

改正職務発明補償制度の 解説及び便覧

2013. 12.

<発刊の辞>

職務発明補償制度は、発明を創出することができる基盤である研究開発投資と施設等を提供した使用者等と創意工夫の努力を重ねて発明を完成した従業員等が相互の利益を合理的に調整することで、企業の技術競争力を高め、売上を増大させて国の産業発展に貢献する制度です。

最近、職務発明に関する紛争が 이슈 となり、国内における特許出願の約 80% が法人による出願であることを踏まえると、優秀な発明の創出によって企業の競争力を強化するためには、職務発明の創出と活用、そして補償の全過程に対する効果的な管理が重要であると考えます。

そのため、特許庁では昨年、発明振興法令を改正して職務発明が一層活発に創出されるよう、大企業等の職務発明補償制度を強化し、職務発明に対する権利の承継と補償の手続を明確にした他、職務発明審議委員会と諮問委員を活用して紛争が発生した際、企業が自主的かつ効果的に対処することができるように制度的基盤を整えました。

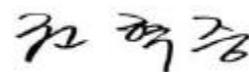
また、職務発明に対する補償を実施する模範企業を掘り起こし、特許・実用新案・デザインの優先審査と 4～6 年次登録料の 20% 追加減免、そして政府支援事業における優遇策等、インセンティブも拡大しました。

本説明書は、企業が職務発明補償制度を策定・運営するにおいて役に立つよう、発明振興法令と関連判例、優秀企業支援のための認証制度、そして職務発明補償規定の標準モデル等を収録しています。

多くの企業の方々が本説明書を参考として、職務発明補償制度を容易に導入・活用し、従業員の研究意欲を高揚させ、優秀な発明を創出することで、グローバル市場をリードする企業に成長されることを心からお願い申し上げます。

2013 年 12 月

特許庁産業財産政策局長



<目次>

I. 職務発明制度の意義

1. 職務発明制度の概要	3
2. 職務発明制度の目的及び趣旨	6
3. 職務発明制度の重要性と政府の支援施策	8
(1) 職務発明制度の重要性	8
イ. 独占・排他的権利の確保による技術開発投資の拡大	8
ロ. 技術革新	8
ハ. 企業の成長	9
二. 国家産業発展	10
(2) 職務発明補償制度の実施と政府の支援施策	10
(3) 職務発明補償の優秀企業の選定・支援	12
4. 職務発明に関する発明振興法の主な内容	13
5. 職務発明制度に関する外国の立法例	27
(1) 米国	27
(2) ドイツ	32
イ. 従業員発明法の規律	32
ロ. 補償指針による合理的な補償金の算定	36
(3) 日本	38
(4) 中国	43

II. 職務発明の成立要件

1. 概説	51
2. 従業員等がその職務について発明したもの	51
(1) 従業員等の概念	51
イ. 従業員	52
ロ. 法人の役員	54
ハ. 公務員	55
(2) 職務	55
(3) 発明	56
(4) 職務発明者の決定	57

3. 性質上使用者等の業務範囲に属する発明	61
(1) 使用者の概念	62
(2) 業務範囲	63
4. 発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明	65
(1) 発明をするに至った行為	65
(2) 現在又は過去の職務	67
5. 大学教授等による職務発明の成立要件	69

III. 職務発明の権利帰属

1. 概説	75
2. 職務発明の権利帰属に関する発明者主義と使用者主義	75
(1) 発明者主義	76
(2) 使用者主義	76
(3) 発明振興法の態度	77
3. 従業員の権利と義務	78
(1) 従業員の権利	78
イ. 特許を受ける権利乃至特許権の取得	78
ロ. 発明者としての人格権	79
ハ. 正当な補償を受ける権利	79
ニ. 職務発明補償規定の作成・変更に関する協議権及び同意権	81
ホ. 職務発明に関する審議要求権及び調停申立権	82
(2) 従業員の義務	84
イ. 協力の義務	84
ロ. 秘密維持の義務	84
ハ. 職務発明の完成事実の通知義務	85
4. 使用者の権利と義務	87
(1) 使用者の権利	87
イ. 通常実施権を有する権利	87
ロ. 承継取得又は専用実施権を設定する権利	88
ハ. 諮問委員の派遣要請件	90
ニ. 調停申立権	91
(2) 使用者の義務	91

イ. 職務発明に対する権利承継の可否を通知する義務	91
ロ. 正当な補償をする義務	93
ハ. 職務発明補償規定の作成・変更時に協議又は同意を得る義務	95
ニ. 職務発明審議委員会を構成して審議する義務	95
5. 職務発明の事前予約承継	95
6. 職務発明の権利帰属関係及び手続(図)	104

IV. 職務発明に対する補償

1. 正当な補償を受ける権利	107
2. 補償の形態と種類	112
(1) 発明(提案)補償	112
(2) 出願補償	112
(3) 登録補償	113
(4) 実施(実績)補償	113
(5) 処分補償	113
(6) 出願留保補償	113
(7) その他補償	113
3. 補償額決定基準	114
(1) 補償額決定基準の異議と方法論	114
(2) 実施・処分補償額の算定方式	117
イ. 基本算定式	117
ロ. 独占売上額又は独占貢献度	120
ハ. 実施料率と産業別適正実施料率の例示	124
ニ. 発明者補償率	130
ホ. 発明者貢献率	132
4. 補償金の支給方法	133
5. 職務発明補償規定	135
(1) 意義及び必要性	135
(2) 職務発明補償規定の規律内容	138
(3) 職務発明補償規定の作成・変更	139
(4) 職務発明の評価	142
(5) 職務発明に対する権利の承継手続及び正当な補償	143

V. 職務発明審議委員会と紛争調停

1. 職務発明審議委員会の設置・運営…………… 151
2. 構成に関する原則…………… 152
3. 運営に関する事項…………… 155
4. 職務発明に関する紛争の調停…………… 156

VI. 職務発明補償優秀企業の支援及び認証制

1. 職務発明補償優秀企業選定・支援…………… 161
2. 職務発明補償優秀企業認証制…………… 163
 - (1) 優秀企業認証制の趣旨と認証取得の効果…………… 163
 - (2) 優秀企業の認証手続…………… 164
 - (3) 認証審議委員会…………… 165
 - (4) 認証、認証書及び認証表示…………… 169
 - (5) 専担機関…………… 169

VII. 公務員の職務発明制度

1. 公務員職務発明の概念及び要件…………… 173
 - (1) 公務員職務発明補償規定における公務員職務発明の主体…………… 173
 - (2) 公務員職務発明の要件…………… 173
 - (3) 公務員職務発明補償規定の適用除外…………… 174
 - イ. 国・公立学校教職員…………… 174
 - ロ. 地方公務員…………… 174
2. 公務員職務発明の管理…………… 174
 - (1) 公務員職務発明管理の概要…………… 174
 - (2) 公務員職務発明の承継…………… 175
 - イ. 発明の届出…………… 175
 - ロ. 職務発明の国家承継…………… 175
 - ハ. 国家承継発明の出願…………… 175
 - (3) 公務員職務発明の登録…………… 176
3. 公務員職務発明の処分…………… 176
4. 公務員の職務発明に対する補償…………… 179
 - (1) 補償金の種類…………… 179
 - イ. 登録補償金…………… 179

ロ. 処分補償金	179
ハ. 機関褒賞金	180
(2) 補償金等の支給方法	180
イ. 支給時期	180
ロ. 発明者が2名以上の場合	180
ハ. 発明者が転職又は退職、死亡した場合	180
(3) 補償金等の返還	180

<付録 1. 職務発明に関するモデル規定>

<付録 2. 職務発明の関連法令>

I . 職務発明制度の意義



- 1 職務発明の概要
- 2 職務発明制度の目的及び趣旨
- 3 職務発明制度の重要性と政府の支援施策
- 4 職務発明に関する発明振興法の主な内容
- 5 職務発明制度に関する外国の立法例

I. 職務発明制度の意義

1. 職務発明の概要

- 職務発明とは、「従業員、法人の役員又は公務員(以下、「従業員等」という)がその職務に関して発明したものが性質上使用者・法人若しくは国又は地方自治体(以下、「使用者等」という)の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明」をいう(発明振興法第2条第2号)。¹
- 職務発明は発明振興法上の概念であって、かつ特許法上の保護を受ける「発明」に限られず、実用新案法上の保護対象となる「考案」及びデザイン保護法上の保護対象となる「創作」を含む概念である(法第2条第1号)。従って、発明振興法では、職務発明に関する規定において「特許等」又は「特許権等」と規定している。²
- 職務発明に対して、従業員等が特許等を受け、又は特許等を受ける権利を承継した者が特許等を受けた場合、原則として使用者等は、その特許権等に対して通常実施権を有し(法第10条第1項)、その限りでない場合は次のとおりである。
 - 発明振興法第10条第1項ただし書き³の規定に基づき、使用者等が中小企業法第2条に基づく中小企業ではない場合、従業員等の協議を経て予め①従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる契約又は勤務規定、若しくは②従業員等の職務発明に対し、使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約又は勤務規定を締結若しくは作成していない場合、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができない。

¹ 以下では、従業員と従業員等、使用者と使用者等を特別に区別する必要がある場合を除外しては、区別せずに混用する。

² 以下では、特許と特許等、特許権と特許権等を特別に区別する必要がある場合を除いては、区別せずに混用する。

³ 2013年7月30日改正発明振興法(法律第11960号)第10条第1項にただし書きで新設された(2014年1月31日施行)。

また、法第 13 条第 3 項の規定に基づき、使用者等が従業員等の職務発明に対する権利承継可否の通知義務を履行しない場合、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなされ、この場合、法第 10 条第 1 項にもかかわらず、その発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができない。

一定の要件を満たせば⁴、使用者等は従業員等の職務発明に対して特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継する、又は専用実施権を設定することができ、この場合、従業員等は、正当な補償を受ける権利を有することになる(法第 15 条第 1 項)。

公務員の職務発明に対する権利は、国又は地方自治体が承継し、国又は地方自治体が承継した公務員の職務発明に対する特許権等は国有又は公有とし⁵、国又は地方自治体はそれに対する正当な補償をしなければならない(法第 15 条第 7 項)。

従業員等の発明が常に職務発明に該当するものではないため、職務発明以外の発明と区別する必要がある。

発明振興法第 2 条第 2 号において規定した要件(①従業員等がその職務について発明したものが、②その性質上、使用者等の業務範囲に属し、③その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明)に該当しない発明は、原則的に従業員等の個人発明(自由発明)である。⁶

⁴ 職務発明の要件については、後述のⅡ(職務発明の成立要件)とⅢ(職務発明の権利帰属)を参照

⁵ ただし、「高等教育法」第 3 条に基づく国・公立学校の教職員による職務発明に対する権利は、「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 11 条第 1 項後段に基づく専担組織が承継し、専担組織が承継した国・公立学校の教職員による職務発明に対する特許権等は、その専担組織の所有とする(発明振興法第 10 条第 2 項)。

⁶ 2006 年 3 月 3 日改正発明振興法(法律第 7869 号)以前の発明振興法には、第 2 条第 3 号の「自由発明とは、職務発明以外の発明をいう」と規定していたが、その後、当該規定が削除される代わりに、「個人発明家

- また、従業員等の発明がその職務とは無関係ではあるものの、使用者等の業務範囲に属する可能性があるが(いわゆる、業務発明)、これも職務発明に該当しないため、個人発明(自由発明)と同様に関連の諸権利が従業員等に帰属されることが原則である。

- 一方、従業員等の発明が法令上職務発明に該当するが、使用者等がその権利承継の可否の通知義務を履行しない場合は、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなされ、当該従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができないため(法第13条第3項)、結果としては個人発明(自由発明)と全く異ならないが、このような場合を講学上では「みなされた個人発明(自由発明)」と称している。

- 参考として、法第10条第3項は、職務発明以外の発明に対する従業員等の権利を保護するための趣旨から、「職務発明以外の従業員等による発明に対し、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定させる契約若しくは勤務規定の条項は無効とする」と規定している。

とは、職務発明以外の発明をした者をいう」という規定を置いているため、その趣旨を尊重する次元でこれ以上法律用語ではない「自由発明」という用語よりは、「個人発明」と表記した方が望ましいと思われる。しかし、実務においては依然として「自由発明」という表現が多く使われていると把握されるため、以下では、個人発明と自由発明を併記する。

2. 職務発明制度の目的及び趣旨

■ 知識と技術が国富創出の中核的な要素となる知識基盤経済において、中核・オリジナル技術の有無は、国と企業の技術競争力を把握するバロメータであって、かつ生存及び発展に向けた必須戦略であると認識されている。

■ 今日、殆どの中核・オリジナル技術は、組織化した企業、研究機関及び大学等、主に法人の主導下で開発されているが、これは産業の高度化を後押しする技術が一層複雑化・多様化するに伴い、従来の技術を超える新しい技術の開発が大規模の研究施設と人材及び膨大な研究費の支援なくては事実上不可能であるためと思われる。

■ 従って、今日の個人発明家による発明は相対的に少数に過ぎず、企業等によって行われる発明が殆どを占める上、技術の高度化に伴って企業、研究機関及び大学等による発明の割合が一層高まっている。我が国の場合、法人の特許出願件数が2003年には10万件水準であったが、2005年から2012年まで毎年16万件乃至17万件と、着実に特許出願全体の約80%を占めているため、その重要性は日増しに高まっているといえることができる。

<最近の国内特許出願中、法人による特許出願の推移>

(単位：件、%)

区分	‘05	‘06	‘07	‘08	‘09	‘10	‘11	‘12
個人出願(A)	24,368	27,062	32,189	33,215	35,588	33,267	35,424	36,956
法人出願(B)	136,553	139,127	140,280	134,689	127,935	136,834	143,500	151,349
計(C)	160,921	166,189	172,469	167,904	163,523	170,101	178,924	188,305
法人出願の割合(B/C)	84.9%	83.7%	81.3%	80.2%	78.2%	80.4%	80.2%	80.4%

※出所：2011 知識財産統計年報(特許庁)、2012 知識財産白書(特許庁)

- 職務発明制度は、発明を創出することができる基盤である研究開発 (R&D) 投資と施設等を提供した使用者等と創意工夫を凝らして発明を完成した従業員等間の利益を合理的に調整することで、使用者等による一層積極的な投資を誘導する一方、従業員等には経済的な補償を提供し、創意工夫の発明に取り組むことができるように支援することで、両側の共存共栄を目指す制度である。
- 要するに、職務発明制度は、使用者等には職務発明に対する権利を安定的に実施することができる基盤を作り、従業員等には権利の帰属及び正当な補償を保障することで、「知識創造の好循環システム」⁷を構築し、産業の技術競争力を高め、ひいては国民経済の発展に貢献することを目指していると理解することができる。
- 世界各国は、知的財産の戦略的価値を認識し、知識創造の好循環システムを構築するため、具体的な内容は少しずつ異なるとはいえ、同様な目的の方向から職務発明制度を策定・運用し、職務発明制度を活性化するための制度改善を国全体で推進している。

<職務発明制度のメカニズム>



※出処：2010年度知識財産白書(2011年発行)

⁷ 知識の創出、創出された知識の活用及びそれに対する補償、知識の創出に向けた再投資につながるサイクルを意味する。

3. 職務発明制度の重要性と政府の支援施策

(1) 職務発明制度の重要性

イ. 独占・排他的権利の確保による技術開発投資の拡大

従業員等が職務発明を完成して特許権等を獲得した場合、使用者等はそれに対する通常実施権を有するだけでなく、特許等を受けることができる権利又は特許権等を承継・取得することもできるため、この場合、他人の技術模倣が排除される強力な法的保護を受け、技術開発投資の拡大を誘導することができる。

ロ. 技術革新

技術革新とは、創意的な企業家が不確実性に対するリスクを負担しつつ、技術開発の結果を実用化する過程のことで、従業員にはインセンティブを提供して発明を促し、その結果、開発された技術を企業が独占的・排他的に使用することで、企業の技術革新を誘導することになる。

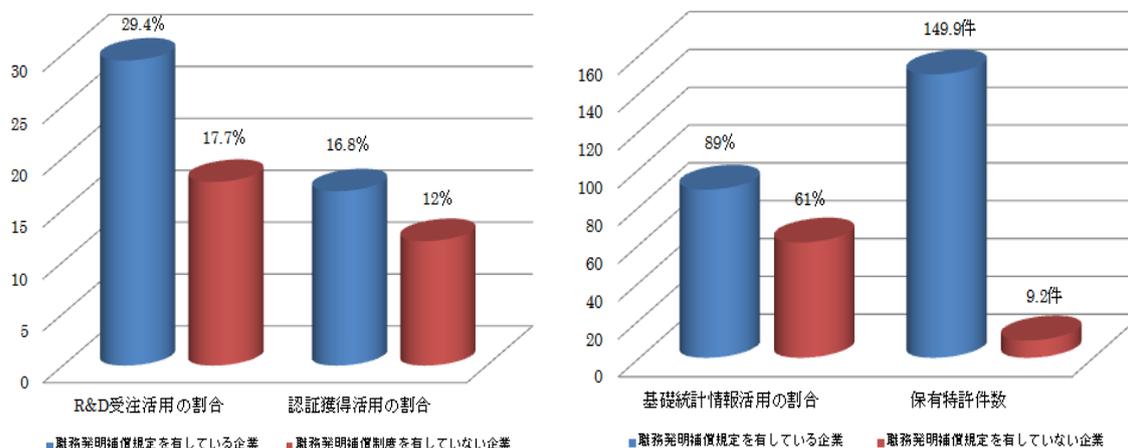
2011 年基準で企業の職務発明補償規定の有無と特許出願規模の相関性を分析した結果、職務発明補償規定を保有した企業の特許出願平均は 97.2 件で、保有していない企業の同 7 件に比べて圧倒的多数となった⁸。保有企業が職務発明を活用して政府又は民間 R&D を遂行した割合は 29.4% で、保有していない企業の 17.7% に比べて遥かに高い結果を見せた。また、NET、NEP、世界一流商品等、各種認証を獲得した割合も 16.8% で、保有していない企業の 12% に比べて非常に優秀であることが分かった⁹。このような客観的な指標は、職務発

⁸ 特許庁、『2013 年度職務発明制度運営の優秀事例集』(2013)、4 頁

⁹ 特許庁・貿易委員会、『2013 年度知識財産活動実態調査』(2013)、42 頁、NET(New Excellent Technology)認証とは、国家技術標準院及び韓国産業技術振興協会が運営主体として新技術を早期に発掘し、その優秀性を認証することで新技術の商用化及び技術取引を促し、初期市場の進出基盤作りを目指して設立された認証制度のことである[「産業技術革新促進法」に基づいた知識経済部告示第 2012-67 号、「新技術(NET)認証制度の運営要領」に従う]。NEP(New Excellent Product)認証とは、国家技術標準院が運営主体として国内初で開発された技術、又はこれに準じる代替技術を適用した商品を認証することで、商品の初期販路を支援し、技術開発を促進する目的で設立された認証制度のことである[「産業技術革新促進法」に基づく産業通商資源部告示第 2013-167 号、「新商品(NEP)認証及び購買促進等に関する運営要領」に従う]。世界一流商品認証とは、産業通商資源部が運営主体として国籍企業が生産する商品であって、かつ一定な条件を満

明制度及びそれによる補償規定の導入が優秀な発明の創出と技術革新に大いに貢献していることを意味していると理解することができる。

＜職務発明補償規定を有している、又は有していない企業の知的財産活動の現況＞



※出処：特許庁・貿易委員会、「2013年度知識財産活動実態調査」（2013）

ハ. 企業の成長

職務発明に対するインセンティブの提供は、従業員に技術開発への意欲を高揚させるのだけでなく、技術並びに営業秘密の漏洩及び優秀人材の転職を防止する効果を得ることができる上、そのような効果を基に、企業は中核技術の開発による売上の増大、市場における独占的な地位の確保、技術蓄積及び技術の相互共有を通じた成長を追求することができる。

たす商品のうち、産業通商資源部長官が「現在世界一流商品」又は「次世代世界一流商品」に選定し、これを認証することをいう[「対外貿易法」に基づいた産業通商資源部公告第2013-73号、「世界一流商品の選定及び制度の運営に関する運営要領」に従う]。

＜職務発明補償規定の保有が企業の技術・営業秘密の漏洩防止、
優秀人材の転職防止に及ぼす効果＞

区分	技術・営業秘密の漏洩防止効果	優秀人材の転職防止効果
非常に役に立つ	15.6%	9.3%
ある程度役に立つ	43.7%	40.6%
まあまあ役に立つ	28.1%	25%
役に立つ	6.2%	18.7%
ポジティブ効果の合計	93.6%	93.6%

出処：特許庁、「職務発明補償企業の確認制度の導入案及び発明振興法令の改正案に関する研究」（2012）

二. 国家産業発展

職務発明を創出した従業員は正当な補償を受けるようにして、発明創出への意欲を刺激し、企業は従業員によって創出された職務発明を実施することで得られる利益を研究開発に再投資する技術革新の好循環システムを構築し、企業のみならず国の産業発展を図る重要な政策的手段として作用する。

(2) 職務発明補償制度の実施と政府の支援施策

■ 職務発明制度の重要性を認識・反映し、発明振興法第 11 条は、従業員等の職務発明を奨励するために政府が職務発明補償制度等の実施に関する支援施策を樹立・施行しなければならないと規定している。その支援施策には、①標準となる補償規定の作成及び普及、②補償に係る紛争を予防及び解決するための合理的な手続規定の作成及び普及、③職務発明補償制度の実施・運営に関する相談等の支援等が含まれるように施している。

従って、特許庁では職務発明制度便覧、職務発明補償に関するモデル規定、職務発明補償手続のガイドライン、争点別職務発明の韓・日判例集、漫画で分かる職務発明事例集等を作成・普及している。

政府は、職務発明に対する補償を実施する使用者等に対して、発明振興法第 3 章と第 4 章に基づく発明の権利化と事業化を促進するための措置を先に行わなければならない(法第 11 条第 3 項)。

発明振興法第 3 章は「発明の権利化支援」に関するもので、①先行技術調査、②特許管理専担部署の設置、③公益弁護士の特許相談センター、④特許管理費用の支援等について規定している。第 4 章は「発明の事業化促進」に関するもので、①発明の評価機関の指定等、②評価機関に対する支援、③評価手数料の支援、④優秀発明の事業化支援、⑤特許技術事業化斡旋センター、⑥試作品の製作支援、⑦産業財産権診断機関の指定等、⑧優秀発明品の優先購買、⑨税制支援等について規定している。

職務発明補償制度を実施する企業に対して、特許庁の優秀特許技術事業化の促進支援、中小企業庁の中小企業技術開発事業、特許情報総合コンサルティング事業の対象に選定された際にインセンティブの付与、職務発明に関する出張説明会等が実施されている。¹⁰

職務発明補償制度の活性化と従業員等の職務発明を奨励するため、従業員等が「職務発明によって受け取る補償金」に対しては所得税が賦課されない¹¹。当該企業がその従業員又は従業員以外の者に職務発明の補償金として支払った金額は、研究開発及び人材開発のための費用として税額が控除される¹²。

¹⁰ 発明振興事業の運営要領(特許庁告示第 2012-20 号、2012.8.23.)

¹¹ 「所得税法」第 12 条第 5 号二目

¹² 「租税特例制限法」第 9 条第 2 項第 1 号及び同法施行令第 8 条第 1 項[別表 6]

-
- 「職務発明によって受け取る補償金」は、「発明振興法」第 15 条に基づいて従業員が使用者から受け取る補償金と大学の教職員が所属大学に設置された「産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律」に基づく産学協力団から受け取る補償金をいう。

(3)職務発明補償の優秀企業の選定・支援

- 政府は、発明振興法第 11 条第 1 項に基づく職務発明補償制度の活性化に向けて職務発明補償の優秀企業を選定し、必要な支援をすることができる(法第 11 条の 2)¹³。

- 職務発明補償の優秀企業になろうとする企業は、特許庁長に申し立てなければならず、特許庁長は、その申立企業が①職務発明補償に関する契約又は勤務規定(職務発明に対する権利の承継手続、補償形態及び補償額の決定基準等、補償手続に関する事項、権利の承継及び補償に関する異議申立・審議・調停又は仲裁に関する事項がいずれも含まれなければならない)を締結又は作成してこれを履行・遵守し、②申し立てた日から過去 2 年以内に職務発明に対して補償(非金銭的な補償を含む)を行った事実があって、③「中小企業法」第 2 条に基づく中小企業又は「産業発展法」第 10 条の 2 第 1 項に基づく中堅企業に該当する場合、職務発明補償の優秀企業に選定することができる(法施行令第 6 条の 2 第 2 項)。

- 職務発明補償の優秀企業に選定された企業は、特許庁長と中央行政機関の長(③の支援のみ該当)から①「特許法」第 61 条及び「実用新案法」第 15 条、「デザイン保護法」第 61 条による優先審査、②「特許法」第 79 条、「実用新案法」第 16 条、「デザイン保護法」第 79 条に基づく特許料及び実用新案登録料、デザイン登録料の減免、③その他に職務発明補償制度の活性化のために必要であると認められる行政的・財政的な支援事業等の支援を受けることができる(法施行令第 6 条の 2 第 4 項)。

¹³ 2013 年 3 月 22 日改正発明振興法(法律第 11661 号)に新設された(2013 年 9 月 23 日施行)。

このような法令の規定に基づき、職務発明補償の優秀企業に対しては、①特許・実用新案出願及びデザイン登録出願に対する優先審査(特許・実用新案の優先審査の申立に関する告示第4条第2号ホ目及びデザイン優先審査の申立に関する告示第4条第2号ト目)、②4年分から6年分までの特許料・実用新案登録料及びデザイン登録料50%を減免(特許料等の徴収規則第7条第3項、2014年3月1日から2016年2月29日まで限時適用)、③特許庁、中小企業庁、未来創造科学部等による政府支援事業に参加する際に加算点の付与等のインセンティブが提供されている¹⁴。

職務発明補償の優秀企業の申立、選定及び支援等に関する詳細な事項は、特許庁長が告示する「職務発明補償の優秀企業認証及び支援に関する運営要領」¹⁵に従い、優秀企業の認証基準との適合性を証明して多様な事業において優待されるよう、「職務発明補償の優秀企業認証制度」が施行されている¹⁶。

4. 職務発明に関する発明振興法¹⁷の主な内容

¹⁴ 特許庁の支援事業としては、IP-R&D連携戦略支援事業、特許技術の戦略的事業化の支援事業、地域知的財産の創出支援事業等がある。中小企業庁の支援事業としては、中小企業の技術革新開発事業、融合・複合技術の開発事業、商用化技術の開発事業、創業成長技術の開発事業、商品・工程の改善技術開発事業等がある。2014年の公告事業から加算点を与える予定の未来創造科学部の支援事業としては、モバイル融合商品化の技術開発及びR&D力量強化事業、SW工学技術現場の適用支援事業、IT中小企業の共通隘路事項の解消支援事業等がある。

¹⁵ 2013年3月15日制定の特許庁告示第2013-7号(2013年3月25日に施行され、2016年3月24日まで効力を有する)

¹⁶ 職務発明補償の優秀企業認証及び支援については、後述のVI.職務発明補償優秀企業の支援及び認証制を参照

¹⁷ 2006年3月3日の改正発明振興法(法律第7869号)の施行(2006年9月4日)以前には、職務発明に関する規定が特許法と発明振興法に散発的に規定され、職務発明の概念、職務発明の完成から使用者等への承継までの手続及び権利帰属関係、補償及び紛争の解決等、職務発明に関するプロセスを体系的・統一的に規律するに限界があったため、実体的・手続的規定いずれも受け入れることができる発明振興法に職務発明法制を単一化し、現在(法律第11960号)に至っている。発明振興法は、2013年に2回に渡って一部改正され、2013年3月22日改正法(法律第11661号)は、第11条の2を新設して職務発明補償の優秀企業に対する支援を規定した。2013年7月30日の改正法(法律第11960号、2014年1月31日施行)は、職務発明について大企業等の通常実施権の制限、補償規定の作成・変更に関する協議乃至同意、職務発明審議委員会の運営、職務発明に関する紛争の調停、諮問委員の派遣等、職務発明補償の手続的正当性を確保する先進的なシステムを導入したところ、受規者の特性上、使用者と従業員間の立場による温度差を前提にするしかないため、対立する当事者間の葛藤を最小化に止め、改正法の趣旨が最大限の効果をj得る方向から理解する必要があると思われる。職務発明に関する発明振興法の主な内容における改正法の内容は、**改正**、**解説**の表示をしている。

■職務発明の定義(法第 2 条第 2 号)

職務発明とは、従業員、法人の役員又は公務員がその職務に関して発明したものが性質上使用者・法人若しくは国又は地方自治体の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明をいう。

■個人発明(自由発明)、業務発明等と区別される。

■使用者等の通常実施権及び制限(改正 法第 10 条第 1 項)

職務発明に対して従業員等の特許、実用新案登録、デザイン登録を受け、又は特許等を受ける権利を承継した者が特許等を受けると、使用者等はその特許権、実用新案権、デザイン権に対して通常実施権を有することが原則である。しかし、次の場合には、使用者等の通常実施権が制限されるため注意する必要がある。

■改正 発明振興法第 10 条第 1 項ただし書き¹⁸の規定に基づき、使用者等が中小企業法第 2 条に基づく中小企業ではない場合、従業員等の協議を経て予め①従業員等の職務発明に対して使用者等に特許等を受けることができる権利若しくは特許権等を承継させる契約又は勤務規定、若しくは②従業員等の職務発明に対して使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約又は勤務規定を締結若しくは作成しなかった場合

¹⁸ 2013 年 7 月 30 日の改正発明振興法(法律第 11960 号)第 10 条第 1 項のただし書きで新設された(2014 年 1 月 31 日施行)

には、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができない¹⁹。

解説 ①法第 10 条第 1 項ただし書き改正の趣旨は、従業員等の職務発明に対して使用者等が有する通常実施権の排除を不利益と設定し、使用者等が大企業である場合は、従業員等との協議を経て予め承継等を目的とする契約又は勤務規定を設けるようにすることである。職務発明補償制度の導入率を向上する次元で、中小企業ではない企業にいわゆる事前予約承継規定の作成を誘導する方向から合理的に理解することができると思われる。②職務発明に対する通常実施権が制限される可能性のある使用者等は、「“中小企業基本法”第 2 条に基づく中小企業ではない企業」に限られ、中小企業基本法において基本的に前提されている概念によると、中小企業ではない企業は大企業を意味するため、要するに職務発明に対する通常実施権が制限される可能性のある企業は、大企業に限られるものと見ることができる(このような企業の規模による区分は、特に「大・中小企業の相生協力促進に関する法律」において明示的に規定されているが、同法第 2 条第 1 号乃至第 2 号において中小企業とは、中小企業基本法第 2 条に基づく中小企業を意味し、「大企業」とは中小企業ではない企業を意味すると規定している)。しかし、中小企業基本法以外の法によると「中小企業ではない企業」は、ただ大企業に限るのではなく、法的に定義される「中堅企業」(産業発展法第 10 条の 2 第 1 項)も含まれるため、注意する必要がある。③改正法付則第 5 条(使用者等の通常実施権に関する経過措置)は、「この法の施行当時、従来の規定に基づき、“中小企業基本法”第 2 条による中小企業ではない企業の使用者等が従業員等の職務発明に対する特許権等に対し、通常実施権を有している場合には、第 10 条第 1 項の改正規定に基づいて通常実施権を有するものとみなす」と規定し、当該規定の施行前後に実務的に生じる可能性のある混線は基本的に遮断されている。

¹⁹ 使用者等と従業員等の間で予め「従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる契約、又は勤務規定」を締結又は作成する場合、そのような契約又は勤務規定上の当該内容を実務上「事前予約承継規定」という。職務発明の事前予約承継については、96 頁を参照

■ 法第 13 条第 3 項の規定に基づき、使用者等が従業員等の職務発明に対する権利承継可否の通知義務を履行しない場合、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなされ、この場合、法第 10 条第 1 項にもかかわらず、その発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができない。

■ 公務員の職務発明は、その他条項(法第 10 条第 2 項)で規定している。

■ 公務員の職務発明(法第 10 条第 2 項)

公務員の職務発明に対する権利は、国又は地方自治体が承継し、国又は地方自治体が承継した公務員の職務発明に対する特許権等は、国有又は公有とする。

■ ただし、国・公立学校の教職員による職務発明に対する権利は、技術の移転及び事業化の促進に関する法律上の専担組織が承継し、専担組織が承継した国・公立学校の教職員による職務発明に対する特許権等は、その専担組織の所有とする。

■ 法第 10 条第 2 項に基づき、国有となった特許権等の処分と管理(特許権等の放棄を含む)は、「国有財産法」第 8 条にもかかわらず特許庁長がこれを司り、その処分と管理に必要な事項については、大統領令である「公務員職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」に従う。

■職務発明以外の従業員等の発明(法第 10 条第 3 項)

職務発明以外の従業員等の発明に対し、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定させる契約若しくは勤務規定の条項は、無効とする。

■職務発明以外の従業員等の発明に対する権利を保護するための趣旨である。

■当該条項のみ無効とされる一部無効の法理が適用される。

■従業員等による職務発明の完成事実の通知義務(法第 12 条)

従業員等が職務発明を完成した場合には、遅滞なくその事実を使用者等に文書で知らせなければならない。2 名以上の従業員等が共同で職務発明を完成した場合には、共同で知らせなければならない。

■従業員等の職務発明に対して、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定させる契約若しくは勤務規定(通常、企業内部の事前予約承継規定若しくは職務発明規定又は職務発明補償規定等の形態で運用される)の有無にかかわらず、全ての従業員等は、職務発明の完成時に使用者等に通知することが義務付けられる。

■現行法は、従業員等が職務発明の完成事実の通知義務を履行しなかった場合、それに対する処罰規定を設けていない。

■使用者等の職務発明に対する承継可否の通知義務(法第 13 条第 1 項)

従業員等から職務発明の完成事実の通知を受けた使用者等(国又は地方自治体は除く)は、大統領令で定める期間(通知を受けた日から 4 カ月以内)にその発明に対する権利の承継可否を従業員等に文書で知らせなければならない。

■ 事前予約承継規定等がない場合、使用者等は従業員等から通知を受けた職務発明の承継可否に対する決定権限がないため、使用者等が従業員等の意思と異なってその発明に対する権利の承継を主張することができない。従業員等がその発明を直接出願して特許を受けた場合等は、通常実施権のみを有することになる(ただし、法第 10 条第 1 項ただし書きに該当する場合は、使用者等の通常実施権が制限されるため、注意する必要がある)。

■ ただし、事前予約承継規定等がない場合であっても、従業員等がその意思によって職務発明に対する権利を使用者等に譲渡することができるため、両当事者間の個別契約によって権利を承継することができる。

■ 職務発明に対する使用者等の承継時点(法第 13 条第 2 項)

従業員等から職務発明の完成事実の通知を受けた日から 4 カ月以内に使用者等がその発明に対する権利の承継意思を示した時には、その時からその発明に対する権利が使用者等に承継されたものとみなされる。

■ 職務発明に対する使用者等の権利承継の放棄(法第 13 条第 3 項)

使用者等が従業員等から職務発明の完成事実の通知を受けた日から 4 カ月以内に承継可否を知らせなかった場合、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなし、この場合、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができない。

■ 使用者等が従業員等から職務発明の完成事実の通知を受けた日から 4 カ月以内に承継可否を知らせる場合、承継可否又は従業員等の同意にかかわらず、通常実施権を有する(ただし、法第 10 条第 1 項ただし書きに該当する場合は、使用者等の通常実施権が制限されるため、注意する必要がある)。

■ 共同発明に対する権利の承継(法第 14 条)

従業員等の職務発明が第三者と共同で行われた場合、契約又は勤務規定に基づいて使用者等がその発明に対する権利を承継すれば、使用者等はその発明に対して従業員等が有する権利の持分を有する。

■ 職務発明に対する補償(改正 法第 15 条)

従業員等は、職務発明に対して特許等を受ける権利若しくは特許権等を契約又は勤務規定に基づいて使用者等に承継させる、若しくは専用実施権を設定した場合には、正当な補償を受ける権利を有する。²⁰

改正 使用者等は職務発明補償に対して補償の形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならない、補償規定の作成又は変更について従業員等と協議しなければならない。補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、当該契約又は規定の適用を受ける従業員等の過半数の同意を得なければならない(法第 15 条第 2 項及び第 3 項)²¹。

改正 使用者等は、職務発明に対して補償を受ける従業員等に法第 15 条第 2 項に基づく補償規定により決定された補償額等、補償の具体的な事項を文書で知らせなければならない(法第 15 条第 4 項)。

改正 使用者等が法第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなされる。ただし、その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮しなかった場合には、その正当性が否定される(法第 15 条第 6 項)。

²⁰ 職務発明に対する正当な補償については 143 頁を参照

²¹ 使用者等が発明振興法第 15 条第 3 項に基づいて協議し、又は同意を得なければならない従業員等の範囲は、法施行令第 7 条の 2 第 1 項に規定されている。協議の場合には「新しく作成し、又は変更しようとする補償規定の適用を受ける従業員等(変更前から適用されている従業員等を含む)の過半数」、同意の場合には「不利に変更しようとする補償規定の適用を受けている従業員等の過半数」をその範囲とする。

③角解説 ①法第 15 条の改正は、職務発明補償規定を作成し、文書で知らせる義務、補償規定の作成又は変更に関する正当な手続と効力の要件、補償の具体的な事項を文書で知らせる義務とどのような補償が正当な補償であるかについて、正当な補償のみなし規定及び例外規定をまとめることで、不要であって、かつ消耗的な紛争及び訴訟を事前に防止することがその改正の趣旨であるといえることができる。②職務発明補償において手続的な正当性が確保されたか否かを最優先的に判断するものと理解することができる。そのような手続的な正当性が確保される過程において企業の個別的特殊性をはじめとする具体的な事情及び従業員等の主観的な利益を反映し、これを調律することができるようにしたものを見ることが出来る。③補償規定の不利益変更は、その変更前と比べて補償の形態又は補償金の決定基準、補償手続、補償額等が従業員等に不利に変更される場合を意味し、これに対する改正法の態度は、ただ変更そのものを難しくするためのものではなく、不利益変更の手続的な正当性を確保することで、不要であって、かつ消耗的な争いの可能性を低減させるためのものであると理解することができる。④このとき、補償規定が社規又は勤務規定等、就業規則に該当する場合、その変更が不利益であるか否かについては、個別規定により独自に判断されてはならず、社会的相当性を備えているものか否か、総合的・全体的な観点から判断されなければならない。従って、とある変更の場合は、特定従業員等にとって不利益となる可能性があるが、その他特定従業員等にとっては利益となる可能性もあって、その反対の場合も想定することができるため、結局、従業員等の集団的な意思の表示、例えば、従業員等過半数の同意を得る方法等が要求されるしかない(勤労基準法第 94 条第 1 項ただし書きを参照)。しかし、補償規定の不利益変更において適用対象となる従業員等の過半数の同意を得た場合であっても、既に具体的な支給請求権が発生した補償金に対しては、職務発明者である従業員から個別的な同意を得なければ変更の効力が認められないという点に留意する必要がある。⑤補償規定が個別契約によるものである場合、当該従業員の同意はその変更に必要なため、不利益変更の際にも要求されて当然である。⑥使用者等が補償規定に基づいて決定された補償額等、補償の具体的な事項を文書で知らせなければならないというのは、補償を受ける従業員等の立場からすると、どのような理由によってどのような水準の補償額が支給されるか、一層明確に知ることができるという意味であるため、補償を巡る紛争がその分減少する可能性

があるものと理解することができる。⑦法第 15 条第 6 項は、使用者等が第 2 項乃至第 4 項に基づいて従業員等に補償した場合、「正当な補償をしたものとみなす」と規定することで、正当な補償の例を示している。ただし、ただし書きの規定に基づいて支給されたその補償額が職務発明により使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮したものでない場合には、例外的にその正当性が喪失されるように規定することで、職務発明の補償における実体的な正当性が確保されるようにしている²²。

²² 改正された発明振興法第 15 条は、基本的に旧法第 15 条第 2 項で規定していた内容を一層具体的に規定することで、職務発明の補償における手続的な正当性を確保する方向に改正されたものである。旧法第 15 条第 2 項は、職務発明者である従業員に対する補償について、契約又は勤務規定において定められている場合にのみ適用される他、そのような契約又は勤務規定に基づく補償が①補償の形態と補償額を決定するための基準を決めるとき、使用者等と従業員等の間で行われた協議の状況、②策定された補償基準の公表・揭示等、従業員等に対する補償基準の提示の状況、③補償の形態と補償額を決定するとき、従業員等からの意見聴取の状況等を考慮して、合理的なものであると認められれば、正当な補償とみなすという内容であった。従って、職務発明者である従業員に対する補償について、契約又は勤務規定において定められていない場合には、当該規定が適用されないだけでなく、上記の①乃至③の状況が「合理的」であるものと認められれば、正当な補償とみなすという法文の規定上、ただ協議を行ったか否か、補償基準を提示したか否か、そして補償の形態と補償額を決定する際に意見を聴取したか否かのみを確認してそうしたのであれば、それ自体を合理的であると認め、正当な補償とみなすという立法的意思の表示とさほど異なっていないという問題を抱えていた。また、職務発明の補償に対して契約又は勤務規定において定められていない場合は勿論、旧法第 15 条第 2 項に基づく正当な補償とみなすことができない場合には、職務発明の補償額を決定するにおいて、その発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮するように規定することで(旧法第 15 条第 3 項)、事実上職務発明の補償規定の有無にかかわらず、法院の判断を求める端緒になつともとの評価することができる。協議の有無、補償基準提示の有無、そして補償の形態と補償額を決定する際の意見聴取の有無も結局法院において判断されるしかないものであって、かつ使用者等が得る利益及び使用者等と従業員等が貢献した程度についても、より少なく補償しようとする使用者等と、より多く補償を受けようとする従業員等の立場の食い違いにより、終局には司法の判断を求めるしかなかったためである。他方、旧法上では職務発明の補償に対して、補償の形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が示された補償規定を使用者等の必要に応じて、場合により恣意的な方向に容易に変更することができた。旧法第 15 条第 2 項上では補償基準を作成する際、使用者等と従業員等の間において協議の手続が存在したのであれば、そのような協議の水準にかかわらず補償規定の有効性を肯定するしかなかったためである。従って、補償規定を従業員等に不利に変更する場合にも協議の手続が形式的な場合でさえ、そのような協議を経て、いくらでも補償水準を下方修正することができた。実際、補償規定を従業員等に不利に変更する場合は勿論、例えば、発明の完成に当たってそのように下方修正することができる可能性そのものが対立する両当事者の関係を一層ぎくしゃくにさせ、補償額等の補償水準については取り敢えず法院に向かわせるもう一つの原因にもなった。

公務員の職務発明に対して、国又は地方自治体はその権利を承継した場合には、正当な補償をしなければならず、この場合、補償金の支給に必要な事項は、大統領令(「公務員職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」)又は条例で定める。

■出願留保時の補償(法第 16 条)

使用者等は、職務発明に対する権利を承継した後、出願しない若しくは出願を放棄する、又は取り下げる場合にも、従業員等に正当な補償をしなければならない。

この場合、その発明に対する補償額を決定する時には、その発明が産業財産権として保護されたのであれば、従業員等が受けることができた筈の経済的な利益を考慮しなければならない。

■職務発明審議委員会の運営等(改正 法第 17 条)

改正 使用者等は、従業員等の職務発明について、①職務発明に関する規定の作成・変更及び運用に関する事項、②職務発明に対する権利及び補償等に関する従業員等と使用者等の異見調停に関する事項、③その他に職務発明に関連して必要な事項を審議するために職務発明審議委員会を設置・運営することができる(法第 17 条第 1 項)。

改正 職務発明審議委員会は、使用者等と従業員等(法人の役員は除く)を代表する同数の委員で構成し、必要な場合、関連分野の専門家を諮問委員として委嘱することができる(法第 17 条第 2 項)²³。

²³ 職務発明審議委員会の構成及び運営に必要な詳細な事項は、発明振興法施行令第 7 条の 3 及び第 7 条の 4 において規定している。152 頁以下を参照

解説 ①旧発明振興法第 17 条の規定に基づく「職務発明審議機構」は、その設置・運営が専ら使用者等の裁量に委ねられたものであるため、その設置・運営が従業員等にとって極めて切実である、若しくは紛争の予防又は解決のために欠かせない場合でさえ、専門性乃至公正性を確保することができない方向に設計されている問題が露見された。②また、旧法第 17 条第 2 項は、職務発明審議機構の構成について、使用者等と従業員等の代表、法第 26 条に基づく「特許管理専担部署の長」等で構成し、必要な場合には、関連分野の専門家を諮問委員として委嘱することができる」と規定しているため、職務発明審議機構の公正性を担保する各代表の比例的構成の原則も宣言されていないことは勿論、絶対多数の中小企業の場合、特許管理専担部署というものが別途に設置されていないにもかかわらず、そのような現実を反映することができず、同部署の長を法定構成要件として規定していたという点で、改正の余地が充分であったものと理解することができる。③独任制のニュアンスが支配する「審議機構」という表現よりは、独立的な合議制機構としての性格を強調する次元で、「職務発明審議委員会」に名称を変更したのは、非常に望ましいものであると評価されている。④改正法第 17 条における職務発明審議委員会は、使用者等の裁量によって設置・運営することができるものであるが、第 18 条における審議委員会は、使用者等が必ず構成して審議しなければならないものであるため、両規定上の差異を明確に理解しなければならない。

■職務発明に関する紛争の調停(**改正** 法第 18 条)

改正 ①職務発明であるか否かについて、使用者等と異見がある場合、②使用者等が法第 10 条第 3 項を違反し、従業員等の意思とは異なって職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合、③使用者等が第 13 条第 1 項を違反し、従業員等の意思とは異なって職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合、④使用者等が第 10 条第 1 項ただし書き又は第 13 条第 3 項を違反して通常実施権を主張する場合、⑤使用者等が提示した補償規定に異見がある場合、⑥使

用者等との協議又は同意の手續に異見がある場合、⑦使用者等が第 15 条第 4 項に基づいて通知した補償額等、補償の具体的な事項に異見がある場合、⑧使用者等が第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づき、従業員等に補償しない場合、⑨その他に職務発明に対する権利及び補償等について、使用者等と従業員等の間に異見がある場合、従業員等は、使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するよう要求することができる(法第 18 条第 1 項)。

✖改正 使用者等は、法第 18 条第 1 項に基づく要求を受けた場合、60 日以内に職務発明審議委員会を構成して審議しなければならない、この場合、審議委員会には職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるようにしなければならない(法第 18 条第 3 項)。使用者等が従業員等の要求にもかかわらず、職務発明審議委員会を構成しない、又は審議するようにならない場合、1 千万ウォン以下の過料が科される(法第 60 条第 1 項第 1 号)。

✖改正 従業員等は、上記の①から⑨までの各事由が発生した日から 30 日以内に審議要求権を行使しなければならない。ただし、⑦の場合には、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に行使しなければならない(法第 18 条第 2 項)。

✖改正 職務発明審議委員会は、審議の結果を使用者等と従業員等に遅滞なく書面で通知しなければならない(法第 18 条第 4 項)。

✖改正 政府は、使用者等の要請によって関連分野の専門家を諮問委員として派遣することができる(法第 18 条第 5 項)。ただし、使用者等が「中小企業法」第 2 条に基づく中小企業ではない場合には、諮問委員を派遣しないことができる(法施行令第 7 条の 5

第2項)²⁴。

改正 職務発明審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明に関連して紛争が発生する場合、使用者等又は従業員等は、法第41条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる(法第18条第6項)。

解説 ①法第18条は、全文改正されたものであって、改正前の発明振興法上の職務発明に関する紛争については、第18条において「職務発明に関連して紛争が発生する場合、使用者等又は従業員等は、第41条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる」と規定しているのみで、それ以上の実効性を発見し難い態度を取っていたことに対する反省より生まれたものと理解することができる。②「調停」という紛争解決のメカニズムは、対立する労使間の争いにおいては、それ自体で限界があるものであるため、それ以前の段階において有意味な紛争の予防乃至解決に向けたADRを探索する必要については、容易に肯定することができると思われる。個別の場合、従業員等が使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するように要求する権利を有することを骨子に具体的な事項を規定するのは、一層効果的かつ合理的であるといえることができる。③このような観点からすると、法第18条より把握することができる改正法の態度は、職務発明の補償に関する争いをできるだけ企業等の内部における紛争解決のメカニズムを介して解決することができるようにし、また、その解決可能性を高める方向から法制を整備しようとしたものと見ることができる。④法第17条と第18条に基づく職務発明審議委員会の関係を見ると、上記において言及したとおり、第17条に基づく審議委員会は、使用者等の裁量によって設置・運営することができるものであるが、第18条第1項に基づいて従業員等が職務発明に関する異議を提起すれば、第17条に基づいて使用者等に付与された裁量の余地はゼロに収縮し、必ず

²⁴ 発明振興法第18条第5項及び同法施行令第7条の5第4項に基づき、諮問委員の派遣を要請する使用者等は、その趣旨と原因を記した要請書を特許庁長に提出しなければならないが、「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」(特許庁告示第2014-5号、2014.2.14.施行)第5条に基づき、現在、特許庁長に諮問委員の派遣を要請することができる者は、「中小企業基本法」第2条の中小企業に限る。

審議委員会を構成して当該事項を審議するようにしなければならない。従って、第 18 条第 1 項に基づく審議委員会が事案別に対応する場合、必ず常設である必要はなく、その構成において必ず職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まなければならないという点(法第 18 条第 3 項)においても、第 17 条に基づく審議委員会とは差異がある。

■ 秘密維持の義務(改正 法第 19 条)と罰則(法第 58 条)

従業員等は、使用者等が職務発明を出願する時まで、その発明の内容に関する秘密を維持しなければならない(法第 19 条第 1 項)、改正 法第 18 条第 3 項に基づいて諮問委員として審議委員会に参加する、又は参加した者は、職務上知った職務発明に関する内容を他人に漏洩してはならない(法第 19 条第 2 項)。

■ 使用者等が職務発明に対する権利を承継しないことに確定した場合、従業員等は秘密維持の義務を負担しない。

■ 改正 法第 18 条第 3 項に基づいて諮問委員として審議委員会に参加する、又は参加した者の場合は、職務上知った職務発明に関する内容が秘密に該当するか否かにかかわらず、漏洩禁止が義務付けられるため、留意する必要がある。

■ 解説 法第 18 条が全文改正され、同条第 3 項において審議委員会に職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるように規定したため、第 19 条第 2 項を新設し、諮問委員の職務上知った職務発明に関する内容の漏洩禁止の義務を規定したものである²⁵。

²⁵ 発明振興法第 19 条第 2 項の受規者は「第 18 条第 3 項に基づき、諮問委員として審議委員会に参加する、又は参加した者」に限られるが、第 17 条第 2 項に基づいて諮問委員として審議委員会に参加する、又は参加した者を含むものに改正される必要があると思われる。このような方向に改正される場合には、第 60 条第 1 項、第 2 項も改正されなければならない。

- 法第 19 条を違反して不正な利益を得る、又は使用者等に損害を加える目的で職務発明の内容を公開した者に対しては、3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金が科される。ただし、秘密維持義務違反罪は、使用者等の告訴がなければ公訴を提起することができない親告罪である。法第 18 条第 3 項に基づく諮問委員が不正な利益を得る、又は使用者等に損害を加える目的なく、審議委員会に参加して職務上知った職務発明に関する内容を他人に漏洩すれば、1 千万ウォン以下の過料が科される(改正 法第 60 条第 1 項第 2 号)。

5. 職務発明制度に関する外国の立法例

(1) 米国

- 職務発明 (employment invention) に関する連邦次元の単一法がないだけでなく、連邦特許法においても職務発明に関する規定は存在しない。ただし、数カ所の州のみ、個人発明の事前譲渡契約 (pre-assignment contract) の制限等について制定法として規律している²⁶。
- 連邦特許法上、発明者主義を取って発明者が特許を受ける権利を取得するように規定しているため²⁷、従業員が行った発明に対する権利は、原則的に従業員に帰属される。
- 従業員に帰属された権利の処分又はその移転等は、契約法固有の問題であって、慣習法 (common law) と判例法 (case law) に基づいて規律され²⁸、このような規律において事前譲

²⁶ CA、NC、IL、KS、MN、WA、UT 州等で見られ、使用従属関係において使用者がその優越的地位を濫用して個人発明 (private invention) に対しても譲渡するように強制する等、過度に公平性に欠いた条項の効力を否定する方向から事前譲渡契約の制限を規定している。

²⁷ 35 U.S.C. § 101.

²⁸ 慣習法と判例法を常に同じものであると誤認する場合があるが、両方の差異に留意する必要がある。慣習法と判例法は、主に先例に従うという点又は裁判官が法を解釈するにおいて自由裁量が許容され、裁判官が作るという点では同様なものであると見ることができる。しかし、慣習法は、制定法がない場合に発達するものであるため、根本的に制定法によって消滅される、又は代替されることができるものであって、判例法は、実定の憲法又は法律に対する裁判所の解釈に止まるのではなく、それ自体が憲法又は法律にな

渡契約及び「ショップ・ライト (shop right) 原則」が重要なものであると認識される。

■ 事前譲渡契約は、使用者と従業員が職務発明に対する権利の承継及び補償等について予め約定する契約 (主に雇用契約の形態で締結される) のことで、このような契約が締結されている場合、契約自由の原則として当該契約の内容に基づいて権利関係が規律される。

■ 連邦最高裁判所が 1886 年、Hapgood v. Hewitt の事件において²⁹、事前譲渡契約がない場合、従業員が行った発明に対する権利は、その発明を行った従業員に帰属し (ただし、使用者は当該発明に対して非排他的に実施する権利を有する)、使用者に譲渡する義務がないと判決した以降、事前譲渡契約の重要性に対する認識が普遍化し始めた。

■ このような認識に基づき、大多数の企業において事前譲渡契約の締結を雇用手続上の慣行の一つと取り扱うようになり、一層有利な方向から事前譲渡契約の締結に向けた体系的・組織的な対応乃至法律専門家の介入等の影響により、従業員に相対的に不利な方向から事前譲渡契約が締結される場合が一般的なものになったと理解することができる。

■ 裁判所によって無効であると判示された事前譲渡契約が過度に狡猾に作成された場合³⁰、雇用期間が終了した後にも相当の期間、従業員を拘束する契約である場合³¹等を除外しては、殆どの事前譲渡契約の有効性が肯定されていると把握される。

るものであるため、制定法と同じ位階を有するという点で決定的な差異が見られる。

²⁹ Hapgood and others v. Hewitt, 119 U.S. 226 (1886)

³⁰ Ferrolone Corp. v. General Aniline & Film Corp., 207 F.2d 912, 926 (7th Cir., 1953)

³¹ Ingersoll-Rand Co. v. Ciavatta, 542 A.2d 879, 985 (N.J., 1988)

■ 事前譲渡契約が締結されていない場合、従業員が行った発明に対する権利は、従業員に帰属されるのが原則であるが、雇用関係の目的そのものが特定の発明又は研究開発のための場合等は、当該従業員の発明等がその職務上の本質に該当するものであるため、事前譲渡契約が締結されていない場合であっても、そのような従業員が行った発明に対する権利は、使用者に帰属されるというのが1924年 Standard Parts Co. v. Peck 事件³²以降、連邦最高裁判所の確固たる立場である。

■ この事件に対する連邦最高裁判所の判決により、「発明のために雇用された者は、その発明に対する権利を使用者に譲渡する契約上の義務に拘束される」(One who is employed to invent is bound by contractual obligation to assign the patent for the invention to his employer) という判例法が形成された。

■ ここにおける「契約」とは、事前譲渡に関する規定が盛り込まれていない雇用契約を意味する。要するに、事前譲渡契約が締結されておらず、雇用契約上においても事前譲渡に関する規定がないものの、発明のために雇用された者は、その雇用契約の本質上、発明に対する権利を使用者に譲渡する義務がある。

■ ショップ・ライト (shop right) の原則は、①事前譲渡契約が締結されていない場合に、②発明のために雇用されたのではない従業員が、③勤務時間の中に使用者の資源と施設の支援によって (with the aid of the employer's materials and appliances) 発明するに至ったのであれば、⑥その発明に対する権利は、従業員に帰属され、⑦使用者はその発明を非排他的に実施する権利を有するという判例法上の原則をいう。

³² Standard Parts Co. v. Peck, 264 U.S. 52 (1924)

-
- 1993年のUnited States v. Dubilier Condenser Corp. 事件において³³、連邦最高裁判所に提示した要件によって認められており、従業員が勤務時間中に使用者の資源、設備等を利用したという点を考慮し、公平(equity)の見地から認められている。
 - 使用者がそのような従業員の発明を非排他的に実施する権利を「shop right」といい(通常実施権の概念と類似)、権利の性格上、営業譲渡によるものでなければ、第三者に譲渡又は処分することができない。
 - 従業員の発明を雇用契約上の問題として取り扱う傾向によって、職務発明に対する使用者の補償義務を規定した制定法は存在しない(連邦公務員の職務発明に対する補償は、別途の規定がある)³⁴。
 - 別途の事前譲渡契約が締結される、又は補償に関する社規等がある場合、それに基づいて補償が行われるが、通常、数百から数千ドル程度の僅かな出願補償の他、登録補償又は実施補償の場合はその例があまり見られない³⁵。
 - 事前譲渡契約等がない場合、発明のために雇用された従業員の発明又はショップ・ライトの場合、それに対する補償が使用者の法的義務ではないという点に留意する必要がある。
 - いわゆる大学発明の場合、事前譲渡契約に基づいて教授等の発明に対する権利を大学に譲渡する場合が一般的であるため、その他の場合と同じく理解することができる。ただし、1980年に制定されたBayh-Dole Act³⁶に基づいて連邦政府の財政支援によって行われた研究結果の場合、その権利を大学又は参加機関が保有することができるようになった。

³³ United States v. Dubilier Condenser Corp., 289 U.S. 178 (1933)

³⁴ 文献によってユタ(UT)州法が使用者の補償義務を規定していると説明する場合があるが、関連条項(Utah Code § 34-39-3)は、従業員に対する労働法的保護の観点から個人発明の譲渡契約の効力要件により、一定の約因(consideration)を規定したものであるため、従業員の職務発明に対する使用者の補償義務を規定したものであると誤認してはならない。

³⁵ 例えば、American Cynamid社の従業員は、その職務発明によって会社に年間売上5,000万ドル以上をもたらしたが、事前譲渡契約により、いかなる補償も受け取ることができなかった。ムン・イェシル「米国の職務発明制度」(2012、職務発明の国際シンポジウムにおける発表文、2012.11.16.)、178頁を参照

³⁶ 35 U.S.C. §§ 200-212. 「Bayh-Dole University and Small Business Patent Procedures Act」ともいう。

■ 連邦政府の公務員が発明を創出した場合、その発明が①勤務時間中に行われた発明、若しくは②連邦政府の施設、設備、材料、資金、情報又は公務中にその他公務員の時間若しくは労務の提供を受けて行われた発明、又は③当該発明者の公務と直接的な関連がある、若しくは公務の結果によって行われた発明であれば、そのような発明に対する全ての権利は連邦政府に帰属される。

■ 1950年1月、Truman大統領が下した行政命令(15 FR 389)³⁷第1条(a)項に基づいて規律されており、当該発明において連邦政府の貢献が権利譲受を正当化するに公平に(equitably)考えて充分ではない場合には、当該発明を創出した公務員に発明に対する権利が帰属され、連邦政府は無償の非排他的実施権のみを有する³⁸。

■ 連邦政府の公務員による発明に対する権利が連邦に帰属した場合、1986年に制定された連邦技術移転法(Federal Technology Transfer Act)上、「連邦機構による実施料の収入配分」(Distribution of royalties received by Federal agencies)の規定に基づき、毎年2,000ドルを先に支給した後、実施料等の15%以上を支給する³⁹。

³⁷ Exec. Order No. 10096 (1950)

³⁸ 37 C.F.R. 501.6(a)(2)

³⁹ 15 U.S.C.A. § 3710c(a)(1)(A)(i)

(2) ドイツ

イ. 従業員発明法の規律

■ドイツ特許法上、発明に対する権利は、発明者に帰属されることが原則であり、従業員の職務発明に対しては、1957年に制定された従業員発明法(Gesetz überArbeitnehmere rfindungen)⁴⁰に基づいて規律されている。

■従業員発明法は、私的分野及び公的サービスに従事する従業員、公務員及び軍人による発明と技術的な改善の提案に対して適用される。技術的な改善の提案(Technische Verbesserungsvorschläge)とは、特許発明又は実用新案の考案でないものであって、かつ技術革新のための提案をいう⁴¹。

■同法は、発明と技術的な改善の提案に対し、従業員と使用者間で利益の調整を図り、発明の奨励及び産業の発展を追求することをその目的とし、従業員の発明に関する特許法制と労働法制の原則が相容れない部分を調律する役割も同時に遂行していると理解することができる⁴²。

■職務発明に関する従業員と使用者間の合意は許容するものの、従業員に不利益な変更は許容しないという点等を考慮すると⁴³、強行法としての性格が非常に強いといえることができる。

■従業員発明法上の従業員による発明には、「拘束される発明(gebundene Erfindungen)」

⁴⁰ 「Arbeitnehmererfindungsgesetz」ともいい、略称して「ArbNerfG」と書くこともある(以下、脚注に条文を表記するにおいて、同法名は「ArbNerfG」という)。2002年2月7日の改正法(BGBl. I S. 414)をはじめ、数回改正されている。最近の改正は、2009年7月31日の改正法(BGBl. I S. 2521)である。

⁴¹ ArbNerfG § 3.

⁴² 特許法上、発明に対する権利は発明者に帰属されるのが原則であり、労働法上、勤労の結果に対する権利は使用者に帰属されるのが原則であるため、従業員の発明に関する権利を誰に帰属させるかの判断については、両原則が相容れない(特許法上の原則に基づく発明者である従業員に、労働法上の原則に基づく使用者に権利が帰属される)領域であるといえることができる。

⁴³ ArbNerfG § 22を参照

と「自由な発明(freie Erfindungen)」が含まれ⁴⁴、拘束される発明が即ち「サービス発明(Diensterfindungen)」であって、従業員の真の職務発明であると理解することができる。

■ サービス発明は、従業員の雇用期間中に創出された発明が①企業又は公共機関において従業員に付与された業務に起因する発明である、又は②本質的に企業若しくは公共機関における経験又は業務を基盤とする発明である場合をいう⁴⁵。

■ サービス発明以外の従業員による発明は、自由な発明に該当する。

■ 従業員が職務発明(サービス発明)をした場合、遅滞なく使用者に書面で報告しなければならず、使用者は報告を受けた時から4カ月以内に従業員の職務発明に対する権利移転を請求(Inanspruchnahme)することができる⁴⁶。

■ 使用者の請求によって職務発明に対する全ての財産権的な権利は、使用者に移転される⁴⁷。

■ 使用者が4カ月以内に請求しない場合、自由な発明と同様となる。

■ 使用者の請求以前に職務発明に対して当該従業員が行った処分が使用者の権利を侵害する場合、使用者に対してはその効力が否認される⁴⁸。

■ 従業員が自由な発明をした場合であっても使用者に通知しなければならず(使用者がその発明を活用しないことが明白である場合は、通知義務がない)⁴⁹、使用者が活用可

⁴⁴ ArbNerfG § 4(1)

⁴⁵ ArbNerfG § 4(2)

⁴⁶ ArbNerfG § 6(1), (2)

⁴⁷ ArbNerfG § 7(1)、従って、発明に対する人格権等は、その移転される権利から除外されると解釈することができる。

⁴⁸ ArbNerfG § 7(2)

⁴⁹ ArbNerfG § 18

能である場合、使用者がその発明を利用することができるように合理的な条件として、使用者に少なくとも通常実施権を提供することが義務付けられる⁵⁰。従って、使用者は従業員からの自由な発明に対して、一定要件の下で少なくとも通常実施権を有することができる。

■ 使用者の請求によって従業員は、その職務発明に対する合理的な補償請求権を有し、補償の種類と程度は、使用者の請求後、合理的な期間内に使用者と従業員間の約定によって確定される⁵¹。

■ 連邦労働省大臣は、団体協約法 (Tarifvertragsgesetzes) 第 12 条に規定された「従業員と使用者を代表する中央機構」の聴聞を経て、補償額の算定に関する指針を発行しなければならない⁵²。これによって「私的分野における従業員発明に対する補償指針」(Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst) が設けられ、このような補償指針は、法的拘束力がないガイドラインの性格を有するが、職務発明の補償においては使用者と従業員は勿論、仲裁委員会と裁判所も参考すべき基準又は補助手段としての機能を遂行しているものと評価することができる。

■ ドイツ連邦最高裁判所は、いわゆる「抗真菌マニキュア」の職務発明に関する補償金事件において、職務発明の補償契約において合意されたライセンス類推方法によって評価された職務発明の価値が実際職務発明を適用して生産された商品の流通によって使用者が得る利益より低いという理由のみで、そのような職務発明の補償を非合理的なものであるとみなすことはできないと判示することで、使用者と従業員間の契約又は勤務規定に基づいた補償規定の法源性を強調する立場を取っている⁵³。

■ 従業員発明法に基づいた使用者と従業員間の全ての紛争は、仲裁前置主義の原則上、特

⁵⁰ ArbNerfG § 19(1)

⁵¹ ArbNerfG § 12(1)

⁵² ArbNerfG § 11

⁵³ BGH, 06.03.2012 - X ZR 104/09.

