

報告書案

大学等における職務発明等の取扱いについて

はじめに

知的財産を取り巻く環境は、経済のグローバル化やオープンイノベーションの進展などを背景にこの10年で大きく変化しており、平成14年に策定された知的財産戦略大綱に基づく「知的財産立国」の実現がより重要となってきた。こうした状況を踏まえて、発明の奨励と併せて企業の知財戦略の変化に対応した環境整備により、我が国のイノベーションを促進すること等を目的として、平成27年に特許法等について所要の改正が行われたところである。

また、大学等が、イノベーション創出に向けた経営改革や財務基盤の強化を進め、世界に伍する組織へと変革していくために、長期的な視野に立って、大学等有する研究経営資源をいかに効果的にマネジメントしていくかという視点が重要となってきた。そのような中で、各大学等は、研究経営資源のひとつである知的財産を戦略的に取得・活用するマネジメントを実行すると共に、アカデミアにおける資産の根源である研究者自身の研究活動が促進されることを図るマネジメントを実行することが、より一層強く求められてきている。

そこで、本検討委員会においては、大学等の知的財産マネジメントの強化と研究者の発明創出インセンティブ向上を目指し、大学等における職務発明等の取扱いに関して、各大学等が運用上留意すべき事項を中心に検討を行った。¹

1. 特許法第三十五条（職務発明制度）について

(1) 職務発明制度の趣旨について

職務発明制度（特許法第35条）は、「使用者、法人、国又は地方公共団体（使用者等）」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、使用者等が研究開発投資を積極的に行い得る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「従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（従業者等）」が使用者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しようとするものである。つまり、全体として我が国の研究開発活動の奨励、研究開発投資の増大を目指す産業政策的側面を持つ制度であり、その手段として、従業者等と使用者等との間の利益調整を

¹ 本検討委員会「大学等における産学官連携活動の推進に伴うリスクマネジメントの在り方に関する検討の方向性について」（平成27年7月3日）においても、大学等における発明報奨に潜むリスクマネジメントに関して、さらなる検討事項とされている。

図ることを制度趣旨としている。

(2) 改正特許法の概要について

職務発明に関する現行制度は、近年の企業におけるイノベーションの変化の実態に必ずしも対応していない側面があり、いくつかの問題が顕在化しつつあることが指摘されているところ、知的財産の適切な保護及び活用により我が国のイノベーションを促進するため、発明の奨励に向けた職務発明制度の見直しが行われた²。具体的には、平成27年改正の特許法第35条において、以下の事項が定められた。

- ① 権利帰属の不安定性を解消するために、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から使用者等に帰属するものとする。
- ② 従業者等は、特許を受ける権利等を取得等させた場合には、相当の金銭その他の経済上の利益（以下、「相当の利益」という。）を受ける権利を有するものとする。
- ③ 経済産業大臣は、発明を奨励するため、産業構造審議会の意見を聴いて、相当の利益の内容を決定するための手続（相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等）に関する指針を定めるものとする。

(3) 特許法上の職務発明について

「職務発明」とは特許法第35条第1項において、従業者等がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつその発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明と規定されており、職務発明とそれ以外の発明（自由発明、業務発明）との区分けは、使用者等の業務と従業者等の職務から客観的に定まっているものである。大学等の教職員についても特則はなく、以上の原則が適用される。

(使用者等の業務範囲について)

企業においては、定款に定める「目的」に記載された事業（業務）を一応の基準とし、又、現実に行われている業務及び近い将来具体的に計画されている事業（業務）がこれに該当する。国、地方公共団体においては、当該公務員の属する機関の所掌に属する事項の範囲がこれに該当する。

² 具体的な改正の必要性の背景として、①職務発明について特許を受ける権利が共有に係る場合の帰属の不安定性、②職務発明について特許を受ける権利の二重譲渡が行われた場合の帰属の不安定性、③「相当の対価」の在り方に対する多様なニーズの高まり、④「相当の対価」に関する法的予見可能性の低下及び算定の複雑化に対する懸念が指摘されるところであった。

(職務について)

国公立や企業の研究所において、研究をすることを職務とする者が、テーマを与えられ、又は研究を命ぜられた場合に生じた発明は明らかに職務上の発明となる。命令又は指示がない場合であっても、結果からみて発明の過程となり、これを完成するに至った思索的活動が、使用者等との関係で従業者等の義務とされている行為の中に予定され、期待されている場合をも含まれると考えられる。

