

總力大特輯

職務發明 그것은 무엇인가?

I. 意義

技術開發과 被用者 發明權

被用者發明 그 자체는 오랜 전부터 존재한 것이다. 왜냐하면 發明은 주로 企業적인 것이며, 企業에는 技術者가 고용되어 있었기 때문이다. 고대의 砲臺에는 技術者이며 哲學者인 다수의 노예가 있었으며, 중세의 길드에 있어서 직공은 대개 技術者이며 또는 藝術家이기도 한것으로 생각되어지고 있다. 그러나 被用者發明이 社會的인 문제로 대두되기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 또 이 문제가 企業經營의 중요한 하나의 요소라는 인식이 아직은 광범위하지 못하고 부족한 실정이다. 한편 被用者發明의 현대적인 意義에 있어서는 인식의 부족과 관계없이 개념적인 변화를 가져왔으며, 다음에 기술할 내용과 같은 필연적인 사실에서 이를 검토하여 각국이 공히 實理的으로 정의되지 않으면 안되는 것이다.

여기에서 말하려는 產業的 革命

원래 생산성을 높이는 필연성에서 기인된 것이었으나 機械의 출현에 따라 家內工業은 쇠퇴하게 되었고, 남은 노동력은 새로운 技術에 의한 新興企業으로 이전 되었으며, 이들을 企業내부로 흡수함에 따라 단순노동자가 증가하게 되었다.

중대 家內工業에 있어서는 작업 책임자와 직공의 조치가 있었고, 작업 책임자와 직공 사이에는 매우 밀접한 관계가 있었다. 거기에는 자발적인 전인격적인 결

부가 있어서, 그 골대에서 상호 잘 견제되고 있었다. 그러나 產業革命에 의한 대량생산에 이르러서는 이러한 人間的인 결부는 희박하게 되고 동시에 불필요한 것으로까지 인식되어지고 말았다. 이러한 시대로 접어들고부터 發明은 이미 노사협조와 같은 형태로는 도저히 출현하지 않게 되었던 것이다.

現代企業의 요청

위와 같은 이유로 現代企業에서는 단순노동에도 人間的인 배려가 고려되지 않으면 안된다는 것을 인식하기 시작했다. 기업에 있어서 각자가 주체성을 가지고 저마다의 임무에 관계한다는 생각이 企業管理에 있어서 가장 우선적인 조건으로 인식되어졌다. 企業은 복잡하고 큰 유기체이므로 각 部署가 改善에 전념하지 않으면 전체적인 機能에도 영향이 미치게 되는것은 당연한 일이다.

이와 같은 이유로 저임금의 단순노동자에 대해서는 특히 상기와 같은 인식이 고려되어야 하며, 企業은 그 노동자가 조작성을 맡은 기계에 대한 發明을 무상으로 提供하라고 강요할 수 없게된 것이다. 이런 이유로 技術의 개선을 위하여 고용된 技術者에 대해서만, 그 技術者가 완성한 發明을 企業이 자기의 것으로 하도록 된 것이다. 그리고 그 發明에 의하여 企業이 技術者에게 주는 보상은 여러가지 형태로 나타나게 되었으며, 그 發明이 企業의 經營形態에까지 變革을 끼치는 것이라면 그 發明者는 스스로 企業의 중추에 지위를 부여 받게 되는 것이다. 그러나 그 구체적인 技術的 과제의 해결을 어느 한 사람이 완성하였다고 보여지는 것이라도 실제로는 거기에 제시된 과제가 상사로부터 부여된 경우도 있으며, 또는 研究所 전체의 큰 과제이었던 것과 같은 경우도 있을 것이다. 이런 경우에는 현실적으로 그 과제를 發明人 한 사람만의 노력에 의한 發明이라고 할 수는 없는 것이다.

따라서 發明이 완전히 완성되기 위한 적합한 상태 및 환경이 어떠하였는가에 대한 考察도 技術的 開發의 문제, 더 나아가서는 피용인 發明에 대한 문제를 해결하는데 있어서 중요한 것이라고 말할 수 있다. 그 밖에도 發明人이라고 일컬어지는 사람들은 어떤 기준으로 發明을 하기 위하여 심혈을 기울이는가? 發明인이 될 수 있는 자격, 또는 자질은 어떤 것인가? 등의 여러가지 고려해야 할 여지가 생기게 되는 것이다.

