

ドイツ発明制度の改正点

グントラム ラーン*
アニャ ペーターゼン-パットベルク**

抄録 ドイツ発明制度の根幹を成すのは、1957年に制定された従業者発明に関する特別法である。他国と比較すると、この法律は従業者にとって非常に有利なものであり、手続上も複雑である。労働組合の要求により大改正の試みは失敗に終わったが、その後、2009年10月1日に小改正が施行された。これにより、使用者の権利取得が容易になり、手続も簡略化された。本稿はドイツ従業者発明法の歴史的背景、規定内容、および改正点の基本情報を提供する。

Q 1 “ドイツ発明制度”とは何ですか？

A 1 発明制度は、発明を対象とする法体系です。ドイツ法では、人格権及び財産権の二側面が発明権に含まれています。財産権は特許を受ける権利の根拠付けとなります。人格権は、発明者として表示される権利のことです。従業者発明の場合は、発明権が誰に帰属するかを明確にすることが重要な法律問題となります。

Q 2 ドイツ法では、発明権は誰に帰属するのですか？

A 2 歴史的に見ると、1877年に施行されたドイツ初の特許法では、特許を受ける権利を有していたのは発明者ではなく、出願人でした。一方、労働法では原則として、発明に関しても、労働の成果として使用者に帰属していました。これが1936年の特許法により、初めて出願人主義から発明者主義に移行し、以降、特許を受ける権利は発明者に帰属します。現行ドイツ特許法の第6条でも、そのように規定されています。発明は発明者の知的創造物なので、

従業者の職務発明も、使用者ではなく、まず発明者に帰属します。当初は、従業者である発明者の権利を、労働契約法で規定する立法計画がありました。実現しませんでした。「従業者発明法」が制定されたのは、戦後の1957年になってからでした¹⁾。

Q 3 従業者が発明をした場合、現在はどの法規定が適用されるのでしょうか？

A 3 2009年7月31日の「特許法の簡略化及び近代化に関する法律」の第7条によって改正された、1957年制定の「従業者発明に関する法律」(2009年10月1日施行)が適用されます²⁾。さらに、1959年に公表された法的拘束力を持たない「民間職務における従業者発明補償の基準」は、従業者の職務発明に対する妥当な補償を算定するのに用いられます³⁾。

Q 4 ドイツ従業者発明法を改正しようという動きは現在でもあるのでしょうか？

* ホフマン・アイトレ特許法律事務所 パートナー
ドイツ弁護士 Guntram RAHN
** ホフマン・アイトレ特許法律事務所
ドイツ弁護士 Anja PETERSEN-PADBERG

か？

A 4 ドイツ従業者発明法の小改正が昨年行われ、2009年10月1日に施行されたばかりです。この改正により、特に使用者の職務発明に関する権利の取得が容易になりました。また、2001年には大改正を目指す動きがあり、幾つかの時点における一律定額補償金の支払い及び使用者の特許出願義務の廃止を導入しようとしたのですが、最初に支払うべき一律定額補償金額が2,000ドイツ・マルクという労働組合の要求の結果、改正の試みは失敗に終わりました。現時点では、法律・補償基準のどちらについても、新たな改正の動きは見られません。

Q 5 2009年の改正によって何が変わったのですか？

A 5 旧法では、使用者は、従業者の職務発明報告を受けてから4ヶ月以内に、署名付きの書面で職務発明の自己取得請求を従業者に通知しなければなりません⁴⁾。使用者がこの期限に一日でも遅れた場合、その職務発明は自由発明、つまり完全に従業者の財産になりました。職務発明は使用者に帰属すると、使用者・従業者が両者共みなしていたとしても、この結果を変えることはできませんでした。このため、法律に従って請求を行ってなければ、使用者が特許の出願をしていたとしても、出願した発明に対する権利の取得はできなかったのです⁵⁾。しかし、改正により、こうした「非意図的な自由発明」が発生することは、もうありません。

