



HOFFMANN EITLE

# ドイツ法における職務発明 アドバイスと注意点

ミヒャエル・ファイファー

JIPA 東西部会 2021年12月

MÜNCHEN LONDON DÜSSELDORF HAMBURG MILANO MADRID

1. 概要
2. ドイツ職務発明法下での発明に対する権利
3. 補償金と 契約上の補償スキーム
4. コンフリクトを避けるためには



従業員の  
関心

使用者の  
関心

発明が実施される

安心して発明を実施できる

相当な補償金  
(少なくとも法律が定める範囲内)

相当な補償金  
(法律が定める範囲内)

平等待遇

イノベーションを増やすためインセンティブを与える

(グループ内の)平等待遇

使用者との紛争を避ける

従業員との紛争を避ける



- 職務発明に関する規定は、多くの国で特許法の下に定められている。
- 職務発明等に関する従業者発明法は1957年に制定された。
- 職務発明 (Dienststerfindungen) とは
  - i. 従業者が行った作業に生じたもの、又は
  - ii. 会社の経験又は活動に基づいてるもの
- 職務発明以外、従業者が行ったいわゆる自由な発明と技術改良案にも適用する
- 前回の改正は2009年9
- 42条の規定!



職務発明に関する法律は「**従業者発明法**」として労働法の一部である

使用者は、職務発明を自動的に取得する

- ・ 2009年改正法によって明確な取得規定、又は通知などは必要ない

使用者は、発明した従業者に相当な補償を負う

- ・ 報償額は発明に合わせて具体的に定めるべき

使用者には、国内出願等、さまざまな付随義務がある

発明通知**前**の職務発明法と異なる取り決めは無効

- ・ 抽象的な一般規定(勤務規則など)には拘束力がない

発明通知**後**には契約の自由が認められているが、…

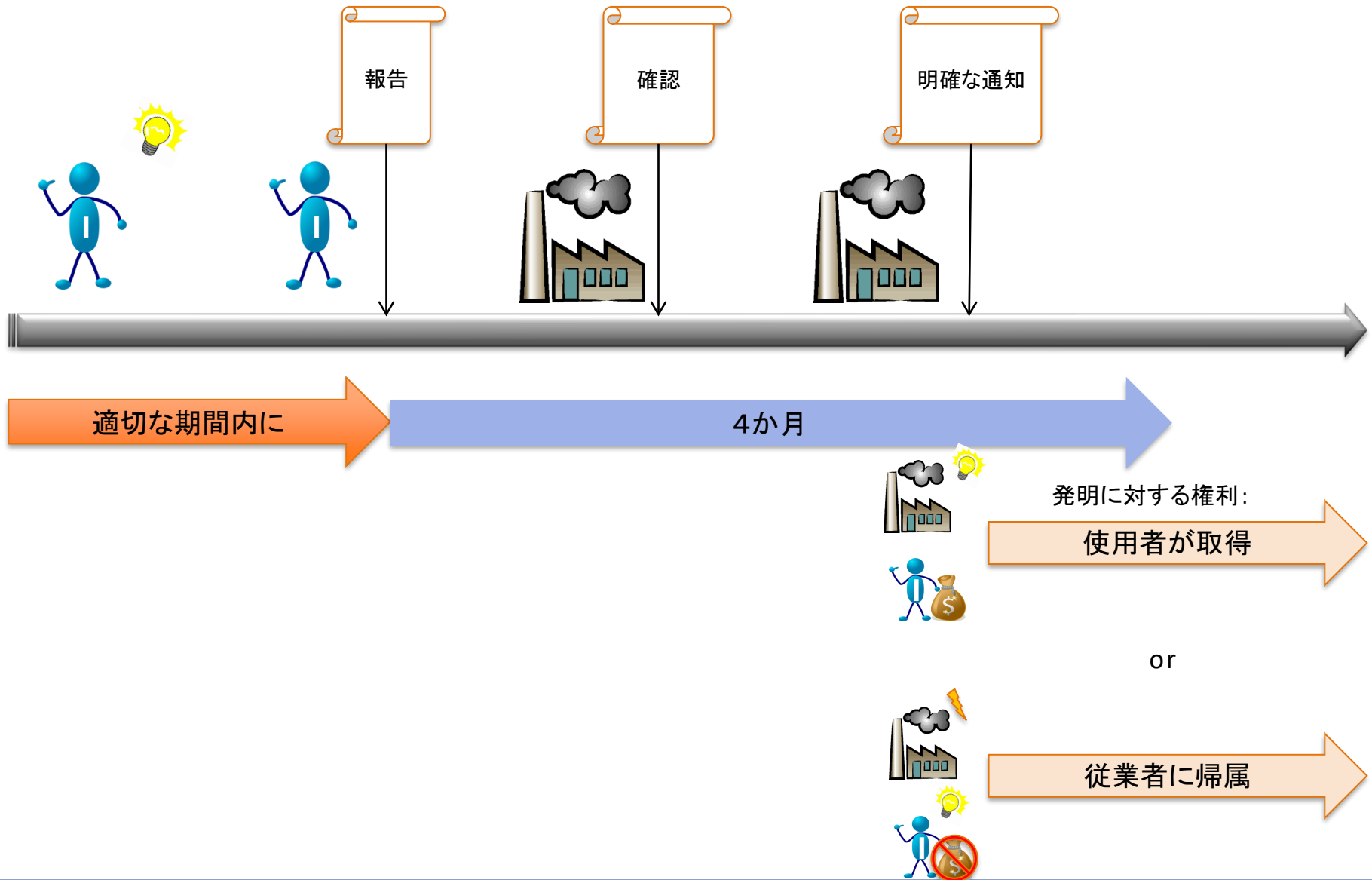
- ・ 甚だしく不当でない場合に限ってある

# 目次

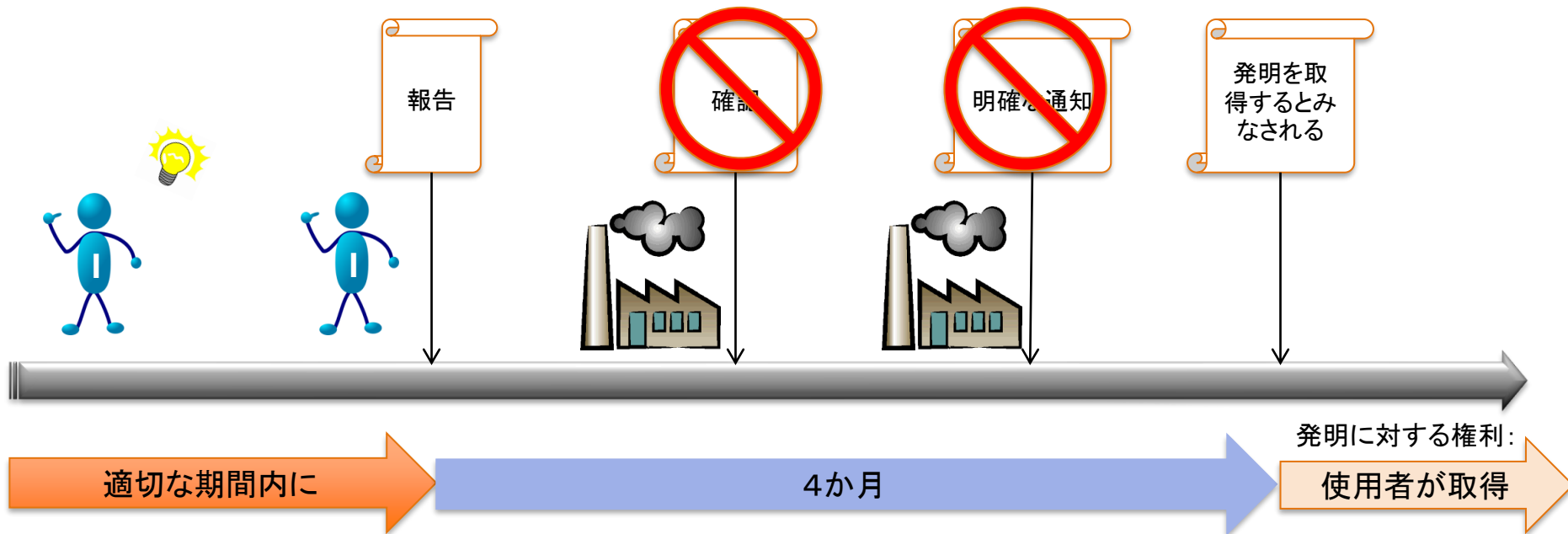
1. 概要
2. ドイツ職務発明法下での発明に対する権利
3. 補償金と 契約上の補償スキーム
4. コンフリクトを避けるためには



