできないんですが。

竹田参考人 一つは、先ほど申し上げた証明責任の分担とも関連すると思ひますが、ただ、従業員側が不合理であること証明責任があるとなつた場合でも、また使用者側が不合理でないといことの証明責任を負う場合になつた場合でも、いずれにしても争点になることは、先ほど

言ったようなその要件をクリアするのはどういうことかといえば、従業員の意見聴取とか周知徹底とか再審査機関とか、そういうように争点の方はそんなにたくさん拡散するわけではないので、その点で裁判上の争点が明確化して、その点について裁判所の判断を求めるのが非常に現在よりも困難な訴訟になるとは考えられないように私は思っています。

塩川委員 竹田参考人にお伺いします。

相当の対価の算定根拠のことで、ことしに入ってからの一連の特許関連の判決ではかなりいろいろな面で考慮がされてきているというのは感じているんですけども、法案にもあるような「発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。」と、いわば今回の法改正に向けてのいろいろな審議ですとか実際の法案の案文も出されている中で、裁判所の方もかなりこの点を考慮して相当の対価の算定根拠にしているんじゃないかなと思うんですが、具体的に判決なりにそういうのがどのように反映されているものかどうなのか、少しその点をお聞かせいただけますか。

竹田参考人 このところ、著名な判決も数件出ていまして、その判決それぞれに使用者側の貢献度についての認定する基礎となる事実を分析してみて、全く同じというわけではないんですが、確かに委員の御指摘のように、従業者の待遇の面をかなり取り上げて、その点を使用者側の貢献度に評価した判決が出てきています。

だから、そういう意味では、私は、従来の判決の流れから見ると、使用者側の貢献度の中で、先ほど言った発明前の貢献度ということについては従来からかなり詳しく裁判所も認定してきていますけれども、発明完成後のそういう従業者に対する待遇の面を考慮している判決も出てきているということは、事実だと思います。

塩川委員 ありがとうございます。

石田参考人にお伺いいたします。

先ほどの冒頭の意見陳述の中でも、我が国の職務発明規定では、外国企業が我が国に研究開発拠点を設けることに悪影響を及ぼすことも懸念されるというお話がございました。

一方で、日本弁理士会がこの特許法改正案に当たって見解を出されておられて、そこを少し紹介しますと、日本の職務発明対価は、現行特許法三十五条の存在により世界のトップレベルになりつつある、やがて世界の研究者が日本の企業を目指す流れができるであろう、今、日本がアメリカと同様の研究者処遇制度に転換すれば、せっかくできつつある日本企業を目指す研究者の流れはしばみ、消失するだろう、そういうふうに述べてあるわけですが、経済界の一部に、三十五条を廃止してアメリカスタイルの契約にすべてを任せようという考え方があるときに、こういう弁理士会の指摘など、どのようにお感じか、その点をお聞かせください。

石田参考人 ありがとうございます。

結論として、私は特許法三十五条の廃止には賛成できません。理由は、現行法でもそうですし、また改正法案でもそうですけれども、一項、二項で法定通常実施権と予約承継権が規定されているわけがございまして、これによって日本の特許制度の、いわば経済産業の発達のためにというその原点であります企業における法的安定性や予見可能性につきましてこの一項、二項が担保しているという意味で、法改正の形ですべきだというふうに思っております。

そして、日本の優秀な研究開発陣が空洞化して日本から外国に流れるのではないか、そういう指摘、またはこれだけ高額の相当の対価によって外国の優秀な研究開発者が日本に来るのではないか、これにつきましては、一面的には私も企業経営の者として理解しています。しかし、雇用の流動性、または今世界的ないろいろの研究開発に対する処遇が非常に流動的、多様化しております。企業もいろいろの特許制度等については国を選ぶ、当然であります。研究開発陣が国を選ぶ、これも当然ですけども、この改正によってそれが阻害または後退するということは、私は全く考えておりません。要は、総合的にいろいろの政策の中で企業も国を選びますし、研究開発陣も国を選ぶ。したがって、国、行政挙げて総合的な配慮で対策をとっていくべきだと思います。この改正によってそれが阻害されることは全くないと信じております。

以上です。

塩川委員 ありがとうございます。

もう一問、石田参考人にお伺いいたします。

先ほど、冒頭の陳述の際に、今後の期待ということで述べられた一項目めですけれども、改正法案三十五条四項の不合理か否かの判断に当たっては、企業と研究者の間で契約が結ばれ、その契約が双方の意思を反映しているものであるならば、その契約はすべて合理的とされ、その内容が裁判において尊重されることと。お話の中で、その契約が双方の意思を反映しているものであれば、その契約がすべて合理的とされ、いわば裁判所の介入の余地がないようなものになるという趣旨のことをおっしゃっておられました。その辺、もう少し御説明いただけますか。

石田参考人 ありがとうございます。

結論を申しますと、今回の法改正は、現在、職務発明の相当の対価につままして訴訟が多発しており、その原因が退職者が原告になっていることなどが引き金になっているという認識のもとに改正提案が、合理的な方向に半歩、一步、二歩踏み出せる、そういうことで提案いただいていると思います。

したがって、この合理性の問題につきましては、基本は自助努力、そして企業においては、業態によって多様化しておりますけれども、そういう中で、この改正によって、今出ている、指摘されている問題を払拭する、これが法改正の目的であり、そうであるべきだというふうに私は思います。

そういう意味でいえば、せっかくそれに沿って、デュープロセス、適正な手続、労基法八十九、九十条も踏まえて、そして、説明責任、透明性をこれから踏んでいこうというときに、そのことについて依然として疑念を残すということについては、理解の仕方として適切でないということ、歯切れよく明快にそのように意見陳述をさせていただいたわけでございます。

以上でございます。御理解いただければ幸いです。

塩川委員 時間が参りましたので、終わります。本当にありがとうございました。

根本委員長 これにて参考人に対する質疑は終わりました。

この際、参考人各位に一言御礼を申し上げます。

参考人の皆様には、貴重な御意見をお述べいただきまして、まことにありがとうございました。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。(拍手)

第 159 回通常国会 衆議院 経済産業委員会 13 号 (平成 16 年 4 月 28 日)

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案 (内閣提出第三七号)

根本委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案を議題といたします。この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣審議官小島康壽君、知的財産戦略本部事務局長荒井寿光君、法務省刑事局長樋渡利秋君、文部科学省大臣官房審議官小田公彦君、文部科学省大臣官房審議官丸山剛司君、経済産業省商務情報政策局長豊田正和君、特許庁長官今井康夫君及び特許庁総務部長迎陽一君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

根本委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

(略)

吉田(治)委員 (略)

特許法の今回の法案の大きな問題は、審査を迅速化することと、それから、いわゆる「職務発明」という部分、三十五条という部分でございますので、その辺含めて御質問させていただきたいと思えます。

まず、特許法三十五条の法改正において、「契約、勤務規則」という言葉が出てまいります。このことについて、長官の方から、どの部分まで含められるのか、どういうふうなものが具体的に出てくるのか。

このことについては、私はぜひとも発言しておきたいのは、最終的にはこれは裁判でかかってまいりますね。裁判官が、この国会で、この委員会こんな審議がなされた、また附帯決議が例えば出たことというものは、多分ほとんど一顧だにされないと思うんですね。結果として裁判官は、出てきた法の条文と、それぞれ原告、被告側の弁護士さんの発言で判決を書かれるということになりますと、今回この特許法三十五条の「職務発明」についての議論は、法文として非常に大事だ、そして、それと同時に、法文が変えられないという場合であるならば、では、その部分、いわゆる指導、通達というふうなものが行政から出てまいります、またガイドラインという公の文書が出てまいります、これは非常に裁判にとっても大きな意味を持つと私は法曹関係の方にお聞きをしております。

その部分について、まず契約、勤務規則等についてどういうふうにお考えになられているのか、お願いをしたいと思います。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

現在、特許法三十五条、先生御指摘のように、「契約、勤務規則その他の定」によって、職務発明について、企業が研究者からのその権利の承継を認めているところでございますが、この「契約、勤務規則その他の定」、これは改正法でも同じ規定でございますけれども、その内容といたしましては、例えば、発明ごとに個別に取り交わされている契約、労働契約、労働協約、それから就業規則、それから、就業規則ではありませんけれども、企業が定めております報償規程とか職務発明規程、こういうものが広く含まれるということが通説でございます。

吉田(治)委員 今、労働協約という言葉等を言われましたけれども、では、そういう具体的な中身については、今後、この法案が成立を見たときに、特許庁として、どういうふうに広く公布をし、例えば指導を出すのか通達を出すのか、どういう形を考えていらっしゃるでしょうか。

今井政府参考人 今般の法改正におきまして、後ほど御議論があるかと思えますけれども、三十五条の改正で、何が合理的な手続なのか不合理な手続なのかということで、私どもは、審議会からの御指摘もありましたし、事例集という、言ってみれば解釈通達といいますが、そういう事例集というものをつくっていくことにしております。

その中で、今申し上げました労働協約、こういうものの位置づけ、これは今後、今回の法改正というのが手続をしっかりとしていこうということでございますので、労働協約というのが一つの大きな有力な手段になるということだと思いますけれども、そういうものをその事例集の中で、それ以外にもいろんなやり方がありますと、そういうことの中の一つの大きな例として位置づけていきたい、それをまた広報ないし一般的に御説明をしていきたいというふうに思っております。

吉田（治）委員 では、しっかりとした文書として、通達という形で出すということによろしいですね。

今井政府参考人 これは恐らく、審議会の議も経まして、御相談申し上げまして、文書の形できちっとして出ささせていただきたいと思っております。

吉田（治）委員 細かいことなんですけれども、本当につまらないことなんですけれども、三十五条の三項の「その他の定め」を「め」という言葉を入れたのは、何か特別に意味があるんですか。もともとの法文では「その他の定」と、「定」という字で終わりなんですけれども、改正案では「め」という平仮名を入れているんですね。これは何なんですか。

今井政府参考人 法律、個々に改正をするときに、新しい仮名遣いということで直している部分がございます。今回も、この「め」というのは、新しい仮名遣いということで御理解いただきたいと思っております。

吉田（治）委員 わかりました。それだったら結構です。何か特別な意味が含まれていたら、てにをは一点で随分法文というのは変わる、まさに裁判官が見たときに何なんだということになっては困りますので、確認をさせていただいた次第であります。

それで、その次の新四項の中で、「対価を支払うことが不合理と認められるものであつてはならない。」と規定されているんですけれども、読んでいてずっとわからないんですね。論理構成そのものがわかりませんし、場合によったら、裁判においてこれは従業員の側が不合理性を立証しなければならないことになるのか。この辺、先ほどの話にありましたように、事例集であるとか解釈通達というふうな中でどういうふうにこの部分は押さえられるのか、どういうふうに解釈をしていくのか。いかがですか、特許庁長官。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

今回の法律改正の趣旨は、企業の経営環境だとか経営戦略だとか社風だとか、それぞれの企業が違いますし、それぞれの製品も違います。そういう中で、職務発明についてどういうふうに決めていったらいいかといいますと、それを一番よく知っている発明者と企業とがきちっと議論をして決めていく、そういうものでやっていきたいということでございます。

その場合に、その決め方が、やはり企業と発明者の間では情報量でありますとか力というものに格差がございますので、そこを是正していかなきゃならないということで、それが不合理、特に手続的に不合理なものについては、最終的には裁判所でそれを不合理の場合には決め直すということが今回の趣旨でございます。

その場合に、確かに、不合理ということにつきましては発明者の方が立証していただくこととなりますが、これは言ってみれば手続でございますので、その手続が非常に自分はないがしろにされたとかいう意味で、ある意味ではその立証の難しさというのはそれほどでもないかもしれない。それから、具体的な裁判におきましては、裁判長の釈明権ということで、実際の証明の負担は企業が負っているのが通常だと思っております。

また、先生御指摘の事例集におきましても、その不合理で、こういうものはだめなんだ、これはだめなんだということにつきましては、事例集でもなるべく明確にしていきたいというふうに思っております。

吉田（治）委員 確認ですけれども、では、不合理の立証責任というものは発明者側、まあ大體裁判を起こす方は発明者側ですよ。裁判を起こす方がする、企業側はそれを被告として受けとめて対応方をしていく、そういう理解でいいわけですか。

今井政府参考人 そういうふうに考えております。

吉田（治）委員 それであるなら、立証責任というのは本当は使用者側にあるべきものではないんですか。先ほど長官言われましたよね、情報量にしても力にしても圧倒的に企業側が強い。強い企業側に立証責任がなくて、弱い方の発明者の方に立証責任を持たせる、これは矛盾してい

るじゃないですか、言っていることが。どうなんですか。

今井政府参考人 証明責任につきましては、今の法律でいいますと、やはり不合理であるということ立証するのは研究者サイドになりますけれども、この場合に、研究者のサイドといたしましては、対価を決定するための基準の策定に際して、協議をどのように受けたのか、どういうことであったのか、それから開示されているのかどうか、こういう自分が経験した手続を挙げて不合理性を主張して立証するというところでございますので、私どもは、それほど難しいことではないというふうに思います。

それから、実際の訴訟実務におきましては、現行法におきましても、相当の対価の支払いを要求するのは研究者のサイドでございますが、実際の訴訟実務を見ておりますと、幾らが相当の対価であるのかというのを立証しているのは、むしろ、裁判所の訴訟指揮によりまして企業側が負担をしているというのが現実でございます。

吉田(治)委員 この不合理性という文言が非常にわかりづらいんですね。「不合理と認められるものであつてはならない。」と。なぜこんな文言になったのか。審議会等があったという、立証責任の部分ですっきりするのであれば、この立証責任を企業側に明確化するか。何でこんな文章になったんですか、法作成の段階で。

今井政府参考人 それは、先ほど申しましたように、今回の趣旨というのは、可能な限り、双方が自主的に取り決めていくものを尊重しよう。それに対して行政とか法的に余り介入をするべきではないというのが基本的な審議会における議論でもございましたので、そういうものを踏まえて、このように、不合理なものについてはそれをもう一度裁判所が再チェックをする。基本的には、当事者、発明者サイド、従業者サイド、組合サイドといいますが、そういうサイドと企業との間のきちとした議論で決めていただくのが一番いい、それを逸脱するようなときに裁判所がこれに介入をするというのがいいというのが今回の考え方でございます。

吉田(治)委員 やはり、もうちょっとそれは、長官の一番最初の答弁にあったように、情報と力が弱い方に対して立証責任を緩めるということは私は必要じゃないかなと非常に強く感じるんですね。だから、合理的な場合であると認められる場合を除き無効にするとか、合理性の責任というものがやはり企業側にも必要になってくるんじゃないかなということを私は強く感じるということで、この問題についての議論は後ほどにさせてもらいたいと思うんです。

そして、今長官の方で、相当な対価という言葉が出てまいりました。これは非常に、極めて日本的な文章ですよ。パーセンテージも出てこなければ、何をどうするのかと。今、長官のお答えの中においては、要求されて、裁判所の方で、どちらかという企業側をと。相当な対価というのは、だれがどういうふうに、なぜ判断をするのか。よく言われているように、職務発明というのは、発明が終わって、何年かたって、会社の御縁も切れて、どうも考えたら、おれがやったものは大もうけしておるみたいやないか、それを、おれもえらい目に遭うたんやから少しよこせというふうに思うという一面もあると聞いておりますし、相当な対価の立証責任というのが、ここはちょっと非常に不明確というんですか、どこを相当なと言うのか。

本当は大臣に質問したいぐらいなんですけれども、日本というのはこれから海外から投資を呼ぶんですよ、国内経済厳しい中で。海外から投資をしてもらおうということは、海外のお客さんは何を考えているのかと。私は、この三十五条というふうなものは、単に国内問題、いわゆる味の素であるとか発光ダイオードであるとか、固有名詞出していかげすけれども、そういう問題が起こって慌てて国内企業のためにしたということよりも、どちらかという、この法文については、英語に直したときに、海外の企業が日本をどう見るか、私は非常にこれがあると思うんですよ、中途半端なままでいくと。

まず一点目は、この相当な対価というのは、もう一度長官、どう考えて、だれがどう立証するのか。二点目、英語に直したらどう直すんですか、ここの文章のところは。英訳するわけでしょう。外国の企業が日本へ投資をするといったとき、研究開発型企業を日本へ出してくる。日本人、優秀だ、いい人たちもいっぱいいる、研究者もいる、反対言ったらこれはリスクになりますね、職務発明というのは、海外投資からすると。

だから、リスクというものを考えたときに、読むのは英文ですよ。私たちは、相当な対価という、何となしに、ぼやっと、ああ、こんなものかなと。出てきた法文、高いな、安いな、ぎょ

うさんもうけはってええなということになりますけれども、そのところは物すごく大事だと思うんです。ここはいかがですか。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

確かに、これまで相当な対価ということで法律が書かれておりますので、それが幾らなのかというのがなかなか事前にわからない。したがって、裁判におきまして最終的に決まるということになりますと、企業は法的安定性がない。それから、一方、研究者のサイドからしても、自分の発明が幾らに評価されるのか、どの程度企業にとってポジティブな評価を受けるのかということも、相当な対価ということではわからないということでもございました。

したがって、今般の改正は、企業と発明者の間で議論を尽くして、その対価の決め方をルールを決めるということになりますと、それを裁判所が尊重するというにいたしておりますので、その意味では透明性は格段と上がった。

企業が、その中で、今まででありますと、オリンパス判決というのがございましたけれども、企業が幾ら中で企業内ルールをつくりましても、それを最終的に裁判所でこれでは足りないということになってしまっておったのが現実でございます。今度の場合は、両方の当事者が議論を尽くしてルールを決めた場合は、そのルールに従うということが大原則になります。恐らく、ほとんどのケースはそれに当たると思います。その決め方が非常に不合理であるとかいう場合に、裁判所はもう一遍原点に戻って、幾らが適切なのかということを決めることになりますので、その意味では、海外から見た場合の日本の法の、本件三十五条の問題というものの透明性は格段に上がったというふうに私どもは理解しております。

吉田(治)委員 それは本当に上がるんですかね。そういうふうな形で透明性というものがはっと理解できるんでしょうかね。その、事前のルールだと、でも、裁判によってしかこれは変わらないわけでしょう、最終的には。今、そういうふうには幾ら長官が言われても、不合理性だ、相当な対価だというふうな部分というのは、事前のルールだといっても、リスクがそこにあるわけですよ、海外から例えば日本へ進出している場合に。今の日本の企業の中にも、その部分というのはリスクが出てくる。

私は、相当な対価というものを否定する立場では決してありません。それは、研究者の側からすれば、やった部分はやはり成果は欲しいなという部分はあると思います。その部分というのが非常にわかりづらいし、皆言いつらい。その辺、いかがなんでしょうか。もう一度。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

今回の法律改正というのは、何度も繰り返しますけれども、発明者サイドと企業のサイドが意を尽くして、どういうルールで発明があって利益が上がった場合に分配するといいますが、そういう報償を与える、対価を与えるかということをきちっと決めるわけでもございます。

これまでの法律でありますとか裁判所の判断でいいますと、それは幾ら企業がそういう努力をしても、最終的に裁判所が、そうではないんだ、客観的にはこれが相当な対価なんだということを書いてしまいますと、それで全部覆るといえることがございます。今度は、その意味で、きちっとした手続を踏んでもらって、それが開示されれば、それが裁判所が相当な対価と認定するわけでもございますので、その意味で、相当な対価というものの法律上の概念が変わったというふうに思っております、むしろ、それがこれから主流になってくる。

そうすると、手続をきちっとして事前に発明についての規程をつくっていただく、これがこれからの企業の課題でもございますし、企業がその意味で、先生おっしゃった、発明者と向き合って努力をして、一生懸命、発明者の意向も酌みながら、それから企業の置かれている状況も説明しながら決めていったルールというものが、新しく日本における発明における企業と発明者の関係になるわけでもございますから、これは、私どもは、こういう新しい考え方で発明の奨励を進めていくことがよかろうということで、今回法律をお願いしたところでございます。

吉田(治)委員 英語に直すと、では、前の相当な対価と今度の相当な対価は、言葉が変わるんですか。

今井政府参考人 英語につきましては、アディクワットということでこれまで翻訳をしてきたそうでもございます。

今般は、その意味で、先生おっしゃったように、四項で手続がきちっとして決まってくる相当

な対価と、それから五項で、その手続が不合理なんで、最終的には従来どおり裁判所が決める相当な対価という二本立てになってくるわけでございますので、ちょっとそこのところ、やはり日本へ入ってこられる企業に対してこの三十五条についても大いにPRしなきゃならないと思いますので、翻訳等について十分考えさせていただきます。

吉田（治）委員 アディクワットという言葉が言われました。本当に、言葉一つで語感が、日本人も言葉は、同じ意味でも発音とか中身で違うんですから、ぜひとも守っていただきたいのと、先ほど言った解釈通達についても、これも英訳を出すということでもよろしいんですか。

今井政府参考人 ぜひとも、そうさせていただきます。きょうの御議論を聞かせていただきますと、私も、努力したいと思います。

吉田（治）委員 その中であと一つ、こうして今議論されたこの法案が通った後に、法の遡及という問題、これは非常に難しい問題でして、これはこの条文の最後の方に出てまいりますけれども、要するに、この法律ができてから後の発明についてこの法律が適用される、それまでの発明については従前の、今までの法律が適用されていくんだ、そういうふうに解釈してよろしいですか。

今井政府参考人 先生のおっしゃるとおりでございます。

吉田（治）委員 それなら、法律ができて、極端なことを言ったら、十年、二十年は新しい法律は適用されないということと同じことになりますよね。

つまり、先ほど申し上げたとおり、今の職務発明の裁判というのはほとんど、勤められた方がやめられる、もしくは定年退職を迎えられる、そして、なおかつ、その発明したものが商品化をされてよく売れたと。それには、やはり発明から販売まで、そしてその販売実績が積まれるまでというのは、十年、二十年かかるわけですね。

だから、きょうこの法案がこの国会で通過をしたとしても、今から十年、二十年、長官はお幾つになられるか、私が幾つになるか申し上げませんが、その年まで、私たちとしては、法案はつくったけれども日の目を見ない。裁判所の方は、この法案、いつの発明やということかというと、ようやく十年か二十年したら、あの法案がと。そのころになったら、この法案は実はもう古いものになってしまっているということは、なり得る可能性があるんじゃないですか。それがどういうふうに裁判というものの中で担保をしていくのか、どういうふうに働きかけをしていくのか。

例えば、これには大きく日弁連、弁護士さんの世界もかかわってくるでしょうし、司法と行政と立法という三権分立という非常に日本にとって大切な統治機構がありますけれども、そこに対してどう働きかけていくのか。これは遡及法でできない。遡及法でやったのは、残念なことに、わけのわからぬ東京裁判だけだったというのが今日本で現実にあるんですけれども、それができないのであるならば、どう行政として、これからこの部分、遡及という部分で担保していくのか。

今井政府参考人 先生御指摘のように、私が先ほど申しましたように、遡及させて新しいルールを既に発生している請求権に対して適用するということは、法的に非常に困難であると思います。それが附則で書いた趣旨、確認的に書いたものでございます。

ただ、本件については、研究者と企業が協議を尽くして一つのルールを決めて、今であったならばこういう対価が好ましいということを含めてみんなで決めるわけでございます。そういうものを司法の場において、新しい法律ができたこと、それから、新しい法律に基づいて発明者と企業が議論を尽くしてルールを決めて、これでいこうということを決められた、そういうものを、今後は、何か裁判が出てきた場合に、そういうものが参酌されるんじゃないかということを含めて期待するわけでございます。

また、この法律改正の趣旨、国会審議の趣旨については、私も、対外的にはきちっと広報していきたいというふうに思っております。

また、もう一つ、これは参考人意見陳述のときにも、竹田先生、昔の高裁の判事さんでございますけれども、お話がありましたが、もし両当事者が既に過去のものについて、既に過去のものというのは一応請求権が発生しているわけでございますけれども、新しいルールでそれを仕切る、新しいルールで解決していきましょうというような新しい契約を結んだ場合に、その契約の有効性ということについては、議論が最終的には裁判所の問題でございます、民事法の問題になる

うかと思しますので、私どもが申し上げることができないわけですが、一つ、そういう意味で、新しいルールに基づいて契約をし直す、個別の契約をし直すとしたときにそれが生きてくる可能性があるというのは、私どもとしてはそういう期待は持っているわけですが。

吉田（治）委員 期待だけじゃなくて具体的に、例えばいわゆる経済界、私は、大きい意味で言ったら、この問題は、大企業はもうよく見ているんです。中小企業の経営者が一番これは、ぴんときているのかどうかは別にして、町工場から発明によって大きくなった会社もたくさんあります、中小企業に向けてこのことをどういうふうに応報していくのか。期待じゃだめだと思うんです。

もう一つは、やはり司法の実務、裁判所がということになると、裁判所に対して訴訟を起こしていくのは弁護士ですから、例えば日本弁護士連合会であるとか各地の弁護士会とか、実際、実務に携わるこの二つの部分、これに対してどういうふうの特許庁として、これから、この法案の中身、またこれが決まった後の中身とか、附帯決議がついたら附帯決議の中身とか、広げていく予定であり、つもりじゃなくて、予定はどういうふうを考えていらっしゃるのか。

今井政府参考人 今回の法律は大変重い法律でございますので、法律ができましたとき、従来からも、地方について、地方で中小企業の方も集まっていたいただいて、説明会を随分やってまいりました。これを十分にやっていきたいというふうに思います。

それから、弁護士会の方につきましては、従来より、この法律の成立過程の段階において御相談を申し上げているところでございますし、この法律については基本的に御賛同をちょうだいしておりますが、国会審議の内容も含めて、議論を紹介させていただきたいというふうに思います。

吉田（治）委員 できるだけ、インターネット等も使っていただいて、多分、これはいつも、大臣、皆さんに話をするとき、広報をどうするかという旧来型なんですね。要するに、地方の商工会議所だとか商工会だとか、今、新しい会社で、いわゆるベンチャーを含めて、これから頑張るといのはほとんどそういうところに入らないんですね。先日も法改正があったように、まさにそういう企業は、自分らそういうところは関係ないと。こんなこと言ったらよくないですけども、そんなおっさんの集まりなんか行っても商売にならぬというふうな部分が広がっているということは、反対言うことやりづらい部分はあると思うんです。広くあまねく知ってもらうということに私はもっと傾注してもらおうと同時に、間間で、この大事な法案が終わった後に、特許庁から、こういうふうやってと説明をぜひともいただきたい。その辺いかがなんでしょうか。

今井政府参考人 私ども、前国会のときの御議論もありまして、中小企業の出願人の会社、約四万社でございますが、これにつきまして、全部それをコンピューターから打ち出しまして、中小企業に対する諸施策、知的財産、それから早期審査でございますとか特許の審査料の減免制度でございますとか、そういうものについてパンフレットをつくりまして、全社にお配りいたしました。これは出願をしている企業でございます。

こういうことについても、今後、この法律につきましての趣旨、それから注意事項、先ほどの事例集、こういうものも含めて対応していきたいというふうに思います。

（略）

中津川委員 （略）

この職務発明制度の見直しという点に関してお伺いしたいと思うんです。

そこで、この法案改正のきっかけになったというか、一つの事件といえますか、最近の訴訟、例の青色発光ダイオードであります。ことし一月三十日に東京地裁で、被告の日亜化学工業は原告の中村修二さんに発明の対価として二百億円払えという判決が出た。これはびっくりしましたよね。けたが二つ違う数字でしょう。もう大騒ぎで、日本国じゅうに激震が走った。

私、これは私なりに、会社の主張、それから中村さんの主張、そして裁判所の判断、これを比べて調べてみたんですが、何かどれもおかしいんじゃないかと思う部分がある。

まず、日亜化学工業ですが、当初中村さんに払った発明の対価がたった二万円ですよ。これは常識で考えられない、小学生のお年玉じゃないんですから。社員が汗水垂らして研究して非常に重要な大発明をした、その対価が二万円では、もうばかにするのまほほにしてくれ、何な

んだらう、この会社はというのがまず思いましたね。

では、中村さんの主張はどうかといいますと、これも首をひねっちゃうんです。詳しい経緯はわかりませんよ、だけれども、中村さんの提訴額が変化しているんですよ。当初は二十億円だったのが百億円になって、それから最後に二百億円でしょう。二百億円ですよ、これは。ちょっと想像できない額ですね。これを自分の勤務先、お世話になった会社に請求するという感覚、これもちょっとわからない。

日亜化学工業という会社は、調べてみましたら、二〇〇二年度の売り上げが一千百六十億円です。売り上げの二割ですよ、これは。利益といたら本当に、利益までちょっと調べなかったんですけども、これは到底払えないですよ。

中村さんは、ですから、社員であるから、この会社の設備を存分に使って、新しい装置だとか研究環境、そういうセッティングの中で、個人じゃ何にもできない、会社の設備投資で研究ができたというのは、これは会社あってのことで研究成果があったということのを忘れちゃいけないというのが僕は大前提だと思うんですね。

だから、先ほど私は人材こそが日本の財産だと言いましたが、それに法人だって入るわけで、トヨタやソニーだけじゃなくて、世界に冠たる会社、私もずっと中小企業を回って、本当にしもた屋風のところで世界で先端を行く部品をつくっている会社とか、たくさんあるわけですね。そういった会社こそが日本の産業の底辺を支えている、そういうことを何度も言ってきたんですが、だから、会社が一方的にそれこそ何百億円という巨額の支払いを社員に訴えられて払わなきゃならないという事態が、今までの日本では考えられなかったことなんですよ、これは。

もう一つ、裁判所なんです、これが私は何か問題があるんじゃないかと思っています。聞いてびっくりしちゃったんですが、裁判所は今回の発明について、その対価を六百四億円と認定したんでしょう。さっき二百億円で常識外と申し上げたんですが、この三倍ですよ。びっくりしましたね。売り上げの半分でしょう。これは、会社はつづれなさい、逆に言うと、これは払えませぬよというような、そういう逆説も成り立つんですよ。今、日本の会社で六百億円以上の利益を上げている会社は全部の法人を入れてどのくらいあるかということ、答えなくてもいいんですが、少ないと思いますよ。

だから、裁判所というのは世間の一般常識があるのかと思うんですね。財務金融委員会にいるような問題をやったんですけども、どうもわからない。

これは、何かこの問題というのは、裁判制度に対する不信感も与えたような気がするんです。だから、最近の裁判はおかしな判決が多過ぎるなと思ひまして、裁判官というのは、頭はいいんでしょうけれども、社会常識とか現場とかがわからないんじゃないか。そういう人が、今回の法案でも最後は裁判で決めるんでしょう。私、国会に来て、おかしいなというふうなことを日ごとに思って、この件でも特にそれを感じたんです。

今これは、裁判、控訴中ですから、何が正しくて何が悪いという、断定的に言うことはできないですけども、何か私は、今、私たち日本人の先輩たちが築き上げてきたよき価値観や伝統が崩壊しているな、日本が壊れてきているなという面も私は少し感じたんですね。何か国民と全く離れているところで行われてきている。

そこで、まず、長くなりましたけれども、一般的に会社が与える社員の発明対価はどれくらいなのか、それと、職務発明の対価をめぐる訴訟において原告が主張する対価というのは一般的にどのくらいなのか、お答えください。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

裁判につきましては、現在九件、私ども把握しておるのは、九件係属中でございます。

その原告側の提訴額は、数千万円から数億円、今先生がおっしゃいました青色発光ダイオード事件では二百億円、味の素事件では二十億円、日立製作所事件で十億円、オリンパス事件で二億円等々となっております。そして、昨日高裁で判決がございました日立事件の提訴額は約九千万円でございます。一方、それほど大きくないものもありまして、四千万円とか四百万円とかいうものもございます。

一方、企業でございますけれども、会社によりましてそれぞれ発明規程が違っております。基本的には、出願をしたときに幾ら払う、それから登録特許になったときに幾ら払うということが

ベースにございまして、アンケート調査によりますと、出願の段階で九千円、それから特許になりますと、平均でございまして、二万三千元、そして今度は実績補償というのがあります、その後利益が出てまいりますと、その利益に応じて企業が発明者に対して支払うというのが通例でございまして。