예를들면 백만원을 이미 받았다고 하여서 그 가치인 백만원에 상당하는 發明을 하려고 생각했다면 그것은 용이하게 이루어지지 않을 것이다. 가령 백만원을 받은 것이 契機가 되어 의뢰받은 技術문제의 해결에 열

중한 결과 어떤 發明을 완성하였다 하더라도, 그리고 이 發明이 설사 백만원의 가치가 있다고 하더라도 그것은 전적으로 우연이라고 말할 수 밖에 없는 것이다. 發明人에게는 보다 좋은 이해자가 필요하다. 어떤 일을 연구하는데 열중하는 자가 아니면 發明의 완성은 이루어질 수가 없는 것이다. 따라서 研究를 하는 당사자는 研究 이외의 일에는 관심이 없기 때문에 별난 사람으로 취급하게 마련이고 이런 경우 자기가 열중하고 있는 發明이 가치가 있는 것인지 아닌지의 판단조차도 發明人이 할 수 없는 것이 보통이다. 또한 發明은 때로는 일반의 상식을 타파하는 것이므로, 일반인에게는 열중하고 있는 發明人의 노력의 목적이 이해되지 않고, 완성된 發明의 가치를 무가치하다고 판단하는 경우도 있는 것이다. 이런 경우에 發明人에게는 보다 좋은 이해자가 필요하게 된다. 發明人이 열중하고 있는 發明이 그 이상 계속되더라도 무가치하다는 것이 객관적으로 명백한 경우에는 의증을 말해서라도 납득시켜 패도수정을 할 수 있도록 도와줄 수 있는 타인이 있지 않으면 안된다. 훌륭한 發明을 할 수 있는 과정에서는 이러한 조정의 따뜻한 눈길의 존재가 바람직하다. 이상과 같은 관점에서 被用者發明에 대해서는 企業이 企業내에서 被用者의 지위에 대하여 올바른 생각을 가지고 있느냐 없느냐하는 것을 문제로 하지 않으면 안된다고 생각한다. 이러한 문제의 發明은 크게 나누어서 회사 중역의 發明, 會社의 研究所 혹은 開發部에 소속하는 被用者의 發明, 그 이외의 被用者의 發明으로 나눌 수 있다. 發明을 이루는 技術的 사상의 創作이 被用者發明에 있어서 고용계약의 목적인 노무의 제공이라고 생각될 수 있는지 없는지의 판단을 중심으로 생각해보면 스스로 분명하게 되는 것이지만 技術的인 研究에 종사하고 있지 않은 被用者가 완성한 發明에 대한 사용자의 생각과 중역이 행한 發明과 企業間的 관계에 대하여 아직 충분하지 않은 것으로 생각된다. 예를 들면 영업부 사원이 회사의 사업과 직접 관계하는 技術上의 改善를 생각해내었다고 하는 경우, 이 發明과 그 發明을 위하여 사원이 소모한 노력이라고 하는 것은 그 사원을 회사가 고용한 목적과는 직접 관계가 없으며, 즉 고용계약상의 노무의 제공은 아니며 따라서 이 노력에 대하여서는 임금도 지불되고 있지 않은 것이다. 그러나 회사의 사업을 상세하게 考察하여 그 결함을 지적하여 그 改善수단을 發見하였다고 하면, 그 改善는 당해 회사에서 이루어지고, 유효하게 그 성과를 얻을 수 있는 것이 분명하다. 그럼에도 불구하고 이러한 發明人이 그 전보라도 좋은 대우를 받게 되고 주위의

따뜻한 눈길에 감싸여지는지의 여부는 의문의 여지가 있다. 營業部 사원의 눈은 技術部 사원의 눈과는 다른 기준으로 보고있을지도 모른다. 그것을 확인하는 것이 중요한 일이다. 技術者가 부지런히 열중하여도 해결 곤란하였던 문제가 營業部 사원에 의하여 물류부스의 달갈처럼 해결되는 경우도 외부에 나타나지는 않으나 企業内에서는 많이 존재한다고 생각한다. 그러한 해결을 나타낸 자는 우수한 사원일 것이다. 이러한 인재를 제도적으로 발굴하여 나가는 것이 긴요하기도 하다.

