



中国職務発明制度の調査・研究

～中国子会社での職務発明規程の導入と運用～

国際第3委員会

第1小委員会

(関東部会)2015年6月23日(火)

発表者:株式会社フジクラ 森岡悠太

(関西部会)2015年6月25日(木)

発表者:東洋紡株式会社 倉本隆宏



2014年度 第1小委員会メンバー

役職	氏名	JIPA会員名
小委員長	傳 建順	三菱マテリアル株式会社
小委員長	山上 智己	住友電装株式会社
委員	倉本 隆宏	東洋紡株式会社
委員	中鉢 晶朝	電気化学工業株式会社
委員	鄭 海松	カルソニックカンセイ株式会社
委員	豊田 裕崇	旭化成株式会社
委員	内藤 靖之	凸版印刷株式会社
委員	長島 雅子	旭硝子株式会社
委員	毛利 勝	株式会社リコー
委員	森岡 悠太	株式会社フジクラ

(敬称略、五十音順)





本日の報告内容

1. 本研究の背景と目的
2. 職務発明条例草案の特徴と課題
3. 職務発明規程作成上の留意点
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点
6. おわりに





本日の報告内容

- 1. 本研究の背景と目的**
2. 職務発明条例草案の特徴と課題
3. 職務発明規程作成上の留意点
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点
6. おわりに





1. 本研究の背景と目的

＜現行の中国職務発明に関する法令内容＞

※専利法、専利法実施細則

- 職務発明の**原始的権利は、会社に帰属**
- 会社は、発明者に**奨励（登録補償）
及び報酬（実施補償等）を支払う義務**がある。
- 約定（契約、規程）優先 → 約定が無い場合
奨励：**最低 3000元（発明専利）**
報酬：**最低 営業利益の2%（発明専利）**



1. 本研究の背景と目的

<職務発明条例について>

中国政府は、2012年11月以降2回※にわたり「**職務発明条例草案**」を公表。

※2015年4月2日に3回目公表された。

【職務発明条例とは】

現状の中国の職務発明問題（**発明者の権利を軽視及び侵害**）を解決するべく、職務発明全般についての規定を、SIPOが主導の下、他の国家関係部門と共に、職務発明条例として制定しようとしている。

⇒**発明者の権利保護のため、法規制強化の方向。**



1. 本研究の背景と目的

<職務発明条例について>

- 「職務発明条例」が成立した場合、**中国子会社の職務発明制度**に大きな影響を与える可能性がある。
- 専利法・専利法実施細則に基づく研究は多いが、**「職務発明条例」の研究**は殆どない。

➡ 2014年4月公表の**第2稿である「職務発明条例草案」**について、研究を行うこととした。



1. 本研究の背景と目的

＜中国職務発明に関するその他の疑問点・問題点＞
※国際第3委員会所属各社へアンケートを実施。

●職務発明規程の内容

●中国子会社での職務発明規程の導入、運用方法

●中国子会社の現地発明を日本親会社に帰属させる
場合の留意点



上記についても、「職務発明条例草案」を踏
まえたうえで、研究を行うこととした。





1. 本研究の背景と目的

<目的及び活動内容>

- **第2稿である**2014年4月公表の「**職務発明条例草案**」の特徴、課題と成立した場合の**対策の研究**
- 中国子会社での**職務発明規程の導入、運用上の留意点の研究**
- 中国子会社の現地発明を**日本親会社**に帰属させる場合の**留意点の研究**
- 「職務発明条例草案」(**第2稿**)に対応した**職務発明規程(参考例)**の作成

➡ **知財管理 2015年7月号**に掲載されますので、ご一読ください。





本日の報告内容

1. 本研究の背景と目的
- 2. 職務発明条例草案の特徴と課題**
3. 職務発明規程作成上の留意点
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点
6. おわりに





2. 職務発明条例草案の特徴と課題

＜職務発明条例草案の趣旨＞

- 職務発明制度の詳細化とともに、実行可能性を高め
- 発明者の権利及び事業体の義務を明確にし
- 発明者の利益を保護する仕組みを整備し
- 発明者の発明創出へのモチベーションを強化し、一層のイノベーションの促進を図ること

【職務発明条例の内容(全7章 全44条からなる。)]

