

平成27年9月16日（水）

於：特許庁庁舎16階 特別会議室

産業構造審議会知的財産分科会
第12回特許制度小委員会 議事録

特 許 庁

目 次

1. 日 時： 平成27年9月16日（水） 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、蘆立委員、大寄委員、北森委員、後藤委員、鈴木委員、茶園委員、土田委員、土井委員、萩原委員、濱田委員、水町委員、宮島委員、矢野委員、山本委員、和田委員
4. 議事次第：
 - ・開会 1
 - ・「企業等における職務発明規程の策定手続等に関する調査研究」の
国内ヒアリング結果について 4
 - ・改正特許法第35条第6項の指針素案について 14
 - ・閉会 38

開 会

○大淵委員長 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12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誠にありがとうございます。

長官挨拶

○大淵委員長 最初に、伊藤長官から一言御挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○伊藤長官 長官の伊藤でございます。

本日は、委員の皆様におかれまして本当にお忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。

最初に御報告でございますけれども、当委員会で大変精力的に御審議いただきました職務発明制度等の特許法等の改正につきまして、今年の1月にとりまとめいただきました報告書を踏まえまして、政府として提出いたしました改正法案が今年の3月に閣議決定をいたしまして、衆参両院で賛成多数で可決をいただき、この7月10日に法律第55号ということで公布されております。

この間のさまざまな御協力に対しまして改めて感謝を申し上げたいと思います。

公布後1年以内の施行に向けてきちんと準備をしていきたいと思っております。特に職務発明制度につきましては、法律で定められました指針の策定というのが次の課題でございます。十分な御審議をいただきまして、イノベーションにとっても有効なものとなるようをお願いしたいと思います。

この委員会における集中的かつ精力的な審議をお願いいたしまして御挨拶にかえさせていただきます。よろしくお願いたします。

○大淵委員長 伊藤長官、御挨拶ありがとうございました。

続きまして7月の特許庁の人事異動に伴いまして、新たに着任された方を御紹介いた

します。

まず小柳特許技監です。

○小柳特許技監 小柳でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○大淵委員長 次に高橋総務部長です。

○高橋総務部長 高橋でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○大淵委員長 次に米田総務課長です。

○米田総務課長 米田でございます。よろしくお願ひいたします。

○大淵委員長 また、この委員会といたしましても、前回以降、井上委員、高橋委員、西委員の3名の方が委員を退任なされ、新たに3名の方が委員に着任なされました。

それでは、新たに本小委員会の委員になられた方々について事務局から御紹介をお願いいたします。

○中野制度審議室長 それでは、新たに本小委員会に就任されました委員の方を御紹介いたします。

東北大学大学院法学研究科教授、蘆立順美委員、よろしくお願ひします。

○蘆立委員 よろしくお願ひいたします。

○中野制度審議室長 知的財産高等裁判所判事、大寄麻代委員。

○大寄委員 大寄と申します。よろしくお願ひいたします。

○中野制度審議室長 特許業務法人栄光特許事務所代表社員、弁理士、濱田百合子委員。

○濱田委員 濱田でございます。よろしくお願ひします。

○中野制度審議室長 以上の方々でございます。

○大淵委員長 ありがとうございます。

なお、本日は、赤井委員、飯田委員、片山委員、中村委員が御欠席でございます。そして片山委員の代理として服部様に御出席いただいております。よろしくお願ひいたします。

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。

本日の議題は、お手元の議事次第・配付資料一覧にございますとおり、「企業等における職務発明規程の策定等に関する調査研究」の国内ヒアリング結果についてという点と、それから、改正特許法第35条第6項の指針素案についてという2点でございます。

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。

○中野制度審議室長 配付資料の確認をさせていただきます。

本日の配布資料は、座席表、議事次第・配付資料一覧、委員名簿のほか、資料1、平成

27年度産業財産権制度問題調査研究「企業等における職務発明規程の策定手続等に関する調査研究」国内ヒアリング調査 調査結果概要（中間報告）が資料1でございます。

それから、資料2、改正特許法第35条第6項の指針素案の概要という横置きのパーパーであります。

それから、資料3、改正特許法第35条第6項の指針素案、縦置きの資料であります。

そのほか参考資料1として、職務発明制度における手続事例集という青みがかった冊子。

それから、参考資料2、第189回通常国会特許法等の一部を改正する法律案関係資料。

それから、参考資料3、特許法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抜粋）。

以上でございます。不足等ございませんでしょうか。

あと1点お願いがございます。御発言をなさる際には、お手元のマイクのスイッチをお入れいただき、こちらから指名され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。

なお、プレスの皆様の撮影はここまでとさせていただきます。撮影をされるプレスの方は御退場ください。

○大渕委員長 では改めまして本日の議題について私のほうから若干御説明いたします。

前回までの本小委員会で、職務発明制度の見直し等について御議論いただいていたところですが、先ほどもありましたとおりに、特許法等の一部を改正する法律が成立いたしました。これに伴い、改正特許法35条第6項の指針素案について当小委員会について審議を行っていきたくと存じます。

まず資料1というのは、企業における職務発明規程の策定手続に関する調査研究として現在実施している調査研究での国内ヒアリングの結果につき、特許庁からの委託先である野村総合研究所より御説明いただくことにいたします。

それから、資料2及び3は事務局から御説明いただき、その後、質疑応答の時間を設けたいと思います。

「企業等における職務発明規程の策定手続等に関する調査研究」

の国内ヒアリング結果について

○大淵委員長 それでは、まず資料1につきまして野村総研から御説明をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○佐藤野村総合研究所上級コンサルタント 野村総合研究所の佐藤と申します。よろしくをお願いいたします。

そうしましたら、お手元の、先ほど御紹介にありました資料1という横置きのを紙を御覧いただければと思います。

タイトルでございますように、平成27年度産業財産権制度問題調査研究「企業等における職務発明規程の策定手続等に関する調査研究」、こちらを特許庁から委託を受けまして、我々野村総合研究所が現在もなお調査研究を進行中でございます。本日の発表につきましては中間報告ということで、その中で行いました企業もしくは研究機関等のインタビュー結果、ヒアリング結果をとりまとめたものについて御発表させていただきたいと思っております。

本ヒアリング調査におきましては、本年の主に6月から7月いっぱいにかけて、国内で主要機関に対して行ったヒアリングの結果になっております。

表紙をおめくりいただきまして1ページでございます。

調査の概要について御説明しておりますけれども、こちらヒアリングの目的といたしましては、職務発明規程の策定・運用手続の実態を把握するという大きな目標にしております。

調査対象の機関としましては、国内合計31機関を対象に、対面でのヒアリング調査を実施いたしました。

この調査を行うにあたりまして、事前の問題提起といたしましては、左下にあるグラフでございますけれども、第1回の特許制度小委員会で示された以前のアンケート調査の結果でございますけれども、こちらは企業のアンケート調査を以前、特許庁が実施されたときの結果でございますが、職務発明規程の策定・運用の課題ということで、企業等に実態を伺ったところ、特にこちら左側の上2つのところでございますけれども、報奨金の額の算定のための作業負担が過大、ないし職務発明に関するとりきめの策定・改訂における協議の担当者の作業負担が過大ということで、こういった作業負担が過大だと感じているという意見が多く見られたという傾向がございました。

それに基づきまして、では実際にどのような形で運用がなされていて、その規程の負担というのはどういった部分なのかといったことを実態を把握するためのヒアリングを行ったというのが今回の調査でございます。

右側にヒアリング調査を実施した機関ということで、31 機関の内訳を書かせていただいております。企業名等は非公表ということで伏せさせていただいておりますけれども、大きく分類として大企業、中小企業、大学・研究開発機関ということで、産学のさまざまな機関を対象とさせていただきました。

中小企業につきましては、職務発明規程が必ずしもないような企業もございますので、大まかなくくりといたしまして、規程がある会社とない会社ということで大まかに分けさせていただきました。業種等についてはこちらの表の中をごらんください。

続きまして2ページでございます。

こちらはヒアリング調査の概要の中で、切り口に当たるようなものを説明させていただいておりますけれども、調査を進めるにあたって、このような観点でヒアリングを行ったということの大きな項目でございます。こちらの図表に、職務発明規程の各プロセスにおける運用実態と課題というようなものを書いてございますが、大きくここに示された矢羽根の4種類、この4項目について実態をそれぞれ聞いていったというような構成になっております。

個別に申し上げますと、まずはじめに、特許法で示されております「相当の対価」、こちらの言葉に見合った報奨というのをどのような形で支払っているのかといった支払い基準に関する御質問。

その次が従業者等の協議ということで、各企業で社内での職務発明規程を整備されているはずですが、その決められたルールに関して従業者とどのような形で合意をとっているのかという協議の仕方について伺いました。

その次が規程の開示ということで、協議を経て決定した規程について、例えばイントラネットのような形も含めて、どのような形で規程に従業者等を開示しているのかというものの。

その次に、相当の対価を支払う際の意見聴取ということで、実際に発明を行ったものに対して支払い等を行う際に、異議申立ても含めて、何かしら企業と従業者の間でやりとりが発生する場合の意見聴取の仕方というところについて、この大きな4つの実態を伺いました。

また、そのほか補足の項目といたしまして、一番右に書いてございますけれども、対価以外に何か非金銭的なインセンティブを設けているかということで、お金ではない何かしらの報奨というのを与えているのか、その内容についても伺いました。