技術開發에 의한 우리나라의 經濟 및 社會的인 발전은 이미 충분히 수행된 것이라고 보아도 좋다. 그러나 技術開發을 여기에서 중지시켜도 좋다고 하는 것은 아니다. 장래에 걸쳐 끊임없는 開發이 있어야만 지금까지 구축된 經濟규모가 겨우 유지될 것이다. 이제부터의 技術開發은 눈부신 것이 아닐지도 모른다.

技術이 高度化해 나가기 때문에 노력은 많고 수확이 적게 되는 것도 있다. 發明에 이르는 技術의 知識을 습득하는 것은 물론 현재의 技術상태를 습득하기 위해서도 장시간의 교육과 훈련이 필요하게 된다. 고도의 機械를 도입하는 경우 그 조작·보수 및 점검을 위해서만이라도 이전의 조작자로는 조작이 불가능하다든가, 그 정도는 아니더라도 조작자에 의한 새로운 機械의 技術的인 지식의 습득이 요청되게 되는 것이다.

가 企業이 生産性的인 合理化를 위하여 컴퓨터를 도입하였다. 그러나 그 컴퓨터가 企業에게 운영되게 하기 위해서는 그 컴퓨터를 조작할 수 있는 적소에 배치하지 않으면 안된다. 그뿐 아니라 그 컴퓨터의 소프트웨어를 만드는 숙련된 사람이 필요하게 되고 또한 그 企業의 각 부문이 컴퓨터와 관련하여 기능을 발휘하도록 合理化해 나가지 않으면 안된다.

이러한 까닭으로 이제부터의 發明에 대해서는 專門的인 스텝이 많고 設備가 있는 대규모의 企業은 企業内 研究所에서 현저한 開發을 진행시키는 것이 가능하지만 그 이외의 中小企業에 있어서는 企業内에서 發明을 開發하고 완성하는 것이 점점 더 곤란하게 되어가고 있다. 그리하여 어떤 企業이 요구하는 技術開發을 다른 企業에 의존하면서 업무를 수행한다는 방법이 필요하게 된다. 中小企業은 Think Tank와 같은 研究機關에 기업의 개선 가능성을 검토받지 않으면 안된다. 거기에는 發明에 관한 복잡한 계약관계가 성립하여 필연적으로 被用者發明의 문제도 이러한 복잡한 계약관계에서 발생하게 된다.

被用者發明의 문제는 고용노동자에 관한 문제로서, 勞働法에서 이것을 처리할 수도 있으나 동시에 發明

에 관한 문제로서, 特許法上的의 문제로 간주할 수도 있다. 여기서 勞動法으로 취급할 수 있을지도 모른다고 하더라도 勞動法이 주로 대상으로 하고있는 것은 일반적 人間勞動이며, 發明은 特許的인 人間勞動의 성과이다. 特許法 第17條는 發明을 發明완성의 시점에서 發明者 개인에 속하며 특정한 發明(職務發明)이외의 發明에 대해서는 發明이 완성되기 이전에 發明을 양도하는 계약을 맺는것을 금지하고, 이러한 계약을 무효로하는 것에 의하여 發明에 관하여 고용노동자의 지위를 강화하고 있다. 發明의 완성을 고용계약의 목적으로 할 수 없다고는 말하고 있지 않았으나 職務發明에 대해서도 상당한 댓가를 지불하지 않으면 안되게 되어 있으므로 發明의 완성 그 자체는 임금에 의해서 보전되어있는 고용계약의 목적에는 맞지 않는다는 것을 표현하고 있다.

發明의 價値

發明의 가치를 산정하는 것은 매우 곤란하다. 그래서 發明의 가치를 파는 사람과 살 사람의 주관적인 가치판단의 합치라는 계약의 기능에 의해서 결정되지 않을 수 없으나 被用者發明에 있어서는 이 계약에 있어서의 자유로운 가치판단의 일치가 당사자간에 있어서 원하지 않는 것이다. 民法 第103條의 공서양속에 반하는 法律행위라는 것은 이러한 데립하는 주관적 가치판단을 일치하는데까지 이끌어 갈 수 있는 자유로운 계약의 기초가 존재하지 않는 경우이다.

職務發明의 귀속

被用者가 한 發明·考案은 사용자에게 귀속한다고 생각하고 있는 經營者가 예상의로 많은것이 아닌가라고 생각된다. 그러나 特許法의 원칙은 결코 그렇게 되어있지 않다.

