



職務発明報償金のあり方 ④

～「対価」か「褒賞金」か～

本稿では職務発明の「報償金」という用語を用いてきたが、これは、特許法で用いられた「補償金」「対価」、企業で用いられていた「報奨」「褒賞」という特定の意味を持つ用語を意識的に避け、この用語自体を議論の対象とするためであった。現行特許法35条3項の規定が、給与を受けて使用者のために行った職務発明の「承継の対価」というコンセプトに違和感を覚えるのは筆者だけであろうか。 シティューワ法律事務所 弁護士 大場 正成

現行特許法35条3項は、「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の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（中略）ときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する」と定めている。

しかし、普通の感覚では、給与を受けながらまた「対価」を請求するのは、二重払いの感が否めない。

これが一般人の普通の感覚だと実感したのは、職務発明につき、初めて1億円を超える支払いを命じた判決のラジオ放送をタクシーの中で聞いた時である。

運転手は、大阪地裁に行くということで私を弁護士と見て、「サラリーをもらって会社のためにした発明について、またこんな大金を請求できるのですか。私ども普通のサラリーマンには分かりませんね。法律上はそうなんですか？」と私に語りかけた。タクシーの運転手にはいろいろな人との会話によって、常識的感覚の持ち主が多い。率直な庶民感覚に触れた気がした。

企業のなかでこの問題に対応するのは特許の担当者であるが、一般の従業員から「なぜ発明だけ特別扱いするのか。あれも会社の仕事ではないのか」との苦情を数多く受け、「法律がそうなっている」という以上の説明ができずに困っていると聞く。しかも、特許の担当者は、特許を受けて企業に利益をもたらすことについて、時には発明者に劣らぬ大きな貢献をしているにもかかわらず、一般従業員と同様、何ら特別の報酬もなく、苦情だけを受けるという皮肉な立場である。

他方、「青色発光ダイオードの発明の対価」などと、まるで一つの発明で一つの製品ができ、発明は一人の頭脳だけから創作されるかのような報道などを読むと、一般人は、使用者が従業員に高価な発明をただ当然での譲渡を強いていると感じてしまう。

職務発明に対する報酬金は世界的にみるとどうなっているのか、前回「AIPPI」の日本語訳による各国特

許法や私の知り得た情報の範囲で、その後、知り得た若干の情報をもとに考察したい。職務発明の財産的権利が、実質的に使用者に帰属することが世界的な常識であることは既に述べたとおりだが、個別的な職務発明に対する別段の支払金については、国により支払金の性格についての考え方も取り扱いも分かれている。

1. 特許法に職務発明（出願権）が使用者に属するという規定がある国 ※前号でAグループに分類

a. 使用者に支払い義務を課す規定がない国

① ブラジル

●特許法88条：発明上の研究もしくは活動を対象としてブラジルにおいて履行される雇用契約によって、または従業者の職務それ自体によって考案された発明および実用新案は、使用者に排他的に帰属する。
(1) 契約上明示の特段の規定がある場合を除き、本条に定める労働報酬は、取り決められた給与を限度とする。

② シンガポール：特許法49条で職務発明は使用者に帰属するという規定があるが、これに対する支払いの条文は全くない。

b. 特別の発明にのみ発明者に請求権を認める国

① イギリス：特許法40条の規定により、outstanding benefitをもたらした特許の発明者たる従業員に裁定申立権があることは既に本誌11月号で説明した。

② オーストリア

●特許法8条：
(1) 従業者の発明が当該使用者の財産となるかまたは当該使用者の使用権に服する場合、その従業者は特別かつ公正な報償を受ける権利を有するものとする。
(2) しかし、その当該従業者がその使用者の企業で明示的に発明を行うことを命じられた場合で、この行為が事実自分の主業務であり、かつ、前記行為が発明に至った場合、その従業者は、その発明行為に鑑み雇用契約に基づいて受け取った、より高い給与が十分な報償とならない限度においてのみ特別の報償を受ける権利を有するものとする。

1項ではすべての発明に請求権が生じるように読めるが、2項と併せると結局、特別の場合だけとなる。

③ スペイン

●特許法15条：

- (1)～職務発明は使用者に帰属するという規定～
- (2)従業者である発明者は、発明に対する本人の個人的貢献度ならびに使用者に対する発明の重要性が本人の契約、労働義務に関する明示または暗黙の目的を明らかに超えている場合を除いて、発明に対しての追加の報償を受ける権利を有さない。

