

職務発明制度について

知財制度改正の最新動向

特許審査第二部 生産機械（特殊加工）
高山 芳之

1. はじめに

数年前までは、我々特許庁の職員でも「職務発明」という言葉を使う機会は少なかったのではないのでしょうか。

ところが最近巷では、「知的財産」という言葉に加えて「職務発明」という言葉が頻繁に使われているようです。

青色発光ダイオード事件に代表される高額の「相当の対価」を認める判決が相次いだことにより、新聞やテレビなどで大きく報道されたことが切っ掛けでしょう。

「職務発明」についての正しい知識など無くても、我々の日々の業務にはほとんど影響がないことは事実です。しかし、これだけ世間の注目を集めている「職務発明」に関する正しい知識を得ておくことは、知的財産のプロである我々にとって有意義なことであります。

そこで、もともとは審査官である私が総務部技術調査課の企画班長として、本件についての審議会や国会関連の仕事を担当させていただいた経験も交えながら、「職務発明制度」について御紹介させていただきます。

2. 職務発明制度見直しの背景

青色発光ダイオード事件（東京地裁判決：平成16年1月30日）が職務発明制度見直しの切っ掛けであるかのような解説も散見されますが、それは正確ではありません。

まずは、職務発明制度の見直しの経緯を紹介します。

前回、職務発明制度（特許法第35条）の改正が行われたのは、現行特許法の大改正が行われた昭和34年です。

それ以降40年以上にわたって、各使用者等（企業等）は職務発明に係る権利を安定的に承継しそれを基礎とし

た積極的な事業展開を行ってきましたし、従業者等（発明者）は企業が定めた報償規程等により一定の対価を得てきており、その対価や年功序列終身雇用を前提とした処遇に対してさしたる問題意識も持っていなかったものと思われま

す。しかしながら、近年の知的財産に対する国民的関心の高まりや雇用の流動性の高まりを背景に、職務発明制度の存在が改めて認識され、発明者の意見を聴かずに企業が一方的に定めた対価に納得しない発明者が、退職後、特許法第35条に基づく訴訟を起こすようになってきたとされています。

ここで、我が国の理系出身者の生涯賃金は、文系出身者のそれに比べて平均で5千万円程度低いという調査（松繁寿和・大阪大大学院国際公共政策研究科助教授）や、米国に比べて日本の技術者の勤務時間は長く賃金は安いという調査（日経エレクトロニクス）があることに注目したいと思います。

つまり、我が国において理系出身の技術者達がきちんとした処遇をされて来なかったのではないかと。そういったことも近年、職務発明の対価に関する訴訟が提起されるようになった背景の一つと考えられます。

さらに個人的な見解を付け加えさせていただくとすれば、訴訟が増えてきた最大の要因は、価値の高い特許権が増えてきたこと、逆に言うと、昔は儲かる特許なんて日本にほとんどなかったが、まさに今、知的財産の価値が高まって来ている、ということではないかと思っています。

さて、そのような状況の中でオリンパス事件の東京高裁判決（平成13年5月22日）及び後の最高裁判決（平

平成15年4月22日)において、企業が定めている報奨金支払規程に基づいて対価を支払っていても、特許法第35条に定められた「相当の対価」に満たない場合にはその差額を請求できるとの司法判断が示されました。

その結果、企業にとっては支払うべき対価の予測可能性が低くなってしまいましたし、優れた発明の創出を促進するために定めていた報奨金支払規程を始めとする、より良い仕組みを構築しようとする企業の意欲を害害しかねない状況になってしまいました。

これにより主に産業界から、立法当初に想定していた特許法第35条の機能が必ずしも十全に果たされていないとの批判が生まれて来たのです。

これらのことを背景に、「知的財産戦略大綱」(平成14年7月3日)及び「知的財産の創造、保護及び利用に関する推進計画(知的財産推進計画)」(平成15年7月8日)さらには平成15年春の通常国会における「特許法等の一部を改正する法律」の参議院での審議における「附帯決議」において、職務発明制度の見直しを行うべき旨の指摘がなされました。

特許庁においては、青色発光ダイオード事件の東京地裁判決が出される1年半ほど前である平成14年9月、経済産業大臣の諮問機関である産業構造審議会知的財産政策部会に特許制度小委員会を設置し、職務発明制度の在り方について検討を開始していました。

