

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*

抄 録 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」を公表した。現行の専利法及び専利法実施細則には、既に職務発明に関する規定が存在しているが、「職務発明条例」が正式に成立すると、従来の職務発明に関する法規制が強化され、中国子会社における職務発明制度に大きな影響を与える可能性がある。日本では、これまで、現行の専利法及び専利法実施細則に基づく中国職務発明に関する研究は数多くなされてきたが、「職務発明条例草案」の研究は殆どなされていない。

本小委員会では、日本知的財産協会の会員企業及び専門家へのアンケートやヒアリング等の調査を実施し、2014年4月に公表された「職務発明条例草案（送审稿）」が成立した場合の課題及び対策について研究した。本稿は、日本企業の中国子会社での職務発明規程の作成、導入、運用上の留意点等の研究成果を報告するとともに、職務発明規程の参考例を一例として提供するものである（別紙参照）。

目 次

1. はじめに
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
 3. 1 奨励と報酬
 3. 2 ノウハウの取り扱い
 3. 3 通知義務
 3. 4 離職者の取り扱い
4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点
 4. 1 関連法規
 4. 2 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
 5. 1 優先購買権とその対応
 5. 2 奨励・報酬とその対応
 5. 3 留意点
 5. 4 職務発明条例草案成立時の影響
6. おわりに

1. はじめに

中国は1978年に改革開放政策を導入して以来、経済発展において著しい成果をあげてきた。

しかし、中国ではこれまで実施されてきた「一人っ子政策」のため急速な高齢化が進んでいる。また、賃金の上昇や人民元高も相まって、資源・労働力の大量消費と重い環境負荷による「製造型経済」の発展モデルには既に限界が来ている。中国経済の高成長を持続させるためには、従来の「製造型経済」を「創造型経済」に転換することが求められている。

このような「創造型経済」への転換を実現し、「自主创新国家」となるために、国務院は2006年に「国家中長期科学技術発展綱要（2006-2020）」を発表し、さらに、2008年に、「国家知的財産権戦略綱要」を発表した。また、この2つの「綱要」に基づき中国専利法の第三次改正が行われた（2009年10月1日施行）。

これらの「綱要」及び改正された専利法では、知的財産戦略の最も重要な課題は知的財産権の創出に置かれており、中央政府の各関連部署及

* 2014年度 The First Subcommittee, The Third International Affairs Committee

び各地方政府は、知的財産権の創出を促進するため、権利者（企業を含む事業体）への助成・奨励に関する法制度を多く制定した。これらの助成・奨励の対象は、原則的に知的財産権を有する事業体である。

一方、現行の専利法及び専利法実施細則には既に職務発明に対する発明者への奨励・報酬の規定が存在しているが、イノベーションの主役である発明者と事業体との間での権利と義務のバランスが必ずしも十分ではないとする意見もある¹⁾。このような背景から、中国の国家知識産権局（以下「SIPO」という）は職務発明に係る各種取り扱いを規定する「職務発明条例草案」について、2012年11月に第1稿である「職務発明条例草案（意見募集稿）」、2014年4月に第2稿である「職務発明条例草案（送審稿）」（以下「本草案」という）²⁾を公表し、草案に対する意見を公衆に求めた。SIPOによると、本草案は、職務発明制度を詳細化するとともに、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ための仕組みを整備することにより、発明者による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を狙いとしている。

本稿は、本草案が成立した場合の課題及び対策、本草案に対応した日本企業の中国子会社での職務発明規程の作成・導入・運用に関する研究成果、並びに中国子会社で生まれた現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点について報告するものである。本稿は2014年度国際第3委員会第1小委員会の傳建順（小委員長：三菱マテリアル）、山上智己（小委員長：住友電装）、倉本隆宏（東洋紡）、中鉢晶朝（電気化学工業）、鄭海松（カルソニックカンセイ）、豊田裕崇（旭化成）、内藤靖之（凸版印刷）、長島雅子（旭硝子）、毛利勝（リコー）、森岡悠太（フジクラ）が作成した。なお、本稿を作成するにあたり、BLJ法律事務所の遠藤誠弁護士にもご協力いた

だいた。

2. 職務発明条例草案の特徴と課題

本草案の「発明」は専利法にいう「発明」とは異なり、専利法で定められた特許権、実用新案権及び意匠権を含む専利権の他、植物新品種権、集積回路設計専有権、ノウハウも含まれる（本草案第4条）。なお、コンピュータプログラムに係る著作権も第1稿では含まれていたが、本草案では削除された。

また、権利の帰属、発明の報告、奨励・報酬の支払い方法・時期・金額等の条項については、約定優先と定められているため、事業体は発明者の基本的権利を確保する前提の下、発明者とこれらの内容を事前に約定することが可能である。しかし、約定がない場合、本草案の規定が適用されることになる。

他方、発明者の氏名表示権、奨励・報酬を受け取る権利、知る権利等の基本的権利については、約定により取り消したり、制限したりしてはならないと規定されている。

中国の職務発明に係る権利は、日本と異なり、事業体に原始的に帰属する。事業体は、奨励・報酬を発明者に支払うことが現行の専利法でも規定されている。本草案では、奨励・報酬金の算定基準が、現行の専利法実施細則よりも高く設定されている。例えば、約定がない場合の特許登録後の奨励金について、専利法実施細則では「3,000元以上」であるが、本草案では「従業員の平均月給の2倍以上」と規定されている（本草案第20条）。同様に、発明の自社での実施、他社への譲渡又は実施許諾の場合の報酬については、専利法実施細則の規定から2倍以上に引き上げられている（本草案第21条）。

