

第7回 職務発明とは何ぞや？

「職務発明」とは、

例えば、企業の製品開発に従事する従業員が、その企業の業務範囲に属する発明について、その従業員の職務として行った発明をいいます。

その発明自体は従業員が行ったものですが、その発明は、その企業の業務の一環として、その設備や資金を利用して行ったものですから、その企業にも何らかの権利を認めることが公平です。

そこで、特許法は、職務発明に関しては企業が出願することを認め、従業員に対しては、企業が発明の報酬を支払うことを定めています。

職務発明の取扱い

職務発明については、企業と従業員との間の契約や職務発明規程などで、予め企業に特許を受ける権利または特許権を承継させることを合意しておく必要があります。

職務発明の相当の対価

2004年改正前の特許法においては、従業員に相当の対価を支払うべき旨の規定がなされるのみであり、その対価の算定基準や対価を決定する手続き等についての規定がなかったため、この職務発明に対する対価を巡る紛争が多数提起されました。

そこで、職務発明の対価について特許法が改正され、職務発明における相当の対価を決定する際の一定の基準が規定されました。

職務発明の対価を定める場合に考慮されるべきことは、

企業と従業員と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からの意見の聴取の状況等、
がありますので、十分な事前協議をすることが重要です。

職務発明規程のメリット

職務発明規程を有する中小企業は、特許出願についての審査請求料が半額になるメリットが与えられます。

そして、従業員の発明意欲が高まりますので、この就業規則の制定について、ご相談頂ければ、対応させていただきます。

発明の対価を得ることができる「従業員」とは、一般にいう従業員の他に、社長を始めとする役員も含まれます。

職務発明と同じく、考案（小発明） 創作デザイン（意匠）も！

職務の上で創作された小発明である実用新案についても、そして、製品デザイン等の意匠についても、職務発明と同じ取扱いがされます。

但し、商品のネーミングのような「商標」については、職務発明についての適用はありません。

職務「著作」には、適用なし！

職務遂行に際し、従業員は多くの著作物を作成しており、著作権の保護が受けられることとなりますが、この職務著作については、契約なしで、企業が著作権者になります。

次回（第8回）は、

「特許の出願手続は、どのように行われるのか」についてお話しをします。