

平成26年3月24日（月）

於・特許庁16階特別会議室

産業構造審議会知的財産分科会

第1回特許制度小委員会

議 事 録

特 許 庁

1. 日 時： 平成26年3月24日（月） 13時00分から15時00分
2. 場 所： 特許庁庁舎16階 特別会議室
3. 出席委員： 大淵委員長、飯田委員、井上委員、奥村様（萩原委員代理）、片山委員、北森委員、後藤委員、鈴木委員、高橋委員、茶園委員、土田委員、土井委員、中村委員、西委員、宮島委員、矢野委員、和田委員
4. 議事次第： 開会
会議の公開について
現行の職務発明制度及び職務発明制度の見直しに関する政府の取組
職務発明制度に関する調査研究について
今後のスケジュールについて
閉会

開 会

○山田制度審議室長 ただいまから、産業構造審議会知的財産分科会第1回特許制度小委員会を開催いたします。

本日は、御多忙の中、お集まりいただきましてまことにありがとうございます。

委員紹介等

○山田制度審議室長 議事に先立ちまして、2点御報告がございます。

1点目ですが、昨年7月1日に行われました産業構造審議会の組織見直しによって、特許制度小委員会の上部組織が「知的財産分科会」へと名称が変更されました。したがって、今回が新たな特許制度小委員会の第1回目となります。

2点目として、本小委員会の委員になられた方について、本日御出席の方を御紹介させていただきます。なお、本委員会の小委員長は、知的財産分科会の野間口分科会長より大淵委員長を御指名いただいております。

委員でございますけれども、東京大学大学院法学政治学研究科教授・大淵哲也委員長。

東京医科歯科大学研究・産学連携推進機構教授・飯田香緒里委員。

一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授・井上由里子委員。

阿部・井窪・片山法律事務所弁護士・弁理士・片山英二委員。

政策研究大学院大学教授・後藤晃委員。

一般社団法人電子情報技術産業協会法務・知的財産権運営委員会委員 三菱電機株式会社知的財産渉外部次長・鈴木康裕委員。

日本弁理士会次年度会務検討委員会委員・高橋英樹委員。

大阪大学大学院高等司法研究科教授・茶園成樹委員。

同志社大学法学部・法学研究科教授・土田道夫委員。

日本労働組合総連合会経済政策局部長・土井由美子委員。

三鷹光器株式会社代表取締役・中村勝重委員。

知的財産高等裁判所判事・西理香委員。

日本テレビ報道局解説委員・宮島香澄委員。

日本製薬工業協会知的財産委員会専門委員 アステラス製薬株式会社知的財産部知財第1グループGL部長・矢野恵美子委員。

一般社団法人日本経済団体連合会知的財産委員会企画部委員 東レ株式会社常任理事知的財産部門長・和田映一委員。

萩原委員につきましては、本日、日本知的財産協会参与 職務発明制度タスクフォースリーダー 武田薬品工業株式会社知的財産部長・奥村洋一様が代理で御出席されております。

なお、本日は御欠席でございますが、産業技術総合研究所・赤井智子委員、日本知的財産協会参与・萩原委員、東京大学社会科学研究所教授・水町委員、京都大学法学研究科教授・山本敬三委員にも委員に御就任いただいております。

また、本日は片山委員、宮島委員が所用のため途中退席されると伺っております。

それでは、これから先の議事は大淵委員長に進行していただきます。

副大臣挨拶

○大淵委員長 では最初に、松島みどり経済産業副大臣から一言御挨拶いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○松島副大臣 経済産業副大臣を務めております松島みどりでございます。今日は産構審の特許制度小委員会にそれぞれの分野から代表の方がお集まりいただきまして、本当ありがとうございます。2月の末に、WIPOのガリ事務局長を迎えて、多くの関係者の方に集まっていただきまして歓迎の会を催しました。そのときにも来ていただいた方も多数お顔を見受けられてうれしく思っております。

安倍政権は、日本を世界で最もイノベーションの起こしやすい、イノベーションを進めやすい国にしていく。それこそが日本の産業競争力を高め、日本を再び輝く国へする。その非常に大事なところであると認識して進めているところでございます。

昨日か一昨日に御覧になった方も多いかと思いますが、私もTBSテレビで「LEADERS」、トヨタ自動車がモデルですけれども、戦前、そして戦後の非常に条件の制約された厳しい中で、日本の車が世界のハイウエーを走る夢を見て、ものづくりにかける情熱。

もちろんその中には金策に駆けずり回ったり、組合との対決があったり、大変なことをいろいろ乗り越えて邁進していく姿が描き出されておりました。

日本の強みというのは、今日も多くのものづくりの立場を代表される方々がお集まりですけれども、やはり日本の強さはこうやって世界に負けないもの、革新的なものを作って稼いでいく、それが日本の強さであり求められるものだと思っております。この特許の制度が、特許が誰に帰属するのか、そしてまた、その企業の中で発明を行ったときにはどのように報われるのか。それが単なる対立ではなくて、企業にとっても発明者にとっても素晴らしい納得できる形をとることができるように、そのグラウンドをつくるのがこの小委員会であると考えております。

私も今日午前中、大体役所の中を見学するということは他の役所だとあり得ないんですけども、特許庁の中をずっと見て回りました。例えば、リニアモーターカーを作るに当たって、何十年もかけていろいろな形の特許が積み上げられているというのをコンピューターの中でも拝見した次第でございます。どうか、こういう基盤となる大事な制度作りのために委員の皆様にお知恵を出していただく。そして、ちょっと早いんですけども、6月か7月の初めの夏を目途として取りまとめを行っていただきたいと考えております。

何でそんなにばたばたするんだとおっしゃる方もいらっしゃるかと思いますが、役所とか政治の仕組みというのは、7月の初めぐらいから概算要求をまとめていく。来年度の政策の基本を考えるのが6月末から7月初めにかけてでございますので、そこまでピッチを上げてぜひ御協力いただきたいと存じます。本日はどうもありがとうございます。

○山田制度審議室長 プレスの皆様の撮影はここまでとさせていただきます。御退場をお願いいたします。

それから、お一人、今到着されました委員を御紹介させていただきます。

東京大学副学長・大学院工学系研究科教授・北森武彦委員でございます。

○大淵委員長 それでは、本日の議題について御紹介させていただきます。本日の議題は、お手元の議事次第・配布資料の3.、4. にありますとおり、「現行の職務発明制度及び職務発明制度の見直しに関する政府の取組」と、それから「職務発明制度に関する調査研究について」でございます。

では、まず事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

○山田制度審議室長 配付資料の確認をさせていただきます。本日の配付資料は、座席表、議事次第・配布資料一覧、委員名簿のほか、資料1は会議の公開について、資料2は現行

の職務発明制度及び職務発明制度の見直しに関する政府の取組、資料3は職務発明制度に関する調査研究委員会で提示された主な制度検討の視点、資料4は横長のパワーポイントのものでございますが、職務発明制度に関するアンケート調査結果について、資料5は「アンケート調査」結果のポイント、資料6は黄色い分厚い冊子になりますけれども、2つ組みの冊子でございます。企業等における特許法35条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書、資料7が水色の分厚いものでございまして、職務発明に関する各国の制度・運用から見た研究者・技術者等の人材流出に関する調査研究報告書でございます。

それから、参考資料1から参考資料4までが、産業界、日本弁理士会の各団体がお出しになられております要望書でございます。参考資料5がパワーポイントの横長の1枚紙で「特許法等の一部を改正する法律案」の概要、参考資料6がこの閣議決定に当たっての報道発表資料でございます。

加えて、お手元に資料番号がついておりませんが、再生医療等製品の特許権の存続期間検討ワーキンググループ報告書を席上に配付しております。

以上、大部となって恐縮ですが14点でございます。不足などございませんでしょうか。

それからもう1点、お願いがございます。御発言をされる際はお手元のマイクのスイッチをお入れいただき、マイクを近づけて御発言いただくようお願いいたします。

以上でございます。

○大淵委員長 よろしいでしょうか。

会議の公開について

○大淵委員長 それでは議論に先立ちまして、本委員会の議事の運営等について事務局から御説明を伺った上で、皆様の御同意を得ておきたいと思っております。事務局から御説明をお願いいたします。

○山田制度審議室長 資料1、会議の公開について(案)とありますものを御覧ください。1枚紙でございます。まず、本会議は、原則として公開いたします。また、配付資料、議事要旨、議事録も原則として公開いたします。ただし、個別の事情に応じて、会議または資料を非公開にするかどうかについての判断は、委員長に一任するものといたします。

○大淵委員長 御説明ありがとうございました。

本委員会の運営等に関するただいまの事務局の御説明につきまして、御異議はございませんでしょうか。

それでは異議なしということで、ありがとうございました。

議 題

(1) 現行の職務発明制度及び職務発明制度の見直しに関する政府の取組

(2) 職務発明制度に関する調査研究について

○大淵委員長 それでは議題に入りたいと思います。事務局から資料の説明を一通り終えた後に討議に入りたいと思います。最初に、資料2の現行の職務発明制度及び職務発明制度の見直しに関する政府の取組についてという資料と、資料3の職務発明制度のあり方に関する検討の視点について、事務局から説明いたします。では、説明をお願いいたします。

○山田制度審議室長 少し細かい字になって恐縮ですが、まず資料2を御覧ください。

1 ページ目の1. 現行の職務発明制度の概要でございます。現行の特許法35条は、従業者がなした職務発明に関する特許を受ける権利が従業者に原始的に帰属することを前提に、具体的に以下の事項について規定してございます。①～⑤とございます。下に条文を書いております。

