

欧米・アジア主要国の職務発明制度

——特許を受ける権利の帰属と補償金制度を中心に——

竹 中 俊 子*

抄 録 本稿は日本企業にとって主要な貿易相手国であるアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国及び韓国の職務発明制度について、特許を受ける権利と使用者による補償金支払い義務の有無及び補償金の内容の関係について解説する。発明に対するインセンティブ施策の観点からは使用者に最も広い自由度を与えるのはアメリカであり、使用者の自由度を制限し国家で統一したインセンティブ施策を採用するのがドイツである。イギリス、フランスや日本を含めたアジア主要国の制度はこれらの両極端の制度のハイブリッドに位置づけられる。使用者に補償金の支払いを義務付けるドイツ、フランス、韓国、中国、日本において、追加の補償金を求めた訴訟に関するデータについても紹介し、検討する。

目 次

1. はじめに
2. アメリカ
3. イギリス
4. ドイツ
5. フランス
6. 中 国
7. 韓 国
8. 訴訟データ
9. おわりに

1. はじめに

日本では平成27年7月に国会を通過した、特許法を一部改正する法律が平成28年4月に施行され、日本企業の国際競争力強化のため、職務発明制度の根幹に係る大きな変革をもたらされた。今回の改正では、大企業の視点を反映する経団連等の産業界、中小企業、大学等の技術移転団体、及び労働組合との間で、活発な議論が行われた。その結果、特許を受ける権利は発明者に帰属するという基本原理に例外が設けられ、契約や職務規定等で予め使用者に特許を受

ける権利を帰属させることを定めたときは、使用者がその権利を原始取得することができるようになった。改正に向けた制度見直しの議論では、従業発明者（以下発明者という）に対するインセンティブ施策に対する法の介入は好ましくなく、特許を受ける権利を使用者に原始帰属させることにより発明者への発明の相当の対価請求権を撤廃すべきという主張が産業界によってなされた¹⁾。改正法においても発明者に対する相当の利益請求権を確保することで法の介入による従業者保護制度が維持されたが、利益には金銭に限らず経済上の利益を広く含むことを明記し使用者によるインセンティブ施策の自由度を拡大することで産業界の意向を汲む内容となっている。一方、諸外国の職務制度を鑑みると、使用者への原始帰属と補償金請求権の有無とは必ずしも関連付けて考えられておらず、使用者に対し原始取得を認めても補償金請求権を

* ワシントン大学ロースクール教授
慶應義塾大学大学院法務研究科教授
Toshiko TAKENAKA

認める国がある一方、発明者原始帰属を徹底しても補償金請求権を認めない国がある。本稿では、平成27年改正で特に議論が集中した特許を受ける権利の帰属と補償金請求権の関係に焦点をあて、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国及び韓国の職務発明制度を解説する。

2. アメリカ

日本の職務発明制度は①発明の奨励、②発明者の保護、③使用者・従業者間の衡平のための利益調整という趣旨の下に構築される²⁾。現行法においてもこの趣旨は維持されているものと解されるが、近年の発明実用化に必要な費用の高騰に鑑みれば、今回の改正では日本企業の国際競争力強化という政府の知的財産政策の基本方針に沿って³⁾、使用者の発明の実用化インセンティブにも焦点をあて利益調整が行われたと考えることができる。制度見直しの過程では、自然権的発想に基づき財産的価値を持つ発明を完成させた発明者に特許を受ける権利を帰属すべきとする考え方と発明による産業発達という政策目的達成のための発明の奨励に最も適した者に権利を帰属させるというインセンティブ論の対立が指摘されており、両者の間で発明者の補償制度のあり方も異なるとされる⁴⁾。

アメリカでは、憲法の特許著作権条項に基づきインセンティブ論を正当化根拠とするのが通説である⁵⁾。日本を含めた主要国においても、インセンティブ論により特許制度を正当化する考え方が通説だと思われるが、各国で発明奨励による産業・科学技術発達の趣旨に鑑み、職務発明の制度設計がなされている。これらの国は、使用者・発明者の関係をどのように把握するかという基本理念の違いにより、発明に関する権利帰属と発明者へのインセンティブ施策を私的自治に委ねる制度をとるものと、契約自由の原則を制限し、法によって権利帰属とインセンティブ施策を国家的に統一して規制するものに分

けることができる⁶⁾。前者の最たるモデルはアメリカの制度であり、後者の最たるモデルはドイツの制度である。

アメリカ法における職務発明制度の基本理念は、使用者と発明者の交渉力の均衡である。職務発明制度は、特許を受ける権利の移転に際し給与や待遇を含めた発明の補償を使用者と交渉する機会を通して発明者に発明インセンティブを確保し、有用な技術発展の奨励という特許制度趣旨の遂行に資する⁷⁾。従って、発明の特許を受ける権利は発明者に原始帰属し、発明者が明示的に権利を移転することに合意しない限り、使用者に移転させる義務が生じることは無いということが基本ルールである⁸⁾。発明者は発明の完成前に特許を受ける権利の承継契約を第三者と締結することができる⁹⁾。このような承継の時機は出願前でも出願後でも可能である。そのため、アメリカ企業の多くの雇用契約は発明完成前の特許を受ける権利の譲渡契約を含み、発明の完成と同時に権利を移転させる実務を採用している。

明示の譲渡契約が無い限り発明者に特許を受ける権利を移転させる義務を生じないという基本ルールには限られた例外が存在する。その例外とは、発明者が特定の発明をするために特別に雇用された場合である。判例法は、発明者が特定の発明をすることを約束する雇用契約を締結したときには、黙示的にその特定の発明の譲渡に合意したとして特許を受ける権利を使用者に移転する義務を発明者に課している¹⁰⁾。「特定の発明のための雇用」は、明示の譲渡契約が無い限り発明者の特許を受ける権利は発明者に帰属するという基本ルールに対する例外であることから、非常に限定的に解釈されている。最高裁は、いくつもの判例で、一般的に発明を行うために雇用されたからといって、特許を受ける権利を使用者に承継させる義務を発明者に対して発生させないと判断している¹¹⁾。最高裁は、

問題となる発明が雇用契約の対象そのものである場合のみ特許を受ける権利の移転義務が生ずると強調していることから¹²⁾、「特定の発明のための雇用」による例外においても、使用者・発明者間の衡平な交渉力に基づく契約自由の原則により、発明報奨の交渉機会を確保することで発明のインセンティブを与えるというアメリカ職務発明制度の基本ルールに変更は無い。

交渉の結果である給与や待遇は既に発明に対する補償を含んでいるので、原則として発明者は使用者に対し追加の補償に関する請求権を持たない¹³⁾。アメリカ企業は技術革新力や競争力の強化を中途採用による技術者の確保に頼っている¹⁴⁾、各技術者の個性に応じた発明インセンティブを高める報酬が採用の際の交渉により雇用条件にもりこまれることになる。アメリカにおいても特許出願や特許発行時に発明の報奨として一時金を支払う企業は少なくないが、昇進や昇格、研究環境の向上等、様々な方法で発明者に発明インセンティブを与える報奨制度が採用されている¹⁵⁾。

