

我が国、諸外国における職務発明
に関する調査研究報告書

平成25年3月

4. 中国の職務発明制度の状況

(1) 前書き

中国の職務発明制度は歴史が短い。1984年に施行された特許法と、1985年に施行された特許法実施細則に、職務発明及び対価の規定が設けられた。2000年に改正された特許法と特許法実施細則において、対価の額は変更された。さらに、2010年に改正された特許法実施細則において、対価の額について会社と発明者との約束が優先されると改正され、また、それまで中国国有企業にしか適用されなかった特許法と特許法実施細則における職務発明の規定は、全ての中国企業に適用されるように改正された。

しかし、中国において、職務発明に対する社会的な認知度が未だに低く、一般国民にとって職務発明は知的財産よりさらに遠い存在である。一方、政府機関、産業界、特に外資系企業、並びに知財を重視する国内企業、法律業界は、職務発明の重要性をますます認識し、近年ますます重視している。調査によれば、職務発明管理体制を設けた国内企業が数多く存在する。

中国の職務発明制度は複数の法律法規に規定されている。例えば、特許法、特許法実施細則、契約法、科学技術成果実用化促進法、著作権法、国家科学技術奨励条例、コンピュータ・ソフトウェア保護条例、植物新品種保護条例などの法律法規に職務発明についての規定が設けられている。また、職務発明に関連する中国最高裁による司法解釈、国務院の各種決定、各地方の地方法規も数多く存在する。

本稿は、現行特許法及び特許法実施細則を中心に、中国の職務発明制度の概要及び最新動向を解説し、中国企業の職務発明の運用実態を紹介する。

(2) 中国職務発明制度の概要

(i) 職務発明の帰属

特許法第6条は、職務発明の定義及び帰属を規定する。

特許法第6条

所属会社の任務を遂行し、又は主として所属会社の物質的、技術的条件を利用して完成された発明創造は、職務発明創造とする。職務発明創造の特許を受ける権利は、所属会社に帰属し、出願が登録された後、所属会社が特許権者となる。

非職務発明創造については、特許を受ける権利は発明者又は考案者に帰属し、出願が登録された後、当該発明者又は考案者が特許権者となる。

所属会社の物質的、技術的条件を利用して完成された発明創造について、所属会社と発明者又は考案

者との間に、特許を受ける権利及び特許権の帰属について取り決めがある場合には、その取り決めに従う。

即ち、職務発明は原始的に会社に属する。

また、「会社の任務」、又は「主として会社の物質的、技術的条件を利用する」という要件で「職務発明」の範囲が定められている。このような職務発明の基準は、特に、「主として会社の物質的、技術的条件を利用する」という要件は、ほかの国であまり見られていないもので、立法時の中国特有な社会経済状況に関わると思われる。

第6条第3項は、会社の物質的、技術的条件を利用して完成された発明創造の帰属について、会社と発明者との約束が優先されると規定する。この規定は、2000年第2次特許法改正時に、法改正の最終段階で、議会に相当する「全国人民代表大会」の「常務委員会」の審議に、常務委員会の委員により急遽追加された条項であり、以前にも存在し、中国特許庁と国务院法制オフィスにより制定された第6条の第1項、第2項との整合性が問題になり、第6条第3項は如何に解釈するかはいつも争われる。

特許法実施細則第12条は、職務発明の要件となる「会社の任務」、「物質的、技術的条件」を解釈する。

特許法実施細則第12条

特許法第6条にいう「所属会社の任務を遂行し、完成された職務発明創造」とは、以下に掲げるものをいう。

- (1) 本来の職務において行った発明創造
- (2) 所属会社から与えられた、本来の職務以外の任務の遂行により行われた発明創造
- (3) 定年退職、転職、又は労働、人事関係終了後1年以内に行った、元の会社で担当していた本来の職務又は元の会社から与えられた任務と関係のある発明創造