また、本草案では、ノウハウの補償制度、離職者の取り扱い、発明者の報告義務、事業体の通知義務、管理監督部門による監督検査等も新たに規定されている。

本草案には、発明者との約定がない場合、上述した奨励・報酬金の算定基準のように現在の法制度下よりも事業体にとって不利となる規定が含まれている。本草案が成立した場合、中国で事業を展開する日本企業は、知財リスクを低減するために、本草案に対応した社内規程の作成、見直しを検討する必要がある。

本小委員会では、本研究を進めるにあたり、本草案を含む中国の職務発明制度に対する日本企業の現状認識と問題意識を把握するために、国際第3委員会所属の会員企業に対してアンケートを実施し、33社から回答を得た。

まず、中国現地拠点の機能別に職務発明規程の導入状況を確認した。研究・開発拠点があると回答した会員企業の内、半数以上が職務発明規程を導入していると回答したのに対し、製造拠点については7割を超える会員企業が導入していない、又は不明と回答した。次に、中国における職務発明の関心事（疑問点、問題点）について質問を行った。その結果、発明者への奨励・報酬の金額や、現地発明を出願せずにノウハウとした場合の取り扱いについて関心を示した会員企業が半数以上あった。また、職務発明規程の内容自体への疑問や、職務発明規程の導入方法、さらには現地発明をどのように日本親会社に帰属させたら良いかについても関心が高いことが分かった。本小委員会ではこれらのアンケート調査を踏まえて、研究を進めた。

3. 職務発明規程作成上の留意点

本草案は、発明者の権利と、権利に対する救済方法を明確にすることで発明者への権利保護を強化し、発明創出を促進することを目的としている。これに伴い、現在の法制度下よりも事業体に負担を強いる条項が存在するが、事業体の負担を軽減しつつ、トラブルの発生を防止するためには、事前に、職務発明規程等の事業体の規則制度を定めるか又は発明者等との間で約

定しておくことが重要である（以下、事業体の規則制度、及び事業体と発明者等との間の約定の両者を、「約定」と総称することがある）。

上記の点から、本小委員会では本草案が成立した場合を見据え、本草案に対応した形での職務発明規程（参考例）を作成することとした。以下、職務発明規程（参考例）の作成に際し、本小委員会で検討した内容について要点を述べる。なお、本草案では、「知的財産権の出願」や「知的財産権を出願する」という表現が用いられているため、本稿でも同様の表現を用いた。

3. 1 奨励と報酬

(1) 奨励

専利法実施細則第76条、第77条及び本草案第17条によると、事業体は、職務発明に基づく知的財産権を取得した場合、一定期間内に一定金額以上の奨励金を発明者に支払うことが義務付けられている。奨励の金額や支払い時期は約定優先とされているため、事業体の業績や決算時期に合わせた約定とすることができる。但し、約定が無い場合、本草案の規定が適用される。参考までに、法令等で定められている奨励金額を表1に示す。

表1 法令等で規定された奨励の金額

法令等	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 1,000元以上／意匠権
職務発明条例草案（送審稿）第20条	平均月給の2倍以上／特許権 平均月給以上／実用新案権 平均月給以上／意匠権
上海市高级人民法院「職務発明創造発明者又は設計者奨励、報酬紛争審理の手引」第8条	3,000元以上／特許権 1,000元以上／実用新案権 1,000元以上／意匠権

なお、専利法第16条は、奨励の方法が「金銭」であることを要求しておらず、現物支給、昇進や旅行及び留学等の機会付与であってもよいと

考えられる。

約定優先であるからといっても、金額や待遇が不合理である場合は、発明者からの訴訟提起や離職誘発が懸念される。奨励は、発明者から不満が出ないように設定することが望ましい。

SIPOが中国の事業体の発明者に対し奨励や報酬の金額が合理的であるか否かを調査した報告書³⁾によると、奨励金額は、定額制としている事業体が多く、特許権の場合1,000元を超えるように設定すると発明者に受け入れられる割合が高いようである（表2）。

表2 特許権の奨励金額の妥当性に関する調査結果

奨励金額	事業体による採用割合	合理的・受入可と答えた発明者の割合
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%

発明者への奨励を適正な金額にするために、同一の発明に関する奨励は特許1件分を超えないと約定しておくことが望ましい。これは中国における、特許と実用新案との同日出願制度への対応である。約定が無い場合、発明者から、特許と実用新案それぞれに対して奨励を請求される可能性がある。また、分割出願及び外国出願の奨励も、一発明であるならば、同様に扱うことを検討しても良い。

また、子会社が複数ある場合、全ての子会社の奨励を同一にしてもよいし、各子会社の事情に応じて設定してもよい。しかしながら、地方性法規によっては、奨励について特殊な規定が存在する可能性があり、その地域においては、発明者が「合理的でない」として不満を抱くおそれがあるため、事業体が属する地域の地方性法規を確認した上で、奨励金額等を設定するこ

とが望ましい。地方性法規については、中国IPGの専門調査委員会が2014年にまとめた報告書⁴⁾を参照されたい。

法令で定められた奨励とは別に、出願時の奨励（日本におけるいわゆる承継時奨励）を支払っている事業体も見受けられる。発明者のモチベーションを向上させるためには有効な手段であるが、法令では何ら規定されておらず、中国法上、支払う義務は無いものである。また、出願時の奨励を支払ったからといって、法令で定められた奨励が不合理に少ない場合は、発明者からの訴訟提起が懸念される。出願時の奨励は、あくまでも付加的なものとして認識すべきである。