3. イギリス

イギリスもアメリカと同様に、原則として追加の補償を認めず発明インセンティブ施策を私的自治に委ねるが、職務発明の帰属については特許法の規定により使用者への原始帰属を認めている¹⁶⁾。但し、この職務発明規定は、1977年の特許法改正で導入されたもので、改正前は雇用関係の一般理論（Master and Servant）に関する判例法によって職務発明の帰属が決められていた¹⁷⁾。改正前の判例法は、アメリカ同様に、発明の特許を受ける権利は発明者に原始帰属し、発明者が明示的に権利を移転することに合意しない限り、使用者に移転させる義務が生じることはないという基本ルールを確立していた¹⁸⁾。しかしながら、発明のインセンティブ付与のための補償の交渉機会を確保するという政策的考

慮はあまりなく、旧イギリス法では、この基本ルールの例外として、発明者が一般的に発明を行うために雇用された場合でも、発明者と使用者の間に信任関係が存在するときは、従業者である発明者がした職務発明の権利は使用者に帰属するとされていた¹⁹⁾。

現行法は、使用者に帰属する職務発明を以下のように規定している：①通常の職務（Duties）又はそれ以外であっても特に任務とされるものの遂行の過程で完成された発明であって、これらの遂行の結果として完成されることが期待されている発明、又は②これらの遂行の過程で完成された発明であって、従業者の性質及びその職務の性質から生じる特定の責任に照らし、従業者が使用者の企業の利益を推進する特別な義務を負っていた場合²⁰⁾。イギリス法で職務と認められるためには使用者による発明課題等の具体的な指示は必要とされず、アメリカの黙示的譲渡契約に基づく判例理論より広い範囲で職務発明の使用帰属が認められる。従って、アメリカ法におけるような発明報奨の交渉機会確保による発明インセンティブの付与という政策は判例で採用されていない。イギリス法では、一般的な労働法・契約法の政策理念が特許法特有の使用者・発明者間の衡平や発明インセンティブ施策より重視されるため、アメリカより広い範囲の発明について使用者への権利承継が認められているものと考えられることができる。

更に、発明のインセンティブ施策への優先度が低いことは、使用者が原始取得する職務発明に対し、原則として発明者に補償金請求権を与えていないことから明らかである。特許法は例外的に①職務発明に特許が付与され、②使用者の規模及び性質に照らし発明が使用者に顕著な（Outstanding）利益をもたらし、③①と②に鑑み、従業者に補償金を支払うことが正当だと認められる場合に限り請求権を認めている²¹⁾。但し、裁判所は、発明に付与された特許が重大

な (Substantial) 又は相当な (Good) 利益よりさらに大きな利益をもたらしたことを立証するよう従業者に課しており、補償金請求権が認められるのは稀である²²⁾。計算には特許権に起因する利益のみが考慮され、その利益が顕著だと認められる場合には、発明者はこの利益の公正な配分 (Fair Share) を補償金として請求できる²³⁾。

この公正な配分に基づく補償金は①従業者の業務の性質、その報酬額及び従業者が自己の雇用から受ける若しくは受けた又は当該発明に関して特許法に基づいて受けたその他の利益；②その発明をする上で従業者が費やした努力及び熟練度；③何れかの他人が当該従業者と共同でその発明をする上で費やした努力及び熟練度並びにその発明の共同発明者でない他の従業者が与えた助言その他の支援；④その発明を創作、開発及び実施する上で助言、施設その他の支援、諸般の機会、並びにその管理的商業的熟練及び活動を提供したことによる使用者の寄与を考慮して計算される²⁴⁾。

このように例外的に認められる補償金については、関係する団体協定において従業者と同一部類の従業者に対する補償金の支払いが定められている場合には、この協定の内容が優先する²⁵⁾。この協定は労働組合・労働関係法の下で発明者が加入する団体が組合員のために締結したものでなくてはならないが²⁶⁾、発明者自身が補償内容に合意していなくても、協定の補償が適用される²⁷⁾。イギリス法は労働者保護の観点から、発明者と使用者の個別の契約による補償金の修正は認めていないが、団体交渉による公正な交渉力のもとによる労働協約によって、特許法で定める公正な利益分配より低い補償に修正することは認めている。このことから使用者に発明インセンティブ施策の私的自治を広く認め、使用者に対する実用化インセンティブ付与を重視することで特許政策を達成していると

考えることができよう。

このように職務発明の定義に該当する発明については、既に給与で補償されていると考え、権利の帰属や補償金の追加請求による使用者のリスクを最低限に抑えているが、定義に該当しない自由発明の特許を受ける権利、特許権又は排他的実施権を使用者が取得した場合については、発明者に公正な配分による補償金請求権を保障している²⁸⁾。また、職務発明規定で定める従業者の権利を縮小する使用者・従業者間の契約は、その縮小に係る限度で執行することができないと明記し、従業者の権利を保護している²⁹⁾。

4. ドイツ

使用者と従業者の交渉力の不均衡を前提に、従業者発明法³⁰⁾ という特許法³¹⁾ とは別の法律を施行して発明の帰属及び使用者の補償金支払い義務を詳細に規定し、従業者である発明者の権利保護を図る点で、ドイツの制度は私的自治を重視するアメリカ及びイギリスの制度とは思想的に対極をなす。従業者発明法の規定は、労働法上の重要な政策を反映するための強行法規であって、従業者に不利な使用者との契約は無効であることを明記しており³²⁾、使用者と従業者の関係において、契約自由の原則を大幅に制限している。

ドイツ従業者発明法は、発明の特許を受ける権利は発明者に原始帰属するという特許法のルールを明記しており、この点ではアメリカとドイツは完全に一致する³³⁾。アメリカと比較したドイツ法の重大な相違点は、法律によって特許を受ける権利の承継請求権を使用者に確保させ³⁴⁾、請求権の行使によってこの請求権の内容に反する譲渡契約を無効とすることで、契約自由の原則を大きく制限しつつ、使用者の職務発明に対する権利を確保している点である³⁵⁾。一方、使用者の承継請求権の対象となる発明を明確に定義し、それ以外の発明については発明者が特許

を受ける権利を確保できるようにすることで、使用者・発明者間の利益調整を法律によって規制する。

雇用期間中に従業者が完成した発明はサービス発明と自由発明に二分される³⁶⁾。即ち、① a) 使用者の業務範囲に属する従業者の職務の遂行によって完成されたか；或いは b) 実質的に使用者の業務の経験又は活動に基づき完成された場合には、サービス発明とされる³⁷⁾。②それ以外の発明は全て自由発明となる³⁸⁾。使用者はサービス発明についてのみ、特許を受ける権利の承継請求権を持つ³⁹⁾。従業者発明法は当初、使用者は、発明者から発明の開示を受領した時から4ヶ月の間に請求権を行使しないと、発明者が権利を使用者に承継する義務はなくなり、誰にでも権利を承継することができるようになっていた⁴⁰⁾。従って、従業者発明法での手続を知らない使用者が職務発明の特許を受ける権利を承継できない場合が存在した。この問題を解決するため、従業者発明法は2009年に改正され、発明者による発明の開示から4ヶ月以内に、特許を受ける権利の承継請求権が行使されず、かつ権利を放棄する宣言が発明者に送達されない限り、請求権は行使されたものとする推定規定が導入された⁴¹⁾。この推定の導入によって、法の無知又は過失によって使用者がサービス発明に対する特許を受ける権利を承継できなくなる危険はなくなり、権利移転メカニズムによる使用者の権利保護は完璧となった。従業者発明法は、更に、使用者が承継請求権を行使すると、それ以前のサービス発明に係る権利の契約等は全て無効になると規定し、二重譲渡等のリスクから使用者の権利を保護している⁴²⁾。すなわち、2009年改正後は、発明の開示から4ヶ月の期間に使用者から承継請求権放棄の宣言がなされない限り、発明者によるそれ以前の契約は無効となる⁴³⁾。