①は、職務発明について、使用者は法定の通常実施権を有するということ。

②は、職務発明について、あらかじめ発明に係る特許権等を使用者に承継する旨を定める契約、勤務規則その他の定めは、その発明が職務発明でない限りは無効であるということが定まっております。これは裏を返せば、職務発明については、事前に契約、勤務規則等により使用者への承継を定めることができるということでございます。

③は、使用者が契約、勤務規則等により職務発明に係る特許権等を承継した場合は、従業者には「相当の対価」を受ける権利があるとされております。

④は、契約、勤務規則等により職務発明の対価について定める場合には、その定められ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。

⑤は、対価に関する契約、勤務規則等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、さまざまな事情を考慮して「相当の対価」

が決定されるということが書かれております。これが現行の規定でございます。

2 ページにまいります。この現行の特許法 35 条の職務発明の規定につきまして、政府部内でさまざまな議論が起こっております。

まず、2 ページ目の一番上の閣議決定でございます。「知的財産に関する基本方針」と書かれた閣議決定におきまして、現在発明者帰属となっている職務発明制度について抜本的な見直しを図り、例えば、法人帰属又は使用者と従業者との契約に委ねるなど、産業競争力強化に資する措置を講ずることとするということが閣議決定で定められました。

同日、知的財産戦略本部おきまして、もう少し細かく視点、観点が書かれておりまして、発明者に対する支払いの予見性を高める観点であるとか、発明者への支払いが発明の譲渡に対する対価と考えるべきか、追加的な報酬と考えるべきかという観点、3 番目が労働法の視点、4 番目がグローバルな制度調和の観点、5 番目が発明者にとって魅力ある制度・環境の提供という観点、これが本部で明らかにされております。

それから、6 月 14 日の安倍政権の成長戦略であります日本再興戦略、これも閣議決定でございます。ここには、さらにスケジュール感が書かれておりまして、例えば職務発明の法人帰属化や使用者と従業者との契約に委ねるなど制度見直し、来年の年央までに論点を整理し、来年度中に結論を得る。これは平成 25 年度時点の来年ですので、今年の年央までに論点を整理し、平成 26 年度中に結論を得るとということが書かれております。

同日に定められました知的財産戦略本部では、6 月 7 日に決定された本部での観点というものをそのまま引き継いで書かれております。この本部決定には、3 ページにあります工程表がついておりまして、2013 年度については調査研究を実施し、2014 年度には前 13 年度の調査研究委員会での議論結果を踏まえ、審議会を開催と書いてございまして、今日の審議会はこの第 1 回目になるということでございます。

さらに、3 ページの一番下でございます産構審の知的財産分科会においても、今年の 2 月に取りまとめを行ってございまして、工程表の既定のスケジュールを前倒しし、2014 年早期に特許制度小委員会での検討を開始して議論の加速化を図る。このように書かれております。

以上が資料 2 の御説明でございます。

続きまして、資料 3 を御説明させていただきます。職務発明制度に関する調査研究委員会で提示された主な制度検討の視点ということで、先ほど工程表にもありましたとおり、私どもは 2013 年度には知的財産研究所にお願いして、調査研究、それから委員会というも

のを回してまいりました。その場で出てきました法律的な制度検討に当たって必要となる視点について、そこでの議論のごく一端をここで御紹介させていただきます。もちろんこれに尽きるものではございません。

1 ページ目の1. 現行の職務発明制度を改正する必要性についてとございます。最初の丸でございます。産業界として感じている問題点を3つ挙げられておりまして、特許法35条の条文に「相当の対価」という表現が残っており、手続が不合理となれば多額の対価を支払うことが求められかねないように思われること。それから問題点の2番目、研究者全員と合意を取り付けることは現実的に困難であること。3番目の問題点として、現行法のもとで、対価額の乖離がある場合でも、対価の支払いに係る手続は合理的であると裁判所が判断してくれるのかどうかはまだわからないということで、問題の指摘がございました。

2番目の丸でございます。2番目の丸も産業界の実情から御指摘のあった点でございます。現在の産業界で行われている研究は、チームで行っているということで、たまたま誰かの発明が製品になっている場合が多いということで、製品の発明者だけではなくチームに対して報奨を与えることができる制度が望ましいという御発言がございました。

3番目の丸でございます。3番目の丸は、必要性についてどちらかというはまだ十分ではないという立場からの御発言と思われそうですが、現行特許法35条に関する判例の蓄積は実質なく、法改正を早急に行う必要性は感じられない。ただし、チーム内での不公平感の問題については理解できるということでございます。

最後、一番下の丸でございますが、改正法では、対価については当事者間の手続を重視するという点で、判断の枠組みは大きく変わっているもので、対価の考え方は従来と同じようにならないのではないかと御指摘もございました。

次に2ページにまいります。2. 職務発明に関する権利の帰属についてでございます。

4つ丸がございまして、一番上の丸は、発明に係る権利は発明者に帰属するというもので、もちろん企業に帰属することは立法政策としては採り得るとしても、企業は発明者から特許を受ける権利を承継するというのが、発明の本質に依拠したごく自然な法制度ではないかということの御指摘でございます。

2点目でございます。職務発明制度に係る権利の従業者原始帰属に関する各問題、これは二重譲渡が起きてしまうとか、そもそも使用者に最終的に帰属させたのかどうかそのプロセス自体も問題になるとか、対価額が過剰になってしまうとか、そういう問題が現行の従業者原始帰属では指摘されているわけでございます。そういうことは職務発明の帰属と

いう形ではない別の形で解決できるのであれば、法人原始帰属にはこだわらなくてもいいのではないかという御指摘です。

3番目の丸は、従業者原始帰属というものを当然視するのではなく、発明の奨励、産業の発達といった特許法の趣旨に立ち返った本質的な議論が不可欠であり、立法政策的には、使用者への原始帰属もあり得るのではないかという御指摘もございました。

4番目の丸でございます。職務発明に係る権利の従業者原始帰属を出発点とする限りは、「相当の対価」は譲渡代金と考えるのが自然の流れだから、どうしても従業者原始帰属にしてしまうと、対価の額が過剰なものとなりがちになるのではないかという御指摘もございました。

続きまして、3. 従業者等への対価・報奨等の在り方についてということでございます。

2ページが一番最初の丸でございますが、現行規定では、具体的にどのような手続を踏めば合理性が担保されるのか不明確という指摘がありますので、企業が安心して事業を展開できるよう、十分な予測可能性を有する規定を検討する必要があるのではないかという御指摘でございます。

3ページにまいります。一番上の丸です。これは権利承継を契約に委ねた場合に対する御指摘でございます。対価設定に係る規制が契約に委ねたとしても完全になくなるということではなくて、契約自由は原則だけれども、例外的に公序良俗・暴利行為といった民法による内容規制が及ぶという御指摘でございます。こうした場合には、一般条項であるこうした規定が適用になり得るので、結果の予測性が低くなるという御指摘でございます。

2番目の丸でございます。これも契約に対する考え方でございますが、従業者と労働者との間で一本の契約を結ぶことになったとしても、労働法の側面については例えば労働契約法が適用されるし、特許法の側面については例えば特許法が適用されるというように、労働法と特許法は二者択一なものではなく、重疊的に適用されるという御指摘でございます。

3番目の丸は議論の整理でございますけれども、仮に職務発明を使用者原始帰属とした場合の法制としては、外国の例を参考にすると、例えば、理念型的スイス型、これは法人帰属で、かつ、法定の相当対価請求権がないという形。それから理念型的英国型は、法人帰属で、かつ、顕著な利益に係る場合に限り法定の請求権あり、それから新日本型は、法人帰属で、かつ、法定の相当対価請求権はないものの各企業等に、「発明報奨規則」の制定を法的に義務づけるという、幾つかの選択肢が可能性として考えられるのではないかとい

う御指摘でございます。

その次、下から3番目でございます。これは従業者の対価請求権をなくすと、優れた研究者が海外に流出することにならないだろうかという御指摘でございます。

下から2番目は、仮に特許法35条をなくしたとしても、企業の側は発明者に対してきちんと報奨しなければ技術者を維持することはできないということについての御指摘でございます。

一番下は、社会的な波及効果の大きい発明に対しては企業に対してインセンティブ付与を義務づけるという考え方はあり得るのではないかという御指摘でございます。

4ページにまいります。一番上でございます。これも同じく使用者原始帰属にした場合の選択肢の一つということでございます。法定の対価請求権を残しつつ、発明報奨規則の制定を義務づけることも考えられるのではないかということでございます。この場合は、例えば、行政が手続的・実体的ガイドラインを策定し、裁判所は、各企業が制定した発明報奨規則がそのガイドラインに適合しているかどうか、及び、対価額の決定が各企業の規則に基づいて行われたかどうかのみを審査するという枠組みにすることによって、予測不可能性の問題や裁判所の裁量的判断の問題を予防できるのではないかという御指摘でございます。

2番目は、研究者に対するインセンティブの在り方については、金銭に限らず、幅広い形でさまざまな工夫が可能ではないかという御指摘でございます。

最後、4. 著作権法との関係その他とあります。

(1) 著作権法との関係でございます。我が国の著作権法では、一定の条件のもとで、職務発明制度とは異なり、法人帰属かつ報酬請求権なしという規定が定められております。

この点について2点目の丸ですが、特許法と著作権法で、目的などそれぞれ相違点はあるけれども、両制度の効果の相違を基礎づけるほど大きな相違があるとは必ずしも言えないのではないか。これは特許法と著作権法は違うんだけれども、一方が法人帰属で、一方が使用者帰属という大きな相違を基礎づけるほどの大きな相違があるとは言えないのではないかということでございます。