2. 大学等における職務発明制度の経緯について

以下で説明するとおり、大学等における職務発明について、昭和52年学術審議会答申、昭和53年文部省通知時は、個人帰属とすることを原則とし、一部を機関帰属とすることとしていた。しかし、平成14年知的財産ワーキング・グループ報告書において、発明者個人から大学等機関に承継することを原則とすべきという方向性が示されており、今日においても、この方向性に基づいて運用している大学等が多数である。

(1) 昭和52年学術審議会答申

昭和52年学術審議会答申「大学教員等の発明に係る特許等の取扱いについて」では、特許法上の職務発明に関する規定と大学教員がなした発明の関係について、職務発明の概念の大学への適用可能性と学術研究から派生する研究業績としての特許の特質の点から以下のように論じ、大学における研究に基づく発明に係る権利は原則個人帰属とすることが望ましいと判断している。

まず、職務発明の該当性要件のうち、「業務範囲」については、学校教育法第52条(当時)に規定された大学の目的「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させる」ことにはあらゆる「教授研究」が包含されるため、職務発明の範囲を明らかにする業務範囲としては広義に過ぎる可能性がある」と指摘している。さらに、大学教員の「職務」が「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」(学校教育法第58条(当時))ものとされていることから、発明行為を大学教員の当然の職務であると解することには疑問を呈している。加えて、自由闊達な発想を源泉とする学術研究においては、テーマの選定や研究方法の選択等が研究者の自主性に委ねられており、企業において指揮命令系統により特許につなげることを目的に行う研究の在り方とは大いに異なると論じている。

その上で同答申では、昭和52年当時の状況のもとで「学術研究の発展にとって、発明をどのように取り扱えば、発明に基づく特許の迅速かつ的確な有効利用を図ることとなり、かつ、研究者の新しいアイデアを生む意欲へとつながるか、更には、より長期的に見て日本の科学技術を開花させる方向となるか、等の観点から最善の道を選択」した

結果として、大学における研究に基づく発明に係る権利は原則個人帰属とすることが望ましいと判断している。

そして、大学において特別な研究費等が投入され計画的に推進されるプロジェクト研究の目的性に着目し、応用開発を目的とする特定の研究課題のもとに当該発明に係る研究を行うために国が特別に措置した研究経費や特別に設置した大型研究設備によって行われた研究の結果生じた発明に係る権利に限り、国に帰属させることとした。これは、大学における職務発明のうちのある特殊な発明についてのみ限定的に国に権利を承継させることとしたものである。

(2) 昭和53年文部省通知

上記学術審議会答申の考え方を受けて、文部省では昭和53年に学術国際局長・会計課長通知「国立大学等の教官等の発明に係る特許等の取扱いについて」（文学術第117号）を発出し、国立大学等の教官等の発明に係る特許等について統一的な取扱いを定めた。

具体的には、教員等はその行った発明を（職務発明か自由発明かを問わず）大学等の長へ届け出る義務があること、国は職務発明に係る権利のうち一定の範囲を承継すること、権利の帰属については発明委員会の議に基づき大学等が決定すること等を定めるとともに、上述の学術審議会の答申の趣旨に従って、国が権利を承継する発明の範囲に関する基準を規定した。次のいずれかに該当する場合は、原則として国が承継するものとするとしている。

- ア 応用開発を目的とする特定の研究課題の下に、当該発明に係る研究を行うためのものとして特別に国が措置した研究経費（民間等との共同研究及び受託研究等経費のほか、科学研究費補助金を含み、教官当積算校費、奨学寄附金等のような一般的研究経費は除く。）を受けて行った研究の結果生じた発明
- イ 応用開発を目的とする特定の研究課題の下に、原子炉、核融合設備、加速器等のように国により特別の研究目的のため設置された特殊な大型研究設備（電子計算機等のような汎用的なものは除く。）を使用して行った研究の結果生じた発明

(3) 平成14年知的財産ワーキング・グループ報告書

平成14年科学技術・学術審議会 技術・研究基盤部会 産学官連携推進委員会 知的財産ワーキング・グループ「知的財産ワーキング・グループ報告書」（以下、「平成14年報告書」という）は、知的財産戦略大綱が策定され、国立大学の法人化前である状況下において、以下に示すとおり、大学で生み出される知的財産等について、今後は、原則大学帰属とし活用するなど、各大学が自らのポリシーの下で組織として一元的に管理・活用を図ることが望ましい旨の方向性を示している。

