



特許行政年次報告書によれば、二〇一三年の特許出願総数三二万八四三六件のうち個人による出願は九四六四件であり、九七%以上が法人や官庁による出願である。

従業員は企業の資金や施設を使って仕事として発明をする(職務発明)。この制度は、青色発光ダイオード訴訟をはじめとした職務発明の「相当の対価」をめぐる訴訟が頻発したことで、平成一六年に現行の職務発明制度へと改正されたが、職務発明にかかる「特許を受ける権利」と企業の支払うべき対価をどう規定すべきかが再び話題となっている。

報道等では「発明は会社

職務発明規定改正上の課題

のものか、社員のものかという短絡的な議論が見られるが、話はそれほど単純ではない。というのは、エジソンの時代とは異なり、現代の発明は企業の投資なくしては成り立たないからだ。その意味で単純に発明の成果は個人のものとも言い切れない。

特許法は発明に独占権を与え、さらなる技術発展を促進する制度である。重要なのは、職務発明が企業の投資へのインセンティブと従業員の発明へのインセンティブを同時に高め、産業の発達に寄与するシステムであることだ。

政府は、職務発明制度の抜本的な見直しを最重要課題のひとつとしてあげていることもあり、平成二七年の通常国会に改正案を提出することを目標にしている。産業構造審議会における議論はとりまとめの段階

により一発明がグループ単位で行われ、発明者以外の従業員も多くかわるなど、複数人が関与することが珍しくなくなった。

現行法の問題点としては

- ①発明が完成した時点で「相当の対価」が具体的にいくらになるのか予測困難である、②企業における相当の対価の算定にかかるコストや困難が増大し、相当対価訴訟のリスクが再び高まるおそれがあるとの指摘がある。

審議会の特許制度小委員会のとりまとめ案は、①特許を受ける権利ははじめから企業に帰属する一方で、

- ②発明の成果に対する経済上の利益を従業員に付与する義務を企業に課すものである。

この様な議論の方向性には、多様なものを一義的に捉えようとするもので問題だと指摘するものが多い。発明にあたって必要とされる設備や投資も企業によって様々であり、しかもそれぞれの発明について企業と発明者の貢献の程度を一義的に判断することは難しいからだ。「相当の対価」を一律に補償した現行法の不合理な仕組みを撤廃することが最重要との意見もある。

契約促進する

仕組みを

に入っている。

現行法は、職務発明に関する「特許を受ける権利」は従業員に帰属し、使用者が勤務規則等によって職務発明にかかる特許権を承継した場合、従業員には「相当の対価」を受け権利がある」と規定している。先の改正後、職務発明の対価をめぐる訴訟はほぼなくなったものの、他方、製品の高度化



名古屋経済大学
法学部教授

辻田 芳幸氏

つじた よしゆき
知的財産法。駿河台大学大学院法学研究科修士課程修了。1968年生まれ。

従業員インセンティブを高める方法は金だけでは「ないはずだから、報酬は多様な方がよく、従業員と企業との契約による自由な取り決めが促進されるような仕組みとなる」ことが求められる。