3番目の丸ですが、特に映画に関する著作権の帰属を定めた29条については、これは監督ではなくて映画制作会社に帰属するわけですけれども、監督等に報酬請求権を与えるべきだという見解も存在するというところでございます。

(2) 職務発明の取り扱いに関する特別な考慮の要否とございます。職務発明に係る権利

の原始帰属先を、従業者とするか使用者とするかは、高度の立法政策と考えられる。これは幾つかオプションがあり、例えば、使用者原始帰属を原則としつつ、当事者の反対合意がある場合には例外的に従業者原始帰属を肯定するような、両者の中間的な制度も考えられるのではないかと。このような特則は、大学等において必要とされる可能性があるのではないかと御指摘でございます。

最後に5ページ目でございます。上の方の丸でございます。使用者帰属の制度のうち、例えば報奨規則の制定を使用者に義務づける制度について考えた場合、協議の状況等の手続要件を満たすこととする必要があるのではないかと。その際には、日本の国情に合った制度設計として、通常のサラリーマン研究者を中心としたルールづくりを考えるべきではないかということでございます。フリーランサーやスーパー研究者といった領域については別途の形があり得るとしてということでございます。

最後、(3) その他の視点でございます。本委員会、これは調査研究の知財研の委員会で課題として挙げられたが十分に議論されなかった論点として、経過措置の問題、時効の問題、大学や国の研究機関の発明の取り扱いについては、今後の議論で取り上げるべきではないかという御指摘をいただいております。

法制上のあり方に関する検討の視点につきましては、以上でございます。

○大淵委員長 丁寧な御説明、ありがとうございました。

次に資料4、5、6に沿って、職務発明制度に関するアンケート調査結果などについて事務局から御説明いたします。お願いいたします。

○前田企画調査課長 それでは資料4、5、6に基づきまして、調査研究で行いましたアンケート調査の結果と各国の制度概要について御説明を申し上げたいと思います。

まずアンケート調査でございますが、資料4として横長のパワポの資料、資料5として「アンケート調査結果」のポイントと題したワードの資料を用意してございます。横長のパワポ資料を中心に御説明申し上げたいと思いますので、御覧いただければと存じます。

1枚めくっていただきまして、まず概要としてございますけれども、本アンケート調査は、職務発明の実情を把握・整理すべく、我が国企業・研究者、総計1万7000という非常に大規模な調査を実施したものでございます。具体的には、下欄の表にございますが、研究者向けアンケートとして1万5000人超、企業向けとして2500社に配布しまして、それぞれ回収率は23.2%、43.7%となっております。この種のアンケートの結果としては非常に回収率が高く、関心の高さがうかがえるのかなと思っております。

また、研究者については、日本企業の国内在住者、海外企業に移った国内在住者、海外企業で働く海外在住者と3つの属性に分けて調査を行っております。

種々設問はございましたが、ポイントになる質問、解答についてまとめたのが、めくっていただきましたカラーの棒グラフ等になっております。まず企業向けアンケートですが、(1) 職務発明に関する取り決め、規則関係について質問をまとめてございます。職務発明に関する取り決めが「ある」との回答は、大企業では99.1%に上りまして、中小企業では75.7%となっております。さらに、「ある」と答えた企業のうち、「従業者から使用者への権利の移し方」を決めている企業は、大企業では91.2%、中小では88.5%に達しております。他方、職務発明に関する取り決めが「ない」とお答えいただいた企業の90.5%が中小企業でございましたけれども、「ない」と回答した企業のうち、「慣行として従業者から使用者へ権利を移している」企業は、大企業では80%、中小では58.4%に達しております。大多数は、法人に権利が移っているという実態が見て取れるのではないかと考えております。

次に、企業が発明に対するインセンティブをどう考えているのかを、(2) 職務発明に対するインセンティブという形でまとめております。右の棒グラフを御覧いただければと思いますが、企業が報奨金であったり研究設備の充実よりも、研究者としての評価を行うこと（社長表彰、フェロシップ等）、研究者の社内における地位・処遇の向上、研究者自身の実現への挑戦や真理の追究への意欲、会社の業績アップの順で、これらをより重視する傾向がございます。

他方、報奨金の支払いが研究者のインセンティブを向上させているか否かについて聞いてまいりますと、左の文章ですが、肯定的回答、「向上させている」、「どちらかと言えば向上させている」が過半数を占めておりました。

さらに、職務発明を行った従業者に対する金銭以外の報奨について、「実施している」企業では「賞状や盾の授与による表彰等」、「賞与への反映」等が順に挙げられておりますが、そういった報奨が重要としつつも、そもそも「実施していない」と回答する企業も59.1%に及んでおりました。

(3) 職務発明に関する運用等について聞いております。どのように考えているかということですが、職務発明に関する運用について「問題がある」との回答は、大企業では69.3%、中小企業では42.6%に及んでおります。

また、問題の具体的な内容を右の棒グラフで問うておりますが、報奨金の額の算定のた

めの作業負担が過大である、協議の担当者の作業負担が過大である等の順で挙げられています。作業負担を問題であるとする回答は過半数を超えているということでございます。

さらにめくっていただきまして、研究者向けアンケート調査結果でございます。これは3つのカテゴリーで聞いております。(1) 研究開発を行う上で研究者が重要と思うこと、(2) 組織が優れた発明を生み出すために重要と思うこと、(3) 研究者が組織に勤務し続ける上で重要と思うことを整理しております。前提として、右と左に棒グラフを分けております。左が日本企業で、右が海外企業に属する研究者でございます。おおむね傾向が似ておりますので、まとめて御説明したいと存じます。

まず、研究開発を行う上で重要と思う点ですが、金銭的な処遇のよさ、職務発明に対する金銭的な報奨、昇進、昇格などの地位の向上よりも、研究者は現実的な問題を解決したいと思う願望であったり、知的好奇心を満たす仕事に従事することによる満足感ということが上位を占めております。さらに、職務発明に対する非金銭的な報奨については、肯定的意見よりも、否定的意見が多い傾向が見てとれます。この点は、先ほどの企業側の認識と少し差があるようにも見えます。

(1) の中で、右の海外企業と左の日本企業に属する研究者の差を1点申し上げますと、金銭的な処遇の良さであったり、職務発明に対する金銭的な報奨の多さを、海外企業の研究者が日本企業の研究者よりも重視する傾向が見てとれます。

(2) は、研究者は組織が優れた発明を生み出すために重要と思うことについて問うております。この結果ですが、研究者・技術者個人の能力の高さ、研究開発組織のチームワークのよさが上位を占めておりまして、研究予算の充実、研究設備の充実がそれに続いているという結果でございます。その後に金銭的な処遇であったり、職務発明に対する金銭的な報奨の多さが続いております。

(3) 研究者が組織に勤務し続ける上で重要と思うことでございます。日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても、まず良好な人間関係が重要であると答えております。それとともに金銭的な処遇のよさが上位を占めております。それに続く形で、職場における雇用の安定性、研究予算の充実、研究設備の充実、評価の透明性が続いております。職務発明に対する金銭的な報奨の多さという観点では、これらに続くものとして、社風であるとか、社会的な評価の高さとほぼ同程度となっております。

以上がアンケート調査結果のポイントとなっております。

続きまして、本調査研究では海外の制度について幾つか調べております。米国、ドイツ、

フランス、英国、スイス、中国、韓国、台湾の8つの国と地域において調査を行いました。これらについても簡単に御説明申し上げたいと思います。

からし色の資料をごらいただければと思います。非常に大部で恐縮ですが、企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書でございます。

各国の制度等については、14 ページ以下に非常に大部にわたって記載しております。これらを一覧表でまとめた形のもので 132 ページから 145 ページ程度までわたっておりますが、主に 132 ページの権利の帰属、発明の分類・帰属、さらに権利義務関係、それから報奨について、簡単に各国の制度を御説明申し上げたいと思います。

まず米国の制度でございます。権利の帰属は、従業者発明に関する権利は発明者である従業者に帰属いたします。また、米国特許法上、従業者の発明に関する取り扱いの連邦法の規定はございません。そのため原則として、従業者はたとえ発明したのが勤務中であつたとしても、自己が単独、共同で行った発明に関する特許権としていることとなります。しかしながら判例法において、この原則に対する例外、制限が示されております。

それから、ドイツでございます。ドイツにおいては職務発明については、特許法のほか従業者発明法に詳細な規定が置かれています。職務発明に関する権利は、日本と同様に発明者に帰属するわけですが、使用者の請求によって職務発明に関する全ての財産的価値は使用者に移転するとされております。それから、権利承継に関して従業者に支払われる補償については、ガイドラインを定めておまして、詳細な算出方法が規定されております。ガイドラインについては 138 ページのドイツの欄を御覧いただければと思います。

続いて、フランスでございます。フランスでは、従業者の発明は職務発明、職務外、かつ使用者に承継可能な発明及びそれら以外の自由発明の3つに分類されております。まず職務発明ですが、職務発明に関する権利は使用者に帰属し、従業者は使用者から追加の報酬を受けるとされております。また、職務外、かつ使用者に承継可能な発明は、いわば職務発明と自由発明の間の中間的な発明として位置づけられておまして、この発明に関する権利は従業者に帰属するものの、使用者はその権利を自己に移転させる権原があるとされております。

続いて、イギリスでございます。イギリスでは、職務発明に関する権利は使用者に帰属するとされております。そして発明が使用者に著しい利益をもたらした場合のみ、従業者に与えられる補償について規定されております。この著しい利益をもたらした発明につい