総則

発明の権利帰属

発明の報告と
知的財産権の出願

職務発明の奨励
と報酬

職務発明の知的財産
権の運用実施の促進

監督検査と
法的責任

付則



2. 職務発明条例草案の特徴と課題

＜職務発明条例の位置づけ(中国法体系)＞

原則、全ての法令が有効

法令規定間に相違

法令順位	新旧順位	＜対象法令＞
法律		専利法
行政法規	新しい	職務発明条例
	古い	専利法実施細則
地方性法規	※立法法第79条、第83条より	

優先順位

高

低

職務発明条例と専利法実施細則とで「相違しない」規定は、原則通り両方とも有効。
「相違する」規定は職務発明条例が優先される。

※職務発明条例が制定→専利法実施細則は改正の可能性あり。





2. 職務発明条例草案の特徴と課題

＜奨励・報酬額に関する規定＞

※奨励・報酬は、金銭以外(現物支給、昇進、休暇等)でも可だが、金銭が一般的。

法令	奨励金規定
専利法実施細則 (第77条)	3,000元以上 (特許権) 1,000元以上 (実用新案権・意匠権)
職務発明条例草案 (第20条)	平均月給の2倍以上 (特) 平均月給以上 (実・意)

法令	自社実施 報酬金規定
専利法実施細則 (第78条)	営業利益の2%以上 (特・実) 営業利益の0.2%以上 (意)
職務発明条例草案 (第21条)	営業利益の5%以上 or 販売収入の0.5%以上 (特) 営業利益の3%以上 or 販売収入の0.3%以上 (実・意)

【課題】約定がない場合、上記**条例**の内容が適用される。





2. 職務発明条例草案の特徴と課題

<ノウハウ規定>

- ① **ノウハウも本条例の発明**に該当する(本条例の対象)。
- ② **ノウハウに対しても特許等を参考に補償する義務**あり。

【課題】ノウハウに対する対応

- ・ノウハウの定義について
- ・ノウハウへの補償について

※2015年4月に公表された**第3稿**では、**ノウハウの規定は緩和され**、①**発明の対象からは除外された**。ただし、②**補償規定は修正されて残っている**(後述)。

※植物新品種権,集積回路設計専有権は残っているが、**コンピュータプログラムに係る著作権**は、第1稿では含まれていたが、第2稿では削除された。





2. 職務発明条例草案の特徴と課題

< 詳細規定 >

- ・権利の帰属
- ・発明の報告内容・方法・時期
- ・奨励・報酬の支払い方法・時期等

【課題】

約定していない場合は、本条例の規定が適用される。

< 発明者保護規定(約定無効規定) >

- ・発明者の氏名表示権
- ・奨励・報酬を受ける権利
- ・発明者の知る権利(出願・譲渡状況、会社利益状況)

※第3稿では、会社利益状況を知る権利は削除。





2. 職務発明条例草案の特徴と課題

＜その他の規定（退職者に関する規定）＞

- ・退職後1年以内の発明は、一定条件下で元の会社の職務発明になる。
- ・退職者に対しても、奨励・報酬の支払い義務あり。

【課題】退職者の取扱い、及び、奨励・報酬の内容

＜その他の規定（通知義務に関する規定）＞

- ・出願かノウハウか公開かの決定通知を6ヶ月以内に発明者にしないと、ノウハウとして保護とみなされる。
- ・出願手続き停止や権利放棄する場合、1ヶ月前までに発明者に通知する義務あり。※第3稿で、「事前」に変更。

【課題】通知までの期間が短く、通知手段も明確でない。



2. 職務発明条例草案の特徴と課題

<まとめ>

- ・現行法制度よりも、**会社**に負担を強いる規定が多く存在する。
- ・**事前に約定**しておかないと上記奨励額や報酬額のように不利になる規定が多い。
- ・一方、約定してはいけない規定も存在し、これらについて約定してしまうと、**約定が無効**になる恐れあり。

➡ **本条例に沿った「職務発明規程」**を設ける等の約定を**する**ことが重要。日本規程を適用することは困難。

職務発明規程(参考例)を本委員会で作成した。





本日の報告内容

1. 本研究の背景と目的
2. 職務発明条例草案の特徴と課題
- 3. 職務発明規程作成上の留意点**
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点
6. おわりに



3. 職務発明規程作成上の留意点

＜奨励金額(特許)について＞

奨励金額(特許)	会社の採用割合	合理的と答えた発明者割合
8,000元以上	6.6%	100%
5,001～8,000元	5.6%	100%
3,001～5,000元	24.2%	98%
1,001～3,000元	25.8%	80%
1,000元以下	14.1%	32%
利益に応じた額	23.7%	90%



1000元を超える金額にするのがよい。

※「SIPO 職務発明制度実施情况及完善発明人調研報告」より引用

- ・特実併願等を踏まえ、同一発明に関する複数の出願に対する奨励は、特許1件分を超えないとする規定を加える方がよい。
- ・中国子会社が複数存在する場合、奨励額に差を設けても良い。
- ・出願時の補償は、法令上規定はないため不要。





3. 職務発明規程作成上の留意点

<報酬金額について>

報酬金額の規定パターン

- (a) 営業利益に応じた**一定比率**の額(草案に沿った形式)
- (b) **完全一定額**(手続き簡素化)
- (c) 営業利益に応じて段階を設けた**一定額**((a) + (b))

