

従業者発明制度各国対比表

平成15年1月

	米国	ドイツ	フランス	英国
権利の帰属	発明は発明者に原始帰属 (特許法101条)	発明は発明者に原始帰属 (特許法第6条)	職務発明は使用者に原始帰属 (知的財産法第611条の7(1)) 職務発明以外の発明は従業者に原始帰属	職務発明は使用者に原始帰属 (特許法第39条(1)) 職務発明以外の発明は従業者に原始帰属
現行法律、規則及び指針	従業者発明に関する取扱いは判例法による。 8つの州 (CA,DE,IL,KS,MN,NC,UT,WA)の州法は自由発明に関する予約承継契約を禁止。	・ドイツ従業者発明法 (1957年7月25日制定) ・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 (従業者発明法第11条に従い、1959年に連邦労働大臣が作成 (1959年7月20日作成) (法的拘束力なし)。	・フランス知的財産法 (1992年7月1日制定 第611条の7、第615条の21 (1978年7月13日特許法第1条の3を引き継ぐ)。 ・フランス知的財産規則 (1995年4月10日制定 第611条1 - 第611条14-1、第615条の6規則 - 第615条の31)。	・1977年特許法 (第39条 - 43条) ・1995年 (改正) 特許規則 (第59規則、60規則)
法律の強行性	上記州法に反する契約は無効。	従業者発明法の規定に反する従業者に不利な契約は無効。しかしながら、自由発明、職務発明に関して、その報告又は通知後の合意は容認される (ただし、合意が、著しく不当である場合は無効)。	知的財産法第611の7条は、従業者に対するより有利な契約上の規定なき場合、「強行規定」である。	職務発明につき、発明の完成前に従業者の権利を制限するような契約を締結しても無効 (第42条2項)。 職務発明以外の発明で使用者に譲渡等されているものに関し、(団体協約を除く)いかなる定めをおいても、従業者に対する補償が不適当な場合には、裁判所等は裁定を下すことができる (第40条2、4項)。
従業者発明の分類	判例法に基づき、次のように3つに分類できる。 a. 従業者から使用者への譲渡義務が発生する発明 (発明任務のために雇用された従業者の職務に関連する発明) b. 使用者にshop rightが与えられる発明 (次の2つの条件に従って判断される。従業者の職務又は使用者の業務に関係している発明か 使用者の設備等の資源を使用してなされた発明か) c. 自由発明 (上記 a、b. 以外の発明) ただし、契約に別段の定めのある時は、その定めに従う	従業者発明法第4条によって規定されている。 a. 職務発明 (職務発明は、雇用期間中の発明で、職務から生じた発明又は会社での経験や労働に決定的に起因する発明) b. 自由発明 (上記 a. 以外の発明)	知的財産法第611条の7に基づき、次のように3つに分類できる。 a. 職務発明 (従業者の実際の職務に対応する発明任務を含む労働契約、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) b. 職務外かつ使用者に承継可能な発明 (a. 以外の発明につき、従業者としての業務中になされた発明で、使用者の業務領域に属する発明又は使用者の資源 (知識、技術、特定手段、データ)の使用を起因とする発明) c. 自由発明 (使用者の業務領域外の発明で、使用者の資源を使用せずになされた発明)	第39条1項(a)及び(b)に基づき、次のように2つに分類できる。 a. 職務発明 (又は に該当する発明) 従業者の通常の業務において又は業務外で特別の任務遂行の過程においてなされた発明で、該発明の成立が合理的に期待される場合。 従業者の業務遂行の過程においてなされ、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場合 (業務の性質及びその性質から生ずる特異な責任を考慮)。 b. 職務発明以外の発明
適用範囲		・ドイツの法律に従って設立された私企業の従業者、ドイツ公共サービス機関の従業者、ドイツ公務員及びドイツ軍の構成員によってなされた発明及び技術的改良提案について適用。 ・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 (外国での特許権が存在することが条件)。	・フランス法に基づく雇用契約下におかれる従業者に適用 (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)。 ・明文の規定はないが、外国特許に基づくロイヤリティーも考慮した判例あり。	従業者がその発明をした当時、主として連合王国で雇用されていたこと、又は、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39 - 42条は、英国法、外国国内法又は条約に基づく「特許」すべてを対象とする (第43条4項)。