特許法上の職務発明規定については、大学の「業務範囲」や大学教員の「職務」の性質に関する理解については、学術審議会答申の当時と基本的に変化はないものと考えられると整理した上で、大学の第三の使命としての社会への貢献、なかでも「知的財産立国」の実現に向けて大学が自らの研究成果を主体的に育成し社会での活用を図ることが喫緊の課題として重要であり、そのための環境整備も進められるといった状況の変化を勘案する必要性を指摘している。

このため、大学には、たとえ研究の企画・実施段階では必ずしも意図していなかったものであっても、研究から産み出され社会で活用可能な技術を社会に還元することが求められているとして、技術の社会への最適な移転を目指して、大学の研究から産み出された知的財産等を、教育・研究機関としての大学の立場を堅持しつつ、産学官連携のもとで主体的・戦略的に保護・育成しその活用を図ることは、大学にとって重要な役割であると考えられるとして整理している。

また、施設設備や研究経費等、活動の基底部分を公的資金によって支えられている教員の研究活動の成果について、国民（納税者）の理解が得られるよう配慮する必要があることを説明している。

以上の前提に立って、学術研究の発展や科学技術の方向性、また知的財産等のより効果的な活用等の見地から、この時点の「最善の道」の選択として、大学が知的財産等を保護・管理し、有効な活用を企画・推進する能力を有することを前提に、教員が大学で行った職務発明に係る特許権等のうち、大学が承継するものの範囲について見直しを行い、機関帰属を原則とすることが適切である、としている。具体的には、「大学から、あるいは公的に支給された何らかの研究経費³を使用して大学において行った研究又は大学の施設を利用して行った研究の結果生じた発明」を職務発明の最大限にとらえ、このうち、研究成果の効果的・効率的な育成と活用推進の観点から各大学が承継するべきであると判断する範囲を、各大学がそれぞれ自らのポリシーにおいて明らかにすることが必要であると提示している。

なお、知的財産に係る権利等の帰属については機関帰属を原則としつつ、その範囲の広狭等具体的な在り方については、大学ごとの合理的な判断に基づく多様性が尊重されるべきであるとしている。

また、各大学の発明規則等において、特許法第35条の「相当の対価」を規定し、教員に対する補償やインセンティブの観点から、十分な対価の支払いが必要であることを

³ 「大学から、あるいは公的に支給された何らかの研究経費」としては、国や地方自治体等が大学に対し特別に措置した研究経費、共同研究・受託研究に伴い大学が契約に基づき受け入れた研究経費、寄附金、大学における経常的研究経費等、大学が何らかの形で教員に支給する経費及び科学研究費補助金等を指す。

説示している。教員又は所属研究室等への研究奨励金としての還元もありうるとしている。

(4) 現在の状況（職務発明規程の整備状況等）

平成14年報告書及び平成16年特許法改正⁴を踏まえて、各大学等においては職務発明制度に対する対応は進展し、現在、380機関以上において職務発明規程が整備されている状況である。また、職務発明を機関に承継することによって機関帰属を原則とするような運用をほとんどの大学等が採用している状況である。⁵

特許法改正の検討に際して、平成27年1月産業構造審議会 知的財産分科会 特許制度小委員会「我が国のイノベーション促進及び国際的な制度調和のための知的財産制度の見直しに向けて」において、大学等は、「特許を受ける権利の従業者等帰属を希望する法人」として例示されており、従業者等帰属を可能とするように制度設計すべき旨が言及されている。

また、平成26年7月日本学術会議 科学者委員会 知的財産検討分科会「科学者コミュニティから見た職務発明制度のあり方と科学者に対する知財教育の必要性」において、「今後の具体的なあり方としては、大学等の研究者にとっては、職務発明と見なされるものであっても、今後も発明者帰属が維持されることが望ましい。」という方向性が提案されているところである。

3. 大学等における職務発明の範囲について

大学等における職務発明の範囲について、少なくとも現時点において、我が国で判例・裁判例等の中での規範が示されたことはないが、平成14年報告書において示された方向性は現時点においても変更されることはなく、大学等から、あるいは公的に支給された何らかの研究経費を使用して大学において行った研究又は大学等の施設を利用して行った研究の結果生じた発明を職務発明の最大限としてとらえ、その範囲内で各大学等が自らのポリシーに基づいて取得・承継する権利を決定すべきである。