特許法第6条に言う「所属会社」には、一時的に勤務する会社を含む。

特許法第6条に言う所属会社の物質的、技術的条件とは、所属会社の資金、設備、部品、原材料、又は対外的に公開されていない技術資料などをいう。

(ii) 発明者の定義

特許法実施細則第13条は、発明者を定義する。すなわち、実質的な貢献、創造的な貢献をした者が発明者になる。

特許法実施細則第13条

特許法にいう発明者又は考案者とは、発明創造の実質的特徴に対して創造的な貢献をした者をいう。発明創造を完成させる過程に於いて単にその仕事を組織した者、物質的、技術的条件の利用に便宜を提供した者、又はその他の補助的な作業に従事した者は発明者又は考案者ではない。

(iii) 職務発明者への奨励・報酬

職務発明者への奨励・報酬は、職務発明制度の中核である。

特許法第16条は職務発明の対価に関する原則を規定している。

特許法第16条

特許権を付与された会社は、職務発明創造の発明者又は考案者に対し奨励を与えなければならないが、発明創造が実施された後、その普及と応用の範囲及び得られた経済的効果に基づき、発明者又は考案者に合理的な報酬を与えなければならない。

特許法16条について留意すべき点として、対価を支払う主体は、「特許権を付与された会社」である。しかし、場合によって、この条項を柔軟に解釈する必要がある。

特許法実施細則第76条第1項は、対価の額と支払い方法を約束ができる旨を規定する。

特許法実施細則第76条第1項

特許権が付与された会社は、特許法第16条に規定する奨励、報酬の方式と金額について発明者又は考案者と約定することができる。

約束がなかった場合、特許法実施細則第77条、78条が適用される。

特許法実施細則第77条

特許権が付与された会社は、発明者又は考案者と特許法第16条に規定する奨励、報酬の方式と金額について約定しなかった場合、特許権公告日より3ヵ月以内に発明者又は考案者に報奨を支給しなければならない。特許一件あたりの報奨は3,000円を下回ってはならず、実用新案権又は意匠権一件あたりの報奨は1,000円を下回ってはならない。

発明者または考案者の提案が所属会社に採用されたことにより完成された発明創造については、特許権が付与された会社は、より多く報奨を支給しなければならない。

特許法実施細則第78条

特許権が付与された会社は、発明者又は考案者と特許法第16条に規定する奨励、報酬の方式と金額について約定しなかった場合、特許権の有効期限内において、特許権が実施された後、毎年、同特許または実用新案権の実施により得られた営業利益の中から2%を下回らない額、若しくは、意匠権の実施により得られた営業利益の中から0.2%を下回らない額を、報酬として発明者または考案者に与え、或いは、上述の比率を参照して、一括して発明者または考案者に報酬を与えなければならない。特許権が付与された会社が、他人にその特許の実施を許諾した場合、受け取った使用料の10%を下回らない額を報酬として発明者または考案者に与えなければならない。

以上の条項を次のようにまとめる。

特許法実施細則第77条により、登録時の対価は以下の通りになる。

3000元（約42000円）以上／1特許権
1000元（約14000円）以上／1実用新案権
1000元（約14000円）以上／1意匠権

特許法実施細則第78条前段により、自社実施の場合の対価は以下の通りになる。

特許権／実用新案権	毎年	営業利益の	2%以上
意匠権	毎年	営業利益の	0.2%以上

（一括支払う可能）

特許法実施細則第78条後段により、他社に実施許諾する場合の対価は以下の通りになる。

特許権／実用新案権／意匠 使用料の10%以上

中国の各地方政府は、中国特許法、特許法実施細則の規定に違反しない範囲で、職務発明の対価を規定しており、各地方の地域内に適用される。例えば、重慶市、山西省、青島市などでは、特許法実施細則第77条、78条に定められる対価の額より高い額が規定されている。

（iv） 技術ノウハウを含む職務技術成果について

特許法より上位の「契約法」（1999年10月1日施行）、及び中国最高裁による「技術契約紛争事件の審理における法律適用に関する若干問題の解釈」³³²に、技術ノウハウ、特許出願、特許権、ソフトウェアなどを含む一般的な「職務技術成果」の扱いが規定されている。また、「科学技術成果実用化促進法」（1996年10月1日施行）に、職務技術成果を譲渡、実施した場合の報奨を規定している。