오늘날 어떠한 형태로든 企業에 관계를 갖는자가 매우 많아졌다. 따라서 發明의 많은 수가 企業의 被用者에 의해서 완성된다. 오히려 被用者의 發明을 생각하지 않고서는 오늘날의 發明을 생각할 수도 조차 없는 것이라고 말하고 있다. 그러나 이 점에 관한 인식은 결코 충분하지 않고 또한 이에 관한 研究도 많다고는 말할 수 없다. 被用者가 사용자를 위하여 물품을 팔거나 또는 매입하거나 금전을 대부 또는 차입하는 등의 法律행위를 하였을 경우는 民法대리의 법리에 의해서 그 행위의 효과는 사용자에 귀속되고 사용자가 매매·대차의 권리주체가 된다. 被用者가 공장에서 물건을

제조하였을 때는 종속노동 관계의 법리에 의해서 그 제조한 물건의 所有權이 사용자에게 귀속된다.

그러나 이것이 사상적 產物인 發明등에 대해서는 이상의 것이 그대로 타당치는 않다. 이 문제는 特許法·民法·勞動法에 저촉되는(걸려있는) 곤란한 문제의 하나이다. 피용자가 회사의 업무범위내에서 행한 發明은 피용자에게 속하는가 또는 사용자에게 속하는가의 문제에 관하여 스위스 채무법이나 네덜란드 特許法은 사용자에게 권리를 인정하며, 獨逸 特許法은 이 점에 관해서 명문을 걸고 있으나 종래에는 判例 및 學說에 있어서 發明의 완성과 동시에 즉시 사용자가 特許를 받을 權利를 취득하는 것으로 해석되고 있었으나 1936년의 나치스 特許法의 發明人 원칙의 확립에 의해서 피용자에 속하는 것으로 되어 1957년의 「西獨逸 總業자의 發明에 관한 法律」도 發明人 원칙을 채용하고 있다. 우리나라 현행 特許法은 發明人 원칙을 채용하고 있다.

職務發明의 한계

원래 고용계약에 있어서는 노무의 결과 생긴것은 사용자에 귀속하므로(民法 第655條 참조) 發明이라고 하는 노무제공행위의 결과도 본래는 직접 사용자에 귀속한다고 하는 사고는 사용자측에 있게 마련이고, 發明은 發明人的 특별한 능력과 노력에 의해 비로소 탄생된 것이니까 發明에 관한 權利는 모두 發明者에게 귀속해야 된다는 사고는 피용자측에 있게 마련이다. 이것을 그대로 被用者 發明의 문제로 노사간의 자유로운 결정에 맡겨버린다면 노사간의 역관계에 따라 좌우될 것이기 때문에 기업마다 각양각색이 될 것이고, 사용자의 우월적지위를 최대한 이용하여 사용자의 이익에 치중될 우려도 배제할 수 없고 被用者의 保護가 허술하게 되는 점을 면키 어려울 것이다. 이와같은 不合理한 점을 또는 부동적인 점을 역관계에 의하여 이 문제의 해결을 도모하여서는 좋은 發明은 기대할 수도 없어, 國家産業政策上 적당하다고 인정되는 기본적인 방침을 수립하여 이것을 일정한 制度로서 法制化하는 것이 타당하다. 우리나라 特許法(第17條, 第18條)은 이상의 제 점을 감안하여 立法化 된 것이고 사용자 및 被用者가 이루는 각자의 역할·공헌등을 공평하게 비교형량하여 國家政策의 발전이라는 공익적측면에서 양자의 이해의 조화를 도모한 것이라 할 수 있다.

特許法 第17條 第1項 전단은 被用者등(法人의 임원 또는 공무원)이 그 職務에 관하여 發明한 것이 실질상

사용자등(法人 또는 職務를 집행하게 하는 者)의 업무 범위에 속하고, 그 發明을 하게 된 행위가 被用者등의 현재 또는 과거의 職務에 속하는 것을 職務發明이라고 규정할 바, 이 규정에서 문제가 되는것은 職務發明이냐 아니냐, 아니면 業務發明이냐의 한계를 제공하는 것과 보상청구권이 중요한 관건이 된다.

