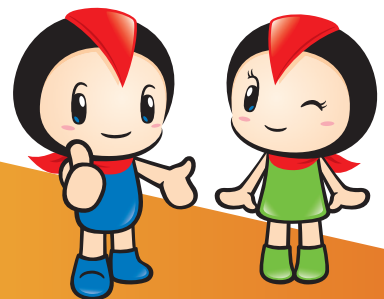


# 직무발명제도 ▶

Korean  
Intellectual  
Property  
office





## ■ 개정판을 내면서 ————— ○○○

전통 산업사회에서는 토지, 자본, 노동이 경쟁력의 원천이었다면, 21C 지식기반사회에서는 이러한 유형자산이 아닌 무형자산이 경쟁력의 원천이 되었습니다.

즉 핵심·원천기술의 확보 여부가 국가와 기업의 기술경쟁력을 가늠하는 척도이자, 생존 및 발전을 위한 필수전략으로 자리매김하고 있는 것입니다.

최근 산업이 갈수록 첨단화되고 기술이 복잡·다양해짐에 따라 대부분의 핵심 기술이 막대한 연구비와 조직화된 전문 연구 인력을 갖춘 기업, 연구소 및 대학에서 개발되어 특허출원 되고 있고, 이들 대부분은 “직무발명”에 해당된다고 할 수 있으며 국내 특허출원 대비 직무발명이 차지하는 비중이 매년 약 80%에 이르고 있습니다.

얼마 전부터는 국내외 기업 간의 특허분쟁이 본격화되고 또한 상당수의 국내 기업이 글로벌 특허피물로부터 특허공격에 노출될 가능성이 있으며, 기업의 산업기밀 유출이 증가하고 그 피해금액도 수억 원에 달한다는 소식도 자주 접하고 있습니다.

이처럼 특허를 비롯한 지식재산이 기업 활동에 있어서 공격과 방어를 위한 무기이며, 부가가치 창출의 핵심원천으로 부각되면서 세계경제를 선도하는 기업들은 이미 오래 전부터 우수한 지식재산을 개발·축적하는데 역량을 집중해 왔습니다.

또한 지식재산을 둘러싼 기업 간 경쟁은 이제 국가 간 정책경쟁으로 이어져 이미 미국, 일본 등 선진국에서는 범정부 차원의 지식재산 전략이 추진되고 있으며, 우리나라도 지난해 국가지식재산위원회를 발족하는 한편, 지난 1월에는 ‘지식재산 강국 원년 선포식’을 개최하는 등 지식재산 경쟁력을 강화하기 위한 국가적인 과제들을 중점적으로 추진해 나가기로 했습니다.

이러한 점을 볼 때 기업 등에 있어서 특허의 중요성은 매우 중요하다고 볼 수 있습니다. 따라서 기업 등에서 창의적인 노력으로 연구를 수행하여

직무발명을 완성한 직원들에게 정당한 보상을 함으로써 연구의욕을 고취 시킨다면, 더 많은 우수발명이 창출될 수 있고, 이를 통해 기업 등은 기술 축적과 수익을 올리는 선순환 구조를 이룰 수 있을 것이며, 또한 우수한 인재와 기술유출을 방지할 수 있을 것으로 생각합니다.

이에 특허청에서는 기업에서 일하는 종업원이 직무수행 과정에서 개발한 발명을 사용자(기업)가 승계할 경우 해당 종업원에 대해 정당한 보상을 하도록 하는 “직무발명제도”를 적극 장려하고 있습니다. 그러나 '10년도 기준으로 국내 기업 중 46.4%만이 직무발명제도를 갖춘 것으로 조사되었으며, 직무발명제도를 갖춘 기업의 비율이 매년 꾸준히 증가하고는 있으나, 일본('07년 기준 86.7%)과 비교하였을 때는 아직도 부족하다고 생각합니다.

이에 따라 특허청은 직무발명제도의 확산과 이에 대한 사회적인 인식 제고를 위해 중소기업을 대상으로 “찾아가는 직무발명 설명회”를 개최하고, “쟁점별 직무발명 판례집” 등 설명 자료를 제공하고 있으며, 또한 직무발명제도 도입 기업에 대해서는 정부지원사업 대상자 선정 시에 각종 인센티브를 제공하고 있습니다.

본 직무발명제도 설명서는 기업에서 직무발명제도를 도입하는데 도움이 될 수 있도록 선진 외국의 직무발명제도와 국내 직무발명제도를 손쉽게 설명하고 관련 판례, 보상규정모델 및 관련 법령을 수록하였습니다.

아무쪼록 이 책자가 유용하게 활용되어 직무발명제도에 대한 사회전반의 인식을 높이고 직무발명이 활성화되는데 조금이나마 도움이 되기를 바랍니다. 감사합니다.

2011년 12월



특허청 산업재산정책국장 이 영 대

## 〈목 차〉

I. 직무발명제도의 의의 .....	3
1. 직무발명의 개요 .....	3
2. 직무발명제도의 목적 및 취지 .....	5
3. 직무발명제도의 중요성과 정부의 지원시책 .....	7
(1) 직무발명제도의 중요성 .....	7
가. 독점·배타적 권리 확보를 통한 기술개발 투자의 확대 .....	7
나. 기술혁신 .....	8
다. 기업의 성장 .....	8
라. 국가 산업 발전 .....	8
(2) 정부의 지원시책 .....	8
4. 직무발명에 관한 발명진흥법의 주요내용 .....	10
5. 직무발명제도에 관한 외국의 입법례 .....	15
(1) 미국 .....	15
(2) 독일 .....	20
(3) 일본 .....	23
(4) 중국 .....	27
II. 직무발명의 성립요건 .....	33
1. 개설 .....	33
2. 종업원등이 그 직무에 관하여 발명한 것 .....	33
(1) 종업원등의 개념 .....	33
가. 종업원 .....	34
나. 법인의 임원 .....	36
다. 공무원 .....	37
(2) 직무 .....	37
(3) 발명 .....	38
(4) 직무발명자의 결정 .....	39

3. 성질상 사용자등의 업무 범위에 속하는 발명 .....	43
(1) 사용자의 개념 .....	44
(2) 업무 범위 .....	45
4. 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명 ·	47
(1) 발명을 하게 된 행위 .....	47
(2) 현재 또는 과거의 직무 .....	49
5. 대학 교수등의 직무발명 성립요건 .....	51
<b>III. 직무발명의 권리귀속 .....</b>	<b>57</b>
1. 개설 .....	57
2. 직무발명의 귀속에 관한 이론(발명자주의 v. 사용자주의) .....	57
(1) 발명자주의 .....	58
(2) 사용자주의 .....	58
(3) 발명진흥법의 태도 .....	59
3. 종업원의 권리와 의무 .....	60
(1) 종업원의 권리 .....	60
가. 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권의 취득 .....	60
나. 발명자로서의 인격권 .....	61
다. 정당한 보상을 받을 권리 .....	61
라. 조정신청권 .....	63
(2) 종업원의 의무 .....	64
가. 협력의무 .....	64
나. 비밀유지의무 .....	64
다. 직무발명 완성사실의 통지의무 .....	65
4. 사용자의 권리와 의무 .....	67
(1) 사용자의 권리 .....	67
가. 통상실시권 취득 .....	67
나. 승계취득 또는 전용실시권을 설정할 권리 .....	68

다. 조정신청권 .....	69
(2) 사용자의 의무 .....	69
가. 승계여부의 통지의무 .....	69
나. 보상의무 .....	70
5. 직무발명의 사전예약승계 .....	72
6. 직무발명의 권리귀속 관계 및 절차(표) .....	80
<b>IV. 직무발명에 대한 보상 .....</b>	<b>83</b>
1. 정당한 보상을 받을 권리의 성격 .....	83
2. 보상의 종류 .....	87
(1) 발명(제안)보상 .....	87
(2) 출원보상 .....	88
(3) 등록보상 .....	88
(4) 실시(실적)보상 .....	88
(5) 처분보상 .....	88
(6) 출원유보보상 .....	88
(7) 기타 보상 .....	89
3. 보상형태 및 보상액의 결정기준 .....	89
4. 보상금의 산정방식 .....	91
(1) 정액법 .....	92
(2) 평가점수법 .....	91
(3) 슬라이드법 .....	93
5. 직무발명보상규정 .....	94
(1) 필요성 .....	94
(2) 직무발명보상규정의 규율 내용 .....	95
(3) 사전예약승계 등 승계절차 .....	95
(4) 직무발명의 평가 및 보상 .....	96
<b>V. 공무원 직무발명제도 .....</b>	<b>101</b>

1. 공무원 직무발명의 개념 및 요건 .....	101
(1) 공무원직무발명 보상규정상 공무원 직무발명의 주체 .....	101
(2) 공무원 직무발명의 요건 .....	101
(3) 공무원직무발명 보상규정의 적용제외 .....	102
가. 국·공립학교 교직원 .....	102
나. 지방공무원 .....	102
2. 공무원 직무발명의 관리 .....	102
(1) 공무원 직무발명(국유특허) 관리의 개요 .....	103
(2) 공무원 직무발명의 승계(발명기관의 장이 관장) .....	103
가. 발명의 신고 .....	103
나. 직무발명의 국가승계 .....	103
다. 국가승계발명의 출원 .....	103
(3) 공무원 직무발명의 등록 .....	104
3. 공무원 직무발명의 처분 .....	104
4. 공무원 직무발명에 대한 보상 .....	107
(1) 보상금의 종류 .....	108
가. 등록보상금 .....	108
나. 처분보상금 .....	108
다. 기관포상금 .....	108
(2) 보상금 등의 지급방법 .....	108
가. 지급 시기 .....	108
나. 발명자가 2인 이상인 경우 .....	109
다. 발명자가 전직 또는 퇴직, 사망한 경우 .....	109
(3) 보상금등의 반환 .....	109

〈부록 1. 직무발명 모델규정〉

〈부록 2. 직무발명 관련법령〉



# I. 직무발명제도의 의의

1. 직무발명의 개요
2. 직무발명제도의 목적 및 취지
3. 직무발명제도의 중요성과 정부의 지원시책
4. 직무발명에 관한 발명진흥법의 주요내용
5. 직무발명제도에 관한 외국의 입법례



## I. 직무발명제도의 의의

### 1. 직무발명의 개요

- 직무발명이란 “종업원, 법인의 임원 또는 공무원(이하 “종업원 등”이라 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 “사용자 등”이라 한다)의 업무 범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명”을 말함(발명진흥법 제2조 제2호).<sup>1)</sup>
- 직무발명은 발명진흥법상의 개념으로서, 특허법상 보호되는 ‘발명’에 국한되지 아니하고, 실용신안법상 보호 대상이 되는 ‘고안’ 및 디자인보호법상 보호 대상이 되는 ‘창작’을 포함하는 개념임(법 제2조 제1호). 따라서 발명진흥법에서는 직무발명에 관한 규정에서 “특허 등” 또는 “특허권 등”으로 규정하고 있음.<sup>2)</sup>
- 직무발명에 대하여 종업원 등이 특허 등을 받았거나 특허등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허 등을 받으면, 사용자등은 그 특허권 등에 대하여 통상 실시권을 가지게 됨(법 제10조 제1항).<sup>3)</sup>
- 일정한 요건을 갖추면,<sup>4)</sup> 사용자 등은 종업원 등의 직무발명에 대하여 특허 등

---

1) 이하에서는 종업원과 종업원등, 사용자와 사용자등을 특별 구별하여야 할 필요가 있는 경우를 제외하고는 구별하지 아니하고 혼용하기로 한다.

2) 이하에서는 특허와 특허 등, 특허권과 특허 등을 특별 구별하여야 할 필요가 있는 경우를 제외하고는 구별하지 아니하고 혼용하기로 한다.

3) 발명진흥법 제13조 제3항의 규정에 따라 사용자등이 종업원등의 직무발명에 대한 권리승계 여부의 통지의무를 이행하지 아니하는 경우에는 사용자등은 그 발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 간주되며, 이 경우 법 제10조 제1항에도 불구하고 그 발명을 한 종업원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없다.

4) 직무발명의 요건에 관하여는 후술하는 II. 직무발명의 성립요건과 III. 직무발명의 권리귀속 참조.

을 받을 수 있는 권리 또는 특허권 등을 승계하거나 전용실시권을 설정할 수 있으며, 이러한 경우 종업원 등은 정당한 보상을 받을 권리를 가지게 됨(법 제 15조 제1항).

- 공무원의 직무발명에 대한 권리는 국가나 지방자치단체가 승계하며, 국가나 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권 등은 국유나 공유로 하고,<sup>5)</sup> 국가나 지방자치단체는 그에 대한 정당한 보상을 하여야 함(법 제15조 제4항).

- 종업원 등의 발명이 언제나 직무발명에 해당하는 것은 아니므로, 직무발명 이외의 발명과 구별할 필요가 있음.

✎ 발명진흥법 제2조 제2호에서 규정한 요건(① 종업원 등이 그 직무에 관하여 발명한 것이, ② 성질상 사용자 등의 업무 범위에 속하고, ③ 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명)에 해당하지 않는 발명은 원칙적으로 종업원 등의 개인발명(자유발명)임.<sup>6)</sup>

✎ 또한 종업원등의 발명이 그 직무와는 무관하나 사용자등의 업무 범위에 속하는 경우가 있는데(소위 업무발명), 이 또한 직무발명에 해당하지 아니하므로, 개인발명(자유발명)과 마찬가지로 관련한 제 권리가 종업원 등에게 귀속됨이 원칙임.

5) 다만, 「고등교육법」 제3조에 따른 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 권리는 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조 제1항 후단에 따른 전담조직이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권등은 그 전담조직의 소유로 한다(발명진흥법 제10조 제2항).

6) 2006년 3월 3일 개정 발명진흥법(법률 제7869호) 이전의 발명진흥법에는 제2조 제3호에서 '자유발명이란 직무발명외의 발명을 말한다'고 규정하고 있었으나, 이후 당해 규정이 삭제되고 대신 '개인발명가란 직무발명 외의 발명을 한 자를 말한다'는 규정을 두고 있으므로, 그 취지를 존중한다는 차원에서 더 이상 법률용어가 아닌 '자유발명'이라는 용어보다는 '개인발명'으로 표기하는 것이 바람직하다고 사료된다. 그러나 강학상으로는 여전히 '자유발명'이라는 표현이 보편적인 것으로 파악되므로, 이하에서는 개인발명과 자유발명을 병기하고자 한다.

- ✎ 한편, 종업원 등의 발명이 법령상 직무발명에 해당하지만 사용자 등이 그 권리승계 여부의 통지의무를 이행하지 아니한 경우에는 사용자등은 그 발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 간주되고 당해 종업원등의 동의 없이는 통상실시권을 가질 수 없으므로(법 제13조 제3항), 결과적으로는 개인발명(자유발명)과 전혀 다르지 않게 되는데 이러한 경우를 강학상으로는 ‘간주된 개인발명(자유발명)’이라 부르고 있음.
- ✎ 참고로, 법 제10조 제3항은 직무발명 외의 발명에 대한 종업원 등의 권리를 보호하기 위한 취지에서, “직무발명 외의 종업원 등의 발명에 대하여 미리 사용자등에게 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정의 조항은 무효로 한다.”고 규정함.

## 2. 직무발명제도의 목적 및 취지

- 지식과 기술이 국부창출의 핵심요소가 되는 지식기반경제에서 핵심·원천기술의 확보 여부는 국가와 기업의 기술경쟁력을 가늠하는 척도이자, 생존 및 발전을 위한 필수전략으로 인식됨.
- 오늘날 대부분의 핵심·원천기술은 조직화된 기업체, 연구기관 및 대학 등 주로 법인의 주도하에 개발되고 있는데, 이는 산업이 고도화되고 이를 뒷받침하는 기술이 더한층 복잡·다양해짐에 따라 기존의 기술을 뛰어넘는 새로운 기술의 개발이 대규모 연구시설과 인력 및 막대한 연구비 지원 없이는 사실상 불가능하기 때문인 것으로 볼 수 있음.
- 따라서 오늘날 개인발명가에 의한 발명은 상대적으로 소수에 불과하고 기업체 등에 의해 이루어지는 발명이 대부분을 차지하며, 기술이 고도화될수록 기업체, 연구기관 및 대학 등에 의한 발명의 비중이 더한층 높아지고 있음. 우리나라

라의 경우 법인의 특허출원 건수가 2003년에는 10만건 수준이었으나 2005년부터 2010년까지 매년 13만 건 내지 14만 건으로 전체 특허출원 중 약 80%를 차지하고 있음.

〈 최근 국내 특허출원 중 법인의 특허출원 추이 〉

(단위 : 건, %)

구 분	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
개인출원(A)	21,275	22,104	24,368	27,062	32,189	33,215	35,588	33,267
법인출원(B)	97,377	118,001	136,553	139,127	140,280	134,689	127,935	136,834
계(C)	118,652	140,115	160,921	166,189	172,469	167,904	163,523	170,101
법인출원 비중(B/C)	82.1%	84.2%	84.9%	83.7%	81.3%	80.2%	78.2%	80.4%

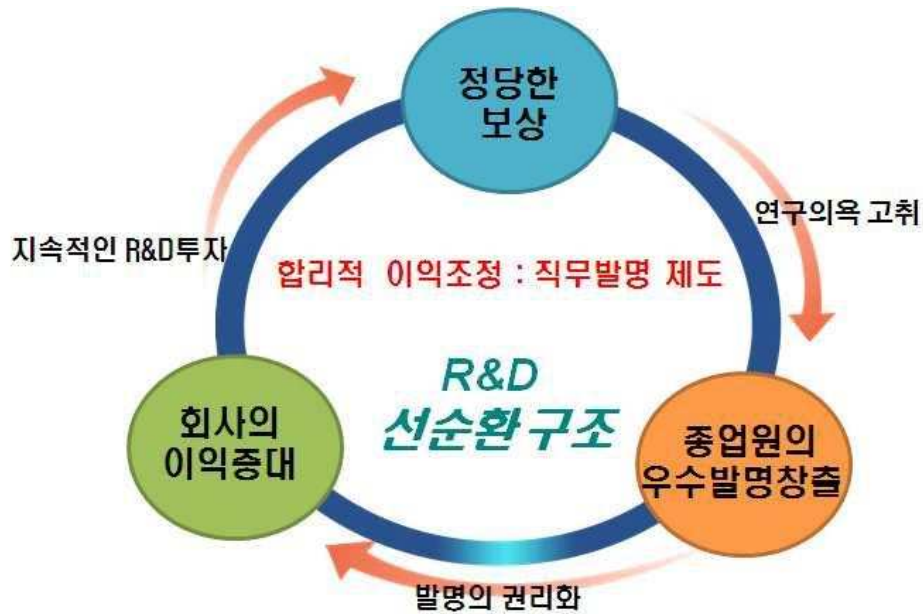
\* 출처 : 2011 지식재산 통계연보(특허청)

- 직무발명제도는 발명을 창출할 수 있는 기반인 연구개발(R&D)투자와 시설 등을 제공한 사용자 등과 창조적인 노력으로 발명을 완성한 종업원 등 간의 이익을 합리적으로 조정함으로써, 사용자 등으로 하여금 더욱 더 적극적인 투자를 하도록 유도하는 한편 종업원 등에게는 경제적 보상을 제공하여 창조적인 발명에 매진할 수 있도록 지원함으로써, 양측 모두 상생하기 위한 제도임.
- 즉, 직무발명제도는 사용자들에게는 직무발명에 대한 권리를 안정적으로 실시할 수 있는 기반을 마련하고, 종업원 등에게는 권리의 귀속 및 정당한 보상을 보장함으로써 '지식창조의 선순환 시스템'<sup>7)</sup>을 구축하여 산업의 기술 경쟁력을 높이고 나아가 국민경제 발전에 이바지함을 목적하는 것으로 이해될 수 있음.
- 세계 각국은 지식재산의 전략적 가치를 인식하고 지식창조의 선순환 시스템을 구축하기 위하여 구체적인 내용은 조금씩 다르지만 같은 목적의 방향에서 직

7) 지식의 창출, 창출된 지식의 활용 및 그에 대한 보상, 지식창출을 위한 재투자로 이어지는 사이클을 의미한다.

무발명제도를 마련·운영하고 있으며, 직무발명제도를 활성화하기 위한 제도개선을 국가적 차원에서 추진하고 있음.

〈 직무발명제도 메커니즘 〉



\* 출처 : 2010년도 지식재산백서(2011년 발행)

### 3. 직무발명제도의 중요성과 정부의 지원시책

#### (1) 직무발명제도의 중요성<sup>8)</sup>

##### 가. 독점·배타적 권리 확보를 통한 기술개발 투자의 확대

종업원등이 직무에 관한 발명을 완성하여 특허권등을 획득하였을 경우 사용자 등은 그에 대한 통상실시권을 가질 뿐만 아니라, 특허 등을 받을 수 있는 권리

8) 특허청, 「직무발명제도」 (2005), 11쪽.

또는 특허권등을 승계 취득할 수도 있으므로 이 경우 타인의 기술모방이 배제되는 강력한 법적 보호를 받게 됨으로써 기술개발투자의 확대를 유도할 수 있음.

#### 나. 기술혁신

기술혁신이란 창의적인 기업가가 불확실성에 대한 위험을 부담하면서 기술개발의 결과를 실용화시키는 과정으로, 종업원에게는 인센티브의 제공으로 발명을 촉진시키고 그 결과 개발된 기술을 기업에서 독점·배타적으로 사용함으로써 기업의 기술혁신을 유도하게 됨.

#### 다. 기업의 성장

직무발명에 대한 인센티브의 제공은 종업원에게 기술개발 의욕을 고취시키고, 기업은 시장에서의 독점적 지위 확보, 기술축적 및 기술의 상호공유를 통한 기업의 성장을 추구할 수 있음.

#### 라. 국가 산업 발전

직무발명을 창출한 종업원은 정당한 보상을 받도록 하여 발명창출의 의욕을 자극하고, 기업은 종업원에 의하여 창출된 직무발명을 실시함으로써 얻어지는 이윤을 연구개발에 재투자하는 기술혁신의 선순환 시스템을 구축하여 비단 기업뿐만 아니라 국가 산업 발전을 도모하는 중요한 정책적 수단으로 작용됨.

#### (2) 정부의 지원시책

- 직무발명제도의 중요성을 인식·반영하여, 발명진흥법 제11조는 종업원등의 직무발명을 장려하기 위하여 정부가 직무발명보상제도 등의 실시에 관한 지원시책을 수립·시행하여야 한다고 규정하고 있으며, 그 지원시책에는 ① 표준이 되는 보상규정의 작성 및 보급, ② 보상과 관련된 분쟁을 해결하기 위한 합리적



인 절차규정의 작성 및 보급이 포함되도록 규정하고 있음.

✎ 이에 따라 특허청에서는 직무발명제도 편람, 직무발명보상에 관한 모델규정, 직무발명 보상절차 가이드라인, 쟁점별 직무발명 한·일 관례집, 만화로 보는 직무발명 사례집 등을 작성·보급하고 있음.

■ 정부는 직무발명에 대한 보상을 실시하는 사용자등에 대해서는 발명진흥법 제3장과 제4장에 따른 발명의 권리화와 사업화를 촉진하기 위한 조치를 먼저 하여야 함(발명진흥법 제11조 제3항).

✎ 발명진흥법 제3장은 ‘발명의 권리화 지원’에 관한 것으로, ① 선행기술 조사, ② 특허관리전담부서 설치, ③ 공익변호사 특허상담센터, ④ 특허관리 비용의 지원 등을 규정하고 있으며, 제4장은 ‘발명의 사업화 촉진’에 관한 것으로, ① 발명의 평가기관 지정 등, ② 평가기관에 대한 지원, ③ 평가수수료의 지원, ④ 우수 발명의 사업화 지원, ⑤ 특허기술사업화알선센터, ⑥ 시제품의 제작 지원, ⑦ 산업재산권진단기관의 지정 등, ⑧ 우수 발명품의 우선 구매, ⑨ 세제 지원 등을 규정하고 있음.

■ 이러한 법적 근거에 따라, ‘직무발명으로 받는 보상금’은 소득세가 과세되지 아니하며,<sup>9)</sup> 직무발명 보상제도를 실시하는 기업에 대하여 특허청 우수특허기술 사업화 촉진 지원, 중소기업청 중소기업 기술개발 사업, 특허정보 종합컨설팅사업 대상자 선정시 인센티브를 부여하고 있으며, 찾아가는 직무발명 설명회 등이 실시되고 있음.<sup>10)</sup>


9) ‘직무발명으로 받는 보상금’은 「발명진흥법」 제15조에 따라 종업원이 사용자로부터 받는 보상금과 대학의 교직원이 소속 대학에 설치된 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 따른 산학협력단으로부터 받는 보상금을 말한다(「소득세법」 제12조 제5호 라목).

10) 발명진흥사업 운영요령(특허청고시 제2011-9호, 2011.4.25).

#### 4. 직무발명에 관한 발명진흥법의 주요내용<sup>11)</sup>


##### ■ 직무발명의 정의(법 제2조 제2호)

직무발명이라 함은 종업원, 법인의 임원 또는 공무원이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체의 업무범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말함.

 개인발명(자유발명), 업무발명 등과 구별됨.

##### ■ 사용자등의 통상실시권(법 제10조 제1항)

직무발명에 대하여 종업원등이 특허, 실용신안등록, 디자인등록을 받았거나 특허 등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허 등을 받으면 사용자등은 그 특허권, 실용신안권, 디자인권에 대하여 통상실시권을 가짐.

 사용자등이 종업원등의 직무발명에 대한 승계 여부의 통지의무를 이행하지 아니하는 경우 사용자등은 그 발명을 한 종업원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없음(법 제13조 제1항).

 공무원의 직무발명은 다른 조항(법 제10조 제2항)에서 규정됨.

##### ■ 공무원의 직무발명(법 제10조 제2항)

---

11) 2006년 3월 3일 개정 발명진흥법(법률 제7869호) 시행(2006년 9월 4일) 이전에는 직무발명 관련규정이 특허법과 발명진흥법에 산발적으로 규정되어, 직무발명의 개념, 직무발명의 완성에서부터 사용자등 승계까지의 절차 및 권리귀속관계, 보상 및 분쟁해결 등 직무발명 관련 프로세스를 체계적, 통일적으로 규율하는데 한계가 있었으므로, 실체적·절차적 규정 모두가 수용 가능한 발명진흥법으로 직무발명법제를 단일화하여 현재(법률 제10489호)에 이르고 있다.

공무원의 직무발명에 대한 권리는 국가나 지방자치단체가 승계하며, 국가나 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권등은 국유나 공유로 함.

✎ 다만, 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 권리는 기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률상의 전담조직이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권등은 그 전담조직의 소유로 함.

■ 직무발명 외의 종업원등의 발명(법 제10조 제3항)

직무발명 외의 종업원등의 발명에 대하여 미리 사용자등에게 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정의 조항은 무효로 함.

✎ 직무발명 외의 종업원등의 발명에 대한 권리를 보호하기 위한 취지임.

✎ 해당 조항만 무효가 되는 일부무효의 법리가 적용됨.

■ 종업원등의 직무발명 완성사실의 통지의무(법 제12조)

종업원등이 직무발명을 완성한 경우에는 지체 없이 그 사실을 사용자등에게 문서로 알려야 하며, 2명 이상의 종업원등이 공동으로 직무발명을 완성한 경우에는 공동으로 알려야 함.

✎ 종업원등의 직무발명에 대하여 미리 사용자등에게 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정(통상 기업체 내부의 사전예약승계규정이나 직무발명규정 또는 직무발명보상규정 등의 형태로 운용됨)의 유무와 무관하게, 모든 종업원등은 직무발명의 완성시 사용자등에게 통지할 의무를 부담함.

✎ 현행법은 종업원등이 직무발명 완성사실의 통지의무를 이행하지 아니한 경우 그에 대한 처벌규정을 두고 있지 아니함.

## ■ 사용자등의 직무발명에 대한 승계 여부의 통지의무(법 제13조 제1항)

종업원등으로부터 직무발명 완성사실의 통지를 받은 사용자등(국가나 지방자치단체는 제외)은 대통령령으로 정하는 기간(통지를 받은 날부터 4개월 이내)에 그 발명에 대한 권리의 승계 여부를 종업원등에게 문서로 알려야 함.

✎ 사전예약승계규정 등이 없는 경우 사용자등은 종업원등으로부터 통지받은 직무발명의 승계 여부에 대한 결정권한이 없으므로, 사용자등이 종업원등의 의사와 다르게 그 발명에 대한 권리의 승계를 주장할 수 없으며, 종업원등이 그 발명을 직접 출원하여 특허를 받는 경우 등은 통상실시권만을 가지게 됨.

✎ 다만, 사전예약승계규정 등이 없는 경우일지라도 종업원등이 그 의사에 따라 직무발명에 대한 권리를 사용자등에게 양도할 수 있는 것이므로 양 당사자 간 개별적인 계약을 통해 권리승계가 가능함.

## ■ 직무발명에 대한 사용자등의 승계 시점(법 제13조 제2항)

종업원등으로부터 직무발명 완성사실의 통지를 받은 날부터 4개월 이내에 사용자등이 그 발명에 대한 권리의 승계 의사를 알린 때에는 그때부터 그 발명에 대한 권리는 사용자등에게 승계된 것으로 간주됨.

## ■ 직무발명에 대한 사용자등의 권리 승계 포기 간주(법 제13조 제3항)

사용자등이 종업원등으로부터 직무발명 완성사실의 통지 받은 날부터 4개월 이내에 승계 여부를 알리지 아니한 경우에는 사용자등은 그 발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 간주되며, 이 경우 사용자등은 그 발명을 한 종업원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없음.

✎ 사용자등이 종업원등으로부터 직무발명 완성사실의 통지 받은 날부터 4개월 이내에 승계 여부를 알리는 경우, 승계 여부나 종업원등의 동의와 무관하게

통상실시권을 가짐.

#### ■ 공동발명에 대한 권리의 승계(법 제14조)

종업원등의 직무발명이 제삼자와 공동으로 행하여진 경우 계약이나 근무규정에 따라 사용자등이 그 발명에 대한 권리를 승계하면 사용자등은 그 발명에 대하여 종업원등이 가지는 권리의 지분을 가짐.

#### ■ 직무발명에 대한 보상(법 제15조)

종업원등은 직무발명에 대하여 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가짐.

- ✎ 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이
  - ① 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의의 상황, ② 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원등에 대한 보상기준의 제시 상황, ③ 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 의견 청취 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 간주됨.
- ✎ 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있지 아니하거나 정하고 있더라도 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우 그 보상액을 결정할 때에는 그 발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자등과 종업원등이 공헌한 정도를 고려하여야 함.
- ✎ 공무원의 직무발명에 대하여 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 정당한 보상을 하여야 하며, 이 경우 보상금의 지급에 필요한 사항은 대통령령(공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정)이나 조례로 정함.

## ■ 출원 유보시의 보상(법 제16조)

사용자등은 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도 종업원등에게 정당한 보상을 하여야 함.

✎ 이 경우 그 발명에 대한 보상액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 종업원등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 함.

## ■ 직무발명 심의기구(법 제17조)

사용자등은 종업원등의 직무발명에 관하여, ① 직무발명에 관한 규정의 제정·개정 및 운용에 관한 사항, ② 직무발명 보상에 관한 종업원등과 사용자등의 이견 조정에 관한 사항, ③ 그 밖에 직무발명과 관련하여 필요한 사항을 심의하기 위하여 직무발명 심의기구를 설치·운영할 수 있음.

✎ 직무발명 심의기구는 사용자등과 종업원등의 대표, 특허관리전담부서의 장 등으로 구성하며, 필요한 경우에는 관련 분야의 전문가를 자문위원으로 위촉할 수 있음.

## ■ 직무발명 관련 분쟁(법 제18조)

직무발명과 관련하여 분쟁이 발생하는 경우 사용자등이나 종업원등은 법 제41조에 따른 산업재산권분쟁조정위원회에 조정을 신청할 수 있음.

✎ 조정신청은 시효중단의 효력이 있음(조정이 성립되지 아니한 경우 그 불성립이 확정된 날부터 1개월 이내에 소를 제기하지 아니하면 시효중단의 효력이 없음).

✎ 위원회는 조정신청이 있는 날부터 3개월 이내에 조정을 하여야 함. 다만, 특별한 사유가 있으면 양 당사자의 동의를 받아 1개월의 범위에서 한번만 그 기간을 연장할 수 있음. 기간이 지난 경우에는 조정이 성립되지 아니한 것으

로 간주됨.

- ✎ 조정은 당사자 사이에 합의된 사항을 조서에 적음으로써 성립되며, 이러한 조서는, 당사자가 임의로 처분할 수 없는 것을 제외하고는, 재판상 화해와 같은 효력이 있음.

■ 비밀유지의 의무(법 제19조)와 벌칙(법 제58조)

종업원등은 사용자등이 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 함. 비밀유지의 의무에 위반하여 부정한 이익을 얻거나 사용자등에 손해를 가할 목적으로 직무발명의 내용을 공개한 자에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.

- ✎ 사용자등이 승계하지 아니하기로 확정된 경우에는 비밀유지 의무를 부담하지 아니함.
- ✎ 비밀유지의무위반죄는 사용자등의 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있는 친고죄임.

5. 직무발명제도에 관한 외국의 입법례

(1) 미국

- 직무발명(employment invention)에 관한 연방차원의 단일법이 없을 뿐더러 연방 특허법에도 직무발명 관련 규정은 존재하지 아니함. 다만 몇몇 주에서만 사전양도계약(pre-assignment contract)의 제한 등에 관하여 제정법으로 규율하고 있음.<sup>12)</sup>

---

12) CA, NC, DE, IL, KS, MN, WA, UT 주 등에서 찾아 볼 수 있으며, 사용종속관계에서 사용자

■ 연방 특허법상 발명자주의를 취하여 발명자가 특허를 받을 권리를 취득하도록 규정하고 있으므로,<sup>13)</sup> 종업원이 행한 발명에 대한 권리는 원칙적으로 종업원에게 귀속됨.

■ 종업원에게 귀속된 권리의 처분이나 그 이전 등은 계약법 고유의 문제로서 보통법(common law)과 판례법(case law)에 의하여 규율되며,<sup>14)</sup> 이러한 규율에 있어 사전양도계약 및 ‘숍 라이트(shop right) 원칙’이 중요한 것으로 인식됨.