具体的に、契約法第326条第1項に、職務技術成果の使用権、譲渡権は、法人に帰属する場合、法人は当該職務技術成果の使用、譲渡により得た利益から、当該職務技術成果を完成させた個人に報奨金又は報酬を与えなければならない、法人は、職務技術成果を譲渡する場合、職務技術成果の完成者が同等の条件で優先的に譲り受ける権利を有する旨が規定され、職務技術成果を使用、譲渡した場合の報奨が定められる。

また、科学技術成果実用化促進法第29条では、職務科学技術成果を他人に譲渡する際に、譲渡により得た利益の20%を下回らない部分を、重要な貢献をした者に与える旨を規定し、同第30条に、科学技術成果を実施した場合、3年から5年間続けて、実施により増加した利益の5%を下回らない部分を、重要な貢献をした者に与える旨を規定している。

332 法釈[2004]20号

（3） 中国における職務発明の運用

中国では、知財を重視する一部の国内民間企業、特に大手企業、並びに、国有企業、及び外資系企業は、職務発明の管理体制を設けているものの、より多くの企業、特に中小企業は、職務発明制度を知らず、職務発明の管理体制を備えていない。

調査研究によると、職務発明の体制を備えている中国国内企業は、特許法や特許法実施細則等の中国法律に沿って、職務発明を管理する傾向がある。一方、外資系企業は、職務発明の管理について中国法律の規定より、会社と発明者との契約を優先する傾向が強い。

職務発明の管理体制を備えている中国国内企業のほとんどでは、発明報告（発明届）制度が導入されている。一方、発明者が書面で発明を表すことが苦手と述べた企業もある。著者が中規模の新興企業の研究開発者に対して、発明提案書の作製方法をテーマとする講習会を行ったことがある。

対価について、発明届時、出願時、登録時、実施時、譲渡時、ライセンス時など多くのタイミングに対価を与える中国国内企業が多く、また、重大発明に対する高額な対価を支払う企業もある。全体的に見れば、中国国内企業の対価が外資系企業の対価より高い傾向がある。

例えば、登録時の対価は、特許法実施細則第77条、78条に規定される額より低く設定している日本企業が多く（1万円～2万円/1特許）、一方、中国国内企業、特に国有企業は、3000元（約42000円）以上/1特許とするケースが多く、一部の企業は10000元（約14万円）/1特許を与えているケースもある。ライセンスした場合の対価について、日系企業は使用料の1～5%とするケースが多いのに対して、中国企業は使用料の10%とするケースが多い。

また、金銭と併せて、昇進、昇給、表彰も併用し、また、極僅かであるが、住宅、ストックオプション、株などで奨励するケースもある。

職務発明であるか、非職務発明であるかの認定、及び職務発明の帰属については、外資系企業、中国国内企業を問わずに、ほとんどの企業は、会社において会社の任務（業務）以外の研究開発、即ち、職務外の発明を禁止しているため、通常問題とならない。また、会社の業務範囲に属したら、職務発明に該当し、会社に帰属するように明確に約定するケースもある。一方、会社において非職務発明をある程度認める中国国内企業も、僅かであるが、存在する。

発明者が定年退職した後や、死亡した後の対価について、ほとんどの企業は支払っていない。退職者に連絡不能なケースが多いと言われている。

（4） 外国企業の留意点

日本などの外国企業は、中国現地法人を設立し、中国現地法人において生まれる職務発

明の管理について、留意すべき点が多くある。

(i) 中国で生まれた発明の権利帰属

中国現地法人が開発した技術成果は、統一した管理を行うために、日本本社など外国本社に移転することが多い。この移転を円滑に行うために、移転の形態や、移転のタイミングは要注意である。もっとも、中国現地法人が開発した技術成果の特許を受ける権利を外国本社に帰属させるか、中国現地法人に帰属させるかは検討すべきである。

実務上、中国現地法人が技術成果を開発した後に、特許出願を行う前、特許出願後、登録後などのタイミングで外国本社に移転するケースがある。この場合、中国と外国との間に技術移転が発生するので、中国と外国との間の技術移転を制限する「技術輸出輸入管理条例」が働き、当該技術移転は当該条例による制限を受け、手続きはやや面倒である。

