平成25年度　特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書

企業等における特許法第３５条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書

平成２６年２月

一般財団法人　知的財産研究所

要約

背景

職務発明制度は、平成16年特許法第35条改正により、使用者にとって対価額の予測可能性を高めるとともに、従業者の発明評価に対する納得感を高める法制度となった。

しかしながら、改正後も、「相当の対価」請求権が依然として経営上のリスクとなっている等の意見があり、特許法第35条の再改正を主張する声は産業界を中心に根強い。他方で、平成16年に改正された現行法第35条第4項を適用した裁判例がいまだ見出されず、現行法の運用や評価が定まっていないため、当面の間は状況を見守るべき等といった意見も存在する。

このような背景のもと、『日本再興戦略』(2013年6月14日閣議決定)等において、職務発明制度の見直しに関する記載がなされた。

目的

各企業等の現行法下での職務発明制度の運用における課題を明らかにしつつ、今後特許法第35条改正の是非を検討する上での基礎資料とすることを目的として、本調査研究を行うこととする。

アンケート調査

【送付先】
2,485者
(大企業:1,233者、中小企業:1,252者)
【回答者】
1,086者(回収率:43.7%)
【調査項目】
・職務発明に関する取決めについて
・発明者等に対する報奨(金銭・非金銭含む)について
・運用上の問題点について
・職務発明制度に関する御意見　等

海外情報拠点調査

【調査対象国・地域】
米国、ドイツ、フランス、英国、スイス、中国、韓国、台湾(8か国・地域)
【海外情報拠点】
各国の法律事務所
【調査項目】
・従業者発明の分類・帰属
・報奨・補償について
・研究者の雇用環境
・判例　等

委員会　学識経験者8名、企業関係者5名、労働組合関係者1名、弁護士1名の計15名の有識者から構成

委員会で議論された様々な観点

- 他法域
  - 著作権法
  - 労働法
  - 民法
- 経済学・社会学
  - 発明者の発明への動機等
  - 研究者等の就業観等
- その他
  - 労働者視点の意見
  - 中小企業の実情
  - 研究者視点の意見

Ⅰ．　序

１．　本調査研究の背景

１．　本調査研究の背景

職務発明制度は、職務発明の特許を受ける権利が発明者たる従業者に原始的に帰属することを前提に（特許法第 29 条第 1 項柱書）、使用者の通常実施権、従業者から使用者への特許を受ける権利の予約承継、権利承継の際の従業者の「相当の対価」請求権等について規定した制度である（特許法第 35 条）。この「相当の対価」をめぐる企業と発明者の紛争が多発したことを受け、平成 16 年に特許法第 35 条を改正し（平成 17 年 4 月 1 日より施行）、対価の決定を当事者間の自主的な取決めに委ねることを原則として、使用者にとって対価額の予測可能性を高めるとともに、従業者の発明評価に対する納得感を高める法制度とした。

しかしながら、法改正後も「相当の対価」請求権が依然として経営上のリスクとなっているとの意見や、企業における研究開発や雇用の在り方等が多様化しているとの意見があり、特許法第 35 条の再改正を主張する声は産業界を中心に根強い。他方、平成 16 年に改正された現行法第 35 条第 4 項を適用した裁判例がいまだ見出されず、現行法の運用や評価が定まっていないため、当面の間は状況を見守るべき等といった、職務発明制度の見直しについて否定的な意見も存在するなど、その必要性について意見が分かれている。

このような背景のもと、『知的財産推進計画 2013』[1]、『日本再興戦略』[2]等において、職務発明制度の見直しに関する記載がなされた。

２．　本調査研究の目的

過去に特許庁が行った職務発明制度に関する調査研究としては、平成 14 年度「職務発明制度の在り方に関する調査研究」が存在するが、当該調査研究は平成 16 年法改正前の制度に関して議論したものであり、現行法下での議論の基礎資料として十分なものではない。

そこで、各企業等の現行法下での制度運用における課題を明らかにしつつ、今後特許法第 35 条改正の是非を検討する上での基礎資料とすることを目的として、本調査研究を行うこととする。

---

[1] 知的財産推進計画 2013（2013 年 6 月 25 日知的財産戦略本部）
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/chizaikeikaku2013.pdf　[[最終アクセス日 2014 年 1 月 17 日]※なお、本報告書において、以降に記載される URL は全て 2014 年 1 月 17 日にアクセスを確認しており、出典の記載における最終アクセス年月日を省略する。

[2] 日本再興戦略（2013 年 6 月 14 日閣議決定）http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf

３．　本調査研究の実施方法

本調査研究では、下記の調査項目について調査を行った。

（１）　委員会での検討

専門的な視点からの検討、分析、助言を得るために、本調査研究に関して専門的な知見を有する、学識経験者 8 名、企業関係者 5 名、労働組合関係者 1 名、弁護士 1 名の計 15 名からなる委員会を設置した。

委員会での検討は、下記の観点から行った。

- 我が国企業等における職務発明制度の課題
  - 発明者に対する対価の支払いの予見性は十分か。
  - 発明者への支払いが発明の譲渡に対する対価と考えるべきか､追加的な報酬と考えるべきか。
  - 職務発明制度は､使用者と従業者との利益調整という労働法的側面も備えているが、労働法の視点からみると職務発明制度は具体的にどのような制度が望ましいのか。
  - グローバルな制度調和が可能であるのか。
  - 発明者にとって魅力ある制度・環境の提供がなされているのか。
- 上記課題に対する解決手法

（２）　海外情報拠点からの情報収集[3]

海外における、職務発明制度の内容、職務発明制度に関する判例等を把握するため、米国、ドイツ、フランス、英国、スイス、中国、韓国、台湾の 8 か国・地域を対象として調査を行った。具体的には、各国の法律事務所を情報拠点として、調査を依頼した。各国の情報拠点を下記の表に示す。

[3] 委員会の議論を踏まえ、各国の海外情報拠点へ 2 回の調査依頼を行った。

国名	情報拠点
米国	Foley & Lardner
ドイツ	BOEHMERT & BOEHMERT
フランス	Cabinet Beau de Lomenie
英国	Baker & McKenzie London
スイス	Baker & McKenzie Zurich
中国	天達律師事務所
韓国	金・張法律事務所
台湾	萬國法律事務所

（3） 企業向けアンケート調査

我が国における職務発明制度の実情について把握するため、具体的には主に下記の点について把握するためアンケート調査を行った。

- 職務発明に関する取決めについて
- 発明者等に対する報奨（金銭・非金銭含む）について
- 職務発明に関する運用上の問題点について
- 職務発明制度に関するご意見等

Ⅱ. 我が国の職務発明制度の現状と背景

我が国において職務発明制度を初めて導入したのは、明治 42 年特許法である。明治 42 年特許法では、職務発明の特許を受ける権利は原則として使用者に帰属させるという「使用者主義」を採用した。

その後、大正 10 年特許法が制定されることにより、職務発明制度における「使用者主義」は廃止され、従業者に職務発明に係る権利が原始的に帰属することを前提とし、使用者に無償の実施権を付与する一方で、従業者が使用者に職務発明に係る権利を承継させたときには従業者に「相当ノ補償金」を受ける権利を保障するなどの制度を導入した。この制度は、昭和 34 年特許法が制定されるに当たりほぼ踏襲されている。

その後、「相当の対価」をめぐる企業と発明者の紛争が多発したことを受け、平成 16 年に特許法第 35 条を改正し（平成 17 年 4 月 1 日より施行）、対価の決定を当事者間の自主的な取決めに委ねることを原則とした制度となっている。

Ⅲ.　諸外国における従業者発明制度

米国、ドイツ、フランス、英国、スイス、中国、韓国、台湾の８か国・地域について、従業者発明制度の内容等の調査を行った。従業者発明制度は各国･地域ごとに異なっており、一例として、従業者発明の分類、その帰属、補償について下記の表に示す。

	米国	ドイツ	フランス	英国
従業者発明の分類・帰属・補償	・発明の分類は判例法に基づく。 a. 従業者から使用者への譲渡義務が発生する発明（職務発明） ・従業者に帰属（特許法 101 条） b. 使用者に無償の非排他的実施権が発生する発明 ・従業者に帰属（特許法 101 条） c. 自由発明（上記 a. b. 以外の発明） ・従業者に帰属（特許法 101 条） いずれの発明についても、補償に関しては原則、使用者、従業者間の契約に基づく。	a. 職務発明（従業者発明法第４条第２項） ・従業者に帰属（特許法第６条）。ただし、使用者は権利請求可（従業者発明法第６条第１項） ・使用者の権利請求と同時に従業者は使用者に対し「相当の補償」請求権を有する（従業者発明法第９条第１項） b. 自由発明（従業者発明法第４条第３項） ・従業者に帰属（特許法第６条）	a. 職務発明（知的財産法第 L611-7 条第１項） ・使用者に帰属（知的財産法第 L611-7 条第１項） ・従業者は、「追加の報酬」を受ける権利を有する。 b. 職務外かつ使用者に承継可能な発明（知的財産法第 L611-7 条第２項） ・従業者に帰属。ただし、使用者は自己に権利を移転させる権原を有する（知的財産法第 L611-7 条第２項） ・権利を移転した場合、従業者は「公正な対価」を受ける権利を有する（知的財産法第 L611-7 条第２項） c. 自由発明（知的財産法第 L611-7 条第２項第１文） ・従業者に帰属（知的財産法第 L611-7 条第２項第１文）	a. 職務発明（特許法第 39 条第１項） ・使用者に帰属（特許法第 39 条第１項） ・使用者に「著しい利益」をもたらしているとき、また裁定するのが適切であるとき、従業者は、裁判所又は特許庁長官に補償金裁定申請可（特許法第 40 条第１項） b. 職務発明以外（特許法第 39 条第２項） ・従業者に帰属（特許法第 39 条第２項） ・使用者への譲渡等に関して従業者の利益が使用者の受ける利益に比較し不適当であり、また裁定するのが適切であるとき、従業者は、裁判所又は長官に補償金裁定申請可（特許法第 40 条第２項）

	スイス	中国	韓国	台湾
従業者発明の分類・帰属・補償	a. 職務発明 （債務法 332 条） ・使用者に帰属（債務法第 332 条第 1 項） b. 偶発発明 （債務法第 332 条第 2 項） ・従業者に帰属。ただし、使用者は取得の留保可（債務法第 332 条第 2 項） ・偶発発明を従業者に開放しない場合は、使用者は「相当の補償」を支払わなければならない（債務法第 332 条第 4 項） c. 自由発明 （特許法第3条第1項） ・従業者に帰属（特許法第3条第1項）	a. 職務発明 （専利法第 6 条第 1 項） ・使用者に帰属（専利法 6 条第 1 項） ・特許権が付与された場合、使用者は従業者に「奨励」を支払わなければならない また、その発明が実施された場合、使用者は従業者に「報酬」を支払わなければならない（専利法第 16 条） b. 職務発明以外 （専利法第 6 条第 2 項） ・従業者に帰属（専利法第 6 条第 2 項）	a. 職務発明 （発明振興法第 2 条第 2 項） ・従業者に帰属（特許法第 33 条第 1 項） ・使用者に権利を承継等した場合、従業者は「正当な補償」を受ける権利を有する（発明振興法第15条第1項） b. 職務発明以外 （発明振興法第 10 条第 3 項） ・従業者に帰属（特許法第33条1項）	a. 職務発明 （新専利法第 7 条第 1 項） ・使用者に帰属（新専利法第 7 条第 1 項） ・使用者は従業者に「相当の対価」（適當之報酬）を支払わなければならない（新専利法第 7 条第 1 項） b.使用者が実施できる発明 （新専利法第 8 条第 1 項） ・従業者に帰属 ただし、使用者は、従業者に「相当の対価」（合理報酬）を支払えば発明を実施できる（新専利法第8条第1項） c. 自由発明 （新専利法第 8 条第 1 項） ・従業者に帰属（新専利法第 8 条第 1 項）

Ⅳ.　企業向けアンケート調査集計結果

大企業（1,233 者)、中小企業（1,252 者）の計 2,485 者に対しアンケート調査を行い、1,086 者より回答を得た（回収率 43.7%)。回答者の主な内訳について、以下の表に示す。

アンケート調査集計結果より、企業における職務発明制度の運用実態や問題点の有無等を把握することができた。

業種別の内訳

無回答　30

		件数	割合
1	農林水産業	1	0.1%
2	鉱業	2	0.2%
3	土木、建設・建築	57	5.4%
4	食品	33	3.1%
5	繊維	19	1.8%
6	パルプ・紙	7	0.7%
7	出版・印刷	8	0.8%
8	化学（医薬品を除く）	149	14.1%
9	医薬品	36	3.4%
10	石油製品・石炭製品	5	0.5%
11	プラスチック	32	3.0%
12	ゴム製品	14	1.3%
13	窯業	25	2.4%
14	鉄鋼	10	0.9%
15	非鉄金属	28	2.7%
16	金属製品	51	4.8%
17	機械	121	11.5%
18	電気器具、家電、重電機器	102	9.7%
19	通信・電子・電気計測	61	5.8%
20	自動車	42	4.0%
21	輸送用機械（自動車を除く）	27	2.6%
22	精密機械	42	4.0%
23	４～22以外の製造業関係	96	9.1%
24	運輸・公益事業	13	1.2%
25	ソフトウエア、情報・通信サービス	23	2.2%
26	特定産業分野に特化していない基礎研究	4	0.4%
27	その他	48	4.5%
回答者数		1,056	100.0%

Ⅴ．　委員会による検討

平成 25 年 7 月から平成 26 年 1 月まで、職務発明制度に関する調査研究委員会を、全 14 回開催した。委員会では、企業における現行職務発明制度の問題点、著作権法、労働法、民法などと職務発明制度との関係、職務発明の原始帰属問題（発明者帰属か法人帰属か)、報奨の性質（譲渡対価か労働報酬か)、発明者の発明への動機や研究者等の就業観、労働者視点や研究者視点からの意見、中小企業における職務発明制度の実情等、様々な観点から議論が行われた。

Ⅵ.　終わりに

本調査研究においては、海外情報拠点を使って米国、ドイツ、フランス、イギリス、スイス、中国、韓国、台湾など諸外国の様々な職務発明制度の運用実態について詳細な調査を行うとともに、企業向けのアンケート調査を実施することによって、職務発明制度に関する我が国企業（大企業、中小企業）の運用の実態を明らかにすることができた。産業界・労働界の代表者や学識経験者による委員会においては、これらの収集された情報について検討を加えるとともに、各委員からも、知的財産権法、労働法、民法、企業における知財実務、研究者の処遇や意識などの観点から、職務発明の在り方の検討に資する様々な指摘や参考情報を得た。

また、本調査研究に加えて、研究者向けのアンケート調査[4]も別途実施されており、本調査研究の委員会においてもその一端が紹介されたところである。職務発明制度の検討に当たっては、使用者による制度の運用実態や意見・要望に加え、研究開発現場の実態や従業者（研究者・技術者）の意見・要望をも踏まえて、職務発明制度の改正の必要性やその方向性について検討することが重要である。

今後、本調査研究結果、及び研究者向けアンケート調査結果の両者について、総合的な分析がなされ、それらを基礎として、職務発明制度についての検討が加速されることが期待される。

[4] 平成 25 年度　特許庁　産業財産権制度各国比較調査研究等事業「職務発明に関する各国の制度・運用から見た研究者・技術者等の人材流出に関する調査研究」（株式会社野村総合研究所実施）

はじめに

職務発明制度は、職務発明の特許を受ける権利が発明者たる従業者に原始的に帰属することを前提に（特許法第 29 条第 1 項柱書)、使用者の通常実施権、従業者から使用者への特許を受ける権利の予約承継、権利承継の際の従業者の「相当の対価」請求権等について規定した制度である（特許法第 35 条)。この「相当の対価」をめぐる企業と発明者の紛争が多発したことを受け、平成16年に特許法第35条を改正し(平成17年4月1日より施行)、対価の決定を当事者間の自主的な取決めに委ねることを原則として、使用者にとって対価額の予測可能性を高めるとともに、従業者の発明評価に対する納得感を高める法制度とした。

しかしながら、法改正後も、産業界からは、対価の額の妥当性に関して依然として法的リスクが存在している等の課題が指摘されており、特許法 35 条の見直しを望む意見がある。他方、平成16年に改正された現行法第35条第4項を適用した裁判例がいまだ見出されず、現行法の運用や評価が定まっていないため、当面の間は状況を見守るべき等といった、職務発明制度の見直しについて否定的な意見も存在も存在する。

「知的財産推進計画 2013」では、「国内外の運用状況に関する分析結果や、産業構造や労働環境が大きく変化している状況も踏まえつつ、以下のような観点から検討し、例えば、法人帰属や使用者と従業者などとの契約に委ねるなど、産業競争力に資するような在り方について結論を得る」とされた。

本調査研究では、このような背景のもと、職務発明制度に関して、アンケート調査、諸外国の職務発明制度に関する海外情報拠点からの情報収集を行い、それらの結果について有識者委員会にて検討を行った。

この報告書が、今後の職務発明制度の制度設計の検討の際に利用されれば幸いである。

最後に、本調査研究の遂行にあたり、多くの方々にご協力をいただいた。委員会に参加いただき、貴重なご意見、ご支援を下さった委員やオブザーバーの皆様、アンケート調査にご協力いただいた企業の関係者各位に対し、この場を借りて深く感謝を申し上げる次第である。

平成 26 年 2 月

一般財団法人　知的財産研究所

一般財団法人　知的財産研究所

「企業等における特許法３５条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究」委員会名簿

委員長

後藤　晃	政策研究大学院大学 教授

副委員長

長岡　貞男	一橋大学イノベーション研究センター 教授

委　員

伊藤　彰久	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局長
（杉山　豊治	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局長（前））
上野　達弘	早稲田大学法学部 教授
大渕　哲也	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
奥村　洋一	日本製薬工業協会 知的財産委員会委員長 （武田薬品工業株式会社 知的財産部長）
亀井　正博	日本知的財産協会 職務発明タスクフォースリーダー （富士通株式会社 知的財産権本部長）
（清水　尚人	日本知的財産協会 職務発明タスクフォースリーダー（前） （新日鐵住金株式会社 知的財産部企画室主幹））
澤井　敬史	一般社団法人 日本経済団体連合会 知的財産委員会 企画部会部会長代行 （ＮＴＴアドバンステクノロジ株式会社 顧問）
鈴木　康裕	一般社団法人 電子情報技術産業協会 法務・知的財産権運営委員会委員兼特許専門委員会委員 （三菱電機株式会社 知的財産渉外部次長）

竹田　稔	竹田・長谷川法律事務所 弁護士
土田　道夫	同志社大学法学部・法学研究科 教授
能川　勝男	一般社団法人 日本自動車工業会 知的財産委員会委員 （日産自動車株式会社 知的財産部主管）
藤本　昌代	同志社大学社会学部・社会学研究科 教授
水町　勇一郎	東京大学社会科学研究所 教授
山本　敬三	京都大学大学院法学研究科 教授

日本知的財産協会からの推薦委員として、第1回、第2回委員会は清水尚人委員、第3回～第14回委員会は亀井正博委員に出席いただいた。

日本労働組合総連合会からの推薦委員として、第1回～第6回委員会は杉山豊治委員、第7回～第14回委員会は伊藤彰久委員に出席いただいた。

オブザーバー

中尾　泰久	特許庁 総務部 部長
堂ノ上　武夫	特許庁 総務部 総務課 課長
桂　正憲	特許庁 総務部 企画調査課 課長（前）
前田　仁志	特許庁 総務部 企画調査課 課長
遠山　敬彦	特許庁 総務部 企画調査課 企画班長
田内　幸治	特許庁 総務部 企画調査課 課長補佐
谷口　はるな	特許庁 総務部 企画調査課 法制専門官
堀川　泰宏	特許庁 総務部 企画調査課 調査係長
藤原　麻衣子	特許庁 総務部 企画調査課 調査係員
中路　祐子	特許庁 総務部 企画調査課 工業所有権調査員
山中　隆幸	特許庁 総務部 企画調査課 研究班長
山田　正人	特許庁 総務部 総務課 制度審議室 室長
大山　栄成	特許庁 総務部 総務課 制度審議室 審議企画班長
杉村　光嗣	特許庁 総務部 総務課 制度審議室 法制専門官
麻川　倫広	特許庁 総務部 総務課 制度審議室 特許・実用新案制度第一係長
新藤　友理	特許庁 総務部 総務課 制度審議室 審議企画第一係員

久保田　大輔	特許庁 審査第一部 意匠課 企画調査班長
松木　秀彰	内閣官房知的財産戦略推進事務局 参事官補佐
本橋　隆行	内閣官房知的財産戦略推進事務局 参事官補佐
鎌塚　忠則	内閣官房知的財産戦略推進事務局 参事官補佐
富澤　孝	日本弁理士会 副会長
濱田　百合子	日本弁理士会 執行理事

事務局

大森　陽一	一般財団法人知的財産研究所 専務理事
三平　圭祐	一般財団法人知的財産研究所 常務理事
中島　成	一般財団法人知的財産研究所 研究第二部長
岩井　勇行	一般財団法人知的財産研究所 統括研究員
高橋　英樹	一般財団法人知的財産研究所 主任研究員
中島　栄彦	一般財団法人知的財産研究所 主任研究員
高野　陽子	一般財団法人知的財産研究所 主任研究員
高橋　広介	一般財団法人知的財産研究所 研究員
河村　真次	一般財団法人知的財産研究所 研究員

目　次

要約
はじめに
委員会名簿

Ⅰ．　序 …… 1
　１．　本調査研究の背景 …… 1
　２．　本調査研究の目的 …… 2
　３．　本調査研究の実施方法 …… 2
　（１）　委員会の設置 …… 2
　　（ⅰ）　目的 …… 2
　　（ⅱ）　委員の概要 …… 3
　（２）　海外情報拠点からの情報収集 …… 3
　　（ⅰ）　調査対象国及び情報拠点 …… 3
　　（ⅱ）　調査期間 …… 4
　（３）　企業向けアンケート調査 …… 4
　　（ⅰ）　調査対象 …… 4
　　（ⅱ）　調査期間 …… 4

Ⅱ．　我が国の職務発明制度の現状と背景 …… 5
　１．　職務発明制度の経緯 …… 5
　（１）　平成 16 年の特許法改正に至るまでの経緯 …… 5
　（２）　平成 16 年の特許法改正に向けた取組 …… 6
　（３）　平成 16 年の特許法改正 …… 8

　２．　現行職務発明制度の概要 …… 10
　（１）　現行職務発明制度の基本的な考え方 …… 10
　（２）　「職務発明」の定義 …… 10
　（３）　使用者等側に対する通常実施権の付与 …… 11
　（４）　職務発明に係る権利の予約承継 …… 11
　（５）　「相当の対価」請求権の保障 …… 11

　３．　平成 16 年改正後の新しい職務発明制度に対する特許庁の取組 …… 12
　（１）　新職務発明制度における手続事例集 …… 12

（２）　企業等における新職務発明制度への取組状況の調査…… 13

Ⅲ.　諸外国における従業者発明制度…… 14
１.　米国における従業者発明制度…… 14
２.　ドイツにおける従業者発明制度…… 28
３.　フランスにおける従業者発明制度…… 40
４.　英国における従業者発明制度…… 56
５.　スイスにおける従業者発明制度…… 66
６.　中国における従業者発明制度…… 76
７.　韓国における従業者発明制度…… 90
８.　台湾における従業者発明制度…… 110
９.　各国の年間平均賃金・失業率・流動性…… 124
（参考）　従業者発明制度各国対比表…… 132

Ⅳ.　企業向けアンケート調査集計結果…… 146
１.　回収状況と回答者の内訳…… 146
２.　アンケート調査集計結果…… 150
（参考）企業向けアンケートクロス集計結果…… 218

Ⅴ.　委員会による検討…… 276
１.　各委員会の概要…… 276
２.　委員会での報告資料…… 311
（１）　第 1 回委員会報告資料…… 311
（２）　第 2 回委員会報告資料…… 329
（３）　第 3 回委員会報告資料…… 365
（４）　第 4 回委員会報告資料…… 391
（５）　第 5 回委員会報告資料…… 397
（６）　第 6 回委員会報告資料…… 411
（７）　第 7 回委員会報告資料…… 426
（８）　第 8 回委員会及び第 9 回委員会報告資料…… 446
（９）　第 10 回委員会報告資料…… 470
（１０）　第 11 回委員会報告資料…… 472
（１１）　第 14 回委員会報告資料…… 476

Ⅵ.　終わりに…… 483

Ⅰ．　序

１．　本調査研究の背景

職務発明制度は、特許を受ける権利が発明者たる従業者に原始的に帰属することを前提に（特許法第 29 条第 1 項柱書）、使用者の通常実施権、従業者から使用者への特許を受ける権利の予約承継、権利承継の際の従業者の「相当の対価」請求権等について規定した制度である（特許法第 35 条）。この「相当の対価」をめぐる企業と発明者の紛争が多発したことを受け、平成 16 年に特許法第 35 条を改正し（平成 17 年 4 月 1 日より施行）、対価の決定を当事者間の自主的な取決めに委ねることを原則として、使用者にとって対価額の予測可能性を高めるとともに、従業者の発明評価に対する納得感を高める法制度とした。

しかしながら、法改正後も「相当の対価」請求権が依然として経営上のリスクとなっているとの意見や、企業における研究開発や雇用の在り方等が多様化しているとの意見があり、特許法第 35 条の再改正を主張する声は産業界を中心に根強い[5]。他方、平成 16 年に改正された現行法第 35 条第 4 項を適用した裁判例がいまだ見出されず、現行法の運用や評価が定まっていないため、当面の間は状況を見守るべき等といった、職務発明制度の見直しについて否定的な意見も存在するなど、その必要性について意見が分かれており、特許庁長官の私的研究会である特許制度研究会[6]（平成 21 年）においても、職務発明制度を再改正すべきかどうかの結論は得られていない。

このような状況の中で、『知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会』[7]及び『知的財産政策ビジョン検討ワーキンググループ』[8]では、職務発明制度が産業競争力強化にとっての阻害要因となっている可能性もあり、再改正も含めて検討すべきである、との指摘がされた。そして、平成 25 年 6 月 7 日に閣議決定された「知的財産政策に関する基本方針」[9]において、職務発明制度について、産業競争力強化に資するための抜本的な見直しが求められ、また、平成 25 年 6 月 7 日に知的財産戦略本部で決定された「知的財産政策ビジョン」[10]、平成 25 年 6 月 25 日に知的財産戦略本部で決定された「知的財産推進計画２０１３」[11]

---

[5] 産業横断職務発明制度フォーラム(平成24年12月11日開催)においては、日本知的財産協会(JIPA)、日本経済団体連合会(経団連)、日本製薬工業協会、電子情報技術産業協会(JEITA) 共催により、職務発明制度の課題が、経済学・法学・企業の実態の観点から整理され、今後のあるべき職務発明制度の在り方が議論された。

[6] 「特許制度に関する論点整理について－特許制度研究会　報告書」 p.55-57（特許制度研究会、2009 年 12 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/kenkyukai/pdf/tokkyoseidokenkyu/houkokusyo.pdf

[7] 知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/kyousouryoku/

[8] 知的財産政策ビジョン検討ワーキンググループ
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/contents_kyouka/seisakuvision/

[9] 「知的財産政策に関する基本方針」（平成 25 年 6 月 7 日閣議決定）
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/pdf/kihonhousin_130607.pdf

[10] 「知的財産政策ビジョン」（2013 年 6 月 7 日知的財産戦略本部決定）
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/vision2013.pdf

[11] 「知的財産推進計画 2013」（2013 年 6 月 25 日知的財産戦略本部決定）

において、国内外の運用状況に関する分析結果や、産業構造や労働環境が大きく変化している状況も踏まえ、多面的に整理・検討し、産業競争力に資する措置を講じることが必要である旨、明記された。さらに、平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定された「日本再興戦略」[12]においては、企業のグローバル活動を阻害しないための職務発明制度の見直しについて、「企業のグローバル活動における経営上のリスクを軽減する観点から、例えば、職務発明の法人帰属化や使用者と従業者との契約に委ねるなど制度を見直し、来年の年央までに論点を整理し、来年度中に結論を得る」と記載された。

２．　本調査研究の目的

過去に特許庁が行った職務発明制度に関する調査研究としては、平成 14 年度「職務発明制度の在り方に関する調査研究」が存在するが、当該調査研究は平成 16 年法改正前の制度に関して議論したものであり、現行法下での議論の基礎資料として十分なものではない。

そこで、各企業等の現行法下での制度運用における課題を明らかにすることなどにより、今後、特許法第 35 条改正の是非を検討する上での基礎資料とすることを目的として、本調査研究を行うこととする。

３．　本調査研究の実施方法

（１）　委員会での検討

（ｉ）　目的

本調査研究に関して、専門的な視点からの検討、分析、助言を得るために、本調査研究に関して専門的な知見を有する学識経験者等で構成される調査研究委員会を設置した。

委員会での検討は主に、下記の観点から行った。

- 我が国企業等における職務発明制度の課題
  - 発明者に対する対価の支払いの予見性は十分か。
  - 発明者への支払いが発明の譲渡に対する対価と考えるべきか、追加的な報酬と考えるべきか。
  - 職務発明制度は、使用者と従業者との利益調整という労働法的側面も備えているが、

---

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/chizaikeikaku2013.pdf

[12] 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）42 頁
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf

労働法の視点からみると職務発明制度は具体的にどのような制度が望ましいのか。

- グローバルな制度調和が可能であるのか。
- 発明者にとって魅力ある制度・環境の提供がなされているのか。

● 上記課題に対する解決手法

（ⅱ） 委員の概要

委員会は、学識経験者 8 名、企業関係者 5 名、労働組合関係者 1 名、弁護士 1 名の計 15 名で構成した。

（2） 海外情報拠点からの情報収集

海外における、職務発明制度の内容、職務発明制度に関する判例等を把握するため、以下の要領で海外情報拠点からの情報収集を実施した。

（ⅰ） 調査対象国及び情報拠点

調査対象国は、米国、ドイツ、フランス、英国、スイス、中国、韓国、台湾の 8 か国・地域とした。具体的には、各国の法律事務所を情報拠点として、調査を依頼した。各国の情報拠点を【図表Ⅰ-1】に示す。

【図表Ⅰ-1】各国の情報拠点

国名	情報拠点
米国	Foley & Lardner
ドイツ	BOEHMERT & BOEHMERT
フランス	Cabinet Beau de Lomenie
英国	Baker & McKenzie London
スイス	Baker & McKenzie Zurich
中国	天達律師事務所
韓国	金・張法律事務所
台湾	萬國法律事務所

（ⅱ）　調査期間

海外情報拠点からの情報取集は、2013 年 10 月から 2014 年 1 月の間に実施をした[13]。

（3）　企業向けアンケート調査

我が国における職務発明の実情について把握するため、具体的には主に下記の点について把握するためアンケート調査を行った。

- 職務発明に関する取決めについて
- 発明者等に対する報奨（金銭・非金銭含む）について
- 職務発明に関する運用上の問題点について
- 職務発明制度に関するご意見等

（ⅰ）　調査対象

大企業、中小企業それぞれについて、2011 年の出願件数の上位約 1,250 者（大企業、中小企業合わせて 2,485 者）に対しアンケート調査を行った。対象の内訳は以下のとおりである。

アンケート送付先：2,485 者
　内訳：大企業　　―1,233 者
　　中小企業[14]　―1,252 者

（ⅱ）　調査期間

アンケート調査の実施期間、集計対象は以下のとおりである。

・ 送付　　：2013 年 11 月 1 日
・ 締切り　：2013 年 11 月 21 日

[13] 委員会の議論を踏まえ、各国の海外情報拠点へ 2 回の調査依頼を行った。
[14] 中小企業基本法に定める中小企業を指す

Ⅱ．　我が国の職務発明制度の現状と背景

１．　職務発明制度の経緯

（１）　平成 16 年の特許法改正に至るまでの経緯

我が国における職務発明制度は、明治42年特許法において初めて導入された。明治42年特許法第3条は、職務発明（「職務上又ハ契約上為シタル発明」）の特許を受ける権利を「勤務規程又ハ契約ニ別段ノ定アル場合」を除き、使用者に帰属させる「使用者主義」を採用した（同条第1項）。また、発明者である従業者にはその対価を請求する権利も保障されていなかった。

明治42年特許法

【第三條】
1　職務上又ハ契約上爲シタル發明ニ付特許ヲ受クルノ權利ハ勤務規程又ハ契約ニ別段ノ定アル塲合ヲ除クノ外其ノ職務ヲ執行セシムル者又ハ使用者ニ屬ス
2　職務ノ執行又ハ契約ノ履行ニ依ル勤務中公務員又ハ被用者ノ爲シタル發明ニシテ職務上又ハ契約上爲シタルモノニ非サル發明ニ付發明前豫メ特許ヲ受クルノ權利又ハ特許權ヲ譲渡セシムルコトヲ定メタル勤務規程又ハ契約ノ條項ハ之ヲ無效トス
3　本條ニ於テ公務員ト稱スルハ刑法第七條第一項ノ公務員ヲ謂フ

その後、大正10年特許法が制定され、職務発明制度における「使用者主義」は廃止された。すなわち、大正10年特許法第14条は、職務発明（「使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ノ業務範圍ニ屬シ且其ノ發明ヲ爲スニ至リタル行爲カ被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ任務ニ屬スル場合ノモノ」）に係る権利を従業者に原始的に帰属させるという「発明者主義」を採用し、使用者に無償の実施権を付与することとした（同条第2項）。一方、従業者が使用者に職務発明に係る権利を承継させたときには、従業者に「相当ノ補償金」を受ける権利を保障することとした（同条第3項及び第4項）。

大正10年特許法

【第十四條】
1　被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ其ノ勤務ニ關シ爲シタル發明ニ付テハ性質上使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ノ業務範圍ニ屬シ且其ノ發明ヲ爲スニ至リタル行爲カ被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ任務ニ屬スル場合ノモノヲ除クノ外豫メ使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ヲシテ特許ヲ受クルノ權利又ハ特許權ヲ承繼セシムルコトヲ定メタル契約又ハ勤務規程ノ條項ハ之ヲ無效トス
2　使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ハ被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ其ノ勤務ニ關シ爲シタル發明ニシテ性質上使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ノ業務範

圍ニ屬シ且其ノ發明ヲ爲スニ至リタル行爲カ被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ任務ニ屬スル場合ノモノニ付其ノ被用者、法人ノ役員若ハ公務員カ特許ヲ受ケタルトキ又ハ其ノ者ノ特許ヲ受クルノ權利ヲ承繼シタル者カ特許ヲ受ケタルトキハ其ノ發明ニ付實施權ヲ有ス 3　被用者、法人ノ役員又ハ公務員ハ前項ノ發明ニ付テノ特許ヲ受クルノ權利又ハ特許權ヲ豫メ定メタル契約又ハ勤務規程ニ依リ使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ヲシテ承繼セシメタル場合ニ於テ相當ノ補償金ヲ受クルノ權利ヲ有ス 4　使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ニ於テ既ニ支拂ヒタル報酬アルトキハ裁判所ハ前項ノ補償金ヲ定ムルニ付之ヲ斟酌スルコトヲ得 5　本條ニ於テ法人ノ役員ト稱スルハ法人ノ業務ヲ執行スル役員ヲ謂ヒ公務員ト稱スルハ刑法第七條第一項ノ公務員ヲ謂フ

その後、昭和34年特許法は、大正10年特許法が採用した職務発明制度の考え方をおおむね踏襲し、その第35条において職務発明について規定した。昭和34年特許法において、大正10年特許法から大きく変更された点は、同条第4項において、職務発明に係る特許を受ける権利を従業者から使用者に承継させた場合に従業者側に支払われる「相当の対価」の額の算定に当たり、その考慮要素を定めた点である。

昭和34年特許法

【第35条】 1　使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）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つ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（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。 2　従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ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することを定めた契約、勤務規則その他の定の条項は、無効とする。 3　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。 4　前項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない。

（2）　平成16年の特許法改正に向けた取組

平成14年7月3日、知的財産戦略会議[15]が決定した知的財産戦略大綱[16]において、「職務発明制度の再検討」が取り組むべき課題として明記され、「企業における実態、従業者層の

[15] 平成 14 年 2 月 25 日、我が国産業の国際競争力の強化、経済の活性化の観点から知的財産の重要性が高まっていると

意識、各国の制度・実態等の調査を行う。その結果を踏まえて、発明者の研究開発へのインセンティブの確保、企業の特許管理コストやリスクの軽減、及び我が国の産業競争力の強化等の観点から、社会環境の変化を踏まえつつ、改正の是非及び改正する場合にはその方向性について検討を行」うこととされた。

この「職務発明制度の再検討」に資するための基礎研究として、財団法人知的財産研究所は、特許庁の委託を受けて、当時の我が国及び欧米の職務発明制度の実態調査及び職発明制度の在り方に関する検討等を実施し、平成15年3月に平成14年度特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書として「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」[17]を、平成15年3月に平成15年度特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書「国際私法上の知的財産権をめぐる諸問題に関する調査研究」[18]をまとめた。

また、特許庁は、平成14年9月、産業構造審議会知的財産政策部会において特許制度小委員会を設置し、同小委員会において、平成14年9月から平成15年12月までの間、各界から選ばれた委員による職務発明制度に関する審議が実施され、平成15年12月、その結果をとりまとめた報告書である「職務発明制度の在り方について」[19]が発表された。

「職務発明制度の在り方について」においては、平成16年改正前の特許法第35条について、以下の二点の問題点が指摘された。

一点目は、企業の研究開発投資活動への不安定性の増大である。平成15年4月22日の最高裁判所（第三小法廷）判決（民集第57巻4号477頁）において、勤務規則等（使用者等があらかじめ定める勤務規則その他の定め）に使用者等が従業者等に対して支払うべき対価に関する条項がある場合においても、これによる対価の額が特許法第35条第4項の規定に従って定められる対価の額に満たないときは、従業者等は同条第3項の規定に基づき、その不足する額に相当する対価の支払を求めることができるとの判示がなされた。この判決と、当時の特許法第35条第4項に定める「相当の対価」の算定基準が具体性を欠いていたこととが相まって、使用者等は従業者等に対していかなる対価を支払えば「相当の対価」を支払ったといえるのかが極めて不透明な状況に置かれているとの指摘がなされた。

二点目は、従業者等は、多くの場合いわゆる職務発明規程に基づいて算出された報奨金を受け取っているが、これらの規程は使用者等が一方的に定めていることが多いため、従

して、我が国の知的財産戦略を早急に樹立し、その推進を図るため「知的財産戦略会議」が開催されることとなった。

16 知的財産戦略会議「知的財産戦略大綱」（2002 年 3 月 3 日）
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/kettei/020703taikou.html

17 平成 14 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」280 頁（財団法人知的財産研究所、2003 年 3 月）

18 平成 15 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「国際私法上の知的財産権をめぐる諸問題に関する調査研究報告書」（財団法人知的財産研究所、2004 年 2 月）

19 産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会「職務発明制度の在り方について」
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/toushintou/patent_houkoku.htm

業者等の発明活動が使用者等によって適切に評価されているという納得感を得ていない場合がある、という問題点である[20]。

（３）　平成16年の特許法改正

上記の取組を経て、平成16年の特許法改正により、職務発明制度について定める特許法第35条は、以下のとおり改正された[21]。

平成16年特許法

【第35条】
1　使用者、法人、国又は地方公共団体(以下「使用者等」という。)は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員(以下「従業者等」という。)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つ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(以下「職務発明」という。)について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。
2　従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ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することを定めた契約、勤務規則その他の定めの条項は、無効とする。
3　従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、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。
4　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。
5　前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合には、第三項の対価の額は、その発明により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なければならない。

この第35条の改正は、以下のような考え方に基づいてなされた。

第一に、職務発明制度として、発明を行った従業者等に特許を受ける権利を保障しつつ、使用者等に対する無償の通常実施権の付与及び予約承継の認容と、従業者等に対する「相

[20] 平成 24 年度特許庁知的財産国際権利化戦略推進事業調査研究「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」19 頁（一般財団法人知的財産研究所、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/syokumu_hatsumei/syokumu_hatsumei.pdf
[21] なお平成 20 年改正において仮専用実施権制度が導入されたことを受けて、現行の特許法 35 条 2 項及び 3 項は同制度の導入に基づく所要の改正がなされているものである。

当の対価」請求権の保障という制度設計の基本構造は、維持することとされた（同条第1項～第3項）。

第二に、企業の研究開発投資活動への不安定性の増大という問題点を解消するために使用者等にとっての対価の予測可能性を高めるとともに、発明評価に対する従業者等にとっての納得感を高めるという観点から、使用者等と従業者等との間において、承継等の対価について自主的な取決めを行った場合には、その取決めにより対価を支払うことが不合理ではないと評価される限り、自主的な取決めに基づき対価を支払うことを許容することとされた（同条第4項）。

また、当事者間で取り決めた「契約、勤務規則その他の定め」により対価を支払うことが不合理性か否かを判断するに当たっては､従業者等の手続面の関与を重視することとし、具体的には、「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」といった手続面の要素等を考慮して不合理性が判断されることが条文上明示された（同条第4項）。

一方、当事者間の自主的な取決めに基づき対価を支払うことが不合理と評価される場合や取決めがない場合について、「相当の対価」を算定する際の考慮要素を規定するという基本構造（平成 16 年改正前の特許法第 35 条第 4 項の基本構造）が維持された 。

また、平成16年改正法の附則として、以下の附則が定められた。

（施行期日）
第1条　この法律は、平成17年4月1日から施行する。（以下略）
（特許法の改正に伴う経過措置）
第2条　第1条の規定による改正後の特許法第35条第4項及び第5項の規定は、この法律の施行後にした特許を受ける権利もしくは特許権の承継または専用実施権の設定にかかる対価について適用し、この法律の施行前にした特許を受ける権利もしくは特許権の承継または専用実施権の設定にかかる対価については、なお従前の例による。

この附則に従い、平成16年改正法が施行前に承継等された職務発明に係る特許を受ける権利については平成16年改正前の特許法第35条第4項が、平成16年改正法施行後に承継等された特許を受ける権利については平成16年改正後の特許法第35条第4項及び第5項が適用されることとなった。

２．　現行職務発明制度の概要

（１）　現行職務発明制度の基本的な考え方

上記のとおり、現行第35条は、職務発明に係る特許を受ける権利は、従業者等に原始的に帰属するとして「発明者主義」を採用しつつ、使用者等に職務発明についての無償の通常実施権を付与し、使用者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、特許を受ける権利の承継（予約承継を含む）を受けることができることとした。一方、発明者である従業者等には、職務発明に係る権利を使用者側に承継等させた場合に、「相当の対価」請求権を保障した。

（２）　「職務発明」の定義

（ⅰ）　職務発明

職務発明制度の対象である「職務発明」とは、使用者等（使用者、法人、国又は地方公共団体）の従業者等（従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員）が行った発明のうち、その性質上当該使用者等の業務範囲に属する発明であり、かつ、その発明をするに至つ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を意味する（特許法35条第1項）。

（ⅱ）　従業者の職務

第35条における「従業者等」には、通常の意味における会社等の従業者の他に、取締役、公務員等が含まれる。

職務発明となるためには、発明をするに至った行為が、従業者等の現在又は過去の職務に属する発明であることが必要である。発明をすることが当該従業者等の職務である必要はなく、職務として行った結果なされた発明であってもよい。職務とは使用者等から具体的に指示されたものだけでなく、自発的に研究テーマを見つけて発明をなした場合でも職務発明となりうる[22]。

（ⅲ）　使用者の業務範囲

使用者等の業務範囲とは、使用者等が現に行っている、あるいは将来行うことが具体的

[22] 中山信弘『特許法』59 頁（弘文堂、第 2 版、2012 年）

に予定されている全業務を指すと解すべきである[23]。

（３）　使用者等に対する通常実施権の付与

従業者等が、職務発明について特許を受けたときは、使用者等には通常実施権が付与される（特許法第35条第1項）。

したがって、使用者等は、従業者等に原始的に帰属する職務発明に係る権利を承継等しない場合であっても、職務発明を自由に実施することができる。

この通常実施権は法定通常実施権であり、使用者等には、契約、勤務規則その他の定めに何らの定めの存在なくして、当然に通常実施権が付与される。

（４）　職務発明に係る権利の予約承継

従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ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することを定めた契約、勤務規則その他の定めの条項は無効である（特許法第35条第2項）。

一方、特許法第35条第2項の反対解釈として、職務発明については、あらかじめ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することを定めた契約、勤務規則その他の定めの条項は有効と解されている[24]。

（５）　「相当の対価」請求権の保障

従業者等が、契約、勤務規則その他の定めにより、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ものとされている（特許法第35条第3項）。

現行の職務発明制度においては、「相当の対価」は、以下のいずれかのとおり算定される。

（ｉ）　契約、勤務規則その他の定めに定めたところにより算定される場合

特許法第35条第4項に、「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」と明確に規定されたことにより、「相当の対価」について「契約、勤務規則その他の定め」において規定することができるようになった。但し、「契約、勤務規則その他の定

[23] 中山信弘『特許法』58 頁（弘文堂、第 2 版、2012 年）
[24] 前掲　平成 15 年 4 月 22 日最高裁判所（第三小法廷）判決

め」において「定めたところにより対価を支払うことが不合理なものであってはならない。」とされた。

そして、契約、勤務規則その他の定めに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ない場合には、契約、勤務規則その他の定めに基づいて算定される対価が「相当の対価」となり、不合理性の判断にあたっては、「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」が考慮される。

（ⅱ）　特許法第35条第5項に基づき算定される場合

特許法第35条第5項は、「契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の対価についての定めがない場合」、又は、「契約、勤務規則その他の定めが定めたところにより対価を支払うことが、特許法第35条第4項により不合理と認められる場合」に適用される。

特許法第35条第5項が適用される場合において、「相当の対価」の額は、「その発明により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なければならない」。

なお、特許法第35条第5項が適用される場合の「相当の対価」の額の具体的な算定方法について、平成24年9月18日東京地方裁判所判決は、平成16年改正前特許法第35条第4項が適用される場合の過去裁判例と同様の考え方を採用し、

「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」

×

「1－諸般の事情を考慮した被告の貢献度」

という算定式に基づいて、「相当の対価」の額を算定した。

３．　平成 16 年改正後の現行職務発明制度に対する特許庁の取組

（１）　新職務発明制度における手続事例集

平成16年改正後の現行職務発明制度では、平成16年改正以前の契約、勤務規則その他の定めに基づいて対価が支払われることが不合理と認められる場合等には、旧職務発明制度と同様に、一定の要素を考慮して算定される対価を「相当の対価」としている。しかし、現行職務発明制度では、使用者等と従業者等の様々な実態に対応して対価を決定することができるように、具体的な協議の方式等に法が過剰に介入することを避ける趣旨から、詳細な手続を挙げて規定することはしていない。

一方、知的財産政策部会が取りまとめた報告書「職務発明制度の在り方について」において、平成16年法改正後の現行制度下で、使用者等と従業者等との間での不合理な対価の決定を予防する観点から、特許庁において、明らかに対価の決定が不合理とされる事例等についての事例集を作成すべきである、との指摘がされた。また、国会審議において、新職務発明制度に基づいて使用者等と従業者等が手続を行う上で参考となる事例集を作成し、同事例集に、これまで職務発明規程を整備していなかった中小企業が新たに同規程を策定する上で参考となる規程例等を掲載すべきとの指摘があった。

そこで、特許庁は「新職務発明制度における手続事例集」[25]を公表し、特許庁がこれまでに新職務発明制度の考え方を様々な場において説明した際に出された疑問、質問や、産業界、労働界、大学等から収集した手続事例等を参考に、特許制度小委員会の有識者の意見を聴きながら、Ｑ＆Ａ形式でまとめている。

（２）　企業等における新職務発明制度への取組状況の調査[26]

特許庁は、新職務発明制度に対する企業等の取組について把握するために、日本において平成 16 年に出願公開された特許出願が 10 件以上ある企業、大学、公的機関 2,019 法人を対象として、平成 18 年 1 月にアンケート調査を行い、1,093 法人からの有効回答を得た。（大企業 775 法人、中小企業 257 法人、大学・公的機関 61 法人）

アンケート調査結果の主なポイントは下記のようなものである。

- 企業等の 96%が新職務発明制度を認識。
- そのうち 92%が、新職務発明制度に対応済・対応予定。
- （内訳）大企業で 95%、中小企業で 86%、大学・公的機関で 79%
- 発明の対価の額は、68%の企業等が「上限なし」。
- 70%の企業等が、退職後も従業者と同等の対価を支払うとしている。

---

[25] 「新職務発明制度における 手続事例集」（特許庁、2004 年 9 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/s_sonota/pdf/sinshokumu_hatumi/00_jireisyuu.pdf

[26] 「企業等における新職務発明制度への取組状況について」（特許庁、2006 年 3 月 22 日）
http://www.jpo.go.jp/seido/shokumu/shokumu_new.htm

Ⅲ.　諸外国における従業者発明制度

１.　米国における従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

従業者発明に限らず、発明に関する権利の帰属について、米国特許法第 101 条は、「新規かつ有用な方法、機械、製造物若しくは組成物、又はそれについての新規かつ有用な改良を発明又は発見した者（whoever）は…それについて特許を取得することができる。」と規定している[27]。この「特許を取得することができる」者は、新規かつ有用な改良を発明又は発見した者（whoever）であり、自然人である[28]。

米国特許制度（憲法、特許法、州法等）では、発明の所有権（特許を受ける権利）は原始的に発明者が有する。発明者が使用者（会社）の従業者であっても同様である。

使用者（会社）が従業者発明の所有権を有するためには、発明者が使用者に発明を譲渡し、米国特許商標庁に譲渡証を提出しなければならない（特許規則第 1.53)。

なお、AIA（America Invents Act:米国発明法。以下 AIA）では、必ずしも従業者である発明者自身が出願する必要はなく、使用者（会社）が出願できるようになった（特許法第 118 条、特許規則第 1.46)。しかしながら、譲渡証書の提出は必要であり、特許発行手数料の支払までに提出をする必要がある（特許法第 115 条、特許規則第 1.64)。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

米国特許法上、従業者発明に関しては規定が存在せず、雇用関係における特許権の帰属についての問題は、連邦の判例法の管轄ではなく、州法が規律すべきであると判示した連

---

[27]・単一発明者は、発明を着想した者であり、共同発明者は発明を着想した者達である。Burroughs Wellcome Co. v. Barr Labs., Inc., 40 F.3d 1223, 1228 (Fed. Cir.1994) 参照（「着想は発明者適格の試金石であり、発明の精神的部分の完成である」)。
・真正かつ本来の発明者は、特許を取得することができる。この本来性要件は、全ての人や発明適格性のある主体以外の者又は出所から生じた着想についての特許の発行を防止する（University of Colorado Foundation Inc. v. American Cyanamid Co., 105 F. Supp.2d 1164, 1175, 55 USPQ2d 1909, 1918 (D. Colo. 2000)参照)。「特許は、有益な技術を公衆に開示するために発明者に報酬を与えるものであるので、真の発明者でない者は発明に対する排他権の報酬を享受することはできない。」（Agawam Co. v. Jordan, 74 U.S. 583, 602 (1869)参照)。

[28] Kennedy v. Hazelton 事件，連邦最高裁判例集第 128 巻第 667, 672 頁(1888 年)

邦最高裁判決がある[29]。ただし、実際の判決では、支配的な連邦最高裁判決[30]を引用し、これに依拠する傾向があり、後述のリステイトメント[31]にも定められている。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者はたとえ発明をなしたのが勤務中であったとしても、自己が単独又は共同で行った発明に関する特許権を取得できるとするのが原則である。但し、判例法に基づく例外・制限(shop right)が有る。「代理と使用者責任」に関するリステイトメント第 2 版 397 条(Restatement of Agency (second) § 397 (1958))[32]によれば、従業者発明は、従業者から使用者への譲渡義務が発生する発明（職務発明)、使用者に無償の非排他的実施権（shop right）が与えられる発明及び自由発明の三つに分類できる[33]。

（ｉ）　従業者から使用者への譲渡義務が発生する発明[34]（職務発明）

雇用時又はその後において、特許の所有権を使用者に譲渡するとの合意がある場合、当該発明の特許を受ける権利は使用者に与えられる。また、明確に同意がない場合であっても、発明目的での実験任務のために雇われた従業者が、実験をし、その結果生まれた特許可能な発明は、使用者の所有であると通常推定される[35](Restatement of Agency 2nd § 397 コメント a)。なお、譲渡契約がなかったにもかかわらず、従業者がなした発明の特許権の

---

[29] Erie Rr. v. Tompkins(1938)。本判決以前にも、雇用関係についてではないが、連邦最高裁は、特許権の帰属に関する紛争について、州裁判所が事物管轄を有すると判示していた。例えば、New Marshall Engine Co. v. Marshall Engine Co. 223 U.S. 473 (1912)では、特許権譲渡契約の効力が争われ、原告が、州裁判所に、特許権の移転と、特許発明の実施の差止めを求め、マサチューセッツ州最高裁判所が請求認容判決を下したので、被告は、特許の内容に関する訴訟は連邦裁判所の専属管轄であるとして、誤審令状（writ of error）により連邦最高裁判所に上訴した。連邦最高裁は、特許権の帰属の問題の決定に付随している場合は、州裁判所は特許侵害の差止命令を出すことができると判示した。したがって、既に、州裁判所が特許権の帰属、移転について判例法を確立する権限は認めていたと考えられる。

[30] 38CFR1.650-1.663 に、退役軍人のした発明の規定がある。

[31] Restatement（リステイトメント）とは、米国法律協会（American Law Institute：ALI）が、米国法の主要分野のうち判例を中心に発達した諸領域をとりあげ、法域によって立場が異なる点については、その内容を検討し、法域の数よりも当該準則の合理性を重視しつつ取捨選択し、これを条文の形にまとめ、かつ説明 (comment) と例 (illustration) を付したものである（田中英夫編『英米法辞典』727 頁（東京大学出版会、1991 年))。

[32] 和訳については下記 URL 2 頁参照
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/toushintou/pdf/patent_houkoku/sankou1.pdf

[33] 発明は、複数の主体の設備、道具、人事、及び資源を使用して行われ得ることがあることに注意が必要である。Stanford University v. Roche Molecular Systems, 131 S. Ct. 2188, 2196 (2011) 参照（請負業者の発明が、「連邦政府の資金の援助によって、請負業者の従業者によって行われた全ての発明」を含むかどうかを扱った)。

[34] Standard Parts Co. v. Peck (1924) 最高裁判決等。

[35] 発明の所有権を特定する使用者と従業者の契約がない場合には、所有権の決定は、一般的に以下の原則に従う。従業者が、特定の課題を解決すること、又はある分野でその発明的能力を発揮することのために、最初に雇われたか又は後に指示された場合、使用者は、従業者の特許性のある発明の権利を所有する。大まかに言えば、使用者は、使用者の仕事に関連する従業者の成果から生じる知的財産を所有する。「非発明的」労働者、すなわち、その創造性に賃金を支払われていない労働者、一般的な設計と研究活動を行う技術者のような「一般に発明的」労働者として賃金を支払われていない労働者については、通常、従業者が発明を所有する。Parker A. Howell, Whose Invention Is It Anyway? Employee Invention-Assignment Agreements and Their Limits, 8 WASH. J.L. TECH. & ARTS 79, 85 (2012) 参照。

使用者への移転を認めた判例[36]がある。

これらの発明では、従業者から使用者への特許を受ける権利の譲渡義務が発生するが、発明の特許を受ける権利は原始的に従業者に帰属した上で使用者への譲渡義務が発生するという構造をとる。

（ⅱ） 使用者に無償の非排他的実施権（shop right）が与えられる発明[37]

従業者の任務に関連した実験や発明の目的で、使用者の設備を使用して従業者が発明をした場合、使用者は無償の非排他的実施権（shop right）を有する。また、従業者が勤務時間中に発明を完成させたからといって、使用者に特許に対する権利が与えられるとはいえないが、従業者が使用者の許可なしに勤務時間又は使用者の設備を使用し、使用者の通常の業務で使用し得る装置を発明した場合にも、使用者にはその装置を製造及び使用するshop rightが与えられる（Restatement of Agency 2nd § 397コメントｂ及びｃ）。

（ⅲ） 自由発明

自由発明とは、職務発明及び使用者に無償の非排他的実施権（shop right）が与えられる発明以外の発明をいう。自由発明の特許を受ける権利は、発明者に帰属する[38]。

（４） 適用範囲

（ⅰ） 職務発明における従業者等の範囲

職務発明における従業者に会社の役員や取締役のような責任のある地位を占めている者が含まれるかが問題となる。そのような者は、特許性のある発明の権利を会社に移転する忠実義務を負い得る。

出向は、特定のプロジェクトを支援するための、一つの使用者から受入れ側使用者への従業者の一時的任務と解される。出向者の取扱いについては、正式な出向契約において、特許を取るための奨励策の有無の他、どちらの使用者が出向従業者の給与を支払うか、出向の期間、その他の条件が決められる。

[36] Standard Parts Co. v. Peck (1924) 最高裁判決等
[37] U.S. v. Dubilier Condenser Corp.(1933) 最高裁判決等。
[38] Hapgood v. Hewitt (1886) 最高裁判決等。

（ⅱ）　意匠等について

デザイン特許(design patent)に対しても、実用特許（utility patent）と同様に、従業者発明の取扱いがされる（特許法第 171 条)。

（５）　当事者間の権利義務関係

従業者発明の従業者から使用者への権利譲渡は、原則契約による。米国の発明者は、連邦成文法上では、従業者発明について使用者にその発明における権利を譲渡する義務を負わず、また発明報告義務もない。

ただし、従業者の任務に関連した実験や発明の目的で、使用者の設備を使用して従業者がなした発明では、使用者に無償の非排他的実施権（shop right）が与えられる。

（ⅰ）　契約がある場合

従業者発明の特許を受ける権利に関する譲渡契約が存在する場合には、譲渡契約により従業者発明の特許を受ける権利が誰に帰属するかが決定される。譲渡契約の解釈は、州の契約法の問題となる[39]。

将来の発明に関する権利を使用者に与える明確な記載がある契約は、発明がなされた瞬間に法の働きによって所有権の移転が自動的に起こる。移転をするために更なる手続を行う必要は無い[40]。ただし、８つの州（CA、DE、IL、KS、MN、NC、UT、WA）の州法は、使用者が契約により予約承継できる発明の範囲を限定している。

従業者が、雇用を既に開始した「後に」、従業者の発明を使用者に譲渡することを記した雇用契約にサインした場合は、使用者が従業者へ発明の「対価」を支払った場合に契約の効力が生ずると解釈されることが多い。従業者が使用者の下で働き続けた事は、時として十分な対価とみなされる場合もあるが、そうでない場合もある。それゆえに、たとえ１ドルなどの「形式的な額」であったとしても、対価の支払さえあれば契約は一応成立するので、それを記載しておくことは使用者にとっては賢明である[41]。

[39] Mars,Inc. v. Coin Acceptors, 527 F 3d 1359 1370 (Fed. Cir. 2008)
[40] DDB Techs., LLC. V. MLB Advanced Media, L.P., 517 F.3d 1284, 1290 (Fed. Cir. 2008)
[41] 「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」 38 頁（特許庁、2013 年 6 月）
http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.htm

（ⅱ）　契約がない場合[42]

従業者と使用者の間に雇用契約がない場合、又は雇用契約があっても発明の譲渡に関する記載がない場合、従業者発明の特許を受ける権利は原則として従業者に帰属する。

しかし、発明の譲渡について、契約による明確な合意がない場合であっても、雇用契約の状況、業務の性質、雇用当事者の関係等により従業者発明について使用者に特許の所有権が認められる場合がある。発明目的での実験任務のために雇われた従業者が、実験をし、その結果生まれた特許可能な発明についても、明確に同意がなくても、使用者の所有であると通常推定される[43]。

（６）　発明者人格権又は氏名表示権

米国では、特許権は財産権でありながら[44]、知的財産法のフレームワークにおいては人格権の側面を持っている[45]。

出願時の記載要件としては、特許規則 1.63(a)(2)により、宣誓書又は宣言書には、各発明者が、姓、少なくとも一つの略称なしの名、及び一緒に他の名又は頭文字を含む姓名で特定されることが規定されている。このように、AIA においても、氏名で発明者を特定する要件は削除されていない。特許審査手続便覧[46]605.04(f)には、特許の見出しにおける共同特許権者の名前の順序は元の宣誓書又は宣言書に表示されるタイプで打った名前の順序となることが述べられている。

（７）　冒認出願の救済規定

AIA により、米国特許法は 2013 年 3 月 16 日より、先発明主義から先願主義に移行した。先願主義への移行に合わせて、特許法第 135 条[47]は、先発明者の決定(Interference)に関する規定から、真の発明者の決定手続(Derivation proceedings)に関する規定へと置き換わり、発明が誰から生じたのかの由来を決定する手続が米国特許商標庁にて行われることになった。また、特許法 291 条についても、抵触特許（Interfering patents）に関する民

[42] 「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」 36 頁（特許庁、2013 年 6 月）
http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.htm
[43] Restatement of Agency 2nd § 397 コメント a　参照
[44] Abbott Labs. v. Cordis Corp., 710 F.3d 1318, 1327 (Fed. Cir. 2013).
[45] B.A. Lee, Making Sense of Moral Rights in Intellectual Property, 84 TEMP. L. REV. 71 (2011); E. Dechenaux, J. Thursby, and M. Thursby, Inventor moral hazard in university licensing: The role of contracts, 40 RESEARCH POLICY 94 (2011)
[46] Manual of Patent Examining Procedure
[47] AIA 以前は、先発明者主義がとられていたため、特許法第 135 条では先発明者を決定する手続き（interference）が規定されていた。

事救済の規定から、先願主義移行に対応した民事救済の規定（Derived Patents）に置き換わった。

特許法第 135 条における真の発明者の決定の申請は、真の特許出願人がすることができ、先の出願の発明者が、許可を得ないで出願したことを認定した根拠を記載する必要がある。申請は、（冒認された）発明のクレームを含む特許が、許可された日から１年以内又は公開されてから１年以内に申請しなければならない（特許法第 135 条（a））。特許審判部は真の発明者に関する決定をすることができ、出願の発明者の名前を訂正することができる（特許法第 135 条(b)）。

（８）　従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[48]

（ｉ）　補償の規定

連邦法上、従業者発明の特許を受ける権利の譲渡に際して従業者に支払われる報奨・補償等についての明文の規定はない。従業者発明をした場合の補償等は、使用者、従業者間の契約に基づく[49]。州法で補償等の規定を定めているところもある[50]。

（ⅱ）　補償の性質

（ｉ）に記載したように連邦法上、補償等の規定はない。米国裁判所は、人の雇用や雇用の継続を、法的拘束力のある契約を支持する十分な「約因(consideration)[51]」として認めている[52]。契約法は労使関係を支配する。雇用契約の結果として、従業者発明者は、雇用契約に記載されている給与及び手当（すなわち、「待遇(compensation package)」）を超える追加補償を受ける法的権利を一般的に放棄することとなる。従業者発明者に対して報奨(awards)が支払われる場合、その金額は使用者によって異なり、わずかな額の場合もあれば多額の場合も有りうる。

このように、従業者の基本報酬は、その発明的活動の「約因」である。他の報酬は、発

[48] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払い義務が生じるものとする。

[49] 平成 14 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」96-98 頁、149 頁（財団法人知的財産研究所、2003 年 3 月）

[50] コロンビア特別区では、市長、教育委員会は、効率、経済、その他の政府の活動を改善するのに貢献する提案、発明、優れた業績、勤続年数、その他の優れた取組に対し、従業員に現金及び名誉賞の付与を承認する規則や規制を発行しなければならないとしている。DC Code § 1-619.01.

[51] 「約因(consideration)」は、英米法の概念で，契約を構成する約束に法的拘束力を与えるために必要とされるものである。§ 71. REQUIREMENT OF EXCHANGE; TYPES OF EXCHANGE (1) To constitute consideration, a performance or a return promise must be bargained for.（Restatement of contract 2nd § 71）

[52] Buckingham Products Co. v. McAleer Mfg. Co., 108 F. 2d 192 (1939)

明の価値を反映するもの（実施料基準の仕組みのように）又は発明者支援の方法として理解され得る。基本報酬以外の報酬のような奨励策は、特許の発行を必ずしも求めるものではない。

（iii）　補償請求権の消滅時効

使用者と従業者との間の契約において従業者の補償等について取り決めた場合、当該契約紛争に関する時効期間等、時効に関する規定は州によって異なる。

（iv）　報奨・補償の支払実務

①　報奨・補償について

従業者発明に対する報奨の制度は、会社によって大きく異なる。各企業は独自の制度を有しており、多くの企業では、従業者に対して雇用の申し出をする際に発明活動に対する報奨・補償の条件を前もって示していると思われる。また、雇用契約において、個々の従業者に合わせて報奨を調整することができる。

例えば、Ford Motor Co.は、優秀な発明及び特許発明のある従業者を報奨するプログラムを発表した。Ford の Quality Invention Disclosure Award は、特許審査委員会による高・中順位付けを受ける発明を提出する者に贈られる。発明者らは、報奨金（$250 まで）、及び、彼らの発明を実現するため発明者らを支援するように設計された Tech Shop Detroit の 3 か月無料会員資格を受けることができる。Technology License Income Award は、特許発明が実施料収入のために第三者に実施許諾されている場合に、その発明者を表彰する。この賞は、受け取られた実施料収入の 30%が発明者間で分配される（最高賞$50,000 まで）[53]。

なお、奨励策の各形態には独自の課税がある（例えば、米国国税庁（Internal Revenue Service）へ報告される勤労所得）。

[53] Chris Kassab, “Ford Offers Employees Added Incentives to Become Inventors,” FordOnline 参照（2011 年 9 月 12 日）
http://www.at.ford.com/news/cn/Pages/Ford%20Offers%20Employees%20Added%20Incentives%20to%20Become%20Inventors.aspx

② 報奨・補償の金額についての評価

上述のとおり、従業者発明者の報奨は、各企業の定める報奨制度等に従って支払われるものと考えられるが、仮に、使用者と従業者発明者との間で報奨に関する争いが生じた場合、裁判所は、雇用契約に合意された報奨の額が合理的な給与よりも低いという理由だけでは、必ずしも高い報奨の額を認めないと考えられる。使用者と従業者が（不正行為、詐欺、又は基本的な共通認識に到達しなかった、ということがない）契約を自由に締結したと仮定すると、裁判所は、一般的に、相互に受諾可能な条件での相互の契約当事者の自由を尊重すると考えられる。裁判所は、例えば、書面による契約が存在しなかった場合に、合理的な基準に基づいて報奨を算出し、「合理的」な報奨の金額を確定する傾向がある。

③ 金銭以外の報奨

発明者への金銭以外の発明奨励策として、奨励型ストック・オプション(Incentive stock options)、非適格型ストック・オプション（Non-qualified stock options)、ファントム・ストック（phantom stock)、譲渡制限付ストック・グラント（restricted stock grants)などが与えられる場合がある。あるいは、企業は従業者発明者にパートナーシップ持分を与えることもあり得る。企業は、また、従業者発明者にボーナスや基本給の増額を申し出ることもある。その他、企業は、例えば、表彰状の授与、従業者賞晩餐会又はその他、発明的従業者が経営陣に認識される行事の開催といった、特別な表彰(special recognition)を行うことによって、従業者発明者の努力を表彰する。それ以外にも、企業は、ゴルフクラブなどの賞品や有給休暇の形で賞を与えることもある。

（ｖ） 報奨・補償の決定手続の実務

一般的に、従業者発明者の補償等は、使用者と従業者との間で雇用の開始前に締結される契約に従って支払われる。しかし、事情や使用者によっては、定期的な更新、異動（転勤）により補償等の条件が更新されることもあり得る。

また、使用者と団体交渉組織との交渉によって定められた条件に基づいて、従業者への報奨・補償が支払われる場合もある。この点、全国労働関係法（National Labor Relations Act）は、専門的従業者の中の、科学者及び技術者が団体交渉組織に参加することができると規定している。団体交渉組織は、賃金、時間、及び特許権などを含む条件を交渉することができる(29U.S.C.§158(d)参照)。そのような団体交渉組織によって交渉された契約は、従業者の特許権に関する規定を含んでもよい。使用者は、従業者に、雇用のための前提条件として、特許権に関する追加の個別契約に署名することを求めることができる。労働組

合の交渉による場合は、個々の従業者のためではなく、従業者のグループの補償について取り決めることが一般的である。

米国における労働組合には、共通の職業、共通の業界で働く、又は共通分野（すなわち、公共部門の労働者）の従業者から構成される労働組合が存在する。例えば、自動車メーカーの従業者は、全米自動車労働組合(UAW：United Auto Workers)の組合員である場合がある。

（vi） 発明者以外に対する報奨・補償の実務

各使用者は、発明者と非発明者の奨励に関して異なる方針を持つことがあり得る[54]。

非発明者への奨励策としては、発明者への奨励策と同様に、奨励型ストック・オプション(Incentive stock options)、非適格型ストック・オプション（Non-qualified stock options)、ファントム・ストック（phantom stock)、譲渡制限付ストック・グラント（restricted stock grants）等が考えられる。また、ストック・オプションの代わりに、共同経営権又は有限責任法人の持分の付与も奨励策として考えられる。

（９） 過去及び今後の改正の試み[55]

（ｉ） Moss 法案「従業者発明に関し、権利帰属及び支払われる補償額について包括的に定める法案」[56]・・・産業界の反対により委員会の段階で廃案

Moss 法案は、1970 年に提出されて以来、1970 年代に計 5 回も提出された法案であり、その後、Kastenmeier 法案へと受け継がれていったものである。この法案では、まず、職務発明がなされた場合、従業者は使用者に通知し、使用者は、特許を受ける権利を使用者に移転することを請求できると規定する。その場合、従業者は、権利移転に対する補償を受ける権利を有し､その価額は､市場における公正な価額でなければならないとしている。

また、この法案では、自由発明が完成した場合についても、従業者は使用者に通知しなければならず、使用者は、業務範囲内の発明であれば、譲渡の申込みをする権利を有し、

[54] Henry Sauermann, Fire in the Belly? Employee Motives and Innovative Performance in Startups versus Established Firms, 35th DRUID Celebration Conference, ESADE Business School, Barcelona, Spain (2013)。Yoshio Yanadori, Victor Cui, Creating incentives for innovation? The relationship between pay dispersion in R&D groups and firm innovation performance, 34 STRAT. MGMT. J. 1502 (2013).

[55] 平成 14 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」99 頁-101 頁（財団法人知的財産研究所、2003 年 3 月）

[56] 1963 年 Brown bill (88th H.R.4932) (1965 年 89th H.R.5918 にて再提案)､1970 年 Moss bill (91th H.R.15512)､(1971 年 92th H.R.1483､1973 年 1 月 18 日 93th H.R.2370､1975 年 3 月 26 日 94th H.R.5605､1977 年 1 月 19 日 95th H.R.2101 にて再提案)、1973 年 3 月 22 日 Hart bill (93th S. 1321 (H.R.7111))、1981 年 10 月 13 日 Kastenmeier bill (97th H.R.4732)、1982 年 6 月 17 日 Kastenmeier bill (97th H.R.6635) (1983 年 6 月 13 日 98th H.R.3285 にて再提案)

使用者が従業者から通知を受けた後、6 か月以内に特許出願をしなければ、それは自由発明として扱われるとされている。

なお、これらの規定は、強行規定であると規定されている。そして、労使間の紛争を和解させるため、特許庁に調停委員会を設置することとされ、委員会の決定に対し、司法審査を受けることができると規定された。

（ⅱ） Kastenmeier 1981 年法案「連邦公務員以外の従業者の発明に関する特許法規定を新設する法案」・・・産業界の反対により委員会の段階で廃案

Moss 法案を受け継いだ Kastenmeier 法案であるが、1981 年の当初の法案では、職務発明以外の発明について、発明前になした譲渡契約は無効とすること、及び、使用者における勤務時間又は資源を用いてなされた発明については、使用者は、非排他的で移転できない実施権を有すること、雇用関係終了後になされた発明については、この法律は適用されないことを定められていた。

（ⅲ） Kastenmeier 1982 年法案「民間人、公務員を問わず従業者発明の特許権に関する統一制度を創設する法案」・・・産業界の反対により委員会の段階で廃案

この法案は、Moss 法案の内容を受け継いだものである。すなわち、職務発明がなされると、従業者は直ちに使用者に通知し、使用者は、特許を受ける権利を使用者に移転することを請求できると規定し、その場合、従業者は、使用者の発明に対する貢献度を考慮の上、使用者が取得した権利に対する、市場における公正な価額を受ける権利を有すると定める。また、特許庁に、仲裁委員会を設置すし、補償をめぐる紛争は、同仲裁委員会による仲裁に付される。なお、仲裁委員会の決定には拘束力があり、これに対して司法審査を受けることができる。さらに、労働省長官は、職務発明に対する独占権及び営業秘密に対する補償を決定するためのガイドラインを発行すると規定しており、全体として、ドイツ法に倣った規定ぶりになっている。

（１０） 従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会

特許法第 294 条は、特許又は特許に基づく権利の取決めを含む契約に基づいて生じる、特許の有効性又は侵害に係る紛争の自主的な仲裁について規定するものである。特許法第 294 条の規定は、発明者適格の紛争を解決するために使用されている[57]。これらの規定は、

[57] Milner Enters., Inc. v. Adidas AG, No. 95 C 1872, 1995 WL 708570, at *3 (N.D. Ill. Nov. 30, 1995) 参照。

特許紛争の仲裁、仲裁人による裁定、及び裁定の確認が、特許法第294条に抵触しない範囲で、連邦仲裁法によって決定されることを示している。特許法第294条は、特許紛争における仲裁人が、無効を含む特定の抗弁を考慮することを求めている。

特許法294条は従業者発明に関連する紛争にも適用され得る。補償に関する紛争は、雇用契約の条件に応じて、仲裁の対象となり得る。

（１１）　判例

（ⅰ）　報奨・補償金に関する事例

①　United States v. Burns, 79 U.S. (12 Wall.) 246 (1871)

この判例は、アメリカ合衆国の公務員の特許権を扱っている。改良したテントを特許した陸軍少佐は１テント当たり$5の実施料で陸軍補給係と契約した。発明者は、陸軍の従業者でもあったBurnsに売上の二分の一の利益を譲渡した。譲受人は、その契約上の実施料を回収するために訴訟を提起した。請求裁判所は判決を下し、最高裁判所は原判決を維持した。裁判所は、公務員の特許権は民間の従業者と同等であるとコメントした。

②　American Stay Co. v. Delaney, 211 Mass. 229, 97 N.E. 911 (1912)

営業秘密に関するアイデアが従業者によって開発されたが、当該従業者が、発明するために雇用されておらず、その発明的能力を使用する自由がある場合、使用者には従業者によってそのアイデアのために不適切に使われた時間に対する補償を受けることが認められるものの、元従業者がその営業秘密を使用することの差止めを求める使用者の請求は否定された。

（ⅱ）　権利の帰属等に関する事例

①　Board of Trustees of the Leland Stanford Junior Univ. v. Roche Molecular Sys., 131 S. Ct. 2188 (2011)

裁判所は、発明の特許を受ける権利は、発明者の使用者ではなく、(使用者と従業者が別段の合意をしない限り）発明を創作した者に一般的に属していることを判示した。この原則は、単に、発明が連邦政府資金の援助によって創作されたという理由だけでは変わらない。

② Teets v. Chromalloy Gas Turbine Corp., 83 F.3d 403, 407, 38 USPQ2d 1695, 1697-98 (Fed. Cir. 1996), cert. denied, 519 U.S. 1009 (1996)

この事件によれば、明示的な譲渡がない場合であっても、使用者が、従業者の発明的能力を発揮するように、特に雇用、又は指示している場合、使用者はなお従業者の発明の成果を請求することができる。雇用の目的が発明を中心としている場合、従業者はその発明の成果については、すでに十分な補償を受けていると考えられる。

③ Dalzell v. Dueber Watch Case Manufacturing Co., 149 U.S. 315 (1893)

裁判所は、使用者が主張する、従業者の発明を譲渡する旨の従業者の口頭の契約には根拠がないと認定した。使用者は、従業者に対して特許権を譲渡する旨の口頭による契約に基づく義務の履行を求めた。第一審裁判所は、使用者に有利な判決を下したが、最高裁判所はこれを破棄した。最高裁判所は、特許を譲渡する旨の口頭の契約は行使可能であるが、使用者の製品を改良するために雇われた従業者は、契約なしに特許を譲渡する義務はないと述べた。そして、使用者の証言は、契約の成立を証明するには不十分であるとした。

④ Lane & Bodley Co. v. Locke, 150 U.S. 193 (1893)

最高裁判所は、使用者は黙示の実施許諾権を持っていると判示するとともに、当該実施許諾権の獲得後、また発明者の雇用契約が存続している間に、合名会社が設立された場合には、譲渡不可能の原則が及ばないとすることで、譲渡不可能の原則の適用範囲を制限した。

⑤ McElmurry v. Arkansas Power & Light Co., 995 F.2d 1576, 27 USPQ2d 1129 (Fed. Cir. 1993)

外部の請負業者からの製品を調達する当事者にショップライトが付与されるかが争われた事例である。連邦巡回控訴裁判所は、特許権者が外部の請負業者からの製品調達を黙認していたことも考慮に入れ、このような当事者もショップライトを有するとした。

⑥ Banks v. Unisys Corp., 228 F.3d 1357, 1359 n.1, 56 USPQ2d 1222, 1223 (Fed. Cir. 2000)

連邦地方裁判所は、元従業者は、雇用契約の存続中になされた発明の譲渡を規定した「事

実による黙示」の契約に従わなければならないという略式判決を下した。連邦巡回控訴裁判所は、そのような契約が存在していたかどうかについて虚偽の事実があるため、略式判決は誤りであると判断した。使用者は、従業者が、特定のプロジェクトに関連して発明するために雇用されたという証拠を提示したが、従業者は、雇用の開始時と終了時との両方で発明を譲渡する契約に署名することを拒否していた。

⑦ Scott System Inc. v. Scott, 996 P.2d 775, 53 USPQ2d 1692 (Colo. Ct. App. 2000)

この事件では、使用者が取締役の職務が特別な報酬を受け取る研究開発を含んでいることを証明する場合、会社の元役員が、黙示の契約、又は特許権を会社に譲渡する忠実義務の下にあったという使用者の主張が認められるかが争点となった。州控訴裁判所は、特許権を会社に譲渡すること等を認めなかった州地方裁判所の判断を排除し、判決を差戻した。

（１２） ネバダ州法について

ネバダ州法における NRS (NEVADA REVISED STATUTES：ネバダ州法) §600.500 は、従業者が雇用契約の範囲(scope)においてなした職務に直接関連する発明又は企業秘密については明文による契約で特段の定めがないかぎり、使用者のみが権利を有することを規定している[58]。ネバダ州法は「発明するために雇用されている (hired to invent)」従業者による発明の所有権を使用者に与えるという判例法に類似していると考えられる。

（１３） 研究者の雇用環境

米国において、研究者は、研究コンサルタント、請負業者、正社員、学部から博士課程修了後までの学生、さらには無給インターンとして雇用され得る。多くのフルタイム研究者は給与所得者と推定される。

研究者の雇用契約の内容は、産業と使用者の性質に基づいて幅広く異なり得る。例えば、新興企業の研究者は、知的財産権及び競業禁止について規定した雇用契約を結ぶことを期待されていると考えられる。

なお、2011 年における、理工学系労働者 (Science and Engineering Workforce) の平均賃金は＄85,700 で、その他全ての平均賃金は＄43,300 であった[59]。

[58] NRS §600.500 使用者は特許性のある発明又は営業秘密の唯一の所有者である。従業者が雇用の過程及び範囲においてなし、雇用の過程及び範囲において行った業務に直接関連する発明及び営業秘密については、明文による契約で特段の定めがない限り、使用者が唯一の所有者である。

[59] Congressional Research Service, The U.S. Science and Engineering Workforce: Recent, Current, and Projected Employment, Wages, and Unemployment (2013) http://www.fas.org/sgp/crs/misc/R43061.pdf

また、米国において、労働組合は、共通の職業、共通の業界で働く、又は共通分野（すなわち、公共部門の労働者）の従業者の組合が存在する。他の労働組合は、その組合員の政府使用者のレベルを反映して組織されている。組合は、全ての組合員が同じ熟練又は職業を持っている水平組合、又は全ての組合員が共通の業界にいる垂直組合に、一般的に分類されている。研究者は、とりわけ、様々な教師組合、全米教育協会（National Education Association of the United States)、及び国際専門技師連盟（International Federation of Professional and Technical Engineers)のような労働組合に所属する場合があり得る。。他に、発明者となりうる研究者・技術者が属する組織横断的な組合として、産業別組合の例を示すと、全米自動車労組（UAW)、全米鉄鋼労組（USW)、板金工国際組合（SMWIA)、米国鉱山労働者組合（UMWA)、国際機械工労働組合（IAM)、国際電気工組合（IBEW）と国際ボイラー工組合（IBB）がある。

２．　ドイツにおける従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

職務発明に限らず、発明に関する権利の帰属について、特許法(PatG)第 6 条は、特許を受ける権利が発明者又はその権原承継人に帰属することを規定している。なお、特許法第 6 条に基づく特許を受ける権利は、財産権であり、譲渡可能である。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

ドイツにおける従業者発明に関連する現行規定は、特許法の他、従業者発明法(ArbnErfG)及び「民間職務における従業者発明の補償に関するガイドライン」(以下、「ガイドライン」という。）である[60]。ガイドラインは、従業者発明法第 11 条に基づき、連邦労働大臣が交付するものであり、法的拘束力はない[61]。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、従業者発明法第 4 条に基づき、次のとおり、職務発明及び自由発明に分類できる。

（ｉ）　職務発明（拘束発明）

職務発明とは、労働関係の存続中になされた発明で、企業又は行政庁において従業者に課された任務から発生したもの（従業者発明法第 4 条第 2 項第 1 号)、又は、明らかに企業又は行政庁の経験又は活動に基づくもの（従業者発明法第 4 条第 2 項第 2 号）をいう（従業者発明法第 4 条第 2 項)。

一般に、発明に関する権利が発明者に帰属する（特許法第 6 条）のと同様に、職務発明に関する権利も、従業者に帰属する。しかし、使用者の請求によって職務発明に関する全ての財産価値的権利は使用者に移転する（従業者発明法第 7 条第 1 項)。なお、使用者が発明者の発明届出の到達後 4 か月の経過までに、従業者に対して文書によってその職務発明

---

[60] Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20. Juli 1959(Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 156 vom 18. August 1959)geändert durch die Richtlinie vom 1. September1983(Bundesanzeiger Nr. 169, S. 9994)
http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_20071959_IIa4.htm

[61] ただし、ドイツ特許庁の調停機関やドイツの裁判所では、事実上、このガイドラインに従った判断がなされていると言われている。(「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」47 頁　（特許庁、2013 年 3 月）http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.htm)

を解放しない場合は、使用者の請求がなされたものとみなされる。(従業者発明法第 6 条第 2 項)。

（ⅱ） 自由発明

自由発明とは、従業者の職務発明以外の発明をいう（従業者発明法第 4 条第 3 項)。自由発明に関する権利は、従業者に帰属する（特許法第 6 条)。ただし、自由発明については、従業者発明法第 18 条[62]（通知義務）及び第 19 条[63]（申出義務）の制限が適用される（従業者発明法第 4 条第 3 項)。

（４） 適用範囲

（ⅰ） 職務発明における従業者等

職務発明おける従業者とは、企業又は行政庁における従業者である（従業者発明法第 4 条第 2 項)。また、職務発明における従業者には、公務員及び軍人も含まれる（従業者発明法第 4 条第 4 項)。

出向従業者が発明をなした場合、当該出向従業者の職務に関する義務及び権利は、出向元会社にとどまり、従業者発明に関する全ての権利義務も従業者と出向元会社の間に存在し続ける。したがって、出向従業者によってなされた職務発明は出向元会社に(その権利請求により)帰属すると考えられている。また、出向従業者の発明に対する報酬の支払を受ける権利は、出向元会社が、出向先会社に出向することから得る商業利益の公正な取り分に基づくものと考えられる。ただし、この場合の商業利益の公正な取り分は、発明の出向先会社における商業的価値に依存しないものと考えられる。

他方、派遣従業者が発明をなした場合、派遣先と派遣従業者との間には雇用契約は存在しないが、派遣先が従業者に対して指揮命令権を持っている場合には、その職務に関する権利義務は、従業者と派遣先との間に存在すると考えられる[64]。

なお、海外出向ないし海外派遣の場合、出向・派遣元での職場がドイツにあるドイツ企業の従業者が、ドイツ以外の国、例えば日本に出向・派遣されている場合は、出向・派遣

---

[62] 第 18 条（通知義務）
1 雇用関係の存続中、自由発明をなした従業者は、その旨を使用者に遅滞なく文書によって通知しなければならない。その際、発明について、かつ、必要であれば、その成立についても、発明が自由であるか否かを使用者が判断できるように十分通知しなければならない。

[63] 第 19 条（申出義務）
1 発明が、申出の時点において、使用者の企業の現在の又は準備中の活動範囲に属するときは、従業者は、雇用関係の存続中、自由発明をほかに利用するに先立って、少なくとも発明の非独占的実施権を、相当の条件で、最先に使用者に申出なければならない。申出は第 18 条に基づく通知と同時に行うことができる。

[64] Bartenbach/Volz, 5th edition, pages 83 – 88, marginal notes 56 – 63 を参照。

が限られた期間であれば、ドイツを拠点にする従業者が日本で行う発明の取扱いはドイツ法に従って決せられることになろう。他方、出向・派遣が無期限である場合は、従業者の原則的な職場は、例えば日本出向・派遣あると判断されるであろう。その場合、ドイツの従業者により日本でなされた発明は、もはやドイツ労働成文法の下になく、従業者発明法の下にもないとされる。これらの原則は、特許権又は実用新案によってドイツで原則的に保護され得る発明、又はそれぞれの使用者に特許又は実用新案と同様の独占的地位を与える改善提案にも適用されると考えられる。

（ⅱ） 職務発明となるもの

従業者発明法において、発明とは、特許適格性又は実用新案適格性のある発明のみをいう（従業者発明法第 2 条）。また、意匠が、従業者によって、その任務の履行において、又は使用者の指示によって、創作された場合は、契約上別段の合意がなされていない限り、意匠における権利は使用者に属する（意匠法第 7 条第 2 項）。

（５） 当事者間の権利義務関係

（ⅰ） 職務発明の場合

従業者は、職務発明を遅滞なく、使用者に、特に文書によって届け出、かつ、その際、発明の届出に関する旨を明示する義務を負う（従業者発明法第 5 条第 1 項）。

ここで、「文書によって」としているのは、必ず書面での報告は必要でなく、電子メールなど、現代の実情に即した規定とするために、2009 年の法改正において取り入れたものである。また、「遅滞なく」については、ドイツ民法第 121 条第 1 項に「責めに帰すべき遅延なく（ohneschuldhaftes Zoegern）」と定義されている。発明についての報告が遅滞しているか否かは、発明についてなるべく早期に開示を受け優先権を確保するという使用者の利益を考慮した上で個別具体的に判断される[65]。

使用者は、届出が到達した時点を従業者に遅滞なく文書によって確認しなければならない（従業者発明法第 5 条第 1 項）。使用者は、職務発明を、従業者に対する意思表示により権利請求することができ（従業者発明法第 6 条第 1 項）、使用者が文書による意思表示により、職務発明を、所定の報告を使用者が受理した後 4 か月の期間が経過する前に、自由発明としなかったときには、権利請求したものとみなされる（従業者発明法第 6 条第 2 項）。このことにより、使用者が従業者から職務発明の報告を受けた後、いかなる行動をとらな

[65]「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」 49 頁（特許庁、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.htm

かった場合であっても、財産上の権利は使用者に移転することとなっている。財産上の権利が移転する時期は、使用者の意思表示が従業者に到達したとき、または、上記 4 か月の期間が満了したときである。

使用者の意思表示による権利請求は、意思表示を受ける側（従業者）の意思如何とは無関係な一方的、形成的な法律行為である。意思表示による請求は権利であり、物権などの既存の権利とは一線を画する独自の法的性格を有するものと考えられている。その内容は、業務発明に最初から付着する法的なオプション権であり、使用者という人格にのみ認められる権利である。そのため、本権利は譲渡不可能であり、また、質権の対象とすることもできない[66]。

使用者の権利請求によって職務発明に関する全ての財産価値的権利は使用者に移転する（従業者発明法第 7 条第 1 項）。

使用者が職務発明について権利請求した場合には、従業者は、使用者が職務発明をしたと同時に、使用者に対し、相当の補償を求める請求権を有する（従業者発明法第 9 条第 1 項）。

使用者は、権利請求後、遅滞なく内国出願する義務を負う（従業者発明法第 13 条）。また、使用者は、権利取得を求めない外国における職務発明に関する権利を従業者へ再移転する申出義務を負う（従業者発明法第 14 条）。

一方、職務発明は、使用者が文書による宣言によって解放したとき、自由にされる。自由にされた職務発明に関し、従業者は、第 18 条（通知義務）及び第 19 条（申出義務）の制限なくこれを処分することができる（従業者発明法第 8 条第 1 項）。

（ⅱ）　自由発明の場合

従業者は、自由発明（であると信じる場合）につき、使用者が自由発明か職務発明かを判断できる程度に使用者に書面にて通知する義務を負う（従業者発明法第 18 条第 1 項）。ただし、発明が使用者の企業の活動範囲では明らかに利用できないときは、自由発明の通知義務はない（従業者発明法第 18 条第 3 項）。

なお、使用者は、従業者からの通知の到達後 3 か月以内に、使用者に通知された発明が自由であることを従業者に対する文書による宣言により争わないときは、発明を職務発明として権利請求することはできない（従業者法第 18 条第 2 項）。

また、従業者は、発明が、申出の時点において、使用者の企業の現在の又は準備中の活動範囲に属するときは、従業者は、雇用関係の存続中、自由発明をほかに利用するに先立って、少なくとも発明の非独占的実施権を、相当の条件で、最先に使用者に申出なければ

[66]「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」　48 頁（特許庁、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.htm

ならない（従業者法第 19 条第 1 項)。

（6） 発明者人格権又は氏名表示権

発明者の人格権は、発明者として指名されるために存在する。発明者の人格権は譲渡できないものと考えられている。

発明者が既に指名されている場合は、発明者は、出願公開(特許法第 32 条第 1 項第 1 号)、特許明細書(同第 2 号)、特許公報（同第 3 号）において、その名称が表示されるものとする。この指名は、登録薄(特許法第 30 条第 1 項)に記録される。発明者の名称表示は、出願人によって指名された発明者が省略を要求するときは、省略される。この要求は、いつでも取り下げることができる。取下げが行われた場合は、その後に名称表示が行われる。名称表示に関する発明者による権利放棄は、法的効力を有さない(特許法第 63 条第 1 項)。

（7） 冒認出願の救済規定

権利者であって、発明についての非権利者によって出願がされたもの、又は窃取による被害者は、特許出願人に対し、特許付与を受ける権利を同人に譲渡するよう要求することができる。また、出願が既に特許を生じさせている場合は、権利者は、特許付与を受ける権利を同人に譲渡するよう要求することができる（特許法第 8 条)。

従業者発明者が、使用者がその発明を取得する又は取得すると請求する可能性を無視して、その発明を使用者以外の第三者に譲渡し、第三者がその後の特許出願をした場合、第三者はそのような特許出願の正当な出願人ではない。この場合、使用者は、特許法第 8 条に従い、第三者に対し、それぞれの特許付与を受ける権利又は特許権の移転を請求する権利を有する。なお、ドイツ法によれば、たとえ第三者が使用者より先に出願をした場合であっても、使用者が合法的な承継人（ドイツ特許法第 8 条の「権利者」）となり、第三者が合法的な承継人となる場合はないと解される。

使用者は、特許法第 8 条に従い、特許付与を受ける権利又は特許権の譲渡についての請求を訴訟によって主張するのと追加的又は代替的に、ドイツ特許庁に対し、特許法第 21 条第 1 項第 3 号に基づく異議を申し立てることもできる（ただし、この異議理由はドイツを指定する欧州特許には使用できない)。このような異議申立てが認められる場合、発明者の真の承継人である使用者は、特許権を使用者に譲渡させる権利を有することとなる。

（8） 従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[67]

[67] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。

（ｉ）　補償の規定

従業者発明法第 9 条第 1 項は、「従業者は、使用者が職務発明を請求したと同時に、使用者に対し、相当の補償（angemessene Vergütung）を求める請求権を有する。」と規定し、従業者に対価請求権を認めている。なお、「補償の算定については、職務発明の特に経済的利用可能性、企業における従業者の任務及び地位、並びに職務発明の完成に対する企業の寄与度が基準となる。」（従業者発明法第 9 条第 2 項）。

このように対価請求権が認められる根拠は、従業者が、労働契約に基づき負っている義務ないしは期待されている範囲を超える業績を残したから（特別業績主義）ではなく、使用者が、技術開発に基づき、独占排他権を取得できるという事実（独占主義）をその理由とする。特別業績主義を採用しなかった理由は、研究・開発に携わる者の中で管理職など、企業内で地位の高い者のした発明が、労働契約に基づき負っている義務ないしは期待されている範囲を超えるものでないとして、対価を受け取れなくなるのではとの危惧に基づくものである。独占主義は、実際に法律上（特許権や実用新案権）ないしは事実上（技術的な改善提案や営業秘密）の独占的地位がなければ対価請求権の対象とはなり得ないものと解釈してはならない。従業者発明法第 2 条が本法の対象を、特許要件ないしは実用新案登録の要件を満たすことのみを条件としているのと同様、使用者が権利請求により独占権取得の可能性が生じてさえいれば、対価請求権の対象となり得るのである[68]。

また、対価請求権の内容の確定手続については、「補償の方法及び額は、職務発明の請求後相当の期間内に、使用者及び従業者間の合意によって確定されなければならない。」（従業者発明法第 12 条第 1 項）とされ、「職務発明の請求後相当の期間内に補償に関する合意が成立しないときは、使用者は、理由を付した文書による宣言によって従業者に対し補償を確定し、その確定に従って支払わなければならない。補償は、遅くとも保護権の付与後 3 か月の経過までに確定されなければならない」（従業者発明法第 12 条第 3 項）と規定する。さらに、「従業者は、確定に対し同意しないときは、2 か月以内に、文書による宣言によって異議を申し立てることができる。従業者が異議を申し立てないときは、確定は、両者に対し拘束力を有する。」（従業者発明法第 12 条第 4 項）。

[68] 「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」53 頁（特許庁、2013 年 3 月）

① 民間職務における従業者発明の補償に関するガイドライン

従業者発明の補償に関し、従業者発明法第 11 条は、「連邦労働大臣は、使用者及び従業者（労働協約法第 12 条）の全国連合団体の意見聴取を経て補償の算定に関する指針を公布する。」と規定し、同条に基づき「民間職務における従業者発明の補償に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」という。）が公布されている。

ガイドラインの内容は、1959 年及び 1983 年ころの民間実務を踏まえて策定されたものであり、その基本的な考え方として、雇用者と従業者（発明者）との収入配分について、従業者に対して支払われるべき報酬額とその発明によって得られた利益とを連動させている。このメカニズムは、社会正義を実現するための手段としてのみならず、従業者発明を促す手段としての意味も有する。

なお、このガイドラインは、法的拘束力を有しない。また、ガイドラインにおいて、外国における発明利用も補償額算定の対象とする旨規定されている（ガイドライン第 26 号）。

（ⅱ） 補償の性質

対価請求権の法的性格についてであるが、これは独自の法的性格を有するものと考えられている。従業者に対しての報酬的な要素は有するものの、労働報酬とは考えられていない。なぜなら、発明に対する対価は、労働契約に基づいて従業者の労務給付に対して使用者が労働契約に基づいて負っている債務ではないからである。対価請求権は発明に対しての物上負担（物権的負担）ではないため、発明の財産上の権利が使用者から第三者に特定承継された場合に、譲受人には対価請求権に基づくいかなる負担も生じない。対価請求権は、使用者・従業者の間に存する労働契約に基づく債権債務効果を生じさせるにすぎないからである。第三者に対価請求権に基づく債務が生じるのは、例えば事業譲渡（ドイツ民法第 613 条）などの例外的な場合のみである。従業者の有する対価請求権は相続の対象となり、また発生と同時に譲渡可能であり、質権設定の対象にもなる[69]。

なお、税務上、職務発明報酬は、1989 年から、従業者の「労働報酬」、つまり給与として扱われている。他方、自由発明報酬は、「その他の所得」、つまり「労働報酬」とは異なるものとして扱われている[70]。

[69]「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」53 頁（特許庁、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.html
[70] Bartenbach/Volz, 5th edition, marginal notes 350/352, pages 652-653

（iii）　補償請求権の時効

補償請求権の消滅時効については、従業者発明法に基づいて規定がないため、ドイツ民法(BGB) 第 195 条[71]に基づき、時効期間は 3 年となる[72]。

なお、使用者及び従業者は、補償の合意又は確定の不当性について、遅くとも労働関係の終了後 6 か月の経過までに、書面による宣言によって相手側に申し出なければならない(従業者発明法第 23 条第 2 項)。

（iv）　報奨・補償の支払実務

従業者発明法において、職務発明の補償について、事前の合意をすることはできず、使用者による発明の請求（取得）の後に決定される。

実務上、実績補償金は、ガイドラインに基づき計算して支払われており、それに加えて、発明承継時、特許出願時に補償を支払っている企業もある[73]。

上記のとおり、補償の算定については、職務発明の特に経済的利用可能性、企業における従業者の任務及び地位、並びに職務発明の完成に対する企業の寄与度が基準となり、(従業者発明法第 9 条第 2 項) 実務上の算定指針として、ガイドラインが設けられている。

補償の具体的な金額は、会社によって異なるが、例えば、通常、発明が使用者の事業で使用されている場合、ガイドラインのライセンス類推の規定が適用される。発明が一定の価格で買収者に売却される場合、使用者の「粗利益」又は「総所得」の通常 50%が「純利益」として使用される。発明者には、ガイドライン第 6 号～第 11 号（実施料類推による発明価格の算出）又は第 12 号（把握可能な企業利益による発明価格の算定）に従い、上記「純利益」の個々の取り分係数に従って公正な取り分を受け取る権利がある。

補償が低すぎた場合の最大の問題は、事前にどのような合意されていようとも、補償の契約と実務上の取扱いの内容が「著しく不当である限り」、従業者発明法第 23 条に基づいて無効とされ、雇用の終了後 6 か月までに従業者によって、調整委員会又は裁判所に提起され得ることであろう。具体的な事例としては、発明者が、一発明当たり 100 EUR 以下の補償しか得られなかった場合において、使用者による発明の使用から 10 年後に、補償の再計算がされたケースがある[74]。

ここで、上記不当性は、補償契約が合意された時点、すなわち、従業者発明法第 23 条に

[71] 民法典第 195 条（通常の消滅時効期間）通常の消滅時効期間は 3 年である。
[72] 「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」57 頁（特許庁、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.html
[73] 平成 14 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」151 頁（財団法人知的財産研究所、2003 年 3 月）
[74] VPP Rundbrief No. 3, September 2005, pages 89 ff.

基づく訴訟の要件が満たされた時点において、合意された補償が期待される利益に基づいて著しく不当であるか、使用者が既に合理的に予見できたか、両当事者の知識に基づいて判断されると考えられる。

なお、通常、ドイツの使用者は、後述するように、従業者発明法第 9 条に関する補償の他に、従業者発明法第 13 条第 3 項や第 14 条第 2 項等の従業者の権利を放棄することを条件に従業者に報酬を支払う契約 、いわゆる「買入解決策（purchase solution)」で従業者と合意している。このような合意は、個々の職務発明が従業者によって使用者に通知された後にのみ行うことができる。

① 買入解決策について

ガイドラインの策定以来、ドイツの使用者は、通常、いわゆる「買入解決策」で従業者と合意するようになり、実務は変わってきている。個々の職務発明が従業者によって使用者に通知された後にのみ行うことができるこのような合意の内容は、通常、次のようなものである。

・従業者は、遅滞なく、ドイツにおける特許又は実用新案を出願する義務から使用者を解放する
・従業者は、使用者が出願しない外国における特許を出願する権利を放棄する
・従業者は、使用者が断念した特許出願及び特許を引き継ぐ権利を放棄する
・上記条件と交換に、従業者は、「買入価格」として、例えば 500 ユーロの一定の報酬を得る

買入解決策により従業者が受け取る報酬は、従業者発明法第 9 条第 1 項に基づく「相当の補償」とは別個の「買入契約」による報酬である。この買入契約には、発明が使用者によって商業的に使用された場合には、従業者が「相当の補償」を受ける権利を留保していることが明示的に述べられている。

買入解決策によって、上記で述べた内国出願の使用者の義務（従業者発明法第 13 条)、外国出願の使用者の義務（従業者発明法第 14 条）の他、補償の確定又は決定（従業者発明法第 12 条)、保護権出願又は保護権の放棄（従業者発明法第 16 条）に基づく使用者の義務もケースバイケースで「買入解決策」に含めることができる[75]。

ただし、いかなる事情でも、「買入解決策」によって、従業者に従業者発明法第 9 条に基づく補償金請求権を放棄させることはできない。従業者発明法第 9 条の対価請求権について「買入解決策」の中で規定する場合には、買入の申出額が、発明者にとって完全払込済みの公正な／相当の報酬として考慮されなければならず、その場合、使用者の法律上の義

[75] その他に存在する使用者の義務の一覧は Bartenbach/Volz, 5th edition, pages 678 – 681 に記載されている。

務ではない「副次的義務」の買入のために通常支払われるよりもはるかに高い額が支払わなければならない。そのため、従業員発明法第 9 条の補償金の支払を、買入解決策に含む企業はほとんどない。従業者発明法第 9 条の補償金を含める場合には、補償の額はガイドラインに従って計算されなければならず、買入解決策の通常の価格にさらに加算されなければならない。

買入解決策は、中小企業を含むドイツの会社で広く使用されている。買入解決策の有効性のため、現行の従業者発明法を変更するというドイツの業界からの立法者に対する圧力はほとんどない。

② 補償の評価

従前、従業者発明法やガイドラインについては、補償の支払時期の遅滞による従業者の意欲の喪失や使用者への過大な手続的負担といった問題点が指摘されていた[76]が、上記の買入解決策の普及によりこれらの問題が解決もしくは軽減された結果、現行の従業者発明法を変更するというドイツの業界からの立法者に対する圧力はほとんどない。

③ 金銭以外の報奨

一般的に、ドイツの従業者発明者へのインセンティブは、金銭の観点から行われているが、より高い給与段階への昇進も見受けられる。

④ 退職者への支払

従業者発明者のそれぞれの権利はドイツ法に従って相続可能であるため、一般的な報酬、従業者発明法に基づく補償の支払は、退職後も存続し、さらには発明者の死亡後も支払われる。

[76]「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」65 頁（特許庁、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.html

（ｖ）　報奨・補償の決定手続の実務

①　報奨・補償の決定手続

前述したように、従業者発明法第 9 条の職務発明の補償については、事前に合意できず、そのような合意は違法であると解される。この場合、補償の算定・決定に関して、使用者と労働組合との間には交渉はなく、個々の発明の届出後に使用者と従業者との間の交渉のみがある。ただし、このような個々の合意は、従業者発明法第 23 条に基づく不当性を考慮したものでなければならない。

一方、技術的改良提案[77]やその他の非技術的提案に関する「相当の補償」（従業者発明法第 20 条第 1 項）については、会社と労働組合との間で、一般的な「インセンティブ制度」（社内指針）[78]に関連する交渉をし、一定のインセンティブ（クリスマス等の少額の金銭の贈物のような）を補償とすることがある。改良提案のための補償は、当事者が合意すれば放棄することができるが、通常は、「経営協議会（Betriebsrat）」の承認が必要である。一般的な「インセンティブ制度」は、通常、技術的な改良提案だけでなく、その他の非技術的提案もカバーする。

②　報奨・補償制度の制定・改定手続

インセンティブ制度を策定／改定する場合、通常、いわゆる「経営協議会（Betriebsrat）」、すなわち、それぞれの会社における労働組合の代表が経営者によって助言を求められる。これはインセンティブ制度全てに適用されるが、ドイツ特許又は実用新案によって保護され得る発明のために支払われるべき個々の報酬には適用されない。一般的に、法の規定を従業者に不利に変更することはできない（従業者発明法第 22 条）。

③　報奨・補償制度（契約）への同意時期

法律により、使用者と従業者は、発明の通知後遅滞なく補償に合意しなければならない。上記したように、一般的に、従業者発明者の特定の権利は、買入解決策の購入契約により処理され、当該契約には、発明者は、使用者による発明の商用使用開始後、ガイドライン等に従い報酬を得るという条項が含まれている。従業者発明法第 9 条の補償は、そのような商用使用の開始後遅滞なく行われる。 その後、それぞれの補償の計算は、毎年又は買収

[77] 技術的改良提案とは、特許適格性又は実用新案適格性を有しないその他の技術的革新をいう。（従業者発明法第 3 条）
[78] 職務発明に対する補償の算定のために、各企業において社内指針設けられることはあるが、その場合でも、補償金額は、従業者発明法第 11 条（ガイドライン）に従って算出されるケースが多いようである。

者への発明の売却後に行われる。

（vi）　発明者以外に対する報奨・補償制度の実務

通常、技術的改良提案や非技術的提案を除き、発明者以外の者のためのインセンティブ制度はない。チームが発明を行った場合、チームのうち、発明者であるメンバーのみが発明の補償を受けることができる。

（９）　過去及び今後の改正の試み

2002 年改正により、従業者発明法第 42 条が改正され、教授特権（大学教授、講師、研究助手による発明は自由発明）の廃止等がなされた。

2009 年改正により、使用者が従業者に職務発明を請求する際の手続について、実情に即し、「書面によって」から、電子メールも含む趣旨で「文書によって」に変更された（従業者発明法第 6 条他)。

現状において、ドイツの従業者発明法の更なる改正予定はないものと考えられる。

（１０）　従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会

裁判所以外の紛争解決機関として、ドイツ特許庁に設けられる調整委員会がある（従業者発明第 29 条第 1 項)。

従業者発明に関する紛争は、調整委員会での手続きの後でなければ訴訟を提起できない（従業者発明法第 37 条第 1 項)。

（１１）　研究者の雇用環境

通常、ドイツの従業者発明者は給与所得者であり、公的研究機関や大学においても同様である。

ドイツの会社の研究者の賃金は、通常は固定給と実績報酬の組み合わせである。雇用期間の長さや追加的な業績基準に基づいて、賃金が増加する場合もある。

労働組合は、一般的には「事業の種類」によって組織されている。例えば化学会社では、研究者は通常は化学博士（少なくとも化学修士）の学位を持っており、IG Bergbau und Chemie（金属産業労組　鉱業及び化学）などに属している。

３．　フランスにおける従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

従業者発明に限らず、発明に関する権利の帰属について、知的財産法第 L611-6 条は、工業所有権が、発明者又はその権原承継人に帰属することを規定している。発明者は、自由な基準又は有効な有価約因のどちらかにより、自由に第三者に発明の所有権を譲渡することができる。例えば、発明を商業的に実施しなければならない第三者の会社に発明の所有権を譲渡することができる。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

従業者発明に関する規定は、知的財産法第 L611-7 条（従業者発明）、第 L615-21 条（労使調停委員会）、知的財産規則第 R611-1 条～第 R611-14 条（従業者発明）、第 R611-14-1 条及び付録（公務員発明）、第 R615-6 条～第 R615-31 条（労使調停委員会）である。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、知的財産法第 L611-7 条に基づき、従業者に対するより有利な契約上の規定がない場合は、次のとおり、職務発明、職務外かつ使用者に承継可能な発明及びそれら以外の自由発明に分類できる。

（ｉ）　職務発明

職務発明とは、従業者の実際の職務[79]に対応する発明の任務を含む業務契約、又は明示的に委託された研究及び調査の遂行中になされた発明をいう（知的財産法第 L611-7 条第 1 項)。職務発明は、使用者に帰属する（知的財産法第 L611-7 条第 1 項)。

なお、この「使用者に帰属する」とは、発明が「職務発明」である場合、発明が自動的に使用者に帰属することをいい、発明者が、発明に関する工業所有権を受ける権利を有することが一時もないという意味である。したがって、使用者と従業者は、使用者への発明に関する権利の譲渡について契約を締結する必要がない。このように、使用者は発明に関する工業所有権を受ける権利を自動的に取得することから、使用者は、発明をなした従業者の「権原承継人」（知的財産法第 L611-6 条）とみなされる。

（ⅱ）　職務外かつ使用者に承継可能な発明

職務外かつ使用者に承継可能な発明とは、職務発明に該当しないが、「従業者の職務遂行の間に、又は会社の業務の範囲内で、又は会社の技術若しくは特定の手段若しくは会社が取得したデータについての知識若しくは使用を理由として従業者によってなされ」た発明をいう（知的財産法第 L611-7 条第 2 項)。

職務外かつ使用者に承継可能な発明は、従業者に帰属する（知的財産法第 L611-7 条第 2 項)。ただし、「使用者は、国務院布告によって定められた条件及び期限に従うことを条件として、従業者の発明を保護する特許に係る権利について、その所有権、又は権利の全部若しくは一部の享受を自己に移転させる権原を有する」（知的財産法第 L611-7 条第 2 項ただし書)。

---

[79]従業者によってなされた発明が「職務発明」を構成するかを決定するために、発明がなされた状況を考慮し、そのような状況が知的財産法第 L611-7 条第 1 項に定められた基準、つまり、①従業者の実際の機能に対応する発明的職務を含む労働契約を履行する際に行われた発明、又は、②従業者に明示的に委託された研究の遂行の過程で行われた発明を満たしているかを確認する必要がある。①の場合は、恒久的な発明的職務を託されている従業者について言及している。したがって、このような場合には、従業者の労働契約が従業者に恒久的な研究活動を明らかに委ねているかどうかを確認する必要がある。従業者の労働契約が研究活動を明確に言及していない場合、発明は、職務発明とはみなされない（②の場合に定められた基準が満たされない限り)。さらに、従業者の労働契約が恒久的な発明的職務を明示的に言及していても、従業者の機能が研究活動に本当に有効に対応しているかどうかを確認する必要がある。例えば、従業者の労働契約が従業者に恒久的な発明的職務を委ねている場合でも、従業者によって行われ得る発明が、実際にかつ有効に従業者に任命された機能が、その労働契約の規定にもかかわらず、実際には財務及び管理職の機能である場合には、職務発明とはみなされない。
②の場合は、散発的に又は時々、使用者により散発的な発明的職務を委ねられている従業者（その労働契約が研究活動を言及しているという意味において）について言及している。もちろん、発明が、従業者が委ねられている散発的な発明的職務の目的に対応していることを前提として、使用者は、発明の従業者発明者が、発明を行った時に、散発的な発明的職務を委ねられていたことを示す目的で何らかの証拠を示す資格がある。そのような証拠は、例えば、使用者が従業者に送った、従業者が発明的職務を明確に委ねられている内部書類、又は使用者が口頭で及び明示的に発明的職務を委ねた会議の報告書などから成るかもしれない。使用者は、従業者が、発明を行った時に、発明的職務を散発的に委ねられていたことを示す目的で証拠を用いることができることに注意すべきである。

（iii）　自由発明

職務発明及び職務外かつ使用者に承継可能な発明以外の発明、すなわち自由発明は従業者に帰属する（知的財産法第 L611-7 条第 2 項)。

（4）　適用範囲

（ｉ）　職務発明における従業者等の範囲

職務発明における従業者とは、給与受給者（a salaried person）であり、 国家公務員、地方公務員､国家評議会の政令に規定された条件の下での公共法人の職員を含む(知的財産法第 L611-7 条第 5 項、知的財産規則第 R611-11 条～第 R611-14-1 条及び付録)。

①　会社役員

原則として、会社役員（社長、部長、役員、取締役会の構成員等）は、(労働契約の下で雇用される）給与所得者ではない。したがって、会社役員がした発明は、役員個人に帰属する。しかし、会社役員が従業員を兼務しているような場合には、当該役員のした発明が職務発明として使用者に帰属し、会社役員は、知的財産法第 L611-7 条の定める補償を受ける権利があると考えられることもあり得る[80]。

②　出向社員

知的財産法典には出向社員がした職務発明の取扱いに関する規定がないが、以下のように考えられる。

出向社員は、当該社員を出向させている会社（｢出向元会社｣）との労働契約によって拘束されているため、当該社員がした職務発明は、出向元会社との労働契約に、当該社員がなすいかなる発明も当該社員が出向している会社（｢出向先会社｣）に帰属するものとするとの規定が含まれていない限り、出向元会社には属さないものと解される。

出向社員の労働契約にこのような規定があり、出向元会社と出向先会社が合意している場合には、出向社員の労働契約において、出向社員が出向先会社の従業者に通常恩恵を与えている報酬と同じ報酬の恩恵を受ける旨を規定することも可能であると思われる。

[80] ただし、モンルワ幸希「フランスにおける従業者等が成した創作物の取扱い」AIPPI Vo.587 No.6 によると、1998 年 6 月 21 日フランス破棄院判決では、法人の役員について従業者等であることを否定する立場を明確にしているとのことである。

（ⅱ）　職務発明の客体について

①　意匠について

知的財産法は、デザイナー従業者（「デザイナー」）によってなされた意匠を、使用者に譲渡することを規定していない。したがって、職務意匠は、デザイナーとの労働契約に、労働契約の過程で創作された意匠に関する権利を使用者に自動的に譲渡するを規定する適切な条項が含まれている場合にのみ、当該権利は使用者に帰属する。

②　外国特許権について

外国特許権に基づくロイヤリティ収入を、従業者発明者が支払を受ける追加の補償の算定の対象として考慮した判例がある[81]。

（５）　当事者間の権利義務関係

（ⅰ）　職務発明の場合

発明をした従業者は、発明をした事実を直ちに使用者に申し立てなければならない(知的財産規則第 R611-1 条)。申立書には、従業者の所有する情報であって、使用者が当該発明を評価して知的財産法第 L611-7 条第 1 項及び第 2 項により規定されるもののうちの 1 つに分類し得るのに十分なものを記載しなければならない(知的財産規則第 R611-2 条)。

使用者は、申立て受領後 2 か月以内に、発明の分類の同意・不同意を含め、申立ての妥当性を従業者に通知する義務を負う(知的財産規則第 R611-5 条、第 R611-6 条)。

従業者及び使用者は、特許出願した場合に、その写しを通知する義務を負う(知的財産規則第 R611-10 条)。また、従業者及び使用者は、発明に関する関連情報を相互に連絡する義務、秘密遵守の義務を負う(知的財産法第 L611-7 条第 3 項、知的財産規則第 R611-10 条)。

職務発明に関する権利は、使用者に帰属するため（知的財産法第 L611-7 条第 1 項)、使用者と従業者は、使用者への発明の譲渡を規定する契約を締結する必要がない。

また、従業者発明者は職務発明に関して「追加の報酬」を受け、その条件は、団体協約、就業規則及び個人的雇用契約によって定められる（知的財産法第 L611-7 第 1 項)。

[81] 1997 年 12 月 19 日パリ控訴院判決(SA ROUSSEL UCLAF c. RAYNAUD et LABRIE、Cour d'appel de Paris、4e ch.、 19 décembre 1997、 PIBD 1978、 650、 Ⅲ-157)、上告審である破毀院判決（Cour de cassation、 ch.com.、 21 novembre 2000、PIBD 2001、 715、 Ⅲ-101）により確定。

（ⅱ）　職務外かつ使用者に承継可能な発明

職務発明の場合と同様に、発明をした従業者は申立て義務を負うとともに、使用者は申立ての妥当性を通知する義務を負う。なお、従業者及び使用者の特許出願をした場合の通知義務、相互連絡義務、秘密遵守義務についても職務発明の場合と同様である。

また、この場合、発明は従業者に原始的に帰属するが、使用者は、その所有権、又は権利の全部若しくは一部の享受を自己に移転させる権原を有する(知的財産法第 L611-7 条第 2 項)。

使用者は、発明の帰属権を請求する場合、発明の申立てに先立って当事者間で別段の合意がなされていない限り、申立て受領後 4 か月以内に請求する義務を負う(知的財産規則第 R611-7 条)。

発明者は、使用者への発明に関する権利の譲渡に関して「公正な対価」を取得する権限を有する（知的財産法第 L611-7 第 2 項)。

なお、従業者が行った発明に関する従業者とその使用者との間の契約は、書面で記録されるものとし、そうでない場合は無効とされる（知的財産法 L611-7 条第 3 項)。ただし、職務外かつ使用者に承継可能な発明を特許出願する場合、使用者は、従業者と締結した譲渡契約を工業所有権庁に提出する必要はない。

（６）　発明者人格権又は氏名表示権

従業者発明に限らず、発明者は、従業者であるか否かを問わず、発明者として名称が特許に記載されるものとする。発明者はまた、当該記載に反対することができる（知的財産法第 L611-9 条)。

発明者は上記人格権の規定により、提出された特許出願及び付与された特許に発明者として記載される権利を有する。しかし、発明者が匿名を希望する場合は、発明者として記載される権利を放棄することができる。

いずれにしても、従業者発明に関する権利が使用者に帰属または譲渡された場合でも、発明者は、そのような権利を自ら放棄する場合を除き、特許出願及び付与された特許に発明者として記載される権利を有するものと解される。

（7）　冒認出願の救済規定

（ⅰ）　フランス国外に特許出願された場合

発明をした従業者が、知的財産法第 L611-7 条の規定に違反して、使用者以外の第三者にその発明を譲渡し、当該譲受人がフランス国外にその発明の特許出願を行った場合には、使用者は、前記特許出願の所有権を回復することを目的として、第三者が特許出願を行った国で訴訟を提起する以外に選択肢がない。

このような手続の枠組みの中で、使用者が出願された特許出願の所有権を主張し得る根拠は、知的財産法第 L611-7 条の規定である。使用者は、出願が提出された国で適用される法律に従い、使用者の権利を侵害して出願された特許出願の所有権を請求することができる。

（ⅱ）　フランスに特許出願した場合

発明をなした従業者が、知的財産法第 L611-7 条の規定に違反してその発明を第三者に譲渡し、譲受人が、この発明について第一国特許出願をフランスに提出した場合には、知的財産法第 L611-8 条に基づき、使用者は、提出された国内出願の所有権を回復する目的で、フランスの裁判所で訴訟を提起する権利を有すると考えられる。

すなわち、知的財産法第 L611-8 条によれば、「発明者又はその権限承継人から不法に詐取した発明について、又は法律上の契約義務に違反してなされている場合は、被害を受けた当事者は、自己の権利を侵害して提出された特許出願又は付与された権原にかかる所有権を請求することができる」。従業者が第三者に職務発明を不当に譲渡したか、発明の存在を使用者に知らせず、自分の名前で特許出願を提出した場合、この条文における「被害を受けた当事者」とは、発明の所有権を奪われた使用者であると考えられる。

（ⅲ）　無効訴訟との関係

特許の主題である発明が正当な所有者から盗まれたという理由では、特許の無効を請求することはできないので、所有権を請求する訴訟は、無効訴訟と区別されなければならない。原告は、専ら、その所有権を侵害して付与された特許の所有権を請求できるだけである。

この点に関し、ボルドー控訴裁判所 1999 年 2 月 15 日の事件では、技術者が、発明の真の発明者であると主張し、裁判所に以下の訴えを行った：(a) 彼の名前が付与された特許に発明者として記載されていない、及び (b) 付与された特許に発明者として記載された者

は発明の真の発明者ではない。これらを理由に、技術者は、付与された特許の無効を請求した。裁判所は、付与された特許が真の発明者らを記載していないという事実は、付与された特許の無効の根拠とみなされないであろうし、特許発明の真の発明者として認識されるために、裁判所の前で最初に必要な措置を取ることは技術者次第であると述べて、技術者の請求を棄却した。

（８）　従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[82]

（ⅰ）　補償の規定

職務発明の場合、従業者が「追加の報酬」(rémunération supplémentaire、 additional remuneration)を受ける条件は、団体協約(the collective agreements)、就業規則(company agreements)及び個人的雇用契約によって定められる（知的財産法第 L611-7 条第 1 項)。

使用者が産業部門別の団体協約（a sectorial collective agreement）に拘束されていない場合は、追加の報酬に関する紛争は、知的財産法第 L615-21 条によって設立される労使調停委員会又は第一審裁判所に提出しなければならない[83]（知的財産法第 L611-7 条第 1 項)。

職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合には、従業者は、公正な対価（juste prix、fair price）を取得する権原を有する（知的財産法第 L611-7 条第 2 項)。当事者間で合意が成立しない場合は、知的財産法第 L615-21 条によって設立される労使調停委員会又は第一審裁判所により決定される。同委員会又は同裁判所は、提出されるすべての要素、特に使用者及び従業者によって提出されるものを考慮し、両者各々の当初の貢献並びに発明の工業的及び商業的実用性の双方に応じて、公正な対価を算定するものとする（知的財産法第 L611-7 条第 2 項)。

（ⅱ）　補償の性質

上記のとおり、職務発明の場合に従業者が受ける「追加の報酬」は、法的には追加の賃金であると理解される。このため、適応可能な団体協約、就業規則又は個人的雇用契約に別段に定める場合を除き、発明の価値は、補償の額を決定する際に考慮される必要はないと考えられる。この報酬は、税務上、追加及び独立した賃金（一種の賞金）とみなされている。なお、追加報酬を 0 ユーロとすることは、法典に規定される追加報酬が支払われるべき発明者の権利を剥奪することにつながるため、法的に許容されないと考えられる。

[82] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。

[83] 現地法律事務所の見解では、団体協約、就業規則及び個人的雇用契約に拘束されるか否かに関わらず、労使調停委員会に可能であるとのことである。

他方、職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合に従業員が受ける「公正な対価」は、譲渡価格であると理解される。このため、「公正の対価」は、発明の価値（「発明の工業的及び商業的実用性」）に基づいて決定されなければならないと考えられる。多くの場合、「公正の対価」の額は、職務発明の「追加の報酬」に比べてはるかに高い額であると考えられる。

（iii）　補償請求権の消滅時効

フランス民法典第 2224 条（時効）は、2008 年 6 月 17 日付けの民法典の改正以来、民法典第 2227 条を置き換え、「私的権利又は動産の目的を有する訴訟に関して、時効は、権利者が、そのような訴訟を提起できる事実を認識した又は認識したであろう日から 5 年である。」と規定する。

したがって、職務発明及び職務外かつ使用者に承継可能な発明に関する時効期間は 5 年である。

ただし、時効期間の起算点については、フランス裁判官は、個別の事案に応じて決定している。例えば、職務発明に関して、団体協約において、使用者は、従業者に負っている追加報酬の額を従業者が評価できるための情報を従業者に提供しなければならないと定めている場合、時効の起算点は、使用者が従業者に上記情報を提供した日である。

他の事例では、例えば、社内の報酬制度が、特許出願を提出した場合の補償の支払を規定しているとき、時効は、従業者が特許出願の提出を認識し又は認識させられた日から進行する。また、従業者が補償金請求訴訟を提起した事案では、金銭債権の時効は請求額が決定される時に専ら開始することを考慮して、この場合の時効は、訴訟が実際に裁判所に提起された時点では進行しないと判断される可能性がある。

このように、時効の起算点に関するフランス裁判官の決定は定まっていないと言える。

（iv）　報奨・補償の支払実務

職務発明の「追加の報酬」に関して、知的財産法第 L611-7 条は、『職務発明』の創作者である給与所得者が追加の報酬を享受する条件は、「団体協約、就業規則及び個別的雇用契約により決定されなければならない」と規定している。

各企業が制定・実施する内部報酬方針では、発明者に支払われる報酬は一括支払とされることが多い。もっとも、使用者は、発明の保護のために、会社にとっての発明の価値を考慮し、例えば、次のように分割払で報酬を支払う場合がある。

(a)従業者による発明の宣言時に最初の一括払

(b)使用者が、発明の利益を考慮して、第一国の国内特許出願をすることが適切とみなし

た場合、追加一括払

(c)発明の特に高い利益を考慮して、使用者が、PCT 特許出願をすることが適切とみなした場合、補足一括払

また、工業所有権庁は、2007 年に、フランス企業によって給与所得発明者に付与された奨励策／報酬に関連する主要な調査を実施した[84]。この調査では、フランス企業がフランスの報酬制度を実施する方法に関する多くの情報を提供している。この調査結果は、質問票を 280 社に送付し、88 社から得た回答に基づいている。指摘すべき主な問題は次のとおりである。

1. 質問票に回答した 88 社のうち、60 社は、社内報酬方針を実施している。それらのうち、40 社は過去 3 年の間に、社内報酬方針を更新した。
2. 内部報酬方針を実施した主な理由は、重要度の順に、法律の遵守、会社によって所有される特許数の増大、発明を届け出るための従業者の奨励。
3. 会社が直面する主な困難は以下に関連している。組織及び奨励制度のフォローアップ、子会社（又は合併の場合）を持つ企業にとって奨励制度の調和。
4. 実施されている内部報酬方針に関する情報を提供するために、内部注意書が研究者に通知される。研究者は、人事部門や会社のウェブサイトにて情報のアクセスを行うこともできる。
5. 実際には、職務発明の発明者に支払われる追加報酬は以下から成る。発明及び発明を保護する特許権の存続期間の様々な段階で一括払、発明の商業的利用（直接又はライセンスの付与による）によって生じた売上高に比例する支払。ほとんどの場合、企業によって実施されている内部報酬方針は、一括払又は一括払と、発明の商業的利用に比例した支払を組み合わせた制度を規定している。
6. 追加報酬の支払のきっかけとなる主な基準は特許出願である。より少ない範囲で、次のような他の基準も考慮され得る：特許出願の国際的拡張、最初に出願された特許出願に基づく特許付与、欧州特許庁（又は特許出願の審査を行っている他の特許庁）による特許の付与、特許のライセンス供与や譲渡。
7. 発明者に支払われた追加報酬の平均額は 250～2,500 ユーロの範囲であり、発明の商業的利益を考慮して、より高い額の支払が発生することがある。
8. 労働組合の代表を持つ 50 社のうち、30 社が、内部報酬方針の実施に先立ち、労働組合の代表と連携している。労働組合の代表者は、従業者発明の問題に特に注意を払っていないようである。
9. 質問票に回答した 88 社のうち、60 社は、彼らの発明者との訴訟を経験したことがないと述べている。

[84] http://www.inpi.fr/fileadmin/mediatheque/pdf/OPI/INPI_enquete_RIS_2008.pdf

① 金銭以外の報奨

知的財産法第 L611-7 条は、職務発明の場合の「追加の報酬」、及び職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合の「公正な対価」といった金銭的な補償が発明者に支払われることを規定している。したがって、これらの金銭的補償以外に、追加の報奨施策を実施するか否かは各企業の裁量による。報奨施策の例としては、例えば、以下のようなものが考えられる。

・会社の名前が付いたささやかな贈り物
・特許が発行された際に発明者に付与される銘板
・一定数以上の特許が発行された発明者を表彰する「イノベーション名声ウォール」への発明者名の銘刻
・一定数以上の特許が発行された発明者の会社の内部革新協議会の会員資格付与への招待等

② 退職者への支払

従業者が退職しているという事実は、補償の支払に関して無関係でなければならず、従業者は、退職した場合でも、職務発明の場合の「追加の報酬」や職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合の「公正な対価」の支払を受ける権利をなお有する。

例えば、もし報酬が一括支払から成り、従業者が、支払時に退職していても、報酬の支払を受ける権利を維持する。また、報酬が毎年の実施料から成る場合、従業者は、退職後も毎年の実施料を受ける権利を維持する。

（ｖ） 報奨・補償の決定手続の実務

① 報奨・補償の決定時期

知的財産法典は、報奨・補償の決定時期について、規定していない。もっとも、法的な観点から、従業者発明者に対する補償は、従業者が雇用された時点で、従業者と使用者との間で交渉されるべきであると考えられている。これは、労働契約は、それが他の種類の契約の場合と同様に、当事者間で交渉されるべきと考えられているという事実に起因する。

しかし、実際には、特に大企業に関してそうであるが、使用者と従業者との間に報酬についての交渉はない。多くの場合、使用者は、従業者が雇用された時点で、内部報酬方針を会社内で既に実施しており、個々の従業者の労働契約において、会社の既存の内部報酬

方針が新たに雇用された従業者に適用されると規定されているためである。

② 報酬・補償の決定に関する使用者と従業者又は労働組合との間の交渉

上記のとおり、使用者と従業者の労働組合との間で交渉されている団体協約には、発明者の報酬を扱う規定が含まれている場合がある。しかし、団体協約の規定は、例えば、報酬の額は発明の商業的利益に基づいて決定されるというような、一般的な原則を述べるにとどまり、報酬の額が具体的な算定基準を規定していない場合が多い。

補償の具体的な算定基準や補償の支払を要する事象等（例えば、特許出願の提出など）は、各企業の内部報酬方針において定められている。なお、上記のとおり、使用者は、その裁量により、内部報酬方針の内容を自由かつ一方的に決定する。幾つかの企業において、会社における内部の従業者代表が使用者によって報酬方針の策定に関与している可能性はあるが、稀であると考えられる。さらに、その場合であっても、会社の内部の従業者代表は、顧問の資格で助言を求められるにとどまり、最終的な決定は、使用者によってその裁量により行われているものと考えられる。

③ 報奨・補償制度の制定・改定手続

知的財産法典は、従業者発明者への報奨・補償制度を制定・改定する際の手続について、規定していない。したがって、使用者が従業者に負うべき報酬の額を、従業者に不利ではないように変更することは可能であると思われるが、変更の可否は、各事案の具体的事実に依ると考えられることに注意しなければならない。なお、フランスの労働法では、従業者に恩恵を与える「取得された権利」（年ごとの賞与支払など）について、従業者に不利な方法で抑制又は修正できないと規定している場合がある。

この問題に関するフランス最高裁判所の決定[85]は次のとおりである。この事案において、従業者は、発明後、使用者から、その当時に適用される会社規則に定められた基準に基づいて算出された額の年払いの補償を受け取った。その後、会社規則の変更に伴って、補償の計算方法に関する条項は、発明者にとって不利に改定された。そこで、発明者は、以前の計算方法に基づく補償は、彼に恩恵を与える既に「取得された権利」であるから、彼に不利な新しい計算方法によって置き換えることはできないと主張して、裁判所に提訴した。フランスの最高裁判所は、発明者の主張を棄却した。裁判所は、当該発明者との労働契約には、補償を従前の計算方法に従って決定することが規定されていないと判示した。裁判所は、労働契約は会社規程の条項を参照しているため、従前の計算方法に基づいて決定さ

[85] Mr Sonigo vs. Institut Pasteur（2005 年 2 月 22 日）

れた補償を受け取る権利は、発明者によって既に「取得された権利」とはみなすことができず、補償の計算は、会社規則の新しく改定された規定に従って計算されなければならないと判示した。

④　報奨制度（契約）への合意

報酬の金額やその計算方法は、ほとんどの場合、会社の内部報酬方針に定められているので、当該従業者と使用者との労働契約において内部報酬方針の規定が明示的に参照されていることを前提として、従業者は、その労働契約に署名することにより、その方針に基づく報酬の支払に合意したものとみなされる。

（vi）　発明者以外の者に対する報奨・補償制度の実務

知的財産法典及びフランス判例法上は、特許性のある発明をなした発明者だけが、報酬を受ける権利がある。したがって、法律上は、実際に効果的な発明貢献によって発明をなすことに参加していない研究チームの人員は、報酬の支払を受ける資格がない。

しかし、法律上の義務ではないものの、使用者は、発明者に支払われるべき報酬とは別に、自らの裁量によって、研究チームの全ての構成員に報酬を支払うことを決定することがあり得る。同様に、使用者は、自分の会社内でのイノベーションの促進を目的として、アイデアが特許性のある発明で構成されていない場合でも、そのアイデアを提出した従業者に報酬を支払うことを決定することもあり得る。

（9）　過去及び今後の改正の試み

2001 年に知的財産規則（公務員発明）に対する政令が発令された。

2009 年に知的財産法規則第 R611-13 条及び第 R611-14-1 条が改正された。

なお、2010 年に、従業者発明を扱う知的財産法の規定を変更しようとする試みがなされたが、改正法案はフランス議会において却下された。

2010 年の改正法案では、「職務発明」と「職務外かつ使用者に承継可能な発明」の分類を単一の分類に統合した上で、発明者に支払うべき報酬の額を発明の産業的及び商業的価値に基づいて計算することが意図された（現行法において発明者に支払うべき「追加の報酬」は、実務上、ほとんどの場合、発明の価値から切り離された一括払から成り、その金額が発明者の雇用契約、労働協約又は会社の規定により事前に決定されている。）。

ところが、使用者の代表者らは、改正法案は使用者にとってより多くの費用を必要とするものであり、また、発明の産業的及び商業的価値の評価は困難である（特に中小企業に

とって非常に困難である）という理由から、改正法案に反対した。

（１０）　従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会

従業者発明者に関する紛争は、知的財産法第 L615-21 条によって設立される労使調停委員会又は第一審裁判所において取り扱われる（知的財産法第 L611-7 条第 1 項)。労使調停委員会は工業所有権庁に設置され（知的財産法第 L615-21 条)、その詳細は知的財産規則第 R615-6 条～第 R615-31 に規定されている。

労使調停委員会の委員長は、国璽保管職、法務大臣及び工業所有権担当大臣の命令により、更新可能な 3 年間の任期で任命される（知的財産規則第 R615-6 条)。

委員長は、委員会が審理すべき事項に係る権限を有する者の名簿から、各事件について自らが指名する 2 名の補佐人による補佐を受けるものとする(知的財産規則第 R615-7 条)。

労使調停委員会は、当事者の一方の請求により、知的財産法第 L611-7 条の適用に関する紛争（任務の立証を含む「発明の分類」及び発明に対して支払われるべき「追加の報酬、公正な対価」に関し主に取り扱う（知的財産法第 L615-21 条)。

労使調停委員会は、当事者の一方の請求による事件提出後 6 月以内に調停案を作成する。なお、当該委員会は、決定を出さず、調停提案を単に示すだけである。提案通知から 1 か月以内に当事者が第一審裁判所に出訴しなければ、調停案は当事者間の合意に代わるものとされる（知的財産法第 L615-21 条)。

（１１）　判例

（ｉ）　報奨・補償金に関する事例

①　Mr Raynaud vs. Hoechst Marion Roussel（フランス破棄院、2000 年 11 月 21 日）

この事件では、使用者は、使用者が発明者に負うべき報酬の額は、発明者に支払われるべき月給の額を考慮して決定されるべきであると主張した。裁判所は、報酬の額を決定するにあたり、発明者の賃金の額が考慮されるべきは、法律上の文言や契約上の文言（労働契約、団体労働協約又は会社規則）のどちらからも導かれないと述べて、使用者の主張を排斥した。

②　Mr Scremin vs. ADG（リヨン控訴院、 2002 年 11 月 14 日）

この事件では、使用者は、発明者に負っている報酬の支払を、法律によって定められて

いるよりも制限的な条件に従わせることはできないとされた。すなわち、団体協約において、「例外的な利益」がある場合にのみ報酬を支払う旨を規定がなされていた事案において、裁判官は、知的財産法第 L611-7 条はそのような制限的条件を規定していない（同条は、全ての場合に、追加報酬を支払うことを義務付けている。）ので、団体協約のそのような規定は、無効であると判示した。

③ Mr Scremin vs. ADG（フランス破棄院、 2005 年 2 月 22 日）

この事件では、使用者によって実際に特許出願がなされか否にかかかわらず、発明に特許性がある場合には、使用者は発明者に対して報酬を支払う義務を負うと判断された。

（ⅱ） 権利の帰属等の事例

① Me Ferrand vs. France Telecom（フランス破棄院、2004 年 2 月 18 日）

この事件では、職務外かつ使用者に承継可能な発明に関して使用者と従業者との間で締結された譲渡契約において、使用者が従業者に負うべき譲渡価格は、発明の商業的利用に基づく実施料に基づくものと定められていたが、その後、使用者は、当該発明の使用中止を決定した。裁判所は、この場合には、使用者は、当該発明を商業的に使用する義務があると判示した。

② Mr Meybeck vs. Christian Dior Parfums（パリ控訴院、 2004 年 4 月 28 日）

この事件では、団体協約においては、使用者は、発明者が発明の価値を評価できるようにする目的のために必要な情報を発明者に提供しなければならないと規定されている場合、時効は、使用者が上記情報を発明者に提供した日からのみ開始し得ると判示された。

③ Arcelor Mittal vs. Mr Audibert & Multiserv（フランス破棄院、2013 年 7 月 9 日）

上記のパリ控訴院の判決と同様、団体協約において、使用者は、発明者が発明の価値を評価できるようにするために必要な情報を発明者に提供しなければならないと規定されている場合、補償金請求権の消滅時効は、使用者が当該情報を発明者に提供した日からのみ進行するとされた。

④ Mr Salou vs. Bosch Systèmes de freinage（パリ控訴院、 2003 年 9 月 12 日）

この事件では、発明者は、自らの発明には特許性がないとみなして、彼がなした発明を使用者に宣言する義務がないと主張した。裁判所は、使用者の主張を認め、発明に特許性があるかないか判断すること、発明を使用者に宣言する義務があるかないかを発明者の判断に任せることはできず、従業者によってなされた全ての発明は、発明者の見解に関係なく、従業者によって使用者に宣言されなければならないと判示した。

⑤ Mr Thurier vs. Comau（パリ控訴院、 2008 年 11 月 28 日）

この事件では、使用者が、従業者を特許出願における発明者とした場合には、使用者は、後から、従業者が発明の真の創作者であるという事実を争うことができないとされた。

（１２） 研究者の雇用形態

研究者のほとんどが給与所得者（salaried persons）である。フランス高等教育・研究省は、2013 年に、フランスの科学的雇用状況を扱う報告書を公表しており、このレポートでは、例えば、以下のような 1997 年～2010 年の期間中の公共部門と民間部門の研究者数等の多数のデータが報告されている。

- 公共部門：80,000 人（1997 年）→100,000 人（2010 年）
- 民間セクター：70,000 人（1997 年）→140,000 人（2010 年）

ただし、経済危機により非正規雇用は増加しており、公共部門における非正規雇用の研究者の数は、2011 年の終わりに 16.215 人に達し、2008 年と比較して、12%の増加を示している。

また、研究者は、通常、研究者が働いている活動の分野を代表する労働組合に属している。フランスには以下のような労働組合が存在する。

① 使用者を代表する組合

フランスでは、使用者を代表する組合と従業者を代表する組合がある。使用者に関しては、MEDEF（フランス企業運動)、CGPME（中小企業連合会）及びUPA（手工業連合会）の三つの組合が代表的な組合とみなされている。

② 従業者を代表する組合

従業者に関しては、CGT（労働総同盟)、CFDT（フランス民主労働総同盟)、CGC（管理職総同盟)、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）及び FO（労働総同盟労働者の力）の五つの組合が、全国レベルの代表的な組合とされている。これらの労働組合は、全ての経済及び産業分野における交渉を行う資格を与えられている。

③ その他の組合

上記の他、産業界の様々な分野を代表する組合が存在する。特に、職業選挙の際の以下に示す一定数の得票によって信任されていれば、労働組合が代表とみなされる。

・会社内の 10%の得票があること。
・活動の分野内及び全国レベルで 8%の得票があること。

４．　英国における従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

発明の帰属について、特許法第 7 条第 2 項は、特許を出願し、これを受ける権利について、「基本的には単独の又は共同の発明者」と規定している。即ち、特許を出願し、これを受ける権利は、基本的には、原始的に発明者に属する。発明者は、「当該発明の実際上の考案者」（特許法第 7 条第 3 項）として定義される。具体的な事案において、誰が発明の発明者であるかは事実に即して決定されなければならない。

なお、特許を受ける権利は、特許法第 7 条第 2 項 c 号に基づき他人に譲渡可能な権利である。また、特許及び特許出願は財産権である（特許法第 30 条第 1 項）。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

従業者発明に関する規定は、特許法第 39 条～第 43 条、第 130 条、特許規則第 91 条、特許実務便覧セクション 39～43 である。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、特許法第 39 条に基づき、次のとおり、職務発明及び職務発明以外の発明に分類できる。

（ｉ）　職務発明

職務発明とは、従業者のした発明であって、次の①又は②に該当する場合の発明をいう（特許法第 39 条第 1 項）。

①「従業者の通常の業務遂行の過程において若しくはその通常の業務外の業務であっても特に当該従業者の任務とされるものの遂行の過程においてされ、かつ、何れの場合も前記業務の遂行の結果としてある発明が成立すると合理的に期待されるような事情がある場合」（特許法第 39 条第 1 項 a 号）。

②「従業者の業務遂行の過程においてされ、また、その発明の当時の当該従業者の業務の性質及びその業務の性質から生じる特定の責任に照らし、当該従業者が使用者の企業の利益を推進する特別の義務を負っていた場合」（特許法第 39 条第 1 項 b 号）。

特許法第 39 条第 1 項 a 号又は b 号の要件を満たす従業者発明は、使用者に帰属し、使用者は、特許法第 7 条第 2 項 b 号に基づき、従業者発明に対する特許を出願し、これを受け

る権利を取得する。

（ⅱ）　職務発明以外の発明

職務発明以外の発明とは、従業者のした他の何れの発明（（ⅰ）に該当しない発明）をいう（特許法第 39 条第 2 項)。職務発明以外の発明は、従業者に帰属する（特許法第 39 条第 2 項)。したがって、従業者は、特許法第 7 条第 2 項 a 号に基づき、その発明について特許の付与を受ける権利を有する。

（４）　適用範囲

（ⅰ）　職務発明における従業者等の範囲

特許法第 39 条における「従業者」とは、「ある雇用契約に基づいて若しくはある政府部局においての若しくはその目的のための雇用関係において現に働き若しくは（雇用が終了したときは）働いたことのある者又は国の海軍、陸軍若しくは空軍に現に勤務する（若しくは勤務したことがある）者をいう。」（特許法第 130 条)。

ただし、特許法第 39 条から第 42 条までの従業者発明に関する規定は、従業者がその発明をした当時に、(a)「主として連合王国で雇用されていたこと」、又は(b)「主としては何れの場所でも雇用されていなかったか若しくはその雇用場所を特定することはできなかったが、その使用者が当該従業者を所属させた事業所を連合王国内に有した（当該従業者を何ずれか他の場所にも所属させたか否かを問わない)」ことのいずれかかが満たされなければ適用されない（特許法第 43 条第 2 項)。

このように、特許法第 39 条以下の従業者発明に関する規定は、発明者が、民間企業、政府機関、又は大学や研究機関のいずれに雇用されているかにかかわらず（様々な種類の使用者の間にいかなる区別も設けず）適用される。

「使用者」とは､従業者を現に雇用し又は雇用したことのある者をいう(特許法第 130 条)。また、「雇用」は、政府部門や軍による雇用を含む。

①取締役又は役員

雇用契約の下で働いている場合には、従業者と解され、その職務中になされた発明について、特許法の職務発明の規定が適用されることもあり得ると考えられる。一方、雇用契約がない場合は、同法の職務発明の規定は適用されない。

② 派遣／出向社員

派遣元又は出向元の使用者に対する義務を継続して負うと考えられ、従業者は、出向先の会社の従業者になっていない場合、その出向先の会社にそのような義務を負わないと解される。そのような状況において、出向従業者によってなされた発明の取扱いは、出向元と出向先の企業間の契約によって取り決められるものと考えられる。

（ⅱ） 意匠について

意匠が金銭又は金銭的価値を対価とする委託の遂行中に創作された場合に該当しない場合において、「従業者により、その雇用期間中に創作されたときは、使用者がその意匠の原所有者として取り扱われる。」（意匠法第 2 条第 1 項 1B 号）。

（５） 当事者間の権利義務関係

（ⅰ） 職務発明の場合

使用者に帰属しているので承継する必要はないと解される職務発明の場合には、譲渡又は処分その他の行為を何ら必要とせずに、当該発明は使用者に帰属する。そして、使用者は、特許法第 7 条第 2 項 b 号に基づき、発明者よりも優先して特許を受ける権利がある者となる。

この場合、譲渡又は処分その他の行為を何ら必要とせずに、特許を受ける権利が自動的に使用者に与えられる（特許を受ける権利について、従業者から使用者への「移転」はない）。

（ⅱ） 職務発明以外の発明

特許を受ける権利は、従業者に帰属する。発明が従業者に属している場合、契約等により使用者に譲渡することができる。ただし、発明者は、契約日後に行われた発明における従業者の権利を縮小する契約によって発明を譲渡する義務を負うことはない（特許法第 42 条）。これは、発明者が、雇用契約等の条件として、又は、使用者の要求によって、それらがなければ従業者に帰属したであろう従業者の発明に関する権利を使用者に譲渡することは求められないことを意味する。この効果を持つ契約における条件は発明者に対して行使不可能であると解される。

（６）　発明者人格権又は氏名表示権

特許法第 13 条は、特許における発明者又は共同発明者として記載される発明者の権利について規定をしている。また、ある者が発明者又は共同発明者として記載された場合に、そのように記載されるべきではないと主張する他人は、いつでもその趣旨の証明書を求めて長官に申請することができる（特許法第 13 条第 3 項)。

（７）　冒認出願の救済規定

第三者による冒認出願の救済手続きは、特許法第 37 条の「特許付与後における特許を受ける権利の決定」の規定により行う。同条によれば、特許付与後、当該特許についての所有権を有するか又は主張する者は、「(a)真実の特許所有者は誰であるか、(b)特許が付与された者に対して付与されるべきであったか否か、(c)特許についての権利が他の者に移転される又は付与されるべきであるか否か」の問題を英国知的財産庁長官に付託することができる。例えば、使用者以外の第三者が、使用者に帰属する職務発明の特許権を取得した場合、使用者は、特許法第 37 条に基づき、適格性紛争を開始する権利を有すると解される[86]。なお、発明者は、この適格性紛争の当事者である必要はないが、発明に対する使用者の適格性を証明するために、発明の創作に関して、発明者に証拠の提出が求められる可能性がある。

（８）　従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[87]

（ｉ）　補償の規定

従業者の補償金について、所定の期間内に従業者のする申請に基づいて、裁判所又は長官が、(a) 当該従業者が、特許を付与された発明であって使用者に属するものを創作し、(b) 特に使用者の企業の規模及び性質に照らし、当該発明若しくはそれに係る特許(又は両方の組合せ)が当該使用者に「著しい利益」(outstanding benefit) をもたらしており、また、(c) 前記の事実に照らし、当該従業者が当該使用者から支払われるべき補償金 (compensation) の裁定を受けるのが適切である、と思料するときは、裁判所又は長官は、特許法第 41 条に基づいて決められる額の前記補償金を当該従業者に裁定することができる（特許法第 40 条第 1 項）と規定している。

