

**上海市高級人民法院**  
**「職務発明創造発明者又は設計者奨励、**  
**報酬紛争審理の手引」**

**2013年6月25日制定**

**独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)**  
**上海事務所 知識産権部編**

※本資料は仮訳の部分を含みます。ジェトロでは情報・データ・解釈などをできる限り正確に記載するよう努力しておりますが、本資料で提供した情報などの正確性についてジェトロが保証するものではないことを予めご了承下さい。

**第一条【適用範囲】** 特許法及び特許法実施細則の職務発明創造奨励及び報酬制度に関する規定は、中国大陸で完成された発明創造に適用する。

まず、発明創造の完成地に基づき特許出願権の帰属を確定する。通常は、企業と従業員（雇用主と被雇用者）は常に現地の法律の規定から法的結果を予見するため、この権利帰属の確定原則は企業と従業員（雇用主と被雇用者）双方の発明創造の権利帰属に対する予想に適合する。

次に、特許法及び特許法実施細則の職務発明創造と非職務発明創造に関する規定の適用範囲と対応して、特許法及び特許法実施細則の職務発明創造奨励制度に関する規定の適用範囲も発明創造の完成地を根拠としている。

特許法及び特許法実施細則の職務発明創造奨励報酬制度に関する規定の適用範囲を発明創造の完成地を根拠とするにあたっては、2つの意図がある。第一に、中国大陸で完成した発明創造について、中国大陸で特許を出願した場合、職務発明創造の発明者、設計者は中国の特許法及び特許法実施細則の規定に基づき、相応の奨励と報酬の獲得を要求する権利を持つ。第二に、中国大陸で完成した発明創造について、外国で特許を出願した場合で、中国の特許法及び特許法実施細則に基づき発明創造が職務発明創造に該当すると認めた場合、職務発明創造の発明者、設計者は中国の特許法及び特許法実施細則の規定に基づき、相応の奨励と報酬の獲得を要求する権利を有する。

**第二条【約定優先】** 特許法実施細則の規定に基づき、特許権を授与された事業体は職務発明創造の奨励と報酬について発明者、設計者と約定を行うことができる。約定のある場合、その約定に基づき職務発明創造相応の奨励と報酬を確定しなければならない。約定のない場合、特許法実施細則に定める基準に基づき職務発明創造相応の奨励と報酬を確定する。

**第三条【約定の形式】** 特許法実施細則の規定に基づき、職務発明創造の奨励と報酬の基準は事業体と発明者、設計者の協議により約定しても、事業体が法により定めた規則制度の中で規定してもよい。

**第四条【約定の内容】** 特許法実施細則の規定に基づき、特許権を授与された事業体は職務発明創造の発明者、設計者と職務発明創造の奨励と報酬の方式と額について約定することができる。約定することができるのは奨励、報酬の額に限らず、奨励、報酬の方式も含む。

約定優先の原則にのっとり、奨励、報酬は様々な形で支払うことが可能で、貨幣のほか、株券、オプション、昇進、昇給、有給休暇等の形をとることもでき、特許法に定める合理的原則の要求に適っていればよい。

報酬の約定にあくまで貨幣の形式を採用するのであれば、約定額は法定基準を上回っても下回ってもよく、事業体は自主的に自身の業種の特性、生産・研究開発状況、知的財産

権戦略を展開する上での要請に基づき、相応の具体的基準を制定することができる。職務発明創造の奨励・報酬規定の実際の実施過程において、特許出願賞、特許授権賞、特許実施後の報酬等の方式を採用する企業もあれば、奨励、報酬について一括補償方式をとり、補償の具体的な総額は研究開発分野の平均発明対価に応じて確定する企業もあり、このような方式は企業にとってみれば、複雑な計算過程及び比較的高い計算コストを回避することができるため、これらはいずれも許諾されるべきである。

**第五条【約定形式の適法性審査】**職務発明創造の奨励と報酬が事業体と発明者との協議により約定した場合は、『契約法』、『労働契約法』の規定に従い、当該約定の発効の有無、及び無効又は撤回可能、変更可能な事由を有するか否かを判断しなければならない。

