

## 参考 平成 16 年法（平成 17 年 4 月 1 日施行）

<平成 16 年 6 月 4 日法律第 79 号（特許法第 35 条 職務発明制度）>

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。
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ある条項は、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。

## <第1項>

第1項は、職務発明の定義と使用者等の取得する法定実施権について定めている。（昭和34年法参照）

## <第2項>

第2項は、職務発明以外の発明の予約承継の無効について定めている。（昭和34年法参照）

## <第3項>

第3項は、発明者の対価請求権について定めている。（昭和34年法参照）

## <第4項>

第4項は、職務発明について特許を受ける権利等の承継等が行われた場合に支払われる対価について、契約、勤務規則のその他の定めにおいて定めることができることについて定めている。

契約、勤務規則その他の定めにおいて、従業者等が支払を受けることができる対価について定めた場合には、原則としてその定めたところに基づき決定される対価を「相当の対価」としている。

ただし、従業者等と使用者等との間には、その有する情報の量や質、交渉力における格差が存在することから、対価の決定についてすべてを私的自治に委ねるのは適切ではない。このため、契約、勤務規則その他の定めにおいて対価について定める場合において、それが「相当の対価」と認められるためには、その対価が決定されて支払われるまでの全過程を総合的に評価して不合理と認められるものであってはならないこととしている。

## <第5項>

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場合等の対価の額の算定について定めている。

使用者等と従業者等の間の多様な事情を考慮して「相当の対価」の額を算定することが妥当であることから、「相当の対価」の額を算定する際の考慮要素として、改正前の特許法第35条第4項が規定する「その発明により使用者等が受けるべき利益の額」と「その発明がされるについて使用者等が貢献した程度」だけでなく、その他の事情についても広く考慮した上で「相当の対価」が算定されることを条文上明確にした。