

特許庁委託事業

シンガポール及びマレーシアにおける
職務発明・発明報奨制度に関する調査報告書

2022年3月

独立行政法人 日本貿易振興機構

シンガポール事務所 知的財産部

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）が現地調査会社に委託し作成したものであり、調査後の法律改正などによって情報が変わる場合があります。掲載した情報・コメントは調査委託先の判断によるものであり、情報の正確性や一般的な解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報等に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび調査委託先は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的な損害および利益の喪失について、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたかにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロまたは調査委託先が係る損害等の可能性を知らされていても同様とします。

目次

第 1 章	はじめに	2
1.	調査の背景及び目的	2
2.	調査の概要	2
(1)	文献調査	2
(2)	ヒアリング調査	2
(3)	アンケート調査	3
第 2 章	職務発明・発明報奨制度の概要	4
1.	シンガポール	4
(1)	特許権	4
(2)	実用新案	5
(3)	意匠権	6
(4)	著作権	7
(5)	参考判例	8
2.	マレーシア	11
(1)	特許権	11
(2)	実用新案	13
(3)	意匠権	13
(4)	著作権	14
(5)	参考判例	15
第 3 章	ヒアリング調査の結果	18
1.	ヒアリングの目的・方法	18
(1)	ヒアリングの目的	18
(2)	ヒアリングの対象企業	18
(3)	ヒアリングの実施方法	18
2.	ヒアリング結果	20
第 4 章	アンケート調査の結果	30
1.	アンケートの目的・方法	30
(1)	アンケートの目的	30
(2)	アンケートの対象・実施方法	30
(3)	質問項目	30
2.	アンケート結果	32
第 5 章	まとめ	36

第1章 はじめに

1. 調査の背景及び目的

本報告書は、シンガポール及びマレーシア（以下「**調査対象国**」という。）における職務発明・発明報奨制度に関する調査（以下「**本調査**」という。）の結果を報告するものである。

近年、東南アジアは日本企業にとって重要なマーケットとなっており、日本企業による事業活動が活発化している。従来、日本企業は、日本やアメリカ、中国等で研究開発を行うのが一般的であったが、東南アジアでの事業活動の増加に伴い、研究開発拠点を東南アジア諸国に設ける日本企業も増加している。その結果、東南アジアにおいて職務発明が生まれる事例も増えている。

このような状況を受け、東南アジア諸国に進出している又はこれから進出することを検討している日本企業から、東南アジア各国における職務発明制度の内容や従業員に対する発明報奨制度に関する問い合わせが増加している。

そこで、日本企業による東南アジアでの事業活動及び東南アジアへの進出を支援するため、東南アジア諸国の中でも発展しており、研究開発拠点が設けられることの多い調査対象国における職務発明・発明報奨制度を調査するとともに、実際に調査対象国に進出している日本企業の職務発明・発明報奨制度の運用実態を把握することを目的として、本調査を実施することとした。

2. 調査の概要

本調査は、以下の内容及び手法によって実施した。

(1) 文献調査

書籍、雑誌、論文、判例、調査研究報告書、データベース情報、インターネット情報等を利用した、調査対象国における発明報奨を含む職務発明制度についての国内外の文献及び資料等の調査

(2) ヒアリング調査

調査対象国における職務発明に関する制度の運用実態、職務発明に関する制度下における日本企業の技術者・研究者の現状等を調査することを目的とした、調査対象国に進出している日本企業の技術者・研究者又は日本企業の技術者・研究者の現状に知見のある部署若しくは有識者等を対象としたヒアリングの実施

(3) アンケート調査

調査対象国における職務発明に関する制度の運用実態、職務発明に関する制度下における日本企業の技術者・研究者の現状等を調査することを目的とした、日本企業等に対するアンケート調査の実施

第2章 職務発明・発明報奨制度の概要

1. シンガポール

(1) 特許権

① 職務発明の帰属

シンガポール特許法（Patents Act (Chapter 221)¹）（以下「シンガポール特許法」という。）では、発明について特許を受ける権利は、発明者に帰属するのが原則である²。

しかしながら、従業員による発明が以下のいずれかの要件を満たす場合には、当該発明は当該従業員の使用者に帰属するとされている³。

(i)	当該従業員が雇用契約に基づいて勤務していること
(ii)	当該従業員の通常の職務過程で生じた発明又は通常の職務外であるが特別に当該従業員に割り当てられた職務過程で生じた発明であること
(iii)	職務遂行の結果として当該職務発明が合理的に期待されていたこと

又は

(i)	従業員が雇用契約に基づいて勤務していること
(ii)	当該従業員の職務過程で生じた発明であること
(iii)	発明が行われた時点で、当該従業員の職務の性質及び職務の性質から生じる特定の責任により、使用者の事業の利益を促進する特別の義務があること

¹ <https://www.jpo.go.jp/system/laws/gaikoku/document/mokuji/singapore-tokkyo.pdf>（日本国特許庁公表の参考和訳）

² シンガポール特許法 19 条 2 項(a)

³ シンガポール特許法 49 条 1 項

もともと、従業員が発明を行った時点で、以下のいずれかの条件が満たされていない場合には、シンガポール特許法の職務発明に関する規定は適用されない⁴。

(i)	主としてシンガポールで雇用されていたこと
(ii)	主な雇用地がない又は雇用地が特定できない場合で、使用者の営業所がシンガポールにあり、当該従業員がその営業所に所属していたこと (他所に所属していたか否かを問わない)

なお、当事者間で上記と異なる合意又は契約をすることは認められているため⁵、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務発明の範囲を変更すること等も可能である。

② 従業員・使用者の定義

シンガポール特許法では、従業員及び使用者について、以下のとおり定義している⁶。

従業員	雇用契約に基づいて又は政府省庁の下で若しくはそのために雇用されて、働いているか又は（当該雇用が終了している場合は）働いたことのある者
使用者	従業員を雇用しているか又は雇用していた者

③ 発明報奨の要否及び内容

シンガポール特許法には、発明報奨に関する規定は存在しない。そのため、発明報奨の有無及びその内容は使用者と従業員の間で合意に委ねられている。

(2) 実用新案

シンガポールには、実用新案の制度は存在しない。

⁴ シンガポール特許法 50 条 1 項

⁵ シンガポール特許法 50 条 4 項

⁶ シンガポール特許法 2 条 1 項

(3) 意匠権

① 職務創作の帰属

シンガポール意匠法（Registered Designs Act (Chapter 266)⁷）（以下「シンガポール意匠法」という。）では、意匠の創作者が、当該意匠の所有者として扱われるのが原則である⁸。

しかしながら、雇用中に従業員により意匠が創作された場合には、当該従業員の使用者が当該意匠の所有者として扱われるとされている⁹。

なお、職務発明と同様に、当事者間でこの取扱いと異なる合意をすることは認められているため¹⁰、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務創作の範囲を変更すること等も可能である。

② 従業員・使用者の定義

シンガポール意匠法には、従業員及び使用者の定義規定は存在しない。

③ 創作報奨の要否

シンガポール意匠法には、創作報奨に関する規定は存在しない。そのため、創作報奨の有無及びその内容は使用者と従業員の間で合意に委ねられている。

⁷ <https://www.jpo.go.jp/system/laws/gaikoku/document/mokuji/singapore-ishou.pdf>（日本国特許庁公表の参考和訳）

⁸ シンガポール意匠法 4 条 1 項

⁹ シンガポール意匠法 4 条 2 項

¹⁰ シンガポール意匠法 4 条 3 項

(4) 著作権

① 職務著作の帰属

シンガポール著作権法（Copyright Act 2021 (No. 22 of 2021)¹¹）（以下「シンガポール著作権法」という。）では、創作された著作物についての著作権は、当該著作物の著作者に帰属するのが原則である¹²。

しかしながら、従業員が、(i)職務の過程で創作した場合、又は(ii)職務の過程で録音、撮影、放映、ケーブルプログラムの提供、若しくは改変された著作物の公開等を行った場合には、関連する著作物の著作権は、当該従業員の使用者に帰属するとされている¹³。

