

職務発明制度の立法論と問題点

弁理士 帖 佐 隆

目次

1. はじめに
2. 特許は従業者（発明者）のものか，使用者のものか
3. 最近の職務発明制度に関する裁判について
 - (1) オリンパス高裁判決
 - (2) 中村修二氏が提起した特許権持分移転登録手続等請求事件
4. 35条改悪論に対する批判
 - (1) 3項4項廃止論
 - (2) 35条廃止論
 - (3) 法人発明論のおかしさ等
5. 職務発明制度に関して真に法改正すべき点，問題点
 - (1) 非職務発明の実施権，届出義務等の不存在
 - (2) 未利用職務発明返却制度等の導入
 - (3) 108条と195条の2
6. おわりに

1. はじめに

2001年（平成13年）以来今日まで職務発明制度に関する議論が盛んになり，特許の業界に限らず各種新聞雑誌等でも話題にされることが多くなってきている。その発端となったのは，2001年5月に判決がなされたオリンパス高裁判決であり，その後2001年8月に提起された中村修二氏の持分移転対価請求等訴訟である。その後，これらの事件を契機に各種メディアで職務発明制度について（特に対価の問題について）多くの議論がなされ，また各種団体等から提言等もなされている⁽¹⁾。

私も，1998年，1999年と職務発明制度に関連して，本誌誌上において意見を開陳する機会をいただいた。そして，今回，いろいろとこの問題について考えてきた人間のひとりとして，今回の論議等に関連して，ぜひ意見を述べさせていただこうと考えた次第である。そういったわけで，今回，改めてこの職務発明制度の問題点を考え，論点をリストアップし，今後の立法論についても踏み込んでみたい。

2. 特許は従業者（発明者）のものか，使用者のものか

今回，この問題を考えていく上で，まず考えておくべきことは，この「特許は従業者（発明者）のものか，使用者のものか」という問題である。このことは，その後の問題を考えていく上で，まず基礎としてしっかり考えておく必要がある。そしてここを明確にしておくことで，その後の解も見えてくると思う。

私は，この問題の解として，やはり，「特許は従業者（発明者）のもの」である，という結論にしか行き着かないと思う。

その理由は，特許法の法目的（特許法1条）にある。特許法は，発明の開示促進を図り，発明の開示により技術の累積的進歩を促し，これにより産業の発達を促

さんとするものである(特許法1条)。この目的を達成するためには、発明の促進と発明の開示の促進(以下、この2つをまとめて「発明開示等の促進」という。)を実現することが要求される。よってこの発明開示等の促進のために法は特許権(特許権付与前は特許を受ける権利)を付与するのである。

これを受けて、特許法29条1項柱書は、「産業上利用することができる発明をした者は、次に掲げる発明を除き、その発明について特許を受けることができる。」と規定し、発明者に特許を受ける権利が帰属することを明定している。すなわち、発明開示等の促進を図るためのしくみを考える上で、発明者に何らかの利益を与え、発明へのインセンティブを高めるしくみが必要なものに対して、特許という利益を発明者に与えることで、このしくみを構築しているのである。このように考えると、特許を受ける権利が発明者に与えられるということは特許制度上必要不可欠な本質的しくみなのである。

これに対して、もしも特許を発明者以外の第三者が取得するしくみを持った法制とするならば、上記法目的の達成は実現できるだろうか。つまり、どんなに発明しても、その利益は他人のみが持っていく。自分には跳ね返って来ない。ということになると、発明意欲が減退し、発明へのインセンティブを高められず、発明開示等の促進は図れないであろう。

このように考えると、「特許は従業者(発明者)のものか、使用者のものか。」という解についても、やはり「従業者(発明者)」のものという結論でしかありえないと思う。たとえそれが職務発明であっても、である。現行法の構成やしくみを考えると、この結論でしかありえないのである。この結論を否定することは、特許制度そのものを否定することにもなる。

