

中国における企業従業者の 発明権利帰属問題

俞 風雷*

21世紀に入り、職務発明の帰属及び対価問題が社会的に大きく論議されてきた。企業と従業者が発明権利の帰属を巡り、発明者の利益を重視するものと使用者の利益を重視するものに二分された日本の解釈論に対して、従来中国では、国有財産や集団所有財産を最優先保護するという当初の立法趣旨から国有企業にかなり有利であった。しかし、改革開放以来、外資の導入、企業のグローバル化に伴い、国有企業以外にも外資、合資、民営企業がすでに多数存在するようになった現在、この点について、まだ法的に明示されていないために問題が生じるのではないかという懸念が残り、私はこの点に問題意識を持って現地にて調査を行った¹⁾。

本稿は現地調査を踏まえ、中国の職務発明問題に関して、特に企業職務発明権利帰属に関する法制度の現状及び実態を解明した上で問題点を取り上げながら企業と従業者の権利配分を一層明確にし、双方に互恵的なバランス点を探ろうとするものである。

一. 中国における職務発明の現状

現在中国では、対外開放政策による外資導入と共に、市場原理に従った国有企業改革を進め国内産業の競争力強化にも力を入れている。国際競争力を高めるとともに自主の知的財産権を保有するために、イノベーションを

高める動きはその重要な政策の一部となった。中国政府が科学技術の発明創造に対して、『国家科学技術奨励条例』²⁾を頒布して手厚く賞している。例えば、2004年度の国家最高科学技術賞の受賞者に対しては、5百萬元（切り上げ後1人民元は14円に相当する）の賞金を与える³⁾。このような措置によって、外資企業、多国籍企業に対抗して、人材を確保し、企業技術革新の原動力を保つ狙いである。

また、中国の研究施設のうち、国家が投資するプロジェクトが非常に大きな割合を占めている。こうした国家投資の科学研究プロジェクトの内、どのように職務発明者の意欲を十分に発揮させ、自主的な知的財産権の創出を奨励し、発明創造のもたらす経済的利益の合理的な分配を実施し、新技術の実用を促進するかは、すべて特許出願権と特許権の帰属問題を合理的に規定することと密接な関連がある。

1. 法制度の改正

1985年4月1日に中国特許法が実施されて以来、2005年1月31日まで、特許（中国語で「専利」といい、特許、実用新案、意匠三つの分野を含む。）の出願件数の延べ数は既に231.9万件に達し、その九割は国内出願である。中国の特許出願数が最初の百万件に至るまでには15年もの歳月を要したが、その後わずか4年余りで200万件を超え、現在中国の年間特許出願件数は世界の第一位となった⁴⁾。

実際、中国が改革開放政策を正式に出す前、

* 早稲田大学大学院法学研究科博士課程，早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》総合研究所，知的財産法制研究センター・RA

1984年には特許法が既に制定され、職務発明の規定も設けられ⁵、従業者の発明創造を報奨する仕組みが造られた。その算定基準の高さに対し驚きを抱く者が少なからずいた⁶。その後1985年に実施された中国特許法は2回の改正が行われた。1992年の法改正⁷において、特許により保護される技術分野が拡大されると同時に保護期間が延長され、またTRIPS協定の基準に引き上げられたが、一方職務発明に関しては、全民所有制企業が特許権の保有、企業の物的条件の利用などに係る条文はほとんど変更がないまま留保していた。2000年の法改正⁸によって、所有制の差別を取り除き、事前契約を優先させ、職務発明の範囲を拡大し、その報奨金及び報酬をも大幅に引き上げた。

また、96年に制定された「中国人民共和国科技成果转化促進法」や99年に国務院から頒布された科技部門に対する「科技成果の移転促進に関する規定」によって産官学連携に関する制度整備が行われた。98年以降、「科教興国」（科学技術・教育による国家を振興せよ）というスローガンを打ち出し、研究機関改革の推進と民間企業に対する技術移転促進を目指すとともに、産、学、研（研究機関、企業、大学）それらの間の有機的連携を明確に意識したシステムを構築しようとした。これらの規定によって、公的研究機関の民間科技企业に対する出資ルールや大学、研究機関の職務発明の帰属に関する規則等が整備されるようになった。