許庁に設置された仲裁機構の仲裁手続を経ることが原則であり⁵⁴、仲裁費用は無料である⁵⁵。

■ 仲裁を申し立ててから6カ月が経過し、又は従業員が退職した場合等は、提訴要件として仲裁前置の例外に規定されているため⁵⁶、仲裁手続を経なくても訴訟を進めることができる。

■ 仲裁委員会の委員長又は委員長の職務代理人は、ドイツ裁判官法(Deutschen Richtergesetz)上に規定されている裁判官の資格が要求され、法務省大臣が4年任期で任命する。陪席委員は、発明又は技術的な改善の提案に関する分野において特別な経験を備えた者であって、特許庁長が仲裁事件別に任命する⁵⁷。

■ 大学発明(Erfindungen an Hochschulen)の場合、2002年の改正法以前には自由発明であるとみなしたが、それ以降は原則として職務発明に該当するという態度を取っている。2002年の改正法からは、「教授、講師、研究助教の発明」と「その他大学の従業員による発明」を区分しない方向から規律している。

■ 大学の従業員は、原則的にその職務発明の公開前に使用者に知らせることが義務付けられ、使用者はその職務発明を利用する権利を有する。

■ 大学の職務発明者は、その職務発明を利用して使用者が得た収益の30%を受け取る権利を有する⁵⁸。

■ 教授、講師、研究助教等は、その職務発明に対する権利が使用者の権利請求によって移転されたとしても、教育と研究活動の範囲内で当該発明を非排他的に実施する権利

⁵⁴ ArbNerfG § 37(1)

⁵⁵ ArbNerfG § 36

⁵⁶ ArbNerfG § 37(2)

⁵⁷ ArbNerfG § 30(2), (3)

⁵⁸ ArbNerfG § 42(4)

を有する⁵⁹。

ロ. 補償指針による合理的な補償金の算定⁶⁰

■ 「私的分野における従業員発明に対する補償指針」においては、基本的に次のような職務発明補償金の算定式を適用している。

■ 補償指針において適用する基本式は、 $V = [E (= B \times L)] \times A$ である。一定期間の実施補償額の算定は $V = U \times L \times A$ となるが、結果的に基本式と同様である。

■ 補償金の算定式に使われる略語は、①V=補償額、②E=職務発明の価値(=B x L)、③B=参考値(売上高又は生産高)、④L=実施料率、⑤U=一定期間の売上高又は年間生産額、⑥A=比例常数(設定されている職務、職務に対するソリューション、社内における地位等を評価した後、合算して決定する)等を意味する。

■ 職務発明が共同発明に該当する場合には、その貢献度によって補償額を按分しなければならないため、実際には発明者貢献率(M)を掛けなければならない。

■ 仲裁委員会の殆どの仲裁決定において、職務発明に対する法的保護権が付与される以前の補償についてはリスク要因(R)として50%の補償額を留保しているが、保護権が付与された後に支給するようにしているため、算定式において重要な意味を持つということはない。

■ 補償指針は、発明の価値を判断するにおいて、その基準になるものとして、産業別実施料率を規定(例示)しており、その内容は次のとおりである。

■ ①電機産業 1/2-5%、②機械器具産業 1/3-10%、③化学産業 2-5%、④製薬産業 2-10%

⁵⁹ ArbNerfG § 42(3)

⁶⁰ 特許庁、「正当な職務発明の補償に向けた産業別実施補償額の算定方案に関する研究」(2013)、66-77頁。以下、「算定方案の研究」という。

このような産業別実施料率は、売上高が一般的である場合を基準として提示しているものであって、売上高が高い場合等においては、区間別に実施料率を差し引くことができるようにしている。補償指針において例示した場合をしてみると、職務発明による売上高が1,000万DMである場合、売上高300万DMまでは基本実施料率を適用し、300万DMを超過する売上高に該当する200万DMに対しては10%を差し引き、500万DMを超過する売上高に該当する残りの500万DMに対しては20%を差し引く方式である⁶¹。

職務発明による売上高が高い場合、使用者の成果を反映する構造を取っていると解釈することができ、際立って売上高が高い場合、当事者間の合意によってその発明に対する価値を縮小・調整することができるように規定したものと同一脈略で理解することができる。

■算定式において比例常数のAは、a、b、cの3つの値を合算して決定する。

■まず、aは従業員に設定された職務を評価(1から6まで評価)するものであって、bは職務に対するソリューションを模索する程度を評価(1から6まで評価)するものである。aとbの評価は、従業員がそれに対して高い自律性、つまり、従業員の職務上において当該発明を創出する必要性乃至可能性から距離があるほど高く評価される。

■cは、社内において従業員の地位を評価(1から8まで評価)するものであって、社内の地位が低いほど高く評価される。

■比例常数Aは、我が国の場合において使用者等と従業員等が貢献した程度、つまり、発明者補償率を代替する意味であると理解することができ、これを計量化することが

⁶¹ 補償指針による売上高の区間別実施料率の差引とその適用結果の分析については、特許庁、前述の「算定方案の研究」(2013)、68-69頁を参照

できる基準として提示しているという点で相当な参考になると判断される。

- a、b、c を合算した値が次のとおりであるとき、比例常数 A の値は、次のように適用される。

<比例常数 A 値の適用>

a+b+c	=	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	(20)
A(%)	=	02	04	07	10	13	15	18	21	25	32	39	47	55	63	72	81	90	(100)

- ドイツの補償指針に基づく補償金の算定を例示すると、次のとおりである。

- 職務発明による 1 年間の売上高は 40 万 DM、実施料率は 3%、比例常数 A は (a+b+c=8)=15% である場合、1 年分に該当する補償額は？

- $V_j = U_j \times L \times A$

- $V_j = 400,000 \text{ DM} \times 3\% \times 15\%$

- $V_j = 1,800 \text{ DM}$ (もし、当該職務発明が Y と Z の共同発明に該当し、Y の発明者貢献率が 70% である場合、Y に支給される補償額は、 $V_j = 400,000 \text{ DM} \times 3\% \times 15\% \times 70\% = 1,260 \text{ DM}$)

(3) 日本

- 日本は、2004 年 6 月に改正された特許法によって職務発明に対する基本的な規律体制を整えている。⁶²

⁶² 現行法は、2011 年 6 月 8 日の改正特許法(法律第 63 号、2012 年 4 月 1 日施行)であって、職務発明に関する規定の改正はなかったと把握される。

- 特許法第 35 条第 1 項は職務発明に対し、「従業員、法人の役員、国家公務員又は地方公務員がその性質上、当該使用者等の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為がその従業員等の現在又は過去の職務に属する発明(以下、「職務発明」という)」であると定義している。
- 使用者、法人、国又は地方公共団体(以下、「使用者等」という)は、従業員等が職務発明に対して特許を受けたとき又は職務発明に対する特許を受ける権利を承継した者がその発明に対して特許を受けたときには、その特許権に対する通常実施権を有する⁶³。
- 職務発明に対して発明者主義であると確認され⁶⁴、使用者等が従業員等の職務発明に対して当事者間の契約等、別途の約定がない場合であっても、最小限の通常実施権を有する方向に規定している。
- 従業員等がした発明に対して、その発明が職務発明である場合を除外し、予め使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定することを定めた契約又は勤務規則、その他規定の条項は無効とする⁶⁵。
- 職務発明以外の従業員等による非職務発明に対する権利を保護するための趣旨であると理解することができる。
- 職務発明である場合を除外すると規定しているため、使用者と従業員間の契約又は勤務規則、その他規定に基づき、従業員の職務発明に対して特許を受ける権利若しくは特許権又は専用実施権を使用者に承継させる、若しくは設定することは、原則として私的自治の領域に委ねている。
- 法第 35 条第 3 項において発明者である従業員等が補償を受ける権利を法定している。

⁶³ 日本特許法第 35 条第 1 項

⁶⁴ 日本特許法第 29 条第 1 項を参照

⁶⁵ 日本特許法第 35 条第 2 項

■従業員等が①契約又は勤務規則、その他規定に基づいて職務発明に対し、使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させる、又は②使用者等のために専用実施権を設定する、若しくは契約、勤務規則、その他規定に基づいて職務発明に対し、使用者等のために仮専用実施権を設定し、このような設定が法第 34 条の 2 第 2 項の規定⁶⁶に基づいて専用実施権が設定されたものとみなされるときには、「相当な対価」の支払いを受ける権利を有する⁶⁷。

■何が「相当な対価」であるかについては規定していないが、「相当な対価の額」を算定する考慮要素に対して法第 35 条第 5 項で規定している。

■契約又は勤務規則、その他規定において「相当な対価」について規定する場合には、対価を決定するための基準を策定する際、使用者等と従業員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、対価の額の算定について行われる従業員等からの意見聴取の状況等を考慮し、その定めに基づいて対価を支払うことが不合理であると認められてはならない⁶⁸。

■特許法上の補償金算定基準等、補償に関する具体的な規定を設けない方向で公的な介入を控えつつ、個別かつ具体的な状況によって使用者と従業員間の自律的な規律を誘導する一方で、その手続の正当性乃至合理性を重視する方向で規定される。

■対価に関する規定がない場合、又はその定めに基づいて対価を支払うことが法第 35 条第 4 項の規定によって不合理であると認められる場合、「相当な対価の額」は、その発明によって使用者等が受ける利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢

⁶⁶ 仮専用実施権に関する特許出願に対して特許権の設定登録があるときには、その特許権に対し、当該仮専用実施権の設定行為と定めた範囲内で専用実施権が設定されたものとみなす。

⁶⁷ 日本特許法第 35 条第 3 項

⁶⁸ 日本特許法第 25 条第 4 項

献及び従業員等の処遇、その他事情を踏まえて決めなければならない⁶⁹。

■ 補償金に対する当事者間の契約等がない場合又はそのような契約等が存在するにもかかわらず、その不合理さによって適用することができない場合、「相当な対価の額」を算定するための考慮要素を法定したものである。

■ 国家公務員の職務発明に対しては、かつて「国家公務員の職務発明等に対する補償金支払要領」に基づいて補償金を支払ってきたが、2002年3月に当該要領が廃止され、現在は、2002年7月にまとめられた知的財産戦略大綱に基づいて各省庁別に補償金の基準を含めて独自に決定することになっている。

■ 大学発明については、原則として特許法第35条の規定が適用される方向から規律されるため、基本的に当事者間の契約又は勤務規則、その他約定に基づいて定められたものがあれば、それに従って権利帰属乃至補償金等が定められる。

■ 産業技術力強化法第19条に基づいて⁷⁰、過去の国家研究開発事業の成果に対する国家帰属の原則から抜け出し、研究受諾者である大学、研究機関等にその成果に対する特許権等の権利帰属を許容している。

⁶⁹ 日本特許法第35条第5項

⁷⁰ 産業技術強化法は、2000年4月9日法律第44号で制定され、2011年6月8日に法律第63号に改正された。同法は、「産業技術力の強化に関する国、地方自治体、産業技術研究法人、大学及び事業者の責務を明示すると同時に産業技術力の強化に関する施策の基本事項を定めると共に、産業技術力の強化を支援するための措置を講じて産業の持続的な発展を図ることで、国民生活の安全向上及び国民経済の健全な発展に貢献すること」をその目的としている。同法第19条は、1999年に限時法として制定された産業活力再生特別措置法第30条第1項の規定から由来したものであると把握される(日本の Bayh-Dole Act といわれることもある)。

-
- 国が委託した特定研究開発等成果に対する権利帰属を研究受託者に許容する目的は、技術に関する研究開発活動を活性化し、その成果を事業活動において効率的に活用することができるように促進するものとする。

 - ①特定の研究開発等の成果が得られた場合、これを遅滞なく国に報告することを受託者等が約束し、②国が公共の利益のために特に必要であるという理由を明らかにして要求する場合には、無償で当該特許権等を利用することができる権利を国に許諾することを受託者等が約束し、③当該特許権等を相当期間活用しないことを認め、また、当該特許権等を相当期間活用しないことに対する正当な理由が認められない場合に、国が当該特許権等の活用を促進するため、特に必要であるという理由を明示して要求するときには、当該特許権等を利用する権利を第三者に許諾することを約束し、④当該特許権等を移転する、又は当該特許権等を利用することができる権利として政令で定める設定又は移転を承諾しようとする場合には、合併又は分割によって移転する場合及び当該特許権等の活用に支障を来すおそれがない場合であって、かつ政令で定めている場合を除外し、予め国の承認を得ることを受託者等が約束する場合、国が研究受託者に「特定研究開発等の成果」に対する特許権等の譲渡を受けないことができる⁷¹。

 - 2003年7月、国立大学法人法の制定により、国立大学の地位が独立行政法人に転換されたため、以前と異なって特定研究開発等の成果に対する特許権等を取得することができる。

⁷¹ 産業技術強化法第19条第1項第1号乃至第4号

(4) 中国

■中国は基本的に専利法とその実施細則に基づいて職務発明について規律し⁷²、合同法と科学技術成果転換促進法においても補償に関する規定がある⁷³。

■専利法第6条は、「本単位の任務を遂行し、又は主に本単位の物質的な技術条件を利用して完成した発明創造は、職務発明創造という」と規定し、職務発明を定義している。

■「本単位」とは、国家機関、企業、事業体等、従業員又は公務員が属している組織をいい、「単位」は国家機関、軍隊、様々な類型の企業、事業体、民間組織等を含む概念である。「本単位」は、臨時作業の単位を含む。

■「本単位の任務を遂行して完成した発明創造」とは、専利法実施細則第12条で具体的に規定されているが、①本職の作業中に完成した発明創造、②単位で担った本職の作業以外の任務を遂行して完成した発明創造、③退職若しくは転任の後、又は人事関係が中止された後から1年以内に完成したものであって、元の単位で担った作業又は元の単位で配分された任務と係っている発明創造⁷⁴、この3つの発明創造を意味する。

■「主に本単位の物質的な技術条件を利用して完成した発明創造」とは、主に本単位の資金・設備・部品・原材料又は外部に公開されていない技術資料を利用して完成した

⁷² 中国の専利法は、我が国の特許法に該当するもので、専利は特許、専利権は特許権と同様な概念であるという方向から理解することができる。専利法は1984年3月12日に制定され、2008年12月17日に主席令第8号で公布された第3次改正法が現行法である。専利法実施細則は、2001年6月5日に国务院令第306号で公布され、現行の実施細則は2010年1月9日に改正されたものである。

⁷³ 契約法に該当する中国の合同法は、1999年3月15日に主席令第15号で公布され、改正されないまま、現在まで施行されている。技術移転促進法の性格を持つ促進科技成果转化法(「科学技術成果転換促進法」に意識する)は、1996年5月15日に主席令第68号で公布され、改正されないまま現在まで施行されている。

⁷⁴ その実質が職務発明であるにもかかわらず、辞職等の方法を利用して個人発明にすることを防ぐための趣旨であると理解することができる。

発明創造を意味する⁷⁵。

■職務発明創造に対する専利申立権はその単位にあり、申立の後に批准されれば、その単位が専利権者になる(これを我が国の法制に合わせて説明すると、職務発明に対する出願権は使用者にあり、出願後に特許を受けると使用者が特許権者になるという意味であるため、原則として使用者主義を取っているものと理解することができる)。

■ただし、「本単位の物質的な技術条件を利用して完成した発明創造」を単位と発明人又は設計人の契約に基づき、専利申立権利と専利権の帰属を約定した場合には、その約定に従う(「本単位の任務を遂行して完成した発明創造」は除外されている)。

■非職務発明創造の場合、専利申立権乃至専利権がいずれもその発明人又は設計人にあり、発明人或いは設計人は、専利文書に本人が発明人又は設計人である事実を記載する権利があるため⁷⁶、職務発明創造に該当する場合にもそのような権利を行使することができる。

■専利権を授与された単位は、職務発明創造を行った発明人又は設計人に奨励金を支給しなければならないが、発明創造専利を実行した後、その応用範囲と経済的利益により発明人又は設計人に一定の補償金を支給しなければならない⁷⁷。

■専利法上の発明人又は設計人は、発明創造の実質的な特定に対して貢献した者を意味するため、発明創造の完成過程に組織活動を担った者、物質的な技術条件の利用に対して利便性を提供した者又はその他補助業務を担った者は、発明人又は設計人に該当しない⁷⁸。

⁷⁵ 専利法実施細則第十二条

⁷⁶ 専利法第十七条

⁷⁷ 専利法第十六条

⁷⁸ 専利法実施細則第十三条

- 専利権を授与された単位は、発明人或いは設計人との約定又は専利法第 16 条の規定に基づいて奨励金、補償の方式、補償金額に関する規定を制定することができ、企業又は事業単位が発明人或いは設計人に支給した奨励金、補償は、国の財務及び会計制度の規定に基づいて処理しなければならない⁷⁹。
- 職務発明創造の奨励金について別途の規定がない場合、専利法実施細則に基づいて、専利権の公告日から 3 カ月以内に発明人又は設計人に奨励金を支給しなければならない⁸⁰。
- 発明専利に対する奨励金は 1 件当たり 3,000 人民元、実用新型専利又は外観設計専利に対する奨励金は 1 件当たり 1,000 人民元を超過しなければならない。
- 職務発明創造に対する補償について別途の規定がない場合、専利法実施細則に基づいて専利権の有効期間の間、次のとおりに補償する⁸¹。
- 発明専利又は実用新型専利の場合、毎年その実行によって得られた営業利益から 2% 以上、外観設計専利の場合、毎年その実行によって得られた営業利益から 0.2% 以上を発明人又は設計人に支給する、又はその割合に照らして一時金で支給することができる。
- 専利権を授与された単位が個人又はその他単位に専利実行を許可した場合、発明人又は設計人にその実施料の 10% 以上を補償金として支給しなければならない。
- 合同法においては、職務技術成果の使用権・譲渡権が法人又はその他組織に属する場合、法人又はその他組織は、その職務技術成果について技術契約を締結することができ、法人又はその他組織は、その職務技術成果を使用・譲渡して取得した収益の一定の割合をその職務科学技術成果を完成させた者に補償金又は奨励金として支給するように規定し

⁷⁹ 専利法実施細則第七十六条

⁸⁰ 専利法実施細則第七十七条

⁸¹ 専利法実施細則第七十八条

ている⁸²。

- 職務技術成果とは、法人若しくはその他組織の業務を執行する、又は主に法人若しくはその他組織の物質的な技術条件を利用して完成した技術成果を意味する。
- 法人又はその他組織がその職務技術成果に対して技術契約を締結する場合、職務技術成果を完成した者は、同等な条件の下で優先的に譲受する権利を有する。
- ただし、「収益の一定の割合」がどの程度であるかについては規定していないため、実務的には次の科学技術成果転換促進法で規定している基準の割合を参考にしているものと把握される。
- 科学技術成果転換促進法に基づいて科学技術成果を完成した単位がその職務科学技術成果を他人に譲渡する場合等は、職務科学技術成果及び移転に重大な貢献をした者に一定の割合の奨励金を支給しなければならない。
- 科学技術成果を完成した単位がその職務科学技術成果を他人に譲渡した場合、その単位は譲渡した職務科学技術成果によって取得した純利益の 20%以上の割合を職務科学技術成果及び移転に重大な貢献をした者に奨励金として支給しなければならない⁸³。
- 企業、事業単位が独立的に研究開発又はその他単位と協力して研究開発した科学技術成果が移転に成功して生産に投入された場合、単位では 3 年から 5 年連続で職務科学技術成果を実施し、新しく増大した利益のうち 5%以上の割合を職務科学技術成果及び移転に重大な貢献をした者に奨励金として支給しなければならない。株式の形式を選ぶ企業(株式会社を意味する)は、職務科学技術成果の研究開発及び移転の実施に重大な貢献をした者に対する補償金又は奨励金の支給を国に関する規定に基づいて株式又

⁸² 合同法第三百二十六条

⁸³ 促进科技成果转化法第二十九条

は出資金の割合に換算することができ、この場合、所持した株式又は出資金の割合によって収益が配分される⁸⁴。

⁸⁴ 促進科技成果转化法第三十条

⁸⁵ このような中国の立法の姿勢からすると、職務発明によって得られた利益の一定の割合以上を補償することで、一種の最低補償基準を法定化しているものと理解することができるが、具体的な算定方式を提示していないため、係わる混乱を除去するには不足していると評価することができる。このような理由により、実際、職務発明に対する補償額が問題となった事件においては、最終的に補償額がいくらであるかを示しているのみ、そのような補償額が算出された具体的な算出過程については言及を回避しており、例えば、「奨励金として 20,000 人民元、補償金として 96,000 人民元を支給すること」のような判決[(2005)、二中民初字第 82 号]が主に行われているものと把握される。

Ⅱ. 職務発明の成立要件



- 1 概説
- 2 従業員等がその職務について発明したもの
- 3 性質上使用者等の業務範囲に属する発明
- 4 発明をするに至った行為が従業員等の現在、
又は過去の職務に属する発明
- 5 大学教授等による職務発明の成立要件

II. 職務発明の成立要件

1. 概説

- 職務発明の概念を定義している発明振興法第2条第2号によると、「職務発明とは、従業員、法人の役員又は公務員(以下、「従業員等」という)がその職務について発明したものが性質上、使用者・法人若しくは国又は地方自治体(以下、使用者等)という)の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明」を意味するものと規定されている。
- 従業員等の発明が常に職務発明に該当するものではないため、どの場合に従業員等の発明が職務発明に該当するのか、その成立要件を明確にする必要がある。
- 以下では、発明振興法上の職務発明の定義規定を分設し、①従業員等がその職務について発明したものが、②性質上使用者等の業務範囲に属し、③その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明が具体的に何を意味しているのか、その成立要件について説明する。

2. 従業員等がその職務について発明したもの

(1) 従業員等の概念

- 法第2条第2号は、職務発明の主体を従業員、法人の役員又は公務員と定めているが、それぞれの概念に対する別途の言及がないため、その概念に対する最終的な解釈権限を司法府に委ねている。以下では、従業員、法人の役員、公務員に分けて説明する。

イ. 従業員

- 一般的に従業員の辞書的な意味は、「ある業務に従事する者」であると理解することができるが、これを基に定立した具体的な法的概念は、各個別法の目的によって相違していると把握されるため⁸⁶、発明振興法乃至特許法の目的の範囲内で独自の概念として理解する必要があると見られる。
- 使用者から指示、指揮、命令、監督を受けつつ、使用者のために勤労を提供する者は、基本的に発明振興法上の従業員に該当するといえることができる。
- このとき、使用者とは、勤労基準法第2条第2号の規定によると「事業主又は事業経営担当者、その他に勤労者に対して、事業主のために行為する者」をいうが、職務発明においては、その権利承継又は補償において承継の主体乃至補償義務の主体になる者を意味すると理解する必要がある。
- 勤労基準法上の勤労契約又は民法上の雇用契約を問わず、使用者に勤労乃至労務を提供するという客観的な事実が存在しているのであれば、その使用者と従業員の関係は成立するものとみなす。
- 使用者に勤労乃至労務を提供するという客観的な事実の有無によって従業員であるか否かを判断するため、一時的又は臨時的に雇用された者、嘱託又は機能習得中の養成工及び修習工等を含め、常勤・非常勤の判断、賃金乃至報酬の支給有無等にかかわらず、使用者との関係において従業員であると認められる。
- 派遣勤労者(従業員)の場合、その法律関係が派遣事業主と使用事業主に二元化される

⁸⁶ 例えば、従業員の概念を使用者に対して使用従属関係にある者とする場合は「勤労者」になるが、そのような勤労者と使用者間の法律関係を規律する労働法においても個別的な勤労関係法である勤労基準法と集団的な労使関係法である労働組合及び労働関係調停法間における勤労者の概念に差異がある。

ため、発明振興法上、誰のための従業員であるかが問題になる可能性がある。原則として事業主間の勤労者派遣契約に定めがあればそれに従い、そのような定めがない場合は当該発明における職務関連性、業務関連性、施設・設備等の利用関係、指示・指揮・命令・監督の関係、支援の有無等を主な要素として判断することになる。

- 使用者に勤労乃至労務を提供するという客観的な事実の有無は、発明の完成当時を基準として判断する。

関連判例 1: 従業員等の範囲

従業員が発明当時に他社の実質的な支配下にいた上、従業員の過去の職務との関連性も認められず、以前の会社の職務発明とみなすことができないと判断した事例

職務発明における「従業員等」とは、使用者(国、法人、社長等)に対する労務提供の事実関係のみで成立するため、雇用関係が継続的ではない臨時雇用職又は修習工を含み、常勤・非常勤、報酬支給の有無にかかわらず使用者と雇用関係にあれば、従業員とみなす。

しかし、A社の従業員が他社(B)に出張に行き職務発明をした場合、その発明がどの会社の職務発明に該当するかが問題となる。このとき、出張期間中にB社の社員になってB社から給料を受け、B社の指揮乃至命令まで受けていたのであればB社のもので、その反対の場合であればA社の職務発明に該当するといえることができる。このような法理は、従業員が社内創業のために休職した後に創業した会社に勤務する場合でも同様である。

被告は、社内創業休職(2005. 11. 30. ~2008. 12. 26.)をし、その期間中に原告から給料を受けず、上記の休職期間は在職年数にも参入されない上、原告は上記の期間中、被告に実質的な指揮乃至命令権もなかった反面、上記の期間中に被告は、被告の会社の役員として被告の会社から給料を受け、被告の会社の実質的な支配下にいたことを踏まえると、この事件の特許が被告の社内創業の休職期間中である2006. 3. 22.に出願された以上、この事件の発明が原告の職務発明であるとみなすことはできない。

(ソウル中央地方法院 2009. 11. 11. 言渡し、2009 ガ合 72372)

関連判例 2: 雇用関係の有無を判断するとき

雇用関係の有無は、発明を完成した当時を基準に判断するため、従業員が過去に在職した会社において発明の基本的な骨格を構成した後、転職した会社で発明の具体的な内容を完成した場合、その発明は後の会社の職務発明に該当するとみなした事例

職務発明者であるというためには、その従業員が自己の現在又は過去の職務に属する使用者の業務範囲内の発明をしなければならず、もし、その発明に多数の者が関連する場合には、技術的な課題の解決手段である発明の特徴的な部分に着想し、又はその着想を具体化することで、発明の完成に創作的に貢献したか否かを基準に共同発明者の地位を決める。また、職務発明の要件である「雇用関係の有無」は、発明を完成した当時を基準とするため、ある従業員が過去に在職した会社で発明の基本的な骨格を構成した後、転職した会社で発明の具体的な内容を完成した場合には、その発明は後の会社の職務発明となる。原告等が被告の会社に入社する前にこの事件の特許発明に関する研究開発を開始したが、被告の会社に入社した後の 2001. 11. 23. にやがてこの事件の特許発明を完成したという事実は、前述で認めたとおりであるため、結局、原告は、この事件の特許の職務発明者として被告の会社に対して正当な補償金を請求する権利を有する。

(ソウル高等法院 2007. 8. 21. 言渡し、2006 ナ 89086)

ロ. 法人の役員

- 法人とは、一定の目的を達成するための者又は財産の結合によって権利と義務を遂行することができる法律上の主体をいい、職務発明における法人は、公法人、事業人又は営利法人、非営利法人であるか否かを問わない。
- 法人の役員とは、法人の業務を運営・監督する者をいうため、一般的に株式会社を基準として理事級以上の職にある者を意味すると理解することができ、代表理事、理事、臨時理事、監査等を含む。

■ 通常、法人の役人は、労働法上では従業員と見難い部分があるが、発明振興法上では従業員の範疇に属するという点に留意する必要がある。

■ ただし、発明振興法第 17 条第 2 項に基づき、職務発明審議委員会の構成において法人の役員は、従業員等を代表する委員になることができない。

ハ. 公務員

■ 職務発明における公務員とは、国又は地方自治体の公務に従事する者であって、行政府のみならず立法府、司法府に従事する者を含む広義の公務員をいう。

■ 従って、国家公務員、地方公務員を問わない上、一般職公務員のみならず裁判官、検事、警察、消防士、教育公務員、軍人、軍務員、機能職公務員、契約職公務員等はいずれも職務発明における「従業員等」に該当する。

■ 発明振興法第 10 条第 2 項の規定に基づき、公務員の職務発明に対する権利は、国又は地方自治体が承継し、国又は地方自治体が承継した公務員の職務発明に対する特許権等は国有又は公有とする。

■ ただし、国・公立学校の教職員による職務発明に対する権利は、技術の移転及び事業化の促進に関する法律上の専担組織が承継し、専担組織が承継した国・公立学校の教職員による職務発明に対する特許権等は、その専担組織の所有とする。

(2) 職務

■ 「職務」とは、使用者の指示、指揮、命令、監督に従って従業員等が担当する使用者等の業務の一部分をいう。

■ 従業員等の職務の認定範囲を決めることは、従業員等の発明が職務発明に該当するか、或いは個人(自由)発明に該当するか、その性格を決める端緒になる可能性があるため、

単に形式的に判断してはならず、個別的・具体的な事情を踏まえて柔軟に判断しなければならない。

■ つまり、従業員等の職務内容そのものが特定研究乃至発明である場合、又は従業員等が使用者等から具体的な指示を受けて発明を完成する場合、これは当然従業員の「職務」として認められるのは勿論、具体的な指示を受けず従業員等が自発的に発明した場合であっても、その発明が当該従業員の職務内容に係わるものであれば、職務発明の成立要件としての「職務」に該当すると見ることができる。

■ 従って、職務発明の成立要件としての「職務」は、従業員等が通常担当する職務内容に限って独立的に判断される性質のものではなく、その発明行為が従業員等の現在又は過去の「職務」に属するか否かを有機的に検討しなければならない。このような側面を反映し、発明振興法上の職務発明の成立要件規定は、従業員等が「職務について」発明したか否かに止まらず、その発明をするに至った行為が従業員等の「現在又は過去の職務に属する」発明であるか否かを改めて確認するようにしている。

(3) 発明

■ 発明振興法上「発明」とは、特許法、実用新案法及びデザイン保護法に基づいて保護の対象となる発明、考案及び創作をいう(法第2条第1号)。

■ 従って、職務発明は単なる特許法上の発明に限られるものではなく、実用新案法並びにデザイン保護法上の考案及び創作を含むものである。

■ ドイツの立法例のような技術的な改善の提案は規定されていないが、技術的な改善の提案が特許発明又は実用新案の考案ではないものであって、かつ技術革新に向けた提案を意味するため、実務上の契約又は勤務規定、その他約条に基づいて補償される余地があるものと判断される。

(4)職務発明者の決定

■ 従業員等の職務発明において誰が発明者であるかを確定することは、権利帰属又は補償等において極めて重要であるといえざるを得ず、特に職務発明において発明者主義を取る立場からすると、その制度を運用する要に該当するといえることができる。

■ 発明者が一人である場合は問題にならないが、複数の従業員が共同で発明した場合又は多数の者が参加して発明した場合等は、真の発明者を定めることが容易ではない可能性がある。

■ 真の発明者であるか否かは、当該発明を中心に実質的な協力者であるか、或いは単なる協力者であるかを把握して判断しなければならず、単なる身分上若しくは職制上の地位が上にあるという理由で発明に貢献していない者を発明者とする、又は貢献の実績が微々たるものであるにもかかわらず、持分の割合を高める等の不合理は、職務発明制度の趣旨に反する行為であるため、実務上止揚しなければならない。

■ 職務発明者に該当するか否かについては、次のような類型等を例として上げることができる⁸⁷。

<職務発明者に該当する者>

- ①とある問題を解決するための技術的な手段に着想し、これを実現する方法を繰り返して作り出した者
- ②発明を具体化するには若干不完全な新規の着想をし、他人によって一般的知識に関する助言又は指導を得て発明を完成した者
- ③具体化するには不十分かつ不完全である他人の着想に対し、改めて別途の新規の着想

⁸⁷ ユン・ソンヒ、「特許法」(法文社、2007)、286-287頁；イ・ブンウ、職務発明制度の活性化に関する法的研究、崇實大学校(2010)、25-26頁を参照

を加味した発明を完成した者

④他人の発明よりヒントを得て、改めてその発明の範囲を拡張する、又は改良して発明をした者

⑤到底具体化することができない程度の他人の着想に対し、それを具体化する技術的な手段を考えて発明を完成した者

<職務発明者ではない者>

①発明者に資金を提供して設備利用の利便性を提供する等、発明の完成を援助又は委託した者

②希望条件のみを提示し、それを解決する着想は提供していない者

③発明を具体化するには若干不完全な着想をした者に対し、単なる一般的な知識に関する助言又は指導をし、その発明の完成に至らせた者

④ただ解決しなければならない問題を提示したのみで、それを解決する技術的な手段を具体的に提示していない者、例えば、他人の着想を具体化するために単なる製図、開始実験等のみを行った者、又は他人による発明の結果をまとめて適当に文書化した者

⑤抽象的な着想のみをしたまま、それを具体化するいかなる手段を考えずに放置した者

⑥発明の過程において研究者の指示によって単にデータをまとめる、又は提示された製図、実験等を行ったものに過ぎない単なる補助者

関連判例 3:発明者を判断する基準①

発明者の定義と判断基準を規定した事例

特許法第2条第1号では「発明とは、自然法則を利用した技術的思想の創作であつて、かつ高度なものをいう」と規定している。結局、発明者とは、「とある問題を解決するため、技術的な手段に着想して、これを実現する方法を繰り返して作り出した者」というべきであり、単なる技術の着想に止まってこれを具体化する過程には関わっていない者、一般的な知識を提供した助言者、単なる補助者、資金の提供者、請負人又は命令者は真の発明者であるということができない。

(水原地方法院、2008.10.17.言渡し、2007 ガ合 14622)

- 従業員等が職務発明においてその着想から完成に至るまで、管理者の指導乃至協力等を掲載する場合が一般的であるということが出来るが、この場合、当該管理者を職務発明者乃至共同発明者とみなすことができるか否かについて、次のような類型等を例として上げることができる⁸⁸。

<管理者が職務発明者に該当する場合>

- ① 具体的な着想を部下に指示し、その発展及び実現を命令した者
- ② 部下が提出した着想に補完する着想を加えて、改めて別途の新しい着想を加味した発明を完成した者
- ③ 部下が行った実験又は実験の中間結果を総合的に判断し、新しい着想を加えて発明を完成した者
- ④ 所属部署内の研究が混迷している時に具体的な指導をして発明を完成した者

⁸⁸ ユン・ソンヒ、「従業員発明」、『法曹』第52巻第1号(法曹協会、2003)、36-46頁

<管理者が職務発明者に該当しない場合>

- ①発明をした部下の業務に対し、単に日常の管理をした者又は部下の着想に対して単なる日常的な管理をした者
- ②具体的な着想を示さず、単にとある研究課題を与えて発明者である部下に対して一般的な管理をした者
- ③部下の着想に対して単なる良否の判断を行い、その方向を指示した者
- ④部下の発明による結果を管理者の業務として単に総合的にまとめて文書化した者

関連判例 4: 発明者を判断する基準②

通常的な管理・監督業務のみを遂行する者は、発明者でないとみなした事例

開発に取りかかるように指示したとしても、これは生産チーム長としてしかるべき通常的な業務を遂行した内容であることと見ることができるのみで、特許発明に対する貢献要素として認めることはできず、技術開発過程に対する個別報告をする場合に原告は、同種の技術分野において誰もが容易に指摘することができる内容を言及したに止まり、当面の技術開発の困難を打開するような新しいアイデアを提供したことはない。従って、原告は技術担当者がこの事件の発明を発明するにおいて生産チーム長として通常的な水準の管理・監督業務をした事実が認められるのみで、それ以上この事件の特許の発明に創作的に貢献した真の共同発明者であるとは見ることができない。

(ソウル高等法院、2006. 6. 22. 言渡し、2006 ナ 62159)

■ 発明が一人の従業員によるものではなく、複数の従業員が共同で発明した場合である、又は多数の者が参加して発明した場合等は、共同発明者であるか否かに対する判断が要求されるが、発明創出に貢献した程度によって具体的・個別的に判断しなければならない。

■その類型としては、①部下の研究者に対して具体的な着想を提供せず、単なる一般的な管理、助言、指導をした者(単純管理者)、②研究者の指示に従って単にデータを総合する、又は実験を行った者(単純補助者)、③発明者に資金を提供することで設備利用の利便性を与え、発明の完成を援助又は依頼した者(単純後援者)等は、共同発明者でないものとみなす⁸⁹。

関連判例 5:発明者を判断する基準③

出願業務の中に内容を明確に記載した者を共同発明者であるとみなさない事例

原告がこの事件の発明の共同発明者として登載されている以上、原告が実際の発明者であると推定することはできるものの、証拠を総合してみると原告はただこの事件の特許出願業務を進行する過程で発明者訴外Aの同意を得ずに任意でこの事件の譲渡証に自己の氏名等を記載し、この事件の発明の共同発明者として登載されたとみなされる。実際、原告がこの事件の特許届出書の請求項を修正し、一部の図面等をこれに合わせて修正したとしても、これはただ特許出願に関連してその内容を明確に記載したに過ぎず、この事件の発明の技術的思想の創作行為であると見ることができないため、原告をこの事件発明の共同発明者として見ることができず、原告の請求は理由なしとする。

(ソウル南部地方法院、2005. 10. 7. 言渡し、2004 ガ合 10788)

3. 性質上使用者等の業務範囲に属する発明

■従業員等の発明が職務発明に該当するには、従業員等の発明がその職務に係るものでなければならず、性質上使用者・法人若しくは国、又は地方自治体の業務範囲に属さなければならないが、発明振興法上、使用者の概念と業務範囲に対しては別途の規定がないため、その解釈に委ねている。以下で使用者の概念と業務範囲について説明する。

⁸⁹ ユン・ソンヒ、前記の論文、47頁を参照

(1) 使用者の概念

- 発明振興法第2条第2号においては、「使用者・法人若しくは国、又は地方自治体」を「使用者等」に一括しているため、同法上の使用者は自然人に限られないことが分かる。
- 使用者は、先ず従業員を雇用してその雇用された従業員から勤労乃至労務を提供される地位にいななければならない、勤労基準法第2条第2号の規定によると「事業主又は事業経営担当者、その他に勤労者に対して事業主のために行為する者」をいうが、職務発明においてはその権利承継又は補償における承継の主体乃至補償義務の主体になる者を意味するものとみなさなければならない。
- 通常、法人格を有する企業で職務発明が創出される場合が多いため、法人格を有しない小規模の個人企業の代表者又は個人事業者等が自然人として使用者になる場合は、相対的に少数であると判断される。
- 法人格を有しない小規模の個人企業又は個人事業者等の場合、代表者である自然人又は個人事業者が従業員に対して使用者になるが、法人格を有する企業の場合、職務発明に対する権利等がその法人に帰属されるものであるため、法人自体が使用者になり、その代表者である自然人は使用者でないことに留意する必要がある。
- 派遣勤労者(従業員)の場合、その法律関係が派遣事業主と使用事業主に二元化されるため、発明振興法上、誰が使用者であるかが問題になる可能性があるが、原則として事業主間の勤労者派遣契約に定めがあればそれに従い、その定めがなければ、当該発明における職務関連性、業務関連性、施設・設備等の利用関係、指示・指揮・命令・監督の関係、支援の有無等を主な要素として使用者であるか否かを判断している⁹⁰。

⁹⁰ キム・ビョンイル、「職務発明制度と従業員と使用者間の法律問題」、『知的財産権研究』第4集(韓国知的財産権学会、2000)、374頁を参照

(2)業務範囲

- 使用者の業務範囲は、使用者等が遂行する事業の範囲のことで、使用者が自然人であるか、法人又は国であるかによってそれぞれ解釈が異なる。

- 使用者が自然人である場合、その自然人が追及する現実的な事業内容を中心に業務範囲を把握しなければならない。
 - 例えば、ねじを生産・販売することを目的とする個人事業者の業務範囲は、ねじに関する生産・販売等を使用者の業務範囲と見ることができる。

- 使用者が法人である場合、定款で定められた目的範囲が業務範囲を判断するにおいて主な根拠になる可能性がある。
 - ただし、常にそれ自体に拘束されるものではないと判断すべきであるが、その理由は、定款で定められていない事業であるとしても、経済の内・外的な状況又は経営環境の変化等、様々な要因によって会社の業務として遂行する可能性があり、実際、殆どの会社の定款には、「その他これに付随する事業」等を業務範囲として定める場合が多いためである。この場合、その他付随事業をどこまでの範囲に捉えるかによって使用者の業務範囲が異なることもある。

- 使用者が国又は地方自治体である場合、その業務範囲を企業等法人の場合と同じく解釈すれば、国又は地方自治体の業務全体が含まれるため、不合理になりかねない。従って、発明をした公務員が所属している機関の職制と事務分掌規則に定められた業務範囲に限定することが合理的であると見られる。
 - 「公務員による職務発明の処分・管理及び補償に関する規定の施行規則」第2条第2

項第 1 号においては、職務発明の性質に対する説明書で「職務発明に係わる業務を遂行するときに発明者が所属した機関の業務範囲」を記すように規定しているため、このような解釈方向と同様なものと理解することができる。

参考事例:業務範囲と職務範囲

高速道路のサービスエリアを管理するA社のBサービスエリアでクルミ菓子を販売する店員が従来の製菓機械を改良して自動製菓機械を発明した場合、①A社の業務範囲に属するか否か、②クルミ菓子販売員の職務範囲に属するか否かの判断

①A社の主な業務(定款に記載された業務)は、高速道路の施設を管理する会社である上、Bサービスエリアに設置されたクルミ菓子を作る機械は、機械メーカーとの契約によって供給・設置・運営されているため、付随業務にクルミ菓子機械の設計製作を含むことは無理があり、②クルミ菓子販売店員の職務は、クルミ菓子を作って販売することが主な業務であって、付随業務はクルミ菓子を作る機械を管理し、材料を用意することであるといえる。

従って、クルミ菓子販売店員が従来の機械を改良して自動製菓機械を発明したのは、使用者の業務範囲に属するものではなく、従業員の仕事範囲にも属するものでもないため、販売員の自由発明である。

関連判例 6: 使用者等の業務に属するか否かの判断

携帯電話端末機を製造する会社で文字入力方式に関する発明が会社の業務に属するとみなした事例

被告の会社は通信機械器具の製作・販売をその設立目的の一つと規定し、1989年から現在まで携帯電話端末機を主な生産品目としている他、上記の諸発明は、携帯電話端末機に利用される可能性のある文字入力方式に関する発明であるため、被告会社の業務範囲に属するといえることができる。また、上記の各発明をした当時、原告の職務は、情報通信部分の新商品開発のためのアイデアを創出ことであって、実際、ハンゲルの入力方式に関するアイデアの開発に注力した結果、第1、第2の発明をするに至ったため、上記の各発明行為は、原告の職務に属するといえることができる。従って、第1、第2発明は、職務発明に該当するとみなすべきであるため、上記の発明が職務発明でないことを前提に各譲渡契約の効力を争う原告の主張は、それ以上見極めることもなく理由なしとする。

(ソウル地方法院南部支院、2002.8.22.言渡し、2001ガ合13977)

4. 発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明

(1) 発明をするに至った行為

■ 発明をするに至った行為とは、発明に着想して完成するまでの行為であって、かつ思索行為(例えば、理論的な追及、文献の調査等)のみならず、これに付随する肉体的活動(例えば、研究所での実験、工場での製造作業等)を含む概念である。職務とは、使用者の指示、指揮、命令、監督に従って従業員等が担当する使用者等の業務の一部をいう。

■ 「発明をするに至った行為が従業員の職務に属する発明」とは、従業員が使用者の指示を受けて具体的に当該発明を職務として行った場合のみならず、例えば、研究所の研究員、技術開発部署の担当者のように、従業員が担当する職務内容と責任範囲から考えて発明を担当し、これを遂行することが当然予定されている場合を含め、発明を意図せずにその職務を遂行した結果、発明をするに至った場合であっても職務発明に該当する。

- 発明をするに至った行為は、必ず勤務時間中に行われる必要はない。職務発明は従業員等が担当した職務に係わる発明であるため、仮に仕事を終えて家庭において職務に関する発明をしたとしても、職務から会得した知識と経験及び発明の完成時までの過程における使用者の設備、資源、給料等の支援を否定することができないため、発明した場所が勤務地ではなくても全く問題になることはない。

関連判例 7: 発明をするに至った行為が当然予定されている、
又は期待される場合

被用者が担当する職務内容と責任範囲から判断して、発明を考え、これを遂行することが当然予定されている、又は期待される場合であるとして職務発明を認めた事例

職務発明に関する規定である旧特許法第 17 条第 1 項の「その発明をするに至った行為が被用者等の現在又は過去の業務に属する」ということは、被用者が担当する職務内容と責任範囲から判断して、発明を考え、これを遂行することが当然予定されている、又は期待される場合を意味する。記録によると、審判請求人は 1982. 7. 26. 被審判請求人の会社の工作課機能職社員として入社し、1987. 6. 12. 被審判請求人の会社を退職するまで、同社の工作課内の様々な部署で熟練工として勤め、金型の製作、センターピン圧入機の製作、治具の開発等の業務に従事したという事実が認められる上、本件の考案は、ピアノ部品の一つであるフランジの穴にブッシュを効果的に減圧する装置であるため、審判請求人が上記の勤務期間中に本件の考案と同様な考案を試みて完成しようと努力することが一般的に期待される行為であるといわざるを得ないため、旧実用新案法第 29 条に基づき、旧特許法第 17 条の規定を実用新案に準用することにおいて、本件の考案が職務発明に該当すると判断した原審の措置は適法であり、所論のような実用新案法の法理を誤解した違法事項はなく、この事件の考案が職務発明ではないことを前提にした主張も理由なしとする。

(大法院、1991. 12. 27. 言渡し、91 フ 1113)

(2)現在又は過去の職務

■職務発明が成立するには、発明をするに至った行為が従業員等の「現在又は過去の職務に属する発明」でなければならない。このとき、「現在の職務」に属する発明に対しては、従業員等の「職務」を判断するものとさほど差はないが、「過去の職務」に属するか否かについては、具体的に見極める必要がある。

■「過去の職務」とは、一般的に同一企業内で当該従業員が担当した職務を意味するものであって、補職が変更され、その他職務を遂行しているうちに以前の補職上の職務に属する発明をしたとしても、職務発明とみなされる。

■雇用関係が終了した後には、過去の従業員であった者が退職前の職務に属する発明をした場合、原則として個人(自由)発明とみなすべきである。

■しかし、発明の完成当時に従業員であった者がその職務に属する発明を完成したにもかかわらず、これを隠匿・黙秘し、退職後に出願する場合等は、個人(自由)発明ではなく、職務発明とみなさなければならない。また、発明を完成する直前に退職した場合、在職期間が比較的長く、その期間中に会得した知識と経験が発明の完成に大きな役割を果たした場合等のように特別な事情がある場合には、個人(自由)発明ではなく職務発明として認められる可能性があるため、これを踏まえると、退職後の発明が常に職務発明ではないと断言することはできない。

■従業員等の発明が職務発明であるか否かに対する立証責任は、職務発明であると主張する使用者が負担するものであるため、従業員等の退職後に関連問題を発生させないという方向から研究ノート作成等、適切した研究管理が求められる。

■一方、米国の場合、使用者と従業員間の契約によって退職後、一定期間内に完成した

発明が退職前の使用者の業務に属する発明である場合、その使用者に権利を承継させる、いわゆる追跡条項(trailer clause)⁹¹を規定する場合が通例となっている⁹²。このような追跡条項は、退職した従業員の新しい雇用機会を制限しかねず、職務発明でない場合も職務発明とみなされる等、従業員に非常に不利に作用する素地があるため、濫用を警戒する見解が示されている⁹³。

参考事例：過去の職務に属する発明

過去にA電子メーカーのテレビ映像回路研究所で勤務していた者がA電子メーカーのテレビ完成品検査部署で勤務する間に発明したテレビ回路に関する発明と、テレビの品質検査を自動で行う方法に関する発明はいずれも職務発明に属する。ここでいうテレビ回路に関する発明は、過去の職務に属する発明であり、テレビの品質検査を自動で行う方法に関する発明は、現在の職務に属する発明である。しかし、テレビ営業部に勤務する者が発明した新しいテレビ回路は、職務発明ではない自由発明である。

⁹¹ 追跡条項(trailer clause)は、「holdover agreements」と呼ばれることもある。

⁹² R. Jason D'Cruz, *Dealing with the Movable Employee and Complying with Employment Laws*, 683 PLI/Pat 71, 77 (2002)

⁹³ Ann Bartow, *Inventors of the World, Unite! A Call for Collective Action by Employee-Inventors*, 37 Santa Clara L. Rev. 673, 683-84 (1997); Marc B.Hershovitz, *Unhitching the Trailer Clause: The Rights of Inventive Employees and Their Employers*, 3 J. Intell. Prop. L. 187, 197 (1995)

関連判例 8 : 職務に関する発明の完成後に退職して出願した場合、職務発明に該当するか否かの判断

職務発明後に退社して、これを第三者に譲受させ、それを根拠に第三者が職務発明を承継する権利者に対して侵害を主張したが、棄却した事例

この事件の特許の発明は、被告の業務範囲である電機・電子部品・音響機器・情報通信機器の製造及び販売業に属し、その発明行為が被告の従業員であったAの職務であるコンデンサーマイクロフォンの研究・開発に係わるため、職務発明に該当する。この事件の特許発明は、AがY社で勤務する間に発明したものであるが、Y社は、発明後4カ月以内に出願しなかった。AはY社を退社してX社を立ち上げて代表取締役を勤め、X社の名義で特許出願してY社の特許侵害を主張したが、この事件の特許出願の譲受行為が反社会秩序の法律行為に該当して無効となるため、侵害禁止の請求及び損害賠償の請求は信義則上、許容されない。

(水原地方法院、2004.5.21.言渡し、2002ガ合11918)

5. 大学教授等による職務発明の成立要件

■ 通常、大学と称する高等教育法第2条各号における学校は、同法第3条に基づいて国立学校、公立学校、私立学校に区分され、その設立・経営主体がそれぞれ国、地方自治体、(私立)学校法人であるため、大学が発明振興法第2条第2号で規定する「使用者等」に該当するのは勿論、高等教育法第14条に基づいて大学に配置する教授、職員及び助教等と大学内研究所の研究者等(以下、「教授等」という)は、当然「従業員等」に該当するため、大学教授等の発明が発明振興法第2条第2号に規定された要件に該当する場合、契約、勤務規定又はその他約定に基づいてそれぞれ取り扱われる場合を除外し、原則的に職務発明に該当するものとみなす。

■ 公務員の職務発明に対する権利は、国又は地方自治体が承継し、国又は地方自治体が承継した公務員の職務発明に対する特許権等は、国有又は公有とするが、国・公立大学の教授等による職務発明に対する権利は、技術の移転及び事業化の促進に関する法第11条第1項の後段に基づく専担組織が承継し、専担組織が承継した国・公立学校の

教職員による職務発明に対する特許権等は、その専担組織の所有とする。従って、国・公立大学の教授等は、公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定の適用とは関連がない。

■私立大学の教授等による職務発明の場合、校則若しくは契約、勤務規定又はその他約定等によって相違点はあるが、一般的に産業教育振興及び産学研協力の促進に関する法第 25 条に基づいて設立・運営している産学協力団を介して教授等の職務発明に対する権利を承継する、又は特許権等を所有している。また、国・公立大学の教授等による職務発明とは異なり、法令上当然に承継される、又は帰属されるものではないため、契約、勤務規定等に規定された事前予約承継規定に基づいてその承継乃至帰属の可否が決定される。

■一方、大学の構成員としての学生による発明は、原則的に当該学生が大学の従業員等に該当しない限り、職務発明と関係のない個人(自由)発明である。しかし、当該発明が例えば、大学内の発明支援プログラムを介して完成した発明であって、関連規定に基づいて大学の職務発明であるとみなされる場合を想定することができる。また、大学内の特定研究課題に参加した学生の中には、契約によって大学と雇用関係を形成することもあり、このような場合等において当該学生の発明は、職務発明に該当するものとも見ることができる。

■大学教授等の発明が職務発明とされるためには、①教授等がその職務について発明したものが、②その性質上大学の業務範囲に属し、③その発明をするに至った行為が教授等の現在又は過去の職務に属する発明でなければならないが、その成立要件において原則的な部分は、前述のその他従業員等による職務発明の場合と全く異ならないが、教育・研究という大学の本質と組織的・人的構成の特殊性及び特に教授に付与された教育・研究における広範囲の裁量等を考慮したとき、具体的な場合に分けて判断する必要があると思われる。

■ただし、教育・研究と直接係わっていない「大学の運営に必要な行政職員等の職員と助教」（高等教育法第14条第3項）の場合、そのような職員等による発明が職務発明に該当するか否かは、企業の従業員等による職務発明の場合と全く同じ脈略で理解することができるため、再論する必要はないと判断される。

■大学の業務に属するか否かに対する判断は、国・公立大学と私立大学の業務が必ず同様であるということとはできない上、特に私立大学の場合、別途の法人としてそれぞれの定款に基づいて業務の範囲が決められるため、個別の事情を考慮せずに大学の業務を画一的に把握することは望ましくない。各大学の組織的・人的構成の特殊性等、具体的な事情を踏まえて柔軟に判断しつつ、高等教育法第28条の規定とおおり、「人格を陶冶し、国と人類社会の発展に必要な奥深い学術理論とその応用方法を教え、研究すると共に国と人類社会に貢献することを目的とする」という点を主な解釈の基準にすることができる。

■大学教授等の職務は、任用契約書又は勤労(雇用)契約書、勤務規定等によって個人別に相違点があっても当然であるが、高等教育法第15条は、教職員の任務という表題の下、第2項乃至第4項において教員、行政職員等の職員、助教の職務(任務)をそれぞれ規定しているため、(①教員は学生を教育・指導し、学問を研究する一方、必要に応じて学則若しくは定款に基づいて教育・指導、学問の研究又は産業教育振興及び産学研協力の促進に関する法第2条第5号に基づく産学協力のみを専担することができ、②行政職員等の職員は、学校の行政事務とその他の事務を担当し、③助教は、教育・研究及び学事に関する事務を補助する)、大学教授等の職務を判断するにおいては、任用契約書、勤務規定等と高等教育法第15条の規定を踏まえて総合的に解釈しなければならない、指示・指揮・命令等が存在したか否か等、具体的な場合によって個別に判断されなければならない。

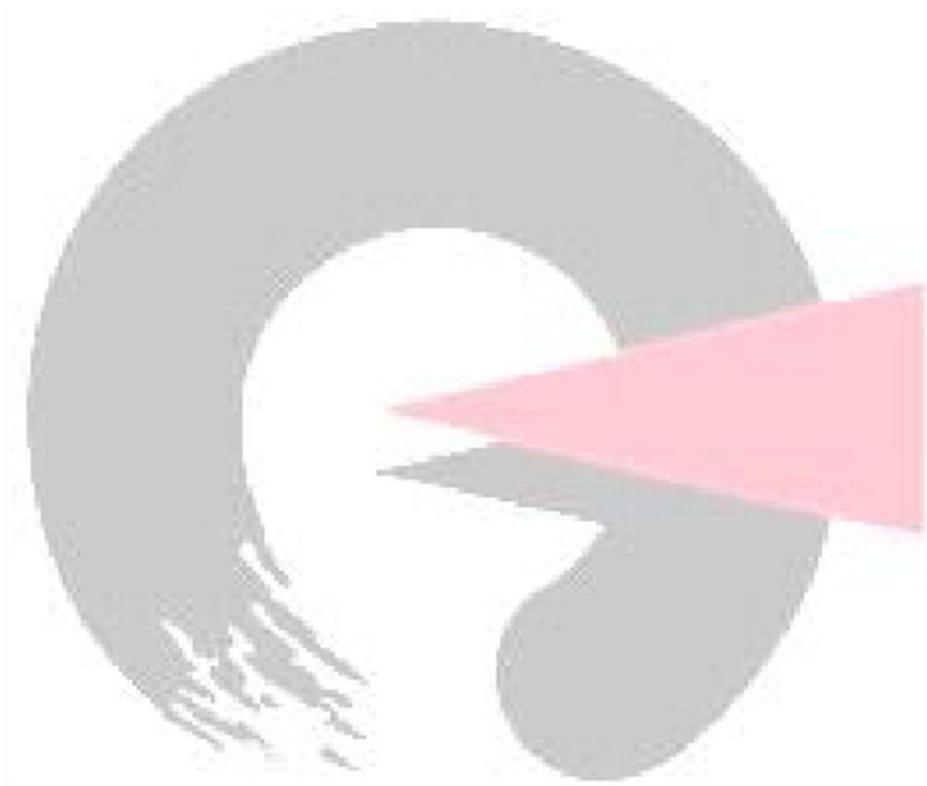
■ 大学教授等の発明が職務発明に該当するか否かについて、代表的な事例を類型化して見ると以下のとおりである。

■ 教授又は研究員等が大学の組織内において担当している研究の内容又は責任の範囲から判断して発明を担当し、これを遂行することが当然予定されている場合、その研究の遂行結果に基づいて発明したものは原則的に職務発明に該当する。ただし、そのような場合であっても、外部企業の研究開発依頼によって研究課題が指定され、研究費用を受け取ったものであれば、当該企業との契約又は人的資源・物的資源の活用、利用関係等によって当該発明に対する具体的な権利関係が異なる可能性がある。

■ 教授が専攻に係わる通常的・日常的な学術活動の結果、発明をするに至った場合、学生に対する教育及び専攻に係わる学問の研究を教授の基本的職務とみなすべきであり、また、研究の際には大学の人的資源・物的施設を活用・利用するため、そのような過程において完成した発明は、原則的に職務発明に該当する。反対に、教授が自己の専攻と関係のない領域において、大学の人的資源・物的施設の活用・利用せず、発明をするに至った場合は、当然、当該教授の個人(自由)発明に該当する。

■ 教授又は研究員等が外部企業の技術顧問として在職している間、その技術分野に関する発明をした場合、技術顧問としての教授及び研究員等は、当該外部企業の従業員等に該当するため、当該発明は原則的に大学ではなく、外部企業の職務発明に該当する。ただし、大学と協約関係にある、若しくは別途の契約又は約定がある場合、その協約、契約又は約定に基づいて当該発明に対する具体的な権利関係が異なる可能性がある。

Ⅲ. 職務発明の権利帰属



- 1 概説
- 2 職務発明の帰属に関する発明者主義と使用者主義
- 3 従業員の権利と義務
- 4 使用者の権利と義務
- 5 職務発明の事前予約承継
- 6 職務発明の権利帰属関係及び手続(表)

Ⅲ. 職務発明の権利帰属

1. 概説

- 従業員等の発明が発明振興法上の職務発明の成立要件を充足する場合であっても、その発明に対する権利は、発明者である従業員等に帰属されることが原則であるため、改めて法規定乃至契約、又は勤務規定上の事前予約承継規定等に基づいて一定の要件を満たさなければ、使用者等に付与される通常実施権以外に職務発明の効果は微々たるものである可能性がある。
- 発明をするにおいては、発明者の創意工夫の努力が欠かせないが、職務発明の場合は個人発明(自由発明)と異なり、発明者(従業員)の努力のみで行われるものではなく、報酬又は研究費の支給、研究設備・資材の提供等、使用者の支援乃至貢献によって漸く可能になるものであるため、職務発明の効果を得るには、その発明に対する貢献者の両輪である従業員と使用者間の調和した合理的な利益調整が必須であるといえることができる。
- このような調和した合理的な利益調整のため、発明振興法は、職務発明に関する従業員と使用者の権利と義務を規定しており、このような規定に基づいて職務発明の権利帰属関係を一層体系的・統一的に規律している。
- 以下では、職務発明の権利帰属に関する理論と事前予約承継、そして権利帰属手続における従業員と使用者の権利・義務について説明する。

2. 職務発明の権利帰属に関する発明者主義と使用者主義

- 職務発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権の帰属については、2つの立場が存在するが、1つは「発明者主義」であり、もう1つは「使用者主義」である。

(1) 発明者主義

- 発明者主義は、従業員の仕事発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権は原則的に発明者である従業員に帰属されるという立場である。
- この場合、使用者が物的施設、設備等を提供し、従業員を雇用して職務を付与することで発明をするように指示、指揮、命令、監督等をしたからといって従業員の誰もが発明をするのではなく、職務発明者である従業員の主観的かつ個人的な努力又は能力がなければ発明を完成することができないにもかかわらず、そのような発明に対する権利を使用者に帰属させることは不当であるという論理に基盤している。従業員の職務発明を当該従業員の個人的成果とみなす。
- 職務発明者である従業員は、その発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権の帰属主体であるため、使用者がその発明に対する権利を承継するには当事者間の契約、勤務規定、その他約定が必要であり、それに伴う補償措置が要求される。
- 現在、韓国と米国、日本の特許法とドイツの従業員発明法等が発明者主義を取っており、かつて英国の場合、1977年に特許法を改正する前までは発明者主義を取っていた。

(2) 使用者主義

- 使用者主義は、従業員の職務発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権は、原則として研究施設と資金を支援した使用者に帰属されるという立場である。
- このような立場では、従業員が創作した発明は当然に従業員の任務であって、かつその成果によって表れた結果である。このような発明をするに至ったのは、使用者による給

料支給、研究資料の確保等、物的・精神的な後押しがなければ、到底不可能なものであるため⁹⁴、従業員の職務発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権は、使用者に帰属されるのが妥当であるという論理に基盤している。従業員の職務発明を当該従業員の個人的成果ではなく、企業等の組織的成果とみなす。

- 従業員の職務発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権が根本的に使用者にあるため、職務発明者である従業員には当該発明に対していかなる権利もなく、従って、当事者間で別途の契約又は勤務規定、その他約定が不要であるのは勿論、補償も要求されない。
- 現在、英国、オランダ、フランス、イタリア、ロシア、ハンガリー、中国、台湾等が使用者主義を取っている⁹⁵。かつて日本の場合、1921年に改正された特許法以前には使用者主義を取っていた。

(3) 発明振興法の態度

- 韓国特許法は、第33条第1項において「発明をした者又はその承継人は、この法で定めるところに基づいて特許を受ける権利を有する」と規定しているため、「発明者主義」を取っていることが明白である。
- 職務発明を規律している発明振興法は、従業員等の職務発明に対して特許を受ける権利乃至その特許権が根本的に従業員等に帰属されるか、それとも使用者等に帰属されるかそれ自体に対しては、明文の規定を設けていない。

⁹⁴ キム・ソンジョン、「職務発明補償基準の法制化に関する研究」、『商事判例研究』第13巻(韓国商事判例学会、2002)、316頁

⁹⁵ チョ・ウォン Chol、「職務発明制度の考察」、『韓国産業財産権学会論集5』(韓国産業財産権法学会、1997)、141頁

■それにもかかわらず、①発明振興法上の発明等は、発明振興法の固有の概念ではなく、特許法等から借用した概念であるため、特許法等の原則(発明者主義)が適用されるしかなく、②法第 10 条以下の規定に表現されている「承継」というものが他人の権利(又は義務)を引き継ぐことを意味するため、職務発明に対する元の権利者は、その発明をした従業員等であるしかなく、③従業員等が職務発明に対して特許等を受ける権利乃至特許権等を使用者等に承継させる場合、正当な補償を受ける権利を有するものと規定する等の態度を踏まえると、発明振興法は、職務発明に対して発明者主義を取っていることが分かる。

■従って、発明者主義の原則上、従業員等の職務発明に対する権利が使用者等に承継されるには、一定の条件と手続が求められる。以下では、より具体的に分けて説明する。

3. 従業員の権利と義務

(1) 従業員の権利

イ. 特許を受ける権利乃至特許権の取得

■特許を受ける権利は、発明の完成から特許登録時まで発明者を保護するための概念であって、特許法第 33 条及び発明振興法第 10 条以下の規定に基づき、原則として職務発明者である従業員に帰属される。

■職務発明者である従業員は、特許を受ける権利乃至特許権を移転又は処分することができる。ただし、特許を受ける権利乃至特許権が共有である場合は、その他共有者の同意を得なければその持分を譲渡することができない⁹⁶。

⁹⁶ 特許法第 37 条第 3 項及び第 99 条第 2 項を参照

ロ. 発明者としての人格権

- 発明は、発明者の知的努力の産物であるため、発明には発明者の人格が含まれる。このような人格権は、一身専属的なものであって譲渡の対象になることができず、財産的価値を有するものではなく、名誉に関するものであるため名誉権と呼ぶこともある⁹⁷。
- 職務発明者である従業員がその発明に対して特許を受ける権利を使用者に承継させた場合、出願人は当該使用者となり、その出願した使用者が登録後に特許権者となる。発明者である従業員には、特許出願書にその氏名を記載する権利が付与される。
- 職務発明において発明者である従業員に付与される人格権は、特許権を行使するにおいていかなる制約を加えるのではなく、発明者としての名誉を尊重するものであるため、特許権者である使用者には特許出願書上の出願人と発明者が異なることによるいかなる不利益を被ることはない。
- 補償を受ける主体に対する混乱を予め防止し、職務発明を奨励・促進する次元で、従業員の職務発明者としての人格権は、尊重されることが望ましい。
- 職務発明者の人格権が侵害された場合、真の発明者である従業員は虚位の発明者の氏名を変更させる請求権を行使することができる。

ハ. 正当な補償を受ける権利

- 従業員等は職務発明に対して特許等を受ける権利、若しくは特許権等を契約又は勤務規定に基づいて使用者等に承継させる、若しくは専用実施権を設定した場合には、正当な補償を受ける権利を有する(発明振興法第15条第1項)。

⁹⁷ パク・ヒソプ・キム・ウォノ、「特許法原論」(セチャン出版社、2009)、214頁

-
- 使用者等は、職務発明補償に対して補償形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならず、補償規定の作成又は変更について従業員等と協議しなければならない。補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、当該契約又は規定の適用を受ける従業員等の過半数の同意を得る必要がある(法第 15 条第 2 項及び第 3 項)。
 - 使用者等は、職務発明に対して補償を受ける従業員等に法第 15 条第 2 項に基づく補償規定によって決められた補償額等、補償の具体的な事項を文書で知らせなければならない(法第 15 条第 4 項)。
 - 使用者等が法第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす。ただし、その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮しなかった場合には、その正当性が否定される(法第 15 条第 6 項)。
 - 公務員の職務発明に対して国がその権利を承継した場合には、「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」に基づいて補償し、地方自治体がその権利を承継した場合には、当該地方自治体の条例に基づいて補償する。
 - 使用者等が職務発明に対する権利を承継した後、出願しない、若しくは出願を放棄する、又は取り下げる場合であっても、発明者である従業員等は正当な補償を受ける権利を有し、このような出願留保時の補償においてその額を決めるときには、その発明が産業財産権として保護を受けたのであれば、従業員等が受けることができた経済的利益を考慮しなければならない(法第 16 条)。
 - 職務発明者である従業員の正当な補償を受ける権利は、一般債権と同じく 10 年間行使しなければ、時効をもって消滅する。

- 補償請求権の消滅時効の起算点は、一般的に特許登録或いは特許権の承継時と見ることができ、補償規定又は勤務規定等において補償の時期が決められた場合、その時期が到来するまでは正当な補償を受ける権利の行使に障害があるものと見なければならず、その決まった補償時期が正当な補償を受ける権利の消滅時効の起算点になると解釈する。

関連判例 9：補償金請求権の消滅時効と起算点

職務発明補償金請求権の消滅時効とその起算点を判断した事例

職務発明補償金の消滅時効は、一般債権と同じく、10年間行使しなければ完成し、その起算点は一般的に特許登録又は特許承継時と見ることができ、勤務規則等において対価の支払時期が決まっている場合には、その支払時期が到来するまで正当な補償額の支払を受ける権利の行使に法律上の障害があると判断し、その支払時期が正当な補償額の支払を受ける権利の消滅時効の起算点になると解釈することができる。原告の被告会社に対する第1特許発明について、正当な補償額の支払を受ける権利の消滅時効の起算点になる支払時期は、いくら早くてもピリベンゾキシムが商品化された後の会計年度である1998年以降と見ることができ、被告会社の上記の抗弁は理由なしとする。

(ソウル高等法院、2009. 8. 20. 言渡し、2008 ナ 119134)

二. 職務発明補償規定の作成・変更に関する協議権及び同意権

- 従業員等は、職務発明補償に対して補償形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が示された職務発明補償規定の作成・変更について、使用者等と協議する権利を有し、補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、同意権を行使することができる(法第15条第3項を参照)。

- 使用者等が職務発明補償規定の作成又は変更について、従業員等と協議しない、又は同意を得ることができなければ、当該職務発明補償規定は、司法上無効とされ、従っ

て、そのような職務発明補償規定に基づいて補償する場合、正当な補償と認められない。

- 使用者等は、職務発明補償規定の作成又は変更について、協議の場合は「新しく作成又は変更しようとする補償規定の適用を受ける従業員等(変更の前から適用を受けている従業員等を含む)の過半数」、同意の場合は「不利に変更しようとする補償規定の適用を受けている従業員等の過半数」をその範囲として協議する、又は同意を得なければならない、従業員等に協議又は同意を要請する場合、誠実な姿勢で臨むように規定されている(法施行令第7条の2第3項)。

ホ. 職務発明に関する審議要求権及び調停申立権

- 従業員等は、職務発明に対する権利及び補償等について使用者等との間に異見がある場合、使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するように要求することができ(法第18条第1項)、職務発明審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明に関連して紛争が発生する場合、法第41条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる(同条第6項)。
- 従業員等が使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するよう要求することができる場合は、①職務発明であるか否かについて使用者等との間に異見がある場合、②使用者等が法第10条第3項を違反し、従業員等の意思とは異なって職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合、③使用者等が第13条第1項を違反し、従業員等の意思とは異なって職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合、④使用者等が第10条第1項ただし書き又は第13条第3項を違反し、通常実施権を主張する場合、⑤使用者等が提示した補償規定に異見がある場合、⑥使用者等との協議又は同意の手續に異見がある場合、⑦使用者等が第15条第4項に基づいて通知した補償額等、補償の具体的な事項に異見がある場合、⑧使用者等が第15条第2項から第4項までの規定に基づいて従業員等に補償しない場合、⑨その他職務発明に対する

権利及び補償等について使用者等と従業員等の間に異見がある場合等であり、法第 18 条第 1 項に規定されている。

- 従業員等は上記の①から⑨まで各事由が発生した日から 30 日以内に審議要求権を行使しなければならないが、ただし、⑦の場合には、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に行使しなければならない(法第 18 条第 2 項)。
- 従業員等による審議要求権の行使に対し、使用者等は 60 日以内に職務発明審議委員会を構成して審議しなければならないが、この場合、審議委員会には職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるようにしなければならない(法第 18 条第 3 項)。
- 使用者等が従業員等の要求にもかかわらず、職務発明審議委員会を構成しない、又は審議するようにしない場合は、1 千万ウォン以下の過料が賦課される(法第 60 条第 1 項第 1 号)。
- 職務発明審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明に関連して紛争が発生する場合、従業員等は法第 41 条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができ、使用者等も調停申立権を有する。
- 調停の申立は、時効中断の効力がある(調停が成立しなかった場合、その不成立が確定した日から 1 カ月以内に提訴しなければ、時効中断の効力がない)。
- 委員会は、調停申立がある日から 3 カ月以内に調停をしなければならない。ただし、特別な事由があれば、両当事者の同意を得て 1 カ月の範囲内で 1 回のみ、その期間を延長することができる。期間が過ぎた場合には、調停が成立しなかったものとみなされる。
- 調停は、当事者間で合意された事項を調書に記すことで成立し、このような調書は、

当事者が任意で処分することができないものを除外すれば、裁判上の和解のような効力がある。

(2) 従業員の義務

イ. 協力の義務

■ 契約又は勤務規定上の事前予約承継規定等に基づき、従業員等の職務発明に対して特許を受ける権利乃至特許権を使用者に承継させることを決めたのであれば、職務発明者である従業員は、これに順守・協力する義務がある。特に、事前予約承継規定に反して職務発明者である従業員が本人の名義で出願する場合等は、業務上背任罪に該当する可能性がある。

■ 職務発明に対して特許を受ける権利乃至特許権を使用者等が承継した場合、特許出願及び登録時、若しくは当該発明を実施する、又は特許権を処分する際、発明者として使用者と当該発明に対する技術的な事項について協議・協力する義務が認められる。職務発明に対して従業員等が出願して特許を受けたとき、使用者に付与される通常実施権の行使のためにも協力義務が認められる。

ロ. 秘密維持の義務

■ 使用者等が職務発明に対して特許を受ける権利を承継した場合、従業員等は使用者等が職務発明を出願するまで、その発明の内容に関する秘密を維持しなければならない(法第19条)。

■ ただし、使用者等が職務発明に対して特許を受ける権利を承継しないことに確定した場合、当該職務発明に対する出願主体は従業員等になるため、この場合には従業員等に秘密維持の義務がない。

■ 秘密維持の義務を違反して不正な利益を得る、又は使用者等に損害を加える目的で職務発明の内容を公開した者に対しては、3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金を科する。

■ 秘密維持義務違反罪は、使用者等の告訴がなければ、提訴することができない親告罪である(法第58条第2項)。

ハ. 職務発明の完成事実の通知義務

■ 従業員等が職務発明を完成した場合には、遅滞なくその事実を使用者等に文書で知らせることが義務付けられ、2名以上の従業員等が共同で職務発明を完成した場合には、共同で知らせなければならない(法第12条)。

■ 使用者等が内部的に契約又は勤務規定上の事前予約承継規定等に従業員等による職務発明の完成事実の通知義務を設けていることにかかわらず、全ての従業員等は職務発明の完成事実を遅滞なく使用者等に通知することが義務付けられている。

■ 事前予約承継規定等の有無と関係なく、職務発明に対して従業員等が特許等を受ける、又は特許等を受ける権利を承継した者が特許等を受ける場合、使用者等はその特許権等に対して通常実施権を有することが原則であるため⁹⁸、このような使用者等による権利の行使を容易にする他、通知が行われない等、職務発明に対する管理上の問題として、重要人材及び技術漏れの危険性を未然に遮断するという趣旨で付与されたものと理解することができる。

■ 発明振興法は、従業員等が職務発明の完成事実の通知義務を履行しなかった場合、それに対する処罰規定を設けていないが、そのような通知義務の誠実な履行により、職務発明の完成事実を使用者が一層容易に認知し、発明の安定的な承継による権利確保

⁹⁸ 例外として、発明振興法第10条第1項ただし書きと第13条第3項に基づき、その発明をした従業員等の同意を得なければ、使用者等が通常実施権を有することができない場合がある。

が可能になるという点で、極めて重要に認識されるべきである。

- 従業員等が職務発明の完成事実の通知義務を履行しなかった場合、事前予約承継規定等が存在しているのならば、それによる損害賠償請求乃至懲戒等の人事上の不利益が生じる可能性があり、通知せずに従業員等が直接出願する、又は第三者に特許を受ける権利を譲渡して第三者が出願した場合等は、無効審判の対象となる、又は権利移転請求訴訟の対象になるため、留意する必要がある。

