

八戸 I P 知的財産リーフレット・シリーズ

No. 6

本シリーズは、特許を始めとした知的財産に関するさまざまな知識・情報について、おおまかにわかりやすく解説・紹介するものです。



社員がした発明の権利は、当然、会社のものではないの？

1. ある日、相談室で・・・（仮想現実的小話）

はじめての特許出願手続。書類も大方ととのって、最終的に何か不備はないだろうか？ ということでいらっしやったP会社の社長さん。私は、形式的なことをざっと拝見し、尋ねました。

「・・・そうしますと、この発明の発明者は、社長さんご自身、お一人、ってことですね？」

「いえいえ、発明したのはもちろん社員ですよ。うちの女子社員、優秀な者が多いんですよ、先生」

「あ、・・・そうですか・・・ならば、その方は、発明者として名前を載せないといけないのですが・・・」

「いや、いいですよ、仕事でやったんですし、それに結婚退職しますんでね、名前載せてたりすると、かえっておかしいっでしょう？」

「んー、いや、ま、とにかくそうしますと、その社員の方には、何らかのお手当はしたわけですね？」

「は？ 会社の仕事ですよ、毎月給料あげてるんだから、それでいいんじゃないですか？」

「社長さん、そうはいかないんですよ。特許制度のルールでは、発明者の扱いってのは特別なんです」

「ええっ?! そりゃどういうことですか?!」

―― 発明という知的財産を保護して、「権利」を媒体として、会社も、社会も発展していくためのルールの中で、とりわけ無視できない**発明者と会社の利益バランスのルール**。それが「**職務発明制度**」です。

なお、以下の説明は、特に会社と社員 ということを進めますが、職務発明制度は、いわゆる民間企業だけでなく、公務員と自治体、教員と大学、などでも共通です。



2. 特許を受ける権利

そもそも発明が生まれた場合、その発明について特許出願をし、その後行われる審査でよい結果を得られたときに特許をもらえる、という権利を持っている者は、誰なのでしょう？ それは、原始的には、発明者その人なのです。もし3人の共同発明ならその3人です。このように、**特許出願手続する資格があり、将来の特許権を得られるかもしれない資格、そういう権利のことを**、「特許を受ける権利」といいます（特許法第33条）。

「発明」とは、おそらくはまだ世の中で提供されていない、世の中の役に立つ新しい考え方、新しいアイデアのことだといえます。それはつまり、社会をより良くするための技術的な提案であり、ありがたいものです。そして、そのような発明をするという行為は、自然人である人間、すなわち個人が、まさにその人として為すものです。特許制度は、このような発明者が、安心して、かつ意欲をもって発明をしてくれることを前提として成り立っているものです。

したがって、ある発明がたとえ会社の中でなされ、社員が会社の仕事として行った成果なのであっても、そもそも特許出願できる者はその発明者、つまり社員だ、というルールにしたのです（特許法第29条第1項）。

しかし、「特許を受ける権利」も財産権のひとつですから、**移転（相続、譲渡など）**することができます（特許法第33条）。そこで会社は、発明者＝社員からその発明を譲り受けることができ、そうすると会社は正当な「特許を受ける権利」の権利者となるので、それ以後は、会社として特許出願などをし、最終的に特許権者になることもできるわけです。

ここで、「特許を受ける権利」を「譲る受ける」（社員からみれば「譲り渡す」）ときの基本的な考え方をどうしようか、ということが大事です。そこで特許法では、職務発明の取り扱いに関する大元のルールを、法律として決めているわけです（特許法第35条）。

3. 会社の中で生まれる発明の種類

さて、それではまず、会社の勤務時間の中で生まれ得る発明について、おおまかに整理してみましょう。

種類	意味	例	取り扱いの基本的な考え方
職務発明	社員が、会社の仕事(業務)のうち自分に与えられた職務を遂行した結果、完成した発明。	研究員が、与えられた職務である研究をした結果生まれた発明。	職務の中で生まれた発明は、発明者の利益だけではなく、発明誕生に貢献した会社の利益も当然認めなくてはならない。
業務発明	社員が、会社の仕事(業務)のうち自分に与えられた職務以外のことについてした発明。	経理担当職員が、製造部で製造される製品についてした、改良発明。	原則的に社員の利益。こういう発明が生まれたら会社がこれをいただきますから、という事前の約束(予約承継)はできない。
自由発明	社員が、会社の仕事(業務)に無関係のもの・方法についてした発明。	食品製造会社の研究員が、自動車用品についてした発明。	同上。(ただし、勤務中に何やってるんですか！ ということになるでしょう)

つまり、職務発明については、その発明が誰による、どのような寄与をもってできあがったか、を考えます。会社は費用・設備・給料その他の環境整備などで貢献しましたし、社員は実際にそのような環境の下で発明を行うことで寄与したわけです。したがってそれに基づいて、両者の利益のバランスを取ろうということです。

4. 職務発明、会社の利益と社員(発明者)の利益

次に、職務発明取り扱いの大元ルールについて、もう少し詳しく説明しましょう。

職務発明の「特許を受ける権利」を、最終的に誰のものにしたかによって、2つのケースがあります。

「特許を受ける権利」を最終的に持つ人	社員の利益など	会社の利益など
社員(発明者)	自分で出願できる。特許権者になれる可能性がある。ただし、会社には無料で使わせなくてはならない。	特許発明についても、無償の通常実施権がある。つまり、製造・販売を無料でできる。ただし、特許権者たる社員や、他者による特許発明の実施を制限できない。また、会社として他社にライセンス供与して収益を図ることもできない。
社員から譲渡された勤務先の会社	会社から「相当の対価」をもらうことができる。ただし、特許権者にはなれない。	会社として出願できる。特許権者になれる可能性がある。当然、他者による特許発明の実施を制限することも、他者にライセンス供与して収益を図ることもできる。ただし、社員に「相当の対価」を支払わなくてはならない。

5. 「相当の対価」とは？

問題は、「相当の対価」はいくらなのか？ ということです。法律には、具体的に会社が「〇〇〇円以上」支払わなくてはならない、という決まりはありません。しかし、「相当の対価」と認められるための目安があります。それは、**会社と社員(発明者)との間の、不合理ではない「自主的な取り決め」によって具体的な金額が決められたのであれば**、それでよい、司法(裁判所)としては介入しない、というルールです(平成17年4月施行の改正特許法)。そして、両者間の「自主的な取り決め」が合理的であるか否かは、たとえば、**協議が尽くされているか、職務発明規程等が社内公開されているか、社員からの聴取機会が充分か**、などのポイントによって、判断することができます。

発明者が発明することによって、会社も、社会も得をするはずの「発明」。ルールを尊重し、誰もが損せず得をする、しあわせな発明として、育て、世に送り出したいものです。

(本稿改訂 2015年 2月 © 富沢知成)

● 無料相談受付け・対応

発明、商標などの知的財産に関するご相談に、弁理士が無料で対応しております。

申し込みは、お電話で。⇒ 時間は原則として30分以内です。なお、録音・録画はお断りしております。

● 特許・商標情報などの検索調査の方法、社内セミナーのご要望についても、お気軽にお問い合わせ下さい。

● 問合せ先 株式会社 **ハチノヘインテリジェントスラザ** 相談受付

TEL 0178-21-2111

FAX 0178-21-2119

URL <http://www.hachinohe-ip.co.jp>

〒039-2245 青森県八戸市北インター工業団地一丁目4番43号