ただ、実績補償につきましては、業種ごと、それから企業ごとに随分違いがございまして。そして、企業の戦略それから社風、その他いろいろな要素がございまして、企業によってそれぞればらつきがございまして。

非常にラフに申し上げますと、非常に研究開発リスクが高いところ、要するに、一つの発明をするのに大変研究費がかかるようなところというのはリスクが高い、例えば製薬業界でございませうけれども、これは、もし、もうかった場合でもライセンス収入の〇・一％から一％程度の補償金を払うというのが今のやり方でございます。一方、それほど一つの発明にリスクがかかっていないといえますか、お金がかかっていないような自動車とか電機でいいますと、ライセンス収入の一％から一〇％くらい払っているケースもございまして。

以上でございます。

中津川委員 今お聞きして、みんなそれぞればらばらというところで、業種によっても違うし、会社の規模によっても違うというところで、だから、この法律ができてどの程度実効性が上がるのかな。一步、二歩前進ですよ。一步、二歩前進だけれども、最後の決定は裁判でやるということで、裁判官が、大学を出て、実社会で現場を知らない人たちですから、そういうので、その人たちが最後を決めてしまうというところに、本当にそういうルールというものができるのかどうかというようなのを、率直な、私、今疑問を持っているんですが、お答えにならなくて結構でございます。

そこで、附則第二条、もう一つ、確認しながら私見を述べさせてもらいたいと思うんですが、改正法は、施行後の特許を受ける権利または特許権の承継等に係る対価について適用されるというふうに規定されている。施行前の特許を受ける権利などの承継の対価については、今後二十年間、今の法律が適用されるんですね。だから、今施行しても、現在の特許については適用されないというわけですよ。

新しく特許申請が行われた場合は新法の対象となるんですが、問題が表面化してくるのは特許が実業界で大いに活用されてきたからということで、十年以上、通常かかるのかなという話もあるんですが、これでは、せっかく改正しても、実際にその効果を発揮するのが十年後、しかも、旧法の縛りのかかった案件が今後二十年残るという結果になってしまうということで、私は、この改正が早期に本当に実効あらしめるためには、例えば、当事者間の合意があるということであれば、現行法の案件であっても新法の枠組みで対応できるような方策を検討してもいいんじゃないかなと思ったんですが、経済産業省のお考えをお聞きします。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

改正法を改正法前の案件に直接及ぼすということは、やはり難しいというふうに思います。

ただ、きょうの御議論のように、立法府、それから行政府もそうでございますが、強いメッセージとして、やはりこの問題を新しいルールに基づいて対応していく、それは、発明者と企業との間の徹底した議論の中でルールをつくって、それを尊重していく、そのルールができた場合は裁判所はそれを尊重するというのが今回の法律の仕組みでございますので、その意味で、この立法過程におきます強いメッセージが出ますと、既存の案件の裁判にもそれが参酌されるということを私どもは期待しているところでございます。

また、これは、先ほどもちょっとお話し申し上げましたけれども、最終的には裁判所の判断になりますけれども、例えば、きのう特許になったような案件というのは、確かに、先生おっしゃるように、二十年近く権利が続くわけでございます。その間、幾ら実際に利益が上がるかわからないわけでございます。しかし、そのものについて、これまで観念的に発生している権利について、今度の新しいルールに従って支払いを受けますという個別の契約をもし結びますと、それは、それを裁判所が無効にするかどうか、私どもは、それは有効になるんじゃないかという期待をしているところでございます。

(略)

樽井委員 民主党の樽井良和です。

けさ方より同僚議員からいろいろ指摘があったと思うんですが、年金の支払いに関してはプライバシーだからというような発言もありましたけれども、議員というのは、そもそも、国民一人一人を株主として選ばれた一つの株式会社みたいなものであります。そういったことにおいては資産公開等もきちんとしていますので、年金の方を払ったかどうか、これぐらいのことはきちんと国民に説明する義務があると私は思っております。

まして、大臣が二十一年忘れたというようなことでありますと、うっかり八兵衛じゃないんですから、二十一年忘れていましたというような発言をしますと、国民の方は、だったら私たちも払わないよというような、そういうことを言われかねない、そういった立場にいるんだということ、こういったことを強く認識して、今後とも、きちんとそういったものを重く感じ取って、きちんと身なりを正してから行政をしていただきたい、こういうことを強く要望したいと思います。

そして、きょうちょっと時間が思っていたより短くなっておりますので、あらかじめ言っております質問よりちょっと削りましたり、あるいは順序を前後いたしますけれども、きょうは、特許法第三十五条の改正案について主に質問させていただきます。

まず、ちょっと冒頭、順序が変わりますけれども、青色発光ダイオードの判決、これが出ました。これについての感想を、大臣、お聞かせください。

中川国務大臣 先ほど中津川委員からお話がありましたが、これは、三権分立、議院内閣制のもとでの司法機関の判断であり、また三審制という制度もあるわけでございます。ただ、中津川委員も御指摘ありましたように、職務発明というのはどういうものなんだろうということが、国民の間でも、またもちろん関係者の皆さんの間でも非常に議論を呼び起こした、私自身も、この法案の勉強前のことでございましたけれども、非常に興味深く今後の成り行きを見守っているということでございます。

樽井委員 二百億円という本当にすごい額が払われるようになるという、ああいう判決が出て、かなり研究員、そしていろいろな企業もびっくりした、あるいは衝撃的であったと思います。

これも、そういった事実を踏まえて、今度の改正案を出される上にも参考になってきているんだ、あるいは、こういった改正案をする必要をそういったところからも感じ取っている方がたくさんいらっしゃると思うんですが、この改正案を出すに当たっての過程なんです、この改正案を出すに当たって参考にしていただこうと産業界の産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会、この委員の名簿をちょっと見ますと、研究者の立場、研究者の代表というのが極端に少ないわけでありまして、研究者の意見を企業あるいは官僚が封じ込めながらこの法案をつくっているような気がしてなりません。

実際、研究者のアンケート結果といろいろ見比べてみますと、最終的なこの法案の内容と研究者の気持ちというのが全然違っている。この不整合から、研究者の意見をきちんととったのかどうなのかということ、それと、この改正案の作成過程についてちょっと御説明ください。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

審議会には、研究者ないし労働界から委員に参加をしていただいております、連合の須賀委員、それから理化学研究所の丸山委員、それから東大先端研の渡部委員に御参加をいただいて、意見をちょうだいしたところでございます。

また、この審議会の検討に先立ちまして、過去十年間の全国の発明表彰受賞者約九十人にアンケートをお願いしました。また、二〇〇〇年の出願から抽出いたしました発明者、これは七千人にアンケート調査をいたしました。有効回答は、全国発明表彰受賞者で五十名、それから発明者で約二千四百名でございます。これをアンケート調査して、審議会の参考に付したわけでございます。

また、この改正案が、最終的に審議会が答申をまとめるに当たって、有力な発明者の御意見もちょうだいをしているところでございます。

樽井委員 アンケートの方はいろいろとられているようではございますけれども、要するに、アンケートの結果がこの法案にきちんと反映されなければ、もうとる意味も何もないわけでありまして。そう

いったところからきちんととって、研究者の立場というものもちゃんと考えた法律改正、これをしていかなければならない、そういうふうに思っておりますが、きちんとその辺はとられておりますでしょうか。

今井政府参考人 アンケートによりまして、発明の報酬、対価につきましては、今回の法案の一番の骨子は、研究者と企業がきちっと向き合って相談をして決めていく、その手続をしっかりと見ていこうというのが今回の法案でございますけれども、私どものこのアンケートに際しましては、発明報酬について使用者と従業者が決めていく、自由に合意をして決められるようにすべきだという意見が全体の四〇%近くございます。それから、ある一定の条件、まさに今度法案にしたような合理的な手続をきちっとやる、不合理でないようなきちとした協議が行われなきゃならないとか、開示をしなきゃならない、そういう条件があれば当事者間でそういうものを決めていっていいんじゃないかという、条件つき賛成というのが一〇%。

それから、反対という人が一〇%程度おられました、これは逆に、発明者は弱い立場にあるとか、そういうことでございますので、今度私どもが御提案申し上げました法案では、弱い立場というか、このアンケートではそういうことをおっしゃっていますが、それを是正するような手続をいたしておりますので、これもカバーできるかなと。

そうしますと、どちらとも言えないというのが二八%、わからないというのも一〇%ぐらいおられますけれども、おおむね研究者の生の声というのはこういうことであろうかなということで、これを法案に反映させた、審議会でもそれを踏まえて御議論があったというふうに思っております。

樽井委員 その内容なんですけれども、結局、研究者も発明者もこうしたらいいんじゃないかということに決まったというんですが、それは立場がどっちも違うわけなんですけれども、発明者の方は、この法案でより自分たちの発明や努力が評価されるようになると賛成の人は考えているわけです。そして、企業側で賛成の人は、より発明の訴訟の危険性が少なくなるんだ、こういうふうに考えているわけでありまして。この相反する立場の人が同じように同意していくという中に、研究者側と企業側と、賛成している人たちというのが、同じ文言の中で何か全く違ったビジョンとかイメージを持っているんじゃないかというふうに思われるわけでありまして。

この法律が例えば通っても、そういう何かあやふやな文章ですので、このようなことでは、まだ今後ともずっとぶつかっていくのではないかと思うんですが、その点についてどうお考えですか。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

研究者サイドからいたしますと、これまでは発明報償、職務発明につきまして、言葉はちょっとあれでございますが、企業が一方的に決めてもいいルールであったわけでございます。したがって、参画することができなかったわけでございます。今度の法律によりまして、そういう手続に参画して自分の意見も述べ、恐らく企業はそれを十分踏まえて発明規程をつけることになると思いますので、その意味で、研究者のプライドといいますか納得感といいますか、満足感というのは拡大するということは先生おっしゃるとおりでございます。

一方、企業の方からいたしましても、今のように、先ほど来議論がありますように、何年かたって裁判になって、それが昔払ったのが足りなかったというふうになりますと、非常に安定性が崩れますので、研究にも腰が入らないということになってしまうわけでございます。今度の法案では、きちっと研究者と向き合って協議を尽くして、議論を尽くして決めていく、その過程がきちりしておれば後々それを裁判所が評価することになりますので、それはそれで企業のサイドとしても予見可能性が高まるということでございます。

そこは、先生おっしゃったように二律背反ではなくて、むしろ両方が、自分の企業のことでもございますから一生懸命考えてまとめていくことによって、それが双方に利益があるというふうに私どもは考えて提案させていただいているわけでございます。

樽井委員 話し合いでだんだん企業と発明者の方が決めていくということなんですけれども、裁判所が評価する話し合い、そもそもこの法案では、企業と発明者の話し合いの過程を重視すること、これを大事にしておりますが、そんな、話し合いができていますとこんな訴訟とか起こらないわけでありまして。結局は、そういった話し合いがきちんと今までできていなかったか

らこそ、こういった争い事、いわゆる裁判ざたになってきたわけでありませう。

それで、研究者というのは社員なんです、もともと、そういった会社の例えば勤務規則、こんなものを一たん読んでからその会社に入っているのかどうか、こんなところも非常に疑わしいところでありませうし、研究者というのはもともと立場の弱い、従業員の中でもどちらかといえば少人数である、こういった立場であります。今後、こういった企業の技術者であるとか研究者、弱い立場でしかも人数が少ないですから、百戦錬磨の企業と交渉して、その交渉力あるいは勤務規則に対しての対応の仕方というのは、この差は歴然としていると思うわけでありませうけれども、この辺についてどういうふうにお考えでしょうか。

江田大臣政務官 今般の改正案は、企業と研究者の間に情報や交渉力などの格差があることを踏まえまして、職務発明の対価を取り決めるに当たりましては、当事者間の自由な取り決めにすべてをゆだねるだけではなくて、取り決めたところにより支払うことが不合理であってはならないとしているところがございます。そして、不合理でなければ、その取り決められた対価が相当の対価として裁判所にも尊重されてまいります。

具体的に不合理か否かということにつきましては、企業と研究者の間に情報や交渉力などの点で立場の格差が埋められるように、対価を決定するための取り決めを策定するに際しまして協議が行われたか、対価の算定について研究者の意見が聞かれたかといった手続面を重視して判断することとしているところがございます。

私も、私的なところではございますが、民間研究機関でバイオ医薬品の研究開発に十九年以上努めてまいりましたので、特許も九件ほどは持っておりますが、これまでは、やはり企業が定めた発明報償などの報酬規程によって対価が支払われておりまして、研究者においては意見を言う機会が少なかったというのは現状であるかと思ひます。七十六万人、日本に研究者がいらっしゃると聞いておりますが、ほんの一部の人しか退職後にこうやって裁判で訴訟を起こすことはできないというようなのが状況であったかと思ひます。

しかし、今般のこの改正案によりませうれば、従業者にとっては、みずからの意見を反映する機会が与えられるということは非常に期待されますので、私も実感としてそのように思ひますので、研究者の満足感は大いに増すものと考えております。ですから、研究者の立場においても十分配慮したものである、今般の改正案についてはそう思っております。

樽井委員 例へば、規程自体が不合理であるかどうか、これ自体がまたはっきりしないあやふやな部分でありまして、そもそも発明であるとか研究する段階において、一体だれがどれだけの貢献度があるんだとか、どれほどこれが利益をもたらすか、これ自体が漠然としたものであり、さらには、業種によつても、この場合は会社の力がかなりのものを占めていようというものもあれば、その発明者がかなりの力を持っていて会社の方は余りやっていないということもあると思ひます。

「プロジェクトX」なんかを見ておると、会社の方からは隅の方に追いやられた社員とかが奮起してやる、そういうパターンも多くて、就業規則、そういったものが全く当てはまらないというケースが多々あるんですが、実際に、じゃ、具体的にこの法律を適用するという段階になると、今回の場合、具体的にやらずに事例集ばかりで行政が進んでいくんですが、例へば、一つの発明。研究員、プロジェクトリーダーみたいなのを一人つくって、それを映画でいうならば映画監督みたいな位置づけにして、発明がちゃんとできた場合は企業の利益の何%をそこに譲りますよというきちんとした立場を設ける。それで、その監督責任のあるプロジェクトリーダーがその中の社員にそれを、山分けすると言つてはなんですけれども、きちんと配分するのは労働者側がきちんと取り決めるのかといったような具体的なことをしないと、そもそも会社の方にいたしましても、今の法律でも今度改正されても余り変わらないと思ひます。

株主なんかにしてもそうだと思ひます。実際にその会社に投資しておいて、何か画期的な発明ができました、万歳とは言えないじゃないか、結局は一体その利益の幾らを研究員が取っていくんだという、これがはっきりしないと、どれくらい取っていくんだということがわからないと投資もできない。

こういうことが投資家あるいは会社の立場としてもあるわけですから、具体的にやっつかないといけないうんですが、それを事例集だけで行政が進めていく、こういうことについてはどうい

うふうにお考えでしょうか。

坂本副大臣 先ほどから話が出ておりますように、今度の法改正では、職務発明の対価は、企業と研究者との契約、自由な契約を尊重する、こうなっていますが、審議会の議論も、実は、社風などの諸事情が千差万別だ、したがって手続を法律で厳格に定めることは避けるべきだ、こんな意見が、これも研究者側からも企業側からも出ているんですね。そこで、今般の改正案では、法律に厳格に手続を規定することはしなかったわけでございます。

ところが、中小企業など、職務発明制度に関する諸手続の準備や社内体制の整備が困難な場合もあるわけございまして、そういうために、各企業において具体的な手続を行う際に参考としていただけるようなものとして、事例集を作成したということでございます。

樽井委員 ちょっと事例にもないようなことなんですが、例えば外国における特許、これがそういった事例集にあるのかどうか。

それで、グローバルな企業にとってはこれは本当に大事な問題なんですけれども、これから絶対こういう問題が起こると思うんです。日本の研究者が外国で発明した場合とか、あるいは外国の研究者が日本で発明した場合、あるいは日米研究員が共同で開発した場合、もちろん会社は中国にあったりアメリカにあったりするわけです。

こういった中で、例えば、日本の企業がそういった研究を進めていっても、例えばその中に中国人であるとかアメリカ人であるとかの研究員もいて、そういった方々、当然愛国心の旺盛な方がいれば、ココム的なそういった技術漏れというような意味合いではありませんが、そういった研究した成果というものをとっていかれるとか、そういったことも十分考え得ることだと思うんですが、そういった外国における特許の問題、こういったものについてお考えでしょうか。

迎政府参考人 特許法三十五条の対価請求権につきまして、外国特許によって得た利益についてはどうなるのかということにつきましては、今般の改正案を検討いたしました審議会においても大変活発な議論を行ったところでございます。ただ、この点につきましては、現行三十五条が外国特許による利益について適用されるか否かについては、判例、学説とも二つに分かれておる状況ございまして、仮に我が国の特許法に、外国特許に基づく対価請求権も認めるというふうな規定を置いたとしても、それが国際的な法律の何を適用するかというふうなときに、日本法が適用されるというふうな保証もないというふうなこともございまして、今般は、その点については改正を見送るという結論を出したわけでございます。

ただ、最近の判例におきまして、日立製作所の東京高裁の二審の判決あるいは味の素事件の東京地裁の判決、この二つはいずれも、特許法三十五条の対価についての規律は外国特許による利益にも及ぶというふうな考え方に沿った判決を出されておるわけでございます。

したがって、こういった案件、いずれ上告等されるというふうなことにもなるかと思えますけれども、最高裁判所がどういうふうな判断をされるか、あるいはこういったラインで判例が定着していくのか、この辺については今後注視してまいりたいと思っております。

樽井委員 こういった問題、見送ったとしても、本当に起こったときにはやはり対処しなければいけないわけですから、きちんとほかの国ともそういった意識合わせするなりして、国際的なそういったルールもつくらなければ、今後、そのグローバルな会社からはどんどんそういった問題が出てくる。こういったことにぜひ対処するような基準あるいは取り決めなどもきちんとつくっていただきたい、そういうことを強く要請しておきたいと思えます。

それと、実際、この法改正が起こったとして、旧法時代、要するに前の法律で通った特許、これですべて訴訟が起こるんだとしたら、企業の予測不可能性はなくならないと思うんですが、この点についてはどうお考えでしょうか。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

現行法のもとで発生している請求権につきまして新法を適用するというのは、法理屈的には、法改正をしてもそこまで及ぼすべきことではないと思っておりますので、附則では確認的に、この改正法は新しい特許出願に適用するというふうに書いてございます。

ただ、立法府におかれまして議論、こういう議論が、メッセージが司法にも伝わって行って、裁判にこの今の改正法の考え方、これはやはり相当な対価そのものではない、新しいルールでございましてけれども、そういう考え方で発明者と企業が合意をした、そういうものが合意されている

のかというものを裁判所がしんしゃくしていただく。裁判所にしんしゃくしていただくということは我々は期待するところでございますし、また、先ほどお話し申し上げましたけれども、新しい改正法のルールに従った取り決めを、過去のものについてそれぞれの企業の研究者と企業との間で新たに契約で結び直すということになった場合に、これは先日の参考人で竹田元高裁総括判事がお話をされておりますが、これは裁判所でもそれを尊重することがあり得るのではないかとということでございますので、そういう手段を企業としてはおとりになるということもあろうかというふうに思います。

樽井委員 企業、研究者双方とも、本当にこういった問題については深刻な問題でありますので、今後とも、そういったことについての対応をぜひ力を入れてやっていただきたいとします。

そして、やはりこの国は技術立国という部分が非常に高い、そういうふうに私は認識しております。時間がないので最後の御質問にさせていただきますけれども、これは研究者が、結局、今回の青色発光ダイオードでちょっと夢を見れたと思うんですね。大学で理数系目指そうか、そういった方が、どんと大きな発明をすれば何か大成するかもしれないという夢が見れたと思うんです。それを例えばつぶしたりすると、どんどんとまた理系離れ、最近進んでおりますけれども、これは深刻な問題だと思っております。

私も、実は物理学、化学というのがすごく得意だったんですけども、何でこっちの方に、文系に途中で、高校まで理数系だったのに移ったかといいますと、やはり白衣を着て、まるで地下に潜ったように研究して、余り目立たない。私は目立ちたがり屋ですから政治家の道を選んだわけではありますが、そういった、何かちょっと虐げられたといったらむちゃくちゃ失礼な話ですけども、一生懸命やっているのに何か日の目を見ないところがあったり、こんなにすごい貢献をしているのにこんなに給料少ないんだろうか、そういう思いがあったりしたら、今後、ちょっと理数系で自分の人生のビジョンを描いていこうというような思いが、だんだん日本に少なくなってくると思うんです。

こういった中で、どんどんと技術立国あるいは未来の技術を開発させるために、やる気のある理数系に進んでくる学生を確保するためにも、またそういった理数系離れに対して、経済産業省としては何か策があるのか、この辺についてお聞かせください。

中川国務大臣 私は中学に入ったときに、物理と化学がもうとても難しくてわからなくて、嫌になっちゃって、仕方がなく文科系に行って、白衣を着ている研究者というのは物すごくあがれるわけでございます。

そういう中で、もちろん、先ほどから弱い立場とかいろいろ、それも大きな理由だと思えますが、やはりきちっと特許が認められて、そしてきちっとした対価があるということは、一つの達成感であり、満足感、それが金銭的に評価されるということだろうと思えます。

それ以外にも、きっといろんな満足感、極端なことを言うと、お父さん、お母さんから褒められるとか、家族からはよかったねとか、子供からよかったねということも、ひょっとしたら、ささやかかつ大きなことかもしれませんが、この三十五条職務発明というものは、そういうものをきちっと、達成感と同時に、さらに前へ進んでいこうということにもインセンティブを与えたいと思えます。

そういう意味で、理科系に限らずだと思えます、もっと一般的な話をして恐縮でございますけれども、自分がやりたいと思っていることに思う存分その能力と意欲が発揮できるような体制、御質問は理数系というお話でございますけれども、特に物づくりあるいは技術立国、知財立国を目指す日本としては、この特許法改正がさらにそういう分野で優秀な人材がすばらしい成果を与えて、そしてまた産業としても発展をしていく、国際競争としても優位に立っていける、国際的な貢献もできるというふうに資すればということで、この特に三十五条あるいはまた迅速化もそうですけれども、この法の改正の趣旨があるということをぜひとも御理解いただきたいと思えます。

(略)

江渡委員 (略)

次に、職務発明についてお伺いしたいと思うわけでございますけれども、青色発光ダイオード事件で随分この点が有名になったわけでございまして、また、この職務発明をめぐる訴訟というものがかなり頻発している感があるわけでございます。

ただ、この職務発明制度というのは、特許法の中において三十五条というたった一条の条文で規定されている制度なわけでございますけれども、我が国がこれから知財立国あるいは科学技術立国というものをきちんと目指す上においては、私は、やはり大変重要な制度ではないのかな、そのように認識しているわけでございまして、ですからこそ、今般のこの法改正におきましては、本当に慎重な審議というのは尽くさなければいけないなというふうにも考えているところでございます。

また、我が国の特許出願の大部分というのは企業からのものでありまして、そして、そのほとんどが職務発明でもあるわけであります。そして、その発明というものを知的財産として活用するということが、ある意味、これからの日本にとっては本当に重要だと私は考えております。それゆえに、企業と研究者がしっかりと協力し合えるような、そんな環境整備、すなわち、両者のバランスに配慮した職務発明制度の構築ということこそが、これからの日本にとりまして産業競争力強化に向けた大事なことだと考えているところでございます。

そこで、今般の改正案の趣旨についてお伺いさせていただきたいわけでございます。改正案というものは企業と研究者が協力し合えるような環境を整備することを目的としていると思うわけでございますけれども、企業と研究者の間で十分な意見交換ができるような環境というものがしっかりと整った場合におきまして、両者の意見が反映された契約が結ばれている場合には、この契約内容というものが司法の判断においても尊重されるべきではないかなと私は考えているんですけれども、いかがお考えでしょうか。

江田大臣政務官 先生御指摘のとおり、今般の改正案は、企業につきましては、対価の予測可能性を増すことによってその経営の安定化を図る、また、研究者におかれましては、自分たちの意見を述べる機会を通じて発明評価に対する満足感を増すように、すなわち、両者のバランスのとれた環境整備を図るものでございます。

具体的には、各企業の置かれた状況とか経営環境、経営戦略、社風については、その企業が一番熟知しているわけでございまして、この企業の経営者と研究者が十分な話し合いを行った結果として契約が成立している場合には、その契約の内容が司法の判断においても尊重されるようにするものでございます。

江渡委員 今回のこの改正案というものの、研究者と企業のバランスに配慮したというふうな改正案だと私自身は思っていますし、今のお答えでもそのようなものだなというふうに受け取ったわけでございます。

しかし、特許の権利というのは、出願後二十年間あるわけでございます。また、時効期間というものを考慮すると、さらにその期間を加算した期間、現行法が適用され続けていくということになるわけでございます。とするならば、現行法と改正法との異なった法判断基準によって、二重に機能し続けていくという事態を招いてくるわけでございます。また、現行法の第三十五条三項、四項というのが強行規定であるということを理由に、下級審の判例は企業にとって大変厳しいものになっているというのも現実なわけでございます。

それらの点すべてを勘案した上で、あるいは法の不遡及という原則もあるわけでございますけれども、そのことによって難しいということは十分理解しておりますけれども、やはり今言ったようなダブルスタンダードというのをなくしていかなくちゃいけないだろう。それゆえに、過去の発明についての対価に対しても今回の改正案の考え方というのをできるだけ適用するべきじゃないかな、私はそのように考えておりますけれども、いかがお考えでしょうか。

江田大臣政務官 現行法、特許法の第三十五条三項に規定されております相当の対価の請求権は、研究者が企業にその発明を継承した時点で発生しておりますわけでございます。本改正案を既に継承された発明に遡及して適用することによって、この既に発生している対価請求権の権利内容を変更するというのは、先ほどからも、これは困難なことであるわけでございます。

しかし、あえて申し上げれば、先生御指摘のとおり、新法で、研究者と企業が協議を尽くして対価を決定するための取り決めが策定された場合には、現行法のもとで既に発生している権利に

関する裁判につきましても、その取り決めに至った背景などの諸事情が考慮されることを期待しておるわけでございます。

江渡委員 この辺の部分というのはどうしても、司法の判断の部分があるわけですから、厳しい部分はあるかもしれませんが、できるだけ、今政務官の方からお話があったような形のものとして集約されていくなれば、非常によりよい企業と研究者の関係ができるのじゃないのかな、そう思っているわけでございます。

また、もう一点、新しい改正法の三十五条の四項についてですけれども、特に企業の社員に対する説明責任を果たすようにというふうに求めているわけですけれども、しかし、実際の企業運営ということを考えた場合に、私は、すべての発明を対象として、一つ一つ発明の対価について事前に説明するという事は難しいんじゃないのかな、そう思っています。

ですからこそ、あらかじめすべての算定について意見を聞いていなくても、まず、企業が算定した額をしっかりと支払っておきまして、そして、これに異議がある場合、きちんと研究者の意見を言えるというような、そういう仕組みをきちんと整えておく。そうやって実質的に研究者が意見を言えるような状況があれば許容されるんじゃないのかな、具体的にどうやって研究者の意見を聞くかとか、その辺のところはもう少し各企業の事情を勘案すべきではないのかなと私自身は思っていますけれども、いかがお考えでしょうか、お聞かせいただきたいと思います。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

個々の対価の算定につきまして研究者の意見を聞くという最適な手続につきましても、やはり業界ごと、企業ごとに異なっているものと思います。

大企業の場合は、九千人とか一万人とか研究者がおられますので、このそれぞれについて、多数の発明について、一つ一つ対価を事前に相談をして決めていくということではできないと思いますので、例えば、毎年毎年の支払いについては、まず計算式をつけた上で払っておいて、それに対して異議があるような場合には、社内のきちとした手続で、不服申し立てと申しますが、そういうような形で異議を申し出てもらって、それに誠実に対応するような仕組みをつくる、こういふことであれば今回の物の考え方に沿うものであるというふうに思っております。

(略)

井上(義)委員 今回の職務発明制度の改革によって、私は、研究者のいわゆる出願に対するインセンティブが非常に高まるだろうと。

そこにおのずとやはり戦略性がないと、むだな特許をいっぱい出願してますます特許庁の負担がふえる、だけれども知的財産立国は一向に進まない、こういうことにならないように、ぜひ戦略性ということについて、特にこれは、さっき申し上げましたけれども、国のやはり知的財産戦略とも密接にリンクしていることなので、ぜひそういう面での充実をお願いしたい、こう思います。

それから次に、職務発明制度について、これは先ほどからも議論が出ていますけれども、いわゆる現行法と今回の改正法のダブルスタンダードという問題で、先般、参考人の質疑の中でも弁護士竹田先生からも、立法府の立法趣旨、これはやはり司法判断に大きな影響を与える、こういう御指摘もございましたので、改めて私からも質問させていただきます。

今回の改正の趣旨は、現行制度の基本的な枠組みを維持しながら、現行規定の明確化を図ることが趣旨だろうと思います。一方で、改正法の附則第二条一項に法の不遡及が規定してあって、現在の判例解釈が持続されれば、現行法による報償制度と改正法による報償制度が長期間にわたって異なった法判断基準によって二重に機能し続ける、こういう事態になるわけです。

もちろん、解釈運用は専ら司法権の問題なんですけれども、立法府としては、これは私個人と言わなければいけないかもしれませんが、やはり制度の整合性と法的安定性を確保するという観点からは、この現行法と改正法との間のギャップを埋める解釈運用をぜひ司法当局に望みたい、こう思うわけです。このことについて政府はどういうふう考えているか、これもまた明確にしていきたい、こう思います。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

先生御指摘のように、現行特許法三十五条三項の相当の対価請求権は、研究者が企業に発明を承継させた時点でもう既に発生しているわけでございます。したがって、現行法下で発生している権利につきまして本改正案を遡及的に適用するということは、困難であろうと考えます。

ただ、御指摘のように、立法府としてこの法律改正の御趣旨を広く内外に明らかにすることによりまして、今後研究者と企業が協議を尽くして対価を決定するための取り決めが策定された場合には、現行法のもとで、今申しました既に発生している権利について、その裁判におきましても、この新しい取り決めの趣旨とか取り決めに至った背景などの諸事情が考慮されることが期待されるというふうに思います。

井上（義）委員 それと、今回の職務発明規定の改正の趣旨は、いわゆる合理的でないというふうに判断されることがないようにということで、要するに何をもって不合理ではないと認めるかという基準、これについては幅のある規定になっているわけです。

改正の趣旨を実際の場合で実現するためには、特許庁として相当なバックアップが必要だと思いますし、事例集を作成するというような支援策を考えておられるというふうに聞いていますけれども、いわゆる研究者の納得感とそれから企業の予測可能性を高めるということですから、この辺については相当難しい対応がこれから研究者、企業、双方に求められると思いますので、これまでの事例も含めて、特許庁としてこのバックアップをどういうふうにしていくのか、確認しておきたいと思います。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

中小企業などにおきましては特に、また大企業におかれましても、この新しい制度をつくるということは初めての試みでございます。発明者と企業が相対して、相談をしながら決めていくというのは初めての試みでございますので、なかなか迷うこともあるかと思えます。私も、その意味で、事例集をつくって、不合理であるから無理だというようなケースなどもなるべく明確にしていきたいというふうに思っております。

そして、新しい手続は可能な限り透明性のもとで、関係者が集まっていたらつくっていききたいと思いますが、そのつくりました事例集につきましては、今先生御指摘のように、中小企業にも十分に見ていただけるように、各地で説明会を開催してみたり、各経済産業局に相談窓口を設けるなどして、制度の普及啓発に努めてまいりたい、かように思います。

（略）

井上（義）委員 次に、先ほどの職務発明に関連して、これは参考人質疑でもお伺いしたんですけれども、いわゆる大学における職務発明、これは現行法上、大学における職務発明がどのように扱われているのかということと、それが今回の改正によって影響を受けるのかということについて、お伺いしたいと思います。

