



発明は誰のものか?

辻 尚志 Takashi TSUJI

味の素製薬株式会社 取締役常務執行役員



職務発明制度の見直しについての議論が続いています。特に、企業の研究者への研究開発に対するインセンティブの確保と、企業の国際競争力の強化、イノベーションの促進が議論の焦点になっています。現行の特許法では、職務発明は従業員のものですが、会社は「相応の対価」を支払って、特許権を譲渡してもらうことになっています。それを最初から会社の所有にしようという方向のようです。背景には、過去の元従業員による巨額の特許報酬訴訟があり、予見できないような高額な要求が日本企業の競争力を削ぐことになるという懸念があります。各企業はそうした訴訟を避けるために報奨制度を設けるなどしてきましたが、職務発明の対価支払いを皆が納得する形で制度化するのはそう簡単なことではありません。対価が低ければ、研究者のインセンティブとしては弱く、優秀な研究者の海外流出につながる、という意見があり、高ければ従業員間の不公平感を助長し、かえってモチベーション低下につながる、という見方もあります。検討の中では職務発明を最初から会社のものとするにしても、発明者に対する何らかの報奨の制度化を会社に義務付ける方向で議論が進んでいます。労働法では労働の成果は会社に帰属するのが大前提ですし、著作権法でも職務上作成される従業員の著作物の権利は会社にあり、特許法の規定はむしろ例外的存在です。国際的にも英・仏では職務発明は最初から会社帰属ですし、独では従業員帰属ですが、会社には譲渡を請求する権利が認められています。米国では特許法に職務発明の規定はなく、職務発明は雇用契約等により従業員から会社に譲渡されます。

筆者が長年、携わってきた医薬品開発では、特許は極めて重要ですが、医薬品の上市までには研究開発に限らない様々な分野の専門家の叡智が必須です。そうした長年の努力の多くは、特許とは無縁です。また研究に必要な設備やマンパワーが大きくなる傾向にあり、発明における個人への寄与が図りにくくなっています。そうしたことが特許上の発明者だけが報酬を受けることへの不公平感にもつながります。また、テーマやターゲットの選定は企業の戦略そのもので、その方針のもとで研究開発は行われていることになり、研究者も組織に守られた環境下で研究をしているわけです。そう考えると個人的には職務発明を会社の帰属にするのは是としますが、各企業にとっては、研究者の処遇に関してどのような制度設計をするかが問われます。研究活動に対するインセンティブは報酬金だけでなく、ポジションであったり、留学や学会発表の機会など、本人の満足と成長につながるような手段がほかにあります。能力とやる気のある研究者をきちんと評価し、次の成果につながるような場や成長の機会を与えることによって、個人にとどまらず、企業としての研究開発力の向上と成長につながっていくのだと思います。

© 2015 The Chemical Society of Japan