

発明文化論

〈第70回〉

丸山 亮

雇用と創作物の帰属

職務発明の帰属を定めた特許法の改正が議論されている。現在は従業員が会社で職務の一環として発明をしたときでも、その特許を受ける権利は従業員の側にあり、使用者である会社はその通常実施権を有するとされている。また、使用者が特許を受ける権利を契約などにより承継した時には、従業員に相当の対価を支払わなければならないともされる。つまり特許については、雇用される者が主権を持っているといい、そこで使用者に特許を受ける権利自体が帰属するように転換することは、是か非か。

同じ創作物であっても、著作物を扱う著作権法は作者の権利を定めているだけで、職務著作の規定がない。このため職務上で生まれた著作物は使用者側への帰属が当然とされており、契約や就業規則などによってそれを規定する。

職務発明を隣国、中国ではどう扱っているのだろうか。中国の特許出願件数は年間50万件を超え、今や世界一の数を誇るに至った。その中国では職務発明創造は一義的に所属単位に帰属するとしているが、所属単位と発明者、意匠の設計者が契約により帰属を定めている場合には、そちらが優先するとも規定する。また、特許権を付与された単位は、発明者、設計者への奨励、報酬を義務として課されてもいる。

日本が職務発明を従業員主体に定めたのは、大正10年に改正された特許法にさかのぼる。明治42年法以来、別段の契約がない限り発明の権利は使用者に属するとしていたことからの大転換だ。この転換は、大正デモクラシーの雰囲気作用したと説明されることが多い。明治末年に成立し、大正5（1916）年に施行された工場法は、工場労働者の保護を目的に生まれた法律で、年少者や女子の労働条件を規制するなどの内容を持つ。また同じころ、普通選挙を要求する声も高まっていく。こうした流れのなかで、大正10年の特許法改正が行われた。この特許法は完成度が高いものだったために、今日まで何度も改正を経ながら、90年を越えその骨格は受け継がれてきている。

ところで大正10年法はかなり慎重な立法がなされたことが、衆議院審議の議事録などからうかがえる。後に衆議院議長になる清瀬一郎は特許法学者で、その原理を論じた著作があるほどだが、当時、一議員として、法案の疑問点を逐条的に政府委員へ質問している。その清瀬は、職務発明の規定が、「まず大変な、煩雑な、難しい規則であります」と認めている。これに続け、成果物の帰属の前提として、発明が任務に属するかそうでないかによって、法の適用が分かれることを問題にする。こうした弁別は困難であり、実効性がないのではないかと疑っているのだ。対して政府委員はこの職務発明規定について、各国の法令を参照し日本の実情に合わせてあり、法律改正の委員会で数十回の議論を重ねたものだと答えている。

別の委員は、発明成立の時期的な問題と法案の関係に疑問を抱く。被用者の発明が任務と密接しているものでも、退職後に競争会社に移って発明を完成させたとき主張したときはどうなるのか。ドイツではその点が問題になり、不正競争防止法によってそうした行為ができないようにしてあるが、日本の法案で問題はないのかと質問する。政府委員は、法案によっても裁判所で職務発明か否かの立証が可能と答えているが、実はそうならなかった。営業秘密の漏えいは後に不正競争防止法によって一応抑止されるが、退職従業員の発明持ち出しは、今日でも裁判事件を引き起こしている。

現代は、雇用の流動性や、成果の利用し合いで創作物の帰属を判断する困難がかつてより増している。こうした状況では、無用の争いをなくすために、その帰属を使用者側にもう一度戻すほうが良いと思われる。

（まるやま りょう 共生国際特許事務所 弁理士）