■ 사전양도계약은 사용자와 종업원이 직무발명에 대한 권리의 승계 및 보상 등에 관하여 미리 약정하는 계약(주로 고용계약의 형태로 체결됨)을 말하며, 이러한 계약이 체결되어 있는 경우 계약자유의 원칙상 당해 계약의 내용에 따라 권리관계가 규율됨.

✎ 연방대법원이 1886년 *Hapgood v. Hewitt* 사건에서,<sup>15)</sup> 사전양도계약이 없는 경우 종업원이 행한 발명에 대한 권리는 그 발명을 행한 종업원에게 귀속하며(단, 사용자는 당해 발명에 대하여 비배타적으로 실시할 권리를 가짐), 사용자에게 양도할 의무가 없다고 판결한 이후, 사전양도계약의 중요성에 대한 인식이 보편화되기 시작함.

---

가 그 우월적 지위를 남용하여 개인발명(private invention)에 대해서조차 양도하도록 강제하는 등 지나치게 형평을 잃은 조항의 효력을 부정하는 방향에서 사전양도계약의 제한을 규정하고 있다.

13) 35 U.S.C. §101

14) 보통법과 판례법을 언제나 같은 것으로 오인하는 경우가 있는데, 양자의 차이에 유의할 필요가 있다. 보통법과 판례법은 주로 선례에 따른다는 점에서, 법관이 법을 해석하는데 있어 자유재량이 허용되고, 법관이 만든다는 점에서는 같은 것으로 볼 수 있다. 그러나 보통법은 제정법이 없는 경우에 발달된 것이어서 태생적으로 제정법에 의하여 소멸되거나 대체될 수 있는 것이며, 판례법은 실정 헌법이나 법률에 대한 법원의 해석에 그치는 것이 아니라 그 자체가 헌법 또는 법률이 되는 것이므로 제정법과 같은 위계를 가지게 된다는 점에서 결정적인 차이가 발견된다.

15) *Hapgood and others v. Hewitt*, 119 U.S. 226 (1886).



- ✎ 이러한 인식에 기초하여 대다수의 기업들이 사전양도계약의 체결을 고용절차 상 하나의 관행으로 여기고 되었고, 보다 유리한 방향에서의 사전양도계약 체결을 위한 체계적·조직적인 대응 내지 법률전문가의 개입 등의 영향으로 종업원에게 상대적으로 불리한 방향에서 사전양도계약이 체결되는 경우가 일반적인 것으로 이해됨.
  - ✎ 법원에 의하여 무효로 판시된 바 있는 사전양도계약이 지나치게 교활하게 작성된 경우,<sup>16)</sup> 고용기간 종료 후에도 상당기간 종업원을 구속하는 계약인 경우<sup>17)</sup> 등을 제외하고 대부분 사전양도계약의 유효성이 긍정되고 있는 것으로 파악됨.
- 사전양도계약이 체결되지 아니한 경우 종업원이 행한 발명에 대한 권리는 종업원에게 귀속됨이 원칙이지만, 고용관계의 목적 자체가 특정한 발명 또는 연구 개발을 위한 경우 등은 당해 종업원의 발명 등이 그 직무상 본질에 해당하는 것이므로, 사전양도계약이 체결되지 아니한 경우라 하더라도 그러한 종업원이 행한 발명에 대한 권리는 사용자에게 귀속된다는 것이 1924년 Standard Parts Co. v. Peck 사건<sup>18)</sup> 이후 연방대법원의 굳은 입장임.
  - 샵 라이트(shop right) 원칙은, ① 사전양도계약이 체결되지 아니한 경우에, ② 발명을 위하여 고용된 것이 아닌 종업원이, ③ 근무시간 중에, 사용자의 자

16) Ferroline Corp. v. General Aniline & Film Corp., 207 F.2d 912, 926 (7th Cir., 1953); 특허청, 앞의 책(2005), 16쪽.

17) Ingersoll-Rand Co. v. Ciavatta, 542 A.2d 879, 985 (N.J., 1988); 특허청, 앞의 책(2005년), 16쪽(인용된 책자의 원문에서 Ciavatta라고 표기된 것은 Ciavatta의 오타임).

18) Standard Parts Co. v. Peck, 264 U.S. 52 (1924). 이 사건에 대한 연방대법원의 판결에 의하여, “발명을 위하여 고용된 자는 그 발명에 대한 권리를 사용자에게 양도할 계약상의 의무에 구속된다”(One who is employed to invent is bound by contractual obligation to assign the patent for the invention to his employer)는 판례법이 형성되었다. 여기서의 ‘계약’은 사전양도에 관한 규정이 담겨져 있지 아니한 고용계약을 의미하는 것이다. 즉, 사전양도계약이 체결되지 아니하였고, 고용계약상으로도 사전양도에 관한 규정이 없지만, 발명을 위하여 고용된 자는 그 고용계약의 본질상 발명에 대한 권리를 사용자에게 양도할 의무가 있는 것이다.

원과 시설의 도움으로(with the aid of the employer's materials and appliances) 발명하게 되었다면, ⑥ 그 발명에 대한 권리는 종업원에게 귀속되고, ⑦ 사용자는 그 발명을 비배타적으로 실시할 권리를 가진다는 판례법상 원칙을 말함.

✎ 1933년 United States v. Dubilier Condenser Corp. 사건에서,<sup>19)</sup> 연방대법원에 제시한 요건에 따라 인정되고 있으며, 종업원이 근무시간 중에 사용자의 자원, 설비 등을 이용하였다는 점을 고려, 형평(equity)의 견지에서 인정됨.

✎ 사용자가 그러한 종업원의 발명을 비배타적으로 실시할 권리를 'shop right'라고 하며(통상실시권 개념과 유사함), 권리의 성격상 영업양도에 의하지 아니하고는 제3자에게 양도하거나 처분할 수 없음.

■ 종업원의 발명을 고용계약상의 문제로 취급하는 경향으로 인하여 직무발명에 대한 사용자의 보상의무를 규정한 제정법은 존재하지 아니함(연방공무원의 직무발명에 대한 보상은 별도 규정 있음).<sup>20)</sup>

✎ 별도의 사전승계계약 체결되었거나 보상관련 사규 등이 있는 경우 그에 따라 보상이 이루어지게 되는데, 통상 수백에서 수천 달러 정도의 약소한 출원보상 외에 등록보상이나 실시보상은 그 예를 찾아보기 어려움.

19) United States v. Dubilier Condenser Corp., 289 U.S. 178 (1933).

20) 상당수의 문헌이 유타(UT) 주법이 사용자의 보상의무를 규정하고 있는 것으로 설명하고 있으며, 또한 거의 대다수가 "Utah Code Ann. § 43-39-3(5) (1994)"에 규정된 것으로 인용 또는 재인용하고 있으나, ① code annotation은 거의 매년 새로 작성되고 있으므로 1994년 annotation을 지속적으로 재인용하는 것은 적절치 아니하며, ② 1994년부터 현재까지 Utah Code Ann. § 43-39-3은 존재하지도 아니하는데(실제 관련 조항은 Utah Code § 34-39-3이고, annotation의 경우 Utah Code Ann. § 34-39-3이며 U.C.A. 1953 § 34-39-3으로 표기하기도 함), ③ 당해 조항은 직무발명이 아닌 발명을 창출한 종업원이 그에 대한 권리를 사용자에게 양도하는 경우 종업원에 대한 노동법적 보호의 관점에서 일정 약인(約因, consideration)을 그 양도계약의 효력요건으로 규정하고 있으므로 사용자의 보상의무로 이해될 여지는 있지만, 종업원의 직무발명에 대한 사용자의 보상의무를 규정한 것으로 오인하여서는 아니 될 것이다.

- ✎ 사전승계계약 등이 없는 경우, 발명을 위하여 고용된 종업원의 발명이나 스킵 라이트의 경우 그에 대한 보상이 사용자의 법적 의무가 아니라는 점에 유의할 필요가 있음.
- 소위 대학발명의 경우 사전양도계약에 의하여 교수 등의 발명에 대한 권리를 대학에 양도하는 경우가 일반적이어서 이외의 경우와 마찬가지로 이해될 수 있으며 다만, 1980년 제정된 Bayh-Dole Act<sup>21)</sup>에 의하여 연방정부의 재정지원으로 이루어진 연구결과물의 경우 그 권리를 대학 또는 참여기관이 보유할 수 있게 됨.
- 연방정부의 공무원이 발명을 창출한 경우, 그 발명이 ① 근무시간 중에 이루어진 발명이거나, ② 연방정부의 시설, 설비, 재료, 자금, 정보 또는 공무 중에 다른 공무원의 시간이나 노무를 제공받아 이루어진 발명이거나, ③ 당해 발명자의 공무와 직접적인 관련이 있거나 공무의 결과 이루어진 발명이라면, 그러한 발명에 관한 모든 권리는 연방정부에 귀속됨.
- ✎ 1950년 1월 Truman 대통령이 내린 행정명령(15 FR 389)<sup>22)</sup> 제1조 (a)항에 의하여 규율되고 있으며, 당해 발명에 있어 연방정부의 공헌이 권리양수를 정당화하기에 형평적으로(equitably) 충분치 아니한 경우에는, 당해 발명을 창출한 공무원에게 발명에 대한 권리가 귀속되며 연방정부는 무상의 비배타적 실시권만을 가지게 됨.<sup>23)</sup>
- ✎ 연방정부 공무원의 발명에 대한 권리가 연방에 귀속한 경우, 1986년 제정된 연방기술이전법(Federal Technology Transfer Act)상 ‘연방 기구의 실료 수입 배분’(Distribution of royalties received by Federal

21) 35 U.S.C. §§ 200-212. “Bayh-Dole University and Small Business Patent Procedures Act”라고도 한다.

22) Exec. Order No. 10096 (1950).

23) 37 C.F.R. 501.6(a)(2)

agencies) 규정에 따라 매년 2,000달러를 먼저 지급한 후 실시료 등의 15% 이상을 지급함.<sup>24)</sup>

## (2) 독일

■ 독일 특허법상 발명에 대한 권리는 발명자에게 귀속되는 것이 원칙이며, 종업원의 직무발명에 대해서는 1957년 제정된 종업원발명법(Gesetz über Arbeitnehmererfindungen)<sup>25)</sup>에 의하여 규율되고 있음.

✎ 종업원발명법은 사적 분야 및 공적 서비스에 종사하는 종업원, 공무원 및 군인에 의한 발명과 기술적 개선 제안(Technische Verbesserungsvorschläge)에 대하여 적용됨. 기술적 개선 제안이란 특허발명이나 실용신안의 고안이 아닌 것으로서 기술혁신을 위한 제안을 말함.<sup>26)</sup>

✎ 동법은 발명과 기술적 개선 제안에 대해 종업원과 사용자 간 이익의 조정을 도모하여 발명의 장려 및 산업발전을 추구하는 것에 그 목적이 있으며, 종업원의 발명에 관한 특허법과 노동법의 원칙이 상충되는 바를 조율하는 역할 또한 아울러 수행하고 있는 것으로 이해됨.<sup>27)</sup>

✎ 직무발명에 관한 종업원과 사용자 간 합의는 허용하지만, 종업원에게 불이익한 변경은 허용하지 않고 있으므로,<sup>28)</sup> 강행법으로서의 성격이 강함.

24) 15 U.S.C.A. § 3710c(a)(1)(A)(i).

25) “Arbeitnehmererfindungsgesetz”라고 부르기도 하며, 약칭하여 “ArbNerfG”로 적기도 한다(이하 각주상 조문을 표기함에 있어 동 법명은 “ArbNerfG”로 함). 2002년 2월 7일 개정법(BGBl. I S. 414)을 비롯하여 수차 개정된 바 있으며, 가장 최근에 개정된 것은 2009년 7월 31일 개정법(BGBl. I S. 2521)이다.

26) ArbNerfG § 3.

27) 특허법상 발명에 대한 권리는 발명자에게 귀속됨이 원칙이고, 노동법상 근로결과물에 대한 권리는 사용자에게 귀속됨이 원칙이므로, 종업원의 발명에 관한 권리를 누구에게 귀속케 하느냐에 관해서는 양 원칙이 상충(특허법상 원칙에 따르면 발명자인 종업원에게, 노동법상 원칙에 따르면 사용자에게 권리가 귀속됨)되는 영역이라 할 수 있다.

28) ArbNerfG § 22 참조.

- 종업원발명법상 종업원의 발명에는 “구속받는 발명(gebundene Erfindungen)”과 “자유로운 발명(freie Erfindungen)”이 포함되며,<sup>29)</sup> 구속받는 발명이 곧 “서비스발명(Diensterfindungen)”으로서 종업원의 진정 직무발명으로 이해될 수 있음.
  - ✎ 서비스발명은, 종업원의 고용기간 중 창출된 발명이, ① 기업이나 공공기관에서 종업원에게 부여된 업무에 기인한 발명이거나, ② 본질적으로 기업 또는 공공기관에서의 경험이나 업무에 기반한 발명인 경우를 말함.<sup>30)</sup>
  - ✎ 서비스발명 이외의 종업원의 발명은 자유로운 발명에 해당됨.
  
- 종업원이 직무발명(서비스발명)을 한 경우 지체없이 사용자에게 서면으로 보고하여야 하며, 사용자는 보고를 받은 때로부터 4개월 이내에 종업원의 직무발명에 대한 권리 이전을 청구(Inanspruchnahme)할 수 있음.<sup>31)</sup>
  - ✎ 사용자의 청구에 의하여 직무발명에 대한 모든 재산권적 권리는 사용자에게 이전됨.<sup>32)</sup>
  - ✎ 사용자가 4개월 이내에 청구하지 아니하는 경우 자유로운 발명과 같게 됨.
  - ✎ 사용자의 청구 이전에 직무발명에 대하여 당해 종업원이 행한 처분이 사용자의 권리를 침해하는 경우 사용자에게 대하여는 그 효력이 부인됨.<sup>33)</sup>
  - ✎ 종업원이 자유로운 발명을 한 경우에도 사용자에게 통지하여야 하며(사용자가 그 발명을 활용하지 아니할 것이 명백한 경우는 통지의무 없음),<sup>34)</sup> 사용

29) ArbNerfG § 4(1).

30) ArbNerfG § 4(2).

31) ArbNerfG § 6(1), (2).

32) ArbNerfG § 7(1). 따라서 발명에 대한 인격권 등은 그 이전되는 권리에서 제외되는 것으로 해석된다.

33) ArbNerfG § 7(2).

34) ArbNerfG § 18.

자가 활용 가능한 경우 사용자가 그 발명을 이용할 수 있도록 합리적인 조건으로 사용자에게 적어도 통상실시권을 제공할 의무를 가짐.<sup>35)</sup> 따라서 사용자는 종업원의 자유로운 발명에 대하여 일정 요건하에 적어도 통상실시권을 가질 수 있음.

- 사용자의 청구에 의하여 종업원은 그 직무발명에 대한 합리적인 보상청구권을 가지며, 보상의 유형과 정도는 사용자의 청구 후 합리적인 기간 내에 사용자와 종업원 간 약정을 통하여 확정됨.<sup>36)</sup>

✎ 연방노동부장관은 단체협약법(Tarifvertragsgesetzes) 제12조에 규정된 ‘종업원과 사용자를 대표하는 중앙기구’의 청문을 거쳐 보상액산정에 관한 지침을 발부하여야 함.<sup>37)</sup> 이에 따라 「사적 분야에서의 종업원발명에 대한 보상 지침」(Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst)이 마련되어 있으나 다만 법적 구속력 없는 가이드라인의 성격을 가짐.

- 종업원발명법에 근거한 사용자와 종업원 간 모든 분쟁은 중재전치주의의 원칙상 특허청에 설치된 중재기구의 중재절차를 거쳐야 함이 원칙이며,<sup>38)</sup> 중재비용은 무료임<sup>39)</sup>.

✎ 중재 신청 후 6개월이 경과되었거나, 종업원이 퇴직한 경우 등은 제소요건으로써 중재전치의 예외로 규정되어 있으므로,<sup>40)</sup> 중재절차를 거치지 아니하고 소송으로 나아갈 수 있음.

35) ArbNerfG § 19(1).

36) ArbNerfG § 12(1).

37) ArbNerfG § 11.

38) ArbNerfG § 37(1).

39) ArbNerfG § 36.

40) ArbNerfG § 37(2).

- ✎ 중재위원회의 의장 또는 그 직무대리인은 독일법관법(Deutschen Richtergesetz)상 법관의 자격이 요구되며, 법무부장관이 4년의 임기로 임명함. 배석위원은 발명 또는 기술적 개선 제안에 관련된 분야에 특별한 경험을 갖춘 자로서 특허청장이 중재사건별로 임명함.<sup>41)</sup>
- 대학발명(Erfindungen an Hochschulen)의 경우 2002년 개정법 이전에는 자유발명으로 보았으나, 이후 원칙적으로 직무발명에 해당된다는 태도를 취하고 있으며, 2002년 개정법부터는 ‘교수, 강사, 연구조교의 발명’과 ‘기타 대학 종업원의 발명’을 구분하지 않는 방향에서 규율함.
  - ✎ 대학의 종업원은 원칙적으로 그 직무발명의 공개 전에 사용자에게 알려야 할 의무를 부담하고, 사용자는 그 직무발명을 이용할 권리를 보유함.
  - ✎ 대학의 직무발명자는 그 직무발명을 이용하여 사용자가 얻은 수익의 30%를 받을 권리를 가짐.<sup>42)</sup>
  - ✎ 교수, 강사, 연구조교 등은 그 직무발명에 대한 권리가 사용자의 권리 청구에 의하여 이전되더라도, 교육과 연구활동의 범위 내에서 당해 발명을 비배타적으로 실시할 권리를 보유함.<sup>43)</sup>

### (3) 일본

- 일본은 2004년 6월 개정된 특허법을 통하여 직무발명에 대한 기본 규율체제를 갖추고 있음.<sup>44)</sup>

41) ArbNerfG § 30(2), (3).

42) ArbNerfG § 42(4).

43) ArbNerfG § 42(3).

44) 현행법은 2011년 6월 8일 개정 특허법(법률 제63호)이고, 직무발명에 관한 규정의 개정은 없었던 것으로 파악되며 개정된 부분은 현재 미시행으로 2012년 4월 1일부터 시행된다.

■ 특허법 제35조 제1항은 직무발명에 대하여, “종업원, 법인의 임원, 국가공무원 또는 지방공무원이 그 성질상 당해 사용자등의 업무범위에 속하고, 그 발명을 하게 된 행위가 그 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명(이하 “직무발명”이라 한다)”으로 정의하고 있음.

■ 사용자, 법인, 국가 또는 지방공공단체(이하 ‘사용자등’이라 함)는 종업원등이 직무발명에 대하여 특허를 받은 때 또는 직무발명에 대한 특허를 받을 권리를 승계한 자가 그 발명에 대하여 특허를 받은 때에는 그 특허권에 대한 통상실시권을 가짐.<sup>45)</sup>

✎ 직무발명에 대하여 발명자주의를 확인하고 있으며,<sup>46)</sup> 사용자등이 종업원등의 직무발명에 대하여 당사자간 계약 등 별도의 약정이 없는 경우에도 최소한 통상실시권을 가지는 방향으로 규정함.

■ 종업원등이 한 발명에 대하여 그 발명이 직무발명인 경우를 제외하고 미리 사용자등에게 특허를 받을 권리나 특허권을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하기로 정한 계약, 근무규칙이나 기타 규정의 조항은 무효임.<sup>47)</sup>

✎ 직무발명 외의 종업원등의 비직무발명(非職務發明)에 대한 권리를 보호하기 위한 취지로 이해됨.

✎ 직무발명인 경우를 제외한다고 규정하고 있으므로, 사용자와 종업원 간 계약, 근무규칙이나 기타 규정에 의하여 종업원의 직무발명에 대하여 특허를 받을 권리나 특허권, 또는 전용실시권을 사용자에게 승계시키거나 설정하는 것은 원칙적으로 사적자치의 영역에 맡겨 두고 있음.

---

45) 일본 특허법 제35조 제1항.

46) 일본 특허법 제29조 제1항 참조.

47) 일본 특허법 제35조 제2항.



- ✎ 법 제35조 제3항에서 발명자인 종업원등의 보상받을 권리를 법정하고 있음.
- 종업원등이 ① 계약, 근무규칙이나 기타 규정에 따라 직무발명에 대하여 사용자등에게 특허를 받을 권리 또는 특허권을 승계시키거나, ② 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하거나 계약, 근무규칙 기타 규정에 따라 직무발명에 대하여 사용자등을 위하여 가전용실시권(假專用實施權)을 설정하고 이러한 설정이 법 제34조의2 제2항의 규정<sup>48)</sup>에 따라 전용실시권이 설정된 것으로 간주되었을 때에는, ‘상당한 대가’의 지불을 받을 권리를 가짐.<sup>49)</sup>
- ✎ 무엇이 ‘상당한 대가’인지에 관해서는 규정하고 있지 아니하며, 다만 ‘상당한 대가의 액’을 산정하는 고려요소에 대하여 법 제35조 제5항에 규정하고 있음.
- 계약, 근무규칙이나 기타 규정에서 ‘상당한 대가’에 관하여 규정하는 경우에는 대가를 결정하기 위한 기준의 책정시 사용자등과 종업원등의 사이에서 행해지는 협의의 상황, 책정된 당해 기준의 개시(開示)의 상황, 대가의 액 산정에 관하여 행해지는 종업원등으로부터의 의견청취의 상황 등을 고려하여 그 정하는 바에 따라 대가를 지불하는 것이 불합리하다고 인정되는 것이어서는 아니 됨.<sup>50)</sup>
- ✎ 특허법상 보상금 산정기준 등 보상에 관한 구체적 규정을 두지 아니하는 방향으로 공적 개입을 자제하면서도, 개별적이며 구체적 상황에 따라 사용자와 종업원 간 자율적인 규율을 유도하되, 그 절차적 정당성 내지 합리성을 증시하는 방향으로 규정됨.

48) 가전용실시권에 관한 특허출원에 대하여 특허권의 설정등록이 있을 때에는 그 특허권에 대해 당해 가전용실시권 설정행위로 정한 범위 내에서 전용실시권이 설정된 것으로 본다.

49) 일본 특허법 제35조 제3항.

50) 일본 특허법 제35조 제4항.

✎ 대가에 관한 규정이 없는 경우 또는 그 정한 바에 따라 대가를 지불하는 것이 법 제35조 제4항의 규정에 의하여 불합리하다고 인정되는 경우, ‘상당한 대가의 액’은 그 발명에 의하여 사용자등이 받을 이익의 액, 그 발명에 관련하여 사용자등이 행하는 부담, 공헌 및 종업원등의 처우 기타 사정을 고려하여 정하여야 함.<sup>51)</sup>

✎ 보상금에 대한 당사자간 계약 등이 없는 경우이거나 또는 그러한 계약 등이 존재함에도 불구하고 그 불합리성으로 인하여 적용될 수 없을 경우에, ‘상당한 대가의 액’을 산정하기 위한 고려요소를 법정한 것임.

■ 국가 공무원의 직무발명에 대해서는, 과거 「국가 공무원의 직무발명 등에 대한 보상금 지급 요령(國家公務員の職務發明等に対する補償金支払要領)」에 따라 보상금을 지불하여 왔으나, 2002년 3월 당해 요령이 폐지됨에 따라 2002년 7월에 마련된 지적재산전략대강(知的財産戰略大綱)에 의하여 현재 각 부처별로 보상금 기준을 포함하여 독자적으로 결정하게 되었음.

■ 대학발명에 관해서는 원칙적으로 특허법 제35조의 규정이 적용되는 방향으로 규율되어 있으며, 따라서 기본적으로 당사자간 계약이나 근무규칙, 기타 약정을 통하여 정한 바가 있으면 그에 따라 권리귀속 내지 보상금 등이 정해지게 됨.

✎ 산업기술력강화법(産業技術力強化法) 제19조에 따라,<sup>52)</sup> 과거 국가연구개

51) 일본 특허법 제35조 제5항.

52) 산업기술력강화법은 2000년 4월 9일 법률 제44호로 제정되었으며, 2011년 6월 8일 법률 제63호로 개정되었다. 동법은, “산업기술력의 강화에 관한 국가, 지방공공단체, 산업기술연구법인, 대학 및 사업자의 책무를 명시함과 동시에 산업기술력의 강화에 관한 시책의 기본사항을 정함과 아울러 산업기술력의 강화를 지원하기 위한 조치를 강구하여 산업의 지속적인 발전을 도모함으로써 국민생활의 안정향상 및 국민경제의 건전한 발전에 이바지함”을 그 목적으로 하고 있다. 동법 제19조는 1999년 한시법으로 제정되었던 산업활력재생특별조치법(産業活力再生特別措置法) 제30조 제1항의 규정에서 유래한 것으로 파악된다(일본의 Bayh-Dole Act라고 불리기도 함).

발사업의 성과에 대한 국가귀속의 원칙에서 탈피하여, 연구수탁자인 대학, 연구기관 등에게 그 성과에 대한 특허권 등의 권리귀속을 허용하고 있음.

- ✎ 국가가 위탁한 연구성과(特定研究開發等成果)에 대한 권리귀속을 연구수탁자에게 허용하는 목적은 기술에 관한 연구개발 활동을 활성화하고 그 성과를 사업활동에 있어서 효율적으로 활용할 수 있도록 촉진하려는 데 있음.
- ✎ ① 특정연구개발 등 성과가 얻어진 경우 지체없이 국가에 이를 보고하는 것을 수탁자 등이 약속하고, ② 국가가 공공의 이익을 위하여 특히 필요하다고 그 이유를 밝히고 요구하는 경우에는 무상으로 당해 특허권 등을 이용할 수 있는 권리를 국가에 허락하는 것을 수탁자등이 약속하고, ③ 당해 특허권 등을 상당기간 활용하지 않음을 인정하고, 또한 당해 특허권등을 상당기간 활용하지 않는 것에 대해 정당한 이유가 인정되지 않는 경우에, 국가가 당해 특허권등의 활용을 촉진하기 위하여 특히 필요가 있고 그 이유를 명시하여 요구하는 때에는, 당해 특허권 등을 이용하는 권리를 제3자에게 허락하는 것을 약속하고, ④ 당해 특허권 등의 이전 또는 당해 특허권 등을 이용할 수 있는 권리로서 정령(政令)으로 정하는 설정 또는 이전의 승낙을 하려고 하는 경우에는, 합병 또는 분할에 의하여 이전하는 경우 및 당해 특허권 등의 활용에 지장을 미칠 우려가 없는 경우로서 정령이 정하고 있는 경우를 제외하고는, 미리 국가의 승인을 받는 것을 수탁자등이 약속하는 경우, 국가가 연구수탁자에게 ‘특정연구개발 등 성과’에 대한 특허권 등을 양도받지 아니할 수 있음.<sup>53)</sup>
- ✎ 2003년 7월 국립대학법인법(國立大學法人法)의 제정으로 국립대학의 지위가 독립행정법인으로 전환되었으므로, 이전과 다르게 특정연구개발등 성과에 대한 특허권 등을 취득할 수 있음.

#### (4) 중국

53) 산업기술력강화법 제19조 제1항 제1호 내지 제4호.

■ 중국은 기본적으로 전리법(专利法)과 그 실시세칙(实施细则)을 통하여 직무 발명에 관하여 규율하고 있는 것으로 파악됨.<sup>54)</sup>

■ 전리법 제6조는 “본 단위의 임무를 수행하거나 또는 주로 본 단위의 물질적 기술조건을 이용해 완성된 발명창조는 직무발명창조라고 한다”고 규정하여 직무발명을 정의하고 있음.

✎ ‘본 단위’란 국가기관, 기업, 사업체 등 종업원 또는 공무원이 속한 조직을 말하며, ‘단위’는 국가기관, 군부대, 여러 유형의 기업, 사업체, 민간조직 등을 포함하는 개념임. ‘본 단위’는 임시작업 단위를 포함함.

✎ ‘본 단위의 임무를 수행하여 완성된 발명창조’는 전리법실시세칙 제12조에서 구체적으로 규정되어 있는데, ① 본직 작업 중 완성된 발명창조, ② 단위에서 맡은 본직 작업외의 임무를 수행하여 완성된 발명창조, ③ 퇴직, 전임 후 또는 인사관계가 중지된 후 1년 내에 완성된 것으로 원 단위에서 맡은 작업 또는 원 단위에서 분배받은 임무와 연관된 발명창조,<sup>55)</sup> 이 세 가지 발명창조를 말함.

✎ ‘주로 본 단위의 물질적 기술조건을 이용해 완성된 발명창조’란, 주로 본 단위의 자금·설비·부품·원재료 또는 외부에 공개되지 아니한 기술자료를 이용하여 완성된 발명창조를 말함.<sup>56)</sup>

■ 직무발명창조에 대한 전리신청권은 그 단위에 있으며, 신청 후 비준되면 그 단

54) 중국의 전리법은 우리의 특허법에 해당하며, 전리는 특허, 전리권은 특허권과 같은 개념의 방향에서 이해된다. 전리법은 1984년 3월 14일 제정되었으며, 2008년 12월 17일 제3차 개정법이 현행법이다. 전리법실시세칙은 2001년 6월 5일 국무원령(国务院令) 제306호로 공포되었고, 현행 실시세칙은 2010년 1월 9일 개정된 것이다.

55) 사직 등의 방법을 통하여 그 실질이 직무발명임에도 불구하고 개인발명으로 되는 것을 막고자 하는 취지로 이해된다.

56) 专利法实施细则第十二条.

위가 권리자가 됨(이를 우리 법제에 맞게 풀이하면, 직무발명에 대한 출원권은 사용자에게 있으며, 출원 후 특허를 받으면 사용자가 특허권자가 된다는 의미이므로, 원칙적으로 사용자주의를 취하고 있는 것으로 이해됨).

✎ 다만 ‘본 단위의 물질적 기술조건을 이용해 완성된 발명창조’를 단위와 발명인 또는 설계인의 계약으로 권리신청권리와 권리의 귀속을 약정한 경우에는 그 약정을 따름(‘본 단위의 임무를 수행하여 완성된 발명창조’는 제외되어 있음).

✎ 비직무발명창조의 경우 권리신청권 내지 권리는 모두 그 발명인 또는 설계인에게 있으며, 발명인 혹은 설계인은 권리문서에 본인이 발명인 혹은 설계인인 사실을 기재할 권리가 있으므로,<sup>57)</sup> 직무발명창조에 해당되는 경우에도 그러한 권리를 행사할 수 있음.

■ 권리를 수여받은 단위는 직무발명창조를 행한 발명인 또는 설계인에게 장려금을 지급해야 하고 발명창조권리를 실행 후 그 응용범위와 경제적 이익에 따라 발명인 또는 설계인에게 일정한 보상금을 지급하여야 함.<sup>58)</sup>

✎ 전리법상 발명인 또는 설계인은 발명창조의 실질적인 특징에 대하여 이바지한 자를 말하므로, 발명창조의 완성과정 중에서 조직활동을 맡은 자, 물질적 기술조건에 이용에 대하여 편의를 제공한 자 또는 기타 보조업무를 맡은 자는 발명인 또는 설계인에 해당하지 아니함.<sup>59)</sup>

✎ 권리를 수여받은 단위는 발명인 혹은 설계인과의 약정이나 또는 전리법 제 16조 규정에 따라 장려금, 보상방식, 보상금액에 관한 규정을 제정할 수 있으며, 기업이나 사업단위가 발명인 혹은 설계인에게 지급한 장려금, 보상은 국가의 재무, 회계제도의 규정에 따라 처리하여야 함.<sup>60)</sup>

57) 专利法第十七条.

58) 专利法第十六条.

59) 专利法实施细则第十三条.

60) 专利法实施细则第七十六条.

■ 직무발명창조의 장려금에 관한 별도의 규정이 없는 경우, 전리법실시세칙에 따라, 전리권 공고일로부터 3개월 내에 발명인 또는 설계인에게 장려금을 지급해야 함.<sup>61)</sup>

✎ 발명전리의 장려금은 건당 3,000元을 초과해야 하며, 실용신형전리나 외관설계전리의 장려금은 건당 1,000元을 초과해야 함.

■ 직무발명창조에 대한 보상에 관하여 별도의 규정이 없는 경우, 전리법실시세칙에 따라, 전리권의 유효기간 동안 다음과 같이 보상함.<sup>62)</sup>

✎ 발명전리 또는 실용신형전리의 경우 매년 그 실행으로 얻은 영업이익에서 2% 이상을, 외관설계전리의 경우 매년 그 실행으로 얻은 영업이익에서 0.2% 이상을 발명인 또는 설계인에게 지급하거나, 또는 그 비율을 참조하여 일시금으로 지급할 수 있음.

✎ 전리권을 수여받은 단위가 개인 또는 기타 단위에 전리실행을 허가한 경우, 발명인 또는 설계인에게 그 실시료의 10% 이상을 보상금으로 지급하여야 함.

---

61) 专利法实施细则第七十七条.

62) 专利法实施细则第七十八条.

## II. 직무발명의 성립요건

1. 개설
2. 종업원등이 그 직무에 관하여 발명한 것
3. 성질상 사용자등의 업무 범위에 속하는 발명
4. 발명을 하게 된 행위가 종업원등의  
현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명
5. 대학 교수등의 직무발명 성립요건





## II. 직무발명의 성립요건

### 1. 개설

- 직무발명의 개념을 정의하고 있는 발명진흥법 제2조 제2호에 의하면, “직무발명이란 종업원, 법인의 임원 또는 공무원(이하 “종업원등”이라 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 “사용자등”이라 한다)의 업무 범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명”을 말하는 것으로 규정함.
- 종업원 등의 발명이 언제나 직무발명에 해당하는 것이 아니므로, 어느 경우에 종업원 등의 발명이 직무발명이 되는 것인지 그 성립요건을 명확히 하여야 할 필요가 있음.
- 이하에서는 발명진흥법상 직무발명의 정의 규정을 분설하여, ① 종업원 등이 그 직무에 관하여 발명한 것이, ② 성질상 사용자 등의 업무 범위에 속하고, ③ 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명이 구체적으로 의미하는 바가 무엇인지 그 성립요건에 관하여 살펴보기로 함.