# 職務発明取得方法

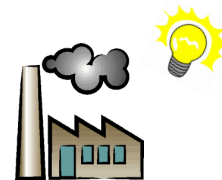


# 職務発明取得方法： 使用者が明確な取得通知を行わない場合



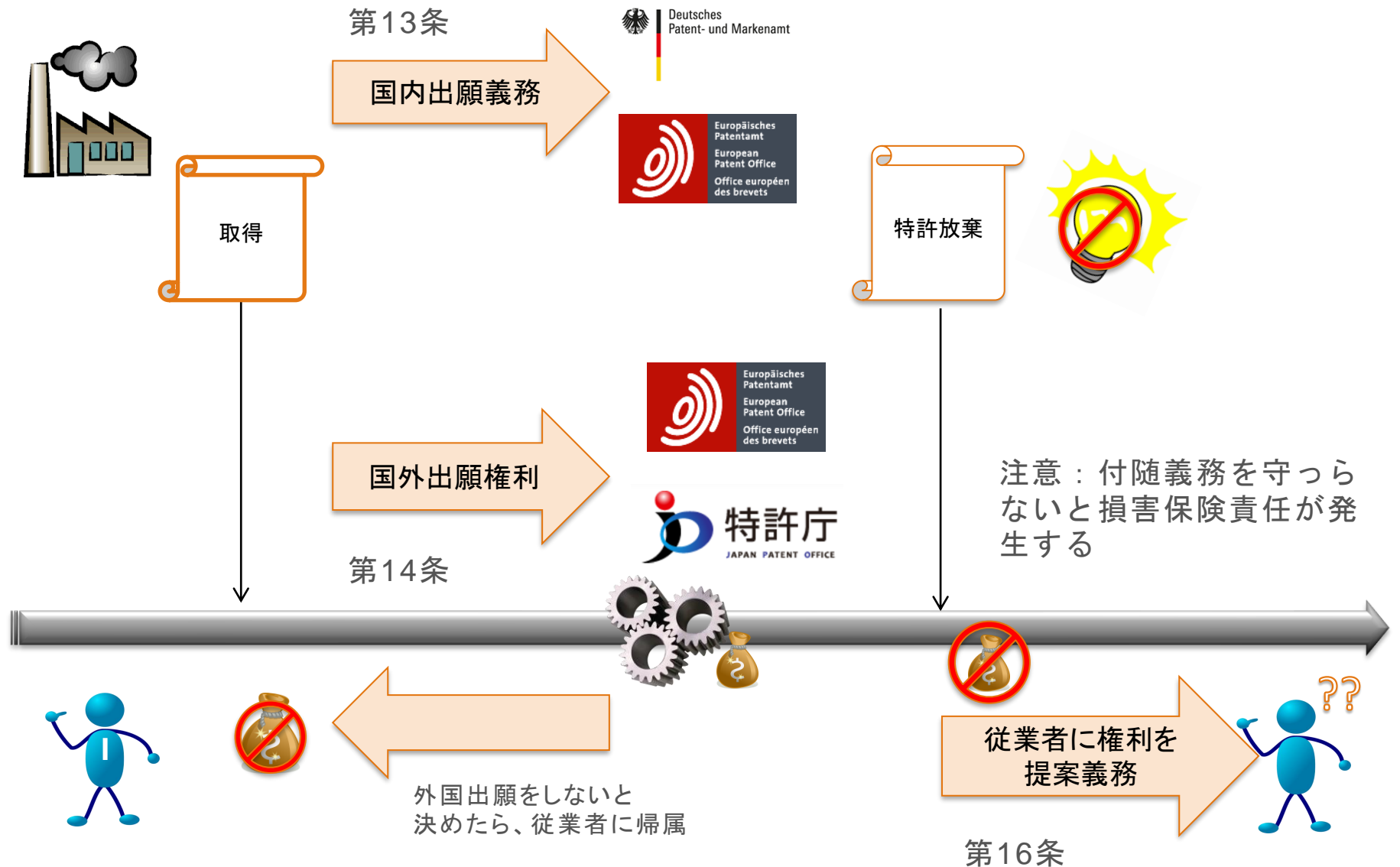
2009年10月以降に行われた発明通知に適用する

日本法と異なり、職務発明は契約または勤務規則で定めなくても、使用者に帰属する





# 従業員の付随権利及び使用者の付随義務



# 目次

1. 概要
