

平成26年4月4日（金）

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2回特許制度小委員会

議 事 録

特 許 庁

1. 日 時： 平成26年4月4日（金） 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、赤井委員、飯田委員、井上委員、北森委員、後藤委員、鈴木委員、高橋委員、茶園委員、土井委員、中村委員、萩原委員、林様（片山委員代理）、矢野委員、山本委員、和田委員
4. 議事次第： 開会
北森委員からのプレゼンテーション
赤井委員からのプレゼンテーション
主要国・地域における職務発明の取扱いについて
今後のスケジュールについて
閉会

開 会

○大淵委員長 それでは定刻となりましたので、ただいまから産業構造審議会知的財産分科会第2回特許制度小委員会を開催いたします。

本日も御多忙の中、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。

なお、本日は片山委員、土田委員、西委員、水町委員、宮島委員が所用のため御欠席でございます。

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。議事次第にありますとおり、本日の議題は、北森委員からのプレゼンテーション、赤井委員からのプレゼンテーション、それから、主要国・地域における職務発明の取扱いでございます。

それでは、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 本日の配付資料は、座席表、議事次第・配付資料一覧、委員名簿のほか、資料1は北森委員御提出資料、資料2は赤井委員御提出資料、資料3は主要国・地域における職務発明の取扱い、資料4は主要国の職務発明制度における大学に対する特別の規定の概要、加えて、前回御配付いたしましたけれども、分厚い報告書3冊を御参考のため机上に配付してございます。以上7点でございます。

あと1点、お願いがございます。御発言をされる場合はお手元のマイクのスイッチをお入れいただき、こちらから御指名しましたら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。

北森委員からのプレゼンテーション

○大淵委員長 それでは議題に入りたいと思います。今回は、先ほど申し上げたところでもありますが、職務発明制度について委員からプレゼンテーションをお願いします。まず北森委員、次に赤井委員の順に御説明いただきます。各委員からのプレゼンテーションが終わった後で、内容についてそれぞれ質疑を行いたいと思います。

それではまず、北森委員からですが、御説明をお願いいたします。

○北森委員 東京大学の北森でございます。私は理科系でございますのでパワーポイントがないとなかなか説明できないので、パワーポイントを使わせていただきます。

参考になるかと思いますので簡単に経歴だけ申し上げますと、日立製作所に約10年勤めまして、それから東京大学のほうに移ってまいりました。そういう意味で日立時代の特許にかかわったこと、自分で書いた特許が80件ぐらいございましょうか。それから弁理士さん、あるいはどなたかが書いてくださったものを合わせると東大分と合計で200件ぐらいあるかと思います。そのときの特許の経験、あとは大学のほうに移ってまいりましたので、大学は平成元年から既に26年おりますので、その両方の経験から少し御紹介したいと思います。

私のお話する内容は「知識知財を創造する現場から」ということで、現場の様子をこの審議会の御参考のために御紹介したいと思います。サブタイトルに、「知識基盤経済・グローバル化の進展と少子高齢化の将来を見据え科学技術立国を維持発展させる制度設計を」、ぜひお願いしますということであります。

まず、研究者にとって特許（知財）とはということで少し御紹介したいと思います。大事なのは、創造の証しということであります。我々は文書に残すという意味では論文と特許の2つであります。学会発表というのも形態の中にはありますが、文書として残るこの2つが極めて重要。それで論文のほうは科学・技術への寄与ということ。特許のほうは社会・産業への寄与ということで、一応すみ分けはできているのではないかと思います。

それから、研究成果としての特許です。この成果の中の特許の位置づけですが、論文は質。例えば論文誌のインパクトファクターと我々よく言うんですが、その論文誌の掲載されている論文が平均何回引用されているかというのがインパクトファクター。これが10を超えていると相当質の高い論文誌。ネイチャー、サイエンスとかはもう30を超えている。しかしながら一般の学会誌は3とか4とかそのぐらい。この論文誌のインパクトファクター。そして、そういったハイインパクトファクターのところでは何回論文を出して、その論文が何回ぐらい引用されましたか、インパクトをどのくらい与えていますか、こういった質的な評価が論文であります。

一方、特許のほうはいまだに出願数で評価する。何件出願されましたか。論文で言えば投稿しただけで審査を受けない数を、「質は不問」と書いてありますが、数をもって評価するという傾向があります。しかしながら、次第に質も重視されるようになる。例えば東京大学の工学系研究科では、登録されたもの、ここで（特許庁で）審査を受けて通ったもの

でないカウントしませんよという時代にだんだんできております。そのような定量的な評価に移行しつつあるということでもあります。

研究者にとって重要な要素というのは、以上からわかりますように発明者の人格、つまり誰が発明したか、これがオリジナリティーの証しとして非常に重要なわけであります。そして特許ということに関しては、ロイヤリティー、対価への期待です。こここのところまで、帰属については後でも説明しますが、先生方は結構あいまいなフィーリングを持っているんじゃないかと思います。権利がどこにあるかというのは実はよく理解されていないのではないかというのが正直なところであります。

それから、外国人研究者です。今日の私のプレゼンのメインのところでもあるのですが、外国人研究者は、30年たったら半数以上になります。この外国人研究者はどう思っているのかというと、発明者人格と権利、対価支払契約、人格と権利と契約が割合明確に理解されて、日本人よりよほど明確に理解されているように感じます。帰属は機関、ロイヤリティーは契約ということが一般的な理解ではないかと思います。

というような状況から、これは私的な見解であるのですが、大学においては発明者人格を明確にすることが重要であって、日本では発明と権利、権利化の労力、権利の帰属と発動（侵害発見です）、ロイヤリティーの契約などは余り意識されていないのではないかと思います。権利化と維持に経費がかかることは最近理解され始めたのではないかと思います。

それでは、こうした一般的な傾向に対して国立大学組織ですね、国立大学法人、法人化した後は法人であります、この状況をお話ししたいと思います。

まず、国立大学法人化の前、2004年までは国有特許であったわけです。国有特許時代は大学からの特許出願は極めて少ない。ほとんど出ていないと言っていい。年間200件とかそんな数ではないか。本学ではなくて全国でそんな数ではなかったかと思います。このころは既に日立から私も東大に移っているんですが、ほとんど共同研究先の企業から出願するという時代でありました。

法人化以後、2004年からですが、特に2004年と近い2003年に、大学は知財本部整備事業というので大学にTLOができ始めるころであります。このころから増えまして、国有特許時代の4倍から5倍の出願数、それから実施料は法人化前の8倍から100倍。100倍というのはライセンス料も含んでですが、このぐらい一挙に増えているということでもあります。つまり国有特許時代は、大学の知は余り経済的な活用はなかったんですが、法人化

後、特にTLOが整備されてからは経済的なインパクトが出てきているということであり
ます。

では、大学TLOはどういうふうに行っているかということですが、例えば東京大学TLO (CASTI) のライセンス料が2012年度は2.4億円、結構頑張っている。累計がお
よそ10年間で44億円のライセンス料を得ているということで、小さくない数字である
ということでもあります。東大、京大、東北大も同じようにTLOは順調に業績を伸ばして
いるんですが、これはむしろ例外で、あまたある大学知財本部、整備事業で設置された多
くのTLOは大変苦しい状況であると聞いております。うまく行き始めた例が出てきて
いるという理解でいいのではないかと思います。

例外的な特許は、こういうのがあります。名古屋大学の赤崎特許。赤崎先生の青色発
光ダイオードに関する特許であります。名古屋大学にたしか56億円の利益をもたらしたと
言われております。これは例外中の例外、語り継がれるぐらい例外です。今や我が国はノー
ベル賞産国になっています。御存じのように数年間に数件のノーベル賞を受賞する国に
なっているんです。この赤崎特許のような例外的な特許は10年に1件以下であるとい
うことでもあります。そのぐらいインパクトの大きい特許は少ないということです。

私的見解ですが、雇用経費と研究経費が国費であることから知財を国有としていた時代
に比べて、現在の大学の知の経済活用は明らかに活性化しているということでもあります。
一方において、「特許で校舎」は、先ほどの赤崎特許くらい。それからスタンフォードでも
ありますが、外国の有力大学は特許で建物が建っている例もある。しかし、特許で校舎を
頑張りましょうといった幻想はもう去って、地道なTLO活動に移行している。恒常的に
成功している大学も、さっきの3大学TLOのように出始めている。ということから大学
発イノベーションの方法論が見え始め発展段階に移行していると感じているところであ
ります。

ここの審議会では、企業の特許をどうするか、職務発明をどうするかということが主に
議論されています。もちろん大学も入ってくると思います。それで考慮すべき特許に関す
る企業と大学の違いをまとめてみました。

まず特許の活用であります。企業では基本特許と周辺特許。私が日立にいたころは「防
衛特許」と言って自分たちを守る。つまり相手に使わせない。相手に使わせない特許技術、
特許戦略も非常に重要であったわけでもあります。つまり公知にしてしまうということであ
ります。しかしながら、大学ではそれは意味がありません。ビジネスをやっていませんか

ら、基本特許のライセンス料だけが意味があるわけです。したがって、大学では防衛特許を経費を出して出すということはしないということでもあります。

研究成果としての評価と特許部署の状況ですが、企業では、先ほど申しましたが日立に10年いた間に結構な数の特許を出してきました。これはノルマです。今ノルマはもう少し軽くなっているということですが、ノルマとして期に何件、年に何件ということを経験者は課せられます。特許部署はこの数の対応に苦慮しているというお話であったわけであり、大学では量より質であります。ですから数は余りありません。特許部署や現在各大学TLOは10人ちょっとであります、それでも十分対応できているということでもあります。

それから、発明に係る職務の性質ですが、企業は、問題課題はトップダウンで会社から来るわけです。これを解決しないとイケない。お客さんからこんなクレームが来ています。そういうわけで自分たちが見出しているものというよりは、むしろ与えられているものが多い。解決もトップダウンでチームでやる。個人ではありません。

大学は問題課題を自分で見出す。むしろこれが大事で、我々研究者は問題を自分で発見する。これが研究の大半を占めていると言っても過言ではないぐらいです。要は課題設定です。ここが非常に重要。それから解決も自発的に自分たちでやるということで、極めて個人の色彩が強い。これが企業と大学との大きな違いであるかと思えます。

構成員ですが、これもこの審議会の議論で重要なポイントだと思います。企業は、雇用者が中心である。職務発明というぐらいですから。また、ほとんどが日本人である。一方、大学では非常に多様です。学生・外来研究者、要は雇用関係にない者がたくさん存在しています。特に学生です。特許ではこれがややこしい。それから、大学院は今や外国人が急増しています。博士課程の学生は本学でもおよそ半分が既に外国人になっています。修士課程以上に関しては日本語はもう要求していません。そのぐらい国際化をしています。