確かに、職務発明の完成にあたっては、使用者等が、費用、資材、設備等を投じることにより、当該発明に貢献しているというのは確かに一理ある。よって、現行法では、当該使用者等の貢献も考慮して、職務発明については何ら特別な手続きを経ることなく実施の権能を確保して(特許法35条1項)、事業活動に支障がでないようにしたことや、当該職務発明に関する権利が使用者に移転した場合を考慮した(35条2項等)ことにより、使用者の保護を盛り込んで調整を図ったものと考えられる。

しかし、これらのことを考慮しても、職務発明に係る特許の帰属に関して言えば、基本は発明者(従業者)のものであり、百歩譲ったとしても、発明者(従業者)と使用者双方のもの、ということになろう。そうでないと特許法の目的、理念やしくみに合致しないからである。

以上述べたことは、過去に議論がなされ、もはや大正10年に結論が出ているのだが、一部の使用者サイドの論調として「職務発明は労働の成果であるから特許は使用者のみに帰属する。」との勘違いをしているのではないかと思わせる論者が多い。これは一方的に使用者側の気持ちだけを述べた意見であり、特許制度のしくみに基づいた意見ではないと考える。そのように自己の気持ちだけを述べた意見が通るのならば、従業者側だって「特許は従業者の能力や資質によってなされるものだから従業者のみのものである。」と言いたいであろう。現行法はそういった議論を経た上で、現在の形で存在しているのである。その経緯を無視した意見によって改正論を述べるのはどうかと考える。

繰り返しになるが、最近、潜在的に「職務発明に関する特許は労働の成果だから当然に使用者のものである。」との勘違いに根ざした意見が多いと考える。この誤った見方を是正し、特許制度の目的、理念やしくみに沿った考え方によって、立法論を語り、法解釈を行い、判例を研究する姿勢が重要であると考えられる。

3. 最近の職務発明制度に関する裁判について

(1) オリンパス高裁判決

まず、オリンパス元従業員が提起した訴訟の高裁判決(平成13年5月22日、東京高裁平成11(ネ)3208号特許権民事訴訟事件。以下「オリンパス高裁判決」と略す。)について述べる。

本件は、オリンパス社(一審被告)を退職した元従業員(一審原告)が在職中になした職務発明に係る特許における対価の支払いを一審被告に対して求めていた訴訟の控訴審である。判決の結論としては、一審の判決を支持し、一審原告の最終的な要求額5000万円に対して、一審被告に228万9000円の支払いを命ずるものとなった。

この訴訟の争点としては、一審被告の職務発明規定の効力 一審被告の受けるべき利益と貢献度 消滅時効の成立の可否が挙げられる。

については、35条3項、4項は強行規定であるから、「上記定め（＝職務発明規定等）により算出された対価の額が、特許法35条3項、4項にいう相当の対価に足りないと認められる場合には、（中略）、特段の事情のない限り、従業者等は、上記定め（＝職務発明規定等）に基づき使用者等の算出した額に拘束されることなく、同項による「相当な対価」を使用者等に請求することができるものと解すべきである。」と判示した。

また、については、諸般の事情を勘案して一審被告の受けるべき利益は5000万円と認定して、かつ、被告の貢献度を95%とした。そして、については、時効の起算点は、対価支払いの時期に特段の定めのない場合は承継時であるが、収入取得時報償に関しては、時効は、報償額が確定してから決定されるという趣旨を判示している。

この判決については、法曹関係者や学者等からは、おおむね妥当である旨の論調が多かったし、私も、現行法に照らし合わせれば、まあ納得できる範囲に入ると考えている。

しかしながら、本判決に関しては、企業の知財関係者からは猛烈に批判の声が上がった。特に上記についてであるが「企業における長年の特許管理を不当に否定するもの⁽²⁾」という使用者側の都合のみを理由として、批判が上がったところである。そして、主としてこの判決が、後述する35条改悪論の一つに関係していると考えられる。