でのみ従業者に補償を与える点というものが、他国の制度と比較した場合に、英国の制度の特徴として挙げられるかと存じます。

イギリスについて再度申し上げますが、発明者の権利の帰属については、発明者に原始帰属とする点、それから発明の分類等については、職務発明であったり、業務の遂行の過程においてされ、また、その発明の当時の当該従業者の業務の性質及び云々というところが規定されております。

それから、先ほど申し上げました著しい利益の点ですが、138 ページにございまして、英国の欄を見ていただければと思いますが、職務発明の場合、当該発明もしくはそれに係る特許が当該使用者に「著しい利益」をもたらしており、云々ということで規定がございます。

続いて、スイスの制度について御説明を申し上げます。スイスでは職務発明に関する主な規定の特許法ではなく、スイス民法典の中の債務法に規定されております。それが 133 ページの規定類のところに書いてございます。

それから、発明の分類ですが、133 ページのスイスの欄ですが、従業者の発明は、職務発明と偶発発明及びそれら以外の自由発明の3つに分類され、職務発明に関する権利は使用者に帰属するとされております。

それから、職務発明をなした従業者に対する金銭等の補償の支払いは、法律上規定がございません。この点はフランスや英国といった法人帰属の制度を採用する国と比べて、特徴的な点かと思っております。

それから、中国、韓国、台湾ですが、簡単に申し上げますと、中国・台湾では職務発明に関する権利は使用者に帰属させるという点、133 ページの中国の欄の一番上の欄でございまして、韓国については、発明者に原始的に帰属させるという点。台湾も同様でございまして、使用者に帰属させるという点でございまして、実は中国では現在、この法律の改正について議論が進んでおるところでございまして。

以上、駆け足でございましたけれども、諸外国の職務発明制度について概略御説明申し上げます。

すみません、帰属についてのみ再度説明させていただきたいと思っております。132 ページ、133 ページ。一番上に書いてございます権利の帰属でございまして、原始、どこに帰属するかというところを書いてございます。米国では発明者に原始帰属というところであったりとか、日本も同様ですが、発明者に帰属というところでございます。

それから134ページを御覧いただきたいと思いますが、職務発明について権利がどのように帰属するかは、134ページの権利義務内の欄に書いてございます。職務発明についてどういうふうに帰属されるかというのがこの欄にまとめられておるところでございます。

134ページの下欄ですが、米国ですと、発明者は、使用者に従業者発明に関する権利の譲渡義務を負わず、また発明報告義務もないところであるとか、従業者から使用者へ権利承継は、基本的に契約によるということが規定されております。

それからドイツですが、これは職務発明の場合ですが、特許法のほか従業者発明法に詳細な規定があるということで、職務発明に関する権利は日本と同様に発明者に帰属するものの、使用者の請求によって職務発明に関する全ての財産的権利は使用者に移転するということが規定されております。

フランスも同様ですが、職務発明に関しては、使用者に帰属するという点がここに書かれております。

それから英国ですが、先ほど申し上げましたが、イギリスでは職務発明に関する権利は使用者に帰属するということがこの欄に書かれております。「著しい利益」については、先ほど申し上げたとおり138ページの英国の欄に書かれています。

それからスイスですが、職務発明に関する主な規定が特許法ではなく、スイス民法典の中にあるわけですが、それらの帰属に関しては135ページのスイスの欄に、使用者に帰属するので承継する必要はないとなっております。

ちょっと前後してしまいましたが、各国制度の比較でございました。

○大淵委員長 今の御説明では、職務発明以外の一般的な話と職務発明と両方説明されたので少し分かりにくかったかと思えます。

それでは以上の御説明を踏まえて議論に移りたいと思います。ただいま御説明いただきました知的財産研究所の研究会については、後藤委員が委員長を務められていましたので、まず後藤委員から一言お願いいたします。

○後藤委員 後藤でございます。この調査研究委員会は知的財産研究所に設けられまして、月に2回昨年の秋から2月まで、14回にわたって非常にインテンシブに検討を行いました。検討内容については、今詳しく御説明がありましたので繰り返しませんけれども、国内の企業のアンケート、中小企業のアンケート、研究者のアンケート、あるいは国外の事情の調査等、非常に突っ込んだ形で行ったと思っております。

この調査研究委員会では、調査研究ですので基本的な方向性を示すというよりも、職務

発明制度に関する基本的な論点を洗い出して、それぞれの論点について十分に国内の事情とか海外の状況を調べて、それをもとに議論するというところを行っていただけであります。そういう意味で基本的な論点は大体カバーできたかと思いますが、基本的な論点について議論すると、方向性を示すものではないとは言っても、議論している途中でだんだんそれなりに方向がぼんやり見えてくることもあったかと思えます。産業界の委員から、現行の制度のもとで、例えば昔の発明者について調査しなければいけないという非常に現行の制度について問題があるという指摘がたびたびされてきて、その点について何らかの対応が必要ではないかということについては皆さんそれなりに感じられたと思っております。

基本的な論点について検討したと言いましたけれども、残された問題としてまだ重要なものとして、先ほどもお話がありました、大学とか国研の職務発明制度をどうするかという重要な問題がまだ残っておりますし、あるいは消滅時効の問題とか移行期間過程の問題、そういう問題は残念ながら委員会の中では検討することができませんでしたので、これから十分に御議論いただきたいと思えます。

以上です。

○大淵委員長 ありがとうございます。

それでは本委員会の委員の方々からも御質問、御意見をお願いいたします。どなたからでも。宮島委員どうぞ。

○宮島委員 日本テレビの宮島と申します。貴重なアンケート、ありがとうございます。

これは事務局の方なのか、後藤先生なのか、質問させていただきたいのですが、アンケート調査の結果を拝見して、日本企業と海外企業に分かれていますと、似たような傾向ではあるんですが、差として給与とか金銭的な報奨に対しての重要度が、日本の方が若干少なく海外の方が少し高めに出ているというところがあります。これをどのように分析されたか伺いたいんですが、もしかしたら日本のほうがチームでやっているという気持ちの強いのかなとか、会社に対する帰属意識が高いのかなと感じたりします。あと評価とかを議論するときに、日本は仕事をチームとしてやっていてどこからどこまでが自分の仕事ということが余り明確でなくやっている場合もあるので、成果を出した1人の人とか何人かをチョイスするのが評価をする上でも難しい側面があると思っております。そういった日本の企業の実態みたいなものがここに表れているのかどうかということが1点です。

各国に関しては、私ももう少し読んで勉強してからと思えますが、もともとは発明者に原始帰属していたものが、職務発明に関しては使用者にするという転換のタイミングが恐

らく各国あったんだと思うんですが、これは国が競争力というものを意識されてということなのか、あるいは裁判とか何かきっかけがあるのか。国によって違うとは思いますが、そこはどういった形で使用者になっていったのか、お分かりになれば教えていただければと思います。

○大淵委員長 どうぞ。

○前田企画調査課長 1点目ですが、御指摘のとおり、海外企業の研究者の方が比較的金銭的な処遇を重視するところが出ておったかと思えます。これは種々考え方はあろうかと思えますが、1つありますのはこの属性であります、この「ポイント」と書かれました下に属性を幾つか書いております。日本の研究者は、日本企業の国内在住の方を対象にアンケート票を送っております。それから2つ目の欄を見ていただければと思いますが、海外企業に移った方で転職等された方ということになっていきますので、比較的転職のインセンティブとして、報酬が一つ観点として重視されている方が移られているのかなと思っております。それから海外企業で働く海外の在住者の方ですが、そもそも海外で働こうという方ですので、そこも金銭的な報酬についての意識が高いのかなと思っております。また、一番あるのは、海外企業のほうがもしかしたら研究者の報酬が高いというのもベースにあるかもしれませんが、今御指摘いただきました点についてはいろいろな考え方があるかと存じます。

○山田制度審議室長 2点目の各国の転換のタイミングですが、従業者帰属から使用者帰属に移ったタイミング、その歴史的経緯については、今ちょっと私のところでわかる材料はございませんので、少し調べて宿題にしたいと思えます。ちなみに日本のことを申し上げますと、日本は現在は従業者帰属でございます。これは大正11年法でございます。その前、一旦明治42年法だったと思えますが、その時点では法人帰属とされていた時代もございましたので、必ずしも流れがそうだとということではないのではないかと理解しております。

○大淵委員長 もともとが立法政策的色彩が強いというのは先ほど出ていましたが、そういうことですので一方向に行くというよりはその都度の立法政策で決まるということですので、今言われたのは一方向に流れるだけではないということだと思います。

どうぞ。

○西委員 知財高裁の西でございます。今の点とも関連するのですが、この調査研究報告書の例えば132ページ、133ページあたりで、スイスの場合は発明者に原始帰属、特許法3条1項がありまして、職務発明の場合、aというところで使用者に帰属、債務法332条

1項とありますが、これは一般法と特則という関係になるのでしょうか。その点を教えてください。

○大淵委員長 一般法と特則というのは、どちら側が一般法でどちら側が特則と言われるかも含めて。スイスは、特許法では一般的なものについて規定していて、職務発明については債務法で定められているという複雑な形になっているので、一般と特則というのはどちら側に流れているのかというところにかかってくると思います。

○前田企画調査課長 133 ページの一番上のスイスの欄を御覧いただければと思いますが、職務発明に関係しないものについては、特許法第3条第1項で、発明者に原始帰属というふうに定められております。職務発明外について、債務法第332条という形で下の欄ですが、定められているということになっております。

