

産業横断 職務発明制度 座談会

——職務発明制度 見えてきた課題，我が国のイノベーションに寄与する
職務発明制度の在り方を考える——

出席者（敬称略，発言順）

岩倉 正和 弁護士（コーディネーター） 西村あさひ法律事務所，一橋大学大学院国際企業戦略研究科 教授
長澤 健一 日本知的財産協会 職務発明制度タスクフォース，キヤノン(株) 取締役 知的財産法務本部長
森 洋二 (株)ワールドケミカル 会長
梶原 徳二 梶原工業(株) 代表取締役会長
高崎 充弘 (株)エンジニア 代表取締役社長
西村 盾彦 (株)サクラクレパス 専務取締役 資金・知財管理担当

日 時：2014年1月16日（木）13：00～14：30

場 所：ステーションカンファレンス東京402-B 会議室

目 次

1. はじめに
 1. 1 カメラ開発現場で起きていること
 1. 2 改正法の課題
2. 中小企業の現場でおきていること
～発明の事業化 経営者の役割～
3. 発明者等の処遇・表彰制度
4. 改正特許法の運用と評価の現実
5. 法人帰属について思うこと
6. 全部契約で決めることについて
7. おわりにイノベーション促進



1. はじめに

【岩倉】 今日，皆様，お忙しいところ，お集まりいただきまして，ありがとうございます。

知財協さんのご企画で，「産業横断 職務発明制度座談会～見えてきた課題，我が国のイノベーションに寄与する職務発明制度の在り方を考える～」と題しまして，皆様，ご案内のとおり，はじめさせて頂きたく存じます。

昨年，政府の知財本部で，現在の特許法35条にあります職務発明制度を見直していく方針が示されました。安倍政権が発足し，アベノミクスの中で非常に重要視されています成長戦略の中で，日本にとってものづくりというのは非常に重要だというのは，どなたも認識されているわけですが，世界的にも大変台頭してきた中国など新興国に対して，さらにイノベーションというものをもう一度見直し，それをまた日本で勃興させなきゃいけないという認識に至っ

ています。そういう観点から、職務発明制度について従来から有名な裁判が起きたり、マスコミ内外でもいろいろな議論がされておりました。

そこで昨年、知財本部で職務発明制度の見直しをすべきではないか、特に産業界から、今の職務発明制度のあり方が、ほんとうに産業の日本の今後の成長戦略、イノベーションというものを考える上において合っているのかどうか、根本的に考えるべきではないかということで、政府や知財協さんなどから昨年の春以降、いろいろなご意見が出てきました。それに対して、学会の中では、平成16年に特許法は、既に改正されているので、それをさらにまた変えるというのは理由が必要だ等議論がなされています。

それから、マスコミでは職務発明制度を、産業の発展のために見直すのもいいけれども、従業員、特に研究者の方々のインセンティブ、モチベーションを低めるようになってはいけません。日亜化学さんの裁判で有名になりました中村博士は、日本の制度は今でも従業員、研究者に冷たいんだというようなご発言もあり、両極端な議論がいろいろとなされています。

その中で一つ非常に私はいいいことだなと思いますのは、現場のいろいろな企業さんにおいて、いろいろな研究の状況というのはあるはずで、そういう現場の生の世界での話というのがもっと反映すべきではないかということで、今回知財協さんの企画で特に中小企業を中心とした座談会に参加させて頂きました。中小企業と申し上げるには、皆様ほんとうに成功されていらっしゃるのですが……。

【梶原】 いや、いいですよ。遠慮しないで言ってください(笑)。

【岩倉】 はい。こういう場で今回の皆様のご体験も踏まえながら、ほんとうにあるべき制度というのはどういうものかということ、一つのご意見として世間に出せればというのが目的

だと理解しております。拙い司会でございますが、よろしく願いいたします。

【全員】 よろしく願いいたします。

【岩倉】 前振りが長かったのですが、それでは、最初に、キヤノンの長澤様、知財協さんでのタスクフォースのメンバーを代表ということで、まず、今回のこの企画に当たってのご意見を賜りたいと思います。

1. 1 カメラ開発現場で起きていること

【長澤】 今日は資料なしで、私の実体験と実感を例に話をさせて頂きたいと思います。まず最初に、やはり特許法が現在のままではまずいかなと思いはじめています。



というのは、キヤノンという会社は、ご存じのとおり、カメラとか、プリンターをつくっているのですが、昔は、例えばA-1とか、F-1のようなカメラは設計者一人で全体の構想を練って考えたわけです。その中で、部分的に「じゃあ、この設計はおまえに任すからね」という形でやってきましたので、そこで生まれた発明というのはそれなりの価値がありました。当時は、1件のカメラに使われている特許は、大体多くて100件程度が精一杯だったのです。

今、EOSというデジタルカメラがありますが、これはもう立派なIT機器でして、動画圧縮もすれば、画像ファイルも使う、Wi-Fiも積んで

いて、はたまたGPSも積んで、皆さんが撮った写真がどこで撮られたかというのは後で見ることができ、地図上で表示できます。そうなりますと、世界中の様々な国際標準と言われていた特許をどうしても使うことになりまして、大体1台のカメラで、1万件以上の特許が関係している時代が変わってきています。この状況の中で、この職務発明問題がにぎやかになったのは、先程の日亜化学さんとか、オリンパスさんの事件が出てきてからで、急に脚光を浴びました。弊社も例に漏れず訴訟を受けましたが、そのときに裁判所で認定された発明者の貢献度は予想より非常に高いもので、1万分の1とはほど遠い貢献度が認定されました。これで、やはり裁判官は現場の仕事まではわかってくれないのだと思うようになりました。

例をあげると、カメラの開発の際に、例えばレンズの強度を測定するときに、落しても壊れないようにするための落下試験があります。今は製品を何度も落下させて壊してしまうわけにもいかないので、シミュレーションのソフトウェアを使って試験をします。このシミュレーションソフトウェアをつくるのに、何十人ものエンジニアが働いていますが、これはうちのカメラ専用のソフトウェアなので、特許出願はしません。一方、落としたり壊れるので、「じゃあ、ここにちょっと突起をつけたらどうか」という発想が出ます。それで、またシミュレーション実験をやると、今度は壊れなかった。この場合には、その突起をつけることを発想した人が唯一の発明者です。一方、このシミュレーションソフトウェアをつくった何十人の方というのは発明者ではないわけです。その後は、その突起のついたカメラをちゃんと成形するための設計が始まるので、その後も随分の技術者の方が関係しているのですが、私が発明の対価として支払っているのは突起を思いついた方一人ということになります。そのため、他の開発者との間

に非常に大きな不公平感が発生します。

昔のように、いわゆる特許があれば物がつられて、それによって会社がお金を稼ぐという、正のルーチン以外にも、様々な会社の活動があるということをもっと考えていただきたいと思います。

だから、このようなシミュレーションソフトウェアについては、実は、不公平感が出ないようにソフトウェア表彰という制度をつくりまして、そこで表彰しており、何とか不公平感が出ないように苦勞しております。ただ、職務発明の対価だけは、この特許法35条における法律の義務なので、それは別途お払いするという仕組みをとっています。



1. 2 改正法の課題

【長澤】 更に、平成16年の改正法には、2つの問題点があります。1つは、「相当の対価」という表現で、これはリーズナブルな対価ということですが、これについての議論が社内でも沸き上がるということ。もう一つは、「従業員との合理的な協議」という表現で、この合理的、これもリーズナブルですが、この2つのリーズナブルが非常に不明瞭なので、様々な意見が出てきます。例えば日亜化学さんのものとか、オリンパスさんの過去の判例を見て、それらの対価の額が裁判所が決めたリーズナブルな対価な

のだから、私はこれぐらいの対価をもらうのが当然だという主張が出てきます。ただ、全体のバランスを考えると、その方にそのような高額な対価を払うこともできないというのが会社の判断になります。その方に払うと、今度は周りの人からの不公平感が出てきます。ということで、その方には一応そのような事情を説明するようにしています。

キヤノンには約1万人の発明者がいます。その1万人に対して、平成16年法に基づく規程の改訂について説明会を開催し、説明しました。その結果、ほとんどの方に納得していただいているのですが、最初に納得できませんと言った方が100名強おりました。その方たちには、合計全4回ぐらい更なる説明を行い、100が70になり、70が40になり、最後、十数人になったのですが、その十数人ともうずっとそこから平行線となっています。それで、弁護士さんにお聞きしたら、「納得できていない人が10人残っていたら、合理的な協議ができてない」とおっしゃる方もいれば、「もう同じことの繰り返しになっているので、長澤さんのところはこれで合理的な協議がなされたことになります」というように言われる方もいらっしゃいます。その結果、一応4回程度でこの説明を打ち切っております。ただ、その「合理的な協議」だけで、会社は弁護士さんに相談に行かなければいけないということ自体が、法律上問題があると思っております。

従業員の間の不公平感と会社の経営の観点から問題であると主張すると、大企業のエゴに見えるかもしれませんが、やはり予見性がないということが会社の投資を難しくしている面があります。

【梶原】 予見性って具体的にはどういうことでしょうか？

【長澤】 将来どのようになるのかが、必ずわかっていれば、そのためにこれ位のお金が必要

かもしれないという判断ができるのですが、それが幾らになるかわからないので、そのお金を本来の投資に回しにくくなるということです。従って、裁判所の裁判官が本当にこの実務の現場までわかっていらっしゃるのか疑問なので、どういう判決が出るかわからないのが問題です。法務部門に聞くと、保守的な答えが返ってくる。「そうはいつでも、経営の観点から、これぐらいで協議を打ち切らないといけない」と、バランスをとることになります。でも、結局そのバランスをとっても、訴訟を受けることもあります。これまでの訴訟については、確かに発明自体は旧法のときの発明なのですが、平成16年の改正後の発明についても同様の問題が起こる可能性があります。