2. 職務発明件数の伸び

中国の職務発明の特許出願数が、1985年の特許制度発足以来ずっと非職務発明の出願数を下回ってきたのだが⁹、2002年に特許法実施以降初めて逆転して非職務発明の出願件数を超えた。職務発明の出願数が22万668件に達したことは、中国企業の職務発明の取得に対する強い意欲を示している。また、2003年からは中国国内企業による発明特許の出願件数が外国企業よりも多くなってきた¹⁰。

2003年に中国で受理された3種の専利（特許、実用新案、意匠）出願数は30万件を突破したが、これは前年同期の25万2,631件と比べ、22.1%の増加である。国内外の職務発明の出願件数が、非職務出願の件数を上回った原因は、国内職務関係出願の急増（前年比26.1%増）にある。国内の職務発明の出願数は3万4,731件（前年比53.2%増）で、実用新案と意匠の職務関係出願の増加率（各23.3%、8.8%）を上回っており、国内では職務関係出願が総出願数の4割以上に達した¹¹。

2003年一年間に受理した知的財産権民事一審案件は6,983件、そのうち専利（特許）案件は2,110件である。知的財産権をめぐる紛争で中国の人民法院（裁判所）が2004年に結審した案件が前年比約46.8%増の8,832件に達した¹²。

2004年3月17日までの中国の特許、実用新案、意匠の出願総数は200万件の大台を超えた。2004年に国家知識産権局が受理した特許、実用新案、意匠の出願は353,807件で、前年の308,487件に比べて14.7%増加している。そのうち国内職務発明特許出願数は41,750件で、国内発明特許総数の63.5%を占めている¹³。

また、2004年の中央企業（中央政府直属の国有企業）特許出願総件数は6,579件で、そのうち発明に関する特許出願件数は2853件。特許権取得件数は3,886件で、そのうち発明特許は1,265件。現在、中央企業ではさまざまなタイプの技術開発機関が476箇所もあり、技術者158.8万人を擁し、企業の従業員総数の16%を占めている¹⁴。

注目すべきは、2003年や2004年の同期の国内発明特許出願数が国外発明特許出願数を上回っていたのとは異なり、今年上半期の国外発明特許出願数は逆に国内発明特許出願数を上回り、国内発明特許出願数はわずか3万7,833件で、国外発明特許出願数より1,574件少ないという点である¹⁵。

二. 職務発明制度の趣旨

職務発明と他の発明創造活動とを比べると、その発明は発明者の才能と努力のみによるものではなく、職務達成のために企業の技術条件を利用し生じたものであることがわかる。その発明者個人の知的活動と企業側が提供した物的条件との結晶であり、相互に依存しているのである。即ち、職務発明がされるまでには、企業側も研究費の支出や研究資材の提供など、直接間接にその完成に貢献しており、職務発明の所有権を安易にどちらに帰属させても偏りを生じる為、発明から生じる権利や利益を公平に分配することが必要となる。これに関連して、従業員と企業との間の公平を図ろうとする法の裁量が重要となってくる。日本の職務発明の権利は原則として従業者に帰属するのに対し、中国では職務発明の権利が原則として企業に帰属する。但し権利が従業者に帰属する場合に帰属は従業者となる。従って、事前の約定が無い場合、職務発明の出願権及び特許権は企業に属し、従業者は報奨及び報酬を受ける権利を有する。

1. 職務発明と権利帰属の確定

上述したように、科学技術を発展させるには、従業者の発明に対する創造意欲を高めることが極めて必要であり、そのために2000年の特許法改正により所有制の差別を取り除くとともに、事前契約に優先して職務発明の範囲を拡大し、その対価をも大幅に引き上げた。