(2) 中村修二氏が提起した特許権持分移転登録手続等請求事件

中村修二氏が平成13年8月23日に提起した当該訴訟は、特許業界のみならず、多くの技術者や一般の人々までインパクトを与えた。それは、中村氏の開発した青色LED等が学界や市場での評価が高く、また彼が開発した半導体製品が大きく市場を席卷しているのも、もしも争点に対価の額となった場合には、独占による利益が多く見込まれそうであるだけでなく、従業者側の貢献度が多く見込まれそうだからである。よって、この場合、額は、かなり高額なものになると思われる。今後の訴訟の進展が注目される。

4. 35条改悪論に対する批判

以上のように2001年（平成13年）に起きた職務発明制度関連の動きは、関係者に衝撃を与えたようであ

る⁽³⁾。よって、これを受けて、以下に示す35条改悪論が浮上してきたようである。裁判に負けたから法律を変えようというのは非常に短絡的であるとの感想を持ったが、同時にその改正論は根拠に薄弱であると考える。以下、35条改悪論について、根拠がいかに薄弱であるかを論じてみたい。

(1) 3項4項廃止論

35条改悪論について一番に噴出したのは、35条3項と4項の廃止論である。この3項4項の廃止論者の面白いところは、職務発明制度に関する法定通常実施権を規定した35条1項や、職務発明における予約承継を裏から保障したとされる35条2項について削除しろとは一言も言わず、対価を受ける権利を保障した35条3項と、対価の額の決定方法を定めた35条4項については削除した上で、使用者と従業者の間の契約に委ねよというのである。

すでに多くの人々がこの意見に疑問の意を示しているが⁽⁴⁾、私も、当然この意見には賛同できない。その理由は以下の通りである。

対価支払い規定の性格は、従業者に対して使用者側がなす単なる評価や処遇ではなく、特許制度の機能を確保するための制度の一部だからである。当該職務発明に係る特許は対価を条件としてはじめて使用者側のものとなるのだ。このへん理解していない向きが多く、対価支払い規定の性格を単なる評価や処遇と混同した考えの論者が多い。

特許制度は、上述のとおり発明開示等の促進を図る制度であり、発明開示の代償として特許権を付与するものである。しかし職務発明においては予約承継によって使用者側へ権利の主体が移動するケースが多い。従って、その特許権の代償として、35条3項、4項に規定する対価支払い規定が設けられているのである。よって、対価を支払うこと、及び、対価の額に具体的妥当性を持たせることというのは特許制度を機能させるための制度の一部なのである。対価も賃金もともに使用者から従業者に支払われるものであるため混同が生じやすいのであるが、対価制度は特許制度の一部であるという認識をしっかりと持たなければならない。

もしも35条3項4項に示す対価が十分に支払われなければどうなるか。それは特許制度の基本的なしくみを否定することになってしまう。現行の制度は、発明者に独占権というニンジンを与えて発明意欲を促し、

発明開示等の促進を図るものである。しかしながらその肝心の独占権というニンジンを使用者が手にして、従業者に見返りがないとすると、発明意欲の増進及び発明開示等の促進が図れない。そうなるとニンジンを与えることにより、発明意欲の増進及び発明開示等の促進を図るという特許制度の基本的なしくみが破壊されてしまうことになってしまう。これは妥当でない。だからこそ、対価の支払いを定めた 35 条 3 項 4 項は強行法規なのである。

このように考えると、35 条 3 項 4 項を廃止し、対価については契約、勤務規則等によって定めたもの（実質的には使用者側が勝手に決めたもの。それは力関係による。次項参照。）を絶対のものとするということは断じて許されない。なぜならば、上記のことから考えると、35 条 3 項 4 項が達成されることを条件としてはじめて特許が使用者側のものとして保証されるのだ、と考えるのが自然であるからである。そうなると、権利は使用者側が手にしておいて、「対価は使用者側で妥当な値段を決めて、それが絶対だ！」とする考え方は特許制度からすると非常におかしな論であると言わざるを得ない。実質的には契約や勤務規則で規定したものは残るとしても、それが絶対だ、とする考え方には承服しかねるのである。