そこで、どうすべきかと、日本知的財産協会と経団連のメンバーが時々顔を合わせて協議していたのですが、当初は、まず1つは、会社に帰属させて、その会社が決めた報奨制度でよしと認めてもらおうじゃないかという考え方と、もう一つは、私も、アメリカやヨーロッパにいた経験があるので理解できるのですが、個人個人で会社と契約を結んでしまえば、35条は要らないのではないか、という2つの意見が大まかに言って出ていました。私も、どちらかというところ、契約に委ねる制度でいいのではないかとってはいたのですが、問題なのは、既に日本が発展途上国のあるところから、職務発明制度というものには存在しており、過去の発明者の方々には多額の報奨金を受けていた方もいるという事実がある一方、ちょっと年が若い年代の人が同様の発明をなしても、今度はゼロなのかと。またゼロとはいいいませんが、一つの製品に関係する発明の数が変わったという理由があるにせよ、額面が急に変わるのといった急激な変化というのはやはり経営上避けたいと思っています。

それから、長い間、職務発明に対して報奨金をもらうのは当たり前と考えているエンジニア

の方々に対して、今度、会社が決めたこの新たな報奨制度で納得してくださいということで、契約書にハンコを押してもらうことになるのですが、先ほど言った10人は少なくとも押さないとします。では、押さないときにアメリカのように解雇できるかという、解雇はできないとします。労働法の問題もありますし、解雇権の濫用というような議論も当然出てきますので、そこまでのリスクはとれません。契約に委ねる制度でカバーできるのは、新たに会社に入ってくる人に対してのみかもしれません。新たに入社される方には入社時に、契約上の「あなたがなした発明は、会社の報奨制度に基づいて報奨します」という規定に合意してもらうことで済むかもしれませんが、既に社員になっている方と、契約を締結するというのはなかなか難しい面があると思います。

唯、私は、本当に井の中の蛙な状況なので、中小企業の経営者がどのような活動をされて、職務発明に対応されているか、今日はぜひお話しを伺って、契約に委ねる制度が本当にできるのかどうか、それから、職務発明を法人帰属にしたときにどのように対応されるかということ等もぜひお聞かせいただいて、日本の国全体がハッピーになるような制度に変えていきたいと思っていますので、本日はよろしく願いいたします。

【岩倉】 ありがとうございます。



今の長澤さんの最初のご説明で幾つか重要なポイントがございまして、ご念頭にいただきたいと思いますのは、皆様、ものづくりの会社様でいらっしゃるわけですが、発明というものの特許権を生む材料なわけですが、けれども、今の日本の特許法は、明治時代にできたのですが、その当時の制度とは変わっております。現在の特許法の制度では、発明は、発明をした人間にその特許を受ける権利が原始的に発生するとされています。そして、会社に、契約なり、あるいは職務発明規程とか、就業規則に入っているとしてもよろしいんですけども、そういうものがあれば、会社にその発明の権利は移るという構成になっております。

ですから、逆に大企業さんで、キヤノンさんのような洗練された企業さんですと、職務発明規程という専門的な規程があって、その従業員が発明した瞬間に、会社に発明についての権利の帰属は移るのですが、それはあくまで従業員のところに原始的に発生した発明の権利が会社に移転される、譲渡されるという形になります。逆に、そのような規定なり、契約がなければ、これは会社には移らないのです。ただ、会社は、当然ながら会社の従業員が発明したものである以上、使用する権利はあるとされています。ただし、それは無償で使用する権利はあるのだけれども、特許自体は従業員のもとにとどまってしまう。つまり、会社にそのような職務発明規程、就業規則等がないと、あくまで発明をした従業員に特許権が発生して帰属するという建前になっております。

これは大正時代に特許法が変わりまして、大正デモクラシーの影響を受けたという考え方もあるのですが、発明した従業員にまず特許を帰属させるのが、当時の産業政策からすると、技術を発展させ、産業振興するにはいいだろうという考えで始まったようです。それが昭和にも引き継がれて、また平成にも至ったんですけ

れども、先ほど長澤さんがおっしゃられたオリ
ンパスの事件、それから、200億円という対価
請求権の金額が認容された日亜化学さんの裁判
でマスコミが大騒ぎになりました。後で非常に
利益を上げた発明については、会社が譲渡を受
けたとしても、まさに長澤さんがおっしゃられ
た相当の対価が幾らかという点が法律上明確で
ないものですから、裁判所で争われてしまう。
裁判所が必ずしも発明の現場だとか、その実態
を知らないにもかかわらず、「貢献度はこのぐ
らいたらから、こうだ」という計算をして金
額を決めてしまうというのが妥当なのだろう
かという点です。

そこで、平成16年に特許法が改正され、今
のような産業界の声を少しでも反映させよう
ということで、会社と従業員の間で協議をしな
さい、合理的な金額を定めることについての協
議がなされていけば、それは裁判所で認めて
あげましょうということになったのですが、こ
れも長澤さんをご経験からおっしゃったとお
り、じゃあ、どの程度協議をすれば、何を決
めれば合理的な協議なのか。それから、そう
いうことをやったとしても、相当な対価でな
いならば、また従業員がそれを争うことが
できるという規定になっております。先ほど
不明確、予見性がないとおっしゃられたの
は、裁判所に行って、必ずこうだというよう
に会社が確信できない。だとすると、ほん
とくにこの分野に投資したいと思っても、
予見可能性がないわけですから、低いわけ
ですから、企業としてはこういうビジネスを
こういう計画で予算も含めてやっていき
たいときに具体的な計画として立てられ
ない。いざとなったら、訴訟リスクがあ
るじゃないかと、こういうところが議論
になっておりまして、このままでは企業、
実際に産業を振興させて経済を営んで
いるのは企業が中心になっているわけ
でございますので、そこでの技術の発展、
産業競争力の強化というところに、障
害になるんじゃないか

いか。いざ、裁判になったときに、そんな
莫大な訴訟リスク、不明確な訴訟リスク
があっているのかというところが議論
になっております。

そこで、長澤さんのお話の中で2つご指
摘がありまして、1つは、不公平感がある
んじゃないかというところ。

まず、会社と実際に発明した人間の不
公平感、これは、発明をした人間に権利
が発生するのは当然じゃないかという
中村教授のようなご説もある反面、
会社はビジネスリスクをとって、全
ての発明が全て利益を生むわけでは
ないというところがございます。それ
から、いろんな処遇を既に従業員、
研究者に対して会社はしているはず
であって、それに加えて、たまたま
何か大ヒットした発明が出れば、そ
れをした人だけに、会社がまた特別
な対価を与えなきゃいけないのか
というところが、会社の労務管理、
あるいは従業員との関係という中
で適切だろうかということ。なお、
最近の議論では、研究の中には、
ひとりで行われるスーパー研究者
というのも確かにいるだろうとい
う議論もなされております。

しかしながら、まさに今日、皆様にお
話しいただきたいのですけれども、
実態は、会社でチームをつくって
研究したり、発明したりするん
じゃないか。しかも、最後の製品に
なったところだけじゃなくて、その
もとになっている部分とか、周辺
領域の研究とか、いろんな従事
があって、援助があって、初めて
一つの発明が製品になるんじ
ゃないか。一部分をやった人だけ、
その権利が与えられるというのは、
従業員間でも不公平じゃないか、
こういう議論がございます。これ
はどうなのかというところを皆様
のご体験でお話しいただければと思
います。

それから、もう一つは、先ほどの
予見性ですね。

中小企業さんについては、いろんな
物の本でも書かれておりまして、
大企業ほど余裕がないところも
多く、生き残りのために一生懸命やっ

ている時代に、アベノミクスで景気が少しよくなったとはいっても、リーマンショック以降、特に非常に厳しい状況の中で会社が生き残っていく。それから、従業員全体が生き残っていくということが第一の使命であるところで、そんな訴訟リスクを抱えて、いざとなったら、会社に「何億円だ、何十億円払え」という請求されるようなことでは、会社としても成り立っていないんじゃないか。むしろ会社全体、従業員全員が生き残っていくことによって日本の経済、技術というのが発展していくんじゃないか。というときに、こんなリスクを残しておいていいのかという予見性の問題が議論されております。

2. 中小企業の現場で起きていること ～発明の事業化 経営者の役割～

【岩倉】 今日お集まりいただきました4人の中小企業を代表される、ご成功されていらっしゃる企業の皆様ばかりですけれども、今お話にてきました問題提起に関連しまして、まさにお話しただければということでございます。最初まず、ワールドケミカルの森様のほうからお話しただければと思います。

【森】 私は、私自身が自分でものづくりの会社をつくったもので、ですから、今のつくっている製品はほとんど自分の発案で、その中で、社員と一緒にやってやっているわけですね。



ですから、中小企業というのは、そんなことを言っちゃなんですが、大体、最初にアイデア試案は経営者がほとんどつくるようなもので、従業員にやらせないんじゃないかって、やっぱり自分で会社を起こすとすると、業界市場も何もよくわかるわけですね。市場の流れだとか、欲しがってものとか。ですから、どうしても自分が起案して自分がつくってみる。そして、つくってというかね、つくるのはみんなにやらせますが、やっぱり試案は自分が発想するということです。

