

# 中国職務発明制度についての一考察（その1）

——日本との比較を中心に——

銭 孟 姍\*  
長 沢 幸 男（監修）\*\*

**抄 録** 中日両国の職務発明制度は、基本骨格としての権利帰属の原則が異なっているものの、実務上、同様の問題も抱えている。中国の職務発明制度は、発明の奨励、使用者と発明者間の利益調整という制度目的を、十分に実現しているとはいえない現状にある。この原因として、職務発明制度を含めた知的財産制度の理解が十分浸透しておらず、また、合理的な報酬の計算が実務的に困難であるという、実務上の問題がある。合理的な報酬額を巡って、中国の判例は集積がなく、算定方法が確立していないことから、今後、中国でも日本と同様に、職務発明を巡る紛争が増加する可能性がある。このような中国の状況にあつて、報酬額の算定基準を法令により定めることが一部行われているが、中国における多様な単位の特徴に応じた、合理的報酬の支払を実現するためには、法令の画一的基準や、単なる外国制度の導入ではなく、職務発明制度を含む、知的財産制度の利用と浸透を図る他はない。

## 目 次

1. 中国の職務発明制度とその利用実態
  1. 1 中国職務発明制度の構造とその沿革
  1. 2 日本の職務発明制度との比較
  1. 3 中国職務発明制度の利用実態  
(以上、本号掲載)
2. 中国の職務発明報酬制度とその問題点
  2. 1 中国における職務発明の奨励・報酬と日本における職務発明の対価
  2. 2 中国における職務発明の報酬に関する判例と報酬の計算
  2. 3 中国職務発明報酬制度の問題点
3. 職務発明の権利帰属と職務発明制度
  3. 1 職務発明の権利帰属と職務発明制度
  3. 2 中国職務発明の単位帰属と中国職務発明制度
4. 終わりに  
(以上、5月号掲載)

## 1. 中国の職務発明制度とその利用実態

### 1. 1 中国職務発明制度の構造とその沿革

#### (1) 職務発明に関する法律規定

中国専利法<sup>1)</sup>では、職務発明に関し、特許を出願する権利<sup>2)</sup>と特許権とは、原則的に単位<sup>3)</sup>に帰属する。しかし、職務発明は、単位の任務として完成された発明と、主として単位の物的技術的条件を利用して完成された発明という二種類に分類された上で、前者の場合は、その権利は単位に帰属するのに対し、後者の場合は、単位と発明者間の契約が優先され、発明者の帰属ともなり得るのである（専利法6条1項及び3項参照）。そして、単位側に帰属した職務発

\* 中華人民共和国国家知識産権局国際合作司アジア太平洋処長 QIAN Mengshan

\*\* 東京大学先端科学技術研究センター特任教授・元北京大学法学院客員教授 Yukio NAGASAWA

## ※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

明について特許権が付与された場合には、発明者に奨励が与えられなければならない、単位がその発明を実施した場合には、発明者に合理的な報酬が与えられなければならない（専利法16条参照）。また、専利法実施細則においては国有企業事業単位を対象に、発明者への最低限の奨励額（特許は2,000人民元、実用新案と意匠は500人民元）と報酬の割合（特許と実用新案の場合は実施による利益の2%、意匠の場合は実施による利益の0.2%、ライセンスの場合はライセンス料の10%、何れも納税後）が決められている（専利法実施細則75条、76条参照）。その他、非職務発明の特許を出願する権利及び特許権は、発明者に帰属すると規定されている（専利法6条2項参照）。

### (2) 職務発明制度の沿革

中国専利法及び専利法実施細則は1984年3月12日採択され、1985年4月1日に施行された後、1992年、2000年に二回にわたり改正された。職務発明については、2000年の改正によって、以下に述べるように全面的に改正されている。

職務発明を判断する基準の一つである「所属単位の物質的条件を利用して完成された発明創造」を「所属単位の物質的技術的条件を利用して完成された発明創造」と改正し、条件について「技術的」という文言が追加されたのである。

