

JETRO ASEAN知財動向報告会

# シンガポール・マレーシアにおける 職務発明・発明報奨制度について

2022年6月10日

T M I 総合法律事務所  
シンガポールオフィス  
弁護士 関川 裕



# 目次

---

I

本調査の目的・方法

II

シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

III

マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

IV

ヒアリング調査の結果

V

アンケート調査の結果

I

## 本調査の目的・方法

II

シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

III

マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

IV

ヒアリング調査の結果

V

アンケート調査の結果

# I 本調査の目的・方法

---

## 1. 本調査の目的

- 日系企業による東南アジアでの事業活動の活発化に伴い、日系企業の東南アジア拠点において職務発明が発生する事例が増加
  - 上記のような背景から、東南アジア拠点において職務発明規程や報奨金制度を設けることを検討している日系企業が増えてきている
- 東南アジアの中でも問い合わせの多いシンガポール・マレーシアの職務発明・発明報奨に関する法制度及び運用実態を把握することを目的として、本調査を実施

## 2. 本調査の方法

- ① 文献調査
- ② ヒアリング調査
- ③ アンケート調査

---

I	本調査の目的・方法
<b>II</b>	<b>シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度</b>
III	マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度
IV	ヒアリング調査の結果
V	アンケート調査の結果

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

### 1. 特許権

#### (1) 職務発明の帰属

- 発明について特許を受ける権利は、発明者に帰属するのが原則（特許法19条2項(a)）
- 但し、従業員による発明で一定の要件を満たす場合には、当該発明は、当該従業員の使用者に帰属する（特許法49条1項）

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

### (2) 職務発明の要件

- ① 職務内容から発明が合理的に期待されている場合

1	発明を行った従業員が雇用契約に基づいて勤務していること
2	(a)当該従業員の <b>通常の職務過程で生じた発明</b> 、又は (b)通常の職務外であるが <b>特別に割り当てられた職務過程で生じた発明</b> であること
3	職務遂行の結果として当該発明が合理的に期待されていたこと

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

### (2) 職務発明の要件（続き）

#### ② 職務内容から発明が合理的に期待されていない場合

1	発明を行った従業員が雇用契約に基づいて勤務していること
2	当該従業員の通常の職務過程で生じた発明であること
3	発明が行われた時点で、 <b><u>当該従業員の職務の性質及び職務の性質から生じる特定の責任により、使用者の事業の利益を促進する特別の義務があること</u></b>



## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

### (2) 職務発明の要件（続き）

但し、職務発明の要件を満たす場合であっても、以下のいずれにも該当しない場合には、特許法の職務発明の規定は適用されない（特許法50条1項）

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

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

### (2) 職務発明の要件（続き）

- 当事者間で、法律の規定とは異なる合意又は契約をすることが明確に認められている（特許法50条4項）
- したがって、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務発明の範囲を変更することも可能

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

### (3) 従業員・使用者の定義

従業員	雇用契約に基づいて、又は政府省庁の下で若しくはそのために雇用されて、働いているか又は働いたことのある者
使用者	従業員を雇用しているか又は雇用したことのある者

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

### (3) 従業員・使用者の定義（続き）

判例（National University Hospital (Singapore) Pte Ltd v. Cicada Cube Pte Ltd [2018] SGCA52）が示した従業員該当性の判断基準

1	当該従業員の職務が使用者の業務の不可欠な要素として遂行されているか否か
2	定期的な給与の支払いを受けているか否か
3	勤務時間が固定されているか否か
4	残業代の支払いを受ける権利を有しているか否か
5	使用者が当該従業員のCPF（公的年金）の積立金を支払っているか否か
6	休暇を取得する権利を有しているか否か
7	疾病休暇を取得する権利を有しているか否か
8	使用者が当該従業員を解雇する権利を有しているか否か

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

### (4) 発明報奨の要否

- 特許法には規定がないことから、使用者と従業員の間  
の合意に委ねられている
- 雇用契約等において「発明報奨は支払わない」と規定  
することも可能

# II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

## 2. 意匠権

### (1) 職務創作の帰属・要件

- 意匠の創作者が、当該意匠の所有者として扱われるのが原則（意匠法4条1項）
- 但し、雇用中に従業員により意匠が創作された場合には、当該従業員の使用者が、当該意匠の所有者として扱われる（意匠法4条2項）
- 当事者間で、法律の規定とは異なる合意又は契約をすることが明確に認められている（意匠法4条3項）
- したがって、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務創作の範囲を変更することも可能

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

### (2) 創作報奨の要否

- 意匠法には規定がないことから、使用者と従業員の間  
の合意に委ねられている
- 雇用契約等において「創作報奨は支払わない」と規定  
することも可能

## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

### 3. 著作権

#### (1) 職務著作の帰属・要件

- 創作された著作物についての著作権は、当該著作物の著作者に帰属するのが原則（著作権法133条1項）
- 但し、従業員が、(i)職務の過程で創作した場合、又は(ii)職務の過程で録音、撮影、放映、ケーブルプログラムの提供若しくは改変された著作物の公開等を行った場合には、関連する著作物の著作権は、当該従業員の使用者に帰属する（著作権法134条1項、3項）
- 当事者間で、法律の規定とは異なる合意又は契約をすることが明確に認められている（著作権法134条5項）
- したがって、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務著作の範囲を変更することも可能