### 2. 종업원등이 그 직무에 관하여 발명한 것

#### (1) 종업원등의 개념


- 법 제2조 제2호는 직무발명의 주체를 종업원, 법인의 임원 또는 공무원으로 정하고 있으나, 각각의 개념에 대하여는 별도로 언급하지 아니하므로 그 개념에 대한 최종적인 해석권한을 사법부에 남겨두고 있음. 이하 종업원, 법인의 임원, 공무원으로 나누어 살펴보도록 함.

## 가. 종업원

- 일반적으로 종업원의 사전적 의미는 “어떤 업무에 종사하는 사람”을 뜻하는 것으로 이해될 수 있으나, 이를 기본으로 하여 정립된 구체적인 법적 개념은 각 개별법의 목적에 따라 상이한 것으로 파악되므로,<sup>63)</sup> 발명진흥법 내지 특허법의 목적의 범위 내에서 독자적인 개념으로 이해할 필요성이 발견됨.
- 사용자에게 지시, 지휘, 명령, 감독을 받으며 사용자를 위하여 근로를 제공하는 자는 기본적으로 발명진흥법상 종업원에 해당된다고 할 수 있음.
  - ✎ 이때 사용자란, 근로기준법 제2조 제2호의 규정에 따르면 “사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”를 말하나, 직무발명에 있어서는 그 권리승계 또는 보상에 있어서 승계의 주체 내지 보상의무의 주체가 되는 자를 의미하는 것으로 보아야 함.
- 근로기준법상의 근로계약이나 민법상의 고용계약을 불문하고, 사용자에게 근로 내지 노무를 제공한다는 객관적 사실이 존재한다면 그 사용자와 종업원 관계가 성립하는 것으로 보게 됨.
  - ✎ 사용자에게 근로 내지 노무를 제공한다는 객관적 사실의 준부로 종업원인지 여부를 판단하므로, 일시적 또는 임시적으로 고용된 자, 촉탁이나 기능습득 중인 양성공 및 수급공 등을 포함하며, 상근인지 비상근인지 여부, 임금 내지 보수의 지급 여부 등과 무관하게 사용자와의 관계에서 종업원으로 인정될 수 있음.
  - ✎ 파견 근로자(종업원)의 경우 그 법률관계가 파견사업주와 사용사업주로 이원

63) 예컨대 종업원의 개념을 사용자에게 대하여 사용종속관계를 가지는 자로 정하게 되면 ‘근로자’가 되는데, 그러한 근로자와 사용자 간 법률관계를 규율하는 노동법에서도 개별적 근로관계법인 근로기준법과 집단적 노사관계법인 노동조합 및 노동관계조정법 간 근로자 개념에 차이가 있다.

화되므로, 발명진흥법상 누구를 위한 종업원인지 문제될 수 있는데, 원칙적으로 사업주간 근로자파견계약에 정함이 있다면 그에 따르되, 그러한 정함이 없다면 당해 발명에 있어서의 직무관련성, 업무관련성, 시설·설비 등의 이용관계, 지시·지휘·명령·감독 관계, 지원 여부 등을 주된 요소로 하여 판단하게 됨.

 사용자에게 근로 내지 노무를 제공한다는 객관적 사실의 존재 여부는 발명의 완성 당시를 기준으로 판단함.

**관련판례 1 : 종업원등의 범위**

종업원이 발명 당시 타 회사의 실질적 지배하에 있었고, 종업원의 과거의 직무와의 관련성도 인정되지 않아 종전 회사의 직무발명으로 볼 수 없다고 본 사례

직무발명에서의 ‘종업원 등’이라 함은 사용자(국가, 법인, 사장 등)에 대한 노무제공의 사실관계만 있으면 되므로, 고용관계가 계속적이지 않은 임시 고용직이나 수습공을 포함하고, 상근·비상근, 보수지급 유무에 관계없이 사용자와 고용관계에 있으면 종업원으로 보게 된다.

그런데 A사의 종업원이 타 회사(B)에 출장 가서 직무발명을 한 경우 그 발명이 어느 회사의 직무발명이 되는지 문제되는데, 이때 출장기간 중 B사의 사원이 되어 B사에서 급여를 받고 B사의 지휘 내지 명령까지 받았다면 B사의, 그 반대라면 A사의 직무발명이 된다고 할 것이고, 이와 같은 법리는 종업원이 사내창업을 위한 휴직을 하여 창업된 회사에서 근무하는 경우에도 마찬가지로 할 것이다.

피고는 사내창업 휴직(2005.11.30~2008.12.26)을 하면서 그 기간 동안 원고로부터 급여를 받지 않았고, 위 휴직기간은 재직년수에도 산입되지 아니하며, 원고는 위 기간 동안 피고에게 실질적인 지휘 내지 명령권도 없었던 반면, 위 기간 동안 피고는 피고 회사의 임원으로서 피고 회사로부터 급여를 받고 피고 회사의 실질적 지배하에 있었던 점을 감안할 때, 이 사건 특허가 피고의 사내창업 휴직기간 중인 2006. 3. 22.에 출원된 이상 이 사건 발명은 원고의 직무발명으로 보기 어렵다고 할 것이다.

(서울중앙지방법원 2009.11.11. 선고, 2009가합72372)

## 관련판례 2 : 고용관계의 존재여부를 판단하는 시점

고용관계의 존재는 발명의 완성 당시를 기준으로 판단하므로, 종업원이 과거의 재직회사에서 발명의 기본적인 골격을 구성하였다가 새롭게 이직한 회사에서 발명의 구체적인 내용을 완성한 경우 그 발명은 나중 회사의 직무발명이 된다고 본 사례

직무발명자라고 하기 위해서는 그 종업원이 자신의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 사용자의 업무범위 내의 발명을 하였어야 하고, 만약 그 발명에 다수의 사람들이 관계되는 경우에는 기술적 과제의 해결수단인 발명의 특징적 부분을 착상하거나 그 착상을 구체화함으로써 발명의 완성에 창작적으로 공헌하였는지 여부를 기준으로 공동발명자의 지위를 정하며, 또한 직무발명의 요건인 ‘고용관계의 존재’는 발명의 완성 당시를 기준으로 하므로 어떤 종업원이 과거의 재직회사에서 발명의 기본적인 골격을 구성하였다가 새롭게 이직한 회사에서 발명의 구체적인 내용을 완성한 경우에는 그 발명은 나중 회사의 직무발명이 된다. 원고 등이 피고회사에 입사하기 전에 이 사건 특허발명에 관한 연구개발을 시작하였으나, 피고회사에 입사한 후인 2001. 11. 23.경에야 비로소 이 사건 특허발명을 완성한 사실은 앞서 인정한 바와 같으므로, 결국 원고는 이 사건 특허의 직무발명자로서 피고회사에 대하여 정당한 보상금을 청구할 권리를 갖는다.

(서울고등법원 2007.8.21. 선고, 2006나89086)

### 나. 법인의 임원

- 법인이란 일정한 목적을 달성하기 위한 사람 또는 재산의 결합으로 권리와 의무를 수행할 수 있는 법률상의 주체를 말하며, 직무발명에 있어서의 법인은 공법인, 사업인 또는 영리법인, 비영리법인인지 그 여부를 불문함.
- 법인의 임원이란 법인의 업무를 운영·감독하는 자를 말하므로, 일반적으로 주식회사를 기준으로 이사급 이상의 직에 있는 자를 의미하는 것으로 이해되며, 대표이사, 이사, 임시이사, 감사 등을 포함함.

- 통상 법인의 임원은 노동법상으로는 종업원으로 보기 어려우나 발명진흥법상으로는 종업원의 범주에 든다는 점에 유의할 필요가 있음.

#### 다. 공무원

- 직무발명에 있어서의 공무원이란 국가 또는 지방자치단체의 공무에 종사하는 자로서 행정부뿐만 아니라 입법부, 사법부에 종사하는 자도 포함하는 넓은 의미의 공무원을 말함.
- 따라서, 국가공무원, 지방공무원을 불문하며, 일반직 공무원뿐만 아니라 법관, 검사, 경찰, 소방, 교육공무원, 군인, 군무원, 기능직공무원, 계약직공무원 등은 모두 직무발명에 있어서 '종업원 등'에 해당함.
- 발명진흥법 제10조 제2항의 규정에 따라, 공무원의 직무발명에 대한 권리는 국가나 지방자치단체가 승계하며, 국가나 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권 등은 국유나 공유로 함.
- ✎ 다만, 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 권리는 기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률상의 전담조직이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권 등은 그 전담조직의 소유로 함.

#### (2) 직무

- '직무'라 함은 사용자의 지시, 지휘, 명령, 감독에 따라 종업원등이 담당하는 사용자등의 업무의 일부분을 말함.
- 종업원 등의 직무의 인정범위를 정하는 것은 종업원등의 발명이 직무발명인지 아니면 개인(자유)발명인지 그 성격을 정하는 단초가 될 수 있으므로, 다만 형

식적으로 판단되어서는 아니 될 것이며, 개별적·구체적 사정을 고려하여 유연하게 판단되어야 할 것임.

- 즉, 종업원 등의 직무내용 자체가 특정 연구 내지 발명인 경우이거나 종업원 등이 사용자 등으로부터 구체적인 지시를 받아 발명을 완성하는 경우에 이는 당연히 종업원의 ‘직무’로 인정됨은 물론이고, 구체적인 지시 없이 종업원등이 자발적으로 발명한 경우라고 하더라도 그러한 발명이 당해 종업원의 직무내용에 관련되는 것이라면 직무발명의 성립요건으로서의 ‘직무’에 해당하는 것으로 볼 수 있음.
- 따라서, 직무발명의 성립요건으로서의 ‘직무’는 종업원 등이 통상 담당하는 직무내용에 국한되어 독립적으로 판단될 성질의 것이 아니라, 그 발명행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 ‘직무’에 속하는지 유기적으로 검토되어야 할 것임. 이러한 측면을 반영하여, 발명진흥법상 직무발명의 성립요건 규정은 종업원등이 ‘직무에 관하여’ 발명한 것인지 여부에 그치지 아니하고, 그 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 ‘현재 또는 과거의 직무에 속하는’ 발명인지를 다시 확인하도록 하고 있음.

### (3) 발명

- 발명진흥법상 “발명”이란 특허법, 실용신안법 또는 디자인보호법에 따라 보호 대상이 되는 발명, 고안 및 창작을 말함(법 제2조 제1호).
- ☞ 따라서, 직무발명은 다만 특허법상의 발명에만 국한되는 것이 아니라 실용신안법 또는 디자인보호법상 고안 또는 창작을 포함하는 것임.
- ☞ 독일의 입법례와 같은 기술적 개선 제안(Technische Verbesserungsvorschläge)은 규정되어 있지 아니하나, 기술적 개선 제안이 특허발명이나 실용신안의 고안이 아닌 것으로서 기술혁신을 위한 제안을 말하므로,<sup>64)</sup> 실무상 계약이나 근무규정 기타 약정을 통하여 보상될 여지가 있는 것으로 판단됨.

#### (4) 직무발명자의 결정

■ 종업원등의 직무발명에 있어서 누가 발명자인지를 확정하는 것은, 권리귀속이나 보상 등에 있어서 매우 중요하다 하지 않을 수 없으며, 특히 직무발명에 있어서 발명자주의를 취하는 입장에서는 그 제도 운용상 관건에 해당된다 할 것임.

✎ 발명자가 한 사람인 경우에는 문제될 것이 없으나 복수의 종업원이 공동으로 발명한 경우이거나 또는 다수인이 참여하여 발명한 경우 등은 진정한 발명자를 결정하기가 쉽지 아니할 수 있음.

■ 진정한 발명자인지 여부는 당해 발명을 중심으로 실질적 협력자인지 단순한 협력자인지 여부를 살펴 판단해야 할 것이며, 단지 신분상 또는 직제상 지위가 높다는 이유로 발명에 기여하지 않은 자를 발명자로 한다든지 또는 기여 실적이 미미함에도 지분비율을 높여주는 등의 불합리는 직무발명제도의 취지에 반하는 것이므로 실무상 지양되어야 할 것임.

■ 직무발명자에 해당하는지 여부에 대하여 다음과 같은 유형 등을 예로 들 수 있음.<sup>65)</sup>

##### 〈직무발명자에 해당하는 자〉

- ① 어떤 문제를 해결하기 위한 기술적 수단을 착상하고 이를 반복하여 실현하는 방법을 만든 자

64) I. 직무발명의 의의/ 5. 직무발명에 관한 외국의 입법례/ (2) 독일 참조.  
 65) 윤선희, 「특허법」 (법문사, 2007), 286-287쪽; 이풍우, 직무발명제도의 활성화에 관한 법적 연구, 숭실대학교 (2010), 25-26쪽; 특허청, 앞의 책(2005), 28쪽 참조.

- ② 발명을 구체화하기에는 약간의 불완전한 신규의 착상을 하고, 타인에 의해 일반적 지식의 조언 또는 지도를 얻어 발명을 완성한 자
- ③ 구체화하기에는 충분하지 않고 불완전한 타인의 착상에 대하여 다시 별도의 신규의 착상을 가미한 발명을 완성한 자
- ④ 타인의 발명에 힌트를 얻고 다시 그 발명의 범위를 확장하거나 개량하여 발명을 한 자
- ⑤ 도저히 구체화할 수 없는 정도의 타인의 착상에 대하여 그것을 구체화하는 기술적 수단을 생각하여 발명을 완성한 자

<직무발명자가 아닌 자>

- ① 발명자에게 자금을 제공하여 설비이용의 편의를 주는 등 발명의 완성을 원조하거나 위탁한 자
- ② 희망 조건만을 제시하고 그것을 해결할 착상을 제공하지 않은 자
- ③ 발명을 구체화하기에는 약간의 불완전한 착상을 한 자에 대하여 단지 일반적 지식의 조언 또는 지도를 해 주어 그 발명을 완성하게 한 자
- ④ 단지 해결해야 할 문제를 제시했을 뿐 그것을 해결하는 기술적 수단을 구체적으로 제시하지 않았던 자, 예컨대 타인의 착상을 구체화하기 위하여 단지 제도, 시작 실험 등만을 한 자이거나, 타인의 발명 결과를 정리하여 적당히 문서화한 자
- ⑤ 추상적인 착상만을 한 채 그것을 구체화할 어떤 수단을 생각하지 못하고 방임해 둔 자
- ⑥ 발명의 과정에서 연구자의 지시로 단순히 데이터를 정리하거나 제시된 제도, 실험 등을 한 것에 지나지 않은 단순한 보조자



관련판례 3 : 발명자를 판단하는 기준 ①

발명자의 정의와 판단기준을 규정한 사례

특허법 제2조 제1호에서는 “발명이라 함은 자연법칙을 이용한 기술적 사상의 창작으로서 고도한 것을 말한다”고 규정하고 있는바, 결국 발명자라 함은 ‘어떠한 문제를 해결하기 위하여 기술적 수단을 착상하고 이를 반복하여 실현하는 방법을 만든 자’라고 할 것이고, 단순히 기술의 착상에만 그치고 이를 구체화하는 과정에 관여하지 않은 자, 일반적인 지식을 제공한 조연자, 단순한 보조자, 자금제공자, 도급인이나 명령자는 진정한 발명자라고 할 수 없다.  
(수원지방법원 2008.10.17. 선고, 2007가합14622)

- 종업원 등이 직무발명에 있어 그 착상에서부터 완성에 이르기까지 관리자의 지도 내지 협력 등이 개재하는 경우가 일반적이라 할 수 있는데, 이러한 경우 당해 관리자를 직무발명자 내지 공동발명자로 볼 수 있는지 그 해당 여부에 대하여 다음과 같은 유형 등을 예로 들 수 있음.<sup>66)</sup>

<관리자가 직무발명자에 해당하는 경우>

- ① 구체적인 착상을 부하에게 지시하여 그 발전 및 실현을 명령한 자
- ② 부하가 제출하는 착상에 보충적 착상을 가하여 다시 별도의 새로운 착상을 가미한 발명을 완성한 자
- ③ 부하가 행한 실험 또는 실험의 중간적 결과를 종합적으로 판단하여 새로운 착상을 가하여 발명을 완성한 자
- ④ 소속부서 내의 연구가 흥미하고 있을 때 구체적인 지도를 하여 발명을 완성시킨 자

66) 윤선희, “종업원발명”, 「법조」 제52권 제1호 (법조협회, 2003), 36-46쪽; 특허청, 앞의 책 (2005), 29쪽 참조.

〈관리자가 직무발명자에 해당하지 않는 경우〉

- ① 발명을 한 부하의 업무에 대하여 단지 일상의 관리를 한 자이거나 부하의 착상에 대하여 단지 일상적 관리를 한 자
- ② 구체적인 착상을 나타내지 않고 단지 어떤 연구과제를 주어 발명자인 부하에 대하여 일반적 관리를 한 자
- ③ 부하의 착상에 대하여 단지 양부(良否)의 판단을 하여 그 방향을 지시한 자
- ④ 부하의 발명에 의한 결과를 관리자의 업무로서 단지 종합적으로 정리하여 문서화 한 자

#### 관련판례 4 : 발명자를 판단하는 기준 ②

통상적인 관리·감독업무만을 수행하는 자는 발명자가 아니라고 본 사례

개발에 착수하도록 지시하였다고 하더라도 이는 생산팀장으로서 해야 할 통상적인 업무수행의 한 내용으로 볼 수 있을 뿐 특허발명에 대한 기여요소로 인정할 수 없으며, 기술개발과정에 대한 개별적인 보고를 하는 경우에 원고는 동종의 기술분야에서 누구나 손쉽게 지적할 수 있는 내용을 언급하는 데 그쳤을 뿐 당면한 기술개발의 어려움을 타개할 만한 새로운 아이디어를 제공하지는 않았다. 따라서, 원고는 기술담당자가 이 사건 발명을 발명하는 데 있어서 생산팀장으로서 통상적인 수준의 관리·감독업무를 한 사실이 인정될 뿐이고, 이에 더 나아가 이 사건 특허의 발명에 창작적으로 기여한 진정한 공동발명자라고 볼 수 없다.

(서울고등법원 2006.6.22. 선고, 2006나62159)

- 발명이 한 명의 종업원에 의한 것이 아니라 복수의 종업원이 공동으로 발명한 경우이거나 또는 다수인이 참여하여 발명한 경우 등은 공동발명자인지 그 여부에 대한 판단이 요구되는데, 발명창출에 기여한 정도에 따라 구체적·개별적으로 판단되어야 할 것임.

✎ 유형적으로는, ① 부하 연구자에 대하여 구체적인 착상을 제공하지 않고 단지 일반적 관리, 조언, 지도를 한 자(단순 관리자), ② 연구자의 지시에 따라 단지 데이터를 종합하거나 실험을 행한 자(단순 보조자), ③ 발명자에게 자금을 제공하여 설비 이용의 편의를 주어 발명의 완성을 원조 또는 의뢰한 자(단순 후원자) 등은 공동발명자가 아닌 것으로 보게 됨.<sup>67)</sup>

**관련판례 5 : 발명자를 판단하는 기준 ③**

**출원업무 중에 내용을 명확히 기재한 자를 공동발명자로 보지 아니한 사례**

원고가 이 사건 발명의 공동발명자로 등재되어 있는 이상 원고가 실제 발명자로 추정된다고는 할 것이나, 증거들을 종합해보면, 원고는 단지 이 사건 발명의 특허출원업무를 진행하는 과정에서 발명자 소외 A의 동의 없이 임의로 이 사건 양도증에 자신의 성명 등을 기재하여 이 사건 발명의 공동발명자로 등재된 것으로 봄이 상당하고, 실제 원고가 이 사건 특허신고서의 청구항을 수정하고 일부 도면 등을 이에 맞게 수정하였다고 하더라도, 이는 단지 특허출원과 관련하여 그 내용을 명확히 기재한 것에 불과하고 이 사건 발명의 기술적 사상의 창작행위라고는 볼 수 없으므로, 원고를 이 사건 발명의 공동발명자로 볼 수는 없다 할 것인 바, 원고의 청구는 이유 없다.

(서울남부지방법원 2005.10.7. 선고, 2004가합10788)

**3. 성질상 사용자등의 업무 범위에 속하는 발명**

■ 종업원 등의 발명이 직무발명에 해당하려면 종업원 등의 발명이 그 직무에 관한 것이어야 할 뿐더러, 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체의 업무 범위에 속하여야 하는데, 발명진흥법상 사용자의 개념과 업무 범위에 대해서는 별도로 규정하고 있지 아니하므로 해석에 맡겨져 있음. 이하 사용자의 개념과

67) 윤선희, 앞의 논문, 47쪽 참조.

업무 범위에 관하여 살펴보도록 함.

### (1) 사용자의 개념

- 발명진흥법 제2조 제2호에서는 “사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체”를 ‘사용자 등’으로 묶고 있으므로, 동 법상 사용자는 자연인에 한정되지 아니함을 알 수 있음.
- 사용자는 먼저 종업원을 고용하여 그 고용된 종업원으로부터 근로 내지 노무를 제공받는 지위에 있어야 할 것이며, 근로기준법 제2조 제2호의 규정에 따르면 “사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”를 말하나, 직무발명에 있어서는 그 권리승계 또는 보상에 있어서 승계의 주체 내지 보상의무의 주체가 되는 자를 의미하는 것으로 보아야 함.
- 통상 직무발명은 공무원의 직무발명인 경우를 제외하고는 법인격을 갖춘 기업체에서 발생하므로 법인격을 갖추지 못한 소규모 개인 업체의 대표자 또는 개인사업자 등이 자연인으로서 사용자가 되는 경우는 소수일 것으로 판단됨.
- ✎ 법인격을 갖추지 못한 소규모 개인 업체이거나 개인사업자 등의 경우 대표자인 자연인 또는 개인사업자가 종업원에 대하여 사용자가 되지만, 법인격을 갖춘 기업체의 경우 직무발명에 대한 권리 등이 그 법인체에 귀속되는 것이므로 법인 자체가 사용자가 되는 것이며 그 대표자인 자연인은 사용자가 아님에 유의할 필요가 있음.
- ✎ 파견 근로자(종업원)의 경우 그 법률관계가 파견사업주와 사용사업주로 이원화되므로, 발명진흥법상 누가 사용자인지 문제될 수 있는데, 원칙적으로 사업주간 근로자파견계약에 정함이 있다면 그에 따르되, 그러한 정함이 없다면 당해 발명에 있어서의 직무관련성, 업무관련성, 시설·설비 등의 이용관계, 지시·지휘·명령·감독 관계, 지원 여부 등을 주된 요소로 하여 사용자 여부를 판단하게 됨.<sup>68)</sup>

## (2) 업무 범위

- 사용자의 업무 범위는 사용자 등이 수행하는 사업의 범위로서 사용자가 자연인인지, 법인 및 국가인지에 따라 각각 달리 해석됨.<sup>68)</sup>
- 사용자가 자연인인 경우, 그 자연인이 추구하는 현실적인 사업 내용을 중심으로 업무범위를 파악해야 함.
  - ✎ 예컨대, 나사를 생산·판매하는 것을 목적으로 하는 개인사업자의 업무 범위는 나사와 관련된 생산·판매 등이 사용자의 업무 범위로 볼 수 있음.
- 사용자가 법인인 경우, 정관에 의하여 정하여진 목적 범위가 업무 범위를 판단함에 있어 주요한 근거가 될 수 있음
  - ✎ 다만 언제나 그 자체에 구속되는 것은 아니라고 보아야 할 것인데, 그 이유는 정관에 정해지지 않은 사업이라 할지라도 경제 내·외적인 상황이나 경영환경의 변화 등 여러 변수에 의해 회사업무로 수행할 수 있으며, 실제 대부분의 회사 정관에는 ‘기타 이에 부수하는 사업’ 등을 업무 범위로 정하는 경우가 많기 때문임. 이러한 경우 기타 부수사업을 어느 범위로 보느냐에 따라 사용자의 업무 범위가 달라질 수 있음.
- 사용자가 국가 또는 지방자치단체인 경우, 그 업무 범위를 기업 등 법인의 경우와 같이 해석하게 되면 전 국가 또는 지방자치단체의 업무가 모두 포함되기 때문에 불합리하게 될 것이며, 따라서 발명을 한 공무원이 소속한 기관의 직제와 사무분장규칙에 따라 정해진 업무 범위로 한정하는 것이 합리적이라 할 것

68) 김병일, “직무발명제도와 종업원과 사용자간의 법률문제”, 「지적재산권연구」 제4집 (한국지적재산권학회, 2000), 374쪽 참조.

69) 이하의 설명은 특허청, 앞의 책(2005), 33-34쪽 참조.

임.

✎ 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상에 관한 규정 시행규칙」 제2조 제2항 제1호에서는, 직무발명의 성질에 대한 설명서에 “직무발명과 관련된 업무를 수행할 당시 발명자가 소속한 기관의 업무 범위”를 적도록 규정하고 있으므로, 이러한 해석방향과 같은 것으로 이해됨.

#### 참고사례 : 업무범위와 직무범위

고속도로 휴게소를 관리하는 A회사의 B휴게소 호두과자 판매원이 기존의 호두과자 만드는 기계를 개량하여 자동으로 호두과자 만드는 기계를 발명한 경우, ① A회사의 업무범위에 속하는지 여부와, ② 호두과자 판매원의 직무범위에 속하는지 여부

① A회사의 주업무(정관에 기재된 업무)는 고속도로의 시설을 관리하는 회사이므로, B휴게소에 설치된 호두과자 만드는 기계는 기계제작회사와 계약에 의하여 공급받아 설치·운영하고 있기 때문에 부대업무에 호두과자 만드는 기계의 설계 제작을 포함시키는 것은 무리이며, ② 호두과자 판매원의 직무는 호두과자를 만들어 판매하는 것이 주업무이고, 부대업무는 호두과자 만드는 기계를 관리하고 재료를 준비하는 것이라고 볼 수 있다.

따라서 호두과자 판매원이 기존의 기계를 개량하여 자동으로 호두과자를 만드는 기계를 발명한 것은 사용자의 업무범위에 속하지 않고 종업원의 직무범위에도 속하지 아니 하므로 호두과자 판매원의 자유발명이다.

**관련판례 6 : 사용자등의 업무에 속하는지 여부**

이동전화단말기를 제조하는 회사에서 문자입력방식에 관한 발명이 회사의 업무에 속한다고 본 사례

피고회사는 통신기계기구의 제작, 판매를 그 설립목적의 하나로 규정하고 있고, 1989년부터 현재까지 이동전화단말기를 주요 생산품목으로 하고 있으며, 위 발명들은 이동전화단말기에 이용될 수 있는 문자입력방식에 관한 발명이므로 피고회사의 업무범위에 속한다 할 것이다. 또한 위 각 발명 당시 원고의 직무는 정보통신부분의 신상품 개발을 위한 아이디어를 창출하는 것으로 실제 한글입력방식에 관한 아이디어 개발에 주력한 결과 제1, 2발명에 이르게 되었으므로 위 각 발명행위는 원고의 직무에 속한다 할 것이다. 따라서 제1, 2발명은 직무발명에 해당한다고 보아야 할 것이므로, 위 발명들이 직무발명이 아님을 전제로 각 양도계약의 효력을 다투는 원고의 주장은 더 나아가 살필 것 없이 이유 없다.

(서울지방법원남부지원 2002.8.22. 선고 2001가합13977)

**4. 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명**

(1) 발명을 하게 된 행위

- 발명을 하게 된 행위란 발명을 착상하여 완성을 하기까지의 행위로서 사색적 행위(예컨대 이론적 추구, 문헌 조사 등)뿐만 아니라 이것에 부수하는 육체적 활동(예컨대 연구소에서의 실험, 공장에서의 제조 작업 등)을 포함하는 개념이며, 직무란 사용자의 지시, 지휘, 명령, 감독에 따라 종업원 등이 담당하는 사용자 등의 업무의 일부분을 말함.
- ‘발명을 하게 된 행위가 종업원의 직무에 속하는 발명’이란 종업원이 사용자로부터 구체적으로 당해 발명을 직무로서 지시받아 하게 된 경우뿐 아니라, 예컨대 연구소의 연구원, 기술개발부서의 담당자와 같이 종업원이 담당하는 직무내용과 책임범위로 보아 발명을 담당하고 이를 수행하는 것이 당연히 예정되어

있는 경우를 포함하며, 발명을 의도하지 아니하고 그 직무를 수행한 결과 발명하게 된 경우에도 직무발명에 해당됨.

- 발명을 하게 된 행위는 반드시 근무시간 중에 이루어질 필요는 없으며, 직무발명은 종업원 등이 담당한 직무와 관련된 발명이므로 비록 퇴근 후 가정에서 직무와 관련된 발명을 했더라도 직무에서 터득한 지식과 경험 및 발명완성 시까지의 사용자의 설비, 자원, 급여 등 지원을 부정할 수 없기 때문에 발명한 장소가 근무지가 아니더라도 전혀 문제되지 아니함.<sup>70)</sup>

### 관련판례 7 : 발명을 하게 된 행위가 당연히 예정되거나 기대되는 경우

피용자가 담당하는 직무내용과 책임 범위로 보아 발명을 꾀하고 이를 수행하는 것이 당연히 예정되거나 또는 기대되는 경우로서 직무발명을 인정한 사례

직무발명에 관한 규정인 구 특허법 제17조 제1항의 “그 발명을 하게 된 행위가 피용자 등의 현재 또는 과거의 업무에 속하는 것”이라 함은 피용자가 담당하는 직무내용과 책임 범위로 보아 발명을 꾀하고 이를 수행하는 것이 당연히 예정되거나 또는 기대되는 경우를 뜻한다 할 것인바, 기록에 의하면 심판청구인은 1982.7.26. 피심판청구인 회사의 공작과 지능직사원으로 입사하여 1987.6.12. 피심판청구인 회사를 퇴직할 때까지 동 회사 공작과 내 여러 부서에 숙련공으로 근무하면서 금형제작, 센터핀압입기제작, 차공구개발 등의 업무에 종사한 사실을 인정할 수 있고, 본건 고안은 피아노 부품의 하나인 플랜지의 구멍에 붓싱을 효과적으로 감입하는 장치이므로 심판청구인이 위 근무기간 중 본건 고안과 같은 고안을 시도하여 완성하려고 노력하는 것이 일반적으로 기대된다 아니할 수 없으므로 구 실용신안법 제29조에 의하여 구특허법 제17조의 규정을 실용신안에 준용하는 이 건에 있어 본건 고안이 직무발명에 해당한다고 판단한 원심의 조치는 적법하여 소론과 같은 실용신안법의 법리를 오해한 위법은 없으며, 이 사건 고안이 직무발명이 아닌 것을 전제로 한 주장 또한 이유 없다.

(대법원 1991.12.27. 선고, 91후1113)

70) 특허청, 앞의 책(2005), 35쪽.



## (2) 현재 또는 과거의 직무

- 직무발명이 성립하려면 발명을 하게 된 행위가 종업원 등의 ‘현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명’이어야 함. 이때 ‘현재의 직무’에 속하는 발명에 대해서는 종업원 등의 ‘직무’를 판단하는 것과 크게 다를 바 없으나, ‘과거의 직무’에 속하는지 여부는 구체적으로 살펴 볼 필요가 있음.
- ‘과거의 직무’란 일반적으로 동일 기업 내에서 당해 종업원이 담당했던 직무를 의미하는 것으로, 보직이 변경되어 다른 직무를 수행하던 중에 이전 보직상의 직무에 속하는 발명을 한 것이라도 직무발명으로 볼 수 있음.
- 고용관계가 종료된 후에는, 과거 종업원이었던 자가 퇴직 전의 직무에 속하는 발명을 한 경우 원칙적으로 개인(자유)발명으로 보아야 할 것임.
- ✎ 그러나, 발명의 완성 당시 종업원이었던 자가 그 직무에 속하는 발명을 완성 하였음에도 불구하고 이를 은닉·묵비하고 있다가 퇴직한 후 출원하는 경우 등은 개인(자유)발명이 아니라 직무발명으로 보아야 할 것임. 또한 발명을 완성하기 직전에 퇴직한 경우, 재직기간이 비교적 길고 그 기간에 취득한 지식과 경험이 발명의 완성에 커다란 역할을 한 경우 등과 같이 특별한 사정이 있는 경우에는 개인(자유)발명이 아니라 직무발명으로 인정될 수 있으므로, 이러한 가능성을 놓고 보면 퇴직 후의 발명이 언제나 직무발명이 아니라고 단언할 수 없다고 할 것임.
- ✎ 종업원 등의 발명이 직무발명인지 여부에 대한 입증책임은 직무발명임을 주장하는 사용자가 부담하는 것이므로, 종업원 등의 퇴직 후에 관련된 문제가 발생되지 않도록 연구일지 작성 등 적절한 연구관리가 바람직함.
- ✎ 한편, 미국의 경우 사용자와 종업원 간 계약에 의하여 퇴직 후 일정 기간 내에 완성한 발명이 퇴직 전 사용자의 업무에 속하는 발명인 경우 그 사용자가 권리를 승계하도록 하는 이른바 추적조항(trailer clause)<sup>71)</sup>을 규정하는 경우가 통례임.<sup>72)</sup> 이러한 추적조항은 퇴직한 종업원의 새로운 고용기회를 제

한할 수 있고 직무발명이 아닌 경우에도 직무발명으로 간주되는 등 종업원에게 상당 불리하게 작용될 소지가 있으므로 남용을 경계하는 견해가 제시되고 있음.<sup>73)</sup>

#### 참고사례 : 과거의 직무에 속하는 발명

과거에 A전자회사의 TV 영상회로 연구소에서 근무하던 자가 A전자회사 TV 완성품 검사부서에 근무하면서 발명한 TV회로에 관한 발명과 TV의 품질검사를 자동으로 할 수 있는 방법에 관한 발명은 모두 직무발명에 속한다. 여기에서 TV회로에 관한 발명은 과거의 직무에 속하는 발명이고, TV의 품질검사를 자동으로 할 수 있는 방법에 관한 발명은 현재의 직무에 속하는 발명이다. 그러나 TV영업부에 근무하는 자가 발명한 새로운 TV회로는 직무발명이 아닌 자유발명이다.