[86] なお、第 37 条は特許付後に関する規定であり、付与前については特許法第 8 条及び第 9 条、外国特許権については第 12 条において規定されている。
[87] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。

また、職務発明以外の発明については、特許法第 40 条第 2 項により、当該発明に係る従業者の権利等が、使用者に譲渡等されており、当該譲渡契約等から「従業者の受ける利益が当該発明若しくはその特許(又は両方)から使用者の受ける利益に比較して不適正である場合」は、従業者は、裁判所又は長官は、特許法第 41 条に基づいて決められる額の補償金を当該従業者に裁定することができると規定されている。

ただし、特許法第 40 条第 1 項及び第 2 項の規定は、関係団体協定において当該発明と同一部類の発明について当該従業者と同一部類の従業者に対する補償金の支払を定めている場合は、当該従業者の発明には適用されない（特許法第 40 条第 3 項)。なお、「関係団体協定」とは、当該従業者の所属する労働組合又はその代理人により及び当該使用者又はその所属する使用者団体により作成されて発明当時に効力を有する団体協約であって、1992 年労働組合労働関係(統合)法の趣旨に該当するものをいう（特許法第 40 条第 6 項)。

補償金の額については、特許法第 41 条第 1 項において、「当該使用者が受けた又は受けることを合理的に期待することのできる利益の(一切の事情に照らした)公正な配分を当該従業者に保証するようなものでなければならない」とされている。また、従業者に保障するべき利益の公正な配分を決定する際に考慮しなければならない要素は、特許法第 41 条第 4 項[88]に列挙されている。

（ⅱ） 補償の性質

上記のとおり、特許法第 40 条第 1 項は、発明が使用者にとって「著しい利益」を持つことを証明した場合に従業者に与えられる特別な補償を規定している。これは、従業者らが、彼らの通常の給与、賞与等に加えて、追加の補償を受けることができることを意味する。

「著しい利益」の意味と、補償金が具体的にどのように計算されるかは、難しい問題として認識されている。特に、発明者が当該発明について賞与を既に受けている場合は、何らかの追加の補償を受けるべきかを決定する際に考慮されるであろう（特許法第 40 条第 4 項)。

特許法第 40 条第 1 項 b 号の「著しい利益」（outstanding benefit）の意味は同法で定義されていない。裁判所が、「著しい利益」（outstanding benefit）の定義を試みることは賢

[88] 第 41 条第 4 項
「(4) 常に使用者に属する発明に関して従業者に保証するべき利益の公正な配分を決定するに際し，裁判所又は長官は，特に，次の事項を考慮しなければならない。
(a) 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本法に基づいて受けたその他の利益
(b) その発明をする上で従業者が費やした努力及び熟練度
(c) 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
(d) 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」

明でないという見解を示した事件もある[89]。

（iii） 補償金の裁定申請の期間

特許法第 40 条第 1 項及び第 2 項の補償金に係る裁定申請は、関係する特許が付与された時から、当該特許の失効後 1 年以内に行わなければならない（特許法規則第 91 条第 1 項。ただし、特許権の回復の場合については特許法規則第 91 条第 2 項による。）[90]。

（iv） 報奨・補償の支払実務

英国では、使用者に「著しい利益」をもたらす発明しか発明者に報奨を与えることは求められないにも関わらず、英国の多くの企業が報奨プログラムを実施し、特許出願のための構想を出すように発明者を奨励している。これは通常、出願、特許付与又はその両方の際の報奨金という形となるが、その他の形の報償を含む場合もある [91]。多くの企業が、定期的な業績評価の一環として、発明を評価するための仕組みを持っており、それに応じて、追加の給与や賞与を支払っていると考えられる。

「著しい利益」が認められた裁判例は過去に 2 件ある。Kelly & Chiu v GE Healthcare Ltd では、使用者は発明者二人に対し 150 万ポンド（計約 2 億 3,000 万円）の支払が命じられた[92]。

① Kelly & Chiu v. GE HealthcareLtd 判決に対する評価

補償金を認めた判決（Kelly & Chiu v. GE HealthcareLtd）が出たことによる実務への影響としては、裁定された補償の額が実際に比較的低かったので、Kelly&Chiu 事件が大きな影響があるとは考えられないと思われる。

多くの場合、補償金を求める訴訟は、訴訟費用が多額となるため割に合わない。しかしながら、発明者が法律事務所との特別な取決め（Kelly 事件で起こったような）によって、又は別の所から訴訟資金を得ることによって支援を得ることは可能かもしれない。ただし、

---

[89] 「『著しい』という単語は何か特別なことを意味し、利益が、かなりの又はよいこと以上（more than substantial or good）を要求する。私は、『著しい』という単語を試して、再定義することは賢明でないと考える。裁判所は、著しい利益は、それが生じたときに認識するであろう。」（Aldous J. in Memco-Med Ltd's Patent [1992] RPC 403, quoted by Floyd J. in Kelly & Chiu v GE Healthcare Ltd [2009] EWHC 181 (Pat)）

[90] 特許法規則 91 は、補償の申請が、所定期間内、つまり、付与日に始まり、特許が失効した後 1 年間が終了する期間に従業者によってなされなければならないことを規定している。これは、従業者が、特許権の存続期間又は満了若しくは失効後の 1 年以内にその請求をしなければならないことを意味する（回復の申請がなされた場合は、救済規定に従う）。

[91] 平成 14 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「職務発明制度の在り方に関する調査研究報告書」280 頁（財団法人知的財産研究所、2003 年 3 月）

[92] 「著しい利益」が認められたもう 1 件の事件である Shanks v Unilever plc では補償金額は公表されていない。

このように支援を得ることは、恐らく、補償の額が潜在的に非常に大きくなる可能性がある例外的な場合に限定されると考えられる。

② 金銭以外の報奨について

企業は、賞や表彰/メダルのような、発明者のために他の報奨を提供するインセンティブの仕組みを持っていることが考えられる。そのような仕組みは、従業者が補償を請求することを排除することはできないが、そのような賞の金銭的な要素は、支払わなければならないであろう補償の算定の際に考慮されると考えられる。

③ 退職者への支払について

実際に、Kelly& Chiu 事件であったように、退職後、又は辞職後、補償の請求が従業者によってなされ、又は補償が継続され得ると解される。

（9） 過去及び今後の改正の試み

特許法 37 条第 5 項及び第 9 項において、以下の軽微な改正が、知的財産法案によって、現在、議会に提案されているが、まだ発効していない。すなわち、特許法第 37 条第 5 項及び第 9 項において、「で始まる 2 年の期間の終わり（the end of the period of two years beginning with）」を「2 周年（the second anniversary of）」で置き換えるものである。これは、特定の期間の周年モデル（anniversary date model）への調整の結果である。

2004 年に行われた重要な改正は、特許法第 40 条第 1 項及び第 2 項、並びに、特許法第 41 条第 1 項、第 4 項及び第 5 項において、「特許」だけでなく「発明」も含まれるようにしたものである。これらの変更は、2005 年 1 月 1 日以降に特許出願された発明に関連してのみ適用される。それ以外は、従前の規定がなお適用される。

（１０） 従業者発明紛争に関する裁判所以外の紛争解決手段

裁判所以外の紛争解決機関として、英国知的財産庁（UKIPO）がある。発明に特許が付与された後において当事者は、真実の特許所有者は誰であるか等を英国知的財産庁長官に付託することができる（特許法第 37 条）。

わずかな数の事案が、裁判所及び知的財産庁において決定されている。多くの場合は、

発明者と使用者との間で和解され、補償が支払われていると考えられるが、その内容は公表されていない。

CIA(Chartered Institute of Arbitrators) や CEDR(Centre for Effective Dispute Resolution)、その他の一般的な仲裁又は調停といったサービスが、従業者発明に対する補償の申請を決定する際に、どの程度使用されているかについては不明である。従業者と使用者との間で合意されている場合、そのようなサービスが使用できないことはないが、特許法第 42 条第 2 項に基づく発明における「従業者の権利を縮小させる」とみなされるかもしれない。したがって、使用者は、恐らく労働協約の一部として以外に、そのようなサービスを義務的に利用することはできない。このようなサービスが使用される場合、又は使用者と従業者若しくはその労働組合との間で直接交渉によって裁定が合意された場合、補償の額又は合意の存在は秘密とするよう契約で定められていることが予想される。

（１１） 判例

（ｉ） 補償金請求に係る事例

従業者による補償金請求に係る事例としては、British Steel Plc's Patent、[1992] RPC 117； GEC Avionics Ltd's Patent、[1992] RPC 107、 Patent Office Decision； Memco-Med Ltd's Patent、[1992] RPC 403、 Patents Court； Electrolux's Patents、 BL O/75/98、 Patent Office Decision； Entertainment UK's Patent、[2002] RPC 281、 Patent Office Decision；などがある。

① Memco-Med Ltd's Patent (1992) 特許裁判所判決([1992] RPC 403)

特許法第 40 条に規定された「著しい利益 (outstanding benefit)」の解釈を示した判例である。

〔判事事項〕

・特許法第 40 条に規定された「著しい利益 (outstanding benefit)」とは、使用者の活動を考慮した場合に異例 (out of ordinary) でなければならず、著しい (outstanding) とは、単に重要 (substantial) とか優良 (good) という以上のものを指す。

・「著しい利益 (outstanding benefit)」は、発明自体ではなく、特許 (保護を受けたこと) に起因するものでなければならない。

・特許により利益が生じたことの立証責任は、特許法第 40 条に依拠して請求を行う者 (従業者) が負う。

〔事件の概要〕

訴外 Otis エレベーター社は、Memco-Med 社に対し、エレベーターのドアに人が挟まるのを防ぐための乗客検知装置の開発を依頼し、当時 Memco-Med 社の従業者であった Trett らが、改良を加え、新型検知装置を発明した。この新型検知装置は Otis に売却され、この製品の総売上げは 400 万ポンド（約 7 億 6500 万円）を超えた。

その後、この検知装置の共同発明者の一人である Trett が、この発明は使用者に著しい利益をもたらしたとして、1977 年特許法第 40 条第 1 項に基づき、補償金の裁定を申請したが、特許庁長官は、新型検知装置の販売において特許は重要な要因ではなく、よって Memco-Med に著しい利益をもたらしているとはいえないとして、Trett の申請を拒絶した。これに対し、Trett が特許裁判所に上訴したのが本件である。Trett はこの「特許」と利益の因果関係を立証できず、特許裁判所は上訴を棄却した。

（ⅱ） 発明の帰属が争われた事例

発明の帰属が争われた事例としては、 Electrolux v Hudson、［1977］FSR 312、 High Court、 Chancery Division; Harris’ Patent、［1985］RPC 19、 Patents Court; Greater Glasgow Health Board’s Application、［1996］RPC 207、 Chancery Division; Re Staeng Ltd’s Patents、[1996] RPC 183、Patent Office decision; West Glamorgan’s Application、BL O/235/01、 Patent Office decision; などがある。

① Harris’ Patent (1985) 特許裁判所判決 ([1985] RPC 19)

特許法第 39 条第 1 項 a 及び b 号の解釈を示した判例である。

〔判事事項〕

・特許法第 39 条にいう発明とは、すべての発明を包含する訳ではなく、業務の遂行の結果として成立すると合理的に期待される発明を指す。

・特許法第 39 条第 1 項 a 号の解釈に際しては、個別の事情を考慮しなければならないが、当該従業者の業務の性質や、その業務の性質から生ずる特異な責任に照らし当該従業者が使用者の企業の利益を増進する特別の義務を負っていたか等の要素を常に考慮する必要がある。Reiss Engineers の業務はデザインの問題の解決それ自体ではないため、Harris の通常の業務もバルブのデザインの問題を解決することであるとはいえない。

・特許法第 39 条第 1 項 b 号によると、「従業者が使用者の企業の利益を増進する特別の義務」の範囲は、当該従業者の地位及びその地位から生じる義務や責任によって変化する。Harris は、バルブの販売においてベストを尽くす以上に、使用者の企業の利益を増進する特別の義務を負っていたとはいえない。

〔事件の概要〕

Harrisは、Reiss Engineersにバルブの販売及び取引の処理のために支配人として雇用されていた際に、スライド・バルブに関する発明を行った。その後 Harris は、Reiss Engineersを退社し、特許出願を行ったところ、Reiss Engineersは、1977年特許法第39条第1項に基づき、当該発明は使用者に帰属すると主張し、特許法第8条に基づき特許庁長官に問題の解決を付託した。

使用者は、従業者Harrisは、支配人としての責務上、発明を行うことを期待されており、その発明の当時、Harrisの業務の性質及びその業務の性質から生ずる特異な責任に照らし、使用者の企業の利益を増進する特別の義務を負っているので、発明は使用者に帰属すると主張した。これに対し、特許庁の聴聞職員(hearing officer)は、Harris の主たる責務は販売であり、使用者がデザインや発明に従事していたとも認められず、またHarrisはデザインや発明のために雇用されていたわけではないので、特許法第39条第1項の要件を満たさず、発明は従業者に帰属すると判断したため、使用者が特許裁判所に控訴したのが本件である。裁判所は、当時のHarrisの義務や雇用状況は特許法第39条第1項a号の要件を満たすものではなく、またHarrisの発明は特許法第39条第1項b号にも該当しないと判示し、上訴を棄却した。

（１２）　研究者の雇用形態

景気低迷の結果として、パートタイムと契約社員の利用が増加していると知られている。

５．　スイスにおける従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

従業者発明に限らず、特許を受ける権利は発明者に属する(特許法第 3 条第 1 項)。また、特許を受ける権利は、特許法第 33 条に従って移転し得る。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

従業者発明に関する規定は、スイス特許法第 3 条、スイス民法典第 5 部債務法第 332 条、スイス連邦工科大学法第 36 条、スイス連邦職業教育大学規則第 19 条、スイス連邦工科大学における知的財産及び企業の参画に関する連邦工科大学評議会規則第 6 条である。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、特許法第 3 条及び債務法第 332 条により、次のとおり、職務発明、偶発発明及びそれら以外の自由発明に 3 つに分類できる。

（ｉ）　職務発明

職務発明とは、従業者が、その任務の遂行の際、かつ、契約上義務の履行において行った、又はその創作において協働した発明をいう（債務法第 332 条第 1 項)。

職務発明は、その保護適格性にかかわらず使用者に帰属する（債務法第 332 条第 1 項)。

なお、債務法第 332 条第 1 項における 「契約上の義務」は、雇用契約に基づく従業者の職務を意味する。ただし、職務発明該当性を判断する上で重要なのは、発明者の実際の職位と仕事であり、雇用契約の文言ではないものと考えられる。

（ⅱ）　偶発発明

偶発発明とは、従業者によって、その任務の遂行の際、ただし、その契約上の義務を履行するためではなくなされた発明をいう（債務法第 332 条第 2 項)。

書面による取決めによって、使用者は、偶発発明を取得する権利を留保することができる（債務法第 332 条第 2 項)。

したがって、偶発発明は、使用者が、取得する権利を留保している偶発発明と、そのような留保のない偶発発明とに区別することができる。

（iii）　職務発明及び偶発発明以外の発明（自由発明）

自由発明は、上記（ｉ）及び（ii）以外の発明である。自由発明は、従業者に帰属する(特許法第 3 条第 1 項)。

（４）　適用範囲

（ｉ）　職務発明における従業者等の範囲

①　役員

従業者には、債務法第 319 条以降の条文に基づき、雇用契約を結んでいる組織の全ての構成員が含まれている。したがって、債務法第 332 条は、(雇用契約を結んでいる）会社の経営役員にも適用され得る。しかし、取締役会の役員は、会社の代表であり、通常、債務法第 319 条以降に基づく雇用契約を結んでいないので、債務法第 332 条は適用されない。

なお、雇用契約は、一般的に、特定の形式で結ばなければならないということはない (債務法第 320 条第 1 項)。つまり、法的に有効であるために書面で締結されていなければならないということはない。

②　派遣／出向従業者

派遣／出向従業者によってなされた発明に関する法的規則は見あたらない。したがって、派遣／出向従業者によってなされた発明の取扱いは、契約上の条項に規定することが重要である。通常、派遣／出向従業者が発明をした場合に、そのような従業者に対して、インセンティブ／補償を支払うことになるのは派遣／出向従業者を受け入れている会社であると考えられる。

（ii）　意匠等について

債務法第 332 条第 1 項及び第 2 項は、発明と同様に、職務意匠、偶発意匠についても規定している。

（５）　当事者間の権利義務関係

（ｉ）　職務発明の場合

職務発明は、使用者に帰属する（債務法第 332 条第 1 項)。

債務法第 332 条第 1 項における「使用者に帰属する」とは、発明に関する権利が、初めから使用者に帰属することを意味し（自動的法定承継のために譲渡不要である)、従業者から使用者への権利の移転は必要ないと考えられる。そのため、使用者が従業者に対してその権利を放棄したい場合は、使用者は従業者にその権利を譲渡しなければならないと考えられる。

なお、使用者は、特許法第 3 条第 1 項における「他の資格に基づき発明を所有している第三者（a third party owning the invention under any other title)」に該当すると考えられる。したがって、使用者は、特許法 3 条第 1 項及び債務法 332 条第 1 項に基づき、職務発明に係る特許の付与を受ける権利を有する。

（ⅱ）　偶発発明の場合

偶発発明を行った従業者は、使用者に書面によって届け出る義務を負う（債務法第 332 条第 3 項)。

使用者は、偶発発明の取得を留保することができ、6 か月以内に、書面でその発明を取得するか、又は従業者に解放するかを通知する義務を負う。解放しない場合、使用者はそれに見合う相当の補償を当該発明者に対して支払う義務を負う（債務法第 332 条第 2 項、第 3 項、及び第 4 項)。

なお、使用者が偶発発明を取得する権利を留保していなかった場合に、従業者が、スイス雇用法に規定された忠実義務に基づいて、使用者に発明を行ったことを通知しなければならないか否かについては論争がある。

（ⅲ）　自由発明の場合

使用者は、契約などにより自由発明に関する特許を受ける権利を従業者から承継することができる（特許法第 3 条第 1 項、特許法第 33 条第 1 項)。

雇用契約に、自由発明も使用者に属するものとするという条項を設けることは一般的に可能である。しかし、民法第 27 条第 2 項[93]は、「何人も、その自由を放棄したり、その使用を法律や公序に反する程度に制限したりすることはできない。」と規定しており、将来におけるあらゆる種類の発明を包括的に使用者に譲渡することは、民法第 27 条に違反すると考えられる。一方、例えば、特定の技術分野における、特定の発明の譲渡であれば、包括的譲渡の規定を設けることも可能であると考えられる。

（6） 発明者人格権又は氏名表示権

特許法第 5 条は、出願人は、発明者の氏名を指示した書面を連邦庁に提出しなければならず（第 1 項）、当該発明者は、特許登録簿、特許が与えられた旨の公告及び特許証に記載されること（第 2 項）について規定する。また、第三者が、出願人の指名した者が真実の発明者でないこと及びその第三者が真実の発明者であることを宣言する確定判決を提出した場合には特許法第 5 条第 2 項の規定が準用される（第 3 項）。これらの発明者の権利は、民法第 28 条[94]の権利侵害に対する人格の保護のためであると考えられる。

特許法第 5 条の発明者の氏名表示については、特許規則第 34 条から第 38 条においてより詳細に規定されている。特許規則第 34 条第 1 項は、発明者は、名、姓、及び住所を表示されなければならないことを規定する。特許規則第 35 条第 1 項は、発明者の表示は出願日後 16 か月以内に行う必要があることを規定する。特許規則第 38 条は、氏名表示する権利の放棄を制限する。同条によれば、発明者が権利を放棄したい場合、出願日後 16 か月以内にスイス連邦知的財産庁にこれを宣言しなければならない。

なお、発明者の氏名表示権は、第三者に移転することはできないが、権利放棄することができる（ただし、予め放棄することはできない。）（特許法第 6 条第 1 項）。

（7） 冒認出願の救済規定

例えば、職務発明に関する特許を受ける権利が使用者以外の第三者に譲渡され、当該第三者が特許出願をした場合、使用者は、特許法第 29 条に従って、その特許出願の自己への譲渡を請求するか、又はその特許の無効を請求することができる。なお、この場合、発明

[93] 民法第 27 条「1．何人も、その権利能力又は行為能力を完全に又は部分的に放棄することはできない。 2．何人も、その自由を放棄したり、その使用を法律や公序に反する程度に制限したりすることはできない。」自由が余りにも制限されているかどうかの評価において、制限の強さ及び期間は特に重要である。これは、このような条項は、従業者が過度に拘束されないように、適切な範囲に限定されなければならないことを意味する。したがって、全ての種類の発明の全ての期間の一般的な譲渡は、民法 27 条違反とみなされ、したがって、無効であると考えられる。

[94] 民法第 28 条「1．その人格権が違法に侵害された者は、侵害を生じる全ての者に対する保護を裁判所に請求できる。 2．その権利が侵害されている者の同意によって、私的又は公共の利益の優位によって、又は法によって、正当化されない限り、侵害は違法である。」

者は、職務発明の特許を受ける権利を有する者ではないので、特許法第 29 条に基づく手続を行う権利を有しないと解される。

（８）　従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[95]

（ｉ）　補償の規定

①　職務発明について

職務発明については、従業者に対する追加の補償の支払は必要とされない。スイスにおける職務発明は、従業者が契約上の義務の遂行において発明を行うので、通常の給与以外の報酬を支払う必要はないと考えられる[96]。

②　偶発発明について

他方、偶発発明が従業者に解放されない場合は、使用者は従業者に対し、「相当の補償」（angemessene Vergütung、 appropriate remuneration）を支払わなければならない。

補償金額の確定に際しては、「発明及び意匠の経済的価値、使用者の協力、その援助者及び企業の設備の利用、並びに従業者の費用負担及び企業における地位等、全ての状況が考慮されなければならない」（債務法第 332 条第 4 項）。使用者は、債務法第 332 条第 4 項に従い、全ての関連事情を正しく考慮して、特に、発明や意匠の具体的経済的価値（すなわち、発明の結果として使用者によってなされた収入、又は、使用者が第三者による発明の利用を阻止することによるその優位性）、使用者が貢献した程度（例えば、経費）、他の職員の協力及び使用者の施設等の使用（例えば、機械、研究所、文書など）、従業者によって発生した費用、及び会社における従業者の地位等を考慮して決定されるべき適切な補償を支払わなければならない。重要なことは、特定の計算方法ではなく、むしろ結果の妥当性である。

[95] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。

[96] 職務発明について、法律的に追加の補償が規定されていないことによる問題点（例えば、研究者に不満が生じていないかから不満文句がでないか。）について、スイスでは議論がなされていない。後述するように、法律上の規定がなくとも、職務発明をなした従業者に報酬を与えることは可能であり、このような報酬の支払により問題点に対応している場合がある。

（ⅱ）　補償の性質

債務法第 332 条第 1 項の職務発明については、従業者が、契約上の義務の遂行として行うものであるため、通常の給与以外の報酬を支払う必要はないと考えられている。

他方、偶発発明は、その契約上の義務の外で従業者によってなされるものであるため、使用者がそのような発明に関する権利を取得したい場合に、給与に加えて、使用者が債務法第 332 条第 4 項で規定される補償を支払うことは公正であると考えられる。債務法第 332 条第 4 項に基づく支払は、使用者が発明を取得するための支払であり、税務上、「補償」は、連邦税に関する法律（DBG）第 16 条第 1 項及びカントン税の調和に関する法律（STGH）第 7 条第 1 項に基づく課税所得とみなされている。

（ⅲ）　補償請求権の時効

債務法第 332 条第 4 項に基づく支払は、給与ではなく、発明に関する権利の取得するための支払であるので、債務法第 127 条が一般的に適用可能である。

債務法第 127 条に従えば、民法に別段の定めがない限り、時効期間は 10 年間である。したがって、債務法第 332 条第 4 項に基づく補償金債権は、(5 年後ではなく）10 年経過後に時効完成になると考えられる。ただし、補償金の支払が、例えば、特定の契約条項に基づいて定期的である場合には、債務法第 128 条第 1 項に基づき、5 年経過後に時効が完成すると考えられる。この点、補償金債権については、原則として、債務法第 128 条第 1 項第 3 号が適用され、時効期間は 5 年間であると考える説もあるが、この問題については様々な学説があり、これを明確にする判例はない。

（ⅳ）　報奨・補償の支払実務

①　報奨・補償について

発明者（被雇用者）に対する公正な報酬の量的評価に関するためのガイドラインは存在しないが、雇用期間中に発明を成し遂げた被雇用者に対して、契約等によって報酬を与えることは全くもって可能である[97]。また、2004 年以降、ETH チューリッヒでは研究者が成し遂げた全ての発明に対して CHF5,000 の一時金制度を設けている。

2004 年の AIPPI スイス・グループ[98]の報告によると、従業者発明の奨励制度は、多くの

[97]「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」83 頁（特許庁、2013 年 3 月）
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/syokumu_hatsumei.html
[98] https://www.aippi.org/download/commitees/183/GR183switzerland.pdf

大企業に存在し、平均支払額が CHF 4,000（約 365,000 円（2004 年におけるレート換算[99])）になる。この報告によれば、このような奨励金は、発明の通知時、特許出願の提出時、又はそれに続く出願に基づいて支払われる。

大学における職務発明については、例えば、スイス連邦工科大学における知的財産及び企業の参画に関する連邦工科大学評議会規則第 6 条に、連邦工科大学と発明者との間の知的財産権の利用に起因する利益の分配が規定されており、基本的には、2/3 が連邦工科大学、1/3 が発明者に支払われる。

② 退職者への支払

発明が退職後に行われた場合、発明者はもはや従業者ではないため、発明は、債務法第 332 条に基づく従業者発明ではない。その場合、使用者は、発明を取得する権利はなく、したがって、何ら報酬を支払うこともない。

発明が、退職前に行われ、偶発発明とみなされ、使用者が発明を取得したい場合、使用者は債務法第 332 条第 4 項に基づく補償金を支払わなければならない。このことは、従業者が、発明後、使用者が発明を取得するまでの間に退職した場合も同様である。

（９） 過去及び今後の改正の試み

職務発明に関する法律上の規定は、1911 年の債務法改正の際に初めて導入され、当初は第 343 条に規定されていた[100]。なお、1911 年に改正された債務法は、1881 年から続く最初のスイス連邦債務法に基づいており、それ以前は、各州が独自の規則を持っていた。この債務法旧第 343 条は、1972 年まで有効であり、その後、現在の債務法第 332 条に変更された。それ以降、債務法第 332 条は、その対象に意匠が加わった（改正法は、2002 年 7 月 1 日から施行。）以外は変更されていない。

なお、特許法第 3 条の規定は、1953 年の特許法の制定以来変わっていない。それ以前には、スイスには別の特許規制があった。すなわち、1888 年に制定された発明特許に関する連邦法及び 1907 年に制定された発明特許に関する連邦法である。

これらの規定に関して、現時点で計画されている更なる改正はなく、職務発明制度に関する政府の対策及び取組みはないと思われる。

[99] 1CHF＝91.24 円で計算。総務省統計局　外国為替相場 http://www.stat.go.jp/data/chouki/zuhyou/18-08.xls

[100] 1911 年債務法（当初第 343 条）
http://www.koeblergerhard.de/Fontes/ObligationenrechtSchweiz1911.htm

（１０）　従業者発明紛争に関する紛争解決手段

特許の侵害及び有効性に関する紛争の訴訟に関しては特許裁判所連邦法(PatCA)がある。同法によれば、債務法第 332 条に関する紛争についての訴えは、特許裁判所又は州裁判所のいずれかに提起することができる（特許裁判所連邦法第 26 条第 2 項)。

債務法第 332 条に関する紛争に、州裁判所の管轄について規定する民事訴訟法第 5 条第 1 項 a 号に基づく知的財産権に関する事項としての適格性があるか否かについては、学説が分かれている。民事訴訟法は 2011 年から施行されており、今のところこの問題に関連する裁判例はない。適格性がある場合には、州裁判所に訴訟を提起する前に、調停（Conciliation）[101]を経る必要はないが、適格性が無い場合には、当該紛争は、通常の州裁判所の管轄となり、調停（Conciliation）が必要であると考えられる（民事訴訟法第 197 条及び第 198 条)。調停手続を経る場合は、当事者間で合意に至らない場合のみ、調停（Conciliation）機関は裁判所に進む許可を付与する。

その他の紛争解決手段として、当事者は、調停（Mediation）[102]を行うこともできる。調停（Mediation）は、調停（Conciliation）に代わる訴訟の前、又は訴訟中に（民事訴訟法第 213 条及び第 214 条）に行われる。

（１１）　判例

（ｉ）　権利の帰属等に関する事件

①　職務発明か偶発発明かを争った事件（連邦最高裁判所、2012 年 11 月 6 日）

2012 年 11 月 6 日に、連邦最高裁判所は、従業者の発明に関する判決を下した（BGer 4A_691/2011）[103]。

この事件では、従業者のなした二つの発明について、使用者は、職務発明であると主張したが、従業者は、偶発発明であると主張した。発明者は、これらの発明に付随する権利

[101] 調停（Conciliation）は、民事訴訟法第 197 条に従い、ほとんどの民事訴訟の前に必須である。これは、公的な調停当局の前で行われ、当局は、当事者が調停（Conciliation）中に合意する方法を見つけることができなかった事件に対して、裁判所に進む許可を付与する。

[102] 調停（Mediation）は、調停（Conciliation）とは異なり、両当事者によって組織されなければならない。当事者は、熟練した第三者（調停（Mediation）委員）の助けを借りて紛争の解決策を見つけるよう試みる。調停（Mediation）委員（誰でも可能であるが、通常は裁判官ではない）は、調停(Conciliation)機関よりも低い権限を有し、例えば、金融紛争においては、民事訴訟法第 212 条に基づき、CHF 2、000 を超えない調停(Mediation)案を行うことができる。両当事者の請求に応じて、調停（Conciliation）の代わりに、又は裁判手続中でも（民事訴訟法第 213 条及び第 214 条)、調停（Mediation）を行うことができる。後者の場合は、調停（Mediation）期間中は、裁判手続を停止する（民事訴訟法第 214 条)。

[103] 本事件は、最高裁判所の判例集では公表されなかった。

及び特別報酬を受ける権利を有すると主張した。

債務法第 332 条によれば、職務発明のために満たすべき二つの条件は以下のとおりである（債務法第 332 条第 1 項)。

・発明は、従業者の仕事の過程で行われたこと

・彼の契約上の義務の履行においてでなければならないこと

この事件において、裁判所は、発明を職務発明と認定するためには、発明者の仕事と発明との間に関連性が存在する必要があると判示した。しかし、発明が勤務時間中や自由時間に行われたかどうかは重要ではなく、むしろ、従業者が発明活動を行う義務を負っているかが重要であり、それは当該発明のなされた状況（すなわち、使用者からの指示、従業者の地位、給与、教育、特定の知識、業務の独立性の程度、使用者によって提供される資金的及び物質的資源、及び会社の事業の目的）によって判断されるとした。

裁判所は、この事件で、従業者が、最初に特許出願した後、以前よりも高い給料を受領したという事実は、彼が仕事において発明的活動を行う義務があったことを示していると判示した。さらに、従業者は、発明をなした時、同僚の協力を得て、使用者の技術設備を使用することもできた。それに加えて、彼の給料は、同じ部署で働くほとんどの同僚の給料よりも高かった。裁判所は、問題となっている発明は、革命的ではなく、従業者の契約上の義務に依然含まれるものであるとも述べている。

全ての状況を考慮して、裁判所は、これらの発明は、債務法 332 条第 1 項に従う職務発明であり、使用者は、したがって、それらに付随する権利を受ける資格を有し、追加支払の必要はないと判断した。

② 職務発明か偶発発明かを争った事件（St.Gallen 州の商事裁判所、2001 年 3 月 14 日）

この事件では、裁判所は、使用者が、発明活動を行う従業者の契約上の義務を証明することができなかったため、従業者のなした発明は、偶発発明と認定されなければならないと判断した。

従業者は、汚泥脱水のためのシステムを販売する者であり、これらの一部についての発明をなした。しかし、使用者は、これらのシステムを製造しておらず、第三者から購入し、顧客に販売していた。使用者会社は、供給元に対してシステムを改善するという契約上の義務を負っておらず、しがって、従業者も、使用者に対してそのような契約上の義務を負っていなかった。また、僅かに平均を上回っていた従業者の給与は、従業者の発明活動の義務を示しているとは考えられなかった。

さらに、この判決では、職務発明としての発明の認定は、従業者が勤務時間中に職場で発明を実現したか否かには依存しないと再度述べられている（裁判所は、1946 年の BGE 72 II 270、p. 273 を引用している)。

以上の事実関係から、裁判所は、発明活動を行う従業者の契約上の義務はないので、問題の発明は職務発明ではないと判示した。

③　取締役会の構成員による発明（Nidwalden の州裁判所、2008 年 3 月 11 日）

この事件において、裁判所は、取締役会又は理事会の構成員によって具体化された発明は、債務法 717 条の誠実義務に基づき、使用者に帰属すると判示した。

この判決によれば、会社における彼の地位に基づく事業上の従業者の職務としてなされた発明は職務発明である。これは、雇用契約の文言ではなく、むしろ発明者の実際の地位と仕事に基づいて判断される。この事件では、従業者が発明活動を行わなければならないことは雇用契約に明示的に記載されていなかったが、このような契約上の義務はその実際の職務の状況から生じていた。本件の発明者は、問題の発明の基礎を成している他の二つの特許発明の共同発明者であり、彼は発明の開発に既に深く関与していた。判決では、彼の職務上、彼には、この分野での革新を確保する責任があると述べられている。裁判所は、彼の高い給料は、発明的活動の義務をも含んだ執行役員としての地位に相当すると認めた。

しかし、この裁判所の判決は、法学者から批判されている。法学者で弁護士である Mathis Berger は、取締役によってなされた発明について、裁判所の認定を批判した。Mathis Berger は、本件の発明者は、取締役だけではなく経営陣の構成員でもあり、したがって従業者でもあったので、裁判所の判断はこの事件に限っては正しいと述べている。しかしながら、Berger の意見では、発明者と会社との間に雇用契約がある場合のみ、発明は職務発明であり得るが、取締役と会社との間の契約は、そのような雇用契約ではないため、取締役の発明は職務発明とはならない。なお、ここにいう雇用契約とは、債務法第 319 条以降に基づく雇用契約である。

（１２）　雇用形態

スイスの労働組合は、一般的に職種と業種によって組織されている。研究者が所属する特定の労働組合は存在しない。

６．　中国における従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

中国専利法第 8 条によれば、「二つ以上の単位[104]又は個人が協力して完成した発明創造、一つの単位又は個人がその他の単位や個人の委託を受けて完成した発明創造については、別途約定がある場合を除き、特許出願の権利は単独で完成した単位又は個人、あるいは共同で完成した単位又は個人に帰属し、出願が認可された場合は出願した単位又は個人を特許権者とする。」。

すなわち、別途約定がある場合を除き、発明創造の「特許出願の権利」は（共同）完成者（単位又は個人）に帰属し、委託を受けて発明創造が完成された場合、「特許出願の権利」は完成者（被委託者である単位又は個人）に帰属する（専利法第 8 条)。「特許出願の権利」とは、特許を出願する権利をいい、発明創造が完成されたと同時に発生する（専利法第 6 条)。「特許出願の権利」は特許出願後、特許出願権(中国語 : 专利申请权)となる(第 8 条)。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

従業者発明に関連する規定は、専利法第 6 条、第 7 条、第 16 条、第 72 条、専利法実施細則第 12 条、第 76 条～第 78 条、第 85 条、中国契約法第 326 条第 1 項、第 328 条（職務技術成果[105]に関する規定)、最高人民法院による「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」及び中華人民共和国科学技術成果転化促進法第 29 条に規定されている。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、専利法第 6 条及び専利法実施細則第 12 条に基づき、次の職務発明創造及び非職務発明創造に分類できる。

（ｉ）　職務発明創造

職務発明創造とは、当該単位の職務を遂行して、又は主に当該単位の物質・技術条件を利用して完成した発明創造をいう（専利法第 6 条第 1 項)。

---

104 「単位」は、中国独特の概念で、会社、機関、団体、又はこれらに属する各部門などを意味する。

105「技術成果」とは、「最高人民法院による技術契約紛争事件の審理における法律の適用に関する若干の問題の解釈」(法釈[2004]20 号)第 1 条における定義によって、「科学技術の知識、情報、経験を利用して成した製品、プロセス、材料及びその改良等に関る技術」を指す。」を言う（特許庁委託事業「職務務発明創造に関する報告書」73 頁（JETRO))

さらに、「当該単位の職務を遂行して完成した職務発明創造」とは、

(1) 本来の職務の中で行った発明創造

(2) 所属単位から与えられた本来の職務以外の任務の履行によって行われた発明創造

(3) 定年退職、元の所属単位から転職した後又は労働や人事関係終止後の 1 年以内に行った、元の所属機関で担当していた本来の職務又は元の所属機関から与えられた任務と関係のある発明創造をいう（専利法実施細則第 12 条)。

ただし、その単位の物質・技術条件を利用して完成した発明創造について、単位と発明者又は考案者間に契約があり、特許出願の権利及び特許権の帰属に対して定めがある場合は、その定めに従う（専利法第 6 条第 3 項)。

専利法第 6 条第 1 項における「単位」には、一時的な勤め先を含む。「単位の物質・技術条件」とは、所属機関の資金、設備、部品、原材料、又は一般的に開示されていない技術資料などを指す（専利法実施細則第 12 条）と解されている。

職務発明創造の特許出願の権利は、当該単位に帰属し、出願が認可された場合は当該単位を特許権者とする（専利法第 6 条第 1 項)。

（ⅱ） 非職務発明創造

非職務発明創造とは、職務発明創造以外の発明創造である（専利法第 6 条第 2 項)。

非職務発明創造については、特許出願の権利は発明者又は考案者に帰属し、出願が認可された場合は当該発明者又は考案者を特許権者とする（専利法第 6 条第 2 項)。

（4） 適用範囲

（ⅰ） 職務発明創造における従業者等の範囲

① 役員

日本における「役員」は、中国の「董事」と類似する。現在の法律には、「董事」が職務発明の発明者の範囲に入れるか否かを明確的に規定する条文はなく、この問題について述べた判例も見受けられない。

なお、(2003) 高民終字第 61 号 判決において、「株主」が単位で技術関係の仕事をして給料をもらい、且つ、単位の任務を遂行、又は主に所属単位の物質・技術条件を利用して完成した発明創造が職務発明創造と認定された。

② 派遣社員

「派遣」とは、派遣単位が、特定の単位(受入単位)からの従業員の招聘の依頼を受けて、労働契約[106]を締結し、従業員を受入単位に派遣し業務に従事させ、その労働については、受入単位が管理し、給与、福利、社会保険費等は、派遣単位が支払い、派遣単位は従業員の社会保険登記及び保険費用納付等の事務を行う雇用形式である[107]。

派遣社員のなした発明創造について、中国の現行法律規定には明確な規定はない。学説では、派遣社員が発明創造活動に従事する場合には、受入単位が物質・技術条件支持を提供していることを根拠に、派遣従業員の所属する単位は受入単位であり、派遣従業員が受入単位で完成した職務発明創造の権利帰属は受入単位に属すると主張する学者もいる[108]。

また、上海高級人民法院が発行した職務発明に関する「職務発明創造発明者又は設計者に対する報奨紛争の審理ガイドライン」第 13 条[109]には、「労務派遣従業員は使用者の従業員であり、職務発明創造の発明者及び設計者がその使用者において職務発明創造を完成させた場合、発明創造にかかる報酬を主張することができる」と規定されている。この場合、職務発明の報奨の支払主体は、受入単位となる。

③ 出向社員

中国において、出向社員のなした発明創造についても、明確な法律規定はない。出向社員の労働関係、給料の支払う主体、出向元と出向先との関係は、場合によって、大分異なることがあり、また、これらの要素が判断結果に影響があるため、具体的な状況に基づき、判断がなされる必要がある。

なお、中国専利法実施細則第 12 条第 2 項には、「一時的な勤め先（临时工作单位)」とある。「临时」とは「正式ではない」、「短期間である」と解釈されている（新華辞典)。法律において「派遣先、出向先」が「一時的な勤め先」であるか否かを明確にする規定はないが、派遣先、出向先が「正式ではなく、短期間である」という性質を帯びている場合には「一時的な勤め先」であると判断されると解される。

106 「労働契約」とは、派遣単位と従業員との間の労働契約書を指す。
107 王全興、侯玲玲：労働関係二層双運行の法律思考–我国の労働派遣実務を例として、「中国労働」2004 年第 4 期。
108 張玲 「論労働力派遣の職務発明創造規則に対する衝突と立法提案」
109「第 13 条　労務派遣職員は、受入単位の職員であり、職務発明創造の発明者、設計者として、受入単位で完成した職務発明について、職務発明報奨を主張できる。」（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」（JETRO、2013 年 6 月 25 日)）　http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/ip/law/pdf/regional/20130625.pdf

④　派遣社員と出向社員の定義の違い

派遣社員と出向社員の定義の違いは以下の通りと解される。
「労働契約法」第 57 条第 2 項[110]には、「労務派遣業務を経営する場合、労働行政部門に対し、法により行政許可を申請しなければならない。許可を得れば法により相応の会社登記を行なう。許可されない場合、如何なる単位も個人も労務派遣業務を経営してはならない。」と規定されている。したがって、「派遣社員」とは一般的に、労働行政部門に対して法による許可を受けて成立した「派遣」資質を有する会社が派遣した従業員を指す。これに対して「出向社員」については、法律上具体的な定義はない。「出向」という言葉の意味から見ると、「命令を受けて，他の会社の仕事につくこと」を指すため、「派遣」のケースを除き、会社からの命令を受けてその他の会社にて仕事に就く社員と理解することができる。

（ⅱ）　意匠等について

発明創造とは発明、実用新案、意匠を指すので（専利法第 2 条第 1 項）、職務発明創造には、発明の他、実用新案及び意匠も含まれる。

（５）　当事者間の権利義務関係

（ⅰ）　職務発明創造の場合

職務発明創造の特許出願の権利の権利は、当該単位に帰属する。なお、「当該単位に帰属」するとは、法律には、職務上完成した発明が、発明者に帰属すること、又は、発明者から使用者への移転や譲渡、承継に関する条文がないことから、職務発明創造が原始的に使用者に帰属することを意味するものと理解される。

「奨励」を与える（専利法第 16 条）。また、特許権を付与された単位（使用者）は、発明創造が許諾され、実施された後は、その普及・応用の範囲及び獲得した経済効果に応じて発明者又は考案者に合理的な「報酬」を与える（専利法第 16 条）。

特許権者はその特許製品又は当該製品の包装上に、特許表示を行う権利を有する（専利法第 17 条）。

ただし、単位（使用者）の物質・技術条件を利用して完成した発明創造について、単位と発明者又は考案者間に契約があり、特許出願の権利及び特許権の帰属に対して定めがあ

[110] 「労働契約法」第 57 条第 2 項：労務派遣業務を経営する場合、労働行政部門に対し、法により行政許可を申請しなければならない。許可を得れば法により相応の会社登記を行なう。許可されない場合、如何なる単位も個人も労務派遣業務を経営してはならない。

る場合は、その定めに従う（中国専利法第 6 条第 3 項)。

（ⅱ） 職務発明創造以外の発明創造の場合

発明者又は考案者の非職務発明創造の特許出願に対しては、いかなる単位又は個人もこれを抑圧してはならない（専利法第 7 条)。

（6） 発明者人格権又は氏名表示権

専利法第 17 条は、発明者又は考案者が、特許文書において自分が発明者又は考案者であることを明記する権利を有すること、及び、特許権者は、その特許製品又は当該製品の包装上に、特許表示を行う権利を有することを規定している。

また、中国契約法第 328 条は、技術成果[111]を完成した個人が技術成果に関する書類に自分が技術成果完成者であると明記する権利、名誉証書、奨励を取得する権利を有することが規定されている。

（7） 冒認出願の救済規定

「特許出願権」[112]（専利法第 10 条）及び「特許権」の帰属について、紛争が起こった場合、使用者及び発明者は、行政ルート及び司法ルートの 2 つの救済方法をとることが考えられる[113]。

[111] 「技術成果自体は、専利法における発明創造及びコンピュータソフトウェア保護条例におけるコンピュータソフトウェア等と比較して上位に位置づけされている。そのため、専利法やコンピュータソフトウェア保護条例等の特別法に該当して保護される技術成果である場合、一般法より特別法が優先されるため、当該技術成果に関連する権益（権利の帰属問題、技術成果を完成させた者の報酬問題等）は、特別法に基づいて確定される。しかし、当該技術成果について特別法の保護範囲外である、又は特別法の保護範囲内であるが具体的な規定がない、不明確である場合に限り、本章の以下にある技術成果に関する規定に基づいて、保護される。」（特許庁委託事業「職務務発明創造に関する報告書」73 頁参照（JETRO))

[112] 「特許出願権」とは、出願者が専利局に対して出願した後、当該「特許出願」に対して共有する権利であり、すなわち当該特許出願に対する所有権を指す。（国家知識産権局条法司著「新専利法の詳細な解釈」（知識産権出版社）（2005 年 1 月）

[113] 特許申請権帰属紛争は、無効審判を提出する理由とならない（専利法実施細則第 65 条第 2 項 ）。

行政ルートとは、知的産権部門に対して、調停を申請するものである（専利法実施細則第 85 条[114]）。司法ルートとは、人民法院に提訴するものである（専利紛争事件審理の法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定第 1 条[115]）。

「特許出願の権利」については、専利法実施細則第 85 条及び専利紛争事件審理の法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定第 1 条には明確な規定がないため、上記規定は適用されない。上記規定には「特許出願の権利」の救済ルートについての特別な規定がないため、民事訴訟法第 3 条の規定を参照し、人民法院に訴訟を提起することにより紛争の解決を図ることができる。

二重譲渡及び冒認にかかる発明者・使用者の権利的判断については、発明創造・特許出願の権利の帰属を規定している専利法第 6 条に依拠する。

（８） 従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[116]

（ｉ） 補償の規定

専利法第 16 条及び専利法実施細則第 76 条～第 78 条に、職発明創造に関しての「奨励」及び「報酬」が規定されている。

特許権を付与された単位は、職務発明創造の発明者又は考案者に対し「奨励」（奖励）を与えることが規定されている（専利法第 16 条第 1 文）。

発明創造が許諾され、実施された後はその普及・応用の範囲及び獲得した経済効果に応じて発明者又は考案者に「合理的な報酬」（合理的报酬）を与えることが規定されている（専利法第 16 条第 2 文）。

特許権が付与された単位（使用者）は、発明者又は考案者と専利法第 16 条に規定する奨励の方式と金額について約定しておらず、しかも法に従って制定した規定制度の中で定めていない場合には、

---

[114] 専利法実施細則第 85 条　専利法第 60 条に規定される場合を除き、特許業務を管理する部門は当事者の請求に応じて、次に列挙した特許紛争について調停を行うことができる。
（1）特許出願権と特許権の帰属をめぐる紛争
（2）発明者、考案者の資格をめぐる紛争
（3）職務発明創造の発明者、考案者の奨励と報酬をめぐる紛争
（4）発明特許出願が公開後、特許権付与前に、発明を使用したが適切な費用の未払いで発生した紛争
（5）その他の特許紛争
前項第（4）号に挙げる紛争について、当事者が特許業務を管理する部門に調停を求める場合は、特許権が付与された後に提出しなければならない。

[115] 専利紛争事件審理の法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定第 1 条　人民法院は次に掲げる専利紛争事件を受理する。
1.専利出願権に係る紛争事件
2.専利権の帰属に係る紛争事件

[116] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。中国に関する記載においては、専利法第 16 条で規定される「奨励」、「報酬」の双方を合わせて「補償」としている。

(1)特許権公告日より 3 ヵ月以内に発明者又は考案者に報奨を支給しなければならない。
(2)発明特許一件あたりの報奨は 3,000 元を下回ってはならず、実用新案特許又は意匠特許一件あたりの報奨は 1,000 元を下回ってはならない。
(3)発明者または考案者の意見が所属単位に採用されたことにより完成された発明創造については、特許権が付与された単位は、優遇して報奨を支給しなければならない（中国専利法実施細則第 77 条)。

特許権が付与された単位（使用者）は、専利法第 16 条に規定する「報酬」の方式と金額について発明者又は考案者と約定しておらず、しかも法に従って制定した規定制度の中で定めていない場合には、
(1)特許権の有効期限内において、発明創造の特許が実施された後、毎年、同発明または実用新案特許の実施により得られた営業利益の中から 2%を下回らない金額、若しくは、当該意匠特許の実施により得られた営業利益の中から 0.2%を下回らない金額を、報酬として発明者または考案者に与え、或いは、上述の比率を参照して、一括で発明者または考案者に報酬を与えなければならない。
(2)特許権が付与された単位が、その他の機関または個人にその特許の実施を許諾した場合、取得した使用許諾料の 10%を下回らない金額を報酬として発明者または考案者に与えなければならない（中国専利法実施細則第 78 条)。

（ⅱ） 補償の性質

中国の現行法律法規には「奨励・報酬」[117]に関する規定はあるが、性質に関する線引きは見当たらない。

現行の税法上、職務発明創造の「奨励」及び「報酬」は事業者のコストに組み込まれる。従業者側が支払う税制上（例えば、所得税）の区分としては、「奨励（奖励)」、「報酬（报酬)」は、給与と同じ区分である。

このほか、「職務発明者の合法的権益の保護より一層強化し、知的財産権の運用実施を促進することに関する若干意見」の通知[118]第 12 条には、職務発明者が獲得するこのような補

[117] 専利法第 16 条で、特許付与時に「奨励（奖励)」、実施時に「報酬（报酬)」という補償がある。専利法第 16 条の「奨励（奖励)」は専利法実施細則第 77 条に定められているが、「奨励（奖励)」ではなく「奖金」と表記されている。一方、専利法第 16 条の「報酬（报酬)」は専利法実施細則第 78 条に定められているが、「奖金」と表記されていない。
新華辞典では、「奨励（奖励)」を「栄誉又は金品を与えることによる励まし」と定義している。したがって、奨励の範囲は比較的広く、金銭のほか、栄誉も含む。専利法実施細則中には「奨励」の方法を「奖金」と限定しているため、「奖金」という言葉を表記していると考えられる。
また、新華辞典では、「報酬（报酬)」を「他人の労働、物等を使用したために他人に支払う現金又は実物」と定義している。専利法実施細則では、実質的に「報酬（报酬)」の支払方式を「営業利益又は使用料」の一定の比率に限定している。ここでいう「报酬」と上記「奖金」の意味及び目的はいずれも異なるため、「奖金」という言葉が使用されていないと考えられる。
[118] 2013 年 1 月に、国家知識産権局、教育部、科学技術部、工業情報化部、財政部、人力資源社会保障部、農業部、国務院国有資産監督管理委員会、国家税務総局、国家工商行政管理総局、国家版権局、国家林業局、中国人民解放軍総装

償についての財政税収面での優遇政策を着実に実行し完全なものとするように明確に示されている。

企業が発明者に支払うこのような補償はコストに組入れることができ、非営利事業者及び軍による非営利事業者が職務発明者に支払うこのような補償については、国の関連規定により支払うとされている。職務発明者に対する報奨について、国家税制の関連規定により優遇政策が実施されていることは、職務発明創造活動及び運用実施に対する職務発明者の積極性、自発性及び創造性が充分発揮されるための布石となっている。

「奨励」、「報酬」については、一般的には、労働報酬と考えられている。しかし、学説においては異なる見方があり、「補償は労働報酬ではなく、知的財産客体の対価とするべきだ」と主張する学者もいる[119]。

（iii） 補償請求権の時効

奨励、報酬の請求権の消滅時効は、従業者が、権利が侵害されているのを知った又は知るべき日から 2 年である（民法通則第 135 条[120]、第 137 条[121]）

（iv） 報奨・補償の支払実務

職務発明規程により職務発明創造の帰属及び報奨の支払を規定している企業が多いが、発明創造が比較的少ない企業は、発明完成時に従業者との間で契約を締結する方式により職務発明創造の帰属及び報奨について約定することもある。通常、契約を締結する場合、企業と従業者の間で、帰属及び報奨のいずれについても約定をする。

一般的に、企業は法律に規定されている基準に照らし、企業自らの実情を踏まえて合理的な範囲内で「奨励」、「報酬」の金額及び計算方式を決定する。

「奨励」については、現行法律では支払時期についての規定が明確で、かつ金額も比較的低いため、企業は通常法律に規定される基準に照らして規定を制定する。

これに対して「報酬」は、企業ごとに実情も異なり、かつ発明の性質及びそのもたらす利益も様々であるため、企業間でも大きく異なる。現行法律に準じて執行するとの簡単な文言にとどめている企業もあるが、逆に非常に詳細な基準を設けている企業もある。

「奨励」及び「報酬」は、法律を遵守し、かつ、各企業内の独自のものと考えられてい

備部が共同公布

[119] http://www.docin.com/p-438968499.html

[120] 民事通則第 135 条 人民法院に民事権利の保護を請求する訴訟時効期間は二年であり、法律上別途規定がある場合は除外とする。

[121] 民事通則第 137 条 訴訟時効期間は、権利者が、権利が侵害されているのを知った又は知るべき日から計算する。ただし、侵害から二十年を経過した場合は、人民法院はその権利を保護しない。特段の事情においては、人民法院は訴訟時効を延長することができる。

る。法律上、奨励等に上限は設けられていない。実務上、「奨励」については一般的に具体的な金額を規定するが、「報酬」については上限ではなく下限を規定するのが一般的である。

① 報奨・補償の評価

実務において、裁判所の判決に見る補償の金額については、通常、裁判所は法律に規定される基準に照らして案件の実情を踏まえ、総合的に判断される。

② 金銭以外の報奨・補償

職務発明創造の発明者に対する「奨励」、「報酬」以外の報奨について、法律には関連する規定はない。

「奨励」、「報酬」以外に栄誉賞状をわたして表彰するなど名誉面での報奨を行なう企業もある。

③ 退職者に対する支払

退職者に対する補償の支払について、法律には特別な規定はない。実務において、退職者が使用者に対して報奨の支払を主張し勝訴したケース[122]もあるため、退職者に対しても同様に関連する規定が適用されると考えられる。

（ｖ） 報奨・補償の決定手続の実務

報奨・補償は、労働者に密接な利益に関わる事項であるため、労働契約法により、使用者が労働者の利益に直接かかわる規則、制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業者代表大会又は従業者全体で討議し、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業者代表と平等な協議を経て確定しなければならないとされている。

一般的には、単位が法律の規定に基づき、且つ具体的な状況を踏まえて、報奨・補償の金額等に関する規程を制定した後、従業者代表大会又は従業者全体で討議することになる。個々の発明については、職務発明創造の数が少なくて職務発明創造に関する規程が制定されていない場合には、発明者と単位との間で協議することもある。

実務において、単位と労働組合との間で協議するケースはこれまで見当たらない。

実務において、企業が既に職務発明創造の帰属に関する規則制度を制定済みの場合、従

[122] (2011)沪一中民五(知)終字第 144 号

業者の入社にあたり、従業者に対して会社の関連する規則制度を告知するのが一般的である。これに対して発明完成時に従業者との間で協議を締結する場合、通常、職務発明創造の完成後に行う。

（vi）　発明者以外に対する報奨・補償制度の実務

法律には、発明者以外の関係者に対して報奨を支払うよう企業に要求する規定はない。実務では、企業によっては、発明を完成させたチームに対して職務発明創造にかかる報奨を支給し、そのチームが自ら報奨を分けるというケースもある。この場合には、発明者「以外」のチームに属する従業者が適切な報奨を受取る可能性がある。

（９）　過去及び今後の改正の試み

1984 年に施行された専利法と、1985 年に施行された専利法実施細則に、職務発明創造及び対価の規定が設けられた。

2000 年に改正された専利法によって、現行法のような「奨励」「報酬」の規定となった。2001 年に改正された専利法実施細則において、「奨励」「報酬」の額についての規定が変更された。

2010 年に改正された専利法実施細則において、「奨励」「報酬」の額について会社と発明者との約束が優先されると改正され、また、それまで中国国有企業にしか適用されなかった専利法と専利法実施細則における職務発明創造の規定は、全ての中国企業に適用されるように改正された。

今後の試みについては、職務発明に関する新たな法規である「職務発明条例」（草案）の制定が進められている。

「職務発明条例」(草案)は、職務発明制度を推進し、発明者の利益を保護することにより、企業の技術開発力を高め、優秀な技術人材を育て、人材強国戦略を実現することを図るものであり、政府が直接職務発明制度の実施を推進し、管理監督するとしている。「職務発明条例」(草案)には、職務発明制度を具体的に実行させるための具体的な規定が多く、また、人材強国政策の一環として、技術人材となる発明者の利益を保護する内容も多い。

この条例（草案）の制定には、中国特許庁だけではなく、農業部、林業部、科学技術部、労働部など多くの政府機関が関わっており、また、地方政府に、管轄地域内の企業の職務発明制度の実行状況を監督する権限が与えられており、政府主導で職務発明制度を推進しようとしている。

また、この条例（草案）は、特許、実用新案、意匠に限らず、植物新品種専用権、集積回路配置専用権などにも適用し、適用範囲が広い。

この条例（草案）は、研究開発を行う会社が、職務発明管理制度、発明報告制度、職務発明奨励報酬制度を創設することを推奨している。また、職務発明体制を備えた場合の優遇政策と、備えていない場合の処罰は規定されている。

この条例（草案）には、発明報告制度、職務発明奨励報酬制度の手続が細かく規定されており、発明を報告するときに、発明者は、報告した発明は非職務発明創造であることを主張することができるとされ、また、職務発明創造の対価についての社内規定、会社が行う職務発明創造の権利化手続の進行状況、会社が職務発明創造について権利化手続を停止するとき、或いは権利を放棄するとき、職務発明創造の実施状況などに関して、発明者は知る権利があり、会社は発明者に知らせなければならないとされている。会社が職務発明創造についての権利を譲渡する際には、発明者が優先的に譲り受ける権利がある。言わば、発明者を保護し、会社と対等とする構造を作ろうとしている。

この条例（草案）はドイツの職務発明制度を多く参照している。また、事前のパブリックコメントの募集や意見交換において、この条例（草案）に対して、政府機関が強く後押ししており、研究開発者は賛成意見が多く、一方、企業は反対意見が多い。今後、この条例は施行まで相当時間が掛かり、また、内容が大きく変わると予想される。

なお、専利法第 4 次改正案（2012 年）において従業者発明に関する条項の改正はない。

（１０）　従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会

従業者発明紛争に関する紛争解決機関としては、行政ルートで知識産権局 への調停の申請（専利法実施細則第 85 条）、司法ルートで人民法院への提訴（専利紛争事件審理の法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定第 1 条）がある。

その他の機関として、企業は、地方において下記の調解機関等を利用することが可能である。すなわち、北京においては、北京電子商会、北京服装紡織協会、北京ソフトウェア行業協会、北京信息産業協会、北京通信信息協会、北京電源行業協会、上海においては、上海市浦東新区知識産権人民調解委員会、常州においては、知識産権紛争人民調解委員会を利用することができる。

（１１）　判例

（ｉ）　報奨・補償金に関する事例

報奨・補償金に関する最近の判例には、以下のようなものがある。

・事件番号：(2011)粤高法民三終字第 316 号
・事件番号：(2011)長中民五初字第 0736 号
・事件番号：(2011)高民終字第 1708 号
・事件番号：(2012)雲高民三終字第 59 号
・事件番号：(2013)渝高法民終字第 00029 号
・事件番号：(2009)鄭民三初字第 421 号
・事件番号：(2011)豫法民三終字第 96 号
・事件番号：(2012)民申字第 931 号
・事件番号：(2011)高民終字第 3343 号
・事件番号：(2011)高民終字第 2756 号
・事件番号：(2005) 渝高法民終字第 9 号
・事件番号：(2004) 滬二中民五（知）初字第 94 号

①　粤高法民三終字第 316 号(2011)

潘錫平と金沙江公司等との職務発明創造発明者の「報酬」をめぐる紛争案件に対する広東高等法院の判例である。

上訴人（原審被告）は深セン市金沙江投資有限公司、被上訴人（原審原告）は潘錫平である。

本件の概要は以下の通りである。原告潘錫平は、1998 年に被告深セン市金沙江投資有限公司（以下、「金沙江公司」という）に入社した。同社にて勤務期間中、潘錫平は二項目の職務発明創造について専利権を授与され、当該二項目の専利名称は、「スクテラリンとカフェオイルキナ酸を含む一種の薬用混合物」と「ヒメジョオン有効成分の調製方法」であった。当該二項目の発明専利権者は金沙江公司とされた。被告深セン市生物谷医薬有限公司（以下、「生物谷公司」という）は金沙江公司の販売会社である。2009 年、生物谷公司は雲南生物谷灯盞薬業有限公司（以下、「灯盞公司」という）に対して潘錫平が発明した係争専利の使用を許諾した。2010 年、原告は複数の場所から「ヒメジョオン注射液」を購入したが、当該「ヒメジョオン注射液」には「スクテラリンとカフェオイルキナ酸を含む一種の薬用混合物」発明専利が使用されており、生産者は灯盞公司であった。原告は、その職務発明特許の報奨 2000 万元の支払を求め、被告を提訴した。被告金沙江公司は答弁で、原

告に支給した年俸、四半期ごとの賞与及び年度賞与には既に発明の報奨金額が含まれていると主張した。

紛争の焦点としては、職務発明創造の発明者の「報酬」は如何に支払われるべきかという点である。

以下、本ケースに対する考察を行う。

専利法実施細則第 76 条には双方が「報酬」の支払について約定するケースが規定されている。専利法実施細則第 78 条では、双方間に約定がない場合に、「報酬」を如何に支払うかが規定されている。一つ目は、専利権者が自ら発明創造を実施して獲得した利益の中から一部を「報酬」として引出す方法であり、二つ目は、専利権者がその専利を他人に譲渡し､又はその実施を他人に許諾して受取った譲渡費又は許諾費の中から一部を引出して「報酬」とする方法である。実務において、専利権者が一方的に提供した利潤、譲渡費、許諾費等の関する証拠は往々にして科学技術職員に認められず、又は受け入れられないケースが多いことから、上記二通りの方法で「報酬」を支払うことは、客観性に欠けると言える。本案の潘錫平と金沙江公司との間でも「報酬」を如何に支払うかが約定されておらず、裁判所は、専利権侵害に照らして法律に定める最高限度の賠償額（100 万人民元）を踏まえ、支払うべき「報酬」の金額を確定した。

この判決では、被告は自らが原告に支払った「報酬」には既に職務発明創造の「奨励」と「報酬」が含まれていると主張したが、裁判所は被告側が上述の主張を証明し得る相応の証拠を提供していないと判断し、被告のこの主張を支持しなかった。

本案において、裁判所は、報酬の金額を勘案・認定する際に、「『中華人民共和国専利法』により定められた情状酌量・賠償の規定を参照するが依拠しない」と述べて、①「専利法」により定められた情状酌量・賠償の規定、②発明者の人数、③特許の許諾使用の状況、④特許製品の販売状況などの要素を考慮して報酬金額を判定した。

（ⅱ）　権利の帰属等に関する事例

発明創造の帰属紛争に関する最近の判例としては以下のようなものがある。

・事件番号：(2013)闽民终字 391 号
・事件番号：(2012)沪高民三(知)终字第 121 号
・事件番号：(2012)沪高民三(知)终字第 120 号

（１２）　研究者の雇用形態

企業は自らの状況に照らして異なる雇用形態を採用して研究者を雇用することになる。例えば、企業と研究者が一定の期限のある労働契約を締結し、研究者が企業従業員の身分で勤務する。研究プロジェクトがあるときに臨時に研究者を雇用し、雇用期限を研究プロジェクトの終了までとする企業もある。報酬の支払についても様々な形態があり、固定給や歩合給、固定給＋歩合給という方式もある。企業が自らの状況を踏まえて採用形態を決定する。

科学技術の発展につれて、企業が知的財産権についての戦略意識を強化させ、より多くの企業が自らの研究開発チームを擁しており、雇用する研究者がサラリーマンであるケースは増加の傾向にある。

企業の研究者は「職員」の身分で勤務しているのが一般的であり、これまでのところ、このような状況に大きな変化はない。過去においては、企業の研究開発能力が比較的薄弱であり、企業内部の研究者の人数も比較的少なかったが、現在は、企業の研究開発能力が益々増強し、企業内部の研究者の人数も増加傾向にある。

また、労働組合について、企業内部の労働組合は、通常、基層労働組合組織である。工会法第 10 条に基づき、研究者が属する労働組合が企業の基層労働組合である。また、同じ業界または性質がほぼ同じのいくつかの業界では、必要に応じて全国規模、または地方規模の産業工会を設立するが、設立された産業工会は、その企業の基層労働組合委員会の上級組織となる。

７．　韓国における従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

特許法第 33 条第 1 項には､特許を受けることができる権利は発明をした者[123]またはその承継人に帰属することが規定されている。

「特許を受けることができる権利」は、発明の完成により発生し、発明者に原始的に帰属し、特許出願に関する特許可否の確定まで認められる権利である。特許を受けることができる権利は移転することができる（特許法第 37 条)。また、承継した特許を受けることができる権利は、出願をしなければ第三者に対抗することができない(特許法第 38 条第 1 項)。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

従業者発明に関する規定は、発明振興法第 2 条、第 10 条～第 19 条、第 41 条～第 49 条の 2、第 58 条[124]、発明振興法施行令第 20 条～第 26 条である。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、発明振興法第 2 条に基づき、次に示す職務発明及び職務発明以外の発明に分類できる。

（ｉ）　職務発明

職務発明とは、従業者、法人の役員又は公務員（以下、「従業者等」という。）が、その職務について発明したものが性質上使用者、法人又は国若しくは地方自治体（以下、「使用者等」という。）の業務範囲に属し、その発明をするようになった行為が従業者等の現在又は過去の職務に属する発明をいう（発明振興法第 2 条第 2 項)。

発明の特許を受けることができる権利は、発明者に原始帰属する（特許法第 33 条)。し

---

123 「発明をした者」と関連し、他人の営業秘密を盗用して周知・慣用の技術を単純付加したのにとどまる場合(特許法院 2009 年 7 月 15 日言渡 2008 ホ 8907 判決)、通常の管理・監督業務のみを行った者(ソウル高等法院 2006 年 6 月 22 日言渡 2006 ナ 62159 判決)は「発明をした者」に属さないと判示した判例がある。また「発明をした者」とは、創作行為に現実に加担した自然人のみを指すと言えるので、法人は発明者になり得ないと判断した事例(特許法院 2003 年 7 月 11 日言渡 2002 ホ 4811 判決)がある。

124 発明振興法第 58 条(罰則) ①第 19 条に違反して不正な利益を得、または使用者等に損害を加える目的で職務発明の内容を公開した者に対しては、3 年以下の懲役または 3 千万ウォン以下の罰金に処する。
②第 1 項の罪は、使用者等の告訴があってこそ公訴を提起することができる。

たがって、職務発明の特許を受けることができる権利も発明者に原始帰属すると解される。

職務発明に対して従業者等が特許、実用新案登録、デザイン登録(以下、「特許等」という。）を受け、または特許等を受けることができる権利を承継した者が特許等を受けると、使用者等はその特許権、実用新案権、デザイン権に対して通常実施権を有する（発明振興法第 10 条第 1 項)。

ただし、使用者等が「中小企業基本法」第 2 条[125]に基づき、中小企業でない企業である場合、従業員等との協議を経て、あらかじめ次の各号のいずれかに該当する契約又は勤務規定を締結又は作成しない場合、この限りでない。

1. 従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受けることができる権利又は特許権等を承継させる契約又は勤務規定

2. 従業員等の職務発明に対し、使用者等に専用実施権を設定させる契約又は勤務規定（発明振興法第 10 条第 1 項ただし書[126])

つまり、使用者等が大手企業である場合、承継などを目的とする契約や勤務規定を事前に締結又は作成しない限り、通常実施権を行使できない。

（ⅱ） 職務発明以外の発明

職務発明以外の発明とは、職務発明以外の従業者等の発明をいう（発明振興法第 10 条第 3 項)。職務発明以外の発明の特許を受ける事ができる権利は、従業者に帰属する（特許法第 33 条)。

---

[125] 中小企業基本法施行令第 3 条第 1 項
「中小企業基本法」第 2 条第 1 項第 1 号による中小企業は、次の各号の基準を全て備えた企業とする。
1. 該当企業が営む主な業種と該当企業の常時勤労者数、資本金または売上高の規模が別表 1 の基準に合う企業。ただし、次の各目のいずれか 1 つに該当する企業は除く。
イ．常時勤労者数が 1 千人以上である企業
ロ．資産総額が 5 千億ウォン以上である企業
ハ．自己資本が 1 千億ウォン以上である企業
ニ．直前の 3 事業年度の平均売上高が 1500 億ウォン以上である企業
2. 所有と経営の実質的な独立性が次の各目のいずれか 1 つに該当しない企業
イ．「独占規制及び公正取引に関する法律」第 14 条第 1 項による相互出資制限企業集団に属する会社
ロ．第 1 項第 1 号ロ目による法人(外国法人を含むものの、第 3 条の 2 第 2 項各号のいずれか 1 つに該当する者は除く)が株式等の 100 分の 30 以上を直接的または間接的に所有している場合であって最多出資者である企業。この場合、最多出資者は該当企業の株式等を所有している法人または個人として単独でまたは次のいずれか 1 つに該当する者と合算して該当企業の株式等を最も多く所有している者をいい、株式等の間接所有の割合については「国際租税調整に関する法律施行令」第 2 条第 2 項を準用する。
1)株式等を所有した者が法人である場合:その法人の役員
2)株式等を所有した者が 1)に該当しない個人である場合:その個人の親族
ハ．関係企業に属する企業の場合には、第 7 条の 4 によって算定した常時勤労者数、資本金、売上高、自己資本または資産総額(以下、「常時勤労者数等」という)が別表 1 の基準に合わなかったり、第 1 項第 1 号各目のいずれか 1 つに該当する企業

[126] 発明振興法の一部改正 [2013 年 7 月 30 日改正（ただし、職務発明に関する条文は 2014 年 1 月 14 日に施行）]により新設された。
（http://www.jetro-ipr.or.kr/sec_admin/files/20130730hatsumei.pdf 参照）

（４）　適用範囲

（ｉ）　職務発明における従業者等の範囲

従業者等とは、従業者、法人の役員または公務員をいう（発明振興法第 2 条第 2 項)。

①　法人の役員

発明振興法の条文上、職務発明の「従業者」等に、法人の役員が含まれている（発明振興法第 2 条第 2 項)。2011 年 12 月に韓国特許庁が発行した「職務発明制度」[127]によれば、従業者の範囲に属する「法人の役員」とは、法人の業務を運営・監督する者をいい、一般に株式会社を基準に理事級以上の職にある者を意味するものと理解されている。また、法人の役員には、代表理事、理事、臨時理事、監査等を含み、通常法人の役員は労働法上では従業者と言い難いが、発明振興法上では従業員の範疇に入るとした。

下級審判決例によれば[128]、勤労基準法上の勤労契約や民法上の雇用契約を問わず、使用者に勤労乃至労務を提供するという事実関係さえあれば、従業者に属するとされている。

②　派遣社員

韓国法上、派遣事業主が勤労者との雇用関係を維持しながら、使用事業主の指揮・命令を受けて使用事業主のための勤労に従事するようにする関係にあれば、派遣勤労者に含まれると解される(派遣勤労者保護等に関する法律第 2 条参照)。すなわち、ここで派遣とは勤労者と雇用関係を結んでいる派遣事業主が、使用事業主に当該勤労者を派遣して、使用事業主が当該勤労者に指揮・命令をするような労働形態をという。

派遣社員が発明をなした場合、確立した大法院の判例はないが、2011 年 12 月に韓国特許庁が発行した「職務発明制度[129]」によれば、派遣勤労者(従業者)の場合、その法律関係が派遣事業主と使用事業主に二元化されるので、発明振興法上、誰のための従業者であるか問題になり得る。しかし、原則的に事業主間勤労者派遣契約に定めがあればそれに従い、そのような定めがないならば、当該発明における職務関連性、業務関連性、施設・設備等の利用関係、指示・指揮・命令・監督関係、支援の如何等を主な要素として判断するようになるとした。実際には、具体的な事実関係に基づいて帰属が判断されると解される。

なお、韓国では出向制度が導入されておらず、事業者が勤労者との雇用関係を維持しな

[127] 직무발명제도　（韓国特許庁、2011 年 12 月）　http://file.kipris.or.kr/notice/20130603093716069_1.pdf
[128] ソウル中央地方法院 2009 年 11 月 11 日言渡 2009 ガ合 72372 判決
[129] 직무발명제도　（韓国特許庁、2011 年 12 月）　http://file.kipris.or.kr/notice/20130603093716069_1.pdf

がら事業主の指揮･命令を受けて使用事業主のための勤労に従事するような関係にあれば、派遣者に含まれると考えられる。

（ⅱ） 意匠等について

発明振興法において、発明とは、「特許法」･「実用新案法」または「デザイン保護法」により保護対象となる発明、考案及び創作をいう（発明振興法第 2 条第 1 項)。よって、職務発明には、実用新案及び意匠が含まれる。

（５） 当事者間の権利義務関係

（ⅰ） 職務発明の場合

従業者は､職務発明が完成した事実を遅滞なく使用者等に文書で通知する義務がある(発明振興法第 12 条)。また、従業者は、特許を受ける権利を使用者に承継した場合には、「正当な補償」を受ける権利を有する（発明振興法第 15 条)。

一方､使用者は､発明者が特許権を取得した場合､職務発明に係る特許権､実用新案権､デザイン権に対して通常実施権を有する（発明振興法第 10 条第 1 項)。

また､使用者は､従業者から発明振興法第 12 条に規定される職務発明完成の通知を受けた場合、発明承継可否を 4 か月以内に通知する義務がある。但し、予め使用者等に特許等を受けることができる権利等を承継させるようにする契約若しくは勤務規定がない場合には、使用者等が従業者等の意思に異なってその発明に対する権利の承継を主張することはできない（発明振興法第 13 条第 1 項)。

使用者が上記期間内に権利の承継の意思を知らせた場合には、その時から使用者に発明に対する権利が承継されたものとみなす。(発明振興法第 13 条第 2 項)。使用者が上記期間内に承継可否を知らせなかった場合は、使用者はその発明に対する権利を放棄したものとみなす。その場合、使用者は発明振興法第 10 条第 1 項の規定にかかわらず従業者の同意を得ずには通常実施権を有することができない。(発明振興法第 13 条第 3 項)。

（ⅱ） 職務発明以外の発明

職務発明以外の従業者等の発明、即ち自由発明の権利承継等については発明振興法に規定がない。従って、自由発明を会社が譲り受けるためには、特許法に規定された一般的な譲受の手続に従わなければならない。2012 年 11 月に韓国特許庁が発行した「企業職務発

明補償規程標準モデル[130]」によれば、自由発明の場合にも、発明者が自発的にその権利を会社に譲渡できるようにしており、その時、会社では職務発明に準ずる補償をするように例示的に規定している。

ただし、職務発明以外の従業員等の発明に対して予め使用者等に特許等を受けることができる権利若しくは特許権等を承継させ、または使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約若しくは勤務規定の条項は無効である（発明振興法第 10 条第 3 項)。

（６） 発明者人格権又は氏名表示権

パリ条約第 4 条の 3 は「発明者は特許証に発明者として掲載される権利を有する」と規定されている。パリ条約規定は、韓国国内法と同じ効力を有するので、韓国における発明者人格権が認められる法律上の根拠になる。

特許法は上記パリ条約規定のように発明者人格権に関する直接的な明文規定をおいていない。ただし、特許法第 42 条第 1 項第 5 号、特許法施行令第 19 条では、特許出願書及び特許公報に発明者の氏名及び住所を記載するように規定しており、このような規定も発明者人格権の法律上の根拠となる。

（７） 冒認出願の救済規定

（ｉ） 発明の帰属の救済規定

① 拒絶理由に関する情報提供及び正当権利者名義で特許出願

無権利者がした特許出願は特許法第33条第1項本文の規定により特許を受けることができないという拒絶理由（特許法第 62 条第 2 号）に該当する。したがって、この拒絶理由は、特許法第 63 条の 2 により、情報提供事由になるので、無権利者出願が特許として登録される前は、誰でも、特許庁長に該当特許出願が拒絶されるべきである（特許法第 33 条第 1 項本文違反）という趣旨の情報提供をすることができる。

無権利者の出願が拒絶されれば、正当権利者名義でした特許出願は特許法第 34 条の規定に従って、拒絶された無権利者特許出願日に出願したものとして遡及効が認められる。ただし、遡及効が認められるためには、無権利者が特許を受けることができなくなった日から 30 日以内に特許出願がなされなければならない。

[130] 기업 직무발명보상규정 표준모델 （韓国特許庁、2012 年 11 月）

② 特許無効審判請求及び正当権利者名義で特許出願

無権利者がした特許出願が既に特許として登録された場合には、特許法第 133 条第 1 項第 2 号の無効事由（特許法第 33 条第 1 項本文違反）に該当するので、無効審判を通じて特許を無効にすることができる。無権利者の特許の無効が確定すれば、正当権利者名義でした特許出願は、特許法第 35 条の規定に従って拒絶された無権利者特許出願日に出願したものとして遡及効が認められる。ただし、遡及効が認められるためには、無権利者特許の登録公告がある日から 2 年を経過した後、または審決が確定した日から 30 日以内に正当権利者の特許出願がなされなければならない。

なお、特許法第 133 条の利害関係人とは、権利の存否によって利得を得るか、損害を免れる位置にある者を意味するものである。判例[131]は「当該特許発明と同種の物品を製造/販売するか、製造/販売する業者として当該特許発明の権利存続によってその権利者から権利の対抗を受けるか、受けるおそれがあってその被害を受ける直接的かつ現実的な利害関係がある者をいうが、これには将来製造販売することを現実に希望する者も含まれる」と判示したことがある。このような判例に照らしてみると、発明者は、通常の場合には利害関係人になり得ないが、発明者が自身の職務発明を会社に譲渡した場合であって、当該発明者が(例えば、退社後)当該発明に関する事業を展開することによって、特許権者であるその会社から侵害の警告状/訴状などを受けた場合には、当該発明者も利害関係人と認められるものと判断される。そうでない以上、当該特許を無効審判請求するための利害関係は一般に認められ難いと判断される。

③ 特許法上の詐欺行為に関する刑事告訴(特許法第 229 条)及びその他民刑事上の措置

特許法第 229 条は「詐欺その他の不正な行為により、特許、特許権の存続期間の延長登録または審決を受けた者は、3 年以下の懲役または 2 千万ウォン以下の罰金に処する。」と規定している。したがって、特許法第 229 条に基づいた刑事上の措置またはその他の民刑事上の措置を通じて救済を受ける案も考えられる。しかし、このような救済方法に関する公開された実際の資料は見いだされていない。

④ 出願人名義変更申請

特許法第 34 条による救済と関連し、正当権利者は、自身が特許を受けることができる権利を有するという趣旨の確認判決を受けて出願人名義変更申請を添付して名義変更するこ

[131] 大判 81 フ 59

とを認めようという見解がある[132]。

また、特許法第 35 条による救済と関連した下級審判決[133]がある。本判例は、無権利者が実用新案権などを取得した後、真正な権利者が無権利者を相手取って実用新案権等の移転登録手続の履行を求めることができるかに関する判例である。このようなことを許容するようになれば、法院が特許庁の無効審判手続を経由せず、無権利者に付与された実用新案登録などを無効にし、真正な権利者のために新たな実用新案登録とすることと同一の結果を生むようになるもので不当であるため、これを許容しないと判示した。

（ⅱ） 職務発明に係る特許を受ける権利の二重譲渡の問題について

特許法第 33 条第 1 項によれば、発明者である従業者に特許を受けることができる権利が帰属する。また、発明振興法第 13 条第 2 項には、従業者の職務発明完成事実通知に対する「使用者の承継意思通知時」に職務発明に対する権利が従業者から使用者に帰属すると規定している。従って、従業者と使用者間に予約承継規定が存在するにもかかわらず、従業者が特許を受けることができる権利を第三者に譲渡する場合、二重譲渡問題が発生し得る。特許法第 38 条第 1 項で「特許出願前において特許を受けることができる権利の承継は、その承継人が特許出願をしなければ、第三者に対抗できない」と規定しているように、特許を受ける権利が二重に譲渡された場合には、出願が対抗要件である。従って、予約承継規定が存在するとしても、従業者が第三者に職務発明に対する権利を譲渡して譲受人である第三者が先に出願した場合には、使用者はこれについて職務発明であることを理由に当該発明に関する権利の承継を主張できず、単に従業者を相手取って損害賠償を請求することしかできない。

ただし、第三者が、当該発明が職務発明に該当し、発明者が特許を受ける権利を会社に承継したことを認知できた状態で従業者の二重譲渡を積極的に勧誘して従業者の背任行為に積極的に加担した場合には、第三者の譲受契約は民法第 103 条の善良な風俗その他社会秩序に違反して無効であると考えられる。判例も第三者が会社への承継を認知した状態で二重譲渡に積極的に加担した場合、従業者の第三者に対する譲渡行為は、民法第 103 条が規定する反社会的行為として無効であると判示し、背任的二重譲受人の譲受渡契約の効力を否定している[134]。この場合には、第三者の出願は無権利者の出願に該当すると見ることができるので、出願中の審査段階では拒絶決定され、特許登録された場合には、特許無効事由に該当するといえる。

---

[132] チョン・サンジョ、パク・ソンス共編『特許法註解 I』485 頁
[133] ソウル地方法院 2003 年 7 月 25 日言渡 2002 ガ合 73213 判決(確定)
[134] 特許法院 2006 年 12 月 28 日言渡 2005 ホ 9282 判決

（８）　従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[135]

（ｉ）　補償の規定

①　法改正された規定について

補償について規定した発明振興法第 15 条は、発明振興法の一部改正　（2013 年 7 月 30 日改正、2014 年 1 月 14 日施行）により全面改正された。

発明振興法第 15 条
①従業員等は職務発明について特許等を受けることができる権利や特許権等を契約や勤務規程に従って使用者等に承継するようにしたり、又は、専用実施権を設定した場合には、正当な補償を受ける権利を有する。
②使用者等は第 1 項による補償について補償形態と補償額を決定するための基準、支払方法等が明示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならない。
③使用者等は第 2 項による補償規定の作成または変更について従業員等と協議しなければならない。ただし、補償規定を従業員者等に不利に変更する場合には、該当契約または規定の適用を受ける従業員者等の過半数の同意を受けなければならない[136]。
④使用者等は第 1 項による補償を受ける従業員等に第 2 項による補償規定に従って決定された補償額等補償の具体的事項を文書で知らせなければならない。
⑤使用者等が第 3 項によって協議しなければならなかったり、又は、同意を受けなければならない従業員者等の範囲、手続等必要な事項は大統領令で定める。
⑥使用者等が第 2 項から第 4 項までの規定に従って従業員者等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす。ただし、その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員者等が貢献した程度を考慮していない場合には、この限りでない。
⑦公務員の職務発明について第10条第2項によって国家や地方自治体がその権利を承継し

[135] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。
[136] 2013 年 10 月に立法予告された発明振興法第 7 条の 2 には、協議または同意を受けなければならない従業員者等の範囲等が次のように規定されている。
発明振興法第 7 条の 2
①使用者等が法第 15 条第 3 項によって協議しなければならない従業員者等は、補償規定の適用を受けるようになる従業員者等の過半数をいい、同意を受けなければならない従業員者等は、補償規定の適用を受けている従業員者等の過半数をいう（発明振興法第 7 条の 2 第 1 項）。
②第 1 項にもかかわらず、使用者等は補償規定の適用を受けるようになる従業員者等の過半数を代表する従業員者代表と協議したり、または補償規定の適用を受けている従業員者等の過半数を代表する従業員者代表から同意を受けることができる（発明振興法第 7 条の 2 第 2 項）。
③使用者等は補償規定を作成または変更しようとする日の 15 日前までに補償形態と補償額を決定するための基準、支払い方法等について従業員者等に通報し、誠実に協議したり、同意を受けなければならない（発明振興法第 7 条の 2 第 3 項）。

た場合には、正当な補償をしなければならない。この場合、補償金の支払に必要な事項は大統領令や条例で定める。

② 法改正の内容

改正法では職務発明補償規定の作成または変更について従業者等と協議しなければならないと規定し、さらに補償規定を従業者等に不利に変更する場合には、該当契約または規定の適用を受ける従業者等の過半数の同意を受けなければならないという内容が含まれた(発明振興法第 15 条第 3 項)。また、改正法では手続規定(発明振興法第 15 条第 2 項～第 4 項)に基づいて補償すれば、正当な補償であるとみなし、手続的「合理性」の判断に関する規定が削除され、法院の裁量の余地が減った(発明振興法第 15 条第 6 項本文)。一方、発明振興法第 15 条第 6 項のただし書には､その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業者等が貢献した程度を考慮しなければならないと規定しているところ、これは「実績補償」をしなければならないという意味に解釈される。

（ⅱ） 補償の性質

従業者の「正当な補償」を受ける権利は、特許を受ける権利を譲渡した対価であって、使用者等に勤労を提供し、それに関する対価の支払を受ける権利である賃金債権とは別個の権利と理解されている。

これについて判例は、特許法により認められる職務発明補償金請求権は、通常、事業者に比べて劣悪な地位にある従業者の権益を保護して発明を振興するために認められるもので､職務発明補償金は特許を受ける権利を譲渡した対価として認められる法定債権として、労働の対価である賃金とはその性格上、明確に区分されるので、当事者間で明示的な約定がない限り、一般的な賃金、成果金等の支払により特定の職務発明に対する補償金の支払に代えたと見てはならないという趣旨で判示された[137]。

一方、職務発明補償金の税金問題と関連し、所得税法[138]では職務発明活性化のために職務発明補償金について税制優遇を付与している。しかし、実務上、その範囲及び対象、例えば、出願補償、登録補償、実施補償、処分補償、出願留保補償等が全てここに含まれるかどうかについては、まだ明確に整理されていない部分が残っている。

[137] 2009 ナ 26840、2008 ガ合 4316

[138] 所得税法第 12 条(非課税所得)次の各号の所得に対しては所得税を課税しない。
5．その他所得のうち、次の各目のいずれか 1 つに該当する所得
ニ．発明振興法第 2 条第 2 号による職務発明で受けた次の補償金
1)従業員が発明振興法第 15 条によって使用者から受ける補償金
2)大学の教職員が所属大学に設けられた産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律による産学協力団から同法第 32 条によって受ける補償金

（ⅲ）　補償請求権の時効

職務発明の補償金請求権は、一般債権と同様に10年間行使しないと消滅時効が完成する(民法第162条)。

起算点は一般に使用者が職務発明に関する特許を受ける権利を従業者から承継を受けた時点と解される。しかし、会社の勤務規則等に職務発明補償金の支払時期を定めている場合には、その時期が到来するまで補償金請求権行使に法律上の障害があるので、勤務規則等に定められた支払時期が消滅時効の起算点になる[139]。

（ⅳ）　補償・報奨の支払実務

2013 年 7 月 30 日改正された発明振興法第 15 条では、「使用者等は・・・補償額を決定するための基準、支払方法等が明示された補償規定を作成して従業員等に文書で知らせなければならない」と規定している。

2012 年 11 月に韓国特許庁発行した「企業職務発明補償規程標準モデル[140]」によれば、職務発明に対する特別規程である、「職務発明補償規程」で権利承継、発明の帰属、承継時点、職務発明審議委員会、出願補償金、登録補償金等の支払に関する一般的な原則を規定し、この下位規程である、例えば「職務発明補償金算定基準細則」で補償金、支払基準、算定方式、支払時期等の具体的な事項を規定する方式を提案している。一般的な韓国企業でもこれと大きく異ならない方式で職務発明に対する補償を規定しているものと知られている。

①　補償の評価

2012 年、サムスン電子に対し、前サムスン研究者に対して 60 億ウォンという高額の職務発明補償金を支払の支払を命じる判決がなされた[141]。2000 年代の判決例としては、1,500 万ウォンから 3 億ウォンまで多様な補償金支払判決例がある。補償の評価は基本的に個別ケースで別途に判断されるもので、判決で定められた補償金を一律的に判断することは難しい点がある。

当該事件で裁判部は「サムスン電子の職務発明補償指針で定めている職務発明補償金支払基準は、補償金を算定するための 1 つの基準として参酌できるだけで、発明者と会社が上記規定に帰属するものではない」と判示し、一方、「特許発明を主導した原告の役割、サ

[139] ソウル中央地方法院 2012 年 6 月 5 日言渡 2011 ガ合 18821
[140] 기업 직무발명보상규정 표준모 델　韓国特許庁　2012 年 11 月
[141] ソウル中央地方法院 2012 年 11 月 23 日言渡 2010 ガ合 41527

ムスン電子の規模と特許から得た収益などを総合すれば、発明者に対する補償率を 10%と見るのが妥当である」とし、補償金の金額を 60 億 3000 万余ウォンと算定した。一般に職務発明補償金の請求訴訟で従業者の貢献度(発明者の補償率)を 3〜30%程度と見ていることを考慮すると、本件での発明者の補償率はそれほど高い水準ではないが、本件特許発明が国際標準として採択されていることによって莫大な実施料の収益が発生していたため、巨額の補償金が算定された。通常、使用者の利益額は会社が収益を公開しないため算定するのは難しいが、標準特許による実施料の収入額は第三者に露出するため、本件では使用者の利益額が容易に算定されたものと見られる。本件は両当事者が判決を不服として現在控訴審に係属中である。

一方、韓国特許庁発行 2011 年度「知識財産活動実態調査[142]」によれば、国内特許出願補償は平均 50 万ウォン、国内特許登録補償は平均 82 万ウォンと調査され、このような金額に対して、2012 年 8 月の韓国特許庁発行「職務発明補償企業確認制導入案及び発明振興法令改正案研究[143]」において、相当低い水準の補償金であるという評価がなされたことがある。また、特許庁傘下機関である韓国知識財産研究院発行の「韓・日職務発明補償制度の比較検討[144]」における政策動向報告書によれば、社内規定による補償と関連し、2011 年の職務発明補償金支出額について、韓国企業は平均 2,031 万ウォン、日本企業は平均 250 万円(2,970 万ウォン)であり、韓国が日本の 68%の水準であって、韓国が日本に比べて相対的に職務発明に対する正当な補償が多少「不十分」と評価している。なお、2012 年 12 月に韓国特許庁が発行した「2012 年度職務発明制度運営優秀事例集[145]」には、計 10 社の補償金が公開されている。

法院の算定による補償と関連し、最近、職務発明補償が問題となっているが、職務発明制度導入後、今のところ訴訟件数自体が 53 件(28 件だけ請求が全部または一部認容され、3 件は和解または調停で終結し、残りの 22 件は請求が全部棄却)に過ぎず、「微々たる実情」と評価したことがある。

② 退職者への支払

2012 年 11 月に韓国特許庁が発行した「企業職務発明補償規程標準モデル[146]」によれば、退職者に対する補償も在職者に対するものと同一に取り扱っている[147]。ただし、退職者に

---

142 2011 년도 지식재산활동 실태조사 韓国特許庁 2011 年
143 직무발명 보상기업 확인제 도입 방안 및 발명진흥법령 개정 방안 연구 韓国特許庁 2012 年 8 月
144 한·일 직무발명보상제도 비교 검토 韓国知識財産研究院 2013 年 6 月 28 日
145 2012 년도 직무 발명제도 운영 우수사례집 韓国特許庁 2012 年 12 月
146 기업 직무발명보상규정 표준모 델 韓国特許庁 2012 年 11 月
147 企業職務発明補償規程第 17 条(退職または死亡時の補償)
①発明者が退職または死亡した場合にも、発明者が支払を受けることができる補償金を支払う。ただし、発明者が死亡した場合には、支払を受けることができる補償金を相続人に支払う。

非金銭的補償をする場合は、ほぼ実現され難いので、退職者には金銭的補償に限って補償をするということを会社の規定に明示すべきであるとしている。

一方、退職者には本来支払われるべき補償金の 50%だけ支払うという会社の規定について法院がそのまま認めて補償金を算定した判例[148]もある。このように、退職者に対する特別規定は会社の事情に合わせて定められているものと考えられる。

③　金銭以外の報奨・補償

2004 年にジョブコリア[149]が 633 企業を対象にアンケート調査(複数選択可能)をした職務発明補償制度の活用状況は次の通りである。すなわち、褒賞金提供:39.3%、人事考課反映:14.6%、金券、商品券等商品授与:13.1%、昇進時に加算点を付与:12.2%、表彰状及び賞牌授与:9.5%、海外旅行、研修機会付与:8.9%。

また、「企業職務発明補償規程標準モデル[150]」によれば、韓国内で匿名の研究所で調査して公開した、研究者が好む補償制度に関する調査結果は次の通りである。すなわち、Fellow 制システム(21.0%)、個人別経歴管理及び開発(12.8%)、個人自主課題遂行機会付与(11.7%)、別途ボーナス(8.6%)、visiting scholar 制度(8.4%)、安息年制度(7.0%)、市場価値を反映させた補償金(6.7%)、学位課程支援(6.1%)、Post Doc.支援(5.8%)、希望職務選択権(4.7%)。

このうち、Fellow 制システム、個人別経歴管理及び開発、個人自主課題遂行機会付与、visiting scholar 制度、安息年制度、学位課程支援、Post Doc.支援及び希望職務選択権は非金銭的なものである。

（ｖ）　報奨・補償の決定手続の実務

①　報奨・補償の決定手続

通常、韓国企業は職務発明審議委員会(発明振興法第 17 条)を設け、そこで、発明者個人に対して補償をし、その個人から異議申立を受けてこの受容如何を決定する形で進めると理解されている。

---

②退職者またはその相続人は住所及び連絡先の変動が発生したときは、遅滞なくその事実を会社に通知しなければならない。

148 ソウル高等法院 2003 年 6 月 24 日言渡、2001 ナ 34227

149 ジョブコリアは、韓国の就職ポータルサービス企業で、ネット履歴書、採用情報、アルバイト情報、ヘッドハンティング、教育情報、就業関連ニュース及び統計資料、留学情報と経歴開発のための教育サービスを提供している。

150 기업 직무발명보상규정 표준모델　(韓国特許庁、2012 年 11 月)

② 報奨制度の制定・改定手続

改正発明振興法第 15 条第 3 項[151]によれば、企業は補償規定の作成または変更について従業者等と「協議」しなければならず、補償規定を従業者に不利に変更する場合には、該当契約または規定の適用を受ける従業者等の過半数の「同意」を受けなければならない。

これと関連して、協議または同意を受けなければならない従業者等の範囲等は、前述した発明振興法第 7 条の 2 の規定のとおりである。

③ 報奨制度（契約）への同意時期

通常、企業等は従業者等の職務発明に対して予め使用者等に特許を受けることができる権利または特許権を承継させたり、使用者等のために専用実施権を設定するようにした契約や規定を企業内部の雇用契約や勤務規程、就業規則等に反映させているのが一般的である。このような雇用契約、勤務規程、就業規則等は入社する時に同意することが一般的であり、職務発明の帰属規定(または契約)と褒賞及び補償規定(又は契約)に対しても入社する時に同意することが一般的である。

（vi） 発明者以外に対する報奨・補償制度の実務

発明振興法の職務発明補償関連規定は「発明者」を対象とするものであり、発明者「以外」の従業者に対する補償については、法上で明示的に規定されたものでなく、各企業の実務に従うものと理解される。

（9） 過去及び今後の改正の試み

① 2006 年施行の新職務発明制度

職務発明関連規定を発明振興法に統一し、補償基準の合理化及び権利帰属関係の明確化によって技術流出及び関連紛争の予防を図ることを骨子とする新職務発明制度を、2006 年 9 月 4 日に施行した。

新職務発明制度の内容は、①職務発明関連規定を発明振興法にて統一、②従業者の職務発明完成事実の通知義務の新設、③職務発明者に対する使用者の発明承継可否の通知義務の新設、④使用者の承継可否の未通知時に自由発明と見なす効果を付与、⑤職務発明に対

[151] 施行日:2014 年 1 月 31 日

する合理的な補償基準確立、⑥職務発明の出願留保要件の緩和及び補償義務強化、⑦職務発明の紛争に係る訴訟の紛争解決手続の強化、⑧従業者の秘密保持義務範囲の明確化、等を骨子とする。

② 2014 年 1 月 31 日施行の発明振興法の改正について

本法改正の基本趣旨は、大企業の職務発明補償制度導入を誘導し、職務発明補償に関する従業者の手続的権利を強化すること等を通じて従業者が適当な職務発明補償を受けるようにし、技術開発を誘導しようとすることである。

今回の改正では、従業者との協議を経て事前に職務発明に関する権利承継等を目的とする契約や勤務規程を締結しなければ、通常実施権を取得できないようにすることにより(発明振興法第 10 条第 1 項ただし書新設)、職務発明の承継及び補償に関する規定をおかない大企業は不利益を受けるようにした。

また、使用者は補償形態/補償額決定基準、支払方法等の補償規定、補償額等の補償内容について従業者に文書で通知するようにし(発明振興法第 15 条第 2 項、第 4 項)、職務発明補償規定の作成または変更について従業者との協議を義務化する一方(発明振興法第 15 条第 3 項本文)、職務発明補償規定を従業者等に不利に変更する場合には、当該契約または規定の適用を受ける従業者等の過半数の同意を受けるように改正した(発明振興法 15 条第 3 項ただし書)。このような規定を通じて、職務発明補償に関する従業者の手続的権利が強化された。

改正法では上記手続規定(発明振興法第 15 条第 2 項～第 4 項)によって補償すれば正当な補償であるとみなし、現行法にある手続的「合理性」の判断に関する規定は削除されたので、正当な補償判断に対する法院裁量の余地が減少した(発明振興法第 15 条第 6 項本文)。一方、補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業者等が貢献した程度を考慮するように規定したが、これは「実績補償」をしなければならないという意味に解釈される。

さらに、使用者等は、職務発明審議委員会を設置・運営することとし、従業員等が職務発明に関連して使用者等と意見が異なる場合には、審議を要求できるようにすることとされた(第 17 条及び第 18 条)。

③ 職務発明制度に関する政府の施策-職務発明補償優秀企業認証制

韓国特許庁と韓国発明振興会は、職務発明補償制度の導入促進と発明者に対する正当な補償を通じて創造的な技術開発の誘導及び企業競争力を強化するために、職務発明補償を模範的に実施する中小・中堅企業を対象に「職務発明補償優秀企業認証制」を 2013 年 4

月 1 日から施行した。この制度は職務発明補償を模範的に実施する中小・中堅企業を「職務発明補償優秀企業」に認証し、認証を受けた企業に政府支援事業参画時にインセンティブを提供する制度である。

申請資格は、職務発明制度補償規定を保有し、最近 2 年以内に職務発明補償事実がある中小･中堅企業を対象とする。ここで中小企業は中小企業基本法第 2 条による中小企業を、中堅企業は産業発展法第 10 条の 2 による中堅企業を意味する。

認証審議基準は職務発明補償規定(20 点)、補償実績(40 点)、合理的運用(40 点)を評価項目として、審議委員会の評価点数が 70 点以上である場合に認証を承認するものである。認証を受けた場合のインセンティブは次の通りである。

・政府支援事業対象者選定時に加点付与：特許庁の民間 IP-R＆D 連係戦略支援事業、特許技術の戦略的事業化支援事業、地域知識財産創出支援事業等、中小企業庁の中小企業技術革新開発、中小企業融･複合技術開発、中小企業商用化技術開発事業、創業成長技術開発、製品・工程改善技術開発事業等の対象者選定時に加点付与

・税制優遇:職務発明補償金について発明者は非課税(所得税法第 12 条)、企業は研究開発費用として税額控除(租税特例制限法第 9 条、第 10 条、同法施行令第 8 条)の優遇

・今後、特許の優先審査料、年金登録料減免予定(2013 年下半期以後)である。

（１０）　従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会

裁判所以外の紛争解決機関として、「産業財産権紛争調停委員会」が設けられている（発明振興法第 41 条～第 49 条の 2、発明振興法施行令第 20 条～第 26 条)。

また、上記のとおり、2014 年 1 月 31 日施行の発明振興法の改正により、使用者は「職務発明審議委員会」を設置/運営でき、従業者は職務発明の権利及び補償等に関する異見がある場合、本委員会に審議を要請することができる。この時、会社は本委員会を構成して審議しなければならないとされた（発明振興法第 17 条[152]、第 18 条[153])。

---

[152] 第 17 条(職務発明審議委員会の運営等)①使用者等は従業員等の職務発明に関する次の各号の事項を審議するために職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)を設置・運営できる。
１．職務発明に関する規定の作成・変更及び運用に関する事項
２．職務発明に関する権利及び補償等に関する従業員等と使用者等の異見調整に関する事項
３．その他に職務発明と関連して必要な事項
②審議委員会は使用者等と従業員等(法人の役員は除く)をそれぞれ代表する同数の委員で構成するものの、必要な場合には、関連分野の専門家を諮問委員として委嘱できる。
③その他に審議委員会の構成及び運営に必要な事項は大統領令で定める。

[153] 第 18 条(職務発明関連紛争の調停等)①従業員等は、次の各号のいずれか 1 つに該当する場合、使用者等に審議委員会を構成して審議するように要求できる。
１．職務発明であるかどうかについて使用者等と異見がある場合
２．使用者等が第 10 条第 3 項に違反して従業員等の意思と異なって職務発明以外の発明に関する権利の承継または専用実施権の設定を主張する場合
３．使用者等が第 13 条第 1 項に違反して従業員等の意思と異なって職務発明に関する権利の承継または専用実施権の設定を主張する場合

2013 年に韓国特許庁で発行した「大企業の職務発明紛争に対する事前調停支援案[154]」によれば、企業が職務発明と関連し「産業財産権紛争調停委員会」を用いた件数は 2008 年から 2012 年までに計 4 件で、該当委員会の活用度は低調である。一方、裁判所(大法院、高等法院、地方法院を含む)が同一の期間に職務発明と関連して言い渡した判決文の数は約 110 与余りである。

なお、一般の仲裁/調停/斡旋機関が職務発明関連の紛争を取り扱うことも可能であるが、そのような事例に関する資料/ニュースなどは見いだされていない。なお、韓国特許庁では産業財産権に関する専門調停機関である「産業財産権紛争調停委員会」を設けて運営しているため、同委員会において職務発明関連の紛争を解決することがより望ましいと思われる。

（１１）　判例

（ｉ）　補償に関する事例

①　ソウル中央地方法院 2010 ガ合 41527(サムスン電子標準特許事件)

この事件において裁判部は、標準特許の消滅時効について、標準技術として採択され、実際に実施料収入が発生した時に消滅時効が起算されると判示した。

裁判部は本標準特許によるサムスン電子の収益(ライセンス料)は約 600 億ウォンであり、この中で発明者寄与度(10%)、共同発明者のうちの原告寄与度(80%)を反映させれば補償金は約 60 億ウォンとなると判断する。現在も訴訟中である。最も大きな金額が認容された事件である。

本判決は現在、ソウル高等法院に控訴審が係属中(2013 ナ 2698)である。

４．使用者等が第 10 条第 1 項ただし書または第 13 条第 3 項に違反して通常実施権を主張する場合
５．使用者等が提示した補償規定に異見がある場合
６．使用者等との協議または同意手続に異見がある場合
７．使用者等が第 15 条第 4 項によって通知した補償額等補償の具体的事項に異見がある場合
８．使用者等が第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に従って従業員等に補償しない場合
９．その他に職務発明に関する権利及び補償等について使用者等と従業員等間に異見がある場合
②第 1 項による権利は、第 1 項各号の事由が発生した日から 30 日以内に行使しなければならない。ただし、第 1 項第 7 号の場合には、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に行使しなければならない。
③使用者等は第 1 項による要求を受けた場合に、60 日以内に審議委員会を構成して審議するようにしなければならない。この場合、審議委員会には職務発明関連分野の専門家である諮問委員が 1 人以上含まれるようにしなければならない。
④第 3 項による審議委員会は審議の結果を使用者等と従業員等に遅滞なく書面で通知しなければならないである。
⑤政府は使用者等の要請に従って関連分野の専門家を第 3 項による諮問委員として派遣することができ、これに必要な事項は大統領令で定める。
⑥第 3 項による審議委員会の審議結果不服たり、職務発明と関連して紛争が発生する場合、使用者等または従業員等は第 41 条による産業財産紛争調停委員会に調停を申請できる。
[154] 대기업의 직무발명 분쟁에 대한 사전 조정 지원 방안(제 1 안) 韓国特許庁　2013 年

② ソウル中央地方法院 2012 ガ合 501788(サムスン電子初声検索事件)

現職研究員が訴訟を提起したケースである。

原告は本人の初声検索技術が適用された携帯電話の売上が 150 兆ウォンを超えるので、発明者の寄与度を反映させれば補償金は 305 億ウォンに達すると主張したが、裁判部は第 1 特許発明については進歩性がないと見て請求を棄却し、第 2 特許発明については携帯電話の売上高を約 130 兆ウォンと認め、職務発明寄与度(2%)、独占的寄与率(0.1%)及び発明者貢献度(20%)を認めて約 1000 万ウォンのみ認容した。原告は独占的寄与率を 50%と主張したのに対し、裁判部は 0.1%だけ認めた理由は、被告が第 2 特許発明を直接実施しておらず、被告の競合社も各社の独自の方法で電話番号を検索する製品を生産しているという点、第 2 特許発明を実施しなくても携帯電話製品で電話番号を検索することは十分に可能であるという点のためである。

本判決は現在、ソウル高等法院に控訴審が係属中(2013 ナ 2016228)である。

③ ソウル高等法院 2009 年 8 月 20 日言渡 2008 ナ 119134 判決

職務発明補償金請求権の消滅時効は一般債権と同様に 10 年であるが、実施補償の場合、製品化された後の会計年度から消滅時効の起算点を判断した。

④ ソウル中央地方法院 2009 年 1 月 23 日言渡 2007 ガ合 101887 判決

職務発明補償金を請求する権利は承継と同時に発生し、登録や無効等後発的事情は補償金の金額算定に考慮できると判示した。

⑤ ソウル南部地方法院 2006 年 10 月 20 日言渡 2004 ガ合 3995 判決

職務発明処分補償金請求権消滅時効の起算点を、処分を通じて利益を得る時点と見た事例である。

⑥ 大法院 2008 年 9 月 25 日言渡 2008 ダ 36480 判決

被告らが本件譲渡契約によって、本件補償金の支払義務もその発生時点と上記譲渡基準日を比較して譲渡基準日前に発生する補償金は被告ハイニックスが、譲渡基準日後に発生する補償金は被告パンテックが負担することにしたものと見ることが当事者の意思に符合

する合理的な解釈といえると判示した。

⑦　ソウル高等法院 2009 年 10 月 7 日言渡 2009 ナ 26840

職務発明補償金は特許を受ける権利を譲渡した対価として認められる法定債権であって労働の対価である賃金とはその性格上、明確に区分されるので、当事者間で明示的な約定がない限り一般的な賃金、成果給等の支払により特定の職務発明に対する補償金の支払に代えたと見てはならないと判示した。

（ⅱ）　権利の帰属等に関した事例

①　ソウル中央地方法院 2009 年 11 月 11 日言渡 2009 ガ合 72372

「従業者等」の範囲を規定した事例である。職務発明での「従業者等」とは、使用者(国家、法人、社長等)に対する労務提供の事実関係さえあればよいので、雇用関係が継続的でない臨時雇用職や見習工を含み、常勤・非常勤、報酬支払の有無に関係なく使用者と雇用関係にあれば従業者といえると判示した。

②　ソウル高等法院 2007 年 8 月 21 日言渡 2006 ナ 89086

「雇用関係の存在」を発明の完成当時を基準に判断した事例である。
職務発明の要件である「雇用関係の存在」は発明の完成当時を基準とするので、ある従業者が過去の在職会社で発明の基本的な骨格を構成し、新たに移籍した会社で発明の具体的な内容を完成した場合には、その発明は後の会社の職務発明になると判示した。

③　ソウル中央地方法院 2008 年 10 月 17 日言渡 2007 ガ合 14622

発明者を判断する基準を規定した事例である。
発明者とは「ある問題を解決するために技術的手段を着想し、これを繰り返し実現する方法を作った者」と言え、単に技術の着想のみにとどまってこれを具体化する過程に関与していない者、一般的な知識を提供した助言者、単純な補助者、資金提供者、下請人や命令者は真正な発明者であると言えない。本件特許発明の真正な発明者は「トーションスプリングを用いた半自動スライディング携帯電話を着想し、これを具体的に繰り返し実現できる重要な構成要素(前面カバー、後面カバー、ガイドスリット、トーションスプリング、スライディングガイド等)に着眼し、これを有機的に結合させて完成した者」といえる。

単にトーションスプリングをスライディング携帯電話に適用してみようという提案のみをし、または、実際品の量産過程に参画してその部品の素材や材質、品質向上の問題を解決するのを手助けした者は、本件特許発明の発明者であると見られない。

④　ソウル高等法院 2006 年 6 月 22 日言渡 2006 ナ 62159

通常の管理、監督業務のみを行った者は発明者でないとした事例である。
原告は技術担当者が本件発明を発明するにおいて生産チーム長として通常の水準の管理・監督業務をした事実が認められるだけであり、これにさらに本件特許の発明に創作的に寄与した真正な共同発明者であると見ることができないと判示した。

⑤　ソウル中央地方法院 2009 年 8 月 14 日言渡 2008 ガ合 115791

職務発明の提案指針も予約承継としての勤務規程に該当すると判示した事例である。

⑥　ソウル中央地方法院 2010 年 1 月 20 日言渡 2009 ガ合 97210 判決;特許法院 2008 年 8 月 20 日言渡 2007 ホ 11975 判決等

発明者と会社との明示的な約定がなくても具体的な事情を参酌して会社に特許を受けことができる権利が譲渡されたと判断した事例である。

⑦　釜山高等法院 2008 年 3 月 13 日言渡 2006 ナ 20641 判決;ソウル東部地方法院 2007 年 7 月 13 日言渡 2006 ガ合 16244 判決;ソウル中央地方法院 2005 年 1 月 20 日言渡 2004 ガ合 39608 判決等

当該発明は職務発明に該当するとして、使用者の通常実施権を認めた事例である。

⑧　大法院 1997 年 6 月 27 日言渡 97 ド 516 判決

職務発明に対する通常実施権は職務発明完成当時の使用者が取得するものであると判示した事例である。

（１２）　研究者の雇用形態

2011 年度の大卒以上の平均勤続年数は 6.2 年[155](男 6.9 年、女 4.8 年。）である[156]。

2011 年 8 月現在、基礎技術研究会傘下の 13 の理工系政府外郭機関の全従業者(10,600 人)のうち、54.0%の 5,725 人が非正規職である[157]。

韓国においては、労働組合が階層的に存在し、最上級労働組合として韓国労総、民主労総等があり、その下に加盟産業別、地域別、業種別労組があり、企業別労組がこれに加入する形態である。一方、韓国労総及び民主労総に所属する組合員数は全組合員数の 77.4%に達する 。

韓国で職種別労組を設立することは一般的でなく、研究員も別途の労働組合を結成せず、企業別労働組合に加入することが一般的である。改正発明振興法第 15 条第 2 項による従業員代表(労組)が企業別労働組合に該当するかどうかに関する明確な規定乃至判例はまだない。

[155] 大卒以上だけでない、全学歴の平均勤続年数は 5.8 年である。
[156] 韓国標準職業分類 6 次の『専門家及び関連従事者』に関する統計資料
[157] 2011 国政監査資料

８．　台湾における従業者発明制度

（１）　発明に関する権利の帰属

新専利法第 5 条には、原則として、発明者、実用新案の考案者、設計者又はその譲受人や相続人が、発明又は創作を完成したことによって特許出願権[158]を取得することが規定されている。

特許出願権とは、新専利法により特許出願をする権利である。特許出願権は特許権が成立する前の段階の権利を指し[159]、新専利法第 6 条第 1 項の規定により、特許出願権を第三者に譲渡することができる財産権である。新専利法第 5 条に規定されているように、契約で別段の約定がある、又は譲渡若しくは承継により、特許出願権が発明者等以外の第三者に帰属する場合は、当該第三者が特許出願権を取得し、特許出願することができる[160]。

（２）　従業者発明に関する現行の法律

従業者発明に関する規定は、新専利法第 7 条～第 10 条である。

（３）　従業者発明の分類及び帰属

従業者発明は、新専利法第 7 条～第 9 条に基づき、次のとおり、職務発明、使用者が実施できる発明及びそれら以外の発明の 3 つに分類できる[161]。

158　台湾では特に特許出願権の消滅について検討されたことは特にないが、特許出願権は発明又は創作を完成した時点で生じる権利であり、実際に出願するか否かは、単に「権利を行使するか否か」（例えば、発明者は一時的に当該発明を営業秘密とし特許出願しない場合であっても、特許出願権が消滅しない）、そして「特許として認められるか否か」（例えば拡大先願の場合、後願の発明は理論上では特許要件を満たしたとしても、最先に出願した発明に特許を付与するとの法政策により認められない）の問題となる。従って、特許出願権は「新専利法に別途規定されている、契約で別段の約定がある、又は譲渡若しくは承継などの事情」により移転され、または審査を経て査定が確定していない限り、消滅しないものと解される。

159　智慧財産法院 101 年民専訴字第 4 号民事判決

160　智慧財産法院 97 年民專上字第 17 号民事判決

161　専利法第 7 条第 3 項には、「一方が出資し、他人を招聘して研究開発に従事させる場合、その特許出願権及び特許権の帰属は双方の契約の約定に従う。契約に約定がない場合、特許出願権及び特許権は発明者、実用新案の考案者、又は設計者に帰属する。ただし、出資者は、その発明、実用新案、又は意匠を実施することができる。」という規定がある。この規定は、「雇用関係の下でない者」即ち、雇用関係の下での従業員でない者についての規定と解される。知的財産局による解釈では、本規定の適用事例を、大学の教授と資本家と提携する場合を例として挙げており、即ち教授等が技術力を提供し、資本家が資金を提供することで製品の研究開発に携わる場合を想定している。知的財産局による解釈では、この場合、出資者と発明者とは雇用関係にないため、技術力を有する者は一般の従業員より主導性が高く、資本家との関係は上下関係でなく同レベルなパートナーに近いため、従業者と異なる規定が必要であると考えられている。また、「出資」とは「提携関係の中『資金を提供する』」ことをいい、「招聘」とは、「提携関係の中『資金を提供することにより、技術力のある教授等と提携する』」ことを指すと考えられる。

専利法第 7 条第 3 項に該当する発明等の権利の帰属については、双方の契約により定めた場合には契約に従い、契約によって出資者に権利が帰属する場合がある。一方、契約の定めがない場合には、発明者に権利が帰属する。その場合、出資者は発明等を実施することができる。

（ｉ）　職務発明

職務発明とは、従業者が職務上完成した発明をいう（新専利法第 7 条第 1 項)。職務上完成した発明とは、従業者が雇用関係下の業務で完成させた発明をいう（新専利法第 7 条第 2 項)。

職務発明について、その特許出願権及び特許権は雇用者に帰属する（新専利法第 7 条第 1 項)。ただし、契約で別段の約定がある場合は、それに従う（新専利法第 7 条第 1 項)。

新専利第 7 条 1 項における「雇用者に帰属し」の意味について、使用者（雇用者）に原始帰属するのか、それとも、発明者に原始帰属した後に使用者へ自動的に移転するのかに関する条文、判例、又は論文は見当たらない。しかしながら、新専利法第 5 条第 2 項に、「特許出願権者とは､同法の別途の規定又は契約で別段の約定がある場合を除き､発明者、実用新案の考案者､設計者又はその譲受人又は承継者」とあり､「同法の別途の規定」とは、新専利法第 7 条において定められている「雇用関係存続中に完成した発明」を指す。したがって、職務発明に該当する場合の特許出願権及び特許権は、原始的に使用者に帰属すると考える見解もある。

（ⅱ）　使用者が実施できる発明

使用者が実施できる発明とは、職務上完成したものではないが、雇用者の資源又は経験を利用した発明であって、雇用者が従業者に相当の対価（合理報酬）を支払う場合の発明をいう（新専利法 8 条第 1 項)。

使用者が実施できる発明について、その特許出願権及び特許権は従業者に帰属する（新専利法 8 条第 1 項）が、雇用者が従業者に相当の対価を支払った場合に限り、雇用者は当該発明を実施することができる。

（ⅲ）　職務発明及び使用者が実施できる発明以外の発明

職務発明及び使用者が実施できる発明以外の発明とは、従業者が職務上完成したものではない発明であって、使用者が実施できる発明とならない発明をいう（新専利法第 8 条第 1 項)。職務発明及び使用者が実施できる発明以外の発明について、その特許出願権及び特許権は従業者に帰属する（新専利法第 8 条第 1 項)。

（４）適用範囲

（ｉ）　職務発明における従業者等の範囲

台湾の特許に関する法規及び解釈は、いずれも新専利法第7条第2項にいう「従業者」の範囲を特定していない。しかし、以下の高等法院及び智慧財産法院の判決から、裁判所は、実質主義を採用し、雇用関係下の従業者に対する定義(すなわち雇主に雇用されて業務に従事し、これにより賃金が得られる者)に拘泥していないと考えられる。

①　法人の役員

新専利法第7条第2項において、職務発明は「従業者が『雇用関係』下の業務で完成した発明」と定義されている。この定義に基づき「法人の役員」の職務発明に帰属する実益を検討すると、「法人の役員」は、会社の取締役、監察役及び公司法第29条における「委任」された支配人で、会社の内部組織の構成員であるが、会社とは雇用関係ではなく、委任関係である者と定義することができる。

以下の二つの事件において、裁判所は、会社と「委任関係」にある支配人も「従業者」の範囲に該当することを否定していない。しかし、職務発明に該当するか否かについては、職務内容及び履行した仕事内容から実質的な判断をする必要があると考えられる。

(a)　台湾高等法院97年度智上易字第3号民事判決

当該事件における発明者は発明を完成したとき、会社の副総経理を務めていた。発明者は、自分は雇用関係下の被雇用者ではなく、会社とは委任関係であるため、新専利法第7条第2項の適用がないと抗弁した。高等法院は職位による契約関係により新専利法第7条第2項の適用の有無を判断する抗弁を採用せず、具体的に発明者の在職期間中の職務内容が研究開発に関連するか、雇用者から受けた完成すべき業務に携わった又は執行したか等によって、「職務発明」を構成するかを判断した。

(b)　智慧財産法院100年度民専上字第51号民事判決

当該事件における発明者は、発明を完成したとき、会社の董事兼総経理を務めていた。発明者が、会社とは雇用関係ではなく、委任関係であると抗弁したが、智慧財産法院は雇用関係下の被雇用者として完成した発明ではないとの発明者の抗弁を採用せず、さらに新専利法第7条第2項の立法趣旨をもって、職務発明を構成するポイントは研究開発した特許

が雇用者によって提供された資源や環境を使用したものであるかということであり、発明者の実際の職位とは関係がない上、契約に約定された業務内容とも関係がなく、実際に会社で携わった業務、また研究開発した特許が雇用者によって提供された資源や環境を使用したか否かを依拠として判断すべきであると示した。

② 派遣社員

派遣社員とは、派遣会社に雇用され、かつ派遣会社との雇用関係が継続する状況において、派遣先が指定する勤務地で、派遣先のために労務を提供する者を指す[162]。

派遣社員の職務発明について、台湾には、その権利の帰属、報奨・補償金の支払に関する法律の規定がなくこれにつき判断した判決も見られない。

しかしながら、前記の台湾高等法院97年度智上易字第3号民事判決及び智慧財産法院100年度民専上字第51号民事判決を参照すると、関連の事件がある場合、裁判所は「実質審査」の角度から判断すると思われる。

その他、智慧財産法院99年民専上字第3号判決を参照することができる。この事件では、甲社及び乙社が製品の共同開発を行い、契約において研究開発によって得られた知的財産権はいずれも甲社が所有すると約定したものの、甲社は当時外国人雇用条件に合わず、形式上乙社が丙と雇用契約を締結して丙を雇用し、甲社及び乙社は丙の給与を半分ずつ負担し、丙は甲社で勤務して本開発案を専門的に従事していた。本判決において、裁判所は、丙がこの時に完成した職務発明の権利帰属につき深く討論しておらず、丙は甲社で勤務して甲社の資源を利用し、また甲社は一部の給与を支払ったため、丙の職務発明は雇用先の乙社が所有するとの乙社の主張は採ることができないとしか示していない。このようなことから、裁判所は、実質審査を採用するものと解される。裁判所は、最終的に双方の契約には既に本開発案の特許権の帰属が明確に約定されていたため、甲社が特許出願権を取得できると判定した。

③ 出向社員

出向社員とは、労働者が、本来の雇用先の社員として、他社に借り出され、他社の指揮監督の下に職務を執行する者を指す[163]。

出向社員の職務発明について、台湾には、その権利の帰属、報奨・補償金の支払いに関する法律の規定がなく、実務上これにつき討論した判決も見られない。しかしながら、前述台湾高等法院97年度智上易字第3号民事判決及び智慧財産法院100年度民専上字第51号民

[162] 労動派遣権益指導原則第 2 条第 4 号の規定、台湾台北地方法院 100 年労訴字第 42 号民事判決
[163] 台湾桃園地方法院 94 年労訴字第 33 号民事判決）

事判決を参照すると、関連の案件がある場合、裁判所は「実質審査」の角度から判断すると考えられる。

その他、実務的な取扱方法として、本来の雇用先が、従業員を他社へ出向させる前に、他社と職務発明の権利帰属等の関連事項につき関連約定を締結し、また両社は規範として出向社員と関連規定を約定する。この場合、「出向社員」の職務発明の権利帰属及び報奨・補償金の支払は、契約の内容に基づき決定される。

なお、派遣社員と出向社員の基本的な違いは、法律上では定義されていないが、職務発明の認定、権利義務等の処理については、上記の通り、契約による規定がない限り、裁判所は「実質審査」の角度から判断すると解される。

（ⅱ）意匠等について

従業者が職務上完成した実用新案及び意匠も、職務発明と同様に扱われる（新専利法第7条及び第8条)。

（5）　当事者間の権利義務関係

（ⅰ）　職務発明の場合

職務発明の特許出願権及び特許権は、雇用者に帰属し、雇用者は、従業者に相当の対価（適當之報酬）を支払わなければならない。ただし、契約で別段の定めがある場合はそれに従う（新専利法第7条第1項)。

（ⅱ）　使用者が実施できる発明の場合

従業者が職務上完成したものではない発明の特許出願権及び特許権は、従業者に帰属する。ただし、その発明が、雇用者の資源又は経験を利用した者である場合、雇用者が従業者に相当の対価(合理報酬)を支払えば、その発明を実施することができる（新専利法第8条第1項)。

従業者が職務外で発明を完成した場合は、直ちに書面で雇用者に通知しなければならない。必要があれば、創作の過程についても告知しなければならない（新専利法第8条第2項)。

書面通知送達後 6ヶ月以内に、雇用者が従業者に反対の意を示さなければ、当該発明が職務上の発明であると主張することができない（新専利法第8条第3項)。

ただし、雇用者と従業者の間で締結された契約で、従業者がその発明の権益を享受でき

ないように定めるものは、無効である（新専利法第 9 条)。

（ⅲ）　職務発明及び使用者が実施できる発明以外の発明

従業者が、職務外で発明を完成した場合は、直ちに書面で雇用者に通知しなければならない。必要があれば、創作の過程についても告知しなければならない（新専利法第 8 条第 2 項)。

書面通知送達後 6 ヶ月以内に、雇用者が従業者に反対の意を示さなければ、当該発明が職務上の発明であると主張することができない（新専利法第 8 条第 3 項)。

ただし、雇用者と従業者の間で締結された契約で、従業者がその発明の権益を享受できないように定めるものは、無効である（新専利法第 9 条)。

（6）　発明者人格権又は氏名表示権

従業者が職務上完成した発明について､特許出願権及び特許権が使用者に帰属する場合、及び一方が出資し、他人を招聘して研究開発に従事させる場合であってその特許出願権及び特許権が出資者に帰属する場合、発明者は氏名表示権を享有する（新専利法第 7 条第 4 項、専利法施行規則第 31 条、第 83 条)。

発明者は、その氏名表示権が侵害された場合、発明者の氏名表示又はその他名誉回復のために必要な処分を請求することができる（新専利法第 96 条第 5 項)。

（7）　冒認出願の救済規定

特許出願権及び特許権の二重譲渡若しくは第三者による冒認出願の救済手続は、以下の通りである。なお、新専利法は、単に「真の特許出願者か否か」につき規定し、特にその具体的態様を区別していない。従って、二重譲渡及び冒認の両方にこの救済手続を利用することができると解される。

（ⅰ）　特許出願公告後 2 年以内の場合

真正な特許出願人は新専利法第 35 条第 1 項の規定により、特許出願公告後 2 年以内に、同法第 71 条第 1 項第 3 号の規定により無効審判請求をすることができる｡この期間中に無効審判請求をして、係る登録の取消確定後 2 ヶ月以内に同一発明につき特許出願をしたとき、当該特許が既に第三者による冒認出願により新規性を喪失しないよう、冒認出願をした者の出願日を援用して特許出願人の出願日とすることができる。

上記「真正な特許出願人」とは、職務発明の場合（新専利法第 7 条第 1 項の契約で別段の約定がない場合）における冒認出願においては、使用者と解される。二重譲渡においても、劣後する使用者は、「真正な特許出願人」と認められるものと解する。例えば、従業者が従業者発明を使用者に譲渡する旨の契約を定めるとともに（新専利法第 7 条第 3 項、第 8 条第 1 項において使用者に譲渡する契約をした場合)、その従業者が同一の従業者発明を第三者に譲渡し、第三者が先に出願したとき、使用者は、「真正な特許出願人」と認められるものと解する。新専利法は特別法であるため、職務発明の帰属は当然、新専利法が優先的に適用される。従って、上記二重譲渡の場合、新専利法の規定又はその規定に従った契約の規定があれば（例えば予め雇用契約で職務発明に係る条項があった場合)、特許出願権は発明が完成した時点で使用者に帰属するため、たとえ従業者がその後第三者に譲渡したとしても、その第三者は新専利法又は契約の規定により「真正な特許出願人」でないのみならず、「二重譲渡において劣後する者」でもある。これにより、使用者は当然「真正な特許出願人」であり、認められるための特別な条件等は不要である。

（ⅱ）　特許出願公告後 2 年を超えた場合

新専利法第 35 条第 1 項に定める 2 年の除斥期間を超えた場合、新専利法第 35 条に定める出願日を擬制した上で改めて特許出願をすることはできないが、真正な特許権者は、下記救済策を実行することができると考えられる。

・新専利法第 71 条第 1 項第 3 号の規定により、知的財産局に特許無効審判を請求して登録の取消を求める。

・新専利法第 10 条の規定により特許権を受ける権利帰属確認を求める民事訴訟を提起し、知的財産局に特許権者の変更を請求し、特許権を取り戻す。

・民法第 179 条の不当利得に関する規定により、冒認出願をした者に対し当該特許権の返還を求める。

（８）　従業者発明について従業者発明に支払われる報奨・補償[164]

（ｉ）　補償の規定

職務発明について、雇用者は従業者に相当の対価（適當之報酬）を支払わなければならない（新専利法第 7 条第 1 項)。ただし、契約で別段の約定がある場合は、それに従う（新専利法第 7 条第 1 項)。

「適当な報酬」の算定につき、新専利法及び専利施行規則に明文では定めておらず、今まで裁判所の判決で釈明された前例もない。一般的には、当事者間が契約で双方の合意する適当な報酬を約定することにより、将来紛争が生じるのを避ける方法を採っていると思われる。また、台湾の従業者においては労働組合の力が強大ではなく、労使間の交渉能力に大きな開きがあるため、報奨の算定が従業者にとって不当に不利となる可能性がある。

（ⅱ）　補償の性質

新専利法第 7 条第 1 項で規定された「報酬」の法的性質について特に論じる学説はない。

税務上は、発明者が会社に雇用されて研究開発に従事し、それにより公司が発明者に奨金を給付したとき、所得税法第 14 条第 1 項第三号に規定されている「薪資所得(給与所得)」に該当するため[165]、当該報酬は評価上「労働の対価」と認定されると考えられる。

（ⅲ）　補償請求権の時効

新専利法では、職務発明の相当対価の請求権の時効については規定されていない。よって、民法の賃金、退職金の時効である 5 年を適用するのか、又は一般債権請求の時効である 15 年を適用するのか、又は権利侵害行為若しくは特許実施補償金[166]の時効である 2 年を適用するのかについて、現時点ではまだ参考となる裁判例がない。

しかしながら、民法第 125 条の規定に、法律に特別に短い時効の規定がない場合、債権の請求権は 15 年を時効とすると規定されているので、相当の対価の請求権の時効は 15 年であると考えられる。請求権の事項の起算点について、民法第 128 条には、「消滅時効は、請求権が行使できる時から起算する。請求権の目的の行為が行えない場合は、行為の時か

[164] 本報告書において、「報奨」を、発明者に発明のインセンティブを与えるもの（金銭以外のものも含む）とし、「補償」を、報奨のうち法的支払義務が生じるものとする。
[165] 財政部賦税署 2001 年 10 月 9 日台税一発字第 0900455929 号書簡
[166] 新専利法第 41 条第 1 項の規定により、特許出願案が公開された後、書面でその発明出願の内容を通知したにもかかわらず、当該特許出願の発明を継続して商業上の実施をした者に対し、通知後ないし査定公告前の期間の利用につき、適切な補償金を請求することができる。この補償金が「特許実施補償金」である。実務上では、その適切な補償金の金額は、ライセンスロイヤリティに相当すると解される。

ら起算する。」と規定されている。よって、実際には、会社の就業規則において関連研究報告書を提出してからはじめて報酬を請求することができるなどと規定されるように、被雇用者が実際に報酬を請求できる時点を確認しなければならず、一概的に論じることはできない。

（ⅳ）　報奨・補償の支払い実務

従業者と雇用契約を締結して明文で約定し、且つ職務上の発明の定義、範囲、及び権利帰属などの詳細事項を確認することにより、将来争議が生じるのを避ける方法を採る企業が多い。

職務上の発明の報酬に関して次のように段階ごとに約定することがある。「特許出願奨励金」：特許出願した場合、「特許取得奨励金」：特許査定を受けた場合、「特許取得リーダー奨金」：提案者の部門主管に与える奨励金、「特許譲渡（授権）奨励金」：特許権を他人に授権して会社がこれにより利益を得た場合[167]。

①　報奨・補償の評価

税制面でも一般的観念でも職務発明の報奨及び補償について「労働の対価」とされているため、労働者の報酬（全般）が低いとの批判が高まる傾向があったものの、特に職務発明を対象に論及する評価は特に見られていない。

優秀な社員或は研究者を維持する方法としてストックオプションが採用されるため、職務発明の報奨や補償はあまり重視されないと考えられる。

②　退職者への支払

職務発明の報奨及び補償の規定を公開する企業がないため不明である。

③　金銭以外の報奨・補償

発明者への金銭以外の報奨として、昇進判断の一要素とされている場合がある。

（ⅴ）　報奨・補償の決定手続の実務

[167]「台湾における職務発明の規定　台湾における並行輸入品への法的手当」21 頁（財団法人交流協会、2011 年 3 月）http://www.koryu.or.jp/ez3_contents.nsf/04/DD8DD1860A240216492578D9002DAF1E/$FILE/shokumuhatumei_heikouyunyu_2011.pdf

① 報奨・補償の決定手続及び報奨制度の制定・改定手続

台湾では、労使交渉に関する法律の規定がない限り、一般的には、使用者が一方的に決定する場合が多く、職務発明に関する報奨・補償に関しても、その内容につき手続上の法的規定がないため、使用者が一方的に決定する場合が多いと推測される。

なお、職務発明に関する社内規定等に関し、発明者に「不利益」な改定をする場合に、その内容・手続について、法律上特別な制約はない。

② 報奨制度への合意

台湾では、入社時に全ての労使関係に関する書類（例えば労働規程等）を一括で処理する場合が一般的である。

③ 使用者と労働組合との交渉について

台湾でも、労働組合の設立はある。ただし、それは通常のことではない。たとえあったとしても、その多くは国営企業の労働組合である。少ない労働組合のうち、民間企業の労働組合で、最も有名で活躍しているのは、国営企業が民間化した金融ホールディングズ会社であり、職務発明に最も関係のあるハイテク会社は、労働組合を設立するのは未だ少数に留まる。

使用者と労働組合間の交渉により、職務発明に関する基地を制定・改定するケースは見られない。

（vi） 発明者以外に対する報奨・補償制度の実務

法律上、発明者「以外」のチーム員に対し報奨を与えるような制度はない。

台湾では、職務の遂行により発明等がなされた場合、「そもそも研究開発の職務であるため、発明は単にその成果である。」とみなされるケースが多いと考えられる。

（9） 過去及び今後の改正の試み

台湾では、職務発明に関する議論が少なく、現時点では、法改正等の動きはない。

（１０）　従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会等

裁判所を除いては、台湾では現在、そのような従業者発明に関する紛争解決の専門機関はない。一般的労使関係紛争なら、労働委員会に調査の申出を提出することができるが、現在のところ、その申出の殆どは、給料又は休暇に関する事項である。将来は、従業者発明と、他の労使条件（例えば残業費等）が合わせて提出される可能性がないとは言えない。

なお、雇用者又は従業者は、第 7 条及び第 8 条で定める権利の帰属に関し紛争があり、民事訴訟において判決がなされた場合や当事者間協議が成立した場合、証明書類を添付して、特許为務官庁に権利者の名義変更を申請することができる（新専利法第 10 条）。

（１１）　判例

（ｉ）　権利の帰属等に関する事例

①　102 年民專上 18 号（控訴審、2013 年 8 月 29 日）

（一審の原告の主張）

被告は、原告の委託により係争製品を生産する会社の従業員であり、係争製品を生産の際に係争製品に係る技術的秘密を知ったうえ、権原なく特許出願をした。本件は非職務上の発明に該当する可能性もあり、原告は特許出願権の有無についての確認判決を請求する。

（一審の被告の主張）

本件では雇用関係が存在しないため、職務発明の規定は全く適用しない。また、特許出願権有無の確認は事実の認定に係る事項であり、知的財産局の確認事項であり、裁判所の確認事項でない。

（判示事項）

1. 裁判所は、特許出願権有無について確認することができる。
2. 本件では、特許出願中の係争出願は既に拒絶されかつ確定となったため、訴えの利益が消えた以上、一審判決を取り消す。

②　101 年民專上 40 号（控訴審、2013 年 4 月 25 日）

（一審の原告の主張）

被告は雇用関係のある原告の従業員であり、「クレジットカードパスワード研究プロジェクト」を参加していた被告による「インターネット交易安全に係るシステム」という特許出願は職務発明であり、その特許出願権は原告に属する。そのため、出願人を原告に変更

するように求める。
（一審の被告の主張）
被告の職務内容は研究開発でなく、コンサルティングである。そして係争発明は、被告が原告会社で就職する前に既に完成したものであり、職務発明ではない。
（判示事項）
1.過去の判例を引用し、「職務発明の認否につき、職種の名称でなく、その実質的内容を総合的に考慮した上判断すべきである」と述べた。
2.裁判所は事実認定として、係争発明は、被告が原告会社で就職する前に既に完成したものであるため、一審原告の請求は理由がなく棄却する。

③　101年民專訴字第37号（2013年1月4日）

（原告の主張）
被告は原告会社の総経理であり、原告会社の在職中に出願した実用新案出願は、当然職務発明に属する。
たとえ職務発明でないと認められたとしても、係争実用新案は原告会社の人員及び出願費用を用いたため、双方が別件で締結したライセンス契約を参照すると特許出願権の2分の1を原告に移転すべきである。
（被告の主張）
1.　総経理の職務内容は会社の経営であり、研究開発でない。そのため、職務発明でない。
2.　原告会社の人員が単に出願書類を準備したに過ぎず、「研究開発の資源」を提供したとはいえない。
（判示事項）
1.過去の判例を引用し、「職務発明の認否につき、職種の名称でなく、その実質的内容を総合的に考慮した上判断すべきである」と述べた。
2.　事実調査の結果、双方が別件で締結したライセンス契約を調べると、双方が約定した事項の文言は明確でないが、その真意は、特許出願権を被告に帰属させるのである。したがって、係る特許出願権は原告に移転すべきでない。

④　100年民專上字第51号（2012年4月12日控訴審判決）

（一審原告の主張）
被告は原告会社の副総経理であり、役員でもある。その在任中に15件の特許を取得した。双方が別途締結した「投資協議書」により、職務発明に属するこれらの特許を無条件で原告会社に移転すべきである。また、当該投資協議書においても、被告に対し研究開発の職

務を担当させる規定もある。そのため、これらの特許発明は職務発明である。被告は係争特許を原告に移転すべきである。

（一審被告の主張）

総経理は経営に係る職務であり、研究開発専門の人員ではない。係争特許の発明は原告会社の営業範囲外であり、全く別の産業であり、当然職務発明にならない。

（判示事項）

1.事実調査の結果、「投資協議書」は、締結時に既に存在している特許についてのみその帰属を定めるものであり、被告の在職中の特許に及ぶ旨が全くない。したがって、「投資協議書の内容に準じるべき」との原告の主張は失当である。

2.過去の判例を引用し、「職務発明の認否につき、職種の名称でなく、その実質的内容を総合的に考慮した上判断すべきである」と述べた。事実調査の結果、原告会社は当時、確かに係争特許の技術に係る資源を有しないため、職務発明でない。したがって、原告会社の請求を棄却する。

⑤　100 年度民專上字第 17 號（2012 年 3 月 15 日控訴審判決）

（一審原告の主張）

係争特許は訴外人が原告会社で所属した期間に原告の資源と設備を用いて完成した職務上の発明である。係争特許権を原告に移転すべきである。

（一審被告の主張）

訴外人が発明したのは、原告会社の事業と異なるものであり、かつ原告会社から離職した後にも、原告会社は係争特許に関する研究開発がなされていない。したがって、職務発明とはいえない。

（判示事項）

係争特許の技術的分野は原告会社の事業内容とは異なり、かつ原告会社も当該分野について研究開発をなされていた証拠を提出していない。これにより、訴外人が原告会社に所属した期間に原告の資源と設備を用いて職務上の発明を完成したとは言えない。

⑥　100 年度民專上字第 35 号（2012 年 1 月 19 日控訴審判決）

（一審原告の主張）

係争特許は被告が、原告が責任者である訴外人の会社に所属した期間に訴外人の会社の資源と設備を用いて完成した職務上の発明である。訴外人の会社が後に係争特許を原告会社に移転したため、係争特許権を原告会社に移転すべきである。

（一審被告の主張）

原告会社の主張は事実であれば､被告は平均月 2.67 件の職務上の発明を完成したと等しく、これは常態でなく、原告がその職務内容、研究開発記録等を提出して、係争特許の発明は職務発明であると証明すべきである。

(判示事項)

原告の主張立証が足りず、係争特許は職務発明であるとの主張は採用することができない。

（１２）　雇用形態

台湾では、労働者の雇用流動性は一般的に高い。台湾では、終身雇用制を採用していないので、離職及び転職は、ごく通常である。企業では一般的に正社員として雇用する傾向が多い。研究開発には営業秘密等の機密事項に関わりうるので、台湾では、非正規雇用者の殆どは事務系の仕事に止まり、研究開発の人員は正社員として雇用するという通常の現象は未だ変わっていない。

大学又は公的機関では、プロジェクトごとに必要な研究者を招集し有期雇用との場合もある。大学又は公的機関では、プロジェクトごとに必要な研究者を招集するとの取扱いが増えている傾向がある。これは台湾国内で批判されているが、政府側の方針は変更されていない。

正社員として雇用された労働者はサラリーマンの身分とされており、プロジェクトのために招集された労働者は固定的でなく、フリーランサーの身分に近いと思われる。

研究者に対する「給与体系」に関しては、一般に通常固定給＋歩合給（固定給＋歩合給の組合せ）の形で支払われることが多い。

また、台湾では労働組合の設立は通常ではなく、専ら研究者を対象とする労働組合は今のところ無いと思われる。

９．　各国の年間平均賃金・失業率・流動性

（１）　各国の年間平均賃金

（ｉ）　各国における職種別及び年齢別の年間平均賃金

研究者の雇用環境を理解する上で参考となる情報として、各国（日本、ドイツ、フランス、英国、スイス）の平均賃金を下記の表にまとめる。

【図表Ⅲ-1】～【図表Ⅲ-5】は、各国における職業分類別及び年齢別の年間平均賃金をまとめたものである。

これらの表の職業分類は、国際標準職業分類（2008 年改訂版 ISCO-08）[168]に基づいたものであり、「管理職」、「専門職」、「技師、准専門職」、「事務補助員」、「サービス・販売従事者」、「農林漁業従事者」、「技能工及び関連職業の従事者」、「設備・機械の運転・組立工」及び「単純作業の従事者」の大分類に区分されている。

これらの職業分類のうち、職務発明をなす従業者の職種は、主として「専門職[169]」又は「技師、准専門職[170]」に該当するものと解される。

また、従業者の年齢は、全年齢、30 歳未満、30～39 歳、40～49 歳、50～59 歳、60 歳以上と区分する。

ドイツ、フランス、英国、スイスの年間平均賃金（【図表Ⅲ-1】～【図表Ⅲ-4】）は、欧州委員会統計局(Statistical Office of the European Commission) が公表するデータベース（「eurostat（ユーロスタット）」[171]）を参照したものであり、2010 年における男性の年間平均賃金を購買力基準（Purchasing Power Standard, PPS）に基づいてユーロ単位と

---

168 総務省統計局「国際標準職業分類（ISCO）2008 年改定版（仮訳）」
http://www.stat.go.jp/index/seido/shokgyou/pdf/isco-08.pdf

169 「専門職には、既存の知識の蓄積を増やすもの、科学的・芸術的な概念及び理論を応用するもの、上記のことについて体系的な教育を行うもの、並びにこれら三つを組み合わせた活動に従事するものが分類される。
職務には次のものが含まれる。
分析及び研究、概念・理論及びその運用方法の開発、物理学（数学・工学・応用科学を含む）・生命科学（保健医療サービスを含む）・社会科学あるいは人文科学などの既存の知識に関する助言あるいはその応用、様々な教育レベルにおける単一または複数の学問分野の理論と実務の指導、心身障害者の訓練・教育、経営・法律・社会福祉に関わる様々なサービスの提供、芸術作品の創造・上演、精神面の指導、科学論文や報告書の作成等。他の従事者の監督が職務に含まれる場合もある。」（総務省統計局「国際標準職業分類（ISCO）2008 年改定版（仮訳）」を参照）

170 「この大分類には、主として科学や芸術に関する概念や実施方法の研究あるいは研究成果の適用について、技術及び技術に関係する職務及び政府あるいは事業の規制に係る技術及び技術に関する職を行うものが分類される。技師、准専門職の職務としては次のものが挙げられる。工学及び技術を含む物理科学、医学を含む生命科学、社会科学及び人文科学の分野において、研究や概念及び実施方法の適用に関する技術的業務の実施、政府の法律、規定の管理を含む、通商、金融、行政及び社会事業に関連する様々な技術サービス、芸術や娯楽における技術サービスの提供、スポーツ活動への参加、若干の宗教的職務。他の従事者の監督もその職務に含まれる。」（総務省統計局「国際標準職業分類（ISCO）2008 年改定版（仮訳）」を参照）

171 Eurostat,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home

したものである[172]。

日本の年間平均賃金（【図表Ⅲ-5】）は、厚生労働省による平成 22 年賃金構造基本統計調査における職種別第２表「職種・性、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」[173]に基づき年間平均賃金（単位：円）を算出し、この年間平均賃金を１ユーロ 117.89 円（2010 年の年間平均為替データ[174]）でユーロ換算したものである。ただし、賃金構造基本統計調査において用いられている職業分類（総務省「日本標準産業分類」）は、「eurostat（ユーロスタット）」において用いられている国際標準職業分類とは異なる。そのため、上記職種別第２表のなかから、国際標準職業分類の「専門職」に相応すると思われる「自然科学系研究者（男）」、「一級建築士（男）」、また、「技師、准専門職」に相応すると思われる「化学分析員（男）」、「技術士（男）」、「測量技術者（男）」、「システム・エンジニア（男）」及び「プログラマー（男）」の職種を選択した。

【図表Ⅲ-1】　ドイツにおける職種分類別及び年齢別の年間平均賃金（単位：ユーロ）

職業分類	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
管理職	88, 516	47, 367	70, 522	93, 803	94, 303	89, 678
専門職	63, 263	38, 654	55, 086	69, 484	71, 589	69, 846
技師・准専門職	52, 694	32, 072	48, 469	56, 522	58, 336	59, 466
事務補助員	31, 482	21, 316	33, 707	36, 902	37, 777	32, 353
サービス・販売従事者	28, 885	18, 762	29, 747	33, 670	34, 577	30, 360
農林漁業従事者	25, 043	17, 995	24, 960	27, 910	28, 470	24, 042
技能工及び関連職業の従事者	32, 400	22, 245	33, 881	36, 255	36, 355	34, 796
設備・機械の運転・組立工	31, 873	25, 448	31, 926	33, 622	33, 430	28, 775
単純作業の従事者	23, 085	18, 553	23, 657	25, 231	24, 987	21, 616

[172] データベースは、Mean annual earnings by sex, age and occupation - NACE Rev. 2, B-S excluding O [earn_ses10_28]"を使用。
検索条件は下記の通り
Last update　03.09.13
Extracted on　15.11.13
Source of data　Eurostat
CURRENCY　Purchasing Power Standard)
INDIC_SE　Annual earnings
SIZECLAS　10 employees or more
SEX　Males
TIME　2010

[173] 総務省統計局の E-Stat を参照。日本の年間平均賃金（単位：円）は、平成 22 年賃金構造基本統計調査における職種別第２表「職種・性、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」から、『「きまって支給する現金給与額」×12 か月分＋「年間賞与その他特別給与額」』で算出した。
http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001028607&cycleCode=0&requestSender=dsearch

[174] 三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング(株)「外国為替相場 2010 年末及び年間平均」
http://www.murc-kawasesouba.jp/fx/yearend/index.php?id=2010

【図表Ⅲ-2】　フランスにおける職種分類別及び年齢別の年間平均賃金（単位：ユーロ）

職業分類	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
管理職	63,613	38,285	51,443	65,631	70,860	90,685
専門職	46,628	27,506	41,621	49,464	53,107	61,331
技師・准専門職	32,681	25,899	30,109	33,783	36,317	42,525
事務補助員	23,809	20,016	23,861	24,584	25,893	29,201
サービス・販売従事者	22,755	19,684	23,086	23,674	25,193	22,957
農林漁業従事者	17,890	15,463	N/A	N/A	19,229	N/A
技能工及び関連職業の従事者	22,401	17,907	N/A	N/A	24,106	N/A
設備・機械の運転・組立工	23,880	20,640	23,725	24,463	24,674	25,412
単純作業の従事者	19,011	15,491	19,814	20,761	20,624	20,040

