

職務發明의 意義와 관련 제도 (II)



이재성 박사
재성 지식재산권법 연구소장

목차

第 1 節 序說

第 2 節 職務發明의 概念

I. 職務發明의 意義와 隣接 概念

1. 직무발명의 의의
2. 직무발명의 인접개념

II. 職務發明의 法的 保護 必要性

1. 개인발명의 법적 보호
2. 직무발명의 보편화
3. 직무발명관련 분쟁의 증가
4. 공평성의 결여

第 3 節 職務發明制度

I. 職務發明制度의 意義와 機能

1. 직무발명제도의 의의
2. 직무발명제도의 기능

II. 職務發明의 權利歸屬에 關한 原則

1. 서
2. 사용자주의
3. 발명자주의

III. 職務發明制度의 立法 形態

IV. 職務發明制度에 關한 새로운 論議

第 4 節 우리나라 職務發明制度의 主要 內容

I. 序言

1. 의의
2. 연혁
3. 직무발명 관련 규정

II. 職務發明의 成立要件

1. 종업원 등이 한 발명일 것
2. 성질상 사용자 등의 업무범위에 속하는 발명일 것
3. 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속할 것

III. 發明者와 使用者의 權利와 義務

1. 발명자 인격권
2. 특허권 등의 귀속과 예약승계
3. 특허권 등의 승계와 보상을 받을 권리
4. 비밀유지의무
5. 직무발명의 출원유보에 대한 동의 및 보상
6. 발명의 신고
7. 자유발명으로 보는 직무발명 등

IV. 職務發明補償制度 實施에 따른 支援

1. 정부의 지원 의무화
2. 보상제도 운용에 대한 지원

V. 職務發明에 對한 紛爭의 簡易 解決

1. 보상심의위원회
2. 산업재산권 분쟁조정위원회

第 5 節 職務發明과 타 制度와의 關係

I. 序言

II. 職務發明制度와 提案制度

1. 제안제도
2. 제안제도의 일종으로서의 직무발명제도

III. 職務發明과 民法 및 勞動法上의 關係

1. 직무관계의 정립 필요성
2. 민법상의 고용관계
3. 노동법상의 근로관계
4. 특허법상의 근로관계

IV. 職務發明과 營業秘密保護制度와의 關係

1. 서
2. 영업비밀보호제도
3. 영업비밀 보호대상과 보호요건
4. 영업비밀 침해행위의 유형
5. 직무발명제도와 영업비밀보호제도와와의 관계

V. 職務發明과 大學發明과의 關係

1. 서 언
2. 대학교원의 연구 성과물의 직무발명성
3. 미국에서의 대학발명의 취급
4. 독일에서의 대학발명의 취급
5. 우리나라에서 대학발명의 취급

(<고딕은 이번호 명조는 다음호 및 지난호>)

III. 發明者와 使用者의 權利와 義務

使用者는 發明者인 從業員에게 職務를 부여함과 동시에, 職務를 수행하는 데에 필요한 設備, 資財, 費用을 提供한다. 이것이 發明을 완성하는데에 중요한 도움이 되고 있다는 것을 고려하면, 職務發明에 대해 使用者가 하는 역할이 대단히 크다 할 것이다. 한편 이러한 使用者의 貢獻이 있다 하더라도 職務發明을 완성하는 데에는 從業員의 發明 能力과 努力이 있어야 하며, 이는 職務發明을 논할 때 논의의 기본적인 사항이다.⁸⁴⁾

이러한 使用者와 從業員사이의 職務發明을 둘러싼 利益調停은 使用者와 從業員의 權利와 義務를 確定하는 것으로 매우 중요하다. 한쪽의 權利는 다른 쪽의 義務 또는 權利의 制限이 된다. 이와 같은 의미에서 이하 從業員인 發明者의 權利, 義務에 대하여 상세히 살펴본다.

1. 發明者 人格權

發明은 無形的 勞作이며, 동시에 그에 투여한 精神의 努力의 產物이므로, 發明者는 그에 대한 財產權 뿐만 아니라 그 精神의 努力에 대한 人格權을 가지게 된다. 發明者는 特許證에 發明者로 기재될 수 있는 權利 즉 發明者揭載權을 가진다(파리조약 제4조의3). 이러한 發明者揭載權은 職務發明인 경우에도 發生하며, 特許權 등의 承繼와 關係없이 移轉되지 않는다.

2. 特許權 등의 歸屬과 豫約承繼

가. 特許權 등의 原始的 歸屬

우리 特許法은 發明者主義를 취하기 때문에 職務發明의 경우에도 그 特許를 받을 權利는 당연히 發明者인 從業員 등에게 歸屬된다. 따라서 從業員 등은 자기에게 歸屬된 特許를 받을 權利에 기하여 스스로 特許出願을 하고 特許權을 取得할 수 있으며, 그 특허를 받을 권리나 특허권을 타인에게 양도하거나 전용실시권을 설정할 수도 있다.

다만 공무원이 한 직무발명은 국가가 승계하며 국가가 승계한 공무원의 직무발명은 국유가 된다(특허법 제39조 제2항). 따라서 公務員이 承繼시키지 않을 自由를 갖지 못한다고 解釋하지만, 그 경우에도 特許를 받을 權利는 원시적으로 發明者에게 歸屬된다.

나. 通常實施權에 의한 特許權의 制限

職務發明에 대한 使用者의 貢獻이 인정되므로, 發明者主義를 철저하게 관철하면 使用者側에 불리하여 發明의 장려에 의한 産業發展이라는 特許法의 취지에서 벗어날 수 있다. 따라서 從業員 등이 特許를 받은 경우 使用者에게 이 특허권에 대한 통상실시권을 부여하고 있다(특허법 제39조 제1항). 이러한 통상실시권은 특허권의 설정등록 시부터 당연히 발생하는 법정 실시권이며, 등록하지 않아도 특허권 등을 그 이후에 취득한 자에 대하여도 효력을 가진다(특허법 118조 2항). 또한 특허법 제40조 제1항의 반대해석상 이 실시권은 무상이라고 해석된다.⁸⁵⁾

發明者는 他人의 使用를 용인해야 한다는 측면에서 通常實施權의 부여는 特許權에 대한 일종의 制限이다. 通常實施權에 의해 特許權의 處分이 직접 制限되기도 한다. 特許權을 拋棄(特許法 제

84) 吉籐幸朔, 앞의 책, 173쪽.