関連判例 10：事前予約承継規定に違反し、従業員の名義で出願した場合、業務上背任罪に該当するか否かの判断

事前予約承継規定にもかかわらず、従業員の名義で出願したものは、業務上背任罪に該当すると見た事例

被告人は、韓国科学〇〇〇の教授として、韓国科学〇〇〇が提供する研究室、装備及び人材を利用して職務に係わる研究を行ったもので、その研究成果が単なるアイデアの段階を超えて数回の実験を重ねてある程度の完成段階に至ったと判断し、特許法第 55 条所定の優先権主張に向けた特許(先)出願をすることに至ったため、それがその当時に特許を受けることができない未完成発明であったことが明白でない以上、被告人としては韓国科学〇〇〇が特許出願等の手続をすることができるように協力しなければならず、韓国科学〇〇〇がその出願をする前には、この事件のマジック技術の内容について秘密を維持すべきであって、韓国科学〇〇〇の承諾もなく、これを無断に譲渡してはならない任務があるといえるにもかかわらず、このような任務に反して CG〇〇を事実上設立し、上記の会社に特許を受ける権利を譲渡して特許出願をするようにしたため、被告人のこのような行為は、業務上背任の罪に該当するとみなすべきであって、被告人が相当な時間、努力及び費用をかけて実験に成功したこの事件のマジック技術は、特許登録の有無に関係なく、その当時のもの自体が財産的利益になると思われる上、CG〇〇の特許(先)出願によって韓国科学〇〇〇に無用の負担を負わせたため、結果的にこの事件の特許出願を基にした最終特許出願が特許法第 42 条第 3 項等の事由によって拒絶されたとしても、この事件の出願当時に韓国科学〇〇〇に財産上損害発生の危険をもたらさなかったはずであるとみなすこともできない。

(大田地方法院、2010.1.26.言渡し、2009ノ1274)

4. 使用者の権利と義務

(1) 使用者の権利

イ. 通常実施権を有する権利

■ 使用者等は職務発明に対し、従業員等が特許等を受ける、又は特許等を受ける権利を承継した者が特許等を受ける場合、その特許権等に対して通常実施権を有することが原則であって、次のような例外がある。

■ 発明振興法第10条第1項ただし書きの規定に基づき、使用者等が中小企業法第2条による中小企業でない場合、従業員等の協議を経て予め①従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる契約又は勤務規定、若しくは②従業員等の職務発明に対し、使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約又は勤務規定を締結若しくは作成しなかった場合には、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することができない。

■ 法第13条第3項の規定に基づき、使用者等が従業員等の職務発明に対する権利承継の有無の通知義務を履行しない場合には、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなし、この場合、その発明をした従業員等の同意を得ずには、通常実施権を有することができない。

■ 一般的に通常実施権は、第三者に対する対抗要件として登録しなければならないが、職務発明による通常実施権は登録しなくても特許権又は専用実施権を取得した者に対して主張することができる(特許法第118条第2項)。

■ 職務発明に対する通常実施権を取得する使用者は、従業員が当該職務発明を完成した当時の使用者であって、それによる特許権の登録がその以降に行われたとして、登録時の使用者が通常実施権を取得することではない。

関連判例 11：職務発明に対し、通常実施権を取得する使用者

職務発明を完成した当時の使用者と特許権の登録時の使用者が異なる場合、完成当時の使用者が通常実施権を取得すると判断した事例

旧特許法(1990.1.13.法律第4207号に全文改正される前の法律)第17条第1項又は特許法第39条第1項によると、職務発明に関する通常実施権を取得する使用者は、その被用者又は従業員が職務発明を完成した当時の使用者であって、それによる特許権の登録がそれ以降に行われたとして、登録当時の使用者がその通常実施権を取得することではない。

(大法院、1997.6.27.言渡し、97ド516)

ロ. 承継取得又は専用実施権を設定する権利

■ 使用者等は契約又は勤務規定上の事前予約承継規定等によって従業員等の職務発明に対して特許を受ける権利乃至特許権を承継取得することができ、従業員等が特許権等を取得した場合、専用実施権を設定することができる。

■ 従業員等の職務発明が第三者と共同で行われた場合、契約又は勤務規定に基づいて使用者等がその発明に対する権利を承継すれば、使用者等はその発明に対して従業員等が有する権利の持分を有する(法第14条)。

■ 予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定させる契約、若しくは勤務規定がない場合には、使用者等が従業員等の意思と異なってその発明に対する権利の承継を主張することができない(発明振興法第13条第1項)。

■ 職務発明以外の従業員等による発明に対し、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定させる契約若し

くは勤務規定の条項は、無効とする(発明振興法第 10 条第 3 項)。

- 特許を受ける権利を承継取得する場合、特許を出願する前には、使用者の名義で特許出願しない限り、第三者に対抗することができず、出願した後は、出願人の名義変更申立をしないと、その効力が発生しない(特許法第 38 条)。この場合、追って問題が発生しないようにするためには、従業員等から譲渡証を受け取って置いた方が望ましい。
- 特許権の承継取得又は専用実施権を取得しようとする場合、登録しなければ効力が発生しない(特許法第 101 条)。
- 職務発明以外の従業員等による発明に対し、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定させる契約若しくは勤務規定の条項は無効とするが、従業員等が発明を完成した以降の譲渡行為又は設定行為まで禁止することではないため、その後の譲渡又は設定は、契約自由の原則として有効なものである。

関連判例 12：職務発明以外の従業員による発明に対する 権利の事後譲渡行為の効力

職務発明以外の従業員による発明に対する権利を事後に譲渡した行為が有効であると判断した事例

(旧)特許法第 17 条第 3 項の趣旨は、職務発明を除外してその他の被用者等の勤務について行った発明に対しては、その発明前に予め特許を受ける権利又は将来取得する特許権等を使用者等に承継(譲渡)させる契約又は勤務規定を制定したとしても、同契約又は勤務規定は無効と規定し、使用者より弱い立場にいる被用者の利益を保護すると同時に発明を奨励しようという点にその立法趣旨があると見られる。また、被用者が発明した以降の譲渡行為まで禁止した規定ではないといえることができるため、(旧)実用新案法第 29 条に基づき、(旧)特許法第 17 条の規定を実用新案に準用する同件において、被用者が同件の考案をした以降に行った同件の譲渡行為は有効である。

(大法院、1977. 2. 8. 言渡し、76 ダ 2822)

ハ. 諮問委員の派遣要請権

■従業員等が法第 18 条第 1 項に基づく審議要求権を行使する場合、使用者等は 60 日以内に職務発明審議委員会を構成して審議するようにしなければならない。このとき、使用者等は、審議委員会に職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるようにしなければならないが(法第 18 条第 3 項)、法第 18 条第 5 項及び法施行令第 7 条 5 第 1 項に基づき、特許庁長にその趣旨と原因を記した要請書を提出することで、諮問委員の派遣を要請することができる⁹⁹。

⁹⁹ 職務発明審議委員会の諮問委員の派遣については 153 頁以下を参照

- 法施行令第7条の5第4項に基づく「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」¹⁰⁰第5条により、現在特許庁長に諮問委員の派遣を要請することができる者は、「中小企業基本法」第2条の中小企業に限る。
- 特許庁長は、弁理士、弁護士、教授、関連分野の博士及び同等な学歴以上の所持者、関連分野の業務に10年以上従事した経験のある者等による専門家集団を構成し、諮問委員として派遣することができる(同運営要領第10条)。
- 特許庁長は、使用者等の要請書を検討し、使用者等が中小企業であるか否かの判断、審議委員会の委員長、従業員の合意事項等を検討して諮問委員の派遣可否を決定し、要請書を受け付けた日を基準に15日以内に使用者等、審議委員会の委員長、従業員によって選定された諮問委員を通知しなければならない(同運営要領第6条)。
- 特許庁長は、要請書を検討して諮問委員の派遣が認められない場合、その事由を記載して通知しなければならない。

二. 調停申立権

- 職務発明審議委員会の審議結果に不服し、又は職務発明に関連して紛争が発生する場合、使用者等は法第41条に基づき、産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる(法第18条第6項)、従業員等も調停申立権を有するという点及びその内容については、前述のとおりである¹⁰¹。

¹⁰⁰ 特許庁告示第2014-5号、2014年2月14日施行

¹⁰¹ 従業員等の調停申立権については、82頁以下を参照

(2) 使用者の義務

イ. 職務発明に対する権利承継の可否を通知する義務

- 従業員等が職務発明の完成事実を通知すれば、その通知を受けた使用者等(国又は地方自治体は除く)は、通知を受けた日から4カ月以内にその発明に対する権利承継の可否を従業員等に文書で知らせなければならない(発明振興法第13条第1項)。
- 承継可否の通知義務は、従業員等に付与された職務発明の完成事実の通知義務に対応するものであって、従業員等の職務発明を承継するか否かを一定期間内に通知するようにし、発明者である従業員が被るおそれがある権利関係の確定遅延による想定外の損害を防止し、使用者と従業員間で職務発明に対する安定的な権利関係が形成されるよう誘導する趣旨から付与されたものと理解することができる。
- 契約又は勤務規定上の事前予約承継規定等がない場合、使用者等は従業員等から通知を受けた職務発明の承継可否に対する決定権限がないため、使用者等が従業員等の意思と異なって、その発明に対する権利の承継を主張することができず、従業員等がその発明を直接出願して特許を受ける場合等は、通常実施権のみ有することができる。
- ただし、事前予約承継規定等がない場合であっても、従業員等がその意思によって職務発明に対する権利を使用者等に譲渡することができるため、両当事者間の個別制約を介して権利の承継ができるようになった。
- 使用者等が従業員等から職務発明の完成事実の通知を受けた日から4カ月以内にその発明に対する権利の承継意思を知らせた時には、その時からその発明に対する権利は、使用者等に承継されたものとみなす(法第13条第2項)。
- 使用者等が通知を受けた日から4カ月以内に承継可否について知らせる場合、承継の

可否又は従業員等の同意と関係なく、通常実施権を有することになるが、4カ月以内に承継可否を知らせなかった場合には、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなされ、この場合、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することはできない(法第13条第3項)。

- 使用者等が中小企業法第2条に基づく中小企業ではない場合、契約又は勤務規定上に事前予約承継規定を設定しなければ、使用者等が通知を受けた日から4カ月以内に承継可否を知らせることとは関係なく、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得ずに通常実施権を有することはできない(法第10条第1項ただし書き)。

ロ. 正当な補償をする義務

- 従業員等の職務発明に対して特許等を受ける権利若しくは特許権等を契約又は勤務規定に基づいて使用者等が承継する、若しくは専用実施権を設定した場合、使用者等は従業員等に正当な補償をすることが義務付けられる(法第15条第1項)。

- 使用者等が法第15条第2項から第4項までの規定に基づいて従業員等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす。ただし、その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮しなかった場合には、その正当性が否定される(法第15条第6項)。

- 公務員の職務発明に対して国がその権利を承継した場合には「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」に基づいて補償し、地方自治体はその権利を承継した場合には、当該地方自治体の条例によって補償する。

- 職務発明者である従業員等が有する正当な補償を受ける権利は、使用者等に勤労を提供し、それに対する対価を支給される権利である賃金債権とは全く別の権利であるため、職務発明補償金の請求権が強行規定に基づく法定債権である以上、使用者等は補償金の

支給の代わりに賃金又は成果給等を支給することはできず、従業員等が退職した場合は勿論、死亡した場合であっても使用者等はその従業員等又は相続人に正当な補償をすることが義務付けられている。

■使用者等は職務発明に対する権利を承継した後、出願しない若しくは出願を放棄する、又は取り下げる場合であっても、従業員等に正当な補償をしなければならない(法第 16 条)。

■この場合、その発明に対する補償額を決定するときには、その発明が産業財産権として保護を受けたのであれば、従業員等が受けることができた筈の経済的利益を考慮しなければならない。

関連判例 13：職務発明補償金の法的性格

賃金・成果給等で補償金を代替することはできないと見た事例

職務発明補償金の請求権は、通常、事業者に比べて劣悪な地位にいる従業員の權益を保護し、発明を振興するために認められるものであって、職務発明補償金に関する旧特許法の規定は強行規定であるため、職務発明補償金の請求権の発生、行使及び補償金の正当な額にとある制限を加える契約又は勤務規定は無効であり、ひいては職務発明補償金は特許を受ける権利を譲渡した対価として認められる法定債権であって、労働の対価である賃金とはその性格上明確に区分されるため、当事者間で明示的な約定がない限り、一般的な賃金、成果給等の支給をもって特定の職務発明に対する補償金の支給を代替したとみなしてはならない。

(ソウル高等法院、2009. 10. 7. 言渡し、2009 ナ 26840)

ハ. 職務発明補償規定の作成・変更時に協議又は同意を得る義務

- 使用者等は、職務発明補償に対して補償形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならず、補償規定の作成又は変更について従業員等協議すべきである。補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、当該契約又は規定の適用を受ける従業員等の過半数の同意を得なければならない(法第 15 条第 2 項及び第 3 項)。
- 使用者等が職務発明補償規定の作成又は変更について、従業員等と協議しない又は同意を得ることができなければ、当該職務発明補償規定は司法上無効とされるため、そのような職務発明補償規定に基づいて補償する場合は、補償として認められない。

二. 職務発明審議委員会を構成して審議する義務

- 法第 17 条に基づく職務発明審議委員会は、使用者等の裁量によって設置・運営することができるが、従業員等が法第 18 条第 1 項に基づいて審議要求権を行使する場合、使用者等は 60 日以内に職務発明審議委員会を構成して審議する義務がある。この場合、審議委員会には職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるようにしなければならない(法第 18 条第 3 項)。
- 使用者等が従業員等の要求にもかかわらず、職務発明審議委員会を構成しない、又は審議しない場合、1 千万ウォン以下の過料が科される(法第 60 条第 1 項第 1 号)。

5. 職務発明の事前予約承継

- 職務発明の事前予約承継とは、従業員が職務発明を完成した場合、その職務発明に対して特許を受ける権利乃至特許権を使用者が承継するよう(又は使用者のために専用実施

権を設定するよう)、予め使用者と従業員間で約定等を締結し、その約定に基づいて従業員の職務発明に対する権利を使用者が承継することをいう。

■ 事前予約承継規定がない場合、従業員等の職務発明に対する権利を使用者等が承継する根拠がないため、従業員等が同意しない限り、当該職務発明に対して通常実施権を有するに止まる可能性がある。

■ 使用者等が中小企業法第 2 条に基づく中小企業でない場合、事前予約承継規定を締結又は作成しなければ、使用者等の通常実施権が制限され、この場合、その発明をした従業員等の同意を得なければ、通常実施権を有することができない。

■ 従業員の職務発明に対して特許を受ける権利乃至特許権は、発明者主義の原則として職務発明者である従業員に帰属されるものであるが、使用者は予め契約又は勤務規定等を介して事前予約承継規定を設定することで、職務発明に対する権利を有効に承継することができる。

■ 発明に対する権利は、発明者に属するものであるため、発明者は発明の種類を区分する必要なく、原則としてその発明に対する権利を処分することができる。従って、従業員の職務発明に対する権利を使用者が承継する事前予約承継規定の有効性は、当然肯定されるということが出来る。

■ 職務発明以外の従業員による発明に対し、予め使用者が特許を受ける権利乃至特許権を承継する(又は使用者等のために専用実施権を設定する)ようにする事前予約承継規定は、発明振興法第 10 条第 3 項に基づいて無効とされる。

■ 従業員の個人発明(自由発明)に対しても事前予約承継規定の有効性を肯定すれば、使用者に対して社会的・経済的弱者である従業員が発明者として有する正当な利益が侵害される可能性が高く、また、対等な立場から事前予約承継に対して合意乃至同意するよりも不利な条件を強いられることがあるためである。

■ 従業員等が職務発明の完成事実を通知すれば、その通知を受けた使用者等(国又は地方自治体は除く)は、通知を受けた日から4カ月以内にその発明に対する権利の承継可否を従業員等に文書で知らせなければならないが、その通知の効果は、事前予約承継等の有無によって相違する。

■ 事前予約承継規定等がない場合、使用者等は従業員等から通知を受けた職務発明の承継可否に対する決定権限がないため、使用者等が従業員等の意思と異なってその発明に対する権利の承継を主張することができず、従業員等がその発明を直接出願して特許を受ける場合等は、通常実施権のみ有することになる(使用者等が中小企業法第2条に基づく中小企業でない場合、その発明をした従業員等の同意を得なければ通常実施権も有することができない)。ただし、事前予約承継規定等がない場合であっても従業員等がその意思によって職務発明に対する権利を使用者等に譲渡することができるため、両当事者間の個別契約を通じて権利を承継することができる。

■ 事前予約承継規定等がある場合、使用者等は、従業員等の職務発明に対する権利を承継するか否かを決め、従業員等による職務発明の完成事実の通知を受けた日から4カ月以内に従業員等に文書で通知するが、①承継意思を通知した場合、その時から当該職務発明に対する権利は使用者等に承継され(特許出願によって特許権を取得して事業化する、又は出願せずに営業秘密として保護することができる。出願しなくても補償の義務はある)、②承継しないという意思を通知した場合、その時から当該職務発明に対する権利は発明者である従業員等に帰属される(職務発明を特許出願して特許登録を受ける、若しくは第三者に譲渡する、又は実施権の許与等、自由に処分することができる。使用者は、当該職務発明に対する通常実施権を取得する)。

■ 事前予約承継規定がある場合であっても、使用者等が従業員等による職務発明の完成事実の通知を受けた日から4カ月以内に従業員等に文書で承継可否を通知しなければ、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなされ、この場合、使用者等はその発明をした従業員等の同意を得なければ、通常実施権を有することができない。

■ 従業員等の職務発明が第三者と共同で行われたものである場合、契約又は勤務規定に基づいて使用者等がその発明に対する権利を承継すれば、使用者等は、その発明に対して従業員等が有する権利の持分を有することになる(法第14条)。

■ 例えば、事前予約承継規定が存在するある企業において、複数の従業員が職務発明を完成した場合、職務発明者は複数であるが、規定に基づいて当該職務発明に対する権利が当該企業(使用者)に帰属されるため、共同発明に対する権利の承継は、実際問題視されることはない。従って、共同発明に対する権利の承継が問題視される場合は、発明を完成した数人の共同発明者間で使用者が異なる、又は特定の共同発明者に使用者がない場合(当該共同発明者には、個人発明となる)であるということができる。

■ 「共同発明の場合、特許を受ける権利の譲渡」又は「特許権が共有である場合の譲渡」に対する特許法上の規律は、「各共有者は、その他共有者の同意を得なければ、その持分を譲渡することができない」というものであるため¹⁰²、使用者が異なる共同発明者又は使用者がない共同発明者の同意の有無が問題となる素地がある。これに対して発明振興法第14条は、「従業員等の職務発明が第三者と共同で行われた場合、契約又は勤務規定に基づいて使用者等がその発明に対する権利を承継すれば、使用者等はその発明に対して従業員等が有する権利の持分を有する」と規定することで、共同発明者の同意と関係なく、共同発明に対する権利の持分を承継することができる。

¹⁰² 特許法第33条、第37条、第99条、第100条を参照

従って、発明振興法第 14 条は、共同発明に関する特許法上の規定に対し、特別法的地位を有するものと見ることができる。ただし、共同発明に対する権利の承継後、使用者は結果的に共有である特許権を取得することになるため、特許権が共有である場合について規定している特許法第 99 条の規定が当然適用されるしかなく、このとき、その他共有者の同意を得なければ、持分の譲渡等が制限される可能性があるため、予めこのような問題に対して共同研究協定等においてみなし同意の規定を設ける等の方法により、明確に規定することが合理的であるといえることができる。

関連判例 14：事前予約承継規定がある場合①

職務発明提案指針を予約承継に関する勤務規定とみなし、承継可否を判断した事例

使用者等の一方的な意思表示によって予約承継規定が設定される場合であっても、従業員等の黙示的同意があったのであれば、その効力を認めることができ、この場合の黙示的同意の有無については、予約承継規定があるか否か、使用者等が予約承継規定に基づいて職務発明を承継した事実があったか否か、及びそのような承継の回数と期間、従業員等が予約承継規定及びそれに基づいた承継があった事情を認識していたか否か、従業員等の異議があったか否か等を総合的に判断しなければならない。

この事件においては、この事件の指針は、権利承継について「会社は当該職務発明に補償することで、職務発明について諸権利を承継する。会社の勤務者による発明が第三者と共同で発明したものに対しては、会社役員・職員の権利の持分のみを承継する」と規定すると同時に「業務発明又は自由発明の場合は、これを発明した者の譲渡意思がある場合に限って承継することができる」と規定し、旧特許法乃至発明振興法の趣旨に沿った職務発明に関する予約承継規定を明確に規定した点、原告は 2000 年から上記の指針を変更施行した後、2003 年から現在まで 5 年以上の期間の間、被告を含む従業員等の職務発明に対し、相当な褒賞金を支給した点、原告が被告らを含む従業員等による職務発明について出願し、彼らを発明者として記載する等、殆どの職務発明について特許を受ける権利乃至特許権を上記の指針に基づいて承継した点、被告らは 1990 年代初め乃至中盤から相当期間の間、原告の職員として勤務し、特に退職前には副委員長等の役員として業務を遂行し、上記の指針の施行と前述の褒賞金の支給現況を比較的に詳しく把握していたと見られる点、それに被告らが上記の指針に対して異議を申し立てたという点に関する別途の資料が提出されなかった点等を総合すると、原告のこの事件の指針は、予約承継規定である旧特許法乃至発明振興法上の勤務規定に該当するため、その効力が認められるということができる。

(ソウル中央地方法院、2009. 8. 14. 言渡し、2008 ガ合 115791)

関連判例 15：事前予約承継規定がある場合②

権利承継の規定は、職務発明に対してのみ適用されると見た事例

被告 Y1 は、自己の職務発明のうち多数を被告会社 Y2 又は会社 Y3 の名義で出願してきた点、現行特許法上、発明の主体は会社でなく、その会社を構成する個人であるため、この事件の協約に基づいた被告会社 Y2 の権利承継の義務はその発明主体である個人から被告会社 Y2 への権利承継が前提されるしかないという点、被告 Y1 は、この事件の協約の直接当事者ではなくても、この事件の協約の当事者である被告会社 Y2 の代表理事として、上記の内容を知りつつ、これを容認したままこの事件の協約を締結した点等の事情を総合して見ると、この事件の特許に限っては、被告会社 Y2 と被告 Y1 の間には職務発明の予約承継に関する黙示的約定があったとみなされる。従って、被告 Y1 は被告会社 Y2 にこの事件の特許を移転登録する義務がある。

(ソウル中央地方法院、2010. 1. 20. 言渡し、2009 ガ合 97210)

関連判例 16：共同発明者の一部による出願の効力

共同発明者の全員又は正当な承継人による出願ではないため、無効と判断した事例

この事件の特許発明は、合併前会社のヒーター改善チームのチーム員である訴外 A、B、C、D による共同発明に該当し、それにもかかわらず、共同発明者の一人である訴外 A からのみ特許を受ける権利を譲受された被告によって特許出願されたことが分かる。また、特に被告が訴外 A 以外の共同発明者よりも特許を受ける権利を承継されたことを認めるいかなる証拠がない。従って、この事件の特許発明は、特許を受ける権利の共有者らである共同発明者が共同で特許出願をしなかったため、その登録は無効といえることができる。

(特許法院、2008. 7. 10. 言渡し、2007 ホ 9064)

関連判例 17：事前予約承継規定に対する効力の制限

権利承継の規定は、職務発明に対してのみ適用されると見た事例

1. 職務発明の認定可否に対して：発明が原告の業務範囲には属するが、被告がこの事件の考案をするに至った行為が被告の職務範囲に属するか否かに対する具体的な判断は、被告の職務遂行乃至職責を参考しなければならず、被告のような公務員の場合、所属機関の職制と職責、業務配分により決められた業務範囲等がその基準になるということが出来る。被告等が勤務した部署における職責と具体的な業務は、殆どが民願、行政管理であって、この事件の考案と直接係っている分野で勤務する、又は技術業務に従事したのではなく、この事件の考案をするに至った経緯と過程、共同考案者が職務発明として届け出た経緯、この事件の考案の完成及び実用新案登録に至るまで原告から受けた技術・資材・資料等の支援がなかったという点、被告等は自己の費用をもって業務外の時間を活用して考案をした点、被告等が上記の考案に係る分野で原告から業務的指示又は監督を受けたことがないという点、被告等の業務がこの事件の考案の試験・開発等と関連するものであると見難く、被告が担当した職務内容と責任範囲からして、発明に着想してこれを遂行することが当然予定されている、又は期待されると認めるに不十分であり、特にこれを認めるに値する証拠もない上、この事件の考案の共同実用新案登録権者であるハム〇〇が原告に上記の考案を職務発明として届け出たとしても、そのような事情のみで上記の考案が当然職務発明に該当するということもできないため、原告の上記の主張は理由なしとする。

2. 権利承継に対する辞書的な了解主張に対して：提出された証拠のみでは、被告がこの事件の考案が採択される場合、その権利が原告に承継されると認識している、又はこの事件の考案の承継に対して予め了解したと認めるには不十分である。ソウル特別市公務員提案規則第 28 条において、公務員提案による発明又は考案等が採択される場合、市長はその発明又は考案等に対して権利を承継するように規定しているとしても、公務員提案制度の趣旨は、行政運営の能率化と経済化に向けた公務員の創意工夫の意見又は考案を啓発し、これを採択して行政運営の改善に反映するためのものであり、ソウル特別市公務員提案規則第 28 条は、公務員の業務範囲に属し、公務員の現在又は過去の職務に属する発明又は考案等に限って権利が承継されるものと限定して解釈されるべきであるとみなされる。

(ソウル北部地方法院、2008. 6. 26. 言渡し、2007 ガ合 9775)

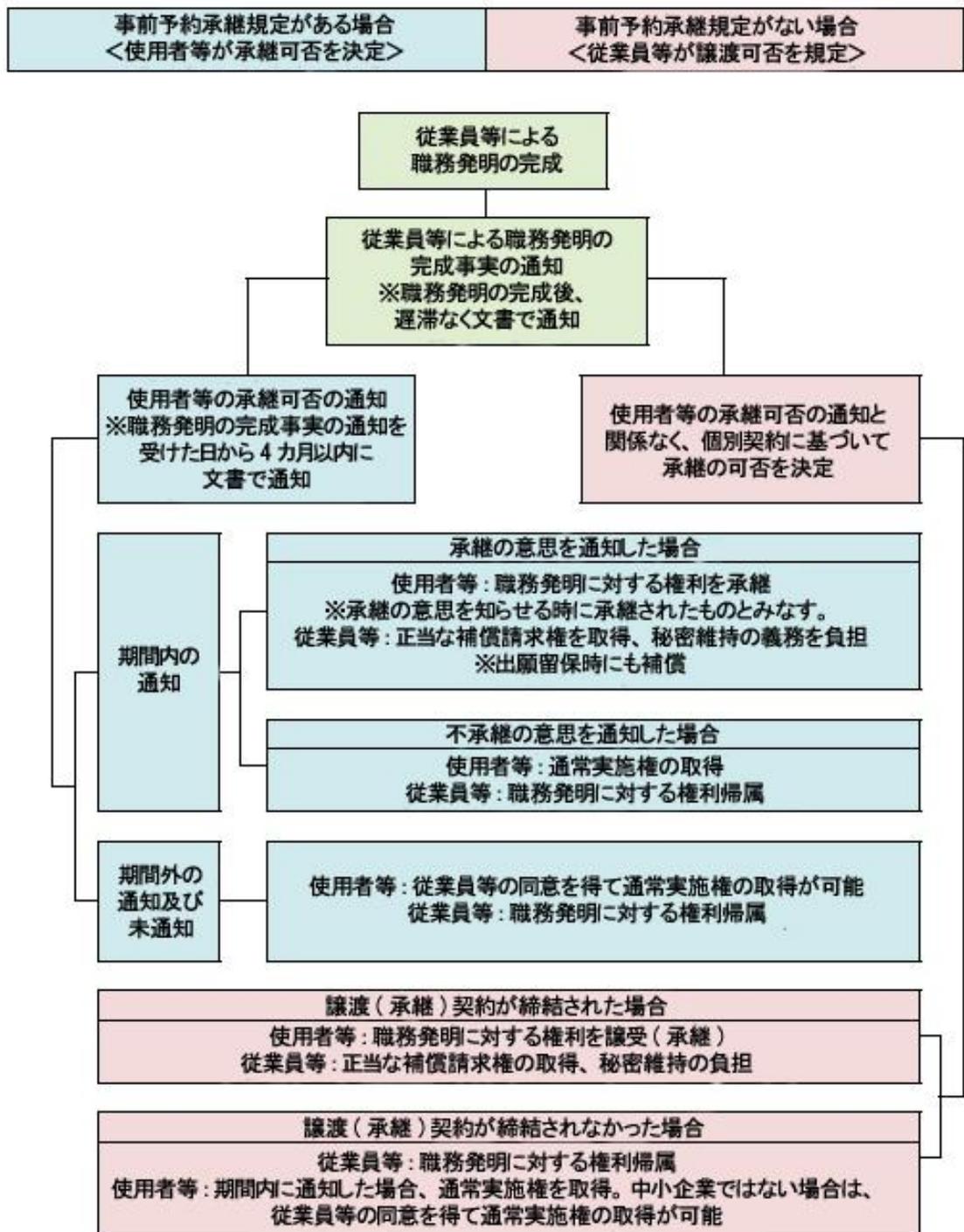
関連判例 18：事前予約承継規定がない場合

予約承継の規定がないため、承継権がないと判断した事例

1. この事件の特許発明について、A が被告会社に在職する間に完成した職務発明であるか否か：この事件の特許発明について、A が被告会社に在職している間に完成した職務発明であることを認めるいかなる証拠もなく、むしろ、上記の認定事実から表れたとおり、①この事件の特許発明は、A が被告会社に在職している間に発明した先願発明又はその技術を基に完成した「OmniGate」プログラムと同一の発明でない点、②先願発明が開発計画書が作成された時から 2 カ月も経たないうちに特許出願され、「OmniGate」プログラムもそれから 4 カ月程度で 1 次開発が完了する等、その開発にかかった時間等に照らし合わせて見たとき、A が被告会社を退職してから約 4 カ月でこの事件の特許発明を出願したのが異例であるとする点と見ることができないという点を総合すれば、この事件の特許発明はAが被告会社に在職している間に完成した職務発明ではないということが出来る。
2. 被告会社がこの事件の特許発明に対する権利を承継したか否か：被告会社は A との間で職務発明に対する権利を予め包括的に承継してもらうことにした内容の契約を締結した事実がなく、被告会社の服務規定においてもこのような明示的な規定はないという点、被告会社が先願発明に対する補償として A の給料を引き上げたという内容を見てみると、従来には被告会社が A に給与明細書に記載された一部の給与と給与明細書に記載されていないその他給与に分けて給与を支給してきたが、2004. 10. 頃から実際支給した給与をいずれも給与明細書に記載したことに過ぎないという点、被告会社が「OmniGate」プログラムの 1 次開発が完了した直後に A を被告会社の登記理事として搭載したことに対し、その前から既に理事職にあった A を昇進させたとは理解し難い点、上記のような一連の措置は、被告会社が A に対して成功すれば補償すると当初から明らかにしていた補償の原則とも相容れないという点等を総合すると、被告会社は、パク〇〇からこの事件の特許発明に対する権利を承継されなかったということができる。

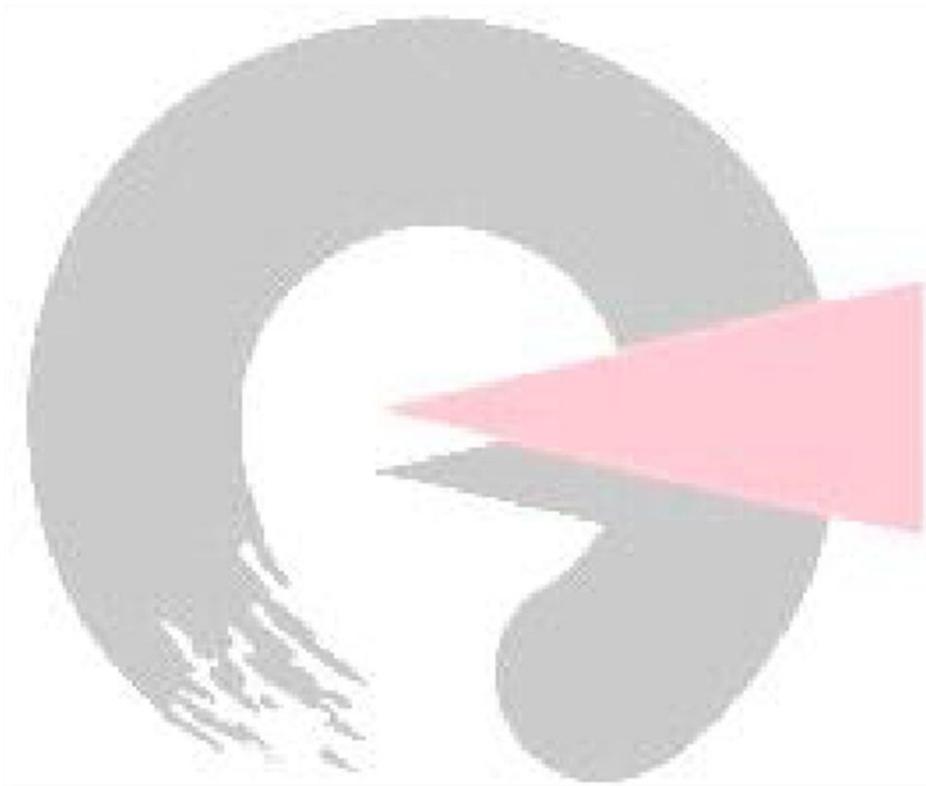
(特許法院 2009. 9. 10. 言渡し、2008 ホ 7515)

6. 職務発明の権利帰属関係及び手続(表)



※公務員の職務発明は除く

IV. 職務発明に対する補償



- 1 正当な補償を受ける権利の性格
- 2 補償の形態と種類
- 3 補償額の決定基準
- 4 補償金の支給方法
- 5 職務発明補償規定

IV. 職務発明に対する補償

1. 正当な補償を受ける権利

■ 従業員等は、職務発明に対して特許を受ける権利若しくは特許権等を契約又は勤務規定に基づき、使用者等に承継させる若しくは専用実施権を設定した場合には、正当な補償を受ける権利を有する(発明振興法第 15 条第 1 項)。公務員の職務発明に対し、国又は地方自治体はその権利を承継した場合、正当な補償をしなければならない(法第 15 条第 7 項)。また、使用者等が職務発明に対する権利を承継した後、出願しない若しくは出願を放棄する、又は取り消す場合であっても、発明者である従業員等は、正当な補償を受ける権利を有する(法第 16 条)。

■ 補償の種類、補償額の決定基準又は算定方法等、補償に関する具体的な内容は、従業員等と使用者等の間で契約若しくは勤務規定上の職務発明補償規定又は事前予約承継規定等によって決められ、「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」に基づいて補償し、地方自治体はその権利を承継した場合は、当該地方自治体の条例に基づいて補償する。

■ 職務発明に対する補償は、「正当な補償」でなければならないが、法第 15 条第 6 項は、使用者等が第 15 条「第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす」と規定し、正当な職務発明とは何かについて例示している。

■ この規定上に例示された正当な職務発明とは、①補償規定の作成又は変更について、従業員等と協議し(補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、当該契約又は規定の適用を受ける従業員の過半数の同意を得なければならない)、②そのような協議又は同意の手続を経て作成又は変更された補償規定を従業員等に文書で知らせなければならない、③職務発明に対する権利を会社が承継する等、発明者である従業員等に補償し

なければならない場合、①と②の要件を備えた補償規定に基づいて補償額等を決め、④決められた補償額等、補償の具体的事項を補償される従業員に文書で知らせた後、⑤その補償額を補償される従業員の等に支給することをいう。

■使用者等が法第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づき、従業員等に補償した場合であっても、その補償額が職務発明により使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮しなかった場合は、その正当性が喪失されるため(法第 15 条第 6 項ただし書き)、職務発明補償における実体的な正当性が確保されてからこそ「正当な補償」をしたものと認められる。¹⁰³

■職務発明補償金の請求権は、従業員等の職務発明に対する権利を使用者等が承継する時点に発生するが、これは抽象的な請求権の性格を有するため、個別かつ具体的な職務発明補償金の請求権は、職務発明補償規定に基づいてその請求権の発生時期が定められると見るべきである。

■職務発明補償金の請求権の行使対象は、基本的に従業員等の職務発明に対する権利を承継した使用者等であり、補償請求権は相対的に社会・経済的弱者である従業員等の発明に対する権利を保護するために規定されたものであるため、使用者等がこれを否認若しくは拒絶する、又は契約等を通じて正当な理由なしで留保することができない強行的性格を有する。

■参考として、「勤労者参加及び協力増進に関する法律」上、事業又は事業場に労使協議会が設置されている場合(常時 30 名以上の勤労者を使用する事業又は事業場に設置される)、労使協議会は、「職務発明等と関連し、当該勤労者に対する補償に関する事項」を協議しなければならない、それに関して議決することができる(法第 20 条第 1 項第 12 号及び第 2 項)。勤労者と使用者は、労使協議会において議決された事項を誠実に移行しなければならない(法第 24 条)、労使協議会で議決された事項を正当な事由なく移行し

¹⁰³ 職務発明により、使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度については 114 頁以下を参照

なかった者は、1千万ウォン以下の罰金が科されるため(法第30条第2号)、職務発明者である従業員に対し、「議決された補償に関する事項」に基づいて補償しない使用者は処罰される可能性がある。

- 従業員等の正当な補償を受ける権利は、使用者等に勤労を提供し、それに対する対価を支給される権利である賃金債権とは全く別の権利であるため、職務発明補償金の請求権が強行規定による法定債権である以上、使用者等は、賃金又は成果給等を支給することで、補償金支給に代替することができず、従業員等が退職した場合は勿論、死亡した場合等にも使用者等は、その従業員等又は相続人等に正当な補償をしなければならない義務がある。

- 職務発明に対し、特許が実際に出願・登録されたか否か、使用者がその職務発明乃至これに基づいた特許を実際に実施したか否か、又はその特許の登録が無効となったか否か等の後発的事情は、職務発明補償金の請求権の発生に障害にならず、ただし、補償金額の算定において、このような事情が考慮される可能性がある。

- 職務発明者である従業員の正当な補償を受ける権利は、一般債権と同じく10年間行使しなければ、時効をもって消滅する。

- 補償金請求権の消滅時効の起算点は、一般的に特許登録或いは特許権の承継時と見ることができ、補償規定又は勤務規定等において補償の時期が定められている場合、その時期が到来するまでは正当な補償を受ける権利の行使に障害があると見なければならないため、その定められた補償時期が正当な補償を受ける権利の消滅時効の起算点になると解釈する。

- 従業員等は、職務発明に対する権利及び補償等について、使用者等と異見がある場合、使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するように要求することができ(法第 18 条第 1 項)、職務発明審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明に関して紛争が発生する場合、法第 41 条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる(同条第 6 項)。

関連判例 19 : 出願・登録後の後発的事情が補償金請求権に
障害になるか否かの判断

出願・登録後の後発的事情は、補償金請求権の発生に障害にならないと見た事例

従業員が使用者の業務範囲及び自己の職務範囲に属する発明(職務発明)をし、その発明に対して「特許を受ける権利」又は「特許権」を取得し、上記の職務発明に対する「特許を受ける権利」乃至「特許権」を使用者に契約・勤務規定に基づいて承継させた場合、特別な事情がない限り、その承継と同時に従業員は、使用者に対してその職務発明に対する「正当な補償」を要求する権利を取得する。一方、以降にその職務発明に対して特許が実際に出願・登録されたか否か、使用者がその職務発明乃至これに基づいた特許を実際を実施したか否か、又はその特許の登録が無効になったか否か等の後発的事情は、職務発明補償金の請求権の発生に障害にならず、ただし、補償金額の算定において上記のような事情が考慮される可能性がある。

(ソウル中央地方法院、2009. 1. 23. 言渡し、2007 ガ合 101887)

関連判例 20：処分補償金の請求権の消滅時効の起算点

処分補償金の請求権の消滅時効の起算点について、処分によって利益を得る時点と判断した事例

発明者らが被告に対して請求する職務発明補償金は、この事件の特許発明が4Cプールによって標準特許として認められたことで被告が支給される、又は支給される筈のロイヤルティ収入に対するものであり、被告は職務発明補償規定を設け、従業員の職務発明に対する補償金を出願補償、登録補償、処分補償に区分して支給し、そのうち処分補償金は、被告の名義で登録された権利の有償実施を許与する、又はその権利の行使によって被告が有形の利益を得た場合に支給することにした事実を認めることができ、この事件の特許発明及び再発行特許が4Cプールによって標準特許として認められたことで、被告は2003年第2四半期から4Cプールからこれに対するロイヤルティを得ているという事実は、上記のとおりであるため、発明者らによるこの事件の職務発明補償金の請求権の消滅時効の起算点は、早くとも2003年6月から開始されるということが出来るため、被告の上記の主張は理由なしとする。

(ソウル南部地方法院、2006.10.20.言渡し、2004ガ合3995)

関連判例 21：職務発明補償金の債権の発生時期

職務発明補償金の債権の発生時期及びその発生根拠を判断した事例

原則的に職務発明補償金の債権は、従業員である発明者が使用者に職務発明に対して特許を受ける権利を承継するようにした時点で発生するものであるが、当事者らが職務発明補償金を出願補償、登録補償、処分補償、実績補償等に分けて、各支給項目と支給時期をそれぞれ定めたのであれば、それが正当な補償であると見ることが出来る限り、有効であるということができる。この事件の職務発明補償金の債権は、原告らが被告Hにこの事件の各特許発明について特許を受ける権利を譲渡した別紙の特許目録の記載に該当する各出願日頃に既に発生したということができ、上記の職務発明補償規定によると、被告Hに対する原告らの処分補償金の債権は、この事件の資産売買契約の当時に発生したということができるが、原告らが被告Bに対し請求するこの事件の実績補償金は、結局被告Bがこの事件の職務発明補償金の債務を引き受けたか否か、そして上記の職務発明補償規定が被告Bとの関係においてもそのまま適用することができるか否かによってその支給事由の発生有無と支給時期が決定される。

(ソウル高等法院、2009.6.3.言渡し、2008ナ79632)

2. 補償の形態と種類

- 職務発明に対する補償の形態は、主に、金銭的補償の場合が一般的であるが、各企業等が内部の実情と従業員等の補償選好度等を総合的に考慮し、金銭的補償又は非金銭的補償(海外研修・留学、安息年、学位過程の支援、希望職務選択権の付与等)等、様々な補償形態を自律的に決定して施行することができる。
- 金銭的補償の場合、「職務発明によって受け取る補償金」は所得税が課税されず、これに該当する補償金は、「発明振興法」第 15 条に基づいて従業員が使用者から受け取る補償金と大学の教職員が所属大学に設置された「産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律」に基づく産学協力団から受け取る補償金のことをいう(「所得税法」第 12 条第 5 号ニ目)。
- 一般的に企業で施行している金銭的補償の種類としては、発明補償、出願補償、登録補償、実績補償等があり、その簡略な内容は、次のとおりである。

(1) 発明(提案)補償

- 発明補償は、従業員が考案した方法を特許庁に出願する前に受ける補償で、出願の有無にかかわらず従業員のアイデアと発明的努力に対する一種の奨励金のような性格の補償である。

(2) 出願補償

- 出願補償は、従業員の職務発明に対し、使用者がその特許を受ける権利を承継して出願することによって支給する補償であって、特許性と経済性があると判断して出願することであるが、未確定権利に対する対価であるため、奨励金としての性格を有し、一旦、出願した後の後願排除の効果と出願公開時に拡大された先願の地位を有することができるために支給する補償である。

(3) 登録補償

- 使用者が承継を受けた発明が登録決定され、特許登録された時に支給する補償をいう。

(4) 実施(実績)補償

- 使用者が出願中である発明又は特許登録された発明を自己実施して利益を得たときに支給する補償金のこと、使用者が得た利益の額により段階的に支給される。

(5) 処分補償

- 使用者が従業員の職務発明に対して特許を受ける権利乃至特許権を他人に譲渡する、又は実施を許与した場合に支給する補償で、譲渡金額又は実施料収入額の一定割合で支給される。

(6) 出願留保補償

- 使用者が従業員の職務発明をノウハウ (Know-How) として保存する場合又は公開時に重大な損害が発生するおそれがあると判断され、出願を留保する場合等に支給する補償で、その補償額を決定するときには、その発明が産業財産権として保護されたのであれば、従業員が得ることができた筈の経済的利益を考慮しなければならない(発明振興法第 16 条)。

(7) その他補償

- その他の補償には、出願発明の審査請求時に補償する「審査請求補償」、自社の業種に係る他人の出願発明に対して異議申立若しくは審判に参加して無効にさせた場合、又は自社の特許に対する侵害を摘発したときに支給する「防御補償」等がある。

<職務発明補償の類型別実施割合>

(単位：%)

区分	全体	大企業	中堅企業	一般 中小企業	ベンチャー 企業等
発明提案(発明届出)補償	52.0	28.5	27.8	75.2	56.8
出願留保補償	34.5	25.4	26.2	40.7	34.7
国内特許出願補償	76.9	82.8	84.0	76.3	74.2
国内特許登録補償	82.9	82.7	93.3	78.4	81.7
海外特許出願補償	49.9	57.9	39.2	54.4	49.4
海外特許登録補償	55.3	60.7	56.5	59.0	52.7
その他産業財産権の国内登録補償	53.8	51.6	57.6	58.9	52.2
その他産業財産権の海外登録補償	42.0	34.8	37.9	47.1	43.3
自社実施補償	36.1	43.4	37.8	50.0	30.5
他社実施補償	24.9	22.7	25.5	40.0	21.3
処分補償	25.2	30.2	30.7	37.1	19.8

※出所：韓国特許庁・韓国貿易委員会、「2013年度知識財産活動実態調査」(2013)

3. 補償額の決定基準

(1) 補償額の決定基準の意義と方法論

■ 補償額の決定基準は、発明振興法第15条第3項に基づいて使用者等と従業員等の間で協議又は同意の手続を経て設けなければならないが、このような手続を経て設けられた補償額の決定基準に基づいて職務発明補償額等、補償の具体的事項が決定されるため、職務発明補償の正当性を判断する主な指標として作用する。

■ 法第15条第6項は、使用者等が「第2項から第4項までの規定に基づいて従業員等に補償した場合は、正当な補償をしたものとみなす」と規定し、正当な職務発明とは何かについて例示しているが、その補償額が職務発明により使用者等が得る利益とその

発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮しなかった場合には、その正当性が喪失されると規定しているため(法第 15 条第 6 項ただし書き)、実体的正当性が確保されるように詳しく規定する必要がある。

■ 補償額を決定する道具的方法論としては、定額法と評価点数法、そしてスライド法が普遍的に使用されている。

■ 定額法とは、一定額で支給する方法をいい、出願補償金又は登録補償金等の決定によく使用される。

■ 評価点数法とは、職務発明に対して発明の経済的価値、技術的水準、着想の程度、発明者の地位等、評価要素別に評価してその点数が高い発明に対しては、補償金を高くし、評価点数が低い発明に対しては、補償金を低くする方法である。通常、職務発明の評価基準と連動する点数表を作成し、その評価点数を合計して等級に従って補償額を決定する¹⁰⁴。評価点数法も出願補償金又は登録補償金等の決定によく使用されている。

<評価点数表の例示>

等級	評価点数	特許	実用新案	デザイン
1 等級	80-100	70 万ウォン	50 万ウォン	
2 等級	70-79	60 万ウォン		
3 等級	60-69	50 万ウォン	40 万ウォン	30 万ウォン
4 等級	50-59	40 万ウォン	30 万ウォン	20 万ウォン
5 等級	40-49	30 万ウォン	20 万ウォン	10 万ウォン
6 等級	40 未満	20 万ウォン	10 万ウォン	5 万ウォン

¹⁰⁴ 職務発明の評価基準表の例示は、143 頁を参照

■ スライド法とは、職務発明によって得ることができる、又は得る筈の利益を基準として、一定した算出方法によって支給額を決定する方法をいい、殆どの場合、実施・処分補償金を決める方法として使用されている。

＜スライド法による補償額決定の例示＞

区分	算定基準	補償金の算定
会社自己 (直接)実施	純利益 1,000 万ウォン以下	基準金額×30%
	純利益 1,000 万ウォン超過 5,000 万ウォン以下	基準金額×20%+100 万ウォン
	純利益 5,000 万ウォン超過	基準金額×15%+350 万ウォン
譲渡又は 実施許与	譲渡金額又は実施料の収入額 1,000 万ウォン以下	譲渡代金又は実施料×30%
	譲渡金額又は実施料の収入額 1,000 万ウォン超過 5,000 万ウォン以下	(譲渡代金又は実施料-1,000 万ウォン)×20% +300 万ウォン
	譲渡金額又は実施料の収入額 5,000 万ウォン超過	(譲渡代金又は実施料-5,000 万ウォン)×10% +1,100 万ウォン
<p>1. 純利益は、次の計算式に基づいて決める。</p> $\text{純利益} = (\text{合計販売量} + \text{販売単価}) - (\text{製造原価} + \text{営業経費})$ <p>2. 基準金額は、次の計算式に基づいて決める。</p> $\text{基準金額} = \text{純利益} \times \text{利用率} (\text{当該商品において職務発明が利用される割合})$		

■ 通常、企業においては職務発明に対し、出願補償又は登録補償の場合、一定の金額を補償額として定めているため、そのような補償額の策定と関連して法第 15 条第 3 項に基づく手続的相当性が備えられている場合、特段の問題が発生しないが、実施・処分補償額

の場合、「職務発明によって使用者等が得る利益¹⁰⁵」と「発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度」を考慮しなければならないため、その決定基準を定めるにおいては、相当な注意が要求されるということが出来る。以下では、実施・処分補償額の算定方式について説明する。

(2) 実施・処分補償額の算定方式

イ. 基本算定式

■ 実施・処分補償額に関する判例の立場をまとめると次のどおりの基本算定式が提示される。¹⁰⁶

■ 実施・処分補償額 = [[職務発明によって使用者等が得る利益 (= 使用者利益額)] = [使用者等が承継取得した特許権の全体価値 - 使用者等有する無償の通常実施権の価値] = [職務発明による売上高 × 独占権貢献度 × 実施料率]] × [[発明者である従業員の貢献度 (= 発明者補償率)] = [1 - 使用者等の貢献度]] × [[発明者個人の貢献度 (発明者貢献率、共同発明である場合)] = [1 - その他共同発明者の貢献度]]¹⁰⁷

¹⁰⁵職務発明補償金を算定するため、使用者等が得る利益を計算するときは、従業員等の特許を受ける権利等を使用者等が承継した時点を基準として、将来使用者等が職務発明によって得ると合理的に予見される利益を算定の基礎にしなければならず、このような解釈は、発明振興法第 15 条第 6 項が使用者等の(得た利益ではなく)「得る利益」を考慮するように規定していることに符合するものである。しかし、実施・処分補償額の算定において、職務発明に関する権利承継の際に、遠い将来の利益まで予想して補償金を予め算定することは決して容易な作業ではなく、使用者等の直接実施の有無等は勿論、訴訟においては弁論の終結日までの使用者等の実績等、権利承継後の補償金請求時まで発生した具体的な事情が参酌されるべきであるため、使用者等が職務発明によって「得た利益」は、補償金請求の時点で、法第 15 条第 6 項の「得る利益」に含まれるものと解釈されることが妥当である。判例も同じ立場を取っている。ソウル中央地方法院、2012.9.28.言渡し、2011 ガ合 37396 判例を参照

¹⁰⁶判例の場合、我が国が判例法主義を取っているのではないため、法源性はないものの、少なくとも説得力効力乃至予測可能性を付与するという側面から相当な参考になると思われる。

¹⁰⁷このような職務発明補償金の算定方式を事例に適用して検証するという意味で、数件の例を上げると、次のとおりである。

- ① <ソウル高等法院、2009.8.20.言渡し、2008 ナ 119134 判決> 被告が原告に第 1 特許発明によって支給しなければならない正当な職務発明補償金は、17,035,835 ウォン = [第 1 特許発明により発生した売上高 75,714,826,588 ウォン × 独占権貢献度 25% × 実施料率 3%] × [発明者補償率 10%] × [発明者貢献率 30%]
- ② <ソウル高等法院、2011.8.31.言渡し、2010 ナ 72955 判決> 被告が原告に支給しなければならない職務発明補償金 51,960,000 ウォン(遅延利子を除く) = [職務発明により発生した売上高 86,600,000,000 ウォン × 独占権貢献度 1/3 × 実施料率 2%] × [発明者補償率 15%] × [発明者貢献率 60%]

関連判例 22：職務発明補償金の算定基準

補償金の具体的な算定基準を提示した事例

旧特許法第 40 条第 1 項とこれを準用する旧実用新案法第 20 条・旧デザイン保護法第 24 条は、職務発明に対し、補償金の額数を決定するにおいては、その発明により使用者が得る利益の額とその発明の完成に使用者及び従業員が貢献した程度を考慮しなければならないと規定しているため、以下において、この事件の発明により被告が得る利益、発明者らに対する補償率及び原告の貢献率を検討して具体的な金額を算定する。

$$\text{職務発明補償金} = A \times B \times C \times D$$

- A：発明を適用した商品を販売して得る利得額
- B：発明を独占的に利用することで得る利益率
- C：発明に対する実施料率
- D：原告の貢献度

(水原地方法院安山支院、2006. 6. 22. 言渡し、2004 ガ合 22)

-
- ③<ソウル中央法院、2012.9.28.言渡し、2010 ガ合 37396 判決>被告が原告に第 2 乃至第 5 発明によって支給しなければならない正当な補償金は、58,633,483 ウォン(先支給した控除分を除く)=[第 2 乃至第 5 発明によって発生した売上高 93,069,020,725 ウォン×独占権貢献度 30%×実施料率 2%]×[発明者補償率 15%]×[発明者貢献率 70%]
- ④<ソウル中央地方法院、2012.11.23.言渡し、2010 ガ合 41527 判決>被告が原告に支給しなければならないこの事件の特許発明等に対する正当な職務発明補償金は、6,256,686,772 ウォン(先支給控除分を除く)=[この事件の特許発明等により、被告が 2007 年 7 月から 2007 年まで得た実施料収入額(実施料収入額を得るための過程において所要された諸費用を控除した金額である)78,208,584,651 ウォン]×[発明者補償率 10%]×[発明者貢献率 80%]

<実施・処分補償額の選定方式の適用例>

①自己実施のみとする場合

[職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン、独占権貢献度 25%、実施料率 3%、発明者補償率 10%、発明者貢献率 50%の場合、補償金額は?]

[補償金額 1,875,000 ウォン] = [職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン × 独占権貢献度 25% × 実施料率 3%] × [発明者補償率 10%] × [発明者貢献率 50%]

②実施許諾のみとする場合

[職務発明により会社が得た実施料の収入額 500,000,000 ウォン、発明者補償率 15%、発明者貢献率 80%の場合、補償金額は?]

[補償金額 60,000,000 ウォン] = [実施料収入額 500,000,000 ウォン] × [発明者補償率 15%] × [発明者貢献率 80%]

③自己実施と実施許諾を併行する場合

[<職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン、独占権貢献度 25%、実施料率 3%、発明者補償率 10%、発明者貢献率 50%の場合、補償金額> + <職務発明により会社が得た実施料の収入額 500,000,000 ウォン、発明者補償率 15%、発明者貢献率 80%の場合、補償金額>]

[補償金額 61,875,000 ウォン] = [[補償金額 1,875,000 ウォン] = [職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン × 独占権貢献度 25% × 実施料率 3%] × [発明者補償率 10%] × [発明者貢献率 50%]] + [[補償金額 60,000,000 ウォン] = [実施料収入額 500,000,000 ウォン] × [発明者補償率 15%] × [発明者貢献率 80%]]

ロ. 独占売上高又は独占権貢献度

- 使用者等は職務発明に対する権利を承継しないとしても、その特許権に対して無償の通常実施権を有するため、使用者利益額は、結局、そのような通常実施権を超え、「職務発明を排他的・独占的に実施することができる地位を取得することで得る利益」を意味し、結局、このような利益は、職務発明による独占利益又は超過利益であって、通常実施権によって得る利益を控除した利益を意味する。¹⁰⁸¹⁰⁹

関連判例 23：使用者が得る利益の意味

通常実施権を超え、排他的・独占的に実施することができる地位を取得することで得る利益として判断した事例

旧特許法第 39 条第 1 項によると、使用者は職務発明を承継しなくても、特許権に対して無償の通常実施権を有するため、「使用者が得る利益」は、通常実施権を超え、職務発明を排他的・独占的に実施することができる地位を取得することで得る利益を意味する。一方、ここで使用者が得る利益は、職務発明自体によって得る利益を意味するものであって、収益・費用の精算以降に残る営業利益等、会計上の利益を意味するのではないため、収益・費用の精算の結果にかかわらず、職務発明自体による利益があれば、使用者が得る利益があるものであって、また、使用者が製造・販売している商品が職務発明の権利範囲に含まれないとしても、それが職務発明による実施商品の需要を代替することができる商品として使用者が職務発明に対する特許権に基づいて競合会社に対し、職務発明を実施することができないようにすることで売上が増えたのであれば、それによる利益を職務発明による使用者の利益と評価することができる。

(大法院、2011. 7. 28. 言渡し、2009 ダ 75178)

¹⁰⁸大法院、2011.7.28.言渡し、2009 ダ 75178 判決を参照

¹⁰⁹ 実施許諾の特別な形態であるクロスライセンス(Cross License)と特許プール(Patent Pool)について、実施料収入の算定可否、特許法の属地主義の原則上、外国の特許及びこれに関する実施料収入の算定可否等が問題になる場合があるが、クロスライセンス等の場合にも、結局当該職務発明の価値により、使用者等に利益が発生する一定の対価関係が発見されるため、使用者利益額から排除する必要はないと判断される。また、職務発明に対する権利の承継は、外国において特許を受ける権利又は外国の特許権を含む承継を意味するため、関連する実施料の収入は、使用者利得額の算定に含まれるのが妥当である。判例も同じ立場を取っている。ソウル南部地方法院、2006.10.20.言渡し、2004 ガ合 3995、2005 ガ合 702(併合)、2005 ガ合 16882(併合)判決とソウル中央地方法院、2006.10.20.言渡し、2004 ガ合 3995、2005 ガ合 702(併合)判決とソウル中央地方法院、2005.11.17.言渡し 35286、2004 ガ合 79453(参加)判決を参照

- 独占権貢献度とは、独占利益又は超過利益の発生に当該職務発明が貢献した程度をいい、自己実施において独占売上高(=超過売上高)又は独占貢献度は、次の①乃至④と同じ方式で算定することができる。実施許諾のみする場合において実施料収入額に対する独占権貢献度は、1となる。
- 独占売上高を算定する方式を独占権貢献度を算定する方式に転換しているのは、基本算定式を維持するためであって、かつ独占売上高そのものは独占権貢献度が反映されたものであることに留意する必要がある。
- 独占売上高又は独占権貢献度の算定方式の適用においては、「客観的根拠優先の原則」と「平均値優先適用の原則」が適用される。
- 市場占有率とその変動に基づく算定方式は、例えば、間接事実による推定方式に比べ、一層客観的な資料に基づくものであるため、そのような資料の提示が可能な場合であれば、これを優先的に適用して独占売上高又は独占権貢献度を算定する。
- 例えば、積極的算定方式を適用して算定される独占売上高又は独占権貢献度と消極的算定方式を適用して算定される独占売上高又は独占権貢献度が異なる可能性があるため、この場合には、その平均値によって独占売上高又は独占権貢献度を算定する。

①積極的算定方式

- 第三者に対する実施許諾を仮定し、第三者が得ることができる推定売上高を独占売上高と見て関連売上高における割合を計算し、独占権貢献度を算定する。第三者に職務発明に対する使用を許諾したと仮定した際、得ることができる実施料の相当額を基準として算定することもできる。

<職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン、第三者に実施許諾すれば、第三

者が得ることができる推定売上高が 500,000,000 ウォンである場合、独占売上高及び独占権貢献度は？同じ場合、実施料率 3%、発明補償率 10%、発明貢献率 100% (単独発明に該当) の場合、補償金額は？

[独占売上高 = 500,000,000 ウォン] = [第三者に実施許諾すれば、第三者が得ることができる推定売上高 500,000,000 ウォン]

[独占権貢献度 10%] = [第三者に実施許諾すれば、第三者が得ることができる推定売上高 500,000,000 ウォン ÷ 職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン]

[補償金額 1,500,000 ウォン] = [[独占売上高 500,000,000 ウォン × 実施料率 3%] × [発明者補償率 10%] × [発明者貢献率 100%]] = [[職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン × 独占権貢献度 10% × 実施料率 3%] × [発明者補償率 3%] × [発明者貢献率 100%]]

②消極的算定方式

■ 第三者に対する実施禁止を仮定し、万が一、第三者に実施許諾した場合に予想される売上高を超過する範囲の売上高を独占売上高と見て、関連売上高における割合を計算し、独占権貢献度を算定する。第三者に実施許諾すれば減少すると予想される売上高と比較し、それを上回る売上高を基準として算定することができる。

<職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン、第三者に実施許諾すれば、減少されると予想される売上高 1,000,000,000 ウォンの場合、独占売上高及び独占権貢献度は？同じ場合、実施料率 3%、発明者補償率 10%、発明者貢献率 100% (単独発明に該当) の場合、補償金額は？ >

[独占売上高 1,000,000,000 ウォン] = [第三者に実施許諾すれば、減少されると予想される売上高 1,000,000,000 ウォン]

[独占権貢献度 20%] = [第三者に実施許諾すれば、減少されると予想される売上高 1,000,000,000 ウォン ÷ 職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン]

[補償金額 3,000,000 ウォン] = [[独占売上高 1,000,000,000 ウォン × 実施料率 3%] × [発明者補償率 10%] × [発明者貢献率 100%]] = [[職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン × 独占権貢献度 20% × 実施料率 3%] × [発明補償率 10%] × [発明者貢献率 100%]]

③ 間接事実による推定方式

■ 市場全体の規模と動向、先行技術の内容と代替技術の有無、使用者の技術力・営業力、競争事業者との市場分割現況、実施権設定の契約を誘因する程度の市場性等の間接事実により、独占売上高を推定し、関連売上高における割合を計算して独占権貢献度を算定する。

■ 間接事実に対する評価は可能であるが、その結果に基づいて具体的な独占売上高又は独占権貢献度を算定することは、相対的に客観性に欠けるデメリットがあり、定型化乃至類型化して予測可能性を提供し難いという問題がある。

④ 市場占有率とその変動による算定方式

■ 職務発明を適用した商品の市場占有率によって独占売上高を算出し、関連売上高における割合を計算して、独占権貢献度を算定する。特許品の市場参入前後において特許品と競合品の市場占有率の変動を判断する方法¹¹⁰によって算定することもできる。

<職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン、職務発明による特許品の市場参

¹¹⁰ ユン・ソンヒ、「発明振興法第 15 条第 3 項における職務発明補償金の算定要素に関する研究」、『ジャスティス』第 129 号(韓国法学院、2012.4.)、133-134 頁

入前の競合品の市場占有率は 50%、特許品の市場参入後の競合品の市場占有率は 20%である場合、独占売上高及び独占権貢献度は？同じ場合、実施料率 3%、発明者補償率 10%、発明者貢献率 100%(単独発明に該当)である場合、補償金額は？>

[独占売上高 1,500,000,000 ウォン]=[職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン×特許品の市場参入前後に変動した市場占有率 30%]

[独占権貢献度 30%]=[特許品の市場参入前後に変動した市場占有率 30%]

[補償金額 4,500,000 ウォン]=[[独占売上高 1,500,000,000 ウォン×実施料率 3%]×[発明者補償率 10%]×[発明者貢献率 100%]] = [[職務発明により発生した売上高 5,000,000,000 ウォン×独占権貢献度 30%×実施料率 3%]×[発明者補償率 10%]×[発明者貢献率 100%]]

ハ. 実施料率と産業別適正実施料率の例示

■ 職務発明補償規定上、実施料率を定めている場合は、一般的にその実施料率を適用するが、補償規定が設定されていない場合又は補償規定に定められた実施料率が正当性を喪失した場合等は、実施・処分補償額を算定するにおいて実施料率を定めなければならない。

■ 実施料率は、使用者利益額を計算するための算定要素であって、職務発明を自己実施する場合、次のとおりの方式によって算定することができる。

① 仮想ライセンス方式

■ 第三者に実施権を設定し、それに対する対価として実施料を得る状況を仮定し、実施料率を算定する。このとき、職務発明と同種、類似発明の実施料率を参考することができる。

る。仮想ライセンス方式は、独占売上高又は独占権貢献度の算定方式のうち第三者に対する実施許諾を仮定する積極的算定方式と関連がある。

②直接算定方式

- 独占売上高に利益率を掛けた数値で、独占利益額を算定することができるため、このとき、利益率を実施料率と見る方式である。ただし、判例は、前述した独占権貢献度を解釈する叙述方式を取り、「職務発明を独占的に利用することにより得た利益率」という表現で代替する場合もあるため¹¹¹、このような場合は、改めて実施料率を反映しなければならず、注意する必要がある。

③適用順序

- 実施料率というのは、特許権者と特許発明を実施しようとする者の間の交渉力によるものであるため、限界があるしかないが、職務発明を自己実施する場合は、特に産業別に慣行のごとく固まった実施料率がある、又は公開された平均値を得ることができれば、このような実施料率又は実施料率の平均値を優先的に適用する。このような実施料率の適用は、企業が職務発明補償規定を設けるにおいて有用な参考になると見られる上、その正当性に対する司法的な判断においても肯定的に作用すると思われる。
- 仮想ライセンス方式によって実施料率を算定する場合と直接算定方式によって利益率を実施料率と見る場合の間には差異が発生する可能性があるため、実際の利益率を立証することができる場合には、これを先に適用し、その立証が困難な場合には補完的に仮想ライセンス方式によって算定される実施料率を適用する。
- 職務発明補償金に関する判例で見られる平均実施料率は、3.1%であり¹¹²、より具体的な

¹¹¹ 例えば、ソウル中央地方法院、2012.9.28.言渡し、2011 ガ合 37396 判決

¹¹² 特許庁、前述の「算定方案研究」(2013)、49 頁

「業界の実施料率」として示しているのは、農薬業界の実施料率3%¹¹³、製薬業界の実施料率5%¹¹⁴等がある。また、建設技術の関連法令に基づき、当該職務発明に対する実施料率を2%と判決した場合もある。¹¹⁵

■このように、産業別慣行とされている実施料率若しくは公開された実施料の平均値がある場合、又は関連法令に基づいて実施料率を定めることができる場合は、実施料率の算定に関する争いが相当減る可能性があり、このような肯定的な影響を踏まえてドイツの場合、補償指針において産業別実施料率を規定していると理解することができる。

■ただし、ドイツの補償指針においても産業領域が多様であるにもかかわらず、電機(1/2-5%)、機械器具(1/3-10%)、化学(2-5%)、製薬(2-5%)の4つの領域に対してのみ実施料率を算定しているが、これはその他の領域において慣行に該当する実施料率又は平均値を求め難い理由もあると思われる上、市場経済秩序の下では、自律的な交渉による実施料率の約定が原則であるにもかかわらず、それに対して公的に介入することが負担である側面もあると判断される。職務発明に関する紛争に対して仲裁前置主義を取っているドイツにおいて、実際仲裁委員会を介して決定される実施料率が補償指針において提示された産業別実施料率に比べて相当低い水準であるという点も現実との乖離を反証するものであると勘案しなければならない。

¹¹³ ソウル高等法院、2009.8.20.言渡し、2008 ナ 119134 判決

¹¹⁴ 大法院、2011.9.8.言渡し、2009 ダ 91507 判決

¹¹⁵ ソウル中央地方法院、2012.9.28.言渡し、2011 ガ合 37396 判決。この判決においては、建設技術管理法第18条第3項に基づいて、発注者が技術開発者に支給する技術使用料の基準を定めている(当時)国土海洋部の2009.8.25.訓令第446号「建設新技術の技術使用料の適用基準」に基づいて、建設技術の使用料率を技術工事費が10億ウォン以上である場合は5%、1千億ウォンに相当する場合は2%に定め、その間で増減するようにした規定に基づき、適正実施料率を2%と判示した。

- 一方、ドイツの補償指針では、職務発明による売上高が一定金額を超過する場合、区間別に実施料率を差し引くことができるように規定しているが¹¹⁶、韓国の場合、売上高が特に高額である事情を実施料率の算定に反映することにした約定がない限り、実施料率を差し引く然るべき法的根拠がないため、発明者補償率において使用者等の貢献度を高く評価する要素として反映した方が望ましいと判断される。
- 最近導入された国際会計基準(IFRS)の下で、特許権等の無形資産に関しても公正価値の評価が許容されており、また、特許権等の取引においては、実施料率が取引の基準資料として活用されているため、次のような分析、統計資料は有意な参考になると思われる¹¹⁷。

<RoyaltySource データベースの取引事例の分析>

産業分野	実施料率(販売金額比)				当該件数
	平均	中央値	最高	最低	
化学	4.7%	4.0%	25.0%	0.1%	81
インターネット	12.3%	9.0%	50.0%	0.3%	83
通信(メディアを除く)	4.8%	4.5%	15.5%	0.4%	83
消費財、小売・レジャー	5.4%	5.0%	40.0%	0.1%	117
メディア・芸能	9.0%	5.3%	50.0%	1.0%	26
食品加工	3.5%	2.9%	10.0%	0.3%	40
医療・健康商品	5.9%	5.0%	50.0%	0.1%	391
医薬・生命工学	7.3%	2.9%	50.0%	0.0%	534
エネルギー・環境	5.1%	5.0%	20.0%	0.5%	119
機械/道具	5.1%	4.5%	25.0%	0.5%	91
自動車	4.6%	4.0%	20.0%	0.5%	65
電機電子	4.2%	4.1%	15.0%	0.5%	130

¹¹⁶ これについては、36頁以下を参照

¹¹⁷ 以下の<RoyaltySource データベースの取引事例の分析>、<PricewaterhouseCoopers 実施料率統計>、<Les Nouvelles 産業別実施料率の統計>の資料は、特許庁「国有特許権の合理的な実施料算定及び委託管理方案に関する研究」(2009)、68頁以下で再引用した。