法により制定された規則制度の中で職務発明創造の奨励と報酬を規定している場合は、主に当該規則制度制定手続の適法性を審査する。

事業体と発明者との協議による約定に当たる場合は、『契約法』、『労働契約法』の規定に従い、当該約定の発効の有無、及び無効又は撤回可能、変更可能な事由の有無を判断しなければならない。約定の発効の有無を判断するうえでは、主に主体が相応の民事権利能力及び民事行為能力を備えているか否か、約定内容が具体的に明確にされているか否か、法律、行政法規の強行規定への違反の有無を考慮する。また、撤回、変更の可否は、主に重大な誤解により締結されたものであるか否か、明らかに公平を失し、又は一方が詐欺、脅迫的手段又は弱みに付け込むことにより、相手方の真正な意思に反する状況で締結したものであるか否かにかかわる。

法により制定した規則制度における規定に当たる場合は、主に当該規則制度制定手続の適法性を審査し、主に『会社法』及び『労働契約法』における関連条項に基づき審査を行う。

**第六条【約定内容の合理性審査】**通常の場合、企業が自身の性質、例えば業種の研究開発の特性、特許出願の目的、特許実施の特性等の要素に基づき職務発明の奨励と報酬の基準について行った約定は、合理的であると推定しなければならない。

約定した奨励と報酬の額が極めて低く、明らかに合理的でない場合は、事件の具体的状況に基づき合理的な奨励と報酬を確定しなければならない。

業種によって大きな格差が存在するため、それぞれの業種の職務発明の報酬は完全にはなりえない。つまり、同一業種の、各企業、事業体の状況もそれぞれ異なり、その経営方式も時には完全に異なるため、同一業種の職務発明創造の奨励・報酬制度を同じにするよう求めることはできない。企業の経営自主権、当事者の私的自治を尊重すべきであり、通常の場合、法定手続に従い約定していれば、相応の職務発明創造奨励・報酬制度は合理的なものとなる。

もちろん、約定した奨励・報酬の額が極めて低く、明らかに合理的でない場合は、約定

に基づいて奨励・報酬を確定することはできなくなる。ただし、このような場合、我々は事件の具体的な状況に基づいて合理的な奨励・報酬を確定すべきであり、法定基準の奨励・報酬を直接適用するものではないと認識する。既に約定があると、法定基準の適用は排除され、約定した奨励・報酬が特許法第 16 条の合理性に関する要求を満たすことができないと裁判所が認識しているだけであるため、裁判所が具体的な事件の状況に基づき合理的な奨励・報酬基準を確定しなければならない。

**第七条【法定基準】** 特許権を授与された事業体が発明者、設計者と職務発明の奨励、報酬の方式及び額を約定しておらず、法により定めた規則制度の中で規定してもしない場合は、法定基準を適用して職務発明者の奨励、報酬を確定しなければならない。

**第八条【法定奨励の確定】**『特許法実施細則』第 77 条の規定によると、特許権を授与された事業体が発明者、設計者と特許法第 16 条に定める奨励の方式及び金額を約定しておらず、法により定めた規則制度においても規定していない場合は、特許権公告の日から 3 か月以内に発明者又は設計者に奨励金を支給しなければならない。発明特許 1 件当たりの奨励金は最低 3000 元を下回らず、実用新案又は意匠権 1 件当たりの奨励金は最低 1000 元を下回らない。発明者、設計者が主張する奨励金が 3000 元又は 1000 元を上回る場合、超過部分については支持されない。

**第九条【法定報酬の確定】** 特許法実施細則第 78 条の規定によると、事業体が自ら特許を実施するとき、発明特許又は実用新案 1 件当たりの報酬は、相応の特許を実施する際の営業利益の 2%を下回らず、意匠権 1 件当たりの報酬は相応の特許を実施する際の営業利益の 0.2%を下回らない。また他者による特許実施を許諾するときは、特許 1 件当たりの報酬は受け取る使用料の 10%を下回らない。発明者、設計者が主張する報酬の分配比率が上記の最低分配比率を上回る場合、超過した部分については支持されない。