従業者発明法は承継請求権の行使により使用

者が特許を受ける権利を承継することで、発明者の利益を守る様々な権利を発生させるための複数の義務を使用者側に発生させる⁴⁴⁾。従業者である発明者の利益を守る最も重要な権利は補償金請求権である。発明者は、使用者により承継請求権が行使されると直ちにこの補償金請求権を取得する⁴⁵⁾。ただし、この権利は使用者が発明を実施するまで行使することができない⁴⁶⁾。発明者が補償金請求権を取得する根拠は使用者による独占権の取得に基づくので、特許権発生前に発明が実施された場合には、特許性リスクによる減額が認められる⁴⁷⁾。補償金はこの独占権に基づく発明を実施する対価として計算される。

従業者発明法は、発明の実用化の可能性、従業者の職務、企業内の地位、使用者の貢献を考慮して補償金を計算するように求めている⁴⁸⁾。これら複数のファクターを考慮した計算は複雑であるため、同法は、使用者に対して、補償金請求権計算のためのガイドラインを参酌して計算するよう指示している⁴⁹⁾。ガイドラインによると、補償金は原則としてライセンス料を決める時と同様の方法(License Analogy)で計算される⁵⁰⁾。一年間の補償金(V)は発明の価値(E)×寄与ファクター(A)という式によって計算される⁵¹⁾。例えば、発明の価値は、発明の実施によって製品の販売量が2倍に増えた場合、販売総額分に発明分野の平均的実施料率をかけた額となる。尚、ガイドラインには、各技術分野の平均的実施料率が列挙されている⁵²⁾。寄与ファクターは①発明完成に至る発明者の貢献について、技術的課題と発明者の職務との関係(職務の範囲外であればポイントは最も高くなる)、②どのようにその課題が解決されたか(使用者からの援助なく独自に解決した場合はポイントが最も高くなる)、③使用者企業における発明者の職務及び地位(開発と関係のない従業者はポイントが最も高くなる)を参酌して決められる⁵³⁾。

具体的には、開発を行うことが職務であり、使用者から技術課題を指示され、職務で得た情報や経験を使って課題を解決し発明を完成させた場合には寄与率が最も少なくなる⁵⁴⁾。その他、第三者にライセンスした場合や、特許は取得しても防衛特許又は貯蔵特許として実施しなかった場合、特許出願をせずに営業秘密として実施する場合について細かく発明の価値の計算方法が規定されている⁵⁵⁾。計算された対価請求権の内容は計算内容の詳細が発明者に示され合意によって確認されるか⁵⁶⁾、または使用者によって計算内容の詳細が発明者に通知されることによって一方的に決定される⁵⁷⁾。

ガイドラインには、各事案の特殊性を加味するファクターが細かく規定されているため、この計算に従い毎年補償金を計算することは使用者に過大な負担がかかる。そのため、各企業は使用者の各種権利の買取と共に発明の対価を予測して前倒し一括又は分割払いの計算方法を定めているところが多い⁵⁸⁾。従業者発明法は実施期間の延長や実施範囲の拡大等補償金の決定に重大な影響を及ぼす事情の変化があった場合には補償金の変更を請求できる旨を定めており⁵⁹⁾、前倒し払いで考慮されるリスクを超えるような事情の変更が生ずる場合には追加の請求が認められる。また発明者が事情変更による対価設定変更請求権を放棄することに合意していても、合意の時点で著しく不当と思われる事情が存在する場合には合意が無効とされ、合意に基づく補償金の支払いも無効となる⁶⁰⁾。

補償金の額の紛争については、ドイツ特許庁での調停を求めることができる⁶¹⁾。従業者発明法は調停前置主義を採用し、この調停が不調に終わった場合に限り、使用者に対し民事訴訟を提起することができる⁶²⁾。使用者が発明者と前倒し支払いの合意をしていたとしても、ガイドラインの相当な価値と異なる又は計算される価値が下回るスキームを採用して計算していた場

合には、これらの紛争を通して変更されることになると思われる。従って、使用者が補償金の内容を策定する自由は大幅に制限され、国策として対価の計算基準による補償金支払いの実行がドイツ特許庁における調停及び裁判所における紛争解決によって担保されている。

5. フランス

フランスの職務発明制度は、アメリカの判例法である「特定の発明のための雇用」と同様に、雇用時または雇用後に与えられた特定の発明任務の遂行によって生まれた発明の権利を譲渡契約等がなくても使用者に帰属させる一方で、任務外の職務発明についてはドイツ法と同様に承継請求権の行使によって特許をうける権利を使用者に帰属させている。特許を受ける権利の帰属のルールはフランス知的財産法によって規定される⁶³⁾。フランス法においても、特許を受ける権利は原則的に発明者に帰属するという基本ルールは変わらない⁶⁴⁾。但し、従業者のした発明が「発明任務 (Inventive Mission) 発明」に該当する場合、その発明に付与された特許権は使用者に帰属することが明記されている⁶⁵⁾。一方、発明者及び共同発明者は自然人に限られ、従業者は発明者として特許に掲載される権利を有する⁶⁶⁾。

フランス知的財産法の下での職務発明の特許を受ける権利の帰属ルールは、発明任務発明については契約の自由が重視される一方、発明任務外 (Beyond Inventive Mission) 発明については、契約の自由を制限し、労働法と特許法の政策が重視される点で、アメリカとドイツのハイブリッド制度と考えることができる。上述した通り、職務発明の帰属に関するルールは知的財産法に規定されているが、ルールは特許を受ける権利にのみ適用される⁶⁷⁾。発明に関しては、特許性を持つものだけが対象とされる⁶⁸⁾。また、使用者との雇用契約がある期間に完成された発

明のみが対象となる⁶⁹⁾。

フランス知的財産法は、雇用期間中に従業者がした発明を①発明任務発明；②発明任務外発明；③自由発明の3つのカテゴリーに分けている⁷⁰⁾。発明任務発明とは、a) 従業者の実際の職務に対応する雇用契約に書かれた発明任務の遂行によって完成された発明、又はb) 使用者が明示的に従業者の任務として委託した研究・調査において完成された発明をいう⁷¹⁾。フランス知的財産法の職務発明規定はa) の条件を充たす永久的な任務とb) の条件を充たす一時的任務を区別しており、永久的任務は雇用契約の文言に基づいて立証されるのに対し、研究や調査を一時的に従業者に依頼する一時的任務は雇用契約以外の証拠によって立証される。このいずれかの条件を充たす発明の特許を受ける権利は使用者に帰属する。

一方、いずれの条件も充たさない発明の特許を受ける権利は発明者に帰属する⁷²⁾。但し、以下の条件の1つを充たす発明については、発明任務外発明として、使用者に特許を受ける権利を承継させる義務又は実施権を許諾する義務が発明者に課される⁷³⁾。その条件とは、a) 雇用契約の職務遂行から生まれた発明、b) 使用者の業務活動の範囲に属する発明又はc) 使用者の知識によって生まれた又は使用者の技術や施設、データを使った発明のいずれかである。発明任務外発明について、フランス知的財産法はドイツ従業者発明法と同様の権利承継システムを採用し、使用者側に特許を受ける権利の承継請求権を認めている⁷⁴⁾。従って、ドイツ法と同様に、発明がどのカテゴリーに該当するか判断するために十分な情報を含む報告義務に従業者に課している⁷⁵⁾。発明任務発明と発明任務外発明のいずれの条件も充たさない発明は、自由発明に該当する。使用者は、自由発明については特許を受ける権利に関し何ら権利を持たず、従業者は、第三者に自由に移転することができる。