組織的な知的資産マネジメントが求められる中で⁶、大学等が保有する知的財産権についても価値を最大化する形で大学組織が適切にマネジメントすることが重要であり、

⁴ 平成16年特許法改正によって、「契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。」という旨が規定された。

⁵ 文部科学省「平成26年度 大学等における産学連携等実施状況について」より引用。

⁶ 科学技術・学術審議会 産業連携・地域支援部会 競争力強化に向けた大学知的資産マネジメント検討委員会「イノベーション実現に向けた大学知的資産マネジメントの在り方について ～大学における未来志向の研究経営システム確立に向けて～」(平成27年8月)(以下、競争力強化に向けた大学知的資産マネジメント検討委員会報告書という。)を参照。

知的財産権を適切に保護・活用する方策を、各大学等が検討する必要がある。その結果として大学等に権利を帰属させる場合には、発明者に対して相当の利益を適切に付与することが重要である。

他国の大学等においては、個々の特性に合わせた多様性のある知的財産ポリシーを各々明確にした上で、大学等の機関側が取得・承継する権利の対象等を決定していると解される。各国それぞれの法律の枠組みの中で運用されているため、他国の状況が我が国において必ずしも全て参考になるわけではないものの、我が国の各大学等においても、教職員の発明の取扱い（大学等の機関側が取得・承継する権利の対象、相当の利益等）は、各機関の特性に合わせた独自性があるべきものであり、各機関の知的資産マネジメント上の戦略的要素と捉えて、明確な知的財産ポリシー等を持つことが重要である、というべきではないか。

なお、原始的機関帰属とする運用を選択する場合においては、各機関が定める職務発明の範囲を明確にすることがより一層求められることには留意する必要がある。

4. 大学等における特許を受ける権利の帰属について

（1）現行の一般的な運用について

各大学等においては、例えば以下のように、発明の内容等に応じて承継の可否等を判断して、大学等に帰属させるべきかを個々に判断している。

- ①発明者からの発明届出
- ②発明評価
- ③帰属判定（職務発明該当性、特許性・事業化可能性等に基づく承継可否）
- ④承継手続き（譲渡証書受領）

（2）改正特許法施行後の運用について

特許を受ける権利を大学等に帰属させる場合においても、原始的な帰属先（特許を受ける権利が発生したとき、すなわち発明が生まれたときの帰属先）を、使用者等（機関）と従業者等（発明者）のいずれにするかについて、例えば以下のような種々の運用があると解される。

（原始的な帰属先の例）

①原始的には発明者帰属

権利を原始的には発明者帰属とし、権利毎に帰属先を判断して、機関に帰属させるときは承継する運用 <大学等における現行の一般的な運用>

②原始的には機関帰属

権利を原始的に機関帰属とする運用

③権利毎に原始的に発明者帰属・機関帰属

特定条件の権利（例えば、国の委託研究開発から生まれた発明、共同研究から生まれた発明等の特許を受ける権利）は、原始的に機関帰属とし、特定条件以外の権利は、原始的に発明者帰属とする運用（発明者帰属の権利についても、必要に応じて、機関に権利承継）

原始的な帰属先も含めた職務発明制度の運用を各大学等において検討するに際して、重要なことは特許権等を適切に保護し活用することである。また、研究者の研究開発活動に対するインセンティブを確保すること、権利帰属の安定性を担保すること、そして特許権等を活用しイノベーションに結び付けていくことが重要であり、それらに加えて制度運用手続の合理化という観点も勘案し、各機関で望ましい運用を決定すべき、ではないか。その際に、各運用に関するメリット、留意点を把握した上で、適切な運用を選択することが重要である。

大学等が運用する際の上記①から③の各特長、留意点を整理する。特に、以下の観点について影響があると考えられるところ、各大学等においては、いずれの運用を採用したとしても、適切な知的財産マネジメントが実行できるよう配慮する必要がある。

（想定される留意点等）

- ・ 特許を受ける権利が共有に係る場合の帰属の不安定性
- ・ 二重譲渡による権利帰属の不安定性
- ・ 出願しない案件の取扱い
- ・ バイ・ドール対象案件の取扱い
- ・ 職務発明の特定、該当判断
- ・ 機関の権利取得の明確化プロセス（譲渡証等）
- ・ 発明者の納得感（原始的機関帰属とすることへの違和感）