2. ドイツ職務発明法の下での発明に対する権利の取得
3. 補償金と 契約上の補償スキーム
4. コンフリクトを避けるためには



- 補償額は相当であるべき (1959年 従業者発明報償規則: Guidelines)
- ライセンス・アナロジーで定めるケースが多い

### 相当な補償金額の算定方法

$$V = E \times A$$

V = 報償金 (Vergütung)

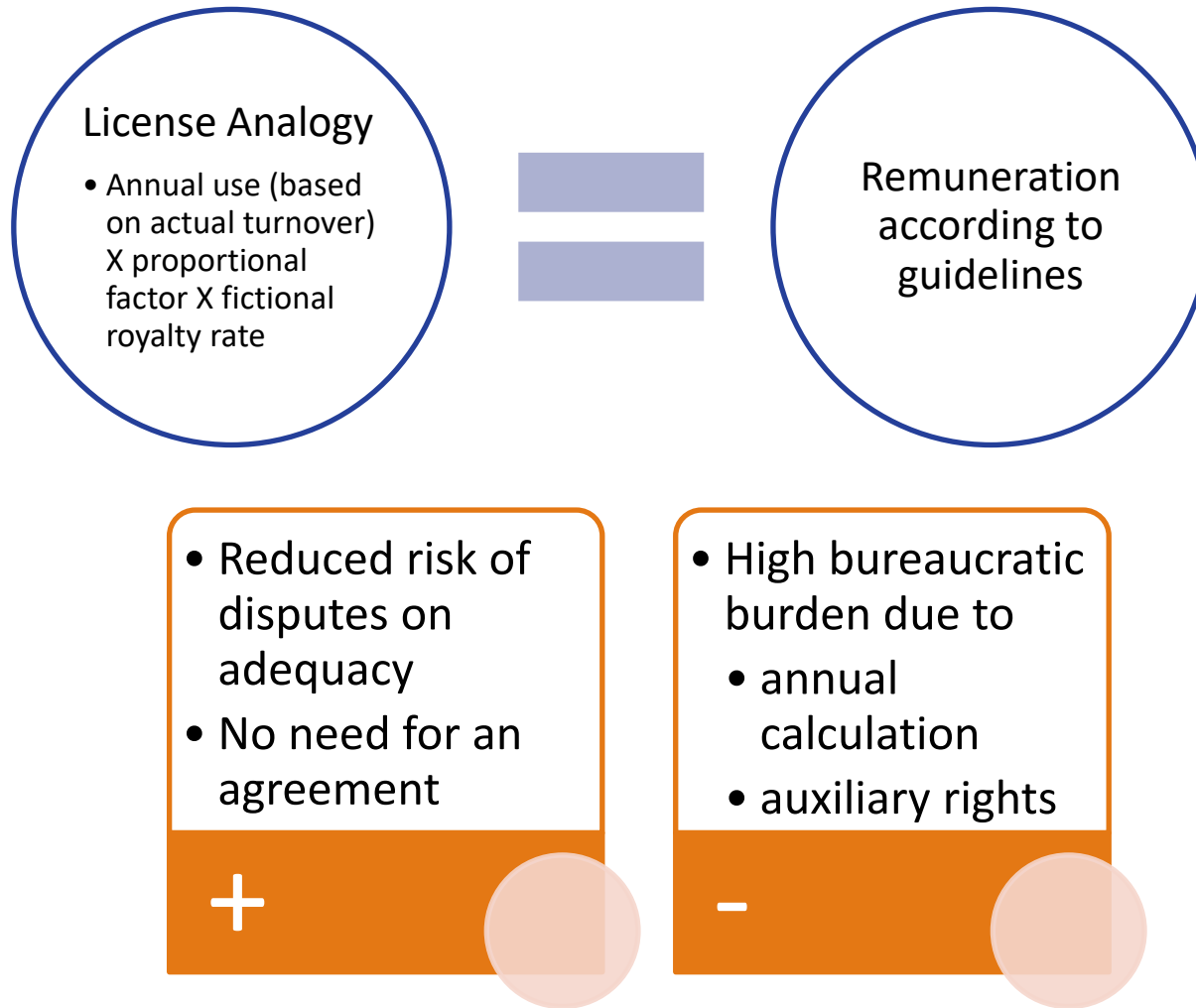
E = 発明価値 (Erfindungswert)