半導体	4.3%	2.8%	30.0%	0.0%	79
コンピューター・事務用機器	5.5%	4.0%	25.0%	0.2%	75
ソフトウェア	11.5%	6.8%	77.0%	0.0%	174
全体	6.2%	4.8%	77.0%	0.0%	2,088

<PricewaterhouseCoopers 実施料率の統計>

産業	実施料率							平均%
	0%- <5%	5%- <10%	10%- <15%	15%- <20%	20%- <25%	25%- <30%	30% 以上	
衣服	60%	40%						4.00%
自動車/部品	83%	17%						1.92%
生命工学	50%	17%	25%	4%				6.96%
通信	44%	11%	11%	11%	22%			8.18%
コンピュータ	50%		25%					10.75%
ソフトウェア	18%	27%	18%	9%	9%		18%	12.00%
消費財	63%	25%	13%					4.34%
著作権・商標		40%	40%					10.60%
流通	40%	60%						5.15%
薬品	13%	88%						6.84%
電子	30%	50%	10%	10%				6.60%
芸能	18%	9%	14%	27%	18%			15.50%
食品	45%	45%	9%					5.47%
接客/レジャー	29%	71%						4.43%
産業材	40%	42%	13%	2%			2%	6.43%
医学/医学商品	32%	33%	19%	8%	3%	2	4%	8.33%
サービス	50%	17%	33%					5.79%
玩具・ゲーム		25%	25%	25%	25%			13.13%

<Les Nouvelles 産業別実施料率の統計>

分野	実施料率の範囲						
	0-2%	2-5%	5-10%	10-15%	15-20%	20-25%	25%以上
航空		40.0%	55.0%	5.0%			
自動車	35.0%	45.0%	20.0%				
化学	18.0%	57.4%	23.9%	0.5%			0.1%
コンピュータ	42.5%	57.5%					
電子		50.0%	45.0%	5.0%			
エネルギー		50.0%	15.0%	10.0%		25.0%	
食品/消費	12.5%	62.5%	25.0%				
一般製造業	21.3%	51.5%	20.3%	2.6%	0.8%	0.8%	2.6%
政府/大学	7.9%	38.9%	36.4%	16.2%	0.4%	0.6%	
健康/治療装備	10.0%	10.0%	80.0%				
医薬品	1.3%	20.7%	67.0%	8.7%	1.3%	0.7%	0.3%
通信				100.0%			
その他	11.2%	42.2%	28.7%	16.2%	0.9%	0.9%	0.9%

■ 産業別の適正実施料率推定の基礎を分析し、適正した実施料率の目標値を算出した後、これをまた、国際的指標を通じて検討・補完した結果、産業別適正実施料率は、次のどおりに例示することができ¹¹⁸、各産業に属した企業が職務発明補償に関する実施料率を定めるにおいて、有意味な参考になるとと思われる。

<産業別適正実施料率の例示>

区分	適正実施料率	ドイツ補償指針の場合
農林水産業	1-4%	
電機・電子産業	3-10%	5 - 50% (電子を除く)
機械・器具産業	5-20%	10 - 33%

¹¹⁸ 特許庁、前述の「算定方案研究」(2013)、95頁

金属産業	3-6%	
化学産業	2-5%	2 - 5%
医薬・生命工学産業	3-10%	2 - 10% (製薬産業)
医療・医薬商品産業	3-10%	
通信産業	7-15%	
自動車・部品産業	2-7%	
環境・エネルギー産業	5-10%	
コンピュータ・部品産業	3-10%	
土木・建設産業	2-5%	

二. 発明者補償率

■ 補償額の算定には、職務発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮しなければならないが、その貢献した程度について、職務発明補償金の算定実務においては、発明者補償率という用語が使われている。職務発明補償金事件は、発明の完成後に発生するしかないため、実際発明の完成後に貢献した程度も合理的に反映しなければならない。

■ 発明者である従業員等の貢献度を判断する要素としては、①従業員等の職務内容、②職務発明が行われた経緯、③職務発明の意義、④使用者等の事業化経緯等を上げることができ、使用者等の貢献度を判断する要素としては、①使用者等の事業化経緯、②職務発明が権利化するに至った経緯、③職務発明が事業化するに至った経緯、職務発明の完成後、発明者に対する処遇等を上げることができる¹¹⁹。

■ 発明者補償率は、使用者利益額の発生に発明者である従業員等が貢献した程度により、その利益額のどれくらいを補償しなければならないかに関する算定要素であって、次のとおりの方式によって算定する。

■ [発明者である従業員等の貢献度(=発明者補償率)] = [1 - 使用者等の貢献度]

¹¹⁹ イ・ドゥヒョン、「職務発明補償に関する我が国の判例分析」(2012 職務発明国際シンポジウム発表文、2012.11.16.)、57頁

■ 発明者補償率の場合、使用者等と従業員等の貢献度が一律的に定められるものではなく、また、各企業の様々な事情によって非常に複雑な様相を呈する可能性があるため、その偏差が大きく表れることがあるが、特にその算定に関する一般的基準が提示されていないため、争いの原因となっている。このような状況から考え、次のとおりの一般的基準を例示することができる。このような基準は、職務発明補償規定において各企業の事情により、その算定に関する具体的な基準を設定する際に参考になると思われる。¹²⁰

<発明者補償率の算定に関する一般的基準の例示>

- ① 人的・物的投資、研究費、研究環境、機材・設備、マーケティング、広報等に関して、同種業界で類似した規模の企業と比較し、通常の場合なら、使用者等の貢献度の判断基準を 85%にし、通常の場合より有意にある、又は職務発明による売上高が通常予想される売上高を上回れば、その程度によって使用者等の貢献度を基準より 5%まで高く評価することができる。
- ② 従業員等の貢献度の判断基準は 10%にし、職務発明の価値と水準、事業化に対する参加・貢献の程度、職責又は地位、国際出願・登録の有無等を評価し、その結果に基づいて従業員等の貢献度はを基準より 5%まで高く評価することができる。
- ③ 前述の①と②により、使用者等の貢献度と従業員等の貢献度を合算した結果、100%を超過する場合、貢献度の判断基準 85%と 10%からそれぞれ高く評価された部分を相対的比率で反映する。
- ④ 各判断基準を下回る貢献度に関する立証があれば、それに基づいて貢献度を評価する。

¹²⁰ ドイツの補償指針上、補償金算定式の比例常数 A は、発明者への補償率に代わって軽量化することができる基準として理解することができ、各企業において発明者への補償率を算定する具体的な基準を設けるときに良い参考になると判断される。比例常数 A については 37 頁を参照

ホ. 発明者貢献率

■職務発明が共同発明に該当する場合、発明者個人の貢献度を意味する発明者貢献率は、個別的かつ具体的な状況により、その完成における各共同発明者の量的・質的関与の程度に基づいて決定しなければならず、それによって按分して補償金の支給を受ける。判例もこのような立場から発明者貢献率を算定し、各共同発明者の補償額をその貢献率に基づいて認めている。¹²¹

■発明者貢献率は、共同発明者の個別的かつ具体的な量的・質的関与の程度を反映しなければならないため、特別な算定基準が定立されていないが、ただし、その貢献率は、次のとおりの方式によって算定する。

■[発明者個人の貢献度(=発明者貢献率)=1-その他共同発明者の貢献度]

■実際、発明者貢献率を算定する過程においては、発明に参加した従業員又は研究員の構成、発明・研究期間、担当業務、職責及び努力の程度、発明過程を主導した程度、形式的な共同発明者又は一般管理者であるか否か等の事情を総合的に考慮しなければならない。

■厳密な意味では、発明者貢献率は、補償金を請求する共同発明者間の問題であるため、その実体的真実に関する立証は使用者等ではなく、発明者が負担するしかない。しかし、殆どの職務発明補償金の事件は、発明の完成以降、ある程度の時間が経ってから問題になるため、発明者貢献率の立証に多大な困難が伴う。

¹²¹ ソウル高等法院、2009.8.20.言渡し、2008 ナ 119134 判決を参照

- 従って、研究ノートを活用する等の方法により、客観的な記録を残して置く必要がある。

関連判例 24：共同発明者の貢献率による補償額の決定

諸事情を総合して原告の貢献率を決め、それによって補償額を決定した事例

原告は、この事件の特許発明 1 の発明者である 2 人のうち 1 人、特許発明 2 の発明者である 3 人のうち 1 人、この事件の登録考案の考案者である 2 人のうち 1 人としてそれぞれ掲載されているという事実、特許発明 1 の共同発明者である〇〇〇は、原告が単純補助者であると主張しているが、この事件の発明以外にも 2 次電池と関連して、原告と別途に 6 件を発明をしてその特許を出願した事実を認めることができ、これに加え、この事件の特許発明及び登録考案に参加した研究員らの構成、研究期間、担当業務、職責及び努力の程度、この事件の発明及び登録考案の内容等、諸事情を総合して見れば、この事件の発明者のうち原告の貢献率を 30%程度と見ることが妥当である。

(水原地方法院、2010. 11. 4. 言渡し、2009 ガ合 2746)

4. 補償金の支給方法

- 発明振興法は、職務発明に対する補償金の支給方法については、別途に規定せず、ただし、第 15 条第 2 項において職務発明に対する権利を承継する場合、使用者等が「支給方法」等の示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせるよう規定している。
- 従って、職務発明補償金の支給方法は、法第 15 条第 3 項に基づいて使用者等と従業員等との間の協議又は同意手続を経て、自律的に決定することができ、ただし、職務発明補償規定においては、当該事項が必ず明示されなければならない。

-
- 通常的に企業においては、職務発明補償規定に補償の形態又は種類を規定し、補償方法又は補償水準、算定基準、補償時期等に関しては、別途の補償細則を設けて規定しているが、作成・変更時に協議又は同意の手続が順守されたのであれば、原則的にその正当性は肯定することができる。
 - 職務発明補償規定で定めた補償金の支給方法は、使用者等と従業員等の間に約定した「債務の履行方法」の意味を持つため、私的自治が許容される範囲内で様々な方法を考えることができるが、少なくとも金銭の支給において「通貨払いの原則」は守られなければならないと判断される。
 - 補償額を通貨ではない現物で支給する場合(一種の truck system)又は両替が殆ど不可能である貨幣で支給される場合等は、その価格の不安定若しくは換価又は両替上の不便さによる不利益と費用が発生する等、従業員の立場からは、補償額が減少する結果になるため、不当な補償金の支給方法に該当する可能性がある。
 - ただし、通貨ではない現物で支給する場合であっても、その理由と趣旨が明らかで、容易に換価が可能である場合であれば(例えば、従業員持ち株制度による株)、従業員等との協議又は同意の手続を経て現物で支給できるとみなし、この場合は、差額が発生したとしても、その保全を請求することができないとみなすべきである。
 - 職務発明補償金の請求権は、強行規定に基づく法定債権であって、貸金債権とは全く別のものであるため、貸金又は成果給等を支給することで補償金の支給に代替することはできない。
 - 従って、勤労関係が終了した後にも、例えば、従業員等が退職した場合又は死亡した場合、使用者等は、その従業員等又は相続人に補償金を支給しなければならない。
 - 一般的に出願補償金又は登録補償金等は、発明毎に一時金で支給し、実施・処分補償金

の場合、一定期間の算定対象期間を経過した後、一時金又は分割して支給する。

■ 職務発明補償規定の定めに基づいて具体的な内容は異なる可能性があるが、実施・処分補償金の場合、当該発明による収益が発生する期間の間は、継続して支給することが原則であるといえることができる。

■ 職務発明に対する法的保護権が付与される以前の補償において、リスク要因に該当する補償額の支給を留保し、保護権が付与された後に支給する方法も考えることができる。

■ 参考として、ドイツの仲裁委員会では、殆どの職務発明補償金の事件において、リスク要因 50%の補償額を留保して置き、保護権付与後に支給するようにする仲裁決定を下している。

5. 職務発明補償規定

(1) 意義及び必要性

■ 職務発明補償規定とは、従業員等と使用者間の契約又は就業規則等の勤務規定、その他約定を通じてその名称にかかわらず、従業員の職務発明に対して予めその権利承継又は手続、補償等について合意し、これを書面化したものをいう。

■ 旧法の態度と異なって、従業員等の職務発明に対する権利を承継する使用者等は、その補償に対し、補償形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が明示された職務発明補償規定を作成し、それに基づいて補償しなければ、正当な補償であると認められないため(法第 15 条第 2 項乃至第 6 項を参照)、相当な注意と関心が要求される¹²²。

■ 一般的に職務発明補償規定においては、事前予約承継規定が含まれていると理解することができる。

¹²² 職務発明補償規定の作成・変更に関する要件及び手続については、139 頁以下を参照

-
- 使用者等と従業員等の間で事前に「従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受けることができる権利若しくは特許権等を承継させる契約又は勤務規定」を締結若しくは作成する場合、その契約又は勤務規定上の当該内容を実務上「事前予約承継規定」と呼ぶ。事前予約承継規定は、職務発明補償規定に含まれているのが一般的であり、別途の契約又は勤務規定として存在する場合もある。実質的な規律内容が重要であるため、その名称は問題にならず、従って、企業によっては事前予約承継規定が即ち職務発明補償規定である場合もある。

 - 職務発明が創出される以前に、例えば、契約の形態で使用者等と従業員等の間で予め権利承継を約定したが、「補償」については約定していなければ、このような約定は事前予約承継規定に該当するが、職務発明補償規定である見ることはできない。一方、職務発明が創出された以降、例えば、契約の形態で使用者等と従業員等の間で当該職務発明に対する権利承継と補償を約定していたのであれば、このような約定は、職務発明補償規定に該当するが、事前予約承継規定であると見ることはできない。ただし、事前予約承継規定を別途に締結又は作成する場合であったも、権利承継に基づく補償を同時に規定することが一般的であるため、実務上問題になる素地は殆どないと見て構わない。

 - このような観点からは、法第10条第1項ただし書きの規定が「中小企業基本法第2条に基づく中小企業ではない企業」が使用者である場合、従業員等との協議を経て、予め①従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受けることができる権利若しくは特許権等を承継させる契約又は勤務規定、②従業員等の職務発明に対し、使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約又は勤務規定等を締結又は作成していない場合、使用者等の通常実施権を制限していることは、実務上、事前予約承継規定又は専用実施権の設定予約規定が含まれた職務発明補償規定を締結又は作成すること

を求める趣旨であると理解することができる。¹²³

■ ここにおける「中小企業基本法第 2 条に基づく中小企業ではない企業」とは、中小企業基本法上に基本的に前提された概念としての大企業¹²⁴に局限されるのではなく、法的に定義される「中堅企業」（産業発展法第 10 条の 2 第 1 項）も含まれるため、注意する必要がある。

■ 職務発明補償規定は、職務発明に対する従業員と使用者間の権利と義務を明確にし、予測可能にすることで、不要な混乱を未然に防止し、従業員と使用者がいずれも共生することができる基本的な条件を盛り込んでいるといえることができる。

■ 職務発明に関する発明振興法の規定にもかかわらず、個別企業乃至研究所等の主観的な事情・実情等は、その立法記述上の不可避性により、充実に反映することができない側面があるしかないため、それぞれの特殊性を反映して従業員と使用者が相互に理解し、同意する方向で合理的な内容を規定するオーダーメイド型の職務発明補償規定を設ける必要がある。

■ 特許庁では、発明振興法第 11 条に基づき、「標準となる職務発明補償規定」と「補償に係る紛争を予防及び解決するために合理的な手続規定」を作成・普及しているため（職務発明モデル規定、職務発明の評価モデル、職務発明補償手続ガイドライン等）、実務上、多大な参考になると期待される。

¹²³ 発明振興法第 10 条第 1 項ただし書きの施行を前後に、実務的に招きかねない混乱を防止するために、附則第 5 条（使用者等の通常実施権に関する経過措置）は、「この法の施行当時、従来の規定に基づいて「中小企業基本法」第 2 条に基づく中小企業ではない企業である使用者等が従業員等の職務発明に対する特許権等に対し、通常実施権を有している場合には、第 10 条第 1 項の改正規定に基づいて通常実施権を有するようになったとみなす」と規定している。

¹²⁴ このような企業の規模による区分は、特に「大・中小企業の相生協力の促進に関する法律」に明示的に規定されているが、同法第 2 条第 1 号乃至第 2 号においては、中小企業とは、中小企業基本法第 2 条に基づく中小企業のことをいい、「大企業」とは、中小企業ではない企業のことをいうと規定している。

(2)職務発明補償規定の規律内容

■従業員の知識創造活動を奨励し、企業の技術開発を促進するためには、合理的な職務発明補償規定の策定が何よりも重要であるといえることができる。一般的に職務発明補償規定には、次のような内容が規律されている。

①目的

②適用範囲及び用語の定義：適用範囲及び従業員、使用者、職務発明、個人発明、ノウハウ (Know-How) 等に対する定義

③職務発明の届出及び承継の手続：職務発明の届出、発明の評価、職務発明の承継可否、承継可否の通知、発明の評価に対する再審請求等

④補償に関する規定：補償の決定基準、補償の種類及び補償額、退職又は死亡時の補償金の処理等

⑤職務発明審議委員会に関する規定：構成及び運営、異議申立、審議又は議決事項等

⑥従業員の義務：秘密維持義務、協力義務等

⑦補償規定の作成・変更：作成・変更の手続、協議又は同意方法、従業員代表の選定に関する事項等

⑧その他：従業員が他社の従業員と共同で職務発明を完成した場合の取扱規定、嘱託又は用役を介して発明をした場合の取扱規定、補償規定の有効期間、不提訴の合意(不提訴特約)¹²⁵、調停・仲裁に関する事項等

¹²⁵ 「不提訴の合意」とは、特定した権利又は法律関係に関して、紛争が起きても提訴しないと合意するこ

⑨補則：施行日、経過規定等

(3)職務発明補償規定の作成・変更

- 従業員等の職務発明に対し、特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継する、又は専用実施権を設定する場合、使用者等はその補償に対し、補償形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が明示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならない。発明振興法は、このような補償規定の作成・変更について一定した要件と手続を規定している。
- 使用者等は、新しく作成又は変更する補償規定(不利に変更する補償規定を含む)を適用しようとする日の15日前までに補償形態と補償額を決定するための基準及び支給方法について従業員等に知らせなければならない(法施行令第7条2第2項)。
- 使用者等は、補償規定の作成又は変更について従業員等と協議しなければならない。

とをいい、職務発明補償規定において不提訴の合意は、殆ど補償金に関する紛争を訴訟を介して争わないという特約の形で行われている。不提訴の合意にもかかわらず、これに反して提起された訴は、権利保護の利益がなく、また、当事者と訴訟関係人は、信義によって誠実に訴訟を遂行しなければならないという信義誠実の原則(民事訴訟法第1条第2項)にも反するものであるため(大法院、1993.5.14.言渡し、92ダ21760判決等を参照)、訴が不提訴合意に反して提起された場合、法院は職権をもって訴の適法当否を判断することができる(大法院、1980.1.29.言渡し、79ダ2066判決等を参照)。不提訴合意は、訴訟当事者に憲法上に保障された裁判請求権の放棄と同じく、重大な訴訟法上の効果を発生させるものであって、その合意時に予想することができる状況に関したもののみ有効であり(大法院、1999.3.26.言渡し、98ダ63988判決等を参照)、その効力の有無又はその範囲を巡って異見が生じる可能性がある場合には、当事者の意思を合理的に解釈した後、これを判断しなければならない。従って、当事者らが不提訴合意の効力又はその範囲について争点化し、訴の適法当否を争わなくても法院が職権をもって不提訴合意に反したという理由で、訴が不適法であると判断するためには、そのような法律的観点に対し、当事者に意見を陳述する機会を与えなければならない、不提訴合意をするようになった動機及び経緯、その合意によって達成しようとする目的、当事者の真の意思等についても充分に審理する必要がある。法院がそのようにせず、職権をもって不提訴合意を認めて訴を却下するのは、予想外の裁判によって当事者一方に不意の打撃を加えることであり、釈明義務を違反し、必要な審理をまともに行わないことである(大法院、2013.11.18.言渡し、2011ダ80449判決を参照)。

■使用者等は、補償規定の作成・変更時に協議しなければならない従業員等の範囲は、「新しく作成又は変更しようとする補償規定の適用を受ける従業員等(変更前から適用を受けている従業員等を含む)の過半数」である(法施行令第7条の2第1項第1号)。

■使用者等が既存の補償規定を従業員等に不利に変更する場合には、協議手続だけではなく、従業員等の同意を得なければならない。

■使用者等による補償規定の不利益変更時、同意を得なければならない従業員等の範囲は、「不利に変更しようとする補償規定の適用を受けている従業員等の過半数」である。

■補償規定の不利益変更は、その変更前と比べて補償形態又は補償金の決定基準、補償手続、補償額等が従業員等に不利に変更される場合をいい、これに対する発明振興法の態度は、変更そのものを難しくしようとするのではなく、不利益変更の手続的正当性を確保することで、不要かつ消耗的な争いの可能性を低減させるためのものであると理解することができる。

■このとき、補償規定が社規又は勤務規定等の就業規則に該当する場合、その変更が不利であるか否かは、個別規定に基づいて独自の判断されてはならず、社会的相当性を備えているか否か、総合的・全体的な観点から判断されるべきである。従って、とある変更の場合、特定従業員等には不利益となる可能性があるが、その他特定従業員には利益となる可能性もあり、その反対の場合も発生する可能性があるため、結局、従業員等の集団的な意思表示、例えば、従業員等の過半数の同意を得るようにする方法等を要求されるしかない(勤労基準法第94条第1項ただし書きを参照)。補償規定が個別契約に基づく場合、当該従業員の同意は、その変更に必要なものであるため、当然、不利益変更時にも要求されるしかない。

- 補償規定の不利益変更において、適用対象となる従業員等の過半数の同意を得る場合にも、既に具体的に支給請求権が発生した補償金に対しては、職務発明者である従業員から個別的同意を得なければ、変更の効力が認められないという点に留意する必要がある。
- 使用者等は、補償規定の作成・変更時、従業員等に協議又は同意を要請する場合、誠実な姿勢で臨まなければならない(法施行令第7条の2第3項)。
- 使用者等が職務発明規定の作成又は変更について、従業員等と協議しない、又は同意を得なければ、当該職務発明補償規定は、司法上無効とされるため、このような職務発明補償規定に基づいて補償する場合、正当な補償として認められない。
- 職務発明補償規定の作成又は変更について異見のある従業員等は、法第18条第1項に基づく審議要求権を行使することができ、審議要求を受けた使用者等は、60日以内に職務発明に関する分野の専門家である諮問委員1名以上が含まれた職務発明審議委員会を構成して審議するようにしなければならない。
- 協議を経て作成される、又は同意を得て変更された補償規定は、当然、補償を受ける従業員等に支給される補償額等を決定する基準になり、使用者等は、それに基づいて決定された補償額等、補償の具体的な事項を文書で知らせなければならないため(法第15条第4項)、補償を受ける従業員等の立場からは、どのような理由でどのような水準の補償を受けようになるかについてより明確に把握することができるため、補償を巡る紛争がその分減少されると理解することができる。
- 職務発明補償規定の作成・変更過程において、形式に止まる可能性が高い協議又は同意の手續を法定化し、その手續に異見がある場合、異議提起権を行使することができるようにすると同時に、使用者等と従業員等が同数で構成される審議委員会の構成原則と両側の合意で委嘱された諮問委員が必ず含まれるようにするのは、使用者等の恣意を防止

し、従業員等の納得可能性を向上するに相当効果的であると評価される。

(4)職務発明の評価

■従業員等が職務発明の完成事実を文書で通知すれば、当該発明が職務発明に該当するか否か、発明として価値があるか否か、承継又は出願の可否、そして、登録された権利である場合、引き続き存続させるか否かを判断するため、当該発明を評価しなければならない。

■職務発明の評価は、出願の可否、特許権の取得、補償等に非常に重要な役割を担うだけでなく、適切かつ正確な評価は、職務発明者である従業員の正確な業績評価と発明に対するインセンティブを付与するための根拠になるため、極めて重要なものであって、かつ慎重を期する必要があると思われる。

■従って、職務発明補償規定においては、職務発明に対する評価基準及び評価方法、異議提起等について詳細に規定するのが望ましい。

■職務発明の評価に関する主な内容は、次のとおりである。

①評価主体：職務発明補償規定で定めるところに従う。外部専門機関に従う、又は組織上特許担当部署等があれば、職務発明の評価主体になることができるが、できれば発明者の意見と事業部署の意見を参考にして評価することができる構造を確保する必要があり、一般的又は現実的に使用者・従業員が同数で構成され、専門家である諮問委員が含まれた職務発明審議委員会において評価することが望ましいといえることができる。

②評価項目：職務発明の評価項目としては、一般的に特許性(産業上の利用可能性、新規性、進歩性)、技術的価値、経済的価値、権利の独占性等を主な評価項目として規定しているが、規模及び業種、判断時期によって評価項目と配点を加減することができる。その理

由は、出願時には特許性が重要視されるが、年次料を納付するときには、権利の技術的価値と独占性が重要視されるためである。

③評価時期：発明の完成時、出願時、審査請求時、権利存続時(年次料の納付時)等が一般的な職務発明の評価時期であり、同時に評価することもある。

<職務発明評価基準の例示>

評価要素(点数)	評価基準			
技術性(20)	低い(5)	普通(10)	高い(15)	非常に高い(20)
実施可能性(20)	実施可能性が低い (5)	部分的に補完した 後に実施可能(10)	直ちに実施可能、 追加施設が必要 (15)	直ちに実施可能 (20)
独創性(20)	職務上当然着想で きる(5)	文献、その他資料に より着想可能(10)	他発明を独創的に 改良・考案(15)	極めて独創的・高 度の技術(20)
経済的価値(20)	年間純収益1,000 万ウォン未満(5)	年間純収益5,000 万ウォン未満(10)	年間純収益1億ウ ォン未満(15)	年間純収益1億ウ ォン以上(20)
独占性(10)	外部第三者発明を利用し た場合のみ実施可能(利用 発明)(3)	共有権利者及び無償の実 施権者が存在(6)		完全な独占可能(10)
技術の寿命(10)	1年未満(3)	5年未満(6)	10年未満(8)	10年以上(10)
1. 評価点数の合計が45点以上の場合：承継及び国内出願 2. 評価点数の合計が70点以上の場合：承継及びPCT国際出願(又は各国海外出願)				

(5) 職務発明に対する権利の承継手続及び正当な補償

■ 従業員等の職務発明に対する権利を使用者等がとある手続によって承継するかは、その企業の組織、経営方針、従業員との協議乃至合意等に基づいて決定される事項であるが、一般的に次のように考えることができる。

-
- ①職務発明の完成事実の通知：従業員が職務発明を完成した場合、遅滞なくその事実を使用者に通知しなければならないが、このとき、発明の目的、発明が解決しようとする課題、発明の詳細な説明、図面等を添付した発明届出書を所属部署の長に提出し、所属部署の長は、意見書を添付して特許担当部署の長に提出する。
- ②承継可否の決定：特許担当部署の長は、使用者にその事実を報告し、職務発明審議委員会を招集して職務発明の当否、発明の評価、承継の可否、出願の可否等を決定する。
- ③発明者に通知：使用者は、所属部署の長を経由して発明者である従業員に発明の評価結果、承継の可否、出願の可否を一定期限内に通知する(法定期限は、従業員の職務発明完成事実の通知を受けた日から4か月以内)。
- ④権利の承継：従業員の職務発明に対する権利が使用者が承継することに決定した場合、発明者である従業員に補償金を支給し、従業員は、使用者に権利の承継による行政的・技術的事項に協力しなければならない(ここにおける行政的事項は、当該職務発明の譲渡証書の作成、技術的事項は、出願時又は審査時に当該発明に対する技術的な協力等を行うことができる)
- ⑤異議の提起：従業員が使用者の発明に対する評価、承継の可否、出願の可否、補償等について異議がある場合、異議を提起することができるようにしなければならない。
- ⑥出願：使用者が特許を受ける権利を承継すると決定したときは、使用者の名義で特許出願し、使用者が特許を受ける権利を承継しないと決定したときは、発明者である従業員にその権利が帰属される。
- 職務発明補償規定上の手続に基づいて職務発明に対する権利の承継が行われれば、使用者等は職務発明者である従業員に正当な補償をしなければならない。出願留保時にも補償しなければならないが、国家公務員の場合は、「公務員による職務発明の処分・管理及び補

償等に関する規定」に基づいて補償し、地方公務員の場合は、条例に基づいて補償する。

- 法第 15 条第 6 項は、使用者等が「第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員等に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす」と規定し、正当な職務発明補償がどのようなものであるかを例示している。
- この規定において例示された正当な職務発明補償とは、①補償規定の作成又は変更について、従業員等と協議し(補償規定を従業員等に不利に変更する場合は、当該契約又は規定の適用を受ける従業員等の過半数の同意を得なければならない)、②その協議又は同意の手続を経て作成又は変更された補償規定を従業員等に文書で知らせなければならない、③職務発明に対する権利を会社が承継する等、発明者である従業員等に補償しなければならない場合、①と②の要件を備えた補償規定に基づいて補償額等を決定し、④決定された補償額等、補償の具体的な事項について補償を受ける従業員等に文書で知らせた後、⑤その補償額を補償を受ける従業員等に支給することをいう。
- 勿論、このような過程において、従業員等が法第 18 条第 1 項に規定された権利を行使する場合、使用者等が職務発明審議委員会を構成して審議したか否かも評価しなければならない。例えば、補償規定の作成又は変更の過程において、協議又は同意の手続に不備があった場合、そして、そのような不備が除去されなければ、それにもかかわらず、以降の手続を順守したからといって、そのような補償規定に基づく補償が正当なものともみなされるのは、発明振興法が目指すところでもなく、決して容認されてはいけないのが明白なためである。
- 総合的な観点からすると、結局、改正された法第 15 条は、職務発明補償において手続的な正当性が確保されたか否かを最優先的に判断するということができて、その手続的な正当性が確保される過程において企業の個別的な特殊性を初めとする具体的な事情及び従業員等の主観的な利益を反映し、これを調律するようにしたものを見ることができる。

■しかし、手続的な正当性が確保されたからといって、実体的な正当性が自動的に確保されるということとはできず、このような理由から、改正された規定においてもその補償額が職務発明によって使用者等が得る利益とその発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮していない場合は、正当性が喪失されるようにすることで(法第15条第6項ただし書き)、職務発明補償における実体的な正当性が確保されるよう規定している。

■法第15条が職務発明において、手続的な正当性について比較的簡単に明瞭に規定しているため、混乱の余地はないといえることができるものの、実体的な正当性について依然として悩ましい状況であるということは、否定することができない。

■通常、企業で職務発明に対して出願補償又は登録補償をする場合、一定金額を補償額として定めているため、そのような補償額の策定と関連して手続的な正当性が備えられている場合、特に問題はないが、実施処分補償の場合、一定基準を定め、また、それに関する手続的な正当性が備えられた場合であっても、これを実際に適用するにおいては、「職務発明により使用者等が得る利益」が具体的に何であり、「その発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度」をどのように考慮しなければならないか、実務上の正解を見つけることが容易ではないためである。

■勿論、社内に法令が要求する手続的な正当性を充足した職務発明補償規定があって、そのような補償規定が非常に詳細な内容を盛り込んでいるため、予測可能性を高めているのであれば、訴訟に繋がる可能性を少しでも減らすことができるが、発明の価値から全てが千差万別であるしかない状況において、全ての職務発明に対して実体的に正当な補償が行われるよう規定を備えるということは、原始的な不可能に該当し、期待し難いことである。

- このような側面を考慮するとしても、手続的な正当性を備えた職務発明補償規定が存在する場合とそうでない場合は、明確に区分されるべきである。特に改正法では、職務発明補償規定の作成・変更において、従業員等の主観的利益を反映する構造を確保し、その実効性を高めるために従業員等の審議要求権を規定しているという点を看過してはならない。
- 使用者等と従業員等が対等な地位において、合理的な手続を経て策定された職務発明補償規定であれば、その形態がいかなるものであっても、実施・処分補償額を算定する法源性が肯定されなければならない。万が一、そのような法源性が一般的に否定されれば、使用者等の立場からは、従業員等の主観的利益を反映する手続を経て補償規定を導入するいかなる理由もなくなるのである。
- 従って、職務発明補償規定が策定されていない、又は手続的な正当性が否定される場合であれば、実施・処分補償に係る訟事は、結局、使用者等に不利益な方向から理解されるべきであって、手続的な正当性が認められる補償規定が設けられた場合であれば、そのような補償規定で定めた基準に基づいて算定される実施・処分補償額を職務発明者である従業員等が行使することができる実体的権利の範囲とみなしてその正当性を肯定し、ただし、個別かつ具体的な場合に補償規定で定めた基準に基づけば、実施・処分補償において使用者等と従業員等に顕著な不均衡が発生する場合、法院の判断に従ってこれを正すのが望ましいと思われる。
- 結局、職務発明補償規定において、実施・処分補償に関する規定をどのくらい合理的に規定するかが実体的な正当性を判断する要になると判断される。
- 発明の価値が非常に高い場合等、例外的な場合を除いた一般的な状況を前提に、普遍的に受け入れることができる実施・処分補償額の算定基準を提示することで、当事者間の予測可能性を高め、補償水準を巡る紛争可能性を事前に遮断すると同時に、不可避に訴訟まで進める場合であっても、裁判部がその正当性の判断に参考する客観的な基

準を提供する必要がある。¹²⁶

¹²⁶ 実施・処分補償額の算定方式については、117 頁以下を参照

V. 職務発明審議会と紛争調停



- 1 職務発明審議委員会の設置・運営
- 2 構成に関する原則
- 3 運営に関する事項
- 4 職務発明に関する紛争の調停

V. 職務発明審議委員会と紛争調停

1. 職務発明審議委員会の設置・運営

■ 使用者等は、従業員等の職務発明について、①職務発明に関する規定の作成・変更及び運用に関する事項、②職務発明に対する権利及び補償等に関する従業員等と使用者等の異見調停に関する事項、③その他に職務発明と関して必要な事項を審議するために職務発明審議委員会を設定・運営することができる(法第17条第1項)。

■ 旧法第17条の規定に基づく「職務発明審議機構」は、その設置・運営が専ら使用者等の裁量に委ねられたものであるため、その設定・運営が従業員等に非常に切実である、若しくは紛争の予防又は解決のために非常に必要な場合であっても、専門性乃至公正性を確保することができない方向で設計されている問題点が露呈した。¹²⁷改正法は、このような問題を解決するため、その構成において、各代表の比例的構成の原則を宣言し、合議制機構としての性格を強調する次元で「審議委員会」と名称を変更した。

¹²⁷ 職務発明と関連し、特に補償に係わる多少消耗的な争いが繰り返されていたもう一つの理由は、内部的な紛争解決のメカニズムが作動しなかったことから見ることができる。旧法第17条は、職務発明審議機構という表題の下、職務発明に関する規定の制定・改定及び運用に関する事項と職務発明補償における従業員等と使用者等の異見の調停に関する事項を審議するために使用者等が職務発明審議機構を設置・運用することができるよう規定していたが、その設置・運営が使用者等の自由裁量に委ねられていたため、従業員等が補償規定又は具体的な補償額等について異議を申し立てても後続措置を担保することができず、審議機構を設置・運営する場合もその構成において従業員等の利益を反映しがたい構造を取っていたため、事実上公正な紛争解決を期待するのは難しかった。例えば、旧法第17条第2項においては、必要な場合、関連分野の専門家を諮問委員として委嘱することができるように規定していたが、使用者等の必要に応じて、使用者等の費用で委嘱した専門家が諮問委員として委嘱される場合、職務発明補償について使用者等と意見が異なる従業員等には、自己の利益を減らすための方向から使用者等側に立つ者が増えたと認識されるのみで、専門家の知見として尊重しがたく、逆に対立する状況の中で生じる不信と葛藤が深まる傾向があったものと思われる。このような状況で、旧法上の従業員等又は使用者等が訴訟に取り組む前の段階で取ることができる方法の一つは、旧法第18条の規定に基づいて、第41条上の産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることであったが、既に職務発明に対する補償において反目の程度が激しくなった状況における調停とは、その成立可能性が非常に低く、特に職務発明補償規定が設けられていない、又は補償規定の正当性が否定される場合等は、訴訟をもって争うことが有利であるという判断から、調停の申立が選好されるしかなかったと見られる。

■ 法第 17 条第 1 項に基づく職務発明審議委員会は、使用者等の裁量によって設置・運営することができるため、設置・運営しなくても問題はないが、第 18 条第 1 項に基づいて、従業員が審議要求権を行使する場合、使用者等に付与された裁量の余地は、ゼロに収縮され、必ず審議委員会を構成して当該事項を審議するようにならなければならない(法第 18 条第 3 項)。

■ 法第 18 条第 3 項に基づく審議委員会は、職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるように構成しなければならず、使用者等が従業員等の要求にもかかわらず、審議委員会を構成しない、又は審議しないようにする場合、1 千万ウォン以下の過料が科される(法第 60 条第 1 項第 1 号)。

■ 改正法上、従業員等による審議要求権の行使にかかわらず、使用者等が法第 17 条第 1 項に基づく審議委員会(旧法上の職務発明審議機構)を設置・運営する場合、改正法上の構成原則及び運営に関する規定等を遵守しなければならないため、審議委員会に関する規定(通常、職務発明補償規定等に関する条項を設けている)を改正し、従業員等が審議要求権を行使した場合であっても対応することができる方向で運営する必要があると思われる。

2. 構成に関する原則

■ 職務発明審議委員会は、使用者等と従業員等(法人の役員を除く)をそれぞれ代表する同数の委員で構成し、必要に応じては、関連分野の専門家を諮問委員として委嘱することができる(法第 17 条第 2 項)。

- 発明振興法第 2 条第 2 号に基づいて、従業員等には法人の役員が含まれるが、審議委員会の構成において法人の役員は、従業員委員になることができないことに留意しなければならない。
- 使用者等と従業員等をそれぞれ代表する同数の委員で職務発明審議委員会を構成するよう規定することで、審議委員会の設置・運営自体は、依然として使用者等の自由裁量に委ねながらも、特に従業員等の立場から審議委員会の権威に従う可能性を高めたということができる。
- 従業員等が審議要求権を行使する場合、使用者等は、必ず審議委員会を構成・審議するようにしなければならず、このような場合、諮問委員も必ずその構成に含まなければならない。
- 「使用者又は法人の代表者」と「使用者又は法人の代表者が委嘱する者」が使用者委員となり、従業員等が直接・秘密・無記名投票を実施して選出した者が従業員委員となる(法施行令第 7 条の 3 第 1 項)。
- 法第 18 条第 3 項に基づく審議委員会の使用者委員と従業員委員の数は、それぞれ 3 名以上にしなければならず、常時勤務する従業員数が 30 名未満である場合は、それぞれ 1 名以上にすることができる(法施行令第 7 条の 3 第 3 項)。
- 法第 17 条第 2 項に基づく審議委員会の使用者委員と従業員委員の数は、法定されていないが、従業員等が審議要求権を行使する場合に対応することができるよう、委員の数を定めた方が望ましい。
- 法第 17 条第 2 項及び法第 18 条第 3 項後段に基づく諮問委員は、使用者委員と従業員委員が合意して委嘱した者とする。ただし、以下のように諮問委員が派遣される場合、その通知以降、異議の提起がないのであれば、当該諮問委員の派遣を受諾したものとみなす。

-
- 法第 18 条第 3 項後段に基づく諮問委員の場合、使用者等は、法第 18 条第 5 項及び法施行令第 7 条の 5 第 1 項に基づいて特許庁長にその趣旨と原因を記した要請書を提出することで、諮問委員の派遣を要請することができる。このとき、使用者等は審議委員会の委員長及び法第 18 条第 1 項に基づく異議を提起した従業員と諮問委員派遣の要請に対して合意してから要請しなければならない。
 - 法施行令第 7 条の 5 第 4 項に基づく「職務発明審議委員会の諮問委員派遣に関する運営要領」¹²⁸第 5 条に基づいて、現在特許庁長に諮問委員の派遣を要請することができる者は、「中小企業基本法」第 2 条の中小企業に限る。
 - 特許庁長は、弁理士、弁護士、教授、関連分野の博士及び同等の学歴以上の所持者、関連分野の業務に 10 年以上従事した経験がある者等で専門家集団を構成し、諮問委員として派遣することができる(同運営要領第 10 条)。
 - 特許庁長は、使用者等の要請書を検討して使用者等の中小企業の当否、審議委員会の委員長と従業員の合意事項等を検討して諮問委員の派遣可否を決定し、要請書を受け付けた日付を基準で 15 日以内に使用者等、審議委員会の委員長、従業員に選定された諮問委員について通知しなければならない(同運営要領第 6 条)。
 - 特許庁長は、要請書を検討して諮問委員の派遣が認められない場合、その事由を記載して通知する(同運営要領第 6 条)。
 - 派遣諮問委員は、審議委員会に出席し、信義によって誠実に諮問しなければならないが、使用者委員、従業員委員、審議要求権を行使した従業員の主張を検討して諮問した結果を当事者に提出した後、諮問を終了し、その諮問の結果を特許庁長に報告しなければならない(同運営要領第 14 条乃至第 16 条)。

¹²⁸ 特許庁告示第 2014-5 号、2014 年 2 月 14 日施行

■ 法第 18 条第 3 項に基づいて諮問委員として審議委員会に参加する、又は参加した者は、職務上で知った職務発明に関する内容を他人に漏洩してはならず(法第 19 条第 2 項)、これに違反して不正な利益を得る、又は使用者等に損害を加える目的で職務発明の内容を公開する場合、3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金に処する(法第 58 条第 1 項)。ただし、秘密維持義務違反罪は、使用者等の告訴がなければ、公訴を提起することができない親告罪である。法第 18 条第 3 項に基づく諮問委員が不正な利益を得る、又は使用者等に損害を加える目的なく、審議委員会に参加して職務上で知った職務発明に関する内容を他人に漏洩する場合、1 千万ウォン以下の過料が科される(法第 60 条第 1 項第 2 号)。

■ 審議委員会は委員長を任命し、委員長は、使用者委員と従業員委員の中から互選する。

■ この場合、使用者委員と従業員委員それぞれ 1 名を共同委員長にすることができる。

3. 運営に関する事項

■ 職務発明審議委員会の委員長は、審議委員会の会議を招集し、その議長として、会議開催 15 日前に会議の日時、場所及び議題等を各委員に通知し、審議に関する資料を提供しなければならない(法施行令第 7 条の 4 第 1 項)。

■ 委員長は、必要であると認める場合、委員でない者を審議委員会に参加させ、意見を聴取することができる。ただし、従業員等が法第 18 条第 1 項に基づいて審議を要求した場合には、その従業員の意見を聞かなければならない(法施行令第 7 条の 4 第 2 項)。

■ 審議委員会の会議は、使用者委員と従業員委員の各過半数の出席をもって開議し、出席委員(法第 7 条第 2 項及び第 18 条第 3 項後段に基づく諮問委員は除く)の過半数の賛成により議決する(法施行令第 7 条の 4 第 3 項)。

-
- 審議委員会の会議は、公開が原則であるが、審議委員会の議決によって公開しないことができる(法施行令第7条の4第4項)。

 - 審議委員会は、会議録を作成し、会議を開催した日から3年間保存しなければならない。ただし、審議委員会が活動の終了等によって会議録を保存することができない場合は、使用者又は法人の代表者が会議録を保存することが義務付けられる(法施行令第7条の4第6項)。

 - 法施行令第7条の4第1項から第5項まで規定した事項以外に、審議委員会の運営等に必要な事項は、審議委員会の議決を経て、委員長が定める(法施行令第7条の4第6項)。

4. 職務発明に関する紛争の調停

- 従業員等は、職務発明に対する権利及び補償等について使用者等と異見がある場合、使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するよう要求することができ(法第18条第1項)、職務発明審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明と係る紛争が発生する場合、法第41条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる(同条第6項)。

- 従業員等が使用者等に職務発明審議委員会を構成して審議するよう要求することができる場合は、①職務発明であるか否かについて使用者等と異見がある場合、②使用者等が法第10条第3項を違反して従業員等の意思と異なって、職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合、③使用者等が第13条第1項を違反して従業員等の意思と異なって、職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合、④使用者等が第10条第1項ただし書き又は第13条第3項を違反して通常実施権を主張する場合、⑤使用者等が提示した補償規定に異見がある場合、⑥使用者等と協議又は同意の手續に異見がある場合、⑦使用者等が第15条第4項に基づいて通知した

補償額等、補償の具体的事項に異見がある場合、⑧使用者等が第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員等に補償しない場合、⑨その他に職務発明に対する権利及び補償等について、使用者等と従業員等との間に異見がある場合等であり、法第 18 条第 1 項に規定されている。

■従業員等が審議要求権を行使することができる場合として、「職務発明に対する権利及び補償等について使用者等と従業員等の間に異見がある場合」を規定している態度を踏まえると、事実上、職務発明に対して発生する可能性のあるあらゆる紛争の事由を網羅しているとも構わない。

■従業員等は、上記の①から⑨まで各事由が発生した日から 30 日以内に審議要求権を行使しなければならないが、ただし、⑦の場合は、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に行使しなければならない(法第 18 条第 2 項)。

■従業員等による審議要求権の行使に対して使用者等は、60 日以内に職務発明審議委員会を構成して審議するようにしなければならないが、この場合、審議委員会には職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まれるようにしなければならない(法第 18 条第 3 項)。

■使用者等が従業員の要求にもかかわらず、職務発明審議委員会を構成しない、又は審議するようにしない場合は、1 千万ウォン以下の過料が科される(法第 60 条第 1 項第 1 号)。

■職務発明審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明と関連して紛争が発生する場合、使用者等又は従業員等は、法第 41 条に基づく産業財産権紛争調停委員会に調停を申し立てることができる。

■調停の申立は、時効中断の効力がある(調停が成立しない場合、その不成立が確定した

日から1カ月以内に提訴しなければ、時効中断の効力がない)。

- 委員会は、調停の申立があった日から3カ月以内に調停しなければならない。ただし、特別な事由があれば、両当事者の同意を得て1カ月の範囲内で、1回のみその期間を延長することができる。期間が過ぎた場合には、調停が成立しなかったものとみなされる。
- 調停は、当事者間で合意された事項を調書に記すことで成立し、このような調書は、当事者が任意で処分することができないものを除けば、裁判上の和解と同様な効力がある。

VI. 職務発明補償優秀企業の支援及び認証制



- 1 職務発明補償優秀企業の選定・支援
- 2 職務発明補償優秀企業認証制

VI. 職務発明補償優秀企業の支援及び認証制

1. 職務発明補償優秀企業の選定・支援

■ 政府は、発明振興法第 11 条第 1 項に基づく職務発明補償制度の活性化に向けて、職務発明補償優秀企業を選定し、必要な支援をすることができる(法第 11 条の 2 第 1 項)。

■ 職務発明補償優秀企業の選定・支援制度は、2013 年 3 月 22 日の改正法(法律第 11661 号)に新設され、2013 年 9 月 23 日から施行されている。

■ 法第 11 条第 1 項は、「従業員等の職務発明を奨励」する目的で、職務発明補償制度等の実施に関する支援施策を樹立・施行すべき政府の義務を規定したものであって、法第 11 条の 2 第 1 項は、「職務発明補償制度の活性化」に向けて政府が職務発明補償優秀企業を選定し、必要な支援をすることができる法的根拠を規定したものである。

■ 企業等で職務発明補償規定を策定し、職務発明補償制度を実施すれば、従業員等の職務発明を奨励する効果があるため、政府が職務発明補償制度の導入・実施を支援するようにするものであり、そのような補償制度をより多くの企業等で導入・実施し、補償制度が活性化するように、政府が職務発明補償優秀企業を選定し、インセンティブを付与する等、支援制度を設けたと見ることができる。

■ 従って、両条項は、法文上の差異にもかかわらず、結論的には「職務発明補償制度の活性化による従業員等の職務発明の奨励」という共通の目的を有するものと理解することができる。

■ 職務発明補償優秀企業になろうとする企業は、特許庁長に申し立てなければならず、特許庁長は、その申立企業が法施行令第 6 条の 6 第 2 項各号に基づく基準をいずれも備え

た場合、職務発明補償優秀企業に選定することができる。

■従って、職務発明補償優秀企業に選定されるためには、①職務発明補償に関する契約又は勤務規定(職務発明に対する権利の承継手続、補償形態及び補償額の決定基準等、補償手続に関する事項、権利の承継及び補償に関する異議申立・審議・調停又は仲裁に関する事項がいずれも含まれていなければならない)を締結又は作成し、これを履行・順守し、②申し立てた日から過去2年以内に職務発明に対して補償(非金銭的な補償を含む)した事実があって、③「中小企業法」第2条に基づく中小企業又は「産業発展法」第10条の2第1項に基づく中堅企業に該当しなければならない。

■特許庁長は、職務発明補償優秀企業の選定時、知的財産に関する民間専門家の意見を聴取することができる。

■職務発明補償優秀企業に選定された企業は、特許庁長と中央行政機関の長(③の支援のみ該当)から①「特許法」第61条、「実用新案法」第15条又は「デザイン保護法」第61条に基づく優先審査、②「特許法」第79条、「実用新案法」第16条、「デザイン保護法」第79条に基づく特許料及び実用新案登録料、デザイン登録料の減免、③その他に職務発明補償制度の活性化のために必要である認められる行政的・財政的支援事業等の支援を受けることができる(法施行令第6条の2第4項)。

■このような法令の規定に基づいて、職務発明補償優秀企業に対しては、①特許・実用新案出願及びデザイン登録出願に対する優先審査(特許・実用新案の優先審査の申立に関する告示第4条第2号ホ目及びデザイン優先審査の申立に関する告示第4条第2号ト目)、②4年分から6年分までの特許料・実用新案登録料及びデザイン登録料の50%減免(特許料等の徴収規則第7条第3項、2014年3月1日から2016年2月29日まで限時適用)、③特許庁、中小企業庁、未来創造科学部等による政府支援事業に参加するときに加算点の付与等、インセンティブが提供されている。

■上記③に関連して特許庁の支援事業としては、IP-R&D連携戦略支援事業、特許技術の

戦略的事業化支援事業、地域知識財産創出支援事業等があり、中小企業庁の支援事業としては、中小企業の技術革新開発事業、融合・複合技術開発事業、商用化技術開発事業、創業成長技術開発事業、商品・工程改善の技術開発事業等がある。2014年公告事業から加算点を付与する予定の未来創造科学部の支援事業としては、モバイル融合商品化技術開発及びR&D力量強化事業、SW工学技術の現場適用支援事業、IT中小企業共通の隘路解消支援事業等がある。

2. 職務発明補償優秀企業認証制

(1) 優秀企業認証制の趣旨と認証取得の効果

■ 職務発明補償優秀企業の申立、選定及び支援等に関する詳細の事項は、特許庁長が告示する「職務発明補償優秀企業の認証及び支援に関する運用要領」（以下、「運用要領」という）¹²⁹に基づいて優秀企業の認証基準との適合性を証明し、様々な事業において優待することができるよう「職務発明補償優秀企業の認証制」が施行されている。

■ 職務発明補償優秀企業「認証」とは、職務発明優秀企業になるため、特許庁長に申し立てた企業が法施行令第6条の6第2項各号の基準をいずれも充足したか否かを評価・確認した後、その適合性を証明する行為をいう。

■ 単に職務発明補償制度を導入・施行しているか否かの確認に止まるのではなく、そのような補償制度を「優秀に施行している企業」であるか否かを評価・確認しなければならないため、運用要領においては、その詳細な認証基準を規定している（運用要領第4条、[別表1]）。

■ 職務発明優秀企業認証を獲得すれば、上述の優先審査・特許料等の減免・支援事業における加点等のインセンティブが付与されるのは勿論、企業価値の上昇、信認度の向上、

¹²⁹ 2013年3月15日制定の特許庁告示第2013-7号(2013年3月25日に施行され、2016年3月24日まで効力を持つ)

株価の上昇、士気の高揚、マーケティング広報の効果等、様々な付加効果を得ることができる。

- 認証獲得は、使用者がその従業員の職務発明に対し、法と原則に合わせて他企業より優秀に補償しているという事実が公的に立証されることを意味するため、使用者に対する信頼度又は愛社心が向上し、優秀人材の転職率が減少するため、結果的に一層優秀な職務発明が創出される、又はそれによる売上が拡大する可能性が高まる効果を得ることができる。

(2) 優秀企業認証の手続

- 「職務発明補償に関する契約を締結する、又は勤務規定を作成して保有」している企業が「優秀企業認証申立書を提出する日を基準に2年以内に職務発明補償の事実(非金銭的な補償を含む)」があり、「中小企業又は中堅企業」に該当する場合、このような企業は特許庁長に優秀企業認証を申し立てることができる。

- 当該企業の職務発明補償に関する契約又は勤務規定には、「職務発明に対する権利の承継手続、補償形態及び補償額等の補償基準、補償手続に関する事項」と「職務発明に対する権利の承継及び補償に関する異議申立、審議、調停又は仲裁に関する事項」が含まれなければならない。

- 優秀企業認証を申し立てる企業(以下、「申立人」という)は、特許庁長に認証申立書[別紙第1号書式]と①事業者登録証の写し、②法人登記簿謄本(申立人が法人である場合に限る)、③中小企業又は中堅企業に該当する企業であることを証明する書面、④職務発明補償に関する契約書の写し又は勤務規定の写し、⑤職務発明補償の事実を証明する書面(申立書を提出する日を基準に2年以内の事実に限る)、⑥職務発明に対して補償を受けた従業員のアンケート調査表[別紙第2号書式](転職又は退職の場合は、提出しないことができる)、⑦職務発明補償に関する契約又は勤務規定の合理的な運用を証明する書面、⑧清廉誓約書[別紙第3号書式]、⑨その他に特許庁長が公正で専門性のある認証のため

に必要であると認定される書面等を提出しなければならない。

- 特許庁長は、申立人が提出した申立書の内容に不備がある、又は公正で専門性のある認証のために追加の提出が必要であると認められる場合等には、30日以内の期間を定め、申立人にその補完を要求することができ、①補完を要求したが、正当な理由なく、定められた期間内に補完しない場合、②申立人が優秀企業認証の申立を撤回した場合、③偽り又はその他の不正な方法をもって優秀企業の認証を申し立てた場合、④申立人に発明の振興又は職務発明の活性化に関する重大な欠陥があり、優秀企業認証及びそれに対する支援が適合ではない場合等には、その自由を明示して申立書を返戻することができる。
- 特許庁長は、申立人の認証申立に対し、認証審議委員会の議決を経て申立書等を提出した日から60日(申立書の補完が要求された場合には、その補完が完了した日から60日)以内にその認証の可否を通知しなければならない。
- 通知を受けた申立人がその認証の可否に異議がある場合には、通知を受けた日から15日以内に特許庁長に認証の可否に関する再審議を申し立てることができる。

(3) 認証審議委員会

- 特許庁長は、優秀企業認証業務を遂行するために、認証審議委員会を構成・運営しなければならない。
- 委員会は、知的財産に関する学識と経験が豊富な弁理士、弁護士、教授等3名以上の委員で構成し(再審議のための委員会である場合、5名以上の委員で構成する)、委員長は、委員会に出席した委員の中で互選する。
- 委員の任期は1年とするが、連任することができ、委員は清廉誓約書[別紙第4号書式]を作成して提出しなければならない。公正かつ厳正な認証審議のため、委員の身元事項は非公開とする。

■ 特許庁長は、委員が長期の海外滞在又はその他事由により、やむを得ず委員の業務を遂行することができないと判断する場合は、委員を変更することができる。この場合、変更された委員の後任として任命された委員の任期は、新しく開始される。

■ 委員会は、特許庁長の要請によって開催され、非公開を原則とする。

■ 委員長は、必要であると認める場合には、委員でない者を委員会に参加させて意見を聴取することができ、申立人の事業場で従業員と面談する等の現場実査を施行することができる。

■ 委員会は、次の順序と方法に従って審議し、その結果を議決した後、その議決された内容を認証審議結果議決書[別紙第 6 号書式]として作成し、遅滞なく特許庁長に報告しなければならない。

■ ①委員は、申立書等に対して認証基準[別表 1]に基づいて公正に審議し、優秀企業認証審議評価表[別紙第 5 号書式]を作成し、委員長に提出する。②委員長は、提出された評価表を取りまとめ、評価点数の平均を計算する。③委員会は、評価点数の平均が 70 点以上であれば、認証適合と議決し、平均が 70 点未満であれば、認証不適合と議決する。

<職務発明補償優秀企業の認証基準>

職務発明補償優秀企業の認証基準

1. 評価項目別の配点及び判定基準(100 点満点に 70 点以上)
 - イ. 職務発明補償規定の体制(20 点)
 - ロ. 職務発明補償の実績(40 点)
 - ハ. 職務発明補償規定の合理的な運用(40 点)
2. 評価項目別の評価内容

評価項目	評価内容
職務発明補償規定の体制	<ul style="list-style-type: none"> －職務発明補償規定の有無 －職務発明に対する権利の承継手続、補償形態及び補償額等の補償基準、補償手続に関する事項の規定有無 －職務発明に対する権利の承継及び補償に関する異議申立、審議、調停又は仲裁に関する事項の規定有無
職務発明補償実績	<ul style="list-style-type: none"> －職務発明補償の事実(非金銭的な補償を含む) －職務発明件数対比職務発明補償件数の割合(職務発明補償率) －実施補償又は処分補償の実績(出願留保補償を含む)
職務発明補償規定の合理的な運用	<ul style="list-style-type: none"> －補償形態と補償額等、補償基準を定めるときの使用者と従業員間の協議及び補償形態と、補償額を決定するときの従業員意見聴取の状況 －補償基準の公表・掲示等、従業員に対する補償基準の提示状況 －社内職務発明審議機構の設置・運営及び職務発明補償に関する異見、紛争に対する調停、仲裁の状況
<p>1. 職務発明補償規定とは、職務発明補償に関する契約又は勤務規定をいう。</p> <p>2. 各評価項目別の評価対象は、優秀企業認証申立書を提出する日を基準に2年以内の事実、実績等に限る。職務発明補償規定の場合、優秀企業認証申立書を提出する日現在に有効なものでなければならない。</p>	

※「職務発明補償優秀企業の認証及び支援に関する運営要領」第4条、[別表1]

<職務発明補償優秀企業の認証審議評価表>

職務発明補償優秀企業の認証審議評価表

受付番号		申立人	
審議委員	(署名)	審議日付	20 . . .

区分	評価項目	配点	評価点数	備考
補償規定 の体制 (20点)	職務発明補償規定の有無	10		
	権利承継の手續、補償形態及び補償額等の補償基準、補償手續に関する事項の規定有無	5		
	権利承継及び補償に関する異議申立、審議、調停又は仲裁に関する事項の規定有無	5		
小計		20		
補償実績 (40点)	職務発明補償の事実(非金銭的な補償を含む)	20		
	職務発明補償率(補償件数/職務発明件数×100)	10		
	実施補償又は処分保証の実績(出願留保補償を含む)	10		
小計		40		
補償規定 の合理的 な運用 (40点)	職務発明に対して補償を受けた従業員のアンケート調査の有無	10		
	補償基準を定めるときの協議及び補償形態と、補償額を決定するときの従業員の意見聴取の状況	10		
	補償基準の公表・掲示等、従業員に対する補償基準提示の状況	10		
	社内職務発明審議機構の設置・運営及び職務発明補償に関する異見、紛争に対する調停、仲裁の状況	10		
小計		40		

合計	100		
----	-----	--	--

※「職務発明優秀企業の認証及び支援に関する運営要領」第13条、[別紙第5号書式]

(4) 認証、認証書及び認証の表示

■ 特許庁長は、認証適合と議決・報告された申立人に対しては、優秀企業と認証し、その証拠として、優秀企業認証書[別紙第7号書式]を発給しなければならない。

■ 認証の有効期間は、認証を受けた日から2年であり、その期間は延長することができない。

■ 認証の有効期間が満了した場合は、当該企業は、優秀企業認証を再度申し立てることができる。

■ 認証を受けた優秀企業は、その有効期間の間、認証表示[別紙第8号書式]を使用することができる。

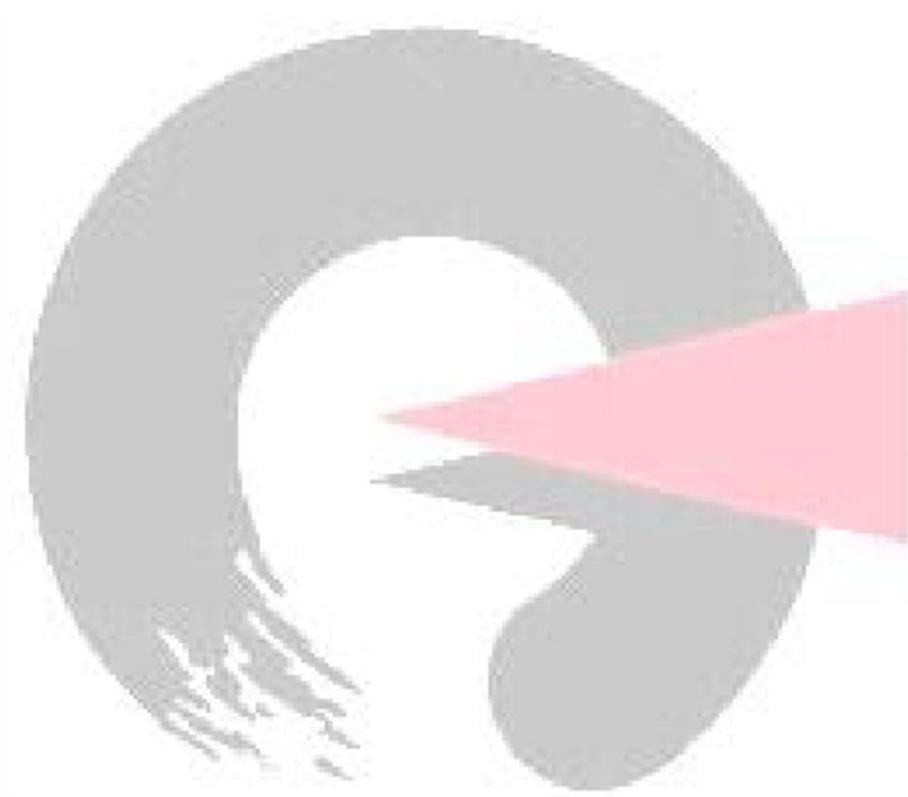
■ 特許庁長は、認証を受けた優秀企業が偽り又はその他の不正な方法をもって認証を受けた場合若しくは発明の振興又は職務発明の活性化に関する重大な欠陥があつて、優秀企業認証及びそれに対する支援が適合でない場合、その認証の有効期間にかかわらず、優秀企業認証を取り消すことができる。

(5) 専担機関

■ 特許庁長は、発明振興法第56条に基づいて優秀企業認証業務を円滑に遂行することができるよう、専担機関を指定することができ、指定された専担機関の業務は、特許庁長が別途で定めるところに従う。

■ 現在、韓国発明振興会が専担機関に指定され、優秀企業認証業務を遂行している。

VII. 公務員の職務発明制度



- 1 公務員職務発明の概念及び要件
- 2 公務員職務発明の管理
- 3 公務員職務発明の処分
- 4 公務員職務発明に対する補償

VII. 公務員の職務発明制度

1. 公務員職務発明の概念及び要件

- 発明振興法第10条第2項は、公務員の職務発明に対する権利は、国又は地方自治体が承継し、国又は地方自治体が承継した公務員の職務発明に対する特許権等は、国有又は公有にすると規定している。
- 公務員の職務発明に対し、国がその権利を承継した場合は、「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」に基づいて補償し、地方自治体がその権利を承継した場合は、当該地方自治体の条例に基づいて補償する。
- 発明振興法第10条第2項に規定された公務員職務発明の主体は、国家公務員と地方公務員が両方とも含まれるが、地方自治体がその公務員の職務発明に対する権利を承継する場合、国家公務員に対してのみ適用される「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」（以下、公務員職務発明規定」という）に準ずる条例に従っているため、以下では、公務員職務発明補償規定を中心に公務員職務発明制度について説明する。

(1) 公務員職務発明補償規定における公務員職務発明の主体

- 公務員職務発明補償規定上、国家公務員法第2条の規定に基づく国家公務員は、公務員職務発明の主体となる。

(2) 公務員職務発明の要件

- 公務員がその職務について発明したものが、その性質上、国の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が公務員の現在又は過去の職務に属する発明である場合、公務員職務発明が成立する。
- 国又は地方自治体の場合、その業務範囲を企業等、法人の場合と同じく解釈すれば、

国又は地方自治体全体の業務が含まれるために不合理となり、従って、発明をした公務員が所属した機関の職制と事務配分の規則に基づいて定められた業務範囲に限定することが合理的といえることができる。

- 「公務員による職務発明の処分・管理及び補償に関する規定施行規則」第2条第2項第1号においては、職務発明の性質に対する説明書に「職務発明に関連する業務を遂行する当時、発明者が所属した機関の業務範囲」を記すように規定しているため、このような解釈方向と同じものであると理解される。

(3) 公務員職務発明補償規定の適用除外

イ. 国・公立学校の教職員

- 高等教育法に基づく国・公立学校の教職員による職務発明は、「技術の移転及び事業化促進に関する法律」第11条第1項後段に基づく専担組織が承継し、同法施行令第18条第5項が「職務発明等の承継がある場合、これに関連した場合」、「特許等の出願・登録・管理・移転及び活用と関連した業務」、「技術移転・事業化による技術料等収益の配分」等を専担組織の業務に規定しているため、現在は国・公立大学校には、技術移転・事業化の専担組織である産学協力団が設置されている。

ロ. 地方公務員

- 地方公務員の職務発明に対しては、各級の地方自治体で公務員職務発明補償規定に準ずる条例を定め、所属公務員の職務発明を規律している。

2. 公務員職務発明の管理

(1) 公務員職務発明(国有特許)管理の概要

- 公務員職務発明の管理は、国有特許権の登録を前後にし、職務発明の奨励、登録後補償、処分・管理に関する業務は、特許庁長が司り、職務発明の国家承継、国家承継された発

明の国内・外の特許出願、特許出願中の職務発明の処分・管理に対する業務は、「発明機関の長」（職務発明をしたときにその公務員が所属した機関の長をいう）が司る。

(2) 公務員職務発明の承継（発明機関の長が司る）

イ. 発明の届出

- 公務員が自己が担う職務に係る発明をした場合には、遅滞なく公務員職務発明補償規定の施行規則別紙第 1 号の職務発明届出書に職務発明の性質に対する説明書、職務発明の要約書の書類を添付し、発明機関の長に提出しなければならない。

ロ. 職務発明の国家承継

- 発明機関の長は、当該職務発明の現在又は将来の実用的価値、産業上の利用可能性等を踏まえて承継可否の決定を下さなければならない。発明者と共同で発明したものである場合、国は、その発明者が持つ持分のみを承継する。
- 国が承継する権利には、職務発明に対して外国に出願して特許を得ることができる権利と外国で受けた特許権を含む（公務員職務発明補償規定第 4 条第 3 項）。

ハ. 国家承継発明の出願

- 国家承継が決定されれば、発明機関の長は、その結果を職務発明者である公務員に書面で通知しなければならない。発明者は、遅滞なく特許を受ける権利又は特許権を国に譲渡しなければならない。
- 発明機関の長は、特許を受ける権利の譲渡を受けた時には、地帯なく発明機関の長を付記して国の名義で特許出願をしなければならない。その発明の内容を判断して外国への出願可否を決定しなければならない。

(3) 公務員職務発明の登録

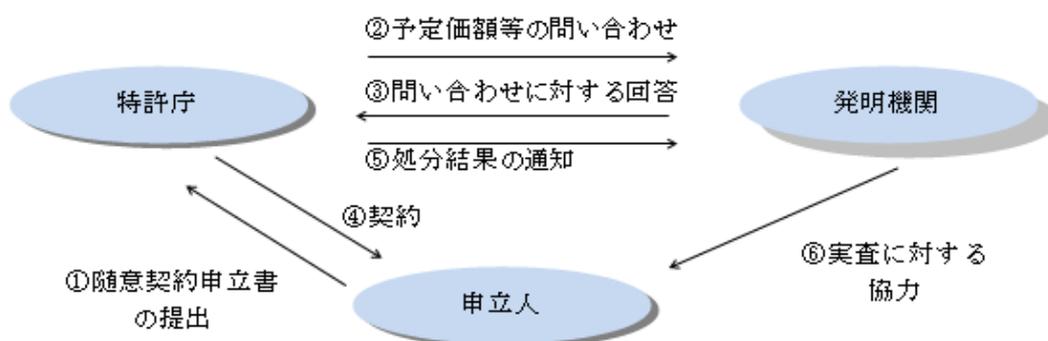
- 発明機関の長は、特許権を国が承継する、又は特許出願中の職務発明が特許決定された時には、遅滞なく公務員職務発明補償規定の施行規則別紙第 2 号書式の登録要請書に①職務発明に対する意見書、②特許決定書又は特許証の写し、③その他補償金の支給に関する事項を添付して国の名義(特許権者：大韓民国、管理庁：特許庁長、承継庁：発明機関の長)で特許権の登録を要請しなければならない(公務員職務発明補償規定第 9 条)。
- 各機関で外部機関に用役等を遂行させた結果、創出された発明である場合、特許の発明者欄には、実質的に発明に関与していない公務員が記載されてはならず、また、公務員による職務発明でないため、公務員職務発明による国有特許ではなく、当該機関で国の名義で出願登録して当該機関で国家特許として管理しなければならない。

3. 公務員職務発明の処分

- 公務員職務発明の処分とは、国有特許権又は特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利の売却、専用実施権の設定、通常実施権の許諾、特許出願中の職務発明に対する専用実施又は通常実施を内容とする契約等をいう(公務員職務発明補償規定第 2 条第 4 号)。
- 公務員職務発明(国有特許)の処分は、通常実施権の許諾を原則とし、ただし、通常実施権を受けようとする者がいない、又は特許庁長が特別に必要であると認める場合は、これを売却又は専用実施権を設定することができる(公務員職務発明補償規定第 10 条第 1 号)。
- 国有特許の処分は、有償が原則であるが、農漁民の所得増大、輸出増進、その他国家施策の推進のために特許庁長が特に必要であると認める場合と国家機関の長(発明機関の長を含む)が公共の目的のために、特許庁長の承認を得て、国有特許権を直接実施しようとする場合は、無償で実施することができる。

- 国有特許権に対する通常実施権の許諾は随意契約によるものとし、国有特許権の売却及びその専用実施権の設定は、競争入札による(公務員職務発明補償規定第 11 条第 1 項及び第 2 項)。
- 随意契約によって国有特許権の処分を受けようとする者は、公務員職務発明補償規定施行規則別紙第 4 号書式の随意契約申立書に当該国有特許権の実施に関する事業計画書、実施料に関する見積書、無償で実施する場合は、事由書を添付した公文の形で特許庁に提出しなければならない(公務員職務発明補償規定施行規則第 8 条)。
- 特許庁長が国有特許権に対して専用実施権を設定する、又は通常実施権を許諾する処分をする場合、その契約期間は契約日から 3 年以内とし、ただし、当該国有特許権を実施するために必要な準備期間が 1 年以上所要される場合、その準備期間と当該国有特許権の存続期間が契約日から 4 年以内に満了する場合は、その存続期間の満了時までの残余期間分を延長して契約することができる(公務員職務発明補償規定施行規則第 6 号)。

<処分の手続>



-
- 特許庁長は、国有特許権に対して有償で専用実施権を設定する、又は通常実施権を許諾する場合、発明機関の長が提出した資料を参酌して、次のような方法によって実施料の予定価額を決める(公務員職務発明補償規定施行規則第 10 条及び第 11 条を参照)。

<実施料の予定価額の算定>

実施料の予定価額＝①国有特許権を利用した商品の総販売予定数量×②商品の販売単価×
③占有率×④基本率

(①総販売予定数量は、実施期間中の年度別毎に販売予定数量を合算したもので、②商品の販売単価は、実施期間中の年度別毎に工場渡価額で計算し、③占有率は、単位商品を生産するにおいて当該国有特許権が利用される割合をいう。④基本率は、3%とする。ただし、当該国有特許権の実用的な価値及び産業上の利用可能性等を考慮して 2%以上 4%以下にすることができる)

- 特許庁長は、処分しようとする国有特許権の表示、専用実施権及び通常実施権の場合、その実施権の範囲、処分金額及びその支給方法等に関する事項を記載した契約書を作成し、使用者等と契約を締結する(公務員職務発明補償規定施行規則第 9 条)。

- 特許庁長が国有特許権を処分したときには、その内容と処分補償金の支給に関する事項を発明機関の長に通知しなければならない、発明機関の長は、その内容を発明者又は相続人に通知しなければならない(公務員職務発明補償規定第 14 条第 1 項及び第 2 項)。

- 国有特許権に登録される前であっても、特許出願中の職務発明に対して必要であれば、発明機関の長は、その権利を処分することができる。発明機関の長が特許出願中の職務発明に対して処分した場合には、契約書の写しと出願中の職務発明の内容を特許庁長に通知し、その処分による代金の収納及び補償金の支給を要請しなければならない(公務員

職務発明補償規定第 14 条第 3 項)。

4. 公務員の職務発明に対する補償

- 発明振興法第 15 条第 4 項は、公務員の職務発明に対して国又は地方自治体はその権利を承継した場合、正当な補償をするように規定している。国家公務員の職務発明の場合、発明者である公務員には、国が特許権を承継し、国有特許に登録された場合は、登録補償金、登録された権利又は出願中の権利に通常実施権等を設定した場合には、処分補償金が支給され、処分収入金を基準に発明機関には機関褒賞金が支給される。

(1) 補償金の種類

イ. 登録補償金

- 国有特許に対して各権利毎に 50 万ウォンを登録補償金として発明者に支給し、登録補償金は、同一の職務発明に対して 1 回に限って支給される。実用新案権は、実用新案法関連規定に基づく維持決定を受けた場合に限って、各権利毎に 30 万ウォン、デザイン権は各権利毎に 20 万ウォンを支給する。

ロ. 処分補償金

- 処分補償金は、特許を受ける権利を有償で処分した場合はその処分収入金を基準に、無償で処分した場合にはこれを有償で処分するときの処分収入金に相当する金額を基準にして特許庁長が発明者に支給する(従来は、補償水準が処分収入金の 10~30%であったが、2005 年から 50%に上方修正された)。

ハ. 機関褒賞金

- 機関補償金の場合は、有償処分の場合、処分収入金を基準にして発明機関の長に支給する褒賞金であって、処分収入金が 1 千万ウォン超過 5 千万ウォン以下である場合は 100 万ウォン、5 千万ウォン超過 1 億ウォン以下である場合は 500 万ウォン、1 億ウォンを超過する場合は 1 千万ウォンが支給される。
- 受託機関の長が国有特許権を有償で処分した場合は、その処分収入金の 100 分の 17.5 に該当する金額を受託機関の長に支給する。

(2) 補償金等の支給方法

イ. 支給時期

- 登録補償金の場合は、登録年度、処分補償金と機関褒賞金は、処分収入金が納付された年度、無償実施した国有特許の処分補償金は、無償処分した年度を基準にその年度と次の年度に支給する。

ロ. 発明者が 2 名以上である場合

- 登録補償金又は処分補償金を受けることができる発明者が 2 名以上である場合は、その持分によってそれぞれ分割支給しなければならない。

ハ. 発明者が転職又は退職、死亡した場合

- 発明者が転職又は退職したとしても、発明が完成する当時に公務員の身分であったのならば、これを支給しなければならない。発明者が死亡した場合は、その相続人に支給する。

(3) 補償金等の返還

- 公務員職務発明補償規定上、発明者又はその相続人が受けた登録補償金及び処分補償金と発明機関の長又は受託機関の長が受けた機関褒賞金等は、特許が取消又は無効にされた場合であっても返還しない。ただし、発明をした者でない、若しくはその承継人でない場合、又は特許庁職員及び特許審判院職員が在職中に特許を受けた事由によって当該特許が無効にされた場合には、返還しなければならない(公務員職務発明補償規定第 20 条)。

付 録



- 1 職務発明に関するモデル規定
- 2 職務発明の関連法令

[付録]

1. 職務発明に関するモデル規定

[民間企業]

〇〇株式会社職務発明補償規定

制定 2000.00.00.