(2) 報酬

専利法第16条、専利法実施細則第76条、第78条、及び本草案第17条によると、事業体は、職務発明に基づく知的財産権を1) 第三者に譲渡した場合、2) 第三者に実施の許諾をした場合、3) 自ら実施した場合、それぞれ一定金額以上の報酬金を発明者に支払うことが義務付けられている。また、約定が無い場合、報酬の金額についても以下の表3～5のように法令等で定められている。

表3 譲渡した場合の報酬金額

法令等	報酬金規定
専利法実施細則	明文規定なし
職務発明条例草案（送审稿）第21条	特許権、実用新案権、意匠権 純収入の20%以上
上海市高级人民法院「職務発明創造発明者又は設計者奨励、報酬紛争審理の手引」第10条	特許権、実用新案権、意匠権 譲渡対価の10%以上（実施許諾を参考に譲渡報酬を確定する）

本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

表4 実施の許諾をした場合の報酬金額

法令等	報酬金規定
専利法実施細則第78条	特許権, 実用新案権, 意匠権 純収入の10%以上
職務発明条例草案(送審稿)第21条	特許権, 実用新案権, 意匠権 使用料の20%以上
上海市高級人民法院「職務発明創造発明者又は設計者奨励, 報酬紛争審理の手引」第9条	特許権, 実用新案権, 意匠権 使用料の10%以上

表5 自ら実施した場合の報酬金額

法令等	報酬金規定
専利法実施細則第78条	特許権, 実用新案権 営業利益の2%以上
	意匠権 営業利益の0.2%以上
職務発明条例草案(送審稿)第21条	特許権 営業利益の5%以上 販売収入の0.5%以上
	実用新案, 意匠権 営業利益の3%以上 販売収入の0.3%以上
上海市高級人民法院「職務発明創造発明者又は設計者奨励, 報酬紛争審理の手引」第9条	特許権, 実用新案権 営業利益の2%以上
	意匠権 営業利益の0.2%以上

いずれも、本草案の金額が専利法実施細則や上海市高級人民法院の手引と比べて高いことが分かる。

報酬の金額や支払い時期、支払い方法についても、奨励と同様に約定優先とされている。

報酬金額は、(a) 営業利益に応じた一定比率の額、(b) 知的財産権1件あたりの一定額、(c) 営業利益に応じた、所定の段階ごとの一定額(上記(a)と(b)の複合型)にすることが考えられる。(a)は、専利法や専利法実施細則、本草案等に規定されている運用方法であるため、(a)を採用することが、妥当であると考えられるが、報酬の金額を知的財産権ごとに営業利益等を調査して算定しなければならず、特に算定対象の件数が多くなると手続きが煩雑になる。

(b)、(c)は、この煩雑さを解消する方法で

ある。日本知的財産協会の会員企業や専門家へのヒアリングによると、電気系、機械系の企業の中には、(b)の方法を採用する企業が比較的多いようであるため、職務発明規程(参考例)では、(b)の例を提示した。なお、(b)、(c)においては、報酬金額に上限があるため、売上や営業利益が急増した場合に発明者から報酬が不合理であるとの不満が出てくる可能性がある。その場合に備えて、後述する特別報酬(職務発明規程(参考例)の第13条参照)を設け、発明者の不満を和らげる規程を設けることが好ましい。

報酬についても、地方性法規において、特殊な規定が存在する可能性がある。奨励の場合と同様、発明者が「合理的でない」と認識するおそれがあるため、地方性法規の確認が必要である。

(3) 特別報酬

「特別報酬」とは、通常の奨励や報酬とは別に、職務発明に基づく知的財産権が、事業体の事業活動に多大な貢献をした場合に、当該知的財産権の発明者に対して特別な報酬を与えるというものである。特別報酬について法令では何ら規定されていないものの、通常の報酬の上限を超えた支払いを行うべき発明者への対応手段として、職務発明規程内で規定してもよい。

但し、当然ながら、特別報酬を支払うからといって、法令で規定されている報酬を不合理に低く設定してしまうと、発明者からの訴訟提起や離職誘発が懸念される。

3. 2 ノウハウの取り扱い

現在の法制度下において、発明提案され出願・権利化されたものについては、発明者に対し奨励・報酬の支給を行うことが義務づけられているが、発明提案されてもノウハウとして秘匿化するものに関しては、法令上どのように取

り扱うべきかは必ずしも明らかではない。

しかし、本草案第24条において、発明提案に対し、ノウハウとして保護すると判断したものに対しても、「発明専利権(特許権)に関する(本草案の)規定を参考にして、発明者に合理的な補償を支給しなければならない」ことが規定されている。本草案に従えば、ノウハウとして社内で秘匿することとなった発明提案に対して、一定の支給体系を規定する必要がある。この「ノウハウに対する奨励金等の支給体系の導入」を考えた場合に、検討すべき問題が2つ抽出された。

1つ目は、ノウハウとすべき範囲に関する。即ち、当該事業体内において奨励金等の支給対象とするノウハウの定義を明確にしておかないと、発明者から提案された改善提案レベルの発明(発明としてのレベルは低いが営業秘密を含むため社内で秘匿せざるを得ない技術)も本草案でいうノウハウに当たると解され、奨励金等の支給義務が生じるおそれがある。