## II シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度

---

### (2) 著作報奨の要否

- 著作権法には規定がないことから、使用者と従業員の間の合意に委ねられている
- 雇用契約等において「著作報奨は支払わない」と規定することも可能

---

I	本調査の目的・方法
II	シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度
<b>III</b>	<b>マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度</b>
IV	ヒアリング調査の結果
V	アンケート調査の結果

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## 1. 特許権・実用新案

### (1) 職務発明の帰属

- 特許権・実用新案権は、発明者に帰属するのが原則（特許法18条2項、17A条）
- 例外的に、従業員による発明で一定の要件を満たす場合には、当該発明は、従業員の使用者に帰属する（特許法20条1項、2項、17A条）

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## (2) 職務発明の要件

- ① 発明が雇用契約の履行によって行われた場合

1	雇用契約に別段の規定がないこと
2	当該発明が <u>雇用契約の履行によって行われたこと</u>

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

## (2) 職務発明の要件（続き）

② 発明が雇用契約の履行によって行われていない場合

1	雇用契約に別段の定めがないこと
2	発明を行った従業員が、雇用契約上発明活動に従事する義務を負わないこと
3	当該従業員が、 <b><u>使用者から使用を委ねられている情報又は手段を使用して、使用者の業務分野における発明を行ったこと</u></b>

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## (2) 職務発明の要件（続き）

- 職務発明の要件には、「雇用契約に別段の規定がないこと」が含まれているため、当事者間で、法律の規定とは異なる合意又は契約をすることが可能と考えられている
- したがって、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務発明の範囲を変更することも可能

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

## (3) 従業員・使用者の定義

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

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

## (4) 発明報奨の要否

以下の場合には従業員は公正な報酬を受ける権利を有し、契約等で制限することは禁止されている（特許法20条1項乃至3項）

発明が雇用契約の履行又は業務の遂行によって行われた場合	当該発明が雇用契約の締結時に当事者が合理的に予想できたものよりも、 <b>はるかに大きい経済的価値を獲得した場合</b> には、従業員は公正な報酬を受ける権利を有し、 <b>当事者間に合意が成立しない場合には、</b> 裁判所がその報酬を定める
-----------------------------	--



# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

## (4) 発明報奨の要否（続き）

<p>雇用契約上発明活動に従事する義務を負わない従業員が、使用者から使用を委ねられている情報又は手段を使用して、使用者の業務分野における発明を行った場合</p>	<p>従業員は公正な報酬を受け る権利を有し、<b>当事者間に 合意が成立しない場合には、</b> 従業員の給与、当該発明の 経済的価値及び使用者から 当該発明から得る利益を考 慮して、裁判所がその報酬 を定める</p>
--	--

※なお、特許法には「公正な報酬」の算定方法等については規定されていないため、裁判所の完全な裁量によって決定される

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## 2. 意匠権

### (1) 職務創作の帰属・要件

- 意匠の創作者が、当該意匠の所有者として扱われるのが原則（意匠法10条1項、11条）
- 但し、意匠が業務遂行中の従業員によって創作された場合には、当事者間に別段の合意があればこれに従うことを条件として、当該従業員の使用者が、当該意匠の所有者として扱われる（意匠法10条3項）
- 職務創作の規定は、「当事者間に別段の合意があればこれに従うこと」を条件としているため、当事者間で、法律の規定とは異なる合意又は契約をすることが可能と考えられている
- したがって、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務創作の範囲を変更することも可能

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## (2) 創作報奨の要否

- 意匠法には規定がないことから、使用者と従業員の間  
の合意に委ねられている
- 雇用契約等において「創作報奨は支払わない」と規定  
することも可能

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## 3. 著作権

### (1) 職務著作の帰属・要件

- 創作された著作物についての著作権は、当該著作物の著作者に帰属するのが原則（著作権法26条1項）
- 但し、従業員が、雇用の過程で創作した場合には、当事者間で譲渡を制限する合意がない限り、当該著作物の著作権は、当該従業員の使用者に譲渡されたものとみなす（著作権法26条2項）
- 職務創作の規定は、「当事者間で譲渡を制限する合意がないこと」を条件としているため、当事者間で、法律の規定とは異なる合意又は契約をすることが可能と考えられている
- したがって、雇用契約等で規定することにより、使用者に帰属する職務著作の範囲を変更することも可能

# III マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度

---

## (2) 著作報奨の要否

- 著作権法には規定がないことから、使用者と従業員の間の合意に委ねられている
- 雇用契約等において「著作報奨は支払わない」と規定することも可能

---

I	本調査の目的・方法
II	シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度
III	マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度
<b>IV</b>	<b>ヒアリング調査の結果</b>
V	アンケート調査の結果