社員の中でいつまでも社長がやっているのはどうかということになって社員にもやらせるようにはするんですけども、大体発明、要するに、ないものをつくるということは、他所にないから難しいことがいっぱいあるわけですね。ですから、発案でワイワイ言って、もうお客さんがこういうものが欲しがっている等、要求している中で、「じゃあ、やってみよう」ということになるんだけど、机上案で6～7割の発案ができたらず、社内で作ってみて、お客さんのところへ持って行って、テストしてみて、必ず不都合が発生する、また改良して、お客へ持ち込む、この繰り返しをやらないと、実用化するものはできないわけですね。それをしつこくやるのは、小さい企業は、社長なり、役員がやらないとできないですね。社員に任せると、最初からうまくいかない、なぜうまくいかないかというと、これ、簡単にお客さんが無理なことを言っているとか、うちには初めての経験でその技術がないとか人のせいにしてしまう。結局自分で追っかけるだけの力が足りない。上手くいかない社長は決断を待っている。やっぱり我々、社長の懐や裁量がないのかしれないけど、どうしても企業としてはトップがやる。

その中で、最近もいつまでも私がやっているというつまり、社員が育たないというので、私がきっかけづくりながら、社員を入れて共同

発明として仕上げ、発明者としています。そして特許を取ったときは、特許証を見せて、海外特許取れたよと。だけど、私が試案したものは私が第一発明者、考案者ということにしています。従業員がいいものをつくったら、あなたがその発明の第一発明者で、私も一緒にやったから、私は第二でも、第三でも良いとしています。最初に発想したやつを応援するというふうに育てていくようにしないといけないと思っています。少なくとも自分の発想したものは第一発明者にするよということで、特許を申請（出願）したときは、大した金額じゃないけど、一応規定で3万円出します。私の分は社員に分け与える。3人で特許申請したら、それを分け合うという形にしています。それで、取得（登録）したときも成功報酬じゃないけど、特許申請と同じ金額を出すということに、とりあえずはしているんです。

けども、先ほど長澤さんが言うとおおり、考えただけじゃなくて、ものづくりは、現場の社員に「これ、つくってくれ」、こっちの現場の社員には「これをテストしてくれ」と、やっぱりグループになっているんで、この人だけというのがうまくいかない。

ところが、ものづくりというのは、我々もそうですけど、会社に朝8時なり、9時に来てね、さて、これからきのうの続き、ものを考えようかって、そんなわけにいかないわけですね。いいものをつくるのは、よく社員でも考えているやつは、土曜日でも、日曜日でもいつも考えているんですよ。で、やっぱりそういうのを育てないといけないわけですね。これは社長の心意気です。

ですから、そういうつもりでいるんですけどね、私も、ものづくりの会社をつくって社長、今は会長になっていますけど、私がそういう人材を育てなきゃいけない反面、我々が下手なんだけど、どうしても盛り上げていくには、あ

いつらうまくいくかな、というぐらいな目で見ないといけない。新製品開発で上手くいくと社員の中で褒め殺しにされて有頂天になってそれ以上改良しない人も出てくる。又開発品に色々ケチをつける人もいる。しゃくに障るがこれが改良の進歩である、このケチで諦めるようでは開発には向かないと社員に言っている。

やっぱり中小企業というのはそこに難しさがある。だから、あまりにも、そういう人間がたくさんいなきゃいけない反面、このバランスが難しいですね。でも、それを育てなきゃいけない。まあ、そういう悩みがあります。

【岩倉】 なるほどね。ありがとうございました。

続いて、梶原工業の梶原様、どうでしょうか。

【梶原】 森さんと大体似たようなことなんですけど、そうですね、開発というのは、我々の場合はほとんどB to Bの商売をやっておりますから、お客様からのね、いろいろヒントをいただくわけです。



シーズもいただくし、それから、ニーズもいただくんですが、それをどう取り上げて、それじゃあ、うちで開発しようとか、それはうちの今までのラインにちょっと合わないから、うちとしてはお断りしようとか、そういう判断は非常に経営的なところがあるわけで、したがって、まず、この開発をやるかやらないかの大枠を決めるのは経営の問題だと、こういうふう

割り切っています。

だから、例えば社長、こういうことをやりたいんだけど、これはすごいアイデアですが、どうでしょうかと言っても、それはちょっとうちの仕事には合わないよ。だから、これはもうやるんだったら、どこさんがやるだろうから、そっちへ相談してみたらどうだとかいうようなことはやりますけど、ほとんどもう社内で受けられるか受けられないかのところから出発しますね。

ものづくりの最初の段階というのは、先ほどお話がありましたように、営業マンが、お客さんが困っている問題をどれだけ抜き出してくるかという、非常に営業的センスというのがあるわけですね。それから、機械工学的にそれをどう実現するかというのは設計の問題ですけども、現実問題としては、テストして手直す量というのは非常に大きいわけです。アイデアとしてはいいけれども、実際やってみた場合には、材質がこれではだめだったとか、これにしろとか。これは周りの者が何人もいてアイデアを出し合うわけですね。したがって、最終的にこれは当社の製品として出願しようという大枠、最終的な結論が決まる段階ではほとんど経営者が主体になってその判断をしますから、発明者の筆頭はうちの場合は経営者、社長ないし会長がやるわけで、ほとんど今、社長になってきています。あとは、その開発に携わった何人かの、これはチームの場合もあるし、あるいは突発的に営業マンの問題もあるんで、そういう中から、担当の営業部長だとか設計部長だとか、そういう連中が集まって、発明者に該当する者をおかめて、それで出願しようというように大体決めますね。

で、結局その開発、発明というのは、全体としては会社の発展のために受けるわけで、それから、さっき予見性っておっしゃいましたが、それがどれだけの収益性を上げていくかとい

うのは未知なんです。したがってね、はっきり言うと、相当の対価だとか、分け前だとかいう概念はそこでは全然、私たちありません。むしろ、いいアイデアを成功させた、この製品ができた。売れるか売れないかわかんないけれども、これは当社の主力の製品のひとつとして将来的に売っていこう。それには広報の仕方とか、いろんな問題が絡んできますから、発明していいものだと思ってもね、そう簡単に売れないということは、もう我々、身にしみて感じているわけですよ。発明者はね、発明するとね、これは、世の中は全部俺のものだというぐらいの気持ちでね、すぐ威張るのね。威張るという言葉は悪いけど、だけど、実際それが売れるためにはどれだけ販売が努力するかということなんです。よく言うじゃないですか、シーズが1だと、開発ができて、物ができるのが10、ほんとうに売れるには100だと。それだけの努力の集積が要るわけですよ。

だから、そういうことを考えると、私たちは、年間通じてこういう製品ができて、おまえ、よく努力したなというんで、大体賞与において評価していきます。で、そういうものは、例えば毎年続いていく場合には、給与改定の際に等級を上げていくとかいうようなことで、やっぱりそういう評価をしています。

先ほどお話がございました、特許法35条の話も、この間私が、荒井寿光さんに「どうしてこんなの、つくったの？」って話をしたら、「いや、それは大正デモクラシーの影響なんだよ」なんてことを言われまして、「何とか労働者の権利が主張できるためにつけた」というご意見も大分聞きました。しかし、不当に従業員そのものの力を云々するよりも、そういう土壌を与えた企業というものの存在、これが原則にあるということをね、よく知らせなきゃいけないと思う。

だから、どうしても言うことを聞かなかつたら、その人をその部門から外す必要が生じるの

です。「よそへ行ってやるんだったらやれ」というぐらいのことを言わないと、その土壌が守れない。土壌を守るというのは、経営組織を守ることですから、これはね、やっぱり経営者が毅然とした態度をとっていく必要がありますね。僕ら中小企業というのは、オーナーが責任を全て持っているわけですから。サラリーマン社長と違います。その点はそこを毅然としてやるというのが私は大事だと思うんですね。

それで、ちょっと一般論になりますけども、やっぱり大企業の経営と中小企業の経営はね、基本的にそこが違うのです。だから、そういう意味では、組織論的にも、それから、組織の運営上のシステムの問題でも違いがあるという前提をつくらないと、これは間違えますね。だから、中小企業の意見、結構なんですけども、その意見を大企業にもっていても、これは通りませんね。だから、私は、今の中小企業基本法も間違っていると。いや、あまりにもね、中小企業と零細から何から一括でそんなことをやっているけど、やっぱり組織的に整っていく企業とそうじゃない企業をしっかりと分けていくということが必要だと思うんだね。そういうことを考えながら、うちの場合はやっております。

【岩倉】 はい。ありがとうございます。

じゃあ、若干お若い世代になりますけれども、エンジニアの高崎さん、お願いします。

【高崎】 中小企業にとって職務発明制度がど



うあるべきかというふうなことがメインのテーマだと思いますが、最近もちょっと報道されておりましたけれども、中小企業の知財活用がなかなか進まない。

端的に言うと、出願件数ですね。全出願件数の中の、米国は25%が中堅、中小企業ですよ。日本はまだ12%ですと。政府の方もいろんなその政策をやっていただいておりますが、なかなかその裾野にまで広がらない。どうすれば中小企業は知財を活用できるのかの観点において、じゃあ、職務発明制度を法人帰属にするのか、発明者帰属するかによって、それはどっちに振れるのという考えを、私の考えを申し上げさせていただきます。

中小企業にとって、今、おっしゃったように、やはり経営者がいかに知財制度そのものを理解しているかによっても全く違いますね。経営者に全然知財マインドがなければ、その下の従業員が発明する気もないですよ。

中小企業って99.7%と言われてますし、420万社と思っていたら、この間、統計を見ると385万社に、3年間で10%減っているということなんですが、それでも非常に多い中で、メーカーの場合は資本金3億円未満、従業員300人未満が中小企業ですが、大企業に近い中堅企業もありますし、2人、3人の小企業もあります。中小企業と言っても千差万別です。いろんな経営者がおられますが、やはりそのトップが知財をいかに理解しているかどうかで大分違ってきますよね。例えば中堅の企業は別にして、十数名の規模、それ以下の小企業では、いやいや、社員にはすでに給料を払っているのだから、何でその職務発明とかの、そんなものを、また払わないといけないのかと、もうそれは含めているという意識の会社もかなりあると思いますよ。私も昔、会社に入社した当時、30年ほど前ですが、私が考案した工具のアイデアを弊社のトップの名前で出願されたりしましたが(笑)、