85) 송영식의, 앞의 책, 279쪽; 김병일, 앞의 논문, 382쪽; 윤선희, 앞의 논문, 10쪽.

119조 제1항) 하거나 訂正審判을 請求(特許法 제 136조 제8항) 할 때에는 이 通常實施權의 實施權者, 즉, 使用者의 許諾을 얻어야 한다.

다. 豫約承繼特約의 有效性

職務發明 이외의 發明, 즉 自由發明을 미리 使用者 등으로 하여금 特許를 받을 權利 또는 特許權을 承繼시키거나 使用者 등을 위하여 轉用實施權을 설정한 契約이나 勤務規定의 條項은 無效로 한다(特許法 39조 3항). 豫約 승계 할 수 있는 것은 직무발명에 한한다.⁸⁶⁾ 이 條項은 發明者의 직접적인 權利라고 할 수는 없으나, 從業員 등의 權利를 박탈하는 불합리한 契約이나 勤務規定을 無效로 함으로써 반사적으로 從業員의 發明을 保護하는 規定이다.⁸⁷⁾

性質上 職務發明에 해당하나, 使用者 등이 權利를 承繼한 후 일정기간 出願하지 않거나, 書面으로 그 出願을 拋棄하여 自由發明으로 看做되는 경우가 있다. 이 경우에도 通常의 自由發明과 같이 權利가 發明者에게 歸屬된다. 특히 特許法 제 39조 제1항의 規定에도 불구하고 使用者는 發明者의 同意 없이는 通常實施權을 가질 수 없다(發明振興法 제11조 제2항).

3. 特許權 등의 承繼와 補償을 받을 權利

가. 特許權 등의 承繼

使用者 등은 契約이나 勤務規定에 의하여 職務發明에 대한 特許權 등을 承繼할 수 있다. 또한 特許法 제39조 제3항의 反對解釋上 職務發明인

경우에는 契約 또는 勤務規定에 의해 承繼 또는 轉用實施權 設定의 豫약도 가능하다. 따라서 使用者가 제3자보다 먼저 特許를 받을 權利나 特許權을 承繼받을 수 있으며, 從業員에게는 特許를 받을 權利 또는 特許權을 讓渡하거나 轉用實施權을 設定해 줄 債務가 發生한다.

職務發明이 特許法 제33조 제2항에 따른 共同發明인 경우, 發明者 모두가 동일 使用者의 從業員인 경우에는 問題가 없다. 그러나, 共同發明者가 서로 다른 使用者의 從業員인 경우는 問題가 發生할 수 있다. 共同發明일 때에는 特許를 받을 수 있는 權利는 共有가 되고 이 權利의 持分을 讓渡할 때에는 他 共有者의 同意를 얻어야 하기(特許法 제37조 3항) 때문이다.

이를 그대로 職務發明에 適用할 때에는 使用者가 從業員의 지분을 承繼하는 데에도 제3자의 同意가 필요하다. 한편, 職務發明이 제3자와 共同을 행하여진 경우 契約이나 勤務規定에 의하여 그 發明에 관한 權利를 承繼한 때에는 당해 發明에 대하여 從業員이 가지는 權利의 持分을 갖는다(發明振興法 제9조).

나. 職務發明에 대한 補償

從業員 등은 職務發明에 대한 特許權 등을 使用者에게 承繼한 경우 正當한 補償을 받을 權利를 가진다(特許法 40조 1항). 이러한 補償을 받을 權利는 豫約 承繼의 경우에만 發生하는 것이 아니라 職務發明을 완성한 후에 비로소 契約이나 勤務規定에 의하여 特許를 받을 수 있는 權利등을 承繼시킨 경우에도 發生한다. 本 條項은 職務發明인 경우에 雇傭關係에 의해 發明者가 부당하

86) 이종일, 앞의 책, 127쪽; 김병일, 앞의 논문, 384쪽; 송영식 외 2인, 앞의 책, 278쪽; 이수웅, 앞의 책, 67쪽.

87) 김병일, 앞의 논문, 385쪽; 대법원 1997. 2. 8. 선고, 76다2822 판결.

게 대우받는 것을 방지하기 위한 것이다.

(1) 補償의 法的 性質

職務發明에 관한 特許權에 대하여 使用者가 당연히 얻는 通常實施權과 特許權은 權利에 있어서 차이가 크다. 보상은 이러한 차이에 대한 대가라고 할 수 있다.

종업원 등이 갖는 보상청구권은 특허를 받을 수 있는 권리나 특허권의 승계시 혹은 전용실시권 설정시에 당연히 발생한 특별한 법률상의 채권이다. 따라서 노동의 대가인 일반적인 임금채권과 구별되고 양자는 병존하게 된다.⁸⁸⁾ 또한 發明을 장려하기 위한 獎勵金이나 褒賞金과도 다르다. 실무상 많은 會社의 職務 發明規定에서 特許를 받을 權利의 承繼時 대가로서 출원보상금, 등록보상금, 실적보상을 支給하도록 規定하는 경우가 많지만 이것은 어디까지나 承繼時에 확정된 補償金의 分割 支給方式에 관하여 따로 합의한 일례에 불과하다.

이러한 보상청구권은 일반 채권과 마찬가지로 10년 간 이를 行使하지 않으면 消滅時效가 완성되며, 그 소멸시효 기간은 위 請求權이 發生한 때부터 진행한다. 또한 이 보상청구권은 상속 또는 양도의 대상이 된다.⁸⁹⁾

(2) 補償額의 決定

特許法 제40조 제2항에서는 補償額을 決定함에 있어서는 그 發明에 의하여 使用者 등이 얻은 利益의 額과 그 發明의 완성에 使用者 등이 貢獻한 정도를 고려하여야 하며, 從業員 등이 正當한 決定方法을 제시한 때에는 이를 參照하여야 한다고

規定하고 있다.

① 發明에 의하여 使用者 등이 얻은 利益의 額
발명에 의하여 사용자측이 얻은 利益의 額이라는 단순한 發明을 實施함으로써 使用者가 얻은 利益額을 말하는 것이 아니다. 承繼時에 特許를 받을 權利 등을 承繼하여 發明을 排他的으로 獨占할 수 있는 地位를 取得하였을 때, 얻은 것으로 예상할 수 있는 利益額이라고 解釋하는 것이 타당하다. 그리고 이와 같은 獨占의 地位를 取得함으로써 얻은 것이 예상되는 利益額의 일례로는 제3자에게 그 發明을 有償으로 實施許諾을 한 경우에 받을 수 있는 實施料를 들 수 있다.⁹⁰⁾

그러나 實施 許諾없이 獨占 使用하는 경우에는 實施料로 補償金을 산정하기 어려우므로, 發明의 實施로부터 얻을 수 있는 利益額을 기준으로 補償金을 정할 수도 있다.