特許法により、所属企業（原文は「単位」¹⁶と言う、以下同）の任務の遂行上、または所属している企業の物的・技術的条件を利用して完成させた発明創造は「職務発明創造」といえる。職務発明創造の特許を出願する権利は企業に属する。出願が認可されたのち、当該企業は特許権者となる。ただし、所属企業の物理的条件を利用して完成させた発明創造

について、その企業と発明者或いは創作者との契約があり、特許出願する権利及び特許権の帰属について約定されている場合、その約定に従う¹⁷。ちなみに、非職務発明について特許の出願権利は、発明者または考案者に帰属する。出願が認可された後、当該発明者又は考案者は特許権者となる¹⁸。

職務発明とみなすものは、(1)本来の職務を遂行中に完成した発明創造、(2)所属企業から与えられた本来の職務以外の任務を遂行中に完成した発明創造、(3)辞職、退職又は転職後一年以内に完成した、元企業での本職又は与えられた任務と関連する発明創造である¹⁹。また、転職一年以内の関連発明も職務発明に属させる以外、日本と同様に一時的に勤める企業で完成した発明も職務発明に含まれる²⁰。たとえ派遣社員の発明であっても、勤務関係を有するのでその企業の職務発明と見なされる。

「物的・技術的条件」とは、その企業の資金、設備、部品、原材料が「物的条件」であり、外部に公開していない技術資料が「技術的条件」に属すと考えられる²¹。

ただし、所属企業の物的・技術的条件を利用して完成した発明であっても、特許出願権及び特許権の帰属を企業と従業者（発明者）との合意により決められるので、発明者にも出願権が認められる余地があるものと解される。

二以上の企業又は個人が協力し、若しくは、一の企業又は個人が他の企業又は個人から委託されて完成させた発明創造は、別途の合意がある場合を除き、特許出願の権利を完成させた又は共同で完成させた企業又は個人に帰属する。出願が認可された後、出願した企業又は個人は特許権者となる²²。

また、『契約法』第340条にも、共同開発において完成した発明創造の場合、当事者間で特に定めた約定を除き、特許の出願権利は共同開発に係わる当事者が共有すると定めている。さらに326条で職務技術成果の優先使

用権、譲渡権も規定している²³。

2. 報奨金及び報酬の見直し

特許権を付与された企業は、職務上の発明をした発明者又は考案者を奨励しなければならない。発明創造特許を実施した後は、その普及・応用の範囲及びそれによって得られた経済効果に基づき、発明者又は考案者に合理的な報酬を与えなければならない²⁴。

『特許法実施細則』の第六章「職務発明創造の発明者又は考案者に対する奨励と報酬」で、詳しく職務発明に対する報酬を示している。

特許権を付与された国有企業・事業単位は特許権が公告されてから三ヶ月以内に発明者又は考案者に報奨金を支給しなければならない。一件の発明特許の奨金は2,000元（日本円3万円相当）を下回ってはならない。一件の実用新案特許又は意匠特許の報奨金は500元（日本円8千円位）を下回ってはならない。発明者又は考案者の提案がその所属企業に採用されて完成した発明創造については、特許権が付与された企業はより多くの報奨金を支給しなければならない。発明者又は考案者に報奨金を支給するときには企業は原価に算入することができ、事業単位は事業費から支出することができる²⁵。しかし、注意すべき点は、職務発明者に対する奨励金が、特許権を付与された後に行うため、特許出願する段階において、企業に奨励金を与える義務はないことである。

特許権が付与された国営企業と事業単位は、特許権の有効期間内に発明創造特許を実施した場合には、発明又は実用新案特許の実施により得られる毎年の利益のうち、これに対する納税後の金額の2%、又は意匠特許の実施により得られる利益のうちこれに対する納税後金額の0.2%以上の金額を、報酬として発明者又は創作者に対して支給しなければならない。あるいは、この比率を参考にして、発明者又は創作者に報酬を一括して支給しなければならない²⁶。

