

職務発明規定の歴史的変遷について

1. 明治 42 年法以前

- (1) 専売特許条例（明治 18 年）、特許条例（明治 21 年）及び特許法（明治 32 年）には、発明者が特許を受けることができる旨が規定されていたものの、職務発明に関する規定はない¹。
- (2) 従業者が勤務中に行った発明について使用者が特許を受けたい場合には、使用者は契約等により発明を承継する必要があると解されていた²。
- (3) 一方、意匠条例（明治 21 年）には、他人の委託又は雇主の費用をもって案出した意匠についての権利は、契約に別段の定めのないときは、委託者又は雇主に属する旨が規定されていた³。

2. 明治 42 年法

- (1) 職務上又は契約上なした発明に係る特許を受ける権利は、契約等に別段の定めがある場合を除き、使用者に帰属する。
- (2) 職務上又は契約上なした発明以外の発明については、あらかじめ特許を受ける権利を譲渡する契約等は無効とする。

特許法（明治四十二年法律第二十三号）

第三条 職務上又ハ契約上為シタル発明ニ付特許ヲ受クルノ権利ハ勤務規程又ハ契約ニ別段ノ定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属ス

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為シタル発明ニシテ職務上又ハ契約上為シタルモノニ非サル発明ニ付発明前予メ特許ヲ受クルノ権利又ハ特許権ヲ譲渡セシムルコトヲ定メタル勤務規程又ハ契約ノ条項ハ之ヲ無効トス

3 本条ニ於テ公務員ト称スルハ刑法第七条第一項ノ公務員ヲ謂フ

【立法趣旨等】

使用者が従業者から発明を譲り受ける際に、使用者と従業者との間で度々争いが生じるため、職務発明をした場合には、特許を受ける権利を使用者に帰属させることとした⁴。併せて、雇用契約中に偶然できた発明を発明者から奪うような契約はできないとする規定を設け、使用者の保護と同時に、従業者の保護にも努めた⁵。

¹ 特許庁編『工業所有権制度百年史（上）』（特許庁、昭和 59 年）314 頁参照。

² 帝国議会録（衆議院第 25 回明治 42 年 3 月 11 日）中松盛雄政府委員答弁。

³ 意匠条例（明治二十一年勅令第八十五号）

第十条 他人ノ委託又ハ雇主ノ費用ヲ以テ按出シタル意匠ノ登録出願ノ権利ハ其委託者若クハ雇主ニ属ス但別ニ契約アル場合ニ於テハ此限ニ在ラス

⁴ 帝国議会録・前掲注 2。

⁵ 帝国議会録（貴族院第 25 回明治 42 年 3 月 22 日）中松盛雄政府委員答弁。

3. 大正 10 年法

- (1) 職務発明に係る特許を受ける権利は従業者に帰属する。
- (2) 使用者は、職務発明について無償の通常実施権を有する。
- (3) 特許を受ける権利を契約等により使用者に譲渡した場合には、従業者は「相当の補償金」を受ける権利を有する。
- (4) 使用者が既に「報酬」を支払っている場合には、裁判所は「補償金」を算定する際にこれを斟酌することができる。

<p>特許法（大正十年法律第九十六号）</p> <p>第十四条 被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ其ノ勤務ニ関シ為シタル発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囲ニ属シ且其ノ発明ヲ為スニ至リタル行為カ被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ任務ニ属スル場合ノモノヲ除クノ外予メ使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ヲシテ特許ヲ受クルノ権利又ハ特許権ヲ承継セシムルコトヲ定メタル契約又ハ勤務規程ノ条項ハ之ヲ無効トス</p> <p>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関シ為シタル発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囲ニ属シ且其ノ発明ヲ為スニ至リタル行為カ被用者、法人ノ役員又ハ公務員ノ任務ニ属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権利ヲ承継シタル者カ特許ヲ受ケタルトキハ其ノ発明ニ付実施権ヲ有ス</p> <p>3 被用者、法人ノ役員又ハ公務員ハ前項ノ発明ニ付テノ特許ヲ受クルノ権利又ハ特許権ヲ予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継セシメタル場合ニ於テ相当ノ補償金ヲ受クルノ権利ヲ有ス</p> <p>4 使用者、法人又ハ職務ヲ執行セシムル者ニ於テ既ニ支払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</p> <p>5 本条ニ於テ法人ノ役員ト称スルハ法人ノ業務ヲ執行スル役員ヲ謂ヒ公務員ト称スルハ刑法第七条第一項ノ公務員ヲ謂フ</p>
--

【立法趣旨等】

- (1) 職務発明に係る権利の帰属については、発明者でない他人が当然に特許を受け、登録を受け得るとすることは発明者特許主義の一大原則に反するため、職務発明についても、権利は常に発明者にあるものとし、発明者ではない者が正当に権利を受けるためには、真の権利者たる発明者から、特許を受ける権利を譲り受けることを要するとされた⁶。
- (2) 従業者が特許権を得た場合に使用者がそれを実施できないとすると、企業的原理に反するため、使用者には無補償で実施権を与えることとした。また、職務発明について使用者が特許権を得た場合には、発明者が特許権を取得しないで他人にそれが移転したのであるから、従業者に相当の補償金を与えることによって、使用者と従業者との関係の調和を図ることとした⁷。