以上の項目をもちまして、それぞれ先ほど挙げた 31 機関の分類ごとに、どのような傾向の違いがあるかということと比較分析をいたしました。

個別の項目の詳細について次のページ以降で御説明を差し上げます。

3 ページからが「相当の対価」の支払基準という項目になります。

次の 4 ページからこの項目につきまして、大企業についてから御説明申し上げます。

まずここでは「相当の対価」の支払基準につきまして、出願時、登録時、実績時、それぞれの段階において、発明として認められたものにどのような報奨を与えているのかということ、特に相当の対価ということで金銭的なものを中心に伺ってまいりました。

業種によって多少の傾向の違いはあるのですが、おおむね出願時においては、こちら一定額を支払うという表記をしておりますが、実態としては数千円から数万円程度の支払、登録時においては数万円程度の支払というような傾向が見られました。こちら大企業ですとおおむねほとんどの会社がお支払をされているというケースでございます。

一方で、実績時につきましては、企業によって支払の考え方、方法というのが大きく何種類かに分かれていたという傾向がございます。大きく分けると、算定式を用いて定量的に報奨額を決定する方法と、もう 1 つが定性的にランク、こちらはいろいろ議論を踏まえながらですが、ランクを定性的に決めまして、そのランクに見合った額を支払うという、そういった 2 つのやり方が、それぞれ業種の傾向にはよらず、企業のそれぞれの個別の考え方で決められていたというような傾向がございます。

それ以外に、対象になる発明が、社内実施、社外実施に分けるケースもあれば、それぞれ一緒にしてしまっている場合もありまして、そのあたりも企業によつての考え方が個別にございました。

上限額につきましては、特に実績時につきましては、出願時、登録時と違いまして、一定額というのを設けていない分、計算次第によっては上限額がないというような企業も多うございまして、こういった定量的な算定式を用いているケースにはあえて上限額をかぶせないというような考え方を適用している企業も少なからず見られました。

次のページが同じく大企業で、ノウハウについてでございます。

特許として申請、出願しないような知的財産におきましても、ノウハウとして報奨を与

える対象になっているというような傾向が大企業では見られました。報奨の額、考え方につきましては、おおむね特許の出願のときと同じようなやり方をしていますとお答えになられた企業が多うございまして、金額の幅であったり、評価の仕方というのもそういった枠の中で対処をされていらっしやいました。

この「相当の対価」の支払基準に関する大企業の課題につきましては、非常に負担が大きいというような御意見が担当者の皆様から挙がっていらっしやいました。やはり評価もしくは算定式を使つての算出というところで、担当者の方にかかる負担が大きいということ、また、決められた仕組みを、もともとその設計をする段階からかなり労力を要しているということもありまして、非常に複雑な制度設計をされている企業ほど当然のことながら負担感が大きいというところを御意見として頂いております。

6 ページが同じ「相当の対価」の支払基準の中小企業についてでございます。

中小企業については、はじめに職務発明規程を有している会社についてでございます。

こういった中小企業でも、規程がある会社ですと、おおむね「相当の対価」の支払いについては大企業と同じレベルで取り組んでいらっしやる企業が多かったということが全体の傾向でございます。

特に出願時と登録時におかれましては、先ほど申し上げたような金額のレンジでそれぞれ大企業と同じようなレベルで従業員に対して報いているというような傾向がございました。

ただ、一方で、大企業と異なりますのが実績時のところでございます。中小企業におかれましては、実績時については青天井ということはございませんで、一定額を設けるということで、ここもキャップをかぶせた形で支払っているというような傾向がございました。金額については企業によってよりけりでございますので、ここでは一定の傾向というのは申し上げることができないものでございます。

おめくりいただきまして7 ページです。

同じく職務発明規程を有している中小企業のノウハウについてでございます。

ノウハウについても特許と同様に、出願時のレベルの金額でございますけれども、支払うという意味では、大企業と同じような傾向がおおむねあったのかなというところでございます。

課題につきましても、職務発明規程を有している中小企業ですと、計算等、もしくは評価等が大変だというところで負担感に関する言及があったというようなところが大企業と

共通の傾向がございました。

あと特有の意見といたしましては、ものづくりの整備のところに書いてございますけれども、技術者以外の従業者をどう評価するのかといったところ、中小企業においては、技術者と、それ以外の従業者の評価というものの平等性というのを少し懸念するような声というのが多少大企業との違いとして見られたところでございます。

続きまして8ページ、こちら同じ中小企業でも規程なし、職務発明規程を持たないような企業の「相当の対価」の支払基準についてでございます。

御覧いただければおわかりいただけますように、余り職務発明に対して報奨を渡しているというようなケースはないというような傾向が大きでございます。ただし、お金としては渡しておりませんが、後ほどの非金銭的なインセンティブのところにも関わりますが、表彰やもしくは業績や賞与そのものに、普段の人事評価の中に組み込んで評価をしていますよというようなことで、何も考慮していないというわけではなくて、既存の制度の中で何かしらの対処をしているというような御回答を頂いております。

おめくりいただきまして9ページ、こちらは大学・研究開発機関の「相当の対価」の支払基準でございます。

こちらにつきましては、大学・研究開発機関については、「対価の支払」というのは企業と同様にされております。

まず出願時については支払いというものは特にはないのですが、登録時と実績時でそれぞれ支払いをしているというような傾向がございました。特に実績時につきましては、算定式をそれぞれの機関がお持ちのケースが多く、ライセンス収入を中心に比較的大きな額の金額をお支払いしているというような印象を受けておりますが、金額については非公開ということで教えてはいただいている状況でございます。

次は10ページ以降でございますが、従業者等との協議の中身についてでございます。

11ページから、大企業における従業者等との協議についてです。

まず協議という、どういった形をとっているかというものでございますが、おおむね企業においては説明会を実施するというのが協議の一般的なスタイルになっております。説明会の実施の有無、回数、参加人数等についてお伺いをしたところ、こちらは会社によって多少の違いはあれど、おおむね全社レベルで説明会を行っている。つまり技術者、非技術者も含めて全社レベルで説明会を行っていて、企業によっては業務の中の義務扱いとするような会社もございました。回数は数十回をやっているケースが多くございまして、例

例えばいろんな地域に事業所をお持ちの企業ですと、各地域レベルであったりとか、もしくは企業の中でも本部レベルといった単位で、単位を幾つかに区切って、その中で複数回ずつやるというような形で総和をとると数十回、企業によっては100回を超えるようなケースもございました。

説明会の実施の形式でございます。段取りといたしまして、大企業ですとおおむね皆様イントラネットですべて事前に開示をして、その後に、それに対する意見聴取という形での説明会というような流れが多かったという傾向がございました。

企業によっては、たまにですが、冊子を作るというような形で補足の資料というのを配布するケースもございました。

説明会の対象につきましては、先ほど申しあげましたように全社を対象にするケースがほとんどではございましたけれども、幾つかの企業、特にライフサイエンス系ですと、研究開発部門を区切って、そのみを対象にして行うというようなケースが業種ごとの特徴としてはあったところでございます。

こういった従業員対象の説明会以外に、別途組合との協議を行うというようなやり方をとっている大企業が多うございまして、ここにつきましては、おおむねほとんどの企業がそのようなスタイルをとっていらっしゃいました。ただし、情報通信・サービス業におきましては、サンプルは少ないので全体の傾向といえるかわかりませんが、組合との協議は行わないという傾向が多少見られました。

企業によってその理由はさまざまでございますが、従業員の代表者を選抜する説明会をやっているケースもあり、それは組合とは別の団体になっているということで、組合とは別個には行わないというような御回答を頂いた企業もございました。

続きまして12ページ、同じく大企業の協議の後半でございます。

協議の期間といたしましては、おおむねどちらの企業も半年から1年の期間を要しておりました。説明会を開催してから最後まで納得をしてくださらない従業員の方に説明を仕切るところまでの間で大体半年から1年というところでございました。

その場合、説明会の後に質疑の対応窓口を個別に設けまして、そこでイントラネットやメール等での質疑の応答、もしくは協議の継続というのをやっているケースが多うございました。

納得しない従業員等への対応といたしましては、そもそもそういった従業員がいたかないかというのは企業様によってさまざまございましたけれども、そういった従業員が

いた企業におきましては、最後まで粘り強く時間をかけてやるというような企業がすべてでございました。

課題といたしましては、その従業員との協議、対応でございますけれども、そこがやはり時間がかかるということで、どこまで継続すればいいのかというところで、やはり多少の徒労感を感じてしまっているような企業が多いというところで、例えば情報通信・サービスのところに少しコメントがございますけれども、結局何が正しいのか判断がつかなくてもやもやとした気分が残るというようなコメントもいただいております、やはりこのところが少し時間を要してしまっているというところでございます。

おめくりいただきまして 13 ページ、ここからが中小企業の従業員との協議になります。

中小企業におきましては、協議というのをとおむね実施していない、もしくは過去に実施しているが、その経緯、記録が残っていないというような傾向がございます、余り生のお話を伺うということが正直難しかったというところの傾向はございました。

やはり中小企業ですと、日常的な会話の中でいろいろな会話をしているのであって、説明会をわざわざ設ける必要がないというような御意見をいただいたというところでございます。

なお、中小企業の規程がない会社につきましては、そもそも規程がないので協議をする必要もないというような御意見を全ての企業から頂きまして、実際に協議を行った記録が全くないということで、スライドについても、この資料からは抜かれております。

14 ページが大学・研究開発機関における協議についてでございます。

大学等においては、大企業と同様に、大規模な説明会というよりも、委員会という名前になっておりますけれども、会合を行っているケースが多うございました。委員会の回数については、数回から数十回と大学によって数はまちまちでございますが、数回というところが大学・研究機関では多かったというところでございます。