② 發明의 完成에 使用者·從業員 등이 貢獻한 정도

대가를 정하는데 고려해야 할 使用者가 貢獻한 정도란, 使用者 등이 부담한 研究開發費, 研究設備費, 資料提供, 從業員에 대한 給與 등이라고 하는 설⁹¹⁾이 있으나, 이는 의문이다. 職務發明을 완성하는 데에, 使用者가 從業員의 職務遂行에 필요한 資金과 設備 등을 提供한 貢獻을 고려하여 양자간 利益調停을 한 結果로서 使用者가 法定의 通常實施權을 획득한다. 또한 專售한 바와 같이, 使用者가 받을 利益額을 산정할 때, 使用者가 단순히 實施하여 얻는 利益額은 고려하지 않는다. 이러한 점을 고려할 때, 使用者가 貢獻한 정도에

88) 김창중, 앞의 논문, 141쪽; 김병일, 앞의 논문, 384쪽.

89) 김병일, 앞의 논문, 141쪽.

90) 김창중, 앞의 논문, 143쪽.; 이종일, 앞의 책, 132쪽.

91) 吉籐幸棚, 앞의 책, 176쪽.; 이수웅, 앞의 책, 69쪽.

從業員에 대한 급여는 포함되지 않으며, 일상적인 職務遂行에 필요한 정도의 지원도 이에 포함되지 않는다고 解釋하는 것이 타당하다. 물론 중업원의 공헌도도 고려하여야 한다.

③ 補償額 決定方法

一般的인 補償額 算定方式에는 定額法과, 評價點數法과, 슬라이드法이 있다. 定額法은 補償金額을 謝禮金形式으로 權利別로 일정액을 정하여 支給하는 方法이다. 評價點數法은 發明에 대하여 평가요소별로 평가를 하여 평가점수의 등급에 따라 補償금을 支給하는 方法으로서 金額이 정하여져 있다는 점에서 定額法과 유사하다. 評價要素에는 經濟的 價値, 技術적 수준, 權利의 獨占性, 着想의 정도, 發明者의 地位 등이 있다. 슬라이드法은 發明에 의하여 얻었거나 얻을 모든 利益을 基準으로 하여 補償금을 支給하는 方法으로 公務員 職務發明에 대한 處分補償時 活用된다.⁹²⁾

④ 補償의 實際

一般的으로 企業體 또는 研究所 등에서 實施하고 있는 補償金の 種類는 出願補償金, 登錄補償金, 實積補償金, 處分補償金이 있으며, 기타 公告補償金, 防禦補償金, 技術提案補償金이 있다.

出願補償金은 使用者가 特許받을 수 있는 權利를 發明者에게서 承繼받아, 特許出願을 하였을 때 發明者인 從業員에게 支給하는 補償金이다. 登錄補償金은 承繼받은 發明이 登錄査定 또는 登錄되었을 때 支給하는 補償金이다. 實積補償은 職務發明의 實施가 使用者에게 기여한 것으로 認定할 때 支給하는 補償金이며, 處分補償은 使用者 名義로 登錄된 特許權을 讓渡하거나 實施許與

하였을 때 支給하는 補償金이다.⁹³⁾

이상의 現在 運用, 支給되고 있는 補償金에는 特許權 등을 承繼하였을 때의 補償金과 發明의 獎勵金이 혼재되어 있다.

4. 秘密維持義務

發明振興法 제12조에 從業員 등은 職務發明의 內容에 대하여 特許 또는 實用新案의 出願公開가 있을 때까지, 그리고 意匠登錄을 받을 때까지 그 內容에 관한 秘密을 維持하여야 한다고 규정하였다가 2001.07.01 시행법에 權利의 종류와 관계없이 모두 출원할 때까지로 개정하였다. 따라서 출원공개와 등록과 관계없이 특허청에 출원하면 그 비밀유지의무는 소멸된다. 신 규정은 근로자의 비밀유지의무가 통상의 출원공개 시기인 1년 6월에서 출원일로 공개 시기만큼 줄어들게 되어 의무경감효과를 가져올 것으로 보인다. 그러나 출원을 하지 않는 경우에는 이 비밀유지의무는 존속하는 것으로 해석되기도 하여 근로자의 의무가 가중되는 결과를 가져올 가능성이 많다. 특허 등의 출원을 하기 전에 발명의 내용을 공개하는 경우에는 3년 이하의 懲役 또는 3千萬원 이하의 罰金에 처하도록 規定되어 있다(발명진흥법 제38조 제1항). 이 벌칙 規定은 우리나라 職務發明 規定 중 아주 具體的인 制裁規定이다. 또한 이규정은 勤勞者에게 매우 不公平한 規定으로 보인다.

보통 權利가 있으면 당연히 義務가 隨伴되고 義務가 있으면 당연히 權利가 전제되어야 하고 상대방이 있는 職務發明의 경우에 勤勞者의 義務는 使用者에게 權利로 작용하고 반대로 勤勞者의 權利는 使用者의 義務가 되는 것이다. 그런데 이

92) 特許廳, 앞의 책, 18쪽.

93) 特許廳, 앞의 책, 17쪽; 이수웅, 앞의 책, 68-70쪽; 윤선희, 앞의 책, 55쪽.

制裁 規定은 勤勞者의 구체적인 權利가 없는 구체적인 義務 規定이고 勤勞者만이 부담하는 일방적인 규정이다. 근로자에게 부과하는 刑罰的 義務 規定에 對應하는 使用者에 대한 刑罰的 義務 規定이 보이지 않는다.