⁶ 三宅發士郎（特許局事務官）「改正法に於ける発明考案の保護」発明 18 卷 8 号（大正 10 年）17 頁。

⁷ 帝國議會録（衆議院第 44 回大正 10 年 2 月 26 日）馬場頼一政府委員答弁。

- (3) 明治 42 年法の使用者帰属の原則から従業者帰属の原則への変更は、デモクラシーの黎明期にあった当時の社会的影響が反映されたものと分析されている⁸。

4. 昭和 34 年法

- (1) 大正 10 年法で規定された従業者帰属の原則は維持しつつ、職務発明規定が適用される対象を拡張した（「現在又は過去の職務に属する発明」とした。）。
- (2) 「相当の補償金」を「相当の対価」との表現に変更した。
- (3) 「相当の対価」の考慮要素を明確化した。

特許法（昭和三十四年法律第二百一十一号）

（職務発明）

第三十五条 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。

【立法趣旨等】

- (1) 発明者又は権利者の利益保護を厚くするという観点から改正が行われた。「相当の対価」について、その発明によって使用者が受けるべき利益の額も考慮して定められなければならない旨が規定されたのは、その趣旨である⁹。
- (2) 「補償金」という語は、一般的に公権力により権利制限を受けた場合に使用されるものであって、もともと自由意思によって譲渡した場合には、むしろ「対価」という表現が適切であるとの考えから、「補償金」を「対価」との表現に改正した¹⁰。
- (3) 対価の決定にあたっては、その発明について「使用者等が受けるべき利益の額」が一つの考慮要素とされ、個々の発明の経済価値、その実施状況、発明

⁸ 特許庁編『特許制度 70 年史』（発明協会、昭和 30 年）35 頁。

⁹ 井上尚一（特許庁長官）「工業所有権四法改正の主要点」法律時報 31 巻 2 号（昭和 34 年）49 頁-50 頁。

¹⁰ 特許庁編「工業所有権制度改正審議会答申説明書」（発明協会、昭和 32 年）23-24 頁。

のために投下された資金及び従業者の受けた報酬などを考慮して算出される。これにより従業者が受ける対価は、単なるご褒美金ではないことが消極的に表現された¹¹。

【参考判例】「相当の対価」に関する裁判例等

(1) 最判平成 15 年 4 月 22 日民集 57 卷 4 号 477 頁（オリンパス事件）

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が勤務規則その他の定めによる対価の額が特許法 35 条 3 項及び 4 項の規定に従って定められる相当の対価の額に満たないときに不足額を請求することの可否について、「…勤務規則等に定められた対価は、これが同条 3 項、4 項所定の相当の対価の一部に当たると解し得ることは格別、それが直ちに相当の対価の全部に当たるとみることはできないのであり、その対価の額が同条 4 項の趣旨・内容に合致して初めて同条 3 項、4 項所定の相当の対価に当たると解することができるのである。したがって、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 項の規定に従って定められる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を求めると解するのが相当である。」と判示した。

(2) 東京地判平成 16 年 1 月 30 日、東京高裁平成 17 年 1 月 11 日和解（日亜化学青色発光ダイオード事件）

一審原告が在職中にした青色発光ダイオードに係る職務発明の特許を受ける権利の譲渡対価が争われた事案において、一審判決が本件特許を受けるべき権利の譲渡に対する相当の対価は 604 億 3006 円として、予備的請求 200 億円を全額認容したのに対し、控訴審では、裁判所によって示された「和解についての当裁判所の考え」において、「特許法 35 条の『相当の対価』は、『発明により使用者等が受けるべき利益』と『発明がされるについて使用者等が貢献した程度』を考慮して算定されるものであるが、その金額は、『発明を奨励し』、『産業の発達に寄与する』との特許法 1 条の目的に沿ったものであるべきである。すなわち、職務発明の特許を受ける権利の譲渡の相当の対価は、従業者等の発明へのインセンティブと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及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るものであるべきであり、さまざま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するのが相当である。」として、上記の趣旨に照らし、本件の「相当の対価」についての和解金は、6 億 0857 万円を基本として算定されるべきであるとした。

¹¹ 特許庁編・前掲注 10・24 頁。

5. 平成 16 年法

- (1) 大正 10 年法、昭和 34 年法の基本的な枠組みを維持しつつ、当事者間で対価について定める場合には、その協議の状況、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ものとした。
- (2) 対価について定めがない場合及びその定めによる対価の支払が「不合理」と認められる場合に、裁判所が「相当の対価」の額の算定するための考慮要素をより明確に規定した。

特許法（昭和三十四年法律第二百一十一号）

（職務発明）

第三十五条 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つてはならない。

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。

【立法趣旨等】

- (1) 知的財産に対する国民的関心の高まりを背景に、職務発明制度の存在が改めて意識されるようになった。また、我が国における雇用関係も変質し、研究者の流動化が進んだことを背景に、従業者等から特許法第 35 条第 3 項及び第 4 項に基づく「相当の対価」の支払を請求する訴訟が相次いで提起されるようになった。
- (2) こうした中、使用者があらかじめ定めた勤務規則等に基づいて権利承継の対

価を支払っていたとしても、その金額が同法に規定する「相当の対価」に満たない場合は、従業者はその不足額の支払を求めると判示する最高裁判決（平成 15 年 4 月 22 日民集 57 卷 4 号 477 頁：オリンパス事件）が出され、職務発明制度の対価の算定方式が極めて不安定である等の批判が噴出し、特許法を改正するに至った。

<参考>平成 20 年法

仮専用実施権制度の創設に伴い、第 2 項及び第 3 項に技術的な修正を加えた。

<p>特許法（昭和三十四年四月十三日法律第二百一十一号） （職務発明）</p> <p>第三十五条 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っ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。</p> <p>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仮専用実施権若しくは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ある条項は、無効とする。</p> <p>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、若しくは使用者等のため専用実施権を設定したとき、又は契約、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のため仮専用実施権を設定した場合において、第三十四条の二第二項の規定により専用実施権が設定されたものとみなされたときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
--

以上