

【参考資料 1】諸外国の従業者発明制度

1. 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）は制定法により特定の自由発明について予約承継契約を禁止。
- ・連邦公務員の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。
 - ）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、原則として連邦法の管轄ではなく、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つたとしても、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。ただし、2つの例外と1つの制限あり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 Oil Refining Co. v. Talbot*, 315 Pa. 517, 174 A. 99 (1936); *Aetna Standard*, 343 Pa. Super. at 74.

→ 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、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

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捨選択し、これを条文の形にまとめ、かつ説明（comment）と例（illustration）を付したものである。（田中英夫編『英米法辞典』（東京大学出版会、1991年）727頁）

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

(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 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

¹¹ 119 U.S. 226 (1886).

¹² 264 U.S. 52 (1924).

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とするのが、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

ほとんどの企業は、従業者により創出される発明は企業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。したがって、従業者は、発明をなしても基本的には給与以上の報酬を受けとることができない¹⁴。ただし、以下に例示するように、発明奨励プログラムとして報償金制度を採用している企業も存在している。

A . ルーセント・テクノロジーズ社

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。

B . ヒューレット・パッカード社

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いての表彰と、記念盾の授与が行われる。

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

¹⁴ Herbert I.Canter (AIPPI 事務局訳) 「米国における発明者の資格と所有権」 AIPPI、vol.48 No.7 (2003 年) 519 頁。

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。

２．ドイツにおける従業者発明制度

（１）歴史

1877 年：最初のドイツ特許法

- ・「出願人主義」：発明者ではなく、出願人が特許を受ける権利を有する。
- ・「従業者」に関する特別な規定はない（1882 年当時、出願の約 87%は、発明者個人による）。
- ・従業者発明に関する主な判例
 - 「従業者発明は最初から使用者に帰属」¹⁵
 - 「従業者の任務、使用者設備の使用、契約上の義務に起因して、従業者発明に関する権利を使用者に付与」¹⁶

1900～1910 年：教育水準の高い従業者の出現により、従業者発明の問題は頻繁に議論

- ・ドイツ技術者協会が「特許出願に発明者が記載されること」、「発明に関する権利の取得に対し、使用者は得た利益の 3 分の 1 を従業者に補償すること」を提案。
- ・弁護士協会は「契約に別段の規定なき場合、発明者である従業者が発明を所有すべき」と合意。

1913 年：特許法改正草案

- ・「発明者の個人的な元来の所有権」、「特許出願における発明者の言及」、「個々の発明者の貢献が特定できない発明は企業発明」、「会社業務に属し、従業者の任務中になされた発明の所有権を得る使用者の権利と補償支払い義務」を規定。
- ・第一次世界大戦により草案は不成立。
（産業界、学界の反対により、議会で法律が承認されるかは疑わしかった。）

1919～1930 年：労働条件に関して、4,000 以上の団体協約が締結される。

- ・団体協約のうち少数であるが従業者発明に関する規定を含むものが出現。
（例：「企業発明、従業者発明及び自由発明の区分」、「従業者発明に対する使用者の所有権及び使用者の補償支払い義務」、「特許出願における発明者の記載」等）

1923 年：労働契約法草案

- ・「企業発明、従業者発明及び自由発明の区分」、「発明者の給与と比較して使用者の利益が特に高い場合に、従業者発明者が特別な補償を得る権利」を規定。
- ・従業者発明についての規定も含む労働契約法草案は実現せず。

¹⁵ Imperial Supreme Court, 29 October 1883, Patentblatt 1883, 465 - "Drehpianino".

¹⁶ Imperial Supreme Court, 22 April 1898, Juristische Wochenschrift 1898, 337 - "Glasmacherpfeifen".

1939 年：従業者発明に関する特別法草案

- ・「使用者による従業者発明に係る『権利の完全な取得』と『通常実施権のみの取得』の区別」、「3 ヶ月以内に使用者による権利取得の宣言なき場合には発明に係る権利は従業者に属すること」を規定。
- ・複雑すぎたため不成立。

1942、1943 年：初めて従業者の発明を法律で取扱う Göring-Speer 政令

- ・「従業者の使用者に対する発明通知義務」、「使用者の即時特許出願義務」、「使用者の興味がない権利について、権利を従業者に再移転する義務」、「適切な補償」、「補償に関する紛争の調整」を規定。
- ・補償算定において考慮される要素：「創造性（通常の発明活動、例外的発明活動又は低度の発明活動）」、「発明の重要性」、「売上又はライセンス収入の程度」

1957 年：ドイツ従業者発明法制定（現行法と大部分が共通）

1959 年：補償に関するガイドラインの公表

1983 年：高額売上高の場合の補償額軽減スケールのガイドライン改訂

2002 年：大学でなされた発明に関し、「教授特権」を廃止する改正法の発効

（２）法律、規則の現状

（ ）1957 年従業者発明法

私的及び公的職務にある従業者、公務員並びに軍人によってなされた発明及び技術的改良提案について、使用者・従業者の権利義務や権利移転手続きなどを定めた法律。

（ ）ガイドライン

従業者発明法第 11 条に従い、1959 年に「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」が連邦労働大臣により作成された。（法的拘束力なし）

（ ）従業者発明法の詳細

原則

- ・従業者発明に係る権利は、従業者に原始帰属。（特許法第 6 条）
- ・従業者発明法は、従業者（私的及び公的職務にある従業者、公務員並びに軍人）による発明のみに適用。（第 1 条）
- ・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。（第 22 条）
（ただし、発明報告後の合意は容認）
- ・調整委員会の設置。（第 29 条）

職務発明の定義

- ・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の経験

- 若しくは活動に決定的に起因する発明。(第4条)
- ・自由発明は、上記職務発明以外の発明。(第4条)

従業者・使用者の義務・権利等

【義務】

- ・従業者：自己の発明を詳細に使用者に直ちに報告¹⁷する義務(第5条)
- ・従業者：自己の自由発明を使用者に直ちに通知¹⁸する義務(第18条)
- ・使用者：職務発明に係る権利取得を請求する場合、その旨を宣言する義務(無制限権利請求(完全な権利の請求)と制限的権利請求(通常実施権の請求(有償))がある。)(第6、7条)
- ・使用者：無制限権利請求後直ちに内国出願を行う義務、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に従業者へ再移転する申出義務(第13、14条)

【権利】

- ・従業者：使用者の権利請求に伴い相応な補償を受ける権利(第9、10条)
(相応な補償は、特に職務発明の経済的価値、従業者の任務や地位、企業の貢献度を考慮。)

(3) 調整委員会(ドイツ特許商標庁内に設置)

目的：従業者発明に関する従業者と使用者間の紛争解決

構成：判事の資格を持つ委員長及び当該技術分野に関係している特許商標庁職員からなる2名の委員(組合、使用者組織の代表者の2名が、これに加わることもある。)

調整委員会による近年の処理件数¹⁹：

	請求件数	調整案による和解の件数	調整案拒否件数	調整手続きへの参加拒否件数	他の方法により調整手続きが終了した件数	処理件数計	翌年への持ち越し件数
1999年	97	41	16	14	11	82	124
2000年	95	6	1	17	13	37	182
2001年	81	38	27	1	33	99	148

参考：(ドイツ内国出願：2000年：53521件、2001年：52650件)

¹⁷ 従業者は、技術的課題、その解決法及び職務発明の成立について報告書に記載しなければならない。発明の理解に必要な限りにおいて、現存する記録を添付しなければならない。この報告書は、従業者が受けた勤務上の指示又は指針、企業内での経験や活動、共同研究者及び共同研究者の貢献形態や貢献の程度、を含んでいる必要があり、さらに報告書は、該報告書を作成する従業者が自らによると信ずる貢献について明確にされている必要がある(第5条(2))。

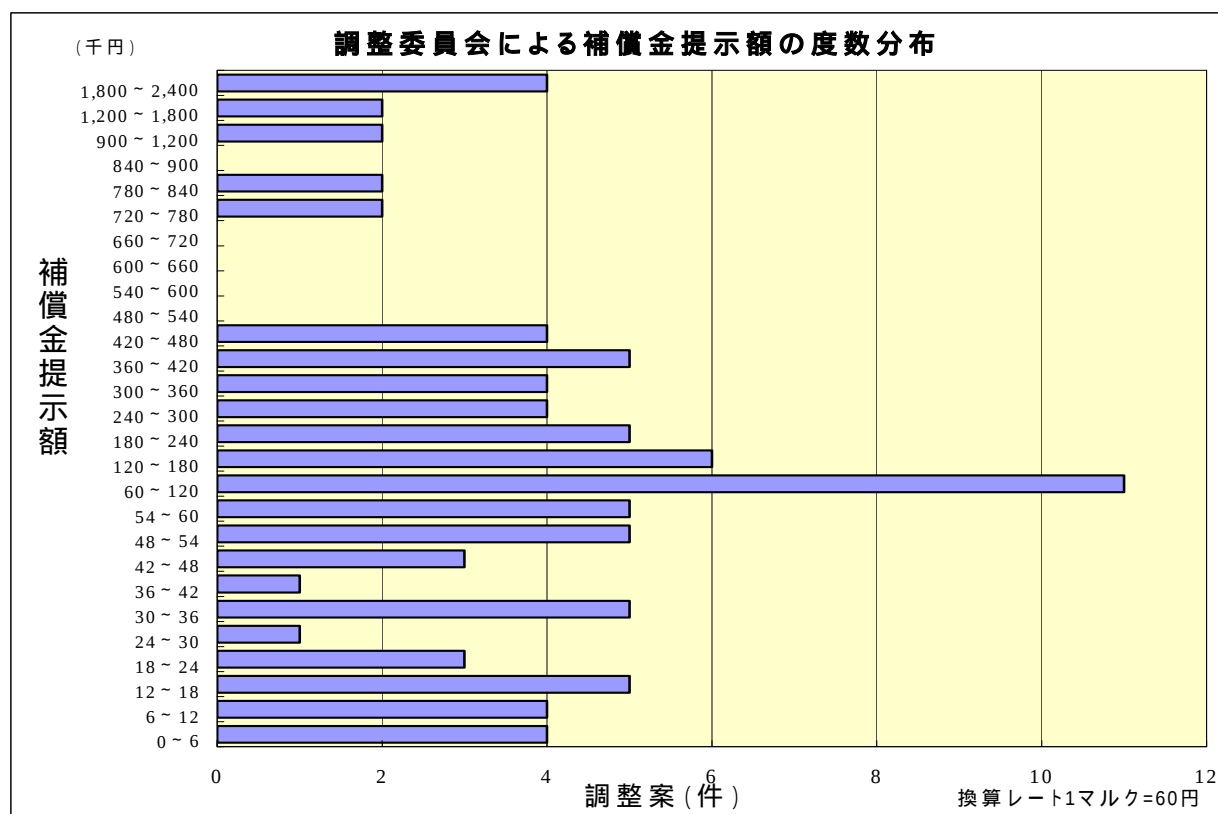
¹⁸ 通知は、使用者がこの発明が自由発明であるかどうかを判断できる程度であればよい(第18条(1))。

¹⁹ ドイツ特許商標庁年報(Jahresbericht)(2001年)87、94頁。

1997-1998 年の調整委員会調整案件数 146 件のうち請求事由の内訳²⁰：

- ・ 発明者の貢献度（利益配分）：62 件
- ・ 共同発明者の発明への寄与度：20 件
- ・ 出願義務、職務発明に係る権利の放棄又は返還：15 件
- ・ 職務発明の通知及び権利請求：14 件

1991 年～1998 年に調整委員会が提示した 1 発明 1 年間当たりの補償金額²¹：



(4) 制度に関する問題点

- () 従業者に有利な規則を有する国でも、使用者は無償で職務発明に対する通常実施権を有するのに対し、ドイツでは、通常実施権を取得するためには、制限的権利請求の宣言をする必要があり、しかも有償。(調査によると、すべての職務発明のうちドイツ使用者によって制限的権利請求がされているのは 1.9% 程度にすぎない²²。)

²⁰ BMJ - Referentenentwurf Arbeitnehmererfindungsgesetz 25 Oktober 2001, Begründung A. Allgemeiner Teil. 原出典は VPP-Rundbrief, Juni 1999, s.34 (Vereinigung von Fachleuten des Gewerblichen Rechtsschutzes).