35 条（特に 3 項 4 項）は、労使間の実質的平等を保証するためのものだからである。

35 条（特に 3 項 4 項）は、労使間の力関係を是正し、契約自由の原則を修正して、労使間の実質的平等を図るものであり、かつ、労働法的規定を有するものである。もしもこの規定が存在しないと圧倒的な労使間の力関係の差により、従業者保護が図れないこととなる。

しかしながら、35 条 3 項 4 項の廃止論者は、社会情勢が旧法成立時の大正 10 年とは変わったので、もはや 35 条 3 項 4 項は廃止すべきだという。大正 10 年に比べて、国民一人あたりの所得も世界トップレベルの水準となり、また労働者保護のための労働法制が整備されたから、もはや 35 条 3 項 4 項は不要である、という⁽⁵⁾。

しかし、この意見は到底容認できない意見である。たとえ、所得が向上し、労働法制が整備されようとも、労使間には依然として厳然たる力の差がある。

その証拠として、まず予約承継が多くの企業におい

てなされている実情こそが挙げられよう。通常、対等な関係にある者同士では、このような予約承継といった契約が成立するのは稀である。なぜならば、これから将来発明するものを全部相手に譲渡する、などというのは譲渡側にとってはこの上なく不利な契約であり、対等な者同士ではまず成立しない。また予約承継のみならず、後にも述べるが、従業者に不利な勤務規則をあまた従業者は呑まされているという実情もある。この点もまたしかりだ。これらの実情は、労使間の力の関係が大きいからこそ出現するのであって、如実にその力の開きを示しているのである。

また、今回改正を目指す論者たちが目標にしているのは、企業側が決定した発明報償制度とその運用を絶対的なものとするものであるのは明らかである。もしも 35 条 3 項 4 項を廃止して、自由な契約等に委ねるとしても、実務上、労使間で対等の契約しか成立しないのが常ならば、または、従業者個々に個別に条件を変えて契約を結ばなければならないとするならば、使用者サイドからは、このような法改正論は起きないであろう。すなわち自由な契約に委ねるよう法改正すれば、常に使用者側に有利になると踏んでいるからこそ、この改正を言い出しているのではないだろうか。このことは、この法改正論こそが労使間に力関係があることを示していると言える。すなわち、自ら労使間に力関係があることを白状しているようなもので、それでいて労使間の力の差が小さいとするのは、大きな矛盾を抱えている。

さらに言えば、35 条 3 項 4 項は「特許利用における労働法的規定」といえるものであり、法律としては労働基準法などと同様の性格をしている意味もある。そう考えると、他の労働法制が備わっているから、こちら（特許に関する）労働法制は廃止してもよいだろう、ということを行っていることになる。これはおかしい。

これらのことを考えると対価に関する強行規定である 35 条 3 項 4 項は、最低保障の意味で、また、契約自由の原則のみでは守れないものを守るために、少なくとも、現状以上の形で守っていくことが必要なのではないか。

「どっちみち公序良俗違反」論

35 条 3 項 4 項を廃止しても、対価の額が低ければ、どっちみち公序良俗違反と認定され、対価訴訟は提起できるので、どちらでもよいではないか、とする論者

もいる。確かに、ある特定の場合には、この意見は間違いではないだろうが、だからといって、このことから35条3項4項を削除改正してもよいとする容認論とするのは妥当でないと私は考えている。

この規定を削除した場合、立法趣旨として、「対価規定を削除した」という事実が厳然として残る。そうすれば、たとえ対価訴訟が提起可能でも、これが対価額の判断に影響を及ぼすのは必定である。つまり、必ず判決は、対価の額を小さく認定する方向か、もしくは対価を認めない方向へ触れることは間違いない。そうすると現行法の特許制度の機能を実現する法体系が失われてしまうであろう。これは妥当でない。