II. 成立 요건

職務發明이란 「그 성질상 당해 사용자등의 업무범위에 속하고, 그 發明을 하게된 행위가 그 사용자등에 있어서의 被用者등의 현재 또는 과거의 職務에 속하는 發明」을 말한다고 特許法 第17條 전단은 규정하고 있는 바 이하에 이를 설명한다.

使用者등의 業務範圍에 속하는 發明

使用者등

特許法上 사용자등이라 불리우는 자는 自然人뿐 아니라 法人格을 갖는 자도 포함된다. 타인을 고용하는 自然人·法人·國家 또는 지방공공단체도 이에 해당된다. 타인회사의 대표자라도 그 대표자의 회사하고는 별개의 法人格을 갖는다고 본다.

業務범위

사용자등의 業務범위는 法人에 관하여 말하면 정관에 정해진 목적의 범위를 말하는 것이라 해석되고 일반적으로 정관에는 구체적인 사업내용을 기재할뿐만 아니라 「기타 이에 부대하는 사업」을 어느 정도로 해석하느냐이다. 정관기재의 목적에는 구속되지 않고 객관적으로 업무수행과 技術的인 관련성이 있는 범위라고 해석하는 자도 있으나 이는 부당하다. 왜냐하면 무단히 業務범위를 확장함으로써 自由發明을 속박할 우려도 있고 被用者에게 예측을 부동케 하기 때문이다.

본래의 업무수행상 필요로 하는 한에 있어서 직접적이나 간접적인 것을 불문하고 技術的 문제의 해석을 도모하는 것을 부대하는 사업이라 하겠다. 예컨대 정관에 機械製品의 製造·販賣사업을 목적으로 기재했을 경우에 機械製品用的 化學材料에 대한 研究開發 또는 製造를 행하는 것은 「기타 이에 부대하는 사업」의 범위내이고 이에 관한 發明은 業務범위내에 속하는 것이라 하겠다. 그러나 섬유회사의 自動車운전수가 自動車 부품에 대하여 發明을 했다고 하면 이 행위는 그의 業務범위에 속하지 않는다. 국가의 業務범위는 企業등과

동일하게 생각하면 國家공무원의 소속관청의 소관범위에 그치지 않고 전관청의 소장범위가 된다. 대회사의 경우와 비교하여도 매우 넓어지고 이로 말미암아 業務범위에 속하는 發明의 범위도 넓어져 불합리한 감을 면키 어려워 國家의 경우에는 業務범위를 좁게 해석하고 國家공무원이 소속하는 기관의 소관범위에 한정하는 것이 타당하겠다.

그러나 業務범위가 넓다고 해서 그것을 비례하여 職務發明이 넓어지는 것은 아니지만 業務범위도 職務發明에 포함하여 제약될 경우가 문제인 것이다. 職務發明은 사용자등의 業務범위에 속하는 發明이더라도 「發明을 하게된 행위가 현재 또는 과거의 직무에 속한다」라는 독립된 요건을 구비해야하므로 이 요건만 충족되면 특별한 경우를 제외하고는 충분할 것이다. 특별한 경우로는 業務범위에 속하지 않는 것으로 보는 것이 特許法의 입장이다.

發明을 하게 된 행위가 그 使用者등에 있어서의 현재 또는 과거의 職務에 속하는 發明

職務

職務란 被用者등이 사용자등의 요구에 따라 사용자등의 업무의 일부에 관하여 담당수행하는 책무를 말한다.

被用者등

特許法上 被用者등이라 불리우는 자는 被用者만이 아니고 法人의 임원, 國家공무원 또는 地方공무원을 말한다.

축탁이나 임시被用者도 被用者의 상근 비상근을 불문한다. 명칭이야 어떠하든 사용자가 被用者에게 노무에 대한 대가를 지급함으로써 고용관계에 있는 한 被用者이다. 출장사원 또는 파견사원에 대하여서도 출장지 또는 파견근무처 어느 다른곳에서 급료를 지급하는 경우 급료, 즉 보수를 지급하는 쪽에 따라 정해질 것이다.