²¹ ドイツ特許商標庁年報 (Jahresbericht) (1998 年)。

²² Peter Kurz, *Geschichte des Arbeitnehmererfinderrechts*, Aachen, 1997, p. 206 et seq.

- () 制度が、複雑で柔軟性がないため、使用者の管理負担大。
 - ・使用者が発明や技術的改良提案に係る権利の承継を希望する場合、正式な宣言が必要であり管理上負担大。
 - ・「使用者の国内特許出願義務」、「権利取得を求めない外国における職務発明に関し、権利を従業者へ再移転する申出義務」はかなり煩雑。
 - ・適切な補償の計算は、額自体は十分公正になり得るとしても計算方法が複雑。
 - ・ある研究によれば、従業者発明の管理事務経費（保証給付は含まず）は、保護権利 1 件当たり平均 4,300 マルク（約 2,200 ユーロ）掛かり、他方、調整委員会の統計によれば、調整委員会の実務に基づく利用発明当たりの年間補償は、圧倒的に平均 2,000 マルク（約 1,000 ユーロ）以下である²³。

(5) 2002 年従業者発明法改正（教授特権（従業者発明法 第 42 条）の廃止）

- () 改正前
 - ・大学教授、講師、研究助手による発明は「自由発明」（教授特権）
 - ・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。）
 - 【問題点】 a . 過度の経済的利益を教授に与える
b . 大学発明の十分な商業的使用に至らない
- () 改正後
 - ・「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。
 - ・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、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。

(6) 2001 年従業者発明法改正提案²⁴

- () 改正提案で示された改正点
 - 手続
 - ・従業者と使用者相互の必要連絡回数の削減、及び内容の簡略化
 - ・使用者から従業者への権利請求方法（請求なき場合には自由発明
→ 請求なき場合でも、従業者への譲渡なき場合は請求があったとみなす。）
 - ・無制限、制限的権利請求の区別の廃止

²³ (社)ドイツ産業権保護・著作権協会（GRUR）の「従業者発明法の改正に関する意見書」（2000年2月18日）（原文は金額をマルク表示）。原文は、Gewerblicher Rechtsschutz u. Urheberrecht, ‘Stellungnahme zu einer Revision des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen’, GRUR 2000, 385、GRURのウェブサイトでも参照可能。

(http://www.grur.de/Seiten/Themen/Stellungnahmen/StN23_2.html)

²⁴ 前掲注 20。

- ・ 使用者の国内出願義務の廃止
- ・ 国内、外国における特許を受ける権利の取り扱いの均一化

補償金

- ・ 補償金算定方法の簡易化
- ・ 発明利用や補償に関する情報請求権を従業者へ付与
- ・ 補償金支払い時期の明確化

その他

- ・ 発明への寄与度に対する共同発明者間での合意の義務化
- ・ 技術的提案は労働協約又は企業間協定、使用者・従業者間の個々の契約により処理

() 提案起草に至る経緯：

1998 年 ドイツ連邦産業連盟 (BDI) とドイツ使用者連盟 (BDA) が企業約 800 社に対してアンケート調査を実施。

【指摘された現行制度の問題点】

- ・ 発明者補償額に係る問題
- ・ 共同発明者に係る係争
- ・ 煩雑な手続きに関する問題

2000 年 3 月 連邦労働社会省と連邦司法省が使用者・従業者にヒアリングを実施。

労使共に以下の点につき、合意。

- ・ 従業者発明法の不要な手続規定の廃止
- ・ 複雑な補償システムの簡易化

以上の結果を受けて、連邦労働社会省と連邦司法省とを議長とし、専門家、経営者、労働者からなるワーキング・グループが設置された。当該改正提案は、基本的にこのWGの検討結果を基礎としている。

() 現在の状況：

- ・ 現時点で、法案は内閣・議会に提出されていない。
- ・ BMJ のコーディネーター (BMJ 第三部の特許法担当官である Dr. Welp) の見解：

BMJ は産業界及び専門家より種々のコメントを受けた後、2003 年 1 月中に BDI による最終見解を得る。

BDI の見解表明後、BMJ は 2003 年初夏までに改正提案に基づく妥協案を作成し内閣に提出。

() 団体、企業²⁵の改正提案に対する意見

1. 団体からの意見

²⁵ ここに示されている各団体及び企業の見解は、各団体及び企業に個別に質問状を送付し、得られた回答による (ただし、一部、公式の提言書を含む)。

ドイツ連邦化学使用者連盟（BAVC）

- ・改正提案における第一の補償が 750 ユーロから 1,200 ユーロに増加（特にドイツ労働組合連盟（DGB）の意向）しなければ合理的であると考え

ドイツ連邦産業連盟（BDI）

- ・基本的に改正提案に同意。
- ・経過期間後は、改正法以前の発明も改正法で取り扱われる必要性を強調。

ドイツ連邦使用者連盟（BDA）

- ・改正提案に賛成。
- ・ただし、組合（DGB 等）が要求している、第一の補償を改正提案よりも高い金額にするならば、現在より否定的な立場にならざるをえない。

ドイツ労働組合連盟（DGB）

- ・より高い第一の補償が不可欠であることが強調されている。
- ・上記第一の補償の問題が解決されなければ、議論はすべて無効。

ドイツ産業権保護及び著作権協会（GRUR）

- ・2000 年 2 月 18 日付文書により、法改正に関する種々の提案を連邦司法省に対し行った。

ドイツ化学産業連盟（VCI）

- ・全体的に賛成。

ドイツ技術者連盟（VDI）

- ・公式な見解書は出していない。
- ・原則的に提案されている現行手続きの簡略化に好意的、特に権利請求手続きの簡素化は非常に歓迎。
- ・改正提案に記載されている第一の補償の一括支払いに好意的。ただし、補償額は改正提案に示されている額を越えて増加されるべきではないとの立場。

ドイツ電気技術・電子産業中央連盟（ZVEI）

- ・原則的に改正提案に賛成。ただし 750 ユーロの第一の補償金額を増加させない必要性を指摘。特許出願が申請されていない場合、改正提案に規定された第二の補償の額は正当でないと批判。

2. 企業からの意見

Siemens AG

- ・改正提案に定義されている第一の補償が著しく増加されない限り、原則

的に好意的。

- ・改正提案が今議会会期中の迅速な法改正の基礎になることを希望。
- ・BDA 及び BDI の意見に十分満足。

Wacker-Chemie GmbH

- ・企業内の従業者発明法プロジェクト・グループ委員長である Dr. Franke が 12 月末以前に VAA(化学産業における従業者組織) と話しをした後、プロジェクト・グループの会合が 1 月中にある予定。
- ・VAA との合意に達することができれば、Dr. Franke が 2003 年の春及び初夏に連邦司法省、連邦経済省と更なる話し合いを持つことは可能。

(7) 補償金額の算定方法 (現行ガイドライン)

補償金額は、従業者発明法第 9 条 2 項に従い、職務発明の経済的利用可能性(発明価値) 企業における従業者の任務と地位、を考慮して下記の式にて算定する。

$$\text{補償金額} = \text{発明価値} \times \text{従業者の貢献度} (\text{百分率})$$

< 発明価値の決定法 >

類似の実施許諾から判断する方法

$$(\text{発明の価値}) = (\text{総売上}) \times (\text{許諾料率}) \times (1 - \text{高売上に対する許諾料減免率})$$

ここで、許諾料減免率は総売上が大きくなるにつれて、率が増加するように規定されている。

企業の収益を基準として判断する方法

発明の導入により生じた費用と収入との差額をもって企業の収益とし、それを基礎に判断する。

見積もりによる方法

類似の許諾例がなく、企業の収益も確定できない場合の補充的方法。企業が第三者から発明を取得しようする場合に、企業が必要とする出費を基礎に判断する。

< 従業者の貢献度の決定法 >

従業者の貢献度 (A) は、下記 () ~ () の項目に基づき、評価点 (X) を決定し、下記の評価点—従業者貢献度対照表に基づき算出する。

- () 課題の設定に基づく評価点 (1 ~ 6 点) (a)
() 課題の解決に基づく評価点 (1 ~ 6 点) (b)
() 企業における従業者の任務と地位に基づく評価点 (1 ~ 8 点) (c)
評価点 (X) = (a) + (b) + (c) の総計

X	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20
A	2	4	7	10	13	15	18	21	25	39	47	55	63	72	81	90	100

(8) 補償金額の算定方法 (改正提案)

() 第一、第二の補償

職務発明の承継時に支払われる第一の補償 { 750 ユーロ (約 9 万円) } 発明の利用の開始又は一定期間承継による権利を維持した場合に支払われる第二の補償 { 前者については 2,000 ユーロ (約 24 万円) 後者については 500 ユーロ (約 6 万円) }。ただし後者の場合で、後に発明の利用がなされた場合には、権利維持に基づき支払われた第二の補償額 (500 ユーロ) は、利用による第二の補償額 (2,000 ユーロ) から控除される。} がある。