迎政府参考人 大学における職務発明につきましては、まず、法人化以前におきましては、文部科学省が定めた規程に従って研究者が対価を受け取るということになっておりました。

それが、国立大学の独立行政法人化が進むに従いまして、各大学それぞれ、独自の考え方に基づきまして、それぞれの職務発明規程というのを定めるということで、既に多くの大学でこういった整備がなされておるわけでございます。一例では、例えば大学が得た収入の経費を控除して、残りの四〇％を発明した先生にお支払いをするというふうなことを決めている大学もございます。

ちなみに、今回、特許法三十五条が改正されますと、これは企業のみならず、国、地方公共団体あるいはその他の法人にもひとしく適用になります。したがって、大学におきましても、企業と同様に、言うなれば大学の当局が一方的に決めるのではなくて、研究者、要するに発明を生む可能性のある先生方ですとか、こういった人と十分協議をして、そうしたものを踏まえて職務発明を取り決めていくことが求められていくというふうなことになるかと思えます。

大学関係の方々にもよくこの改正法の趣旨等を知っていただくということが必要だと思いますので、その辺は文部科学省とも連携をしてしっかりやっていきたいというふうに考えております。

（略）

坂本（哲）委員（略）

続きまして、中小企業に対するルールあるいは規程の作成、あるいは、先ほど言いましたような出願に対する助成というものについてお伺いをいたしたいと思っておりますけれども、今回の青色発光ダイオードの訴訟、裁判、判決にいたしましても、これが大企業であるならば、あるいは東京の方の企業であるならば、これほどのところまでいかなかった。中小企業であるからこそ、いろいろな問題がそこに凝縮されてしまった。原告と被告の感情的な対立も、あるいはそのルールの未整備さ、最終的には、結果として中村さんという優秀な研究員を日本からアメリカにやってしまった。中小企業ゆえに、そして、あるいは地方の問題であるがゆえに起きた課題ではなからうかなというふうにも思います。

そういうことを考えますと、今回の法改正でしっかりと研究者と向き合っ、社内ルールが充実できる、そういう企業にとりましては大いにこの法律を利活用できるというふうになりますけれども、なかなかそういう余地がない、そういう暇もない、あるいはそういうノウハウもない、先ほどからいろいろ御質問も出ているようですけれども、そういう企業が、あるいはそういう中小企業が大半でございます。しかし、案外、こういう社内ルールなんかにはむとんちゃくな企業ほど、そこから大きな発明をする、大きな技術革新をするというところがありがちでございます。そういうことを考えた場合に、もっときめ細かな形でのそういった社内規程、あるいは、いろいろな職務発明に関する社内でのルールの作成に対する、先ほど事例ということも言われましたけれども、もっときめ細かなマニュアルの提示、そういったものが必要ではないだろうかというふうに思います。

（略）

迎政府参考人 まず第一に、職務発明に関する明文の規程ですとか、こういったものを設けているかどうかというのを、今回特許法三十五条改正を検討する過程においてある機関がアンケート調査をやった結果を見ますと、大企業は、三百六十三社のうち、全然規程がないと答えたものは一社しかなかったと。しかしながら、中小企業では、百八十七社にお聞きしたら、三分の一に当たる六十三社がそういったものは設けていないというふうな御回答があったわけでございます。

今回、法律が改正されますと、こういった事前のルールを整備しておくかどうか、あるいはその整備に当たって必要な手順を尽くしているかということが大変大きな重みを持ってくるわけでございます。したがって、私ども、ことしの夏をめどに事例集を作成いたしまして、企業がこういったいろいろな手順を尽くされるということに役に立つような事例というのもつくりたいと思っております。

中小企業への配慮という点では、いろいろな形で、全国でこういったものを説明し、普及啓発をするというのみならず、各種の相談窓口ですとかそういったところでも個別に御相談に応じられるように、いろいろ支援がとれるようにやっていきたいというふう考えております。

第 159 回通常国会 衆議院 経済産業委員会 14 号 (平成 16 年 5 月 7 日)

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案 (内閣提出第三七号)

根本委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案を議題といたします。
この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として司法制度改革推進本部事務局長山崎潮君、文部科学省大臣官房審議官丸山剛司君、文部科学省科学技術・学術政策局長有本建男君、文化庁次長素川富司君、経済産業省商務情報政策局長豊田正和君、特許庁長官今井康夫君及び特許庁総務部長迎陽一君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

根本委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

根本委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。中山義活君。

(略)

中山(義)委員 つまり、私が言いたいのは、それだけ特許というものが大きな存在になってきているということを言いたいんですね。発明とかよその国のできないものが、やはり知的財産をとったことによって大変大きな力になる。逆に、外国にとられた場合には、それは大変な脅威になるわけですよ。

ですから、特許というものが、どれだけ大きく大臣がそういう存在を見ているかということをお先ほどから質問しているわけです。

ですから、職務発明やなんかの問題、三十五条の問題なんかも、そういう視点から物を見なきゃならないわけですね。やはり、ある会社で研究者が特許を生み出すということは、大変大きなことなんですね、その会社にとって。この辺の認識が欠けていると、三十五条の文言だけ幾ら変えてもだめだと思うんですよ。やはり社長が研究者のところへ時々は行って、よう、頑張っているかとか、たまには自分のうちへ呼んで一緒に食事するとか、評価というものがすごく大事だと思うんですね。国が知的財産を大変に思うように、企業も同じことを思わなきゃいけないというのがこの法律の趣旨だと私は思うんですよ。

結局、イノベーションというのは、やはり特許、発明だよ、新しいものをつくるんだよということがわからないと、この三十五条は、ただ文言変えただけでも意味がないんです。それと、三十五条をつかったことによって研究者から訴訟されることが抑制される、こんなけちな考えでこの法律を変えたら困るんです。私は、この法律を論議するときに、どれだけ企業にとって発明、発見が大きい、特許をとることが大きな手段になるか、こういうことが問われているんだと思うんですね。

だからこそ、すごいものができれば、それで会社がもうけられる。だけれども、その評価というものを、単純に、裁判で訴えられたじゃなくて、その前に使用者と従業員がうまく折り合っていくというのは、やはり使っている側に、いかに特許が大切か、いかに特許で、イノベーションとしてよその企業に勝てる力をつけるんだ、こういうことが確認をされなきゃいけないわけでしょう。

だから、私は、この職務の問題、規定の問題がいろいろありますが、やはりこれは、各企業に指導するためには、大臣、あなたたちが、ある会社でイノベーションをするときに特許というものはすごく大きい、こういうことに対してもっと社長はしっかり評価をしなきゃいかぬとか、そういうようなやはりインセンティブが必要なんじゃないでしょうか。

だから、むしろ大臣だって、大臣賞を出したっていいじゃないですか、すばらしい発明には、知的財産戦略本部長というのは総理大臣なんですから、本当にいい発明したら、総理大臣が官邸

に呼んで表彰したっていいくらいですよ。日本の企業がそうやって新しいイノベーションをつくるには、特許を主体にしていくんだというのがプロパテント政策でしょう。そのくらいもし経済産業省が思うのであれば、もっと発明者に対する評価というものを、お金だけじゃなくて、やはり国がそういうものを評価しなきゃだめだと思っただけです。

私たちだって、昔、電気はだれが発明したかとか何だとか、そういういろいろなものを読むのが大好きだったですよ。飛行機はライト兄弟が、その物語を随分読みましたよ。発明に対する工夫、そういうものに敬意を持っているんですよ。そういう敬意を持たないと、やはりそういう人たちが一生懸命新しいものをつくろうという気持ちにならないと思っただけです。私はそこが大事だと思っただけですが、この法律案に関して、大臣、どうですか。

中川国務大臣 今回御審議をお願いしているこの特許法の改正、特に三十五条に今、中山委員は言及されましたけれども、要は、私は、今回の条文だけではちょっと不十分だろうと思っただけですが、委員と同じような実は認識を持っておりまして、小さい子供が、将来は第二のエジソンになるんだとか、第二の平賀源内になってみたいものだというインセンティブを持てるような、法律じゃなくて、そういう環境づくりにひとつ役立てるようなものにしていきたいというふうに思っているわけでございます。

他方、この三十五条に限って申し上げますと、いわゆる職務発明でございますから、企業と発明者との関係ということで、これはなかなか難しいんだろうと私は思っただけです。いろいろな最近の判例等を見ていると、二百億円とかあるいは他方は二万円とか、これはわかりませんが、ルールを厳密化する方向に行っているということの流れは、この法律によって読めるんだらうと思っただけです。

例えば企業でいうと、企業にも経営の予測可能性とか、あるいはまた発明者の納得感とか満足感とか、その満足感が、知的財産本部の賞であったり、あるいはまた会社における昇進であったり、あるいは会社における報酬であったりと、これはなかなか難しいんだらうと思っただけですが、いずれにしても、これははっきり申し上げると、企業における発明なり発見なり新たな技術開発が、企業のみならず日本にとってプラスになっていくんだというためのインセンティブにこの法律を何としても活用していきたいということは、多分、中山先生と私と共有できているんだらうと思っただけです。

そういう意味で、三十五条についても、私も、実際やってみなきゃわからないというのは、条文を読んでいても、こんなことを言っちゃいけないんでしょうけれども、省内でも議論をされていて、企業との間できちっと話をするんだ、できなかったときには裁判に行くんだというんですけれども、要は、最終的には判決が決めるんだということで、それはそれで仕方がない。最後は話し合いがつかなければそうなるんですけれども、その前提をもう少しきちっと固めましょうという意味では、意味が大いにあるんだらうと思っただけです。

いずれにしても、日本の技術、日本は技術立国でなければならぬ、そして、そのためのインセンティブとして今度の特許法の改正があり、そして、それがきちっと発明者、あるいはまた企業であろうが大学であろうが研究所であろうが、それに対して役に立てるような体制づくりのために大いにこの法律の改正が役立っていくべきであるというふうな考えで、御審議をいただいているところでございます。

中山（義）委員 これは先ほどからずっと論議をしているんですが、要するに、発明者は発明の意欲を持って、知的財産というものが企業にとってすごく大切だ、それからもう一つは、国にとっても非常に大切な問題だという認識を共有するために、先ほどから、知的財産本部というのは骨太のそういう戦略を持っているのか、この知的財産をとったことによって国のイノベーションが進んだという一つの見解、もう一つは、企業としても、発明者が意欲を持って取り組むためにはこの三十五条をどう活用したらいいかという考え方を私は聞いているのです。

特許庁長官、ちょっとぜひ意見を聞きたいんですが、要するに、発明者がもっと意欲を持って、しかも、社会的にも知的財産というものはすごく大きなものだという評価を、例えば企業の中だったら企業の中で、うちのこういう研究員がこんな発明をしたということをもっと宣伝するとか、何かそういう、やはりやった人の満足感とか新しいものを生み出したということに対する評価が低いので裁判になったりなんかすると思っただけです。相当な対価というのは、ある企業がも

うかったから、そのもうけの何分の一が知的財産をつくった人間に行くという、そんなけちなものじゃないと思うんですね、会社全体でつくるわけですから。だから、その辺の見識をちょっと説明してもらいたいと思うんです。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

この三十五条の改正をする前にアンケートをとりましたところ、報酬について、やはり納得感が少ないというのもかなりございました。そして、報酬規程について参画をするということによって、この納得感が高まるということについての発明者の御回答が約半分ほどございました。

そういうようなことを踏まえて今回の法律改正を御提案申し上げましたけれども、先生がおっしゃいますように、そのみならず、この二十六日には発明協会百周年記念ということで、これは天皇陛下から恩賜の発明表彰がございます。その上に、通産大臣表彰、また特許庁長官表彰などもあわせて行うことになっておりますけれども、そのような国家的な表彰、こういうものをもっと拡大していくでありますとか、それから、先ほど申しましたけれども、納得感でいいますと、やはり会社の社業がこれで非常に順調にいったとか、そういうことも発明の意欲をかき立てるものでございますので、そういうものを企業がくみ上げてエンカレッジするようなことというのを、私どももいろいろ工夫をしていきたいというふうに思います。

中山（義）委員 今お話が具体的にありましたけれども、本当にやっってくださいね。やはり物を発明した人の話というのは、ノーベル賞をとってからお二人がいろいろテレビに出てきて、我々も興味を持って聞いているじゃないですか。だから、物を発明するとか発見するとか、やはり新しいものをつくっていくというのはすごく大きいものだと思うんですね。

だから、学校教育の中にも、そういう知的財産というものが本当にこれからの世界を動かす大きなものだという認識を持たせるように努力をしなければいけないと思うんですよ。それがないから何か裁判みたくなってみたり、知的財産というものを簡単に侵害する人が出てきたり、そういうことがないように、やはり知的財産というのをどうやって日本の国の産業に位置づけていくかということをもっと表に打ち出さなきゃいけない。そういう知的な国だということをもっと表に出していいと思う。

それをお願いしたいんだけど、日本人の特に悪いところで、そういうことが下手なんじゃないかと思うんですが、総理大臣なんかはもっと出てきてやらなきゃだめだと思うんですね。だって、物が発明されなきゃだめですよ、今の日本は。物をつくるのは、手が器用だからどんどん量をつくっているんじゃないかと、オンリーワンの世界にやはり会社がなっていかなきゃいけない、うちの会社しかつukれない。

そういう意味で、研究者に対しては、やはりもっと違った方式でそれなりの評価を与えていく。だから、対価というよりも、対価というとお金みたいなんだけど、やはり評価をもっと考えなきゃいけないんじゃないかと思うんですね。

大臣、本当に、大臣賞とかなんとかもっと掲げて、いい発明をした会社とか、会社も研究者も同時に、日本の国に貢献したというか、そういうことをやはりやるべきだと思うんですね。子供たちにも、こんな発明があるんだということをもっとやるべきじゃないですかね。その辺、いかがですか。大臣がもっとぶち上げてもらって、この知的財産というものを表に出してもらいたいと思うんですね。

中川国務大臣 すばらしい知的財産、知的財産というのはある意味では非常に幅が広いものですから、例えば音楽であるとかデザインであるとか、いろいろな分野になりますけれども、さっき言ったように、世界に冠たるものを日本が、日本人があるいは日本の組織、パワーがそういうものをつくったということに対して大いにインセンティブを与えてあげるということは、中山委員おっしゃるとおりであります。

その場合に、中川賞というのは余りちょっとぴんとこない、何か力が抜けちゃうのでありますけれども、例えば、ドイツでいうとマイスター制度、フランスでいうとMOFというんだそうなんですけれども、先日フランスへ行って勉強してまいりましたが、フランス語はわかりませんが、ベスト・クラフトマンシップ・オブ・フランス、MOFという制度があって、非常にこれは権威が高い。

ですから、これは、総理大臣であるか、もっと権威の高い方であるか、あるいは国権の最高機

関たる国会であるかは別にして、子供たち、若い人たち、あるいは功成り遂げた人間国宝含めて大いにやりたいと実は私自身思っておりまして、中川賞なんてつくったって、逆に、何だ中川が、年金払っていない者からもらってもしようがないじゃないかなんと、これじゃ困るわけですから、きちっとした権威のあるものでもってやるように、今実は皆さんとともにお知恵を絞りたいというふうに考えているところでございます。

(略)

近藤(洋)委員 (略)

職務発明の点について、大臣の御見解を伺いたいと思います。

この件については、同僚議員も数々質問がございました。はっきりしているのは、交通事故とはやはり違うんだということだと思うんですね。企業側の立場から見れば、ちょっと例えがどうかは別にしましても、要するに、交通事故で亡くなった方の損害賠償は、将来、生きて、こういうふうに、こうやって計算すると。要するに、損害賠償について、例えばお子さんを亡くしてしまった、そのお子さんの民事の損害賠償は、将来、この子供が生きていたらどれくらいになるんだろうという形で、一億円とか五千万円ということを判断するケースは裁判でありますね。

だけれども、やはり特許にかかわるものを、将来、これくらい、相当な対価というものを裁判所で果たして決め得るものだろうか。これは、裁判所というよりは、やはりその契約の中で明確にするということの方が、企業にとっての、企業という言葉があれですが、産業育成という立場からとって、職務発明でありますから、大臣が先ほどからおっしゃっておりますが、職務発明という分野においては契約ということが本筋ではないかと私は思うわけであります。

そして、その中で、大臣も、これは第七回知的財産戦略本部の会議、四月十四日の官邸の大会議室で、おやめになった福田官房長官も含めて、皆さんお出になって、会議がございましたが、この中で、知財戦略について、中川大臣は率直におっしゃっていると思うんですね。「特許法三十五条の職務発明につきましても、特に経済界、大学を含めて改正をしながら、これも皆さんの御意見をもう少し聞いてやっていかなければいけないと、そういうことを考えております。」と。

これは四月十四日の会議でございますから、法案はもうでき上がっているわけでありまして、この知財戦略本部、最も政府で重要な知財戦略を練る会議の席上で、大臣御自身が率直に、三十五条についてもいろいろ意見を聞いてやっていかなければならないという話をされておりました。条文だけでは片づかない話があるんじゃないかという話も先ほどございました。

やはりこの三十五条については見直す必要が、運用されてみて、また随時、考え方をやはり見直す必要があるのではないかと思うわけでありまして、大臣、最後に、この三十五条問題の今後の考え方について御所見をお伺いしたいと思います。

中川国務大臣 現行三十五条が、非常にある意味ではあいまいであって、トラブルがこここのところ裁判に持ち込まれて、いろいろ社会的にも注目されているわけでございます。

先ほどから申し上げているように、発明権者、そもそもこの特許法というのは発明した人に発明権が帰属するという前提に成り立っているわけでありましてけれども、職務発明ということになりますと、企業という一つの組織の中で、それがうまく、どういうふうに成功していくか。

企業ですから、当然、それが企業としての利益といましようか、発展につながっていくかというところの中で、企業と発明権者との関係をどういうふうにしていったらいいかというところが今回の三十五条の改正につながっていているわけでございます。そういう意味で、できるだけ発明にかかわった方々と企業との間でまず話し合いをしましょう、できるだけ話し合いをしましょうと。

ただ、私も、率直に言って、それで全部解決できるかということ、何しろ、今までにないことをつくったり、発見したり、発明したりするわけですから、これをもってすべてがうまく片づくとは、私自身も、正直素人ですけれども、わからない部分があるんだろうというふうに思います。

ただ、そのときには、もう詰めるだけ詰めておいて、最終的に納得いかないときには裁判という最終的な手続に入りますと。そのときには、その裁判の中でも、企業と発明者との間で話し合われたことが一つの判断の基準になりますよということによって、今までよりもはるかに、日本

人だからと言っちゃいけないのしょうけれども、お互いにこういうことはできるだけやらないまま、社員としてあるいはまた発明者としてうまくスムーズにいった方がいいのではないかという前提に立って、それでもできないものについての裁判という手続に移行するときのための必要性というものも重要ですねと。

あくまでも、きちっと企業と発明者、つまり従業員の方との間のぎりぎりまでの話し合いをして、そしてそれができない場合にはそういう方々との話し合いが前提になって裁判に移行しますねという意味で申し上げますと、この三十五条の改正というのは、今までに比べますとはるかに両者にとって、委員もよく御承知だと思いますけれども、企業にとってみると予測可能性の問題でありますとか、あるいはまた発明にかかわった皆様方にとってみまますといろいろな、納得感という言葉、これもよく我々政府側が使っている言葉でありますけれども、それによっていろいろな広い意味の対価が担保されるといいたいまいしょうか、約束されるという意味で、お互いにとってトラブルが起きないようにしていく。それで、トラブルが起きない、起こさせないのではなくて起きないようにするけれども、起きたときにはこういう手続に入っていきますよ、その前提として、発明者と企業側との間で十分な話し合いが事前にあったということが一つの前提、参考になりますよというのが今回の法律改正の趣旨だというふうに私は理解をしております。

近藤（洋）委員 スピードが命の知的財産の世界だと思うんです。三十五条も含めてやはり発展途上の部分がまだあると思っておりますので、随時、必要に応じて、政府からは言いにくいでしょうけれども、やはり改正も含めて考えていく法案ではないかということをお指摘しまして、質問を終わります。

ありがとうございました。

根本委員長 次に、田中慶秋君。

田中（慶）委員 （略）

特に、例えば日本で、発明裁判の問題一つとっても、これから大いに、その議論を今している最中でありましてけれども、例えば裁判所一つとっても、我々国会で十分審議をして、あるいは附帯決議をつける、きょうもそういう形になっておりますけれども、しかし、司法当局はこの審議状態や附帯決議には何の影響も持たないということでありまして。

それは、やはり決められた法律に、肅々としてそのことについてどうなっているかで対応する、こういう状態でありましてから、やはりそういう一連のことも含めながら、国会の審議というものは、今回のこの法案の審議についても、少なくとも時代からすればスピード感もないし、ある面ではおくらしているぐらいだ、このように私は思っているわけでありまして。

そのことも含めて、ぜひ今の審議を含めて、十分ではない、ですから修正すべきだということをお私にはさんざん主張してきたんです。合意を得られませんでしたから、修正は百歩譲ったにしても、しかし、今までの審議過程というものは、やはり裁判に十分反映させるためには、附帯決議でもだめで審議状態でもだめである、残されているわずかな支えというものはやはり通達じゃないかな。今までは、通達という言葉は余り使っておりません。はっきり申し上げて、今井さんの答弁によっても、現実問題として通達ではなくして従来の一連のことを積み上げてみたいと考え方でありましてけれども、通達を出すかどうか、このことを十分聞かせていただきたいと思っております。

今井政府参考人 これまで、私ども、事例集ということで御説明してまいりました。これは、審議会の答申で、不合理な案件のようなものについて明確にするために、中小企業などもわかるように事例集を作成するべしということでございました。したがって、私どもはこの八月をめどに事例集というものを作成する予定でございます。

しかし、事例集の性格でございますけれども、先生今通達とおっしゃいましたけれども、私どもとしては、改正特許法の三十五条の条文の解釈に関しての通達、行政府として責任を持つ形でこれを出していきたいというふうに考えております。

田中（慶）委員 ぜひ通達を徹底していただきたい。せめてものそれが、司法当局が参考にするということがありますから、ぜひそうしていただきたい。

特に私は、今回の通達についてもさんざん議論してまいりましたけれども、今度の法案の中には、それぞれ企業における就業規則とかという形、それに準じることになっておりますが、就業規則というものは一方的なものでありますから弱いわけでありまして、そこで、国際的ないろいろ

なことを含めて見たときに、もう既に、また一部の企業で始まっている労働協約、これは二年、三年ごとの見直しも含めてやるわけでありますから、時代の背景に十分対応し切っているだろう。この労働協約の問題を含めてどう考えておられるのか、お聞かせいただきたいと思います。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

特許法三十五条、現行法におきましても「契約、勤務規則その他の定」ということで規定されておりますが、この中に労働協約が含まれるというのは通説でございます。したがって、恐らく労働協約を否定するというような裁判にはならないというふうに思います。

それから、今般の議論、法律改正の趣旨が、発明者と企業との間で十分話を尽くしてやるということでございますので、その意味で、おっしゃるように、労働協約という一つの手続、きちっとした手続を踏んだものが今後一つの有力な手法になるということをおもは考えておきまして、これも含めて、先ほどの通達、事例集の方に明示させていただきたいというふうに思っております。

田中（慶）委員 ぜひ労働協約の中に十分反映できるようにしてほしい。ということは、就業規則は労働協約じゃないですから、就業規則イコール労働協約みたいな解釈をされると司法当局は戸惑うと思いますから、そのことを含めてちゃんとしてほしい、このように思っております。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

今、就業規則の問題だというふうに理解いたしますが、おっしゃるように、就業規則というのは、今度の法律は、具体的にそういうものをつくるときに、きちっとした議論が行われたかどうか、協議が行われたかどうかというものをきちっと見ていくわけでございますので、労働法上の就業規則という形をとっていても、きちっとした議論が行われていない、協議が行われていない、開示がされていないということになりますと、改正特許法三十五条では不合理なものというふうに見られる可能性があるわけでございます。

田中（慶）委員 その上においても、私は、労働協約という、何か労働協約ということだけで食わず嫌いになっちゃいけない。はっきり言うと、これは労使における憲法みたいなものでありますから、これは今回のような発明の対価についても十分反映をされていくわけでありますから、そのことをよく認識をされて取り組んでほしい、これを要望しておきます。

特に私は、今回の特許法改正は十分ではないと申し上げているのは、中小企業についてこの法案が十分生かされるかどうか、非常に疑問に思っているわけでありまして、中小企業の人たちは、この問題によってある面では存続の危機すらあるわけでありますから、そういうことを含めて、中小企業に対する相談やあるいは支援体制を含めて、今回のこれらについて、特許庁を初め、あるいは経済産業省としてどういう取り組みをなさるのか。この辺についての考え方を、最初に今井さんから考え方を、そして経済産業省として大臣に最後を締めていただきたいと思います。

今井政府参考人 御指摘のように、これまで、審議会を始めた後、企業のアンケートをとりました。そのときに、職務発明に関しましてまだ明文の規程を持っていないという回答でございましたのが、中小企業で三分の一ございました。こういう企業にこれからこの新しい改正法というものをきちっと御説明をしていかなきゃならないというふうに私どもとして考えておきまして、特許庁としては全力を挙げて対応してまいりたいというふうに思います。

田中（慶）委員 大臣にもう一回答弁を求めますけれども、いずれにしても、私は、この特許法の問題等については、国際的な全体の見直しを含めているいろいろな国々が行っている、そして、特に我が国の産業構造というのは中小企業が多いわけでありますから、大企業はそれなりに十分、みずからの力で、自己責任においてできると思いますけれども、中小企業の人たちは大変戸惑うわけであります。全体の九〇％以上が中小企業なんですから、そのことに力を入れ、そのことに十分な対応策、支援対策をしていただかないと、仏つくって魂入れず、こういう形になってしまうと思いますので、十分それらについての対応をお聞かせいただきたいと思います。

坂本副大臣 事例集を整備しまして各中小企業に配慮する。それから、説明会を全国各地で開催することはもちろんですが、各経済産業局がございませぬ、七カ所、そこに特許室を設けて相談を受け付けるなど、中小企業への制度の普及啓発に特に努めてまいりませぬでございます。

田中（慶）委員 いつも役所から流れている文章は、はっきり申し上げて、みずからがやったという、そのことを強調する意味でわかりにくい点がいっぱいあるわけでありませぬ。

特許というのはこれからの日本の、経済を初めとする国の産業政策の柱になっていくわけであり、大臣、そのことを十分に力を入れてやっていかないと、今の例えば融資制度とかいろいろ含めて、いろいろなペーパーをつくってありますよ。しかし、全然それは相手の立場で物事をつくっていない、むしろ役所が自分たちの立場で、こういうことをやった、やったというあかしのためにあるようなもので。

しかし、今回の法律はスピードを持っていろいろなことに対応していかなければいけないわけであり、中小企業という日本の産業構造を十分反映して、そのことを、最後にあなたの考え方をお聞かせいただきたいと思います。

中川国務大臣 まず、先ほども申し上げましたように、日本は技術立国として生きていくというか、それしか生きていけないと言っても過言ではないんだらうと思いますが、そのためには周辺整備、人々の知恵やあるいは企業や大学等々の知恵をどうやってうまく産業化していくなり国力につなげていくかということが大事なんだらうという意味で、田中委員が御指摘のとおりだと思います。

それから、前にも、これは中小企業事業団法等々のときにもパンフレットがわかりにくいじゃないかという御指摘、たしか田中委員からもいただきましたが、やはり間違っていなければいいじゃないかというだけのパンフレットじゃ意味がないわけですから、パンフレットというのはわかってもらわなければ意味がないわけですし、そういう意味で、また田中慶秋先生のいろいろなお知恵をいただきながら、パンフレットはとにかく相手にわかってもらう、極端に言えば、中学生、高校生がとんでもない発明をするための一つの触発になるかもしれないぐらいの意識を持ってパンフレットができるように、また引き続き御指導いただきたいと思います。

田中（慶）委員 時間が参りましたので終わりますけれども、いずれにしても、これは日本の国策としてやっていかなければいけない問題であります。

事例集なんというのは、もうドイツではそれもなくなそう、見直しをしてスピードを求めようという、こういう状態で今やろうとしているわけであり、そのことを含めて、事例集、事例集なんていったって、これはある面では過去の問題になりつつあるわけであり、やはりそれぞれ先取りした政策を十二分にするようにお願い申し上げて、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

根本委員長 次に、塩川鉄也君。

塩川委員 日本共産党の塩川鉄也です。

最初に、職務発明制度について質問させていただきます。

日本弁理士会が昨年まとめた見解の中で、「日本の職務発明対価は、現行特許法第三十五条の存在により世界のトップレベルになりつつある。」「第三十五条の精神は決して古いものではなく、日本が、そして世界が果たせなかった高邁な理想に向けられたもので極めて近代的なものである。」と指摘をされております。

この特許法第三十五条の意義について、大臣はどのように評価をされておられるのか、その点を最初にお伺いしたいと思います。

坂本副大臣 御指摘のとおり、特許法第三十五条を廃し、米国と同様、職務発明の取り扱いをすべて企業と研究者の間の契約にゆだねることとした場合、次のような問題が生ずるわけでございます。

終身雇用が残っております我が国の雇用関係の状況のもとでは、必ずしも研究者の意思が反映されるとは限らない、研究者にとって不利な契約となるおそれもあると考えております。企業側から見ても、大企業では研究者との間で契約を結ぶことは現実問題として非常に困難であるとも言われております。

我が国の企業と研究者の関係を前提にする限り、すべてを当事者間に任せるには問題が多いため、今般の改正案では、現行制度の骨格は維持しつつも、その問題点を改善することとしております。

各企業の経営環境、経営戦略や社風を理解している研究者と経営者が真摯に向き合って議論し、両当事者で納得する形で決定した取り決めであればそれを尊重する、いわば手順を踏むということ

とでしょうか。これによって各企業が研究者の意見をよく聞くなどして対価を決定するよう努力するようになれば、研究者は訴訟に訴えることまでもなくとも自分たちの意見を反映させることができるようになり、発明評価に対する満足度が高まるとともに、我が国企業に優秀な研究者を集めるための一助になるものと考えております。

塩川委員 大臣に確認の意味で質問させていただきますが、この特許法三十五条を撤廃するという立場には立つものではない、そのように思いますが、その点はいかがでしょうか。

中川国務大臣 特許法三十五条の、発明権者が特許権を保有する、それを、通常実施権、専用実施権でいろいろ差が出てきますということについてどういうふうにご利用を決めるかということが今回の法の御審議いただいているところでございますけれども、そもそもこの三十五条によって企業と研究者、従業員との関係を円滑にしたいということが趣旨でございますので、それについて根本的な変更をするということについては、考えておりません。

塩川委員 すべて契約に任せるという立場ではないという点で、その範囲でお聞きしたいんですが、やはり企業と従業者の立場というのは対等というふうには現実には言えないだろう。私、従業者がやはり弱い立場に置かれているというのが実態だ、このように思いますが、その点はいかがでしょうか。

今井政府参考人 今般の法律改正案は、企業と発明者の間で協議を尽くして、またそれを開示してもらうということでございます。

これは、それによって手続的にきちっとしたものをつくっていただくということでございますけれども、やはりおっしゃるように、企業と発明者の間では格差、立場の格差というのがございます。その格差のあることを前提にしまして、対価を決定するために取り決めを策定するに際しては、今申しましたように、企業と研究者の間で十分な協議が行われたか、そして開示されたかという手続面を重視して対応していきたいというふうに思っております。

したがいまして、企業は、不合理な手続であったと裁判で判断されるようなリスクを低減するために、いわば優越的な立場を利用して研究者の意見を聞かないで一方的に対価を決めるということは避けて、研究者と真剣に話し合うことによって本件に対応していただけるというふうに考えておるわけでございます。

塩川委員 この点は、今格差があるというお話がありました。この特許法の改正に当たっての日弁連の意見書でも、「使用者と従業者の力関係の中で従業者が弱者の立場にある」「対価決定の手続については、使用者と発明従業者の交渉における力関係の絶対的格差を重視しなければならない。」このように述べています。