この改正について、「職務発明の範囲が実質上拡大されるものと考えられる」との指摘がある<sup>4)</sup>。しかし、専利法実施細則を見ると、1992年細則10条の「物的条件」と2000年細則11条の「物的技術的条件」についての定義はまったく変更されておらず、1992年細則10条の「物的条件」の中でも既に「対外的に公開されていない技術資料」が含まれていたのである。従って、2000年の改正によって職務発明範囲が拡大されたわけではなく、「旧法での『物的条件』には、単なる『物理的な設備』だけでなく『所属単位

所有の内部技術情報』も含まれると解釈されていたが、条文上不明確であった。今回の改正では、その点を明確にするために、『物的条件』と『技術的条件』という二つの概念を設けた。』との指摘<sup>5)</sup>のように、従前の専利法実施細則で定義された内容を専利法上明確化したものなのである。逆に「主に物的技術的条件を利用」の要件がより厳格に解釈され、職務発明の範囲が縮小されることになる可能性もあるが、これについては今後の裁判所の判断を待つこととなろう。

また、専利法6条に第3項が新設され、所属単位の物的技術的条件を利用して完成させた発明創造の特許を出願する権利及び特許権の帰属については、単位と発明者間の契約が優先されることとなった。

本項新設の目的は、技術研究者の発明意欲に十分なインセンティブを与え、労使関係を良好に維持すること、労使間の紛争や矛盾を減少させ、単位や個人により多くの選択肢を提供することにあると言われている<sup>6)</sup>。

この改正に対し、権利帰属について、当事者双方に自由に協議させ、決定させることは研究者の発明意欲にもインセンティブを与え、より多くの発明創造の産出に繋がり、単位の物的条件の有効利用にもなるし、職務発明権利帰属の一律性から柔軟性へ移行するものであるとして、評価する意見が多い<sup>7)</sup>。確かに、もし単位がその立法趣旨を理解し、一定の条件の下で研究者の自発的研究成果を研究者に帰属させる方向へ動けば、その規定は研究者の自発的な研究に対する大きな促進になると思われる。

しかし、この新設条項での「単位の物的技術的条件」の利用には「主に」という文言がなく、契約において、所属単位の物的技術的条件を利用して完成された発明創造は職務発明とされても、非職務発明とされても良く、また、特許を出願する権利と特許権について契約を結ぶ場合

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

は、その発明創造の完成が所属単位の物的技術的条件を主に利用したかどうかは大切なことではないとする解釈がある<sup>8)</sup>。しかし、この解釈に従えば、所属単位の物的技術的条件の利用が「主に」に該当せず、本来非職務発明となるはずの発明についてまで、契約によって職務発明にさせられてしまう可能性もあり、前述した本項新設の目的である技術研究者の発明意欲に十分なインセンティブを与えるという目的が達成されない恐れもあると懸念される。

また、中国の「契約法」第324条においては「技術成果の帰属と収益の分配方法」が当事者の約定によると定められている。『契約法』の司法解释として2005年1月から実施された「最高人民法院の技術契約紛争事件審理の法律適用における若干問題に関する解釈」（2004年11月30日最高人民法院審判委員会にて採択）においては、「法人又はその他の組織とその従業員の間で、在職期間又は離職後に完成した技術成果の権益について約定がある場合は、人民法院は約定に基づいて認定しなければならない。」（第2条2項）とされている。その中の「技術成果」が「特許、出願された発明」等であり、職務技術成果はどのような成果でも契約優先とされている。この点においては「専利法」と若干違うように見えるが、技術研究者の発明意欲を十分発揮させるという同じ目的にあると思われる。実際の紛争解決に当たって、その適用は『契約法』とその解釈が優先的と言われている<sup>9)</sup>。

旧法16条の実績に基づく「奨励」は「合理的な報酬」に改正され、権利付与後が奨励、実施後が報酬となった。また、専利法実施細則での国有単位を対象とする最低限の奨励金と報酬の料率も大幅に増額された。

実施後の「奨励」を「報酬」に改正したのは、実務の中で、奨励措置はあってもなくてもよいと考える単位が多数あり、多くの発明者、創作

者の利益が確実に保障されていないという現状に基づき、発明者の利益を保護することに目的がある<sup>10)</sup>。その目的がどれだけ達成できるかは様々な要因によるが、実施後の利益に応じて発明者に与えなければならないのは報酬であるという法的概念を明確化した点は評価されるべきだと考えられる。