() 実績に基づく追加の補償

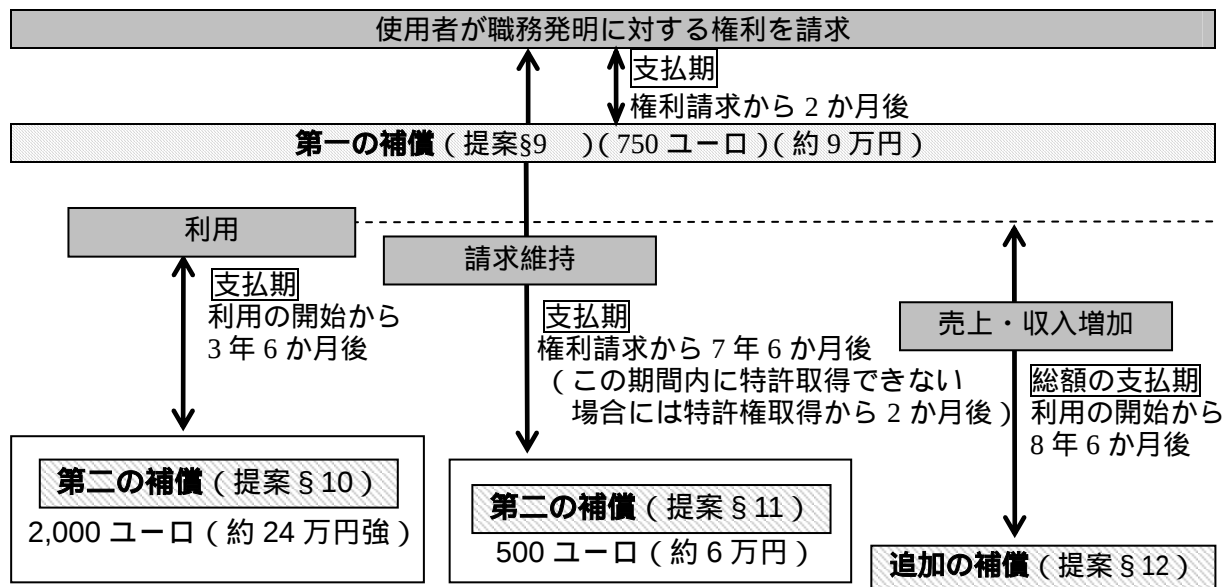
上記第一、第二の補償に加え、発明の利用が大きな売上げに貢献している場合、下記のような追加の補償が支払われる。

(追加の補償) 発明に関連して、発明の利用が開始された月から 8 年を経過した後

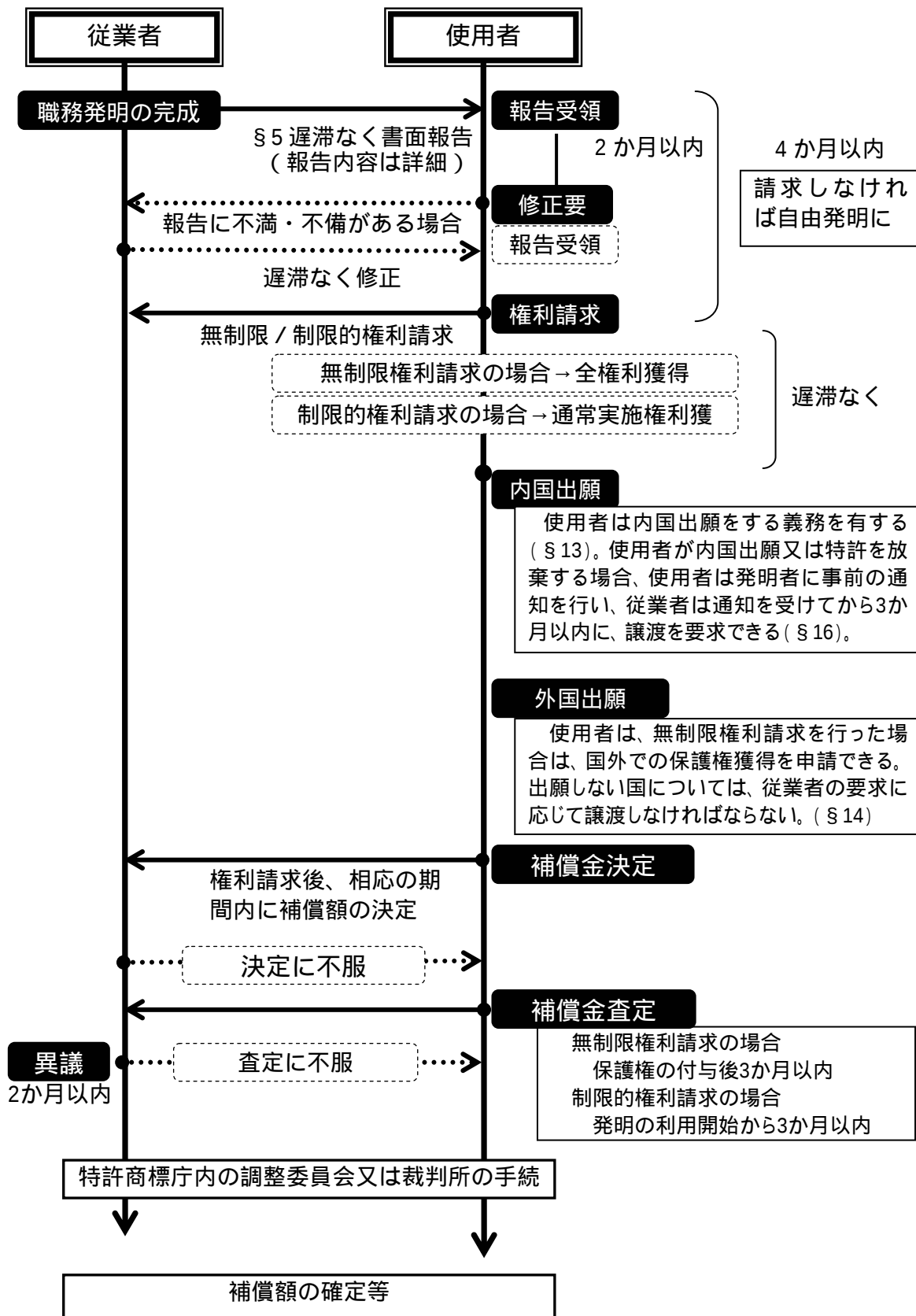
総売上	or 収入増加	補償金
500 万ユーロ (約 6 億円)	12.5 万ユーロ (約 1,500 万円)	5,000 ユーロ (約 60 万円)
1,000 万ユーロ (約 12 億円)	25 万ユーロ (約 3,000 万円)	1 万ユーロ (約 120 万円)
2,000 万ユーロ (約 24 億円)	50 万ユーロ (約 6,000 万円)	1.5 万ユーロ (約 180 万円)
5,000 万ユーロ (約 60 億円)	125 万ユーロ (約 1 億 5000 万円)	2 万ユーロ (約 240 万円)
1 億ユーロ (約 120 億円)	250 万ユーロ (約 3 億円)	2.5 万ユーロ (約 300 万円)
2 億ユーロ (約 240 億円)	500 万ユーロ (約 6 億円)	3 万ユーロ (約 360 万円)
5 億ユーロ (約 600 億円)	1,250 万ユーロ (約 15 億円)	6 万ユーロ (約 720 万円)

以後、5 億ユーロの全体売上げ、又は 1250 万ユーロの収入増加につき、2.5 万ユーロ (約 300 万円)

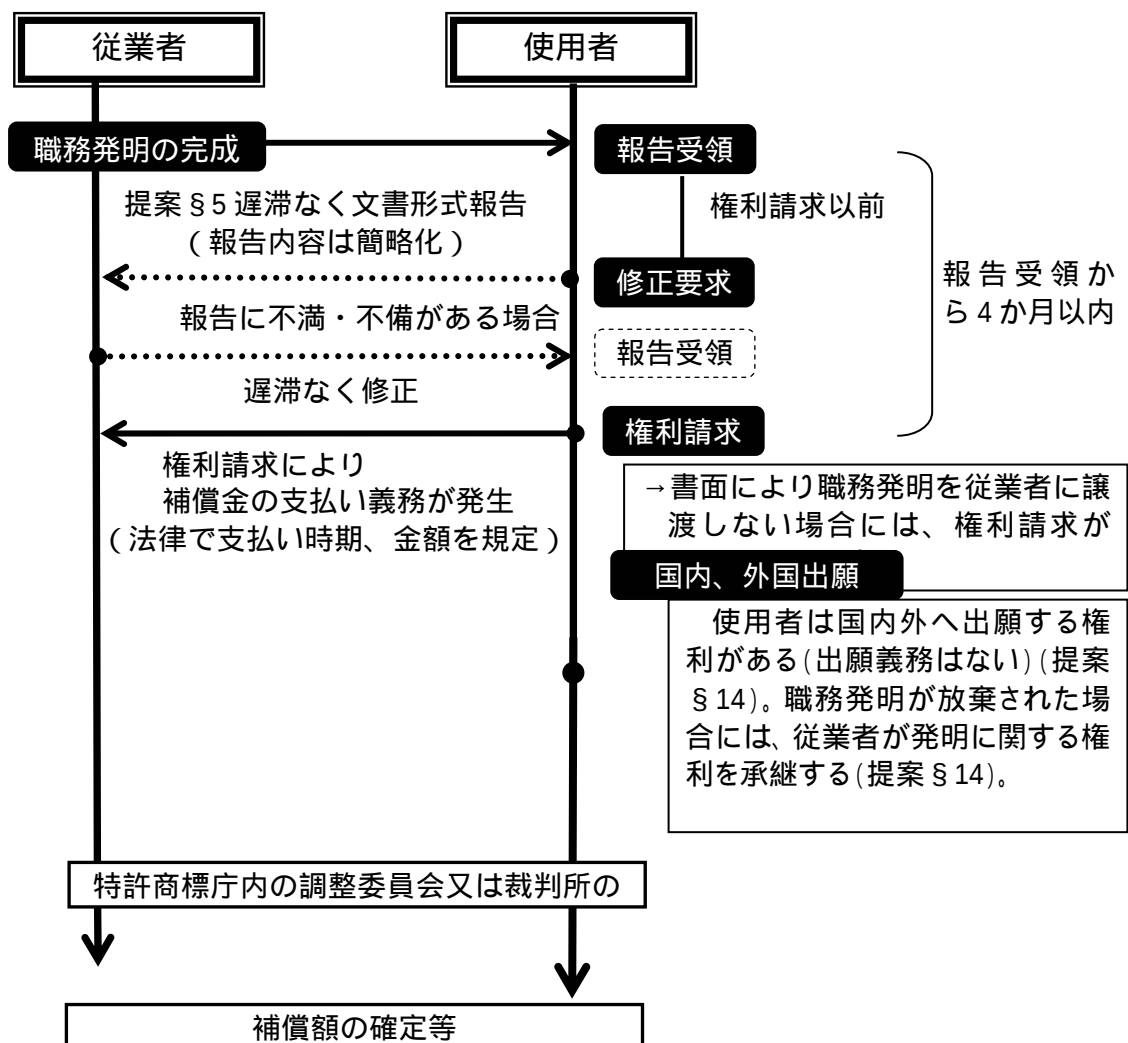
補償金支払いに関するフローチャート



(9) 従業者発明法に従った手続フローチャート現行法版



(1 0) 従業者発明法に従った手続フローチャート改正提案版



3．英国における従業者発明制度

(1) 歴史

() 1949 年特許法制定前

- ・特許出願は真正の発明者のみに限定されていた。
- ・従業者発明に係る権利義務に関する一般原則は、判例法により発展してきた。
- ・英国では従業者発明についての法整備は長らくなされず、唯一政府従業者の場合について、第一次大戦後、若干の調整がなされていた。