#### 관련판례 8 : 직무에 관한 발명의 완성 후 퇴직하여 출원한 경우 직무발명인지 여부

직무발명 후 퇴사하여 이를 제3자에게 양수시키고, 그것을 근거로 제3자가 직무발명을 승계할 권리자에게 침해를 주장하였으나 기각한 사례

이 사건 특허의 발명은 피고의 업무범위인 전기·전자부품·음향기기·정보통신기기의 제조 및 판매업에 속하고, 그 발명행위가 피고의 종업원이었던 A의 직무인 콘텐서 마이크로폰의 연구·개발에 관련되므로 직무발명에 해당된다. 이 사건 특허발명은 A가 Y회사에 근무하면서 발명한 것이나, Y회사는 발명 후 4개월 이내에 출원하지 않았으며, A는 Y회사를 퇴사하고 X회사를 설립하여 대표이사로 있으면서 X회사 명의로 특허출원하고, Y사의 특허침해를 주장하였으나, 이 사건 특허출원권의 양수행위가 반사회질서의 법률행위로 무효이므로 침해금지 청구 및 손해배상 청구는 신의칙상 허용될 수 없다. (수원지방법원 2004.5.21. 선고, 2002가합11918)

71) 추적조항(trailer clause)은 “holdover agreements”로 알려져 있기도 하다.

72) R. Jason D'Cruz, Dealing with the Movable Employee and Complying with Employment Laws, 683 PLI/Pat 71, 77 (2002).

73) Ann Bartow, Inventors of the World, Unite! A Call for Collective Action by Employee-Inventors, 37 Santa Clara L. Rev. 673, 683-84 (1997); Marc B. Hershovitz, Unhitching the Trailer Clause: The Rights of Inventive Employees and Their Employers, 3 J. Intell. Prop. L. 187, 197 (1995)

## 5. 대학 교수등의 직무발명 성립요건

■ 통상 대학이라 칭하는 고등교육법 제2조 각 호의 학교는 동법 제3조에 따라 국립학교, 공립학교, 사립학교로 구분되어 있고 그 설립·경영주체가 각각 국가, 지방자치단체, (사립)학교법인이므로, 대학이 발명진흥법 제2조 제2호에서 규정하는 “사용 자등”에 해당함은 물론이며, 고등교육법 제14에 따라 대학에 두게 되는 교수, 직원 및 조교 등과 대학 내 연구소의 연구원 등(이하 “교수 등”이라 함)은 당연히 “종업원 등”에 해당하기 때문에, 대학 교수 등의 발명이 발명진흥법 제2조 제2호에서 규정된 요건에 해당하는 경우 계약, 근무규정이나 기타 약정에 따라 다르게 취급되는 경우를 제외하고는 원칙적으로 직무발명에 해당하는 것으로 보게 됨.

☞ 공무원의 직무발명에 대한 권리는 국가나 지방자치단체가 승계하며, 국가나 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권 등은 국유나 공유로 하지만, 국·공립대학 교수 등의 직무발명에 대한 권리는 기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률 제11조 제1항 후단에 따른 전담조직이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권 등은 그 전담조직의 소유로 함. 따라서 국·공립대학 교수 등은 공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정의 적용과 무관함.

☞ 사립대학 교수 등의 직무발명의 경우 교칙 또는 계약, 근무규정이나 기타 약정 등에 따라 상이할 수 있으나, 일반적으로 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 제25조에 따라 설립·운영하고 있는 산학협력단을 통하여 교수 등의 직무발명에 대한 권리를 승계하거나 특허권 등을 소유하도록 하고 있음. 또한 국·공립대학 교수 등의 직무발명과는 달리 법령상 당연히 승계되거나 귀속되는 것이 아니므로, 계약, 근무규정 등에 규정된 사전예약승계규정에 따라 그 승계 내지 귀속 여부가 결정됨.

☞ 한편, 대학의 구성원으로서의 학생이 한 발명은, 원칙적으로 당해 학생이 대학의 종업원 등에 해당하지 않는 한 직무발명과 무관한 개인(자유)발명임. 그러나 당해 발명이 예컨대 대학 내 발명지원프로그램을 통하여 완성된 발명

으로서 관련규정에 의하여 대학의 직무발명으로 간주되는 경우를 예상해 볼 수 있을 것이며, 대학 내 특정의 연구과제에 참여한 학생 중에는 계약을 통하여 대학과 고용관계가 형성되기도 하는데, 이러한 경우 등에 있어서 당해 학생의 발명은 직무발명에 해당하는 것으로 볼 수 있음.

- 대학 교수 등의 발명이 직무발명이 되기 위해서는, ① 교수 등이 그 직무에 관하여 발명한 것이, ② 성질상 대학의 업무 범위에 속하고, ③ 그 발명을 하게 된 행위가 교수 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명이어야 하는데, 그 성립요건에 있어서 원칙적인 부분에서는 앞서 살펴 본 여타 종업원등의 직무발명의 경우와 전혀 다르지 않지만, 교육·연구라는 대학의 본질과 조직적·인적 구성의 특수성 및 특히 교수에게 부여되는 교육·연구에 있어서의 광범한 재량 등을 고려해 볼 때 구체적인 경우로 나누어 살펴 볼 필요가 발견됨.

✎ 다만, 교육·연구와 직접 관련되지 아니한 ‘대학운영에 필요한 행정직원 등 직원과 조교’(고등교육법 제14조 제3항)인 경우, 그러한 직원 등의 발명이 직무발명에 해당하는지 여부는 기업체 종업원 등의 직무발명의 경우와 전혀 같은 맥락에서 이해될 수 있으므로 재론이 필요치 않을 것으로 판단됨.

- 대학의 업무에 속하는지 여부에 대한 판단은 국·공립대학과 사립대학의 업무가 반드시 같다고 할 수 없고, 특히 사립대학의 경우 별도의 법인으로 각각의 정관에 따라 업무의 범위가 정해지기 때문에, 개별적 사정을 고려하지 아니하고 대학의 업무를 획일적으로 파악하는 것은 바람직하지 아니함. 각 대학의 조직적·인적 구성의 특수성 등 구체적인 사정을 고려하여 유연하게 판단하되, 고등교육법 제28조에 규정된 바와 같이 “인격을 도야하고, 국가와 인류사회의 발전에 필요한 심오한 학술이론과 그 응용방법을 가르치고 연구하며, 국가와 인류사회에 이바지함을 목적으로 한다.”는 점을 주요한 해석의 기준으로 삼을 수 있을 것임.

■ 대학 교수 등의 직무는 임용계약서 또는 근로(고용)계약서, 근무규정 등에 따라서 개인별로 상이할 수밖에 없으나, 고등교육법 제15조는 교직원의 임무라는 표제 하에 제2항 내지 제4항에서 교원, 행정직원 등 직원, 조교의 직무(임무)를 각각 규정하고 있으므로(① 교원은 학생을 교육·지도하고 학문을 연구하되, 필요한 경우 학칙 또는 정관으로 정하는 바에 따라 교육·지도, 학문연구 또는 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 제2조 제5호에 따른 산학협력만을 전담할 수 있으며, ② 행정직원 등 직원은 학교의 행정사무와 그 밖의 사무를 담당하고, ③ 조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조함), 대학 교수 등의 직무를 판단함에 있어서는 임용계약서, 근무규정 등과 고등교육법 15조의 규정을 고려하여 종합적으로 해석하여야 할 것이며, 지시·지휘·명령 등이 존재하였는지 여부 등 구체적인 경우에 따라 개별적으로 판단되어야 할 것임.

■ 대학 교수 등의 발명이 직무발명에 해당하는지 여부에 관하여 대표적인 사례를 유형화하여 살펴보면 다음과 같음.

✎ 교수 또는 연구원 등이 대학의 조직 내에서 담당하고 있는 연구의 내용이나 책임범위로 보아 발명을 담당하고 이를 수행하는 것이 당연히 예정되어 있는 경우, 그러한 연구의 수행결과에 따라 발명한 것은 원칙적으로 직무발명에 해당됨. 다만, 그러한 경우라 하더라도 외부 기업체의 연구개발 의뢰에 의하여 연구과제가 지정되고 연구비를 지급받은 것이라면, 당해 기업체와의 계약이나 인적자원·물적시설의 활용·이용관계 등에 따라 당해 발명에 대한 구체적인 권리관계가 달라질 수 있음.

✎ 교수가 전공과 관련한 통상적·일상적 학술활동의 결과 발명을 하게 된 경우, 학생에 대한 교육 및 전공과 관련한 학문의 연구를 교수의 기본적 직무로 보아야 하고 또한 연구를 할 때에는 대학의 인적자원·물적시설을 활용·이용하게 되므로, 그러한 과정에서 완성된 발명은 원칙적으로 직무발명에 해당됨. 반대로, 교수가 자신의 전공과 무관한 영역에서 대학의 인적자원·물적시설의 활용·이용관계 없이 발명을 하게 된 경우는 당연히 당해 교수의 개인

(자유)발명에 해당됨.

- ✎ 교수 또는 연구원 등이 외부 기업체의 기술고문으로 재직 중 그 기술분야에 관한 발명을 하게 된 경우, 이때 기술고문으로서의 교수 또는 연구원 등은 당해 외부 기업체의 종업원 등에 해당하므로 당해 발명은 원칙적으로 대학이 아니라 외부 기업체의 직무발명에 해당됨. 다만, 대학과 협약관계에 있거나 별도의 계약 또는 약정이 있는 경우, 그러한 협약, 계약 또는 약정에 따라 당해 발명에 대한 구체적인 권리관계가 달라질 수 있음.

## Ⅲ. 직무발명의 권리귀속

1. 개설
2. 직무발명의 귀속에 관한 이론  
(발명자주의 v. 사용자주의)
3. 종업원의 권리와 의무
4. 사용자의 권리와 의무
5. 직무발명의 사전예약승계
6. 직무발명의 권리귀속 관계 및 절차





### III. 직무발명의 권리귀속

#### 1. 개설

- 종업원 등의 발명이 발명진흥법상 직무발명의 성립요건을 충족하는 경우에도, 그 발명에 대한 권리는 발명자인 종업원 등에게 귀속됨이 원칙이므로, 다시 법 규정 내지 계약이나 근무규정상의 사전예약승계규정 등에 따라 일정한 요건이 성취되지 아니하면, 사용자등에게 부여되는 통상실시권 외에 직무발명의 효과는 미미할 수 있음.
- 발명을 함에 있어서는 발명자의 창의적 노력이 필수적이지만, 직무발명의 경우 개인발명(자유발명)과 달리 발명자(종업원)의 노력에 의해서만 이루어지는 것이 아니라 보수 또는 연구비 지급, 연구 설비·자재 제공 등 사용자의 지원 내지 기여를 통하여 비로소 가능하게 되는 것이므로, 직무발명의 효과를 거두려면 그 발명에 대한 두 공헌자인 종업원과 사용자 간 조화롭고 합리적인 이익조정이 필수적이라 할 것임.
- 이러한 조화롭고 합리적인 이익조정을 위하여 발명진흥법은 직무발명에 관한 종업원과 사용자의 권리와 의무를 규정하고 있으며, 이러한 규정을 통하여 직무발명의 권리귀속관계를 보다 체계적·통일적으로 규율하고 있음.
- 이하에서는 직무발명의 귀속에 관한 이론과, 사전예약승계, 그리고 권리귀속절차에 있어서 종업원과 사용자의 권리의무를 살펴보기로 함.

#### 2. 직무발명의 귀속에 관한 이론(발명자주의 v. 사용자주의)

- 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권의 귀속에 관하여

는 두 가지 입장이 존재하는데, 그 하나는 ‘발명자주의’이고 다른 하나는 ‘사용자주의’임.

### (1) 발명자주의

■ 발명자주의는 종업원의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권은 원칙적으로 발명자인 종업원에게 귀속된다는 입장임.

✎ 이러한 입장에서는, 사용자가 물적 시설, 설비 등을 제공하고 종업원을 고용하여 직무를 부여함으로써 발명을 하도록 지시, 지휘, 명령, 감독 등을 하였다고 해서 종업원 누구나가 다 발명을 하는 것은 아니며, 따라서 직무발명자인 종업원의 주관적·개인적 노력이나 능력 없이는 발명이 완성될 수 없음에도 불구하고 그러한 발명에 대한 권리를 사용자에게 귀속시키는 것은 부당하다는 논리에 기반하여, 종업원의 직무발명을 당해 종업원의 개인적 성과로 보게 됨.

✎ 직무발명자인 종업원은 그 발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권의 귀속주체이므로, 사용자가 그 발명에 대한 권리를 승계하려면 당사자 간 계약, 근무규정 기타 약정이 필요하며 그에 따른 보상조치가 요구됨.

✎ 현재 우리나라와 미국, 일본의 특허법과 독일의 종업원발명법 등이 발명자주의를 취하고 있으며, 과거 영국의 경우 1977년 특허법 개정 전까지 발명자주의를 취한 바 있음.

### (2) 사용자주의

■ 사용자주의는 종업원의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권은 원칙적으로 연구시설과 자금을 지원한 사용자에게 귀속된다는 입장임.

■ 이러한 입장에서는, 종업원이 창작한 발명은 당연히 종업원의 임무이고 그 성과

로 나타난 결과물이며, 이러한 발명을 하게 된 것은 사용자의 급료지급, 연구 자료 확보 등 물적·정신적 뒷받침 없이는 도저히 불가능하기 때문에,<sup>74)</sup> 종업원의 직무발명에 대하여 특허를 받을 권리 내지 그 특허권은 사용자에게 귀속됨이 타당하다는 논리에 기반하여, 종업원의 직무발명을 당해 종업원의 개인적 성과가 아니라 기업 등의 조직적 성과로 보게 됨.

✎ 종업원의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권이 원천적으로 사용자에게 있으므로, 직무발명자인 종업원에게는 당해 발명에 대하여 어떠한 권리도 없으며, 따라서 당사자 간 별도의 계약이나 근무규정 기타 약정 등이 불필요함은 물론 보상 또한 요구되지 아니함.

✎ 현재 영국, 네덜란드, 프랑스, 이탈리아, 러시아, 헝가리, 중국, 대만 등이 사용자주의를 취하고 있으며,<sup>75)</sup> 과거 일본의 경우 1921년 개정 특허법 이전에는 사용자주의를 취한 바 있음.

### (3) 발명진흥법의 태도

■ 우리 특허법은 제33조 제1항에서, “발명을 한 자 또는 그 승계인은 이 법에서 정하는 바에 의하여 특허를 받을 수 있는 권리를 가진다.”고 규정하여 ‘발명자주의’를 취하고 있음이 명백함.

■ 직무발명을 규율하고 있는 발명진흥법은, 종업원 등의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 그 특허권이 원천적으로 종업원 등에게 귀속되는지 아니면 사용자 등에게 귀속되는지 그 자체에 대하여는 명문의 규정을 두고 있지 아니함.

74) 김선정, “직무발명 보상기준의 법제화에 관한 연구”, 「상사판례연구」 제13권 (한국상사판례학회, 2002), 316쪽.

75) 조원철, “직무발명제도의 고찰”, 「한국산업재산권학회 논집 5」 (한국산업재산권법학회, 1997), 141쪽.

■ 그럼에도 불구하고, ① 발명진흥법상 발명 등은 발명진흥법의 고유한 개념이 아니라 특허법 등에서 차용한 개념이므로 특허법 등의 원칙(발명자주의)이 적용될 수밖에 없는 것이고, ② 법 제10조 이하의 규정에 표현된 '승계'라는 것이 다른 사람의 권리(또는 의무)를 이어받는 것을 의미하므로 직무발명에 대한 원 권리자는 그 발명을 한 종업원 동일 수밖에 없으며, ③ 종업원등이 직무발명에 대하여 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 사용자 등에게 승계하게 하는 경우 정당한 보상을 받을 권리를 가지는 것으로 규정하는 등의 태도로 보아, 발명진흥법은 직무발명에 대하여 발명자주의를 취하고 있음을 알 수 있음.

■ 따라서, 발명자주의의 원칙상 종업원 등의 직무발명에 대한 권리가 사용자 등에게 승계되려면 일정한 조건과 절차가 요구되는 바, 이하에서 나누어 살펴보고자 함.

### 3. 종업원의 권리와 의무

#### (1) 종업원의 권리

가. 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권의 취득

■ 특허를 받을 수 있는 권리는 발명의 완성으로부터 특허 등록 시까지 발명자를 보호하기 위한 개념으로, 특허법 제33조 및 발명진흥법 제10조 이하의 규정에 따라 원칙적으로 직무발명자인 종업원에게 귀속됨.

■ 직무발명자인 종업원은 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 이전 또는 처분할 수 있으며, 다만 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권이 공유인 경우에

는 다른 공유자의 동의를 얻지 아니하면 그 지분을 양도할 수 없음.<sup>76)</sup>

#### 나. 발명자로서의 인격권

- 발명은 발명자의 지적 노력의 산물이므로 발명에는 발명자의 인격이 포함됨. 이러한 인격권은 일신전속적인 것으로 양도의 대상이 될 수 없으며, 재산적 가치를 가지는 것이 아니라 명예에 관한 것이므로 명예권이라 부르기도 함.<sup>77)</sup>
- 직무발명자인 종업원이 그 발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 사용자에게 승계시킨 경우, 출원인은 당해 사용자가 되고 또한 그 출원한 사용자가 등록 후 특허권자가 되지만, 발명자인 종업원에게는 특허출원서에 그 성명을 기재할 권리가 부여됨.
  - ✎ 직무발명에 있어서 발명자인 종업원에게 부여되는 인격권은, 특허권을 행사하는데 어떠한 제약을 가하는 것이 아니라 발명자로서의 명예를 존중하는 것이므로, 특허권자인 사용자에게는 특허출원서상 출원인과 발명자가 다르다고 해서 어떠한 불이익도 있을 수 없음.
  - ✎ 보상받을 주체에 대한 혼란을 미연에 방지하고 또한 직무발명을 장려·촉진하는 차원에서, 종업원의 직무발명자로서의 인격권은 존중됨이 바람직함.
  - ✎ 직무발명자의 인격권이 침해당한 경우, 진정한 발명자인 종업원은 허위의 발명자의 성명을 변경시킬 청구권을 행사할 수 있음.

#### 다. 정당한 보상을 받을 권리

- 직무발명자인 종업원은 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 계약이나 근

76) 특허법 제37조 3항 및 제99조 제2항 참조.

77) 박희섭·김원오, 「특허법원론」 (세창출판사, 2009), 214쪽.

무규정 등에 따라 사용자에게 승계시키거나 사용자를 위하여 전용실시권을 설정할 수 있는데, 이러한 경우 사용자로부터 정당한 보상을 받을 권리를 가짐(발명진흥법 제15조 제1항).

✎ 직무발명자인 종업원에 대한 보상에 관하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이 ① 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자 등과 종업원 등 사이에 행하여진 협의의 상황, ② 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원 등에 대한 보상기준의 제시 상황, ③ 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원 등으로부터의 의견 청취 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 간주됨.

✎ 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있지 아니하거나 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우 그 보상액을 결정할 때에는 그 발명에 의하여 사용자 등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자 등과 종업원 등이 공헌한 정도를 고려하여야 함.

✎ 공무원의 직무발명에 대하여 국가가 그 권리를 승계한 경우에는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에 따라 보상하고, 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 당해 지방자치단체의 조례에 따라 보상함.

■ 사용자 등이 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도, 발명자인 종업원 등은 정당한 보상을 받을 권리를 가지며, 이러한 출원 유보시의 보상에 있어서 그 액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 종업원 등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 함(법 제16조).

■ 직무발명자인 종업원의 정당한 보상을 받을 권리는 일반채권과 마찬가지로 10년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸함.

✎ 보상청구권 소멸시효의 기산점은 일반적으로 특허 등록 혹은 특허권 승계 시로 볼 수 있지만, 보상규정이나 근무규정 등에서 보상의 시기가 정해진 경

우 그 시기가 도래할 때까지는 정당한 보상을 받을 권리의 행사에 장애가 있는 것으로 보아야 하므로, 그 정해진 보상시기가 정당한 보상을 받을 권리의 소멸시효의 기산점이 된다고 해석함.

**관련판례 9 : 보상금 청구권의 소멸시효와 기산점**

**직무발명보상금청구권 소멸시효와 그 기산점을 판단한 사례**

직무발명보상금청구권의 소멸시효는 일반채권과 마찬가지로 10년간 행사하지 않으면 완성되고 그 기산점은 일반적으로 특허 등록 혹은 특허승계시로 볼 수 있지만, 근무규칙 등에서 대가의 지불시기가 정하여진 경우에는 그 지불시기가 도래할 때까지는 정당한 보상액의 지불을 받을 권리의 행사에 법률상 장애가 있다고 보아 그 지불시기가 정당한 보상액의 지불을 받을 권리의 소멸시효의 기산점이 된다고 해석하여야 할 것이다. 원고의 피고 회사에 대한 제1특허발명에 관한 정당한 보상액의 지불을 받을 권리의 소멸시효의 기산점이 되는 지불시기는 아무리 빨라도 피리벤족심이 제품화된 다음 회계연도인 1998년 이후라고 할 수 있으므로 피고 회사의 위 항변은 이유 없다.  
(서울고등법원 2009.8.20. 선고, 2008나119134)

라. 조정신청권

- 직무발명과 관련하여 분쟁이 발생하는 경우 종업원 등은 발명진흥법 제41조에 따른 산업재산권분쟁조정위원회에 조정을 신청할 수 있으며, 사용자 등도 조정신청권을 가짐(법 제18조).
- ✎ 조정신청은 시효중단의 효력이 있음(조정이 성립되지 아니한 경우 그 불성립이 확정된 날부터 1개월 이내에 소를 제기하지 아니하면 시효중단의 효력이 없음).
- ✎ 위원회는 조정신청이 있는 날부터 3개월 이내에 조정을 하여야 함. 다만, 특별한 사유가 있으면 양 당사자의 동의를 받아 1개월의 범위에서 한번만 그 기간을 연장할 수 있음. 기간이 지난 경우에는 조정이 성립되지 아니한 것으

로 간주됨.

- ✎ 조정은 당사자 사이에 합의된 사항을 조서에 적음으로써 성립되며, 이러한 조서는, 당사자가 임의로 처분할 수 없는 것을 제외하고는, 재판상 화해와 같은 효력이 있음.

## (2) 종업원의 의무

### 가. 협력의무

- 계약이나 근무규정상의 사전예약승계규정 등에 따라 종업원 등의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 사용자에게 승계시키기로 정하였다면, 직무발명자인 종업원은 이를 준수·협력하여야 할 의무가 있음. 특히 사전예약승계규정에 반하여 직무발명자인 종업원이 본인의 명의로 출원하는 경우 등은 업무상배임죄에 해당될 수 있음.

- 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 사용자등이 승계한 경우, 특허출원 및 등록시 또는 당해 발명을 실시하거나 특허권의 처분시, 발명자로서 사용자와 당해 발명에 대한 기술적 사항에 관하여 협의·협력할 의무가 인정됨. 직무발명에 대하여 종업원등이 출원하여 특허를 받았을 때 사용자에게 부여되는 통상실시권 행사를 위해서도 협력의무가 인정됨.

### 나. 비밀유지의무

- 사용자 등이 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 승계한 경우, 종업원 등은 사용자 등이 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 함(법 제19조).

- ✎ 다만, 사용자 등이 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 승계하지 아니하기로 확정된 경우, 당해 직무발명에 대한 출원주체는 종업원 등이 되



므로, 이러한 경우에는 종업원 등에게 비밀유지의무가 없음.

- 비밀유지의 의무에 위반하여 부정한 이익을 얻거나 사용자 등에 손해를 가할 목적으로 직무발명의 내용을 공개한 자에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.
- ✍ 비밀유지의무위반죄는 사용자등의 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있는 친고죄임(법 제58조).

#### 다. 직무발명 완성사실의 통지의무

- 종업원 등이 직무발명을 완성한 경우에는 지체 없이 그 사실을 사용자 등에게 문서로 알려야 할 의무가 있으며, 2명 이상의 종업원 등이 공동으로 직무발명을 완성한 경우에는 공동으로 알려야 함(법 제12조).
- 사용자가 내부적으로 계약이나 근무규정상의 사전예약승계규정 등에 종업원 등의 직무발명 완성사실의 통지의무를 두고 있는 것과 관계없이, 모든 종업원 등은 직무발명의 완성사실을 지체 없이 사용자 등에게 통지하여야 할 의무를 부담함.
- ✍ 사전예약승계규정 등의 유무와 무관하게, 직무발명에 대하여 종업원등이 특허 등을 받았거나 특허 등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허 등을 받으면, 사용자등은 그 특허권 등에 대하여 통상실시권을 가지므로, 이러한 사용자등의 권리 행사를 용이하게 하고, 또한 통지가 이루어 지지 않는 등 직무발명에 대한 관리상의 문제로 핵심인재 및 기술유출의 위험성을 미연에 차단하려는 취지에서, 부여된 것으로 이해할 수 있음.
- ✍ 현행법은 종업원 등이 직무발명 완성사실의 통지의무를 이행하지 아니한 경우 그에 대한 처벌규정을 두고 있지 아니하나, 그러한 통지의무의 성실한 이행으로 직무발명의 완성사실을 사용자가 보다 쉽게 인지하게 되어 발명의 안정적 승계를 통한 권리확보가 가능하게 된다는 점에서 매우 중요하게 인식

되어야 할 것임.

✎ 종업원 등이 직무발명 완성사실의 통지의무를 이행하지 아니한 경우, 사전예약승계규정 등이 존재하는 경우 그에 따른 손해배상청구 내지 징계 등 인사상의 불이익이 있을 수 있고, 통지하지 아니하고 종업원등이 직접 출원하거나 또는 제3자에게 특허를 받을 수 있는 권리를 양도하여 제3자가 출원한 경우 등은 무효심판의 대상이 되거나 권리이전청구소송의 대상이 되므로 유의할 필요가 있음.

**관련판례 10 : 사전예약승계규정에 위반하여 종업원 명의로 출원한 경우 업무상배임죄에 해당하는지 여부**

사전예약승계 규정에도 불구하고 종업원 명의로 출원한 것은 업무상 배임에 해당한다고 본 사례

피고인은 한국과학000의 교수로서 한국과학000이 제공하는 연구실, 장비 및 인력을 이용하여 직무와 관련한 연구를 한 것이고, 그 연구 성과가 단순한 아이디어의 단계를 넘어 여러 차례의 실험을 통해 어느 정도 완성단계에 이르렀다고 판단되어 특허법 제55조 소정의 우선권 주장을 위한 특허(선)출원을 하기에 이른 것이므로 그것이 그 당시에 특허를 받을 수 없는 미완성발명이었음이 명백하지 않은 이상, 피고인으로서 한국과학000이 특허출원 등의 절차를 취할 수 있도록 협력하여야 하고, 한국과학000이 그 출원을 하기 전에는 이 사건 매직기술의 내용에 관하여 비밀을 유지하여야 하며 한국과학000의 승낙 없이 이를 무단으로 양도하여서는 안 될 임무가 있다고 할 것임에도 이러한 임무에 위배하여 씨지00를 사실상 설립하고 위 회사에 특허를 받을 수 있는 권리를 양도하여 특허출원을 하게 하였으므로 피고인의 이러한 행위는 업무상배임죄에 해당한다고 보아야 하고, 피고인이 상당한 시간, 노력 및 비용을 들여 실험에 성공한 이 사건 매직기술은 특허 등록 여부에 관계없이 그 당시 그 자체가 재산상 이익이 있어 보이고 씨지00의 특허(선)출원으로 한국과학000에게 무용의 부담을 지우게 하였으므로 결과적으로 이 사건 특허출원을 기초로 한 최종특허출원이 특허법 제42조 제3항 등의 사유로 인하여 거절되었다고 하더라도 이 사건 출원 당시 한국과학000에게 재산상 손해발생의 위험이 초래되지 않았다고 볼 수도 없다.

(대전지방법원 2010.1.26. 선고, 2009노1274)

## 4. 사용자의 권리와 의무

### (1) 사용자의 권리

#### 가. 통상실시권 취득

- 사용자 등은 직무발명에 대하여 종업원 등이 특허 등을 받았거나 특허 등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허 등을 받으면, 그 특허권 등에 대하여 통상실시권을 취득함.
- 일반적으로 통상실시권은 제3자에 대한 대항요건으로 등록을 해야 하지만, 직무발명에 의한 통상실시권은 등록하지 않아도 특허권 또는 전용실시권을 취득한 자에 대하여 주장할 수 있음(특허법 제118조 제2항).
- 직무발명에 대한 통상실시권을 취득하게 되는 사용자는 종업원이 당해 직무발명을 완성할 당시의 사용자이고, 그에 따른 특허권의 등록이 그 이후에 이루어졌다고 해서 등록시의 사용자가 통상실시권을 취득하는 것은 아님.

#### 관련판례 11 : 직무발명에 대하여 통상실시권을 취득하는 사용자

직무발명을 완성할 당시의 사용자와 특허권 등록시 사용자가 다른 경우, 완성당시의 사용자가 통상실시권을 취득한다고 본 사

구 특허법(1990. 1. 13. 법률 제4207호로 전문 개정되기 전의 법률) 제17조 제1항이나 특허법 제39조 제1항에 의하면, 직무발명에 관한 통상실시권을 취득하게 되는 사용자는 그 피용자나 종업원이 직무발명을 완성할 당시의 사용자이고, 그에 따른 특허권의 등록이 그 이후에 이루어졌다고 하여 등록 당시의 사용자가 그 통상실시권을 취득하는 것은 아니다.

(대법원 1997.6.27. 선고, 97도516)

## 나. 승계취득 또는 전용실시권을 설정할 권리

- 사용자 등은 계약이나 근무규정상의 사전예약승계규정 등을 통하여 종업원 등의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 승계 취득할 수 있으며, 종업원 등이 특허권 등을 취득한 경우 전용실시권을 설정할 수 있음.
- ✎ 종업원 등의 직무발명이 제3자와 공동으로 행하여진 경우 계약이나 근무규정에 따라 사용자 등이 그 발명에 대한 권리를 승계하면 사용자 등은 그 발명에 대하여 종업원 등이 가지는 권리의 지분을 가짐(법 제14조).
- ✎ 미리 사용자 등에게 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 승계시키거나 사용자 등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정이 없는 경우에는 사용자 등이 종업원 등의 의사와 다르게 그 발명에 대한 권리의 승계를 주장할 수 없음(발명진흥법 제13조 제1항).
- ✎ 직무발명 외의 종업원 등의 발명에 대하여 미리 사용자등에게 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 승계시키거나 사용자 등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정의 조항은 무효임(발명진흥법 제10조 제3항).
- 특허를 받을 수 있는 권리를 승계 취득할 경우, 특허 출원 전일 때에는 사용자 명의로 특허출원을 하지 아니하면 제3자에게 대항할 수 없으며, 출원 후에는 출원인 명의변경신고를 하지 아니하면 그 효력이 발생하지 아니함(특허법 제38조). 이 경우 사후의 문제발생을 예방하기 위하여 종업원 등으로부터 양도증서를 받아놓은 것이 바람직함.
- 특허권의 승계취득 또는 전용실시권을 취득하고자 할 경우 등록해야만 효력이 발생됨(특허법 제101조).
- 직무발명 외의 종업원 등의 발명에 대하여 미리 사용자 등에게 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 승계시키거나 사용자 등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정의 조항은 무효이지만, 종업원 등이 발명을

완성한 이후의 양도행위 또는 설정행위까지 금지하는 것은 아니므로 그 사후 양도 또는 설정은 계약자유 원칙상 유효함.

**관련판례 12 : 직무발명 외의 종업원의 발명에 대한 권리의 사후 양도행위의 효력**

직무발명 외의 종업원의 발명에 대한 권리를 사후 양도한 행위가 유효하다고 본 사례

(구) 특허법 17조 3항의 취지는 직무발명을 제외하고 그외의 피용자등의 근무에 관하여 한 발명에 대하여는 그 발명전에 미리 특허를 받을 수 있는 권리나 장차 취득할 특허권등을 사용자등에게 승계(양도) 시키는 계약 또는 근무규정을 하여 두더라도 동 계약이나 근무규정은 무효라고 규정하여 사용자에 대하여 약한 입장에 있는 피용자의 이익을 보호하는 동시에 발명을 장려하고자 하는 점에 그 입법취지가 있다 할 것이고, 피용자가 발명한 이후의 양도행위까지를 금지한 규정은 아니라고 할 것이므로, (구) 실용신안법 29조에 의하여 (구) 특허법 17조의 규정을 실용신안에 준용하는 이견에 있어 피용자가 이견 고안을 한 이후에 행한 이견 양도행위는 유효하다.

(대법원 1977.2.8. 선고, 76다2822)

다. 조정신청권

- 직무발명과 관련하여 분쟁이 발생하는 경우 사용자등은 산업재산권분쟁조정위원회에 조정을 신청할 수 있으며(발명진흥법 제18조), 종업원 등도 조정신청권을 가진다는 점이나 그 내용에 관하여는 앞서 설명한 바와 같음.

(2) 사용자의 의무

가. 승계여부의 통지의무

- 종업원 등이 직무발명 완성사실을 통지하면, 그 통지를 받은 사용자 등(국가나 지방자치단체는 제외)은 통지를 받은 날부터 4개월 이내에 그 발명에 대한 권

리의 승계 여부를 종업원등에게 문서로 알려야 함(발명진흥법 제13조 제1항).

