

米国における従業者発明制度

1. 現行制定法の現状

- ・ 発明者が特許を受ける権利を取得（特許法第 101 条）。
- ・ 連邦法上従業者発明に関する規定なし。
- ・ 8 つの州（CA, DE, IL, KS, MN, NC, UT, WA）は制定法により自由発明の予約承継契約を禁止。
- ・ 連邦公務員の職務発明については商務省経済庁規則（37 C.F.R. Part 501, 61 F.R. 40999）により規律（1950 年の行政命令第 10,096 号¹が起源）
 - ） 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ての権利、タイトル（権原）利益は政府が取得。
 - ） ）のカテゴリーの基準に比べて、政府の貢献が少なく、政府に発明に対する全ての権利、タイトル、利益を与えることが不衡平な場合、又は政府が発明に対する全ての権利、タイトル、利益を取得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、発明に係るタイトル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）。

2. 判例法の現状

・ 連邦法と州法の関係

従業者発明に係る権利帰属についての問題は、原則として連邦の管轄ではなく、州法が規律²。（厳密には特許権等の権利が誰に原始帰属するかについては、連邦法が規律するが、従業者発明者の雇用における地位については、州法により決定される³。）

・ 従業者発明における一般原則

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するのが原則。但し、2 つの例外と 1 つの制限有り⁴。

例外：従業者が明示的な契約を結んでいた場合 契約に従う。

例外：従業者がその能力を発揮して発明を行うことを目的として雇用されていた場合⁵

¹ Executive Order No.10096 (Jan. 23, 1950).

² *Erie Rr. v. Tompkins*, 304 U.S. 64 (1938), cert.denied, 305 U.S. 637 (1938).

³ *Standard Brands Inc. v. U.S. Partition & Packaging Corp.*, 199 F. Supp. 161, 176 (E.D. Wis. 1961).

⁴ See *Aetna-Standard Engineering Co. v. Rowland*, 343 Pa. Super. 64, 69, 493 A.2d 1375 (1985) (citing *United States v. Dubilier Condenser Corp.*, 289 U.S. 178, 53 S. Ct. 554, 77 L. Ed. 1114 (1933)); *Marshall v. Colgate-Palmolive-Peet Co.*, 175 F.2d 215, 217 (3d Cir. 1949).

⁵ *Standard Parts Co. v. Peck*, 264 U.S. 52, 68 L. Ed. 560, 44 S. Ct. 239 (1924); *Colgate, supra*, at 217; *Quaker State*

従業者は使用者に発明についての権利等を譲渡する義務を負う。

制限：使用者に shop right (無償の通常実施権) が与えられる場合⁶

- ・これらの基本原則について、リステイトメント⁷の記載は以下のとおり。

Restatement of Agency 2nd § 397 :

発明任務以外のために雇用されている従業者による発明は、別段の定めなき場合、従業者に特許を受ける権利が与えられる。

コメント a < 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別段の合意なき場合には、特許を受ける権利は発明者に与えられる >

- ・上記合意は、雇用契約の特定の文言、雇用を取り巻く状況、任務の性質及び雇用中の労使間の関係の中に見出すことができる(使用者が特許に対する権利を取得するためには、契約による明確な規定が必須ではない)。
- ・従業者発明が使用者の所有となるか否かは、各事例のあらゆる要素に従って決められる。
- ・単に雇用関係があるという事実のみから、従業者の任務を通して又は任務の結果生まれた特許可能なアイデアが使用者が所有することに(従業者が)同意したとの推定は働かない(この原則は、たとえば従業者がアイデアを発展させるに際し、使用者の道具や設備を使用した場合にもあてはまる)。
- ・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は、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。
- ・発明により得られる特定の成果を達成するために雇用された従業者の場合には(発明は使用者の所有であるとの推定が)より明白に働く。
- ・単に自己の専門分野を担当するために雇われた従業者がなした発明は、使用者の所有であるとの推定が働かない。

コメント b < 特許使用ライセンス >

- ・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(たとえば、従業者発明に基づく特許権が使用者が所有するとの同意がなくても) 発明時に従業者が雇用されていた通常の業務内で、使用者は特許された装置又は方法を製造又は使用する無償の非排他的ライセンスを有するとするのは合

Oil Refining Co. v. Talbot, 315 Pa. 517, 174 A. 99 (1936); *Aetna Standard*, 343 Pa. Super. at 74.