# IV ヒアリング調査の結果

## 1. ヒアリング対象企業

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

# IV ヒアリング調査の結果

## 2. ヒアリング項目

1	調査対象国における研究開発拠点の有無
2	(研究開発拠点がある場合) 研究者・技術者の人数・構成 (国籍等)
3	調査対象国での職務発明の有無又はその可能性
4	調査対象国の研究者・技術者に適用される職務発明規程の有無
5	調査対象国の研究者・技術者 (日本本社からの駐在員を含む) に対する日本本社の職務発明規程の適用の有無
6	雇用契約における職務発明・発明報奨に関する規定の有無
7	(発明報奨の給付がある場合) 発明報奨の内容・給付のタイミング等



# IV ヒアリング調査の結果

## 2. ヒアリング項目（続き）

8	（発明報奨の給付がある場合）発明報奨の過去の給付実績
9	職務発明・発明報奨に関する紛争の有無
10	（調査対象国の研究者・技術者に適用される職務発明規程がない場合）その必要性の有無
11	調査対象国の研究者・技術者の職務発明に対する意識や希望
12	発明報奨制度が調査対象国の研究者・技術者に与える影響（インセンティブとなり得るか等）
13	調査対象国の研究者・技術者の処遇・研究環境（日本と比較して）
14	調査対象国の研究者・技術者のキャリアパスに対する意識

# IV ヒアリング調査の結果

## 3. ヒアリング結果

### (1) 調査対象国における研究開発拠点の有無

	シンガポール	マレーシア	その他
A社	○	○	—
B社	○	×	タイ・中国・インド
C社	×	×	ベトナム・タイ・インドネシア
D社	×	×	—
E社	×	×	—
F社	○	×	—
G社	○	×	—

# IV ヒアリング調査の結果

## 3. ヒアリング結果

### (2) 研究者・技術者の人数・構成（国籍等）

A社	<ul style="list-style-type: none"><li>・約100名が在籍</li><li>・構成は、日本からの駐在員とシンガポール、マレーシア、中国、インド、タイ、ベトナム人等</li></ul>
B社	<ul style="list-style-type: none"><li>・約20名の研究者・技術者が在籍</li><li>・構成は、日本からの駐在員とシンガポール、中国、ミャンマー、インド、インドネシア人等</li></ul>
C社	<ul style="list-style-type: none"><li>・調査対象国に研究開発拠点なし</li><li>・ベトナム・インドネシア・タイには、それぞれ10~50名程度が在籍</li><li>・構成は、日本からの駐在員と現地採用社員</li></ul>

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (2) 研究者・技術者の人数・構成（国籍等）（続き）

D社	・ 調査対象国には研究開発拠点なし
E社	・ 調査対象国には研究開発拠点なし
F社	・ シンガポールの研究開発拠点には、日本人駐在員数名とシンガポール人1名が在籍
G社	・ シンガポールの研究開発拠点には、日本人駐在員数名と現地採用社員数名が在籍

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (3) 調査対象国での職務発明の有無

A社	◎（多数発生）
B社	○（年10件前後）
C社	× （ベトナム・インドネシアでは年1~4件程度）
D社	×
E社	×
F社	×
G社	○（数年に1件）

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (4) 調査対象国における職務発明規程の有無

A社	○（各国でそれぞれ制定）
B社	○（各国でそれぞれ制定）
C社	○（各国でそれぞれ制定）
D社	×
E社	×
F社	×
G社	×

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (5) 日本本社の職務発明規程の適用の有無

A社	× (但し、日本本社からの駐在員には適用あり)
B社	×
C社	×
D社	○
E社	×
F社	×
G社	○

# IV ヒアリング調査の結果

## 3. ヒアリング結果

### (6) 雇用契約における職務発明・発明報奨規定の有無

A社	× (但し、入社時に職務発明の取扱いに関する書面に署名をもらう)
B社	○
C社	×
D社	×
E社	×
F社	×
G社	×



# IV ヒアリング調査の結果

## 3. ヒアリング結果

### (7) 発明報奨の内容・給付のタイミング等

	内容	金額	給付時期
A社	出願報奨 登録報奨 優秀発明報奨	固定金額	出願時 登録時 年1回
B社	出願報奨	固定金額	出願時
C社	出願報奨 実績報奨	固定金額 売上連動	出願時 登録から10年後
D社	出願報奨	固定金額	出願時
E社	なし	—	—
F社	なし	—	—
G社	出願報奨 登録報奨	固定金額 変動金額	出願時 登録時