(a)案は手続きや運用が煩雑になるため、(b)(c)案を採用している**企業が多い**。

ただし、(b)(c)案は、**報酬額が低く不合理(条例違反)となり、訴訟を招くおそれあり**。

➡ (b)(c)案を採用する際には、別途「**特別報酬**」の規定を設け、不足分を**補填**できるようにしておくのがよい。





3. 職務発明規程作成上の留意点

<ノウハウについて>

【問題点1】 ノウハウの範囲について

ノウハウの定義を明確にしないと、発明のレベルが低くて、出願に至らなかった案件もノウハウとして取り扱われ、奨励等の補償対象となるおそれあり。

➡ ノウハウの定義として「出願する価値を有するものであって、公開すべきでない情報と会社が判断した発明」と参考例では規定した。

※草案第3稿でノウハウは発明対象から除外されたが「出願できる知的創造の成果について、会社がノウハウで保護を決定した場合には、特許等を参考に補償が必要」と補償規定は修正されつつも依然残っている。





3. 職務発明規程作成上の留意点

<ノウハウについて>

【問題点2】 ノウハウへの補償について

条例では、**補償額が明確ではなく**、支払い時期等の具体的基準について規定されていない。

会員企業に対して、アンケートをしてもノウハウに関して具体的基準を設けている事例は少ない。

参考例では、リスク軽減及び管理を容易にするために、以下のように規定した。

- ①奨励金は、ノウハウと決定した後、**一定期間後までに特許と同様の金額を支払う。**
- ②報酬金は、「**特別報酬**」で対応する。



3. 職務発明規程作成上の留意点

<退職者への対応>

- ・出願や権利化においては、**退職者に協力**してもらう場合がある。
- ・奨励や報酬を支払う義務があるが、**退職者の住所・居所が不明**となる場合もある。

➡ ①職務発明規程の**対象者に退職者も含める。**

➡ ②退職時点で、**将来発生する奨励・報酬金を一時金として支払い、その後は支払わない。**

<その他(詳細規定や通知義務規定等)への対応>

- ・約定優先事項は、**会社に有利な規定**にする。(通知期間等)
- ・規定内容に疑義が生じないように、**方法等**も規定しておく。(発明の報告内容・方法・時期、奨励・報酬の支払い方法・時期等)



本日の報告内容

1. 本研究の背景と目的
2. 職務発明条例草案の特徴と課題
3. 職務発明規程作成上の留意点
- 4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点**
5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点
6. おわりに





4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点

＜職務発明規程の導入に関する関連法規＞

【労働契約法第4条第2項の内容】

会社が、労働条件について労働者の密接な利益に直接関わる規程を制定・改正する場合、従業員全体で討議し、労働組合又は従業員代表と平等な協議を経て確定しなければならない。

【職務発明条例草案第6条第4項の内容】

会社は、職務発明規程を創設するにあたって、関係者からの意見等を聴取して採り入れ、研究開発者及び関係者に対し発明報告制度及び奨励・報酬制度を公開しなければならない。

会社が、一方的に、職務発明規程を作り導入するだけでは規程が無効になってしまう。

従業員に対して、何かしら説明する必要がある。





4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点

＜職務発明規程の導入方法＞

- ① 従業員全員に対して、説明会を実施し意見を得る。
- ② 説明会で、否定的な意見が出た場合には、労働組合か従業員代表の「同意」を得る。
- ③ 従業員に対して規程を公開し、導入する。

- ・①の説明会の際には、出席したことの証拠を確保するために、名簿に署名をしてもらう。
- ・②の「同意」は不要かもしれないが、規程が無効となるリスクを回避するため実施したほうがよいと思われる。



4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点

<導入後の留意点>

導入後に入社した従業員に対しては、**入社時に行う社内規程説明時に、職務発明規程も説明し、署名をもらう。**

<改正時の留意点>

職務発明規程を改正する際には、導入時と同様に、規程内容の**説明会を実施し、意見徴収を行う**ことが望ましい。



本日の報告内容

1. 本研究の背景と目的
2. 職務発明条例草案の特徴と課題
3. 職務発明規程作成上の留意点
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
- 5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点**
6. おわりに



