

第 2 章

研究内容の要約

第1節 日中における国家戦略の中の知財戦略に関する比較研究

I. 中国専利法発展の道筋と未来方向性

中南財經政法大学 知識産権研究センター 吳 漢東 文瀾シニア教授

中国専利制度の百年歴史は、「外圧による使用」から「自らのための使用」への法律変遷の歴史であり、同時に受動的な移植から主動的な創造への政策発展の歴史でもある。前記の歴史過程は、三つの段階に分けることができる。第一段階は、清朝末期から民国政府に至る50年間であり、中国の専利立法の「受動的に受け入れる段階」である。1898年に、清政府は変法改革の中で中国歴史上の第一部専利法規「振興工芸給獎章程」を公布した。辛亥革命以降、1912年から1932年までに、北洋政府と民国政府は相次いで発明創造、工芸技術及び工芸品を奨励する条例、章程を公布した。1944年、民国政府は立法院より中国歴史上の第一部「専利法」を公布した。第二段階は、中華人民共和国の建国からWTO加盟までの50年間であり、中国の専利立法の「調整的適用段階」である。この時期、中国は計劃經濟から市場經濟へ転換し、専利制度は「法律ローカル化」の摸索時期であり、前の30年間に計劃經濟体制の下で、専利制度の行政管理機能を強化し、発明奨励と発明専利のダブルスタンダードを実行した。1963年まで、「発明権と専利権を保障する暫定条例」が明確に廃止され、「発明奨励条例」を単一に実施した。後の20年間は、「改革開放」政策の下で、1984年正式的に「専利法」を公布し、関連国際規則と接近していた。第三段階は、WTO加盟から今までの15年間であり、中国の専利立法が「主動的に計画する」段階に入る。先進国との格差を縮小させ、イノベーションによる発展の実現を戦略目標として掲げ、中国は、戦略全局から俯瞰する立場から「国家知識産権戦略綱要」を効果的に実施し、専利制度を効果的に利用している。

II. 専利無効抗弁の適用機制に関する研究

中国社会科学院 知識産権センター 管 育鷹 教授

専利権は発明創造によって生じる民事権利であるが、専利行政機関の審査と公示は、権利範囲の確定と権利行使の必須要件である。権利化された専利権の効力に関する争いは、行政機関に専属されるか又は普通法院により受理されるかという問題に対して、アメリカのダブルスタンダードとドイツの二元制はそれぞれの運用背景を有する。比較的に、日本の折衷型は中国の参考に値する。すなわち、無効宣告の準司法的機能を行政機関に帰属させると同時に、特許権侵害訴訟において、被告が特許の明らかな無効を非侵害の抗弁理由として提起することを許すことである。専利無効抗弁を導入することは、一定程度において、侵害案件と無効案件の交差により生じる手続の停滞を減少させ、双方の権利義務の早期明確化に有益である。しかし、これを実現させるためには、まず、それに適応した運用システムを構築する必要がある。現在、中国の専利事件の管轄権を有する法院は、全国各地に分散しており、専門分野におけるレベルに隔たりが存在するため、直接これらの法院に専利無効抗弁の審理権限を与えることは適切ではない。中国の知識産権法院の設置計画に合わせて、まずは実際の需要により、いくつかの越省レベルの知識産権法院を設置し、専利などの技術性の高い事件の管轄権を適宜

集中させ、次に特別立法を通じて、これらの法院に専利無効抗弁の審理権限を与え、最終的に知識産権高級法院の設置のために制度的な準備を整えるべきである。

Ⅲ．知的財産推進計画に基づいて行われた過去12年間の知的財産法の改正をふり返って
ー特許法を中心としてー
明治大学法科大学院 高倉 成男 教授

従来、知的財産法の改正は、それぞれの担当省庁によって独自に行われてきたが、2003年以降は、内閣の知的財産戦略本部が全ての省庁にまたがる全体的方針（知的財産推進計画）を定め、それに基づいて各省庁が法改正を実行するというアプローチがとられるようになった。本稿では、このような全体的アプローチによって行われた過去12年間の特許法の改正の背景、趣旨、影響、成果等を整理し、今後の課題について考える。この12年間の特許法の改正の方向性は、「より広く」、「より強く」、「より迅速、簡素に」というものであった。こうした戦略的な法改正がイノベーションの推進にどう寄与したか、その寄与が十分ではなかったとすれば、今後どうすべきか。そういう批判的・建設的立場から過去の特許法改正をレビューするというのが本稿のテーマである。

第2節 知財の在り方に関する基礎理論の研究

I. 中日における不正競争防止法に関する比較研究

中国社会科学院 知識産権センター 李 明德 教授

「世界知的所有権機関を設立する条約」、「パリ条約」及び「TRIPS協定」によると、不正競争の禁止は、人類の知的活動の成果に対する保護であり、知的財産の範疇に属する。関連国際条約に基づいて、禁止すべき行為には、商業標識の偽造、商業信用毀損、虚偽宣伝、他人の営業秘密の窃取及び商業標識の希釈化が含まれる。このほか、一部の国家ではパブリシティ権の保護及びデットコピーの禁止についても規定している。