フランス知的財産法における職務発明に関する従業者に対する利益配分規定も、アメリカ判例法とドイツ従業者発明法のハイブリッドの構成となっている。ドイツ従業者発明法と同じく、フランス知的財産法は契約の自由を制限し、発明任務発明については、発明者である従業者は、通常の給与とは別に、発明に対する追加の補償金(Additional Remuneration)を受ける権利を保障する⁷⁶⁾。同時に、フランス法は、契約の自由にも配慮し、従業者との個別の雇用契約、就業規則、労働協約によってその発明に対する補償金の額を事前に定める自由を使用者に認めている⁷⁷⁾。そのような契約の多くは、発明者の給与に発明の重要性や発明者個人の貢献度等の係数をかける補償金の計算方法を採用している⁷⁸⁾。このような補償金実務は、事案毎に発明から生まれる利益の計算を必要とする特許の独占権から生まれる利益分配というドイツ従業者発明法の考え方とは対照的である。

一方、発明任務外発明に対し特許を受ける権利の承継請求権又は実施権許諾請求権を使用者が行使し、権利を取得した場合、発明者は相当の対価(Fair Price)を受ける権利を取得する⁷⁹⁾。この対価の額については、発明者と使用者が合意しなくてはならない。合意できない場合は、いずれかの当事者の請求によって、使用者と従業者の代表からなる調停委員の合議体によって対価が定められる⁸⁰⁾。当事者のいずれかが調停委員の決めた対価に不服な場合又はいずれの当事者も調停を請求しない場合は、第一審の裁判所が対価を決める⁸¹⁾。

フランス法で従業者に保障する補償金及び相当の対価の請求権は、ドイツ従業者発明法における補償金請求権と似ているように思われるが、実はその性格が異なる。フランス法においては、ドイツ法と異なり、従業者は、使用者による実施の有無及び特許の取得に拘わらず、補償金及び相当の対価の請求権を行使できる。更

に、フランス知的財産法は、使用者にフランス及び諸外国で特許出願を行う義務を課していない。従って、フランス従業者に与えられる補償金及び対価の請求権は特許権の取得を前提としていないので、独占権から生まれる利益の分配という考え方に基づいておらず、その点で、ドイツ従業者発明法の補償金請求権とは大きく異なる。これらの権利はあくまでも、権利承継時に予想された発明の価値に対する保障であるので、その後、予想外の利益を使用者にもたらしたような場合であっても、この利益を従業者に分配する義務は生まれないと理解されるべきであろう。

6. 中 国

中国の多くの法律制度がドイツの影響を受けているが、職務発明制度もその例外ではなく、1984年に施行された最初の特許法以来、職務発明に対する補償金請求権が規定されてきた⁸²⁾。ドイツ法と同様に補償金の額は特許法と特許法実施細則によって規定されてきたが、2010年の改正で、使用者と発明者の間で奨励金と補償金について合意があった場合には、この合意の内容が優先されることが明確にされた。そのため、各業界のニーズや発明者の個性に応じたインセンティブ施策を採用する自由度は拡大し、アメリカ型職務発明制度に近づいた。一方、使用者・発明者間の交渉の機会確保というアメリカ型の基本ルールはなく、職務発明については使用者に特許が付与されると規定される⁸³⁾。

雇用中に従業員が完成させた発明は①職務発明と②非職務発明に分類される⁸⁴⁾。職務発明の定義はドイツの定義と類似し、a) 所属単位の任務の遂行によって完成させたか、b) 所属単位の物質的、技術的手段を主に利用して完成させた発明と日本よりかなり広く定義されている⁸⁵⁾。それ以外の発明は非職務発明で発明者が特許権者となる。職務発明については、所属単位と発

明者の間に特許を受ける権利の帰属について取り決めがある場合には、その取り決めに従うことが明記されている⁸⁶⁾。更に、特許法実施細則は、a) に該当する発明について、i) 本来の職務において行った発明、ii) 所属単位から与えられた、本来の職務以外の任務遂行により完成された発明及びiii) 定年退職、転職又は労働、人事関係終了後一年以内に完成させた元の会社で担当していた本来の職務又は元の与えられた任務と関係のある発明を含むことを明記している⁸⁷⁾。また、所属単位には、一時的に勤務する単位を含み、技術的手段には、所属会社の資金、設備、部品、原材料、または対外的に公開されていない技術情報を含むとする⁸⁸⁾。

このように使用者である所属単位が特許権者となる職務発明の範囲は広いが、所属単位に対する特許の付与によって、発明者は①発明奨励と②合理的な補償という2種類の報酬を受ける権利を取得する⁸⁹⁾。特許法実施細則は所属単位と発明者の合意により、この奨励金と補償金の方式及び額を約定できることを明記する⁹⁰⁾。一方、同細則はそのような契約が無い場合の奨励金の額及び補償金の計算方法を定める。奨励金は発明が実施されるか否かに拘わらず、特許登録時に支払われる一時金で、細則は特許公報の発行から3か月以内に特許権毎に最低3,000元の支払い義務を特許を取得した使用者に求めている⁹¹⁾。これに加え、使用者が特許を取得し、特許発明を実施した場合には、営業利益の2%を下回らない額を特許有効期間を通して支払うか又はこの比率を参照にして一括払いする義務が使用者に生ずる⁹²⁾。更に、使用者が特許発明を他社に実施許諾した場合には、実施料の10%を下回らない額の補償金支払い義務が使用者に生ずる⁹³⁾。

このように、実施細則による合理的報酬金はドイツ従業者発明法ガイドラインと同様に実績補償を基礎とするが、細則の奨励金の額及び報酬金の額・計算方法は発明者との契約及び就業

規則により変更可能であり、細則はこのような契約等がある場合は、その内容が優先することを明記する⁹⁴⁾。ただし、実施細則の奨励金や報酬金を大幅に下回る額を契約等により定めることが可能であるかどうかについては疑問が残る。中国の場合には、特許法とその実施細則以外にも職務発明の補償金を定める法律や規則が多数存在する。まず発明者との約定や就業規則の設定には特許法より上位にある契約法や労働契約法の規定に従う必要があり、特に労働法は就業規則等の設定には従業者と協議を行わなくてはならないという義務を使用者に課している⁹⁵⁾。

中国の各地方政府は特許法実施細則より高い額を職務発明の対価として規定している⁹⁶⁾。更に技術ノウハウを含む職務発明技術成果については契約法、科学技術成果実用化促進法にも職務発明の取り扱い規定があり、中国最高裁による「技術契約紛争事件の審理における法律適用に関する若干の問題の解釈」も公表されている⁹⁷⁾。上海高級人民裁判所は2013年に職務発明の発明者に対する奨励、報酬の紛争に関するガイドラインを公表している⁹⁸⁾。このガイドラインは上海市にのみ適用されるが、中国全土の裁判所での判断基準を予測するうえで重要であるとされる⁹⁹⁾。同ガイドラインは(1)使用者と発明者との協議による約定又は使用者による就業規則で奨励及び報酬金の基準が定められている場合はその約定が優先することを確認し、特許法実施細則の基準に優先することを確認する¹⁰⁰⁾。一方で、裁判所が約定の内容の適法性及び合理性の審理基準も示し、裁判所は契約法・労働契約法に違反する場合は発行の有無、無効又は撤回可能、変更可能な自由の有無を判断する権限を持つことを明らかにしている¹⁰¹⁾。合理性については、通常の場合、企業が自身の性質、例えば業種の研究開発の特性、特許出願の目的、業種の研究開発の特性等の要素に基づき奨励金と補償金を定めた場合には合理的であるとの推定を