⁶ *United States v. Dubilier*, 289 U.S. 178, 53 S. Ct. 554, 77 L. Ed. 1114 (1933); *Gill v. United States*, 160 U.S. 426, 16 S. Ct. 322, 40 L. Ed. 480 (1896); *Solomons v. United States*, 137 U.S. 342, 11 S. Ct. 88, 34 L. Ed. 667 (1890).

⁷ 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舍選択し、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。(田中英夫編『英米法辞典』(東京大学出版会、1991年)727頁)

理的推定である。

コメント c <勤務時間又は設備の使用>

- ・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（従業者が使用者の道具を不適切に使用していた場合にもあてはまる）。
- ・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、使用者にはその装置を製造及び使用する非排他的ライセンスが与えられる。

実例)

使用者 P に現場監督として雇用されていた A が、不適切に自分の時間（勤務時間外）及び使用者の道具を使用して、使用者の業務に使用し得ない装置を完成し、特許を取得した。P には特許を譲り受ける権利又は装置を製造、使用する権利が与えられない。P には道具を使用したことに対する補償を受ける権利が与えられる。

（発明された）装置が、使用者の製造する機械の改良である点を除いて、実例と同じ状況である場合には、使用者には装置を製造、使用する権利が与えられる。

3 . 従業者発明の分類

判例法に基づき次のように 3 つに分類可能⁸（ただし、契約に別段の定めのある時は、その定めによる。）。

1. 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⁹のために雇用された従業者の職務に関連する発明¹⁰

2. 使用者に shop right（無償の通常実施権）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

3. 自由発明

- ・上記 1.、2. 以外の発明

⁸ Robert P. Merges, “The Law and Economics of Employee Inventions” 13 Harv. J.L. & Tech., 5 (1999)

⁹ 近年は一般的な R&D を職務とする場合も含まれるとする判例が多くなってきている。Catherine L. Fisk, “Removing the ‘Fuel of Interest’ from the ‘Fire of Genius’: Law and the Employee-Inventor, 1830-1930,” 65 U. Chi. L. Rev. 1127 (1998).

¹⁰ 「発明を目的として雇用された従業者は、契約上及びエクイティ上、使用者に権利を譲渡する義務を負う」

4 . 判例の要約

- ・ 米国では、使用者が従業者発明に係る権利を取得する際の、従業者への補償は法律上義務付けられていない。(したがって、従業者発明に関し、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)
- ・ 契約なき場合に、従業者又は使用者のどちらが従業者発明に係る権利を取得するかは、個別の具体的事情により判例法により判断される。しかし、これでは法的安定性を欠くため、民間企業は実務においては従業者発明に係る権利について、書面による契約(各州の契約法の下で)により処理している。

A . 特段の定めのない限り、従業者発明に係る特許権は従業者に帰属し、従業者は使用者への譲渡義務を負わない旨を判示した判例

Hapgood v. Hewitt (1886) 最高裁判決¹¹

〔判示事項〕 契約がなければ、従業者が特許を受ける権利を有し、使用者は特許権の移転を請求できない。

〔事件の概要〕

鋤製造会社である Hapgood & Co.は、鋤等の農機具の製造に関し深い知識を有する被告 Hewitt を製造部門の監督として雇用し、鋤及びその他の製品についての改良研究に従事させた。研究開発のために必要な資材は全て会社から提供され、他の従業者の協力を得ることもできた。また被告は雇用期間中、発明についての財産権及び特許権について、なんらの主張も行わなかった。その後被告は退職し、当該鋤に関する発明に付き出願し、特許を取得した。本件は、解散した Hapgood & Co.の管財人であった原告 Hapgood が、被告には当該特許を会社に譲渡するエクイティ上の義務があると主張し、提訴した事例。これに対し、被告は法律上敗訴当然の旨の抗弁を行い、原審はこれを支持した。最高裁も原審の判断を支持し、使用者が発明の完成のために必要な資金を提供し、また発明の過程で他の従業者の協力を受けていたとしても、使用者が当該発明又は特許についてのタイトルを取得するという契約がなく、また雇用契約上、従業者は使用者のために自己の発明能力を尽くす義務もなければ、会社の権利は当該発明についての通常実施権の取得にとどまると判断した。