政府従業者が行った発明の取扱い

1919 年 3 月 19 日国王勅令 (Royal Warrants)

- ・発明者報奨王立委員会 (Royal Commission on Awards to Inventors) 設立
【目的】政府機関の従業者及び軍人のなした発明の実施や発明者に対する公正な報奨の問題等の処理。

1947 年 3 月 15 日国王勅令

- ・発明者報奨王立委員会 (Royal Commission on Awards to Inventors) 設立
【目的】国家が実施した特許発明についての国家への報奨の申立や特許権者と官庁間の契約などを処理。

1956 年発明者報奨王立委員会解散、中央報奨委員会 (Central Award Committee) 設立

- 【目的】政府各省により評価された極めて重要な発明の利用により生じる利益の配分に関する紛争解決。

補償金の支払い

政府職員のなした発明に対する報奨金の支払いが運用上行われていたのみで、一般企業における従業者発明に対する補償金について、実定法上の規定はなかった。実際は、使用者が従業者発明の全利益を取得していることが多く、このため、従業者が受ける報奨が多くの場合不適當又は不均等との声が強かった。

() 1949 年特許法

- ・発明に係る権利は原始的に発明者に帰属する。
- ・1949 年法により発明者のみならず、その譲受人も特許出願をすることが可能になった (第 1 条 1 項)。ただし、出願に際しては、発明者の氏名を表示し、譲受人としての資格を有することを立証しなければならない (1977 年法でも同様)。
- ・同法には従業者発明に係る権利の帰属や補償の支払い義務に関する規定はない。

- ・一般的には使用者は契約により従業者発明に係る権利を承継していた。また補償の請求及び支払いも、使用者と従業者の間の契約に基づいて行われていた。
- ・従来の判例によれば、従業者発明及びそれに付与された特許は、使用者又は従業者のいずれか一方に排他的に帰属するが、いずれに帰属するか
の決定や補償の有無等の判断に関し妥当性を欠く場合が多いとして批判を受けた。そこで 1949 年法では第 56 条で、従業者と使用者の間で従業者発明に係る権利について紛争が生じた場合、両者間での利益配分について特許庁長官の決定を受けることができること等を規定した。しかし同規定は非常に限定的に適用されたため、実質的には判例法に従って個別に判断された。

(2) 現行法制度

() 現行の従業者発明関連法令及びガイドライン

- ・ 1977 年特許法 (第 39 条 ~ 43 条)
- ・ 1995 年 (改正) 特許規則 (手続規定)
- ・ 英国コモン・ロー、英国判例法及び欧州判例法

() 現行法規定 : 1977 年特許法 (1978 年 6 月 1 日施行)

- ・ 1978 年 6 月 1 日以降になされた発明については、1977 年改正特許法の第 39 条から第 43 条が適用される。
- ・ 本法により従業者に対する補償について明文で規定。

() 従業者発明

従業者発明の定義

- ・ 1977 年特許法には「従業者発明」の定義はない。
- ・ 「従業者発明」か否かの判断 (第 39 条の適用の有無) は、判例法においては、個々の事例ごとに判断されている。裁判官に従業者の「通常の業務 (normal duties)」の範囲を決定する裁量権がある。
- ・ 従業者のする発明というときは従業者が単独で又はいずれかの他人と共同で発明をすることをいう。発明者の決定は非常に難しいが、発明者であるためには発明概念に何らかの貢献を行った者でなければならない。また、他の従業者が発明をする上で、他の従業者に単に助言その他の補助を与えるのみでは発明者とはいえない (第 43 条)。

従業者の定義

「従業者」とは、ある雇用契約の下に、若しくは政府機関の下での若しくはその目的を達するための雇用状態において、現に働き若しくは (もし雇用が終了したときは) 働いたことのある者、又は君主の海軍、陸軍、若しくは空軍に仕える (又は仕えた) 者をいう (第 130 条)。

使用者の定義

「使用者」とは従業者が現に雇用され又は雇用されたことのある者をいう（第 130 条）。

規定の適用対象となる発明

- ・ 第 39 条～第 42 条の規定は、従業者がその発明をした当時、1) 主として連合王国で雇用されていたこと、又は、2) いずれの場所にも雇用されていなかったか若しくはその雇用場所を確認することはできなかったが、その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た（当該従業者をいずれか他の場所にも所属させたか否かを問わない）こと、のいずれかが満たされなければ適用されない（第 43 条 2 項）。

発明者としての氏名掲載権

- ・ 従業者は、使用者に帰属する従業者発明に関し、発明者又は共同発明者として、当該発明に与えられた特許に掲記される権利を有する（第 13 条 1 項）。

与えられる保護の範囲

- ・ 第 39 条～第 42 条の規定において特許及び特許が与えられるというときは、それぞれ連合王国の法令によると、いずれかの他国の現に有効な法令によると又は条約によるとを問わず、特許その他の保護及び特許その他の保護が与えられることをいう（第 43 条 4 項）。

（ ）発明の帰属

使用者帰属

1977 年法の下で従業者発明に係る権利が使用者に原始的に帰属するのは以下のいずれかの場合（第 39 条 1 項 a 及び b 号）。

- 1) 当該従業者発明が、従業者の通常の業務遂行の過程において若しくはその通常の業務外の業務であって特に当該従業者の任務とされるものの遂行の過程においてなされ、かつ、いずれの場合にも前記業務の遂行の結果として発明が成立すると合理的に期待されるような事情があるとき。
- 2) 当該発明が、従業者の業務遂行の過程においてなされ、また、その発明の当時当該従業者の業務の性質及びその業務の性質から生ずる特異な責任に照らし当該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とき。

従業者帰属

- ・ 従業者のする他のいかなる発明も従業者と使用者との間の関係においては従業者に属する。（第 39 条 2 項）

() 補償金

使用者に原始帰属する発明

1) 補償金の裁定

1-1) 所定の期間内に従業者のする請求に基づき裁判所又は長官が以下のすべてのように思料する時は、裁判所又は長官は、第 41 条の規定により定められる額の前記補償金をこれに裁定することができる（第 40 条 1 項）。

- ・当該従業者が使用者に属する発明をなし、その発明に特許が付与されている (for which a patent has been granted) こと。
- ・当該特許が（特に、使用者の企業の規模及び性質に照らし）当該使用者に著しい利益 (outstanding benefit) をもたらしていること。
- ・前記の事実によって当該従業者が当該使用者から支払われるべき補償金の裁定を受けるのが相当 (just) であること。

1-2) 第 40 条、第 41 条及び第 43 条の規定において「利益 (benefit)」とは金銭による又は金銭的価値を有する利益をいう（第 43 条 7 項）。

1-3) 第 40 条に規定の下では、外国特許についても申請可能（第 43 条 4 項）²⁶。

2) 補償金の額（第 41 条 1、2 項）

2-1) ある発明の特許に関し、第 40 条 1 項又は 2 項の規定により従業者に支払うべき補償金の裁定額は、当該特許から、又は使用者と関連する者への、当該発明に関する受益的権利若しくは何らかの権利、若しくは当該特許出願に関する受益的権利若しくは何らかの権利の譲渡又は許諾から、当該使用者が受けた又は受けることを合理的に期待することのできる利益の（一切の事情に照らし）公正な分け前を当該従業者に保障するようなものでなければならない。

2-2) 2-1)の目的のため、

- (a) 当該発明の特許若しくは特許出願に関する受益的権利若しくは何らかの権利、又は、
- (b) 当該発明に関する受益的権利若しくは何らかの権利、の使用者と関連する者への譲渡若しくは許諾から当該使用者の受けた又は受けることを期待する利益の額は、前記の者が当該使用者と関連しなかったとする場合に当該使用者が受けると合理的に期待することのできるはずであるところの額としなければならない。

3) 補償金の算定の際の考慮事項（第 41 条 4 項）

²⁶ See also *Memco-Med Ltd's Patent* [1992] R.P.C. 403; *GEC Avionic's Patent* [1992] R.P.C. 107; *British Steel Plc's Patent* [1992] R.P.C. 117.

- 3-1) 従業者の任務の性質、その報酬額、及び、その他従業者が自己の雇用から受ける若しくは受けたところの、又は本法の定めるところに従い当該発明に関連して受けたところの利益。
- 3-2) その発明をする上で従業者が費やした努力及び熟練度。
- 3-3) いずれかの他人が当該従業者と共同でその発明をする上で費やした努力及び熟練度、並びにその発明の共同発明者でない他の従業者の寄与した助言及び他の補助活動。
- 3-4) その発明を創作、開発及び実施する上で助言、施設及びその他の補助手段、諸般の機会の提供、並びにその管理的商業的熟練 (skill) 及び活動による使用者の寄与。

原始的に従業者に帰属する発明で、使用者に譲渡又は専用実施権が設定された発明

1) 補償金の裁定 (第 40 条 2 項)

所定の期間内に従業者のする請求に基づき裁判所又は長官が以下のすべてのように思料する時は、裁判所又は長官は、第 41 条の規定により定められる額の前記補償金をこれに裁定することができる。

- ・ 特許が従業者のなした発明で当該従業者に属するものについて与えられたこと。
- ・ 当該発明、当該発明の特許若しくは特許出願についての従業者の権利が指定日以降使用者に譲渡され、又は前記の特許若しくは特許出願の下での独占的实施権が指定日以降使用者に許諾されたこと。
- ・ 譲渡契約、実施許諾契約若しくは何らかの付随契約 (「 関係契約 」) から従業者の受ける利益が当該特許から使用者の受ける利益に比較して不相当であること。
- ・ 前記の事実によらし当該従業者が関係契約から受ける利益のほか当該使用者から支払われるべき補償金の裁定を受けるのが相当であること。

2) 補償金の額 (第 41 条 1、2 項)

使用者に原始帰属する発明の場合と同様

3) 補償金の算定の際の考慮事項 (第 41 条 5 項)

- 3-1) その発明又は特許に関し本法その他で定めるところに従い許諾された実施権に伴う条件。
- 3-2) 従業者がいずれかの他人と共同でその発明をした程度。
- 3-3) その発明を創作、開発及び実施する上で、助言、施設及びその他の補助手段、諸般の機会の提供、並びにその管理的商業的熟練 (skill) 及び活動による使用者の寄与。

裁判所又は特許庁長官が裁定しない場合

1) 従業者の発明と同一の部類に属する発明について補償金の支払を定める

関係団体協約 (a relevant collective agreement) が存在する場合 (第 40 条 3 項以下)