その上でお聞きするわけですが、この日弁連の意見書では、「対価の決定の手続を、使用者等に対し従業者等が一般的に弱い立場にあるにもかかわらず形式的には対等な当事者間での契約や勤務規則等として処理されるのであるから、公平の観点から定められるべき主張・立証責任の分配としては、使用者側にその「合理性」についての主張・立証責任を負担させるのが妥当である。」とありますけれども、この点、改正案ではどうなるのでしょうか。使用者側の負担ということになるのでしょうか。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

今般の改正案におきましては、職務発明の対価について、基本的にはこれらの、おっしゃる当事者間で自主的に取り決めた対価であれば、その取り決めが不合理でない限りその対価を尊重するというようにしております。

また、取り決めによることが不合理であることの証明責任につきましては、証明されて利益を得る者が証明責任を負担するという民事訴訟法の原則にかんがみますと、この五項の基準に基づいて対価の支払いを求める、五項で裁判所に相当な対価の支払いを求める利益は研究者側にございますので、原則として研究者が負担するというふうになるわけでございます。

ただ、研究者が、対価を決定する取り決めの策定に際しまして協議を受けた状況とか、対価の算定の段階での意見の聴取の状況など、自分の経験した手続を挙げて、これは不合理ではないのかということを経験して主張、立証するというのは、比較的容易なことというふうに考えておるわけでございます。

また、現実の訴訟実務におきましては、企業と研究者との間で証明能力の格差がある場合には、

裁判所が訴訟の運用という形で、研究者が証明責任を負うことになっている事項につきましても、企業の側が事実上の証明の負担を負うことになっているというのが実情でございます。

塩川委員 研究者側の負担になるというお話がありました。

そうしますと、本法案では、発明者が対価の額について裁判で争う際に、協議状況ですとか開示の状況、今お話もありました、意見聴取の状況などが不合理なものであってはならないという条件を設け、これが不合理と認められる場合に初めて対価の額そのものを争うことができるという段取りになると思うんですが、そういうことでよろしいでしょうか。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

おっしゃることでございます。

ただ、今申しましたように、現実の実務につきましても考えますと、企業と研究者との間で証明能力の格差がある場合には、裁判所の訴訟運用がなされることによって、研究者が証明責任を負うことになっている事項につきましても、企業の側が事実上の証明の責任を負うことになっている実情があります。したがって、証明責任が研究者側にあるとしても、研究者にとって訴訟を提起するということの障害に、それほど大きいことになるというふうに考えておりません。

塩川委員 いや、今までよりもハードルがふえるという形になる。訴訟においてはハードルがふえるという形をとるわけですね、実際には、当然のことながら、対価の額そのものの前に開示の手続、手続面についてのハードルが一つ加わるということになるわけですね。

今井政府参考人 御指摘のとおりでございます。

ただ、今のハードルと申しますのが手続的なものでございますので、非常にある意味で立証しやすいといえますか、訴訟で、こういう事実があった、これは私は不合理であるということの説明するわけでございますから、その意味では従来の対価の額というものに比べて、もちろんそれが新たに証明責任を負うわけでございますが、それほど大きな負担にならないというふうに私どもとしては考えているわけでございます。

塩川委員 いや、今までよりもハードルがふえるというのがあるわけですから、実際、今度の法改正に当たって、発明者の特許の対価請求権をめぐる訴訟において発明従業者側の挙証負担が大きくなり、事実上訴訟を抑制する効果をもたらすと私は思います。

その上で、実際、対価の額について争う場合にも大変、現実には厳しいというのも実際だと思うんですね。

例えば、日本経済新聞に「簡単じゃない 職務発明裁判」という特集記事がありました。この中では五つのハードルを例示しております。

例えば、「特許の書類に名前を連ねているだけでは発明者とみなされない場合がある」、管理者として書いているような場合があるからということが一つ、コスモ石油の裁判の事例を挙げて紹介をしていますし、二つ目には、弁護士を見つけるのも大変だと。「経験豊かな弁護士のほとんどは大企業側についており、大口顧客を敵に回すのを嫌がることも多い。」こういう話も出ておりますし、三つ目に、「次のハードルは時効」ということで、時効についても実際にはなかなか、発明者側にとってみれば大変なものになってくる。四点目では、特許による独占利益の問題もハードルとなっている。五つ目に、発明に対する貢献度を証明する。実際にそれで取り分というのがどの程度になるかといっても、争っている中ではそんな大きなものに現実にはなっていないというように、私、具体的に見ましても、相当な対価の額について争う、今の、現行の状況だけとって、従業者にとって立証するのが大変難しいと率直に思うわけです。

私は、そういう意味でも、やるべきことは、本当に研究者の待遇改善にこそ努めるべきだと率直に思います。

(略)

塩川委員 今の話にもありますように、いろいろ所属機関の内や外での活動についての自由度、これは結構だと。給与とか昇進についても、まあまあいいかもしれないと。それに対して、やはり研究成果に対する特別の報酬についての満足度が極めて低いというのが、これは公的な機関や大学もそうですけれども、民間企業でもこの辺が顕著にあらわれているわけです。

私、そういう点でも、この現状の研究者や技術者の人の待遇改善にこそ率直に取り組むべきだ。そういう点で、具体的にアメリカとかヨーロッパとの比較の事例というのは、調査をされたことがあるのか、その点を含めてお聞きしたいと思うんですが、いかがでしょうか。

今井政府参考人 お答え申し上げます。

ヨーロッパにつきましては、ドイツがやはり日本と同じように職務発明的な規定がございますので、ドイツの状況は把握しております。フランス、イギリスは使用者主義で、もともと発明者に権利が帰属せずに、企業に直接帰属するところがございますが、これも状況は一応把握していることでございます。

アメリカにつきましては、これは雇用が非常に流動化しておりますので、日本のように長く、特許期間、例えば十年、二十年にわたって報酬を得るというのではなくて、それぞれの雇用契約で、その雇用契約の条件の中に、いわば給料の中にはないしはストックオプションの中にこういう発明の対価が観念的に入っている、こういうふうに考えております。

塩川委員 研究者、技術者一般の待遇改善ということを真剣に取り組むときじゃないかなと思うんです。

そういった意味でも、日経エレクトロニクスの三年前ぐらいの調査というのを特許庁の方から紹介してもらいましたけれども、アメリカに比べても、日本の研究者、技術者の方が満足度が極めて低いということがありました。では、ヨーロッパと比較しているのかといたら、ヨーロッパとの資料はないんだというんですけれども、こういう実態で、本当の意味で現場の改善に努めることができるのか。

そういう点でも、大臣に率直に、民間の研究者、技術者の方の待遇改善に真剣に取り組むよう企業にも促していただきたい、その点思うんですが、大臣、いかがでしょうか。

中川国務大臣 もちろん、研究者の皆さん方が研究に専念できるような環境を、企業だけではなく、大学等あるいはまた純粋な研究機関を通じてやっていくことは非常に大事なことでございまして、その点、いろいろな方々から、欧米に比べて日本はこういうところが劣っているよというような話は時々聞くことがございます。

総論で申しわけございませんけれども、日本の研究者ができるだけ長期的に自由に、思い切っでできるような環境づくりを充実していくことが必要だろうというふうに考えております。

第 159 回通常国会 参議院 経済産業委員会 17 号 (平成 16 年 5 月 25 日)

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案 (内閣提出、衆議院送付)

委員長 (谷川秀善君) 特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本日は、本案の審査のため、参考人として新日本製鐵株式会社参与・知的財産部長・社団法人日本経済団体連合会産業技術委員会知的財産部会委員阿部一正君、日本労働組合総連合会総合政策局長木村裕土君及び弁理士大西正悟君の御出席をいただいております。

この際、参考人の方々に、委員会を代表し、一言ごあいさつを申し上げます。

皆様には、御多忙のところ本委員会に御出席をいただき、誠にありがとうございます。本日は、皆様方から忌憚のない御意見を拝聴し、今後の本案の審査の参考にいたしたいと存じますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

次に、会議の進め方につきまして申し上げます。

まず、お一人二十分程度で順次御意見をお述べいただき、その後、委員の質疑にお答えをいただきたいと存じます。

なお、御発言は着席したままで結構でございます。

それでは、参考人の皆様から御意見を拝聴いたします。

まず、阿部参考人、お願いを申し上げます。阿部参考人。

参考人 (阿部一正君) 私は、新日本製鐵株式会社で知的財産部長をしております阿部でございます。同時に、社団法人日本経済団体連合会の産業技術委員会知的財産部会の委員をしております。また、今回の特許法の改正に向けて検討をいたしました産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会の委員を務めました。

今回、特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案に関して意見を述べる機会を与えていただきまして、大変ありがとうございます。私は、今回ここで、職務発明、特許法三十五条の改正に絞って、法案に賛成する立場から意見を述べさせていただきます。

お手元にレジュメが配られていると思いますので、それに大体沿ってお話したいと思います。

まず、初めに強調しておきたいことは、今、産業界において知的財産が競争力の重要な要素となっているということでございます。その理由は、政府の提案理由の中でも述べられていますが、一つは、一九八〇年代に始まる米国の特許重視政策が世界の潮流になっているということでございます。もう一つは、WTOの発足でございます。

自由貿易に参加する発展途上国が続々とWTOに参加するようになりましてけれども、このWTOに参加するためにはTRIPS協定を遵守するということが義務付けられております。それは、参加国において知的財産の制度を整える、知的財産を守る、保護するということを約束しなければならないということございまして、ここに参加した各国はそれぞれ知的財産制度を整えているということでございます。

したがって、これらの国と競争する場合に、知的財産を確保する、これをその競争の武器とするということが必須になっていると、こういう流れの中で知的財産が非常に重要だと。すなわち、広く強い知的財産、とりわけ特許を早く創造して確保することが産業界にとって大変重要な点になっております。

あわせて、政府におかれましては、科学技術創造立国、あるいは知的財産立国を表明し、さらに、昨年七月、知的財産の創造、保護及び活用に関する推進計画を作成して、応援していただいているところでございます。

このような時期に、企業の中で従業員の行った発明が従業員から企業に適正に承継されたかどうかとか、あるいはその承継の際に支払われるべき対価が相当の額であったかどうかと、こういうようなことをめぐってお互いに訴訟し合う、争い合うということは企業の競争力を失わせることとなります。スピードが競争力の重要なポイントとなっているのが現代でございます。

なぜこのような争いが生ずるのか。それは現行制度に二つの側面で問題があるからだと考えま

す。すなわち、一つは、実務運営上この制度には無理があるということでございます。二つ目は、その産業の実態あるいは産業の国際競争力の観点から見て、この制度は経営の立場から大変問題があるということでございます。

この点を少し説明させていただきます。

まず、相当な対価の決め方に関する法律の要件があいまいで、予測可能性がないことが問題であるということでございます。特許法第三十五条は、会社の受けるべき利益と会社の貢献した程度を考慮して相当の対価を決めることと規定しています。しかし、会社の受けるべき利益、まずこれについて見てみますと、会社が発明によって利益を得るということは、ライセンスによってこの特許を人に使わせることによってライセンスフィーを受け取るということのほかに、自分でその発明を実施して利益を得るということがあります。この場合、実施も、物の特許のようにこれで商品を作って販売して売るということでもうけるとか、あるいは製造プロセスを改良して、そこでコスト削減を図って利益を獲得するという場合がありますが、いずれもその利益が確定するのは十年、二十年の先でございます。さらに、利益が確定する前にこれを算定しようとしますと将来の利益を想定するということになりませんが、この想定の方は非常に難しいものがございます。

さらに、もう一つの要件であります会社の貢献した程度については、これについては非常に難しい問題がたくさんはらんでございます。

まず、どのような項目、どのような事項についてどの程度評価すべきがよく分かりません。また、それぞれの企業はいろいろな歴史的背景あるいは置かれた状況によっていろいろその状況が異なります。態様が異なります。しかも、発明のプロセスというのは各発明によって千差万別でございます。その発明に至るまでの会社の貢献はいろいろな面で見られますが、発明に至るまでの貢献、それから発明に至ってから事業化するまでになした会社の貢献、これはいろいろな多岐な面に及んでおりますが、いずれにしる、これまでの諸判決、裁判所での判断を見ますと、事業化のための会社の貢献というものが余り評価されていないというふうに思われます。また、この会社のなす貢献というのは十年、二十年にわたるものでございますから、どのような貢献をしたかというその証拠は散逸しているというのが実情でございます。したがって、職務発明の対価についての予測可能性が非常に少ないというのが問題だと思えます。

もう一つの問題は、企業経営上の問題でございます。

まず、発明者と発明者以外の従業員間の不公平性の問題でございます。

発明を利益に結び付けるには、発明を広く強い特許に仕立てるという特許マンの努力、貢献が必要でございます。さらに、ライセンスフィーを獲得するためにはライセンス交渉をしなければなりません。これはベテランの担当者が汗水垂らしてやる仕事でございます。

それから、これを製品に仕立てるとか、あるいはそのプロセスを合理化するとかいう場合は、その事業化を企画する者、現場のエンジニア、販売担当者等、いろいろな人の貢献で利益が生ずるわけでございます。にもかかわらず、なぜ発明者だけが給料以外の報酬をもらえるのか、この辺が釈然といたしません。

次に、研究開発は多数の失敗の積み重ねの中らわずかな成功例が生まれるわけでございます。百程度の研究をやって一つがうまくいけばこれはもう上できでございます。したがって、そこに費やされる企業の貢献というのは大変なものでございますけれども、職務発明の訴訟の実態を見ますと、成功例のみが取り上げられて、成功した場合の会社の貢献度は考慮されていないということでございます。これでは経済合理性が成り立ちません。

次に、対価が余りに高額になりますと発明者間の不協和音を引き起こすということでございます。通常の場合における研究というのは大体チームでなされます。何人かのチームの中で、その対価が余り大きいと、自分の貢献度を争って配分についていろいろ問題が生ずるということでございます。そういうおそれがあるということでございます。

四番目といたしましては、日本と異なる制度を持つ外国の企業と例えば共同研究をするという場合に、その発明の対価の費用をどちらが負担するのかということについていろいろ争いが生じる可能性がございます。こういう争いが生じると、日本で研究するということに嫌気が差して研究拠点が外国に行くという事態も考えられます。

以上の問題点を踏まえて、私は改正法へ非常に期待を寄せているわけでございます。改正法案では会社と従業員が協議してルールを作る、したがって、それぞれの会社にふさわしい制度設計ができるということでございます。非常に歓迎しております。

これは注文でございますけれども、会社と従業員との間で、従業員が複数の場合は団体交渉あるいは労働協約みたいなもので作るということになると思いますけれども、そのほかに個別の発明者と会社側が契約するという道もあると思います。こういう個別の契約がもしできて、しかもその契約が何らの圧力も加えられないで対等の立場でなされたという場合には、その契約内容はもうそれで合理的だというふうに判断していただきたい。つまり、それ以上は裁判所の介入ということはないというふうに運用していただきたいというふうに思います。

それから、既になされた発明について、改正法の本質にのっとって企業が対処できる方策を講じていただきたいということでございます。今回、この改正案がもし通ったといたしましても、これは遑及はしないというふうに聞いております。したがって、この法律が適用になる発明は、今後これからなされる発明に適用されるということになります。既になされた発明については、これから審査請求をすとか、あるいはオフィスアクションするとかということを通して特許になります。特許になって登録されて、それが利益を生んで特許が消滅するというまでには二十年の時間がございます。その間、従前の規定がそのまま適用されるということになりますと、今回の改正の趣旨がなかなか生かされてこないということになるかと思っております。それをなるべく、例えば協定の中にそのルールを決めておけばそれでもよろしいというような解釈がなされてほしいというふうに期待しております。

以上、私の意見を終わらせていただきます。

委員長（谷川秀善君） ありがとうございます。

それでは、次に木村参考人をお願いいたします。

参考人（木村裕士君） 日本労働組合総連合会、連合の総合政策局長を務めております木村裕士と申します。

本日は、特許法改正におけます職務発明に関して労働組合の立場から意見を申し上げさせていただきます。

連合といたしましては、産業構造審議会知的財産政策部会の特許制度小委員会に委員を出しまして、労働組合としての意見を述べてまいりました。本改正案の職務発明制度の部分につきましては、私どもの意見が反映されているものと考えております。

法案審議に入るというタイミングに前後いたしまして、青色発光ダイオードや味の素の訴訟の判決が出まして世の中の注目を集めました。訴訟の中身あるいは裁判の結果の是非はともかくといたしまして、職務発明に関する訴訟が頻発すること自体、私どもは、働く側にとっても大変不幸なことであるとと考えております。

私どもは、発明によって企業に貢献した労働者の努力が正当に評価をされ報われるべきということ、その報われ方が研究への強いインセンティブになるということが大切であると考えておまして、それを前提といたしまして、本人はもとより、最も大事ですけれども、企業で働くその他大勢の人たちにとっても納得性が担保されること、それがひいては企業の持続的な発展、技術立国、知財立国としての発展につながっていくということが達成されるかどうか踏まえまして、本改正案がこれらに資するものと判断をいたしまして、特許法三十五条が改正案の内容で改正をされることに基本的に賛成をいたしているところでございます。

研究職に就いている人たちが研究に対するインセンティブとして何を思っているかと申しますと、特許庁のアンケート調査でも、まず最初に企業業績への貢献を挙げておりますし、次に研究者としての評価、三番目に報酬だとしております。連合に加盟をしております電機産業の組織も過去に調査をしておりますが、多くの技術者は多額の金を得るために仕事をしているということを否定しているわけでございます。こうした我が国の研究者マインドというのは、これからも大切にしていかなければならないというふうに思います。

これまでは長期安定雇用をベースにしまして、企業内で真っ更な人間を一人前に技術者とかあるいは発明者にまで育成をして、その間、愛社精神が培われ、仲間とともに研究に没頭して、企業にあるいは自分のチームに貢献できるということ自体がモチベーションになり得る時代、ある

いは社内で名声を得る、そういうものがモチベーションになる時代でございまして、ついこの間まではこれまでの制度でも何ら問題はなかったわけでございます。ところが、企業のリストラも相当に進んだということもあるかもしれませんが、これまでの日本的な経営に自信をなくし、あるいは否定をされ、かなり乱暴な言い方をすれば、欧米型の企業経営を目指すようになってきたことも背景の一つとして考えられるのではないかと、これはロンドン大学のロナルド・ドーア教授も指摘をしているところでございます。

日本型の経営における権利、貢献の意識というのは、ある意味、準共同体参加意識でございまして、今申し上げましたような、社内で名声を高めるあるいは純粋に自分の仕事を達成することによって会社の業績あるいはチームの業績に貢献する、自分の研究自体を成功させること自体がモチベーションになる。一方、欧米型は、有限的な契約関係意識で他人的な取引関係であって、これは取れるだけ取ろうということになりがちだということでございます。これは表面的なものしか見てございませんが、島津製作所の田中さんと日亜の中村さんとの比較でも対照的に現れているのではないかというふうに思います。

こうした傾向に加えて、高度な技術者、知的労働者、専門職、研究者の横断的な労働市場を作っていくというようなことにもなっていくと、ますます帰属意識も薄まってきて、モチベーションがお金にシフトしていくということになりはしないか、どんどん訴訟が増えていくのではないかという懸念がございまして。

しかし、我が国においては、研究自体にかかわることがモチベーションだと言う人がまだまだ大勢を占めているものと思います。ただ、そうはいっても、企業が職務発明によって膨大な利益を上げて、一方で企業のその発明者の業績に対する評価と発明者自身が考えている評価と見返りに乖離があったときに、その乖離が大き過ぎると訴訟に走る人も出てきてしまうのではないかと思います。少なくとも、出願時、登録時に各一万円、都合二万円で、はい、御苦労さんということでは、これはQC活動の報奨金レベルの話になってしましまして、相当の対価ということにはならないのではないかと、研究開発のモチベーションを上げるということに果たしてなるのかどうかということでございます。その発明が企業に莫大な利益をもたらすことになった場合に、企業が発明者に対してどのように報いるかということについては、本人の納得性をどう確保するかということがとても重要になってくると思います。

もちろん、日本の場合には、金で報いるだけでなく、次の仕事あるいは処遇で報いる、あるいは研究環境を整備するという形で報いるという形の報い方もあると思います。これは職務発明の報償制度だけではなくて、技術職というのは一般的に言って人事処遇の面で冷遇されていると言われております。職務発明をめぐる訴訟の頻発の原因は、この人事処遇制度の貧困にあるのではないとも言えると思います。優秀な技術者がやりがいを持って働ける環境を作っていくことが、中長期的にこの職務発明をめぐる紛争を抑える上で職務発明規定と同等に重要だと考えております。

いずれにしても、職務発明に関する訴訟が頻発しております昨今、やはり今の制度では労使双方にとって問題があると言わざるを得ないと思いますし、加えて、訴訟に踏み切るというようなことはよほどの覚悟か自信がなければできないわけございまして、自分が勤めている企業を訴えるということは普通はなかなかできない。そういう意味では、訴訟件数以外に、不満を静かに抱えた人が潜在的にも相当数いるのではないかと思います。そういう人たちの多くは、自分たちの研究が正当に評価をされることを望んでいるわけでありまして、普通は裁判ざたなどにはしたくない、これが普通の日本人の感覚だと思っております。

審議会の報告書におきましては、こうした不満が相当な対価の決め方を経営者側が一方的に決めていることに起因しているとしておりますが、研究職場に働く労働者にとって、やはり納得性のある評価がされるという環境条件の整備が好ましいという認識をしております。

したがって、改正案が、相当の対価の決定の際には従業員等の関与が必要としていること、そして、その関与の状況が不合理であってはならないとしていることは、現行の制度と比べて納得性のある対価の決定ができると考えております。

元々、日本は報償規程を設けている企業は多いと思います。それが経営者側の一方的な取決めによるよりも、従業員等、つまり労働組合も入りますけれども、労使が十分協議をして納得性の

あるものにすれば研究者の方々のモチベーションも上がりますし、経営者の方々が心配をされておられます予測可能性の低さというものも解消されるものと考えております。結果として、訴訟も大幅に減少するということが期待できるのではないかと思います。

それから、研究成果に対する報償レベルが諸外国に比べ日本は高いという御指摘もございますが、知的財産をますます創出していく、研究開発力、技術力の高い日本が更に発展をしていくためにこうした条件整備が一層進められるべきと思いますし、研究者の海外流出防止にもつながるものと考えております。

それから、こうした個別企業の自主的な取決めではなくて、きちんとガイドラインを設けるべきではないかという御意見もあることは承知しておりますが、職務発明というのは、先ほど阿部参考人からもございましたように、非常に多様な分野にわたるものでございまして、発明単体そのまま財になる、例えば薬品などのようなものもございますし、機器の部材あるいは部品の画期的な改良という形もあるでしょうし、あるいは金融の分野でも金融工学を駆使した画期的なモデルの発明もあり得るわけでございまして、業界によって相当の多様性があると考えております。しゃくし定規にガイドラインを決められたら、それに適合しない事例の扱いに一々困ることになるのではないかと思います。

特に、職務発明というのは現場の実態としては基本的にはチームで行われておりますし、それを陰で支える関係部署あるいは一般管理部門の人もおります。そういう人たちがいるからこそ研究者、発明者は研究開発に邁進できるわけでございます。特許庁のアンケートの中でも、一人で研究開発を行っている人は九・三%しかいないという結果が出ております。企業ごとに発明の形態も異なる上に、こうしたチームワークの中で個人の貢献がガイドラインで果たして決められるかどうかということでございます。

したがって、最初に申し上げました評価の納得性が低いという問題意識を踏まえれば、従業者として関与できる自主的な取決めの方が望ましいものであると考えております。

最後に、この相当の対価の定め方について述べたいと思います。

連合といたしましては、労働組合のある企業、過半数労働組合のある企業におきましては、労使協議を行いまして、労使双方が研究職場の意見を十分聴取をしまして、労使合意の下で労働協約を締結をし、報償規程を設けるなり就業規則の中に定めるなりして、決定過程の合理性を担保することが一般的であると思っております。労働組合が関与すれば、当然研究職場だけでなく、ほかの業務に就いている人たちの意見も参考とするなどバランスの取れた検討が加えられるのではないかと思います。

しかし、労働組合のない企業もございますし、組織率からすれば労働組合がない企業の方が多いためでありまして、株式公開しているような、マーケットから監視をされているような企業ならいいのですけれども、未上場の中小企業、零細企業、あるいはベンチャー企業みたいなところにおいては、施行に当たってはこの改正案の趣旨が徹底されるよう周知、指導等十分留意をする必要があるかと思っております。

労働組合もないということになりますと、労働協約は締結をできませんので、使用者側が決められる就業規則などで定めるしかないわけでありまして、しかし、その場合にあっては、従業員、研究労働者の関与はなければならぬわけではございます。したがって、この法案が成立したとして、その実効性を担保するのに重要なことは、過半数従業員代表制を実質的に確立をさせること、そして労使協議と同等の手続きをして、そこでの納得性を確保した上で就業規則に盛り込むなり報償規程を設置をするということをしなくてはならないと思っております。労務部や人事部やあるいは総務の人間が勝手に就業規則の中に書き込むということになってはならない。きちんと研究職場の人間の意見も聴き、従業員代表と納得づくで合意をするということが必須だと思っております。行政にはしっかりとした対応を求めていきたいと思っております。

以上、連合が職務発明に関して特許法改正をどうとらえているかを御説明をさせていただきます。

以上でございます。

委員長（谷川秀善君） どうもありがとうございました。

次に、大西参考人をお願いいたします。大西参考人。

参考人（大西正悟君） 今、御紹介いただきました弁理士の大西正悟と申します。

まず、参考人として意見を述べる機会を与えていただいたことにお礼をいたしたいと思います。

私は、大学を卒業した後約十年間余り企業に勤務した経験を持っております。その間、機械メーカーでして、変速機的设计業務に従事して、数件ですけれども発明提案を行って、発明者としていわゆる従業者の立場に立った経験がございます。この企業勤務の後、弁理士業界に転職いたしまして現在に至っております。職務発明を含む種々の発明、それに対する特許出願等の代理業務を行っております。また昨年来、産業構造審議会の特許制度小委員会のメンバーとして今回の特許法改正の審議に参加させていただいております。このような経歴を踏まえまして、今回の法改正における三十五条の改正について参考人の一人として意見を述べさせていただきたいと思っております。

お手元に四枚つづりの資料を配付させていただいておりますけれども、これに沿って説明させていただきます。

まず、特許法は、第一条において、発明の保護、利用を図ることにより、発明を奨励し、産業の発達に寄与するという法目的を有しております。当然ながら三十五条についてもこの法目的の下で規定されておまして、三十五条第一項において、職務発明については使用者に法定の通常実施権を与える、認める。さらに、第二項において、あらかじめ職務発明に係る権利を承継することを認めるといふ、いわゆる使用者側に一定の権利を与えるということ認めまして、発明奨励意識を高めているのではないかと考えております。一方、第三項におきまして、職務発明を承継させた場合、使用者に承継させた場合に従業者に対しては相当の対価を受ける権利、対価請求権を認めまして、従業者の発明奨励意識を高める、こういう規定ぶりになっております。なお、第四項においては相当の対価に関する考慮事項を規定しておまして、現行の規定では、発明により使用者が受ける利益及び発明がされるについての使用者の貢献度、この二点を考慮して対価を算定するという規定になっております。

こういう現行の特許法第三十五条、職務発明制度の問題点を幾つか考えてみたいと思います。

まず、現行第三十五条の規定は、強行規定であるという解釈が最高裁判決でなされております。このため、例えば職務発明に関する特許製品が実際に市場に出てヒットして非常に使用者側がもったような場合、この場合に、既に払われた実際の対価、それが実際の企業の利益を考慮して少ないというような判断がなされると、後で事後的に不足分を請求するという訴訟が可能となる規定ぶりになっております。このため、使用者側にとって対価の予測可能性、承継した時点で対価を決めるということに対する予測可能性が低いという問題があります。また一方、従業者にとっては、自分の発明が非常にヒットして使用者側がもっているのに、それに対する、対価に対する評価が低いといひますか、十分な評価がなされていないということで対価に対する納得感の不足があるということが指摘されております。これは、いずれも第四項の対価の決定に際しての考慮すべき事項が若干あいまいな規定になっているということに問題があるのではないかと考えられます。

二枚目に移りたいと思います。

現行三十五条はこういった問題がありますので、三十五条は廃止してもいいんじゃないか、そうすればこういう問題がなくなるのではないかという指摘もされております。そこで、幾つか、廃止、全廃する論と部分廃止論について考察してみたいと思います。

まず、すべて、三十五条すべてを廃止する場合、この場合、先ほど説明しましたけれども、第一項の法定通常実施権及び予約承継を認めるという使用者側にとって一定の与えられる権利、これもなくなります。法文上なくなります。ということは、新たに職務発明すべてについて譲渡契約等を使用側は従業者と結ぶ必要がある。結ばないと発明は原始的には発明者である従業者に帰属するという考えですので、何も契約がないと職務発明の発明者である従業者に発明が帰属するということになります。つまり、三十五条がなくなるとすべて契約至上主義的な考えが必要になると思います。

しかしながら、現在の日本で米国におけるような契約がすべてであるという考え方が成り立つかどうか、やっぱり若干疑問と思っております。特に、中小企業におきましてそういう細かな規程、契約規程が十分に担保できるか、そこはかなり問題があるのではないかと考えます。特に、

契約による対価を定める場合の立場の強弱がありますので、例えば従業者に不満な契約となって、発明創作意欲がそがれて法目的に合致しなくなるという問題も考えられますので、全廃論に関しましては少なくとも現時点では賛成できないと考えております。

次に、部分廃止論、第一項、第二項はそのまま残しまして三項、四項を廃止するという考え方もあります。

一項、二項は、使用者に一定の権利、通常実施権及び予約承継の権利を認めるものです。一方、三項及び四項は、職務発明の承継に対して対価請求権を認めるという、従業者にとっての一定の権利を認めるものです。この状況の下で第三項及び四項のみを廃止しますと、従業者に一方的に不利になる改正と考えられます。このため従業者の発明奨励意欲をそくような規定となるおそれがありますので、やはり部分廃止論についても賛成し難いと考えます。

続きまして、次のページ、今般の法改正について意見を述べさせていただきます。

現行第一項 三項と同一内容の規定を新しく改正されました新第一項から三項に規定しております。これは、使用者に通常実施権を付与する、さらには職務発明については予約承継を認める、さらに従業者には権利承継に対する相当の対価を、対価請求権を認めるという規定で、使用者、従業者両者の発明奨励意識を担保する現在の法の趣旨をそのまま踏襲しております。

現行の第四項、対価請求権の考慮事項なんですけれども、それを新しい第四項、第五項として改正規定されるようになっております。

新しい、新第四項におきましては、契約、勤務規則による対価を定める場合には、これが不合理であってはならないという規定になっております。この規定から見ますと、まず、対価は当事者同士の取決めが原則であると考えられます。これによって使用者による一方的な対価取決めに対する抑止効果が図られまして、使用者及び従業者双方が納得できるような取決めになると考えております。この結果、双方の納得のいく取決めで対価が決まりますので、使用者にとって対価予測性が低いという問題が解消できると考えます。さらに、従業者側にとっても自分が納得して決まった対価ですので納得感の得られる対価設定という効果が得られ、現在のような職務発明に関する対価の訴訟、そういうケースも少なくなるのではないかと考えております。

続きまして、新第五項、これは、対価の定めがない場合、若しくは対価の定めが不合理であるというふうに判断された場合の対価の算定についての規定です。これによって、対価の定めがまるっきりないような場合、これでも対価を受ける権利を有するというを規定しているのではないかと考えます。

さらに、新第五項におきましては、対価決定の考慮すべき事項を従前の現行法第四項に比べまして詳しく規定しております。特に、現行法では、発明がされるについての使用者の貢献度を考慮ということですが、今回は発明に関連した使用者の負担及び貢献度ということになりまして、以前は発明されるまでの貢献度とも読み取れたんですけれども、今後は、新第五項におきましては、発明がされるまでの貢献度のみならず、発明承継後の使用者が特許権利化を図る努力、それから特許製品を実施化する努力、さらには販売、営業等の努力、その辺の貢献度も十分評価された対価が期待できて、実情に即した使用者、従業者ともに双方納得できる額の判断がなされるのではないかと期待できると考えております。