それが現状なんですよ。なので、発明者帰属と法人帰属の違いがよく理解できていない中小企業の経営者がたくさんおられると思います。

それで、私の結論から申し上げますと、もうはっきり法人帰属にして、で、会社で職務発明規程をきっちり設けて、報奨金制度としたほうが、経営者も意識が変わるのではないかと考えます。今は「何か発明者に何かえらい金額を払わないといけないみたいだ、何か変だね」と、理解せずにとちょっと引いたりするのもあろうかと思えます。もうきっぱり、法人帰属とすれば、経営者も「あ、そうか。じゃあ、特許って、今まで違うかったんか。じゃあ、これから会社のものになるんだな。ただし、きっちりとしたお金を払わないとそのモチベーションアップにならないね」となりますね。逆に従業員の立場からいうと、今は「何かいいこんなアイデアがあっても、いや、うちのおやじに出しても、何かあんまり乗ってくれないわ」ってなるとそのモチベーションは上がらない。しかし、「これから法人帰属になれば、会社のトップは「報奨金制度をつけたから、おまえらも頑張って発明しろよ」と言ってくれますよね。そうすると、じゃあ、従業員のモチベーションも逆に上がるのではないかと。そういう意味において、今回の職務発明制度を変えることによって、中小企業の出願件数が増えるという方向にいく可能性はあるなと私は感じています。

不公平感についてはまた後ほど。

【岩倉】 なるほど。わかりました。ありがとうございます。

じゃあ、サクラクレパスの西村さん、どうでしょう。

【西村】 そうですね。私の経験をお話しさせていただきますと、ボールサインという、これは水性ゲルインキボールペンというもので、弊社が実は世界で初めて出したもので、1984年の発明になります。



おかげさまで非常に評価していただきまして、2000年に特許庁長官賞を受賞致しました。

実は、これ、発売当初全然売れませんでした。で、何で売れなかったのかということで、当然我々としても、まず、書き味が悪いねということで、チップの改良をしましょうと。当然チップの設計の改善をする。次に、設計を改善しても、そのとおりにつけれないといけないと。そして、製造技術のところの改善を行うと。そして、また、当時1日8時間でチップをつくっていたわけなんですけれども、立ち上がりと終わった後というところでどうしても品質にばらつきができる。だから、それをなくすためにどうしたらいいのかということになると、24時間業が必要となると。そうすると、またいろんなことを考えて、現場としても動かないといけない。

そして、また、発売当初から、実は筆記具というのは大体黒・赤・青、3色で出しますと、黒が大体70パーセントぐらい売れるんですね。残りはもう赤・青がちょっとずつなんですけれども、このボールサインだけはなぜか黒と赤がほぼ半々ぐらいの売れ方をしておりまして、あー、そうなんだと。いうことは、色物って売れるんだよねという話になりまして、じゃあ、黒・赤・青3色じゃなくって、ピンクも出そうよ、黄緑も出そうよと。それが高じまして、だんだんと、じゃあ、パステルカラーで出してみようかと。いや、メタリック色がいいのではないかと。

と。で、果てはラメ色、もう何というかね、宝石みたいなきらきら光る色ですね。そういったものをつくったらいいんじゃないかということで、毎年いろんな色を出していきました。結果、非常によくヒットいたしました。

結局、そういったいろんな努力をやったことによってボールサインが売れた結果、この発明というものが表彰を受けました。

ゲルインキの原始の最初の特許があるわけですが、製造ノウハウの改善とか、今言ったみたいにパステル色を出すとか、あるいはラメ色を出すとなったら、また別の新しい特許があるということは、かれこれ15年ぐらいかけて、いろんな人が入れかわり、立ちかわり改善といいますが、新しい発明を追加していったら、なおかつ売るとなったら、やっぱり営業マン側の努力、それから、また、マーケティング上の努力、それから、いろんなキャッチコピーで、あのキャッチコピーはうまくいったよねとか、あれはいま一だったねとか、いろいろあるんですけども、そういったいろんな全社的な取り組みがあって、初めてこの商品は売れた。そしてまた、評価もされたということで、発明したというのは当然大きなことだと思うんですけども、それだけがクローズアップされるのはいかなものかなというのは、当時から思っておりました。

最後のほうで、表彰もいただいたところに、社内的にも、これはやはりちゃんと特別に表彰せなあかなということ、当時の研究の人間を集めまして、社長表彰でそれなりの報奨金も出して、表彰したわけなんです。そのときに、じゃあ、そのいただいたお金で飲み会をやろうと。みんなただでいいから集まってこいという話になりました。研究所の人間が主体としてその表彰を受けたんですけども、研究所の人間のほうから、この発明、まず、ボールサインがよく売れたというのは、実は製造現場の人間、それから、営業の人間、営業企画の人間、設計

の人間、全員が初めて努力をして、初めてこの商品が売れたということだから、みんな来てくれと。だから、もうそれでそのとき、ほんとうにいろんな人間が集まって、そういった飲み会を盛大にやったということなんです。この話には2つの意味があると思うんですね。

1つには、現実にはそうやって表彰された研究の人間自身も、自分ひとりの発明、功績ではないということがわかっているということなんです。これは非常に大事な視点だなと思っています。で、もう一つ、これはちょっと経営陣として反省すべきだったなと思っているんですけども、結局そうやって飲み会のお金ですからしているんですけども、そのお金で皆さんを集めて皆さんに振る舞ったということは、その対価を再配分しているということなんです。それはいいことをやってくれたんですけども、経営陣としてはどうだったのかねと。その報奨する、そういったことを褒めるということは大きなことなただけけれども、ほんとうに貢献してくれた人、全員に対して、公平にちゃんと評価したのかねと。そして、また、公平にそういった、対価というところとあれかもしれませんけれども、報奨することかできたのかねということが2つ、経営陣としては逆に反省させられるところもありまして、そういったこともしっかり踏まえて、こういった職務発明ですか、考えるべきなんじゃないかなと思っております。

【岩倉】 ありがとうございます。

3. 発明者等の処遇・表彰制度

【岩倉】 皆様からいろいろな論点が出てまいりまして、どこから手をつけたらいいか、難しくなっているんですけども、私がコーディネーターとしての特権で申し上げますと、いろんなお立場、それから、いろんな発明特許、それから、事業化ということがあるんだと思うんですけど、2つございまして、一つは、経営者が

中心となって発明、特許、あるいは事業化というのは進むんだというご意見が一方にあり、また、別の場合には、研究者が中心でやるんだけど、それには営業だったり、製造ノウハウだったり、そういうところの改善が見られるんだというようなものがあったり、いろんな立場があるんだと思うのですけれども、皆様の会社さんにおかれて何かの発明ができたと思定致します。それに対する発明をした方々に対する、あるいはそれを改善した方々に対する、表彰、あるいは報奨金等々、いろんな形でそれを評価して差し上げるということがあるんだと思うんですけど、制度化されているかどうかは別として、皆様の会社においては、そういうものができたときにどういうふうなご処遇をされていらっしゃるか、お聞かせ頂けますか。

ワールドケミカルの森様、そういう発明をした方に対するご処遇としてはどういう形で処遇され、報奨されてきていますでしょうか。

【森】 先ほどお話しました通りですが、出願・登録それぞれ3万円、特許を申請したというのは、発明者に対しての件でね、まあ、一応それなりの、大した金額じゃないけど、意識づけでしています。それにあと、発明だけじゃなくて、いろんな部門のところの1年間を通して表彰制度じゃないけど、年に一遍、発明もあるし、生産工場で改善もあるし、営業部に於いて販売実績や新製品の販売に対して、そういう中



で一緒に評価するということをしています。

【岩倉】 なるほど。それは森様の会社、ワールドケミカルさんにおいては何かルールとして、あるいは規程として決まっているんですか。それとも、それはもう長年の、「そういうことじゃないか」という理解のもとに、不文律というようなものですか。何か、どういう形でそれは決まっていच्छいますか。

【森】 点数でとっているんじゃないけど、そのときの営業部、工場なり、それぞれの部門長が申請したものを役員が評価するというような形で、点数制度じゃなくって、そんなような形でムード的なやつでやっているようですね。

【岩倉】 なるほど。それに対して従業員、あるいはいろんな会社の中で不平不満みたいなお声というのはあるわけでしょうか。

【森】 それほど大きな金額でしているわけじゃないから、不平不満はわかりませんが、そんな社員の意見はそれほどのことではありません。

【岩倉】 そうですか。はい、わかりました。次は、梶原さんはどうでしょうか。

【梶原】 私のところは、特にルールありません。ありませんけれども、出願については、担当の部長が社長とよく相談しながらやっているんですが、そのときに発明者は誰だろうという話しもしているようです。実際の製品開発には大勢かかわり合っています。私のところは、FE、フードエンジニアというセクションがありまして、そのFEなんか相当実験に貢献する場合がありますので、開発者じゃなくても、それが入ったりすることがあるんですね。それは社長と現場の部長がよく話し合いながらやって、ただ、彼らもいつも言っていることは、これは全員が力を合わせてできた出願なんだから、その代表者だよという意識で出しているようですね。だから、特にこれが特許取れたからというようなお祝いはしません。しかし、ただ、発明協会から表彰を受けますね。これはね、大

変な名誉だということで、社長が大体トロフィーなんかいただいてきますので、それをそのみんな集めて、こんなん、いただいてきたぞと。みんな、ほんとうによくご苦労だったということをやっているようで、その都度そこで賞金を出すというようなことはありませんね。