改正法の下では、使用者が報告を受けた職務発明に対し、明確な請求を行わなくても、職務発明の権利は4ヶ月経過後に自動的に使用者に移転します（いわゆる「自己取得請求の擬制（Inanspruchnahme-Fiktion）」⁶⁾）。

逆に、発明に対する関心が使用者にない場合、4ヶ月以内に、従業者に対して、その旨を文書

（テキスト形式）で通知する必要があります⁷⁾。

職務発明の取得を容易にしたこの「自己取得請求の擬制」の導入は、今回の改正の最重要点です。

Q 6 改正により簡略化されたその他の点は、何ですか？

A 6 まず1点目は、署名を必要とした書面形式に代わって、文書（テキスト）形式が導入されたことです。使用者・従業者間の意志表示などは、自筆の署名が入った書面を用いずに行えるので、例えばメールでも有効です。

また、2点目として、使用者の発明に対する制限的自己取得請求権が廃止されたことが挙げられます。旧法の下では、使用者は職務発明に関して、無制限的または制限的に自己取得請求を行うことができました⁸⁾。制限的請求の場合、使用者は職務発明に対する通常実施権のみを取得し、特許を受ける権利は従業者に留まりました。しかし、制限的請求制度が使用者にもたらす経済的メリットが少なかったため、実際に利用されることは、ほとんどありませんでした。

Q 7 発明に対する権利が使用者に移転した後、使用者にはどのような義務が発生するのでしょうか？

A 7 職務発明に対する権利が使用者に移転すると、使用者はドイツ国内において速やかに特許または実用新案出願をする義務を負います⁹⁾。加えて、使用者は従業者に対し、海外出願を行う意志がないものに関して、その放棄を優先権主張期限内に明確に行う義務も有します。しかしながら、従業者の外国出願により付与された特許権について通常使用権取得を留保することは可能です¹⁰⁾。更に、使用者が相当な補償を支払う義務が発生し¹¹⁾、発明の使用に関する情報も信義則により従業者に提供しなければなりません。

Q 8 補償の支払いはいつ行わなければならないのでしょうか？

A 8 補償請求は発明権の移転時に発生し、原則として、発明の使用開始が弁済期になります。従業者発明法に従って、使用者と従業者は、使用者が「職務発明の自己取得請求を行った後、適切な期間内に」相当な補償額について合意すべきです¹²⁾。合意不成立の場合には、遅くとも特許が付与されてから3ヶ月以内に、使用者が補償額を一方的に決定し、直ちにそれに従って支払いを行わなければなりません¹³⁾。発明が使用されないときは、休眠特許としての補償金を、特許付与後8年目～13年目に支払う必要があります¹⁴⁾。

Q 9 従業者の補償はどのように算定されるのですか？

A 9 補償額は発明の価値によって決まります。1959年の補償算定基準で、補償額の算定に関する詳細が定められています。発明の価値は、異なる三つの方法、すなわち、①類似の実施許諾による算出方法¹⁵⁾、②企業の収益による算出方法¹⁶⁾、③発明価値の見積りによる算出方法¹⁷⁾、によって算出できます。

実務上一番良く利用されているのは、①の算出方法です。発明の使用によって売上げが発生した場合は、必ずこの算定方法を用いなければなりません。補償の算定式は下記の通りです。

補償額＝発明の価値(売上×許諾料率)×発明に対する使用者・従業者の寄与率×[1－(共同発明者の貢献割合)]

実務において、補償の支払いは、毎年、前事業年度について定期的に行われるのが一般的です。しかし、使用者と従業者が(職務発明の通知後に)通常の特許保護期間(10～12年、もしくはそれよりも短い期間)を基盤に一律定額補償金支払いに合意することも可能です。