次のページに移らせていただきます。

改正法に対する幾つか私なりの見解を書かせていただきました。

まず、特許制度小委員会におきましては、対価の決定が不合理でなければその対価を尊重し、不合理性の判断は手続面を重視という提言がなされております。今回の法改正はこれに沿ったものであると考えております。特に合理性の判断においては手続面を重視ということで、対価決定に至る協議状況、対価決定基準の開示状況、それから従業者等からの意見聴取状況等かんがみて不合理かどうかを判断するという規定になっております。

ただし、この手続面規定だけ、表現から分かりますように、やはりまだまだ判断基準はあいまいじゃないかと考えております。これに関しては特許制度小委員会において特許庁のコメントも出されておりますけれども、参考となる手続例をまとめた事例集により基準明確化を図るということでございます。このため、こういう基準事例集をできる限り早期に作成して公表が求められていると考えます。

二番目といたしまして、新第五項における対価の設定についての規定ですけれども、現行と同じ、使用者の受ける利益を考慮する、これは同じなのですけれども、その次に、発明に関連した使用者の負担及び貢献度を考慮する、それから従業者の処遇その他の事情を考慮するというふうに、現行法よりかなり詳しく規定されております。これによって、先ほど来説明しましたけれども、使用者及び従業者双方の種々の事情を考慮した、実情に即した双方に納得のしやすい対価判断ができると期待しております。

最後に、若干私見になるのですけれども、現行第四項の規定があいまいであるという指摘がいろいろなされております。

今回の新五項は現行第四項を受ける形で改正されておりますけれども、その改正内容は現行四項の内容に加えて新しい事項を追加したという解釈ではなくて、現行第四項の若干あいまい性の残る規定をより詳しく明確に規定したというふうに解釈できるのではないかと思います。これによって、改正第三十五条は遡及適用はないということですが、現行三十五条の下での職務発明の対価請求が、対価訴訟があった場合の算定に際しまして、新第五項の趣旨、精神が反映されまして、使用者及び従業者双方の納得できる判断が現行の職務発明についても期待できるようになるのではないかと期待しております。

以上です。

弁理士会といたしましてもこの今回の三十五条の改正法には賛成するということをつけ加えまして、私の意見とさせていただきます。

ありがとうございます。

委員長（谷川秀善君） ありがとうございます。

以上で参考人各位の御意見の陳述は終了いたしました。

これより参考人に対する質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

魚住汎英君 三名の参考人の方、誠に御苦労さんでございます。自由民主党の魚住汎英でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

最近、知財立国日本ということを目指してそれぞれのお立場で御努力をいただいておりますことに対して、この場をかりまして心から敬意を表したいと思います。

今それぞれのお立場での意見の陳述があったわけでありますが、まず最初に阿部参考人にお伺いをいたしたいことは、青色発光ダイオード判決がございまして職務発明関連の訴訟が増大しておりまして、とにかく裁判所の巨額の支払命令が出るといった実例が出てきたわけでありますが、日本経済にとって果たして好ましいことであるのかどうか、これは参考人お三方にそれぞれお伺いをいたしたいと思っております。

参考人（阿部一正君） お答えいたします。

二百億、あるいは二十億とかいう訴訟もございましてけれども、この数百億とかあるいは数十億とかというのは我々サラリーマンというか企業にとっては莫大な金額でございまして、もうそれだけで一生食っていけるというか、もうそれで人生の目的は終わったと言う人もいるぐらいの財産だと思いますが、これはやっぱりインセンティブとしては行き過ぎであるというふうに思います。

それから、それだけのお金を会社としては払うなんということは元々考えておりません。会社の発明・考案規程というものを見ていただければ分かると思っておりますけれども、最近では結構高額なものがございましてけれども、それでもまあせいぜい一億とかそういうレベルでございまして。一つの発明に対して会社が百億、二百億、そういう金額をもし支払わなければならないとしたら、その次の発明のための投資には非常にちゅうちょせざるを得ないということになります。

それと、最近の発明というのはチームでなされますから、一人の人にそれだけ行くということに対して、ほかのチームのメンバーは非常に、なかなか複雑な思いでいるのではないかとこのように思います。結局、チームのそういう言わばチームワークを乱すということにもなりかねないということだろうというふうに思います。

いずれにしろ、現在の制度は、裁判所に行かないと分からないというところが問題でございまして、企業で自律的にそれなりの合理的なルールを作って、それでインセンティブプランを実行

していくと、こういうシステムにしていだかないと会社としては次への投資を安全にはできない。したがって、企業の発展に阻害が生じる、競争力がそがれると、こういうことになって好ましくはないというふうに思います。

以上でございます。

参考人（木村裕士君） 青色発光ダイオードの訴訟につきましては、相当の対価を二万円です済ませます企業も企業だというふうに思いますが、二百億円という判決を出す裁判所もどうかというふうに思います。

このような巨額な支払命令が出ることは、今、阿部参考人からもございましたが、企業側の予測可能性という観点からは企業活動に重大な支障をもたらしてしまうのではないかと懸念がございます。

労働組合としましては、訴訟が頻発しているということ自体問題と考えておまして、その原因が、企業の行う評価に対する研究者の納得感が低い、すなわち、働きがいを感じられないということだと思っております。したがって、企業側、労働側にとってもこうした事態は、日本経済にとってももちろん好ましいものではないというふうに思います。

だからこそ、今求められるのは、現在あるこの労働者側の評価に対する納得感を解消しまして、できるだけ訴訟が起きにくいような環境整備を早急に行っていくことが必要ではないかというふうに考えております。

以上です。

参考人（大西正悟君） 職務発明の問題は、同一企業内における使用者と従業者の間の取決めの問題であると考えられます。同一企業内ですので、使用者、従業者ともに、ねらいといますか目的、ベクトルが向いている方向は一緒ではないかと考えます。このため、お互いのルール若しくは取決めに基づいて話し合いで解決するのが最も望ましい方向ではないかと思えます。

できれば訴訟で争うような事態が生じるようなことを避けるのが望ましく、今回の法改正では対価の定めを使用者、従業者双方の取決

めにより設定するということになっておりますので、有効に働くのではないかと考えます。

さらに言いますと、訴訟で使うようなエネルギー、コストを、できれば新たな発明の創造、活用、その辺に利用、投資できるような方が望ましいと考えております。

以上です。

魚住汎英君 そこで、高額判決が相次いで出たことを受けて、特許法第三十五条を廃止すべきではないかという指摘が一部にあるわけですが、廃止論についてどう考えていらっしゃるか、お聞かせをいただきたいと思えます。

時間が限られておりますので、なるべくひとつ簡単にお願します。

参考人（阿部一正君） 廃止論につきましては、今の日本の現状ではまだ無理であるというふうに感じております。アメリカの社会とは違っていて、やはり日本人たちというか、我々従業員も含めて、まだ契約社会ということに対して自立できるだけの能力と経験が不足しているのではないかとこのように思います。

確かに、企業が千差万別でそれぞれ特徴があるように、各発明者においてもそれぞれ特徴とその能力の差がございますので、それぞれ能力に応じた人たちがその能力に応じたことを反映する契約を一つ一つやりながらやるということは、頭の中では合理的だというふうに思いますが、それが区別できるようなきちとした契約を締結できるだけの能力があるかと申しますと、まだ早いのではないかと。

今回改正されるような方法で少し経験を積んでからそういう方法もまた考えてみるべきであるというふうに思います。

以上でございます。

参考人（木村裕士君） 連合としましては基本的には本改正案に賛成をしておりますので、すなわち三十五条は必要だということでございます。

その理由につきましては、先ほど大西参考人が御説明をしておりました。三十五条廃止論というの、すべて、三十五条すべてを撤廃すべきという考え方、あるいは三項、四項を削除すべしという考え方があるというふうに思いますが、この両方、どちらも発明者の相当の対価請求権の

剥奪になってしまうことが強く懸念をされております。

それから、阿部参考人からも今ございましたように、日本の社会はまだ契約社会ではないということで、個人が企業を相手にして対等で契約するということが自体に無理があるのではないかというふうに考えております。

それから、契約が締結されなければ自動的に企業に権利承継されることはないわけですから、安定した権利承継という点でも、これは企業側にリスクが出るのではないかということでございます。

以上です。

参考人（大西正悟君） 先ほど説明しましたように、三十五条全廃論、部分廃止論、いずれとも問題があると考え、廃止論には少なくとも現時点では賛成いたしません。

魚住汎英君 職務発明規定の改正によって企業と研究者の間の訴訟は減らないんじゃないかという懸念があるわけですが、例えば対価の決定等については企業内の話合いに任せ、裁判所は関与しないようにすべきであるという極端な意見があるように聞いておりますけれども、この点について経済界ではどう考えておられるのか、阿部参考人にお伺いをいたしたいと思います。

参考人（阿部一正君） まあ、何というんですか、最後まで会社と従業員との間で話し合っただけで決めるということは、先ほど御質問の中にもありました、全部契約に任せたらどうかということに非常に近いと思います。したがって、その会社との間で対等に議論をして対等に約束をするという力があるのであれば、それはそれでいいのかもしれませんが、やはりちょっと今の日本の社会ではまだそういうことは無理なんだろうというふうに思います。

それで、なぜ訴訟が頻発をするかと申しますと、やはりその予測可能性がない中で、最高裁がその不足分を支払えと言うことができるんだ、つまり強行規定であると。したがって、最終的には裁判所が決めるんだと。会社の中で発明考案・規程の中でどんなことを決めても、得られた利益と貢献した程度を勘案して計算した金額がそれと違った場合にはその差額が請求できると、こういう解釈が確立いたしましたので、会社の規程とは別に、いろいろ考えて、これはいけそうだとその思惑がいろいろ発生するとそういう訴訟が起こるだろうというふうに思います。

しかし、今回の改正案のように、従業員、集団としての従業員と会社との間でその額についてきちっとしたルールを取り決めると。それが、ルールがきちっとしていれば、それが最終判断として裁判所に行っても認められると。こういうことが確立すれば、先が見えますので、これは訴訟をもうしてもしょうがないと、あるいは会社の判断ももっともだというような納得感が得られて、訴訟は減るというふうに確信いたしております。

魚住汎英君 実際に、職務発明を生み出す企業内の研究者と、それを知的財産として活用する企業との協力がなければ、知的財産立国は実現ができないと思うんです。

そこで、企業と研究者が協力し合えるような環境整備、すなわち両者のバランスに配慮した職務発明制度の構築が我が国の産業競争力強化を実現する上で大変重要であると思うわけでありまして。私としては、今般の改正案は、企業と研究者が協力し合えるような環境を整備することを目指すものであると理解しておりますが、仮に裁判になったとしても、企業と研究者の十分な意見の交換に基づき契約が結ばれた場合には、この契約内容が司法の判断においても尊重されるものと考えておるわけでありまして、今、阿部参考人からお話があったようなことで私は十分であろうと思うわけでありまして。

そこで、短い時間でありましてからあと二、三分しかありませんので、次に木村参考人にお伺いしたいと思うんですが、企業と研究者の間において十分議論を行うことを促すものであるが、この際、研究者の代表として労働組合が経営者側と話し合っただけでルールを定めていくことが一つの大きな選択肢となると考えるわけでありましてけれども、その意味において労働組合に期待される役割は極めて大きなものと考えておりますが、労働組合としてこのような重要な役割を十分果たしていくことができるかどうか、お考えをお伺いをいたしたいと思います。

参考人（木村裕士君） 当然果たすことができると申し上げさせていただきますが、言葉で言うほど簡単ではないということも十分承知をさせていただきます。

労働組合というのは、そもそも一人一人であれば弱い立場の労働者が結集をした集合体でございますので、労働者とその家族の幸せ、生活向上のために活動をしている団体でございます。その

一環として、この労働条件の交渉なり、賃金、一時金の交渉なども行っております。そういう意味では、この特許報酬も経済的労働条件の一つでございますので、これまでの活動の延長線上の取組で考えられるというふうに思います。

しかし、この特許、特許という存在はその他の経済的な労働条件と少々異なっておりまして、発明者に原始帰属した権利でございますし、法律で保護されている権利でございますから、特異性がございます。ほとんどの労働組合、この職務発明にかかわる社内規程の作成にはこれまでは関与をしてこなかったのではないかとということでございまして、特許法のことは余り理解をしていないのではないかと思いますので、まずその理解が必要になってくると思います。

そうした観点からしますと、連合としましても、個々の労働組合が正しく理解できるように取り組んでまいりたいと思いますが、特許庁がこれから作成するであろう事例集の存在は極めて重要であるというふうに考えております。是非、労働組合の役員でも、あるいは仕事をしながら時間外に活動している非専従役員のような人でも簡単に理解ができるような事例集を作成をしていただきたいというふうに思います。労働組合もしっかりと、委員がおっしゃる重要な役割を果たしていきたいというふうに考えております。

以上です。

魚住汎英君 もう一問だけ。

この職務発明関連の紛争について、裁判所に行く道を閉ざしてしまうということは適当ではないと思いますが、他方、裁判所に行く場合でも、いきなり裁判所に持ち込むのではなくて、その前にだれかに調停をしてもらおうという選択肢があってもいいのではないかと、こう思うんです。

裁判になると公開原則がございますから、企業としても、戦略的に重要な発明であってもその内容を公開をせざるを得なくなってしまう、こういうおそれがあります。また、訴訟では企業側も研究者側も多大な時間と、またお金を掛けなければなりませんし、お互いにとっても大きな負担となるわけでありまして、その意味では、裁判に行く前に第三者に調停をもらうという選択肢を用意することについて検討すべきではないかと考えるわけでございます。この点について、知財の専門家であります大西参考人の見解をお伺いして、質問を終わりたいと思います。

参考人（大西正悟君） 職務発明の問題は、先ほども言ったんですけれども、同一企業内における使用者と従業者の話合いの問題だと考えております。お互いのルールに基づいて話合いで解決できればこれにこしたことはないわけでありまして、その場合の話合いの解決に際する第三者の意見を聴くということが可能かと思えます。

その場合、我々弁理士は、従業者である発明者から出ました発明を企業が、使用者が承継します、その承継された発明に関して出願依頼を受けまして手続代理をするという立場になっております。すなわち、一つの企業における使用者、従業者、双方の代理のような立場にあると考えております。

このため、そういった意味で、弁理士が、個々の弁理士が話合いに対して相談を受けるということは可能だろうと思えます。また、日本弁理士会は日弁連と共同で日本知的財産仲裁センターを運営しております。この仲裁センターを活用していただくのも一つの手段かと考えます。

以上です。

藤原正司君 民主党・新緑風会の藤原でございます。

参考人の皆さんには、大変お忙しい中、御足労いただきまして、ありがとうございます。

まず、私の方からは、本改正案につきましては、三十五条の三項で相当の対価について、四項の中で契約、勤務規則等で定めることができるということといたしまして、この場合、対価を決定するための基準策定のプロセス、すなわち協議の状況、基準の開示、従業員等からの意見の聴取等が不合理でないことが極めて重要な要件となっておりますが、ところが、それぞれの企業の置かれた状況が大変異なっている中で不合理でないものとは一体何かと、その判断が極めて難しいというふうに考えるわけでございます。

これまでの議論あるいは衆議院における議論などを通じまして、この不合理でないものということについて特許庁が通達のような形で事例集を策定するということが明らかになっているわけでございますが、本改正の趣旨が生かされるためにも、この事例集は極めて重要な意味を持っているというふうに思っております。これはお三方の参考人の方も言われているとおりでござい

す。

そこで、事例集策定に当たって留意すべき点などにつきまして、お考えがございましたら、それぞれの参考人の方からお伺いをしたいと思います。

参考人（阿部一正君） この法律の規定が確かに非常に抽象的にできておりますので、具体的な運用の際にはどういうふうにしたらいいかということは我々担当者も迷うところでございます。したがって、その考える際のよすがを与えていただくということは非常に有り難いというふうに思っております。

ただ、これが行き過ぎますと、どちらかの方向にリードするということになりかねないというふうに思います。先ほど来申し上げておりますように、企業はそれぞれ非常に特徴を持った存在でございますし、また発明者もそれぞれ違った個性を持っております。そういうものを正しく評価する、適正に評価するということが重要でございます。

したがって、何か法律的な一つのきちとしたものを作るということではなくて、何か参考となるような事例をたくさん挙げるとすることで、いろんなケースに、自分のケースはこうだ、あなたのケースはこうだろうということで、いろんなバラエティーに富んだ例をたくさん出していただくということが我々にとっていいのではないかとこのように思います。

こういうことをしては駄目だというネガティブな事例だけではなくて、こういうふうにするとうるしいという例も併せて提示していただくと、実務上大変参考になるのではないかとこのように思います。

以上です。

参考人（木村裕土君） 手続が不合理と判断されないようにするための大変な重要なツールとして位置付けられるものであるというふうに考えております。この内容につきましては、産業別あるいは事業種別によって細かく対応する。あるいは、組合があるところ、ないところがございます。そして、研究者のみを非組合員にしているケースもございまして、様々なケースが考えられますので、なるべく多様なケースに対応できるような事例集を作っていただきたいというふうに思います。

それから、こういった内容の充実はもちろんのことでございますが、専門家しか理解できないような分かりづらいものを作るのではなくて、やはり、先ほども申し上げましたように、普通の一般の組合役員でも十分理解できるような使いやすい事例を作成をしていただきたいと思います。

以上です。

参考人（大西正悟君） 事例集の作成に関しましては、いろんな、先ほどから二人の参考人の方がおっしゃっていますように、いろんなケースが、多種多様なケースが考えられます。それに対応するべく、できる限り様々な立場の人の意見を聴きながら、できる限り公平な機関で審議して策定していただきたいと思っております。この場合、例えば各企業に現在、勤務規則、それから契約のひな形等、いろいろ分野ごとの企業で持っておられると思うんですけども、できるならば公表していただいて、そういうものを参考にしながら策定するというのも一つの手段ではないかと思っております。

以上です。

藤原正司君 次に、この法律の改正以前に、施行以前になされました発明事案の取扱いについて、これ阿部参考人、大西参考人も指摘をされているわけでありまして、附則にもありますように、改正後の職務発明規定につきましては改正法の施行後に継承された発明からしか適用されないと。現実にはその効果が、発明効果が見られるのは十年、二十年先と、こういう中で、一日も早くこの職務発明規定を生かしていく、この改正の趣旨を生かしていくためにも、当事者の合意があれば新法の枠組みを適用できるような方策を検討すべきではないか、このような意見もまた参考人から出されているわけですが、これに更に付加してこういうふうにするべきではないかということもございましたら、それぞれの参考人からお考えをお聞きしたいと思います。

参考人（阿部一正君） 大変難しいお話でございます。

私は、現行法が、利益の額、その発明がされるについて使用者が貢献した程度、これを考慮して決めろというふうに言っておりますが、この現行法の解釈の中でも、実は今回の改正のような方法を取るということは可能であったのではないかとこのように実は思っております。したがって

まして、最高裁のオリンパスの判例については非常にがっかりしたというか、私どもが現行法でいけるというふうに思っていた道をちょっとふさがれてしまったという非常に残念な思いをしておるわけでございます。

そういう観点から見ますと、今回の改正の方向のようなルールが合意をされて、それを実行していく、新しい発明からもうそれを実行していくということも、実はその法律の精神には全く反しないのではないかとこのように思います。

実際問題として、恐らく施行する企業は新しい発明からそのルールを当てはめてやっていくと思います。ただ、それに不満な方は訴訟をするということでございましょう。したがって、そういう訴訟に至ったケースについて、裁判所の方で、なお従前の例によるという現行法の解釈を少し改正法の方に寄せて解釈するという司法の判断、これをしていただくと非常に有り難いというふうに思っております。

以上でございます。

参考人（木村裕士君） 連合としまして、この本改正案が可決、成立をした場合には、速やかにこの改正法での運用が行われた方が研究者の納得感という点からすると望ましいものというふうに思います。

ただ、遡及というのは法律上はできないものではないかと聞いてございます。研究者の権利の確保という点では、この改正法施行以前の発明に対しては現行法の観点で権利が確保されるべきという原則は守られるべきとも考えられます。この点については、労働協約の中で労働組合が一括して企業と取り決めるということができるとどうかよく分かりませんが、改めてこの新しいルールに基づいて契約をし直すとか、何らかの形で法改正の効果が早期に実現するようなことができないかと考えるところでございます。

既に確立された労働者の権利にかかわる問題でございますので、労働組合としてこうすべしというように断定をすることはなかなかできないということは御理解をいただけるかというふうに思います。

以上です。

参考人（大西正悟君） まず、改正後の第三十五条を遡及適用するということは、既に発生した対価請求権の内容を変更することになる、憲法上の制約等から困難であるという認識を持っております。このため、改正前の職務発明については現行法の下で裁判所が判断するのが原則であると考えます。

ただし、私の私見、最後のところで私見として書かせていただきましたけれども、改正第五項、どういう、対価に際しているんなことを考慮しなさいという規定ですけれども、これは現行第四項の同様な規定を更に詳しく規定したものと考えられて、新しい第五項の精神は現行法の下でも遡及適用といえますか、その趣旨を生かして対価の判断がなされてしかるべきではないかと考えております。このため、改正法の第五項は現行法に対しても解釈の上で遡及といえますか、影響するのではないかと、これによって使用者、従業者双方ともに納得のできる対価の判断若しくは判決が出されることが期待できるのではないかと考えております。

以上です。

藤原正司君 次に、大西参考人にお尋ねをしたいわけでございますが、今回の改正後の条文の解釈につきまして、発明の対価を取り決める際の手続が不合理であった場合には研究者が企業を訴えることができると、この手続の不合理性に関する証明責任といいますが、立証責任は企業と研究者のいずれの側にあると解釈をされるか、またその妥当性についてどのようにお考えなのか、お聞きをしたいと思います。

参考人（大西正悟君） 民事訴訟の原則からしますと、証明することによって利益を得る者である従業者、すなわち研究者側に証明責任があると解釈できると思うんです。職務発明に対する契約等に関しては、使用者と従業者双方での取決めですので、その当事者の一方である従業者、この一方の方に挙証責任を負わせるということ自体、そんなに不都合ではないと考えております。

ただ、その挙証責任、証明責任といいますが、その内容によりましては従業者側にとってはかなり難しいケースも出るのではないかとこのように思います。この場合には、現行の裁判所の運用もありますけれども、もう一方の当事者である使用者側に反証責任を負わせる等の運用をできればやって

いただきまして、お互い公平性を担保できるようなものが望ましいと思っております。

藤原正司君　そこで、木村参考人にお尋ねしたいわけですが、参考人は、これはあくまでも企業内の問題としてルールをきちっと民主的な手続の中で決めていって従業員の納得性を得ていく、あるいはそのプロセスを通じて企業風土を作っていくと、結果としてそれが訴訟リスクを減らしていく、訴訟を減らしていくということが望ましいんだという考え方に立っておられるわけですが、そういう場合にあったとしても、結果として訴訟の道が閉ざされているわけではない。

その場合に、今度は訴訟当事者の保護という視点が逆に必要になってくるわけであると思うんですが、この証明責任が研究者側にあるということになりますと、このことが研究者に対する大変重い負担となって、事実上、裁判をちゅうちょしてしまうと、こういうことの懸念があるわけですが、この点について木村参考人としてはどのようにお考えなのか、お聞きしたいと思います。

参考人（木村裕士君）　訴訟の際にこの立証責任を負うのは労働者側か企業側かということといえば、これは、今、三十五条四項は、その関与の状況が不合理であってはならないという表現になっておりますけれども、これは合理的でなければならぬとした方が、これはもちろん労働者にとっては、企業側に立証責任があるということになるのであれば、その面に限れば望ましいものだというふうに思います。

ここは大変議論のあるところだと思いますけれども、合理的でなければならぬということになりますと、取り得る手続の在り方やその運用が狭い範囲となりかねないと、多様性のある職務発明にとりまして幅を狭めてしまうというのは、今回の法改正の趣旨にある、納得感を高めて訴訟を減らすということにつながるのかどうかといったところがちょっと疑問にございます。それから、手続の合理性が、今回、合理的に行われたかどうかということが一つの大きな争点として大変重要になってくるということでもございまして、その点では、立証作業につきましても困難を窮めるとということにはならないのではないかというふうに思います。

今でも労働者側にこの立証責任が課されておりますけれども、実際の裁判では企業側に証拠提出を求めるケースも多いということで、不合理であってはならないという改正案でも差し支えないというふうに判断をいたしました。

以上でございます。

藤原正司君　最後に阿部参考人にお尋ねしたいわけですが、今回の改正の趣旨は企業側にとりましてもいかに訴訟リスクを軽減していくかということであって、そのキーポイントは、契約あるいは就業規則等の作成に当たっていかに従業員の意思を反映しながら作成をしていくか、納得性を高めていくかということにポイントがあるというふうに判断をしているわけでございます。

この考え方に基づいて企業としてはこれから企業内のルールの整備というものを図っていかれるということになるわけですが、こういう改正の趣旨について、企業のトップを始めとする経営陣に今回の改正趣旨というのは十分徹底、浸透されなければならないと、このように考えるわけですが、こういうことが可能なかどうか、お聞きしたいと思います。

参考人（阿部一正君）　十分可能であるというふうに考えております。

まず、一連のこういう訴訟が起きたという事実を、皆さん、非常に重くとらえております。その中で、なぜこういう訴訟が起きるんだろうかと、起きないためにはどうしたらいいんだろうかという議論を結構、上のクラス、社長も含めてですけれども、しているところでございます。他社さんでも、皆さん、そうしているというふうに思います。

そういう議論の中でやはり一番、何というか、もっともだと思われる意見は、やはり、出てきた発明を適正に評価すると、で、それをどういうふうに評価するかと。この評価の仕方を合理的にするということが、恐らくインセンティブを保ちながら企業が余計なコストを費やさないで発明をたくさん事業化していくということにつながるんであろうというふうに思います。

さらに、最近、政府の方でもいろいろ知財立国等々標榜していただきまして、いろいろな、経産省の方からもいろいろなガイドライン等々が出ておりまして、そういう言わば教育あるいは警告等を与えられる機会がたくさんございました。したがって、こういう中でこういう法制が整われた、そういう制度が整備されたということになれば、皆さん、それに対して積極的に敬意を

払って注力するという事は間違いないというふうに思います。

藤原正司君 終わります。

浜四津敏子君 本日は、参考人の皆様、御多忙の中、貴重な御意見をいただきまして、大変ありがとうございます。公明党の浜四津敏子でございます。

まず初めに、大西参考人にお伺いさせていただきます。

今般の改正を受けまして、今後、各企業では社内規程の整備を進めていかななくてはならないのではないかと考えております。阿部参考人のように知財の専門家が社内にいらっしゃる大企業であれば心配はないわけでございますけれども、そうした人材がいない全国の中小企業において社内規程の整備を進めていくということは決して容易なことではないと思われま。

この点、中小企業の知財戦略を支援されている弁理士として、中小企業が適切にこの問題に対応していくにはどうすればよいとお考えか、国に対する要望も含めまして御意見を伺いたいと思っております。

参考人（大西正悟君） 日本弁理士会は知的財産支援センターという組織を有しております。この組織、この支援センターという組織を通じまして、さらには、特許庁、各地の経済産業局、地方公共団体等と協力しながら積極的な中小企業の支援を行ってきております。

この支援に関しまして、今までは、職務発明に対する社内規程の整備、こういった支援はまだ含まれていなかったと認識しております。ただし、法改正の後にはこの点も非常に重要になりますので、是非とも弁理士会としてもこういう組織を通じまして協力していく必要があると認識しております。このために、こういった中小企業支援に関しまして特許庁等の強力なバックアップ、予算措置を含めましてバックアップをお願いしたいと思っております。

浜四津敏子君 続いて大西参考人にお伺いいたします。

大西先生の御意見によれば、今回の改正で現行法三十五条四項の使用者等の受ける利益及び使用者等の貢献度をより詳しく規定したものであるという御指摘がありましたけれども、次の点について確認させていただきたいと思っております。

現行法の三十五条四項では、対価の額について、その発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めるとありますが、改正法三十五条五項では、その発明に関連した使用者等が行う負担、貢献及び従業者、従業員等の処遇その他の事情を考慮して定めると、より具体的に規定されております。

これがどういう意味を持つとお考えなのか、お伺いしたいと思います。

参考人（大西正悟君） この点は現行法の問題点として最初に説明しましたが、対価の額の予測可能性が低いということに関連するのではないかと考えております。特に、現行法では、発明がされるについての使用者の貢献度ということで、発明がされるまでとも読める規定です。しかしながら、発明がされた後、これを使用者に承継しまして、使用者は特許出願を行って権利化を図るというまず努力が必要です。その後、先ほども説明したのですけれども、これと並行しまして、発明の実施化、製品化の努力、更には販売、営業等の努力、種々の努力が必要です。こういった貢献を現行法の三十五条では余り読み取れないといいますが、読み取りにくい規定ぶりとなっております。

今回の改定の第五項によりますと、このような使用者の種々の事情、更には従業者の処遇等を考慮するという規定になっております。これは現行三十五条四項のあいまいさといいますが、そこを更に明確にして、使用者、従業者ともに納得のできる対価の決定がなされることが期待できると、そういうふうに考えております。

浜四津敏子君 済みません。今の質問の中で、改正法三十五条五項の規定の「従業者」というところを従業員と言いましたので、済みません、ちょっと訂正願いたいと思っております。

次に、お三方、各参考人にお伺いさせていただきます。

青色発光ダイオードの二百億円の判決が出た後に、一部の大企業の経営者から、このような判決が続くようだと日本において研究開発を行うことができなくなるという声が上がったと伺っております。他方、優秀な研究者が十分な発明意欲を持って研究に取り組む環境を整備できなければ、いわゆる頭脳流出が発生してしまい、我が国でいい発明が生まれなくなることも事実でございます。

今回の職務発明についての改正案が頭脳流出の防止に役立つものであるかどうか、各参考人の御意見をお伺いしたいと思います。

参考人（阿部一正君） 私は、頭脳流出を未然に防止できるというふうに思います。その理由は、従来の規定と違って、改正法が非常に透明性が高まったということでございます。

従来、会社では発明・考案規程等を用意しておりましたが、これは必ずしもその従業員の意思を反映するというか、そういう手続は取ってなくて、会社側が言うなれば一方的に定めたと業務規程という形になってございました。そういうことだから全然無視したということではなくて、会社は会社として、そういうふうにした方が従業員のため、あるいはインセンティブのためになるであろうということをおもんぱかって規程は作っておりましたが、しかし実態として手続中に従業員を入れて協議するというプロセスは踏んでいなかったというふうに思います。

したがって、今回の新しく作るべきルールに関してはそのような手続を取ることになっておりますので、研究者、労働組合に入っている研究者もそうでない研究者も、自分らの意思が反映されたルールになるというふうに思います。したがって、自分がなした発明に対して自分がどの程度報われるかということがかなり読みやすくなるのではないかとこのように思います。

恐らく、今後、新しく会社に入ってくる人たちは、会社に入社に当たってそういうルールがどうなっているかということについて興味を持ち、関心を持って調査してくるだろうというふうに思います。したがって、そういう自信のある方は、それだけの処遇をしてくれるんだ、見返りがあるんだ、自分は報われるんだというふうにその時点で判断して、積極的に会社に入ってきて研究活動に奉仕するであろうということでございます。じゃ、やめたという話にはなりにくいのではないかとこのように思います。

参考人（木村裕士君） 研究者が海外へ流出してしまうその原因としまして、特許の相当の対価が支払われないということも考えられるわけですが、それだけではなくて、先ほども申し上げましたように、研究者というのは自分の研究の評価をしてもらいたいというのがモチベーションになっているということでございます。今、技術者の処遇面において非常に事務職よりも低いのではないかと指摘もございまして、処遇面、それから研究設備などの設備面だとか、あるいは知的好奇心が満たされるような環境だとか、そういう、一概に申せませんが、広い意味での研究環境を整えていくということが極めて大事だということに思います。