特許法実施細則第 77 条の規定によると、発明特許 1 件当たりの奨励金は最低 3000 元を下回らず、実用新案又は意匠権 1 件当たりの奨励金は最低 1000 元を下回らない。発明者、設計者が職務発明創造の奨励金について紛争が発生したことにより裁判所に起訴したとき、法定基準を適用する場合で、発明者、設計者が発明特許 1 件当たりの奨励金が 3000 元を上回り、実用新案又は意匠権 1 件当たりの奨励金が 1000 元を上回るよう要求した場合、裁判所は発明者又は設計者の要求を支持すべきか否か、裁判所は特許法実施細則に定める最低奨励金額をベースに、奨励金の額を引き上げることができるか否か。同様に、特許法実施細則第 78 条の規定によると、事業体が自ら特許を実施するとき、発明特許又は実用新案 1 件当たりの報酬は相応の特許を実施する際の営業利益の 2%を下回らず、意匠権 1 件当たりの報酬は相応の特許を実施する際の営業利益の 0.2%を下回らない。また他者による特許実施を許諾するときは、特許 1 件当たりの報酬は受け取る使用料の 10%を下回らない。発明者、

設計者が要求する報酬の分配比率が法に定める最低基準を上回る場合、つまり、発明特許又は実用新案について要求する分配比率が営業利益の 2%以上、又は意匠権の分配比率が営業利益の 0.2%以上、又はライセンス料の分配比率がライセンス料の 10%以上である場合、裁判所は発明者、設計者の相応の主張を支持するか否か、裁判所は分配比率を引き上げることができるか否か。

いずれも答えは否である。法に定める最低基準は職務発明創造の所属事業体が履行しなければならない義務であるが、その基準以上の奨励金又は報酬の支払いは、法に定める義務ではない。もちろん、事業体が自身の特徴と需要により、発明者、設計者と協議を行い、又は規則制度の中で法に定める最低基準を上回る奨励金又は報酬の支払いを規定することは完全に可能であり、これは事業体の経営自主権であるが、法に定める最低基準を上回る奨励金又は報酬の支払いは事業体の権利であり、義務ではない。特に、特許法実施細則の第 3 回改正で約定優先の原則が確立されてから、法に定める最低基準の性質については上記の理解をより行うべきである。約定は法に定める最低基準を上回っても下回ってもよい。約定のない場合は法に定める最低基準を直接適用し、当該基準を上回る場合は、約定する必要がある。

**第十条【特許権譲渡時の法定報酬の確定】** 特許権を授与された事業体が発明者、設計者と職務発明創造譲渡時の報酬の方式及び金額を約定しておらず、法により定めた規則制度においても規定していない場合で、特許の有効期間内に、特許権を授与された事業体が他者に特許技術を譲渡する場合は、特許ライセンスを参考に発明者又は設計者の報酬を確定する。

譲渡は特許権の処分方法のひとつであり、特許利益獲得の重要な方法でもあるが、特許法では特許権譲渡時に発明者、設計者は職務発明報酬を獲得すべきか否かについては規定しておらず、我が国のその他の法律、例えば『契約法』、『科学技術成果譲渡促進法』では既に譲渡又は出資時の職務発明者の報酬獲得の規定に言及している。譲渡と許諾の類似性に鑑みて、特許法及びその実施細則の特許許諾時の職務発明創造の報酬についての決定ルールを参考に、特許譲渡時の職務発明創造の報酬を確定しなければならない。

**第十一条【委託開発】** 職務発明創造の発明者、設計者が職務発明創造の奨励と報酬の支払いを請求する前提条件は、発明者、設計者が特許権所属事業体の従業員であるということである。

特許を出願する権利の帰属の約定がない場合は、受託者が特許を出願する権利を有する。特許が授権された後、受託者は職務発明創造権の保有者として、その職務発明創造発明者、設計者に報酬を支払う義務を負う。委託者は特許権を有せず、職務発明創造の奨励と報酬の支払いにも係らない。

特許を出願する権利は委託者に帰属すると約定している場合は、委託者が特許を出願す

る権利を有する。特許が授権されてから、受託者は特許権を有しないため、職務発明創造の奨励と報酬の支払いに係らない。委託者は特許権を有するものの、発明者、設計者は委託者の従業員ではないため、職務発明創造の奨励の支払いにはやはり係らない。

特許を出願する権利は双方の共有となると約定している場合は、特許が授権されてから、委託者は職務発明創造の奨励と報酬の支払いに係らない。受託者は特許権共有者として、その特許により獲得した利益に基づき職務発明創造の報酬を支払わなければならない。

