

<p>A2-039 □□□</p>	<p>【特許法／職務発明制度】</p> <p>A社～D社では、平成25年に職務発明規程を定めただけで、同規程の改定は行っていない。次の記述内容は適切か？</p> <p>①パソコン部品メーカーであるA社に勤務する甲氏がパソコン部品に関する発明イを発明した場合でも、発明イは職務発明に該当しない場合がある。</p> <p>②B社の従業者等がした発明については、その発明がB社の業務範囲に属する発明でさえあれば、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利もしくは特許権を承継させることを定めた勤務規則を定めることができる。</p> <p>③C社の従業員乙は発明Xを発明した。C社の職務発明規程に基づき、特許出願する予定がない発明であっても発明者からC社に対して特許を受ける発明をあらかじめ承継しておけば、仮に乙が転職して転職先企業D社から発明Xについて特許出願された場合であってもC社は対抗することができる。</p>	<p>①は適切である。特許法35条第1項の職務発明の要件を全て満たさなければ、職務発明とはならない。例えば、甲氏がA社に入社して以来、A社の社員食堂の専従者であれば、職務発明とはならない。</p> <p>②は不適切である。従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ、使用者等に特許を受ける権利を取得させ、使用者等に特許権を承継させ、または使用者等のため仮専用実施権もしくは専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は、無効となる。</p> <p>③は不適切である。従業者が元の企業に在籍している際になした職務発明について、転職先企業に特許を受ける権利を譲渡し、転職先企業が元の企業よりも先に特許出願した場</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px; background-color: #cccccc;"> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">SAMPLE</p> </div> <p style="text-align: right; font-size: 0.8em;">出願 件を するこ が選</p> <p>第7回(特許)問20に関連 第19回(特許)問14、問15に関連 第22回(特許)問7、問8に関連</p>
<p>A2-040 □□□</p>	<p>【特許法／職務発明(原始使用者等帰属)】</p> <p>次の記述内容は適切か？</p> <p>①従業者等がした職務発明については勤務規則において使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めていた場合、その特許を受ける権利は、その特許出願の時から使用者等に帰属する。</p> <p>②従業者等がした職務発明については勤務規則において使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めていた場合、その特許を受ける権利は、その職務発明の完成について従業者等から使用者に報告があった時から使用者等に帰属する。</p>	<p>①、②とも不適切である。</p> <p>従業者等がした職務発明については、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から使用者等に帰属する。(特35条第3項)</p>