



# ENGINEER® の MPDP ダイアリー



高崎 充弘

## 第37回 職務発明制度を中小企業が 100倍活用する方法

### [Profile]

東京大学工学部卒業後、三井造船入社。米国レンスラー工科大学で修士課程修了後、(株)エンジニアの前身である双葉工具に入社。2004年に同社代表取締役社長に就任。独自の「MPDP理論」によるニッポンのモノづくり立国を提唱している。

4月1日から施行される改正特許法で、職務発明に関しては特許を受ける権利を従来の従業者から使用者に帰属させることが選択できるようになりました。

この法改正によって権利の帰属が180度変わったのですが、大半の中小企業にとって、その意味するところや法改正の狙いがよく見えていないのが現状ではないでしょうか？ その理由は簡単です。そもそも今回の改正は日本知的財産協会 (JIPA) や日本経済団体連合会など、大企業の強い要望がその背景にあったからです。

そこで、今回は職務発明制度の改正によって中小企業にどのようなメリット／デメリットがあるのかについて考えてみたいと思います。

職務発明制度は平成16年にも改正され、対価の算定基準を使用者が策定すること、そして、その過程では従業者との協議、開示、意見聴取を行い、手続きが合理的であることなどが求められました。

しかし、発明者が数千人から1万人超もいるような大企業からは、「平成16年法に基づいた協議を何回繰り返しても納得できない人もいます。最終的には訴訟となって『相当な対価』は裁判所の判断に委ねられる。職務発明対価訴訟における企業のリスクは高く、まだまだ予見性の低い制度である。これではイノベーション投資が促進されない」として、職務発明の法人帰属を求める主張が繰り返しなされました。

その結果、一定の基準を満たす職務発明規定等を定めた場合は、発明が生まれた瞬間から使用者に帰属させることができるという平成27年改正法が成立しました。

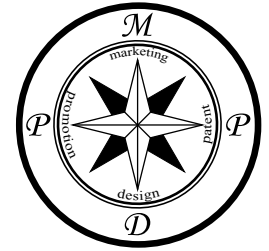
この間、産業界や政府の委員会、審議会などでさまざまな議論がなされてきたようですが、平成26年1月に開催されたJIPAの座談会で、私も中小企業経営者の立場から意見を述べさせていただきました（『知財管理』2014年臨時増刊号）。そこでの最大のポイントは「大企業が熱望した職務発明制度であっても、うまく周知すれば中小企業の知財活用が進む可能性がある」ということです。

その理由は単純明快、経営者のテンションがグッと上がるからです。これまでは知財に無関心であった経営者でも、使用者帰属になることを知れば、かつてメディアで話題になったような恐ろしい金額の職務発明対価訴訟に巻き込まれる心配がなくなり、安心できるでしょう。

中小企業はトップの考え方ひとつなので、「報奨金制度も作ったから、頑張って発明しろよ！」と積極的に奨励するようになります。さらに昇格、社長表彰、研究設備の拡充など、企業独自のさまざまなインセンティブを充実させることで、社員のテンションも上がります。平成27年法改正が一つのきっかけとなり、特許出願が中小企業の裾野まで広がればと期待しています。

最後にデメリットですが、大企業帰属では困ることです。大企業と中小企業の共同研究において、中小企業の技術者が主導的な発明を行った場合でも、それが法人帰属となり、最終的には力関係で大企業のものになってしまうのではないか……？

そうならないためには中小企業のトップが知財に興味を持ち、少なくとも知的財産管理技能検定（国家資格）3級程度の知識を持つておくことが必要だと考えます。



ウ：職務発明っちゅうのは、自分の仕事に関係する発明のことですわな。それ以外はなんて言うんやろ？

銀：職務の反対やから……無職発明！？

ウ：ソレ、言葉を逆にしただけやろ！（-\_-）

高：会社の業務範囲内でも自分の職務じゃなければ業務発明、会社の業務と全く関係なければ自由発明とって、いずれも権利は発明者に帰属するんだよ。

銀：サバイバルゲームの最中に工具のアイデアを思いつくことがたまにあるんやけど、これはナニ発明？

高：立派な職務発明だよ。ただし、モデルガンの改造とか、製品開発に関係ないものは自由発明だね。

ウ：アンタ初代部長なんやから、しっかり結果出しや！

銀：分かってるわい。まっかせなさ〜い（\*^^\*）

※2016年、エンジニアでは「サバゲ部」が公式クラブに認定された。

ウ：中小企業の社長はんの中には、「社員の発明は最初から会社のもんや〜」みたいな人いますな。

銀：今回の法人帰属をサキドリしてますやん！？

高：サキドリではなくて、明治42年特許法の感覚から全く進んでいないようだ。「職務発明も本来は社員の権利だが、規定を設けることによって会社が継承できる」という流れが理解されにくいんだ。

ウ：会社の設備を使って研究開発して、会社は給料や賞与もちゃんと払ってるし、ビジネスリスクを負ってるわけやから、そのなかで生まれた発明は最初から会社の権利やと素朴に思うわけですな。

高：実は当社も30年前はそうだった。入社翌年にモンキーレンチを考案して登録になった。シリーズで商品化もされて、私の最初の実績……だと思っていた。

銀：先端が超薄型のモンキーレンチでんな！ 結構評判になりましたやん（\*^^\*）

高：ところが数年前、私の全発明をリストアップする必要があり、特許庁のデータベースで「考案者＝高崎充弘」で検索すると、モンキーレンチが出てこない！

ウ：誰か別の人の名前で出願されてたんでっか？

高：考案者が当時の社長名。出願人はもちろん会社名。弁理士に依頼したハズだが、私も知財の知識が全くなかったのが気がつかなかった（^\_^）

銀：ところで今回の法改正でも、いきなり法人帰属になるんやおまへんな。

高：職務発明規定の作成がキーポイントだね。規定がなければ、特許を受ける権利は自動的に従業員に帰属することになり、勝手に会社が出願すると従業員との間でトラブルの原因となる。

ウ：大企業では99%が整備済みやけど、中小企業では知的財産権を保有している会社でもわずか20%……。この差はゴツツイ大きいでんな（+\_+）

銀：社長はん、ウチには職務発明報奨制度がありますな！

高：モンキーレンチ事件で懲りたからね。特許と意匠に関して、国内では出願時と登録時に、国外では登録時に一定額を決めて支給している。

銀：毎年1回、4月にもろてます。楽しみですわ（\*^^\*）

高：実績報奨金は、貢献度に応じて賞与に反映している。特許製品がヒットして大きな利益を生んだとしても、それは発明者だけの手柄じゃないからね。

ウ：分かってまっせ〜。他社に先駆けて市場の潜在ニーズを見つけてきた敏腕マーケッター！

銀：国内外の賞を総ナメするほどの魅力的なデザインに仕上げた熟練デザイナー！

高：画期的なプロモーションを展開して市場を席卷した凄腕営業マン！ MPDPあってこそその大ヒットなんだ。

銀：職務発明規定は杓子定規に考えずに、各社の状況に応じて作ればよさそうですな。

ウ：協議、開示、意見聴取の3点セットも発明者が何千人もいる大企業と違って、クリアできそうやしね。

高：「大企業のための職務発明を、中小企業が100倍活用した！」となることを妄想しているよ（\*^^\*）