この問題を防ぐため、本小委員会で作成した職務発明規程(参考例)においては、第2条第6項で、ノウハウを「職務発明の内、会社の事業活動に資する技術的価値を有し、知的財産権の出願をする価値を有するが、第三者に公開すべきでない営業秘密を含むため秘密情報として保護すべきであると会社が判断した職務発明」と定義した上で、第5条第2項で、会社がノウハウとして保護するかどうかについての判断を行うことを明確にした。これにより、一定の水準に達しないと事業体が判断した改善提案レベルの発明提案は、奨励金等の支給対象としないことを事業体が決定できるようにした。

2つ目は、本草案第24条で規定されている補償の合理性判断に関する。本草案では、発明専利権に関する規定を参照して、との記載はあるものの、同一又は同一水準でなければならないとは規定されていない。またノウハウに対する

奨励金等の支給体系を出願した場合のものと合わせようとしても、ノウハウとして保護した発明については、「出願」、「権利付与」という明確な時点が存在しないため、発明専利権の場合と同一の規定を適用することは、特にその支給時期について、事実上困難である。

本草案では、ノウハウに対する奨励金等の支給義務が規定されているが、具体的な基準は示されていない。本小委員会では、ノウハウに対する奨励金等の支給体系の検討の一助とすべく、文献調査や会員企業及び専門家へのヒアリングを行ったが、現在の法制度下ではノウハウに対する奨励金等の支給について言及が無いため、ノウハウに対する奨励金等の支給制度を導入している事例が極めて少なく、奨励金等の合理性の根拠となる十分な判断材料を得ることはできなかった。

現段階では、実質的な支給金額等を発明専利出願の場合の基準に近づけてリスクを低減し、管理の容易性等も重視して各社毎に支給体系を構築することが有効であると思われる。なお、本小委員会の職務発明規程(参考例)においては、第9条において、奨励の支払いのタイミングと額を規定した例を提示している。また、職務発明規程(参考例)の第13条では、特別報酬がノウハウにも適用されるよう規定した。

3. 3 通知義務

現在の法制度下では、事業体に職務発明に係る権利が原始的に帰属した後は、奨励や報酬を除き、事業体側から発明者に通知を行う義務はない。

本草案において、事業体から発明者に対しての通知義務が強行規定として新たに明記された。以下、具体的に2つの通知義務について示す。

1つ目は、職務発明の提案の報告を受け取ってから、出願するかノウハウとするかについて

の決定の発明者への通知であり（本草案第13条第1項）、一定期間内に通知しなかった場合には、事業体がノウハウとして保護するものとみなすとの規定である。この場合、発明者はノウハウとしての奨励等の補償を受ける権利を有することになる点に留意が必要である（本草案第13条第2項）。

2つ目は、知的財産権の出願手続きの停止及び知的財産権の放棄についての規定である。事業体は職務発明に係る出願手続きの停止や知的財産権の放棄を行おうとする場合、その1ヶ月前までに発明者に通知しなければならない。発明者は、事業体との協議を通じて、職務発明に係る出願や知的財産権を取得することができる（本草案第15条第1項）。但し、この場合でも事業体には無償の通常実施権が発生し引き続き実施することはできる（同条第2項）。

なお、発明者への通知までの期間については、約定が優先され、期間を延ばすことも可能であるため、職務発明規程に記載し、約定しておくことが望ましい。通知の手段等についても併せて記載しておくことで、通知の有無についての疑義が生じにくくなる。

3. 4 離職者の取り扱い

中国では、離職率が高いことから、現在の法制度下においても離職した元従業員がなした発明に関しての規定が存在している。具体的には、離職後1年以内に元従業員がなした発明については、所属していた事業体で担当した職務業務等に関わりのある場合、所属していた事業体での職務発明となり（専利法実施細則第12条第1項、本草案第7条）、職務発明に係る権利は、所属していた事業体に原始的に帰属する。

この点も踏まえ、元従業員による職務発明について、離職後も権利化へ向けての各業務について協力してもらう必要が生じる可能性がある。したがって、職務発明規程の対象者として

は、現在事業体に所属している従業員だけでなく、元従業員についても、適用することを明確に記載しておくことが望ましい。

さらに、本草案第25条において、事業体は離職後の発明者（当該発明者が死亡した場合にはその相続人や受贈人）にも奨励や報酬を支給する、との規定がある。元従業員への協力要請も、奨励・報酬の支給も、住所又は居所が明確であることが前提である。そのため、発明者に離職時やその後の住所又は居所の連絡先を届け出ることを義務付けておくことも方法の1つと思われる。届け出がなく、事業体から連絡が取れなくなった際には、（協力要請も困難となるが）発明者が追加の報酬の受取権を放棄したとみなす、との約定をしておくことも考えられる。

あるいは、離職時点で将来的に支給する奨励・報酬金を一時金として給付することとし、その後は一切給付しない、というスタンスをとることも1つの方法として考えられる。但し、一時金を支払ったとしても、将来生じ得る報酬分の支払い義務が免除されたとみなされない可能性もあることに留意しておく必要がある。

4. 職務発明規程の導入と運用上の留意点

上記2.に記載の通り、国際第3委員会所属の会員企業に対するアンケート結果においては、職務発明規程の導入方法に関心を示す企業が多かった。本小委員会では、本草案を踏まえた職務発明規程の作成上の留意点だけでなく、現行法下での職務発明規程の導入や実務上運用する際の留意点についても検討を行った。