○大淵委員長 今のは一般則、特則というよりは、職務発明でないものと職務発明のものというのが別の形となっています。

○西委員 特許法には、職務発明は除くという規定があるということでしょうか。

○前田企画調査課長 職務発明を除くといった規定はございません。

○西委員 ありがとうございます。

○大淵委員長 どうぞ奥村様。

○奥村様（萩原委員代理） 奥村です。今回報告いただきました調査研究委員会の報告について、実は私も委員をやっておりましたので、その関係で産業界側として申し上げたところで補足させていただく部分を、宮島委員の御質問に対する答えにも一部なると思しますのでさせていただきます。

まず1ページ目の丸1つのところで、産業界側として問題点はということで①、②、③と指摘いただいております。これはそのとおりでございますが、我々はそのほかにも申し上げておまして、とてもそこが実は重要だと考えておりました。それはこの3つ目の丸と同じことでして、企業内研究をチームでやっているというのがまさにそのとおりでございます。このチームでやっている中で、どの人にきちんとした貢献があったのか判断することはとても難しいということは何度もプレゼンさせていただいたことがあったと思います。それは宮島委員のおっしゃるとおりでございました。

そのときに35条の制度でいくと、発明者にしか法律上こういった請求権がないということになっているところが、実は不公平感があるというのもそのとおりでございました。ただ、このアンケート調査のとおり、日本で勤めている研究者はチーム意識が強くて、帰属

意識が強くて、みんなでやっていくことにとても喜びを感じているところがあるということ。

それからもう1点は、そうかといってみんなが同じような平均的な研究者だけなのかというところではなくて、スーパー研究者のようなとても素晴らしい成果を上げた人はどうするんだという議論も出てまいりましたが、企業の経営者としては、そういう人があらわれたときに放っておくということは考えられません。これもたしかそのときに申し上げたと思います。ですから、法定されていなくともそういう貢献があれば、企業経営者はきちんとやる。それは本日の配付資料の中に、経団連と日本電機工業協会と製薬工業協会の経営者の人のステートメントが1枚ついていると思いますが、経営者はそういった発明者に対して、きちっとした処遇をするのは当たり前だと思っておるといった資料でございます。そういうところを見ていただいても、その辺はお分かりいただけるのではないかと思います。

それからもう1点、先ほど前田課長から海外のほうが研究者の給料が高いのではないかとおっしゃられましたが、私の感覚では物価とかいろいろなことを考えると、あながちそうでもないように思っております。そこのところは単純にアップル・ツー・アップルで比較することはできないと思います。

以上です。

○大淵委員長 井上委員どうぞ。

○井上委員 井上でございます。私、平成16年の特許法改正にもかかわっておりませんでしたし、それからIIPの研究会にもタッチしておりませんでしたので、外から一研究者として職務発明制度を眺めてきたに過ぎないという立場なんです。この問題についてどう考えるべきか改めて考えてみますと、職務発明に関する特許法35条というのは、企業の自由な経済活動に規制を加える制度でございまして、個々の企業の研究開発マネジメントの自由を制限するものであると位置づけられると思います。果たして職務発明に関して法制度による介入が必要なのか。介入の必要性について、実証的客観的評価による検証が不可欠であろうと考えておりますし、また法による介入が必要であるとしても、手段として現行制度が目的を達成するために、有効でかつ効率的なものであるのかということの検証も必要だろうと思っております。

この点、現行制度を出発点、所与の前提として考えますと、法改正を今行う必要があるのか、その立法事実を明らかにせよということになるわけでございます。改正後間もな

いのでまだ裁判例も蓄積していないから、もうちょっと静観しようではないかという話にもなってくるところであろうかと思えます。

しかし、今般、産業界からの声を受け、日本再興戦略の一環として政府として職務発明の見直しを打ち出した以上は、法改正を行うのに十分な立法事実があるのかという発想ではなく、あるいは現行法の存在を前提として議論を始めるのではなくて、規制のない状態、企業が自由に研究開発マネジメントを決められる状態が原則であるというのを出発点として、果たして現行制度を維持することが正当化される立法事実があるのかどうか。あるいは職務発明に関して法が何らかの介入をする必要があるのかということ、白地で検討するような発想をとったほうがよいのではないかと考えております。

研究開発マネジメントのあり方は、本来は国によって規制されるべきではなくて、個々の企業の自由に任されるべきなのではないかと思えます。研究者を適切に遇さない企業は競争環境の中で淘汰されていくのだらうと思えます。労働市場の流動化の話などもございますけれども、昨今では、スーパー研究者は欧米の先進国に頭脳流出ということがございますし、平均的な研究者も新興著しいアジアの企業に引き抜かれるという話、営業秘密関連でいろいろ話題になっておりますけれども、それとは別に引き合いがあるということも増えてくるのだらうと思えます。ですので、企業もそれなりに報奨制度のようなものを必要であると考えれば充実させる。そうじゃないと競争に負けてしまうということだらうと思えますので、まずは法で介入しないというのを原則として議論していくべきだと考えます。

もっとも法の介入が具体的な目的のために必要だということであれば、私もそれを否定するつもりは毛頭ありません。ただ、その目的とか手段の有効性、効率性について厳しく検証すべきだという立場でございます。現行制度の趣旨とか目的の議論を見てみますと、目的をかざして、論者によって労働法的な話とか、イノベーションのインセンティブの話とか微妙に違うようなところがありまして、そこから一致していないというところがございまして、大淵委員長がIIPの研究会でも報告されておりましたように、企業が自主的に行う発明報奨制度以外に、法が何の目的でどこまで企業の経営に介入すべきなのかということ、産業界の実情とか実証分析も参照しながら検討を進めていかなければいけないと考えております。

ちょっと長くなってしまいましたけれども、具体的な制度のあり方については、また次回以降いろいろ議論があると思えますので、そのときに意見を述べさせていただきたいと

思います。

○大淵委員長 土田委員。

○土田委員 私は前回の改正のときに関わっておりまして、この調査研究報告書のメンバーでもありました。今日、最初に経済産業省の副大臣が来られて、とにかくスピードアップで議論ということがあり、その後産業界等の御発言がありました。今の井上委員の御発言もあったんですが、若干この調査研究報告書のところでも議論した内容を紹介しますと、逆に、現行法の改正については慎重に考える必要があるのではないかという有力な意見もあったんです。

そこでは、今おっしゃった 2004 年、平成 16 年の法改正からこの時期に至る間に、新たな改正を必要とする立法事実があるかないかという議論もありました。しかし、井上委員の表現を借りれば、白地で考えて、その上で現行 35 条には合理的な存在意義があるという議論もありました。それを一言で言えば、発明というのは発明従業者の非常に高度の精神的創造行為であって、発明者に対するインセンティブを促進しなければいけない。それは企業に対するインセンティブも必要ですが、その利益調整を行う際の少なくとも一つの合理的な立法政策が現行法であるという議論もしたわけです。

その上で、私は労働法専攻ですので、例えば完全に特許法による法の介入を取りやめて、通常の賃金と労働の関係で見た場合どうなるかというシミュレーションをしてみました。少なくとも現行の特許法による法的保護より後退することは明らかだと思います。問題は、そうした状況について、それでも良いと考えるのか、それとも良くないと考えるのかということで、この点を今後議論していく必要があると思います。しかし、少なくともそういう法律上の保護についての違いが出てくることは前提にさせていただきたいと思います。

それから、現行法の従業者原始帰属と対価請求権という法的規律を前提とすると、今後の議論に際しては、今指摘されている問題点のうち、現行法の規律で対処できる点は何か、また逆に対処できない点は何かということを整理する必要があると思います。例えば、先ほど奥村様がおっしゃった幾つか産業界の要望のうち、手続が非常に煩雑であり、対価の予測可能性がないといったところは、現行法の枠内の調整で対処できると思います。ところが、従業員間のアンバランスの問題とか、そもそも企業が特許戦略を柔軟に進めていくのに整合する立法政策はどういうものかという観点からは、恐らく現行法よりは法人原始帰属にする政策のほうが対応しやすいということがあって、それらの点については、現行法には限界があるかもしれません。ですから、産業界が「主な制度検討の視点」の 1 ペー

ジで指摘している問題のうち、現行法が合理的に対応できる点と、できない点を見分ける必要があります。

次に、先ほど後藤委員が、何となく方向性が見えてきたとおっしゃっていたところで、若干その議論を御紹介しますと、「主な制度検討の視点」1ページの下の丸2つは、今私が申し上げた、白地から検討して現行法に合理性があるのではないかという御意見です。それに対して、法人帰属、使用者原始帰属とした場合にどういう立法政策があり得るかということについて少し議論が進んだので紹介しますと、3ページの上から3つ目の丸で、「仮に職務発明に係る権利の法制として…」は、大淵委員長が示されたアイデアです。

他方、4ページの一番上の丸ですが、「使用者原始帰属の場合の選択肢の一つとして、法定の対価請求権を残しつつ…」と、これは私の意見ですけれども、職務発明の対価について法の介入がそもそも必要かどうか、その場合、法の介入に合理的な理由があるとするれば、私はあると考えていますが、その場合の制度設計の選択肢をどう考えていくかということについてはかなりこの研究会で議論したところです。

今後、本委員会で具体的な制度設計に関する議論が進んでいくと思いますが、まずそういう議論の経緯があることを前提にして、そして大きな土俵としては、法の介入の在り方についての現行法、それからあり得る立法政策についての議論を冷静に進める必要があると思います。ただ私の希望としては、政府のペースに引っ張られて、ひたすらスピードアップして進めるというのは、立法政策の検討のあり方としては必ずしも妥当ではないと思っておりますので、そこはきちんと議論していただきたいと考えています。