義務	・米国の発明者は、連邦成文法上では、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。 ・連邦公務員による発明については、連邦政府に報告および譲渡する義務あり。	従業者 職務発明を使用者に書面にて直ちに完全に通知する義務を負う (発明に関する詳細な情報も含む)。 従業者 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 (ただし、発明が使用者の業務範囲において明らかに使用することができない場合には必要なし)。 使用者 無制限権利請求による発明所有権取得後、ただちに内国出願する義務を有する 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申出義務	従業者 発明者として氏名掲載権を有する 従業者 発明を直ちに使用者に報告する義務 使用者 報告受領後2か月以内に、報告の妥当性を従業者に通知する義務 使用者 発明帰属の請求を行う場合、別段の定めなき場合には報告受領後4か月以内に請求する義務 従業者 使用者 特許出願した場合に、その写しを通知する義務 従業者 使用者 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	従業者は、職務発明に関し、発明者又は共同発明者として氏名掲載権を有する (第13条1項)。
予約承継、個別承継など、権利の承継	従業者から使用者へ権利承継は、契約による。 (ただし、8つの州の州法は、自由発明に関する予約承継契約を禁止。)	権利請求 (発明の通知又は最後の補正の受領の4か月以内に行う) 無制限権利請求 (職務発明に係る全ての権利が使用者に承継される。) 制限的権利請求 (職務発明は従業者に帰属し、使用者は通常実施権 (有償) を有する。)	将来の発明の承継を従業者に要求する契約は無効。 ・職務発明は、使用者に帰属しているため承継する必要なし。 使用者は、「職務外かつ使用者に承継可能な発明」について、事案ごとに、発明及びそこから由来する全部又は一部の権利を譲渡するように要求することができる。	職務発明以外の発明については、契約などにより承継
報償 (補償)	使用者、従業者間の契約に基づく	使用者が職務発明について無制限 限定的権利請求を行った時点で、従業者は直ちに使用者に対して相応な補償を請求する権利を持つ。 補償金額の算定にあたっては、特に職務発明の経済的利用可能性、企業における従業者の任務と地位、職務発明の成立における企業の貢献度が重要である。 外国特許に基づく売上についてもガイドラインによる発明価値 (補償金額) 算定で考慮されている。	従業者は、職務発明に関し「追加の補償」を受ける権利を有する (追加の補償は、団体協約、社内合意及び個々の雇用契約によって定められる)。 追加の補償に関し、外国特許に基づくロイヤリティーも考慮した判例あり。 従業者は、「職務外かつ使用者に承継可能な発明」の使用者への承継に対し、「公正な補償」を得る権利を有する (公正な補償は、従業者、使用者の当初の貢献並びに発明の産業的及び商業的実用性の双方を勘案し決定する)。	次の 又は に該当する場合、従業者は補償を受ける権利を有する。 職務発明に対し、 従業者が、職務発明をなし、当該発明に係る特許が使用者に著しい利益をもたらしている場合 (第40条1項)。 補償額の算定にあたっては、従業者の業務の性質や従業者の努力の度合い、他者の寄与度、使用者の貢献度等を考慮。 職務発明以外の発明に対し、 譲渡契約等から従業者が受ける利益が、当該発明に係る特許から使用者が受ける利益に比して不適当である場合 (第40条2項)。 補償額の算定にあたっては、許諾された実施権に伴う条件、他者の寄与度、使用者の貢献度等を考慮。
補償請求権の時効		使用者や従業者が、合意や補償査定の不当性を根拠とできるのは、遅くとも雇用関係終了後6か月以内に、書面による宣言によって相手側に対し不当性を主張した場合に限られる。	追加の補償請求権の時効は使用者による商業的利用を知った日から5年。(給料の支払いと同様)	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59(2))。

	米国	ドイツ	フランス	英国
従業者発明紛争に関する調停(調整)委員会	なし	特許商標庁内に設置。 調整委員会からの提案通知から1か月以内に当事者が異議を唱えない限り提案は拘束力を持つ(当事者のいずれかに異議がある場合は、当事者は裁判所へ提訴することが可能)。 ・雇用関係にある従業者は、裁判所に行く前に、まず調整委員会に事件を請求する必要。	知的財産庁内に設置。 調停委員会は、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「補償」に関し主に取り扱う。 調停委員会は、決定を出さず、調停提案を単に示すだけであり、提案通知から1か月以内に一方の当事者が第一審裁判所に不出訴しない限り当事者間に合意が形成されたものとみなす。	なし
報償(補償)金に関する調停(調整)委員会及び裁判所の判断	従業者に対し補償を行うことは法律上義務付けられていない。裁判上争点となるのは、従業者発明に係る権利を使用者、従業者のどちらが取得するかについて。	調整委員会による補償金提示額(1991~1998年) ・最も頻繁に提示された範囲は、6万円~12万円(1発明1年間当たりの補償額)で、最低額は1万円以下、最高額は200万円程度。	調停委員会による補償金提示額(1発明につき)(1994~1998年) 追加の補償額:15万円(最低額)~1080万円(最高額) ・公正な補償額:54万円(最低額)~540万円(最高額) 裁判例 ・ROUSSEL UCLAF v/RAYNAUD事件:パリ控訴裁判所は米国特許による利益も算定対象とし、追加の補償額を4,000,000フラン(約7,200万円)とした(最高裁は、ROUSSEL UCLAFの上訴を棄却)。 ・THOMBORROJAC v/ OLGIAU事件:公正な補償の算定を詳細に行った判例、(公正な補償額)=(売上高)×(事業分野における通常の実施料率)×(発明者の貢献部分)=約120万円	これまで補償金請求の裁定が下された事例なし。