特許権を付与された国営企業と国営の事業単位は、他の企業又は個人にその特許の実施を許諾した場合、その特許実施許諾によって受け取った実施料のうち、これに対する税金を納付した後の金額の少なくとも10%を、報酬として発明者又は創作者に対して支払わなければならない²⁷。

この報酬の規定は、中国の国営企業及び国営事業単位（国の研究所、国立大学、行政独立法人など）に適用されるが、その他の合併企業、独資企業については、その基準を参照して実施することができる²⁸。

国営企業の従業員の収入は、一般的に外資企業や私営企業の賃金より低いと見られる。職務発明者に対して高い報酬を与える必要が生じると思われる。外資企業の技術者の通常収入は高額であるうえ、発明者に対して高い歩合で報酬を与えることは、企業にとって受け入れ難い。このことが、同規定をその他の企業に適用することを困難もたらす原因にもなっている²⁹という指摘もある。

このため、報酬金については、外資各社が独自の方式を採用して、例えば、等級評価を行って支給するのが主流である³⁰。知的財産権保護に関する地方法規では、職務発明の奨励金、報酬の基準として、特許法実施細則以上の金額を規定しているところもある³¹。

また、報酬の形式については、特許法及び実施細則には特に規定がないが、現金、株、株権の収益などの価値があるものを給付することもできる。『北京市特許保護及び促進条例』³²第25条二項、『上海市特許保護条例』10条で「奨励金と報酬は、現金、株、株権の収益及びその他の当事者と約定した形式で給付することができる」と定めている³³。経済面において困難な企業や個人は、特許出願する際、市区県の特許管理部門に、資金助成あるいは援助によって出願することができる³⁴。

三. 職務発明制度に対する議論

企業と発明者の間に権利帰属に関する紛争が顕著化につれ、現行職務発明制度に対する議論も日増しに注目されつつある。

世界に注目される青色発光ダイオード訴訟のように、発明者が企業に巨額の支払いを求める例も今後は増えるとみられ、労使双方が納得できる詳細なルールづくりが求められる。日本の特許法では、従業員が職務で発明した特許は企業が継承する権利を持っており、従業員は対価の支払いを受けられると定めている。しかし、その算定基準があいまいで、近年、退職後に従業員が追加の対価を求め訴訟を起こす事例が続いている。

今年の改正では、算定基準やその決め方を労使協議で取りまとめるよう明文化した。会社側が発明を適切に評価することで従業員の満足度を高めるとともに、企業が訴えられるリスクを軽減し労使間の利害を調整する狙いである。4月1日の改正特許法施行を受け、日本企業でも社内規定見直しが相次いでいる。職務上の発明の対価として従業員に支払う補償金の上限を撤廃するほか、法に沿って算定根拠を整備したり、発明対価の上限を撤廃したり、社内ネットで公開する動きも目立つようになった。

中国にも特許法の改正につれ、企業と従業員双方が特許に対する関心度が高まり、権利取得に強く意欲を示した為、職務発明の出願数も迅速に増えてきた。

しかしながら、国外の職務発明出願数と比べて、職務発明に対して従業員に支払われる報奨金及び報酬の基準が高く設定したにもかかわらず、現状には職務発明出願数がまだ少ない状態が続いている。

2005年上半期199,885件の出願中、職務発明は107,435件で53.7%に占めているが、国内職務発明の出願数は62,982件で、国内総出願数の40.9%に過ぎない。これに対し、同時

期の国外職務発明出願数の44,453件、国外総出願数の96.7%を占め、国内出願に係る割合と大きな違いが存在している³⁵。

特許出願権と特許権の帰属の規定は、企業、発明創造者の間の利益関係を調整し、発明の創生をさらに促進するための重要な手段であることから中国では日本に比べ職務発明に関する訴訟、特に特許権の帰属に関する訴訟が非常に多いのである³⁶。このことは即ち法的な整備の不完全さを表しているとも言える。