職務発明の対価をめぐる主な訴訟例

提訴時期	被告	原告	対象技術	支払われた対価額	提訴額	裁判所の認定した対価額	判決日
平成7年 (H11 控訴) (H13 上告)	オリンパス 光学工業	田中俊平	光ディスク 読取機構	約21万円	一審:2億円 二審:5000万円	一審:250万円 二審:250万円 最高裁:二審支持	H11.4.16 東京地裁 H13.5.22 東京高裁 H15.4.22 最高裁
平成10年 (H14 控訴) (H16 上告)	日立 製作所	米澤成二	光ディスク 読取機構	約107万円	一審:約9億7000 万円 二審:約2億8000 万円	一審:約3500万円 二審:約1億6500万円	H14.11.29 東京地裁 H16.1.29 東京高裁
平成13年 (H16 控訴)	日亜化学 工業	中村修二	青色発光 ダイオード	2万円	200億円 (当初20億 100 億円 200億円)	一審:200億円 高裁で和解 :8億4391万円	H16.1.30 東京地裁 H17.1.11 東京高裁
平成14年 (H16 控訴)	味の素	成瀬昌芳	合成甘味料	1000万円	約20億円	一審:約2億円 高裁で和解 :1億5000万円	H16.2.24 東京地裁 H16.11.19 東京高裁
平成14年 (H15 控訴)	日立金属	岩田雅夫	磁石	一審時 :約104万円 二審時 :約114万円	一審:約9000万円 二審:約9000万円	一審:約1200万円 二審:約1400万円	H15.8.29 東京地裁 H16.4.27 東京高裁
平成15年	キヤノン	箕浦一雄	レーザー プリンター	約86万円	10億円		
平成15年	三菱電機	松尾龍一	フラッシュ メモリー	約500万円	2億円		
平成16年	東芝	舩岡 富士雄	フラッシュ メモリー	数100万円	10億円		
平成16年	デンソー		電動式燃料 ポンプ	約54万円	10億円		
平成16年	シャープ		液晶ディス プレー	約77万円	5億円		
平成16年	東芝		温水器用 タンク	約18万円	一審:約5000万円 二審:約1億円	一審:時効0円 二審:一審支持	H16.9.30 東京地裁 H17.1.31 東京高裁
平成16年	ファイザー (日本法人)		分割しやす い錠剤の 製造技術		10億円		

判決文、訴状及び報道などにより作成

印は、現在係属中の案件(報道によれば現在係争中の案件は8件)

3. 新職務発明制度のポイント

職務発明制度とは、企業等が組織として行う研究開発活動が我が国の知的創造において大きな役割を果たしていることにかんがみ、企業等が研究開発投資を積極的に行い得よう安定した環境を提供するとともに、職務発明の直接的な担い手である個々の発明者が企業等によって適切に評価され報いられることを保障することによって、発明のインセンティブを喚起するものであり、もって我が国の研究開発活動を奨励し、研究開発投資の増大を目指すものです。

科学技術創造立国を目指す我が国にとって、独創的かつ優れた発明を生み出した発明者をその成果に応じてきちんと処遇することは、極めて重要と考えられます。そして優れた発明を知的財産化して経済的価値を高めることが、知財立国を実現するためには不可欠です。

また、各企業においても、優秀な発明者を雇用し適切に処遇することによってより良い発明、より価値の高い特許権を生み出させてこれを新しい事業につなげていくことは、その競争力を強化して行く上で、大変重要な事項であると思います。

一方、各企業に所属する発明者においても、優れた発明をすることによって自己が所属する企業等の業績が向上することは、励みや喜びになると思います。あるアンケートでは、研究者にとって研究開発活動のインセンティブとなるのは、第1に会社の業績アップ、第2に研究者としての評価であり、報酬は3番目であるという結果が出ています。

つまり、人間は誰も自己実現を目指したい、社会の役に立っていることを実感したい、という願望を持っていると思います。サラリーマン研究者は、自分一人の力では困難であっても、自己の所属する企業を通じて、優れた発明・優れた製品を世に送り出すことに喜びを感じているのではないかと思います。