4. 1 関連法規

職務発明規程の導入と運用を検討する上では、現行の労働契約法（労働合同法）第4条第2項と、本草案の第6条第4項を考慮しなければならない。違反すると、職務発明規程が無効

となり、上記3. 1に記載の通り、本草案が成立した場合には、例えば、事業体は特許登録後の奨励金を在職従業員の平均月給の2倍以上支払わなければならないという高額な負担を課せられる。

労働契約法第4条第2項では、「使用者が労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働紀律及び労働ノルマ管理等についての労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業員代表大会又は従業員全体で討議し、方案及び意見を提出し、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。」と規定されている。

導入する職務発明規程が「労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項」に該当するという解釈をとるか否かで職務発明規程の導入の方法が異なるが、詳細は「4. 2 留意点」で後述する。

本草案第6条第4項では、「事業体は、前記制度を創設するにあたって、関係者からの意見及び提案を十分に聴取して採り入れ、研究開発者及びその他の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。」と規定されている。

「十分に聴取」についてどこまで聴取すれば「十分」かが不明確であるという問題点や、「聴取して採り入れ・公開しなければならない」が発明者にのみ一方的に有利な意見も採り入れることを強制することになり、事業体と発明者とのバランスを欠くという問題点がある。

4. 2 留意点

職務発明規程を社内規程として定める場合の導入と運用上の留意点についての以下の内容は、国際第3委員会に所属する会員企業7社にヒアリングを行った結果に基づくものである。

(1) 導入時の留意点

導入する職務発明規程が労働契約法第4条第2項の「労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項」に該当するという解釈をとる場合には、従業員に対して規程内容の説明会を実施し、意見聴取を行う必要がある。また、説明会では名簿に署名をしてもらうこと等により、説明会に出席したことの証拠を確保しておくことよ。

説明会において、職務発明規程に否定的な意見が出た場合でも、労働組合か従業員代表と平等な協議を経て確定すればよく、否定的な意見を出した従業員が納得しないままでも職務発明規程が無効になることはないと考えられる。

労働契約法第4条第2項が、「平等な協議を経て確定」と規定していることから、労働組合か従業員代表の「同意」までは必要とされていないと考えられるが、職務発明規程が無効になるリスクを回避する観点から、仮に従業員から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」を得て確定することが望ましい。

次に、導入する職務発明規程が労働契約法第4条第2項の「労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項」に該当しないという解釈をとる場合には、従業員に対する規程内容の説明会の実施や意見聴取を基本的に行う必要はない。しかし、職務発明規程が無効になるリスクを回避する観点から、従業員に対して規程内容の説明会を実施し、意見聴取を行うことが望ましい。

(2) 運用時の留意点（導入後）

職務発明規程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、署名してもらうことが望ましい。

(3) 改正時の留意点

職務発明規程改正時においては、導入時と同

様、従業員に対して規程内容の説明会を実施し、意見聴取を行うことが望ましい。また、従業員が説明会に出席した証拠を署名により確保しておくことよい。

5. 現地発明を日本親会社に帰属させる場合の留意点

上記2.に記載の通り、国際第3委員会所属の会員企業に対するアンケート結果においては、中国子会社で生まれた現地発明を一元管理するために日本親会社に適法に帰属させる方法についても関心を示す企業が多かった。そこで、本草案との直接の関連性は低いと考えられたが、本小委員会では、現地発明を適法に処理するための職務発明規程の作成、導入、運用だけでなく、現地発明を日本親会社に帰属させる際の留意点についても検討した。

5.1 優先購買権とその対応

現地発明を日本親会社に譲渡させる場合、いわゆる優先購買権や奨励・報酬に関する問題が生じうる。優先購買権とは、事業体知的財産権を出願する権利、知的財産権を出願した後の権利又は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である（契約法（合同法）第326条第1項、最高人民法院による技術契約紛争事件審理の法律適用における若干問題に関する解釈第1条）。

優先購買権への対応としては、1) 優先購買権を事前に包括的若しくは個別的に放棄させ又は不行使の約束をさせておく方法（以下「優先購買権を放棄等させる方法」という）、2) あらかじめ中国子会社での開発を日本親会社からの委託開発としておき、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優先購買権を発生させない方法（以下「発明を日本親会社に原始帰属させる方法」という）が考えられる。以下、各方法について検討する。

1) 優先購買権を放棄等させる方法

中国においても、日本と同様、私的自治の原則が認められており（民法通則第4条、契約法第4条）、権利者が自己の権利を放棄したり不行使を約束したりすることは合法的であると考えられる。具体的事情如何によっては、上記の民法通則や契約法の無効又は取消の事由に該当することがあり得る（民法通則第58条、第59条、契約法第52条、第54条）ものの、民法通則及び契約法の関連規定には、権利者が自己の権利を事前に包括的又は個別的に放棄し又は不行使を約束することに関する明文規定が見当たらないため、一般的には、権利者が自己の権利を事前に包括的若しくは個別的に放棄又や不行使を約束することが直ちに違法とされるわけではないと考えられる。

一方で、中国子会社の社内規則である職務発明規程において、発明者が優先購買権を放棄する旨を規定しても、当該放棄が法的に有効なものとは断言できない。即ち、社内規則である職務発明規程を制定したのは発明者ではなく会社であり、例え職務発明規程の制定過程に従業員代表大会や労働組合が関与したとしても、発明者自身による優先購買権の放棄の意思表示があったとみなされない可能性がある。そのようなリスクに備え「発明者は権利を放棄する」というように発明者の意思表示を擬制する文言ではなく、「発明者は権利を行使しないものとする」というように会社によるルール設定になじむ文言とすることも有効と考えられる。