【図表Ⅲ-3】　英国における職種分類別及び年齢別の年間平均賃金（単位：ユーロ）

職業分類	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
管理職	74,410	36,028	74,512	80,856	85,532	67,178
専門職	54,668	35,536	53,683	63,154	60,353	56,402
技師・准専門職	41,488	28,354	43,445	48,390	45,993	36,668
事務補助員	28,011	21,852	29,156	33,383	31,737	27,280
サービス・販売従事者	23,844	19,736	26,478	28,396	27,409	23,041
農林漁業従事者	23,098	19,549	23,657	25,317	24,042	20,680
技能工及び関連職業の従事者	31,872	26,649	33,159	34,578	34,099	31,022
設備・機械の運転・組立工	27,738	23,361	27,406	30,124	29,008	24,384
単純作業の従事者	21,664	18,295	22,842	24,516	23,164	21,324

【図表Ⅲ-4】　スイスにおける職業分類別及び年齢別の年間平均賃金（単位：ユーロ）

職業分類	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
管理職	109,045	47,415	88,726	112,519	119,300	110,535
専門職	71,288	45,353	64,311	79,332	79,582	81,232
技師・准専門職	57,326	40,408	53,031	61,702	63,499	61,966
事務補助員	49,760	35,456	49,884	56,199	57,051	53,723
サービス・販売従事者	38,181	29,944	37,334	41,095	42,799	41,768
農林漁業従事者	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
技能工及び関連職業の従事者	38,241	32,900	38,116	40,473	41,642	42,390
設備・機械の運転・組立工	39,894	32,284	38,872	42,161	43,276	42,384
単純作業の従事者	30,821	27,186	30,420	32,299	33,267	33,016

【図表Ⅲ-5】　日本における職業分類別及び年齢別の年間平均賃金（単位：ユーロ[175]）

	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上[176]
自然科学系研究者（男）	57,521	33,199	56,360	71,877	78,193	45,589
一級建築士（男）	47,119	42,302	43,939	50,090	50,640	34,836
化学分析員（男）	39,666	27,023	40,155	50,134	56,325	27,384
技術士（男）	42,356	31,037	42,739	52,063	45,129	27,650
測量技術者（男）	34,678	21,359	35,561	38,337	37,952	24,719
システム・エンジニア（男）	47,538	29,114	47,481	55,646	57,489	40,638
プログラマー（男）	36,441	26,547	43,099	50,106	55,662	40,762

（ⅱ）　各国の賃金対比

スイスでは、職務発明に関する権利は使用者に原始的に帰属し、発明者は職務発明に対する補償請求権を有していない。一方、日本やドイツでは、職務発明に関する権利は発明者に原始的に帰属し、発明者が職務発明に関する権利を使用者に譲渡した場合には、発明者は対価又は補償請求権を有し、また、フランスや英国では、職務発明に関する権利は使用者に原始的に帰属するが、発明者は補償請求権を有する。

そこで、職務発明をなす従業者の職種に該当すると思われる「専門職」及び「技師・準専門職」の処遇を理解する上で参考になる情報として、発明者に補償請求権のないスイス

[175] 1ユーロ 117.89 円（2010 年の年間平均為替データ）
[176] 「化学分析員（男）」、「システム・エンジニア（男）」、「プログラム（男）」における 60 歳以上には、70 歳以上の者の賃金のデータが含まれていない。

と他の国との年間平均賃金を比較する。

① 専門職の賃金の対比

【図表Ⅲ-6】は、スイスの専門職（S）とドイツとの専門職（D）の年間平均賃金を対比したものである。表中のS/Dは、スイスの専門職（S）の年間平均賃金を、ドイツの専門職（D）の年間平均賃金で割ったものである。年間平均賃金は、上述のものと同様である。

【図表Ⅲ-7】～【図表Ⅲ-9】は【図表Ⅲ-6】と同様に、スイスの専門職（S）と、英国の専門職（E）、フランスの専門職（F）並びに、日本の自然科学系研究者（男）（N1）及び一般建築士（男）（N2）の年間平均賃金とをそれぞれ対比したものである。また、表中のS/E、S/F、S/N1、S/N2は、スイスの専門職（S）の年間平均賃金を、それぞれ英国の専門職（E）、フランスの専門職（F）並びに、日本の自然科学系研究者（男）（N1）及び一般建築士（男）（N2）の年間平均賃金で割ったものである。

【図表Ⅲ-6】　スイスとドイツとの専門職の賃金対比（単位：ユーロ）

	全年齢	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
スイス専門職S	71,288	45,353	64,311	79,332	79,582	81,232
ドイツ専門職D	63,263	38,654	55,086	69,484	71,589	69,846
S/D	1.13	1.17	1.17	1.14	1.11	1.16

【図表Ⅲ-7】　スイスとフランスとの専門職の賃金対比（単位：ユーロ）

	全年齢	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
スイス専門職S	71,288	45,353	64,311	79,332	79,582	81,232
フランス専門職F	46,628	27,506	41,621	49,464	53,107	61,331
S/F	1.53	1.65	1.55	1.60	1.50	1.32

【図表Ⅲ-8】　スイスと英国との専門職の賃金対比（単位：ユーロ）

	全年齢	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
スイス専門職S	71,288	45,353	64,311	79,332	79,582	81,232
英国専門職E	54,668	35,536	53,683	63,154	60,353	56,402
S/E	1.30	1.28	1.20	1.26	1.32	1.44

【図表Ⅲ-9】　スイスと日本との専門職の賃金対比（単位：ユーロ[177]）

	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
スイス専門職 S	71,288	45,353	64,311	79,332	79,582	81,232
日本 自然科学系研究者（男）N1	57,521	33,199	56,360	71,877	78,193	45,589
S/N1	1.24	1.37	1.14	1.10	1.02	1.78
一般建築士（男）（N2）	47,119	42,302	43,939	50,090	50,640	34,836
S/N2	1.51	1.07	1.46	1.58	1.57	2.33

② 技師・准専門職の賃金対比

「(a) 専門職の賃金対比」と同様に、各国の技師・准専門職の賃金を対比する。ただし、日本については、「技師・准専門職」に相応する、「化学分析員（男）」、「技術士（男）」、「測量技術者（男）」、「システム・エンジニア（男）」、「プログラマー（男）」との対比を行った。

結果を【図表Ⅲ-10】～【図表Ⅲ-13】に示す。

【図表Ⅲ-10】　スイスとドイツとの技師・准専門職の賃金対比（単位：ユーロ）

	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
スイス技師・准専門職 S	57,326	40,408	53,031	61,702	63,499	61,966
ドイツ技師・准専門職 D	52,694	32,072	48,469	56,522	58,336	59,466
S/D	1.09	1.26	1.09	1.09	1.09	1.04

【図表Ⅲ-11】　スイスとフランスとの技師・准専門職の賃金対比（単位：ユーロ）

	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
スイス技師・准専門職 S	57,326	40,408	53,031	61,702	63,499	61,966
フランス技師・准専門職 F	32,681	25,899	30,109	33,783	36,317	42,525
S/F	1.75	1.56	1.76	1.83	1.75	1.46

[177]「化学分析員（男）」、「システム・エンジニア（男）」、「プログラム（男）」における 60 歳以上には、70 歳以上の者の賃金のデータが含まれていない。

【図表Ⅲ-12】　スイスと英国との技師・准専門職の賃金対比（単位：ユーロ）

	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
スイス技師・准専門職 S	57,326	40,408	53,031	61,702	63,499	61,966
英国技師・准専門職 E	41,488	28,354	43,445	48,390	45,993	36,668
S/E	1.38	1.43	1.22	1.28	1.38	1.69

【図表Ⅲ-13】　スイスと日本との技師・准専門職の賃金対比（単位：ユーロ[178]）

	全年齢	30 歳未満	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上[179]
スイス技師・准専門職 S	57,326	40,408	53,031	61,702	63,499	61,966
日本 化学分析員（男）N3	39,666	27,023	40,155	50,134	56,325	27,384
S/N2	1.45	1.50	1.32	1.23	1.13	2.26
日本　技術士（男）N4	42,356	31,037	42,739	52,063	45,129	27,650
S/N3	1.35	1.30	1.24	1.19	1.41	2.24
日本　測量技術者（男）N5	34,678	21,359	35,561	38,337	37,952	24,719
S/N5	1.65	1.89	1.49	1.61	1.67	2.51
日本　システム・エンジニア（男）N6	47,538	29,114	47,481	55,646	57,489	40,638
S/N6	1.21	1.39	1.12	1.11	1.10	1.52
日本　プログラマー（男）N7	36,441	26,547	43,099	50,106	55,662	40,762
S/N7	1.57	1.52	1.23	1.23	1.14	1.52

（2）　各国の失業率

研究者の雇用環境を理解する上で参考となる情報として、各国（ドイツ、フランス、英国、スイス、米国、日本）の失業率について下記の表にまとめる。

[178] 1ユーロ 117.89 円（2010 年の年間平均為替データ）
[179] 「化学分析員（男）」、「システム・エンジニア（男）」、「プログラム（男）」における 60 歳以上には、70 歳以上の者の賃金のデータが含まれていない。

【図表Ⅲ-14】は、ドイツ、フランス、英国、スイス、米国及び日本における 2011 年及び 2012 年の失業率をまとめたものである。ドイツ、フランス、英国、米国及び日本の失業率は、総務省統計局による労働力調査関連資料「主要国の失業率」[180]を参照した。また、スイスの失業率は、「eurostat（ユーロスタット）」の公表する“Unemployment in the EU27 regions in 2012[181]”を参照した。

【図表Ⅲ-14】各国の失業率（単位：%）

	2011 年	2012 年
ドイツ	5.9	5.5
フランス	9.2	9.8
英国	8.1	7.9
スイス	4.0	4.2
米国	8.9	8.1
日本	4.6	4.3

（3） 各国の流動性

研究者の雇用環境を理解する上で参考となる情報として、各国の研究者の流動性に関する Ernest Miguélez らの文献[182]を紹介する。

Ernest Miguélez らの文献によれば、米国及びスイスにおいては、他国から移住した発明者数が他国へ移住した発明者を上回っているのに対し、英国、フランス及びドイツにおいては、他国へ移住した発明者が他国から移住した発明者数を上回っている。

[180] 総務省統計局　労働力調査　関連資料「主要国の失業率」
http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/054kuni.xls
[181] Eurostat, Unemployment in the EU27 regions in 2012
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-22052013-AP/EN/1-22052013-AP-EN.PDF
[182] Ernest Miguélez, Carsten Fink, Measuring the International Mobility of Inventors: A New Database , pages16 snd 17,Figure 6 http://www.wipo.int/export/sites/www/econ_stat/en/economics/pdf/wp8.pdf

（参考）従業者発明制度各国対比表

	米国	ドイツ	フランス	英国
発明に関する権利の帰属	・発明者に原始帰属（特許法第101条）	・発明者に原始帰属（特許法第6条）	・発明者に原始帰属（知的財産法第L611-6条）	・発明者に原始帰属 （特許法第7条第2項）
現行法律等	・法律上の規定なし。 ・従業者発明に関する取扱いは判例法による。	・ドイツ従業者発明法(1957年7月25日制定2009年7月31日改正) ・「民間職務における従業者発明の補償に関するガイドライン」(1959年7月20日作成1983年9月1日改訂）（法的拘束力なし）。	・知的財産法（1992年7月1日制定)第L611-7条(1994年2月5日改正)、第L615-21条（1978年7月13日特許法第1条の3を引き継ぐ） ・知的財産規則第R611-1条～第R611-14条（1995年4月10日、1996年10月2日改正）、第R611-14-1条及びAnnex（2005年9月26日改正)、第R615-6条～第615-31条(1995年4月10日,1996年10月2日改正)	・1977年特許法（第39条～第43条、第130条）（ただし、第40条は、2004年に改正） ・2007年（改正）特許規則第91条 ・特許実務便覧セクション39～43
従業者発明の分類・帰属	・従業者発明についても発明者帰属が原則。ただし、判例法に基づく例外・制限あり。 ａ．従業者から使用者への譲渡義務が発生する発明（職務発明）：譲渡の合意がある場合又は発明目的での実験任務のために雇われた従業者が、実験をし、その結果生まれた特許可能な発明 ｂ．使用者に無償の非排他的実施権（shop right）が発生する発明：①従業者の職務又は使用者の業務に関係している発明、②使用者の設備等の資源を使用してなされた発明 ｃ．自由発明（上記ａ．ｂ．以外の発明）	ａ．職務発明（拘束発明）（従業者発明法第4条第2項）：労働関係の存続中になされた発明で、企業又は行政庁において従業者に課された任務から発生したもの、又は明らかに企業又は行政庁の経験又は活動に基づくもの--従業者に帰属（特許法第6条）。 ｂ．自由発明（従業者発明法第4条第3項）：職務発明以外の発明---従業者に帰属（特許法第6条）。	ａ．職務発明（第L611-7条第1項）：従業者の実際の職務に対応する発明の任務を含む業務契約、又は明示的に委託された研究及び調査の遂行中になされた発明---使用者に帰属(知的財産法第L611-7条第1項）。 ｂ．職務外かつ使用者に承継可能な発明（知的財産法第L611-7条第2項）:職務発明に該当しないが、「従業者の職務遂行の間に、又は会社の業務の範囲内で、又は会社の技術若しくは特定の手段若しくは会社が取得したデータについての知識若しくは使用を経由して従業者によってなされた発明 ---従業者に帰属（知的財産法第L611-7条第2項)。 ｃ.自由発明---従業者に帰属（知的財産法第 L611-7条第2項第1文）。	ａ．職務発明：①「従業者の通常の業務遂行の過程において若しくはその通常の業務外の業務であっても特に当該従業者の任務とされるものの遂行の過程においてされ、かつ、何れの場合も前記業務の遂行の結果としてある発明が成立すると合理的に期待されるような事情がある場合」の発明(特許法第39条第1項ａ号）。 ②「従業者の業務遂行の過程においてされ、また、その発明の当時の当該従業者の業務の性質及びその業務の性質から生じる特定の責任に照らし、当該従業者が使用者の企業の利益を推進する特別の義務を負っていた場合」の発明（特許法第39条第1項ｂ号）。）----使用者に帰属（特許法第39条第1項(1)） ｂ.職務発明以外の発明(特許法第39条第2項）---従業者に帰属（特許法第 39条第2項）。

	スイス	中国	韓国	台湾
発明に関する権利の帰属	・発明者に原始帰属 （特許法第 3 条第 1 項）	・発明者に原始帰属 （専利法第 8 条）	・発明者に原始帰属 （特許法第 33 条）	・発明者に原始帰属 （新専利法第 5 条）
現行法規等	・スイス特許法第 3 条 ・スイス民法典 5 部債務法 332 条（2001 年 1 月改正） ・スイス連邦工科大学法第 36 条 ・スイス連邦職業教育大学規則第 19 条 ・スイス連邦工科大学における知的財産及び企業の参画に関する連邦工科大学評議会規則第 6 条	・専利法第 6、7、16、72 条 ・専利法実施細則第 12、76～78 条、85 条 ・契約法第 326 条、328 条 ・最高人民法院による「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」 ・中華人民共和国科学技術成果転化促進法第 29 条	・発明振興法第 2 条、第 10～19 条、第 41～49 条の 2、第 58 条、発明振興法施行令第 20～26 条 ・発明振興法第 10、15、17、18 条は、2013 年 7 月 30 日改正、2014 年 1 月 31 日施行。	新専利法第 7～10 条。
従業者発明の分類・帰属	ａ．職務発明（債務法第 332 条）：従業者が、その任務の遂行の際、かつ、契約上義務の履行において行った、又はその創作において協働した発明---使用者に帰属（債務法第 332 条第 1 項）。 ｂ．偶発発明（債務法第 332 条第 2 項）：従業者によって、その任務の遂行の際、ただし、その契約上の義務を履行するためではなくなされた発明---発明者に帰属、ただし、使用者は権利取得の留保可（債務法第 332 条第 2 項）。 ｃ．自由発明（特許法第 3 条）---従業者に帰属（特許法第 3 条）。	ａ．職務発明創造（専利法第 6 条第 1 項）：当該単位の職務を遂行して、又は主に当該単位の物質・技術条件を利用して完成した発明創造---使用者に帰属（専利法第 6 条第 1 項）。 ｂ．非職務発明創造（専利法第 6 条第 2 項）：職務発明創造以外の発明創造---従業者に帰属（専利法第 6 条第 2 項）。	ａ．職務発明（発明振興法第 2 条第 2 項）：使用者等の業務範囲に属し、その発明をするようになった行為が従業者等の現在又は過去の職務に属する発明---従業者に帰属（特許法第 33 条）。 ｂ．職務発明以外の発明（発明振興法第 10 条）---従業者に帰属（特許法第 33 条）。	ａ．職務発明（新専利法 7 条第 1 項及び第 2 項）：従業者が「職務上完成した発明（従業者が雇用関係下の業務で完成させた発明）」----使用者に帰属（新専利法第 7 条第 1 項）。 ｂ．使用者が実施できる発明（新専利法第 8 条）：職務上完成したものではないが、使用者の資源又は経験を利用した発明であって、使用者が従業者に相当の対価（合理報酬）を支払う場合の発明---従業者に帰属（新専利法第 8 条第 1 項但し書）。 ｃ．自由発明（新専利法第 8 条第 1 項）：職務発明及び使用者が実施できる発明以外の発明---従業者に帰属（新専利法第 8 条第 1 項）。

	米国	ドイツ	フランス	英国
規定の適用範囲	【客体】 ・発明に関する特許についての特許法の規定は、別段の定めがある場合を除き、意匠に関する特許に適用される（特許法第 171 条）	【主体】 ・企業又は行政庁における従業者（従業者発明法第 4 条第 2 項） ・公務員、軍人（従業者発明法第 4 条第 4 項） 【客体】 ・発明、意匠（意匠法第 7 条第 2 項）	【主体】 ・給与受給者に適用（国家公務員等を含む）(知的財産法第 L611-7 条第 5 項､知的財産規則第 R611-11 条～14-1 条及び Annex)。 【客体】 ・発明（知的財産法第 L611-7 条） ・外国特許権に基づくロイヤリティ収入を、追加補償の対象として考慮した判例あり。	【主体】 ・従業者（公務員、軍人を含む）が、その発明をした当時、①主として連合王国で雇用されていたこと、又は、②使用者が当該従業者を所属させた事業所を連合王国内に有していた場合に適用（特許法第 43 条第 2 項）。 【客体】 ・発明、意匠（意匠法第 2 条）
当事者間の権利義務関係	・発明者は、連邦成文法上、使用者に従業者発明に関する権利の譲渡義務を負わず、また発明報告義務もない。 ・従業者発明に係る権利（契約）についての問題は、州法が規律。 ・従業者から使用者へ権利承継は、基本的に契約による。 ・ただし、契約がない場合であっても、使用者へ譲渡義務が発生する場合、使用者に無償の非排他的実施権（shop right）が付与される場合がある。	○職務発明の場合 ・従業者：発明を使用者に文書にて遅滞なく通知(従業者発明法第 5 条第 1 項第 1 文)。 ・使用者：従業者に対する意思表示により権利請求可。ただし、使用者が発明届出の到達後 4 ヶ月の経過までに解放しなかったときには、権利請求したものとみなされる（従業者発明法第 6 条）。 ・従業者：使用者の請求と同時に、使用者に対し「相当の補償」を求める請求権を有する（従業者発明法第 9 条第 1 項）。 ・使用者：権利請求後、遅滞なく内国出願する義務を負う（従業者発明法第 13 条第 1 項）。 ・使用者：権利取得を求めない外国における職務発明に関する権利を従業者へ再移転する義務を負う（従業者発明法第 14 条）。 ○自由発明の場合 ・従業者：使用者が自由発明か職務発明かを判断できる程度に使用者に書面にて通知(従業者発明法第 18 条第 1 項)。	○職務発明の場合 ・従業者：発明を直ちに使用者に報告する義務を負う（知的財産規則第 R611-1 条)。 ・使用者：申立受領日から 2 か月以内に、報告の妥当性を従業者に通知する義務を負う（知的財産規則第 R611-5 条、第 R611-6 条)。 ・使用者：職務発明に関する権利を有する（知的財産法第 L611-7 条第 1 項）。 ・従業者：使用者から「追加の報酬」を受ける権利を有する（知的財産法第 L611-7 条第 1 項）。 ○職務外かつ使用者に承継可能な発明 ・従業者・使用者：職務発明と同様の報告義務、通知義務あり。 ・使用者：発明に関する権利を自己に移転させる権原を有する（知的財産法第 L611-7 条第 2 項）。 ・使用者：帰属権の請求を行う場合、特段の合意がなされていない限り、報告受領後 4 か月以内に請求する義務を負う(知的財産規則第 R611-7 条）。 ・従業者：使用者への権利譲渡に対して「公正な対価」を取得する権限を有する（知的財産法第 L611-7 条第 2 条）。	○職務発明の場合 ・職務発明に関する権利は、使用者に帰属しているので承継する必要なし（特許法第 7 条第 2 項 b 号）。 ・従業者は、特許法第 40 条第 1 項の場合に、補償の支払いを受ける権利有する。 ○職務発明以外の発明 ・契約等などにより使用者に承継される場合がある。 ・承継された場合、従業者は､特許法第 40 条第 2 項の場合に、補償の支払いを受ける権利を有する。

	スイス	中国	韓国	台湾
規程の適用範囲	【主体】 ・従業者(債務法第 332 条)、すなわち債務法第 319 条以降に基づき、雇用契約を結んでいる組織の全ての構成員。 【客体】 ・発明、意匠（債務法第 332 条）。	【主体】 ・発明者、考案者（専利法第 2 条）。 【客体】 ・「発明創造」とは、発明、実用新案、意匠を指す（専利法第 2 条第 1 項）。	【主体】 ・従業者、法人の役員または公務員（発明振興法 2 条 2 項）。 【客体】 ・特許、実用新案登録、デザイン登録を含む（発明振興法第 10 条第 1 項）。	【主体】 ・従業者について定義する明確な定義規定はないが、雇用関係下にある従業者（新専利法第第 7 条第 2 項）を指すと考えられる。 【客体】 ・発明、実用新案、意匠（新専利法第 7 条第 1 項）。
当事者間の権利義務関係	○職務発明の場合 使用者に帰属するので承継する必要なし。 ○偶発発明の場合 ・発明者：使用者に発明を届け出る義務を負う（債務法第 332 条第 3 項）。 ・使用者：6 か月以内に、書面でその発明を取得するかを発明者に解放するかを通知する義務を負う（債務法第 332 条第 3 項）。 ・使用者：解放しない場合、「相当の補償」を当該発明者に対して支払う義務を負う(債務法第332条第4項)。 ○自由発明の場合 ・契約などにより承継。	○職務発明創造の場合 ・特許権を付与された単位（使用者）：従業者に「奨励」を付与する。また、発明創造が実施された後は、発明者に合理的な「報酬」を付与する（専利法第 16 条）。 ・使用者：「奨励」「報酬」に関する約定していない、しかも法に従って制定した規定制度の中で定めていない場合は、専利法実施細則第 77,78 条に従って奨励、報奨を支給する。 ○非職務発明創造の場合 ・当該発明創造に係る権利は従業者に帰属し、いかなる単位（使用者）又は個人もこれを抑圧してはならない（専利法第 7 条）。	○職務発明の場合 ・使用者：職務発明が特許権を取得した場合、その特許権に対し通常実施権を有する。ただし、中小企業でない企業が職務発明に関する契約・勤務規定を締結・制定していない場合を除く（発明振興法第 10 条第 1 項）。 ・従業者：職務発明完成事実を遅滞なく通知する義務（発明振興法第 12 条）。 ・使用者：職務発明者に対する発明承継可否を 4 か月以内に通知する義務がある。使用者が上記期間内に権利の承継の意思を知らせた場合には、権利が承継されたものとみなす（発明振興法第 13 条）。 ・従業者：使用者に権利承継した場合、「正当な補償」を受ける権利を有する（発明振興法第 15 条）。 ○職務発明以外の発明の場合 ・一般的な権利譲渡の手続に従う。	○職務発明の場合 ・使用者：従業者に相当の対価（「適當之報酬」）を支払う義務あり(新専利法第 7 条第 1 項)。 ○使用者が実施できる発明の場合 ・使用者：発明が、雇用者の資源又は経験を利用したものである場合、雇用者が従業者に相当の対価（「合理報酬」）を支払えば、その発明を実施可（新専利法第 8 条第 1 項）。 ・従業者：職務外で発明を完成した場合、書面で雇用者に通知義務あり（新専利法第 8 条第 2 項）。 ・従業者：書面通知送達後 6 ヶ月以内に、雇用者が従業者に反対の意を示さなければ、職務上の発明であると主張することができない（新専利法第 8 条第 3 項）。 ○上記以外の発明の場合 使用者が実施できる発明と同様に、新専利法第 8 条第2項及び第3項の規定が適用される。

	米国	ドイツ	フランス	英国
発明者人格権又は氏名表示権	・宣誓書又は宣言書に、発明者の姓名が特定される（特許規則 37C.F.R§1.63(a)(2)）。	・出願公開、特許明細書及び特許公報(特許法第 32 条第 1 項)において、発明者の名称が表示される。 ・名称表示の省略請求可(特許法第 63 条第 1 項）。	発明者は、発明者として記載される権利を有する。匿名を希望の場合、発明者として記載される権利を放棄可（知的財産法第 L611-9 条）。	・発明者は、特許における発明者として記載される発明者の権利を有する。また、ある者が発明者として記載された場合に、そのように記載されるべきではないと主張する他人は、いつでもその趣旨の証明書を求めて長官に申請することができる（特許法第 13 条）。
冒認出願に対する救済	・特許法第 135 条（真の発明者の決定手続きに関する規定及び第 291 条（先願主義移行に対応した民事救済の規定）による。	権利者であって、発明についての非権利者によって出願がされたもの、又は窃取による被害者は、特許出願人に対し、特許付与を受ける権利を同人に譲渡するよう要求することができる。また、出願が既に特許を生じさせている場合は、権利者は、特許付与を受ける権利を同人に譲渡するよう要求することができる（特許法第 8 条）。	発明者又はその権限承継人から不法に詐取した発明について、又は法律上の契約義務に違反してなされている場合は、被害を受けた当事者は、自己の権利を侵害して提出された特許出願又は付与された権原にかかる所有権を請求することができる（知的財産法第 L611-8 条）。	特許付与後、当該特許についての所有権を有するか又は主張する者は、「(a)真実の特許所有者は誰であるか、(b)特許が付与された者に対して付与されるべきであったか否か、(c)特許についての権利が他の者に移転される又は付与されるべきであるか否か」の問題を英国特許庁長官に付託することができる（特許法第 37 条）。

	スイス	中国	韓国	台湾
発明者人格権又は氏名表示権	・発明者は、特許登録簿、特許が与えられた旨の公告及び特許証に記載される（第5条第2項）。 ・発明者の氏名表示権は、権利放棄することができる（ただし、予め放棄することはできない。）（特許法第6条第1項）。	・発明者又は考案者は、特許文書において自分が発明者又は考案者であることを明記する権利を有する（専利法第17条）。	・特許法上、発明者人格権に関する直接的な明文規定はない。 ・ただし、特許出願書及び特許公報に発明者の氏名等を記載する旨の規定がある（特許法第42条第1項第5号及び特許法施行令第19条）。	・氏名表示権（新専利法第7条第4項）。 ・氏名表示権の名誉回復（新専利法第96条第5項）。 ・出願公開（専利法施行規則第31条）及び特許公告（専利法施行規則第83条）に発明者の名称が記載される。
冒認出願に対する救済	・使用者は、債務法第332条第1項に従い、権利を有する者であるので、第三者に対して譲渡を求める訴訟を行うか、又は特許無効を請求することができる（特許法第29条）。 ・なお、発明者は、特許の付与を受ける権利を有する者ではないので、無効手続を行う資格を有しないと解される。	・「特許出願権」（出願者が専利局に対して出願した後、当該特許出願に対して共有する権利）及び「特許権」に係る救済方法として、次の方法が考えられる。 ① 行政ルート 知的産権部門に対して、調停を申請（専利法実施細則第85条）。 ② 司法ルート 人民法院に提訴（専利紛争事件審理の法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定第1条） ・「特許出願の権利」については民事訴訟法第3条の規定により人民法院に提訴することができる。	・拒絶理由に関する情報提供（特許法第63条の2）及び正当権利者の名義で特許出願（特許法第34条） ・特許無効審判請求及び正当権利者名義で特許出願（特許法第35条、第133条） ・特許法上の詐欺行為に関する刑事告訴（特許法第229条）及びその他民刑事上の措置	・真正な特許出願人が無効審判請求（新専利法第71条第1項3号）し、無効審判による登録の取消確定後2ヶ月以内に真正な特許出願人が同一発明の特許出願をすることによって、その特許出願の出願日に冒頭出願の出願日が援用される（新専利法第35条）。 ・専利法第71条第1項第3号の規定により、知的財産局に特許無効審判を請求して登録の取消を求める。 ・専利法第10条の規定により特許権を受ける権利帰属確認を求める民事訴訟により、知的財産局に特許権者の変更を請求し、特許権を取り戻す。 ・民法第179条の不当利得に関する規定により、冒頭出願をした者に対し当該特許権の返還を求める。

	米国	ドイツ	フランス	英国
補償の規定	・明文規定なし ・使用者、従業者間の契約に基づく。	・使用者が職務発明を請求したと同時に、従業者は使用者に対して「相当の補償」を求める請求権を有する（従業者発明法第 9 条第 1 項）。 ・補償の算定については、職務発明の特に経済的利用可能性、企業における従業者の任務及び地位、並びに職務発明の完成に対する企業の寄与度が基準となる（従業者発明法第 9 条第 2 項）。 ・具体的な算定方法等は、「民間雇用における従業者発明の補償に関するガイドライン」に規定。	○職務発明の場合 ・従業者は、「追加の報酬」を受ける権利を有する（知的財産法第 L611-7 条第 1 項）。 ○職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合 ・従業者は、使用者への権利承継に対し「公正な対価」を得る権利を有する（知的財産法第 L611-7 条第 2 項）。	○職務発明の場合 当該発明若しくはそれに係る特許（又は両方の組合せ）が当該使用者に「著しい利益」をもたらしており、また、当該従業者が当該使用者から支払われるべき補償金の裁定を受けるのが適切である場合、裁判所又は長官は、従業者の申請に基づいて、補償金を裁定することができる（特許法第 40 条第 1 項）。 ○職務発明以外の発明の場合 当該発明に係る従業者の権利等が、使用者に譲渡等されており、当該譲渡契約等から「従業者の受ける利益が当該発明若しくはその特許（又は両方）から使用者の受ける利益に比較して不適正である場合」は、裁判所又は長官は、従業者の申請に基づいて、補償金を裁定することができる（特許法第 40 条第 2 項）。 ・特許法第 40 条第 1 項及び第 2 項の規定は、団体関係協定で補償金の支払を定めている場合は適用されない（英国特許法第 40 条第 3 項）。

	スイス	中国	韓国	台湾
補償の規定	○職務発明の場合 ・職務発明に関しては法律上、規定なし。 ○偶発発明の場合 ・偶発発明が従業者に解放されない場合は、使用者は従業者に対し、「相当の補償」を支払わなければならない。 ・補償金額の確定に際しては、「発明及び意匠の経済的価値、使用者の協力、その援助者及び企業の設備の利用、並びに従業者の費用負担及び企業における地位等、全ての状況が考慮されなければならない」（債務法第 332 条第 4 項）。	○職務発明の場合 ・特許権を付与された単位は発明者又は考案者に対し「奨励」を与えなければならず、発明創造が実施された後は「合理的な報酬」を与えなければならない（専利法第 16 条）。 ・特許権が付与された単位は､特許法第 16 条に規定する奨励、報酬の方式と金額について発明者又は考案者と約定することができる（専利法実施細則第 76 条 1 項）。 ・約定がない場合、特許権公告日より 3 か月以内に「奨励」を支給しなければならず、発明特許一件あたりの報奨につき 3,000 元、実用新案特許又は意匠特許一件あたりの報奨につき 1,000 元を下回ってはならない（専利法実施細則第 77 条）。また、発明・実用新案特許が実施された場合、実施による営業利益の 2%、又は意匠特許の実施による営業利益の 0.2%を下回らない額を「報酬」として支払わなければならない（専利法実施細則第 78 条）。 ・独自に規定を決めている地方政府もあり。	○職務発明の場合 ・補償について規定した発明振興法第 15 条は全面改正された。 ・従業者は、使用者等に承継し、又は専用実施権を設定した場合、「正当な補償」を受ける権利を有する（発明振興法第 15 条 1 項）。 ・使用者等は第 1 項による補償について補償形態と補償額を決定するための基準、支払方法等が明示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならない（同法第 15 条 2 項）。 使用者等は第 2 項による補償規定の作成または変更について従業員等と協議しなければならない。ただし、補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、該当契約または規定の適用を受ける従業員等の過半数の同意を受けなければならない（発明振興法第 15 条第 3 項）。 使用者等は第 1 項による補償を受ける従業員等に第 2 項による補償規定に従って決定された補償額等補償の具体的事項を文書で知らせなければならない（発明振興法第 15 条第 4 項）。 使用者等が第 3 項によって協議しなければならなかったり、同意を受けなければならない従業員等の範囲、手続等必要な事項は大統領令で定める（発明振興法第 15 条第 5 項）。 使用者等が第 2 項から第 4 項までの規定に従って従業員等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす。ただし、その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮していない場合には、この限りでない（発明振興法第 15 条第 6 項）。	○職務発明の場合 使用者は従業者に相当の対価（「適當之報酬」）を支払わなければならない。ただし、契約で別段の約定がある場合は､それに従う(新専利法第 7 条第 1 項）。 ・「適當之報酬」の算定につき、新専利法及び専利法施行規則に明文では定めていない。今まで裁判所の判決で釈明された前例を把握していない。一般的には、当事者間が契約で双方の合意する適当な報酬を約定することにより、将来紛争が生じるのを避ける方法を採っている 。 ○使用者が実施できる発明の場合 使用者：発明が、使用者の資源又は経験を利用したものである場合、使用者が従業者に相当の対価（「合理報酬」）を支払えば、その発明を実施可（新専利法第 8 条第 1 項）。

	米国	ドイツ	フランス	英国
補償の性質		従業者に対しての報酬的な要素は有するものの、労働報酬とは考えられていない。(発明に対する対価は、労働契約に基づいて従業者の労務給付に対して使用者が労働契約に基づいて負っている債務ではないため。)	○職務発明の場合 追加の賃金(「追加の報酬」)に関しては、発明の価値は、補償の額を決定する際に考慮されないと解する。 ○職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合 譲渡価格(「公正な対価」)は、発明の価値に基づいて決定されなければならないと解される。	職務発明の補償金に関する「著しい利益」の文言は、従業者らが、彼らの通常の給与、賞与等に加えて、追加の補償を受けることができることを意味すると考えられる。
補償請求権の時効等	・契約紛争に関する時効は各州法によって異なる。	・従業者発明法には規定なし。 ・ドイツ民法(BGB) 第 195 条 に基づき、時効期間は 3 年。	職務発明及び職務外かつ使用者に承継可能な発明に関する時効は、「権利者がそのような訴訟を提起できる事実を認識した又は認識したであろう日から 5 年」(民法典第 2224 条) 。	・補償金に係る裁定申請は、関係する特許が付与された時から、当該特許の失効後 1 年以内に行わなければならない(特許規則第 91 条第 1 項、ただし、特許権の回復の場合は特許規則第 91 条第 2 項)。
報奨・補償の支払実務	・各企業は独自の従業者発明制度を有しており、多くの企業では、従業者に対して雇用の申し出をする際に権利の帰属、報奨・補償の条件を前もって示していると考えられる。・	・「相当の補償」は、「民間職務における従業者発明の補償に関するガイドライン」に基づき計算して支払われる。 ・「相当の補償」とは別に、実務上、「買入解決策」(使用者の特許又は実用新案の内国出願義務の解放、使用者が出願しない外国で特許出願する権利を従業者が放棄する対価として、従業者に一定の対価を支払う。) が広く使用されている。	・「職務発明」の創作者である給与所得者が追加の報酬を享受する条件は、団体協約、就業規則及び個別的雇用契約により決定されなければならない (知的財産法第 L611-7 条第 1 項) 。 ・通常、発明者に支払われる報酬は一括支払、又は、分割払で支払われることが多い。	・法律上、使用者に「著しい利益」をもたらす発明しか、発明者に報奨を与えることは求められていないにもかかわらず、英国の多くの企業が報奨プログラムを実施し、特許出願のための構想を出すように発明者を奨励している。通常、出願、特許付与又はその両方の際の報奨金という形となるが、その他の形の報償を含む場合もある 。

	スイス	中国	韓国	台湾
補償の性質	偶発発明に関する債務法第 332 条第 4 項に基づく補償は、使用者が発明を取得するための支払いである。	・「奨励」、「報酬」については、一般的には、労働報酬と考えられている。 ・ただし、「補償は労働報酬ではなく、知的財産客体の対価とするべきだ」との学説もある。	特許を受ける権利を譲渡した対価であって、使用者等に勤労を提供し、それに関する対価の支払いを受ける権利である賃金債権とは別個の権利と理解される。	・新専利法第 7 条 1 項で規定された「報酬」の法的性質について特に論じる学説はないが、報酬は評価上「労働の対価」と認定される。
補償請求権の時効等	・偶発発明に関する債務法第 332 条 4 項に基づく補償については、原則として、債務法第 127 条（10 年）が適用可能である。	・奨励、報酬の請求権の消滅時効は、従業者が、権利が侵害されているのを知った又は知るべき日から 2 年（民法通則第 135 条 、第 137 条 ）。	・補償金請求権は一般債権と同様に 10 年間行使しないと消滅時効が完成(民法第 162 条)。	・新専利法には、報酬請求権の時効に関する規定はない。 ・民法第 125 条の規定に、法律に特別に時効の短い規定がない場合、債権の請求権は 15 年を時効とすると規定されているので、報酬請求権の時効は 15 年であると考えられる。
報奨・補償の支払実務	・法律上、職務発明に関する補償の支払いを義務付ける規定はないが、契約等によって報奨を従業者に報酬を与える事は可能であり、多くの大企業には発明奨励制度が存在する。	・職務発明規程により職務発明創造の帰属及び報奨の支払を規定している企業が多いが、発明創造が比較的少ない企業は、発明完成時に従業者との間で契約を締結する方式のより職務発明の帰属及び報奨について約定することもある。 ・通常、契約を締結する場合、企業と従業者の間で、帰属及び報奨のいずれについても約定をする。 ・一般的に、企業は法律に規定されている基準に照らし、企業自らの実情を踏まえて合理的な範囲内で「奨励」、「報酬」の金額及び計算方式を決定する。 ・「奨励」については、現行法律では支払時期についての規定が明確で、かつ金額も比較的低いため、企業は通常法律に規定される基準に照らして規定を制定する。	・一般的な韓国企業は、「職務発明補償規程」で権利承継、発明の帰属、承継時点、職務発明審議委員会、出願補償金、登録補償金等の支払いに関する一般的な原則を規定し、「職務発明補償金算定基準細則」で補償金、支払い基準、算定方式、支払い時期等の具体的な事項を規定する方式で職務発明に対する補償を規定しているものと解される。	・従業員と雇用契約を締結し明文で約定し、且つ職務上の発明の定義、範囲、及び権利帰属などの詳細事項を確認することにより、将来争議が生じるのを避ける方法を採る企業が多い。 ・職務上の発明の報酬に関して次のように段階ごとに約定することがある。 「特許出願奨励金」：特許出願した場合 「特許取得奨励金」：特許査定を受けた場合 「特許取得リーダー奨金」：提案者の部門主管に与える奨励金 「特許譲渡（授権）奨励金」：特許権を他人に授権して会社がこれにより利益を得た場合

	米国	ドイツ	フランス	英国
補償の評価				150 万ポンドの補償金を認める判決（Kelly & Chiu v. GE Healthcare Ltd）が出たが、裁定された補償の額が実際に比較的低かったので、実務上、大きな影響があるとは考えられない。
金銭以外の報奨	・法律上の規定なし ・例えば、奨励型ストック・オプション、非適格型ストック・オプション、ファントム・ストック、譲渡制限付ストック・グラント、共同経営権又は有限責任法人の持分付与など。その他、ボーナスや基本給の増額の申し出、表彰、従業者賞晩餐会、ゴルフ・クラブのセット、・有給休暇の付与など。	・法律上の規定なし。 ・高い給与段階への昇進も見受けられる。	・法律上の規定なし。 例えば、会社の名前が付いた小さい贈り物、特許が発行された際に発明者に付与される銘板の付与など。	・法律上の規定なし。 ・例えば、賞や表彰/メダルなど。
退職者への支払		・退職後も継続し、さらには発明者の死亡後も相続人に支払われる。	・退職した場合でも、「追加の報酬」及び「公正な対価」の支払を受ける権利が維持される。	・退職後、又は辞職後、補償の請求が従業者によってなされ、又は継続され得る。

	スイス	中国	韓国	台湾
報奨・補償の支払実務		・「奨励」については、現行法律では支払時期についての規定が明確で、かつ金額も比較的低いため、企業は通常法律に規定される基準に照らして規定を制定する 。 ・これに対して「報酬」は、企業ごとに実情も異なり、かつ発明の性質及びそのもたらす利益も様々であるため、企業間でも大きく異なる。現行法律に準じて執行するとの簡単な文言にとどめている企業もあるが、逆に非常に詳細な基準を設けている企業もある。		
補償の評価		実務において、裁判所の判決に見る補償の金額については、通常、裁判所は法律に規定される基準に照らして案件の実情を踏まえ、総合的に判断される。	国内特許出願補償は平均50万ウォン、国内特許登録補償は平均 82 万ウォンであるとの調査結果があり、このような金額に対して、相当低い水準の補償金であるという評価がなされたことがある。	労働者の報酬（全般）が低いとの批判が高まる傾向があったものの、特に職務発明を対象に論及する評価は特に見られていない。
金銭以外の報奨		・職務発明の発明者に対する「奨励」、「報酬」以外の報奨について、法律には関連する規定はない。 ・栄誉賞状を渡して表彰するなど名誉面での報奨を行なう企業もある。	・法律上の規定はなし。 ・例えば、Fellow 制システム、個人別経歴管理及び開発、個人自主課題遂行機会付与、visiting scholar 制度、安息年制度、学位課程支援、Post Doc. 支援及び希望職務選択権など。	・法律上の規定はなし。 ・実務上、昇進判断の一要素とされている場合がある。
退職者への支払	従業者の発明が、退職前に行われ、偶発発明とみなされ、使用者が発明を取得したい場合、使用者は債務法第 332 条第 4 項に基づく補償金を支払わなければならない。	・退職者に対する補償の支払について、法律には特別な規定はない。 ・退職者が使用者に対して報奨の支払いを主張し勝訴したケースもあるため、退職者に対しても同様に関連する規定が適用されると考えられる。	退職者に対する補償も在職者に対する補償と同一に取り扱っている。	職務発明の報奨及び補償の規定を公開する企業がないため不明である。

	米国	ドイツ	フランス	英国
報奨・補償の決定手続	・一般的に、使用者と従業者との間の報奨・補償に関する契約上の合意は、雇用の開始前に締結。 ・使用者によっては、定期的な更新、異動（転勤）により更新。	・職務発明の「相当の補償」は事前に合意できず、従業者により個々の発明が通知され、使用者によって請求（買収）された後に、使用者と個々の発明者との間で決定されると解する（従業者発明法第9条）。	・ほとんどの場合、使用者は、従業者が雇用された時点で、内部報酬方針を会社内で既に実施していることが多い。	
発明者以外に対する報奨・補償の実務	・法律上の規定なし。 ・例えば、奨励型ストック・オプション、非適格型ストック・オプション、ファントム・ストック、譲渡制限付ストック・グラント、・共同経営権又は有限責任法人の持分の付与など。	・技術的改良提案（特許適格性又は実用新案適格性を有しないその他の技術的革新）に関する「相当の補償」（従業者発明法第20条第1項）の支払を除き、発明者以外の者のためのインセンティブに関する法律上の規定はない。	・法的な観点からは、実際に効果的な発明貢献によって発明をなすことに参加していない研究チームの人員は、報酬の支払を受ける資格がない。	
過去及び今後の改正の試み	・Moss法案（1970年） ・Kastenmeier1981年法案（1981年） ・Kastenmeier1982年法案（1982年）	・2002年改正（従業者発明法第42条） ・2009年改正（従業者発明法第6条他）	・2010年に、従業者の発明を扱うフランス知的財産法の規定を変更しようとする試みがなされたが、フランス議会に提出された改正案は却下された。	・2004年（改正）特許法第40条 ・2007年（改正）特許規則第91条 ・2011年改正 ・特許法第37条第5項及び第9項において、「2周年」を「で始まる2年の期間の終わり」で置き換える軽微な改正が、現在、議会に提案。
従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会	・特許法第294条（任意仲裁）（35U.S.C.§294）は、特許紛争の自主的な仲裁に関する規定であり、従業者発明に関連する紛争にも適用され得る。	・調整委員会を特許庁内に設置（従業者発明法第29条第1項）。 ・両当事者は、訴えを提起する前に、調整委員会における手続きを経る必要がある(従業者発明法第37条第1項)。	・従業者発明に関する紛争は、工業所有権庁内に設置される労使調停委員会又は第一審裁判所において取り扱われる（知的財産法L615-21条、知的財産規則R615-6条～31条)。	・特許付与後、真実の特許所有者が誰であるかについて特許庁長官に付託することができる（特許法第37条） ・裁判所又は特許庁長官が補償金を裁定（特許法第40条1項2項）。

	スイス	中国	韓国	台湾
報奨・補償の決定手続		・労働契約法により、使用者が労働者の利益に直接かかわる規則、制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業者代表大会又は従業者全体で討議し、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業者代表と平等な協議を経て確定しなければならないとされている。	・発明振興法第 15 条第 2 項の補償規定に基づいて支払われるものと考えられる。 ・韓国企業は職務発明審議委員会（発明振興法第 17 条）を設け、そこで、発明者個人に対して補償をし、その個人から異議申立を受けてこの受容如何を決定する形で進めると理解されている。	職務発明に関する報奨・補償に関しては、その内容につき手続上の法的規定がないため、使用者が一方的に決定する場合が多いと推測される。
発明者以外に対する報奨・補償の実務		・法律には、発明者以外の関係者に対して報奨を支払うよう使用者に要求する規定はない。 ・実務では、企業によっては、発明を完成させたチームに対して職務発明にかかる報奨を支給し、そのチームが自ら報奨を分けるというケースもある。	発明者「以外」の従業員に対する補償については、法上で明示的に規定されたものでなく、各企業の実務に従うものと理解される。	・法律上、発明者「以外」のチーム員に対し報奨を与えるような制度はない。 ・職務の遂行により発明等がなされた場合、「そもそも研究開発の職務であるため、発明は単にその成果である。」とみなされるケースが多い。
過去及び今後の改正の試み	2001 年の債務法 332 条改正（発明の他、意匠も対象に加えられた。）	職務発明条例（草案）（2012 年 11 月 12 日意見募集開始）	・職務発明関連規定を発明振興法に統一（2006 年 9 月 4 日施行） ・発明振興法第 10 条、第 15 条、第 17 条、第 18 条を改正（2014 年 1 月 31 日施行）	特になし
従業者発明紛争に関する調停（調整）委員会	特許の侵害及び有効性に関する紛争の訴訟に関しては、特許裁判所又は州裁判所のいずれかに提起することができる（特許裁判所連邦法第 26 条第 2 項）。	・行政ルートで知識産権局への調停の申請（専利法実施細則第 85 条）。 ・司法ルートで人民法院への提訴（専利紛争事件審理の法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定第 1 条）。	産業財産権紛争調停委員会の設置（韓国発明振興法第 41 条～49 条の 2、発明振興法施行令第 20～26 条）	一般的労使関係紛争については、労働委員会に調査の申出を提出することができるが、従業者発明に関する紛争解決の専門機関はない。

Ⅳ.　企業向けアンケート調査集計結果

１.　回収状況と回答者の内訳

アンケートを送付した 2,485 者のうち、1,086 者より回答を得た（回収率約 43.7%）。

回答者の主な内訳について、以下の【図表Ⅳ-1】～【図表Ⅳ-5】に示す。

なお、【図表Ⅳ-2】の図表名中の『(問 A-1)』の記載は、アンケート調査の問 A-1 と関連するものであることを表している。

【図表Ⅳ-1】回答者の企業規模別の内訳

大企業	623 者
中小企業（大企業の子会社）	136 者
中小企業	301 者
匿名回答[183]	26 者

中小企業の中には、大企業の子会社、関連会社等（以下、「子会社等」）が含まれている。このような子会社等に該当する中小企業は、親会社である大企業からの指導や、親会社の職務発明制度を援用している可能性があり、その他の純粋な中小企業とは傾向が異なる可能性が高い。そこで、このような子会社等に該当する中小企業は、「大企業」、「中小企業」の分類とは別に「中小企業（大企業の子会社)」として分類をした。

「中小企業（大企業の子会社)」は、中小企業のうち、「みなし大企業※」か否かを問う、問 A-4 において「1.みなし大企業に該当する」と回答した者とした。

（※）みなし大企業は下記のいずれかに該当するものを指す。

・発行済株式の総数又は出資金額の 2 分の 1 以上が同一の大企業の所有に属している法人
・発行済株式の総数又は出資金額の 3 分の 2 以上が複数の大企業の所有に属している法人
・大企業の役員又は職員を兼ねている者が役員総数の 2 分の 1 以上を含めている法人

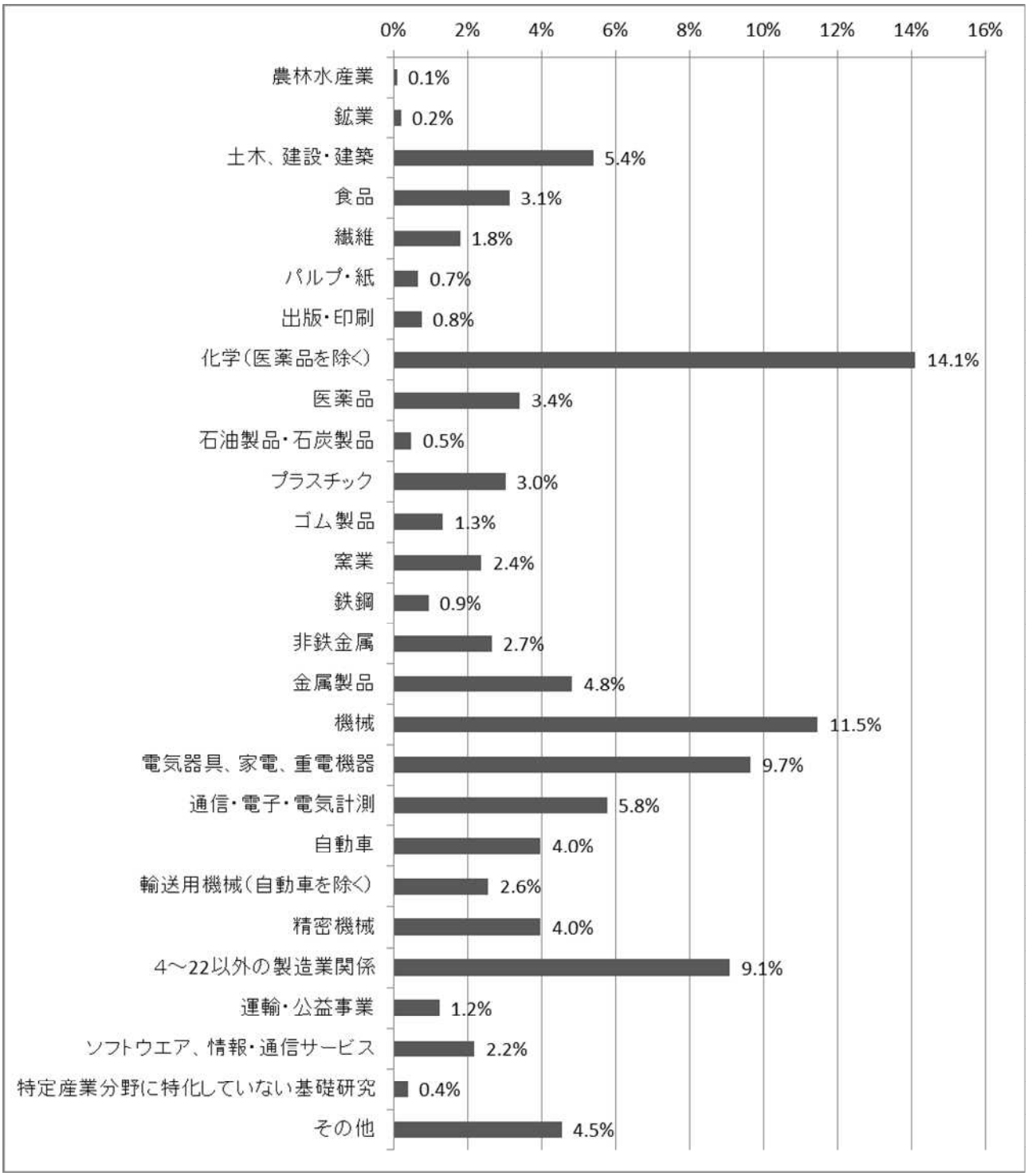
[183] 企業名は匿名であっても、アンケート Q1-1 で業種を回答した者もある。

【図表Ⅳ-2】業種別の内訳（問 A-1）

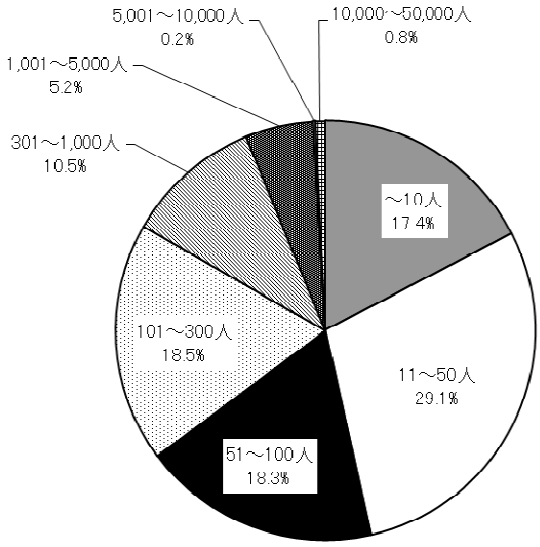
無回答　30

		件数	割合
1	農林水産業	1	0.1%
2	鉱業	2	0.2%
3	土木、建設・建築	57	5.4%
4	食品	33	3.1%
5	繊維	19	1.8%
6	パルプ・紙	7	0.7%
7	出版・印刷	8	0.8%
8	化学（医薬品を除く）	149	14.1%
9	医薬品	36	3.4%
10	石油製品・石炭製品	5	0.5%
11	プラスチック	32	3.0%
12	ゴム製品	14	1.3%
13	窯業	25	2.4%
14	鉄鋼	10	0.9%
15	非鉄金属	28	2.7%
16	金属製品	51	4.8%
17	機械	121	11.5%
18	電気器具、家電、重電機器	102	9.7%
19	通信・電子・電気計測	61	5.8%
20	自動車	42	4.0%
21	輸送用機械（自動車を除く）	27	2.6%
22	精密機械	42	4.0%
23	４～22以外の製造業関係	96	9.1%
24	運輸・公益事業	13	1.2%
25	ソフトウエア、情報・通信サービス	23	2.2%
26	特定産業分野に特化していない基礎研究	4	0.4%
27	その他	48	4.5%
回答者数		1,056	100.0%

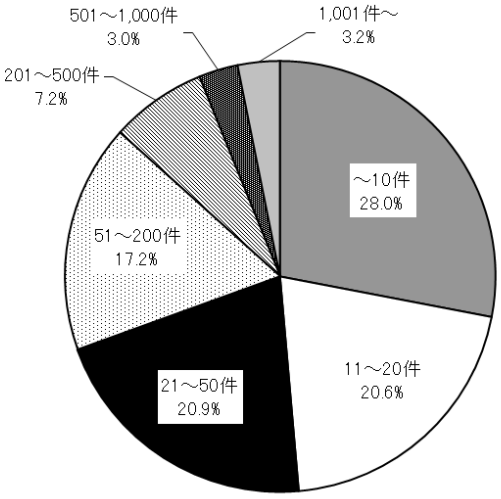
【図表Ⅳ-3】業種別の内訳（グラフ）



【図表Ⅳ-4】R&D 活動に従事している従業者数の内訳（問 A-6）



【図表Ⅳ-5】2009～2011 年度の日本特許出願平均件数の内訳（問 A-7）



なお、問 A-7 の結果に基づいて、アンケート回答者の特許出願件数の積算値を算出[184]したところ、約 197,000 件となった。これは、2009～2011 年の総特許出願の平均件数である 345,268 件の約 57.1%に該当する。

184 「回答者の特許出願件数の積算値」は問 A7 の設問に基づき、回答者数×出願件数の積算値から算出した。出願件数は、各選択肢の中間値を出願件数とした。例えば.「２．11 件以上、20 件以下」と回答した者は、15.5 件の出願をしたものとして計算をしている。
なお、「７．1001 件以上」と回答した者は、「特許行政年次報告書 2013 年版〈統計・資料編〉第 2 章　主要統計　9. 特許制度利用上位企業の出願･審査関連情報」のデータから 1,001 件以上の出願をした出願人の平均出願件数である、2726.3 件を出願したものとして計算をした。

２．　アンケート調査集計結果

アンケート調査集計結果より、企業における職務発明制度の運用実態や問題点の有無等を把握することができた。

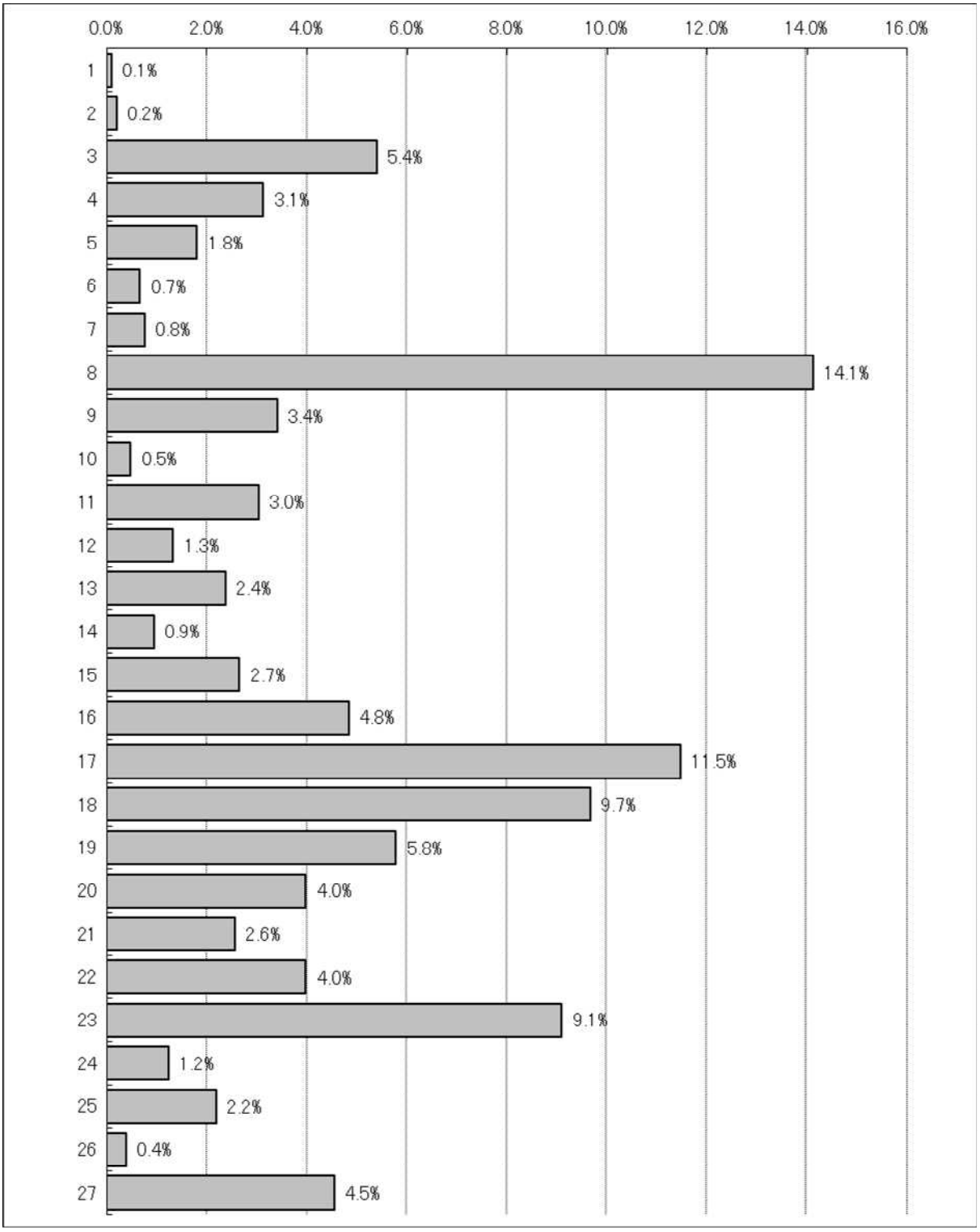
なお、以下のアンケート調査集計結果の各表における割合は、小数点第２位を四捨五入した数値で表記している。

回答総数	1,086

○A 基本情報に関してお尋ねします。
問A-1 貴社の主たる業種は次のうちどれに該当しますか。

無回答　30

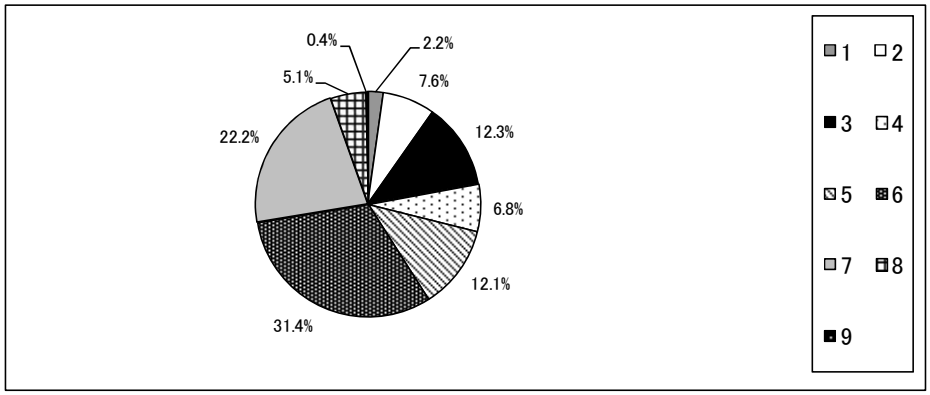
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 農林水産業	1	0.1%		1		
2 鉱業	2	0.2%	1		1	
3 土木、建設・建築	57	5.4%	38	7	10	2
4 食品	33	3.1%	23	2	7	1
5 繊維	19	1.8%	10	6	3	
6 パルプ・紙	7	0.7%	6	1		
7 出版・印刷	8	0.8%	7			1
8 化学（医薬品を除く）	149	14.1%	77	25	43	4
9 医薬品	36	3.4%	22	3	10	1
10 石油製品・石炭製品	5	0.5%	5			
11 プラスチック	32	3.0%	12	8	10	2
12 ゴム製品	14	1.3%	8	3	3	
13 窯業	25	2.4%	18	2	5	
14 鉄鋼	10	0.9%	10			
15 非鉄金属	28	2.7%	24	2	2	
16 金属製品	51	4.8%	20	8	23	
17 機械	121	11.5%	52	14	51	4
18 電気器具、家電、重電機器	102	9.7%	67	13	21	1
19 通信・電子・電気計測	61	5.8%	35	14	12	
20 自動車	42	4.0%	38	2	1	1
21 輸送用機械（自動車を除く）	27	2.6%	22		5	
22 精密機械	42	4.0%	18	7	14	3
23 4～22以外の製造業関係	96	9.1%	39	7	46	4
24 運輸・公益事業	13	1.2%	13			
25 ソフトウエア、情報・通信サービス	23	2.2%	19	2	2	
26 特定産業分野に特化していない基礎研究	4	0.4%		1	2	1
27 その他	48	4.5%	30	5	13	
回答者数	1,056	100.0%	614	133	284	25


0.0%
2.0%
4.0%
6.0%
8.0%
10.0%
12.0%
14.0%
16.0%
1
0.1%
2
0.2%
3
5.4%
4
3.1%
5
1.8%
6
0.7%
7
0.8%
8
14.1%
9
3.4%
10
0.5%
11
3.0%
12
1.3%
13
2.4%
14
0.9%
15
2.7%
16
4.8%
17
11.5%
18
9.7%
19
5.8%
20
4.0%
21
2.6%
22
4.0%
23
9.1%
24
1.2%
25
2.2%
26
0.4%
27
4.5%

問A-2　貴社の資本金規模は、次のうちどれに該当しますか。

無回答　3

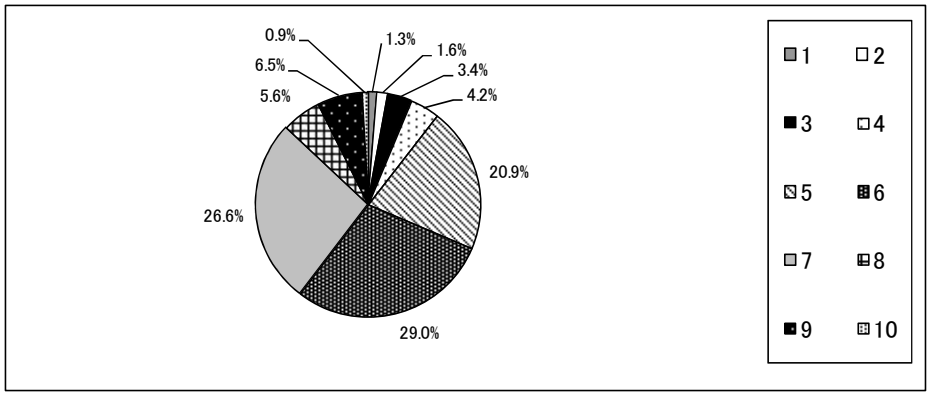
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　1,000万円以下	24	2.2%	2	2	19	1
2　1,000万円超、5,000万円以下	82	7.6%		12	66	4
3　5,000万円超、1億円以下	133	12.3%	10	29	94	
4　1億円超、3億円以下	74	6.8%	4	23	43	4
5　3億円超、10億円以下	131	12.1%	61	29	37	4
6　10億円超、100億円以下	340	31.4%	256	40	36	8
7　100億円超、1,000億円以下	240	22.2%	230	1	4	5
8　1,000億円超、1兆円以下	55	5.1%	55			
9　1兆円超	4	0.4%	4			
回答者数	1,083	100.0%	622	136	299	26



問A-3　貴社の従業員総数は、次のうちどれに該当しますか(正確な人数が解らない場合は、概算で結構です)。

無回答　3

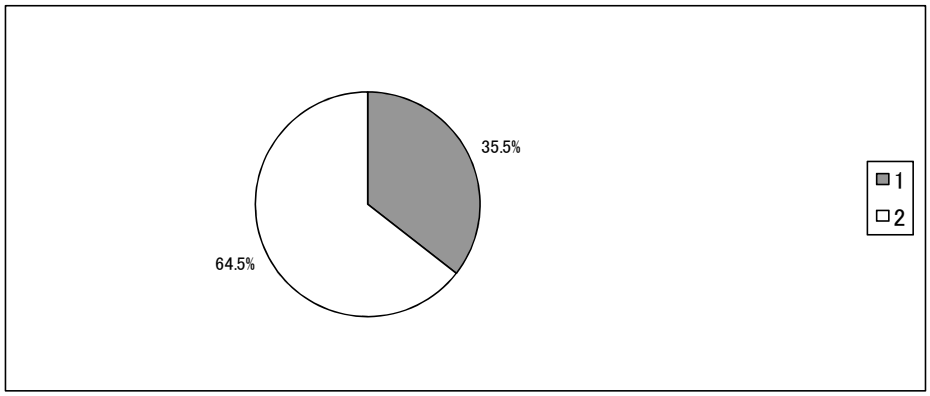
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　5人以下	14	1.3%		1	12	1
2　6人以上、20人以下	17	1.6%		2	15	
3　21人以上、50人以下	37	3.4%	1	9	26	1
4　51人以上、100人以下	46	4.2%		16	29	1
5　101人以上、300人以下	226	20.9%	12	69	138	7
6　301人以上、1,000人以下	314	29.0%	216	28	65	5
7　1,001人以上、5,000人以下	288	26.6%	257	10	13	8
8　5001人以上、10,000人以下	61	5.6%	58	1		2
9　10,001人以上、50,000人以下	70	6.5%	68		1	1
10　50,001人以上	10	0.9%	10			
回答者数	1,083	100.0%	622	136	299	26



問A-4　貴社は、企業の属性として、いわゆる「みなし大企業（※）」に該当しますか。
※「みなし大企業」とは次のとおりのように定義をします。
・発行済株式の総数又は出資金額の2分の1以上が同一の大企業の所有に属している法人
・発行済株式の総数又は出資金額の3分の2以上が複数の大企業の所有に属している法人
・大企業の役員又は職員を兼ねている者が役員総数の2分の1以上を含めている法人

無回答　64

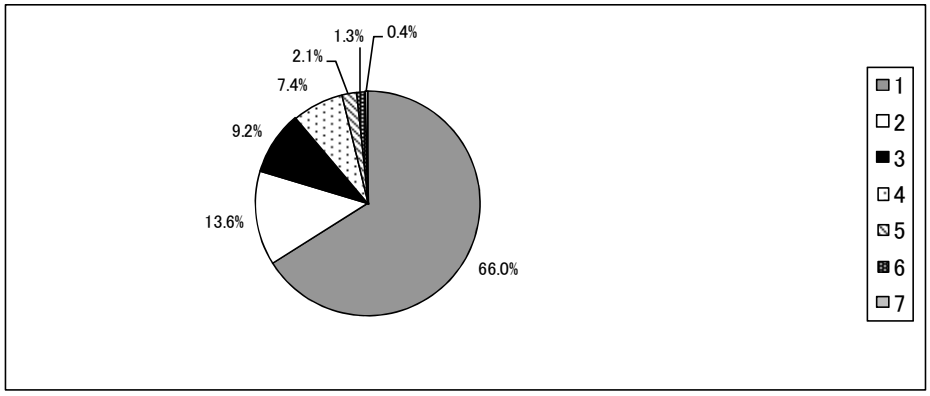
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　みなし大企業に該当する	363	35.5%	223	136		4
2　みなし大企業に該当しない	659	64.5%	352		288	19
回答者数	1,022	100.0%	575	136	288	23



問A-5　貴社の知的財産担当部署における人員数は、次のうちどれに該当しますか（正確な人数が解らない場合は、概算で結構です）。

無回答　5

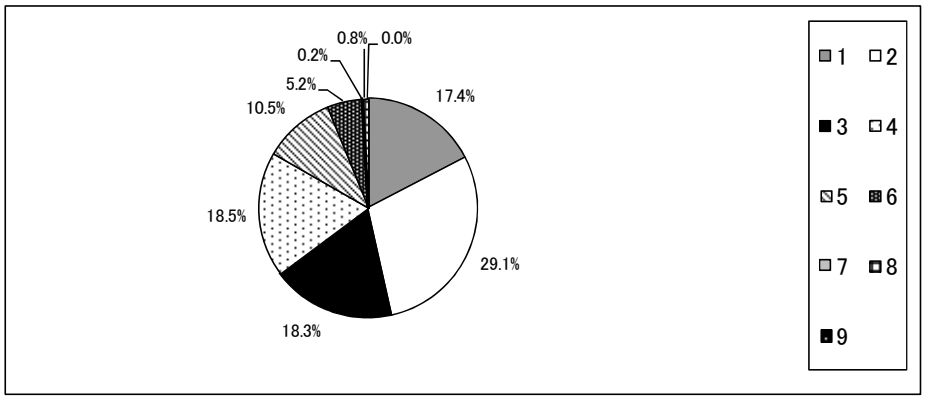
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　5人以下	714	66.0%	290	125	282	17
2　6人以上、10人以下	147	13.6%	121	7	13	6
3　11人以上、20人以下	99	9.2%	94	4		1
4　21人以上、50人以下	80	7.4%	75		3	2
5　51人以上、100人以下	23	2.1%	23			
6　101人以上、300人以下	14	1.3%	14			
7　301人以上	4	0.4%	4			
回答者数	1,081	100.0%	621	136	298	26



問A-6　貴社のR＆D活動に従事している従業者数（研究者、研究兼務者、研究補助者を含む）は、次のうちどれに該当しますか（正確な人数が解らない場合は、概算で結構です）。

無回答　32

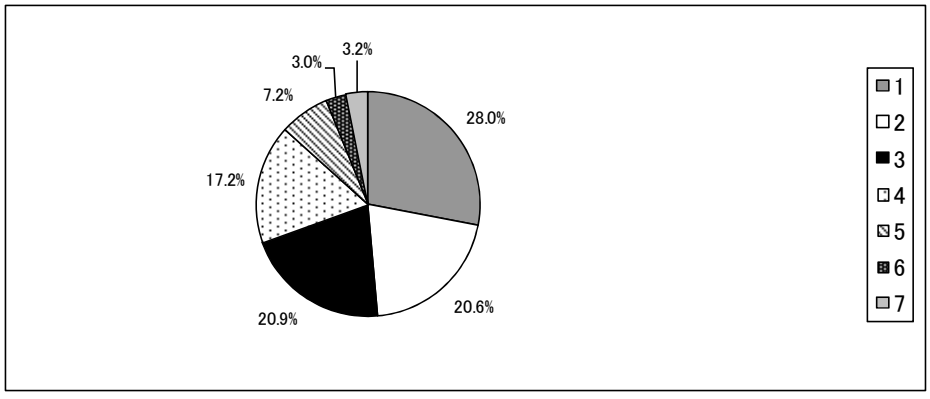
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　10人以下	183	17.4%	28	40	109	6
2　11人以上、50人以下	307	29.1%	115	61	124	7
3　51人以上、100人以下	193	18.3%	129	19	42	3
4　101人以上、300人以下	195	18.5%	164	11	13	7
5　301人以上、1,000人以下	111	10.5%	106	1	1	3
6　1,001人以上、5,000人以下	55	5.2%	53		2	
7　5,001人以上、10,000人以下	2	0.2%	2			
8　10,001人以上、50,000人以下	8	0.8%	8			
9　50,001人以上	0	0.0%				
回答者数	1,054	100.0%	605	132	291	26



問A-7　貴社の年間の特許出願件数（2009～2011年の3年間の平均）は、次のうちどれに該当しますか（正確な数が解らない場合は、概算で結構です）。

無回答　8

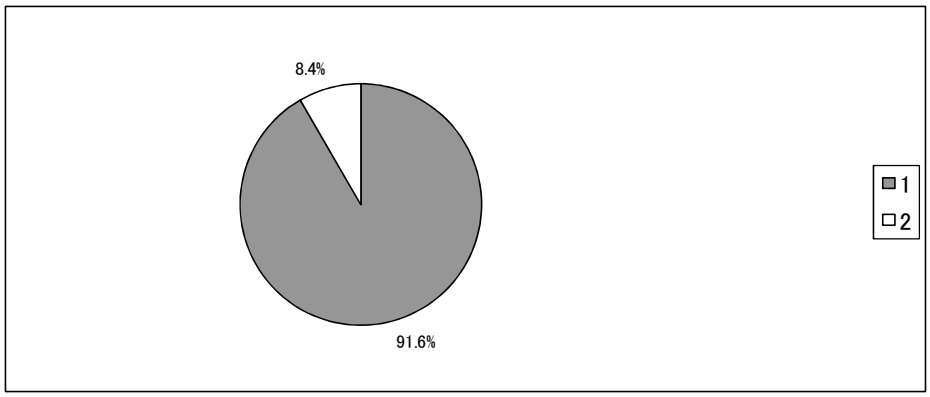
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　10件以下	302	28.0%	41	67	185	9
2　11件以上、20件以下	222	20.6%	111	43	62	6
3　21件以上、50件以下	225	20.9%	165	21	34	5
4　51件以上、200件以下	185	17.2%	162	5	15	3
5　201件以上、500件以下	78	7.2%	75		1	2
6　501件以上、1,000件以下	32	3.0%	32			
7　1,001件以上	34	3.2%	34			
回答者数	1,078	100.0%	620	136	297	25



問B　貴社には、職務発明に関する取決め(※)は有りますか。
(※)従業者から使用者への職務発明に係る権利の承継や報奨金の額についてのルール等が記載されたものです。就業規則、個別契約、労働協約、その他社内の規程など、職務発明に関するあらゆる約束・ルールを含みます。

無回答　10

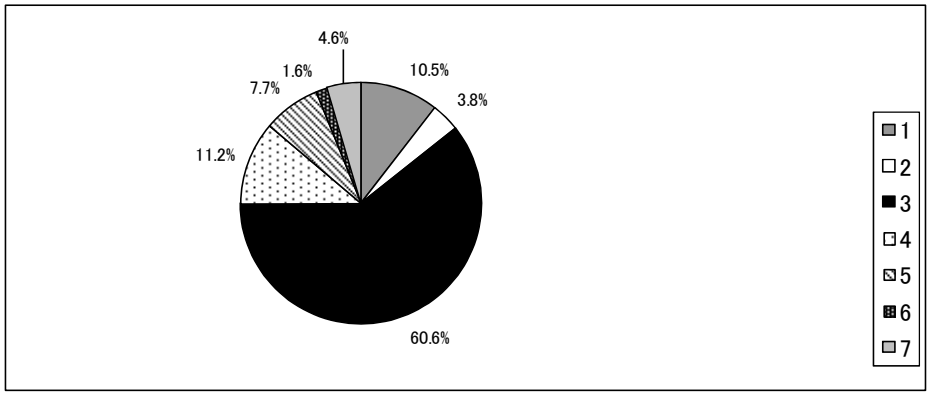
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　取決めが有る	986	91.6%	613	126	224	23
2　取決めが無い	90	8.4%	6	9	72	3
回答者数	1,076	100.0%	619	135	296	26



「取決めが有る」をチェックされた場合は、取決めに対する従業者の認識がどの程度であるかについてもお教え下さい。

無回答　23

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　大多数の従業者が職務発明に関する取決めの内容をだいたい理解している	101	10.5%	59	17	23	2
2　大多数の従業者が職務発明に関する取決めにどんな項目が書いてあるのかは知っている	37	3.8%	23	5	9	
3　大多数の従業者が職務発明に関する取決めが存在することは知っており、取決めについて従業者自ら調べられる環境を整備している	584	60.6%	409	68	93	14
4　大多数の従業者が職務発明に関する取決めが存在することは知っている	108	11.2%	45	21	39	3
5　職務発明に関する取決めが存在するか否か知らない人の割合が高い	74	7.7%	40	5	29	
6　職務発明に関する取決めの存在は従業者にほとんど認識されていない	15	1.6%	2	1	10	2
7　従業者がどの程度認識しているのか分からない	44	4.6%	23	6	13	2
回答者数	963	100.0%	601	123	216	23



問Bで「取決めが有る」をチェックした方はD-1へ、「取決めが無い」をチェックした方はC-1へお進み下さい。

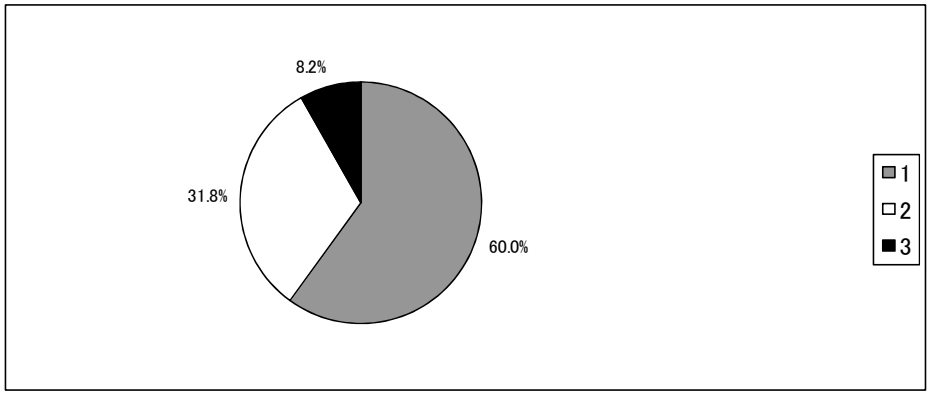
○上記問Bにて「取決めが無い」をチェックされた方にお聞きします。

問C-1 職務発明に関する取決めを有していない理由をお教え下さい。

問C-2 貴社で生まれた職務発明に関する権利をどのように扱っていますか。

無回答 5

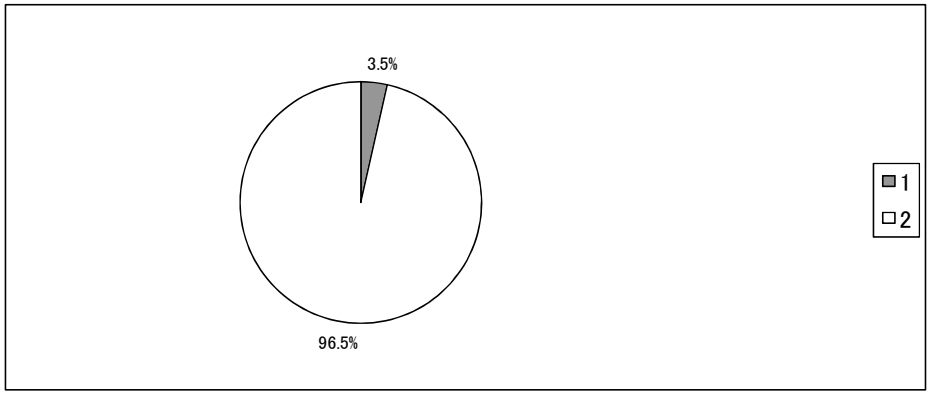
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 慣行として従業者から使用者へ権利を移している	51	60.0%	4	7	38	2
2 特段何もしていない（職務発明に関する権利を使用者へ移していない）	27	31.8%	1	2	23	1
3 その他	7	8.2%			7	
回答者数	85	100.0%	5	9	68	3



問C-3 職務発明に関する取決めが無いことによって問題が起きたことはありますか。

無回答 5

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 有	3	3.5%		1	2	
2 無	82	96.5%	5	8	66	3
回答者数	85	100.0%	5	9	68	3

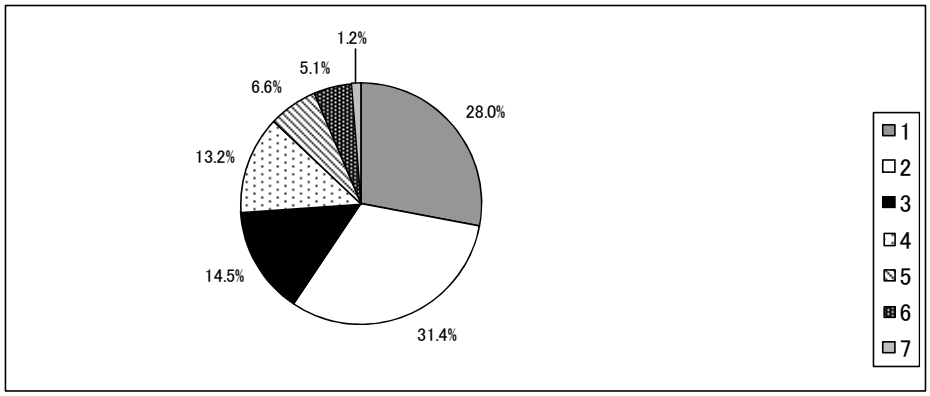


○上記問Bで「取決めが有る」をチェックされた方にお聞きします。

問D-1　職務発明に関する取決めの運用（報奨金の算定、支払い金額に関する発明者とのやりとり等）を担当する従業者数は次のうちどれに該当しますか。

無回答　13

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　1人程度	272	28.0%	134	53	78	7
2　2人程度	306	31.4%	184	38	79	5
3　3人程度	141	14.5%	98	12	28	3
4　4～5人程度	128	13.2%	88	15	20	5
5　6～9人程度	64	6.6%	50	2	12	
6　10～20人程度	50	5.1%	43	2	4	1
7　21人以上	12	1.2%	11		1	
回答者数	973	100.0%	608	122	222	21

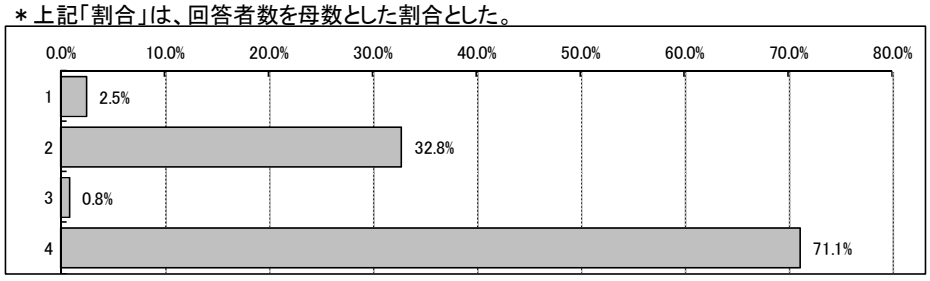


問D-2　職務発明に関する取決めはどのような文書の形態で定められていますか。

無回答　7

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　個別の契約	24	2.5%	10	12	2	0
2　就業規則	321	32.8%	180	86	41	11
3　労働協約	8	0.8%	6	1	1	0
4　その他の社内規程	696	71.1%	461	131	93	15
回答者数	979					

※単一回答設問であるが複数回答があったため複数回答設問として集計。
＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。

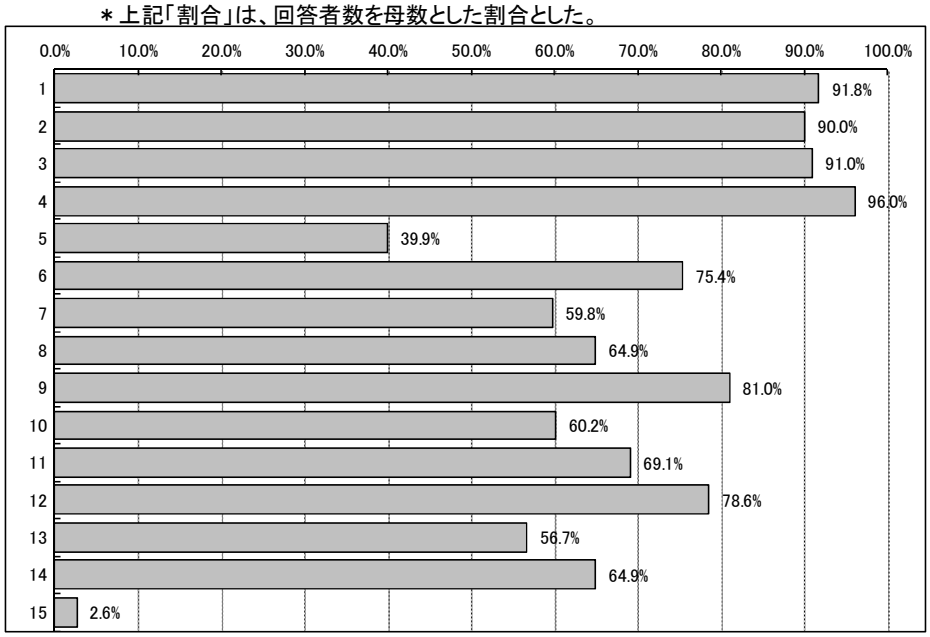


問D-3 上記取決めの中に記載されている項目の内容をお教え下さい(該当するもの全てにチェックして下さい)。

無回答 2

		件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	職務発明の定義	903	91.8%	570	118	196	19
2	従業者から使用者への権利の移し方	886	90.0%	558	114	195	19
3	発明の届け出に関する規定	895	91.0%	569	116	190	20
4	報奨金の算定基準及び／又は支払い額	945	96.0%	596	126	204	19
5	報奨金の上限	393	39.9%	232	66	87	8
6	報奨金の支払いタイミング	742	75.4%	479	104	141	18
7	職務発明以外の発明の取扱いについて	588	59.8%	401	69	108	10
8	発明の内容の秘密保持について	639	64.9%	399	90	142	8
9	実用新案、意匠の取扱いについて	797	81.0%	536	105	140	16
10	職務発明に関する異議申立制度について	592	60.2%	411	73	96	12
11	職務発明に関する委員会又は審査会の設置及び運営	680	69.1%	455	87	124	14
12	発明者が退職・転職又は死亡時の取扱い	773	78.6%	523	100	136	14
13	正社員以外（嘱託、契約、出向等）のなした発明について	558	56.7%	384	76	87	11
14	外国出願の取扱いについて	639	64.9%	434	92	102	11
15	その他	26	2.6%	14	4	8	0
	回答者数	984					

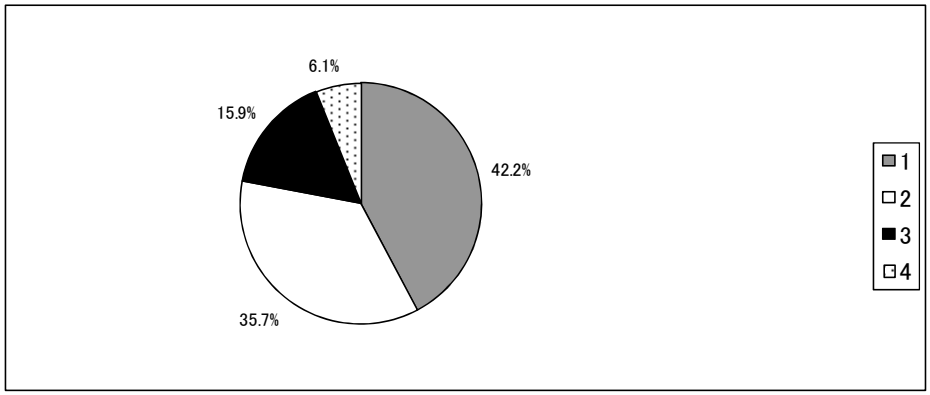
＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問D-4 貴社における上記平成16年の特許法改正に対応した職務発明に関する取決め(報奨金額の決定のための基準)の改訂の状況についてお教え下さい。

無回答 20

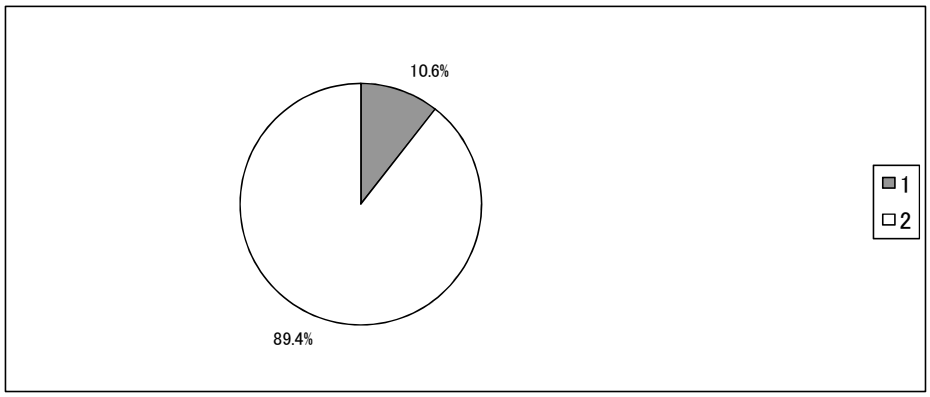
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 法改正に対応して取決めを改訂してから、再改訂は行っていない	408	42.2%	244	47	108	9
2 法改正に対応して取決めを改訂し、その後再改訂を行った	345	35.7%	263	42	35	5
3 従来からの取決めがあったため、新たに策定せず、これまで改訂も行っていない	154	15.9%	76	19	52	7
4 その他	59	6.1%	21	15	22	1
回答者数	966	100.0%	604	123	217	22



問D-5 貴社において、取決めの改訂を試みて、断念したことはありますか。「有」にチェックされた場合はその理由もお教え下さい。

無回答 30

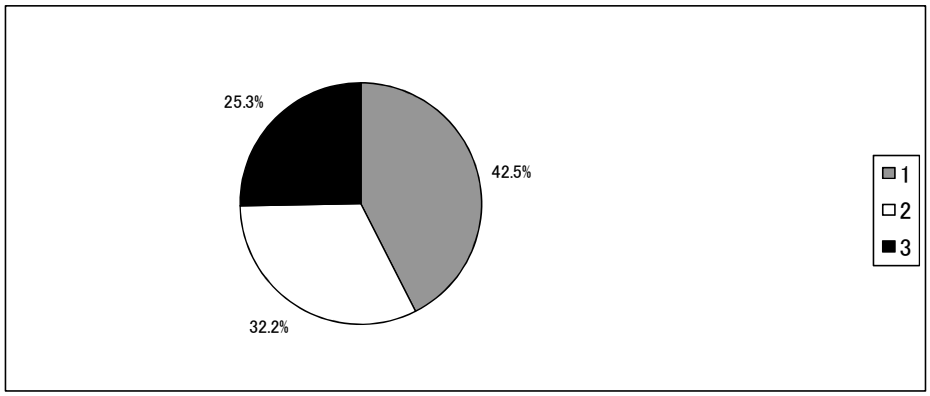
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 有	101	10.6%	66	5	24	6
2 無	855	89.4%	535	118	189	13
回答者数	956	100.0%	601	123	213	19



その理由

無回答　14

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　改訂する負担が過大	37	42.5%	27	2	6	2
2　協議がまとまらなかった	28	32.2%	18	1	7	2
3　その他	22	25.3%	12	1	9	
回答者数	87	100.0%	57	4	22	4



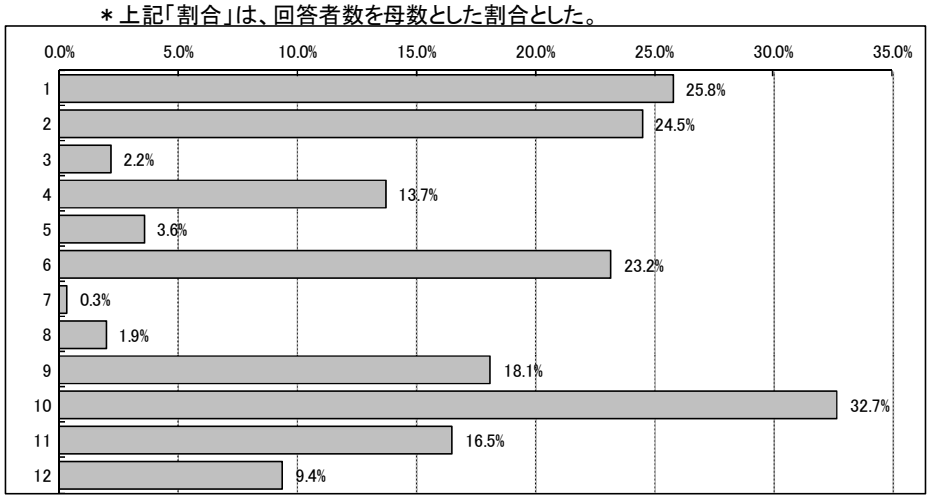
問D-6　職務発明に関する取決め(報奨金額の決定のための基準)の策定ないし改訂時の協議の対象者・協議の方法、及び、協議の回数・時間等をお教え下さい。

[対象者・協議の方法](該当するもの全てにチェックして下さい)

無回答　59

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　労働組合の代表者に対して説明会を開催して協議を行った	239	25.8%	192	21	23	3
2　各部署の代表者に対して説明会を開催して協議を行った	227	24.5%	147	24	53	3
3　従業者全員に対して個別に協議（説明）を行った	20	2.2%	12	3	5	0
4　従業者全員に対して説明会を開催して協議を行った	127	13.7%	89	17	21	0
5　研究者全員に対して個別に協議（説明）を行った	33	3.6%	17	6	9	1
6　研究者全員に対して説明会を開催して協議を行った	215	23.2%	147	30	34	4
7　非組合員全員に対して個別に協議（説明）を行った	3	0.3%	1	1	1	0
8　非組合員全員に説明会を開催して協議を行った	18	1.9%	16	1	1	0
9　事業所（研究所、支所等）毎に説明会（参加者は任意）を開催して協議を行った	168	18.1%	144	16	7	1
10　社内イントラネット等に取決めの案を掲載して意見を求め、回答を行うことで協議を行った	303	32.7%	243	32	22	6
11　協議は行っていない	153	16.5%	65	26	55	7
12　その他	87	9.4%	48	14	23	2
回答者数	927					

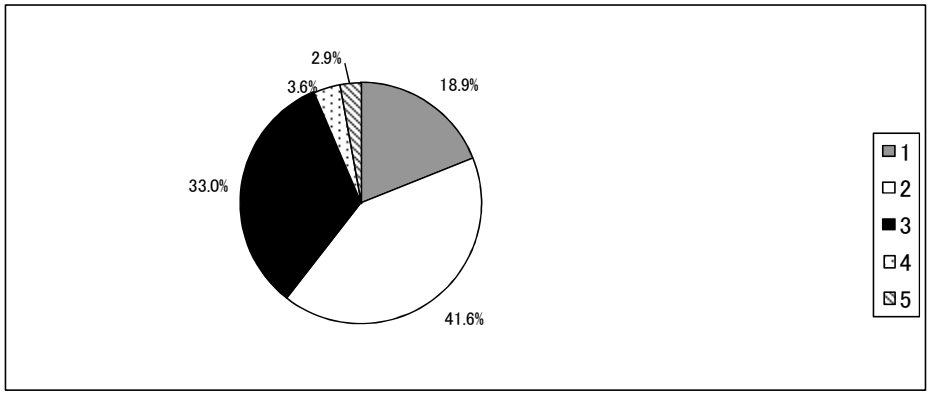
＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



[1回あたりの平均協議時間]

無回答　289

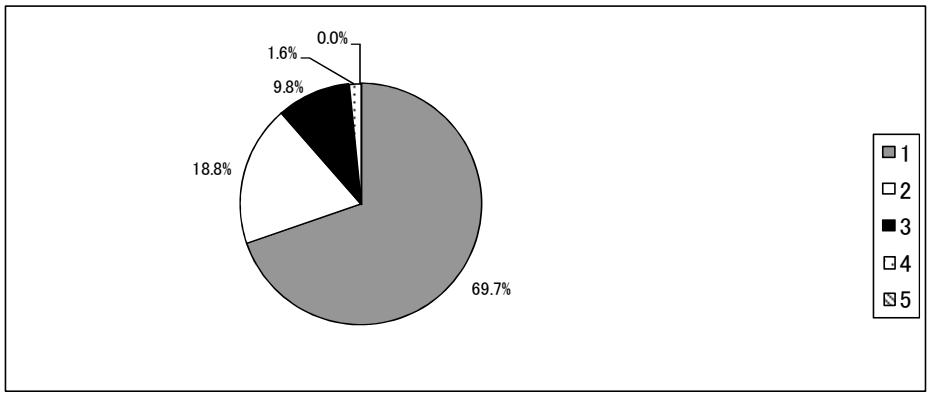
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　30分以内	132	18.9%	59	26	47	
2　30分超～1時間以内	290	41.6%	185	35	66	4
3　1時間超～2時間以内	230	33.0%	183	17	26	4
4　2時間超～3時間以内	25	3.6%	21	1	3	
5　3時間超	20	2.9%	11	2	5	2
回答者数	697	100.0%	459	81	147	10



[職務発明に関する取決めの案を従業者に提示した後、再提示した修正案の数]

無回答　243

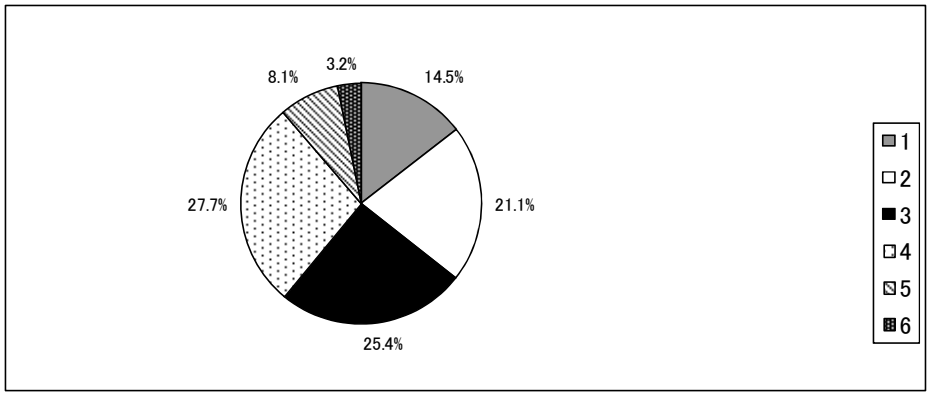
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　0回	518	69.7%	331	69	112	6
2　1回	140	18.8%	91	16	31	2
3　2～3回	73	9.8%	50	7	15	1
4　4～5回	12	1.6%	7	2	3	
5　6回以上	0	0.0%				
回答者数	743	100.0%	479	94	161	9



[職務発明に関する取決めの案の作成開始から取決めが完成するまでにかかった期間]

無回答　242

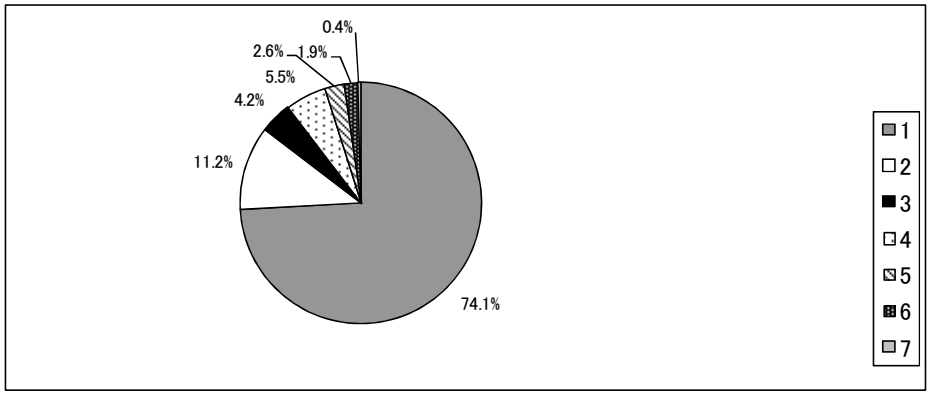
		件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	1か月以内	108	14.5%	39	21	47	1
2	1か月超～3か月以内	157	21.1%	82	30	43	2
3	3か月超～6か月以内	189	25.4%	130	21	34	4
4	6か月超～1年以内	206	27.7%	166	14	25	1
5	1年超～2年以内	60	8.1%	47	5	6	2
6	2年超	24	3.2%	19	2	3	
回答者数		744	100.0%	483	93	158	10



[職務発明に関する取決めの案の作成開始から取決めが完成するまでに従業者から受けた意見の総数(概算で結構です)]

無回答　255

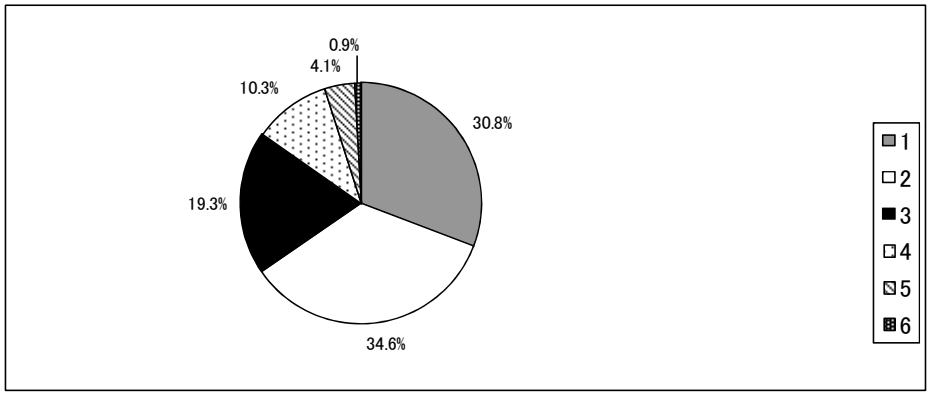
		件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	10回以下	542	74.1%	314	78	144	6
2	11回～20回	82	11.2%	70	7	3	2
3	21回～30回	31	4.2%	24	3	3	1
4	31回～50回	40	5.5%	34	4	2	
5	51回～100回	19	2.6%	18			1
6	101回～200回	14	1.9%	14			
7	201回以上	3	0.4%	3			
回答者数		731	100.0%	477	92	152	10



[職務発明に関する取決めの策定・改訂に従事した従業員の数（専従者に換算してお答え下さい）]

無回答　200

		件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	1人程度	242	30.8%	138	42	58	4
2	2人程度	272	34.6%	182	26	61	3
3	3人程度	152	19.3%	98	17	36	1
4	4～5人程度	81	10.3%	58	7	14	2
5	6～9人程度	32	4.1%	25	1	4	2
6	10人以上	7	0.9%	6	1		
回答者数		786	100.0%	507	94	173	12

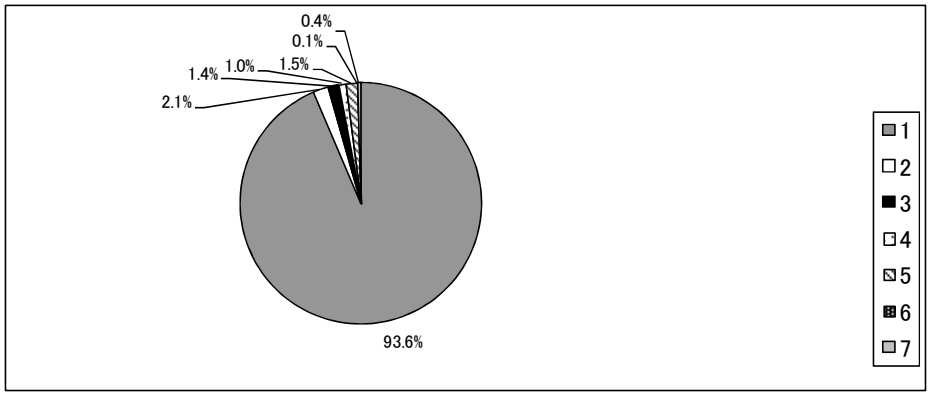


[職務発明に関する取決めの案（ないし修正等）に対して、最後まで理解が得られなかった（意見を出し続けた）従業者の数、及び、そのような従業者の1人当たりの協議（メール等でのやりとりを含む）の回数]

理解が得られなかった人

無回答　255

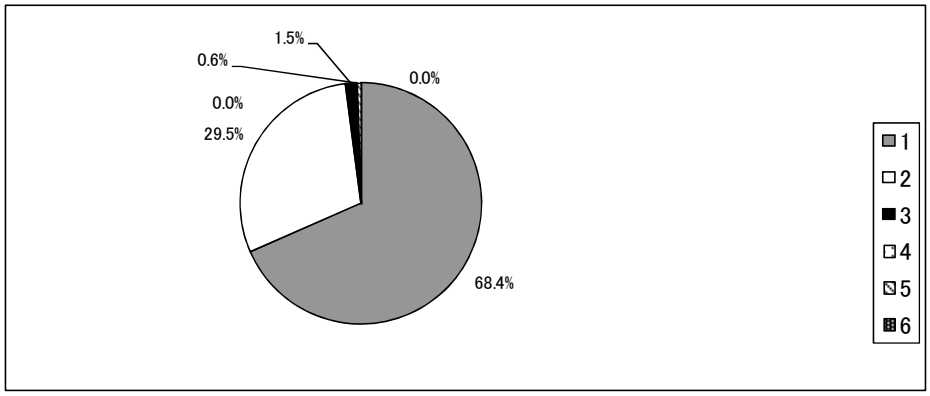
		件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	0人	684	93.6%	442	85	148	9
2	1人程度	15	2.1%	12	1	2	
3	2人程度	10	1.4%	6	2	1	1
4	3人程度	7	1.0%	6	1		
5	4～5人程度	11	1.5%	6	3	2	
6	6～9人程度	1	0.1%	1			
7	10人以上	3	0.4%	3			
回答者数		731	100.0%	476	92	153	10



1人当たりの協議の回数

無回答　647

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　0回	232	68.4%	143	29	56	4
2　1～3回	100	29.5%	69	17	12	2
3　4～6回	5	1.5%	4	1		
4　7～10回	0	0.0%				
5　11～20回	2	0.6%	2			
6　21回以上	0	0.0%				
回答者数	339	100.0%	218	47	68	6

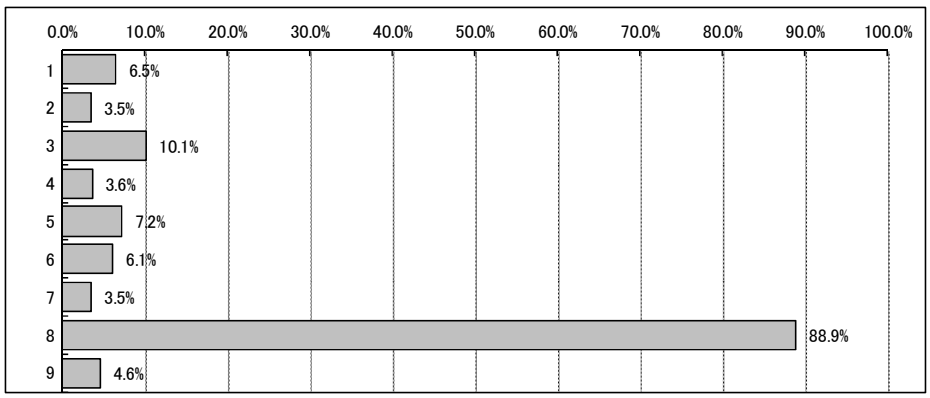


問D-7　上記策定された基準の「開示」の仕方をお教え下さい。

無回答　105

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　掲示板等見やすい場所に掲示	52	6.5%	28	11	13	0
2　従業者全員に印刷物配布	28	3.5%	15	11	1	1
3　関係部署に印刷物配布	81	10.1%	27	41	10	3
4　研究者全員に印刷物を配布	29	3.6%	16	7	5	1
5　従業者全員に電子メールで通知	58	7.2%	32	16	9	1
6　関係部署に電子メールで通知	49	6.1%	33	9	5	2
7　研究者全員に電子メールで通知	28	3.5%	15	8	4	1
8　イントラネット等オンラインにて開示	712	88.9%	496	118	87	11
9　その他	37	4.6%	19	13	5	0
回答者数	801					

※単一回答設問であるが複数回答があったため複数回答設問として集計。



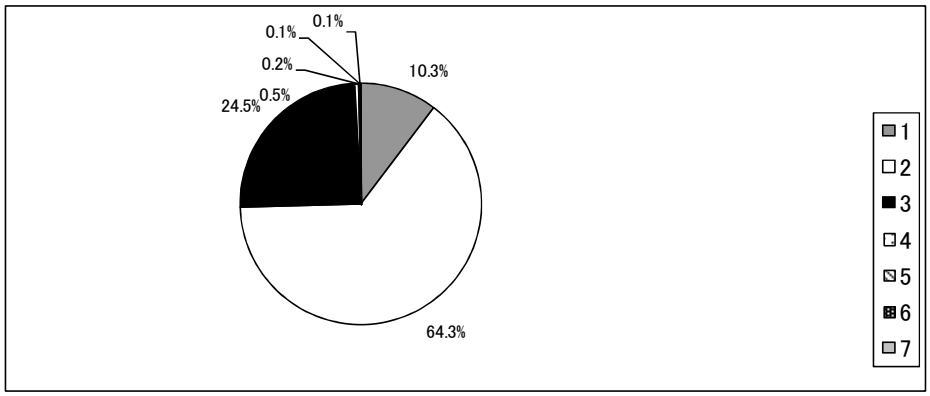
○E 貴社における発明者等に対する報奨（金銭・非金銭の両方を含みます）についてお尋ねします。

問E-1 職務発明に関する報奨金の支払いのタイミング及びその金額はいくらですか。差し支えなければお教え下さい。

○特許出願時の報奨金（出願1件当たり）

無回答 79

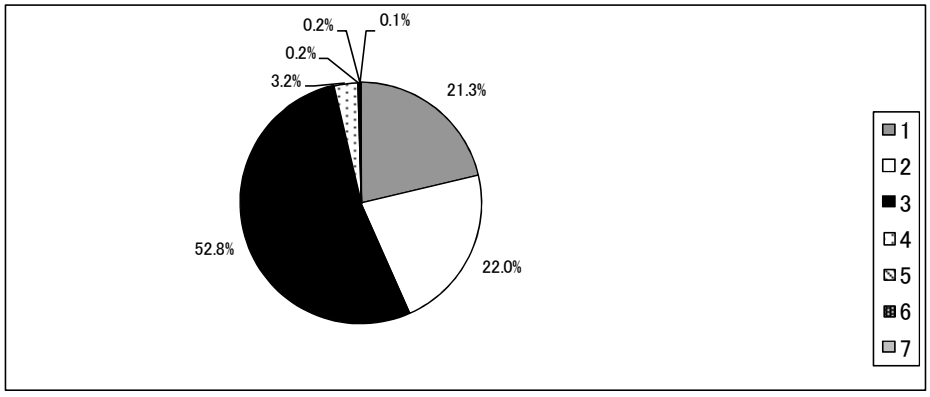
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1 なし	104	10.3%	12	6	83	3
2 1円超、1万円以下	647	64.3%	397	89	144	17
3 1万円超、5万円以下	247	24.5%	162	33	49	3
4 5万円超、10万円以下	5	0.5%	3		2	
5 10万円超、20万円以下	2	0.2%			2	
6 20万円超、50万円以下	1	0.1%			1	
7 50万円超	1	0.1%	1			
回答者数	1,007	100.0%	575	128	281	23



○特許登録時の報奨金（出願1件当たり）

無回答 81

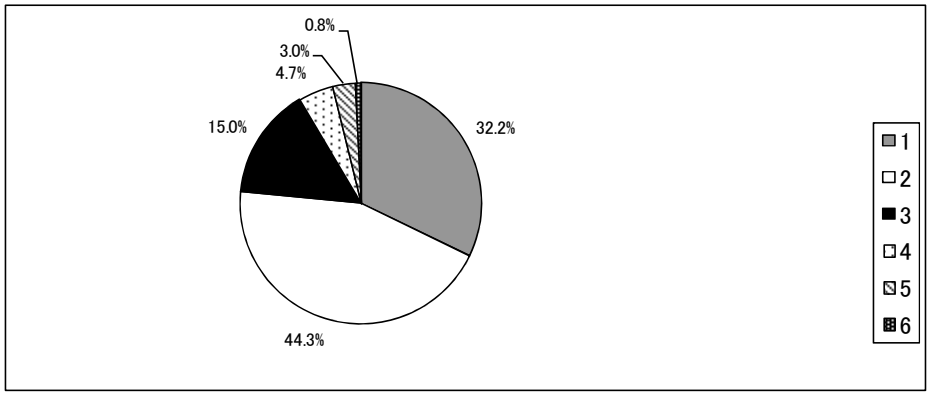
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1 なし	214	21.3%	85	24	100	5
2 1円超、1万円以下	222	22.0%	135	29	52	6
3 1万円超、5万円以下	532	52.8%	339	71	112	10
4 5万円超、10万円以下	32	3.2%	18	4	10	
5 10万円超、20万円以下	2	0.2%	1		1	
6 20万円超、50万円以下	2	0.2%	1		1	
7 50万円超	1	0.1%			1	
回答者数	1,007	100.0%	579	128	277	21



○発明実施(※)時の報奨金(出願1件当たりの支払った最高額をお教え下さい)
(※)自社実施又はライセンス締結

無回答　98

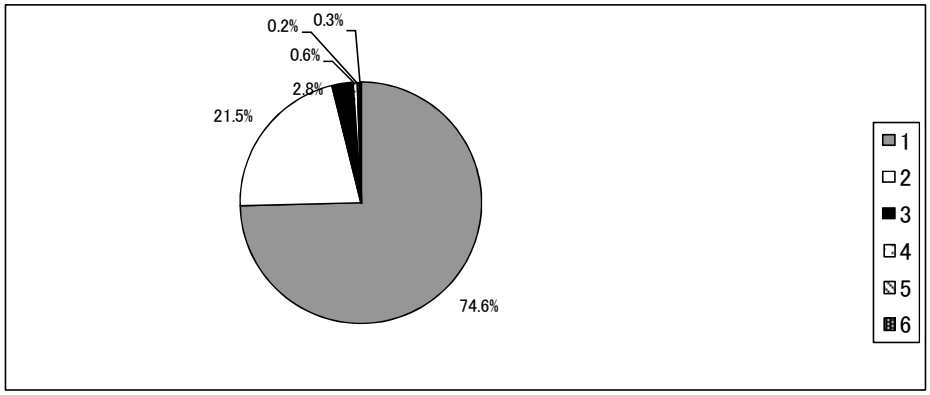
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　なし	318	32.2%	97	53	155	13
2　1円超、100万円以下	438	44.3%	274	65	95	4
3　100万円超、500万円以下	148	15.0%	123	5	16	4
4　500万円超、1000万円以下	46	4.7%	37	3	6	
5　1000万円超、5000万円以下	30	3.0%	28		2	
6　5000万円超	8	0.8%	5	1	2	
回答者数	988	100.0%	564	127	276	21



○その他のタイミングでの報奨金(出願1件当たり支払った最高額をお教え下さい)

無回答　181

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　なし	675	74.6%	364	88	207	16
2　1円超、100万円以下	195	21.5%	119	29	46	1
3　100万円超、500万円以下	25	2.8%	21	2	2	
4　500万円超、1000万円以下	5	0.6%	4	1		
5　1000万円超、5000万円以下	2	0.2%	2			
6　5000万円超	3	0.3%	3			
回答者数	905	100.0%	513	120	255	17

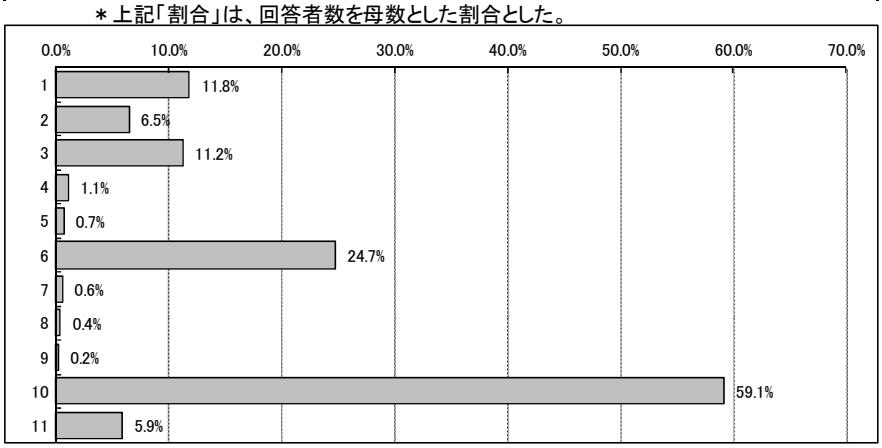


問E-2 職務発明を行った従業者に対して金銭以外の報奨を行っていますか（該当するもの全てにチェックして下さい）。

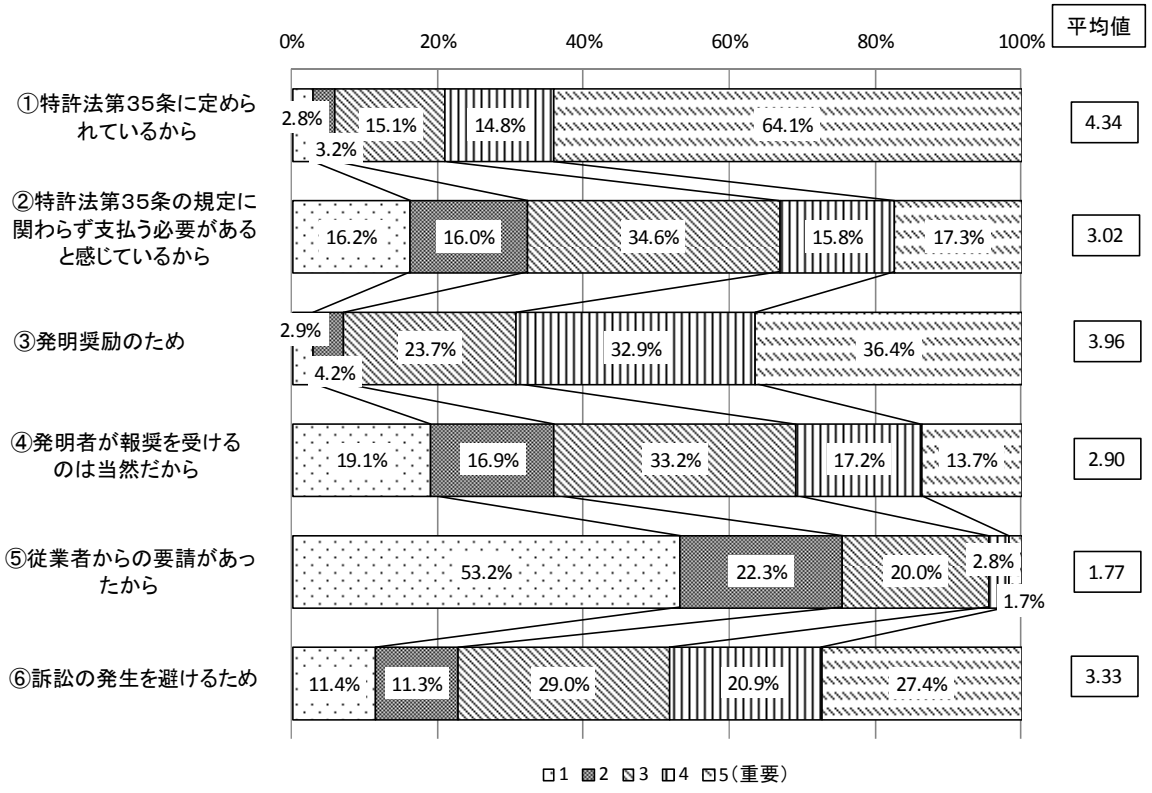
無回答　63

		件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	昇進、昇格など地位の向上	121	11.8%	67	7	44	3
2	昇給（報奨金を除く）	66	6.5%	37	3	24	2
3	賞与への反映	115	11.2%	47	14	52	2
4	研究活動の自由度向上（研究テーマの設定の自由）	11	1.1%	8	0	2	1
5	研究費の増額	7	0.7%	4	0	3	0
6	賞状や楯の授与による表彰等	253	24.7%	193	25	32	3
7	国内外留学などの能力開発の提供	6	0.6%	5	0	0	1
8	共同出願人として特許を受ける権利の共有	4	0.4%	2	0	2	0
9	ストックオプション	2	0.2%	0	1	1	0
10	行っていない	605	59.1%	328	91	173	13
11	その他	60	5.9%	32	6	18	4
	回答者数	1,023					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問E-3 実績（ライセンス収入、売上高等）に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金を支払う理由についてお教え下さい。各項目について1～5のうち該当する数字に○をお付け下さい。（数字が大きい方が理由として重要）



問E-3 集計結果

（数字が大きい方が理由として重大）

①特許法第35条に定められているから

無回答　297

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	22	2.8%	12	4	6	
2	25	3.2%	15	4	5	1
3	119	15.1%	56	19	43	1
4	117	14.8%	81	14	20	2
5	506	64.1%	368	58	68	12
回答者数	789	100.0%	532	99	142	16
平均値	4.34		4.46	4.19	3.98	

②特許法第35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから

無回答　341

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	121	16.2%	90	9	16	6
2	119	16.0%	79	14	25	1
3	258	34.6%	172	33	49	4
4	118	15.8%	70	19	27	2
5	129	17.3%	85	16	27	1
回答者数	745	100.0%	496	91	144	14
平均値	3.02		2.96	3.21	3.17	

③発明奨励のため

無回答　292

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	23	2.9%	16	1	4	2
2	33	4.2%	23	4	6	
3	188	23.7%	122	27	37	2
4	261	32.9%	170	38	46	7
5	289	36.4%	198	30	56	5
回答者数	794	100.0%	529	100	149	16
平均値	3.96		3.97	3.92	3.97	

④発明者が報奨を受けるのは当然だから

無回答　341

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	142	19.1%	116	8	13	5
2	126	16.9%	94	9	21	2
3	247	33.2%	147	32	62	6
4	128	17.2%	72	23	31	2
5	102	13.7%	65	19	17	1
回答者数	745	100.0%	494	91	144	16
平均値	2.90		2.75	3.40	3.13	

⑤従業者からの要請があったから

無回答　372

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	380	53.2%	265	45	63	7
2	159	22.3%	108	20	29	2
3	143	20.0%	88	18	32	5
4	20	2.8%	11	1	7	1
5	12	1.7%	8	2	2	
回答者数	714	100.0%	480	86	133	15
平均値	1.77		1.73	1.78	1.92	

⑥訴訟の発生を避けるため

無回答　334

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	86	11.4%	54	8	23	1
2	85	11.3%	49	15	17	4
3	218	29.0%	142	25	47	4
4	157	20.9%	112	18	26	1
5	206	27.4%	150	28	23	5
回答者数	752	100.0%	507	94	136	15
平均値	3.33		3.50	3.46	3.07	

⑦その他

無回答　1,060

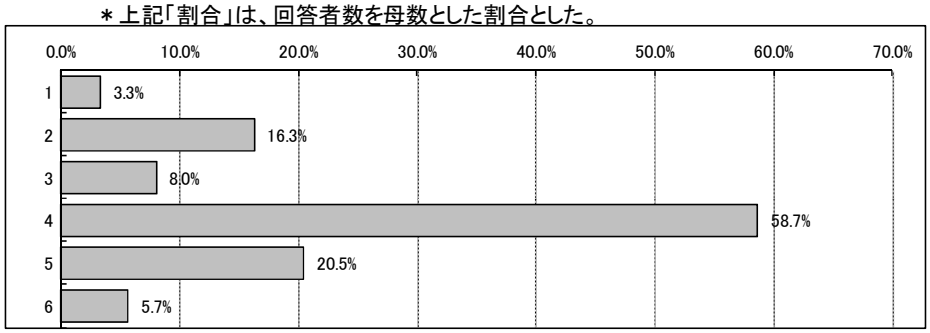
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	
1	16	61.5%	8	4	4	
2	0	0.0%				
3	4	15.4%	2		2	
4	3	11.5%	1		2	
5	3	11.5%	2		1	
回答者数	26	100.0%	13	4	9	

問E-4 実績(ライセンス収入、売上高等)に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金の支払い方法についてお教え下さい(該当するもの全てにチェックして下さい)。

無回答 275

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 権利を使用者に移した際に（将来の収益を予想し）算定した報奨金を支払う（1回の支払いのみ）	27	3.3%	18	4	5	0
2 一定期間経った時点で計算した報奨金を支払う（1回の支払いのみ）	132	16.3%	86	15	28	3
3 権利存続期間中、一定額を毎年（又は一定期間ごとに）支払う	65	8.0%	38	12	12	3
4 権利存続期間中、毎年（又は一定期間ごとに）売上げ等の収益に基づいて再計算して支払う	476	58.7%	342	55	72	7
5 営業利益等において著しい収益（一定の基準以上）を上げたものに対してのみ実績報奨金を支払う	166	20.5%	106	25	33	2
6 その他	46	5.7%	28	5	13	0
回答者数	811					

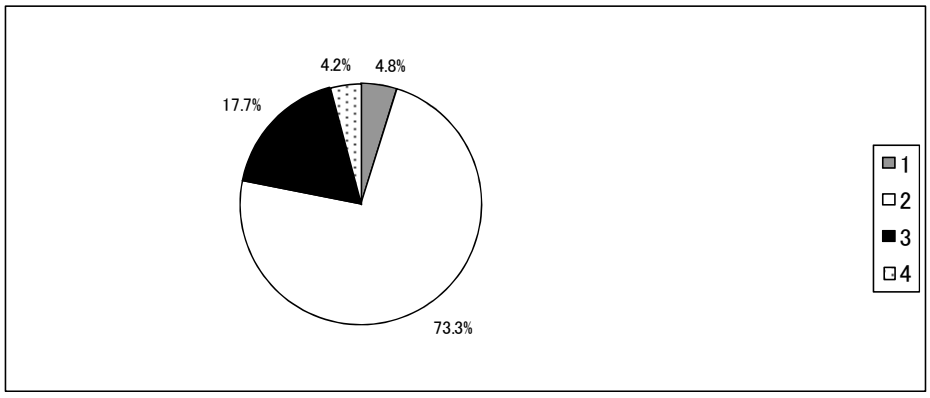
＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問E-5 実績(ライセンス収入、売上高等)に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金の算定方法について最も近いものをお教え下さい。

無回答 296

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 実績に加え将来の利益を見込んで報奨金を支給	38	4.8%	27	4	6	1
2 実績に応じた報奨金を支給	579	73.3%	392	75	102	10
3 個々の発明をランク付けし、ランクに応じて報奨金を支給	140	17.7%	87	25	27	1
4 その他	33	4.2%	20		13	
回答者数	790	100.0%	526	104	148	12

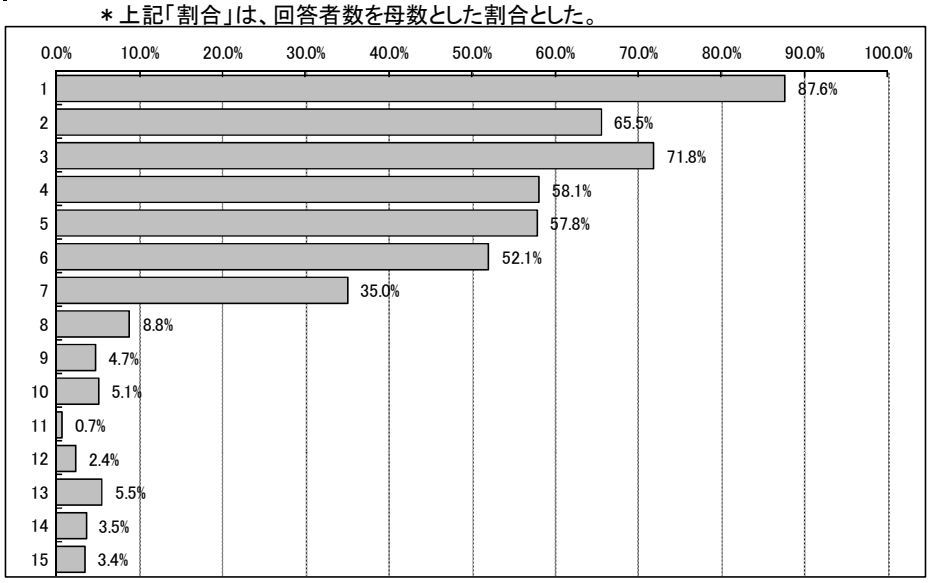


問E-6 実績報奨金の算定基準は主に何に基づいていますか（該当するもの全てにチェックして下さい）。

無回答　237

		件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	発明製品の売り上げ・利益（国内）	744	87.6%	490	100	142	12
2	発明製品の売り上げ・利益（海外）	556	65.5%	391	67	87	11
3	ライセンス収入（国内）	610	71.8%	446	69	83	12
4	ライセンス収入（海外）	493	58.1%	371	56	56	10
5	発明への発明者の貢献度	491	57.8%	351	68	63	11
6	発明の技術的な評価	442	52.1%	320	55	57	10
7	発明の市場的価値	297	35.0%	205	42	44	6
8	会社の業績	75	8.8%	40	13	22	0
9	事業部の業績	40	4.7%	29	5	6	0
10	使用者の研究開発投資	43	5.1%	33	4	6	0
11	従業者の勤務態度	6	0.7%	0	3	3	0
12	従業者の研究環境	20	2.4%	13	3	3	1
13	営業部門の貢献	47	5.5%	35	4	6	2
14	知的財産部門の貢献	30	3.5%	26	1	2	1
15	その他	29	3.4%	19	3	5	2
回答者数		849	100.0%				

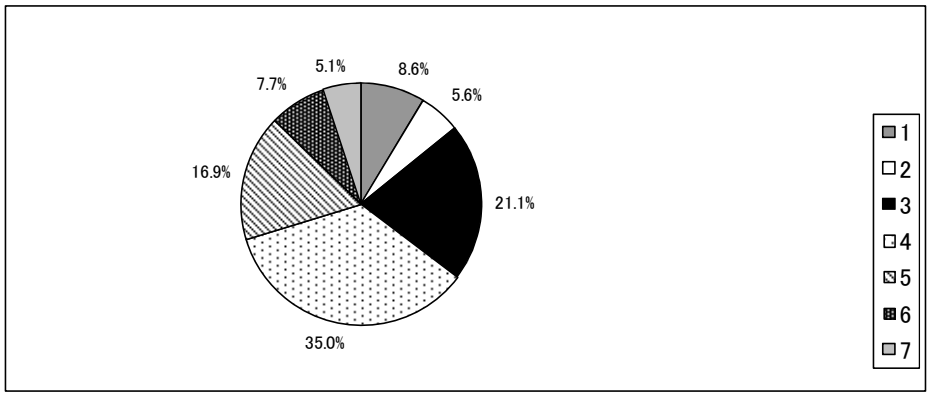
＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問E-7 貴社では、外国出願をする場合、あるいは、外国で特許を取得した場合の職務発明についてどのような取扱いをしていますか。

無回答 100

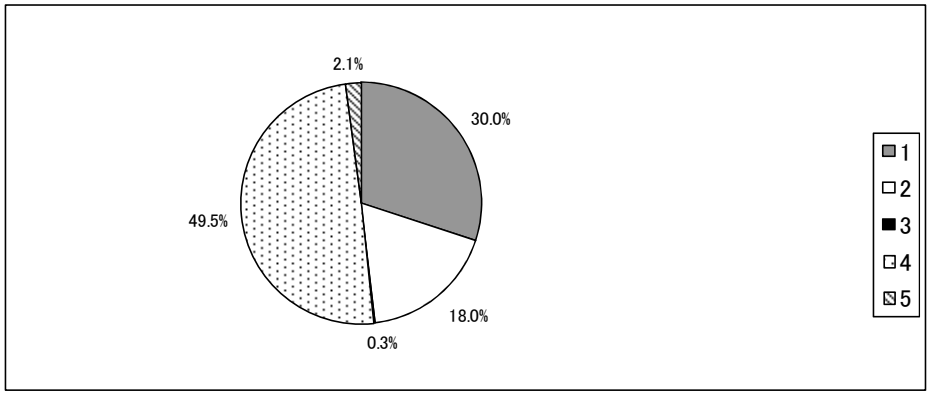
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 外国の場合について国内と異なる規定を設けている	85	8.6%	63	10	12	
2 外国の場合について特に規定は設けていないが、報奨金を支払っている	55	5.6%	27	9	15	4
3 外国の場合について特に規定は設けていない（報奨なし）	208	21.1%	98	26	76	8
4 日本の規定を準用している（準用することを明文化している）	345	35.0%	227	48	63	7
5 日本の規定を準用している（慣行上、準用している）	167	16.9%	92	16	56	3
6 基本的には、日本の規定を準用し、外国独自の部分については、個別に規定をおいている	76	7.7%	52	13	10	1
7 その他	50	5.1%	33	4	12	1
回答者数	986	100.0%	592	126	244	24



問E-8 特許出願しない場合(ノウハウ秘匿時など)の報奨は行っていますか。

無回答 61

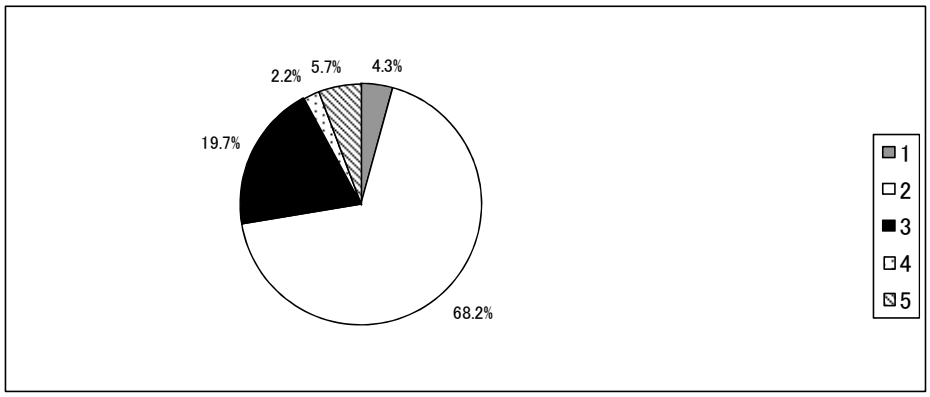
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 報奨金（特許出願する場合と同様の基準に基づく金額）の支払い	308	30.0%	224	40	39	5
2 報奨金（特許出願する場合と異なる基準に基づく金額）の支払い	185	18.0%	136	21	23	5
3 金銭以外の報奨（賞状や楯の授与による表彰等）を行っている	3	0.3%		1	2	
4 行っていない	507	49.5%	227	67	198	15
5 その他	22	2.1%	11	3	8	
回答者数	1,025	100.0%	598	132	270	25



問E-9 退職者に対する報奨金の取扱いについてお教え下さい。

無回答 75

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 退職時に報奨金を一括して支払う	43	4.3%	28	6	9	
2 退職後も従業者と同じ扱いで継続して報奨金を支払う	689	68.2%	490	86	99	14
3 退職後の報奨金の支払いは無し	199	19.7%	53	26	114	6
4 退職時に以後の取扱いについて別途契約で定める	22	2.2%	8	4	10	
5 その他	58	5.7%	29	7	19	3
回答者数	1,011	100.0%	608	129	251	23

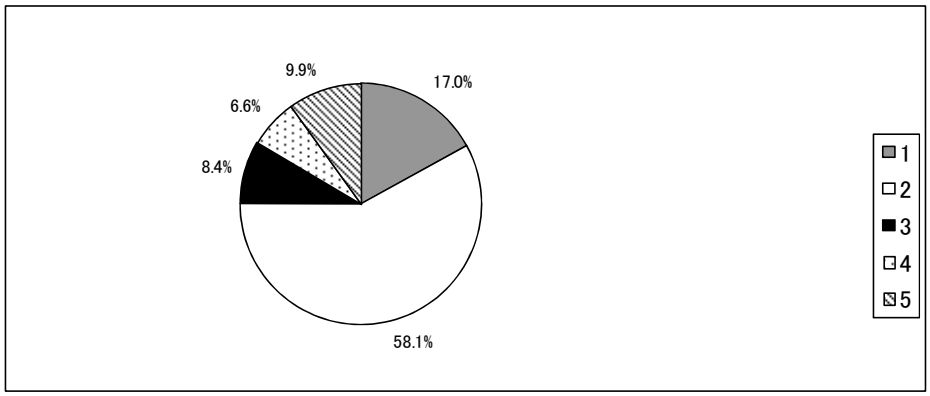


問E-10 貴社の職務発明に関する報奨金(例えば、特許出願時の報奨金)の支払いは、貴社の研究者の特許出願に対する意識を向上させていると思いますか。また、貴社の職務発明に関する報奨金の支払いは、貴社の研究者の発明へのインセンティブを向上させていると思いますか。

[特許出願に対する意識]

無回答 68

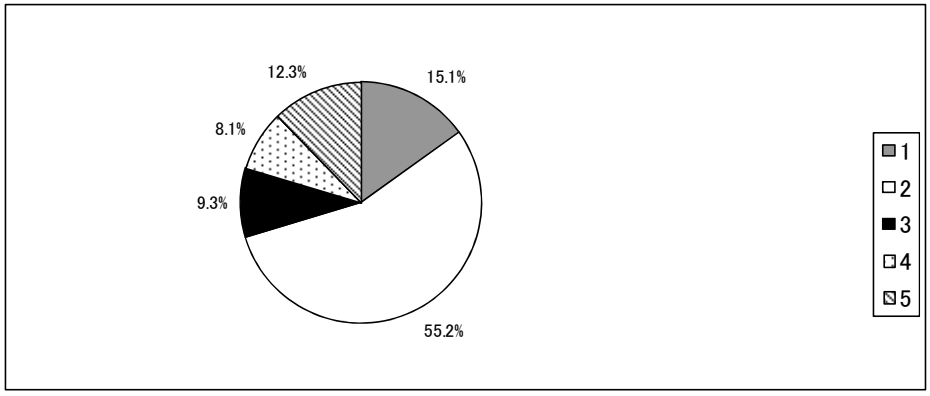
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1 向上させている	173	17.0%	107	24	39	3
2 どちらかといえば向上させている	591	58.1%	377	80	125	9
3 どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	54	13	17	2
4 向上させていない	67	6.6%	33	7	23	4
5 わからない	101	9.9%	42	8	45	6
回答者数	1,018	100.0%	613	132	249	24



[発明へのインセンティブ]

無回答　　74

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　向上させている	153	15.1%	101	20	30	2
2　どちらかといえば向上させている	559	55.2%	351	76	122	10
3　どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	58	16	18	2
4　向上させていない	82	8.1%	42	9	27	4
5　わからない	124	12.3%	58	11	49	6
回答者数	1,012	100.0%	610	132	246	24

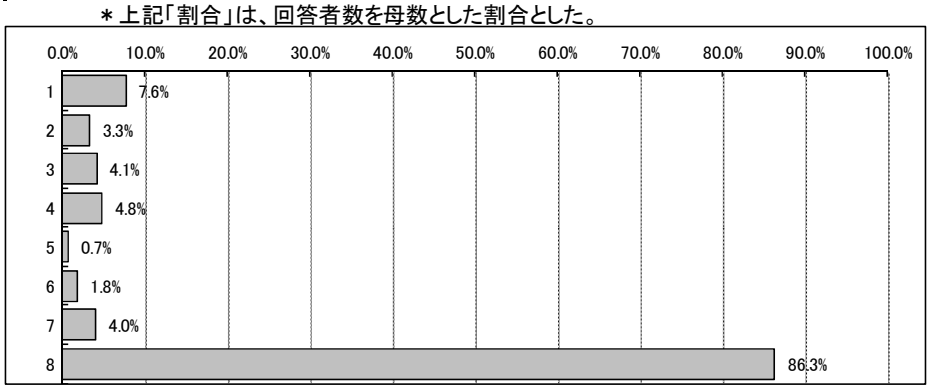


問E-11　職務発明に伴う発明者以外の貢献者に対する報奨を貴社で行っている場合、その報奨の対象者はどなたですか（該当するもの全てにチェックして下さい）。

無回答　91

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　発明者としては記載されない研究開発（Ｒ＆Ｄ）部の研究補助者	76	7.6%	52	9	15	0
2　知的財産部門の貢献者	33	3.3%	30	1	2	0
3　生産部門の貢献者	41	4.1%	33	4	2	2
4　販売・マーケティング部門の貢献者	48	4.8%	35	4	7	2
5　人事部門の貢献者	7	0.7%	6	0	1	0
6　品質保証部門の貢献者	18	1.8%	15	1	1	1
7　その他	40	4.0%	30	4	5	1
8　行っていない	859	86.3%	507	114	221	17
回答者数	995					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。

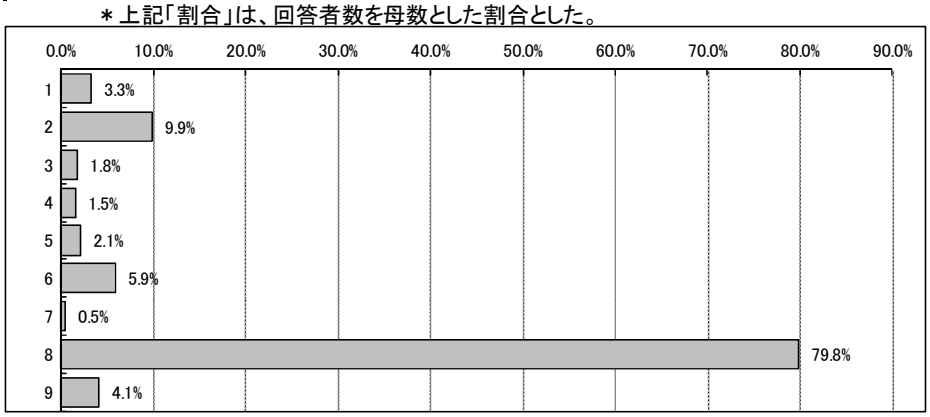


問E-12　職務発明に伴う発明者以外の貢献者に対する報奨を貴社で行っている場合、その報奨の内容をお教え下さい（該当するもの全てにチェックして下さい）。

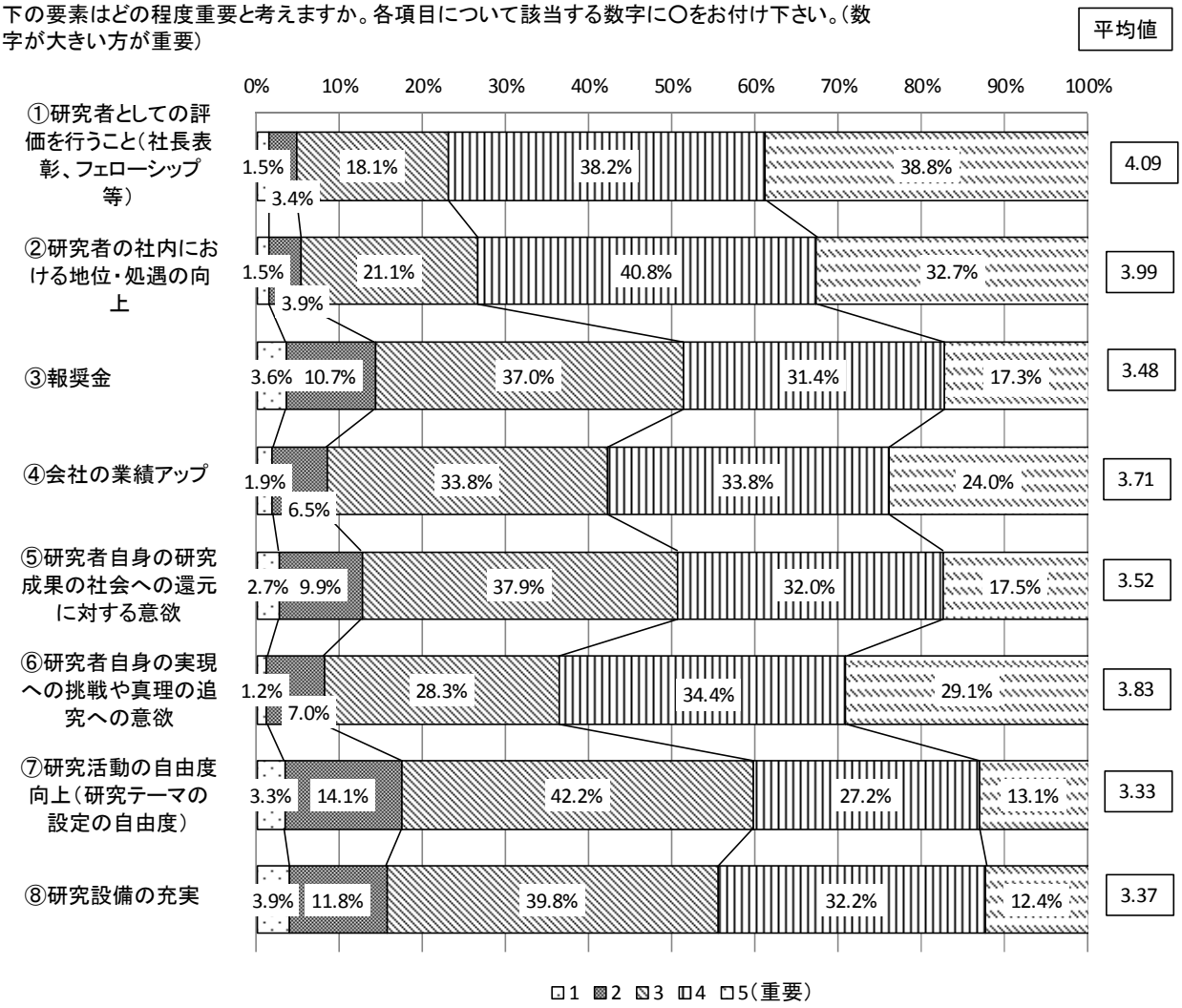
無回答　234

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　報奨金（発明者と同額）の支払い	28	3.3%	13	5	9	1
2　報奨金（発明者とは異なる額）の支払い	84	9.9%	60	9	14	1
3　昇進、昇格など地位の向上	15	1.8%	9	0	4	2
4　昇給（報奨金を除く）	13	1.5%	7	0	4	2
5　賞与への反映	18	2.1%	10	1	5	2
6　賞状や楯の授与による表彰等	50	5.9%	41	3	4	2
7　ストックオプション	4	0.5%	3	1	0	0
8　行っていない	680	79.8%	401	85	184	10
9　その他	35	4.1%	20	4	10	1
回答者数	852					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問E-13　貴社は、イノベーションにつながる研究開発活動への研究者のインセンティブとして、以下の要素はどの程度重要と考えますか。各項目について該当する数字に〇をお付け下さい。(数字が大きい方が重要)