こういう状況ですので、処遇向上に対するインセンティブも大学と企業では違います。企業は、処遇向上はインセンティブとしてあり得るかもしれません。特許によって地位が上がるということがインセンティブとしてはあり得ます。しかしながら大学は、この処遇向上に対する効果はそれほど大きくないです。ロイヤリティーのほうがより重要になるかと思えます。

ここまでがどちらかという過去と現在。これから先のことについて少しお話をしたいと思います。その前提として2つ資料を用意しました。最初の資料、10ページ目ですが、

各国のGDPと新規に1年間に何人の理科系の博士を出しているか、その国の博士の輩出数を取ったものです。ここで博士が重要ということを議論するつもりは全くありません。博士が今使える使えないといろいろ議論はあるんですが、それはここでは問題にしない。何で博士を取ったかといいますと、これは高等教育がどのくらい盛んであるかということであらわす一つのバロメーターとして取っています。博士を輩出する数が多ければ当然その下のマスターも多い。マスターが多ければ学部も多いということでもあります。では、なぜ学部の学生を指標に取らないかという、日本では入試が非常に厳しい。海外では入試は緩くて卒業が難しい。出口管理です。日本は入り口管理。この差があるので、入れている学生の数で比較するのは極めてナンセンスであるということでもあります。したがって、ここでは一つの指標として博士の数を取っている。それだけに過ぎません。

横軸がGDP、縦軸はサイエンス・アンド・エンジニアリングで、1年間に何人博士を出しているか。これを見るとおわかりのように、この両者の関係は非常に良い相関にあります。特にGDPを増やそうとすればするほど博士の数はノンリニア、非線形に必要なようになってくる。比例関係ではないということでもあります。

それからもう一つのデータ、6ページ目、日本の人口推計とあります。この赤いプロットは18歳人口です。つまり大学に入学する人口。これが見ておわかりのように今は1200万人いるんですが、2035年、2040年ぐらいには800万人です。2050年にはおよそ半分になってしまう状況であります。

それからもう一つ、これは人口層に対する推移を示したもので、特に一番上の紫の部分をご覧ください。これは60歳以上の人口の推計であります。このように60歳以上の人口はほとんど変わらない。高齢者の人口はほとんど変わらない。しかしながら、若者の人口はどんどん半減してしまうということでもあります。30年後には、今の世代の若者たちは我々の年になれば倍働かなければこの国は維持できないということになるわけであります。

なおかつ、先ほどのGDPと博士の関係にあるように、大学の学生の人口が半分になると博士の人口も半分になってしまうということになるので、それでGDPを一定に保とうとすると博士の数を増やさなければならないということでもあります。それはとりもなおさず、国内調達是非常に難しいので、海外から優秀な博士の学生を導入せざるを得ない時代がすぐにやってくるということでもあります。今はこんな状況であります。

そういうことを考慮しながら、将来を見据えた制度設計をぜひお願いしますということでもあります。今のように知識が基盤となって経済が支えられていくというのを知識基盤経

済、ナレッジ・ベースト・エコノミーと言います。世界の高等教育会議で今一番議論されているのは、知識基盤経済を維持発展するために高等教育をどうグローバル化していくか、これが今一番の課題であります。グローバル化。何を意味しているかという、優秀な学生と先生の奪い合いだということでもあります。奪い合いをしないと国が維持できないという時代になっているわけでもあります。

1番目が、知識が経済を支え知識を生む量的高度人材層が国家資源の時代になっているということでもあります。それから、大学年齢層の人口減少により高度人材層の半数以上は海外調達へ依存せざるを得ないのが日本の状況であるということでもあります。それから、グローバル化と人材獲得国際競争の激化。これは今申し上げましたとおりです。特に大学は学生と教員の奪い合いが激化しているということでもあります。その中で日本の大学はまさにガラパゴス化しているわけで、これを早急に何とかしないと将来の科学技術立国は危ういということでもあります。

それから2番目は、人材が求められているということは、むしろ学生にとっては有利な状況で、国内外を問わずグローバル化は高度人材をより好条件の国へ人を動かすということでもあります。我が国のグローバル化ということは、この国に存在している優秀な学生たちもよい条件のほうに動いていく。英語が達者になれば平気で外国に動いていくということになり得るわけでもあります。外から連れて来なければならない。中から外へ出てしまうのを防がなければならない。それが今高等教育の急務であるということでもあります。(誤解の無いように、学生達を外に出さなければと言うことではありません。)

海外人材にも対応できる制度に。そういう背景がありますので、これを何とかしなければいけないわけですが、では海外人材、外国人はどういうふうなビヘービアをするかというと、例えば日本の大学へ学びに来ます。そして先ほど申し上げましたようにこの学生たちが卒業したら、日本の産業と社会に経済に寄与してくれないと意味がない。すぐ帰ってもらったら困るわけです。彼らが働いて日本に経済寄与してくれる。これが次のステップとして極めて重要であります。

そして第三国、アメリカへ行くなりヨーロッパへ行くなり、そして最終的には自分の母国へ帰って母国に貢献するというのが彼らの目標であります。ですから、こういう流動する人材に対応するような制度でないといけない。つまり終身雇用では対応できないということでもあります。これは日本の産業と社会に経済に寄与する人たちですから、大学だけではありません、要は社会です。企業が終身雇用だけだと彼らには対応できないということ

になります。

一般論として、流動する高度人材をひきつける制度と社会への変革が必須であるということでもあります。

こういうことを考慮すると、職務発明制度と流動人材は切っても切り離せないということでもあります。国内外双方の人材に納得される制度設計が必要であるということでもあります。大学も企業もであります。

それから、発明者人格と対価支払契約を明確に示して、これを理解してもらうことが国内にあっては極めて重要ではないか。要は国内の先生方、学生たちにも、海外と同じような理解を促進することも重要なポイントではないかと考えているわけであります。

総論として、国有特許時代の轍を踏まず、知識基盤経済のもとでイノベーションを基盤に科学技術立国を維持発展させるためには、高度人材層の量的確保は必須であります。近い将来半数を超える海外人材も含めて、発明者人格、権利、権利化とその発動の労費、対価支払契約の意義を明確にし、世界から理解され、世界から人が積極的に集まってこれるような社会と産業にしなければ日本の科学技術立国は危ういということでもあります。

以上で私のプレゼンを終わらせていただきます。

○大淵委員長 プレゼンテーション、ありがとうございました。

ただいまの北森委員からのプレゼンテーションの内容につきまして、御質問、御意見をどの観点からでも結構ですのでお願いいたします。

鈴木委員。

○鈴木委員 将来を見据えた制度設計の御提案、ありがとうございます。

2ページ目の下のシートになりますが、この中で1番の特許の活用。防衛特許として相手に使わせないことも重要という御記載がございますが、相手に使わせないということは、自分自身も使わないということもあり得るかと思えます。そういったときの発明者のインセンティブ。彼ら是对価としてのお金にならないかもしれない特許をなぜ一生懸命出願するのか、そのときのインセンティブについて先生のお考えをお聞かせいただければと思います。

○北森委員 私は2つあると思えます。これは日立時代の記憶からお答えしますが、1つは会社に対するロイヤルティー（忠誠心）であります。つまり自分たちが開発したものをほかには使ってもらいたくない。たとえ自社で使わないとしても、他社で使ってほしくないという会社へのロイヤルティーが1つあるかと思えます。もう一つは、先ほど申し上げ

げましたようにノルマが結構きついです。ノルマを果たすことが企業員としては非常に重要になるかと思えます。逆に言えば、そういうことは大学では効力がないということになるかと思えます。

○大淵委員長 後藤委員。

○後藤委員 2点ありますが、1点は今と同じスライドで、5番目に処遇向上に対するインセンティブと書かれていますが、企業は、処遇向上はインセンティブとしてあり得る。ここで「処遇」と言われているのは、ボーナスとかそういうことでしょうか。それとも研究テーマを自由に選べるとか、研究環境がよくなるということも含まれているのでしょうか。その下の大学のほうで、ロイヤリティーはより重要と書かれていることの意味も御説明いただければと思えます。

○北森委員 まず処遇についてですが、研究が自由にできるという環境ではなくて、成果をちゃんと出している。そして、ある意味先ほどお答えしましたが、会社の事業に対するロイヤリティー、会社に対するロイヤリティーをきちんと果たしている。帰属意識ですね、それをきっちり果たしているということから、将来の自分のステップアップ、それからノルマをちゃんと果たしているということから、査定に響かない、あるいは査定をよくする、そういった処遇向上をここでは言うております。それはインセンティブとしてあり得るかと思えます。

大学では、それはほとんど効果がないわけでありまして。評価の基準は特許ではなく、ほとんどの場合が論文、教育活動、社会的な貢献などが評価になりますので、知財というのは評価の一つのパラメーターではありますが、決してメインではないということでありまして。企業で自由に研究ができるというのは例外的であって、必ずミッションがある研究をやるということですので、特許を出したから自由に研究ができるという期待をしている人はほとんどいないのではないかと思います。

○後藤委員 もう1点、東京大学ないしアールユーイレブンみたいな研究大学で、大学における職務発明制度のあり方はどうあるべきかという議論は何かなされているのでしょうか。

○北森委員 アールユーイレブンで議論しているかどうかはわからないのですが、8大学知財本部長会議というのがあります。この8大学というのは旧7帝大プラス東工大です。ここの産学連携本部長、あるいは知的財産何とか長、それに類する本部長の先生方が集まって議論する。そこではこうした特許について議論されていると聞いております。

○大淵委員長 どうぞ。

○萩原委員 ありがとうございます。1 ページ目の下側のスライドでございます。3 番目に研究者にとって重要な要素ということで、1 つ目に発明者人格があります。オリジナリティーの証しということで、これは恐らく企業の研究者でも同じかなと考えています。2) のロイヤリティーであります。括弧書きで対価への期待、それから帰属（持ち分）については曖昧ということです。このロイヤリティーの性格なのですが、恐らくライセンスをしたり実施許諾をしたりしたときのライセンスフィー、このうちの一部が研究者、あるいは研究室に入ってくる、割り振られるという意味かなと解釈しております。すなわち、特許法 35 条でいう特許を受ける権利の移転に対する相当の対価という意味ではなくて、入ってきたライセンス料に対する研究者、研究室への割り振りという意味かなと思っているのですが、その点いかがでしょうか。