また、この職務発明問題に関しては、従業者側が訴訟を提起しにくいという特質がある。法律の条文に明文規定として書いてあるものであれば、訴訟を起こさなくても、当事者はその法律の違反をしにくいとする法律的效果が生じるが、公序良俗違反一本となると、それをまず主張立証せねばならず、また、判決は当事者間のみしか拘束しないので、対価に関するある企業への判決が出たとしても他の企業がすぐに対応するとは限らない。よって、「どっちみち公序良俗違反」論は妥当ではなく、やはり、35条3項4項を削除すれば、当然に法律的效果は変わってくると考えている。

(2) 35条廃止論

上記35条3項4項の廃止論のみならず、35条（職務発明制度）すべてを廃止してしまえという意見もある⁽⁶⁾。この意見は、端的に言えば、職務発明制度についてもアメリカ流の契約社会を目指す、ということのようだ。

しかし、この論を今の日本に単純にあてはめてうまくいくとは到底思えない。

まず、この論は、労使間が対等に近い立場にあるということが前提になっている。そうでないと契約自由の世界においてトータルとしてギブアンドテイクの関係が成り立たないので、ある階層（おそらく従業者階層のみ）が常に不利な状況に置かれることとなり、上述したように特許制度の機能が発揮できないことになってしまう。

一方、アメリカでは、総じて従業者の立場は低く抑えられている反面、個人発明家に配慮した特許制度の存在や転職活動の活発な社会状況がある。すなわちA社がダメならB社というふうに従業者が簡単に会社を

変われるという風土があろう。従って使用者側としてもよい契約条件にて従業者を引きとめようとするインセンティブが働くと考えられ、この点が従業者側に有利に働くと考えられる。よってアメリカにおけるこういった社会情勢、雇用情勢があるからこそ、アメリカでは完全契約社会がなんとか回っているのではないか。

これに対して日本ではどうであろうか。技術者が転職するのはなかなか難しい⁽⁷⁾、どんなに優秀な技術者であっても、なかなかヘッドハンティングということもない⁽⁸⁾。また、職務発明制度に関する契約も横並びであり、会社によって有利不利ということがない。この状況は日本企業の大多数が知的財産関連団体に加盟している限り、一社だけ突出するということとはできにくいだらうから、今後も状況は変わらないであろう。また特許庁が今の画一的な労使間契約を奨励している風潮さえもある⁽⁹⁾。

あと、35条全体の廃止論者は、35条があるために従業者に有利な契約が実現せず、従業者にとっても大きな弊害があると言っているが、これは大きな誤りである。十分な対価を保証しさえすれば、かなり従業者側に有利な契約が結べるし、また、必ずしも予約承継をしなければならないなどは35条のどこにも書いていないし、発明の帰属を強制的に決めているわけでもない。このへん誤解が見られるようで、これが、職務発明制度改正論全体について誤解を生じさせていると思う⁽¹⁰⁾。

言うなれば、雇用情勢等は欧米的でなく、日本的なままで職務発明制度等を欧米的にせよというのなら、結局上記3項4項削除説以上の従業者保護に欠ける特許制度となり、特許制度の機能もなくなるだろう。

それでも35条全体の削除を言うのなら、労働行政全体に総合的に手をつけなくてはならず、雇用形態すべてを変えていかねばならないのである。小手先で35条をなくしてしまえばいいというのではない。よって35条全体を削除せよと単純にいうのは非常に危険であり⁽¹¹⁾、反対である。

(3) 法人発明論のおかしさ等

ヨーロッパ諸国の一部において、職務発明制度において、職務発明は使用者に帰属すると定めている国家があることや著作権制度の存在をいいことに法人発明論をぶち上げる論者がいる。

しかし、このような論者の多くは、特許制度全体の

機能を考えず、上述した単なる「特許は使用者のもの」論で論じていることが多い。また、このような論者達は、当該ヨーロッパ諸国において発明補償金制度が充実していることは念頭においていないようである。また著作権制度と特許制度では法目的も異なるので様には論じられないはずである。