報酬の料率の増額について、中国国内ではそれほど多くの議論はなかったが、日本企業等からは、外国企業の場合、国有企業事業単位の運用をどの程度参照すれば「合理的な報酬」といえるのか、また、その算定は如何にするかなどについて多くの質問が寄せられている。

## 1. 2 日本の職務発明制度との比較

上述のように、中国の職務発明制度は日本の職務発明制度とは構造が異なっている。中国の制度は職務発明に関する権利を原則使用者に帰属させ、その代償として発明者に合理的な報酬を与えなければならないとしており、日本の制度（特許法35条）とは基本的に異なっているが、その枠の中で、発明に関する具体的な職務性の判断、報酬と対価の支払いはどのようになっているのであろうか。

### (1) 職務性の判断

職務性の判断について、中国では、①発明者の属する単位（本単位）の任務を執行する中で創出されたかどうか、②主に本単位の物的技術的条件を利用して完成した発明かどうか、という二つの要件で判断される。一方、日本では、①使用者等の業務範囲に属すかどうか、②従業者等の現在又は過去の職務に属する発明かどうか、という要件で判断されている。中国の二つの判断要件は選択的な要件である。即ち、二つの要件の内一つが該当すれば、職務発明と判断されるのである。これに対し、日本の二つの判断要件は包括的な要件であり、総合的に判断さ

## ※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

れることとなる。

中国の要件②が日本の法律規定では定められておらず、日本の要件①が中国の法律規定では定められていない。中国の要件①と日本の要件②は類似のもののように見えるが、本単位の任務を執行する中で創出されたかどうか、従業者等の現在又は過去の職務に属する発明かどうかとの判断は具体的に如何に解説され、判断されているのであろうか。

### 1) 本単位の職員と従業者等

「本単位の職員」について、中国「新専利法詳解」では、発明創造の発明者と設計者は特許を出願する単位の職員であるべきだと解釈され、また、条文における「本単位」という表現は広義に理解すべき、本単位の職員というのは他の単位から出向してきた者や招請に応じて来た者等臨時的な職員も含むべきであると解説されている<sup>11)</sup>。

人民法院の判決では、実際の状況に応じて判断すべき、形式上の人事、給料の給付関係にこだわるべきではないと解釈され、正式な人事関係がなく、長い間研究所で通勤し、実際の研究に従事していたことをもって実質的な雇用関係にあるとする判断もある<sup>12)</sup>。また、正式な職員である考案者が改良考案をしたが、その考案者は実用新案権を有しており、その権利に関する考案の製品化のために、契約に基づいて職員になり、製品化の過程で改良考案をしたことについて、「その契約においては双方が平等な民事主体関係であり、その関係は契約執行のために職員になったことで変わることはない」と判断し、雇用関係を否定した事案もある<sup>13)</sup>。また、中国は1980年代の半ばから単位の体制改革が始まり、単位自身に変更が生じ、下部組織の設立や、独立など様々な変動があった。このため、人民法院は具体的な状況に応じて「本単位の職員」であるか否かを判断している<sup>14)</sup>。

### 2) 本単位の任務と従業者の職務

中国専利法における「本単位の任務を遂行し、完成した発明創造」について、「新専利法詳解」では、本来の職務において完成した発明創造、本来の職務とは関係ないが、単位から与えられた特別な任務として完成した発明創造、定年退職、異動してから一年以内になした本来職務と関連のある発明創造という三つのものであると解釈している<sup>15)</sup>。

学説は、本来の職務とは単位が職員個人に与えた責務範囲であり、その職員の専攻分野でもないし、単位の業務範囲でもない<sup>16)</sup>と説明している。

判例では「本来の職務」について、会社の工程部の役員であったが、業務計画書において関連考案を創出する内容が存在したので、その考案は職務考案であると判断<sup>17)</sup>したものがあつた。また、定年後の研究者を再雇用した際に、再雇用の目的、業務の内容からして、その元研究者の定年前の研究と関連のある発明について職務発明ではないと判断した<sup>18)</sup>例もあり、具体的な状況に応じて判断されている。単位の支配人などの役員は、一般的にその職務が広くなり、技術開発にも責任がある場合が多いが、その発明は必ずしも職務発明ではなく、具体的な事実により判断されなければならないとされている<sup>19)</sup>。