○北森委員 両方とも入っていると思います。一般にはそこを区別している人はほとんどいないんじゃないかと思います。譲渡するときの対価、発明報奨、特許実施料、ライセンス料に関する収入が明確に分けて意識されていることは、むしろ少ないのではないかと思います。知財を出したことに対して、それ相応の対価をください。自分が生んだものです。そういったことに対する見返りというふうにやや表現は厳しいですが、そういったことを期待するというのではないかなと思います。

○萩原委員 ありがとうございます。

2 つ目なのですが、先ほど北森委員のほうから、大学研究員は特許権の帰属がどこにあるかというのは余りに気にしないとおっしゃったわけですが、そうすると現行の 35 条というのは、まず従業員に帰属して、それから恐らく契約なりルールなりで、大学に帰属するという形になっているんだろうと思います。これが例えばいきなり法人に帰属するという形になっても、それほど気にしないという理解をすればよろしいでしょうか。

○北森委員 気にしないというか、余りわかっていないのではないかと思います。オリジナリティーがイコール権利だと思っている人は、調べてみないとわからないんですけど、むしろそういうことを調べられたほうがいいのではないかと思います。自分が発想したものは自分のものだと思っている教員は結構多いのではないかと思います。つまり発明したという知的な創造行為と、それを権利として使ってもらって対価をと、その権利がどこにあるかということを確認に区別されていない場合が少なからずあるのではないかなというのが私の印象です。こういったことを学内で議論しますと、よくそのところで、いや先生そうじゃないんですよ、権利というのはそれを行使する権利が大学にあるかあなた

にあるかということであって、あなたの発明であるか大学の発明であるかそんなことは言っていないよということを改めて説明する必要が出てくることが多いと思います。

○萩原委員 ありがとうございます。

○山本委員 一番最後のスライドで、将来を見据えた制度設計をということで幾つか方向性を示していただいています。そのうちの4番目の2)で、発明者人格と対価支払契約の明示と理解促進が重要であるということを御指摘いただいています。この場合に、対価支払契約の明示ということで、どのようなものをイメージしておられるかということをお聞かせいただければと思います。現在は、勤務規則で一般的に基準が設定されていて、それを契約と呼ぶかどうかは別問題ですが、こういうことで行われています。それに対して、ここでお考えになっているイメージは、もう少し個々の契約でしょうか。そしてそれは、例えば大学の場合だと、どのようなものになるとイメージしておられるのかという点をお聞かせいただければと思います。

○北森委員 大学の場合に一般に労働契約を結ぶときに、職務発明に関する契約も結ぶということは余りないと思います。研究科長（学部長）時代に人事労務もやらされるわけですが、その労働契約を交わすときには、そのところは私の記憶では明確ではない。むしろ大学では「承継」というふうに言います。これは一般の企業であれば「譲渡」ということになるかと思います。大学のTLO、先ほどの特許のライセンスをする会社ですが、そちらに承継する。つまり発明を実施する権利をあなた方に移譲しますよという契約を結びます。そのときにライセンスしたライセンスフィーの25%なり20%なりをあなたに還元しますということを書面をもって契約するということが多いかと思います。

外来研究者に関しては、雇用関係にない場合が多いわけです。客員教授であるとかそういう場合です。そのときは、こういう発明が起こった場合は本当に個別対応です。それは先生方が客員の先生方と相談して、私たちの名前で発明者としては出しましょう。権利に関してはとりあえずこちらへ持っていきましょう。いやいやこの段階から折半しましょう。それは先生方の個人的な契約の中で交わしながらそれで出して、そしてTLOとは雇用関係にある教員とTLOとの契約で決める。そのようなことになっている。そのところはまだまだシステマティックではなくて、これから大学が考えなければならない重要な点かと考えているところです。特に学生をどうするかというのは極めてややこしい話になりますので、そのあたりも含めて今後の課題だと考えています。

○大淵委員長 矢野委員。

○矢野委員 ありがとうございます。2ページ目の上のスライドなのですが、私的見解の中に、大学の知の経済活用は明らかに活性化というふうに書かれています。この活性化されてきた、要するに特許出願が非常に増えてきた理由ですが、先生方が研究される対象といえますか、どういう研究をするかというところが特許出願をできるようなものにシフトしていつているということでしょうか、それとも、今までもそうであったけれど出願しなかったものを出願するようになってきているということでしょうか。

○北森委員 極めてデリケートな御質問で、それは大学の部局と我々は言っていますが、皆さんの感覚では学部、研究科ですね、それによっても変わってくると思います。例えば同じ特許に関するところであれば、理学部に特許をとということをどれだけ広がっているかという、むしろ真理の追究のところに関心が高いわけであります。しかしながら理学部の先生方も、もはや工学部とオーバーラップしている分野が多いので、社会への貢献、企業との連携ということから、理学部であっても特許に意識が高い先生は前よりかはるかに増えています。

それは特許が自分のものになるかどうかということ以前に、学問全体が昔言われていた「象牙の塔」から、もはや社会との接点を無視できないどころか、それを考慮しないと学問は成り立たない時代になってきているということでもあります。特に工学系、それから医学、薬学、農学は常に産業、社会と強く連携しているわけでありますので、そのあたりの意識は極めて強い。それが結果として特許に結びついているということであって、自分に特許の出願する機会が増えるからこっちの分野に行きましょうと、そう考える先生は余りいないのではないかと考えます。

○大淵委員長 どうぞ。

○飯田委員 同じアカデミアの立場として、職務発明制度を研究者の流動性の観点から、検討することは重要と考えております。1点だけアカデミアの特徴について補足したいと思います。それは研究資金に関してです。大学の先生方は、外部資金ということで公的資金、あるいは民間からの資金を自ら獲得して研究しているわけです。例えば所属機関が変わったときにもそういった資金も一緒に動いていくことがあります。ある機関において行われた研究成果というものが、そのときの所属に帰属すると断定しにくい場面もあります。そのような事情を踏まえた制度設計が必要だと考えます。

以上です。

○中村委員 先生の発表をお聞きして、まさにそのとおりだと私は自覚しております。私

はものづくりの立場からでありますけれども、とにかく相手に特許を取らせない。本当にこれは大事でありまして、私のほうは中小なので逆に大企業さんから昔いろいろな仕事をやらせていただいておりますが、一緒に仕事をやる時に、解決すべき問題把握の最初のテーマのところからスタートし、どちらかというと大手さんがアイデアなくて、我々がアイデアを持っている場合がすごく多いです。それを物にしたり形にしていくときに、さっきおっしゃったように、この時代いろいろ市場が変わってきていますので、それだけでは特化できなく、これがこちらにも使えるのではないか、あちらにも使えるのではないか。そういった意味では、仕事は仕事ですけれども、そのアイデアというのは他人に取られたらおもしろくないわけなので、それを逆に押さえ込む。そういった点が大学と企業の一番の違いだと思います。企業はその市場を伸ばそうと思ったら、その周辺のところも可能性のあるところはどんどん押さえる。我々が中小にもかかわらず数百も特許を持つのはそこだと思っております。

一番困りますのは、大学さんと一緒にまた共同でやる場合に、あのとき言った言葉は私の言葉だと発明者のようにして教授たちは主張するのですが、実際は他の先生あるいは学生さんということもありました。そういったこともあり、発明者とそれを実際権利は誰が持っているのかという問題はやはり難しいと思います。私はいつも大学とやる時には、その特許の権利は誰が持っているか確認します。10年ぐらい前は権利の所在について非常に問題も多かったのですけれども、最近いろいろな特許に対しての勉強を各大学がやり始めましたから、むしろそういったところの心配が最近なくなってきたかなと思います。これからは企業と大学と一緒に海外展開することを考えると、1つだけの特許ではなくてその周辺、またその国によっても変わってくる産業を含めて押さえ込むということは絶対必要だと思います。今日のプレゼンは大変参考になりました。

○大淵委員長 茶園委員。

○茶園委員 最後のスライドにおける先ほど質問もあった4.の2)の発明者人格と対価支払契約の明示と理解促進という点に関する質問ですが、現在の職務発明制度の問題の一つとして、企業の中では、発明はグループで行われていて、その中の一人が最終的に特許になる発明をした人、発明者になるのであるけれども、グループ全体でやっているのに、一人だけが発明者として対価請求権を持つことになるのは、企業活動におけるイノベーションの支障になるのではないかという問題があるという指摘があります。私も大学に勤務していますが、大学で発明がどのように行われているのかについて全く知りませんので、大

学の中でもいろいろな人が共同で研究をやっているうちで、その中で一人だけが最終的に発明者であり、対価が、それぞれの大学の研究室単位で対価が支払われるという場合は別にして、個人に対して支払われる場合に、発明者以外のグループの中の人たちはこれをどのように捉えているのでしょうか。また、先ほどもありましたけれども、個人的に支払うということになると、発明者がずっと同じ大学にいればいいのですが、他の大学等に移るとしたら、大学はその発明者をずっと追っていかねばいけないという問題があるのではないかと思うのですが、そういう点について先生のお考えをお聞かせください。

○北森委員 まず最初の点ですが、発明と論文の場合も同じです。研究というのはアイデアが重要ですから、そのアイデアがどう生まれるか、誰が出すか、これは極めて重要なファクターです。今の先生の御指摘ですと、最終的にこうしようと言った、そのアイデアを出した人が発明者というデフィニションかと思うんですが、我々はそう考えていません。なぜかという、アイデアが出てくるプロセスというのはブレインストーミングと言いついて、みんなでディスカッションするわけです。研究室ではセミナーなり、グループディスカッションなり、我々の研究室だと研究推進会議と言って、一人がプレゼンして、みんながああでもないこうでもないと言うわけです。そのときにいろいろな発言からインスパイアされて、じゃあこうしてみたらいいんじゃないのかなと誰かが発言して、よしそれで行こうということになるんですが、そういった場合じゃあ誰が発明者なのかということになるわけです。

これはインスパイアさせた側も評価しています。インスパイアした側ですね。サッカーで言えばゴールした人だけではない、アシストも評価されます。ですから、それを議論した人たちが発明者になるということはよくあることです。これは大学の中ではなくて、むしろ重要なのはこのルールをきっちりしておかなきゃいけないのは国のプロジェクトです。私も 22 社が参加する経済産業省のプロジェクトをやったことがあります。このときに同じようなことが起こるわけです。22 社からの研究員が集まって議論するわけです。1つの目標に対していろいろな人が議論する。それでいろいろなアイデア、いろいろなことが出てくるわけですが、そのときに最終的にこれで行こうといったとき、特許にしましょう。誰がこの発明に寄与したのかということを含めてみんなで裁定しなければいけません。そのときは先ほど言いましたように研究者は大体それに最終的に意見を出した人だけではなくて、その意見が出るようにどんどん議論を進めた人も一般には評価されます。ですから、このグループが発明者になります。発明者が複数いるというのはそういうことになるわけ