このように、企業における研究開発活動を活性化することにより、優れた発明、より価値の高い特許権を生み出すことは、本来的に使用者等と従業者等両者共通の目的であるはずで

ところで、企業の研究開発戦略や経営戦略、発明者の置かれている研究環境等の社内事情は各企業ごとに異なっています。したがって、企業内研究者にとって研究開

発活動のインセンティブとなるものは、各企業ごとに異なると思われます。

例えば、次期研究開発のテーマ選定を任されることがインセンティブになる場合もあれば、最新の技術的知識を習得するための海外留学の機会を与えられることがインセンティブになることもあると思います。もちろん、高額報酬や社内表彰がインセンティブになる場合もあると思います。

良い仕事をした場合にはちゃんと褒めて欲しいという気持ちになるのは、誰しも同じだと思いますが、何を御褒美と感じるかは、それぞれの立場で異なってくるということだと思います。

このような状況にかんがみると、発明（正確には「特許を受ける権利」）の対価の決定に際しては、社内事情を熟知している、また、共通の目的を持つ使用者等と従業者等が真剣に向き合って議論すれば、当事者にとって妥当な結論を得られるのではないかと考えられます。

平成17年4月1日から施行された新職務発明制度は、職務発明に係る「相当の対価」を使用者等と従業者等との間で定められた「自主的な取決め」にゆだねることを原則としています。ただし、使用者等と従業者等の立場の相違にかんがみ、定められた「自主的な取決め」によることが不合理である場合には、従前どおり、裁判所が「相当の対価」を算定することとなります。

また、その不合理性の判断は、対価が支払われるまでの全過程を総合的に判断して行われますが、使用者等と従業者等との間における自主的な対価の設定に対して裁判所が過大に介入することを避けるため、対価を取り決める際の手続面が重視され実体面は補完的に考慮されて行われます。

このような特徴を持つ新職務発明制度は、各企業における職務発明の対価について使用者等と従業者等による真摯な話し合いを促すものです。そして、その様な話し合いが行われる過程で、従業者等の納得感を高めるための具体的な方法が見いだされることを期待しています。もちろん、その具体的な方法は、企業ごとに異なっていて当然です。

各企業において、自己の企業に所属する「研究者のやる気」を引き出すための方策、「研究者の納得感」を高めるための方策が工夫され、今まで十分恵まれていたとは言い難い研究者達が元気になってくれることを期待しています。

企業があらかじめ定めたルール（一方的に定めていたかもしれないが）に基づく対価を支払っていたとしても、発明者から訴訟が提起された場合には追加的な「相当の対価」の支払いを命じられる可能性が高いという状況は、企業にとっていかなる対価を支払えば免責されるのか不透明であり、予測可能性が低くなっていると言えます。

このことは、ある研究開発の成果を次の研究開発へ投資する際のリスクを増大させ、企業の積極的な事業展開を阻害し、ひいては我が国の産業競争力を低下させるおそれがあると考えています。

一方、職務発明に係る訴訟が頻発していると言っても、その件数を見ると日本全体で数十件程度です。現在の我が国の雇用環境下では、自己がなした発明に対する企業の評価について不満があっても、発明者が在職中に企業を訴えることは事実上困難だと思います。したがって、70万人

を越えると言われる我が国の研究者（発明者）の大多数は、評価に対する納得感が低くいま自分の意見も主張できずに、研究開発にたずさわっているものと考えられます。

昨年和解が成立したある職務発明対価訴訟の原告（発明者）は、「今後の『知財立国』への道程では、発明者への情報開示を含め、特許の評価はフェアな形にしてほしい。」と述べておられました。今、企業等には、発明の対価について説明責任を果たすことが求められていると言えるのではないのでしょうか。

発明者の納得感を高めることができれば、訴訟は提起されなくなっていくはずですが、特許庁が各企業等の発明者の納得感を直接高めることはできません。新職務発明制度を通じて、企業等と発明者が共に協力しあって研究開発活動を活発化していくための環境整備のお手伝いができればと考えています。

[参考] 職務発明制度（特許法第35条）の見直しの背景と基本的考え方

特許法第35条の趣旨

- ・使用者等は、従業者等から職務発明に係る権利の予約承継が可能（権利の安定的な承継を保障）
- ・従業者等には、職務発明に係る権利の承継について、「相当の対価」請求権を保障