単位から与えられた特別な任務について、判例学説は本来の職務でない任務として、明確な、具体的なものでなければならないと限定的に解釈しており、具体的な判断事例でも、その立案、計画の証拠がなければ、単位からの任務とはならないとされている<sup>20)</sup>。

定年退職、異動してから一年以内になした本来職務の関連発明については、学説判例は一年の期間と元の業務との関係から判断すべきとしている<sup>21)</sup>。また、異動とは同じ単位での内部異動ではなく、内部の異動であれば、一年後の元の業務に関連のある発明も職務発明とすべきであるとの意見もある<sup>22)</sup>。この解釈は日本の「過

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

去の職務」についての解説に類似していると考えられる。

### 3) 物的条件の利用

職務性の判断について、中国の②の判断要素である「主に本単位の物的技術的条件の利用」とは「その利用が比較的多額の資金であり、又はその物的条件が発明創出の中で大きな役割を果たし、その条件がないと発明が完成できない恐れのあること」と解されている<sup>23)</sup>。

「主に本単位の物的技術的条件を利用して完成した発明」であるか否かは、日本の特許法では職務発明としての認定要件として明記されていない。しかし、日亜化学工業事件においても、本件発明は被告会社社長の青色発光ダイオードの研究を中止し、高電子移動度トランジスタの研究をするという業務命令に反して、原告が行ったものであるから職務発明に該当しないと主張に対し、裁判所は、原告は勤務時間中に、被告会社の設備を用い、被告会社従業員である補助者の労力等をも使って本件発明を発明したから、原告主張のような事情が存在するとしても、本件発明を職務発明に該当するものと認定する妨げとなるものではないとして、単位の物的技術的条件の利用を考慮した上で職務発明に当たると認定している<sup>24)</sup>。また、「発明を完成するに至った行為が従業者の職務に属する場合とは、特に使用者から特定の発明の完成を命ぜられ、あるいは具体的な課題を与えられて研究に従事している場合が含まれることはいうまでもないが、そのほかに従業者が当該発明をすることをその本来の職務と明示されておらず、自発的に研究テーマを見つけて発明を完成した場合であっても、その従業者がそのような発明を試みそれを完成するよう努力することが使用者との関係で一般的に予定され期待されており、かつ、その発明完成を容易にするため、使用者が従業者に対し便宜を供与しその研究開発を援助するなど、使用者が発明完成に寄与している

場合を含むと解するのが相当である」と判示しており<sup>25)</sup>、会社の物的条件の利用も判断の材料になっているのである。さらに、「特許法は、資金・資材等の提供者である使用者と技術的思想の提供者である従業者との間の利害調整のための規定である」とも指摘されている<sup>26)</sup>。したがって、日本の発明職務性判断においても、資金、資材等の物的利用が判断の要素になっていると考えられる。

ただ、日本の職務発明の関連規定においては、職務発明の定義として「物的利用」について言及されておらず、司法判断においても、従業者の職務内容等と共に総合的に判断されている。中国においては、「主に本単位の物的技術的条件の利用」が比較的に多大な資金である場合、又はその物的条件が発明創出の中で大きな役割を果たし、その条件がないと発明が完成できない恐れのある場合に限定されているが、「主に本単位の物的技術的条件の利用」が独立の判断要素になっている。

また、中国専利法6条3項には「本単位の物的技術的条件を利用して完成させた発明創造については、単位と発明者又は創作者との契約があり、特許を出願する権利と特許権の帰属について約定されている場合、その約定に従う」と定められている。本章1.1でも触れたが、この条項での「単位の物的技術的条件」の利用には「主に」という文言がなく、「新専利法詳解」の解説によると、契約において、本単位の物的技術的条件を利用して完成された発明創造は職務発明とされても、非職務発明とされても良い。また、特許を出願する権利と特許権について契約を結ぶ場合は、その発明創造の完成が本単位の物的技術的条件を主に利用したかどうかは重要ではない。日本では、この専利法第6条第3項の規定を根拠として、中国の職務発明の範囲は従前より一段と拡大されたとする意見もある<sup>27)</sup>。しかし、この条項について、以下のような解釈<sup>28)</sup>