B . 従業者から使用者へ特許権譲渡義務を認めた判例

Standard Parts Co. v. Peck (1924) 最高裁判決¹²

〔判示事項〕 従業者発明の特許権について、譲渡契約がないにもかかわらず使用者への移転を認めた。

〔事件の概要〕

Peck は、発明の才を買われて訴外 Axle Co.に雇われ、フォード自動車の製品に使われているフロントスプリングの製造方法と装置を開発することを契約。契約には、完成期日や、完成時にボーナスを支給する旨の定めがあったが、特許権に関しては触れていなかった。Peck は発明を完成、ボーナスを受け取ったが、自分で特許権を取得。その後会社は営業譲渡され、Peck は新会社である Standard Parts を特許侵害を理由に差し止めと損害賠償を求めて提訴したため、Standard

Wellington Print Works, Inc. v. Magid, 242 F. Supp. 614 (E. D. Pa 1965).

¹¹ 119 U.S. 226 (1886).

¹² 264 U.S. 52 (1924).

Parts が反訴として特許権は自らに帰属するとしてその移転を請求した事例。

最高裁判決は、特定の物を発明することは、契約の対象となり得、Peck と会社の本件雇用契約も、これを目的とし、本件雇用契約によって、発明に対する財産権は会社にあると判示した。Peck は Peck が受け取った対価は使用者のために仕事をしたことに対するものであり、特許権移転の約因がないと述べていたが、裁判所は、会社がその発明の開発をさせ、補償もし、その発明は会社の設備、財産として会社に貢献するものであるから、会社に帰属するとした。

C . 使用者に shop right を認めた判例

U.S. v. Dubilier Condenser Corp.(1933) 最高裁判決¹³

〔判示事項〕 従業者が勤務時間中に使用者の資材や機器を使用してなした発明で特許を取得した場合、使用者はショップ・ライトを有すると解するのがエクイティの原則にかなう。

〔事件の概要〕

連邦基準局に雇用されていた訴外 Dunmore と Lowell の 2 名が、同局内のラジオ課に配属され、飛行機ラジオの研究開発に従事していた際、他のグループが担当していたラジオ受信機に関する発明を行った。当該発明の一部は勤務時間中に政府の設備、道具などを使用してなされたものであり、上司も承認していた。両名は特許を取得し、その後被告会社 Dubilier Condenser Corp. に対してライセンスを行ったが、これに対し政府が当該発明に係る全てのタイトル、権利、利益を移転するように求めた事例。政府に shop right があることについては争い無し。

裁判所は使用者が、発明によって機械的構成等の具体的成果を得るために、時間や設備を費やしているのであり、自分の財産を具現化したものを使用することができるのが、エクイティの原則にかなうとして、従業者が発明を勤務時間中に、使用者の設備等を用いてなしたという点を重視した。

5 . 米国企業の報償制度の実務例

A . ルーセント・テクノロジー社

社内で開発された技術が特許申請に至った場合、技術開発者に対して 1,000 ドル、また特許取得が行われた場合さらに 2,000 ドルの報奨金を与えるプログラムを採用している。同社の特許管理責任者によると、このプログラムを通じ、研究者の中には 55 の特許を取得、報奨金で 2 艘のヨットを購入したケースもあるという。

¹³ 289 U.S. 178 (1933), amended, 289 U.S. 706 (1933).