形式といたしましては、大企業と大きく違いますのは、大学であれば学部ごと、研究機関であれば部や課になりますが、そういった部局ごとのレベルで代表者を選抜いたしまして、その選抜された委員による委員会を行い、その委員が各部局に協議の結果を持ち帰り、また議論して、また委員会に持っていくというような、そういった往復のやりとりをするというケースがスタンダードでございました。

おめくりいただきまして 15 ページ以降は規程の開示方法についてでございます。

16 ページが大企業における規程の開示方法です。

先に申しあげましたように、大企業においては、職務発明規程の開示につきましては、イントラネットで資料を開示しているケースがほぼ全てでございました。企業によってはEラーニングによってさらにそれを教育するというような形をとっている企業もございました。

対象については、全従業者という企業がほとんどでございまして、別途派遣社員に条件付で開示するというケースがございしますが、全社員がその職務発明規程を見られる、アクセスは自由にできるというようなものでございました。

17 ページが中小企業についての規程の開示でございます。

先ほど申しあげましたように、規程に関わるところについては、規程ありの企業のみのお返事になっております。

イントラネットというものは中小企業においてはなかったというのがほとんどの傾向でございましたけれども、紙媒体で規程を持っている企業がほとんどでございまして、そちらの閲覧というのがほぼ全社員可能というようなケースが大企業との大きな違いでございました。

18 ページが同じく規程の開示における大学・研究開発機関のお返事でございます。

大学においては、企業と大きく違いますのは、職務発明規程がインターネットのほうで開示をされておまして、オープンに一般からでも閲覧が可能であるということです。ただし、こちらは概要でございまして、細則につきましては、校内もしくは機関内のイントラネットで従業者等が見られるような形になっているということでございます。

続きまして 19 ページ以降が意見聴取、「相当な対価」を支払う際の企業と従業者等との間のやりとりになります。

20 ページが大企業における意見聴取の実態でございます。

大企業におきましては、主に異議申立て制度の有無と実運用の状況というものについてお伺いしております。

大企業におきましては、業態によらず、意見聴取を行うための異議申立て制度ないしそういう制度というのがあるということが全社の回答で頂いております。

そちらの制度の運用、実施方法についてですけれども、対価を支払って従業者が受領した後のプロセスにおきまして、期限を設ける会社と無期限の会社、それはそれぞれのやり方で異なっておりましたけれども、窓口を設けて、疑問もしくは反論のあるような従業者とのやり取りをするというような形式をとっていらっしゃいました。ただし、こうい

った制度がある企業において、実利用の状況といたしましては、年間数件あるかなというようなところをございまして、企業によっては、ここ数年間、利用された実績もないというような企業もございまして、数としてはほとんど実運用の対象にはなっていないというところをございました。

しかしながら、課題といたしましては、やはり1件でも2件でもこういったケースが出てきますと、最後までどこまでやるべきか、先ほどの協議のところと非常に似ておりますけれども、どこまで意見を聞き、そして説明をするべきかというところの負担というものに対する課題というのがあげられていたところをございます。

21 ページが中小企業における意見聴取の実態をございます。

先ほどの協議のところでも申し上げましたが、こちら意見聴取につきましても、中小企業では日常の対話を通じての合意を得ることが基本原則になっているということで、特に異議申立て制度のようなものはなく、日常の中でそういったコミュニケーションをとっていくということを重要視されておりました。

ただライフサイエンスの分野におきましては、中小企業においても制度があつて、比較的大企業に近いような制度設計がされていたというところをございます。ただし、その制度は使われていないというような御回答をございました。

22 ページが大学・研究開発機関における意見聴取をございます。

こちらの大学・研究開発機関等につきましては、異議申立て制度は全ての機関であるということをございました。しかしながら、利用頻度は大企業よりもさらに少なく、利用がないというような機関も非常に多うございました。

23 ページが調査の補足をございます。ここまでのところで先ほど申し上げた主な4項目についての聞き取りは終わっているわけをございますが、その中で出てきた補足の事項でございます。

おおむね特に大企業と大学・研究開発機関から出てきた意見をございますけれども、退職者に対する対応が負担になっているということで、発明をしたにもかかわらず、その後退職をした元従業者との連絡がとれないということで、こういった従業者に対する報奨をどうすべきかというところでの運用を非常に課題として考えていらっしゃるという傾向がございました。

24 ページ以降が参考情報をございますが、対価以外の非金銭的インセンティブをございます。これは以前と比べて少し駆け足での説明になり恐縮をございます。

大企業における非金銭的インセンティブにつきましては、おおむね表彰制度を設けているというところが大きな傾向でございました。楯やメダル、もしくは大がかりなイベントを社内で行った際に社長から表彰されるというようなことで、社員からもおおむね満足度が高いという意見が出ていたほか、企業によってはフェロー制度や留学等の教育の機会を提供しているという御回答をいただいております。

26 ページが中小企業における非金銭的インセンティブでございます。

表彰制度という観点でいうと、大企業とおおむね同じ傾向がございました。社内表彰や特別休暇、昇格等への査定という企業によってそれぞれの傾向がございましたけれども、おおむね大企業と同じようなやり方をとっているというものでございます。

27 ページが同じ中小企業の職務発明規程がない企業でございます。

職務発明規程がある企業と比べますと、少し実施の実態としては種類が少ない状況でございますけれども、社内表彰の実施であったり、人事査定の考慮ということを行っている企業が何社さんかあったというような状況でございます。

28 ページが大学・研究開発機関についてでございます。

大学においても表彰制度を設けているケースが、すべてではございませんがございました。理事長賞があり、表彰状、感謝状、副賞のようなものが授与されるというようなケースがあるということでございます。

以上が調査の発表になりますが、29 ページ以降に、ここまで御説明申し上げた調査結果のまとめについて 30 ページにまとめておりますので、お手すきのときにもう一度御確認いただければと思います。

以上、私どもからの発表になりました。どうもありがとうございました。

○大淵委員長 御説明ありがとうございました。

(大寄委員退出)

改正特許法第 35 条第 6 項の指針素案について

○大淵委員長 それでは、次に資料 2 及び資料 3 について事務局から御説明をお願いいたします。

○中野制度審議室長 続きますして資料 2 及び資料 3 について御説明申し上げます。

資料 2 は、改正特許法第 35 条第 6 項の指針の素案の概要でありまして、資料 3 は、その指針の素案になります。説明は、議論のお時間をとっていただく観点から、横置きの資料 2 を中心に、駆け足で御説明を申し上げることをお許しください。

まずこの指針の目的なんですけれども、資料 2 の横置きの 1 ページ目にありますように、事業者等及び従業者等が行うべき手続の種類と程度を明確にするということで、特許法 35 条第 5 項の不合理性判断に係る法的予見可能性を高めるというようなことが目的になります。

指針の概要にありますとおり、特許法第 35 条第 5 項の「その定めるところにより相当の利益を与えること」というのは、契約、勤務規則その他の定めによって、職務発明に係る金銭その他の経済上の利益として与えられる相当の利益の内容が決定されて与えられるまでの全ての過程を意味するということになります。

その中でも、35 条の 5 項に例示される手続の状況が適正か否かがまず検討されることが原則になるということで、そういう考え方というか、本指針の精神というのを素案のほうの第一のところに書いてございます。ちなみにその手続というのは、御承知のとおり、「相当の利益の内容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」、それから、「策定された当該基準の開示の状況」、それから、「相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況」ということで、協議、開示、意見の聴取というところの状況が適正か否かがまず検討されるということが原則となるということでもあります。

1 ページめくっていただきまして 2. 指針で定める適正な手続ということで、協議、開示、意見の聴取ということで書いてございます。

指針の素案のところの第二の 1 (三) とか、下にメモを書いておりますけれども、そもそも協議というのは基準の策定する場合において、従業者また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のことだと明確に定義をしております。

それから、開示については、要するに基準の適用対象となる職務発明を行う従業者等が

その基準を見ようと思えば見られる状態にすることだということでございます。

意見の聴取というのは、具体的に特定の職務発明に係る相当の利益の内容を決定する場合に、その決定に関して、与えられる当該職務発明の発明者である従業者等から意見を聞くことを意味するとなっております。

協議についての例として下にありますが、指針の素案で、資料3でいいますと4ページの左側に行数をふってございますが、23行目以降が協議についてということになりまして、具体的な協議の方法というのは、33行目の2. 協議の方法というところから5ページ目、6ページ目以降にかけてということになってございます。

申し遅れましたけれども、指針の素案は、この法律に基づいて経済産業大臣の告示ということになります。したがって、文章が告示ということで、若干法律ほどではないにせよ、かなり形式的、かたい文章になっております。これは告示をすることを想定しておりまして、官報に載せるわけですが、このような書きぶりになってございますが、一つにちょっとわかりにくいというようなものがあるかもしれませんが、もしこの内容について、この審議会で最終的な御了承が得られた場合には、一般の方々の説明向けには、またわかりやすい資料をつくって周知、理解に努めてまいりたいと思っておりますが、これは告示ですので、こういう書き方になっているというのが一つです。

もう一つちょっと御留意いただきたいのは、今、申し上げたように、告示ですので、組織内部の手續の話で恐縮ですが、最終的には経済産業大臣告示ということになりますので、本省の文書担当の形式的なチェックというのを後で受けた上で告示をされます。そういう意味では、文言とか、順番とかが多少今後この審議を受けた後でも告示までの間に少し変わるかもしれませんが、ただ、その文書担当の修正というのは極めて形式的な修辭的なものでございますので、その過程で中身が変更されるということとはございませんが、そういうふうな変更の可能性、文言の部分的な修正の可能性があることについて一言申し上げますので、御了承ください。