## ※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

もある。専利法6条2項「非職務発明創造の特許権は個人に帰属する」という条項は強行規定であり、当事者間の契約により本項の適用を除外してはいけない。従って、第3項における「利用」は全部利用と主に利用することだけを含み、職務発明しか対象にならないことであり、第1項の特例である。「技術研究者の発明意欲に十分なインセンティブを与える」という6条3項の目的及び2項との関係からすれば、3項の契約対象が非職務発明まで取り入れるものではないと解釈するのが妥当であると考えられる。

### 4) 使用者の業務範囲

日本における「使用者等の業務範囲に属すか否か」という職務性の判断要素は、中国専利法において、明文上は求められていないが、学説等は職員の本単位の業務と関連ある全部の発明行為を職員の本来の職務とすれば、職員の責務が拡大され、不適切であることは明らかであり<sup>29)</sup>、職務発明である以上、本単位の業務範囲を超えないはずである<sup>30)</sup>等として、職員の本来的職務は本単位業務範囲の一部であると解されている。日本の「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現在又は過去の職務に属する」とほぼ同様の解釈がなされている。

### (2) 報酬と対価の支払い

中国においては、専利法16条において、職務発明に関する特許権が付与された後に、発明者に対し奨励を与え、実施された後に発明者に対し合理的な報酬を与えなければならないと定められている。一方、日本においては、特許法35条3項に、「従業者等は、契約、勤務規則その他の定により、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する」と定められており、報酬と対価は、それぞれ

「合理的な報酬」と「相当の対価」でなければならないとされている。

支払いの時期とその対象について比較すると、中国の場合は、発明者に特許権が付与された後に「奨励」、権利実施後に「報酬」と二つに分けられ、支払いの対象は、それぞれ権利化された職務発明と権利化されて実施された職務発明である。一方、日本では、使用者等に特許を受ける権利または特許権を承継させた時と使用者等のため専用実施権を設定した時に対価の支払請求権が発生し（特許法35条3項）、その対価の対象は職務発明であり、その職務発明が権利化されたか否か、実施されたか否かとは無関係である。

また、「合理的な報酬」等について、中国の専利法実施細則では国有企業事業単位を対象に、その支払い方法と最低限の奨励額と料率が定められている。権利化の「奨励」としては、権利登録公告から三ヶ月以内に、発明であれば2,000元、実用新案と意匠であれば500元を発明者等に支払わなければならない。発明等の実施による「報酬」は二種類に分けられ、自社実施の場合は、発明と実用新案が毎年の税引き後利益の2%、意匠が税引き後利益の0.2%を発明者等に支払わなければならない。ライセンスの場合はロイヤルティーについての税引き後利益の10%を払わなければならない。「報酬」の支払い方法は毎年支払っても、一括に支払ってもよいとされている。また、国有企業事業単位以外の単位は、専利法実施細則の規定を参照して支払うことができるとされている。

改正法では、対価を決定するための基準の策定に際し、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状況等を考慮して、その定められたところにより対価を支払うことが合理と認められた場合は使用者の対応を尊重するが、不合

## ※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

理と認められた場合は、使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めることになっている。

### (3) 消滅時効

消滅時効については、中国では、日本の民法に相当する民法通則に定めがある。その規定によれば、法律に別段の規定がある場合は別として、民事権利の保護を人民法院に対して請求する訴訟時効の期間は2年である(135条)。そして、その期間は権利の侵害を知った、又は知り得べき時より起算する(137条)こととなっている。

