



職務発明制度における「相当の利益」について、簡単に教えてください。



(埼玉県 Y. K)



1. 相当の利益とは

使用者等が職務発明についての特許を受ける権利を原始的に取得した場合(特許法35条3項)や、使用者等が従業者等から職務発明についての特許を受ける権利を承継した場合等は、従業者等に「相当の利益」を付与する必要があります(同4項)。ここでいう「相当の利益」とは、金銭だけではなく、例えば、留学の機会や、法定の日数を超える有給休暇などの経済的価値を有すると評価できるものが該当します。

2. 相当の利益についての定め

(1) 相当の利益について定める場合

勤務規則等で、相当の利益を定めることができます。この場合は、相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して、使用者等と従業者等の間で行われる「協議」の状況、策定された当該基準の「開示」の状況、相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの「意見の聴取」の状況等を考慮して、相当の利益を与えることが不合理であると認められる定めであってはならない、とされています(特許法35条5項)。

(2) 相当の利益の定めがない場合、または定めにより利益を与えることが不合理である場合

勤務規則等で相当の利益について定めがない、または定めにより相当の利益を与えることが不合理であると認められる場合には、相当の利益の内容は、職務発明により使用者等が受けるべき利益の額や、使用者等の負担、貢献および従業者等の処遇等を考慮して定めなければなりません(特許法35条7項)。

3. 不合理性の判断

相当の利益を与えることが不合理か否か(以下、不合理性)については、勤務規則等により相当の利益の内容が決定されて従業者等に与えられるまでの全過程を考慮する必要があるものの、まず、前記の「協議」「開示」「意見の聴取」(以下、手続き)が適正か否かが検討され、この手続きが適正である限り、原則として不合理ではないと判断(不合理性は否定)されます。

4. 指針について

不合理性に係る法的予見可能性を向上させるため、経済産業大臣が指針を

定めて公表する旨が規定されています(特許法35条6項)。この指針は、手続きの意味を明示したうえで、各手続きの方法や程度が不合理性を否定する方向に働くか、あるいは肯定する方向に働くかを示しています。また、この指針では、中小企業や大学、新入社員や退職者等における特有の事情を考慮した手続きの方法や程度についても示されています。

詳細は、特許庁の資料「特許法第35条第6項の指針(ガイドライン)」をご覧ください。

5. 留意事項

(1) 職務考案や職務創作意匠

実用新案法および意匠法では、特許法の職務発明の規定を準用しています(実用新案法11条、意匠法15条)。そのため、職務考案や職務創作意匠がなされた場合も、従業者等に「相当の利益」を付与する必要があります。

(2) ノウハウや営業秘密

使用者等が職務発明について特許出願を行うことなく、営業秘密やノウハウとして管理した場合も、従業者等に「相当の利益」を付与する必要がある、と考えられます。