なお、本項に基づく請求を認めた判決はない。

④ オランダ

●特許法12条：

- (1)～使用者が職務発明の出願権を有するという規定～
- (6)発明者が特許を付与されないことに対して、その稼得するサラリー（マン）もしくは受け取る金銭的支給または受け取る特別の報酬において補償を受けたとはみなすことのできない場合、1項、2項および3項に基づいて当該特許を受ける権利を有する者は、当該発明の金銭的重要性および当該発明の行われた事情に関連づけられた公平な報酬を当該発明に与える義務を負う。（後略）

特許専門弁護士によると、判例上、職務発明の範囲についても、特別請求できる場合の考え方も、イギリス法とほぼ似た解釈をしているということである。

c. すべての職務発明に対し報酬請求権を認める国

① フランス

- 特許法611条の7第1項：（職務発明は使用者に帰属するとして）当該発明の創作者である従業者が追加の報酬を受ける条件は、集团的契約、就業規則および個人的雇用契約によって定められるものとする。

1990年まで支払いは任意であったが、1990年法のこの規定で、すべての職務発明に何らかの支払いを規則または契約で定めることを要すると解されている。

② イタリア

- 特許法23条：（職務発明に起因する権利は使用者に属するとして）発明にかかわる活動について何らの対価も規定されおらず、かつ、発明が雇用契約または雇用関係の実行もしくは履行の過程において開発されたときは、その発明に起因する権利は使用者に属するが、ただし発明者は発明者として認められる権利のほか、当該発明の価値に相応する額の公正な対価を受ける権利を有するものとする。

③ 中国

- 特許法16条：特許権を所有する単位または保有する単位は職務の発明創造の発明者または創作者に対して報奨を与えなければならない。発明創造の特許が実施された後、その普及と応用を図る範囲および取得した経済的利益に基づき、発明者または創作者に対して報奨を与える。

なお、実施細則で特許時の最低額を定めていた。この最低額は2009年10月施行の改正で3000元に改正された（74条）。支払金は「報奨金」となっている。

また、同75条で、実施「報酬」として「利益について納税後2%以上」となっている。適用は国有の単位企業であるが、私企業もこれに倣^{なら}っていると思われる。

④ ロシア

- 特許法8条2項：（職務発明の特許出願権は雇用契約で別段の定めがある場合を除き使用者に帰属するとして）使用者が特許を取得し、特許を受ける権利を他人に譲渡し、工業所有権の主題を秘密にすることを決定し、または自己の過失により、特許を得ることができなかった場合、その発明者は使用者が当該工業所有権の主題の適切な使用により得た、もしくは得たであろう利益に相当する報酬を得る資格を有する。報酬の額およびその支払期間は当事者間の契約で定められる。

⑤ ウクライナ

- 特許法9条：特許付与の権利は、労働協定（契約）が違反であると規定しない条件で、発明（考案）が職務に関連して、または使用者の命令に基づいて開発された場合、使用者に与えられる。使用者は、発明者と契約書を交わさねばならず、また、該契約に従って、発明（考案）の経済価値および発明（考案）によって使用者が受けるその他の利益に関して、発明者に公正な報酬を認めなければならない。

⑥ ブルガリア

- 特許法15条5項：勤務発明を行った発明者は、2条2項および3項に従い創作者たる地位に伴う権利、ならびに契約に異なる定めのないときは衡平な報償を受ける権利を有する。報償の額は、次に掲げる要素に基づいて定めるものとする。
 1. 当該特許の有効期間中における当該発明の使用から生じる利益
 2. 当該発明の価値
 3. 当該発明を創出するために行われた資本の投下、設備、資材、知識、経験、人およびその他の援助に関する当該雇用主の貢献。（後略）

⑦ 台湾

- 特許法7条1項：被雇用者が職務上完成した発明、実用新案または意匠については、その特許出願権および特許権は雇用者に帰属し、雇用者は被雇用者に適当な報酬を与えなければならない。ただし、契約に別段の規定がある場合、その契約に従う。

上記ただし書き、およびブルガリアの「契約に異なる定めのないとき」という条文は、契約で給与以外支払わないとすることも適法なのか疑問が残る。

2. 職務発明は原始的に従業員に帰属し、規則・契約の規定で使用者に特許またはその出願権利が移転する国

- ① 日本：特許法35条3・4項で、支払金は承継の「対価」となっている。

② 韓国

- 特許法40条：従業員は職務発明に対して特許を受けることができる権利、または職務発明に対する特許権を契約または職務規程により、使用者等をして承継させ、（中略）または専用実施権を設定した場合は正当な補償を受ける権利を有する。