『特許法』第15条の規定によると、特許権共有者は単独でこれを実施するか、又は普通許諾方式をもって他者の当該特許の実施を許諾することができる。他者の当該特許の実施を許諾する場合、受け取った使用料は共有者の間で分配しなければならない。発明者、設計者所属の受託者が委託者による他者の特許実施許諾からライセンス料を獲得し、発明者、設計者が当該ライセンス料について職務発明創造の奨励を主張した場合は、これを許諾しなければならない。

『特許法』第8条では、「1つの事業体又は個人がその他の事業体又は個人の委託を受け完成させた発明創造については、別途合意がある場合を除き、特許を出願する権利は発明創造を完成させた又は共同で完成させた事業体又は個人に属する。出願が認可された後、出願する事業体又は個人が特許権者となる」と定めている。『契約法』でもこの形式により完成させた発明創造の帰属について規定しており、第339条では、「開発を委託して完成させた発明創造については、当事者に別途約定がある場合を除き、特許を出願する権利は研究開発者に属する。研究開発者が特許権を取得した場合、委託者は当該特許を無償で実施することができる。研究開発者が特許出願権を譲渡した場合、委託者は同等の条件で優先的に譲り受ける権利を有する」と定めている。

上記の規定に従い、当該発明においては、まず委託者と受託者の間の協議に基づき特許を出願する権利の帰属を確定し、協議がない又は協議でこの点について約定していない場合は、法定規則を適用し、受託完成者が特許を出願する権利を有する。

A. 約定がない場合、受託者が特許を出願する権利を有するため、特許権を授与される。このとき、受託者は職務発明創造権の保有者として、その職務発明創造発明者、設計者に奨励を支払う義務を負う。委託者は特許権を保有せず、職務発明創造の奨励の支払いにも係らない。

B. 特許を出願する権利は委託者に帰すると約定している場合は、委託者が最終的に特許権を授与される。このとき、発明者、設計者は受託者の従業員として、委託者に職務発明創造の奨励、報酬の支払いを請求する権利を有しない。職務発明創造の奨励、報酬請求権は1つの従属的権利であり、その発生は職務発明の存在、すなわち発明者、設計者の所属事業体が職務発明創造の権利を保有することを前提としているため、特許権を授与された事業体だけがその職務発明創造の完成者に奨励を支払う義務を有する。受託者は特許権を保有しないため、職務発明創造の奨励の支払いに係らない。委託者は特許を保有するものの、

発明者、設計者と労務関係には係らないため、職務発明創造の奨励・報酬の支払いにも係らない。

C. 特許を出願する権利は双方の共有に帰すると約定している場合は、双方が共同で特許権を授与される。このとき、委託者は特許権を保有するものの、発明者、設計者と労務関係には係らないため、職務発明創造の奨励・報酬の支払いにも係らない。受託者は特許権共有者として、その特許により獲得した利益に基づき職務発明創造の奨励・報酬を支払わなければならない。『特許法』第 15 条の規定によると、特許権共有者は単独でこれを実施するか、又は普通許諾方式をもって他者の当該特許の実施を許諾することができ、その場合、受け取った使用料は共有者の間で分配しなければならない。発明者、設計者所属の受託者が委託者による他者の特許実施許諾からライセンス料を獲得し、発明者、設計者が当該ライセンス料について職務発明創造の奨励・報酬を主張した場合は、これを認めなければならない。

**第十二条【協力開発】職務発明創造の発明者、設計者が職務発明創造の奨励と報酬の支払いを請求する前提条件は、発明者、設計者が特許権所属事業体の従業員であるということである。**

特許を出願する権利の帰属を約定していない、又は特許を出願する権利は各協力者の共有に帰すると約定している場合は、特許が授権されてから、発明者、設計者は特許権を共有するその他事業体に職務発明創造の奨励・報酬の支払いを請求することはできない。

『特許法』第 15 条の規定によると、特許権共有者は単独でこれを実施するか、又は普通許諾方式により他者の当該特許の実施を許諾することができ、その場合、受け取った使用料は共有者の間で分配しなければならない。特許権を共有する一方が他者の特許実施を許諾したことにより獲得したライセンス料については、まず特許共有者の間で分配しなければならず、各発明者、設計者はその所属事業体で獲得したライセンス料の中で職務発明創造の奨励・報酬を主張することができる。