であります。

そのところに時としてトラブルが起こる。私も議論に参加しましたよ。そのところを国のプロジェクトなどでは整理するために、発明委員会というものを必ずそのプロジェクトの中につくるわけです。最終的に当事者で決着がつかないときには、発明委員会でこれを議論して、あなたまでは発明者、あなたは違いますよということをそこで裁定する。そういうことをして発明者を決めるということをしていきます。そのぐらい発明ということに関しては、誰かが何かを思いついたから発明というわけでは決してないということでもあります。

○大淵委員長 今のことに関連して、恐らく今後必要になってくるかと思うのですが、発明者自体を広げていくのか、発明者ではないのだけれども何らかの貢献した人にも何か与えるのかという、その微妙な話で発明者のデフィニション次第で大きくも広くもなるのですが、茶園委員から言われたのは、発明者ではないけれども何かアシストした人というのはどうでしょうかとなると、今の先生の御発表だとむしろ発明者のほうが広がるのかもしれないので、その辺は聞いていてなかなか難しい議論だなと思いました。

○北森委員 それなので発明委員会ができるわけです。どこまでの人の議論がその発明を生んだもとなった議論なのかということを裁定するのが発明委員会ということになるわけです。御指摘のとおり非常に難しい。それがトラブルになることもないわけではありません。しかしながら、割合我々現場では皆さん感覚的に持っていますので、そんなトラブルになるケースは多くないです。例えば先ほどの22企業が集まって4年間やったプロジェクトで、発明委員会が裁定に入ったことは一回もありません。ほかのことでいろいろ整理したことはあっても、裁定に入ったことは一度もありません。

○大淵委員長 井上委員どうぞ。

○井上委員 資料の1ページ目の下のスライドのところでは研究者の成果として論文と特許があり、それぞれの評価の方法についての説明がありました。3.を見ると、研究者個人にとって重要なものとして、発明者の人格的なオリジナリティーが確保されることとロイヤリティーが挙げられています。3番目に、さっきの飯田委員のお話とも関係あるんですが、将来的に研究資金が得られるかが重要ではないかと思います。特に大型設備が必要であるなど、研究資金がないと研究できないような分野では、将来的に例えば科研費がつくことが重要ではないかと思うんです。研究資金を得るための審査で、例えば論文と特許がどのような評価を受けているのか教えていただければと思います。

○北森委員 競争的資金はいろいろな種類があります。それで知財が出ているかどうかということを見ざるを得ない種類の競争的資金もあります。それは基礎科学としてベーシックであれば余り関係ない。科研費というのはどっちかというベーシックですから、知財が出ているかどうかというのは全く審査の対象ではありません。むしろ論文のほうで、この人がこんなことを言っている。こういうアイデアを出している。この人がそれを実行できるか。成功するかどうかというのは、研究ですからわかりません。実行できるかどうかということ判断するのに、どういう論文が出ていてというそこは見るわけです。

もっともっと川下のほうの実用に近いところ、例えばJSTであればA-STEPとかあいう企業と一緒にやって、実用化の前段階の研究資金に関しては「特許出ているの？」というのは極めて重要なところであります。特許が出ていないと、企業と一緒にやっただって実際に事業化するの難しいでしょう。そういう議論になることもなくはありません。したがって、どういう競争的資金であるのか、研究開発の段階がどの段階であるのかということで、この特許が持つ重みは変わってきます。

これは企業でも同じです。企業であっても、これがいつブレイクするかわからないわけです。出したときは大したことないと思っても、それが後年ドカンと行くこともあります。それが出してなければ、これは事業にはできないよねということになることもあります。そのように段階によってそれは変わってくるということです。

○井上委員 そうするとその特許自体で対価が得られなくても、その特許を自分の名前が発明者として記載されることによって将来的に研究資金が得られるという期待は、研究者にとって何らかのインセンティブになり得ると考えてよろしいでしょうか。分野とか段階によって。

○北森委員 インセンティブになるかどうかということ、それを意識して特許を出す人ですね。インセンティブにはならないと思います。そこまで予測する研究者というのはいるかもしれませんが、77万人いる研究者の中のどのくらいがそれを意識するのでしょうか。少なからずというところまではまだ行ってないんじゃないでしょうか。

○大淵委員長 せっかくの機会ですので、一番最後のスライド、将来を見据えた制度設計をという先ほども使われていましたけれども、4.職務発明制度と流動人材の2)のところ、発明者人格、これはオリジナリティーなりクレジットで重要だということはわかりましたが、その次に対価支払契約の明示とあるのですが、この明示というのは額なのか、いろいろな形の明示があるので、そのあたりをもう少し具体的に御説明いただければと思い

ます。

○北森委員 私が経験する範囲ですが、額というよりは、それが大学に入ってきたロイヤルティーの何%を個人に還元する。そして私はこの分よということを割合で明記するというのと、それから人が動いても、特許の権利が大学にあらうとなかろうと、大学に入ってきた者に対してその対価に対して契約するということなのです。そこが非常に明確になっていないと困る。人が動きますので。

○大淵委員長 今回の御発表では民間企業の普通のケースと大学と両方あったのですが、今の御説明は大学のほうが中心だったかと思うのですが、企業の場合でもここは、2)は恐らく両方含んでいる趣旨かと思うので、企業の場合はまた別の形で、とにかく契約と呼ぶかどうか別として、対価支払いの内容が明示されることが重要だということになるのですか。

○北森委員 先ほど申しあげましたように、これは将来を見据えて言っているのは、要は大学を通過した人が企業に入って、そして日本の経済にコントリビュートしないとこの国の科学技術立国はなくなるわけですから、企業においても研究開発に従事する人の半分以上は外国人になる時代が来るということです。その人たちは必ず動きますから、同じような制度をしっかりと作り込んでおかないと彼らも流動するということではないかと思えます。

○大淵委員長 どうぞ。

○高橋委員 産業界の方のお話を伺っていると、紛争の未然解決とか紛争の解決自体、そのあたりにかかる負担とかコストがすごく大きいという話をよくお伺いするんですが、大学ではそういう問題は余り意識されていないのでしょうか。

○北森委員 まだそんなケースは多くありませんから、だから紛争になったというのが例がまだ少ないのではないのでしょうか。ゼロかどうかわかりません。それから産業界でもどれくらいの数が起こっているのか、私は感覚として持っていません。持っていないので何ともコメントしづらいんですが、少なくとも我々が共同研究その他でつき合ってる海外の会社のIBMの研究者たちと特許、パテントについてよく話すこともあるんですけども、そういう人たちは極めてドライで、先ほど言いました契約で、あきらめるということももちろん彼らはあるわけです。こんなに花開くとは思わなかった。でも契約していないからあきらめる。そんなことも例としてはあります。したがって、会社とどういうふうに契約しているか、文書として何が残っているのかということが極めて大事ではないかと思いま

す。

○萩原委員 先ほどの大淵先生の御質問に関連するのですが、ある大学に在籍していたときに発明がなされ、その発明を特許出願し、特許権が取れてライセンス料が入ってきた。しかもそれが継続的なライセンス料であるといったときに、大学とその研究者との間の契約に、そのライセンス料をどう取り扱ってどのように研究者に支払っていくのかが決まっていってしまうということなんでしょうけれども、その研究者が大学を退職してほかの企業に就職又は全くリタイアされた場合、企業の場合は退職者も追いかけて一生懸命支払うんですけども、これは大学ごとにいろいろ違うんだらうと思うんですけど、北森委員の東京大学ではどういうルールになっているのか、参考のために教えてください。

○北森委員 東京大学TLOですから東大とは別組織であります、そこの契約はどこに所属しようと何年たとうと、特許の有効な期限であれば関係ありません。企業と同じように追いかけて行って払うということをするわけであります。

○萩原委員 ということは企業と同じように、大変な労力が恐らくTLOにかかっているのだらうかと推測いたします。

○北森委員 そのように大学の知識が活用される時代が来るといいなと思います。

○大淵委員長 土井委員。

○土井委員 ありがとうございます。先ほど発明委員会の話が出ていましたが、特にチームで発明を行った場合などは、そのような委員会を設けて、不服があった場合の納得性を担保するというのは、すごくいい仕組みだと思います。先ほどは国のプロジェクトの話でしたけれども、企業の中に発明委員会を設けるなど、特許に対する対価について従業者が不満だったときに、社内で紛争解決の場を設けるということについては、そういう可能性もあるのか、なかなか難しいのか、先生のご意見を教えてください。

○北森委員 企業のことですので、私は企業にはいましたけれども、今は大学人なのでそこに対して明確にお答えするのは難しいと思います。発明の対価を払う、払わないということと、それと発明した時点で、この発明がどのくらいあなたに寄与しています、つまりあなたは発明者としての資格がありますか、そうでないですかということと違いますので。少なくとも現場のほうで今申し上げましたのは発明が生まれた時点での話ですね。生まれた時点の話で何か当事者間の裁定をする仕組みは、あったほうがよりスムーズなのかなという気はいたします。

○矢野委員 今のお話に関してですが、出願する段階で発明者を認定するときに、私たち、

多分同業の他社も同じだと思うのですが、発明発生部門で研究者だけではなくその上長の人が、この人が何をしましたというのを認定して、あとそれを知財部の者も、この人がこういうことをしたんだったら確かにこの人が発明者だねと、いろいろな人がかかわってきちんと認定して願書に発明者誰ですと書いているのが一般的だと思います。

それとはまた別に、先ほどお話がありました発明委員会ですね、弊社の場合は職務発明委員会と言っていますけれども、そういうものも企業の中には通常置かれていると思います。そして対価を支払うときなどはその委員会にかけて、この方が発明者たちで貢献度はこういう割合ですねという説明がありまして、その委員会に出ている人々で、確かにこれが妥当だねとか、これはもうちょっと違うのではないかとそういう検討をして、御本人にもそれを御連絡して、不服があれば申し立てていただいて、再度検討する。そういう手続を通常、企業でもとっていると思っております。

以上です。

○茶園委員 先ほどの発明者の認定に関して私が質問させていただいて、そのお答えを聞いたときに思いましたのは、先生のところで行っておられる発明者の認定と特許法における発明者は一致しないといえますか、それよりも広めに発明者を考えておられるのではないかとことです。広めに考えておられるとすると、特許法における発明者は常に発明者として認定された者の中に入ることになるでしょうが、特許法において発明者は相当対価請求権を持ちますが、発明者でなければ相当対価請求権を持たないという違いが発生します。