③ ドイツ：職務発明に関しては、従業員発明法に補償金を含めて規定されているが、支払金については“vergüten”、つまり英語の“compensation”、日本語の「補償」に相当する用語が使われている。

3. 特許法に職務発明の規定がない国

※前号でCグループに分類

米国については、以下のように説明されている。

ほとんどの会社は、従業員により創出される発明は会社へ譲渡されるという規定を含む雇用契約を使用している。かかる従業員は、基本的に、給料以上の報酬を受けることができない。雇用契約または会社の基本的方針に規定されていないかぎり、追加の報酬を受ける権利はない。

※「AIPPI」平成15年7月号9頁 米国大学教授Herbert I. Cantor氏の論説より引用。

しかし、セールスマンが販売目標を達成し、または経過した場合にボーナスを受け取るように、多くの会社は発明者も同僚からの評価や金銭的報酬といった奨励措置が必要であることを認識している。報酬プログラムは会社にも恩恵をもたらす。報酬プランは会社によって大きく異なる。例えば、報酬が与えられる時期、報酬を受ける資格の基準、ならびに発明開示、特許出願および特許登録に対して支払われる額は、すべて使用者によって決定される。従業員発明者が受け取る額は、株、ストックオプション、現金または単なる勲章の形をとることもある。

※「AIPPI」平成16年5月号27頁 米国弁護士David E. Case氏の論説より引用。

したがって、それは「対価」などではなく褒賞（報奨）の性格を持っている。

特許法に職務発明の規定がないその他の国では、AIPPIの議題183の回答でも簡単な答えが多いので詳細は分からないが、大陸法の国では、特別法があり、前記1の分類のいずれかの規定をしている。

スウェーデンについては、従業員発明法（1949年、改正1980年）と判例について情報を得たが、それによると、職務発明について、使用者は特許出願権の譲渡を受ける権利があるが、追加報酬は、発明が給与に見合う程度をはるかに超える場合のみ請求できる（前記1-bの類型）。追加報酬の支払いを命じた判決はまだないということである。

【支払金の性格】

前述した各国の条文では、支払金の性格について、日本語訳では次のような用語を用いている。

報酬：ブラジル、オランダ、フランス、ロシア、ウクライナ、台湾
補償：イギリス、オランダ、ドイツ、韓国
対価：イタリア
報奨：中国

前記のように、イタリア特許法の訳文で「対価」という訳語が用いられているが、日本語の「対価」に合致するか疑問である（AIPPIの議題183のイタリアの英文報告では、compensationという用語）。

各国の特許法の条文や制度からみた職務発明に対する支払金の性格は、次のように大別できる。

- A. 褒賞金（報奨金）
- B. 報酬・補償＝労務報酬（給与・賃金）の追加
- C. 対価

A. 褒賞金は、法律上任意のものと、法律の規定で使用者に義務づけられるものとに分かれる。

（1）任意の褒賞金

米国をはじめcommon lawの国、その他職務発明につき特許法で特に規定がない国、およびブラジルやシンガポールのように特許法に職務発明の規定があつて、それに対する支払いを義務づける規定がない国がこれに属する。したがって、使用者企業が任意に定める規則・労務規定により（決めればそれによる法的債務は生じる）支払うものは、褒賞（報奨金）の性格を持つ。

（2）法律の規定による褒賞金

中国の場合、報奨金とあるように、褒賞を義務づけたものという性格を有する。

上記Aの（1）の場合やBと異なり、労務に対する報酬とは切り離して、発明奨励という政策上のものと考えられる。

B. 労務報酬（給与・賃金の追加）についても、特別の場合に限るものと、すべての職務発明に何らかの報酬支払いを要するものとに分けられる。

（1）前記1-bに属する国（イギリス、オーストリア、スペイン、オランダ）やスウェーデン

職務発明（を生ずる職務遂行）に対しては、基本的に労務報酬（給与・賃金）でカバーされているという考え方は、上記Aの（1）の国と同じ立場であるが、それでは不足と考えられる特別の発明については、報酬の追加請求を認めるものである。

したがって、請求できる支払金を「補償」と呼んでも「追加報酬」としても「特許による利益のfair share」と呼んでも、考え方は特別の労務報酬の追加という性格であると考えられる。