よって、特許制度全体を考えない法人発明論は妥当ではない。

5. 職務発明制度に関して真に法改正すべき点、問題点

上記の他にこそ、私は、現行職務発明制度の真に法改正すべき点、問題点が存在すると考えている。以下に述べてみた。尚、一部は過去の私の論文でも主張したが⁽¹²⁾、改善されていないため再度加筆整理して以下に挙げる。

(1) 非職務発明⁽¹³⁾の実施権、届出義務等の不存在

非職務発明について、契約や勤務規則等で、予約で通常実施権許諾義務を負わせることや、非職務発明について使用者への届出義務、守秘義務、優先協議義務及びその他の義務を課することは現行法制下でも無効と解すべきであるし、誤解をなくするため、明文をもって35条(2項)にそのことを明記すべきである。

以下に理由を示す。

非職務発明については、職務発明と異なり、使用者はなんらその完成に関わっておらず、従業者の権利に口出しや関与や介入をする資格がない。

非職務発明について介入することは従業者のプライベートライフの侵害だ。

発明者として無権利者に発明を開示することにより、新規性を喪失するおそれがあり、発明者にとって重大な不利益が生じる。

従業者のプライベートの発明も保護してプライベートについても発明意欲を増進させて、こちら側からも産業の発達に寄与させる必要がある。

長引く不況によりワークシェアリング等が言われ、そうすると余暇の時間の経済活動も必要となっている。そうすると従業者のプライベートの発明も重要だ。

条文に明文規定されていないのは、除外されたのではなく想定されていなかっただけである。

(2) 未利用職務発明返却制度等の導入

従業者側が職務発明について使用者に提案しても、使用者側が、承継しない場合、または、承継するが特許出願しない場合に従業者側に当該発明に係る権利(特許を受ける権利等)を返却することを義務付ける制度である。

また、不実施の特許権を従業者に返却することを推進する施策も同様に必要であろう。

現状の問題点

せっかく従業者が使用者側に発明を提案しても、使用者側の評価眼がない場合や使用者側の都合により、特許出願がなされず、有効な権利が数多く死んでいる現状がある。

このような死んだ発明は、使用者側によって、秘密にされ続けるか、あえて開示して自らその権利を殺すか、それか最悪なのは、承継するとも承継しないとも態度を明確にせず、守秘義務だけを従業者に課したまま使用者側は出願もせずに生殺しにするという行為が平然と行われる場合もある。

未利用開放特許の有効活用が叫ばれて久しいが、このような死んでしまった権利の存在は、日本全体で見ると非常に多くの損失となっていると考えられる。

また、上述のとおり、本来的には、従業者側に当該発明に関する権利は帰属するし、当該発明に関して(広義に)権利を主張しうる当事者は、従業者及び使用者の二人いるわけである。この中で従業者側としては、なんとか特許として発明を世間に開示したいと願っているのに、使用者側が特許出願(開示)を拒むという事態が陥った場合に特許法としてはどちらを保護すべきであろうか。

特許法は、発明の開示促進を図る法律である。しかしながら、現状、上記二人のうち、発明を闇に葬り去る側の思惑通りに事が運んでいることとなる。これは妥当でない。

また、従業者側はこのような場合対価を受けることができないか、対価額が非常に小さくなり、対価を受ける権利が不当に制限され、発明意欲の促進の妨げとなるのである。

使用者側としてはこの場合権利を欲しないのだから、法定通常実施権を与えておけば足りるだろう。そのような条件下で、このような闇にうずもれている特許を生かすことが必要だ。よって以下のように対応するの

が好ましいと考える。

対応案

) 従業者から職務発明について提案があったならば、一定期間以内に承継するかどうか、及び、出願するかどうかを文書で回答することを義務付ける。回答がない場合には、従業者側で強行出願することを可能とする。また承継や出願をしない場合も同様に従業者の出願を認める。

) 使用者側が、承継するが出願しない場合と考える場合は従業者と協議を行う義務を行う。この協議が成立した場合は従来どおりの運用でよいが、協議が不調となった場合には、やはり従業者の特許出願を認める。