なお、職務発明及び職務創作と同様に、当事者間でこの取扱いと異なる合意をすることは認められているため¹⁴、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務著作の範囲を変更すること等も可能である。

② 従業員・使用者の定義

シンガポール著作権法には、従業員及び使用者の定義規定は存在しない。

③ 著作報奨の要否

シンガポール著作権法には、著作報奨に関する規定は存在しない。そのため、著作報奨の有無及びその内容は使用者と従業員の間で合意に委ねられている。

¹¹ <https://sso.agc.gov.sg/Act/CA2021>

¹² シンガポール著作権法 133 条 1 項

¹³ シンガポール著作権法 134 条 1 項、3 項

¹⁴ シンガポール著作権法 134 条 5 項

(5) 参考判例

シンガポールでは、職務発明、職務創作及び職務著作（以下「**職務発明等**」という。）の帰属や職務発明等に対する報奨の要否・内容が主要な争点となった判例は数少ないが、以下の判例において、職務発明の帰属に関する裁判所の見解が示されている。なお、職務発明等に対する報奨の有無や金額に関して参考となるような裁判例は存在しない。

① 裁判の概要

当事者

原告 : National University Hospital (Singapore) Pte Ltd
被告 : Cicada Cube Pte Ltd

第一審

裁判所名 : シンガポール高等裁判所
判決番号 : [2017] SGHC 53
判決日 : 2017年3月14日

控訴審

裁判所名 : シンガポール控訴裁判所
判決番号 : [2018] SGCA 52
判決日 : 2018年8月28日

② 事案の概要

- (i) 原告は、シンガポールで三次病院を運営する企業である。原告は、2004年に、臨床プロセスのデジタル化の一環として、サンプル採取に必要となるデータの処理及び保存に関するソフトウェア（以下「**本ソフトウェア**」という。）の開発業務を被告に委託した。
- (ii) 被告は、**Dr. Ratty** 及び **Dr. Poo** によって設立されたシンガポールの企業である。被告は、2007年8月14日に、発明者を被告の取締役である **Dr. Ratty** 及び **Dr. Poo** として、実験用検体収集のプロセスに関する特許（以下「**本特許**」という。）を出願し、本特許は2010年7月30日に登録された。
- (iii) これに対し、原告は、本特許は本ソフトウェアの開発に際して原告が被告に提供したプロセスに関連するものであり、原告の検査薬部長兼シニアコンサルタントである **Dr. Sethi** が本特許の正当な発明者であると主張した。そして、**Dr. Sethi** による本特許の発明は職務発明に該当するとして、被告に代わって原告を本特許の権利者として、**Dr. Ratty** 及び **Dr. Poo** に代わって **Dr. Sethi** を本特許の発明者として登録することを求めて、本訴訟を提起し

た。

③ 判決の概要

(i) 本特許の発明者

第一審では、裁判所は、本特許には2つの発明概念が含まれており、採取する検体の特定及び決定に関する発明概念は Dr. Ratty 及び Dr. Poo によって発明されたものである一方、もう一つの発明概念である医学的検査の発注プロセスと検体の採取プロセスの相互作用は Dr. Sethi によって発明されたものであることから、Dr. Sethi も本特許の共同発明者になると判断した。

(ii) 本特許の権利者

(1) 職務発明の要件

Dr. Sethi が本特許の発明者であるとして、原告が本特許の権利者となるか否かについては、Dr. Sethi による発明がシンガポール特許法 49 条に定める職務発明に該当するか否が問題となる。この点につき、裁判所は、職務発明に該当するためには、原告が以下の点を立証しなければならないとした。

- ア. 対象従業員が、発明時において、原告の従業員であったこと
- イ. 対象発明が、原告の従業員としての通常の業務の過程で生じたものであること、若しくは原告によって対象従業員に特別に割り当てられた職務過程で生じたものであること
- ウ. 対象従業員の職務遂行の結果として当該発明が合理的に期待されていたこと

又は

- ア. 対象従業員が、発明時において、原告の従業員であったこと
- イ. 当該発明が、原告の従業員としての通常の業務の過程で生じたものであること
- ウ. 発明時において、対象従業員の職務の性質及び職務の性質から生じる特定の責任により、原告の事業の利益を促進する特別の義務があること

(2) 従業員の該当性の判断基準

その上で、裁判所は、発明を行った者の従業員の該当性の判断に際しては、個別の状況によるものの、以下の点を考慮すべきとした。

- ア. 対象従業員の職務が、使用者の業務の不可欠な要素として遂行されているか否か
- イ. 定期的な給与の支払いを受けているか否か
- ウ. 勤務時間が固定されているか否か
- エ. 時間外勤務手当の支払いを受ける権利を有しているか否か
- オ. 使用者が対象従業員の CPF (公的年金) の積立金を支払っているか否か
- カ. 休暇を取得する権利を有しているか否か
- キ. 疾病休暇を取得する権利を有しているか否か
- ク. 使用者が対象従業員を解雇する権利を有しているか否か

以上を前提に、裁判所は、ア. Dr. Sethi が原告の検査薬部長兼シニアコンサルタントとして、原告の業務の不可欠な要素を担っていたこと、イ. Dr. Sethi がシニアコンサルタントとして毎月給与の支払いを受けていたこと、オ. 原告が Dr. Sethi の CPF 積立金を支払っていたこと、ク. 原告が Dr. Sethi を解雇する権利を有していたことから、Dr. Sethi は原告の従業員であると判断し、Dr. Sethi による本特許の発明は職務発明に該当し、原告は本特許の共同権利者になると判示した。

(iii) 控訴審判決

上記の第一審判決に対して、原告被告の双方が控訴したが、控訴裁判所は、第一審判決を支持し、双方の控訴を棄却した。

2. マレーシア

(1) 特許権

① 職務発明の帰属

マレーシア特許法 (Patents Act 1983 (Act 291)¹⁵) (以下「マレーシア特許法」という。) では、発明について特許を受ける権利は、発明者に帰属するのが原則である¹⁶。

しかしながら、従業員による発明で、以下のいずれかの要件を満たす場合には、当該発明について特許を受ける権利は、当該従業員の使用者に帰属するとされている¹⁷。

(i)	雇用契約に別段の規定がないこと
(ii)	当該発明が雇用契約の履行によって行われたこと

又は

(i)	雇用契約に別段の規定がないこと
(ii)	従業員が、雇用契約上発明活動に従事する義務を負わないこと
(iii)	当該従業員が、使用者から使用を委ねられている情報又は手段を使用して、使用者の業務分野における発明を行ったこと

なお、上記の規定は、「雇用契約に別段の定めがない場合」に適用されるとされていることから、上記の規定と異なる合意をすることは可能と考えられている。そのため、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務発明の範囲を変更すること等も可能である。

¹⁵ <https://www.jpo.go.jp/system/laws/gaikoku/document/mokuji/malaysia-tokkyo.pdf> (日本国特許庁公表の参考和訳)

¹⁶ マレーシア特許法 18 条 2 項

¹⁷ マレーシア特許法 20 条 1 項、2 項

② 従業員・使用者の定義

マレーシア特許法では、従業員及び使用者について、以下のとおり定義している¹⁸。

従業員	雇用契約に基づいて勤務している若しくは勤務していた者、又は個人若しくは組織の下で若しくはこれらの者のために雇用されている者
使用者	従業員を雇用している又は雇用していた者

③ 発明報奨の要否及び内容

マレーシア特許法では、以下の場合には、従業員は公正な報酬を受ける権利を有し、この権利を契約によって制限することは禁止されている¹⁹。

職務発明の状況	発明報奨の内容・条件
発明が雇用契約の履行又は業務の遂行によって行われた場合	当該発明が、雇用契約の締結時に当事者が合理的に予想することができたものより、はるかに大きい経済的価値を獲得した場合には、従業員は公正な報酬を受ける権利を有し、当事者間に合意が成立しない場合には、裁判所がその報酬を定める
雇用契約上発明活動に従事する義務を負わない従業員が、使用者から使用を委ねられている情報又は手段を使用して、使用者の業務分野における発明を行った場合	従業員は公正な報酬を受ける権利を有し、当事者間に合意が成立しない場合には、従業員の給与、当該発明の経済的価値及び使用者が当該発明から得る利益を考慮して、裁判所がその報酬を定める