以上です。

○大淵委員長 きちんと議論すべきというのは誰も異論がないところであると思います。

どうぞ。

○鈴木委員 ただいま土田先生、井上先生の御指摘があったとおりでございまして、産業界としても、白紙で一からこの制度を見直すということには賛成でございます。私ども産業界の状況を簡単に申し上げますと、発明者に対してはきちっと報奨を行っていく。その理由としては、産業界にとってイノベーションというのは非常に大事であって、そういったものをなくしては産業界が生きていけないという実態がございまして。その意味では発明者にインセンティブを与えることは非常に重要なポイントになってくると思います。

一方で、企業としても研究開発の際に投資を行ったり、事業化の際に投資を行ったり、そういったリスクを背負っている。もちろん発明者だけでなく多くのチームによる努力も

必要となっております。そういったことの成果で事業の成功をおさめることができるという背景がございます。その意味においては使用者に権利を帰属させるというのが望ましい姿ではないかと思っております。そういった産業界の考えも反映していただいて、白紙の議論をしていただければと思います。

以上でございます。

○大淵委員長 土井委員どうぞ。

○土井委員 連合の土井と申します。私から労働者の立場という視点で幾つか意見を述べさせていただきます。

我々としては現行制度の基本的な枠組みを変える必要性はないと考えております。先ほど何人かの委員からも出ておりましたが、2004年の改正以降判例の蓄積は実質ないという状況で、法改正に対する立法事実は欠けているという風感じております。

先ほど白地から考えるべきだというお話もあったと思いますが、労働者と使用者では労働者の立場が弱い中で、特許法35条というのは非常に重要な規定だと考えておりますので、それを土台にして考えるべきだと思っております。したがって、現在の発明者帰属、また対価請求権ありという基本的な枠組みは残すべきであると考えております。

それと相当の対価というところで、対価決定プロセスに関して訴訟リスクが高いという産業界の意見等もこれまで聞いておりますけれども、結局のところ従業員が納得できる手続を経て対価決定をしなければ訴訟リスクの低下というのはあり得ないわけで、従業員が納得する手続というのは何なのか、手続の合理性であったり、従業員との手続の決め方であったり、そのところを検討することはあり得るのではないかと考えております。

以上です。

○大淵委員長 北森委員、お願いします。

○北森委員 東京大学の北森です。先ほど技術者の処遇と、それから優秀な研究者、技術者が外へ出てしまうのではないかという議論があったかと思えます。それは2つともリンクしている話だろうと思えます。私は一番現場に近いところにいるかと思えます。工学部の教授で、日立にも10年勤めていた経験があります。現在の従業員に対してどうかという問題と、それからこの先30年ぐらいを考えますと、もう若者が半分になってしまう。しかも高齢者の人口は変わらないどころか増える可能性もある。

そういう状態で今の従業員、あるいは研究者が外に出て行くということを懸念すると同時に、将来海外から優秀な人たちが来てくれるのかという観点を忘れてはいけないと思

います。このままでいくと優秀な研究者が外へ行くだけではなくて、この資料に出ている欧米の先進国であっても、優秀な人材はもはや争奪戦と言っていいぐらい激しい引き抜き合戦があります。大学の先生についても同じことが言え、一流校の間で引き抜かれてさらに給料がふえていくという状況であり、学生に関しても少しでもよい条件で優秀な学生を集めよう。それは各国の動きであります。

人材に対して大学と産業が連続して社会を形成していくということを考えれば、産業を支えていく人材は大学を通じて産業に出て行くということ、さらにそれを支える人材を海外から導入しなければいけない。社会全体の仕組みとしてそれが魅力的に映っていないと、この国を支える優秀な人材は枯渇するということでもあります。したがって、その観点でも諸外国との整合だけではなくて、より魅力的な制度のあり方、社会のあり方、それも含めて議論いただければというふうに現場感覚としては考えます。

○大淵委員長 矢野委員、お願いします。

○矢野委員 アステラスの矢野でございます。現在の研究開発は先ほど出ていますようにチームで行っている。まさにそのとおりでして、アンケートでも出ておりますように研究者自身もその重要性を非常に感じております。先ほど土井委員のほうから、現状で問題が起きていないのでこのままでいいのではないかというお話がございましたが、私職場で職務発明の対応をしております、発明者の認定、各発明者間の貢献度の認定、あるいは実際に製品を出した場合に実績補償の支払いの対応などもしております。

そのような関係で、現場の研究所でどんな問題が起きているかということもいろいろ耳にしております。土井委員のほうではまだ把握されていないかもしれませんが、現場では実際に問題が起きてきております。その辺についてはこの委員会の中でも、ぜひ産業界からも御説明させていただきたいと思いますが、チームワークに問題が出てきていたり、一部の研究者のほうからは不満の声も上がっている。実際こういうことが起きているということを踏まえて、今の制度においてはいろいろ問題があるということを皆様にもよく御理解いただければと思います。

以上です。

○大淵委員長 和田委員どうぞ。

○和田委員 東レの和田です。今のご意見とも関連いたしますけれども、今日のアンケートの中で(3)の職務発明に関する運用というところで、「報奨金の額の算定のための作業負担が増大」、それから「協議の担当者の作業負担が増大」というのがトップ、あるいは2

番目を占めています。この辺りの話を少ししたいと思います。この辺りの実情は、実際に企業でこの対価の額の査定をやってみないとわからないといえますか、査定している者だからわかるというところが多いと思いますので、作業量の負担の増大という観点からお話をしたいと思います。

経団連では、法人帰属、使用者帰属ということ要望しておりますが、その一つの理由が、今の作業量の増大ということにあります。オリンパス事件というのが平成15年にありまして、そこで特許法35条が強行規定と解釈されたということで、企業は訴訟リスクを軽減するために多大な負担を強いられてきています。

1つは第4項、今のアンケートで言うと2つ目に該当するかと思うんですが、手続上の負担が大きいというのはもちろんあります。しかもその中での不合理という用語の意味、これがいま一つよく分からないということから、その判断も非常に困難であります。

ただ、それ以上に、すなわち第4項の規定の有無にかかわらず、この対価の額を最終的に裁判所が決めるという、強行規定になっていますから、そのために各企業ではこの判決などを参考に1件1件、企業では「補償金」と呼んでいますけれども、補償金の査定を行うわけです。

判決を御覧になればわかりますように、たった1件の特許に対してもあれだけの判決文が書けるわけです。それを企業では、我々ちょうど2013年度の査定を終わったところですが、2年に1回、約3000件査定します。これを1件1件精緻に検討していくわけです。もちろん補償金がゼロと査定される場合もあります。ただしゼロの場合も、発明者にゼロの理由を言わなければなりません。結局3000件全部、1件1件査定するわけです。これを例えば判決並みに精緻な検討をしようとするすると、これは何10年かけてもまず無理です。ですから、どうしても簡略化した方法、すなわちリスクが残った状態がずっと続いているということが言えます。実際にはそういうことなので、どこまでやってもリスクがなくなりません。ですから、まじめな企業ほどその負担が大きいということが言えます。

さらに、判決の基準となる対価の決め方が納得できない内容になっています。1つは自己実施の場合です。ライセンスの場合は、割と割り切ろうと思えば割り切れるかもしれないのですが、自社で実施する場合に、「超過利益」と呼ばれていますけれども、独占権を有するがための利益がどれだけ増えたかという計算、それと発明者貢献度の2つについて、まず納得できる方はいらっしやらないと思います。簡単にああいう計算で出されていますが、あの内容というのはまず納得できない。その納得できない判決を基準に、先ほど言い

ましたように1件1件について計算せざるを得ないという、この負担たるやすごいものがあります。

特許法の目的というのは産業の発達にあるわけで、我々としても国際競争力を高めるためにいろいろ企業努力をしているわけですが、それに対してはこの規定はどうしても足かせになってきます。現状の法律はマイナスになっていると思います。先ほども御意見がありましたように、この手の問題は裁判で決めるというよりも、各企業の自主的な運用に任せるべきです。特許は1件1件その背景事情が異なりますので、一律の方程式みたいなもので決められるものではまずありません。そういうことで、この足かせをすぐにも取ってほしいと考えます。それが、緊急性があるという一つの理由でもあります。競合会社は海外にもいますので、イコールフットィングで、すなわち条件を対等にさせていただいて戦わせてほしいと考えています。

もしそういう法改正がなされたときに、インセンティブがなくなるのではないかとか、処遇の切り下げが行われるのではないかとか、そういう意見がありますので、それに対しては経団連では声明を出しています。今日の参考資料1にありますように、実際そのインセンティブをなくす企業というのは、今の世の中は絶対生きていけません。発明というのは国際競争力の源ですから、発明者のモチベーションの維持向上に努めるということは経営戦略上当然であります。このことを会員企業の共通認識として、声明という形で出しております。会員企業においても、法改正後に規定等の見直しを行う際には、この声明の趣旨を十分反映していただくようにさまざまな機会を捉えて周知とお願いをしているところであります。

以上でございます。

○大淵委員長 高橋委員どうぞ。

○高橋委員 日本弁理士会の高橋でございます。1点だけ確認させていただきたいんですけども、いろいろ御議論を前委員会でされてきたんだと思いますが、発明者人格権とか、氏名表示権とか、その辺の話はあえて何も話が出てきていないように思うんですが、これはチームの問題とか現場の問題も含めて、特にここをいじる気はないので、何も話がされていないという理解でよろしいのでしょうか。