問E-13 集計結果

（数字が大きい方が重要）

①研究者としての評価を行うこと（社長表彰、フェローシップ等）

無回答　138

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	14	1.5%	4	1	7	2
2	32	3.4%	16	6	10	
3	172	18.1%	85	24	60	3
4	362	38.2%	218	54	83	7
5	368	38.8%	248	35	77	8
回答者数	948	100.0%	571	120	237	20
平均値	4.09		4.21	3.97	3.90	

②研究者の社内における地位・処遇の向上

無回答　140

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	14	1.5%	6	1	6	1
2	37	3.9%	12	6	17	2
3	200	21.1%	103	32	62	3
4	386	40.8%	244	57	80	5
5	309	32.7%	206	25	70	8
回答者数	946	100.0%	571	121	235	19
平均値	3.99		4.11	3.82	3.81	

③報奨金

無回答　132

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	34	3.6%	19	3	9	3
2	102	10.7%	71	13	18	
3	353	37.0%	234	39	74	6
4	300	31.4%	167	39	86	8
5	165	17.3%	81	28	53	3
回答者数	954	100.0%	572	122	240	20
平均値	3.48		3.38	3.62	3.65	

④会社の業績アップ

無回答　148

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	18	1.9%	16		2	
2	61	6.5%	46	7	7	1
3	317	33.8%	195	39	78	5
4	317	33.8%	181	47	81	8
5	225	24.0%	131	26	63	5
回答者数	938	100.0%	569	119	231	19
平均値	3.71		3.64	3.77	3.85	

⑤研究者自身の研究成果の社会への還元に対する意欲

無回答　160

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	25	2.7%	11	3	11	
2	92	9.9%	51	15	24	2
3	351	37.9%	203	53	91	4
4	296	32.0%	183	31	72	10
5	162	17.5%	111	14	34	3
回答者数	926	100.0%	559	116	232	19
平均値	3.52		3.59	3.33	3.41	

⑥研究者自身の研究成果の社会への還元に対する意欲

無回答　160

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	25	2.7%	11	3	11	
2	92	9.9%	51	15	24	2
3	351	37.9%	203	53	91	4
4	296	32.0%	183	31	72	10
5	162	17.5%	111	14	34	3
回答者数	926	100.0%	559	116	232	19
平均値	3.52		3.59	3.33	3.41	

⑦研究活動の自由度向上（研究テーマの設定の自由度）

無回答　158

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	31	3.3%	12	6	13	
2	131	14.1%	76	21	34	
3	392	42.2%	234	55	97	6
4	252	27.2%	162	23	60	7
5	122	13.1%	75	12	28	7
回答者数	928	100.0%	559	117	232	20
平均値	3		3.38	3.12	3.24	

⑧研究設備の充実

無回答　163

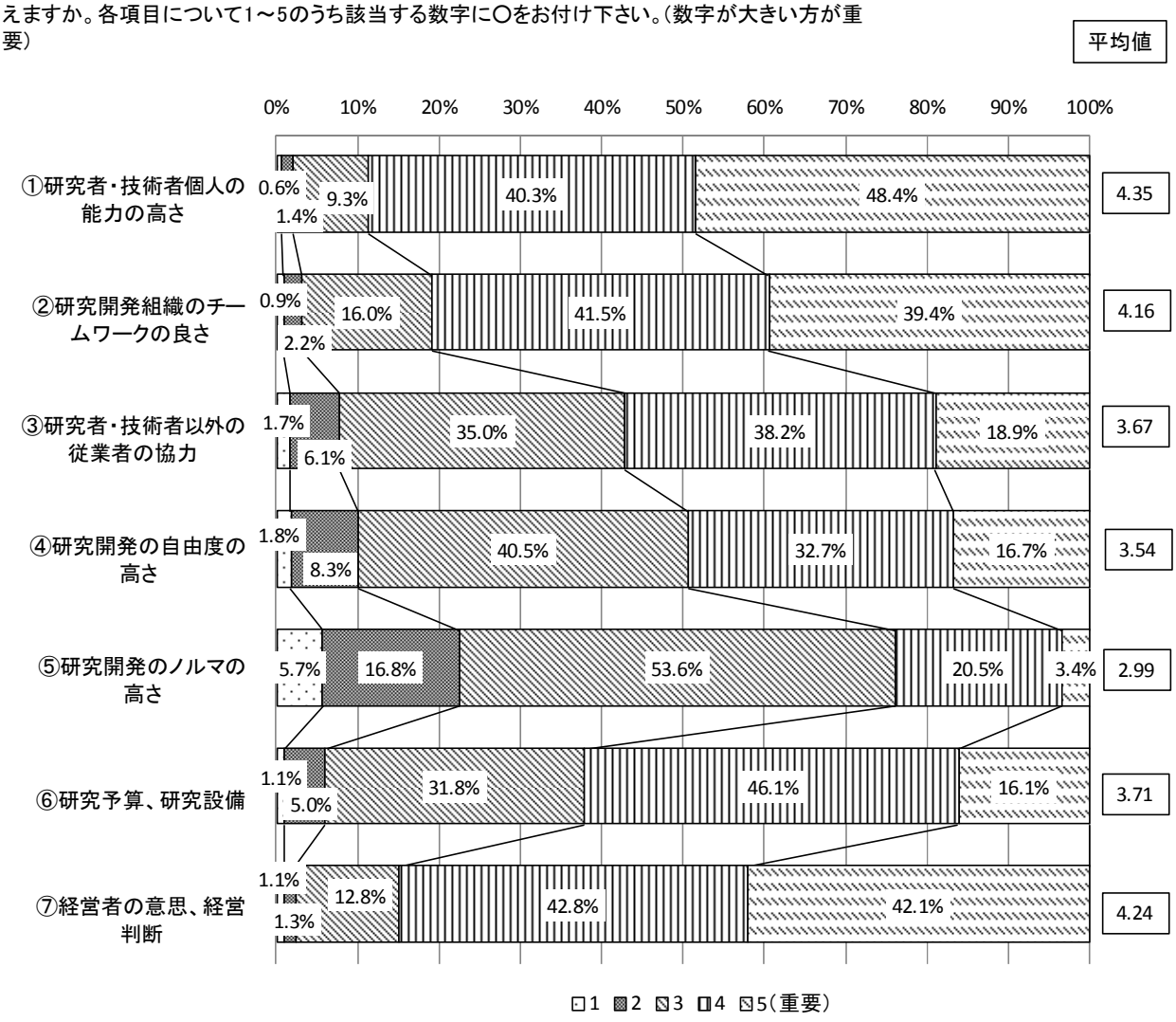
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	36	3.9%	14	5	16	1
2	109	11.8%	66	16	27	
3	367	39.8%	224	45	92	6
4	297	32.2%	180	42	66	9
5	114	12.4%	76	9	26	3
回答者数	923	100.0%	560	117	227	19
平均値	3		3.43	3.29	3.26	

⑨その他

無回答　1,065

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	8	38.1%	6	1	1	
2	2	9.5%		1	1	
3	8	38.1%	5		3	
4	0	0.0%				
5	3	14.3%	2		1	
回答者数	21	100.0%	13	2	6	

問E−14　組織がイノベーションを目指して研究開発を進める際、以下の要素をどの程度重要と考えますか。各項目について1～5のうち該当する数字に〇をお付け下さい。(数字が大きい方が重要)



問E-14 集計結果

（数字が大きい方が重要）

①研究者・技術者個人の能力の高さ

無回答　124

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	6	0.6%	3	1	2	
2	13	1.4%	7	2	4	
3	89	9.3%	48	9	31	1
4	388	40.3%	239	50	89	10
5	466	48.4%	278	60	119	9
回答者数	962	100.0%	575	122	245	20
平均値	4.35		4.36	4.36	4.30	

②研究開発組織のチームワークの良さ

無回答　131

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	9	0.9%	7		2	
2	21	2.2%	9	4	8	
3	153	16.0%	83	19	48	3
4	396	41.5%	242	50	97	7
5	376	39.4%	233	47	87	9
回答者数	955	100.0%	574	120	242	19
平均値	4.16		4.19	4.17	4.07	

③研究者・技術者以外の従業者の協力

無回答　141

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	16	1.7%	7		9	
2	58	6.1%	43	5	10	
3	331	35.0%	204	46	75	6
4	361	38.2%	213	50	91	7
5	179	18.9%	104	19	51	5
回答者数	945	100.0%	571	120	236	18
平均値	3.67		3.64	3.69	3.70	

④研究開発の自由度の高さ

無回答　138

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	17	1.8%	11	1	5	
2	79	8.3%	43	10	26	
3	384	40.5%	227	55	96	6
4	310	32.7%	193	36	74	7
5	158	16.7%	99	14	39	6
回答者数	948	100.0%	573	116	240	19
平均値	3.54		3.57	3.45	3.48	

⑤研究開発のノルマの高さ

無回答　153

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	53	5.7%	32	3	16	2
2	157	16.8%	96	16	44	1
3	500	53.6%	302	71	116	11
4	191	20.5%	116	23	47	5
5	32	3.4%	21	3	8	
回答者数	933	100.0%	567	116	231	19
平均値	2.99		3.00	3.06	2.94	

⑥研究予算、研究設備

無回答　139

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	10	1.1%	5		5	
2	47	5.0%	21	9	17	
3	301	31.8%	174	31	88	8
4	437	46.1%	279	59	90	9
5	152	16.1%	95	18	37	2
回答者数	947	100.0%	574	117	237	19
平均値	3.71		3.76	3.74	3.58	

⑦経営者の意思、経営判断

無回答　141

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	10	1.1%	6	1	3	
2	12	1.3%	6	4	2	
3	121	12.8%	61	15	41	4
4	404	42.8%	268	50	82	4
5	398	42.1%	232	48	107	11
回答者数	945	100.0%	573	118	235	19
平均値	4.24		4.25	4.19	4.23	

⑧その他

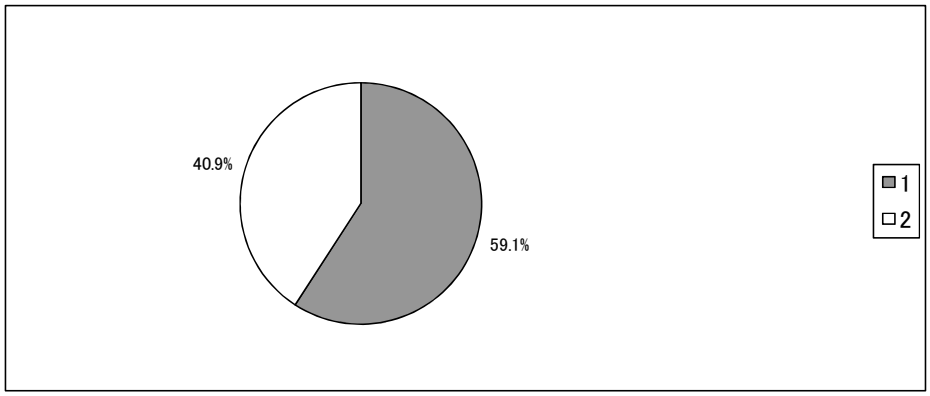
無回答　1,061

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	8	32.0%	6	1	1	
2	3	12.0%	1		2	
3	7	28.0%	5		2	
4	3	12.0%	2		1	
5	4	16.0%	3		1	
回答者数	25	100.0%	17	1	7	

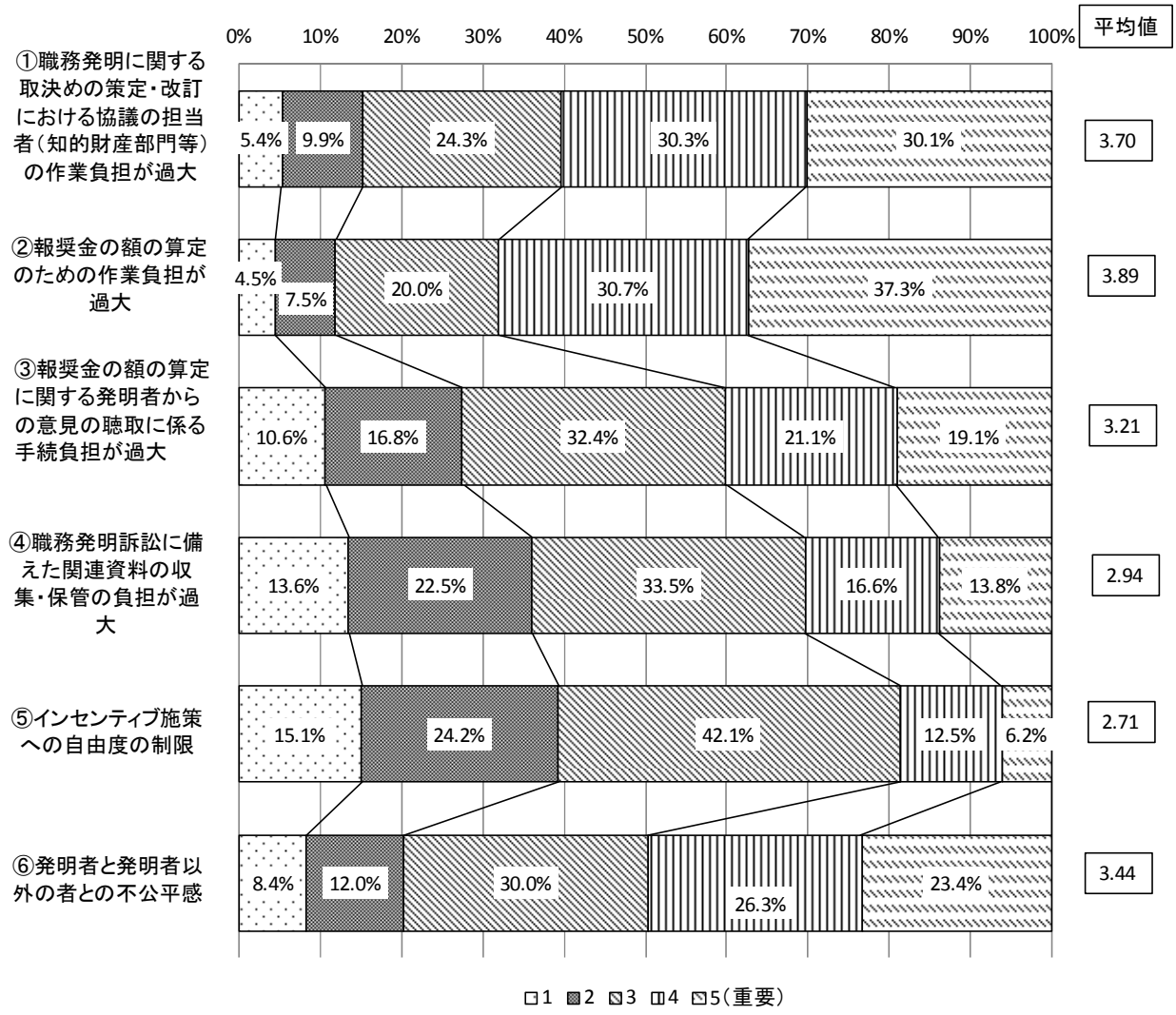
問E-15　貴社における職務発明に関する運用上の問題の有無とその重大さについて、お教え下さい。

無回答　75

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　問題がある	598	59.1%	415	62	110	11
2　特段の問題はなし	413	40.9%	184	67	148	14
回答者数	1,011	100.0%	599	129	258	25



問E−15 「問題がある」をチェックされた方は、各項目について1～5のうち該当する数字に○をお付け下さい。(数字が大きい方が重要)



問E-15 集計結果

（数字が大きい方が問題として重要）

①職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議の担当者（知的財産部門等）の作業負担が過大

無回答　43

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	30	5.4%	16	5	8	1
2	55	9.9%	38	4	11	2
3	135	24.3%	85	16	34	
4	168	30.3%	129	19	18	2
5	167	30.1%	126	13	23	5
回答者数	555	100.0%	394	57	94	10
平均値	3.70		3.79	3.54	3.39	

②報奨金の額の算定のための作業負担が過大

無回答　22

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	26	4.5%	17	2	6	1
2	43	7.5%	25	3	14	1
3	115	20.0%	71	13	30	1
4	177	30.7%	126	23	25	3
5	215	37.3%	165	18	27	5
回答者数	576	100.0%	404	59	102	11
平均値	3.89		3.98	3.88	3.52	

③報奨金の額の算定に関する発明者からの意見の聴取に係る手続負担が過大

無回答　43

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	59	10.6%	41	7	10	1
2	93	16.8%	67	10	16	
3	180	32.4%	118	23	36	3
4	117	21.1%	91	9	14	3
5	106	19.1%	81	7	14	4
回答者数	555	100.0%	398	56	90	11
平均値	3.21		3.26	2.98	3.07	

④職務発明訴訟に備えた関連資料の収集・保管の負担が過大

無回答　61

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	73	13.6%	49	6	17	1
2	121	22.5%	84	17	17	3
3	180	33.5%	132	17	31	
4	89	16.6%	67	9	11	2
5	74	13.8%	53	7	10	4
回答者数	537	100.0%	385	56	86	10
平均値	2.94		2.98	2.89	2.77	

⑤インセンティブ施策への自由度の制限

無回答　68

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	80	15.1%	62	6	12	
2	128	24.2%	85	20	21	2
3	223	42.1%	155	24	42	2
4	66	12.5%	53	5	7	1
5	33	6.2%	23	1	4	5
回答者数	530	100.0%	378	56	86	10
平均値	2.71		2.71	2.55	2.65	

⑥発明者と発明者以外の者との不公平感

無回答　38

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	47	8.4%	35	6	6	
2	67	12.0%	42	8	16	1
3	168	30.0%	119	18	29	2
4	147	26.3%	103	20	23	1
5	131	23.4%	99	6	20	6
回答者数	560	100.0%	398	58	94	10
平均値	3.44		3.47	3.21	3.37	

⑦その他

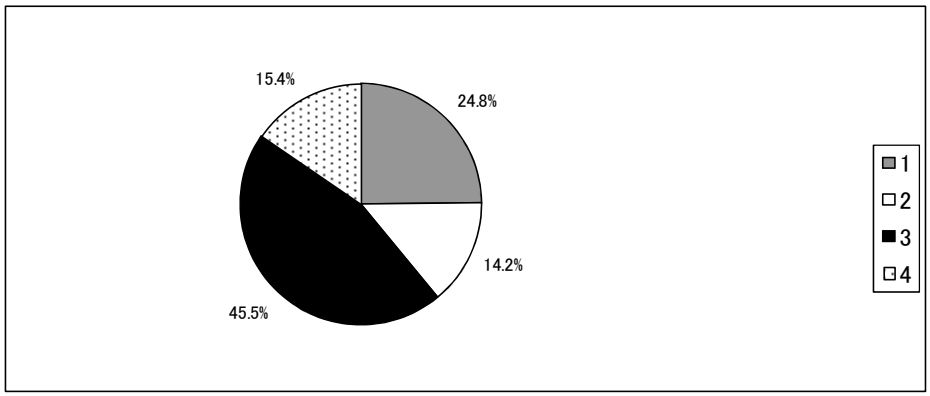
無回答　559

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	6	15.4%	4	1	1	
2	1	2.6%			1	
3	8	20.5%	5	1	2	
4	5	12.8%	2	1	2	
5	19	48.7%	11	1	6	1
回答者数	39	100.0%	22	4	12	1

問E-16 職務発明に関する報奨金額の算定の際の発明者に対する「意見の聴取」の仕方をお教え下さい。

無回答　192

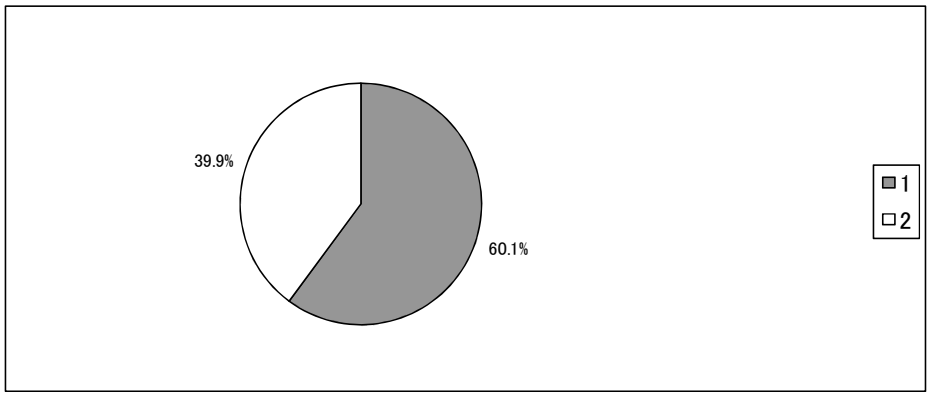
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　発明者から個別に意見を聴取	222	24.8%	139	32	47	4
2　発明者の代表者から意見を聴取（共同発明者のうち代表の一人から聴取する等）	127	14.2%	84	18	23	2
3　要望のあった発明者のみ意見を聴取	407	45.5%	263	51	86	7
4　その他	138	15.4%	65	16	51	6
回答者数	894	100.0%	551	117	207	19



問E-17 職務発明に関する社内での異議申立制度は有りますか。

無回答　55

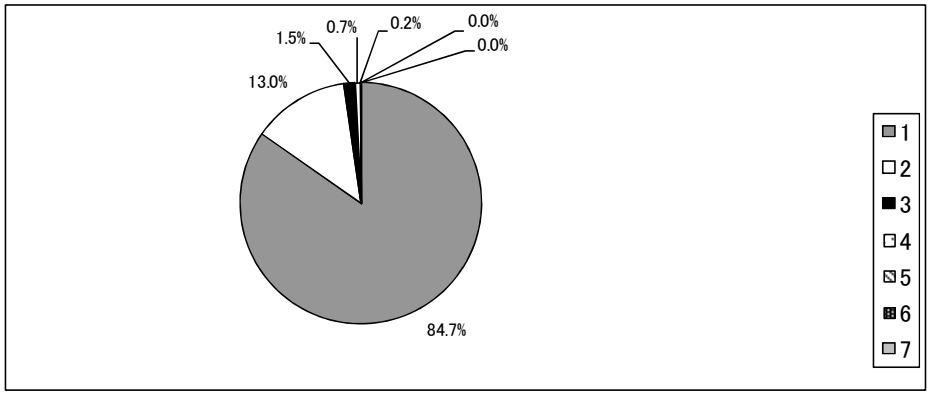
	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1　有	620	60.1%	436	75	98	11
2　無	411	39.9%	171	57	169	14
回答者数	1,031	100.0%	607	132	267	25



問E-18　上記問E-17で「有」をチェックされた方にお聞きします。貴社における最近5年間における職務発明に関する社内での正式手続等を経た異議申立の件数（異議申立制度、知的財産部などに対して）は何件程度ですか。

無回答　5

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　0件	521	84.7%	359	73	116	11
2　1～5件	80	13.0%	69	5	6	
3　6～10件	9	1.5%	9		1	
4　11～20件	4	0.7%	4			
5　21～50件	1	0.2%	1			
6　51～100件	0	0.0%				
7　101件以上	0	0.0%				
回答者数	615	100.0%	442	78	123	11

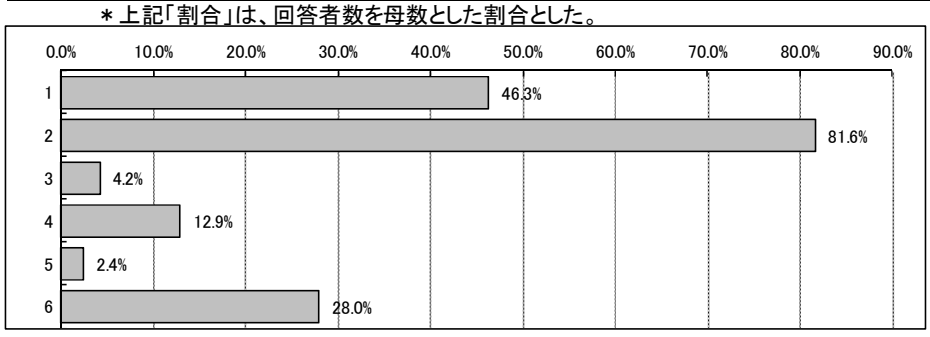


問E-19　上記問E-17で「有」をチェックされた方にお聞きします。貴社における上記異議申立に対する対応者（審議に参加する者）はどなたですか（該当するもの全てにチェックして下さい）。

無回答　48

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　役員	265	46.3%	171	33	56	5
2　知的財産部	467	81.6%	353	44	59	11
3　労務部	24	4.2%	18	4	1	1
4　人事部	74	12.9%	66	3	4	1
5　社外機関	14	2.4%	13	1	0	0
6　その他	160	28.0%	113	21	24	2
回答者数	572	100.0%				

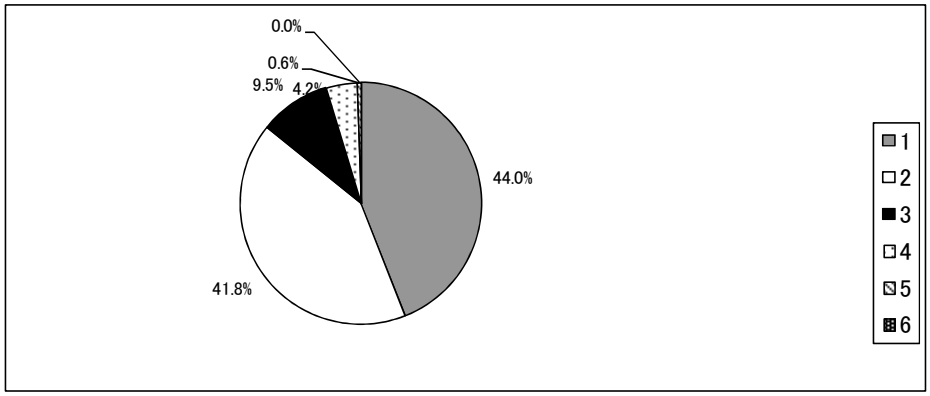
＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問E-20　上記問E-17で「有」をチェックされた方にお聞きします。異議申立から解決までにかかる期間（平均）をお教え下さい（概算で結構です）。

無回答　261

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　1か月以内	158	44.0%	101	24	31	3
2　1か月超～3か月以内	150	41.8%	116	12	22	
3　3か月超～6か月以内	34	9.5%	24	7	3	
4　6か月超～1年以内	15	4.2%	13	2		
5　1年超～2年以内	2	0.6%	2			
6　2年超	0	0.0%				
回答者数	359	100.0%	256	45	56	3

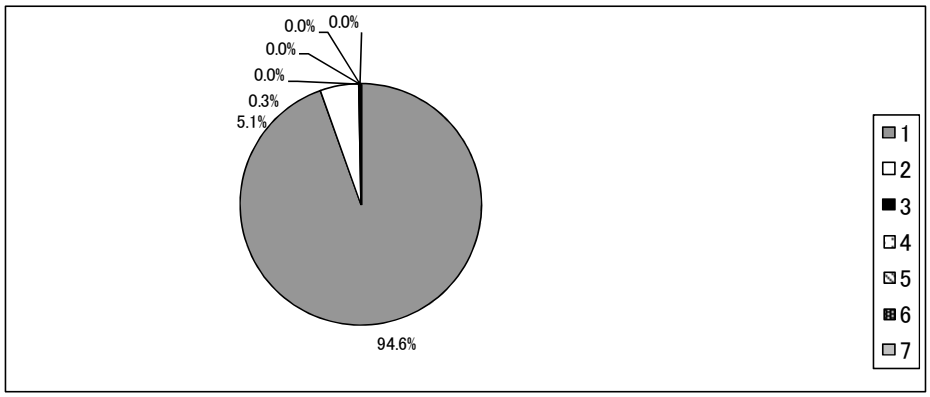


問E-21　貴社における最近5年間についての、職務発明の取扱いに関連して発明者との間で問題となった事例（訴訟になった事例、訴訟になり兼ねなかったような事例（社内で起こったトラブルを含みます））の件数をお教え下さい（平成17年4月1日施行の特許法第35条（新法下）、特許法旧第35条（旧法下）ともに）。
※新法の施行後（平成17年4月1日以降）になされた特許を受ける権利等の使用者への移転に係る対価については新法が適用され、施行前（平成17年4月1日より前）になされた特許を受ける権利等の使用者への移転に係る対価については旧法が適用されます。

新法下について

無回答　94

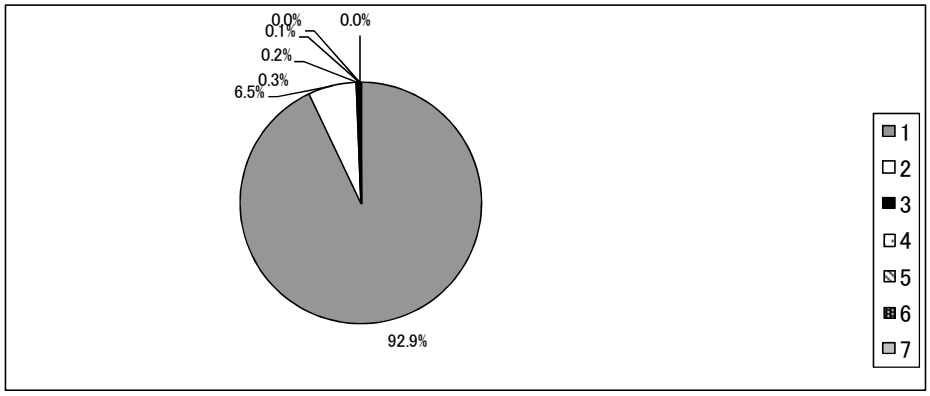
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　0件	938	94.6%	540	123	256	19
2　1～5件	51	5.1%	38	2	9	2
3　6～10件	3	0.3%	2			1
4　11～20件	0	0.0%				
5　21～50件	0	0.0%				
6　51～100件	0	0.0%				
7　101件以上	0	0.0%				
回答者数	992	100.0%	580	125	265	22



旧法下について

無回答　98

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　0件	918	92.9%	515	125	257	21
2　1～5件	64	6.5%	59	1	2	2
3　6～10件	3	0.3%	2			1
4　11～20件	2	0.2%	2			
5　21～50件	1	0.1%	1			
6　51～100件	0	0.0%				
7　101件以上	0	0.0%				
回答者数	988	100.0%	579	126	259	24



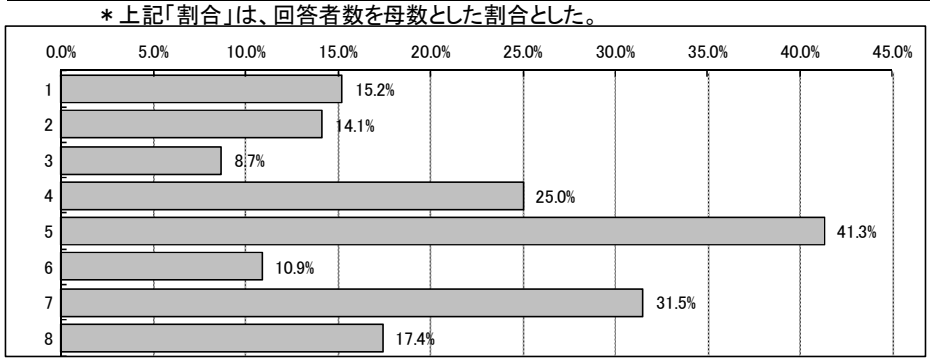
問E-22 新法下、旧法下でそれぞれ問題となった事例の具体的な内容をお教え下さい（該当するもの全てにチェックして下さい）。

新法下について

無回答　994

		件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	発明の性質について（職務発明か自由発明かについて）	14	15.2%	8	3	2	1
2	出願や審査請求の是非	13	14.1%	6	5	2	0
3	権利の帰属に関して（権利の移し方について）	8	8.7%	3	2	2	1
4	発明者の決定について（共同発明者の決定について）	23	25.0%	16	4	2	1
5	報奨金の額について	38	41.3%	32	1	4	1
6	報奨金の支払い時期について	10	10.9%	8	0	2	0
7	発明者の貢献度の割合について	29	31.5%	19	4	5	1
8	その他	16	17.4%	10	0	5	1
	回答者数	92					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。

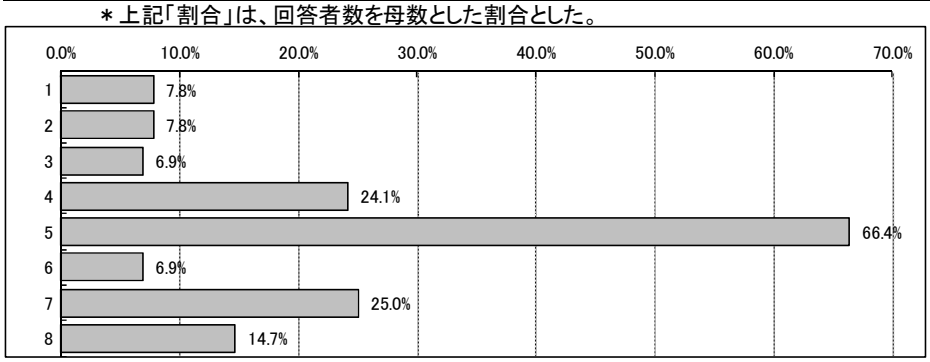


旧法下について

無回答　970

		件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	発明の性質について（職務発明か自由発明かについて）	9	7.8%	5	1	3	0
2	出願や審査請求の是非	9	7.8%	6	2	1	0
3	権利の帰属に関して（権利の移し方について）	8	6.9%	6	1	1	0
4	発明者の決定について（共同発明者の決定について）	28	24.1%	24	1	1	2
5	報奨金の額について	77	66.4%	68	2	4	3
6	報奨金の支払い時期について	8	6.9%	7	0	0	1
7	発明者の貢献度の割合について	29	25.0%	26	1	1	1
8	その他	17	14.7%	12	0	4	1
	回答者数	116					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



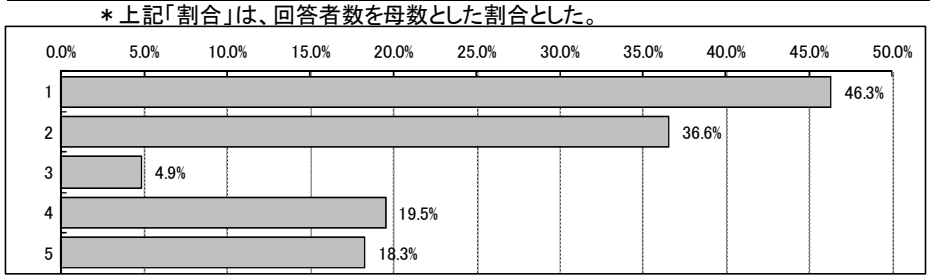
問E-23 新法下、旧法下でそれぞれ問題となった事例の発明者の属性をお教え下さい（該当するもの全てにチェックして下さい）。

新法下について

無回答　1,004

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1 一般従業者	38	46.3%	28	6	3	1
2 管理職・マネージャー	30	36.6%	21	4	5	0
3 役員	4	4.9%	2	0	2	0
4 退職者	16	19.5%	14	0	1	1
5 その他	15	18.3%	8	0	7	0
回答者数	82					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。

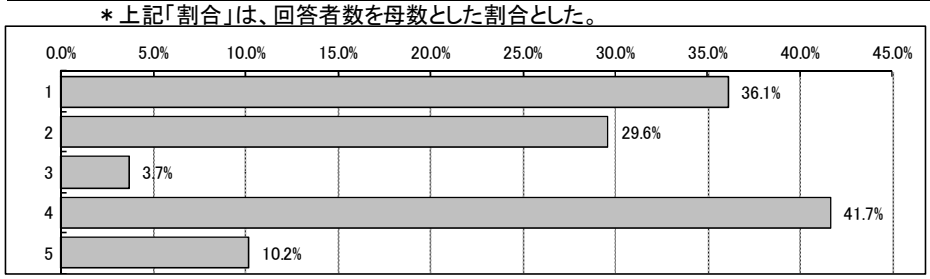


旧法下について

無回答　978

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1 一般従業者	39	36.1%	34	3	1	1
2 管理職・マネージャー	32	29.6%	26	2	3	1
3 役員	4	3.7%	1	0	3	0
4 退職者	45	41.7%	41	1	2	1
5 その他	11	10.2%	6	0	5	0
回答者数	108					

＊上記「割合」は、回答者数を母数とした割合とした。



問F　職務発明制度の在り方や検討すべき論点等についてご意見等がございましたら、ご自由にご記入下さい。

大企業(148社)

1	職務発明を原則法人帰属とする案については賛成。
2	法的に対価の支払いが強制される職務発明制度は、下記のような問題が存在している。職務発明は、給与の支払いを受ける従業者の労働の成果物であり、職務発明に係る特許を受ける権利は、原始的に企業に帰属すべきであると考える。 【問題点】 ・現状の職務発明制度に対応するため、企業の膨大な負担（人的、コスト）。 ・発明だけで企業の利益が創出されるものではなく、企業全体としての活動が必須であり、発明者だけが追加報酬を受けることに対する、発明者以外の従業者の不公平感が大きい。
3	退職者に対する報奨金については、取決め（規程）で「退職者は受給資格を失う」として、発明者が報奨金を受ける権利を“みなし辞退”することを公に認めてほしい。退職時に個別に意思確認を行っているが、知的財産部門には人事情報が入らないため、退職者への意思確認を人事又は総務に委ねている。このような手続をしないとリスクがあるのでは、と思わせる現行法には、運用上の問題があると考える。特に、知財への理解が得られない会社では、担当者個人の負担が大き過ぎる上に、何かあった際の責任を全面的に受けなければならず、小規模な知財担当には酷な法律である。また現行法は発明者を過剰に保護しているように思われるが、大多数の小規模で訴訟も起きない企業にも考慮した、運用が現実的な法改正を強く望むものである。どうせ解決は裁判で行うのであれば、退職者の報奨金の権利の“みなし辞退”や、疑義がある場合は“別途協議”を多用できる取決めが認められてもいいと考える。
4	中国・台湾の職務発明制度のように、報奨義務は残ったとしても、少なくとも、職務発明は原始的に会社に帰属するようにすべき。発明者が複数組織にわたっている場合、それぞれの組織内における譲渡手続きならびに共同出願契約締結に加え、特許法第 33 条 3 項の規定に基づき、発明者それぞれによるそれぞれの組織への譲渡に対する同意手続きが必要となる。手続きが煩雑になることが問題であるが、法文解釈の相違により、そのような同意書の取り交わしを拒否されることも少なくない。加えて、昨今は国境をまたいだ研究開発も増加しており、そのような場合の同意手続きは非常に困難を極める。
5	事業成果の配分として、製造や販売などに関わった人を差し置き、発明を行った人のみについて法律で権利を認め、その配分額も裁判により決めていくと言う方法は、企業の開発意欲をそぐものであると考えます。事業形態も多国籍化しており、諸外国の制度よりも企業にとってリスクの大きな制度を維持していくことは、開発拠点の海外流出とな

	り、開発者にとっても、国にとっても良い制度では無いと考えます。
6	訴訟リスクを回避するため、発明の帰属を従業員ではなく、法人に帰属していただきたい。35 条がなくても、発明者に対してのモチベーションをある程度あげるための発明補償・報奨制度は必要と考えている。なぜならば、メーカの中では、文科系に事務屋は役員になる処遇される確率が、理系エンジニアに比べて相当高い。事務屋から見ると、好きな仕事ができ、発明したら補償金までもらえて不公平感があると思われるかもしれないが、その分、エンジニアは事務屋に比べ処遇されないので、不公平ではない。メーカは製品開発で他社との競争優位性を確保できて初めて利益がでるものであり、エンジニア、発明者をもっと大事にすべきである。
7	職務発明について特許を受ける権利は原始的に雇用者（企業）に属すこと、且つ、発明者に対する発明報奨等の処遇は企業と発明者の契約・規則等で自由に定めることができる旨を、法律で明定すべきである。現行特許法のように発明者だけ法律で発明譲渡対価を受けられる旨規定するのは、従業員間に無用な不公平感を誘発するだけであり、不合理である。発明はイノベーションを起こし事業を成功させる要因の一つに過ぎない。それ以外にも、研究開発の方向性の意思決定、投資の意思決定、工場現場での生産技術・特許発明に至らないレベルでの改善の積み重ね、営業活動、事業戦略等、重要な要素は多々あり、それぞれの当事者の総合力を結集することにより、イノベーションは起こるものである。企業の研究者には、単なる研究能力だけでなく前記の様々な要因に配慮する事をも求められ、所属する企業の一員として、利益を産み出すまでの責任がある。その為、職務発明のみに特化したインセンティブ制度は企業の研究者の方向性によい影響を与えるとも思えない。また、主要な特許がなくとも、前記の各要素の積み重ねにより高付加価値事業が継続されている事例があることも付記する。
8	既に発生している「過去の発明」に対する請求権が残るかぎり、企業にとっての訴訟リスクは変わらずに存在する。民法の取扱いと同時の議論が必要ではないか？

9	従業者が行った職務発明は個人がした発明ではなく法人の発明に改正すべきと考えます。従業者は会社から与えられた職務に基づいて、かつ会社から与えられた時間を使用して、かつ会社の設備を使用して、かつ会社から給料をもらって発明をしているにもかかわらず、発明をしたらその発明は原始的には発明者個人のものというのはあまりにも発明者が優遇され過ぎています。発明を発明者個人のもの、と定めているから、発明者は発明を自分のものと過剰に意識して訴訟を起こすのです。企業はこれ程までに投資をしているにもかかわらず、更に譲渡を受けるために相当の対価を支払い、更に、報奨金の支払いでは、発明の評価、毎年の実施状況の調査などにも膨大な時間を費やしています。この上、元従業者から訴訟を起こされ、発明者個人のみの利益を主張されたのではたまったものではありません。その製品が売れたのは企業の中の数多くの従業者が全員で力を合わせて努力したからです。決して発明者だけの成果ではありません。裁判所が今のような発明者のみに多額の対価を支払う判決を出すのであれば、発明者と同じだけの努力をした他の従業者にも同じ額の対価が支払われるべきです。しかし、このように皆が対価を求めていては会社は全く利益が出なくなります。そもそも会社は従業者に対して給料、ボーナスという形で対価を支払っているわけですから、これ以上の支払い自体過剰です。そのためにも、発明は最初から法人のものとし、発明者個人に支払われていた相当の対価をなくし、会社が得た利益は従業者全員に還元すべきです。相当の対価がないと発明者のインセンティブがなくなる、といったことを論じる方がいますが企業ではそのようなことは絶対ありません。研究者・開発者は相当の対価がもらえるから発明をしているからではないからです。全世界を相手に企業は開発競争をしているわけですから、新しい技術を出していかないと企業は生き残ることはできません。この中で研究者・開発者は与えられた職務への使命感や本人の探求心、ライバル（社内、社外）への競争心で発明をしているのです。報奨金は現在の職務発明規定があるから支払うのではなく、個々の企業の裁量（別途規定を設けても良いし、設けなくても良い）に任せるべきです。職務発明に基づく報奨金がなくなったからといって発明者のみが他の従業者に比べて著しく不利益を被るとは到底思えません。使用者と従業者との契約に委ねる、このような会社と従業者との間で論争に生るような制度は取り入れないで頂きたいです。あくまでも報奨金を出すか否かは会社側が自由に決めることができる制度にして頂きたいです。
10	職務発明制度は一握の研究者を利するもので、企業活動を支えるものが研究活動ばかりではないことを考えると全体としては不平等感･不公平感を招来する弊害の方が大きい。職務発明制度を廃止し法人帰属等の新たな制度の発足を希望する。

11	弊社内では特許法第 35 条の遵法と訴訟リスクの低減を主な目的として、社内規定を設け、特許等の取扱い方法や発明者への対価を明確にして運用しています。しかし現実には以下の例はほんの一例に過ぎないが、従業員に不公平感が生じる機会は多い。①同じように利益貢献しているのに発明者のみが法律の本に優遇されていること②発明者の中でも、利益の多い製品設計に関わった者とそうでない製品に関わった者とでは報償金に差が生じること。また、知的財産部門においては報償金を算出ための業務負荷も大きい。これを本来の特許業務（発明を生み、出願し、権利取得することへの支援等々）に当てるほうが、会社貢献につながる。特許法のこの規程による弊害は小さくないと思う。
12	企業の知財部門の負担が増えないようシンプルな制度にしていただきたい。
13	法に準拠して（したつもりで）も、結局、訴訟リスクはゼロにならない。粗利、経利レベルで数十～数百億円の成果を生み出す発明はとうてい考えられない現状では、間接コストをかけてまで制度を整えるメリットは小さいと考えます。むしろ相当の対価で争いになる位の発明が出て欲しいものだと思います。
14	職務発明制度実施は事務上の手間の増大の割には発明者の発明意欲を上げているとも思えない。不毛な努力の状態。発明は会社所属とすべき。職務発明制度では不利益変更に大きな足かせがあり、担当者のみでは身動きがとれない傾向がある。基本的に発明者の貢献度が高すぎにより実績補償金額が増大し、金銭への執着を招いているので、結局実績補償額の適正レベルを 1/100 くらいまで下げる設定（社会通念）とすべきだと考えます。
15	報奨額の基準（算定ルール及び額）。
16	職務発明制度は、原始的に法人帰属、対価請求権なし、とすべき。
17	報奨制度がしっかりしているから、大発明が生まれて企業がうるおというわけではないので、企業の負担が低くなるように自由に制度設計できるようになってくれるとありがたい。
18	現状に特に問題を感じないので現行制度の維持で良いと思う。制度の改定が事務負担につながるのは避けてほしい。
19	製造業に従事している以上、営業、開発、製造、品質等の多くの関係者の協力の下、利益確保ができており、かつそれにより市場に製品が投入されている以上、法人帰属とすべきである。従業員との合意の下とあるが、結局横ならびとなっている現状、かつ訴訟の危険が会社人事上の問題点に起因している点も事実である。
20	発明者のインセンティブを高めることに重点をおくか、あくまで会社への貢献としてその対価支払に重点をおくか、現在の法律ではその判断は会社に任されているが、あるべき指針をより明確すべきと考える。たとえばドイツのように報奨金算定式を明確に定める方法もあってよい一方で会社へ権利譲渡後は権利主張しない（報奨制度そのものの廃

	止）も議論されてよい。
21	企業へ帰属するという案は、発明へのインセンティブ低下につながります。
22	・特許を受ける権利が原始的に発明者に帰属するとの考えは、インセンティブの観点からも何らかの形で残すことが必要と考える。 ・単純に法人に帰属するとの変更ではイノベーション振興にも反するのではないか。
23	会社の経営に大きな影響を及ぼすような法外な金額の報奨金とならないようにする必要がある。
24	事務的負担がとにかく大きく大変です。例えば、実績補償だけでも良いのではないでしょうか。
25	法人発明を認めて発明は原始的に法人に帰属することとすべきまた発明を創作した事に対する対価は昇進や給与に反映させる。さらに、発明完成に貢献した者も発明者同様評価されるべきである。従って特許法 35 条は法人発明を認める規定とし、対価規定は削除すべきである。
26	現行の制度では判例から実質的には実績報奨制度になってしまっている。訴訟リスクが払拭できない為、訴訟リスクを軽減した制度としてもらいたい。また、極力企業の事務処理負荷が軽くなるような何らかのガイドラインを提示してもらいたい。
27	35 条を改正し、相当の対価を無くすべきである。
28	一時金等の金銭的報奨の他、非金銭的報奨や人事処遇等を含めた発明報奨の制度についての指針が望まれます。
29	・現行の特許法第 35 条は、合理性に関する基準が不明確であるため訴訟リスクが存在すると考えています。つまり、どのような職務発明規程を作っても不満を持つ従業者はいるため、現行特許法 35 条がある限り対価額をめぐる紛争が生じ、企業経営のリスクになっていると考えています。 ・特許庁には「日本再興戦略」に基づいて、職務発明の法人帰属化や使用者と従業者との契約に委ねるなど、制度を是非見直して頂きたく要望致します。
30	職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議の担当者（知的財産等）の作業負担が過大にならないよう望みます。
31	現在の職務発明制度を廃止し、発明は法人帰属とする（理由）最適で公平感のあるインセンティブ施策をとることができる。発明者のみでなく発明製品完成に貢献した者にも広く報奨する。
32	職務発明が従業者ではなく、使用者へ帰属する事になれば良い。
33	仲裁制度を利用した解決事例集の様なものがあると良い。
34	職務発明制度は原則、原始的に企業に帰属すべき。

35	35 条「協議に基づき～」は曖昧すぎる。例えば ・発明者の個々人の力量に応じて発明の質は異なる。 ・正直、企業に貢献しているとはいえない発明もある。これらを一律に評価（法律での規定も含む）することはあってはならず社内に評価（法律での規定も含む）することはあってはならず、社内も規程での対応にも限界がある。
36	職務発明は、職務著作同様、会社が特許を受ける権利を有するべき。この様にすると発明者に不利と考えがちであるが、上述の制度とした場合であっても、発明者への報償制度は残さないと優秀な発明者は、その会社を離れることになる。いずれにしろ会社は発明者を優遇する制度を残すことになるものと考える。
37	著作権法と同様に初めから法人帰属を望む。
38	企業等の負担を軽くして頂くように希望します。
39	仮に特許法第 35 条が改正され､職務発明に係る特許を受ける権利が原始的に使用者帰属となったとしても、改正法を過去の発明に遡及に適用できるような制度が導入されなければ、あまり改正の意味がないと思われます。改正法を過去の発明に遡及できるような制度を強く希望します。
40	職務発明についての対価請求権を見直して欲しい。通常の給与は発明しようがしなかろうが（利益を産もうか産まなかろうが）変わらない額をもらいつつ、発明をしたらプラスアルファでお金を得られるのは発明者（研究職）に手厚すぎではないか“発明でもなければ（利益を産まなければ）給与が下げられる”ことがないのでノーリスクハイリターンとなっているのではいか。
41	・あり方 ・原則、法人帰属とするのが良い。 ・企業が独自に他の社内制度との整合性やインセンティブ付与なども考慮して自由に決めるのが良い。 論点 ・一つの製品・サービスには複数の特許権が使用されている点。 ・実態は複数の特許が製品に複雑に関係しているのに対し、一つの特許に焦点をあてた裁判例を念頭におきながら報奨金基準を決めなくてはならないこと。 ・開発者だけあるいは営業部門だけでは事業化まで結び付けられないこと。
42	企業において、利益への従業員の貢献は、様々な形があり、企業は給与、地位等の処遇で応えているものと考えます。しかし、その様々な業務の中で、発明についての相当の対価だけが発明者に法律に基づき、また合理性を担保するための裁判所に沿った金額を支払うということが、不公平感につながるものと考えます。発明者及び貢献した従業員への処遇全般で、評価されるべき問題であると考えます。

43	特許を受ける権利の法人帰属を原則とし、対価の支払いを法的に強制されることのない職務発明制度を望む。職務発明対価がイノベーションの促進に必ずしも貢献していない。
44	権利は原始的に会社に帰属するのが妥当と思う　会社の資産を使って開発をしている訳であり、現行制度は見直すべき。
45	「相当の付価」はあまりに抽象的しすぎて運用（評価の算出）の負荷が過大である。立法時に対価にかかわる裁判実務がどう行われているか。製品単位で利益と算出することがどれほど大変であるか人材の流動化が大きくなっている状況化で従業員に周知させることがどれほどの手間か、実体を考えるべきである。評価の額については入社時の契約事項としてほしい。
46	報奨金の算定方法、額についてはそれぞれの会社にゆだねてもっと自由度の高い仕組みになればと思います。
47	旧法下における企業側の負担は依然として大きく残っており、10 年の時効を考えると 2034 年まで訴訟リスクがある。新法（改正法）の検討と合せて、旧法適用案件についても適正な運用を検討すべきと考える。例えば 3 年の短期消滅時効の導入等。
48	職務発明に関する法律は平成 17 年に改正特許法 35 条が施行されてから 10 年も経過していないが、現在政府で見直しするとの動きあり。新 35 条を根拠に争われた事例は平成 17 年以降聞かないので、出来れば再改正は状況を見て先延ばしすべきと思います。
49	「職務発明は会社に帰属する」が妥当と考えます。
50	職務発明制度は企業にとって事業リスク以外の何物でもなく、我国の産業の発展への足かせになっている。発明者へのインセンティブは、補償ではなく褒賞制度で担保できれば良い。上記の通り特許法の趣旨に悖る職務発明制度は、速やかに撤廃すべきである。
51	発明者がいない場合（ロボットスクリーニングにより発明が発生）でも、発明者を適当に決め出頭しなければならず、その発明についても実績補償金を支払うのはナンセンスだが、現行規則は現状に合致していないケースあり。また、組織ブレーンストーミングでの発明も発明者認定困難なケース多い。個人補償は変更すべき。
52	職務発明は本人の能力は勿論ですが、企業・組織あってこその発明が多分にあります。それを個人の頭から出たねと限定するのは異論があります。又、企業内での個人の発明については過大な報奨は良くないと考えます。
53	発明が製品として出され利益を上げるまでには、開発者だけでなく多くの人々の努力の結果であり、発明者だけを補償するのは不公平感があり、会社利益の最大化にマイナス。発明者へのインセンティブは、他部門の者を含め、会社の判断で行うべき。特許法 35 条の発明者帰属は廃止し、会社帰属とし、会社が決めたルールでインセンティブを与えるべき。
54	発明が製品として世に出るためには発明者以外の従業員の貢献によるものがある。現行

	のようにピンからキリまで、一律に発明者のみに対する報償を与える規定には疑問を感じる。発明の製品に対する貢献度を業績の大きさに応じ、報償を与えられるよう、企業と発明者との契約の自由度を上げるべきと思う。
55	日本知的財産協会や経団連の問題提起・提言に同意する。
56	・新法のままでよいではないでしょうか。
57	職務発明は発明の環境を提供した企業に属するべきものと考えます。現在の個人に帰属する方式では、利益につながるかどうか未知数である発明の誕生と特許出願、登録までの対応に対し、他の部門の理解とサポートが得にくくなっており、このことが発明者の意欲を減退させていると感じます。また対価に対し積極的に意欲を示す者ばかりが発明者ではなく、むしろ対価を目的とした発明をしていると考えられることに抵抗があり萎縮する発明者も生じていると感じています。しかし、企業帰属とすることで、会社の財産価値向上という共通目的が明瞭になり、発明者にも非発明者にとっても発明は職務における積極的な貢献であるという意識が高まり、発明意欲も高められるのではないかと考えます。また、協議は職務発明規程担当者ばかりではなく、協議に関わる発明者を含む全従業員により多くの負担感を与えており、当方の力不足でもありますが発明者だけ優遇されているようにとらえる者もあらわれるなど、よくない側面ばかりが目につきます。協議を伴う規程よりも、ある程度の透明性を確保された会社が用意した基本規程をベースに、発明者との個別の協議と契約で対価について取り決める方がのぞましいと考えます。
58	職務発明制度は廃止して頂きたい（理由）対価の支払はインセンティブとして機能していないにも拘らず、多大な経営資源を投入し、産業競争力を低下させる。訴訟の実態が人事処遇の問題であることから、訴訟の基となる法律は廃止すべきと考えます。
59	職務発明制度や発明奨励制度は、各企業が自社の発展のために自社の裁量で決めるべきものであって、法律で定めるものではない。
60	職務発明制度は、対価請求権のない、原始的法人帰属とすべきと思料致します。
61	・職務発明の企業帰属）または自動譲渡）制度の導入。 ・「従業者との協議」の負担が大きすぎるため、報奨金等制度の策定や大幅な制度の見直し等が困難。 ・第 35 条改定時の遡及効付与（報奨に係る運用の 2 本化防止のため）。
62	世界的な傾向から考えても、特許を受ける権利は企業に原始的に帰属させ、報奨については各社の自由な規律に委ねるべきと考えます。
63	大した発明でもないのに、支払いが発生するのは疑問。技術・開発部門以外は報奨が一切ない。
64	会社の負担（簿外債務）を強いる悪法の是正。

65	職務発明は法人帰属とする制度を早く制定してほしい。研究所内でも発明者のみが補償金を手に入れられる制度は他の従業員の意欲をそぐ可能性があるから、又、現行制度では、訴訟がいつ起るかわからないから。
66	医薬のような一特許一商品ではない分野の企業にとっては、発明者と非発明者（共に会社の利益に貢献）との間の不公平感が解決できない問題であり、その他、事務作業の煩雑さからも職務発明制度の是非について検討していただきたい。
67	・発明者のモチベーション維持の観点から、現行の職務発明制度で問題はないと考える。
68	とにかく予見性を高める必要があると考えます。この場合、日本だけで考えても、グローバル化で先々制度変更を要求されるように思います。したがって、グローバル化をみこした、予見性の高い制度を期待します。
69	職務発明は原始的に法人帰属にするべきと考えます。現行の平成16年法で発明対価の決定について手続き重視の条項が設けられたとはいえ、発明者に法外な対価を支払うリスクは残っています。企業は研究者をほぼ終身的に雇用し、研究環境・研究資源を提供して、報酬（給料）も支払っています。ヒト・モノに投資をし、様々なリスクを取りながら経営を行っているのであり、そこから生み出された成果物は当然に企業に属すると考えるのが自然です。成果物である製品やサービスが企業のものであることに異論はないと思いますが、職務発明については原始的に研究者（発明者）に属するというのは不合理です。職務発明は原始的に法人帰属として、発明者への報奨は法律にはよらず企業の裁量で決定できるようにするべきです。
70	現行の職務発明制度により、企業は多大なコスト（特に人的コストが大きい）をかけて対応している。発明者が相当の対価を受ける権利は無くす方向で検討して欲しい。
71	・他国との規定の相違（競争力低下の要因）。 ・職務発明制度が、必ずしも、発明者の発明意欲（技術力向上）に繋がるインセンティブになっていない。 ・各企業の自由度の拡大（裁量範囲の拡大）。
72	特許を受ける権利を企業へ原始帰属させ、相当の対価を法定することなく、報奨については各社の自由規律に委ねるという考え方に賛同致します。
73	職務発明に関し、原始的に法人が権利者になるという案があるようだが、本来発明は自然人が行うものであって、法人が発明者となるのは違和感がある。又、発明者の名誉の観点からも法人に発明者格を与えるのは妥当ではないと考える。
74	職務上の著作物の扱いとの差があまりにも大きい。発明に限らず、社員が企業の業績に貢献した場合のインセンティブのあり方は、各企業に委ねるべきと考える。
75	職務発明制度（発明者帰属）の撤廃。法人帰属とすべき、あるいは、法によって定額化する（対価の解釈の相異等で無用な訴訟等は避けられるべき）。

76	報奨金の具体的な基準を法定する等、企業間でバラつきが生じない様に工夫するべき。
77	「職務発明の法人帰属化」については、是非とも推進していただきたいと考えております。
78	・知的財産部などの管理部署での負担が大きすぎる。 ・他国の同業他社と競争していく中で、発明者のみで事業が成り立つものでもなく、営業や生産サイドから不公平感もあり、「特許法 35 条がある」との説明だけでは理由が弱い。
79	・職務発明の企業への原始帰属（著作権と同じく）を希望する。
80	・経営に資するイノベーションは技術的なものに限られないのに、発明者だけが優遇されるのはおかしい。 ・複雑な取引形態、雇用形態、就業形態の中で制度を厳格に運用するのが困難。例えば、新入社員、中途採用社員、派遣社員等との協議を完璧にやろうとすると手続負担が大きく、管理コストも高い。日本全体で考えると、とてつもない労力、コストがこの職務発明制度維持にかけられている。
81	企業において、発明を製品として販売するには、発明者以外に多数の社員が関与する。現行の職務発明制度では、発明者のみが補償対象となり、多の社員との不公平感がある。
82	職務発明に係る特許をうける権利が原始的に法人に帰属し、対価の支払いが法的に強制されることがない職務発明制度にすべきである。また、使用者と従業者との契約に委ねる案もあるが、日本の企業風土には、なじまないのではと考える。
83	・職務発明の帰属は著作権と同様に法人帰属とし、インセンティブの在り方は各企業の裁量としてもらいたい。 ・問 E-18 に関して、社内での正式手続を経た異議申立は過去に例がないものの、問い合わせや不満は数多く寄せられており、これへの対応が大きな負荷となっている。
84	・職務発明制度は廃止すべき。 ・特許を受ける権利は、原則発明者が所属する組織・機関に帰属するようにすべき。 ・発明者が受け取る金銭は補償金ではなく、優れた業績に対する褒賞金、報奨金であるべき。
85	企業の研究開発において、真に利益を出すことができるものはごくわずかであり、リスクを取って投資をしている。職務としての発明においては、発明者はリスクを負っていないのだから、社内のルールに従うべきであり、法律で報償を決めるのには違和感がある。また、発明のみで売上や利益が決まることはほとんどなく、営業力、マーケティング施策、報道等に左右される。発明者のみを対象とするのは不公平感がある。35 条をなくしても競争力には関係ない。
86	以下等について議論余地ありと考える。

	・発明者以外の従業員との公平。 ・発明者研究対象（基礎⇔応用、特許⇔秘匿など）による発明者間の公平。 ・対価算定（評価事務）の負担。 ・海外関連会社との調査。 ・どこまでやれば「合理性」が担保されるのか、発明者過保護に対する企業の負担 ・強行規定としての 35 条の撤廃。企業の裁量による褒賞制度にまかせることが、外国企業の投資を活性化させる。
87	褒賞金の算出する手法、実務、規程整備などが、実務者（知財部門、担当者）にとって、著しく負荷が高いと思います。また、その負荷が社内的にも、一般的にも知られていないと思います。
88	事業化に至るまでには発明者以外の貢献も必須であるにもかかわらず、発明者のみに厚い対価が支払われ、発明者とそれ以外の従業員との間で公平性が保てないほど、現行制度では大きな問題が生じている。これを解決する方策として、職務発明に係る権利を（遡及的に）法人帰属とするなど、是非検討していただきたい。これにより、法人の裁量での原資配分をより効果的に行うことができる。
89	職務著作権のように会社に帰属する制度にしてほしい。
90	発明のインセンティブとなるのは､発明から時間が経ってから受領する報奨金ではなく、研究者の処置の向上、研究活動の自由度向上、研究予算の増額などの研究開発環境の向上にある。また、現在では、事業に大きく貢献する発明は、チームによってなされるものであり、事業の成功には研究開発以外の要素も大きくなってきた。そこで、発明の取り扱いとして、特許法第 35 条を廃止し、会社に帰属させる。または当事者の契約に委ねるように早急に法整備を図るべきである。
91	企業内の報償金等の制度については、各従業員に対して公平であることが求められる。よって制度は、（1）研究者と他の従業員との間、（2）研究者（発明者）間の両方に対して公平である必要がある。特許法 35 条で（日本の）発明者の職務発明に対して労働法規にはない対価請求権を強制している時点で、（1）の公平性が保たれ得ない。さらに、裁判所が個別案件で認定する対価を同一基準で全発明者（あるいは何らかの代償として全従業員）に拡張することは企業に非現実的な負担を強いることになるため、そのような企業内基準の設定は不可能である。従って現在の法と運用の下では企業がいかに労力を投じてどのような制度を作っても事後的に訴訟等で膨大な負担を負うリスクが回避できない。平成 16 年改正法下では現実の訴訟例はないようであるが、訴訟は出願後相当の時間を経過してから起こるものであり、一旦訴訟が起これば裁判所が「合理性」に関しても企業にとって非現実的な基準を設定するおそれは大きいから、依然としてリスクは解消されていない。従って、職務発明制度は出来る限り早急に改定すべきであり、職務

	発明は企業帰属とするなどして発明に対する報償は企業に任せるべきと考える。グローバル競争に対応するため法の強制がなくとも企業は発明者に適切なインセンティブ施策を講ずるのではなかいか。
92	現行法についての最大の不安定要因は、仮に、ある発明について裁判所で手続不備と判断され、社内で取り決めた対価の支払いが不合理と認定されてしまった場合に、その企業における他の発明もすべて不合理になる可能性が高い点です。すなわち、ある一発明について社内手続きに不備があるとすれば、他のすべての発明も同様の社内手続きで処理している以上、他の発明も自動的に手続き不備になってしまいます。従って、たった一つの発明について訴訟があると、その結果はその期間に承継したすべての発明に影響しますので、この点が、企業にとっての最大の不安定要因です。そして、担当者としても必然的に作業負担も大きくなり、また経費も大きくなります。以上の現状に鑑みて、企業活動にとって安心できるような法改正をお願いいたします。
93	当社では、まだ高額の実施褒賞金を支払うケースがないため、問題が顕在化していないが、そうなった場合には、発明者とその他の従業員間での不公平感が生じ、モチベーションの低下や利害対立が問題化する懸念がある。発明者の認定と、その発明の成立や実施化に寄与した従業員の認定とは基準が異なる。一方、発明者間でも、発明以外の功績や勤務状況により大きく異なることはあり、個々の事情により不満を持つことはあり得るが、発明の対価のみが訴訟で争いやすい状況があると、不満がすべてその一点に集中する状況になり易い。誰も納得する金額を会社が負担することは、実際非常に困難である。
94	現在の職務発明制度(主に特許法第 35 条について)は､企業の立場からは次のように種々の問題点がある。 1.特許法第 35 条で対価を得られる者が､発明者のみに限られていること。 企業における利益には、発明者以外の者の寄与が必須であり、むしろ発明者のみで利益は挙げられない。発明者のみに対価を与えることは、不公平であり、発明者以外の従業員へはマイナスのインセンティブが働く。 2.また、企業における発明活動には、企業の寄与が非常に大きく、そもそも企業の研究者は発明の成果を挙げなくても、賃金収入が保証されている。近年の職務発明の対価訴訟の判決で発明者が得る対価の額は、発明者が成果を挙げなくても企業が賃金を出している事実を看過して、発明者に対して必要以上の多額である。
95	諸外国の職務発明制度と比較して、我が国の職務発明制度は、経営上のリスクが大きく、職務発明は法人に帰属されるべきと考える。もちろん、発明奨励の観点から、現在の社内規程は維持する。提言の内容は、2013 年 5 月 14 日付けの日本経済団体連合会の提言「職務発明の法人帰属をあらためて求める～わが国企業の産業競争力強化に向けて～」

	と全く同じなので、割受する。
96	・経営上のリスクマネージメントの観点から発明の法人帰属化が議論されていますが少々、乱暴だと思います。あらかじめ発明補償の上限、労使交渉の限度等を明記し労使双方がwin-winになる施策、指針が必要です。恐らく「報償」がないとなると発明してもしなくても給与に差は生まれず、結果として日本の技術力の向上にはつながらないことになることが予想されます。 ・法廷審判の時間と労力がムダというのであればもっと簡素化する制度も必要です。
97	職務発明制度をいじってもイノベーションにはつながりにくいと考えます。研究開発者への評価が適正なものとなれば、海外への人材流出や訴訟トラベルも減少するように思われます。ただ、社内制度運用が過負荷となっている企業も在存するので、企業独自の裁量による自由度を上げるのが望ましいと考えます。
98	・2004年の特許改正以降に特許を受ける権利を継承についての対価訴訟がないから今の制度は改正の必要がない、という声を漏れ聞く。しかし、訴訟には至らないものの単なる問合せレベルを超える発明者とのトラブル事例は、弊社において相当数存在する。その状況を鑑みれば、他の多くの企業においても同様な例は枚挙に暇がないと思われる。水面下では、2005年改正以降であっても各企業は不毛な争いの種を抱えながら制度運用しているのが実態である。 ・弊社において報奨制度を運用している中で気になっていることについて記載する。弊社は、他の多くの企業同様、報奨制度を発明者の発明創出意欲を湧き立たせるインセンティブとして機能させるべく運用している。この報奨制度の運用は、知財部門が主管し、実運用はその所属員である知財部員が行っている。そして、会社は、知財部員がこの制度の運用を通じて発明者との信頼関係を築き、発明者と何度も議論しあうことで発明の適切な保護、戦略的な活動に繋がる発明のブラッシュアップを期待している。しかし、上記のようなトラブルにより、知財部員が全ての発明者に対し疑心暗鬼となっている状況を垣間見ることがあり、会社が期待する制度運用になっていないという実態がある。 ・このような状況から一刻も早く抜け出すためにも、特許を受ける権利に対する金銭的な対価の支払義務を企業に課す法制度ではなく、会社が多様なインセンティブ施策がとれるような、また、迅速にインセンティブ施策を進化させられるような法制度、すなわち、会社が会社の実態に合わせて報奨制度を自由に設計できるような法制度に見直されることに期待する。
99	・発明に直接携わった発明者のみに対価を得る権利が（法の裏付けとともに）付与されるうえ、発明が利益を生まなかった時のリスクを発明者が負うこともない現行の職務発明制度は、発明には関わらない他の従業員からは不公平なものに映ると思われる。 ・個々の企業における発明創出を活性化させるためには、発明は企業帰属とし、発明者

	への補償は他の従業者とのバランスを図りつつ企業自身が決定できるような仕組みがよいと考える。継続的な発明創出が期待される人材には企業は適切な待遇を与えるものと思われる。 ・国全体の産業活性化の観点からは、発明やイノベーティブな事業推進に功のあった従業者を優遇する企業を、例えば税制面で後押しするような政策が考えられるのではないか。
100	研究担当者は発明することを職務として給与を貰っている。たまたま営業担当、開発担当に配属された社員がそれぞれの部署で与えられた職務を行って給与を貰っていることと本質的に違いはない。与えられた職務において貢献度が非常に高ければ、それに応じて表彰したり、特別の報奨金を与えたりするのは、各企業が社員にどのように貢献に報い、またどのように与えられた業務のインセンティブを高めるかを考えて決めることであり、各社の全社的な社内問題であり経営方針の問題である。法律が個別企業の内情に立至って、研究業務のみに対して法律で制度を強制するのは適切ではない。研究労働者に対して不当に搾取的な労働強要があった時代ならいざ知らず、現在の日本の雇用状況からすれば､研究社のみに法律で特別な労働対価を支払わせる制度は時代錯誤と考える。発明を基に、顧客の要望を取り込み、困難を乗り越えて事業に育て上げる開発担当、できた製品を精力的に販売して会社利益に多大な貢献をする営業担当、そして強い排他力をもつ権利に仕立て上げて事業の独占に貢献する知財担当、それぞれが、それぞれの立場で全社一団となって最大限に各能力を発揮できる環境を整え、事業成功に導くのが経営力である。発明者だけに法律で強制して対価を与えるのは、場合によっては団結力を阻害する要因ともなり、本法律は健全で自由な経営方針の策定を妨げている可能性があると考える。
101	製薬業界においては、化合物を発明したのみでは医薬品とはならず、薬効・安全性・動態などのデータの蓄積が必要であり、発明者以外の貢献が非常に大きい。このことから、発明者にみに行われる発明報奨に関しては、不公平感が大きく、会社全体を考えると、発明報奨はインセンティブとはなっていないと考える。また、発明者のインセンティブは、発明報奨ではなく、研究社としての評価や研究の実現への挑戦や真理の追究への意欲である。このことから、特許法第 35 条を廃止し、権利を法人帰属として、各々の企業にあったインセンティブ施策を行えるようにするべきと考える。
102	グローバル化が進む状況で、日本の制度は負担が大きく異質である。海外との共同開発等で、その取扱に難がある。改訂を求めたい。
103	35 条改正後も発明者のみに金銭的対価を与える事を企業に強制しており、訴訟リスクも低減していない。対価の支払いが法的に強制されない様抜本的な見直しが急務である。従業者に対するインセンティブ施策は、当然企業の裁量で行われるべき事である。

104	職務発明における発明者の地位は重要だと思うが、経営者等の理解は少ないと思う。制度の趣旨を国として再度説明してほしい。又、一方で、発明における他部門や知財部門の貢献はほとんど評価されず、発明者のみが評価される制度にも矛盾を感じる。
105	35 条 3 項の「相当の対価」があいまいであり、35 条 4 項で、対価の定めがあっても、35 条 5 項で「不合理と認められる」場合は違法となり、またその基準も抽象的な為、旧 35 条の問題点の解決になっていない。法人発明を認め、発明を法人に譲渡する「対価」を得る権利があるという考え方をなくすべき。発明奨励は、各企業にとって重要なことなので、「対価」の規定がなくなっても何らかの奨励は行なわれる。各企業の自主性に任せるべきと思います。
106	現状の論点は、企業側の便宜に重きが置かれ、発明者の利益に対する配慮が欠けているように感じられる。制度設計において、例えば発明者側が選択できる余地を与えるなどの配慮が有っても良いかと考える。また、法律的論点ではないが、国立大学や公的研究機関での職務発明の運用改善を要望したい。産学連携を進めるに当たって、未だに国立大学や公的研究機関の成果が個人に帰属するケースがあり、企業側が発明を実施・活用するに際し経営リスクとなる事例が生じている。企業側の意向に応じて柔軟に対応できる運用の適用を希望する。
107	・社内規程により算定方法を定めた場合であっても、対価請求訴訟リスクを完全に排除できているとはいえない。 ・特許法 35 条 4 項に基づき定めた規程であっても、過去の出願に対して遡求できるとはいえない。 ・職務発明の取扱いは企業に任せる制度にしてほしい。
108	知的財産部員の報奨金の支払い業務負担が大きすぎ、本来の企画やリエゾンの仕事ができない。それだけ行なっても、裁判所での金額との差異がケタが違い、訴訟になるともちこたえられない仕組であるのは、やりがいのない仕事である。
109	授業員が職務において生み出す様々な成果のうち､発明のみが法律により特別扱いされ､通常の給与とは別に対価の支払いが求められることには問題がある。事業者の自由とするべき。
110	グローバル競争下グローバル展開している企業にとっては、日本だけといってい現行職務発明制度は極めて問題。法人帰属・法定対価請求権なし、とし、企業の限定された原資を最大限に有効活用できるように、インセンティブ施策は自由に競争できるようにすべき。
111	発明者のみに非常に高額な報奨金が支払われる為、製品の上市に大きく貢献するが発明者とならない部門のメンバーは、強い不公平感を持っています。また、対象特許のクレームを広い範囲とすることにより発明者が増える為、チームメンバーをできるだけ発明

	者に加えようと、研究者からの出願時のクレームを不必要に広範囲にすることを求められる等、研究者チーム内でも、一部の方が発明者になり、他が外れることに対する不具合を感じているようです。同じ PJ のメンバーみんなが一体となって頑張れる制度となる方向での検討をお願いしたいと思います。
112	現状の制度においては、事務局業務を担う知財部員の業務量の多さや、製品化、事業化等の職務発明以外のステージで能力発揮・貢献した従業員と発明者間との不公平感がある等、課題が多いと考える。
113	職務発明制度は以下の点で大きな課題があり、早急に見直されるべきと考えている。特許法 35 条の規定に基づく対価請求事件では、企業の投資リスクに対し発明者への対価を過剰に評価する傾向にあるのではないかと考える（発明と製品化、商売上の成功は関係の薄い場合も多く、発明部門以外を含めた会社の貢献度が十分に評価されていない判決が多い）。また、職務発明による報奨と、発明発生部門以外の社員への奨励との公平性担保が難しい。特許法の定めに依らず、発明を含めた、会社への貢献については多角的な面で、企業独自にインセンティブアップの表彰制度などの策を取りたい。 現行制度での各種問題 ・「相当の対価」の中身があいまいであり、会社側の訴訟リスク予測が困難である。 ・規定の改定に多大な手間を要するため会社の状況に合わせた規定改定が難しい。 ・報奨金/報奨金支払い業務の負荷が大きい（法規定外での奨励制度運用の方が、インセンティブアップしやすく、かつ事務手続きも簡略化可能となる）
114	職務発明の出願時に将来的な訴訟や補償金の支払いなどが予測できないということは、企業にとって大きなリスクとなるため、この点が解消できるような制度設計が望ましいと考えます。
115	平成 16 年の特許法 35 条の改正の契機となった青色発光ダイオードに関する発明対価を巡る訴訟は、日本企業としては極めて稀なケースであり、このため、この訴訟に対する判決を受けて定められた現在の特許法 35 条は、日本企業の現実に全く則さないものとなっている。このような現実から逃避した規定は、可及的速やかに改正すべきと考える。
116	発明の会社への譲渡に対する従業員への報償は、単純に補償金等に限らず、雇用・昇給・表彰等日本の労働環境に適合した合理的な制度を考えて頂きたい（最終的には、企業の判断に委ねる部分もあると思う）。
117	職務発明に対する報奨は、各企業毎の業態により自由に定められるべき事項であり、「相当の対価」を法や司法が決定・判断することは、企業活動への拘束であると考えます。

118	企業における利益に対して、特許が貢献する割合は、ごくわずかである。ということが、長年にわたり、メーカーで知財業務にたずさわってきた者としての実感です（製薬業界は別かもしれませんが）。事業や新製品を立ち上げ、売上げを拡大し利益を上げるためには、営業、生産、企画、知財、法務等、多くの部門・人間の様々な努力が必要です。この実態に目を向けず､発明者だけを特別に評価する現在の第 35 条は正しくないと考えます。職務発明を法人帰属とし、発明者に対しては、他の部門の従業員との公平性を保ちつつ、正しい評価をし、バラエティーに富んだインセンティブ手法が可能となるよう企業が自由度を持って拡大できるよう法改正されることを望みます。
119	職務発明を会社に原始的に帰属させることは賛成だが、その対価について、使用者の自由裁量としたり、使用者と従業者との協議による決定という形にすると新たな混乱を引き起こす。対価は不要とする、或いは出願 1 件当たり数千～数万円とする等、明確な基準を策定して欲しい。また、法改正前（施行日前）の出願の取扱い、意匠、実用新案の取扱いも明文化して欲しい。
120	発明のみが貢献でないので、公平な制度とする方が満足度は上がると考える。
121	法改正の要望 ①職務発明の特許を受ける権利は原始的に法人帰属②各企業において他の従業員との公平等の観点を含む組織全体へのインセンティブとの関係を考慮された“経営マターとして”会社の経営者に委ねるべき。 理由 1）制度の安定性・予測可能性の低さ。 2）オープンイノベーションの阻害。 3）従業員間の不公平、情報共有の阻害やチームワークの乱れ。 4）諸外国の制度状況と日本の特異な制度　欧州のほとんどでは、法人帰属。米国では判例により研究者として雇用されていれば契約がなくても法人帰属。
122	対価についての算出基準（不合理でない基準）が不明確なので訴訟リスクが残る点。
123	日本の産業競争力の向上のためには、企業におけるイノベーションの推進が必要であるが、現在の職務発明制度では発明者と雇用企業との間に大きな溝を形成してしまっており、発明報奨のための工数の増大や、発明者による雇用企業への訴訟等、企業のイノベーションへの推進に悪影響を与えている。また、限定された大発明を除く、一般的な発明ではその発明から得られる収入は、発明者単独の貢献ではなく、発明者が属する部門や関係部門の協力のほうが大きい場合が増大しているが、これについても現状の職務発明制度ではカバーしきれていない課題もある。上記のような課題から考えて、特許を受ける権利を法人帰属とし、その発明から得られた利益についての報奨を、発明者を始めとする事業化に関係した担当者に対しておこなう仕組みを企業側に構築させるよう委ね

	る法改正をお願いしたい。
124	発明（技術）に係る製品化には設計・製造部門（技術・製品の改良、製造技術の確立等は事業化には必須である）、売上には営業部門、適切な権利化には知財部門、ライセンス収入には渉外部門がそれぞれ貢献する。また、金銭以外の報奨によって報奨対象者に報いる対応も考慮すべきである。発明者以外の者も発明を通して企業に貢献しており、状況によりその貢献度合いに応じた報奨を受けて然るべきであり、発明者のみを報奨の対象と捉えることは必ずしも適切ではない。しかし、現状の職務発明制度にて明示される報奨対象者は「発明者」のみであり、「発明者のみを報奨すれば足りる」との認識を与えかねないのみならず、報奨を発明者とその他の者とで共有・分配できる根拠が存在しない。また、報奨としては「相当の対価」のみが定められているが、一般的に解釈すれば「対価」とは「金銭」を指すため、金銭以外の報奨が要件を満たすか否かにつき議論を生じる可能性が非常に高い。更に、「相当の対価」の根拠は「特許を受ける権利・特許権の承継等」であり、報奨対象者による企業への貢献の度合いを根拠としてはいない。特に、「相当の対価」の算定基準は明確には定められたものではないため、「相当の対価」の額を巡って解釈上の問題が生じてしまい、いかなる報奨の規定を定めていても「相当の対価には不十分」と見なされる可能性が否定できない。顕著な貢献をした発明者に対しても適切に報奨することを前提として、どのような者に、どのような基準で、どのような内容の報奨を行うかは、業種の違いも含めて各社の置かれている状況に応じて柔軟に定められるようにすることが望ましい。従って、職務発明に対する報奨を特許法その他法制にて定めることの是非は検討されるべきであり、その前提として「職務発明」の特許を受ける権利の帰属見直しも当然必要となるであろう。
125	日本再興戦略では、職務発明制度の見直しが検討されており、例として、職務発明の法人帰属等に触れられている。弊社としても現状が好ましい状態とは考えておらず、この検討については、積極的に進めていただきたいと考えている。実際に弊社でも発明者のみが多額の表彰金を受領できることの弊害を感じている。先の法改正時に弊社でも職務発明規定を改定したが、発明者の認定の際に研究者のチームワークに問題が生じている事例が散見され、実際に発明者間のトラブルになった事例も発生している。発明に繋がらない業務を嫌がる風潮も一部の研究者にはある。現在、研究はチームで行うことが通常であり、このようなトラブル等の発生は、チームワークに影響し、結果として研究の成否に大きくかかわるため、弊社でも懸念している。また、製薬企業である弊社は、発明者の化合物の発明の後に極めて多大な時間と費用と人をかけ、薬を創り上げる。これらの多大な貢献を行った社員のモチベーションも極めて重要である。発明者に偏った表彰ではなく、これらの社員にもバランスをとった表彰を行い、インセンティブを高めることで、イノベーションに繋がる可能性を高めることができると考えており、法改正に

	期待している。一部には、実際に判例が出ていないため法改正は時期尚早との意見もあるようだが、特許が実施化され、その後、訴訟が提起されてからでは、あまりに遅い。国際競争力を維持するためにも早期の法改正を切望する。
126	日本企業のグローバル競争力の強化、企業活動における経営上のリスク軽減、研究開発活動に関するインセンティブ施策の自由度拡大等の観点から、職務発明の法人帰属化および対価支払いの法的義務の廃止、が妥当と考えます。
127	・職務発明に対する対価の支払いは行うべきと考える一方、作業の繁雑さも否めない。 ・条文上で基準を明確化する等も一つの手段と思われる（金額範囲を指定する等）。
128	現行の特許法 35 条に関して、以下の改正が必要と考える。 ①職務発明は発明者を雇用する企業に原始的に帰属させる。 ②35 条 3 項～5 項の「相当の対価の支払」に関する規定をなくし、各企業が自社の実情に合った、発明奨励策を採用できるようにする。
129	以下の現状を鑑み、現在の「職務発明制度」は見直しを行い、1）職務発明は、企業への帰属を原則とする、2）発明者へのインセンティブは、「企業」対「従業員（個）」の契約（雇用契約等）での取り決めを原則とする、3）従業員のイノベーション・創造へのモチベーションアップの施策を構築することは、企業の自由裁量に委ねる（法として強制しない）、が望ましいと考えます。 ①従業員のイノベーション・創造へのモチベーションアップに対して「相当な対価」の定義が曖昧な中、法律の存在とその強制力が企業独自の施策実施を躊躇させる要因となっていると感じています。 ②「相当な対価」について、「企業」対「企業」の場合、「相当な対価」は双方の話合いと合意形成の結果として契約として成立可能であり、契約当事者同士は合意された契約の下で各々の権利と責任を全うすることが可能です。しかし、「企業」対「従業員（個人）」の場合、「労働の対価」と「職務発明の対価」分離して考えることは双方の合意形成を難しくするものであり、このことが現在の「職務発明制度」の持つ潜在的なリスク要因と感じています。さらに職務発明に対してのみ特別な形で合意形成を求める合理的な説明も難しく、現状は法律の存在のみが合意形成を求める根拠となっています。 ③また、企業の研究開発体制がグローバルな分業・協働へと進む中、海外からの出向者（外国人）、海外への出向者（日本人）が個々に持つ異なる多様なインセンティブへの価値観を有した状況で働く機会も増加しています。このような研究開発環境では、発明者へのインセンティブを現在の職務発明制度（法律）を前提に運用することに限界を感じています。④職務発明に対する企業に課せられた様々な法令遵守・リスクへの対応は、企業の企業内へのエネルギー消費増加を余儀なくさせ、企業が優先すべき「外へエネルギー投資（＝企業競争力強化）」に対してマイナス要因に働いていると考えます。（以

	上）
130	事業のグローバル化に伴い、拠点及び人材のグローバル化が進んでいく中で、日本特有の職務発明制度を前提とした発明奨励施策が機能するかは疑問です。一方で、多彩な人材が増える中、現行職務発明規程に基づく報奨金算定について、納得を得ることの難易度は増し、異議申立等の増加など企業側の負担増が想定されます。また、発明者と発明者以外の処遇の不公平感を回避し、勤務地・所属による処遇の公平性を保ちつつ発明を奨励するためには、国毎の制度の相違が少ない方が、企業への負担が軽減されるものと考えます。
131	事業化の成否等、発明の置かれた状況によらず公正なインセンティブを与える報奨制度となるよう、十分に検討をすべきと考えます。また、適切な報奨金額の予見性を有する制度となることが好ましいと考えます。
132	法人帰属とすべきこと　研究者以外の多職種（経理／営業等）従事者からの不公平感
133	・退職者に対する手当てが非常に難しい。当社の訴訟等の紛争の多くは退職者である（当社のケースでは退職した従業員が他界し、その配偶者から提訴された事案もある）。他社の訴訟事案を見ても同様の傾向であるが、退職者（転職者も含む）に対して、現行の社内規則、ルールで対応するのは非常に困難となっている（退職者から問合せがあれば対応しているが、それ以上の対応は難しい）。 ・事業上の利益とは無関係に算定額等が判断される流れには、企業として事業上のリスクとなり得る。 ・「発明者のみに権利を与えることで、集団での研究開発に悪影響を及ぼす」と言われるが、研究者以外の従業員に不公平感が生じモチベーションを下げる結果となっている（従業員協議の Q&A においても、そのような声が寄せられている）。 ・新法（現行法）において、どのような社内規程が合理的と言えるか先例が無く、制度設計がしづらい。 ・社内規程に基づく補償額の算定と、裁判上の判例における算定方法が必ずしも一致しておらず、また、裁判所の判断も事案によって異なるため、この不整合がリスクとして残る。 ・新法（現行法）は旧法下における職務発明訴訟リスクを長期間にわたって解決しないため、制度設計や運用における不透明感が長く残る。
134	会社の事業に貢献している多くの従業者のうち、なぜ特許出願の発明者だけを法律に強制されて優遇しなければならないのか、説明がつかないと考えます。発明者個人が「対価請求権」を有する制度は、もはや成長しようとする企業の実状と齟齬をきたしている。特許を受ける権利を原始的に法人に帰属させ、「対価」に替る「報奨」については、各企業によるインセンティブ施策に任せていただきたい。「報奨」の位置付け等について

	深い議論がなされることを期待します。
135	発明者への対価を支払う制度は良いものだと考えます。しかし、その算定方法は複雑になりすぎて担当者の負担が大きくなっています。また、報酬額が年々増加する傾向にあり企業経営の負担になりかねないと感じております。もっと簡単で発明者が満足しやすい制度に変更した方が良いと思います。
136	昨今では、発明そのものだけではなく、研究開発部門、製造部門、事業部門が連携し、新たなビジネスモデルを構築すること等により事業収益の拡大を図ることが必要不可欠となっている。従って発明者のみを報奨するだけではなく、事業に貢献した複数部門に亘っての従業員を対象とした報奨を取り入れる必要性が増している。職務発明については法人帰属とし、会社の自主規定により、従業員を広く対象とした事業収益向上のインセンティブを取り決めるべきと考える。
137	職務発明に関する権利は会社に帰属するべき。報奨については各社に任せるべきと考えます。
138	職務発明は基本企業に帰属し、対価は個別契約となるのが好ましい。
139	企業に勤める研修者は、安定した雇用と収入が研究活動インセンティブになっていると思われます。企業の経営戦略（主に製品戦略）の結果として、発明が直接業績に貢献した特定の発明者にのみ給与以外の報奨金を支払うことは不合理であり、従業員間の不公平（および不公平感）に基づく弊害こそあって、メリットはない（研修者のインセンティブになっていない）。企業が自由に従業員のインセンティブ施策を設計できる制度が各分野で技術イノベーションにつながると思います。
140	法人帰属とするか当事者間の自由な契約にゆだねるのがよい。
141	イノベーションを促進する観点から、現行の職務発明制度は改正し、職務発明は法人帰属とすべき。
142	弊社では、職務発明制度に関して訴訟にまで至った案件はこれまで発生していないが、発明者からの問い合わせへの対応に苦慮するケースが散見され、制度運用における訴訟リスクを感じています。職務発明制度の在り方についての検討においては、企業の訴訟リスク低減という観点から､職務発明に法人帰属化や研究者のインセンティブの内容を、各企業の実情に応じて各企業が自由に定めることができるよう制度設計していただきたい。
143	職務発明についての特許を受ける権利は原始的に法人等使用者に帰属するものとして、補償金請求訴訟のリスクを低減し、かつ、各企業として競争力を維持するために、発明者に対して必ずしも補償金支払によらない適切な処遇を与えることを発明へのインセンティブとすることができるよう、法改正が必要と考える。
144	米国など海外の制度との調和が必要。グローバル化で国内外の従業者で差が出るのは問

	題。使用者の貢献が低すぎるのが問題。
145	弊社では、出願時登録時対価金と実績報償を発明者に渡していますが、特に実績報償では大変な作業を強いられます。特許が複数の商品に採用されている場合は商品別国別の利益の計算、商品に複数の特許が採用されている場合は各特許に寄与率を加味した計算など、毎年大変な作業になり、何とかならないものかと思います。特に、とても産業の発達に寄与するとは思えない防衛的な改良小発明の計算をする時に、強く感じます。進歩性の低い発明が多数登録になり、他社特許対策・自社の特許管理に無駄な作業が増えているように思います。日本の産業の発達に寄与する特許制度を改めて考え直すべきと思います。
146	職務発明の帰属を企業にするという結論を早く出していただきたい。
147	対価の支払いが法的に強制されることなく、職務発明に係る特許を受ける権利が原始的に法人（企業）に帰属する制度にすべき。当該法人帰属への移行が前提であれば、発明のインセンティブの確保について積極的に検討したいと考える。
148	職務発明の帰属について。発明は会社に帰属するものとし、報奨等は可能な限り当事者の契約で定める法制度を検討頂きたい。また、従業者の範囲も、多様化しており一律に従業者として定義できないケースが増えてきている。この観点からも職務発明について検討頂きたい。（例えば派遣社員の成した発明の取扱い等）

中小企業（大企業の子会社）（17社）

149	企業経営において、将来発生する可能性のある未確定コストの存在は、非常に大きな問題である。改定後の現法下においても、訴訟リスクは依然として残存しており、旧法下の時代と社内運用は殆ど変わらない（逆に、規程整備の必要性や協議状況の客観性がより重視され、作業負担は増加している）。報奨金支払に関する業務は多大な労力とコストがかかっており、大きな問題の一つである。法人帰属とまでは求めないが、せめて発明者に若干のインセンティブを与える程度の対価であっても、当事者間の自由契約に委ねる方向への改正が大きく望まれる。
150	新法は明らかに発明者よりの法であり、企業としての社会貢献に悪影響をおよぼしている。
151	最近の職務発明対価の金額に対する裁判所の認定が合理的と思われる水準（会社寄与度を高く認定等）になってきており、大きな企業側のリスクになるような状況ではなくなってきていると思われる。上記のような状況にもかかわらず、職務発明について、自動的に会社に帰属させて、報奨等は契約により個別に定めるという意見もあるようだが、それが別の問題（契約に関する紛争、契約締結の企業側負担増等々）となるリスクがあるように考える。制度の変更を検討される場合には、このような問題・リスクが生じな

	いような制度設計をすることが非常に重要と考える。
152	発明者と非発明者間の不公平感がある。
153	青色 LED の職務発明訴訟における行き過ぎた巨額の一審判決は、特許法第 35 条こそが職務発明における経営リスクの元凶だという誤った認識を広める皮肉な結果となった。企業経営リスクの低減を狙って職務発明を法人帰属化しても、代わりに研究者、発明者を厚遇する制度が育つことは期待しにくく、優秀な人材の海外流出を招いて逆効果が予想される。また企業も発明者もインセンティブを上げるには、法人の研究投資減税拡充や、発明者の報奨金収入も非課税が低率の厳選分離課税で完結するなど、研究発明に没頭できるような税制支援が望まれる。
154	運用が容易な、明確な制度としていただきたい。
155	法人帰属とし、各企業毎に運用を任せるべきである。
156	・本制度が法的に義務付けされているため、企業はこれを運用するための負担が大きく、産業の発展に寄与していない。 ・とは言うものの研究者のインセンティブを向上させる必要があるため、⇒職務発明制度を廃止し、その代わり各企業内において、問 E-13 に示されている研究開発活動への研究者のインセンティブを向上させる項目を各企業の裁量により実施するよう促す。
157	・職務発明の法人帰属への転換　企業活動で、職務発明だけが別枠で対価が支払われることに不公平感が生まれる温床になると思われる。また、企業経営リスクとして、将来発生する対価の見積もりが難しい。優れた発明であれば、発明以外の業績貢献と同様、賞与、待遇等で発明者へ還元できると思われる。
158	特許法第 35 条の改正は、イノベーションの観点から海外への人材流出等が考えられるが、職務発明がその企業に帰属するのは当然のことと考えています。
159	経済がグローバル化する中、我が国にとって、知財創造力を一層高めることは生き残りの鍵であり、無から有を生み出せる者を育成してその効率を向上することは欠かせず、そのためにも報奨金制度の充実はあって然るべきと考えます。一方、企業側からは、ファジーな現行制度は、いくら手順を踏んでも、水準を上げても将来の訴訟リスクは無くならず、報奨金はそこそこの水準に抑えておくとの見方もあり、ファジーな制度が報奨金の充実を阻害しているとも考えられます。他方、原始的に特許を受ける権利が発明者に属する基本線を変更することは反対です。なぜならば、企業に属すると変更すると、無から有を生み出した者が集団の中に没していく可能性が高く、その独創性が純っていくことで上記の目的に反する現象を生じるからです。無から有を生み出した者が誰であるかを明確にすることは知財想像力の高揚に欠かせないものと考えます。その点を考慮

	した制度設計を望みます。
160	職務発明の法人帰属化にして、譲渡書による移転手続き等の事務処理を無くすことは良い。
161	日本の職務発明制度は廃止すべきと思われる。米国のように従業員と会社との契約で処理されるべき事項である。会社の儲けは、発明に依存する部分も無いとは言わないが、多くの場合、関係する部門（研究・製造・販売・物流）のみならず間接部門（総務部等）の従業員が努力して得たものであり、発明者のみ優遇するのは筋違いである。
162	現行制度の大枠は良いと考えます。対価の算出が不明確であるという点が問題ですので、算出基準を明確化すればよいと思います。
163	35 条は不要。企業自活に委ねるべき。∵日本国内での R&D がより難しくなる。
164	事業のグローバル化に伴い、拠点及び人材のグローバル化が進んでいく中で、日本特有の職務発明制度を前提とした発明奨励施策が機能するかは疑問です。一方で、多彩な人材が増える中、現行職務発明規程に基づく報奨金算定について、納得を得ることの難易度は増し、異議申立等の増加など企業側の負担増が想定されます。また、発明者と発明者以外の処遇の不公平感を回避し、勤務地・所属による処遇の公平性を保ちつつ発明を奨励するためには、国毎の制度の相違が少ない方が、企業への負担が軽減されるものと考えます。
165	退職後の扱いを法律化して欲しい

中小企業（33社）

166	職務発明の概念を変えて、最初から会社組織のものとする、かのような考え方は経営者側の都合のみに偏重したものと言わざるを得ない、と考えます。そのような考え方は従業員たる発明者の意欲を削ぐだけであり、かえって知財立国の概念から遠ざかる改悪であるとしか思えません。いざというときの訴訟を恐れるのであれば、その訴訟に関するルールを策定した方が有意義ではないか、と考えます。
167	発明者報酬があった方が良いと思うものの、具体化できていない。一方、発明者と特許の出願実務は別の人が行っており、特許になった際の運用の判断も別のところで下される。良い発明＝良い特許ではない。また、物が売れるには様々な人、部署が関わっており、発明者個人の寄与がどの程度のものか判断できず、報酬があれば技術者のインセンティブはあがるかもしれないが、かえって他の人のインセンティブを下げないかという懸念もある。さらに言えば、開発にたずさわった人をどこまで「発明者」にするかという問題もでて来る可能性もあり、残念ながら管理しきれないと思う。

168	日本国内と外国との職務発明についての考え方が異なるため、中小企業には手続きや事務、制度等の面で負担となることが多い、と感じる。
169	零細企業は赤字ギリギリで経営しており利益は0であるとの見方から報奨金等は出しにくい事情あり。組合があっても力はなく会社の方針に従わざるを得ない。年一回の旅行などの際に優秀者の表彰などで金一封●万円程度である。発明者が優遇される法整備が必要。現行法は企業向けの内容である。
170	・基本的に発明者帰属であっても現在の規程をベースに運用する事を考えており、どちらでも問題ないと考えている。 ・報奨金の算定式や割合などについて、一般的な相場観がわからない。算定のためのモデルとなる計算式や割合等を提供して欲しい。 ・「報奨金」「補償金」「対価」など、様々な用語が使用されているのを見かけるので用語による取扱の違いや法的意義を明確にして欲しい。 ・現在退職者についても支払いの対象としているが、現役の研究者との差別化について検討が必要だと思っている。 ・（担当者個人としては）著作権が法人帰属を認めているにもかかわらず、現在発明者帰属になっている事には若干疑問を感じる。
171	・職務発明の帰属を会社とするよう法制化して欲しい。 ・職務発明報奨金の算出の基準をガイドライン化して欲しい。
172	・職務発明の帰属は企業に帰属することを希望します。 ・職務発明の取扱は使用者と従業者との契約によることを希望します。職務発明をなす従業者は技術者／研究者として雇用されており、特許発明を有する技術を開発することが業務と考えます。雇用の際に企業は技術者／研究者に発明を行う業務であることをはっきり伝え、従業者もそれを理解して入社する社会を目指すべきと考えます。
173	中小企業の場合は経営者任せとなり勝ちである発明者側に立脚した法的規制を考えるべきである（労働基準法に組み入れるなど）
174	法人に発明の主体たるを認めた場合、個々の従業者の能力・努力に関わらず所属する法人が特許を受ける権利の原始的な取得者になることが考えられる。そうした場合発明に係る従業者の貢献を評価する機会が失われるおそれがある。(現行法では認定時に可能)。発明の内容は一律でなく、その価値も一定でない以上その発明に対する発明者の貢献を失うことになると、インセンティブの低下になりかねない。また、そのことで優秀な人材を報償等により集める手段がとりにくくなる。よって現行法において就業規定で定める方法を補強するような形態が好ましい。

175	発明を行うのは職務上必要な業務の一貫であり、技術手当等の給与面でカバーできていると思われる。35 条の法的な縛りがある為会社にとって利益の出ない発明であっても万が一訴訟があった時のリスクを考え、対価を支払っている事に矛盾を感じる。
176	H16 法改正後、大きな経営リスクとなるような訴訟がほとんど無い状態で、さらに経営上のリスク低減を図る目的が不明。
177	権利譲渡後の職務発明の相当の対価の算定
178	発明者には手厚い報奨が必要であり、法で守られた報奨制度が無いと蔑ろにされ、優秀は発明者の海外流出を招くおそれがあると考えます。現行制度の継続を望みます。
179	相等の対価に係る、具体事例の指導が望まれる。特に、実施に係る相等の対価についての指導（目安となる計算式）が持たれる。
180	相当の対価がいくらあれば合法とされるのかが分からないので、相当の対価について訴訟ができないようにして欲しい。
181	特許法第 35 条は不要と考えます。従業員は皆等しく評価されるべきです。
182	個人的には、職務発明の「特許を受ける権利」は当然に使用者（会社等）に帰属するのが妥当と考えています。使用者が発明者に対して対価を支払うことを条件に「特許を受ける権利」を譲り受けるという法制には賛同しかねます。主な理由は下記の 2 点です。 ①給与や賞与で職務（研究開発）の対価を付与している。 ②発明に係る製品が大量に販売された場合、発明が優れているからという一面ももちろんあると思われるが、営業部門の営業活動による側面や生産部門の生産体制の構築による側面があってこそと考えます。権利譲渡のための対価がなくても、純粋な会社貢献に対する報奨金の付与や昇給・昇進のインセンティブがあれば、発明者は納得し十分満足すると思います。
183	H16 改正のときは、企業が従業員に説明をして意見聴取して、調整してから制度を実施することが推奨されていて、その主目的は裁判の多発を防ぐことであったと思います。実際にそのように社内制度を改正した企業はどの程度あったのでしょうか？改正 35 条が難解な上に企業に課される負担が大きいと感じます。もっと明快にならないものでしょうか？また、職務発明に関する法律が強制でないので中途半端です。一定規模以上の企業には最低限の規定を強制する（たとえば職務発明規程をもうけること、最低支払金額など）ことはできないのでしょうか。今後の職務発明改正の際には一定のガイドライン（各企業向けの職務発明規定の指針）を作ってほしい。
184	発明の対価＝報奨金の算定方法の基準となる考え方、金額の計算方法を示して欲しい。判例や専門家の考え方を参考にするもどれを採用すべきか、判断が難しい。

185	会社としてリスクが軽減するように法制度が整っていることが良いと思うが、発明するのは個人の能力に頼る所も大きく、発明者をないがしろいするのは好ましくない。　特許を受ける権利が原始的に使用者に属すとするのは、産業の発展にはならず、優秀な人材の海外流出を加速させてしまうのではないか。
186	・法人帰属となれば、従業員から見れば、対価請求の根拠が無くなる。 ・仮に法人帰属となっても、現状の職務発明規程を全部変更するということは考えにくい。ビジネス（利益）に貢献したアイディアはきちんと救ってあげるべき、という社長の方針もあるので、法律で義務づけられていなくても、引き続き、何らかの形で報奨制度を設けると思う。
187	・勤務時間中に生まれた発明であるのだから法人帰属で問題ないと思う。 ・ただし、発明者にインセンティブを与えるような規程は残しておくべき。
188	・担当者個人としては法人帰属には違和感があると感じているが、発明者への対価の支払いが規定されるなら、特に問題は無いと考えている。 ・発明者への報償等については、新たな製品開発のモチベーション向上の観点から、どのような形であったとしても絶対に必要だと思う。実際に当社でも報奨金の制度あるから担当者が発明の届け出をするが、インセンティブが無いとしたら届け出自体をしない担当者も出てくると思う。 ・実績に対する対価の算定方法については、これが正解、と言うようなものがなく、基準の策定自体がとても難しいと感じている。　しかしながら算定方法自体は法律で決めるような事ではないと思うので、これまで通り各企業ごとに発明者と協議しながら定めるしかないと思う。
189	・従業者のモチベーションを上げるような職務発明制度になれば良いと思う。職務発明等に関する規定を現在策定中だが、策定する理由は、従業者からの発明提案も増えてきたという状況と従業者のモチベーションを上げていきたいという思いから。 ・対価に関する規定や基準はあった方が良いと思う。規定等がないと会社として職務発明に関してどのような対応をすべきか道筋が立ちにくく、トラブルになった場合も、規定や基準があれば対応しやすいと思う。また、対価が規定されていることで、従業者のモチベーションにも繋がると思う。 ・職務発明制度が国によって異なるということだが、各国で文化が違うため、日本は日本の文化にあった制度にしなければいけないと思う。外国で働いた経験があるが、ドイツはルールをきちんと守るという文化があるため、内容が多少妥当性を欠くガイドラインであっても､それに基づき運用するということで特段大きな問題が生じないと思うし、スイスであれば道徳的観念が非常にあるため、報奨等の規定がなくても、従業者の評価や対応が正当にされていると思われる。

190	・法人帰属が良いか。発明者帰属が良いか。では、経営者としては法人帰属を支持すると思うが、現行の規程で特段問題が発生しているわけではないので、現行のままでも良いのではないか。 ・報奨金の算定が難しい、負担にもなる。合理的な決め方があると良い。
191	・合理的な手続や対価のライン（基準）が示されると、企業も安心して職務発明に関する運用が行える。 ・対価の規定がなく、全て自由契約で処理することは、どのような対応が適正なのかわかりにくいため、企業の対応が難しくなると思う。 ・各社の職務発明規定がどのようなものなのかには興味がある。
192	現行の職務発明制度そのものの定着が進んできており、一般的な企業では安定した運用状態にあると認められることから、現時点で大幅な制度改革を行うべきではない。
193	発明者へのインセンティブを法的に担保せず、各企業が自由にインセンティブ施策を設けるようになった場合、発明者が補償を受けることが出来ない事態が生じる恐れがありますので、法的な担保な何かしら必要だと考えます。
194	職務発明制度については、発明者を守り、発明者の発明へのモチベーションを発展させるために、法規制でマストなものとできないものでしょうか。
195	発明者との都度契約はこまる。慣例的に行っている方が日本的でいいのではないか。報奨金による発明者のトラブルは大企業が多く、中小企業では問題なし。法律で縛ることによる逆にトラブルが増えそうです。
196	職務発明は、企業の主に経済（資源）リスクがあって、始めて生まれたものであり、基本的には、企業に権利が帰属すべきものと考える。特に職務発明＝企業発明であり、個人ではなく、グループ員の協力或いは企業のバックアップがあって始めて生まれたもので、個人的な表彰に限定されず、グループ表彰（グループ特許）等を認めることが望ましい。
197	・法人帰属でも特に問題はないが、発明者への対価の支払いは絶対に必要だと思う。 ・改正する事によって実施している案件に適用される法律が三つになり煩雑。社内の規程の改正にもそれなりに労力がかかる事を思えば、大幅な改正は歓迎出来ない。 ・現行の制度下での判例が出てくるまで様子を見ても良いのでは無いかと思う。 ・各国で制度が違うことで、企業側がどう対応すべきなのか等についてガイドライン等があると有り難い。例えば海外の事業所で現地の従業員による職務発明が発生した場合、自社の現状の規程を適用して良いものなのか、その国の制度に合わせて規程を整備する必要があるのか。もし後者の対応が必要なら各国の制度のわかりやすい比較表等を公開して欲しい。

198	職務発明制度が発明者のインセンティブとは必ずしもなっていません。その制度のために時間・労力等のリソースを用いることは無駄であり、会社帰属への制度改訂を強く望みます。

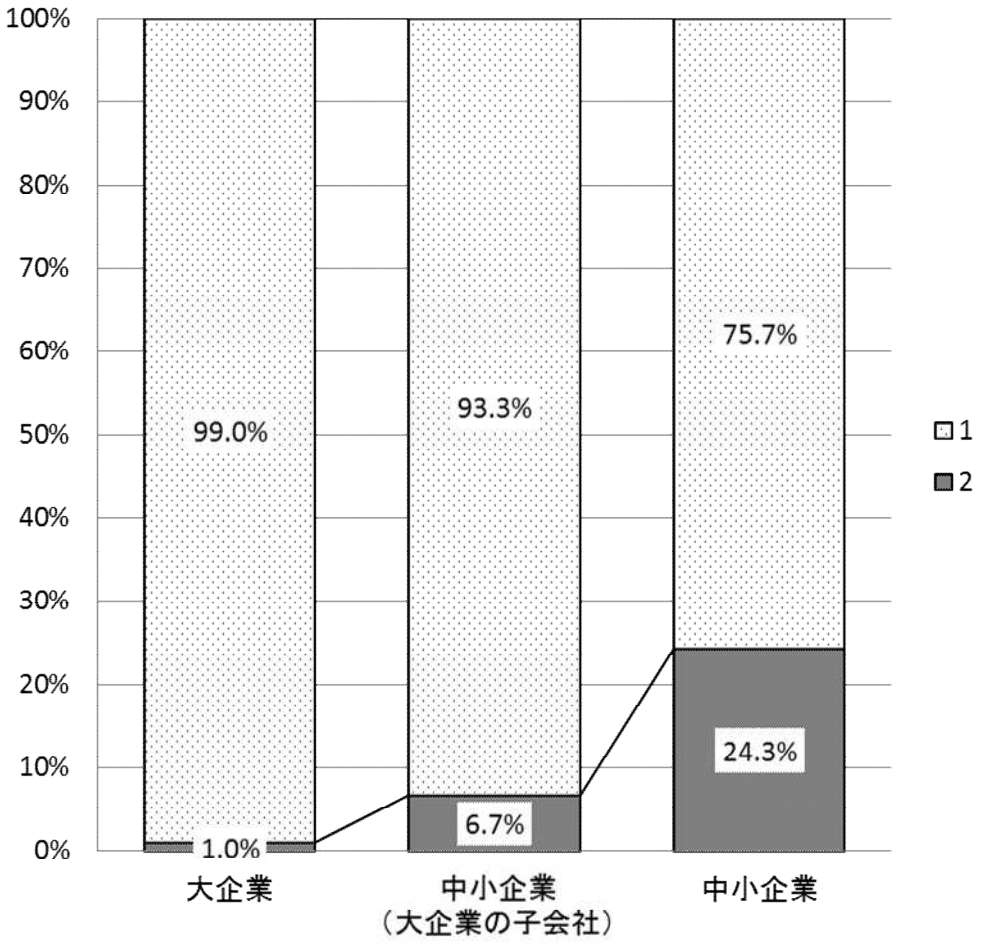
（参考）企業向けアンケートクロス集計結果[185]

問Ｂ　貴社には、職務発明に関する取決めは有りますか。

企業規模とのクロス集計

無回答　10

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　取決めが有る	986	91.6%	613	126	224	23
2　取決めが無い	90	8.4%	6	9	72	3
回答者数	1,076	100.0%	619	135	296	26



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

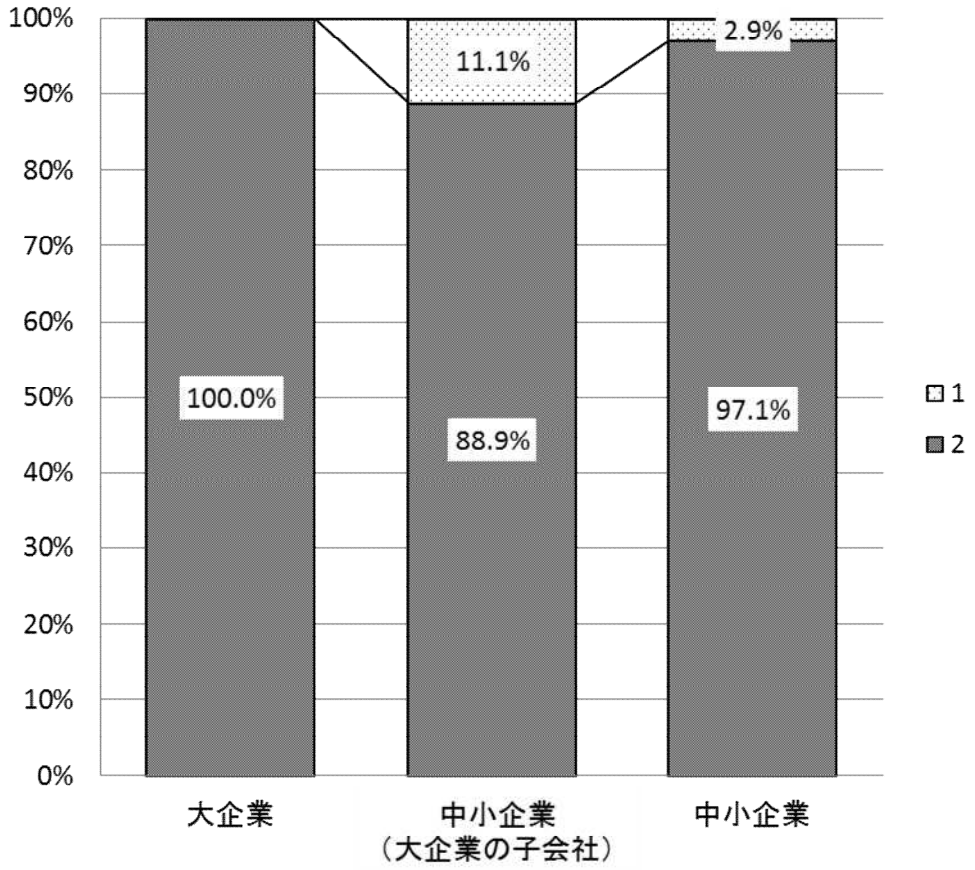
[185] 委員会での議論を受けた項目についてクロス集計を行った。

問 C-3　職務発明に関する取決めが無いことによって問題が起きたことはありますか。

企業規模とのクロス集計

無回答　5

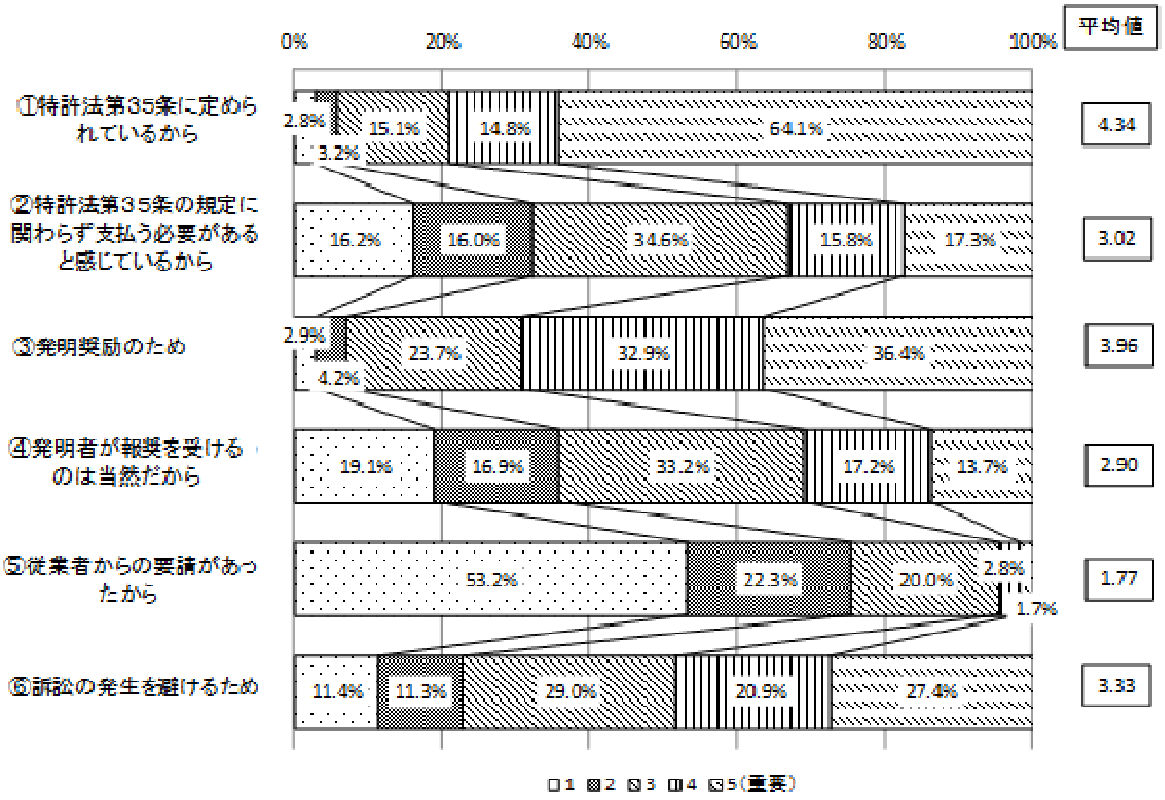
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　有	3	3.5%		1	2	
2　無	82	96.5%	5	8	66	3
回答者数	85	100.0%	5	9	68	3



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-3　実績（ライセンス収入、売上高等）に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金を支払う理由についてお教え下さい。各項目について 1～5 のうち該当する数字に○をお付け下さい。（数字が大きい方が理由として重要）

全回答者



（数字が大きい方が理由として重要）

①特許法第35条に定められているから

無回答　297

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	22	2.8%	12	4	6	
2	25	3.2%	15	4	5	1
3	119	15.1%	56	19	43	1
4	117	14.8%	81	14	20	2
5	506	64.1%	368	58	68	12
回答者数	789	100.0%	532	99	142	16
平均値	4.34		4.46	4.19	3.98	

②特許法第35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから

無回答　341

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	121	16.2%	90	9	16	6
2	119	16.0%	79	14	25	1
3	258	34.6%	172	33	49	4
4	118	15.8%	70	19	27	2
5	129	17.3%	85	16	27	1
回答者数	745	100.0%	496	91	144	14
平均値	3.02		2.96	3.21	3.17	

③発明奨励のため

無回答　292

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	23	2.9%	16	1	4	2
2	33	4.2%	23	4	6	
3	188	23.7%	122	27	37	2
4	261	32.9%	170	38	46	7
5	289	36.4%	198	30	56	5
回答者数	794	100.0%	529	100	149	16
平均値	3.96		3.97	3.92	3.97	

④発明者が報奨を受けるのは当然だから

無回答　341

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	142	19.1%	116	8	13	5
2	126	16.9%	94	9	21	2
3	247	33.2%	147	32	62	6
4	128	17.2%	72	23	31	2
5	102	13.7%	65	19	17	1
回答者数	745	100.0%	494	91	144	16
平均値	2.90		2.75	3.40	3.13	

⑤従業者からの要請があったから

無回答　372

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	380	53.2%	265	45	63	7
2	159	22.3%	108	20	29	2
3	143	20.0%	88	18	32	5
4	20	2.8%	11	1	7	1
5	12	1.7%	8	2	2	
回答者数	714	100.0%	480	86	133	15
平均値	1.77		1.73	1.78	1.92	

⑥訴訟の発生を避けるため

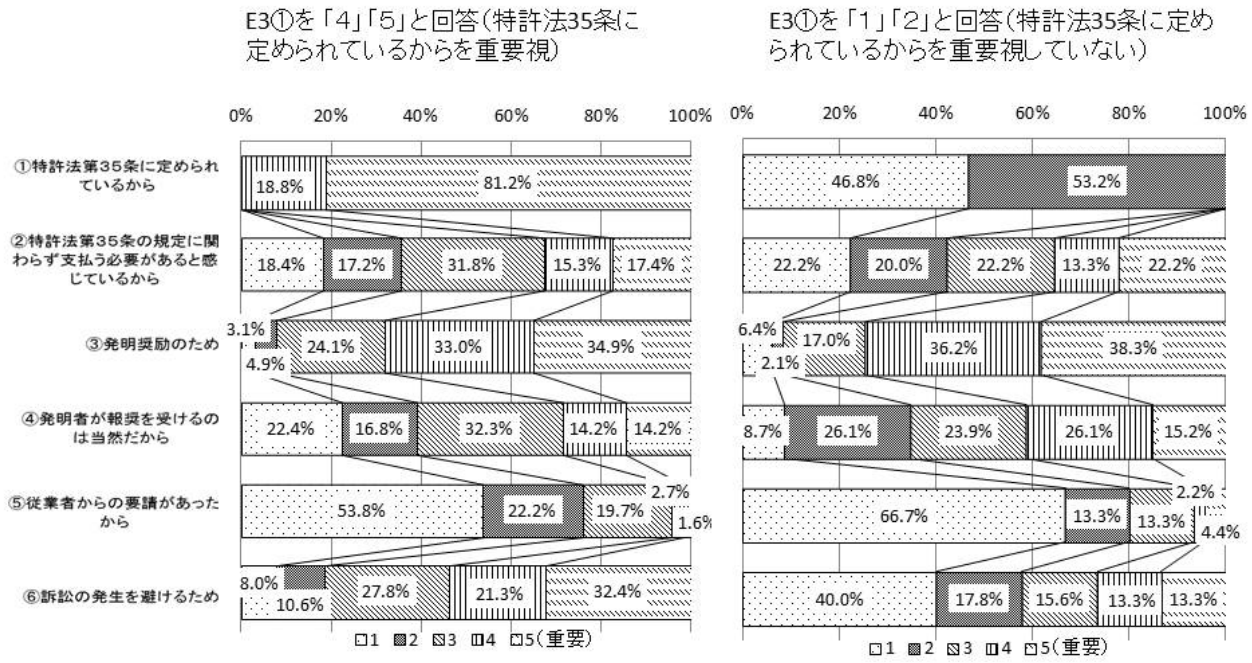
無回答　334

	件数	割合	大企業	中小企業(大企業の子会社)	中小企業	記載無
1	86	11.4%	54	8	23	1
2	85	11.3%	40	15	17	4
3	218	29.0%	142	25	47	4
4	157	20.9%	112	18	26	1
5	206	27.4%	150	28	23	5
回答者数	752	100.0%	507	94	136	15
平均値	3.33		3.50	3.46	3.07	

＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）の比較

問 E-3「①特許法第 35 条に定められているから」の設問で、「4」「5」と答えた者（どちらかと言うと重要視している者）と、 「1」「2」と答えた者（どちらかと言うと重要視していない者）との比較



（数字が大きい方が理由として重要）

①特許法第35条に定められているから

無回答 297

	件数	割合	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	22	2.8%		22
2	25	3.2%		25
3	119	15.1%		
4	117	14.8%	117	
5	506	64.1%	506	
回答者数	789	100.0%	623	47
平均値	4.34		4.81	1.53

②特許法第35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから

無回答 341

	件数	割合	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	121	16.2%	106	10
2	119	16.0%	99	9
3	258	34.6%	183	10
4	118	15.8%	88	6
5	129	17.3%	100	10
回答者数	745	100.0%	576	45
平均値	3.02		2.96	2.93

③発明奨励のため

無回答 292

	件数	割合	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	23	2.9%	19	3
2	33	4.2%	30	1
3	188	23.7%	147	8
4	261	32.9%	201	17
5	289	36.4%	213	18
回答者数	794	100.0%	610	47
平均値	3.96		3.92	3.98

④発明者が報奨を受けるのは当然だから

無回答 341

	件数	割合	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	142	19.1%	129	4
2	126	16.9%	97	12
3	247	33.2%	186	11
4	128	17.2%	82	12
5	102	13.7%	82	7
回答者数	745	100.0%	576	46
平均値	2.90		2.81	3.13

⑤従業者からの要請があったから

無回答 372

	件数	割合	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	380	53.2%	301	30
2	159	22.3%	124	6
3	143	20.0%	110	6
4	20	2.8%	15	1
5	12	1.7%	9	2
回答者数	714	100.0%	559	45
平均値	1.77		1.76	1.64

⑥訴訟の発生を避けるため

無回答 334

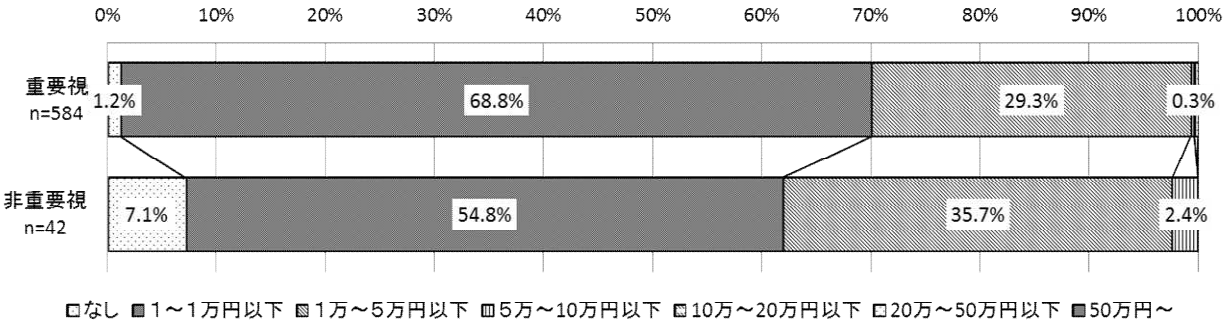
	件数	割合	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3①（特許法35条に定められているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	86	11.4%	47	18
2	85	11.3%	62	8
3	218	29.0%	163	7
4	157	20.9%	125	6
5	206	27.4%	190	6
回答者数	752	100.0%	587	45
平均値	3.41		3.59	2.42

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）のクロス集計

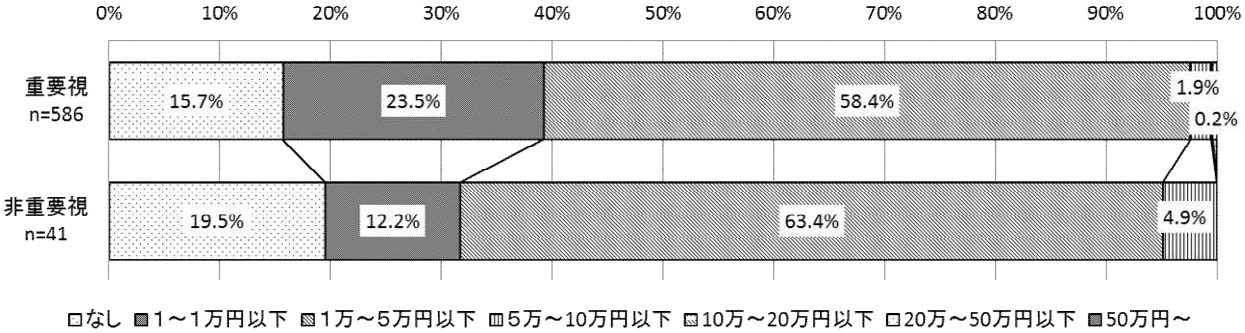
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-3「①特許法第 35 条に定められているから」の設問で、「4」「5」と答えた者（どちらかと言うと重要視している者（重要視））と、「1」「2」と答えた者（どちらかと言うと重要視していない者（非重要視））との報奨金の支払（問 E1）の比較

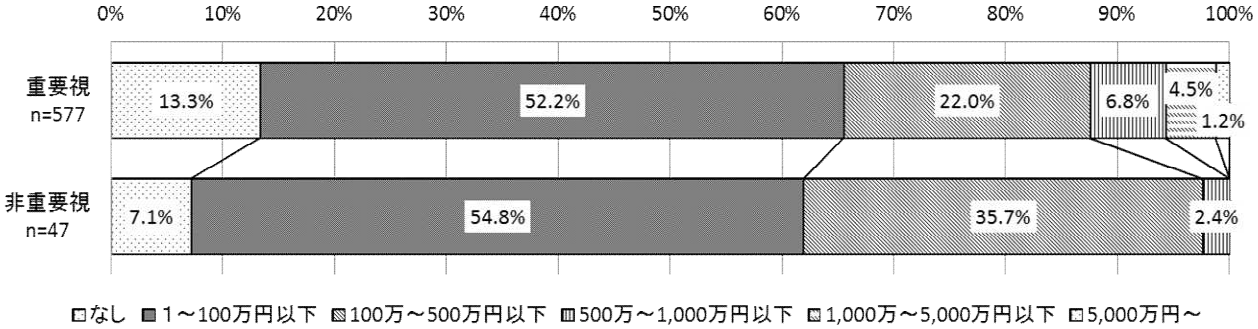
E1-1出願時報奨金



E1-2登録時報奨金



E1-3実施時報奨金



＊グラフは、問Ｅ-3「①特許法第 35 条に定められているから」の設問で、
「4」「5」と答えた者（重要視）の 623 者と、
「1」「2」と答えた者（非重要視）の 47 者から、
問 E1-1～Ｅ1-3 について「記載無」の者を除いて作成している。

問E1-1 出願時報奨金

	なし	1円超、1万円以下	1万円超、5万円以下	5万円超、10万円以下	10万円超、20万円以下	20万円超、50万円以下	50万円超	記載無	計
E3①(特許法35条に定められているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	7	402	171	2		1	1	39	623
E3①(特許法35条に定められているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	3	23	15	1				5	47

問E1-2 登録時報奨金

	なし	1円超、1万円以下	1万円超、5万円以下	5万円超、10万円以下	10万円超、20万円以下	20万円超、50万円以下	50万円超	記載無	計
E3①(特許法35条に定められているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	92	138	342	11	1	1	1	37	623
E3①(特許法35条に定められているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	8	5	26	2				6	47

問E1-3 実施時報奨金

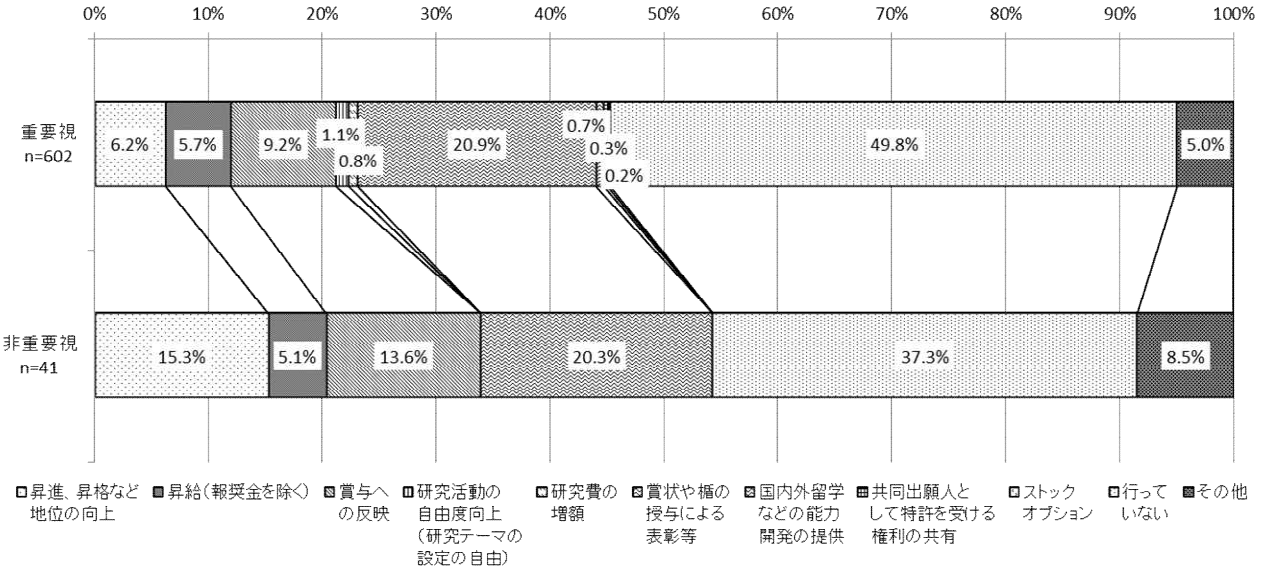
	なし	1円超、100万円以下	100万円超、500万円以下	500万円超、1,000万円以下	1,000万円超、5,000万円以下	5,000万円超	記載無	計
E3①(特許法35条に定められているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	77	301	127	39	26	7	46	623
E3①(特許法35条に定められているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	3	23	15	1				47

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）のクロス集計

問 E-3「①特許法第 35 条に定められているから」の設問で、「4」「5」と答えた者（どちらかと言うと重要視している者（重要視））と、 「1」「2」と答えた者（どちらかと言うと重要視していない者（非重要視））との、非金銭的な報奨（問 E-2（複数回答可））の比較

E-2

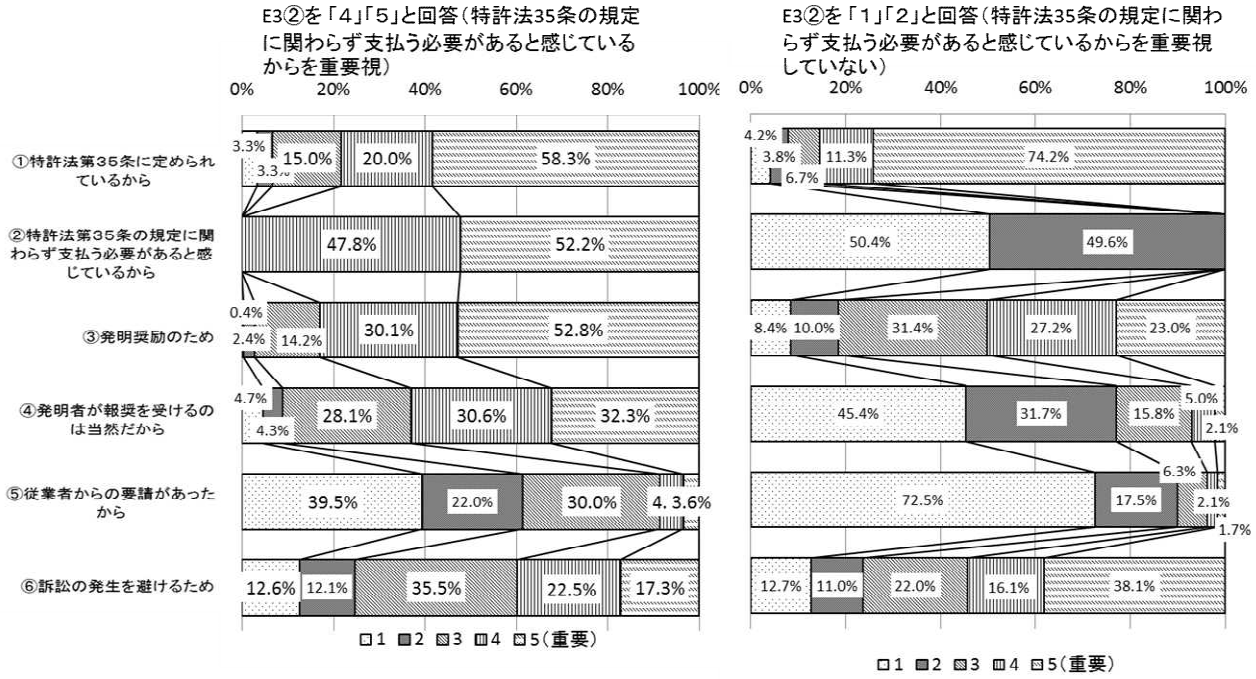
	昇進、昇格など地位の向上	昇給（報奨金を除く）	賞与への反映	研究活動の自由度向上（研究テーマの設定の自由）	研究費の増額	賞状や楯の授与による表彰等	国内外留学などの能力開発の提供	共同出願人として特許を受ける権利の共有	ストックオプション	行っていない	その他	記載無	計
E3①（特許法35条に定められているから）を重要視（「4」「5」と回答）（重要視）	55	51	82	10	7	186	6	3	2	442	44	21	909
E3①（特許法35条に定められているから）を重要視していない（「1」「2」と回答）（非重要視）	9	3	8	0	0	12	0	0	0	22	5	1	60



＊グラフは、問Ｅ-3「①特許法第 35 条に定められているから」の設問で、
「4」「5」と答えた者（重要視）の 623 者と、
「1」「2」と答えた者（非重要視）の 47 者から、
問 E-2 について「記載無」の者を除いた割合で表している。

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）のクロス集計

問 E3「②特許法 35 条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから」の設問で、「4」「5」と答えた者（どちらかと言うと重要視している者）と、 「1」「2」と答えた者（どちらかと言うと重要視していない者）との比較



（数字が大きい方が理由として重要）

①特許法第35条に定められているから

無回答 297

	件数	割合	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	22	2.8%	8	10
2	25	3.2%	8	9
3	119	15.1%	36	16
4	117	14.8%	48	27
5	506	64.1%	140	178
回答者数	789	100.0%	240	240
平均値	4.34		4.27	4.48

②特許法第35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから

無回答 341

	件数	割合	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	121	16.2%		121
2	119	16.0%		119
3	258	34.6%		
4	118	15.8%	118	
5	129	17.3%	129	
回答者数	745	100.0%	247	240
平均値	3.02		4.52	1.50

③発明奨励のため

無回答 282

	件数	割合	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	23	2.9%	1	20
2	33	4.2%	6	24
3	188	23.7%	35	75
4	261	32.9%	74	65
5	289	36.4%	130	55
回答者数	794	100.0%	246	239
平均値	3.96		4.33	3.46

④発明者が報奨を受けるのは当然だから

無回答 341

	件数	割合	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	142	19.1%	1	109
2	126	16.9%	6	76
3	247	33.2%	35	38
4	128	17.2%	74	12
5	102	13.7%	130	5
回答者数	745	100.0%	246	240
平均値	2.90		4.33	1.87

⑤従業者からの要請があったから

無回答 372

	件数	割合	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	380	53.2%	88	174
2	159	22.3%	49	42
3	143	20.0%	67	15
4	20	2.8%	11	5
5	12	1.7%	8	4
回答者数	714	100.0%	223	240
平均値	1.77		2.11	1.43

⑥訴訟の発生を避けるため

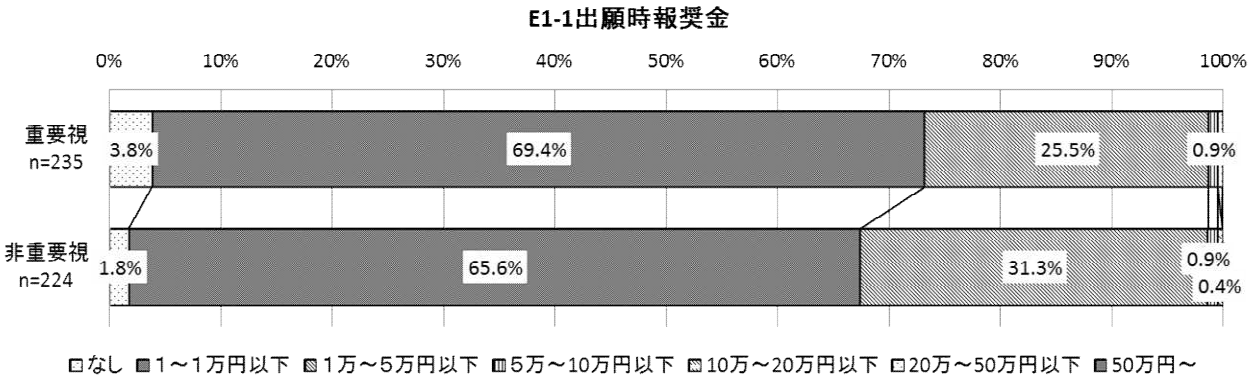
無回答 334

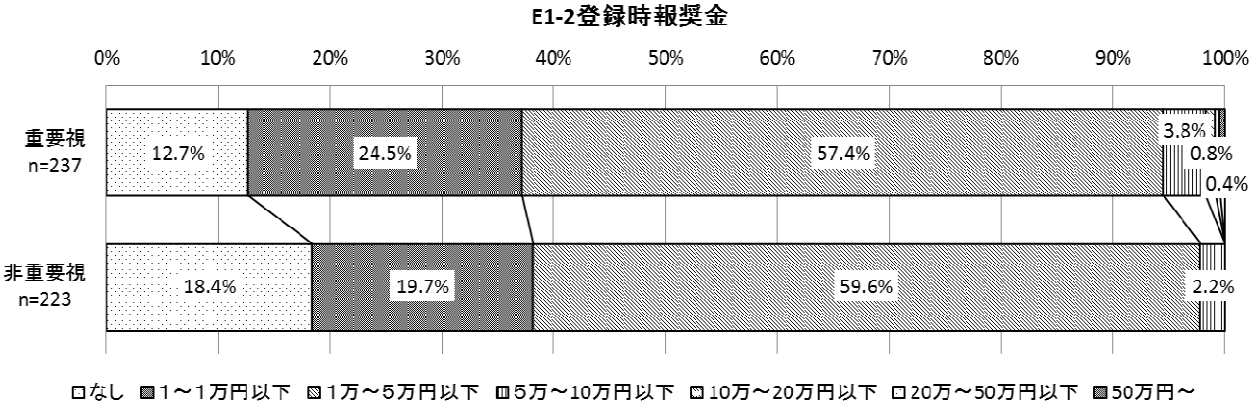
	件数	割合	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「4」「5」を回答した者	E3②（特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから）の回答で「1」「2」を回答した者
1	86	11.4%	29	30
2	85	11.3%	28	26
3	218	29.0%	82	52
4	157	20.9%	52	38
5	206	27.4%	40	90
回答者数	752	100.0%	231	236
平均値	3.41		3.20	3.56

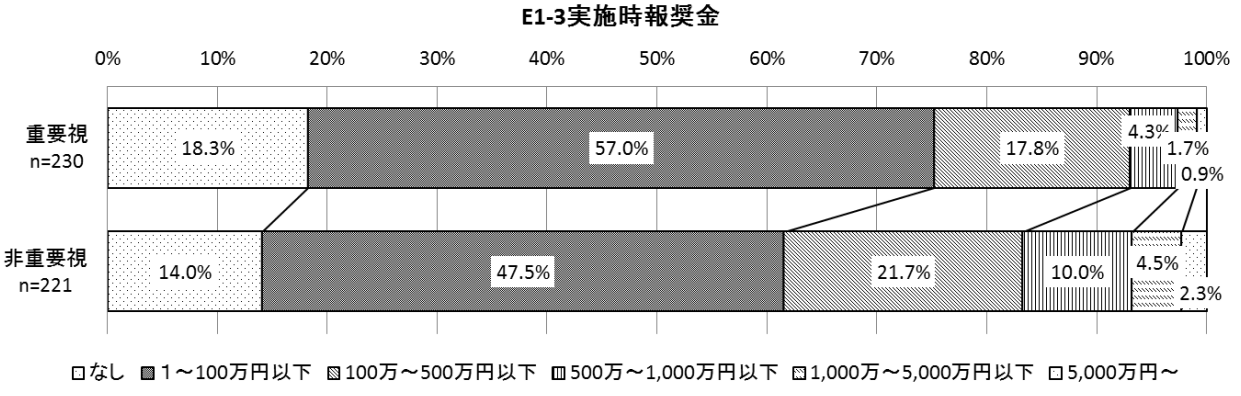
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）のクロス集計

問 E-3「 ②特許法 35 条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから」の設問で、「4」「5」と答えた者（どちらかと言うと重要視している者（重要視））と、 「1」「2」と答えた者（どちらかと言うと重要視していない者（非重要視））との報奨金の支払（問 E-1）の比較







＊グラフは、問Ｅ-3「②特許法 35 条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから」の設問で、
「4」「5」と答えた者（重要視）の 247 者と、
「1」「2」と答えた者（非重要視）の 240 者から、
問 E1-1～Ｅ1-3 について「記載無」の者を除いて作成している。

問E1-1 出願時報奨金

	なし	1円超、1万円以下	1万円超、5万円以下	5万円超、10万円以下	10万円超、20万円以下	20万円超、50万円以下	50万円超	記載無	計
E3②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	9	163	60	2		1		12	247
E3②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	4	147	70	2	1			16	240

問E1-2 登録時報奨金

	なし	1円超、1万円以下	1万円超、5万円以下	5万円超、10万円以下	10万円超、20万円以下	20万円超、50万円以下	50万円超	記載無	計
E3②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	30	58	136	9	2	1	1	10	247
E3②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	41	44	133	5				17	240

問E1-3 実施時報奨金

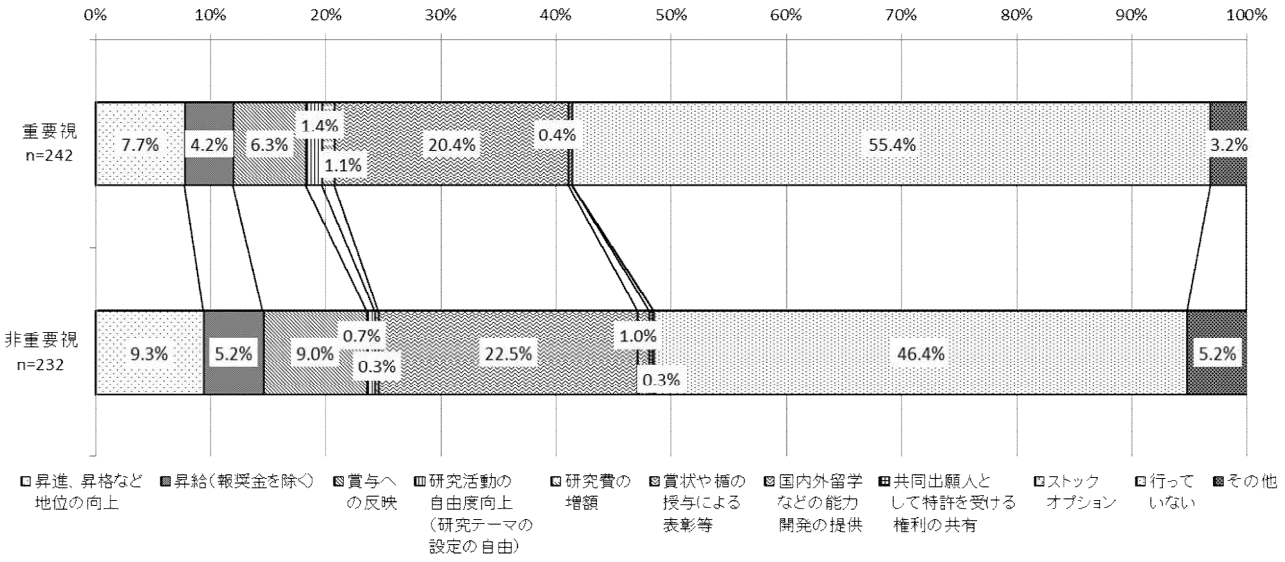
	なし	1円超、100万円以下	100万円超、500万円以下	500万円超、1,000万円以下	1,000万円超、5,000万円以下	5,000万円超	記載無	計
E3②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	42	131	41	10	4	2	17	247
E3②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	31	105	48	22	10	5	19	240

