

中国知財関連ニュース

このニュースは、1100 余名の弁護士、弁理士及びパライーガルを擁し、中国最大規模の総合法律事務所である金杜法律事務所によって編集された、日本の知財関係者にとって有用となる知財関連情報を月1回提供するものです。

KING&WOOD
MALLESONS
金杜律师事务所

北京市朝阳区东三环中路1号
环球金融中心东塔20层 邮编100020
20th Floor, East Tower, World Financial Center
No.1 Dongsihuan Zhonglu, Chaoyang District
Beijing, 100020, China
T +86 10 5878 5588
F +86 10 5878 5544
patent@cn.kwm.com
www.kwm.com

職務発明奨励、報酬紛争における約定優先原則

金杜法律事務所知財訴訟部

欧 修平、尹 吉

中国《専利法実施細則》第七十六条第一項は、「特許権が付与された単位（中国の「単位」は、機関、団体、法人、企業、組織等を指し、日本特許法における「使用者等」に相当する）は、専利法十六条に規定する奨励、報酬の方式と金額について発明者又は創作者と約定するか、若しくは法に従って制定した規則制度の中で定めることができる」と規定している。上述の規定は、奨励、報酬に関する約定優先原則、すなわち職務発明の奨励、報酬について、単位と職務発明者との間に奨励、報酬の金額、方式などについて約定がある、若しくは単位が関連規定制度を設けた場合には、その約定又は規定に従って実行される；約定、規定がない場合には、「専利法実施細則」に規定された法定基準に従って実行される。以下、約定優先原則の理解、適用について検討、分析を行う。

約定の形式と内容

《専利法実施細則》の規定によれば、職務発明奨励、報酬について、単位と発明者が協議して約定するか、単位が法に従って制定した規定制度の中で定める、この2つの形式で約定することができる。《職務発明条例草案（送審稿）》にも、類似の規定が設けられており、特に、「発明者が本条例に基づいて享有する権利を取り消す、又は前記権利の享有と行使に不合理な条件を付け加えるような如何なる約定又は規定も無効である。」と強調されている。約定の内容について、双方は、奨励、報酬を与える手続き、方式を約定することもできるし、奨励、報酬の金額を約定することもできる。

職務発明奨励、報酬紛争において争点となりやすい問題は、奨励、報酬の方式及び金額について約定できるというなら、賃金に職務発明の奨励、報酬が含まれていると約定することができるか？これについて、業界の学者の多くが否定的な意見を持っており、その理由は以下の通りである。すなわち、従業員が単位でどの種の仕事に携われるかを問わず、単位がこの従業員に賃金を支払うことは理の当然であるのに対して、どの従業員でも発明創造をなす能力を持つとは限らない。このため、単位から支給される賃金は、従業員がした発明創造に対し奨励、報酬を与えた意味を有すると考えることはできない。司法実務において、法院の多くもこれについて否定的な見解を示している。例えば、職務発明奨励、

報酬で潘錫平氏が金沙江公司を訴えた事件において、金沙江公司が、潘錫平氏に支給した賃金には職務発明創造の発明者への報酬が含まれていると主張した。これについて、法院は、「本事件において、金沙江公司が職務発明創造の発明者報酬を潘錫平氏に支給したかどうかについて、金沙江公司は挙証責任を負わなければならない。金沙江公司より提出された潘錫平氏の賃金通知書、給与調整通知書、賃金支給明細表、従業員評価表などの証拠は、潘錫平氏への職務発明創造の発明者報酬を含むことが示されていない。また、金沙江公司より、潘錫平氏に職務発明創造の発明者報酬を支給したことを証明するその他の証拠も提出されていない。これをもとにして、原審法院は、金沙江公司が職務発明創造の発明者報酬を潘錫平氏に支給していないと認定する」、と判示した。

約定の効力の認定

職務発明奨励、報酬制度の約定優先原則は、企業の経営自主性の尊重を十分体现しており、企業に一定の範囲で企業自体のニーズに応じて関係奨励、報酬基準を策定する権利を与えた。一方、この規定は、契約自由の原則に基づき、単位と職務発明者とは地位が完全に平等であり、独立して対等的な立場で協議し、合意を達成できると仮定している。実際に、この仮定が実務においてなかなか成立し難い。例えば労働契約の場合、従業員と会社とは、雇うと雇われるという不平等な関係にあり、従業員は賃金交渉において明らかに不利な立場に置かれているため、従業員と会社との間で職務発明奨励、報酬について締結した契約は不公平である可能性がある。通常、事件の審理において法院が上述の約定の効力を認定することになる。例えば、職務発明奨励、報酬で範軍生氏が太平洋公司を訴えた事件において、法院は、「被告の上述の規定は、《中華人民共和国専利法》第十六条、《中華人民共和国専利法実施細則》第七十六条の規定に従って職務発明者奨励、報酬の方式、金額を決定しておらず、職務発明者の合法的權益の保護に不利であるため、本法院は、当該規定に基づいた原告職務発明の奨励、報酬の判定をしない」、と判示した。