○山田制度審議室長 お答え申し上げます。発明者人格権、氏名の表示については、従業者から動かすということについて積極的にどなたもおっしゃいませんで、それは従業者に残すべきだということで一致していたかと思えます。ただこれは、研究会の場ではそうだ

ったということですので、この小委員会でその点について何か問題をレイズされたいという方がいらっしゃれば、それを拒むものではございません。

○大淵委員長 飯田委員どうぞ。

○飯田委員 東京医科歯科大学の飯田でございます。私は大学で産学連携という立場で、大学の研究成果を生で扱っている現場の立場からお願いと御質問をさせていただきたいと思えます。

まずお願いです。イノベーションを目指す上で、現在産学連携は必須と言えます。今回調査の中でも、大学や公的研究機関の職務発明の取り扱いについては今後議論するべきという記載がなされていました。大学は企業と異なり事業戦略というものがない中で、自由な発想に基づく多種多様な研究が行われ、そこから発明が出てきます。アカデミアにおける職務発明に関しても、アカデミアの視点で慎重に御検討いただきたいということがお願いです。

次に質問ですが、今回調査の中で、いくつかの国で職務発明が原始的に法人帰属となっている国がありますが、それらの国々ではアカデミアに対して、特例の措置などはあるのでしょうか？調査されているようであれば御教示いただきたくお願いでございます

○大淵委員長 どうぞ。

○中尾総務部長 事務局からお答えする前に、1つだけ例を差し上げます。先ほど外国の例について御報告しました中で、職務発明が法人に帰属して、かつ対価の請求権が法律上決められていない典型例はスイスでございます。スイスに調査に行ってまいりましたけれども、そこでは大学についてどうするのかということをお聞きしたら、慣行で法律上明確に書いてないけれども、大学の発明については大学の先生方に帰属させることになっているという回答がございました。ちょっと調べてみますが、明示的に大学の場合を除外する規定をしている立法例はなかったかと思えます。ただ、対価請求権がないことが明らかになっており、法律において法人に権利が帰属するとはっきり書いてあるスイスの法制でも、運用においては大学の先生方の権利の帰属になっているということでもございました。それを踏まえて私どもがどうするかということは次の議論かと思っております。

○大淵委員長 どうぞ。

○中村委員 委員長よろしいでしょうか、調べが終わるまでの間ですが、ものづくり中小企業の立場で、また海外展開していることで、当社はこの特許をどんどん生み出せとやっている会社であります。忘年会のときには、どこのチームはこれだけ特許出したよという

報告会を開催し、そこで報酬を出しています。人によってはとても多くもらっている者もいます。これはパートだろうがアルバイトだろうが一つ屋根の下で一緒にやったら、チームという考え方でやっています。会社全体も一つのチームであり、各部もまた分かれたチームであって、特に中小はこれから海外展開していくに当たってチームとして知財に取り組むことが非常に大事であります。内容によっていろいろな企業がいますので確かに難しいと思うのですが、それを規制するというのもどうかなと私は心配するところであります。

知財で海外展開していきますと、特に私どもは医療のほうをいろいろやっているのですが、産学連携、確かに大学とも共にやって開発して展示会等をやっていくのですけれども、最終的にはこれは誰が考えたのですかということになってくるんです。そうやってきますと、私たちが考えたのですと言うと、その対価の帰属というのは大変に重要になってきます。発明の対価に関する海外の評価ですが、中小である弊社だけの経験からですが、日本に比べて非常に海外のほうが高いです。

ですけど、それは国によっても考え方が違ったりします。今回この報酬制度のところに対して規制的なことが果たして本当にどうなるのか、私は中小のものづくりの立場からするとちょっと心配なところもあります。法制度はともかく、中小の各企業は社長の一存で、いろいろなやる気を出すようなシステムをつくるべきと考えています。知財に関しては少なくとも当社はそうやって成功していると確信しています。

以上です。

○前田企画調査課長 スイスに関してですけれども、資料6の72ページでございます。大学における職務発明について例えばということで、スイス連邦工科大学における例を書いております。第2パラ目ですが、評議会規則第6条で、大学における職務発明について、例えばスイス連邦工科大学における例を書かせていただいております。この場合の例ですと、工科大学と発明者との間の知的財産権の利用に起因する利益の分配が規定されておまして、基本的には3分の2が連邦工科大学、3分の1が発明者に支払われるという例はございます。ただ、基本的に大学について詳細な調査をしておりませんので、大学関係についてはここにある例が1つでございます。

○大淵委員長 後藤委員どうぞ。

○後藤委員 私は一委員として発言したいと思いますけれども、私は経済学の勉強をしている者で、イノベーションの経済学を何10年と勉強しております。もう大分昔に「イノベーションと日本経済」という本を岩波新書から出して、人口がこれから減るし、貯蓄率も

20何%あったのが数%まで落ちている状況なので、経済成長を持続していくためには生産性の上昇、とりわけイノベーションが不可欠だということを書いていたわけです。

そういう意味でイノベーションの重要性、それを生み出す技術者の重要性ということは重々承知しているところとっております。その点については皆さん異存のないところだと思います。日本にとっていかに技術開発とかイノベーションが大事か、それを生み出す技術者が大事かということです。

問題は、35条がその技術者を大事にするための法律なのかどうかという点が非常に重要なわけで、経済学では政策割り当てという議論がありまして、1つの政策目的があればそれに特化した1つの政策が必要になるということでもあります。現行の35条というのは、最終的には裁判所に行って1件1件の特許の価値を裁判所が決めて、それから発明者がどれだけ貢献したかということを決めてというような法律でありまして、その仕組みが技術者に報いるとか、あるいは技術者を大事にする、イノベーションを促進する法律として適切かどうかということが一番ポイントだと思いますので、その点についてぜひ議論していただきたい。私はその点はかなり疑問があると思っております。

○大淵委員長　どうぞ。

○奥村様（萩原委員代理）　2回目で申しわけありません、奥村ですが、この議論をすると割とよく誤解されるのが、企業側はどうもお金を出し渋っているのではないか、従業員、発明者からいろいろなものを絞り取ろうとしているのではないか、そういうイメージを受けることをよく耳にします。我々がこういう声を今回あげたことについて、もう何度もお聞きいただいている方は多いと思いますが、今日初めての方もおられるので簡単に申し上げたいと思います。

今回産業界が声をあげましたのは、先ほど来何人かの産業委員も申し上げましたように、社内で随分コストもかかっているのというも事実でございます。ただ、それを解消するためにやるというよりは、むしろ現在安部政権が成長戦略を掲げていることに対して、産業界として何が貢献できるかということ産業界の知財の人間がまじめに考えました。そこで将来このイノベーション、先ほど後藤委員が言っていただきましたようにイノベーションがより起こるような、より研究オリエンテッドな国になるような、そういう国にするためにはどうしたらいいんだということで行き着いた結論の一つがこれでございます。知財の制度としては、これをまず変えていただくことが将来の日本のためになるであろう。

先ほど北森委員からも、より人材を引きつけるような国になれということも議論してい

ただきたいというところもその中に考えておきまして、我々の議論の中では、経営者は優秀な研究者、優秀な社員が欲しいわけですから、そういった人たちを自分たちの経営の裁量できちんと誘致、いわゆる誘引できるような、そういう経営ができるような仕組みが欲しいというのが経営者の声でございます。

そういう意味では、先ほど中村委員がおっしゃったように全社一丸となって、その会社独自のイノベーションを起こすための制度をつくるために、今回のこの職務発明につきましては、いわゆる企業で生まれた発明につきましては法人帰属にさせていただいて、それに対する報酬については企業の経営者に日本の産業界のかじ取りを任せていただきたい、それが今回の提案の趣旨でございます。またお時間取りまして申しわけありませんが、よろしく御理解のほどお願いします。

○大淵委員長 茶園委員どうぞ。

○茶園委員 私も前の改正にも知財研の研究会にもかかわっておらず、初めてこの問題の議論に参加するのですけれども、先ほど立法事実のあるなしとか、あるいは白地で考えるべきかどうかという議論がありました。私も基本的には白地で考えるべきではないかと思えます。といいますのは、この問題は平成16年に改正されて、その改正法に関する裁判例がまだ実質的には出ていませんが、事柄の性質上、改正法施行後しばらくして紛争が起こって裁判例が出るというものではありません。一定の期間が経たざるを得ないものです。そのため、仮に現行法に問題があったとしても、それが裁判例によって認識されるのは、相当な時間が経った後になりますので、それまで待たなければならないとは言えないのではないかと思います。

ですから、将来の日本を見据えて、望ましい制度を基本的には白地の状態で検討すべきであると思えます。その検討に当たっては、せっかくいろいろな外国の職務発明制度のことを調べられておられますので、できればその内容を表みたいに一覧できるものを作りたいと思います。特に、原始的帰属の問題とは別に、先ほど法の介入という表現がありましたが、従業者に支払われるべき金額がどのように決定されるのか、それが明確であるのかが分かるものができれば、有り難いです。そのような一覧表があれば、日本において望ましい制度を考える上で大変参考になるのではないかと思います。

以上です。

○大淵委員長 どうぞ。

○土田委員 先ほどの後藤委員と奥村様の発言に関連して言いますと、産業界の側から現

行法の問題点として指摘されたように、対価決定の予測可能性がない、手続が大変でありコストがかかるといった問題点もありますが、より本質的な問題点はそういった点ではなくて、後藤委員なり奥村様が言われた、日本のイノベーションを吸い上げた知財政策をどう考えるかということだと思います。そのときに35条、あるいは特許と職務発明と対価制度をどう考えるべきか、そこが重要だと思います。

