6. 発明者の認定、職務発明

特許法

弁護士 尾関孝彰

2026年10月19日

発明者／共同発明者の認定

- 発明者又は共同発明者として認定されるためには、原則として、発明の特徴的部分である課題解決手段の具体化に創作的に関与したことが要求される（知財高裁平成20年2月7日判決（違反証拠作成システム事件）を参照）。

- 次の者は、発明者／共同発明者とは認定されない。

× 単なる管理者（発明者の業務を管理していた者）
× 単なる補助者（発明者の指示に従って実験を補助したに過ぎない者）
× 単なる後援者（研究資金又は研究設備を提供したに過ぎない者）

- 課題解決の方向性を示したに過ぎず、発明の具体化に創作的に寄与していない者も、原則として、発明者／共同発明者とは認定されない。

- 他方、提供した着想又は課題解決の方向性が新規である場合は、このような着想又は課題解決の方向性を提案した者は、それを具体化した者と共に共同発明者になり得る。さらには、具体化に創作性を要しないときには、単独発明者になり得る。

- 審査過程では、願書に記載された発明者が真の発明者なのか否かの審査はなされない。実務上は、真の発明者でない者が願書上の発明者に含まれているのが通常と言える。

知財高裁平成20年2月7日判決（違反証拠作成システム事件）

■ 裁判所の判断

「特許法２条は，「『発明』とは，自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度のものをいう。」と規定しており，同法３６条４項１号は，「経済産業省令で定めるところにより，その発明の属する技術の分野における通常の知識を有する者がその実施をすることができる程度に明確かつ十分に記載したもの」でなければならないと規定していることからすると，同法２条にいう「技術的思想の創作」をしたといい得るためには，当該発明が当業者にとって実施可能なものとなっていなければならないものであり，原則として，単なる着想にとどまらず，試作，テストを重ねて課題を解決し，技術として具体化されていなければならないと解される。ただし，例外的に，具体化が当業者にとって自明といえる場合，例えば，公知技術を組み合わせたような場合に（それが発明として進歩性を有する場合に限られることはいうまでもない。），着想をもって「技術的思想の創作」に当たることもあり得ないことではない。

（２）本件特許発明のような電子機器の場合，一般に，公知技術を組み合わせる段階で，既に，工夫が必要となることが多く，具体化が当業者にとって自明といえる可能性はそう多くはないと思われるが，それはともかく，本件特許発明が上記の例外的な場合に当たるか否かについて検討する。…」

「前記のとおり，本件特許発明が「技術的思想の創作」といい得るためには，単なる着想にとどまらず，試作あるいはテストを積み重ねて課題を解決し，着想を具体化していなければならないものであるところ，上記のとおり，【ＣＣ】・【ＢＢ】・【ＡＡ】が協力して，６月から９月までの約３か月間に，試作機の製作，その改良を重ね，テストを行って，本件出願日前の９月４日までに試作機を基本的に完成させているのであるから，本件特許発明１に係る創作に関与したのは，【ＣＣ】・【ＢＢ】・【ＡＡ】の３名である。」

※ 判例百選第５版掲載

知財高裁令和3年3月17日判決（令和2年（ネ）第10052号）

■ 裁判所の判断

「特許法２条１項は，「発明」とは，「自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度のもの」をいうと規定し，同法７０条１項は，「特許発明の技術的範囲は，願書に添付した特許請求の範囲の記載に基づいて定めなければならない。」と規定している。これらの規定によれば，特許発明の「発明者」といえるためには，特許請求の範囲の記載によって具体化された特許発明の技術的思想（技術的課題及びその解決手段）を着想し，又は，その着想を具体化することに創作的に関与したことを要するものと解するのが相当であり，その具体化に至る過程の個々の実験の遂行に研究者として現実に関与した者であっても，その関与が，特許発明の技術的思想との関係において，創作的な関与に当たるものと認められないときは，発明者に該当するものということはできない。」

「控訴人は，２Ｃ細胞とＰ８１５細胞を使用してどのような実験を実施するかというアイデアや，２Ｃ細胞とＰ８１５細胞の組合せ実験の後の展望を有していなかったものと認められるから，控訴人が２Ｃ細胞とＰ８１５細胞を用いた実験を行うことを提案したことは，本件明細書等の実施例１に係る２Ｃ細胞とＰ８１５細胞の組合せ実験の出発点となったものと認められるが，そのことのみから，控訴人が上記組合せ実験の策定又は構築について創作的に関与したものと評価することはできない。」