→ 発明の奨励を図り産業の発展に寄与

旧法の問題点

- ・使用者等の実態：従業者等の意見を聴かず一方的に定めた対価を支払ってきたのが通例
- ・従業者等の事情：使用者等が定めた一定の対価を得てきており、それに対する不満や異議を表明することはなかった

→ 知財意識の高まり等を背景に、35条の存在が改めて認識され、訴訟が頻発するようになった

- ・オリンパス判決：使用者等の定めたルールに基づく対価が、「相当の対価」に満たなければ、従業者等はその差額を請求できる
- ・使用者等：訴訟において使用者等の定めたルールが尊重されず、支払うべき対価の予測可能性が低いため、積極的な事業展開が阻害されるおそれがある
- ・従業者等：使用者等が従業者等の意見を聴かずに対価を定めるという状況が改善されず、発明意欲が減退するおそれがある（ほとんどの訴訟は、退職者が提起）

→ 35条が本来予定する機能を果たしていないとの指摘

改正法の基本的考え方：当事者の自主性を尊重

→ 原則として、使用者等と従業者等が自主的に取り決めた対価を「相当の対価」として尊重することで、使用者等にとっての対価の予測可能性を高める
従業者等の発明評価に対する納得感を高める

→ 経営環境、研究開発戦略、従業者等の置かれている研究環境等、各業種、各使用者等ごとに異なる諸事情を「対価」に柔軟に反映させることが可能となる

- ・自主的な取り決めが尊重されるためには、その取り決めにより対価を支払うことが不合理と認められないことが必要
- ・不合理性の判断は、手続面を重視して行われる。
対価を決定するための基準の策定についての協議の状況（基準が策定される場合）
基準の開示の状況（基準が策定される場合）
個別の対価の額の算定についての従業者等からの意見聴取の状況等を考慮して行われる
- ・自主的な取り決めが不合理と認められる場合には、第35条第5項に定められた要素を考慮して「相当の対価」が算定される（訴訟実務においては、まずは不合理性が判断され、不合理と認められた場合に第35条第5項に基づいて対価が算定されることとなる）

4. 特許法第35条について

我が国特許法は、特許を受ける権利を発明者に原始的に帰属させていますが（特許法第29条）、この原則は従業者等による職務発明に関しても同じです。ただし、職務発明については、使用者等に無償の法定通常実施権を付与し（同第35条第1項）、さらに、特許を受ける権利等の予約承継を許容する規定（同条第2項）を設けています。

一方、実際に職務発明を生みだした従業者等には、職務発明に係る権利を使用者等に承継させる代償として、相当の対価の請求権を与えています（同条第3項）。

これらの規定によって、発明を行った従業者等と、従業者等に支援をなした使用者等との間のバランスを取っているのです。

（1）第1項及び第2項

今般の法律改正では、使用者等が有する法定の通常実施権及び特許を受ける権利等の予約承継を定めた、特許法第35条第1項及び第2項は改正されていません。

これは、従業者等による職務発明に関しては、従業者等の雇用、研究開発設備の提供、研究開発資金の負担などの使用者等による一定の貢献が不可欠であることを重くみる必要があること、また、使用者等の職務発明に係る権利を安定させることで、その事業活動はもとより更なる研究開発投資の円滑化を期すことが可能となること、さらに、大学等で生み出された職務発明についても、個々の発明者がその成果を自らの資金・リスクで事業化するよりも、大学等において組織的に活用することが有効であることの三点にかんがみ、職務発明について、使用者等に通常実施権及び予約承継を認める旧来からの制度を存続させるものです。

なお、同1項の規定により、使用者等は職務発明について無償の通常実施権を有するため、「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」（同5項）とは、単にその発明を実施することによって使用者等が受けるべき利益の額ではなく、特許を受ける権利を承継し発明の実施を排他的に独占することによって受けるべき利益の額（増加額）であると解すべきであり、実際に判例においてもそのように解釈されています。