しかしながら、現行35条はその点を考慮した上で、しかも企業のイノベーションないし国全体のイノベーションを高める上で、発明に貢献した従業者に対して適正な処遇を行うことが、そのイノベーションにとっても意味があるという政策に立っていると思うのです。そこを例えば奥村様は、その点は企業にお任せください、社長にお任せくださいとおっしゃるけれども、本当にそうなのか。私自身は、法の介入は、その具体的な制度設計は別として、必要ではないかという意見を持っているのですが、それが議論になるかなということが1つです。

もう1点、これも先ほどの制度検討の視点の最後のところ、「その他の視点」というところにありますが、時効の問題はぜひ取り上げる必要があると思います。というのは、産業界から出ている御意見として、退職者の処遇が問題点として挙げられていいます。つまり、企業側からは、現役の従業員との間の対価交渉と同じく、またはそれ以上に、退職者との交渉や処遇が大きな問題として認識されていると思います。ここで、消滅時効が重要な論点となってきます。

この問題については、前回の2004年、平成16年の改正時にも議論した記憶があります。短期消滅時効を採用すべきではないかという議論もあったと思います。その当時の議論では踏み込まなかったわけですが、今回の議論ではそこも議論しておく必要があると思います。

その2点です。以上です。

○奥村様（萩原委員代理） 本当にそうなのかという土田委員に対して、多くの場合は本当にそうだと思います。中村委員はまさに経営者の立場からそう言っていたんじゃないかと思っております。

○土田委員 また議論しましょうか。今日はもういいです。

○奥村様（萩原委員代理） お願いします。

○大淵委員長 どうぞ。

○西委員 知財高裁の西です。産業界の方々の御意見を伺っていて、私の理解が十分でな

いのかもしれないので確認させていただきたいのですが、法人帰属かそうではないかという事で、現在の制度でも一応従業員に原始帰属した上で、大抵の場合は社内の規則で法人に帰属しますよね。もともと法人帰属とするか現在の制度でいくかの違いによって、イノベーションの促進とか経済の成長とどうリンクしているのかももう一つわからないので、その辺御説明いただけないでしょうか。

○奥村様（萩原委員代理） すみません、私ばかりで。他の産業界の委員の方、後でお願いします。イノベーションとの直接のその部分での議論というのは実はあまりしておりませんが、その法人帰属というものを考えましたのは、企業活動の中で、従業員がその中でなしたものに対する成果が企業の所有物にならないものは何かと考えると、この特許を受ける権利以外にないんです。企業自らが投資して従業員が働いて得られた成果物というのは、今も西委員おっしゃるように自動的にほぼ契約上企業のものになっているんですが、そのまま企業のものになっているのが実は自然なんじゃないかというのが一番最初に考えたところでございます。

それと、そこで一つそういう手続が入ることによっていろいろな議論が始まるのではないかと。それから前回の研究会のときには、今回の委員長である大淵委員からも指摘されましたけれども、直ちに使用者の帰属にならないがために、隙間を縫ってその所有権が他者に移り得るといふ二重譲渡の問題もあるということも指摘されて、産業界の我々としても随分驚いた次第でございます。細かなことなのかもしれませんが、そういった懸念をなくすことでも日本の重要な発明を日本に残していくという、いわゆるイノベーションの礎の一つになるのではないかと考えております。

他に足していただける方がおたらお願いします。

○鈴木委員 イノベーションの実現のためには、まず必要なのは各企業による自由な報奨制度が必要だと思っています。例えば出願時点で報奨を多くするとか、チームでの報奨をするとか、そういったことが限られた原資の中で実現することができる。法人帰属にすればそのようなことがより可能になるということが、我々が法人帰属を主張する一つの理由でございます。

○中村委員 今言葉が出ましたとおりで、大体ものづくりというのは、ものをつくっているときにひらめきが出たり、話の中でまた営業に出て行ったときに、ああこんなに困っていればこうしたらいいなというひらめきがあります。これは私の会社での独自のやり方ですが、もう文書で書くな、何も書くな、書類書くな、もうポンチ絵だけ描かせるようにし

ています。そして、これは行けるぞとなったら、その時点でもうあなたはこういうものを発明しましたねということで、特許出願をして、それで奨励金を出しております。あとの権利化までの経費は全部会社が負担するということであります。

社員の考えたものが今度は特許になり、そして多大な利益を生み出していったときには、儲けの中から25%即あなたに払いましょう。100億円稼いだら25億あなたにすぐ現金であげましょう。ただ、みんながいたからできたこともあるだろうから、また25億はほかの社員にもあげましょう。だけど会社にも残してほしい。将来のために積んでおこうではないか。そんなことで盛り上げよう。そのようにしてやっているのが当会社であります。ですから、先ほど言いましたけれども、誰であろうが一つ屋根の下で働いたらみんな出願できる環境にしています。

ただ、日本はこれから世界展開しましょうということで、さっきイノベーション、イノベーションと出てくるのですけれども、私は再三言っているのですが、イノベーションもいろいろな意味があって、国が伸ばそうというイノベーション、あとはいかに効率良くつくったかというようなイノベーション。どちらかというとい今は効率、効率の方のイノベーションが相当多くて、私はそちらは余り好きではないです。革新的な本当に今までとは別な畑に行こうではないか。そういうことをやるのが中小だと。大きな企業はリスクが大きいのでやらない。中小だったらその辺のところは何でもやれるという意気込みでイノベーションに取り組んでおります。

○矢野委員 イノベーションの促進の観点でいきますと、発明者だけではなくて、今は発明者以外のいろいろな研究者の力が非常に重要だと思っております。今の特許法の考え方ですと、発明者のみに非常に多額の譲渡対価を支払うという形になってしまいます。委員会の中で先ほど御紹介があった調査研究委員会のまとめにもありましたが、原始的に発明者帰属で法人のほうに譲渡となると、譲渡対価ということから発明者への対価が非常に過剰になるのではないかと、そういうお話もございました。

イノベーション促進のためには、発明者だけではなく、もっと関わるいろいろな多くの研究者に広くインセンティブ施策をとっていくためには法人帰属にして、発明者個人への対価は少し下がるかもしれませんが、その分をもう少し広くいろいろなところに、それは企業に応じて各会社さんに応じて自由設計することによって、イノベーション促進をしていく形が望ましいのではないかと思います。産業界としては、法人帰属だけではなくセットで法定の対価請求権、法定強制ではなくて企業の自由設計に任せたインセンティブ施

策が望ましいのではないかと、そのように御提示させていただいております。

○北森委員 現場の感覚ですと、このアンケートにありますように、それほど金銭的に何かを期待して発明する、あるいは研究するということは、日本であっても海外であっても我々が付き合っている人たちは、それほどこだわってはいないと自分の感覚では思っています。

しかし、一番違うところは、海外の場合には自分たちのコントリビューションに対しての対価はきっぱり要求してくる。それは契約で約束した上で、自分たちがなしたコントリビューションに対して払いなさい。そういうことははっきり言うてくるわけです。それが給料であるか発明報奨であるかは関係なく。給料に対してでも、例えば大学の先生であっても、これだけ博士を出し、これだけ研究費を取ってきて、これだけ産学連携で大学にコントリビューションして、これだけマスコミの話題になったんだから、幾らよこせ。そういう自分の給料でさえ、野球選手ではありませんけれども、毎年毎年ネゴシエーションして決める。

それを決めるのはヘッド・オブ・デパートメント、あるいはティーンの重要な仕事なわけです。そういうことを考えると、どちらにあるかということではなくて、むしろ自分がなしたコントリビューションに対してどう評価して、それがお互いに納得するような形で支払われるか。それは契約に基づくと。ここに雇用されるときこういう契約ではないですか、それに対してこれだけ私はあなた方にコントリビューションがあるわけだから、これだけ払いなさい。その二段構えですね、契約とネゴシエーション。それが随分海外と日本とは違うというのは現場で如実に感じるところであります。社会システム全体のことも少し含めて、この制度は議論したほうがいいのではないかと思います。

○大淵委員長 他にございませんでしょうか。

議論は尽きないところかもしれませんが、次回以降また会議を続けていきたいと思いません。

今後のスケジュールについて

○大淵委員長 本日の議題としては以上でございますが、最後に、再生医療等製品の特許権の存続期間検討ワーキンググループの報告書と今後のスケジュールについて、事務局から御説明をお願いいたします。

○山田制度審議室長 この場をお借りしまして、先日開催されました再生医療等製品の特許権の存続期間検討ワーキンググループにおいて報告書が取りまとめられたことを御報告いたします。報告書をお手元に配付してございます。

次に、今後のスケジュールについて御説明させていただきます。次回第2回は、来月4月4日金曜日の午後1時からを予定しております。なお、本日配付しました配付資料、特に報告書につきましては机上に残していただければ後日郵送させていただきます。次回以降もこの黄色の冊子、ブルーの冊子は議論の対象になると思いますけれども、今回の黄色の資料とブルーの資料は次回以降お持ちいただかなくても、毎回席上に置いておくことといたします。

○大淵委員長 よろしいですか。

それでは珍しく時間内に終わっておりますが、以上をもちまして、産業構造審議会知的財産分科会第1回特許制度小委員会を閉会いたします。本日も長時間、熱心に御審議いただきましてどうもありがとうございました。

閉 会

<この記事に関するお問い合わせ先>

特許庁総務部総務課制度審議室

TEL : 03-3581-1101 内線 2118

FAX : 03-3501-0624

E-mail : [お問い合わせフォーム](#)