- 승계여부의 통지의무는 종업원 등에게 부여된 직무발명 완성사실의 통지의무에 대응하는 것으로서, 종업원 등의 직무발명을 승계할 것인지 여부를 일정 기간 내에 통지하도록 하여 발명자인 종업원이 입게 될 수 있는 권리관계 확정 지연에 따르는 불측의 손해를 방지하고 사용자와 종업원 간 직무발명에 대한 안정적인 권리관계가 형성되도록 유도하는 취지에서 부여된 것으로 이해됨.
- 계약이나 근무규정상 사전예약승계규정 등이 없는 경우 사용자 등은 종업원 등으로부터 통지받은 직무발명의 승계 여부에 대한 결정권한이 없으므로, 사용자 등이 종업원 등의 의사와 다르게 그 발명에 대한 권리의 승계를 주장할 수 없으며, 종업원 등이 그 발명을 직접 출원하여 특허를 받는 경우 등은 통상실시권만을 가지게 됨.
- ✎ 다만, 사전예약승계규정 등이 없는 경우일지라도 종업원 등이 그 의사에 따라 직무발명에 대한 권리를 사용자등에게 양도할 수 있는 것이므로 양 당사자 간 개별적인 계약을 통해 권리승계가 가능함.
- 사용자 등이 종업원 등으로부터 직무발명 완성사실의 통지 받은 날부터 4개월 이내에 그 발명에 대한 권리의 승계 의사를 알린 때에는 그때부터 그 발명에 대한 권리는 사용자 등에게 승계된 것으로 간주됨(법 제13조 제2항).
- ✎ 사용자 등이 통지 받은 날부터 4개월 이내에 승계 여부를 알리는 경우, 승계 여부나 종업원 등의 동의와 무관하게 통상실시권을 가지게 되지만, 4개월 이내에 승계 여부를 알리지 아니한 경우에는 사용자 등은 그 발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 간주되며, 이 경우 사용자 등은 그 발명을 한 종업원 등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없음(법 제13조 제3항).

#### 나. 보상의무

■ 사용자 등이 종업원 등의 직무발명에 대하여 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 계약이나 근무규정에 따라 승계하거나 전용실시권을 설정한 경우 종업원 등에게 정당한 보상하여야 할 의무를 부담함(법 제15조).

✎ 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이  
 ① 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자 등과 종업원 등 사이에 행하여진 협의의 상황, ② 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원 등에 대한 보상기준의 제시 상황, ③ 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원 등으로부터의 의견 청취 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 간주됨.

✎ 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있지 아니하거나 정하고 있더라도 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우 그 보상액을 결정할 때에는 그 발명에 의하여 사용자 등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자 등과 종업원 등이 공헌한 정도를 고려하여야 함.

✎ 공무원의 직무발명에 대하여 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 정당한 보상을 하여야 하며, 이 경우 보상금의 지급에 필요한 사항은 대통령령(「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」)이나 조례로 정함.

■ 종업원 등의 정당한 보상을 받을 권리는, 사용자 등에게 근로를 제공하고 그에 대한 대가를 지급받을 권리인 임금채권과는 전혀 별개의 권리이므로, 직무발명자인 종업원이 퇴직한 경우는 물론 사망한 경우 등에도 사용자는 그 종업원 또는 상속인 등에게 정당한 보상을 하여야 할 의무가 있음.

■ 사용자 등은 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도 종업원 등에게 정당한 보상을 하여야 함(법 제16조).

✎ 이 경우 그 발명에 대한 보상액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으로

보호되었더라면 종업원 등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 함.

### 관련판례 13 : 직무발명보상금의 법적 성격

임금, 성과급 등으로 보상금을 갈음할 수 없다고 본 사례

직무발명보상금 청구권은 통상적으로 사업자에 비해 열악한 지위에 있는 종업원의 권익을 보호하고 발명을 진흥하기 위해 인정되는 것으로서 직무발명보상금에 관한 특허법의 규정은 강행규정이므로, 직무발명보상금 청구권의 발생, 행사 및 보상금의 정당한 액수에 어떠한 제한을 가하는 계약 또는 근무규정은 무효이고, 나아가 직무발명보상금은 특허를 받을 권리를 양도한 대가로서 인정되는 법정채권으로서 노동의 대가인 임금과는 그 성격상 명확히 구분되므로, 당사자 사이에 명시적인 약정이 없는 한 일반적인 임금, 성과급 등의 지급으로써 특정한 직무발명에 대한 보상금의 지급에 갈음하였다고 보아서는 아니된다.

(서울고등법원 2009.10.7. 선고, 2009나26840)

## 5. 직무발명의 사전예약승계

■ 직무발명의 사전예약승계란, 종업원이 직무발명을 완성하는 경우 그 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 사용자가 승계하기로 (또는 사용자를 위하여 전용실시권을 설정하기로) 미리 사용자와 종업원 간 약정 등을 체결하고 그러한 약정에 따라 종업원의 직무발명에 대한 권리를 사용자가 승계하는 것을 말함.

✎ 사전예약승계규정이 없는 경우, 종업원 등의 직무발명에 대한 권리를 사용자가 승계할 근거가 없기 때문에 종업원 등이 동의하지 아니하는 한 당해 직무발명에 대하여 통상실시권을 가지는데 그치게 될 수 있음.

■ 종업원의 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권은 발명자



주의의 원칙상 직무발명자인 종업원에게 귀속됨이 원칙이지만, 사용자는 사전에 계약이나 근무규정 등을 통하여 사전예약승계규정을 마련해 둬으로써 직무발명에 대한 권리를 유효하게 승계할 수 있음.

✎ 발명에 대한 권리는 발명자에게 속하는 것이고 따라서 발명자는 발명의 종류를 구분할 필요 없이 그 발명에 대한 권리를 처분할 수 있음이 원칙이므로, 종업원의 직무발명에 대한 권리를 사용자가 승계하기로 하는 사전예약승계규정의 유효성은 당연히 긍정된다고 할 수 있음.

■ 직무발명 외의 종업원의 발명에 대하여 미리 사용자가 특허를 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 승계하기로 (또는 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하기로) 하는 사전예약승계규정은 발명진흥법 제10조 제3항에 따라 무효임.

✎ 종업원의 개인발명(자유발명)에 대해서도 사전예약승계규정의 유효성을 긍정하게 되면, 사용자에게 대하여 사회·경제적 약자인 종업원이 발명자로서 가지는 정당한 이익이 침해될 가능성이 높고 또한 대등한 입장에서 사전예약승계에 합의 내지 동의하기보다는 불리한 조건으로 강제될 수 있으므로, 발명자의 권리보호에 한계로 작용될 수 있기 때문임.

■ 종업원 등이 직무발명 완성사실을 통지하면, 그 통지를 받은 사용자 등(국가나 지방자치단체는 제외)은 통지를 받은 날부터 4개월 이내에 그 발명에 대한 권리의 승계 여부를 종업원 등에게 문서로 알려야 하는데(발명진흥법 제13조 제1항), 그 효과는 사전예약승계규정 등의 유무에 따라 상이함.

✎ 사전예약승계규정 등이 없는 경우, 사용자 등은 종업원 등으로부터 통지받은 직무발명의 승계 여부에 대한 결정권한이 없으므로, 사용자 등이 종업원 등의 의사와 다르게 그 발명에 대한 권리의 승계를 주장할 수 없으며, 종업원 등이 그 발명을 직접 출원하여 특허를 받는 경우 등은 통상실시권만을 가지게 됨. 다만, 사전예약승계규정 등이 없는 경우일지라도 종업원등이 그 의사에 따라 직무발명에 대한 권리를 사용자등에게 양도할 수 있는 것이므로 양

당사자 간 개별적인 계약을 통해 권리승계가 가능함.

✎ 사전예약승계규정 등이 있는 경우, 사용자 등은 종업원 등의 직무발명에 대한 권리를 승계할 것인지 그 여부를 정하여 종업원 등의 직무발명 완성사실의 통지를 받은 날부터 4개월 이내에 종업원 등에게 문서로 통지하면 되는데, ① 승계의사를 통지한 경우, 그때부터 당해 직무발명에 대한 권리는 사용자 등에게 승계되며(특허출원하여 특허권을 취득, 사업화하거나 또는 출원하지 아니하고 영업비밀로 보호 가능. 출원하지 아니하여도 보상 의무 부담), ② 승계하지 않겠다는 의사를 통지한 경우, 그때부터 당해 직무발명에 대한 권리는 발명자인 종업원 등에 귀속됨(직무발명을 특허출원하여 특허 등록을 받거나 제3자에게 양도 또는 실시권 허여 등 자유롭게 처분 가능. 사용자는 당해 직무발명에 대한 통상실시권 취득).

✎ 사전예약승계규정이 있는 경우라도, 사용자 등이 종업원 등의 직무발명 완성사실의 통지를 받은 날부터 4개월 이내에 종업원 등에게 문서로 승계여부를 통지하지 아니하면, 사용자 등은 그 발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 간주되며, 이러한 경우 사용자 등은 그 발명을 한 종업원 등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없음.

■ 종업원 등의 직무발명이 제삼자와 공동으로 행하여진 경우 계약이나 근무규정에 따라 사용자 등이 그 발명에 대한 권리를 승계하면 사용자 등은 그 발명에 대하여 종업원 등이 가지는 권리의 지분을 갖게 됨(발명진흥법 제14조).

✎ 예컨대 사전예약승계규정이 존재하는 어느 기업에서 복수의 종업원이 직무발명을 완성한 경우, 직무발명자는 복수이지만 규정에 따라 당해 직무발명에 대한 권리가 당해 기업(사용자)에 귀속되므로, 공동발명에 대한 권리의 승계는 실제로 문제되지 않음. 따라서 공동발명에 대한 권리의 승계가 문제될 수 있는 경우는 발명을 완성한 수인의 공동발명자간 사용자가 다르거나 또는 특정 공동발명자에게 사용자가 없는 경우(당해 공동발명자에게는 개인발

명이 됨)라고 할 수 있음.

✎ ‘공동발명의 경우 특허를 받을 수 있는 권리의 양도’나 ‘특허권이 공유인 경우의 양도’에 대한 특허법상 규율은 ‘각 공유자는 다른 공유자의 동의를 얻지 아니하면 그 지분을 양도할 수 없다’는 것이므로,<sup>78)</sup> 사용자가 다른 공동발명자나 사용자가 없는 공동발명자의 동의 여부가 문제될 소지가 발견됨. 이에 대하여 발명진흥법 제14조는 “종업원 등의 직무발명이 제삼자와 공동으로 행하여진 경우 계약이나 근무규정에 따라 사용자 등이 그 발명에 대한 권리를 승계하면 사용자 등은 그 발명에 대하여 종업원 등이 가지는 권리의 지분을 갖는다.”고 규정함으로써, 공동발명자의 동의와 무관하게 공동발명에 대한 권리의 지분을 승계할 수 있음.

✎ 따라서, 발명진흥법 제14조는 공동발명에 관한 특허법상 규정에 대하여 특별법적 지위를 갖는 것으로 볼 수 있음. 다만, 공동발명에 대한 권리의 승계 후 사용자는 결과적으로 공유인 특허권을 취득하게 되므로, 특허권이 공유인 경우에 대하여 규정하고 있는 특허법 제99조의 규정이 당연히 적용될 수밖에 없고, 이때 다른 공유자의 동의를 얻지 아니하면 지분 양도 등이 제한될 수 있기 때문에 사전에 이러한 문제에 대하여 공동연구협정 등에서 동의 간주 규정을 두는 등의 방법으로 명확히 규정함이 합리적이라 할 것임.

---

78) 특허법 제33조, 제37조, 제99조, 제100조 참조.

## 관련판례 14 : 사전예약승계규정이 있는 경우 ①

### 직무발명제안지침을 예약승계의 근무규정으로 보고 승계여부를 판단한 사례

사용자 등의 일방적인 의사표시에 따라 예약승계규정이 설정되는 경우에도 종업원 등의 묵시적 동의가 있다면 그 효력을 인정할 수 있다 할 것이고, 이 경우 묵시적 동의가 있었는지 여부는 예약승계규정이 있는지 여부, 사용자 등이 예약승계규정에 따라 직무발명을 승계한 사실이 있었는지 여부 및 그와 같은 승계의 횟수와 기간, 종업원 등이 예약승계규정 및 그에 따른 승계가 있었던 사정을 인식하였는지 여부, 종업원 등의 이의가 있었는지 여부 등을 종합하여 판단하여야 할 것이다.

이 사건에 있어 살피건대, 이 사건 지침은 권리승계에 관하여 ‘회사는 해당 직무발명에 보상함으로써 직무발명에 관하여 제권리를 승계한다, 회사 근무자의 발명이 제 3자와 공동으로 발명한 것에 대해서는 회사 임직원의 권리 지분만을 승계한다’고 규정하면서 동시에 ‘업무발명이나 자유발명의 경우는 이를 발명한 자의 양도의사가 있을 경우에 승계할 수 있다’고 규정하여 구 특허법 내지 발명진흥법의 취지에 따른 직무발명에 관한 예약승계규정을 명확히 규정한 점, 원고는 2000년부터 위 지침을 변경시행한 후 2003년부터 현재까지 5년이 넘는 기간 동안 피고를 포함한 종업원 등의 직무발명에 대하여 상당한 포상금을 지급한 점, 원고는 피고들을 포함한 종업원 등의 직무발명에 관하여 출원을 하면서 그들을 발명자로 기재하는 등 대부분의 직무발명에 관하여 특허를 받을 권리 내지 특허권을 위 지침에 따라 승계한 점, 피고들은 1990년대 초반 내지 중반부터 상당기간 동안 원고의 직원으로 근무하였고, 특히 퇴직 전에는 부회장 등 임원으로서 업무를 수행하여 위 지침의 시행과 위와 같은 포상금의 지급현황을 비교적 상세히 알고 있었을 것으로 보이는 점에다가 피고들이 위 지침에 대하여 이의를 제기하였다는 점에 관한 별다른 자료가 제출되지 않은 점 등을 보태어 보면, 원고의 이 사건 지침은 예약승계규정인 구 특허법 내지 발명진흥법상의 근무규정에 해당하여 그 효력이 인정된다 할 것이다.

(서울중앙지방법원 2009.8.14. 선고, 2008가합115791)

**관련판례 15 : 사전예약승계규정이 있는 경우 ②**

권리승계 규정은 직무발명에 대해서만 적용된다고 본 사례

피고 Y1은 자신의 직무발명 중 다수를 피고 회사Y2나 회사Y3 명의로 출원해 온 점, 현행 특허법상 발명의 주체는 회사가 아니라 그 회사를 구성하는 개인이므로, 이 사건 협약에 따른 피고 회사Y2의 권리승계의무는 그 발명주체인 개인으로부터 피고 회사Y2에게로의 권리승계가 전제될 수밖에 없는 점, 피고 Y1은 이 사건 협약의 직접 당사자는 아니더라도 이 사건 협약의 당사자인 피고 회사Y2의 대표이사로서 위와 같은 내용을 잘 알고서 이를 용인한 채 이 사건 협약을 체결한 점 등의 사정을 종합해 보면, 이 사건 특허에 관한 한 피고 회사Y2와 피고 Y1 사이에는 직무발명의 예약승계에 관한 묵시적 약정이 있었다고 봄이 상당하다. 따라서 피고 Y1은 피고 회사Y2에게 이 사건 특허를 이전등록해 줄 의무가 있다.

(서울중앙지방법원 2010.1.20. 선고, 2009가합97210)

**관련판례 16 : 공동발명자의 일부에 의한 출원의 효력**

공동발명자 전원 또는 정당한 승계인에 의한 출원이 아니어서 무효라고 본 사례

이 사건 특허발명은 합병전 회사 히터개선팀의 팀원인 소외 A, B, C, D의 공동발명에 해당하고, 그럼에도 공동발명자 중의 1인인 소외 A로부터만 특허를 받을 수 있는 권리를 양수받은 피고에 의하여 특허출원되었음을 알 수 있고, 달리 피고가 소외 A 외의 다른 공동발명자들로부터도 특허를 받을 수 있는 권리를 승계받았음을 인정할 아무런 증거가 없다. 따라서 이 사건 특허발명은 특허를 받을 수 있는 권리의 공유자들인 공동발명자들이 공동으로 특허출원을 하지 않아 그 등록이 무효라고 할 것이다.

(특허법원 2008.7.10. 선고, 2007허9064)

## 관련판례 17 : 사전예약승계규정에 대한 효력 제한

권리승계 규정은 직무발명에 대해서만 적용된다고 본 사례

1. 직무발명 인정 여부에 대하여: 발명이 원고의 업무범위에는 속하나, 피고가 이 사건 고안에 이르게 된 행위가 피고의 직무범위에 속하는지 여부에 대한 구체적인 판단은 피고의 직무수행 내지 직책을 참고하여야 할 것이고, 피고와 같은 공무원의 경우에는 소속된 기관의 직제와 직책, 업무분장에서 정해진 업무범위 등이 일응의 기준이 된다고 할 것인바, 피고 등이 근무한 부서에서의 직책과 구체적인 업무는 대부분 민원, 행정관리업무였고, 이 사건 고안과 직접 관련된 분야에서 근무하거나 기술업무에 종사한 것은 아니었으며, 이 사건 고안에 이르게 된 경위와 과정, 공동고안자가 직무발명으로 신고하게 된 경위, 이 사건 고안의 완성 및 실용신안등록에 이르기까지 원고로부터 기술·자재지원이나 자료제공 등 지원을 받은 바 없는 점, 피고 등은 자신들의 비용으로 업무 외의 시간을 활용하여 고안을 한 점, 피고 등이 위 고안과 관련된 분야에서 원고로부터 업무적인 지시나 감독을 받은 바도 없는 점, 피고 등의 업무가 이 사건 고안의 시험, 개발 등과 관련된 것으로 보기 어렵고, 피고가 담당한 직무내용과 책임범위로 보아 발명을 꾀하고 이를 수행하는 것이 당연히 예정되거나 또는 기대되는 것이라고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없으며, 이 사건 고안의 공동실용신안등록권자인 함00가 원고에게 위 고안을 직무발명으로 신고를 하였다고 하더라도 그러한 사정만으로 위 고안이 당연히 직무발명에 해당한다고 할 수도 없으므로, 원고의 위 주장은 이유 없다.

2. 권리승계에 대한 사전적 양해 주장에 대하여: 제출된 증거만으로는 피고가 이 사건 고안이 채택될 경우 그 권리가 원고에게 승계된다는 것을 인식하였다거나, 이 사건 고안의 승계에 대하여 사전에 양해하였다고 인정하기에 부족하다. 서울특별시공무원제안규칙 제28조에서 시장이 공무원제안을 통한 발명이나 고안 등이 채택되는 경우 그 발명이나 고안 등에 대하여 권리를 승계하도록 규정하고 있더라도, 공무원제안 제도의 취지는 행정운영의 능률화와 경제화를 위한 공무원의 창의적인 의견 또는 고안을 계발하고 이를 채택하여 행정운영의 개선에 반영하도록 하기 위한 것이고, 서울특별시공무원제안규칙 제28조는 공무원의 업무범위에 속하고 공무원의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명이나 고안 등에 한하여 권리가 승계되는 것으로 한정하여 해석함이 상당하다.

(서울북부지방법원 2008.6.26. 선고, 2007가합9775)

관련판례 18 : 사전예약승계규정이 없는 경우

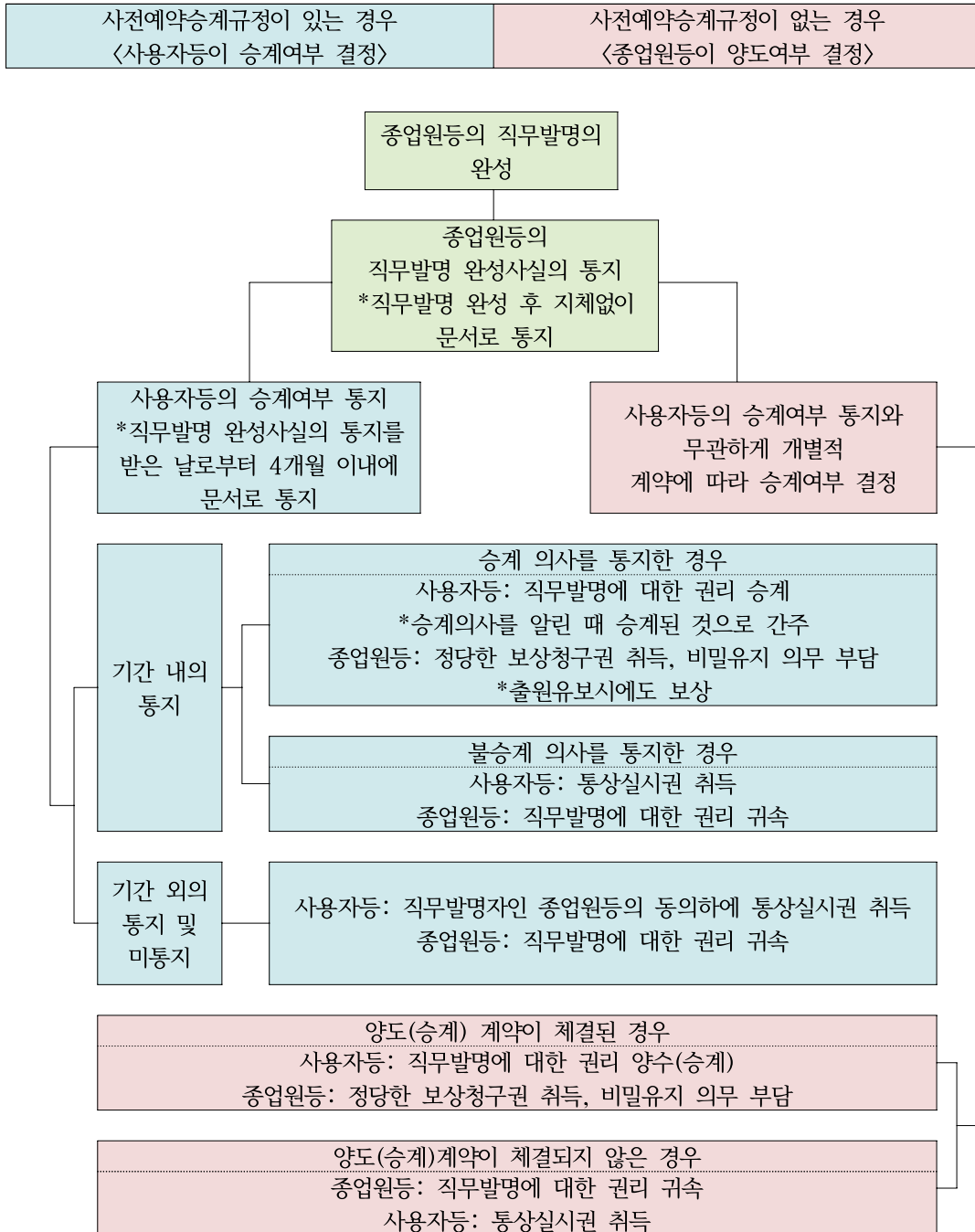
예약승계 규정이 없어 승계권이 없다고 본 사례

1. 이 사건 특허발명이 A가 피고 회사에 재직하는 동안 완성한 직무발명인지 여부: 이 사건 특허발명이 A가 피고 회사에서 재직하는 동안 완성한 직무발명임을 인정할 만한 증거가 없고, 오히려 위 인정사실에 나타난 바와 같이 ① 이 사건 특허발명은 A가 피고 회사에서 재직하는 동안 발명한 선출원발명이나 그 기술을 바탕으로 완성한 ‘OmniGate’ 프로그램과 동일한 발명이 아닌 점, ② 선출원발명이 개발계획서가 작성된 때로부터 2개월도 되지 아니하여 특허출원되었고, ‘OmniGate’ 프로그램도 그로부터 4개월 정도 만에 1차 개발이 완료되는 등 그 개발에 걸린 시간 등에 비추어 볼 때, A가 피고 회사에서 퇴직한 후 4개월 남짓 만에 이 사건 특허발명을 출원한 것이 이례적이라고 보기 어려운 점 등을 종합하면, 이 사건 특허발명은 A가 피고 회사에서 재직하는 동안 완성한 직무발명이 아니라고 할 것이다.

2. 피고 회사가 이 사건 특허발명에 대한 권리를 승계받았는지 여부: 피고 회사는 A와 사이에 직무발명에 대한 권리를 미리 포괄적으로 승계받기로 하는 내용의 계약을 체결한 사실이 없고, 피고 회사의 복무규정에도 이에 대한 명시적인 규정이 없는 점, 피고 회사가 선출원발명에 대한 보상으로 A에게 인상시켜 주었다는 급여의 내용을 보면, 종전에는 피고 회사가 A에게 급여명세서에 기재된 일부 급여와 급여명세서에 기재되지 않은 나머지 급여로 나누어 급여를 지급하였다가 2004. 10.경부터는 실제로 지급한 급여를 모두 급여명세서에 기재하였던 것에 불과한 점, 피고 회사가 ‘OmniGate’ 프로그램의 1차 개발이 완료된 직후에 A를 피고 회사의 등기이사로 등재하여 준 것을 두고 그 전부터 이미 이사직에 있었던 A에 대한 승진인사라고 보기는 어려운 점, 위와 같은 일련의 조치는 피고 회사가 A에게 성공하면 보상하여 주겠다고 당초에 밝힌 보상원칙과도 배치되는 점 등에 비추어 보면, 피고 회사는 박00으로부터 이 사건 특허발명에 대한 권리를 승계받지 않았다고 할 것이다.

(특허법원 2009.9.10. 선고, 2008허7515)

## 6. 직무발명의 권리귀속 관계 및 절차(표)



※ 공무원의 직무발명 제외



## IV. 직무발명에 대한 보상

1. 정당한 보상을 받을 권리의 성격
2. 보상의 종류
3. 보상형태 및 보상액의 결정기준
4. 보상금의 산정방식
5. 직무발명보상규정



## IV. 직무발명에 대한 보상

### 1. 정당한 보상을 받을 권리의 성격

■ 종업원 등은 직무발명에 대하여 특허 등을 받을 수 있는 권리나 특허권 등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가짐(발명진흥법 제15조 제1항). 공무원의 직무발명에 대하여 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에 정당한 보상을 하여야 함(법 제15 제4항). 또한 사용자등이 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도, 발명자인 종업원 등은 정당한 보상을 받을 권리를 가짐(법 제16조).

📌 보상의 종류, 보상액의 결정기준이나 산정방법 등 구체적인 내용은 종업원 등과 사용자등 사이의 계약이나 근무규정상의 사전예약승계규정, 직무발명 보상규정 등을 통하여 정해지게 되며, 공무원의 직무발명에 대하여 국가가 그 권리를 승계한 경우에는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에 따라 보상하고, 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 당해 지방자치단체의 조례에 따라 보상함.

📌 직무발명에 대한 사용자 등의 보상은 '정당한 보상'이어야 하므로, 발명진흥법은 정당한 보상으로 볼 수 있는 경우와 고려 요소 등을 규정하고 있음(법 제15조 내지 제16조).

■ 이러한 보상청구권의 행사 대상은 기본적으로 종업원 등의 직무발명에 대한 권리를 승계한 사용자 등이며, 보상청구권은 상대적으로 사회·경제적 약자인 종업원 등의 발명에 대한 권리를 보호하기 위하여 규정된 것이므로 사용자 등이 이를 부인하거나 거절, 또는 계약 등을 통하여 정당한 이유 없이 유보할 수 없는 강행적 성격을 가짐.

📌 참고로, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 상 사업 또는 사업장에 노

사협의회가 설치되어 있는 경우(상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장에 설치됨), 노사협의회는 '직무발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항'을 협의하여야 하고, 그에 관하여 의결할 수 있음(법 제20조 제1항 제12호 및 제2항). 근로자와 사용자는 노사협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 하며(법 제24조), 노사협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 되므로(법 제30조 제2호), 직무발명자인 종업원에 대하여 '의결된 보상에 관한 사항'에 따라 보상하지 아니하는 사용자는 처벌될 수 있음.

- 종업원 등의 정당한 보상을 받을 권리는, 사용자 등에게 근로를 제공하고 그에 대한 대가를 지급받을 권리인 임금채권과는 전혀 별개의 권리이므로, 직무발명자인 종업원이 퇴직한 경우는 물론 사망한 경우 등에도 사용자는 그 종업원 또는 상속인 등에게 정당한 보상을 하여야 할 의무가 있으며, 또한 보상권리는 양도될 수 있음.
- 직무발명에 대해 특허가 실제로 출원·등록되었는지 여부, 사용자가 그 직무발명 내지 이에 기초한 특허를 실제로 실시하였는지 여부, 또는 그 특허의 등록이 무효가 되었는지 여부 등의 후발적 사정은 직무발명 보상금 청구권의 발생에 장애가 되지 아니하고, 다만 보상금의 액수 산정에 그와 같은 사정이 고려될 수 있음.
- 직무발명자인 종업원의 정당한 보상을 받을 권리는 일반채권과 마찬가지로 10년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸함.
- ✎ 보상청구권 소멸시효의 기산점은 일반적으로 특허 등록 혹은 특허권 승계시로 볼 수 있지만, 보상규정이나 근무규정 등에서 보상의 시기가 정하여진 경우 그 시기가 도래할 때까지는 정당한 보상을 받을 권리의 행사에 장애가 있는 것으로 보아야 하므로, 그 정해진 보상시기가 정당한 보상을 받을 권리의 소멸시효의 기산점이 된다고 해석함.

- 직무발명에 대한 보상에 관하여 다툼이 있는 경우, 보상청구권은 직무발명을 승계한 사용자에게 대한 사법상의 권리이므로 그 최종적인 판단은 법원에 맡겨질 수밖에 없으나, 종업원과 사용자는 소송으로 나아가기 전에 발명진흥법상 조정을 신청할 수 있음(법 제18조).
- ④ 조정신청은 시효중단의 효력이 있음(조정이 성립되지 아니한 경우 그 불성립이 확정된 날부터 1개월 이내에 소를 제기하지 아니하면 시효중단의 효력이 없음).
- ④ 위원회는 조정신청이 있는 날부터 3개월 이내에 조정을 하여야 함. 다만, 특별한 사유가 있으면 양 당사자의 동의를 받아 1개월의 범위에서 한번만 그 기간을 연장할 수 있음. 기간이 지난 경우에는 조정이 성립되지 아니한 것으로 간주됨.
- ④ 조정은 당사자 사이에 합의된 사항을 조서에 적음으로써 성립되며, 이러한 조서는, 당사자가 임의로 처분할 수 없는 것을 제외하고는, 재판상 화해와 같은 효력이 있음.

관련판례 19 : 출원·등록 후 후발적 사정이 보상금청구권에 장애가 되는지 여부

**출원·등록 등 후발적 사정은 보상금청구권 발생에 장애가 되지 않는다고 본 사례**

종업원이 사용자의 업무범위 및 자신의 직무범위에 속하는 발명(직무발명)을 하여 그 발명에 대하여 ‘특허를 받을 수 있는 권리’나 ‘특허권’을 취득하고, 위 직무발명에 대한 ‘특허를 받을 수 있는 권리’ 내지 ‘특허권’을 사용자에게 계약·근무규정에 의해 승계하게 한 경우, 특별한 사정이 없는 한 그 승계와 동시에 종업원은 사용자에게 그 직무발명에 대한 ‘정당한 보상’을 청구할 권리를 취득한다. 한편, 이후 그 직무발명에 대해 특허가 실제로 출원·등록되었는지 여부, 사용자가 그 직무발명 내지 이에 기초한 특허를 실제로 실시하였는지 여부, 또는 그 특허의 등록이 무효가 되었는지 여부 등의 후발적 사정은 직무발명 보상금 청구권의 발생에 장애가 되지 아니하고, 다만 보상금의 액수 산정에 위와 같은 사정이 고려될 수 있다.

(서울중앙지방법원 2009.1.23. 선고, 2007가합101887)

## 관련판례 20 : 처분보상금청구권 소멸시효의 기산점

처분보상금청구권 소멸시효의 기산점을 처분을 통하여 이익을 얻는 시점으로 본 사례

발명자들이 피고에 대하여 청구하는 직무발명보상금은 이 사건 특허발명이 4C폴에 의하여 표준특허로 인정됨으로써 피고가 지급받거나 지급받게 될 로열티 수입에 대한 것이고, 피고는 직무발명보상규정을 마련하여 종업원의 직무발명에 대한 보상금을 출원보상, 등록보상, 처분보상으로 구분하여 지급하되, 그 중 처분보상금은 피고 명의로 등록된 권리의 유상 실시를 허용하거나 그 권리의 행사를 통하여 피고가 유형의 이익을 얻었을 경우 지급하기로 정한 사실을 인정할 수 있고, 이 사건 특허발명 및 재발행특허가 4C폴에 의하여 표준특허로 인정됨으로써 피고는 2003. 2/4분기부터 4C폴로부터 그에 대한 로열티를 받고 있는 사실은 앞서 본 바와 같으므로, 발명자들의 이 사건 직무발명보상금 청구권의 소멸시효 기산점은 빨라도 2003. 6.부터 시작 된다고 할 것이어서, 피고의 위 주장은 이유 없다.

(서울남부지방법원 2006.10.20. 선고, 2004가합3995)

## 관련판례 21 : 직무발명보상금 채권의 발생시기

직무발명보상금 채권의 발생시기 및 발생근거를 판단한 사례

원칙적으로 직무발명보상금 채권은 종업원인 발명자가 사용자에게 직무발명에 대한 특허를 받을 수 있는 권리를 승계하게 한 시점에 발생하는 것이지만, 당사자들이 직무발명보상금을 출원보상, 등록보상, 처분보상, 실적보상 등으로 나누면서 각 지급항목과 지급시기를 따로 정하였다면 그것이 정당한 보상으로 볼 수 있는 한 유효하다고 할 것이다. 이 사건 직무발명보상금 채권은 원고들이 피고 H에게 이 사건 각 특허발명에 관하여 특허를 받을 권리를 양도한 별지 특허목록 기재 해당 각 출원일경 이미 발생하였다 할 것이고, 위 직무발명보상규정에 의하면 원고들의 피고 H에 대한 처분보상금 채권은 이 사건 자산매매계약 당시에 발생하였다고 할 것이나, 원고들이 피고 B에 대하여 청구하는 이 사건 실적보상금은 결국 피고 B가 이 사건 직무발명보상금 채무를 인수하였는지, 그리고 위 직무발명보상규정이 피고 B와의 관계에서도 그대로 적용될 수 있는지에 따라 그 지급사유 발생여부와 지급시기가 결정될 것이다.