研究·開發, 지휘·명령이 보수지급측에 없는 특수한 경우는 지휘·명령측의 피용자라고 해석해야할 것이다. 국립대학교수의 職務發明에 관해서는 「세금은 국민이 내고 發明은 교수에게로」라는 것에 강력한 비난도 있으나 大學의 목적은 투자자본에 걸맞는 수익을 올리는 것이 아니고 教育 및 學術研究의 발전을 도모하는데 있는 것이고 大學에서 탄생한 發明에 관련되는

權利를 모두 사용자들에게 귀속시키는 것만이 유일한 길은 아니며 국립대학교수의 學術研究의 特色을 종합적으로 고려하여 職務發明規定의 운용에 관해서 대학교수를 民間企業·國公立의 시험연구기관의 研究者와 동일하게 적용하는데에는 자연히 한계가 있다. 바꾸어 말하면 대학교수의 發明을 사용자등(국가)이 승계해야할 職務發明의 범위를 정함에 있어 學術研究의 발전에 있어 發明을 어떻게 취급하면 特許가 신속·정확하고 유효하게 이용을 도모하고 研究者가 새로운 착상을 낳게하는 의욕을 유발하는지 또한 장기적으로 보아서 우리나라의 技術發展과의 관계를 심분 고려하여 정책적 관점에서 검토함이 필요하다.

發明을 하게된 행위

發明을 하게된 행위, 즉 發明을 하기에 이르는 행위라고 할 수 있으며, 구체적 과제가 주어져서 發明을 명령받았을 경우에 있어서의 행위(發明행위 Inventive Act)를 말하는 것은 물론이지만 이에 한하는 것이 아니고 널리 發明완성에 이를때까지의 행위를 말하는 것이다. 따라서 發明을 의도했는지 아닌지에 관계없이 職務수행의 결과로서 탄생된 發明은 職務發明이다. 다만 發明은 사상을 의미하므로 「研究의 實驗에 의한 考案(Contrive)한다, 着眼한다(Think up), 發見한다(Discover) 또는 찾아내는 일」이라고 이해되어 이론적 추구·사색·문헌조사등을 포함한다.

研究所에서의 實驗, 工場에서의 製造작업등도 포함된다. 또한 이 일련의 행위가 職務發明성을 증인하기 위하여는 모두 근무시간중에 이루어진다는 것은 필요하지 않다. 주로 근무시간중에 이루어지면 충분하다고 하겠다. 즉 發明은 이단계 순수한 정신적행위(Mental

Act)와 이 정신적행위의 유행화로 실현되기 때문이다.

職務의 내용

發明을 하게된 행위가 직무에 속하는 發明은 상술한 바와 같으나 구체적 경우에 그 존재를 판단하는 일은 반드시 용이하다 할 수 없다. 이 문제를 判斷함에 있어서 참고해야 할 사항은 被用者등의 職務내용 또는 책임범위일 것이다. 被用者등이 담당하도록 명명받고 있는 職務내용으로 보아서 發明을 시도하고 發明을 하는일이 당연히 예정되고 또는 기대되게 될 경우에는 發明을 하게된 행위가 직무에 속한다고 해석할 수 있다. 예컨대 研究所의 研究院 設計部の 設計者등은 물론 技術開發담당 인원·부장·공장장등이 이에 해당한다. 회사의 대표자라 할지라도 회사의 규모에 따라 동일하게 해석될 것이다.

위의같은 책무에 해당하지 않는 자로서 일반사무직원인 있다. 회사의 사장 또는 간부가 년초에 피용자 전원에 대하여 회사의 제품에 대해서 發明을 하라는 훈시를 한 결과 이들 被用者가 한 發明은 職務發明이 아니다.

현재 또는 과거의 職務

被用者등의 職務는 현재의 職務만이 아니라 과거의 職務, 즉 職務상의 경험에 의하여 이루어진 것도 포함된다. 예컨대 현재는 총무부의 직에 있으나 과거에 研究所員으로서 냉장고에 관한 研究에 종사한 적이 있는 職員이 한 냉장고에 관한 發明은 職務發明이다.

또한 현재는 有機化學의 研究를 職務로 하지만 과거에 無機化學의 研究에 종사한 일이 있는 研究者가 한 發明은 職務發明이다.

(案) 本會 發明振興事業(內)

本會는 發明振興事業을 積極 推進하여 登錄된 權利가 企業化 됨으로써 技術革新을 바탕으로 國家産業發展에 寄與하고자 다음과 같은 事業을 展開하고 있어오니 많은 參與바랍니다.

