

人的資本経営時代の知財法務

イノベーション人材と知財・労働法務

TMI総合法律事務所
弁護士 瀬戸 一希

第1. はじめに——問題の所在

AIを発明者とする特許出願の可否が問題となった、東京地判令和6年5月16日（令和5年（行ウ）第5001号）は、大きな社会的注目を集めた¹。知的財産基本法など、特許法以外の知財関連法規をも参照した同判決の判断からも明らかであるように、日本の特許法は、「発明者」に関する明文の定義規定を有しない。

従来から、ある者が「発明者」に該当するか否かは、事案ごとに裁判例の示す解釈・認定に委ねられてきた。その結果、冒認出願や、職務発明などといった、様々な特許法上の論点が争点となった裁判例において、関係当事者のいずれの者を「発明者」と認定するかは争点とされてきた。例えば、知財高判令和3年3月17日（令和2年（ネ）第10052号）は、発明者性を争点とした、国際的に注目された発明に関する事案として高い注目を集めた。近時の裁判例及び学説においては、発明者性を争点とする事案は少なくない。

発明者の認定を争点とする紛争は、AI・IT技術の発展や国際化、オープンイノベーションの隆盛といった社会的文脈との関係で複雑化の傾向を有することが指摘されている²。さらに、労使間紛争としての側面も有する職務発明紛争は、高齢化社会の中で生じている、近時の労働法務の諸問題とも一定の関係を有する。

また、人的資本経営時代において、発明者は企業が管理・活用を求められている人的資本の中でも高度な技能を有する人材といえる。そのため、発明者の認定に関する紛争は、企業の有する知的資産や人材を社内外との関係でどのように活用するかという戦略に関係する点において、近時の社会的な潮流に沿う議論をする必要がある。

以下では、検討の前提として、発明者となる人材の管理においても重要性を有する近時の労務に関する潮流を概観した上で（第2）、発明者性を巡る直近の紛争事例を参照して、企業のリスク管理や紛争対応について労務と知財法の観点から横断的に検討する（第3）。

1 同判決以降、AIが発明者として特許を受ける主体となり得るか否かという適格性の議論が盛んに行われている。例えば、AI時代の知的財産検討会「AI時代の知的財産権検討会中間とりまとめ」https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/2/chitekizaisan2024/0528_ai.pdf（2025年6月20日・最終閲覧）85頁（2024年5月）を参照。

2 飯田圭「共同発明者の認定基準」清水節先生古稀記念論文集『多様化する知的財産権訴訟の未来へ』69頁（日本加除式出版株式会社、2023年）。