5. 職務發明의 出願留保에 대한 同意 및 補償

使用者 등은 職務發明의 公開로 인하여 使用者 등에 중대한 損害를 야기할 우려가 있다고 判斷하는 경우 發明의 出願을 留保할 수 있다. 이때에는 發明者인 從業員 등의 同意를 얻어야 한다(發明振興法 제13조 제1항). 使用者는 職務發明이 중요한 營業秘密을 포함하고 있을 때, 이 發明에 대해 出願하지 않고 營業秘密로 할 수 있다. 이때 發明者는 一般的인 補償制度에 따르면 補償받을 수 없으며, 補償을 받더라도 그 發明의 價値가 정당하게 평가되지 않는 등 不利益이 있을 수 있다. 또한 發明者로서 特許證에 掲載되지도 않고 계속 秘密維持義務를 가지게 된다. 이는 職務發明을 出願하여 特許받은 경우에 비하여 發明者에게 불리하다. 따라서 職務發明의 出願을 留保하고자 하는 경우에 從業員 등의 同意를 얻도록 하고 있다.

또한 發明者에게 생길 수 있는 不利益을 없애기 위하여, 發明振興法 제13조 제2항에서는 당해 發明의 補償額을 決定함에 있어서는 당해 發明이 産業財産權으로 保護되지 않음으로써 그 發明을 한 從業員 등이 받게 되는 經濟的 不利益을 고려하여야 한다고 規定하고 있다. 이는 使用者가 職務發明을 營業秘密로 하고자 할 때 나타날 수 있

는 經濟的 不利益을 補償하도록 하는 強行規定이다. 한편, 經濟的 不利益에 秘密維持義務 및 發明者 姓名이 게재되지 않는 것도 포함된다. 發明者인 從業員 등을 保護한다는 本條項의 趣旨上 이렇게 넓게 解釋하는 것이 타당하다.

6. 發明의 申告

使用者와 從業員사이의 契約이나 勤務規定을 통하여 從業員이 한 發明을 申告하도록 할 수 있다. 職務發明인 경우에는 이는 당연하지만, 自由發明인 경우에는 명문의 規定은 없으며, 特許法 제39조 제3항을 申告義務를 規定한 契約에까지 擴大解釋하는 것은 곤란하다. 또한 職務發明인지 自由發明인지 구분이 모호한 경우 紛爭이 생길 수 있는데, 이를 사전에 방지하기 위해서 申告義務를 부과한 勤務規定을 둘 수도 있다. 發明을 申告한 후에, 使用者가 오랜 기간 職務發明 여부를 判斷하지 아니하거나, 承繼與否를 決定하지 않는 경우 발명자의 권리가 제한될 수 있다.⁹⁴⁾ 發明振興法 제11조를 여기까지 擴大解釋하는 것은 곤란하며, 이를 보완하기 위한 立法이 필요하다. 현실적으로 政府에서 보상규정의 표준을 작성·보급할 때, 이 規定을 넣는 것이 바람직하다.⁹⁵⁾

7. 自由發明으로 보는 職務發明 등

사용자 등이 직무발명을 승계한 후 그 승계일로부터 4개월 이내에 출원을 하지 아니하거나 또는 서면으로 그 출원을 포기한 경우에는 당해 직무발명은 자유발명으로 간주된다. 자유발명으로

94) 獨逸의 從業員發明에 관한 法律에서는 從業員에게 僱傭중에 한 모든 發明에 대한 申告義務를 부과하고 있다. 職務發明인 경우에는 상세하게 기재한 文書로 申告할 것을 요하지만, 自由發明인 경우에는 自由發明여부의 判斷에 필요한 정도를 기재하면 족하다.

95) 獨逸에서는 申告한 후 4개월 내에 請求하지 않으면 自由發明으로 취급한다. 從業員의 權利保護라는 측면에서 살펴볼 때 이러한 規定이 바람직하다.

간주된 직무발명에 대하여 종업원 등이 특허를 받는 경우에는 사용자 등은 법 제39조 제1항의 규정에 불구하고 통상실시권을 취득하지 못하며, 그 특허발명을 실시하고자 하는 경우 사용자 등은 종업원 등으로부터 통상실시권의 허락을 받아야 한다(발명진흥법 제11조). 사용자 등이 승계 후 일정기간 내에 출원하지 않거나, 출원 후 직무발명을 포기함에 따라 종업원 등이 입게 되는 불이익을 구제하기 위한 조치이다.⁹⁶⁾

IV. 職務發明補償制度 實施에 따른 支援

1. 政府의 支援 義務化

정부는 職務發明補償制度 등의 實施에 관한 지원시책을 수립, 施行하여야 한다(發明振興法 제8조 제1항). 또한 정부는 표준이 되는 補償規定을 作成하고 보급하여야 하며, 補償과 관련한 紛爭을 解決하기 위한 합리적인 절차규정도 作成, 普及하여야 한다(發明振興法 제8조 제2항). 이는 종업원 등이 정당한 補償을 받도록 하여 發明을 장려하기 위함이다.

2. 補償制度 運用에 대한 支援

정부는 職務發明에 대한 補償을 실시하는 사용자 등에 대하여 發明의 權利化 및 事業化를 촉진하기 위한 조치를 우선적으로 행하여야 한다(發明振興法 제8조 제3항). 發明의 權利化 및 事業化를 촉진하기 위한 조치란, 先行技術의 조사, 特許管理費用의 지원, 금융기관 등의 우선 자금지원,

세제지원 등 發明振興法 제18조 내지 제28조에 規定된 內容을 말한다. 分割支給은 어디까지나 承繼時에 規定된 補償金의 分割支給方式에 관하여 따로 합의한 일례에 불과하다. 한편, 공무원이 한 職務發明인 경우, 公務員職務發明補償規定에 따라 등록보상과 처분보상을 하고 있다.

V. 職務發明에 대한 紛爭의 簡易解決

職務發明을 둘러싸고 使用者와 從業員사이에서 法的 紛爭이 일어날 수 있다.

예를 들면, 從業員이 한 發明이 職務發明인지, 自由發明인지의 분류에 따르는 紛爭, 發明의 承繼에 따른 補償金의 決定에 대한 紛爭 등이 있을 수 있다. 이전에는 이러한 紛爭은 裁判을 통해서만 解決할 수 밖에 없었다. 재판에 의한 紛爭解決은 時間과 費用이 과다하게 소요되고 發明의 技術性으로 인하여 非專門家에 의한 公正한 決定을 얻기가 어려우며 법원의 決定에 兩 當事者가 만족하지 못하고 있었다. 그러한 이유로 기술을 지닌 전문가에 의한 調停委員會 등의 設置에 대한 요청이 있었으며 그에 상응하여⁹⁷⁾, 發明振興法은 정부의 직무발명보상제도 實施 支援(발명진흥법 제8조), 使用者 등에 의한 補償審議委員會設置 가능성, 特許廳에 産業財産權 紛爭調停委員會設置 등에 대한 규정을 두어 紛爭의 빠른 해결을 도모하고 있다.⁹⁸⁾

1. 補償審議委員會

發明振興法 제10조 제1항에 따라 使用者 등은

96) 천호남, 앞의 책, 241쪽.

