



日本とドイツにおける職務発明

欧日政策セミナー

2016年11月22日

ヨーロッパにおける職務発明

- **統一的な法律はない**

ローマ I 規則第 8 条：「個々の雇用契約は、当事者によって選択された法律に準拠するものとする […]

欧州特許条約第 60 条：「発明者が従業者である場合には、欧州特許を受ける権利は、従業者が主に雇用されている国の法律に従って決定される […]

- **特別な成文法**

ドイツ、デンマーク、ノルウェー、スウェーデン、…

- **特許法内で規定**

イギリス、フランス、イタリア、スペイン、オランダ、オーストリア、…

- **判例法**

ベルギー、（米国、カナダ）

職務発明に関するドイツの法律の基本的な規則

従業者とは？

- 被雇用者エンジニア、主要人員（＋）
- 管理職、フリーランサー、協力パートナー（－）

発明とは？

- 職務発明（＋）
- 自由発明（－）

移転とは？

- 雇用主による発明の権利請求（みなし）（＋）
- 雇用主による権利放棄（－）

効果は？

- 雇用主による（ドイツ国内での）知的財産出願
- 従業者に対する十分な報酬

従業者とは？

- 民間企業における従業者

- (i) 雇用契約
- (ii) 指揮命令の下で従事
- (iii) 経営者の権限下にある
- (iv) 個人に依存

→ 管理職、フリーランサー、協力パートナーに関して（－）

→ 開発者、エンジニア、主要人員に関して（＋）

→ 一時的な従業者に関して、通常は（＋）

→ 「外国人」従業者に関して（＋／－）：労働の「中心地」がドイツである場合には、保護効果

- 期間

雇用の完全な法的満了まで

早期の退職は無関係

従業者の義務が存続する可能性（競業避止義務条項）？

従業者とは？

- **公共サービス機関の従業者**
民間企業の従業者と同じ「分類」
唯一の違い：雇用主が公共部門である
- **公務員、軍の構成員**
公共サービス機関の従業者と同様の扱い
- **大学**
科学者を含む、大学の従業者（+）
教授、研究助手、講師（+）
客員教授、学生、博士課程学生（-）

発明とは？

- **発明**

技術的手段によって技術的課題を解決する創作
特許性（新規性、進歩性、産業上の利用可能性）、又は、
実用新案として登録可能（新規性、進歩性、産業上の利用可能性）
！！「技術的な改善」：報酬の可能性！！

- **職務発明**

「任務」：従業者の労働によって生じる、又は、
「経験」：企業内に存在するノウハウに基づいて生じる

- **自由発明**

職務発明に該当しないすべての発明
業務範囲外で生じたもの
！！雇用主に対する通常実施権の「優先交渉権」！！

移転とは？

- **権利の所有者**
従業者＝権利の所有者
NO「契約上の目的」、NO「Mission内発明」、NO「職務著作物」
利用可能な権利の移転性↔人格権
- **従業者による通知**
課題、解決方法、及び「発明に至る状況」の説明
判例法：雇用主が全ての情報を保有している場合には、書面は不要（すなわち申請書）
- **雇用主による発明の権利請求**
（従業者による通知から）4ヶ月以内
書面での権利放棄、又は、発明の権利請求（みなし）

移転とは？

- 2009年10月1日より前に行われた発明



4ヶ月以内に雇用主からの反応がない場合：発明は従業員に留保

- 2009年10月1日以降に行われた発明



4ヶ月以内に雇用主からの反応がない場合：発明は雇用主に移転される

効果は？

- **雇用主によるドイツ国内での知的財産出願**
特許又は実用新案を主として出願する義務
PCT出願又はEP出願も含まれる
例外：貿易又は産業機密の保護
- **雇用主による外国での知的財産出願**
外国での知的財産権に対して出願する権利
「未使用の領域」に対する発明の権利を放棄する義務
- **従業者へ発明の再移転**
出願を取り下げる又は放棄する場合には、
従業者に再移転を申し出る義務

義務の放棄は「購入」することが可能

効果は？

- 従業者に対する十分な報酬

基本的な考え方：従業者は、雇用主の金銭的利益の分け前を受け取る！

報酬を算定するためのガイドライン：

報酬＝発明価値×比例係数

価値：ライセンス類推（高い売上げに対する還元率を含む）又は内部利益

比例係数：従業者の地位、及び、雇用主の貢献度

- 発明者が複数いる場合

報酬の分割：一人当たり、又は、割合に応じて

- 報酬の決定

基本的な考え方：雇用主と従業者との間で取り決め

取り決めがない場合には、雇用主は書面にて決定

従業者は2ヶ月以内に書面にて異議を申し立てる権利を有する

効果は？

問題点：国際企業では、それぞれの法的背景が異なる－発明の所有権及び報酬に関する規則が著しく異なるおそれがある

- **発明の管理**

「発明に優しい」内部組織
情報の適切な収集、及び、発明の適切な管理
追加的な動機付け（発明者の内部表彰）；メディア関連

- **インセンティブ・システム**

一括支払いに関する内部規則－「すべての発明者に対して公平な扱い」か？

例:

1. 従業者による通知：300ユーロ／35,000円
2. 特許出願：500ユーロ／60,000円
3. 利用開始：800ユーロ／90,000円

問題点：法律に照らし合わせて精査すべき（ドイツでは：利益と報酬の間に不均衡がないように；「著しく不利な契約」に対する制限）

特別な規則

- **公共サービス機関の場合**

発明の権利を主張する代わりに、雇用主は金銭的な関与に同意することがある：

→ 発明は発明者によって利用され、雇用主は売上げの分け前を受け取るのみ

「公共の利益」の場合には、発明の利用が制限される可能性がある

- **大学の場合**

「教育及び研究の自由」が優先される

→ 発明者は、教育及び研究の理由から発明を開示する権利を有する

→ 発明者は、発明に関して雇用主に通知しない権利を有する

→ 教育及び研究のための法定の通常実施権

(売上げの30%の法定報酬)

追記：著作権法

- **著作権に関するドイツの法律の基本的な規則**
著作権物：文章、音楽、写真、コンピュータプログラム
著作権の所有者は、創作者自身（すなわち雇用主ではない）
著作権を移転することはできないが、使用権の許与は可能
- **従業者に対する一般的な規定**
「雇用関係又は職務関係の内容及び本質」に基づく権利の許与
従業者は、「職務上の作成物」に対する権利を許与する義務を有する
「契約の目的」に基づいて権利の許与が含意される
- **コンピュータプログラム**
「自身の任務の遂行において、又は、雇用主の指示に従って」作成された作成物
雇用主に対する法定の専用実施権
全ての利用権に対して雇用主は排他的に利用可能
→（雇用）契約における別段の（明示的な）規定が可能

著作権法

- 報酬

著作者は、「十分な報酬」の支払いに対する権利を有する
利益と報酬が不均衡である場合には、追加的な報酬が支払われる

給与に加えて？

- 判例法：給与に「すべて含まれる」
- （通常の労働義務を超えた）余分な労力に対する追加報酬
- コンピュータプログラムに関して追加報酬に対する権利はない

ご清聴ありがとうございました！



Dr. Christian Kau
Preu Bohlig & Partner
Couvenstrasse 4, Düsseldorf, Germany

www.preubohlig.de