なお、「公正な報酬」の算定方法等についてはマレーシア特許法では規定されておらず、裁判所がその裁量で決定することとなっている。

¹⁸ マレーシア特許法 3 条

¹⁹ マレーシア特許法 20 条 1 項乃至 3 項

(2) 実用新案

マレーシア特許法では、実用新案については特許権に関する規定を準用することとされており²⁰、特許権の職務発明に関する規定も準用されることから、職務実用新案の帰属及び報奨については、特許権と同様である。

(3) 意匠権

① 職務創作の帰属

マレーシア意匠法（Industrial Designs Act 1996 (Act 552)²¹）（以下「マレーシア意匠法」という。）では、意匠の創作者が、当該意匠の所有者として扱われるのが原則である²²。

しかしながら、意匠が業務遂行中の従業員によって創作された場合には、当事者間に別段の合意があればこれに従うことを条件として、当該従業員の使用者が当該意匠の所有者として扱われるとされている²³。

なお、職務発明と同様に、当該規定は「当事者間に別段の合意があればこれに従うこと」が条件とされているため、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務創作の範囲を変更すること等も可能である。

② 従業員・使用者の定義

マレーシア意匠法では、従業員及び使用者の定義規定は存在しない。

③ 創作報奨

職務発明と異なり、マレーシア意匠法には、創作報奨に関する規定は存在しない。そのため、創作報奨の有無及びその内容は使用者と従業員の間で合意に委ねられている。

²⁰ マレーシア特許法 17A 条

²¹ <https://www.jpo.go.jp/system/laws/gaikoku/document/mokuji/malaysia-ishou.pdf>（日本国特許庁公表の参考和訳）

²² マレーシア意匠法 10 条 1 項、11 条

²³ マレーシア意匠法 10 条 3 項

(4) 著作権

① 職務著作の帰属

シンガポール著作権法（Copyright Act 1987 (Act 552)²⁴）（以下「マレーシア著作権法」という。）では、創作された著作物についての著作権は、当該著作物の著作者に帰属するのが原則である²⁵。

しかしながら、従業員が、雇用の過程で創作した場合には、当事者間で譲渡を制限する合意がない限り、当該著作物の著作権は、当該従業員の使用者に譲渡されたものとみなされる²⁶。

なお、職務発明及び職務創作と同様に、当該規定は「当事者間で譲渡を制限する合意がない」ことが条件とされているため、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務著作の範囲を変更すること等も可能である。

② 従業員・使用者の定義

マレーシア著作権法には、従業員及び使用者の定義規定は存在しない。

③ 著作報奨の要否

マレーシア著作権法には、著作報奨に関する規定は存在しない。そのため、著作報奨の有無及びその内容は使用者と従業員の間で合意に委ねられている。

²⁴ <https://www.myipo.gov.my/wp-content/uploads/2016/12/Copyright-Act-1987-Act-332.pdf>

²⁵ マレーシア著作権法 26 条 1 項

²⁶ マレーシア著作権法 26 条 2 項

(5) 参考判例

マレーシアにおいても、職務発明等の帰属や職務発明等に対する報奨の要否・内容が主要な争点となった判例は数少ないが、以下の2つの判例において、職務発明の帰属に関する裁判所の見解が示されている。なお、職務発明等に対する報奨の有無や金額に関して参考となるような裁判例は存在しない。

① Transachieve Sdn Bhd v Econ PI Pile Sdn Bhd & Anor [1997] 4 CLJ

(i) 裁判の概要

当事者

原告 : Transachieve Sdn Bhd
被告 : Econ PI Pile Sdn Bhd (以下「第1被告」という。)
Wu Bong (以下「第2被告」という。)

第一審

裁判所名 : クアラルンプール高等裁判所
判決番号 : [1997] 4 CLJ
判決日 : 1997年8月22日

(ii) 事案の概要

- (a) 第2被告は、油圧杭打機に関する特許(以下「本特許」という。)の発明者であり、1991年10月31日に本特許の出願を行った。第2被告は、1995年12月2日に、本特許の権利者の地位を第1被告に譲渡し、本特許は、発明者を第2被告、権利者を第1被告として、1996年8月15日に登録された。
- (b) 第2被告は、本特許の発明時、原告の取締役兼株主であった。
- (c) 原告は、本特許は、第2被告によって、原告との雇用契約の過程で発明されたものであり、職務発明に該当するため、原告が正当な権利者であるとして、本特許の譲渡等を求めて本訴訟を提起した。

(iii) 判決の概要

裁判所は、第2被告は、原告の取締役として勤務しており、開発を行う従業員ではないこと、本特許は第2被告が原告を設立する前から発明されたことから、本特許は職務発明には該当しないとして、原告の請求を棄却した。

② Soon Seng Palm Oil Mill (Gemas) Sdn Bhd & Ors v Jang Kim Luang @ Yeo Kim Luang & Ors [2011] 9 MLJ

(i) 裁判の概要

当事者

原告 : Soon Seng Palm Oil Mill (Gemas) Sdn Bhd
Soon Seng Palm Products Sdn Bhd
Gemas Oil Mill Sdn Bhd
Dominion Palm Oil Mill Sdn Bhd
Soon Seng Palm Oil Mill Sdn Bhd
被告 : Jang Kim Luang @ Yeo Kim Luang (以下「第1被告」という。)
Foong Lai Sun (以下「第2被告」という。)
Ecofuture Berhad
Interactive Star Sdn Bhd
Stable-Win Sdn Bhd
Ecofibre Technology Sdn Bhd
Ecologico Packaging Sdn Bhd

第一審

裁判所名 : クアラルンプール高等裁判所
判決番号 : [2011] 9 MLJ
判決日 : 2011年1月9日

(ii) 事案の概要

- (a) 原告らは、パームオイルの製油等を行っている企業グループである。
- (b) 第1被告は、原告らのパームオイル部門の取締役兼研究開発責任者であり、原告らに所属している間にパームオイルの抽出に関する商品及び製法の開発に携わっていた。
- (c) 第1被告は、原告らを退職し、第2被告とともに、その他の被告企業を設立し、パームオイルの繊維の裁断機（以下「被告製品」という。）の開発等を行っている。
- (d) 原告らは、第1被告が、原告らとの雇用契約に違反し、原告らに在籍中に、原告らの秘密情報を他の被告らに漏洩し、原告らの取締役としての忠実義務に違反し、かつ、被告製品は原告が権利を有する特許（以下「本

特許」という。)を侵害しているとして、損害賠償等を求めて、本訴訟を提起した。

(iii) 判決の概要

(a) 職務発明の要件

被告らは、被告製品は本特許を侵害しておらず、かつ、第 1 被告は本特許の開発に携わっていたことから、本特許の共同権利者である旨主張した。この主張に対し、裁判所は、本特許が第 1 被告による職務発明に該当するか否かを判断する必要があるとし、マレーシア特許法 20 条に定める職務発明に該当するためには、原告は以下の点を立証しなければならないとした。

- ア. 対象従業員が、原告の従業員であり、原告との間に雇用契約が締結されていたこと
- イ. 対象従業員が、雇用契約の履行として、当該発明をもたらす様々な活動を行っていたこと
- ウ. 対象従業員の雇用契約に、対象従業員が当該発明の所有権を主張できることを示唆するような規定がないこと

(b) 職務発明の該当性

以上を前提に、裁判所は、ア. 第 1 被告が、原告らとの間で雇用契約を締結していたこと、給与の支払いを受けていたこと、原告らの子会社の設立や銀行との折衝、採用業務等の業務執行者としての業務を遂行していたこと、パームオイルの繊維の裁断機等の開発責任者に任命されていたこと等から、第 1 被告は原告らの従業員であったと判断した。