(서울고등법원 2009.6.3. 선고, 2008나79632)

## 2. 보상의 종류

- 일반적으로 기업체에서 실시하고 있는 직무발명에 대한 보상으로는 금전적보상과 비금전적 보상이 있음.
- 직무발명에 대한 보상이 주로 금전적 보상인 경우가 일반적이지만, 각 기업 등이 내부 실정과 종업원등의 보상선호도 등을 종합적으로 고려하여, 금전적 또는 비금전적 보상(해외 연수·유학, 안식년, 학위과정 지원, 희망직무선택권 부여 등) 등 다양한 보상형태를 자율적으로 결정하여 시행할 수 있음.
- 금전적 보상인 경우, ‘직무발명으로 받는 보상금’은 소득세가 과세되지 아니하며, 이에 해당하는 보상금은 「발명진흥법」 제15조에 따라 종업원이 사용자로부터 받는 보상금과 대학의 교직원이 소속 대학에 설치된 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 따른 산학협력단으로부터 받는 보상금을 말함(「소득세법」 제12조 제5호 라목).
- 일반적으로 기업체에서 실시하고 있는 직무발명에 대한 보상의 종류로는 발명보상, 출원보상, 등록보상, 실적보상 등이 있으며, 나누어 살펴보면 다음과 같음.<sup>79)</sup>

### (1) 발명(제안)보상

- 발명보상은 종업원이 고안한 발명을 특허청에 출원하기 전에 받는 보상으로 출원유무에 관계없이 종업원의 아이디어와 발명적 노력에 대한 일종의 장려금적 성질을 가진 보상임.

79) 특허청, 앞의 책(2005), 59-60쪽 참조.

## (2) 출원보상

- 출원보상은 종업원이 한 발명을 사용자가 특허 받을 수 있는 권리를 승계하여 특허청에 출원함으로써 발생하는 보상으로 미확정 권리에 대한 대가이기 때문에 장려금적 성질을 가지며, 특허성과 경제성이 있다고 판단해서 출원한 것이고, 일단 출원 후에는 후원배제의 효과와 출원공개시 확대된 선원의 지위를 가질 수 있기 때문에 지급하는 보상임.

## (3) 등록보상

- 사용자가 승계 받은 발명이 등록 결정되어 특허 등록되었을 때 지급하는 보상을 말함.

## (4) 실시(실적)보상

- 사용자가 출원중인 발명 또는 특허등록 된 발명을 실시하여 이익을 얻었을 경우 지급하는 보상금으로 사용자가 얻은 이익의 액에 따라 차등 지급됨.

## (5) 처분보상

- 사용자가 종업원의 직무발명에 대하여 특허 받을 수 있는 권리 내지 특허권을 타인에게 양도하거나 실시를 허여했을 경우 지급하는 보상으로 처분금액의 일정비율로 지급됨.

## (6) 출원유보보상

- 사용자가 종업원의 직무발명을 노하우(Know-How)로 보존하는 경우 또는 공개 시 중대한 손해가 발생할 우려가 있다고 판단되어 출원을 유보하는 경우 지급하는 보상으로, 이 경우 보상액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으



로 보호되었더라면 종업원등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 함(발명진흥법 제16조).

### (7) 기타 보상

이 외의 보상에는 출원발명의 심사청구 시에 보상하는 ‘심사청구보상’, 자사의 업종과 관련 있는 타인의 출원발명에 대하여 이의신청 또는 심판에 참여하여 무효로 하였을 경우 또는 자사의 특허에 대한 침해 적발시 지급하는 ‘방어보상’ 등이 있음.

## 3. 보상형태 및 보상액의 결정기준

- 직무발명자인 종업원에 대한 보상에 관하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우, 그에 따른 보상이 ① 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자 등과 종업원 등 사이에 행하여진 협의의 상황, ② 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원 등에 대한 보상기준의 제시 상황, ③ 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원 등으로부터의 의견 청취 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 간주됨.
- 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있지 아니하거나 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우, 그 보상액을 결정할 때에는 그 발명에 의하여 사용자 등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자 과 종업원 등이 공헌한 정도를 고려하여야 함.
- 📌 공무원의 직무발명에 대하여 국가가 그 권리를 승계한 경우에는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에 따라 보상하고, 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 당해 지방자치단체의 조례에 따라 보상함.

- 사용자 등이 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도, 발명자인 종업원 등은 정당한 보상을 받을 권리를 가지며, 이러한 출원 유보시의 보상에 있어서 그 액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 종업원 등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 함(법 제16조).
  
- 이러한 법상 제시된 기준 내지 고려요소에도 불구하고, 정당한 보상인지 여부에 관하여는 많은 다툼이 제기되고 있는 실정이므로, 보상의 형태와 그 기준을 설정함에 있어서는 ‘직무발명 심의기구’를 설치·운영하여 종업원 등의 의견은 물론 다수의 의견을 수렴하는 것이 바람직함.
  
- ✎ 사용자 등은 종업원 등의 직무발명에 관하여, ① 직무발명에 관한 규정의 제정·개정 및 운용에 관한 사항, ② 직무발명 보상에 관한 종업원 등과 사용자 등의 이견 조정에 관한 사항, ③ 그 밖에 직무발명과 관련하여 필요한 사항을 심의하기 위하여 직무발명 심의기구를 설치·운영할 수 있음(법 제17조 제1항).
  
- ✎ 직무발명 심의기구는 사용자 등과 종업원 등의 대표, 특허관리전담부서의 장 등으로 구성하며, 필요한 경우에는 관련 분야의 전문가를 자문위원으로 위촉할 수 있음(법 제17조 제2항).

관련판례 22 : 직무발명 보상금의 산정기준

보상금의 구체적인 산정기준을 제시한 사례

구 특허법 제40조 제1항과 이를 준용하는 구 실용신안법 제20조·구 디자인보호법 제24조는 직무발명에 대하여 보상금의 액수를 결정함에 있어서는 그 발명에 의하여 사용자가 얻을 이익의 액과 그 발명의 완성에 사용자 및 종업원이 공헌한 정도를 고려하여야 한다고 규정하고 있는바, 이하에서 이 사건 발명들로 인하여 피고가 얻을 이익, 발명자들에 대한 보상률 및 원고의 기여율을 살펴 구체적인 금액을 산정한다.

$$\text{직무발명보상금} = A \times B \times C \times D$$

A: 발명을 적용한 제품을 판매하여 얻을 이득액

B: 발명을 독점적으로 이용함으로써 얻는 이익률

C: 발명에 대한 실시료율

D: 원고의 기여도

(수원지방법원안산지원 2006.6.22. 선고, 2004가합22)

#### 4. 보상금의 산정방식

■ 직무발명에 대한 보상이 금전보상인 경우, 그 보상금의 산정방식으로는 정액법과 평가점수법, 그리고 슬라이드법이 보편적으로 사용되고 있음.

(1) 정액법

■ 보상금액을 발명마다 일정액으로 지급하는 방법으로 가장 많이 사용하고 있으며, 국가공무원 직무발명의 경우 등록보상금이 이에 해당됨.

(2) 평가점수법

- 발명을 경제적 가치, 기술적 수준, 착상의 정도, 발명자의 지위 등 평가요소별로 평가하여 평가점수가 높은 발명에 대해서는 보상금을 높게 하고, 평가점수가 낮은 발명에 대해서는 보상금을 낮게 하는 방법임.

〈평가점수법 예시〉

① 평가기준표

평가요소	평가기준			
기술성(20)	낮음(5)	보통(10)	높음(15)	매우 높음(20)
실시가능성(20)	실시가능성 낮음(5)	부분적인 보완 후 실시가능 (10)	즉시 실시 가능하지만 추가적인 시설 필요(15)	즉시 실시 가능 (20)
독창성(20)	직무상 당연히 착상 가능(5)	문헌, 기타자료에 의해 착상가능(10)	다른 발명을 독창적으로 개량·고안(15)	극히 독창적이며, 고도의 기술(20)
경제적가치(20)	연간 순수익 1,000만원 미만(5)	연간 순수익이 5,000만원 미만(10)	연간 순수익이 1억원 미만(15)	연간순수익이 1억원 이상 (20)
독점성(10)	회사 외부의 제3자 발명을 이용해야만 실시 가능(이용발명) (3)		공유권리자 및 무상의 실시권자 존재 (6)	완전한 독점 가능 (10)
기술의수명(10)	1년 미만 (3)	5년 미만 (6)	10년 미만 (8)	10년 이상 (10)

\*출처:특허청, 대학 직무발명보상규정 표준모델 (2007)

② 점수표

평가기준표의 평가점수를 합계하여 등급에 따라 보상금액을 결정

등급	평가점수	특 허	실 용	의 장
1등급	80 - 100	70만원	50만원	
2등급	70 - 79	60만원		
3등급	60 - 69	50만원	40만원	30만원
4등급	50 - 59	40만원	30만원	20만원
5등급	40 - 49	30만원	20만원	10만원
6등급	40미만	20만원	10만원	5만원

\*출처:특허청, 대학 직무발명보상규정 표준모델 (2007)

### (3) 슬라이드법

- 발명에 의하여 얻어지거나 얻어질 모든 이익을 기준으로 하여 일정한 산출방법에 따라 지급액을 결정하는 방법으로, 국가공무원의 직무발명에 대한 처분보상금 지급시 이용되고 있음.

〈슬라이드법 예시〉

① 특허권의 양도대금 또는 실시료의 연간 수입금이 1,000만원 이하일 때에는 그 양도대금이나 실시료의 100분의 30에 해당하는 액

② 특허권의 양도대금 또는 실시료의 연간 수입금이 1,000만원 초과 5,000만원 이하일 때에는 다음의 방법으로 계산한 액

$$(당해 양도대금 또는 실시료-1,000만원) \times 20/100 + 300만원$$

③ 특허권의 양도대금 또는 실시료의 연간 수입금이 5,000만원을 초과할 때에는 다음의 방법으로 계산한 액

$$(당해 양도대금 또는 실시료-5,000만원) \times 10/100 + 1,100만원$$

## 5. 직무발명보상규정

### (1) 필요성

- 직무발명보상규정이란 종업원과 사용자 간 계약이나 근무규정, 기타 약정을 통하여 그 명칭에 여하에 상관없이, 종업원의 직무발명에 대하여 사전에 그 권리 승계나 보상, 절차, 직무발명 평가 등에 관하여 합의하고 이를 서면화한 것을 말함.
- 이러한 직무발명보상규정 등은 직무발명에 대한 종업원과 사용자 간 권리와 의무를 명확히 하고, 예측 가능하게 함으로써 불필요한 혼란을 미연에 방지하여 종업원과 사용자 모두 상생할 수 있는 기본적 조건을 담고 있는 것이라 할 수 있음.
- 직무발명에 관한 발명진흥법의 규정에도 불구하고, 개개 기업 내지 연구소 등의 주관적 사정·실정 등은 그 입법기술상의 불가피성으로 인하여 제대로 반영하지 못하는 측면이 있을 수밖에 없으므로, 각각의 특수성을 반영, 종업원과 사용자가 모두 동의하는 방향에서 합리적 내용을 규정하는 맞춤형 직무발명보상규정을 마련할 필요가 있음.
- 특허청에서는 발명진흥법 제11조에 근거하여, ‘표준이 되는 직무발명보상규정’과 ‘보상과 관련된 분쟁을 해결하기 위한 합리적인 절차규정’을 작성·보급하고 있으므로(직무발명 모델규정, 직무발명의 평가 모델, 직무발명 보상절차 가이드라인 등), 참고가 될 것으로 기대되며, 이하에서는 다만 직무발명보상규정의 규율 내용, 사전예약승계 등 직무발명의 승계절차, 직무발명의 평가 및 보상 등에 관하여 간략히 살펴보기로 함.

### (2) 직무발명보상규정의 규율 내용

- 종업원의 지식 창조활동을 장려하여 기업의 기술개발을 촉진시키기 위해서는 합리적인 직무발명보상규정의 마련이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있으며, 일반적으로 직무발명보상규정에는 다음의 내용이 규율됨.

- ① 목적
- ② 적용범위 및 용어의 정의: 적용범위 및 종업원, 사용자, 직무발명, 개인발명, 노하우(Know-How) 등에 대한 정의
- ③ 직무발명의 신고 및 승계절차: 직무발명의 신고, 발명의 평가, 직무발명의 승계여부, 승계여부 통지, 발명의 평가에 대한 재심청구 등
- ④ 보상에 관한 규정: 보상의 결정기준, 보상의 종류 및 보상액, 퇴직 또는 사망시의 보상금 처리 등
- ⑤ 보상심의위원회에 관한 규정: 구성 및 운영, 심의 또는 의결사항 등
- ⑥ 종업원의 의무: 비밀유지의무, 협력의무 등
- ⑦ 기타: 자사직원이 타회사 직원과 공동으로 직무발명을 했을 경우의 취급 규정, 촉탁이나 용역에 의하여 발명을 했을 경우의 취급 규정
- ⑨ 보칙: 제안과의 관계, 시행일, 경과규정 등

### (3) 사전예약승계 등 승계절차

- 종업원 등의 직무발명을 사용자 등이 어떠한 절차에 의하여 승계할 것인지는 그 기업의 조직, 경영방침 등에 따라 결정될 사항이지만 일반적으로 다음과 같이 생각해 볼 수 있음.

- ① 발명의 신고: 종업원이 자기의 직무와 관련하여 발명했을 경우 발명의 목적 발명이 해결하고자 하는 과제, 발명의 상세한 설명, 도면 등을 첨부한 발명 신고서를 소속부서의 장에게 제출하고, 소속부서의 장은 의견서를 첨부하여 특허담당부서의 장에게 제출함.
- ② 승계여부 등의 결정: 특허담당부서의 장은 사용자에게 그 사실을 보고하고 직무발명위원회를 소집하여 직무발명의 여부, 발명의 평가, 승계여부, 출원

여부, 심사청구 유무 등을 결정함.

- ③ 발명자에게 통보: 사용자는 소속부서의 장을 경유하여 발명자인 종업원에게 발명의 평가 결과, 승계 여부, 출원여부를 일정 기일 내에 통보함(법정 기한은 종업원의 직무발명 완성사실의 통지를 받은 날부터 4개월 이내).
- ④ 권리의 승계: 종업원의 직무발명에 대하여 사용자가 승계하기로 결정하였을 경우 발명자인 종업원에게 보상금을 지급하고, 종업원은 사용자에게 권리의 승계에 따른 행정적·기술적 사항에 협력해야 함(여기서 행정적 사항이란 당해 직무발명의 양도증서 작성, 기술적 사항으로는 출원시 또는 심사시 당해 발명에 대하여 기술적 협력을 들 수 있음).
- ⑤ 이의 제기: 종업원이 사용자의 발명의 평가, 승계여부, 출원여부 등에 관하여 이의가 있을 경우 이의를 제기할 수 있도록 해야 함.
- ⑥ 출 원: 사용자가 특허 받을 권리를 승계하기로 결정하였을 때에는 사용자 명의로 특허출원하고, 사용자가 특허 받을 권리를 승계하지 아니하기로 결정한 때에는 발명자인 종업원에게 그 권리가 귀속됨.

#### (4) 직무발명의 평가 및 보상

- 종업원 등의 발명에 관하여 신고가 있을 경우 발명으로서 가치가 있는 지, 출원할 것인지, 그리고 등록된 권리의 경우 계속 존속시킬 것인지의 여부를 판단하기 위하여 직무발명을 평가해야 함.
- 직무발명의 평가는 출원여부, 특허권의 취득, 보상 등에 매우 중요한 역할을 할 뿐만 아니라, 적절하고 정확한 평가는 직무발명자인 종업원의 정확한 업적 평가와 발명에 대한 인센티브를 부여하기 위한 주요 근거이기 때문에 매우 중요하다 할 수 있음.
- 직무발명의 평가에 관하여는 다음과 같은 내용이 골자에 해당됨.

- ① 평가주체: 직무발명의 평가주체로 특허담당부서를 들 수 있겠으나 발명자의



의견과 사업부서의 의견을 참고하여 판단하는 것이 좋으며, 일반적으로 직무발명보상심의위원회에서 평가함.

- ② 평가항목: 직무발명의 평가항목으로는 일반적으로 특허성(산업상 이용가능성, 신규성, 진보성), 기술적 가치, 경제적 가치, 권리의 독점성 등을 주요 평가항목으로 규정하고 있으나, 규모 및 업종, 판단시기에 따라 평가항목과 배점을 가감할 수 있을 것임. 그 이유는 출원시에는 특허성이 중요시될 수 있지만, 연차료 납부 시에는 권리의 기술적 가치와 독점성이 중요시될 수 있기 때문임.
- ③ 평가시기: 발명의 완성시, 출원시, 심사청구시, 권리존속시(연차료 납부시) 등이 일반적인 직무발명의 평가시기이며, 동시에 평가하기도 함.

- 보상형태와 보상액 등의 결정은 기업의 실정을 고려하여 사용자와 종업원이 협의하여 결정하면 될 것이나, 계약이나 근무규정에서 정한 보상규정과 그에 따른 보상이 ① 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자 등과 종업원 등 사이에 행하여진 협의의 상황, ② 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원 등에 대한 보상기준의 제시 상황, ③ 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원 등으로부터의 의견 청취 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 간주된다는 점에 유의할 필요가 있음.



## V. 공무원 직무발명제도

1. 공무원 직무발명의 개념 및 요건
2. 공무원 직무발명의 관리
3. 공무원 직무발명의 처분
4. 공무원 직무발명에 대한 보상



## V. 공무원 직무발명제도

### 1. 공무원 직무발명의 개념 및 요건

- 발명진흥법 제10조 제2항은 공무원의 직무발명에 대한 권리는 국가 또는 지방자치단체가 승계하며, 국가 또는 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권 등은 국유 또는 공유로 한다고 규정함.
- 공무원의 직무발명에 대하여 국가가 그 권리를 승계한 경우에는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에 따라 보상하고, 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 당해 지방자치단체의 조례에 따라 보상함.
- 발명진흥법 제10조 제2항에 규정된 공무원 직무발명의 주체는 국가공무원과 지방공무원 양자가 모두 포함되나, 지방자치단체가 그 공무원의 직무발명에 대한 권리를 승계하는 경우 국가공무원에게만 적용되는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」(이하 ‘공무원직무발명 보상규정’이라 함)에 준하는 조례에 따르고 있으므로, 이하에서는 공무원직무발명 보상규정을 중심으로 공무원 직무발명제도를 살펴보고자 함.

#### (1) 공무원직무발명 보상규정상 공무원 직무발명의 주체

- 공무원직무발명 보상규정상 국가공무원법 제2조의 규정에 따른 국가공무원은 공무원 직무발명의 주체가 됨.

#### (2) 공무원 직무발명의 요건

- 공무원이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 국가의 업무범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 공무원의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명인 경

우, 공무원 직무발명이 성립됨.

✎ 국가 또는 지방자치단체의 경우, 그 업무 범위를 기업 등 법인의 경우와 같이 해석하게 되면 전 국가 또는 지방자치단체의 업무가 모두 포함되기 때문에 불합리하게 될 것이며, 따라서 발명을 한 공무원이 소속한 기관의 직제와 사무분장규칙에 따라 정해진 업무 범위로 한정하는 것이 합리적이라 할 것임.

✎ 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상에 관한 규정 시행규칙」 제2조 제2항 제1호에서는, 직무발명의 성질에 대한 설명서에 “직무발명과 관련된 업무를 수행할 당시 발명자가 소속한 기관의 업무 범위”를 적도록 규정하고 있으므로, 이러한 해석방향과 같은 것으로 이해됨.

### (3) 공무원직무발명 보상규정의 적용제외

#### 가. 국·공립학교 교직원

■ 고등교육법에 의한 국·공립학교 교직원의 직무발명은 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조 제1항 후단에 따른 전담조직이 승계하며, 동법 시행령 제18조 제5항이 ‘직무발명의 승계가 있는 경우 이와 관련된 업무’, ‘특허 등의 출원·등록·관리·이전 및 활용과 관련된 업무’, ‘기술이전·사업화에 따른 기술료 등 수익의 배분’ 등을 전담조직의 업무로 규정함에 따라 현재 국·공립대학교에는 기술이전·사업화 전담조직인 산학협력단이 설치되어 있음.

#### 나. 지방공무원

■ 지방공무원의 직무발명에 대해서는 각급 지방자치단체에서 공무원직무발명 보상규정에 준하는 조례를 정하고 소속 공무원의 직무발명을 규율하고 있음.

## 2. 공무원 직무발명의 관리

(1) 공무원 직무발명(국유특허) 관리의 개요

- 공무원 직무발명의 관리는 국유특허권의 등록을 전후로 하여 직무발명의 장려, 등록 후 보상, 처분·관리에 관한 업무는 특허청장이 관장하며, 직무발명의 국가승계, 국가 승계된 발명의 국내·외 특허출원, 특허출원중인 직무발명의 처분·관리에 대한 업무는 ‘발명기관의 장’(직무발명을 한 당시 그 공무원이 소속한 기관의 장을 말함)이 관장함.

(2) 공무원 직무발명의 승계(발명기관의 장이 관장)

가. 발명의 신고

- 공무원이 자기가 맡은 직무와 관계되는 발명을 한 경우에는 지체없이 공무원 직무발명 보상규정 시행규칙 별지 제1호의 직무발명신고서에 직무발명의 성질에 대한 설명서, 직무발명의 요약서의 서류를 첨부하여 발명기관의 장에게 제출하여야 함.

나. 직무발명의 국가승계

- 발명기관의 장은 당해 직무발명의 현재 또는 장래의 실용적 가치, 산업상 이용 가능성 등을 고려하여 승계여부 결정을 내려야 하며, 발명자와 공동으로 발명한 것인 경우 국가는 그 발명자가 가지는 지분만을 승계함.
- ✎ 국가가 승계하는 권리에는 직무발명에 대하여 외국에 출원하여 특허를 얻을 수 있는 권리와 외국에서 받은 특허권을 포함함(공무원직무발명 보상규정 제4조 제3항).

다. 국가승계발명의 출원

- 국가승계가 결정되면 발명기관의 장은 그 결과를 직무발명자인 공무원에게 서면으로 통지하여야 하며, 발명자는 지체 없이 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 국가에 양도하여야 함.
- 발명기관의 장이 특허를 받을 수 있는 권리를 양도받은 때에는 지체 없이 발명기관의 장을 부기하여 국가명의로 특허출원을 하여야 하며, 그 발명의 내용을 판단하여 외국에의 출원 여부를 결정하여야 함.

### (3) 공무원 직무발명의 등록

- 발명기관의 장은 특허권을 국가가 승계하거나 특허출원중인 직무발명이 특허 결정 된 때에는 지체 없이 공무원직무발명 보상규정 시행규칙 별지 제2호 서식의 등록요청서에 ① 직무발명에 대한 의견서, ② 특허결정서 또는 특허증사본, ③ 기타 보상금의 지급에 관한 사항을 첨부하여 국가 명의(특허권자 : 대한민국, 관리청 : 특허청장, 승계청 : 발명기관의 장)로 특허권의 등록을 특허청에 요청하여야 함(공무원직무발명 보상규정 제9조).
- 각 기관에서 외부기관에 용역 등을 수행하게 하여 그 결과 창출된 발명의 경우, 특허의 발명자란에는 실질적으로 발명에 관여하지 않은 공무원이 기재되어서는 아니되며, 또한 공무원에 의한 직무발명이 아니므로 공무원 직무발명에 의한 국유특허가 아니고, 해당기관에서 국가명의로 출원 등록하여 해당기관에서 국가특허로 관리하여야함.

## 3. 공무원 직무발명의 처분

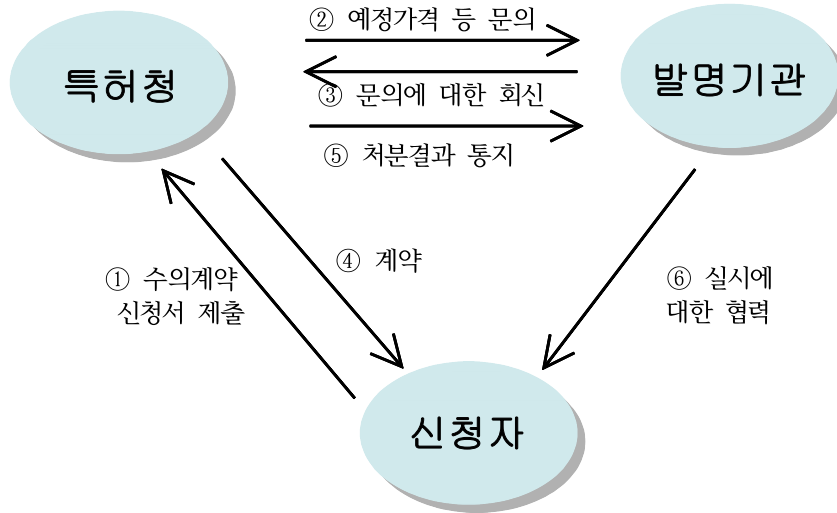
- 공무원 직무발명의 처분이란, 국유특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 매각, 전용실시권의 설정, 통상실시권의 허락,



특허출원중인 직무발명에 대한 전용실시 또는 통상실시를 내용으로 하는 계약 등을 말함(공무원직무발명 보상규정 제2조 제4호).

- 공무원 직무발명(국유특허)의 처분은 통상실시권의 허락을 원칙으로 하며, 다만 통상실시권을 받으려는 자가 없거나 특허청장이 특별히 필요하다고 인정하는 경우에는 이를 매각하거나 전용실시권을 설정할 수 있음(공무원직무발명 보상규정 제10조 제1항).
- 국유특허의 처분은 유상이 원칙이나, 농어민의 소득증대, 수출증진 기타 국가시책의 추진을 위하여 특허청장이 특히 필요하다고 인정하는 경우와 국가기관의 장(발명기관의 장을 포함함)이 공공의 목적을 위하여 특허청장의 승인을 얻어 국유특허권을 직접 실시하고자 하는 경우에는 무상으로 실시할 수 있음.
- 국유특허권에 대한 통상실시권의 허락은 수의계약에 의하며, 국유특허권의 매각 및 그 전용실시권의 설정은 경쟁입찰에 의함(공무원직무발명 보상규정 제11조 제1항 및 제2항).
- ✎ 수의계약으로 국유특허권의 처분을 받고자 하는 자는 공무원직무발명 보상규정 시행규칙 별지 제4호 서식의 수의계약신청서에 당해 국유특허권의 실시에 관한 사업계획서, 실시료에 대한 견적서, 무상으로 실시하는 경우에는 사유서를 첨부하여 공문으로 특허청에 제출하여야 함(공무원직무발명 보상규정 시행규칙 제8조).
- 특허청장이 국유특허권에 대하여 전용실시권을 설정하거나 통상실시권을 허락하는 처분을 하는 경우에 그 계약기간은 계약일 부터 3년 이내로 하며, 다만 당해 국유특허권을 실시하는 데에 필요한 준비기간이 1년 이상 소요되는 경우 그 준비기간과, 당해 국유특허권의 존속기간이 계약일 부터 4년 이내에 만료되는 경우에는 그 존속기간 만료시까지의 잔여기간만큼 연장하여 계약할 수 있음(공무원직무발명 보상규정 시행규칙 제6조).

〈 처분의 절차 〉



- 특허청장은 국유특허권에 대하여 유상으로 전용실시권을 설정하거나 통상실시권을 허락하는 경우, 발명기관의 장이 제출한 자료를 참작하여 다음과 같은 방법에 의하여 실시료 예정가격을 정함(공무원직무발명 보상규정 시행규칙 제 10조 제1항 내지 동 시행규칙 11조 참조).

【실시료 예정가격 산정】

실시료 예정가격 = 국유특허권을 이용한 제품의 총판매예정수량 x 제품의 판매단가 x 점유율 x 기본율

\* 총판매 예정수량은 실시기간 중 매 연도별 판매예정수량을 합한 것이고, 제품의 판매단가는 실시기간 중 매연도별 공장도 가격으로 계산하며, 점유율은 단위 제품을 생산하는데 있어서 당해 국유특허권이 이용되는 비율을 말함. 기본율은 3퍼센트로 하고 다만 해당 국유특허권의 실용적 가치 및 산업상 이용가능성 등을 고려하여 2퍼센트 이상 4퍼센트 이하로 할 수 있음.

- 특허청장은 처분하려는 국유특허권의 표시, 전용실시권 및 통상실시권의 경우 그 실시권의 범위, 처분금액 및 그 지급방법 등에 관한 사항을 기재한 계약서를 작성하여 사용자와 계약을 체결함(공무원직무발명 보상규정 시행규칙 제9조).
- 특허청장이 국유특허권을 처분한 때에는 그 내용과 처분보상금의 지급에 관한 사항을 발명기관의 장에게 통지하여야 하며, 발명기관의 장은 그 내용을 발명자 또는 그 상속인에게 통지하여야 함(공무원직무발명 보상규정 제14조 제1항 및 제2항).
- 국유특허권으로 등록되기 전이라도 특허출원중인 직무발명에 대하여 필요한 경우 발명기관의 장은 그 권리를 처분할 수 있음. 발명기관의 장이 특허출원중인 직무발명에 대하여 처분한 경우에는 계약서 사본과 출원중인 직무발명의 내용을 특허청장에게 통지하고 그 처분에 따른 대금의 수납 및 보상금의 지급을 요청하여야 함(공무원직무발명 보상규정 제14조 제3항).

#### 4. 공무원 직무발명에 대한 보상

- 발명진흥법 제15조 제4항은 공무원의 직무발명에 대하여 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우 정당한 보상을 하도록 규정함. 공무원의 직무발명의 경우에도 발명자인 공무원에게는 국가가 특허권을 승계하여 국유특허로 등록된 경우에는 등록보상금, 등록된 권리나 출원중인 권리에 통상실시권 등을 설정한 경우에는 처분보상금이 지급되며, 처분수입금을 기준으로 발명기관에게는 기관포상금이 지급됨.

##### (1) 보상금의 종류

### 가. 등록보상금

- 국유특허에 대하여 각 권리마다 50만원을 등록보상금으로 발명자에게 지급하며, 등록보상금은 동일한 직무발명에 대하여 1회에 한하여 지급됨. 실용신안권은 각 권리마다 30만원, 디자인권은 각 권리마다 20만원을 지급함.

### 나. 처분보상금

- 처분보상금은 특허를 받을 수 있는 권리를 유상으로 처분한 경우 그 처분수입금을 기준으로, 무상으로 처분한 경우에는 이를 유상으로 처분할 경우 처분수입금에 상당하는 금액을 기준으로 하여 특허청장이 발명자에게 지급함(종전에는 보상수준이 처분수입금의 10~30%이지만 2005년부터 50%로 상향조정됨).

### 다. 기관포상금

- 기관포상금의 경우에는, 유상처분의 경우 처분수입금을 기준으로 하여 발명기관의 장에게 지급하는 포상금으로 처분수입금이 1천만원 초과 5천만원 이하인 경우 100만원, 5천만원 초과 1억원 이하인 경우 500만원, 1억원 초과하는 경우 1천만원이 지급됨.
- 수탁기관의 장이 국유특허권을 유상으로 처분한 경우에는 그 처분수입금의 100분의 17.5에 해당하는 금액을 수탁기관의 장에게 지급함.

## (2) 보상금 등의 지급방법

### 가. 지급 시기

- 등록보상금의 경우는 등록연도, 처분보상금과 기관포상금은 처분수입금이 납

부된 연도, 무상실시한 국유특허의 처분보상금은 무상처분을 한 연도를 기준으로 그 연도와 다음연도에 지급함.

나. 발명자가 2인 이상인 경우

- 등록보상금 또는 처분보상금을 받을 수 있는 발명자가 2인 이상의 경우에는 그 지분에 따라 각각 분할 지급하여야 함.

다. 발명자가 전직 또는 퇴직, 사망한 경우

- 발명자가 전직 또는 퇴직하였더라도 발명이 완성될 당시에 공무원의 신분이었으면 이를 지급하여야 하고, 발명자가 사망한 경우에는 그 상속인에게 지급함.

(3) 보상금등의 반환

- 공무원직무발명 보상규정상 발명자 또는 그 상속인이 받은 등록보상금 및 처분보상금과 발명기관의 장 또는 수탁기관의 장이 받은 기관포상금 등은 특허가 취소되거나 무효로 된 경우에도 반환하지 아니함. 다만 발명을 한 자가 아니거나 또는 그 승계인이 아닌 경우, 또는 특허청직원 및 특허심판원 직원이 재직 중 특허를 받은 사유로 당해 특허가 무효로 된 경우에는 반환하여야 함(공무원직무발명 보상규정 제20조).



# 부 록

1. 직무발명에 관한 모델규정
2. 직무발명 관련법령





## [부록]

### 1. 직무발명에 관한 모델규정

[민간기업]

# ○○주식회사 직무발명보상규정

2000년 00월 00일 제정

## 제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 발명진흥법에 근거하여, ○○주식회사 (이하 “회사”라 한다)의 임원·직원 등(이하 “종업원등”이라 한다)의 발명을 보호·장려하여 종업원등의 직무에 관한 연구개발의욕을 고취시키고, 이로 인하여 창출된 지식재산권을 합리적으로 관리·활용함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “발명”이란 특허법·실용신안법 또는 디자인보호법에 따라 보호 대상이 되는 발명, 고안 및 창작을 말한다.
2. “직무발명”이란 종업원등이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 회사의 업무범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다.
3. “자유발명”이란 다음 각목에 열거하는 것으로 특허등을 받을 수 있는 권리가 발명자에게 귀속되는 발명을 말한다.
  - 가. 제2호의 규정에 따른 직무발명 이외의 발명
  - 나. 제5조 제2항의 규정에 따라 회사가 승계하지 않기로 결정한 발명
  - 다. 제6조 제2항의 규정에 따라 회사가 승계를 포기한 것으로 보는 발명
4. “발명자”란 직무발명을 한 종업원등을 말한다.
5. “출원유보”란 회사가 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나, 출원을 포기 또는 취하하는 것을 말한다.
6. “특허관리전담부서”란 회사에서 지식재산권에 관한 기획·조사 및 관리 등의 업무를 담당하는 부서를 말한다.

제3조 (권리의 승계) ① 회사는 종업원등의 직무발명에 대한 권리(외국에 특허출원을 할 수 있는 권리를 포함한다)를 승계한다. 다만, 제5조 제1항 및 동조 제2항의 규정에 따라 직무발명에 해당되지 않는다고 결정한 경우 및 직무발명에 대한 권리를 회사가 승계하지 않는다고 결정한 경우 또는 제6조 제2항에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 종업원등이 종업원등 이외의 자와 공동으로 직무발명을 한 경우는 종업원등이 갖는 그 직무발명에 대한 권리의 해당지분을 회사가 승계한다. 다만, 제5조 제2항의 규정에 따라 직무발명에 대한 권리를 회사가 승계하지 않는다고 결정한 경우 또는 제6조 제2항의 규정에 따라 회사가 승계를 포기한 것으로 보는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제2장 발명의 신고 및 승계여부의 통지

제4조 (발명의 신고) ① 종업원등이 직무와 관련된 발명을 완성한 때에는 지체 없이 다음 각 호의 서류를 소속 부서장 또는 연구기관의 장을 거쳐 특허관리전담부서에 제출하여야 한다. 다만, 2인 이상의 종업원등이 공동으로 한 발명인 경우에는 공동으로 제출하여야 한다.