職務発明関連訴訟についての消滅時効も2年である。その起算点について、判例学説は、特許を出願する権利の場合は、侵害を実際に知った時、又は、特許出願の公開日を知りえた時として、その時から起算すべきとしている。特許権の場合は、その侵害を実際に知った時から、又は、特許付与公告日を知りえた時として公告日から起算すべきとされている<sup>31)</sup>。報酬支払い請求権の消滅時効の起算点については、裁判例が極めて少ない状態なので、格別の議論は見当たらない。専利法実施細則では、国有単位を対象に、報酬の支払いは毎年の実際の利益に基づいて支払っても良いし、一括払いでも良いと定められている(75条)。この規定を参照すれば、その支払い請求権消滅時効の起算点も実情によって異なることとなる。

中日両国の関連法令及び学説、判例を見ると、いずれにおいても「本単位の職員」と「従業者等」は広く解釈され、事案の状況に応じて判断されることになる。また、「職務上の発明」の範囲についても両国とも、個別の事情に応じて判断されている。中国では、定年退職又は異動後の一年以内に完成された発明をも「職務上の発明」とし、中国専利法においては本来の職務

として創出された発明でなくとも、主に本単位の物的技術的条件を利用したものは職務発明とされるので、法律上は、一見、日本よりも職務発明の範囲を広く認定しているように見える。しかし、中国ではこの「物的技術的条件の利用」は発明の完成に欠くことのできないものでなければならないと限定的に解釈されており、日本においても、「物的技術的条件の利用」の要件については、特許法上は明示されていないものの、実際の判断においては一つの判断要素となっているのであるから、実務的には、中日間において「主に本単位の物的技術的条件の利用」という法律上の職務性判断要素の有無によって、大きな判断の差は生じていないものと考えられる。

なお、「使用者の業務範囲に属する」という日本の職務発明としての要件は、中国専利法上は明定されていないが、中国では、職員の「本来の職務」が単位の業務範囲の一部分である<sup>32)</sup>と解釈されており、この点についても、実際には日本と同様に判断されている。しかし、新分野への技術開発を促進する角度から、一般的には使用者の業務と関連のあるものであるが、必ずしも使用者の業務と関係したものとは限らないとの意見もある<sup>33)</sup>。

次に、「報酬」と「対価」について、中国専利法では「合理的な報酬」、日本特許法では「相当の対価」という類似の用語を用いているが、支払い条件及び「報酬」・「対価」の対象については相違している。中国では法令上、支払い方法及び最低料率が明定されているが、日本においては法律上、具体的な支払い方法、算定方法が規定されていない。また、「報酬」と「対価」の計算をする際に、その計算の基礎となる単位の得た利益が、中国においては全ての利益としているのに対して、日本においては、通常実施権による実施に基づく利益を除外した上で当該発明の独占により得た利益としてお

り、この点で相違している。

職務発明に関連する権利帰属の主張や報酬、対価支払の請求権についての消滅時効は中国では2年に対し、日本では10年になっている。

また、中日両国における最近の職務発明関連裁判例を見ると、中国では「職務性」について争うものが多く、日本では、「相当の対価」に関しての争いが多く、日本における知的財産分野の大きな論点となっている。これについては日本では2004年に法律が改正され、2005年4月1日より新しい制度が施行されているが、依然として様々な議論がなされている。中国においては、現在のところ「合理的な報酬」についての判例は極めて少なく、議論もそれほど多くはないが、この背景には、両国の発展段階の相違が関係しているものと考えられる。

### 1.3 中国職務発明制度の利用実態

中国では、2001年に八つの省市<sup>34)</sup>において、1245社の工業企業を対象とした調査が行われた<sup>35)</sup>。1245社の内訳は、国有企業が607社(49%)、民営企業が242社(19%)、集団企業が119社(10%)、外資企業が115社(9%)、その他の企業が160社(13%)である。有効回答をした1178社の内、専門的な知的財産部門を設置している企業は152社(13%)しかなく、兼務的な知的財産部門を設置している企業は676社(57%)であり、知的財産部門が全く存在しない企業も350社(30%)あった。また、回答のあった1185社の内、知的財産の関連規定を持っている企業は425社(36%)であり、現在作成中と回答した企業は365社(31%)であり、関連規定が無い企業は395社(33%)であった。また回答のあった1042社の内、規定どおりの奨励と報酬を支払っている企業は411社(40%)、一部支払っている企業は305社(29%)、全く支払っていない企業は326社(31%)であった。