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）のクロス集計

問 E-3「②特許法 35 条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから」の設問で、「4」「5」と答えた者（どちらかと言うと重要視している者（重要視））と、 「1」「2」と答えた者（どちらかと言うと重要視していない者（非重要視））との、非金銭的な報奨（問 E-2（複数回答可））の比較

E-2

	昇進、昇格など地位の向上	昇給(報奨金を除く)	賞与への反映	研究活動の自由度向上(研究テーマの設定の自由)	研究費の増額	賞状や楯の授与による表彰等	国内外留学などの能力開発の提供	共同出願人として特許を受ける権利の共有	ストックオプション	行っていない	その他	記載無	計
②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視(「4」「5」と回答)(重要視)	22	12	18	4	3	58	1	0	0	158	9	5	290
②(特許法35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから)を重要視していない(「1」「2」と回答)(非重要視)	27	15	26	2	1	65	3	1	0	134	15	8	297



＊グラフは、問E-3「②特許法 35 条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから」の設問で、

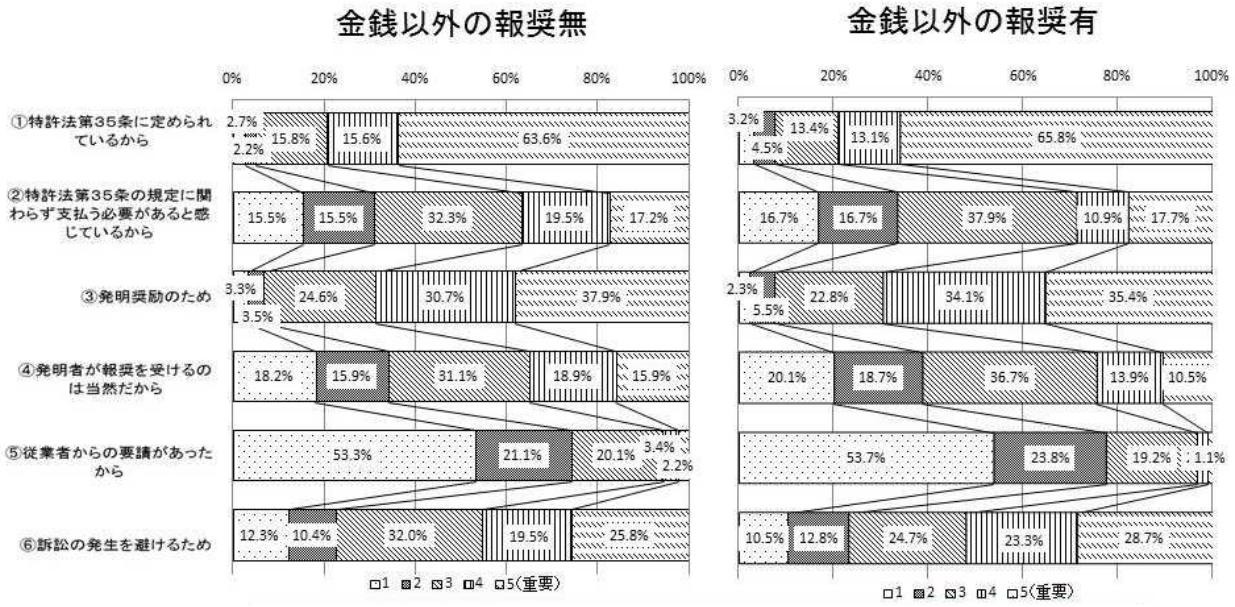
「4」「5」と答えた者（重要視）の 247 者と、

「1」「2」と答えた者（非重要視）の 240 者から、

問 E2 について「記載無」の者を除いて作成している。

問 E-3（実績報奨金を支払う理由）のクロス集計

問 E-2 に基づいて分類した、金銭以外の報奨を行っていない者と、行っている者との比較。（『問 E-2　職務発明を行った従業者に対して金銭以外の報奨を行っていますか（該当するもの全てにチェックして下さい）。』の設問において、「10 行っていない」を回答した者を金銭以外の報奨無、「10 行っていない」以外を回答した者を金銭以外の報奨有として分類している。）



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

(数字が大きい方が理由として重要)

①特許法第35条に定められているから

無回答　297

	件数	割合	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答した者	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答しなかった者且つ無回答でない者	記載無
1	22	2.8%	12	10	
2	25	3.2%	10	14	1
3	119	15.1%	71	42	6
4	117	14.8%	70	41	6
5	506	64.1%	285	206	15
回答者数	789	100.0%	448	313	28
平均値	4.34		4.35	4.34	

②特許法第35条の規定に関わらず支払う必要があると感じているから

無回答　341

	件数	割合	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答した者	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答しなかった者且つ無回答でない者	記載無
1	121	16.2%	67	49	1
2	119	16.0%	67	49	3
3	258	34.6%	139	111	8
4	118	15.8%	84	32	2
5	129	17.3%	74	52	3
回答者数	745	100.0%	431	293	17
平均値	3.02		3.07	2.96	

③発明奨励のため

無回答　292

	件数	割合	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答した者	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答しなかった者且つ無回答でない者	記載無
1	23	2.9%	15	7	1
2	33	4.2%	16	17	
3	188	23.7%	112	71	5
4	261	32.9%	140	106	15
5	289	36.4%	173	110	6
回答者数	794	100.0%	456	311	26
平均値	3.96		3.96	3.95	

④発明者が報奨を受けるのは当然だから

無回答　341

	件数	割合	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答した者	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答しなかった者且つ無回答でない者	記載無
1	142	19.1%	78	59	5
2	126	16.9%	60	55	3
3	247	33.2%	133	108	6
4	128	17.2%	81	41	6
5	102	13.7%	68	31	3
回答者数	745	100.0%	428	294	23
平均値	2.90		2.98	2.76	

⑤従業者からの要請があったから

無回答　372

	件数	割合	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答した者	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答しなかった者且つ無回答でない者	記載無
1	380	53.2%	220	151	9
2	159	22.3%	97	67	5
3	143	20.0%	83	54	6
4	20	2.8%	11	6	
5	12	1.7%	9	3	
回答者数	714	100.0%	413	281	1,409
平均値	1.77		1.80	1.73	

⑥訴訟の発生を避けるため

無回答　334

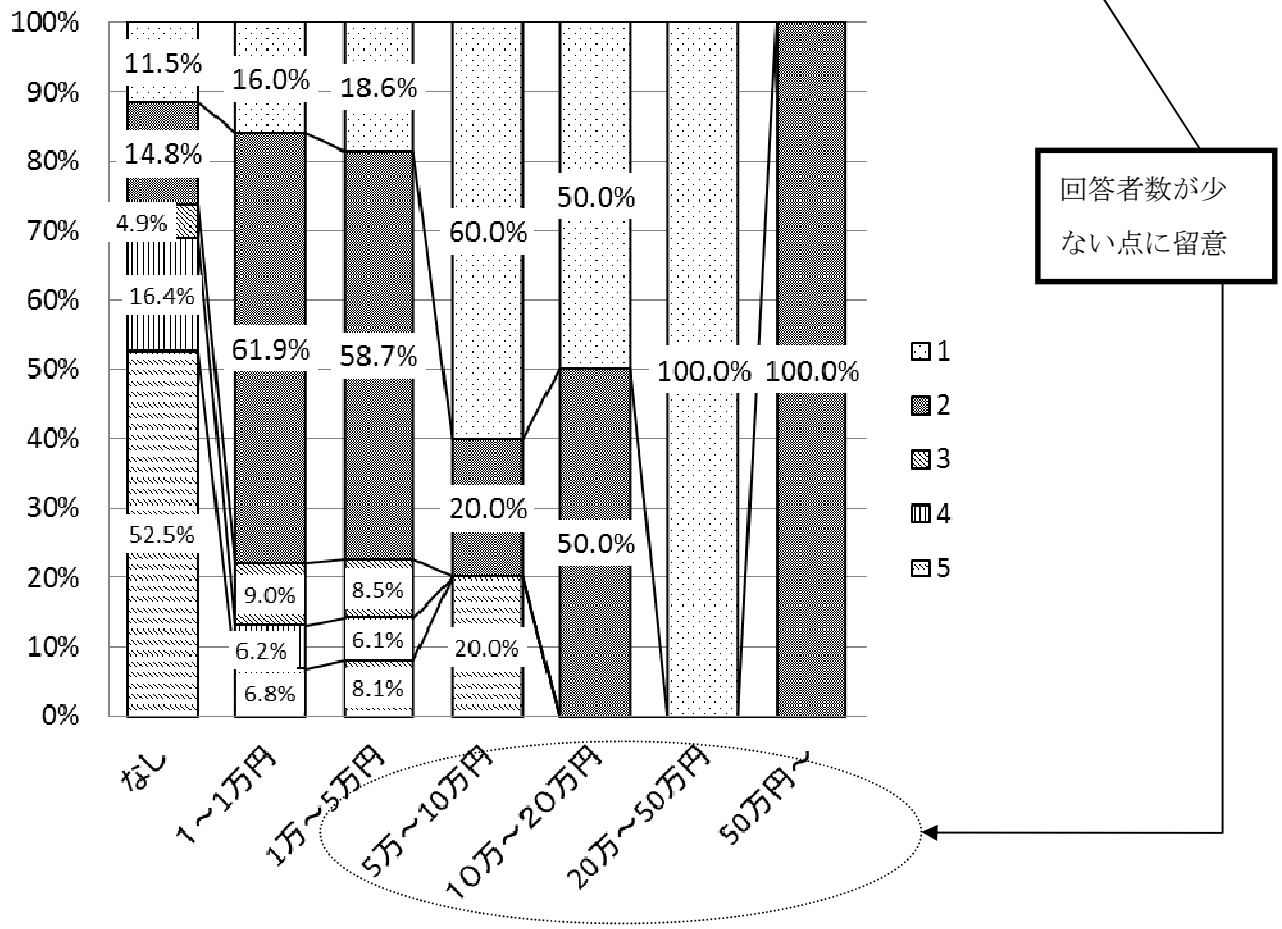
	件数	割合	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答した者	E2(金銭以外の報奨)の回答で「10行っていない」を回答しなかった者且つ無回答でない者	記載無
1	86	11.4%	53	31	2
2	85	11.3%	45	38	2
3	218	29.0%	138	73	7
4	157	20.9%	84	69	4
5	206	27.4%	111	85	10
回答者数	752	100.0%	431	296	25
平均値	3.41		3.36	3.47	

問 E-10.1　貴社の職務発明に関する報奨金（例えば、特許出願時の報奨金）の支払いは、貴社の研究者の特許出願に対する意識を向上させていると思いますか。

問 E1.1　出願時報奨金とのクロス集計

無回答　68

	件数	割合	なし	1～1万円	1万～5万円	5万～10万円	10万～20万円	20万～50万円	50万円～	記載無
1　向上させている	173	17.0%	7	103	46	3	1	1		12
2　どちらかといえば向上させている	591	58.1%	9	398	145	1	1		1	36
3　どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	3	58	21					4
4　向上させていない	67	6.6%	10	40	15					2
5　わからない	101	9.9%	32	44	20	1				4
回答者数	1,018	100.0%	61	643	247	5	2	1	1	58



回答者数が少ない点に留意

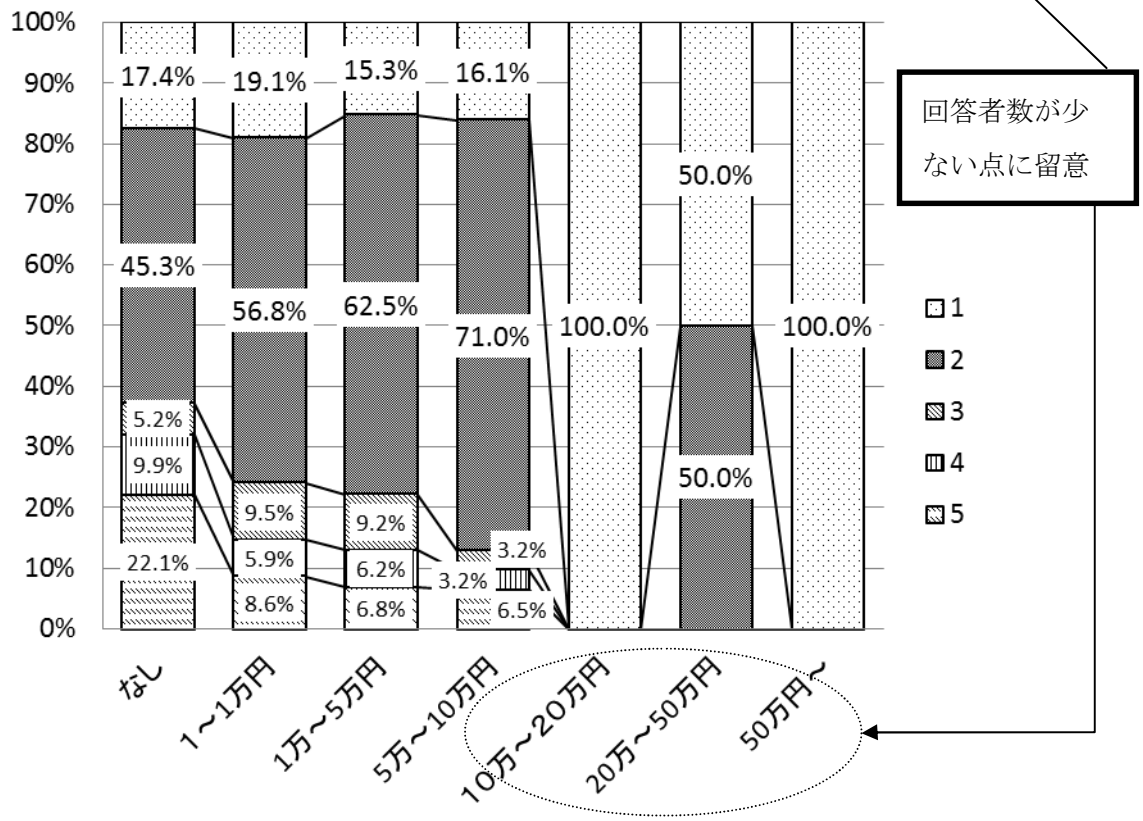
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.1（報奨金が特許出願に対する意識を向上させているか）のクロス集計

E-1.2 登録時報奨金とのクロス集計

無回答　68

	件数	割合	なし	1～1万円	1万～5万円	5万～10万円	10万～20万円	20万～50万円	50万円～	記載無
1　向上させている	173	17.0%	30	42	81	5	2	1	1	11
2　どちらかといえば向上させている	591	58.1%	78	125	331	22		1		34
3　どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	9	21	49	1				6
4　向上させていない	67	6.6%	17	13	33	1				3
5　わからない	101	9.9%	38	19	36	2				6
回答者数	1,018	100.0%	172	220	530	31	2	2	1	60



回答者数が少ない点に留意

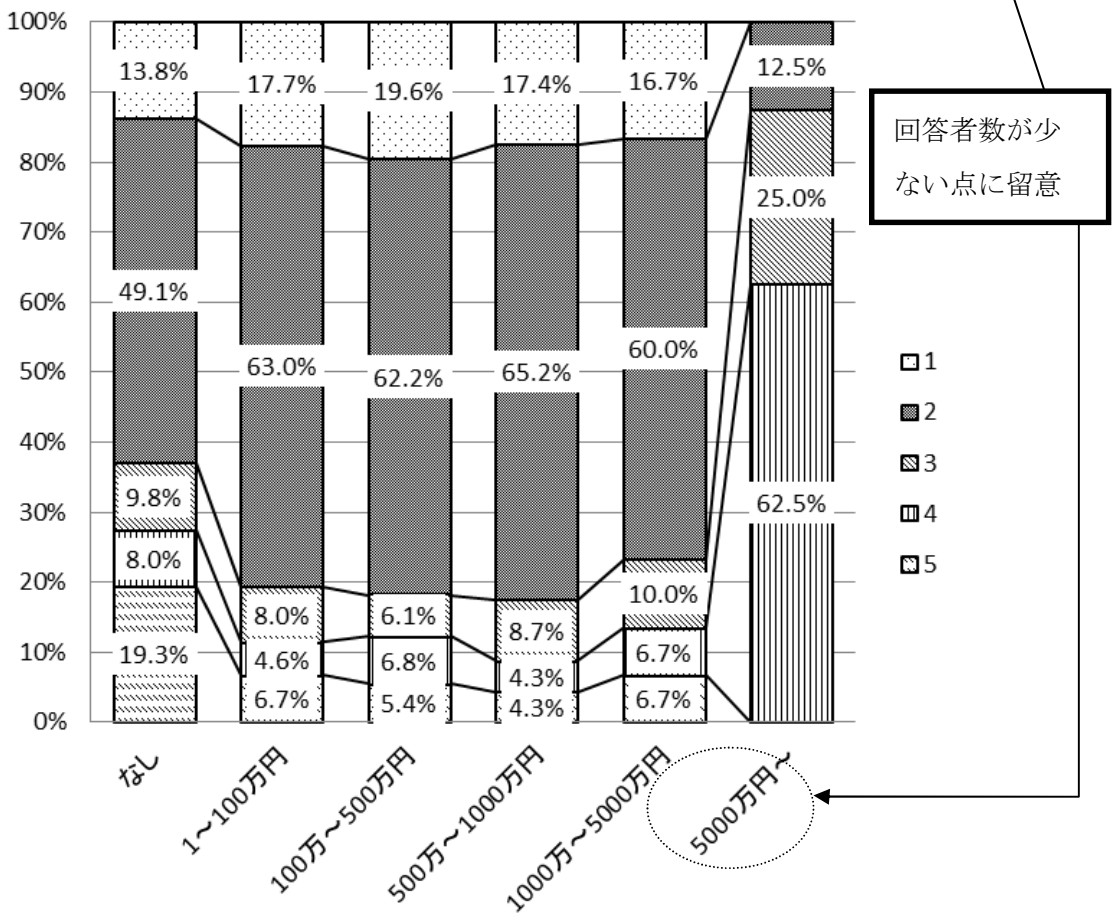
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.1（報奨金が特許出願に対する意識を向上させているか）のクロス集計

問 E-1.3 実施時報奨金（最高額）とのクロス集計

無回答　68

	件数	割合	なし	1～100万円	100万～500万円	500万～1000万円	1000万～5000万円	5000万円～	記載無
1　向上させている	173	17.0%	38	77	29	8	5		16
2　どちらかといえば向上させている	591	58.1%	135	274	92	30	18	1	41
3　どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	27	35	9	4	3	2	6
4　向上させていない	67	6.6%	22	20	10	2	2	5	6
5　わからない	101	9.9%	53	29	8	2	2		7
回答者数	1,018	100.0%	275	435	148	46	30	8	76



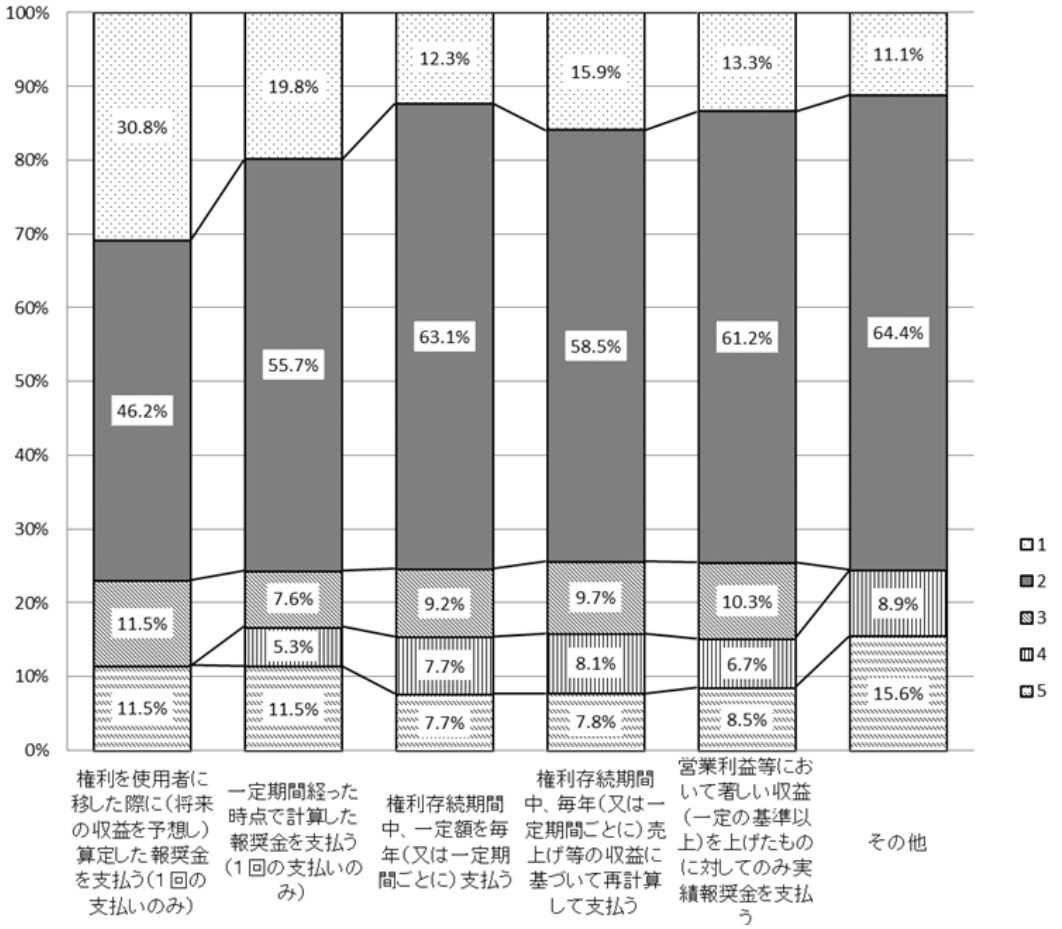
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.1（報奨金が特許出願に対する意識を向上させているか）のクロス集計

E-4　実績報奨の支払い方法（複数回答可）とのクロス集計

無回答　68

	件数	割合	権利を使用者に移した際に（将来の収益を予想し）算定した報奨金を支払う（1回の支払いのみ）	一定期間経った時点で計算した報奨金を支払う（1回の支払いのみ）	権利存続期間中、一定額を毎年（又は一定期間ごとに）支払う	権利存続期間中、毎年（又は一定期間ごとに）売上げ等の収益に基づいて再計算して支払う	営業利益等において著しい収益（一定の基準以上）を上げたものに対してのみ実績報奨金を支払う	その他	記載無
1　向上させている	173	17.0%	9	30	10	82	27	5	23
2　どちらかといえば向上させている	591	58.1%	14	75	41	293	105	28	99
3　どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	3	10	5	43	12	2	20
4　向上させていない	67	6.6%	0	6	5	31	9	3	20
5　わからない	101	9.9%	1	10	4	25	12	8	48
回答者数	1,018		27	131	65	474	165	46	210



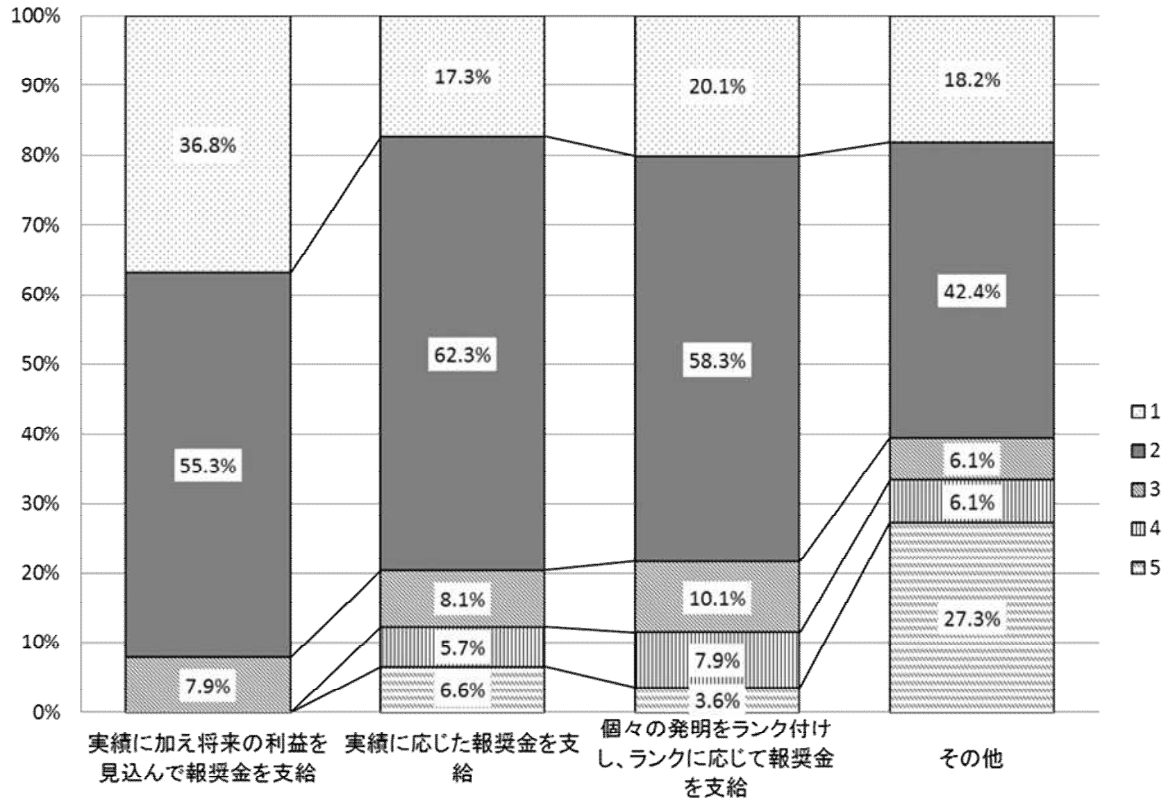
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.1（報奨金が特許出願に対する意識を向上させているか）のクロス集計

問 E-5　実績報奨金の算定方法とのクロス集計

無回答　68

	件数	割合	実績に加え将来の利益を見込んで報奨金を支給	実績に応じた報奨金を支給	個々の発明をランク付けし、ランクに応じて報奨金を支給	その他	記載無
1　向上させている	173	17.0%	14	100	28	6	25
2　どちらかといえば向上させている	591	58.1%	21	360	81	14	115
3　どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	3	47	14	2	20
4　向上させていない	67	6.6%		33	11	2	21
5　わからない	101	9.9%		38	5	9	49
回答者数	1,018		38	578	139	33	230



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

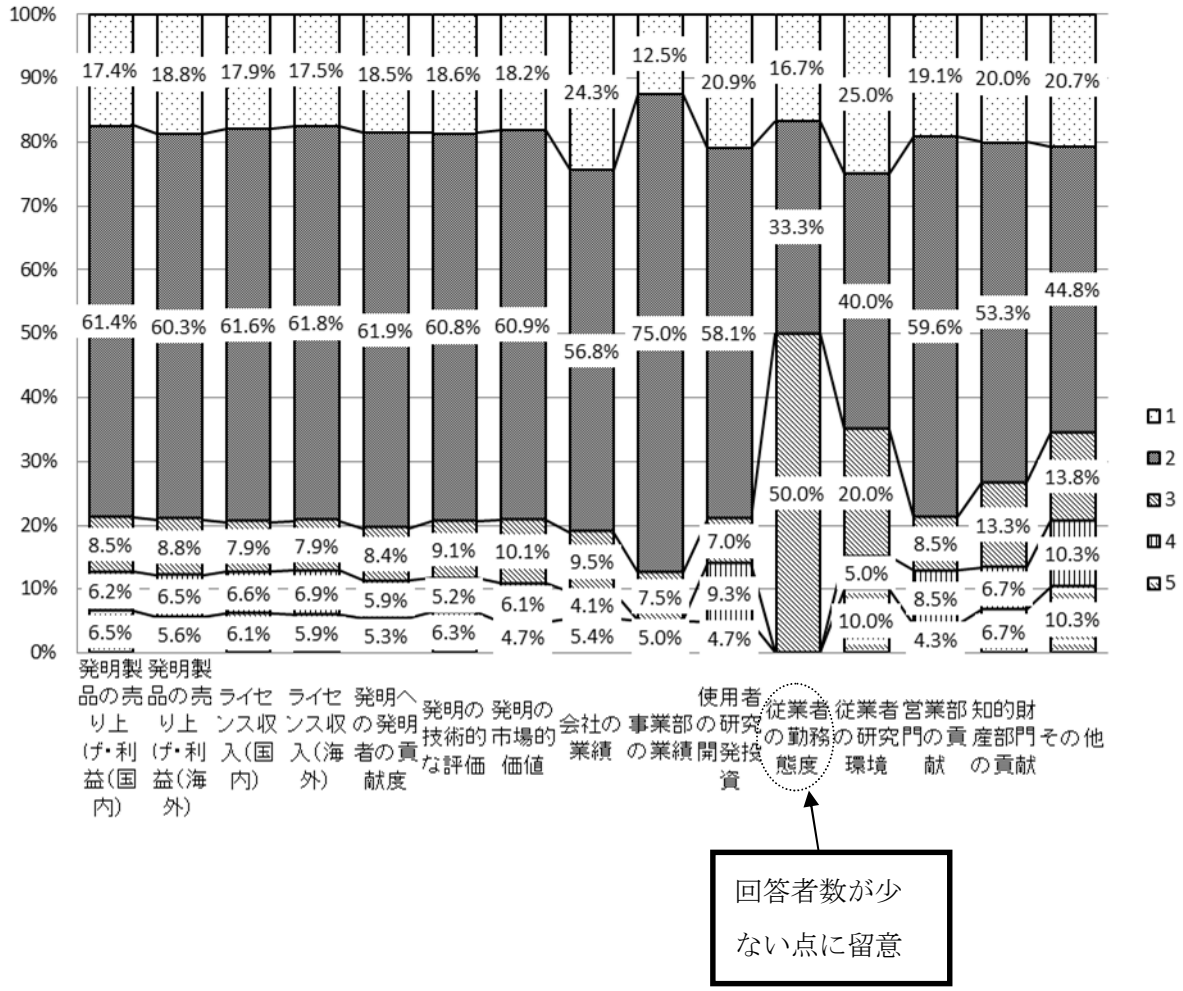
問 E-10.1（報奨金が特許出願に対する意識を向上させているか）のクロス集計

E-6 実績報奨金の算定基準（複数回答可）とのクロス集計

無回答　68

	件数	割合	発明製品の売り上げ・利益(国内)	発明製品の売り上げ・利益(海外)	ライセンス収入(国内)	ライセンス収入(海外)	発明への発明者の貢献度	発明の技術的な評価	発明の市場的価値	会社の業績	事業部の業績	使用者の研究開発投資	従業者の勤務態度	従業者の研究環境	営業部門の貢献	知的財産部門の貢献	その他	無回答
1 向上させている	173	17.0%	129	104	109	86	91	82	54	18	5	9	1	5	9	6	6	18
2 どちらかといえば向上させている	591	58.1%	455	334	375	304	304	268	181	42	30	25	2	8	28	16	13	80
3 どちらかといえば向上させていない	86	8.4%	63	49	48	39	41	40	30	7	3	3	3	4	4	4	4	16
4 向上させていない	67	6.6%	46	36	40	34	29	23	18	3	0	4	0	1	4	2	3	17
5 わからない	101	9.9%	48	31	37	29	26	28	14	4	2	2	0	2	2	2	3	42
回答者数	1,018		741	554	609	492	491	441	297	74	40	43	6	20	47	30	29	173

回答者数が少ない点に留意



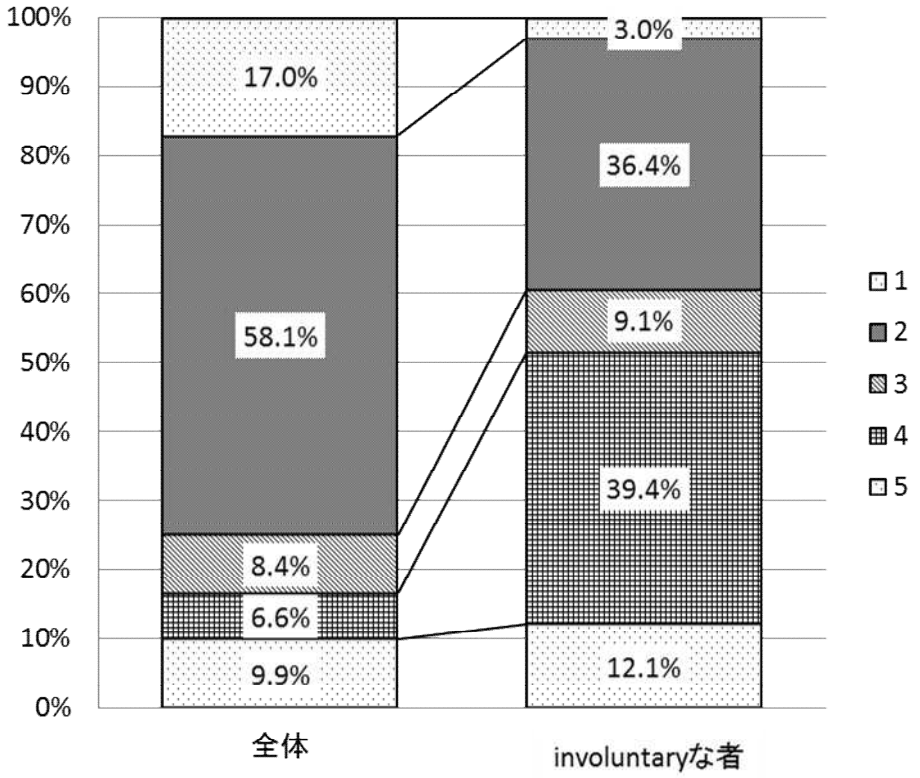
回答者数が少ない点に留意

＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.1（報奨金が特許出願に対する意識を向上させているか）のクロス集計

発明者へ実績報奨金を支払うのが involuntary な者[186]（特許法 35 条に基づいて消極的に実績報奨金を支払っている者）とのクロス集計

無回答		68	
		全体	involuntaryな者
1	向上させている	173	1
2	どちらかといえば向上させている	591	12
3	どちらかといえば向上させていない	86	3
4	向上させていない	67	13
5	わからない	101	4
回答者数		1018	33



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

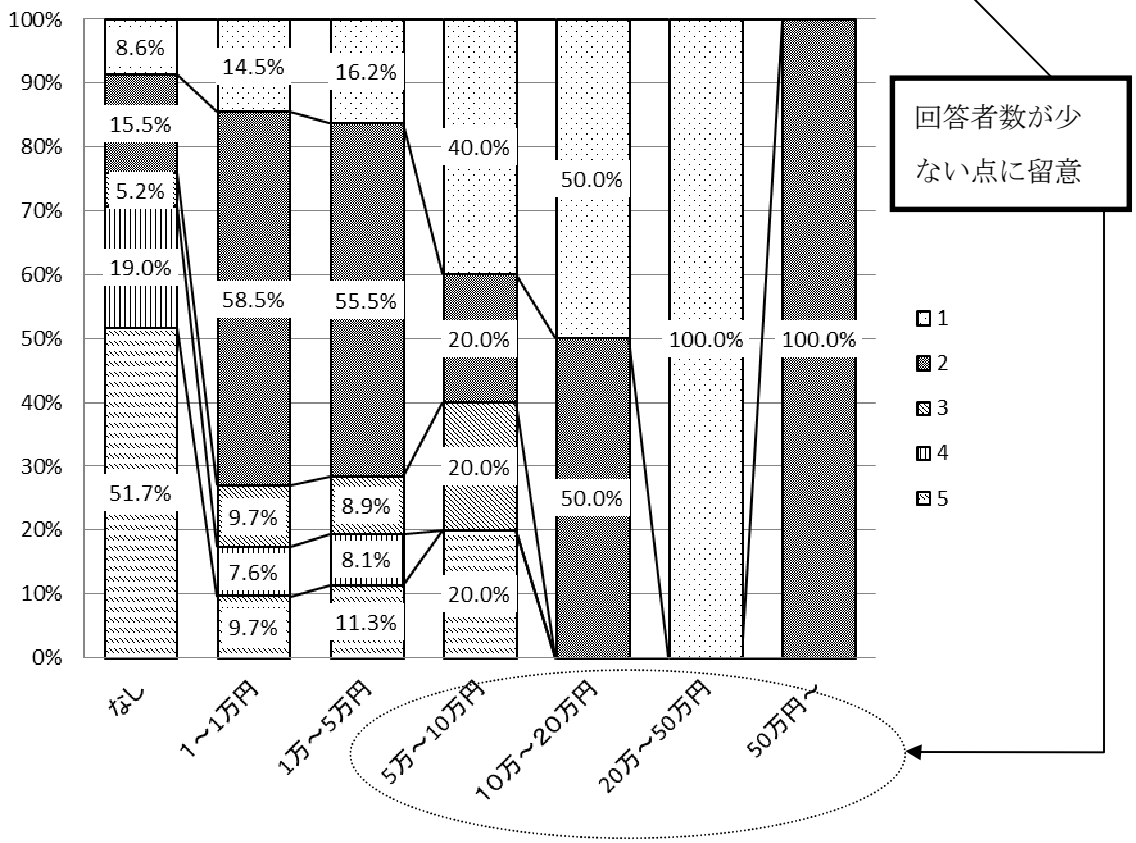
[186] Involuntary な者は、下記条件から抽出された者（33 名）とした。
【抽出条件】
問 E-3（実績（ライセンス収入、売上高等）に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金を支払う理由についてお教え下さい。）で
①35 条に定められているから、⑥訴訟を避けるため、を重要視する回答（「4」「5」を回答）し、且つ③発明奨励のため、④発明者が奨励を受けるのは当然だからを重要視していない回答（「1」「2」を回答）した者。

問 E-10.2　貴社の職務発明に関する報奨金（例えば、特許出願時の報奨金）の支払いは、貴社の研究者の発明へのインセンティブを向上させていると思いますか。

問 E-1.1 出願時報奨金とのクロス集計

無回答　74

		件数	割合	なし	1～1万円	1万～5万円	5万～10万円	10万～20万円	20万～50万円	50万円～	記載無
1	向上させている	153	15.1%	5	93	40	2	1	1		11
2	どちらかといえば向上させている	559	55.2%	9	375	137	1	1		1	35
3	どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	3	62	22	1				6
4	向上させていない	82	8.1%	11	49	20					2
5	わからない	124	12.3%	30	62	28	1				3
	回答者数	1,012	100.0%	58	641	247	5	2	1	1	57



回答者数が少ない点に留意

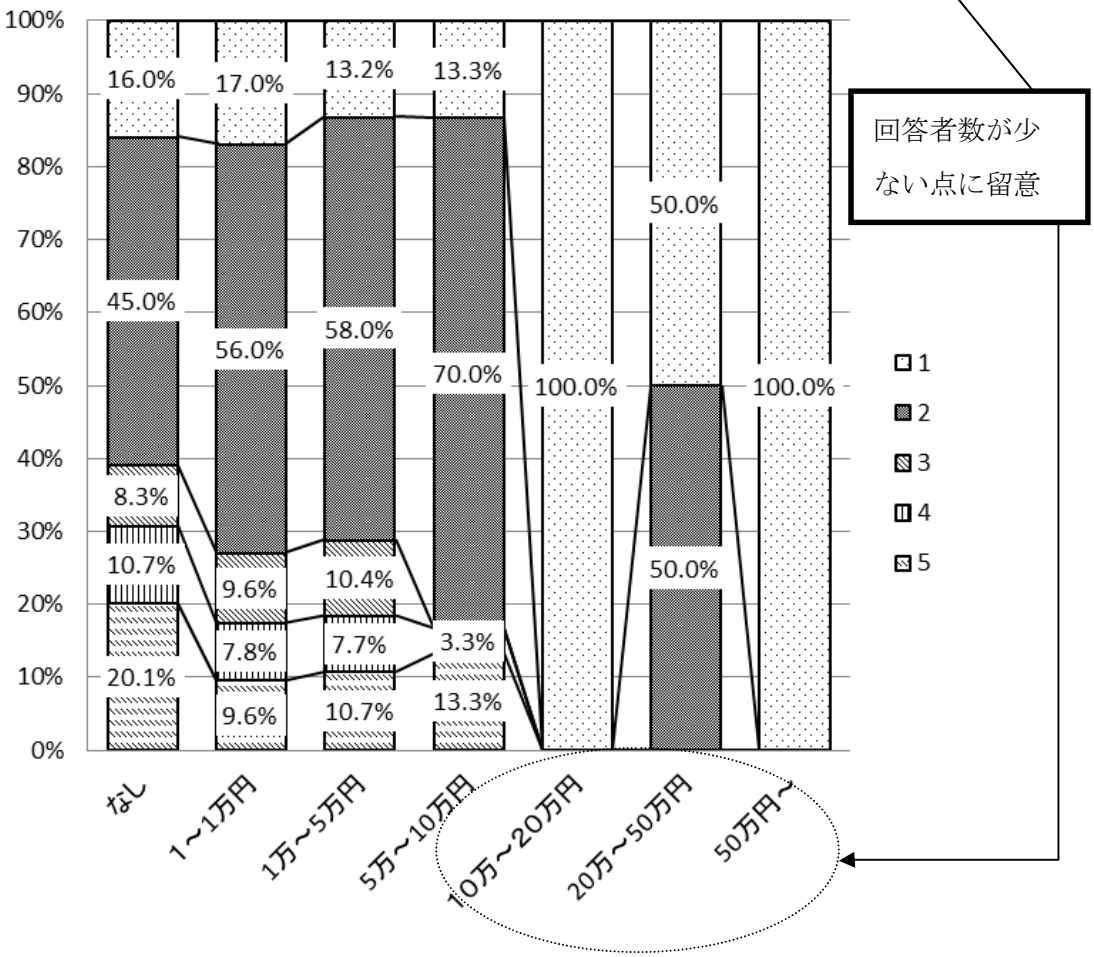
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.2（報奨金が発明へのインセンティブを向上させているか）のクロス集計

問 E-1.2 登録時報奨金とのクロス集計

無回答　74

		件数	割合	なし	1～1万円	1万～5万円	5万～10万円	10万～20万円	20万～50万円	50万円～	記載無
1	向上させている	153	15.1%	27	37	70	4	2	1	1	11
2	どちらかといえば向上させている	559	55.2%	76	122	308	21		1		31
3	どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	14	21	55					4
4	向上させていない	82	8.1%	18	17	41	1				5
5	わからない	124	12.3%	34	21	57	4				8
	回答者数	1,012	100.0%	169	218	531	30	2	2	1	59



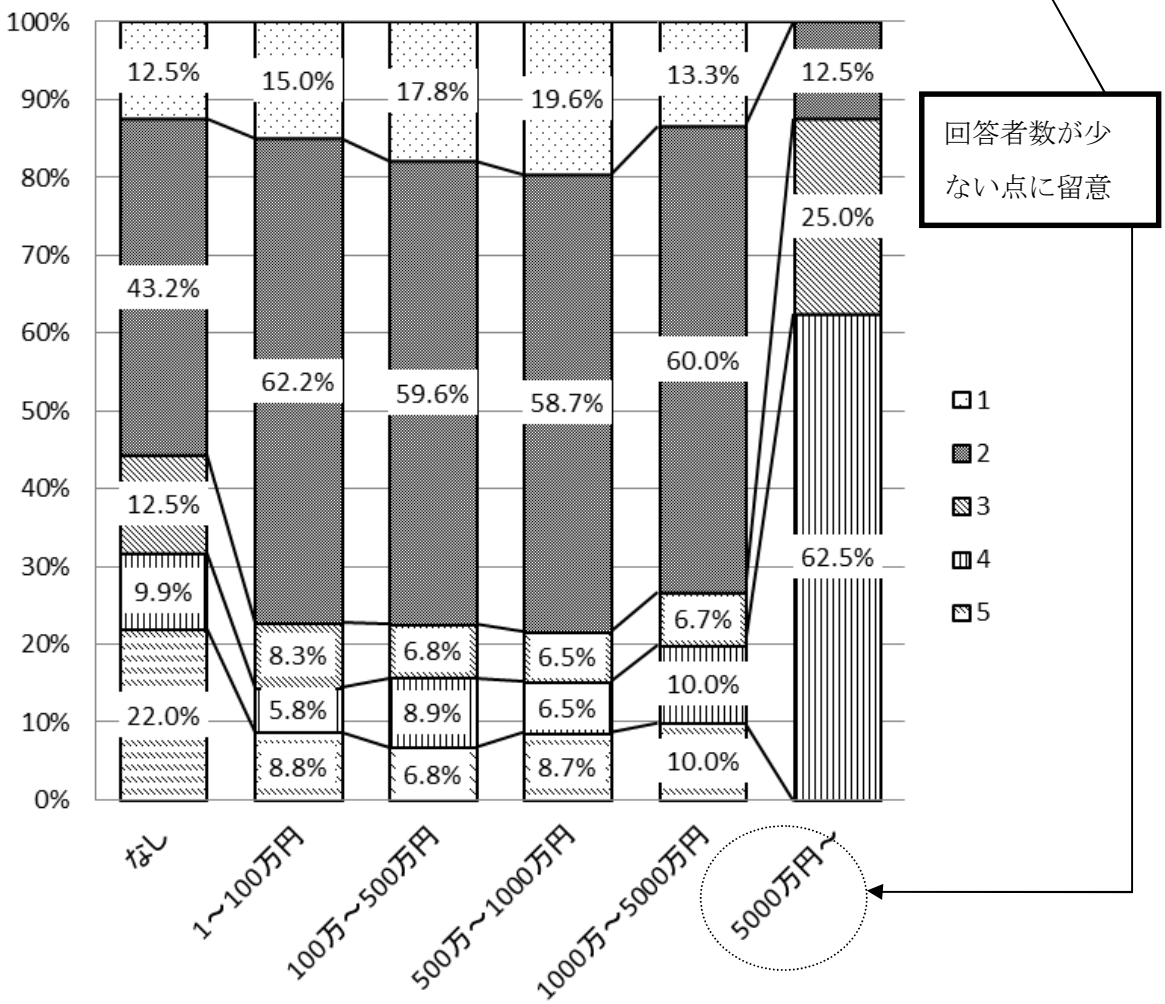
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.2（報奨金が発明へのインセンティブを向上させているか）のクロス集計

問 E-1.3 実施時報奨金（最高額）とのクロス集計

無回答　74

		件数	割合	なし	1～100万円	100万～500万円	500万～1000万円	1000万～5000万円	5000万円～	記載無
1	向上させている	153	15.1%	34	65	26	9	4		15
2	どちらかといえば向上させている	559	55.2%	118	270	87	27	18	1	38
3	どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	34	36	10	3	2	2	7
4	向上させていない	82	8.1%	27	25	13	3	3	5	6
5	わからない	124	12.3%	60	38	10	4	3		9
	回答者数	1,012	100.0%	273	434	146	46	30	8	75



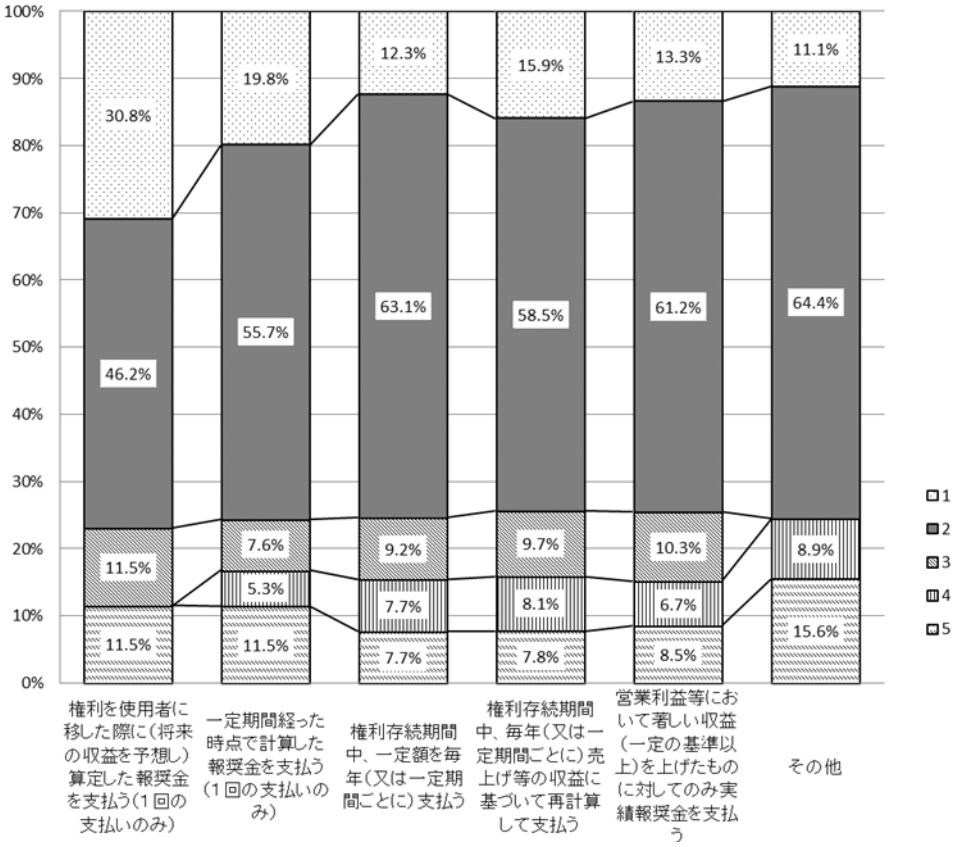
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.2（報奨金が発明へのインセンティブを向上させているか）のクロス集計

問 E-4 実績報奨金の支払い方法(複数回答可）とのクロス集計

無回答　74

	件数	割合	権利を使用者に移した際に(将来の収益を予想し)算定した報奨金を支払う(1回の支払いのみ)	一定期間経った時点で計算した報奨金を支払う(1回の支払いのみ)	権利存続期間中、一定額を毎年(又は一定期間ごとに)支払う	権利存続期間中、毎年(又は一定期間ごとに)売上げ等の収益に基づいて再計算して支払う	営業利益等において著しい収益(一定の基準以上)を上げたものに対してのみ実績報奨金を支払う	その他	記載無
1　向上させている	153	15.1%	8	26	8	75	22	5	23
2　どちらかといえば向上させている	559	55.2%	12	73	41	276	101	29	99
3　どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	3	10	6	46	17	0	20
4　向上させていない	82	8.1%	0	7	5	38	11	4	20
5　わからない	124	12.3%	3	15	5	37	14	7	48
回答者数	1,012	100.0%	26	131	65	472	165	45	210



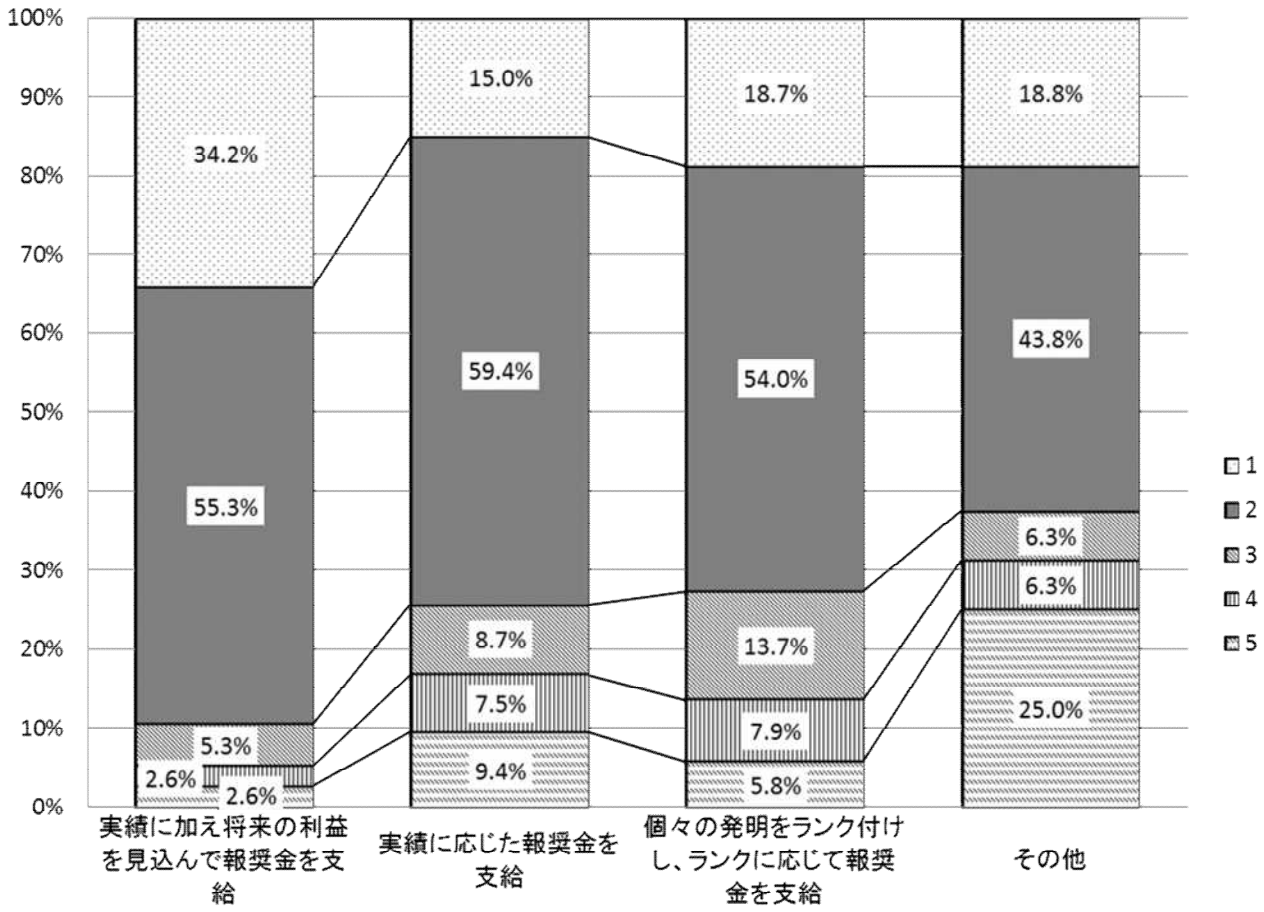
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.2（報奨金が発明へのインセンティブを向上させているか）のクロス集計

問 E-5 実績報奨金の算定方法とのクロス集計

無回答　74

	件数	割合	実績に加え将来の利益を見込んで報奨金を支給	実績に応じた報奨金を支給	個々の発明をランク付けし、ランクに応じて報奨金を支給	その他	記載無
1　向上させている	153	15.1%	13	86	26	6	22
2　どちらかといえば向上させている	559	55.2%	21	341	75	14	108
3　どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	2	50	19	2	21
4　向上させていない	82	8.1%	1	43	11	2	25
5　わからない	124	12.3%	1	54	8	8	53
回答者数	1,012	100.0%	38	574	139	32	229



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

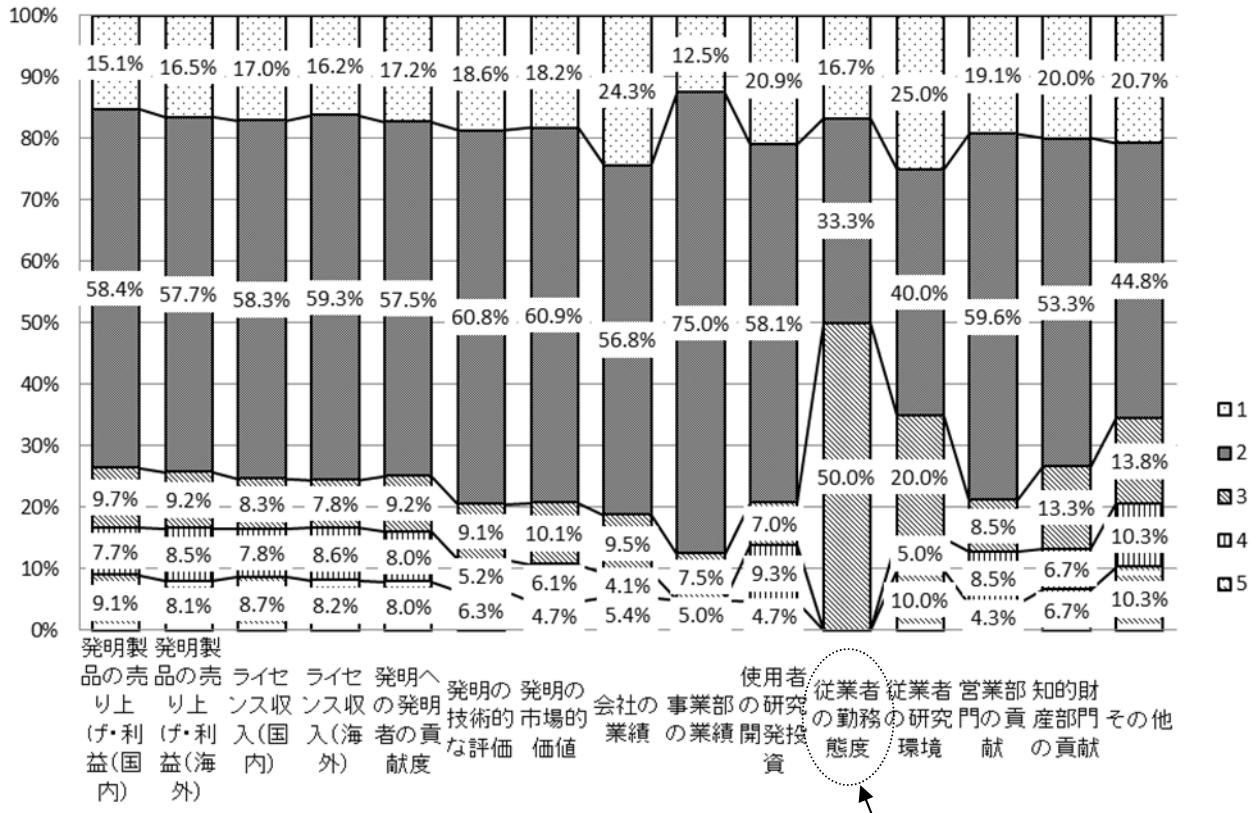
問 E-10.2（報奨金が発明へのインセンティブを向上させているか）のクロス集計

問 E-6 実績報奨金の算定基準（複数回答可）とのクロス集計

無回答　74

	件数	割合	発明製品の売り上げ・利益（国内）	発明製品の売り上げ・利益（海外）	ライセンス収入（国内）	ライセンス収入（海外）	発明への発明者の貢献度	発明の技術的な評価	発明の市場的価値	会社の業績	事業部の業績	使用者の研究開発投資	従業者の勤務態度	従業者の研究環境	営業部門の貢献	知的財産部門の貢献	その他	記載無
1 向上させている	153	15.1%	112	91	103	79	84	82	54	18	5	9	1	5	9	6	6	18
2 どちらかといえば向上させている	559	55.2%	432	319	353	290	280	268	181	42	30	25	2	8	28	16	13	80
3 どちらかといえば向上させていない	94	9.3%	72	51	50	38	45	40	30	7	3	3	3	4	4	4	4	16
4 向上させていない	82	8.1%	57	47	47	42	39	23	18	3	0	4	0	1	4	2	3	17
5 わからない	124	12.3%	67	45	53	40	39	28	14	4	2	2	0	2	2	2	3	42
回答者数	1,012		740	553	606	489	487	441	297	74	40	43	6	20	47	30	29	173

回答者数が少ない点に留意



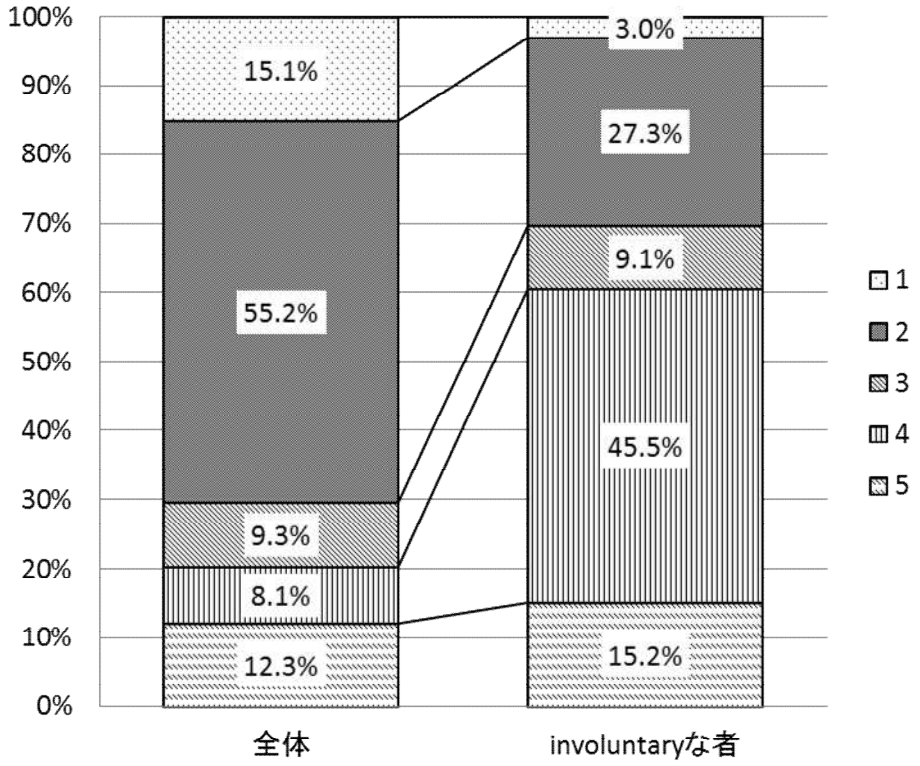
回答者数が少ない点に留意

＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-10.2（報奨金が発明へのインセンティブを向上させているか）のクロス集計

発明者へ実績報奨金を支払うのが involuntary な者[187]（特許法 35 条に基づいて消極的に実績報奨金を支払っている者）とのクロス集計

		全体	involuntaryな者
	無回答	74	
1	向上させている	153	1
2	どちらかといえば向上させている	559	9
3	どちらかといえば向上させていない	94	3
4	向上させていない	82	15
5	わからない	124	5
	回答者数	1012	33



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

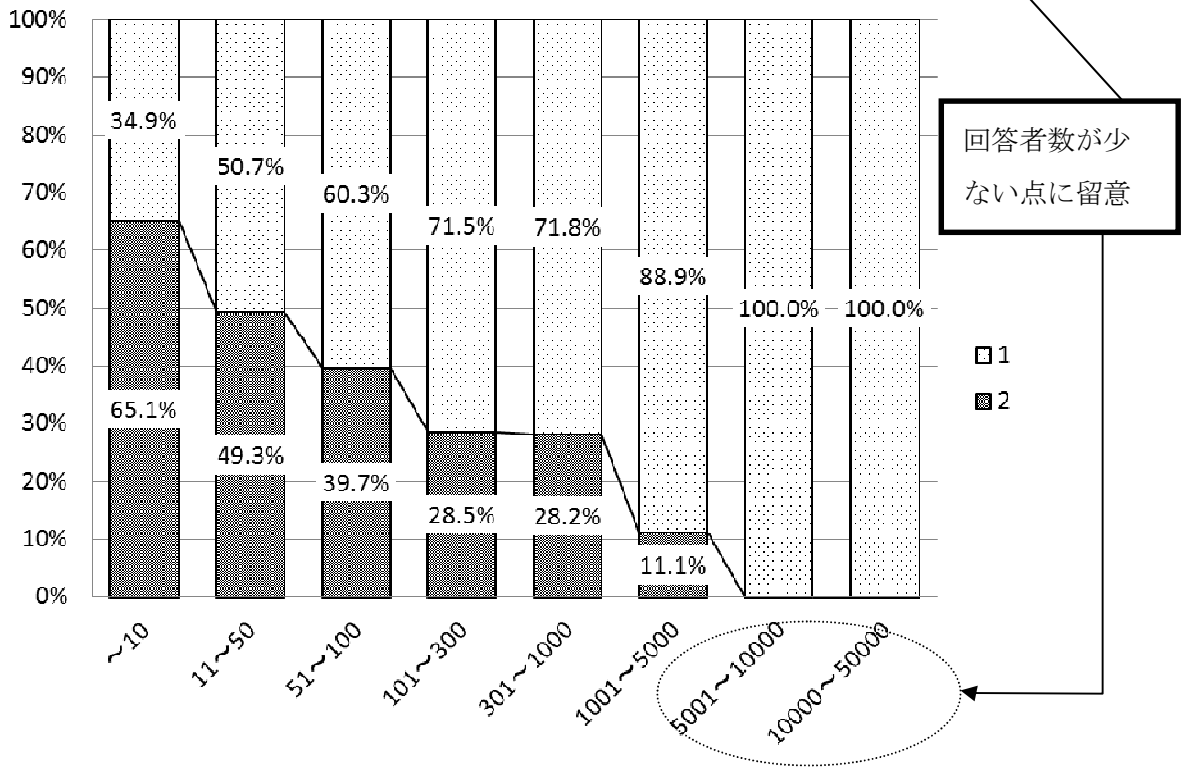
[187] Involuntary な者は、下記条件から抽出された者（33 名）とした。
【抽出条件】
問 E-3（実績（ライセンス収入、売上高等）に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金を支払う理由についてお教え下さい。）で
①35 条に定められているから、⑥訴訟を避けるため、を重要視する回答（「4」「5」を回答）し、且つ③発明奨励のため、④発明者が奨励を受けるのは当然だからを重要視していない回答（「1」「2」を回答）した者。

問 E-15　貴社における職務発明に関する運用上の問題の有無について、お教え下さい。

問 A6 R&D 活動に従事している従業者数とのクロス集計

無回答　75

	件数	割合	～10	11～50	51～100	101～300	301～1000	1001～5000	5001～10000	10000～50000	記載無
1　問題がある	598	59.1%	53	141	114	138	79	48	2	8	15
2　特段の問題はなし	413	40.9%	99	137	75	55	31	6			10
回答者数	1,011	100.0%	152	278	189	193	110	54	2	8	25



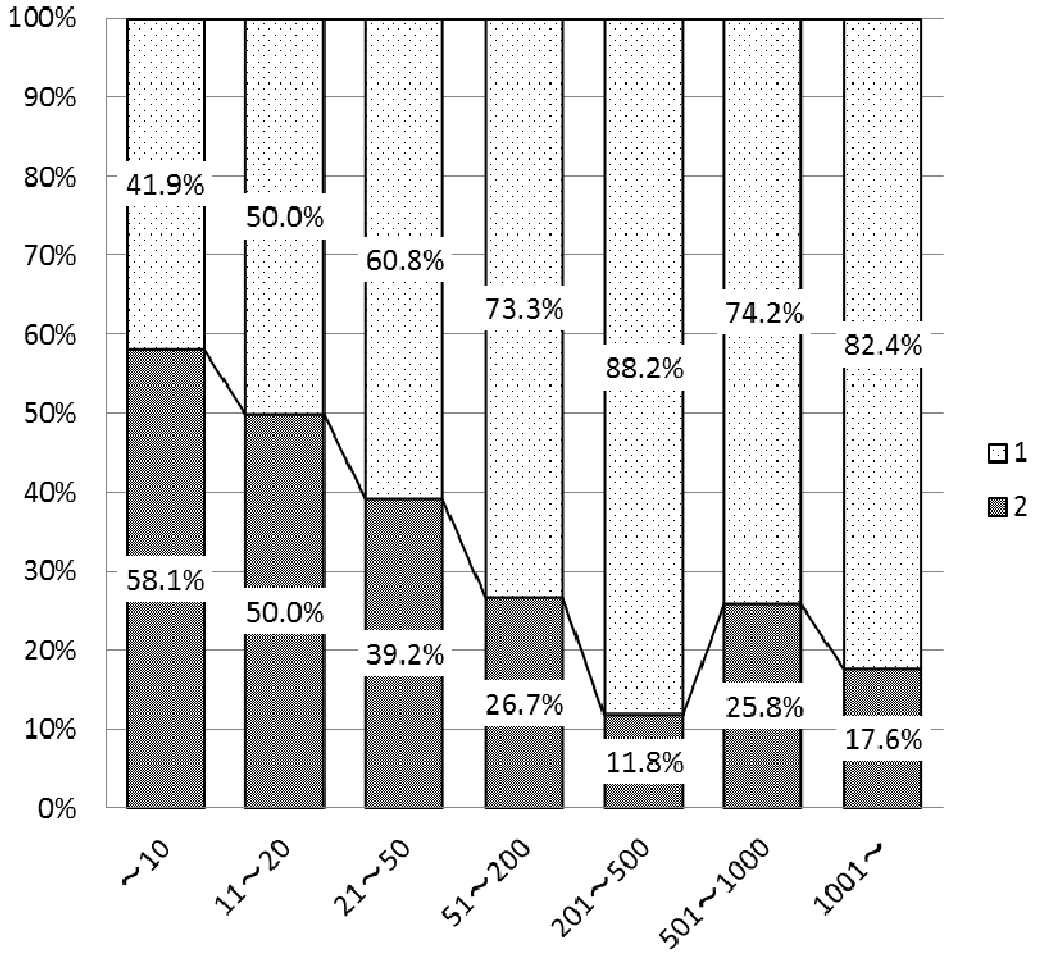
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の有無）のクロス集計

問 A7　特許出願件数（2009～2011 年の 3 年間の平均）とのクロス集計

無回答　75

	件数	割合	～10	11～20	21～50	51～200	201～500	501～1000	1001～	記載無
1　問題がある	598	59.1%	108	105	132	132	67	23	28	3
2　特段の問題はなし	413	40.9%	150	105	85	48	9	8	6	2
回答者数	1,011	100.0%	258	210	217	180	76	31	34	5



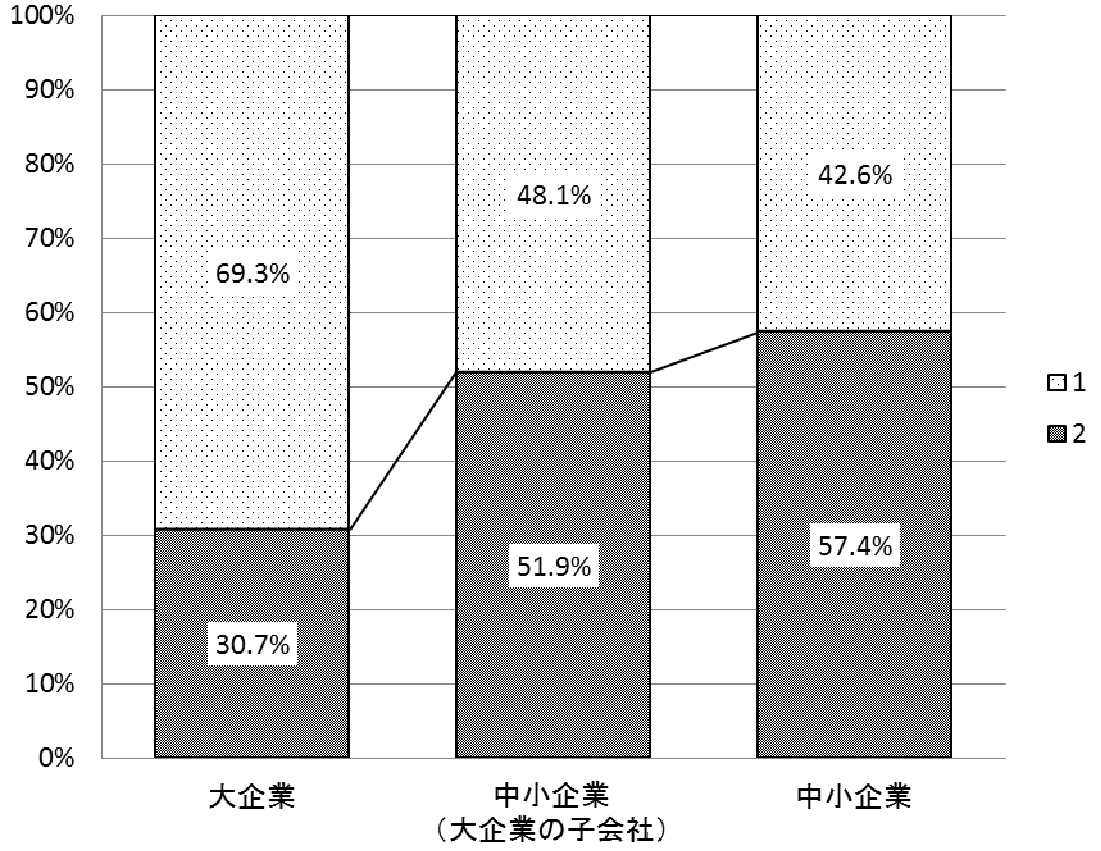
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の有無）のクロス集計

企業規模とのクロス集計

無回答　75

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1　問題がある	598	59.1%	415	62	110	11
2　特段の問題はなし	413	40.9%	184	67	148	14
回答者数	1,011	100.0%	599	129	258	25

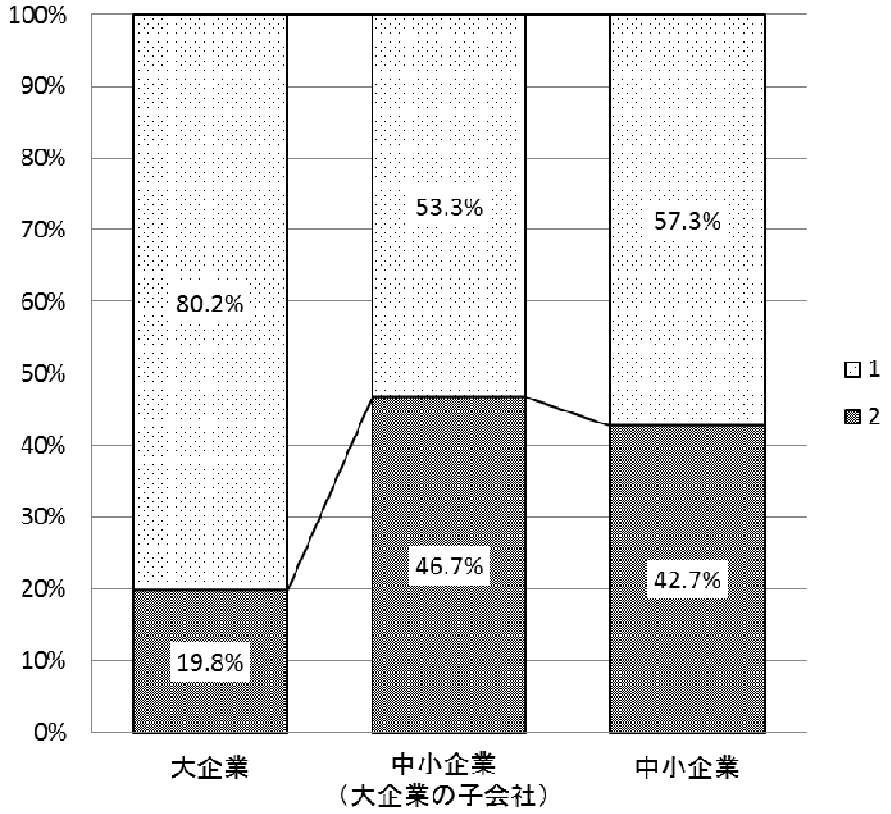


＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の有無）のクロス集計

企業規模（出願件数の比率）とのクロス集計

	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1 問題がある	135,424(件)	2,609(件)	1,351(件)	1,171(件)
2 特段の問題はなし	33,492(件)	2,289(件)	1,009(件)	222(件)
回答者数	599	129	258	25



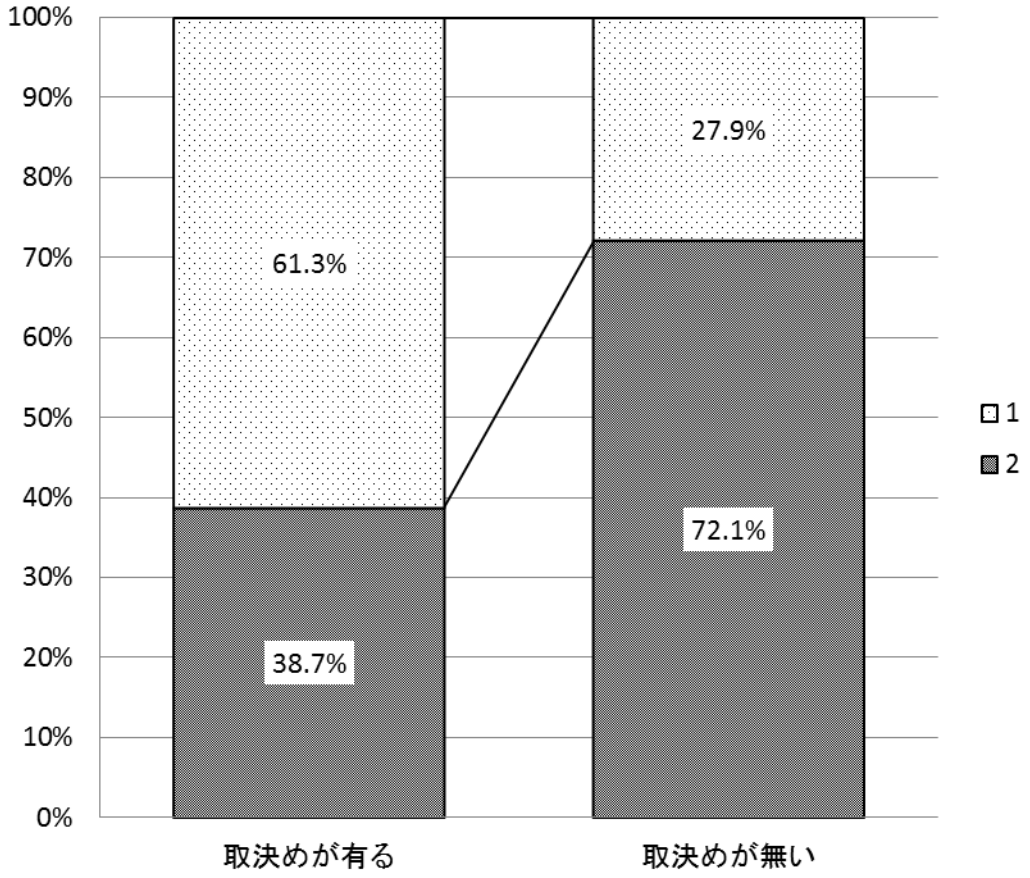
表の数値は、その回答をした者の「出願件数」を記載している。
例えば、「大企業」で「問題がある」と回答した者の出願件数を、問 A7 から概算で算出した数値が 135,424 である。
「出願件数」は問 A7 に基づき算出している。
算出は、回答者数×問 A7 の出願件数の積算値から算出している。出願件数は、各選択肢の中間値を出願件数とした。
（ex.「２．11 件以上、20 件以下」と回答した者は、15.5 件の出願をしたものとした。
なお、「７．1001 件以上」と回答した者は、「特許行政年次報告書 2013 年版〈統計・資料編〉　第 2 章　主要統計　9. 特許制度利用上位企業の出願・審査関連情報」のデータから 1,001 件以上の出願をした出願人の平均出願件数である、2726.3 件を出願したものとして計算をした。）

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の有無）のクロス集計

問 B 職務発明に関する取決めの有無とのクロス集計

無回答　75

	件数	割合	取決めが有る	取決めが無い	記載無
1　問題がある	598	59.1%	580	17	1
2　特段の問題はなし	413	40.9%	366	44	3
回答者数	1,011	100.0%	946	61	4

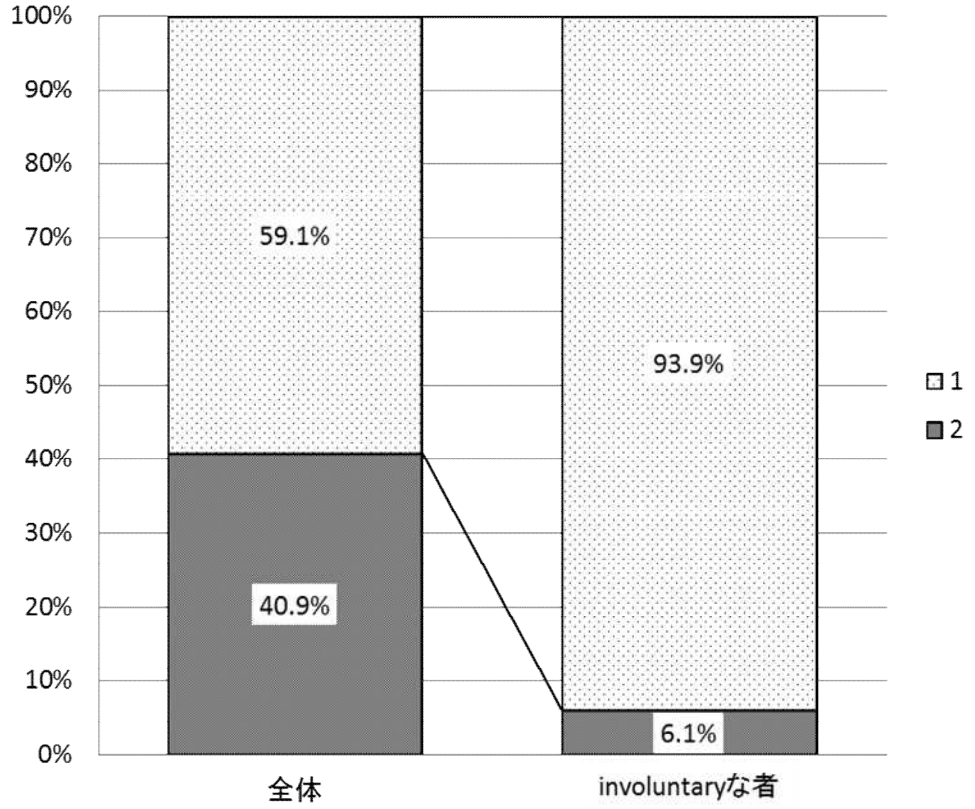


＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の有無）のクロス集計

発明者へ実績報奨金を支払うのが involuntary な者[188]（特許法 35 条に基づいて消極的に実績報奨金を支払っている者）とのクロス集計

		全体	involuntaryな者
無回答		75	
1	問題がある	598	31
2	特段の問題はなし	413	2
総計		1011	33



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

[188] Involuntary な者は、下記条件から抽出された者（33 名）とした。
【抽出条件】
問 E-3（実績（ライセンス収入、売上高等）に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金を支払う理由についてお教え下さい。）で
①35 条に定められているから、⑥訴訟を避けるため、を重要視する回答（「4」「5」を回答）し、且つ③発明奨励のため、④発明者が奨励を受けるのは当然だからを重要視していない回答（「1」「2」を回答）した者。

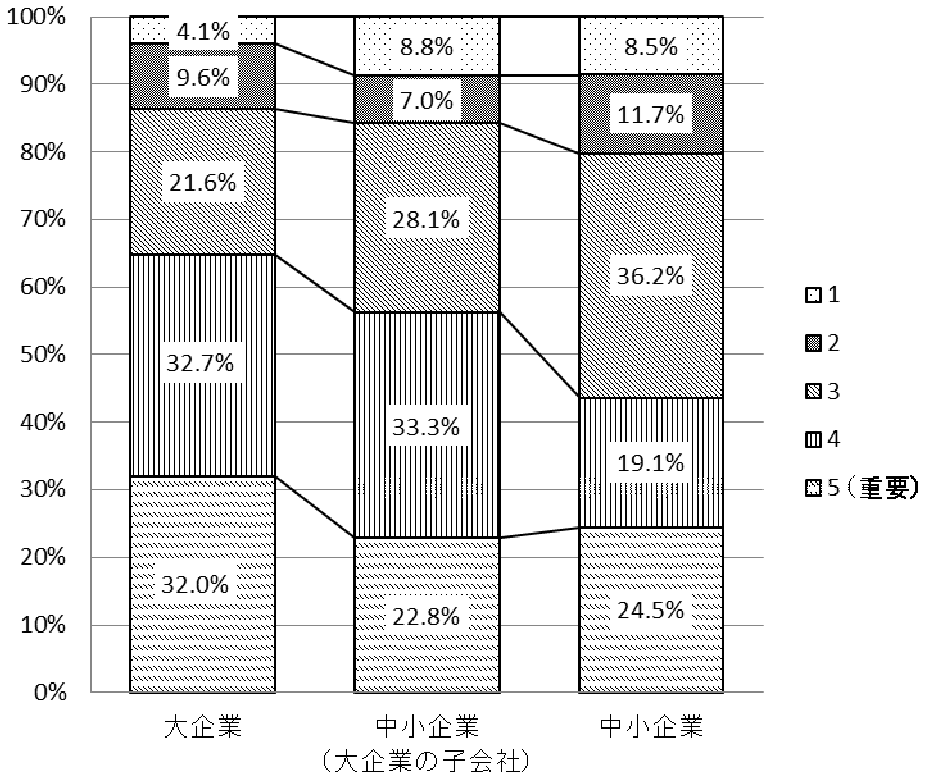
問 E-15　貴社における職務発明に関する運用上の問題の有無とその重大さについて、お教え下さい。「問題がある」をチェックされた方は、各項目について 1～5 のうち該当する数字に○をお付け下さい。（問 E15 の職務発明制度の問題点について、具体的な項目（以下の＊）について、5 段階評価（数字が大きい方が問題として重要）で回答いただく設問）

企業規模とのクロス集計

＊職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議の担当者（知的財産部門等）の作業負担が過大。

無回答　43

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	30	5.4%	16	5	8	1
2	55	9.9%	38	4	11	2
3	135	24.3%	85	16	34	
4	168	30.3%	129	19	18	2
5（重要）	167	30.1%	126	13	23	5
回答者数	555	100.0%	394	57	94	10



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

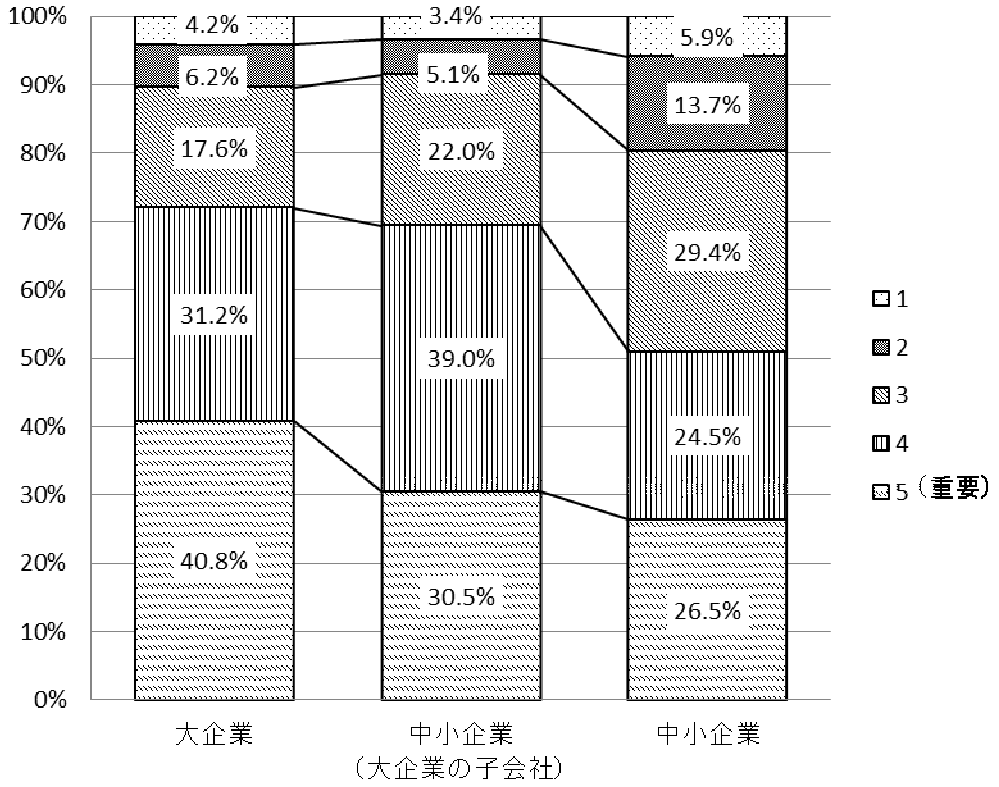
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

企業規模とのクロス集計

＊報奨金の額の算定のための作業負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答　22

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	26	4.5%	17	2	6	1
2	43	7.5%	25	3	14	1
3	115	20.0%	71	13	30	1
4	177	30.7%	126	23	25	3
5（重要）	215	37.3%	165	18	27	5
回答者数	576	100.0%	404	59	102	11



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

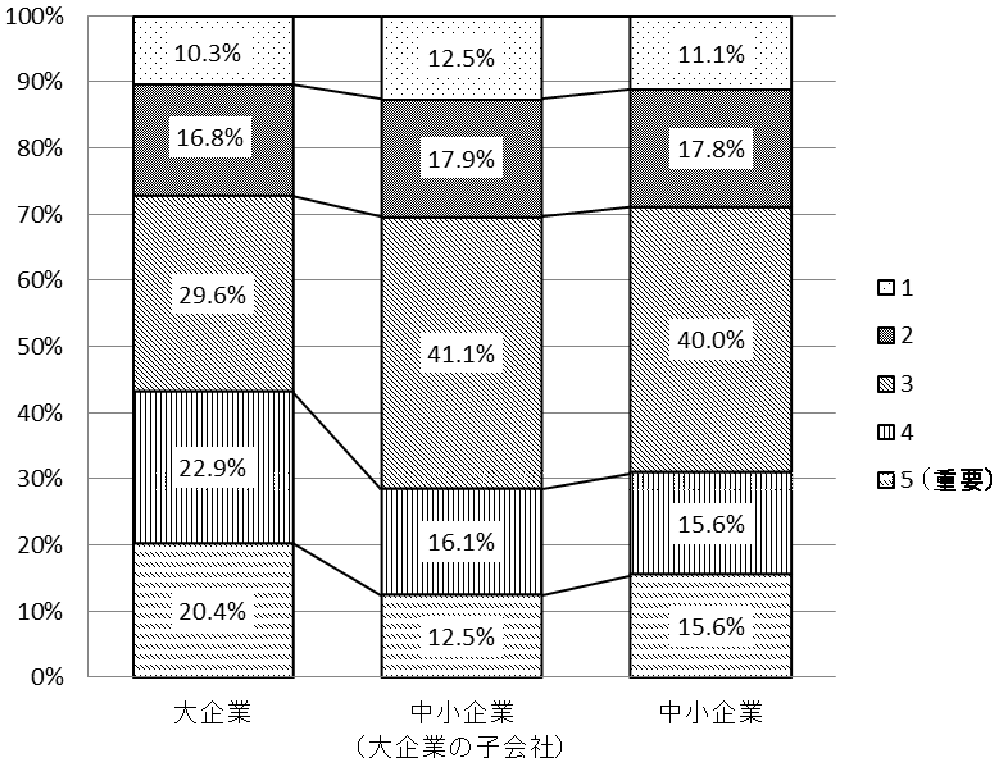
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

企業規模とのクロス集計

＊報奨金の額の算定に関する発明者からの意見の聴取に係る手続負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答　43

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	59	10.6%	41	7	10	1
2	93	16.8%	67	10	16	
3	180	32.4%	118	23	36	3
4	117	21.1%	91	9	14	3
5（重要）	106	19.1%	81	7	14	4
回答者数	555	100.0%	398	56	90	11



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

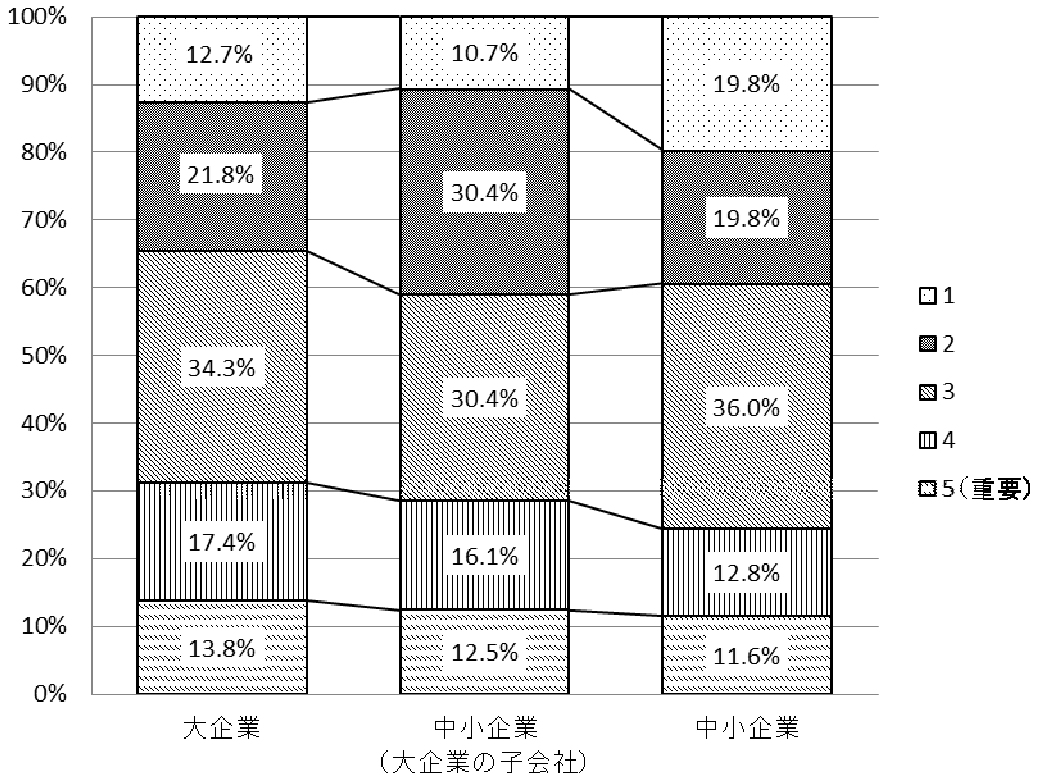
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

企業規模とのクロス集計

＊職務発明訴訟に備えた関連資料の収集・保管の負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答　61

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	73	13.6%	49	6	17	1
2	121	22.5%	84	17	17	3
3	180	33.5%	132	17	31	
4	89	16.6%	67	9	11	2
5（重大）	74	13.8%	53	7	10	4
回答者数	537	100.0%	385	56	86	10



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

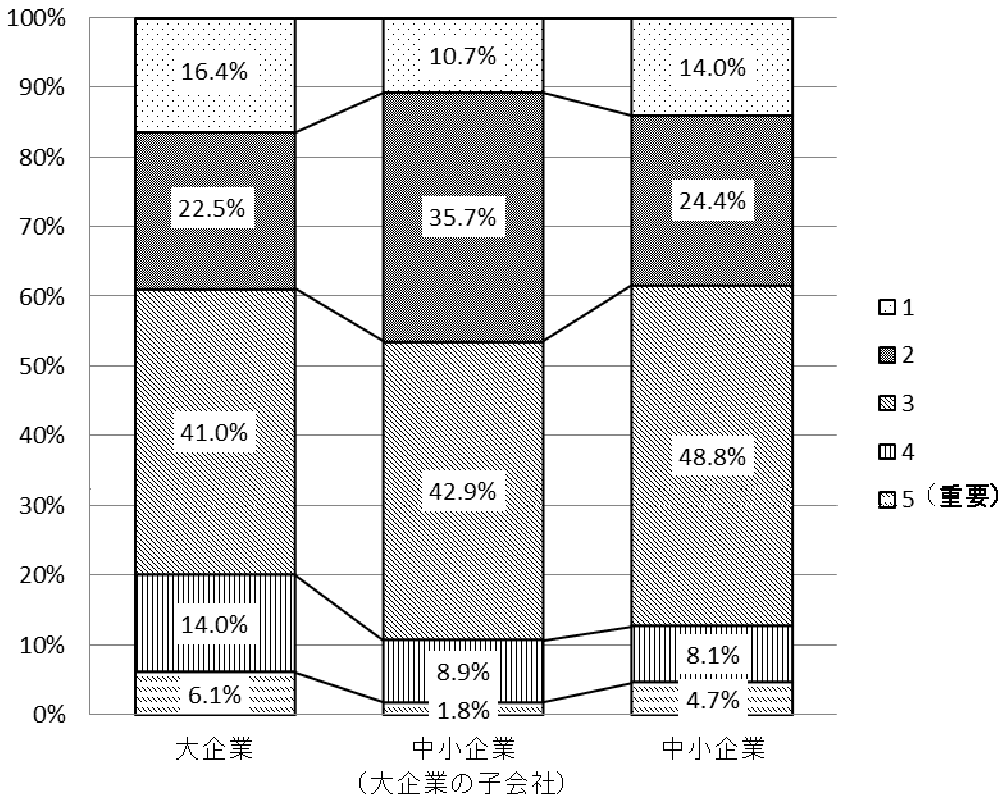
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

企業規模とのクロス集計

＊インセンティブ施策への自由度の制限（数字が大きい方が問題として重要）

無回答　68

	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	80	15.1%	62	6	12	
2	128	24.2%	85	20	21	2
3	223	42.1%	155	24	42	2
4	66	12.5%	53	5	7	1
5（重要）	33	6.2%	23	1	4	5
回答者数	530	100.0%	378	56	86	10



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

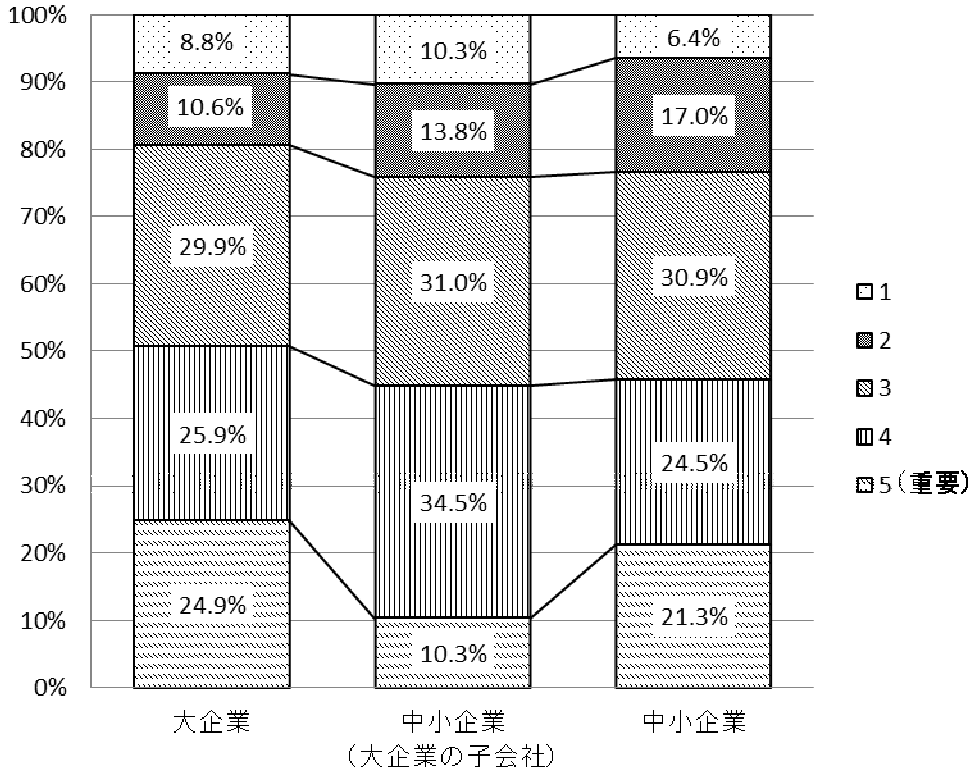
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

企業規模とのクロス集計

＊発明者と発明者以外の者との不公平感（数字が大きい方が問題として重要）

無回答　38

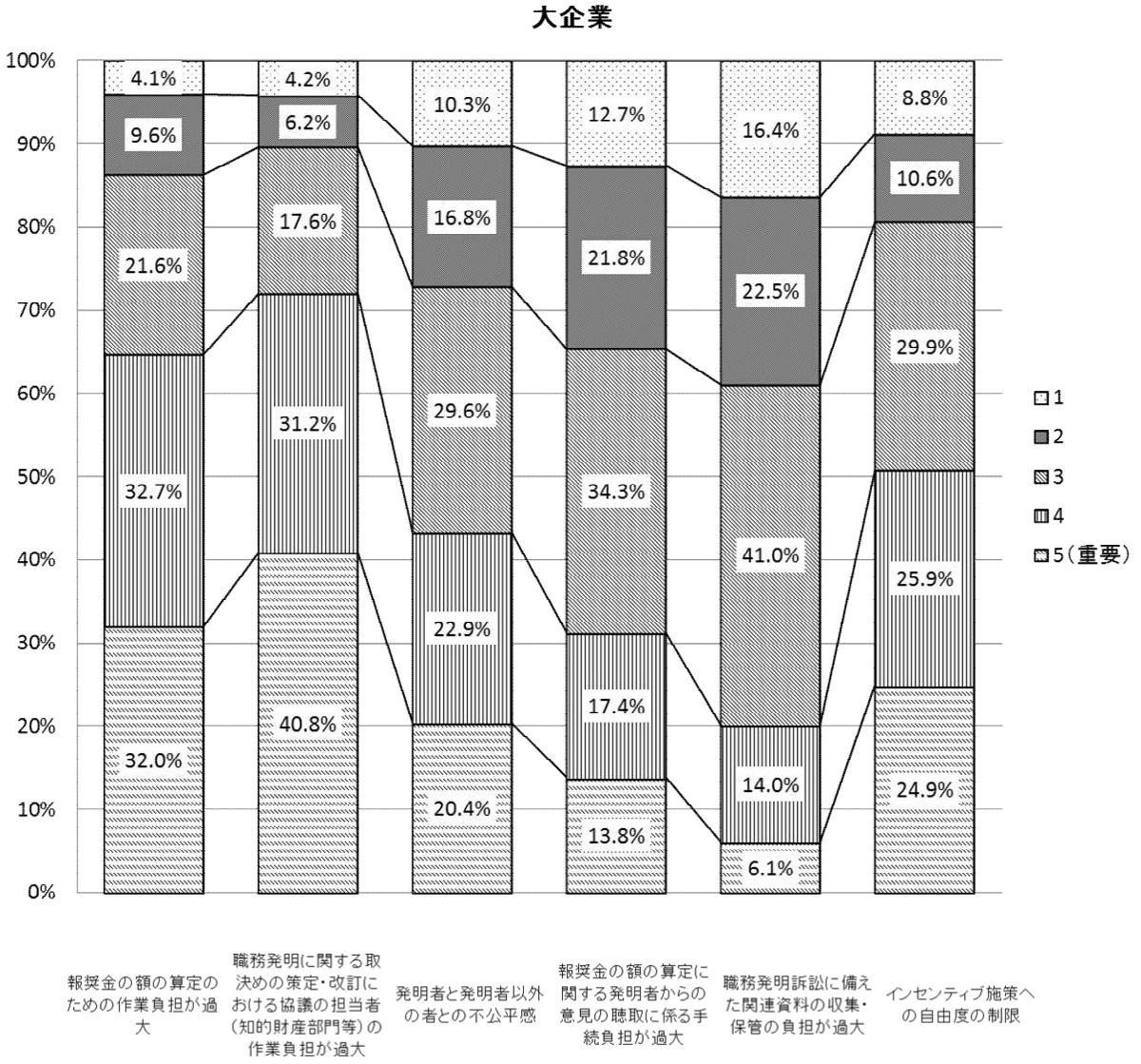
	件数	割合	大企業	中小企業（大企業の子会社）	中小企業	記載無
1	47	8.4%	35	6	6	
2	67	12.0%	42	8	16	1
3	168	30.0%	119	18	29	2
4	147	26.3%	103	20	23	1
5（重要）	131	23.4%	99	6	20	6
回答者数	560	100.0%	398	58	94	10



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

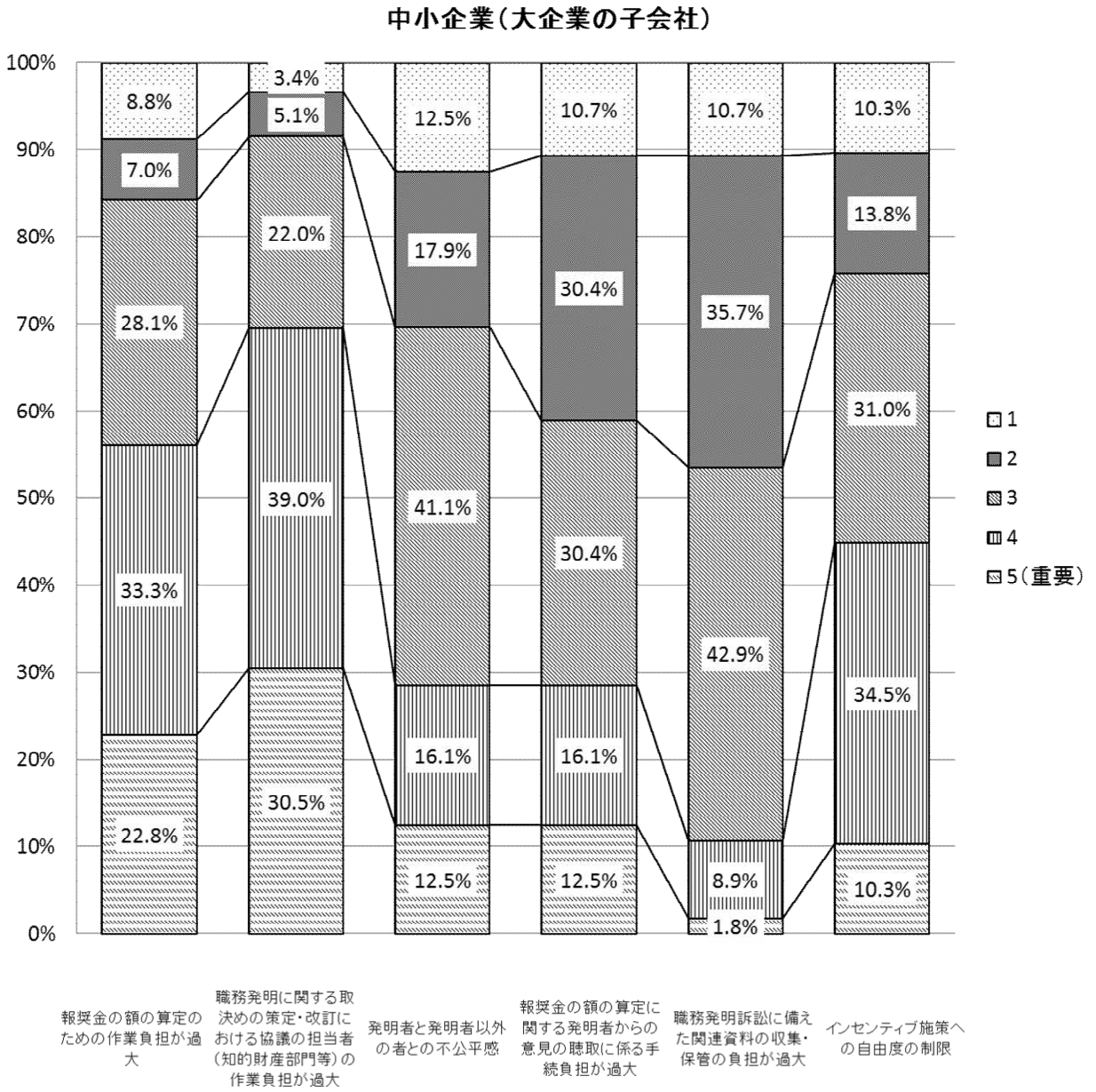
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

（企業規模別の項目一覧）



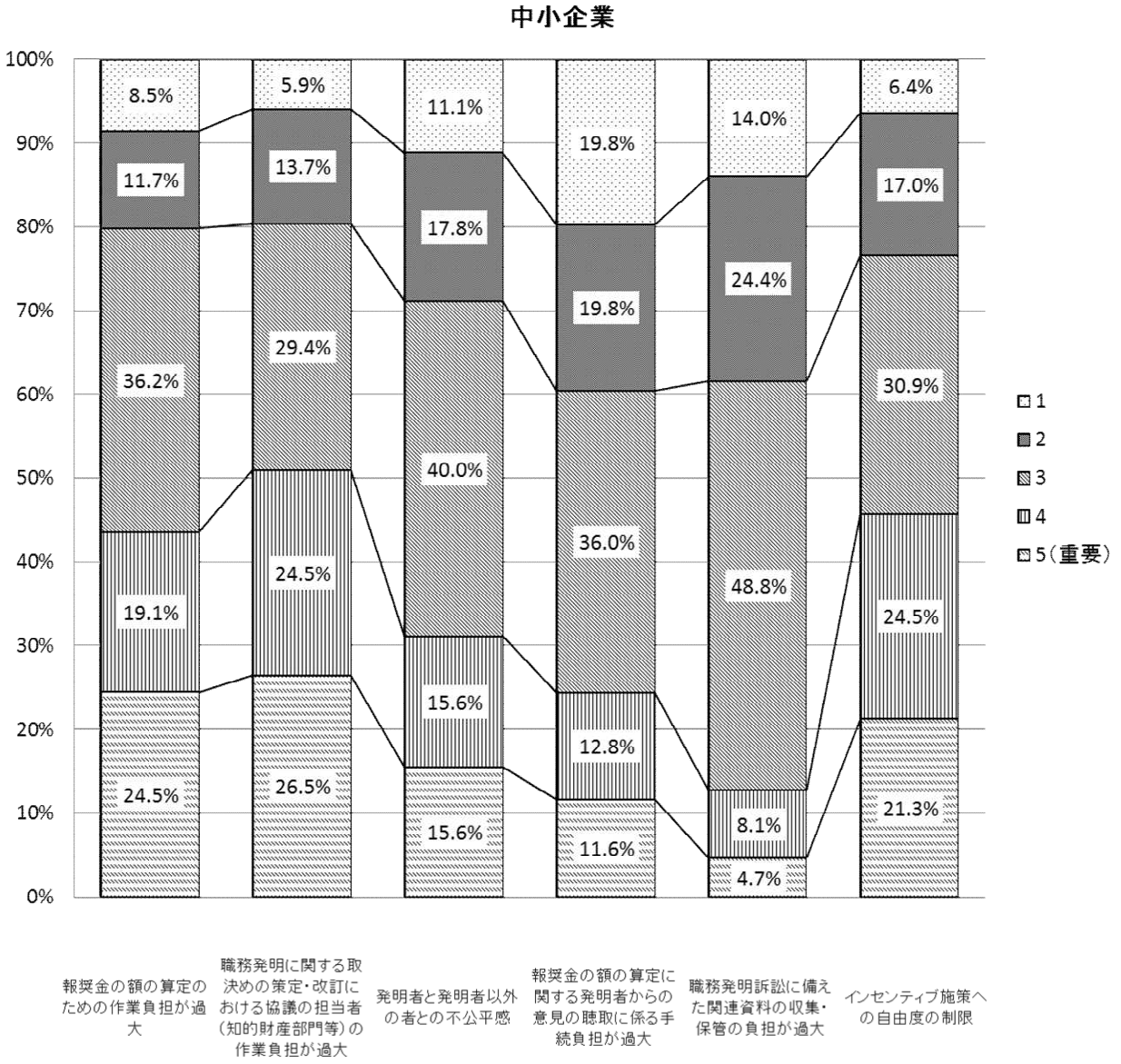
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

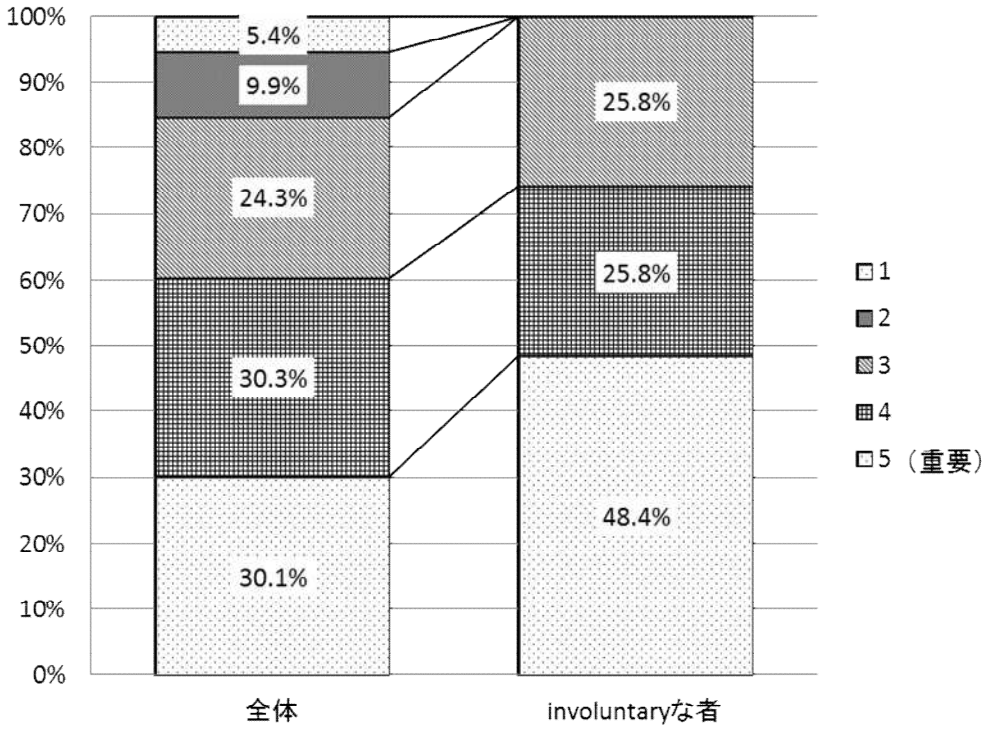
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

発明者へ実績報奨金を支払うのが involuntary な者[189]（特許法 35 条に基づいて消極的に実績報奨金を支払っている者）とのクロス集計。（比較として involuntary な者を含む回答者全体も掲載）

＊職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議の担当者（知的財産部門等）の作業負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答　43

	全体	involuntaryな者
1	30	
2	55	
3	135	8
4	168	8
5（重要）	167	15
回答者数	555	31



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

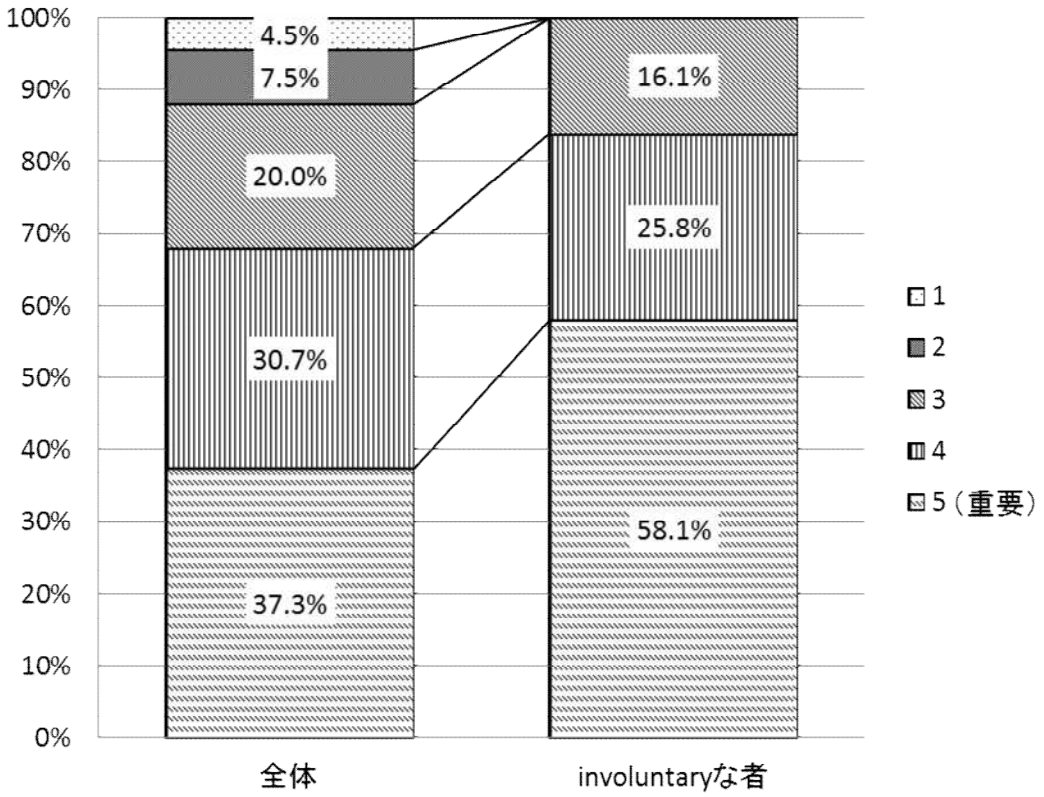
[189] Involuntary な者は、下記条件から抽出された者（33 名）とした。ただし、Involuntary な者で抽出された 33 名のうち、E-15 について無回答であった者が 2 名いるため、表中の合計は 31 名となっている。
【抽出条件】
問 E-3（実績（ライセンス収入、売上高等）に応じた報奨金を支払っている場合、実績報奨金を支払う理由についてお教え下さい。）で
①35 条に定められているから、⑥訴訟を避けるため、を重要視する回答（「4」「5」を回答）し、且つ③発明奨励のため、④発明者が奨励を受けるのは当然だからを重要視していない回答（「1」「2」を回答）した者。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

involuntary な者とのクロス集計

＊報奨金の額の算定のための作業負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答	22	
	全体	involuntaryな者
1	26	
2	43	
3	115	5
4	177	8
5（重要）	215	18
回答者数	576	31



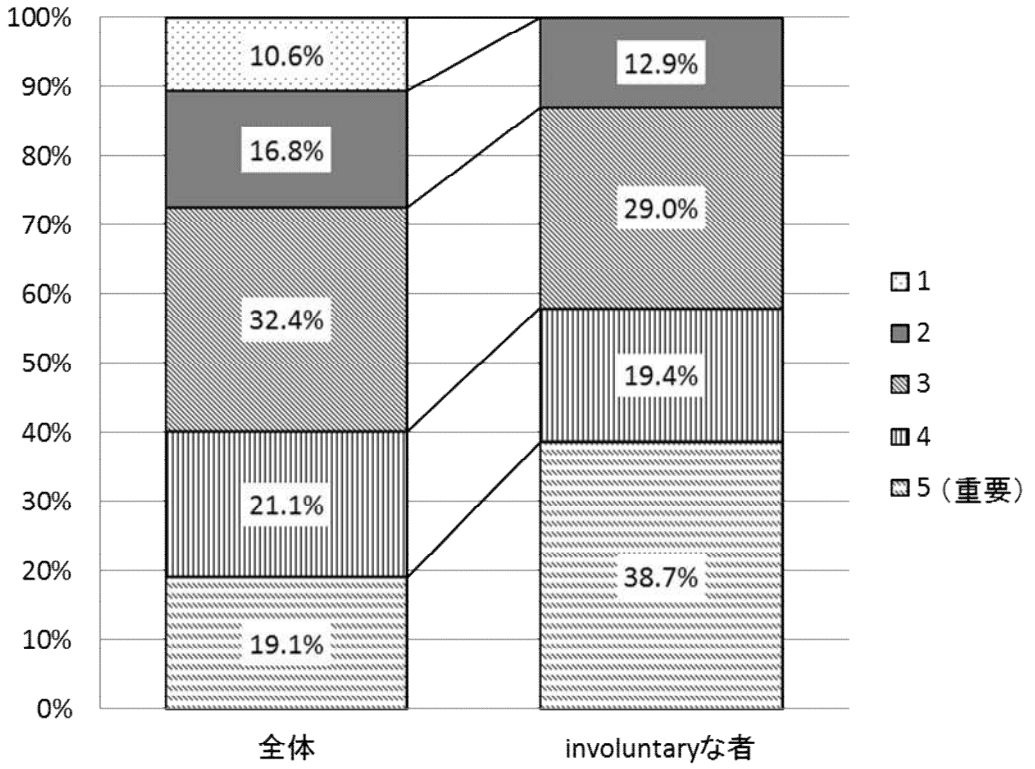
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

involuntary な者とのクロス集計

＊報奨金の額の算定に関する発明者からの意見の聴取に係る手続負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答	43	
	全体	involuntaryな者
1	59	
2	93	4
3	180	9
4	117	6
5（重要）	106	12
回答者数	555	31



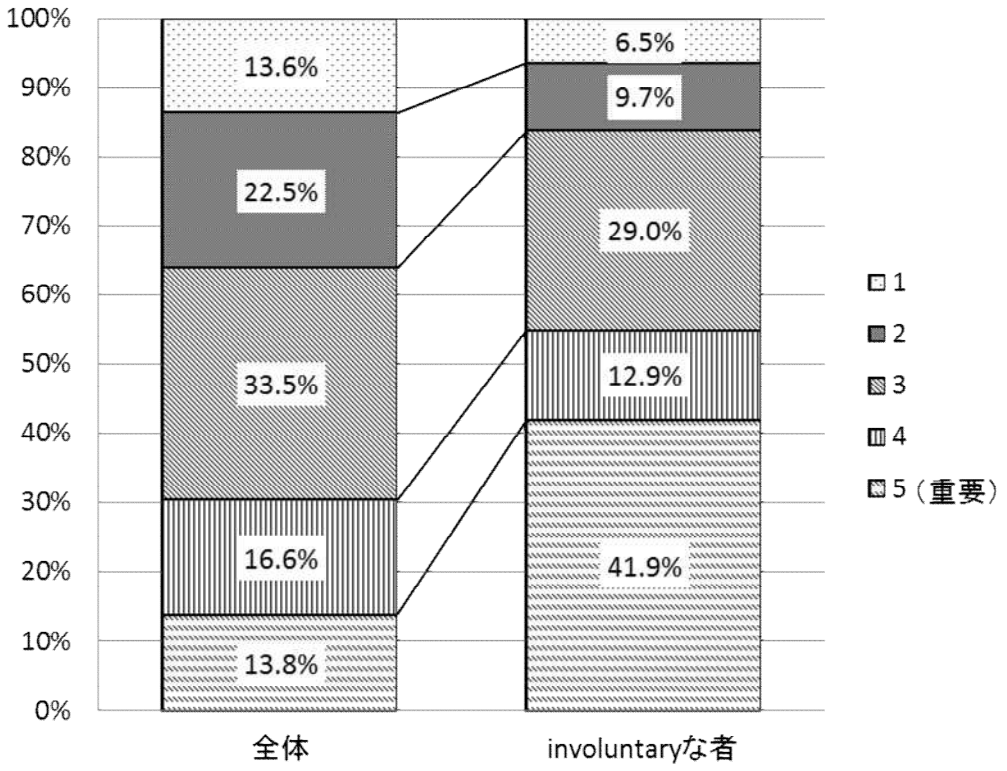
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

involuntary な者とのクロス集計

＊職務発明訴訟に備えた関連資料の収集・保管の負担が過大（数字が大きい方が問題として重要）

無回答	61	
	全体	involuntaryな者
1	73	2
2	121	3
3	180	9
4	89	4
5（重要）	74	13
回答者数	537	31



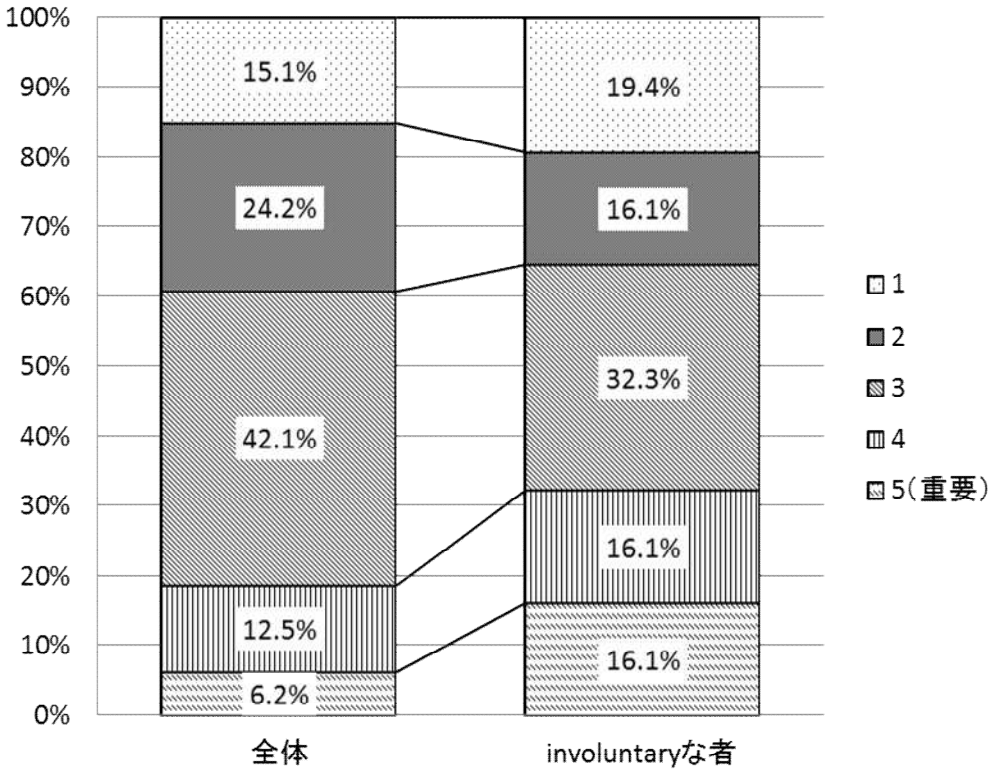
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

involuntary な者とのクロス集計

＊インセンティブ施策への自由度の制限（数字が大きい方が問題として重要）

無回答	68	
	全体	involuntaryな者
1	80	6
2	128	5
3	223	10
4	66	5
5（重要）	33	5
回答者数	530	31



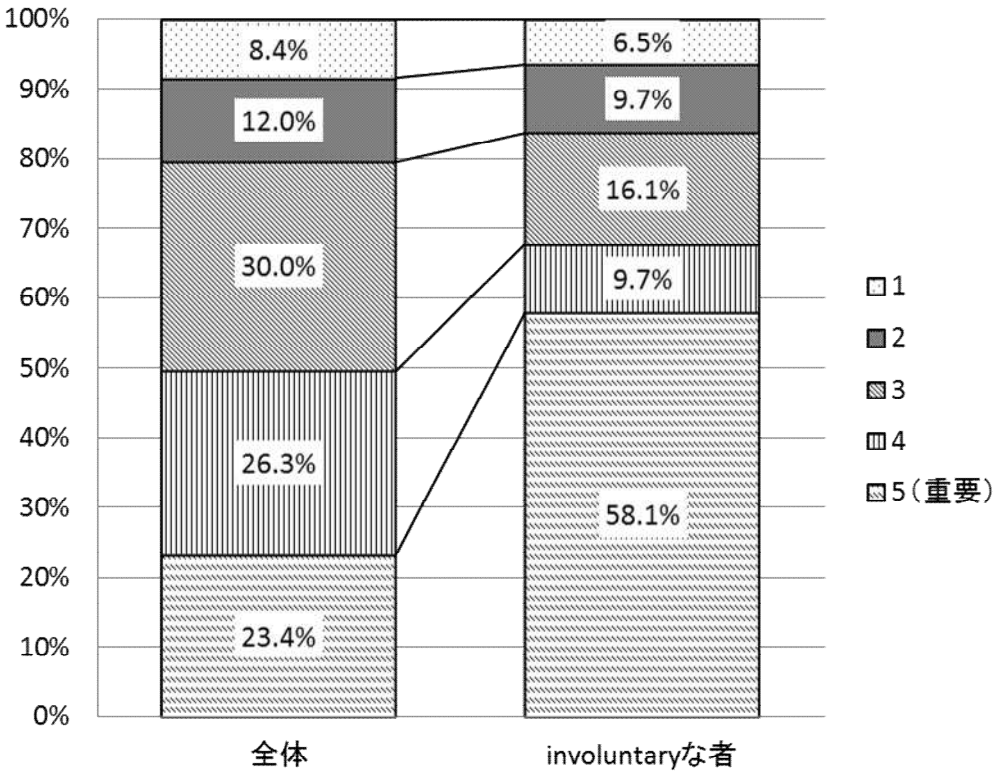
＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

involuntary な者とのクロス集計

＊発明者と発明者以外の者との不公平感（数字が大きい方が問題として重要）

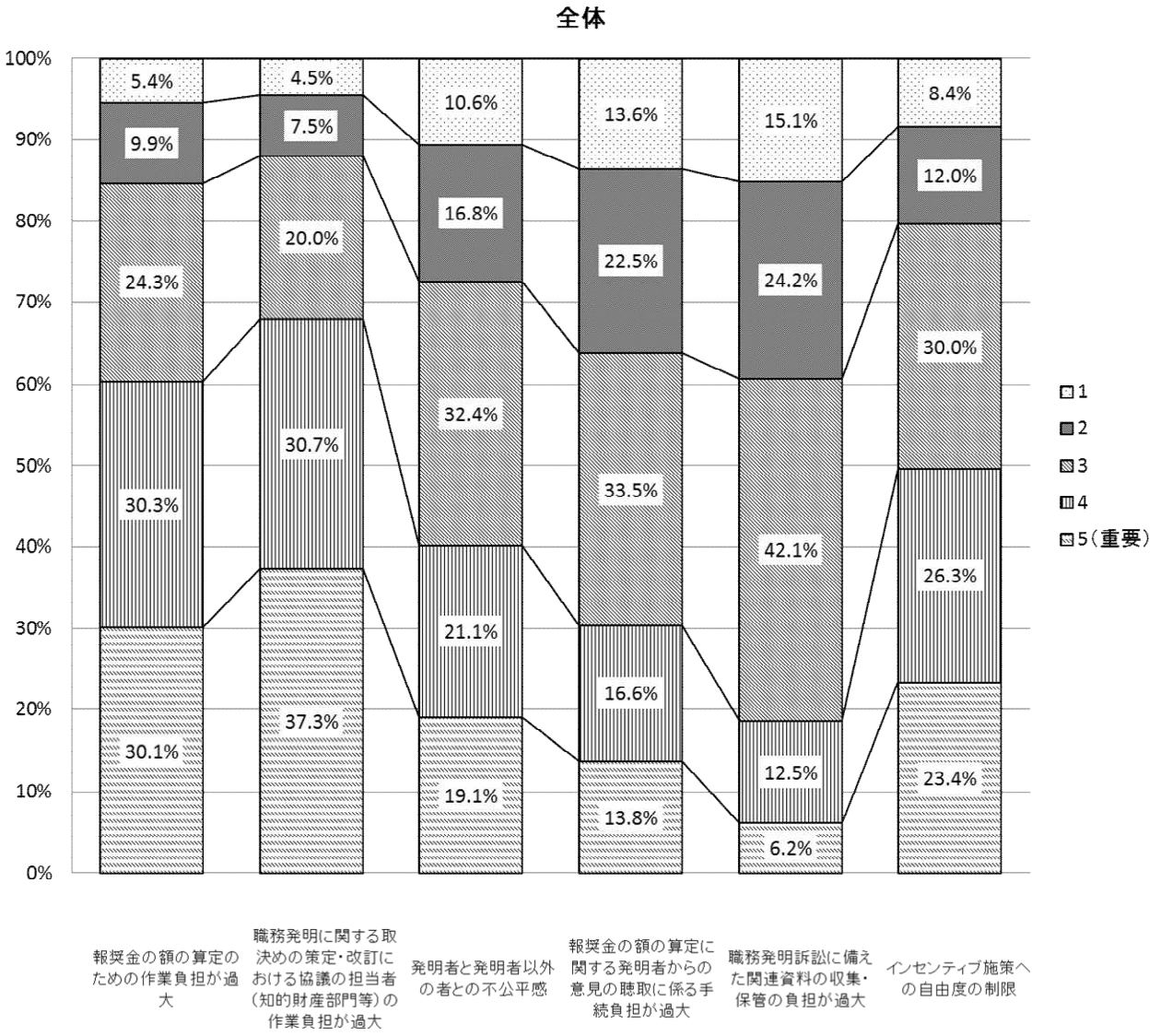
無回答	38	
	全体	involuntaryな者
1	47	2
2	67	3
3	168	5
4	147	3
5（重要）	131	18
回答者数	560	31



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

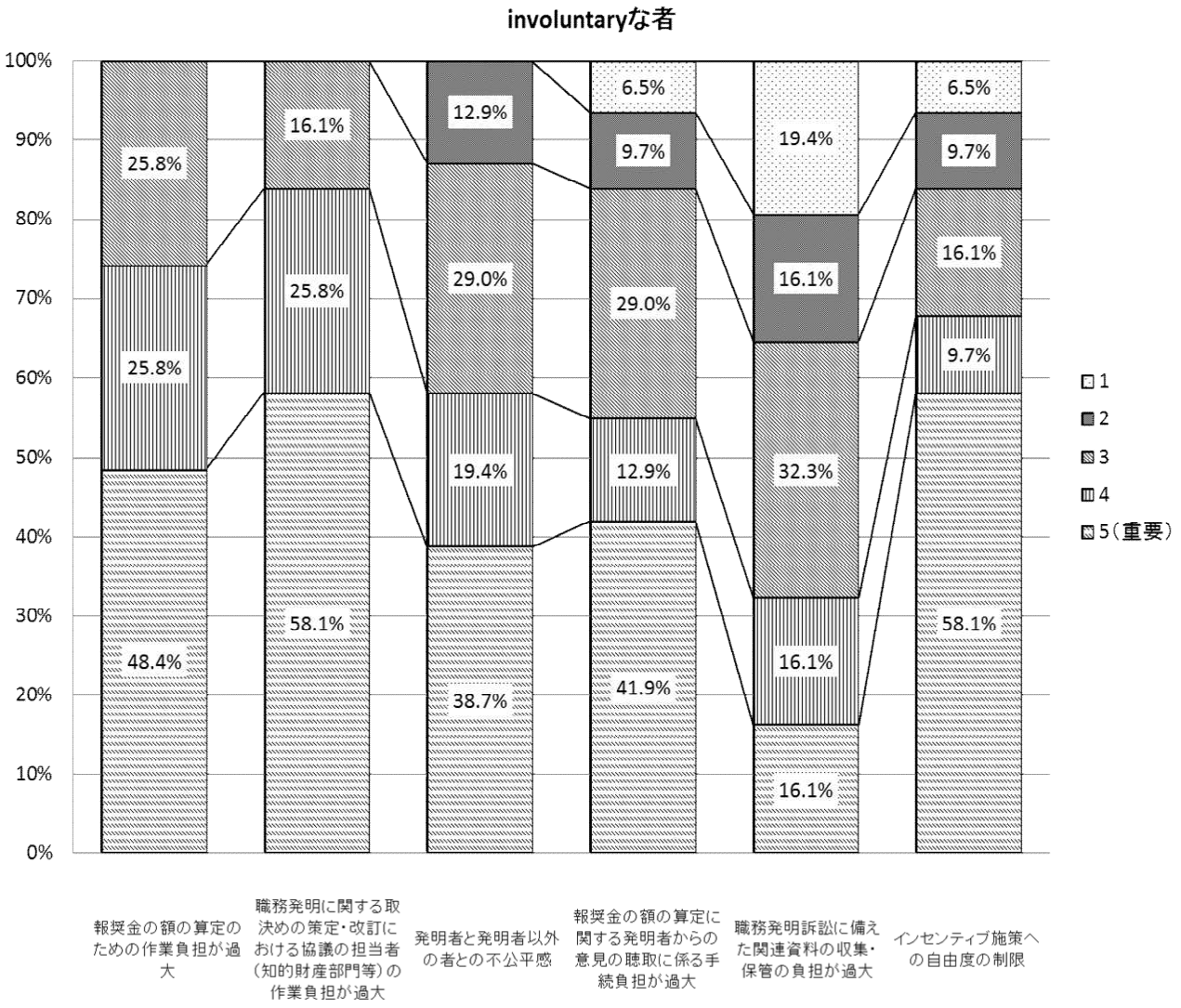
問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計

（全体と involuntary な者との項目一覧）



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-15（職務発明に関する運用上の問題の具体的項目）のクロス集計



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

問 E-21　貴社における最近 5 年間についての、職務発明の取扱いに関連して発明者との間で問題となった事例（訴訟になった事例、訴訟になり兼ねなかったような事例（社内で起こったトラブルを含みます））の件数をお教え下さい（平成 17 年 4 月 1 日施行の特許法第 35 条（新法下）、特許法旧第 35 条（旧法下）ともに）。

E21 は、職務発明の問題件数について聞いている設問だが、大多数の者が新法下も旧法下も０件と回答した。

そこで、新旧法下で問題があると回答した者をピックアップしクロス集計を行った。

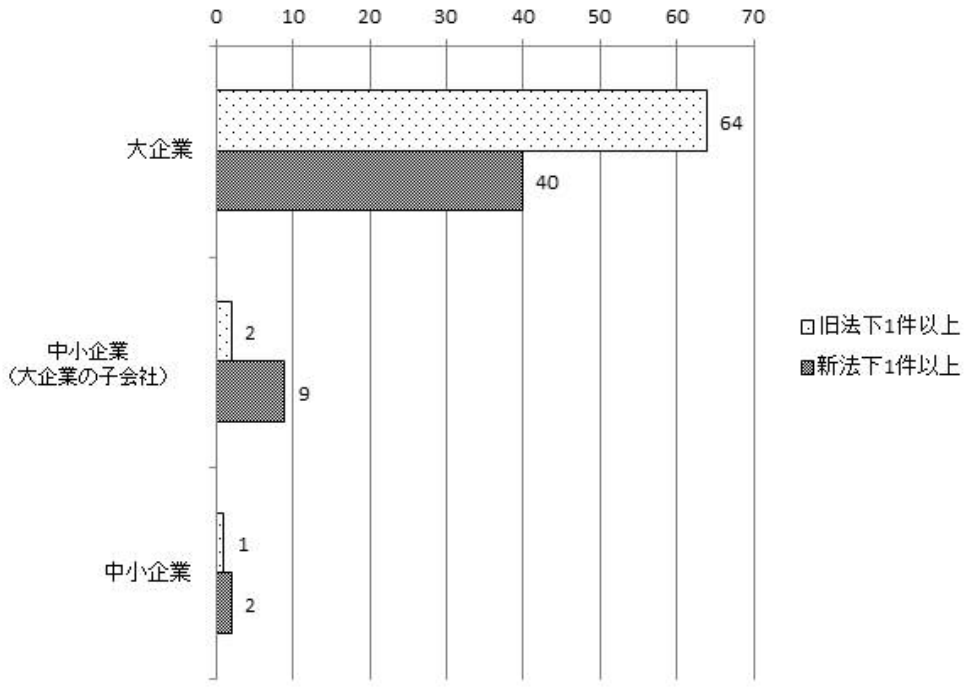
（分類）

・旧法下で１件以上問題があると回答した者

・新法下で１件以上問題があると回答した者

企業規模とのクロス集計

	回答者数	旧法下1件以上	新法下1件以上
大企業	623	64	40
中小企業（大企業の子会社）	136	2	9
中小企業	301	1	2
記載無	26	3	3
計	1086	70	54



問 E-21（最近 5 年間の職務発明の取扱いの問題件数）のクロス集計

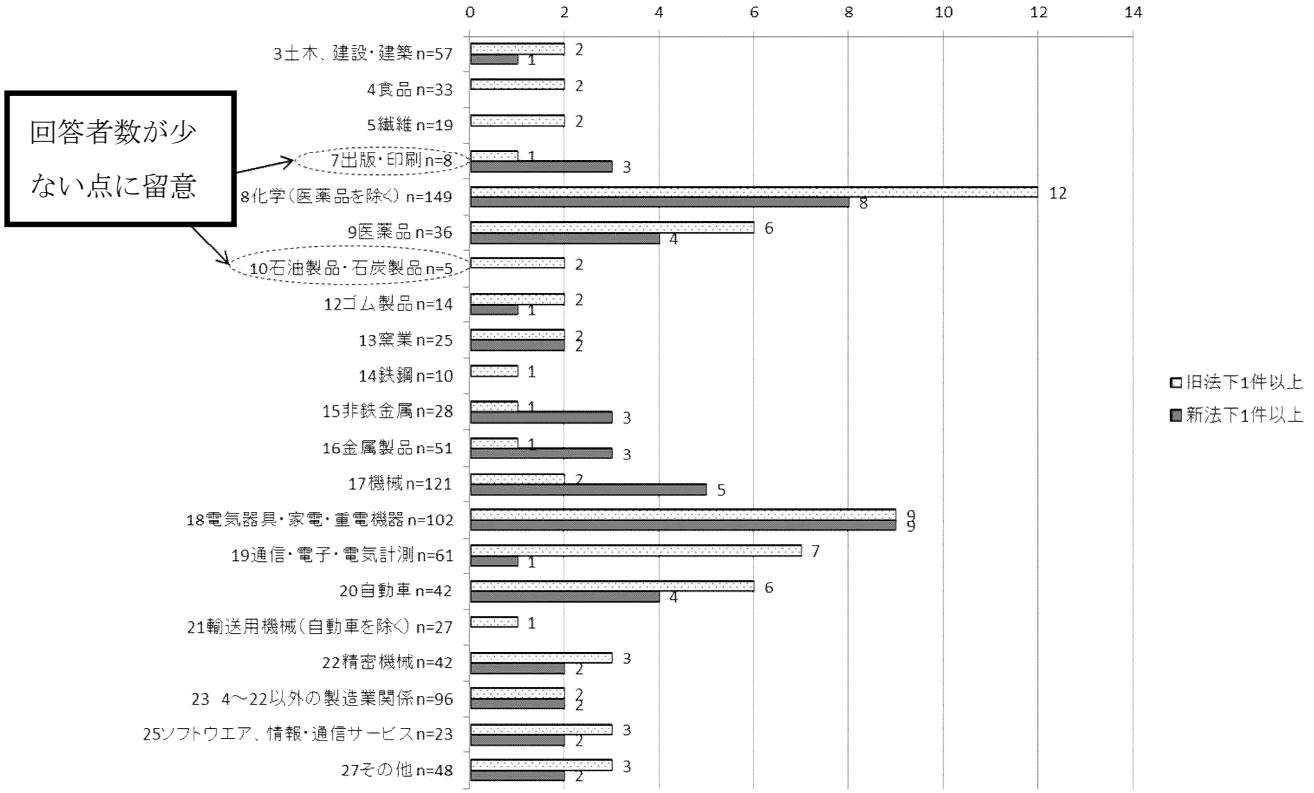
問 A1 業種とのクロス集計

回答者数が少ない点に留意

	回答者数	旧法下1件以上	新法下1件以上
1農林水産業	1		
2鉱業	2		
3土木、建設・建築	57	2	1
4食品	33	2	
5繊維	19	2	
6パルプ・紙	7		
7出版・印刷	8	1	3
8化学（医薬品を除く）	149	12	8
9医薬品	36	6	4
10石油製品・石炭製品	5	2	
11プラスチック	32		
12ゴム製品	14	2	1
13窯業	25	2	2
14鉄鋼	10	1	
15非鉄金属	28	1	3
16金属製品	51	1	3
17機械	121	2	5
18電気器具・家電・重電機器	102	9	9
19通信・電子・電気計測	61	7	1
20自動車	42	6	4
21輸送用機械（自動車を除く）	27	1	
22精密機械	42	3	2
23　4～22以外の製造業関係	96	2	2
24運輸・公益事業	13		
25ソフトウエア、情報・通信サービス	23	3	2
26特定産業分野に特化していない基礎研究	4		
27その他	48	3	2
不明（回答無）	30		2
総計	1086	70	54