更に、イ. 第 1 被告は、原告らの雇用内容の一部として、研究開発によって原告らの利益を促進する責務及び義務を負っており、本特許の開発等に関する行為は、まさに雇用契約の履行として行われた業務であると認定した。また、ウ. 原告らと第 1 被告の間の雇用契約には、第 1 被告が本特許の所有権を主張できることを示唆するような規定は存在していなかった。

(c) 結論

以上から、裁判所は、本特許は第 1 被告による職務発明に該当し、原告らが当該特許の正当な権利者であると判断した。また、被告らの守秘義務違反等についても認定し、被告らに損害賠償等を認める判決を下した。

第3章 ヒアリング調査の結果

1. ヒアリングの目的・方法

(1) ヒアリングの目的

前記のとおり、調査対象国では、職務発明等の帰属並びに職務発明等に対する報奨の要否及び内容について、法律において簡潔に規定されているのみであり、下位法令やガイドライン、政府通達等による補足がない状況である。また、職務発明等の帰属や職務発明等に対する報奨に関する紛争事例も少なく、判例や学説の集積も十分とは言えない。

そこで、職務発明制度の運用実態や職務発明制度下における日本企業の技術者・研究者の現状等、文献調査では得られないより実務的な情報を収集するため、調査対象国に進出している日本企業を対象としたヒアリングを実施することとした。

(2) ヒアリングの対象企業

ヒアリングは、調査対象国に進出している日本企業の技術者・研究者又は日本企業の技術者・研究者の現状に知見のある部署等を対象とし、該当する企業数社に打診を行った結果、計7社の企業に対するヒアリングを実施することができた。ヒアリングを受けて頂いた7社には、この場を借りて感謝の意を表したい。ヒアリングを受けて頂いた7社の概要は以下のとおりである。

1	A社	メーカー／シンガポール研究開発拠点知財担当者
2	B社	メーカー／シンガポール研究開発拠点知財担当者
3	C社	メーカー／シンガポール子会社知財部
4	D社	メーカー／シンガポール子会社知財部
5	E社	メーカー／シンガポール子会社知財部
6	F社	エネルギー／本社研究開発部・シンガポール研究開発拠点責任者・担当者
7	G社	食品／シンガポール研究開発拠点責任者

(3) ヒアリングの実施方法

ヒアリングは、各社個別に、対面又はウェブ会議の形式で行い、以下の共通のヒアリング項目について回答を求める形で実施した。

【ヒアリング項目】

- ① 調査対象国における研究開発拠点の有無
- ② (研究開発拠点がある場合) 研究者・技術者の人数・構成(国籍等)
- ③ 調査対象国での職務発明の有無又はその可能性
- ④ 調査対象国の研究者・技術者に適用される職務発明規程の有無
- ⑤ 調査対象国の研究者・技術者(日本本社からの駐在員を含む。)に対する日本本社の職務発明規程の適用の有無
- ⑥ 雇用契約における職務発明・発明報奨に関する規定の有無
- ⑦ (発明報奨の給付がある場合) 発明報奨の内容・給付のタイミング等
- ⑧ (発明報奨の給付がある場合) 発明報奨の過去の給付実績
- ⑨ 職務発明・発明報奨に関する紛争の有無
- ⑩ (調査対象国の研究者・技術者に適用される職務発明規程がない場合) その必要性の有無(今後導入予定があるか、必要性を感じるか等)
- ⑪ 調査対象国の研究者・技術者の職務発明に対する意識や希望
- ⑫ 発明報奨制度が調査対象国の研究者・技術者に与える影響(インセンティブとなり得るか等)
- ⑬ 調査対象国の研究者・技術者の処遇・研究環境(日本と比較して)
- ⑭ 調査対象国の研究者・技術者のキャリアパスに対する意識

2. ヒアリング結果

(1) 調査対象国における研究開発拠点の有無

1	A社	調査対象国両国に複数の研究開発拠点がある。
2	B社	<ul style="list-style-type: none"> 調査対象国のうち、シンガポールに研究開発拠点がある。 その他のアセアン諸国では、タイに研究開発拠点がある。 マレーシアは、過去に研究開発拠点があったが、現在は無い。 アセアン以外の地域では、中国及びインドに大規模な研究開発拠点がある。
3	C社	<ul style="list-style-type: none"> マレーシアに製造拠点があるが、調査対象国に研究開発拠点は無い。 アセアンでは、ベトナム、インドネシア及びタイに研究開発拠点がある。
4	D社	<ul style="list-style-type: none"> 調査対象国を含め、アセアンには研究開発拠点は無い。 但し、アセアン各国に製造拠点があり、特にインドネシア及びフィリピンの製造拠点は規模が大きく、これらの製造拠点には技術者・開発者が所属している。
5	E社	<ul style="list-style-type: none"> 調査対象国を含め、アセアンには研究開発拠点は無い。 但し、アセアン各国に組立てを行う生産工場がある。
6	F社	<ul style="list-style-type: none"> シンガポールに研究開発拠点がある。 マレーシアには研究開発拠点は無い。
7	G社	<ul style="list-style-type: none"> シンガポールに研究開発拠点及び商品開発拠点がある。 主に現地の大学や政府研究機関との共同開発を行っている。

(2) (研究開発拠点がある場合) 研究者・技術者の人数・構成 (国籍等)

1	A 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ シンガポールのメインの研究開発拠点には約 100 名が在籍している。 ・ 現地社員の国籍は、シンガポール、マレーシア、中国、インド、タイ、ベトナム等様々。 ・ 日本人駐在員も複数名所属している。
2	B 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ シンガポールの研究開発拠点には約 20 名の研究者・技術者が所属している。 ・ 現地社員の国籍は、シンガポール、中国、ミャンマー、インド、インドネシア等。 ・ 日本人駐在員も複数名所属している。
3	C 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調査対象国には研究者・技術者はいない。 ・ ベトナム、インドネシア及びタイの研究開発拠点には、それぞれ 10～50 名程度が在籍。 ・ 各拠点とも、日本人駐在員数名と現地社員という構成となっている。
4	D 社	研究開発拠点がないため、研究者・技術者はいない。
5	E 社	研究開発拠点がないため、研究者・技術者はいない。
6	F 社	日本人駐在員数名と現地採用のシンガポール人社員で構成されている。
7	G 社	日本人駐在員が数名と現地採用の社員 (現在はシンガポール永住権を有しているインドネシア人・台湾人)

(3) 調査対象国での職務発明の有無又はその可能性

1	A社	研究開発が主なミッションであるため、当然に職務発明も多数発生している。
2	B社	<ul style="list-style-type: none">・ シンガポールの研究開発拠点は、2000年後半に設立されたが、職務発明が本格化してきたのは2015年頃から。・ 現在は、毎年10件前後発生している。
3	C社	ベトナム・インドネシアの研究開発拠点では、年1~4件程度の職務発明が発生している。
4	D社	<ul style="list-style-type: none">・ 調査対象国では研究開発を行っていないため、原則職務発明は発生しない。・ 但し、製造拠点において、品質問題の課題解決の中で発明が生まれることもあり、過去に製造拠点の現地社員が発明者となった職務発明もある。
5	E社	<ul style="list-style-type: none">・ 調査対象国には研究開発拠点がないため、現時点では職務発明が発生する可能性は低い。・ アセアン各国に生産工場があることから、これらの生産工場で発明が出る可能性はあるものの、今のところそのような事例はない。
6	F社	<ul style="list-style-type: none">・ シンガポールの研究開発拠点の主な業務は、日本で開発された商品等を現地で販売できるようにするための研究開発であり、新たな商品開発はあまり行っていないため、過去に職務発明は発生しておらず、今後発生するかも不明である。・ 但し、最近では、商品改良や商品開発の中で、発明に該当し得るようなものも出てきている。
7	G社	数は多くないが、過去に特許出願を行った職務発明もある。