報酬に関する納得感が高まるというふうに、私も、本改正案によって改革をされる部分というのは非常に大きなインパクトが出てくるというふうに思いますので、少なからず頭脳流出に役立つものというふうに判断をしております。

参考人（大西正悟君） 今回、青色発光ダイオードでの二百億円判決、これは非常に大きな金額で、こういった判決が連続して続くようであれば、企業として海外流出、若しくは海外の企業が日本に進出するということがためられるというような事態になるのではないかと私は思います。

もう一つ、頭脳流出という点ですが、対価の額の金額の多寡といいますが、多い少ないと頭脳流出とが直接関係する、直接関係するところもあるんでしょうけれども、その要素は低いのではないかと私は思います。先ほど木村参考人おっしゃられましたけれども、研究者にとっては、自分の研究を正当に評価してくれる、自分の研究をやれる環境があり、それを評価してくれるという、その点が一番モチベーションとしては大きいのではないかと私は思います。

浜四津敏子君 次に、木村参考人にお伺いいたします。

職務発明についての改正を受けて、今後、社内規程を定めるに当たりましては、労働組合と経営者側が話し合っただけでルールを定めていくことが一つの有力な選択肢になると思われまします。その場合、研究者の代表が組合の執行部にいない場合、あるいは組合の中で研究者が占める割合が小さい場合など、必ずしも労働組合が研究者の立場を代表していない場合も想定されまします。

そういった場合でも研究者の意欲を引き出せるようなルール作りが可能なのかどうかをお伺いいたします。

参考人（木村裕士君） 労働組合というのは民主的な組織でございますから、いろんな考え方の労働者がいる中で、なるべく幅広い意見を聴いて何が最適かということ判断をするという形で労働者の代表としての役割を担っておるわけでございます。そういう意味では、一般的な労働

条件などについての労働組合の行う手続というのは、該当する労働者なり職場のみを念頭に置いて対応するんじゃないくて、そのほかの労働者とのバランス、そのほかの職場とのバランスも考慮して労働組合としての判断を行うということが通常でございます。

しかし、この相当の対価の規定について同様にバランスを図ってしまうと、あるいは研究者組合員の比率が非常に少ないという、あるいは執行部にいないという場合に、そうした人の意見が埋没してしまう可能性もあるということでございます。そうしますと、本改正案の趣旨に沿って考えますと、このような手続は結果して不合理であると判断されかねないわけでございます、特許そのものの特異性を企業のみならず労働者側にも正しく理解させた上で、司法に不合理と判断されないように手続ができるように事例集の策定につきましては細心の注意を払っていただきたいというふうに思いますし、労働組合も、企業内組合で一つしかないというところ、あるいは第一組合、第二組合があるところ、いろいろございます。これらも企業側に丁寧にすべて協議をしていくということが前提だと思いますし、研究者の代表が組合の執行部にいない場合でも、研究者に対して直接ヒアリングをきちっと行って、その意見を踏まえた上で民主的な手続をもって協約が結ばれるということで、この部分については十分に可能であるというふうに思います。

浜四津敏子君 阿部参考人にお伺いいたします。

企業は、同業他社における研究者の処遇の在り方、条件についてお互いに把握できているんでしょうか。また、企業はお互いに競い合っより良い研究環境を整備しようとしておられるんでしょうか。ともすると、業界内における横並びから言わばカルテル的に報酬額を低く抑えようという動きが出てくるのではないかという懸念もあるわけですが、この点についてどうお考えか、お伺いしたいと思います。

参考人（阿部一正君） 処遇について情報交換をしているかどうかという話でございますが、一切していないというわけではございません。特にバブル崩壊の前の時代には、言わば情報交換会等を開く中でそういうことも議題になるということではございました。しかし、もう現在はそういう情報交換も非常に少なくなっておりますし、むしろお互いにコンペティターという関係が非常に強くなってございまして、お互いに助け合うというよりも、お互いに相手を出し抜くというか負かさなければいけないということの方が日常茶飯事起きてございます。

研究者をどう処遇するかということは、結局はいい発明を会社にどう引き戻すか、あるいは会社で創造するかということに直結いたしますので、処遇の仕方自体が言わば経営のノウハウでございます。そういうものはもう一切、何というか、人に公表するということではございませんので、そういう懸念はないというふうに私は思っております。

浜四津敏子君 ありがとうございます。

終わります。

緒方靖夫君 日本共産党の緒方靖夫です。

まず最初に、大西参考人にお伺いいたします。

調査室の作っていただいた資料を見ておりましたら、日本弁理士会の職務発明制度に関する見解というものがあまして、そこに、日本の職務発明対価は、現行特許法第三十五条の存在により世界のトップレベルになりつつある。やがて世界の研究者が世界の企業を目指す流れができるであろうと、非常に高く評価しているわけですね。そして同時に、日本がアメリカと同様な研究者処遇制度に転換すれば、その流れはしぼんでいく、そういうふうにかかれていくわけですが、こういう積極的な評価を今後も予測できる、しばらくの期間維持されていくのかどうか、その点についてお伺いしたいと思います。

参考人（大西正悟君） 弁理士会としましては、今回の法改正、賛成するという趣旨からもその考え方を踏襲できると思っております。

アメリカの制度は、基本的には職務発明は使用者に属するというような解釈がなされると伺っております。その場合に、従業者が、現行の日本での制度の下で評価されている従業者がアメリカのような契約社会になった場合に、それだけの評価を受けて発明のインセンティブを享受するといいますが、それだけの発明意識が高まるかどうか、やはり疑問だと思っております、是非ともこの三十五条の制度は維持していただきたいと思っております。

緒方靖夫君 阿部参考人にお尋ねいたしますけれども、今紹介いたしましたような弁理士会の

そういう見解がありますが、今は大変グローバルな時代で、これからますます強まっていくと。そうしますと、例えばほかの制度を採用している国々との共同開発とか、いろんな形があり得ると思うわけですね。

その点で、そういうことについて、現在のところ諸般の事情によって、日本の現状によって三十五条という考え方、先ほど述べられておられましたけれども、今後どういう方向で考えていけるのか。その点について、つまり三十五条の積極的な評価、非常に高いわけですがけれども、今紹介したものではありません。そういう評価なのかどうかについてお尋ねしたいと思います。

参考人（阿部一正君） 今度新しく改正される制度をある程度実行して、それで評価をするというのが正しい方法ではないかと思えます。したがって、今の時点でどうあるべきかということについて確たる意見は差し控えさせていただきたいと思えます。

ただ、やはりアメリカというか、我々から見ると、やっぱり契約概念というか契約が生活の中に浸透しているという社会では、やっぱり個別的に発明者と企業がそれぞれその特徴をとらえた契約を結んで、特徴のある契約を作ってそれぞれ満足するというふうには言え、両方とも満足できるという社会になるのではないかというふうには思いますが、日本の発明者が会社と対等の立場でそういう議論ができるようになるというのは、もう少し経験が必要なのではないかというふうに思えます。

緒方靖夫君 木村参考人にお伺いいたします。

先ほどからちょっと話が出ておりましたけれども、オリンパス訴訟の経過ですね。これは使用者の貢献が九五%とされる、特別な発明でない、普通の社内エンジニアの提訴によるものだったわけですね。

私、思うんですけれども、結局この問題というのは、使用者とそれから従業員とのそういう関係、とりわけ技術研究者の使用者の問題になると思うんですけれども、社内の中で、やはり考えてみますと、労使ということではいいですと、力関係でいえば非常に大きな開きがある。そしてまた、同時に、昨今の状況でいえば、先ほどおっしゃられていましたけれども、研究設備の問題や、あるいは事務職と比べても低い扱いに技術労働者はそこにさらされるというそういう側面があるとおっしゃられていましたけれども、そういう下で会社と協議して、技術労働者が、何とかいいますか、きちっとした形で納得いくような協議が果たして可能なかどうか、それについて実際どうなのか、その点、お伺いしたいと思います。

参考人（木村裕士君） 使用者と従業員の関係でございますが、決して昔の殿様と家来というような関係ではございません。対等に協議をしていくために団結をしているわけでございます。それを使うか使わないかはその組合員の判断によるというふうに思いますが、処遇が低いというものも、これはきちんと労使で協議をして解決をしていかなければその企業が駄目になってしまうということですし、プロセスをきちんと取らないと、今度は、結局は訴訟に持ち込まれるということになりますので、その点については十分労使で協議ができる環境にこの改正案はなるというふうに考えております。

緒方靖夫君 では、阿部参考人にお伺いいたします。

経済産業省の特許小委員会の議論で見たような気がするんですけれども、特許庁の事務局は、企業はこうした発明・考案過程について公表した方がいいと、そういう議論があったと思います。これに対する産業界の御意見というのは、先ほどもちょっと出ておりましたけれども、やはりこうしたものは本来企業秘密にすべきものであって余り公表すべきものではないと、いろいろ競争等々の関係もあって。

そういうことなんですけれども、この点で、この点を少し踏み込んで、こういうことを公表していくという形で、あるいは公表に少しでも踏み切っていく、まあ一挙にできないと思えますけれども。そういう形でこういう分野での啓蒙的な流れを作っていくという、それはやはり産業界の非常に大きな責任でもあると思えますけれども、その点についてのお考えをお伺いしたいと思います。

参考人（阿部一正君） 今回の改正法の中でも、当該基準の開示の状況ということが合理性の判断の一つとされております。これは第三者に向かってではなくて、企業と従業員との間の開示の問題であるというふうに思っております。しかし、企業が優秀な人材をやはり獲得するために

は、自分らの企業ではこういうインセンティブプランを持っていて、こういういい処遇をしているんだということを対外的に情報発信することによっていい人材がその企業に集まるというふうに思います。

したがって、企業秘密だから開示しないというのは一方でございますけれども、そういういい人材を獲得するためには、企業としてはそういうことを積極的に開示するというのも一つの経営手段であるというふうに思います。

したがって、それはそれぞれの企業がどういう方向で力を入れていくかということによって開示がされたりされなかったりするということだろうというふうに思います。

緒方靖夫君 大西参考人にお伺いいたします。

こういう発明対価についての慣行ですね、世界で一体どういうふうに行われているのかということについて広い視野でちょっとお伺いしたいんですけれども、私の理解しているところでは、この職務発明の制度というのはドイツと日本ということがよく言われます。元々、ドイツで、特にヒトラーの時代に科学技術を、発明を奨励するために、そこで形成されたというのをどっかで読んだことがあるんですけれども、そういう形で進められてドイツと日本でこういうのがあると。それは優れた側面があって、今日こういう発展を作ってきたと思うんですね。

ほかの国々では一体どうなっているのか。そして、私、思いますのは、先ほどもちょっと言ったことですが、これグローバル化の時代になっているいろんな各国との協力が生まれてくると思いますけれども、そのときに制度の違う企業との協力というのはどういう形で進んでいくのか、その点について、ちょっと法、離れますけれども、少し勉強のためにお伺いしておきたいと思えます。

参考人(大西正悟君) 若干、外国の制度なので私も確信を持っては言えないんですけれども、まず米国のシステムは職務発明に対する法文上の規定はないと伺っています。基本的に契約で行うと。ただし、日本の特許法三十五条一項に規定する通常実施権、これはどうもショッピングという形で慣行上認められるというふうになっておるようです。だから、契約がなくても、少なくとも自動的に通常実施権を使用者が有するというシステム、さらには一般的に職務発明は契約等できちりしていなくても使用者が属する、有するんだという慣行のような解釈がなされていると伺っています。

それから、ドイツですけれども、ドイツは日本と非常に似ておりまして、職務発明制度をきちりと規定しております。

先日、ちょっとドイツの代理人に伺ったんですけれども、職務発明に対する対価というのは企業がライセンスフィーを払うと、それと同じような考えでもってやっているんだと。その対価を与えるに際しまして、各分野ごとに細かなガイドラインを規定しているという話です。ただ、ガイドラインが余りにも細か過ぎて逆にそれが弊害と申しますが、管理コストが高い、ガイドラインに沿って管理する方がかえってコストが高くなっているという側面もあるようです。

それ以外に、イギリスとフランスですけれども、基本的に職務発明は発明者ではなくて企業に属するという解釈がなされると伺っております。

それで、海外企業との協力関係というところですが、これは特許制度小委員会でも、日本の三十五条を外国出願に適用するかということできいろいろ議論しています。それに関してもまだ結論が出ていない状態で、どうすればいいか、私もちょっとお答えしかねる状況です。

緒方靖夫君 それでは、最後に阿部参考人にお伺いしたいと思います。

日本経団連は知的財産推進計画を今年の三月に出されたということをお伺いしたけれども、その中で、この制度について不断の検討を進めて、見直しを積極的に進めていくという、そういうことが言われております。それで、今回の法改正というのはその第一歩というか、それに合致しているということで先ほどお話がありました。もう少し長いスパンで見たときに、この制度について、ちょうど今、大西参考人が述べられたことにも関連するわけですが、やはり世界が広がっていく、その中でどういう、こういう制度について、更に今の出されている法案を超えて見直していく、そういう将来あるべき姿を描かれているのか、それをお伺いして、質問を終わります。

参考人(阿部一正君) 経団連として将来こうあるべきであるということは今のところ示して

おらないというふうに思います。

先ほど大西参考人からお話があったように、アメリカのように契約に任せるというやり方、それからイギリスやフランスのように職務発明については初めから法人、会社に帰属するというやり方、それからドイツ、日本のように自然人に帰属してからそれを会社が承継するという手続を取るといったやり方がございまして、どれがいいのか、それぞれ一長一短があるというふうに説明されております。

それぞれその個性を発揮して、その個性をうまく利用することによっていい経営資源を引き出して事業化する、そういうことによって競争力を高めていくということが産業界としては一番重要な点だろうというふうに思います。そういう個性をどうやったら一番合理的にあるいは効率的に引き出せるかというところが、これからポイントとなってくるというふうに思います。

理屈だけを申しますと、それぞれ個性がある会社が個性のある研究者を雇うという、それで、その雇う際のインセンティブとして、こういういろんなプランを設けるということをそれぞれ自由にやらせた方がいいのではないかと、このように抽象的には思いますけれども、それぞれ、何と、人間には限界がございますし、それぞれ生まれてきた経緯とか歴史がございますので、一遍にそういうところまで飛んでいけるかどうか非常に怪しいとか、いろいろ検討しなければならないということだろうというふうに考えております。

緒方靖夫君 ありがとうございます。

終わります。

委員長（谷川秀善君） 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々には、長時間にわたり有益な御意見をお述べいただきまして、誠にありがとうございました。委員会を代表して御礼を申し上げます。（拍手）

第 159 回通常国会 参議院 経済産業委員会 18 号 (平成 16 年 5 月 25 日)

委員長 (谷川秀善君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に内閣法制局第四部長石木俊治君、内閣官房知的財産戦略推進事務局長荒井寿光君、文部科学大臣官房審議官丸山剛司君、特許庁長官今井康夫君及び特許庁総務部長迎陽一君を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

委員長 (谷川秀善君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

委員長 (谷川秀善君) 特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

(略)

小林温君 国際化という問題についても、更に積極的な取組を是非お願いしたいというふうに思います。

次に、青色発光ダイオードで有名になり、今回の改正の中にも盛り込まれております職務発明制度についてお伺いをしたいというふうに思うんですが、判決については、発明者の側は拍手喝采で、これで研究者のモチベーションが上がったと。一方、使用者の側からすると、あんな巨額な対価を請求されてはとも会社を運営することはできないと、そんなつづやきも聞こえるわけですが、一つだけ言えるのは、やはり今ここで職務発明についてしっかりとしたルールを作らなければいけない、そういうことをすべての関係者に対して認識をいただいたということがあの判決の一つの意味だったのではないかとこのように私は思うわけですが。

この点については、産業構造審議会でも廃止論から現状維持論まで様々な意見があったようですし、先日、参考人をお招きした際にも、いろいろ御意見はあるようですが、発明者と使用者のバランスに配慮した妥当な内容ではないか、こういう意見も伺ったかに思うわけですが、このような今回の法改正の結論に至った経緯、研究者の発明のインセンティブ、それから企業側の研究開発の投資についてこの法改正がどういう影響を与えるのかということについて御見解をお伺いしたいと思います。

副大臣 (坂本剛二君) 訴訟が多発しましたことを契機に、職務発明制度見直しの議論が高まってまいりました。平成十四年九月以来、産業構造審議会知的財産政策部会において慎重な審議が行われまして、今年の一月に報告書がまとめられたところであります。その間、昨年の通常国会における参議院の附帯決議において、「発明者と使用者のバランスに配慮して検討を行うこと。」という御指摘をいただいたところであります。

このような見直しの経緯を経まして、今般提出させていただいた本改正案では、各企業の経営環境、経営戦略や社風を理解しているのはその企業の研究者と経営者であることから、職務発明の対価については、基本的にこれら当事者間で自主的に取り決められた対価を尊重することとしております。これによって、研究者にとっては、自分たちの意見を述べる機会が得られるため、発明評価に対する満足感が増しますので、更なる発明へのインセンティブが高まると考えております。また、企業にとっては、対価の予測可能性が増すことによって経営の安定が図られ、更なる研究開発投資の活性化に資することができるかと考えております。

小林温君 今のお答えにもありますように、実際に職務発明を生み出す企業内の研究者、それからそれを知的財産として活用する企業との協力が今まで以上に必要不可欠だということがこの改正案の中身には書かれているんだろうというふうに思いますが、そういう環境整備をまず実現する、そして十分な意見交換の下に契約を結ぶ、こうした文化を日本の企業社会の中にやはり醸成をしていくということが今後必要なんだろうというふうに思うわけですが。

ただ、青色発光ダイオードの判決によって、やはりこれから司法の場で決着を付けよう、こういう動きも更に多くなるかというふうにも思うわけですが、これを、今回の法改正の中

身を、ではいかに司法の判断において担保していくのか、尊重していくのかということ、私は、これはやはり契約の中身についても司法の判断においてある程度尊重されるべきだというふうに思うわけですが、この点について政府側はどういうふうにお考えでしょうか。

大臣政務官（江田康幸君） 御指摘のとおり、今般の改正案につきましては、企業については対価の予測可能性を増すことによりまして経営の安定化を図れる、また、研究者におきましては、自分たちの意見を述べる機会を得て、その満足感を、発明の評価に対する満足感を増す、こういうバランスの取れた環境整備を図るとというのがその目的でございます。

具体的には、各企業の置かれました経営環境や経営状況、また戦略、研究戦略等、そういうことに熟知しているそういう企業と、またその研究者が十分話し合いをした結果としてその契約が成立した場合には、その契約の内容がこの司法の判断においても尊重されるべきと、そのように考えております。

小林温君 分かりました。

ただ、もう一つ、その訴訟例を見ると、かなりその以前の職務発明に対して対価の算定を求めるものも多く見られるわけです。これは青色発光ダイオードもそのとおりでございますが。今回の改正がこれから先の職務発明についてのみ適用されるということになれば、現在既に起きている訴訟、あるいは過去の発明に対してこれから起こされる訴訟については意味を持たないということにもなりかねないかと思えます。

その法律を遡及適用させるということは、これは難しいんだろうというふうに私も理解をしておるわけですが、こういう点については何か対応策をお考えでいらっしゃるのか、お伺いしたいと思います。

政府参考人（今井康夫君） お答え申し上げます。

先生御指摘のように、現行特許法三十五条三項に規定されております相当の対価の請求権というのは、研究者が企業に発明を承継させた時点で発生しておるわけでございますが、したがって、現行法で発生している権利について、この改正法案、改正法によりましてこれを遡及する、遡及して適用するというのは困難であろうかというふうに思います。

ただ、研究者と企業が協議を尽くして対価を決定するための取決めが策定された場合、今度この法律に基づいてそういうものが策定された場合に、現行法の下で既に発生している権利に関する裁判においても、その取決めの趣旨とかこの法案の趣旨でございますとか立法府の意思でありますとか、そういうものが参酌されるということをおもは期待するわけでございます。

また、これは最終的には裁判所が現行法に基づいて判断することでございますけれども、例えば現行法によって不合理とされないような取決め、きちっとした現行法の手続に従った取決めが行われた場合に、企業と研究者との個別の契約を新たに結びまして、既に発生しております相当の対価請求権をこの新しい取決めに基づいて再計算をすると。そして、その再計算した額で対価を払うというような新しい合意をする、契約をするという場合には、その契約が尊重される場合もあり得るのではないかと考えております。

小林温君 私もかつて会社を運営していたときに、社員の中に技術者もおりました。研究者もおりました。なかなか企業側とそういった専門職の方と意見交換をしたりコミュニケーションをしたり、あるいはビジネス全体の枠組みについてそういう研究者の方に理解をいただくということは実は難しいということをおもは実感をおもったわけでございます。今回の改正案の中では、企業が社員に対して説明責任をしっかりと果たすということも求めているわけございまして、是非この点はしっかりと対応していただきたいと。

ただ、やはり産業ですとか企業によって文化や風土は異なるというのもまた事実でもございませぬ。ですから、ここは、ガイドラインというのはこれは横断的になると難しいと思えますが、例えば事例集のようなものを是非作っていただく、そういう前提だろうというふうに思いますが、それを意見聴取やコミュニケーションの中で活用するということは、今後のこの改正案を施行していく中で大変重要なことだろうというふうに思えます。

そういったことを前提にして、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取、これについては、やはりある程度企業、それぞれその文化、業容等違うということも勘案すべきだというふうに私は思うわけですが、この点については政府はどのような御見解をお持ち

でしょうか。

政府参考人（今井康夫君） お答え申し上げます。

今般の改正案におきましては、各企業の経営環境でございますとか経営戦略、社風、こういうものを理解して一番分かっているのはその企業の研究者と経営者であるということから、その対価については自主的な取決めで決められた対価を尊重していくということでございます。

また、先生御指摘のように、算定に当たりまして、研究者の意見を聴くための適正な手続というものについても、業界ごと、企業ごとに異なっているというふうに考えております。

例えば、大企業の場合は何千人も研究者がおられますので、それぞれの研究者ごとに、かつたくさんの方の発明について一つ一つ相談をしながら対価を決めていくというのは大変なことでございます。その場合、それは企業にとっても研究者にとっても負担になるということでございます。そうした場合に、例えばまず企業がルールに従って算出する、対価を算出して、それを支払って、それに異論がある際、研究者が申し出てくれば、それに対して誠実に対応する、不服に対して対応できるというような体制を作っておれば、原則として問題はないというふうに私どもとしては考えております。

小林温君 先ほど申し上げましたように、やはり今回のこの改正法が目指すものは、職務発明について、やはり今までとは違ったしっかりとしたルールを作らなければならないと、そしてそれをすべての関係者の皆さんにしっかりとした御認識をいただくということだろうと思っております。

ですから、今幾つか質問申し上げましたような改正法の運用の部分については、是非これから日本の中で、あるいはそれぞれの産業、企業の中で、こういった形がバランスが取れたものであるのかということについてしっかりと御考慮をされて当たっていただきたいということをお願いをしておきたいと思っております。

（略）

直嶋正行君 （略）

今回の特許法、幾つかのポイントがあると思うんですが、一番やはり大きな問題は、大きな問題と申しますか関心事と申しますか、これは職務発明規定、三十五条の部分だというふうに思っています。それで、今度は三十五条を、四項を追加して、旧四項を五項にして文言を少し変える、改正すると、こういう内容になっているわけですが、先ほどもお話ございましたが青色発光ダイオードの訴訟等、いろいろございました。

そんな中で、現在のこの職務発明規定の見直し、改定は、研究者に一つはある程度正当な評価をしようと、こういうことと、企業が非常に心配していますが、これによる訴訟の乱発と申しますか、増えてくる、このことをなるべく避けたいと、こういうことが元々あったと思うんですが、法改正の目的にあるというふうに思うんですが、この三十五条で、これは大臣にお伺いしたいんですけども、今申し上げましたように、研究者への評価が適正になされて、その訴訟が回避されると、こういうことにつながってくるのかどうか、大臣の御所見をまずお伺いしたいと思うんですが。

国務大臣（中川昭一君） そもそも、日本はいわゆる天然資源に恵まれていない国で、狭い国土に一億三千万近い国民が平和で豊かに暮らしていくためには、やはり知的財産というものが大きな資源としてこれは作っていかねばいけないということでございますから、先ほども御答弁申し上げたように、そういうインセンティブを研究者なりあるいは企業なりいろんな諸機関に持ってもらうということが必要であり、そのためには、そのための法制度も整備されていなければいけないわけですが、この三十五条につきましては、現実にはいろいろな裁判事例が現在も進行形のものが多いと、特に最近が増えてきているという状況でございますから、知財立国としてのその能力を遺憾なく発揮するためにもこの辺を法的にクリアにしていかなければならないと。そしてまた、そのためには裁判に行かない方がいいんだと思っておりますけれども、行くに当たっても、その一つの前提として、例の不合理でないという当事者間の話合いの結果というものを作っておく必要があるということでございます。

企業側から見ると、対価、つまりコストの可能性、予見可能性とか、あるいはまた研究者も自

分の研究成果に対しての権利の主張といいたいまいしょうか、当然得られるべきものについてお考えになっているところを自由にお話をし、そして企業の研究者でございますから、一つの組織という中ですから、対立ありきではなくてお互いによく話し合っただけ研究成果が、研究者のもちろん経済的な面も含めた満足、あるいはまた企業としての発展、そしてそれが生かされることによって国民にとってもプラスになるというような観点で、きちっとしたいいわゆる職務発明制度というものに整備をしていこうということをごさいますして、趣旨におきましては、委員御指摘のような認識と同じ趣旨で法の改正ということを御提案を、御審議をお願いしているところでございます。

直嶋正行君 実は、この相当の対価の、特に企業からいうと予測可能性という問題なんです、実は、今、大臣の方も御答弁の中にございましたけれども、今幾つか裁判が起きています。例えば、これは日立の、今、裁判のケースなんです、これは実は二審まで進んでいます。この裁判を見ると、かなり裁判官によってこの判断の基準が違って、対価の非常にばらつきが大きいんじゃないかなと。ですから、こういう問題を本当に、当然これは裁判官個々の判断ですから当然、違って当然だということなんです、例えばこの日立製作所のケースで見ますと、一審の東京地裁では、この特許による利益を約二億四千九百五十九万、約二億五千万と算定して会社に、原告の貢献度をこのうちの二割と、従業員の貢献度が二割、そして個人の貢献度がその二割のうちの七割と、こういう計算をして、三千四百九十四万円支払えと、こういうふうに一審では判決が出ているわけですね。ところが、二審になりますと、この今申し上げた特許による利益が十一億七千九百七十四万、だから、一審のもう五倍、四倍か五倍という算定をして、あとの貢献度は一緒なんです、結論として一億六千五百万余りを払えと、こういう結論になっていると。

そうしますと、やはり裁判官も含めて、やはりこの三十五条そのものは非常に抽象的に書いていますから、これで本当にこういう大きな、何といいたいますか、訴訟が本当に回避できるのかどうか、予測可能性が企業としてちゃんと持てるのかどうか、私はちょっと疑問だと、正直言って、この裁判見ている限りは。

これはもちろん、まだ法律が変わる前の訴訟ですから当然違うんだということかもしれませんが、先ほどの御答弁にもありましたけれども、かなりこれは今回の法改正を先取りしたと、こういうふうに関言われているわけですね。だから、こういうのを見ていると、何かいろいろ、法改正だけではなくて、ある種の相場観みたいなものをいろいろと考えていかないと、いろいろまた裁判ざたになって、二百億は極端にしても、いろんなケースが出てきて混乱を来すんじゃないかという心配をするんですけれども、これらの点について今回の改正との関係で言いますとどうということになるか、お答えいただきたいと思うんですが。

副大臣（坂本剛二君） 御指摘のとおり、現在の職務発明制度の下では予測可能性が低くなってあります。これは、企業内ルールに基づいて対価を支払っても、その額が現在の三十五条四項の基準に合致したものでない限り相当の対価とは認められず、事後的に差額が請求され得るからであります。

これに対して改正案では、企業と研究者との間の自主的な取決めを尊重し、研究者の意見が反映されて取り決められた対価については、相当の対価として認められるようにすることとしてあります。これによって、企業が研究者の意向を酌み取るように努めれば研究者の納得感が高まるため、訴訟が提起される可能性は減ると期待をいたしております。

また、仮に訴訟になった場合でも、企業が研究者の意見を反映させた取決めによって対価を支払っていた場合には、これが相当の対価と認められることとなります。したがって、企業が研究者の意向を酌み取るように努めれば、訴訟にならない場合はもちろん、訴訟となった場合でも企業内ルールが適用されるケースが増えますので、企業の予測可能性は現在よりも格段に高まるものと考えております。

直嶋正行君 これは、今行われている裁判の話ですからどこまで言えるのかどうか分かりませんが、かなりこれは今回の三十五条改正を判断として先取りしたのではないかと、こう言われているわけなんですけれども、何といいたいますか、今回の改定では、確かに手続も含めて、あるいは研究者の意向、意思を確認するということも含めて細かく書かれているんですが、問題は、どれだけの利益がグロスでこの研究によって上がったかというところの見方の差、今、一審と二審の差を申し上げましたけれども、それは人によってすごく違うわけですね。

ですから、私は、法律は法律でこういうことで、なのかもしれないけれども、やはりもうちょっと、法曹関係者も含めてやはりこういうものの見方について、どういう物差しが本当に適当なのかどうかということ、まだ私は日本は定まっていないと思うんですが、そういうものも含めて、やはりある種のコンセンサス作りといいますが、議論の場を作って、そういう物差しを社会的に作っていくといいますが、そういうことが必要なんじゃないかなと。

でない、実際に三千万の話が一億何千万になれば、それはちょっと裁判しようかという気になってくると思いますしね。いろいろこれは見方が、利益は当初話を聞いたときよりもかなりもっと売れていると、だから利益は大きいんだとか、もういろいろとそれは主張はできると思いますので、そういう相場観をやはり社会的にある程度、余りぶれないように作っていくという努力が必要じゃないかなという感じはするんですけども、この点はいかがでございましょう。

政府参考人（今井康夫君） お答え申し上げます。

先生御指摘のように、それぞれの製品によりまして、実は大変特許の価値が違います。特許出願、平均いたしますと、研究費は大体三千万ぐらい掛かっていると思います。薬の場合は三億円というのが私たちの調査の結果でございまして、それぞれによって特許権を得るまでの研究開発費も違います。それから、その後、特許を取った後、いろんなコマースをやったり新しい技術開発をしてその特許を実用化していくという過程も随分違います。

それから、先ほど来議論がありますように、企業の開発戦略とか経営戦略、それからチームプレー重視でいくか、それとも個人発明家を重視するかと、いろんな形がありまして、実は、今回の法案を提案させていただいた背景というのは、そういう千差万別と申しますか、いろんな事情を熟知している研究者と経営者の間で話を徹底的にやらせてもらうということで、その企業のある程度の結論を出してもらおうと。一般的なルールとしてこれが正しいということになかなかないものですから、そういう意味で、その企業の研究者と経営者で徹底的な議論をやらせてもらうというのが今回の趣旨でございます。

そういうものが今後の職務発明のメインになっていきますと、それが裁判所でそれを尊重されることになりますので、その意味で訴訟は減っていくという期待をされますし、だんだんその過程で相場観といいますが、それぞれの企業で発明者が納得するような水準に落ち着いていくと。一方でまた、それぞれの企業が競争することに、研究者を獲得するために競争することはあるかもしれませんが、今の私どもの法律の考え方はそのように考えておるわけでございます。

直嶋正行君 考え方は分かりました、はい。

それで、私がちょっと心配しているのは、実は研究者もそれから企業も、これはお互い事情を分かっていますから話はできると思うんです。ただ、裁判になったときに判断をするのは裁判官ですから、問題は、そこに例えば、今回のいろいろな訴訟も私個人的にもいろいろヒアリングしていますけれども、やはり関係者の話と裁判官の判断とかなり、相当違う、違うなど、正直言ってそういうふうに思わないこともありません。

