

## 職務発明の法人帰属化に向けた声明

2014年2月18日  
一般社団法人 日本経済団体連合会

政府では、昨年6月の閣議決定「知的財産政策に関する基本方針」において、産業競争力の観点から職務発明<sup>1</sup>制度を抜本的に見直す旨を表明しており、経団連がこれまで求めてきた<sup>2</sup>法人帰属への改正が、有力な選択肢とされている。

本論点は、昨年8月～10月の知財戦略本部のWG<sup>3</sup>、昨年7月～本年1月の特許庁の研究委員会<sup>4</sup>において議論がなされ、本年早期には産業構造審議会<sup>5</sup>において議論が開始される。こうした状況を踏まえ、われわれは以下を表明する。

### 記

グローバル競争が激化するなか、イノベーションの創出に向けた取り組みは企業にとって生命線である。

イノベーションの源泉のひとつは、従業員によって行われる発明にある。それゆえ企業は、優秀な人材の確保・育成に努めるとともに、従業員に対して発明のインセンティブを講じる努力を行っている。こうした活動は企業の経営戦略において非常に重要である。

今後、法改正により法人帰属となっても、従業員の発明に対するモチベーションの維持・向上のため、企業は、今後とも発明者の貢献に対する評価と処遇を、各社の規則に基づき適切に講じていく。

以 上

---

<sup>1</sup> 職務発明とは、従業員が職務上行った発明のことであり、職務発明による特許を受ける権利は、最終的には企業に帰属させなければ、企業の製品やサービスに展開できないため、発明者が権利を保有し続ける制度を採る国はない。特許を受ける権利の最初の帰属先を従業員とするか法人とするかは政策判断による。わが国は特許法35条において従業員帰属と規定している。

<sup>2</sup> 『『知的財産政策ビジョン』策定に向けた提言』（2013年2月19日）、「職務発明の法人帰属をあらためて求める」（2013年5月14日）など。

<sup>3</sup> 「イノベーション推進のための知財政策に関する検討ワーキンググループ」

<sup>4</sup> 「職務発明制度に関する調査研究委員会」

<sup>5</sup> 「産業構造審議会知的財産分科会特許制度小委員会」

平成 26 年 1 月 30 日

特許庁長官  
羽藤 秀雄 殿

日本製薬工業協会  
知的財産委員会委員長  
奥村 洋一

### 職務発明制度改正に関する要望書

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

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

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

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

## (1) 法改正の方向性

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

### 1. 職務発明に係る特許を受ける権利は、原始的に使用者(法人)帰属とする。

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

なお、発明者人格権(発明者掲載権)は発明者に発生し、移転しない。

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

## (2) 研究開発型製薬産業からみた法改正の理由

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

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

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

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

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

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

以上

## 職務発明に対する産業界の意見

2014年2月26日

内閣官房 知的財産戦略推進事務局 御中  
経済産業省 特許庁 御中

日本知的財産協会  
日本製薬工業協会  
一般社団法人 電子情報技術産業協会

わが国の成長戦略として、イノベーションを促進し産業発展に資する観点から、職務発明制度の抜本的改正を提言する。

現行法は改正から10年目を迎え、規定が持つ構造的な課題（真の権利者問題、労働者の不平等感）と運用上の問題点（グローバル化の障害、訴訟リスク、煩雑さ）が浮き彫りになってきた。

抜本的改正の骨子は以下の3点である。

**①職務発明に関する特許を受ける権利は原始的に法人（企業）に帰属する。**

職務発明は会社の意思に基づく投資とリスクテイキングの産物であり、賃金が支払われる労働の成果物でもあることから、その権利は原始的に法人帰属とするのが至当である。

**②職務発明の発明者の名誉は尊重する（これまでと同じように発明者として公報に掲載される）。**

企業内の発明であっても、その創造的な活動は発明者を顕示する形で尊重される。

**③研究・開発者に対するインセンティブ施策は、法的強制ではなく企業の自由設計に任せる。**

企業にとっては、人材は最も貴重な経営資源であり、優秀な人材確保は経営の至生命題である。従って、発明奨励・イノベーション促進のための適切な諸施策は、自由競争の下で企業の実態に合わせて講じられるのが、最も効果的かつ効率的である。

本提言の対象は企業であり、内容は大企業のみならず中小企業にとっても適切なものである。一方で、企業とは目的を異にする大学や国の研究機関などは対象外である。なお、大学等に対しては、法人帰属とは別の規定を考える事は可能である。