B. ヒューレット・パッカート社

研究者が新技術を開発、報告するごとに1,000ドルの報奨金を与えるというインセンティブ・プログラムを導入している。もしもその技術が特許申請された場合、研究者にはさらに1,750ドルが支給され、そして特許取得に至った場合には企業のイベントにおける表彰と、記念盾の授与が行われる。

プログラムに参加するかどうかは、各事業部門の代表者が決定する。このプログラムに参加することで、部門内において実際に特許取得率が上がっているのか、新たなイノベーションが生まれているのか、その効果を見極め、次年度もこのプログラムに参加するかを決定することができる。

6. 改正及び改正の試み

A. 改正が要求される理由

- ・ コモン・ローを適用して特許権を分配した場合、不公正な分配になる可能性があること
- ・ 現代の従業者が自身の発明に対し直接の利害関係を持たないことに起因する問題（例：発明からの利益の可能性がなければ画期的な提案が減少する可能性）
- ・ ほとんどの改革派は、雇用されている発明者が十分補償されていないことに関しては一致（具体的、方法論は異なる）
- ・ 多くの諸外国では、使用者に発明の価値を発明者と分配することを実定法で規定していることとの調和。

B. 提案された連邦制定法

Brown 法案（1963年）：議会で否決

「雇用契約でのいかなる特許譲渡も禁止」

Moss 法案（1970年）：委員会で否決

「従業者発明について、権利帰属及び補償額について包括的に定める法案」

- ・ 西ドイツの従業者発明法がモデル。
（発明価値、発明者の貢献度決定に関するガイドラインの提示なし）
- ・ 発明を、職務発明と自由発明とに分類。
- ・ 発明者の（使用者に対する）職務発明報告義務。
- ・ 使用者が発明に係る権利を取得する場合、発明者に対し補償金を支払う義務。
- ・ 上記補償は、発明利用のライセンス価値、使用者の実務上の節約又は利益、使用者が発明を生み出すために第三者に支払わなければならなかった（であろう）価格に基づき算定。
- ・ 規定は強行規定。
- ・ 発明者の補償に関する紛争を解決する調整委員会の設立。

決定的な反対理由：

- ・適切な受取人及び適切な補償を決定するのは困難である。

その他の反対理由：

- ・技術の進歩に貢献するというよりはむしろ、単なる発明者への褒美である。
- ・契約の自由を損なう。
- ・コストの増加につながる。
- ・現在の法体系で妥当である。

Hart-Owens 法案 (1973 年): 委員会で否決

「発明価値 (利益か節約) の最低 2% を発明者に与えることを要求する法案」

- ・使用者がコモン・ローに従って発明を取得することは排除せず。
(雇用状態及び信任関係によっては、上記最低 2% の補償も得られない可能性有り)。
- ・調整委員会制度の提案なし。
- ・特許商標庁長官に制度を実施する手続を確立する権限を付与。

Kastenmeier 法案 1 (1981 年): 議会で否決

「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」

- ・使用者による職務発明以外の発明に対する予約承継の禁止
- ・法案における職務発明の定義：雇用期間中になされた発明で、従業者の通常の業務に属し、使用者から得られた技術情報内又は信任関係の下でなされた発明。
- ・発明者が、雇用中の時間、使用者の資材、設備又は資金を実質的に使用して発明をした場合に限り、使用者に shop right が与えられる。

Kastenmeier 法案 2 (1982 年): 議会で否決

「雇用された発明者のための強制的な補償制度を規定する法案」

- ・使用者は職務発明を請求する際には、発明者に適切に補償する義務が生じる。
- ・発明者に適切な補償を与える調整委員会を設立することを要求。
- ・従業者発明を職務発明及び自由発明とに分類。
- ・職務発明：雇用期間中になされ、「従業者によって遂行された業務から生じた」か、「業務上獲得された経験に由来する」かのいずれか。その他の発明はすべて自由発明。
- ・使用者は職務発明に係る権利を、特許出願を勤勉に遂行するのを怠ること又は書面によって従業者に解放することができる。
- ・労使間で合意に至らない場合、調整委員会は発明者に対する補償を決定
- ・調整委員会に請求申立てを行った発明者を差別することを禁止。