日本は1934年に「不正競争防止法」を規定し、絶え間ない改正により、その規定内容は、偽造、希釈化、デットコピー、営業秘密、商業信用毀損及び虚偽宣伝などに及ぶ。中国は1993年に「反不正競争法」を制定し、偽造、虚偽宣伝、商業信用毀損及び他人の営業秘密の窃取行為を禁止する以外に、独占禁止の内容及びその他の内容を規定し、特殊な混合立法に属する。

日本の「不正競争防止法」は、基本的に知的財産保護法に属し、一般条項の規定がなされていない。中日両国における不正競争を禁止する立法について比較することは、中国の立法、行政、司法部門及び学術界において、反不正競争法の本質の更なる理解に有益であり、当該法律をよりよく改正・運用し、市場競争を規律することにつながる。

II. インターネット企業のイノベーションモデルと知財保護政策の発展の方向性

中国社会科学院 知識産権センター 唐 広良 教授

知的財産法は、国家全体の法律制度の一部であり、国家を管理し、社会を治める手段の一つである。そのため、必然的に関連する国家の経済と社会発展状況・レベルと密接に関連し、かつ、国家経済、政治等の全体的な状況の変化により変化する。

現在、中国は、特殊な歴史の転換点に置かれており、国家が置かれている国際環境、又は国内の経済、社会発展の何れも未曾有の問題と困難に直面している。複雑かつ変化の多い国際及び国内情勢に直面し、中国政府は、一連の新たな国策を發布することにより対応している。その中の多くの重要な設計は、全て知的財産保護政策及び関連する法律制度に重要な影響を与えるものである。

本研究報告の目的は、日本の同業者に中国の現在の基本的な国の状況、及び近い将来における中国社会全体の発展と変化の趨勢を紹介し、かつ、これらをベースに、知的財産保護政策上、生じうる変化に対して一定の分析・予測を行い、日本の同業者の中国問題研究時の参考に供することである。本報告では、先ず中国経済と社会発展の情勢に対して簡単に評価した上で、中国のインターネット及びインターネットに依存する企業の発展状況を紹介し、更にインターネット企業のイノベーション傾向とそのモデルについて概括・分析し、最後に知識産権保護政策の方向性について総合的な予測をしている。

Ⅲ．財産権制度における知識財産の承継とイノベーション

中南財經政法大学 知識財産研究センター 熊 琦 教授

知識財産制度は、制度的誘致性変遷の結果であり、それ自体は、生れつきの特権、私権又は人権ではなく、異なる利益集団の間の造法のゲームプレーに由来する。利益集団の間で新たな客体類型を財産権制度に導入するか否かの問題について、永久的な争議が存在しており、各関係者も異なる歴史段階において様々な理論を借りて知的財産制度の正当性問題を解釈している。しかし、何れの表現方法を借用するにしても、知的財産制度が財産権制度モデルにより今まで発展してきていることは、所有権化の諸優勢により知的財産制度が絶え間なく情報の経済的価値を発掘し、情報の商品化過程を推進し、最終的に、客観的な人類の文化と文明の繁栄を実現させていくことは否めない。

Ⅳ．反特許政策の意義と限界—オランダとスイスの経験を素材として

同志社大学 山根 崇邦 准教授

本稿では、オランダとスイスが19世紀後半に実施した反特許政策を取り上げて検討する。オランダは、1869年にそれまで約50年間保有してきた特許制度を廃止し、以後、1910年までの42年間にわたって同制度の廃止を維持した経験をもつ。また、スイスも、1848年の連邦国家の成立以降、1888年までの41年間にわたって特許制度の創設を拒み、1888年の特許制度の創設後も、1907年までの20年間にわたって特許法の保護対象を機械の発明に限定して、機械分野以外の発明に対して特許保護を認めなかった経験をもつ。こうした反特許政策の実施時期においても、オランダのマーガリン、白熱電球産業は大きな発展を遂げ、スイスの紡績・機械、染料、食品産業も急速に発展した。それゆえ、特許制度が国内に存在しなくてもすべての産業分野のイノベーションが停滞するわけではない。しかし20世紀初頭になると、パリ同盟国からの倫理上の圧力により、両国とも反特許政策の転換を余儀なくされた。反特許政策の意義と限界から、現代の特許制度の在り方を再考する。