2) 発明を日本親会社に原始帰属させる方法

この方法によれば、契約法第326条第1項の譲渡に該当せず、そもそも優先購買権は発生しないという見解がある。これは、専利法第6条第1項、第8条、契約法第339条の規定、さらに、上記方法を禁止する規定も見当たらないことが根拠になっていると考えられる。

なお、発明を日本親会社に原始帰属させる方

法による場合は、専利法第10条、専利法実施細則第14条にいう特許出願権等の譲渡に該当しないため適用対象外と解する見解もあるが、中国以外に出願する場合には、まず中国に出願して秘密保持審査を受ける必要がある点（専利法第20条）に留意すべきである。

5. 2 奨励・報酬とその対応

上記1)を採用した場合、優先購買権の放棄等があったとしても、奨励を受け取る権利は依然として残存しているため、科学技術成果転化促進法第29条（職務科学技術成果を第三者に譲渡する場合は譲渡収入の20%以上を重大な貢献をした発明者に奨励として与えなければならない）等により、奨励が高額になるデメリットが考えられる（なお、本稿執筆中に、当該法の改正草案が提出・審議されている）。一方、上記2)の方法は、譲渡行為に該当しなければ、そのおそれはないと考えられる。

また、上記2)の方法によれば、専利法上は職務発明者が奨励・報酬を請求する先がなくなることとなる（専利法第16条）。但し、契約法上、雇用関係のない日本親会社には奨励・報酬を請求できないと考えられるが、雇用関係のある中国子会社には奨励・報酬を請求できる（契約法第326条第1項）可能性がある点に留意すべきである。この対価の額については専利法のような規定はないが、中国子会社の職務発明規程の対価に応じて支払っておくことにすれば、発明者から訴訟提起されるリスクは低いと考えられる。

5. 3 留意点

上述の通り、上記1)の方法が法的に有効といえるかはケースバイケースであり、また、奨励が高額になる可能性もある。上記2)の方法は、当否につき裁判例がなく、原始帰属という形式を採っていても実質的には「譲渡」に該当

するとされる可能性も否定できない。したがって、上記1)と2)の方法を単独で用いるのではなく、併用することにより発明者から訴訟提起されるリスクの低減を図ることも考えられる。

5. 4 職務発明条例草案成立時の影響

現時点で公布されている、「職務発明条例草案（送審稿）」（本草案）、「職務発明条例草案（送審稿）」に関する説明、「『職務発明者の合法的権益の保護を一層強化し、知的財産権の運用・実施を促進することに関する若干の意見』に関する通知」には、発明を委託者に原始帰属させる行為を禁止する明文規定は見当たらない。したがって、本草案が成立しても、発明を日本親会社に原始帰属させる方法自体には特に影響はないと考えられる。

6. おわりに

SIPOは、2012年11月以降2回にわたり、職務発明に関する各種取り扱いを規定する「職務発明条例草案」を公表し、意見を公衆に求めた。

本草案では、発明者への奨励と報酬、ノウハウの保護、通知義務、離職者の取り扱い等について約定がない場合、本草案の規定が適用され、事業体側に過剰な負担がかかる可能性がある。中国でも、以前の日本と同様に、職務発明の奨励・報酬をめぐる法的紛争が増加するリスクが懸念される⁵⁾。

本草案が成立した場合、中国に進出する日系企業は本草案に対応した職務発明規程を導入し、発明者との間でトラブルを予防することが必要である。

本稿では、日本知的財産協会の会員企業及び専門家にアンケートやヒアリング等の調査を実施し、本草案が成立した場合に日系企業が直面する課題や対策につき検討を行うとともに、社内規程の作成、導入及び運用上の留意点についての研究成果を報告した。別紙にて提供した職

職務発明規程（参考例）は、現地での職務発明創出を奨励することを目的としたものではなく、現地発明者との間でのトラブル発生を避けることに主眼を置いて作成したものである。今後、本草案が成立し、現地での職務発明規程を作成又は見直す場合には、各事業体における事業戦略、開発戦略等を十分に考慮し、対応する必要があると考える。また職務発明規程（参考例）を参考にする場合には、必要に応じて修正や細則を作成する等の対応をしていただきたい。

本稿が会員企業の中国での職務発明に関わる知財リスク回避策を考える際の一助になれば幸いである。

なお、本草案はさらに修正され、2015年4月2日、中国国务院法制弁公室から職務発明条例草案の送審稿（以下「本送審稿」という）が公表された。例えば、本送審稿では、発明の定義からノウハウを削除し（第4条）、ノウハウの範囲を限定している（第24条）。上記3.2「ノウハウの取り扱い」で述べたように本草案では、「事業体が職務発明をノウハウとして保護すると判断した場合」に発明者に合理的な補償を支

給すると規定しているが、本送審稿では、「特許、植物新品種、集積回路配置図設計として出願できる創造成果に対し、事業体が職務発明をノウハウとして保護すると判断した場合」と規定し、ノウハウが特許等の出願をする価値のあるものであることを前提とした。本送審稿は、本草案と比べると、事業体の負担を軽減する内容に緩和されているが、引き続き「職務発明条例草案」の動向を注視する必要があることを最後に付言したい。