Q 10 使用者が決定した補償額に従業者が満足しない場合、どのような法的救済があるのでしょうか。

A 10 使用者が一方的に決定した補償額に従業者が満足できなければ、理由が明記された書面による決定通知の受領から2ヶ月以内に異議の申立てを行うと、補償決定が法的拘束力を持つことを回避できます。従業者が異議の申立てを行ったとしても、使用者は、ひとまず補償決定額を最低補償として支払う義務があります。異議申立て後、使用者と従業者は、補償額についての合意を得るために、話し合いをする必要があります。合意が成立しない場合、従業者は原則として、まずは調停手続において、そしてそれでも合意が成立しない場合は、裁判において、相当な補償金に対する請求権を行使しなければなりません¹⁸⁾。

Q 11 使用者と従業者が、従業者発明法とは異なる内容の取り決めをすることはできるのでしょうか。

A 11 使用者と従業者が、職務発明の通知がなされる前に、従業者発明法の適用を除外する契約を結んだり、従業者にとって従業者発明法よりも不利な内容の取り決めをすることはできません。しかし、発明の通知後であれば、その内容が甚だしく不当なものでない限り、使用者と従業者は従業者発明法とは異なる内容の取り決めをすることが可能です¹⁹⁾。

Q 12 ドイツ従業者発明法は、日系企業の従業者による発明にも適用されるのですか？

A 12 従業者が通常就業する場所がドイツ国内であれば、ドイツ従業者発明法が適用されます。労働契約を結ぶ当事者は、原則として契約の適用法を自由に選択できます。しかしながら、選ばれた法制がドイツ従業者発明

法と同等以下の保護しか従業者に与えない場合でも、ドイツ従業者発明法の強行規定が除外可能かという点に関しては、専門家の間で意見が分かれています。

Q 13 日本企業とドイツ企業が共同研究・開発を行う場合、その成果に対する権利に関して、どのような点に配慮すべきですか？

A 13 日本企業がドイツ企業、またはドイツの大学と共同研究・開発を行う場合、まずは、どちらに将来の発明権が帰属するか、合意をする必要があります。研究・開発契約の相手であるドイツ企業または大学が、使用者として従業者発明法の強行規定に拘束されている点に、変わりはありません。しかし、日本企業が共同研究・開発によって得られる発明権の取得を望む場合は、事前に契約相手と権利の譲渡について合意しておくことができます。こうすることで、ドイツの使用者に移転した職務発明の権利は、直ちに日本企業に移転します。

Q 14 欧州連合内で従業者発明法の調和の動きはありますか？

A 14 1970年代に、EC圏内における従業者発明法の統一化をEC委員会が提案しましたが、その指令案があまりにもドイツ法に偏っていたため、多くの加盟国の反対を受けました。その結果、1979年末にEC委員会は、ECにおける従業者発明法の調和に向けた立法作業

を中止しました。1999年に委員会は、従業者発明の問題は各加盟国レベルで解決すべきものである、という宣言を行っています。

注 記

- 1) Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (vom 25.7.1957) (従業者発明に関する法律, 1957年7月25日公布)
- 2) Gesetz zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts (vom 31.7.2009) (特許法の簡略化及び近代化に関する法律, 2009年7月31日公布)
- 3) Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst (vom 20.7.1959) (民間職務における従業者発明補償の基準, 1959年7月20日公表)
- 4) 旧法第8条第1項3号
- 5) BGH, GRUR 2006, 754 - Haftetikett (連邦通常裁判所判決GRUR誌 2006年 754頁-接着ラベル事件)
- 6) 現行法第6条2項
- 7) 現行法第8条
- 8) 旧法第6条1項
- 9) 現行法第13条1項
- 10) 現行法第14条
- 11) 現行法第9条1項
- 12) 現行法第12条1項
- 13) 現行法第12条3項
- 14) Schiedsstelle (調整局), BIPMZ誌 1991年 319頁
- 15) 発明補償の算定基準第6条-第11条
- 16) 発明補償の算定基準第12条
- 17) 発明補償の算定基準第13条
- 18) 現行法第28条, 第37条
- 19) 現行法22条

(原稿受領日 2010年3月30日)