

平成 26 年 1 月 30 日

特許庁長官
羽藤 秀雄 殿

日本製薬工業協会
知的財産委員会委員長
奥村 洋一

職務発明制度改正に関する要望書

現在、我国の成長戦略として、イノベーションを促進し産業競争力強化を図ることが喫緊の課題として求められております。ここで、発明を奨励し産業発展に資するための特許制度における職務発明制度は、前回改正から 10 年の節目を迎え、企業のグローバル化進展と国をあげての知財戦略推進の各種施策が結実しつつある一方で、運用による問題点、例えば、煩雑さ、訴訟リスク、不公平感、国内外の人事整合性や、法が持つ本質的課題、例えば、承継にあたっての脆弱性、労働者同士の扱いの不平等が浮上してまいりました。特に今後は海外にも目を向けざるを得ないベンチャー企業・中小企業にとっても、効果に見合わない煩雑な運用事務負担から研究開発に専念できず、日本にとって急務とも言えるベンチャー企業の育成に支障が生じております。

もとより、経済的価値、財産としての側面を有する特許を受ける権利は、会社の意思による投資とリスクの産物であり、賃金が支払われる労働の成果物でもあるため、諸外国の制度をみても法人帰属としているのがほとんどであります。

一方、発明者人格権（発明者掲載権）は発明者に発生し、誰に移転するものでもありません。発明者の名誉は研究者仲間や経営者など皆に称えられ表彰されるものであると同時に、発明能力も含めた優秀な人材を確保し激しい国際競争を勝ち抜こうとする企業にとって重要な指標となります。逆に、企業が有益な貢献を成し遂げた研究者を使い捨てにせず、過去にこれまで十分に処遇してきたか、今後もしっかりと処遇するのか否かが、研究者にとっても企業選択の判断材料になっています。従って、各企業は自主的な発明奨励・発明実施化のためのインセンティブ施策を優秀な人材に対して講じているのです。

そこで、我が国産業の国際競争力を高めるため、知的財産戦略本部にて検討される知財推進計画に、法人帰属への抜本的な特許法 35 条改正を是非盛り込んで頂きたい、昨年に引き続きお願いさせていただきます。改正の方向性および研究開発型製薬産業からみた法改正の理由は別紙の通りです。

(1) 法改正の方向性

イノベーションを促進し、もって産業が発展するために資する抜本的な職務発明制度改正の方向としては、以下が望ましいものと判断いたします。

1. 職務発明に係る特許を受ける権利は、原始的に使用者(法人)帰属とする。

ただし、大学等の研究者がなした発明の取り扱いについて、別段の定めをした場合は、この限りでないものとする。すなわち、個別契約、あるいは、法人内勤務規則等により発明者帰属を定めた場合は、それに従うことにする。

なお、発明者人格権(発明者掲載権)は発明者に発生し、移転しない。

2. 現行法にある、職務発明に係る特許を受ける権利の承継にあたっての「相当の対価」支払いに代わり、各企業は有益な貢献を成し遂げた研究者を十分に処遇し、自主的な発明奨励・発明実施化のためのインセンティブ施策を講じるものとする。

(2) 研究開発型製薬産業からみた法改正の理由

日本は現在、第4期科学技術基本計画において、「先進諸国がこれから直面する高齢社会への対応や発展途上国に蔓延する疾病に対し、医薬品、医療機器の開発等を通じて、国際貢献を目指す」とし、()革新的な予防法の開発、()新しい早期診断法の開発、()安全で有効性の高い治療の実現、()高齢者、障害者、患者の生活の質(QOL)の向上といった、「『ライフイノベーションの推進』を我が国の将来にわたる成長と社会の発展を実現するための主要な柱として位置付け、科学技術イノベーション政策を戦略的に展開する」としています。また、科学技術イノベーション総合戦略の重点的取組の中でも、「我が国の医薬品産業、医療機器産業が国際競争力を持ち、リーディングインダストリーとなる社会を実現する。」とされております。

一方、昨今、医薬品特許の職務発明対価訴訟では、世界市場で大きな売上高を誇る医薬品を見出した研究者に対して巨額の対価を認める判決が相次いでおります。しかし、多種多様な高度な専門家の協力・分担・連携によって初めて新薬が開発される創薬研究の場で、このような異常な差別を行なうことは社会正義や従業員間の公平を害するだけでなく、研究者間での情報共有の阻害やチームワークの乱れを誘発し、却ってイノベーションを抑制してしまう結果となります。なぜなら、我が国全体の医療・

創薬技術水準の向上、ひいては産業の発達に貢献するためには、職務発明に直結する合成やメディシナルケミストリー関連だけではなく、幅広く高度・専門的な基礎技術・知見の蓄積を図れるような施策が必要不可欠だからです。そこで、企業による自主的な発明奨励・発明実施化のための多種多様なインセンティブ施策を講ずれば、発明者と発明者以外の従業者を公平に扱いつつも有益な貢献を成し遂げた研究者にはしっかりと報いることができるようになります。

すなわち、グローバルなオープンイノベーションに対応し国際競争力強化を図るため、職務発明制度の政策効果にふさわしい安定的で合理的な制度設計の見直しが急務であり、従業員への待遇は、企業経営の根幹に係わる事項であることから、発明者への金銭支払の取扱は、各企業において他の従業員との公平などの観点を含む組織全体へのインセンティブとの関係を考慮された各研究組織のマネジメントに委ねてこそ、その目的に適うと考えます。

さらに、研究開発型製薬産業の収益源である医薬品の製品開発には 10 年以上の年月がかかると共に、医薬品は、市場でのライフサイクルが長く、特許による製品保護が特許期間満了まで続くことが一般的です。このため、医薬品等を保護する特許に認められている特許期間の延長と10年とされている消滅時効の期間を考慮すれば、最長 2040 年 3 月まで平成16年改正前の条文が効力を有する状況にあります。すなわち、研究開発型製薬企業は、長期に渡って職務発明の対価額が確定しないために研究開発を行う時点で将来の対価支払額を考慮した経営判断ができず、大きなリスク要因を抱えることになります。

そこで、平成16年改正法が適用されない旧法下(昭和 34 年法)の案件についても、個別契約・就業規則等に委ねる等、改正の趣旨及び平等・公平等の観点からの適切な経過措置を法律上明記することによって訴訟リスクを遡及的に断ち切れなければならないと考えます。研究開発型製薬産業にとって、この改正の遡及適用も極めて切実な要望であることをご理解いただきたく存じます。

以上