あるいは先生のところでは、特許法 35 条の存在といえますか、同条によって一定の権利義務が発生するということはあまり影響を与えるものではないのではないかと、先ほどの発明者の認定もそうですけれども、法律の考え方とは異なる考え方にコンセンサスがあって、それに基づいてやっておられるのではないかと感じました。

○北森委員 こんなことをこういうオープンな場で申し上げていいのかやや迷うところがありますが、私の現場感覚では、研究者が認識している特許法は恐らく 30 条だと思います。発表してから半年ならいいよという、そこはみんなわかっていると思うんです。ですが 35 条のほうを認識している人はどれだけいるかという、私もこの審議会とそれからもう一つ前段階のワーキングにかかわって初めて、どうだったかなと思って見直すぐらいですので、それほど意識している人は少ないのではないのでしょうか。

それから、法律でデリファインされていることと、我々は研究者のコミュニティーで暗

黙の合意ですね、デファクトスタンダードとして暗黙の合意をしているところとそれが一致しないというのは、どこかで一致していませんよと皆に言ってあげる必要があるんじゃないかという気はします。先生の御指摘が本当に当たっているとしたら、我々のほうは、発明者というのはもっと広いですよ、法律で決められている発明者というのはもっと広いですよということを。逆ですか、狭いですか。

○大淵委員長 逆だと思います。一般的には、抽象的にアイデアを出しているだけではだめで、具体化した人だけが発明者だということで、先ほどしきりに強調されたそれも発明委員会で入りますよと言われた人は、むしろ 35 条の発明者ではない人、アイデアだけを出した人ということなので。

○北森委員 それだったらわかります。

○大淵委員長 そういう意味では、そちらで思っておられる発明者は広いのですが、特許法で行こうとすると狭い人しか発明者とならない。

○北森委員 逆に狭いのね。それだったらわかります。

○大淵委員長 狭いからそうすると漏れが出てきて、先ほどの御質問は、そういう人にもきちんとインセンティブを与えるためには、必ずしも特許法上の発明者ではない人でもいろいろ貢献した人にはそのグループで与えるというほうがいいのではないかという話です。

○北森委員 わかりました。そういう御指摘だったら一致します。そうしたら議論の点は一致しました。今の現場の実情と法律で定められている発明者が逆に狭過ぎて、実情では発明者というのは、先ほど私がお話したとおりに発明に貢献した人はもっと広いんです。ですから、そこまで含めるようにしないと、逆にある人が法律で定められた発明者はおれだけだと主張し始めたら、それこそややこしい話になりかねないなという危惧はあります。

○大淵委員長 どうぞ。

○飯田委員 発明者の定義についてですが、大学等アカデミアは特許法の認定基準と異なる扱いがあるとお話でしたが、確かに大学の中で発明者ということで挙がってくるときに、何十人もの方を発明者として、発明届に記載されてくることがあります。そのときの対応ですが、実際大学等の知的財産管理部署としては、特許法に基づいた発明者認定をする努力をしているはずで、産学連携活動、権利の活用をしていく上で、大学は特許法に基づいた適切な発明者認定をして、権利を獲得する努力をしていることを知っていただきたく、御報告いたしました。

○大淵委員長 どうぞ。

○林様（片山委員代理） ありがとうございます。2ページ目の下のスライドで、「考慮すべき特許に関する企業と大学の違い」を挙げていただけていますが、最後のほうのスライドや御説明を伺うと、人材の流動化、企業と大学の間でも流動化しているし、またグローバルにも流動化している状況は大学も企業も同じだということを考えますと、対価（報償）の制度設計として企業の場合と大学の場合とで、異なる制度設計をする必要があるとお考えなのか、特にないとお考えなのか、どちらでしょうか。

○北森委員 一番答えにくいところですね。今私はそういう意味では全くニュートラルに、むしろこの審議会の皆さんの御意見を伺ってみて、それで自分の考えを決めようと思っ
ているところであります。私がここで言いたいのは、結論を出すことではなくて、企業と大学、皆さん想像のとおりバックグラウンドは極めて違います。バックグラウンドはものすごく違うのですが、一体違うバックグラウンドが具体的に何がどう違うのかということ
を明確にしておかないと今後の議論に差し障りが出てくるかもしれないということで、こ
ういうことを話させていただいたということです。

赤井委員からのプレゼンテーション

○大淵委員長 話は尽きないかと思いますが、ほかにもテーマがあるものですから、引き
続きまして、赤井委員のほうから御説明をお願いいたします。

○赤井委員 産業技術総合研究所の赤井でございます。

私はまだ現場でふだん研究開発をしております、特許を書いているほうでございます。
このお話も来たのが3月の中旬でして、十分なお話ができるかどうかわからないんですけ
れども、今回の趣旨として、研究者の立場としてどう考えるんでしょうかということがあ
るとお聞きしております。私どもの産業技術総合研究所ですけれども、これは先ほど北森
先生がお話いただいた大学と企業の間ぐらいの性質の組織でございます。こういった
ところでどういった制度設計がなされていて、研究者としてその中でどのような感覚を持
っているかということをお聞きいただけるようなプレゼンテーションをさせていただこう
と思っております。

まず、最初に私どもの産業技術総合研究所ですが、組織のミッションは基本は産業とい
うことでございます。要は研究成果を産業に生かさないというところが、いろいろなカ

テゴリーの持続可能であるとか、産業技術政策、地域政策とかいろいろなことがございますけれども、組織のミッションは、研究成果を産業に生かして日本の産業に役に立てるといふところがございます。

したがって、知財に対しては、私どもが2000年に独立行政法人化しまして、これは経済産業省の下にある研究所を全部集めたんですが、それについては随分教育がなされてきたような印象を持っております。いわゆる基礎的な教育は大体受けているとは思っております。ただ、35条というところはふだん余り見かけないところでした、我々ふだん見るのは29条で、たまに30条というのが現状でございます。

職員数は2000名以上の職員数がありまして、特徴としていろいろな分野の研究がございます。エネルギー・環境、情報通信・エレクトロニクス、ナノテクノロジー・材料、計測、地質。それぞれよく議論があるのは、研究分野そのものでも性質が違ふことがございます。例えば計測であれば、標準化は幾つしたかというのが基準になりますし、環境・エネルギーだったら、いかにエネルギー政策の中で重要な役割をしたかということになります。

これはパンフレットから取ってきたんですけれども、よく私ども研究室の宣伝に使われている論文の世界ランキング、例えば8位とか、材料科学は非常に強い研究所でございます。特許の出願数は、後でお話ししますけれども、最近ノウハウ化ということが大分言われてきておりまして、特許ではなくノウハウにしたほうがいいのではないと言われるケースが多くなってきておりまして、若干これは減少傾向で789件です。これぐらいのマスである。

特許の実施については、先ほど東大の例のお話がありましたが、私どもの研究所で3億とか数億程度、毎年収入があります。同じような話で、億単位を売り上げた特許もございます。例えば炭素繊維であるとか。ただし、そういったものはそんなしょっちゅう出るものでなくて、それこそ本当に10年に1つ、20年に1つというものでございます。

知的財産部というのが私どもの研究室にございまして、そのポリシーというのが、こういうものを配られて教育を受けるんです。組織のミッションとして、自らの成果を技術移転してください。オープンイノベーションハブは何かというと、大学と企業の研究者が来られていろいろな共同研究する。大きなプロジェクトする。そういったところが非常に意識されているということでございます。こんなことをポリシーとして持ってくださいということが書いてあります。

知財マインドの強化。つまり知財をいかにして出すかということをよく考えてください。

ふだんからそういう意識を持ってくださいということでございます。

それから、研究成果の戦略的な知的財産化ですけれども、これは特許にするのがいいのか、ノウハウにするのがいいのか、研究の性質を考えて研究をやっているときからよく考えてくださいねという指導が起きるということでございます。

質の向上は何かというと、特許調査です。我々のところでは非常にデータベースをそろえておまして、こういうキーワードで検索しなさいとかいろいろな検索方法があります。その方法は一応習ってそれを一通りやってください。どういうふうに書いたらいいか、その辺も向上させていくということでございます。

技術移転を見据えた効率的な特許の取得・維持ですけれども、この取得とは何かというと、非常に大きな重要な特許について、どうやって今後知財を広げていったらいいか。こういう場合コーディネータという方が何名かおられて、そういった方がついていろいろ相談を受けて戦略的にやるということ。あと維持のほうですが、この移転の状況を見て、この特許は余り使われないだろうというケースについては維持しないとか、そういった効率的な方法をするということです。

知的財産活動の評価ということですが、特許実施については組織評価とか成果評価で非常に評価されます。また、ユニット自身の研究費にも参考にしなさいということが言われているということでございます。

では、我々はどういうふう知財を持って、後でお話いたしますが、私がこのお話をお聞きするまでは、特許というのは組織に帰属しているものだという認識を持っておりました。それがどういうプロセスになっているかということをお話いたします。

まず研究活動での発明なんです、特許調査して、今いろいろ話題になっている研究ノートですね、これは知財部門なりユニットで管理しています。この理由が、いろいろな理由があるんですが、一つは米国特許はノートが要るとか、産学官連携でうまく切り分けできているか調べるというのがあるんですが、この発明のデータそのものは組織のものです。このノートを持って出ることにはできないんです。コピーというのはあるかもしれませんが、このノートは組織のものですという認識があると思っております。

これが発明だと言いますと、発明者、弁理士、知財担当者で会合します。よく、こんなものの特許性はありませんか。普通研究やっていたら、これは新しいと思うことが特許的には書けないことも結構あるんです。ですので、それはあかんやろと言われてやめるケースもあります。これをノウハウにしたらいいんじゃないでしょうかと言われて、ノウハウに

してノウハウ登録というのがございまして、ノウハウ登録をする。ノウハウ登録したものについては、知財契約と同等な扱いで契約して企業様のほうに移転するということがございます。

それでOKしますと、出願申請します。このときユニット長が承認して、同時に発明者が一筆、組織帰属にすること、組織に譲渡するという譲渡証書にサインします。私は同意いたしましたということでサインして、ここで研究所が持っているということになります。

それで明細書を作成して出願するということになります。

非常に話題になっております補償とインセンティブが今どうなっているかということですが、これも私が感じたことも含めてお話しさせていただきます。まず私どもの組織の規定として、職務発明取扱規定というのがございます。その概念として、職務発明における知的財産権は研究所に帰属することになっております。ただし、登録補償金を支払います。例えば特許を実施しました。また、パテントを売って収入を得ました。そのときには補償金を支払うことになっております。先ほど申しましたように、実際の手続としては出願申請時に権利を組織に譲渡する譲渡証書を提出しております。こういったプロセスを踏んでおりますので、意識として個人のものという意識が余り私としてはなかったというところでございます。確かに35条にのっとって補償金は全部支払われているということでございます。