四. 中国職務発明法制度の主な問題点

中国の科学技術の核心競争力と自主的な知的財産権の創出能力を向上させるためには、職務発明の関連規定を調整し、より多くの優れた職務発明の創出と産業化を奨励すべきである。

特許法の改正を重ね、様々な点が改善されつつあるようだが、未だ改正する余地がある。現在の職務発明制度における主な問題点は以下幾つ点に集中している。

「本来の職務」とは何であるのか。他の国と比べると、中国には使用者の利益を重視すぎて発明者の権利を軽蔑する色合いが強いと見られる。まず、職務発明の範囲が広過ぎる。日本のように「使用者の業務範囲」と「従業員の職務」³⁷の枠をなくして、「所属企業の任務遂行中」、「主として所属企業の物的・技術的条件を利用して完成させた」、「辞職、退職又は転職後一年以内に完成した、元企業での本職又は与えられた任務と関連する」、「発明者又は考案者の提案がその所属企業に採用されて完成した」³⁸発明創造、ないしは予約継承契約により非職務発明³⁹もすべて職務発明に属することになる。

まさに、いかなる使用者にも権利を帰属させる道が確保されていて、国有財産が最優先に保護されるという当時の立法主旨を引継ぎ、いわゆる公権主導体制が色濃く残っているのではないだろうか。

また、中国の職務発明制度は使用者の利益を優先する原則をとっているため、職務発明の出願権利すべてを使用者に帰属させ、その結果、使用者は職務発明の出願権を直接に統制し、従業員の得るべき法益を軽視している。一方、職務発明者の出願権利がないため、発明の新規性に対して負うべき責任意識も薄くなる。

職務発明者に対する対価はハッキリさせていない。特許法で職務発明者が特許権の譲渡収入の分配権を有することを定めていて、国家科学技術省など省庁は「科学技術成果の移転促進に関する若干規定」の中にも、法に基づいて職務科学技術成果に対して、その成果完成者またはその成果移転に重要な貢献した他の人に奨励を与えることを定めている。職務発明の権利化による報奨と実施による報酬の二つを分かれているが、具体的な実施可能性⁴⁰について保証がないため、実際には、多くの企業は職務発明が企業に帰属することだけを強調して、職務発明者のあるべき対価または報償は実施していなかった。特に国有企業の分配制度にはまだ「平均主義」が存在し、多くの職務発明者はあるべき報酬を得難く、従業員のイノベーションを高めることにはならない。

さらに、知的財産権の管理制度が完備されていないので、大半の研究機関と企業は職務発明の帰属に関して企業の利益を強調しすぎると同時に、発明者の利益を軽視したため、研究者の科学成果に対する積極性を抑制してしまった。一方で、企業側は知的財産権の管理が未熟な為、発明者が様々なルートを通じて職務発明を非職務発明に変える現象が存在し、一部の公共資源が個人成果に流失した。

中国の資本市場と技術市場は未だ熟していないため、個人特許の後続研究開発及び市場開拓をするのは、比較的困難で、産業化する程度も低い。ハイテク技術が日進月歩の今日、重要な技術的突破は一般的に大きな人的や物的投資が必要とするが、非職務発明だけ

で大量な高いレベルの発明を生み出すことは難しいと考えられる。また、非職務発明の産業化率は極めて低いものであり、その発明者の待遇も保証できない。例えば、武漢市の非職務発明者の「発明王」、任文林氏は121件特許を持っているのに、「発明ルンペン」と呼ばれている⁴¹。従って、職務発明者の役割を重視すべきである。発明者が自由に才能を発揮できるバックアップ法制度を作り上げることは、職務発明帰属政策の重要な目的である。そのため、職務発明の帰属については、使用者の優先する原則を取りながら、職務発明者の役割を重視して、発明者に対する保護及び激励体制を強めるべきである。職務発明者の激励体制は単なる所得分配の問題だけではなく、一国家の革新創造能力を強めることとして認識し、法制度による必要な保障を与えなければならない。