注 記

- 1) SIPO, 「職務発明条例草案（送審稿）」に関する説明, 2014年4月1日
- 2) SIPO, 「職務発明条例草案（送審稿）」, 2014年4月1日
- 3) SIPO, 職務発明制度実施情况及完善発明人調研報告（中国語）, 2014年3月31日
- 4) 中国IPG 2014年度専門調査委員会, 職務発明創造に関する地方性法規の調査, 2014年11月24日
- 5) 遠藤 誠, 中国特許法逐条解説 2010年7月, 日本機械輸出組合

別紙

職務発明規程（参考例）

第1条（目的）

本規程は、〇〇〇〇〇〇株式会社（以下「会社」という）の従業員等による職務発明に関する会社と従業員等の権利と義務を定めると共に、職務発明に対する奨励及び報酬の取り扱い等を規定し、もって従業員等と会社との職務発明に関する紛争を防止することを目的とする。

第2条（定義）

「従業員等」とは、会社の総経理及び副総経理、会社と労働契約を締結した従業員、派遣会社から会社に派遣された者及び他社から会社に出向した者をいう。

2.2 「発明」とは、職務発明条例草案（送審稿）（以下「職務発明条例」という）の第4条の発明をいう。

2.3 「発明者」とは、職務発明条例の第5条の発明者をいう。

2.4 「職務発明」とは、職務発明条例の第7条の職務発明をいう。

2.5 「知的財産権」とは、専利権、植物新品種権及び集積回路配置図設計の専有権をいう。

2.6 「ノウハウ」とは、職務発明の内、会社の事業活動に資する技術的価値を有し、知的財産権の出願をする価値を有するが、第三者に公開すべきでない営業秘密を含むため秘密情報として保護すべきであると会社が判断した発明をいう。

第3条（適用範囲）

本規程は全従業員等に適用する。

3.2 本規程は、特別規程若しくは別途約定がある場合又はその性質上適用になじまない場合を除き、離職後の従業員等にも同様に適用する。

第4条（権利の帰属）

職務発明について、知的財産権を出願する権利、ノウハウとして保護する権利及び会社外に公開する権利は、原始的に会社に帰属する。

4.2 職務発明が、第三者からの開発委託に基づく会社の業務で発生した発明である場合、会社は当該第三者と協議の上、前項の権利を原始的に当該第三者に帰属させることができる。

第5条（職務発明の取り扱いについての通知）

従業員等は、会社の業務に係る発明を完成させた後、発明の完成日から2カ月以内に、会社が指定する所定の発明報告書を用いて、会社に報告しなければならない。当該発明報告書は下記の内容を含むものとする。

- (1) 発明者全員の氏名と所属
- (2) 発明者全員の発明の寄与率

本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

- (3) 発明の名称と内容
- (4) 発明が職務発明又は非職務発明のいずれにあたるのか及びその理由
- (5) 発明者が説明を必要とするその他の事項
- (6) 会社が指定するその他の事項

5.2 会社は、従業員等から発明の報告を受けた場合、その発明を職務発明として扱うかどうか、知的財産権の出願を行うかどうか、ノウハウとして保護するかどうか、についての判断を行い、その決定内容を前項の発明報告書を受領した日から6カ月以内に発明者に通知する。通知が行われない場合、ノウハウとして保護したものとみなす。

5.3 従業員等は、前項の通知に記載された決定内容に不服がある場合、当該通知を受領した日から2カ月以内にその旨を会社に通知するものとする。

5.4 会社は、前項の通知を受けた場合、発明者と協議の上、発明の最終的な取扱いを決定する。

5.5 前三項の通知は、会社と発明者との間の約定で別途の定めがある場合を除き、書面又は会社指定の通信手段により行う。

第6条（知的財産権出願手続きの停止等についての通知）

会社は、職務発明に基づき行った知的財産権の出願手続きの停止若しくは知的財産権の放棄を行う場合、その1カ月前までに発明者に対しその旨を通知する。

6.2 前項の通知は、会社と発明者との間の約定で別途の定めがある場合を除き、書面又は会社指定の通信手段により行う。

6.3 発明者が会社との協議を通じて、当該職務発明に基づく知的財産権を出願する権利、知的財産権を出願した後の権利又は知的財産権を付与された場合、会社は、無償で当該職務発明又はその知的財産権を実施する権利を有する。

第7条（協力義務）

職務発明の発明者は、当該職務発明に基づき会社が行う知的財産権の出願、実施、譲渡、審査・審判・訴訟等への対応、その他の各種業務に積極的に協力しなければならない。

7.2 職務発明の発明者は離職後も前項に規定する義務を負う。

第8条（知的財産権の付与に対する奨励）

会社が職務発明に基づく知的財産権を付与された場合、会社は、当該付与日から6カ月以内に当該職務発明の発明者に奨励を与える。

8.2 前項の奨励は、別途約定した場合を除き、当該知的財産権が特許の場合は3,000円とし、意匠、実用新案又はその他の権利の場合は1,000円とする。

8.3 前二項に記載の奨励は、別途約定した場合、物品、不動産、昇給、昇格等、金銭以外の形態で支給できるものとする。

8.4 同一の職務発明に基づく知的財産権の出願及びその分割出願又は外国出願等が複数ある場合に支払う奨励の合計金額は、別途約定した場合を除き、当該出願の1件分を上限とする。