単位と発明者との間で締結した約定が法的効力を有するかどうかの問題について、一般に、双方より自由意志で締結され、法に基づいて成立した契約は有効であり、双方に対し拘束力を有すると認められるべきであり、但し、中国契約法第五十二条及び第五十四条に規定された契約の無効、取消し、変更が可能な場合は、この限りではない。一方、契約の無効、取消し、変更が可能と主張する者は、その主張について挙証責任を負わなければならない。

単位が制定した規則制度の効力について、中国労働契約法の関係規定に基づいて認定すべきである。中国《労働契約法》第四条は、「雇用単位（意味は上述の「単位」と同じ）は法により労働規則制度を確立及び整備し、労働者が労働権利を享受し、労働義務を履行することを保障しなければならない。雇用単位が労働報酬、勤務時間、休憩・休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働紀律及び労働ノルマ管理等についての労働者の密接な利益に直接関わる規則制度又は重要事項を制定、改正又は決定する場合は、従業員代表大会又は従業員全体で討議し、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等な協議を経て確定しなければならない。規則制度及び重要事項決定の実施過程で、労働組合又は従業員は不適切であると考えられる場合、雇用単位にそれを提起し、協議によって改正・改善する権利を有する。」と規定している。単位の規則制度の制定において、協議のプロセスがなく、関係手続きに従わず、例えば従業員代表大会の討議を経ていないなどの場合には、単位と従業員との間で職務発明報酬について合意が達成されず、かかる規則制度は無効とすべきものであり、双方に対し拘束力を有しないと認定することができる。

もう一つの問題は、単位と発明者が事前に約定した奨励、報酬は法律に規定された最低基準を下回る場合、この種の約定は有効であるか？単位と発明者の約定が《専利法実施細則》などの関係規定に要求された最低基準を下回っている場合でも、これにより当該約定は絶対的無効であると認定することはできないと考える。なぜかという、業種によって研究開発の特徴が異なり、職務発明者への報奨方式及び程度もそれぞれ異なる視点から、職務発明奨励、報酬制度について約定優先原則を設けたのである。単位と発明者とが奨励、報酬について約定することを許容し、約定が「合理的」という原則を満たしていれば、最低法定基準より下回っても、当該約定の効力を認めるべきである。上海高級人民法院知識産権庭が2013年に公布した《職務発明創造発明者又は創作者奨励、報酬紛争審理の手引》には、「法に定める最低基準は職務発明創造の所属単位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、単位が自身の特徴と需要により、発明者、創作者と協議を行い、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、これは単位の経営自主権である」と示されており、司法審判において法院の多くもこのような考え方を持っている。例えば、職務発明奨励、報酬で王曙光氏が基点公司を訴えた事件において、北京市第三中級人民法院は、「単位と発明者との間で約定された奨励金額は法定最低基準を上回っても下回ってもよいが、約定がない場合は直接に法定最低基準を適用する」と判示した。

約定の合理性審査

約定優先原則が適用される場合、約定の合理性を審査する必要がある。上海高級人民法院知識産権庭が2013年に公布した《職務発明創造発明者又は創作者奨励、報酬紛争審理の手引》には、「職務発明創造奨励と報酬が単位と発明者との間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、及び無効又は取消可能、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で職務発明創造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。」と示されており、業種によって大きな格差があり、異なる業界の職務発明奨励、報酬は完全に同じにはなり得ないため、職務発明奨励、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る原則をもとにして、企業が自身の性質に応じて、法定手続きに従い奨励と報酬について行った約定は、合理的であると推定することができる。いうまでもなく、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、報酬の額を確定することはできない。

「合理性」審査は、主に奨励、報酬額の合理性に焦点をあてて展開される。具体的な金額が合理であるかに関して主に考慮される要素は、企業の経営状況、発明創造の種類と価値、発明過程における単位、個人の貢献度、発明創造の応用の見通しなどを含む。発明創造の価値及び市場見通しについて正確に定量化することは困難であるため、客観的に、双方が契約を締結するとき「合理的」奨励、報酬額を確定することは困難である。それゆえ、訴訟において、約定された奨励、報酬に対する合理性判断も、明確な基準がなく、各方面の主張が異なり、結論も事件によって異なる。この場合、訴訟双方いずれの側も、専利法実施細則に規定された法定奨励、報酬基準を、自分の主張を裏付ける、若しくは相手方の主張を反論する根拠として使用することになる。しかし、法定基準はただ一つの参考因子