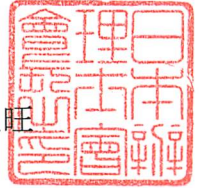
以上

平成26年1月27日

特許庁

長官 羽藤 秀雄 殿

日本弁理士会  
会長 古谷 史旺



## 意見書

### －職務発明制度の改正に関して－

現在、知的財産研究所により開催されている「職務発明制度に関する調査研究委員会」において議論されている職務発明制度の改正の是非について、日本弁理士会の意見を以下のとおり提出致します。よろしくお取り計らい下さいませようお願い申し上げます。

#### 1. はじめに（問題の所在）

現在の職務発明訴訟を見ると、企業にとっても、発明者にとっても、労多く報われない制度であると考えられる。したがって、職務発明訴訟の問題を解決するための職務発明制度改正に異論はない。また、企業からは、職務発明訴訟の問題解決に限った改正ではなく、グローバル化とイノベーション推進を目的とした抜本的な改正を行い、「法人帰属」を実現したいという強い要望がある。

これらの実情に鑑み、かつ、発明者のインセンティブを維持・喚起（発明を奨励）し、特許法の目的である産業の発達への寄与という観点から、現状では、下記のとおり制度設計が最も有効であると考えます。

#### 2. 基本的な考え方

##### （1）職務発明の権利の帰属について

（1－1）全ての発明に関して、特許を受ける権利（発明者人格権と発明者財産権）は、原始的に発明者が所有する。

ひとくちに「法人帰属」と言っても、その定義があいまいなまま議論が進んでいる。所謂「法人帰属」制度は、①法人を発明者と擬制して原始的に法人に特許を受ける権利が発生する制度と、②自然人を発明者として原始的に

は発明者に特許を受ける権利を発生させるが、発明が完成した時点で特許を受ける権利を法人に帰属させる制度の2通りがある。日本弁理士会は、②の制度を推奨する。その理由は以下の通りである。

発明は、技術的思想の創作であり、特許法は、人間が頭脳によって生み出した発明を知的財産権として保護する制度であり、特許法第29条1項柱書の趣旨、さらには発明が自然法則を利用した技術的思想の創作という事実行為であること等に鑑み、発明を生み出す発明者たるものは、自然人のみに認めべきである。

(1-2) 職務発明に関して、特許を受ける権利のうち、発明者財産権については、法人へ承継させることを認める。承継による発明者の対価請求権は認めない。これらを特許法第35条に規定する。

企業からの根強い要望や、現行の第35条においても、職務発明に関しては、予約承継が認められている点からみても、帰属に限って考えれば、大きな変更当たらないことに鑑み、職務発明に関して、特許を受ける権利のうち、発明者財産権については、企業の貢献度を考慮して、法人へ承継させる制度設計にすることを認める。ここで、発明者に職務発明承継の対価請求権を認めないことを明記することにより、承継後の事情により当該対価が予想外に高額に評価される可能性のある、従来型の職務発明訴訟は防止できる。

ただし、特許法の法目的からも、現在および将来において発明が生まれやすい環境づくりが必要であり、そのためには、職務発明において、発明者に何らかの“発明報奨”を与えることで、発明者のインセンティブを維持・喚起(発明を奨励)する必要がある。

## (2) 発明行為に対するインセンティブの付与

「企業は、職務発明の発明者に対して、発明報奨を与えるべきこと」を法的に担保する。

発明行為は、高度の精神的活動により創造される特別なものであり、職務発明においても、通常の労使契約とは異なる「発明報奨」を与える考え方を採り入れ、それを法的に担保する。そのことにより、職務発明の発明者に対して発明行為に対する積極的なインセンティブを与えることができる。

(A) 上記「発明報奨」の具体的な内容については、「発明報奨」に関する社内

規則が整備されている企業については、企業の裁量に任せる。

「発明報奨」の内容は、金銭的報奨、地位の向上、研究活動の自由度の付与等、レパトリーが多彩であり、本来、個別企業の自由裁量に委ねた方が適正な運用が期待されるため、その具体的な内容については、社内規則が整備されている企業については、企業の裁量に任せることが適当である。

(B)「発明報奨」に関する社内規則が整備されていない企業については、何らかの規定を置くべきである。

多くの中小企業が職務発明に関する社内規則を有していない現状に鑑みれば、「発明報奨」に関する社内規則が整備されていない企業に対しては、職務発明の発明者にインセンティブを与えるため、何らかの手当てが必要である。

現時点では、(a) 行政機関によりガイドライン等を設ける方法、(b) ADR機関等の簡便な紛争解決手段を設ける方法、(c) 訴訟に委ねる方法等が考えられるが、未だ議論が煮詰まっていない。したがって、どの方法を採用すべきかについては、今後の検討課題とする。

(3) 大学発明及び企業内のスーパー発明者については、別途検討を要する。

以上