知財高裁平成19年3月15日判決（平成18年（ネ）第10074号）

■ 裁判所の判断

「本件発明は，物質発明及び当該物質の特定の性質を専ら利用するという物の発明であり，本件の用途発明（請求項２５ないし２８）もその本質は物質発明の場合と同様に考えることができるところ，本件では，発明に係る化合物の合成そのものを担当していたのは合成系研究者であるから，生物系研究者である控訴人が本件発明の技術的思想の創作行為に現実に加担したというには，単に本件発明に係る化合物の生物活性の測定及びその分析等に従事しただけでは足りず，その測定結果の分析・考察に基づき，新たな化合物の構造の選択や決定の方向性について示唆を与えるなど，化合物の創製に実質的に貢献したと認められることを要するというべきである。」

「以上によれば，控訴人は，本件発明のきっかけとなるカルテオロールの抗血小板作用の発見，本件発明に至る経緯における重要な化合物の合成，化合物の創製の目標の設定のいずれにおいても，生物活性の測定及びその分析等に従事したにすぎず，本件研究の端緒を与え，化合物の構造選択・決定の方向性を示唆し，新たな研究目標を設定するなどの貢献をしたということはできない。」

職務発明

■ 職務発明の定義
35条1項
「使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至つた行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。」

➢ 職務発明の成立要件
① 使用関係（委任関係を含む）がある者により発明されたこと（「従業者等」に該当すること）
② 発明行為が「使用者等」の業務範囲に属すること
③ 発明行為が「従業者等」の現在又は過去の職務に属すること

職務発明

【①使用関係（委任関係を含む）がある者により発明されたこと】

- 使用関係は実質的に判断される。「使用者等」と「従業者等」との間に雇用契約があることは必須ではない。

- 使用関係認定の要素
  - ✓発明者が使用者の実質的指揮監督下にあった。
  - ✓使用者が発明に使用された研究設備を提供した。
  - ✓使用者が発明者の給与を実質的に負担していた。

- 発明が完成した時点で使用関係がなければならない。　→　在職中に職務上認識した課題・解決手段に基づいて、転職後に発明を完成させた場合、基本的に、前職場での職務発明は成立しない。
- 他方、発明とは無関係の部署に配転された後に発明を完成させても、使用関係がある者により「従業者等の（現在又は）過去の職務に属する発明」がなされたと認定され得る。

- 出向社員／派遣社員は、通常、出向先／派遣先の指揮監督下で業務を行う。したがって、出向社員／派遣社員が出向先／派遣先の研究開発設備を使用して発明を創作したのであれば、通常、出向先／派遣先の「従業者等」に該当する。

職務発明

【②発明行為が「使用者等」の業務範囲に属すること】

- 使用者において行われることが予定されるあらゆる業務が「当該使用者等の業務範囲」に含まれる。

【③発明行為が従業者等の現在又は過去の職務に属すること】

- 当該従業者の地位・給与・職種、業務命令の有無、発明完成への使用者の関与などの諸事情を総合考慮して決定される。
  - ✓地位が高いこと、給与が高いこと、裁量範囲の広い職種であること、使用者の研究設備を用いることができる環境にあることは、職務に属することを認定する要素になる。
  - ✓「従業者等の現在又は過去の職務」は具体的に命令された職務に限定されない。
  - ✓上司の命令に反して研究をした結果発明が生まれた場合も職務に属すると評価し得る。

職務発明

◘ 大阪地裁平成６年４月２８日判決（マホービン事件）
「発明を完成するに至った行為が従業者の職務に属する場合とは、特に使用者から特定の発明の完成を命ぜられ、あるいは具体的な課題を与えられて研究に従事している場合が含まれることはいうまでもないが、そのほかに従業者が当該発明をすることをその本来の職務と明示されておらず、自発的に研究テーマを見つけて発明を完成した場合であっても、その従業者の本来の職務内容から客観的に見て、その従業者がそのような発明を試みそれを完成するよう努力することが使用者との関係で一般的に予定され期待されており、かつ、その発明の完成を容易にするため、使用者が従業者に対し便宜を供与しその研究開発を援助するなど、使用者が発明完成に寄与している場合をも含むと解するのが相当である」