Ⅴ．特許制度の実証研究が投げかけるもの：正当化根拠論と職務発明制度の改正を題材に

國學院大學 中山 一郎 教授

昨年度の研究では、実証的に見ると特許制度の全般的な経済効果は不明確であることを指摘したが、その点は、功利主義・帰結主義に基づく特許制度の正当化の限界を示しているように見える。しかし、米国での議論も参照するならば、特許制度の廃止が現実的ではない今日において、特許制度の全般的な経済効果を実証的に解明することに注力する実益はさしあたりないと割り切ることにも一定の合理性がある。もっとも、特許制度の存在を前提とした上で個別の政策立案について検討する際には、実証研究の有用性が失われるわけではない。そのような観点から2015年における日本の職務発明制度の改正について検討すると、改正の必要性を裏付ける客観的な根拠が明確に示されているとはいえず、エビデンスに基づく（evidence-based）議論が必ずしも十分になされたわけではなかったと考

えられる。

第3節 知財の人材育成問題に関する比較研究

I. 中国企業知識産権人材育成に関する研究

中南財經政法大学 知識産権研究センター 曹 新明 教授

現在の中国では、法によって登録された企業が2000万社余りである。その中で、大中型企業が1%を占め、中小微企業が99%を占めている。調査データによれば、独立した知的財産部門を設立しているのは主に大中型企業であり、絶対多数の中小微企業は独立した知的財産部門がない。一般的に、大中型企業のみが知的財産専門従業員を必要とする。大中型企業が必要とする知的財産専門従業員の確保は、一般的に登用と育成を合わせる方式を取っている。登用される知的財産先端専門従業員は、大学の知的財産専門の転職学者、知的財産裁判に従事した法官、知的財産サービスの専門人員、知的財産の行政管理に従事していた公務員及び競争相手企業の知的財産専門従業員を含む。実施する知的財産人材育成の方式は、主に以下のような3つのルートがある。すなわち、雇用した理工系大学生を再度大学に送り込み、知的財産の修士又は博士を専攻させ磨きをかけること、海外へ送って国際的な知的財産関連能力を養わせること、及び本企業の知的財産に関するベテラン先輩が新入社員を指導し、知的財産事務、知的財産紛争解決の実践的なスキルを向上させることである。

II. 知識産権人材に対する企業の理想的な育成方法

重慶大学 陳 愛華 講師

現在、中国企業における知識産権人材の不足は、既に企業の知識産権戦略の実施、競争力の強化及び国際開拓・発展を制限している。本研究は主に中国企業で活躍する知識産権人材の育成問題に注目したものである。まず、現状調査から、二つのことを判明した。一つ目は、中国企業は知識産権管理に関するシステムを構築しておらず、企業の研究開発の活動と知識産権の活動は一定程度の分離状態が存在し、自主知識産権を有している企業の比率はそれほど大きくないことである。二つ目は、企業内部の知識産権人材に対する認識はある程度の差があり、知識産権人材の育成方法の多様性、人員の不安定性及び深刻なベテラン人員不足の問題を抱えていることである。内外要素の分析と実証調査・研究を通じて、筆者は、多くの影響要素の中で、上層部の知識産権意識が企業の知識産権人材の育成に影響を与えている主な原因の一つであると考えた。したがって、筆者は「トップ意識」の向上を目的とする知識産権人材のレベル別モデルを提案し、企業家と上層部管理層を知識産権人材に取り入れ、リーダー型知識産権人材を通じて、企業の知識産権経営を促進し、根本から管理型知識産権人材及び専門型知識産権人材に影響を与えることを目指す。

Ⅲ. 日本における知財人材育成に関する研究 -特色ある企業内人材育成モデルを踏まえ-

青山学院大学 菊池 純一 教授

四類型の企業内人材育成モデルが実施されていた。第1モデル「経営プロセスモデルとインテリジェントフローモデルに基づく育成」、第2モデル「知財のカバナンスに供する育成」、第3モデル「知的資産活用のシステム化能力を高める育成」、そして、第4モデル「知財プラットフォームの構築を推進する育成」である。

最近の動向として次の特徴があることが判明した。①知的財産のみを専門に取り扱う人材育成の機会は少なかった。②知的財産の利活用をシステム化する試み、及び、知的財産を核として企業間のプラットフォームを形成する試みに注力が見られた。③事業環境の変化に対応するため、知的財産を取り扱う有資格者の専門人材を雇用する、あるいは、実務プロジェクトの実施過程における体験を重視する、さらには、定型的な研修機会をアウトソーシングするなどの試みが展開されていた。④業種を越えて、グローバルな環境変化を考えた上でのIoT（Internet of Things）時代への対応が開始されていた。

人材育成を活性化するための施策としては、特に、①異業種の経営トップ層に参集してもらいイノベーションの歴史的考察を踏まえた定例トップセミナーを実施する。②中間管理職に対する実践能力の維持のため産学官連携事業として恒常的スキルアップ研修を行う。③知財スキル増進の年俸加算手当制度を推奨する。④大企業にとどまらず中小企業の事例を含めた知財の利活用に係る成功、失敗の事例データベースを拡充する。