

知財法務の勘所 Q & A (第104回)

スタートアップにおける職務発明規程策定時のポイント

アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業
弁護士 安田 達士
弁理士 青木 孝博

職務発明規程は、企業の技術資産を保護するとともに、発明者の権利利益を公正に取り扱うための基本ルールであり、適切に策定することが求められます。

他方で、近年、特にスタートアップにおいて、職務発明の取扱いが十分に意識されていない例や、自社の重要な発明を保護するための制度設計が整っていない例が見受けられます。経営上重要な技術について、特許権等の知的財産権を適切に保有・管理しているか否かは、資金調達や上場審査においても評価される点であり、事業を安定的に継続するために不可欠といえます。

そこで、本稿では、近年の裁判例も踏まえつつ、職務発明制度の要点や職務発明規程を策定する際のポイントを解説します。

Q1 職務発明規程には、どのような内容を定める必要がありますか。

A1 職務発明規程は、従業者等（その範囲についてはQ2参照）がなした職務発明の取扱いを定める基本的なルールであり、会社の方針によって、その具体的な内容は異なります。名称が「職務発明規程」である必要もなく、就業規則の中に設けられることもあります。

その上で、具体的には、以下のような規定を設けることが一般的です。

- ① 対象となる職務発明の「定義」
- ② 職務発明を行った従業者等が当該発明を会社に届け出するための「届出方法」
- ③ 職務発明についての特許を受ける権利に関する「権利の帰属」
- ④ その権利に基づいて会社が出願するかどうかの判断に関する「権利の処分」に関する定め
- ⑤ 会社が特許を管理するために必要な発明者の「協力義務」
- ⑥ 会社が発明者に対して提供する「相当の利益」の内容
- ⑦ 後述のとおり、相当利益は金銭であることが多いため、その「支払手続」

また、分割出願や外国出願等の「派生的な出願の取扱い」、従業者等の「退職時の取扱い」についても規定することが多く、さらに、発明以外の実用新案や意匠に対しても適用するために、「準用」の定めを設けることも考えられます。その他にも、従業者等の秘密保持義務など、他の契約にも見られる一般的な条項が置かれることがあります¹。

1 なお、特許庁は、「中小企業向け職務発明規程ひな形」を公表しており、初期的な検討の際の参考になります。

https://www.jpo.go.jp/system/patent/shutugan/shokumu/shokumu_cyusyou.html