◘ 東京地裁平成１４年９月１９日判決（青色発光ダイオード事件中間判決）
「原告は，本件発明は，被告会社社長の青色発光ダイオードの研究を中止して高電子移動度トランジスタの研究をするようにとの業務命令に反して，原告が行ったものであるから，職務発明に該当しないと主張する。
　たしかに，原告の陳述書（甲２。４８頁）には，平成２年当時，被告会社のＡ社長が，青色発光ダイオード開発のためにはセレン化亜鉛が成功の見込みが高く，窒化ガリウムでは成功の見込みが少ないとの外部からの情報に従って，原告に対して，青色発光ダイオードの研究を中止して高電子移動度トランジスタの研究をするようにとの業務命令を発したとの記載がある。しかしながら，原告は，原告の被告会社における勤務時間中に，被告会社の施設内において，被告会社の設備を用い，また，被告会社従業員である補助者の労力等をも用いて，本件発明を発明したのであるから，原告主張のような事情が存在するとしても，本件発明を職務発明に該当するものと認定する妨げとなるものではない。原告主張の事情は，特許法３５条３項，４項所定の相当対価の額の算定の際に，被告会社の貢献度の認定に当たって考慮されるべき事情にすぎないというべきである。」

職務発明

■ 職務発明の特許を受ける権利の原始取得／承継の選択

35条3項
「従業者等がした職務発明については、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から当該使用者等に帰属する。」

35条4項
「従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等に特許を受ける権利を取得させ、使用者等に特許権を承継させ、…たときは、相当の金銭その他の経済上の利益（次項及び第七項において「相当の利益」という。）を受ける権利を有する。」

- 会社（「使用者等」）は、職務発明の特許を受ける権利を会社に原始取得させる職務発明規程と、職務発明の特許を受ける権利を従業者等に原始取得させた上、会社が承継する職務発明規程とを選択できる。
- 会社が職務発明規程を設けなかった場合において、職務発明が特許登録されたとき、会社は通常実施権を取得する（35条1項）。
- 職務発明規程で承継が選択された場合において、従業者等が特許を受ける権利を第三者に譲渡したとき、会社と当該第三者の間での優劣は特許出願の前後で決まる（34条１項・2項）。
- 職務発明規程で承継が選択された場合、会社は、各職務発明について特許を受ける権利を承継するか否か選別することができる。発明者が発明届出書を提出し、会社が一定期間内に当該職務発明の特許を受ける権利を承継するか否か通知するという手順が規定されることが多い。

職務発明

■ 出願前の特許を受ける権利の譲渡

34条1-3項
「特許出願前における特許を受ける権利の承継は、その承継人が特許出願をしなければ、第三者に対抗することができない。
２　同一の者から承継した同一の特許を受ける権利について同日に二以上の特許出願があつたときは、特許出願人の協議により定めた者以外の者の承継は、第三者に対抗することができない。
３　同一の者から承継した同一の発明及び考案についての特許を受ける権利及び実用新案登録を受ける権利について同日に特許出願及び実用新案登録出願があつたときも、前項と同様とする。」

1項　→　特許を受ける権利が二重譲渡された場合先に対抗要件を具備（出願）した者が優先する。

2項　→　1項の例外として、同日出願の場合は協議で権利者を決定する。
※ 特許法では、新規性・進歩性判断のみが時刻で判断され、その他では日で判断され時刻の先後は問題にならない。

職務発明

■ 相当利益請求権
35条4項　「従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等に特許を受ける権利を取得させ、使用者等に特許権を承継させ、若しくは使用者等のため専用実施権を設定したとき、又は契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等のため仮専用実施権を設定した場合において、第三十四条の二第二項の規定により専用実施権が設定されたものとみなされたときは、相当の金銭その他の経済上の利益（次項及び第七項において「相当の利益」という。）を受ける権利を有する。」

- 職務発明の特許を受ける権利を使用者に帰属させることの対価である「相当の利益」は、金銭に限られない。昇進、留学、研究費の付与、ストックオプションの付与等も「相当の利益」に含まれる。

■ 「相当の利益」の基準の策定
35条5項　「契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の利益について定める場合には、相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等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、相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより相当の利益を与えることが不合理であると認められるものであつてはならない。」