補償というのはどういう形でされているかということですが、これは補償ということと、それからインセンティブ、特許を実施させていくためのインセンティブは運営のほうです。この2つがあると思います。1つは特許登録時の補償です。昔は特許出願していたら、もう登録した者だけでございます。これは余り大きな金額ではなくて、今1件当たり7500円で請求項1個1500円か何かそんなで、多分特許1個で1万円かそらの話だと思います。ただ、年間何件か特許が成立していますので、大体2月ぐらいに報奨金がこれだけありますよと連絡が来て、お小遣いになるかなと。ちょっとお小遣い増えたかな、ちょっとうれしいかなみたいな感じのところでもあります。

それから、実施や譲渡はライセンス料として入ったものです。これに対してどれぐらい補償するかということも規定されております。ちょっと説明が悪かったんですが、これは規定の下に比較的規定より緩い要領というものがございます。その要領の中で書かれておりました、これは比較的大きくて、例えば100万円までだったら50%、100万円を超えたところは25%ということで非常に大きいというところがございます。もちろん産総研自身

が研究機関ですので要は研究の部分だけで、多分企業様の1%、2%の部分の何割かなので本当にトータル、例えば製品から見たらごくわずかなんだと思いますけれども、それぐらい支払われております。

これについてはいろいろな契約がございまして、情報開示した契約、ノウハウの契約、ランニングフィー、いろいろございますけれども、これをもらうと大体何十万単位で入ってくるものがございます。そうするとかなりうれしい気分になります。ここで申し上げたいのは、研究者は何か修行僧みたいなもので、お金には全然興味がないんだと思われる方もいらっしゃると思いますけれども、やはり研究者もお金は欲しいですということをつけ加えさせていただきたいと思います。

ただ、私が非常にインセンティブがあったと思いますのは、先ほども話題になっておりました研究費です。これは私どもの研究所が独立行政法人化して特許の実施をどんどん進めるために、例えば特許収入があります。その対価の何倍とかその分が研究費として来ます。これはものすごくモチベーションになりました。というのは先ほどからお話も出ておりますように、研究者というのは研究費の獲得に対して膨大な時間を費やしております。人も雇わないといけない。装置も維持しないといけない。お金がないとトップクラスの研究はなかなか維持できないということがございますので、一番の関心事でございます。

私どものグループにもランニングフィーを持っている人がいるんですが、この人ずっといてほしいなと思ったりとか、そういうインセンティブには非常になります。ただ、原資も限られているし、こういうことをやるといろいろな方向に発散してしまうこともございますので、この制度そのものは既に廃止されております。今は緩やかにユニット評価のときに、これをちょっと反映させましょうねという形になっております。

それでは研究費とか処遇で考えたほうがいいのではないかとということでは一般論としてあると思います。もし考えねばならないとすれば、こういう問題があるかなというのがいろいろ考えていると思えることはあります。というのは研究というのはスポーツ選手みたいに記録があつて、明らかにいい悪いがわかる。そういう世界では完璧にはそうないところがあります。もちろんいい研究をすれば報われやすいし、悪い研究をすれば余り報われないというのは原則論としてあります。その原則論に従うべきだという考え方は当然あると思います。それは十分な論理があると思っております。

ただ、問題があるとすればこういうことではないかと私は感じます。というのは研究評価というのは非常に難しい面もございます。私はここに「報賞」という書き方をしたんで

すが、これは「処遇」と書くと非常に生臭いかなと思って、報賞という書き方にしたんです。私はここで報賞と書いているのは、もちろん研究費の面、自分の給料の面、地位といった面を含めてでございます。

よく言われることですが、研究というのは統一的な物差しで測れないところがございます。例えば飛び抜けてレベルの高い研究、山中先生のiPS細胞ですが、これは誰にでもいいとわかる。それとか明らかにこれだめでしょうというのはわかるんです。例えば提案の審査委員会とか評価委員会に行きましても、これはいいよねと思うと大体皆さん5点なんです。むちゃくちゃいいわと思うと5点で、これはあかんやろと思ったらみんな悪い点つけている。ただ、真ん中の4点とか3点の部分は結構割れることがあります。4点だったり2点だったり。ただし、4が多いものが2になることはないです。このあたりで非常に評価が難しいところがある。我々の組織でもあるんですけども、同じような研究分野の人だったら高く評価するし、ちょっと分野が離れていると興味ないから低くなってしまったりということもございます。このあたりの評価は非常に難しいわけです。

ここは評価したほうがいいんです。ただし、差別化が不満を生むこともたくさんございます。例えばBグループとCグループはレベル的には同じようなレベルでした。ただし枠は1つしかありません。Bさんだけが処遇されましたということもございます。これが非常に難しい問題がございます。例えばDさんは、何で私がBさんの下なんだとか、BさんとDさんがひっくり返ったりすることもございます。こういったところは非常に難しいと思います。

もう一つあるのは、研究開発で理系の世界というのは非常にきれいでクリアな世界ではあると思いますが、人間組織のやることですので、組織内で人間関係であるとか、例えば組織の上の方がかわった。会社なんかでよくあることですが、成果Aを持っていた人が非常に処遇されなくなるということもあり得るわけです。むしろこういった点がどうかということをよく考えたほうがいいというところがございます。

最後になりますが、このような中で研究者として主にどう考えるか。これは私の個人的意見に近いんですが、多分それとは大きく差がないのではないかという印象は持っております。ただ、あくまで私の個人的な個人としてお聞きいただければと思っております。

職務発明というのは、組織の有形、無形の資産。本当にお金がかかります。1つの装置を使うのでも何千万かかる。やはり研究所ですので、過去からの先輩方の知識、周辺からの知識を受けているものは多うございます。これが私個人のものかという、それは違う

んじゃないかと思えます。これは組織のものでと言っても、それは正しいのではないかという印象を持ちます。恐らくこれは大学や企業で違って、大学の場合は先生方個人のアイデアとか能力が非常に大きな割合になると思えます。ですので、もうちょっと個人じゃないのとおっしゃる先生方も多いように思っております。企業になると、企業の方は組織じゃないのとおっしゃる方が多いのではないかという印象を持ちます。

研究者のインセンティブは何かということなんですけれども、補償金はそれなりにうれしいです。研究者はお金要らないということはないです。給与は要らないということはないです。これは言っておきたいです。ただし、それが自分がふだんこういった研究開発をして、より実用化されるものを得ようとしているときの最大のドライビングフォースか、直接のドライビングフォースかということとそれは違うように思います。補償金を得ることが直接的なドライビングフォースではない。これは前回の資料に出ておりましたけれども、これは確かにそうだと思います。大学の先生方はもうちょっと個人的なところがあるかもしれませんが、お金をもうけたいと思えばもうちょっとお金のもうかる仕事はあるわけですから、恐らくそういう仕事を選んでいるかなと思ったりします。

ただし、それが全くなくていいかということ、私がそう言うのは今の環境自身がそんなに悪くないからであります。十分な仕事もできる、そこそこの研究費もあるというところで、環境は悪くないのでそう言えるんですけれども、もしこれ立ち位置が悪くなった場合、せめて報奨金で報いてくれよという考え方はあるのかもしれない。これはいろいろな議論があるところかもしれないと思いますが、そういったこともあるかなと思う。だから発明者に対して一定の報酬というのは、あっても悪くないなと感じております。

私のプレゼンテーションは以上でございます。特許という中でこういった公的機関は、大学と企業と中間程度の研究者はこういうことでやっておりまして、こういうふうに感じているんだということを御理解いただけましたらと思っております。

以上です。

○大淵委員長 プレゼンテーション、ありがとうございました。

それでは、今のプレゼンテーションについて御質問、御意見お願いいたします。

○鈴木委員 最後のページのところで、立ち位置が悪くなるという御指摘がございましたが、例えば企業で言うと自分が正当に査定が評価されていないとか、そういったことを差すのでしょうか。

○赤井委員 これは非常に生臭いかなと思って、立ち位置が悪いという言葉を使いました

が、いろいろなケースがあると思います。例えば企業の方だと査定があってボーナスに響きますよね。そういうこともあるかと思いますが。それから地味的な話もあるかと思いますが、いろいろなファクターがあるのではないかと思います。

○鈴木委員 ということは、それは通常に考えると、それは仕方ないよね、報酬のことと実際の仕事ができるできないというのは違うよね、だから対価がなくてもしょうがないんじゃないと思うんですけど、それでもやはり報酬は与えるべきだというお考えですか。

○赤井委員 これは発明に対する報酬であって、そこはいろいろな議論があると思います。ただ発明に対する報酬でして、発明は相当な能力がいるケースも多いわけです。大ヒットな発明ほど才能が要ります。その才能なりに報いるためには報酬があったほうがいいと思う。そこはいろいろな議論があるかと思いますが。

○鈴木委員 公平性という意味で。

○赤井委員 そういうことですね。

○萩原委員 ありがとうございます。3ページ目の上のスライドですが、私は非常におもしろいなとか不思議だなと思って聞いていたところは、黄色の網かけが入っているところでございまして、研究者への補償、及びインセンティブ施策ということで①、②、③があります。①の特許登録時の補償と②の発明者への実施・譲渡補償というのは、何となく特許法35条のその特許を受ける権利の移転の対価、相当の対価に対応するのかなという感じがしておりまして、③の研究費としてのインセンティブというのは、これらとは一つ離れた産総研さんの研究者へのインセンティブということで、研究費がその研究に応じた相当程度の金額が支払われたということなんだろうなと思っております。

しかも、赤井委員が一番特許取得のインセンティブを感じたのは③だと感じておられるにもかかわらず、③が廃止されたというのはどうしてかなと思っておりまして、恐らく産総研さんの研究者への35条を含めた、あるいは35条プラスインセンティブの原資が限られていて、35条への対価の支払いというものがあるので、その原資、すなわち予算的なものが研究費のインセンティブ施策のところまで回ってこなかったのではないかと推測しておったわけですが、赤井委員の御理解されている範囲で、この辺がどうしてこのように廃止されてしまったのかをお聞きしたいのですが。

○赤井委員 そのあたりは私も決まったことを実施する下々の者ですので、詳しいことはわからないんですけども、一つは原資の問題はもちろんあると思います。独立行政法人自身の費用はどんどん圧縮されてきておりますので、限りがある。みんな頑張っ