話を戻しますが、4ページの協議についての協議の方法といったところで、量が多うございますのではしよりますけれども、例えば協議の方法(二)というところで、協議は必ずしも一人一人と個別に行う必要はないとか、イントラネットの掲示板や電子会議等を通じたやり方も協議に該当しますというようなことも書いてあります。

例えばあとはポイントだけ申し上げますけれども、5ページ目でありまして、従業者等が代表者を通じて話し合いを行うということとか、使用者等が代理人を通じて話し合いを

行うという協議も可能であり、その場合、労働組合の代表者が基準の策定に関して使用者等と話し合いを行うことというやり方もあり得るというようなことを書いてございます。

関係して（六）のように、代表者と通じて行う場合は、その代表者が従業者等を正当に代表しているということ、つまり代表者に対して委任をしているということを意味しますよというようなことを書いております。また、その委任については、必ずしも明示的でなくても、黙示の委任であってもよいと考えられますというようなことを書いてございます。

またあと協議については、指針案の5ページ目の一番下、38行目あたりから協議の程度ということで5ページ、6ページというようなことで書いてございます。

これもポイントだけはしょって申し上げますけれども、協議の程度というのは、例えば6ページ目で見ますと2行目、3行目あたり以降なんですけれども、この策定する基準については、話し合いということなんですけれども、その協議、話し合いというのは、合意をすることまで含んでいるものでは必ずしもありません。したがって、合意に至らなかったとしても、それだけをもって直ちに協議の状況が不合理だとみなされるということはない。むしろ使用者と従業者とが実質的に協議が尽くされたと評価されることが大事ですということです。

その下の（二）にありますように、もちろん合意に至った場合は、それがより好ましいということでもあります。

先ほどの野村総研さんのプレゼンテーションでもありましたように、なかなか協議を尽くすというのが時間がかかるということで、実際に各社が時間をかけておられるようなんですけれども、（三）にありますように、あらかじめ設定した時間の経過により協議を打ち切らざるを得なくなった場合であっても、その時間内に実質的に協議が尽くされたと評価される場合には、その協議の状況の不合理性は否定される方向に働くであろう。また、仮に設定された時間内の十分な話し合いができなかった場合であっても、その後に書面や電子メールによる従業者の意見を述べ、使用者がそれに回答するといったような手続が開かれた仕組みがあるのであれば、協議は尽くされたと評価し得る場合もあろうというようなことにしてございます。

同様に（五）のように、従業者等から基準に対する意見が提出されたにもかかわらず、使用者等が全く回答を行わないというような場合、真摯に対応してないと考えられます。そういった場合には、協議の状況としては不合理性が肯定される可能性が高くなるというようなこともあります。

そう書いてある一方で、(六)のように、実質的な話し合いが十分尽くされたにもかかわらず、意見の相違がどうしても解消されないというような場合もあるかと思いますが、その場合には、使用者等がそこまで真摯にやった上で、その時点で協議を打ち切ったとしても、それだけをもってして不合理性が肯定されるということではないでしょうというような考え方を書いてございます。

また、少しガイドラインということで割と丁寧に書いているところがあるのですが、今申し上げたような話し合いの具体的な方法として(八)でイとロというような例示を挙げておまして、これはいろいろ調査いたしますと、実際にこのようにやってみておられるという企業がおありだったので、そういううまくやっているプラクティスについては、こういうふうに例示をして、各社さん、こうやるとうまくいく可能性が高くなりますので参考にしてくださいというようなつもりで書いているということでもあります。

以上が協議についてですが、次に開示については7ページ目の18行目に三、開示についてとありまして、以降開示についてが7ページ目とその次のページに記述してございます。

例えば7ページ目の2.開示の方法とありますけれども、先ほど申し上げましたように、この開示というのは何かというと、従業員等が基準を見ようと思えば見られる措置がとられているということでもあります。

先ほどの野村総研さんの御報告にありましたように、イントラネットで開示するというのは大企業さんは多いようですけれども、中小企業だと必ずしもイントラネットがないという場合もあるので、ポイントは従業員が見ようと思ったときに見られるような場所に置いてあるというようなことで、具体的には何かということで、わかりやすさの観点から、これも実際に各社いろんな事例を調査した結果なんですけれども、このようなやり方があるよということで(四)で例示をイ、ロ、ハ、ニ、ホと挙げさせていただいているということでもあります。

最後に意見の聴取については、8ページ目の8行目から四、意見の聴取についてとあります。これも非常に記述の量が多いのでポイントだけ申し上げますが、例えば(二)にありますように、意見の聴取については、従業員等は必ずしも意見を持っているとは限らないものですから、仮に従業員等から意見を表明されなかったとしても、使用者等が従業員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、これをもって意見の聴取がなされたと評価されますというようなことを書いてございます。

(四)などは、相当の利益の内容については、仮に従業者等から意見を求めるということがなかった場合であっても、基準等により決定された相当の利益の内容について、例えば一定期間、意見を受け付ける制度というのは用意されているときなどは、意見の聴取がなされたと評価できるというようなガイドにしています。

ただし、その場合には、そういう制度があるのだということを従業者等が知っているということが当然前提となりますので、そういう周知を図ってくださいというようなことであります。

そういった感じで、あと9ページ目の4行目に3.意見の聴取の程度というので、どの程度意見の聴取というのを行えば、誠実、真摯に行ったことになるのかというようなことで、割と細かく書いてございます。

特に御覧いただきたいのは、例えば(五)に焦点をあてますけれども、先ほどの野村総研さんからの御報告にありましたように、特に大企業あるいは大学では、社内に異議申立て制度というのを設けているというようなプレゼンテーションがありましたけれども、こういうふうな異議申立て制度を設けるというのは大変よいことではないのか。意見の聴取の状況について誠実にやっているということで、不合理性を否定するというような方向をより強く、そういう性格を持つのではないかと考えてございます。

いろいろヒアリングをして、アイデアとかもいただいて盛り込んでおるのですがけれども、今の申し上げたところで(五)の下から3行になお書きをさせていただきますけれども、そういう異議申立て制度があるんだというのを周知するというのもあって、相当の利益の付与に従業員に通知を行うというときには、その通知のところに異議申立てがあればこの窓口までというような連絡先が合わせて通知されるとなお丁寧だというようなところまで書いてございます。

以上が協議、開示、意見の聴取の核となるところでございます。

ここまでの箇所に関しては、この素案を今事務局で策定するにあたっては、参考資料の2、手続事例集という青い冊子がございます。こちらは平成16年の改正のときに、従業員との協議、あるいは開示、意見の聴取という条文が入った後に、具体的にどのように協議、開示、意見の聴取をやるかということで、これは法律に基づくものではないのですが、参考資料として当時の特許庁の担当者が作成をして配布をしたものであります。

中身は、協議というのは、こういうやり方はどうですかということに関して答えが書いてあるようなQ&A方式をとってございます。いろいろ各方面の御意見を聴取しておりま

すと、この 10 年間、こちらの手続事例集を参考になさったというようなケースが多かったものですから、こちらの素案は、この手続事例集は Q & A になっていますけれども、それを書き下すような形でまず案を作った上で、この平成 16 年以降の 10 年間の事情の変化とか、あるいはいろんなやり方でうまくいっているやり方というのを、これは各企業さんの中でいろいろ工夫をされていたのだと思うのですけれども、いろんな変化とか事例とかがありましたので、そういったものを今回、盛り込ませていただいてブラッシュアップをしたというようなことをやっておりまして、それが割と基本的なこの素案をつくったときの事務局の考え方、やり方であります。

以上が協議、開示、意見の聴取のところで、具体的な内容について今日、御審議いただきたいところなんですけれども、こちらのガイドライン素案の概要横置き資料に戻っていただきまして最後のページを御覧いただきますと、今後の検討予定とありますが、この素案はまだ全部をカバーをしきってございませんで、もちろん今日も含めてなんですけれども、次回以降、御議論いただきたいというようなところで、まだ素案として事務局で十分作れていないところがございます。そこについては、このように 1 から 6 ないしは 7 まで項目だけ掲げさせていただいておりますけれども、こちら辺のところは 1 なんかは典型ですが、今回の法改正に伴って新たに導入された考え方とかを含んでいるところがございますので、これまでの平成 16 年の手続事例集をもとにしてつくった協議、開示、意見の聴取までの、そのように、これまでの 10 年間やってきたやり方というのをすぐ基本的に踏襲して作ったところではなくて、今回の法改正によって新たに導入されるところでございますので、もうちょっとお時間をいただきたいと思っておりますので、それがこの 1 以降でございます、一つは今回の法改正で「相当の対価」とあったのが「相当の金銭以外の経済上の利益」となりましたので、この「相当の利益」というものの考え方についてまずガイドラインに反映させたいと思っておりますが、その関係で参考資料 3 を御覧いただきたいと思っておりますけれども、特許法等の一部を改正する法律案、この前の改正の際に衆参で附帯決議が付されてございます。例えばその附帯決議なんですけれども、衆のほうでいいますと、二のところで、指針については、具体例を例示することとございます。

また、参議院の経産委の附帯決議には、二のほうなんですけれども、職務発明制度に係る相当の利益については、これも経済産業大臣が定める指針において具体例等を例示することと附帯決議がつけられてございます。