【岩倉】なるほど。ありがとうございます。では、高崎さん、エンジニアさんではどういう。

【高崎】弊社でも特許と意匠に関しまして、出願時と登録時に、特許の発明者及び意匠の創作者に対して、大した金額じゃないんですが、報奨金を出しています。出願時にも出すということは、権利は会社に譲渡するということですね。これは明文化されています。登録された場合にも別途報奨金を支給しています。

【岩倉】それはもうルールとして明文化されているものですか。

【高崎】そうです。で、年に1年分まとめて計算して、発明者及び創作者に支給するという感じです。

【岩倉】はい。そのルールというのは従業員の方々皆さんよく理解されていらっしゃるわけですか。

【高崎】わかっています。

【岩倉】なるほど。中小企業さんの中では、やっぱり高崎さんの会社は、高崎さんご自身が知財、非常にお詳しいので、その中でも進んでいらっしゃる会社なんだと思うんですけども、そのルールは上手くまわっているのでしょうか。

【高崎】先ほどからお話が出ています不公平感ですね。開発者だけでなく営業も貢献しているわけですので、それは別途賞与、昇給で査定するという事になっています。

【岩倉】なるほど。それで従業員からの不公平感というのは……。

【高崎】ないですね。

【岩倉】ないですか。なるほど。

西村様の会社さんではどうでしょうか。サク

ラクレパスさんで。

【西村】うちもあんまり、申請した場合、ほんとうごくわずか。で、登録になったときにはもうちょっと多いと。



まあ、そういった意味での制度はあんまり進んでないほうだと思いますね。むしろ、先ほど言いましたように、なるほど、これは非常に大きなインパクトがあったよねというものについては、別途の社長表彰とか、そういったもので報いると。当然金額はそれなりに、それは張り込んだ形のものをするという形で動いておりますね。

【岩倉】なるほど。それ自体は会社で規程なり、ルールというのは一応あるんでしょうか。

【西村】一応あります。

【岩倉】そうですか。それは従業員の方々には理解されていらっしゃる？

【西村】理解していますね。

【岩倉】なるほど。で、それについての不公平感というのは特段……。

【西村】特にはないですね。

【岩倉】ないですか。

4. 改正特許法の運用と評価の現実

【岩倉】それでは、先ほどの長澤さんのお話に戻りまして、キヤノンさんはじめ、大企業さんでは、先ほど申しました平成16年に特許法が

改正されまして、従業員の代表者とその与える対価の金額について協議をしなきゃいけない。それも場合によっては、さっきの長澤さんのお話で私も驚いたんですけども、約1万人の従業員の方々とお話しになって、で、納得されない方が何十人か残っても、更に最大4回お話しになって、それでも10人程度は平行線になってしまいますが、こういった協議を行います。また、大企業、あるいはその中でも置かれたご状況というのは各社によってちょっと違うと思うんですけども、実は、その平成16年に改正法ができたときに、特許庁から電話帳のような分厚いガイドラインとマニュアルが出まして、いろんなご評価があるんですけど、どういうふうに従業員の方々と何を決めなきゃいけないのかと、あるいはこういうパターンもある、こういうパターンもある、こういうときにはこういう何点つけるだとか、いろんなパターンがあるというのを全部網羅されています。特許庁もご苦労されたんですけども、その電話帳みたいなのが出てこういうものがあるというのは、皆様ご存じでいらっしゃいますか。

【梶原】 全然知りません。

【西村】 聞いたことはあります。

【岩倉】 聞いたことがありますか。あるいは皆様の周りでそういう平成16年の改正特許法に合わせた対応を中小企業様がやっているということをお聞きになったことはございますでしょうか。

【梶原】 私はありませんね。

【岩倉】 そうですか。

【森】 聞いたことはないけど、何でこんなに大きい資料、どういうところで集めたというか、つくったんですかね。

【岩倉】 それは、先ほど申しました職務発明制度を見直すというときに、いろんな各界の、産業界だけじゃなくて、学会、あるいは比較法、世界でどうやっているんだというのを政府は一生涯懸命やりますので、特許庁等を中心として、

資料をくまなく見て、どうやったら公平、中立、適正な制度になるかというのを特許庁で、考えてつくったものなんです。多分大企業さんはそういうのをよくご覧になっているので、審議会とか、いろんな研究会を見て、じゃあ、これ、やんなきゃいけないというところで、さっき長澤さんがおっしゃったような、日常のご業務に加えて大変な作業をされていらっしゃる。それがまたある意味で大企業さんでは非常な負担になっているとも聞いております。逆に、またそれが従業員との関係でもほんとうにそれがいいんだらうかという議論もされているんですけども、そういうことを皆様の会社さんでやらなきゃいけないということになったならばどうでしょうか。

【梶原】 私、ちょっと高崎さんのお話も聞いていて思うんだけど、製品、プロダクトの種類によると思うのですよ。

【岩倉】 なるほど。どういう違いですか。

【梶原】 つまり、非常に小物でその開発がもう目に見えて、しかも、すぐ売り上げにつながっていくような開発、そういうものを開発すれば、すぐ会社の成績にプラスになりますから、それはインセンティブを与えるためのからくりというか、仕組みが必要だと思う。ところが、我々みたいに、つくってもほんとうにユーザーさんが納得してね、自分の会社の設備にしようというときまで時間がかかるものです。これは簡単にね、すぐに賞を与える余裕ないですね。余裕がないというより、その成果が予測できないのですね。だから、それは、何年かたってみて、この機種は売れたなというときに、会社としてそこまで発展させた貢献、はっきり言うと貢献者として、例えば表彰するとかいうことは出てくると思うんですよ。

だから、その製品の種類にもよるし、それから、もう一つは、会社の規模にもよるだろうと思うんです。大きさはやっぱりじゃなくて、ど

ういう分野で使われていくか。工場の中で使われちゃう機械と、あるいは店頭で使われる機械と、これはもう見た目で見えますからね。評価のあり方が違ってきますよね。だから、そういう意味ではね、ほんとうに千差万別ということがあり得ると思うんですよ。そのことを無視して、無視と言っちゃ悪いけど、何でも捨象してルール化していくというのは、私ね、ちょっと矛盾があると思う。

【岩倉】 なるほど。次に、どうぞ、森さん。

【森】 発明したから、すぐ売れるというわけじゃないですね。

発明というのは、机上論で申請して特許になるものもありますよね、つくらなくたって。ですから、それを評価といっても、申請した時の評価であって、売れると評価を変えなきゃいけないわけですね。売れるまで大体七、八年かかる。大手さんでも「10年かかりますよ」と言っているわけですよ。

ですから、私どもも、梶原さん言うとおりに、お客さんに、みんなこういうもので困っている、こういうのが欲しいというのを特注扱いでつくるとすぐ商売になるわけですね。その中にアイデアも含めて特許を出願したものがある。

こういうことをやっている、私どもの中期的な物の考え方でおそらく3年後、5年後、多分こういうものが売れるだろうと、開発しているものがあるわけですね。こういうもの、多分この次はこういうことを欲しがらるだろう、というものは、実績出ないわけですね。でも、それはやらないと、次のものがないんでね。その2つの兼ね合いを我々、いつもやっている、評価というのはなかなか難しい。売れたのをほんとうは評価しなきゃいけないのだけだね。

【岩倉】 なるほど。高崎さん、どうですか。

【高崎】 ちょっと質問いいですか。

特許法の改正には、相当な対価を合理的な基準で従業員と協議の上、支払うということにな

っていますが、時間軸は何か言っているんですか。

【岩倉】 時間は書いてないですね。

【高崎】 時間軸、書いてないですよ。

【岩倉】 はい。従業員が納得すれば、当然問題ないんですけども、どこまでやったらいいかというのもよくわかんないですね。

【高崎】 ですね。例えばうちの工具の特許を出願しました。でもそのときはどれくらい売れるかはわからないんです。ですから出願時や登録時の報奨金はわずかな金額なんです。賞与とかに反映されるのは、数年後ですよ。従業員のほうから、いや、これはちょっと低いだらうとか、もっとくれよというのは、商品が売れ出してからですよ、普通は。

【岩倉】 はい。そうですね。

【高崎】 売れ出してからということは、営業努力もあるでしょうし、キャッチコピーみたいな広告効果もあるかもしれない。その部分って、特許庁、何か判断しておられるとは思いますがね。

【岩倉】 はい。それは、また、それもさっきのその電話帳みたいなマニュアルにあるんですけども、最初の時点でいろんなことを考えて、従業員の代表者と協議したりしてやるやり方、それから、そのときにどれだけ貢献したかというようなことも考えますけれども、その申請をして、それから、特許が取れたときに、得点をつけていって、それから事後的にもものすごく売れたときにはそれを補償的にするというやり方もあると。

【高崎】 ああ、そうか。なるほど。

【岩倉】 ただ、これはどれがいいかというのは、法律にはどこにも書いてなくて、いろんなやり方がありますがねというのを特許庁はご提示されていて、裁判所もどれじゃなきゃいけないとは言わないですね。

【梶原】 言えないよね。

【岩倉】 裁判所の仕事は法律の解釈ですから、相当の対価というのは何かというのを判断するだけで、裁判所にそれがほんとうにできるのかという議論もありますし、この発明に対する会社と従業員の貢献度は何%だという裁判官は書くんですけれども、裁判官は偉そうにしているんじゃないで、裁判官はそれを判断しないと判決にならないので、裁判官もつらいお立場なんですけれども、しているということです。そういう意味で、大企業と中小企業というお立場も違うでしょうし、大企業の中にもほんとうにキヤノンさんのような会社さんから、あるいは製薬会社さんみたいな会社もありますし、中小企業さんとおっしゃっても、皆様のようなものほんとうに代表される企業さんから、もうほんとうに小さい企業さんもあるでしょうし、先ほど梶原さんがおっしゃったように、分野も、あるいは顧客がどういう属性かということもあるでしょうし、いろんな状況があると思うのです。けれども、法律というのは、ご案内のとおり、一つルールをつくらなきゃいけないので、そこは難しいところだと思うのですが、長澤さん、今のお話を聞いていて、大企業、あるいは知財協のお立場からして、ここでの感想はどうでしょうか。