つまり、「使用者は、従業者がなした発明を自由に使っても構わない。その際、対価の支払いをする必要はない。」ということです。本来、職員が仕事上生み出した発明やノウハウを含む知的創造物を会社は自由に無料で使うことができるのです。この点において、研究者（従業者）がなした発明は、営業担当者の努力や製造現場での工夫などと同じ扱いを受けていると言えます。

ただし、その発明が特許権という排他独占権となって、同業他社を排除することにより売り上げを増加することができた場合、または、特許権を元にライセンス契約を結ぶことによりロイヤリティ収入を得た場合などは、特別にその利益を発明者と会社との間で、貢献度に応じて分け合うというものです。

これにより、利益を生み出す特許に繋がるような優れた発明の創出を促進しています。

一部の記事には、優れた発明をすれば高額報酬を得られるかのような認識や反対に発明者だけを優遇することの是非を問うような意見が散見されます。上記した職務発明制度の仕組みを正しく理解した上で、「相当の対価」についての議論を深めていかないと、無駄な議論をすることになるのではないかと心配しています。

（2）第3項

使用者等に対する予約承継の認容と従業者等の「相当の対価」の請求権の保障という旧法の基本構造は、使用者等と従業者等のバランスに立ちつつ従業者等の権利保護にも配慮したものとして、適切な制度設計であると考えられることから、今回の改正においてもその基本構造は変更されていません。その上で、使用者等と従業者等が自主的に取り決めた対価を、一定の範囲で「相当の対価」として認めることが改正法の趣旨と言えます。

なお、このように旧法の基本構造を維持した改正が行われたことによって、既に提起されている旧法下の訴訟また今後提起される可能性がある旧法下の訴訟においても、改正法の趣旨をくんだ判断がなされることが期待されています。

（3）第4項及び第5項

同4項は、同3項に規定している「相当の対価」を契約、勤務規則その他の定めにおいて定めることができる

こと及びその要件について明らかにしたものです。

一方、同5項は、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定めていない場合、又は定めているが同4項に規定する要件を満たしていない場合に適用されます。

したがって、同4項に規定されている要件を満たす場合には、同5項は適用されないという関係にあります。なお、同4項の要件を満たさない場合とは、同4項の規定により不合理と認められる場合であって、これは同5項に規定されている算定方法とは無関係です。

このように「相当の対価」の意味する内容は、旧法とは大きく異なったものとなります。

また、同4項には、「...協議の状況...」、「...開示の状況...」及び「...意見の聴取の状況...」と規定されています。これらは、ある職務発明に係る対価が決定されて支払われるまでの全過程のうち、特に重視して考慮される手続的な要素を例示しているものです。これらを例示し

たのは、手続面の要素を重視する趣旨を明らかにするためです。

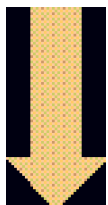
なお、協議、開示及び意見の聴取の「状況」とは、協議等の有無、すなわち協議等がなされたか否かという二者択一的な判断のみではなく、協議等が行われた場合におけるその協議等の状況全般まで考慮要素となるという意味で規定しているものです。

5. 「新職務発明制度における手続事例集」について

特許庁は、国会審議などにおける指摘に基づき、新制度に基づいて使用者等と従業者等が職務発明の対価を取り決める際の手続を行う上で参考となるように、各界から寄せられた質問や意見及び各界有識者から構成された産業構造審議会（知的財産政策部会特許制度小委員会）の意見を参考に、「新職務発明制度における手続事例集」を昨年の9月に作成しました。

[参考] 新職務発明制度における対価の決定手続の仮想例

職務発明規程（基準）の策定 【ルール作り】

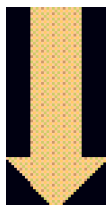


発明の対価に関するルールを策定する際に、使用者等と従業者等との間で協議を行う

具体例

- ・各従業者等と使用者等とが協議
- ・各従業者等の代表者と使用者等とが協議
- ・労働組合の代表者が組合員の代表者である場合、当該代表者、非組合員及び取締役等と使用者等とが協議