したがいまして、こちらの附帯決議を踏まえまして、今回の指針では、「相当の利益」に

ついて具体例というのをこれから明示していきたいと思っているということでありまして、こういったところが今後御議論いただきたい点であります。

それから、資料 2 の 3.今後の予定に戻っていただきまして、「相当の利益」について、ほかには基準を改定する場合の手続について、例えば部分的な変更の場合であっても、全部協議をし直す必要があるのか、部分のところだけでよいのかとか、そういった細かいところについての規程です。

それから、3、4と新入社員と退職者の扱いなんですけれども、3の新入社員につきましては、当然新入社員が入ったときには基準の協議にはもちろん参加はしておりませんので、そういう新入社員に対する扱いをどうするかというようなことを考えてございます。

それから、4は退職者に対する扱いでありまして、先ほど野村総研さんのプレゼンテーションにもありましたし、法案策定の際の議論の中でも度々意見として承っておりますけれども、退職者に報奨を支払い続けるのが結構手続としてコスト負担がかかっているというようなことがありましたので、この点をどう考えるかという論点であります。

それから、5は、これも野村総研さんのプレゼンテーションでありましたように、大企業と違って中小企業は大分経営形態も違うということで、例えば意見の聴取について、大企業は異議申立て制度を設けているのに対して、中小企業のほうは、もちろん社員と社長の間が非常に近いのだと思うのですけれども、日常会話の中で行っているというようなことがあったりしました。

したがって、大企業の標準だけでガイドラインを作ってしまうと、中小企業のスケールに合わないということになりますと、中小企業にとっては非常に使いづらい制度になってしまうおそれがございますので、ここの中小企業のところは事務局としても実態を把握しつつ、次回において案を御提示をさせていただきたいと思っています。

それから、大学につきましても、今、大学のほうにいろいろ御議論いただいているところで、こちらでも大学の実際の状況を踏まえた上で、事務局でまた案ができましたら、次回御提示したいということで、その他ということになります。

指針のスケジュールですけれども、今日以降、御議論いただきまして、これは事務局の希望なんですけれども、改正法の施行後、改正法の施行自体は公布の日から1年以内ということになっておりますが、来年度のできるだけ早く施行をさせていただきたいと思っております。また、各方面からも今回の法改正を踏まえて職務発明規程を変えたいので、早くガイドラインの案を見たいというような御要望もありますので、そういうふうなスケ

ジュール感で、来年度の施行に早い段階でこのガイドラインというのが告示できるように議論を進めていただきたいと事務局としては考えておるということであります。

事務局からの説明は以上であります。

○大淵委員長 丁寧な御説明をありがとうございました。

質疑応答

○大淵委員長 それでは、ここまでの野村総合研究所及び事務局からの御説明を踏まえて議論に移りたいと思います。どなたからでも、どの点からでも結構ですので、御意見、御質問をお願いいたします。

○土田委員

まず、野村総研の方から丁寧な御説明をいただいてありがとうございました。1点確認質問したいのですが、20ページの意見聴取の箇所ですが、これは素案のほうでいいますと、意見の聴取ですから第二の四の2(三)になりますか、意見の聴取の時期についてというところですが、発明について相当の利益の内容を決定する場合に、事前に意見を聞く方法と、事前には別に聴取しないで、決定した後に、不服申立てやクレームのような形で聞くという2つの方法、あるいはその両方を組み合わせた方法があると思います。そこで、この20ページのものづくりのところを拝見しますと、実施方法の上の3つは、恐らく決定した後に、あるいは通知した後にクレームを受け付けるという方法だと思いますが、一方、実施方法の下の2つ、特に一番下の箇所の「対価算出通知時に、メール・電話にて積極的な意見聴取を実施」という方法は、通知時またはそれ以前の段階で意見聴取を行う方法だと思います。また、課題のところ「金額決定の前に意見を聞くべきかどうか悩みどころ」というのは、まさに事前の意見聴取をどうすべきかという課題だと思うのですが、意見聴取の方法としては、実務では、大体割合としてはどうなのでしょう、事前と事後と両方あるのか、あるいは事後の異議申立てのほうが多いのか、その点お伺いします。

○佐藤野村総合研究所上級コンサルタント 御質問ありがとうございます。

こちら20ページのまず記載の方法について少し確認させていただきたいのですが、これは回答ごとにほかのページとかですと、括弧書きで何社というのがついているものが多いのですが、ここは何社というのはいりません。というのも、共通の回答がなかったものについてはそれぞれ何社というのを書かないで、こういうふうな記載をしております。そうしますと、これは傾向といたしまして、各社ばらばらでこういうふうな答えをいただいているということなので、傾向といたしましても、ここの記載のとおりなので、ここでものづくりで見れば3対2、半分ぐらいと見ていいのかもわかりませんが、事前と、事後というより決定の瞬間というところになると思いますが、そ

このところは本当にイーブンか、やや決定後、もしくは支払後のほうが多いのかなというところでございます。

○土田委員

次に、指針素案について確認の件と、こうしたほうがいいのかという意見を述べます。まず指針の性格についてですけれども、これは事例集と違って法律に基づく、35条6項に基づく告示ですから、当然ながら司法の場ないし裁判規範として尊重されるべきもの、そういうレベルを想定していると考えますが、それでよろしいかということです。

事例集について恐らく従業者も使用者も困ったのは、結局事例集として内容は豊富だけれども、法的拘束力ないし尊重される度合いがどうなのかというのがよくわからないというところがあったと思いますので、その点の位置づけについて明確にする必要があるというのが1点です。

2点目は、先ほどの協議のところの第二の二3の(八)に、次に掲げる方法が考えられるということでイ、ロとありますけれども、これは企業のプラクティスを抽出されたというお話ですが、指針としてはこれでいいと思うのですけれども、よりわかりやすく具体的な事例として何らかの形で参考資料のような形で指針に沿って公開するほうがやり方としてはいいのかという気がします。これが2点目です。

3点目ですが、労働法のほうから見ますと、第二の一2(四)、(五)、(六)というところに、労働協約、就業規則が出てきます。例えば(五)(六)では、労働協約、就業規則において基準を定めて、労働組合法やら労働基準法上の手続を踏んだとしても、直ちに特許法上の不合理性が否定されるわけではないと。これ自体は前回の改正以来の考え方で、全然問題ないのですが、例えば(六)では労働基準法が引用されていますが、労働契約法という法律もありまして、7条という条文があります。これは、労働条件が合理的な内容である場合に拘束力を持つという条文です。また例えば、協議のところでは従業者等を正当に代表するという表現が出てきましたが、その中には過半数代表者というものも入ってくる可能性があります。そうすると、これも労基法関係で、過半数代表者の選出方法という規律があります。もちろんこの指針において、そこまで細かに引用して書くことは難しいので、指針としてはこれで結構かと思うのですが、この際、関連する労働法令について、これもリンクを張るなり何なりして、労働法令はこうですよというようなことを何らかの形で周知してはどうかというのが3点目です。

それから、4点目ですけれども、協議の対象者の第二の二1の(四)の箇所で、「協議は、

研究職とそれ以外の者とで分けて行う必要はない。したがって……」、という文章です。これも元々は事例集にあった表現だと思うのですが、ここは事例集ではこういう表現になっています。事例集の 13 ページの問 3 というのがここに相応するところですが、現在の文章に続けて、結果的に研究職が少数派であって、多人数が集まって話し合いを行った結果、研究職に発言の機会を全く与えなかったような事情があれば、これは不合理性を肯定する方向に働くという趣旨の文章が続いています。職務発明の場合は、やはり従業者は発明研究者だと思いますので、研究者を重視するという観点からは、事例集を活かして、指針としては、以上のような文章を追加するほうがいいのではないかと思います。

以上です。

○大淵委員長 御質問がありましたけれども、今の点に関連して御質問があれば、先にまとめて出していただいたほうが事務局としてもお答えしやすく、二度手間にならないということがありますので、何かありましたら出していただきますし、なければそのまま今の対して事務局でお答えいたします。

特にないようですので、あくまでこれは特許法の問題ではあるのですが、事務局からお願いいたします。

○中野制度審議室長 ありがとうございます。

今の御質問で、まずこの指針の位置づけから言いますと、ここに書いてある、確認させていただいたとおりなんですけれども、まず元々この法改正というか、いわゆる現行法、平成 16 年のときから協議、開示、意見の聴取というようなことはあったわけでありまして、また、裁判の司法の場においては、その協議、開示、意見の聴取という手続を踏まえているかどうか、それが適正であるかがまず判断されるのが原則だというふうな考え方で、平成 16 年の改正もできていたと承知をしております、それに関しては、最近ですけれども、知財高裁の判決で、職務発明の対価の請求に関する争いがあったときの判決が平成 27 年 7 月 30 日に出ています、こちらの判決を読みますと、こちらの判決におきましても、まずは協議、開示、意見の聴取の手続というのを見ていますという趣旨の判決になっておりまして、そういった意味では、今回の法改正もまず手続を見るのが原則だというようなことを踏襲をしております。

その一方で、これまでの議論でも出てありましたように、その協議、開示、意見の聴取というのがどこまでやればいいのかの目安がなかったということですので、今回の法改正

では、法律に基づく告示ということで、この指針というものを策定した。

確認ですけれども、この指針の性格であります。法的拘束力があるかないかといわれれば当然ないわけで、このガイドラインに従わなくて指針を仮に作ったとしても、別にこの指針に基づかずに職務発明規程を作ったからといって、それをもって直ちにその職務発明規程が無効であるとか、罰則を加えられるということはないのですけれども、その一方で、このガイドラインに従うと、その訴訟リスクというのは極めて小さくなるだろう。その考え方としては、まず第一に、この協議を意見の聴取までやることによって、報奨の支払い基準について従業員が参加する形でつくられるということで、従業員の納得感が高まるだろう、納得感が高まれば、それをもってしてそもそも訴訟に発展することはかなり減るだろうということは1つ。