すと限りがありますよねということと、もう一つ聞いておりますのが、特許実施も非常に簡単な特許実施と難しい特許実施がございます。

例えばちょっとした改良製品をして、中小企業さんがちょこっとその辺の製品を出しました。これは非常に簡単です。ただし量産製品は非常に難しいです。そうすると、それが本当にどうなのかという議論もあります。それから我々の組織のミッションとして、このユニットはこういう方向性のことをやります、あのユニットはこういう方向性のことをやりますというところで、余り知財でいくといろいろな方向に行ってしまうとまとまりがつかないとかそういったことがあったのではないかというのが、これは本当かどうかわかりませんが、いろいろなところから聞く話で推測するところでもあります。

○萩原委員 ありがとうございます。そういう意味で言うと、いわゆる定型的な 35 条の相当の対価に対応するような補償よりも、研究費のような形の弾力的な運用がされていることが非常に魅力的だということをご示されたので、それは企業としては同じであると感じました。

○井上委員 ありがとうございます。非常に参考になりました。3 ページの下のスライドですが、研究（発明）の価値の評価と報賞についての問題が書かれておりますが、先ほどの茶園先生、大淵先生のお話とも若干関連するんですが、「研究の価値」と「発明の価値」のどちらを評価されているのでしょうか。特許法上で定められている「発明」の価値を評価されているのか、それともより広い意味での「研究」の価値を評価されているか、ということです。

○赤井委員 その辺が若干あいまいなんですけど、私これ混同した書き方をしたんですが、発明というのは、使われて結果が出て、割とわかりやすいクリアな世界であると思うんです。例えば企業の方でしたら、これで幾らもうかりました、こんな事業ができましたというのは非常にわかりやすい指標だと思います。

私どもの場合は特許収入というのがございますが、それもいろいろな質がございます。もちろん大ヒットはいいんですけども、小ヒット程度のもはわかりにくかったりするんです。研究の価値と発明の価値というのが我々の立ち位置では若干あいまい。今の御質問に対して言えば、発明というのは、それが発明されて売れて何ぼというのがクリアな世界です。研究というのはいろいろな論文もあり、いろいろなファクターがある。ただし我々のところは中間的な組織ですので、研究と発明の境界があいまいになっているということだと思います。

○井上委員 特許法上の「発明」の価値というのを評価していくのは、特許法 35 条での報賞ということになってきますが、ここで書かれているのは、もっとそれ以外のものも含めた貢献といえますか、広い意味の「研究」の価値を評価して、何らかの報賞制度を設けるというお話だと考えてよろしいですか。

○赤井委員 そうです。例えば先ほどの研究環境をよくするという話になったとき、研究評価ということになります。そこも含めての評価になるので、こういった問題が出てくると思っております。

○大淵委員長 どうぞ。

○茶園委員 今の質問に関連した質問ですが、これをお聞きして 35 条の議論にどれぐらい意味があるかわからないのですが、技術者の方がどのように思っておられるのかについて常々疑問に思っていたので質問させていただきたいと思います。研究の価値については、研究者のコミュニティーでは、この研究というのはすごい、AよりもBのほうがすごいといったことはあると思うのですが、特許法 35 条でしたら、相当対価は金銭という数値で算出されますので、場合によっては、発明が研究の価値としては大したことはないのだけれども、その発明を利用した製品がよく売れたから相当対価の額が非常に大きくなるということがあると思います。そのような場合、研究者はどのように感じられるのか、対価の額は研究の世界とは違う世界の問題であるといったように受け止められるのか、そこら辺のことをお聞かせください。

○赤井委員 その話なんですけれども、例えば自分のところに 35 条のもとに補償で入ってくるものについては、この入ってきた特許収入に対して何%と規定されておりますので、それである人がたくさん報奨金をもらって、私が少なかったというところで、それでクレームをつけることはまずないと思います。それはそれで決まっています。そうだからそうなんだろうという理解です。

ただ、それがダイレクトに例えば研究費ということになると、あの特許は研究としては価値が低いじゃない、もうかってもそんなに研究費つけても仕方がないよねという話になりますので、そういう場合は組織が考える補償ではなくインセンティブですね。そういう場合は研究の総合的な価値で、非常にしょうがないけどもうかったという特許の人に研究費がついていたら、おかしいという不満は出ると思います。

○大淵委員長 どうぞ。

○北森委員 大学側から補足させていただきたいと思います。研究の価値と発明の価値は

違うよというのは、特許を学生に教えるとき真っ先に言います。それから私自身が日立で特許講習を受けるときにも、研究の価値と発明の価値は違うよ、これは明確に真っ先に教えるわけです。研究の価値というのは、その研究のコミュニティの中の独創性とか、ブレイクスルーをどのくらい他の分野に与えたかとか、先ほどの論文に出てくるわけです。どのくらい引用されたかとか、どんないい雑誌に出たかということがそのバロメーターになってくるわけです。それと発明の価値と違いますよということを真っ先に教えられるわけです。

例えばクリップは、研究の価値としてはどうでしょうか。そういう例を取り上げるわけです。多くの人が使ったという発明としては非常に優れたものである。しかしながら、ある研究分野にブレイクスルーを与えたかということとは全く無関係のものです。これは皆さんが想像するよりかは極めてクリアに分かれています。同じ論文に対する特許であっても、論文としての価値と特許としての価値は違うよということです。

○大淵委員長 どうぞ。

○中村委員 当社の事例を申し上げます。この前も言いましたが、まさにそのとおりで私たちは企業ですので、特許は、この特許を出すに世の中にどれほどの貢献するのですか、波及効果はどうですか、そういうことで私は評価しています。大学と最近よく共同研究するのですけれども、大学は頁数の多い非常に分厚い特許なのですけど、確かに難しいのですが、我々は数頁の少ない簡単な特許をどんどん世の中に出ています。その方が特許の価値というのは、世の中に貢献すると私は判断しています。

簡単な特許でも特許をとったら報奨金、出願しただけでも報奨金を会社として支払うようにしています。特許をとった時に報奨金を支払いますが、その特許が会社に多大な利益をもたらした際には重ねて報奨金を支払います。発明者にも報酬しますけれども、みんながいたから、また設備があったからこれができたので、会社はその特許で得た利益を4分の1ずつ分けて、その関係のグループのほうにも予算をおろしてあげよう。そういうことで公平を私の会社はとっております。そうしていかないと不公平が出たりします。今のところ一人もそういった不平を誰も言わないのですが、さっき言われましたように発明と貢献したというのは違うということは、これ本当にそのとおりだと私は思います。ですけれども、委員が言うておりますように、発明した者に何らか報酬というのは、私の場合は忘年会のときにあなたはこれだけの発明をしましたねとして報奨金を支払っています。

良い特許をとってから2～3年後急に医療機器が売れ始めたりします。そのとき、あな

たのちょっとした一言で出したものがこれだけ稼げましたよ。そういったところをみんなが集まったときに発表します。社員は自分の発明が評価されてモチベーションはどんどん盛り上がります。ただ、どの発明を出願するかどうか検討する際に、数年後にこれは価値を出すかどうか、出す意味があるかどうかを見分ける目利きがとても大切だと思います。

以上です。

○大淵委員長 これも話は尽きないかと思いますが、時間も迫っておりますので、ありがとうございました。

主要国・地域における職務発明の取扱いについて

○大淵委員長 それでは、次の議題に移ります。資料3の主要国・地域における職務発明の取扱い、資料4の主要国の職務発明制度における大学に対する特別の規定の概要について、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 まず資料3でございます。縦長のA3の紙に基づいて御説明いたします。一番左の欄が国・地域名と、それから括弧で書いておりますのは職務発明規定の根拠となっている法律の名前でございます。

まず日本のところでございますけれども、特許法に職務発明の定義というものがございます。日本の場合は、従業者だけではなくて、法人の役員が入っているのが一つの特徴で、この部分は広がっております。

権利の帰属や承継に関しては、発明者は発明について特許を受けることができるという29条の規定がございますので、これをもとに従業者に帰属しているという理解がされておるかと思えます。35条1項で使用者の側には法定の通常実施権が与えられます。

それで右の欄に行きますけれども、対価・補償に関する規定はあるということで、日本の場合は35条3項で相当の対価を受ける権利を有する。それで契約や勤務規則などによって対価を定める場合には、その定めたところにより対価を支払うことが「不合理」と認められない限りは、それが「相当の対価」として認められますが、「不合理」と認められる場合には、さまざまなことを考慮して「相当の対価」が決せられるというつくりになっております。

次にドイツにまいります。ドイツ従業者発明法でございます。職務発明の定義に関しては特に申し上げることはないと思えます。

真ん中の欄の帰属のところでは、ここは特許を受ける権利は発明者が所有 (Hat) するとなっています。ドイツの場合非常におもしろいのは、そこから先にいろいろ帰属に関して不明瞭にならないような規定がしっかり設けられておまして、まず従業者は発明をした場合に、遅滞なく使用者に通知する義務を負うという義務が課せられております。それで使用者の従業者に対する権利請求によって、権利が使用者に移転いたします。さらに使用者が、通知の到達4カ月が経過するまでに請求権を放棄しなければ、その権利は請求したものとみなすということで、放棄しない限りは請求だということで、権利が基本的には使用者に移るというつくりになっております。

それでは企業側にどうして放棄するインセンティブがあるかと申しますと、使用者は、従業者から通知を受けた職務発明について国内出願の義務を負うという規定がございますので、これは出願する価値がないと企業が思えばリリースをするということになります。

それで従業者は企業に権利を移転した場合には、相当の Vergütung を求める権利を有するというので、これは補償と訳されたり、弁済と訳されたり、報酬と訳されたり訳が多義的なものですから、あえて原語を載せてございます。その額の算定方法については、連邦労働大臣が公布するガイドラインで定められるということですが、このガイドラインに法的拘束力はございません。

次に韓国でございます。韓国も日本と同じように法人の役員が範囲に入っているのが諸外国と比べて少し違うところでは。

帰属に関しては日本と同じでございます。発明者が特許を受ける権利を有すること。それから韓国もドイツと同じように、まず従業者が発明を完成させた場合には、遅滞なく使用者に文書で知らせなければいけないという規定がございます。使用者は、法定の通常実施権を有する。括弧書きのところは、今年の1月に施行された改正法で追加された部分でございます。ただし、中小企業でない企業が職務発明に関する契約・勤務規定を締結していない場合を除く。要は大企業は職務発明に関する契約・勤務規定を締結していない場合は通常実施権を有しないということで、大企業にはやや厳しい規定ができております。それから、使用者は、従業者から通知を受けてから4カ月以内に、権利承継の意思を通知した場合に、権利が承継されたものとするということで、ドイツと逆に企業の側が承継の意思を通知すれば権利は移るけれども、そうでなければ権利は移らない。