- 協議、開示、意見聴取の手続が適正であれば、「相当の利益」及びその基準は合理的なものと判断される可能性が高い。
- 協議、開示、意見聴取は社内WEBでの実行でもよい。
- 十分な協議がなされていればよく、協議の結果、使用者と従業者との間の合意が成立することは要求されていない。
- 使用者は意見に対し真摯に対応すればよく、意見を受け入れることは要求されていない。
- 相当利益を算定する基準の変更についても同様に判断される。変更後の基準の合理性が認められるためには、必ずしも就業規則の不利益変更の要件を充足する必要はない。

職務発明

■ 一般的な報奨基準
- 出願時報奨：　１万円程
- 登録時報奨：　２万５０００円程
- 実績報奨：　　譲渡・ライセンスによる収益×当該従業者の発明への貢献度

✓ 従業者の発明への貢献度は、通常、1-10%程度。使用者の研究設備を利用していない場合には、高い貢献度が認定され得る。
✓ 共同発明の場合（通常は共同発明）、共同発明者間での貢献度も乗じる。
✓ 自社実施報奨　独占の利益×当該従業者の発明への貢献度
＝ 超過売上額×仮想実施料率×当該従業者の発明への貢献度

超過売上額：　本件特許を有することにより増加した売上額
仮想実施料率：　競合他社にライセンスしたと仮定した場合のライセンス料率
仮想実施料率は、通常、1-5%程度

■ ノウハウ（未出願職務発明）
- 35条4項は、出願されることを相当利益請求権発生の要件としていない。　→　会社（使用者等）が特許を受ける権利を原始取得又は承継した限り、職務発明を出願しないでノウハウとして活用する場合にも相当利益請求権は発生する。

職務発明

◆ 相当利益の一括支払は可能か？

- 相当利益は所定の時期又は退職時に一括して支払われることにし、その後の支払義務はないとする規定は有効である（35条6項に基づく経済産業大臣ガイドライン）。

■ 基準に基づく「相当の利益」が不合理である場合の差額請求

35条7項

「相当の利益についての定めがない場合又はその定めたところにより相当の利益を与えることが第五項の規定により不合理であると認められる場合には、第四項の規定により受けるべき相当の利益の内容は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。」

- 職務発明規程の基準に従って報奨金（「相当の利益」）が支払われた場合であっても、基準が不合理であれば、発明者は、会社に対し、相当な額に足りない分を請求することができる。
- 基準が合理的である限り、発明者は、報奨金が相場より低額であることを理由に相当な額に足りない分を請求することはできない。

職務発明

◆ 職務発明の特許が相当利益支払後に無効になった場合、発明者は相当利益を返還する義務を負うのか？

- 特許無効審決の効力：　特許は遡及的に無効（125条）。
- 自己実施の場合、35条4項の「特許を受ける権利」に係る発明は、事実上の独占力を有するものであれば足りると解釈すれば、無効が確定するまでの期間について受領した相当利益は不当利得ではない。
- ライセンスの場合、ライセンス契約で特許が無効になってもライセンサーは既に受領したライセンス料を返還する義務を負わないと規定されることが多い。判例上、このような不返還条項が規定されている場合、不当利得返還請求権は発生しないとされている。

◆ 会社は、職務発明に係る特許に無効理由があることを理由に自己実施の実績報奨金の支払を拒否できるか？

- 特許登録されている限り、会社は、少なくとも事実上の独占力により利益を得ているのであるから、原則として、職務発明に係る特許に無効理由があることを理由に実績報奨金の支払を拒否することはできないと考える（知財高裁平成21年11月26日判決、判例百選第5版97）。
- ただし、競合他社が特許発明を実施しているものの、明らかな無効理由があるために権利行使できないという事情がある場合には、実績報奨金の減額又は支払拒否が可能であると考える。

職務発明

■ 消滅時効

- 職務発明規程で相当利益の支払時期が定められている場合、そのときが民法166条1項の消滅時効の起算点となる（知った時から5年、支払時期から10年間のうち早い方で消滅時効が完成する）。
- 職務発明規程で相当利益の支払時期が定められていない場合であって、使用者が原始取得する場合、消滅時効の起算点は職務発明が完成したとき。
- 職務発明規程で相当利益の支払時期が定められていない場合であって、使用者が承継する場合、消滅時効の起算点は使用者が職務発明の特許を受ける権利を承継したとき（職務発明届出→使用者による承継・放棄通知という制度の場合、通知がなされたとき。承継時期が不明の場合、遅くとも出願日までには承継されていたので、出願日が起算日になる。）。