(4) 調査対象国の研究者・技術者に適用される職務発明規程の有無

1	A社	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発拠点ごとに独自の職務発明規程を制定している。 日本本社においてグローバルに適用される職務発明に関するガイドライン・方針はあるものの、詳細については各国の法律に応じて決めなければならないと考えている。
2	B社	シンガポールの研究開発拠点独自の職務発明規程を制定している。
3	C社	本社からの指示で、研究開発拠点ごとに独自の職務発明規程を制定している。
4	D社	拠点独自の職務発明規程は制定していない。
5	E社	拠点独自の職務発明規程は制定していない。
6	F社	拠点独自の職務発明規程は制定していない。
7	G社	拠点独自の職務発明規程は制定していない。

(5) 調査対象国の研究者・技術者（日本本社からの駐在員を含む。）に対する日本本社の職務発明規程の適用の有無

1	A社	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発拠点ごとに独自の職務発明規定を制定しているため、日本本社の職務発明規程は現地社員には適用されない。 但し、日本本社からの駐在者には、日本本社の職務発明規程が適用される。
2	B社	日本人駐在員を含めシンガポールの研究開発拠点の職務発明規程が適用されるため、日本本社の職務発明規程は、シンガポールの研究開発拠点には適用されない。
3	C社	研究開発拠点ごとに独自の職務発明規程を制定しているため、日本本社の職務発明規程は適用されない。
4	D社	日本本社の職務発明規程が海外子会社にも適用される。
5	E社	研究開発を行っている拠点は独自で職務発明規程を設けることとしているため、研究開発拠点のない調査対象国には日本本社の職務発明規程は適用されない。
6	F社	日本本社の職務発明規程は適用されない。
7	G社	日本本社の職務発明規程が海外子会社にも適用される。

(6) 雇用契約における職務発明・発明報奨に関する規定の有無

1	A社	雇用契約に規定はないが、入社時に職務発明の取扱いに関する書面に署名をもらっている。
2	B社	雇用契約には規定はないが、就業規則に簡単な規定がある。
3	C社	なし
4	D社	なし
5	E社	なし
6	F社	なし
7	G社	なし

(7) (発明報奨の給付がある場合) 発明報奨の内容・給付のタイミング等

1	A社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出願報奨、登録報奨、優秀発明報奨の3種類の報奨金がある。 ・ いずれも発明の内容や製品化の有無、発明から生じる売上金額等にかかわらず、一律金額での現金支給となっている。 ・ なお、日本本社では、売上げに連動した実績報奨金があるが、調査対象国ではそのような報奨制度は設けていない。その代わりに、調査対象国での出願報奨・登録報奨の金額は、日本よりも高い金額となっている。 ・ 出願者が日本本社になる場合や出願先が調査対象国以外の国（例えば日本）になった場合でも、報奨金は支払われる。
2	B社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発明報奨制度を設けた当初は、出願報奨及び登録報奨の2種類の報奨金があったが、管理が煩雑であることから、出願時に登録報奨も含めて支払う形に一本化した。 ・ 対象は、研究開発拠点の社員（と共同発明者（事業部所属の社員も含む。))のみであるため、事業部の社員のみで発明した職務発明には報奨金は支払われない。 ・ 報奨金額は約2,000シンガポールドル。下記のとおり、シンガポールにはライセンス料等に連動する技術供与報奨が存在しないため、日本よりも高い金額を設定している。 ・ シンガポールでの報奨金額は、米国の研究開発拠点の報奨金額をベースに、物価等を考慮して決定した。 ・ 上記に加え、重要度が高い発明には、追加の報奨金（約5,000シンガポールドル）支払われることになっているが、シンガポ

		<p>ールでの支払い実績は今のところない。</p> <ul style="list-style-type: none"> • なお、日本には、上記に加えて、ライセンス料等に連動した技術供与報奨が存在する。 • 出願者が日本本社になる場合や出願先が調査対象国以外の国（例えば日本）になった場合でも、報奨金は支払われる。
3	C社	<ul style="list-style-type: none"> • 出願報奨金と売上金額とに連動する実績報奨金の2種類の報奨金がある。 • 出願報奨金の金額は出願1件当たり約350米ドル • 実績報奨金は、出願から10年経過後に、権利が存続していることを条件として支払われる。 • 報奨金の金額は全世界で統一している。 • 出願者が日本本社になる場合や出願先が調査対象国以外の国（例えば日本）になった場合でも、報奨金は支払われる。
4	D社	<ul style="list-style-type: none"> • 出願報奨金の1種類のみである。 • 報奨金額は各国毎の物価を考慮して決定しており、例えば、シンガポールは約600米ドル、その他のアセアン諸国は200米ドルとなっている。 • なお、日本には、出願報奨金（約20,000円）に加えて、登録報奨金（約15,000円）や実施報奨金（約25,000円）等がある。 • 日本本社からの駐在員も海外子会社に駐在した場合には、当該海外子会社の報奨金が適用される。
5	E社	調査対象国では発明報奨制度なし
6	F社	調査対象国では発明報奨制度なし
7	G社	<ul style="list-style-type: none"> • 日本本社の職務発明規程が海外子会社にも適用されることから、日本本社と同一の報奨制度が適用される。 • 出願報奨金（一律）と登録報奨金（発明を評価して金額が決定される）の2種類の報奨金がある。

(8) (発明報奨の給付がある場合) 発明報奨の過去の給付実績

1	A社	多数の給付実績がある。
2	B社	報奨金の給付実績がある。但し、現時点では追加報奨金の給付実績はない。
3	C社	調査対象国では報奨金の給付実績はないが、他のアセアン諸国の研究開発拠点で給付実績がある。
4	D社	調査対象国では報奨金の給付実績はないが、インドネシアで給付実績がある。
5	E社	給付実績なし
6	F社	給付実績なし
7	G社	<ul style="list-style-type: none">・ 出願報奨金は給付実績がある。・ シンガポールで発生した職務発明は出願から時間が経っていないため、登録報奨金の給付実績はない。

(9) 職務発明・発明報奨に関する紛争の有無

1	A社	紛争は発生していない
2	B社	紛争は発生していない
3	C社	紛争は発生していない
4	D社	紛争は発生していない
5	E社	紛争は発生していない
6	F社	紛争は発生していない
7	G社	紛争は発生していない

- (10) (調査対象国の研究者・技術者に適用される職務発明規程がない場合)
その必要性の有無 (今後導入予定があるか、必要性を感じるか等)

1	A社	既に導入済み。
2	B社	既に導入済み。
3	C社	既に導入済み。
4	D社	調査対象国に研究開発拠点がなくともあり、今のところは日本本社の職務発明規程を適用することで十分だと感じている。
5	E社	<ul style="list-style-type: none"> 調査対象国に研究開発拠点がなくともあり、現時点では必要性は感じていない。 但し、将来的に販社の新規ビジネスの中で発明が生じるレベルの開発活動が行われる場合には、導入を検討したいと考えている。
6	F社	<ul style="list-style-type: none"> 現時点では、職務発明が多数発生することは想定していないため、導入の必要性は感じない。
7	G社	シンガポールの研究開発拠点独自の職務発明規程があった方がよいとは考えている。

- (11) 調査対象国の研究者・技術者の職務発明に対する意識や希望

1	A社	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発拠点の社員は、発明が主な業務内容であることから、職務発明に対する意識は高い。 一方で、研究開発拠点ではない事業・製造拠点の現地社員は、職務発明に対する意識はそれほど高くないと感じている。
2	B社	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発拠点の社員には、入社時に知財教育を行っており、かつ、研究実績のある中途採用者が多いため、職務発明の重要性を理解している。 発明件数は KPI にもなっているため、職務発明に対する意識も高い。 但し、日本に比べると発明に対する意識が高いとは言えないため、その点は改善したいと考えている。
3	C社	現地社員に対する啓蒙・教育活動は定期的に行っているが、特別に意識が高いという感覚はない。
4	D社	現地社員から発明になり得るような提案が頻繁に上がってくることから、発明創出に対する意識は高いと感じている。