調査対象地域となった八つの省市の経済発展

状況は様々であることからすれば、この調査結果は中国における平均的な企業の状況を反映していると言えることができる。そして、この調査結果から見れば、三割の企業が知的財産を全く管理していないし、六割強の企業が知的財産の関連規定を有しておらず、その中でも、三割の企業が作成する予定もないということである。また、職務発明に関しては、奨励と報酬を全く支払っていない企業が三割強にも達しており、専利法の職務発明制度の浸透はまだまだこれからであると言える。

### 注 記

- 1) 中国では、特許、実用新案、意匠という三つの権利を合わせて専利権と称しており、その三つの権利に関する法律が専利法である。
- 2) 日本においては、発明の完成と同時に、特許権の付与を請求する権利の発生を認め、これが「特許を受ける権利」と称されている。中国においては、特許を出願する権利と、出願後に特許権の付与を請求する権利は、別個の権利として、それぞれ、特許を出願する権利(申請専利的権利、専利法6条)及び特許出願権(専利申請権、専利法10条)と称されている。
- 3) 「本条でいう『単位』は国家機関、団体、部隊、各種企業、事業単位及び民営非企業単位等を含むものである。」、卞耀武主編「中華人民共和國専利法積義」25頁、法律出版社、2001年5月
- 4) 中島敏「中国における知的財産制度の新展開」、[中国における知的財産保護の新展開] 257頁、知的財産研究所編、2003年3月28日
- 5) 小谷悦司、今道幸夫、梁熙艶共編「改正特許法」53頁、経済産業調査会、2001年9月4日
- 6) 国家知識産権局条法司「新専利法詳解」35頁、知識産権出版社、2001年7月
- 7) 王岩「論職務発明専利権帰属」、東北財経大学学报2002年7月号  
楊煜「界定職務発明創造の幾個問題」、[人民司法] 2002年2月号
- 8) 国家知識産権局条法司「新専利法詳解」34頁、知識産権出版社、2001年7月
- 9) 邵中林「『最高人民法院の技術契約紛争事件審理の法律適用における若干問題に関する解釈』に