A = 従業者(対使用者)の割合 (Anteilsfaktor)



第9条

- 発明の価値は経済的な価値で決まる: 例えば、その業界で通常の (自由ライセンス市場での) 売り上げによる使用料 (annual royalty)
- 従業者の割合は、従業者の教育、契約上の立場並び義務、使用者の貢献を考慮し、規則により定められる。



発明通知前は  
無効

第22条

契約

発明通知後は  
甚だしく不当で  
ない場合に可能

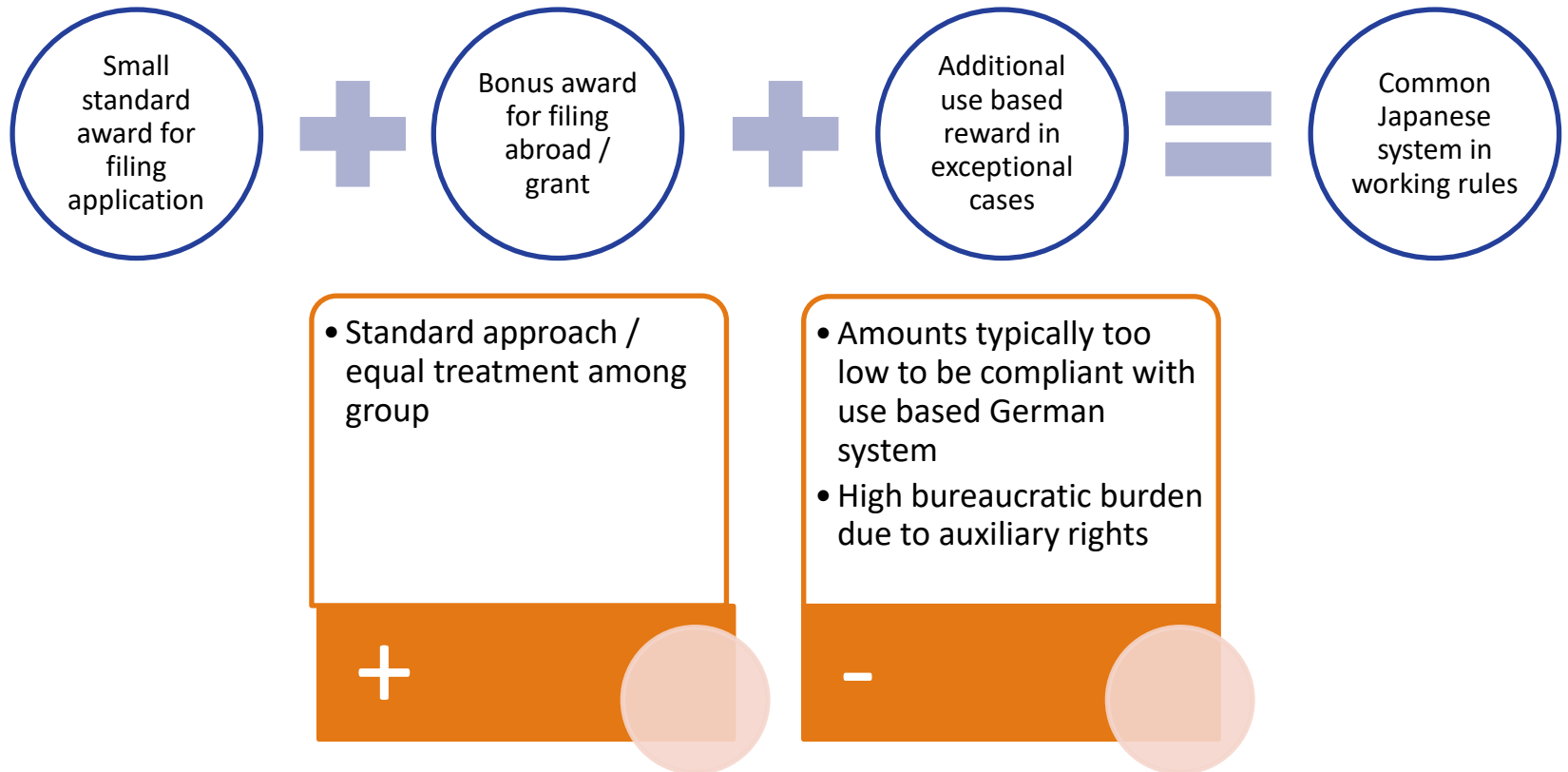
第23条

**注意:** 抽象的な定め(雇用契約・勤務規則)は拘束力がない。発明の報告の後の取り決めが必要(例えば、X社のRules on Employees' Inventionsに同意する契約)

**甚だしく不当とは**

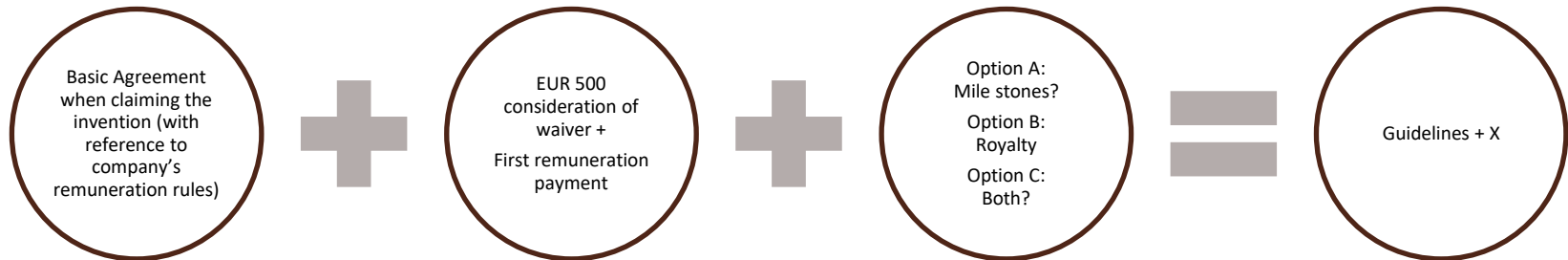
- 報償規則のライセンス・アナロジーにより**金額の半分以下**の報償 (原則)
- 付随権利の廃棄に対して**一定の対価**を払わないこと
- 自由発明と職務発明を同じ取り扱いにする





ご注意: 原則として発明の価値 = 使用者の発明に基づいての利益だが...