2つ目に、土田先生が先ほどおっしゃっていたことなんですけれども、仮に裁判になった場合であっても、ちゃんと協議、開示、意見の聴取が尽くされているか、手続が尽くされているかを裁判所が見るというのは、これはそういうことであろうということなんですけれども、その際に裁判所がちゃんと、つまり真摯に協議をやっているかといったことは、恐らく社会通念上、真摯であるかどうかというのを見るのでしょうかけれども、そのときに参考にするものとして、経済産業大臣の告示によるこのガイドラインというのが参照されるということが期待をされるということが基本的な考え方で、まさに裁判規範という言葉を使えば、裁判規範として利用されることを期待して今回、これを作っているというようなことでして、したがって、このガイドラインに従って手続をちゃんと尽くせば、その結果、決まった相当の利益について裁判所において否定されるということはまず考えにくいというようなことが今回のこの指針や法改正の精神でありますし、これまでこの審議会で御議論いただいて、コンセンサスが得られたところだと思っております。それが1番目です。

次に指針の6ページの(八)のイとロなんですけれども、先ほど申し上げましたように、実際に行われているプラクティスを書いてわかりやすい事例としたと申し上げつつも、御指摘のとおり、ここに書いてあることはわかりにくくて、したがって、先ほど申し上げましたように、これは告示として出しますけれども、これでは余りに国民に対して親切ではないので、わかりやすい資料、あるいはわかりやすい事例、場合によっては絵とかそういうことも多用して作る資料というのを作りたいと思っておりますし、もう一つ、5ページの(五)、(六)のところに関して、先生がおっしゃられた関連法令として、例え

ば労働関連の法令、ほかにもあると思うのですけれども、そういった関連しそうな条文については、このガイドラインの案が確定した暁には、周知を図るときに、まさに先生がおっしゃったようなリンクを張るとか、そういった工夫というのは知恵を凝らして十分にやっていきたいと思っております。

それから、最後の手続事例集のところにあった「しかし」以降については、ちょっと御指摘を踏まえてどう反映させるかなど検討させていただきたいと思います。

以上です。

○大淵委員長 ほかに今の点に関連してでも別の点でも。

○水町委員 関連するか関連しないか微妙なところですが、2点、指針案素案の5ページの協議の内容のところですが、5ページの(六)14行あたりで、代表者をどういうふうを選ぶかどうかというところなんです、代表者が労働組合である場合と、労働組合でない場合には、もう少し委任の仕方なり、こういう形で代表者を選びました。労働組合の場合は基本的に労働組合員を代表しているということは当然の前提で、あとは内部の規約の問題になりますので、外部にこういうことについて委任しているかどうかというのは基本的に問題にならないのですが、例えば過半数代表者を選ぶときとかは、こういう事項について代表しているので選びますよということになるので、この明示とか黙示というよりも、組合であるか組合でないかというところで少し手続のあり方が異なってくるのではないかなというのが1つ。

合わせて(八)の最後のあたりですが、多数組合があつて、非組合員について、それを包括して協議できるかということなんです、これはもう少し慎重に考えたほうがいいのではないかな。この場合、最終的には同項の不合理性が否定される方向に働くことがあり得ると書いてあつて、これを読んでどうなのかというのは微妙なんです、基本的な考え方として、組合と協議をする場合、組合員だけで、非組合員がいる場合には、非組合員は別にやりなさいというのがこれまで平成16年のやり方だったと思うのですが、そういうふうに別に基本をやったほうがいいよとするのか、それともかなり多数の組合である場合には、非組合員がいても、多数組合の協議の内容を尊重して、不合理性かどうかを判断しますよという立場に立つのか、これだとわからないので、やってみてください。状況に応じて判断しますよということなんです、労働法の観点からすると、これは労働法の話なので、こことダイレクトにいきませんが、拡張適用の場合は4分の3以上の要件があり、4分の3以上の要件を満たした上で、それでも著しい不合理な結果でない場合には拡張適

用できる、非組合員も拘束するという議論があるので、どうするかというところは悩ましいところで、一つの割り切りとしては、別に協議しなさいということのほうがすっきりするかもしれませんが、不合理性に影響することがあるという場合に、どういうことをやっていけば、非組合員に対しても不合理性が否定される方向に働くということがもう少しわからないと、ちょっと書きぶりとして読んでいるほうも微妙かなという気がします。

それともう1点、9ページのところで、これは先ほどの土田委員との話とも関わってきますが、9ページの(五)意見聴取のやり方なんですが、意見聴取と異議申立て制度との関係で、事前に意見聴取をするのか、とりあえず額を示しておいて、異議があるなら異議を出していいよという異議申立て制度をやるのか、両方ちゃんと意見聴取をした上で、どうしても反対している人については、額を決めて異議申立てをするのか、異議申立て制度のあり方というのはいろいろあると思うので、ここでは意見聴取の方法の一環として社内の異議申立て制度を設けておくことは、不合理性をより強く否定するとまで書いてあるのですが、これは実態によると思うのです。なので、より強く否定するというところまで書き込めるのか、もう少し異議申立て制度を作ったほうがもちろんいいと思いますが、その位置づけ、意見聴取の中での位置づけをはっきりさせた上で、こういう場合には不合理性を否定する方向に働きますよというふうに少し留保をつけたほうがいいかなと思いました。

以上です。

○大淵委員長 ほかに何か。

○土井委員

適正な手続のうち協議と意見聴取について何点か意見を述べたいと思います。

最初に協議の方法について、方法はさまざまありますがけれども、当事者間できちんと協議が尽くされたと評価されるためには、原則対面で協議することが望ましいと考えております。現在の協議の方法として、社内のイントラで意見を募集して、特に意見がなければ協議したものとみなすという取り扱いをされている企業もあると聞いておりますが、こういった対面ではない消極的な協議の方法については、対面の場合と比べて限定的にすべきであると考えております。

また、協議は、従業員が自由に発言できる環境で行う必要があると考えております。指針の素案で4ページの下の38行目から、2の(三)のところに、「従業員が発言しようとしても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特段の事情がある場合を除き、原則として協議が行われたものと評価される」とあるのですがけれども、これは表現の

仕方が逆だと思っていて、ここでは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場合は、協議が行われたものと評価されないというような表現に修正をお願いしたいと思っております。

次に意見聴取についてです。今回、意見聴取の方法の1つとして異議申立て制度を設けるべきということが指針に盛り込まれたことについては、我々も小委員会で主張してきたことですので大変ありがたいと思っております。ただ、この制度を形式的に設けるだけでは全く意味がありませんので、実質的に機能していない場合には、適正な意見聴取が行われたものと評価されないということも合わせて指針に記載すべきであると考えております。

現行制度の下でも各業界や各企業で工夫した異議申立ての制度を設けて運用されているところがあると聞いておりますので、こういった好事例を調べていただいて、例示として指針に盛り込むなど、より職務発明に関する相談や異議申立てがしやすい環境整備に資する内容とすべきであると考えております。

この関連から、指針素案の9ページの28行目から、なお書きの部分で、なおの後に具体例が書かれている部分についてはいいとは思っているのですが、文末が「社内の異議申立て制度を従業者等に周知することが望ましい」となっており、制度を周知するのは当たり前だと思っておりますので、ここはこういう表現ではなくて、制度が形骸化せずに実質的に機能するような工夫をすることが望ましいですとか、こういった趣旨が読み取れるような文言に修正をお願いしたいと思います。

あと第三のその他についても、ここでもう申し上げてよろしいのでしょうか。

○大淵委員長 区別していませんので、どうぞ。

○土井委員 今日出されている素案については、先ほど中野さんから説明があったとおり、項目だけということでしたので、これからの検討にはなると思うのですが、事務局で検討されるにあたって意見を幾つか申し上げたいと思います。

最初に第三、その他の一の金銭以外の「相当の利益」を付与する場合の手続について、金銭以外の相当の利益が今回、新しく改正法で認められましたので、これについてより発明者のインセンティブの向上につながるように、また、この制度が悪用されないように、金銭以外の相当の利益に何がふさわしいのか、この判断基準を指針に記載すべきであると考えております。

今、私たちが考えているのは具体的に3点でして、1つ目は経済的価値を有するものと評価できるもの、2つ目は職務発明をしたことを理由としていること、3つ目は発明者個

人の利益となるもの等の基準が考えられると思っております。

最初の2つにつきましては、国会審議等で大臣等も答弁されているところだと思います。3つ目につきましては、そもそも法律上、相当の利益を受ける権利というのは発明者個人の権利であること、また、附帯決議にある「現行の法定対価請求権と実質的に同等の権利であることを保証する」という観点からも、この3つの基準に照らし、その基準に合っているかどうかということから、相当の利益の具体的な例示の内容というのを御検討いただきたいと思っております。

また、金銭以外の相当の利益の具体的な内容については様々出されていますけれども、発明者個人によって受け止めは様々だと思いますので、具体的な内容について本人の同意を得ることが手続の不合理性をより強く否定する方向に働く等、当事者間の協議の結果を尊重しつつも、発明者の不利益にならないような配慮を求める内容にすべきであると考えております。

最後に、項目としては出ていないのですが、以前、小委員会でも発言したとおり、権利化しないクローズした発明技術に対するインセンティブの取り扱いについて、権利化した場合と同様に適切なインセンティブを確保する必要があると考えますので、これについても指針に是非盛り込んでいただきたいと思っております。