97) 김창중, 앞의 논문, 146쪽.

98) 송호찬, 앞의 논문, 781쪽.

職務發明 補償 등에 관하여 필요한 사항을 심의 의결하기 위하여 보상심의위원회를 설치·운영할 수 있다. 보상심의위원회에서는 職務發明 보상규정을 작성하는 외에 職務發明에 관한 使用者 등과 從業員의 異見調停 등에 대하여 審議·議決할 수 있다. 이러한 審議·의결내용에 객관성을 보장하기 위하여 보상심의위원회의 위원은 從業員 등의 代表 및 關聯分野 專門家로 構成토록 規定되어 있다(發明振興法 제10조 제3항). 그렇지만 보상심의위원회는 사용자에 의해 임의로 구성되는 만큼, 紛爭의 解決에 限界가 있다고 할 것이다.⁹⁹⁾

2. 産業財産權 紛爭調停委員會

職務發明補償에 대하여 紛爭이 發生하는 경우 發明을 한 從業員 또는 使用者는 發明振興法 제29조에 의하여 특허청에 설치된 산업재산권 분쟁 조정위원회에 和解를 目的으로 한 조정을 申請할 수 있다. 여기서 調停이라 함은 調停委員會가 紛爭關係인 즉 使用者와 從業員 사이에 개입하여 和解로 이끄는 節次를 말한다. 調停申請이 접수되면 분쟁조정업무를 효율적으로 수행하기 위하여 委員會에 3인의 위원으로 구성된 調停部에서 調停을 행한다. 調停申請이 있는 날부터 3월 이내에 調停을 하여야 하며 특별한 경우 양당사자의 同意를 얻어 1월의 範圍內 1회에 限하여 연장할 수 있다. 이 기간에 調停이 이루어지지 아니하거나 조정 당사자가 조정위원회의 출석요구에 응하지 아니한 경우에는 調停이 成立되지 아니한 것으로 본다.

調停신청은 時效中斷의 效力이 있으나 조정 불성립이 확정된 후 1월 이내 訴를 提起하지 아니하면 時效中斷의 效力이 없다. 調停은 합의사항을 調停調書에 記載함으로 成立하며 調停調書가 작성되어 調停이 성립된 때에는 당사자간에 調書와 동일한 내용의 合意가 成立된 것으로 본다.¹⁰⁰⁾ 이는 裁判上의 和解와 同一한 效力을 가지며, 그 효력은 準再審의 절차에 의해서만 다를 수 있다. 調停에 의하면 紛爭이 소송에 비하여 비용이 저렴하고 신속하게 처리될 수 있는 利點이 있다.¹⁰¹⁾

調停委員會는 위원장을 포함한 15인 이상 20인 이내의 委員으로 構成하고 任期는 3년이며 위원장은 특허청장이 위원 중에서 지명한다. 위원은 특허청소속 3급이상 공무원, 판사, 검사, 변호사 또는 변리사의 자격이 있는 자, 대학에서 부교수 이상의 직에 있는 자, 비영리단체에서 추천한 자 등 중에서 特許廳長이 委囑한다(發明振興法 제29조 제2항 내지 제5항).

第5節 職務發明과 타 制度와의 關係

I. 序言

근로자의 특별한 업적으로서 창작된 직무발명은 그 창안이 기술과 관련이 있는 發明이기 때문에 特許法과 관계가 있고 근로자의 창안이라는 점에서 제안제도의 일종이며 職務關係에 있는 중에 이루어진 것이기 때문에 民法 및 勞動法과 관계가 있다. 또한 무형적 재산으로서 영업권의 일부를 구성할 수 있는 것이기 때문에 營業秘密保

99) 송호찬, 앞의 논문, 782쪽.

100) 발명진흥법 제29조 및 제29조의9, 제29조의2 내지 제29조의9는 2001.02.03자 신설되고 2001.07.01시행되는 조문이다. 調停의 활성화를 위해 보충한 것으로 보인다.

101) 이시윤, 「민사소송법」, 박영사, 1991, 22쪽.

護制度와 관련이 있다. 또한 大學의 구성원인 教授 등의 발명에 관하여는 學問의 自由 및 교육특성으로 인하여 직무발명에 있어서 특별한 취급을 한다. 여기서는 직무발명과 제안제도, 직무발명제도와 민법 및 노동법상의 관계를 살펴보고 직무발명과 영업비밀과의 관계 및 직무발명과 대학 발명과의 관계를 살펴본다.

II. 職務發明制度와 提案制度

1. 提案制度

직무발명제도는 體系化되고 法制化된 제도인데 대해, 提案制度는 기술개발에 따른 아이디어 제공 등을 비롯하여 회사 전반에 관한 아이디어를 창출하여 회사운영에 반영시키기 위한 제도이다.¹⁰²⁾ 提案制度의 시초는 영국인 William Demy가 자기가 경영하는 조선소에서 실시한 것이 처음이다. 1880년 데미는 조선소의 노동자에게 회사운영전반에 걸쳐 아이디어를 제안해 줄 것을 공포하였다. 즉, 데미는 함을 설치하여 提案을 받았으며 제안된 내용은 설치된 공식위원회에서 평가하여 우수한 제안에 대해서는 포상 등 여러 가지 혜택을 부여하였다. 이것이 전 세계에 보급되어 작은 기업에도 提案函을 설치하여 종업원의 아이디어를 회사운영에 반영토록 하고 회사의 발전을 기하게된 것이다. 提案의 대상으로는 기술과 관련이 있는 발명·고안 등 창작보다는 회사의 운영상 개선해야할 사항 등이 주류를 이루었다. William Demy의 제안제도는 종업원에게 신

규의 계기·기구나 작업방법의 개선에 의해 발명·고안을 촉구하는 계기가 되었고 이 제도에 의거 종업원을 단순한 육체노동자가 아닌 회사의 기술개발을 계획하고 설계하는 인간으로 변모시키는 동기를 제공하였다는 점에 역사적 평가를 하고 있다.¹⁰³⁾