第1章 総則

第1条(目的) この補償規定は、発明振興法に基づき、〇〇株式会社(以下、「会社」という)の役員・職員等(以下、「従業員等」という)による発明を保護・奨励し、正当な補償を行い、従業員等の職務に関する研究意欲を高揚させる共に、これによって創出された産業財産権を合理的に管理・活用することを目的とする。

第2条(用語の定義) この補償規定において使用する用語の定義は、次のとおりである。

1. 「発明」とは、特許法・実用新案法又はデザイン保護法に基づいて保護対象となる発明、考案及び創作をいう。
2. 「職務発明」とは、従業員等がその職務に関して発明したものが性質上会社の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明をいう。
3. 「個人発明」とは、次の各号に列挙するものであり、特許等を受ける権利が発明した者に帰属される発明をいう。
 - イ. 第2号の規定に基づく職務発明以外の発明
 - ロ. 第7条第1項の規定に基づく会社の不承継決定に対し、会社と発明した従業員

等の間でそれ以上争うことなく確定された発明

ハ. 第 8 条第 2 項の規定に基づき、会社が権利の承継を放棄したものとみなす発明

4. 「発明者」とは、職務発明を行った従業員等をいう。
5. 「出願留保」とは、会社が職務発明に対する権利を承継した後、出願をしない、若しくは出願の放棄する、又は取り下げをいう。
6. 「特許管理専担部署」とは、会社において産業財産権に関する企画・調査及び管理等の業務を担当する部署をいう。

第 3 条(権利の承継)①会社は、発明者がその発明に対して有する権利(外国に出願して特許を受ける権利を含む。以下、同じ)を承継する。ただし、第 7 条第 1 項の規定により不承継決定を下した場合、又は第 8 条第 2 項の規定により放棄したものとみなす場合には、この限りでない。

②第 1 項の規定に基づく承継において、職務発明が従業員等ではない第三者と共同で行った場合には、会社は発明者が有する権利の持分のみ承継する。

第 4 条(個人発明の譲渡)①従業員等は、第 2 条第 3 号イ目に該当する発明に対する権利を会社に譲渡することができる。

②第 1 項の規定による権利の譲渡は、第 9 条の規定に基づく職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)の審議及び別表 1 の基準による発明評価を経て会社と当該従業員等の間で締結する別途の契約に従う。

第 2 章 職務発明の完成事実の届出及び承継可否の決定等

第 5 条(職務発明の完成事実の届出)①従業員等が職務発明を完成したときには、遅滞なく次の各号の書類を特許管理専担部署の長に提出(所属部署長又は研究機関の長を経由しなければならない)し、その事実を届け出なければならない。2 名以上の従業員等が共同で職務発明を完成した場合には、共同で届け出なければならない。

1. 別紙第 1 号書式による発明届出書
2. 別紙第 2 号書式による譲渡証
3. 別紙第 3 号書式による発明の内容説明書

4. 別紙第 4 号書式による先行技術調査書(国内出願以外の場合に限る)

②特許管理専担部署の長は、第 1 項の規定に基づく届出(電子的方法による届出を含む)があれば、直ちにその発明届出書に受付日付を記入して捺印した後、その写しを届け出た従業員等に交付しなければならない。

第 6 条(職務発明に該当するか否かについての審議及び発明評価)①第 5 条第 1 項の規定に基づく届出がある場合、特許管理専担部署の長は、審議委員会に発明届出書等、当該発明に係る事項を通知しなければならない。

②第 1 項の規定に基づいて通知を受けた審議委員会は、職務発明に該当するか否かを審議し、その結果を特許管理専担部署の長と届け出た従業員等に遅滞なく通知しなければならない。

③審議委員会は、第 2 項の規定による審議結果、当該発明が職務発明に該当する場合には、別表 1 の基準に基づいて当該発明を評価し、その結果を特許管理専担部署の長と届け出た従業員等に遅滞なく通知しなければならない。

第 7 条(承継可否の決定及び通知)①特許管理専担部署の長は、第 6 条第 3 項の規定に基づく発明評価の結果が基準点数以上である場合、発明者がその職務発明に対して有する権利の承継を決定しなければならず、基準点数未満である場合は、不承継決定をしなければならない。ただし、基準点数以上である場合であっても、従業員等でない第三者と紛争中である発明又は会社の承継が極めて不適切であると認められる発明に対しては、審議委員会の審議を経て不承継決定を下すことができる。

②特許管理専担部署の長は、第 1 項の規定に基づく承継決定又は不承継決定について代表理事に報告し、当該発明届出書が提出された日から 4 カ月以内に発明者と所属部署長又は研究機関の長に、別紙第 5 号書式の書面でその決定内容を通知しなければならない。

第 8 条(承継時期及びみなし放棄等)①特許管理専担部署の長が第 7 条第 2 項の規定に基づく期間内にその職務発明に対する権利の承継決定の事実を通知したときには、その時からその発明に対する権利は、会社に承継されたものとみなす。

②特許管理専担部署の長が第 7 条第 2 項の規定に基づく期間内に職務発明に対する権利の承継決定の事実を通知しなかった場合には、会社がその発明に対する権利の

承継を放棄したものとみなす。

③第 2 項の規定に基づき、会社が権利承継を放棄したものとみなす場合、又は第 7 条第 2 項による期間内に不承継決定の事実を通知しなかった場合には、会社はその発明をした従業員等の同意を得ずには、通常実施権を有することができない。

第 3 章 職務発明審議委員会

第 9 条(職務発明審議委員会の設置)会社は、職務発明に関する事項の審議(再審議を含む。以下、この章において同じ)と、職務発明に係る紛争の調停・審議のために審議委員会を設置する。

第 10 条(審議委員会の構成)①審議委員会は、委員長と委員、幹事及び諮問委員で構成する。

②委員は、会社を代表する委員(以下、「使用者委員」という)と従業員等を代表する委員(以下、「従業員委員」という)を同数で構成し、その委嘱又は選出は、次の各号の規定による。

1. 使用者委員は 5 名とし、代表理事と代表理事が委嘱する者とする。
2. 従業員委員は 5 名とし、従業員等が直接・秘密・無記名投票で選出した者とする。
ただし、会社の役員は、従業員委員になることができない。

③委員長は、使用者委員と従業員委員の中から互選する。この場合、使用者委員と従業員委員それぞれ 1 名を共同委員長とすることができる。

④幹事は、会社に所属した職員の中から使用者委員と従業員委員が合意して委嘱した者とする。

⑤諮問委員は、職務発明に関する専門家であって、会社に所属していない教授、弁理士又は弁護士のうち、使用者委員と従業員委員が合意して委嘱した者とする。

第 11 条(審議委員会の審議事項)審議委員会は、次の各号の事項について審議・決定する。

1. この補償規定及び第 15 条第 3 項の規定に基づく職務発明補償金の算定基準細則の作成・変更及び運用に関する事項
2. 第 4 条第 2 項の規定に基づく従業員等の個人発明に対する権利の譲受可否等に関する事項
3. 第 5 条第 1 項の規定に基づいて完成事実が届出のあった発明の職務発明に該当す

るか否かに関する事項

4. 第 6 条第 3 項の規定に基づく職務発明に対する発明評価(別表 1 の基準による)に関する事項
5. 第 7 条第 1 項のただし書の規定に基づく不承継決定に関する事項
6. 第 13 条第 2 項及び第 4 項の規定による職務発明の出願留保(PCT 国際出願又は各国の海外出願を含む)、出願の取下げ・放棄、権利の維持・放棄等に関する事項
7. 職務発明に対する権利の譲渡・実施許与・技術移転又はその他処分に関する事項
8. 第 15 条第 2 項の規定に基づく非金銭的な補償に関する事項
9. 第 15 条第 5 項の規定に基づく補償額等の決定に関する事項
10. 第 19 条及び第 20 条第 1 項の規定に基づいて、従業員等が要求した審議又は再審議に関する事項
11. 第 29 条第 3 項の規定に基づく見解提示に関する事項
12. その他に代表理事又は委員長が必要であると認め、審議委員会に付議した事項

第 12 条(審議委員会の運営)①委員長は、審議委員会の会議を召集し、その議長を務める。

②委員長は会議の開催 15 日前に会議の日時、場所及び議題等を各委員に通知し、審議に関する資料を提供しなければならない。

③委員長は必要であると認める場合、委員でない者を審議委員会に同席させて意見を聴取することができる。ただし、次の各号に該当する場合には、当該従業員等と、所属部署長又は研究機関の長の意見を聴取しなければならない。

1. 第 6 条第 2 項の規定に基づく職務発明に該当するか否かの審議及び同条第 3 項の規定に基づく発明評価の場合

2. 第 19 条及び第 20 条第 1 項の規定に基づき、従業員等が審議又は再審議を要求した場合

④会議は、使用者委員と従業員委員の各過半数の出席をもって開議し、出席した委員(第 10 条第 5 項の規定に基づく諮問委員は除く)の過半数の賛成により議決する。ただし、可不動数である場合には、可決されたものとみなす。

⑤会議は公開する。ただし、審議委員会の議決により公開しないこともある。

⑥委員が審議対象発明の発明者である場合には、その委員は該当審議において除斥され、委員の全体の数に参入しない。

⑦幹事は会議録を作成しなければならない。審議委員会は会議を開催した日から 3 年

間は会議録を保存しなければならない。ただし、審議委員会の解散等により会議録を保存することができない場合には、代表理事又は代表理事が指名する者が会議録を保存しなければならない。

第4章 出願及び費用負担

第13条(出願等)①会社は、発明者から権利を承継した職務発明については、遅滞なく会社の名義で特許出願をし、特許管理専担部署の長は、その事実を発明者と所属部署長又は研究機関の長に別紙第8号書式の書面で通知しなければならない。

②第1項の規定にもかかわらず、会社は、その職務発明を秘密で維持することが適当であると判断した場合には、審議委員会の審議を経て出願しないこともできる。

③第2項の規定に基づいて出願しない場合には、特許管理専担部署の長は、その理由を発明者と所属部署の長又は研究機関の長に別紙第8号書式の書面で通知しなければならない。

④会社は、職務発明について必要であると判断した場合には、審議委員会の審議を経て出願の取下げ・放棄、権利の維持・放棄等の措置を取ることができる。

第14条(費用負担)①会社は、職務発明に対する出願及び権利の維持に所要される費用を負担する。ただし、会社の外部から研究費等の費用の支援を受けた課題の結果から導き出された発明の場合には、当該課題の関連規定又は別途の約定による従う。

②第1項の規定にもかかわらず、職務発明が従業員等でない第三者と共同でした場合、会社は、その職務発明に対する出願及び権威の維持に所要される費用をその持分によって負担する、又は別途の約定がある場合は、それに従って負担する。

第5章 補償

第15条(補償金の支給)①会社は、職務発明に対する権利を承継したときには、発明者に次

の各号の補償金を支給する。

1. 出願補償金：職務発明が出願された際に支給する補償金
2. 登録補償金：職務発明が登録された際に支給する補償金
3. 実施・処分補償金：職務発明に対する権利の直接実施、譲渡又は実施許与等の処分によって収益金が発生した場合(無償で処分したが、有償で処分していれば発生する筈の収益金を含める)に支給する補償金
4. 出願留保補償金：第 13 条第 2 項の規定に基づいて出願を留保する場合及び第 13 条第 4 項の規定に基づいて出願を取下・放棄する等の場合に支給する補償金

②会社は、発明者が申し立てる場合は、審議委員会の審議を経て第 1 項の規定に基づく補償金の支給に代わり、その補償金に相当する休暇・昇進・昇給・研究等の非金銭的な補償をすることができる。

③会社は、第 1 項の規定に基づく補償金及び第 2 項の規定に基づく非金銭的な補償について、補償額等の補償水準・算定基準・補償時期等、必要な事項を従業員等と協議を行って職務発明補償金の算定基準細則(以下、「補償細則」という)を定め、それに従って補償しなければならない。

④会社は、第 3 項の規定にかかわらず、発明者に支給する補償額を決定するにおいては、次の各号の事項を考慮しなければならない。

1. 職務発明の経緯と内容
2. 発明者の会社に対する貢献度
3. 譲渡、実施・処分収益等、職務発明により会社を得る利益
4. 職務発明の完成に会社と発明者が貢献した程度

⑤会社は、審議委員会の審議を経て第 2 項及び第 3 項の規定に基づいて決定された補償額等、補償の具体的な事項を遅滞なく発明者に書面で通知しなければならない。

第 16 条(共同発明者に対する補償)第 15 条の規定に基づく補償において、その職務発明の発明者(従業員等でない第三者は除く)が 2 名以上である場合には、第 5 条第 1 項の規定に基づいて届け出られた持分によって配分することを原則とする。ただし、届出書に持分が記載されていない場合、持分は均等なものとする。

第 17 条(退職又は死亡時の補償)①会社は、発明者が退職又は死亡した場合にも発明者が受けられる補償金を支給する。ただし、発明者が死亡した場合には、その相続人に支

給する。

②退職者又はその相続人は、住所及び連絡先の変動事項が発生したときには、遅滞なくその事実を会社に通知しなければならない。

第 18 条(補償金の不返還等)発明者又はその相続人が、第 15 条の規定に基づいて既に支給された補償金又は完了した非金銭的な補償は、その職務発明に対する権利が無効とされた場合であっても返還又は原状回復しないものとする。ただし、その権利が特許法第 33 条第 1 項の本文規定に基づく事由によって無効とされた場合は、この限りでない。

第 6 章 職務発明に係る紛争の調停等

第 19 条(審議要求権)従業員等は、次の各号のいずれかに該当する場合、審議委員会にその審議又は再審議を要求する権利を有する。

1. 職務発明であるか否かについて審議委員会の審議結果に異見がある場合
2. 職務発明に対する審議委員会の発明評価の結果及び不承継決定に異見がある場合
3. 会社が従業員等の意思と異なって職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合
4. 会社が第 8 条第 2 項及び第 3 項の規定を違反し、従業員等の意思と異なって職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する、又は通常実施権を主張する場合
5. 会社が提示した補償規定及び補償細則に異見がある場合
6. この補償規定及び補償細則の作成・変更において、会社との協議又は同意の手續に異見がある場合
7. 会社が通知した補償額等、補償の具体的な事項に異見がある場合
8. 会社がこの補償規定及び補償細則に基づいて補償しない場合
9. その他に職務発明又は個人発明に対する権利及び補償等について、会社と従業員等の間で異見がある場合

第 20 条(除斥期間及び審議義務)①第 19 条の規定に基づく権利を行使しようとする従業員

等は、別紙第 6 号書式の書面にその理由を記載し、次の各号の期間内に審議委員会に提出しなければならない。

1. 第 19 条の各号(第 7 号は除く)の事由が発生した日から 30 日以内に提出しなければならない。再審議を要求する場合は、審議結果の通知を受けた日から 15 日以内に提出しなければならない。

2. 第 19 条第 7 号の場合は、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に提出しなければならない。再審議を要求する場合は、審議結果の通知を受けた日から 15 日以内に提出しなければならない。

②従業員等が第 1 項の規定に基づく期間内に書面を提出し、審議を要求した場合は、審議委員会はその提出を受けた日から 60 日以内に審議を開始しなければならない。再審議を要求した場合は、その提出を受けた日から 30 日以内に再審議を開始しなければならない。

③審議委員会は、審議又は再審議の結果を当該従業員等と特許管理専担部署の長に、別紙第 7 号書式の書面にその理由を記載し、遅滞なく通知しなければならない。

第 21 条(調停申立)会社又は従業員等が、第 19 条及び第 20 条の規定に基づく審議委員会の審議又は再審議の結果に不服する、又は職務発明に係る紛争が発生した場合は、発明振興法第 41 条に基づき、産業財産紛争調停委員会に調停を申し立てることができる。

第 7 章 補則

第 22 条(秘密維持の義務)①発明者、発明に係る者、審議委員会の委員、諮問委員等審議委員会に関係する者(以下、発明者を除外した者等を「関係者」という)は、会社がその職務発明を出願する時までその発明の内容に関する秘密を維持しなければならない。ただし、第 7 条第 1 項の規定に基づく会社の不承継決定に対して、会社と発明した従業員等の間でそれ以上争うことなく確定した場合は、この限りでない。

②第 1 項のただし書きの規定にもかかわらず、会社の不承継が確定され、当該職務発明に対する権利が発明者に帰属された場合、関係者は、発明者がその発明を出願する時までその発明内容に関する秘密を維持しなければならない。

③第 1 項及び第 2 項の規定は、発明者及び関係者が会社を退職する、又はその職を

免じられた場合にも適用する。

第 23 条(出願の制限等)発明者は、会社の不承継が確定されるまで、その職務発明を自己名義で出願する、又はその権利を第三者に譲渡してはならない。

第 24 条(損害賠償)発明者が第 5 条第 1 項の規定に基づく届出の義務を違反する、若しくは発明者又は関係者が第 22 条及び第 23 条の規定に違反した場合には、発明者又は関係者は、それによって会社が受けた損害を賠償しなければならない。

第 25 条(協力義務)発明者は、その職務発明に関する出願・審査・審判・訴訟と処分又は実施等のため、会社が必要とする場合には、これに協力する義務がある。ただし、会社を相手に争う場合には、この限りでない。

第 26 条(退職又は死亡時等の取扱い)発明者、関係者、従業員等が退職する、若しくはその職を免じられる、又は死亡した場合においても、職務発明に関連した場合には、その取扱いはこの補償規定に従うものとする。

第 27 条(変更の効力否認)①この補償規定及び第 15 条第 3 項に基づく補償細則(以下、「補償関連規定」という)は、会社と従業員等の過半数において協議を経て作成されたものであって、かつ会社が次の各号の要件を満たさなければ、その変更の効力は否定される。

1. 補償関連規定を変更して適用しようとする日の 15 日前まで、変更しようとする内容を従業員等に書面で知らせること
2. 変更しようとする補償関連規定の適用を受ける従業員等(現在適用を受けている従業員等は含む)の過半数と誠実に協議すること
3. 従業員等に不利に補償関連規定を変更しようとする場合は、現行の補償関連規定の適用を受けている従業員等の過半数の同意を得ること

②会社は、第 1 項第 2 号及び第 3 号の規定にもかかわらず、変更しようとする補償関連規定の適用を受ける従業員等の過半数を代表する従業員代表と協議する、又は現行の補償関連規定の適用を受けている従業員等の過半数を代表する従業員代表から同意を得ることができる。

第 28 条(補償関連規定の効力)①発明振興法上、職務発明について規定した内容に違反する補償関連規定の部分は、無効とする。

②補償関連規定に規定されていない事項又は第 1 項の規定に基づいて無効とされた部分は、発明振興法上、職務発明について規定された内容に従う。

第 29 条(解釈例)①補償関連規定は、いかなる場合においても発明振興法上の職務発明について規定された内容に違反する方向に解釈されない。

②補償関連規定の解釈又は履行方法について、会社と従業員等、発明者、関係者等の中で意見の不一致があるときには、当事者双方若しくはどちらかの一方が審議委員会にその解釈又は履行方法についての見解の提示を要求することができる。

③審議委員会は、第 2 項の規定に基づく要求を受けたときには、その日から 15 日以内に明確な見解を提示しなければならない。

付則

第 1 条(施行時期) この補償規定は 20〇〇. 〇〇. 〇〇. から施行する。

第 2 条(経過措置) この補償規定の制定前の規定により、会社が承継した職務発明に対する権利は、従来の規定によって承継された権利とみなす。

[別表 1] 発明評価基準

評価要素(点数)	評価基準(点数)			
技術性(20)	低い(5)	普通(10)	高い(15)	かなり高い(20)
実施可能性(20)	実施可能性 低い(5)	部分的に補完した後、実施可能 (10)	即実施可能だが追加的な施設が必要(15)	即実施可能(20)
独創性(20)	職務において当然着想可能(5)	文献、その他資料によって着想可能(10)	その他発明を独創的に改良・考案(15)	極めて独創的であり高度な技術(20)
経済的価値(20)	年間純収益 1,000 万ウォン未満(5)	年間純収益 5,000 万ウォン未満(10)	年間純収益 1 億ウォン未満(15)	年間純収益 1 億ウォン以上(20)

独占性(10)	会社外部の第三者の発明 を利用してのみ実施可能 (利用発明)(3)	共有権利者及び無 償の実施権者が存 在(6)	完全な独占が可能(10)	
技術の寿命(10)	1年未満(3)	5年未満(6)	10年未満(8)	10年以上(10)
1. 評価点数の合計が45点以上の場合：承継及び国内出願				
2. 評価点数の合計が70点以上の場合：承継及びPCT国際出願(又は各国への海外出願)				

[別紙第1号書式]

受付番号	
受付日付	
受付人	職位:
	氏名: (印)

発 明 届 出 書				
発明の名称	韓国語： 英語：			
発明者	氏名	持分(%)	所属	電話番号
	韓国語： 英語：			
関連研究課題 及び資金支援	研究課題名		支援機関	研究期間
出願希望国				

発明の公開可否 及び計画	<input type="checkbox"/> 論文発表 <input type="checkbox"/> 学術紙掲載 <input type="checkbox"/> 研究報告書 <input type="checkbox"/> その他 発表日： 年 月 日 [添付：発表内容(発表日、学術紙名等)写し]	
発明の種類	<input type="checkbox"/> 職務発明 <input type="checkbox"/> 個人発明	
発明の現段階	①アイデア段階 ②研究開発進行中 ③研究開発完了 ④試作品製作中 ⑤試作品テスト結果、技術実現性を立証	
事業化に向けた追加研究の必要有無	<input type="checkbox"/> YES	<input type="checkbox"/> NO
事業化の可能な分野(具体的に)		
関心を持つと予想される企業	1.	2.
研究ノートの研究有無及び所在	<input type="checkbox"/> YES	<input type="checkbox"/> NO
本発明に係る特許		
(特許、論文、市場情報)キーワード		
<p>上記の発明を〇〇株式会社の職務発明補償規定第5条第1項の規定に基づいて、届出します。</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">届出(代表)者： (印)</p> <p style="text-align: center;">〇〇株式会社 特許管理専担部署長 御中</p>		

[別紙第2号書式]

譲 渡 証(持分表示)				
発明の名称				
出願番号 (登録番号)				持分率
	氏名	(印)	住民登録番号	～
譲渡人	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	その他			
譲受人	氏名	〇〇株式会社	代表理事	
	住所			
<p>譲渡人は、上記の発明に対する権利を〇〇株式会社職務発明規定第5条第1項に基づき、〇〇株式会社に譲渡します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">〇〇株式会社 御中</p>				

[別紙第3号書式]

発明説明書(明細書)-1	
1. 発明の名称 (韓国語、英語)	
2. 図面の簡単な説明	(図面がある場合のみ記載)
3. 発明(考案)の詳細な説明	<p>【発明の目的】</p> <p>3.1 発明が属する技術分野</p> <p>3.2 当該分野の従来技術の説明及び問題点</p> <p>3.3 発明が成し遂げようとする技術的課題(発明の目的)</p>

発明説明書(明細書)-2	
3. 発明(考案)の詳細な説明	【発明の構成】 3.4 発明の構成及び作用 イ)課題を解決するための手段 ロ)機能及び作用 ハ)実施例
	【発明の効果】
4. 特許請求範囲	4.1 請求項 1
	4.2 請求項 2
	4.3 請求項 3

[別紙第 4 号書式]

先行技術調査書			
提出者(発明者)		受付番号	
発明の名称		提出日付	
1. 先行技術との比較			
既存の特許 (題目、特許番号、 出願日付)	本発明比の新規性 (どういった点が 新しいか?)	本発明比の進歩性 (請求範囲がどう違うか?)	
2. 関連資料(参考文献、学会紙等)			
文献名、著者、ページ等	技術の要約	参考文献と比較した際、 本発明の特徴	

[別紙第 5 号書式]

通知日付	
受付人	職位:
	氏名: (印)

職務発明審議結果通知書

文書(受付)番号	
受信(発明者)	
発明の名称	
題目	職務発明審議委員会職務発明審議結果通知

〇〇株式会社職務発明補償規定第 7 条第 2 項に基づき、貴下の発明に対する審議の結果を以下のとおり通知します。

決定事項

1. 職務発明の当否	
2. 会社の承継可否	
3. 特許性の等級決定	
4. 国内・外出願の可否	
5. 出願時の審査請求可否	
6. その他	

20 年 月 日

〇〇株式会社 職務発明審議委員会 委員長(印)

〇〇株式会社 特許管理専担部署長(印)

[別紙第 6 号書式]

(再) 審 議 要 求 書				<input type="checkbox"/> 審議要求 <input type="checkbox"/> 再審議要求
申立人	氏名		住民登録番号	-
	所属			
	住所			
受付日付及び (番号)		20 . . () ※再審議要求の場合、審議要求書の受付日付及び番号も記載		
発明の名称		※該当事項がある場合のみ記載		
事由発生日付		※第 19 条各号の当該事由が発生した日付を記載する。ただし、第 7 号 の場合、会社が補償額等、補償の具体的事項を通知した日を記載		
審議結果 通知日付		※再審議要求の場合、審議結果の通知日付を記載		
[要求趣旨]				
[要求理由]				
<p>上記の本人は、〇〇株式会社職務発明補償規定第 19 条及び第 20 条第 1 項に基づき、(再) 審議を要求したく、職務発明審議委員会における(再)審議をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">20 年 月 日 申立人: (印)</p> <p style="text-align: center;">〇〇株式会社 職務発明審議委員会 委員長 御中</p>				
添付書類	(再) 審議要求に係る証拠書類			

[別紙第7号書式]

(再) 審議結果通知書		<input type="checkbox"/> 審議結果 <input type="checkbox"/> 再審議結果
文書番号		
受信		
発明の名称	※該当事項がある場合のみ記載	
題目	職務発明審議委員会(再)審議結果通知	
〇〇株式会社の職務発明補償規定第20条第3項の規定に基づき、貴下の(再)審議要求に対する(再)審議結果を以下のとおり通知します。		
決 定 事 項		
1. 要求趣旨と理由		
2. 決定趣旨と理由		
20 年 月 日		
〇〇株式会社 職務発明審議委員会 委員長 (印)		

[別紙第 8 号書式]

出願通知書			
文書番号			
受信			
発明の名称			
発明者			
〇〇株式会社職務発明規定第 13 条に基づき、貴下の発明に対して、以下のとおり出願可否等を通知します。			
権利内容			
出願可否			
出願日付		出願番号	
未出願理由			
20 年 月 日 〇〇株式会社 特許管理専担部署長 (印)			
添付:出願明細書			

〇〇株式会社職務発明の補償金算定基準細則

制定 2000.00.00.

第 1 条(目的) この補償細則は、〇〇株式会社(以下、「会社」という)職務発明補償規定第 15 条第 3 項の規定に基づき、職務発明補償について補償額等の補償水準・算定基準・補償時期等、必要な事項を定め、正当に補償することを目的とする。

第 2 条(出願補償金) 会社は、職務発明の出願毎に、次の各号に該当する金額を出願補償金として発明者に支給する。

1. 特許：00 万ウォン
2. 実用新案：00 万ウォン
3. デザイン：00 万ウォン

第 3 条(登録補償金) ①会社は、職務発明が登録されたとき、各権利毎に次の各号に該当する金額を登録補償金として発明者に支給する。

1. 特許：00 万ウォン
2. 実用新案：00 万ウォン
3. デザイン：00 万ウォン

②第 1 項の規定に基づく登録補償金は、同一な職務発明に対して 1 回のみ支給する。

第 4 条(実施・処分補償金) ①会社は、別表 1 に基づいて算定された金額を職務発明に対する実施・処分補償金として発明者に支給する。

②第 1 項の規定に基づく実施・処分補償金は、当該発明の実施・処分によって会社に収益が発生する間は、継続支給する。

③第 2 項の規定に基づく補償金は、毎年分割支給することができる。

第 5 条(出願留保補償金) 会社は、職務発明に対する出願を留保する、又は取下・放棄する場合は、その発明が産業財産権として保護されていれば受けることができる筈の第 2 条乃至第 4 条の規定に基づく各補償金の合計額を出願留保補償金として発明者に支

給する。

第6条(補償金の増額)①会社は、職務発明補償規定第15条第4項の規定に基づいて職務発明審議委員会の審議を経て、第4条の規定に基づく補償金を増額して支給することができる。

②第1項の規定に基づいて補償金を増額した場合は、次の各号の基準に従う。

1. 会社が直接実施する場合、別表1による純利益が0億ウォンを超過する場合は、会社の純利益全体から当該職務発明による純利益が占める割合によって増額する。
2. 譲渡又は実施許与の場合、別表1に基づく譲渡金額又は実施料の収入額が0億ウォンを超過する場合には、会社の譲渡金額全体又は実施料の収入額から当該職務発明の譲渡金額又は実施料の収入額が占める割合によって増額する。
3. 第1号及び第2号の規定に基づく割合は、会計年度の1年毎に新しく計算し、会社全体の譲渡金額は、当該職務発明が譲渡された会計年度から累積計算する。

第7条(非金銭的な補償)①会社は、職務発明補償規定第15条第2項の規定に基づいて発明者が非金銭的な補償を申し立てた場合は、職務発明審議委員会の審議を経て次の各号の基準によって補償することができる。

1. 第2条の規定に基づく出願補償金に対する非金銭的な補償：発明者に7日の有給休暇を付与する。ただし、休暇後勤労を提供する期間が6カ月以上である場合に限り申し立てることができる。
2. 第3条の規定に基づく登録補償金に対する非金銭的な補償：発明者に14日の有給休暇を付与する。ただし、休暇後勤労を提供する期間が6カ月以上である場合に限り申し立てることができる。
3. 第4条の規定に基づく実施・処分補償金に対する非金銭的な補償：発明者が次の各目のいずれかを選択する。ただし、発明者が会社の役員若しくは役員への昇進又は昇給については、イ目を選択することはできず、研修後、勤労を提供する期間が研修期間の4倍の期間に及ばない場合は、ロ目を選択することができない。
イ. 昇進又は昇給：別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ7分の1、7分の2、7分の3を昇進又は昇給評価の点数及び所要年限に加算する。

ロ. 研修:別表 1 に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ 3 カ月、6 カ月、1 年の有給研究期間を付与する。この場合、研修費用は会社が負担し、別表 1 に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ算定された補償金額の 2 分の 1 を限度にする。

4. 第 5 条の規定に基づく出願留保補償金に対する非金銭的な補償：発明者が第 1 号乃至第 3 号のいずれか又は全部を選択する。ただし、第 3 号の場合には、各目の 1 つのみ選択することができる。

②第 1 項第 1 号及び第 2 号の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、出願件数又は登録件数と関係なくそれぞれ 1 年毎に 1 回のみ許容される。

③第 1 項第 3 号の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、イ目又はロ目のいずれかのみ許容され、実施・処分件数と関係なく 4 年毎に 1 回のみ許容される。‘

④非金銭的な補償を申し立てた発明者は、同一の職務発明に対しては、第 2 条乃至第 5 条の規定に基づく非金銭的な補償を請求することはできない。ただし、第 1 項第 3 号の規定に基づく非金銭的な補償である場合は、その補償が完了した後 4 年が経過すれば、その経過した時点以降に算定される補償金に対しては請求することができる。

⑤非金銭的な補償を申し立てた発明者は、職務発明補償規定第 15 条第 5 項に基づく補償の具体的な事項に関する書面通知を受ける前まで、当該非金銭的な補償申立を撤回することができる。

⑥非金銭的な補償が完了する前に発明者が死亡する場合は、次の各号に従う。

1. 第 1 項第 1 号及び第 2 号の規定に基づいて付与された休暇の場合には、残余休暇日数に発明者の通常賃金を日給に換算した金額の 3 分の 1 を掛けて算出した金額を支給する。

2. 第 1 項第 3 号の規定に基づく昇進又は昇級、研修の場合には、次の各目に従う。

イ. 第 1 項第 3 号イ目に基づき、昇進又は昇級評価点数及び所要年限に加算点を付与したものの、実際に昇進又は昇級せずに(実際に昇進又は昇級した場合には、当該非金銭的な補償が完了したものとみなす)発明者が死亡した場合には、当該非金銭的な補償申立を撤回したものとみなし、第 4 条の規定に基づく実施・処分補償金をその相続人に支給する。

ロ. 第 1 項第 3 号ロ目に基づいて研修期間を付与したものの、研修期間が終了されずに発明者が死亡した場合には、当該非金銭的な補償の申立を撤回したもの

とみなし、第 4 条の規定に基づく実施・処分補償金をその相続人に支給する。ただし、相続人に支給すべき実施・処分補償金において、発明者が実際使用した研修期間(日数で計算する)に会社が支給した通常賃金の 3 分の 1 に該当する金額(日給に換算して計算する)と会社が負担した研修費用を控除して支給する。

付則

この補償細則は、2000 年 00 月 00 日から施行する。

[別表 1] 実施・処分補償金の算定基準

区分	算定基準	補償金の申立
会社自己(直接)実施	純利益 1,000 万ウォン以下	基準金額×30%
	純利益 1,000 万ウォン超過 5,000 万ウォン以下	基準企画×20%+100 万ウォン
	純利益 5,000 万ウォン超過	基準金額×15%+350 万ウォン
譲渡又は実施許与	譲渡金額又は実施料収入額 1,000 万ウォン以下	譲渡代金又は実施料×30%
	譲渡金額又は実施料収入額 1,000 万ウォン超過 5,000 万ウォン以下	(譲渡代金又は実施料-1,000 万ウォン)× 20%+300 万ウォン
	譲渡金額又は実施料収入額 5,000 万ウォン超過	(譲渡代金又は実施料-5,000 万ウォン)× 10%+1,100 万ウォン
<p>1. 純利益は、次の計算式に基づいて定める。</p> $\text{純利益} = (\text{総販売量} + \text{販売単価}) - (\text{製造原価} + \text{営業警備})$ <p>2. 基準金額は、次の計算式に基づいて定める。</p> $\text{基準金額} = \text{純利益} \times \text{利用率} (\text{当該製品で職務発明が利用される比率})$		

〇〇研究所職務発明補償規定

制定 2000.00.00.

第1章 総則

第1条(目的) この補償規定は、発明振興法に基づき、〇〇研究所(以下、「研究所」という)の研究員及び職員等(以下、「研究員等」という)による発明を保護・奨励し、正当な補償を行い、研究員等の職務に関する研究開発の意欲を高揚させ、これにより創出された産業財産権を合理的に管理・活用することを目的とする。

第2条(用語の定義) この補償規定において使用する用語の定義は、次のとおりである。

1. 「発明」とは、特許法・実用新案法又はデザイン保護法に基づいて保護対象となる発明、考案及び創作をいう。
2. 「職務発明」とは、研究員等がその職務について発明したものがその性質上、研究所の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が研究員等の現在又は過去の職務に属する発明をいう。
3. 「個人発明」とは、次の各目に列挙するものであり、特許等を受ける権利が発明した者に帰属される発明をいう。
 - イ. 第2号の規定に基づく職務発明以外の発明
 - ロ. 第7条第1項の規定に基づく研究所の不承継決定に対し、研究所と発明した研究員等の間でそれ以上の争うことなく確定された発明
 - ハ. 第8条第2項の規定に基づき、研究所が権利の承継を放棄したものとみなす発明
4. 「発明者」とは、職務発明をした研究員等をいう。
5. 「出願留保」とは、研究所が職務発明に対する権利の承継した後、出願しない、若しくは出願を放棄又は取り下げをいう。

6. 「特許管理専担部署」とは、研究所において産業財産権に関する企画・調査及び管理等の業務を担当する部署をいう。

第3条(権利の承継)①研究所は、発明者がその発明に対して有する権利(外国に出願して特許を受ける権利を含む。以下、同じ)を承継する。ただし、第7条第1項の規定に基づいて不承継決定を下した場合、又は第8条第2項の規定に基づいて放棄したものとみなす場合には、この限りでない。

②第1項の規定に基づく承継において、職務発明が研究員等でない第三者と共同で行った場合、研究所は発明者が有する権利の持分のみ承継する。

第4条(個人発明の譲渡)①研究員等は、第2条第3号イ目に該当する発明に対する権利を研究所に譲渡することができる。

②第1項の規定による権利の譲渡は、第9条の規定に基づく職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)の審議及び別表1の基準による発明評価を経て研究所と当該研究員等の間で締結する別途の契約に従う。

第2章 職務発明に係る完成事実の届出及び承継するか否かの決定等

第5条(職務発明の完成事実の届出)①研究員等が職務発明を完成したときには、遅滞なく次の各号の書類を特許管理専担部署の長に提出(所属部署長を経由しなければならない)し、その事実を届け出なければならない。2名以上の研究員等が共同で職務発明を完成した場合には、共同で届け出なければならない。

1. 別紙第1号書式による発明届出書
2. 別紙第2号書式による譲渡証
3. 別紙第3号書式による発明の内容説明書
4. 別紙第4号書式による先行技術調査書(国内出願以外の場合に限る)

②特許管理専担部署の長は、第1項の規定に基づく届出(電子的方法による届出を含む)があれば、直ちにその発明届出書に受付日付を記入して捺印した後、その写しを届け出た研究員等に交付しなければならない。

第 6 条(職務発明に該当するか否かについての審議及び発明評価)①第 5 条第 1 項の規定に基づき届け出がある場合、特許管理専担部署の長は、審議委員会に発明届出書等、当該発明に係る事項を通知しなければならない。

②第 1 項の規定に基づいて通知を受けた審議委員会は、職務発明に該当するか否かを審議し、その結果を特許管理専担部署の長と届け出た研究員等に遅滞なく通知しなければならない。

③審議委員会は、第 2 項の規定による審議結果、当該発明が職務発明に該当する場合には、別表 1 の基準に基づいて当該発明を評価し、その結果を特許管理専担部署の長と届け出た研究員等に遅滞なく通知しなければならない。

第 7 条(承継可否の決定及び通知)①特許管理専担部署の長は、第 6 条第 3 項の規定に基づき発明評価の結果が基準点数以上である場合、発明者がその職務発明に対して有する権利の承継を決定しなければならない。ただし、基準点数未満である場合は、不承継決定をしなければならない。ただし、基準点数以上である場合であっても、研究員等でない第三者と紛争中である発明又は研究所の承継が極めて不適切であると認められる発明に対しては、審議委員会の審議を経て不承継決定を下すことができる。

②特許管理専担部署の長は、第 1 項の規定に基づき承継決定又は不承継決定について研究所長に報告し、当該発明届出書が提出された日から 4 カ月以内に発明者と所属部署長に、別紙第 5 号書式の書面でその決定内容を通知しなければならない。

第 8 条(承継時期及びみなし放棄等)①特許管理専担部署の長が第 7 条第 2 項の規定に基づき期間内にその職務発明に対する権利の承継決定の事実を通知したときには、その時からその発明に対する権利は、研究所に承継されたものとみなす。

②特許管理専担部署の長が第 7 条第 2 項の規定に基づき期間内に職務発明に対する権利の承継決定の事実を通知しなかった場合には、研究所がその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなす。

③第 2 項の規定に基づき、研究所が権利承継を放棄したものとみなす場合、又は第 7 条第 2 項による期間内に不承継決定の事実を通知しなかった場合には、研究所はその発明をした研究員等の同意を得ずには、通常実施権を有することができない。

第3章 職務発明審議委員会

第9条(職務発明審議委員会の設置) 研究所は、職務発明に関する事項の審議(再審議を含む。以下、この章において同じ)と、職務発明に係る紛争の調停・審議のために審議委員会を設置する。

第10条(審議委員会の構成) ①審議委員会は、委員長と委員、幹事及び諮問委員で構成する。
②委員は、研究所を代表する委員(以下、「使用者委員」という)と研究員等を代表する委員(以下、「従業員委員」という)を同数で構成し、その委嘱又は選出は、次の各号の規定による。
1. 使用者委員は5名とし、研究所長と研究所長が委嘱する者とする。
2. 従業員委員は5名とし、研究員等が直接・秘密・無記名投票で選出した者とする。
ただし、研究所の役員は、従業員委員になることができない。
③委員長は、使用者委員と従業員委員の中から互選する。この場合、使用者委員と従業員委員それぞれ1名を共同委員長とすることができる。
④幹事は、特許管理専担部署に所属した職員の中から使用者委員と従業員委員が合意して委嘱した者とする。
⑤諮問委員は、職務発明に関する専門家であって、研究所に所属していない教授、弁理士又は弁護士のうち、使用者委員と従業員委員が合意して委嘱した者とする。

第11条(審議委員会の審議事項) 審議委員会は、次の各号の事項について審議・決定する。
1. この補償規定及び第15条第3項の規定に基づく職務発明補償金の算定基準細則の作成・変更及び運用に関する事項
2. 第4条第2項の規定に基づく研究員等の個人発明に対する権利の譲受可否等に関する事項
3. 第5条第1項の規定に基づいて完成事実が届出のあった発明の職務発明に該当するか否かに関する事項
4. 第6条第3項の規定に基づく職務発明に対する発明評価(別表1の基準による)に関する事項
5. 第7条第1項のただし書の規定に基づく不承継決定に関する事項
6. 第13条第2項及び第4項の規定による職務発明の出願留保(PCT国際出願又は各国

- の海外出願を含む)、出願の取下げ・放棄、権利の維持・放棄等に関する事項
7. 職務発明に対する権利の譲渡・実施許与・技術移転又はその他処分に関する事項
 8. 第 15 条第 2 項の規定に基づく非金銭的な補償に関する事項
 9. 第 15 条第 5 項の規定に基づく補償額等の決定に関する事項
 10. 第 19 条及び第 20 条第 1 項の規定に基づいて、研究員等が要求した審議又は再審議に関する事項
 11. 第 29 条第 3 項の規定に基づく見解提示に関する事項
 12. その他に研究所長又は委員長が必要であると認め、審議委員会に付議した事項

第 12 条(審議委員会の運営)①委員長は、審議委員会の会議を召集し、その議長を務める。

②委員長は会議の開催 15 日前に会議の日時、場所及び議題等を各委員に通知し、審議に関する資料を提供しなければならない。

③委員長は必要であると認める場合、委員でない者を審議委員会に同席させて意見を聴取することができる。ただし、次の各号に該当する場合には、当該研究員等と、所属部署長又は研究機関の長の意見を聴取しなければならない。

1. 第 6 条第 2 項の規定に基づく職務発明に該当するか否かの審議及び同条第 3 項の規定に基づく発明評価の場合
2. 第 19 条及び第 20 条第 1 項の規定に基づき、研究員等が審議又は再審議を要求した場合

④会議は、使用者委員と従業員委員の各過半数の出席をもって開議し、出席した委員(第 10 条第 5 項の規定に基づく諮問委員は除く)の過半数の賛成により議決する。ただし、可不動数である場合には、可決されたものとみなす。

⑤会議は公開する。ただし、審議委員会の議決により公開しないこともある。

⑥委員が審議対象発明の発明者である場合には、その委員は該当審議において除斥され、委員の全体の数に参入しない。

⑦幹事は会議録を作成しなければならない。審議委員会は会議を開催した日から 3 年間は会議録を保存しなければならない。ただし、審議委員会の解散等により会議録を保存することができない場合には、研究所長又は研究所長が指名する者が会議録を保存しなければならない。

第4章 出願及び費用負担

第13条(出願等)①研究所は、発明者から権利を承継した職務発明については、遅滞なく研究所の名義で特許出願をし、特許管理専担部署の長は、その事実を発明者と所属部署長に別紙第8号書式の書面で通知しなければならない。

②第1項の規定にもかかわらず、研究所は、その職務発明を秘密で維持することが適合であると判断した場合には、審議委員会の審議を経て出願しないこともできる。

③第2項の規定に基づいて出願しない場合には、特許管理専担部署の長は、その理由を発明者と所属部署の長に別紙第8号書式の書面で通知しなければならない。

④研究所は、職務発明について必要であると判断した場合には、審議委員会の審議を経て出願の取下げ・放棄、権利の維持・放棄等の措置を取ることができる。

第14条(費用負担)①研究所は、職務発明に対する出願及び権利の維持に所要される費用を負担する。ただし、研究所の外部から研究費等の費用の支援を受けた課題の結果から導き出された発明の場合には、当該課題の関連規定又は別途の約定による従う。

②第1項の規定にもかかわらず、職務発明が研究員等でない第三者と共同でした場合、研究所は、その職務発明に対する出願及び権威の維持に所要される費用をその持分によって負担する、又は別途の約定がある場合は、それに従って負担する。

第5章 補償

第15条(補償金の支給)①研究所は、職務発明に対する権利を承継したときには、発明者に次の各号の補償金を支給する。

1. 出願補償金：職務発明が出願された際に支給する補償金
2. 登録補償金：職務発明が登録された際に支給する補償金
3. 実施・処分補償金：職務発明に対する権利の直接実施、譲渡又は実施許与等の処分によって収益金が発生した場合(無償で処分したが、有償で処分していれば発生する筈の収益金を含める)に支給する補償金
4. 出願留保補償金：第13条第2項の規定に基づいて出願を留保する場合及び第13

条第 4 項の規定に基づいて出願を取下・放棄する等の場合に支給する補償金

②研究所は、発明者が申し立てる場合は、審議委員会の審議を経て第 1 項の規定に基づく補償金の支給に代わり、その補償金に相当する休暇・昇進・昇給・研究等の非金銭的な補償をすることができる。

③研究所は、第 1 項の規定に基づく補償金及び第 2 項の規定に基づく非金銭的な補償について、補償額等の補償水準・算定基準・補償時期等、必要な事項を研究員等と協議を行って職務発明補償金の算定基準細則(以下、「補償細則」という)を定め、それに従って補償しなければならない。

④研究所は、第 3 項の規定にかかわらず、発明者に支給する補償額を決定するにおいては、次の各号の事項を考慮しなければならない。

1. 職務発明の経緯と内容
2. 発明者の研究所に対する貢献度
3. 職務発明に対する権利の譲渡、実施・処分収益等、研究所が得る利益
4. 職務発明の完成に研究所と発明者が貢献した程度

⑤研究所は、審議委員会の審議を経て第 2 項及び第 3 項の規定に基づいて決定された補償額等、補償の具体的な事項を遅滞なく発明者に書面で通知しなければならない。

第 16 条(共同発明者に対する補償)第 15 条の規定に基づく補償において、その職務発明の発明者(研究員等でない第三者は除く)が 2 名以上である場合には、第 5 条第 1 項の規定に基づいて届け出られた持分によって配分することを原則とする。ただし、届出書に持分が記載されていない場合、持分は均等なものとする。

第 17 条(退職又は死亡時の補償)①研究所は、発明者が退職又は死亡した場合にも発明者が受けられる補償金を支給する。ただし、発明者が死亡した場合には、その相続人に支給する。

②退職者又はその相続人は、住所及び連絡先の変動事項が発生したときには、遅滞なくその事実を研究所に通知しなければならない。

第 18 条(補償金の不返還等)発明者又はその相続人が、第 15 条の規定に基づいて既に支給された補償金又は完了した非金銭的な補償は、その職務発明に対する権利が無効と

された場合であっても返還又は原状回復しないものとする。ただし、その権利が特許法第 33 条第 1 項の本文規定に基づく事由によって無効とされた場合は、この限りでない。

第 6 章 職務発明に係る紛争の調停等

第 19 条(審議要求権) 研究員等は、次の各号のいずれかに該当する場合、審議委員会にその審議又は再審議を要求する権利を有する。

1. 職務発明であるか否かについて審議委員会の審議結果に異見がある場合
2. 職務発明に対する審議委員会の発明評価の結果及び不承継決定に異見がある場合
3. 研究所が研究員等の意思と異なって職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合
4. 研究所が第 8 条第 2 項及び第 3 項の規定を違反し、研究員等の意思と異なって職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する、又は通常実施権を主張する場合
5. 研究所が提示した補償規定及び補償細則に異見がある場合
6. この補償規定及び補償細則の作成・変更において、研究所との協議又は同意の手續に異見がある場合
7. 研究所が通知した補償額等、補償の具体的な事項に異見がある場合
8. 研究所がこの補償規定及び補償細則に基づいて補償しない場合
9. その他に職務発明又は個人発明に対する権利及び補償等について、研究所と研究員の間で異見がある場合

第 20 条(除斥期間及び審議義務)①第 19 条の規定に基づく権利を行使しようとする研究員等は、別紙第 6 号書式の書面にその理由を記載し、次の各号の期間内に審議委員会に提出しなければならない。

1. 第 19 条の各号(第 7 号は除く)の事由が発生した日から 30 日以内に提出しなければならない。再審議を要求する場合は、審議結果の通知を受けた日から 15 日以内に提出しなければならない。
2. 第 19 条第 7 号の場合は、研究員等が通知を受けた日から 30 日以内に提出しな

ればならず、再審議を要求する場合は、審議結果の通知を受けた日から 15 日以内に提出しなければならない。

② 研究員等が第 1 項の規定に基づく期間内に書面を提出し、審議を要求した場合は、審議委員会はその提出を受けた日から 60 日以内に審議を開始しなければならず、再審議を要求した場合は、その提出を受けた日から 30 日以内に再審議を開始しなければならない。

③ 審議委員会は、審議又は再審議の結果を当該研究員等と特許管理専担部署の長に、別紙第 7 号書式の書面にその理由を記載し、遅滞なく通知しなければならない。

第 21 条(調停申立) 研究所又は研究員等が、第 19 条及び第 20 条の規定に基づく審議委員会の審議又は再審議の結果に不服する、又は職務発明に係る紛争が発生した場合は、発明振興法第 41 条に基づき、産業財産紛争調停委員会に調停を申し立てることができる。

第 7 章 補則

第 22 条(秘密維持の義務) ① 発明者、発明に係る者、審議委員会の委員、諮問委員等審議委員会に係る者(以下、発明者を除外した者等を「関係者」という)は、研究所がその職務発明を出願する時までその発明の内容に関する秘密を維持しなければならない。ただし、第 7 条第 1 項の規定に基づく研究所の不承継決定に対して、研究所と発明した研究員等間でそれ以上争うことなく確定した場合は、この限りでない。

② 第 1 項のただし書きの規定にもかかわらず、研究所の不承継が確定され、当該職務発明に対する権利が発明者に帰属された場合、関係者は、発明者がその発明を出願する時までその発明内容に関する秘密を維持しなければならない。

③ 第 1 項及び第 2 項の規定は、発明者及び関係者が研究所を退職する、又はその職を免じられた場合にも適用する。

第 23 条(出願の制限等) 発明者は、研究所の不承継が確定されるまで、その職務発明を自己名義で出願する、又はその権利を第三者に譲渡してはならない。

第 24 条(損害賠償)発明者が第 5 条第 1 項の規定に基づく届出の義務を違反する、若しくは発明者又は関係者が第 22 条及び第 23 条の規定に違反した場合には、発明者又は関係者は、それによって研究所が受けた損害を賠償しなければならない。

第 25 条(協力義務)発明者は、その職務発明に関する出願・審査・審判・訴訟と処分又は実施等のため、研究所が必要とする場合には、これに協力する義務がある。ただし、研究所を相手に争う場合には、この限りでない。

第 26 条(退職又は死亡時等の取扱い)発明者、関係者、研究員等が退職する、若しくはその職を免じられる、又は死亡した場合においても、職務発明に関連した場合には、その取扱いはこの補償規定に従うものとする。

第 27 条(変更の効力否認)①この補償規定及び第 15 条第 3 項に基づく補償細則(以下、「補償関連規定」という)は、研究所と研究員等の過半数において協議を経て作成されたものであって、かつ研究所が次の各号の要件を満たさなければ、その変更の効力は否定される。

1. 補償関連規定を変更して適用しようとする日の 15 日前まで、変更しようとする内容を研究員等に書面で知らせること
2. 変更しようとする補償関連規定の適用を受ける研究員等(現在適用を受けている研究員等は含む)の過半数と誠実に協議すること
3. 研究員等に不利に補償関連規定を変更しようとする場合は、現行の補償関連規定の適用を受けている研究員等の過半数の同意を得ること

②研究所は、第 1 項第 2 号及び第 3 号の規定にもかかわらず、変更しようとする補償関連規定の適用を受ける研究員等の過半数を代表する従業員代表と協議する、又は現行の補償関連規定の適用を受けている研究員等の過半数を代表する従業員代表から同意を得ることができる。

第 28 条(補償関連規定の効力)①発明振興法上、職務発明について規定した内容に違反する補償関連規定の部分は、無効とする。

②補償関連規定に規定されていない事項又は第 1 項の規定に基づいて無効とされた部分は、発明振興法上、職務発明について規定された内容に従う。

第 29 条(解釈例)①補償関連規定は、いかなる場合においても発明振興法上の職務発明について規定された内容に違反する方向に解釈されない。

②補償関連規定の解釈又は履行方法について、研究所と研究員等、発明者、関係者等の間で意見の不一致があるときには、当事者双方若しくはどちらかの一方が審議委員会にその解釈又は履行方法についての見解の提示を要求することができる。

③審議委員会は、第 2 項の規定に基づく要求を受けたときには、その日から 15 日以内に明確な見解を提示しなければならない。

付則

第 1 条(施行時期) この補償規定は 20〇〇. 〇〇. 〇〇. から施行する。

第 2 条(経過措置) この補償規定の制定前の規定により研究所が承継した職務発明に対する権利は、従来の規定により承継された権利とみなす。

[別表 1] 発明評価基準

評価要素(点数)	評価基準(点数)			
技術性(20)	低い(5)	普通(10)	高い(15)	かなり高い(20)
実施可能性(20)	実施可能性 低い(5)	部分的に補完した後、実施可能(10)	即実施可能だが追加的な施設が必要(15)	即実施可能(20)
独創性(20)	職務において当然着想可能(5)	文献、その他資料によって着想可能(10)	その他発明を独創的に改良・考案(15)	極めて独創的であり高度な技術(20)
経済的価値(20)	年間純収益 1,000 万 ウォン未満(5)	年間純収益 5,000 万ウォン未満(10)	年間純収益 1 億ウォン未満(15)	年間純収益 1 億ウォン以上(20)
独占性(10)	外部の第三者の発明を利用し て実施可能(利用発明)(3)	共有権利者及び無償 の実施権者が存在(6)	完全な独占が可能(10)	
技術の寿命(10)	1 年未満(3)	5 年未満(6)	10 年未満(8)	10 年以上(10)
1. 評価点数の合計が 45 点以上である場合：承継及び国内出願				
2. 評価点数の合計が 70 点以上である場合：承継及び PCT 国際出願(又は各国への海外出願)				

[別紙第 1 号書式]

受付番号	
受付日付	
受付人	職位:
	氏名: (印)

発 明 届 出 書				
発明の名称	韓国語 : 英語 :			
発明者	氏名	持分(%)	所属	電話番号
	韓国語 :			
	英語 :			
	韓国語 :			
	英語 :			
関連研究課題 及び資金支援	研究課題名		支援機関	研究期間
出願希望国				
発明の公開可否 及び計画	<input type="checkbox"/> 論文発表 <input type="checkbox"/> 学術紙掲載 <input type="checkbox"/> 研究報告書 <input type="checkbox"/> その他 発表日: 年 月 日 [添付: 発表内容(発表日、学術紙名等)写し]			
発明の種類	<input type="checkbox"/> 職務発明 <input type="checkbox"/> 個人発明			
発明の現段階	<input type="checkbox"/> ①アイデア段階 <input type="checkbox"/> ②研究開発進行中 <input type="checkbox"/> ③研究開発完了 <input type="checkbox"/> ④試作品製作中 <input type="checkbox"/> ⑤試作品テスト結果、技術実現性を立証			
事業化に向けた追加研究の必要有無	<input type="checkbox"/> YES		<input type="checkbox"/> NO	
事業化の可能な分野(具体的に)				

関心を持つと予想される企業	1.	2.
研究ノート管理の有無及び所在	<input type="checkbox"/> YES	<input type="checkbox"/> NO
本発明に係る特許		
(特許、論文、市場情報)キーワード		
<p>上記の発明を〇〇研究所の職務発明補償規定第5条第1項の規定に基づいて、届出します。</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">届出(代表)者: (印)</p> <p style="text-align: center;">〇〇研究所 特許管理専担部署長 御中</p>		

[別紙第2号書式]

譲 渡 証(持分表示)				
発明の名称				
出願番号 (登録番号)				持分率
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	その他			
譲受人	氏名	〇〇研究所	研究所長	
	住所			
<p>譲渡人は、上記の発明に対する権利を〇〇研究所職務発明規定第5条第1項に基づき、〇〇研究所に譲渡します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">〇〇研究所 御中</p>				

[別紙第3号書式]

発明説明書(明細書)-1	
1. 発明の名称 (韓国語、英語)	
2. 図面の簡単な説明	(図面がある場合のみ記載)
3. 発明(考案)の詳細な説明	<p>【発明の目的】</p> <p>3.1 発明が属する技術分野</p> <p>3.2 当該分野の従来技術の説明及び問題点</p> <p>3.3 発明が成し遂げようとする技術的課題(発明の目的)</p>

発明説明書(明細書)-2	
3. 発明(考案)の詳細な説明	【発明の構成】 3.4 発明の構成及び作用 イ)課題を解決するための手段 ロ)機能及び作用 ハ)実施例
	【発明の効果】
4. 特許請求範囲	4.1 請求項 1
	4.2 請求項 2
	4.3 請求項 3

[別紙第 4 号書式]

先行技術調査書			
提出者(発明者)		受付番号	
発明の名称		提出日付	
1. 先行技術との比較			
既存の特許 (題目、特許番号、 出願日付)	本発明比の新規性 (どういった点が 新しいか?)	本発明比の進歩性 (請求範囲がどう違うか?)	
2. 関連資料(参考文献、学会紙等)			
文献名、著者、ページ等	技術の要約	参考文献と比較した際、 本発明の特徴	

[別紙第 5 号書式]

通知日付	
受付人	職位:
	氏名: (印)

職務発明審議結果通知書

文書(受付)番号	
受信(発明者)	
発明の名称	
題目	職務発明審議委員会職務発明審議結果通知
〇〇研究所職務発明補償規定第 7 条第 2 項に基づき、貴下の発明に対する審議の結果を以下のとおり通知します。	
決定事項	
1. 職務発明の当否	
2. 研究所の承継可否	
3. 特許性の等級決定	
4. 国内・外出願の可否	
5. 出願時の審査請求可否	
6. その他	
20 年 月 日 〇〇研究所 職務発明審議委員会 委員長(印) 〇〇研究所 特許管理専担部署長(印)	

[別紙第 6 号書式]

(再) 審 議 要 求 書				<input type="checkbox"/> 審議要求 <input type="checkbox"/> 再審議要求
申立人	氏名		住民登録番号	-
	所属			
	住所			
受付日付及び (番号)		20 . . () ※再審議要求の場合、審議要求書の受付日付及び番号も記載		
発明の名称		※該当事項がある場合のみ記載		
事由発生日付		※第 19 条各号の当該事由が発生した日付を記載する。ただし、第 7 号 の場合、研究所が補償額等、補償の具体的事項を通知した日を記載		
審議結果 通知日付		※再審議要求の場合、審議結果の通知日付を記載		
[要求趣旨] [要求理由]				
上記の本人は、〇〇研究所職務発明補償規定第 19 条及び第 20 条第 1 項に基づき、(再)審議を要求したく、職務発明審議委員会における(再)審議をお願いします。 <div style="text-align: center;"> 20 年 月 日 申立人: (印) </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> 〇〇研究所 職務発明審議委員会 委員長 御中 </div>				
添付書類	(再) 審 議 要 求 に 係 る 証 拠 書 類			

[別紙第7号書式]

(再) 審議結果通知書		<input type="checkbox"/> 審議結果 <input type="checkbox"/> 再審議結果
文書番号		
受信		
発明の名称	※該当事項がある場合のみ記載	
題目	職務発明審議委員会(再)審議結果通知	
〇〇研究所の職務発明補償規定第20条第3項の規定に基づき、貴下の(再)審議要求に対する(再)審議結果を以下のとおり通知します。		
決 定 事 項		
1. 要求趣旨と理由		
2. 決定趣旨と理由		
20 年 月 日		
〇〇研究所 職務発明審議委員会 委員長 (印)		

[別紙第 8 号書式]

出願通知書			
文書番号			
受信			
発明の名称			
発明者			
〇〇研究所職務発明規定第 13 条に基づき、貴下の発明に対して、以下のとおり出願可否等を通知します。			
権利内容			
出願可否			
出願日付		出願番号	
未出願理由			
20 年 月 日 〇〇研究所 特許管理専担部署長 (印)			
添付:出願明細書			

〇〇研究所職務発明の補償金算定基準細則

制定 2000.00.00.

第 1 条(目的) この補償細則は、〇〇研究所(以下、「研究所」という)職務発明補償規定第 15 条第 3 項の規定に基づき、職務発明補償について補償額等の補償水準・算定基準・補償時期等、必要な事項を定め、正当に補償することを目的とする。

第 2 条(出願補償金) 研究所は、職務発明の出願毎に、次の各号に該当する金額を出願補償金として発明者に支給する。

1. 特許: 00 万ウォン
2. 実用新案: 00 万ウォン
3. デザイン: 00 万ウォン

第 3 条(登録補償金) ①研究所は、職務発明が登録されたとき、各権利毎に次の各号に該当する金額を登録補償金として発明者に支給する。

1. 特許: 00 万ウォン
2. 実用新案: 00 万ウォン
3. デザイン: 00 万ウォン

②第 1 項の規定に基づく登録補償金は、同一な職務発明に対して 1 回のみ支給する。

第 4 条(実施・処分補償金) ①研究所は、別表 1 に基づいて算定された金額を職務発明に対する実施・処分補償金として発明者に支給する。

②第 1 項の規定に基づく実施・処分補償金は、当該発明の実施・処分によって研究所に収益が発生する間は、継続支給する。

③第 2 項の規定に基づく補償金は、毎年分割支給することができる。

第 5 条(出願留保補償金) 研究所社は、職務発明に対する出願を留保する、又は取下・放棄する場合は、その発明が産業財産権として保護されていれば受けることができる筈の第 2 条乃至第 4 条の規定に基づく各補償金の合計額を出願留保補償金として発明者に支給する。

第6条(補償金の増額)①研究所は、職務発明補償規定第15条第4項の規定に基づいて職務発明審議委員会の審議を経て、第4条の規定に基づく補償金を増額して支給することができる。

②第1項の規定に基づいて補償金を増額した場合は、次の各号の基準に従う。

1. 別表1による譲渡金額又は実施料の収入額が0億を超過する場合は、研究所の譲渡金額全体又は実施料の収入額から当該職務発明の譲渡金額又は実施料の収入額が占める割合によって増額する。
2. 第1号の規定に基づく割合は、会計年度の1年毎に新しく計算し、研究所全体の譲渡金額は、当該職務発明が譲渡された会計年度から累積計算する。

第7条(非金銭的な補償)①研究所は、職務発明補償規定第15条第2項の規定に基づいて発明者が非金銭的な補償を申し立てた場合は、職務発明審議委員会の審議を経て次の各号の基準によって補償することができる。

1. 第2条の規定に基づく出願補償金に対する非金銭的な補償：発明者に7日の有給休暇を付与する。ただし、休暇後勤労を提供する期間が6カ月以上である場合に限り申し立てることができる。
2. 第3条の規定に基づく登録補償金に対する非金銭的な補償：発明者に14日の有給休暇を付与する。ただし、休暇後勤労を提供する期間が6カ月以上である場合に限り申し立てることができる。
3. 第4条の規定に基づく実施・処分補償金に対する非金銭的な補償：発明者が次の各目のいずれかを選択する。ただし、発明者が研究所の役員若しくは役員への昇進又は昇給については、イ目を選択することはできず、研修後、勤労を提供する期間が研修期間の4倍の期間に及ばない場合は、ロ目を選択することができない。

イ. 昇進又は昇給：別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ7分の1、7分の2、7分の3を昇進又は昇給評価の点数及び所要年限に加算する。

ロ. 研修：別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ3カ月、6カ月、1年の有給研究期間を付与する。この場合、研修費用は研究所が負担し、別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ算定された補償金額の2分の1を限度にする。

4. 第 5 条の規定に基づく出願留保補償金に対する非金銭的な補償：発明者が第 1 号乃至第 3 号のいずれか又は全部を選択する。ただし、第 3 号の場合には、各目の 1 つのみ選択することができる。

②第 1 項第 1 号及び第 2 号の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、出願件数又は登録件数と関係なくそれぞれ 1 年毎に 1 回のみ許容される。

③第 1 項第 3 号の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、イ目又はロ目のいずれかのみ許容され、実施・処分件数と関係なく 4 年毎に 1 回のみ許容される。‘

④非金銭的な補償を申し立てた発明者は、同一の職務発明に対しては、第 2 条乃至第 5 条の規定に基づく非金銭的な補償を請求することはできない。ただし、第 1 項第 3 号の規定に基づく非金銭的な補償である場合は、その補償が完了した後 4 年が経過すれば、その経過した時点以降に算定される補償金に対しては請求することができる。

⑤非金銭的な補償を申し立てた発明者は、職務発明補償規定第 15 条第 5 項に基づく補償の具体的な事項に関する書面通知を受ける前まで、当該非金銭的な補償申立を撤回することができる。

⑥非金銭的な補償が完了する前に発明者が死亡する場合は、次の各号に従う。

1. 第 1 項第 1 号及び第 2 号の規定に基づいて付与された休暇の場合には、残余休暇日数に発明者の通常賃金を日給に換算した金額の 3 分の 1 を掛けて算出した金額を支給する。

2. 第 1 項第 3 号の規定に基づく昇進又は昇級、研修の場合には、次の各目に従う。

イ. 第 1 項第 3 号イ目に基づき、昇進又は昇級評価点数及び所要年限に加算点を付与したものの、実際に昇進又は昇級せずに(実際に昇進又は昇級した場合には、当該非金銭的な補償が完了したものとみなす)発明者が死亡した場合には、当該非金銭的な補償申立を撤回したものとみなし、第 4 条の規定に基づく実施・処分補償金をその相続人に支給する)。

ロ. 第 1 項第 3 号ロ目に基づいて研修期間を付与したものの、研修期間が終了されずに発明者が死亡した場合には、当該非金銭的な補償の申立を撤回したものとみなし、第 4 条の規定に基づく実施・処分補償金をその相続人に支給する。ただし、相続人に支給すべき実施・処分補償金において、発明者が実際使用した研修期間(日数で計算する)に研究所が支給した通常賃金の 3 分の 1 に該当する金額(日給に換算して計算する)と研究所が負担した研修費用を控除して支

給する。

付則

この細則は、2000年00月00日から施行する。

[別表1]実施・処分補償金の算定基準

譲渡金額又は実施料の 収益額	補償金の算定
1,000万ウォン以下	譲渡代金又は実施料 x30%
1,000万ウォン超過 5,000万ウォン以下	(譲渡代金又は実施料-1,000万ウォン)x20%+300万ウォン
5,000万ウォン超過	(譲渡代金又は実施料-5,000万ウォン)x10%+1,100万ウォン

〇〇大学校職務発明補償規定

制定 2000. 00. 00.