受けるとされるが、額が極めて低く明らかに合理的でない場合は、裁判所が合理的な奨励金と補償金の額を認定できるとされる¹⁰²⁾。2015年の最高人民法院の判決では、実施細則による営業利益の2%を大幅に下回る0.01%の比率で補償金を計算する使用者(米国企業3Mの中国子会社)の規則について合理性が争われた¹⁰³⁾。最高人民法院は、不合理と真っ向から判断しなかったものの、補償金の計算に必要なデータの提出が無いという事情に鑑み、この規則を不合理として追加の支払いを認めた第一審の判断を支持した。この判決から、たとえ契約法、労働契約法を順守した約定や就業規則があっても、実施細則で定める額や比率を大幅に下回る補償金を定める場合は裁判所に不合理と判断され追加の支払いを命じられるリスクは完全には否定できない。

7. 韓 国

韓国職務発明制度は1994年3月以降、職務発明の基本事項を規定する特許法と職務発明関連紛争に対する調停制度等を規定する発明振興法によって二元化されていたが、2006年3月に特許法の職務発明に係る規定が全て発明振興法に移管され、発明振興法によって統一して規定するようになった¹⁰⁴⁾。同法は職務発明をa)従業員、法人の役員または公務員がその職務に関して完成させた発明であって；b)その発明が性質上使用者・法人または国家若しくは地方自治体の業務範囲に属し；且つc)その発明をするようになった行為が従業員等の現在または過去の職務に属する発明としており日本の定義と類似する¹⁰⁵⁾。発明振興法は職務発明以外の発明をした者を個人発明家と定義していることから、自由発明を個人発明と定義していると解することができる¹⁰⁶⁾。韓国の制度はアメリカやドイツと同様に職務発明であっても発明者が特許を受ける権利を原始取得するが、ドイツと同様に承継手

続を法律で細かく規定する。即ち、発明者は発明完成により使用者への文書による発明の開示義務を負い、発明の開示から大統領令で定める期間（4か月）内に、使用者が書面により承継請求権を行使することによって使用者は特許を受ける権利を取得する¹⁰⁷⁾。ドイツと大きく異なる点は、この請求権が法律の効果ではなく事前の契約及び勤務規則に基づく点である。このような契約・勤務規則が無い場合には、発明者の意思に反して特許を受ける権利を承継することができない¹⁰⁸⁾。

特許を受ける権利の承継により、発明者は使用者から正当な補償を受ける権利を取得する¹⁰⁹⁾。特許を受ける権利を承継したにも拘わらず特許出願をしなかったり、出願後に放棄・取下げをした場合でも発明者はこの権利を喪失することは無い¹¹⁰⁾。この正当な補償を行うために、使用者は発明振興法に示された手順に沿って補償規定を作成し、その規定で採用した基準に従い計算した額を発明者に支払わなければならない。その手順とは①補償方法と補償額を決定するための基準、支払い方法などが明示された規定案を作成し発明者に文書で通知し¹¹¹⁾ ②大統領令で定める範囲の従業者と協議し同意をとることである¹¹²⁾。このような協議があったとされるためには、また、支払いの際には、この補償規定に基づいて決定された補償額など補償の具体的事項を発明者に文書で通知しなくてはならない¹¹³⁾。これらの手続的要件に従い採用した基準で補償した場合は正当な補償をしたものとみなすとされ、手続の合理性により補償の正当性を担保している¹¹⁴⁾。但し、結果としての補償額が職務発明によって使用者が得る利益とその発明の完成に使用者と従業者が貢献した程度を考慮していない場合にはこの限りではないとされる¹¹⁵⁾。従って、手続的要件の充足により裁判所によって追加の補償が認められるリスクが完全に解消されるわけではない。しかしながら、韓国特許庁

は補償方法と補償額に関する規定採択及び変更で順守すべき手続について詳細をガイドライン（改正職務発明補償制度の解説及び便覧）¹¹⁶⁾で公表しており、このガイドラインに従う限り、リスクは大幅に低減できるものと考えられる。

特許法も韓国特許庁のガイドラインも使用者が得る利益とその発明の完成に使用者と従業者が貢献した程度を考慮した補償額とされるための具体的な基準は示されていない。従って、判例を参考とすることになるが、使用者が得る利益とは、第三者に実施権を設定する場合には実施料収入が使用者の利益となる¹¹⁷⁾。自己実施の場合の利益は、使用者の売上高に独占権寄与度と実施料率を乗じて計算される¹¹⁸⁾。使用者の利益は権利を承継しなくても取得することのできる無償の通常実施権の価値を超える部分とされるので、独占権寄与度が考慮される¹¹⁹⁾。一方、発明者貢献度は課題の着想に寄与した程度、発明者寄与度は研究課題の遂行のための使用者の投資の程度等が考慮され決定する。その結果、補償金は（発明者利益）×（発明者貢献度）×（発明者寄与率）であって、自己実施の場合には、（売上高）×（独占権寄与度）×（実施料率）×（発明者貢献度）×（発明者寄与度）、他社にライセンスした場合には、（実施料収入額）×（発明者貢献度）×（発明者寄与度）となる¹²⁰⁾。Kim & Chang法律事務所の Sang-Wook Han 弁護士から提供された情報によると、発明の価値に応じて5万から10万ウォン、登録時に10万から100万ウォンの一時金支払い、発明の実施に対する補償として上記判例の計算式に沿って、使用者の利益の3から10%（最高額を1から3億ウォンに設定していることが多い）を払うか、利益に応じた固定額を一括又は分割払いする韓国企業が多いようである。しかし、補償の方法・額は企業秘密となっていることが多く、統計資料等は公表されていないようである。

8. 訴訟データ

今回検討した7か国のうち、発明者に補償金請求権を与えていることで裁判所による追加の補償金認定のリスクのある、ドイツ、フランス、中国、韓国、日本の5か国について、特許訴訟データベース会社であるDarts-IPの協力を得てリール大学のEric Sergheraet教授に2005年1月1日から2015年12月31日までの職務発明訴訟の傾向を統計的に調査してもらったので以下に紹介する。図1は技術分野別の職務発明紛争の分布を示す。国名の後にある数字は対象となっ

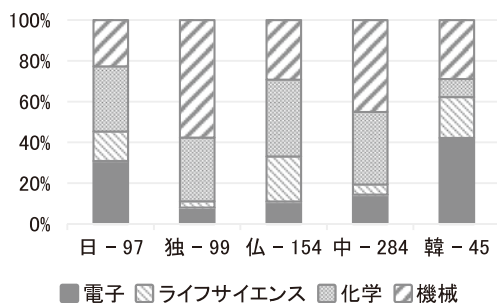


図1 技術分野別分布

た訴訟件数を示し、手続のみが争われた事件は除かれている。図1から各国の強い技術分野に紛争が集中していることがわかる。

一方、韓国以外の4か国に共通して製薬等の化学分野での紛争が大きな割合を占めることが明らかになった。化学分野は1つの製品に対し関連する特許の数が少なく特許の独占によって使用者の受ける利益も大きいので、発明者が補償金の請求を行いやすい傾向にあると予想される。