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (8) 発明報奨の給付実績

A社	○
B社	○
C社	× (他のアセアン諸国では○)
D社	× (インドネシアでは○)
E社	×
F社	×
G社	○

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (9) 職務発明・発明報奨に関する紛争の有無

A社	×
B社	×
C社	×
D社	×
E社	×
F社	×
G社	×

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (10) 職務発明規程の必要性の有無・導入予定

A社	○（既に導入済み）
B社	○（既に導入済み）
C社	○（既に導入済み）
D社	×（研究開発拠点がないたため、本社の規程を適用させることで足りる）
E社	×
F社	×
G社	○（各国ごとに職務発明規程を設けた方がよいと考えている）

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (11) 現地研究者・技術者の職務発明に対する意識等

A社	職務発明に対する意識は非常に高い
B社	職務発明に対する意識は非常に高い
C社	職務発明に対する意識が特別高いとは感じない
D社	職務発明に対する意識は高い
E社	不明
F社	職務発明に対する意識が特別高いとは感じない
G社	職務発明に対する意識は高い

# IV ヒアリング調査の結果

## 3. ヒアリング結果

### (12) 発明報奨制度が与える影響

A社	職務発明に対する意識を高める一因になっている
B社	インセンティブとはなっているが、発明報奨のみが要因ではない
C社	大きなインセンティブにはなっていない
D社	インセンティブになり得ると思うが、逆に本業を疎かにするのではないかという懸念がある
E社	インセンティブになり得る
F社	インセンティブになり得る
G社	不明

# IV ヒアリング調査の結果

---

## 3. ヒアリング結果

### (13) 研究者・技術者の処遇・研究環境

A社	日本と大きな差はない
B社	日本と大きな差はない
C社	日本と大きな差はない
D社	不明
E社	不明
F社	日本と大きな差はない
G社	日本と大きな差はない（但し、試薬や研究機器の調達が難しく、コストがかかる）

# IV ヒアリング調査の結果

## 3. ヒアリング結果

### (14) 研究者・技術者のキャリアパスに対する意識

A社	待遇の良い会社へすぐに転職してしまう
B社	キャリアアップに積極的であり、転職する現地社員は多い
C社	離職率が非常に高い
D社	不明
E社	不明
F社	転職を希望する人が多いのは事実だが、同じ会社でキャリアを積んでいきたいと考えている社員も多い
G社	居心地・待遇が良ければ長く勤務してくれるという印象



# 目次

---

I	本調査の目的・方法
II	シンガポールにおける職務発明・発明報奨制度
III	マレーシアにおける職務発明・発明報奨制度
IV	ヒアリング調査の結果
V	アンケート調査の結果

# V アンケート調査の結果

## 1. アンケート項目

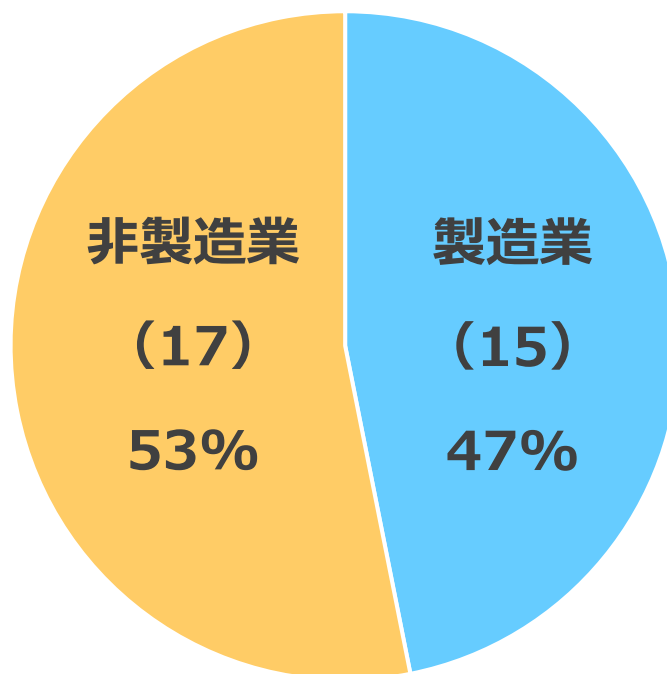
1	回答者の所属企業の業種（製造業・非製造業）
2	アセアン諸国における研究開発拠点・子会社の有無
3	（研究開発拠点・子会社がある場合）当該研究開発拠点・子会社における職務発明規程の有無
4	（職務発明規程がある場合）当該研究開発拠点・子会社の雇用契約における職務発明・発明報奨規定の有無
5	（職務発明規程がある場合）発明報奨制度の有無
6	（発明報奨制度がある場合）給付実績の有無
7	（発明報奨の給付実績がある場合）給付のタイミング
8	（発明報奨制度がある場合）日本本社の発明報奨金と同額が否か
9	（職務発明規程がある場合）職務発明・発明報奨に関する紛争の有無
10	（職務発明規程がない場合）今後作成する必要性の有無