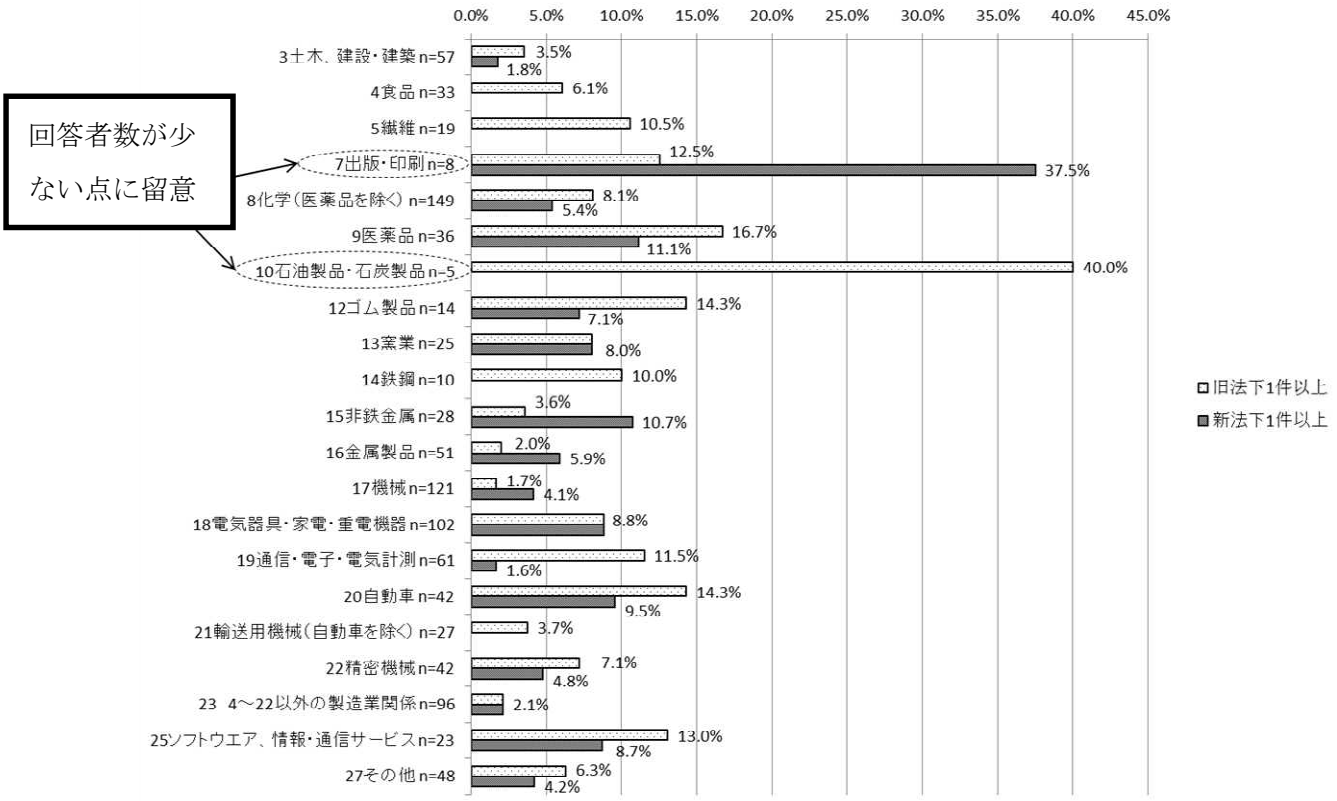
問 E-21（最近 5 年間の職務発明の取扱いの問題件数）のクロス集計

業種別のクロス集計（回答者数）



問 E-21（最近 5 年間の職務発明の取扱いの問題件数）のクロス集計

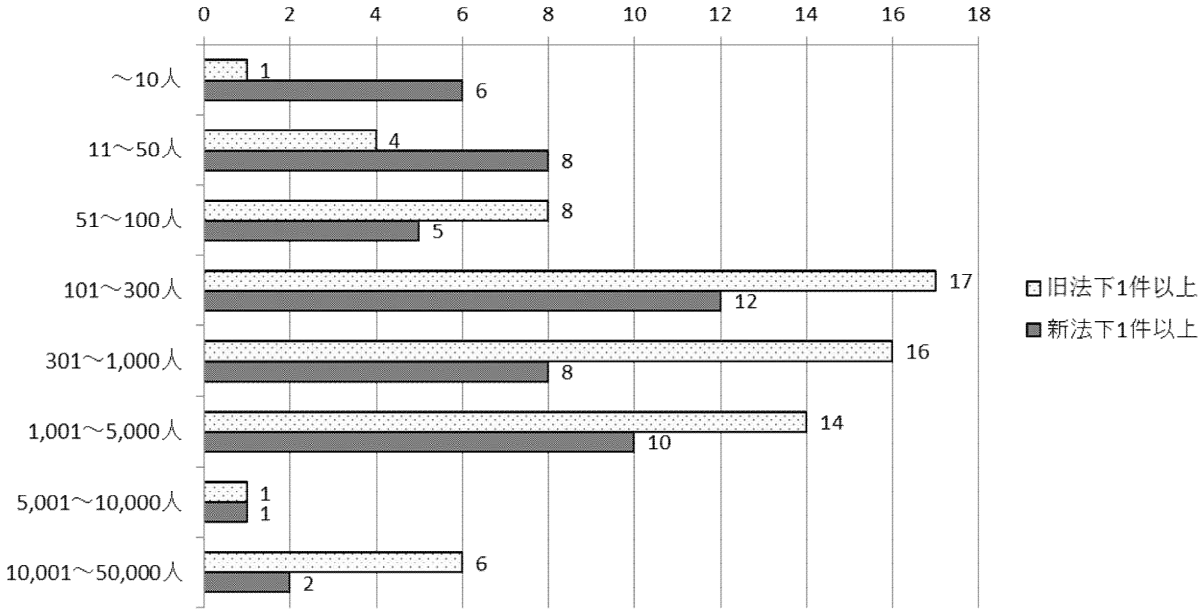
業種別のクロス集計（回答割合：各業種の回答者数を母数にして割合を算出）



問 E-21（最近 5 年間の職務発明の取扱いの問題件数）のクロス集計

問 A6　R&D 活動に従事している従業者数とのクロス集計

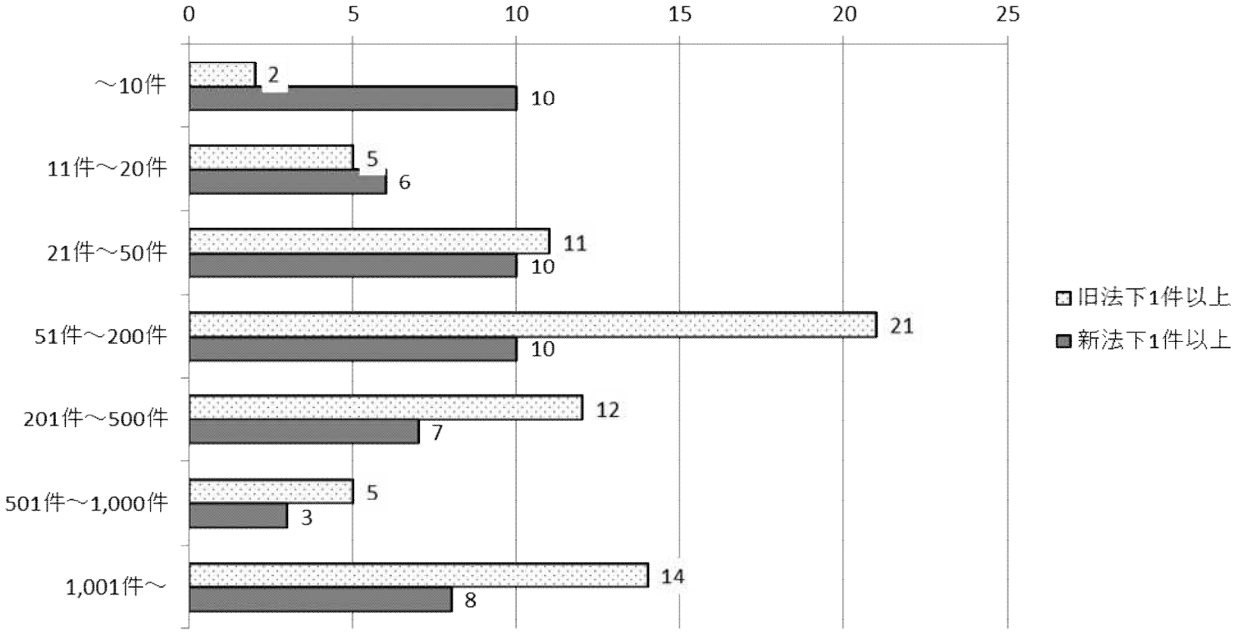
	回答者数	旧法下1件以上	新法下1件以上
～10人	183	1	6
11～50人	307	4	8
51～100人	193	8	5
101～300人	195	17	12
301～1,000人	111	16	8
1,001～5,000人	55	14	10
5,001～10,000人	2	1	1
10,001～50,000人	8	6	2
記載無	32	3	2
総計	1086	70	54



問 E-21（最近 5 年間の職務発明の取扱いの問題件数）のクロス集計

問 A7　特許出願件数（2009～2011 年の 3 年間の平均）とのクロス集計

	回答者数	旧法下1件以上	新法下1件以上
～10件	302	2	10
11件～20件	222	5	6
21件～50件	225	11	10
51件～200件	185	21	10
201件～500件	78	12	7
501件～1,000件	32	5	3
1,001件～	34	14	8
記載無	8		
総計	1086	70	54



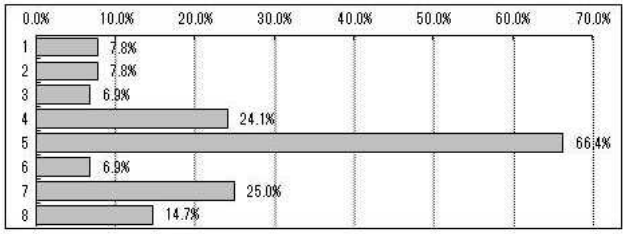
問 E-22　新法下、旧法下でそれぞれ問題となった事例の具体的な内容をお教え下さい（該当するもの全てにチェックして下さい）。

旧法下と新法下との比較

旧法下

無回答　970

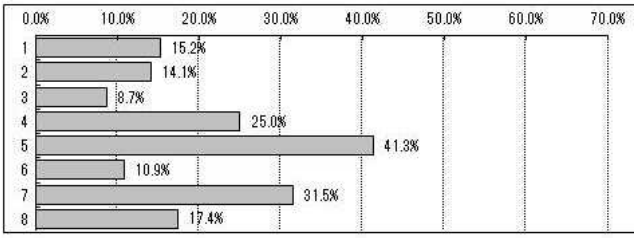
		件数	割合
1	発明の性質について（職務発明か自由発明かについて）	9	7.8%
2	出願や審査請求の是非	9	7.8%
3	権利の帰属に関して（権利の移し方について）	8	6.9%
4	発明者の決定について（共同発明者の決定について）	28	24.1%
5	報奨金の額について	77	66.4%
6	報奨金の支払い時期について	8	6.9%
7	発明者の貢献度の割合について	29	25.0%
8	その他	17	14.7%
回答者数		116	



新法下

無回答　994

		件数	割合
1	発明の性質について（職務発明か自由発明かについて）	14	15.2%
2	出願や審査請求の是非	13	14.1%
3	権利の帰属に関して（権利の移し方について）	8	8.7%
4	発明者の決定について（共同発明者の決定について）	23	25.0%
5	報奨金の額について	38	41.3%
6	報奨金の支払い時期について	10	10.9%
7	発明者の貢献度の割合について	29	31.5%
8	その他	16	17.4%
回答者数		92	



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

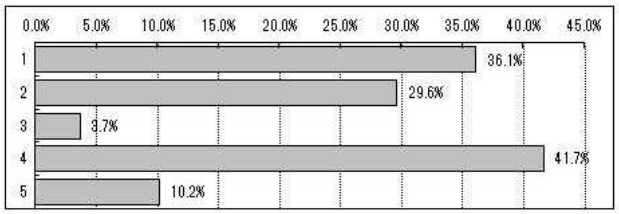
問 E-23　新法下、旧法下でそれぞれ問題となった事例の発明者の属性をお教え下さい（該当するもの全てにチェックして下さい）。

旧法下と新法下との比較

旧法下

無回答　978

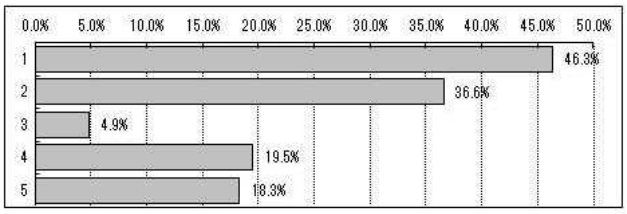
	件数	割合
1　一般従業者	39	36.1%
2　管理職･マネージャー	32	29.6%
3　役員	4	3.7%
4　退職者	45	41.7%
5　その他	11	10.2%
回答者数	108	



新法下

無回答　1,004

	件数	割合
1　一般従業者	38	46.3%
2　管理職･マネージャー	30	36.6%
3　役員	4	4.9%
4　退職者	16	19.5%
5　その他	15	18.3%
回答者数	82	



＊グラフは「無回答」の者を除いて作成している。

Ⅴ．委員会による検討

１．　各委員会の概要

平成25年7月から平成26年1月まで、職務発明制度に関する調査研究委員会を、全14回開催した。委員会では、企業における現行制度の問題点、著作権法、労働法、民法などと職務発明制度との関係、職務発明の原始帰属問題（発明者帰属か法人帰属か）、報奨の性質（譲渡対価か労働報酬か）、発明者の発明への動機や研究者等の就業観、労働者視点や研究者視点からの意見、中小企業における職務発明制度の実状等、様々な観点からの議論が行われた。

各委員会の概要については以下のとおりである。

（１）　第1回委員会概要

１．日時：平成25年7月4日（木）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）開会
（２）挨拶
（３）委員紹介
（４）委員長及び副委員長選任
（５）議事
・職務発明制度の見直しについて（特許庁）
・全体スケジュール説明（事務局）
・企業関係者委員による説明
・全体討議
（６）閉会
５．議事概要
○議事に先立って、後藤委員を委員長に、長岡委員を副委員長に選任。

○産業競争力を強化するために、対価の支払いが法的に強制されることなく、職務発明にかかる特許を受ける権利を原始的に法人に帰属する制度にするなど、職務発明制度の抜本的な改正が必要。

○日本の実体経済の上昇のためには、イノベーション、技術革新が重要であり、パイの分配というより、イノベーションによってパイを拡大するために、どういう制度が望ましいかという観点から建設的な議論をすべき。

○職務発明にかかる特許を受ける権利は法人に帰属するべきというところから議論をスタートするのではなく、現行特許法第35条のどこに問題があるのか、どのように改善すべきかについて議論すべきではないか。

○特許法第35条による「相当の対価」の支払義務をなくし、企業経営の自由度を高めることが、研究者のインセンティブを高めるという主張について、具体的な説明が必要。

○特許を受ける権利を法人帰属とする場合でも、研究者に対し十分な処遇を行うことは当然であり、特許法第35条を改正しても、研究者に対する処遇に大きな変化はないので、人材流出の心配はないのではないか。

○イノベーションは組織的な営み。企業は毎年利益を出しながら持続する存在。それ故インセンティブ策は限られた原資の下で組織全体に公平かつタイムリーになされる事が必須。この本質的要請に応えるためには従来の35条の考え方に囚われない視点からの議論が大事。

（２）　第2回委員会概要

１．日時：平成25年7月22日（月）10：00～12：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）開会
（２）企業関係者委員からの報告（職務発明制度の現状、課題、提言、事例紹介）
・企業関係者委員各団体の報告
・企業関係者委員推薦者による研究者側の立場からの報告
（３）全体討議
（４）閉会
５．議事概要
○「相当の対価」算定のための手続を担保すれば、実務上は、企業の経営状況等を考慮して対価を支払うことができると思われる。産業界は現行特許法第35条でどのような支障が生じているのか、具体的な説明をすべき。特許法第35条第4項が規定する手続については、使用者等と従業者等との間での「民主的な手続」は必要である。

○産業界として、現行の職務発明制度について感じている問題点は、①特許法第35条の条文に「相当の対価」という表現が残っており、手続が不合理となれば多額の対価を支払うことが求められかねないように思われること、②研究者全員と相当の対価に係る規定の内容について合意を取り付けることが現実的に困難であること、③平成16年特許法改正前の条文に基づく訴訟において、裁判所が算出した額と被告事業者側が想定していた金額とでは大きな乖離があるが、現行法下で、このような対価額の乖離がある場合でも、対価の支払に係る手続は合理的であると裁判所が判断してくれるのかわからないという点である。

○研究開発は、発明者以外に、発明の創作に関わらない技術者等も含めたチームでなされるにもかかわらず、発明者だけが対価請求権を有する点も問題である。

○相当の対価を、なぜ発明者本人だけのインセンティブと考えるのか。ベテラン発明者が相当の対価を受領することは、若手研究者にとって会社は裏切らないというメッセージになり、発明者本人以外に、若手研究者にとってのインセンティブにもなりえるのではないか。

○特許法第35条第4項の手続合理性に係るコストが問題ならば、仮に4項を廃止しても、労働法上の就業規則の合理性の問題となるため、対価の支払に係る手続コストは依然として残るのではないか。退職者に対する法的リスクが問題ならば、4項を廃止しても同様に労働法上の就業規則や労働協約の問題が残るため、手続コストはやはり残るのではないか。そもそもなぜ職務発明について発明者に対価を支払うのかという点が問題ならば、それは35条全体に係る基本的な論点である。

○相当の対価を定めるプロセスの在り方と報酬・報償の中身の問題について、これらを変えるとすればどのような制度が良いのか、業界により異なるかもしれないので、各業界の意見を知りたい。

（３）第3回委員会概要

１．日時：平成25年7月30日（火）10：00～12：15
２．場所：特許庁16階　共用会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　（１）委員からの報告①
　（２）委員からの報告②
　（３）全体討議
５．議事概要
＜議題（１）及び（２）＞
○研究者・技術者を対象とする調査結果から、専門職である研究者・技術者は、事務職、製造職などの非専門職と比較して、自己の専門性を重視して組織にとどまることに固執しない傾向があるが、実際に転職する者は非常に少ない。専門職の雇用流動性を国際比較すると、日本では低く、米国では高い。

○企業内で評価の悪かった研究者が特許法第35条に係る対価請求訴訟を起こす場合があるという点について、企業における研究者マネジメントの在り方についてどのように考えるべきかという視点もある。これまでは国内に外部労働市場が十分に発達していなかったため、内部に留まる者が多かったが、海外での研究経験が得られるよう若手研究者支援政策が実施されていることもあり、今後は国外の事情を知る人々が増えることを想定し、研究者・技術者の志向、社会的環境を理解したR&Dマネジメントが重要である。

○発明者に対する調査結果から、発明者の大半は研究開発部門に勤務している点、及び、発明者が発明する動機としては、金銭的な報酬よりも、現実的な問題を解決したいという願望など内在的動機の方が大きい点が把握できる。

○発明をなしたことによる発明者の金銭的処遇の変化について、発明者に対する調査結果を見ると、日本、ドイツ、米国いずれの国においても、特許出願時や登録時に発明者に対して報酬を支払う割合の方が、発明が実際に商業目的で使用された場合での報酬の支払の割合よりも高い。

○発明が実際に商業目的で使用された場合における発明者への報酬の支払の割合について、調査結果に基づき国際比較すると、ドイツは日本より高いのに対し、米国は日本より低い。

＜議題（３）＞

○発明が商業目的で使用されたことを条件にした発明者に対する報酬の支払の割合が、ドイツは高く、米国は低いという調査結果について、この理由は、ドイツには職務発明制度が存在し、米国にはないからなのか。報酬の支払の割合の差がイノベーションにどう影響を与えているのか、難しい問題だが、興味がある。

○特許法第35条における「相当の対価」の性質として、職務発明に係る権利の譲渡に対する代金であるのか、それとも賃金であるのか、検討すべき論点である。代金と考えれば、億単位の額も対価として算定され得るが、賃金だとすると、億単位の額はまず算定されないのではないか。

○特許法第35条は、「法人の役員」も「従業者等」に含めているため、労働法とは適用範囲が異なっており、その意味では、労働法以外の要素も含まれているといえるのではないか。職務発明制度について議論する場合には、労働法の考え方をそのまま持ち込むだけでは十分な検討が出来ないのではないか。

○特許法35条の対価は要するに、最低賃金の保証など労働法による保護にプラスアルファで上乗せされているもの、いわゆる「労働法プラス」と考えることができるのではないか。この上乗せ部分に関しては、使用者と従業者の契約に委ねるのか、それとも、法が介入して決定するのか、議論すべき。

○たとえばドイツでは、法律により、職務発明に係る権利が使用者側に自動的に承継される。職務発明に係る権利の帰属や承継について、幅広の議論が必要。

○特許法第35条の法的性質について時間をかけて議論を深めることも重要だが、これまでの立法経緯や現行制度の運用状況などを前提として立法政策の議論を進めることも可能ではないか。

（４）　第4回委員会概要

１．日時：平成25年8月8日（木）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）開会
（２）ゲストスピーカーによる研究者側の立場からの発表
（３）これまでの議論で提起された御意見（案）について
（４）企業関係者委員による報告
（５）海外情報拠点からの情報収集（案）について
（６）閉会
５．議事概要
＜議題（２）＞
○発明者は、発明という知の創造者であり、発明者がそのアイデアを思いつかなければ他の人が思いつくというものでもないから、発明者人格権は尊重されるべき。一方で、発明に係る特許権の取得・活用においては、権利取得手続や権利侵害の発見などにコストがかかっており、発明者以外の人達の貢献も大きいため、財産権である特許権は発明者人格権と区別して考えるべき。ロイヤリティーなど財産権にかかる事項は企業等との契約であることなど、発明者の教育が必要。

○技術的に優れた発明であっても、それが利益を生み出す製品に必ずしも結びつくわけではなく、また、技術的にはそれほど優れていない発明であっても、それが特許権として大きな利益を生み出す場合もある。

＜議題（３）＞
○特許法第35条に「勤務規則」とあるが、特許法上ではその要件も効果も明確ではなく、特殊な用語であり、労働法上の「就業規則」と同様と考えて良いのか、はっきりしない。

○伝統的な労働法の考え方とは異なり、広義の労働法では、従業者なのか法人の役員なのかを単純に分けて考えるのではなく、従業者兼務取締役など、多様な実態に合わせて判断する考え方を採用しており、特許法第35条の在り方について、労働法の観点も含めて検討する場合、広義の労働法に基づいて考える必要がある。

○権利の帰属の問題は、労働法から演繹的に答えが出るものではなく、特許法の制度をど

のようにするべきかという問題である。他方で、具体的にどのように制度設計するのかという点については、労働法でどのような制度設計がなされているのかという点を参考にすることができる。

○現行の職務発明制度に対する企業側の意見として、大企業だけではなく中小企業の意見も把握した方が良い。

＜議題（４）＞

○他の委員からの具体的な現状把握の要望である対価の支払に係る事務手続工数が膨大なことについて実例を挙げて紹介した。

○対価の支払に係る事務手続工数が膨大である点については、現行特許法第35条第4項に係る手続合理性の担保の規定と関係しており、手続を簡素化する方向で4項の規定内容を変更すれば、負担となっている事務手続工数も減少するのではないか。

○他の委員から要望されていた事項、「現行特許法第35条に係る「相当の対価」の支払規定が仮に撤廃された場合、企業側は何をするのか」に対して、研究費増額などを含めた多様な金銭的インセンティブ施策だけでなく、研究開発チーム全体の表彰や海外留学の機会など自己実現の場の提供を含めた金銭以外のインセンティブ施策も含めて、研究者に対する多様なインセンティブ施策を各企業の事業状況に応じて積極的に進めることを紹介した。

＜議題（５）＞

○海外情報拠点から各国・地域における職務発明制度の情報を収集する案につき、各委員から頂いた御意見を参考に、最終的には委員長に御了承を得た上で、当該収集を進めていくこととなった。

（５）　第5回委員会概要

１．日時：平成25年8月29日（木）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　共用会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　（１）委員からの報告①
　（２）委員からの報告②
５．議事概要
＜議題（１）＞
○労働組合に対する聞き取り調査によれば、現行特許法第35条に対する企業の対応は、企業の従業員数だけでなく研究者数の規模によっても異なるという結果が見られた。

○現行特許法第35条に関する判例の蓄積は実質なく、法改正を早急に行う必要性は感じられない。ただし、チームで研究開発がなされる場合に発明者だけが対価を受領することにより生じるチーム内での不公平感の問題については理解できる。

○大企業だけではなく中小企業における現行特許法第35条の運用の実態についても把握する必要があるのではないか。

○発明者への対価の支払に対して発明者以外の社員が感じている不公平感が平成16年特許法改正後に増加したという調査結果が示されているが、職務発明制度が少しずつ知られてきたことにより不公平感も増加したという可能性も考えられるのではないか。

＜議題（２）＞
○我が国の著作権法では、職務発明とは異なり、第15条及び第29条において、一定の条件の下、法人帰属かつ報酬請求権無しという規定を定めている。

○特許法と著作権法とでは、目的、権利の発生、権利の性質、権利の客体、人格権の内容でそれぞれ相違点があるものの、両制度の効果の相違を基礎付けるほどの大きな相違があるとは必ずしも言えないのではないか。

○著作権法第15条及び第29条については、権利の円滑な利用の促進が重視される一方、自然人クリエイターの権利ないし利益が重視されないなどの批判がある点に留意が必要。

○著作権法第15条では、財産権である著作権に加えて著作者人格権まで法人に帰属させているが、著作権法第15条と比較して職務発明に係る権利の帰属の問題を考える場合、人格権についてまで考える必要はなく、財産権だけに絞って議論をした方が良いのではないか。

○著作権法第29条は、財産権である著作権を映画製作者に集中させることにより、映画の活用を促進する役割を果たしているように思われる。職務発明に係る権利の帰属の問題を考える上で参考になるのではないか。

○著作権法第15条及び第29条について、仮に報酬請求権を認めるとなると、著作物の発生の頻度が高いため、報酬の計算において、使用者だけでなく権利者にとっても煩雑な手続が発生すると思われる。同様のことが職務発明に関しても言えるのかどうか、よく考える必要があるのではないか。

○著作権法に法人帰属かつ報酬請求権無しの規定があるからといって、そのことから直ちに特許法はどうすべきなのかという議論につながるわけではない。特に第29条に関しては監督等に報酬請求権を与えるべきだという見解も存在する。

○職務発明の場合には発明者帰属で対価請求権があるのに対し、職務著作の場合には法人帰属で報酬請求権もないことから、特許法第35条と著作権法第15条とでは効果が全く異なるため、職務発明の範囲や職務著作の範囲といった要件を絞る必要があるのかという点も議論のポイントと考えられるのではないか。

6．海外情報拠点からの情報収集について

各委員から、雇用制度も含めた調査や報奨（補償）の実務に関する調査など、海外情報拠点から情報収集する上で参考となる御意見を頂き、当該意見を反映して海外情報を収集する方針について委員長から御了承を頂いた。今後、当該方針に沿って海外情報拠点からの情報収集手続を進めることとした。

（６）　第6回委員会概要

１．日時：平成25年9月18日（水）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　（１）委員からの報告①
　（２）委員からの報告②
５．議事概要
＜議題（１）＞
○特許法第35条第4項の手続コストと労働法上の手続コストを比較する際、労働法上の手続コストとして人事考課に係る手続コストとの比較が有効と思われる。両者を比較すると、基本的な枠組みやプロセスに違いはないが、手続全体を見ると、労働法上の手続コスト（人事考課に係る手続コスト）の方が相対的に小さいのではないか。

○職務発明制度は、労働法の適用を受けつつも、別途、特許法の規律が適用されるという意味で、労働法からは独自の性格を有している。仮に特許法第35条を見直して労働法上の規律に委ねた場合には、役員が適用除外になること、指揮命令下の労働であることが要件となること、対価につき賃金・人事制度の中でどのように制度設計するか等について検討する必要があるのではないか。

○発明従業者に対してのみ、賃金、人事考課とは別に特別な対価の支払を強行法的に保障することの当否については様々な考え方があり得る。労働法的な観点からは、一般に、大多数の従業者は使用者との間の顕著な交渉力・情報格差に置かれており、そうした状況の下で、対価の決定を契約の自由に委ねると、対価の一方的決定を正当化し、使用者・従業者間の利益調整（衡平）に反するとともに、発明のインセンティブをも失わせる結果になると考えられるため、一定の法的介入が必要と思われる。当事者間の自主的な交渉を重視しつつも、補完的かつ実態的な規制を設けるといういわゆる交渉促進規範モデルが考えられるのではないか。

＜議題（２）＞
○従業者と労働者との間の一本の契約であっても、労働法の側面については例えば労働契約法が適用されるし、特許法の側面については例えば特許法第35条が適用されるように、労働法と特許法は二者択一的なものではなく、重畳的に適用されるものと考えられるため、全体として法の趣旨に沿ったバランスの良い制度設計をすることが重要ではないか。

○使用者が研究設備等を用意さえすれば、たとえ発明者が誰であっても、同じような特許が生まれるというのであれば、使用者にインセンティブを与えれば足りるが、部分的にでも発明者の創造性がないと特許が生まれないのであれば、発明者にもインセンティブを与える必要があるのではないか。

○職務発明以外の発明に係る権利の譲渡とは異なり、職務発明に係る権利を発明者が使用者に譲渡する時のみ、特許法第35条第3項以下で特別な保障手続を定めているのは、発明者と使用者との間の情報や交渉力の格差を補正するための法的な調整であると考えられる。

○使用者と従業者間の情報・交渉力格差を調整し、かつ、発明や発明の公開に対するインセンティブ付与という特許制度の目的を損なわない範囲で、職務発明に係る権利の移転手続の制度を変更することも可能ではないか。

＜全体討議＞

○特許法第35条第4項に係る手続の合理性の担保について、特許庁の「新職務発明制度における手続事例集」には相当明確に書かれているが、事例集自体は法的規範性を有するものではないため、何らかの規範性を有するルールを設けることで予測可能性を高めるという方法は考えられるのではないか。

○企業の現場において人事考課を行う際、従業者による発明の分だけ別枠で評価することは現実的には困難であるから、実際の人事考課には発明による貢献の分も含まれていることが通常だと思う。

○発明は発明者の個性から生まれるものではあるが、発明者以外の従業者の個性も発明の事業化に貢献しているのであるから、発明者とそれ以外の従業者の個性の貢献を区別する必要はないのではないか。

○発明者以外にも例えば営業マンの個性が事業化に貢献しているのかも知れないが、営業マンの個性の貢献については報酬の支払の枠組みの中で考えればよい話であって、発明者については、特許という特許法独自の制度がもたらす権利が発明から生み出されるわけであるから、発明者の個性による発明という貢献と、営業マンなど発明者以外の従業者の個性による貢献は、区別して考えた方がよいのではないか。

○例えば、労働者の過半数代表者により合意をした場合には特許法第35条第4項に係る手続の合理性が推定されるなど、手続の合理性が担保される場合について明確に規定するという方法も考えられる。他方で、個々人の権利に関係するものを過半数代表の決定に委ねて良いのかという問題や、日本において過半数代表が労働者を適正に代表する機能を果たし得るのかという問題もある。

○職務発明に関する紛争は専門性が高く、迅速で柔軟な解決が求められているのだとすれば、例えば行政委員会のような専門的な機関に紛争に関する一次的な判断を委ねるという方法も考えられる。他方で、行政委員会と裁判所で手続が二重になるため、逆に時間がかかるという問題もある。

○現行の特許法第35条は、職務発明は、発明従業者の想像力や研究能力によるところが特に大きいので、発明者に特許を受ける権利等を帰属させて対価請求権を保障することが国の産業政策や特許政策として望ましいという前提で設計されており、それが立法政策として不合理な制度とは考えられない。他方、発明者に限らず創造力を持つ労働者が多様化してきている中、職務発明だけ全くの別枠で特別扱いすることに100パーセントの合理性があるとも言い切れない面があるため、職務発明制度の設計は非常に難しい問題である。

○発明従業者に対してのみ、賃金とは別に対価の支払を保障するという特別扱いを見直し、法人帰属で対価請求権なしという制度に改める場合、賃金の問題となるとともに、使用者に裁量権が帰属することから、現在のような巨額の対価請求は想定できず、発明者の処遇や法的地位に影響が生ずることは確認しておく必要がある。また、そうした制度設計が産業政策や特許政策として適切かについても、別途検討する必要がある。

○発明をした者に対して国が報奨金を支払う制度であれば理解できるが、法により発明者が使用者に対してインセンティブ（対価）を請求できるというのは、本当に良い制度なのか、疑問を感じている。特許法が、発明を生み出した人に対して独占権を付与し、その独占権で事業収益を上げてくださいということを予定しているのであれば、インセンティブの在り方について深く考えた上で制度設計することが良いのではないか。

（７）　第7回委員会概要

１．日時：平成25年10月11日（金）10：00～12：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　（１）委員からの報告①
　（２）委員からの報告②
５．議事概要
＜議題（１）＞
○職務発明に関する権利を発明者である従業者に認めつつ、その権利の使用者への承継を契約一般に委ねる制度の当否を検討する場合には、民法の観点から、権利承継の規制と対価設定の規制の2つの問題について、同法の改正動向も踏まえつつ検討することが有益であると思われる。

○権利承継については、個別合意により行う場合と勤務規則により行う場合を考えることができる。個別合意による場合、権利を移転する旨の明確な合意があれば原則として有効であるが、例外的に、錯誤や詐欺等の意思表示の瑕疵等により無効となり得る。他方、勤務規則により権利を承継する場合には、民法の合意原則から、従業者は勤務規則の内容・存在が従業者に事前に開示され、周知徹底されていることが必要と考えられる。

○権利承継を契約一般に委ねたとしても、対価設定に係る規制が完全に無くなるということはなく、契約自由を原則としつつ、例外的に公序良俗・暴利行為といった民法による内容規制が及ぶことになる。その場合、対価の額が低ければ低いほど、従業者の具体的・真摯な同意が必要となり、対価の額が高ければ高いほど、従業者の意思決定の程度は低くても足りると考えられる。ただし、これらの民法による規制はあくまで一般条項であるため、結果の予測可能性が低くなる点が懸念される。

○平成16年特許法改正前の判例では、相当の対価は客観的に求められるとするものであったが、改正法（現行特許法第35条）では、対価については当事者間の手続を重視するという点で、判断の仕組みは大きく変わっていると思われる。改正法下での裁判例は実質的にまだ出ていないものの、相当の対価の判断については、手続重視という面を考慮すると、対価の考え方は従来と同じようにはならないのではないか。

＜議題（２）＞

○発明とは、自然人である発明者による技術的思想の創作であり、それが職務に関するものであっても、その発明に係る権利は発明者に帰属し、企業はその権利移転を受ける必要があるのではないか。発明の完成時からその権利が企業に帰属することは立法政策としては採りうるとしても、それは法による擬制にすぎず、その発明が職務としてなされたことに起因して企業は発明者から特許を受ける権利を承継するというのが、発明の本質に依拠したごく自然な法制度と考えられる。

○現行特許法第35条第4項は、使用者と従業者とが協議を経ることにより対価を決定する基準を策定することとしており、同条のもつ労働法的性格に適合している点において、優れた制度と考えられる。ただし、現行規定では、具体的にどのような手続を踏めば合理性が担保されるのか不明確という指摘があり、企業が安心して事業を展開できるよう、十分な予測可能性を有する規定を検討する必要があるのではないか。

○立法政策として仮に法人帰属の制度を採用する場合には、法人が発明者に対して報酬あるいは相当の処遇を付与することに関する規定、及び、報酬を定める際の従業者との協議に関する規定についても、検討する必要があるのではないか。その場合、少なくとも補償金額の算定基準あるいは相当な処遇の内容は規則事項とするか、ガイドラインにより指針を示す必要があるのではないか。

○ドイツには対価の算定に関する詳細なガイドラインがあるが、ドイツにおいても紛争の解決に長期間を要するケースがあり、単にガイドラインを作れば対価に係る訴訟の問題が解決するわけではないのではないか。

○労働の成果物は使用者に帰属するという考え方や、特許法の目的である発明の奨励・産業の振興といった観点を考慮すると、職務発明に係る権利の帰属がどうあるべきかについて、立法政策の観点から検討すべきではないか。

○労働者への報酬が十分か否かという点や企業が終身雇用の安定性というリスクを負っている点も考慮して対価を算出するという考え方について、検討してもよいのではないか。

○法人帰属の考え方として、発明者が発明者として尊重されること自体は全く否定しておらず、あくまで、従業員が生み出した成果（職務発明に係る権利）を企業は自由に使いたいということであって、その成果が素晴らしいものであれば、企業は発明者に対して

適切な処遇を当然行うと思われる。

○従業者が優れた職務発明を生み出し、それにより企業が多額の利益を得た場合に、現行特許法第35条では発明者にのみ対価請求権が与えられることから、発明者以外の貢献した従業者との格差が生じるとの意見があるが、制度的な問題として、特許法35条の規定の在り方を検討することで解決するのはあくまで特許法の問題であり、従業者の格差の問題については、たとえば企業経営の在り方等、特許法とは別の問題として扱うべきではないか。

（８）　第8回委員会概要

１．日時：平成25年10月28日（金）13：00～15：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）内閣官房知的財産戦略推進事務局からの報告
（２）委員からの報告
５．議事概要
＜議題（１）＞
○山本一太知的財産戦略担当大臣のイニシアティブによる「イノベーション推進のための知財政策に関するワーキンググループ」における議論において、職務発明制度の見直す場合には、「①産業界が発明のインセンティブ確保にしっかり取り組むことを前提として初めて法人帰属ないし当事者の契約に任せるという制度設計が可能となること、②大学の研究者や企業のスーパー研究者に配慮した柔軟な対応が可能となる視点も必要であること、③研究者のインセンティブに関する基礎的なデータを収集しこれに基づく検討も必要であること」の3点が明らかになったこと、そして、「職務発明の制度設計の検討に当たっては、上記ワーキンググループでの議論を踏まえて、特許庁において、濃密かつスピーディに検討を進めていただきたい。」との大臣からの所感が報告された。

＜議題（２）＞
○職務発明に係る特許を受ける権利が従業者等（発明者）に原始帰属するという制度は、あくまで複数ある立法政策のうちの一つにすぎない。従業者原始帰属を当然視するのではなく、発明奨励や産業発達といった特許法の趣旨に立ち帰った本質的な議論が不可欠であり、立法政策的には、一つの可能性として、使用者への原始的帰属もあり得るのではないか。

○職務発明を創作した従業員Ａが、勤務規則等に基づき勤務先のＢ社に対して当該発明に係る権利を承継しつつ、他方、第三者Ｃに対しても当該権利を譲渡した場合、二重譲渡の問題が発生し、特許法第 34 条第 1 項の対抗要件に基づき、先に特許出願をした者が確定的に特許を受ける権利を取得する可能性がある。これは、現行法の深刻な脆弱性と考えられるのではないか。

○職務発明に係る権利が従業者等（発明者）に原始帰属する現行制度では、たとえばドイツとは異なり、使用者に当該権利が最終帰属するための法的手当てがなされておらず、

当該権利が使用者等に最終的に譲渡されたか否かについて争いが生じ得るため、使用者最終帰属に係る脆弱性を有していると考えられるのではないか。

○職務発明に係る権利の従業者原始帰属を出発点とする限り、当該権利の譲渡に係る「相当の対価」の性質は譲渡代金と考えるのが自然の流れであるから、使用者の貢献度等による減額はあるものの、対価の額が過剰なものとなりがちとなるのではないか。

○仮に職務発明に係る権利を使用者原始帰属とした場合の法制としては、外国の法制度を参考に、例えば、理念型的スイス型（法人帰属で、かつ、法定の相当対価請求権無し）、理念型的英国型（法人帰属で、かつ、顕著な（アウトスタンディング）利益に係る場合に限り法定の相当対価請求権あり）、新日本型（法人帰属で、かつ、法定の相当対価請求権はないものの各企業等に「発明報奨規則」（仮称）の制定を法的に義務付け）など、幾つかの選択肢が可能性として考えられるのではないか。

○職務発明に係る権利の二重譲渡の問題については、現行法下においても、背信的悪意者の理論で基本的には十分解決可能であり、特段問題はないのではないか。

○職務発明に係る権利を従業者原始帰属とするか使用者原始帰属とするかについては慎重に検討することを前提に、仮に使用者原始帰属について考える場合、本日の委員会で例示された幾つかのオプションの一つである、いわゆる新日本型は、発明報奨規則（仮称）の制定を法的に義務付けるものであり、労働法の立場から見ると、労働法における賃金及び人事考課の規律を、特許法の政策として強化するものとして、合理的な制度と思われる。ただし、法的な相当対価請求権が無いにもかかわらず、発明報奨規則（仮称）を法的に義務付けることを正当化できるかについて、検討が必要ではないか。

○使用者原始帰属の場合の選択肢の一つとして、法定の対価請求権を残しつつ、発明報奨規則（仮称）の制定を義務付けるということも考えられるのではないか。この場合、例えば、まず行政が対価の決定に関する手続的・実体的ガイドラインを策定し、裁判所は、各企業等が制定した発明報奨規則（仮称）が、そのガイドラインに適合しているかどうか、及び、対価の額の決定が当該企業の規則に基づいて行われたかどうかのみを審査するという仕組みにすることで、対価の予測不可能性の問題や裁判所の過剰な裁量的判断の問題を予防できるのではないか。

○本日の委員会で指摘された、職務発明に係る権利の従業者原始帰属に関する各問題（二重譲渡問題、使用者最終帰属問題、対価額過剰問題）を、別の形で解決できるのであれ

ば、当該権利の法人原始帰属の制度にこだわらなくても良いのではないか。

○研究開発に投資をする企業の立場から二重譲渡の問題を考えた場合、発明が従業者の頭の中にある状態では、企業に残るかそれとも外部に出てその発明を活かした仕事をするかという選択肢があることを考えると、従業者（発明者）原始帰属を採用する現行の職務発明制度は脆弱性を有しているのではないか。

○研究者に対するインセンティヴの在り方については、金銭に限らず、社内表彰や研究所の設置など、幅広い形で様々な工夫が可能ではないか。

○企業の実務家としての現場の感触として、日本でも、オリンパス事件まではおそらくスイス型に近い運用であり、対価については特段気にしていなかったが、それでもイノベーションが生まれて世界に追い付いてきた。法定の対価請求権を無くしたとしてもイノベーションは出てくるのではないか。

（９）　第9回委員会概要

１．日時：平成25年11月11日（月）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　（１）海外情報拠点調査結果概要の報告（事務局）
　（２）委員からの報告
５．議事概要
＜議題（１）＞
○海外８か国・地域（米国、イギリス、スイス、ドイツ、フランス、中国、台湾、韓国）を調査対象国として、それぞれ選定した海外情報拠点（海外法律事務所）に対し、職務発明制度とその運用に関する調査を依頼した。今回の委員会では、海外情報拠点から回答が既に得られている５か国・地域（イギリス、スイス、中国、台湾、韓国）について、その概要報告を行った。なお、スイスの職種別賃金構造データの入手など、委員から依頼のあった内容等に基づき、追加調査を行う予定である。

＜議題（２）＞
○現行法下における相当対価請求訴訟は、裁判所や当事者に過重な訴訟審理・対応負担を課し、かつ、予測可能性欠如と納得感欠如の帰結を当事者に強いるものとなっているのではないか。

○職務発明に係る権利の原始帰属先を、従業者等とするかそれとも使用者等とするかは、高度の立法政策と考えられる。また、これらの制度にはいくつかのオプションが考えられるところであり、例えば、使用者原始帰属を原則としつつ、当事者の反対合意がある場合には例外的に従業者原始帰属を肯定するような、両者の中間的な制度も考えられるのではないか。このような特則は、大学等において必要とされる可能性がある。

○使用者帰属の制度のうち、例えば報奨規則の制定を使用者等に義務付ける制度について考えた場合、その具体的な内容として様々なパターンが考えられるが、制定が義務付けられる報奨規則については、協議の状況等の手続要件（現行特許法第35条第4項に相当するもの）等を満たすこととする必要があるのではないか。そして、この具体的内容について検討する場合は、日本の国情に合った制度設計として、フリーランサーやスーパー研究者を中心とするよりも、通常のサラリーマン研究者を中心にしたルール作りを考えるべきではないか。

○従業者帰属の制度を採った場合に生じる二重譲渡問題について、特許法第34条第1項の改正で足りるのではないかという指摘については、従業者帰属の制度についてはこの他にも、特許を受ける権利の使用者への最終的帰属が脆弱であるという問題や、特許を受ける権利の譲渡代金であることが基調とされているために相当対価額が過剰になっているという問題があって、これらはまとめて解決すべきであるから、二重譲渡問題だけ切り出して解決することは妥当とは言えないのではないか。

○対価の額について裁判官の考え方にある程度の幅があるというのは事実であるが、手続的な合理性が担保されれば、勤務規則等に従って定めた対価が「相当の対価」として認められるというのが平成16年改正後の特許法第35条の趣旨であるから、その点からいえば、むしろ問題なのは、特許法第35条第4項に係る手続合理性担保の要件と考えられる。現行法第4項の規定の仕方では予測可能性の点で問題というのであれば、推定規定の形にするなど、第4項自体を改善することを考えれば足りるのではないか。

○使用者帰属を前提に、報奨規則の制定を使用者等に義務付ける制度を考える場合、従業者に報奨請求権を認めることを前提とする制度も考えられるのではないか。その際、手続合理性の担保に係る予測可能性を高めるためには、現行特許法第35条第4項に係る手続要件及び第5項に係る実体要件を具体化するガイドラインを策定することが有意義ではないか。また、ガイドライン所定の手続を履行して決定された報奨については、相当性ないし合理性を推定する規定を置くという方法も考えられるのではないか。

○発明者帰属から法人帰属に制度を変更すること自体が直ちに憲法上の問題が生じるわけではないだろうが、発明者が職務発明に係る権利や報酬、すなわち自分の行ったことに対する利益を一切取得できないように見える制度が制定された場合には、憲法問題が生じてしまう可能性があるため、その点について検討する必要があるのではないか。

○二重譲渡問題に対応する必要があると考えるとしても、職務発明については、発明者が従業者等であれば職務発明に係る権利が使用者等に移っていると推測できることや、あらゆる職務発明について必ずしも特許出願するものでもないといった特質があることに鑑みて、特許法第34条の改正を考えるということもあり得る選択肢ではないか。

○法の趣旨や目的にかなった制度設計をする際、使用者等へのインセンティブだけではなく、発明者である従業者等へのインセンティブがバランスよく保たれるとともに、労働の対価として労働者に公正な報酬や利益が与えることかがきちんと担保されていること

が重要ではないか。

○スイスでは、法定の相当対価請求権は無いものの、固定給が高い可能性があるという報告があった。能力給を低く抑えることで従業者間の平等感を維持してきた日本の製造業に、スイスのような制度が本当に通用するのか、また、その場合に現場ではどのように制度が運用されるのか、非常に心配である。

（１０）　第10回委員会概要

１．日時：平成25年11月25日（月）10：00～12：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）委員からの報告と全体討議
（２）ゲストスピーカーによる中小企業における職務発明制度の実情の報告
５．議事概要
＜議題（１）＞
○職務発明に係る権利について、従業者帰属型のまま対価額が低額になると、今までのように権利帰属を認めた上で対価を請求するというのではなく、権利帰属自体が争われるようになり、企業にとっても訴訟リスクが大きくなるのではないかとの指摘がなされているが、仮に使用者帰属型に制度を変更したとしても、職務発明該当性について争うことは可能であるため、いずれの制度であっても、対価ないし報酬の額が低くなれば、あるいは無くなってしまえば、従業者が権利帰属を争おうとする可能性はなお残るのではないか。

○従業者帰属型では、職務発明に係る「相当の対価」の性質が権利譲渡の代金と捉えられることによって、裁判所における当該対価の認定額が過剰に高額となる可能性があるという問題が指摘されているが、「相当の対価」の性質をインセンティブ金と明示するなど、使用者帰属型に制度を変更しなくても問題を解決できる可能性はあるのではないか。

○資源を投下すれば自分で実現できることを、他人を手足として使用することにより実現する労働型では、その果実は自分で取得できるのに対して、自分が実現できないことを他人に依頼して実現してもらう請負型では、その果実は対価を支払うことによって初めて取得することができる。発明の場合は、後者の請負型に近いものととらえるのが現在の特許法の考え方であり、そのような発明を奨励するために、インセンティブを付与する特許制度が整備されている。

○仮に発明者たる従業者におよそ報酬を受ける権利を認めないとすると憲法上の問題が生じる可能性があるため、法人帰属型にするかどうかにかかわりなく、発明者に報酬を取得する権利を認める必要があるのではないか。報酬の内容については、少なくとも当面は、現行の特許法第35条第4項及び第5項によれば足りるのではないか。

○例えば法人帰属型かつ使用者に報奨規則の制定を義務づける案について考えた場合、企業等にインセンティブ金に関する規則の制定を義務付ける根拠、発明者以外の従業者との不公平感、企業が報奨規則を制定しない場合にどう取り扱うのかという点で、それぞれ問題があるように思われる。

○仮に法定対価請求権を廃止する場合、従業者の処遇の後退をもたらしうる点で問題があるのではないか。例えば、従業者の報償請求権を法的に保障し、企業等に発明報償規則の制定を義務付ける法制を採用する場合には、企業等が発明報償規則を経由して決定した報償については、相当な報償付与（支給）義務を履行したものとみなす、又は、推定するという規定が考えられるのではないか。

○平成16年特許法改正後の特許法第35条第4項では、職務発明に係る対価の定めについて使用者と従業者との間の協議の状況等により手続の合理性が担保される限りにおいては、当該使用者の勤務規則等に基づいて対価が算定されるという建前になっている。これによれば、裁判所は、手続合理性が担保されていると認められる限りにおいては、当該勤務規則等に規定された対価の基準に従って対価の額を決定するのであるから、対価の額の決定における審理負担の増大等の問題は生じないのではないか。

○研究者に対する賃金と職務発明に係る対価とは本来一体的に考えられるべきであり、研究者が研究のために雇用されて賃金が支払われているという実態からみると、選択の自由がなく対価の支払を義務付ける特許法第35条は人工的な条文であると感じる。例えば、職務発明に係る権利は法人帰属を原則としつつ、従業者と使用者の選択により他の帰属ルールを定めることも認めることは一案として考えられるのではないか。

○国が企業の発明者に対するインセンティブ付与に介入することは基本的には必要ないと考えられるが、社会的な波及効果の大きい発明に対しては企業に対してインセンティブ付与を義務付けるという考え方はあり得るではないか。

○平成16年特許法改正によって対価算定に係る予測可能性の問題は軽減したかに見えるが、産業界においては、従前の旧法と同じだけのリスクがあるとの認識を持つ企業が多いように思われる。

○現行特許法第35条第4項に鑑みれば、企業が制定する勤務規則に基づいて従業者と対価に係る協議を行うことが可能であるという意味で、対価の支払に関して企業側にイニシアチヴがあるのであって、対価に係るリスクは旧法に比べて軽減しているのではないか。

○発明者に法定の報酬請求権を与えない場合に憲法上の問題を生じるかという問題については、仮に法人帰属型を採用した場合には職務発明に係る権利が使用者に原始帰属するため、発明者の権利をそもそも剥奪することにはならないのではないか。

＜議題（２）＞

○中小企業の経営者は、経営問題や資金繰りを最大の関心事としており、特許法第35条に対する関心は大企業に比べて低く、また、従業者は、人間関係の濃密さにより対価請求をしにくい環境にあるため、中小企業において、職務発明に係る対価が問題になることはあまりないと感じる。

○中小企業において、円満退社でなかった場合に、退職後に元従業者がリベンジとして対価請求をしようとするケースが考えられるが、中小企業における売上額は大企業と比べると低額であり、対価請求訴訟を起こしても費用対効果に合わないのが実態だと感じる。

○大企業と中小企業との間に職務発明に関して何か差があるとすれば、大企業は、中小企業と比べて、特許法第35条に係る合理的な手続を決めるために体制を用意できるという点だけではないか。その体制があるがために、逆に合理性を追求しようとして際限のない負担を生んでおり、そのような点にコストをかけている余裕が無くなっているのが現状ではないか。

○職務発明も含めて会社で生まれたものは本来会社のものであり、また、研究開発はチームで行っているので従業者に対するインセンティブ付与は自由に行いたいという意見は、大企業も中小企業も同様ではないか。

○発明者に対するインセンティブをどうするかは、企業の経営戦略の一環であり、国がこのインセンティブについてどこまで関与すべきかについて、検討すべきではないか。

（１１）　第11回委員会概要

１．日時：平成25年12月9日（月）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　（１）海外情報拠点調査結果概要の報告
　（２）全体討議
５．議事概要
＜議題（１）＞
○海外の職務発明制度とその運用に関する調査対象国８か国・地域（米国、イギリス、スイス、ドイツ、フランス、中国、台湾、韓国）のうち、報告未了であった３か国（米国、ドイツ、フランス）について、それぞれ海外情報拠点（海外法律事務所）から得た調査結果の概要報告を行った（残り５か国・地域については、本調査研究第９回委員会において報告済み)。なお、フランスやドイツにおける職務発明報償の性格や支払実務の状況等について、委員から依頼のあった内容等に基づき、追加調査を行う予定である。

＜議題（２）＞
○例えば、従業者の報償請求権を法的に保障した上で、使用者が制定した「発明報償規則」を経由して決定した報償については相当な報償付与（支給）義務を履行したものと推定する又はみなすとし、他方、「発明報償規則」を経由しない場合の報償については裁判所の決定によるという規定（現行特許法第35条第5項参照）とすることも、あくまで一案ではあるものの、考えられるのではないか。

○仮に「発明報償規則」について考える場合、現行特許法第35条第4項対応の手続的ガイドラインと現行第35条第5項対応の実体的ガイドライン（ただし、具体的な報償や処遇の算定基準ではなく、現行第35条第5項の報酬決定要素を考慮すべきこと等を規定するもの）を策定することが、あくまで一案ではあるものの、考えられるのではないか。

○仮に「発明報償規則」を経由して決定した報償について推定又はみなし効の規定を設ける場合、報償決定の相当性に関する裁判所の審査としては、①企業が報償決定のルールを制定しているか、②企業が制定した報償決定のルールが法所定の「発明報償規則」および手続的・実体的ガイドラインに適合しているか否か、③報償の決定が企業のルールに沿って行われたか否かを審査するものとすることが考えられるのではないか。

○推定効とみなし効については、仮に推定効にした場合には反証が許されることから、内容規制が残ることになるため、報償に関する紛争が無くならないのではないか。

○従業者に報償請求権を認める場合の法的根拠は、法人原始帰属型よりも、従業者から使用者への権利承継を前提とする従業者原始帰属型の方が説明し易いと思われる。従業者に報償請求権を法的に保障し、推定ないしみなし効の規定を設けるのであれば、法人原始帰属型に変えることまでは必要なく、例えば、現行特許法第35条第3項を「相当の報償」等の表現を用いた条文に変えることでも十分と考えられるのではないか。

○仮に従業者の対価請求権をなくすと、社会的にインパクトの大きい発明をした研究者を企業が正しく評価できない場合に研究者が対価を請求する権利が奪われることになり、優れた研究者が海外に流出することにつながりはしないのだろうか。企業が発明者から高額の対価を請求されるリスクについては、現行法の運用でうまく対処できないのだろうか。

○情報分野など特許権と著作権がクロスオーバーするケースもあるところ、職務著作については対価の支払義務がないため、このことからも、金銭だけでなく非金銭も含めた幅広のインセンティブ施策が自由に設計できるような制度が必要ではないか。

○現在の研究は、一部の優秀な研究者がいれば大きな研究成果が得られるというものではなく、研究はチームで行っており、チームで分担しているときにたまたま誰かの発明が製品になっている場合が多い。そのため、製品の発明者だけではなくチームに対して報償を与えることができる制度が望ましいと思われる。

○発明者以外の人達が特許法第35条に基づく対価請求権を有しないのは、この規定の当然の帰結である。発明者以外で発明をサポートした人達をどう処遇するかは、企業経営上の問題であって、必要な人事考課その他処遇上の問題として解決していくべきではないか。

○例えば、職務発明制度を取り巻く環境の変化、職務発明制度の国際的調和、類似の法制度（職務著作制度など）との横並びといった観点から考えた場合、法人原始帰属型の立法政策を採らざるを得ないと言えるのかどうか、疑問を感じる。

○従業者の報償請求権について、手続規制に関するガイドラインを策定することはあり得ると思うが、民間レベルでの慣行等を考慮して作られていると思われるドイツのガイド

ラインとは事情が異なるため、実体規制に関するガイドラインは策定しない方が良いのではないか。

（１２）　第12回委員会概要

１．日時：平成25年12月25日（水）10：00～12：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
　企業向けアンケート調査集計結果の概要報告（事務局）及び全体討議
５．議事概要
○企業向けアンケート調査結果の概要を報告した。アンケート送付先は、大企業及び中小企業の合計2,485者であり、アンケート回答数は1,086者であった（回答率は約43．7％）。今後、アンケート調査結果の分析を行う予定である。

○職務発明制度に関する運用上の問題はないと回答した企業は約4割であることから、圧倒的多数の企業で運用上の問題が発生しているとまではいえないのではないか。また、運用上の問題があると回答した約6割について、その理由を見ると、特許法第35条第4項に係る手続負担があげられており、その点については理解できる。

○年間特許出願件数の多い企業ほど職務発明に関する運用上の問題を抱えている可能性が高く、出願件数の多い企業と少ない企業を同列に論じることは必ずしも妥当ではないのではないか。出願件数規模別での分析が有用ではないか。

○職務発明に関する報奨金が、研究者の発明へのインセンティブを向上させている、もしくはどちらかといえば向上させていると回答した企業が約75％であるが、報奨金を実際に受け取った研究者のインセンティブが向上しているとしても、報奨金を受け取っていない研究者や研究者以外のチームメンバーのインセンティブが向上していると言えるのかについては、疑問である。

○組織がイノベーションを目指して研究開発を進める際に重要な要素として、研究開発組織のチームワークの良さよりも、研究者・技術者個人の能力の高さを挙げる企業の方が多かったという点は、参考になる結果ではないか。

○職務発明の取扱いに関して、発明者との間でトラブルになった経験がある企業は数％程度であり、比較的少ないように感じられる。

○職務発明の取扱いに関するトラブルがそれほど多くないとしても、職務発明の問題につ

いては、実際に社内でトラブルが起きた場合、トラブルとなった従業員以外の他の従業員への影響についても考慮して考える必要があるのではないか。

○企業の業種によっても特許出願件数の傾向は異なり、職務発明制度の運用面でも異なる点があると考えられるため、業種別にクロス集計を行うことも有用ではないか。

○アンケート自由記載欄への回答は、現行の職務発明制度の問題点を把握する上で重要なデータであり、回答意見の内容を参酌することは有用である。

○企業が実績報奨金を支払っている理由の1つとして、「特許法第35条に定められているから」が示されているが、この解釈として、特許法の趣旨に沿った形で積極的に報奨金を発明者に支払っているということなのか、それとも、法律に規定されているから仕方なく払っているということなのか、両方の解釈があり得るのではないか。

○アンケート自由記載欄の回答は少数意見であるため、回答意見の内容を参酌することは有用であるものの、定量的な取扱いに適していないことに留意すべきではないか。

（１３）　第13回委員会概要

１．日時：平成26年1月17日（金）15：00～17：00
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）委員会の議論を踏まえた企業向けアンケート結果のクロス集計結果の報告
（２）研究者向けアンケート調査集計結果（未定稿）の報告
５．議事概要
＜議題（１）＞
○前回（第12回）の委員会での議論を踏まえて企業向けアンケート結果のクロス集計を行い、その結果を報告した。

○「職務発明に関する運用上の問題点の有無」における企業規模別のクロス集計結果について、大企業が考えている問題点と中小企業が考えている問題点とが必ずしも同じとは限らないことに注意すべきではないか。

○発明者に職務発明の実績に応じた報奨金（実績報奨金）を支払う理由について、項目毎にそれぞれ重要度を回答者が選択する質問では、「特許法第35条に定められているから」が重要との回答（重要度4又は5を選択）が約78.9％、「発明者が報奨を受けるのは当然だから」が重要との回答（重要度4又は5を選択）が約30.9％であった。この結果を見ると、特許法第35条が無くなっても報奨金を発明者に払いたいと考える企業は少ないのではないか。

○発明者に実績報奨金を支払う理由について、「特許法第35条に定められているから」が重要であると回答した企業の中には、自発的に報奨金を支払っている会社とそうでない会社の両方が含まれているので、その差を利用して特許法35条の効果を分析できるのではないか。

○発明者に実績報奨金を支払う理由について、「発明奨励のため」が非常に重要との回答（重要度5を選択）が36.4％、「発明者が報奨を受けるのは当然だから」が非常に重要との回答（重要度5を選択）が13.7％であることからすれば、仮に特許法第35条が無くなっても、発明者に報奨金を支払続ける企業はそれなりにいるのではないか。

○35条が法的に実績報奨を強制しているわけではないのに、「対価」の一部として実績報

奨がそれを埋めるべきものだと思って支払っているという企業行動が顕れており、重要な問題なのではないか。

○仮に特許法第35条が無くなったら、発明者に対して企業は何も支払わなくなるのではないかとの議論があるが、特許法第35条を仮に無くしたとしても、企業が発明者に対して何も処遇しないということには必ずしも結びつかないのではないか。

○「職務発明に関する運用上の問題の有無」における出願件数別のクロス集計結果を見ると、年平均50件以上出願している企業においては、問題があると回答した企業が7～8割程度を占めることを示しているのではないか。

○現行法に問題があるとすればどこに問題があるのか、そして、どういう方法によってその問題が解決するのかといった点についての分析の基礎となるような資料は、今回のアンケート結果からすぐには出てこないのではないだろうか。

○実績報奨金を支払う理由について、「特許法第35条に定められているから」が重要との回答（重要度4又は5を選択）が約78.9％と比較的多い結果となっているが、当方にて労働者側に行ったヒアリングの実感も同じである。ヒアリングでは、特許法第35条の規定があるからこそ各社は実績報奨金を支払っているのであって、法律の根拠が無くなると、実績報奨金の支払が受けられなくなるのではないかとの心配をする声を聞いた。

○仮に特許法第35条が無くなったとしても、発明者に対してきちんと報奨をしなければ企業は技術者を維持することはできないということになるので、その点は誤解がないようにお願いしたい。

＜議題（２）＞

○研究者向けアンケート調査結果（未定稿）の概要を報告した。アンケート送付先は、国内研究者12,640者、海外企業に移った研究者1,817者、及び、海外企業で働く海外在住研究者902者であり、回答数はそれぞれ3,280者、230者、及び、46者であった。全体の回答率は約23.2％である。

○国内研究者に関し、組織に大きな利益をもたらす顕著（アウトスタンディング）な発明をした場合に、特別な報奨が必要と考えているとの回答は8割近くの割合であったが、特別な報奨がある代わりに、成果を出せなかったときには何らかのペナルティが課せられるという条件を加えて同じ質問をすれば、異なる結果になった可能性があるのではない

だろうか。

○国内研究者に関し、所属する機関を移るかどうかを検討するに当たってどのような点を重視するかという質問（三つ以内で選択可能）について、「金銭的な処遇（給与、年収）」を重視との回答が69.4％である一方、「職務発明に対する金銭的な報奨」が5.5％、「職務発明に対する非金銭的な報奨」が0.5％といずれも低い結果となっている。職務発明に対する報奨は、研究者が所属機関を移るかどうかを検討するにあたり、それほど重視されていないと考えられるのではないか。

○国内研究者に関し、仮に職務発明についての権利をはじめから企業等のものとした場合の職務発明に対する報奨の在り方について、「職務発明についての報奨は各企業等の自由に委ねるべきであり、金銭的な報奨を法的に強制する必要はない」との回答の割合が48.0％であり、「職務発明についての金銭的な報奨を法的に義務付けるべき」との回答の割合である39.4％より若干多い結果となっている。研究者にとって職務発明に係る報奨の法的義務付けについては、意外とそれほど重視されていないのかもしれない。

○年収が3,000万円以上の研究者が回答者に占める比率は、国内研究者向けアンケート調査では約0.3％、海外企業研究者向けアンケート調査では約2.0％であった。収入面でトップクラスにあるこれらの研究者が、職務発明の報奨の在り方についてどのように考えているのかについて把握することは、参考になるかもしれない。

○研究開発を行う上で何が重要かを問う質問で、「金銭的な処遇（給与、年収）」よりも、「所属組織の業績の向上」、「知的好奇心を満たす仕事に従事することによる満足感」、「現実的な問題を解決したいと思う願望」といった、いわば研究者としての本望が重要であるとの回答も多いことに注目すべきではないだろうか。

○研究者向けアンケート結果から、研究者にとって、知的好奇心を満たす仕事に従事することによる満足感や現実的な問題を解決したいと思う願望といった研究者としての本望も大事である一方、金銭的な処遇や報奨金もあるに越したことはないということが把握でき、研究者の意見として正直なところがアンケート結果に表れているのではないだろうか。

（１４）　第14回委員会概要

１．日時：平成26年1月30日（木）15：30～17：30
２．場所：特許庁16階　特別会議室
３．委員長：後藤晃　政策研究大学院大学教授
４．議題
（１）第13回委員会の議論を踏まえたアンケート調査のクロス集計結果の報告
（２）企業関係委員からの報告「企業関係委員の意見のまとめ」について
（３）報告書（案）について
５．議事概要
＜議題（１）＞
○前回（第13回）の委員会の議論を踏まえた企業向けアンケート調査のクロス集計結果について、その内容が報告された。（事務局）

＜議題（２）＞
○企業関係委員から提出された「企業関係委員の意見のまとめ」について、その概要の説明がなされた。

○例えば、法人帰属で、かつ、法定の相当対価請求権はないものの、各企業等に「発明報奨規則」（仮称）の制定を法的に義務付けるという考え方（いわゆるB3型）においても、発明報奨規則の制定に関し、「手続的要件のみが要求され、報奨額などの実体面は審査されない」ということであれば“手続的要件”の内容次第では、問題解決に資する可能性があるので、検討の余地はあると考えられるのではないか。

＜議題（３）＞
○各国における職種別の平均賃金データについては、各国間での職種別の賃金比較よりも、各国内における職種毎の賃金比較のために使用することが妥当ではないだろうか。

○頭脳流出の問題を考えると、本件の議論に関して、職種別の平均賃金データは、各国内における職種毎の平均賃金の比較も重要であるが、それ以上に、各国間での比較を行う方が重要であると思われる。

○本委員会で課題として挙げられたが十分に議論がなされなかった論点（経過措置の問題、時効期間の問題、大学や国の研究機関（大学等）の発明の取扱い）について、今後の議論で取り上げていただけるよう、積み残した課題として報告書に記載していただければ

と考えている。

○積み残した課題については、本委員会では十分な議論がなされておらず、総意として取りまとめができていないため、企業関係委員から積み残した課題について意見が提出されたことが分かる形で報告書に掲載する方法がよいのではないか。

○職務発明制度の在り方に関する今後の議論では、是非本調査研究委員会における議論をベースに進めていただきたい。

○委員会での意見を踏まえた報告書の最終的な取りまとめについては、委員長に一任することが本委員会にて了承された。

２．　委員会での報告資料

各委員会で、報告資料を掲載する。

（１）　第１回委員会報告資料

資料 1-5（委員会日：2013/7/4）

本日のご説明の内容

1. 産業界からの提言（概要）
2. 職務発明制度に関する政府の方針（2013年6月、閣議決定）
3. 「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」実現のために　－企業の現場からの提言－

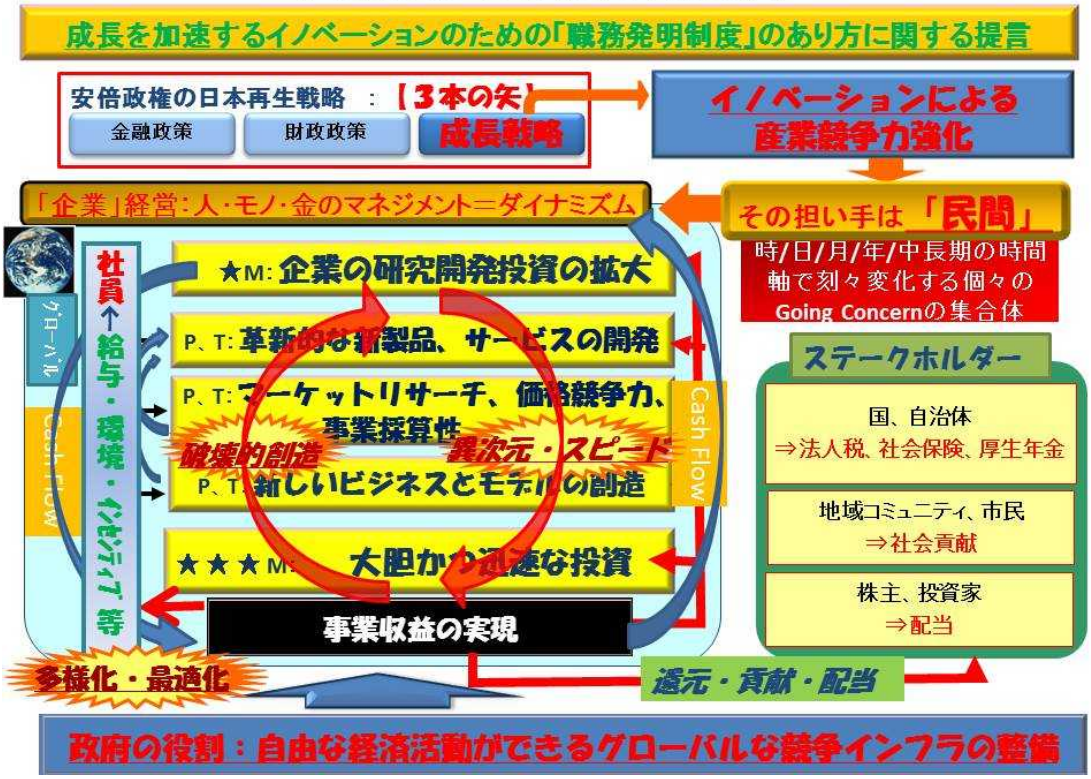
（参考）具体的な事例の紹介

©2013 奥村・澤井・清水

1. 産業界からの提言（概要）

©2013 奥村・澤井・清水

「産業界からの提言(概要)」



2.職務発明制度に関する政府の方針(2013年6月、閣議決定)

INNOVATION

©2013 奥村・澤井・清水

「知的財産政策の基本方針」と「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」における職務発明制度の抜本的見直し

1.「知的財産政策に関する基本方針」(6/7付)より抜粋

「現在発明者帰属となっている職務発明制度について抜本的な見直しを図り、例えば、法人帰属又は使用者と従業者との契約に委ねるなど、産業競争力強化に資する措置を講ずることとする。」

2.「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」(6/14付)より抜粋

第Ⅱ. 3つのアクションプラン　3. 日本産業再興プラン

我が国産業の競争力強化及び国民生活の向上のため、我が国はその**知的財産をその強みとし、世界のリーダーシップ**を執っていくべきであり、**現状を真正面からとらえ**、今後10年で**知的財産における世界最先端の国**となることを目指し、以下の3点を目標に、**危機感とスピード感をもって**知的財産政策を組み立てていかなくてはならない。

・これまでの知財政策のように他国に追い付くことを目標とするのではなく、また後れを取り戻すのでもなく、**国内外の企業や人を引き付けるような世界の最先端の知財システム**を構築していくこと。

こうした認識を踏まえ、政府は、今後10年程度を見据えた知的財産政策について、以下の4つの柱を軸として展開する。

１．産業競争力強化のためのグローバル知財システムの構築

また、その前提として、我が国の知的財産制度自体を、**国内外企業にとって高い魅力を持ち、ユーザーやイノベーション投資を呼び込む**ことの出来るような**国際的求心力の高い制度**とする必要がある。**我が国の産業や技術開発が「空洞化」しかねないという危機感を持ち**、こうした知的財産制度の**最適化及びグローバル展開**を**果敢に、かつスピード感をもって実施**していく必要がある。

このような状況を踏まえ、**我が国の産業競争力強化に資するグローバル知財システムの構築**に関する施策を総合的に展開するとともに、**特に以下の施策に重点的に取り組む**こととする。

©2013 奥村・澤井・清水

（3）現在発明者帰属となっている職務発明制度について抜本的な見直しを図り、例えば、**法人帰属又は使用者と従業者との契約に委ねる**など、**産業競争力強化に資する**措置を講ずることとする。

・企業のグローバル活動を阻害しないための**職務発明制度の見直し**

企業のグローバル活動における経営上のリスクを軽減する観点から、例えば、**職務発明の法人帰属化**や**使用者と従業者との契約に委ねる**など**制度を見直し**、**来年の年央までに論点を整理**し、**来年度中に結論**を得る。

©2013 奥村・澤井・清水

3.「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」実現のために
－企業の現場からの提言－

INNOVATION

©2013 奥村・澤井・清水

1. 日本経済の現状認識（＝「第三の敗戦」）大きな戦略ない

（ア）2011年は**第三の敗戦**（リーマンショックからの回復途上の東日本大震災の発災）

・経済体力の短期的喪失と**未来展望の長期的暗雲** cf.米国、独（金融バブル前）

・戦後の焼け野原と同じ**「がれきの山」**を見た「遅すぎる、少なすぎる」現実

（イ）病の本質（**「1億総ゆでガエル」**現象＝**Body Blow**）⇒日本産業の体質（官も民も同じ） cf.本田宗一郎「不常識を不真面目にやれ」

・平時モードの常識的対応ゆえの消耗 e.g.「努力のできる範囲で」、再編遅い

・横並びによる下方螺旋スピン e.g.「緊急時に必要なほど激烈に」やらない

・本社の細かいチェック（「問い合わせる」、「本社に分かりそうな」、「競合も」）

（ウ）日本の発明創生の現状（ベースは技術、ただ常識的にやり過ぎ＝停滞）

・**敗戦の真の理由：日本は技術力で劣り始めている**

（「技術で勝って事業で負ける」、「知財経営が下手」は言い訳）

⇒筋のいい技術の蓄積、その技術の市場への出口になる製品の開発と市場投入＝技術経営の王道。大きなスケールで構想し、現場の小さな努力を積み重ねる。「できる範囲の努力」を超えた大きなエネルギーで「常識的判断」を超えた意外性のある発想で狙って行く。守るべき技術より、技術を進化させる＝常に世界No.1を目指すジャンプとチャレンジ。ルールの中のcatch-up型でなく、「手本なきルールの創造」 例：Apple、鴻海、SAMSUNG＝不常識のMOT⇒**不常識をあえて目指す、常識の横に真実を見る**

（参考）

・2001 NY9.11
・ITﾊﾞﾌﾞﾙ崩壊
→ｴﾚｸﾄﾛﾆｸｽ産業の巨額赤字：大幅な人員削減の結果、技術流出⇒2012：ｴﾚｸﾄﾛﾆｸｽ総崩れの一因
・2008.9.15 Lehman Shock ▲32%→日本が最大の打撃

・2006 金融ﾊﾞﾌﾞﾙ
・2009 日本は最下位、韓国は＋20%
・2011 韓国は＋50%、日本は05ﾚﾍﾞﾙに戻らず。
2010 弱いながらもV字回復
2011.3.11東日本大震災→最大の問題は電力供給 電力ｺｽﾄ（長期）

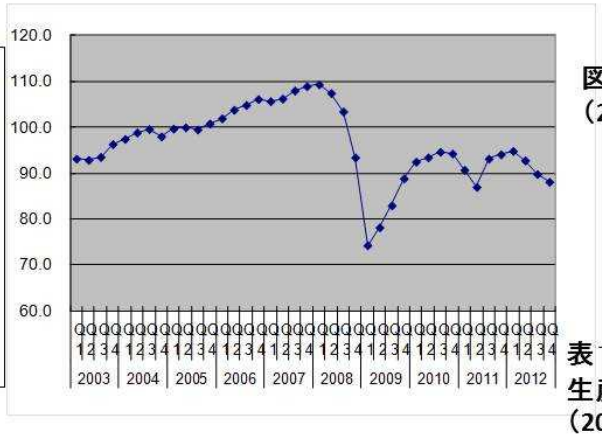


図1 鉱工業生産指数
（2005年＝100）

表1 OECD主要10ヶ国 生産指数ランキング
（2005年＝100）

順位	2009年		2011年	
	国名	鉱工業生産指数	国名	鉱工業生産指数
1	韓国	119.7	韓国	148.8
2	スイス	110.1	スイス	118.2
3	ドイツ	94.1	ドイツ	100.8
4	アメリカ	89.5	アメリカ	98.2
5	イギリス	89.0	フランス	92.5
6	フランス	86.5	日本	92.4
7	カナダ	83.3	カナダ	91.6
8	スペイン	82.8	イギリス	90.3
9	イタリア	82.7	イタリア	88.4
10	日本	81.7	スペイン	82.3

12

2. 産業界は日本の未来に責任がある

【科学技術・イノベーション立国にむけて】

●アベノミクスも、3本目の矢の民間投資の活発化による成長戦略が成功しない限り、停滞の20年どころか、世界一多い我が国の累積債務はさらに増え、少子高齢化により毎年約1兆円増加する社会保障費の増加に対して、国民負担は増えるばかりである

●我々は、そうした危機感を共有し、日本企業が国際競争力をつけ、経済成長による日本の国富（パイ）＝国民所得の増大につなげねばならないと認識している。しかも時間的余裕はない。e.g. 2020年のprimary balance 目標は達成可能か？

●日本の置かれた環境（所謂、七重苦）の中で、目指すべき方向は、科学技術・イノベーション立国である。

●即ち、政府も企業も、スピード感を持って、世界で最も先進的な技術やイノベーションが創発される国になる必要がある。一気に米国水準までは行けないが、先ずは、シンガポール並みににcatch-upするとしたら、何をなすべきか、考えてみた。

©2013 奥村・澤井・清水

13

2. 産業界は日本の未来に責任がある（続）

【日本がなすべきこと】

1. 企業の役割

◆ 伝統的な良さを活かしつつ、不常識の経営を行うこと

① 大きな絵を書く

戦略策定能力の向上

② 前例なきことに挑戦する

予断を持たず大胆かつスピーディーに決断・実行する（＝経営者の力量が問われる）

③ 研究開発投資を拡大する

日本らしい独自の得意分野で世界一を狙う。

例. iPS等医学・創薬、省エネルギー・環境技術、安全・安心の技術、先端技術と現場力の融合（＝製造業）、おもてなしの技術・芸術、食の芸術（美味しく安全）、微細なものを緻密に作る、自然と調和した工業、勤勉な国民性を活かした産業技術、製造業の集積とサプライチェーン（＝摺り合せの技術）、etc.

©2013 奥村・澤井・清水

2. 産業界は日本の未来に責任がある（続）

【日本がなすべきこと】

1. 企業

④ 優秀な人材の獲得・育成する

日本型安定雇用を基本としつつ、複線型雇用形態（イチロー・松井型？億円playerも積極的に獲得できる多様性の許容）を積極的に導入する。

⑤ イノベーションを誘発する

イノベーション誘発のための触媒装置を処遇施策にさらに採り入れる。日本企業の得意な組織・チームワーク＋独創的imagination能力を高める施策。メリハリをつけ、大きな成果を挙げた社員は職域を問わず公平に褒賞する。

例. 自由度の高い研究環境の提供（やりたいテーマ、10%ルール、研究資金の手当て、必要な設備・機器の提供、assistantの配属等）、意気に感ずる・成功モデルが予想できる夢のあるテーマ設定、早期のインセンティブ（チーム・社内での認知、栄誉ある表彰、学会発表・博士号取得等支援、国際会議への出席、海外研究機会の提供、フェロー等処遇・名誉の付与、etc.

©2013 奥村・澤井・清水

2. 産業界は日本の未来に責任がある（続）
【日本がなすべきこと】

2. 政府の役割（産業界に対して）
① 企業に対する自由な経済活動の保証
② 国際的にみたequal footing
③ 予測可能性のある・transparencyの高い法制度の整備
④ 上記に障害となる規制の緩和・障害の除去
⑤ 基本的人権等憲法で定める重要な権利、民法・刑法等一般法で定める基本的なルール、労働法制等が規定するものを除き、民間の自由な経済活動に対する規制や介入はできるだけ抑制する　etc.

©2013 奥村・澤井・清水

3.産業界からの提言の概要
産業界は、これまで一貫して、職務発明制度の抜本的改正を求めてきました。平成16年改正法で、労働法的手続き的規制を入れたことにより、予測可能性は一定程度高まり、企業も一所懸命それを遵守すべく努力してきました。真摯に運用して参りましたが、しかしながら、当初の期待と企業の研究開発やイノベーションの実態とは大きく乖離しており、上記2で述べた産業界の果たすべきミッションを遂行するためには、以下のような問題を解決する必要があると考えます（今回は、概略を例示します）。

【何故、今、抜本改正が必要か？　現行法でも解決できていない問題（事例）】
平成16年改正法においてもなお、職務発明制度（特許法第35条）が様々な問題を惹起し、企業の活力を削いでいる
➢グローバルに事業活動が加速する中で不利な競争環境にあり、日本の産業競争上問題である　e.g. 国際的M&A等

3.産業界からの提言の概要（続）

➢人事部所管の総合的なインセンティブ制度との矛盾

産業界が行いたい複線型も含めた多様で各企業に最適な処遇施策が、発明者のみ特別な金銭的対価を与えなければならない、いわば賃金の二重払い的な異質な制度が強制的に並存することにより、人事部の所管する会社の総合的な処遇・インセンティブ体系とは全く別に知的財産部から行われており、そのことが社内で様々な矛盾・問題を発生させている。

➢35条の金銭的対価による純粋な研究のmotivation 阻害

35条の求める財産権に基づく金銭的対価は、特に大きな金額となる実績補償が研究者のインセンティブになってない、むしろ、発明の小粒化や強過ぎる金銭的誘因が純粋な研究のmotivationを阻んでいることは、世界の常識といってよく、workしていない（データ・文献は次回以降、ご説明します）。

➢35条の多額の金銭的対価を得た発明者の孤立化

さらに、多額の対価を得た発明者は、チームワークによる協同作業の成果という実態からかけ離れているが故に、受領後、組織から孤立して研究活動ができなくなるのが現実で、これもまた不幸な結果となっている

©2013 奥村・澤井・清水

3.産業界からの提言の概要（続）

➢社員に対しての公平なインセンティブ設計を阻害

チームワークによる成果である実態からかけ離れて、特許出願書に記載された法律で切り取られた「発明者」のみに事後的に成功した事業利益を勘案した対価を支払うことを法律が強制していることが、公平なインセンティブ設計を妨げ、社員の総合力をむしろ削いでいる

➢20～30年後の将来にわたる偶発債務リスク

特許の有効期間（出願から20年、製薬は25年）や消滅時効（10年）から、20～30年後の将来まで偶発債務が企業活動を律するのは、年度決算を締めて、社員・株主・国・自治体を含むstakeholderへ賃金・配当・税金等の支払いや再投資に振り向ける資金計画を立てなければならないgoing concernに対して、不合理で予測可能性がない

➢現行法も依然旧法と同様のリスク

35条の規定振りが不明確で、20～30年後に大化けした場合、例えば発明者貢献度等を立証する資料は残っていたらそれは奇跡的であり、敏腕弁護士相手であれば「不合理性」の攻め方はいくらでもある→旧法と同じ構造になる可能性は極めて高い

©2013 奥村・澤井・清水

3.産業界からの提言の概要（続）

➢外国企業等からの研究開発投資の阻害

以上のことから、諸外国の企業は、35条のある日本への研究開発投資を躊躇する要因となっている。むしろ、日本が今回、産業界の求める法改正が実現することにより、対価請求権の運用が強化されつつある韓国・中国によい影響を与えるので、積極的に支持するとのopinionが表明されているほどである（次回以降、ご説明します）。

➢社会の「substance」と35条の著しい乖離

一番の根本問題は、イノベーションこそが日本の拠って立つ強みであるところ、その一部に寄与する研究者の中で、特許法で定義された発明者だけが何故特別に保護されなければならないか、もはや、社会の「substance」（その基に、常識・モラル、規範、最後に国が強制力を持って定める法律が来るのが社会の基本構造であるにも拘わらず）に、35条が余りにかけ離れているところにある。職務発明の殆どを占める企業における発明は、法人発明に近いのが実態である（具体的には次回以降ご説明いたします）

©2013 奥村・澤井・清水

3.産業界からの提言の概要（続）

【提言】

産業競争力強化を加速するイノベーションを促進するため、成長戦略としての規制緩和の一環として、対価の支払いが法的に強制されることなく、職務発明に係る特許を受ける権利が原始的に法人（企業）に帰属する職務発明制度にするべきである。

（この内容や根拠の詳細は次回ご説明します。）

©2013 奥村・澤井・清水

1.　産業界からの提言の概要（続き）

そうした状況認識の下に、産業界としては、産業競争力強化を加速するイノベーションを促進するため、アベノミクスの成長戦略としての規制緩和の一環として、対価請求権のない職務発明に係る特許を受ける権利の法人帰属化を求め、政府や関係各方面に働きかけてきた。

「知的財産政策に関する基本方針」(6/7付)
「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」(6/14付)
「知的財産推進計画2013」(6/25付)

安倍政権の方針は、職務発明制度の抜本的見直しを行い、法人帰属又は使用者と従業者との契約に委ねるなど、産業競争力強化に資する制度とする＝あるべき姿に基づく制度設計が行われることを明確に決定

22

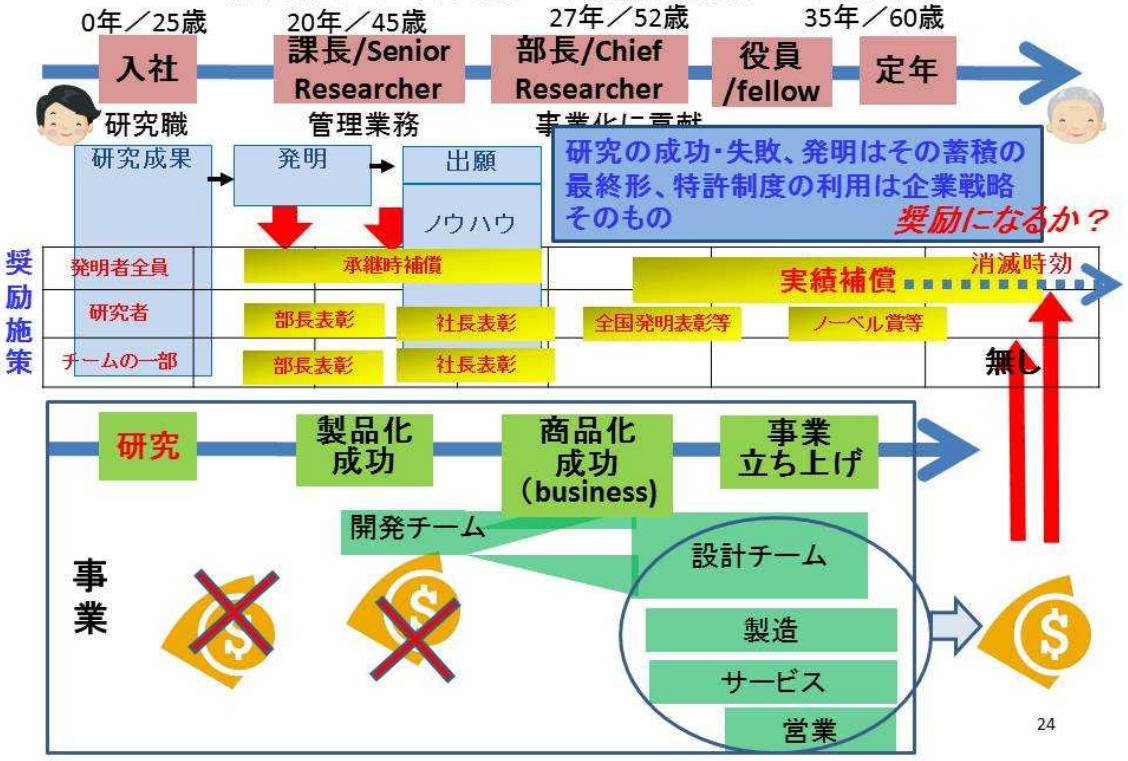
(参考)具体的な事例の紹介

INNOVATION

©2013 奥村・澤井・清水

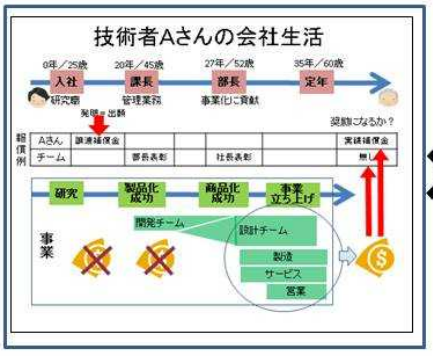
23

研究者と発明、奨励施策の関係



24

さらに、特許出願大国の憂鬱



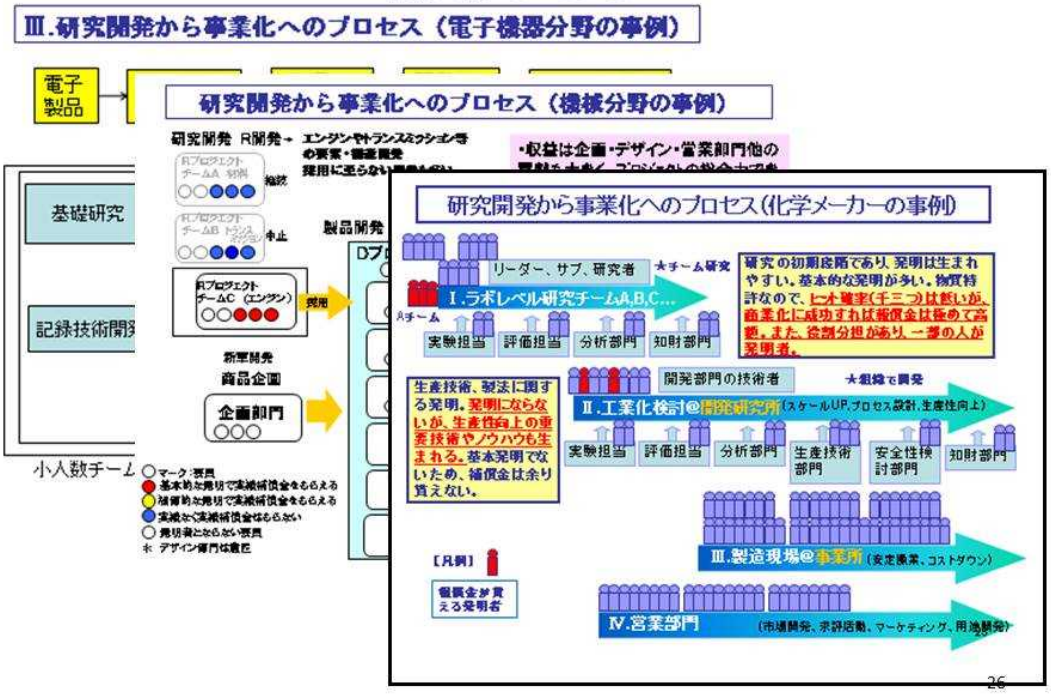
× 平成24年 342,796件（日本特許出願） 274,791件（日本特許登録） × 特許期間 20年

職務発明の課題　⇒　日々増大している

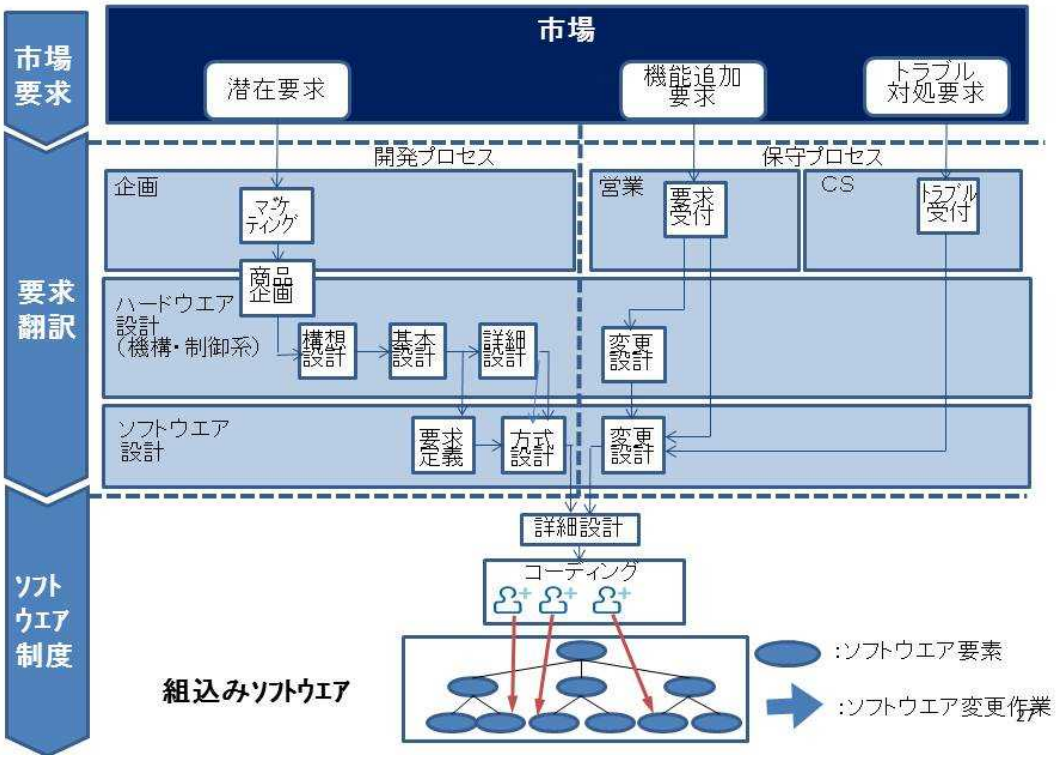
©2013 奥村・澤井・清水

25

多くの組織が連携・統合して技術開発を成功させる



（開発事例）組込みソフトウエアの開発プロセス



組込みソフトウエアの開発プロセスの特徴

- 複数部門が関与
- ソフトウエア部門
  ＝多数のソフトウエアチーム、技術者からなる

ソフトウエアの品質

チームプレイ、チーム間の
連携、部門間の連携が鍵

©2013 奥村・澤井・清水

研究開発の有効なインセンティブになっていない実証研究の事例紹介

以下は発明者サーベイの結果である。対象は、日本特許庁と欧州特許庁に出願された、優先権主張年が2003年から2005年の発明の発明者。（日本の発明者が回答率高）

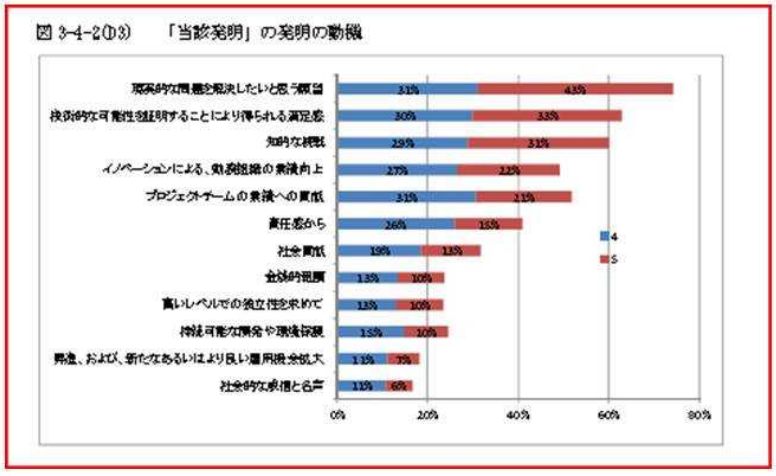


図3-4-2 は、発明の動機の重要性を調査した結果である。（4が「重要である」、5が「非常に重要である」）

発明行為自体に内在するタースク・モチベーションが大きな動機になっており、発明による本人への金銭的、非金銭的、社会的な報酬は重要な動機とはなっていないことを示唆する。

出典：独立行政法人経済産業研究所(RIETI)
RIETI Discussion Paper Series 12-J-033 （長岡、塚田、大西、西村）

©2013 奥村・澤井・清水

日本における雇用と研究者の処遇の状況（事例）

① 発明者の所得分布

以下は発明者サーベイの結果である。対象は、日本特許庁と欧州特許庁に出願された、優先権主張年が2003年から2005年の発明の発明者。（日本の発明者が回答率高）

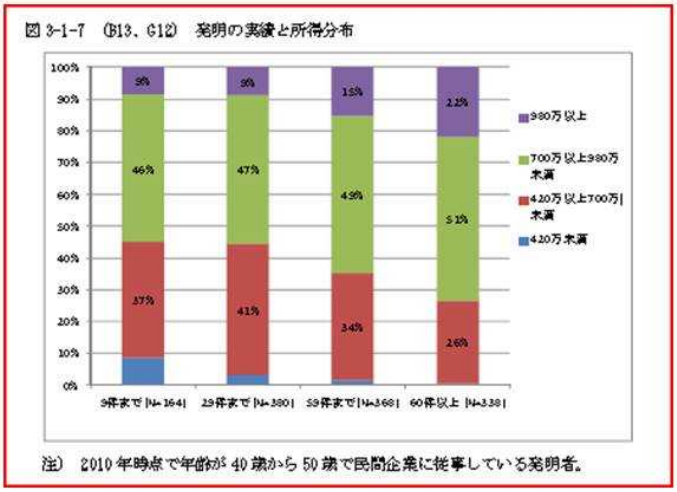


図3-1-7 は、発明の実績と所得分布の関係を示している。2010 年時点で年齢が40 歳から50 歳で民間企業に従事している発明者が対象である。発明者の累積発明数が多いほど、所得分布は高い方にシフトすることが分かる。発明の数は研究開発活動の活発さの尺度と考えることができ、そうした発明者は昇給、昇格の機会が多いことを示唆している。

出典：独立行政法人経済産業研究所(RIETI)
RIETI Discussion Paper Series 12-J-033 （長岡、塚田、大西、西村）

©2013 奥村・澤井・清水

日本における雇用と研究者の処遇の状況（事例）

②対価請求訴訟の原告

職務発明対価請求訴訟の原告（請求額上位20位の事件を調査）
提訴時に在職の場合には「現従業員」、退職の場合には退職時までのポジション（の変遷）または／および提訴時の所属組織を記載し、ポジション等が不明の場合には、「元従業員」とのみ表記した。

事件	原告
1	会社費用でフロリダ大学1年留学 カリフォルニア大学教授
2	元従業員
3	担当部長 独立行政法人科学技術振興機構在籍
4	研究所長→工場長→関連会社取締役
5	開発部門の部長
6	課長→室長→主任研究員
7	担当部長 独立行政法人科学技術振興機構在籍
8	元従業員
9	本部長
10	研究所長 東北大学教授

事件	原告
11	企画員→研究員→主任研究員→主管研究員
12	現従業員
13	元従業員
14	元従業員
15	元従業員および現従業員
16	課長→部長→取締役→常務取締役→常務監査役
17	湘南工科大教授
18	主任研究員
19	研究係長→研究室長→リーダー兼研究企画室員
20	所長→部長→研究部門長→取締役→常務取締役 兼研究開発本部長→常務取締役→会社顧問

©2013 奥村・澤井・清水

内外からの投資環境としてマイナス要因のひとつ

「外資系企業が特許高額判決に痛烈批判（PRESIDENT　2004.4.12）」（次頁参照）より抜粋

ファイザー社長のアラン・ブーツ氏は判決について「日本の研究者にとって朗報だという報道もあるが、このままだと彼らの仕事は海外にいってしまうだろう。」と語る。

ファイザーの知的財産部長、室伏良信氏も指摘する。「（省略）（特許発明への「相当の対価」の請求権を認めている）特許法35条は世界的に見ても特殊な規定。それに基づく訴訟が増えている状況では、日本で研究管理ができないと考える企業も増えていくのでは。」

前述の垣貫氏によれば、「職務発明の対価が高いかどうかは、外資系企業が日本で共同発明をするか否かを判断する重要なチェック項目。日本においては戦争のような不可抗力よりも現実的な経営リスクと思われている」。

現在国会に提出されている特許法改正案は「折衷案」的な内容であり、多くの外資系企業は満足していない。ファイザーの室伏氏は言う。日本の特許システムは「対日投資にホディーブローのように効いてくる可能性がある」。

外資系企業が特許高額判決に痛烈批判（PRESIDENT 2004.4.12）

決に痛烈批判

（名古屋）の創薬開発費を二〇〇人年までに五〇億円増やし、研究員を一五〇名増員することを表明しているだけに、ブーツ氏の指摘には重みがある。

ファイザーの知的財産部長、室伏良信氏も指摘する。「製薬会社の場合はとくに、一〇の臨床試験のうち、先行投資を回収できる発明は一つにすぎない。しかも製品化されるまでに一〇～一五年かかる。（職務発明への「相当の対価」の請求権を認めている）特許法三五条は世界的に見ても特殊な規定。それに基づく訴訟が増えている状況では、日本で研究管理ができないと考える企業も増えていくのでは。」

特許訴訟は、政府の「対日直接投資倍増計画」にも冷や水を浴びせかねない。前述の垣貫氏によれば、「職務発明の対価が高いかどうかは、外資系企業が日本で共同開発をするか否かを判断する重要なチェック項目。日本においては戦争のような不可抗力よりも現実的な経営リスクと思われている」。

現在国会に提出されている特許法改正案は「折衷案」的な内容であり、多くの外資系企業は満足していない。ファイザーの室伏氏は言う。日本の特許システムは「対日投資にホディーブローのように効いてくる可能性がある」。

社会

外資系企業が特許高額判決

最近の特許訴訟における判決では、日亜化学工業に対して裁判所が二〇〇億円の支払いを命じる（青色LED事件）など、企業が高額の対価支払いを求められるケースが相次いだ。これに懸念を持つのは日本企業だけではない。「信じられない判決だ、こんなクレイジーなことがあるんだろうか」

在日米国商工会議所（ACCJ）の知的財産委員会の共同委員長を務める松本純一氏と同委員会担当理事の垣貫ジョン副会頭は異口同音に言う。

「米国企業は、今回の判決について、日本の研究者と米国並みに厳しくなったとの誤った認識に対し、驚いている。実際は、発明に対する報奨金は、日米で大差ない」（松本）

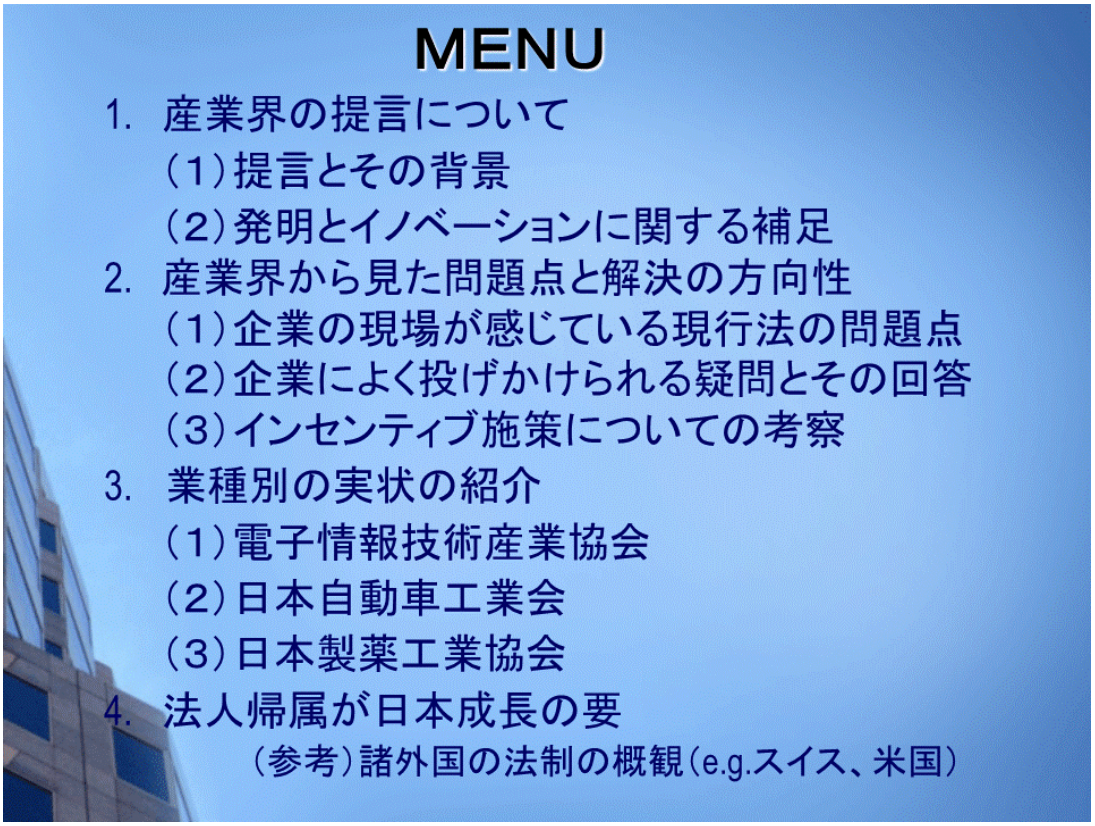
アメリカの特許所有者協会の行ったアンケートでは、「極めて有益な職務発明特許に対する会社の支払額」は最高でも四〇〇万円程度である。

ファイザー社長のアラン・ブーツ氏は判決について「日本の研究者にとって朗報だという報道もあるが、このままだと彼らの仕事は海外にいってしまうだろう」と語る。同社は中央研究所

INNOVATION
ご清聴、有難うございました
©2013 奥村・澤井・清水
34

（２）　第２回委員会報告資料

資料 2-3（委員会日：2013/7/22、修正日：2014/01/28）



（1-1） 提言の内容（前回に報告済）

【提言】

**産業競争力強化を加速するイノベーションを促進するため、
成長戦略としての規制緩和の一環として、
対価の支払いが法的に強制されることなく、
職務発明に係る特許を受ける権利が原始的に法人（企業）
に帰属する職務発明制度にするべきである。**

（Appendix1ご参照）

（1-2） 提言の背景

1. 今の日本の状況を踏まえ、何を目標にするのがよいのか？
   日本の成長のためにはイノベーション促進が重要

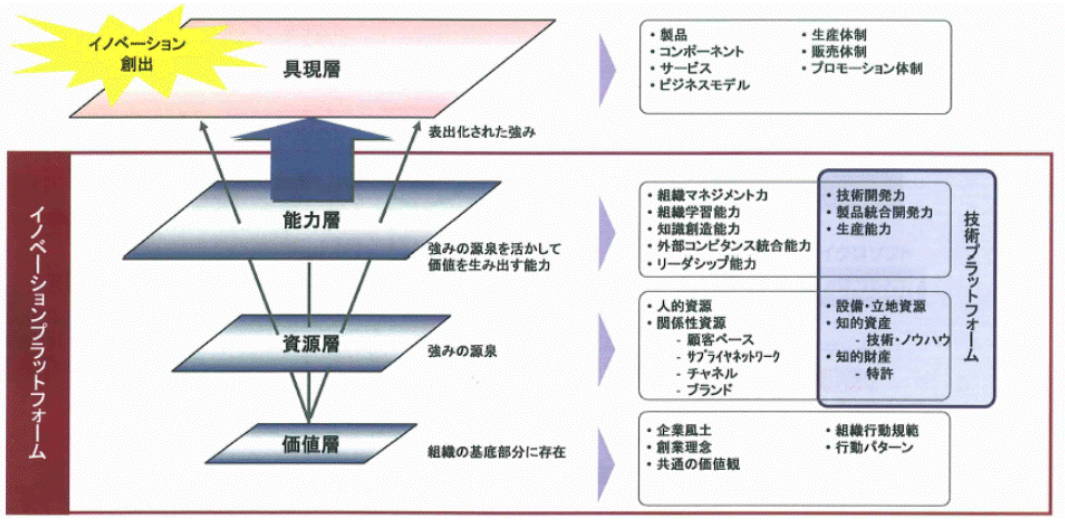
2. 視座として、どんなスタンスに立つ事が大事なのか？
   プロパテントからプロイノベーションへの切替が大事
   （米国は既に、ヤングレポートからパルミサーノレポートへ）

3. 基本として、イノベーションにおいては何が重要なのか？
   イノベーションは優れて組織的な営みであり総合力が命

4. 本質として、職務発明をどう考えていく事が必要なのか？
   職務発明をイノベーションの全プロセスの中で評価する事が必要

5. 視点として、どんな方向に進めていく事が大切なのか？
   有限原資の下でリスクテイクする企業の自由度を高める事が大切

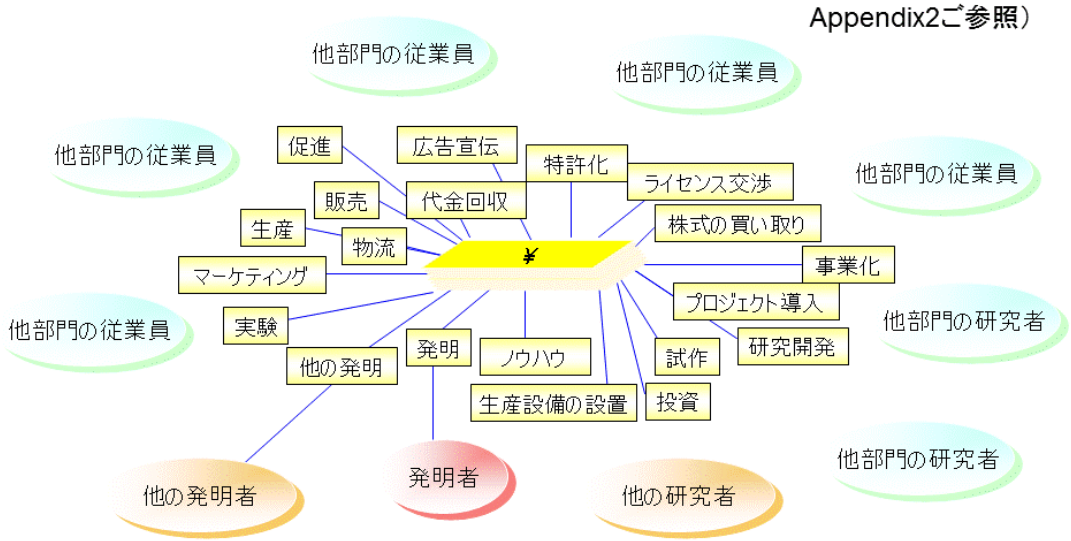
（2-1）イノベーションの基本的な考え方の例示
＜イノベーションは組織的な営み＞



Arthur D Little トップマネジメントセミナー「事業創造基盤の構築」より抜粋

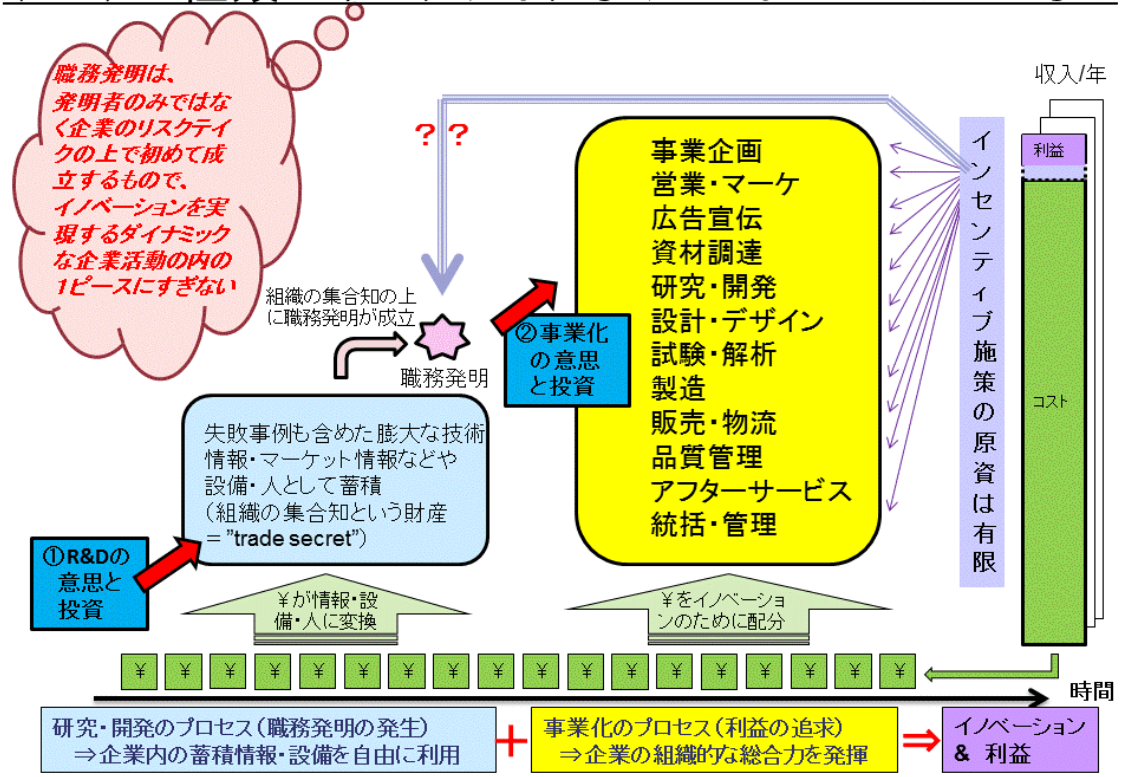
（2-2）発明はイノベーションの1ピース
＜企業における利益創造チェーン＞

（従業者数全体のうちの
研究者数割合は、
Appendix2ご参照）



発明が自動的に利益を生む、というわけではない

（2-3）二種類のリスクテイクなくしてイノベーションなし



2. 産業界から見た問題点と解決の方向性

（1）企業の現場が感じている現行法の問題点
- （1-1）イノベーション促進への悪影響
- （1-2）機動的な事業活動への悪影響
- （1-3）事業コストへの悪影響
- （1-4）インセンティブ施策への悪影響

（2）企業によく投げかけられる疑問とその回答

（3）インセンティブ施策に関する考察

（1-1）イノベーション促進への悪影響

本質的な問い掛け

- 研究開発に関わるもの
  - 発明者は会社に蓄積された財産を使っていないのか？（注1）
  - なぜ成功した研究開発の発明者だけにお金を払うのか？
  - 結果として成功につながらない研究開発を黙々としている人とのバランスはとれるのか？
- 事業化に関わるもの
  - 発明とソフトウェアで差異があるというのか？
  - なぜ発明部門の人にそんなにお金を払うのか？
  - 事業化にはほかの社員の貢献がないというのか？

顕在化する問題

1. 研究開発のチームワークの崩壊
2. 研究開発者の技術情報の秘蔵化
3. 多額の対価報酬受給を受けた研究開発者の孤立化
4. 会社全体のチームワークがギクシャク
5. 感情的対立の増加（ex.「だれが○○円はおかしい」といった不協和音）

（注1）後藤晃著「日本の技術革新と産業組織」（東京大学出版会）35頁より引用
「企業の有する技術知識の大部分は、過去の研究開発によって生みだされた知識、経験の積み重ねからなっている。多くの研究開発のケース・スタディは、過去の研究開発からえられた知識・経験をベースとしてさらに新たな研究開発を付け加えることによって技術進歩が実現されることを示している。研究開発に失敗した場合でも、ネガティブ・データという形で貴重な知識、経験がえられる。」

（1-2）機動的な事業活動への悪影響

① 積極的な選択と集中への障害
（M&Aの現場で起きている問題）

- 日本企業同士の取引では制度を統合することが非常に難しい
- 海外企業との取引では制度の理解を得るのが困難

②グローバルな研究開発活動への障害

- 共同開発などで国による報奨制度の違いが不公平感を惹起

③外国企業等からの研究開発投資の阻害

- 日本国内のR&D投資全体のうち、海外からの投資は僅か0.4%
- 日本のR&D活動を縮小する外資製薬企業

（1-3）事業コストへの悪影響

現行法に対応するために企業は真摯に営みを続けているが・・・

- 社内制度を拡大（対価額の増額など）
- 社内制度の制定時や新規入社従業員への制度説明と合意形成の努力
- 規則策定にあたっての反対者の説得
- 対価を決めるにあたっての会社幹部による会議
- 当該発明、当該発明者の貢献度の緻密な調査
- 協議記録の保存 etc.

手続的合理性を担保するために企業がやっていることは無間地獄に近い
（手続の詳細を究め、全ての人に、永年にわたり継続する中で、完全無欠は不可能）

20～30年後に想定される訴訟に対して合理性を完全立証する事は困難
（それでも、法的要請に応えるべくイノベーションに繋がらないコストを負担し続ける）

H16改正法で一定の軽減が期待されるものの、訴訟リスクの本質は依然残るため、20～30年後まで事業の予見性が確保できない。
かつ、法的要請に応えるための事業コストが積みあがっていく

（1-4）インセンティブ施策への悪影響

本質的な問い掛け

- 研究開発者のインセンティブ施策は、法ではなく所属する企業が考えるのが本来ではないのか？
- イノベーションに関わる者が多数いるのに、なぜ発明者のインセンティブだけが強制されるのか？
- 研究開発者の真のインセンティブが金銭的なものとは皮相的でないのか？
- 発明の生み出すためのインセンティブ施策ならば、タイムリーになすべきものではないのか？
  （対価支払いは、研究開発終了の何年も後、場合によっては退職後で、インセンティブにならない）

惹起されている問題点

- 有限のインセンティブ施策の原資を最適かつ有効に配分することが困難
- 支払対価は発明者個人に属することなので公表できずインセンティブ施策には馴染まない
- 対価支払を人事部所管の総合的な処遇・インセンティブ体系に組み込むことができない
- 特定の発明者に対し、賃金の二重払い的な要素を持つ異質な対価支払制度が強制的に併存

悪影響の解消

- 法的強制がなくなれば、イノベーションの実態に即したチームでのインセンティブ施策を厚くする
- 成果を上げた発明者を褒章することは勿論で、研究開発プロセスでのタイムリーなインセンティブ施策と事業化プロセスでの公平なインセンティブ施策が実施されることになる
- 有効なインセンティブ施策を講じることができない企業は競争から脱落していくことになろう

（2）企業によく投げかけられる疑問とその回答

①研究開発者の地位は低いか？処遇が悪いか？
⇒そんなことはない！
- 長岡教授の実証研究（Appendix3ご参照）

②発明者（研究開発者のうち、35条で法定された者）は弱い立場か？
⇒そんなことはない！　強い立場のマネージャ級の提訴が多い
- 職務発明対価請求訴訟の原告の例（Appendix4ご参照）

③日本では研究開発者は転職困難なのか？
⇒優秀であれば、引き抜きはある！
- 研究開発者は会社に縛られているわけではない

④35条を法人帰属に改正したら人材の流出がおこるのではないか？
⇒35条の有無に関わらず、優秀な人材は企業が必死に確保する
- 優秀な人材の智慧が新しい発明を生みだすための企業の貴重な財産

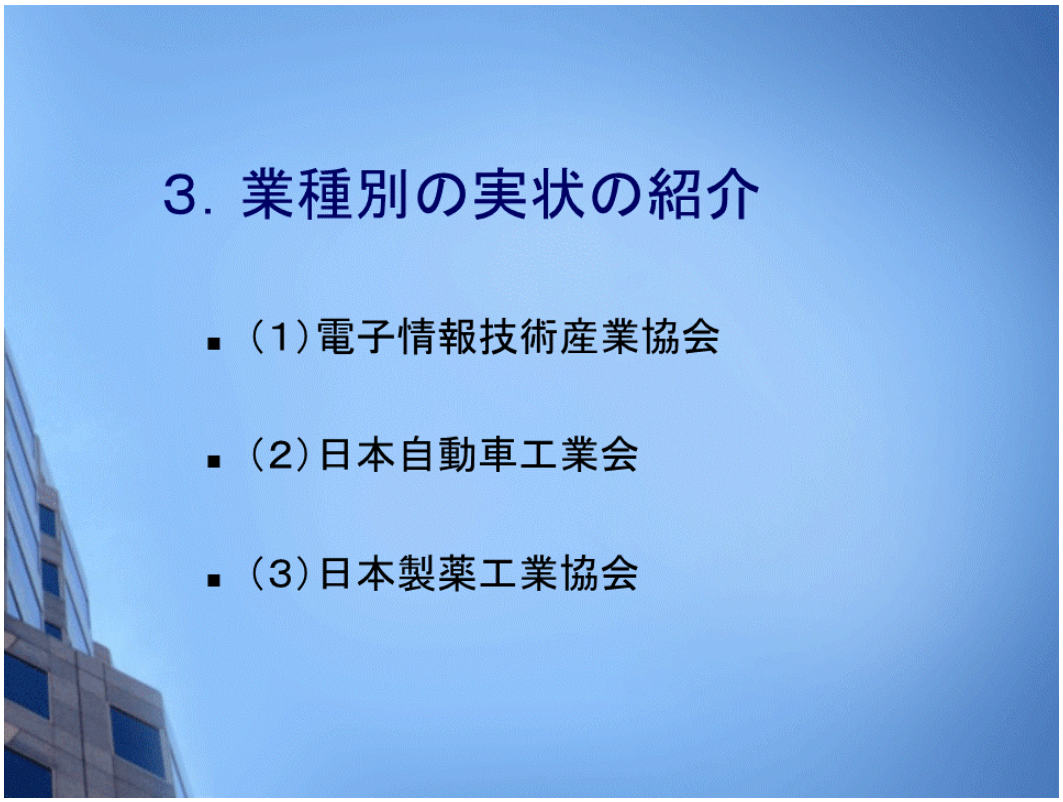
企業は、研究開発者も他の社員も、同様に大切だと考えている

（3）インセンティブ施策についての考察

傾聴すべき学識者の論考
- 長岡教授の実証研究（Appendix5ご参照）
- 高橋伸夫東大教授の著書（Appendix6ご参照）

一般的に企業に投げかけられる疑問
- 対価支払い義務が無くなったら、企業はどうするのか？

企業のこれからの方向性
- 発明者のモチベーションを上げて、イノベーションを生みだすインセンティブ施策に工夫を凝らすであろう
- イノベーションのためのインセンティブ施策は、組織横断的で総合的な取組になるであろう
- インセンティブ施策の充実は企業間の競争となり、そこでの敗退は優秀な人材を確保できない事につながるであろう



(1)電子情報技術産業の事例

内容

- JEITA関連製品
- 課題1:JEITA関連製品と職務発明
- 課題2:事業と職務発明
- 課題3:グローバル化と職務発明制度

一般社団法人
電子情報技術産業協会

JEITA
社団法人 電子情報技術産業協会

JEITA関連製品

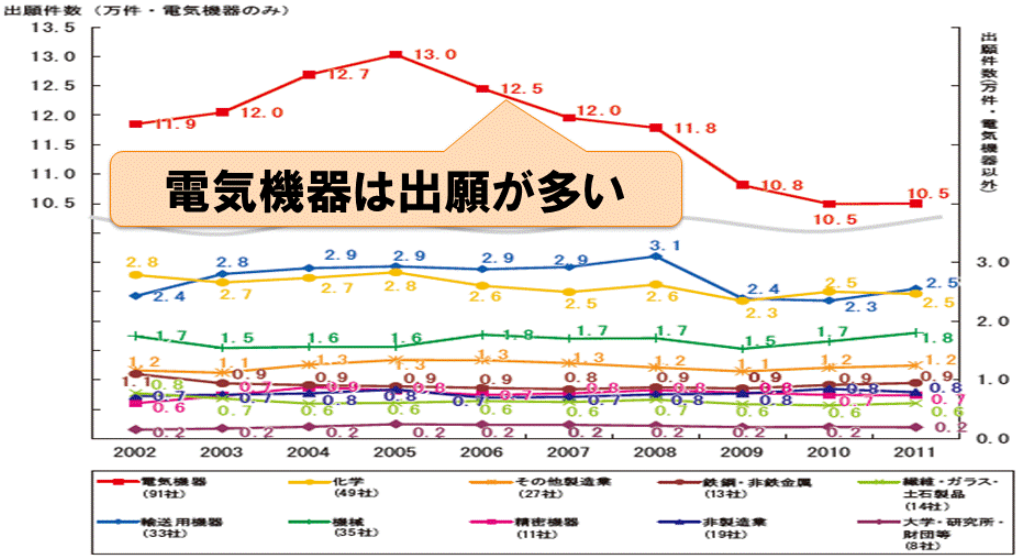
課題１：JEITA関連製品と職務発明

	被告	対象	判決	判決日
1	オリンパス㈱	ピックアップ装置	228万9 円	最高裁（2003/4/22）
2	㈱日立製作所	光ディスク装置	1億2 00円	最高裁（2006/10/17）
3	㈱日立製作所	導体集積回路の複写	円	高裁（2010/6/23）
4	日立金属㈱			京高裁（2004/4/27）
5	キヤノン㈱	レ		
6	キヤノン㈱			0/7/8）
7				－
8	㈱			地裁（2006/7/27）
9	㈱デンソー			－
10				大阪地裁（2007/4/1）
11				地裁（2004/9/30）
12	旭化		円）	－
13	㈱日立		2	知財高裁（2012/3/21）
14			対価5,600万円	最高裁（2011/10/26）
15	ソニー㈱	ョ ピック	512万円	最高裁（2011/12/8）
16	㈱東芝	ロ	和解（要求2億6万円）	－

電子情報産業は
職務発明訴訟が
何故多いのか！？

課題１：JEITA関連製品と職務発明

業種別特許出願件数の推移

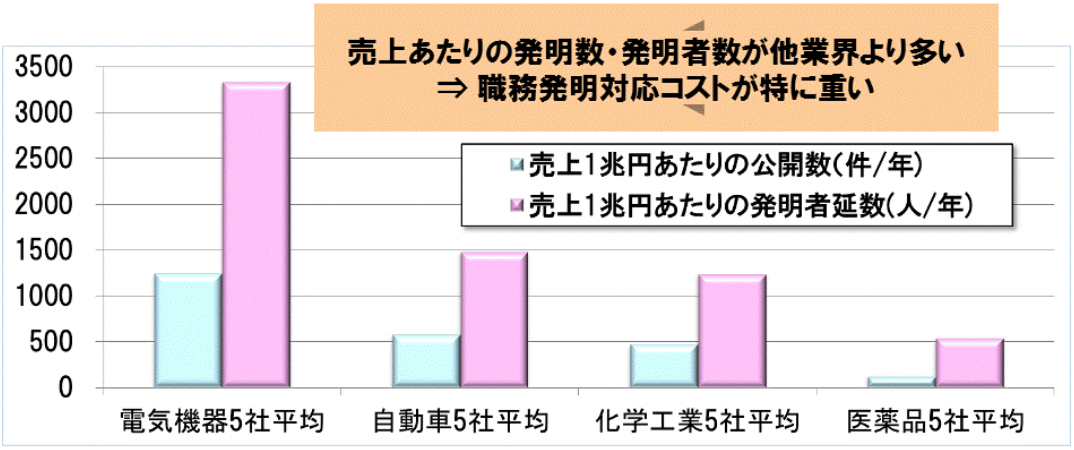


（備考） 2011年特許出願件数の多い300社を証券コード協議会の設定する業種に基づいて分類。
（資料）特許庁作成

出典：特許行政年次報告書2013年

課題１：JEITA関連製品と職務発明

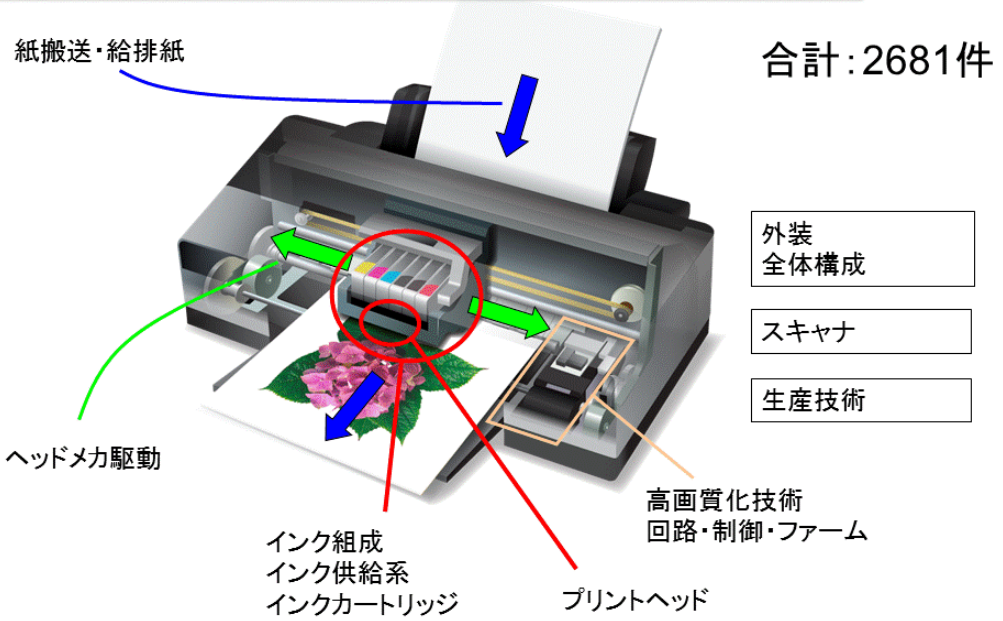
製品は技術（発明）の集積 －電機業界－



電気機器5社：パナソニック、ソニー、東芝、三菱電機、日立製作所（順不同）
自動車5社：　トヨタ、日産、ホンダ、マツダ、スズキ（順不同）
化学工業5社：三菱化、住友化、信越化、三井化、東ソー（順不同）
医薬品5社：　武田、アステラス、第一三共、エーザイ、中外（順不同）
売上：　2011年度単独決算
公開数及び発明者数：2009-2011年度日本特許公開三ヵ年の平均値

課題１：JEITA関連製品と職務発明

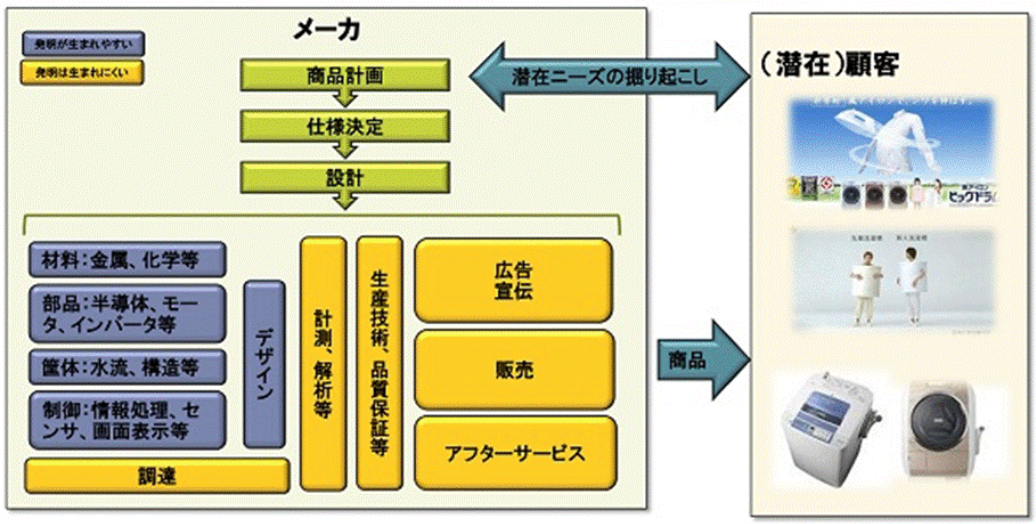
製品は技術（発明）の集積 －プリンタ事例－



課題２：事業と職務発明

多くの部門・人が関与する開発　－洗濯機事例－

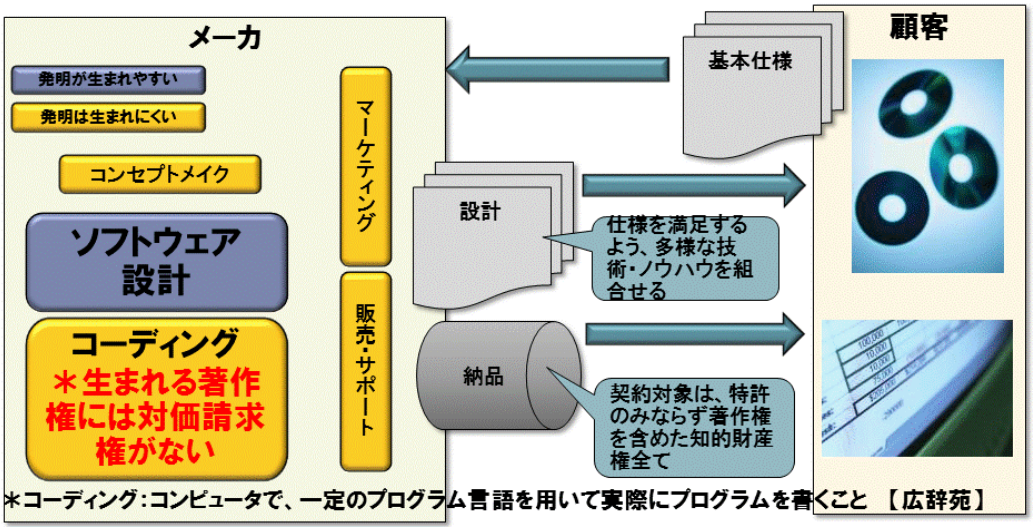
消費者ニーズに基づく商品企画と価格戦略が決め手。技術はそれを実現する手段。
⇒発明者の貢献は事業成功の一部



課題2：事業と職務発明

多くの部門・人が関与する開発 －ソフトウェア事例－

ソフトウェア開発は発明以外に著作権を生む
⇒発明だけが対価を受け取る不公平 ⇒ 特許法と著作権法の相違

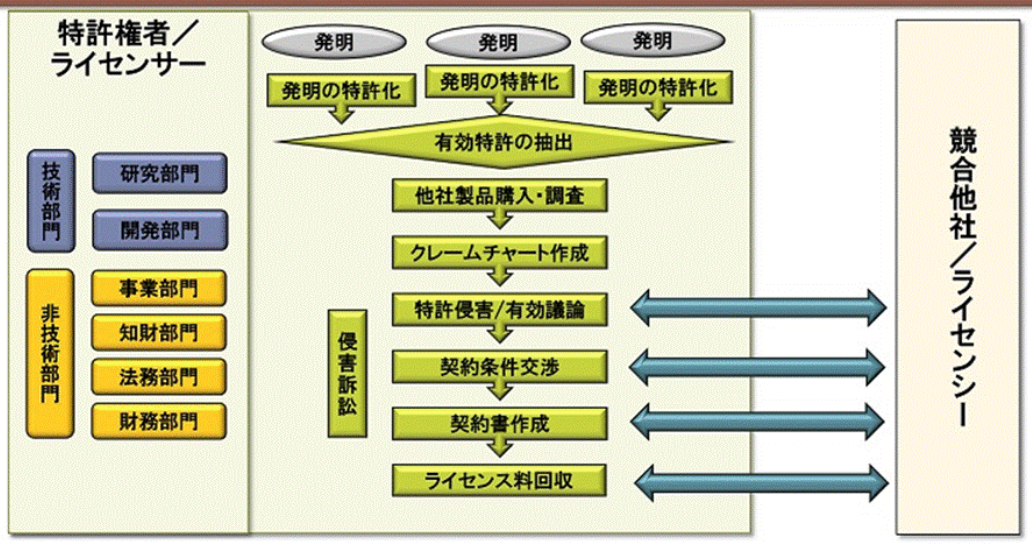


＊コーディング：コンピュータで、一定のプログラム言語を用いて実際にプログラムを書くこと 【広辞苑】

課題2：事業と職務発明

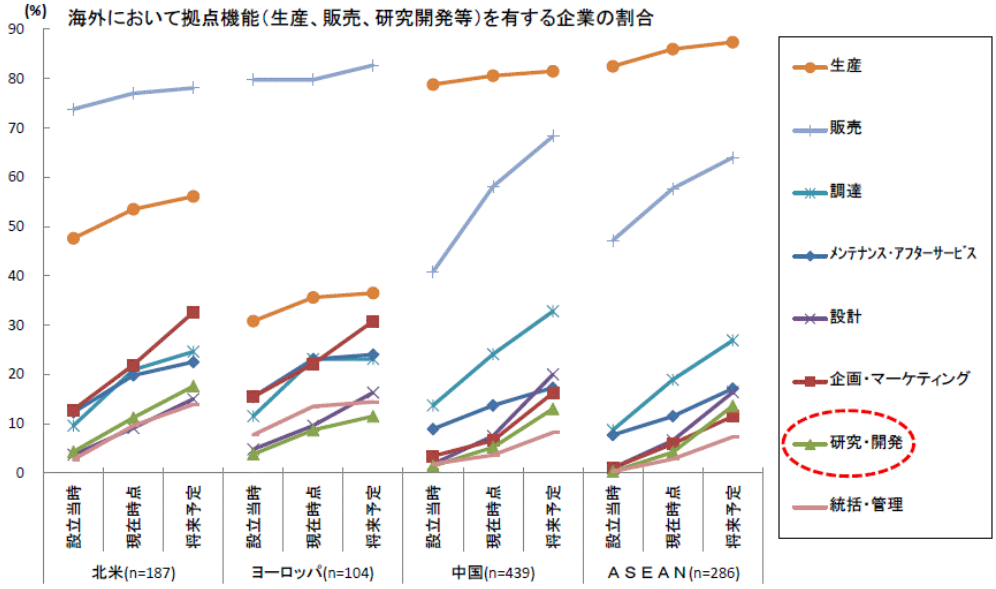
多くの部門・人が関与する特許ライセンス活動

発明がなければライセンス料収入はないが、発明があるだけでは収入はない。
また、ライセンス料収入に至る前段に多数の発明のコスト負担・スクリーニングあり。
⇒発明者の貢献は収入の一部



課題３：グローバル化と職務発明制度

研究・開発拠点のグローバル化

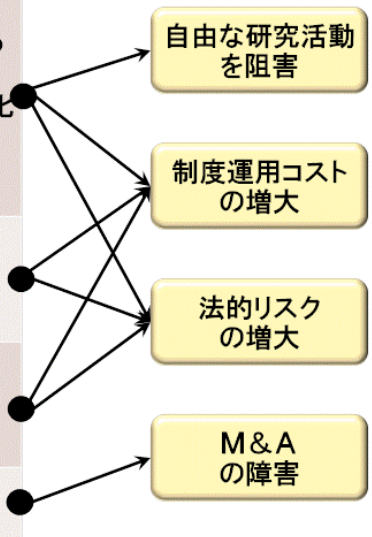


出典：経済産業省製造産業局公表資料　平成23年10月「ものづくり産業に起こっていること－製造業の海外展開の実態－」より

課題３：グローバル化と職務発明制度

グローバル化の妨げとなる課題・問題

現象	課題・問題
開発拠点・形態のグローバル化	●国により法制が違い報奨も異なる（不公平感？） ●共同開発プロジェクト/国際標準化活動で発明者の所属国等で報奨が異なるおそれ
生産拠点のグローバル化	●実施の有無・数量把握の困難さ
発明者の流動化（海外出向、他社転職）	●差額調整、退職後の支払
M&A	●異なる報奨制度間の調整



（２）日本自動車工業会の事例

職務発明制度に対する自工会意見

○現行の職務発明制度は改正し、
職務発明は法人帰属とする。

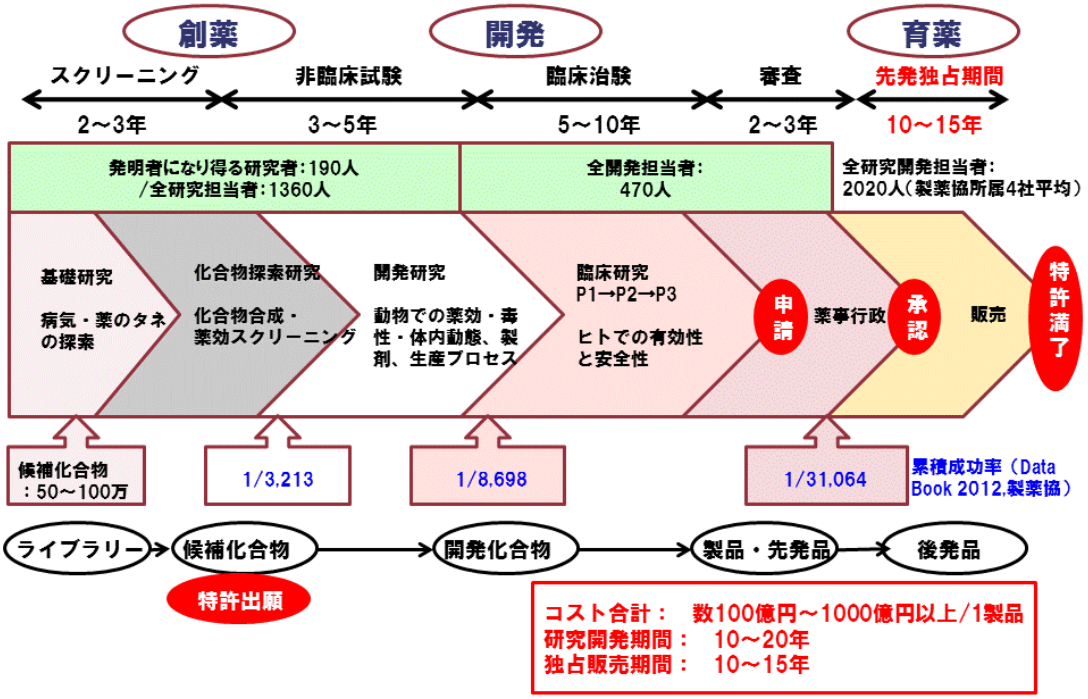
下記理由によりイノベーションの促進を阻害
・従業者間での不公平感やチームワークの乱れ
・訴訟リスク/司法による「相当の対価」額の予測が困難

○発明奨励に対する企業内での発明者への
インセンティブ制度は必要と考える。

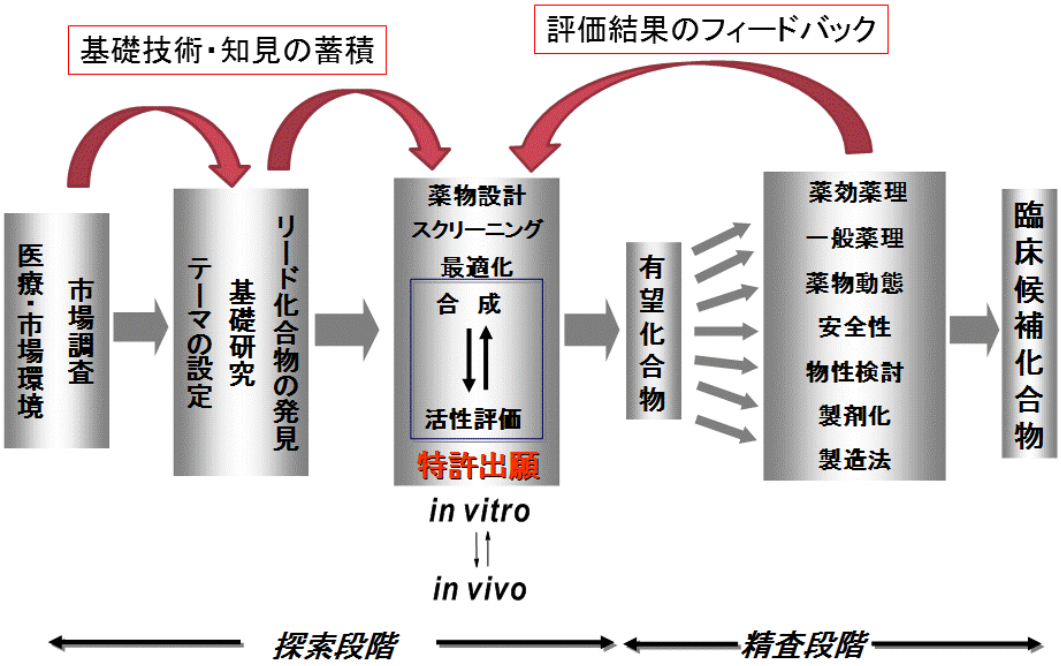
・研究開発での発明活動の奨励は企業における
イノベーションを促進し国際競争力を強化する上で重要

（3）日本製薬工業協会の事例

医薬品の研究・開発のプロセス



医薬品の研究・開発と特許出願



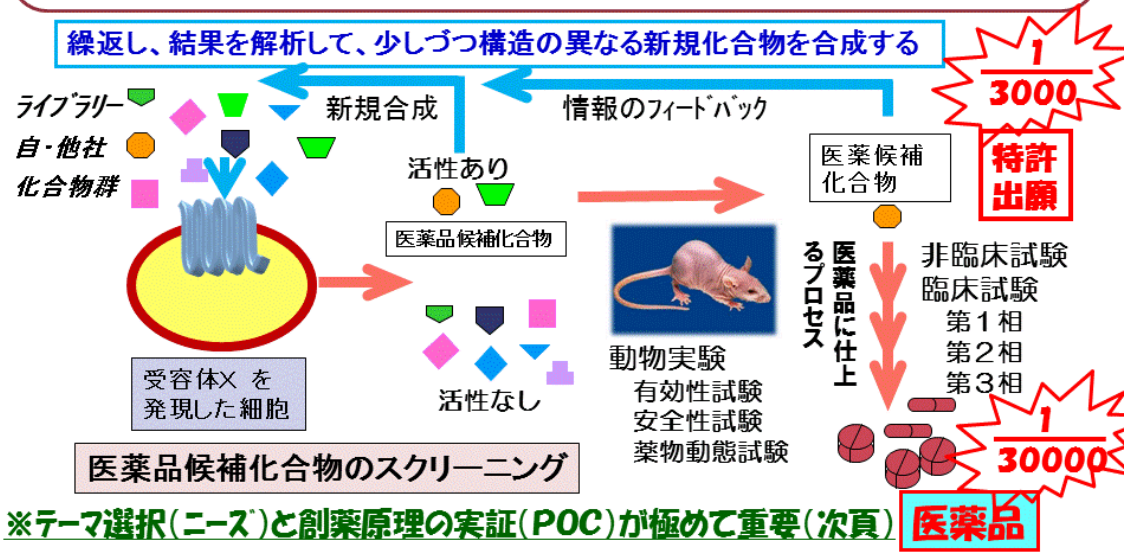
3万分の1の奇跡 医薬発明の誕生プロセス

物質特許発明に拘わる人たち・・・・＜特許出願まで＞ 1／3千

化学合成G・分子設計G・生物/薬理G・分析G・毒性/薬物動態G、等のチームで創薬する・・・**上市できた化合物の合成化学者だけが注目！？**

候補を医薬品に仕上げる人たち・・・＜上市まで＞ 1／3万

動物と人（患者）で、徹底的に有効性と安全性を評価



※テーマ選択（ニーズ）と創薬原理の実証（POC）が極めて重要（次頁）

薬の発明に重要な「創薬原理」の例

薬物療法における受容体拮抗薬原理

ブラック博士ら３名

1988年ノーベル医学生理学賞受賞

- アドレナリンβ受容体拮抗薬⇒心臓病（狭心症）薬
- ヒスタミンＨ２受容体拮抗薬⇒胃潰瘍の薬

概念とプロトタイプ化合物（メチアミド・ブリマミド）が発表されると、直ぐに多くの会社が創薬・合成に着手した

生物活性の強力な化合物の多くは、発癌性等で脱落

⇒シメチジン合成・・・・ＳＫ＆Ｆ

⇒ラニチジン合成・・・・ＧＬＡＸＯ

⇒ファモチジン合成・・・山之内製薬

我が国全体の医療・創薬技術水準の向上、ひいては産業の発達に貢献するためには、職務発明に直結する合成やメディシナルケミストリー関連だけではなく、上記のような高度・専門的な基礎技術・知見の蓄積を図れるような施策が必要不可欠である。

製薬業界における課題

① ３万分の１というハイリスク・不確実性の高い事業であるために、平成16年改正前に承継された権利に関する最近の判決によれば、巷間「事後的な判断となる裁判所判断では『成功した』という情報が加わって歪みが生じやすい」と言われているが、それが顕著に現れてしまっている。

平成16年改正によっても「相当の対価」なる文言が引き継がれているため、裁判所基準の対価はもちろん、たとえ、その10分の1を支払ったとしても、特定の発明者に異常に高額な対価となってしまう。