5	E社	調査対象国に研究者・技術者がいないため、把握していない。
6	F社	職務発明に対する理解はある程度あるものの、意識が高いという感覚はない。
7	G社	職務発明の重要性を理解した上で研究活動を行っており、発明創出に対する意識はある程度高いように感じている。

(12) 発明報奨制度が調査対象国の研究者・技術者に与える影響（インセンティブとなり得るか等）

1	A社	報奨金額を日本より高い金額に設定していることから、現地社員の職務発明に対する意識を高める一因になっているように感じている。
2	B社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報奨金額を日本より高い金額に設定していることもあって、インセンティブになっているとは感じる。 ・ もっとも、発明件数を KPI として設定していることが発明に対する意識を高める大きな要因であって、発明報奨制度自体がそれほど大きなインセンティブになっているとは思わない。
3	C社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発明報奨制度を導入した後に発明件数が増えたということもないため、大きなインセンティブにはなっていないように感じる。 ・ 発明報奨制度を導入する際には現地社員が発明に注力してしまい、本来の業務を疎かにしてしまうのではないかという懸念もあったが、現状そのような事態は発生していない。
4	D社	インセンティブにはなり得ると思うが、逆に報奨金額が高くと、本業を疎かにして発明創出に傾倒してしまうのではないかという懸念がある。
5	E社	インセンティブになり得ると思う。
6	F社	インセンティブになり得ると思う。
7	G社	現地社員に対する報奨金の給付実績がないため、何とも言えない。

(13) 調査対象国の研究者・技術者の処遇・研究環境（日本と比較して）

1	A 社	<ul style="list-style-type: none"> 研究・実験の設備・環境は、日本と大きな差はない。 研究者・技術者の待遇も、日本と大きな差はない。 日本との環境・待遇の差について、現地社員から不満が上がってきたことはない。
2	B 社	研究・実験の環境・処遇は、日本と大きな差はない。
3	C 社	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点で差はあるものの、開発予算や研究環境は各拠点の事業規模に見合ったものとなっているため、その意味では差はない。 研究者・技術者の待遇も、日本と大きな差はない。
4	D 社	調査対象国に研究開発拠点がないため、不明。
5	E 社	調査対象国に研究開発拠点がないため、不明。
6	F 社	<ul style="list-style-type: none"> 研究・実験の設備・環境は、日本と大きな差はない。 研究者・技術者の待遇も、日本と大きな差はない。
7	G 社	<ul style="list-style-type: none"> 試薬や研究機器は全て輸入する必要があるため、調達が難しく、コストもかかる。 研究・実験の設備・環境は、日本と大きな差はない。 研究者・技術者のレベルは、分野によって様々だが、日本と同程度かと思う。もっとも、契約で定めたスケジュールを守る等、契約に対するコミットメントが強いという印象がある。

(14) 調査対象国の研究者・技術者のキャリアパスに対する意識

1	A 社	待遇の良い外資系企業に転職してしまう現地社員は多い。
2	B 社	キャリアアップに積極的であり、転職してしまう現地社員は多い。
3	C 社	離職率が非常に高い。但し、製造部門よりは離職率は低い。
4	D 社	調査対象国に研究開発拠点がないため、不明。
5	E 社	調査対象国に研究開発拠点がないため、不明。
6	F 社	キャリアを積んで転職を希望する人が多いのは事実だが、同じ会社でキャリアを積みたいと考えている社員も多い。
7	G 社	今いる現地社員は 5 年以上在籍している。居心地がよければ長く働いてくれるという印象。

第4章 アンケート調査の結果

1. アンケートの目的・方法

(1) アンケートの目的

アンケートも、前記のヒアリングと同様、文献調査では得られないより実務的な情報を収集するために実施した。

(2) アンケートの対象・実施方法

アンケートは、2022年1月19日に、独立行政法人日本貿易振興機構シンガポール事務所及びバンコク事務所主催で実施した「ASEAN 進出日系企業の皆様、どうされていますか？～シンガポール、マレーシアにおける職務発明、発明報奨制度の課題・留意事項～」と題するウェビナーへの参加者に対して回答を求め、32名の参加者から回答を得ることができた。

(3) 質問項目

アンケートの質問項目は以下のとおりである。

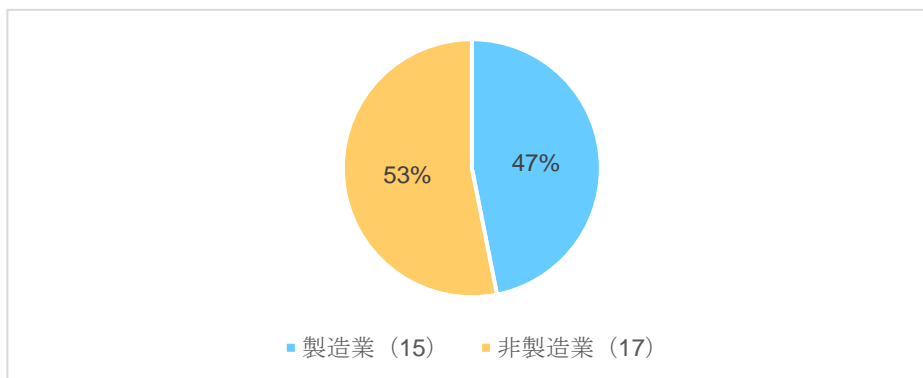
【質問項目】

- ① アンケート回答者の所属する企業の業種（製造業か非製造業か）
- ② アセアン諸国における研究開発拠点又は子会社の有無
- ③ （研究開発拠点・子会社がある場合）当該研究開発拠点又は子会社における職務発明規程の作成の有無
- ④ （職務発明規程を作成している場合）当該研究開発拠点又は子会社とその従業員との雇用契約における職務発明・発明報奨の取扱いに関する規定の有無
- ⑤ （職務発明規程を作成している場合）当該研究開発拠点又は子会社で職務発明が発生した場合に、職務発明を行った従業員に対する報奨金給付制度の有無
- ⑥ （報奨金給付制度がある場合）当該研究開発拠点又は子会社の従業員に対する発明報奨金の給付実績の有無

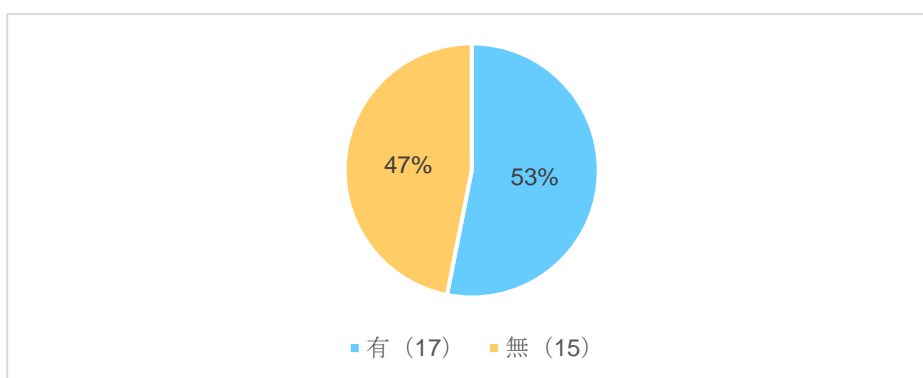
- ⑦ (報奨金給付実績がある場合) 発明報奨金の給付のタイミング(出願時のみ、出願時と登録時、登録時のみ、その他(売上金額に応じた実績報奨等)(その他の場合には、その詳細))
- ⑧ (報奨金給付制度がある場合) 当該研究開発拠点又は子会社における発明報奨金が、日本本社における発明報奨金と同額か否か(アセアン諸国の方が高い場合には、その理由)
- ⑨ (職務発明規程を作成している場合) 当該研究開発拠点又は子会社の従業員との間の職務発明の帰属や発明報奨金を巡る紛争の有無(ある場合には、その詳細)
- ⑩ (職務発明規程を作成していない場合) 当該研究開発拠点又は子会社において、職務発明規程を今後作成する必要性の有無(必要性がない場合には、その理由)

