

後藤 晃（東京大学教授）

日本経済が長期的な発展を実現出来るかどうかは優れた技術を持続的に開発していくことが出来るかという点にかかっている。

特許制度は技術に関する基本的なルールである。特許制度のあり方は今後の日本における技術開発、ひいては日本経済の長期的発展にとって重要である。職務発明をめぐる問題及び新職務発明制度について議論の口火を切るようにとのことであるので、簡単に私の考えを述べておきたい。

特許法では、特許を受ける権利は、まず発明者に帰属する。しかし、研究者は発明するために雇われており、研究のための設備整備などは企業が負担している。そのため、特許法では、会社の就業規則などにより、研究成果である特許権を発明者から企業が自動的に引き継ぐことが出来るとしている。一方、企業は発明者から引き継ぐ特許権に対して対価を支払わなければならない。

このような制度の下、自分がもらった対価が少なすぎると

して、退職後企業を訴える人が増えてきた。さらに昨年四月の最高裁判決により、企業が決めたルールに従って対価を支払っていても、十分な補償とは言えない場合には、もっと払うべきという法解釈が定着した。

これまでの職務発明制度は以下のような問題点をもっていた。

第一に、発明者側の不満である。これまでの社内ルールは企業が定めたもので、その下では研究者にとって報償額が低い、あるいは不満を言う場がないということがあり、また、在職中には意見を言いにくく、実際、退職後に訴えを起こしているケースがほとんどである。

第二に企業側の不満である。企業は大きなリスクを負って研究開発を行っており、その多くは成功せず利益も生まない。また、発明が商業的に成功するまでには社内で様々な人たちの努力が必要である。さらに企業は従業者には安定的な給料を払っているし、また、企業は従業者を発明の報償だけでなく、昇進、昇給、研究費の増額などの多様な方法で報いている、などである。

新たな職務発明制度は、これらの点を考慮した上で、以下

のような制度となっている。

まず、企業は研究者の意見を聞き十分にその意見を反映した報償規定を策定することが必要である。次に、企業はそうのようにして策定した報償規程を社内はもちろんのこと、新人や中途入社 of 研究者にも広く開示しなければならない。さらに、こうした報償規定を個々の発明に当てはめた際に、報償額に発明者が不満を持った場合には、それに対応するような仕組みを社内に用意することも必要である。

このようなルールを適切なプロセスを経て決め、運用する努力を企業がしていれば、報奨額が尊重されることとなる。その結果、勤務先の企業を訴えたくはないが、会社の報償額や処遇に不満を抱いている多くの声なき研究者の納得感が高まることとなり、結果的に報償金をめぐる裁判が起こる可能性は減るであろう。改正案は、こうした発明者と企業の双方が対立するのではなく話し合う仕組みを提供するものである。

我が国の経済にとって技術が大事であることはすでに述べたとおりである。重要なのは研究者が自分の仕事がきちんと評価されていると納得する仕組み、企業が積極的に研究開発投資を行っていくような制度をつくっていくことである。

研究者は自分の開発した技術をもとに企業が製品化のための努力をおこない製品を通じて社会に貢献していくことを望んでいるし、企業にとってもそのような研究者に報いる制度、研究者が研究開発に注力するインセンティブをもつような制度が望ましい。企業と研究者は対立構造にあるのではなく、ともに技術の進歩と企業の発展に貢献していく立場にある。今回の新しい職務発明制度はそのための基盤となる制度となると期待している。