※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

- ついでに理解と適用), 中国最高人民法院民事審判第三庭編「知識産権審判指導と参考 第9巻」, 法律出版社, 2005年5月
- 10) 国家知識産権局条法司「新専利法詳解」109頁, 知識産権出版社, 2001年7月
- 11) 国家知識産権局条法司「新専利法詳解」31, 32頁, 知識産権出版社, 2001年7月
- 12) 北京高級人民法院知識産権審判庭編著, 「『組み立て式構造のコア』実用新案専利申請権紛争案」, 程永順主編「知識産権審判案例要覽」221-225頁, 法律出版社, 1999年9月
- 13) 北京市知識産権局「××大学与李××专利权属纠纷」, 中国国家知識産権局HP [http://www.sipo.gov.cn/sipo/zbh/xzbhal/t20011011\\_1526.htm](http://www.sipo.gov.cn/sipo/zbh/xzbhal/t20011011_1526.htm), 2004年5月14日アクセス
- 14) 「保定風帆集团有限責任公司訴薛武華發明専利申請権糾紛案」, 程永順主編「知識産権裁判文書集」第二卷230-233頁, 科学出版社, 2003年4月
- 15) 国家知識産権局条法司「新専利法詳解」32, 33頁, 知識産権出版社, 2001年7月
- 16) 王岩「論職務發明専利権の帰属」, 東北財経大学学報2002年第4期(2002年7月)  
徐德敏「論職發明創造」, 法律科学1997年第1期60頁  
「職務發明與非職務發明的界線」, 孫南申主編「知識産権典型案例精析」48頁, 人民法院出版社, 2004年2月
- 17) 「青島天人環保有限公司訴郭曉虎専利権属糾紛案」, 程永順主編「知識産権裁判文書集」第二卷252-256頁, 科学出版社, 2003年4月
- 18) 「黑竜江省交通科学研究所, 黑竜江省交通科技信息諮詢服務有限公司訴陳琦, 常静華实用新型専利権帰属糾紛案」, 程永順主編「知識産権裁判文書集」第二卷247-251頁, 科学出版社, 2003年4月  
「蘭州鐵路局科学技術研究所訴鄧佑専利権属糾紛案」, 程永順主編「知識産権裁判文書集」第三卷210-213頁, 科学出版社, 2003年4月
- 19) 「職務發明與非職務發明的界線」, 孫南申主編「知識産権典型案例精析」48頁, 人民法院出版社, 2004年2月  
「広州市水質浄化科研技術開發公司訴梁克誠専利権属和返還専利費糾紛上訴案」, 邱文寬主編「広東知識産権案例精選」192頁, 法律出版社, 2002年7月
- 20) 王岩「論職務發明専利権帰属」, 東北財経大学学報2002年7月号  
「職務發明與非職務發明的界線」, 孫南申主編「知識産権典型案例精析」49頁, 人民法院出版社, 2004年2月  
「浙江樂吉化工股份有限公司與吳応多専利権属糾紛案」, 最高人民法院民事審判第三庭編「全国優秀知識産権裁判文書選」155頁, 人民法院出版社, 2003年5月
- 21) 冯園「職務發明與非職務發明」, 「西北大学学報」499-500頁, 1994年6月  
「邯鄲市反火型煤気發生炉厂訴張承賢専利権属糾紛案」, 程永順主編「知識産権裁判文書集」第一卷335-338頁, 科学出版社, 2003年4月
- 22) 冯園「職務發明與非職務發明」, 「西北大学学報」499-500頁, 1994年6月
- 23) 「浙江樂吉化工股份有限公司與吳応多専利権属糾紛案」, 最高人民法院民事審判第三庭編「全国優秀知識産権裁判文書選」157頁, 人民法院出版社, 2003年5月  
「職務發明與非職務發明」, 「西北大学学報」1994年6月  
「職務發明與非職務發明的界線」, 孫南申主編「知識産権典型案例精析」49頁, 人民法院出版社, 2004年2月  
周根才「王人文與黄岩市城関鎮北城王林衛生院, 浙江永寧製薬厂發明専利申請権糾紛案」, 童兆洪編「知識産権判案評述」12頁, 人民法院出版社, 2003年1月
- 24) 東京地方裁判所平成14年9月19日中間判決 平成13年(ワ)第17772号 日亜化学工業事件
- 25) 大阪地方裁判所平成6年4月28日判決 平成3年(ワ)第5984号 マホービン事件
- 26) 中山信弘編著「注解特許法[第三版]上巻」337頁, 青林書院, 平成12年8月25日
- 27) 藤川義人「日中特許法の比較」, 中国知的財産権セミナー, 財団法人国際貿易投資研究所公正貿易センターとクデール・ブラザーズ外国法事務弁護士事務所共催, 2004年10月5日
- 28) 楊煜「界定職務發明創造的幾個問題——对専利法第六條的解釈」, 人民司法2002年2月号47頁
- 29) 楊璐「对一起職務發明糾紛的分析」, 「法学雜誌」2001年6月号, 76頁
- 30) 王岩「論職務發明専利権の帰属」, 東北財経大学学報2002年第4期(2002年7月)

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

- 31) 劉曉軍「専利権属紛争案件的訴訟時効適用研究」, 知識産権研究第十三卷268頁, 中国方正出版社, 2003年1月  
    娄宇紅「専利権属訴訟時効的起算」, 孫建, 羅東川主編「知識産権名案評析」446-447頁, 中国法制出版社, 1998年5月
- 32) 王岩「論職務發明専利権的帰属」, 東北財經大學學報2002年第4期(2002年7月)
- 33) 邵中林「『最高人民法院の技術契約紛争事件審理の法律適用における若干問題に関する解釈』についての理解と適用」, 中国最高人民法院民事審判第三庭編「知識産権審判指導と参考 第9卷」, 法律出版社, 2005年5月
- 34) 北京市, 武汉市, 河南省, 山东省, 陝西省, 吉林省, 浙江省, 云南省
- 35) 中国国家知識産権局資料「工業企業知識財産工作調査報告」

(原稿受領日 2006年1月17日)

