

ビジネス法務

6

JUNE
2011
Vol.110 No.6
中央経済社

東京商工会議所・各地商工会議所主催ビジネス実務法務検定試験対応

特別企画

震災後の株主総会を どう乗り切るか!

座談会

MBO取引・ 完全子会社化時の 取締役の行動規範



江頭憲治郎／山本礼二郎／岡田 光／阿南 剛／二井矢聡子

特集

業界トップを目指す M&A戦略

産活法改正 自社株対価TOB、スクイズ・アウトの要件緩和
公取委「事前相談」の廃止、中国独禁法当局への対応

取引先が反社勢力と判明した場合

ビジネス実務法務検定試験 演習問題



フランスにおける被用者発明制度 来るべき新動向



ベルセイ&アソシエ法律事務所
弁護士

ナタリー・
セルケラ

フランスにおける被用者の発明に関する法制度は、発明者・使用者双方の権利の均衡を制度化するものであり、極めて複雑である。発明が発明者および使用者にとって有益なものとなるためには、発明の所有権やその活用に関する法的利益に関して当事者双方が直面しうる法的問題を未然に防ぐ必要がある。

本稿では、被用者の発明に適用される法制度、起こりうる問題に事前に対処するための契約上の措置、ならびに先頃提出された法案について解説したい。

フランスにおける被用者発明制度

被用者発明は知的財産法（以下、「CPI」）L.611-7条により規定されており、この規定の適用を受ける被用者発明は3つの区分に分類される。

(1) 規定適用範囲

当該規定は、（特許申請時ではなく）発明構想時に使用者との間に雇用契約のある発明者が適用対象となる。よって会社指導者やインターン生は除外され、出向中社員については出向元の会社が使用者となる。CPIの当該規定は、フランス法の適用を受ける雇用契約であれば、外国人被・使用者ならびに外国特許にも適用される。さらに、被用者が行った

発明は特許可能性要件（新規性、発明行為、工業利用可能性）をすべて満たしている必要がある。ちなみにフランスでは、日本とは異なり、ソフトウェア特許は認められず、著作権における被用者のソフトウェア開発に関する特別規定の適用を受ける（同L.113-9条）。

(2) 発明の分類

第1の区分は「職務発明」と呼ばれ、①被用者により、②その実質的任務にあたる、③職務発明の枠内で行われた発明を指す。かかる発明は、発明者への追加報酬と引き換えに使用者の所有となる。この追加報酬授与は義務となっており、その方法は労働協約によって定められる。

第2の区分は「使用者帰属可職務外発明」で、①発明職務のない被用者により職務執行中になされ、②企業の活動分野に属し、③企業が有する特別な方法、情報の知識または使用によるものを指す。この発明は被用者に属するが、かかる発明の特許に関わる権利の全部または一部の所有権または収益権の享有を求め権利が使用者に認められている。かかる場合に被用者は適切な価格の支払を受ける。

第3の区分は「使用者に帰属しない職務外発明」であり、これは被用者による他の全発明を指す。被用者は即時に発明を使用者へ届け出る義務を負い、使用者は届出に明記された発明区分を受け入れるか、2カ月以内に反対することができる。

契約上の問題予防措置

(1) 被用者の報酬に関する問題

上述のとおり、CPIは、被用者の追加報酬の方法の規定は労働協約によるとしている

が、仏労働法には二大原則が存在する。第一に法を最上位として労働協約、労働契約の順に序列があり、この序列の下、下位規定は上位規定より被用者にとって不利な規定を設けてはならない。第二に、規定間の抵触の際には、下位規定であっても被用者にとって最も有益な規定が適用される。

さらに、L.611-7条は強行規定であり、これに反する協約規定は無効とされる。例えば、追加報酬授与に関し、労働協約が法律にない追加条件を加える場合がそれに当たる。

職務発明の追加報酬額や使用者帰属可職務外発明の適切価格は労働協約または労働契約によって決定される。協約または契約上の規定がない場合には被用者発明委員会（CNIS）または大審裁判所によって決定され、通常は賃金額や特許利用による収益が考慮される。

(2) 知的財産関連条項

法的安全性の観点から、労働契約には被用者発明に関する知的財産関連条項を組み入れることが強く推奨される。

まず、法規定を引用して被用者発明の区分を明確にすることが望ましい。実際、多くの場合、区分が争点となる。区分により発明とそれに伴う権利の帰属が決まってしまうため、被用者は使用者帰属可職務外発明を、使用者は職務発明を主張するのである。さらに、職務発明の報酬額算定方法は労働協約によって規定されるのに対し、使用者帰属可職務外発明の適切価格は比例報酬の原則による。

また、労働契約締結の段階で、被用者が追加報酬を受ける際の条件を定めておくことが好ましい。例えば、特許登録の際に支払われる賞与や追加報酬額算定基準を定めておくことができる。

これらの条項は、法的安全性の点のみならず、法律または協約の補完においても重要で

ある。契約上でできるだけ明確な規定を設けることで、後の争いを避けることができるのである。ただ、これらの条項は労働契約を重々しくしてしまうので、発明をする可能性のある被用者の契約に限るのが望ましい。また、被用者の職務の変化に際し、この制度の適用が必要であると思われる場合には、労働契約の修正書により、当該被用者にこれらの条項を適用することができる。

改正法案

上述の問題を改善するための法案が先頃提出された。この法案は、職務発明報酬に関する規定をより明確にしてL.611-7条を改正することを目的としている。私企業と公共分野とでは現行規定に大きな差があり、後者に関しては、CPIにより明確な規定が設けられている。かかる改定は、私企業の発明による革新を助長することになるであろう。

法案は職務発明に関しても比例報酬の原則を提案している。これは、発明の利用に帰する収益により毎年スライドするもので、これにより、使用者帰属可職務外発明の制度と近似することとなる。

新制度はより明確で法的安全性をもたらすものとなりうるが、実際にどのような制度となるのか、法案の採択が待たれる。また、採択後にはそれ以降の労働契約には新制度の適用が、旧来の契約には修正が必要となろう。

Nathalie Cerqueira (ナタリー・セルケラ)
パリ第10大学ビジネスロー専攻マスター取得。2002年パリ弁護士会登録。社会法を専門とし、集団および個別案件に関して、法的助言および労働刑法を含む訴訟の各分野で高い評価を受けている。多言語（仏語、英語、ポルトガル語、スペイン語）を操り、国外案件も多く扱い、日本の有名クライアント企業とも頻りに仕事をこなしている。