第1章 総則

第1条(目的) この補償規定は、発明振興法に基づき、〇〇大学校(以下、「大学」という)の教職員及び学生による発明を保護・奨励し、正当な補償を行い、教職員及び学生の職務・研究に関する研究意欲を高揚させる共に、これによって創出された産業財産権を合理的に管理・活用することを目的とする。

第2条(用語の定義) この補償規定において使用する用語の定義は、次のとおりである。

1. 「発明」とは、特許法・実用新案法又はデザイン保護法に基づいて保護対象となる発明、考案及び創作をいう。
2. 「教職員」とは、大学の教員、職員(助教を含む)及びその他研究業務に従事する者をいう。ただし、学生が大学又は産学協力団から研究費の支援又は研究課題について人件費の支給を受けた場合、その学生は当該研究に限って研究業務に従事する者とみなす。
3. 「職務発明」とは、教職員がその職務に関して発明したものが性質上大学の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が教職員の現在又は過去の職務に属する発明をいう。ただし、教員若しくは研究業務に従事する者が大学又は産学協力団から研究費若しくは研究課題に関する人件費を支援・支給され(別途の約定がない限り、外部から支援・支給された場合を含む)、大学又は産学協力団の施設・設備・人材等を活用して当該研究について発明したものは、反対の約定がない限り、職務発明とみなす。
4. 「個人発明」とは、次の各号に列挙するものであり、特許等を受ける権利が発明した者に帰属される発明をいう。
 - イ. 第3号の規定に基づく職務発明以外の発明

- ロ. 第 7 条第 1 項の規定に基づく産学協力団の不承継決定に対し、産学協力団と発明した教職員の間でそれ以上争うことなく確定された発明
 - ハ. 第 8 条第 2 項の規定に基づき、産学協力団が権利の承継を放棄したものとみなす発明
5. 「発明者」とは、職務発明を行った教職員をいう。
 6. 「出願留保」とは、産学協力団が職務発明に対する権利を承継した後、出願をしない、若しくは出願の放棄する、又は取り下げることをいう。

第 3 条(権利の承継)①産学協力団は、発明者がその発明に対して有する権利(外国に出願して特許を受ける権利を含む。以下、同じ)を承継する。ただし、第 7 条第 1 項の規定により不承継決定を下した場合、又は第 8 条第 2 項の規定により産学協力団が承継を放棄したものとみなす場合には、この限りでない。

②第 1 項の規定に基づく承継において、職務発明が教職員ではない第三者と共同で行った場合には、産学協力団は発明者が有する権利の持分のみ承継する。

第 4 条(個人発明の譲渡)①教職員又は学生は、第 2 条第 4 号イ目に該当する発明に対する権利を産学協力団に譲渡することができる。

②第 1 項の規定による権利の譲渡は、第 9 条の規定に基づく職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)の審議及び別表 1 の基準による発明評価を経て産学協力団と当該教職員又は学生の間で締結する別途の契約に従う。

第 2 章 職務発明の完成事実の届出及び承継可否の決定等

第 5 条(職務発明の完成事実の届出)①教職員が職務発明を完成したときには、遅滞なく次の各号の書類を産学協力団長に提出(所属大学の長又は研究機関の長を経由しなければならない)し、その事実を届け出なければならない。2 名以上の教職員が共同で職務発明を完成した場合には、共同で届け出なければならない。

1. 別紙第 1 号書式による発明届出書
2. 別紙第 2 号書式による譲渡証
3. 別紙第 3 号書式による発明の内容説明書

4. 別紙第4号書式による先行技術調査書(国内出願以外の場合に限る)

②産学協力団長は、第1項の規定に基づく届出(電子的方法による届出を含む)があれば、直ちにその発明届出書に受付日付を記入して捺印した後、その写しを届け出た教職員に交付しなければならない。

第6条(職務発明に該当するか否かについての審議及び発明評価)①第5条第1項の規定に基づく届出がある場合、産学協力団長は、審議委員会に発明届出書等、当該発明に係る事項を通知しなければならない。

②第1項の規定に基づいて通知を受けた審議委員会は、職務発明に該当するか否かを審議し、その結果を産学協力団長と届け出た教職員に遅滞なく通知しなければならない。

③審議委員会は、第2項の規定による審議結果、当該発明が職務発明に該当する場合には、別表1の基準に基づいて当該発明を評価し、その結果を産学協力団長と届け出た教職員に遅滞なく通知しなければならない。

第7条(承継可否の決定及び通知)①産学協力団長は、第6条第3項の規定に基づく発明評価の結果が基準点数以上である場合、発明者がその職務発明に対して有する権利の承継を決定しなければならない。ただし、基準点数未満である場合は、不承継決定をしなければならない。ただし、基準点数以上である場合であっても、教職員でない第三者と紛争中である発明又は産学協力団の承継が極めて不適切であると認められる発明に対しては、審議委員会の審議を経て不承継決定を下すことができる。

②産学協力団長は、第1項の規定に基づく承継決定又は不承継決定について学長に報告し、当該発明届出書が提出された日から4カ月以内に発明者と所属大学長又は研究機関の長に、別紙第5号書式の書面でその決定内容を通知しなければならない。

第8条(承継時期及びみなし放棄等)①産学協力団長が第7条第2項の規定に基づく期間内にその職務発明に対する権利の承継決定の事実を通知したときには、その時からその発明に対する権利は、産学協力団に承継されたものとみなす。

②産学協力団長が第7条第2項の規定に基づく期間内に職務発明に対する権利の承継決定の事実を通知しなかった場合には、産学協力団がその発明に対する権利の承

継を放棄したものとみなす。

③第 2 項の規定に基づき、産学協力団が権利承継を放棄したものとみなす場合、又は第 7 条第 2 項による期間内に不承継決定の事実を通知しなかった場合には、産学協力団はその発明をした教職員の同意を得ずには、通常実施権を有することができない。

第 3 章 職務発明審議委員会

第 9 条(職務発明審議委員会の設置)産学協力団は、職務発明に関する事項の審議(再審議を含む。以下、この章において同じ)と、職務発明に係る紛争の調停・審議のために審議委員会を設置する。

第 10 条(審議委員会の構成)①審議委員会は、委員長と委員、幹事及び諮問委員で構成する。

②委員は、産学協力団を代表する委員(以下、「協力団委員」という)と教職員を代表する委員(以下、「教職員委員」という)を同数で構成し、その委嘱又は選出は、次の各号の規定による。

1. 協力団委員は 5 名とし、産学協力団長と産学協力団長が委嘱する者とする。

2. 教職員委員は 5 名とし、教職員が直接・秘密・無記名投票で選出した者とする。

ただし、大学の教務委員は、教職員委員になることができない。

③委員長は、協力団委員と教職員委員の中から互選する。この場合、協力団委員と教職員委員それぞれ 1 名を共同委員長とすることができる。

④幹事は、産学協力団に所属した職員の中から協力団委員と教職員委員が合意して委嘱した者とする。

⑤諮問委員は、職務発明に関する専門家であって、大学又は産学協力団に所属していない教授、弁理士又は弁護士のうち、協力団委員と教職員委員が合意して委嘱した者とする。

第 11 条(審議委員会の審議事項)審議委員会は、次の各号の事項について審議・決定する。

1. この補償規定及び第 15 条第 3 項の規定に基づく職務発明補償金の算定基準細則の作成・変更及び運用に関する事項

2. 第 4 条第 2 項の規定に基づく教職員又は学生の個人発明に対する権利の譲受可否等に関する事項
3. 第 5 条第 1 項の規定に基づいて完成事実が届出のあった発明の職務発明に該当するか否かに関する事項
4. 第 6 条第 3 項の規定に基づく職務発明に対する発明評価(別表 1 の基準による)に関する事項
5. 第 7 条第 1 項のただし書の規定に基づく不承継決定に関する事項
6. 第 13 条第 2 項及び第 4 項の規定による職務発明の出願留保(PCT 国際出願又は各国の海外出願を含む)、出願の取下げ・放棄、権利の維持・放棄等に関する事項
7. 職務発明に対する権利の譲渡・実施許与・技術移転又はその他処分に関する事項
8. 第 15 条第 2 項の規定に基づく非金銭的な補償に関する事項
9. 第 15 条第 5 項の規定に基づく補償額等の決定に関する事項
10. 第 19 条及び第 20 条第 1 項の規定に基づいて、教職員又は学生が要求した審議又は再審議に関する事項
11. 第 29 条第 3 項の規定に基づく見解提示に関する事項
12. その他に学長、産学協力団長又は委員長が必要であると認め、審議委員会に付議した事項

第 12 条(審議委員会の運営)①委員長は、審議委員会の会議を召集し、その議長を務める。

②委員長は会議の開催 15 日前に会議の日時、場所及び議題等を各委員に通知し、審議に関する資料を提供しなければならない。

③委員長は必要であると認める場合、委員でない者を審議委員会に同席させて意見を聴取することができる。ただし、次の各号に該当する場合には、当該教職員又は学生と、所属大学長又は研究機関の長の意見を聴取しなければならない。

1. 第 6 条第 2 項の規定に基づく職務発明に該当するか否かの審議及び同条第 3 項の規定に基づく発明評価の場合

2. 第 19 条及び第 20 条第 1 項の規定に基づき、教職員又は学生が審議又は再審議を要求した場合

④会議は、協力団委員と教職員委員の各過半数の出席をもって開議し、出席した委員(第 10 条第 5 項の規定に基づく諮問委員は除く)の過半数の賛成により議決する。ただし、可不動数である場合には、可決されたものとみなす。

- ⑤会議は公開する。ただし、審議委員会の議決により公開しないこともある。
- ⑥委員が審議対象発明の発明者である場合には、その委員は該当審議において除斥され、委員の全体の数に参入しない。
- ⑦幹事は会議録を作成しなければならない。審議委員会は会議を開催した日から3年間は会議録を保存しなければならない。ただし、審議委員会の解散等により会議録を保存することができない場合には、産学協力団長又は産学協力団長が指名する者が会議録を保存しなければならない。

第4章 出願及び費用負担

- 第13条(出願等)①産学協力団は、発明者から権利を承継した職務発明については、遅滞なく産学協力団の名義で特許出願をし、その事実を発明者と所属大学長又は研究機関の長に別紙第8号書式の書面で通知しなければならない。
- ②第1項の規定にもかかわらず、産学協力団は、その職務発明を秘密で維持することが適合であると判断した場合には、審議委員会の審議を経て出願しないこともできる。
- ③第2項の規定に基づいて出願しない場合には、産学協力団長は、その理由を発明者と所属大学長又は研究機関の長に別紙第8号書式の書面で通知しなければならない。
- ④産学協力団は、職務発明について必要であると判断した場合には、審議委員会の審議を経て出願の取下げ・放棄、権利の維持・放棄等の措置を取ることができる。

- 第14条(費用負担)①産学協力団は、職務発明に対する出願及び権利の維持に所要される費用を負担する。ただし、大学又は産学協力団の外部から研究費等の費用の支援を受けた課題の結果から導き出された発明の場合には、当該課題の関連規定又は別途の約定による従う。
- ②第1項の規定にもかかわらず、職務発明が教職員でない第三者と共同でした場合、産学協力団は、その職務発明に対する出願及び権威の維持に所要される費用をその持分によって負担する、又は別途の約定がある場合は、それに従って負担する。

第5章 補償

第15条(補償金の支給)①産学協力団は、職務発明に対する権利を承継したときには、発明者に次の各号の補償金を支給する。

1. 出願補償金：職務発明が出願された際に支給する補償金
2. 登録補償金：職務発明が登録された際に支給する補償金
3. 実施・処分補償金：職務発明に対する権利の直接実施、譲渡又は実施許与等の処分によって収益金が発生した場合(無償で処分したが、有償で処分していれば発生する筈の収益金を含める)に支給する補償金
4. 出願留保補償金：第13条第2項の規定に基づいて出願を留保する場合及び第13条第4項の規定に基づいて出願を取下・放棄する等の場合に支給する補償金

②発明者は、産学協力団に第1項の規定に基づく補償金の支給に代わり、その補償金に相当する昇進・昇級・研究年(教員人事規定上の研究年とは全く別のものとみなす)・研修(職員人事規定上の研修とは全く別のものとみなす)等の非金銭的な補償を申し立てることができる。ただし、学生は、研究業務に従事する者とみなす場合であっても非金銭的な補償を申し立てることができず、第1項第1号及び第2号の規定に基づく補償金と第4号の規定に基づく補償金のうち、第1号及び第2号に該当する部分は、申立の対象から除く。

③産学協力団は、第1項の規定に基づく補償金及び第2項の規定に基づく非金銭的な補償について、補償額等の補償水準・算定基準・補償時期等、必要な事項を教職員と協議を行って職務発明補償金の算定基準細則(以下、「補償細則」という)を定め、それに従って補償しなければならない。

④産学協力団は、第3項の規定にかかわらず、発明者に支給する補償額を決定するにおいては、次の各号の事項を考慮しなければならない。

1. 職務発明の経緯と内容
2. 大学及び産学協力団に対する発明者の貢献度
3. 職務発明に対する権利の譲渡又は実施許与等の処分により大学及び産学協力団が得る利益
4. 大学及び産学協力団と発明者が職務発明の完成に貢献した程度

⑤産学協力団は、審議委員会の審議を経て第2項及び第3項の規定に基づいて決定された補償額等、補償の具体的な事項を遅滞なく発明者に書面で通知しなければならない。

らない。

第 16 条(共同発明者に対する補償)第 15 条の規定に基づく補償において、その職務発明の発明者(教職員でない第三者は除く)が 2 名以上である場合には、第 5 条第 1 項の規定に基づいて届け出た持分によって配分することを原則とする。ただし、届出書に持分が記載されていない場合、持分は均等なものとする。

第 17 条(退職又は死亡時の補償)①産学協力団は、発明者が退職する、若しくはそれ以上学生的身分ではない、又は死亡した場合であっても発明者が受けられる補償金を支給する。ただし、発明者が死亡した場合には、その相続人に支給する。

②退職者又はその相続人は、住所及び連絡先の変動事項が発生したときには、遅滞なくその事実を産学協力団に通知しなければならない。

第 18 条(補償金の不返還等)発明者又はその相続人が、第 15 条の規定に基づいて既に支給された補償金又は完了した非金銭的な補償は、その職務発明に対する権利が無効とされた場合であっても返還又は原状回復しないものとする。ただし、その権利が特許法第 33 条第 1 項の本文規定に基づく事由によって無効とされた場合は、この限りでない。

第 6 章 職務発明に係る紛争の調停等

第 19 条(審議要求権)教職員又は学生は、次の各号のいずれかに該当する場合、審議委員会にその審議又は再審議を要求する権利を有する。

1. 職務発明であるか否かについて審議委員会の審議結果に異見がある場合
2. 職務発明に対する審議委員会の発明評価の結果及び不承継決定に異見がある場合
3. 産学協力団が教職員又は学生の意思と異なって職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合
4. 産学協力団が第 8 条第 2 項及び第 3 項の規定を違反し、教職員の意思と異なって職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する、又は通常実施権を主張する場合

5. 産学協力団が提示した補償規定及び補償細則に異見がある場合
6. この補償規定及び補償細則の作成・変更において、産学協力団との協議又は同意の手續に異見がある場合
7. 産学協力団が通知した補償額等、補償の具体的な事項に異見がある場合
8. 産学協力団がこの補償規定及び補償細則に基づいて補償しない場合
9. その他に職務発明又は個人発明に対する権利及び補償等について、産学協力団と教職員又は学生の間で異見がある場合

第 20 条(除斥期間及び審議義務)①第 19 条の規定に基づく権利を行使しようとする教職員又は学生は、別紙第 6 号書式の書面にその理由を記載し、次の各号の期間内に審議委員会に提出しなければならない。

1. 第 19 条の各号(第 7 号は除く)の事由が発生した日から 30 日以内に提出しなければならない。再審議を要求する場合は、審議結果の通知を受けた日から 15 日以内に提出しなければならない。
2. 第 19 条第 7 号の場合は、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に提出しなければならない。再審議を要求する場合は、審議結果の通知を受けた日から 15 日以内に提出しなければならない。

②教職員又は学生が第 1 項の規定に基づく期間内に書面を提出し、審議を要求した場合は、審議委員会はその提出を受けた日から 60 日以内に審議を開始しなければならない。再審議を要求した場合は、その提出を受けた日から 30 日以内に再審議を開始しなければならない。

③審議委員会は、審議又は再審議の結果を当該教職員又は学生と産学協力団長に、別紙第 7 号書式の書面にその理由を記載し、遅滞なく通知しなければならない。

第 21 条(調停申立)産学協力団、教職員又は学生が、第 19 条及び第 20 条の規定に基づく審議委員会の審議又は再審議の結果に不服する、又は職務発明に係る紛争が発生した場合は、発明振興法第 41 条に基づき、産業財産紛争調停委員会に調停を申し立てることができる。

第 7 章 補則

第 22 条(秘密維持の義務)①発明者、発明に係る者、審議委員会の委員、諮問委員等審議委員会に係る者(以下、発明者を除外した者等を「関係者」という)は、産学協力団がその職務発明を出願する時までその発明の内容に関する秘密を維持しなければならない。ただし、第 7 条第 1 項の規定に基づく産学協力団の不承継決定に対して、産学協力団と発明した教職員の間でそれ以上争うことなく確定した場合は、この限りでない。

②第 1 項のただし書きの規定にもかかわらず、産学協力団の不承継が確定され、当該職務発明に対する権利が発明者に帰属された場合、関係者は、発明者がその発明を出願する時までその発明内容に関する秘密を維持しなければならない。

③第 1 項及び第 2 項の規定は、発明者及び関係者が大学又は産学協力団を退職する、若しくはその職を免じられた場合、又は関連学生がそれ以上学生の身分ではない場合にも適用する。

第 23 条(出願の制限等)発明者は、産学協力団の不承継が確定されるまで、その職務発明を自己名義で出願する、又はその権利を第三者に譲渡してはならない。

第 24 条(損害賠償)発明者が第 5 条第 1 項の規定に基づく届出の義務を違反する、若しくは発明者又は関係者が第 22 条及び第 23 条の規定に違反した場合には、発明者又は関係者は、それによって産学協力団が受けた損害を賠償しなければならない。

第 25 条(協力義務)発明者は、その職務発明に関する出願・審査・審判・訴訟と処分又は実施等のため、産学協力団が必要とする場合には、これに協力する義務がある。ただし、産学協力団を相手に争う場合には、この限りでない。

第 26 条(退職又は死亡時等の取扱い)発明者、関係者、教職員、学生が退職する、若しくはその職を免じられる、又はそれ以上学生の身分ではない場合、若しくは死亡した場合においても、職務発明に関連した場合には、その取扱いはこの補償規定に従うものとする。

第 27 条(変更の効力否認)①この補償規定及び第 15 条第 3 項に基づく補償細則(以下、「補償関連規定」という)は、産学協力団と教職員の過半数において協議を経て作成され

たものであって、かつ産学協力団が次の各号の要件を満たさなければ、その変更の効力は否定される。

1. 補償関連規定を変更して適用しようとする日の 15 日前まで、変更しようとする内容を教職員に書面で知らせること
 2. 変更しようとする補償関連規定の適用を受ける教職員（現在適用を受けている教職員を含め、研究業務に従事する者とみなす学生を除く）の過半数と誠実に協議すること
 3. 教職員に不利に補償関連規定を変更しようとする場合は、現行の補償関連規定の適用を受けている教職員（研究業務に従事する者とみなす学生を除く）の過半数の同意を得ること
- ②産学協力団は、第 1 項第 2 号及び第 3 号の規定にもかかわらず、変更しようとする補償関連規定の適用を受ける教職員の過半数を代表する教職員代表と協議する、又は現行の補償関連規定の適用を受けている教職員の過半数を代表する教職員代表から同意を得ることができる。

第 28 条(補償関連規定の効力)①発明振興法上、職務発明について規定した内容に違反する補償関連規定の部分は、無効とする。

②補償関連規定に規定されていない事項又は第 1 項の規定に基づいて無効とされた部分は、発明振興法上、職務発明について規定された内容に従う。

第 29 条(解釈例)①補償関連規定は、いかなる場合においても発明振興法上の職務発明について規定された内容に違反する方向に解釈されない。

②補償関連規定の解釈又は履行方法について、産学協力団と教職員、発明者、関係者、学生等間で意見の不一致があるときには、当事者双方若しくはどちらかの一方が審議委員会にその解釈又は履行方法についての見解の提示を要求することができる。

③審議委員会は、第 2 項の規定に基づく要求を受けたときには、その日から 15 日以内に明確な見解を提示しなければならない。

付則

第 1 条(施行時期)この補償規定は 20〇〇.〇〇.〇〇. から施行する。

第 2 条(経過措置)この補償規定の制定前の規定により、産学協力団が承継した職務発明に対する権利は、従来の規定によって承継された権利とみなす。

[別表 1] 発明評価基準

評価要素(点数)	評価基準(点数)			
技術性(20)	低い(5)	普通(10)	高い(15)	かなり高い(20)
実施可能性(20)	実施可能性 低い(5)	部分的に補完し た後、実施可能 (10)	即実施可能だが 追加的な施設が 必要(15)	即実施可能(20)
独創性(20)	職務において当 然に着想が可能 (5)	文献、その他の 資料によって着 想可能(10)	その他発明を独 創的に改良・考 案(15)	極めて独創的であり 高度な技術(20)
経済的価値(20)	年間純収益 1,000 万ウォン 未満(5)	年間純収益 5,000 万ウォン 未満(10)	年間純収益 1 億ウォン未満 (15)	年間純収益 1 億ウォン以上(20)
独占性(10)	外部の第三者の発明を利 用して実施可能(利用発 明)(3)	共有権利者及び無 償の実施権者が存 在(6)	完全な独占が可能(10)	
技術の寿命(10)	1 年未満(3)	5 年未満(6)	10 年未満(8)	10 年以上(10)
1. 評価点数の合計が 45 点以上の場合：承継及び国内出願				
2. 評価点数の合計が 70 点以上の場合：承継及び PCT 国際出願(又は各国への海外出願)				

[別紙第 1 号書式]

受付番号	
受付日付	
受付人	職位:
	氏名: (印)

発 明 届 出 書				
発明の名称	韓国語 : 英語 :			
発明者	氏名	持分(%)	所属	電話番号
	韓国語 :			
	英語 :			
	韓国語 :			
	英語 :			
関連研究課題 及び資金支援	研究課題名		支援機関	研究期間
出願希望国				
発明の公開可否 及び計画	<input type="checkbox"/> 論文発表 <input type="checkbox"/> 学術紙掲載 <input type="checkbox"/> 研究報告書 <input type="checkbox"/> その他 発表日: 年 月 日 [添付: 発表内容(発表日、学術紙名等)写し]			
発明の種類	<input type="checkbox"/> 職務発明 <input type="checkbox"/> 個人発明			
発明の現段階	<input type="checkbox"/> ①アイデア段階 <input type="checkbox"/> ②研究開発進行中 <input type="checkbox"/> ③研究開発完了 <input type="checkbox"/> ④試作品製作中 <input type="checkbox"/> ⑤試作品テスト結果、技術実現性を立証			
事業化に向けた追加研究の必要有無	<input type="checkbox"/> YES		<input type="checkbox"/> NO	
事業化の可能な分野(具体的に)				

関心を持つと予想される企業	1.	2.
研究ノート管理の有無及び所在	<input type="checkbox"/> YES	<input type="checkbox"/> NO
本発明に係る特許		
(特許、論文、市場情報)キーワード		
<p>上記の発明を〇〇大学校の職務発明補償規定第5条第1項の規定に基づいて、届出します。</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">届出(代表)者: (印)</p> <p style="text-align: center;">〇〇大学校 産学協力団 御中</p>		

[別紙第2号書式]

譲渡証(持分表示)				
発明の名称				
出願番号 (登録番号)				持分率
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	氏名	(印)	住民登録番号	～
	住所			
	その他			
譲受人	氏名	〇〇研究所	研究所長	
	住所			
<p>譲渡人は、上記の発明に対する権利を〇〇大学校職務発明規定第5条第1項に基づき、〇〇大学校産学協力団に譲渡します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">〇〇大学校 産学協力団 御中</p>				

[別紙第3号書式]

発明説明書(明細書)-1	
1. 発明の名称 (韓国語、英語)	
2. 図面の簡単な説明	(図面がある場合のみ記載)
3. 発明(考案)の詳細な説明	<p>【発明の目的】</p> <p>3.1 発明が属する技術分野</p> <p>3.2 当該分野の従来技術の説明及び問題点</p> <p>3.3 発明が成し遂げようとする技術的課題(発明の目的)</p>

発明説明書(明細書)-2	
3. 発明(考案)の詳細な説明	【発明の構成】 3.4 発明の構成及び作用 イ)課題を解決するための手段 ロ)機能及び作用 ハ)実施例
	【発明の効果】
4. 特許請求範囲	4.1 請求項 1
	4.2 請求項 2
	4.3 請求項 3

[別紙第 4 号書式]

先行技術調査書			
提出者(発明者)		受付番号	
発明の名称		提出日付	
1. 先行技術との比較			
既存の特許 (題目、特許番号、 出願日付)	本発明比の新規性 (どういった点が 新しいか?)	本発明比の進歩性 (請求範囲がどう違うか?)	
2. 関連資料(参考文献、学会紙等)			
文献名、著者、ページ等	技術の要約	参考文献と比較した際、 本発明の特徴	

[別紙第5号書式]

通知日付	
受付人	職位:
	氏名: (印)

職務発明審議結果通知書

文書(受付)番号	
受信(発明者)	
発明の名称	
題目	職務発明審議委員会職務発明審議結果通知

〇〇大学校職務発明補償規定第7条第2項に基づき、貴下の発明に対する審議の結果を以下のとおり通知します。

決定事項

1. 職務発明の当否	
2. 承継可否	
3. 特許性の等級決定	
4. 国内・外出願の可否	
5. 出願時の審査請求可否	
6. その他	

20 年 月 日

〇〇大学校 職務発明審議委員会 委員長(印)

〇〇大学校 産学協力団長(印)

[別紙第 6 号書式]

(再) 審 議 要 求 書				<input type="checkbox"/> 審議要求 <input type="checkbox"/> 再審議要求
申立人	氏名		住民登録番号	-
	所属			
	住所			
受付日付及び (番号)		20 . . () ※再審議要求の場合、審議要求書の受付日付及び番号も記載		
発明の名称		※該当事項がある場合のみ記載		
事由発生日付		※第 19 条各号の当該事由が発生した日付を記載する。ただし、第 7 号の場合、 産学協力団が補償額等、補償の具体的事項を通知した日を記載		
審議結果 通知日付		※再審議要求の場合、審議結果の通知日付を記載		
<p>[要求趣旨]</p> <p>[要求理由]</p>				
<p>上記の本人は、〇〇大学校職務発明補償規定第 19 条及び第 20 条第 1 項に基づき、(再)審議を要求したく、職務発明審議委員における(再)審議をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">20 年 月 日</p> <p style="text-align: center;">申立人: (印)</p> <p style="text-align: center;">〇〇大学校 産学協力団 職務発明審議委員会 委員長 御中</p>				
添付書類	(再) 審 議 要 求 に 係 る 証 拠 書 類			

[別紙第7号書式]

(再) 審議結果通知書		<input type="checkbox"/> 審議結果 <input type="checkbox"/> 再審議結果
文書番号		
受信		
発明の名称	※該当事項がある場合のみ記載	
題目	職務発明審議委員会(再)審議結果通知	
〇〇大学校の職務発明補償規定第20条第3項の規定に基づき、貴下の(再)審議要求に対する(再)審議結果を以下のとおり通知します。		
決 定 事 項		
1. 要求趣旨と理由		
2. 決定趣旨と理由		
20 年 月 日		
〇〇大学校 産学協力団 職務発明審議委員会 委員長 (印)		

[別紙第 8 号書式]

出願通知書			
文書番号			
受信			
発明の名称			
発明者			
〇〇大学校職務発明規定第 13 条に基づき、貴下の発明に対して、以下のとおり出願可否等を通知します。			
権利内容			
出願可否			
出願日付		出願番号	
未出願理由			
20 年 月 日 〇〇大学校 産学協力団長 (印)			
添付:出願明細書			

〇〇大学校職務発明補償金の算定基準細則

制定 2000.00.00.

第1条(目的) この補償細則は、〇〇大学校の職務発明補償規定第15条第3項の規定に基づき、職務発明補償について補償額等の補償水準・算定基準・補償時期等、必要な事項を定め、正当に補償することを目的とする。

第2条(出願補償金) 産学協力団は、職務発明の出願毎に、次の各号に該当する金額を出願補償金として発明者に支給する。

1. 特許：00万ウォン
2. 実用新案：00万ウォン
3. デザイン：00万ウォン

第3条(登録補償金) ①産学協力団は、職務発明が登録されたとき、各権利毎に次の各号に該当する金額を登録補償金として発明者に支給する。

1. 特許：00万ウォン
2. 実用新案：00万ウォン
3. デザイン：00万ウォン

②第1項の規定に基づく登録補償金は、同一な職務発明に対して1回のみ支給する。

第4条(実施・処分補償金) ①産学協力団は、別表1に基づいて算定された金額を職務発明に対する実施・処分補償金として発明者に支給する。

②第1項の規定に基づく実施・処分補償金は、当該発明の実施・処分によって産学協力団に収益が発生する間は、継続支給する。

③第2項の規定に基づく補償金は、毎年分割支給することができる。

第5条(出願留保補償金) 産学協力団は、職務発明に対する出願を留保する、又は取下・放棄する場合は、その発明が産業財産権として保護されていれば受けることができる筈の第2条乃至第4条の規定に基づく各補償金の合計額を出願留保補償金として発

明者に支給する。

第6条(補償金の増額)①産学協力団は、職務発明補償規定第15条第4項の規定に基づいて職務発明審議委員会の審議を経て、第4条の規定に基づく補償金を増額して支給することができる。

②第1項の規定に基づいて補償金を増額した場合は、次の各号の基準に従う。

1. 別表1による譲渡金額又は実施料の収入額が0億ウォンを超過する場合は、産学協力団の譲渡金額全体又は実施料の収入額から当該職務発明による譲渡金額又は実施料の収入額が占める割合によって増額する。
2. 第1号の規定に基づく割合は、会計年度の1年毎に新しく計算し、産学協力団の譲渡金額全体は、当該職務発明が譲渡された会計年度から累積計算する。

第7条(非金銭的な補償)①産学協力団は、職務発明補償規定第15条第2項の規定に基づいて発明者が非金銭的な補償を申し立てた場合は、職務発明審議委員会の審議を経て次の各号の基準によって補償することができる。

1. 第4条の規定に基づく実施・処分補償金に対する非金銭的な補償：発明者が次の各目のいずれかを選択する。
 - イ. 昇進又は昇給：別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ7分の1、7分の2、7分の3を昇進又は昇給評価の点数及び所要年限に加算する。
 - ロ. 研究年(教員と研究業務に従事する者に限る)：別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ6カ月A(3カ月有給・3カ月無給)、6カ月B(4.5カ月有給・1.5カ月無給)、1年(9か月有給・3カ月無給)の研究年を付与する。この場合、産学協力団は、別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ算定された補償金額の2分の1を限度に研究費を支給する。
 - ハ. 研修(職員に限る)：別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ6カ月A(3カ月有給・3カ月無給)、6カ月B(4.5カ月有給・1.5カ月無給)、1年(9か月有給・3カ月無給)の研修を付与する。この場合、産学協力団は、別表1に基づく算定基準の区間に従ってそれぞれ算定された補償金額の2分の1を限度に研修費を支給する。
2. 第5条の規定に基づく出願留保補償金に対する非金銭的な補償：発明者は、出願留保補償金のうち、第4条の規定に基づく補償金に該当する部分に限って非

金銭的な補償を申し立てることができ、その補償は第1号の規定に従う。

②第1項第1号イ目の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、実施・処分件数と関係なく2年毎に1回のみ許容される。

③第1項第1号ロ目及びハ目の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、実施・処分件数と関係なく4年毎に1回のみ許容される。‘

④非金銭的な補償を申し立てた発明者は、同一の職務発明に対しては、第2条乃至第5条の規定に基づく非金銭的な補償を請求することはできない。ただし、第1項第1号イ目の規定に基づく非金銭的な補償である場合は、その補償が完了した後2年が経過すれば、その経過した時点以降に算定される補償金に対しては請求することができ、第1項第1号ロ目及びハ目の規定に基づく非金銭的な補償の場合は、その補償が完了した後4年が経過すれば、その経過した時点以降に算定される補償金に対しては請求することができる。

⑤非金銭的な補償を申し立てた発明者は、職務発明補償規定第15条第5項に基づく補償の具体的な事項に関する書面通知を受ける前まで、当該非金銭的な補償申立を撤回することができる。

⑥非金銭的な補償が完了する前に発明者が死亡する場合は、次の各号に従う。

1. 第1項第1号イ目の規定に基づいて昇進又は昇級の評価点数及び所要年限に加算点を付与したものの、実際に昇進又は昇級せずに(実際に昇進又は昇級した場合には、当該非金銭的な補償が完了したものとみなす)発明者が死亡した場合には、当該非金銭的な補償申立を撤回したものとみなし、第4条の規定に基づく実施・処分補償金をその相続人に支給する。
2. 第1項第1号ロ目又はハ目に基づいて研究年又は研修を付与したものの、各期間が終了されずに発明者が死亡した場合には、当該非金銭的な補償の申立を撤回したものとみなし、第4条の規定に基づく実施・処分補償金をその相続人に支給する。ただし、相続人に支給すべき実施・処分補償金において、発明者が実際使用した研究年又は研修期間(日数で計算する)に大学又は産学協力団が支給した通常賃金の3分の1に該当する金額(日給に換算して計算する)と研究所が負担した研修費用を控除して支給する。

付則

この補償細則は 2000 年 00 月 00 日から施行する。

[別表 1] 実施・処分補償金の算定基準

譲渡金額又は実施料の収益額	補償金算定
1,000 万ウォン以下	譲渡代金又は実施料 x30%
1,000 万ウォン超過 5,000 万ウォン以下	(譲渡代金又は実施料-1,000 万ウォン) x20%+300 万ウォン
5,000 万ウォン超過	(譲渡代金又は実施料-5,000 万ウォン) x10%+1,100 万ウォン

[付録]

2. 職務発明の関連法令

「発明振興法」

[2014. 1. 31. 施行] [法律第 11960 号、2013. 7. 30. 一部改正]

第 1 章 総則

第 2 条(定義) この法において使用する用語の定義は、次のとおりである。〈改正 2010. 1. 27、2010. 6. 8、2013. 7. 30〉

1. 「発明」とは、「特許法」・「実用新案法」又は「デザイン保護法」に基づいて保護対象となる発明、考案及び創作をいう。
2. 「職務発明」とは、従業員、法人の役員又は公務員(以下、「従業員等」という)がその職務について発明したものが性質上使用者・法人若しくは国又は地方自治体(以下、「使用者等」という)の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が従業員等の現在又は過去の職務に属する発明をいう。
3. 「個人発明家」とは、職務発明以外の発明をした者をいう。
4. 「産業財産権」とは、「特許法」・「実用新案法」・「デザイン保護法」又は「商標法」に基づいて登録された特許権、実用新案権、デザイン権及び商標権をいう。
5. 「特許管理専担部署」とは、使用者等において産業財産権に関する企画、調査及び管理等の業務を担当する部署をいう。
- 5 の 2 「公益弁理士」とは、第 26 条の 2 に基づいて設置された公益弁理士特許相談センターで業務を遂行する弁理士をいう。
6. 「産業財産権診断」とは、個人発明家又は使用者等の発明に対する総合的な分析を実施し、その発明の研究開発の方向又は技術導入の推進方法等を提示することをいう。
- 7 「産業財産権情報」とは、産業財産権の権利化過程又は産業財産権に対する調査・分析等の過程において生成される資料をいう。
8. 「産業財産権情報化」とは、国及び民間の研究開発の効率性を高め、研究開発の成果の迅速な権利化を支援するために、産業財産権情報を体系的に生産・管理・

提供及び活用することをいう。

9. 「産業財産権サービス業」とは、産業財産権の創出・保護・活用を支援する次の各目のサービス業をいう。
- イ. 産業財産権情報を収集・分析・加工・翻訳・流通若しくは管理、又はこれと関連するソフトウェア若しくはシステムの開発する、又は構築する業(以下、「産業財産権情報サービス業」という)。
 - ロ. 「弁理士法」第2条において規定する業
 - ハ. 産業財産権の経済的価値及び技術的優秀性を価額・等級又は点数等で評価する業
 - ニ. 産業財産権の譲渡又は実施権の設定・許諾等、産業財産権の取引行為を仲介・斡旋する業
 - ホ. その他に大統領令で定める業
10. 「産業財産権サービス業者」とは、産業財産権サービス業を営む者をいう。

第2章 発明の振興

第10条(職務発明)①職務発明に対して従業員等が特許、実用新案登録、デザイン登録(以下、「特許等」という)を受けた、又は特許等を受ける権利を承継した者が特許等を受けた場合、使用者等はその特許権、実用新案権、デザイン権(以下、「特許権等」という)に対して通常実施権を有する。ただし、使用者等が「中小企業基本法」第2条に基づく中小企業でない企業である場合、従業員等との協議を経て予め次の各号のいずれかに該当する契約若しくは勤務規定を締結又は作成していない場合には、この限りでない。〈改正 2013. 7. 30.〉

1. 従業員等の職務発明に対し、使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる契約又は勤務規定
2. 従業員等の職務発明に対し、使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約又は勤務規定

②第1項にもかかわらず、公務員の職務発明に対する権利は、国又は地方自治体が承継し、国又は地方自治体が承継した公務員の職務発明に対する特許権等は国有又は公有とする。ただし、「高等教育法」第3条に基づく国・公立学校(以下、「国・公立学校」という)の教職員による職務発明に対する権利は、「技術の移伝及び事業化

の促進に関する法律」第 11 条第 1 項下段による専担組織(以下、「専担組織」という)が承継し、専担組織が承継した国・公立学校の教職員による職務発明に対する特許権等はその専担組織の所有とする。

③職務発明以外の従業員等による発明に対し、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約若しくは勤務規定の条項は無効とする。

④第 2 項に基づいて国有となった特許権等の処分と管理(特許権等の放棄を含む)は、「国有財産法」第 8 条の規定にもかかわらず、特許庁長がこれを司り、その処分と管理に必要な事項は、大統領令で定める。〈改正 2009. 1. 30.、2010. 1. 27.〉

第 11 条(職務発明補償制度の実施と支援施策)①政府は、従業員等の職務発明を奨励するため、職務発明補償制度等の実施に関する支援施策を策定・施行しなければならない。

②第 1 項に基づく支援施策には、次の各号の内容が含まれなければならない。〈改正 2013. 7. 30.〉

1. 標準となる補償規定の作成及び普及
2. 補償と関連した紛争を予防及び解決するための合理的な手続規定の作成及び普及
3. 職務発明補償制度の実施・運営に関する相談等の支援

③政府は、職務発明に対する補償を実施する使用者等に対しては、第 3 章と第 4 章に基づく発明の権利化と事業化を促進するための措置を先に行わなければならない。

第 12 条(職務発明完成事実の通知)従業員等が職務発明を完成した場合には、遅滞なくその事実を使用者等に文書で知らせなければならない。2 名以上の従業員等が共同で職務発明を完成した場合には、共同で知らせなければならない。

第 13 条(承継可否の通知)①第 12 条に基づいて通知を受けた使用者等(国又は地方自治体は除く)は、大統領令で定める期間にその発明に対する権利の承継可否を従業員等に文書で知らせなければならない。ただし、予め使用者等に特許等を受ける権利若しくは特許権等を承継させる、又は使用者等のために専用実施権を設定するようにする契約若しくは勤務規定がない場合には、使用者等が従業員等の意思と異なってその

発明に対する権利の承継を主張することができない。

②第 1 項に基づく期間に使用者等がその発明に対する権利の承継意思を知らせた時には、その時からその発明に対する権利は、使用者等に承継されたものとみなす。

③使用者等が第 1 項に基づく期間に承継可否を知らせなかった場合には、使用者等はその発明に対する権利の承継を放棄したものとみなす。この場合、使用者等は第 10 条第 1 項にもかかわらず、その発明をした従業員等の同意を得ずには、通常実施権を有することはできない。

第 14 条(共同発明に対する権利の承継)従業員等の職務発明が第三者と共同で行われた場合、契約又は勤務規定に基づいて使用者等がその発明に対する権利を承継すれば、使用者等はその発明に対して従業員等が有する権利の持分を有する。

第 15 条(職務発明に対する補償)①従業員等は、職務発明に対して特許等を受ける権利若しくは特許権等を契約又は勤務規定に基づき、使用者等に承継するようにする、又は専用実施権を設定した場合には、正当な補償を受ける権利を有する。

②使用者等は、第 1 項に基づく補償に対して補償形態と補償額を決定するための基準、支給方法等が明示された補償規定を作成し、従業員等に文書で知らせなければならない。〈改正 2013. 7. 30.〉

③使用者等は、第 2 項に基づく補償規定の作成又は変更について、従業員等と協議しなければならない。ただし、補償規定を従業員等に対し不利に変更する場合は、当該契約又は規定の適用を受ける従業員等の過半数の同意を得なければならない。〈改正 2013. 7. 30.〉

④使用者等は、第 1 項に基づく補償を受ける従業員等に第 2 項による補償規定に従い、決定された補償額等補償の具体的な事項を文書で知らせなければならない。〈新設 2013. 7. 30.〉

⑤使用者等が第 3 項に基づいて協議又は同意を得なければならない従業員等の範囲、手続等の必要な事項は、大統領令で定める。〈新設 2013. 7. 30.〉

⑥使用者等が第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員に補償した場合には、正当な補償をしたものとみなす。ただし、その補償額が職務発明によって使用者等が得る利益と、その発明の完成に使用者等と従業員等が貢献した程度を考慮していない場合は、この限りでない。〈新設 2013. 7. 30.〉

⑦公務員の職務発明に対して第10条第2項に基づいて国又は地方自治体がその権利を承継した場合には、正当な補償をしなければならない。この場合、補償金の支給に必要な事項は、大統領令又は条例で定める。〈改正 2013. 7. 30.〉

第16条(出願留保時の補償)使用者等は、職務発明に対する権利を承継した後、出願しない、若しくは出願を放棄する、又は取り下げる場合であっても、第15条に基づいて正当な補償をしなければならない。この場合、その発明に対する補償額を決定するときには、その発明が産業財産権として保護されていれば従業員等が受けられる筈の経済的利益を考慮しなければならない。

第17条(職務発明審議委員会の運営等)①使用者等は、従業員等の職務発明に関する次の各号の事項を審議するため、職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)を設置・運営することができる。〈改正 2013. 7. 30.〉

1. 職務発明に関する規定の作成・変更及び運用に関する事項
2. 職務発明補償に対する権利及び補償等に関する従業員等と使用者等の異見の調停に関する事項
3. その他に職務発明と関連して必要な事項

②審議委員会は、使用者等と従業員等(法人の役員は除く)をそれぞれ代表する同数の委員で構成し、必要な場合には関連分野の専門家を諮問委員として委嘱することができる。〈改正 2013. 7. 30.〉

③その他に審議委員会の構成及び運営に必要な事項は、大統領令で定める。〈新設 2013. 7. 30.〉

[題目改正 2013. 7. 30.]

第18条(職務発明に関する紛争の調停等)①従業員等は、次の各号のいずれかに該当する場合、使用者等に審議委員会を構成して審議するよう要求することができる。

1. 職務発明であるか否かについて、使用者等と異見がある場合
2. 使用者等が第10条第3項を違反し、従業員等の意思と異なって職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合
3. 使用者等が第13条第1項を違反し、従業員等の意思と異なって職務発明に対する権利の承継又は専用実施権を主張する場合

4. 使用者等が第 10 条第 1 項のただし書き又は第 13 条第 3 項を違反し、通常実施権を主張する場合
5. 使用者等が提示した補償規定に異見がある場合
6. 使用者等との協議又は同意の手續において異見がある場合
7. 使用者等が第 15 条第 4 項に基づいて通知した補償額等、補償の具体的事項において異見がある場合
8. 使用者等が第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定に基づいて従業員等に補償をしなかった場合
9. その他に職務発明に対する権利又は補償等について、使用者等と従業人等の間で異見がある場合

②第 1 項に基づく権利は、第 1 項の各号の事由が発生した日から 30 日以内に行使しなければならない。ただし、第 1 項第 7 号の場合には、従業員等が通知を受けた日から 30 日以内に行使しなければならない。

③使用者等は、第 1 項に基づく要求を受けた場合には 60 日以内に審議委員会を構成して審議しなければならない。この場合、審議委員会には職務発明に関する分野の専門家である諮問委員が 1 名以上含まなければならない。

④第 3 項に基づく審議委員会は、審議の結果を使用者等と従業員等に遅滞なく書面で通知しなければならない。

⑤政府は、使用者等の要請によって関連分野の専門家を第 3 項に基づく諮問委員として派遣することができ、これに必要な事項は大統領令で定める。

⑥第 3 項に基づく審議委員会の審議結果に不服する、又は職務発明に係る紛争が発生した場合、使用者等又は従業員等は、第 41 条に基づいて産業財産紛争調停委員会に調停を申し立てることができる。

[全文改正 2013. 7. 30.]

第 19 条(秘密維持の義務)①従業員等は、使用者等が職務発明を出願する時までその発明の内容に関する秘密を維持しなければならない。ただし、使用者等が承継しないことに確定した場合には、この限りでない。〈改正 2013. 7. 30.〉

②第 18 条第 3 項に基づいて諮問委員として審議委員会に参加する、又は参加した者は、職務上知った職務発明に関する内容を他人に漏洩してはならない。〈新設 2013. 7. 30.〉

第 5 章 産業財産権紛争の調停及び技術共有の促進

第 41 条(産業財産権紛争調停委員会)①産業財産権に係る紛争(以下、「紛争」という)を審議・調停するため、産業財産権紛争調停委員会(以下、「委員会」という)を設置する。

〈改正 2010. 6. 8.〉

②委員会は、委員長 1 名を含む 15 名以上 40 名以下の調停委員(以下、「委員」という)で構成する。〈改正 2010. 1. 27.、2010. 6. 8.〉

③委員会の委員は、次の各号のいずれかに該当する者の中で特許庁長が委嘱し、委員長は、特許庁長が委員の中から指名する。〈改正 2010. 1. 27.、2010. 6. 8.〉

1. 特許庁所属の公務員であつて、かつ 3 級の職にある、又は高位公務員団に属する公務員である者
2. 判事又は検事の職にある者
3. 弁護士又は弁理士の資格がある者
4. 大学で副教授以上の職にある者
5. 「非営利民間団体支援法」第 2 条に基づく非営利民間団体で推薦した者
6. その他に産業財産権に関する学識と経験が豊富な者

④委員の任期は 3 年とする。ただし、第 3 項第 1 号及び第 2 号に該当する委員の任期は、当該職位に在任する期間とする。

⑤委員中欠員が生じると、第 3 項に基づいて補欠委員を委嘱しなければならないが、その補欠委員の任期は前任者の残った任期とする。ただし、委員の数が 15 名以上である場合には補欠委員を委嘱しないこともできる。

第 44 条(調停申立の対象から除外される事項)紛争中において産業財産権の無効及び取消の可否、権利範囲の確認等に関する判断のみを要請する事項は、調停申立の対象にならない。

第 46 条(調停の成立等)①調停は、当事者間で合意された事項を調書に記すことで成立する。

②第 1 項に基づく調書は、裁判上の和解と同一な効力がある。ただし、当事者が任意で処分することができない事項に関するものは、この限りでない。

第 47 条(消滅時効の中断等) ①調停申立は、時効中断の効力がある。

②調停が成立しなかった場合には、その不成立が確定された日から 1 カ月以内に提訴なければ、時効中断の効力はない。

第 8 章 罰則

第 58 条(罰則)①第 19 条を違反して不正な利益を得る、又は使用者等に損害を加える目的で職務発明の内容を公開した者に対しては、3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金に処する。

②第 1 項の罪は、使用者等の告訴がなければ、公訴を提起することができない。

第 59 条(罰則の適用における公務員擬制)委員会の委員として公務員でない者、特許技術情報センター、特許技術事業化斡旋センター及び韓国発明振興会の役員と職員は、「刑法」とその他の法律に基づく罰則の適用においては公務員とみなす。〈改正 2007. 8. 3.、2010. 6. 8.〉

第 60 条(過料)①次の各号のいずれかに該当する者には、1 千万ウォン以下の過料を科する。

1. 第 18 条第 3 項を違反して審議委員会を構成しない、又は審議するようにしない者
2. 第 19 条第 2 項を違反して諮問委員として審議委員会に参加し、職務上知った職務発明に関する内容を他人に漏洩した者
3. 第 21 条第 3 項に基づく登録をせず、同条第 7 項を違反して特許技術情報センターの名称を使用した者
4. 第 23 条第 3 項に基づく登録をせず、同条第 5 項を違反して地域知的財産センターの名称を使用した者
5. 第 52 条第 5 項を違反して韓国発明振興会の名称を使用した者

②第 1 項に基づく過料は、大統領令で定めるところによって特許庁長が賦課・徴収する。

「発明振興法施行令」

[施行 2014. 1. 31.] [大統領令第 25120 号、2014. 1. 28.、一部改正]

第6条の6(職務発明補償優秀企業の選定及び支援等)①法第11条の2第1項に基づく職務発明補償優秀企業になろうとする企業は、特許庁長に申し立てなければならない。

②特許庁長は、第1項に基づいて申し立てた企業が次の各号の基準をいずれも充足した場合には、職務発明補償優秀企業として選定することができる。

1. 職務発明補償に関する契約若しくは勤務規定を締結する、又は作成してこれを履行・順守すること。この場合の契約又は勤務規定は、次の各項目の事項がいずれも含まれなければならない。

イ. 職務発明に対する権利の承継手続

ロ. 職務発明に対する補償形態及び補償額の決定基準等、補償手続に関する事項

ハ. 職務発明に対する権利承継及び補償に関する異議申立・審議・調停又は仲裁に関する事項

2. 第1項に基づいて申し立てた日から過去2年以内に職務発明に対する補償(非金銭的な補償を含む)をした事実があること。

3. 「中小企業基本法」第2条に基づく中小企業又は「産業発展法」第10条の2第1項に基づく中堅企業に該当すること。

③特許庁長は、第2項に基づく職務発明補償優秀企業を選定する際、知的財産に関する民間専門家の意見を聴取することができる。

④特許庁長と中央行政機関の長は、第2項に基づいて選定された職務発明補償優秀企業に対し、次の各号の支援(中央行政機関の長は、第3号の支援のみ該当する)をすることができる。〈改正 2014. 1. 7.〉

1. 「特許法」第61条、「実用新案法」第15条又は「デザイン保護法」第61条に基づく優先審査

2. 「特許法」第79条、「実用新案法」第16条又は「デザイン保護法」第79条に基づく特許料、実用新案登録料又はデザイン登録料の減免

3. その他に職務発明補償制度の活性化のために必要であると認められる行政的・財政的な支援事業

⑤第1項から第4項までにおいて定めた事項以外に職務発明補償優秀企業の申立、選定及び支援等に必要な詳細な事項は、特許庁長が定めて告示する。

[本条新設 2013. 9. 17.]

[第6条の3から移動 <2014. 1. 28.>]

[施行日：2014.7.1.] 第6条の6

第7条(承継可否の通知期間)法第13条第1項本文において「大統領令で定める期間」とは、法第12条に基づく通知を受けた日から4カ月以内をいう。

第7条の2(協議する又は同意を得なければならない従業員等の範囲等)①使用者・法人若しくは国又は地方自治体(以下、「使用者等」という)が法第15条第3項に基づいて協議する、又は同意を得なければならない従業員、法人の役員又は公務員(以下、「従業員等」という)の範囲は、次の各号の区分に従うものとする。

1. 協議：新しく作成する又は変更する補償規定の適用を受ける従業員等(変更前から適用を受けている従業員等を含む)の過半数
 2. 同意：不利に変更しようとする補償規定の適用を受けている従業員等の過半数
- ②使用者等は、新しく作成する、又は変更する補償規定(不利に変更する補償規定を含む)を適用しようとする日の15日前まで補償形態と補償額を決定するための基準及び支給方法等について従業員等に知らせなければならない。
- ③使用者等は、法第15条第3項に基づいて協議する又は同意を要請する場合は、誠実な姿勢で臨まなければならない。

[本条新設 2014.1.28.]

第7条の3(職務発明審議委員会の構成)①法第17条第2項に基づいて職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)を構成する場合、使用者等を代表する委員(以下、「使用者委員」という)と従業員等(法人の役員は除く。以下、この項において同じ)を代表する委員(以下、「従業員委員」という)は、次の各号の要件を充足しなければならない。

1. 使用者委員：使用者又は法人の代表者、使用者又は法人の代表者が委嘱する者であること
 2. 従業員委員：従業員等が直接・秘密・無記名投票により選出した者であること
- ②法第17条第2項及び第18条第3項後段に基づく諮問委員は、使用者委員と従業員委員が合意して委嘱した者とする。
- ③法第18条第3項に基づく審議委員会の使用者委員と従業員委員の数は、それぞれ3名以上にしなければならない。ただし、常時勤務する従業員の数30名未満であ

る場合には、それぞれ1名以上にすることができる。

④審議委員会に委員長を置き、委員長は使用者委員と従業員委員の中から互選する。この場合、使用者委員と従業員委員それぞれ1名を共同委員長にすることができる。

[本条新設 2014. 1. 28.]

第7条の4(職務発明審議委員会の運営)①委員長は、審議委員会の会議を召集してその議長を務め、会議開催の15日前に会議の日時、場所及び議題等を各委員に通知し、審議に関する資料を提供しなければならない。

②委員長は必要であると認める場合、委員でない者を審議委員会に参加させて意見を聴取することができる。ただし、従業員等が法18条第1項に基づいて審議を要求した場合には、その従業員等の意見を聞かなければならない。

③審議委員会の会議は、使用者委員と従業員委員の各過半数の出席をもって開議し、出席委員(法第17条第2項及び第18条第3項後段に基づく諮問委員は除く)過半数の賛成によって議決する。

④審議委員会の会議は公開する。ただし、審議委員会の議決で公開しないこともできる。

⑤審議委員会は会議録を作成し、会議を開催した日から3年間保存しなければならない。ただし、審議委員会が活動終了等によって会議録を保存することができない場合には、使用者又は法人の代表者が会議録を保存しなければならない。

⑥第1項から第5項までにおいて規定した事項以外に審議委員会の運営等に必要事項は、審議委員会の議決を経て委員長が定める。

[本条新設 2014. 1. 28.]

第7条の5(諮問委員の派遣)①法第18条第5項に基づいて特許庁長に諮問委員の派遣を要請する使用者等は、その趣旨と原因を記した要請書を提出しなければならない。

②特許庁長は、第1項の要請書を提出した使用者等が「中小企業基本法」第2条に基づく中小企業でない場合には、諮問委員を派遣しないことができる。

③特許庁長は、第1項に基づく要請書の提出された日から15日以内に諮問委員の派遣可否を決定し、使用者等に知らせなければならない。

④第1項から第3項までにおいて規定した事項以外に諮問委員の派遣に必要な事項は、特許庁長が定めて告示する。

[本条新設 2014. 1. 28.]

第 20 条(産業財産権紛争調停委員会の委員長の職務)①法第 41 条に基づく産業財産紛争調停委員会(以下、「委員会」という)の委員長は、委員会を代表し、委員会の業務を総括する。〈改正 2010. 12. 7.〉

②委員会の委員長(以下、「委員長」という)がやむを得ない事由により職務を遂行することができないときには、委員長が予め指名する調停委員(以下、「委員」という)がその職務を代行する。〈改正 2010. 12. 7.〉

第 22 条(調停手続等)①法第 43 条第 1 項に基づいて紛争調停を申し立てる者は、委員会が定める調停申立書を委員会に提出しなければならない。〈改正 2010. 12. 7.〉

②委員長は、第 1 項に基づく調停申立書を受ければ、法第 42 条に基づく調停部(以下、「調停部」という)に回付し、その申立書の写しを紛争相手方に送付しなければならない。

③第 2 項に基づいて調停申立書の回付を受けた調停部が、法第 45 条第 1 項に基づいて当事者、その代理人又は利害関係者の出席を要求する場合には、会議開催日の 7 日前まで書面で意見陳述要求の事由及び意見陳述の日時・場所等を通知しなければならない。

④第 3 項に基づく通知書には、正当な事由なくこれに従わない場合、意見陳述を放棄したものとみなすという趣旨を記さなければならない。

⑤第 3 項に基づいて通知を受けた当事者、その代理人又は利害関係者は、指定された日時に出席して意見を陳述する、又は書面で意見を提出することができる。

⑥調停部は、調停案を作成して当事者に提示し、受託することを勧告することができる。

[題目改正 2010. 12. 7.]

第 23 条(調停事件の分離又は併合)①委員会は、必要であると認めるときには、関連の調停事件を分離する、又は併合して審議することができる。〈改正 2010. 12. 7.〉

②委員長は、第 1 項に基づいて委員会が調停事件を分離する、又は併合して審議することにした場合、当事者双方に遅滞なく書面でその事実を知らせなければならない。〈改正 2010. 12. 7.〉

第 23 条の 2(調停の拒否及び中止)法第 46 条の 2 第 1 項第 3 号において「大統領令で定める場合」とは、申立の内容が関連法令又は客観的な資料によって明白であることが認められ、調停をする実益がないものと委員会が認めた場合をいう。

[本条新設 2010. 12. 7.]

第 24 条(委員会の幹事)委員会の事務を処理するために委員会に幹事 1 名を置き、特許庁所属公務員の中から特許庁長が任命する。〈改正 2010. 12. 7.〉

[題目改正 2010. 12. 7.]