William Demy의 제안제도를 신속하게 도입한 나라는 미국이며, 1881년 미국해운연안방위대에서 도입하여 전국으로 퍼지게 되었다. 독일은 1914년 칼샤이스 광학회사가 동 제도를 채용한 것이 시초이다. 이처럼 미국 및 서구의 기업들은 근로자의 창의력을 기업 내에서 활용하기 위해서 제안제도를 두었고 이를 관리하는 상설기구를 체계화하여 운영하고 있다. 이 제안제도 중 기술과 관련이 있는 부분에 대하여는 근로자와 사용자간의 사적 계약으로서가 아니라 법규로 규율하는 직무발명제도로 발전하게 되었다.¹⁰⁴⁾

우리나라는 1910년 한일합병이래 침략도구의 일환으로 운영해 왔었으나 별 진전을 보지 못했으며, 1961년 5월 16일 군사정부가 들어서면서 각 기업에 提案制度를 설치하여 아이디어창출을 촉구하게 되고 이것이 발전되어 職務發明制度를 活性化시키는 계기가 된 것이다.¹⁰⁵⁾

2. 提案制度의 일종으로서의 職務發明制度

提案制度는 넓은 의미의 제안제도와 좁은 의미의 제안제도로 나눌 수 있다. 넓은 의미에 있어서의 제안제도는 勞務管理的 側面과 技術開發을 장려하는 측면의 2면성을 포함한다. 이에 대해 좁은

102) 조원철, 「직무발명제도의 고찰」, 『한국산업재산권법학회지』 제5호, 한국산업재산권법학회, 1997.04, 140쪽; 이수웅, 「산업재산권법」, 도서출판삼신, 2002, 64쪽.

103) 조원철, 앞의 논문, 140쪽.

104) 김관형, 「지식재산권법개론」, 경문사, 2000.03, 75쪽; 이수웅, 앞의 책, 65쪽.

105) 조원철, 앞의 논문, 140쪽; 이수웅, 앞의 책, 64-65.

의미에 있어서의 제안제도는 직무발명제도를 포함하지 아니한다. 넓은 의미의 제안제도중 기술개발을 장려하는 측면이 분리·발전한 제도가 직무발명제도이다.¹⁰⁶⁾

근로자의 창안 중 기술과 관련이 있는 것으로 특허법에 의하여 보호를 받는 발명인 경우에는 직무발명제도로 보호받는 점에서 다르나 직무발명제도와 제안제도는 근로자의 직무에 관한 창안이라는 점에서 동일하다. 회사 업무에 관련하여 근로자가 새로운 창안을 한다는 점에서 직무발명제도는 제안제도의 일종으로 볼 수 있다.¹⁰⁷⁾

Ⅲ. 職務發明과 民法 및 勞動法上의 關係

1. 職務關係의 定立 必要性

직무발명에 있어서의 職務關係가 어떠한 根據에 의하여 成立하느냐에 따라 적용 법원리가 다르게 된다. 직무발명에 관한 직무관계를 民法上의 雇傭契約에 의한 고용관계로 파악하는 경우에는 私的 自治에 입각한 民法의 法原理가 適用되어야 할 것이고 勞動法上의 勤勞契約에 의한 근로관계로 파악하는 경우에는 노동법의 법원리가 적용되어야 할 것이며, 발명에 관한 측면에서는 특허법의 원리가 적용되어야 할 것이다. 즉 직무발명에 관한 제도는 특허법, 노동법, 계약법의 교차영역에 해당하는 문제인 것이다.¹⁰⁸⁾ 또한 각 법원리에 입각하여 權利·義務의 각 주체인 使用者와 勤勞者의 定義가 다르게 適用되게 될 것이기 때문에 직무발명에 있어서 職務關係의 定立은 직무발명제도의 根幹이 되는 사항이라 할 수 있다.

직무발명에 있어서 職務關係가 어떠한 관계인가를 명확히 하여야 법 적용과 해석에 混亂을 방지하고 본래의 직무발명제도의 趣旨에 부합하는 基礎的 役割을 하게 될 것이다. 민법상의 雇傭契約에 의하여 노무가 제공되는지, 노동법상의 勤勞契約에 의하여 노무가 제공되는지, 제3의 근거에 의하여 노무가 제공되는지에 대한 확정이 직무발명의 대상 여부를 결정하는 기준이 되고 그에 따라 직무발명의 주체로서 근로자와 사용자가 결정될 것이다. 즉, 직무관계에 속하지 아니하는 것으로 할 경우에는 직무발명은 처음부터 성립할 수 없고 나아가 직무발명제도의 적용가능성이 없기 때문이며 직무관계를 토대로 使用者와 勤勞者를 확정할 수 있기 때문에 직무발명에 있어서 職務關係의 定立은 優先的으로 필요한 사항이다. 국민 대부분이 근로자인 현대사회에서 국민 모두에게 발명을 진작시키고 근로자의 발명의욕을 높이며 사용자의 이익도 보호하여 양자의 형평을 도모하기 위한 기초로서 직무관계를 고용관계인지 근로관계인지 아니면 제3의 관계인지 등을 정립할 필요가 있다.

2. 民法上의 雇傭關係

민법상의 고용은 당사자 일방이 상대방에 대하여 勞務를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 報酬를 지급할 것을 약정하는 내용의 계약을 말한다(민법 제655조). 고용은 계약상대방의 노무를 제공받을 것을 목적으로 하는 勞務供給契約이며, 노무의 대가로서 보수를 지급해야 하는 有償契約이며, 급부의 제공이 일정기간 계속적으로 이루어지는 繼續的 契約의 성질을 갖는

106) 조원철, 앞의 논문, 141쪽.

107) 김관형, 앞의 책, 75쪽; 이수웅, 앞의 책, 65쪽.

108) 김병일, 앞의 논문, 374쪽.