- フランクフルト高裁 (2017年12月7日) の判決により、ドイツのグループ会社は発明を (日本での) 親会社に譲渡して arm's length である金額を受けなかった
- グループは **経済的一致団結** として取り扱われ、  
従業員の **補償金にはグループ全体の売り上げを考慮** すべき

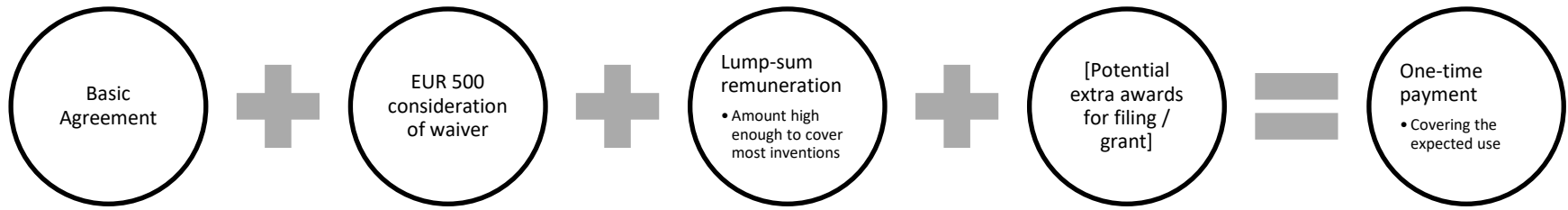


- Freedom with respect to prosecution / maintenance
- Reduced risk of disputes
- Initial payment covers no use



- Agreement needed
- Amounts need to be adopted to the respective invention





- Freedom with respect to prosecution / maintenance
- Equal treatment
- No additional administrative burden
- Risk decision
- Courts allow for flexibility to cover uncertainties