製薬業界における課題

②関連研究開発者の貢献が必要不可欠な事業であるため、現行制度に適合した職務発明規程が却って、企業内研究開発全体の活動を抑制している。

i. 発明者と関連者との間の不公平感

たとえ高度・専門的な基礎技術・知見の蓄積やフィードバックが発明に大きく貢献していても、発明者でなければ35条の対価は受けられない。

企業は報奨リソースを発明者だけでなく発明及び製品化に貢献した従業員の寄与度に応じて公平に配分したいと考えている。

社内の高度・専門的な基礎技術・知見の蓄積やフィードバックが発明に大きく貢献することは法人帰属とする理由でもある。

製薬業界における課題

②関連研究開発者の貢献が必要不可欠な事業であるため、現行制度に適合した職務発明規程が却って、企業内研究開発全体の活動を抑制している。

ii. 研究活動の阻害要因

研究チーム間での技術情報やアイデアの自由な情報交換・共有・開示の遅れないし秘匿

研究者自身が同じチーム内で職務発明報奨対象者とそうでない者が出ることの悪影響を感じている。

↓

同じチームで研究した者を発明者に加えるのを目的に、本来記載すべきクレーム範囲を超えて、出願時のクレームを広げてほしいという要望が研究者から出てくる事例もある。

製薬業界における課題

②関連研究開発者の貢献が必要不可欠な事業であるため、現行制度に適合した職務発明規程が却って、企業内研究開発全体の活動を抑制している。

iii. チームとしての研究開発効率低下

研究業務のうち「発明」につながらない業務へのインセンティヴ低下

合成の研究者にとっては、自身が実施報奨を受けられる可能性は低いとの諦めがある一方、製剤研究者にとっては、製品や開発の最終段階に近い品目の担当になれば実施報奨を受けられる可能性が高いと期待する、というようなアンバランスが生じている。

発明にはならないが特許取得に必要な合成業務を担当させにくい為、社外に委託するケースもある。

製薬業界における課題

③研究開発期間が長期であるため、現行制度が、適切に機能し得るインセンティブ設計を困難にしている。

退職者やすでに研究に従事していない社員が受領する場合が多く、次の発明への有効なインセンティブになっていない。現役の研究者からみても、真の貢献者が受領者でない場合や、その貢献を知らない人（退職者など）が受領者である場合が多いため、有効なインセンティブにならない。

一方、もし販売開始前の早期に支給しようとすれば、不確実性が高いため裁判所基準より低額となり、それは不合理とされるリスクを高める。

製薬業界における課題

④グローバルな研究開発活動の促進を阻害する要因になっている。

国内外の関連会社の社員同士の共同研究から生まれた発明について、共同発明者間で職務発明報奨の取扱いが異なる場合があり、不公平感が生じる。

国内外の関係会社間で特別な取り決めをすることも可能であるが、報奨額は日本法基準とせざるを得ず、高額な報奨は海外の関係会社内で新たな不公平感を生じさせることになる。

4．法人帰属が日本成長の要

「職務発明に係る特許を受ける権利が原始的に法人（企業）に帰属し対価の支払いが法的に強制されることのない職務発明制度」への改正

施策例は次回以降に説明

企業独自のインセンティブ施策

- **狙い１：自由な研究開発活動に基づく発明の創出**
- **狙い２：総合力アップによるイノベーションの促進**
- **狙い３：機動的な事業活動によるグローバル展開**

日本の成長
＝将来世代に夢と希望のある日本

（参考）諸外国の状況

①スイスの状況
- R&Dランキング（ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ・ｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝ・ｲﾝﾃﾞｯｸｽby WIPO）
  - スイス1位、米国5位、日本22位
- 国際競争力ランキング
  - WEFランキング（世界経済フォーラム）
    - スイス1位、米国7位、日本10位
  - IMDランキング（スイスの国際経営開発研究所）
    - スイス2位、米国1位、日本24位
- 製薬業界では、スイスに世界TOP10入りの企業が2社
  （イノベーション必須）
- スイスでの運用（A社ヒアリング結果：Appendix7ご参照）

②アメリカの制度（最もイノベーションの多い国）
- 雇用契約による（hired to invent）
- コモンローの国

③外国からの意見（Appendix8ご参照）

Appendix1

成長を加速するイノベーションのための職務発明制度の提言

安倍政権の日本再生戦略 :【3本の矢】

金融政策　財政政策　成長戦略

→ イノベーションによる産業競争力強化

ところが

現行職務発明制度は「不透明で不合理な負担（訴訟や高額な対価支払い等）」を企業に課し、競争力を阻害

【成長戦略としての規制緩和】

職務発明制度の抜本的改正（＝法人帰属化）が必要

Ⅰ イノベーション活性化

- 研究開発投資の活発化および事業運営の機動性向上
- 魅力あるインセンティブ施策を企業が自由に設計

Ⅱ 職務発明の本質

- 職務発明は企業の意思と投資の下に行った職務遂行の成果

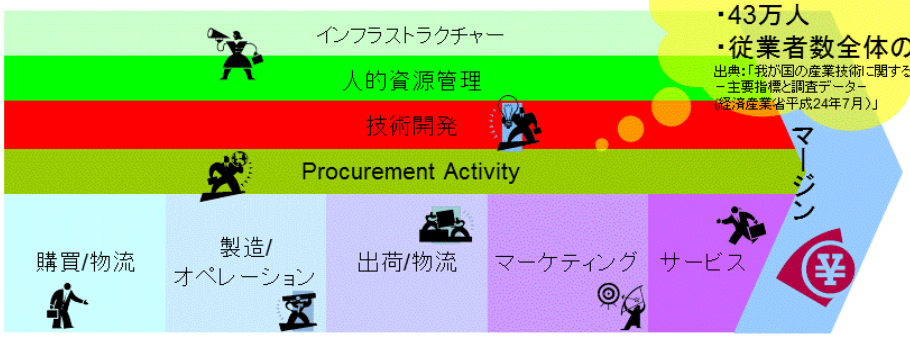
特許を受ける権利は原始的に法人帰属

イノベーション創出の活発化⇒産業競争力アップ・経済成長加速

Appendix2

バリューチェーン：事業活動に必要な機能を分解したもの

製造業の研究者数（10年度）
・43万人
・従業者数全体の10.7%
出典：「我が国の産業技術に関する研究開発活動の動向 －主要指標と調査データ－（経済産業省平成24年7月）」



「競争優位の戦略」M.E.ポーター著 ダイヤモンド社（1985）より

技術開発はイノベーションを創出するために重要な機能であるが、企業の事業活動を行う上では、製造・サービス等いろいろな機能が必要である。
研究者は従業員全体の約10%であり、その中から、現行35条の法的保護の射程となる発明者はさらに限定される。

Appendix3

日本における雇用と研究者の処遇の状況

① 発明者の所得分布

以下は発明者サーベイの結果である。対象は、日本特許庁と欧州特許庁に出願された、優先権主張年が2003年から2005年の発明の発明者。（日本の発明者が回答率高）

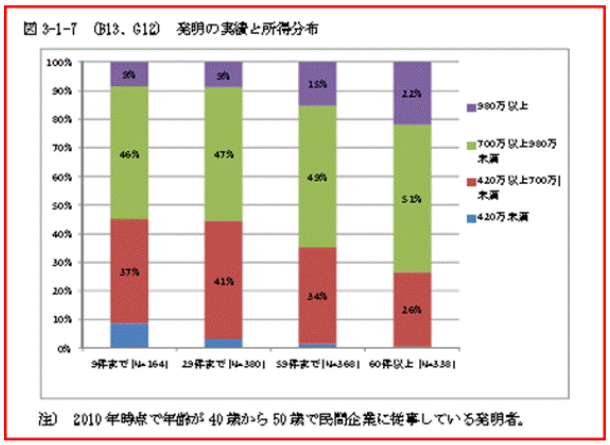


図3-1-7 は、発明の実績と所得分布の関係を示している。2010 年時点で年齢が40 歳から50 歳で民間企業に従事している発明者が対象である。発明者の累積発明数が多いほど、所得分布は高い方にシフトすることが分かる。発明の数は研究開発活動の活発さの尺度と考えることができ、そうした発明者は昇給、昇格の機会が多いことを示唆している。

出典：独立行政法人経済産業研究所(RIETI)
RIETI Discussion Paper Series 12-J-033 （長岡、塚田、大西、西村）

Appendix4

日本における雇用と研究者の処遇の状況

②対価請求訴訟の原告

職務発明対価請求訴訟の原告（請求額上位20事件を調査）
提訴時に在職の場合には「現従業員」、退職の場合には退職時までのポジション（の変遷）または／および提訴時の所属組織を記載し、ポジション等が不明の場合には、「元従業員」とのみ表記した。

事件	原告
1	会社費用でフロリダ大学1年留学 カリフォルニア大学教授
2	元従業員
3	担当部長 独立行政法人科学技術振興機構在籍
4	研究所長→工場長→関連会社取締役
5	開発部門の部長
6	課長→室長→主任研究員
7	担当部長 独立行政法人科学技術振興機構在籍
8	元従業員
9	本部長
10	研究所長 東北大学教授

事件	原告
11	主管研究員（部長相当職）
12	現従業員
13	元従業員
14	元従業員
15	元従業員および現従業員
16	課長→部長→取締役→常務取締役→常務監査役
17	湘南工科大教授
18	主任研究員
19	研究係長→研究室長→リーダー兼研究企画室員
20	所長→部長→研究部門長→取締役→常務取締役 兼研究開発本部長→常務取締役→会社顧問

Appendix5

研究開発の有効なインセンティブになっていない実証研究の事例紹介

以下は発明者サーベイの結果である。対象は、日本特許庁と欧州特許庁に出願された、優先権主張年が2003年から2005年の発明の発明者。（日本の発明者が回答率高）

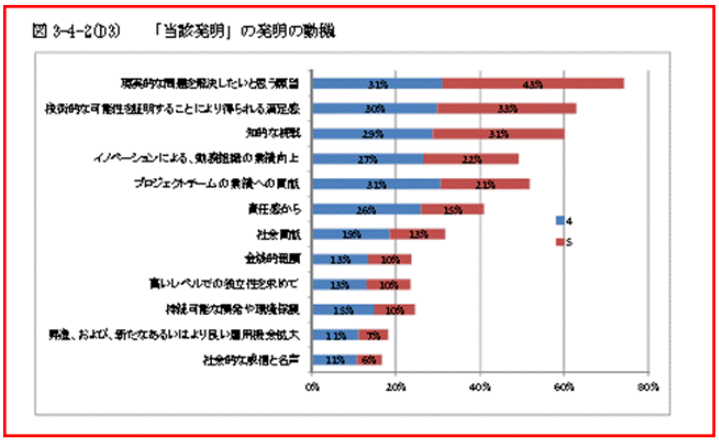


図3-4-2 は、発明の動機の重要性を調査した結果である。（4が「重要である」、5が「非常に重要である」）
発明行為自体に内在するタースク・モチベーションが大きな動機になっており、発明による本人への金銭的、非金銭的、社会的な報酬は重要な動機とはなっていないことを示唆する。

出典：独立行政法人経済産業研究所(RIETI)
RIETI Discussion Paper Series 12-J-033 （長岡、塚田、大西、西村）

Appendix6

高橋伸夫著「＜育てる経営＞の戦略 ポスト成果主義への道」講談社74-76頁より

(a)内発的動機づけの状態

もともと仕事と満足はくっついている(図1(a))

(b)職務遂行と職務満足の間に金銭的報酬が割り込んだ状態

しかし、金銭的報酬を媒介にして、職務遂行と職務満足が結びついてしまう(図1(b))と

(c)金銭的報酬が絶たれた状態

金銭的報酬がなくなると、職務満足も得られず、さらに次の職務も遂行されなくなる(図1(c))

図1 金銭的報酬のインパクトの強さ

職務遂行が金銭的報酬と完全に連動していると認知されなければ、職務満足が得られなくなる。
しかし、もともと職務遂行と金銭的報酬を完全に連動させられるわけがない。
つまり、図1(b)のサイクルができた段階でモチベーションの破綻が始まっている。

Appendix7(1)

スイスにおける職務発明の取扱いの運用（A社ヒアリング結果）

(1)1911年制定のスイス債務法第322条のフィロソフィー

(回答)発明者がその研究行為に対して報酬を受け得ることと、その研究が会社のインフラ、情報、ノウハウ等を利用してなされたという両側面を考慮したものと思われる。

(2)ヒット製品の発明をなした発明者にどう報いるか

(回答)会社が決めることである。特定の産業分野(たとえば、製薬)においては、ごく少数の発明者しか成功を享受することができない。しかし、それ以外の全ての発明も、そのヒット製品に繋がっている。したがって、一部の成功した発明者にのみ多額の報酬を与え、それ以外の発明者になにも報いないのは、不公平と言わざるを得ない。

(3)研究者/発明者へのAward

(回答)当社では、年に一度、"Inventors Recognition Event"を開催して発明者を表彰している。このイベントでは、前年に出願された特許の発明者達に記念品が贈呈され、トップマネジメントにより称えられる。これ以外に発明に関する報償は無い。

（4）発明者以外へのAward

（回答）上記の表彰は発明者のみが対象となる。発明に大きな貢献した人には、単に認知が与えられるのみである。

（5）研究者/発明者の報酬体系

（回答）他の従業員と同じである。

（6）法332条1項の発明（職務発明）と同2項の発明（雇用契約上の義務に基づかない発明）との区別

（回答）実務上は、その発明がその研究者又はそのチームにアサインされた分野に関するものであれば1項を適用する。もし技術者が、たとえばスチームバルブなど、当社のコアビジネスとは関係のないものを発明したときは、通常、2項の発明として取り扱っている（どちらが所有するかという議論すら行わない）。

（7）職務発明の報酬に関する発明者と会社との間で紛議、訴訟

（回答）そのようなことが生じているといったことは聞いたことがない。給料は市場相場に応じて決定され、発明の価値は全く考慮されない。当社では、個別的雇用契約を(individual contract)結んでいる従業員には全員、ボーナス制度が設定されている。ボーナス制度は、基本的には全従業員に共通であるが、成功を収めた研究者には若干ながら通常より高いボーナスを支給できるようになっている。しかし、ボーナスの原資は一定であるため、これが実行される可能性は限られている。

（8）職務発明の使用者への譲渡

（回答）当社の雇用契約では、従業員からの発明の譲渡についてなんら規定を設けていない。しかし、（発明者のみならず）全従業員に適用される社内規則があり、これが契約の一部をなす。この規則は、権利の所有について債務法に言及している。加えて、従業員はその雇用期間中は発明の権利化について協力する義務を定めている。明文の定めはないが、発明に関する全ての権利を会社に譲渡する義務が定められていると解される。実際のところ、自分が1980年に入社して以来、発明について従業員との間で紛議が生じたことが一度もない。

Appendix8

PhRMA※からのサポートレター（ドラフト）

※Pharmaceutical Research and Manufacturers of America（米国製薬協）

- 経団連・JIPAの提言は、日本が産業競争力を維持するために非常に重要な問題を示している。我々は日本の産業界がこの法改正を進めるにあたって、サポートしアシストする。
- 2012年、PhRMAの企業は、新薬を発見・開発するために、概算で48．5ビリオンUSドルを使用した。
- バイオ医薬市場の莫大なリスクとコストを考慮しつつ、このような投資を維持し引き付けるためには、研究開発への投資意欲をかきたてるビジネス環境が必要である。
- 不幸なことに、現在の日本の職務発明制度は、日本において研究開発に投資することを躊躇させる。
- 日本の現在の制度で定められた「相当の対価」は、使用者に対して、不確実な訴訟リスクをもたせることになる。そのような不確実性さは、研究開発に強く依存する我々のような業界には特に問題である。
- 我々は、日本法から「相当の対価」の定めを取り除き、使用者と従業者との契約によって職務発明への報奨と承継を管理し、この不確実性を限定するための努力を強くサポートする。
- この改正は、日本における研究開発を一挙に奨励するだろう。

資料 2-4（委員会日：2013/7/22）

資料２－４

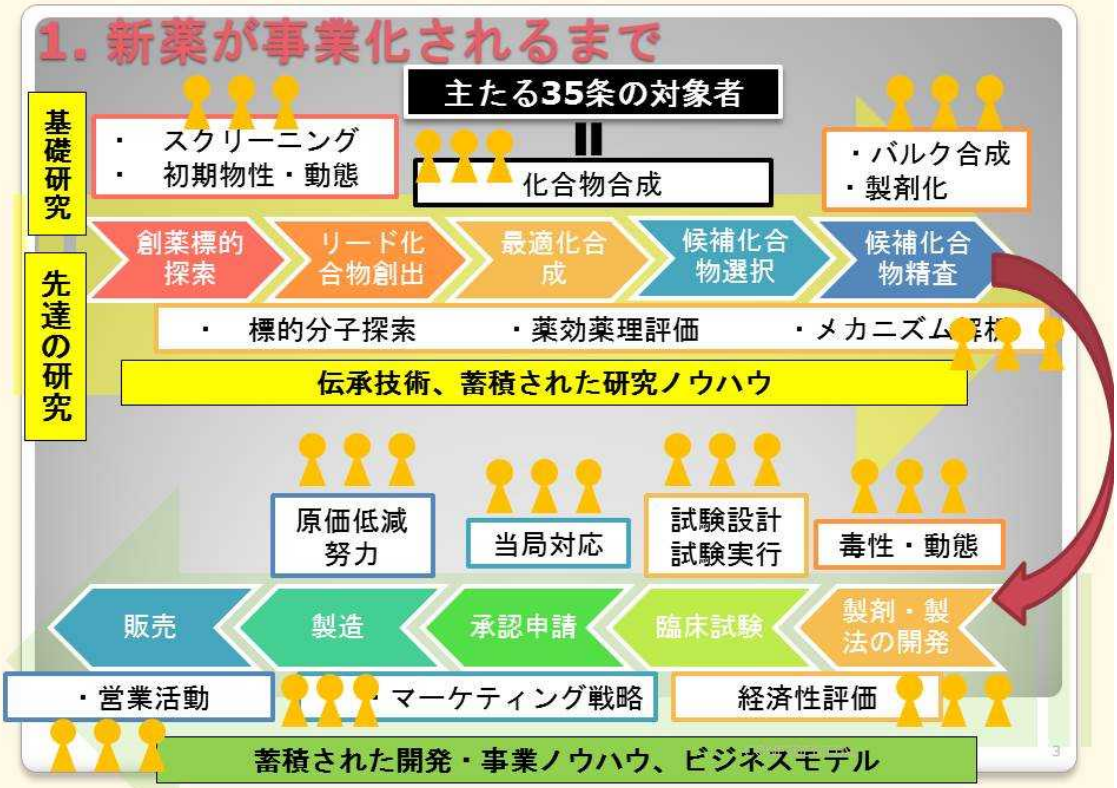
医薬の研究開発

職務発明制度検討委員会
2013年7月22日

日本たばこ産業株式会社
医薬総合研究所
チーフサイエンスオフィサー
薬学博士　大川滋紀

MENU

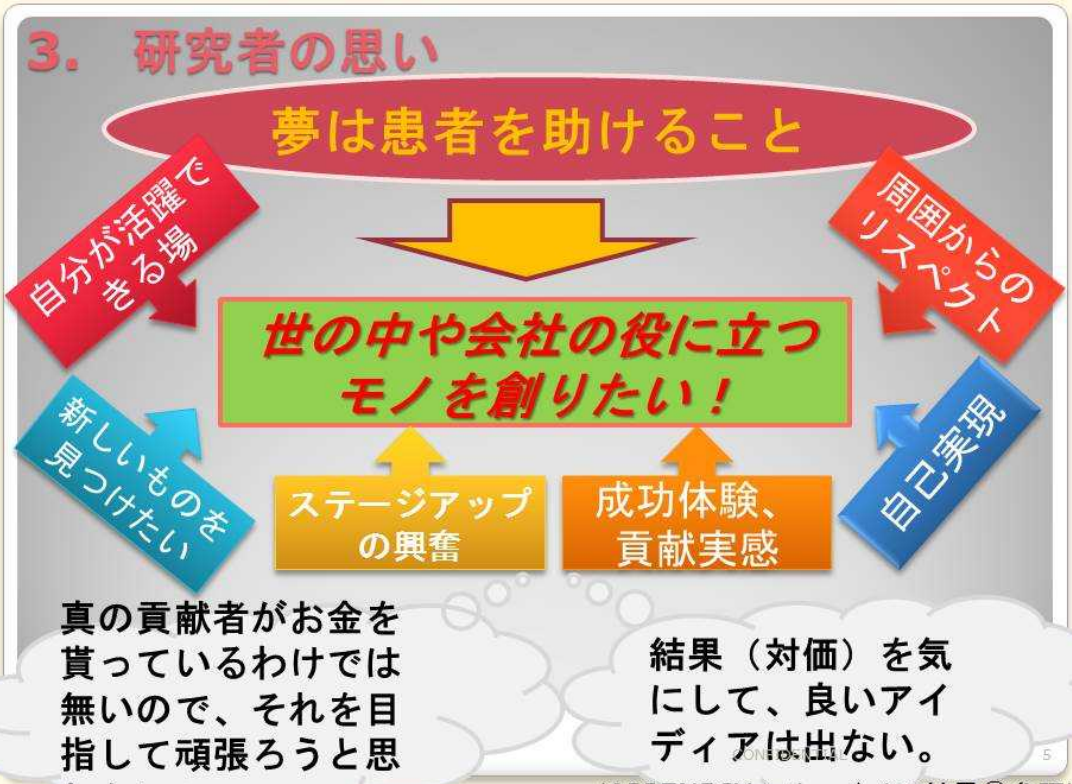
1. 新薬が事業化されるまで
2. 発明と製品/事業
3. 研究者の思い
4. 新薬創出の困難化
5. 研究マネジメントの重要性
6. 特許法35条についての考察
7. 研究開発を活性化させる施策



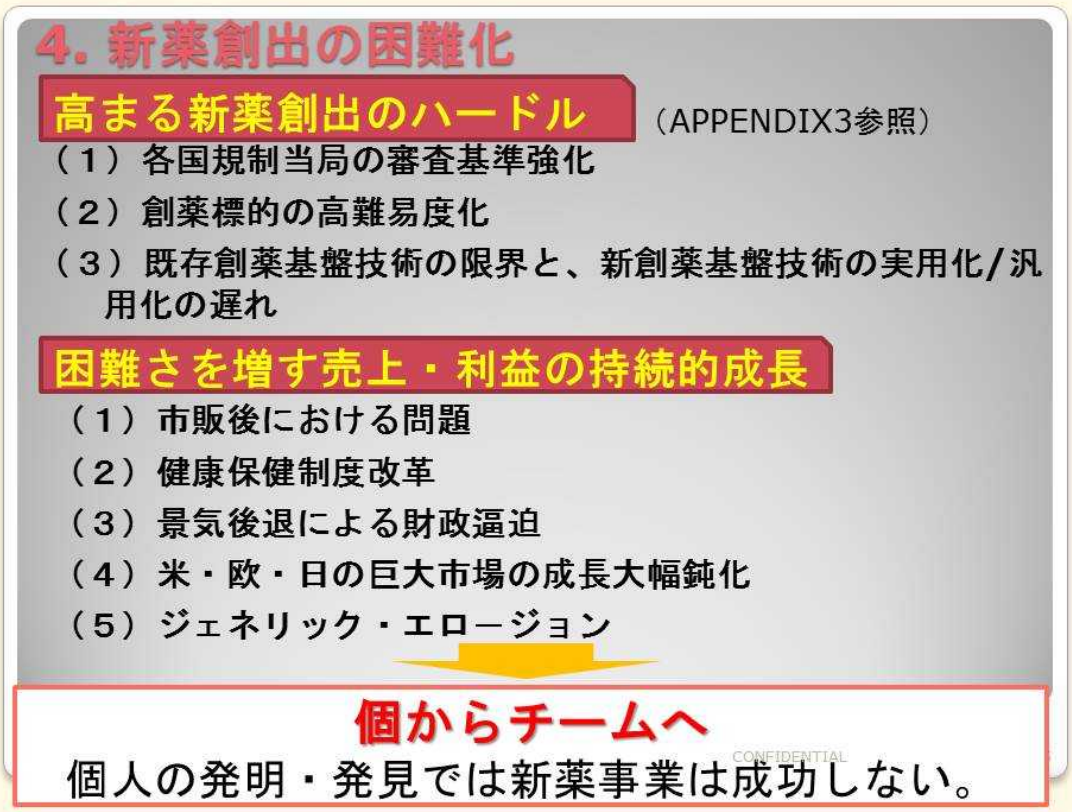
2.発明と製品/事業

- 過去からの研究、技術伝承の結果として、製品の「発明」が生まれる。
- 大切なのは事業の成功。事業化だけでは意味がない。
  - 承認・発売にこぎつけたものでも、研究開発費を回収できるもの（＝事業として成立）は1/5～1/10
- 「発明」は、事業成功の一要因にすぎない
  - 蓄積された企業秘密（ノウハウ）
  - 数多くのステークホルダーの関与。
  - 個人のアイディアだけではモノにならない。

発明の価値≠製品/事業の価値



（APPENDIX１サーベイの結果①参照）



6. 特許法35条についての考察

- 発明者だけが対価を受け取ることについて
  - リスクと報酬のバランスの見地から
    - 企業の研究者は安心して研究できる
    - 投資のコストとリスクは企業が負っている。
  - 受領者の立場から
    - なぜ自分だけが？という気持ち
  - 研究をマネジメントする立場から
    - 発明価値と製品/事業価値は一致しない。
    - たとえば、Decision Making（プロジェクトを止めなかったこと）も大きな貢献

CONFIDENTIAL 8

6. 特許法35条についての考察

- 発明者だけが対価を受け取ることについて
  - オープンイノベーション、産学連携にも支障
  - 社内職務発明規定の運用責任者の立場から
    - 発明者以外の貢献者が多くて、対価を計算できないのが実情。
    - 20年前（＝発明時）のこと（貢献度等）が正確にわかる？
    - 正確に記録しろといっても、限界あり。

6. 特許法35条についての考察

- 特許法35条の規定の遵守を目的とする社内職務発明規定は従業者間の不公平感を生んでいるか？
  - たとえば、合成研究者vs.生物系研究者の不公平感
  - 真の貢献者と発明者とは必ずしも一致しない

    ⇒チームワークの阻害

    ⇒イノベーションのマイナス要因

    （APPENDIX2サーベイの結果②参照）

7. 研究開発を活性化させる施策

- 特許法35条が改正された場合、対価分の原資をどのように使うか？
  - 学会発表の機会の増加
  - 海外研修や海外出向の機会の増加
  - 研究環境の優遇
  - 新しい研究活動
    - たとえば、企業の指示ではなく、研究者自身がやりたい研究をさせる。

7. 研究開発を活性化させる施策

研究活動の充実　自己実現　技術者向け処遇（マイスター、チャンピオン）

- これらの施策はマネジメントの判断によって策定・実施されるものであり、事業が成功した場合に、法律で対価を支払うとことが定められていることと整合しない。
- 同じ原資であれば、研究開発活動の活発化に最も有効とマネジメントが判断する使い方がなされるべきである。

APPENDIX

APPENDIX1

サーベイの結果①（X社）

- 2011.9.26-10.12に、研究所長相当職21名に、原則face to faceでインタビューを実施。以下に、インタビュー結果を示す。

- **社内規則が発明の奨励に寄与しているか。**

	していない	未回答/わからない	している
(A)研究所長相当職21名	14	5	2
(B)発明が生まれる部門の対象者13名	8	4	1

関連する個別コメント（抜粋）

- 新しいものを見つけたり、良い物を作りたいという気持ちがインセンティブになる。
- 実績補償までに時間がかかるため、在職者のモチベーションアップに繋がらない。（4名）

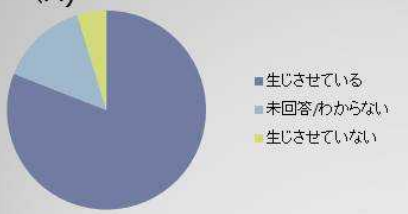
APPENDIX2

サーベイの結果②（X社）

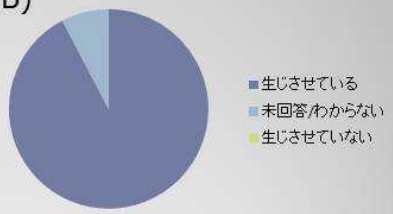
- 2011.9.26-10.12に、研究所長相当職21名に、原則face to faceでインタビューを実施。以下に、インタビュー結果を示す。
- 社内規則は不公平感を生じさせているか？

	生じさせている	未回答/わからない	生じさせていない
(A)研究所長クラス21名	17	3	1
(B)発明が生まれる部門の対象者13名	12	1	0

(A)



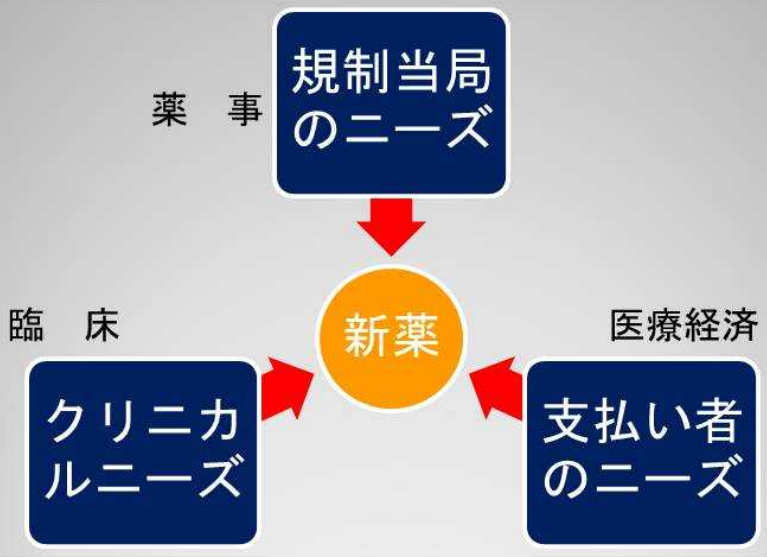
(B)



- 関連する個別コメント（抜粋）
  - 製品創製には発明者以外の多くの人の貢献があるにも関わらず、発明者だけが対象になるのはおかしい。（7名）
  - 不公平感は仕方ない。
  - 対象になる機会が多い部門に対して、それ（発明）が彼らの業務なのに、という思いがある。

APPENDIX3-1

創薬を取り巻く3つの圧力

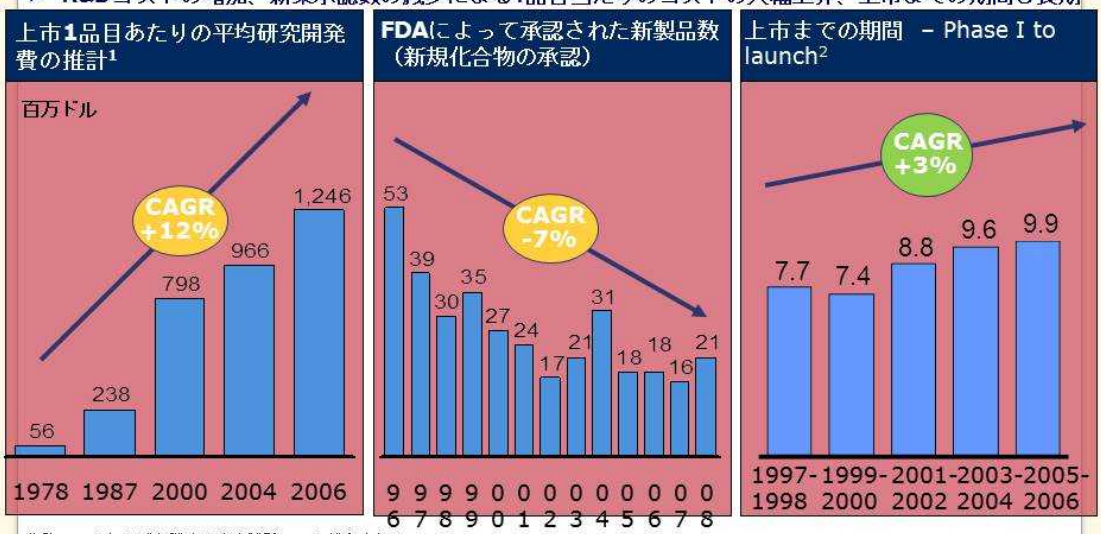


APPENDIX3-2

研究開発の生産性の推移

研究開発生産性が著しく低下

- **R&D**コストの増加、新薬承認数の減少による1品目当たりのコストの大幅上昇、上市までの期間も長期



1 失敗コストおよび高騰する臨床試験コストが含まれる
2 当該期間内に各フェーズ移行に成功した候補化合物の各フェーズに要した期間の平均値の合計
資料：Parexel Sourcebook; PharmaProjects; IMS; www.fda.gov; Science, PhRMA アニュアルサーベイ

CONFIDENTIAL

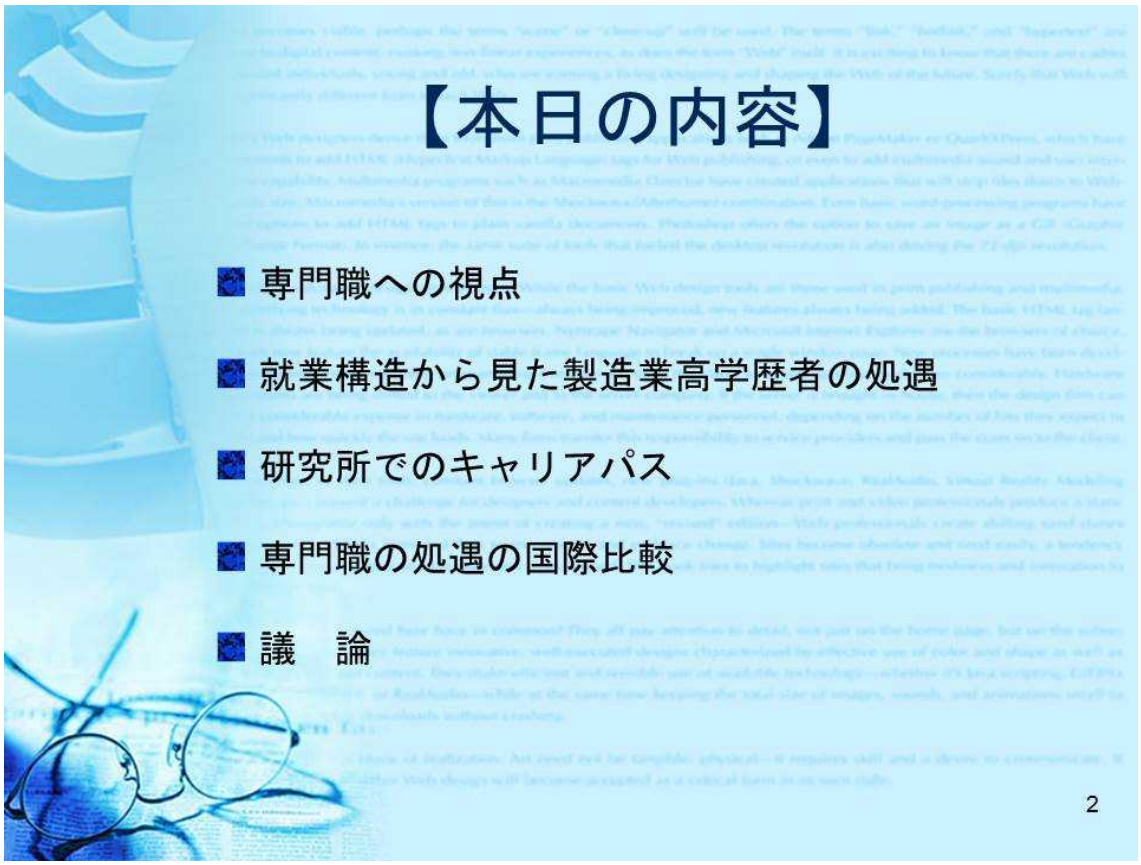
APPENDIX3-3

創薬標的の高難度化

CONFIDENTIAL

（３）　第３回委員会報告資料

資料３－３（委員会日：2013/7/30、修正日 2014/1/31）



研究者・技術者への視点

3

表1　「自分にとってやりがいのある仕事を担当させてもらえないなら、この組織にいても意味がない」項目の組織・職種比較
（上段：　度数　下段：%）

		そう思わない	どちらかといえばそう思わない	どちらともいえない	どちらかといえばそう思う	そう思う	合計
A社	非専門職	927	1214	3352	1694	757	7944
		11.67	15.28	42.20	21.32	9.53	100
	専門職	27	54	97	145	64	387
		6.98	13.95	25.06	37.47	16.54	100
B社	非専門職	27	32	61	40	22	182
		14.84	17.58	33.52	21.98	12.09	100
	専門職	9	9	22	31	12	83
		10.84	10.84	26.51	37.35	14.46	100
C研究所	専門職	8	6	16	30	28	88
		9.09	6.82	18.18	34.09	31.82	100

専門職：研究職　非専門職：事務職、製造職
A社（家電系）1997年調査　B社（家電系）2000年調査　C研究所（国立試験研究機関）2000年調査

4

■ コスモポリタンな専門職

①学会への準拠
②専門的知識の習得
③仕事に対する自律性

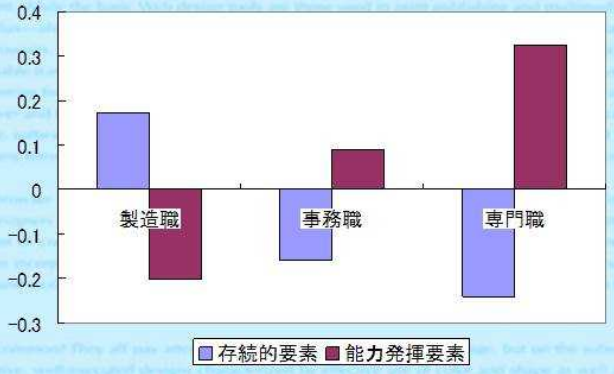


図1　職種別組織への意識比較（A社）

5

- 職業人性

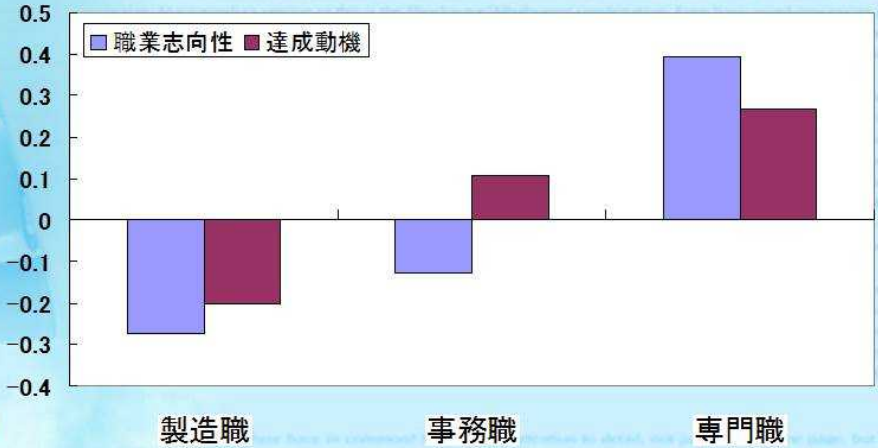


図2　職業人性の職種比較

6

- 情緒的コミットメントの世代・職種比較（A社）

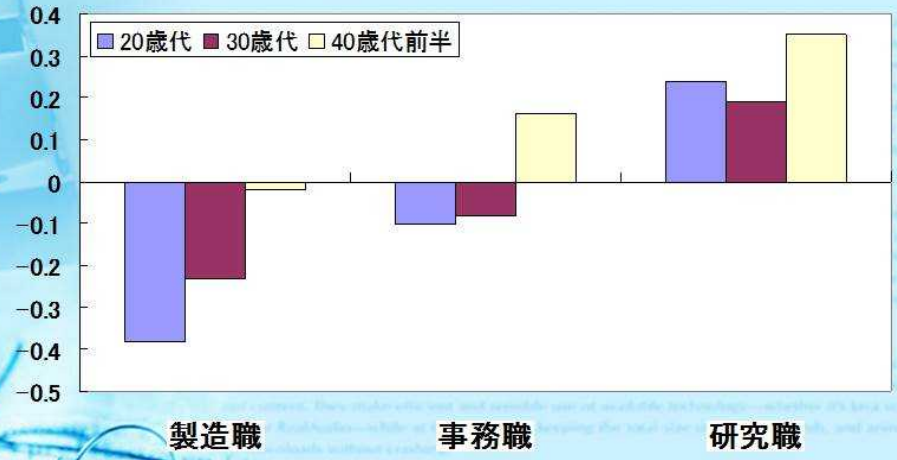


図3　情緒的コミットメントの世代・職種比較

7

職種ごとの態度の違いは、所属組織が異なっても共通しているのか？

組織社会化

科学技術系企業
調査10社調査
1997年～2009年

- 組織の理念浸透と就業の意義
  - 研究者・技術者の自己実現装置（社会への貢献）として企業を利用しているという感覚　→　組織との良好な関係

出所：　藤本昌代,2013,「島津製作所の中国進出と経営理念　－　動的平衡進化状態における継承と伝播」『アジアの経営理念』文眞堂,90-116.

8

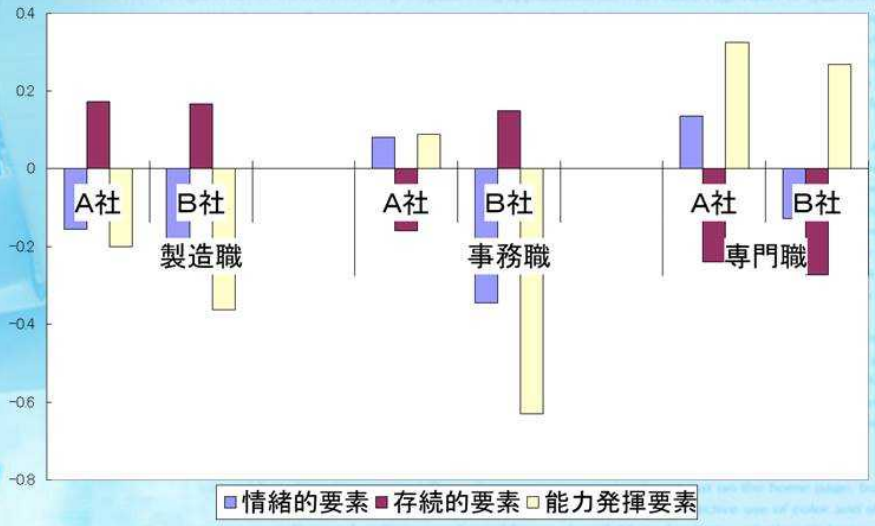


図4 組織コミットメントの組織・職種比較

A社（家電系） 1997年調査 B社（家電系） 2000年調査
出所：藤本昌代『専門職の転職構造－組織準拠性と移動－』（文眞堂 2005）

9

専門職がコスモポリタンというのは自明か？

政府系研究機関
2001年～2003年

アジア進出日系
企業調査
2010年～2012年

- 組織特性による志向、行動パターンの違い

基礎≠応用　政府系≠企業

藤本昌代，2008，「専門職における制度変革期のアノミー現象」『社会学評論』59(3),532-550.

10

就業構造から見た
産業間の処遇の違い

11

■ 経済的豊かさと生活時間の豊かさの構図

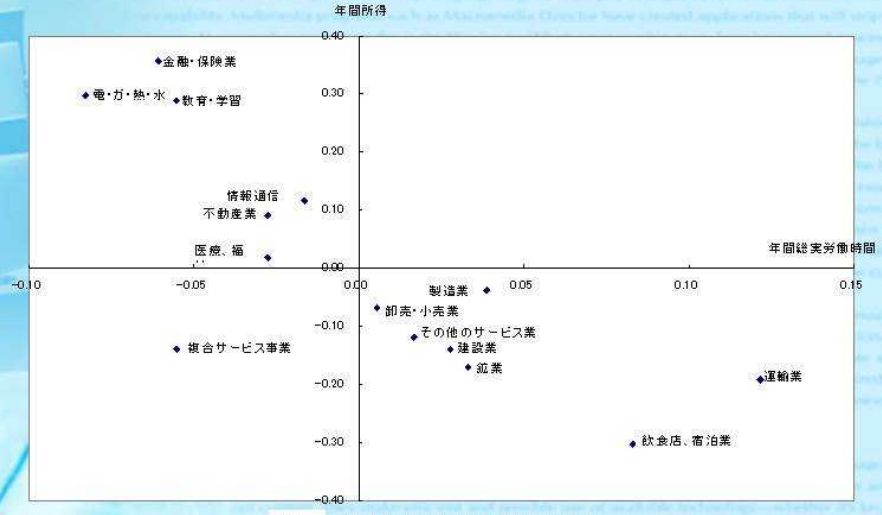


図5 年間所得と年間総実労働時間の特化係数
2004年度就業・賃金構造基本調査データから作成

出所：FUJIMOTO,M. Employment Systems and Social Relativity from the Perspective of Pay and Benefits for Science and Technology Researchers and Engineers, Japan Labor Review, Vol. 5, No. 3 Summer 2008,pp61-82.

12

■ 産業別大学・大学院卒者給与

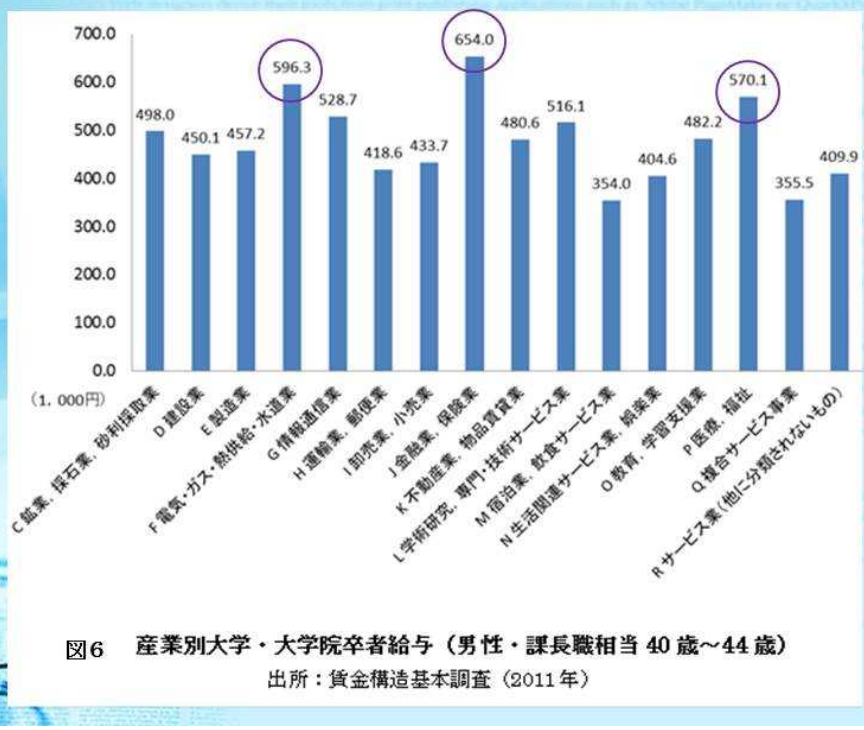


図6　産業別大学・大学院卒者給与（男性・課長職相当 40 歳～44 歳）

出所：賃金構造基本調査（2011 年）

13

■ 産業間の「時給」「学歴」「事業所規模」比較

表 2 業種×コーホート×学歴×事業所規模（一般男性労働者）2004 年度・1985 年度

			1000 人以上(指数)		100 人以上(指数)		10 人以上(指数)	
金融・保険業	C1	大卒	3,356	100	3,004	90	2,922	87
		高卒	2,610	78	2,594	77	2,162	64
	C2	大卒	4,388	100	4,387	99	3,995	91
		高卒	3,370	77	3,750	86	3,469	79
卸・小売業	C1	大卒	2,814	100	2,180	78	1,915	68
		高卒	2,181	78	1,841	65	1,706	61
	C2	大卒	5,197	100	3,828	74	3,202	62
		高卒	3,943	76	2,750	53	2,296	44
	C2 の 35-39 歳時	大卒	2,719	100	2,276	84	1,954	72
		高卒	2,255	83	1,909	70	1,623	60
製造業	C1	大卒	2,748	100	2,160	79	1,873	68
		高卒	2,448	89	1,942	71	1,662	61
	C2	大卒	5,572	100	4,030	72	2,876	52
		高卒	3,951	71	2,936	53	2,156	39
	C2 の 35-39 歳時	大卒	2,668	100	2,174	82	1,797	67
		高卒	2,235	84	1794	67	1488	56

C1: 1970-74年生まれ
C2: 1945-49年生まれ

出所：藤本昌代,2007,「産業・労働問題と世代論－「豊かさ」の産業間格差－」『フォーラム現代社会学』第6号,25-34

14

■ 産業別大学院卒比率

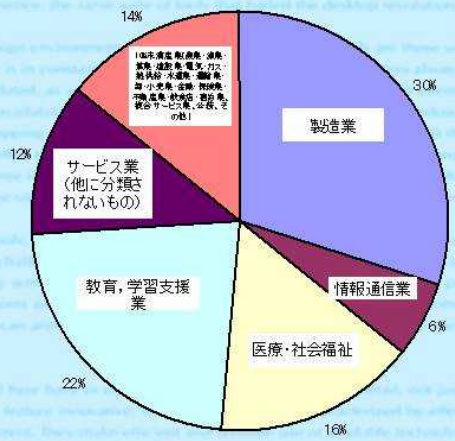


図7　産業別大学院（修士・博士合算）卒業後の就職状況（出所：2005年度学校基本調査）
出所：藤本昌代，2006，関西社会学会　２００６年度学会大会【シンポジウム第１部会　世代論から見た日本社会】
産業・労働問題と世代論－産業別就業構造の変化と世代の関係－：報告資料

■ 他の専門職との経済的報酬の比較

図8　専門職の平均年収（男性・40歳～44歳）
出所：平成18年度賃金基本構造調査（看護師は男性に統制して比較しているが、女性の方が約5万円高額）

出所：FUJIMOTO,M. Employment Systems and Social Relativity from the Perspective of Pay and Benefits for Science and Technology Researchers and Engineers, Japan Labor Review, Vol. 5, No. 3 Summer 2008,pp61-82.

2.8 職業威信と所得の非一貫性

図9　専門職の職業威信比較（SSM1995年調査データより）

出所：FUJIMOTO,M. Employment Systems and Social Relativity from the Perspective of Pay and Benefits for Science and Technology Researchers and Engineers, Japan Labor Review, Vol. 5, No. 3 Summer 2008,pp61-82.

17

2.6 産業別学歴の内訳（男子学生の場合）

表3　2004年度新卒者の就職産業（学校基本調査より）

	高等学校	高等専門学校	大学	大学院	合計	大学・大学院率
製造業	74,588	8400	49,145	21,769	153,902	32%
卸売・小売業	30,851	10030	60,375	1,247	102,503	59%
金融・保険業	1,941	3388	23,890	774	29,993	80%

出所：藤本昌代,2007,「産業・労働問題と世代論－『豊かさ』の産業間格差－」『フォーラム現代社会学』第6号,pp25-34

→　**「マジョリティの引力」**

表4　製造業と金融保険業の大学卒者数と高卒者・中卒者数（H23年度学校基本調査）

	中学	高校	大学	修士	博士	大学卒以上	高校卒以下
製造業	2,019	68,488	45,885	22,715	1,392	50%	50%
金融業，保険業		1,396	29,108	987	44	96%	4%

出所：　藤本昌代,2013,内部労働市場における科学技術系専門職の就業構造」『クオリティ・エデュケーション』第5号,13-28

18

研究所でのキャリアパス

19

- 若手の間に企業による教育投資で留学を経験できる
- 立派な設備の中で、安定した雇用制度の中で研究できる環境
- 「大発見」を夢見る「シンデレラ・シンドローム」
- 応用研究は論文より事業所での活躍が期待される

20

■ 研究所の研究者・技術者の職業上のライフステージ

35歳	→	40歳 ～ 45歳	→	50歳 ～
(研究のピーク)		(将来方向選択／管理的立場)		(転出)

研究所の定年制度の変化、大学での採用限度年齢

■ 評価体制

- 定量的評価重視派（ＩＦ、サイテーション、特許数）　→外部評価
- 定性的評価重視派　→内部評価
  （一次評価者から最終評価者まで研究者・技術者）
- 事業化重視派（論文より製品化）　→内部評価
- 社外秘研究　→内部評価
  論文、特許は出させない。ＰＤも入れない→　情報の流出防止

21

■ 企業研究者･技術者のキャリアパス

＜企業内での評価＞
1）研究成果の事業化貢献度
2）研究成果の外部評価
3）組織運営能力（若手育成含む）

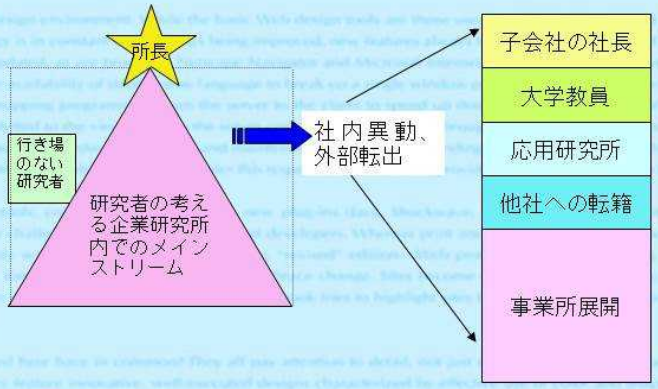


図10　企業研究者・技術者のキャリアパス

出所：藤本昌代，2004，「研究者・技術者のキャリアパスと志向」図3『日本型MOT』中央経済社

22

■ 研究者・技術者の移動可能性と予期的社会化

図11　企業研究所の研究者・技術者への役割期待の変化と予期的社会化のイメージ

外部評価重視（転出可能性大）、内部評価重視（事業所から歓迎）
→移動可能性と評価のジレンマ
受動的にキャリアパスを考えていると、どこにも受け入れられず、自分を活かせない。

☆企業研究所の研究者・技術者は、役割期待の変化の認知と予期的社会化が必要

23

専門職の処遇の国際比較

24

先行研究から読み取れること

- 1960年代の専門職の志向研究
  - 研究分野、所属組織の特性（政府系、民間企業、大学）による志向の差
    - 昇進意欲、報酬による動機づけ、論文への動機づけ、組織内業務への負担感
- 1980年代の日英米研究
  - 職業威信と就業の関係、処遇、評価システムの違い
  - 業績を個人報酬へ反映する米国と研究費・研究環境へ反映する日本
  - 研究盛り世代に低賃金に抑えられる賃金構造
- 2000年の日英米研究
  - 日米の博士の数の違い
  - 日本の年齢規範の強さ
  - 特許件数　米英　＜　日本
  - 高レベルの雑誌の論文数　米英　＞　日本
  - 形骸化しているデュアルラダー

出所：FUJIMOTO,M. Employment Systems and Social Relativity from the Perspective of Pay and Benefits for Science and Technology Researchers and Engineers, Japan Labor Review, Vol. 5, No. 3 Summer 2008,pp61-82

25

専門職の流動性が低い日本

- 非専門職組織の内部労働市場型の雇用制度の中で「社員」としての精神を期待される専門職

専門職の流動性が高いシリコンバレー

- 外部労働市場型の雇用制度の中で、解雇、倒産によるシビアな転職の多さの中で起業、ヘッドハントなどで動く専門職
  - 科研　2008年～2010年調査

専門職の流動性が中程度のフランス

- 組織との信頼関係
  - 科研　2011年～2013年調査

26

議　論

外部労働市場が未発達な日本

非専門職組織で「社員」としての同調を求められる大企業の中の研究者・技術者。社会的インパクトがある研究でも特別な処遇が避けられることがある。集団規範に沿わない場合、外部労働市場が未発達な日本には逃げ場がない。家族の事を考えると海外に行きにくい研究者もある。

海外に逃げないから権利を与えなくてもよいというのは搾取ではないか。

日本の製造業のR&D従事者の処遇の低さ

海外の製造業、金融保険業、卸小売業等に比べて、日本の製造業のR&D研究者・技術者の処遇の低さは改善が必要ではないか。

海外の研究者の外部労働市場の凝集性

外部労働市場型の雇用制度で超一流の研究者を集める高凝集性・高処遇の海外企業で活躍する日本の研究者・技術者は高処遇を受けている。

27

議　論

文科省の政策で海外留学を経験する若手研究者・技術者

文科省の政策により、奨学金で海外留学を経験する若手研究者・技術者が急増している。日本の企業の就労状況を先輩たちに聞き、また留学先の切磋琢磨した海外での研究者仲間の情報を意思決定の準拠集団とする若手が最もイノベーティブなことができる時期に海外へ腕試しに出て行く可能性がある。

巨額の売り上げに繋がる発明とのそれ以外の関係

巨額の売り上げに繋がる発明である場合は、どのような社員であっても通常の給与以上に報われるべきであるが、反対にその発明の成果が通常の売り上げへの貢献である場合は、低リスクな終身雇用制度の中で雇用されていることを鑑み、企業の与える発明報酬の範囲内でよいと思われる。通常は企業と労働者双方での協議によるもので問題ないが、特別な発明が起こった場合には、報酬が十分でない時に労働者に十分な対価を受け取る権利が残されるべきではないか。滅多に起こらない大発明に対して「社員への可能性の付与」＝「企業への信頼」になるのではないか。

R&D部門のマネジメント、リーダーシップ

R&D部門の管理職と研究者の間の信頼関係および研究者が自分の研究が正しく評価されているという納得感が重要

28

資料 3-4（委員会日：2013/7/30、修正日：2014/2/3）

発明者の勤務場所、発明への動機、発明者の金銭的処遇
-発明者サーベイからの知見-

一橋大学　イノベーション研究センター教授
経済産業研究所　プログラム・ディレクター
長岡貞男

2014年　2月

1

本資料の内容

説明：　本資料は、「職務発明制度に関する調査研究委員会」(第3回)、2013年7月30日、特許庁において報告した内容に、「分析からの示唆」を最後に付加したものである。

目次：

1.　発明者はどこで働いているか
2.　発明者はどのような動機で発明を行っているのか
3.　発明者はどのように金銭的に処遇されているのか
4. 分析からの示唆
　-発明のための雇用(“hired for research”)
　-発明者への誘因と処遇のあり方への示唆
　-関連した重要な論点

2

1．発明者はどこで働いているか

- 職務発明の類型

　-研究開発自体が職務か、製造など研究開発以外が職務か

　-経営者による発明か雇用者による発明か

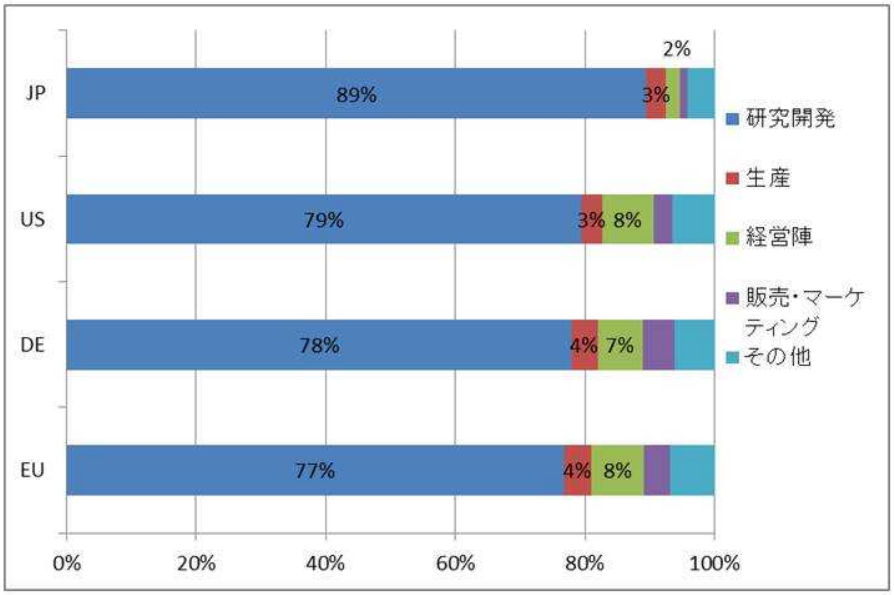
- 日米欧とも大半が研究部門で勤務

　-日本では9割の発明は、発明自体を職務とする職場で発生。

　-日本では経営陣による発明は2%と少ない

3

図1　発明者が勤務する職場

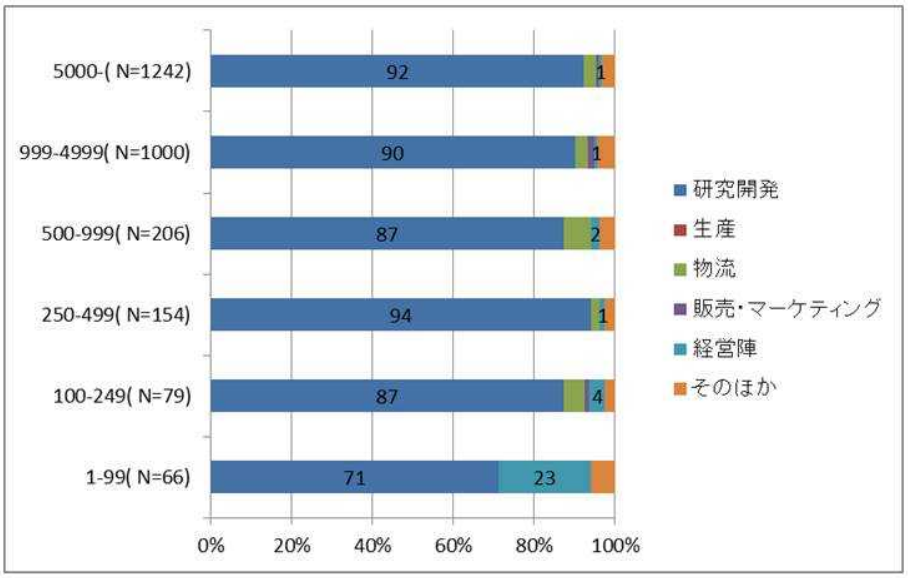


出典：日米欧発明者サーベイより作成

注)その他には、設計、技術サービス、企画、教育等を含む。

4

図2　発明者が勤務する職場(従業員規模別)



出典：日米欧発明者サーベイより作成

注)民間企業の単独出願のみが対象

5

2. 発明者はどのような動機で発明を行っているのか

- 個別発明毎の金銭的報酬の必要性や効果を検討するに当たって、現にどのような動機で発明をしているかが重要な手がかり。

- 内在的な動機(Intrinsic motivation)、組織的な動機の重要性、及び内在的な動機と発明の価値との整合性

6

質問票の設計

- 質問 「以下の動機は、「当該発明」をする上でどれぐらい重要でしたか？」
- 回答 リッカート・スケール

  1:「重要でない」　から　5:「非常に重要」
- 選択肢 以下のカテゴリー

  -A 発明自体の内在的動機

  -B 組織への貢献

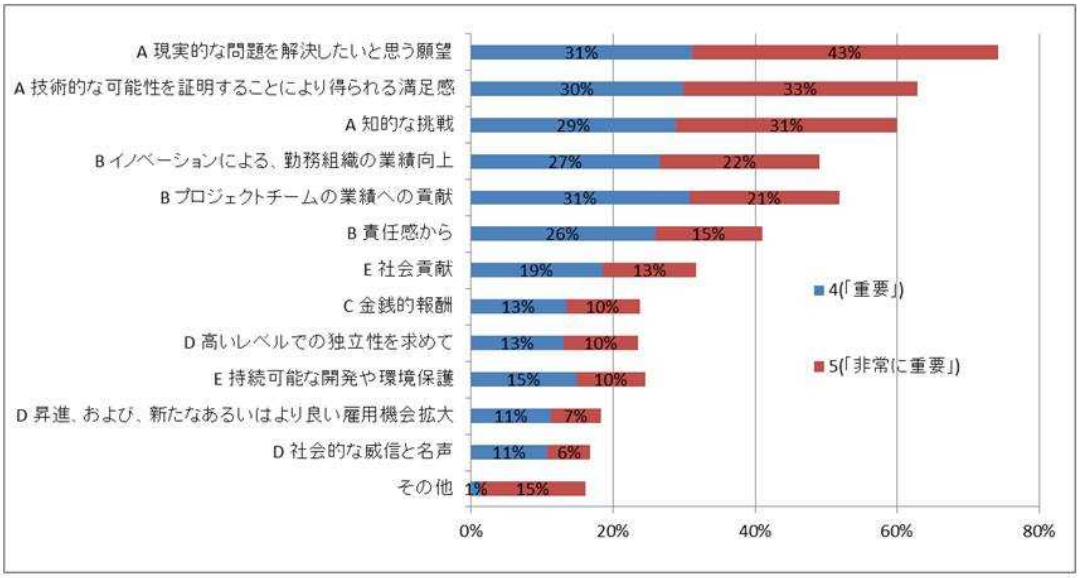
  -C 金銭的報酬

  -D 独立性、昇進などへのシグナル

  -E 社会貢献

7

図3 「当該発明」の動機



8

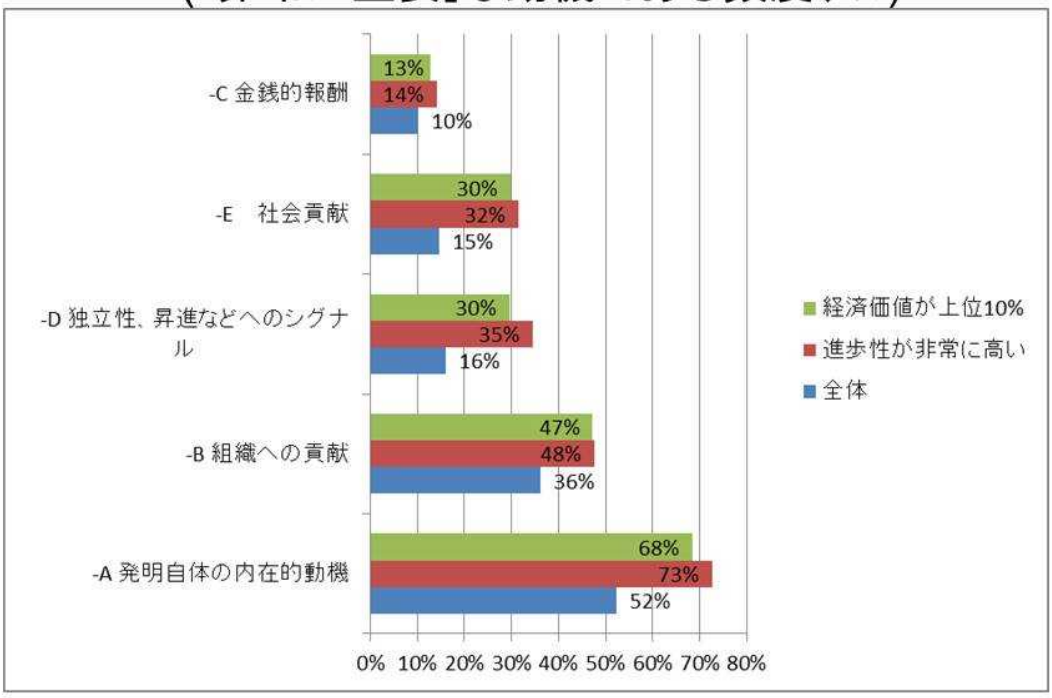
各動機の比較

- 発明への「非常に重要な」動機となっている頻度が高い順番で、
  発明自体の内在的動機　>> 組織への貢献
  >>金銭的な報酬を含むその他の動機

- 進歩性が非常に高い発明(サンプルの約11%)、経済価値が上位10%の高い発明(サンプルの約12%)をもたらした動機としても、
  -発明自体の内在的動機が高い(→内在的動機と発明の企業価値、社会的価値と整合的)
  -金銭的報酬よりシグナルとしての重要性がより高まる

9

図4　進歩性が高い発明及び経済価値が高い発明の動機
(「非常に重要」な動機である頻度、%)



注)発明自体の内在的動機=関連する三つの動機の最大値。他も同様。

10

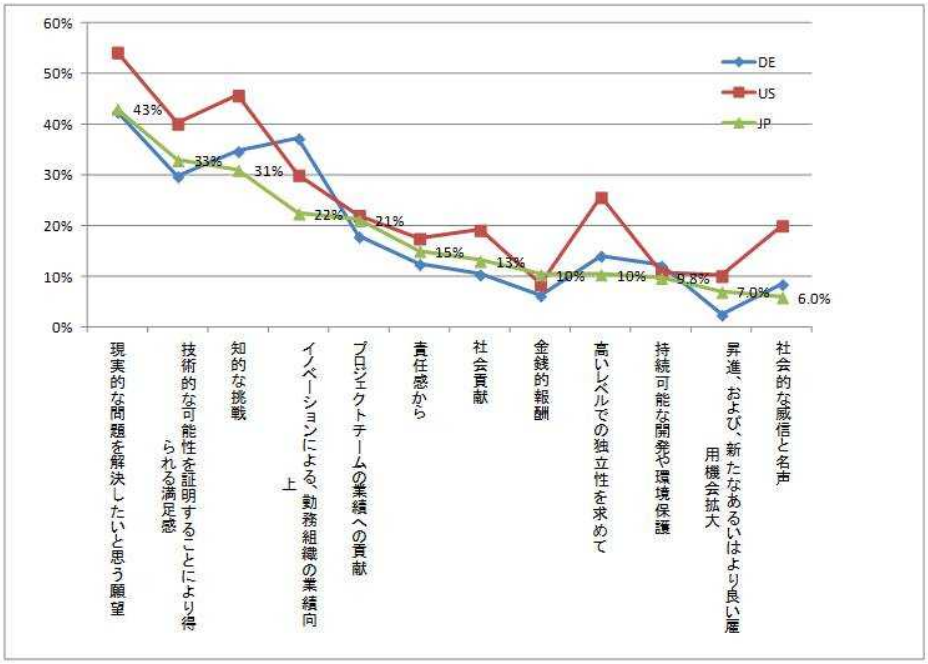
日米欧の比較

- 発明の各動機の重要性は、制度や環境に依存する。特に、強い金銭的な報酬が制度化されていれば、その動機としての重要性は高まる。

- しかし、各動機の*相対的*重要性において日米欧の共通性は非常に高い：発明に内在する効用>組織への貢献>金銭的な動機など
- 日米欧の差
  -米国　発明自体の内在的な効用がより強い。
  　　「高いレベルでの独立性を求めて」が強い。
  -独　　所属組織の業績向上の動機がより強い。

11

図5　発明者の各動機の重要性(「非常に重要である」と回答した者の割合、%)　日米独比較



出典：　長岡・塚田・大西・西村(2012)

12

３．発明者はどのように金銭的に処遇されているのか

- 発明者の金銭的な処遇には多様な経路がある。
  -発明者の所得＝給与＋個別発明にリンクした報酬

- 個別発明にリンクした報酬

(1)開示、出願、登録等に伴う一時金(ボーナス)支払い

(2)実績報酬(「当該発明」が実際に商業目的に使用されることを条件にした支払い)

- 発明のパフォーマンスは給与ベースにも影響

(1)ベース給与のアップ

(2)昇進・キャリアアップ

- 個別発明にリンクした報酬がどの程度重要か、また効果的か

研究開発のパフォーマンスと金銭的な処遇

- 各国で多様な処遇が組み合わせて使われている

→ 発明の実施にリンクした実績報酬は、独と日本で頻度が高い

- 発明の実施にリンクした実績報酬　中央値では1%以下であり、発明者は主として給与で処遇されている。
- 日本において、研究開発のパフォーマンスが高い発明者の給与水準は高い傾向。

表1 「当該発明」の結果、発明者の金銭的処遇の変化 (有無、%) 日米欧比較

	開示、出願、登録等に伴うボーナス支払い	「当該発明」が実際に商業目的に使用されることを条件にした支払い	ベース給与のアップ	昇進・キャリアアップ	N
JP	46.5%	20.5%	1.8%	4.3%	3306
EU	62.2%	25.6%	3.3%	6.7%	6299
DE	61.8%	37.6%	1.0%	4.1%	2966
US	68.3%	10.7%	5.3%	10.3%	1923

出典: 長岡・塚田・大西・西村(2012)

15

表2 発明者の総年収額(総所得額)のうち、発明者のすべての発明に帰することができる追加報酬部分(%)の組織形態別比較

	サンプル数	中央値
JP	2861	0.5
EU	8804	0.1
DE	3432	1.0
US	2762	0.0

出典: 長岡・塚田・大西・西村(2012)

16

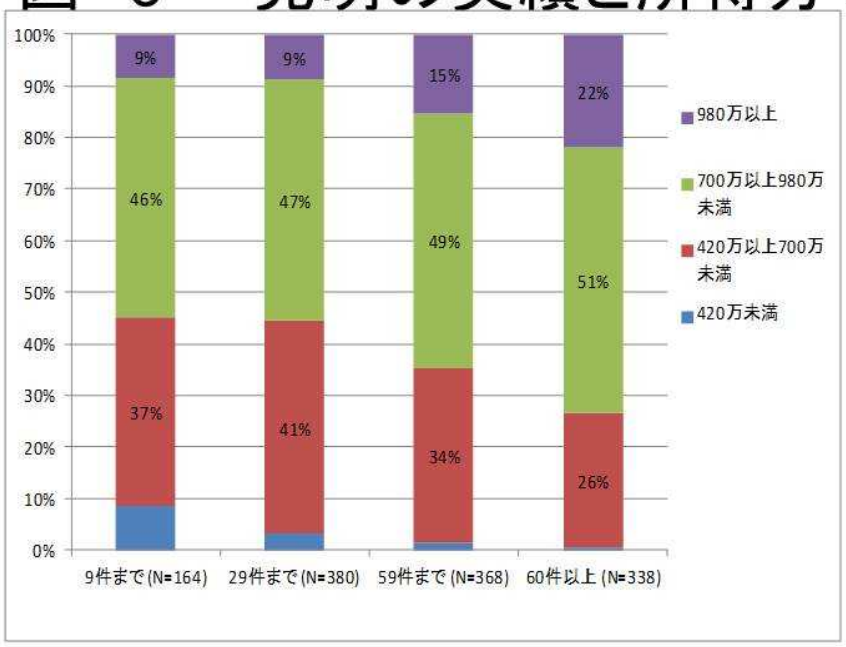
表3 「当該発明」の経済価値とそれを生み出した結果としての昇進・キャリアアップの頻度(%)

	昇進・キャリアアップ
上位10%	10.6%
上位25%には入るが、上位10%には入らない	6.6%
上位50%には入るが、上位25%には入らない	3.8%
下位50%	1.9%

出典： 長岡・塚田・大西・西村(2012)

17

図 6　発明の実績と所得分布



注　2010 年時点で年齢が40 歳から50 歳で民間企業に従事している発明者が対象

出典： 長岡・塚田・大西・西村(2012)

18

表4　発明者の所得と研究開発のパフォーマンス
（被説明変数　所得の対数、日本の発明者がサンプル)

		回帰分析モデル		
	変数	(1)	(2)	(3)
累積の発明件数、対数	lnpatents	0.0414***	0.0362***	0.0356***
		(0.00596)	(0.00616)	(0.00612)
累積の学術論文件数、対数	ln1papers		0.0260***	0.0245***
			(0.00724)	(0.00728)
年齢、対数	lnage	1.116***	1.095***	1.092***
		(0.0457)	(0.0461)	(0.0460)
発明以前に移動	mobility	0.0251	0.0241	0.0206
		(0.0207)	(0.0206)	(0.0208)
博士号	phd	0.0888***	0.0532**	0.0535**
		(0.0191)	(0.0221)	(0.0221)
リスクを厭わない程度	g14_1			0.00561**
				(0.00249)
企業規模(従業員数)、対数	lnemployee	0.0439***	0.0420***	0.0425***
		(0.00495)	(0.00501)	(0.00499)
	Observations	2,112	2,095	2,094
	Log Likelihood	-2116	-2094	-2090
	number of left-censored observations	3	3	3
	number of right-censored observations	43	43	43
	Robust standard errors in parentheses			
	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			
30の技術分野をコントロール				

注）Interval regression　(Tobit)で推計。発明の質はコントロールされていない。[19]

4.分析からの示唆

4.1　発明のための雇用

-大半が研究部門で勤務しており、工場などの現場で製造など他の職務をしながら研究をしている方は少ない。これらの発明者は研究のために雇用されている(hired for research)。

-他方で、特許法35条は、原型は大正時代にさかのぼり、製造等の仕事をメインにした方が発明も行った場合の発明の権利の帰属についてあり方を想定したモデル(“Shop right ”model) である。これが最高裁判例によって強行法規と解釈されている。

-現状と法とのこのようなギャップが問題の根源。

4.2 発明者への誘因と処遇のあり方への示唆

- 日米欧各国で、発明への誘因として、内発的な動機や組織への貢献が非常に重要な役割を果たしている。
- また、各国で、発明者は、個別発明にリンクした対価のみではなく、昇進や昇給によって処遇されている。
- 発明者への誘因と処遇のあり方は、研究開発における金銭的な動機の効果、研究開発の不確実性とそのリスクの効率的な負担(企業と株式市場の方がより効率的に負担できる)、昇進や昇給を含めた処遇における多様な手段等を考慮する必要がある。
- 個別発明毎に「相当な対価」を支払うことを要求している現行の制度は、効率的な企業内の制度設計の自由を制限している可能性がある。

21

4.3 関連した重要な論点

- 発明者の研究開発の実績と処遇

-職務発明を分配問題ではなく、研究開発を効率的に進める制度設計のあり方の問題として把握する必要がある。社内制度の選択の自由とそれによる企業間競争が重要。

-同時に、発明者の評価が正しい情報でなされるように、発明者の人格権が明確に保護されることが重要。

-また、経済への波及効果が大きい重要な発明をした方の社会的な認知と助成を、政府が客観的な情報に基づいて行うことも重要(海外機関で高く評価され、日本では公的機関が評価ができていない事例もある)。

22

財産権の分断

- 日本の職務発明では、財産権の移転に伴う対価を事前に確定できないので、企業と発明者の間で財産権が事実上分断される結果になっている。
- このような財産権の分断は、場合によって、深刻な問題をもたらす可能性がある。たとえば、重要な発明の発明者が対価訴訟を提起しているあるいはその可能性がある場合、企業はその発明の特許権を維持せず、代替的研究開発を行う可能性。訴訟に伴う法的コストを除いても、このような研究開発は無駄な二重投資。
- 契約による従業者から企業への職務発明の事前移転が日本の法制度上困難である場合、法人帰属をデフォールトとし、合意によって他の帰属ルールも自由に選択出来るようにするのが一案と考えられる。

23

参考　日米欧発明者サーベイの概要

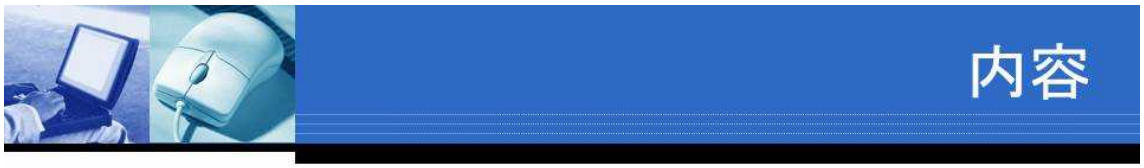
- 調査対象　優先権主張年が2003年から2005年の欧州特許(EPO特許出願)に対応する日本特許
- アルフォンソ・ガンバデッラ教授(イタリア、ボッコーニ大学)及びディートマー・ハーホフ教授(独、ミュンヘン大学)が率いるチームと協力して実施し、国際協力プロジェクトとして実施
- 日本の発明者からの完全な回答は3306件(回収率は19.3%、未達はがきを母数から除くと23.3%)
- 概要報告書は公表済み:

長岡貞男、塚田尚稔、大西宏一郎、西村陽一郎、2012、「発明者から見た2000年代初頭の日本のイノベーション過程:イノベーション力強化への課題」、経済産業研究所　ディスカッション・ペーパー(http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12j033.pdf)

24

（４）　第４回委員会報告資料

資料 4-4（委員会日：2013/8/8）



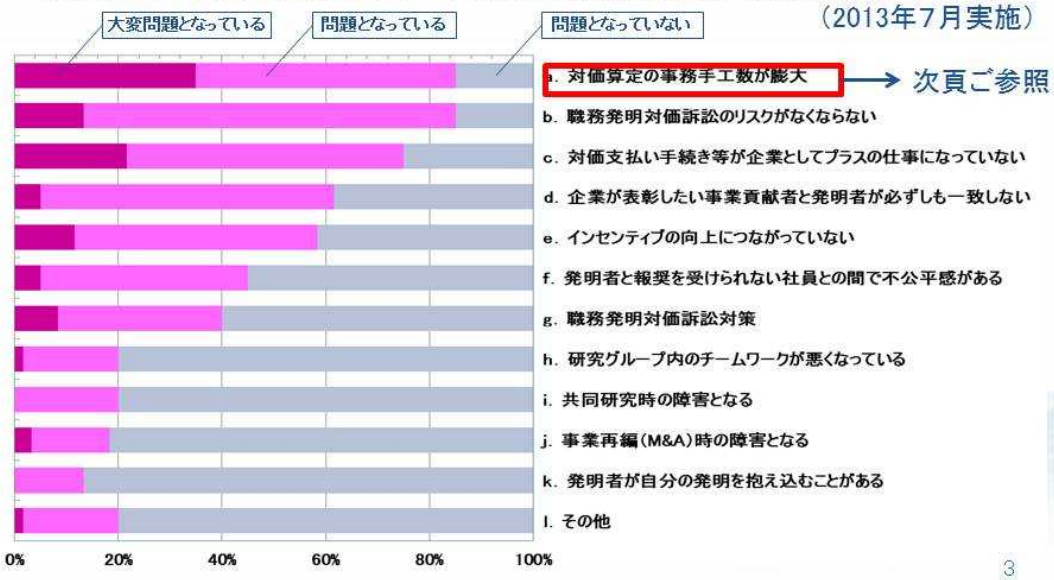
1. 現行法下の課題（企業の負担）

2. インセンティブ施策（案）

現行法下の課題（企業の負担）

現行法がどのような場面で問題となっているか？

＜JIPAマネジメント委員会アンケート結果より抜粋（同委員会所属会社65社対象）＞
（2013年7月実施）



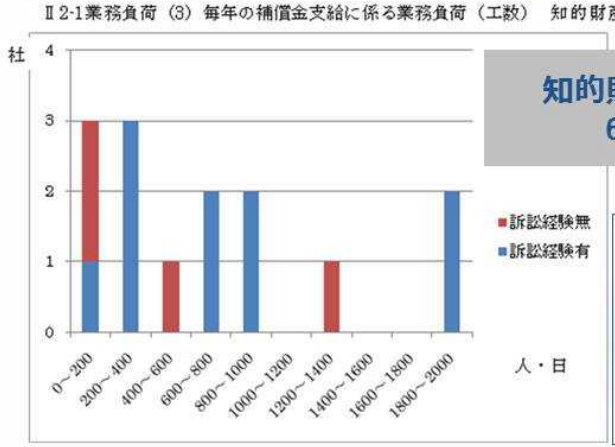
→ 次頁ご参照

3

現行法下の課題（企業の負担）

＜2011年度JIPA職務発明プロジェクト報告書案より抜粋＞
（訴訟経験企業を含む21社対象）

2-1.補償金支給に係る業務負荷
（3）毎年の補償金支給に係る業務負荷（工数）
①知的財産部門の工数（有効回答14社）



知的財産部門の工数の加重平均は
630人・日（＝2.6人・年）

②知財部門以外（有効回答13社）
0～200人・日：7社
10000人・日以上：2社
400～600人・日：1社
600～800人・日：1社
800～1000人・日：1社
1600～1800人・日：1社

4

現行法下の課題（企業の負担）

＜具体的な事例＞

●株式会社日立製作所

●キヤノン株式会社

5

インセンティブ施策（案）

相当対価支払いに代えて、実行するインセンティブ施策案

＜JIPAマネジメント委員会アンケート結果より抜粋＞
（同委員会所属会社65社対象2013年7月実施）

自己実現の場の提供
（Appendix1ご参照

イノベーション創造のための施策・表彰のアイデアはたくさんある
→35条対応の工数や原資をここにシフトすべき

研究費増額
（Appendix2ご参照）

チーム表彰
（Appendix3ご参照）

発明のインセンティブとして何が有効か？については、Appendix4および5ご参照

6

ご清聴ありがとうございました。

7

Appendix1
インセンティブ施策（案）

相当対価支払いに代えて、実行するインセンティブ施策案

＜JIPAマネジメント委員会アンケート結果より抜粋＞
（同委員会所属会社65社対象2013年7月実施）

①金銭以外のインセンティブ施策の提案

社内での認知、自己実現の場の提供、名誉、仲間間・帰属感、処遇など金銭以外の施策

- **研究段階のステージアップごとに担当研究チームを表彰**
- **海外留学の機会提供**

8

Appendix2
インセンティブ施策（案）

相当対価支払いに代えて、実行するインセンティブ施策案

＜JIPAマネジメント委員会アンケート結果より抜粋＞
（同委員会所属会社65社対象2013年7月実施）

②35条報償に限らない多様な金銭インセンティブ施策の提案

イノベーション創出に関する社員表彰、事業立上資金、研究費増額など、多様な金銭インセンティブ施策

- **技術に限らず会社の発展に大きく貢献した者、チームを対象に優秀営業賞、優秀開発賞、プロセス変革賞等のイノベーションに関する社内表彰に原資を振り分ける**
- **社内ベンチャーキャピタル制度**

9

Appendix3
インセンティブ施策（案）

相当対価支払いに代えて、実行するインセンティブ施策案

＜JIPAマネジメント委員会アンケート結果より抜粋＞
（同委員会所属会社65社対象2013年7月実施）

③チーム表彰制度の提案

日本企業の得意な組織・チームワークを対象とした表彰制度

- **事業貢献に寄与した研究/開発チーム全体を表彰**
- **マーケティング、開発、デザイン、プロモーションの横断的なチームを表彰**

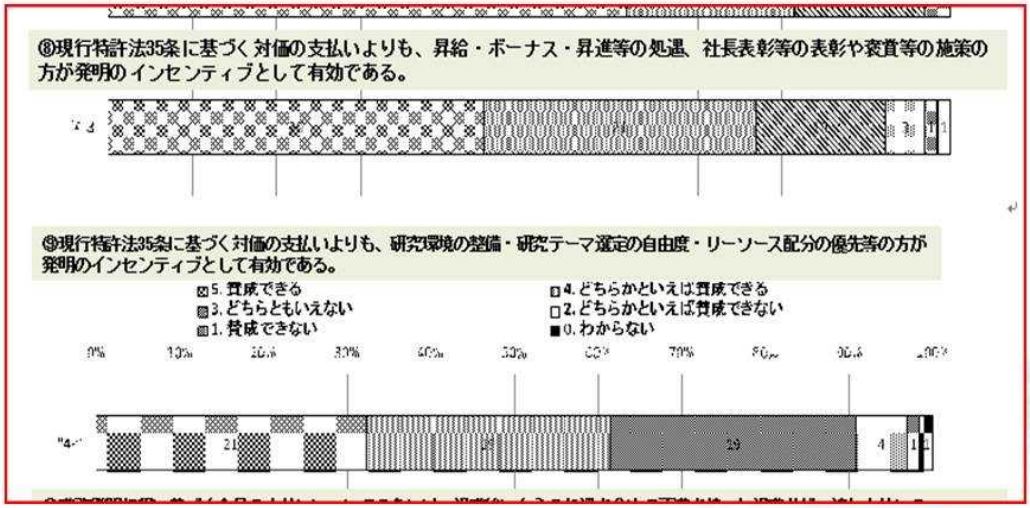
10

Appendix4

インセンティブ施策（案）

発明のインセンティブとして何が有効と考えるか？

＜2012年度JIPA職務発明制度プロジェクト報告書から抜粋＞
（JIPA会員企業各業種出願数上位1割対象）



（説明は次頁ご参照）

11

Appendix5

インセンティブ施策（案）

発明のインセンティブとして何が有効と考えるか？

＜2012年度JIPA職務発明制度プロジェクト報告書から抜粋＞
（JIPA会員企業各業種出願数上位1割対象）

（前頁グラフの説明）

⑧現行特許法35条に基づく対価の支払いよりも、**昇給・ボーナス・昇進等の処遇、社長表彰等の表彰や褒賞等の施策**の方が発明のインセンティブとして有効であるのかどうかについて質問したところ（質問⑧）、「**賛成できる**」、「**どちらかといえば賛成できる**」が**80%近く**あった。**現行特許法35条に基づく対価よりも、社内の処遇や社内表彰等の施策の方が発明のインセンティブとして有効であると感じている企業が多い。**

⑨現行特許法35条に基づく対価の支払いよりも、**研究環境の整備・研究テーマ選定の自由度・リソース配分の優先等**の方が発明のインセンティブとして有効であるのかどうかについて質問したところ（質問⑨）、「**賛成できる**」、「**どちらかといえば賛成できる**」が**60%を超えた**。**現行特許法35条に基づく対価よりも、研究環境の整備・研究テーマ選定の自由度・リソース配分の優先等の方が発明のインセンティブとして有効であると感じている企業が多い。**

12

（５）　第５回委員会報告資料

資料 5-3（委員会日：2014/8/29、修正日：2014/1/29）

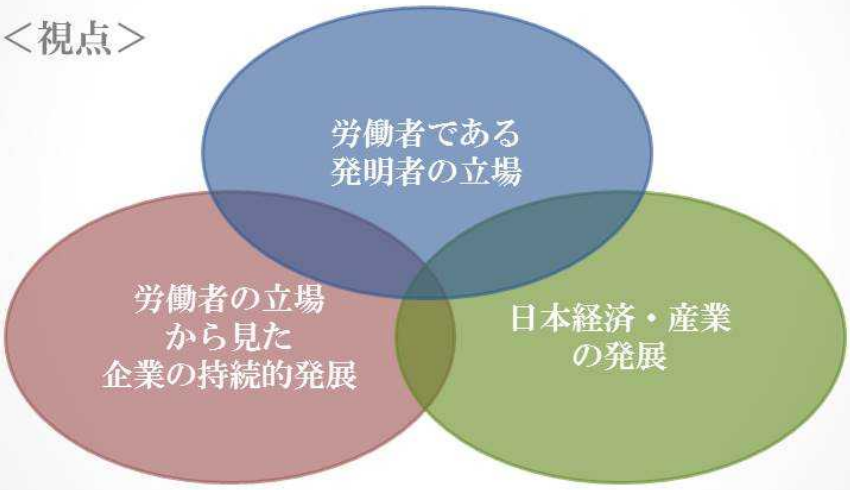
労働者から見た
職務発明制度

職務発明制度に関する調査研究委員会

連合 雇用法制対策局

はじめに

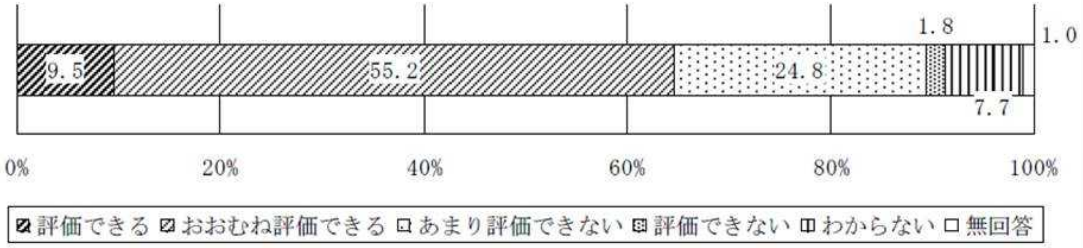
＜視点＞



1

職務発明制度に対する企業の評価

図表４：特許法35条の改正内容の評価（n=391）



※改正特許法の内容を「詳しく知っている」「だいたい知っている」と回答した企業を対象に集計。

改正内容について、64.7%の企業が評価するとしており（「評価できる」9.5%、「おおむね評価できる」55.2%）、評価しないとする26.6%を大幅に上回っている。

● JILPT「従業員の発明に対する処遇についての調査」（2006.7.7公表）より
調査期間：2005年11月～12月

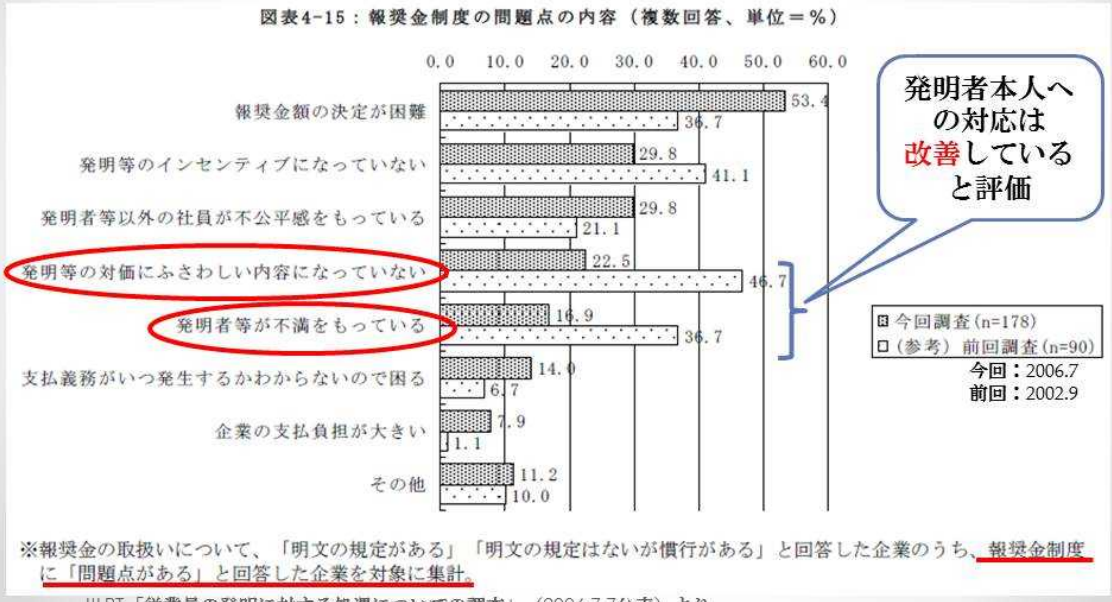
報奨金制度の問題の有無

図表4-14：報奨金制度の問題点

※報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

● JILPT「従業員の発明に対する処遇についての調査」（2006.7.7公表）より
調査期間：2005年11月～12月

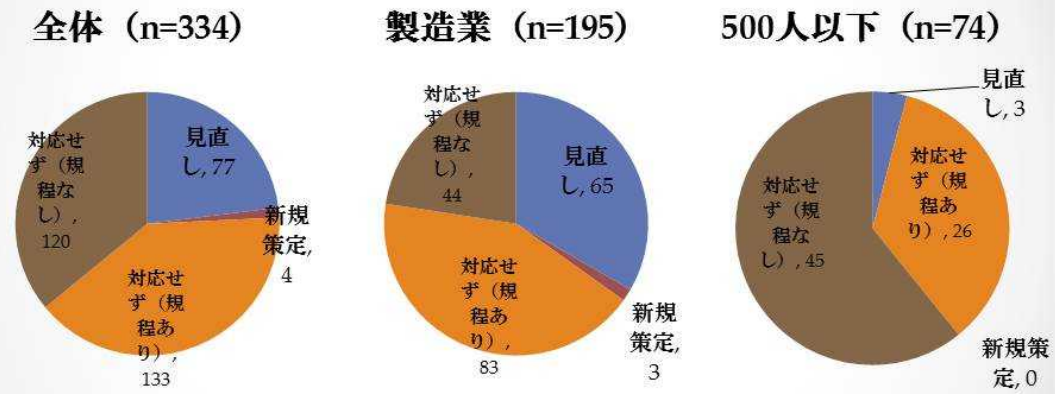
発明者本人への対応の企業の評価



● JILPT「従業員の発明に対する処遇についての調査」（2006.7.7公表）より
調査期間：2005年11月～12月

2004年改正への対応

法改正後施行前（2004. 12～2005. 2）における労働組合へのアンケート結果



改正直後・施行直前のタイミングで、
全体の3分の1が、規程もなく対応もしていない。
製造業でも4分の1近くは、規程もなく対応もしていない。
従業員数500人以下の企業では、6割以上が規程もなく対応もない。

● 連合「特許法改正に伴う労働組合の対応」アンケート（2004.12～2005.2）より集計

直近の労働組合への聞き取り結果

従業員規模	
1000人以上	48組合
500～999人	7組合
300～499人	4組合

紛争の有無	
あり	1組合※
なし	58組合

※2004年改正前の特許事案に関連する紛争
紛争の具体的内容：対価額
本人と会社の話し合いにより解決

● 連合・職務発明制度に関する聞き取り（2013.8）59組合から回答

法改正以後の取り組み状況①

直近（2013. 8）の労働組合への聞き取り結果

従：従業員数、研：研究者数

取り組み	従	1000人以上						500～999人				300～499人		
	研	1000以上	500～999	300～499	100～299	50～99	50未満	300～499	100～299	50～99	50未満	100～299	50未満	
随時		3	3	2	1									9
2004年改正時		5	7	4	1		1	1	1					20
今後検討		1		1					1					3
予定なし			1	3	4	1			1		2	1	2	15
必要性不知					1	1				1			1	4
不要				1			1							2
不明			1	1	3									5

企業規模が大きい場合でも、研究者数により取り組み方に違いがある。

● 連合・職務発明制度に関する聞き取り（2013.8）59組合から回答

法改正以後の取り組み状況②

直近（2013. 8）の労働組合への聞き取り結果

従：従業員数、研：研究者数

取り組み	従	1000人以上						500～999人				300～499人		
	研	1000以上	500～999	300～499	100～299	50～99	50未満	300～499	100～299	50～99	50未満	100～299	50未満	
随時		3	3	2	1									9
2004年改正時		5	7	4	1		1	1	1					20
今後検討		1		1					1					3
予定なし			1	3	4	1			1		2	1	2	15
必要性不知					1	1				1			1	4
不要				1			1							2
不明			1	1	3									5

1000人以上の規模の企業であっても、対応予定のないところがある。

1000人以上の規模の企業でも、取り組みの必要性を認識していないところもある。

● 連合・職務発明制度に関する聞き取り（2013.8）59組合から回答

まとめ①

- JILPT2006年調査
  - 2004年の法改正直後は企業も概ね前向きな受け止め
- 連合2004～2005年アンケート
  - 規程なく対応もなかったところが全体で約3分の1
- 連合2013年聞き取り
  - 1000人以上の大規模企業においても、まだ対応しておらず、労使の自主的な取り決めを求める改正法に基づく対応の必要性を認めていないところも見受けられた。

まとめ②

- 現行特許法35条について
  - 特許法35条の現行規定に関する判例の蓄積はない。
  - 法人帰属へと早急に見直すべき必要性は認められず、改正すべき立法事実は認められない。
  - 特許を受ける権利の発明者帰属を含め、現行法を維持すべきである。
- 2004年改正法の趣旨・対応の周知への必要性
  - 早急な見直し実施を行うのではなく、2004年改正法の趣旨を徹底し、取り組みを浸透させていく必要がある。
- 中小企業を対象とした実態把握・検証の必要性
  - 本検討委員会として、中小企業を対象とした調査・実態把握を行い、検証する必要があるのではないか。

まとめ③

- 従業員のモチベーションを損なわない制度の検討を
  - 「日本再興戦略」では「経営上のリスクを軽減する観点から」制度を見直すことが求められている。しかし、発明は産業競争力の源泉とも言うべきもの。職務発明者のモチベーションを損なわないように検討を深めるべき。
- 労働条件の低下を招かない検討を
  - 現在第35条（「相当の対価」としての報償の支払い）を根拠に、従業員が納得する報償制度が各社に整備されている。「特許を受ける権利」の帰属の在り方を見直すことは、職務発明者の不利益を招くことが懸念される。
  - 改正すべき立法事実が明確になっていない中で、「特許を受ける権利」の帰属に関する抜本的な見直しに伴い、社内の規程を改定することには、職務発明者の納得を得ることは困難との意見が多い。

資料 5-4（委員会日：2013/8/29、修正日：2014/2/3）

職務発明制度と著作権法

早稲田大学法学部教授　上野達弘

Ⅰ　はじめに

職務発明制度の見直しをめぐる議論では、著作権法上の制度に言及されることが少なくない。

わが国著作権法上の職務著作制度によれば、従業者によって職務上作成された著作物は、一定の要件の下で使用者が著作者とされる（著作権法１５条）。この場合、著作者の権利はすべて使用者に帰属し、従業者には報酬請求権も与えられない。また、著作権法は、映画の著作物が映画製作者の発意と責任によって製作される場合、著作権を映画製作者に法定帰属させる規定も有している（著作権法２９条）。この場合、著作者である監督等は著作者人格権を有するものの、財産権としての著作権は有せず、また報酬請求権も与えられない。

このように、著作権法は一定の場面で［法人帰属＆報酬請求権なし］を広く定めていると言える。これは特許法の職務発明制度と比べると効果の点で大きく異なる。

もちろん、職務著作と職務発明とでは要件が異なる。また、特許法と著作権法とでは制度趣旨等においても相違があると言えよう。したがって、職務発明制度と著作権法上の制度との間で効果が異なるとしても、直ちに問題だということにはならないであおろう。しかし、そのような効果の相違を正当化するに足りる理由があるかどうかは問題となるところである。

本報告は、あるべき職務発明制度の検討を行う一視点を提供するため、著作権法上の制度を概観した上で、若干の検討を試みる[190]。

Ⅱ　著作権法上の制度について

１　概　要

（１）創作者主義の原則

著作権法上の創作者主義は、①事実行為としての創作行為を行った自然人のみが著作者であること、②その著作者に著作者の権利（財産権および人格権）が原始帰属すること、の２点を意味する[191]。

わが国著作権法において、著作者とは「著作物を創作する者をいう」と定義され（著作権法２条１項２号）、さらに、著作者は著作者人格権および著作権を享有するものと規定されている（著作権法１７条１項）。そのため、著作者（著作物を創作する者）が著作者の権利（著作権および著作者人格権）を

[190] 本文書は、第５回委員会（平成２５年８月２９日）における報告の一部を取り急ぎまとめたものである。詳しくは、上野達弘「職務発明と著作権法（仮）」Ｌ＆Ｔ６３号（２０１４年・近刊）を参照されたい。

[191] 上野達弘「大陸法から見たわが国『職務著作』」著作権研究３０号７２頁（２００４年）参照。

享有するのが原則ということになる。

（２）創作者主義の修正

しかし、わが国著作権法は創作者主義を一応の原則としつつ、２つの場面でこれを修正している。

第一に、職務著作である（著作権法１５条)。職務著作が成立すると、事実行為としての創作行為を行っているとはいえない者（会社等）が著作者になる。実際のところ、「著作者」の定義規定（著作権法２条１項２号）における「創作する者」には、自然人のみならず法人も含まれるというのが起草者の考えである[192]。

第二に、映画の著作物の著作権帰属である。映画の著作物が映画製作者の発意と責任によって製作される場合、その著作権は、著作者である監督等ではなく、映画製作者に法定帰属するとされている（著作権法２９条)。

以下、順に概観する。

２　職務著作

（１）制度の概要

まずは職務著作である。例えば、新聞社の記者が職務上新聞記事を作成し、これが新聞社名義で公表された場合、職務著作に当たり、当該記事については、記者ではなく当該新聞社が著作者になる。このように職務著作が成立すると、使用者である法人等が著作者になるため、著作者の権利（著作権および著作者人格権）は、すべて法人等に帰属し、従業者には何の権利も与えられないことになる。

① 要　件

著作権法１５条１項によると、「法人その他使用者……の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成する著作物……で、その法人等が自己の著作の名義の下に公表するものの著作者は、その作成の時における契約、勤務規則その他に別段の定めがない限り、その法人等とする」と規定されている。

したがって、職務著作に当たるためには、５つの要件、すなわち、(a)法人等の発意、(b)業務に従事する者、(c)職務上、(d)公表名義、(e)別段の定めがないことを満たす必要がある（ただし、プログラムの著作物については、(d)公表名義の要件が必要ない〔同条２項〕)。

② 効　果

職務著作の要件を満たすと、使用者である法人等が「著作者」の地位を得ることになり（著作権法１５条)、著作者である使用者に著作権および著作者人格権が原始帰属することになる（著作権法１７条

[192] 加戸守行『著作権法逐条講義』（著作権情報センター、六訂新版、２０１３年）２５頁参照。

１項)。

その結果、職務著作によって法人が著作者となる場合、法人に著作者人格権が帰属するという事態が起きることになる。実際のところ、法人による著作者人格権に基づく損害賠償請求を認容した裁判例は少なくない[193]。ただ、精神活動を有しない法人に著作者人格権を認めることをめぐってはかねてから議論がある。

（２）若干の検討

わが国職務著作制度は、いわば［法定帰属＆報酬請求権なし］を定めていると言える。これは、職務発明制度の再構成に関しても参考となり得よう。

もっとも、職務著作に当たるためには５つの要件を満たす必要がある。これは、職務発明の要件と比較すると厳格のようにも見える。しかし、最近では、職務著作の要件（とりわけ公表名義および業務従事者の要件）が緩やかに解される傾向にある。その意味では、職務著作と職務発明は、その要件において次第に接近しつつあると言えるかも知れない。そうだとすると、両者の効果が大きく異なることをどう考えるかが問題となろう。

また、職務上作成された著作物について誰にどのような権利を帰属させるかは、諸外国にもさまざまな立法例が見られる。そのような中、わが国職務著作制度が、使用者である法人等に「著作者」の地位を与えてこれに著作者人格権を帰属していることは、比較法的に見ても特殊性が指摘されており、学説上の批判も少なくない[194]。したがって、その妥当性については今後も検討が必要であろう。

３　映画の著作物の著作権帰属

（１）制度の概要

著作権法２９条１項によれば、「映画の著作物…の著作権は、その著作者が映画製作者に対し当該映画の著作物の製作に参加することを約束しているときは、当該映画製作者に帰属する」と規定されている。

したがって、映画の著作物が映画製作者の発意と責任によって製作される場合、その著作権は、著作者である監督等ではなく、映画製作者に帰属する。この場合でも、著作者はあくまで監督等であるため

[193] 東京高判平成７年５月１６日知的裁集２７巻２号２８５頁〔出る順宅建事件：控訴審〕、東京地判平成１１年６月２５日〔中学生にもわかる著作権事件〕、東京地判平成１１月８月３０日判時１６９６号１４５頁〔どきまぎイマジネーション事件〕、最三小判平成１３年２月１３日民集５５巻１号８７頁〔ときめきメモリアル事件：上告審〕、東京高裁平成１６年３月３１日判時１８６４号１５８頁〔DEAD OR ALIVE 2 事件：控訴審〕、東京高判平成１６年１１月２９日〔聖教グラフ事件：控訴審〕、東京地判平成１９年４月１２日〔創価学会写真事件〕、知財高判平成１９年１２月２８日〔人材開発テキスト事件：控訴審〕、東京地判平成２０年４月１８日〔ネットワーク基礎事件〕、東京地判平成２０年６月２５日〔ＣＣＮＰ１００％合格保証コース事件〕、東京地判平成２２年７月８日〔入門漢方医学事件〕等参照。

[194] さしあたり、大渕哲也「著作者人格権の主体」著作権研究３３号２５頁以下（２００８年）、田村善之『著作権法概説』（有斐閣、第２版、２００１年）３７８頁、半田正夫『著作権法概説』（法学書院、第１５版、２０１３年）６６頁注１２、潮海久雄『職務著作制度の基礎理論』（東大出版会、２００５年）２２９頁等参照。詳しくは、上野達弘「国際社会における日本の著作権法 ――クリエイタ指向アプローチの可能性――」コピライト６１３号１０頁以下（２０１２年）参照。

（著作権法１６条参照)、著作者人格権は監督等に帰属する。

① 要　件

著作権法２９条の適用を受けるためには、「映画の著作物……の著作者が映画製作者に対し当該映画の著作物の製作に参加することを約束している」ことが必要となる。

映画製作者とは「映画の著作物の製作に発意と責任を有する者」と定義されている（著作権法２条１項１０号)。ここで「発意」とは、映画を製作する意思を意味し、「責任」とは、映画製作に関する「法律上の権利･義務が帰属する主体であって経済的な収入･支出の主体になる者」と解されている[195]。

ただ、映画製作者と監督等との間で職務著作が成立する場合は、著作権法１５条が優先して適用され（著作権法２９条括弧書き)、映画製作者が著作者となる。例えば、会社の従業員がその職務として会社ＰＲビデオを撮影・編集し、これが会社名義で公表されるという場合、会社が著作者となる。逆に言えば、著作権法２９条は、職務著作が成立しない場合に限って適用されるのである。

② 効　果

著作権法２９条の要件を満たせば、映画の著作物の著作権は、著作者である監督等ではなく、映画製作者に自動的に帰属することになる。この自動的な権利帰属は「法定帰属」と呼ばれている。これは、映画の著作物が製作されると、まずはいったん著作者である監督等に著作権も著作者人格権も帰属するが、著作権の方だけが直ちに映画製作者に移転すると解されている[196]。

わが国著作法２９条は、映画の著作物が映画製作者の発意と責任によって製作される場合、その著作権を映画製作者に法定帰属させているが、その際、著作者である監督等には報酬請求権を付与していない。

（２）若干の検討

わが国著作権法２９条は、いわば［法定帰属＆報酬請求権なし］を定めていると言える。これは、職務発明制度の再構成に関しても参考となり得よう。

もっとも、同条は、その正当化根拠（①巨額の投資、②多数者の関与）や前提（そもそも職務著作に該当しない場合に適用される）に基づくものと考えられるため、そのような根拠や前提が職務発明においても妥当するかは問題となるところである。

---

[195] 加戸・前掲注（192）４３頁参照。また、東京高判平成１５年９月２５日〔マクロス映画事件：控訴審〕、知財高判平成１８年９月１３日〔「燃えつきるキャロル・ラスト・ライブ」事件：控訴審〕、知財高判平成２４年１０月２５日〔ケーズデンキ事件：控訴審〕判時２１４２号１１１頁（第一審判決〔東京地判平成２３年１２月１４日判時２１４２号１１１頁〕引用部分）も同旨。

[196] 加戸・前掲注（192）２１６頁（「我が国は法定帰属説という特殊な書き方でありますが、『帰属する』といいますのは、著作権が著作者に原始的に発生すると同時に、何らの行為又は処分を要せずして法律上当然にその著作権が映画製作者に移転するという効果を発生させることを意味します」とする)、斉藤博『著作権法』（有斐閣、第３版、２００７年）２８２頁、作花文雄『詳解著作権法』（ぎょうせい、第４版、２０１０年）２０４頁参照。これに対して、原始帰属という説明も見られる（田村・前掲注（194）３９０頁、中山信弘『著作権法』〔有斐閣、２００７年〕１９７頁、渋谷達紀『著作権法』〔中央経済社、２０１３年〕１１３頁)。

また、映画の著作物の著作権帰属に関しては、諸外国にもさまざまな立法例が見られる。そのような中、わが国著作権法２９条が著作者である監督等に報酬請求権を付与していないことについては批判的見解も見られる[197]。したがって、その妥当性については今後も検討が必要であろう。

Ⅲ　若干の検討

以上のように、わが国著作権法は、職務著作（著作権法１５条）および映画の著作物の著作権帰属（著作権法２９条）において、いわば［法人帰属＆報酬請求権なし］を定めていると言える。このことは職務発明制度の再構成に関しても参考となり得よう。

もし、著作権法における既存の制度を所与の前提とするならば、かつ、特許法と著作権法の間にこの問題に関する実質的な相違がないと考えるならば、著作権法との平仄の観点から、特許法上の職務発明を見直すことが考えられる。

もちろん、著作権法上の制度と職務発明制度とは要件や趣旨等において相違する点がある。そのため、このことをどう考えるかが問題となろう。

また、特許法と著作権法とでは、法目的、権利の発生・性質・客体、人格権の内容など、さまざまな点で基本的な相違があり、これをどう考えるかも問題となる。例えば、著作権法の場合、権利の存在・所在が公示されないため、第三者による円滑な利用を促進するという観点から、使用者等に権利を集中させる要請が相対的に強いという側面があるかも知れない。また、著作物と発明とでは創作の頻度や規模が異なり、職務著作については、議事録やメールなど日々些末なものが多数創作されるため、使用者による円滑な事業活動を確保するという観点から、使用者等に権利を集中させる要請が相対的に強いという側面もあるかも知れない。ただ、仮にそうだとしても、それが職務著作制度と職務発明制度の効果における相違を基礎づけるに十分なものかどうかは検討の余地があろう。

さらに、わが国著作権法における職務著作制度は、国際的な特殊性が指摘されることが少なくない。また、一般論として、わが国現行著作権法においては、その是非はともかくとして、自然人クリエイタの権利ないし利益が必ずしも重視されない傾向があるようにも思われる[198]。そうすると、著作権法の既存の制度を、すでに妥当なものとして自明の前提としてよいかどうかは問題となろう。実際のところ、特にわが国職務著作制度が、使用者である法人等に「著作者」の地位を与えてこれに著作者人格権を帰属していることに対しては、かねてから学説上の批判も少なくない。

もっとも、わが国職務著作制度を見直すとしても、例えば、職務上作成された著作物について、自然人クリエイタである従業者に著作者の地位を与えて、制約された著作者人格権を従業者に帰属させる一方で、著作権は使用者に法定帰属させるが、従業者に報酬請求権は付与しないという制度にするとすれ

[197] 茶園成樹「『著作権法に係る検討事項（仮題）』の整理に向けた意見」（２００４年１１月文化審議会）（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/bunka/gijiroku/013/04110401/001/007.htm）、同「映画の著作物の著作者・著作権者について」コピライト５２２号１０頁以下（２００４年）参照。

[198] 上野・前掲注（194）２６頁以下参照。

ば、特許法もこれに合わせて、職務発明について従業者に発明者の地位を与える一方で、特許を受ける権利を使用者に法定帰属させるが、従業者に報酬請求権は付与しないとする立法論も、両法の平仄という観点からは一つの選択肢になるという考えもあり得よう。

資料 5-5（委員会日：2013/8/29）

平成25年8月8日

職務発明制度に関する調査研究委員会事務局 殿

第3回委員会の「これまでの議論で提起された御意見（たたき台）」
に対する修正案の提出について

企業関係者委員
（奥村委員、亀井委員、澤井委員、鈴木委員、能川委員）

(1-1) 本質的な点

① 職務発明は、企業が意思と投資の下に行った組織的な職務遂行の成果物である事、および失敗事例も含めた膨大な技術情報や営業情報などのトレードシークレットを自由に活用して成立するものである事から、その財産的価値（特許を受ける権利）は企業のものであるのが本来の姿。

② 特許法第35条は平成16年の法改正の前後を問わず、発明者のみに特別な金銭的対価を与えなければいけないという、いわば賃金の二重払い的な異様な状況を企業に強制しており、それが社内において様々な矛盾や問題を発生させている。

③ イノベーションに必要な研究開発投資のリスクおよび事業化のリスクに関して、企業が全てを負っているのに対して、発明者はリスクを負っていない。

(1-2)特許法第35条により企業が直面している現実的問題点

① 法の履行に伴う問題等

ⅰ）特許法第35条の条文には「相当の対価」という表現が残っており、手続が不合理となれば多額の対価を支払うことが求められかねないという問題がある。手続き合理性について、裁判所がどのような判断をするのか予測性に欠けており、企業は限りの無い手続き整備に奔走せざるを得ず、膨大なコストを強いられている。

ⅱ）相当の対価に係る規定の内容について研究者全員の納得を得ることは現実的に困難。また、従業者とは異なる位置づけである役員も同様に協議の対象になることにも矛盾が存在。

ⅲ）平成16年特許法改正前の条文に基づく訴訟において、裁判所が算出した額と被告事業者側が想定していた金額とでは大きな乖離があるが、現行法下で、このような対価額の乖離がある場合でも、対価の支払に係る手続は合理的であると裁判所が判断してくれるのか不明。

② マネージメント上の問題等

ⅰ）特許法第35条があるために、人事部の所管する会社の総合的な処遇・インセンティブ体系とは全く別に知的財産部が報奨体系を組まざるを得ず、産業界が行いたい複線型も含

めた多様で各企業に最適な処遇施策を取るのが困難。
ⅱ）職務発明を創出する発明者だけでなく、発明に直接関わらない多数の従業者もイノベーションに関わっているが、現行の職務発明制度では、発明者へのみ対価の支払を法的に強制されているため、発明者と関連従業者との間で不公平感が存在。
ⅲ）研究開発は、発明者以外に、発明の創作に関わらない技術者なども含めたチームでなされるにもかかわらず、発明者だけに対価が支払われる結果、チームワークが阻害。
ⅳ）発明者のみが特許法３５条の適用の対象になるため、技術情報の秘蔵化等、研究者同士のコミュニケーションが阻害され、ひいては、研究開発活動の促進の障害になる危険性。
ⅴ）正解のない貢献割合に応じた対価額を支払うため、他の発明者との比較による感情的対立、不協和音が発生。
③ グローバルな企業活動上の問題等
ⅰ）日本企業同士の取引では社内職務発明制度の統一が難しく、海外企業との取引では制度の理解を得るのが困難など、M&Aの現場で問題が発生。
ⅱ）海外の関係会社との共同開発などで国による報奨制度の違いが、研究開発の過程で不公平感を惹起。
ⅲ）外国企業等からの研究開発投資の阻害要因。

(1-3)改正の方向性
① イノベーションは組織的な営み。企業は毎年利益を出しながら持続する存在。それ故インセンティブ策は限られた原資の下で組織全体に公平かつタイムリーになされる事が必須。この本質的要請に応えるためには従来の35 条の考え方に囚われない視点 からの議論が大事。
② 産業競争力を強化するために、対価の支払いが法的に強制されることなく、職務発明に係る特許を受ける権利を原始的に法人に帰属する制度にするよう、職務発明制度の抜本的な改正が必要。
③ 限られた原資を用いて、従業者に対する企業独自のインセンティブ施策が自由かつタイムリーに行えるよう、職務発明に係る特許を受ける権利が法人に帰属し、対価の支払が法的に強制されることのない制度とするよう、現行の職務発明制度の抜本的な改正が必要。
④ 特許を受ける権利を法人帰属とする場合でも、研究者に対し十分な処遇を行うことは当然であり、特許法第35条を改正すれば、研究開発者全体に対して多様な処遇が可能となり、人材流出の心配はない。

以上

（6）　第 6 回委員会報告資料

資料 6-3（委員会日：2013/9/18、修正日：2014/1/31）

職務発明制度に関する調査研究委員会第 6 回委員会　2013/9/18

職務発明と労働法

同志社大学法学部・法学研究科教授　土 田 道 夫

Ⅰ　特許法 35 条 4 項の手続コストと労働法上の手続コストの相違

＊人事考課に関する法的ルールとの比較が有効。

1　2004 年改正特許法 35 条 4 項・5 項

・対価決定基準に関する協議の状況、基準の開示の状況、従業者等からの意見の聴取の状況を中心に、対価決定に至る手続を重視する制度を採用。他方、対価の相当性に関する実体的審査（5 項）は、対価の決定が 4 項に照らして不合理と認められる場合に限定される。ただし、4 項では、対価決定基準が著しく不合理な場合や、具体的対価額が過小である場合に備えて、例外的・補完的な実体的審査（内容規制）が行われる（4 項の「等」）。

＊改正法における手続重視ルールの趣旨

・オリンパス光学工業事件・最判平成 15・4・22 民集 57 巻 4 号 477 頁：未だ職務発明がされておらず、特許権等の内容や価値が具体化する前の段階で、勤務規則によって対価額を確定できないことは明らかであるから、従業者は、勤務規則に定める対価が相当の対価に満たない場合は、不足額を請求することができる。→内容規制。

・批判：①企業が勤務規則等で対価額を決定しても、裁判所が対価の実体的相当性を審査することから、対価決定の予測可能性が低下する。②企業の多様な経営環境、研究開発戦略、コスト・リスク負担をふまえた制度設計・対価決定が軽視され、事業に携わる多くの従業員の貢献が軽視される。③対価額の相当性がもっぱら判断対象とされると、対価決定に至る過程で行われる使用者・従業者間の交渉が軽視される。

↓

・合理性基準説：企業の職務発明制度を基礎に、それに基づく対価の決定（制度設計と発明への当てはめ）が特許法 35 条 3 項・4 項に即して合理的範囲内にあるか否かを判断し、合理的範囲内にあれば相当性を肯定する立場。

↓

・改正法の考え方：合理性基準説に依拠しつつ、公正な手続による担保を重視する考え方：使用者が、その経営環境・研究開発戦略や従業者の発明の価値、処遇の公正さ等を十分考慮して合理的な対価決定

制度を整備すること、当該制度を適正に運用して個々の発明の対価額を決定すること、そしてその際、発明従業者との間で協議・交渉を行い、従業者の意見を反映させることが望ましい。そのようにして整備された対価決定制度と、個々の発明に関する対価決定は、各企業の実情を適切に反映するとともに、従業者の納得度と発明のインセンティヴを高めるものとなりうる。→こうして決定された対価が企業における上記諸事情に即して合理的範囲内にあれば、裁判所はそれを尊重し、「相当の対価」と評価すべきである。

→①公正・合理的な職務発明・対価決定制度の整備＋②従業者側との十分な協議＋③従業者への開示＋④個々の対価決定に際しての情報提供・協議（意見聴取）＋⑤対価に関する適正な決定（例外的・補完的審査）。

cf. 産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会「職務発明制度の在り方について」2003/12

cf. 山本敬三「職務発明の対価規制と契約法理の展開」田村善之＝山本敬三編『職務発明』有斐閣・2005

cf. 木村陽一「新たな職務発明制度」L&T24 号（2004）

cf. 土田道夫「職務発明とプロセス審査―労働法の観点から」田村=山本編『職務発明』

２　人事考課の意義・根拠・要件・効果

①　意義

・労働者の能力・成果を評価して賃金を決定する制度。

・評価項目：①成果（アウトプット＝職務の達成度）、②能力（インプット＝知識・技能、理解・判断力等）、③意欲・職務行動（スループット）、勤務態度、協調性等。

②　根拠

・人事考課が就業規則等において制度化され、労働契約内容となった場合（労契 7 条、9 条、10 条）は、使用者は労働契約上、人事考課権を有する。したがって、人事考課をどのように行うかは、基本的に使用者の裁量に委ねられる。

＊住友生命保険事件・大阪地判平成 13･6･27 労判 809 号 5 頁、丸紅情報システムズ事件・東京地判平成 22・12・15[LEX/DB25480081]

③　要件

・人事考課の公正さが人事考課権行使の要件となる。

→賃金は、最も重要な労働条件であり、人事考課はその先行手続であるから、それを公正に行うことは、使用者の基本的義務である賃金支払義務に内在する責務である。特に、成果主義賃金の下では、能力・成果の公正な評価の要請（注意義務）が高まる。

④　効果

・使用者が人事考課を恣意的に行い、労働者に経済的損害を及ぼしたときは、人事考課権の濫用（労契3条5項）として不法行為（民709条）が成立し、損害賠償責任が発生する。

＊住友生命保険事件・大阪地判平成13･6･27ほか

3　要件論各説：「公正な評価」

・人事考課の要件（公正な評価）は、人事考課の制度・手続面と、その適用（実際の評価）の当否という両面から構成される。

① 人事考課の制度・手続の公正さ

ａ）公正・客観的な評価制度の整備・開示：ⅰ）透明性・具体性のある評価項目・基準の整備と開示、ⅱ）評価の納得性・客観性を保つための評価方法（多面的評価、評価の手順の開示）の導入、ⅲ）評価を処遇（昇降給・昇降格・異動）に反映させるための明確なルールの整備、ⅳ）個々の労働者との面談・説明・意見聴取、ⅴ）紛争処理制度の整備、ⅵ）人事考課制度の労働者への開示。

ｂ）上記制度に基づく公正な評価。→②

ｃ）評価結果の開示・説明。　cf. 個人情報保護法25条1項

・人事考課制度が就業規則に規定される場合：上記の内容を備えることが合理性要件（労契7条）によって求められ、かつ、労働者への周知を要する。

↓

・人事考課制度が適切に設計・運用されれば、具体的人事考課も権利濫用の評価を免れる。

・成果主義（業績目標達成度＋コンピテンシー〔行動〕評価）による基本給引下げ（降給）の要件：「成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が恣意的に基本給の降給を決定することが許されないのであり、降給が決定される過程に合理性があること、その過程が従業員に告知されてその言い分を聞く等の公正な手続が存することが必要であり、降給の仕組み自体に合理性と公正さが認められ、その仕組みに沿った降給の措置が採られた場合には、個々の従業員の評価の過程に、特に不合理ないし不公正な事情が認められない限り、当該降給の措置は、当該仕組みに沿って行われたものとして許容される」。

＊エーシーニールセン事件・東京地判平成16・3・31労判873号33頁

・他方、人事考課制度が合理性を欠く場合や、人事考課が制度・手続に即して行われていない場合は、人事考課権の濫用と評価され、不法行為が成立しうる。

＊ノイズ研究所事件・東京高判平成18・6・22労判920号5頁：制度設計に不十分な点がある事実を認定しつつも、ぎりぎりのところで合理性を肯定。

＊金融経済新聞社事件・東京地判平成15･5･9労判858号141頁：給与規程で定めた査定を経ることなく職能給・業績給や賞与を減額したことについて違法と判断。

② 人事考課制度の適用（実際の評価）の公正さ

・人事考課が所定の制度・手続に即して行われても、実際の評価が基準・項目の適用を誤って行われ、

労働者に経済的不利益を及ぼしている場合は、権利濫用（労契3条5項）が成立しうる。

＊既婚女性に対する一律の低評価：住友生命保険事件・大阪地判平成13･6･27

＊上司による実際の人事考課が事実に基づかず、客観的評価基準に反して主観的・恣意的に行われた場合：国際観光振興機構事件・東京地判平成19・5・17労判949号66頁

・仕事に関する労働者の適性や能力への配慮を欠いたまま低い評価を行うことは、公正な評価とは認められない

＊NTT西日本［D評価］事件・大阪地判平成17･11･16労判910号55頁

＊研究者・発明従業者に人事考課制度が適用され、優れた職務行動および／又は成果（発明）を示した場合：それらに即した高い評価が求められる。

→現行特許法の下では、対価制度に吸収されるか。

→35条5項では、「従業員の処遇」が考慮要素として掲げられている。→Ⅱ1②

③ 紛争処理制度の重要性

・企業内の紛争処理制度（苦情処理制度）＋労働組合の関与：労働者の人事考課は、使用者・労働組合間の義務的団交事項（労組7条2号）となる。

4　特許法35条4項との手続コストの比較

①　勤務規則

・就業規則／労働協約：就業規則が一般的。

→就業規則：作成＋労基署への届出（労基89条）＋過半数組合・過半数代表者の意見聴取（労基90条）＋周知（労基106条、労契7条・10条）が加重される。

→ただし、意見聴取は特許法35条4項の「協議」に相当またはそれより軽く、周知は4項の「開示」に相当。

②　協議の状況

・特許庁「新職務発明制度における手続事例集」：基準の策定に関して必要な資料・情報を提供した上、十分な協議がなされたと評価されることが必要。

・労働法上の誠実交渉義務（労組7条2号）に類似：資料の提示、見せかけ協議の消極評価、行き詰まり時の打ち切りの許容等。

・使用者が協議を尽くした場合は、従業者との間で主張が対立したり、従業者代表・労働組合・従業者全員の合意が得られなくても、不合理性が肯定される方向には働かない。

→就業規則による場合：不要（意見聴取手続〔労基90条〕のみ）。

→ただし、裁判例は、就業規則による成果主義賃金制度の導入の合理性（労契10条）について、労使間協議の履行を重視している。

＊ノイズ研究所事件・東京高判平成 18・6・22

→労働協約による場合：必須。団体交渉・誠実交渉義務（労組 7 条 2 号）。

・特許法上の「協議」より厳格。

③　基準の開示の状況

・就業規則の場合：周知要件に相当。

・労働協約の場合：労働協約の成立要件（書面性：労組 14 条）に相当。

→同様と解される。

④ 従業者等からの意見聴取の状況

＊特許法 35 条 4 項の「契約」による対価決定。

・「手続事例集」：意見聴取の機会の保障、意見聴取への解答の必要性、情報提供・開示の必要性、異議申立手続（紛争処理制度）の必要性：人事考課手続に類似。

→人事考課手続に吸収される。

・ただし、人事考課手続においても、個々の労働者との面談・説明・意見聴取、紛争処理制度の整備、人事考課制度・考課結果の労働者への開示は必要。→３①

⑤　「等」

・対価額の不合理性に関する補完的・例外的実体審査。

→人事考課制度においても、制度自体に問題がない場合も、個々の労働者の評価に際して過誤があれば、人事考課権の濫用が成立しうる。

⑥ 評価

ａ）手続コスト：基本的な枠組み・プロセスに違いはない。

・ただし、「協議の状況」要素においては、明確な相違がある。

・人事考課制度の場合も、新たに対価制度を設ける場合／制度を変更する場合は、労働契約法 10 条の合理性要件が適用され、労使間協議が重視される。→②

ｂ）手続コストを含めた使用者の制度設計上の裁量権

・35 条 4 項：従業者の対価請求権の内容の決定に関する手続を法定。

・人事考課の手続：人事考課権の行使に至る手続→使用者の裁量権はより広い。

・35 条 4 項：対価決定の原資と配分方法の決定がより複雑な可能性。

ｃ）手続を履行した場合の実体的審査のコスト

・35 条 3 項・4 項：従業者の対価請求権を保障。
・人事考課制度：人事考課権＝権利の濫用（労契 3 条 5 項）→使用者の裁量権はより広い。
→ただし、人事考課制度においても、権利濫用禁止規定（労契 3 条 5 項）による実体的規制は厳然として存在する。

d）賃金額と対価額の相違
・賃金・人事考課の場合は、発明の対価のような巨額の支払は通常、考えられない。

e）退職者リサーチ
・賃金・人事考課の場合は、職務発明のような退職者の追跡リサーチは不要。

f）訴訟リスク
・人事考課の場合、発明対価訴訟のように、労働者が退職後、高額の賃金を求めて訴訟を提起するリスクは小さい。
・ただし、賃金の変動（不利益変更）をもたらす以上、現役・退職を含め、労働者による訴訟提起は少なくない。
・人事考課を理由とする降格・解雇に関する訴訟リスク：さらに高まる。
cf. セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成 11・10・15 労判 770 号 34 頁
→発明従業者の低評価を理由とする解雇（同 16 条）・降格（労契 3 条 5 項）についても同様。ただし、研究者が高い研究能力と成果（発明）を期待して雇用されたにもかかわらず、その職務行動および／又は成果が不十分な場合は、降格・解雇の合理的理由となりうる。

Ⅱ　職務発明に関する特許法・労働法の規律の意義・相違
1　労働法の適用の可否
・職務発明は、特許法と同時に労働法上の制度でもあり、労働法の適用を受けるか。
→特許法 35 条は、特許法であると同時に労働法でもあるか／職務発明とその対価は、「労働条件」に該当するか否か。

① 職務発明は、労働法とは別の特許法独自の概念である。
・「従業者等」：労働者（労基 9 条、労契 2 条 1 項＝使用者との間で使用従属性がある者）のみならず、法人の役員や公務員を含む。法律関係としては、労働契約（労契 6 条）のほか、委任（民 643 条）・請負（民 632 条）の労務提供契約および公務員の勤務関係を含む。
・「使用者等」：発明に至る行為が属する職務を提供し、発明に対する人的・物的・経済的資源の提供

を行う者。
→労働者を使用する（＝労働者との間で使用従属性がある）労働法上の使用者（労契 2 条 2 項）とは異なる。

② 職務発明とその対価：労働契約で定められた場合も、労働法上の労働と賃金との対価関係とは異質な面がある。
・労働契約は、労働者が労働義務を履行し、その成果が使用者に帰属することを前提に、その対価として使用者が賃金支払義務を負うことを内容とする契約であり（労契 6 条）、賃金は、純然たる労働の対価を意味する。これに対し、特許法 35 条は、特許を受ける権利等を従業者に原始帰属させた上、使用者への権利承継を認めつつ、その対価として相当の対価の支払義務を定めている。すなわち、職務発明の対価は、単なる労働の対価ではなく、権利承継の対価を意味する。したがってまた、発明の対価を賃金に含めて支払うことは、原則として許されないと解される。
・ただし、改正特許法 35 条 5 項は、対価の実体的相当性が例外的に問題となる場合の考慮要素として「従業員の処遇」を規定：賃金を発明の対価から区別しつつ、算定要素に組み込む限りで両者の類似性を考慮する趣旨と解される。
・職務発明が労働の成果として使用者に帰属し、その対価が労働者に支払われると考えれば、もとより別論となる。→発明の対価＝賃金。
＊7／30 第 3 回委員会における大渕哲也委員の指摘。

・職務：指揮命令との関係：労働契約における労働義務（職務）：使用者の「指揮監督下の労働」を必須の要件とする（使用従属性－労契 2 条 1 項・6 条）。
→職務発明における「職務」:「指揮監督下」要素は希薄でよい。職務発明制度は、発明のために職務に従事させ、人的・物的・経済的資源を提供する者（使用者）との関係で職務発明を認める制度であるから、指揮命令の有無は決め手とならない。従業者が自発的に研究テーマを発見して発明を完成させた場合も、従業者の地位・給与・職種等の事情に鑑み、発明が従業者の行為として予定され期待される場合は、職務発明と解される。
＊象印マホービン事件・大阪地判平成 6・4・28 判時 1542 号 115 頁
＊日亜化学工業事件中間判決・東京地判平成 14・9・19 判時 1802 号 30 頁

2 労働法の規律と特許法の規律の関係
・労働法の適用を受けつつも、別途、特許法 35 条 4 項の適用を受ける。

① 労働法の適用の可否
・特許法 35 条の特質を重視して、職務発明に対する労働法の適用を否定し、労働法から切り離して考えるべきか、それとも、職務発明が雇用関係（労働契約）において行われる場合については、労働法の

適用を併せて肯定すべきか。
→肯定説：土田道夫「職務発明とプロセス審査－労働法の観点から」田村善之＝山本敬三編『職務発明』〔有斐閣・2005〕152 頁、松岡政博「職務発明と労働法－実務の立場から」ジュリ 1302 号〔2005〕115 頁）　cf. 特許庁「新職務発明制度における手続事例集」〔2004〕
・裁判例：日立製作所事件・東京高判平成 16・12・12 判時 1848 号 25 頁：特許法 35 条は、「我が国における従業者と使用者との間の雇用契約上の利害関係の調整を図る強行法規である点に注目すると、特許法を構成すると同時に労働法規としての意味をも有する規定である。」　→外国特許に関する特許法 35 条の適用に関する判断。
→否定説：職務発明の「労働条件」該当性につき、憲法の勤労条件法定主義（27 条 2 項）や労基法の一般的規制に服する事項とは解し難いこと等を理由に否定。
＊木村陽一「新たな職務発明制度」L&T24 号〔2004〕17 頁

② 特許法の重畳適用
・肯定説に立つ場合、職務発明については、特許法と労働法が重畳的に適用されることになる。この結果、特許法の規律と労働法の規律が相違するケースが発生しうるが、その場合、労働法とは別に、特許法の適用を肯定する考え方が一般的。
＊特許庁「新職務発明制度における手続事例集」。同旨、土田・前掲論文 152 頁、松岡・前掲論文 115 頁。

ａ）「従業者」「使用者」「職務」「対価」概念の独自性。→ 1

ｂ）勤務規則が就業規則として作成される場合、労働法上は過半数組合・過半数代表者の意見聴取（90 条）が要件となるが、これによって特許法上の協議および意見聴取に代えることはできない。＜労基法上の意見聴取が単なる「諮問」にとどまるのに対し、特許法上の協議は文字どおり実質的な「協議」を意味し、また、特許法上の意見聴取は、具体的な対価決定段階における従業者個人との手続を意味する。

ｃ）職務発明の対価決定基準が勤務規則（労働法上の就業規則）において規定され（特許 35 条 4 項）、それが労基法 89 条・90 条の手続を経て成立し、労働契約法 7 条・9 条・10 条の合理性要件を充足した場合：労働法上は就業規則としての拘束力（契約内容補充効）が発生するが、直ちに特許法上の対価の不合理性審査が排斥されるわけではない。
→対価の不合理性（相当性）は別途、特許法 35 条 4 項に従い、使用者等・従業者等間の協議の状況、基準の開示の状況、個々の従業者等の意見聴取の状況等（対価額が著しく過小な場合に備えての例外的・補完的な実体的審査も含む）を総合して判断される。

ｄ）従業者等との協議が労働組合との間の団体交渉として行われる場合：団体交渉の側面は別として、

特許法上の協議としては、労組法（7条2号、27条）の適用を受けない。

ｅ）労働協約で対価決定基準を定めた場合：労働協約上の対価決定基準に規範的効力（労組16条）が生じたからといって、特許法上の対価としての不合理性が直ちに否定されるわけではない。

↓

＊職務発明制度は、労働法の適用を受けつつも、別途、特許法の規律を適用されるという意味で、労働法から独自の性格を有している。

3　特許法35条を見直し、労働法の規律に委ねる場合の法状況・問題点

① 職務発明とその対価＝労働条件。

→全労働法の適用。

② 従業者＝労働者（労契2条2項）。

・役員、公務員は適用除外：別途、会社法・公務員法における対処が必要か？

③　職務＝限定される

・使用者の「指揮命令下の労働」（使用従属性）が必須の要件となる（労契2条1項・6条）。

・従業者が自発的に（勝手に）行った発明／使用者の指揮命令に反して行った発明の取扱い＝対価請求権の有無。

→労働法の帰結：労働者が使用者の明示・黙示の指揮命令に反する労働を提供した場合：賃金請求権は発生しない。

＊水道機工事件・最判昭和60・3・7労判449号49頁

④　対価＝賃金

・賃金・処遇に含めて支払うことが可能となる。

・労基法（11条、24条etc）、最低賃金法、各種の賃金債権保護法が適用される。

⑤ 人事考課と賃金・処遇

・相当の対価→人事考課・賃金・人事制度に吸収。

→研究者・発明従業者が優れた職務行動および／又は成果（発明）を示した場合：公正な評価の要請が高まる＝職務行動・成果に即した高い評価が強く求められる。

→権利濫用（労契3条5項）のリスク。

・退職者リサーチのコスト：不透明。

⑥　賃金額と対価額の相違

・対価訴訟（日亜化学工業事件・東京地判平成 16・1・30 判時 1852 号 36 頁）で認容されたような巨額の対価は通常、考えられない。

・発明の対価＝労働の対価（賃金）となれば、対価額は自ずから抑制される：賃金の公平な配分の要請。

→ただし、高度の成果に即した高い評価の要請（⑤）。

⑦ 解雇・降格

・高い研究能力と成果（発明）を期待して雇用された研究者の職務行動および／又は成果が不十分な場合：解雇（同 16 条）・降格（労契 3 条 5 項）の合理的理由となりうる。

→⑤⑥⑦共通して、研究者の職務行動および／又は成果をどう考えるべきかは難問：労働契約・労働義務は本来、「手段債務」であって「結果債務」ではない。

⑧　対価決定基準を勤務規則（就業規則）で規定する場合

・勤務規則＝就業規則。

→労基法・労働契約法の要件が課される。　→Ⅰ 4①

↓その代わり

＊発明の対価の決定：35 条 4 項の要件の変化（緩和）　→Ⅰ 4②⑥

ａ）「協議」：対価決定基準を就業規則で規定する限りは不要となる。

・過半数組合・過半数代表者の意見聴取（労基 90 条）のみ。

・新たに対価制度を設ける場合／制度を変更する場合は、労使間協議が重視される。

ｂ）基準の「開示」は必須：周知（労基 106 条、労契 7 条・10 条）。

ｃ）個々の従業者からの「意見聴取」：賃金決定・人事考課手続に吸収される。

ｄ）対価決定基準および対価額

・対価決定基準：労働契約法 7 条・9 条・10 条の合理性要件の充足で足りる。

→7 条の合理性審査＝緩やか／10 条（不利益変更）の合理性審査＝厳格。

→ただし、評価制度としての公正さ（合理性）は要求される。

⑨　対価決定基準を労働協約で規定する場合

・団体交渉義務・不当労働行為規制（労組 7 条 2 号）が適用される。

・労働協約規定（労組 14 条～18 条：特に規範的効力〔16 条〕）が適用される。

・個々の従業者からの「意見聴取」：賃金決定・人事考課手続に吸収される。

→対価決定基準の規範的効力：労使自治の原則により、肯定されるのが大原則。
→発明の対価は個人的性格が強いため、「協約自治の限界」論が適用される余地はある。

⑩　対価額の決定
・権利濫用規制（労契３条５項）が適用される＝実体的規制は存在。
→就業規則・労働協約における対価決定基準の効力とは別の問題。

４　特許法 35 条を見直し、労働法の規律に委ねることの当否
＊発明従業者に対してのみ、賃金・人事処遇（昇進・昇格・表彰等）とは別に（それに加え）、特別の対価の支払いを強行法的に保障することの当否。
＊職務発明をどう位置づけるかによって異なる。
①　消極論
・職務発明を従業者の高度の精神的創作行為と把握し、従業者に創造のインセンティヴを提供するためには、従業者に特許を受ける権利等を帰属させ、権利承継の対価請求権を特別に保障する必要がある：インセンティヴ論前提。
→特許法独自の規律であり、そうであるからこそ、労働者のみならず、役員・公務員も職務発明の主体とされている。
→労働法の規律とは別次元であり、労働法に解消することは適切でない。賃金・人事処遇によって、発明のインセンティヴを促進し、発明従業者の利益を適切に保護するという特許法 35 条の趣旨・目的は確保できない。
・自然権論に立てば、なおさらそう解される。

②　積極論
・職務発明・発明対価は、高度の創造行為ではあるが、職務（労働義務）の遂行・成果とその対価である／企業の事業活動として行われ、企業がコストとリスクを負担する／事業活動に関する従業員・他のイノベーターとのチームワークの中で行われることから、給付の均衡・公平を考慮する必要がある。
→労働法の規律に委ねることは適切。賃金・人事処遇によって、発明のインセンティヴを促進し、発明従業者の利益を適切に保護するという特許法 35 条の目的を確保できるのであれば、労働法・契約法の規律に委ねることに問題はない。現に、職務著作（著作 15 条）は、そうした取扱いに近い。
・役員・公務員：別途対処すれば足りる。

③　発明従業者に特別の対価を支払い、突出して処遇することの正当性（補足）
・特許法の観点からは正当化可能。
・労働法の観点からは正当化困難：労働者の公平取扱いの要請。

・現行特許法 35 条 4 項（2004 年改正法）は、この点も考慮して、企業の合理的制度設計と手続規制を基本とする規定に改正した経緯。　→Ⅰ 1

④　労働法の規律に委ねることへの現実的危惧

・研究者・発明者に対する賃金・人事処遇（昇進・昇格・表彰等）の実態はどうか。発明のインセンティヴとして十分か。中小企業ではどうか。

・他の内在的動機（長岡貞男委員報告：7／30 第 3 回委員会）は別論。

⑤ 相当の対価保障と労働法の関係

ａ）職務発明の対価の特別扱い（賃金とは別に発明対価請求権を保障すること）の廃止・見直し＝純然たる労働法に変化することと同義ではない。

・ドイツ法の場合：従業者発明法（Gesetz ueber　Arbeitnehmererfindungen=ArbnErfG）

　・従業者が職務発明を行った場合、労働者は使用者への通告義務を負い、使用者は職務発明を自己に所属させるための請求権（Inanspruchnahme）を取得する一方、従業者は相当の補償を請求する権利（Anspruch auf angemessene Verguetung）を取得。

　＊§§6, 9, 12 ArbnErfG

→従業者への権利の原始帰属＋対価請求権。

→それにもかかわらず、従業者発明法（ArbnErfG）は労働法（Arbeitsrecht）に属し、相当の補償は賃金（Arbeitsverguetung）と解される。

→事業所内共同決定（事業所組織法〔Betriebsverfassungsgesetz＝BetrVG〕87 条）の適用はない。

→対価額の高騰化：ガイドラインにより対処。

↓

・職務発明制度を労働法の規律に委ねるとしても、発明対価の特別扱いという立法政策はあり得る。

ｂ）ドイツ法における相当補償請求権の正当化根拠：独占理論（Monopoltheorie）

　・発明従業者は、従業者発明によって、使用者に対し、競争における特別の独占的地位を提供しているので、それに相当する補償を得させるべきである。

・少数説：特別給付理論（Sonderleistungstheorie）＝従業者は、労働契約に基づいて本来負う労働義務を超える特別の給付（発明という成果の達成）を行っているがゆえに相当の補償を受ける権利を有する。従業者が負う義務は、発明に向けて努力する義務（手段債務）にとどまるのであり、発明という成果は、それを超える給付である。

　→相当補償請求権の位置づけ：労働法・労働契約上の賃金という性格が希薄化する可能性がある。

cf. Muenchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd.1, 3.Aufl.,2009 S.1420

cf. BAG vom 30.7.2008 DB 2008 S.2603

ｃ）職務発明・発明対価を労働法の規律に委ねる場合の課題

ⅰ）仮にドイツ法の独占理論のような考え方に立つ場合、職務発明・発明対価については、賃金・処遇上、他の労働者より優遇することが強く要請される。

→職務行動・成果（発明）に即した高い評価の要請。　→３⑤

ⅱ）職務著作（著作 15 条）とのアンバランスは残る：ドイツの場合、著作者人格権は従業者に帰属するが、日本法では法人帰属・対価請求権なし。職務著作者に対する賃金・処遇の実態も不明。

ⅲ）結局、職務発明・発明対価の位置づけの問題（①～③）か。

〔参考文献〕

田村善之＝山本敬三編『職務発明』有斐閣・2005

山本敬三「職務発明の対価規制と契約法理の展開」田村＝山本編『職務発明』109 頁

竹田稔「特許法 35 条の解釈をめぐる諸問題」知的財産研究所『職務発明制度のあり方に関する調査研究報告書』知的財産研究所・2003

木村陽一「新たな職務発明制度」L&T24 号・2004

横山久芳「職務発明と労働法－特許法学の立場から」ジュリスト 1302 号〔2005〕103 頁

土田道夫「職務発明とプロセス審査－労働法の観点から」田村＝山本編『職務発明』147 頁

土田道夫『労働法概説〔第 2 版〕』弘文堂・2012

土田道夫『労働契約法』有斐閣・2008

資料 6-4（委員会日：2013/9/18）

職務発明の法制度設計においてに基本的に考慮すべき点

東京大学社会科学研究所　水町　勇一郎

１　職務発明に関する特許権の帰属について

労働契約の基本構造：労働者が使用（指揮命令）されて労働し、使用者がその対価として賃金を支払う（労働契約法 6 条、民法 623 条参照）

＝労働力の使用権とそこから得られた成果は使用者に帰属し、使用者はその対価として賃金を支払う。

⇒職務発明についても基本的に同様

＝従業者は使用者の指揮命令（使用）の下で職務（研究）に従事し、使用者は研究の成果を利用し利益を得る（例えば商品化し売上げを得る）ことができる。

ただし、特許権だけはこれと区別され、原則として従業者に帰属するとされてきた。

なぜか？

＝特許制度の存在意義（＝発明と公開へのインセンティブ付与）と職務発明の性質・実態にかかわる問題

「職務発明は発明者の個性（創造力）により生み出されるものか？ 使用者の投資（研究設備・環境）等により生み出されるものか？」

→後者のみである場合（発明者は代替的な存在）には、使用者にインセンティブを与えれば足りる。

前者の側面もある場合（発明者は非代替的な存在）には、発明者（従業者）にもインセンティブを与える必要あり。

⇒【現行法】使用者に職務発明について通常実施権を承認（特許法 35 条 1 項）。発明者（従業者）に特許権を原則帰属させつつ、勤務規則等により相当の対価と引換えに使用者へ移転することを承認（同条 2 項・3 項）。