다.¹⁰⁹⁾

민법상의 雇用은 近代法上의 法理에 기초하여 만들어졌으며, 그 이후에 야기된 사회의 변화에 상응하는 개정은 이루어지지 않은 상태이다. 근대 법은 契約의 自由를 기초로 하여 봉건적 근로관계도 부정하고 공법적 간섭도 부정하였다. 근대 법에서 고용은 상업자본에 의한 공장제 수공업의 발달에 의해 보편적으로 발전하는 계기를 얻었는데, 이는 수공업 생산체제를 붕괴시키고 독립의 노무를 제공하던 수공업자를 대자본에 종속된 근대적 노동자로 전락시키는 결과를 초래하였다. 근대에 접어들어 경제활동에 대한 국가의 규제를 반대하는 經濟的 自由主義¹¹⁰⁾와 시민의 法的 平等을 지향하는 정치적 민주주의의 이념을 바탕으로 한 시민 사회가 형성되었다. 이에 따라 인격·자유·평등을 기초로 한 근대 시민법 원리가 탄생하였고 그 원칙은 所有權絕對의 原則·契約自由의 原則·過失責任의 原則으로 확립하기에 이르렀다. 勞務와 관련한 雇傭契約은 이러한 원칙에 입각한 근대민법전의 제정을 통하여 민법의 원리에 따라 “합의에 기초한 契約關係”로서 성문화되었다.¹¹¹⁾

노무 내지 노동력을 제공하고 그 대가로 보수(임금)를 얻어 생활을 유지하는 契約形態로서 雇傭契約이 널리 활용되고 있는 것은 주지의 사실이다. 다시 말하면 사업을 직접 경영하는 기업주 또는 사업주가 아닌 한 대부분의 국민들은 타인이 경영하는 사업체에 고용되어 노무를 제공하고 그 대가로서 보수를 받아 생활을 영위한다. 산업

화 내지 공업화가 진전될수록 임금근로자 내지 봉급근로자의 수는 더욱 증가하게 마련이다. 이와 같은 관점에서 본다면 대부분의 국민들의 소득생활관계는 雇傭를 통하여 이루어지고 있음을 알 수 있다. 특히 자본주의사회에서 노동력은 상품과 마찬가지로 임금이라는 대가를 지급하고 자유로이 거래할 수 있는 대상이 되었으며, 노무자와 사용자는 자유로운 계약을 체결할 수 있는 平等的 權利主體로서 관념 되었다. 민법의 고용계약의 규정들은 노무자와 사용자를 노무제공과 보수지급을 중심으로 발생하는 채권·채무관계의 對等한 當事者로 전제하고 있다.¹¹²⁾

그러나 위에서도 지적한 바와 같이 勞務提供과 報酬의 雙務的 對價關係를 규율하는 고용에 관한 민법규정은 실제 적용면에서 매우 제한된 범위에 그치고 있다.¹¹³⁾

3. 勞動法上의 勤勞關係

노동자와 사용자의 관계에 대한 민법적 규율은 현실적으로 노동의 종속화를 가져오게 되었고, 그 결과 불평등한 계약관계를 초래하였다. 계약의 체결 및 계약내용의 결정에서 노동자는 대등한 교섭력을 가지고 있지 못하며, 계약해지(해고)의 위협에 대하여 무방비상태에 있기 때문에 노무자의 지위는 열악하게 될 수밖에 없었다. 자본주의사회에서 고용관계의 전개는 결국, 노동자(근로자)의 보호를 위한 노동법탄생의 계기를 마련하게 되었다.¹¹⁴⁾ 즉, 노동법에서의 근로계약

109) 이은영, 「債權各論 第3版」, 박영사, 2001.2.28., 491쪽.

110) 이를 법적으로는 계약자유의 원칙으로 표현되고 있다.

111) 이은영, 앞의 책, 494-495쪽.

112) 김형배, 앞의 책, 556쪽.

113) 김형배, 「債權各論 新訂版」, 박영사, 2001. 557쪽.

114) 김형배, 앞의 책, 556쪽.

(Arbeitsvertrag)은 사용자에 대한 근로자의 권리를 중심으로 구성되며, 근로자(노무자)는 임금 기타 대우에 관한 근로조건에 대하여 채권자로서 부각된다.

노동법상의 勤勞關係는 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약에 의하여 성립하는 근로자와 사용자사이의 法律關係이다(근로기준법 제17조).

그러므로 근로관계는 債權的 契約關係의 유형으로서는 민법의 僱傭關係(민법 제655조 이하)에 속하는 것이지만, 근로자보호를 위한 勤勞基準法과 기타 계약의 자유를 제약하는 제반 법령의 적용을 받는다는 의미에서 特殊한 法律關係라고 할 것이다. 따라서 모든 勤勞關係는 개념상 고용관계에 속하지만, 모든 僱傭關係가 다 근로관계인 것은 아니다. 왜냐하면 고용관계(의사의 질병치료나 변리사의 특허출원 행위를 고용관계로 볼 경우)중에는 근로관계가 아닌 것들이 있기 때문이다. 그러나 대부분의 고용관계가 근로관계의 성질을 가지고 있음은 부인할 수 없다. 또한 형식상으로는 민법상의 都給 또는 委任의 외형을 취하고 있더라도 그 노무공급의 형태가 실질적으로 사용자의 지휘·명령 하에 행하여지는 경우에는 그 한도 내에서 근로관계의 존립을 인정해야 한다.¹¹⁵⁾

근로계약은 근로자와 사용자 사이에 채권·채무를 발생케 하는 근로관계의 모태로서의 법률행위이다. 근대 법은 근로계약이 채권계약인 한도 내에서 법률상 일단 노사 쌍방이 평등하다고 전

제하고 있다. 그러나 근로관계에는 “인격적 종속성”과 “법적 종속성”을 지닌 “노동의 종속성”으로 말미암아 근로자는 사용자와 관계에 있어서 불평등한 관계에 있다.¹¹⁶⁾ 인격적 종속성이란 노동자의 노무급부가 그 성질상 신체 및 인격과 불가분의 관계에서 이행되어야 하기 때문에, 노무의 급부를 해야 할 의무를 진다는 것은 곧 생산과정 또는 근로과정에서 사용자의 지배 하에 놓이게 되는 것을 뜻한다. 그리고 법적 종속성이라 함은 노동자가 노무제공의 의무를 이행할 때에 사용자의 지시·명령 하에 서게 되며, 또한 작업수행과 관련하여 사용자의 감독을 받게 되고, 때로는 징계권에 복종해야 하는 것을 의미한다.¹¹⁷⁾

그러나 법률상 근로관계는 어디까지나 대등한 인격자 사이에 생기는 현상이며, 근로자에 대한 사용자의 “權力關係” 또는 “權威”를 긍정하는 것은 아니다. 다만 사용자의 지시·처분 하에 있는 노동력 자체가 근로자의 인격과 분리될 수 없는 것이기 때문에 사용자와 근로자 사이에는 身分的 上下意識關係가 생기기 쉬우며, 또한 사용자는 생산수단을 보유하고 있는 우월적 지위를 이용하여 근로관계를 자기에게 유리하도록 유도할 수 있다는 점에서 노동의 從屬性이 사실상 근로관계의 특색을 이루고있다 이러한 의미에서 근로관계는 특수한 계약관계의 유형으로서의 성격을 나타낸다. 노동법이 근로자의 보호를 위한 특별법의 지위를 가지는 것은 바로 이 때문이라고 할 수 있다.¹¹⁸⁾

4. 特許法上の 勤勞關係

115) 김형배, 「勞働法 第12版(增補新版)」, 박영사, 2001. 191-192쪽.

