

「職務発明制度の在り方について」報告書（案）に対する意見

2003年11月25日

民間研究団体 知的財産国家戦略フォーラム  
（代表 成蹊大学教授 安念 潤司）

民間研究団体、知的財産国家戦略フォーラムは標記につき、以下の意見を表明する。

1. 今回の法改正に反対する。職務発明に関しては、本来、従業者と使用者の契約に委任すべき事項であるから、特許法第35条を廃止すべきである。

「職務発明制度の在り方について」報告書（案）の提案では、残念ながら現行法と大同小異であり、知識経済社会に向けた職務発明に関する新しい法規範を提示するものとはいえない。

改正案には、職務発明訴訟の早期解決や予防への十分な寄与が達成される根拠や見通し、従業員の訴訟負担の軽減や使用者の予測性ある経営の支援にも資することができる理由が明確でない。特に、「対価決定の手続面」に関して争うこととは、裁判しなければ発明の対価が決まらないという意味において、現行法と同様であり、従業員と使用者の負担は変わらないであろう。

また、従業員にとって、企業との間で取り交わした「対価決定の手続面」に関する資料を、日付などを証明できるよう保存することはかなり困難であると推測される。今回の法改正は、従業員にとって不利になるのではないか。

さらに、今後の社会は雇用の流動性が高いため、事後的な実績補償に馴染まないことは容易に想定できるが、今回の改正案で充分に対応できる理由も明確でない。

そして、職務発明にかかる外国における権利の承継や承継の対価に関しては、「特許法の規定を待たずとも民法その他の契約法理によって、もとより有効であり・・・（報告書第14～15頁）」と私的契約に委ねている。そうであれば、国内における権利の承継や承継の対価に関しても私的契約に委ねることもできるのではないか。

したがって職務発明に関しては、他の労働法上の契約と同様、従業者と使用者の契約に委任することとし、特許法第35条を廃止すべきである。

2. 今回の法改正を行うのであれば、2年間有効のサンセット法とし、その間に、従業員、使用者に対して職務発明について十分な教育・啓発を行い、中小企業等に職務発明に関する契約の促進を義務とする施策とセットとし、そして2年の期限切れを待って35条を廃止することを提案する。

今まで、政府は、従業員、使用者に対して、職務発明に関する規定や契約について十分に説明責任を果たしてきたとは言えない。この現状に照らすと、今すぐ、特許法第35条を廃止することにより混乱が生じるかもしれないという懸念も理解できる。

しかしながら、「我が国の雇用関係下においては、契約の締結において、必ずしも従業者等の意思が反映されているとは限らず(報告書11頁)」や「各従業者等との個別契約を一律に要求すると多くの従業者等を抱える使用者等は承継及び対価の決定に関して現実問題として制度運用を行うことが困難となる(同11頁)」という労働法的に問題のある実態を是認することなく、従業員と使用者がきちんと契約できる社会を目指すべきである。何の対策も取らず、従業員や中小企業は職務発明に関する認識が低いと放置しては「知的財産立国」の構築はおぼつかない。

そこで実施期限を限り、法改正の成果を査定することを提案する。合わせて、その間に、従業員、企業の職務発明規定に対する理解を深め、企業の契約を促進させる猶予期間とする。実際に企業の契約実績が出れば従業員も安心できるし、問題のある契約を行うのであれば労働法上の手当も行うことが可能となる。反対に、技術開発競争に打って出る企業の積極的なスタンスも従業員に表明できる。

いつまでも中小企業への配慮の名を借り、国民全体に対して官製の職務発明規定を押し付ける時代ではない。21世紀、国も企業も人も、知識経済社会に向けた制度に制度改革、意識改革を行うことが必要である。そのための変革の仕組みを合わせて規定することを提案する。

[ お問い合わせ先 ]

安念 潤司 (annen@law.seikei.ac.jp)

電話 0422-37-3625

馬場 錬成 (baba@netv.com)

電話 03-3643-1011