2. アンケート結果

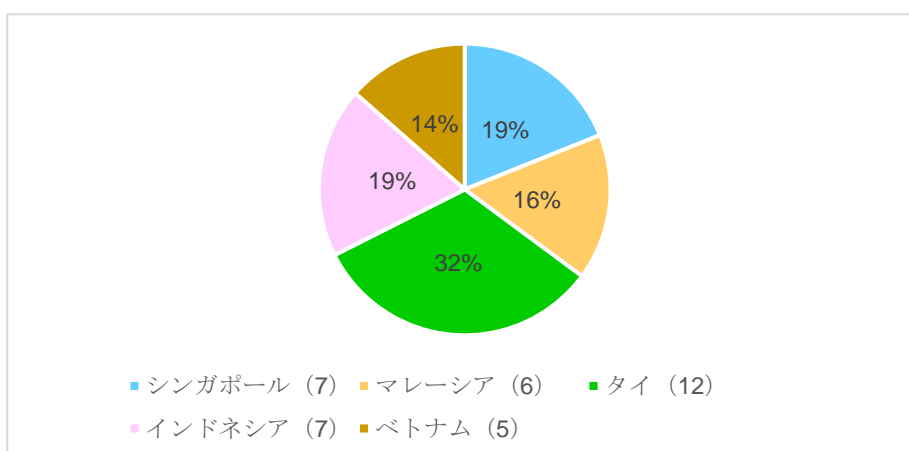
(1) アンケート回答者の所属する企業の業種（製造業か非製造業か）



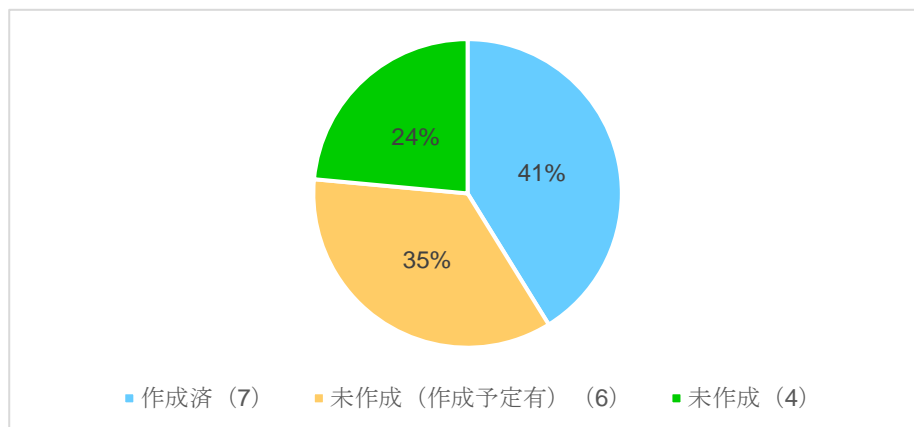
(2) アセアン諸国における研究開発拠点又は子会社の有無



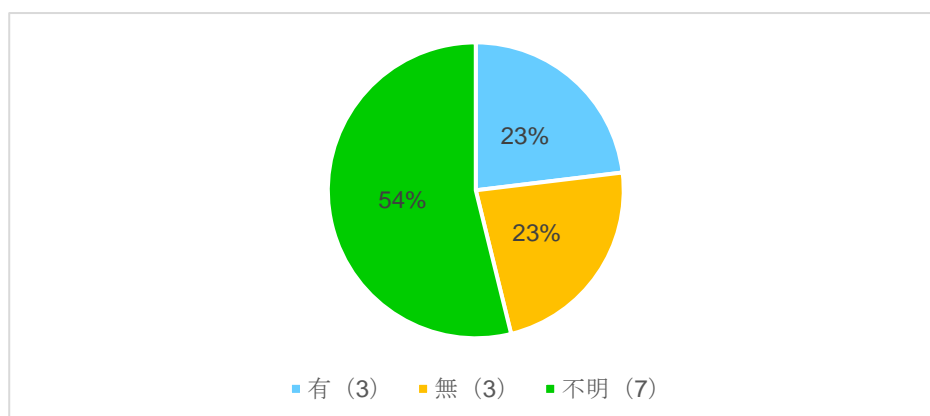
「有」と回答があった回答者に対して拠点の所在国を質問したところ、回答は以下のとおりであった（複数回答可）。



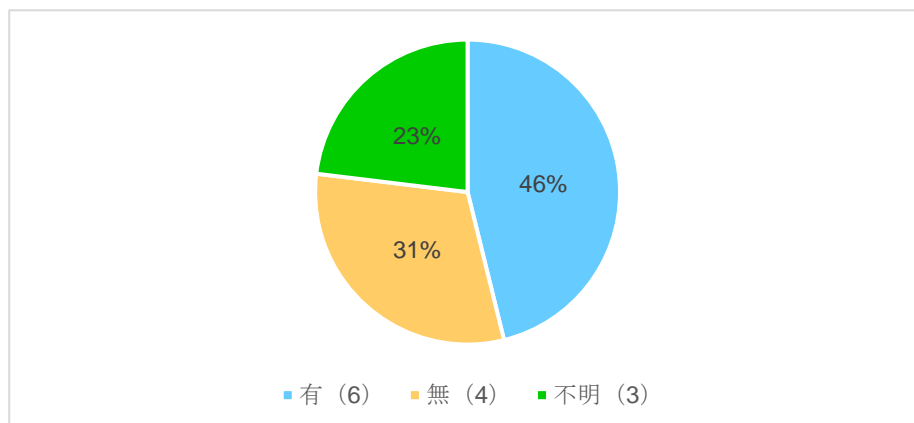
- (3) (研究開発拠点・子会社がある場合) 当該研究開発拠点又は子会社における職務発明規程の作成の有無



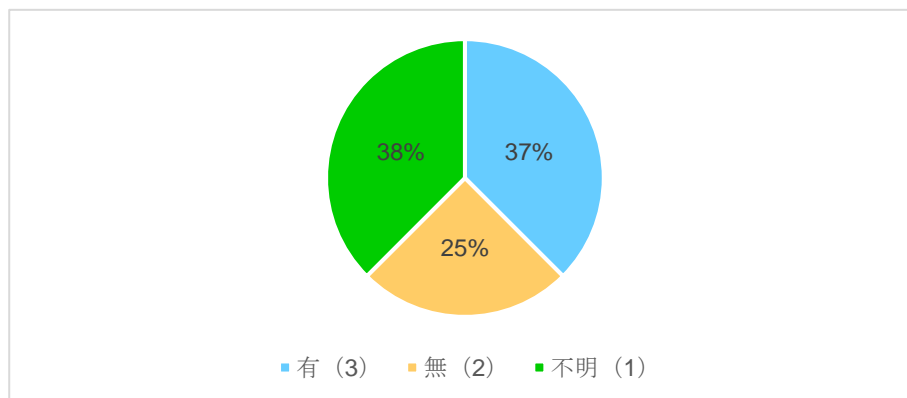
- (4) (職務発明規程を作成している場合) 当該研究開発拠点又は子会社とその従業員との雇用契約における職務発明・発明報奨の取扱いに関する規定の有無