【長澤】 感想といいますか、今までのお話には、共感できる部分がある、思ったよりもはるかに多かったなという印象を持ちました。特に梶原さんがおっしゃったように、私も経営者の端くれなので、会社を盛り立てていかなければなりません。そのためには発明も必要ですが、発明をもっと産み出すための「インセンティブを産み出すためのからくり」とおっしゃっていましたが、まさにいつもそれを考えているわけです。だから、我々が扱える資金、もしくはそういうインセンティブに使えるお金は決まっていますので、この配分についてくらいは、私達に決めさせてもらい、法律で縛ってもらいたくな

いと考えています。

森さんもおっしゃったのですが、やはり自分でなければ、発明とか、提案というのは出てこない。これは必死で考えている人だけが出せるのです。ところが、「僕はこの仕事を与えられているのだから、これが終わったら、あとは家に帰るのだ」という人は、決していい提案なんか出せません。だから、「おまえがやらないと、この会社はおかしくなってしまう」とまで言うところ、必死になって考えてくれる人もいます。そういう人には報いてあげたいわけです。このような人が確かに発明を出すというのも一理あるのですが、中には、与えられた業務として発明を出している人もいます。その場合にはいわゆる発明なのですが、それには魂が入ってないのです。なので、私も「おまえ、魂入れろ、仕事に」とよく言っています。やっぱり魂の入った仕事をして成果を出した人には、その限られた資金の中からできる限り報いてあげたい。それは昇進であったり、また、会長と握手して食事をするというだけでもいいと思うのです。発明者はすごく喜ぶますから。

このようなインセンティブの工夫を自由にさせていただきたいのですが、先程の電話帳のような事例集を見ると、色々なことが書いてあるので、これからあまり大きく外れたことをしない方がいいなということで、うちは出願時、それから、高崎さんがおっしゃった登録時、それから、その後の実施時と、3回お金を払っています。この実施時対価の支払いの際には、大体10人から20人ぐらいの知財部門の部長クラスが集まって発明を評価します。そこで公平に採点をして、更に採点の上と下を外してミドルの平均値をとり、それに応じて対価の額を決めています。このようなステップを踏めば、平等、且、公平であるという考えです。個人の判断で評価してしまうと、これは誰かが勝手に決めたことで、不公平であるという意見が、裁判所で言わ

れる可能性があります。何か法的なリスクのために戦っているようで、知財協の立場から見ても、その辺は非常に似ていると思いました。

それから、あと、品質表彰、特に今、環境も大事なので、環境に貢献した活動には環境表彰という社内制度で表彰します。日本はチームワークでものを作っているという話が出ましたが、まさにそのとおりで、これは日本の圧倒的な強みなのです。他の国では、絶対このようなチームワークはないですね。設計者が失敗したとしても、生産部門の者が、これはここをこうすれば何とか作れるかもしれないので、シミュレーションしてみるという場合もあるわけです。みんなでものを作って、やっとなんかしたものができるということも多々あります。このチームワークに対して何か報いてあげたいので、例えばグループ発明賞とか、グループ技術賞を創設しています。これらは発明の対価という特許法35条に従って払っている対価とは別に用意しています。本当であれば、発明表彰の際に、本当に頑張った個人やグループにもう少しお金を出せるような自由度が欲しいと思っていたので、そういう意味で、知財協の立場から見ても、会社を運営し必要なインセンティブを与えるという皆様のお話と共通していると思いました。職務発明制度があるので、発明者に対してきちんとお金を支払いますが、本当に頑張ったのは、チームみんななので、チームにもということ。

【梶原】 あげようと……。

【長澤】 チームを表彰してあげようということにしたわけです。

【梶原】 名誉でもあるからね。私のところで……。

【長澤】 盾やメダルをつくって贈呈しています。

【森】 中小企業のいい悪いというのは、現実として話ですね。やっぱり中小企業というのは大体社長がいろんなものをつくって何かしてい

るのが多いですね。経営も含めて全部自分がやるって、やっています。私の友だちですけどね、全部自分が発明するから自分で出しています。給料と同じぐらいのお金をかけて。それで、給料と同じぐらい特許の使用料が全部自分に入るようになっている。うちの近くの…、1人いるんだけどね。

【梶原】 注射針か（笑）。

【森】 まあ……（笑）。毎年1,000万円から2,000万円。彼、自分の給料ならそれ位年間年俸。大体それと同じぐらい特許料をもらうようなシステムをつくっている人もいます。ですから、この制度がいい悪いは別にしてもね、やっぱり中小企業のおやじって、我々おやじってね、自分の裁量で幾らでもできちゃうという企業もあるし、それをだめとか、いいとかじゃなくて、そういうような現実の会社もあるということですね。

【岩倉】 西村さん、どうぞ。

【西村】 うちの会社はどちらかというと、35条に対応してないほうですね。



理由が2つありまして、1つには、業界によってかなり状況が違うと思っているんですよ。といいますのは、梶原会長の話とほぼ似ているんですけども、特許というものが企業の業績にもすごく大きく影響を受ける。例えば製薬業界、そういったところと、特許というものがそこまでは企業の業績に密接に関係してない業

界といろいろあると思うんですよ。うちは中間的な部類かなと思っているんですね。そういったときに発明者に対して大きく報奨をどうこうするというのがほんとうにいいことなのかなと。先ほど長澤さんから話が出ましたように、もっと自由にいろんな特許だけじゃなくって、いろんなことを貢献してくれた人に対して自由にいろんな評価をし、また、報奨していくということが経営者にとって大事なことなんじゃないかなと。これはやっぱりほんとうの意味での公平ということにつながると思います。そういったことがあります。

あともう一つは最初のときに私、かなり疑問に思ったんですけども、そういったことで、キヤノンさんみたいに対応するというのは大事なことだと思うんですけども、じゃあ、被訴訟リスクがなくなるかというとなくならないと思ったんですね。ということは、対応するというのはいいことなんでしょうけども、所詮リスクとしては残ってしまうと。それであれば、もっと違うことを考えて、また、従業員さんにいろんなことを評価し、報奨していくという制度をもっと突き詰めたほうがきっと企業経営にとってはいいんだろうなというふうには思ったんです。はい。

【岩倉】 なるほど。ありがとうございます。

ほんとうに現場のご感覚からの生きたお話が聞こえているんだと思います。

5. 法人帰属について思うこと

【岩倉】 法律論に入りまして恐縮なんですけど、最初にも申しましたけれども、現状の特許法35条というのは、原則は、従業員に、発明者に発明権が帰属しまして、職務発明規程だとか、就業規則があれば、会社にどうこう言わないで、その発明に関する特許権が移転する。ただ、それに対して、会社は発明者に対して対価を払わなきゃいけない。こういう制度でございまして、

その規程なり、就業規則がないと、会社にはその発明の権利が移転はしないと、こういう形になっているのが、これについてそれでいいんだとか、悪いだとか、これも長年ずっと議論しているんですけども、これ自体、この35条の構造自体が必ずしも十分に、場合によっては大企業の中でも、あるいは中小企業であればなおさら理解されてないところも多々あると思うんですが、それを踏まえて、皆様のご意見としてはいかがでしょうか。まず、そもそもそういう仕組みがないと、職務発明規程だとか、就業規則がないと、会社に特許権が移転しないんだと。それはおかしいから、最初から会社に帰属させたほうがいいと。で、従業員に対する処遇というのは別の問題として考えるべきだという意見、これが、いわゆる法人帰属説という考え方なんです。

産業政策の観点から、まさに去年、安倍政権が知財戦略本部で出したような、今後の日本のイノベーションのあり方というものを考えたら、より産業政策的に考えてもいいんじゃないかというところで、最初から発明についての権利を会社に帰属させるという考えがあっただけじゃないかというのが出てきたんですね。



で、これに対する批判として、そうしてしまうと、研究者のモチベーションが下がってしまう。従業員たちが、そんなだったらやる気が

なくなって、場合によっては日本企業から海外の企業へ逃げちゃうと。むしろ、アメリカなんかは全然そんな規程はなくて、契約で全て決めているんですけど、そういうところでちゃんとした評価をされるようなところに行っちゃうんじゃないかと、こういう批判があるんですけども、皆様のご観点から、最初から発明に関する権利が会社にあるというふうにすると、そういうデメリット、あるいはイノベーションを逆に阻害するんだというような批判に対してはどういうお考えをお持ちでしょうか。

【梶原】 じゃあ、いいですか。

【岩倉】 どうぞ、じゃあ、梶原さんから。

【梶原】 私は、やっぱり法人帰属説ですね。というのは、そういう組織があって初めてね、そういう開発ができる。お客さんを握って、まあ、握っていて、取引しているのも企業ですしね、そういう組織を通じて今、仕事している社会ですから。大正デモクラシーのときはまた大分違って、あのころは個人企業というのが相当多かったと思うんだけど、今はもう組織のほうが大きいわけですよ。

先ほどお話したように、中小企業ですらね、だんだん中堅、中小ということで組織化してきていますが、しかし、それでも、私が言っているのは、経営の主体性がどこにあるかというのは、やっぱり経営陣が強いと。その強さが、何と申しますか、組織の強さで日本の産業組織の



コアになっていると思うんです。だから、私は、いつも言うのです、発明、工夫の土壌がどこにあるかと。それがなければ、従業員の工夫だって、なんだって出てきませんよ。その土壌を維持するというのは企業ですから。やっぱり企業主体でこれはいくべきだと思う。