五. 中国の職務発明に関する立法動向

特許法において使用者及び従業者の関係をいかに適切に調整し、企業と発明者双方の積極性を十分に引出し、職務発明創造を奨励するかが、中国の法制度が早急に解決を迫られている課題の一つと見られる。

中国における企業従業者による発明の権利帰属問題については、現行法の不備のため、特許権帰属を争う訴訟案件が多く見られる。この局面を打破するには、新たな法政策を生み出すことが望ましく、それには日本をはじめ諸外国（アメリカ、ドイツを含む）の職務発明に関する動向に注意を払うとともに、その議論により示唆を受ける必要もある。

現在、このような問題をどのように取扱うべきかについて中国は関心を持ち始め、特許法の第三回改正を計画しており、職務発明の帰属問題を合理的に規定することが重要な項目として取り上げられるに至った⁴²。

また、今年中国では知的財産権国家戦略の起草委員会も立ち上がり、企業と従業者の権

利が一層明確になるような、あるべき方向性を見出す論議について、国家レベルで広く議論されることが期待できる。

一方、中国が巨大市場として外国企業にも開放されたから、外国企業の職務発明が中国国内で実施され、その結果生じた利益に基づき、発明者である従業者が企業に対して巨額の対価を求める可能性が高くなる。

従って、企業従業者の発明権利及び報酬の問題は未だ目を離せない論点である。今回、中国での現地調査を実施して、中国の企業と従業者双方が有する権利の現状、及び問題点を紹介した。今後、従業者の発明に対する相当の対価について、その額の算定方式の問題を検討するとともに、アメリカに渡り、中国、日本各国の理論を比較しながら、職務発明の対価に関する訴訟でどのような事情を考慮して、どのような算定方式を採用すべきかを論証したいと思う。

注

- 1 本稿は（平成16）年度21世紀COE奨励研究費により、中国における企業従業者の発明権利帰属問題について、2004年12月17日から31日まで実施した中国の現地調査報告の上に、加筆したものである。今回の調査は、中国の知的財産権発信地北京、中部工業技術集中地武漢、鄭州、外資企業重要基地の天津など技術集中地域において、学界、実務界をはじめ、特に国営、民営、外資企業、高新技术区、経済開発区などに重点としてインタビューをしたものである。今回の訪問を通じて、中国企業従業者の発明権利帰属問題の現状と議論および動向などの最新情報を紹介して、皆様の研究に一助になると幸いである。
- 2 『国家科学技術奨励条例』國務院令第265号1999年5月23日から実施。同時に1993年頒布した『自然科学奨励条例』、『発明奨励条例』と『科学技術進歩奨励条例』を廃止。
- 3 『国家科学技術奨励条例』第8条～12条により、国家最高科学技術賞、国家自然科学賞、国家技術発明賞、国家科学技術進歩賞、国際科学技術合作賞五つの国家級奨励金が設けられている。詳しくは、2005年3月29日人民日報海外版を参照する。
- 4 2005年4月5日の人民日報海外版を参照。
- 5 84年特許法の制定前、1950年に『発明権及び特許権の保障暫定条例』、1963年に『発明奨励条例』がそれぞれ実施され、発明証書以外に報奨金制度も設けられたが、その後の文化大革命期間に、事実上適用されていなかった状況である。
- 6 佐藤文男『中国特許制度の解説』発明協会1994年版第25頁。「この報酬は時としては莫大な金額にのぼり、これまでの最大のものは100万円に達し、月収が100元程度で年収1万円のいわゆる万元戸が金持ちの代名詞であった時代の中国においてはまさに天文学的報酬といえよう」と述べる。
- 7 1992年9月4日に中国第七回全国人民代表大会常務委員会第27次会議で採決され、1993年1月1日から実施された。
- 8 2000年8月25日に中国第九回全国人民代表大会常務委員会第17次会議で採決され、2001年7月1日から実施された。
- 9 ちなみに、比較すると、日本の特許出願は、年間44万件を超えるが、その大半は、企業の名で特許出願されたものである。
- 10 徐申民/小谷悦司監修・江草裕子訳「中国の弁護士から見た中国知的財産権侵害訴訟の動向と注意すべき点」知財おらずむ2005年2月第49頁。
- 11 中華人民共和国國務院発表した『2003年度中国知的財産権保護状況白書』を参照。
- 12 2004年1月15日、新華通信社より。
- 13 『2004年度中国知的財産権保護状況白書』を参照。
- 14 中国國務院国有資産監督管理委員会計画發展局の王曉齊局長の話によると、この数年の中央企業の特許出願件数は年平均28.2%のペースで伸びており、発明特許出願の特許出願数全体に占める比率は42%となっている。特許出願の多い業種は主に、石油、石油化学工業、軍需産業、冶金及び科学研究企業である。2004年、企業が新技術の開発に投入した資金総額は767.9億元で、同年の中央企業売上高の1.5%に相当する。技術開発の成果を見ると、2002年～2004年に、中央企業の新製品投入は22943件、新技術の実用は17204件、3年間に重要な技術革新は7427件となっている。「チャイナネット」<http://japanese.china.org.cn/japanese/192066.htm>2005年8月26日。
- 15 上海大学知識産権学院の陶金良教授はこれに対して、「国外企業の中国での特許出願数が大幅に増えていることは、国外企業の中国の知的財産権制度に対する認知と、中国の知