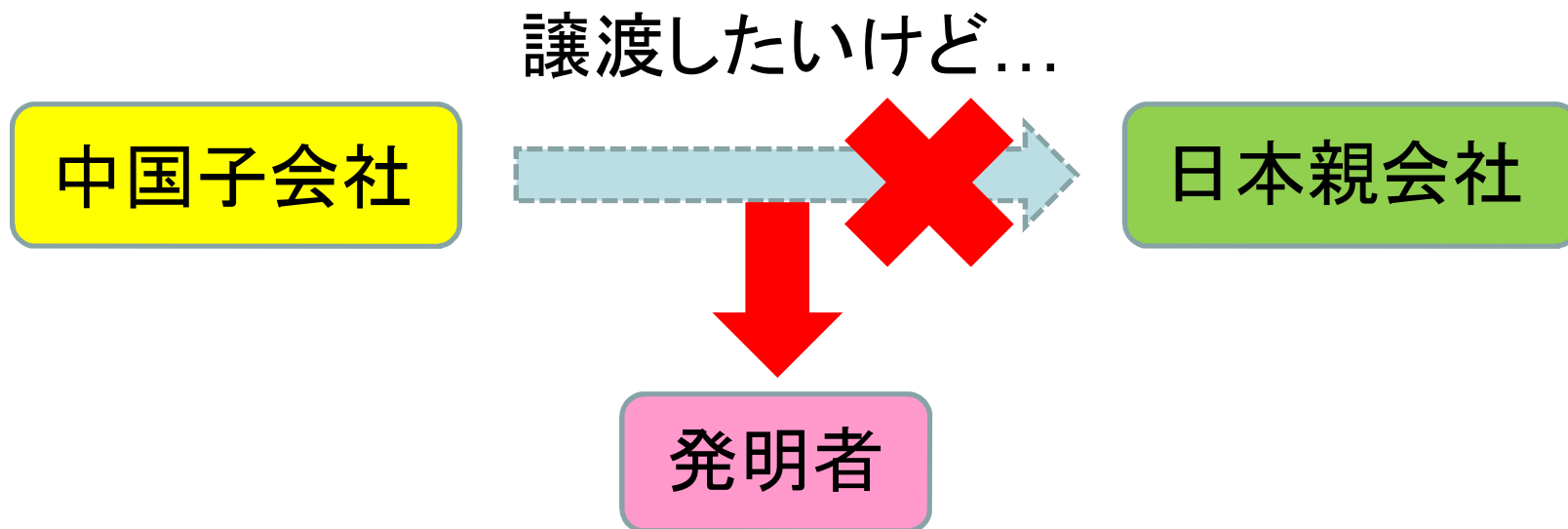


5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点

現地発明を日本親会社に譲渡する場合、大きな問題が生じる。

【優先購買権】

会社が、特許を受ける権利や知的財産権を第三者に譲渡する場合、発明者が同等条件で優先的に譲渡を受けられる権利（契約法（合同法）第326条第1項等）。





5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点

<優先購買権への対応>

① 優先購買権を予め発明者に放棄させる。

私的自治の原則の元、事前に発明者と優先購買権を放棄させることを約定することで、放棄させることが可能と思われる。

※職務発明規程内で、優先購買権の放棄(権利を行使しない旨)について規定するのが好ましい。

② 開発委託によって、日本親会社に原始帰属させる。

あらかじめ開発委託契約を結び、日本親会社から中国子会社に開発委託を行い、中国子会社で生まれた発明を原始的に日本親会社に帰属させて、そもそも優先購買権を発生させない。

※実態のない形式上の開発委託契約の場合、開発委託契約自体が、無効とさせるおそれあり。



5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点

<優先購買権への対応時の奨励・報酬等>

- ・①の場合、譲渡金の一部を発明者に支払うため、**発明者への支払いが高額**になるおそれあり。
- ・②の場合、**専利法上、会社は奨励・報酬を支払う必要はない**とも考えられるが、**訴訟リスクを軽減するため、職務発明規程と同様の奨励・報酬を支払うのが好ましい**。

<優先購買権への対応時の留意点>

①②は、実務上よく採られている対応であるが、法的に有効かは、裁判例もなく、**有効でない可能性もある**。

この場合に備えて、**①②のいずれかを単独で用いるのではなく、両方を併用**することで、訴訟リスクの低減を図ることが良いかと思われる。



本日の報告内容

1. 本研究の背景と目的
2. 職務発明条例草案の特徴と課題
3. 職務発明規程作成上の留意点
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点
6. おわりに





6. おわりに

＜「職務発明条例」の今後の展開＞

2015年4月2日に、国務院法制弁公室から第3稿である「職務発明条例(送審稿)」が公表された。

ノウハウの規定は緩和されるなど、第2稿と比べ、会社の負担を軽減する内容に緩和された。

細部の修正を経ての第3稿であり、このまま成立する可能性もある。

➡ 国際第3委員会では今後も、「職務発明条例」の動向に注視し、必要に応じて研究を行っていきます。





6. おわりに

<おわりに>

「職務発明条例」が成立すると、今後中国でも以前の日本と同様に、**職務発明の奨励・報酬を中心とした法的紛争が増加する懸念**がある。

本小委員会では、会社と**発明者との間でのトラブル発生を避ける**ことを主眼に置いて、研究を行った。

本研究が中国職務発明に関わる知財リスク回避の一助になれば幸いである。

ご清聴有難うございました

～世界から期待され、世界をリードするJIPA～



一般社団法人日本知的財産協会