- ◎ 發明獎勵館의 發明品無料展示 및 企業化 轉讓
 - ◎ 優秀發明者, 發明有功者, 優秀特許管理企業 選定表彰
 - ◎ 海外 出願에 對한 補助金 支援
 - ◎ 創業資金支援 推薦(45歲 未滿)
 - ◎ 發明의 保護 및 紛爭 仲裁
 - ◎ 企業과 發明家 結緣(申請接受)
 - ◎ 姓名 및 住民登錄番號
 - ◎ 公告, 登錄番號 및 日字
 - ◎ 優秀發明 試作品 製作 支援
 - ◎ 海外展示出品의 積極 支援
 - ◎ 優秀發明의 金融支援推薦
 - ◎ 企業化資金 投·融資 推薦
 - ◎ 發明特許品 流通販賣展示會 開催
 - ◎ 住所 및 電話番號
 - ◎ 發明考案의 명칭을 적어 보낼 것.
- ※ 기타 자세한 것은 本會 發明振興部(557-1077~8)로 문의 바랍니다.

Ⅲ. 職務發明보상의 실태

國內 職務發明보상

(單位: 千圓)

社別	出 願			登 錄			實 績			處 分
	特許	實用 新案	意匠	特 許	實用新案	意 匠	特 許	實用新案	意 匠	
A	100~200	10~30 40~60	20~30	300~1,000	10~500 200~800	100~200	500~5,000	심의위원회 결정		처분액×1%~5%
B		5~50			100~1,000		100~500			처분액×2%~5%
C					30		이익금의 3%미만			처분액의 3%
D	50	30	20	200~800	100~400	30~200	1,000~5,000	500~2,500	100~5,000	처분액×2%~5%
E	5~20	3~15	2~10	50~1,000	30~500	20~300				
F	30	20	10	50~100	30~50	15~30	100~500	80~300	50~100	처분액의 5%以內
G				10~50	5~30	3~20	50~200	50~200	50~200	처분액의 5~10%
H	30	20	10	100~300	50~20	30	500~3,000	200~1,000	100~300	처분액의 5%以內
I	100	50	30	500~3,000	500~1,000	30~500	한도액 없이 보상			한도액 없이 보상
J	10	10	10	200	150	50	실시료 수입금의 20%			
K	100	50	30	500	200	100	2,500	1,000	300	
L	100	100	5	300~1,500	200~1,000	100~500	효과금액의 5% 以內			총수입금의 10%以內
M	30	20	10	500	300	30	수익의 5%			처분액의 5%
N	30	20	10	50~500	30~300	30	200~2,000	100~1,000	50	처분액의 10%以內
O	30	20	10	50~500	30~300	20~100	200~5,000	100~2,000	50~300	수입금의 10%
P	50	30	20	100~300	60~200	40~140		500~1,500		실수입금의 10%以內
Q		20~50			300~1,000			500~1,000		처분액의 2~5%
R		200~300			500~1,000			300~500		300~500

日本 職務發明보상

(單位: ¥)

區 分	出 願				登 錄				實 績	
	特 許		實用新案		特 許		實用新案		特 許	實用新案
	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高		
一 般	100	50,000	100	10,800	1,000	100,000	500	94,000	1,000,000~6,000,000	10,000~3,000,000
平 均		4,300		2,700		12,000		7,200	380,000	350,000
一 般	500	50,000	500	20,000	2,000	50,000	2,000	20,000	50,000~6,000,000	50,000~3,000,000
平 均		5,600		3,100		11,700		6,400	510,000	370,000
		2,500		2,000		3,500		2,000	(一般) 5,000~300,000(特許, 實用新案이 同一)	
		10,000		6,000		5,000		3,000	(平均) 250,000~300,000(")	
		2,000		1,000		2,000		1,000	實施後 10年間 實績을 1회에 評價法에 依해 보상	
		6,000		3,000		9,000		4,500	現在 採點表에 의해 實施中	
									貢獻度에 別途結定 1回: 5年後	
									파라서 1級 300,000 2回: 10年後에	
									3級 50,000 결처 보상	
									收入實績 支給보상額	
									30萬以下 收入實績×30/100	
						3,000		1,500	(" -30萬)×20/100+9萬	
									(" -50萬)×10/100+13萬	
									(" -100萬)×5/100+18萬	