- 的財産権保護に対する信頼を表すものだ」と述べている。中国知識産権報2005年7月18日。
- 16 中国語の「単位」と言う単語は、『現代漢語辞典』で、「機関、団体又は一つの機関、団体に属する各部門」と定義されたが、実際中国には、「会社」、「組織」のようなもっと広範なイメージが持っている。本稿限り、「企業」と訳す。また、『特許法実施細則』第11条により、「所属単位」は、一時的に勤務する企業も含む。
 - 17 2000年の中国特許（専利）法第6条一項、三項。従来との主な変更点は、所属単位の物的条件とのみ規定されていたものが「物的・技術的」と変更され、「全民所有制単位」、「集団所有制単位」の差別規定が削除された。また、所属単位の物的技術的条件を利用して完成させた発明については単位と発明者との契約により処理される旨を規定された。
 - 18 『特許法』第6条二項。
 - 19 『特許法実施細則』第11条の第一項。
 - 20 高林龍『標準特許法』有斐閣2002年版第70頁を参照。
 - 21 『特許法実施細則』第11条の第二項。2000年改正によって、職務発明の範囲が実質上拡大されたと思われる。
 - 22 2000年の中国特許（専利）法第八条。主な変更点は、従来共同発明者及び権利者になるのは単位のみであったが、今回の改正で、個人も共同出願の出願人、共同権利者となる旨を規定された。
 - 23 『契約法』の実施（1999年3月15日採択、同年10月1日施行）により『技術契約法』は廃止された。
 - 24 『特許法』第16条。職務発明に対しては、従来単に報償を与えるとされていたのが、合理的報酬と改正された。
 - 25 『特許法実施細則』第74条第1～3項。一件当たりの金額は、従来の200元（発明）以上、50元（実用新案、意匠）以上であったものを10倍に増額したものである。
 - 26 『特許法実施細則』第75条。この比率は、従来の0.5%～2%（発明）、0.05%～0.2%（実用新案、意匠）であったものを大幅に増額したものである。
 - 27 『特許法実施細則』第76条。この点も、従来の5%～10%であったものを大幅に増額したものである。
 - 28 『特許法実施細則』第77条。
 - 29 遠藤誠JMC2004年2月第10頁。
 - 30 通信の大手会社ノキア（中国）のR&D研究センターの元最高技術責任者劉躍進博士の話によると、該センターでは、五つのランクを設けて、職務発明の価値を鑑別してから褒賞している。
 - 31 山東省青島市の「知的財産権保護の強化・特許戦略の実施・科学技術革新の促進に関する青島市人民政府の意見」に定めた奨励金額は、発明特許5000元、実用新案特許2000元、意匠特許1000元を下回ってはいけないである。「河北省特許保護条例」（2003年改正）の第11条三項に、「特許権を付与された国営企業と国営事業単位は、他の企業又はその特許を他人に実施を許諾した場合、その特許実施許諾によって受け取った実施料のうち、これに対する税金を納付した後の金額の25%以上を、報酬として発明者又は創作者に対して一括に支払わなければならない」と規定する。「深圳市テクノロジー産業促進に関する若干規定」（新22条）の第21条二項で、「その特許を譲渡または実施した場合、特許管理機関の許可を得た上、その技術収入のうち、少なくとも30%金額に関する人員に奨励し支払わなければならない」と定める。「河南省安陽市人民政府特許権保護を強めるに関する若干意見」の第6条、「職務発明者がその特許を譲渡または実施収入の中、少なくとも25%を報酬として、もらえることができる」と定めている。また、人民日報（海外版2005年8月23日）によると、中国のシリコンバレーと呼ばれる北京海淀区中関村の2004年度特許出願量は3218件に達し、北京市の総出願数の1/3に占める。その中IBMのパコン事業を買収した北京聯想集団は2000年から特許管理部門を設け、オリジナルな「聯想集団職務発明奨励弁法」も出していた。
 - 32 2005年5月26日北京市第十二回人民代表常務委員会第二十次會議で採択。
 - 33 「山東省特許保護条例」第8条、「河南省特許保護条例」第5条も同じような条文が盛り込んでいる。また、人民日報海外版2005年8月20日の記事によると、上海浦東区の中外企業R&Dセンターは既に139軒であり、2004年の特許出願数は2871件に達した。
 - 34 天津市は「2005年天津市の特許出願の援助弁法」を公表し、企業の職務発明を助成する。職務発明特許の国内出願する場合は800元/件、実用新案400元/件の援助金が出る。<http://www.tjxinhuonet.com>2005年8月31日。
 - 35 中国知識財産局公式ネットの統計データベースを参照。http://www.sipo.gov.cn/sipo/tjxx/gnwszzlsqslzknb/2005/t20050712_50394.