	①原始的に発明者帰属	②原始的に機関帰属	③権利毎に原始的に発明者帰属・機関帰属
特長	<ul style="list-style-type: none"> 従前の運用と同様。 大学等が出願しない案件の取扱いが容易（発明者に帰属し、柔軟な選択が可）。 	<ul style="list-style-type: none"> 特許を受ける権利が共有に係る場合の帰属の不安定性の解消。 二重譲渡による権利帰属の不安定性の解消。 バイ・ドール対象案件が一律機関（受託者）に帰属するので取扱いが明確。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業等との共同研究という外形標準的に識別可能な一部の職務発明については一律に特許を受ける権利を取得することになり、権利帰属の不安定性を解消し、知財管理事務の効率化を図ることが期待可。
留意点	<ul style="list-style-type: none"> 特許を受ける権利が共有に係る場合の帰属の不安定性。 二重譲渡による権利帰属の不安定性。 バイ・ドール対象案件で機関が非承継と判断したケースの権利帰属の問題。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学等が出願しない案件への対応に係る知財管理事務の複雑化の懸念（発明者に譲渡する手続き等が必要）。 職務発明の対象範囲を予め明確化することがより一層必要。 機関が権利取得したことの明確化プロセスが必要（承継時の譲渡証に相当する確認書等提出の手續）。 発明者の納得感への配慮が必要（例えば、学術研究に係る権利に対する配慮）。 	<ul style="list-style-type: none"> 二重譲渡による権利帰属の不安定性。 バイ・ドール対象案件で機関が非承継と判断したケースの権利帰属の問題。 原始的機関帰属とする職務発明が、外形標準的に識別可能なよう明確に設定される必要。 原始的機関帰属の対象案件に該当することの個別判断が必要。 機関が権利取得したことの明確化プロセスが必要（承継時の譲渡証に相当する確認書等提出の手續）。

また、原始的な帰属先をどのようにするかについて、従業者等との協議等が必ずしも特許法上求められているところではないが、各大学等の知的財産ポリシー等において機関としての明確な方針を示していくことが望ましい。なお、特許法第35条第3項に規定されているとおり、原始的に機関帰属とする運用とするときには、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定める必要がある。

大学等においては、上述のとおり職務発明の範囲が判別し難いケースも存在するところ、職務発明の該当性、権利帰属先等について適切な手續を踏み、各権利の帰属先が原始的な帰属先に関わらず対外的・事後的に明確化にされるよう運用することが望ましい

と考えられる（承継する権利毎の譲渡証書等の扱い）。

なお、職務発明と自由発明等との判別が困難である場合にあっても、研究者が自身の判断でその属性を決定するのではなく、大学等の組織に対して発明を開示した上で、職務発明と認めるべきか否かについて検討する必要があると考えられる。

5. 大学等における相当の利益について

産業構造審議会 知的財産分科会 特許制度小委員会において、特許法第35条第6項で規定されている指針（ガイドライン）について議論され、とりまとめ案が公表されたところであるが、大学等においても、当該指針が策定された後、当該指針に沿って適切な運用が行えるようにすることが重要である。⁷

（1）相当の利益の内容について

大学等が特許を受ける権利を取得・承継する場合には、研究テーマの設定や発明創出の実現における発明者の貢献が大きいという大学等の実状も鑑みて、発明創出に対する発明者の貢献は十分に評価して「相当の利益」の付与することが非常に重要である。

職務発明をした従業者等に与えられる相当の利益には、金銭以外の経済上の利益も含まれるが、①相当の利益は、経済的価値を有すると評価できること（例えば、表彰状等のように相手方の名誉を表すだけのような、経済的価値を有すると評価できないものは含まれない）、②相当の利益の付与は、従業者等が職務発明をしたことを理由としていること（例えば、従業者等が職務発明をしたことと関係なく従業者等に与えられた金銭以外の経済上の利益をもって、相当の利益の付与とすることはできない）といった要件を満たす必要がある。上記要件を満たした上で、各機関は、特許法第35条第5項における適正な手続（協議、基準の開示、意見の聴取等の手続）を行う必要がある。