+

- Equal treatment
- Risk decision
- May be challenged in individual cases

-





# 目次

1. 概要
2. ドイツ職務発明法下での発明に対する権利
3. 補償金と 契約上の補償スキーム
4. コンフリクトを避けるためには



従業者は  
雇用契約解約の六ヶ月後まで  
定めた補償金が  
妥当ではないと主張できる！



従業者発明法にかかわる紛争解決のための

ドイツ特許局 調停センター

Schiedsstelle nach dem Gesetz über  
Arbeitnehmererfindungen



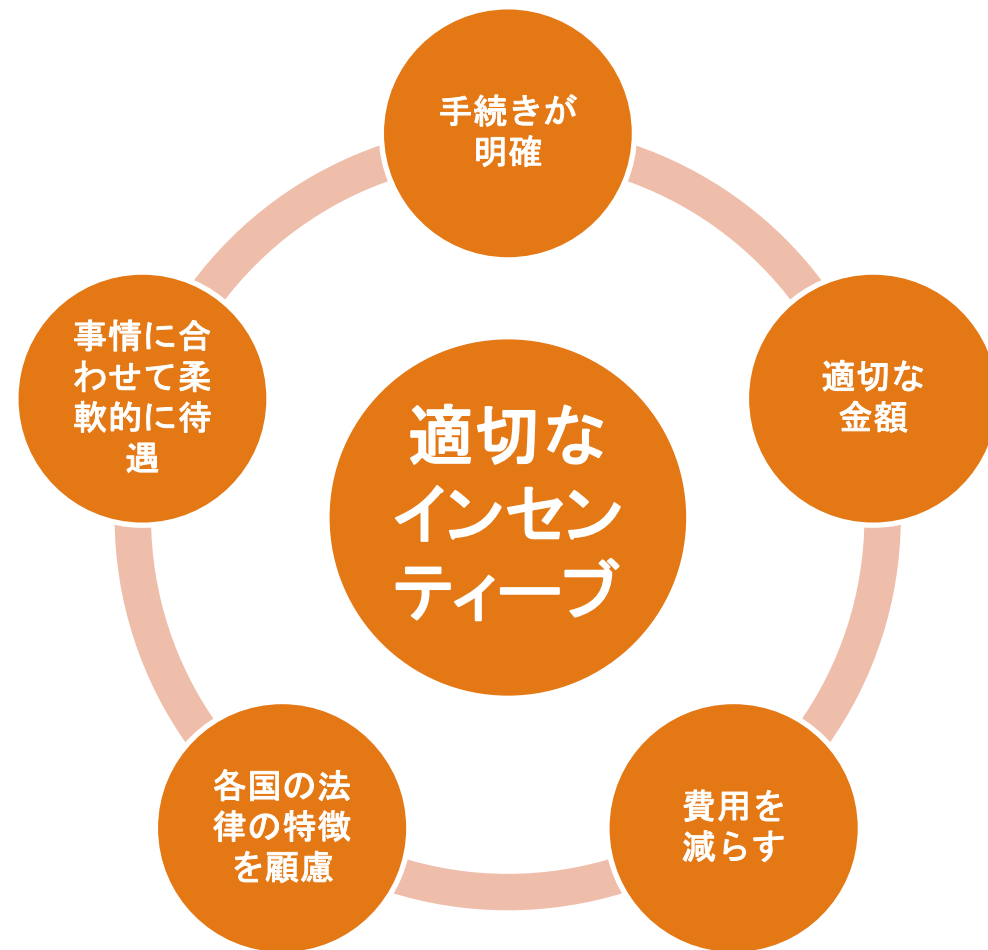
- 代理人（弁護士又は弁理士）は必要なし（任意）
- センターの利用は無料

従業者にとって、紛争解決を行うハードルが低い



## 従業者発明に関する従業者と使用者間の紛争を防ぐために...

- ❖ 世界中に同一のルールは不可能
- ❖ ドイツの場合、発明通知が行われた後、迅速に取り決めるを行う
- ❖ 補償金額が一律の場合、多数の発明でも妥当であるように注意
- ❖ 補償金をできるだけ少なく支払うより、インセンティブを考慮





HOFFMANN EITLE

ご清聴ありがとうございました。



Michael Pfeifer (ミヒャエル・ファイファー)

Rechtsanwalt (German Attorney-at-Law) | Associate

[mpfeifer@hoffmanneitle.com](mailto:mpfeifer@hoffmanneitle.com)