第 25 条(手当)委員会に出席した委員には、予算の範囲内で手当を支給することができる。ただし、公務員である委員がその所管業務と直接関連があつて出席した場合には、この限りでない。〈改正 2010. 12. 7.〉

「職務発明補償優秀企業の認証及び支援に関する運営要領」

[施行 2013. 3. 25.] [特許庁告示 第 2013-7 号、 2013. 3. 15.、制定]

第 1 章 総則

第 1 条(目的)この告示は、発明振興法第 11 条第 1 項に基づいて職務発明を奨励するために職務発明補償優秀企業(以下、「優秀企業」という)の認証及び支援について必要な詳細な事項を定めることを目的とする。

第 2 条(適用例)①優秀企業の認証及び支援については、その他法令に特別な規定がある場合を除き、この告示において定めるところに従う。

②優秀企業の認証及び支援について、この告示において特別な規定がない事項に対しては、特許庁長が別途に定めるところに従う。

第 3 条(用語の定義)この告示において使用する用語の意味は、次にとおりである。

1. 「優秀企業」とは、第 4 条に基づく基準を充足した企業をいう。

2. 「優秀企業の認証」とは、第 4 条に基づく基準との適合性を証明する行為をいう。
3. 「中小企業」とは、中小企業基本法第 2 条に基づく中小企業をいう。
4. 「中堅企業」とは、産業発展法第 10 条の 2 に基づく中堅企業をいう。

第 2 章 認証基準と支援

第 4 条(認証基準) 優秀企業の認証基準は、[別表 1]のとおりである。

第 5 条(支援)①特許庁長は、認証を受けた優秀企業を次の各号の支援事業において優遇することができる。

1. 民間 IP-R&D 戦略支援事業
2. 特許技術の戦略的事業化支援事業
3. 地域知的財産の創出支援事業
4. その他特許庁長が職務発明の活性化に必要であると定める事項

②特許庁長は、認証を受けた優秀企業が政府支援事業等において優遇を受けられるよう努めなければならない。

第 3 章 認証手続

第 6 条(認証申立)①次の各号の要件にいずれも該当する企業は、特許庁長に対して優秀企業の認証を申し立てることができる。

1. 職務発明補償に関する契約を締結する又は勤務規定を作成して保有している企業
2. 第 7 条に基づいて優秀企業認証申立書を提出した日を基準として 2 年以内に職務発明補償の事実(非金銭的な補償を含む)がある企業
3. 中小企業又は中堅企業に該当する企業

②第 1 項第 1 号の契約又は勤務規定には、次の各号の事項が含まれなければならない。

1. 職務発明に対する権利の承継手続、補償形態及び補償額等の補償基準、補償手続に関する事項
2. 職務発明に対する権利の承継及び補償に関する異議申立、審議、調停又は仲裁に

関する事項

第7条(申立方法)①優秀企業認証を申し立てる企業(以下、「申立人」という)は、特許庁長に認証申立書[別紙第1号書式]と次の各号の書面(以下、「申立書等」という)を提出しなければならない。

1. 事業者登録証の写し
 2. 法人登記簿謄本(申立人が法人である場合に限る)
 3. 中小企業又は中堅企業に該当する企業であることを証明する書面
 4. 職務発明補償に関する契約書の写し又は勤務規定の写し
 5. 職務発明補償の事実を証明する書面(申立書を提出する日を基準として2年以内の事実に限る)
 6. 職務発明に対して補償を受けた従業員のアンケート調査票[別紙第2号書式](転職又は退職した場合は、提出しないこともできる)
 7. 職務発明補償に関する契約又は勤務規定の合理的な運用を証明する書面
 8. 清廉誓約書[別紙3号書式]
 9. その他に特許庁長が公正かつ専門性のある認証のために必要であると認める書面
- ②第1項に基づく申立書等は、返還しないものとする。

第8条(補完要求及び返戻)①特許庁長は、第7条第1項に基づく申立書等の内容に不備がある、又は公正かつ専門性のある認証のために追加の提出が必要であると認める場合等には、30日以内の期間を定めて申立人にその補完を要求することができる。

②特許庁長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、その事由を明示して申立書を返戻することができる。

1. 第1項に基づいて補完を要求したものの、正当な理由なく、定められた期間内に補完しなかった場合
2. 申立人が優秀企業認証申立を撤回した場合
3. 偽り又はその他の不正な方法をもって優秀企業認証を申し立てた場合
4. 申立人に発明の振興又は職務発明の活性化に関する重大な欠陥があり、優秀企業認証及びそれに対する支援が適合しない場合

第9条(認証可否の通知)特許庁長は、申立人の認証申立に対して第4章に基づく認証審議委員会の議決を経て、次の各号に該当する期間内にその認証可否を通知しなければならない。

1. 申立書等を提出した日から60日
2. 第8条第1項に基づいて申立書等の補完が要求された場合には、その補完が完了した日から60日

第10条(再審議)①第9条に基づく通知を受けた申立人がその認証可否に異議がある場合には、通知を受けた日から15日以内に特許庁長に認証可否に関する再審議を申し立てることができる。

②第1項に基づく再審議申立に対しては第9条を準用する。

第4章 認証審議委員会

第11条(認証審議委員会の構成・運営等)①特許庁長は、優秀企業認証の業務を遂行するため、認証審議委員会(以下、「委員会」という)を構成・運営しなければならない。

②委員会は、知的財産と関連して学識と経験が豊富な弁理士、弁護士、教授等3名以上の委員で構成する。ただし、第10条第1項に基づく再審議のための委員会は、5名以上の委員で構成する。

③委員長は、委員会に出席した委員の中から互選する。

④委員の任期は1年とし、連任することができる。

⑤委員は、清廉誓約書[別紙第4号書式]を作成して提出しなければならない。

⑥特許庁長は、委員が長期海外滞在又はその他の事由によってやむ得ずに委員の業務を遂行することができないと判断した場合には、委員を変更することができる。この場合、変更された委員の後任として任命された委員の任期は新しく開始される。

⑦委員には業務遂行に対し、所定の手当を支給することができる。

⑧公正かつ厳正な認証審議のために委員の身元事項は非公開とする。

第12条(委員会の開催等)①委員会は特許庁長の要請により開催する。

②委員会は非公開を原則とする。

③委員長は必要であると認める場合には、委員でない者を委員会に参加させ、意見

を聴取することができる。

④委員長は必要であると認める場合には、申立人の事業場において従業員と面談する等の現場実査を施行することができる。

第 13 条(審議、議決及び報告)①委員会は、次の各号の順序と方法によって審議し、その結果を議決する。

1. 委員は、申立書等に対して第 4 条の認証基準に基づいて公正に審議し、優秀企業認証審議の評価表[別紙第 5 号書式]を作成し、委員長に提出する。
2. 委員長は、第 1 号に基づいて提出された評価表を取りまとめて評価点数の平均を計算する。
3. 委員会は、評価点数の平均が 70 点以上であれば認証適合と議決し、平均が 70 点未満であれば不適合と議決する。

②委員会は、第 1 項に基づいて議決されたところを認証審議結果議決書[別紙第 6 号書式]を作成し、遅滞なく特許庁長に報告しなければならない。

第 5 章 認証、認証書及び認証表示

第 14 条(優秀企業認証、認証書)①特許庁長は、第 13 条に基づいて認証適合であると議決・報告された申立人に対しては、優秀企業として認証し、その証拠として優秀企業認証書[別紙第 7 号書式]を発給しなければならない。

②第 1 項に基づく認証の有効期間は、認証を受けた日から 2 年であり、その期間は延長されない。

③第 2 項に基づく認証の有効期間が満了した場合には、当該企業は第 3 章に基づく優秀企業認証を再度申し立てることができる。

第 15 条(認証表示)第 14 条第 1 項に基づいて認証を受けた優秀企業は、第 14 条第 2 項に基づいて有効期間の間、認証表示[別紙第 8 号書式]を使用することができる。

第 16 条(認証取消)特許庁長は、認証を受けた優秀企業が次の各号のいずれかに該当する場合には、その認証の有効期間にかかわらず、優秀企業の認証を取り消すことができる。

1. 偽り又はその他の不正な方法をもって認証を受けた場合
2. 発明の振興又は職務発明の活性化に関する重大な欠陥があり、優秀企業認証及びそれに対する支援が適合でない場合

第6章 専担機関

- 第17条(専担機関の指定)①特許庁長は、発明振興法第56条に基づいて優秀企業の認証業務を円滑に遂行することができるよう、専担機関を指定することができる。
- ②第1項に基づく専担機関の業務は、特許庁長が別途に定めるところに従う。

第7章 有効期間

- 第18条(有効期間)この告示は「訓令・例規等の発令及び管理に関する規定」(大統領令訓令第248号)に基づき、この告示を発令した後の法令又は現実的な条件の変化等を検討しなければならない2016年3月24日まで効力を持つ。

付則<第2013-7号、2013.3.15.>

- 第1条(施行日)この告示は、2013年3月25日から施行する。

[別表 1]

職務発明補償優秀企業の認定基準

1. 評価項目別の配点及び判定基準(100点満点の70点以上)

イ. 職務発明補償規定の体制(20点)

ロ. 職務発明補償実績(40点)

ハ. 職務発明補償規定の合理的運用(40点)

2. 評価項目別の評価内容

評価項目	評価内容
職務発明補償規定の体制	<ul style="list-style-type: none"> －職務発明補償規定の有無 －職務発明に対する権利の承継手続、補償形態及び補償額等の補償基準、補償手続に関する事項の規定有無 －職務発明に対する権利の承継及び補償に関する異議申立、審議、調停又は仲裁に関する事項の規定有無
職務発明補償実績	<ul style="list-style-type: none"> －職務発明補償の事実(非金銭的な補償を含む) －職務発明件数比職務発明補償件数の比率(職務発明補償率) －実施補償又は処分補償の実績(出願留保補償を含む)
職務発明補償規定の合理的運用	<ul style="list-style-type: none"> －補償形態と補償額等の補償基準を定める際、使用者と従業員間の協議及び補償形態と補償額を決定する際、従業員の意見聴取の状況 －補償基準の公表・揭示等、従業員に対する補償基準の提示状況 －社内職務発明審議機構の設置・運営及び職務発明補償に関する異見、紛争に対する調停、仲裁の状況
<p>職務発明補償規定とは、職務発明補償に関する契約又は勤務規定をいう。各評価項目別の評価対象は、優秀企業認証申立書を提出した日を基準として2年以内の事実、実績等に限り、職務発明補償規定の場合は、優秀企業認証申立書を提出した日の現在、有効なものでなければならない。</p>	

	<p>(補償基準を定める時の協議状況、補償形態と補償額を決定する時の意見聴取状況、補償基準の公表・掲示等の提示状況、社内職務発明審議機構の設置・運営の状況及び職務発明補償に関する異見、紛争に対する調停、仲裁状況等を証明することができる文書又は会議録、写真、掲示板写真、イントラネット画面、電子文書等)</p> <p>8. 清廉誓約書[別紙第3号書式]</p>
--	---

210 mm×297 mm[一般用紙 60g/m²(リサイクル紙)]

[別紙第 2 号書式]

職務発明に対して補償を受けた従業員のアンケート調査票		
この調査票は、「発明振興法」第 11 条及び「職務発明補償優秀企業の認証及び支援に関する運営要領」第 7 条の規定に基づいて作成されたものであり、事実に基づいて誠実に回答してくださいませよう、お願いいたします。		
特許庁長		
氏名：	連絡先：	e-mail：
職務発明完成時点の所属及び職位： 職務発明補償開始時点の所属及び職位： 現在の所属及び職位：		
1. あなたの職務発明は出願されましたか？ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ 1-1. <input type="checkbox"/> を選択した場合、あなたが補償を受けた職務発明の出願番号と登録番号は？ 出願番号()/登録番号() 1-2. <input type="checkbox"/> を選択した場合、あなたの職務発明が出願されてない理由は何ですか？ (例：特許性がない、営業秘密維持の必要性がある等) ()		
2. あなたが職務発明に対して補償を受けた補償形態は何ですか？ <input type="checkbox"/> 金銭補償 <input type="checkbox"/> 非金銭補償 <input type="checkbox"/> 金銭補償＋非金銭補償 2-1. <input type="checkbox"/> 又は <input type="checkbox"/> を選択した場合、金銭補償の種類と金額は？(複数選択、金額の単位は万ウォン) ①出願補償() ②登録補償() ③自社実施補償() ④他社実施補償() ⑤処分補償() ⑥出願留保補償() 2-2. <input type="checkbox"/> 又は <input type="checkbox"/> を選択した場合、非金銭補償の種類と具体的な内容は何ですか？ (例：登録補償として海外研修 3 カ月付与、処分補償として 1 年間安息年付与、人事考課の反映等) ()		
3. あなたの職務発明に対する補償形態と補償額等、補償基準を定めた時、使用者は従業員等(労働組合又は労使協議会等を含む)と協議をしましたか？ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 知らない 3-1. <input type="checkbox"/> を選択した場合、あなたは補償基準に関する使用者との協議に満足しますか？ 満足しなかった場合、その理由は何ですか？(理由：) ①かなり満足 ②満足 ③普通 ④不満足 ⑤かなり不満足 3-2. <input type="checkbox"/> 又は <input type="checkbox"/> を選択した場合、あなたが使用者と協議していない理由は何ですか？ (例：協議を要請したが使用者が断った、入社当時に有効な勤務規定だったので協議の余地がなかった等		

()

4. あなたの職務発明に対する補償形態と補償額を決定した時、使用者はあなたの意見を聴取しましたか？

はい いいえ

4-1. を選択した場合、あなたは補償形態と補償額の決定について、使用者があなたの意見を聴取したことに満足しますか？満足しない場合、その理由は何ですか？

(理由：)

①かなり満足 ②満足 ③普通 ④不満足 ⑤かなり不満足

4-2. を選択した場合、使用者が補償形態と補償額の決定について、あなたの意見を聴取しなかった理由は何ですか？(例：意見聴取を要請したが使用者が断った、入社当時に有効な勤務規定であったため意見聴取の余地がなかった等)

()

5. 使用者は、職務発明補償基準をいつでも閲覧できるよう、社内掲示板又は社内イントラネット等に公表・掲示していますか？

はい いいえ

5-1. を選択した場合、あなたは使用者の補償基準の提示状況に満足しますか？

満足できない場合、その理由は何ですか？(理由：)

①かなり満足 ②満足 ③普通 ④不満足 ⑤かなり不満足

5-2. を選択した場合、使用者が補償基準を提示しなかった理由は何ですか？

(例：公表・掲示はしなかったが、要求をすれば見られる、口頭で知らせてくれる等)

()

6. 使用者は、職務発明に関する補償規定の制・改正及び運営、補償に関する異見調停等を審議するための職務発明審議機構を設置して運営しましたか？

はい いいえ 知らない

6-1. を選択した場合、あなたは職務発明審議機構の設置・運営に対して満足しますか？満足できない場合、その理由は何ですか？(理由：)

①かなり満足 ②満足 ③普通 ④不満足 ⑤かなり不満足

6-2. 又は を選択した場合、使用者は職務発明補償に関する異見、紛争についてどのように処理しましたか？(例：職務発明審議機構を設置・運営しなかったが、弁理士等外部専門家に諮問を求め異見を調停した。現在まで異見・紛争を調停する事案がなかった等)

()

以上の質問に対して、事実に基づいて誠実に回答しました。

20

作成者： (署名)

特許庁長御中

清廉誓約書				
誓約者 (申立人)	企業名		事業者登録番号	
	代表者		法人登録番号/ 生年月日	
	住所		電話	
			FAX	
			e-mail	
	<p>当社は、「腐敗のない透明な企業経営と公正な行政」及び発明の振興が社会発展と国家競争力において重要であることを深く認識し、国際的にも OECD 賄賂防止協約が発効する等、腐敗企業及び国に対する制裁が強化され、職務発明の活性化の重要性が益々強調される時点において、本清廉誓約の趣旨に積極的に呼応し、職務発明補償優秀企業の認証を申し立てるに当たり、次のように誓約いたします。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当社は、発明の振興又は職務発明の活性化について、重大な欠陥がないことを誓います。 2. 優秀企業の認証に関する全ての過程において、偽り又はその他の不正な方法を使用しないことを誓います。 3. 優秀企業の認証に関する全ての過程において、関係公務員、認証審議委員等全ての関係者に金品・供応等の不当な利益の提供又は不正な請託をしないことを誓います。 4. 優秀企業の認証に関する全ての過程において、申立書等の補完要求又は現場実査の施行等に対し、誠実に応じて協力することで、公正かつ専門性のある認証の妨げにならないことを誓います。 5. 本清廉誓約は、相互信頼を基にした約束であるため、必ず順守し、違反した場合には民・刑事上の責任は勿論、申立書の返戻、認証の取消等、全ての行政上制裁に対し、いかなる異議も申し立てず、受け入れることを誓います。 <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">20</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">誓約者(申立人) : (署名)</p>			
<p>特許庁長御中</p>				

清廉誓約書				
誓約者 (認証審議委員)	所属			
	職位		生年月日	
	住所		電話	
			FAX	
			e-mail	
<p>本人は、「腐敗のない透明な企業経営と公正な行政」及び発明の振興が社会発展と国家競争力において重要であることを深く認識し、国際的にも OECD 賄賂防止協約が発効する等、腐敗企業及び国に対する制裁が強化され、職務発明の活性化の重要性が益々強調される時点において、本清廉誓約の趣旨に積極的に呼応し、職務発明補償優秀企業の認証審議委員の職を遂行するに当たり、次のように誓約いたします。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本人は、優秀企業認証審議委員の職を遂行するに当たり、いかなる欠格事由もないことを誓います。 2. 優秀企業の認証に関する全ての過程において、偽り又はその他の不正な方法を使用せず、客観的かつ公正に、誠実に業務を遂行することを誓います。 3. 優秀企業の認証に関する全ての過程において、申立人を初め、全ての関係者から金品・供応等の不当な利益の提供又は不正な請託を受けないことを誓います。 4. 優秀企業の認証に関する全ての過程において、職務上知った秘密を外部に公表する、又は漏洩しないことを誓います。 5. 本清廉誓約は、相互信頼を基にした約束であるため、必ず順守し、違反した場合には民・刑事上の責任は勿論、申立書の返戻、認証の取消等、全ての行政上制裁に対し、いかなる異議も申し立てず、受け入れることを誓います。 <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">20</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">誓約者(認証審議委員)： (署名)</p>				
特許庁長御中				

[別紙第5号書式]

職務発明補償優秀企業認証審議の評価表

受付番号		申立人	
審議委員	(署名)	審議日付	20

区分	評価項目	配点	評価 点数	備考
補償規定 の体制 (20点)	職務発明補償規定の有無	10		
	権利承継手続、補償形態及び補償額等の補償基準、 補償手続に関する事項の規定有無	5		
	権利承継及び補償に関する異議申立、審議、調停又は仲裁に 関する事項の規定有無	5		
小計		20		
補償実績 (40点)	職務発明補償の事実(非金銭的な補償を含む)	20		
	職務発明補償率(補償件数/職務発明件数 x 100)	10		
	実施補償又は処分補償の実績(出願留保補償を含む)	10		
小計		40		
補償規定 の合理的 運用 (40点)	職務発明に対し補償を受けた従業員のアンケート調査有無	10		
	補償基準を定める際、協議及び補償形態と、補償額を決定 する際、従業員の意見聴取の状況	10		
	補償基準の公表・掲示等、従業員に対する補償基準提示の 状況	10		
	社内職務発明審議機構の設置・運営及び職務発明補償に関 する異見・紛争に対する調停、仲裁の状況	10		
小計		40		
合計		100		

[別紙第 6 号書式]

職務発明補償優秀企業認証審議結果の議決書

番号	受付 番号	申立人	評価点数				審議結果	
			審査 委員 ()	審査 委員 ()	審査 委員 ()	平均	適合	不適合

職務発明補償優秀企業認証を審議し、その結果を上記のように議決します。

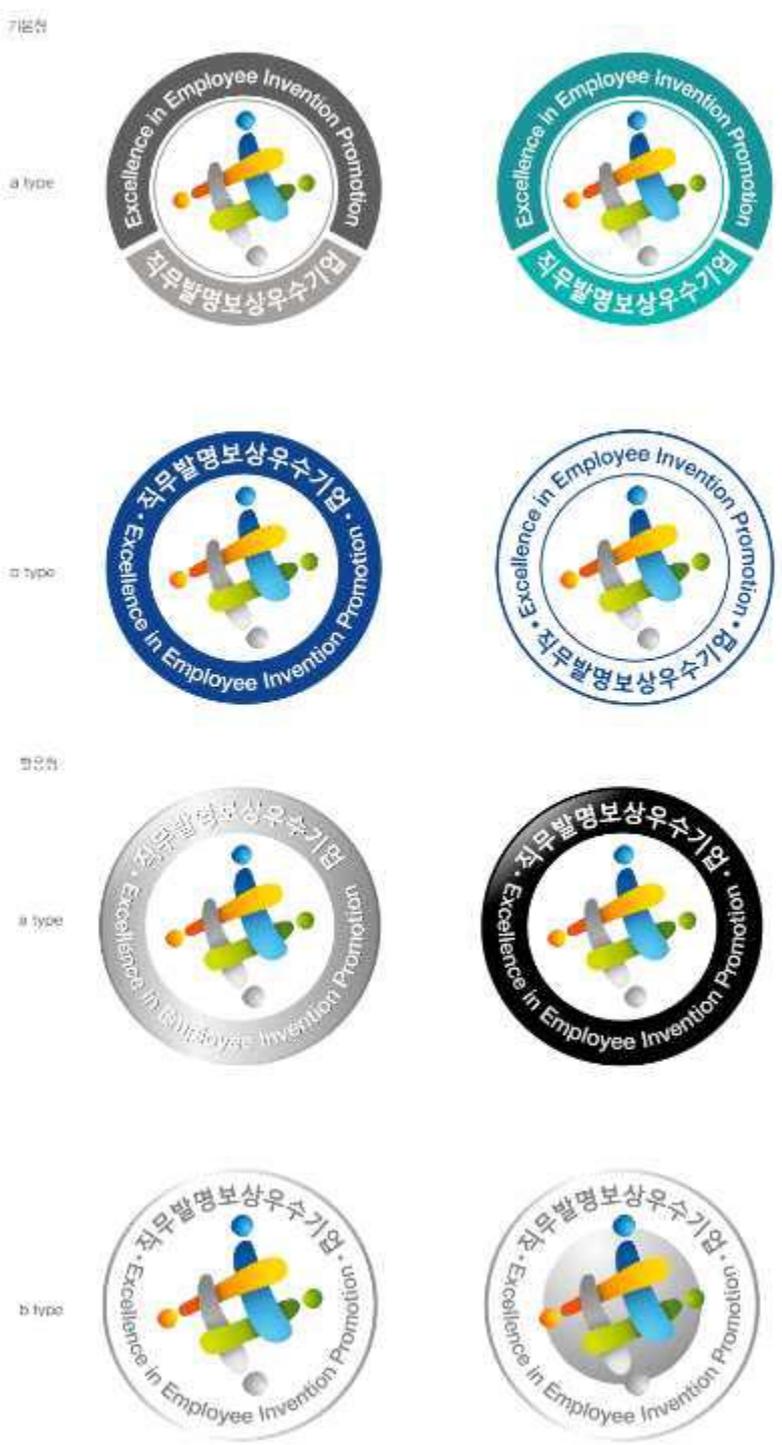
20

審議委員(長) (署名)
審議委員 (署名)
審議委員 (署名)

特許庁長御中



[別紙第 8 号書式]職務発明補償優秀企業の認証表示ーサンプル



「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」

[施行 2014. 2. 14.] [特許庁告示第 2014-5 号、2014. 2. 14.、制定]

第 1 章 総則

第 1 条(目的) この告示は、発明振興法(以下、「法」という)第 18 条及び発明振興法施行令(以下、「令」という)第 7 条の 5 に基づく職務発明審議委員会(以下、「審議委員会」という)に関連分野の専門家を諮問委員として派遣することについて委任された事項とその施行に必要な事項を規定することを目的とする。

第 2 条(適用範囲) 審議委員会に諮問委員の派遣については、関連法令で定めることを除外しては、この告示の定めに従う。

第 2 章 諮問委員の派遣手続

第 3 条(要請方法) 特許庁長に諮問委員の派遣を要請しようとする使用者等(以下、「使用者等」という)は、別紙第 1 号書式の「職務発明審議委員会の諮問委員派遣要請書」(以下、「要請書」という)にその趣旨と原因を作成して提出しなければならない。このとき、使用者等は、審議委員会の委員長及び法第 18 条第 1 項に基づく異議を申し立てた従業員(以下、「従業員」という)と諮問委員の派遣の要請に対して合意した後に要請しなければならない。

第 4 条(派遣要請書の補正等) ①特許庁長は、使用者等が提出した要請書に不備がある場合、別紙第 2 号の書式に従って使用者等、審議委員会の委員長、従業員に補正要請書を通知しなければならない。

②使用者等は、通知日から 15 日以内に補正書を作成して特許庁長に提出しなければならない。期限内に提出がない場合は、要請書は取り下げたものとみなす。

第 5 条(要請人適格) 特許庁長に諮問委員の派遣を要請することができる者は「中小企業基本法」第 2 条に基づく中小企業に限る。

第 6 条(諮問委員の派遣の決定及び通知)特許庁長は、使用者等の要請書を検討して法第 18 条及び令第 7 条の 5 の要件、使用者等が中小企業であるか否か、審議委員会の委員長、従業員の合意事項等を検討し、諮問委員の派遣可否を決定し、要請書を受け付た日を基準に 15 日以内に別紙第 3 号の書式によって使用者等、審議委員会の委員長、従業員に選定された諮問委員について通知しなければならない。

第 7 条(諮問委員の派遣要請の却下)特許庁長は、要請書を検討して諮問委員の派遣が認められない場合、別紙第 4 号の却下通知書にその事由を記載して通知する。

第 8 条(諮問委員の選定及び通知)①特許庁長は、使用者等が提出した要請書を検討し、関連分野の専門家を専門家集団において無作為で選定して別紙第 5 号書式によって選定諮問委員に通知し、別紙第 6 号書式の諮問委員受託書を提出するようにする。

②特許庁長は、選定された諮問委員が除斥・忌避・回避等の事由がない場合、別紙第 3 号書式によって諮問委員の派遣通知書を使用者等、審議委員会の委員長、従業員に通知する。

第 9 条(諮問委員の再選定及び通知)①使用者等は、第 6 条に基づく諮問委員の選定及び通知以降、除斥・忌避・回避等の事由が生じる場合、別紙第 7 号の書式により諮問委員の再選定を要請することができる。

②特許庁長は、使用者等の諮問委員による再選定の要請がある場合、第 6 条に基づいて諮問委員を再選定して通知する。

③諮問委員の再選定及び通知以降、使用者等、審議委員会の委員長、従業員が異議を提起しない場合、当該諮問委員の派遣を受託したものとみなす。

④特許庁長は、諮問委員を再選定することができない場合、諮問委員の派遣を撤回することができ、別紙第 8 号書式にその事由を記載して使用者等、審議委員会の委員長、従業員に通知する。

第 3 章 諮問委員の要件

第 10 条(専門家集団の構成及び運営)特許庁長は、弁理士、弁護士、教授、関連分野の博士

及び同等の学歴以上の所持者、関連分野の業務に10年以上従事した経験のある者等で専門家集団を構成し諮問委員として派遣することができる。

第11条(諮問委員の除斥) 諮問委員は、次の各号に該当する場合、その審議委員会から除斥される。

1. 諮問委員若しくはその配偶者又は配偶者であった者が当該要請件の当事者である、若しくは当該要請件について共同権利者又は義務者の関係にある場合
2. 諮問委員が当該要請件の当事者と親族関係にある、又はあった場合
3. 諮問委員が当該要請件について、審査・審判及び裁判に直接関与した場合
4. 諮問委員が当該要請件について、当事者の承認、鑑定人若しくは代理人として関与する、又は関与した場合
5. 諮問委員の当該要請件について、直接利害関係を持っている場合等

第12条(諮問委員の忌避) ① 諮問委員に諮問の公正さを期待し難い事情がある場合、使用者等、審議委員会の委員長、従業員はそれぞれ忌避申立をすることができる。

② 使用者等、審議委員会の委員長、従業員は、審議委員会において諮問委員に対し書面又は口頭で陳述した後は、諮問委員を忌避することはできない。ただし、忌避の原因があることを知らないとき又は忌避の原因がその後で発生したときには、この限りでない。

第13条(諮問委員の忌避) ① 諮問委員は、第11条及び第12条の事由に該当するときには、別紙第9号書式による忌避申立書を提出し、特許庁長の許可を得てその審議委員会の諮問を忌避することができる。

② 特許庁長は、選定された諮問委員の忌避申立書の事由を検討し、別紙第10号書式によって承認又は棄却を通知する。

③ 特許庁長は、諮問委員を再選定して別紙第3号書式により再選定された諮問委員を使用者等、審議委員会の委員長、従業員に通知する。

第4章 諮問委員の派遣

第14条(諮問委員の審議委員会の参席及び諮問) 諮問委員に選定された専門家は、審議委員

会に出席して信義によって誠実に諮問しなければならない。

第 15 条(諮問委員派遣の終了)諮問委員は、使用者委員、従業員委員、従業員の主張を検討し、諮問した結果を当事者に提出した後に諮問を終了する。

第 16 条(諮問結果の報告)諮問委員は、別紙第 11 号の書式により諮問結果を特許庁長に報告しなければならない。

第 5 章 補則

第 17 条(諮問料の支給)諮問委員に予算の範囲内で、諮問に関する手当及び旅費を支給することができる。

第 18 条(業務の委任)特許庁長は、法第 18 条及び令第 7 条の 5 による諮問委員の派遣業務を円滑に遂行することができるよう諮問委員の選定、派遣、専門家集団の構成及び運営、諮問料の支給等と関連した業務を「職務発明の活性化」事業の遂行機関に委任することができる。

第 6 章 有効期間

第 19 条(有効期間)この告示は、「訓令・例規等の発令及び管理に関する規定」(大統領令訓令第 248 号)に基づき、この告示を発令した後の法令又は現実的な条件の変化等を検討しなければならない 2017 年 2 月 14 日まで効力を持つ。

付則<第 2014-5 号、2014. 2. 14. >

第 1 条(施行日)この告示は、2014 年 2 月 14 日から施行する。

[別紙第 1 号書式]

職務発明審議委員会諮問委員の派遣要請書				(受付番号：第 20XX-0000 号)*
*受付番号は受付順番により受付機関で付与するため、作成する必要なし				
要請人	企業名		事業者登録番号	
			法人番号	
	代表者		電話	
	担当者		FAX	
	住所		E-mail	
職務発明 審議委員 の委員長	氏名		電話	
	生年月日		FAX	
			E-mail	
異見があ る従業員	氏名		電話	
	生年月日		FAX	
			E-mail	
申立区分	<input type="checkbox"/> 新規	<input type="checkbox"/> 補正書	要請希望日付	20 年 月 日
諮問委員の派遣要請事由				
<input type="checkbox"/> 職務発明であるか否かについて、使用者等と異見がある場合 <input type="checkbox"/> 使用者等が従業員等の意思と異なって、職務発明以外の発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合(発明振興法第 10 条第 3 項違反) <input type="checkbox"/> 使用者等が従業員等の意思と異なって、職務発明に対する権利の承継又は専用実施権の設定を主張する場合(発明振興法第 13 条第 1 項違反) <input type="checkbox"/> 使用者等が発明の承継又は専用実施権の設定と関連した契約又は勤務規定がない、若しくは契約又は勤務規定があっても 4 カ月以内に発明の承継を文書で知らせず、通常実施権を主張する場合(発明振興法第 10 条第 1 項のただし書き又は第 13 条第 3 項違反) <input type="checkbox"/> 使用者等が提示した補償規定に異見がある場合 <input type="checkbox"/> 使用者等と協議又は同意の手續に異見がある場合 <input type="checkbox"/> 使用者等が通知した補償額等の補償の具体的事項に異見がある場合 <input type="checkbox"/> 使用者等が職務発明の補償規定の作成又は変更において協議又は同意に従い、従業員等に補償しない場合(発明振興法第 15 条第 2 項から第 4 項までの規定違反)				

□その他に職務発明に対する権利及び補償等について、使用者等と従業員等との間に異見がある場合(具体的な事由記載：)

発明振興法第 18 条、同法施行令第 7 条 5 及び「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 3 条の規定に基づき、上記のように諮問委員の派遣を要請します。

20 年 月 日

要請人 (署名又は印)
職務発明審議委員会の委員長 (署名又は印)
異議を申し出た従業員 (署名又は印)

特許庁長御中

※具備書類

1. 中小企業基本法に基づく中小企業であることを証明する書面 1 部
2. 職務発明と関連して使用者、従業員間の異見に対する具体的事由等(別紙に作成)

210mmx297mm(一般用紙 60g/m²(リサイクル紙))

職務発明審議委員会の諮問委員派遣要請書の補正要求書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 要請人

企業名： 代表者：

住所：

・ 職務発明審議委員会の委員長

・ 異見のある従業員

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 4 条の規定に基づき、上記のように受け付けられた要請書において、下記のような不備があるため、要請書を補正し、20 年 月 日まで提出してください。

－ 記 －

・ 要請書の不備事由

20 年 月 日

特許庁長御中

※諮問委員派遣の要請書を補正する場合、別紙第 1 号書式の「職務発明審議委員会の諮問委員派遣要請書」を再度作成して特許庁長に提出して下さい。通知日を基準に 15 日以内に特許庁長に補正した要請書を提出しなければ、要請書は取り下げたものとみなされます。

210mmx297mm(一般用紙 60g/m²(リサイクル紙))

職務発明審議委員会の諮問委員派遣通知書

選定

再選定

・ 受付番号:第 20XX-00000 号

・ 要請人

企業名 : 代表者 :

住所 :

・ 職務発明審議委員会の委員長

・ 異見のある従業員

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 6 条の規定に基づき、上記のように受け付けられた要請書に対し、下記のように派遣する諮問委員を通知します。

— 記 —

・ 派遣する諮問委員

氏名 : 所属 :

住所 :

電話 : E-mail :

20 年 月 日

特許庁長御中

※上記のように派遣する諮問委員が除斥、忌避等の事由により公正な諮問が不可能であると判断される場合には、別紙第 7 号の書式によりその事由を提出してください。諮問委員に書面又は口頭で陳述をした後には、諮問委員の変更が不可能です。

職務発明審議委員会の諮問委員派遣要請書の却下通知書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 要請人

企業名： 代表者：

住所：

・ 職務発明審議委員会の委員長：

・ 異見のある従業員：

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 6 条の規定に基づき、上記のように受け付けられた要請書に対し、下記のような事由により、要請書を却下します。

— 記 —

・ 要請書の却下事由

20 年 月 日

特許庁長御中

職務発明審議委員会の諮問委員選定通知書

- 受付番号：第 20XX-00000 号

- 要請人
 企業名： 代表者：
 住所：

- 職務発明審議委員会の委員長：

- 異見のある従業員：

- 諮問委員派遣を要請した事由：

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 8 条の規定に基づき、上記のように受け付けられた要請書に対し、職務発明審議委員会の諮問委員として選定されたことを通知します。

20 年 月 日

特許庁長御中

※上記の職務発明審議委員会の諮問委員として除斥、忌避事由がある場合には、別紙第 9 号書式により特許庁長に申し立ててください。

210mmx297mm(一般用紙 60g/m²(リサイクル紙))

職務発明審議委員会の諮問委員派遣の受諾及び誓約書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 諮問委員

氏名： 所属：

住所：

電話： E-mail

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 8 条の規定に基づき、上記のように受けられた要請書に対し、諮問委員として活動することを受諾し、以下の事項に対して誓約します。

— 記 —

1. 本人は、諮問委員として活動するに当たり、信義誠実の原則に従ってその職を遂行し、いかなる欠格事由もないことを誓います。
2. 本人は、諮問委員として活動するに当たり、その職務上において獲得した秘密を外部に公表する、又は漏洩しないことを誓います。
3. 本人は、諮問委員として活動するに当たり、偽り又はその他の不正な方法を使用せず、客観的かつ公正に業務を遂行することを誓います。
4. 本人は、諮問委員として活動するに当たり、利害関係者からいかなる金品・供応等の不当な利益の提供を受ける、又は不正な請託をしないことを誓います。
5. 本人は、上記事項を違反したときは、民・刑事上の責任は勿論、行政上制裁に対していかなる異議も提起しないことを誓います。

20 年 月 日

諮問委員 (署名又は印)

特許庁長御中

職務発明審議委員会の諮問委員の再選定要請書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 要請人

企業名： 代表者：

住所：

・ 職務発明審議委員会の委員長：

・ 異見のある従業員：

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 9 条の規定に基づき、上記のような事由により派遣する諮問委員の再選定を要請します。

— 記 —

・ 諮問委員の再選定要請の事由：

20 年 月 日

要請人	(署名又は印)
職務発明審議委員会の委員長	(署名又は印)
異議を申し立てた従業員	(署名又は印)

特許庁長御中

職務発明審議委員会の諮問委員派遣の撤回通知書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 要請人

企業名： 代表者：

住所：

・ 職務発明審議委員会の委員長：

・ 異見のある従業員：

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 9 条第 4 項の規定に基づき、上記のように受け付けられた要請書に、以下のような事由によって諮問委員の派遣を撤回することを通知します。

－ 記 －

・ 諮問委員派遣の撤回事由

20 年 月 日

特許庁長御中

職務発明審議委員会の諮問委員の回避申立書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 要請人

企業名： 代表者：

住所：

・ 職務発明審議委員会の委員長：

・ 異見のある従業員：

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第13条の規定に基づき、下記のような事由によって諮問委員の業務を公正に遂行できないため、諮問委員の回避を申立いたします。

— 記 —

・ 諮問委員の回避事由

20 年 月 日

諮問委員 (署名又は印)

特許庁長御中

職務発明審議委員会の諮問委員の回避申立に対すると答弁書

・ 受付番号：第 20XX-00000 号

・ 諮問委員

「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 13 条の規定に基づき、諮問委員の回避申立に対し、以下のように回答します。

－ 記 －

回避申立の承認

回避申立の棄却

・ 諮問委員派遣の回避申立に対する(承認、棄却)事由

20 年 月 日

特許庁長御中

[別紙 11 号書式]

職務発明審議委員会の諮問委員の活動結果報告書		
受付番号	第 20XX-00000 号	
要請人	企業名	
	代表者	
	住所	
職務発明審議委員会の委員長		
異見のある従業員		
・ 諮問委員活動の結果		
※要請人の趣旨、原因に対する意見、使用者等と従業員等の異見事項、その他職務発明審議委員会の紛争解決に役立つ事項で作成 (必要時には別紙を使用)		
「職務発明審議委員会の諮問委員の派遣に関する運営要領」第 16 条の規定に基づき、上記のように諮問委員の活動結果を報告します。		
20 年 月 日		
諮問委員		(署名又は印)
特許庁長御中		

210mmx297mm(一般用紙 60g/m²(リサイクル紙))

「勤労福祉基本法」

[施行 2013. 8. 29.][法律第 11845 号、2013. 5. 28.、他法改正]

第 84 条(成果配分)事業主は、当該事業の勤労者と協議して定めた当該年度の利益等の経営目標が超過達成された場合、その超過した成果を勤労者に支給する、又は勤労者の福祉増進のために使用するよう努力しなければならない。

第 85 条(発明・提案等に対する補償)事業主は、当該事業の勤労者が職務に係わる発明若しくは提案、又は新しい知識・情報・技術を開発して会社の生産性・売上高等の増加に貢献した場合、適切な補償をするよう努めなければならない。この場合、具体的な補償基準は「勤労者参与及び協力増進に関する法律」に基づく労使協議会等を介して定める。

第 86 条(国又は地方自治体の支援)国又は地方自治体は、選択的福祉制度、勤労者支援プログラム、成果配分、発明・提案等に対する補償を活性化するために必要な支援を行うことができる。

「勤労者参与及び協力増進に関する法律」

[施行 2010. 7. 5.][法律第 10339 号、2010. 6. 4.、他方改正]

第 4 章 協議会の任務

第 20 条(協議事項)①協議会が協議すべき事項は、次の各号のとおりである。

1. 生産性向上と成果配分
2. 勤労者の採用・配置及び教育訓練
3. 勤労者の隘路事項の処理
4. 安全、保健、その他の作業環境の改善と勤労者の健康増進
5. 人事・労務管理の制度改善
6. 経営上又は技術上の事情による人材の配置転換・再訓練・解雇等の雇用調整の一般原則

7. 作業と休憩時間の運営
 8. 賃金の支払方法・体系・構造等の制度改善
 9. 新機械・技術の導入又は作業工程の改善
 10. 作業守則の制定又は改正
 11. 従業員持株制度とその他に勤労者の財産形成に関する支援
 12. 職務発明等と関連した当該勤労者に対する補償に関する事項
 13. 勤労者の福祉増進
 14. 事業場内の勤労者監視設備の設置
 15. 女性勤労者の母性保護及び仕事と家庭生活の両立を支援するための事項
 16. その他の労使協力に関する事項
- ②協議会は、第1項各号の事項に対し、第15条の定足数によって議決することができる。

第7章 罰則

第30条(罰則) 次の各号のいずれかに該当する者は、1千万ウォン以下の罰金に処する。

1. 第4条第1項に基づく協議会の設置を正当な事由なく拒否又は妨害した者
 2. 第24条を違反し、協議会において議決された事項を正当な事由なく履行しなかった者
 3. 第25条第2項を違反し、仲裁決定の内容を正当な事由なく履行しなかった者
- [全文改正 2007. 12. 27.]

「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」

[施行 2013. 3. 25.] [大統領令第 24439 号、2013. 3. 23.、他方改正]

第1条(目的) この令は、「発明振興法」第10条、第15条及び第56条に基づく公務員職務発明の処分・管理及びその補償等に必要な事項を規定することを目的とする。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第2条(用語の定義) この令において使用する用語の意味は、次のとおりである。

1. 「職務発明」とは、公務員(国家公務員をいう。以下、同じ)がその職務について発明したものがその性質上国の業務範囲に属し、その発明をするに至った行為が公務員の現在又は過去の職務に属する発明をいう。
2. 「発明機関の長」とは、職務発明をした当時、その公務員が所属した機関の長をいう。
3. 「国有特許権」とは、この令に基づいて国の名義で登録された特許権をいう。
4. 「処分」とは、次の各目のいずれかに該当することをいう。
 - イ. 国有特許権又は特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利の売却
 - ロ. 国特許権に対する「特許法」第 100 条に基づく専用実施権(以下、「専用実施権」という)の設定又は同法第 102 条に基づく通常実施権(以下、「通常実施権」という)の許諾
 - ハ. 特許出願中の職務発明に対する専用実施又は通常実施を内容とする契約
5. 「処分収益金」とは、国有特許権又は特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利の処分により、1 会計年度内に発生する収益金の合計額をいう。
6. 「発明者」とは、職務発明をした公務員をいう。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 2 条の 2(適用除外) この令は、「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 11 条第 1 項後段に基づく専担組織が設置された国・公立学校の教職員による職務発明に対しては適用しない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 3 条(業務の管掌)①特許庁長は、職務発明及び国有特許権について、次の各号の業務を司る。

1. 職務発明の奨励
2. 職務発明に対する補償
3. 国有特許権の処分・管理
4. 国有特許権の活用促進

②発明機関の長は、職務発明について次の各号の業務を司る。

1. 第 4 条第 1 項に基づく職務発明の国家承継
2. 第 4 条第 1 項に基づき、国家承継した職務発明の国内外の特許出願

3. 特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利の処分・管理

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 3 条の 2 削除<2011. 9. 30.>

第 4 条(職務発明の国家承継)①国は、「発明振興法」第 10 条第 2 項本文に基づいて職務発明に対して特許を受ける権利及び特許権を承継(以下、「国家承継」という)する。ただし、紛争中又は国家承継が適切でない認められる場合には、この限りでない。

②職務発明が、発明者と第三者が共同でしたものである場合、国はその発明者が有する持分のみを承継する。

③第 1 項に基づいて国家承継する権利には、職務発明に対して外国に出願して特許を受ける権利と外国において受けた特許権を含む。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 5 条(発明の届出)公務員が自己の担った職務に係る発明をした場合には、遅滞なくその内容を産業通商資源部令の定めに従って発明機関の長に届け出でなければならない。

<改正 2013. 3. 23.>

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 6 条(職務発明の承継決定)①第 5 条及び第 8 条第 2 項に基づいて届出を受けた発明機関の長は、その発明が職務発明に属するか否か、当該職務発明に対する国家承継をするか否かについて決定しなければならない。その結果を該当公務員に書面で通知しなければならない。

②発明機関の長から国家承継決定の通知を受けた発明者は、遅滞なくその職務発明に対して特許を受ける権利又は特許権を国に譲渡しなければならない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 7 条(国家承継発明の出願)①発明機関の長は、第 6 条第 2 項に基づいて特許を受ける権利の譲渡を受けたときには、遅滞なく発明機関の長を付記し、国の名義で特許出願をしなければならない。その発明の内容を判断して外国において出願するか否かを決定しなければならない。

②発明機関の長が第1項に基づいて国内又は外国において特許出願をした場合には、その事実を発明者に通知しなければならない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第8条(発明者の出願)①発明者は、第6条第1項に基づいて国家承継をしないという決定の通知を受けずには、職務発明に対して自己の名義で特許出願することはできない。ただし、その発明が自己の担った職務に係る発明に該当しない場合には、この限りでない。

②第1項のただし書きに基づいて特許出願をした場合には、第5条に準じて届け出でなければならない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第9条(国有特許権の登録)①発明機関の長は、特許権を国家承継する、又は特許出願中の職務発明が特許決定されたときには、遅滞なく産業通商資源部令で定める書類を添付し、特許庁長に国有特許権の登録を要請しなければならない。<改正 2011. 9. 30.、2013. 3. 23.>

②特許庁長は、第1項に基づく登録要請を受けたときには、次の各号のとおり、国の名義で国有特許権の登録をしなければならない。<改正 2011. 9. 30.>

1. 特許権者：大韓民国
2. 管理庁：特許庁長
3. 承継庁：発明機関の長

[全文改正 2010. 7. 26.]

[題目改正 2011. 9. 30.]

第9条の2(国有特許権の放棄)特許庁長が「発明振興法」第10条第4項に基づき、国有特許権を放棄しようとする場合には、発明機関の長と関係機関の長の意見、国有特許権の実施履歴、技術評価の結果及び国有特許権の存続期間等を考慮しなければならない。

[本条新設 2010. 7. 26.]

第10条(処分の原則)①国有特許権の処分は、通常実施権の許諾を原則とする。ただし、通

常実施権を受けようとする者がいない、又は特許庁長が特例として必要であると認める場合には、国有特許権の売却する、又は専用実施権を設定することができる。

②国有特許権の処分は有償とする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、無償とすることができる。

1. 農業民の所得増大、輸出増進、その他の国家施策の推進のために特許庁長が特例として必要であると認める場合
2. 国家機関の長(発明機関の長を含む。以下、この条においては同じ)が公共の目的のために特許庁長の承認を得て国有特許権を直接実施しようとする場合

③国家機関の長が第2項第2号に基づいて無償実施の承認を受けるためには、産業通商資源部令で定める承認申立書を特許庁長に提出しなければならない。<改正 2013. 3. 23. >

[全文改正 2010. 7. 26.]

第11条(処分の方法等)①国有特許権に対する通常実施権の許諾は、随意契約の方法とする。

②国有特許権の売却及びその専用実施権の設定は、競争入札の方法とする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、随意契約の方法にすることができる。<改正 2010. 11. 15. >

1. 国有特許権の特許内容上、その実施に特定人の技術又は設備が必要であって競争入札をすることができない場合
2. 「公共機関の情報公開に関する法律」第9条第1項第1号及び第2号を準用し、国家機関の行為を公開しない必要がある場合
3. 専用実施権の設定を受けた者に、その国有特許権を売却する場合
4. 専用実施権の設定期間が満了した後、その専用実施権者が継続して実施する必要があると認められ、再契約をする場合
5. 天災地変若しくは戦時・事変又はその他にこれに準ずる場合であって、競争入札する余裕がない場合
6. 「公共機関の運営に関する法律」第4条に基づいて指定された公共機関の中で、政府が納入資本金の5割以上を出資した公共機関の保護・育成のために、その公共機関に必要な国有特許権を処分する場合。ただし、「韓国産業銀行法」に基づく韓国産業銀行、「中小企業銀行法」に基づく中小企業銀行、「韓国輸出入銀行法」に基づく韓国輸出入銀行及び「銀行法」第2条及び第5条に基づく銀行に対して

は適用しない。

7.2 回以上流札又は落札者が契約を締結しなかった場合

③国有特許権の処分について、その他に必要な事項は産業通商資源部令で定める。

<改正 2013. 3. 23. >

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 12 条(意見聴取等)特許庁長は、第 10 条に基づいて国有特許権を処分しようとする場合には、予定価格の決定、無償実施期間及び無償実施条件等について、発明機関の長及び関係機関の長の意見を聞かなければならず、発明機関の長には、国有特許権の処分のための予定価格算定に必要な資料の提出を要求することができる。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 13 条(国有特許権登録前の処分)①発明機関の長は、特許出願中の職務発明に対して必要である場合、国有特許権に登録される前であっても、その職務発明に対して特許を受ける権利を処分することができる。

②第 1 項に基づく職務発明に対し、特許を受ける権利の処分については第 10 条から第 12 条までの規定を準用する。この場合「国有特許権」は、「職務発明に対して特許を受ける権利」とみなす。<改正 2011. 9. 30. >

[全文改正 2010. 7. 26.]

[題目改正 2011. 9. 30.]

第 14 条(処分結果の通知)①特許庁長が国有特許権を処分したときには、その内容と第 17 条に基づく処分補償金の支給に関する事項を発明機関の長に通知しなければならない。

②第 1 項の通知を受けた発明機関の長は、その内容を発明者又はその相続人に通知しなければならない。

③第 13 条に基づいて発明機関の長が特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利を処分する、又は受託機関の長が国有特許権を処分したときには、その内容を特許庁長に通知し、その処分による代金の収納及び補償金の支給を要請しなければならない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 15 条(処分代金の処理) 国有特許権及び特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利の処分代金は、「責任運営機関の設置・運営に関する法律施行令」第 23 条第 1 項及び別表 4 に基づく責任運営機関特別会計の特許庁計定の歳入とする。
[全文改正 2010. 7. 26.]

第 16 条(登録補償金)①特許庁長は、国有特許権に対し、各権利毎に 50 万ウォンを登録補償金として発明者に支給しなければならない。
②第 1 項に基づく登録補償金は、同一の職務発明に対して 1 回のみ支給される。
[全文改正 2010. 7. 26.]

第 17 条(処分補償金)①特許庁長は、国有特許権又は特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利を有償で処分した場合には、その処分収益金の 100 分の 50 に該当する処分補償金を発明者に支給しなければならない。
[全文改正 2010. 7. 26.]
②特許庁長は、国有特許権又は特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利を無償で処分した場合には、これを有償で処分する場合の処分収入金に相当する金額の 100 分の 50 に該当する金額を処分補償金として発明者に支給しなければならない。
[全文改正 2010. 7. 26.]

第 18 条(機関褒賞金等)①特許庁長は国、有特許権又は特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利を有償で処分した場合には、その処分収益金を基準として次の各号の区分による機関褒賞金を発明機関に長に支給しなければならない。
1. 処分収入金が 1 千万ウォン超過 5 千万ウォン以下の場合：100 万ウォン
2. 処分収入金が 5 千万ウォン超過 1 億ウォン以下の場合：500 万ウォン
3. 処分収入金が 1 億ウォンを超過する場合：1 千万ウォン
②特許庁長は、受託機関の長が国有特許権を有償で処分した場合には、その処分収入金の 100 分のお 17.5 に該当する金額を受託機関の長に支給しなければならない。
[全文改正 2010. 7. 26.]

第 19 条(補償金等の支給)①第 16 条から第 18 条までの規定に基づく登録補償金、処分補償

金及び機関褒賞金等は、「責任運営機関の設置・運営に関する法律施行令」第 23 条第 1 項及び別表 4 に基づく責任運営機関特別会計の特許庁計定の予算から支給し、その支給時期は、次の各号の区分に従う。

1. 第 16 条に基づく登録補償金：国有特許権で登録した年度又はその次の年度
2. 第 17 条第 1 項に基づく処分補償金及び第 18 条に基づく機関褒賞金等：処分収入金が納付された年度又はその次の年度
3. 第 17 条第 2 項に基づく処分補償金：無償処分をした年度又はその次の年度

②登録補償金又は処分補償金を受けることができる発明者が 2 名以上である場合には、その持分によってそれぞれ分割して支給しなければならない。

③職務発明が発明者と第三者が共同でしたものであって、かつ第 4 条第 2 項に基づいて国が発明者の持分を承継した以降、次の各号のいずれかに該当する場合には、第 17 条に基づく処分補償金は、国が承継した当時の発明者の持分に対してのみ支給する。〈2011. 9. 30. 新設。〉

1. 第三者が持分を放棄する場合
2. 第三者が持分を国家に無償で譲渡する場合

④登録補償金及び処分補償金は、発明者が転職又は退職した場合であっても支給しなければならない。発明者が死亡した場合には、その相続人に支給しなければならない。〈改正 2011. 9. 30. 〉

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 20 条(補償金等の返還)発明者又はその相続人が受けた登録補償金及び処分補償金と発明機関の長又は受託機関の長が受けた機関褒賞金等は、特許が取り消される、又は無効とされた場合であっても返還しない。ただし、「特許法」第 133 条第 1 項第 2 号に基づく事由によって当該特許が無効とされた場合には、この限りでない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 21 条(発明者等の義務)①発明者又は発明機関の長は、国有特許権又は特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利を処分した場合、その相手方がその発明に実施のために必要とする事項に対しては、特別な事由がない限り、協力しなければならない。②発明者、発明機関の長及び職務発明に係る仕事に従事する者は、当該の職務発明の出願時までその発明の内容に対して秘密を維持しなければならない。

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 22 条(実用新案及びデザインに関する準用)①職務に関する実用新案の考案及びデザインの創作に関しては、この令を準用する。この場合「職務発明」は、「職務に関する実用新案の考案及びデザインの創作」とみなす。<改正 2011. 9. 30.>

②第 1 項の場合、第 16 条に基づく登録補償金は、次の各号の区分による金額とする。

1. 実用新案権：各権利毎に 30 万ウォン
2. デザイン権：各権利毎に 20 万ウォン

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 23 条(外国において取得した特許権等に関する準用)職務発明に対して外国において取得した特許権及び外国において特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利の処分・管理及びその補償等については、第 10 条から第 20 条までの規定を準用する。この場合、「国有特許権又は特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利」は、「外国において取得した特許権及び外国において特許出願中の職務発明に対して特許を受ける権利」とみなす。<改正 2011. 9. 30.>

[全文改正 2010. 7. 26.]

第 24 条(業務の委託)①特許庁長は、「発明振興法」第 56 条に基づいて第 3 条第 1 項第 3 号の国有特許権の処分・管理の業務のうち、次の各号の業務を発明機関の長又は「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 10 条に基づいて指定された技術取引機関に委託することができる。この場合、その業務の委託を受けた機関(以下、「受託機関」という)が「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 10 条に基づいて指定された技術取引機関である場合には、発明機関の長と協議しなければならない。

1. 通常実施権の許諾
2. 国有特許権の広報等管理

②特許庁長は第 1 項各号の業務を委託した場合には、受託機関の名称及び委託業務の範囲等に関する事項を官報及びインターネットホームページ等に公告しなければならない。

③特許庁長は、第 1 項に基づく委託業務の処理手続及び具体的な内容等を定めて告示しなければならない。

[本条新設 2011. 9. 30.]

「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する施行規則」

[施行 2011. 10. 7.][知識経済部令第 205 号、2011. 10. 7.、一部改正]

第 1 条(目的)この規則は、「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」において委任された事項とその施行に必要な事項について規定することを目的とする。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 2 条(職務発明の届出)①「公務員職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」(以下、「令」という)第 5 条及び第 8 条第 2 項に基づく届出をしようとする者は、別紙第 1 号書式の職務発明届出書に次の各号の書類を添付し、発明機関の長に提出しなければならない。

1. 職務発明の性質に対する説明書
2. 職務発明要約書

②第 1 項第 1 号の職務発明の性質に対する説明書には、次の各号の事項を記し、発明者が記名捺印しなければならない。

1. 所属機関の業務：職務発明に係る業務を遂行する当時、発明者が所属した機関(以下、この条においては「所属機関」という)の業務範囲を記し、特に当該職務発明に係る調査・研究・試験等に関する機能の有無について記すこと。
2. 発明者の職務：所属機関において当該発明者の職務内容を記すこと。
3. 職務発明の性質：当該職務発明が所属機関の業務範囲に属するか否か、その職務発明をするに至った行為が発明者の職務に属するか否かに対する意見を記すこと。

③第 1 項第 2 号の職務発明要約書は、「特許法施行規則」第 21 条第 2 項に基づく要約書に準じて作成する。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 3 条(職務発明の承継決定)発明機関の長は、令第 6 条に基づいて職務発明に対して特許

を受ける権利及び特許権に対する国家承継の決定をしようとする場合には、当該職務発明の現在又は将来の実用的価値及び産業上における利用可能性等を考慮しなければならない。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 4 条(国有特許権の登録要請)発明機関の長は、令第 9 条第 1 項に基づいて国有特許権の登録を要請するときには、別紙第 2 号書式の国有特許権登録要請書に次の各号の書類を添付し、特許庁長に提出しなければならない。

1. 職務発明に対する意見書
2. 特許決定書の写し又は特許証の写し
3. その他に補償金の支給に関する事項を記した書類

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 5 条(国家機関の無償実施)①令第 10 条第 3 項に基づく無償実施承認申立書は、別紙第 3 号書式のとおりである。

②第 1 項にもとづく承認申立書には、次の各号の書類を添付しなければならない。

1. 当該国有特許権の実施に関する事業計画書
2. 無償実施をしようとする事由書

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 6 条(専用実施権等の契約期間)特許庁長が国有特許権に対して「特許法」第 100 条に基づく専用実施権を設定する、若しくは特許庁長又は令第 24 条第 1 項各号以外の部分後段に基づく受託機関(以下、「受託機関」という)の長が、同法第 102 条に基づく通常実施権を許諾する処分をする場合、その契約期間は契約日から 3 年以内とする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該期間の分を延長して契約することができる。

1. 当該国有特許権を実施するに必要である準備期間が 1 年以上かかる場合には、その準備期間
2. 当該国有特許権の存続期間が契約日から 4 年以内に満了する場合には、その存続期間の満了時までの残りの期間

[全文改正 2011. 10. 7.]

第7条(処分の公告)特許庁長は、令第11条第2項各号以外の部分の本文に基づき、国有特許権を競争入札の方法により処分しようとする場合には、その入札日の30日前まで当該国有特許権の名称、処分の種類、入札の日時と場所及び入札参加の資格等、入札に必要な事項を官報又は日刊新聞に公告しなければならない。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第8条(随意契約の申立)①令第11条第1項及び同条第2項のただし書きに基づき、随意契約によって国有特許権の処分を受けようとする者は、別紙第4号書式の随意契約申立書に次の各号の書類を添付し、特許庁長又は受託機関の長に提出しなければならない。

1. 当該国有特許権の実施に関する事業計画書
2. 買収代金又は実施料に対する見積書
3. 無償実施をしようとする事由書(令第10条第2項第1号に基づいて無償で実施しようとする場合のみ該当する)

②第1項第1号に基づく事業計画書には、次の各号の事項を記さなければならない。

1. 事業計画の概要
2. 施設規模
3. 数量と金額を記した年度別の生産及び販売計画

[全文改正 2011. 10. 7.]

第9条(契約書の作成)①特許庁長又は受託機関の長は、令第11条に基づいて国有特許権を処分しようとする場合には、その処分に関する契約書を作成しなければならない。

②第1項に基づく契約書には、処分しようとする国有特許権の表示、専用実施権及び通常実施権の場合、その実施権の範囲、処分金額及びその支給方法等に関する事項を記さなければならない。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第10条(予定価格の決定)①特許庁長又は受託機関の長は、国有特許権を有償で処分しようとする場合には、令第12条に基づいて発明機関の長が提出した資料を参酌して予定価格を決定しなければならない。

②特許庁長は、必要であると認められる場合には、特許権の評価に関する専門機関に評価を依頼し、その評価結果を考慮して予定価格を決定することができる。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 11 条(予定価格の算定基準等)①国有特許権の売却のための予定価格は、次の各号のいずれかに該当する金額を基準として定める。

1. 国有特許権の存続期間の実施料推定金額

2. 第 1 号に基づいて予定価格を定められない場合には、類似特許権の売買実例価格

②国有特許権に対し、有償で専用実施権を設定する、又は通常実施権を許諾する場合、その実施料の予定価格は、次の計算式に従って定める。

実施料予定価格＝国有特許権を利用した商品の販売予定数量合計×商品の販売単価×占有率×基本率

③第 2 項の計算式における販売予定数量合計、商品の販売単価、占有率及び基本率は、次の各号のとおりである。

1. 販売予定数量合計：実施期間中の毎年度別の販売予定数量を合わせてもの

2. 商品の販売単価：実施期間中の毎年度別の工場渡価格の平均価格

3. 占有率：単位商品を生産するに当たり、当該国有特許権が利用される割合

4. 基本率：3%。ただし、当該国有特許権の実用的価値及び産業上利用可能性等を考慮し、2%以上 4%以下にすることができる。

④第 1 項から第 3 項までの規定に基づいて予定価格を定めることができない場合の予定価格は、別途で特許庁長が定める基準に従う。

⑤第 1 項から第 4 項までの規定に基づく予定価格は、実施期間の総額とする。ただし、専用実施権を設定する、又は通常実施権を許諾する場合、販売予定数量合計を事前に予測することができないときには、次の計算式により商品単位当たりの実施料予定価格を定めることができる。

商品単位当たり実施料予定価格＝商品の販売単価×占有率×基本率

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 12 条(処分結果の通知)令第 14 条第 3 項に基づいて発明機関の長が特許出願中の職務発明に対し、特許を受ける権利を処分する、又は受託機関の長が国有特許権を処分した結果を特許庁長に通知するときには、契約書の写しと次の各号の事項を記載した

書面を同時に提出しなければならない。

1. 出願中の職務発明の内容又は国有特許権の内容
2. 処分による代金の収納に関する事項
3. 処分補償金の支給に関する事項

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 13 条(台帳の作成・具備)①特許庁長は、国有特許権の処分及び管理に関する台帳を作成し、備えなければならない。

②受託機関の長は、第 1 項に基づく台帳を作成して備えなければならないが、四半期毎に特許庁長にこれを通知しなければならない。

[全文改正 2011. 10. 7.]

第 14 条(実用新案及びデザインに関する準用)この規則は、実用新案の考案及びデザインの創作について、これを準用する。この場合、「職務発明」は、「実用新案の考案及びデザインの創作」とみなす。

[全文改正 2011. 10. 7.]

「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」

[施行 2014. 1. 21.][法律第 12284 号、2014. 1. 21.、一部改正]

第 1 章 総則

第 2 条(定義)この法において使用する用語の意味は、次のとおりである。<改正 2013. 3. 23.

>

1. 「技術」とは、次の各目のいずれかに該当するものをいう。
 - イ. 「特許法」等の関連法律に基づいて登録又は出願した特許、実用新案、デザイン、半導体集積回路の配置設計及びソフトウェア等の知的財産
 - ロ. イ目の技術が集積された資本財
 - ハ. イ目又はロ目の技術に関する情報
2. その他にイ目からハ目までに準ずるものであって、かつ大統領令で定めるもの

2. 「技術移転」とは、譲渡、実施権許諾、技術指導、共同研究、合作投資又は買収・合弁等の方法により、技術が技術保有者(当該技術を処分する権限を持つ者を含む)からそれ以外の者に移転されることをいう。
3. 「事業化」とは、技術を利用して商品を開発・生産若しくは販売又はその過程の関連技術を向上させることをいう。
4. 「技術評価」とは、事業化により発生する技術の経済的価値を価額・等級又は点数等で表現することをいう。
5. 「公共技術」とは、技術の所有権・実施権又は利用権等が公共研究機関に帰属された技術をいう。
6. 「公共研究機関」とは、次の各目の機関をいう。
 - イ. 国・公立研究機関
 - ロ. 「科学技術分野の政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」第 8 条第 1 項に基づいて設立された政府出捐研究機関
 - ハ. 「特定研究機関育成法」第 2 条の適用を受ける特定研究機関
 - ニ. 「高等教育法」第 2 条に基づく学校
 - ホ. その他に「民法」又はその他法律に基づいて設立された研究開発と関連のある法人・団体であって、技術の移転及び事業化(以下、「技術移転・事業化」という)を促進するために大統領令で定めた機関
7. 「関係中央行政機関」とは、企画財政部、未来創造科学部、教育部、産業通商資源部、その他に大統領令で定める機関をいう。
8. 「技術信託管理業」とは、技術保有者から技術とその使用に関する権利(以下、「技術等」という)の信託を受け、技術等の設定・移転、技術料の徴収・配分、技術の追加開発及び技術資産流動化等、大統領令で定める管理業務を遂行する業をいう。
9. 「技術資産流動化」とは、技術等及び技術等による債権・持分とその他の財産権を流動化資産とする「資産流動化に関する法律」第 2 条第 1 号に基づく資産流動化をいう。
10. [公共研究機関先端技術持株会社(以下、「技術持株会社」という)とは、公共研究機関が保有している技術に対する事業化を目的に、他社の株式(持分を含む。以下、同じ)の所有によって当該会社の事業を支配する、又は管理・支援することを主な事業とする会社であって、第 21 条の 3 に基づいて登録された会社をい

う。ただし、「産業教育振興及び産学協力促進に関する法律」第 25 条に基づく産学協力団が保有している技術の事業化を目的に会社を設立する場合には、この限りでない。

[全文改正 2010. 4. 12.]

第 7 条(技術移転・事業化情報の登録及び提供の促進)①政府は、技術移転・事業化を促進するために技術、技術人材、設備及び技術評価に関する情報等、技術移転・事業化に関する情報を体系的に提供するための施策を策定しなければならない。

②次の各号のいずれかに該当する者が技術を移転しようとする場合には、その技術が国家機密に該当する等、大統領令で定める特別な事由がある場合を除いては、技術の内容等を 6 カ月以内の大統領令で定める期間に「産業技術革新促進法」第 38 条に基づく韓国産業技術振興院(以下、「技術振興院」という)に登録しなければならない。

1. 公共研究機関

2. 公共研究機関でない機関・団体であつて、かつ国、地方自治体又は「公共機関の運営に関する法律」第 4 条に基づく公共機関(以下、「公共機関」という)の支援を受けて技術を開発・保有する機関及び団体

3. 「産業技術研究組合の育成法」に基づく産業技術研究組合

③政府は、技術移転・事業化に関する情報の提供業務を次の各号の機関が遂行するようにさせ、これを支援することができる。

1. 技術振興院

2. 第 10 条に基づく技術取引機関

3. 第 11 条に基づく専担組織

4. 第 12 条に基づく事業化専門会社

5. 第 35 条に基づく技術評価機関

6. その他に大統領令で定める関係専門機関

④第 2 項に基づく技術移転・事業化情報の登録に関する具体的な方法と第 3 項に基づく支援に必要な事項は、大統領令で定める。

[全文改正 2010. 4. 12.]

第 11 条(公共研究機関の技術移転・事業化の専担組織)①大統領令で定める公共研究機関の

長は、公共研究機関に技術移転・事業化に関する業務を専担する組織(以下、「専担組織」という)を設置しなければならない。この場合、「高等教育法」第3条に基づく国立学校及び公立学校(以下、「国公立学校」という)に設置する専担組織は、法人としなければならない。

②国公立学校の専担組織については、この法において定めるものを除外しては「民法」の中の財団法人に関する規定を準用する。

③政府は、専担組織を設置した公共研究機関に対し、その活動に必要な支援を行うことができる。

④第1項に基づく専担組織の設置・運営及び第3項に基づく支援等に必要な事項は、大統領令で定める。

[全文改正 2010. 4. 12.]

第4章 技術移転・事業化の促進

第19条(公共技術の移転・事業化促進)①政府は、公共技術を民間部門に移転するときには、公正かつ秩序ある取引行為が行われるよう、手続と方法を作らなければならない。

②公共研究機関の長は、当該機関の研究者が開発した技術の移転により発生する技術料の一定部分を研究者と公共研究機関所属の役・職員の中から技術移転に貢献した者であって、大統領令で定める者に適正に配分しなければならない。

③政府は、次の各号のいずれかに該当する者が公共技術の事業化を推進する場合に必要な人材、設備及び費用等を支援することができる。〈改正 2012. 1. 26.〉

1. 技術持株会社及び第21条の4に基づく出資会社
2. 「研究開発特区の育成に関する特別法」第2条第6号に基づく研究所企業
3. 「ベンチャー企業の育成に関する特別措置法」第2条第8項に基づく新技術創業
専門会社
4. 「産業教育振興及び産学協力促進に関する法律」第2条第6号及び第7号に基づく
産学協力技術持株会社及び子会社
5. その他に大統領令で定める者

④第2項に基づく技術料の適正配分に関する基準・方法とその他に必要な事項は、大統領令で定める。

[全文改正 2010. 4. 12.]

第 24 条(公共研究開発の成果の帰属等)①国、地方自治体又は公共機関は、研究開発にかかる経費を支援して獲得した成果に対し、特許等の知的財産権を確保する努力をしなければならない。

②国、地方自治体又は公共機関は、第 1 項に基づき、知的財産権を確保しようとする場合、その研究開発に参加した機関・企業(国公立学校である場合は、第 11 条第 1 項後段に基づく専担組織をいい、以下、この条においては「参加機関等」という)及び研究者の権益を保障しなければならない。

③国、地方自治体又は公共機関は、推進又は支援する研究開発事業において生成される成果に対し、大統領令ので定めによりその活用に関する条件を付けて参加機関等に帰属させることができる。

④公共研究機関は、第 3 項に基づいて帰属された公共技術を直接利用する、又は関連法律に基づいて利用が制限される等の特別な事由がある場合を除いては、企業等が利用することができるよう努めなければならない。この場合において公共研究機関は、公共技術を利用させるときに必要な条件を付けることができ、また、公共技術の利用者から技術料を徴収することができる。

⑤公共研究機関は、第 4 項に基づいて公共技術の利用を許諾する場合には、公共技術を利用しようとする企業等に対し、均等な機会を保障しなければならない。ただし、公共技術の開発に投資した企業等に対しては、大統領令で定める期間の間は、優先権を付与することができる。

⑥国公立学校の専担組織は、第 3 項に基づいてその専担組織に帰属された公共技術の利用により発生した技術料を国公立学校の長と協議し、次の各号の用途に使用することができる。

1. 研究者の対する補償金
2. 研究開発
3. 技術移転・事業化
4. 知的財産権の出願・登録及び関連業務
5. 専担組織の運営
6. その他大統領令で定める用途

⑦第 3 項に基づいて参加機関等に帰属された公共技術の管理、第 4 項に基づいた公共技術の利用手続・条件及び技術料の徴収、第 5 項に基づく優先権、第 6 項に基づ

く技術料の使用に関して必要な事項は、大統領令で定める。

[全文改正 2010. 4. 12.]

第 5 章 技術移転・事業化に対する金融支援等

第 30 条(国有財産の貸付等)①政府は、技術移転・事業化の推進のために必要である場合には、技術移転・事業化に参加する機関に対し、「国有財産法」及び「物品管理法」にもかかわらず、国有財産を有償若しくは無償で貸付・譲与又は使用・収益するようにすることができる。

②第 1 項に基づく貸付・譲与及び使用・収益の条件と手続等について必要な事項は、大統領令で定める。

[全文改正 2010. 4. 12.]

第 31 条(知的財産権等の無償譲与)①政府は産業発展のために特別に必要な場合は、「国有財産法」にもかかわらず、大統領令の定めに基づき、研究開発の成果として国に帰属された知的財産権の実施権者に対し、実施料の全部又は一部を免除する、又はその研究開発課題の研究開発者とその研究開発事業の投資者に対し、その知的財産権を無償で譲与することができる。

②政府は、産業発展のために特別に必要な場合は、「物品管理法」にもかかわらず、大統領令の定めにより、研究開発課題の研究者及び参加企業に対し、その研究開発に使用されたものであって、かつ国に帰属された研究機器・設備及び試験商品等を無償で譲与することができる。

[全文改定 2010. 4. 12.]

「技術の移転及び事業化の促進に関する法律施行令」

[施行 2014. 1. 1.][大統領令第 25050 号、2013. 12. 30.、他法改正]

第 16 条(技術取引機関の指定基準等)①法第 10 条第 1 項において「技術取引のための専任人材等、大統領令で定める基準を備えた者」とは、次の各号の要件をいずれも満たしている法人をいう。<改正 2013. 3. 23.>

1. 法第 14 条に基づく技術取引士(以下、「技術取引士」という)、弁護士、弁理士、公認会計士又は技術士資格を取得した者であって、法第 10 条第 2 項の事業に従事することができる者を 3 名以上常時雇用すること。
2. 産業通商資源部長官が定めて告示する基準に基づく技術取引に関する業務指針書を保有すること。
3. 産業通商資源部長官が定めて告示する基準に基づく技術移転・事業化情報の収集・管理・流通等のための情報ネットワークを保有すること。
4. 法第 10 条第 3 項に基づいて指定が取り消された場合、取り消された日から 6 カ月が経過していること。

②法第 10 条第 1 項に基づく技術取引機関(以下、「技術取引機関」という)に指定を受けようとする者は、技術取引機関の指定申立書に次の各号の書類を添付し、関係中央行政機関の長に提出しなければならない。ただし、当該関係中央行政機関が明確でない場合には、産業通商資源部長官に提出することができる。<改正 2013. 3. 23.>

1. 第 1 項第 1 号から第 4 号までの要件に関する証明書類
2. 定款
3. 事業計画書

③関係中央行政機関の長は、法第 10 条第 1 項に基づいて技術取引機関を指定するときには、技術振興院に諮問を求めることができる。

④関係中央行政機関の長は、法第 10 条第 1 項に基づいて技術取引機関を指定した場合には、次の各号の事項を告示し、その内容を産業通商資源部長官に通知しなければならない。<改正 2013. 3. 23.>

1. 技術取引機関の名称及び代表者の氏名・住所・電話番号
2. 専門分野がある場合には、その分野
3. 指定時に条件を付ける場合には、その条件の内容

⑤産業通商資源部長官は、第 4 項に基づいて関係中央行政機関の長から通知を受けた事項を統合して公告することができる。<改正 2013. 3. 23.>

[全文改正 2010. 8. 17.]

第 18 条(専担組織の設置基準及び運営等)①法第 11 条第 1 項に基づいて専担組織を設置しなければならない公共研究機関は、次の各号の機関とする。

1. 国公立研究機関
 2. 「科学技術分野の政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」第 8 条第 1 項に基づいて設立された政府出捐研究機関
 3. 「特定研究機関の育成法」第 2 条に基づく特定研究機関
 4. 「高等教育法」第 2 条に基づく学校の中で、同法第 3 条の区分に基づく国公立学校であって、理工系学科を設置した学校
 5. その他の公共研究機関であって、機関の性格、研究開発の人材及び予算、保有技術の程度等を考慮し関係中央行政機関の長が技術移転・事業化促進のために必要であると認め、指定した機関
- ②公共研究機関は、第 1 項に基づいて専担組織を設置するとき、業務の効率化のために必要であると認められれば、共同で専担組織を設置・運営することができる。
- ③第 1 項又は第 2 項に基づく専担組織には、1 名以上の専担人材を配置しなければならない。
- ④第 1 項又は第 2 項に基づいて専担組織を設置した公共研究機関は、毎年技術移転・事業化計画と推進実績等を翌年の 1 月 31 日まで関係中央行政機関の長に提出しなければならない。
- ⑤専担組織は、次の各号の業務を遂行する。
1. 職務発明の承継がある場合、これと関連する業務
 2. 特許等の出願・登録・管理・移転及び活用と関連する業務
 3. 技術移転・事業化による技術料等の収益の配分
 4. 技術移転・事業化の促進
 5. 産業界の研究成果に関する技術情報の提供
- [全文改正 2010. 8. 17.]

第 24 条(公共技術の移転に対する成果配分)①法第 19 条第 2 項において「大統領令で定める者」とは、当該技術移転に関する契約の締結とその過程において貢献した者(研究者は除外する)であって、かつ公共研究機関の長が定める者をいう。

②法第 19 条第 2 項に基づいて研究者及び技術の移転に貢献した者に配分する補償金は、次の各号の区分による金額又はそれに相応する資産とする。ただし、研究者が公務員(法第 11 条第 1 項後段に基づく専担組織が設置された国公立学校の教職員は除外する)であって、かつ国家公務員である場合には、「公務員による職務発明の処

分・管理及び補償等に関する規定」における定めに従う。地方公務員の場合には、当該地方自治体の条例の定めに従う。

1. 研究者：研究者が開発した技術を移転する、又は事業化により得た技術料の 100 分の 50 以上
2. 技術の移転に貢献した者：研究者が開発した技術を移転する、又は事業化により得た技術料の 100 分の 10 以上

[全文改正 2010. 8. 17.]

第 26 条(公共研究開発の成果の帰属及び利用許諾等)①法第 11 条第 1 項後段に基づいて国

公立学校に設置する専担組織は、法第 24 条第 3 項に基づいて教職員の職務発明に対し、特許等の知的財産権及び知的財産権を確保することができる権利を承継する。

②国等が法第 24 条第 3 項に基づいて研究開発の成果を公共研究機関に帰属させる場合には、その公共研究機関に第 9 条第 3 項各号の情報を技術振興院に登録させ、一般人に関連情報を公開し、情報利用に向けた申立の手續及び方法等を公示する等、成果の利用を促進するための措置を取るようしなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、この限りでない。

1. 当該公共研究機関がその成果を直接使用する場合
2. その他法令又は協約に基づいて一般人の利用が制限される場合

③国等は、公共研究機関が第 2 項に基づく研究開発成果の利用を促進するための措置を取らないときには、直接その措置を取らなければならない。

④公共研究機関は、第 2 項に基づいて帰属された技術を一般人に利用させる場合には、通常の実施又は使用に関する権利を許諾することを原則とする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、専用の実施又は使用に関する権利を許諾することができる。

1. その他法令又は協約において専用の実施又は使用を定めた場合
2. 通常の実施又は使用に関する権利を受けようとする者がいない場合
3. 技術の特性上、不可避であると認められる場合

⑤公共研究機関は、法第 24 条第 5 項ただし書きに基づいて公共技術の開発に投資した企業等に対しては、研究開発の終了後 1 年の範囲内で優先権を付与することができる。ただし、その他法令又は協約においてこれと異なる定めがある場合は、この限りでない。

⑥法第 24 条第 6 項第 6 号において「大統領令で定める用途」とは、次の各号の用途をいう。

1. 技術移転・事業化と関連して外部機関と共同で業務を推進するにかかると費用
2. 技術移転に貢献した者に対する補償金

[全文改正 2010. 8. 17.]

第 31 条(知的財産権等の無償譲与)①法 31 条第 1 項に基づいて実施料の全部又は一部を免除する、又は知的財産権を無償で譲与する場合には、企画財政部長官と協議しなければならない。

②法第 31 条第 2 項に基づいて研究機器・設備及び試験商品等は無償で譲与する場合には、調達庁長と協議しなければならない。

[全文改正 2010. 8. 17.]

「産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律」

[施行 2014. 7. 1.][法律第 12126 号、2013. 12. 30.、一部改正]

第 2 章 産業教育の振興

第 12 条の 2(産学研協力実績等の評価・反映)産業教育機関の長は、産業教員が産学研協力に参加した実績とその成果がその産業教員の評価・昇進・報酬等に適正に評価・反映されるよう、必要な措置を取らなければならない。〈改正 2011. 7. 25.〉

[全文改正 2007. 12. 21.][題目改正 2011. 7. 25.]

第 5 章 産学研協力の促進〈新設 2003. 5. 27.、2011. 7. 25.〉

第 25 条(産学協力団の設立・運営)①大学は、学校規則の定めに基づき、大学に産学研協力に関する業務を司る組織(以下、「産学協力団」という)を設置することができる。〈改正 2011. 7. 25.〉

②産学協力団は、法人とする。

③産学協力団は、大統領令で定めるところにより、主な事務所の所在地において設

立登記を行うことで成立する。

④産学協力団の名称には、当該学校名が表示されなければならない。

⑤産学協力団が解散する場合、残りの財産は、当該学校の設立・経営者に帰属する。
この場合、学校法人に帰属する残りの財産は、「私立学校法」第 29 条第 2 項に基づく校費会計に編入する。

⑥産学協力団の能力、住所、登記、財産目録、引越し、解散及び清算に関しては、「民法」第 34 条から第 36 条まで、第 50 条から第 52 条まで、第 53 条、第 54 条、第 55 条第 1 項、第 59 条第 2 項、第 61 条、第 65 条及び第 81 条から第 95 条までを準用し、産学協力団の清算人については、同法第 59 条第 2 項、第 61 条及び第 65 条を準用する。

[全文改正 2007. 12. 21.]