図2及び図3は追加の補償金が争われた事件について発明者の勝訴率を調査した結果を示す。国名の横にある数字は補償金が争われた訴訟件数を示し、発明の帰属等その他の争点のみが問題とされた事件は除いた数であるので、図1の件数より少なくなっている。中国については第一審の入手可能な判決が限られているため、第一審の件数が第二審の数より少なくなっている。フランスについては、発明任務発明に対する追加の補償金（AR）と発明任務外発明に対する

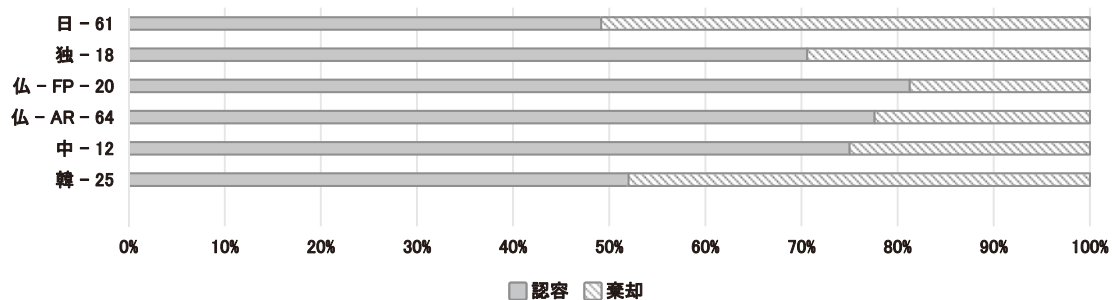


図2 発明者勝訴率（第一審）

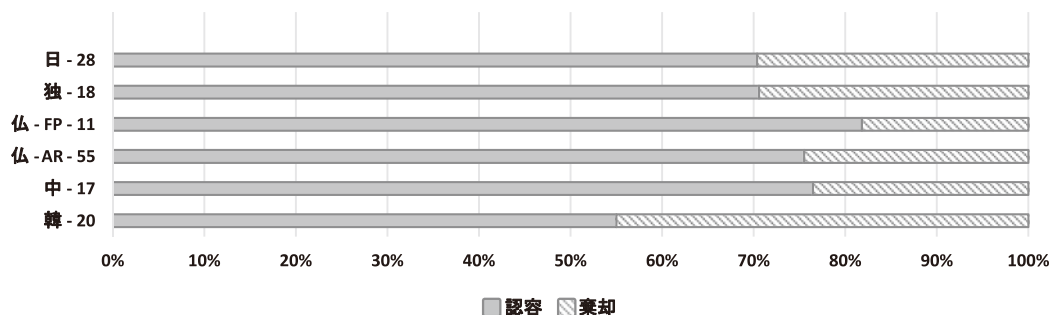


図3 発明者勝訴率（第二審）

相当な対価（FP）を別々に示す。第一審では日本を除きいずれも50%以上の事件で追加の補償金を獲得しており、第二審では更に高い割合で発明者が勝訴していることが判明した。

図4及び図5は発明者が勝訴した事件で認定された額の平均値及びこれら発明者が勝訴した事件について、第一審及び第二審裁判所が認定した追加の補償金の平均値と変動係数を示す。国名の後にある数字は訴訟件数を示している。第一審ではドイツが他国を引き離して多くなっ

ているが、第二審では日本の平均値が高いため、ほぼ同じ額となっている。変動係数に注目すると、ドイツ、日本及びフランスにおける発明任務発明に対する補償金は事件毎に認定される額のばらつきが少ないが、フランスの発明任務外発明の対価については認定される額のばらつきが大きいことが判明した。

これらの統計から明らかになる点は、ドイツのように非常に詳細な計算基準を示しても、日本と同様の額が追加認定されるという点である。また、調停前置により解決される事件数を考慮すると、全体としての紛争数は日本より相当多いと考えられる。日本の平成27年改正では、労働組合側からガイドラインを設けることで補償金の合理性について予測可能性を高めるとの意見が出されたが¹²¹⁾、この統計から単に計算基準の詳細を明確にしても予測可能性は向上しないことが明らかにされた。むしろ、手続の合理性を裁判所の判断の中心に据えることで予測可能性を担保する平成16年の考え方¹²²⁾を徹底することが重要で、平成27年改正に伴い公表されたガイドラインが相当の利益の計算基準より手続の適正に焦点をあてたことは企業の訴訟リスクを低減するという改正の趣旨に沿ったものであったと評価することができよう。

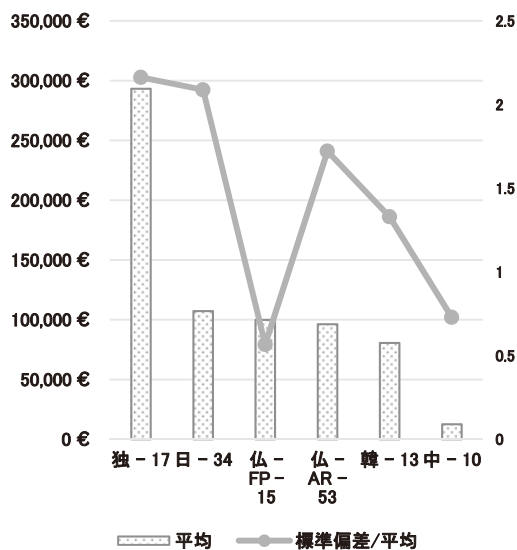


図4 第一審認定追加補償金

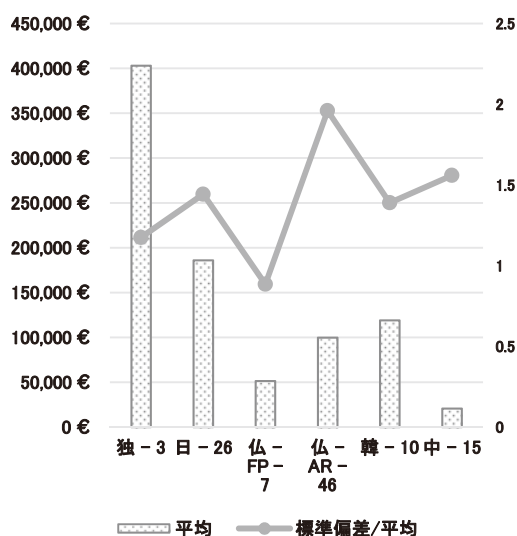


図5 第二審認定追加補償金

9. おわりに

以上のようにアメリカ、欧州及びアジアの主要国の職務発明について、特許を受ける権利の帰属と発明者の補償金請求権を中心に検討した結果、権利の帰属と補償金請求権との間に明確な関係は見いだせなかった。むしろ、アメリカを除く全ての国で職務発明に係る権利を使用者に帰属させる制度を導入し、使用者による実用化の機会を確保している。またアメリカを除く全ての国で発明者に（英国は例外的な場合に限られるが）何らかの補償金請求権によって発明者の発明のインセンティブを確保していた。ア