指針（ガイドライン）案においては、金銭以外の相当の利益の付与として、以下に掲げるものが考えられると例示されている。

- ・使用者等負担による留学の機会の付与
- ・ストックオプションの付与
- ・金銭的処遇の向上を伴う昇進又は昇格
- ・法令及び就業規則所定の日数・期間を超える有給休暇の付与
- ・職務発明に係る特許権についての専用実施権の設定又は通常実施権の許諾

⁷ 指針（ガイドライン）案については、平成27年度改正法が施行された後、経済産業省告示として公表される予定。

上記例示以外にも、上記要件を満たすことを前提に、各機関での創意工夫を発揮して種々の相当の利益を設定することが可能である。各大学等においても、相当の利益の内容を決定する必要がある（ただし、必ずしも、金銭以外の経済上の利益を設定する必要があるわけではない）。

大学等における金銭以外の経済上の利益として、例えば、研究費の増額、研究施設・研究環境の整備等（以下、これらを総称して「研究費の増額等」という。）が検討対象として挙げられるところではあるが、発明者個人にとって経済的価値を有すると評価できるかといった観点から、研究費の増額等が相当の利益に関する上記要件を満たすか否かについて、肯定的見解と否定的見解が存在するところである。⁸

このような、上記要件を満たすか否か一義的判断に困難を伴う相当の利益（例えば、上述の研究費の増額等。）を大学等において採用する場合、各大学等は、当該相当の利益が上記要件を満たすかという一般的な評価や、各大学等の教職員の意向を、十分に勘案して検討した上で、教職員個人にとって納得感が高まるようなインセンティブとなるよう工夫することが重要であると考えられる。

また、相当の利益の内容を決定するための基準に定める相当の利益の内容が特定の方法で決定されなければならないという制約がないことを鑑みれば、特許登録時や退職時に相当の利益を一括して与える方法を各機関が採用することも可能である。すなわち、各機関に実施許諾収入があったときに所定の決まった割合を発明者に配分するような運用（多くの大学等が行っている運用）が、必須で求められているわけではない。

特に、退職者に対して相当の利益を退職後も与え続けることの負担等を鑑みて、退職時に相当の利益を一括して与えるような方法を採用することも可能である。

（２）相当の利益の付与に関する手続について

大学等と企業との間で異なる特有の事情も存在するが、特許法第35条第1項では使用者等について大学と企業を区別しておらず、大学等においても職務発明については同条の規定は当然適用される。各大学等は、相当の利益の付与に関する手続（協議、開示、意見聴取等）を、同条第6項に基づく指針（ガイドライン）に沿って行い、相当の利益を与えることに係る不合理性が否定されるような運用に努めることで、訴訟

⁸ 例えば、大学特有ではない一般的な議論として、研究費の増額等は、研究者の研究開発活動に対するインセンティブになり得るものである一方で、使用者等にも一定の利益がある性質のものであり、従業者等個人の経済的価値を有すると評価できるものか否かといった判断について、種々の意見がある。その他、使用者等と従業者等との協議段階や、意見の聴取段階（相当の利益を従業者等に付与する段階）において、従業者等の同意をとる手続等が一例として考えられる。なお、大学等の研究者側が、敢えて研究費の増額等を望むケースも存在する。

等のリスクを低減することが重要である。相当の利益について契約、勤務規則その他の定めが整備されていない場合や、その定めたところにより相当の利益を与えることが不合理であると認められる場合には、同条第7項の規定により定められる内容が相当の利益となることについて留意する必要がある。

6. 学生発明等の取扱いについて

一般的には、大学等と雇用関係にない学生等（大学等の学生、大学院生及びポストドク等）がした発明は、職務発明には該当しないと考えられる（従業者等に該当しないため）。そのため、特許法第35条の適用はなく、学生等が行った発明に係る特許を受ける権利は、学生等に帰属すると考えられる。

ただし、特定の研究プロジェクトに参加する学生等の中には、大学等と契約を締結し、雇用関係が生じている場合もあり得るところであり、大学等と雇用関係が生じている学生等が当該研究プロジェクトの中でした発明は、職務発明に該当し得ると考えられる。

大学等と雇用関係にない学生等がした発明は上述のとおり職務発明には該当しないものの、所定の研究プロジェクトで学生等がした発明について、各大学等のポリシーに従って特許権等の活用の最大化が図られるよう、一元的に管理・活用することも含めて当該発明の取扱いを検討すべきである。