) さらに、特許権として成立したが、不実施かつライセンスのあてもないものは従業者に返却する施策も必要である。

(3) 108条と195条の2

平成11年特許法改正で108条と195条の2が改正されて、ベンチャー企業の保護に係る審査請求手数料及び特許料減免が法制化された。この規定の成立については、方向性としては望ましいと考えるが、その適用の要件が妥当でない。

これらの条文では、減免の適用の要件に「予約承継」であることが要件とされている。これはおかしい。なぜ、事後承継ではいけないのか。

減免の対象にするならば、当該ベンチャー企業等の「職務」であることと、当該ベンチャーの「財政面」を主張すれば足りるはずである。企業内の承継の方法等は、ある程度当事者間の自由であるはずにもかかわらず、この規定が間接的に予約承継を奨励していることになっている。そういう意味で非常におかしな規定となっている。即刻改めるべきである。

6. おわりに

以上、職務発明制度の改悪論に対する意見及び私が考える問題点について述べた。特許制度の趣旨及び目的に合致した形で適切に改正論議が進むことを望む。

注

- (1) 日本知的財産協会「特許法第35条 職務発明規定についての提言」
知的財産国家戦略フォーラム「世界一の知財立国を作る

う」等

- (2) 知財管理 Vol.51 NO.8 2001 1363頁 日本知的財産協会政策部会「職務発明の承継に係る補償金に関する東京高裁判決について」
- (3) 日本経済新聞 2001年9月3日 丸島儀一氏、渡部俊也氏インタビュー記事において、丸島氏がそういった趣旨の発言をしている。また、前掲 日本知的財産協会「特許法第35条 職務発明規定についての提言」の内容からも見られる。
- (4) L&T No.14 2002年1月 中山&相澤「職務発明の現代的な位置づけ」
日経ビジネス 2002年2月18日号,14頁,特許庁総務部技術調査課 岡田吉美氏の発言等
- (5) 前掲 日本知的財産協会「特許法第35条 職務発明規定についての提言」
- (6) 前掲 知的財産国家戦略フォーラム「世界一の知財立国を作ろう」
- (7) 35歳以上となると、技術者の求人は極端に少なくなる。また、技術者の転職が難しいことの理由に、使用者サイドは、「優秀な技術者が少ない。」ということを挙げる。しかし、各企業に優秀な技術者がいるからこそ、各企業が成り立っている訳であり、上記意見は矛盾が含まれている。また技術者に関してはヘッドハントの話はあまり聞かない。
- (8) 中村修二氏はその著書「怒りのブレイクスルー」198頁やその他の場で、日本企業からはまったくヘッドハンティングされなかったことを述懐している。
- (9) 特許庁総務部は「職務発明規定」なるひな型を作り、これを発表している。この中では、予約承継の規定を盛り込んだり、非職務発明についても届出義務を課したりしているが、このようなものを特許庁が出すと、画一的な労使間契約を奨励する結果になると私は考えるのである。
- (10) 前掲 知的財産国家戦略フォーラム「世界一の知財立国を作ろう」で、「特許法は従業員の発明(特許権)を利用する権利を企業に独占させる。」とあるが、そのような規定は特許法にはない。どうも間違った前提に基づいて議論がされている。そのへん法律の見解を明確にしてから議論に入らないと法改正論議自体が混乱に陥って危険だと思う。
- (11) このへんを本格的に改正するには労働法制の見直しとセットでなければならない。
- (12) パテント 1998年5月、帖佐隆「特許法35条と非職務発明について」
パテント 1999年5月、帖佐隆「特許法35条についてのさらなる考察」
- (13) 非職務発明の語は、職務発明以外の発明すべての意味でこの言葉を使用している。
自由発明の語がよいのかもしれないが、人によって「自由発明」の語の定義がまちまちであるので、非職務発明といったほうが正確だと考える。

(原稿受領 2002.2.28)