

## 中国の発明者報奨・報酬制度の改正案

中国では、発明者の報奨および報酬が義務づけられている。報奨は、従業員に対する一回限りの支払いである。これに加え、雇用主が知的財産を製品に組み込む、または他の事業体にライセンス供与するなど、商業上の利用により知的財産を実施した場合には、報酬を支払わなければならない。2015年に提案されていた改正が、ようやく今年になって実施される見込みであり、これに伴い、所定の報奨および報酬だけでなく、所有権が雇用主または従業員のどちらに帰属するかについても、変更が加えられる。そのため、中国で事業体を運営している会社、および中国企業に研究開発を委託している会社は、少なからぬ影響を受けることが予想される。

### 現行制度

現行の制度において、知的財産の二種類の創作物、即ち「非職務発明創作物」および「職務発明創作物」が法令により定義されている。発明創作物の種類に応じて、新しい知的財産の所有権は、雇用主などの事業体に、または個人発明者に帰属することになる。職務発明創作物の所有権は通常、従業員発明者の雇用主などの事業体に帰属する。職務発明創作物は、雇用主により指示された従業員の通常業務または特別業務の一部として生み出される。現行制度では、従業員が自己の権利を雇用主に譲渡することを明示的に義務づける契約が存在しない場合であっても、所有権は雇用主に帰属する。これに対し、「非職務発明創作物」の所有権は、発明者または創作者に帰属する。このような発明創作物は、職務中に生み出されていない、または知的財産の創作に雇用主の資源を使用していないという事実によって特徴づけられるのが一般的である。

ほとんどの雇用主にとってより大きな関心事は、従業員の報奨および報酬であろう。相反する契約上の合意が存在しなければ、現行法に基づき、従業員は知的財産を発明または創作した場合には、相当の金銭的報奨を受け取る権利を主張することができる。これに関して、発明特許の場合は 3,000 人民元以上、さらに実用新案または意匠特許の場合は 1,000 人民元以上の金額が法令により定められている。

報酬は報奨に追加されるものである。雇用主が知的財産権の存続期間中に発明を実施した場合、発明者は、発明または実用新案特許から得られる雇用主の利益の 2.0% 以上、さらに意匠特許から得られる

利益の 0.2% 以上の報酬を受け取る権利を有する。別の選択肢として、事業体は、上記の比率に基づく総額を一括払いで発明者／創作者に与えることもできる。三つ目の選択肢として、発明者／創作者は、（第三者による当該知的財産のライセンス供与または売却価格を基準とする）実施料を選択し、関連収入の 10% 以上を受け取ることができる。過去の例を見ると、契約上の合意に基づく報酬額の方が、合意のない場合に強制される報酬額より低く抑えられることもあれば、そうでないこともある。

## 中国法令の改正案

中国が提案している法令の改正は、上記に取り上げた規則すべてに潜在的な影響を及ぼすものである。第一に、職務発明創作物が雇用主に帰属する状況について定める規則が変更される。新しい規則に基づき、契約がなくても所有権は事業体に帰属すると推定される現在のデフォルトルールが変更される。つまり、従業員が自己の権利を明示的に譲渡する契約を結ばない限り、このような推定は生じないため、契約がなくても事業体が所有権を有すると推定される現在のデフォルトルールは覆される。また、発明または創作物が発明者／創作者の通常の「職務」の履行以外で、即ち事業体のための通常の日常業務以外で生み出された場合には、当該知的財産を創作する上で事業体の原材料および技術的手段が使用されたとしても、その所有権が必然的に事業体に帰属することはなくなる。第二に、報奨および報酬も変更される。従業員の報奨および報酬を別途に定める契約が存在しない場合、雇用主はそれぞれの従業員発明者に対し、発明特許の場合はその部署の職員の平均月収の 2 倍以上、さらに他の IP 権の場合はその部署の職員の平均月収以上の報奨を支払わなければならない。

報酬の計算も変更される。新しい規則に基づき、以下の報酬が義務づけられる。

- 特許または植物品種の実施から得られた営業利益の 5% 以上、さらに他の IP 権の実施から得られた営業利益の 3% 以上。
- 特許または植物品種の実施から得られた収入の 0.5% 以上、さらに他の IP 権の実施から得られた収入の 0.3% 以上。
- IP 権存続期間中の継続的支払い額または一括払い額も、上記の比率に従う。

最後に、相反する契約条項がない場合には、第三者に対する権利の譲渡またはライセンス供与を通して得られた純利益の 20% 以上が、デフォルトルールとなる。

## 中国で発明者／創作者を雇っている雇用主その他の事業体にとっての問題

新しい法令が提案どおりに施行されると、正社員、嘱託社員および供給業者との間における明確な契約上の合意事項を事前に定めていない場合に生じるリスクが増大するだろう。ただし、このような契約においてどのような条項を含めるべきかを判断するのは、なかなか難しい問題である。中国の裁判所は、相当の報奨および報酬を規定する契約条項について実質的な指針を示してこなかった。中国の裁判所は、発明者にとって「公正な」対価を強調するばかりで、この一般原則以外に、指針となる基本的法原則は存在しない。

新しい法令の下では、契約によって知的財産の所有権の移転を保証する必要があるだろう。一般的な経営原則として、中国企業に研究開発業務を委託している会社は、かかる請負業務から生まれるあらゆる知的財産の所有権を確実に獲得する責任を当該中国企業に負わせる明示的契約条項を検討すべきである。当該中国企業は、報奨または報酬に関するあらゆる賠償請求の解決についても責任を負うべきである。中国で事業を営む会社は、現在および将来の契約が新しい法令に適合するかどうかを中国の法律専門家に確認してもらうことを検討すべきである。