# V アンケート調査の結果

---

## 2. ヒアリング結果

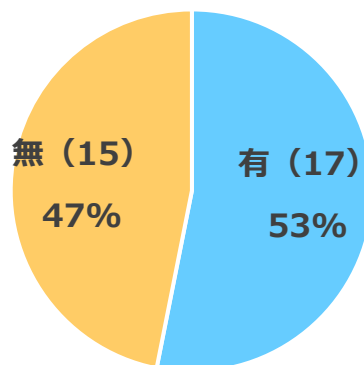
### (1) 回答者の所属企業の業種



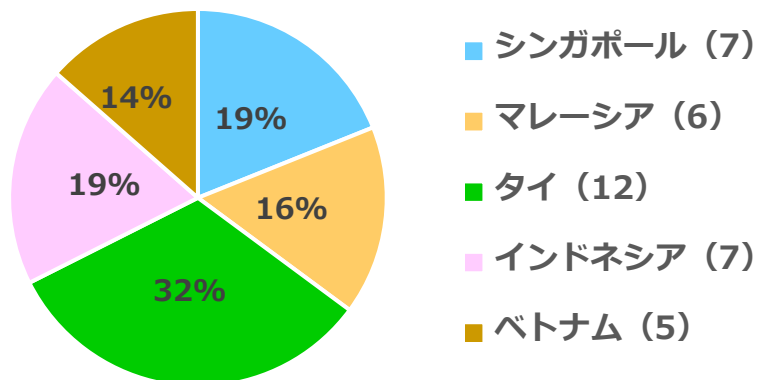
# V アンケート調査の結果

## 2. ヒアリング結果

### (2) アセアン諸国における研究開発拠点・子会社の有無



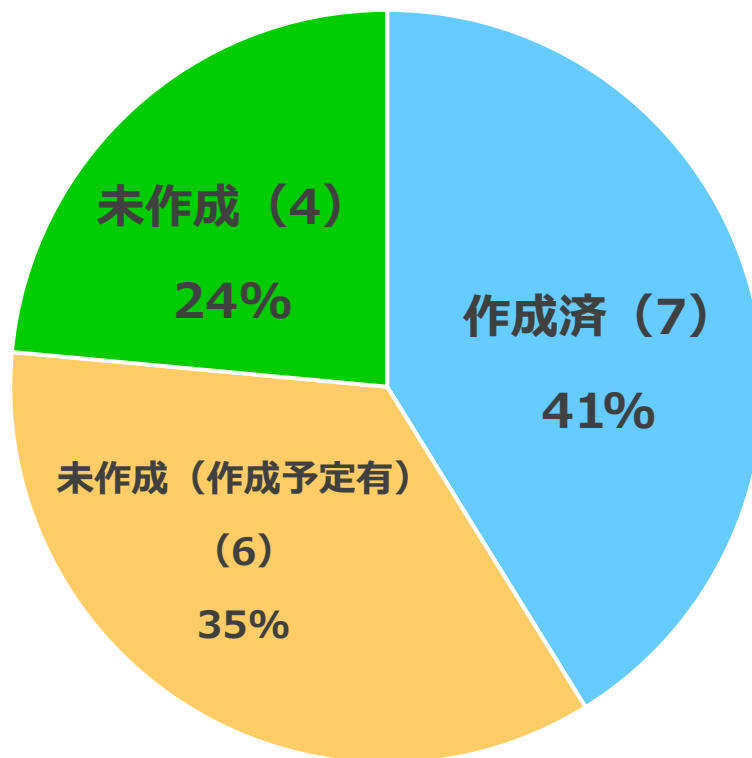
### ※ 研究開発拠点・子会社の所在国



# V アンケート調査の結果

## 2. ヒアリング結果

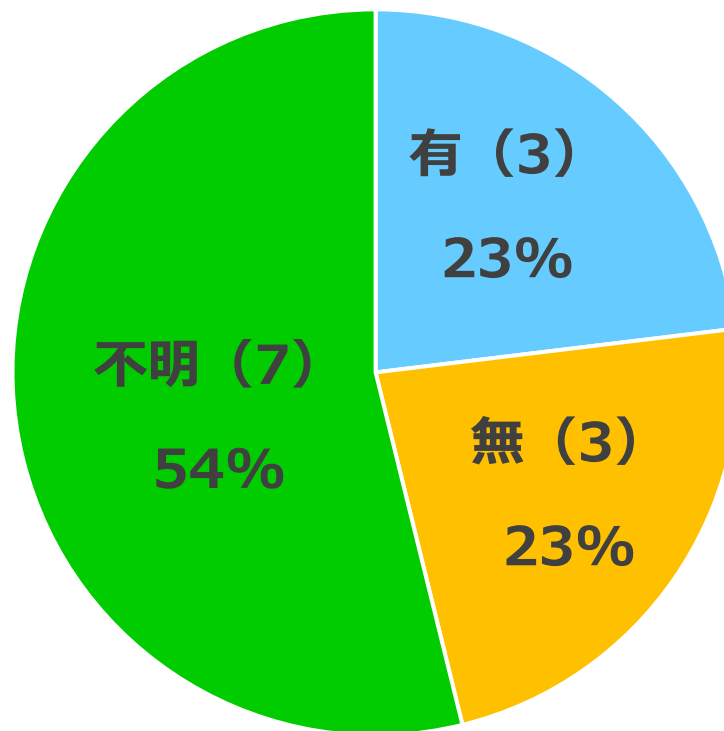
(3) (研究開発拠点・子会社がある場合) 当該研究開発拠点・子会社における職務発明規程の有無