特許を出願する権利は一方の所有に帰すると約定している場合は、特許権を有する一方がその所属事業体の発明者、設計者に対して職務発明創造奨励・報酬を支払う義務を負うが、当該事業体以外の従業員である発明者、設計者に職務発明創造奨励・報酬を支払う義務はない。

『特許法』第 8 条では、2 つ以上の事業体又は個人が協力して完成させた発明創造については、別途合意がある場合を除き、特許を出願する権利は発明創造を完成させた又は共同で完成させた事業体又は個人に属する。出願が認可された後、出願する事業体又は個人が特許権者となる」と規定されている。

A. 約定がない場合、又は協力研究開発により完成させた発明創造は各協力者の共有に帰すると約定している場合、特許権共有各当事者の職務完成者はその所属事業体と共同で、又

は単独でその職務特許の実施について報酬を得る権利を有することができるのか。これについては、共有者のうち誰が特許を実施する場合も、当該事業体の職務完成者ではなく全ての職務完成者に対して報酬を支払わなければならない、又は当該事業体の職務完成者に報酬を支払う場合、同時にもう一方の職務完成者に相当の補償を支給するとの見方がある。我々は、職務発明創造の奨励・報酬の支払いは発明者、設計者の所属事業体が職務発明創造から利益を得ていることを前提としなければならない、発明者、設計者が特許権を共有するその他事業体に職務発明創造の奨励・報酬の支払いを請求することはできないと考える。『特許法』第15条の規定によると、特許権共有者は単独でこれを実施するか、又は普通許諾方式により他者の当該特許の実施を許諾することができ、その場合、受け取った使用料は共有者の間で分配しなければならない。特許権を共有する一方が他者の特許実施を許諾したことにより獲得したライセンス料については、まず特許共有者の間で分配しなければならない、各発明者、設計者はその所属事業体で獲得したライセンス料の中で職務発明創造の奨励・報酬を主張することができる。

B. 一方の所有に帰すると約定している場合。特許権を有する一方はその所属事業体の発明者、設計者に対して職務発明創造奨励・報酬を支払う義務を負うが、当該事業体以外の従業員である発明者、設計者に職務発明創造奨励・報酬を支払う義務はない。

**第十三条【労務派遣従業員】** 労務派遣従業員は雇用主の従業員であり、職務発明創造の発明者、設計者として雇用主の下で完成させた職務発明創造について職務発明創造の奨励・報酬を主張することができる。

**第十四条【訴訟時効】** 職務発明創造発明者、設計者の奨励・報酬紛争には、2年の訴訟時効規定を適用する。訴訟時効期間は権利が侵害されたことを知った又は知っているべきであった時点から起算する。

職務発明創造の奨励・報酬請求権の紛争は法律で特殊訴訟時効の適用を規定する紛争形態ではなく、労働紛争とも区別されるため、一般訴訟時効、すなわち2年の規定を適用し、訴訟時効期間の起算も一般の規定に従い、権利が侵害されたことを知った又は知っているべきであった時から計算し、この時点で労働関係が終了していたか否かは考慮しない。

**第十五条【合理的費用】** 職務発明創造発明者、設計者の奨励・報酬紛争事件において、当事者が合理的費用を主張する場合、人民法院はこれを支持しない。

職務発明創造の奨励・報酬を報酬請求権として、性質上は特許権侵害紛争と区別するため、当該訴訟において合理的費用を支持することは法的根拠に欠ける。

**第十六条【管轄】** 職務発明創造発明者、設計者の奨励・報酬紛争は、特許紛争に該当するため、特許紛争管轄権を有する人民法院が管轄する。



『最高人民法院による特許紛争事件の審理にかかる法律適用問題についての若干の規定』の中で、人民法院が受理する特許紛争事件には職務発明創造発明者、設計者奨励報酬紛争事件を含み、集中的管轄を行うことが明確にされている。2011 年民事事件の規定でも職務発明創造発明者、設計者奨励、報酬紛争を特許権帰属、権利侵害紛争に分類しているため、当該事件は特許紛争管轄権を有する人民法院が管轄しなければならない。