権利が移った場合には、右の欄に移りますが、正当な補償という言葉でございます。それから、使用者は、補償規定をつくらなければならない、その作成・変更に当たっては、従

業者と協議。ただし、従業者に不利に変更する場合には、従業者の過半数の同意が必要という規定もございます。使用者が手続に従って補償した場合には、正当な補償をしたものとみなしますが、ただしというのがありまして、その補償額が使用者が得る利益等を考慮していない場合はこの限りではないという規定がございます。

次に米国にまいります。米国は、連邦制定法上、職務発明に関する規定はございません。

米国の特許法には、発明者は、発明について特許を obtain することができるという規定がございますので、そういう意味ではオリジンの部分は従業者帰属になると思いますが、基本は当事者間の契約に従うということでございます。それでは契約がない場合はどうかといいますと、契約がない場合には判例法が蓄積していきまして、Restatement によれば、使用者への譲渡義務が発生する発明は、発明目的での実験任務のために雇われた従業者が、実験をし、その結果生まれた特許可能な発明は使用者への譲渡義務が発生しますし、無償の通常実施権が発生する発明という類型もございまして、ここの①と②に書いてある場合が通常実施権が発生する発明ということでございます。

対価・補償に関する規定というのは、連邦制定法上はございませんが、コロンビア特別区では、これは公務員について定めたものだと思いますが、発明について、従業員に現金及び名誉賞の付与を承認する規則や規制を発行しなければならないというルールが州法ではあるようでございます。ですが、基本は当事者間の契約に従うということだろうと思います。

次にイギリスでございます。イギリスの職務発明の定義については割愛いたします。

真ん中の帰属の欄でございますが、belong to ということで、使用者に帰属するということが明確に書いてございます。

対価・補償に関しては、使用者に著しい利益をもたらした発明については、裁判所または特許庁長官に補償 (compensation) の裁定申請が可能ということでございます。ただし、関係団体協定というもので補償の支払いを定めている場合には、この限りではないということでございます。

次にフランスにまいります。フランスは職務発明の定義に関して、職務発明と自由発明の間に中間的な領域の、職務外かつ使用者に承継可能な発明という真ん中の類型がございます。

職務発明に関しては、真ん中の欄でございますが、使用者に帰属ということが書かれております。その中間類型の発明に関しては、従業者に帰属するわけですが、使

用者は権利を自己に移転させる権限を有するというございます。ここも手続が細かく書かれておりまして、発明をした従業者は職務発明か中間領域の発明か、いずれにしても発明した従業者は直ちに使用者に申立てをしなければならない。その際に、申立書には、その発明が職務発明に属するのか中間的な領域の発明に属するのかの分類の記載をしなければいけない。そして使用者は、それを受け取ってから2カ月以内にその分類に同意するか否かを従業者に通知する。使用者は、4カ月以内に権利主張する場合には権利主張しなければならないということございます。

対価や補償に関しては、従業者が追加の報酬を受ける条件は、団体協約、就業規則及び個々の雇用契約によって定められるというのが原則ございますが、使用者が産業団体別の団体協約に拘束されていない場合には、労使調停委員会または第一審裁判所で争うことができるということございます。それから中間領域の発明に関しては、従業者は公正な対価を受ける権利を有するというございます。

ちょっと時間がないので急ぎます。中国ございます。中国は単位という組織があり、職務発明はその単位に帰属するというございます。特許取得時に奨励、それから実施または許諾のときに合理的報酬を受けるという2段階になっておりまして、この※であるように、最低補償ラインのようなものが細則のところ定まっております。

台湾は、職務発明と職務発明以外の雇用者の資源または経験を利用した発明という中間的な類型が設けられておりまして、職務発明に関しては、雇用者に帰属する。中間領域は合理的な報酬を支払うことが条件に実施が可能ということございます。職務発明に関しては、適当な報酬を発明者に支払う義務があるということございます。

最後、スイスございます。スイスも職務発明と自由発明の間の領域の偶発発明と講学上は言われていると思いますが、条文上は、任務遂行の際、契約上の義務の履行としてでなくなされた発明というものがございまして、職務発明に関しては使用者に帰属する。それから、偶発的な発明に関しては従業者に帰属するけれども、使用者はその権利を取得する権限を有するというございます。多くの国であるように、従業者は書面によって使用者に発明した場合は通知しなくては行けなくて、従業者に対してその使用者は、6カ月以内にどうするか決めて従業者に通知しなければいけないということございます。

職務発明の場合は、法律上に報奨とか対価の規定はございまして、当事者間で契約があれば、その契約に従うということございます。偶発的な発明の場合には、権利請求権を企業が放棄しない場合は、使用者は従業者に、これはドイツのところにも出てきた概念で

すが、相当の Vergütung を支払う義務があるということでございます。

すみません、時間がちょうどになってしまいました。資料4は、前回のもう一つの宿題の大学に対する特別の規定があるかということございまして、先ほどの資料もそうですが、これは知財研の調査報告書をもとに記載があるものをまとめてこちらに書いてございますが、御説明は割愛させていただきます。

以上でございます。

○大淵委員長 ありがとうございます。

これ前回わかりにくいから一覧表にしてほしいというので、資料3をつくっていただきました。これは時間の関係で本格的な議論は次回にならざるを得ないかと思いますが、今日の段階で何かここだけは聞いておきたいという点等ありましたら少しだけお伺いして、あとは次回に回しておきたいと思います。

○山田制度審議室長 もし御質問等ありましたら、私どもこれより細かいご質問についてはその場では即答はできないような気がしますので、事前にメールなどでいただければ十分よく調べて対応します。

○大淵委員長 それも含めて、もう少し調べてほしいとか何か聞きたいということがあれば、伺うだけ伺って本格的なことは次回に回さざるを得ないと思いますが。

先ほど御説明いただいた中の資料に、今まで割と我が国は職務発明を考える際に、相当の対価額の算定にほとんど集中したのですが、それ以前に報告義務の関係とか重要な点が多々出ているかと思いますが、またこの資料は活用していただいて次回の議論につなげていただければと思います。今の段階で何か御質問なりあれば、次回までに用意できますので、何かありましたら。これは茶園先生のリクエストだったかと思うのですが、資料3について何かありましたら。

○茶園委員 もし可能でしたら、現在の職務発明制度の問題の一つとして、相当対価の額の算定が非常に不明確であるという問題が指摘されていまして、例えば、ドイツでしたら、相当の Vergütung を支払わなければならないということですが、ガイドラインがあるということは、非常に明確性があって、支払うべき額の算定に不明確なところはなく紛争はあまり生じないということなのかあるいはガイドラインに法的拘束力がないということから、額の算定は明確ではなくて紛争が多く生じているのかとか、アメリカでしたら、契約に従うということですが、契約に従っていても、そこに定められた額について公序良俗違反という問題が生じているのか、といったことをお教えいただきたいと思いま

す。

○山田制度審議室長 ドイツの場合は、私どもの理解ではこのガイドラインに非常に詳細に計算方法は定められておって、割と機械的にかちっと額は出てくると聞いております。したがって、ここの部分はもし間違っていたら後で訂正させていただきますけれども、争いが非常にたくさん生じているということは必ずしも私どもは承知しておりません。

アメリカに関しては、契約法の御専門の方がいらっしゃる中であれですけれども、事務局の理解としては、契約があればその契約に従うということで、先ほど北森先生の御発言の中でも、IBMの研究者が契約に入っていなかったから仕方がないよねとおっしゃったように、契約では非常に自由に決められておると理解しております。

○大淵委員長 ほかに何かございますか。

○羽藤長官 今日は北森委員、赤井委員に現場での感覚も含めて御報告いただきましたこと、まずは改めて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

私実は今日伺いながら、ああなるほどそういうことなのかなと思った点が1つありまして、それは何かというところのことなんです。研究者の立場から、まさしく今日も「報賞」という言葉、報われるという字に賞与の賞ですよね、それから先ほど来、研究の成果、それを特許にする、その特許が承継されて実施されていく。それが例えば企業活動であれば収益につながっていったりする。こういう一連の価値の連鎖の中で、特許法35条は「相当の対価」ということでしか書いていない。それは特許を承継したときの対価となっている。ところが諸外国の例を見ますと、例えばそこには「補償」という言葉が出てきたりする。対価ということもある。つまりこの議論は、一体何に対して何が発明者に対して渡すべきものなのか。渡すべきものかというのは表現が変かもしれませんが、そういう意味で35条固有の議論と、それから具体的な特許がビジネスとして生じた場合において研究者に対してどういうリターンというのか、あるいは寄与度というのか、その貢献についての報いというのか、こういう議論を大きくカバーしながらその中で法律上の「相当の対価」、あるいはもし仮にこれが何らかほかの言葉も含め、あるいは考え方も含めて直さなければいけないのであれば、どうもそういうことをしっかりと諸外国の例を見ながら考えていかなければいけないということを改めて感じた次第であります。そういう意味では、諸外国でのいろいろな対価を受ける、あるいは報賞であるとか、正当な補償だとか、いろいろな言葉遣いがあるのですけれども、何に対してそれは与えられているものなのか、定められているものなのかということ、特に法令上は諸外国の制度をよく見ていかなければいけな

いということを改めて感じました。

どうもありがとうございました。

○北森委員 お考えを伺って非常に心強く思うんですが、2つありまして、1つは特許の価値というのは変わっていくということです。発明したときは大したことなくても、え、これがこんな価値生むのということはよくあり得ること。そういったことも少し御考慮いただければと思います。

それから、一般論ですが、ここの（この委員会の）議論の中で例えば研究者がインセンティブとして問題を解決することが第一だと。それは研究という業務に対してはそうかもしれませぬ。だけどそれを特許、発明に関するインセンティブと混同してはいけぬ。研究という業務と発明というものに対して、ここではクリアに分けて御議論いただかないと、時々一緒になっているように思います。研究の対価を求める。先ほど赤井委員からありましたように、それは支払われてうれしくない人はいないわけです。そのところを研究業務のインセンティブとクリアに分けていただかないと、たまに混同しているなと思いますので、ぜひよろしく願いできればと思います。

○大淵委員長 それでは時間もかなり超過しておりますので、先ほどの問題意識は次回に本格的につなげていきたいと思っておりますが、本日としては以上をもちまして議論を終了いたします。

今後のスケジュールについて

○大淵委員長 それでは最後になりましたが、事務局から今後のスケジュールについてお願いいたします。

○山田制度審議室長 次回第3回は、4月14日月曜日の午後1時からを予定しております。なお、配付資料については机上に残していただければ後日お送りさせていただきます。

○大淵委員長 ありがとうございました。

それでは、以上もちまして産業構造審議会知的財産分科会第2回特許制度小委員会を閉会いたします。本日も長時間御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