# V アンケート調査の結果

## 2. ヒアリング結果

(4) (職務発明規程がある場合) 当該研究開発拠点・子会社の雇用契約における職務発明・発明報奨規定の有無

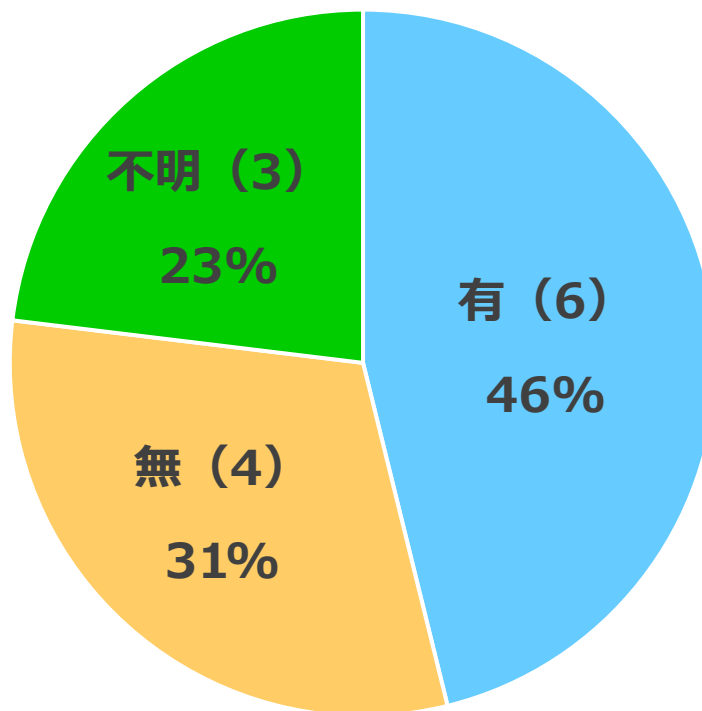


# V アンケート調査の結果

---

## 2. ヒアリング結果

### (5) (職務発明規程がある場合) 発明報奨制度の有無

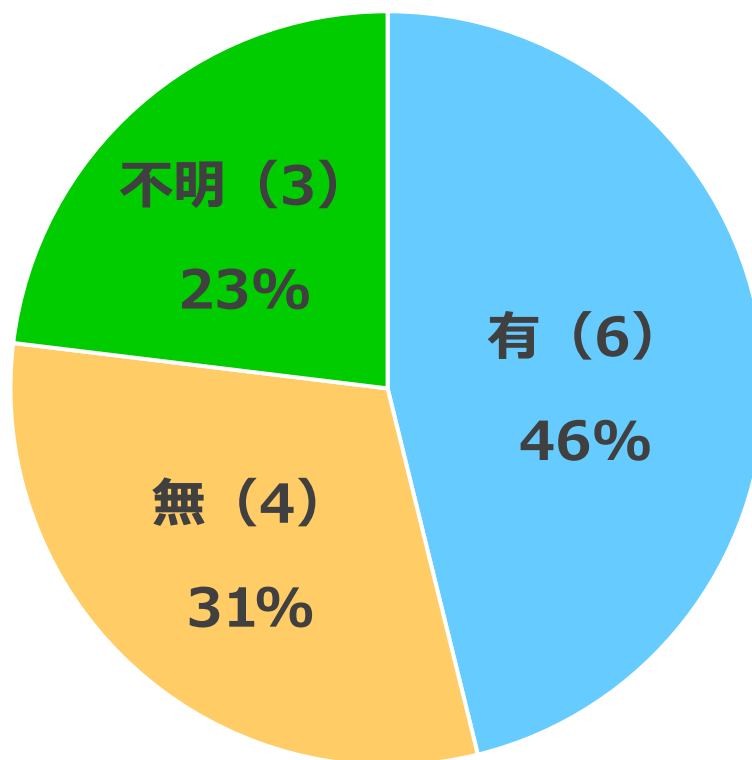


# V アンケート調査の結果

---

## 2. ヒアリング結果

### (6) (発明報奨制度がある場合) 給付実績の有無

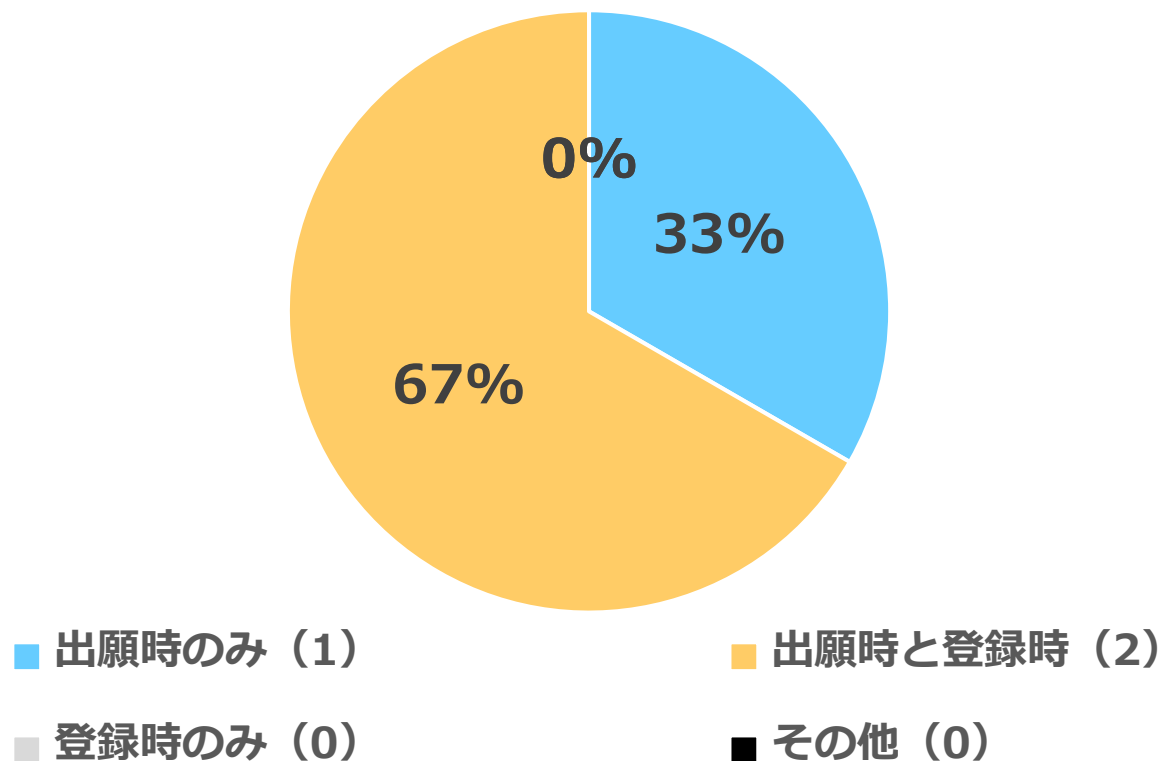




# V アンケート調査の結果

## 2. ヒアリング結果

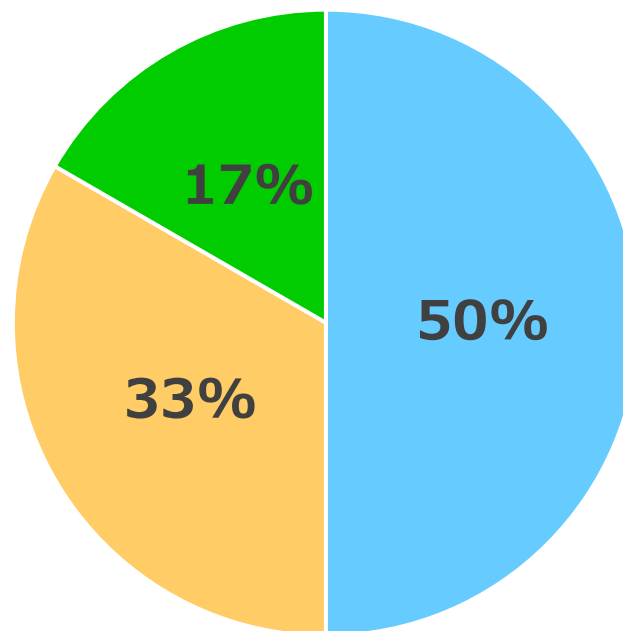