一方、「技術輸出輸入管理条例」による制限を回避しながら、外国本社に円滑に技術成果を渡すために、中国現地法人が開発した技術成果の特許を受ける権利を原始的に外国本社に帰属させる方策がある。例えば、現地法人を設立する際に、言い換えれば、中国現地法人が開発した技術成果を得る前に、将来の技術成果の特許を受ける権利を外国本社に帰属させる約定を契約書に明記する³³³。

また、特許法第16条に関連して、中国現地法人が開発した技術成果を外国本社に移転させる場合、中国現地法人の従業者である発明者への対価を支払う主体が問題になる。特許法第16条には、「特許権を付与された会社」が対価を支払うとなっているが、中国現地法人の従業者である発明者とは雇用関係のない外国本社が中国現地法人の従業者に対価を支払うのは合理的ではなく、技術成果を本社に移転することにより利益を得た中国現地法人は、雇用関係にある発明者に対価を支払うべきと解される。

(ii) 対価について

特許法実施細則第76条、77条、78条の規定により、対価の額と支払い方法について、約束が優先されるので、中国現地法人が社内規定を設け、事前に従業者と約束をすれば、対価の額は、特許法実施細則第77条、78条に規定される額より低くても、問題がないというのは通説である。なお、対価の額を設定する際に、現地の賃金水準を考慮し、また、一時金の奨励に併せて、昇進、昇給、表彰を併用した方がよい。

また、中国現地法人の所在地となる地方に、職務発明に関する地方法規が存在する可能性が高く、その地方規定に十分に注意する必要がある。

333 法理論上は議論の余地がある解釈ではあるが、すでに過去に議論された論点であり、現状、多くの企業がこのように運用しているのが実情とのことである。

(5) 職務発明条例（草案）（2012年11月12日意見募集開始）の制定について

中国では、職務発明に関する新たな法規である「職務発明条例」（草案）の制定が進められている。

「職務発明条例」（草案）は、職務発明制度を推進し、発明者の利益を保護することにより、企業の技術開発力を高め、優秀な技術人材を育て、人材強国戦略を実現することを図るものであり、政府が直接職務発明制度の実施を推進し、管理監督するとしている。「職務発明条例」（草案）には、職務発明制度を具体的に実行させるための具体的な規定が多く、また、人材強国政策の一環として、技術人材となる発明者の利益を保護する内容も多い。

この条例の制定には、中国特許庁だけではなく、農業部、林業部、科学技術部、労働部など多くの政府機関が関わっており、また、地方政府に、管轄地域内の企業の職務発明制度の実行状況を監督する権限が与えられており、政府主導で職務発明制度を推進しようとしている。

また、この条例（草案）は、特許、実用新案、意匠に限らず、植物新品種専用権、集積回路配置専用権などにも適用し、適用範囲が広い。

この条例（草案）は、研究開発を行う会社が、職務発明管理制度、発明報告制度、職務発明奨励報酬制度を創設することを推奨している。また、職務発明体制を備えた場合の優遇政策と、備えていない場合の処罰は規定されている。

この条例（草案）には、発明報告制度、職務発明奨励報酬制度の手続きが細かく規定されており、発明を報告するときに、発明者は、報告した発明は非職務発明であることを主張することができることとされ、また、職務発明の対価についての社内規定、会社が行う職務発明の権利化手続きの進行状況、会社が職務発明について権利化手続きを停止するとき、或いは権利を放棄するとき、職務発明の実施状況などに関して、発明者は知る権利があり、会社は発明者に知らせなければならないとされている。会社が職務発明についての権利を譲渡する際には、発明者が優先的に譲り受ける権利がある。言わば、発明者を保護し、会社と対等とする構造を作ろうとしている。

この条例（草案）はドイツ職務発明を多く参照している。また、事前のパブリックコメントの募集や意見交換において、この条例（草案）に対して、政府機関が強く後押ししており、研究開発者は賛成意見が多く、一方、企業は反対意見が多い。今後、この条例は施行まで相当時間が掛かり、また、内容が大きく変わると予想される。

(II. 4. 劉昕)