民法166条1項　「債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。
一　債権者が権利を行使することができることを知った時から五年間行使しないとき。
二　権利を行使することができる時から十年間行使しないとき。」

職務発明

◆ 職務発明規程の算定基準が不合理であり、職務発明規程に従い支払われた報奨金及びその他の提供利益が35条4項の「相当の利益」に達しない場合において、発明者が残額の相当の利益の請求をしたとき、職務発明規程に従った支払は、残額についての民法152条1項の権利の承認に該当するか？

東京地裁平成18年5月29日判決（エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジ株式会社事件）
「民法１４７条３号所定の「承認」とは，時効の利益を受ける当事者が，時効によって権利を失う者に対し，その権利の存在していることを知っている旨を表示することをいう。本件において，被告は，原告に対し，被告規程に基づいて実施補償金を支払ったものであるところ，被告が，実施補償金の支払をした際に，原告が，特許法３５条３項に基づいて，本件各発明に係る特許を受ける権利の相当の対価の支払を求める権利を有すること，すなわち，被告規程による上記補償金額が同条４項の規定に従って定められる額に満たないことを知っていたとは認められないから，被告による実施補償金の支払は，民法１４７条３号所定の「承認」に当たるということはできない。」

※ 現行民法152条1項の「承認」は、旧民法147条3号の「承認」と同じと考えられる。

民法152条1項
「時効は、権利の承認があったときは、その時から新たにその進行を始める。」

最高裁平成18年10月17日判決（光ピックアップ事件）

【最高裁判所の判断】

- 職務発明の外国における特許を受ける権利の帰属・承継については、特許独立の原則（パリ条約４条の２）を参照すると、平成16年改正前の日本特許法35条3項（現行法の35条4項に相当する）及び4項（現行法の35条5-7項に相当する）は直接適用し得ない（35条の「特許を受ける権利」は、日本の特許を受ける権利を意味する）。
- しかしながら、職務発明については、基礎となる雇用関係は共通であるから日本の特許を受ける権利の帰属と外国の特許を受ける権利の帰属とを区別すべき合理的理由はない。そのため、外国の特許を受ける権利に日本特許法35条3・4項（現行法4-7項）が類推適用されるべき場合がある。
- 外国の特許を受ける権利が譲渡された場合の対価についての法律問題は債権的法律行為の効力の問題であるから、この点についての準拠法は、法例7条1項（現行の法の適用に関する通則法7条に相当する）に従い当事者の意思で決定される※。当該裁判所は、特許を受ける権利の移転の原因行為（譲渡契約の成立）についても同様に判断したと理解される。
- 外国の特許を受ける権利を使用者に譲渡した場合の対価について日本特許法35条3・4項（現行法4-7項）を適用する当事者の黙示の合意が認定された場合、35条4-7項が類推適用される。

※ 現行の法の適用に関する通則法（法例の平成18年全部改正）で新設された12条が適用されるべきなのか否かは、判例上不明である。使用者・従業者間の準拠法の選択によっては、外国の特許を受ける権利ばかりではなく日本の特許を受ける権利についても対価がゼロになるという事態も考えられる。このような事態が発生する可能性を考えると、従業者による職務発明については、法の適用に関する通則法12条を適用・類推適用すべきと考える。他方、役員による職務発明については、当事者間の準拠法の選択を定める契約を優先させるべきと考える。

※ 現行特許法35条に基づき会社（使用者）による原始取得が選択された場合にも、本判決の論理を適用してよいと考える。

最高裁平成18年10月17日判決（光ピックアップ事件）

法の適用に関する通則法7条
　「法律行為の成立及び効力は、当事者が当該法律行為の当時に選択した地の法による。」

法の適用に関する通則法12条
「労働契約の成立及び効力について第七条又は第九条の規定による選択又は変更により適用すべき法が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法以外の法である場合であっても、労働者が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法中の特定の強行規定を適用すべき旨の意思を使用者に対し表示したときは、当該労働契約の成立及び効力に関しその強行規定の定める事項については、その強行規定をも適用する。
２　前項の規定の適用に当たっては、当該労働契約において労務を提供すべき地の法（その労務を提供すべき地を特定することができない場合にあっては、当該労働者を雇い入れた事業所の所在地の法。次項において同じ。）を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。
３　労働契約の成立及び効力について第七条の規定による選択がないときは、当該労働契約の成立及び効力については、第八条第二項の規定にかかわらず、当該労働契約において労務を提供すべき地の法を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。」