（2）職務発明に報酬の支払いを法律で定めた国

中国とイタリア以外は、追加報酬（フランス）、報

酬（ロシア）、報酬（台湾）、公正な報酬（ウクライナ）、「衡平な報償」（ブルガリア）などと表現は違っても、結局、労務報酬の性質を有することから、「報酬」という用語が用いられていると考える。財産の取引に「報酬」という用語を用いるのは一般的ではない。

これらの国では、職務発明またはその特許出願権は使用者に帰属すると定めているのであるから、発明の財産権に対する対価の支払いということにはならないからである。

【褒賞・労務報酬・対価の性格の相違】

- A. 褒賞：褒賞（報奨）は政策的なもので、任意か法的義務のいずれの場合も、その額は計算の根拠があるわけではなく、適当に政策的に定めたものである。
- B. 労務報酬：雇用契約に基づく労務（頭脳労働も含む）報酬は、提供される労働の質・量の評価によって定められ、労務の成果に直結しない。職務発明に対する追加報酬も、労務自体に対する報酬であり、発明の価値、それによる経済的利益の有無・多寡は、評価の参考にはなっても、直接報酬に対応するものではない。結局、特別の追加報酬も賞与（ボーナス）と性格は同じで、広くいえば褒賞金の一種と考える。
- C. 対価：取引される対象・目的物の財産的価値の評価により定まるもので、物の代金や値段である。特許されるべき職務発明または特許権自体の財産的価値評価によって定まるべきものが、職務発明またはその特許権の対価である。

【職務発明に対する支払金の法的性格】

職務発明は、雇用関係による従業員の職務遂行の成果である。従業員の職務遂行は、使用者から報酬を受け、使用者に対して労働（頭脳労働も含む）に従事することであり、使用者に提供した労務である以上、当然、その成果は使用者のものである。

したがって、個々の職務発明に対して、使用者は当然の法的支払い義務はなく、発明奨励のため褒賞的なものを支払うかどうかは全く任意であり、当事者の契約で自由に定められるという米国をはじめ、職務発明の規定を持たない国や、法律の規定でこの立場をとるブラジル、シンガポールの法制が、雇用関係や契約自由の原則に忠実な考え方である。

これに対し、イギリス、オランダ、オーストリア、

スペイン、スウェーデンのように、原則的には職務発明も定められた報酬（給料など）でカバーしているが、抜群の価値を持った発明については、追加報酬を支払うのが相当とする制度も、一般的な常識としてあり得る立場であろう。

職務発明について特許法の規定を有し、従業員が個別的発明すべてに別段の報酬請求権を法的に保証する制度は、「特許権は発明振興により国家経済の発展に資する」という考え方に基づく褒賞か追加報酬と思われるが、ドイツについては、あるドイツ人弁護士が以下のように説明している。

ドイツ法の下では、従業者はただ職務を遂行すればいいわけです。発明をした場合は、そう義務づけられたから発明をしたということではなく、特別な労力の成果です。したがって、その成果が職務発明であれば、発明は使用者に帰属すべきものではあるけれども、使用者がその発明による独占権の実施で得た利益の一部は補償として従業者に支払わなければならないというのが制度の趣旨です。

※「I.P.R.知的財産権（立法・運用・判例）最新ニュースレポート」2009年6月号363頁より引用。

以上、いずれの場合も職務発明特許の対価としては取り扱われていない。

日本の特許法35条3項・4項の「承継の対価」とは何を意味するのか、理解に苦しむ。

職務発明の規定がない国では、使用者に譲渡という形式をとっている。これは、発明は法人はなし得ず、自然人が行うということで、一次的に発明者に帰属するが、財産権は、雇用の本旨から当然使用者に帰属すべきものなので、譲渡の形式をとっても、売買とは異なり、別段の「対価」を要するとは考えられていない。

「承継」という用語は、一般に、個人財産の相続や吸収合併した会社の財産の引き継ぎなどに用いられ、対価を伴う売買取引の財物所有権移転にはあまり用いられない。「承継の対価」は、「相続の対価」と同じような違和感がある。

大正10年法の「補償金」という用語は、損害賠償の意味があるということで異論が多く、昭和34年法では「対価」に改めたということであるが、改めるならば、「追加報酬」や「報奨金」とすべきではなかったかと思う。「承継の対価」は完全な用語選択の誤りである。

（おおばまさしげ）