に過ぎず、約定額が合理的であるかどうかは、上述の多くの要素を考慮しなければならない。現在では、合理性の認定に案件毎に鮮明で個別な特徴がみられる。

実務において、また単位と発明者との間に約定がなく、若しくは約定が無効である場合には、法定基準を直接に適用できるか、という問題がある。上海高級人民法院は、約定が無効である場合、法定基準の奨励、報酬を直接に適用するのではなく、事件の具体的な状況に応じて合理的な奨励、報酬額を確定すべきであるとしている。約定があることから、法定基準の適用が排除されるが、法院は、約定された奨励、報酬は《専利法》第十六条の規定を満たさないと判定したため、事件の具体的な状況に応じて合理的な奨励、報酬基準を確定しなければならない。約定がない場合には、関係法律に規定された基準に従って職務発明の奨励、報酬を決定すべきである、この点について基本的に意見の不一致はない。一方、《専利法実施細則》でも、《職務発明条例草案》でも、規定されたのはいずれも最低法定基準であり、約定が無効である、若しくは約定がない場合には、法院は最低法定基準を上回る奨励、報酬の具体的な額を認定できるかどうか、問題となる。司法実務において、この問題をどう取り扱うかについて各法院で統一した標準が形成されていない。例えば、職務発明奨励、報酬で王曙光氏が基点公司を訴えた事件において、北京市第三中級人民法院は、「2010年《専利法実施細則》に規定されたのは、奨励額の法定最低基準であり、すなわち特許権を付与された単位が履行しなければならない義務であるが、法定最低基準以上の奨励の支払いは、法に定める義務ではない。換言すれば、単位と発明者との間で約定された奨励金額は法定最低基準を上回っても下回ってもよいが、約定がない場合は直接に法定最低基準を適用する」と判示した。一方、職務発明奨励、報酬で魏慶福氏ら航天科工公司を訴えた事件において、法院は、最終的に「事件にかかる特許権の実施により巨大な経済的利益を獲得したことを考慮し、本法院は実際の状況に応じて、10%以上で配分比例を決定し、原告魏慶福氏らの本事件にかかる特許発明者での人数比例により原告らの最終的に獲得できる発明報酬額を計算する。」と判示した。

これについて、業種によって研究開発の特徴が異なり、単位と発明者との発明創造研究開発への貢献度も異なっている。単位と発明者との間に奨励、報酬について明確な約定が設けられず、法律で奨励、報酬額の法定最低基準を規定している場合には、法院は、事件ごとに異なる実情に応じて、奨励、報酬の金額を具体的に確定することができる。奨励、報酬の最低基準を規定する目的は、発明者への最も基本的保障を確保するためである。一方、約定がない場合には、全てが法定最低基準で支払うという同質的な取り扱いをすると、職務発明者が享有すべき権益に大きな損害を与える。法院が事件ごとに異なる実情に応じて合理的な支払い基準を確定することを許すことは、法律より裁判官に付与された自由裁量権の範囲を超えないばかりか、司法能動性を発揮し、個々の事件の正義の実現にも貢献できる。

以上

2016年3月7日（原稿受領）

事務所概要紹介

金杜法律事務所は、中国司法部から最も早く設立を認可されたパートナーシップ制法律事務所の一つとして1993年に設立された、中国法律業界においてリーダー的地位を占める総合法律事務所の一つです。当事務所は、「顧客第一」の理念のもと、誠心誠意、クライアントに良質なリーガル・サービスを提供しています。当事務所はチームワークを尊重し、事務所の一元的管理、内部の緊密な協力、そして相互のサポート体制を事務所業務発展における堅固な基礎としています。「卓越したリーガル・サービス」、「卓越した体制」、「卓越した人材」の追求—金杜は、一貫して「卓越」を追求してきました。金杜の弁護士、弁理士の多くが国内外の著名大学の法学部や理学部を修了しており、そのうちの多くは国際的に名高い法律事務所に勤務又は弁護士、弁理士としての執務経験を有します。金杜の高い業務能力は、全方位的なリーガル・サービスに具現化されています。近年、金杜はその傑出した業績により、国内外の法律業界において高い信望と評価を集めています。

当所の知的財産権グループは、2001年3月に設立され、現在、「特許部」、「商標部」、「IP訴訟及び法律業務部」を擁し、権利出願から権利行使までの知的財産業務を含む包括的なリーガル・サービスを提供しております。クライアントの皆様のご愛顧を受け、設立から現在に至り、特許・商標弁理士、特許技術者130数名、裁判官OB、有資格者を含む弁護士40数名を有するまでに成長して参りました。誠実な業務態度の徹底およびリーズナブルなコストパフォーマンスにより、技術・法律・言語が三位一体となった高品質な特許出願業務や無効審判、訴訟などを遂行しております。

当所の知財業務の特色は以下のとおりです：

- ・ 知財の発掘、出願、権利化、保護、活用などの知財業務全般における、高品質なワンストップサービスのご提供
- ・ 出願にとどまらず、訴訟案件の経験も多数有する出願担当の知財実務者による、豊富な実務経験に基づいた安定的で強い権利の取得
- ・ 涉外知財訴訟の取扱件数は中国各事務所でナンバー・ワン

東京オフィスの知財駐在員の連絡先

中国特許弁理士 馬 立栄

住所：東京都千代田区永田町一丁目11番28号 相互永田町ビル4階 〒100-0014

電話番号： +81 3 3508 5599（代表）

ファックス番号： +81 3 3501 5599

Eメール：malirong@cn.kwm.com