7. 米国に研究所を有する日本企業に対するヒアリング調査結果

米国研究所における従業者発明の取扱いについて実態を把握するために、米国に研究所を有する日本企業4社に対しヒアリング調査を行った。

A社ヒアリング概要

従業者

日本から海外研究所に出向した場合の日本人従業者の扱い

- ・原則として、報償も含め現地ルールに従う。
- ・日本法人社員の籍を保持したまま出向し、海外研究所で長期の開発に携わる場合、現地の人と一緒にすべきか問題。

特許出願の取扱い

日本から委託した研究開発により生まれた発明

- ・現地の知財部が手続きを取り、現地で第一国出願。第二国以降は日本の知財部で判断し手続きをする。

現地が独自に行った研究開発から生まれた発明

- ・原則、現地の知財部が手続きを行うが、当該発明につき日本国内に出願するときは日本法人本社が行う。

権利の承継

- ・日本でなされた発明の外国出願についても、日本出願をする際に予め譲渡契約を締結。
- ・出願内容を変更する場合は、外国出願の際に改めて譲渡契約を締結。

報償制度

- ・米国では、原則社員との契約で処理。
- ・日本でなされた発明の外国出願（特許）に対する報償は、原則、国毎・発明毎に判断。
- ・従業者の流動性が高いので、時間の掛かる登録報償や実績報償ではなく、短期間で評価する報償（提案、出願時等）が有効。また、一年間の評価は、翌年の給与や賞与等に反映。
- ・金銭以外の報償の重要性
外国研究所の従業者の場合、アイデアは出しても提案書作成までは行わない者も多い。本人に作成させる場合、何らかのインセンティブを与える必要がある。社長名での表彰や、家族への贈物等がインセンティブとして有効。

発明者の決定

- ・ 出願国にかかわらず、同一の取扱い。
- ・ 発明者の決定方法
発明者が複数の場合、発明者同士で協議し、その結果を尊重。協議に含まれない者が発明者であると主張し、争いとなった場合は、上長が判断。

B社ヒアリング概要

従業者

- ・ 現地社員及び現地法人の業務に専従しその指揮に従う日本からの出向社員で構成。

特許出願の取扱い

特許出願手続きについて

- ・ 国外でなされた発明は、該研究所の所在国に出願する場合、当該国の I P センター（知財部）が出願手続きを行う。
- ・ 日本国へ出願する場合には、研究所所在国の I P センターを経由して、日本の知財部が出願手続きを行う。
- ・ 国内からの委託研究（これが大半）の場合は、出願人は日本法人としている。

国内における職務発明の外国出願について

- ・ 発明考案等取扱規則で、外国で特許を受ける権利も含め譲渡を受ける旨規定。
- ・ 個々の発明について、上記規則に基づき譲渡する旨を記載し、署名・捺印した譲渡証の提出もなされている。
- ・ 実績報償は、国内、国外特許について同様の取扱い。

権利の承継

- ・ 職務発明に係る権利の承継に関しては雇用契約の中で規定、報償は現地法人の会社規則で規定。

報償制度

国外でなされた発明に関する報償

- ・ 出願・登録報償は日本制度とは別制度。（出向社員についても、現地法人出向中になされた発明については、現地法人の規則により報償。
- ・ 第一国に関し出願報償、登録報償、顕著な貢献があった場合（全出願の 2 割程度）の実績報償。その他、経営者との会食といった報償制度もある。
- ・ 国内でなされた発明を外国出願した場合の発明報償の平均と、外国で生まれた発明を当該国に出願する場合の発明報償の平均はほぼ同水準。
- ・ 日本では実績報償が外国に比して手厚いため、実績のあった発明は日本でなされた方が、また実績の出なかった発明は外国でなされた方が、報償金は高くなる。