そういう意味でさっきそういう話を申し上げたんですが、それから、次にもう一つは、全部これ訴訟は辞めて起こしているということなんですよ。会社を辞めた方が起こしているということでありまして、まあここまで法律で心配する必要があるのかどうかというのはあるんですが、実際には発明、発見というのは、特許を取ってそれが事業化されて普及をしてということになると、やはり十年、二十年掛かる先の話だというふうに思うんです。

ですから、そういうことを考えますと、当事者同士の話し合いで合理的だと、法律で言うと不合理と認められないというような判断で話し合いがなされて決めたとしても、やはり後々、後で考えてみると随分違うなど、こういうことにつながってきて、余りこの訴訟の軽減というんですか、そういうことにはなっていないのではないかと心配もしているんですけども、この点はいかがでしょうかね。

政府参考人（今井康夫君） 発明者と企業との間で議論が尽くされて、それぞれ企業が持っている情報等が提供されて、その中で議論がされたら、そのときに発明者のサイドもそれを了としたというような場合には、それを裁判所は尊重するというのが今度の法改正でございます。

そして、それが、先生おっしゃるように、十年、二十年そのままにしておくということではないと思います。企業というのは、社会事情、企業環境も変わってまいりますので、恐らく何年か

に一度そういうものを見直すとか議論をしていくと。それがこの企業と研究者の間の協議の一つの適切性というか合理性、合理的であることの一つの証左になるかもしれませんが、その意味で、それが固定されるというふうには考えておりませんで、非常に大きな社会変動があったり企業をめぐる環境が変わった場合には、例えば労働協約でいいますと三年で見直すということになっておりますが、そういうものを考えますと、こういうルールも状況の変化に応じて企業は発明者と議論をしながら変更していくと、このように考えているわけでございます。

直嶋正行君 次にお伺いしたいんですが、今の訴訟の可能性の話は今お答えあったということなんですが、もう一つは、この法律にございます「不合理と認められるものであつてはならない。」と、こういうことなんですが、この合理的か不合理なのかというところ、これについて、当然、裁判になるとこれは裁判所がそこで判断をすると、こういうことになるわけですね。その点はよろしいんですかね。

政府参考人（今井康夫君） もしそれと協定を作る手続、手順、それからそれが開示されているかどうか、そういうものについてそれが不合理であるとすれば、それを裁判所が不合理と認定すれば、新五項に基づいて新たに相当の対価を決め直すということになります。

直嶋正行君 結局、だからさっきお話ししたような事の性格からいうと、ここの判断も含めて、最終的にはだから裁判で、どうしても不満がある場合は確認をすると、こういうことにならざるを得ないんじゃないかと思うんですけども、そういう意味で、この判断基準も裁判所の判断を仰いで判例を積み重ねるということにならざるを得ないんじゃないかと思うんですが。

政府参考人（今井康夫君） この特許法の考え方は、例えば研究者と企業の間で何らかの合意があったら裁判所に行つてはいけないというものではなくて、不合理なものであればやっぱり司法判断を受けるというのが大前提になっておりますので、司法判断を受ける。その場合に、何が不合理であるかということについて先生の御質問は不明確ではないかということだと思いますけれども、これにつきましては、先ほど来御説明申し上げますが、事例集という形で、いろんなこれから取決めの方があると思いますが、そういうものについてのどういう場合不合理になると、どういう場合にはそれを是正するにはどうすべきだということについて私ども事例集というものを作って、これを公開をしたいというふうに思っております。

直嶋正行君 事例集の話はちょっと後でまたお伺いしたいと思いますが、もう一つ、今度のこの改正の中に研究者の処遇という言葉がいろいろ入ってきておるわけですね。済みません、法案には入っていないんですが、意見の聴取あるいは多分企業側の貢献あるいは従業者等の処遇ということで五項に入ってきていますね。

これも実際の裁判例でちょっと申し上げますと、まだやっていますが、味の素判決というのを見ますと、ちょっと読まさせていただきますと、概要ですね。この結論を読む限り、企業が受けた利益とか企業の負担とか発明者に対する処遇を考慮するということになっているんですが、ちょっとこの判決を事例として読みますと、「「使用者等が貢献した程度」として、具体的には、
「その発明を出願し権利化し、さらに特許を維持するについての貢献度、実施料を受ける原因となった実施許諾契約を締結するについての貢献度、実施製品の売上げを得る原因となった販売契約等を締結するについての貢献度、発明者への処遇その他諸般の事情が含まれるものと解するのが相当である。」と。これらを総合的に判断すると、企業の貢献した程度としては全体の九五％と認めるのが相当であるということで、この残り五％の対価が二億円ということで、一千万円のボーナスを払っていたんですが、差額一億九千万円払えと、こういう判決になったわけでありませう。

実際には、この方を企業は、言ってみれば同期の技術系社員の出世頭のような形で昇進もさせていますし、退社後は関係会社の役員にしているということで、私もちょっといろいろ聞いてみましたけれども、かなりいい処遇されていると。しかし、裁判ではこういうことが全く、処遇も考慮するといいいながら、実はほとんど考慮されていないんじゃないかと、こういうふう聞いています。この処遇というものをどういうふうにかこれ判断するのかということは、なかなかこれ実際には裁判へ出ていくと非常に判定が難しい問題になってくるんじゃないかと、こういうふうに思います。

したがいまして、さっきちょっとお話ししたように、結局これで不満を持つ人は本当に裁判を避けるということになるのかなという、ちょっとそういう心配をしているわけですけども、ど

うなんでしょう。

政府参考人（迎陽一君） ただいま御指摘の処遇というふうなものを現行法の判決におきましても考慮要因として挙げている判例もあるわけでございます。

ただ、それが、そういったものを勘案して何%というふうな結論にどういう形で結び付いているかというのは、必ずしもはっきりしていない、客観性がないのではないかと、こういうふうなお話かと思えますけれども、むしろそういう事情、確かに、こういった発明をした者がこういった処遇に結び付いているかというふうなことを会社の外にいる人間が判断をするというのはなかなか難しい性質のものだと思います。

逆に、企業の中におりまする実際使用者とそれから研究に携わっている方々というのは、そうした実際どんなふうな社内で慣行なり処遇が行われているか、そういった事情にはむしろ通じておるわけでございますので、むしろそういうのを熟知した当事者同士がそういったファクターというのを織り込みながら実際の報酬規程なりなんなりというのをどうしていくかというのを決めていくというのが一番合理的なのではないかというのが、今般の改正案の基本的な考え方であるというふうなことでございます。

じゃ、両者が決めていって、それが不合理なものでなければ裁判所においてもそれを認めると、こういうことになるわけでございますけれども、その部分について、じゃ、訴訟の提起というのが余地が残るのではないかと、こういう点につきましては、もちろんこうした問題について訴訟の道というのは必ず保障というか、裁判を受ける権利というのは残るわけでございますけれども、ただ、現行法のように、言うなればストレートに相当の対価のレベルというのを裁判所が判断するというふうなもの、一つの道というよりも、まずはその当事者で話し合ったものについてのその結論に至る協議の状況とか意見聴取の状況が合理か不合理かというふうなものの方が、言うなれば一種、裁判にもなじみやすい性質の、裁判所が判断しやすいような事項であると思えますし、もちろん、そこで不合理と言われた場合には現行法と同じレベルの判断ということに行くわけですが、言うなれば、訴訟に行くにしても判断事項というのが変わってくる、かつそれが裁判をやるについても妥当な、裁判になじみやすい事項であろうと、こんなふうに理解しておるわけでございます。

直嶋正行君 ここはちょっとやってみないと分からないというところがあるのかもかもしれません。

私、ちょっと申し上げたかったのは、今の判例なんかを見る限り、処遇というのは計数的にはっきりしないものですから、結局、だから不合理と認められなきゃいい、手続上、手続も含めて不合理と認められなければいいということなんです。結局、突き詰めていくと金で解決するというところに、裁判になって、結局はそういうふうになってしまうのではないかなということ若干心配させていただいたということなんです。

もう一つ、ちょっと逆な話するようなんです。実は、研究者がこういうふうな報酬を、例えば特許を得たことによってそれなりの対価をもらうということになってくると、実は企業の中では非常にやりにくいということも事実なんです。研究者だけじゃなくいろいろな人を抱えていまして、それぞれ全体的なバランスを見ながらこういう処遇をしていると。

だから、私がちょっと心配するのは、こういうことでうまく是非生かしていただきたいと思うんですが、いろいろ問題が出てきてやはり裁判が増えてくると、企業からいうと、研究者の方々だけを特別に手厚く処遇するのは難しいと。例えば研究一つ取っても、チーム全体でやっている、それから特許を取る場合には、特許の専門家がいてその人たちがいろいろ苦労すると。そういうことによって発明が特許になっていって、それから事業化する場合には当然マーケティングやそういう人たちの努力が必要になると、こういうことになってくるわけで、発明、発見をする人だけが功労者、功績がほとんどを占めるということではありませんということになるんじゃないかと思うんです。

私も会社に、企業で働いていた人間として申し上げます。そうすると、この人たちだけをそういう特別な扱いをしていくということになると、全体的な企業における人事管理が非常に難しくなってくる。

法律の世界へ出ていくとこれは別な話ですけども、企業の中では今度はそういう問題が出て

きて、逆に言うと、この日本での研究開発活動のある種の阻害要因になってくるのではないかという心配をしているんですけども、こちら辺は、例えば産構審の審議会とかいるんなところでどういう議論があったのか、ちょっと聞かせていただければと思います。

大臣政務官（江田康幸君） 先生の御質問の趣旨はよく分かった上で御回答をさせていただきたいと思っておりますが、まず、企業が国際競争力を持って発展していく、科学技術立国日本においてはそれが非常に重要で、そのために研究者を適切に処遇するということが重要であるという意味で今般の改正案に至っているわけでございます。職務発明制度もあり、また改正に至っているわけでございます。

今般のこの改正案の特徴でございますけれども、これは、一番、会社の経営戦略とか研究戦略、それをよく知っているところの両当事者の間でこの対価を決定するための基準を策定するわけですが、その基準を策定するに当たって必要な情報を共有していく、そのために協議を尽くす、またその基準を研究者に開示する、そういうことがこれまで以上にできることとなります。すなわち、手続面でのインセンティブが働くというか、手続面での相応の努力も企業側に求められていくこととなりますので、研究者にとってすれば納得感が出てくるという形になると思います。

ですから、先生おっしゃるように、全労働者の皆さんがいらっしゃるわけで、その中で研究者が特別に配慮されたような規程を企業は設けにくいのではないかとございまして、私も企業に長年おりました研究をやっておりましたが、そういうことも総合的に配慮して今般のこの改正を参考に企業内のルールを決められるかと思っております。先ほども申しましたように、研究者への満足感、それから企業のリスクが減る、適切な対価が取り決められる、そういうことの手続が進むことによって企業の研究開発力も、また競争力も伸びてくるというふうに思われます。

以上でございます。

直嶋正行君 前に比べると前進だとは思いますが、ただ、いろいろ心配なところはたくさんあるということで申し上げたんですが。

それからもう一つ、法律上、この間参考人の方もちょっとお答えされていましたが、四項で「対価を支払うことが不合理と認められるものであつてはならない。」これはよく言われるように、合理的でなければならぬとかこういう表現じゃ駄目なのかという議論がよくあったんですが、ここは「不合理と認められる」という、不合理、ちょっと持って回った言い方なんです、これはどういうふうに解釈をすればいいのかということをお伺いしたいと思います。

政府参考人（今井康夫君） 本件につきましても産構審でも議論がございました。報告書にも書かれておりますけれども、今般の改正が、先ほど来申し上げていますように、各企業の経営環境だとか経営戦略、社風というものを理解しているのが研究者と経営者であるということから、基本的には、職務発明の対価については当事者間で自主的に取り決められた対価を尊重する。その手続につきましても、いろんな多様な手続が許容されて、当事者間の自主的な取決めが尊重されるようにするというのが今回の趣旨でございますし、産構審の答申でもございました。この点、産構審の報告書では、例えば、具体的な協議、交渉の方式などに法や行政が過剰に介入することなく、個々の実態に合わせて柔軟に決定することが許容されるべきではないかというような表現も報告書にはございます。

一方、その意味で、それを法律に書き込むという意味で、不合理という言葉、不合理でないということを使ったわけですが、一方で、合理的でなきゃならないというような定めにしたしますと、その手続が非常に限定されて、各企業の事情に応じた方法が採用できなくなって、当事者間の手続の多くが場合によっては合理的でないということになる可能性があります。

したがって、必ずしも合理的とまでは言い切れなくても不合理とは認められないような手続と、そういうある程度の余裕があるような表現にしたのが不合理と認めるものであつてはならないという今回の規定でございます。

直嶋正行君 なかなか分かりにくいので。まあ、いろいろ判断に、実態に合わせてできるように判断に幅を持たせたと、こういうことでもいいんですか。このぐらい、この程度なら、ある幅の中に入ればいいと、こういうことですかね。余り理屈一本じゃなくてと、こういうことですよ。

政府参考人（今井康夫君） この審議会の議論では、合理の裏側が不合理というわけではなくて、合理性というのは連続線上にあって、合理的それから不合理というのの間に少し範囲がある

と、そこにある程度の余裕があってもいいのではないかという議論をした経緯がございます。

直嶋正行君 ゴルフでいうとあれですか、OBくいのこの上はセーフだと、こういうのと同じような感じですかね。

済みません。もうちょっと時間が来ましたので、あと、続きは午後にしたいと思いますので。

直嶋正行君 それでは、午前中に引き続きまして……（拍手）どうも盛大な拍手をありがとうございます、質疑をさせていただきたいと思います。

職務発明の部分で、あと、先ほどちょっと議論させていただきました、不合理と認められないということについてなんですが、これは幅があるという話だったんですが、これは訴訟になった場合、普通は研究者側が裁判、原告になるんですけども、この不合理という表現だと挙証責任は原告側になると、合理的でなければならないという表現だったら逆にとなると、こういうことが言われているんですが、この点についてちょっと確認をさせていただきたいと思います。

政府参考人（今井康夫君） 現行法に基づきまして、不合理であることの証明責任につきましては、証明して利益を得る者が責任を負うという民事訴訟の原則にかんがみますと、新五項の基準で対価の支払を求める場合、それがその前提として不合理であるということを説明しなきゃならないわけでございますが、それは研究者でございますので、民事訴訟法上研究者側に立証責任があるというふうに考えております。

直嶋正行君 そうすると、普通、企業相手に闘うわけですから、挙証に当たって、これは被告の方が有利になるんじゃないかと、こういうことになってくると思うんですが、この点はどうなんでしょう、やはりそういう理解で、非常に、ですから、裁判が難しくなるというふうに思うんですが、どうなんでしょうか。

政府参考人（今井康夫君） 立証責任というのは発明者側にあるわけでございますけれども、研究者側にあるわけでございますが、ただこの場合、手続的なことでございますので、対価を決定するための取決めの策定に対してどういう状況であったと、協議が不十分だったとか、対価の算定の段階で意見聴取が不十分であったとか、自分の御経験、経験された手続を挙げて不合理であるということを主張、立証するということは、手続的なことでございますので、比較的容易なことではないのだろうかというふうに私どもとしては考えております。

直嶋正行君 そうすると、手続だからということと。

そうするとあれですかね、被告側は全くそういう反証責任といいますが、そういうものは負うことにはならないと、こういうことになるんですかね。

先日の実は参考人質疑の中でもちょっとこのやり取りがあったんですが、参考人の方は、実際の裁判上、これは裁判官の判断ということになるのかもしれませんが、被告側に反証責任を負わせると、こういう形でバランスを取れるんじゃないかと、こういう御説明があったんですが、そういう理解でよろしいですか。

政府参考人（今井康夫君） お答え申し上げます。

現実の訴訟の実務におきましては、企業と研究者の間で証明能力の格差といいますが、力の違いがありますので、裁判所は現実の訴訟運用としては、研究者が説明を負うことになっている、証明責任を負うことになっている事項につきましても、企業側が事実上の証明責任を負うと、証明をさせるというような運用をしております。

現実に、現行の三十五条の訴訟におきましても、研究者が相当な対価等々につきましても証明責任を負っているわけでございますけれども、訴訟実務におきましては企業が、実際は企業が相当の対価の算定根拠となります企業の利益の額でありますとか、企業の貢献した程度などにつきまして証拠を提出しているというのが現実でございます。

直嶋正行君 そうすると、裁判の実務上は研究者のみがそういう挙証責任で負担を負うわけではないと、バランスは取れると、こういう理解でよろしいですか。

政府参考人（今井康夫君） 現実の裁判におきましては、従来の三十五条の、これまでの三十五条の運用からいたしましても、もちろん言い出す方は発明者のサイドが訴えるわけでございますが、自分の現実のどういう取扱いを受けたかということについて話がありますと、裁判所の訴訟指揮によって、企業側が実はそうではないとか、きちっとした対応をしなければいけないよう

な訴訟運用になろうかというふうに考えております。

直嶋正行君 それからもう一点、この職務発明に関して確認しておきたいのは、日本の、日本国内での発明、発見で、それに基づいて特許を取るということなんですが、それは外国でも、外国で特許を取得した場合にこの三十五条は適用されるのかどうかなんですが、この点はいかがでございますか。

政府参考人（迎陽一君） 午前中の質疑の際、先生の方から日立の判決について、日立製作所の光ディスクの読み取り装置についての裁判において、一審と二審で利益の額について大きな差があったと。結果として、判決においても一審が三千五百万円、それから二審が一億六千五百万円というふうな相当の対価の額が認定されたわけですが、これ一審と二審の違いは、一審は、この発明について日本で取得した特許についての利益に関する対価を算定をしたと。その際、海外で取得した特許については対価を認めなかったのが一審判決でございまして、それから二審では、海外で取得した特許権というのについての対価も認めた結果がこういう開きを生んだわけでございます。

この点については、三十五条に外国特許も含ませることが適当か否かという点については、現行の判例でも、あるいは学説でも二つに分かれているところであります。今回三十五条の改正検討した際にも、この点をどうするのかということは検討したわけですが、現状、その判例、学説が分かれています。それから、仮に外国の特許に基づく請求権についての何か特許法三十五条で規定をいたしたとしても、これ国際法との関係でそれが適用される保障がないというふうなことで、今回この部分については改正を見送るというふうなことにしたわけでございます。いずれ、今の日立の訴訟についても上告がなされていて、最高裁の判断等出てくるというふうなことになるかと思えます。そういう面で、判例の世界においては、どちらかに収束をしていくというふうなこともあるかというふうに思っております。

直嶋正行君 ちょっと確認なんですが、ちょっと私、不勉強なんですが、今のお話で、日本国内でなされた発明、発見の場合、例えばアメリカの特許を取ったという場合は、あれですか、必ずしもそれがこういうケースで報酬の対象にはならないと、なるとは限らないと、含めるケースもあるし含めないケースもあると、こういう理解でよろしいんですか。

政府参考人（迎陽一君） はい。正に日立の事件においては、一審では含めないという判断をし、二審では含めるという判断をしたわけで、そういう意味で、判例の世界で定着を見ていない分野であるということでございます。

直嶋正行君 国際法的な通念で見た場合は、これはどういうことになるか、ここも判断は分かれていますか。

政府参考人（迎陽一君） 国際法の世界では、例えば特許権が要するにちゃんとした権利を有する人からの出願であるかどうか、例えばちゃんと発明をした人の出願であるか、あるいはその人からその権利を承継した人の出願であるかというふうな判断がまず第一に必要なわけですね。それで、この部分については、基本的には各国の、海外での発明においても出願された国の特許法によるとというのが基本的な特許の世界での考え方として確立しているわけでございます。

ですから、承継の適否等が争われたりいたしますと、それは、アメリカにおいて出願されたものについて本当にその承継がなされていたかということ、これは日本の三十五条ではなくて、アメリカの特許法の法律なり判例で裁かれると、こういう世界になるわけです。

じゃ、それと一種、表裏一体になっている対価の方について、それは別々に切り離してそれぞれの国でさっきの承継のところの適用法律と対価の適用法律を分けてやるのか、それともアメリカ、それは表裏一体なんだから、もうアメリカ法でやるのか、そこのところはもうはっきりしていないというふうなことであります。

直嶋正行君 ありがとうございます。

あえて申し上げれば、もう最近のビジネスはほとんどグローバル化していますので、これ、あれですかね、今判例がそういうふうに分かれておる、それからそれぞれの国の承継の仕方によって異なるんだということなんですが、それはそれで現時点ではやむを得ないのかもしれませんが、一方でグローバル化が進んでいますから、やはりそういうところの判断はある程度そろえようとか国際的な基準を作ろうとか、こういうことはあるんですか、今後の話として。

政府参考人（迎陽一君） 特許の世界というのは、午前中の議論にもございましたように、世界的な制度あるいは運用の統一というのが求められている世界であるわけですけれども、この三十五条の職務発明については、これは一種の、各国の労働法制ですとか企業法制とか、そういったところと近い分野でございます。どちらかという、例えば発明者に帰属をするという法制を取っている日本、アメリカ、ドイツみたいな国と、最初から企業のものに、職務発明を企業に帰属させる英仏みたいな国と、大変制度が分かれておりますし、したがって今のところ、ここいら辺についての国際的な統一の動きとかこういったものは、そういった話合いがなされているというふうな状況にはございません。

（略）

松あきら君 松あきらでございます。どうぞよろしくお願いたします。

午前中から質疑が繰り返されておまして、私も職務発明制度、これはなかなか分かりにくいので、職務発明制度の在り方をめぐる議論の本質というのを伺おうと、こう思ったんですけれども、御質問、御答弁を伺っておまして、やはり現行制度は、例えば特許権は発明者に原始的に帰属する、あるいは契約、勤務規則等により発明者から使用者等への権利の承継が認められる、あるいはその場合には発明者は相当の対価を請求する権利を有する。こういうことによってやはり、例えば企業にすると、裁判で決定される発明の対価の額というのは予測困難、法的安定性がやはり低いと。あるいは発明者によりますと、対価の額というのを企業が一方的に定められるとしますと、対価に対する納得感が低い等々の問題点があるのでこれを見直したということなんだろうなというふうに伺っておりました。そうすると、発明者と企業のバランスに配慮する、この御答弁もありました。

それから、企業の訴訟リスクを軽減して研究開発投資を増大させるインセンティブ、これを与えると、付与すると。それからまた、発明者に対しましては、発明の対価への納得感を高め、更なる発明に向けたインセンティブを付与すると、こういうことになるのかなというふうに、これはもう御質問をしようと思ったんですけれども、いろいろ出ましたのでこの質問はやめて、そういうところであるのかなというふうに思っております。

ところで、三十五条に関しまして新聞等で、例えば高名な学者の方が、これはもう三十五条廃止すべきだと、こういう意見があると。また、その反対に、一方、訴訟当事者の方なんでしょう、三十五条は現行法のままがいいと、両方の意見があるんですね。

これについて、例えば廃止論あるいは維持論、どんな検討がなされたのか、お伺いをさせていただきます。

政府参考人（今井康夫君） お答え申し上げます。

いずれの問題につきましても、審議会におきまして明示的な議論がございました。

まず、アメリカに並びまして、特許法三十五条を廃止すべきだという意見があること。これにつきましても、審議会では、日本におきましては依然として終身雇用制が残っているということでございますので、研究者と会社との間で契約締結に際して、必ずしも研究者の意思が反映されるとは限らず、結局研究者にとって不利な契約になってしまうのではないのかということが主要な意見でございました。

一方、企業サイドから見ましても、やはり日本の企業はそういう個別の雇用契約ということに慣れておりませんで、多数の研究者がおられる企業、大企業に特におきましては、各研究者ごとに契約を結んで、それぞれの能力に応じてアメリカのように賃金も決めていく、処遇を決めていくということは現実問題としては無理だということで、産業界サイドからもこれについて、三十五条の廃止ということについては反対であるという意見でございました。

そのほかに、いろいろ理由、議論がありました。省略させていただきますが、おおむねそういう議論でございます。

一方、三十五条をこのまま残せということにつきましても、明示的な議論がここでも行われております。そして、我が国の雇用関係を前提とする限り、逆にこの場合は、今の現行法で研究者が企業と対等に話し合いをするということは無理なので、何らかの形、このままの形では難しいん

ではないかということでございます。

研究者の立場からいたしますと、三十五条によって相当な対価の請求権が今与えられているというわけでございますけれども、現在の雇用の環境の下では、企業の研究者が実際に企業を相手取って訴えを起こすということはなかなか難しい。その結果、先ほど来議論がありますように、実際に訴えを提起しているのはほとんどが退職された方でございます。したがって、企業にとどまって研究活動を続けておられる研究者というのは、もし不満があるとしても、なかなかその不満についてそれを訴えるということは難しいということでございます。

一方、三十五条を維持するということになりますと、正に現在の現状でございますけれども、企業サイドから見ますと、企業ルールで企業は一生懸命努力して、例えば発明者の意見も聴いたりして相当の対価を決める努力をしても、最終的には裁判所が後から決めてしまうということでございますので、使用者、それから企業、それぞれに現行制度について、維持することについては問題があるというのが審議会の議論でございます。

(略)

緒方靖夫君 まず最初に、大臣に基本的な問題についてお伺いしたいと思います。

現行の特許法の第三十五条ですけれども、大正十年以来、長年にわたって職務発明に対して発明者主義を取ってきているわけですが、これに対して同時に、職務発明規定を撤廃せよという議論もあります。私は、この撤廃論というのは日本の発明従業者の雇用に重大な悪影響を及ぼすと考えるわけですけれども、こうした問題について、先ほど長官からも、三十五条を守れというのと撤廃論、両方あって、詳しい説明ありましたけれども、大臣の基本的な見解を伺っておきたいと思えます。

国務大臣(中川昭一君) 先ほども三十五条についていろんな意見があると、この法案を御審議いただくまでの間にもいろんな方々の御意見を聴いてきたわけでありましたが、いろんな意見があったわけでありまして。

私といたしましては、とにかく、今朝から何回か申し上げておりますが、知的財産を生むためのインセンティブにしたいし、それから法的安定性というものも守っていききたい。法的安定性といった場合、裁判まで持ち込みたくないという法的安定性と、それから裁判まで行ったときにきちっとした判例なり事例なりという裁判をやる上での基準となるデータがそろっているという意味の法的安定性まで行く場合と、これは、特に企業側なんかは裁判まで行きたくないという意向が多分強いんだらうと思えますし、そうはいつでも、おれは我慢できないといって裁判所に行っちゃった場合の法的安定性までと、いろいろあるんだらうと思えますけれども、いずれにしても、法的安定性と知的財産を生産するための刺激というか、インセンティブになるためにこの三十五条の改正の趣旨があるというふうに理解をしております。

緒方靖夫君 経済産業省は、今回の職務発明規定の改正の意図について、使用者である企業とそして従業者が対価の取決めを策定するときは協議を尽くして開示することに力点があると、そう説明しているわけですね。

今、現場研究者がどういう状態に置かれているかという現状ですね、これが非常に大事だと思うんですけども、特許制度小委員会が行った発明者アンケートの調査によりますと、職務発明規定の改定についての主な反対の理由に、労使の交渉力の差を考慮した労働者保護の観点が必要、あるいは多くの現場労働者と受賞者がそう回答している、そういう実態があるわけですね。

私は、労使の絶対的力の格差がある中でいかにして協議を尽くしていくのか、それを尽くすことができるのか、これが非常に大事だと思っているわけですが、この改正案にかかわる具体的な点で、まず企業の中に労働組合がある場合は労働協約の一環として協議による合意の対象になると思いますが、その点について伺っておきます。

政府参考人(今井康夫君) 特許法三十五条の趣旨からしまして、先生おっしゃいましたように、研究者と経営者、企業との間で議論を尽くすということでございますので、労働組合がある場合に、それが研究者を代表するという意味でそういうカバレッジを持っているということであれば、労働組合がそれを交渉するといいますが、議論を協議をするということによろしいかとい

うふうに思います。

緒方靖夫君 それでは、企業に労働組合がなくて就業規則を決める場合についてなんですけれども、この場合、使用者の意図で、使用者の意思で就業規則を決めていくことが多く、通常、就業規則を管理している総務課の一職員が単に形式的に意見を聴取して改定することが多い、そういう実態がいろんな調査で示されております。

私はこの場合は、実質的に研究者の意見を反映させるようなより具体的な措置をやはり政府が積極的に講じる、そういう必要があると思いますけれども、その点についてはどうお考えか、伺います。

政府参考人（今井康夫君） 今、先生がお話しになられたようなケースでいいますと、就業規則でそれが書かれておったとしても十分の協議が行われていない、研究者と企業との間でのきちとした議論が行われていないということでございますから、それは三十五条四項における不合理なケースということになるかと思えます。したがって、組合がないような場合、それから組合があっても研究者に対するカバレッジが非常に低いとか代表性がないような場合には、例えば総員と、全員と議論をしていただくとか、研究者の集会を開いて代表を選んでいただいて議論をする、そういうものを記録に残してもらおうと、こういう手続が必要だと思えます。

緒方靖夫君 それから、事例で申し上げますと、例えば社内のイントラネットで研究者に労使の取決め案を電子メールで配信して、そして反対も少ないので意見を聴きましたと、そういうことで済ましてしまうと。実質を伴わない、なおざりな協議のやり方、こういうこともあるということを知っているわけですが、法案にある不合理の一例と私はこういう場合みなされると思うんですけれども、その点についてはお考えはいかがでしょうか。

政府参考人（今井康夫君） 不合理であるか合理的であるか、これから私どもも審議会を開催して、透明な形で議論を公開しながら詰めていきたいというふうに思いますけれども、インターネットを使ってそれぞれの社員に、研究者に趣旨を伝えたと。例えの議論をいたしますと、それに対して意見が来た、それに非常に丁寧に返して、それが全部記録に残っていて、研究者の方が納得したというのは一つのやり方ではないかというふうには思います。

緒方靖夫君 まあそれは程度によると思うんですね。例えば一応こうやって電子メールで配信しましたと、それについてもう反対が少ないと、それで、これでいいことになりましたと、そういうケースについては、まあ余り具体的な例に入るつもりはありません、詰めてやると言われているんですから、しかしこういうことについては、やはり不合理の一例じゃないかと思われるか。

政府参考人（今井康夫君） これは事例集で私どもの関係者の皆さん、研究者にも、それから経営者のサイドからも、それから労働界からもまたメンバーを入れてもらって議論をさせていただきましたけれども、基本的には、最終的に裁判所が不合理ということになっては企業にとっても発明者にとっても不幸なことになるわけで、現在と同じことになるわけでございますから、恐らく企業のサイドは非常に真剣にこれに取り組むと思えます。

したがって、そういう後々法的安定性を害するようなことにならないような手順を私は尽くすものだと思っておりますが、いずれにしましても、今後よく検討してまいりたいと思えます。

緒方靖夫君 こういうやり方について、私は極端なことを言っているかもしれませんが、よくある話なんです。ですから、そういうことについては、やはりこれは正常ではないと、不合理な一例だと、そのぐらいは言っていただきたいと、そう思う次第ですね。

この間、大企業を中心にして、かなりの企業でいわゆる報償金制度をそれなりの意図を持って改定してきております。こうした現在の社内規程は、この法律が成立して新三十五条が制定された場合、どのように扱われるのかという問題なんですけれども、つまり特許制度小委員会の事務局の説明では、協議や開示というプロセスを通じて新しい規程を作っていただく必要がある、そう言っているわけです。これらの企業にとって現行法下で策定したばかりの規程なので、この場合、なおざりの開示で片付けられるおそれがあるのではないかと、そういう危惧を感じるわけです。この点は、企業内の知財関係者はとても深い関心を持っている問題でありますので、特許庁の見解を伺っておきたいと思えます。

政府参考人（今井康夫君） 新法が今度、改正法が成立いたしました暁には、この新しい法律

を適用する場合には、新しく手順を踏み、開示をし、それから意見の聴取をするというこの新三十五条を進めていただくということが必要であると思います。

緒方靖夫君 まあ労使の間には絶対的な力の格差があるわけで、実質を伴わない、なおざりな協議が行われないように政府は様々な措置を講ずる必要がある、このことを述べておきたいと思います。