ただ、マイナス、デメリットとしてのその発明意欲がなくなるじゃないかというようなお話がありますけれども、それはね、やっぱりその組織にどれだけ自己移入、自分をね、入れていくかという、これは、まあ、一つの人生観の問題もあるように思いますね。だから、そう簡単には言えないんで、人生観の合うところで、働いてくださいとしか言えない。きっとそういう人は契約社会でやっぱりやるべきでしょうね。そういう企業、つまり、一つの組織の一員として自分は生きていくと。それで仲間と一緒に一つの産業をつくっていくんだという、そういう従業員だっていますから、はっきり言うと。それはそれでね、やっぱり大事にしていく必要があると思うんで、だから、全部統一して一つの原理で縛らないほうが私はいいと思う。

【岩倉】 なるほど。ありがとうございます。森様、どうでしょうか。

【森】 私も、梶原さんと同じようにね、やっぱり企業が中心、法人帰属にあるべきだと思う、基本的にね。なぜかといったら、やはり会社で生まれた発明なり何なりはね、会社の現場も含めていろんな市場、土壌を使って生まれてくるわけですね。ですから、その会社で生まれたものは、やっぱり会社を基本とした、権利も会社にあるべきです。会社で会社と同じようなもの、生まれるべくしてというか、似たようなものをつくったものを個人という、それはいかないと。みんなの知恵も含めて周りの知恵を含めて発明がありますからね。

だけでも、その中で、別のものをこれから考えるかどうかなんだけど、社内の発明でも、一

生懸命やっている人と事務的にやっている人、いるわけですよ。この評価を何かでしてあげないとね、と考えています。事務的にきてね、時間になったら帰るっていう人と、会社以外でもパソコンを開いて、絶えず土日でも何も関係なく一生懸命考える人もいるのです。

【梶原】 その評価は知財とまた別では？

【森】 だから、そのような一生懸命な人とは契約を別にして、別個で会社と個人で契約すりゃいいんじゃないですかね。基本は発明は会社のものだけど、あと、そういう発明に真剣に携わる人は、個々に契約させるようなシステムがあったほうがやりいいんじゃないかな。

【岩倉】 会社に最初から発明が帰属すると、先ほど申しました発明意欲が下がるとか、優秀な従業員が日本の会社から海外に逃げちゃうとか、こういうデメリットがあるという批判についてはどう思われますか。

【森】 逃げちゃうというデメリットのためにね、全員じゃなくても、その発明に携わる人は何か個々の契約をすればいいんじゃないかな、個々に。

【岩倉】 なるほどね。

【森】 もともと発明はあんまり得意じゃないという従業員をね、得意じゃなくても、「おまえ、開発（発明）しろ」と言ったって、そういうのはできないですよ。事務的な仕事しかできない。しかし、これを「私にやらせてください」という人がいいものをつくる。そういう人たちが契約するなり…、ですね。もう事務的にA、B、Cで割り振って、あんたがAの仕事、これ、Bの仕事をやってくれと、これは得意、不得意があるから上手いかない。技術部に10年いるから顧客の欲しが商品を作ってくれといってもセンスがないと出来ない、感性のある若い者は3～4年で試案を出す。こういう状況も多いわけですよ。

【岩倉】 なるほど。森様のご意見を非常に法

律的にいうと、会社に帰属させるという規程にして、ただし、契約で会社と従業員が契約したときには、この限りではないというただし書きを置けばいいじゃないかという意見も実はありまして、森様がおっしゃったのはまさにそれなんで、今、非常におもしろいなと思いました。

【西村】 そうですね。もしくは個人で、別の企業、小さい個人営業ですね。そういった会社にしてもらうとかいう形もあるかもしれないですね。



【岩倉】 なるほどね。じゃあ、ちょっと戻りまして、高崎さんと西村さん、また先ほどの法人帰属にしたならば、デメリットが多いという批判に対してどう思われますか。

【高崎】 そうですね。私は、それは当たらないと思います。今日も森さん、梶原さんのお話を聞いていて、やっぱり中小企業はトップ次第だなということですね。ですから、中小企業のトップが、「よっしゃ、じゃあ、これからうちの会社は知財頑張るよ」と、「どんどん発明しようぜ」と言って、社員に号令をかけるためには、まず、それが法人帰属ということになれば、中小企業にとっては、私、メリットのほうが多いと思いますね。で、おっしゃっているように、報奨金規程を別途中小企業はつくりましょと。別個規程ですね。もし、仮にその額がちょっとこれは幾らなんでも少ないなと思ったら、多分、

じゃあ、別の中小企業に行くかもしれませんし、それは自由ですよ。もともと中小企業の場合、キヤノンさんみたいにビックビジネスじゃないんで、何十億、何百億もね、そんな利益がなかなか上がらないんで、職務発明による報奨金そのものが、そんなに大きくないですから、基本的に中小企業において職務発明の規程がさほど問題にならないのは、そういう理由もあります。

で、あえて一つだけ、デメリットがあるとすれば、法人帰属はオーケーなんですけど、大企業帰属になっては困るなという……（笑）。例えば大企業と中小企業が同じ共同開発しますよね、研究で。そのときにその大企業と中小企業の契約の中身なんですけど、今、発明者帰属であればですよ、それが中小企業の発明者だったら、その彼の帰属になります。ところが、法人帰属になれば、中小企業対大企業の力関係になっちゃいますから、そうすると、もう逆に力負けするというのはあえてデメリットとして申し上げさせていただきます。

【岩倉】 そこはちょっとまた特許法から、産業政策といいますか、独禁法というか、請負法とかの問題が入ってくる……。

【高崎】 ええ、若干別の問題が、あえてデメリットとすれば。

【西村】 なかなか難しいでしょうね。

【岩倉】 じゃあ、西村さん、どうでしょう。その法人帰属にしたら、いろんなデメリットがあるんじゃないかという批判についてですね。ほんとうにそれがあるのかどうか、あるいはこれについてのご見識というのはどうでしょうか。

【西村】 正直言って、うちの状況とか見て、従業員の顔とか、ずっと思い浮かべると、まあ、ほぼ100%、別に何のデメリットも、デメリットというか、それに対して批判は出てこないと思うんですけど、法人帰属に対して。ただ、もちろんそれは、そういった会社に貢献してくれたら、ちゃんと報奨しますよという約束事があっ

ての話なんですけどもね。で、特に日本人の特性を考えますと、やっぱりチームプレーが得意な民族ですので、イノベーションを加速するということを考えると、やはり法人帰属のほうがいいだろうなと思います。

ただ、99%、日本人って大体そっちのほうだと思うんですけども、やはり1%の方というのは当然いらっしゃるんで、そういう方に対して、先ほど森会長が言われたみたいに、別の契約を結ぶパターンをつくっておく。あるいは先ほど私が言いましたように、もうそういう方は企業内で起業してくれと。それで、当然企業からいろんなアシストはしてあげるけれども、で、いい発明したら、全部じゃなくて、半々とか、成果はですね。そういったことをしているというふうな、そういったオプションはつくっておいたほうがいいんじゃないのかなとは思いますがね。

【岩倉】 なるほど。

6. 全部契約で決めることについて

【岩倉】 もう一つ、逆にちょっと似た視点なんですけれども、いや、もうこんな35条みたいな職務発明規程なんていうのは全部なくしちゃって、全てもう従業員と会社の関係で、アメリカのように、特許法がこんなことを決めないで、全部契約でやろうというふうにしたらいんじゃないかと、こういうご意見もあるんですけども、これについて中小企業のお立場からするとどうですか。

先ほど規程をつくるだとか、こういう協議ができるできない、どこまでやるんだって、そんな、そこまでやられるかとかいうところもあったわけですけども、全て契約で、アメリカなんかは契約社会といいますけど、アメリカも大企業から中小企業までたくさんあるので、簡単じゃないと思うんですけど、基本的にはアメリカは、特許に関しては契約で決めます。それを日本にも導入したらどうだという意見があるん

ですけれども、これについては、皆様、中小企業、あるいは各社、皆様の立場からどうでしょうか。じゃあ、梶原さんから。

【梶原】 私はね、経済活動というのが今は企業中心ですよと言いたいですね。小規模であろうと大規模であろうと。したがって、その企業をベースとして、つまり、核としてね、決めていくというのがやっぱり、これは順当と言っちゃなんだけども、筋です。というのは、企業内で開発する、企業と企業との間で契約して開発する。そういう意味で全部企業ですよ、契約単位が。例えば私たちが今、開発なんかは、ある企業から委託を受けて開発をやらうとしています。しかし、その部分の委託された内容のある部分は、他の企業と提携したほうが仕事しやすいという場合は、先方の了解をもちろん得ますけれども、他の企業と我々で提携します。そこでね、改良、改善をしたりして、で、今度は、「特許権はどうでしょうか」というその話し合いになりますよね。それもね、結局その企業の個人単位ではできませんよ。その企業同士の間でそれをどういう分けて、あるいは後々の収益とかいう話にもなるし、あるいは場合によっては、先方の最終的な納入先との間の関係をどうしようとかいうのは全部企業単位になるわけですよ。だからね、やっぱり企業ベースで、例えば企業内で開発された、あるいは発生した特許権、権利については企業の基準だと思いますね。

ただ、先ほどもちょっとお話が出たように、特別な契約をやってね、特別な人を入れて、あなたにこの部門を任せると、出たものについてはこういう形であなたにも果実を与えるよということになりゃ、それは別契約の話ですから、あくまでも私は企業ベースで企業のことを基準に原則にしたほうがいい。