1. 별지 제1호 서식에 따른 발명신고서
2. 별지 제2호 서식에 따른 양도증
3. 별지 제3호 서식에 따른 발명의 내용 설명서
4. 별지 제4호 서식에 따른 선행기술 조사서(국내출원 이외의 경우에 한함)

② 제1항의 규정에 의한 신고(전자적 방법에 의한 신고를 포함한다)가 있는 경우에 특허관리전담부서장은 즉시 그 발명신고서에 수령일자를 기입하고 날인한 후 사본을 발명자에게 교부하여야 한다.

제5조 (심의 및 승계여부의 통지) ① 특허관리전담부서장은 제4조 제1항의 규정에 의한 신고가 있는 경우에는 제9조의 규정에 의한 직무발명심의위원회로 하여금 해당 발명에 관한 사항을 심의하게 하고, 심의결과를 토대로 그 발명이 직무발명에 해당하는지 여부를 결정한다. 이 경우 직무발명심의위원회는 별표 1의 발명평가기준에 따라 심의를 하여야 한다.

② 특허관리전담부서장은 제1항의 규정에 의하여 직무발명에 해당된다고 결정한 때에는 그 직무발명에 대한 권리의 승계여부를 결정한다.

③ 특허관리전담부서장은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 권리의 승계결정을 한 때에는 이를 대표이사에게 보고하고, 그 결정의 내용을 발명신고서가 제출된 날부터 4개월 이내에 그 발명을 한 종업원등과 소속 부서장 또는 연구기관의 장에게 별지 제5호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

제6조 (승계시점 등) ① 특허관리전담부서장이 제5조 제3항의 규정에 의한 기간 내에 그 직무발명에 대한 권리의 승계의사를 통지한 때에는 그때부터 그 직무발명에 대한 권리는 회사에 승계된 것으로 본다.

② 특허관리전담부서장이 제5조 제3항의 규정에 의한 기간 내에 승계여부를 통지하지 아니한 경우에는 회사가 그 직무발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 본다. 이 경우 회사는 그 발명을 한 종업원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없다.

제7조 (이의신청) ① 발명자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 제5조 제3항의 규정에 의한 통지를 받은 날 또는 제15조 제1항의 규정에 의한 보상금을 지급받은 날부터 30일 이내에 특허관리전담부서에 별지 제6호 서식의 서면으로 그 이유를 기재하여 이의신청을 할 수 있다.

1. 제5조 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 결정에 이의가 있는 경우

2. 제15조 제1항의 규정에 의하여 지급된 보상금에 이의가 있는 경우

② 특허관리전담부서장은 제1항의 규정에 의한 이의신청이 있는 경우에 이의신청한 발명자(이하 “이의신청인”이라 한다)와 직무발명심의위원회의 의견을 들은 후 이의신청의 수용 여부를 결정한다.

③ 특허관리전담부서장은 제2항의 규정에 의한 결정을 그 이유와 함께 이의신청일부터 30일 이내에 이의신청인과 소속 부서장 또는 연구기관의 장에게 별지 제7호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

④ 이의신청인은 제3항의 규정에 의한 결정에 불복이 있는 경우에 발명진흥법 제41조의 규정에 의한 산업재산권분쟁조정위원회에 조정신청을 할 수 있다.

제8조 (자유발명의 양도) ① 발명자는 제2조 제3호 가목에 해당하는 발명이라도 그 발명에 대한 권리를 회사에 양도할 수 있다.

② 발명자가 1항의 규정에 따라 권리를 양도하고자 할 경우에는 제4조에 규정에 따른 신고를 하여야 한다.

③ 이 경우 특허관리전담부서장은 직무발명심의위원회의 심의를 거쳐 그 발명에 대한 권리의 양수 여부를 결정하고, 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.

④ 제1항에 규정에 의해 발명을 승계한 경우, 본 규정에 의해 정해지는 보상기준을 준용한다.

### 제3장 직무발명심의위원회

제9조 (직무발명심의위원회의 설치) 회사는 직무발명에 대한 사항을 심의하기 위하여

직무발명심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

- 제10조 (위원회의 구성) ① 위원회는 위원장·부위원장과 약간 명의 위원 및 간사로 구성한다.
- ② 위원은 특허관리전담부서의 임직원 및 소속부서장, 종업원 대표 중에서 회사의 대표이사가 임명하고, 필요시 외부전문가를 위원으로 위촉할 수 있다.
- ③ 위원장은 특허관리전담부서장이 하며, 간사는 특허관리전담부서의 직원으로 한다.

제11조 (위원회의 심의사항) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·결정한다.

1. 제4조 제1항의 규정에 따라 신고된 발명의 직무발명 해당 여부
2. 직무발명에 대한 권리의 승계 여부
3. 직무발명의 출원(PCT국제출원 또는 각국 해외출원 포함), 등록 여부
4. 제7조 제1항의 규정에 따른 이의신청의 수용 여부
5. 제13조 제4항의 규정에 따른 출원의 취하·포기, 권리의 유지·포기 등의 여부
6. 직무발명에 대한 권리의 양도·실시허여기술이전 또는 기타 처분에 관한 사항
7. 제8조의 규정에 의한 권리의 양수 여부
8. 제15조 제3항의 규정에 의한 보상금액·지급기준·산정방식·지급시기 등에 관한 사항
9. 본 규정의 개정 및 적용에 관한 사항
10. 기타 대표이사 또는 위원장이 필요하다고 인정하여 위원회에 부의한 사항

제12조 (위원회의 운영) ① 위원회는 위원장이 소집한다.

- ② 위원회는 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부 동수인 경우 위원장이 결정한다.
- ③ 위원이 해당 발명의 발명자인 경우, 그 위원은 그 발명에 관한 심의에서 제척되며 위원 총수에 산입하지 아니한다.
- ④ 위원장은 직무발명과 관련한 사항을 심의·의결함에 있어 필요하다고 인정할 때에는 발명자 또는 관계자를 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.
- ⑤ 간사는 회의의 요지를 회의록에 기록하여야 한다.

#### 제4장 출원 및 비용부담

제13조 (출원 등) ① 회사가 발명자로부터 특허를 받을 수 있는 권리를 승계한 직무발명(제8조의 규정에 따른 자유발명의 양도의 경우를 포함한다. 이하 이 조에서

같다)에 대해서는 회사 명의로 지체 없이 특허출원을 하며, 특허관리전담부서장은 그 사실을 발명자와 소속 부서장 또는 연구기관의 장에게 별지 제8호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 회사가 그 직무발명을 비밀로 유지하는 것이 적합하다고 판단한 경우에는 직무발명심의위원회의 심의를 거쳐 출원하지 아니할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따라 출원하지 아니할 경우에는 그 이유를 발명자와 소속 부서장 또는 연구기관의 장에게 별지 제8호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

④ 회사는 직무발명에 관하여 필요하다고 판단될 경우, 위원회의 심의를 거쳐 출원의 취하·포기, 권리의 유지·포기 등의 조치를 취할 수 있다.

제14조 (비용부담) ① 회사는 직무발명에 대한 출원 및 권리유지에 소요되는 비용을 부담한다. 다만, 회사 외부로부터 연구비 등 비용을 지원받은 과제에 결과물로도 출원된 발명의 경우 당해 과제 관련규정 또는 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 제3조 제2항의 규정에 의하여 종업원등 이외의 자와 공동으로 완성한 직무발명에 대한 출원과 권리유지에 소요되는 비용 및 사무에 관해서는 그 발명에 대한 지분 및 별도의 계약이 있는 경우 그에 따른다.

## 제5장 보 상

제15조 (보상금의 지급) ① 회사는 직무발명에 대한 권리를 승계한 때에는 발명진흥법 제15조 제1항의 규정에 따라 발명자에게 다음 각 호의 보상금을 지급한다.

1. 출원보상금 : 직무발명이 출원되었을 때 지급하는 보상금
2. 등록보상금 : 직무발명이 등록되었을 때 지급하는 보상금
3. 실시·처분보상금 : 직무발명에 대한 권리의 직접실시, 양도 또는 실시허여 등의 처분으로 인하여 수익금이 발생하였을 경우 지급하는 보상금
4. 출원유보보상금 : 제13조제2항의 규정에 의하여 출원을 유보하는 경우 및 제13조제4항의 규정에 의한 출원을 취하·포기할 경우 지급하는 보상금

② 회사는 제1항의 규정에 의한 보상금을 지급함에 있어서 보상금에 상당하는 승진·승급·연수 등의 비금전적 보상을 고려할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의한 보상금·지급기준·산정방식·지급시기 등의 세부사항은 발명진흥법 제15조 제2항 및 제3항을 고려하여 직무발명보상금 산정기준세칙에서 별도로 정한다.

제16조 (공동발명자의 보상) 제15조의 규정에 의한 보상에 있어서 그 직무발명의 발명자가 2인 이상일 경우에는 제4조 제1항의 규정에 의하여 신고한 지분에 따라 배분하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 신고서에 지분이 기재되어 있지 아니한 경우에는 지분은 균등한 것으로 본다.

제17조 (퇴직 또는 사망시의 보상) ① 발명자가 퇴직 또는 사망한 경우에도 발명자가 지급 받을 수 있는 보상금을 지급한다. 다만, 발명자가 사망하였을 경우에는 지급받을 수 있는 보상금을 상속인에게 지급한다.

② 퇴직자 또는 그 상속인은 주소 및 연락처의 변동사항이 발생한 때에는 지체 없이 그 사실을 회사에 통지하여야 한다.

제18조 (보상금의 불반환) 발명자 또는 상속인이 제15조 제1항의 규정에 의하여 이미 지급받은 보상금은 그 직무발명에 대한 권리가 무효로 된 경우에도 이를 반환하지 아니한다. 다만, 그 권리가 특허법 제33조 제1항의 본문규정에 의한 이유로 무효가 된 경우에는 그러하지 아니하다.

#### 제6장 보 칙

제19조 (비밀유지의무) ① 발명자, 발명과 관계된 자, 위원회의 위원은 회사가 그 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다. 다만, 제5조 제2항의 규정에 따라 회사가 승계하지 아니하기로 결정한 때에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서의 규정에 의해 회사가 승계하지 아니하기로 확정되어 당해 직무발명에 대한 권리가 발명자에게 귀속되었다 하더라도 발명과 관계된 자, 위원회의 위원은 발명자가 그 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다.

③ 제1및 제2항의 규정은 발명자, 발명과 관계된 자, 위원회의 위원이 회사를 퇴직한 후에도 적용한다.

제20조 (출원의 제한 등) 발명자는 제5조 제3항의 규정에 의한 통지를 받을 때까지 그 직무발명을 자기명의로 출원하거나, 그 직무발명에 대한 권리를 제3자에게 양도해서는 아니 된다.

제21조 (손해배상) 발명자가 제4조 제1항의 규정에 따른 신고의무를 위반하거나, 제19조 및 제20조의 규정에 위반한 경우에는 발명자는 그로 인해 회사가 입은 손

해를 배상하여야 한다.

제22조 (협력의무) 발명자는 출원심사심판소송기타 처분 또는 실시를 위하여 회사가 필요로 하는 경우에는 이에 협력할 의무가 있다. 다만, 회사를 상대로 다투는 경우에는 그러하지 아니하다.

제23조 (퇴직 등 후의 취급) 종업원이 퇴직 등을 한 경우에 있어서도 그 발명이 직무 발명에 해당하는 경우, 그 취급은 이 규정에 의한다.

### 부 칙

제1조 (시행시기) 이 규정은 2000.00.00.부터 종업원등의 신고가 있는 직무발명에 대해서 시행한다.

제2조 (경과조치) 이 규정의 제정 전 규정에 의하여 회사가 승계한 직무발명에 대한 권리는 종전의 규정에 의하여 승계된 권리로 본다.

[별표 1] 발명평가기준

평가요소(점수)	평가기준(점수)			
기술성(20)	낮음(5)	보통(10)	높음(15)	매우 높음(20)
실시가능성(20)	실시가능성 낮음(5)	부분적인 보완 후 실시가능 (10)	즉시 실시 가능하지만 추가적인 시설 필요(15)	즉시 실시 가능 (20)
독창성(20)	직무상 당연히 착상 가능(5)	문헌, 기타자료에 의해 착상가능(10)	다른 발명을 독창적으로 개량·고안(15)	극히 독창적이며, 고도의 기술(20)
경제적가치(20)	연간 순수익 1,000만원 미만(5)	연간 순수익이 5,000만원 미만(10)	연간 순수익이 1억원 미만(15)	연간순수익이 1억원 이상 (20)
독점성(10)	회사 외부의 제3자 발명을 이용해야만 실시 가능(이용발명) (3)		공유권리자 및 무상의 실시권자 존재 (6)	완전한 독점 가능 (10)
기술의수명(10)	1년 미만 (3)	5년 미만 (6)	10년 미만 (8)	10년 이상 (10)
1. 평가점수의 합계가 45점 이상인 경우: 승계 및 국내출원 2. 평가점수의 합계가 70점 이상인 경우: 승계 및 PCT국제출원(또는 각국 해외출원)				

[별지 제1호 서식]

접수번호	
접수일자	
접수자	직위 : 성명 : (인)

발 명 신 고 서				
발명의 명칭	한글: 영문:			
발명자	성명	지분(%)	소속	전화번호
	한글:			
	영문:			
	한글:			
	영문:			
	한글:			
	영문:			
관련연구과제 및 자금지원	연구과제명		지원기관	연구기간
출원 희망국				
발명의 공개여부 및 계획	<input type="checkbox"/> 논문발표 <input type="checkbox"/> 학술지 게재 <input type="checkbox"/> 연구보고서 <input type="checkbox"/> 기타 발표일 :    년    월    일 [첨부 : 발표내용(발표일, 학술지명 등)사본]			
발명의 종류	<input type="checkbox"/> 직무발명 <input type="checkbox"/> 자유발명			
발명의 현단계	①아이디어단계    ②연구개발진행중    ③연구개발완료 ④시제품제작중    ⑤시제품 테스트결과 기술실현성 입증			
사업화를 위한 추가연구의 필요성 여부			<input type="checkbox"/> YES	<input type="checkbox"/> NO
사업화 가능분야(구체적으로)				
관심을 가질 것으로 예상되는 기업	1.	2.		
연구노트의 관리여부 및 소재	<input type="checkbox"/> YES		<input type="checkbox"/> NO	
본 발명과 관련된 특허 (특허, 논문, 시장정보) 키워드				
위의 발명을 ○○주식회사 직무발명규정 제4조에 따라 신고합니다. 년    월    일 신고(대표)자:                           (인)				
○○주식회사 특허관리전담부서장 귀중				



[별지 제2호 서식]

양도증 (지분 표시)					
발명의 명칭					
출원번호 (등록번호)					지분율
양도인	성명	(인)	주민등록번호	~	
	주소				
	성명	(인)	주민등록번호	~	
	주소				
	성명	(인)	주민등록번호	~	
	주소				
	성명	(인)	주민등록번호	~	
	주소				
	성명	(인)	주민등록번호	~	
	주소				
기타					
양수인	성명	○○주식회사	대표이사		
	주소				
<p>양도인은 위 발명에 대한 권리를 ○○주식회사 직무발명규정 제4조에 따라 ○○주식회사에 양도합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">○○주식회사 귀중</p>					

부록

[별지 제3호 서식]

발명 설명서(명세서) -1	
1. 발명의 명칭 (한글, 영문)	
2. 도면의 간단한 설명	(도면이 있을 경우에만 기재)
3. 발명(고안)의 상세한 설명	<p>【발명의 목적】</p> <p>3.1 발명이 속하는 기술분야</p> <p>3.2 그 분야 종래기술의 설명 및 문제점</p> <p>3.3 발명이 이루고자 하는 기술적 과제(발명의 목적)</p>

[별지 제3호 서식]

발명 설명서(명세서) -2	
3. 발명(고안)의 상세한 설명	<b>【발명의 구성】</b> 3.4 발명의 구성 및 작용 가) 과제를 해결하기 위한 수단  나) 기능 및 작용  다) 실시예
	<b>【발명의 효과】</b>
4. 특허청구범위	4.1 청구항1  4.2 청구항2  4.3 청구항3

[별지 제4호 서식]

선행기술 조사서			
제출자(발명자)		접수번호	
발명의 명칭		제출일자	
<b>1. 선행기술과의 대비</b>			
기존 특허 (제목, 특허번호, 출원일자)	본 발명 대비 신규성 (어떤 점이 새로운가?)	본 발명 대비 진보성 (청구범위가 어떻게 다른가?)	
<b>2. 관련자료(참고문헌, 학회지 등)</b>			
문헌명, 저자, 페이지 등	기술 요약	참고문헌과 비교시 본발명의 특징	

[별지 제5호 서식]

통지일자	
수령자	직위 :
	성명 : (인)

심사결과 통지서	
문서(접수)번호	
수신(발명자)	
발명의 명칭	
제 목	직무발명심의회 심사결과 통지
<p>00 주식회사 종업원의 직무발명에 관한 보상규정 제5조에 따라 귀하의 발명에 대한 심사결과를 아래와 같이 통지합니다.</p>	
결정사항	
1. 직무발명 여부	
2. 회사의 승계 여부	
3. 특허성의 등급결정	
4. 국내외 출원여부	
5. 출원시 심사청구여부	
6. 기타	
<p>20    년    월    일</p> <p>00주식회사 직무발명심의회 위원장 (인)</p> <p>00주식회사 특허관리전담부서장 (인)</p>	

[별지 제6호 서식]

이 의 신 청 서				
신청인	성 명		주민등록번호	-
	소 속			
	주 소			
접수일자	20 . .	접수번호		
발명의 명칭				
<b>[신청이유]</b>				
1. 제5조 제1항 또는 동조 제2항의 결정에 대한 이의신청				
2. 제15조 제1항의 결정에 대한 이의신청				
상기 본인은 종업원의 직무발명에 관한 보상규정 제7조에 의거 20 년 월 일자 직무발명심의위원회 심사결과에 대하여 이의신청을 하오니 재심사하여 주시기 바랍니다.				
20 년 월 일 신청인 : (인)				
00주식회사 특허관리전담부서장 , 직무발명심의위원회 위원장 귀하				
첨부서류	이의신청에 대한 증거서류			

[별지 제7호 서식]

이의신청결정 통지서	
문서번호	
수 신	
발명의 명칭	
제 목	직무발명심의위원회 이의신청결과 통지
00 주식회사 종업원의 직무발명에 관한 보상규정 제7조에 따라 귀하의 이의신청에 대한 결과를 아래와 같이 통지합니다.	
결정 사항	
1. 신청 이유(요약)	
2. 결정 내용	
20 년 월 일 00주식회사 직무발명심의위원회 위원장 (인) 00주식회사 특허관리전담부서장 (인)	

[별지 제8호 서식]

<b>출원 통지서</b>			
<b>문서번호</b>			
<b>수 신</b>			
<b>발명의 명칭</b>			
<b>발 명 자</b>			
<p>00 주식회사 종업원의 직무발명에 관한 보상규정 제13조에 따라 귀하의 발명에 대해 아래와 같이 출원여부 등을 통지합니다.</p>			
<b>권리 내용</b>			
<b>출원 여부</b>			
<b>출원 일자</b>		<b>출원 번호</b>	
<b>미출원 이유</b>			
<p>20    년    월    일 00주식회사 특허관리전담부서장 (인)</p>			
<p>첨부 : 출원명세서</p>			



# ○○주식회사 직무발명보상금 산정기준세칙

제정 2000. 00. 00.

제 1 조 (목적) 이 세칙은 ○○주식회사(이하 '회사'라 한다) 직무발명보상규정 제15조 제3항에 근거하여 종업원의 직무발명에 대한 보상금 산정의 기준을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (출원보상금) 회사는 각 직무발명의 출원마다 다음 각 호에 해당하는 금액을 출원보상금으로 발명자에게 지급한다.

1. 특허: 00만원
2. 실용신안: 00만원
3. 디자인: 00만원

제 3 조 (등록보상금) ① 회사는 직무발명이 등록되었을 때 각 권리마다 다음 각 호에 해당하는 금액을 등록보상금으로 발명자에게 지급한다.

1. 특허권: 00만원
2. 실용신안권: 00만원
3. 디자인권: 00만원

② 제1항에 따른 등록보상금은 동일한 직무발명에 대하여 한 번만 지급하여야 한다.

제 4 조 (실시·처분보상금) ① 회사는 별표 1에 따라 산정된 금액을 직무발명에 대한 실시·처분보상금으로 발명자에게 지급한다.

② 제1항의 규정에 따른 실시·처분보상금은 당해 발명의 실시·처분으로 회사에 수익이 발생하는 동안 계속 지급하되, 매년 분할 지급할 수 있다.

제 5 조 (출원유보보상금) 회사는 직무발명에 대한 출원을 유보하거나 출원을 취하·포기하는 경우에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 받을 수 있었던 제 2조 내지 제4조의 규정에 따른 각 보상금의 합계액을 출원유보보상금으로 발명자에게 지급한다.

제 6 조 (보상금의 조정 및 비금전적 보상) ① 직무발명심의위원회는 직무발명의 경위와 내용, 발명자의 회사에 대한 기여도, 실시·처분수익의 규모 등을 고려하여

제2조 내지 제5조의 규정에 따른 보상금을 조정할 수 있다.

② 직무발명심의회는 발명자의 신청이 있는 경우에 제2조 내지 제5조의 규정에 따른 보상금 지급에 갈음하여 보상금에 상당하는 승진·승급·연수 등의 비금전적 보상을 고려할 수 있다.

부 칙(2000. 00. 00.)

이 세칙은 2000년 00월 00일부터 시행한다.

[별표 1] 실시·처분보상금 산정기준

구분	산정기준	보상금 산정
회사 자기 (직접) 실시	순이익 1,000만원 이하	기준금액 x 30%
	순이익 1,000만원 초과 5,000만원 이하	기준금액 x 20% + 100만원
	순이익 5,000만원 초과	기준금액 x 10% + 200만원
양도 또는 실시 허여	양도금액 또는 실시료 수입액 1,000만원 이하	양도대금 또는 실시료 x 30%
	양도금액 또는 실시료 수입액 1,000만원 초과 5,000만원 이하	(양도대금 또는 실시료 - 1,000만원) x 20% + 300만원
	양도금액 또는 실시료 수입액 5,000만원 초과	(양도대금 또는 실시료 - 5,000만원) x 10% + 1,100만원
1. 순이익은 다음의 계산식에 따라 정한다. $\text{순이익} = (\text{총판매량} \times \text{판매단가}) - (\text{제조원가} + \text{영업경비})$ 2. 기준금액은 다음의 계산식에 따라 정한다. $\text{기준금액} = \text{순이익} \times \text{이용률(당해 제품에서 직무발명이 이용되는 비율)}$		

## 직무발명관리요령

2000년 00월 00일 제정

### 제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 발명진흥법에 근거하여, ○○연구소 (이하 “연구소”라 한다)의 연구원·직원 등(이하 “연구원등”이라 한다)의 발명을 보호·장려하여 연구원등의 직무에 관한 연구개발의욕을 고취시키고, 이로 인하여 창출된 지식재산권을 합리적으로 관리·활용함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “발명”이란 특허법·실용신안법 또는 디자인보호법에 따라 보호 대상이 되는 발명, 고안 및 창작을 말한다.
2. “직무발명”이란 연구원등이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 연구소의 업무범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 연구원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다.
3. “자유발명”이란 다음 각목에 열거하는 것으로 특허등을 받을 수 있는 권리가 발명자에게 귀속되는 발명을 말한다.
  - 가. 제2호의 규정에 따른 직무발명 이외의 발명
  - 나. 제5조 제2항의 규정에 따라 회사가 승계하지 않기로 결정한 발명
  - 다. 제6조 제2항의 규정에 따라 회사가 승계를 포기한 것으로 보는 발명
4. “발명자”란 직무발명을 한 연구원등을 말한다.
5. “출원유보”란 연구소가 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나, 출원을 포기 또는 취하하는 것을 말한다.
6. “특허관리전담부서”란 연구소에서 지식재산권에 관한 기획·조사 및 관리 등의 업무를 담당하는 부서를 말한다.

제3조 (권리의 승계) ① 연구소는 연구원등의 직무발명에 대한 권리(외국에 특허출원을 할 수 있는 권리를 포함한다)를 승계한다. 다만, 제5조 제1항 및 동조 제2항의 규정에 따라 직무발명에 해당되지 않는다고 결정한 경우 및 직무발명에 대한 권리를 연구소가 승계하지 않는다고 결정한 경우 또는 제6조 제2항에 해당

하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 연구원등이 연구원등 이외의 자와 공동으로 직무발명을 한 경우는 연구원등이 갖는 그 직무발명에 대한 권리의 해당지분을 연구소가 승계한다. 다만, 제5조 제2항의 규정에 따라 직무발명에 대한 권리를 연구소가 승계하지 않는다고 결정한 경우 또는 제6조 제2항의 규정에 따라 연구소가 승계를 포기한 것으로 보는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제2장 발명의 신고 및 승계여부의 통지

제4조 (발명의 신고) ① 연구원등이 직무와 관련된 발명을 완성한 때에는 지체 없이 다음 각 호의 서류를 소속 부서장을 거쳐 특허관리전담부서에 제출하여야 한다. 다만, 2인 이상의 연구원등이 공동으로 한 발명인 경우에는 공동으로 제출하여야 한다.

1. 별지 제1호 서식에 따른 발명신고서
2. 별지 제2호 서식에 따른 양도증
3. 별지 제3호 서식에 따른 발명의 내용 설명서
4. 별지 제4호 서식에 따른 선행기술 조사서(국내출원 이외의 경우에 한함)

② 제1항의 규정에 의한 신고(전자적 방법에 의한 신고를 포함한다)가 있는 경우에 특허관리전담부서장은 즉시 그 발명신고서에 수령일자를 기입하고 날인한 후 사본을 발명자에게 교부하여야 한다.

제5조 (심의 및 승계여부의 통지) ① 특허관리전담부서장은 제4조 제1항의 규정에 의한 신고가 있는 경우에는 제9조의 규정에 의한 직무발명심의위원회로 하여금 해당 발명에 관한 사항을 심의하게 하고, 심의결과를 토대로 그 발명이 직무발명에 해당하는지 여부를 결정한다. 이 경우 직무발명심의위원회는 별표 1의 발명평가기준에 따라 심의를 하여야 한다.

② 특허관리전담부서장은 제1항의 규정에 의하여 직무발명에 해당된다고 결정한 때에는 그 직무발명에 대한 권리의 승계여부를 결정한다.

③ 특허관리전담부서장은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 권리의 승계결정을 한 때에는 이를 연구소장에게 보고하고, 그 결정의 내용을 발명신고서가 제출된 날부터 4개월 이내에 그 발명을 한 연구원등과 소속 부서장에게 별지 제5호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

제6조 (승계시점 등) ① 특허관리전담부서장이 제5조 제3항의 규정에 의한 기간 내에 그 직무발명에 대한 권리의 승계의사를 통지한 때에는 그때부터 그 직무발명에 대한 권리는 연구소에 승계된 것으로 본다.

② 특허관리전담부서장이 제5조 제3항의 규정에 의한 기간 내에 승계여부를 통지하지 아니한 경우에는 연구소가 그 직무발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 본다. 이 경우 연구소는 그 발명을 한 연구원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없다.

제7조 (이의신청) ① 발명자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 제5조 제3항의 규정에 의한 통지를 받은 날 또는 제15조 제1항의 규정에 의한 보상금을 지급받은 날부터 30일 이내에 특허관리전담부서에 별지 제6호 서식의 서면에 그 이유를 기재하여 이의신청을 할 수 있다.

1. 제5조 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 결정에 이의가 있는 경우
2. 제15조 제1항의 규정에 의하여 지급된 보상금에 이의가 있는 경우

② 특허관리전담부서장은 제1항의 규정에 의한 이의신청이 있는 경우에 이의신청한 발명자(이하 “이의신청인”이라 한다)와 직무발명심의위원회의 의견을 들은 후 이의신청의 수용 여부를 결정한다.

③ 특허관리전담부서장은 제2항의 규정에 의한 결정을 그 이유와 함께 이의신청일부 30일 이내에 이의신청인과 소속 부서장에게 별지 제7호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

④ 이의신청인은 제3항의 규정에 의한 결정에 불복이 있는 경우에 발명진흥법 제41조의 규정에 의한 산업재산권분쟁조정위원회에 조정신청을 할 수 있다.

제8조 (자유발명의 양도) ① 발명자는 제2조 제3호 가목에 해당하는 발명이라도 그 발명에 대한 권리를 연구소에 양도할 수 있다.

② 발명자가 제1항의 규정에 따라 권리를 양도하고자 할 경우에는 제4조에 규정에 따른 신고를 하여야 한다.

③ 제2항의 경우에 특허관리전담부서장은 직무발명심의위원회의 심의를 거쳐 그 발명에 대한 권리의 양수 여부를 결정하고, 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.

④ 제3항의 규정에 따라 연구소가 권리를 양수한 경우, 이 규정에 따라 정해진 보상기준을 준용한다.

### 제3장 직무발명심의위원회

제9조 (직무발명심의위원회의 설치) 연구소는 직무발명에 대한 사항을 심의하기 위하여 직무발명심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제10조 (위원회의 구성) ① 위원회는 위원장·부위원장과 약간 명의 위원 및 간사로 구

성한다.

② 위원은 특허관리전담부서의 장, 담당자 및 소속 부서장, 연구원등 대표 중에서 연구소장이 임명하고, 필요시 외부전문가를 위원으로 위촉할 수 있다.

③ 위원장은 특허관리전담부서장이 하며, 간사는 특허관리전담부서의 담당자로 한다.

제11조 (위원회의 심의사항) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·결정한다.

1. 제4조 제1항의 규정에 따라 신고된 발명의 직무발명 해당 여부
2. 직무발명에 대한 권리의 승계 여부
3. 직무발명의 출원(PCT국제출원 또는 각국 해외출원 포함), 등록 여부
4. 제7조 제1항의 규정에 따른 이의신청의 수용 여부
5. 제13조 제4항의 규정에 따른 출원의 취하·포기, 권리의 유자·포기 등의 여부
6. 직무발명에 대한 권리의 양도·실시허여기술이전 또는 기타 처분에 관한 사항
7. 제8조의 규정에 의한 권리의 양수 여부
8. 제15조 제3항의 규정에 의한 보상금액·지급기준·산정방식·지급시기 등에 관한 사항
9. 본 규정의 개정 및 적용에 관한 사항
10. 기타 연구소장 또는 위원장이 필요하다고 인정하여 위원회에 부의한 사항

제12조 (위원회의 운영) ① 위원회는 위원장이 소집한다.

② 위원회는 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부 동수인 경우 위원장이 결정한다.

③ 위원이 해당 발명의 발명자인 경우, 그 위원은 그 발명에 관한 심의에서 제척되며 위원 총수에 산입하지 아니한다.

④ 위원장은 직무발명과 관련한 사항을 심의·의결함에 있어 필요하다고 인정할 때에는 발명자 또는 관계자를 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.

⑤ 간사는 회의의 요지를 회의록에 기록하여야 한다.

#### 제4장 출원 및 비용부담

제13조 (출원 등) ① 연구소가 발명자로부터 특허등을 받을 수 있는 권리를 승계한 직무발명(제8조의 규정에 따른 자유발명의 양도의 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 대해서는 연구소 명의로 지체 없이 특허출원을 하며, 특허관리전담부서장은 그 사실을 발명자와 소속 부서장에게 별지 제8호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 연구소가 그 직무발명을 비밀로 유지하는 것이 적합하다고 판단한 경우에는 직무발명심의위원회의 심의를 거쳐 출원하지 아니할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따라 출원하지 아니할 경우에는 그 이유를 발명자와 소속 부서장에게 별지 제8호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

④ 연구소는 직무발명에 관하여 필요하다고 판단될 경우, 위원회의 심의를 거쳐 출원의 취하·포기, 권리의 유지·포기 등의 조치를 취할 수 있다.

제14조 (비용부담) ① 연구소는 직무발명에 대한 출원 및 권리유지에 소요되는 비용을 부담한다. 다만, 연구소 외부로부터 연구비 등 비용을 지원받은 과제 결과물로 도출된 발명의 경우 당해 과제 관련규정 또는 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 제3조 제2항의 규정에 의하여 연구원등 이외의 자와 공동으로 완성한 직무발명에 대한 출원과 권리유지에 소요되는 비용 및 사무에 관해서는 그 발명에 대한 지분 및 별도의 계약이 있는 경우 그에 따른다.

#### 제5장 보 상

제15조 (보상금의 지급) ① 연구소는 직무발명에 대한 권리를 승계한 때에는 발명진흥법 제15조 제1항의 규정에 따라 발명자에게 다음 각 호의 보상금을 지급한다.

1. 출원보상금 : 직무발명이 출원되었을 때 지급하는 보상금
2. 등록보상금 : 직무발명이 등록되었을 때 지급하는 보상금
3. 실시·처분보상금 : 직무발명에 대한 권리의 양도 또는 실시하여 등의 처분으로 인하여 수익금이 발생하였을 경우 지급하는 보상금
4. 출원유보보상금 : 제13조제2항의 규정에 의하여 출원을 유보하는 경우 및 제13조제4항의 규정에 의한 출원을 취하·포기할 경우 지급하는 보상금

② 연구소는 제1항의 규정에 의한 보상금을 지급함에 있어서 보상금에 상당하는 승진·승급·연수 등의 비금전적 보상을 고려할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의한 보상금·지급기준·산정방식·지급시기 등의 세부사항은 발명진흥법 제15조 제2항 및 제3항을 고려하여 직무발명보상금 산정기준세칙에서 별도로 정한다.