冒頭のヒアリング調査の中でも、クローズの部分も権利化している場合と同様に取り扱っている企業が複数ありました。現行法においても、秘匿した場合でも、法定対価請求権は認められていると理解しておりますので、改正法においても同様に相当な利益を受ける権利は認められると考えます。

このことについて今回法改正もありましたので、改めて周知するという意味からも、クローズ化した発明に対するインセンティブの取り扱いについて指針に盛り込んでいただきたいと思っております。

以上です。

○矢野委員 事務局から指針案についていろいろ御説明いただきましてどうもありがとうございました。

今回の改正法が施行されましたら、各社に一番適したインセンティブ策をつくって、相当の利益の基準をつくっていくことができるようになりますので、私たちとしてはできるだけ早くそのような形に変更していきたいと思っております。

一方、先ほどスケジュールの御説明がありましたように、ガイドライン、指針自体が告

示をされるのは改正法が施行された以降となりますので、その後で基準を作っていくとやはりかなり遅くなってしまいます。今回の趣旨からいきますと、これから出されるガイドラインの内容をちゃんと満たした手続をやっていれば、手続をとった時期が改正法施行後であろうが、前であろうが、あるいはこのガイドライン告示後であろうが、前であろうが、余り関係がないことではないかと思っております。その辺を明確にさせていただいて、きちんとした協議、開示などの手続をとってれば、それをとった時期は関係なく、今回の趣旨であるように、裁判規範となってこのガイドラインが利用されて、社内規則が裁判所で否定される可能性が非常に低い状態になるということをどこかで明確にいただけるとありがたいと思っております。

そうしますと、企業が早めにこちらの内容に沿って、各社の規則をつくって、よりよいインセンティブ策に早くから変えていくことができます。よろしく願いいたします。

○宮島委員

法律上の精緻な指針に対して一サラリーマンとしての立場でものを申し上げるのもどうかと思うのですが、意見聴取についてです。資料には、方法は問わない、制約はないというふうにあって、しかも特に異義を言う人がいなかったら聴取がされたと評価するとあります。けれども、様々な企業の最近のいろいろな状況を見ても、会社員は意外と会社にものを言いにくいのではないかなと思っております。やはり空気を読まない発言に対して組織は厳しいところがありますし、思っていることがあっても、それを全部言える環境にないのではないかなというのが私の肌感覚です。

なので、少しそこはできる範囲で手を差し伸べたほうがいいと。例えば100人集まった中で手を挙げて異議を言わなければだめだったら、やはり言えないわという人が多いのではないかなとか、先ほどの研究者と一般社員の比率もそうですけれども、研究者が1人しかなくて意見が違う中でというのは、これには手を打たれているということですが、やはりによっては、意見があっても明らかに意見が言いにくい環境というものは会社の中で存在し得ると思うのです。そうでなくても、今は企業のさまざまなことは割と付度によって行われてしまったいろいろなよくないことが起こっていて、上がそんなに高圧的であっても、そんなに理想的に動かないと思います。より個別の意見であっても吸収するような、指針でどう表現すればいいかわかりませんが、より意見を言いやすい環境を一定程度整えた中でちゃんと意義を聞くということを誘導できるような形にすれば、実は不満なんだけれども、空気を読んで何も言えない状況というのを少しでも避けられるのでは

ないかと思えます。

○大淵委員長 ご意見をお聞きして思ったのは、さきほど言われたように、余りに多くの人数の中で1人だけ手を挙げにくいかもしれないですが、いっそネットでやればぱつと意見を言えるということもあるかもしれないということです。人によってどちらが言いやすいのかは両方あり得るので、その点は実質的に考えて、実際にできるだけ意見が言いやすい状況をつくるということが重要な点だと思えます。この点については、いろいろと今後の工夫次第だと思えます

○土田委員

今の宮島委員の御意見はもつともだと思えます。ですから、先ほどもちよつと言いましたけれども、例えばこういう良いプラクティスがあって、こういうふうにするといいいのですよということを何らかの形で紹介すればいいと思うのです。

きょうの野村総研の資料では、12ページの協議の事例とか、あるいは意見聴取でいえば、先ほどの20ページの事例はすごく丁寧に手続を進めているケースなんですね。こういうケースは、従業者がものを言いつらいとか、ものを言えないとかという状況になってないというプラクティスなので、それを何からの形で先ほど申し上げた参考資料として添付すれば、ああ、こうやっているのだな、こうやっていけば、お互い納得感が高まるということがわかんと思えますので、それは添付されればいいと思えます。

それから、もう1点、今回の件についても発言していいということでしたので、一言申し上げたいのですが、10ページ、第三、その他の金銭以外の「相当の利益」を付与する場合の手続についてというところで、少し検討したほうがいいという点が1点ありますので、意見を申し上げます。先ほど土井委員が言われた基本的な判断基準については、私も基本的に同感ですけれども、それを踏まえて具体例を考えると、よく頭に浮かぶのは、昇進、昇格とか、サバティカルとか、賞与とかそういうものです。一方、国会審議などで問題になったと聞いていますが、研究費、研究施設とか、研究環境の整備といったものの取り扱いをどうするかということがあろうと思えます。聞くところでは、そういったものは結局企業の施設、設備になってしまい、発明者個人の利益にならないから、改正法にいう相当の利益たり得ないという意見もあると聞いています。それはそれで理解できないわけではないのですけれども、個人的には、発明従業者にとっては、むしろ研究環境の改善というのはすごくいいことだと思えます。まさに職務発明を生み出したことを理由とする利益の供与といえるのではないか。ですから、この点はこの委員会で検討していただきたいと

思います。

ただし、先ほどのような、結局企業のものになるという懸念があるのであれば、そういうケースについては、協議あるいは意見聴取ではなくて、従業員の同意というものを要件に組み入れる方法があると思います。この同意にも、協議に代わる集団的な合意と、個々の特定の発明に関する従業員個人の同意と2つのレベルがあると思いますけれども、制度設計として、相当な利益の中に研究費であるとか、研究環境の整備を盛り込むのであれば、そういうものを相当の利益にしますという制度設計の段階では、協議手続ではなく、集団的合意を要件とすることが考えられますし、従業員の特定の発明についてあてはめる段階では、個々の従業員の同意ということも考えられます。私は両方あってもいいかなと思うのですが、とにかく先ほどの懸念があるとすれば、使用者側に研究環境の整備とか研究費についてはより慎重な手続を課すということで指針に盛り込むことも考えられるのではないかと。

総合的にいえば、相当の利益は、金銭ほどの明確性がないということがありますから、当然慎重に考慮する必要があると思いますけれども、今の研究費などについては、私としては従業員の適切なインセンティブとなると思いますので、慎重な手続を要件とすることで対処できるのではないかと思います。これはこの小委員会でも検討できればと思っています。

以上です。

○萩原委員 先ほども少しお話が出たのですけれども、この指針の性格、位置づけというのがものすごく大切で、事例集と違って、裁判規範に資するようなもの、こういうことなのですけれども、そのことが書かれているのが冒頭の本指針策定の目的というところですね。

それでどういうふうに書いてあるかという、不合理性の判断においてはという書き出しになっていて、まず手続の状況を検討しましょう。これが原則です。その原則にかんがみて、手続の具体的内容を明らかにする。今日、これが縷々説明されたところだと思います。

その上で、その手続の種類と程度を明確にして、不合理性に係る法的予見性を高めようという、そういうような文章になっているのですけれども、そもそも書き出しの文章からして、不合理性の判断においてはという書き出しにおいて、最終的に法的予見性を高めるということは、この手続の指針に沿った形で社内ルールを策定し、実行していれば、不合

理性が否定される方向に働くという、そういう意味で書いていただいているのではないかなど私は思っているのですけれども、そうであれば、そういうふうにできれば書いていただきたいなど、すなわち法的予見性が高まるということは、この指針に沿った形の手続を踏んでいけば、不合理性を否定する方向に働くのだから、明確に書いていただくと、我々実務をやっているほうとしては安心してこの手続、指針に沿った形での社内ルールをつくれるということになるのですけれども、その辺はいかがでしょうか。

○大淵委員長 まとまったところで事務局から必要に応じてお答えしたほうがよさそうです。ほかにも、今回の頭出しなどいろいろあるかと思いますが。

○北森委員 先ほど土田委員が次回以降の議論なのか、ここで議論するのかちょっと確認なんです、先ほどの金銭以外の利益……。

○大淵委員長 本格的には次回以降なのですが、本日は、頭出しというか、次回に備えてのということであれば。

○北森委員 では頭出しとしては、ここでいう相当の利益というのは、これは個人に対する利益というふうに考えてよろしいのですね。

例えば研究設備であるとか、そういう仕事を進める環境を整えるというのは、個人の利益というのと同時に、その組織の利益、研究ユニットであるとか、あるいは研究グループであるとか、そういう組織としての利益にもつながる。あるいはそちらがメインになってしまうと、それで個人の利益が代替されてしまうようであると、個人に対するメリットということではなくなってしまう可能性も高く、そういったことをはっきりさせるためにも、発明者個人の利益なのか、あるいは組織の利益なのか、研究環境という場合、それは少し区別しておいたほうがいいかなと思います。

○大淵委員長 そろそろまとまってきたので、とりあえず事務局からお答えいただくということで。

○中野制度審議室長 まとめてお答えをいたします。幾つか今お答えというよりは、次回までに、あるいは次回の場においてまた議論ということもあろうかと思しますので、全部ここで確定的にお答えということにはなりません、御了承ください。