2) 従業者の請求が裁判所によってより適切に判断される事項を含むと特許庁長官が判断する場合 (第 40 条 5 項)

その他の発明

- ・特許を受けることができない発明、又はトレードシークレットとすることとした発明などに関する補償金は、もし支払われる場合は従業者と使用者の契約による。

() 補償金請求手続

補償請求権の時効 (特許法規則 59(2))

- ・ 第 40 条 1 項及び 2 項の目的を達するための所定の期間とは、長官の面前における手続に関しては、関係する特許が与えられた際に始まり、それが効力を失った後 1 年で満了する期間をいう。

文書及び決定の公開

- ・第 40 条に基づく申請手続において提出された文書は、一般には公開されない。
- ・裁定については、当該裁定に両当事者にとって秘密性のある事項が含まれていないかどうかについてのコメントを求めるために、28 日間は非公開とされる。28 日を経過した後、特許庁長官は改訂版の裁定を一般公開する。

補償金の支払い方法

- ・第 40 条の規定による補償金の支払命令は、一括払又は定期払若しくはその併用をその内容とすることができる (第 41 条 6 項)

() 相続

- ・従業者がその創作に係る特許発明につき、第 40 条の規定により裁定がなされる前に死亡するときは、その人格代表者又はその承継人は、同条 1 項又は 2 項の規定による補償金の裁定請求を提出し又はこれを遂行する当該従業者の権利を行使することができる (第 43 条 6 項)

() 紛争解決

- ・従業者発明に関する独自の紛争解決機関はなく、一般の仲裁、調停等を利用。

(3) 実務

- ・職務発明についての対応は業種、企業によって様々である。

- ・ 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奨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。

（幾つかの企業の例）

- ・ 雇用契約で処理。
- ・ 原則として従業者発明に対する報奨についての規定なし（ドイツ出願についてはドイツ法に従い規定）。
- ・ 使用者の業務範囲に属する発明で、従業者の主たる職務が R&D であるか、発明をすることが職務の一部とされている場合は、報奨金が支払われる。他方、使用者の業務範囲に属する発明であるが、従業者の職務が上記の条件を満たさない場合は、より高額の報奨金が支払われる。
- ・ 出願報奨：400 ポンド（約 7 万 6 千円）；欧州、米国、日本でのいずれかにおける最初の特許登録で登録報奨：1500 ポンド（約 29 万円）。

（４）改正の試み

（ ）過去の改正の試み

1983 年「**知的財産とイノベーションに関するグリーンペーパー²⁷**」では、使用者によって実施されない発明の実施を奨励するため、使用者の実施していない従業者発明について従業者の権利の取得を認めることにより、ドイツ式に保護を強化すべきであると提言している。しかし、1986 年 4 月に政府が議会に提出した「**知的財産とイノベーションに関するホワイトペーパー²⁸**」では、ドイツ式は手続きの煩雑性、コスト、不必要な特許出願につながるなどの理由で、英国においては評判が悪く、英国政府がドイツにおける従業者発明制度とドイツ経済との相関関係について、研究を行う旨が明記されている。

（ ）現在検討されている改正提案

2001 年の欧州特許条約の改正に伴い、貿易産業省（Department of Trade and Industry：DTI）が英国特許庁と共同で 2002 年に発行した Consultation Paper²⁹において、現行特許制度の問題点の指摘と提案を行っている。当該 Consultation Paper は各団体及び個人宛に送付され、2003 年 2 月 21 日までパブリック・コメントが求められた。もし改正が行われる場合は、改正規定が発効した後になされた発明が保護対象となる。

従業者発明に関しては、パラグラフ 73 以下に、補償金の請求についての言及が有り、概要は以下のとおりである。

²⁷ *Intellectual Property Rights and Innovation* (Cmnd 9117), (1983).

²⁸ 1983 年に政府により出された特許法、意匠法、著作権法の改正に関する提案を含んだホワイトペーパー。See, *Intellectual Property and Innovation* (Cmnd 9712), (Apr. 1986).

²⁹ <http://www.patent.gov.uk/about/consultations/patact/index.htm>

Consultation Paper Proposed Patents Act (amendment) Bill

- ・現在のところ、第 40 条 1 項に基づく補償金請求が認められた事例はない。理由として使用者が一般的に訴訟になる前段階で紛争を解決しようとする傾向がある点が指摘できる。また、使用者と従業者間のバランスを達成するという政策目的は達成されているとはいえない。
- ・以下の 5 点の問題点が指摘できる。

特許法第 40 条 1 項にいう著しい利益 (outstanding benefit) の範囲 (size) の決定基準

特許法第 40 条 1 項によると、著しい利益(outstanding benefit)の範囲は、特に、使用者の企業の規模及び性質に照らして判断される。本基準は莫大な売上をあげる多国籍企業などの大企業で働く従業者にとっては厳しい基準といえる。よって、場合によっては、利益の範囲については、使用者の全事業との対比ではなく、使用者の関連事業分野又は部門ごとに判断すべきではないかという点について検討が必要である。

「著しい利益 (outstanding benefit) 」の起源

判例によれば、「著しい利益 (outstanding benefit) 」は、発明自体ではなく、特許 (保護を受けたこと) に起因するものでなければならず、またその立証責任は従業者側にある³⁰が、従業者にとって、発明自体に起因する利益と特許保護を受けたことにより得られた利益を峻別することは困難である。よって、著しい利益の起源を、特許ではなく、発明自体にすべきか否かという点について検討が必要である。

使用者が第三者に特許を譲渡した場合の補償の支払い

使用者が「著しい利益 (outstanding benefit) 」を得る前に第三者に特許を譲渡してしまった場合、譲受人が実際上いかに利益をあげようとも、従業者は補償を請求することができない。よって、たとえ使用者が第三者に譲渡していたとしても、発明の所有者が利益をあげている場合には、補償を請求できる制度に変更すべきかについて検討が必要である。

補償金額の算定に関する特許法第 41 条の規定ぶりについて

特許法第 41 条は、補償金の額の算定について規定しているが、補償金支払いの要件となる使用者の「著しい利益(outstanding benefit)」について、これまで容認されたことがないため、第 41 条の規定の是非についての検討もなされていない。同条(4)及び(5)の具体的規定が、実際には有益か否かについて、また、過度に特定されていて、より複雑であることで、従業者が補償を得る際の更なる障害となっていないかについて実務の観点から検討が必要である。

従業者発明に係る契約の執行可能性

³⁰ Memco-Med Ltd's Patent [1992] RPC 403.

現行制度の下では、契約締結以前になされた発明で使用者に原始帰属するものに関し、従業者の権利を制限する契約条項から従業者を保護する規定がない。現在、これが従業者にとって特に何か問題となっていないかどうか、また発明日より後に締結された契約の効力から従業者を保護する規定をおく必要があるかについて検討が必要である。

(5) 重要判例

() 発明の帰属が争われた事例³¹

特許法第 39 条 1 項 a 及び b 号の解釈を示した判例

Harris Patent (1985) 特許裁判所判決³²

〔判事事項〕

- ・第39条にいう発明とは、すべての発明を包含する訳ではなく、業務の遂行の結果として成立すると合理的に期待される発明を指す。
- ・第39条1項a号の解釈に際しては、個別の事情を考慮しなければならないが、当該従業者の業務の性質や、その業務の性質から生ずる特異な責任に照らし当該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か等の要素を常に考慮する必要がある。Reiss Engineersの業務はデザインの問題の解決それ自体ではないため、Harrisの通常の業務もバルブのデザインの問題を解決することであるとはいえない。
- ・第39条 1 項b号によると、「従業者が使用者の企業の利益を増進する特別の義務」の範囲は、当該従業者の地位及びその地位から生じる義務や責任によって変化する。Harrisはバルブの販売においてベストを尽くす以上に、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とはいえない。

〔事件の概要〕

Harris は Reiss Engineers にバルブの販売及び取引の処理のために支配人として雇用されていた際に、スライド・バルブに関する発明を行った。その後 Harris は Reiss Engineers を退社し、特許出願を行ったところ、Reiss Engineers は、1977 年特許法第 39 条 1 項に基づき、当該発明は使用者に帰属すると主張し、同法第 8 条に基づき特許庁長官に問題の解決を付託した。

使用者は、従業者 Harris は支配人としての責務上、発明を行うことを期待されており、その発明の当時、Harris の業務の性質及びその業務の性質から生ずる特異な責任に照らし、使用者の企業の利益を増進する特別の義務を負っているので、発明は使用者に帰属すると主張した。これに対し、特許庁の聴聞職員は、Harris の主たる責務は販売であり、使用者がデザインや発明に従事していたとも認められず、また Harris はデザインや発明のために雇用されていたわけではないので、特許法第 39 条 1 項の要件を満たさず、発明は従業者に帰属すると判断したため、使用者が特許裁判所に控訴したのが本件である。裁判所は当時の Harris の義

³¹ 発明の帰属が争われた事例としては、Electrolux v Hudson, [1977] FSR 312, High Court, Chancery Division, Harris' Patent, [1985] RPC 19, Patents Court, Greater Glasgow Health Board's Application, [1996] RPC 207, Chancery Division, Re Staeng Ltd's Patents, [1996] RPC 183, Patent Office decision, West Glamorgan's Application, BL O/235/01, Patent Office decision などがある。

³² [1985] RPC 19.

務や雇用状況は、第 39 条 1 項 a 号の要件を満たすものではなく、また Harris の発明は第 39 条 1 項 b 号にも該当しないと判示し、上訴を棄却した。

() 従業者による補償金請求に係る事例³³

特許法第40条に規定された「著しい利益 (outstanding benefit)」の解釈を示した判例

Memco-Med Ltd s Patent (1992) 特許裁判所判決³⁴

〔判事事項〕

特許法第40条に規定された「著しい利益 (outstanding benefit)」とは、使用者の活動を考慮した場合に異例 (out of ordinary) でなければならず、著しい (outstanding) とは、単に重要 (substantial) とか優良 (good) という以上のものを指す。

「著しい利益 (outstanding benefit)」は、発明自体ではなく、特許 (保護を受けたこと) に起因するものでなければならない。

特許により利益が生じたことの立証責任は、第40条に依拠して請求を行う者 (従業者) が負う。

〔事件の概要〕

訴外Otisエレベーター社は、Memco-Med社に対し、エレベーターのドアに人が挟まるのを防ぐための乗客検知装置の開発を依頼し、当時Memco-Med社の従業者であったTrettらが改良を加え、新型検知装置を発明した。当該新型検知装置はOtisに売却され、この製品の総売上げは400万ポンド (約7億6500万円) を超えた。

その後、当該検知装置の共同発明者の一人であるTrettが、当該発明は使用者に著しい利益をもたらしたとして、1977年特許法第40条1項に基づき、補償金の裁定を申請したが、特許庁長官は、新型検知装置の販売において特許は重要な要因ではなく、よってMemco-Medに著しい利益をもたらしているとはいえないとして、Trettの申請を拒絶した。これに対し、Trettが特許裁判所に上訴したのが本件である。Trettはこの「特許」と利益の因果関係を立証できず、特許裁判所は上訴を棄却した。

現在まで (報告されている限り) 成功した補償請求の事例はない³⁵。その理由として、従業者は、使用者が例外的な利益をあげていること、及びその利益が発明それ自体よりむしろ特許に起因していることを立証しなければならない³⁶が、これは非常に困難であり、従業者にとって障害となっていると考えられる。また、従業者及び使用者は裁判所外で補償金にかかる紛争を解決する傾向が強いことも一因と考えられる。

³³ 従業者による補償金請求に係る事例としては、British Steel Plc's Patent, [1992] RPC 117、GEC Avionics Ltd's Patent, [1992] RPC 107, Patent Office Decision、Memco-Med Ltd's Patent, [1992] RPC 403, Patents Court、Electrolux's Patents, BL 0/75/98, Patent Office Decision、Entertainment UK's Patent, [2002] RPC 281, Patent Office Decision などがある。

³⁴ [1992] RPC 403.