職務発明規程（基準）の開示 【ルールの周知】



協議の結果策定されたルールに従業者等へ開示する

具体例

- ・掲示板に基準を掲示
- ・イントラネットに基準を掲示
- ・各従業者等に基準の配布

具体的発明への適用 【ルールの適用】

具体的な発明に対してルールを適用して対価の額を算定する際に、従業者等から意見を聴取する

具体例

- ・対価算定前に、予め従業者等の意見を求める
- ・使用者等が算定した金額を一旦支払った後、従業者等から意見を求める

本手続事例集は、新職務発明制度の立法趣旨を明確にするとともに、関係者が実際に手続を行う上で参考となる事例を提供することで、新制度への移行が円滑に行われることを意図したものです。具体的には、職務発明に関し、当事者の実情に応じた定め（職務発明規程や契約など）が策定されることを促すとともに、不合理性の判断基準について、関係者における相場観を醸成することをねらいとしています。

このため、新職務発明制度をより深く理解し的確に運用していただくため、この手続事例集を用いた説明会を全国約40箇所で開催したところ、延べ7千人を超える方に参加をいただきました。今年度も、新職務発明制度がより広く周知されるよう、手続事例集の充実化を図ると共に、全国各地での説明会や相談会を引き続き実施していく予定になっています。

なお、本手続事例集の作成過程においては、対価の額についてのガイドラインを作成して欲しいという声が多数寄せられました。ただ、対価の額は特許権の価値に連動すべき性質を持っていることから、行政が対価の額についてのガイドラインを作成するという事は、「特許権」に対する値付けを市場ではなく行政が行うことに繋がります。これは、価格統制という意味合いを持つことになりかねませんので、見送られました。

6. 新制度への企業の対応について

新職務発明制度は、企業に何らかの義務を課す制度ではありません。したがって、法律施行日（平成17年4月1日）までに何も対応をしなかったからといって企業にペナルティが課せられることはありませんし、その後も法律的に処罰されるようなことはありません。

ところで、これまでの訴訟においては発明対価（報償）に関する企業内ルールがあったとしてもそれが尊重されず、最終的には裁判所が認定する「相当の対価」の支払いが済んでいるかどうかの問題であると判示されているところです。これに対して、新制度下の訴訟においては、企業内ルールの策定に際して従業員の意見を反映させるための実質的な手続が行われていれば、裁判においてもその企業内ルールが尊重されることとなります。

そして、全く何も対応しなかった企業に対して従業員から新制度下で訴訟が提起された場合には、規程が整備されてない又は規程を策定する際の手続が不合理であっ

たとして、裁判所において「相当の対価」の額が算定されることとなります。いわば、旧法下における状況と同じこととなります。

つまり、今まで訴訟の場で企業内ルールは尊重されなかった訳ですが、今後もし訴訟が提起された場合に企業内ルールが尊重されることを望む企業においては、新制度に沿った手続を行うことが望ましいということになります。

ただし、新制度は平成17年4月1日の制度施行後に、承継が行われた職務発明について適用されます。

なお、新職務発明制度は職務発明が生まれた後に、これに関する権利を企業に承継することやその対価について個別に契約を結ぶことも許容しています。そのような個別契約での対応が可能である企業（特許出願件数が少ない企業など）においては、必ずしも事前準備を行う必要はないと思われます。

しかしながら、新職務発明制度の最大の狙いは、使用者と従業員が相互に協力しあって研究開発活動を活発化していくための環境整備です。そのような環境が整備されることにより、発明へのインセンティブを高めることで、優れた発明の創出を促進し、最終的には、科学技術創造立国・知的財産立国の実現を目指すものです。

そのためには先にも記載したとおり、各企業において職務発明の対価を含めて、「研究者のやる気」を引き出すための方策について、使用者と従業員（研究者）による真摯な話し合いを行っていただきたいと考えています。そして、その様な話し合いを行う過程で、従業員（研究者）の納得感を高めるために、各企業独自の具体的な方法を見いだしていただきたいと考えています。

特許庁としては、この新職務発明制度の施行を機として、今後、各企業において多くの優れた発明が創出されるための様々な工夫がなされることを期待しているのです。

7. 結びにかえて

冒頭で青色発光ダイオード事件が職務発明制度見直しの切っ掛けではないということを御紹介しました。しかし、あの事件があったから「職務発明制度」が有名になったことは事実です。