【岩倉】 全ての研究員、従業員と契約でやるというのは、そういう今の会長のご見識からす



ると、必ずしも整合しないということですか。

【梶原】 うん、そう。整合しませんね。はい。

【岩倉】 なるほどね。森様、どうでしょうか。

【森】 全部契約、アメリカ式でするほど、我々も社員もなれていないと思うんですよ。

一人一人の契約ですか。私どもも技術部と開発技術というのを分けてあるんですけどね、開発技術というのは特にいろんなことをやらせるという、そのグループの意識のある人を集めてやらせる部署。そういう人の中で契約するというならいいけど、全部の技術者を全部契約といたら、事務的にくる人まで、わけのわかんないのも契約するほどのものじゃないという感じがします。彼らには、これは会社の規約だよというふうにしたほうが合う。で、もし契約でやるとしたら、やっぱり結果が問われるし、問いますよね。そうじゃないと、何のための契約なのかということになりますからね。だから、意欲のある人を契約とか、したほうがやりやすいんだろうと思う。で、大企業みたいにね、何千万、何億出すんじゃないくて、売り上げの何%をどうしようというぐらいのことですよ、我々、中小企業は。だから、恐れるといたって、売れた分を還元してあげるんだから、売れた以上の還元することはないから、何かそういうようなほうがやりやすいのかなと私は思っております。

【岩倉】 なるほど。ありがとうございます。

高崎さん、どうでしょう。

【高崎】 先ほど特許を開発した、考案者だけがそのビジネスに貢献したのではないという、その不公平感、営業もありますよ、製造もありますという話をしましたね。



そのことをちょっと私なりにまとめた言葉がMPDPとっています。マーケティングとは、お客さんのニーズをしっかりとつかんでいるか。それから、パテント、重要で必要です。それから、デザインも必要ですね。それから、プロモーションも必要でしょう。このMPDPが4つそろって初めて成功します。という不公平感の解消のためには、やっぱりそのMPDPというのが大事と思っています。

で、今、契約、個別契約の話をしたんですが、じゃあ、特許の人だけに契約したとします。じゃあ、マーケティングの人とは契約しないんですか、営業の人はどうなんですか、デザインは……、じゃあ、全従業員、しなくちゃなりませんよね。それは現実的じゃないですね、今の日本の労働関係においては。ですから、それはちょっと無理かなと思います。

【岩倉】 なるほど。西村さん、どうでしょうか。

【西村】 やっぱり中小企業全体の状況を考えてみると、個別に決めるのが原則というのは、ちょっと対応できないと思いますね。「特許って何？」っていう人の方がもう随分多いのが実情

ですから。基本的には法人帰属としておき、希望者に対しては別途帰属を定めることができるという形が一番落としどころじゃないんじゃないかなというふうに感じますね。

【岩倉】 なるほど。ありがとうございます。

7. おわりにイノベーション促進

【岩倉】 まだたくさん伺いたいことが何か山ほどありそうなんですけれども、最後に、皆様に、あんまり法律がどうこうというじゃなくて、中小企業、皆様の各社におけるお立場から考えて、どうやって発明を更に奨励してイノベーションを発展させていくか。それから、中小企業がそれにどうかかわって発展していくかということを一言ずつお答えいただきたいと思うのですが、お考えいただく前に、長澤さん、今までのお話をお聞きになられて、中小企業の代表の方々のお話の中で、知財協の立場、あるいはキヤノンさんという大企業のお立場から考えて、今までの、政府や、いろんな議論の中で見えていなかったところが、こういうところがあったとか、こういうことに気がついたとか何かお気付きの点がありましたら、ご指摘いただけますか。

【長澤】 中小企業と我々とで違うところが少しあると感じた部分を話しますと、大企業では、ある部門で儲かったから、その分け前を技術者の中でも当該部門従事者に配分するという考え方だと、儲かる部門の技術者だけが特許を出すようになってしまいます。知財活動は長期投資です。要は、キヤノンという会社は物を作って飯を食っている会社ですので、物を作るためには新しい技術が絶対必要です。そうしないと競合他社に勝てません。だから、「発明は大事です。発明は大事だから、みんな頑張って考えましょう。必死になって考えて新しいものをつくって、この国のために役に立ちましょう。」と言いたいのです。そのためにはある程度の、いわゆる

長期投資，これをあらかじめある程度行っておき，その中で成功したものにはまたお金を出してあげて，「いい発明を出してくれたよな，また，次もがんばってくれよ。」というような働きかけをやりたいわけです。ですので，今，払っているお金が，職務発明制度がなくなったからとか，法人帰属になったからといって変わるわけではないです。ただ，資金をより効果的に使えるようになると思います。

それから，色々な提案という話をしましたが，発明以外にも，先程どなたかがおっしゃっていましたが，ノウハウとか，あと，習得した匠の技とか，色々なアイデアとかがあります。アイデアは発明だけではありません。これらの人たちにもやはり報いてあげたいという気持ちがますます強くなりました。

私も工場に行く機会がありますが，キヤノンにはマイスター制度があります。要は，同じ旋盤を使って，同じような切削をやる方の中でも，あつという間にきれいにできる人というのは，やはり会社にとって，ものすごい貢献をしているから，給料ももちろん上がります。そして「あなたはマイスターです。キヤノンの中でたった3人しかいません。」というマイスターとして表彰を行います。このようなことは今後もこの国のためにやっていかなければなりませんし，大企業としてもやっていかなければなりません。皆さんの会社でも，本当に，皆さんの会社が「こういうモノをつくりたい」と考えたときに，そのモノつくりのためのモックを誰かにつくってもらうしかないのです。そして，この誰かが一生懸命つくってくれたときのモックというのはすばらしいものであれば，それで，「よし，これはいける」というような決断をするわけです。

先程話が出ていましたけれども，法律問題はいろいろあって，従業員との間の契約が難しいとか，法人帰属化に伴う問題もありますけれども，やはり報いてあげたい人に報いることがで

きるような制度にしていきたいと思いました。

【岩倉】 なるほど。ありがとうございます。

じゃあ，ちょっと短時間ですけど，皆様にお考えいただいたところで，中小企業，あるいは各社のお立場から，ほんとうに発明を奨励してイノベーションをこの国でさらに盛んにしていくということから，会社と従業員，研究者，それから，研究者じゃない従業員も含めた労務関係を踏まえて，どういう制度がこの発明をめぐってあったらいいかというようなことについてのお考えを，森様からいただけますでしょうか。

【森】 発明に限った話でないんですけどね，日本はものづくりでしか生きられないと言っているながら，全般的に，ものづくりする人よりも，物売る人の方が給料体系を含めていいというのがね，どうもおかしいなというふう思っているのです。物を一生懸命つくっている人，そしてもっと今のものづくりの環境に対する制度としてね，もっと報いるようにしてあげないといかんなと思っています。

【岩倉】 ありがとうございます。はい。梶原様，いかがでしょうか。

【梶原】 そうですね。難しい答えなんですけど，やはり中小とはいえ，企業としてお客様のニーズに対応してご満足が頂ける様，開発をつづけて行きたいと思っています。ですから，ニッチなマーケットなんですけど常にその分野におけるナンバーワンのイノベーターでいこうということ，全社的に話をしています。開発者・発明者が誰々とか特許数がどうのとかというより，販売やサービスも全部含めて，お客さんから優れた開発企業として評価されるように頑張ろうと言っています。全社的に「相互扶助と連携」を行動指針として努力しています。もちろん明らかな個人的発明は高く評価しますが，それも全体的な考課に反映させており，特別な表彰規定はありませんが，目標達成については相応に報いていると思っています。発明者も社業の発

展の成果の全社的な配分に満足してくれているのではないかと考えています。

【岩倉】 ありがとうございます。高崎さん、いかがでしょうか。

【高崎】 中小企業も、ものづくりの活性化がほんとうに日本をこれから支えていく原動力になると思っています、なかなか中小企業の声が政府に届きにくいということで、知的財産教育協会の中に中小企業センターというのが先般できまして、私、初代の所長をちょっと拝命することになりました。今回JIPAさんの座談会で呼んでいただきましたけれども、また、今後、日本という日本丸を支える石垣の大きな石、小さな石として、それぞれ知財を活用できるようにそういう声を届けたいと思っていますので、よろしくお願いします。

【岩倉】 はい。西村さん。

【西村】 先ほどちょっと特許法35条にあまり対応はしていないというお話をしたんですけれども、私自身、特許法35条についてどう思っているかという、過去形になるんですけれども、非常にいい法律であったなと思っています。どういうことかという、中小企業に対してやはりイノベーションが必要であると。そして、過去の延長線でやっていったらいけませんよと、イノベーションが必要ですと。そしてまた、そのためには特許というものは今までより以上に重要視しなきゃいけないですよというインパクトを与えたと思うんですね。その意味では非常にいい法律であったなと。要するに、社会全体に警鐘を鳴らしてくれたという意味ではいい法律であったと思っています。

ただ、法律にしてしまいますと、全産業界、それから、全企業に対して画一的に適用されますので、それについては、先ほど話が出ました



ような見直しというものはおそらくした方がいいんじゃないかなと思っています。

【岩倉】 はい。ありがとうございました。

今日は中小企業を代表される皆様方に、経営に携わっていらっしゃるお忙しい中、お集まり頂きましてありがとうございました。司会の至らぬところでまだまだ伺いたいところが、たくさんあるんですけれども、私が聞いたり、見たりしているこの職務発明制度、特許法35条の見直しについての議論の中で、必ずしも出てこなかったようなご意見がたくさん出たような気がいたします。ほんとうに現場の生の声、中小企業を代表される皆様のご経営の観点からの生きた生の声が聞けたと思っています。

これを機にぜひこの中小企業のお声、また、商工会議所さんから、知財協を通じて、できれば政府等に伝えて、より良い法制度に見直していくことに、私は法律というのは常に変えていっているものですから、そういうことにつながればいいなと思います。そのきっかけになればいいなと思っています。また、これを機に皆様のご指導もいただきたいと思ひますし、今日はほんとうにお忙しい中を集まりいただき、またご意見をいただきまして、本当にありがとうございました。