³⁵ Memco-Med Ltd's Patent [1992] RPC 403 ; GEC Avionics Ltd's Patent [1992] RPC 107; British Steel PLC's Patent [1992] RPC 117; Fellerman's Application (BL 0/75/98); Dixon International Group Ltd's Patent (BL 0/164/98); Garrison Ltd's Patent (BL 0/44/97).

³⁶ Memco-Med Ltd's Patent [1992] RPC 403

(6) その他の情報 (大学職員などの行った発明について)

原則：各大学の規則により規律される。当該大学規則においては、知的財産の保護やその活用などに際して関連する大学内外の職員が遵守すべき手続きなども規定されている。

大学に雇用されている者 (職員など) が行った発明

- ・ 契約によって大学に雇用されている職員については、特段の定めがない限り、従業者発明に関する一般ルール (特許法第 39 条 ~ 第 43 条) が適用される。
- ・ 大学の職員のなした発明の帰属は、当該職員の職務、研究に費やした時間、使用者の提供した資金や施設の程度、発明をなすことについて従業者に向けられた期待の大きさ等を基に判断される。
- ・ 大学は、多くの場合、規則において研究職に就いている者がなしたすべての発明についての所有権を規定している。
- ・ 発明の帰属について何ら規定されていない場合は、1977 年特許法に従い処理される。

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

- ・ 発明は原始的に発明者に帰属する。ただし、大学規則や契約においてあらかじめ取扱いを規定しておくことは可能。
- ・ 実務においては、大学のスタッフのみに適用される規則、学生のみ適用される規則、両者に適用される規則など、大学によって種々様々な規則を定めている。

大学規則をおいている大学の例

- ・ The University of Warwick
- ・ The University of Oxford
- ・ The Imperial College

4．フランスにおける従業者発明制度

(1) 歴史

() 1978年以前の従業者発明の取扱い

法律及び判例法

- ・ 1968年特許法第4条では、特許出願における発明者としての氏名掲載権を規定。
- ・ 1978年特許法第1条の3により職務発明制度が導入される前は、公務員等に適用される特別規則があったものの、使用者と従業者それぞれの権利は、一般的には判例法、個別契約、団体協約等により決定されていた。
- ・ 当時の判例法の原則は、以下のとおり。

発明の分類		帰属
職務発明	雇用契約に基づく発明	使用者に帰属
混合発明 (共同発明)	職務ではないが、会社の資源を用いてな した発明	使用者と従業者の 共有
自由発明	職務外の発明	従業者に帰属

実務

- ・ 従業者は職務発明によって追加の補償を受けることができず、混合発明における共有の取扱いは実務上の不便さを伴っていた。
- ・ 個別契約により、発明の実施により利益を得た場合に、追加の補償が支払われていた会社の例はいくつかあるものの、対外的には秘密とされていた。
- ・ 発明者からの干渉を受けることなく特許管理の自由度を確保するため、及び共同研究における発明者の決定の困難性に対処するために、使用者は状況に応じて個別契約で処理を行い、一般的な追加補償制度を設けていなかった。

1978年法への改正理由

- ・ 当時のフランスにおいては、発明促進に高い優先度がおかれていたため、政府及び立法府は当該目的を達成するために、従業者の権利を拡張することが必要と考え、1978年7月13日に特許法改正を行った。

() 職務発明制度の特許法への導入

1978年特許法における従業者発明制度の概要

- ・ 1978年特許法（法律78-742号）第1条の3及び第68条の2により導入（同法は1979年7月1日施行。適用範囲は施行日以降になされた発明（判例法））
- ・ 職務発明は使用者に帰属し、その他の発明は従業者に帰属等、現行法と概略同じ。
- ・ 職務発明に関する調停委員会の設置。

- ・職務発明の追加の補償は、団体協約、社内合意、個別雇用契約によって決定される（ただし、追加の補償は必須ではなく、実務では何ら支払われないうケースがほとんどであった）。

〔参考〕1978年特許法第1条の3、1項

当該発明の創作者である従業者が追加の報酬を受けうる（*may*）条件は、団体協約、社内合意及び個別契約によって定められるものとする。

- ・1979年9月4日従業者発明に関する規則（政令79-797号）により、施行規則が規定された。

1990年改正特許法（1990年11月26日公布：法律90-1052号）における従業者発明制度の概要

- ・第1条の3（1）に規定された追加の補償の支払いの義務化。

〔参考〕1990年特許法第1条の3、1項

当該発明の創作者である従業者が追加の報酬を受ける（*shall*）条件は、団体協約、社内合意及び個人的雇用契約によって定められるものとする。

- ・団体協約によってカバーされていない従業者の場合の追加補償に関する紛争は調停委員会で扱うことが規定された。

1992年7月1日、特許法、意匠法、商標法等を統合した知的財産法（法律92-597号）制定。

（2）現行制度

（ ）法律

1992年知的財産法：（1992年7月1日公布：法律92-597号）（改正：1994年2月5日法律94-102号、1996年12月18日法律96-1106号）（1996年12月20日施行）

< 従業者発明に関する規定 >

- ・知的財産法第611条の7（1990年11月26日法で改正された1978年7月13日特許法第1条の3に基本的に同じ）
- ・知的財産法第615条の21（第611条の7の適用に関する紛争を扱う調停委員会）

（ ）規則

1995年知的財産規則（1995年4月10日公布：政令95-385号）（改正：2001年2月13日政令2001-140号）

< 従業者発明に関する規定 >

- ・知的財産規則第611条1～611条10（従業者発明）
- ・知的財産規則第611条11～611条14の1（公務員発明）

- ・知的財産規則第615条6～615条31（調停委員会）

（ ）従業者発明制度の概要

原則

1) 適用範囲

- ・フランス知的財産法第611条の7は、給与受給者（a salaried person）に適用される。
- ・従業者に対するより有利な契約上の規定がない場合には強制的に適用される。（知的財産法第611条の7柱書）
- ・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にも本条は適用される。（法第611条の7(5)）
- ・追加の補償の算定においては、国内特許のみならず外国特許による利益も考慮される³⁷。

2) 権利の帰属

- ・職務発明は使用者に原始帰属（法第611条の7(1)）
- ・職務発明以外は従業者に原始帰属（法第611条の7(2)）

従業者発明の種類

従業者発明の種類、及び使用者及び従業者それぞれの権利の定義については、知的財産法第611条の7に規定されている。

1) 職務発明 使用者に帰属

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（法第611条の7(1)）。

2) 職務外かつ使用者に承継可能な発明 使用者は権利の移転を請求可能

職務発明に該当しないが、従業者としての業務中になされた発明、使用者の業務領域に属する発明、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（法第611の7(2)）。

3) 自由発明 従業者に帰属

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（法第611条の7(2)）。

従業者発明制度の適用対象となる従業者の範囲

1) 民間部門の従業者

1-1) 複数の雇用契約が共存する場合

³⁷ 1997年12月19日パリ控訴院判決（SA ROUSSEL UCLAF c. RAYNAUD et LABRIE, Cour d'appel de Paris, 4e ch., 19 décembre 1997, PIBD 1978, 650, -157）上告審である破毀院判決（Cour de cassation, ch.com., 21 novembre 2000, PIBD 2001, 715, -101）により確定。

- ・複数の雇用契約の下にある発明者（例えば幾つかの会社の販売代理者）は、各々の使用者へ発明を報告する。
- ・雇用契約と他の契約が共存する場合、発明者は雇用契約下の使用者へ発明を報告する。

1-2) 特殊な雇用契約の場合

- ・会社取締役等については、雇用契約が存在しても、会社との間に別段の合意がなければ、適用されない
- ・見習期間契約は雇用契約であり、見習者（試用者）への従業者発明制度は適用可能。
- ・訓練生契約は雇用契約ではなく、原則訓練生への適用はない。訓練生による発明の取り扱いについては、訓練生と受入れ会社の間で事前に自由に決定することができる。

2) 公務員である公共部門の従業者等

- ・大学人員に関して、研究者兼教師、大学教授の発明に対し、従業者発明の規定が適用されたとした判例³⁸がある。

3) 別会社へ出向中の従業者

- ・出向者のなした発明は、出向元・出向先の間で別段の契約がない場合、出向元に職務発明が帰属する³⁹。

従業者・使用者の義務・権利等

1) 義務

1-1) 〔従業者〕発明報告義務

従業者は、その発明を、職務発明か否かが分類できる程度に（発明が使用者に帰属する場合は発明の詳細も）、受領確認可能のように書留郵送等により、使用者に直ちに報告する義務を負う（法第611条の7(3)、規則第611条1、第611条2、第611条3、第611条9）。

1-2) 〔使用者〕発明報告の妥当性についての通知義務

報告（又は追加報告）受領後2か月以内に、使用者は、発明の分類の同意・不同意を含め、報告の妥当性を従業者に通知する義務を負う（分類記載ない場合は使用者の分類を通知）。通知のない場合は、分類を含め報告は妥当とみなされる（規則611条5）。

1-3) 〔使用者〕権利帰属の請求を4か月以内に行う義務

³⁸ 1993年12月3日パリ大審院判決（Adolph et al c. Université Pierre et Marie Curie (UPMC), Tribunal de grande instance de Paris, 3e ch., 3 décembre 1993, Dossiers Brevets 1994-1-3, PIBD 1994, 562, -140）。