htm

- 36 小谷悦司・今道幸夫・梁熙艶『WTO加盟に向けた改正中国特許法』2001年版第54頁を参照。
- 37 日本『特許法』第35条一項。
- 38 中国『特許法』第6条一項。『特許法実施細則』第11条一項3号，第74条二項。
- 39 日本のような非職務発明の予約継承契約を無効する条文（日本特許法35条二項）がなく、所属単位の物理的条件を利用して完成させた発明について、企業と発明者の合意によって、企業に帰属することもできる（中国特許法第6条三項）。
- 40 谷口由記「中国特許法の職務発明規定の考察—日本特許法との比較検討を中心に—」国際商事法務 Vol.31, No.7（2003）第984頁。「中国の場合は特許法が実施された後の報酬について応用する範囲及び取得した経済的利益に基づいて合理的な報酬を与えなければならないとしつつ実施細則で一律の基準を設けていて、国家主導体制が見られるが、一律の基準では使用者・従業者双方にとって有利な場合と不利な場合が出て不公平ではないかともいえる」と指摘した。
- 41 いままで特許の出願費及び維持費に20万円を突きこんだため、毎月ただ300円の失業救済金で生活を立てている。廖君・戴勁松「智慧的翅膀何以沉重——非職務発明人現状調査」科技信息2004年3月号第25頁を参照。
- 42 中国知識産権報2005年6月16日を参照。