その際に、大学等が学生等に係る発明を承継するためには譲渡契約の締結が必要となる。学生等が特許を受ける権利の譲渡を拒否した場合は、アカデミックハラスメント⁹等の観点からも大学等は譲渡を強制することはできない。

しかし、所定の研究プロジェクト（例えば、共同研究）において学生等がした発明を大学等機関側に承継することに関する同意を、大学等が学生等に対して予め求めることは、学生等が研究テーマを自由に選択して、教育の一環として研究が適切に行える環境であること、その研究に係る特定の目的達成のために合理的な範囲での適切な譲渡契約内容となっていること、学生等に対して十分に説明がされていることが満たされていれば、必ずしもアカデミックハラスメントに該当するわけではないと解すべき、ではないか。¹⁰

所定の研究プロジェクトのひとつとして、企業との共同研究が想定される。企業との共同研究成果を、企業側が事業化する可能性を最大化するためには、特許を受ける権利を学生等個人が保有するよりも、大学等機関が保有することは合理的と考えられる。

⁹ アカデミックハラスメントは、例えば、研究上、教育上又は職場での権限を乱用して、研究活動、教育指導若しくは労働に係る妨害、嫌がらせ又は不利益を与えることを指す。

¹⁰ 例えば、その研究プロジェクトに参加せずとも、他の研究テーマを選択して研究を実施できる環境であること、発明に対する学生等の寄与分・対価の額の決定方法・学生ベンチャーの起業時の扱い等が留意されていること、学生発明に対して不当に広範に譲渡を求めるものではないこと等が挙げられる。

また、その他に、所定の研究プロジェクトとして、日本版バイ・ドール規定の適用対象の研究も想定される。日本版バイ・ドール規定¹¹は、特許権等について国が受託者から譲り受けられないことができるという規定であり、直接の受託者（大学等）ではない発明者個人が権利を保有することが許容されているわけではないことを鑑みれば、特許を受ける権利を学生等個人が保有するよりも、大学等機関が保有することは合理的と考えられる。

大学等と雇用関係が生じている学生等がした発明は、職務発明に該当し得るものであるが、教職員の職務発明と同様に、雇用ある学生等との関係においても、特許法35条第5項の要件を満たす必要があることには留意が必要である。

また、雇用関係を評価する際には、発明創出が期待される研究プロジェクトに対する給与支払い実態を評価すべきである。研究プロジェクトと関係がない金銭付与（例えば、ティーチング・アシスタント等の謝金といった、発明が創出された研究プロジェクトとは特段関係がない謝金等）は、少なくとも職務発明制度上の雇用関係の根拠として認められないと解される。

また、産学官連携活動を教育の場として設定する際には、学生等という身分と矛盾が起きないようにマネジメントが必要である。その一方で、学生等は、大学等の研究活動や産学官連携活動を推進していく上で重要な存在であるところ、主体的な研究者として育成・処遇される必要があることが指摘されている（例えば、経済的報酬を得られる形での共同研究契約の締結等）。¹²

米国の大学においては、外部からの訪問者等（例えば、客員研究員、ボランティア等）を含めた雇用関係にない者が発明に関与した際の取決め（例えば、**visitor participation agreement**）が整備されているケースもある。日本の大学等においても、各大学等の状況等も勘案して、必要に応じて、雇用関係にない者の発明の取扱いについても予め検討することは有用である、のではないか。

なお、クロスアポイントメント制度に伴う発明の取扱いについては、他の産学官連携リスクマネジメント要素（例えば、営業秘密管理、利益相反マネジメント等）とも関連し、総合的に検討する必要がある、のではないか。

¹¹ 日本版バイ・ドール条項について、産業活力再生特別措置法第30条（国の委託に係る研究の成果に係る特許権等の取扱い）において、「国は、技術に関する研究活動を活性化し、及びその成果を事業活動において効率的に活用することを促進するため、その委託に係る技術に関する研究の成果（以下この条において『特定研究成果』という。）に係る特許権その他の政令で定める権利（以下この条において『特許権等』という。）について、次の各号のいずれにも該当する場合には、その特許権等を受託者から譲り受けられないことができる。」と規定されている。

¹² 競争力強化に向けた大学知的資産マネジメント検討委員会報告書から引用。