³⁹ 1998年2月24日破毀院判決（DIVER c. ÉLECTRICITÉ DE FRANCE (EDF), Cour cassation, ch. Com., 23 février 1998, Dossiers Brevets 1999-1-6, PIBD 1998, 654, -263）。SOCOTEC社のエンジニア Mr. Diver と EDF は、個人的な接触の後、1979年12月28日のSOCOTEC と EDF の間の研究契約に従って、Mr. Diver が EDF に一時的に出向し、その研究の結果は EDF に帰属した。1981年3月20日に、EDF は特許出願し、その後、Mr. Diver はその特許の部分所有権を裁判所に請求した。1995年7月5日パリ控訴院は、この請求を棄却し、破毀院は、1979年の合意によれば、出向中の従業者の協力で行なわれた研究の結果は EDF に帰属し、また、Mr. Diver は使用者 SOCOTEC によって発明任務の枠組み内で行動したとの理由で、原審を追認した。

使用者は、別段の合意なき場合、発明報告受領後 4 か月以内に発明の帰属の請求を行う義務を負う（規則611条7）。

1-4)〔従業者及び使用者〕特許出願の際の通知義務

従業者、使用者いずれかが、特許出願した場合は、写しを通知する義務を負う（規則611条10）。

1-5)〔従業者及び使用者〕相互に情報交換をする義務

従業者及び使用者は、発明に関する一切の関連情報を相互に連絡する義務を負う（法第611条の7(3)）。

1-6)〔従業者及び使用者〕権利行使を妨げる漏洩を差し控える義務

両者とも、本法によって与えられる権利行使を全面的又は部分的に損なうような漏洩は一切差し控える義務を負う（法611条の7(3)、規則611条10）。

2) 権利

2-1)〔従業者〕職務外かつ使用者に承継可能な発明につき公正な補償を受ける権利

職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合、発明又は特許出願の承継に対し、使用者の権利請求に応じた公正な額の補償を受ける権利を有する（法第611条の7(2)）。

発明の承継

- ・使用者が従業者に対し、一般的な契約によって将来の発明を承継するように要求することはできない。
- ・職務発明は自動的に使用者に帰属するので、包括的か個別的かによらず、使用者へのいかなる譲渡も不要。
- ・職務外かつ使用者に承継可能な発明は、法律によれば従業者に帰属するが、使用者は事案毎に、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。

補償

1) 職務発明に対する追加の補償

追加の補償の条件は、団体協約⁴⁰、社内合意、個別雇用契約によって定められる（法第611条の7(1)）。団体協約に規定がない場合は、社内合意や個別雇用契約で支払い条件を規定できるが、規定の設置を義務付けられているわけではない。

1-1) 団体協約による補償の支払い

- ・現在フランス国内に存在する団体協約は約170。職務発明制度の規定を含んでいるものは約40程度であるが⁴¹、そのうち職務発明に係る追加の補償に関する規定を含んでいるものはほとんどない。よっ

⁴⁰ ここでいう団体協約とは、各業種分野における従業者団体と使用者団体との交渉に基づき、雇用関係全般に関して定められた規則のことをいう。団体協約は、一旦双方によって合意されれば、その分野で主に活動するフランス企業に対し強制的に適用される。

⁴¹ Dossier Brevets に紹介された 1979 年に行われた調査結果。

て、社内合意又は個別雇用契約にゆだねているか、そもそも規定がない企業が大多数である。

【参考】職務発明に対する追加の補償の支払い条件を定めている団体協約例

- ）全国化学産業団体協約第 17 条における規定事項
 - ・ 特許出願における従業者発明者の氏名掲載義務。
 - ・ 従業者は特許出願から 5 年以内に該特許に係る発明が実施された場合に、発明価値に比例した報償を受ける権利を有する。
 - ・ 上記の報償額は、発明のおかれた研究環境、実用化における困難性、当初の個人的貢献、商業的価値等を考慮して一括して支払われる。
- ）冶金産業団体協約第 26 条における規定事項
 - ・ 特許出願における従業者発明者の氏名掲載義務。
 - ・ 従業者の発明が、企業に対し例外的な価値を与え、その価値が該従業者の給料と比較できないほど重大なものである場合、特許が認められていることを条件に該従業者は、一括又は分割払いの追加の補償を受ける。

その他、職務発明に対する追加の補償の支払い条件を定めている団体協約として、全国プラスチック材料団体協約第8条、全国土木団体協約第63条などがある。

1-2) 社内合意による補償の支払い

【参考】職務発明に対する追加の補償の支払い条件を定めている社内合意例

- ）IBM France
 - ・ 冶金業界の団体協約を基本として、修正を加えた独自の制度。
 - ・ ポイント制を採用（各発明につき、出願ごとにカウント。特許出願 1 件当たり3ポイント、防御的公開 1 件当たり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。
 - ・ 賞与額は逓減式：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）。
 - ・ 従業者発明に係る紛争解決のために、4又は5年おきに内部の調停委員会で審理。
- ）PEUGEOT-CITROEN
 - ・ 1999年1月1日から、1987年から有効であった特許出願時補償（3,000フラン（約54,000円））に加え、フランス特許出願がフランス国外で特許になった場合の補償（5,000フラン（約9万円））並びに、欧州特許が許可され、かつ発明が実施された場合の補償（12,000フラン（約21万円））を支払う。
 - ・ この補償の額は、発明者が複数いる場合には低減される：前記国外特許時の補償は、発明者2名の場合発明者 1 人当たり3,000フラン、発明者3名の場合発明者 1 人当たり2,000フラン。
 - ・ 年間最優秀発明賞の発表とともに、発明者の昼食会及び年次会合が開催される。

1-3) 公務員の場合の追加の補償（規則第611条14(1)）

- ・公務員の場合の追加の補償額は、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%とする。ただし、その補償算定額が一定額（年間総給与等）を越える場合には、越える部分につき基礎額の25%で算定。

1-4) 追加の補償の支払い請求の時効

- ・追加の補償の支払い請求権の時効は、発明者が使用者による発明の商業的使用を知った日から5年（給料支払いと同様）で、退職後も適用される。

2) 職務外かつ使用者に承継可能な発明に対する公正な補償

2-1) 公正な補償の決定

- ・公正な補償額は、個別案件ごとに、その具体的状況に応じて、使用者と従業者の合意によって決定される。
- ・当事者間で合意に至らない場合は、共同調停委員会が決定を行うが、その際、同委員会は、提出されるすべての要素、特に使用者及び従業者によって提出されるものを考慮し、両者各々の当初の貢献並びに発明の産業的及び商業的有用性の双方を勘案し、公正な補償を算定する（法第611条の7（2））。

2-2) 実務

- ・団体協約及び社内合意で公正な補償額を定めた例は見当たらない。
- ・補償額の決定時期は、判例においても、権利帰属の請求日と、発明の実施後とに分かれている。
- ・公正な補償の支払い方法につき、判例は一律ではなく、各事例により一括支払い、発明の利用による売上に基づくロイヤリティ形式、の一方又は両方が提示されている。

（3）調停委員会（CNIS）による紛争解決

目的：知的財産法第611条の7の適用に関する従業者及び使用者の間の紛争解決

構成：法務大臣等により任命される任期3年の委員長と、委員長が案件ごとに適切な名簿に基づき指名する2名の補佐役（一人は従業員代表推薦、一人は使用者組織の推薦）。

手続：当事者の一方の申請による。委員会は、決定を出さず、単に調停案を提示するのみ。当事者のうち一方が、調停案通知後1か月以内に第一審裁判所にその事件を提出しなければ、調停案は当事者間の合意に代わるものとする。

統計：(CNIS 事務局による統計)

- ・ 1980年 CNIS 創設以来の申請件数：約200件（1年当たり約10件）
- ・ 1年当たり、2、3件は当事者間の合意にいたらず、第一審裁判所へ提訴。
- ・ 申請の約62%は退職者（申請時点）による申請。
- ・ 1990年～1995年の申請58件の申請理由の内（このうち従業者による申請は48件）

申請理由	件数
発明の分類に関する申請	30
追加補償額に関する申請	3
公正補償額に関する申請	14
法改正前になされた発明に関するため拒絶された申請	11

- ・ 1994～1998年の調停案の内訳：追加の補償額（15事例） 公正な補償額（11事例）

●追加の補償額（調停案） 換算レート（1フラン＝18円）

1994 年	72 万円	2 発明に対し 72 万円			
1995 年	180 万円	36 万円			
1996 年	29 発明に対し 432 万円	9 発明に対し 216 万円	22 万円		
1997 年	189 万円	16 発明に対し 286 万円	2 発明に対し 360 万円	90 万円	8 発明に対し 1440 万円
1998 年	1080 万円	180 万円	810 万円		

●公正な補償額（調停案） 換算レート（1フラン＝18円）

1994 年	54 万円	540 万円	108 万円	108 万円
1995 年	288 万円	7 年間総売上 の 1%		
1996 年	72 万円	216 万円		
1997 年	108 万円	432 万円		
1998 年	270 万円			

（４）現行制度に関する議論

2001年にフランス議会の経済委員会に報告されたレポート⁴²

- ・ドイツが産業財産権でリードしているのは、強いインセンティブを有する従業者発明制度が一因であるとして、発明者による特許出願の金銭的インセンティブ付与の改善について提案。
- ・特許法第 611 条の 7 の規定に関し、5 年間に 1 件は特許出願している中小企業の 2/3 が、追加の補償を支払ったことがなく、また大多数が法制度についての知識を持ち合わせていないという研究結果を引用（EPO のために Roland Berger Forschungs Institut が行った 1995 年の研究）。
- ・法第611条の7が、出願、外国出願、等それぞれの段階での一括支払いを規定するような、より詳細な制度が設けられるべきであり、このような改正は、従業者及び使用者の代表組織と交渉し、特に中小企業等、各社の状況を考慮して、徐々に導入されるべきであると提言している。

（５）改正及び改正の試み

- ・フランスでは、従業者発明制度の改正は近い将来予定されていない。

（６）主要な判例

（ ）発明の分類に関して

（職務発明であるか、職務外かつ使用者に承継可能な発明であるかが争われた例）

職務発明であると認定した判例

1) 1994年2月10日パリ控訴院判決（ROUSSEL UCLAF V/ RAYNAUD）

〔事件の概要〕

本件は、LH-RH 又は LH-RH アゴニストを使用した薬の新用途発明（以下「本件発明」）が職務発明であるか、職務外かつ使用者に承継可能な発明であるかが争われた事例である。

パリ大審院（第一審、判決日：1991 年 5 月 15 日）は、本件発明の共同発明者である Raynaud（一審原告）の発明任務が、発明がなされた 1979 年 9 月 1 日～12 日の期間に先だって終了していたとして、本件発明を職務外発明であると認定。この大審院の判決⁴³を不服として一審被告（使用者 Roussel Uclaf 社）はパリ控訴院に控訴した。

〔控訴院（第二審）の判断〕

裁判官は、裁判所に提出された書類を考慮して、発明任務の終了は1979年10月1日であり、特許出願された発明は職務発明であると判示した。

2) 1998年5月7日パリ大審院判決(GONCALVES v/ L'OREAL)

⁴² Rapport d'information No. 377 (2000-2001), M. Francis GRIGNON, *STRATEGIE DU BREVET D'INVENTION - Commission des Affaires Economiques*.