115) 김형배, 「勞働法 第12版(增補新版)」, 박영사, 2001. 191-192쪽.

116) 김형배, 「債權各論 新訂版」, 박영사, 2001.7., 561쪽.

117) 김형배, 위의 책, 562쪽.

118) 김형배, 「勞働法 第12版(增補新版)」, 박영사, 2001. 193쪽; 김형배, 「債權各論 新訂版」, 박영사, 2001. 562쪽.

우리나라의 特許法은 직무발명을 “從業員·法人의 任員 또는 公務員(이하 ‘從業員 등’이라 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자?법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 ‘사용자 등’이라 한다)의 業務範圍에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 從業員 등의 현재 또는 과거의 職務에 속하는 발명”이라 규정하고 있을 뿐 勤勞者와 使用者의 지위에 서게 되는 근거로서 職務關係에 대해서는 명확한 언급을 하고있지 아니하다. 따라서 민법상의 雇傭契約에 기한 고용관계인지 노동법상의 勤勞契約에 기한 근로계약인지 불분명하며, 학설과 판례에 의존할 수 밖에 없는 실정이다. 직무발명에 있어서 職務關係를 民法의 雇傭關係로 파악하는 것은 당사자에게 있어서 평등한 對等關係를 전제하고 있기 때문에 사회적으로 열등한 지위에 있는 勤勞者에게 불리한 계약을 체결할 가능성이 있고 私的 自治로 인하여 국가가 방입하여야 하는 관계에 있기 때문에 근로자의 創作意慾을 저하시킬 수 있다. 미국의 직무발명제도는 사적 자치에 기초를 둔 계약에 근거하고 있는 것으로 보인다.

다른 한편 雇傭契約으로 파악하는 때에는 사용자는 契約書를 작성할 때 충분히 자기의 權利를 최대한 보장받을 수 있는 환경에 놓여 있지만 勤勞者는 雇傭契約에서 발명과 관련한 부분에 대하여 피용자의 입장을 충분히 개진할 기회가 적고 불평등한 계약을 변경할 만한 기대가능성이 적다. 이러한 점을 고려하여 特許法에 직무발명 규정을 둔 것으로 보인다.

산업화가 진전됨에 따라 임금 근로자의 증가는 필연적이고 사업주가 아닌 대부분의 국민은 근로자인 셈이다. 또한 산업화가 진전되고 고도 산업사회가 진행됨에 따라 기술적 창안을 비롯하여 발명이 생산의 한 축을 형성하고 기업의 競爭力을 결정짓는 요소로 등장함에 따라 발명가인 근로자와 발명이 개인과 기업 및 국가의 생존에 지대한 영향을 미치게 된 것이다. 다시 말해 한 국가의 국민 대부분이 임금을 받는 勤勞者인 産業化시대이고 발명이 普遍化된 고도산업사회이며 勤勞關係는 勞動法的인 근로관계로 파악하여야 할 것이다.

독일의 근로자발명법에서의 勤勞關係는 민법상의 雇傭關係보다는 勞動法上的인 근로관계로 보아 근로자의 권익을 높이고 있다. 예를 들어 근로자의 발명에 대한 권리로서 가장 중요한 권리가 補償金請求權이다. 그 보상금 산정에 관한 기준을 사적 계약에 정하는 것이 아니라 노동부장관의 지침에 의하여 정하도록 법규화 되어 있어 노동법 적인 특별보호를 꾀하고 있는 것이다(獨逸 從業員發明법 제11조).

우리나라는 근로자의 가장 큰 權利인 직무발명에 대한 補償金에 관하여 특별한 규정이 없고 단지 예시 규정만을 두어 使用者가 임의로 정하도록 되어 있다. 勤勞者 또는 발명가의 權益을 위하여 노동법적 또는 제3의 기준에 의한 접근이 필요하고 勤勞關係를 노동법상의 勤勞關係 또는 제3의 기준에 의한 근로관계로 명확하게 할 필요가 있다고 생각된다. 또한 근로자를 현행 特許法에는 從業員 등으로 정의되고 있는 데 從業員은 사업에 종사하는 사람으로 일컬어지고 事業者 또는 使用者 중심의 개념으로서 상하 또는 主從關係 개념으로 개선할 필요가 있다. 왜냐하면 직무발명은 개인의 창의력에 기초하여 기업의 지원이 결합한 것이므로 우선적으로 고려되는 것이 개인의 창의력이라 할 것이고 그 주체를 표현하는 데 있어 從業員은 부적절한 것으로 보이기 때문이다. 근로자의 창의력에 기초한 발명을 중시하는 입장에서 “勤勞者”로 변경하는 것도 유익한 것이라 생각한다.

우리나라는 근로자의 가장 큰 權利인 직무발명에 대한 補償金에 관하여 특별한 규정이 없고 단지 예시 규정만을 두어 使用者가 임의로 정하도록 되어 있다. 勤勞者 또는 발명가의 權益을 위하여 노동법적 또는 제3의 기준에 의한 접근이 필요하고 勤勞關係를 노동법상의 勤勞關係 또는 제3의 기준에 의한 근로관계로 명확하게 할 필요가 있다고 생각된다. 또한 근로자를 현행 特許法에는 從業員 등으로 정의되고 있는 데 從業員은 사업에 종사하는 사람으로 일컬어지고 事業者 또는 使用者 중심의 개념으로서 상하 또는 主從關係 개념으로 개선할 필요가 있다. 왜냐하면 직무발명은 개인의 창의력에 기초하여 기업의 지원이 결합한 것이므로 우선적으로 고려되는 것이 개인의 창의력이라 할 것이고 그 주체를 표현하는 데 있어 從業員은 부적절한 것으로 보이기 때문이다. 근로자의 창의력에 기초한 발명을 중시하는 입장에서 “勤勞者”로 변경하는 것도 유익한 것이라 생각한다.

- 다음호에 계속 -

발특2003/3