水町委員と土井委員からいただきました点につきましては、例えば労働組合とそうでない場合を書き分けるとか、ここら辺については、御指摘を踏まえて引き取らせていただいて、どういう書きぶりがあるのか、どういう可能性があるのかを再度検討をさせていただきます。

あと全体、土井委員がおっしゃった形骸化させないための工夫というのも御指摘のとおりなんですけれども、余りきつく書いて縛るのも、いろんな多様な産業とか中小企業みたいなものもあるものなんだと思いますので、ただ、御意見の中でおっしゃられていたように、例示というのは非常に誘導的で、形骸化させない方法として、これは宮島委員の御意見のところとかぶるのですけれども、事例をまた今日の野村総研さんの御紹介いただいたのも含めて見繕ってみて、例示という形でやるとともに、文言の前後関係で、土井委員のおっしゃりたいことというのは、恐らく原則はこうで、例外も場合によっては認めるという、原則と例外がひっくり返ったような感じな書き方になっているので、政府として、この指針として推奨するのはこっちなんだけれども、いろんな事情があるからこうでもいいというような感じのトーンで書きつつ、形骸化しないように全体的な工夫を考えたいと思っております。

また、土井委員、北森委員、土田委員からいただいた「相当の利益」のところにつきましては、次回の議論なんですけれども、いろいろ御示唆いただきましてありがとうございます。土井委員がおっしゃった判断基準の3つの原則などは大変参考になるかと思えますし、その御意見をあとクローズ、ノウハウについての扱いなども御指摘のとおりかと思えます。ただ、もちろん指針で書くというのも案としてもあるかもしれませんが、これはこの件に限らず、指針で書くのか、参考資料で書くのか、あるいはもしかしたらコンメンタールみたいなところに反映させるのかというような判断もあると思えます。というのは、一つにこの指針自体が協議の状況等の指針だということですので、何でもかんでもこの指針に書くと、そこに書いたことが効果を発揮するということではなくて、そもそもこの指針は「相当の利益」を決めるための協議などの指針ということで法律から授權されていますので、もちろん関連することを盛り込んでわかりやすく実効性のあるものにするというのはありつつも、何でもかんでも入れられるわけでもないと思っておりますので、どこに書くかというのは、ほかの御指摘も踏まえて考えさせていただきますし、もう一つ、あと冒頭申し上げましたように、役人的で恥ずかしいのですけれども、告示という形式をとるものですから、告示っぽく形式を整えなければいけないというような面もあるので、その点は御配慮いただければと思っています。その上で御趣旨を踏まえてどういうふうなことができるかを検討したいと思います。

それから、矢野委員の御指摘は、どこかに明示するかというか、説明会とか、あるいは先ほど申し上げましたように、参考資料とか、そういうところかもしれませんけれども、

施行後にこの告示が正式に出るから準備するというのでは遅過ぎるというのは御指摘のとおりだと思いますし、そもそも協議、開示、意見の聴取というのは平成 16 年からあるものですから、今でもやっつけていいわけで、ただ、ガイドラインを後から見て、ゆうゆうクリアしているようなことは既にやっているというのであれば、それこそそれに従った職務発明規程で、仮に訴訟になった場合でもちゃんと考慮される。さっき御紹介したように、既に知財高裁ではそういう手続重視の判決というのが出ているものですから、そこはガイドラインを見て、施行後につくったものでなくても有効だとは思いますが、ただ、御質問にあったように、一般の方がそれを御理解されているとも限りませんので、そこは周知の方法も含めて、いただいた御意見の方向で考えさせていただきます。それはさっき申しましたように、それはガイドラインに書くべきものかどうかはちょっとまた別問題にはなりませんけれども、御趣旨のとおりだと思いますので。

あと萩原委員の御指摘なんですけれども、不合理性を否定される方向に働くというふうに書くと安心だという御意見なんですけれども、実のところ適正な手続のところはほとんど語尾はそうなっておりまして、片っ端から不合理性を否定されるとか、より強く否定される方向に働くという語尾で書いてございます。先ほど申し上げましたように、そもそもこの指針は法的拘束力があるかといえないのですけれども、あくまで参考資料として有力な裁判規範になることを期待してつくっているものですから、語尾はそうなるのですけれども、否定される方向に働くというのは頻繁に実際の中で盛り込んでおりますので、また第一の目的のところは何を書くかというのは、例によって修辭的なところもあるものですから、御趣旨を踏まえてちゃんと書いてあるということで御理解いただければと思っております。

そんなところでしょうか。

○山本委員

今の指針の性格の部分について、少し補足的な意見を述べさせていただきたいと思います。

問題は 2 つありまして、1 つは、指針に書かれていることが裁判においてどのように考慮されるかという問題です。これは、これ以外の場面においても一般的に問題になるようなこととして、例えば既に政省令などがある場合、ないしは通達があるような場合に、それに合致していることをしたけれども、それが後に違法と評価されたり、無効と評価されたりすることがあるかという問題については、一般的にはそのような公的な決定に従っていれば、それが覆されることは基本的にはないといえるけれども、社会情勢の変動期など

にはとりわけ起こり得るのですが、後から見てそれでは違法である、無効であるという判断が行われることは、ごく例外的ですが、これまでもありました。ですから、そういったことを完全になくすような形で指針を定めるのは難しいだろうと思います。ただ、指針に書かれている内容は通常、特に不当なものだとは考えられませんので、それを正面から覆すような裁判所の判断が行われることは基本的にないだろうと考えてよいのではないかと思います。これが第1点です。

もう1点は、指針を定めようとする時、やはり典型的な場面を想定して、そのような場合だとこのような判断が行われるという形で書くこととなります。ただ、それはあくまでも典型的な場面について当てはまるものでして、そのようにして書かれた文言では想定されていないようなイレギュラーな場合が起こったときにまで書かれたとおりになるということではなく、裁判所では、そのような個別の事情を考慮して、このような事情から無効になるというような判断が行われることになると思います。これは、抽象的に書く場合には避けられないことでして、指針に書かれたとおりにしているからどのような場合でも覆されることはないだろうと期待しても、それはやはり難しいということになります。ですので、そのような留保を付けた上で、指針に書かれることは、基本的にはその指針が想定している場面では裁判所において尊重されるだろうというあたりで納得するしかないのではないかと思います。

以上です。

○中野制度審議室長 ありがとうございます。

今、山本先生に補足いただいたとおりで我々も考えているのですけれども、補足いただいたのに恐縮ながらさらに補足を申し上げると、先生がおっしゃったように、社会情勢の変動とか、あるいはこれが当初つくったときに想定できないようなことが起きた場合には、それは当然違う結果が出てきてしまうのですけれども、その一方で、社会情勢が変化したり、想定できないイレギュラーのことが起きたら、また、この指針を改定する、またこうやって集まっていただいて、想定していなかったことと違うことが起きているのでそこはどうだというのをまた議論いただいて、さらに精緻なものに重ねていくというように、少し進化させるような感じでやる。そうするとまた逆に法律ではなくて告示という形にしているのは、法律とかだと状況に合わせて改定するのはまた大変しんどいですし、先生がおっしゃるように抽象的な文言は、法律のほうが抽象度が高まるかには高まりますので、そういった柔軟な対応が難しい。逆に言うと、あえて告示にした理由は、こういうふうに状況の

変化とか、柔軟な変化に対応を柔軟にできるように、あるいはできるだけ具体的な文言として書けるように告示という形式を選んだようなところもございますので、いろいろ企業の現場の実務で御苦労されている方は、完全に懸念を払拭されたいという強いお気持ちは承知はしておるのですけれども、そういう方向、今申し上げたような方向が一番いいかなというふうなことで今回の法改正の指針ということになっていっていると御理解いただければと思っています。

○萩原委員 今、山本先生と事務局から御説明いただいたポイントがこの指針においてはすごく重要だと思っていまして、あえて過激的な表現ぶりにさせていただきましたけれども、そういう理解でこの指針を見ておかないといけないということが我々実務をやるほうとしては極めて重要なので、その位置づけを確認させていただきたかったということです。

○大淵委員長 全く理論的には山本委員が言われるとおりだと思います。私の法律家の直感としては、元々十分柔軟性のある書き方にしてあるので、これが通用しなくなるほどの社会情勢の変化等が、そう簡単に起きると思えませんが、もしも起きた場合には、先ほど言われたように、新たな状況を踏まえてむしろ指針を新情勢に合わすように速やかに対応できるように、またこのような委員会で対処するという話かと思えます。

それでは、先ほど事務局において、今の点も追加的にありましたけれども、今日の御議論を整理していただきましたが、特に皆様から他に何かつけ加えることがおありでしょうか。特になければ、次回には、本日頂いた非常に貴重な多数の御意見を踏まえた上で、今後事務局において具体的な指針案の検討を加速して、その結果をまた当小委員会に戻してさらに次回、審議することといたしたいと思えます。このようなことでよろしいでしょうか。

それでは、以上をもちまして本日の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 最後に、事務局から今後のスケジュールについてお伝えいたしますのでよろしくお願いたします。

○中野制度審議室長 次回も引き続きましてこの指針について御議論いただきたいと思っておりますが、予定のほうはまた事務局から御連絡をさせていただきます。

なお、例によって配付資料は机の上に置いていただければ、後日お送りをさせていただきます。

以上です。

○大淵委員長 ありがとうございました。

それでは、特にございませんようでしたら、以上をもちまして産業構造審議会知的財産分科会第12回特許制度小委員会を閉会いたします。

本日も、長時間にわたり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。

それでは、皆様お疲れさまでした。

閉 会