第 26 条(定款)大学の長は、産学協力団を設立するには、次の各号の事項が含まれた定款を作成しなければならない。

1. 目的
2. 名称
3. 主な事務所の所在地
4. 業務とその執行に関する事項
5. 財産と会計に関する事項
6. 下部組織の設置に関する事項
7. 団長、研究員及び職員の任免に関する事項
8. 団長の職務代行に関する事項
9. 定款の変更に関する事項
10. 解散に関する事項
11. 公告の方法に関する事項

[全文改正 2007. 12. 21.]

第 27 条(産学協力団の業務)①産学協力団は、次の各号の業務を遂行する。

<改正 2007. 12. 21.、2011. 5. 19.、2011. 7. 25.、2013. 12. 30.>

1. 産学研協力契約の締結及び履行
2. 産学研協力事業と関連した会計の管理

3. 知的財産権の取得及び管理に関する業務
4. 大学の施設及び運営の支援
5. 技術の移転と事業化の促進に関する業務
6. 職務発明と関連した技術を提供する者及びこれと関連した研究を遂行する者に対する補償
7. 産業教育機関の教員と学生の創業支援及び起業家精神の涵養促進等に関する業務
8. その他の産学研協力と関連した事項であって、かつ大統領令で定める事項

②国・公立大学は、第 1 項第 5 号の業務を専担する組織を「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 11 条第 1 項及び第 2 項にもかかわらず、第 29 条に基づいて産学協力団の下部組織として設置することができる。この場合、「発明振興法」第 10 条第 2 項のただし書きを適用するときには、その産学協力団について「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 11 条に基づく専担組織とみなす。〈改正 2007. 12. 21.〉

③大学は、第 1 項第 7 号の業務を専担する組織を第 29 条に基づいて産学協力団の下部組織として設置することができる。〈新設 2013. 12. 30.〉

[本条新設 2003. 5. 27.]

第 35 条(知的財産権の取得・管理)①産学協力団は、産学研協力契約に基づいて知的財産権を取得・使用及び管理することができる。〈改正 2011. 5. 19.、2011. 7. 25.〉

②国と地方自治体は、第 1 項に基づいて知的財産権を取得・管理するに当たり所要される費用の一部を支援することができる。〈新設 2011. 7. 25.〉

③産学協力団は、産学研協力契約を締結するとき、技術の事業化及び産学研協力の促進に向けて、産学研協力契約の履行による成果に対する知的財産権の取得・管理に必要な費用を確保するために努めなければならない。〈新設 2011. 7. 25.〉

④産学協力団は、知的財産権の取得・管理及び技術の移転・事業化等に関する規定を制定して施行しなければならない。〈新設 2013. 12. 30.〉

⑤第 4 項に基づく知的財産権の取得・管理及び技術の移転・事業化等に関する規定には、次の各号の事項が含まなければならない。〈新設 2013. 12. 30.〉

1. 知的財産権の出願、登録、保護、移転及び活用に関する事項
2. 技術事業化による知的財産権の活用範囲、基本要件等に関する事項

3. 技術の移転・事業化情報の登録及び管理に関する事項
4. 研究者(発明者)又は技術移転に貢献した者に対する補償に関する事項
5. その他に産学協力団長が技術の移転・事業化の促進のために必要であると認める事項

[本条新設 2003. 5. 27.]

[題目改正 2011. 5. 19.]

第 36 条(学校企業)①産業教育機関又は産学協力団は、学生と教員の現場実習教育と研究に活用し、産業教育機関において開発された技術を民間部門に移転して事業化を促進するため、特定の学科又は教育課程と連携して直接に物品の製造・加工・修繕・販売・用役の提供等を行う部署(以下、「学校企業」という)を配置することができる。この場合において、その事業活動により教育に支障を来す、又は学生と教職員に利用を強制してはならない。<改正 2007. 12. 21. >

②学校企業の収入は、次の各号の区分による会計の収入とし、学校企業別に区分して会計処理をしなければならない。<改正 2007. 12. 21. >

1. 産業教育機関が学校企業を配置する場合：産業教育機関の会計(国・公立大学の場合には、産学協力団の会計をいう)
2. 産学協力団が学校企業を配置する場合：産学協力団の会計

③学校企業として運営することができる事業種目とその他に学校企業の設置・運営に必要な事項は、大統領令で定める。<改正 2007. 12. 21. >

[本条新設 2003. 5. 27.]

第 6 章 補則

第 45 条(秘密維持)この法律に基づく権限の一部の委託を受けた法人又は団体の役・職員は、業務を遂行する過程において知った秘密を漏洩してはならない。

[本条新設 2011. 7. 25.]

第 46 条(罰則)第 45 条を違反して委託を受けた業務を遂行する過程において知った秘密を漏洩した者は、3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金に処する。

[本条新設 2011. 7. 25.]

「産業教育振興及び産学協力促進に関する法律施行令」

[施行 2014. 1. 1.][大統領令第 25050 号、2013. 12. 30. 、他法改正]

第 20 条(産学協力団の業務)法第 27 条第 1 項第 7 号において「大統領令で定める事項」とは、次の各号の事項をいう。ただし、産学協力団は、産学協力団の研究者と職員の数、事務所の位置等を踏まえ、定款において定めるところにより第 8 号から第 11 号までの事項を全部又は一部を産学協力団の業務として取り扱わないことができる。

1. 大学内の産学研協力の総括企画・調整
2. 産業教員と学生による校内創業の支援
3. 産学研協力による学生の就業支援
4. 当該大学内に設置・運営中の「中小企業創業支援法」第 2 条第 7 号に基づく創業保育センター(以下、「創業保育センター」という)と、センターに入居した企業等に対する支援
5. 当該大学内に設置された「ベンチャー企業の育成に関する特別措置法」第 2 条第 5 号に基づく実験室工場(以下、「実験室工場」という)に対する支援
6. 産学研協力の需要及び活動に対する情報収集・提供及び広報
7. 産学研協力事業に係る業務担当者に対する教育・訓練
8. 産学研協力と関連して当該大学の所属教職員が所有する、又は所属教職員とその他の者が共同で所有する知的財産権の受託管理
9. 当該大学と法第 37 条第 1 項に基づく協力研究所(以下、「協力研究所」という)との相互協力活動の支援
10. 「産業技術団地の支援に関する特例法」第 2 条第 1 号に基づく産業技術団地(以下、「産業技術団地」という)の中に当該大学の全部又は一部が含まれている場合、産業技術団地内に含まれている大学の校地内に入居した企業と研究所等に対する支援
11. その他に当該大学の校地内に設置・運営される企業と研究所等に対する支援

第 22 条(補償金の支給)①法第 32 条第 1 項第 4 号に基づいて産学協力団の財源収入に貢献した教職員と学生に支給する補償金は、財源の性格、収入金額の程度、支給対象者

の貢献度等を考慮して支給額を区分し、その具体的な支給基準を定款で定める。ただし、補償金の支給についてその他法令において別途に定めている場合には、それに従う。

②第1項に基づく補償金は、産学協力団の団長(以下、「団長」という)が大学の長の承認を得て支給する。

「公務員提案規定」

[施行 2013. 3. 23.] [大統領令第 24425 号、2013. 3. 23. 、他法改正]

第1章 総則

第1条(目的)この令は、「国家公務員法」第53条に基づいて国家公務員の創意工夫の意見又は考案を奨励かつ啓発して、これを政府施策に反映することによって行政の能率化・経済化及び業務革新を促進し、国民に対するサービスの質的向上を図るための公務員提案制度について必要な事項を規定することを目的とする。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第2条(定義)この令において使用する用語の意味は、次にとおりである。<改正 2013. 3. 23.

>

1. 「提案」とは、国家公務員(以下、「公務員」という)が所管の中央行政機関の長に提出する行政制度・行政サービス・行政文化及び行政運営の改善と関連した意見又は考案であって、次の各目のいずれかに該当しないものをいう。
 - イ. 他人が取得した特許権・実用新案権・デザイン権又は著作権に属するもの、又は「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」に基づいて補償が確定されたもの
 - ロ. 既に採択された提案である、又はその基本構想がこれと類似しているもの
 - ハ. 一般的な通念上、その適用が不可能であると判断されるもの
 - ニ. 単純な注意喚起・陳情・批判・建議である、又は不満の表示に過ぎないもの
 - ホ. 国家事務に関する事項でないもの
2. 「アイデア提案」とは、提案者が自己又はその他公務員の業務に対する改善アイ

デアを提出する提案をいう。

3. 「実施提案」とは、提案者が改善アイデアを担当業務に適用した結果、従来より成果が良かった場合に提出する提案をいう。
4. 「公募提案」とは、中央行政機関の長が課題を指定して公開的に募集する場合に提出する提案をいう。
5. 「採択提案」とは、中央行政機関の長が受け付けた提案の中でその内容が優秀であると認め、安全行政部長官に推薦した提案をいう。
7. 「中央優秀提案」とは、安全行政部長官が内部における優秀提案の中からその内容を審査して採択した提案をいう。

[全文改正 2011. 6. 8.]

[第 3 条から移動、従来の第 2 条は第 3 条に移動<2011. 6. 8. >]

第 2 章 提案の提出等

第 4 条(提案の提出)①アイデア提案及び実施提案は、提案者が提案内容の所管中央行政機関の長に、公募提案は、公募を実施した中央行政機関の長に、訪問・郵便・ファックス又は「腐敗防止及び国民権益委員会の設置と運営に関する法律」第 12 条第 16 号に基づくオンライン国民参加ポータル(以下、「オンライン国民参加ポータル」という)等、インターネットによってそれぞれ提出しなければならない。ただし、実施提案の場合、改善アイデアを担当業務に適用した後、その成果が現れた日から 1 年以内に提出しなければならない。

②2 つ以上の中央行政機関の所管業務と関連した提案の場合には、提案の主な内容が属する中央行政機関の長に提出しなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 5 条(提案の共同提出)共同による提案を提出する場合には、提案に参加した公務員別に分担内容を記し、貢献度に関する事項を百分率で表示しなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 6 条(提案準備者に対する支援)中央行政機関の長は、所属公務員が提案制度の運営に積極的に参加するよう勧奨しなければならない、提案準備者が提案書を作成する、又は

試作品等を製作するとき、当該機関が保有する施設・設備又は各種資料等を利用することができるよう便宜を提供しなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 7 条(提案の受付)①中央行政機関の長は、提出された提案が所管業務に関する事項でない場合には、当該中央行政機関の長に移送し、その事実を提案者に知らせなければならない。

②中央行政機関の長が受け付けた提案の中から、その内容が同じ提案がある場合には、先に受け付けられた提案を優先する。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 8 条(提案の補完)中央行政機関の長は、提出された提案に補完すべき欠陥がある場合には、提案を受け付けた日から 7 日以内に相当する期間を定め、提案者に補完を要求しなければならない。この場合、補完にかかる期間は、第 10 条第 1 項に基づく期間に算入しないものとする。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 3 章 提案の審査

第 9 条(審査基準等)①中央行政機関の長は、提出された提案を審査するときには、次の各号の事項を基準に審査しなければならない。

1. 創意性
2. 能率性又は経済性
3. 継続性
4. 適用範囲
5. 努力の程度

②第 1 項第 2 号のうち、経済性を判断する場合には、直接的な経費削減の推移金額(会計的な方法で測定し難い場合には、その他の適切な方法で測定した金額をいう)等を考慮しなければならない。

③提案審査の公正性を確保するための審査基準の運営及び審査の方法等について必要である事項は、安全行政部令で定める。 <改正 2013. 3. 23. >

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 10 条(採択可否の決定)①中央行政機関の長は、提案を受け付けた日(公募提案の場合には、公募期間が終了する日をいう)から 1 カ月以内に採択可否を審査・決定しなければならない。この場合、オンライン国民参加ポータル等のインターネットにより受け付けた提案に対しては、オンライン国民参加ポータル等のインターネットにより採択可否を知らせることができる。

②第 1 項により自己の提案が採択されなかった旨の通知を受けた公務員は、その通知を受けた日から 15 日以内に、当該中央行政機関の長に再審査を要請することができる。この場合、再審査を要請した提案の採択可否の決定及びその結果の通知に関しては第 1 項を準用する。

③中央行政機関の長は、第 1 項に基づいて採択した提案に対し、所管部署の長に実施計画を樹立・施行させなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 11 条(意見照会等)①中央行政機関の長は、提案の創意性及び能率性等を判断するために必要な場合には、関係機関又は専門家に必要な実験・調査等を依頼し、意見又は資料の提出を要請することができる。

②中央行政機関の長は、提案が「特許法」、「実用新案法」、「デザイン保護法」又は「著作権法」に基づいて既に登録される又は出願した内容であるか否かについて確認するために必要な場合には、特許庁長又は文化体育観光部長官に意見を照会することができる。

③第 1 項及び第 2 項に基づく要請を受けた関係機関の長は、特別な事由がない限り、協力しなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 12 条(不採択提案の再審)中央行政機関の長は、行政環境の変化等により第 25 条の管理期間中にある不採択提案(第 10 条第 1 項に基づく採択可否の審査結果、採択されなかった提案をいう。以下、同じ)を施行する場合には、その施行事実を提案者に知らせ、これを再審査して採択可否を決定しなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 13 条(内部における優秀提案の決定)中央行政機関の長は、採択提案の中でその内容が優秀であると認められる提案に対しては、内部における優秀提案として決定し、安全行政部長官に提出しなければならない。<改正 2013. 3. 23. >
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 14 条(中央優秀提案の決定)安全行政部長官は、第 13 条に基づいて中央行政機関の長から内部における優秀提案の提出を受けたときには、その内容を審査して中央優秀提案としての採択可否を決定しなければならない。<改正 2013. 3. 23. >
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 15 条(準用規定)安全行政部長官が、第 14 条に基づいて中央優秀提案として採択可否を決定するときには、第 9 条及び第 11 条を準用する。この場合、「中央行政機関の長」は「安全行政部長官」とみなす。<改正 2013. 3. 23. >
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 4 章 提案に対する褒賞及び補償等<改正 2011. 6. 8. >

第 16 条(提案の等級)①採択提案の創案等級は、特別賞・優秀賞及び優良賞等に区分する。ただし、その創案等級に該当する提案がない場合には、該当創案等級を付与せず、表彰の範囲は、長官表彰以下とする。
②中央優秀提案の創意等級は、金賞・銀賞・銅賞及び奨励賞に区分する。ただし、その創案等級に該当する提案がない場合には、当該創案等級を付与しない。
③第 3 項の創案等級の付与を受けた提案者には、「国家公務員法」、「賞勲法」、「政府表彰規定」又は「模範公務員規定」において定めるところにより、安全行政部長官が定める基準に基づいて叙勲若しくは表彰をする、又は模範公務員として選抜することができる。<改正 2013. 1. 16. 、2013. 3. 23. >
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 17 条(人事上の特典)①中央行政機関の長は、アイデア提案が採択されて実施される、又は採択された実施提案の場合には、その提案者に人事に関する法令の定めに基づき、

特別昇級の人事上特典を付与しなければならない。

②中央優秀提案(アイデア提案の場合には、実施された場合のみ該当する)の提案者には、人事に関する法令の定めにより、別表 1 に基づく特別昇進又は特別昇級の人事上特典を付与しなければならない。

③中央行政機関の長は、提案者が人事上の特典の対象者に該当するものの、所属公務員でない場合には、特典付与対象者の名簿を作成して提案者が所属する機関の長に人事上特典を付与することを要請し、提案者に対する褒賞事実を通知しなければならない。

④第 3 項に基づいて人事上の特典を付与するよう要請を受けた機関の長は、特別な事由がない限り、遅滞なく提案者に人事上特典を付与しなければならない。

⑤中央行政機関の長は、第 2 項に基づく人事上特典を付与する場合には、安全行政部長官と協議しなければならない。〈改正 2013. 3. 23.〉

⑥安全行政部長官は、第 5 項に基づく協議の要請を受けた場合には、提案の実施可否を確認して特典付与対象者の名簿を作成し、提案者の所属中央行政機関の長に通知しなければならない。通知を受けた中央行政機関の長は、特別な事由がない限り、それによる人事上特典を付与し、その結果を遅滞なく安全行政部長官に通知しなければならない。〈改正 2013. 3. 23.〉

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 18 条(人事上特典の調整)採択提案の提案者が第 17 条第 1 項に基づいて特別昇級した後、安全行政部長官がその提案を中央優秀提案として採択した場合には、次の各号の基準に基づいて人事上特典を調整する。〈改正 2013. 3. 23.〉

1. 第 17 条第 2 項に基づいて特別昇進した場合、特別昇級した号棒は「公務員報酬規定」第 16 条第 4 項に基づいて調整する。
2. 第 17 条第 2 項に基づく特別昇進の人事上特典は付与しない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 19 条(副賞の支給)①採択提案の提案者に対する副賞は、300 万ウォンを最高額とし、中央優秀提案の提案者には、次の各号の基準に基づいて副賞を支給する。ただし、共同で提案を提出した場合には、各自の貢献度により当該副賞金額を分けて支給する。

1. 金賞：1 つの提案当たり、500 万ウォン以上 800 万ウォン以下

2. 銀賞：1つの提案当たり、300万ウォン以上500万ウォン以下
3. 銅賞：1つの提案当たり、100万ウォン以上300万ウォン以下
4. 奨励賞：1つの提案当たり、50万ウォン以上100万ウォン以下

②3名以上が共同で提案した場合には、提案者の数を踏まえて安全行政府長官が定めるところにより、副賞金を加算して支給することができる。〈改正 2013. 3. 23.〉

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 19 条の 2(優秀機関等に対する褒賞等) 中央行政機関の長は、提案の審査又は実施、その他に提案の活性化に貢献した者又は機関に対して褒賞する又は予算の範囲内で副賞を支給することができる。

[本条新設 2011. 6. 8.]

第 20 条(賞与金の支給)①次の各号のいずれかに該当する場合には、採択提案の提案者に賞与金を支給する。ただし、共同で提案の提出する、又はアイデア提案の場合であって、提案者と第 10 条第 3 項に基づいて実施計画を樹立・施行した公務員が相互異なる場合には、各自の貢献度により賞与金を分けて支給する。

1. 提案の実施により予算の削減に直接的かつ顕著な効果があった場合
2. 提案の実施により国庫又は租税収入の増大に莫大な効果があった場合
3. 提案の実施により行政の改善に画期的な効果があった場合

②賞与金の支給額は、第 28 条に基づく実施成果の評価結果を根拠とし、その金額は 3 千万ウォン以下の範囲内で別表 2 の基準に基づいて算定する。

③第 2 項に基づく賞与金支給額の決定のための評価方法等について必要な事項は、安全行政部令で定める。〈改正 2013. 3. 23.〉

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 21 条(賞与金の支給機関)①第 20 条の賞与金は、安全行政部長官から賞与金の支給決定通知を受けた中央行政機関の長が当該年度の予算から支給する。〈改正 2013. 3. 23.〉

②第 1 項に基づく賞与金の支給機関が 2 つ以上である場合には、関係機関が協議を行い、賞与金の分担額を定める。

③賞与金の支給機関が賞与金の全部又は一部を当該年度の予算から支給することが

できない場合には、その賞与金の支給機関が、次の年度の予算にこれを計上して支給する。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 22 条(退職又は死亡後の賞与金)提案が採択された後、提案者が退職又は死亡した場合にも賞与金は支給し、提案者が死亡した場合の賞与金は、提案者が指定した者、相続人の順で支給する。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 23 条(その他の補償)安全行政部長官及び中央行政機関の長は、提案の展示等のため、提案者に試作品を製作させる場合には、予算の範囲内で製作にかかった実費用を補償することができる。<改正 2013. 3. 23.>

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 5 章 職務提案に対する権利の国家承継等

第 24 条(職務提案に対する権利の国家承継及び補償)①国は、採択提案がその性質上国の業務範囲に属し、公務員の現在又は過去の職務に属する「発明振興法」に基づく職務発明に該当する場合には、その権利を承継する。

②第 1 項に基づく権利の国家承継及び補償等に関しては、「公務員による職務発明の処分・管理及び補償等に関する規定」(登録補償金に関する規定は除外する)を適用する。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 6 章 採択提案の事後管理<改正 2011. 6. 8.>

第 25 条(管理期間)中央行政機関の長は、採択提案に対しては、採択決定日から 3 年間実施有無の確認等、必要な管理をしなければならず、不採択提案に対しては、不採択決定日から 2 年間これを保存・管理しなければならない。

[全文改正 2011. 6. 8.]

第 26 条(採択提案の修正及び補完)中央行政機関の長は、採択提案が直接実施するには不適切であると判断した場合には、その内容を修正・補完して実施することができる。
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 27 条(実施の勧告)中央行政機関の長は、採択提案がその他機関においても適用可能であると認められる場合には、その他機関にその提案の内容を提供して実施を勧告することができる。
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 28 条(実施成果の評価)①採択提案の所管中央行政機関の長は、安全行政部長官が定めるところによって実施成果を評価しなければならない。<改正 2013. 3. 23.>
②中央行政機関の長は、第 1 項に基づく実施成果の評価結果を安全行政部長官に提出しなければならない。安全行政部長官は、専門機関又は関係機関に実施成果の評価結果に関する確認を依頼することができる。<改正 2013. 3. 23.>
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 7 章 補則

第 29 条(確認・点検等)①中央行政機関の長は、提案制度の運営実績と提案の実施結果等を安全行政部令で定めるところにより、安全行政部長官に提出しなければならない。
<改正 2013. 3. 23>

第 30 条(地方公務員等の提案)①安全行政部長官は、この令の規定を準用して地方公務員に国家行政事務に関する提案をさせることができ、特別市長・広域市長・道知事・特別自治道知事(以下、「市・道知事」という)又は教育監に、提案の審査結果が優秀な提案に対しては、政府に対する提案として推薦することができる。<改正 2013. 3. 23.>
>
②第 1 項に基づいて市・道知事又は教育監が政府に対する提案として推薦する場合には、安全行政部長官に提出しなければならない。<改正 2013. 3. 23.>
[全文改正 2011. 6. 8.]

第 31 条(国防・軍事に関する内容の提案に対する特例)①国防・軍事に関する内容の提案は、第 4 条にもかかわらず、国防部長官に提出しなければならない。

②第 1 項に基づいて提出された提案は、国防部長官が第 9 条に基づく審査を経て採択する又は褒賞し、賞与金を支給する。国防部長官は、提案を採択する又は褒賞し、賞与金を支給する場合には、安全行政部長官と予め協議しなければならない。＜改正 2013. 3. 23. ＞

[全文改正 2011. 6. 8.]

「国家研究開発事業の管理等に関する規定」

[施行 2013. 9. 26.][大統領令第 24764 号、2013. 9. 26.、一部改正]

第 1 章 総則

第 2 条(定義)この令において使用する用語の意味は、次にとおりである。＜改正 2012. 5. 4. ＞

1. 「国家研究開発事業」とは、中央行政機関が法令に基づいて研究開発課題を特定し、その研究開発費用の全部又は一部を出捐する、又は公共基金等で支援する科学技術分野の研究開発事業をいう。
2. 「主管研究機関」とは、国家研究開発事業の研究開発課題(以下、「研究開発課題」という)を主管して遂行する機関をいう。
3. 「協同研究機関」とは、研究開発課題が 2 つ以上の細部課題に分かれる場合、協約に定めるところにより、研究開発課題の細部課題(以下、「細部課題」という)を主管して遂行することにより、主管研究機関と協同して研究開発課題を遂行する機関をいう。
4. 「共同研究機関」とは、協約で定めるところにより、研究開発課題を主管研究機関と分担する、又は細部課題を協同研究機関と分担して共同で推進する機関をいう。
5. 「委託研究機関」とは、協約で定めるところにより主管研究機関から研究開発課題の一部又は細部課題の一部を委託されて遂行する機関をいう。
6. 「専門機関」とは、「科学技術基本法」(以下、「法」という)第 11 条第 4 項に基

づいて中央行政機関の長が、所管の国家研究開発事業に対する企画・管理・評価及び活動等の業務を代行させるために設立する、又は指定した機関をいう。

7. 「実施」とは、法第 11 条の 4 第 1 項に基づいて研究開発結果を使用(研究開発結果を使用して生産する場合を含む)、譲渡(技術移転を含む)、貸付又は輸出することをいう。
8. 「技術料」とは、法第 11 条の 4 第 1 項に基づいて研究開発結果を実施する権利(以下、「実施権」という)を獲得した代価として、実施権者が国、専門機関又は研究開発結果を所有した機関に支給する金額であり、現金又は有価証券等をいう。
9. 「参加企業」とは、研究開発結果を実施する目的で、当該研究開発課題に必要な研究開発費用の一部を負担する企業、「産業技術研究組合育成法」に基づいて設立された産業技術研究組合、その他に中央行政機関の長が定める機関をいう。
10. 「出捐金」とは、国家研究開発事業の目的を達成するために国等が反対給付なく予算又は基金等から研究遂行機関に支給する研究経費をいう。
11. 「技術実施契約」とは、研究開発結果を所有した者と研究開発結果を実施しようとする者が、実施権の内容、技術料及び技術料の納付方法等について締結する契約をいう。
12. 「基礎研究段階」とは、特殊な応用又は事業を直接的な目標とせず、現象及び観察可能な事実に対する新しい知識を得るために遂行する理論的又は実験的な研究段階をいう。
13. 「応用研究段階」とは、基礎研究段階において得られた知識を利用して主に実用的な目的で新しい科学的知識を得るために遂行する独創的な研究段階をいう。
14. 「開発研究段階」とは、基礎研究段階、応用研究段階及び実際の経験から得られた知識を利用して、新しい商品、装置及びサービスを生産する、若しくは既に生産された、又は設置されたものを実質的に改善するために遂行する体系的な研究段階をいう。

第 3 章 研究開発結果の帰属及び活用促進

第 20 条(研究開発結果の所有)①国家研究開発事業の遂行過程において得られる研究資機材、研究施設・装備、試作品及び研究ノート等の有形的結果物、協約の定めによって主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関をいう)の所有とする。ただし、共

同研究機関、委託研究機関及び参加企業(以下、「参加企業」という)が所有する条件で負担した研究資機材、研究施設・装備は、当該参加機関の所有とすることができる。〈改正 2012. 5. 14. 〉

②国家研究機関事業の遂行過程において得られる知的財産権、研究報告書の著作権等の無形的な結果は、協約の定めにより主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関をいう)の所有とする。ただし、第 1 号及び第 2 号に該当する場合には、協約の定めるにより参加企業が単独で所有することができ、第 3 号に該当する場合には、協約の定めにより主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関という)と参加機関が共同で所有することができる。〈改正 2012. 5. 14. 〉

1. 参加機関が内部において開発する、又は主導的に開発した無形的結果
2. 主管研究機関又は協同研究機関が、研究開発結果を所有する意思がない場合
3. 中央行政機関の長が、主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関をいう)と参加機関が共同で所有することが研究開発結果の活用のために一層効果的だと判断した場合

③中央行政機関の長は、第 1 項及び第 2 項に基づいて研究開発結果を所有することになる機関が国外にある場合(法第 11 条の 3 第 1 項第 3 号に基づいて国の所有とする場合は除く)、協約の定めにより当該機関と共に研究を遂行した国内所在の主管研究機関、協同研究機関又は参加機関の所有とすることができる。

④中央行政機関の長は、法第 11 条の 3 第 1 項各号以外の部分のただし書きに基づいて研究開発結果を国の所有とする場合には、協約においてこれを明確にしなければならない。

⑤研究開発結果の所有機関の長は、次の各号に該当する場合には、参加企業又は研究開発結果を実施する企業(以下、「実施企業」という)の代表と協議し、第 1 項から第 3 項までの規定に基づいて取得した研究開発結果を参加企業・実施企業又は別の適切な機関(国内機関を優先的に考慮しなければならない)に譲与することができる。ただし、研究開発結果の所有機関が、研究開発結果に対する権利を放棄する場合には、当該研究開発課題を遂行する研究責任者に無償で譲与することができる。

1. 第 1 項に基づく有形的結果の場合には、研究開発結果の所有機関が参加企業又は実施企業から当該結果の価額のうち、政府出捐金の持分に相当する金額を技術料等として回収した場合
2. 第 2 項に基づく無形的結果物の場合には、研究開発結果の所有機関が参加企業又

は実施企業から法第 11 条の 4 第 1 項に基づく技術料の徴収を完了した場合

⑥主管研究機関・協同研究機関及び参加機関の長は、国家研究開発事業による研究開発結果として知的財産権を出願又は登録する場合には、次の各号の措置を取らなければならない。

1. 国内又は国外において出願又は登録する知的財産権の場合には、知的財産権出願書又は登録申立書とその事実を証明することができる書類を出願又は登録後 6 カ月以内に関係中央行政機関の長に提出しなければならない。
2. 知的財産権を国内において出願又は登録する場合には、第 9 条第 4 項に基づく研究開発課題別の固有番号、支援する中央行政機関、研究開発課題名を必ず記載しなければならない。
3. 国外において登録された知的財産権の場合には、登録公報の発刊後 3 カ月以内に登録公報の写しを関係中央行政機関の長に提出しなければならない。

第 21 条(研究開発結果の活用促進)①研究開発結果の所有機関の長又は専門機関の長は、研究開発の結果が広く活用されるよう、出願中の知的財産権を含む研究開発結果を対象に技術実施契約を締結する等、研究開発結果の活用において必要な措置を取らなければならない。この場合において、参加企業以外の者と技術実施契約を締結しようとするときには、国内の技術実施能力がある中小企業を優先的に考慮しなければならない。〈改正 2013. 9. 26. 〉

②参加企業がある場合、研究開発結果に対しては、参加企業が実施することを原則とし、次の各号のいずれかに該当する場合には、参加企業以外の者が実施することができる。

1. 研究開発結果を一般に公開し、活用する目的で遂行する研究開発課題の場合
2. 参加企業以外の者が実施を希望する場合であって、当該研究開発結果を共同所有した参加企業が同意した場合
3. 次の各目のいずれかに該当する場合であって、参加企業が正当な事由について説明することができない場合
 - イ. 研究開発課題の終了後の 1 年以内に参加企業が実施契約を締結しなかった場合
 - ロ. 参加企業が約定した技術料を 1 年以上納付してなかった場合
 - ハ. 参加企業が技術実施契約を締結した後、研究開発結果を活用する事業を正当な事由なく 1 年以内に開始しない、又はその事業を 1 年以上休んだ場合

4. その他に中央行政機関の長が、参加企業以外の者が実施する必要があると認めた場合

③中央行政機関の長又は専門機関の長は、研究開発課題を遂行した研究機関の長に、研究開発課題が終了した年の翌年から最長 5 年間、毎年 2 月末日まで研究開発結果の活用現況調査のための研究開発結果活用報告書を提出させることができる。

④中央行政機関の長は、開発研究段階の研究開発課題の場合、研究開発が終了した時から 3 年以内に研究開発結果の活用実績を追跡評価する等、研究開発結果の活用を促進しなければならない。

⑤研究開発結果の所有機関の長又は専門機関の長は、登録された知的財産権に対し、技術実施契約が締結されないと判断される事由がある場合には、専門機関の長又は中央行政機関の長の承認を得て、登録された知的財産権を適正な機関に譲渡することができる。この場合において、その譲渡により発生した収入の使用に関しては、第 23 条を準用する。

⑥中央行政機関の長は、技術移転及び拡散を促進するために、国家研究開発事業による研究開発結果の中から、公開活用することができる技術を積極的に発掘して情報化し、国家研究開発事業による研究開発結果の移転・拡散・事業化に向けた技術取引・譲渡及び後続研究開発課題の支援等を推進する場合、「技術の移転及び事業化の促進に関する法律」第 11 条に基づく技術移転・事業化に関する業務を専担する組織又は「産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律」第 25 条に基づく産学協力団と協力しなければならない。この場合において、主管研究機関の長及び主管研究責任者は、積極的に協力しなければならない。＜改正 2012. 1. 25. ＞

⑦第 3 項に基づく研究開発結果の活動報告書の書式は、未来創造科学部令で定める。＜改正 2011. 3. 28. 、2013. 3. 23. ＞

第 4 章 技術料の徴収及び使用

第 22 条(技術料の徴収)①法第 11 条の 4 第 1 項に基づく実施権の使用、技術料及び技術料の納付方法等は、研究開発結果の所有機関の長が研究開発結果を実施しようとする者と合意して定める。ただし、法第 11 条の 4 第 1 項ただし書きに基づいて専門機関の長が技術料を徴収する場合、中央行政機関の長は、次の各号に基づいて徴収させる、又は別途で定める基準により政府出捐金額の範囲内で売上高を基準に徴収する

ことができる。〈改正 2012. 5. 14. 〉

1. 中小企業：政府出捐金の 10%
 2. 中堅企業（「産業発展法」第 10 条の 2 第 1 項に基づく企業をいう）：政府出捐金の 30%
 3. 大企業（「独占規制及び公正取引に関する法律」第 14 条第 1 項に基づく相互出資制限企業集団に属する企業をいう）：政府出捐金の 40%
- ②法第 11 条の 4 第 1 項ただし書きに基づいて専門機関の長が技術料を徴収する場合には、協約において定める技術料納付計画書等を専門機関の長に提出することにより、技術実施契約の締結に代えることができる。〈改正 2012. 5. 14. 〉
- ③研究開発結果の所有機関の長又は専門機関の長は、法第 11 条の 4 第 1 項に基づいて技術料を徴収した場合には、中央行政機関の長に技術料徴収の結果報告書を提出しなければならない。
- ④中央行政機関の長が基礎研究段階の研究開発結果等、研究開発結果の活用を促進するために公開活用が必要であると認める研究開発結果に対しては、技術料を徴収しない。
- ⑤法第 11 条の 4 第 2 項に基づく技術料の減免と徴収期間の延長に関する細部基準は、中央行政機関の長が定める。
- ⑥中央行政機関の長は、関連当事者間で技術料の徴収に関する紛争が発生した場合、どちらか一方の当事者が要請するときには、紛争を調停するための諮問に応じることができる。

第 23 条 (技術料の使用) ①研究開発結果の所有機関の長が非営利法人である場合には、徴収した技術料を次の各号に基づいて使用しなければならない。この場合において、第 2 号により使用する技術料は、別途の計定を設置して管理しなければならない。〈改正 2013. 9. 26. 〉

1. 政府出捐金持分の 50%以上：研究開発課題の参加研究員に対する補償金
 2. 政府出捐金持分の 10%以上：開発した技術の移転又は事業化に必要な経費
 3. 第 1 号及び第 2 号の金額を除外した残りの金額：研究開発に再投資、機関運営の経費、知的財産権の出願・登録・維持等に関する費用及び技術拡散に貢献した職員等に対する補償金
- ②研究開発結果の所有機関の長が営利法人（「公共機関の運営に関する法律」第 5 条

第3項第1号の公企業を含む)の場合には、徴収した技術料を次の各号に基づいて使用しなければならない。<改正 2012. 5. 14. >

1. 第22条第1項各号の金額：専門機関への納付
 2. 第1号以外の金額：研究開発課題の参加研究員に対する補償金、研究開発に再投資、機関運営の経費、知的財産権の出願・登録・維持等に関する費用及び技術拡散に貢献した職員等に対する補償金
- ③第2項第1号に基づいて専門機関に納付すべき技術料は、徴収した日から30日以内に専門機関に振り替えなければならない。
- ④中央行政機関の長は、必要に応じて技術料を徴収した研究開発結果の所有機関の長に第1項及び第2項に基づく技術料の使用結果を報告させることができる。
- ⑤削除<2012. 5. 14. >
- ⑥中央行政機関の長は、第22条第1項に基づいて専門機関の長が徴収した技術料と第2項第1号に基づいて専門機関に納付された技術料を企画財政部長官と協議し、次の各号の用途で使用しなければならない。<改正 2012. 5. 14. >
1. 国家研究開発事業への再投資
 2. 技術開発を奨励し、促進するための事業
 3. 科学技術人の福祉増進のための事業
 4. 「国家財政法」に基づく基金への算入・活用
- ⑦中央行政機関の長は、第6項に基づいて技術料を使用する場合、技術料の使用に関する計画を樹立し、技術料の徴収実績と共に毎年6月30日まで企画財政部長官と未来創造科学部長官に提出しなければならない。<改正 2011. 3. 28.、2012. 5. 14.、2013. 3. 23. >
- ⑧主管研究機関の長は、第1項及び第2項に基づく参加研究員及び技術拡散に貢献した職員に対する補償金の支給のため、補償金の支給対象及び支給手続等を含む補償金の支給基準を策定し、その基準に基づいて支給しなければならない。<新設 2012. 5. 14. >

第5章 国家研究開発事業の保安及び情報管理

第24条(国家研究開発事業の保安)①中央行政機関の長、専門機関の長及び研究開発課題を遂行する研究機関の長は、国家研究開発事業に関する保安管理担当者を指定し、保

安管理の規定を策定する等、保安対策を樹立・施行しなければならない。この場合において、主管研究機関(細部課題の場合、協同研究機関)の研究開発課題に参加する参加機関は、主管研究機関の国家研究開発事業の保安管理規定及び措置に従う。

<改正 2011. 3. 28. >

②中央行政機関の長は、所管の国家研究開発事業に対する保安管理の実態を国家情報院長等、関係機関の長と合同で点検することができる。この場合、関連機関の長と次の各号の事項を協議しなければならない。<改正 2011. 3. 28. >

1. 点検対象及び時期
2. 点検内容及び方法
3. 点検組の構成
4. その他に点検に必要な事項

③中央行政機関の長は、第 2 項に基づく保安管理の実態点検後、関係中央行政機関の長及び国家情報院長と予め協議し、改善措置を命ずることができ、研究開発課題を遂行する研究機関の長は、改善命令を受けた後 6 カ月以内に改善措置に対する後続措置の結果を中央行政機関の長及び国家情報院長に報告しなければならない。<改正 2011. 3. 28. 、2012. 5. 14. >

④中央行政機関の長は、国家研究開発事業に関する情報の国外漏洩を防止するために国家情報院長と協調し、別途の保安対策を樹立・施行しなければならない。

⑤研究機関の長は、国家研究開発事業に関する主な研究情報の国外漏洩を防止するため、第 24 条の 7 第 2 項に基づく国家研究開発事業の保安管理の措置事項とその他に研究機関の長が必要であると認めた事項を含め、内部における保安対策を樹立・施行しなければならない。<新設 2011. 3. 28. >

⑥研究機関の長は、保安課題に関して外国の政府・機関又は団体を訪問する、又は訪問を受ける場合には、研究課題名、研究責任者、訪問日時・場所及び主な訪問内容等の事項を未来創造科学部令で定める文書で所管の中央行政機関の長及び国家情報院長に当該訪問日 5 日前までに知らせなければ成らない。ただし、訪問が事前に知らせた内容と異なる内容で行われた場合には、訪問後に当該事項を追加で知らせなければならない。訪問が緊急に行われた場合等、事前に知らせることができずに訪問する、又は訪問を受けた場合には、訪問が終了した後には知らせることができる。<新設 2011. 3. 2. 、2012. 5. 14. 、2013. 3. 23. >

⑦専門機関の長及び研究機関の長は、研究開発課題に関して次の各号のいずれかに

該当する保安事故が発生した場合、その事故を認知した即時に必要な措置を取ると同時に所管中央行政機関の長に報告しなければならない。事故の日時・場所、事故者の身元事項、事故内容等詳細な事故経緯を報告日から 5 日以内に追加で提出しなければならない。ただし、研究開発課題が保安課題である場合には、認知した即時に国家情報院長にも報告しなければならない。〈新設 2011. 3. 28.、2012. 5. 14.〉

1. 研究開発課題に関する情報の流出、漏洩、紛失又は盗難
2. 研究開発課題に関する情報を流通・管理・保存するシステムの漏洩、損壊又は破壊
3. その他の中央行政機関の長が定める保安に関する事故

⑧中央行政機関の長は、第 7 項各号のいずれかに該当する保安事故が発生した場合、国家情報院長等の関連機関の長に調査・支援を要請し、合同でその経緯を調査することができ、研究機関の長と研究責任者等は調査に誠実に協調しなければならない。ただし、研究開発課題が保安課題である場合には、国家情報院と合同で事故経緯を調査しなければならない。〈改正 2011. 3. 28.、2012. 5. 14.〉

⑨関係中央行政機関の長、専門機関の長、研究機関の長は、調査が終了するまで関連内容を公開してはならず、事故を收拾した後に再発防止の対策を講じなければならない。必要な場合、国家情報院長に保安事故を予防するための保安教育等、関連対策支援を要請することができる。〈改正 2011. 3. 28.〉

第 24 条の 2(保安管理審議会)①中央行政機関の長は、次の各号の事項を審議するため、保安管理審議会を構成・運営しなければならない。

1. 国家研究開発事業の保安管理規定の制定・改正
2. 専門機関の保安管理に関する事項
3. 国家研究開発事業に関する保安事故が発生した場合の事後措置事項
4. その他に保安管理審議会の委員長が必要であると認める事項

②保安管理審議会の委員長は、国家研究開発事業の業務を担当する部署の高位公務員団に属する公務員とし、保安管理審議会の構成と運営に関する事項は、中央行政機関の長が定める。

[本条新設 2011. 3. 28.]

第 24 条の 10(保安管理違反時の措置)①専門機関、研究機関、研究責任者及び参加研究員等

は、この令において定める事項及び関連国家研究開発事業の保安管理規定を守らなければならない。

②中央行政機関の長は、第 24 条第 7 号に基づく報告及び第 24 条の 7 第 2 項に基づく保安管理の措置等を正当な事由なく履行しなかった者に対し、国家研究開発事業の選定又は評価等において不利な措置を取ることができるという旨を第 9 条第 1 項第 14 号に基づいて協約の内容に盛り込まなければならない。

[本条新設 2011. 3. 28.]

「教育科学技術部所管の研究開発事業処理規定」

[施行 2013. 7. 1.] [教育科学技術部訓令第 258 号、2013. 6. 29.、全部改正]

第 6 章 研究開発結果の評価、公開、活用等

第 36 条(研究開発による結果の所有)①研究開発事業の遂行過程において得られる研究資機材、研究施設・装備、試作品及び研究ノート等の有形的結果は、協約の定めにより主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関という)の所有とする。ただし、共同研究機関、委託研究機関及び参加企業(以下、「参加企業」という)が所有の条件として負担した研究資機材、研究施設・装備は、当該参加機関の所有とすることができる。

②研究開発事業の遂行過程において得られる知的財産権、研究報告書の著作権等の無形的結果は、協約の定めにより主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関をいう)の所有とする。ただし、第 1 号及び第 2 号に該当する場合には、協約の定めにより参加機関が単独で所有することができ、第 3 号に該当する場合には、協約の定めにより主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関をいう)と参加機関が共同で所有することができる。

1. 参加機関が内部において開発する、又は主導的に開発した無形的結果
 2. 主管研究機関又は協同研究機関が、研究開発結果を所有する意思がない場合
 3. 長官が主管研究機関(細部課題の場合には、協同研究機関をいう)と参加機関による共同所有が、研究開発結果の活用のために一層効果的であると判断する場合
- ③原子力研究開発事業の場合、「原子力振興法施行令」第 13 条に基づいて知的財産

権、コンピュータープログラム、研究報告書の著作権等の無形的結果の政府出捐金の持分に相当する部分は、協約の定めにより主管研究機関と原子力研究開発基金の負担者による共同所有とすることができる。

④長官は、「科学技術基本法」第 11 条の 3 第 1 項各号以外の部分のただし書きに基づいて研究開発結果を国の所有とする場合には、協約においてこれを明確にしなければならない。

⑤研究開発結果の所有機関の長は、次の各号に該当する場合には、参加企業又は研究開発結果を実施する企業(以下、「実施企業」という)の代表と協議し、第 1 項から第 4 項までの規定に基づいて取得した研究開発結果を参加企業・実施企業又はその他適切な機関(国内機関を優先的に考慮しなければならない)に譲与することができる。ただし、研究開発結果の所有機関が研究開発結果に対する権利を放棄する場合には、当該研究開発課題を遂行した研究責任者に無償で譲与することができる。

1. 第 1 項に基づく有形的結果の場合には、研究開発結果の所有機関が参加企業又は実施企業から当該結果の価額のうち、政府出捐金の持分に相当する金額を技術料等として回収した場合
2. 第 2 項及び第 3 項に基づく無形的結果の場合には、研究開発結果の所有機関が参加企業又は実施企業から第 38 条に基づく技術料の徴収を完了した場合

⑥主管研究機関・協同研究機関及び参加機関の長は、研究開発事業による研究開発結果として知的財産権を出願又は登録する場合には、次の各号の措置を取らなければならない。

1. 国内又は国外において出願又は登録する知的財産権の場合には、知的財産権出願書又は登録申立書とその事実を証明することができる書類を出願又は登録後 6 カ月以内に長官又は専門機関の長に提出しなければならない。
2. 知的財産権を国内に出願又は登録する場合には、研究開発課題別の固有番号、教育科学技術部の支援有無、研究開発課題名を必ず記載しなければならない。
3. 国外において登録された知的財産権の場合には、登録公報の発刊後 3 カ月以内に登録公報の写しを長官又は専門機関の長に提出しなければならない。

第 7 章 技術料の徴収及び使用

第 38 条(技術料の徴収)①「科学技術基本法」第 11 条の 4 第 1 項に基づく実施権の内容、

技術料及び技術料の納付方法等は、研究開発結果の所有機関の長が研究開発結果を実施しようとする者と協議して定める。ただし、「科学技術基本法」第 11 条の 4 第 1 項ただし書きに基づいて専門機関の長が技術料を徴収する場合、次の各号の金額を技術実施契約の締結時点から 5 年以内に徴収しなければならない。

1. 中小企業：政府出捐金の 10%
2. 中堅企業（「産業発展法」第 10 条の 2 第 1 項に基づく企業をいう）：政府出捐金の 30%
3. 大企業（「独占規制及び公正取引に関する法律」第 14 条第 1 項に基づく相互出資制限企業集団に属する企業をいう）：政府出捐金の 40%

②研究開発結果の所有機関の長が技術実施契約を締結した場合には、契約した日から 30 日以内にその結果を別紙第 13 号書式により同契約書の写しを添付して専門機関の長に報告しなければならない。専門機関の長はこれを総合して翌年の 3 月 31 日まで長官に報告しなければならない。

③「科学技術基本法」第 11 条の 4 第 1 項ただし書きに基づいて専門機関の長が技術料を徴収する場合には、別紙第 14 号書式により技術料納付計画書等を専門機関の長に提出することにより、技術実施契約の締結に代えることができる。

④研究開発結果の所有機関の長が技術料を徴収した場合には、30 日以内に専門機関の長に技術料を納付し、別紙第 15 号書式により技術料の徴収結果及び納付実績を専門機関の長に報告しなければならない。専門機関の長は、これを総合して翌年の 3 月 31 日まで長官に報告しなければならない。

⑤長官は、基礎研究段階の研究開発結果等、研究開発結果の活用を促進するために公開活用が必要であると認める研究開発結果に対しては、技術料を徴収しない。

⑥研究開発結果の所有機関の長は、技術実施契約に基づいて実施企業から技術料を徴収するために必要な措置を取らなければならない。実施企業の倒産・廃業等の事由が発生した場合には、遅滞なく技術料の徴収と関連する全ての措置を取った後、その結果を長官又は専門機関の長に報告しなければならない。

⑦長官は、次の各号の事由がある場合、別紙第 17 号書式による研究開発結果の所有機関の長又は専門機関の長の申立により、技術料の減免を承認することができる。

1. 研究開発成果一部のみが企業化した場合
2. 公共性、輸出入の戦略上又は基礎先導技術として支援が必要な場合
3. 公共機関等の特定分野に需要が限られて使用される場合

4. 原子力研究開発基金の負担者が第 36 条の規定に基づいて取得した共同知的財産権等を実施する場合には全額
 5. その他に長官が必要であると認める場合
- ⑧長官は、関連当事者間において技術料の徴収に関する紛争が発生した場合、どちらか一方の当事者が要請するときには、紛争を調停するための諮問に応じることができる。

第 11 章 補則

第 49 条(秘密維持の義務)この規定に基づいて研究開発事業の遂行及び管理・評価等に参加する者は、研究開発事業に関して取得した秘密事項に対し、これを公表する、又は他人に漏洩してはならない。

「所得税法」

[施行 2014. 1. 1.][法律第 12169 号、2014. 1. 1.、一部改正]

第 2 章 居住者の総合所得及び退職所得に対する納付義務<改正 2009. 12. 31.>

第 12 条(非課税所得)次の各号の所得に対しては、所得税を課税しない。<改正 2010. 12. 27.、2011. 7. 25.、2011. 9. 15.、2012. 2. 1.、2013. 1. 1.、2013. 3. 22.、2014. 1. 1.>

1. 「信託法」第 106 条に基づく公益信託の利益
2. 事業所得のうち、次の各目のいずれかに該当する所得
 - イ. 水田・畑を作物の生産に利用させることによって発生する所得
 - ロ. 1 軒の住宅を所有する者の住宅賃貸所得(第 99 条に基づく基準時価が 9 億ウォンを超過する住宅及び国外所在の住宅の賃貸所得は除く)。この場合、住宅戸数の計算及び住宅賃貸所得の算定等に必要な事項は、大統領令で定める。
 - ハ. 大統領令で定める農家副業所得
 - ニ. 造林期間が 5 年以上の林地の林木の伐採又は譲渡において発生する所得であって年 600 万ウォン以下の金額。この場合において、造林期間及び税額の計算等必要な事項は、大統領令で定める。

3. 勤労所得と退職所得のうち、次の各目のいずれかに該当する所得
- イ. 大統領令で定める服務中の兵士が受ける給与
 - ロ. 法律により動員された者が、その動員の職場から受ける給与
 - ハ. 「産業災害補償保険法」に基づいて受給権者が受ける療養給与、休業給与、障害給与、看病給与、遺族給与、遺族特別給与、障害特別給与、葬儀費又は勤労の提供による負傷・疾病・死亡と関連して勤労者又はその遺族が受ける賠償・補償又は慰籍の性質がある給与
 - ニ. 「勤労基準法」又は「船員法」に基づいて勤労者・船員及びその遺族が受ける療養補償金、休業補償金、傷病補償金、一時補償金、障害補償金、遺族補償金、行方不明補償金、所持品流失補償金、葬儀費及び葬祭費
 - ホ. 「雇用保険料」に基づいて受ける失業給与、育児休職給与、育児期の勤労時間短縮給与、出産前後休暇給与等、「除隊軍人支援に関する法律」に基づいて受ける転職支援金、「国家公務員法」・「地方公務員法」に基づいて公務員又は「私立学校教職員の年金法」・「別定郵便局法」の適用を受ける者が関連法令に基づいて受ける育児休職手当
 - ヘ. 「国民年金法」に基づいて受ける返還一時金(死亡により受け取るもののみ該当する)及び死亡一時金
 - ト. 「公務員年金法」、「軍人年金法」、「私立学校教職員年金法」又は「別定郵便局法」に基づいて受ける療養費・療養一時金・障害補償金・死亡弔慰金・死亡補償金・遺族補償金・遺族一時金・遺族年金一時金・遺族年金付加金・遺族年金特別付加金・災害扶助金・災害補償金又は身体・精神上的の障害・疾病による休職期間中に受ける給与
 - チ. 大統領令で定める学資金
 - リ. 大統領令で定める実費弁償的な性質の給与
 - ヌ. 外国政府(外国の地方自治体と連邦国家である外国の地方政府を含む。以下、同じ)又は大統領令で定める国際機関において勤務する者であって、かつ大統領令で定める者が受ける給与。ただし、当該外国政府がその国において勤務する我が国の公務員の給与に対し、所得税を課税しない場合のみ該当する。
 - ル. 「国家有功者等礼遇及び支援に関する法律」又は「報勲補償対象者の支援に関する法律」に基づいて受ける報勲給与金・学習補助費
 - ヲ. 「前任大統領礼遇に関する法律」に基づいて受ける年金

- ワ. 作戦任務を遂行するため、外国に駐留中の軍人・軍務員が受ける給与
 - カ. 従軍した軍人・軍務員が戦死(戦傷による死亡を含む。以下、同じ)した場合、その戦死した日が属する課税期間の給与
 - コ. 国外又は「南北交流協力に関する法律」に基づく北韓地域において勤労を提供し、受ける大統領令で定める給与
 - ク. 「国民健康保険法」、「雇用保険法」又は「老人長期療養保険法」に基づいて国、地方自治体又は使用者が負担する保険料
 - ケ. 生産職及びその関連職に従事する勤労者であって、給与水準及び職種等を考慮して大統領令で定める勤労者が、大統領令で定める延長勤労・夜間勤労又は休日勤労をして受ける給与
 - コ. 大統領令で定める食事又は食事代
 - セ. 勤労者又はその配偶者の出産又は 6 歳以下(当該課税期間の開始日を基準に判断する)の子女の保育と関連して使用者から受ける給与であって、月 10 万ウォン以内の金額
 - ソ. 「国軍捕虜の送還及び待遇等に関する法律」に基づく国軍捕虜が受ける報酬及び退職一時金
 - タ. 「教育基本法」第 28 条第 1 項に基づいて受ける奨学金のうち、大学生が勤労を代価に支給される奨学金(「高等教育法」第 2 条第 1 号から第 4 号までの規定に基づく大学に在学する大学生に限る)
4. 年金所得のうち、次の各目のいずれかに該当する所得
- イ. 「国民年金法」、「公務員年金法」、「軍人年金法」、「私立学校教職員年金法」、「別定郵便局法」又は「国民年金と職域年金の連携に関する法律」(以下、「公的年金関連法」という)に基づいて受ける遺族年金、障害年金、障害年金、傷痍年金、連携高齢遺族年金又は連携退職遺族年金
 - ロ. 削除[2013. 1. 1.]
 - ハ. [産業災害補償保険法]に基づいて受ける各種年金
 - ニ. 「国軍捕虜の送還及び待遇等に関する法律」に基づいて国軍捕虜が受ける年金
 - ホ. 削除[2013. 1. 1.]
5. その他所得のうち、次の各目のいずれかに該当する所得
- イ. 「国家有功者等礼遇及び支援に関する法律」又は「報勲補償対象者の支援に関する法律」に基づいて受ける報勲給与金・学習補助費及び「北韓離脱住民の保

護及び定着支援に関する法律」に基づいて受ける定着金・報労金とその他の金品

ロ。「国家保安法」に基づいて受ける賞金と報労金

ハ。「賞勲法」に基づく勲章と関連して受ける副賞又はその他に大統領令で定める賞金と副賞

二。「発明振興法」第 2 条第 2 号に基づく職務発明により受ける次の補償金

1) 従業員が「発明振興法」第 15 条に基づいて使用者から受ける補償金

2) 大学の教職員が所属大学に設置された「産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律」に基づく産学協力団から同法第 32 条により受ける補償金

ホ。「国軍捕虜の送還及び待遇等に関する法律」に基づいて国軍捕虜が受ける慰労支援金とその他の金品

へ。「文化財保護法」に基づいて国家指定文化財として指定された書画・骨董品の譲渡により発生する所得

ト。書画・骨董品を博物館又は美術館に譲渡することによって発生する所得

[全文改正 2009. 12. 31.][施行日：2015. 1. 1.]第 12 条第 2 号へ目

「租税特例制限法」

[施行 2014. 4. 1.][法律第 12173 号、2014. 1. 1.、一部改正]

第 2 節 研究及び人材開発に対する租税特例<改正 2010. 1. 1.>

第 9 条(研究・人材開発準備金の損金算入)①内国人が 2013 年 12 月 31 日以前に終了する課税年度まで研究開発及び人材開発(以下、「研究・人材開発」という)に必要な費用に充当するため、研究・人材開発準備金を積み立てた場合には、当該課税年度の収入金額(「法人税法」第 43 条の企業会計基準に基づいて計算した売上高をいう。以下、第 10 条において同じ)に 100 分の 3 を掛けて算出した金額の範囲内において、当該課税年度の所得金額を計算するとき、当該金額を損金に算入する。<改正 2011. 12. 31.>

②第 1 項に基づいて損金に算入した研究・人材開発準備金は、次の各号により益金に算入する。<改正 2011. 12. 31.>

1. 当該準備金を損金に算入した課税年度が終了する日から3年となる日が属する課税年度が終了する日まで、研究・人材開発に必要な費用(新しいサービス及びサービス伝達体系を開発するための研究開発の場合、内部における研究開発に必要な費用のみ該当する)のうち、大統領令で定める費用(以下、「研究・人材開発費」という)に使用した金額に相当する準備金は、その3年となる日が属する課税年度から各課税年度の所得金額を計算するとき、その準備金を36で割った金額に当該課税年度の月数を掛けて算出した金額を益金に算入する。
 2. 損金に算入した準備金が、第1号に基づいて益金に算入する金額を超過すれば、その超過する部分に相当する準備金は、その準備金を損金に算入した課税年度が終了する日から3年となる日が属する課税年度の所得金額を計算するときに益金に算入する。ただし、準備金を損金に算入した後、事業計画等が変更され、研究・人材開発に使用しなかった金額は、その3年となる日が属する課税年度前に益金に算入することができる。
- ③第1項に基づいて損金に算入した研究・人材開発準備金がある内国人に次のいずれかに該当する事由が発生すれば、その事由が発生した日が属する課税年度の所得金額を計算するときに益金に算入しなかった研究・人材開発準備金の全額を益金に算入する。
1. 当該事業を廃業したとき
 2. 法人が解散したとき。ただし、合併又は分割(分割合併を含む)により解散する場合であって、合併法人、分割により新設された法人又は分割合併の相手方の法人が当該研究・人材開発準備金を承継したときには、この限りでない。
- ④第2項第2号又は第3項に基づいて研究・人材開発準備金を益金に算入する場合、当該準備金のうち、研究・人材開発に使用しなかった金額に相当する準備金に対しては、当該課税年度の課税標準届出をする時、大統領令で定めるところにより計算した利子相当加算額を所得税又は法人税として納付しなければならず、当該税額は「所得税法」第75条又は「法人税法」第64条に基づいて納付しなければならない税額とみなす。
- ⑤第1項に基づく研究開発は、科学的又は技術的進展を成し遂げるための活動と新しいサービス及びサービス伝達体系を開発するための活動をいい、人材開発は、内国人が雇用している役員又は使用人の教育・訓練させる活動をいい、その具体的な範囲は、大統領令で定める<改正 2011. 12. 31. >

⑥第1項の適用を受けようとする内国人は、大統領令で定めるところにより、研究・人材開発準備金の明細書を提出しなければならない。

[全文改正 2010. 1. 1.]

第10条(研究・人材開発費に対する税額控除)①内国人が各課税年度に研究・人材開発費がある場合には、次の各号の金額を合わせた金額を当該課税年度の所得税(事業所得に対する所得税のみ該当する)又は法人税から控除する。この場合、第1号及び第2号は、2015年12月31日まで発生した当該研究・人材開発費に対してのみ適用する。[改正 2010. 12. 27.、2011. 12. 31.、2013. 1. 1.、2014. 1. 1.]

1. 研究・人材開発費のうち、大統領令で定める新成長動力産業分野の研究開発費(以下、この条において「新成長動力研究開発費」という)に対しては、当該課税年度に発生した新成長動力研究開発費に100分の20(中小企業の場合には100分の30)を掛けて計算した金額
2. 研究・人材開発費のうち、大統領令で定めるオリジナル技術を得るための研究開発費(以下、この条においては「オリジナル技術研究開発費」という)に対しては、当該課税年度に発生したオリジナル技術研究開発費に100分の20(中小企業の場合には100分の30)を掛けて計算した金額
3. 第1号及び第2号に該当しない、又は第1号及び第2号を選択しなかった内国人の研究・人材開発費(以下、この条においては「一般研究・人材開発費」という)の場合には、次の各目の中から選択するいずれかに該当する金額。ただし、当該課税年度の開始日から遡及して4年間一般研究・人材開発費が発生しない、又は直前の課税年度に発生した一般研究・人材開発費が当該課税年度の開始日から遡及して4年間発生した一般研究・人材開発費の年平均の発生額より少ない場合には、ロ目に該当する金額
 - イ. 当該課税年度に発生した一般研究・人材開発費が直前の課税年度に発生した一般研究・人材開発費を超過する場合、その超過する金額の100分の40(中小企業の場合には100分の50)に相当する金額
 - ロ. 当該課税年度に発生した一般研究・人材開発費に次の区分による割合を掛けて計算した金額
 - 1) 中小企業の場合：100分の25
 - 2) 中小企業が大統領令で定めるところにより、初めて中小企業に該当しなくなっ

た場合：次の区分による割合

イ)初めて中小企業に該当しなくなった課税年度の開始日から3年以内に終了する課税年度まで：100分の15

ロ)イ)の期間の以降から2年以内に終了する課税年度まで：100分の10

3)大統領令で定める中堅企業が2)に該当しない場合：100分の8

4)1)から3)までのいずれかに該当しない場合：次の計算式による割合(100分の4を限度とする)

100分の3+当該課税年度の収入金額において一般研究・人材開発費が占める割合×2分の1

②第1項第3号に基づく4年間の一般研究・人材開発費の年平均発生額の区分及び計算とその他に必要な事項は、大統領令で定める。

③第1項の適用を受けようとする内国人は、大統領令で定めるところにより税額控除申立をしなければならない。

④第1項第1号及び第2号の適用を受けようとする内国人は、一般研究・人材開発費と新成長動力研究開発費、オリジナル技術研究開発費を大統領令で定めるところにより区分経理しなければならない。

[全文改正 2010. 1. 1.]

第12条(技術移転及び技術取得等に対する課税特例)①中小企業が特許権、実用新案権、大統領令で定める技術秘法又は大統領令で定める技術(以下、この条においては「特許権等」という)を2015年12月31日まで内国人に移転(大統領令で定める特殊関係人に移転した場合は除く)することによって発生する所得に対しては、当該所得に対する所得税又は法人税の100分の50に相当する税額を減免する。[新設 2014. 1. 1.]

②中小企業が特許権等を設定登録、保有及び研究・開発した内国人から2015年12月31日まで特許権等を取得(大統領令で定める特殊関係人から取得した場合は除く)した場合には、取得金額の100分の7に相当する金額を当該課税年度の所得税(事業所得に対する所得税のみ該当する)又は法人税から控除する。この場合、控除を受けることができる金額は、当該課税年度の所得税又は法人税の100分の10を限度とする。[改正 2010. 1. 1.、2011. 12. 31.、2013. 1. 1.、2014. 1. 1.]

③第1項及び第2項の適用を受けようとする内国人は、大統領令で定めるところにより税額減免又は税額控除の申立をしなければならない。[改正 2010. 1. 1.、

2014. 1. 1.]

[本条題目改正 2014. 1. 1.]

「租税特例制限法の施行令」

[施行 2014. 4. 1.] [大統領令第 25211 号、2014. 2. 21. 、一部改正]

第 2 節 研究及び人材開発に対する租税特例<改正 2002. 12. 30. >

第 8 条(研究及び人材開発準備金の範囲等)①法第 9 条第 2 項第 1 号において「大統領令で定める費用」とは、法第 9 条第 5 項に基づく研究開発及び人材開発のための費用であって別表 6 の費用をいう。ただし、次の各号に該当する費用は除外する。[改正 2012. 2. 2. 、2013. 2. 15.]

1. 法第 10 条の 2 に基づく研究開発出捐金等の支給を受けて研究開発費として支出する金額
2. 国、地方自治体、「公共機関の運営に関する法律」に基づく公的機関及び「地方公企業法」に基づく地方公企業から研究開発等を目的に出捐金等の資産の支給を受け、研究開発費として支出する金額

②第 1 項の研究開発は、次の各号の活動を含まない。[改正 2012. 2. 2.]

1. 一般的な管理及び支援活動
2. 市場調査と販売促進活動及び日常的な品質試験
3. 反復的な情報収集活動
4. 経営又は事業の効率性を調査・分析する活動
5. 特許権の申立・保護等の法律及び行政業務
6. 鉱物等の資源埋蔵量の確認、位置確認等を調査・探査する活動
7. 委託を受けて遂行する研究活動

③法第 9 条第 4 号において「大統領令で定めるところにより計算した利子相当加算額」とは、第 1 号の金額に第 2 号の期間と第 3 号の割合を掛けて計算した金額をいう。[改正 2012. 2. 2.]

1. 研究・人材開発準備金を損金に算入した課税年度にその準備金を損金に算入せず
に計算した所得税額又は法人税額において、その準備金を損金に算入して計算し

た所得税額又は法人税額を引いた金額

2. 損金に算入した課税年度の次の課税年度の開始日から益金に算入した課税年度の終了日までの期間

3. 1日1万分の3

④法第9条第1項の適用を受けようとする内国人は、課税標準届出と共に企画財政部令で定める研究・人材開発準備金の明細書を提出しなければならない。[改正2012.2.2.]

[本条新設2009.2.4.]

[別表6] <改正2014.2.21>

研究・人材開発費の税額控除の適用を受ける費用(第8条第1項関連)

区分	費用
1. 研究開発	<p>イ. 内部における研究開発</p> <p>1) 研究開発又は文化産業振興等のための企画財政部令で定める研究所又は専担部署(以下、「専担部署等」という)で勤務する職員及び研究開発サービス業に従事する専担要員であって、企画財政部令で定める者の人権費。ただし、次の人件費を除外する。</p> <p>イ) 「所得税法」第22条に基づく退職所得に該当する金額</p> <p>ロ) 「所得税法」第29条及び「法人税法」第33条に基づく退職給与充当金</p> <p>ハ) 「法人税法施行令」第20条第1項各号に基づく成果給等</p> <p>2) 専担部署等及び研究開発サービス業者が研究用に使用する見本品・部品・原材料と試薬類の購入費(試行製作に所要される外注加工費を含む)</p> <p>3) 専担部署等及び研究開発サービス業者が直接使用するための研究・試験用施設(第10条第1項に基づく施設をいう。以下、同じ)の賃借又はロ目1)に規定された機関の研究・試験用施設の利用に必要な費用</p> <p>ロ. 委託及び共同研究開発</p> <p>1) 次の機関に科学技術分野の研究開発用役を委託(再委託を含む)することに伴う費用(全社的な企業資源の管理設備等のシステム開発のための委託費用は除く。以下、この目において同じ)及びこの機関との共同研究開発を遂行することに伴う費用</p> <p>イ) 「高等教育法」に基づく大学又は専門大学</p> <p>ロ) 国公立研究機関</p> <p>ハ) 政府出捐研究機関</p>

<p>2. 人材開発</p>	<p>二) 国内・外の非営利法人(非営利法人付設の研究機関を含む)</p> <p>ホ) 国内・外企業の研究機関又は専担部署等(専担部署等で直接遂行した部分に限る)</p> <p>へ) 「産業技術研究組合の育成法」に基づく産業技術研究組合</p> <p>ト) 「国家科学技術競争力強化に向けた理工系支援特別法」に基づく研究開発サービス業を営む企業</p> <p>チ) 「産業教育振興及び産学研協力促進に関する法律」に基づく産学協力団</p> <p>リ) 韓国標準産業分類表上の技術試験・検査及び分析業を営む企業</p> <p>2) 「高等教育法」に基づく大学又は専門大学に所属した個人(助教授以上に限る)に科学技術分野の研究開発用益を委託することによる費用</p> <p>ハ. 当該企業がその従業員又は従業員以外の者に職務発明補償金として支出した金額</p> <p>二. 技術情報費(技術諮問費を含む)又は導入技術の消化改良費として企画 財政部令で定めたもの</p> <p>ホ. 中小企業が「科学技術分野の政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」に基づいて設立された韓国生産技術研究院と「産業技術革新促進法」に基づいて設立された専門生産技術研究所の技術指導又は「中小企業振興に関する法律」に基づく技術指導を受けて支出した費用</p> <p>ヘ. 固有デザイン開発のための費用</p> <p>ト. 中小企業に対する工業及び商品デザイン開発指導のために支出した費用</p> <p>イ. 委託訓練費(専担部署等において研究業務に従事する研究要員に限る)</p> <p>1) 国内・外の専門研究機関又は大学への委託教育訓練費</p> <p>2) 「勤労者職業能力開発法」に基づく職業訓練機関への委託訓練費</p> <p>3) 「勤労者職業能力開発法」に基づく雇用労働部長官の承認を受けて委託訓練する場合の委託訓練費</p> <p>4) 「中小企業振興に関する法律」に基づく技術研修を受けるために中小企業に支出した費用</p> <p>5) その他に内部における技術能力向上を目的とする国内・外における委託訓練費であって、かつ企画財政部令で定めるもの</p> <p>ロ. 「勤労者職業能力開発法」又は「雇用保険法」に基づく社内職業能力開発訓練の実施及び職業能力開発訓練に関する事業の実施に所要される費用であって、かつ企画財政部令で定めるもの</p> <p>ハ. 中小企業に対する人材開発及び技術指導のために支出する費用であつ</p>
----------------	---

	<p>て、かつ企画財政部令で定めるもの</p> <p>二. 生産性向上のための人材開発費であって、かつ企画財政部令で定める費用</p> <p>ホ. 企画財政部令で定める社内技術大学(大学院を含む)及び社内大学の運営に必要な費用であって、かつ企画財政部令で定めるもの</p>
--	--

改正職務発明補償制度の解釈及び便覧

■資料作成

監修_	産業財産政策局	局長	クオン・ヒョックジュン
	産業財産振興課	課長	ク・ヨンミン
	産業財産振興課	事務官	ヨ・ドックホ
	産業財産振興課	主務官	チョン・レヨン
作成_	韓南大学法科大学	教授	ピ・ヨンホ
編集_	韓国発明振興会	チーム長	ユ・テス
	韓国発明振興会	課長	ユン・ジョンチョル
	韓国発明振興会	係長	ヨン・ヒョジン
	韓国発明振興会	社員	チョン・ウンキョン

■発行_	特許庁産業財産政策局	産業財産振興課
	韓国発明振興会	

■発効日_	2013年12月
-------	----------