本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

第9条（ノウハウに対する奨励）

会社が職務発明をノウハウとして保護すると決定した場合、会社は、当該決定日から6カ月以内に、当該職務発明の発明者に奨励を与える。

9.2 前項の奨励は、別途約定した場合を除き、3,000元とする。

9.3 前二項の奨励は、別途約定した場合、物品、不動産、昇給、昇格等、金銭以外の形態で支給できるものとする。

第10条（知的財産権の実施に対する報酬）

会社は、職務発明に基づく知的財産権が、その権利付与後に実施された場合、その実施の開始日から6カ月以内に、当該職務発明の発明者に対して報酬を与える。

10.2 前項の実施に対する報酬は、別途約定した場合を除き、定額の一時金とし、その金額は、知的財産権が特許の場合は3,000元とし、意匠、実用新案又はその他の権利の場合は1,000元とする。

10.3 前二項の報酬は、別途約定した場合、物品、不動産、昇給、昇格等、金銭以外の形態で支給できるものとする。

第11条（知的財産権の譲渡に対する報酬）

会社は、職務発明に基づく知的財産権を、第三者に譲渡した場合、その譲渡日から6カ月以内に、当該職務発明の発明者に対して報酬を与える。

11.2 前項の譲渡に対する報酬は、別途約定した場合を除き、当該知的財産権を譲渡して会社が得た譲渡対価の10%とする。

第12条（知的財産権の実施許諾に対する報酬）

会社は、職務発明に基づく知的財産権を、第三者に実施許諾した場合、当該第三者から実施許諾に対する対価を受け取った日から6カ月以内に、当該職務発明の発明者に対して報酬を与える。

12.2 前項の実施許諾に対する報酬は、別途約定した場合を除き、当該知的財産権を実施許諾して会社が得た対価の10%とする。

第13条（特別報酬）

発明者は、職務発明が会社の事業活動に著しく多大な貢献をした場合、会社に対して、会社指定の様式に従い、特別報酬の支払いを請求することができる。なお、本条の特別報酬は、専利法第16条、職務発明条例第17条に規定された報酬に含まれるものとする。

13.2 発明者から前項の請求を受けた場合、会社は発明者と協議の上、特別報酬の支給形態、金額、支給時期及び支給方法等を決定する。

第14条（離職後の奨励及び報酬）

会社は、発明者が完成した職務発明に基づく本規程第8条から第13条に規定する奨励及び報酬の支給を会社から受ける前に当該発明者が離職する場合、支給形態、支給方法、支給時期等について別途約定した場合を除き、以下のいずれかの形態で、当該発明者の離職前に当該発明者の寄与率に応じた

本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

金額を一時に支給するものとする。

- ① 会社は、発明者が完成した職務発明に基づく知的財産権の付与に対する奨励の支払い前に当該発明者が離職する場合、当該発明者に対し、当該知的財産権が特許の場合は6,000元を、意匠、実用新案又はその他の権利の場合は2,000元を、離職前に一時に支給するものとする。
- ② 会社は、発明者が完成した職務発明に基づく知的財産権の付与に対する報酬の支払い前に当該発明者が離職する場合、当該発明者に対し、当該知的財産権が特許の場合は3,000元を、意匠、実用新案又はその他の権利の場合は1,000元を、離職前に一時に支給するものとする。
- ③ 会社は、発明者が完成した職務発明に基づくノウハウに対する奨励の支払い前に当該発明者が離職する場合、当該発明者に対し、当該ノウハウが特許に該当する場合は3,000元を、意匠、実用新案又はその他の権利に該当する場合は1,000元を、離職前に一時に支給するものとする。

第15条（秘密保持義務）

従業員等は業務上知った職務発明に関するすべての技術情報に対して秘密保持義務を負う。但し、以下の状況のいずれか1つに該当する場合はこの限りではない。

- ① 当該技術情報が既に公知となっている場合
- ② 従業員等の責に帰すべきでない事由により当該情報が公知となった場合
- ③ 従業員等がその情報を第三者から合法的に取得したことを証明でき、且つ当該情報に対して秘密保持義務を負わない場合
- ④ 次の各号の措置を講じた上で、法院又は公的機関の命令に基づき公開する場合
 - 一 会社が開示の内容を速やかに通知すること
 - 二 適法に開示を強制された部分に限り開示すること
 - 三 開示に際して、当該情報及び資料が秘密である旨を文書により明らかにすること

15.2 本条の規定は職務発明の発明者の離職後も同様に適用する。

第16条（離職時の技術資料提出）

従業員等は離職時に、自らが所有する会社の業務に関する技術情報をすべて会社の指定部門に提出しなければならない。

第17条（開発委託）

従業員等が完成した発明が本規程第4条第2項に定める開発委託に基づく職務発明で、会社が本規定第4条第2項の第三者に当該職務発明に関する権利を原始的に帰属させた場合、会社は、当該従業員等に別途定める奨励及び報酬を与えることができる。

17.2 従業員等は、会社が職務発明を前項の第三者に譲渡する場合、同等の条件により優先的に譲り受ける権利を行使しないものとする。

本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

第18条（紛争の解決）

本規程の解釈、履行等により争議が生じた場合、会社と発明者は友好的に協議・解決するものとする。協議が不調に終わった場合、会社又は発明者は、会社所在地を管轄する人民政府知的財産権主管部門に調停を要請することができ、また、会社所在地を管轄する人民法院に提訴することができる。

第19条（施行日）

本規程は、〇〇〇〇年〇〇月〇〇日より、施行する。

（原稿受領日 2015年4月13日）