### (7) (発明報奨の給付実績がある場合) 給付のタイミング



# V アンケート調査の結果

## 2. ヒアリング結果

(8) (発明報奨制度がある場合) 日本本社の発明報奨金と同額が  
否か

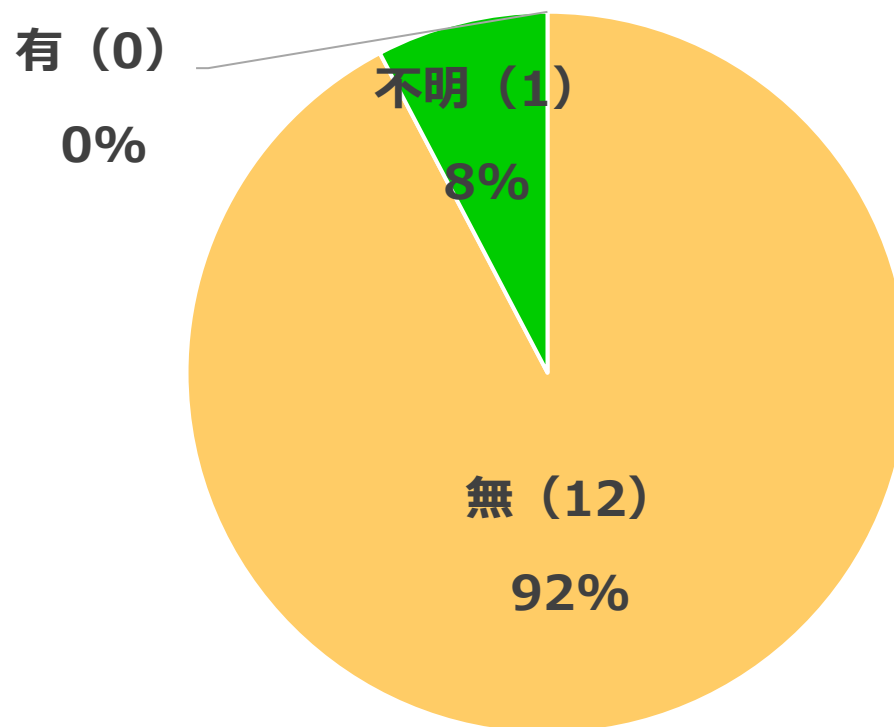


■ 同額 (3)   ■ 日本本社の方が高い (2)   ■ ASEANの方が高い (1)

# V アンケート調査の結果

## 2. ヒアリング結果

### (9) (職務発明規程がある場合) 職務発明・発明報奨に関する紛争の有無

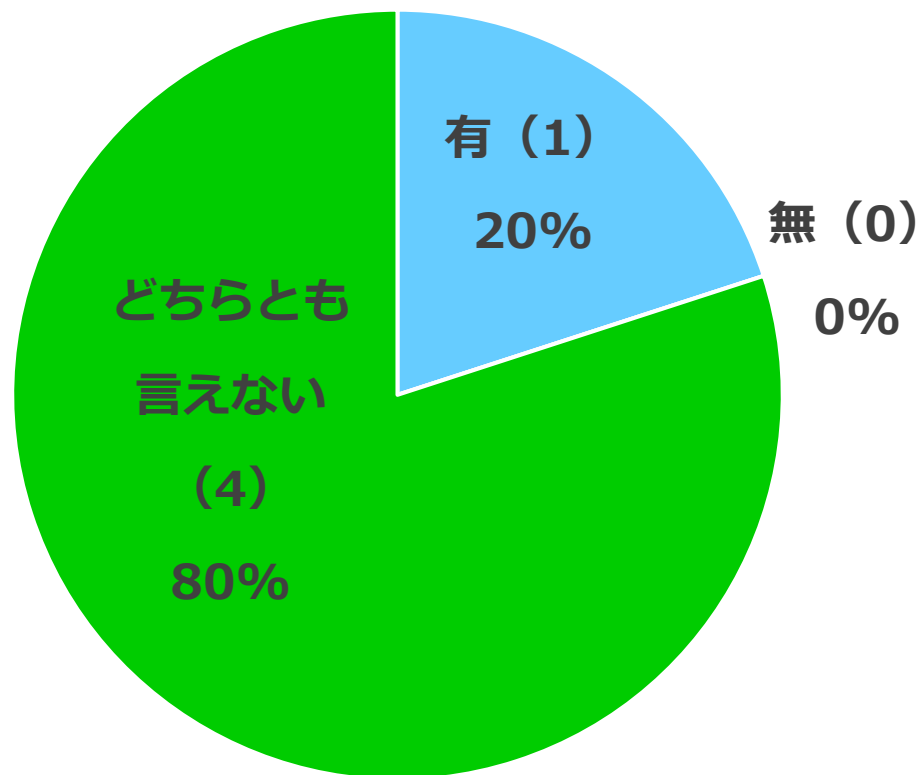


# V アンケート調査の結果

---

## 2. ヒアリング結果

(10) (職務発明規程がない場合) 今後作成する必要性の有無



---

ご清聴ありがとうございました。

TMI総合法律事務所

弁護士 関川 裕 [ysekikawa@tmi.gr.jp](mailto:ysekikawa@tmi.gr.jp)

東京オフィス

東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ森タワー23階

TEL: 03-6438-5511 (代表)

シンガポールオフィス

168 Robinson Road, #11-01 Capital Tower, Singapore 068912

TEL: +65-6831-5670 (代表)

本資料は、一般的な情報提供を紹介する目的で作成されたものにすぎず、専門家としての法的助言は含まれておりません。案件について個別に専門家からの助言を受けることなく本資料をもとに独自に判断されないようお願い致します。TMI総合法律事務所及びTMI Associates (Singapore) LLPは本資料に含まれる情報の正確性又は完全性について何ら保証するものではなく、本資料に基づいて発生した損失・損害について法律によって認められる範囲内においていかなる責任も負いません。

©2022 TMI Associates All rights reserved.