アメリカの職務発明制度が特殊なのは、他の国に例をみない高い労働流動性故に、発明補償の交渉の機会確保により発明のインセンティブを確保できるという特殊な事情による。そのような事情の無い国においても、発明の実用化のインセンティブ確保という観点から、発明者に支払った補償金の合理性は補償金計算基準採択手続の合理性で担保し、追加請求のリスクを低減し、アメリカに倣って発明者の個性や業界の慣習に従ったインセンティブ施策導入の自由を高める傾向にある。最も自然権思想に近いと思われるドイツにおいても承継請求権の推定により使用者による原始取得と同様の効果が認められ、発明者との合意による前倒し一括又は分割払いの実務が一般化する傾向にある。このような世界の潮流を鑑みると今回の我が国の職務発明制度改革は時代の流れに沿うもので、今後、発明と共に実用化の奨励という観点から発明者の利益を調整する運用が経済界・特許庁・裁判所の協力の下に行われることが期待される。

注 記

- 1) 井上百合子「平成27年職務発明制度改革についての一考察」特許研究No. 60 18頁。
- 2) 土田道夫『職務発明と労働法』民商法雑誌128巻4・5号(2003年)526頁。
- 3) 「知的財産に関する基本方針」(平成25年6月7日閣議決定)
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/pdf/kihonhousin_130607.pdf (参照日:2017年2月1日)
- 4) 前掲注1)「平成27年職務発明制度改革についての一考察」22頁。
- 5) Art. I, Sec. 8, Clause 8 of the United States Constitution
- 6) 竹中俊子「職務発明制度の国際比較及び改正への提案」はばたき—21世紀の知的財産法—中山信弘先生古稀記念論文集— 232頁(2015)。
- 7) 竹中俊子・イブ・ルブール『職務発明制度の比較法的考察』高林・三村・竹中編「知的財産法の国際的交錯」(日本評論社2012)331頁。

- 8) Bd. of Trs. of the Leland Stanford Junior Univ. V. Roche Molecular Sys.,131 S.Ct. 2188, 180 L. Ed. 2d 1, 98 USPQ 2d 1761 (2011).
- 9) Donald S. Chisum, Chisum on Patents, § 22.02 (1972, Supp. 2010).
- 10) Standard Parts Co. V. Peck, 264 U.S. 52 (1924).
- 11) 前掲注9), Chisum on Patents, § 22.03[2]. E.g., Aethna-Standard Engineering Co. v. Rowland, 228 USPQ 292, 493 A. 2d 1375 (Pa. Super. Ct. 1985).
- 12) United States V. Dubilier Condenser Corp., 289 U.S. 178, 17 USPQ 154 (1933).
- 13) 限られた例外として、連邦政府の資金により完成した発明については、大学等公益研究機関の発明者に対する補償金請求権が規定されている。35 USC Sec. 202 (c)(7).
- 14) 特許庁「我が国、諸外国における職務発明に関する調査研究報告書」x頁(平成25年3月)
(http://www.jpo.go.jp/shiryoku/toushin/chousa/pdf/syokumu_hatsumei/syokumu_hatsumei.pdf) (参照日:2017年2月1日)
- 15) 同上iv頁。Intellectual Property Owner Association, Employee Inventor Compensation Practices Survey (2004)
<http://www.ipo.org/wp-content/uploads/2013/04/CompensationPracticeSurvey.pdf>も参照(参照日:2017年2月1日)
- 16) The U.K. Patent Act of 1977 (イギリス特許法), § 39 (1). イギリス職務発明制度については、中山信弘『発明者権の研究』(東京大学出版会[初版]1987年)47頁を参照。その他の資料としてはAshley Roughton, Trevor Cook & Michael Spence ed, The Modern Law of Patents (2005); Jeremy Phillips & M J Hoolahan, Employees' Inventions in the United Kingdom: Law and Practice (2003)を参照。
- 17) Harris' Patent, [1985] RPC 19. 1977年以前の判例法については、前掲注16「発明者権の研究」49頁; Smith & Thomas' Employment Law (2007, 9th ed) 176. 1949年改正で特許庁長官により発明の帰属、利益配分を決める手続を規定する条項は導入されたが、帰属及び利益配分の判断は従来の判例法によって行われていた。
- 18) 前掲注16)「発明者権の研究」60頁。
- 19) 同上49頁~66頁。

- 20) イギリス特許法 § 39 (1).
- 21) 同上 § 40 (1).
- 22) Kelly and Another v. GE Healthcare, 2009 EWHC 181 (Pat) 17-25. 顕著と認められる例は非常に少なく、1977年以来初めてこの判決で顕著な利益による補償金請求権が認められた。
- 23) イギリス特許法 § 41 (1).
- 24) 同上 § 41 (4).
- 25) 同上 § 40 (3).
- 26) 同上 § 40 (6).
- 27) 前掲注16), Jeremy Phillips and Michael J. Hoolahan, 65頁。
- 28) イギリス特許法 § 41 (5).
- 29) 同上 § 42 (1) (2). 日本と同様に発明前の予約承継について制限があり、この制限に違反し承継義務を定める規定等を執行不能としている。
- 30) Arbeitnehmererfindungsgesetz, ArbEG (従業者発明法). English Translation is available in Helmut Reitzle et al., Gesetz über Arbeitnehmererfindungen / Act of Employees' Inventions (2007). ドイツ従業者発明法の詳細については、Kurt Bartenbuch & Franz-Eugen Volz, Arbeitnehmererfindergesetz (4ed, 2002) ["Bartenbuch"] を参照。日本語の解説としては、前掲注14) 「職務発明に関する調査研究報告書」45~72頁を参照。英語による解説書としては、Michael Trimborn, Employees' Inventions in Germany: A Handbook for International Businesses (2009) ["Trimborn"]; Helmut Reitzle et al, Act on Employees' Inventions (3ed, 2007) ["Reitzle"] を参照。
- 31) Patentgesetz of 1983 (ドイツ特許法)。
- 32) ドイツ従業者発明法 § 22.
- 33) ドイツ特許法 § 6. 前掲注30, Trimborn, 1頁。
- 34) ドイツ従業者発明法 § 6.
- 35) 同上 § 22.
- 36) 同上 § 4 (1). 特許庁のホームページ https://www.jpo.go.jp/shiryoku/s_sonota/fips/pdf/germany/jyugyousha.pdf (参照日: 2017年2月1日) の翻訳では拘束発明と訳されているが、諸外国ではサービス発明として理解されているので、本稿ではサービス発明という訳を使う。
- 37) ドイツ従業者発明法 § 4 (2).
- 38) 同上 § 4 (3).
- 39) 同上 § 6 (1).
- 40) 同上 § 6.
- 41) 同上 § 6 (2).
- 42) 同上 § 7 (2).
- 43) 同上 § 6 (2).
- 44) これらの義務とはドイツ出願を行う義務、外国出願を行う義務、審査経過を報告する義務等である。Toshiko Takenaka, Serious Flaw of Employee Invention Ownership Under the Bayh-Dole Act in Stanford v. Roche; Finding the Missing Piece of the Puzzle in the German Employee Invention Act, 20 Tex. Intell. Prop. L.J. 281, 319 (2012).
- 45) ドイツ従業者発明法 § 9 (1).
- 46) 前掲注30), Reitzle et al, 9頁.
- 47) 同上 Bartenbuch S. 603.
- 48) ドイツ従業者発明法 § 9 (2).
- 49) 同上 § 11. 補償金の計算方法については、前掲注14) 「職務発明に関する調査研究報告書」58頁以降に詳細が説明されている。
- 50) Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst (私企業の従業者補償金ガイドライン (Sept. 1, 1983) Part 1 A I. 2) http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/richtlinien-verguetung-arbeitnehmererfindungen.pdf?__blob=publicationFile (参照日: 2017年2月1日)
- 51) 同上 Part 3 I.
- 52) 同上 Part 1 A I. 2 (10).
- 53) 同上 Part 2 a) -c).
- 54) Bardehle Pagenberg, Employee Invention Law, http://www.bardehle.com/en/publications/interactive_brochures/employee_inventions_law.html (参照日: 2017年2月1日)
- 55) 前掲注14) 「職務発明に関する調査研究報告書」61~63頁; 65~67頁。
- 56) ドイツ従業者発明法 § 12 (1) (2).
- 57) 同上 § 12 (3) (4).
- 58) 前掲注14) 「職務発明に関する調査研究報告書」68頁。
- 59) ドイツ従業者発明法 § 12 (6).
- 60) 同上 § 23 (1).
- 61) 同上 § 31.
- 62) 同上 § 37. (原則として調停が不調に終わらない