⁴³ 1991年5月15日パリ大審院判決（RAYNAUD c. LABRIE et SA ROUSSEL-UCLAF, Tribunal de grande instance de Paris, 3e ch., 15 mai 1991, PIBD 1991, 509, -604）。

〔裁判所の判断〕

CNIS(1996年1月22日の提案)及びパリ大審院は、雇用契約と覚書を考慮して、従業者による発明は職務発明であると認定した⁴⁴。

ポイント

- ・発明任務の存在は使用者によって立証されなければならない。
- ・発明任務を含まない雇用契約下の従業者が、明示的に委託された特定の発明任務を有していたかの立証は困難である(立証のためには、使用者は日付が示された「任務書簡」等の書類を作成しておく必要がある)。
- ・CNIS の提案及び裁判所の判決は、覚書、組織図等も含むあらゆる事項を考慮して、雇用の性質を検証し、発明任務の有無を立証している。

職務外かつ使用者に承継可能な発明であると認定した判例

1) 1993年4月5日ボルドー大審院判決(LALOUBERE v/ THOMSON BOUEES)

〔裁判所の判断〕

単なる制御や改良範囲の任務を越える場合に限り、研究すなわち発明任務になり得ると判示⁴⁵。

ポイント

- ・従業者の任務に、一般的な発明任務が含まれていたか否かが検証され、続いて明示的に委託された特定の発明任務が存在したか否かが検証され、両者が否定されるとき職務外の発明であると認定される。

職務発明に対する追加の補償額につき判断した判例

1) 1987年3月12日パリ控訴院判決(LEMONNIER et MESSAN v/ C.I.S.I.)

〔裁判所の判断〕

裁判所は、使用者による商業的利用は、使用者が主張するようなささいなものではなかったと認定(ライセンサーである IPS 社は、被告(CISI 社)特許に基づく材料に関し税抜きで約885万フラン(約1億6千万円)を売り上げ、既に支払ったロイヤリティに加え約44万フラン(約800万円)のロイヤリティを支払うことに合意していたことを考慮)。そして裁判所は、被告による補償の支払い額が不十分であると判断し、各々の発明者に7万5千フラン(約135万円)の支払いを命じた⁴⁶。

ポイント

- ・認定された補償額は、使用者の利益に比して高額であるように思われるが、この理由として使用者の利益が5年間の利用に基づくものである

⁴⁴ GONÇALVES c. L'OREAL, Tribunal de grande instance de Paris, 3e ch., 7 mai 1998, DOSSIERS BREVETS 1998. 5.

⁴⁵ LALOUBERE c. THOMSON BOUEES, Tribunal de grande instance de Bordeaux, 5 avril 1993, DOSSIERS BREVETS 1994- 4, PIBD 1993, 550, -154. 1996年1月29日ボルドー控訴院判決(Cour d'appel de Bordeaux, 29 janvier 1996).

⁴⁶ LEMONNIER et MESSAN c. Compagnie internationale de service en informatique (C.I.S.I.), Cour d'appel de Paris, 4e ch., 12 mars 1987, Dossiers Brevets 1987-VI-7, PIBD 1987, 410, III-152.

点、特許がまだ10年間有効である点、また裁判所により認定された補償額は包括的かつ決定的な額である点等が指摘できる。なお、原告、被告の当初の主張額は、原告約2,500万円、被告約3万円であった。

2) 1997年12月19日パリ控訴院判決⁴⁷ (SA ROUSSEL UCLAFv/ RAYNAUD and LABRIE)

〔事件の概要〕

本件発明 (LH-RH 又は LH-RH アゴニストを使用した薬の新用途発明) は職務発明であると判示 (上記 1) の事件) した控訴院は、職務発明をなした従業者に対する補償額 (化学産業団体協約 17 条 2⁴⁸ により追加の補償が義務付けられる) についての鑑定を Dalsace 鑑定人に依頼した。

Dalsace 鑑定人は、追加の補償額は、協約 17 条 2 における特別報酬 (gratification) という言葉からして、定期的収入の一部、あるいは、その何倍か、に限定され则认为するのが妥当であるとする報告書を控訴院に提出した。それに対し、被告 (使用者) 原告 (従業者) は、以下のように主張した。

使用者の主張：協約17条2における特別報酬とは、発明した従業者の月額給与に1から3の係数を掛けたものであり、それを越えることは、「従業者間給与の平等の原則を損なうこととなる」と延べ、鑑定人の結論を (控訴院が) 認めるよう主張。

従業者の主張：協約17条2に示された「商業的価値」を考慮するという基準にかんがみ、追加の補償額は発明の実施によって直接得られる利益に基づいて計算されるべきと主張。

〔裁判所の判断〕

控訴院は、同じ労働条件下の従業者に同等の処遇を与えるという原則が「発明した従業者に支払うべき追加の補償を決定するためには、...、発明の商業的価値を考慮すること」と定めている協約 17 条 2 を適用する妨げになることは有り得ないとして、従業者の主張を受け入れ、発明により得られた売上高 (フランス：実施の開始から 1997 年までの 6 億 1,500 万フラン (約 110 億円) 及び米国における売上高) 及び米国における二社のライセンシーによって支払われたロイヤリティ (2,500 万フラン (約 4.5 億円) 及び 2,000 万フラン (約 3.8 億円)) に基づいて、追加の補償の額を 400 万フラン (約 7,200 万円) に確定した。

なお、被告 (使用者) は、控訴院の決定した補償額を不服として、破毀院に控訴院判決の破毀を申し立てたが、破毀院は被告の破毀申立理由が無効又は法的根拠に欠けるとして控訴人の上告を棄却した。

「職務外かつ使用者に承継可能な発明」の承継に対する公正な補償の額につき判断した判例

1) 1986年2月25日パリ大審院判決⁴⁹ (THOMBOR ROJAC v/ OLGIIATTI)

⁴⁷ 前掲注 37。

⁴⁸ 団体協約17条2では、「この特別報酬の額は、発明のおかれた研究の一般的枠組み、発明の実用化における困難性、発明が個人の業績と認められるに至るような元来の個人的寄与、及び発明の商業的価値を考慮し、一時金の形で決定されるものとする」と規定されている。

⁴⁹ THOMBOR ROJAC c. OLGIIATTI (OLGIATTI), Tribunal de grande instance de Paris 3e ch., 25 février 1986, Dossiers

〔裁判所の判断〕

- ・自動車機械産業の通常の実施料率を 5%と推定。
- ・特許された発明に関し「発明者の貢献部分」を 25%と認定。
- ・過去(1983 年 8 月 30 日～1984 年 12 月 30 日)に関する税抜き売上高 550 万フラン(約 1 億円)について、補償額を算定。 $(5,500,000 \times 5\% \times 25\% = 68,750 \text{ フラン})$ (約 120 万円)。

5. 従業者発明制度各国対比表

	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。 (特許法第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州(CA,DE,IL,KS,MN,NC,UT,WA)の州法は、特定の自由発明について予約承継を禁止。	・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～第43条) ・1995年(改正)特許規則(第59規則、第60規則)
従業者発明の分類	・判例法に基づき、次のように三つに分類できる。 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(雇用期間中の発明で、職務から生じた発明又は会社の経験若しくは活動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、次のように三つに分類できる。 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、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)	・特許法第39条1項(a)、(b)に基づき、次のように二つに分類できる。 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		・従業者(私的及び公的職務にある従業者、公務員並びに軍人)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。	・給与受給者に適用(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収入も追加の補償算定の対象として考慮した判例あり。	・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 ・特許法第39～第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。 ・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を負う。 ・使用者：無制限権利請求後、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を有する。	・従業者：発明を直ちに使用者に報告する義務を負う。 ・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を負う。 ・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を負う。 ・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を負う。 ・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、秘密遵守の義務を負う。	

	米国	ドイツ	フランス	英国
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州の州法は、特定の自由発明について予約承継を禁止。）	・ 使用者は、権利を承継する場合、発明の通知又は最後の補正の受領の4か月以内に権利請求を行わなければならない。 ・ 無制限権利請求により、職務発明に係る全ての権利は使用者に承継される。 ・ 制限的権利請求により、使用者は通常実施権（有償）を取得する（職務発明の所有権は従業者にある）。	・ 将来の発明の承継に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ので承継する必要なし。 ・ 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。	・ 職務発明は、使用者に帰属しているので承継する必要なし。 ・ 職務発明以外の発明については、契約などにより承継。
報 奨（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・制限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。 ・ 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、社内合意及び個別雇用契約によって定められる）。 ・ 外国特許に基づくロイヤリティー収入も追加の補償算定の対象として考慮した判例あり。 ・ 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、従業者の請求に基づき裁判所又は特許庁長官は補償金を裁定することができる。 ・ 職務発明に対し、 ・ 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）。 ・ 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）。
補償請求権の時効		・ 使用者及び従業者は、合意又は補償査定の不当性を、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申し出ることができる。	・ 判例では、追加の補償請求権の時効は発明者が使用者による発明の商業的利用を知った日から5年とされている。	・ 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（特許法規則第59（2））。
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がある。	・ 産業財産庁内に設置。 ・ 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る。提案通知から1か月以内に当事者が第一審裁判所に出訴しなければ、調停案は当事者間の合意に代わるものとする。	なし
報 奨（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（1発明1年間当たりの補償額）（1991～1998年） ・ 最も頻繁に提示された範囲は、6万円～12万円で、最低額は1万円以下、最高額は200万円程度。 注）換算レート：1マルク=60円	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の上诉を棄却）。 ・ THOMBOR ROJAC v/ OLGIAITTI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 注）換算レート：1フラン=18円	・ これまで補償金支払の裁定が下された事例なし。

	米国	ドイツ	フランス	英国
企業における従業者発明報奨制度の実務	・ルーセント・テクノロジーズ社 出願報奨：12万円 登録報奨：24万円 ・ヒューレット・パッカード社 新技術の開発、報告時報奨：12万円 出願報奨：21万円 注）給与額等は不明、換算レート：\$1=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奨制度を採用。 ・米国では日本に比べ出願、登録時報奨が高く、実績報奨が低い。 ・現地採用者は雇用の流動性が高いため、短期間での評価（報奨）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、金銭以外の報奨制度も重要。	・実績報奨金は、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、特許出願時に報奨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社の報奨制度 出願報奨：54,000円 外国特許取得報奨：9万円 欧州特許取得かつ実施時報奨：21万円 ・IBM France社の報奨制度 ・ポイント制を採用（各発明に付き、出願毎にカウント。1特許出願当たり3ポイント、1防御的公開当たり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。 ・賞与額は逡減式：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）給与額等は不明、換算レート：1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奨制度を設けていたわけではない。 ・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、タイトル（権原）利益は政府が取得。 ・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） ・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リ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は、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超える場合には、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、特段の定がない限り、従業者発明に関する一般ルール（第39条～第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（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）