外国企業との共同研究について

- ・相手企業との共有特許についても、自社の発明者には報償を支払っている。
- ・共同研究の成果（自社持分）を相手企業に譲渡する場合には、相手方との契約に基づいて報償するが、最低限でも自社の規則に定める出願・登録報償は支払っている。譲渡対価があった場合には、更に報償を支払っている（ライセンス収入と同様の扱い）。
- ・外国企業と合併事業を立ち上げる際、日本子会社と外国子会社とにおいて、日本国と当該外国の法律に対応する2本立ての制度としなければならず、経営者の理解を得るために苦労した。

国外研究所における従業者の取扱い

- ・外国人と日本人とで処遇（特に、発明報償）に相違なし。
- ・発明を目的として雇用した従業者とその他の従業者は全く同様の取扱い。
- ・発明目的の雇用における従業者を給与等で特段優遇していることはない（もちろん業績に貢献が顕著な場合には優遇するが、研究者固有のことではないという意味で、特別待遇していないということである）。

発明者の決定

- ・米国は発明者決定の要件が厳しいので、特に注意を払っている。

C社ヒアリング概要

従業者

- ・現地採用の従業者と日本からの出向者とを同様に契約。
- ・毎年（技術者に限らず）個別に査定を行っている。優秀な人は優遇。
- ・日本からの出向者についても現地法人が給料を支払っている。
- ・米国では、現場（製品に近い開発部隊）において、現地採用従業者の特許に対する意識があまり高くないので、雇用後に教育を行っている。
- ・現地採用従業者は、報償に対する期待をしていないし、そもそも制度の存在自体を認識していない者が多い（中途採用者が多いにもかかわらず、特許出願経験のない者が大多数）。

特許出願の取扱い

- ・研究はすべて日本からの委託研究である。米国出願は現地研究所が行い、権利は出願後に日本法人に譲渡している。また、第二国以降の出願手続きに関しては、原則日本法人が行う。

権利の承継

- ・雇用契約により、職務発明は会社に帰属。

報償制度

- ・報償制度は、日本のものとは別体系。
- ・米国では、日本に比べ出願・登録報償が高く、実施報償が低い。
- ・出願時、登録時、社内実施時、ライセンス収入時にそれぞれ、定額の報償。
- ・表彰制度、賞状付与制度有り。
- ・職務上の意匠の創作に対しては、デザイナーの流動性が高いため報償を支払っていない（日本では支払っている）。
- ・国外工場に提案制度があり、提案に対し報償も与えている。ただし、特許出願はほとんどない。

発明者の決定について

- ・米国と日本とで同じ取り扱い。

D社ヒアリング概要

権利の承継

- ・米国で生まれた発明に係る権利は会社が承継。

報償制度

- ・一般研究者として雇用している場合、契約において実績補償等についてまで詳細に規定していない。
- ・新規テーマの研究のためヘッドハンティングしたとき等は、契約で詳細に規定。
- ・海外の研究者を日本で採用する場合、日本の就業規則等の職務発明制度を適用。
- ・現時点で、海外で生まれた職務発明については明確な報償規定なし。
- ・日本法人には発明の貢献者報奨制度（職務発明についての相当の対価の額を限度として、それと同等以下の「報奨金」を発明者ではない貢献者に支払う制度）があり、将来米国及び欧州にも同趣旨の制度を創設する可能性有り。
- ・外国企業にライセンスした場合、（ライセンシーを含む）全ての売上高を考慮し、報償の支払いを行っている。海外の会社の売上げやライセンスなどに従い、日本の会社に利益が入ってくる以上、それに対する相当の対価は支払う方針。

国外に研究所を新設することについて

- ・国外における研究所の新設については現時点で予定なし。海外の研究者は流動性が高く、コントロールするのが非常に難しい。もし海外研究所を開設するなら現地の者に任せる方がよい。現時点では、共同研究の方がよいと考えている。

共同研究における取扱い

- ・日本の研究者を海外に派遣する場合、派遣先との共同研究による発明は、原則として、派遣先会社との共同出願となる。その場合、米国で生まれた発明であっても、自社の研究者に対しては、何らかの報償という形で日本の規定を適用して支払いを行っている。

発明者の決定について

- ・米国と日本とで同じ取扱いであり、必ず米国基準の発明者を含める。