企業における従業者発明報償制度の実務	ルーセントテクノロジー社の報償制度 ・出願時:12万円 登録時:24万円 ヒューレット・パッカート社の報償制度 ・新技術の開発、報告時:12万円 出願時:21万円 注:給与額は不明 注:換算レート1ドル=120円 日本企業の米国子会社研究所における実務例 ・日本における制度とは異なる報償制度を採用している。 ・米国では日本に比べ出願、登録時報償が高く、実績報償が低い。 ・現地採用者は雇用の流動性が高いため、短期間での評価(報償)を与える方が効果的。 ・現地採用者に比べ、日本からの出向者の方が特許に対する意識が高い。 ・表彰、経営者との会食、家族への贈物等、金銭以外の報償制度も重要。	実績報償金は、ガイドラインに基づき計算して支払う。 実務上、発明承継時、特許出願時に報償を支払っている企業もある。	従業者発明について規定している団体協約は少なく、また会社合意、個別契約においても規定を設けることが義務付けられていないため規定のない企業も多い。 ・近年、従業者発明に関する実務を改善する大手企業が増えてきている。 PEUGEOT-CITROEN社の報償制度 ・出願時:54,000円 外国登録時:9万円 欧州特許登録、かつ実施時:21万円 仏IBM社の報償制度 ・ポイント制を採用(各発明につき、出願毎にカウント。1特許出願当たり3ポイント、1防衛的公開当たり1ポイント) ・発明者ごとに各発明当たり年間12ポイントで表彰及び賞与の対象 ・賞与額は累退式(第一特許につき1,500米ドル(約17万5千円)、第二特許につき1,200米ドル(約14万円)、第三特許につき750米ドル(約9万円)) 注:給与額は不明 注:換算レート1FF(フラン)=18円	職務発明についての対応は業種、企業によって様々。 ・幾分積極的に取り組んでいる企業(製薬会社など)がある一方で、大多数の企業は積極的に報償制度を設けているわけではない。 ・発明の実際の価値や将来の収益とは無関係に一定(低額)のボーナスの支給。 ・多国籍企業は各国の法制度ごとに異なる対応。
公務員、大学職員等による発明の場合	連邦公務員による発明(商務省経済庁規則 37 C.F.R. Part 501, 61 F.R. 40999) ・勤務中になされた発明、政府の資源等の助成を受けた発明、公務と直接関係する発明又は公務の結果なされた発明に対する全権利は政府が取得。 ・政府の貢献が少なく、政府に発明に対する全権利を与えることが不均衡な場合又は政府が全権利取得をしても十分な利益が見込めない場合には、政府特許委員会委員長の承認により、発明に係る権利を発明者に留保しなければならない(ただし、政府は、政府のあらゆる目的のため、非排他的、撤回不能な、無償ライセンスを取得)。 ・連邦政府従業者のための1986年の技術移転法は、政府によって得られたロイヤルティ又は収入の最低15%が従業者に与えられることを要求している。	大学における発明に対する特別規則(2002年1月18日改正) ・旧法:大学教授、講師、助手の発明は自由発明。 ・旧法:使用者(大学)設備等の発明に対する貢献に対し、使用者は発明による利益の配分を請求できる(ただし、その配分の額は設備等の額を超えない)。 ・新法:教授、講師、研究助手による発明」と「その他の大学従業者の発明」の区別の廃止。 ・新法:大学は、雇用する従業者による発明を商業的に利用する権利を有し(従業者は、発明の公表前に大学に発明を通知する義務)、代わりに従業者は発明から生じた全収入の30%を受け取る権利を持つ。	・大学教員を含む公務員による発明 知的財産法第611の7の規定に従う。 ・公務員は、当局に発明を直ちに申告する義務の他、規則第611条1-第611条の10の義務を負う。 ・公務員は、年に1度ずつ職務発明に対する追加の補償の支払いを受ける。 ・追加の補償額は、年間実施料収入から必要経費を控除後、発明者の貢献度の係数を乗じた額を「基礎額」とし、この50%(補償算定額が年間総給与等の一定額を越える場合には、越える部分につき基礎額の25%)。	原則:各大学の規則により規律。 (1)大学に雇用されている者が行った発明については、特段の定めがない限り、従業者発明に関する一般ルール(第39条~43条)が適用される。 多くの大学が大学規則で権利の大学帰属を規定。 (2)大学に雇用されている者以外(契約職員、大学教員、学生など)が行った発明については、大学規則において、予め取扱いを規定しておくことは可能。実務では、大学のスタッフのみに適用される規則、学生のみに適用される規則、両者に適用される規則など、大学によって種々様々に規定。
過去及び今後の改正の試み	Brown法案(1963年) Moss法案(1970年) Hart-Owens法案(1973年) Kastenmeier法案1(1981年) Kastenmeier法案2(1982年)	ドイツ連邦司法省(BMJ)による改正提案草案(2001年10月25日)(未決)	公務員に対する2001年政令以外、最近又は近い将来に法改正の動きなし。	知的財産とイノベーションに関するグリーンペーパー(1983年) 知的財産とイノベーションに関するホワイトペーパー(1986年) 特許法改正案に関する諮問書(コンサルテーションペーパー)(2002年)