次に、発明従業者の立証責任について質問したいと思うんですね。

まず、特許法改正案に対する日弁連の意見書があります。これは大変興味深い重要な指摘があると思うんですけれども、どう書かれているかということ、少し長くなりますけれども、「対価の決定の手続を、使用者等に対し従業者等が一般的に弱い立場にあるにもかかわらず形式的には対等な当事者間での契約や勤務規則等として処理されるのであるから、公平の観点から定められるべき主張・立証責任の分配としては、使用者側にその「合理性」についての主張・立証責任を負担させるのが妥当である。」、こういうのが日弁連の意見として出されております。

ところで、改正案の立法作業で、この見解、こうした見地というのはどこまで反映されているのか、あるいは配慮されているのか、伺っておきたいと思います。

政府参考人（迎陽一君） 立証責任の問題については審議会等でも議論をしたわけでございますけれども、基本的に、まず訴えを起こして利益のある人がその立証をすると。ですから、通常その従業者の方が対価について不満があって、もっともらってしかるべきというふうな訴えを起こす場合であれば、まずは、規則あるいは契約で決まったものが不合理であるというふうな主張をして、それについての立証を行わなければ五項による算定の数字を求めるところに行かないわけでございますので、当然その訴えを提起する従業者の方に立証の責任を負っていただくしかないだろうというふうに、それから、それが妥当であると。

ただ、実際の裁判実務になりました場合、そここのところは現行法の三十五条の訴訟の例なんかを見ましても、使用者の側がいろいろ持っているようなデータとかいう、立証能力が高いケースもあるわけでして、そこは訴訟指揮の中で反論を求めるとか、そういう形で、裁判の訴訟指揮の中で妥当な責任の分配というのがなされるということが十分期待できるのではないかと、こういうふうに考えている次第でございます。

緒方靖夫君 今、私がお聞きしたのは、裁判の訴訟指揮とかそういうのが実際あると思います、実際これまで行われてきております。

しかし、この法案の中で、ここにある、「使用者側にその「合理性」についての主張・立証責任を負担させるのが妥当である。」と、こういう主張について反映させるとかあるいは配慮するということが行われているのかということについて伺っているわけです。ないんなら、ないと言ってください。

政府参考人（迎陽一君） 日弁連の御意見として、使用者側に分配をさせるというふうなことにすべきだというふうな御意見があると、かつ、そういう法的な手当てなりをしたのかという点については、それはしていないということでございます。

緒方靖夫君 今言われたように、発明従業者自身が立証責任を持つということ、これは大変重いことなんですね。

この対価請求を裁判で争う場合、その場合についてお伺いしたいんですけれども、現行法では、原告である発明従業者がすぐに相当の対価議論に入ることができるわけですね。現状はそうです。改正案では、第三十五条四項で、発明従業者と使用者の間の協議状況、開示の状況、意見聴取が不合理であってはならないと規定しています。そして、第五項で、これらが不合理と認められる場合に、初めて相当の対価を争うことができるという段階を踏みます。今、答弁があったわけですね、そういうことで、そういう趣旨だということ。

すなわち、対価請求裁判の原告は発明従業者であるから、原告にとって対価請求の手続が一つ増えることになる、そういうことになりませうね。

政府参考人（迎陽一君） 手続が増えるといいますが、要するに、今回の改正法におきましては、当事者間で自主的に取り決められた対価があれば、その取決めによることが不合理でない限り、その対価を尊重するということが妥当な結論を得る道だというふうな理解の下に、今回、この改正を行おうとしているわけでございます、したがって、訴訟を提起する場合には、そ

もそもその取決めによることが不合理であるというのを証明をして、そうであるならば、新三十五条の五項で、そこと異なるその対価の請求をすると、こういうことになるわけでございます。

ある意味、それを、言うなれば負担が増えるから妥当でないというふうな考え方もないとは申しませんが、ただ、むしろそこはそ

の問題よりも、むしろよく事情に通じた両当事者が自主的に取り決めたものというのを尊重するという形の制度にすることがより妥当な結論を導く道であろうということでございますので、その点は一種やむを得ないことではないかというふうに思っております。

緒方靖夫君 答弁は長いんですけども、要点を得ていないんですよ。

私がお尋ねしたのは、要するに、私のことに答えているんですがね、要するに一つ増えるわけですよ。今までだったら、対価についてすぐ議論入れるわけでしょう。それを今度は不合理性を立証しなきゃいけない。その段階を踏むからまた一つ増える、段階が増えるでしょうと聞いているわけですから。そうですよね。だから、イエスと言っていたらいいわけです。

政府参考人（迎陽一君） 増えると、そういうことでございます。

緒方靖夫君 はい、分かりました。

その増える際に、要するに、先ほど長官からも少し話があったんですけども、その不合理性の立証というのは容易だと、易しいんじゃないかという、そういうことを言われるが、本当に易しいんですか。

政府参考人（迎陽一君） 実際に訴えられる研究者の方というのが、自らがその協議においてどんな経験をしたのかとか、あるいは個別の対価算定においてどんなふうな意見を言って意見聴取が行われたのかと、こういうふうなことを自らの経験を挙げて、こんな点が欠けていたというふうなことを主張、立証するということは、それほど難しいことではないんじゃないかというふうに思っておるわけです。

それで、先ほど申し上げましたように、逆に訴訟の能力の格差に応じて適切な訴訟運用というふうなことが行われれば、これが要するに一種、非常に高いバリアになるというふうなことではないんじゃないかというふうに理解しております。

緒方靖夫君 今の答弁は、やはり現状を全く御存じない、そういう御答弁ではないかと思うんですね。

原告の発明従業者が自分自身の手続の不合理性、手続が不合理であるということを裁判所で主張、立証するということは、これは大変なことだと言わざるを得ません。対価をめぐる争いの大半がやはり退職後に行われていることを考えますと、実際には原告の体験に基づくことでも、不合理性の証明というのは極めて困難ですよ。みんなそう言っていますよ。だから、例えば基礎資料について企業の知財部が握っている、これは現状ですからね。これをどうやって手に入れるのかということが大きな問題になる。そういう資料に大変原告は乏しいわけですよ。私は、関係者から聞いた話では、発明従業者は基礎資料を十分に収集してから対価請求裁判を起こすために退社している、これが実態だと。

そうすると、対価請求裁判でも、裁判所の訴訟指揮で、さっき話がありましたけれども、使用者側に資料を出させているという現実があるわけですから、自らそれをやるというのは大変なことだと。このことはやはり特許庁としてもきちっとわきまえていただきたい、そういうふうに思います。

原告にとってハードルが一つ増える、負担が大きくなる。このことは、御答弁がありましたけれども、そう言わざるを得ません。確かに、取決めが不合理であるとの証明責任は、証明されて利益を得る者が証明責任を負担するという民事訴訟法の原則があるわけですね。これは確かなことですよ。第五項に基づいて対価の支払を求める。つまり、裁判所は、相当な対価の支払を求める利益は発明従業者にあるから立証責任を発明従業者が負担する、そう言いたいんだろうと思うんですけどね。しかし、特許法は、発明従業者という弱者保護規定、つまり片面的強行規定に置いていることを私はやはりきちっと見る必要があると思うんですけどね。これは、借地借家法、割賦販売法、特定商取引法など皆そうですよ。

私は、特許法の発明従業者という弱者保護規定という立法精神に立ち返って、使用者側に立証責任を負わせる何らかの措置を講じる、そういう何らかの措置を講じる、そういうことを考える

必要があるんじゃないかと思うんですが、その点は何か考えがあるんですか。

政府参考人（今井康夫君） 先ほど御説明しましたけれども、不合理、こういう場合は不合理になる可能性が高いというような事例集というのを私ども作りまして、これを全国周知をしていきたいと思っておりますけれども、そういう場合に、そういう不合理なものを排除するという意味の事例集ができますと、それを参考にしてもらって新しい協議が行われていくというふうになりますと、先生の御危惧も少し減ってくるのかなと。元々、こういう新しい制度を作って、新しいルールに従って不合理でない手順で進むということになれば、今のような御懸念も随分減るんじゃないかというふうに思います。

緒方靖夫君 これまでの議論で、発明従業者の裁判での負担ですね、もうこれは決して軽減されていない、かえって負担が大きくなっている、そのことがやはり明らかになったなと思います。

使用者と発明従業者が発明補償規程を決める際、使用者側から上限を提示するとか、あるいは発明従業者への配分割合などを提示する、こういうことをあらかじめやること、あるいは仮にそれを発明従業者の意見を聴いてやったとしても、特許法第三十五条の三項の相当の対価を受ける権利という法定の権利に照らして考えた場合、これはやはり不合理だと思いますけれども、その点について御見解を伺っておきます。

政府参考人（今井康夫君） 先ほど来御説明しておりますように、新しい法律では、企業のサイド、経営サイドと発明者との間で議論を尽くすと。その場合に、企業の方により情報量があるのかと思いますから、そういうものも開示しながら議論が行われていくと思います。

そういうものについては、今度それを新しく相当な対価として認めていくということですので、それからその手続自体、それからそのレベル、水準自体は企業、商品、それから社風、そういうものによって変わってくるかと思っておりますので、一概に今、内容そのものについて議論するのはちょっと難しいというふうに思います。

緒方靖夫君 話が具体的じゃありませんけれども、しかし私は、上限を決めたりあるいは配分割合を決めるとか、そういったことをあらかじめ、仮に協議があったとしても、それを進めるといことはやはり問題があるんじゃないかと思っております。

先ほど大学の話が出ておりました。国立大学法人の規程など、例えば四〇%というその割合を決めるとする、しかし実際の対価はそれよりも高いものがあるとする、あるいは低いかもしれない。その点で、それは発明者に手厚い保護をしているということでそれは自慢の話になるかもしれないかもしれませんけれども、しかし私は、実際においてもっと高い評価があり得るわけですから、その点では、これについてもやはり法の趣旨からしてもっと考えるところがあるのではないかというふうに思う私の意見もこの際述べておきたいと思っております。

次に、事例集にかかわることなんですけれども、少し具体的にお伺いしたいと思うんですね。

ちょうどお戻りになったところで、坂本副大臣に。

五月七日に衆議院の審議で、事例集を整備しまして各中小企業に配慮するという、そういう答弁を伺っておりますけれども、中小企業にどういう方法で配慮されるのか、それについてお伺いしておきたいと、具体的にお伺いしておきたいと思っております。

政府参考人（今井康夫君） お答え申し上げます。

今度の事例集というのは、例えば協議を行う方法でございますとか、開示の方法でございますとか、意見の聴取の方法、この法律に書いてあることでございますけれども、こういうものが、いろんな形があります。例えば、協議でいいますと、全員で、先ほどの話のように、全員でインターネットでやるようなケースでありますとか組合があるケースとか、いろんなケースがあります。それぞれについて、ここから先に、これ以上のこういうことをすると不合理になりますよと、そういうことにならないようにするにはこうした方がいいですよというようなものを作っていくというふうに思っております。

御指摘の中小企業のケースでいいますと、今でも三分の一ぐらいの企業が職務発明規程そのものを持っていないという現実がございます。したがって、もう少し個々の、大企業の場合はそれぞれがその手続できちっと進んでいくと期待しますが、中小企業の場合は、例えばどういう項目は新しい発明規程に入れなきゃいけませんよというような少し具体的なことをはっきり書きまして、それを私ども広報していきたいというふうに思います。

緒方靖夫君 それでは、今度は大臣にお伺いしたいと思います。

今、長官から、中小企業の多くは職務発明規程を持たないという話があって、確かにそのとおりなんです。発明者は発明の対価を受け取っていない、啓蒙も非常に大事なわけですが、理解ある経営者であっても、原資が限定されているならば、やはりそれが大きなネックになっているという限界も同時にあると思います。

中小企業職務発明助成金制度等を創設して、中小企業の技術者の発明意欲を増進する、底上げする、そうしたことがやはり草の根からの真の知財立国のために趣旨に添う、そういう方向ではないかと思えますけれども、大臣の見解をお伺いいたします。

国務大臣（中川昭一君） まず、中小企業に対して、あるいはその会社自体、あるいは従業員とか研究者の皆さん方に対して、どうぞいい発明、知的財産を作ってください、そしてそれを特許として保護させていただきますよという制度については、今回の改正の中で中小企業に対するコストの優遇ということで措置を取っているところでございます。

今、緒方委員御指摘の、中小企業には、いい、何ですか、まず規程そのものがない場合、それから、あっても職務発明の研究者側の対価を支払えるかどうか分からない、能力が中小企業の場合には弱いのではないかと御指摘でございますけれども、それはまあ一般論としてはそうだと思いますけれども、職務発明というのは、発明して、それが企業として利益を上げたことまでが職務発明のカバーしている部分であって、単に特許が取得されましたというだけではこれは何の利益も生まないわけでございますから、そういう意味で、職務発明によって製品化して、製品化といいましょうか、企業化して、いいものができて、そして企業として売上げが伸び、そして得たときにどういう対価を研究者側が得るかという意味で、言葉は大変乱暴な言い方をすれば、企業も、それから研究者側の対価も、ある意味では成功報酬という中で研究者側の対価をどういうふうにするかというルール作りでございますから、極端に言えば、本当にちっちゃな企業が一発当たって、いわゆるホームラン特許というんでしょうか、どおんと大変な売上げに貢献をしたという場合には適切、不合理ではない対価を得るべきだということが法の目的だというふうに理解しております。

緒方靖夫君 続いて大臣にお伺いしたいんですが、参考人質疑でもちょっと私も聞いた話なんですけれども、特許制度小委員会で議論があったことですが、特許庁の事務局は、企業は発明・考案規程を公表すべきだと、そういう見解を述べている。それに対して産業界は、こうしたものは本来、企業機密で公表すべきではないと、そう反対していると。相当の対価請求権が一種の国民の権利であって、また特に中小企業に多いわけですが、まだまだこうした発明・考案規程を持たない中小企業が多い中で、大企業がそういったもの、可能な形で可能な限り公表していくということは、やはり非常に啓蒙的な意味を持つてくるんじゃないかと思うんですね。

ですから、そういう方向が進むことは、日本の産業界にとっても、また日本の在り方としてもいいのではないかとこのように考えるわけですが、大臣の見解をお伺いしたいと思います。

政府参考人（今井康夫君） 大臣の御答弁の前に、審議会での議論を御紹介させていただきます。

審議会の報告書におきましては、この新しい法律でできるような新しい制度の合理性を側面から担保するために、使用者などは対価を決定するための基準を公表するように努めることが望ましいというのが審議会の議論でございます。

したがいまして、私ども事務方としては、この特許審議会のお考えを踏まえて今後対応したいというふうに考えております。

(資料 3)

**第 1 5 9 回通常国会
衆参経済産業委員会附帯決議**

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(平成16年5月7日 衆議院・経済産業委員会)

政府は、知財立国の推進が我が国の喫緊の課題であることにかんがみ、本法施行に当たって、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

- 一 特許の審査待ち期間ゼロを目指し、今後とも任期付き審査官増員など審査体制の整備に努めること。その際、審査待ち期間短縮に関する目標・計画を策定するとともに、これを定期的に評価し、前倒しで実現できるよう努めること。
- 二 今回の改正を踏まえ、弁理士の更なる活用を図るとともに、審査処理のアウトソーシングを進め、審査待ち案件を減少させる観点から、多くの民間機関が新たな登録機関として参入するよう積極的に支援すること。
- 三 職務発明については、事例集の作成などにより企業における職務発明規定の整備を促進すること。その際、労働協約が職務発明規定を定める有力な方策の一つであることにかんがみ、事例集の策定に当たりこの点を反映すること。
また、今回の改正の考え方を関係各方面に周知し、既存案件の場合でも円滑な解決が可能となるよう努めること。
- 四 特許審査の迅速化を始め知財政策の改革の効果が中小企業にとっても十分活用できるよう、中小企業の人材育成への支援等総合的な支援策の強化に努めること。
特に、職務発明規定の整備は中小企業にとっても大きな課題であることから、このための中小企業への相談・支援体制を充実すること。
- 五 実用新案制度については、今回の改正による魅力の向上について企業関係者に周知徹底し、同制度が十分利用されるよう努めること。
- 六 企業の研究効率の向上に資するよう特許庁の有する特許情報の対外提供サービスの一層の充実を図ること。

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(平成16年5月27日 参議院・経済産業委員会)

政府は、本法施行に当たり、次の諸点について適切な処置を構すべきである。

- 一 技術開発の活性化及び重複研究の回避等によりわが国産業の国際競争力を強化するためには、発明の早期権利化が重要であることにかんがみ、特許の審査待ち期間ゼロを目指した中・長期目標を設定するとともに、これらの目標を早期に実現するよう努めること。
- 二 審査待ち案件を減少させる観点から、特許審査官及び任期付き審査官の増員、外部人材の一層の活用など審査体制の整備に努めるとともに、多くの民間機関が新たな登録機関として参入できるよう、アウトソーシングの拡充に向けた環境整備に努めること。
- 三 職務発明については、使用者と従業者等との間で行われる協議など適正な手続きを踏まえた職務発明規定が企業において整備されるよう、その促進に努めること。
また、今回の改正の趣旨を関係各方面に周知し、適正な手続きを踏まえた職務発明規定が成立している場合にはその内容が十分尊重されるとともに、既存案件については円滑な問題解決が可能となるよう努めること。
- 四 特許審査の迅速化を始め知的財産政策の効果が中小企業に十分もたらされるよう、中小企業の人材育成支援の強化に努めるとともに、弁理士の活用を図ること。
また、職務発明規定の整備に当たっては、中小企業への相談・支援体制を充実すること。

(参考)

- I . 規程の例**
- II . 契約書の例**

I . 規程の例

ここでは、職務発明に係る権利の承継等及びその対価について定める「規程」(一般的には、「職務発明取扱規程」「職務発明報償規程」等と呼ばれています)において規定されていることが多い事項や規定されることが想定される事項について、参考としていただけるよう必要最小限の範囲で具体的な条項を例示しています。

ただし、新職務発明制度下においては、各使用者等と従業者等の事情に応じた規程が定められることが望ましいと考えられます。これらの条項はあくまでも現行の「規程」を中心に参考として例示しているものであり、条項の内容がこのようなものでなければならぬとか、これらの条項を採用しなければならないとか、ここで例示されていない条項は採用してはいけないなどということは一切ありません。また、これらの条項を採用していれば、不合理性が否定されるというものでもありません。

今後、改正法下で策定される実際の「規程」の蓄積を踏まえて、規程例の見直しを行うこととしております。

1 . 総則

(1)規程作成に当たっての目的、(2)用語の定義、などについて規定する。

(1) 目的

例 1

第 条 この規程は、従業者が行った発明の取扱いについて、必要な事項を定めるものとする。

例 2

第 条 この規程は、従業者が発明をした場合の取扱いについて定め、従業者による発明を奨励し、その保護及び活用を図ることにより、社業の発展に資することを目的とする。

(2) 用語の定義

例 1

第 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 職務発明 その性質上会社の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為が会社における従業者の現在又は過去の職務に属する発明として第 条に基づいて会社が認定したものをいう。
- 二 発明者 発明をした従業者をいう。
- 三 従業者 期間の定めの有無を問わず会社が雇用する者と会社の役員をいう。

例 2

第 条 この規程において「職務発明」とは、その性質上会社の業務範囲に属し、かつ、従業者がこれをするに至った行為が当該従業者の会社における現在又は過去の職

務範囲に属する発明をいう。

2. 発明の届出など

(1)発明の届出、(2)職務発明であるか否かの認定などについて規定する。

(1) 発明の届出

例1

- 第 条 会社の業務範囲に属する発明を行った従業者は、速やかに発明届(第 号様式)を作成し、所属長に届け出なければならない。
- 2 所属長は、従業者から前項の届出を受けたときは、次の各号に定める事項についての意見を付し、速やかに 部長(知的財産部門の長)に回付しなければならない。
- 一 届け出られた発明が職務発明に該当するか否か
 - 二 当該職務発明に係る権利を承継することの要否
 - 三 当該職務発明をした者それぞれの寄与率
 - 四 当該職務発明について特許出願することの要否
- 3 所属長は、前項の場合において職務発明に係る権利を承継する必要があると判断するときは、次の書類を 部長に提出するものとする。
- 一 当該職務発明に関する明細書案(第 号様式)
 - 二 当該職務発明に関して共同出願契約が存在するときは、その共同出願契約書

例2

- 第 条 会社の業務範囲に属する発明を行った従業者は、速やかに発明届(第 号様式)を作成し、所属長を経由して会社に届け出なければならない。
- 2 前項の発明が二人以上の者によって共同でなされたものであるときは、前項の発明届を連名で作成するとともに、各発明者の寄与率を記入するものとする。

(2) 職務発明の認定

例1

- 第 条 部長は、第 条の届出に係る発明について、次の各号に定める事項を決定し、又は認定するものとする。
- 一 届け出られた発明が職務発明に該当するか否か
 - 二 当該職務発明に係る権利を承継することの要否
 - 三 当該職務発明をした者それぞれの寄与率
- 2 部長は、前項の決定又は認定の内容を、当該発明を行った従業者に、その所属長を経由して、速やかに通知するものとする。

3 . 権利の承継など

(1)権利の承継、(2)権利の処分などについて規定する。

(1) 権利の承継

例 1

第 条 会社は、職務発明に係る権利を承継する旨を当該職務発明を行った従業者に通知したときは、意思表示その他何らの手続を要せず、当該職務発明につき特許を受ける権利を当該従業者から承継する。

2 会社が職務発明に係る権利を承継しない旨を通知した場合には、会社は、当該職務発明についての通常実施権を留保するものとする。

例 2

第 条 職務発明については、会社が発明者から特許を受ける権利を承継する。ただし、会社がその権利を承継する必要がないと認めたときは、この限りでない。

2 前項の承継は、会社が発明者から権利の譲渡証書を受領することによって行われるものとする。

(2) 権利の処分

例

第 条 会社は、職務発明について特許を受ける権利を承継したときは、当該職務発明について特許出願を行い、若しくは行わず、又はその他処分する方法を決定する。

2 会社の特許を受ける権利を承継した職務発明について特許出願を行わない旨の決定は、会社の当該職務発明についての特許を受ける権利を承継しない旨の決定とはみなさない。

3 出願の形態及び内容については、会社の判断するところによる。

4 職務発明について特許を受ける権利を会社に譲渡した従業者は、会社の行う特許出願その他特許を受けるために必要な措置に協力しなければならない。

5 会社は、特許を受ける権利を承継した職務発明について、特許権を取得し、又は特許権を維持する必要がないと認めたときは、当該特許を受ける権利を放棄し、当該特許出願を取り下げ、又は当該特許権を放棄することができる。

4 . 対価の決定

(1)対価の算定方法、(2)対価の支払時期、(3)発明者からの意見の聴取(Ⅰ.基礎編第5章参照)などについて規定する。

(1) 対価の算定方法

例1

第 条 会社は、第 条の規定により職務発明について特許を受ける権利を発明者から承継したときは、発明者に対し次の各号に掲げる対価を支払うものとする。

- 一 出願時支払金
- 二 登録時支払金

2 前項の対価は、 部長が認定した発明者寄与率に基づき、各発明者に配分されるものとする。

3 第1項の対価は、別に定める実施細則(以下「実施細則」という。)に基づき算定するものとする。

例2

第 条 会社は、第 条の規定により職務発明について特許を受ける権利を発明者から承継したときは、発明者に対し次の各号に掲げる対価を支払うものとする。

- 一 登録時支払金
- 二 利益発生時支払金

2 前項の対価は、 部長が認定した発明者寄与率に基づき、各発明者に配分されるものとする。

3 第1項の対価は、別に定める実施細則(以下「実施細則」という。)に基づき算定するものとする。

(2) 対価の支払時期

例1

第 条 第 条に定める対価は、出願時支払金については出願後速やかに支払うものとし、登録時支払金については登録後速やかに支払うものとする。

例2

第 条 第 条に定める対価は、登録時支払金については登録後速やかに支払うものとし、利益発生時支払金については当該特許に基づく利益が別に定める方法により確認された後速やかに支払うものとする。

(3) 発明者からの意見の聴取 (I . 基礎編第 5 章参照)

例

第 条 発明者は、会社から支払われた対価に異議があるときは、その対価の受領日から 日以内に、発明委員会に対して異議申立書 (第 号様式) を提出することにより異議の申立てを行うことができる。

2 発明委員会は、発明者が前項の規定により異議を申し立てたときは、その異議の内容を検討するに当たっては、発明者に発明委員会に出席し、自らの意見を述べる機会を与えなければならない。

5 . 発明委員会

(1)発明委員会の設置、(2)発明委員会の審議事項などについて規定する。

(1) 発明委員会の設置

例

第 条 この規程に関する事項を実施するために発明委員会を設置し、その事務局を部とする。

2 発明委員会の委員長は、執行役員の中から社長が任命し、委員は、委員長が指名する。

(2) 発明委員会の審議事項

例

第 条 発明委員会は、委員長の召集により開催し、次の各号に定める事項について審議を行う。

一 …
二 …
三 …

2 第 条に基づく異議の申立てに関する事項については、前項の規定にかかわらず、必要に応じて発明委員会を開催し、審議を行うものとする。

3 発明委員会の議事は、委員の過半数が出席し、その過半数で決する。

6 . 雑則

(1)制限行為、(2)秘密の保持義務、(3)職務発明ではない発明の取扱い、(4) 従業者と社外の者との共同発明の取扱い、(5)退職者の発明、(6)出向者の発明、(7)外国における権利の取扱い、(8)実用新案権および意匠権に関する準用、(9)規程の開示、(10)規程の改定などについて規定する。

(1) 制限行為

例 1

第 条 発明者は、会社が当該発明者の発明について、職務発明ではないと認定し、又は当該発明について特許を受ける権利を承継しない旨を決定しない限り、当該特許を受ける権利を第三者に譲渡してはならない。

例 2

第 条 発明者は、職務発明の内容を会社の承認を得た後でなければ社外に発表してはならない。
2 発明者は、会社の許可なく職務発明について自ら実施し、自ら出願し、又は会社以外の者にその実施を許諾してはならない。
3 発明者は、会社の許可なく職務発明について特許を受ける権利を第三者に譲渡してはならない。

(2) 秘密の保持

例

第 条 発明者及び発明に関係する者は、発明に関して、その内容その他発明者又は会社の利害に関する事項について、必要な期間中、秘密を守らなければならない。
2 前項の規定は、従業者が会社を退職した後も適用する。

(3) 職務発明ではない発明の取扱い

例

第 条 会社は、第 条の規定により、職務発明でないと認定した発明について、発明者から特許を受ける権利を譲渡したい旨の申出があったときは、当該発明について、特許を受ける権利を会社が承継するかどうかの決定をしなければならない。
2 職務発明でない発明に係る特許を受ける権利の承継については、会社と当該発明者間で別途契約を締結するものとする。

(4) 従業者と社外の者との共同発明の取扱い

例

第 条 従業者が社外の個人、企業、大学その他の者と共同して行った発明であって、会社の業務の範囲に属するものについては、その従業者の特許を受ける権利の持分の取扱いについても、この規程を適用する。

(5) 退職者の発明

例

第 条 従業者が、会社在职期間中に完成した職務発明については、当該職務発明が完成したことが当該従業者の退職後に判明した場合であっても、この規程を適用する。

(6) 出向者の発明

例

第 条 従業者が出向期間中にした発明の取扱いについては、会社と出向先との取決め及び会社と従業者との間の契約に従うものとする。

(7) 外国における権利の取扱い

例

第 条 第 条の規定により職務発明であると認定された発明について外国において特許を受ける権利は、会社が発明者から当該特許を受ける権利の譲渡証書（第号様式）を受領することによって承継する。

(8) 実用新案権および意匠権に関する準用

例

第 条 この規程は、実用新案法第 2 条第 1 項に規定する考案及び意匠法第 2 条第 1 項に規定する意匠について準用する。

(9) 規程の開示について

例

第 条 会社は、この規程を本社、各支店及び各事業所に備置し、閲覧に供するものとする。

(10) 規程の改定について

例

第 条 この規程は、必要に応じて改定を行うものとする。

2 この規程の改定にあたっては、会社と従業者とが協議を行うものとする。具体的な協議の方法については、別途協議実施細則にて定める。

7 . 附則

(1) 附則

例

第 条 本規程は平成 年 月 日から施行する。

(別紙) 対価の算定方式の例

参考として、現時点で企業において採用されている対価の算定方式の例(概要)について紹介します。

ただし、新職務発明制度下においては、各使用者等と従業者等の事情に応じた算定方式を採用されることが望ましいと考えられます。このため、この算定方式はあくまでも参考として例示しているものであり、方式の内容がこのようなものでなければならぬとか、この方式を採用しなければならないとか、ここで例示されていない方式は採用してはいけないなどということは一切ありません。また、これらの方式を採用していれば、不合理性が否定されるというものでもありません。

今後、以下の例については、改正法下で採用される実際の算定方式の蓄積を踏まえて見直しを行うこととしております。

1. 出願時に対価を支払う場合

例(出願時に一括して対価を支払う場合)

会社が発明者に支払う対価は、その発明に基づく出願時の期待利益の %とする。ただし、期待利益が 円に満たないときは、利益が無いものとする。

2. 登録時に対価を支払う場合

例1(登録時に一括して対価を支払う場合)

会社が発明者に支払う対価は、その特許に基づく登録時の期待利益の %とする。ただし、年間の利益が 円に満たないときは、利益が無いものとする。

例2(出願時と登録時に対価を支払う場合)

会社が発明者に支払う対価の額は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 出願時に 円
- 二 登録時に 円
- 三 登録時点において実施料収入のある場合は、別表1に定める額

別表1

登録時に支払う対価	A ランク 万円に、実施料収入が 万円を超える部分につ いて、万円毎に万円を 加えた額	B ランク 万円	C ランク 万円
当該職務発明 に関する実 施料収入	万円以上	万円以上 万円未満	万円以上 万円未満

3 . 利益に応じた対価を支払う場合

例

会社が発明者に支払う対価は、その特許に基づく利益の %とする。ただし、年間の利益が 円に満たないときは、利益が無かったものとする。

II . 契約書の例

職務発明が行われる頻度が少ない企業等においては、職務発明に係る権利の予約承継や対価を決定するための基準をあらかじめ定めることなく、職務発明が行われるたびに、権利の承継やその対価について使用者等と発明者である従業者等との間で契約を締結するという方法も考えられます。参考として、その場合に作成する契約書の例の概要について紹介します。

ただし、新職務発明制度下においては、各使用者等と従業者等の事情に応じた契約が締結されることが望ましいと考えられます。これらの条項はあくまでも参考として例示しているものであり、条項の内容がこのようなものでなければならぬとか、これらの条項を採用しなければならないとか、ここで例示されていない条項は採用してはいけないなどということは一切ありません。また、これらの条項を採用していれば、不合理性が否定されるというものでもありません。

今後、改正法下で締結される実際の契約の蓄積を踏まえて、契約書例の見直しを行うこととしております。

契 約 書

株式会社（以下「甲」という。）と （以下「乙」という。）は、本契約書別紙にその概略を掲げる発明（以下「本発明」という。）の特許取得について、次のとおり契約する。

第 条 乙は、本発明に基づく特許を受ける権利及び特許権（以下「本特許権」という。）を甲に譲渡する。

第 条 本特許権に係る出願、登録、維持に要する費用は、甲が負担する。

2

（例 1）

第 条 甲は、対価として 円を乙に支払う。

（例 2）

第 条 本特許権が登録された場合、甲は、その時点での期待利益に基づいて対価を算定し、これを乙に支払う。

（例 3）

第 条 甲が本特許権の実施者から実施料を徴収した場合には、その %を対価として乙に支払う。

（例 4）

第 条 本特許権に基づいて利益が生じた場合、甲は、その %を対価として乙に支払う。

第 条 乙は、甲から支払われた対価に異議があれば、異議の申立を行うことができる。

第 条

この契約を証するため、本契約書 2 通を作成し、甲、乙各 1 通を保管するものとする。

平成 年 月 日

甲 東京都 区 町 - -
株式会社
代表取締役社長

乙 県 市 町 - -