- 限り民事訴訟を提起することはできない)
- 63) フランス知的財産法 (Intellectual Property Code) (英語版: http://www.jpo.go.jp/shiryouse/s_sonota_e/fips_e/pdf/france_e/e_chiteki_zaisan.pdf (参照日: 2017年2月1日)). フランス職務発明制度については、前掲注7)『職務発明制度の比較法的考察』を参照。
- 64) フランス知的財産法Article L. 611-6.
- 65) 同上Article L. 611-7, Paragraph 1.
- 66) TGI Paris, 20 mai 1988, PIBD 1988, n° 442, III, p. 444.
- 67) フランス知的財産法Article L. 611-7.
- 68) CA Paris, 9 mars 1972, Ann. propr. ind. 1973, p. 219; Cass. com., 22 févr. 2005, Juris-Data, n° 2005-027126.
- 69) 職務発明について特許を受ける権利を有する者に関する規則は、大学及び企業に雇用されていない学生及び見習い者に適用されない。Cass. com., 25 avr. 2006, RCLIP- FR-54/2006.
- 70) 畑中麻子「フランスにおける職務発明報酬制度の実態」AIPPI 53巻9号34頁(2008)。
- 71) フランス知的財産法Article L. 611-7 (1).
- 72) 同上Article L. 611-7 (2).
- 73) 同上。フランス知的財産法は、使用者に実施権許諾請求権も与えている。ドイツ従業者発明法もかつては同様の請求権を与えていた。使用者は発明を実施したい場合はほとんどいつも特許を受ける権利承継請求権を行使していたので、実施権許諾請求権は最近の法改正で廃棄された。
- 74) フランス知的財産法Article L. 611-7; R 611-1.
- 75) 同上Article L. 611-7; R 611-9.
- 76) 同上Article L. 611-7 (1).
- 77) 同上。
- 78) M.-F. Marais, La jurisprudence de la CNIS, in les droits de propriété intellectuelle sur les inventions et les créations des chercheurs salariés, Actes de colloque, Paris, 5 décembre 2000, Ed. Tec & Doc, p. 19. 職務発明国内委員会の前会長であった著者は、次の点を言及している。大抵の裁判事例において、加算的報酬額の査定は、従業者の給料に基づき算出されている。また、給与の2~3か月分が通常であり、付加的報酬は通常わずかで、1994年から1998年の期間において100,000フラン(2017年3月の換算レートで約1,840,000円)を超過するものはほぼ存在しなかった。
- 79) フランス知的財産法Article L611-7, 2.
- 80) 同上。
- 81) 同上。
- 82) 前掲注14)『職務発明に関する調査研究報告書』73頁。
- 83) 中国特許法6条1項。
- 84) 同上。
- 85) 同上。特許法及び特許法実施細則は主として国営企業を想定しているため、使用者について所属単位という表現を使っている。
- 86) 同上3項。
- 87) 中国特許法実施細則12条1項。
- 88) 同上2項3項。
- 89) 中国特許法16条。
- 90) 同上76条1項。
- 91) 中国特許法実施細則77条。
- 92) 同上78条。
- 93) 同上。
- 94) 同上76条1項。
- 95) 中国労働契約法4条。
- 96) 前掲注14)『職務発明に関する調査研究報告書』76頁。
- 97) 同上。
- 98) 日本貿易振興機構、上海市高級人民法院『職務発明創造発明者又は設計者奨励報酬紛争審理の手引』(2013)
https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/cn/ip/law/pdf/regional/20130625.pdf (参照日: 2017年2月1日)
- 99) Douglas Clark, Patent Litigation in China, 176 (2nd ed, 2015)
- 100) 前掲注98)『職務発明創造発明者又は設計者奨励報酬紛争審理の手引』2条。
- 101) 同上5条。
- 102) 同上6条。
- 103) 第一審、第二審については日本貿易振興機構「2015年度中国の知的財産権侵害判例・事例集」(2016)最高人民法院判決については、Xiunan Jin, Case Study; How to Reward and Remunerate Inventors in China, IP Watchdog (Oct. 13, 2016) <http://www.ipwatchdog.com/2016/10/13/reward-remunerate-inventors-in-china/id=73533/> (参照日: 2017年2月1日)
- 104) 金成熙『韓国の裁判例にみる職務発明の補償金

算定基準の検討』知的財産法政策学研究45巻
(2014) p.293, pp.295-300.

http://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/bitstream/2115/57436/1/45_06.pdf (参照日：2017年2月1日)

- 105) 発明振興法2条2項。
- 106) 同上2条3項。
- 107) 同上12条・13条1項2項。
- 108) 同上13条1項。
- 109) 同上15条。
- 110) 同上16条。
- 111) 同上15条2項。
- 112) 同上15条3項5項。
- 113) 同上15条4項。
- 114) 同上15条6項。
- 115) 同上15条6項。
- 116) 改正職務発明補償制度の解説及び便覧の原文は
http://www.ip-job.org/web/front/jinvt/bbs/bbsDt.do?method=view&sys_cd=&bbs_mngno=71&sch_cd=&sch_scd=&sch_kw=&ord_fl=&page_size=10&ju_mn=3&bu_mn=2&bbsd_mngno=58&pageNo=1&search_

key=&search_val (参照日：2017年2月1日)を参照。尚, JETROソウル事務所による和訳は
[http://www.jetro-ipr.or.kr/userfiles/files/shokumu\(1\).pdf](http://www.jetro-ipr.or.kr/userfiles/files/shokumu(1).pdf) (参照日：2017年2月1日)を参照。

- 117) 前掲注104)『韓国の裁判例にみる職務発明の補償金算定基準の検討』304頁。特に重要な最高裁判決としては、2011年9月8日宣告2009タ91507と2011年7月28日宣告2009タ75178を参照。
- 118) 同上。
- 119) 前掲注117) 最高裁判決2011年7月28日宣告2009タ75178。使用者の無償通常実施権は発明振興法10条1項参照。尚, 2014年改正により使用者(中小企業を除く)は従業者と事前の契約がなければ取得できなくなった。
- 120) 前掲注104)『韓国の裁判例にみる職務発明の補償金算定基準の検討』306頁。
- 121) 前掲注1)「平成27年職務発明制度改正についての一考察」21頁。
- 122) 同上19頁。

(原稿受領日 2017年2月1日)