＝使用者へのインセンティブと発明者へのインセンティブのバランスをとった制度

──→この前提について、社会実態として変化はあるのか？

２　職務発明に関する特許権の移転について

特許権の譲渡：一般的には、契約に基づき、無償でも行えるもの。

しかし、職務発明の特許権の従業者から使用者への譲渡については、単なる契約ではなく、相当の対価の支払いと一定の手続を求めている（特許法 35 条 3 項～5 項）。

なぜか？

＝使用者と従業者との間の情報・交渉力の格差を考慮し、劣位にある従業者の利益になる状況を原則としつつ、一定の対価と手続の下で譲渡を認める手法（＝情報・交渉力の格差を補正するための法的調整）を採用している。

──→この前提について、社会実態として変化はあるのか？

情報・交渉力の格差の点では大きな変化はないとしても、その調整方法として異なる手法をとることは考えられないか（＝情報・交渉力格差の補正という趣旨に適い、かつ、発明・公開のインセンティブ付与という目的を損なわない範囲内で、相当の対価の態様や手続のあり方を改めることはできないか）？

３　その他の考慮点

・国際競争上の環境整備

←使用者の利益・コスト／従業者の利益の両面から、客観的データに基づく検証必要

・他の制度（著作権法等）との調整・連続性

←双方向からの検討・調整が必要

・企業間格差の問題

←実態調査とともに、企業規模等によらないインセンティブ付与、公正な競争環境の整備へ向けた政策的取組みが必要

（７）　第７回委員会報告資料

資料 7-3（委員会日：2013/10/11、修正日：2014/1/31）

民法における契約規制の現況と職務発明制度

山本敬三

Ⅰ. はじめに

1. 問題の所在

1）民法からみた職務発明制度の問題構造

(1)権利承継の規制

(2)対価設定の規制

2）民法改正の動向

2009 年 11 月　法制審議会民法（債権関係）部会にて審議開始

事務管理・不当利得・不法行為を除く債権法（民法総則の法律行為・時効を含む）

2013 年 4 月　「民法(債権関係）の改正に関する中間試案」（以下「中間試案」という。）の公表（http://www. moj. go. jp/content/000108853.pdf）

2014 年 7 月　改正要綱仮案の公表（予定）

2015 年 1 月　改正要綱の決定（予定）

2015 年　　通常国会にて改正（予定）

2. 本報告の課題

本研究会の検討課題 ── ①特許を受ける権利を発明者である従業者に認めるのではなく、使用者である法人に帰属することを認めることの当否、②特許を受ける権利を受ける権利を発明者である従業者に認めるという現行特許法の立場を維持したとして、その権利を使用者に承継させる点について契約に委ねることの当否 ── のうち、さしあたり②を中心に検討する。

1）民法における契約規制の現況

2）民法からみた職務発明制度の検討

(1)一般契約法に委ねた場合の帰結

かりに現行法特許法 35 条を削除すると、民法の一般契約法に委ねられることになるが、それによると実際にどのようになるか

(2)現行職務発明制度の意義と評価

(1) と対比して、現行特許法による職務発明制度にはどのような意味があり、それをどのように評価すべきか

Ⅱ. 民法の現況

1. 締結規制 ── 契約締結過程における当事者の合意形成に対する規制

1）基本原理

(1)現行民法 ── 明文の規定はない

(a)意思原理・合意原理 ── 当事者双方の意思に基づく合意の尊重

(b)自己責任原理 ── 合意されていない事柄についてのリスクは、各人が負担しなければならない

(2)民法改正の現況

中間試案　第１　法律行為総則　１　法律行為の意義（民法第１編第５章第１節関係）

(1) 法律行為は、法令の規定に従い、意思表示に基づいてその効力を生ずるものとする。

(2) 法律行為には、契約のほか、取消し、遺言その他の単独行為が含まれるものとする。

(注) これらのような規定を設けないという考え方がある。

部会資料７３Ｂ　第３　法律行為総則　１ 法律行為の意義

（http://www. moj. go. jp/content/000118686. pdf）

法律行為は、法令の規定に従い、意思表示に基づいてその効力を生ずる旨の規定を設けるかどうかについて、どのように考えるか。

2）合意の成否・内容確定のルール

(1)現行民法 ── 明文の規定はない

(a)原　則 ── 双方の意思表示の合致

相手方に認識できない意思・表示は考慮されない

(b)約款の組入れ ── 約款が契約内容となるための要件

(ア)意思推定説（大判大正 4 年 12 月 24 日民録 21 輯 2182 頁［火災保険契約に関するケース］）

当事者双方が約款によらない意思を表示せずに契約したときは、契約時に約款内容を知らなかったとしても、反証のない限り、その約款による意思をもって契約をしたものと推定する ── 契約するときは必ず約款によるという取引を前提

(イ)開示必要説（学説上の通説）

約款が契約内容になるためには、契約時に顧客に対し開示されていなければならない

── 知りえなかったものには同意を与えることもできない以上、そこまでの合意はない

(2)民法改正の現況

中間試案　第３０　約款

１　約款の定義

約款とは、多数の相手方との契約の締結を予定してあらかじめ準備される契約条項の総体であって、それらの契約の内容を画一的に定めることを目的として使用するものをいうものとする。

（注）約款に関する規律を設けないという考え方がある。

２　約款の組入要件の内容

契約の当事者がその契約に約款を用いることを合意し、かつ、その約款を準備した者（以下「約款使用者」という。）によって、契約締結時までに、相手方が合理的な行動を取れば約款の内容を知ることができる機会が確保されている場合には、約款は、その契約の内容となるものとする。

（注）約款使用者が相手方に対して、契約締結時までに約款を明示的に提示することを原則的な要件として定めた上で、開示が困難な場合に例外を設けるとする考え方がある。

３　不意打ち条項

約款に含まれている契約条項であって、他の契約条項の内容、約款使用者の説明、相手方の知識及び経験その他の当該契約に関する一切の事情に照らし、相手方が約款に含まれていることを合理的に予測することができないものは、上記２によっては契約の内容とはならないものとする。

４　約款の変更

約款の変更に関して次のような規律を設けるかどうかについて、引き続き検討する。

(1) 約款が前記２によって契約内容となっている場合において、次のいずれにも該当するときは、約款使用者は、当該約款を変更することにより、相手方の同意を得ることなく契約内容の変更をすることができるものとする。

ア　当該約款の内容を画一的に変更すべき合理的な必要性があること。

イ　当該約款を使用した契約が現に多数あり、その全ての相手方から契約内容の変更についての同意を得ることが著しく困難であること。

ウ　上記アの必要性に照らして、当該約款の変更の内容が合理的であり、かつ、変更の範囲及び程度が相当なものであること。

エ　当該約款の変更の内容が相手方に不利益なものである場合にあっては、その不利益の程度に応じて適切な措置が講じられていること。

(2) 上記(1)の約款の変更は、約款使用者が、当該約款を使用した契約の相手方に、約款を変更する旨及び変更後の約款の内容を合理的な方法により周知することにより、効力を生ずるものとする。

3）合意の瑕疵のルール

(1)現行民法

(a)意思表示に対応した意思がない場合＝意思の不存在 ── 無効　ex）錯誤（民 95）

(b)意思表示に対応した意思がある場合

(ｱ)原　則 ── 有効

(イ)例　外

1)詐欺・強迫 ── 意思形成に対する一定の不当な介入があった場合＝意思表示の瑕疵

詐欺(故意による欺罔行為)・強迫(畏怖にいたる意思の抑圧)という厳格な要件をみたした場合にのみ取消しが認められる(民 96)

2)動機錯誤 ── 動機が表示され法律行為の内容になった場合にかぎり無効(判例)

(2)民法改正の現況

中間試案　第２　意思表示　２ 錯誤（民法第９５条関係）

民法第９５条の規律を次のように改めるものとする。

(1) 意思表示に錯誤があった場合において、表意者がその真意と異なることを知っていたとすれば表意者はその意思表示をせず、かつ、通常人であってもその意思表示をしなかったであろうと認められるときは、表意者は、その意思表示を取り消すことができるものとする。

(2) 目的物の性質、状態その他の意思表示の前提となる事項に錯誤があり、かつ、次のいずれかに該当する場合において、当該錯誤がなければ表意者はその意思表示をせず、かつ、通常人であってもその意思表示をしなかったであろうと認められるときは、表意者は、その意思表示を取り消すことができるものとする。

ア 意思表示の前提となる当該事項に関する表意者の認識が法律行為の内容になっているとき。

イ 表意者の錯誤が、相手方が事実と異なることを表示したために生じたものであるとき。

(3) 上記(1)又は(2)の意思表示をしたことについて表意者に重大な過失があった場合には、次のいずれかに該当するときを除き、上記(1)又は(2)による意思表示の取消しをすることができないものとする。

ア 相手方が、表意者が上記(1)又は(2)の意思表示をしたことを知り、又は知らなかったことについて重大な過失があるとき。

イ 相手方が表意者と同一の錯誤に陥っていたとき。

(4) 上記(1)又は(2)による意思表示の取消しは、善意でかつ過失がない第三者に対抗することができないものとする。

(注) 上記(2)イ（不実表示）については、規定を設けないという考え方がある。

部会資料６６Ｂ　第１　意思表示（錯誤）

（http://www.moj.go.jp/content/000118125.pdf）

１　動機の錯誤が顧慮されるための要件（中間試案第３、２(2)ア）

いわゆる動機の錯誤が民法第９５条の錯誤として顧慮されるための原則的な要件としては、表意者の誤った認識が法律行為の内容になっていたことを要するという案が示されているが（中間試案第３、２(2)ア）、この要件については、その内容を更に具体的に表現すべきであ

るとの考え方があるが、どのように考えるか。

２　動機の錯誤が相手方によって惹起された場合

表意者の錯誤が、相手方が事実と異なることを表示したために生じたものである場合には、それが法律行為の内容になっていないときであっても民法第９５条の錯誤として顧慮される旨の規定を設けるという考え方があるが、このような規定の要否、具体的な要件の内容等について、どのように考えるか。

2. 内容規制 ── 契約内容の当・不当に対する規制

1）基本原理 ── 契約自由の原則＝当事者が契約をした場合は、原則としてその内容通りの効力が認められる

(1)現行民法 ── 明文の規定はない

(2)民法改正の現況

中間試案　第26　契約に関する基本原則等

１　契約内容の自由

契約の当事者は、法令の制限内において、自由に契約の内容を決定することができるものとする。

2）法令による内容規制 ── 強行法規がある場合

(1)消費者取引 ── 割賦販売法、特定商取引法、住宅品質確保促進法等

(2)その他 ── 利息制限法、身元保証法、借地借家法、労働基準法 13 等

3）公序良俗による内容規制

(1)現行民法 ── 公序良俗に反する事項を目的とする法律行為は無効とされる（民 90）

(a)従来の傾向

契約自由が大原則であり、公序良俗違反は「耐えがたい不正義・不道徳」に限られる

(ｱ)人倫に反するもの ── 配偶者のある者の婚姻予約・愛人契約等

(ｲ)正義の観念に反するもの ── 不正行為を助長する契約・談合契約等

(ｳ)暴利行為 ── 過大な賠償額の予定・過剰な担保権の設定契約等

(ｴ)個人の自由を極度に制限するもの ── 芸娼妓契約（人身売買）等

(ｵ)営業の自由の制限 ── 競業禁止特約等

(ｶ)生存の基礎たる財産の処分 ── 部落民の生存を支える灌漑用水を放棄する契約等

(ｷ)著しく射倖的なもの ── 賭博に関する契約等

(b)最近の傾向

(ｱ)問題となるケースが、道徳観念に関するものから経済活動に関するものへ移行

(ｲ)法令違反(とくに経済法令)を理由のひとつとして公序良俗違反を認める傾向

(ｳ)個人の自由・権利が侵害されている場合に、それを保護するために公序良俗違反を認める傾向

(ｴ)公序良俗違反の判断に際し、契約内容だけでなく、締結前後の諸事情も考慮する傾向

(c)暴利行為論の変化

(ｱ)伝統的暴利行為論

「他人の窮迫・軽率・無経験等に乗じて、著しく不相当な財産的給付を約束させる行為は、公序良俗に反し、無効である」(大判昭和９年５月１日民集 13 巻 875 頁等多数)

(ｲ)現代的暴利行為論

主観的要件と客観的要件の相関関係(一方の程度が大きければ他方の程度は低くても足りる)によって不当性を判断する

1)主観的要件 ── 意思決定に対する侵害の程度

2)客観的要件 ── 給付の不均衡＝財産の剥奪の程度

(2)民法改正の現況

中間試案　第１　法律行為総則　２　公序良俗（民法第９０条）関係

民法第９０条の規律を次のように改めるものとする。

(1) 公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とするものとする。

(2) 相手方の困窮、経験の不足、知識の不足その他の相手方が法律行為をするかどうかを合理的に判断することができない事情があることを利用して、著しく過大な利益を得、又は相手方に著しく過大な不利益を与える法律行為は、無効とするものとする。

(注) 上記(2)(いわゆる暴利行為)について、相手方の窮迫、軽率又は無経験に乗じて著しく過当な利益を獲得する法律行為は無効とする旨の規定を設けるという考え方がある。また、規定を設けないという考え方がある。

部会資料７３Ａ　第３　法律行為総則（公序良俗）

(http://www. moj. go. jp/content/000118685. pdf)

民法第９０条の規律を次のように改めるものとする。

公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とする

部会資料７３Ｂ　第３　法律行為総則　２ 過大な利益を得る法律行為等が無効になる場合

(http://www. moj. go. jp/content/000118686. pdf)

民法第９０条に次のような規定のいずれかを設けるという考え方について、どのように考えるか。

【甲案】 当事者の一方に著しく過大な利益を得させ、又は相手方に著しく過大な不利益を与える法律行為は、相手方の困窮、経験の不足、知識の不足その他の相手方が法律行為をするかどうかを合理的に判断することができない事情があることを不当に利用してされたものであるときは、無効とするものとする。

【乙案】 法律行為が公の秩序又は善良の風俗に反するか否かについて判断するに当たっては、法律行為の内容、当事者の属性、財産の状況、法律行為に至る経緯その他一切の事情を考慮するものとする。この場合において、法律行為の内容を考慮するに当たっては、当事者がその法律行為によって得る利益及び損失の内容及び程度をも勘案するものとする。

Ⅲ. 民法からみた職務発明制度の意義と評価

1. 職務発明に関する権利承継の規制

1) 民法の原則による帰結 ── 特許法 35 条 2 項を削除した場合

(1)権利承継を内容とした個別合意

「使用者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仮専用実施権若しくは専用実施権を設定すること」を使用者と従業者が個別的に合意する場合

(a)原　則

権利を移転する旨の明確な合意があれば、原則として有効 ── 契約自由の原則の帰結

(b)例　外

(ア)民法による規制

1) 錯誤無効(民 95) ── 権利承継を内容とした書面と思わずに従業者が署名した場合等

2) 詐欺取消し(民 96) ── 使用者が従業者を欺罔して権利承継を約束させる場合

3) 強迫取消し(民 96) ── 使用者が従業者を畏怖させて権利承継を約束させる場合

(イ)情報提供義務違反による無効・取消し・解除の可能性

1) 民法一般における情報提供義務の基礎づけ　cf. 消費者契約法では努力義務

a) 事業者の専門性 ── 事業者の専門的知識に依存せざるをえない場合

専門家に対する社会的信頼が守られなければ、円滑な取引が期待できない

b) 情報の危険性 ── その情報を伝えないことにより相手方の権利が害される恐れがある場合

他者加害の禁止原則から最低限要請される

2) 義務違反の効果

a) 錯誤無効 ── 動機錯誤でも義務違反をした相手方に対しては無効主張できるとみる可能性

b) 詐欺取消し ── 義務違反により違法な欺罔行為があるとみる可能性

c) 契約解除 ── 義務違反により契約締結上の過失(債務不履行)があるとみる可能性

(2)権利承継を内容とした勤務規則

「使用者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仮専用実施権若しくは専用実施権を設定すること」を使用者が勤務規則の中で定める場合

(a)勤務規則自体の拘束力 ── 従業者は、勤務規則に同意しないかぎり、拘束されない

(b)契約への組入れの可能性 ── 約款論の類推　cf.就業規則論

就業規則論に接合することが自然であるが、勤務規則の中には就業規則の要件を満たさないものも含まれるため、約款論との関係も検討しておく意味がある

(ア)意思推定説

反対の意思を表示しない限り、「勤務規則によるという意思」があると推定　cf.保険約款の前提 ── 国による認可、約款によらない契約は事実上不可能

(イ)開示必要説

勤務規則が契約内容になるためには、従業者に事前に開示されていなければならない

→　勤務規則の存在・内容を従業者に周知徹底させる必要

2）現行特許法の評価 ── 特許法 35 条 2 項

(1)特許法 35 条 2 項の意義

(a)個別合意による権利承継 ── 民法の原則どおり

(b)勤務規則による権利承継 ── 民法の原則とは異なるルールを創設？

(2)特許法 35 条 2 項の問題点

(a)合意原則からの逸脱 ── 勤務規則を一方的に設定するだけで拘束力を認めてよいか

「知りえないものに拘束されるいわれはない」という一般原則に対処する必要

→　開示ないしそれに類する要件の必要性

使用者が定める職務発明規程等も含まれ、「そのような社会規程等は従業者の同意を得ないまま使用者等において定めたものであっても、従業者がこれを知り得るような合理的な方法で明示されていれば、足りる」（東京地判平成 14 年 9 月 19 日（青色 LED 事件中間判決））

(b)情報提供の必要性

従業者の「権利」を一方的に取得するのなら、「権利」を譲渡させられる従業者に対し、自己の「権利」とその帰趨に関する情報を提供することが最低限要請される

── 市場において他の買い手と比較するためではなく、他人の「権利」を一方的に取得する者の説明責任という観点

2. 職務発明に関する対価設定の規制

1）民法の原則による帰結 ── 特許法 35 条 3 項・4 項・5 項を削除した場合

(1)民法による内容規制 ── 公序良俗・暴利行為

(a)判断の指針

(ア) 対価の額が低ければ低いほど、従業者の具体的・真摯な同意が必要とされる

(イ) 対価の額が高ければ高いほど、従業者の意思決定の程度は低くても足りる

(b)判断の要素

(ア)対価の額の判断要素 ── 特許法 35 条 5 項と同じか？

(イ)従業者の意思決定の判断要素 ── 認識可能性、情報提供・説明の有無・程度、同意の態様等

(2)民法に委ねることの意味と問題点

(a)意　味 ── 極端な規制撤廃論はありえない　権利保護という国家の任務

(b)問題点 ── 一般条項による規制の限界

予測可能性がどうしても低くなり、個々の場合の結論がいっそう不透明になる恐れ

2）現行特許法の評価 ── 特許法 35 条 3 項･4 項･5 項

(1)2004 年特許法改正

(a)「相当の対価」請求権の維持（特許法 35 条 3 項）

(b)契約･勤務規則等による「相当の対価」の設定の承認（特許法 35 条 4 項）

(ア)契約･勤務規則等による対価設定の承認　cf.最判平成 15 年 3 月 22 日（適正額基準説）

原則として両当事者間の「自主的な取り決め」に委ねる

(イ)対価設定の限界

1)「不合理」な対価設定の禁止

2)「不合理」の判断要素

a)手続面

ｱ)使用者があらかじめ勤務規則等で対価を決定するための基準を定める場面に関する要素

1.「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」

2.「策定された当該基準の開示の状況」

ｲ)実際に発明をした従業者について具体的な対価額を決定する場面に関する要素

「対価の額の算定について行われる従業者等の意見の聴取の状況」

b)内容面 ── 「…等を考慮して」

(c)契約･勤務規則等によらない「相当の対価」（特許法 35 条 5 項）

(ア)補充法規の必要性

1)対価について定めがない場合

2)定めがあっても、上記の考慮から不合理であるとされる場合

(イ)「相当の対価」の判断要素

1)「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」

2)「その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献」

3)「従業者等の処遇」

4)「その他の事情」

(2)現行特許法の趣旨

(a)対価規制の維持

「使用者等と従業者等との立場の相違」がある以上、対価規制を撤廃し、すべてを当事者間の契約に委ねることはできないという考え方

(b)適正額基準説から合理性基準説へ

対価の定めがされれば、「使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理で」ないかぎり、その決定された「対価」が尊重される

(ア)当事者（特に使用者）の予測可能性

(イ)当事者（特に従業者）の納得感

(ウ)複雑性への対処可能性

職務発明の対価は一律に決めることができず、様々な事情によって変わりうる

複雑性の高い事柄については、当事者以外の他人が ── しかも事後的に ── 調べて判断することには限界がある

最も事情のよくわかった当事者に判断を委ねるのが合理的である

(c)「内容」規制から「手続＋内容」規制へ

「手続面と内容面を含む『対価』の決定全体を総合的に評価する」必要があり、その際特に「従業者等の関与の状況等の手続面を重視」すべきである

(ア)「手続」面の重視

「使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重する」という考え方

両当事者が「自分たちで決めた」といえるためには、その決定について手続的正統性が確保されていることが前提になる

使用者と従業者の間には「立場の相違」、特に情報・交渉力の格差が存在する以上、それを是正し、「自主的な取り決め」にゆだねることができるような環境や条件を整備する必要がある

(イ)「内容」面の考慮と両者の総合判断

「『対価』を審査の射程から除外しないこととしつつも、その中で手続に重きを置くことが妥当である」

1)「最終的には結果たる『対価』が当事者の紛争の対象である」

2)「手続の履践にも実態上は程度の差がありその合理性は対価との相関において判断される面がある」

3)「仮に手続面のみを法定する場合はより厳格な手続の履践が求められるようになる」

4)「手続の履践によって従業者等にとっての納得感が高まれば対価が不合理であるとされる場合は、通常は想定されない」

(3)民法からみた意義と評価

(a)公序良俗・暴利行為の具体化

(ア)前　提 ── 自律の尊重

(イ)規制の趣旨 ── 手続面・内容面を総合的に考慮して、その定めにしたがって対価を支払うことが「不合理」といえるかどうかをそれぞれの場面ごとに判断する

使用者と従業者の間に構造的な格差があること自体が問題ではなく、それが実際に従業者の意思決定に対する侵害をもたらし、「不合理」な対価の支払がおこなわれたかどうかが決め手になる

(ウ)その理由 ── 対価規制

「市場価格」の不存在 ── 「正解」がない問題については、基本的には当事者の自律に任せた上で、従業者の意思決定が侵害され、「不合理」な対価の支払がおこなわれた場合にかぎって内容規制をおこなうしかない

(b)手続的規制の特色 ── 個別的自治と集団的自治

(ア)集団的自治の重視

「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」

1)意　義

a) 労働条件の集団的決定と同様

b) 労働者間の公平の確保

2) 前　提 ── 集団的決定の正統性を確保する必要

(イ)個別的自治の必要性

集団的手続が適正におこなわれても、個々の従業者についての意思決定の適正さがそれだけで確保されるわけではない

ex) 具体的な対価額の決定段階における手続

Ⅳ. 終わりに

1. 民法からみた現行特許法の意味

1) 権利承継の規制 ── 勤務規則に関するルールの特則性と問題点

民法の考え方からすると、勤務規則等による場合は、事前にその開示がなされないかぎり、契約内容を構成しないことになる。

現行特許法 35 条 2 項は、その特則として、勤務規則によって使用者が一方的に権利承継を定めることを認めたものと評価できる。

ただし、民法の考え方の基礎にあるのは合意原理という法体系の根幹にかかわる原則であり、従業者が事前に知る機会が与えられていない場合にまでその拘束力を認めることには問題も残る。

2) 対価設定の規制 ── 民法の一般条項の具体化と特則性

民法の考え方によると、当事者の自律を尊重することを原則とした上で、公序良俗ないし暴利行為に関するルールにしたがって、従業者の同意の程度と対価の額の程度が相関的に考慮され、対価設定の不当性が判断されることになる。

現行特許法 35 条 3 項以下は、この考え方を基礎として、それを職務発明に即して具体化した規定とみることができる。

ただし、特に手続面については、個別的手続だけでなく、集団的手続を重視しているところに特則性がある。しかし、この考え方自体は、民法の側でも参考するに値するものである。

2. 検討の前提

以上の検討は、特許を受ける権利・特許権が発明者である従業者の「権利」であるという理解を前提としている。これに対し、それは従業者の「真の権利」ではないという理解を前提とするならば、違った帰結が出てくる可能性がある。

資料 7-4（委員会日：2013/10/11、修正日：2014/1/30）

職務発明制度の在り方

２０１４．１．３０

弁護士　竹　田　　稔

１．我が国における職務発明制度の変遷

①　職務発明制度の創設

特許法において職務発明制度がはじめて設けられたのは、明治４２年特許法であって、「職務上又ハ契約上為シタル発明ニ付特許ヲ受ケル権利ハ勤務規程又ハ契約ニ別段の定ノアル場合ヲ除クノ外其ノ職務ヲ執行セシムル者又ハ使用者ニ帰属ス」（3条1項）と規定し、いわゆる使用者主義を採用した。従業者に補償金請求権は認めなかったが、同条２項において自由発明（職務とは関係しない発明）については従業者に帰属する（3条2項）こととし、特許を受ける権利をめぐる利害の調整を図った。

②　使用者主義から発明者主義へ

大正１０年特許法は、使用者主義から発明者主義に転換し、１４条第１項において、自由発明については従業者に帰属することを定めるとともに、第２項において、職務発明については特許権・特許を受ける権利は発明者に帰属することを定め、第３項において、使用者が権利を承継した場合における従業者の相当の対価請求権を保障した（清瀬一郎「特許法原理」１２６頁は、「発明をした者が特許を受ける権利を取得するという特許法１条の根本精神への回帰」と説明する）。

③　法人発明の当否について

特許庁「工業所有権制度改正審議会答申　説明書」によれば、昭和３４年特許法の大改正に当たり、職務発明制度について「ⅰ法人発明の当否、ⅱ契約自由の原則の当否、ⅲ労働法規に規定することの当否」などについて議論されたが、結局は職務について、「現在及び過去の職務」を含むこととしたこと、対価の認定について、新たに「使用者の利得・貢献度」を参酌する規定を設けるに止まった。

④　対価請求訴訟の激増と立法措置

職務発明制度は、大正１０年特許法施行以来発明者主義によって永年運用されてきたが、平成１０年ころまでの７０余年にわたり職務発明の対価をめぐって紛争となることは例外的であり、まして訴訟にまで発展することは極めて例外的であった。

職務発明における相当の対価の問題が社会的に大きな関心事となったのは、東京地判決平成１１・４・１６（ピックアップ装置）オリンパス光学報酬請求事件からである。同事件の上告審判決

である最高三小平成１５・４・２２判決が「勤務規則等により職務発明について特許を受ける権利等を使用者等に承継させた従業者等は、当該勤務規則等に、使用者等が従業者等に対して支払うべき対価に関する条項がある場合においても、これによる対価の額が同条４項の規定に従って支払うべき対価の額に満たないときは、同条３項の規定に基づき、その不足する額に相当する対価の支払いを求めることができる」と判示した。これに対し、産業界からは「補償規定の定めに基づいて対価を算定する法改正」さらには「法人発明の導入」（ここに「法人発明」とは、職務発明に係る特許は使用者に原始的に帰属する制度をいう。）の意見が多く出された。また、特許法の研究者からも裁判所がこのような法解釈を採る以上、職務発明に関する規定の趣旨の明確化のために、合理性のある補償規定が設けられている場合には、対価はその規則に従って定められるとする方向での法改正が必要とする意見が台頭し、産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会では、職務発明制度についての立法政策が検討されるに至った。

そして、特許制度小委員会は、平成１５年１２月「職務発明制度のあり方について」と題する報告書を公表したが、同報告書には、「権利の承継があった場合の対価の決定が、使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理でなければ、その決定された『対価』を尊重すべきである。上記決定が不合理である場合には、従業者等に『相当の対価』を請求する権利を認めるべきである。上記の不合理性の判断においては、使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重することの重要性にかんがみ、対価の決定の手続面を重視するべきである。」、「『相当の対価』が決定される際に幅広い事情が考慮されるよう、第３５条第４項の規定を明確化すべきである」と記載されている。この報告書に至るまでには、紆余曲折があったが、最終的に産業界の委員を含む全委員の賛同を得て決定されたものである（杉山委員の報告された同法施行間もない時期での産業界の意見が改正について「おおむね評価できる。」という意見が多数だったのもこのことを裏付けている。）。

この特許法３５条の改正法案は、平成１６年５月２８日参議院本会議において可決成立した。改正３５条は、１項ないし３項を現行どおりとし、４項を、「４　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つてはならない。」と改正し、新たに５項として、「５　前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合には、第３項の対価の額は、その発明により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なければならない。」と規定している。

この改正法は、平成１７年４月１日に施行されたが、改正法附則２条１項には、法の不遡及の原則に基づき「第１条の規定による改正後の特許法第３５条第４項及び第５項の規定は、この法律の施行後にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価に

ついて適用し、この法律の施行前にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価については、なお従前の例による。」と規定されている。このため、改正法の施行後現在に至るまで、企業の定めた相当の対価に関する保障規程が改正第４項の手続の合理性を担保しているかどうかについて判断した判決は存在しない。

２．職務発明制度に関する基本的な考え

①　職務発明に係る特許権の発明者への帰属

特許とは、自然人である技術開発者による技術的思想の創作であり、それが職務に関するものであっても、特許を受ける権利は、自然人である発明者に帰属し、企業はその権利移転を受ける必要がある（中山信弘「特許法第２版」４２頁「特許を取得しうる者は、発明者及び承継人に限られる。この原則を発明者主義という。…出願主義も存在した。…しかし、自国の技術水準が高まるにつれ、発明者を保護することを通じて技術水準を高める傾向が強まり、現在では発明者主義が普遍性をもっている。）。発明の完成時からその技術的思想の創作に係る特許権が企業に帰属するというのは法による擬制にすぎない。もとより、比較法的にみれば、法制度の在り方として、法の擬制そのものは否定できないことであるが、企業は、その発明が職務としてなされたことに起因して発明者から特許を受ける権利を承継するというのが、発明の本質に依拠したごく自然の法制度といえる。

②　現行法における合理性担保のための手続

(1)　概説

現行法３５条３項は、契約、勤務規則などにより使用者等に特許を受ける権利が承継されたときは、従業者等は「相当の対価の支払いを受ける権利を有する。」と規定している。実務では、多くの企業において、３項により使用者が承継した権利の「対価について定める場合」には、使用者が対価の算定と支払い方法などを定めた報償規定案を作成し、同条４項に基づく手続の合理性を担保するため、これを社内イントラネット、電子会議等を通じて従業者に提示し、意見を述べること、及びその方法を併記して周知徹底をはかる。その上で各事業所単位に説明会を開き、質疑応答を経て、知財部の内部調整を経て、必要があれば修正案の提示ないし統一見解を社内イントラネットなどにより提示し、さらに必要な質疑応答を経て勤務規則である報償規定を策定するという手続過程を経ている。

現行３５条は、使用者と従業者とがこのような協議過程を経ることにより、対価を決定する基準を策定しているのであり、３５条のもつ労働法的性格（企業に雇用された研究開発者が技術的思想を創作し、当該企業がその特許を受ける権利を承継するという関係。中山信弘発言「座談会　職務発明をめぐる動向」Ｌａｗ&Ｔｅｃｈｎｏｌｏｇｙ６１号３頁は、「職務発明の問題は、…特許法と労働法と契約法に関連する複雑な問題であり、これらの諸要素を勘案したうえ、絶妙なバランスをとる必要がある。」としている。）に適合している点において、優れた制度であるといえる（土田道夫委員「職務発明と労働法」第６回委員会資料１頁以下によれ

ば、この手続は、合理性基準説「企業の職務発明制度を基礎に、それに基づく対価の決定が特許法３５条３項４項に即して合理的範囲内にあるか否かを判断し、合理的範囲内にあれば相当性を肯定する立場」に依拠しつつ、公正な手続による担保を重視する考え方に適合するものである。）。

この手続担保規定は、前記１．④の経緯で現実化した職務発明制度の問題点を解消し、職務発明制度のあるべき方向性を示したものとして優れた制度であると評価できる。

(2)　現行制度に関する批判的意見について

当委員会の職務発明制度検討の過程において特許を受ける権利が従業者に帰属する制度について、それは立法政策の一つであって、唯一絶対の天賦人権的帰属ではないという指摘があった。

職務発明制度において特許を受ける権利が誰に帰属するかについては、比較法的にみれば、さまざまな制度が存在することは、これまでの検討から明らかところであり、従業者に帰属する制度が唯一絶対であるとして法人帰属に反対する意見は当委員会においても存在しない。問題は、企業は、その発明が職務としてなされたことに起因して発明者から特許を受ける権利を承継するというのが、発明の本質に依拠したごく自然の法制度といえることであり、後述の如く立法事実からみても、この制度を変える必然性は存在しないということである。

また、現行法における相当の対価算定について対照的な判例の対立があり、額においても過剰であり、予見可能性が欠如しているとの指摘がある。しかし、そこで指摘する判例は、いずれも平成１７年改正法施行以前の事例に関するものであり、判例統一の必要性の問題としては理解できても、平成１７年改正法施行後においては、使用者の定める対価算定に関する報償規定が３５条４項の規定に基づく手続を履践していれば解決できる問題であり、これが職務発明に関する現行制度を改変すべき必須の課題とはいえない。

さらに、現行法のもとにおいては、二重譲渡の問題があり、従業者がした職務発明をＡ企業が勤務規則により承継しても、当該従業者が同一発明をＢ企業に二重譲渡した場合、Ｂ企業が特許出願すれば、Ａ企業は反射的に同特許を失うとの指摘がある。しかし、このような場合には、判例の背信的悪意の法理論を適用することによりＡ企業は法的に保護されることになるから、二重譲渡の問題から現行制度を批判することは当たらない。しかも、Ａ企業に雇用されている従業者が研究開発した技術的思想の創作を競合他社に譲渡することは極めて稀な想定事例であり、１００年近く継続している現行制度のもとにおいて、このような紛争が生じた事例は、殆ど報告されていない（従業者が自ら特許出願した事例において、当該従業者の所属企業が特許を受ける権利が存することの確認訴訟を提起して勝訴し、特許庁長官に特許出願人の変更届けを提出することにより権利を確保できた事例もある。）。

なお、成文法改正に当たり考慮すべき立法事実（ここに「立法事実」とは、現行法を支える根拠となる事実をいう。）の観点から検討しても、「法人帰属」を主張する意見には、「産業競争力のための

グローバル知財システムの構築」という視点からの意見は見られるものの、それが、職務発明制度を取り巻く環境の劇的変化をもたらしているとまでいえるか疑問である。また、「国際的整合性」については、職務発明についてはドイツ・日本とイギリス・フランスとアメリカとでそれぞれ制度設計を異にしており、国際的調和から改正を急ぐ必要性はみられない。近似した制度との横並びの改正が必要かという視点からは、著作権における「職務著作制度」が存することは、特許権についても同様の制度が必要であるとの根拠にはならない。著作権については、出願制度、従って著作物として法的に保護されるべきであるかについての審査・審判制度は存在しない。成立した著作権は、いわゆる相対的権利であって、当該著作物に依拠してはじめて侵害の問題が生ずるのに対し、特許権は、排他的・独占的権利であって、出願手続に基づいて特許要件の具備について厳格な審査・審判を経て登録させることにより成立するいわゆる絶対権であって、その技術的範囲に属する行為は権利侵害となる。職務発明と職務著作をどのように保護するかは、両者の権利の性質、立法経過などを踏まえた上での立法政策の問題である。

さらに、経済法である特許法について、上記観点以外に「法的安定性」をどこまで考えるかという問題もある。職務発明制度に関する改正法が施行されてから、１０年に満たず、法の不遡及の問題もあって、司法的判断が一定の方向性を示した判断をするには未だ年月を必要とする。職務発明制度を取り巻く環境の変化が大きく変化し、制度の根本的改革が急務になっているとはいえない段階でそのような改正を行うことは、法的安定性の視点からも慎重であるべきと思う（中山信弘発言・前掲座談会１０頁は、大正１０年以来続いていたものを劇的に変えることに対する抵抗感の存在を指摘する。）。

(3) 企業に対するアンケート結果について

当委員会において報告された「企業向けアンケート調査集計結果」によれば、職務発明に関する報奨金の支払いは研究者の発明へのインセンティブを向上させているかという問題（問Ｅ－１０）について、向上させているとの回答（どちらといえば向上させているとの回答を含む）は７０％を超えている。また、現行職務発明制度の運用上の問題（問Ｅ－１５）については、「特段の問題はなし」４０．９％に対し、「問題がある」５９．１％であるが、問題があるとしている理由（問Ｅ－１５）は、職務発明に関する策定・改正における協議や報奨金の額算定の作業負担の過大が主要な問題であって、発明者帰属を基本としつつ（法改正を含む）現行制度の運用面の改善を図ることにより解決可能な問題である。

③　手続の合理性を担保するために何が必要か

確かに、現行法の上記手続の履行には、企業、特に知的財産関係部門に大変な負担と時間を要する。しかも、この手続を実施しても、それで手続の合理性を担保できたかは、紛争が生じて裁

判所の判断が出るまでは、わからない。平成１６年改正法の附則との関係でこの点での最高裁判決が出る時点の予測は困難というほかない。

その意味では、現行規定では、具体的にどのような手続を踏めば、合理性が担保されたといえるか明確性が不十分という指摘があり（中山信弘発言・前掲座談会８頁「もう少しそのプロセスさえ踏んでおけば、相当のものとして推定されるということをはっきり書いておいたほうがよかったのかなと思います。」）、企業の職務発明規程の定めないし改正手続において、十分な予測可能性のもとに安心して事業を展開できるような規定にする必要がある。

そのために、労働基準法９０条の「使用者は、就業規則の作成又は変更について、……労働組合、……労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。」、労働契約法１０条の「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、…その他就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則の定めるところによるものとする」などを参考にして立案することを検討しなければならない。その場合、予測可能性を担保するために、「契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価を定める場合には、使用者等と従業者等との間で協議することを要する。前記協議の結果、従業者の過半数が明示的に反対の意思表示をしない限り、前記定めの内容は、使用者等が策定した当該定めによるものとする。」という条項を設けることも検討に値しよう。

④　その他の検討を必要とする事項−外国特許・消滅時効・対価の算定−

ⓐ　外国特許

従来の外国出願特許の対価については、日本法による出願に準じて扱うとする報償規程を設けている企業もあったが、何らの規程ももうけず、これに対応していない企業も少なくなかった。

しかし、最高一小判決平成１８．１０．１７判時１９５１－３５は、外国出願の特許を受ける権利の承継（譲渡）及び対価について、「その準拠法は、法例７条２項の規程により、第１次的に当事者の意思に従って定めると解する」とした上で、「従業者等が特許法３５条１項所定の職務発明に係る外国の特許を受ける権利を使用者に譲渡した場合において、当該外国の特許を受ける権利の譲渡に伴う対価請求については、同条３項及び４項の規程が類推適用されると解するのが相当である。」と判示した。しかし、外国において職務発明に係る特許を受ける権利が誰に帰属するかは、それぞれの法制度により異なるところであり、使用者等は当然に勤務規則によって当該特許を受ける権利を承継できるとはいえない。

この問題については、特許法３５条の適用説と不適用説（当該出願に係る国の法に従う。上記事件の第１審である東京地判決平成１４．１１．２９など）の対立があり、前記最高裁判決については、

批判的意見が多く見られる。論理的に無理のある類推適用で押し切ることなく立法的手当を講ずるべきであろう。

ⓑ　対価請求権の消滅時効

さらに、対価請求権の消滅時効については、平成１７年施行法の改正審議の際、短期消滅時効適用の意見が出されたが、結論的には裁判所の判断に委ねるという改正審議室の意見を受け入れることで決着した。下級審判例は、これまで一致して対価請求権の消滅時効について、債権の一般的消滅時効期間である民法１６７条１項の「債権は１０年間行使しないときは、消滅する。」との規定を適用している。

しかし、特許法３５条の労働法的性格を考えても、対価請求権だけは、民法の規定を適用するというのは、合理性に欠ける。労働基準法の定める退職金の「５年」、賃金の「２年」の短期消滅時効を参酌して立法することには合理性があり、職務発明の対価請求の潜在的需要を考慮してもその影響はきわめて大きい。

ⓒ　対価の算定

職務発明対価請求訴訟の審理は、長期間を要し、しかも、証明責任は多くの場合、原告側に存するにも拘わらず、証拠資料は被告（企業）側に多く存在するという理由から、裁判所もしばしば被告側に証拠の提出を求める。本来反証に当たるこれらの証拠の提出は企業にとって、大変な労力を要する問題であり、また営業秘密の保護という観点からの制約もある。このような結果を生んでいるのは、対価の算定が多面的で複雑になっているという背景がある。出願補償、登録補償に始まり、自社実施による独占的利益の算定、ライセンス補償から数千件、時には数万件に及ぶ包括的ライセンス契約における１件の対象特許についての対価算定まで、さらには企業と発明者の貢献度の割合など算定事項はきわめて多く、しかもこれを証拠に基づいて算定するには営業秘密の問題も加わって解決困難な問題を伴っている。これを簡易に算定可能とすることは当面重要な課題である。ドイツのガイドライン的な制度の導入を含む検討が必要である。

３．法人帰属について

職務発明制度のあり方についての私の意見の要旨は、前記２．のとおりであるが、経済法であり、産業社会の発展を目的とする特許法のあり方として、職務発明に係る特許権は法人に帰属すべきであるという意見にも傾聴すべきものがあり、それが我が国の経済秩序の進展のために必要欠くべからざるものという意見に対応して制度設計を考えることは有意義のことと考えるので、以下、法人帰属の制度について私見を述べる。

①　「職務発明に係る特許は法人に帰属する」との規定の問題点

奥村委員ほか４名の共同提出に係る「第３回委員会の資料３－５『これまでの議論で提起されたご意見（たたき台）』に対する修正案の提出について」の（１－３）改正の方向性には、「②産業競争力を強化するために、対価の支払いが法的に強制されることなく、職務発明に係る特許を受ける権利を原始的に法人に帰属する制度にするよう、職務発明制度の抜本的改正が必要。③限られた原資を用いて、従業者に対する企業独自のインセンティブ施策が自由かつタイムリーに行えるよう、職務発明に係る特許を受ける権利が法人に帰属し、対価の支払いが法的に強制されることのない制度とするよう、現行の職務発明の抜本的な改正が必要」としている。

上記意見を集約すれば、職務発明に係る特許を受ける権利は、原始的に法人に帰属し、対価の支払いが法的に強制されることのない制度とするとともに、発明者をどのように処遇するかを含め、職務発明に関しては一切法人の自由意思に基づく対応に委ねることを基本的な立法政策としているものと思われる。

この考え方は、前記２．①で述べた企業は、その発明が職務としてなされたことに起因して特許を受ける権利を発明者から承継するというのが、発明の本質に依拠したごく自然の法制度という考え方と全く齟齬する。また、産業競争力を強化するために、職務発明に係る特許を受ける権利を原始的に法人に帰属させる必然性はなく、現行法の発明者主義を基本に不都合とされる手続上の問題などを解決する方法は、前述したにように十分可能である（中山信弘発言・前掲座談会１０頁「大正１０年以来続いていたものを、劇的に変えるということには抵抗もあるわけです。…現在ほとんどの企業で行われている実績補償でいきますと、…ものすごい負担を企業が背負い込んでいると思います。それは何とかしなければいけないのですが、その方法として企業に帰属するという方法もありますけれども、そうではない方法もあり得るだろうと思います。」）。発明者の処遇を人事考課に還元して、賃金処遇に含めてしまうことは、職務発明の対価は、労働法上の「賃金」とは異質なものであること（土田道夫「職務発明と労働法」第６回委員会資料６頁）を捨象し、企業の恣意的な運用を招くおそれなしとしない。特に職務発明制度の趣旨を理解していないと懸念される中小企業などでは、その恐れは少なくない（土田道夫・前掲９頁は、「発明の対価を人事考課に含められるとすれば、成果に即した高い評価が求められる」とする。）。

さらに、職務発明に関する処遇について不服の従業者は、一次的に労働審判法による審判を必要とするとすれば、職務発明制度について十分な知識・経験を有しない行政機関にその判断を委ねることが妥当かという問題を生じる（土田道夫・前掲１１頁は、消極論として、「労働法に解消することは適切でない。賃金・人事処遇によって、発明のインセンティブを促進し、発明従業者の利益を適切に保護するという特許法３５条の趣旨・目的を確保できない。」とする見解があることを指摘している。）。

②　法人帰属と発明者の保護

上記①において検討したところによれば、職務発明について、法人帰属を立法政策として採用することは、妥当性を有しないと考えるが、仮に、この制度を採用するのであれば、単に「従業者の職務に関してした発明は、法人に帰属する。」にとどまらず、ⓐ「前項の場合、法人は、発

明者に対し、報酬を付与する。」　こと、さらには「法人は、職務発明については、発明者に付与する報酬を定めるに当たり、従業者と協議することを要する」　などを検討する必要があり、その場合、対価決定基準を就業規則で規定するときは、労働基準法８９，９０条の適用を受けるものとする必要がある。あるいは、労働法的要素を明確にするため、ⓑ「前項の場合、法人は発明者に相当の処遇をしなければならない。」という検討も選択としては考えられるが、労働法的規律のみによるときは、研究者・発明者に対する賃金・人事処遇（昇進・昇格・表彰等）の実態が相当の処遇といえるか検証すべきであり、慎重な対応が必要である。少なくとも、上記の補償金額の算定基準、あるいは相当な処遇の内容は規則事項とするか、ガイドラインをもって指針を示す必要がある（岩倉正和発言・前掲座談会１０頁は、法人帰属とすることの必要性を肯定しつつ、「万が一の場合には、従業者側の権利主張もできないといけないので、何らかの責任を企業側に負わせる担保的なアレンジはつくる。要するに法人帰属で法的予測可能性を高める一方で、きちんとした手続に基づく報酬を与えるようにして、それが十分な報償でない場合には労働法的な観点からの何らかのケアをするという方向が、私は実務家として１番安定しているのではないかと思うのです。」としている。もっとも新たに法人帰属制度を採用した場合に、従業者との協議による補償金の算定基準などに関する取り決めが必要であるとすれば、現行の発明者帰属を維持し、３５条３項を改正して、「従業者は……相当の補償を受けることができる」とし、４項を改正して手続的公正の担保のための手続を予測可能性の高い制度にする方が企業の対応にとって容易、簡便といえるのではなかろうか。）。

（８）　第８回委員会及び第９回委員会報告資料

資料 8-4、資料 9-4（委員会日：2013/10/28 及び 2013/11/11、修正日：2014/2/18）

職務発明に関する喫緊の課題

東京大学教授　大渕哲也

（はじめに）

Ⅰで大前提を踏まえた上で、まずⅡでは、職務発明に関する喫緊の課題の原点として「特許を受ける権利の原始的帰属問題」について論ずる。次にⅢでは、これを踏まえて、「職務発明に関する喫緊の課題」全体（中心は、相当対価問題）について論ずる。ただ、「特許を受ける権利の原始的帰属問題」は、「職務発明に関する喫緊の課題」全体の原点として格別の枢要性を有するのみならず、それ自体としても、上記相当対価問題と比肩し得る重要性（特に、後記Ⅱ-B①のような（濫用の可能性に対する）現行法の深刻な脆弱性）を有する点には十分に注意されたい。

そして、特に、「特許を受ける権利の原始的帰属問題」については、従前は、漠然と、従業者等原始的帰属法制という一立法政策が当然視されてきた点には、立法論を検討する際に注意を要する。

また、本論点に関する直近改正である平成 16 年改正以降、約 10 年を経過したにすぎないが、本論点を巡る経済社会情勢、特に、雇用労働環境（雇用慣行等）や技術流出等の技術環境のあまりに激しい変化は、急速なグローバル化とあいまって、数十年分ないし約半世紀分の変化に匹敵するといっても過言ではなかろう[199]。その上、そもそも、平成 16 年改正では、相当対価問題については、応急措置的な一定の措置がなされたものの、「特許を受ける権利の原始的帰属問題」については対処はなされていない。

以下で検討する職務発明における諸問題においては、職務発明における使用者・従業者等の双方における真のインセンティヴは何かという点と、それをどう実現していくべきかという方法論の点が眼目であると解される。過剰等ではない適度なインセンティヴを付与する合理的な法制度の工夫が強く求められている。

Ⅰ　大前提

1　他法との関係等

(1)　(a)弱者保護の労働法における従業者と、(b)お手盛り禁止を目的とする報酬規制などの利益相反問題を中心に規制されている会社法等における法人の役員という、これら全く正反対ともいうべき、二類型の主体について、特許法（以下「法」ともいう）35 条は、全くパラレルに完全同一要件・完全同

[199]　平成 15 年改正で付与後異議が、特許庁の負担軽減等の理由で廃止されたが、次の改正で、ほぼ同様の形で復活される見込みである。すなわち、平成 15 年改正で一旦廃止された付与後異議をほぼ同様の内容で復活させる産業構造審議会決定までも、約 10 年しか経過してはいないが、FA(first action)期間（審査待ち期間）の大幅短縮等の環境変化は、20～30 年分の変化があったといえる。

一効果を、単一の条文で規定している（従業者のみを対象としており、法人の役員は対象としていないドイツ法（ドイツ従業者発明法1条参照）とは全く異なるのである）。この我が国の単一条文について、労働法的とも商法的ともいうのも困難（商法的というのが困難なのと同程度に、労働法的というのも困難）なように思われる。やはり、これは、労働法でも商法でもない特許法固有の法政策に基づく制度というしかない。ただ、これを労働法や商法の各観点から、例外等と考えるかは、第一次的には労働法や商法会社法等の議論に委ねたい。ただし、今回の議論で重視されている従業者間の不公平感等の問題は、実は、労働法等の議論においても、非常に重要な要素であると解される。また、労働法等の観点から考えるとしても、後記二重譲渡問題等の枢要論点も含めた、特許法の趣旨目的を踏まえた上での総合的検討が不可欠である。

(2)　他方で、仮に労働法であるとすれば、むしろ、労働成果物は、使用者帰属が大原則となり、特許を受ける権利も、例外ではない。よって、むしろ特許を受ける権利は、使用者帰属が大原則となる。しかるに、これを修正するのは、労働法法理ではなく、まさしく特許法固有の立法政策である。

(3)　上記(1)、(2)のいずれにしても、特許法固有の立法政策こそがまさしく決め手になるのであって、これについて、従前のような漠然としたドグマ的な当然視ではなく、特許法の趣旨目的（使用者・従業者等の双方にとってのインセンティヴ付与）に立ち帰った本質論的議論が不可欠であると解される。

2　現行法の基本構造

最判平成15・4・22民集57巻4号477頁〔オリンパス事件〕は、法35条（平成16年改正前）の骨子について、次のように判示する。

「特許法35条は、職務発明について特許を受ける権利が当該発明をした従業者等に原始的に帰属することを前提に（同法29条1項参照）、職務発明について特許を受ける権利及び特許権（以下『特許を受ける権利等』という。）の帰属及びその利用に関して、使用者等と従業者等のそれぞれの利益を保護するとともに、両者間の利害を調整することを図った規定である。すなわち、(1) 使用者等が従業者等の職務発明に関する特許権について通常実施権を有すること（同法35条1項）、(2) 従業者等がした発明のうち職務発明以外のものについては、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利等を承継させることを定めた条項が無効とされること（同条2項）、その反対解釈として、職務発明については、そのような条項が有効とされること、(3) 従業者等は、職務発明について使用者等に特許を受ける権利等を承継させたときは、相当の対価の支払を受ける権利を有すること（同条3項）、(4) その対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明につき使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならないこと（同条4項）などを規定している。」

以上のように、現行職務発明制度の枢要部分の骨子は、再整理すると、以下のとおりである。

①　特許を受ける権利の従業者等への原始的帰属（法35条1項大前提）。

②　勤務規則等による特許を受ける権利の使用者への移転（承継。法35条2項（反対解釈））。

③　上記②移転の場合における従業者等から使用者に対する相当対価請求権という法定の請求権肯

定（法 35 条 3 項）。

Ⅱ　原点としての特許を受ける権利の原始的帰属問題

Ⅱ-A　特許を受ける権利の原始的帰属問題――総論

1　特許を受ける権利の従業者等原始的帰属は、複数（少なくとも、二つ）ある立法政策のうちの一つにすぎず、自然権と同様に事理の本質から当然に従業者等に帰属するという、いわば天賦人権的な唯一絶対の帰属ではない。後記のとおり、英国法やスイス法等のような使用者帰属も、立法政策としては十分あり得る。

2　従前は、職務発明の問題は、発明者権の問題として扱われてきたために、発明者権の従業者等帰属が漠然と当然視されてきたが、発明者権は、むしろ冒認救済の問題である。発明者権という割には、その最も本質的内容である冒認救済はむしろ積極的に否定されてきた。平成 23 年改正で遅ればせながら、ようやく正常化が図られ、冒認救済が明示されたのである。発明者権ないし特許を受ける権利の問題としては、特許を受ける権利が、外部関係として、冒認者側ではなく発明者側に帰属することは導かれるが、内部関係として、発明者側のうちの従業者等と使用者のいずれに帰属するかは、高度の立法政策に係る立法問題である。従前は、冒認者側対発明者側の外部関係における冒認救済問題において、発明者権ないし特許を受ける権利が極度に軽視されていた反面、発明者側の内部関係においては、発明者権ないし特許を受ける権利が過度に重視されていたように思われる。

3　(1)　前述のとおり、労働の成果は使用者帰属であるのが労働法・雇用法の大原則であるが、無体物に係るものであるがゆえに、特許を受ける権利は使用者帰属の例外となるとされる。ただ、法 35 条では、権利（特許を受ける権利）は、従業者等に原始的に帰属するが、著作権法 15 条では、権利（著作権等）は、使用者に原始的に帰属である。このように、無体物というだけでは、論拠にはならない。逆にいうと、知的財産法ではなく、特許法固有の立法政策となるはずであるが、かかる立法政策の趣旨目的や根拠が判然とはしないのである。発明奨励や産業発達に本当に寄与しているといえるのか。この点だけでも、極めて真剣な再検証が不可欠ではないか。個人よりもグループ単位の研究活動が格段に重要となっている近時の現状においては、とりわけそうである。

また、著作権法 15 条・29 条にも照らすと、法 35 条は必然ではない。著作権法 15 条は、著作者性移動、著作者人格権帰属移動（本来あるべき所からの乖離）で行き過ぎだが。知的財産権の使用者への原始的帰属（ないし法定譲渡）も、立法政策的には（一つの可能性としては）あり得る。

(2)　また、通常の労働法・雇用法では、労働の成果は使用者帰属であることを大前提として、賃金報酬で、労働者等の処遇を図るのであり、労働の成果物についての従業者への権利付与等はない。これに対し、法 35 条では、労働の成果物たる特許を受ける権利が従業者に原始的帰属するため、従業者には、

賃金以外に財産権の付与があり、賃金と財産権付与の二元的処遇となっている。

前記の労働法的な大原則と、特許法の立法政策を踏まえて、これをどう考えるかという問題である。特許法の立法政策のいずれの理由により、こうする必然性があるかについて、従前、明確で説得的な根拠が示されていたようにも思われない。漠然とした当然視が専らであったように見受けられる。

4　また、大元の特許を受ける権利の従業者等原始的帰属を与件とした上での契約法的・労働法的・特許法的努力といっても限界がある[200]。特許を受ける権利の帰属問題は、根源的には、企業（使用者）が（自主的に）行う発明報奨制度以外に法がどこまで規律すべきか否かの問題に帰着するといえる。

Ⅱ-B　各論

ここでは、特許を受ける権利の原始的帰属問題に関する各論として、①二重譲渡問題、②使用者最終的帰属脆弱性問題、③特許を受ける権利の譲渡代金基調性ゆえの相当対価額過剰問題の 3 点を扱う。

1　Ⅱ-B①　二重譲渡（対抗関係）問題

(1)　大前提

(i)　我が国の A1A 型（後記Ⅲ-B2 参照）という特殊な立法政策（職務発明における特許を受ける権利が従業者等に原始的に帰属し、かつ、最終的な使用者帰属という法効果が法定されていない）ゆえに、二重譲渡（対抗関係）問題が生じてしまう。すなわち、B 型（職務発明における特許を受ける権利が使用者に原始的帰属する）という、本来採るべき立法政策が採られていれば、生ずるはずもない二重譲渡問題が、A1A 型であるがゆえに生じてしまうという点では、非本来的二重譲渡問題というべきものである。

(ii)　その上、（上記の点とも密接に関連して、）本件の二重譲渡問題は、下記のような極めて高度の特殊性を有しており、民法等の一般の二重譲渡問題とは利益状況を本質的に異にする。

甲が所有する土地を乙と丙に二重に売却したというシンプルな事例を考える。この場合、乙も丙も、当然それぞれ自分が行った売買を認識しているため、対抗要件を備えることが期待可能であるから、この意味で、乙と丙は、実際上も平等の地位に立つ。よって、乙と丙については、「先に登記を具備した者が優先する」という共通ルールで優劣関係を決することに十分な合理性がある。この例外が、後記(5)の背信的悪意者法理である。

しかるに、後記(2)の典型的設例では、C は売買の存在を当然に認識しているが、B は A の当該職務発明の事実さえも秘匿されており知らされてもいないのである。この意味では、特許を受ける権利の取得について、知っている C と全く知らない B とでは、全く不平等である。よって、上記民法と同一の

[200]　あくまで無効審決・訂正審決の無制限的遡及効を前提とした上での民事訴訟法一般理論的な再審制限論法の限界と同様といえる。

ルールで処理すること、すなわち、「取得自体を全く知らないBに取得についての対抗要件具備（出願）[201]を要求し、かつ、当該対抗要件の不具備を理由に、Cに劣後するという法的不利益を課す」ことは、全く不当である。取得自体を全く知らないBに取得についての対抗要件具備（出願）を要求することは、全く期待可能性（Zumutbarkeit）を欠くから、このような期待可能性を欠く不作為等について不利益を課すことは、法の本質に反している。

なお、二重譲渡問題の解決には、法34条1項の改正もあり得るのではないかという見解もなくはないようではあるが、後記のように、特許を受ける権利の原始的帰属問題が、二重譲渡問題だけではなく、帰属脆弱性問題や譲渡代金基調性ゆえの相当対価額過剰問題も深刻であることからして、二重譲渡問題だけを解決しようとするのでは、不十分である上に、部分的解決は、問題全体の整合的解決を害する深刻な危険すらある。

(2) 問題となる事例

「B社の従業員A（研究所研究員）が、ある発明（本件発明）をした。B社は、従業員が職務上した発明については、同発明についての特許を受ける権利を同従業員からB社に（当然に）承継させる旨の勤務規則を有する。Aが、本件発明についての特許を受ける権利を、B社に何ら通報等することなく、情を知らない第三者C社に売却した。C社が出願した場合、B社は、どのような法的措置が可能か。さらに、同出願が特許査定設定登録に至った場合は、どうか。」

(3) 検討

(i) 従業者Aからの勤務規則等による使用者Bへの特許を受ける権利の移転（承継）と、従業者Aから第三者Cへの売買による特許を受ける権利の移転（承継）とが二重譲渡の関係に立つ。したがって、両者は、対抗関係となり、（先に）対抗要件（出願）を具備した者（多くの場合、C であろう）が優先して、特許を受ける権利を確定的に取得し、反面、他者（上記の場合、B）は確定的に特許を受ける権利を全く失う結果となる（対抗要件具備による権利喪失の抗弁）[202]。すなわち、Cが先に出願するのであれば、Cが確定的に特許を受ける権利を取得し（Bは特許を受ける権利を全く取得しなかったことになる）、よって、C が特許権も取得する。これは、極めて不当な帰結であることは明らかであろう。現行法の深刻な欠陥ないし脆弱性である。

ちなみに、前記(2)の事例において、Cへの譲渡はなく、Aが出願したとする。この事例においては、A は特許を受ける権利を有しないために、A の出願は冒認出願である。そこで、B のための付与前・付与後の救済が問題となる。当時の通説によれば、平成23年改正前は、付与後の救済は否定だった。か

---

[201] 法34条1項は、「特許出願前における特許を受ける権利の承継は、その承継人が特許出願をしなければ、第三者に対抗することができない。」と、特許を受ける権利の対抗関係について規定している。すなわち、出願前の特許を受ける権利の承継については、第三者対抗要件は、承継人の出願である。

[202] AがBとCに二重に土地を売却したとする典型的な物権（所有権）の二重譲渡事案では、以下のようになる。すなわち、BとCは対抗関係に立つ。対抗要件具備なくしては、互いに所有権取得を対抗できない。対抗要件の抗弁（権利抗弁）である。他方、BかCのいずれかが先に対抗要件具備すれば、対抗要件を具備する者が確定的に物権（所有権）を取得し、反射的に、対抗要件を具備しない者は確定的に物権（所有権）を喪失する。対抗要件具備による権利（所有権）喪失の抗弁である。以上につき、司法研修所編『新問題研究要件事実』（法曹会・2011年）80-83頁。司法研修所編『改訂紛争類型別の要件事実―民事訴訟における攻撃防御の構造―』（法曹会・2006年）117-122頁参照。

かる異常な状態が、ようやく平成 23 年改正で正常化されたのは、前述のとおりである。なお、平成 23 年改正は、冒認救済（一般）の整備だけであって、前記二重譲渡問題については、対処していない。両者は別次元の問題である。

(ii) 前記(2)の事例において、譲受人 C が善意であれば、背信的悪意者論を、使用者 B が主張することもできない。また、譲受人 C が客観的には、悪意であっても、現実に、使用者 B が、C の悪意性ないし背信的悪意性を立証等することは必ずしも容易ではない可能性もある。よって、背信的悪意者論に頼ろうとするのも実際上あまり有利ではない。背信的悪意者論のような少なからず例外的な論法に大きく依存しようとするような制度は決して望ましいとはいえない。

(4) 社会経済上のインパクト

二重譲渡問題は、近時極めて大きな社会経済問題となっている技術流出の問題の一環として、実際上、重大なインパクトを有する。この二重譲渡問題は、古くから、客観的には、我が国現行法の深刻な欠陥ともいうべきものであったが、その旨の認識が一般に非常に乏しかっただけである。それもあって、当該従業者にも濫用の可能性への認識が乏しく、それゆえに実際上あまり濫用されていなかっただけであり、また、従前は伝統的なモラルも比較的残っており、上記認識が仮にあってもかかる欠陥を現実に濫用する者があまりいなかっただけのように思われる。ただ、今後は、状況は少なからず一変しており、近時の技術流出の深刻な危険が強く懸念されている環境（国際的なものも含めて）の下、この欠陥の濫用のおそれが現実的にも強く懸念される。職務発明全体もさることながら、二重譲渡問題だけでも、早急な立法の必要性は、極めて高いと解される。

(5) 裁判例

そして、現に、まさしく、知財高判平成 22 年 2 月 24 日判時 2102 号 98 頁、判タ 1332 号 218 頁は、職務発明による事前承継の対象となった特許を受ける権利の二重譲渡が問題となった事案についての近時の裁判例である。同判決では、背信的悪意者という認定がされた事案ゆえに[203]、結果的に、前記のような現行法の脆弱性が、いわばぎりぎりのところで現実化せずに済んだにすぎないといえる（ただ、これさえも、背信的悪意者といった最終手段を持ち出さざるを得ないこと自体が、訴訟リスク等として、深刻な制度的欠陥を内包していることを示す）。以上のように、既に裁判例レヴェルでも、前記のような現行法の脆弱性が、現実化してきていることは、実務面でも極めて大きな意義を有しているのである。

(6) ちなみに、B 型（後記Ⅲ-B 参照）立法であれば、当然のことながら、特許を受ける権利は、使用者に原始的帰属するのであって、反面、従業者等は、特許を受ける権利について、全く無権利者とな

[203] 「被控訴人の代表者である X は、……被控訴人が Y から本件発明の特許を受ける権利の譲渡を受けた際、同発明について特許出願がされていないこと及び本件発明は Y が控訴人の従業員としてなしたものであることを知ったというべきである。そして、X は、Y から本件発明について開示を受けてそのまま特許出願しかつ製品化することは、控訴人の秘密を取得して被控訴人がそれを営業に用いることになると認識していたというべきであり、さらに、本件発明は Y が控訴人の従業員としてなしたものであることからすると、通常は、控訴人に承継されているであろうことも認識していたというべきである。このように、被控訴人の特許出願は、控訴人において職務発明としてされた控訴人の秘密である本件発明を取得して、そのことを知りながらそのまま出願したものと評価することができるから、被控訴人は『背信的悪意者』に当たるというべきであり、被控訴人が先に特許出願したからといって、それをもって控訴人に対抗することができるとするのは、信義誠実の原則に反して許されず、控訴人は、本件特許を受ける権利の承継を被控訴人に対抗することができるというべきである。」

るために、従業者等から第三者への特許を受ける権利の売買契約等による譲渡があっても、第三者も全くの無権利者にすぎず、そもそも、二重譲渡ないし対抗関係にも全くならない。すなわち、B 型を採りさえすれば、このように、そもそも発生すらしない問題点を、A 型（A1A 型）は生じさせてしまうのである。かかる非本来的二重譲渡問題も、背信的悪意者論であれば一定程度対処可能であるといった（ドグマを当然視した上での解決方法を探るという）態度はそもそも妥当ではなく、かかる本来不必要な非本来的二重譲渡問題自体を発生させないような安定的法制度こそを追求すべきものである。

2　Ⅱ-B②　「特許を受ける権利の使用者への最終的帰属」の脆弱性の問題

(1)　現行法の「特許を受ける権利の使用者への最終的帰属」については非常に脆弱なものがある。従業者等に原始的帰属した特許を受ける権利を、契約、勤務規則等の何らかの理由で、使用者に移転した場合には、法定の相当対価請求権が当然発生するが、実は、使用者への移転の法律構成は判然としないことも少なくない。ただ、（一部の例外を除き）通常は、最終的には、特許を受ける権利は使用者に帰属するというのが、一般の当事者の意思のように思われる。そのため、通常の相当対価請求訴訟では、下記(2)のように法定の相当対価請求権の対価額が問題となり、使用者への移転自体は、原被告の双方の共通利益になるため、事実上あまり争われず、現行法の脆弱性は表面化しない。他方で、後記青色発光ダイオード事件第一審中間判決のように、使用者への移転が争われる事案もあり、黙示の契約や、勤務規則等の点が激しく争われている。

(2)　この使用者最終的帰属脆弱性問題については、青色発光ダイオード事件第一審中間判決のように、特許を受ける権利の帰属が一旦争われるとなると、（ドイツ法のような使用者最終的帰属脆弱性問題を克服している法制（ドイツ従業者発明法 7 条 1 項参照。同条 2 項（旧 3 項）も参照）とは異なり）使用者最終的帰属脆弱性問題についての手当てのない我が国の現行法では、種々の矛盾（勤務規則問題、黙示の契約問題、契約等の対象確定問題（特に、補正等で特許を受ける権利の内容が変化する場合）等）が噴出する。青色発光ダイオード事件第一審中間判決では、勤務規則（職務発明規定等）の問題と黙示の契約の問題について、それぞれ次のように述べる。

(i)　勤務規則（職務発明規程等）問題

「特許法 35 条 3 項は、あらかじめ職務発明についての特許を受ける権利を使用者等に承継させることを定めることのできるものとして、『契約、勤務規則その他の定』を挙げているものであるが、特許法 35 条の趣旨を上述のように解すると、ここでいう『契約、勤務規則その他の定』は、必ずしも労働契約や就業規則に限定されるものではなく、使用者が定める職務発明規程等もこれに含まれるものであり、そのような社内規程等は従業員の同意を得ないまま使用者等において定めたものであっても、従業員がこれを知り得るような合理的な方法で明示されていれば、足りるものと解される。けだし、『契約、勤務規則その他の定』という文言からは、労働基準法の対象となる労働契約や就業規則以外のものであ

ってもこれに含まれ得ることが明らかであり、また、前記のとおり特許法 35 条 3 項、4 項の規定を強行規定と解する以上、このように解しても従業者等の保護に欠けることにはならないからである[204]。」

(ii) 黙示の契約問題

「また、職務発明の権利承継等に関して明示の契約、勤務規則等が存在しない場合であっても、一定の期間継続して、職務発明について、特許を受ける権利が使用者等に帰属するものとして、使用者等を出願人として特許出願をする取扱いが繰り返され、従業者等においても、異を唱えることなくこのような取扱いを前提とした行動をしているような場合には、同条にいう『契約』に該当するものとして、従業者等との間での黙示の合意の成立を認め得るものと解される。この場合、前記のとおり特許法 35 条 3 項、4 項の規定を強行規定と解する以上、黙示の合意の成立は、使用者等において上記のような取扱いが継続された期間、その間の出願件数、当該取扱いに対する従業者等の対応等の事情を総合して認定すれば足りるものである[205]」

(3) 青色発光ダイオード事件第一審（終局）判決[206]では、約 600 億円という巨額の相当対価請求権の認定（中間判決時点では、未だ外部に表明されてはいないが、担当裁判官の相応の額算定の心証形成はあったものと解される）が前提となっているために、中間判決では、勤務規則問題、黙示の契約問題等によって使用者への移転が否定されることはなかった（上記(2)(i)・(ii)参照）と思われるが、逆に、今後、仮に平成 16 年改正の影響が効を奏して、相当対価認定が大幅に低額となるのであれば（ただし、後記Ⅲ-A2(3)参照）、それに対応して、むしろ勤務規則問題、黙示の契約問題等が現実化する可能性もあり得る。すなわち、（特許を受ける権利の譲渡の対価を基調とする）巨額の相当対価請求権による裏支えが、勤務規則等による使用者への移転の大前提のようである。他方で、（特許を受ける権利の譲渡の対価を基調とする）巨額の相当対価請求権という前提が崩れると、従業者等原始的帰属の上での、勤務規則等による使用者への移転も争われてくるようになる可能性もある。

ただし、前記の平成 16 年改正の影響に関しては、後記Ⅲ-A2(3)のとおり、現行法（昭和 34 年法）の枠組（特許を受ける権利の従業者等への原始的帰属が出発点）の下で、各裁判官が裁判官としての信念をもって算定した結果について、平成 16 年改正の工夫だけで大幅に変わることを期待するのは、非現実的であると思われる。

(4) ちなみに、B 型法制（後記Ⅲ-B 参照）であれば、そもそも、特許を受ける権利の使用者への原始的帰属であるから、当然のことながら、以上のような「特許を受ける権利の使用者への最終的帰属」の脆弱性の問題などといったものは、全く無縁となる。

3 Ⅱ-B③ 特許を受ける権利譲渡代金基調性ゆえの相当対価額過剰問題

---

204 東京地中間判平成 14・9・19 判時 1802 号 30 頁、37 頁〔青色発光ダイオード事件第一審中間判決〕。下線筆者。

205 前掲東京地中間判平成 14・9・19 判時 1802 号 30 頁、37 頁。下線筆者。

206 例えば、青色発光ダイオード事件の終局判決である東京地判平成 16・1・30 判時 1852 号 36 頁は、「本件特許を受ける権利の譲渡に対する相当対価の額（特許法 35 条 4 項）は、被告会社の独占の利益 1208 億 6012 万円……に発明者の貢献度 50% を乗じた 604 億 3006 万円」となると認定し、Y に 200 億円の支払を求めた X の予備的請求を全額認容している。

(1) 相当対価請求権の「相当対価」額の算定問題自体は、Ⅲで扱うが、ここでは、特許を受ける権利の従業者等原始的帰属を出発点とする限りは、（使用者貢献度等による減額はあるものの）特許を受ける権利の譲渡代金であることが基調となるのが自然の流れであって、これゆえに相当対価額が過剰なものとなりがちとなるという、両者の相互関係に絞って、特許を受ける権利の原始的帰属問題の文脈で論ずる。これが特許を受ける権利譲渡代金基調性ゆえの相当対価額過剰問題である。

(2) なお、前記青色発光ダイオード事件第一審判決（前掲注 8）参照）で認定された約 600 億円の相当対価額も、労働者ではなく、フリーランサー（自由契約者）の契約であれば、あり得る額かもしれない。ただ、従業者等とフリーランサーとは全く異なるのであり、フリーランサーと同様の額が通常の従業者等の受ける対価として妥当かという問題である。

(3) 特許を受ける権利が従業者等原始的帰属であれば、特許を受ける権利が勤務規則等により使用者に承継されたときに生ずる相当対価請求権の価額は、特許を受ける権利の譲渡（承継）の対価と考えるのが自然のようであるといえる。荒木尚志『労働法〔第 2 版〕』（有斐閣・2013 年）263 頁（注 63）も、「『相当の対価』は、特許を受ける権利等の承継の対価であり、労務の対価たる賃金とは異なる性格を有する。」と明確に述べる。これは、知財高判平成 21・2・26 判時 2053 号 74 頁〔キャノンゴースト事件〕（N 型）（後記Ⅲ-A 参照）に強く通ずるものと見受けられる。

(4) ちなみに、B 型法制（後記Ⅲ-B 参照）であれば、そもそも、特許を受ける権利が使用者に原始的に帰属するから、当然のことながら、以上のような特許を受ける権利譲渡代金基調性ゆえの相当対価額過剰問題とは、全く無縁となる。

Ⅲ　その余の諸問題

Ⅲ-A　現行法下における相当対価請求権の対価額過剰可能性問題と予見可能性欠如問題・相当対価請求訴訟の過度の審理対応負担問題

1　相当対価額算定についての対照的な 2 つの裁判例（N 型と S 型）

相当対価額算定については、以下のように、対照的な 2 つの裁判例がある。それぞれ、N 型と S 型とも呼ぶ。

① 知財高判平成 21 年 2 月 26 日判時 2053 号 74 頁、判タ 1315 号 198 頁〔キャノンゴースト事件〕（裁判官：中野哲弘・森義之・澁谷勝海）（N 型）は、職務発明の独占的な実施に係る権利が有する価値のうち従業者等に属するものを金銭に評価して請求するという、「対価」としての側面を無視することはできず、その額は従業者等に対するインセンティヴとなるもので足りるということはできないとして、発明自体の価値により対価の額が決まるのであり、使用者等が受けるべき「利益の額」が極めて高額になる場合でもそれを考慮すべきではないという判断を示した[207]。

[207] 中山信弘『特許法〔第 2 版〕』（弘文堂・2012 年）51 頁（注 3）は、これについて、「計算上の対価の額が高いから一律に使用者の貢献度を低く見積もるということにはならないが、35 条にいう相当の対価とは、通常の売買の対価とは

② 東京地判平成 18 年 3 月 9 日判時 1948 号 136 頁、判タ 1226 号 204 頁〔燃料噴射弁事件〕（裁判官：設樂隆一[208]・古河謙一・吉川泉）（S 型）は、対価の額は、従業者等への発明へのインセンティヴになるのに十分なものであるべきであると同時に、企業等が厳しい経済情勢および国際的な競争の中で、これに打ち勝ち発展していくことを可能とすべきものであって、様々なリスクを負担する企業の共同事業者が好況時に受ける利益の額とは自ずから性質の異なるものと考えるのが相当であるから、「利益の額」が極めて高額になる場合は、特段の事情がない限り、「使用者が貢献した程度」は通常よりも高いものとなり得ると述べる[209]。

2 (1) 前記 1 の 2 つの裁判例は、現行法制の枠組（特許を受ける権利の譲渡の対価が基調となると解するのが自然といえよう）に忠実な N 型と、それによれば過大な額になると考えて、あるべき経済社会的実体（インセンティヴ金[210]のようなもの）に即した「常識的」な額に抑え込もうとする S 型（現行法制の枠組の中で実体に合致する額を導くためにはやや困難等もなくはないようにも見受けられる）という全く対照的な 2 つの類型の裁判例である。どちらも、全く対照的な裁判官の考え方の 2 つのタイプをよく代表していると思われる。両方の判決を改めて読むと、タイプは全く別だが、やはりいずれにおいても、それぞれ自己の信念に忠実な裁判官らしさが顕著に現れているものと強く感じられる（なお、上記各類型以外に、相当対価算定についての考え方を特に判決中に明示はせず、それぞれ一定の考え方に従って、相当対価額の算定を粛々と行うというタイプの裁判官・裁判体ももちろんある。このタイプの場合には、上記の点についての考え方は、外部からは直接には知り得ないこととなろう）。

ただ、やはり問題の根源は、（大正 10 年法・）昭和 34 年法における相当対価（請求権）についての（特許を受ける権利の従業者等原始的帰属ドグマの上での）「基本思想（の定め）なき丸投げ」にあるといわざるを得ないように思われる。相当対価（請求権）についての法的性格や基本思想等について立法等で全く明示されず、「基本思想（の定め）なき丸投げ」がされれば、特許を受ける権利の譲渡の対価（N 型）と考えるか、インセンティヴ金的（S 型）に考えるか等で、裁判官各自の個人的信念に基づき、ばらつきのある判断になるのは、本来全く当然のことであって、その結果、現実の算定額について、1 桁あるいは 2 桁くらい金額が異なることは、その意味で当然予想される範囲内のばらつきであるといえる。上記「丸投げ」の必然の結果といえる。

意味が異なったものであり、全体的に見て特許法 1 条に定める産業の発達に寄与するという観点を忘れてはならない。」と批判する。「産業の発達に寄与するという観点」をいう点自体では妥当であるが、前記のような現行法の本質的問題点の可能性を含めた問題点全体についての認識は必ずしも十分ではないように見受けられる。

208 裁判長の設樂隆一判事は、後掲注 16）の青色発光ダイオード事件高裁の和解勧告の陪席裁判官であったことで知られる。ちなみに、同和解の「裁判所の考え方」の理由付けは、本文上記②判決の理由付けと非常に似ている。また、同判事は、裁判官任官前、弁護士経験を有するという多彩なバックグラウンドでも知られる。

209 中山信弘・前掲注 9）51 頁（注 3）は、これについては、「従業者と使用者双方への配慮をしている」と支持する。左記についても、前掲注 9）での論評と同様である。

210 労働の対価である賃金・報酬ではなく、それらに上乗せする形でなされる、インセンティヴ付与のための報奨のうち、金銭支払をいう。しかし、インセンティヴ金は、特許を受ける権利の譲渡代金ないしその延長線上ではない。なお、インセンティヴ付与のための報奨には、後述のとおり、研究所設置等の各種のものがあり得る。以上について、後記Ⅲ-B 参照。

中山信弘教授は、「明確な基準が確定されない限り、御手盛的な算定による涙金で済まされてしまう虞なしとしない」との懸念を相当対価（請求権）制度について表明されているが[211]、これは、当時の一般的認識を代弁するものと思われる。しかしながら、かかる認識は、裁判所の認定に関する限りは、裁判所・裁判官の判断の実体・本質をあまり正解しないものといわざるを得ない。当時は、本論点に係る訴訟案件がほとんどなかったので、この点が表面化しなかっただけであると思われる。そして、大正 10 年法も、昭和 34 年法も、相当対価（請求権）について、裁判所の算定も「涙金」程度のものを漠然と前提としていたため、ガイドラインすら用意せずに、裁判所に「相当の対価」の文言と法 35 条旧 4 項のみで、「丸投げ」（白紙委任）しても、実際上問題がないと思われていたからであると推測される。仮にそうであれば、大正 10 年法も、昭和 34 年法も、極めて深刻な錯誤に基づく「錯誤立法」といわざるを得ないこととなる。裁判所の算定が全く「涙金」ではなく、むしろ逆に極めて高額であることはその後の判決が物語っている。

法的には、「丸投げ」（白紙委任）というものは、裁判所に対するものを含めて、本来、大変に危険なものではあるが、とりわけ、「相当の対価」といういわば究極の「丸投げ」（白紙委任）ともいうべきものになっている。

したがって、上記の点からだけでも、かかる「錯誤立法」の可能性のあるものについては、かかる錯誤のない、裁判所・裁判官の判断の実体・本質も的確に正解した上での本格的再検討が喫緊に不可欠であると強く感じられる次第である。特許を受ける権利の従業者等原始的帰属ドグマを排した上で、従業者等たる発明者にとっての真のインセンティヴは何か等についての実証的検討が不可欠となる。

(2) 相当対価額の算定については、特定の個々の裁判体・裁判官が批判等の対象とされることも少なくはないようであるが、これは、やはり個人等の問題ではなく、法律自体の問題ではないかという点の検討が必要となろう。現行の相当対価（請求権）制度は、結果の予測が容易でないと相当対価額算定に不安を感じる企業（使用者）にとってだけでなく、心血を注いだ判決の結果が、そのようなものとして受け止められてしまう裁判体・裁判官にとっても、不幸な制度であるように思われる。これらの点でも、喫緊の見直しについての検討が不可欠であると改めて痛感される。

(3) 現行法では、（裁判所がいわば *de novo* 的に独自に定めると公権的に解されてきた[212]）相当対価額について、勤務規則等による実質的制限を肯定しようとするのが、平成 16 年改正のようである。しかし、平成 16 年改正に関しては、現行法（昭和 34 年法）の枠組（特許を受ける権利の従業者等への原始的帰属が出発点のまま）の下で、各裁判官が、同一事案について、一方で約 600 億円[213]、他方で約 6 億円（和解案（本体＝付帯請求分以外））[214]と算定したり、あるいは、約 1.6 億円[215]等と算定したりし

---

211 中山信弘『発明者権の研究』（東京大学出版会・1987 年）225-226 頁。

212 オリンパス事件最判平成 15・4・22 民集 57 巻 4 号 477 頁参照。平成 16 年改正前は、片面的強行規定性肯定が通説・裁判例（①オリンパス事件最判の原審たる東京高判平成 13・5・22 判時 1753 号 23 頁；②東京地中間判平成 14・9・19 判時 1802 号 30 頁〔青色発光ダイオード事件第一審中間判決〕（前掲注 6）参照））であった。オリンパス事件最判は、片面的強行規定性とまでは言い切ってはいないが、それに近いものとはいえよう。長谷川浩二「判解」最判解民事篇平成 15 年度（上）292 頁参照。

213 前掲注 8）参照。

214 青色発光ダイオード事件高裁の「和解についての当裁判所の考え」等については、判時 1879 号 141 頁を、上記和

た結果について、平成 16 年改正の工夫だけで大幅に変わることを期待するのは、非現実的であると思われる。

平成 16 年改正の実際上の効果は、以下のようなものにとどまるように思われる。すなわち、①裁判所の本来的認定と勤務規則等の結果との差異が多少の差異なら呑み込む（少額の差額支払請求は認めない）、あるいは、裁判所の本来的認定が一定の幅にあるときに、勤務規則等による結果を選ぶ方向に誘導する、②S 型の裁判体が S 型を採りやすくする、といった効果は期待できるであろうが、それ以上は（あまり）期待できない。①は、最大の関心事である上記両者に大幅な差異がある事案にはあまり意味がないといえ、②は、N 型の裁判体には無関係であろう。

平成 16 年改正が、この程度の実際上の効果しか期待できないもののために、過重な手続負担を強いるものであれば、むしろ企業（使用者）の合理的期待を裏切るものとなるおそれがあろう。平成 16 年改正後新法が適用される判決（勤務規則等の定めのある事案）は未だ一件もないようである。ただ、今後、平成 16 年改正後新法が適用される判決がなされて、上記問題点が現実化される危険性はある。むしろ、かかる危険等が現実化する前に是非、今回の見直しの作業を完了することこそが、日本の特許とイノベーションのためには、最も肝要であると強く解される。

(4) 相当対価請求訴訟については、以下のような理由から、裁判所にとって、審理判断の負担が過重であり、かつ、むしろ訴訟事件にはふさわしくない事件類型であるというのが一般的実務実感のようである。

一発明者である原告が取得する特許の数も多く、また、企業同士の包括的クロスライセンス契約などについては、そもそも秘密保持義務等により契約書等の提出が大きな問題となる上、提出された場合でも特定の特許により得た利益の算定も現実には困難であること（当該特許以外の多数の他のライセンス特許の価値を知るのは不可能に近い）、寄与度についても実務上は 5%基準説から 10%基準説（製薬業界は別として）ともされるように、各裁判官・裁判体によって具体的基準が異なること（さらに、前記のとおり、各裁判官・裁判体によって、職務発明制度自体に対する基本思想すらも大きく異なることも少なくはない）、さらには特許の有効性まで争点となり、そのため裁判記録も極めて膨大となることなどから、最終的には、裁判所の厳密な審理判断にはそもそも本来的になじまない問題が多いという特徴があり、そのため、起こり得る紛争のすべてを裁判所が判断するとなると裁判所のキャパシティがパンクしかねず、大変なことになるという深刻な危機感が一般的であったようである。

しかるに、潜在的事件数に比して、訴訟事件数がさほど増加しなかったのは、最終的な認容額が数百万円くらいでは、弁護士費用にしかならないという、潜在的原告たる研究者側の合理的経済判断の結果というだけであったようである。

3 以上のように、法定の相当対価請求権肯定という単なる一立法政策を採りさえしなければ、本来、全く不要というべき相当対価請求訴訟において、過重な訴訟審理の負担を裁判所と当事者（企業等）の

解の和解条項については、ジュリ 1286 号（2005 年）82 頁を、それぞれ参照されたい。

[215] 東京地判平成 24・4・27 最高裁 HP（平 21（ワ）34203）〔ハルナール事件〕。

双方に強いているのが、偽らざる実情のようである。なお、原告たる従業者等にとっても、結果の予測可能性が低い点と深刻な訴訟追行負担は大きなマイナスとなっていると解される。

上記の点は、法定の相当対価請求権を認めること自体に基因するもののほかに、相当対価の本質等が法的に不分明で「丸投げ」となっていることやガイドラインも全くないことまで加わって、更に深刻に増幅される。その上、かかる過重な訴訟審理の負担の結果である認容額も、A 型（A1A 型）法制（後記Ⅲ-B 参照）ゆえに、本来あるべきインセンティヴ金の額とは本質的に乖離した巨額となりがちであること等から、後記の「黄金目安」に代表されるような当事者に共通する一般的社会通念からして甚だしく逸脱した額となって、予測可能性も納得感もないものとなっているのである。このような現行の法定相当対価請求訴訟の重圧から裁判所と当事者の双方を解放することこそが、最高のイノベーション促進策のように思われる。

以上検討したとおり、前記Ⅱ-B のような A 型（A1A 型）ゆえの 3 大問題と、Ⅲ-A のような法定相当対価請求訴訟のための過重な訴訟審理の負担ゆえに、現行の A1A 型制度を維持することは困難である。

Ⅲ-B　現行法以外の立法論的可能性について――A 型法制と B 型法制の可能性

1　大前提

職務発明において、特許を受ける権利の原始的帰属先を従業者等とする（A 型法制）か、使用者とする（B 型法制）かは立法政策マターである[216]。また、B 型法制とした上で、相当対価請求権ありとするかなしとするかも立法政策である。これらと同様に、B 型法制とした上で、発明報奨規則制定を法的に義務付ける（B3 型）か否かも立法政策である。このように、B3 型も、その旨の法律の効果自体として直接導かれる「法定の（発明報奨規則制定の）義務付け」である。

これは、あくまで、B2 型のような法定の相当対価請求権の存在を前提とした上で、これによって生じた法定の相当対価請求権について、修正等を図ろうとする勤務規則等とは全く次元を異にする。B3 型で制定を義務付けられる（勤務）規則たる発明報奨規則は、これとは本質的に異なり、インセンティヴ金等を認めるための創設的な内容を有する（勤務）規則たる発明報奨規則なのである。

元々、知的財産権自体が、各知的財産法によって、無から有を作るという意味で創設されるという性格のものであり、各知的財産法に先行しての知的財産権というものはあり得ない。このように、各知的財産権を創設するかどうか、創設する場合にどのような内容にするか、――例えば、職務発明制度を創設するか否か、これを創設する場合には、職務発明のケースにおける特許を受ける権利の原始的帰属先を従業者等とする（A 型）か、使用者とする（B 型）か、そして、後者の使用者とする場合（B 型）に

[216]　なお、理論的には、A 型と B 型の中間的な法制もあり得る。例えば、規則に特許を受ける権利の原始的帰属について何も定めがなければ従業者等原始的帰属であるが、規則に一定の要件を満たす定めがあれば、使用者に原始的帰属となる（B3 型に近いが、規則で定めを置くことを怠った場合の不利益が大きくなる）といった法制である。ただ、これ（AB 中間型）は、B 型（帰属は高度に安定的）とは異なり、帰属の不安定性と、それに伴う帰属をめぐっての訴訟リスク・負担の増大につながるおそれが、問題となり得よう。個人的には、上記 AB 中間型は、規則不制定についての不利益（制裁 sanction・penalization）の度合いがドラスティックすぎるので、行き過ぎだろうと思われる。

は、さらには、B1 型、B2 型、B3 型のいずれにするかも、全て立法政策にかかるものである。このように、種々の面で、立法政策の自由度は、民法の物権法（有体物についての法）に比して著しく高いのである。

前者の民法等の感覚だけで臨むことは、後者の知的財産法の正しい理解を妨げるのである。特に、この関係では、無体の法としては、一つの立法政策にすぎないものを、（有体の法との混同等の理由により）所与の本質論的帰結と誤解することのないように十二分な注意が不可欠である。この関係では、職務発明における特許を受ける権利の原始的帰属先は、自然権と同様に、事理の本質によっていわば天賦人権的に従業者等原始的帰属であると必然的に決まるものではなく、基本法制的なレヴェルの立法政策によって決まるものであって、現に先進主要法制でも二分されている。従前は、極めて枢要なこの点の認識が極めて乏しかったにすぎない。

A 型から B 型への転回は、日本の職務発明法制における「コペルニクス的転回」（Kopernikanische Wende）といえる。

2　特許を受ける権利の従業者（等）原始的帰属の法制（A 型法制：現日本法型（A1A 型）、ドイツ法型（A1B 型）、米国法型（A2 型））以外の特許を受ける権利の使用者原始的帰属の法制（B 型法制）の可能性について３つのオプションを示す。

なお、上記の現日本法型（A1A 型）（原始的帰属は従業者等。当事者の通常の意思は最終的には B 型的だが、法律制度としては脆弱であり、最終的にも帰属が従業者等のままというリスクがある）は、ドイツ法型（A1B 型）の擬似型ともいうべきものであるが、（ドイツ法型の不可欠の大前提たる）相当の対価額算定のガイドライン策定が欠落している。使用者最終的帰属の確定化規定（下記参照）も欠けている。これらだけでも、ドイツ法型（A1B 型）の擬似型としてさえも、そもそも極めて不完全なものにすぎないことを本質的に示している。ドイツ法型（A1B 型）では、従業者原始的帰属だが最終的には使用者帰属が特許法内在的に明確に法定されている（ドイツ従業者発明法 7 条 1 項・2 項（旧 3 項）参照）。現日本法型（A1A 型）では、原始的帰属は従業者で、当事者の通常の意思は最終的には使用者帰属であるが、最終的な使用者帰属が特許法内在的には明確に法定されておらず、勤務規則等の必ずしも特許法内在的に明確でない形での脆弱性を内包する。

また、本委員会での山本報告・土田報告からしても、A2 米国法型（全面的契約処理型）は、今回の解たり得るのは、困難なように思われる。また、ドイツ法型（A1B 型）にとって不可欠の前提たるガイドライン策定は、少なくとも現状では、我が国ではフィージビリティ（feasibility）がほぼ皆無と思われる。よって、枢要な前提を欠くものであって、現実的な解とはなり得ない。したがって、現実的な解は消去法的に、B 型しか存しないと解される。

3　B’型法制について

B 型は、職務発明における特許を受ける権利の使用者への原始的帰属が大原則であるが、例外として、

職務発明における特許を受ける権利の従業者等への原始的帰属とする旨の特約（特則）により、例外的に、当該ケースは、職務発明における特許を受ける権利の従業者等への原始的帰属を肯定するB'型法制とすることも、B型のヴァリエーションとなり得よう。通常の民間企業の事例では、あまり必要性等もなさそうではあろうが（最終的には使用者帰属となるのが大半であろう）、大学等の特殊事例については、非常に意味と必要性がある可能性もある。これについては、後記（c-4）も参照されたい。なお、上記B'型法制については、実は、著作権法15条[217]が重要な示唆を与える。著作権法15条（「契約、勤務規則その他に別段の定めがない限り」）は、B'型法制に対応するような、権利の原始的帰属について原則的帰属先（使用者）から例外的帰属先（従業者等）へ変更する特約の可能性を認めているといえる。B'型法制とすることにより、B型帰属も、デフォルトルール的なものとなり、契約による正当化根拠も加味されることとなって、B型の根拠付けがより強化されるといえる。

4　B型各法制の可能性

(1)　B1型――理念型的スイス型

使用者帰属の上で、法定の相当対価請求権はなしとする。相当対価（インセンティヴ付与）に相当し得るものについては、賃金査定・人事考課によってまかなわれることはあろう。これは、法定の相当対価請求権とは別次元である。インセンティヴ付与について、法定の相当対価請求権では対処しない法制といえる。また、後記B3型の形でのインセンティヴ付与もしない。後記B2型やB3型は、B1型以上のインセンティヴ付与を行うが、その方法論たる立法政策において、法定の相当対価請求権付与という手法によるか（B2型）、法定の相当対価請求権否定かつ発明報奨規則制定義務付けという手法によるか（B3型）の差異があるのである。

(2)　B2型――理念型的英国型

(2-a)　(i)　使用者帰属の上で、限定的場合（顕著な利益（outstanding benefit）に係る場合）に限り、発明者[218]に法定の相当対価請求権を肯定する。そして、法定の相当対価について、インセンティヴ金（すなわち、特許を受ける権利の譲渡代金ないしその延長線上ではない）であることを明示する。なお、賃金の一種とすると、逆に、労働法上の種々の問題が生じてくるので、たたき台としても、極力避けた方が望ましいと解される。

なお、上記のとおり、限定的場合（顕著な利益（outstanding benefit）に係る場合）に限り、法定の相当対価請求権が肯定されるのであって、それ以外の場合には、法定の相当対価請求権が否定される。これは、限定的場合（顕著な利益（outstanding benefit）に係る場合）以外には、賃金等の範囲内であって、これに吸収され、（独立の）法定の相当対価請求権は必要ないという趣旨と解される。

217　著作権法15条（「職務上作成する著作物の著作者」）　「法人その他使用者（以下この条において「法人等」という。）の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成する著作物（プログラムの著作物を除く。）で、その法人等が自己の著作の名義の下に公表するものの著作者は、その作成の時における契約、勤務規則その他に別段の定めがない限り、その法人等とする。

2　法人等の発意に基づきその法人等の業務に従事する者が職務上作成するプログラムの著作物の著作者は、その作成の時における契約、勤務規則その他に別段の定めがない限り、その法人等とする。」下線筆者。

218　非発明者については、後記5（グループ発明と非発明者）を参照。

少なくとも、B2 型であれば、上記のとおり、法定の相当対価請求権があり、当該従業者等の対価取得については、必要な範囲では、現行日本法と基本的に同程度まかなえる点には十分に注意を要する。なお、特許を受ける権利の従業者等原始的帰属ではないために、それゆえの相当対価額の過剰は否定されるが、それは、むしろ従業者等保護を強調する論者も反対しない、あるいはかえって賛成する点と思われる。すなわち、従業者等に十分な相当対価を取得させることが目的であれば、現行日本法とする必要まではなく、B2 型で十分なのである（現行日本法は、同目的自体のためには、特許を受ける権利の従業者等原始的帰属という過剰な手段によっているために、前記の相当対価額の過剰という結果が生じてしまって行き過ぎなのである）。

なお、現実の英国法（特許法）では、補償金の裁定の規定（法 40 条 1 項、2 項）は、関係団体協定において従業者に対する補償金の支払を定めている場合は適用されない（法 40 条 3 項）。この点では、後記 B3 型（B2 型例外と B3 型本体との関係）に似ているともいえようか。

(ii) B2 型（理念型）において、相当対価についてインセンティヴ金（上記参照）として純化するのであれば、一応の目安（「黄金目安」ないし「黄金レンジ」ともいうべきもの）として、上限（ノーベル賞級の発明に対するもの）としては、1 億円前後というラインを示すことができよう[219]。これにより、具体的なレンジ（range）がおおむね明らかとなる。ちなみに、①日本の民間の自主的な発明報奨の実績としても、合計約 1 億円という例も、なくはないレヴェルのようである。また、②理系の研究者の実感としても、約 1 億円が付与されれば、非常に大きなインセンティヴとなるという一つの額の「節目」となるようである。さらに、③ノーベル賞の賞金も、約 1 億円である。以上にも照らすと、前記目安は、インセンティヴ金の具体的額のあり方について、我が国の現状における関係者の一般的社会通念をよく反映するものといえるようである。

なお、上記で、理念型的スイス型や理念型的英国型としているのは、従前の経緯等もあって、スイスや英国については、具体的な情報がさほど入ってきていないこともあるし、また、各国現行法の現実の特殊性等にとらわれずに、上記のような性格のものとして理念型的に考えた方が、我が国の立法の参考としては、妥当であると解されるためである。

(2-b) B2-bis 型――B2 型（理念型的英国型）の修正型

法定報奨（報償）請求権ないし法定相当対価請求権を肯定しつつ、同請求権に対応する使用者の義務の履行として、各使用者に「発明報奨規則」の制定を義務付けるにとどめるというもののようである。法定報奨請求権ないし法定相当対価請求権を肯定するという点では、理論上は、B2 型（理念型的英国型）の修正型というべきものと思われる。帰結上は B3 型に類似するが、B2-bis 型と B3 型とは、法定相当対価請求権の有無という本質的メルクマールにおいて異なるので、注意を要する。B4 型と呼ばれることもあるようであるが、本質的メルクマールを明示した形の B2-bis 型と呼ぶ方が、理論的明確性が図られ、議論の混乱が避けられ、妥当であると解される。

（通常の意味での）（具体的）法定報奨請求権ないし法定相当対価請求権を肯定するのであれば、B2

[219] なお、近時の英国の判決である Kelly & Anor v GE Healthcare Ltd [2009] EWHC 181 (Pat) (11 February 2009) も、おおむねは、1 億円前後というラインに沿うといえるようである。

型としての具体的請求権が生じるのであって、「発明報奨規則」等の規則等によって、これを左右、制限（従業者等にとっての不利益変更）等することは困難である。（A（A1A）型が大前提となる）平成16年改正と同様の深刻な問題を招来する。他方で、発明報奨規則の法的義務付けの法的根拠のために、（抽象的）法定相当対価請求権を肯定するもののようでもあるが、知的財産法的観点からすると、発明報奨規則の法的義務付けのあるべき法的根拠は、知的財産権創設（いかなる内容の権利かを含む）の立法政策に尽きる。このように端的に説明すべきであって、上記のような（抽象的）法定相当対価請求権の介在といったものは、無用であり、議論を混乱させるだけのように思われる。なお、A(A1A)型であれば、従業者等に原始的に帰属すべき特許を受ける権利の譲渡（承継）の対価という点が根拠となり、立法政策以外の根拠となるのかもしれない。法定相当対価請求権につき、具体的、抽象的のいずれに解しているか、不明であるが、いずれにしても問題がある。

上記の議論において、発明報奨規則制定の効果が「みなす」という効果であれば、端的に発明報奨規則制定義務自体として位置付けるべきである。前記と同様に、根拠は立法政策となる。相当対価請求権という中間媒介項の介在は不要であって、議論を混乱させるおそれがある。発明報奨規則制定をもって、法定報償請求権ないし法定相当対価請求権の履行がなされるという説明についても同様である。他方、発明報奨規則制定の効果が推定であれば、相当対価請求訴訟の過重な負担や予測可能性欠如等の弊害が残ることとなる。

(3) B3型――新日本型

(a) 大原則としてのB3型ルール本体（第1段階）

(a-1) 大原則としてのB3型ルール本体の内容

(i) 法定の相当対価請求権はなしとする。この点で、これを肯定するB2型と本質的に異なる。

(ii) 各使用者に「発明報奨規則」（仮称）の制定を法的に義務付ける[220]。従業者と法人の役員の双方が対象である。報奨の具体的内容は、金銭支払以外に、研究所設置等の各種のものが可能である。よって、インセンティヴ金等の付与が問題となる。従業者等には、賃金等のほかに、インセンティヴ金的意味での「上乗せ」として、発明報奨規則で定められた額の発明報奨金等を取得させるものである。

(iii) 発明報奨規則は、その策定に際しての使用者と従業者等との協議等の手続要件の履践を満たす必要がある。手続要件としては、法35条4項掲記の3手続等を参考として、①発明報奨規則の策定に際して使用者と従業者等との間で協議を行うこと、②策定された発明報奨規則の開示、③発明報奨規則のあてはめによる発明報奨金等の算定についての従業者等からの意見の聴取等が考えられる。これらの手続を踏むこと自体が要件であって、法35条4項と異なり、その結果の合理性は無関係であり、これと関連して、法35条4項の「等」の実体面も関係ない。上記①の協議以外に、手続要件として、どこまで要求されるかという形で論ずると、議論が整序されると思われる。

そして、通常の意味での協議等の手続の履践の有無のみが審査される。つまり、（通常の意味での）

[220] 「報奨」の語のほか、「報賞」の語の可能性もあり得ようが、前記のインセンティヴ金等という性質からは、「報奨」の方が、その旨がストレートに出ているといえよう。なお、「報償」の語は、「償い」（compensation（狭義））という点では、B3型の基本思想にあまり合致しないように思われる。

手続審査によってインセンティヴ付与内容の向上を目指すのである。これは、平成 16 年改正後の A1A-bis 型（A1A 型だが、相当対価額算定についての変形型）とも、前記の B2-bis 型とも全く異なる。A1A-bis 型や前記 B2-bis 型の場合、具体的な法定相当対価請求権の具体的内容を軽減化することを期待するのであれば、そのための通常以上の重い意味の手続履践が要求されることとなるのかもしれないが（ただ、そのような通常以上の重い意味の手続履践がなされても、上記の期待が達成できるかは別論である）、ここでは、そもそも、かかるものとは全く無縁である。通常の意味での協議等がなされていれば足りるのである。

他方、実体要件自体は課さない。前記の協議等の手続履践がなされている限りは、報奨金等の実体的妥当性の確保は労使協議等の手続に委ねるのが妥当であり、それ以上の実体的な法の介入は行き過ぎのおそれがある。また、実体要件（例えば、発明報奨規則の名に値するレヴェルの額等であること）自体を課すと、その充足の有無を巡る争いで、法定の相当対価請求権を肯定する場合と同様の過重な訴訟審理負担や予測可能性欠如等が避け難いおそれがある。

上記のことこそが、既存の義務等の修正や明確化等ではなく、従業者等に与えられるべきは、むしろインセンティヴ金等の付与という創設的な上乗せであるという B3 型の基本思想に合致するものといえる。それ以上の要件審査は、B2 型と同様となり、相当対価額の過剰という問題こそないが、裁判所・当事者の過重な訴訟審理の負担や当事者の予見可能性・納得感の欠如等という問題点が現行法とあまり変わらなくなってしまうおそれがある。

B1 型以上のインセンティヴ付与の上乗せが、特許法の立法政策として望ましいと考えた上で、そのための方法論としては、制度的負担が過重で、当事者の予測可能性等の乏しい B2 型ではない、より合理的な別の方策を探求するものである。独立の発明者の発明については、その者へのインセンティヴ付与のみが問題となり、その者への特許を受ける権利の付与だけでインセンティヴ付与がなされる。これに対して、職務発明においては、従業者等と使用者の双方へのインセンティヴが問題となる。使用者へのインセンティヴ付与は、特許を受ける権利の帰属によってなされ、従業者等へのインセンティヴ付与は、（賃金以外に）使用者への発明報奨規則の制定の法的義務付けを通じて、これにより制定された規則の内容に係る使用者・従業者等間の契約による請求権によって図られる。この複合的でトータルなインセンティヴ付与こそが、B3 型の立法政策である。

なお、上記手続要件として要求されるものが不充足の場合には、B3 型本体要件不充足により、B3 型本体ルール適用対象外となり、したがって、例外的 B2 型ルール適用となる。

(iv) 発明報奨規則は、発明者個人のみを対象とするのも、発明者個人を含むグループ全員を対象とするのも、各使用者の選択で可能である。後記 5 も参照。

(v) 制定された発明報奨規則に定める報奨が実際になされないときは、その履行を求める民事訴訟（特定履行（これが可能な例外的ケースのみ）または損害賠償請求）が可能である。現実には、通常の契約に基づく訴訟と同程度の頻度で、ほとんど発生しないものと予想される。この訴訟は、契約内容等を巡る（非裁量的）確認的な訴訟内容であって、裁判所の裁量的算定等とは無縁である。

理論構成としては、制定された発明報奨規則による使用者からの申込みとなり、これに応じて従業者等が職務発明を行うことにより、発明報奨金等契約が成立となる。なお、発明報奨規則は、発明報奨金等を付与するという意味で類型的受益行為であり、不利益変更ではないので、就業規則の不利益変更の問題とは、そもそも全く無関係である。現行法（A1A 型）における従業者等から使用者への特許を受ける権利の移転や、法定の相当対価請求権の額等の制限を勤務規則でなす場合には、当該従業者等にとっての不利益行為であって、勤務規則の不利益変更等が問題になるが、上記の発明報奨規則は、これらとは全く次元を異にする。なお、ここでは、発明報奨規則の新設という類型的受益行為を論じているのであって、既存の発明報奨に関する規則の（不利益的）変更という問題は別の問題である。

B3 型の場合、あてはめの問題は残るが、使用者・従業者等のいずれも、事前にインセンティヴ金等の内容は分かるのであって、予測可能性は非常に高い。

なお、前記の名称「発明報奨規則」においては、従業者と法人の役員の双方が対象である日本法の特色（前記Ⅰ1 参照）を強く意識して、誤解を避けるべく、「勤務規則」の語を避けて、「規則」としている（なお、「勤務規則」の「勤務」が、従業者と役員の双方を含む上位概念であれば問題ないといえようが、従業者に限定されて解釈される可能性があるので、かかる語は避けたい）。ただ、法的性格は、「勤務規則」と基本的に同様といえよう。なお、「勤務規則」が就業規則と法的に異なるものであることについては、前記Ⅱ-B2(2)(i)の青色発光ダイオード事件第一審中間判決の判示部分参照。

(a-2)　（大原則としての）B3 型ルール本体の意義

(i)　各企業（使用者）が、発明奨励による競争力強化のために、より魅力的な発明報奨規則制定を競い合う「発明報奨規則競争」が起きることが強く期待される。国家ないし法律の過度の介入よりも、労使の協議等に基づく民間の自主性尊重と非パターナリスティックな手法とを志向する法政策オプションといえる。

(ii)　B3 型は、B1 型と B2 型の中間ともいえる。B 型の中で、B1 型と B2 型という 2 つの対照的な類型以外に、両者の中間的な B3 型の可能性を示すことにより、B 型のオプション（ひいては全体のオプション）の幅を広げようとするものである。

(b)　発明報奨規則不制定の場合における例外としての補完的 B2 型ルール（第 2 段階）

(i)　B3 型法制において、発明報奨規則制定の法的義務付けに反して、発明報奨規則を制定しない使用者については、B2 型のルールを適用するという法制が適切と解される。すなわち、法的に義務付けられた発明報奨規則を制定した（手続要件は充足する必要がある）使用者は、B3 型ルールの適用となるが、同発明報奨規則を制定しない（手続的要件を充足しない場合も含む）使用者は、B2 型ルールの適用となるのである[221]。ただ、いずれにせよ、特許を受ける権利は使用者原始的帰属であって、この点

[221]　ちなみに、EU の従業員代表制についての Directive は、実体規制内容について加盟国間の合意が成立し難いことから、各加盟国が率先して従業員代表制を導入する場合は、それを尊重し、導入しない場合に限って Directive の実体規制を適用するというアプローチを採っており、当事者の自発的交渉による実施を促す（強行的介入を控え当事者の自主的措置を促すという）仕組みとなっているとされる。荒木尚志「欧州従業員代表委員会指令と EU 労働法の新局面」日本労働研究雑誌 421 号（日本労働研究機構・1995 年）18、23 頁参照。なお、前記(2)(2-b)のような法的性質の本質的差異の可能性の点をひとまず措いて、当事者の自発的交渉を促す仕組みとして大括りにすると、上記両者は共通する面があるともいえるものであって、興味深いといえよう。

での法的不安定性等はない。

法的に義務付けられた発明報奨規則の制定を怠るような使用者は、B2 型ルールの適用となるのも、やむを得ないと解される。また、仮に B2 型ルールの適用となっても、現行日本法（A1A 型）よりもはるかに難が少ないと解される。

(ii) B3 型自体が、B1 型よりも、従業者等のインセンティヴをより高める、より良い法制を目指すものといえる。このように、B3 型本体の上乗せがあった方がより妥当であるということで、発明報奨規則制定を法的に義務付けられながら、制定もしないような使用者には、B2 型による不安定性や予測不可能性もやむ得ない制裁と考えて、結局、使用者一般につき、B3 型（B3 型本体と B2 型例外の組合せ）を共通ルールとして適用するものである。

(c) B3 型ルール全体

(c-1) やはり、根源的には、発明者たる従業者等も、従業者等（サラリーマン等）にすぎず、フリーランサーとは本来的に異なる点には、十分に注意を要する。理論的には、研究者の（勤務等）契約については、従業者等（サラリーマン等）型とフリーランサー型とがあろうが、従業者等（サラリーマン等）型には、（B1 型や）B3 型の方が、本来的に親和性が高いと思われる。

なお、前記スイス型（B1 型）の成功の秘密は、相当対価請求権はなくても、基本給や賞与自体等が、高いことにあるのかもしれない（この点を指摘する者も多いようである。今後の実証的研究が強く期待される）。インセンティヴといっても、相当対価（請求権）だけに注目するのではなく、基本給や賞与等を含めたトータルとして考える必要性が高いことを示すものといえよう。

上記のように、トータルとしてのインセンティヴは、基本給や賞与等の安定的なものと、法定相当対価請求権のような「宝くじ」的なものの組み合わせによって成り立っているといえるが、B1 は、「宝くじ」的なもののない極めて堅実なものといえようか。この点では、英国型の方が、法定相当対価請求権を認める点で、「宝くじ」的なものが付加されるといえようか。この点では、現日本法は、予測可能性も乏しく、「宝くじ」的要素が極端に高いものといえよう。他方で、「宝くじ」の額すら判決が出ないと分からない、いわば極限的な「超宝くじ」（現日本法・A1A 型）（約 600 億円かもしれない）よりも、発明報奨規則で額の定まっている「普通の宝くじ」（新日本型・B3 型）（おおむね 1 億円前後まで）の方が、一般的には、普通のサラリーマンたる日本の発明者にとっては、手の届くところにある着実なインセンティヴとなるように思われる。本件の問題は、法理論等で決まるというよりも、日本の国情に合った日本人サラリーマンに適したインセンティヴ付与ルールこそが採用されるべきことが痛感される。この意味では、現日本法は、日本の国情等からすると、むしろ全く対局に位置すべき高い賭博性ともいうべきものを特色とするもののように思われる。ただ、（前記ドグマ等からすれば）やむを得ない一つの結果なのかもしれない現日本型は、フリーランサーやスーパー研究者向きの法制なのかもしれないが、普通のサラリーマン向きではないように思われる。フリーランサーやスーパー研究者については、特別の契約（類型）等で対処すべきであって（後記（c-4）参照）、職務発明法制は、普通のサラリーマン（や法人役員）を中心に考えるべきであろう。

(c-2) (i) B3 型法制において、例外的に B2 型ルールが適用される場合はさほどは考え難いが、(B3 型法制全体における) B2 型例外ルール部分の内容如何が、(B3 型法制全体における) B3 型本体ルール部分の具体的内容（法的に制定を義務付けられ、制定された結果の発明報奨規則の具体的内容）にとっても、一定程度、参考となる。

すなわち、①（理念型的）B2 型法制では、前記のとおり、相当対価額の上限の目安が、おおむね 1 億円前後となるところ、これと同様に、②(B3 型法制全体における) B2 型例外ルール部分についても、相当対価額の上限の目安が、おおむね 1 億円前後となるのであって、これを参考とすると、③(B3 型法制全体における) B3 型本体ルール部分の具体的内容（法的に制定を義務付けられ、制定された結果の発明報奨規則の具体的内容）においても、発明報奨規則制定額の上限（ノーベル賞級発明についての額）の一応の目安が、おおむね 1 億円前後となるといえる。いわば、上記上限を出発点として、それ以下の各場合のインセンティヴ金等について、それぞれの場合に応じて考えていけば、考え方が整理できることとなろう。既に述べたとおり、発明報奨規則によって定められる報奨は、インセンティヴ金等であって、特許を受ける権利の譲渡代金（やその延長線上のもの）とは全く異なるし、賃金等とも異なるものである。

(ii) 他方で、上記目安に照らすと、従前の上限約 600 億円という算定額は、(前記の現行法の出発点からすると、やむを得ない面も強いものの) 現行法からとりあえず離れた社会経済的実体からは、インセンティヴ金等としては、いかにも過大であるといわざるを得ないように思われる。過大な額の相当対価請求権の可能性ないしは訴訟リスクに怯えて、優れた職務発明（やその出願）がなされるのに対して抑圧的ないし消極的態度を採るようになるのであれば、全く本末転倒といわざるを得ないであろう。

なお、相当対価額が 1 億円前後と約 600 億円とでは、後者における当該従業者等のインセンティヴの上昇はゼロではなかろうが、反面で、後者における使用者の負のインセンティヴがあまりに過大であって、使用者・従業者等双方を含めたトータルとしてのインセンティヴ（これこそが、特許法の趣旨目的たる発明奨励を通じてのイノベーション促進に直結する）はむしろ大きく減少するように見受けられる。このようなトータルの（訴訟でいえば、原告・被告双方についての）インセンティヴではなく、従業者等だけのインセンティヴのみに注目するトータル性に欠けた偏頗なインセンティヴ論は、権利者不出願型における冒認出願の救済を、権利者不出願の一点を理由に、一貫して拒んできた従前の学説[222]の論法を彷彿させるものがある。出願人本人限定ドグマは、権利者不出願の一点を理由に、それゆえ、出願についてのインセンティヴは働いていない等として、かかる真の権利者（不出願者）の救済を一律に否定してきたが、これは反面で、冒認者が特許権（や特許を受ける権利）を反射的に「合法的」に事実上保有し続けられることになるのであって、これ自体が著しく正義と公平に反することは明らかである上に、インセンティヴ論自体としてさえも、これでは、かえって冒認助長の負のインセンティヴとなるという点を看過してしまっている。インセンティヴを論ずるのであれば、原告・被告の双方のインセン

[222] 井関涼子「冒認出願に対する真の権利者の救済」同志社法学 53 巻 5 号（2002 年）21-25 頁、吉田広志「冒認に関する考察―特に平成 13 年最高裁判決と平成 14 年東京地裁判決の関係をめぐって―」知的財産法政策学研究 10 号(2006 年）80-85 頁、田村善之『知的財産法〔第 5 版〕』(有斐閣・2010 年）328 頁等参照。

ティヴ（正も負も）を総合的に考慮すべきという法律論の基本（鉄則）が欠落している。ただ、かかる前記の従前の学説の論法は、平成 23 年改正で明確に克服済みである（同改正後の法 74 条参照）。本件論点でも、偏頗で一面的なインセンティヴ論ではなく、原告・被告双方のインセンティヴを公平に観察するトータルなインセンティヴ論（本来あるべきインセンティヴ論は、まさしく、これである）が不可欠である。

(c-3)　前記 3 と前記(a-1)(v)で述べたとおり、B3 型（B3'型）は、帰属とインセンティヴ金等の双方について、使用者・従業者等間の契約に係る根拠付けに大きく立脚している。法的義務付けの対象は、（手続要件履践を充足する）発明報奨規則の制定自体に限られており、発明報奨の内容自体についてではない。また、B3'型であれば、使用者原始的帰属も、デフォルトルール的なものであって、この点でも、契約的色彩が強く、反対合意の可能性が残されている。これらのように、法的義務付けないし法的規律を適正な範囲にとどめた、「民・民」間の自主性尊重のルールといえる。

(c-4)　大学等の特殊事例問題については、B3'型（特許を受ける権利の使用者原始的帰属原則についての反対特約の可能性を肯定する法制）で対処可能な問題かが鍵となろう。いずれにせよ、議論の錯綜は極力避けるべきである。よって、大学等の特殊事例問題については、別途考えるべきであって、それ以外は、民間企業の通常の事例に絞って検討すべきである。

また、VIP 級のスーパー研究者についても、発明報奨規則外の個別契約によるので足りる。これと、一般研究者についての発明報奨規則とは区別して考えるべきである。他方、考え方によっては、VIP 級のスーパー研究者についても、一般研究者と同様に、一般研究者についての発明報奨規則で等しく扱う方（成果物たる発明のレヴェルのみを客観的に判定し、それに沿って処遇するのであって、それをなした者が、VIP 級のスーパー研究者か否かは、考慮の対象外とする方）が平等・公平であるとも考えられる。よって、別枠の契約等とするか、共通の発明報奨規則とするかは、労使協議等の上で、各使用者がインセンティヴ付与のためにベストなものは何かを判断することとなろう。それ以上に法が介入するのは、B3 型の前記基本思想からして好ましくないと思われる。

5　（グループ発明と非発明者）

上記の各点は、個人発明家が中心であった従前よりは、グループによる発明が中心となってきた現在、はるかに一層重要度を増している。すなわち、グループによる発明のケースでは、そのうちの一人だけが発明に成功した（同グループの他者は失敗事例提供等の消極的貢献にとどまる等）、あるいは、一人だけが発明者といえる（同グループ他者は協力者等にとどまる）場合、上記一人の発明者だけが、（高額の）相当対価を取得し、同グループ他者は、非発明者として、相当対価を何ら得られない結果となることによる、高度の不平等感ないし不公平感が深刻であって、前記の難点が一層増幅されることになる。他方で、B3 型なら、対象を発明者一人だけではなく、当該グループ（全員）とすること（もちろん、発明者と非発明者で、所要の軽重の差異を付することも含めて）により、上記弊害の克服が積極的に可能となる。というよりも、より積極的な形での真のより高次のインセンティヴ付与が現実的に可能とな

るのである。これこそが、特許法の趣旨目的に最も合致する途を開き得ると思われる。

6　（財産権と人格権）

(1) (i)　上記のように、発明者権のうち、財産権（特許を受ける権利）は使用者に（B 型なら原始的に、A 型なら最終的に）帰属するが、人格権（発明者名誉権ないし発明者掲載権）は常に従業者等に帰属する[223]。人格権たる発明者名誉権（発明者掲載権）の重要性は、財産権たる特許を受ける権利と並ぶものである。今後、人格権の格別の重要性を十分に正解した上で、これを非常に重視して、法律上も明示する等の努力が強く期待される。

(ii)　なお、著作権法 15 条により、財産権たる著作権は使用者に帰属となる（これは、財産権についての立法政策の一つであって、問題ない）が、著作者人格権は、本来は、従業者に帰属すべきものである（従業者の創作に係る著作者人格権が、使用者に帰属するなど、著作者人格権の本質に全く反するものであって、本来背理である）。著作権法 15 条の著作者人格権部分は、この点では、立法論的には、全く行き過ぎであって、大いに疑問である[224]。ただ、これと、著作権（財産権）の帰属とは別次元の問題である。著作権法 15 条のうちの、著作権（財産権）の使用者への原始的帰属の部分については、一般的にはあまり異論もないものと思われる。（著作者人格権ほどではないにせよ）著作者＝従業者との人格的結び付きが強く、その意味で、「著作者＝従業者」でない使用者に原始的帰属させることに難のある面もあり得る著作権でさえも、著作権法 15 条の限りでは、使用者原始的帰属となっている。かかる難点のない、人格的色彩が薄く、ビジネス的色彩の濃厚な特許法の特許を受ける権利については、勿論解釈的に、より強い理由をもって、使用者原始的帰属が肯定されるといえる。

(2)　以上の点も含めて、同様に創作法たる特許法と著作権法の双方について、それぞれ、財産権と人格権の双方について、正しく視野に入れた総合的な検討（それぞれについての整合性の点にもきちんと目配りしたもの）が不可欠である。そして、それを行いさえすれば、以下のような当然の理は自ずから明らかとなってくる。

すなわち、特許法と著作権法とを通じて、職務創作（職務発明、職務著作）において、①人格権は、従業者等（＝創作者本人）への帰属[225]が本質的帰結であって、それ以外は、背理であって、本来、あり得ない。②財産権については、原始的帰属先を使用者とするか、従業者等とするかは、高度の立法政策に係るものであって、使用者・従業者等の両方の立法論的可能性がある。これをいずれとするかは、各法（特許法、著作権法）の趣旨目的にいずれがよりよく合致するかという点を軸として、各法の立法政策として考えていくべきものである。財産権についていずれか一方が必然であると漠然とドグマ的に当然視するのは、失当である。職務発明ではない独立の個人の発明であれば、特許を受ける権利の原始的帰属先は当該個人が必然であろうが、職務発明の場合には、当該個人たる従業者等の原始的帰属が必然ではなく、従業者関係（や法人役員関係）の趣旨に合致するように、かつ、特許法固有の趣旨目的に合

223　拙稿「冒認出願に係る救済」『専門訴訟講座 6 特許訴訟』（民事法研究会・2012 年）58 頁参照。
224　拙稿「著作者人格権の主体」著作権研究 33 号（2008 年）19、25、26、29 頁参照。
225　人格権には、譲渡性がないので、従業者等に原始的帰属すれば、以後、常に同人に帰属し続けることとなる。

致するように、立法政策によって決せられる。前記 B3 型（B3'型）は、これに合致し、かつ、通常の従業者（や法人役員）と使用者の意思に合致するものと思われる。他方で、例外的に、従業者等原始的帰属の方が好ましい場合には、その旨の反対合意をすれば足りるだけである。

7　要するに、今まで一般にあまり念頭になかった B 型の 3 つの可能性も含めて、どれが我が国にとって真にベストの解かを多面的総合的に改めて考えていくべき問題である。（使用者・従業者等の双方にとっての）真のインセンティヴは何かという点と、それをどう実現していくべきかという方法論の点が眼目であると解される。

以　　上

（９）　第 10 回委員会報告資料

参考資料（委員会日：2013/11/25、修正日：2014/1/31）

職務発明制度の改正に関する議論のポイント

山本敬三

1. 二重譲渡問題の付随的性格

2. 特許を受ける権利の帰属問題と報酬請求権の問題との相違

1）発明者に認められるべき権利

(1)労働の場合との相違

(a)労働型 ── 資源を投下すれば自分で実現できることを、他人を手足として使用することにより実現する場合は、その果実は自分が取得できる

(b)請負型 ── 自分では実現できないことを、他人に依頼して実現してもらう場合は、その果実は対価を支払うことによってはじめて取得できる

(2)発明の場合

(a)発明の特別な意味

「同じ能力がある者が同じ資源を投下すれば誰でも同じようにできるものではない」という想定

(b)特許制度とその基礎にある権利

(ア)特許制度 ── 発明を奨励するための制度

(イ)基礎にある権利 ── 「みずからのした発明により利益を取得する権利」

2）報酬請求権の剥奪の違憲性

(1)報酬請求権の剥奪の意味

特許を受ける権利を誰に帰属させるかということは、（合理的な理由にもとづき）立法者が決めることができるとしても、およそ個人から「みずからのした発明により利益を取得する権利」を奪うことは、憲法上許されないと考えられる可能性がある。

(2)財産権の制約に関する違憲審査基準

財産権の中核的な部分を剥奪するような立法は許されない

立法目的から見てそこまでの規制は必要性と合理性に欠ける

3. 報酬請求権を認めた上での対価の規制

現在の特許法３５条４項・５項によれば足りる

1）自主性の尊重と「不合理」な対価設定の禁止

「使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重する」という立場

対価の定めがなされれば、「使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理で」ないかぎり、その決定された「対価」が尊重される

2）「不合理性」の判断基準＝手続面の重視

「手続面と内容面を含む『対価』の決定全体を総合的に評価する」必要がある

特に「従業者等の関与の状況等の手続面を重視」すべきである

4. 大渕案について

1）大渕案の基礎にある考え方

従業者の労働およびその成果は、すべて労働契約上の賃金によってカバーされている

対価はすでに支払われているので、発明を奨励するためのインセンティブ金でしかない

2）問題点

(1)インセンティブ付与を国が義務づけることに対する疑問

(2)従業員がインセンティブ金を取得できることの不公平性

(3)発明報奨規則を制定しない企業に対する制裁の問題性

（１０）　第 11 回委員会報告資料

参考資料（委員会日：2013/12/9、修正日：2014/1/31）

職務発明制度に関する調査研究委員会第 11 回委員会　2013/12/09

2014/01/31 補正

職務発明制度に関する各構想案について

同志社大学教授　土 田 道 夫

Ⅰ　各構想案

① 現行特許法 35 条（A 型）：従業者原始帰属＋法定対価請求権。

② 米国型：従業者原始帰属＋対価決定＝契約の自由。

③ スイス型（B1 型）：法人原始帰属＋対価決定＝契約の自由。

④ 労働法規律型：法人原始帰属＋法定対価請求権なし。

→ただし、労働法上の賃金・人事考課等の規律は存在。

cf. 第 6 回委員会土田レジュメ「職務発明と労働法」

⑤ 英国型（B2 型）：法人原始帰属＋法定対価請求権。

・報償金額の算定基準 or 処遇の内容を規則またはガイドラインで規定（法定）する。

cf. 第 7 回委員会竹田稔委員レジュメ「職務発明制度の在り方」p10

⑥ B3 型：法人原始帰属＋法定対価請求権なし。ただし、企業に「発明報償規則」の制定を法的に義務づける。

＊第 8 回委員会大渕哲也委員レジュメ「職務発明に関する喫緊の諸問題(2)－その余の諸問題」p12～

・④労働法規律型における「賃金・人事考課の規律（労働契約の規律）」を特許法独自の法的規律に強化・具体化・展開。

・発明報償規則を制定しない企業には、B2 型を適用。

Ⅱ　労働法の観点（労働法的意味における従業者の利益保護の観点）から

・従業者が職務発明という創造行為に対して適正に処遇されることが大前提。

↓

1）法人原始帰属：問題なし。

・従業者帰属を前提とする巨額の対価請求は考えられないが、労働法上問題があるわけ　ではない。

２）法定対価請求権の廃止（B1 型、労働法規律型）：従業者の処遇の後退をもたらしうる点で問題がある。

・現行特許法 35 条のような堅牢な法的規律がなくなり、賃金・人事制度に解消される。

→企業による恣意的な賃金・人事制度の運用を招き、従業者の法的地位の不安定化をもたらす可能性がある。紛争処理コストは低下 or 微妙。

Ⅲ　各構想案の評価

①　現行特許法 35 条（A 型）：特許法独自の合理的法政策である。

・職務発明を従業者の高度の精神的創造行為と把握した上、発明のインセンティブを促進し、発明従業者の利益を適切に保護するための合理的立法政策と評価できる。

・対価を賃金・人事処遇に解消させる労働法規律型では、上記政策目的は確保できない。

・産業界が指摘する問題点（企業の柔軟な特許戦略の障害、産業競争力の強化、対価決定の予測困難性、訴訟リスクの高さ、他のイノベーターとのアンバランス）は残る。

②　米国型：問題あり。労働法の規律さえ否定される可能性がある。

③　スイス型（B1 型）：問題あり。労働法の規律さえ否定される可能性がある。

④　労働法規律型：上記Ⅱ２）の問題点。

⑤　英国型（B2 型）：労働法的観点からは妥当。

＊A 型と比較して、国の産業政策や知財・特許政策として妥当か否かは別問題である。

⑥　B3 型：上記Ⅱ２）の問題点。

・ただし、④（労働法規律型）における「賃金・人事考課等の規律」を特許法独自の法的規律に強化する点で、問題点は後退する。

＊A 型と比較して、国の産業政策や知財・特許政策として妥当か否かは別問題である。

⑦　B4 型：⑤と⑥の中間型（B2 型基本）。

ａ）立法：従業者の報償請求権は法的に保障する。

・報償請求権に対応する企業の義務（報償支給義務）：企業が「発明報償規則」を制定・開示した上、従業者との協議を経て報償を決定することを内容とする義務とする。

・従業者から見れば、そのような報償を請求する権利の保障。

・企業が「発明報償規則」を経由して決定した報償については、相当な報償支給義務を履行したものと推定する or みなす。

→「従業者」との協議：個々の従業者との協議を不要とし、集団的協議に限定する選択肢があり得る。

→「推定」か「みなし」か：検討課題。

b）行政

・「発明報償規則」につき、現行 35 条 4 項対応の手続的ガイドライン（「発明報償規則」の制定・開示、従業者との協議 etc）＋現行 35 条 5 項（報償決定要素）の実体的ガイドラインを制定する。

→手続的ガイドライン：特許庁「新職務発明制度手続事例集」（2004）を格上げしたイメージ。

→実体的ガイドライン：35 条 5 項の考慮要素を具体化して明示するもの。報償額の算定基準や処遇の内容をガイドライン化するものではない。

c）司法：以下の 3 点について審査

・ⅰ）企業が「発明報償規則」を制定しているか、ⅱ）企業が制定した「発明報償規則」が法所定の「発明報償規則」（＝ a ）および手続的・実体的ガイドライン（＝ b ）に適合しているか否か、ⅲ）具体的な報償の決定が企業の「発明報償規則」に沿って行われたか否かを審査する。

・企業が上記ⅰ）～ⅲ）を経由して決定した報償については、報償支給義務を履行したものと推定する or みなす。

→裁判所による裁量的算定は排斥され、報償決定の予測可能性・明確性が高まる。

→理論的には合理性基準説：企業の職務発明制度を基礎に、それに基づく対価の決定が特許法 35 条 3 項・4 項に即して合理的範囲内にあるか否かを判断し、合理的範囲内にあれば相当性を肯定する立場。

d）効果

・上記ⅰ）～ⅲ）を経由して決定された報償：推定効 or みなし効。

・上記ⅰ）～ⅲ）を経由しないまま決定された報償：裁判所の決定（現行 35 条 5 項）。

↓

＊内容規制の位置づけ：推定効 or みなし効で異なる。

・推定効：内容規制は残る（現行 35 条 4 項の「等」に対応）。

・みなし効：内容規制はほぼ残らない。

→「みなし効」か「推定効」か：検討課題。

＊⑤英国型（B2 型）との違い：報償額の算定基準／処遇の内容を法定しない点が異なる。

＊A 型と比較して、国の産業政策や知財・特許政策として妥当か否かは別問題である。

⑧　B4 型の a ）～ d ）：現行特許法 35 条（A 型）でも活用可能と考えられる。

＊第 11 回委員会における議論から生じた課題

・手続（特に、従業者との間の協議）をどの程度リジッドなものと想定するか。
　→「みなし効」or「推定効」にも関わる。
・報償の態様・対象：ⅰ)金銭以外の幅広いインセンティブ施策は「報償」に該当するか。／ⅱ)従業者個人ではなく、チームに対する報償は観念できるか。／ⅲ)仮にⅰ)・ⅱ)を肯定する場合、報償請求権という法的概念との整合性は担保可能か。
・退職した従業者にも報償請求権を保障するか否か。

（１１）　第 14 回委員会報告資料

資料 14-4（委員会日：2014/1/30、修正日：2014/2/3）

2014 年 1 月 28 日

企業関係委員の意見のまとめ

企業関係委員

職務発明に関する当研究会では、初期に産業界が改正に向けての提言およびその理由などを述べました。その後、各委員からの説明や提言がなされ、後半にはアンケート結果の報告がなされました。その都度、産業界の委員は意見を述べてきたところではありますが、当研究会の締めを迎えるにあたり、これまでの委員会での議論を踏まえ、企業関係委員の意見を整理しましたので、報告致します。

なお、基本的な認識と提言の骨子についての変更はございません。

1．産業界の視座（イノベーション促進の観点からの職務発明制度の抜本的改正）

成長のためにはイノベーションが必須であり、そのイノベーションの主たる担い手は特許出願の殆ど全てを占める企業であります。

そして、その企業はイノベーション実現のために、二大リスク（長期の研究開発投資＆事業化のための投資）を常に負っています。

この二大リスクを負担する結果として、(長期の研究開発投資により）企業内に莫大な技術情報が蓄積されその中から職務発明が生まれ、また（事業化のための投資により）企業の全部門が協力した総合力を発揮する事で毎年の収入と利益が獲得されます。

このような企業活動にモチベーションを与えイノベーションを促進するためには、次の三つの価値観を改めて再認識し確認した上で、産業政策の観点から職務発明制度を考え直す必要があると考えています。

①　労働の成果物は使用者のものである（資本主義の原則の一つ）

②　リスクを取る者がリターンを得られる（自由主義経済の行動原理の一つ）

③　研究者を含む全社員の公平感が大切である

かかる価値観を全企業が共有しているからこそ、産業界は One-Voice でのお願いをしている次第です。

２.産業界が希望している制度

現行法には、職務発明に関する特許を受ける権利を原始的に法人帰属にしていないが故に、承継の脆弱性、不公平感、予測不可能性および手続負担という問題があり、日本企業

の国際競争力を弱める恐れがあります。

なお、この点はいずれも、別紙記載のとおり、当研究会の中で実態に基づいて明らかにされましたし、法改正のために必要と言われる立法事実は、客観的存在だけではなく、問題への認識が深まってきたこと自体も含まれることが当研究会の中で大渕委員により明らかにされましたので、立法事実として十分と考えます。

これらの現行法の問題を払拭し、イノベーションを推進するために、産業政策の立場に立脚して特許を受ける権利の原点を見直しかつ経営の裁量を尊重する視点に立って、以下のように職務発明制度を改正することを希望します。

① 職務発明の特許を受ける権利は法人に原始的に帰属する。

② 職務発明の発明者の名誉は尊重する（発明者はこれまでとおり発明者として特許公報に掲載される）。

③ 企業の研究者に対するインセンティブ施策は、法的強制ではなく企業の自由設計に任せる。

言うまでもなく、企業にとっての人材は最も貴重な経営資源であり、国際競争に勝ち抜くためには優秀な人材を確保するのは至上命題です。そのために研究者に対するインセンティブ施策については、各社は智慧を絞ります。当然の事ながら、企業に貢献した研究者をこれまでもこれからも十二分に処遇します。即ち、給与・賞与・人事（例えば、「フェロー」として役員並みの人事取扱い）等での処遇の他にも、たとえば、研究所の設置、チーム表彰、スーパー研究者表彰などが考えられます。

3. 委員から提起された改正試案についての意見

当研究会では、大渕委員から詳細な法的分析に基づく幾つかの改正試案が提示され、それを軸に他の委員からも試案が提示されました。それらについての産業界の意見を要約して以下に述べます。

（1）産業界が推奨するタイプ（スイス国型）

具体的には、大渕委員からご提示いただいたB1型（理念型スイス型）が望ましいと考えます。

ⅰ）B1型であれば、承継の脆弱性、不公平感、予測不可能性、手続き負　　担等の問題は解決します。

また、経営者が自主的に独自のインセンティブ施策を設計できるため、各企業は自社にとって最も効果的だと考えるインセンティブ施策を講じることによ

り、優秀な人材をリテインします。
ひいては、日本企業の国際競争力を弱める要因を除去し、イノベーションの促進に資すると考えられます。

ⅱ）B1 型における懸念として、企業委員以外の委員から①研究者が海外　に流出してしまうのではないか、②中小企業が対応可能か？という点が挙げられました。しかし①については研究者向けアンケートの結果よりそれはないことがわかりました。また、②については中小企業経営者との意見交換や座談会の場において、中小企業にとっても適切なものであることがわかりました。
よって、日本で生まれる発明の 97%を占める企業発の職務発明については、B1 型で何ら問題はありません。

（２）他のタイプに対する懸念

ⅰ）B2 型（理念型的英国型）の問題点については委員会で具体的に議論　されませんでした。しかし、つい最近見つかった報告によれば、英国でも、企業の発明報奨に国が介在することに起因する問題が発生していることが指摘されています。[226]
まさに、産業界が懸念していた通りの問題点です。

ⅱ）また、B3 型（新日本型）は、法定の請求権が残らない点では評価で　きますが、規則制定義務という点で国が介在しますので、やはり「企業が定めたルールが法定の「発明報奨規則」（仮称）に相当するかしないか」といった問題が残り得ます。

ⅲ）さらに、B4 型の場合、発明者だけに与えられる法定報償請求権が残る以上、現行法下での問題を払拭できないと考えます。

（３）検討の可能性がある部分

なお、B1 型が当初からの産業界の提案ですが、B3 型も現行法の問題解決に資すると考えます。たとえば、B3 型で義務付けられる発明報奨規則の制定については、「手続的要件のみが要求され、報奨額など実体面は審査されない」ということであ

[226] 英国IP Federation（*1）の意見書（*2）には、発明者が有する法定の報奨請求権に起因する、英国企業が抱える懸念およびリスクとして、①事業の成功に貢献した従業者のうち発明者だけに法定の報奨を支給するという不公平な取り扱いを強制されていること、②報奨の要否や金額についての基準が裁判例によっても明確にならないこと、③高額の報奨支払命令がなされた判決（Kelly v GE Healthcare; 2009年2月11日、150万ポンドの支払命令）に誘発され、発明者からの報奨に関するクレームが増加傾向にあること、等が指摘されている。
（*1）http://www.ipfederation.com/
（*2）http://www.ipfederation.com/document_download.php?id=1490

れば、「手続的要件」の内容次第では、B3 型によってもB1 型に近い効果を得られると考えます。

4. アンケートの結果に関するコメント

（1）研究者向けアンケートの結果に関するコメント

① 研究開発を行う上で重要なこととして、「知的好奇心を満たす仕事に従事することによる満足感」や「現実的な問題を解決したいと思う願望」を選択した研究者が最も多く、「金銭的な処遇（給与、年収）」はそれよりも低く、「職務発明に対する報奨金」はさらに低いという結果でした。つまり、研究者の本望は技術的興味であることがわかりました。

また、組織が優れた発明を生み出すために、「研究開発組織のチームワークの良さ」や「研究環境の充実（研究予算や研究設備の充実、研究テーマの自由度の高さ）」が重要であると考える研究者が多いことがわかりました。

これらの結果は、研究者の関心と興味が単純なお金ではなく、研究環境を含め多様なものである事を示しています。このような要請は研究者が置かれた状況により実に様々ですから、これに対するインセンティブ施策は企業の自由設計に任せるのが効率的かつ効果的であると考えます。

なお、組織が優れた発明を生み出すために、「研究者・技術者個人の能力の高さ」が重要であるという意見も相当数ありました。

これは当然の事で、言わずもがなです。だからこそ、企業に貢献した研究者をこれまでも十分に処遇してきています。そして、アンケートにあるような能力が高く活躍を期待する研究者やスーパー研究者等、リテインしたい研究者等は当然にこれからも大切に処遇していきます。それができない企業は、熾烈な国際競争に生き残れない運命が待っているだけだと考えています。だからこそインセンティブ施策は企業の自由に任せて欲しいのです。

② 転職の理由（辞める理由、選択する理由）として、発明報奨の順位は大変低く、金銭的な処遇（給与、年収）の順位が比較的高いことがわかりました。海外への移動についても同様の結果です。

この結果は、マスコミでよく喧伝される「職務発明制度を改正すると研究者が海外に流出するのではないか？」というのが、全くの杞憂であることを示唆していると考えます。

③ 発明報奨が「ある程度インセンティブになっている」という意見が相当数ありました。

しかし、現状の報奨制度は責務が伴わないインセンティブですから、それを不要という発明者は殆どいないと考えるのが自然であり、このような結果になるのは予想の範囲でした。

仮に、(言葉は適切ではないかもしれませんが) ペナルティとのセットになったインセンティブの妥当性を問う形にしたら、答えは全く異なったものになると考えています。また、イノベーションに深く関わっていながらこの現行制度の枠外に置かれている他部署の人達の意見を集約出来ていない事を考え併せると、この結果を持って、現行制度がイノベーションのために機能しているとまでは言いきれないと考えています。

（2）企業向けアンケートの結果に関するコメント

中小企業を含む過半数の企業が「現行制度に問題あり」としており、産業界の意見を支持するものが多かったことがわかりました。

この結果は、今回の産業界の提言が、大企業のみの特有な事情によるものではなく、規模を問わず事業継続のために二大リスクを負ってビジネスを行っている企業に共通する普遍的な課題であり、その解決策である事を如実に示しているものと考えます。

5．委員会で課題として挙げられたが十分に議論されなかった課題

（1）経過措置の問題

改正前後の発明について統一した取扱いをするため、遡及適用を希望します。また、仮に、遡及適用できない場合には、過去分については、現行法の範囲内での運用変更（竹田委員案）について検討する余地があると考えます。

（2）時効期間の問題

仮に、新法が改正前に承継された発明に適用されない場合（過去分の発明について発明者に対価請求権が残る場合)、企業の予測不可能性による経営判断の困難性を考慮すると、2 年程度の短期消滅時効が適当であると考えます。

改正法において発明者に何らかの法定請求権が残る場合も同様です。

（3）大学や国の研究機関（大学等）の発明

今回の企業関係委員からの提案には、大学等でなされた発明の取扱いを含んでいません。

仮に、企業とは異なる目的で活動する存在である各大学等が自由に取扱いを定められるような制度等を望むのであれば、「法人帰属の例外という位置づけを考える」などの形で、産業界としてはサポートしたいと考えています。

６．今後へのお願い

当研究会では、委員の皆様から実に様々な点について、有意義な見方や考え方についての示唆を戴きました。この紙面を借りて、委員の皆様に厚くお礼申し上げます。

産業界がイノベーション促進の視点から職務発明制度の抜本改正を提言しているのは、日本が成長していくためには、技術そのものだけではなく制度においても革新的でなければいけないと、考えているからです。

このたびの研究会の成果を、産業政策の観点に立って制度をイノベートすべく、是非役立てて下さるようお願い申し上げます。

また、上記５でも述べたように、当研究会では時間の関係上で十分に議論できなかった重要な課題も残されており、職務発明制度の改正に当たってはこれらの点についても十分に配慮されることを願うものであります。

以上

別紙

研究会の議論から企業側委員が理解すること

・法改正のために必要な立法事実については、客観的存在だけではなく、認識が深まってきたこと自体も含まれる。

・職務発明に係る特許を受ける権利が従業者等（発明者）に原始帰属するという制度は、あくまで複数ある立法政策のうちの一つにすぎない。立法政策的には、使用者への原始的帰属もあり得る。

・従業者原始帰属には、二重譲渡問題、使用者最終帰属問題、対価額過剰問題がある。二重譲渡問題は特許法第 34 条第 1 項の改正で足りるという指摘はあるが、他の問題もまとめて解決すべきであるから、二重譲渡問題だけ切り出して解決することは妥当ではない。したがって、法人帰属にすることが最善の立法政策である。

・現行法下における相当対価請求訴訟は、裁判所や当事者に過重な訴訟審理・対応負担を課し、かつ、予測可能性欠如と納得感欠如の帰結を当事者に強いるものとなっている。

・発明者に法定の報酬請求権を与えない場合に憲法上の問題を生じるかという問題については、仮に法人帰属型を採用した場合には職務発明に係る権利が使用者に原始帰属するため、発明者の権利をそもそも剥奪することにはならないし、追加の報酬のないスイスでも憲法違反になっていないわけで、わが国憲法上も立法政策の範囲内である。

・ドイツのガイドラインは民間レベルでの慣行等を考慮して作られていると思われるので、日本とは事情が異なるため、実体規制に関するガイドラインは策定しない方が良い。

・前回改正からの経過期間が短いとの懸念が示されているが、平成 15 年（2003 年）改正で付与後異議が、産業界の要望や特許庁の負担減等の理由で廃止されたが、次の改正で、ほぼ同様の形で復活される見込みとなった例からも、法改正を否定する理由にならないことは明らかである。

・まだ現行法下の判決が出ていない、との意見が示されているが、むしろ、問題が現実化する前に見直すことが必要である。

・現行法で高額判決は抑えられるはず、との意見が示されているが、裁判官が信念をもって金額算定する以上、平成 16 年改正の工夫だけで大幅に変わることを期待するのは、非現実的である。

・米国では、契約で法人帰属とし、バラエティに富んだ報奨制度が採られている。このことは，あらゆる企業にとって最適であるような一つの制度は存在しないことを証明しており、法により一つの制度を強制することは米国では反対されてきていることを、日本の立法にあたっても参考にすべきである。

・現代のイノベーションでは、エジソンの時代とは異なりチームワークが重要になっているため、不公平感の問題は極めて重要である。

・現行職務発明規定は、企業の海外移転の決定的な要素にはならないだろうが、海外企業の日本からの撤退の理由の一つになっている。

以上

VI.　終わりに

本調査研究においては、海外情報拠点を使って米国、ドイツ、フランス、イギリス、スイス、中国、韓国、台湾など諸外国の様々な職務発明制度の運用実態について詳細な調査を行うとともに、企業向けのアンケート調査を実施することによって、職務発明制度に関する我が国企業（大企業、中小企業）の運用の実態を明らかにすることができた。産業界・労働界の代表者や学識経験者による委員会においては、これらの収集された情報について検討を加えるとともに、各委員からも、知的財産権法、労働法、民法、企業における知財実務、研究者の処遇や意識などの観点から、職務発明の在り方の検討に資する様々な指摘や参考情報を得た。

また、本調査研究に加えて、研究者向けのアンケート調査[227]も別途実施されており、本調査研究の委員会においてもその一端が紹介されたところである。職務発明制度の検討に当たっては、使用者による制度の運用実態や意見・要望に加え、研究開発現場の実態や従業者（研究者・技術者）の意見・要望をも踏まえて、職務発明制度の改正の必要性やその方向性について検討することが重要である。

今後、本調査研究結果、及び研究者向けアンケート調査結果の両者について、総合的な分析がなされ、それらを基礎として、職務発明制度についての検討が加速されることが期待される。

[227] 平成 25 年度　特許庁　産業財産権制度各国比較調査研究等事業「職務発明に関する各国の制度・運用から見た研究者・技術者等の人材流出に関する調査研究」（株式会社野村総合研究所実施）

禁 無 断 転 載

平成 25 年度　特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書

企業等における特許法第３５条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書

平成 26 年 2 月

請負先　　一般財団法人　知的財産研究所

〒101-0054　東京都千代田区神田錦町 3 丁目 11 番地
精興竹橋共同ビル 5 階
電話 03-5281-5671
FAX　03-5281-5676
URL　http://www.iip.or.jp
E-mail　support@iip.or.jp