特に、「200億円」という金額はセンセーショナルでありましたし、また、職務発明制度の在り方についての

議論に技術的知識は必要ないということもあって、様々な方面から意見が表明されました。

そもそも労務問題であるという観点からのご意見、金額の大きさからして企業の経営学や経済学の観点からのご意見、さらに漫画でも取り上げられるなど、まさに社会現象化していたと言えます（青色発光ダイオード事件の東京地裁判決が出た翌日（土曜日でした）は、スポーツ新聞にまで記事が載りました。特許関係の話題で、ここまで大騒ぎになったのは、史上初でしょう。なお、我々担当者は、記事の整理のために土日返上で働くこととなりました。）

当然、国会議員の先生方の関心も高く、特許法第35条の改正を含む「特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律」の法案審議は、近年の特許法改正においては異例の8時間審議が行われ、しかも半分以上が職務発明に関する質問となったのでした。

このように広く多くの関心を集めた青色発光ダイオード事件ですが、「200億円（地裁判決額）」「6億円（和解額）」という数字だけが一人歩きした感は否めません。

そもそも「200億円」という数字は、原告（中村修二

profile

高山 芳之（たかやま よしゆき）

平成1年4月 特許庁入庁
（審査第三部産業機械）
平成5年4月 審査第三部審査官（自動制御）
電子計算機業務課、審査第三部審査官（生産機械）調整課、総務課などを経て
平成11年4月 審査第三部審査官（一般機械）
平成14年4月 審判部審判官（第13部門）
平成15年6月 総務部技術調査課長補佐（企画班長）
平成17年4月 特許審査第二部審査官（特殊加工）

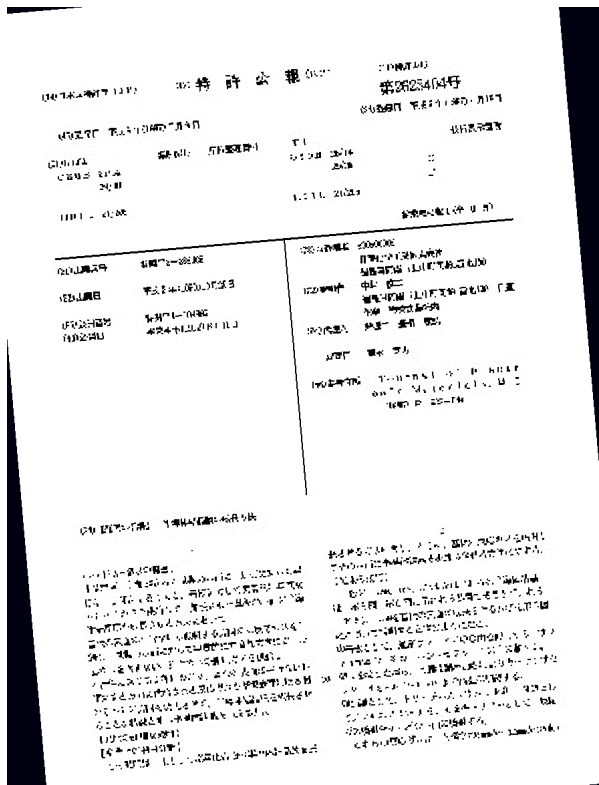


氏）が主張した一部請求額であり格別の意味がある数字ではありません。「対象となった第2628404号特許により、被告（日垂化学工業株式会社）は1200億円のロイヤリティ収入が見込める」という地裁の判断における、「1200億円」という数字についてはそれなりの意味があると思いますが。

いずれにしても、今回対象となった第2628404号特許の権利内容を正確に理解した上での議論が少なかったことは残念に思っています。ほとんどの意見は本件特許の特許請求の範囲が「青色発光ダイオード」となっているかのような事実誤認を前提としていたような感じがします。

しかし、近年の職務発明に関する議論が「知的財産」に対する国民的意識の高まりを後押ししたことは事実です。今後も知的財産に関する様々な事件が発生し、また議論が高まることは必至です。そのような議論を通じて真の知財立国を目指していくことになると思いますが、その際、権利の具体的な内容を正確に把握した上での議論を深めていくことが重要になると思います。

日頃から個々の特許の権利内容を把握し、その範囲を明確にする仕事に携わっている我々審査官が活躍すべき場面は、今後増加していくものと感じています。



404特許の特許公報とクレーム