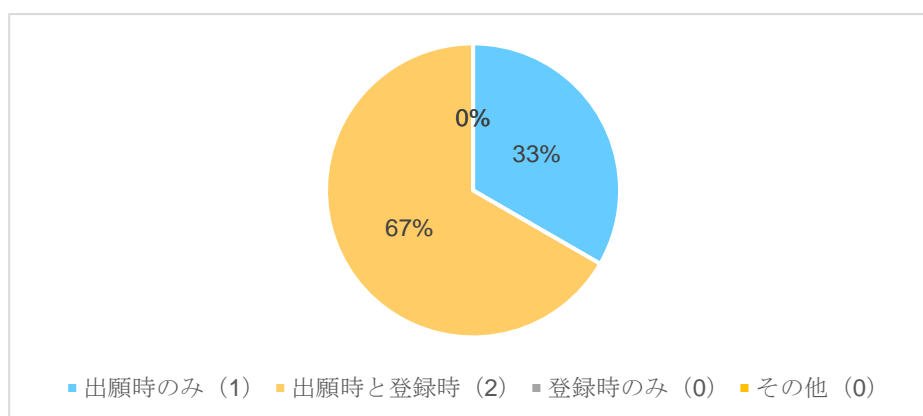
- (5) (職務発明規程を作成している場合) 当該研究開発拠点又は子会社で職務発明が発生した場合に、職務発明を行った従業員に対する報奨金給付制度の有無



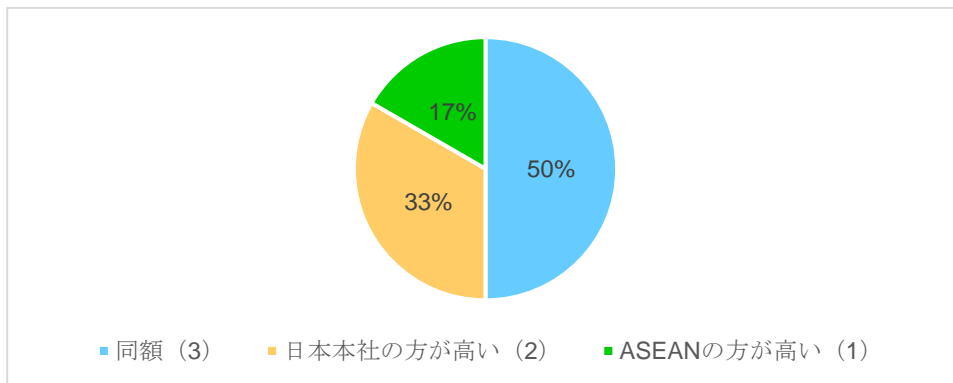
- (6) (報奨金給付制度がある場合) 当該研究開発拠点又は子会社の従業員に対する発明報奨金の給付実績の有無



- (7) (報奨金給付実績がある場合) 発明報奨金の給付のタイミング (出願時のみ、出願時と登録時、登録時のみ、その他 (売上金額に応じた実績報奨等) (その他の場合には、その詳細))

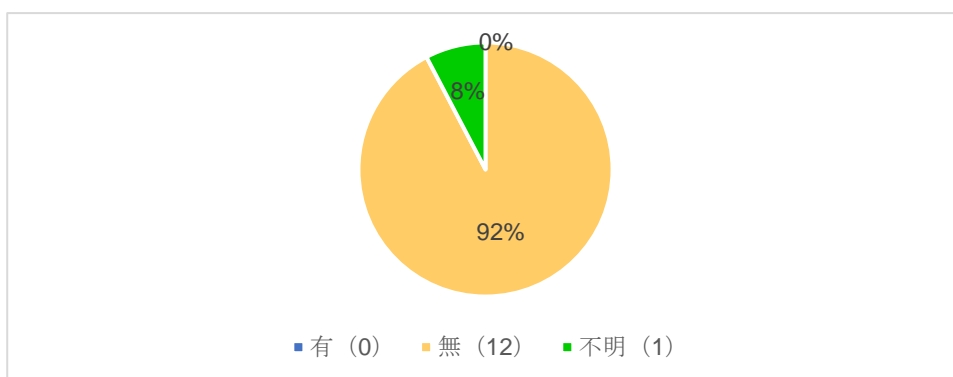


- (8) (報奨金給付制度がある場合) 当該研究開発拠点又は子会社における発明報奨金が、日本本社における発明報奨金と同額か否か (アセアン諸国の方が高い場合には、その理由)

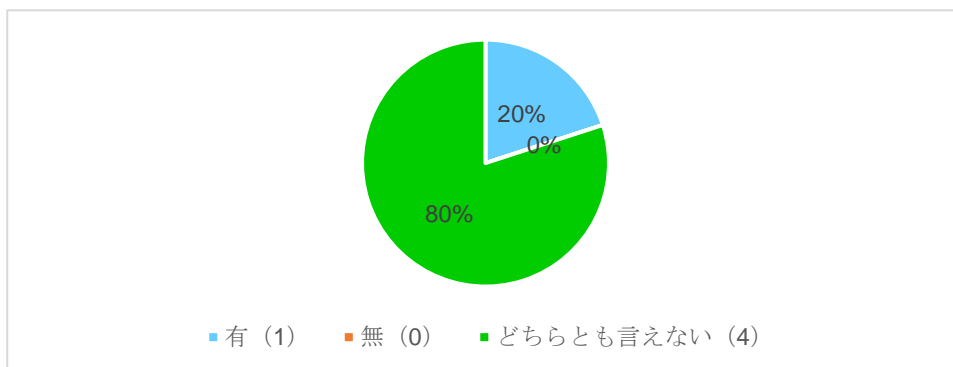


アセアンの方が高額と回答した回答者にその理由を質問したところ、日本本社には実績報奨制度があるが、アセアンには実績報奨制度がないため、出願時の報奨金額を日本本社よりも高額に設定しているとのことである。

- (9) (職務発明規程を作成している場合) 当該研究開発拠点又は子会社の従業員との間の職務発明の帰属や発明報奨金を巡る紛争の有無 (ある場合には、その詳細)



- (10) (職務発明規程を作成していない場合) 当該研究開発拠点又は子会社において、職務発明規程を今後作成する必要性の有無 (必要性がない場合には、その理由)



第5章 まとめ

以上が、調査対象国における職務発明及び発明報奨制度の概要、並びに日本企業による調査対象国における職務発明・発明報奨制度の運用実態である。

調査対象国の知的財産関連法では、職務発明等の帰属について、一定の要件を満たした場合に使用者に帰属するとのみ規定しており、その詳細については規定されておらず、かつ、使用者と従業員の間で法律の規定とは異なる合意をすることも認められている。

また、職務発明等に対する報奨については、シンガポールでは法律上規定されておらず、当事者間の合意に委ねられている。マレーシアでは、特許権についてのみ、一定の要件を満たした場合に当事者間で合意した公正な報酬を従業員に支払う義務が規定されているが、特許権以外の権利については法律上規定されておらず、当事者間の合意に委ねられている。

したがって、使用者としては、職務発明規程、就業規則又は雇用契約等において、職務発明等の帰属や報奨の要否・内容について明確に規定しておくことが重要である。

この点、ヒアリングやアンケート結果によれば、調査対象国に研究開発拠点を設けている日本企業は職務発明規程等で職務発明等の帰属や報奨の要否・内容を定めている企業が多いようである。職務発明等に対する報奨制度については、設けていないという企業もあったが、マレーシアの特許権のように法令で報奨金の支払いが求められている国・権利については注意が必要である。報奨制度を設けている企業では、出願時に一括で、又は出願時と登録時に報奨金を支払っている例が多く、売上等に連動した実績報奨金を支払っている企業は少ないという結果であった。

一方、研究開発拠点が無い日本企業は現時点では職務発明規程を制定しておらず、かつ、その必要性も感じていない企業が多いようである。もっとも、前記のとおり、東南アジアは日本企業にとって重要なマーケットとなっており、今後も日本企業による事業活動が活発化することが想定されることから、将来的に職務発明が発生した際の紛争等を防止する観点から、早期に職務発明規程等を設け、職務発明等の帰属や報奨の要否・内容を定めておくことが推奨される。

以上

[特許庁委託事業]

シンガポール及びマレーシアにおける
職務発明・発明報奨制度に関する調査報告書

2022年3月

禁無断転載

[調査受託]

TMI Associates (Singapore) LLP

独立行政法人 日本貿易振興機構

シンガポール事務所 知的財産部