제16조 (공동발명자의 보상) 제15조의 규정에 의한 보상에 있어서 그 직무발명의 발명자가 2인 이상일 경우에는 제4조 제1항의 규정에 의하여 신고한 지분에 따라 배분하는

것을 원칙으로 한다. 다만, 신고서에 지분이 기재되어 있지 아니한 경우에는 지분은 균등한 것으로 본다.

제17조 (퇴직 또는 사망시의 보상) ① 발명자가 퇴직 또는 사망한 경우에도 발명자가 지급 받을 수 있는 보상금을 지급한다. 다만, 발명자가 사망하였을 경우에는 지급받을 수 있는 보상금을 상속인에게 지급한다.

② 퇴직자 또는 그 상속인은 주소 및 연락처의 변동사항이 발생한 때에는 지체 없이 그 사실을 회사에 통지하여야 한다.

제18조 (보상금의 불반환) 발명자 또는 상속인이 제15조 제1항의 규정에 의하여 이미 지급받은 보상금은 그 직무발명에 대한 권리가 무효로 된 경우에도 이를 반환하지 아니한다. 다만, 그 권리가 특허법 제33조 제1항의 본문규정에 의한 이유로 무효가 된 경우에는 그러하지 아니하다.

#### 제6장 보 칙

제19조 (비밀유지의무) ① 발명자, 발명과 관계된 자, 위원회의 위원은 연구소가 그 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다. 다만, 제5조 제2항의 규정에 따라 연구소가 승계하지 아니하기로 결정한 때에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서의 규정에 의해 연구소가 승계하지 아니하기로 확정되어 당해 직무발명에 대한 권리가 발명자에게 귀속되었다 하더라도 발명과 관계된 자, 위원회의 위원은 발명자가 그 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다.

③ 제1및 제2항의 규정은 발명자, 발명과 관계된 자, 위원회의 위원이 연구소를 퇴직한 후에도 적용한다.

제20조 (출원의 제한 등) 발명자는 제5조 제3항의 규정에 의한 통지를 받을 때까지 그 직무발명을 자기명의로 출원하거나, 그 직무발명에 대한 권리를 제3자에게 양도해서는 아니 된다.

제21조 (손해배상) 발명자가 제4조 제1항의 신고의무를 위반하거나, 제19조 및 제20조의 규정에 위반한 경우에는 그로 인해 연구소가 입은 손해를 배상하여야 한다.

제22조 (협력의무) 발명자는 출원심사·심판·소송·기타 처분 또는 실시를 위하여 연구소



가 필요로 하는 경우에는 이에 협력할 의무가 있다. 다만, 연구소를 상대로 다투는 경우에는 그러하지 아니하다.

제23조 (퇴직 등 후의 취급) 연구원등이 퇴직 등을 한 경우에 있어서도 그 발명이 직무발명에 해당하는 경우, 그 취급은 이 규정에 의한다.

## 부 칙

제1조 (시행시기) 이 규정은 2000.00.00.부터 연구원등의 신고가 있는 직무발명에 대해서 시행한다.

제2조 (경과조치) 이 규정의 제정 전 규정에 의하여 연구소가 승계한 직무발명에 대한 권리는 종전의 규정에 의하여 승계된 권리로 본다.

[별표 1] 발명평가기준

평가요소(점수)	평가기준(점수)			
기술성(20)	낮음(5)	보통(10)	높음(15)	매우 높음(20)
실시가능성(20)	실시가능성 낮음(5)	부분적인 보완 후 실시가능 (10)	즉시 실시 가능하지만 추가적인 시설 필요(15)	즉시 실시 가능 (20)
독창성(20)	직무상 당연히 착상 가능(5)	문헌, 기타자료에 의해 착상가능(10)	다른 발명을 독창적으로 개량·고안(15)	극히 독창적이며, 고도의 기술(20)
경제적가치(20)	연간 순수익 1,000만원 미만(5)	연간 순수익이 5,000만원 미만(10)	연간 순수익이 1억원 미만(15)	연간순수익이 1억원 이상 (20)
독점성(10)	회사 외부의 제3자 발명을 이용해야만 실시 가능(이용발명) (3)		공유권리자 및 무상의 실시권자 존재 (6)	완전한 독점 가능 (10)
기술의수명(10)	1년 미만 (3)	5년 미만 (6)	10년 미만 (8)	10년 이상 (10)
1. 평가점수의 합계가 45점 이상인 경우: 승계 및 국내출원 2. 평가점수의 합계가 70점 이상인 경우: 승계 및 PCT국제출원(또는 각국 해외출원)				

[별지 제1호 서식]

접수번호	
접수일자	
접 수 자	직위 :
	성명 : (인)

발명 신고서				
발명의 명칭	한글:			
	영문:			
발명자	성명	지분(%)	소속	전화번호
	한글:			
	영문:			
	한글:			
	영문:			
	한글:			
	영문:			
	한글:			
관련연구과제 및 자금지원	연구과제명		지원기관	연구기간
출원 희망국				
발명의 공개여부 및 계획	<input type="checkbox"/> 논문발표 <input type="checkbox"/> 학술지 게재 <input type="checkbox"/> 연구보고서 <input type="checkbox"/> 기타			
	발표일 :   년   월   일 [첨부 : 발표내용(발표일, 학술지명 등)사본]			
발명의 종류	<input type="checkbox"/> 직무발명		<input type="checkbox"/> 자유발명	
발명의 현단계	<input type="checkbox"/> ①아이디어단계 <input type="checkbox"/> ②연구개발진행중 <input type="checkbox"/> ③연구개발완료			
	<input type="checkbox"/> ④시제품제작중 <input type="checkbox"/> ⑤시제품 테스트결과 기술실현성 입증			
사업화를 위한 추가연구의 필요성 여부	<input type="checkbox"/> YES		<input type="checkbox"/> NO	
사업화 가능분야(구체적으로)				
관심을 가질 것으로 예상되는 기업	1.	2.		
연구노트의 관리여부 및 소재	<input type="checkbox"/> YES		<input type="checkbox"/> NO	
본 발명과 관련된 특허				
(특허, 논문, 시장정보) 키워드				
위의 발명을 ○○연구소 직무발명관리요령 제4조에 따라 신고합니다. 年 월 일 신고(대표)자:                           (인)  ○○연구소 특허관리전담부서장 귀중				

[별지 제2호 서식]

양 도 증 (지분 표시)					
발명의 명칭					
출원번호 (등록번호)					지분율
양 도 인	성 명	(인)	주민등록번호	~	
	주 소				
	성 명	(인)	주민등록번호	~	
	주 소				
	성 명	(인)	주민등록번호	~	
	주 소				
	성 명	(인)	주민등록번호	~	
	주 소				
	성 명	(인)	주민등록번호	~	
	주 소				
기타					
양 수 인	성 명	○○연구소	소장		
	주 소				
<p>양도인은 위 발명에 대한 권리를 ○○연구소 직무발명관리요령 제4조에 따라 ○○연구소에 양도합니다.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">년    월    일</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">○○연구소 귀중</p>					

[별지 제3호 서식]

발명 설명서(명세서) -1	
1. 발명의 명칭 (한글, 영문)	
2. 도면의 간단한 설명	(도면이 있을 경우에만 기재)
3. 발명(고안)의 상세한 설명	<p>【발명의 목적】</p> <p>3.1 발명이 속하는 기술분야</p> <p>3.2 그 분야 종래기술의 설명 및 문제점</p> <p>3.3 발명이 이루고자 하는 기술적 과제(발명의 목적)</p>

[별지 제3호 서식]

발명 설명서(명세서) -2	
3. 발명(고안)의 상세한 설명	<b>【발명의 구성】</b> 3.4 발명의 구성 및 작용 가) 과제를 해결하기 위한 수단  나) 기능 및 작용  다) 실시예
	<b>【발명의 효과】</b>
4. 특허청구범위	4.1 청구항1  4.2 청구항2  4.3 청구항3

[별지 제4호 서식]

선행기술 조사서			
제출자(발명자)		접수번호	
발명의 명칭		제출일자	
<b>1. 선행기술과의 대비</b>			
기존 특허 (제목, 특허번호, 출원일자)	본 발명 대비 신규성 (어떤 점이 새로운가?)	본 발명 대비 진보성 (청구범위가 어떻게 다른가?)	
<b>2. 관련자료(참고문헌, 학회지 등)</b>			
문헌명, 저자, 페이지 등	기술 요약	참고문헌과 비교시 본발명의 특징	

[별지 제5호 서식]

통지일자	
수령자	직위 :
	성명 : (인)

심사결과 통지서	
문서(접수)번호	
수신(발명자)	
발명의 명칭	
제 목	직무발명심의위원회 심사결과 통지
<p>00 연구소 직무발명관리요령 제5조에 따라 귀하의 발명에 대한 심사결과를 아래와 같이 통지합니다.</p>	
결정사항	
1. 직무발명 여부	
2. 연구소의 승계 여부	
3. 특허성의 등급결정	
4. 국내외 출원여부	
5. 출원시 심사청구여부	
6. 기타	
<p>20    년    월    일</p> <p>00연구소 직무발명심의위원회 위원장 (인)</p> <p>00연구소 특허관리전담부서장 (인)</p>	

[별지 제6호 서식]

이 의 신 청 서				
신청인	성 명		주민등록번호	-
	소 속			
	주 소			
접수일자	20 . .	접수번호		
발명의 명칭				
<b>[신청이유]</b>				
1. 제5조 제1항 또는 동조 제2항의 결정에 대한 이의신청				
2. 제15조 제1항의 결정에 대한 이의신청				
상기 본인은 직무발명관리요령 제7조에 의거 20 년 월 일자 직무발명심의위원회 심사결과에 대하여 이의신청을 하오니 재심사하여 주시기 바랍니다.				
20 년 월 일 신청인 : (인)				
00연구소 특허관리전담부서장 , 직무발명심의위원회 위원장 귀하				
첨부서류	이의신청에 대한 증거서류			



[별지 제7호 서식]

이의신청결정 통지서	
문서번호	
수 신	
발명의 명칭	
제 목	직무발명심의위원회 이의신청결과 통지
00 연구소 직무발명관리요령 제7조에 따라 귀하의 이의신청에 대한 결과를 아래와 같이 통지합니다.	
결정 사항	
1. 신청 이유(요약)	
2. 결정 내용	
20 년 월 일 00연구소 직무발명심의위원회 위원장 (인) 00연구소 특허관리전담부서장 (인)	

[별지 제8호 서식]

<b>출원 통지서</b>			
문서번호			
수 신			
발명의 명칭			
발 명 자			
<p>00 연구소 직무발명관리요령 제13조에 따라                      귀하의 발명에 대해 아래와 같이 출원여부 등을 통지합니다.</p>			
권리 내용			
출원 여부			
출원 일자		출원 번호	
미출원 이유			
<p>20    년    월    일                      00연구소 특허관리전담부서장 (인)</p>			
첨부 : 출원명세서			

# ○○연구소 직무발명보상금 산정기준세칙

제정 2000. 00. 00.

제 1 조 (목적) 이 세칙은 ○○연구소(이하 '연구소'라 한다) 직무발명관리요령 제15조 제3항에 근거하여 연구원등의 직무발명에 대한 보상금 산정의 기준을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (출원보상금) 연구소는 각 직무발명의 출원마다 다음 각 호에 해당하는 금액을 출원보상금으로 발명자에게 지급한다.

1. 특허: 00만원
2. 실용신안: 00만원
3. 디자인: 00만원

제 3 조 (등록보상금) ① 연구소는 직무발명이 등록되었을 때 각 권리마다 다음 각 호에 해당하는 금액을 등록보상금으로 발명자에게 지급한다.

1. 특허권: 00만원
2. 실용신안권: 00만원
3. 디자인권: 00만원

② 제1항에 따른 등록보상금은 동일한 직무발명에 대하여 한 번만 지급하여야 한다.

제 4 조 (실시·처분보상금) ① 연구소는 별표 1에 따라 산정된 금액을 직무발명에 대한 실시·처분보상금으로 발명자에게 지급한다.

② 제1항의 규정에 따른 실시·처분보상금은 당해 발명의 실시·처분으로 연구소에 수익이 발생하는 동안 계속 지급하되, 매년 분할 지급할 수 있다.

제 5 조 (출원유보보상금) 연구소는 직무발명에 대한 출원을 유보하거나 출원을 취하·포기하는 경우에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 받을 수 있었던 제2조 내지 제4조의 규정에 따른 각 보상금의 합계액을 출원유보보상금으로 발명자에게 지급한다.

제 6 조 (보상금의 조정 및 비금전적 보상) ① 직무발명심의위원회는 직무발명의 경위와 내용, 발명자의 연구소에 대한 기여도, 실시·처분수익의 규모 등을 고려하여

제2조 내지 제5조의 규정에 따른 보상금을 조정할 수 있다.

② 직무발명심의회위원회는 발명자의 신청이 있는 경우에 제2조 내지 제5조의 규정에 따른 보상금 지급에 갈음하여 보상금에 상당하는 승진·승급·연수 등의 비금전적 보상을 고려할 수 있다.

부 칙(2000. 00. 00.)

이 세칙은 2000년 00월 00일부터 시행한다.

[별표 1] 실시·처분보상금 산정기준

양도금액 또는 실시료 수입액	보상금 산정
1,000만원 이하	양도대금 또는 실시료 x 30%
1,000만원 초과 5,000만원 이하	(양도대금 또는 실시료 - 1,000만원) x 20% + 300만원
5,000만원 초과	(양도대금 또는 실시료 - 5,000만원) x 10% + 1,100만원

## ○○대학교 직무발명보상규정

2000년 00월 00일 제정

### 제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 규정은 발명진흥법에 근거하여, ○○대학교 (이하“대학”이라 한다)의 교직원이 창작한 발명을 보호·장려하여 교직원의 직무에 관한 연구개발의욕을 고취시키고, 이로 인하여 창출된 지식재산권을 합리적으로 관리·활용함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “발명”이란 특허법·실용신안법 또는 디자인보호법에 따라 보호 대상이 되는 발명, 고안 및 창작을 말한다.
2. “교직원”이란 대학의 교원·직원 및 기타 연구업무에 종사하는 자를 말한다.
3. “직무발명”이란 교직원이 대학 또는 대학 외부로부터 연구비를 지원받고, 대학의 시설·설비·인원 등을 활용하여 이루어진 발명으로서 그 발명을 하게 된 행위가 교직원의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다.
4. “자유발명”이란 다음 각 목에 열거하는 것으로 특허등을 받을 수 있는 권리가 발명자에게 귀속되는 발명을 말한다.
  - 가. 제2호의 규정에 따른 직무발명 이외의 발명
  - 나. 제5조제2항의 규정에 따라 산학협력단이 승계하지 않기로 결정한 발명
  - 다. 제6조제2항의 규정에 따라 산학협력단이 승계를 포기한 것으로 보는 발명
5. “발명자”란 직무발명을 한 교직원을 말한다.
6. “출원유보”란 산학협력단이 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원하지 아니하거나, 출원을 포기 또는 취하하는 것을 말한다.

제3조 (권리의 승계) ① 교직원의 직무발명에 대한 권리(외국에 특허출원을 할 수 있는 권리를 포함한다)는 산학협력단이 이를 승계한다. 다만, 제5조 제1항 및 동조 제2항의 규정에 따라 직무발명에 해당되지 않는다고 결정한 경우 및 직무발명에 대한 권리를 산학협력단이 승계하지 않는다고 결정한 경우 또는 제6조 제

2항에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교직원이 교직원이외의 자와 공동으로 직무발명을 한 경우는 교직원이 갖는 그 직무발명에 대한 권리의 해당지분을 산학협력단이 승계한다. 다만, 제5조 제2항의 규정에 따라 직무발명에 대한 권리를 산학협력단이 승계하지 않는다고 결정한 경우 또는 제6조 제2항에 따라 산학협력단이 승계를 포기한 것으로 보는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제2장 발명의 신고 및 승계여부의 통지

제4조 (발명의 신고) ① 교직원이 직무와 관련된 발명을 완성한 때에는 지체없이 다음 각 호의 서류를 소속 대학장 또는 연구기관의 장을 거쳐 산학협력단에 제출하여야 한다. 다만, 2인 이상의 교직원이 공동으로 한 발명인 경우에는 공동으로 제출하여야 한다.

1. 별지 제1호 서식에 따른 발명신고서
2. 별지 제2호 서식에 따른 양도증
3. 별지 제3호 서식에 따른 발명의 내용 설명서
4. 별지 제4호 서식에 따른 선행기술 조사서(국내출원 이외의 경우에 한함)

② 제1항의 규정에 의한 신고(전자적 방법에 의한 신고를 포함한다)가 있는 경우에 산학협력단은 즉시 그 발명신고서에 수령일자를 기입하고 날인한 후 사본을 발명자에게 교부하여야 한다.

제5조 (심의 및 승계여부의 통지) ① 산학협력단은 제4조 제1항의 규정에 따른 신고가 있는 경우에는 제9조의 규정에 따른 직무발명심의위원회로 하여금 해당 발명에 관한 사항을 심의하게 하고, 심의결과를 토대로 그 발명이 직무발명에 해당하는지 여부를 결정한다. 이 경우 직무발명심의위원회는 별표 1의 발명평가기준에 따라 심의를 하여야 한다.

② 산학협력단은 제1항의 규정에 따라 직무발명에 해당된다고 결정한 때에는 그 직무발명에 대한 권리의 승계여부를 결정한다.

③ 산학협력단은 제1항 및 제2항의 규정에 따라 권리의 승계결정을 한 때에는 이를 총장에게 보고하고, 그 결정의 내용을 발명신고서가 제출된 날부터 4개월 이내에 그 발명을 한 교직원과 소속 대학장, 연구기관의 장 또는 소속 부처의 장에게 별지 제5호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

제6조 (승계시점 등) ① 산학협력단이 제5조 제3항의 규정에 의한 기간 내에 그 직무발명에 대한 권리의 승계의사를 통지한 때에는 그때부터 그 직무발명에 대한 권리는 산학협력단에 승계된 것으로 본다.

② 산학협력단이 제5조 제3항의 규정에 따른 기간 내에 승계여부를 통지하지 아니한 경우에는 그 직무발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 본다. 이 경우 산학협력단은 그 발명을 한 교직원의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없다.

제7조 (이의신청) ① 발명자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 제5조 제3항의 규정에 따른 통지를 받은 날 또는 제15조 제1항의 규정에 따른 보상금을 지급받은 날부터 30일 이내에 산학협력단에 별지 제6호 서식의 서면에 그 이유를 기재하여 이의신청을 할 수 있다.

1. 제5조 제1항 또는 제2항의 규정에 따른 산학협력단의 결정에 이의가 있는 경우

2. 제15조 제1항의 규정에 따라 지급된 보상금에 이의가 있는 경우

② 산학협력단은 제1항의 규정에 따른 이의신청이 있는 경우에 이의신청한 발명자(이하 “이의신청인”이라 한다)와 직무발명심의위원회의 의견을 들은 후 이의신청의 수용 여부를 결정한다.

③ 산학협력단은 제2항의 규정에 따른 결정을 그 이유와 함께 이의신청일로부터 30일 이내에 이의신청인과 소속 대학장, 연구기관의 장 또는 소속 부처장에게 별지 제7호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

④ 이의신청인은 제3항의 규정에 따른 결정에 불복이 있는 경우에 발명진흥법 제41조의 규정에 따른 산업재산권분쟁조정위원회에 조정신청을 할 수 있다.

제8조 (자유발명의 양도) ① 발명자는 제2조 제3호 가목에 해당하는 발명이라도 그 발명에 대한 권리를 산학협력단에 양도할 수 있다.

② 발명자가 제1항의 규정에 따라 권리를 양도하고자 하는 경우에는 제4조에 규정에 따른 신고를 하여야 한다.

③ 제2항의 경우에 산학협력단은 직무발명심의위원회의 심의를 거쳐 그 발명에 대한 권리의 양수 여부를 결정하고, 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.

④ 제3항의 규정에 따라 권리를 양수한 경우, 이 규정에 따라 정해진 보상기준을 준용한다.

### 제3장 직무발명심의위원회

제9조 (직무발명심의위원회의 설치) 산학협력단은 직무발명에 대한 사항을 심의하기 위하여 직무발명심의위원회(이하“위원회”라 한다)를 둔다.

제10조 (위원회의 구성) ① 위원회는 위원장·부위원장·약간 명의 위원 및 간사로 구성

한다.

② 위원은 교직원 중에서 산학협력단장이 임명하고, 그 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 필요시 외부전문가를 위원으로 위촉할 수 있다.

③ 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선하고, 간사는 산학협력단의 담당자로 한다.

제11조 (위원회의 심의사항) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·결정한다.

1. 제4조 제1항의 규정에 따라 신고된 발명의 직무발명 해당 여부
2. 직무발명에 대한 권리의 승계 여부
3. 직무발명의 출원(PCT국제출원 또는 각국 해외출원 포함), 등록 여부
4. 제7조 제1항의 규정에 따른 이의신청의 수용 여부
5. 제13조 제4항의 규정에 따른 출원의 취하·포기, 권리의 유자·포기 등의 여부
6. 직무발명에 대한 권리의 양도·실시허여·기술이전 또는 기타 처분에 관한 사항
7. 제8조의 규정에 의한 권리의 양수 여부
8. 제15조 제3항의 규정에 의한 보상금액·지급기준·산정방식·지급시기 등에 관한 사항
9. 이 규정의 개정 및 적용에 관한 사항
10. 기타 총장 또는 산학협력단장이 필요하다고 인정하여 위원회에 부의한 사항

제12조 (위원회의 운영) ① 위원회는 위원장이 소집한다.

② 위원회는 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부 동수인 경우 위원장이 결정한다.

③ 위원이 해당 발명의 발명자인 경우, 그 위원은 그 발명에 관한 심의에서 제척되며 위원 총수에 산입하지 아니한다.

④ 위원장은 직무발명과 관련한 사항을 심의·의결함에 있어 필요하다고 인정할 때에는 발명자 또는 관계자를 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.

⑤ 간사는 회의의 요지를 회의록에 기록하여야 한다.

#### 제4장 출원 및 비용부담

제13조 (출원 등) ① 산학협력단이 발명자로부터 특허받을 수 있는 권리를 승계한 직무발명(제8조의 규정에 따른 자유발명의 양도의 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 대해서는 산학협력단 명의로 지체없이 특허출원을 하며, 그 사실



을 발명자와 소속 대학장, 연구기관의 장 또는 소속 부처의 장에게 별지 제8호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 산학협력단이 그 직무발명을 비밀로 유지하는 것이 적합하다고 판단한 경우에는 직무발명심의위원회의 심의를 거쳐 출원하지 아니할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따라 출원하지 아니할 경우에는 그 이유를 발명자와 소속 대학장, 연구기관의 장 또는 소속 부처의 장에게 별지 제8호 서식의 서면으로 통지하여야 한다.

④ 산학협력단은 직무발명에 관하여 필요하다고 판단될 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 출원의 취하·포기, 권리의 유지·포기 등의 조치를 취할 수 있다.

제14조 (비용부담) ① 산학협력단은 직무발명에 대한 출원 및 권리유지에 소요되는 비용을 부담한다. 다만, 대학 외부로부터 연구비 등 비용을 지원받은 과제의 결과물로 도출된 발명의 경우 당해 과제 관련규정 또는 별도의 약정이 있는 때는 그에 따른다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 제3조 제2항의 규정에 의하여 교직원 이외의 자와 공동으로 완성한 직무발명에 대한 출원과 권리유지에 소요되는 비용 및 사무에 관해서는 그 발명에 대한 지분 및 별도의 계약이 있는 경우 그에 따른다.

## 제5장 보 상

제15조 (보상금의 지급) ① 산학협력단은 직무발명에 대한 권리를 승계한 때에는 발명진흥법 제15조 제1항의 규정에 따라 발명자에게 다음 각 호의 보상금을 지급한다.

1. 출원보상금 : 직무발명이 출원되었을 때 지급하는 보상금
2. 등록보상금 : 직무발명이 등록되었을 때 지급하는 보상금
3. 실시·처분보상금 : 직무발명에 대한 권리의 양도 또는 실시허여 등의 처분으로 인하여 수익금이 발생하였을 경우 지급하는 보상금
4. 출원유보보상금 : 제13조 제2항의 규정에 의하여 출원을 유보하는 경우 및 제13조 제4항의 규정에 의한 출원을 취하·포기할 경우 지급하는 보상금

② 산학협력단은 제1항의 규정에 의한 보상금을 지급함에 있어서 보상금에 상당하는 승진·승급·연수·연구년 등의 비금전적 보상을 고려할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의한 보상금·지급기준·산정방식·지급시기 등의 세부사항은 발명진흥법 제15조 제2항 및 제3항을 고려하여 직무발명보상금 산정기준세칙에서 별도로 정한다.

제16조 (공동발명자의 보상) 제15조의 규정에 의한 보상에 있어서 그 직무발명의 발명자가 2인 이상일 경우에는 제4조 제1항의 규정에 의하여 신고한 지분에 따라 배분하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 신고서에 지분이 기재되어 있지 아니한 경우에는 지분은 균등한 것으로 본다.

제17조 (퇴직 또는 사망시의 보상) ① 발명자가 퇴직 또는 사망한 경우에도 발명자가 지급 받을 수 있는 보상금을 지급한다. 다만, 발명자가 사망하였을 경우에는 지급받을 수 있는 보상금을 상속인에게 지급한다.

② 퇴직자 또는 그 상속인은 주소 및 연락처의 변동사항이 발생한 때에는 지체 없이 그 사실을 산학협력단에 통지하여야 한다.

제18조 (보상금의 불반환) 발명자 또는 상속인이 제15조 제1항의 규정에 의하여 이미 지급받은 보상금은 그 직무발명에 대한 권리가 무효로 된 경우에도 이를 반환하지 아니한다. 다만, 그 권리가 특허법 제33조 제1항의 본문규정에 의한 이유로 무효가 된 경우에는 그러하지 아니하다.

#### 제6장 보 칙

제19조 (비밀유지의무) ① 발명자, 발명과 관계된 자, 위원회의 위원은 산학협력단이 그 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다. 다만, 제5조 제2항의 규정에 따라 산학협력단이 승계하지 아니하기로 확정된 때에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서의 규정에 의해 산학협력단이 승계하지 아니하기로 확정되어 당해 직무발명에 대한 권리가 발명자에게 귀속되었다 하더라도 발명과 관계된 자, 위원회의 위원은 발명자가 그 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정은 발명자, 발명과 관계된 자, 위원회의 위원이 대학을 퇴직·졸업·수료·자퇴 또는 퇴학(이하“퇴직등”이라 한다)한 후에도 적용한다.

제20조 (출원의 제한 등) 발명자는 제5조 제3항의 규정에 의한 통지를 받을 때까지 그 직무발명을 자기명의로 출원하거나, 그 직무발명에 대한 권리를 제3자에게 양도해서는 아니 된다.

제21조 (손해배상) 발명자가 제4조 제1항의 신고의무를 위반하거나, 제19조 및 제20조의 규정에 위반한 경우에는 그로 인해 산학협력단이 입은 손해를 배상하여야 한다.

제22조 (협력의무) 발명자는 출원·심사·심판·소송·기타 처분 또는 실시를 위하여 산학협력단이 필요로 하는 경우에는 이에 협력할 의무가 있다. 다만, 산학협력단을 상대로 다투는 경우에는 그러하지 아니하다.

제23조 (퇴직등 후의 취급) 교직원이 퇴직등을 한 경우에 있어서도 그 발명이 직무발명에 해당하는 경우, 그 취급은 이 규정에 따른다.

## 부 칙

제1조 (시행시기) 이 규정은 2000.00.00.부터 교직원의 신고가 있는 직무발명에 대해서 시행한다.

제2조 (경과조치) 이 규정의 제정 전 규정에 의하여 산학협력단이 승계한 직무발명에 대한 권리는 종전의 규정에 의하여 승계된 권리로 본다.

[별표 1] 발명평가기준

평가요소(점수)	평가기준(점수)			
기술성(20)	낮음(5)	보통(10)	높음(15)	매우 높음(20)
실시가능성(20)	실시가능성 낮음(5)	부분적인 보완 후 실시가능 (10)	즉시 실시 가능하지만 추가적인 시설 필요(15)	즉시 실시 가능 (20)
독창성(20)	직무상 당연히 착상 가능(5)	문헌, 기타자료에 의해 착상가능(10)	다른 발명을 독창적으로 개량·고안(15)	극히 독창적이며, 고도의 기술(20)
경제적가치(20)	연간 순수익 1,000만원 미만(5)	연간 순수익이 5,000만원 미만(10)	연간 순수익이 1억원 미만(15)	연간순수익이 1억원 이상 (20)
독점성(10)	회사 외부의 제3자 발명을 이용해야만 실시 가능(이용발명) (3)		공유권리자 및 무상의 실시권자 존재 (6)	완전한 독점 가능 (10)
기술의수명(10)	1년 미만 (3)	5년 미만 (6)	10년 미만 (8)	10년 이상 (10)
1. 평가점수의 합계가 45점 이상인 경우: 승계 및 국내출원 2. 평가점수의 합계가 70점 이상인 경우: 승계 및 PCT국제출원(또는 각국 해외출원)				

[별지 제1호 서식]

발명 신고서				
발명의 명칭	한글:			
	영문:			
발명자	성명	지분(%)	소속	전화번호
	한글:			
	영문:			
	한글:			
	영문:			
	한글:			
	영문:			
	한글:			
영문:				
관련연구과제 및 자금지원	연구과제명		지원기관	연구기간
출원 희망국				
발명의 공개여부 및 계획	<input type="checkbox"/> 논문발표 <input type="checkbox"/> 학술지 게재 <input type="checkbox"/> 연구보고서 <input type="checkbox"/> 기타			
	발표일 :   년   월   일 [첨부 : 발표내용(발표일, 학술지명 등) 사본]			
발명의 종류	<input type="checkbox"/> 직무발명		<input type="checkbox"/> 자유발명	
발명의 현단계	<input type="checkbox"/> 아이디어단계 <input type="checkbox"/> 연구개발진행중 <input type="checkbox"/> 연구개발완료			
	<input type="checkbox"/> 시제품제작중 <input type="checkbox"/> 시제품 테스트결과 기술실현성 입증			
사업화를 위한 추가연구의 필요성 여부	<input type="checkbox"/> YES		<input type="checkbox"/> NO	
사업화 가능분야(구체적으로)				
관심을 가질 것으로 예상되는 기업	1.		2.	
연구노트의 관리여부 및 소재	<input type="checkbox"/> YES(            )		<input type="checkbox"/> NO	
본 발명과 관련된 특허				
(특허, 논문, 시장정보) 키워드				
위의 발명을 ○○대학교 직무발명보상규정 제4조에 따라 신고합니다. <div style="text-align: right;">             년 월 일              신고(대표)자:           (인)           </div>				
○○대학교 산학협력단 귀중				

[별지 제2호 서식]

양도증 (지분 표시)				
발명의 명칭				
출원번호 (등록번호)				지분율
양도인	성명	(인)	주민등록번호	~
	주소			
	성명	(인)	주민등록번호	~
	주소			
	성명	(인)	주민등록번호	~
	주소			
	성명	(인)	주민등록번호	~
	주소			
	성명	(인)	주민등록번호	~
	주소			
	기타			
양수인	성명	○○대학교 산학협력단	단장	
	주소			
<p>양도인은 위 발명에 대한 권리를 ○○대학교 직무발명보상규정 제4조에 따라 ○○대학교 산학협력단에 양도합니다.</p> <p style="text-align: center;">년    월    일</p> <p style="text-align: center;">○○대학교 산학협력단 귀중</p>				

[별지 제3호 서식]

발명 설명서(명세서) -1	
1. 발명의 명칭 (한글, 영문)	
2. 도면의 간단한 설명	(도면이 있을 경우에만 기재)
3. 발명(고안)의 상세한 설명	<p>【발명의 목적】</p> <p>3.1 발명이 속하는 기술분야</p> <p>3.2 그 분야 종래기술의 설명 및 문제점</p> <p>3.3 발명이 이루고자 하는 기술적 과제(발명의 목적)</p>

[별지 제3호 서식]

발명 설명서(명세서) -2	
3. 발명(고안)의 상세한 설명	<b>【발명의 구성】</b> 3.4 발명의 구성 및 작용 가) 과제를 해결하기 위한 수단  나) 기능 및 작용  다) 실시예
	<b>【발명의 효과】</b>
4. 특허청구범위	4.1 청구항1  4.2 청구항2  4.3 청구항3

[별지 제4호 서식]

선행기술 조사서			
제출자(발명자)		접수번호	
발명의 명칭		제출일자	
<b>1. 선행기술과의 대비</b>			
기존 특허 (제목, 특허번호, 출원일자)	본 발명 대비 신규성 (어떤 점이 새로운가?)	본 발명 대비 진보성 (청구범위가 어떻게 다른가?)	
<b>2. 관련자료(참고문헌, 학회지 등)</b>			
문헌명, 저자, 페이지 등	기술 요약	참고문헌과 비교시 본발명의 특징	



[별지 제5호 서식]

통지일자	
수령자	직위 :
	성명 : (인)

심사결과 통지서	
문서(접수)번호	
수신(발명자)	
발명의 명칭	
제 목	직무발명심의위원회 심사결과 통지
<p>○○대학교 직무발명보상규정 제5조에 따라 귀하의 발명에 대한 심사결과를 아래와 같이 통지합니다.</p>	
결정사항	
1. 직무발명 여부	
2. 회사의 승계 여부	
3. 특허성의 등급결정	
4. 국내외 출원여부	
5. 출원시 심사청구여부	
6. 기타	
<p>20    년    월    일</p> <p>○○대학교 산학협력단 직무발명심의위원회 위원장 (인)</p> <p>○○대학교 산학협력단장 (인)</p>	

부  
록

[별지 제6호 서식]

이 의 신 청 서				
신청인	성 명		주민등록번호	-
	소 속			
	주 소			
접수일자	20 . .	접수번호		
발명의 명칭				
<b>[신청이유]</b>				
1. 제5조제1항 또는 동조제2항의 결정에 대한 이의신청				
2. 제15조제1항의 결정에 대한 이의신청				
상기 본인은 ○○대학교 직무발명보상규정 제7조에 의거 20 년 월 일자 직무발명심의위원회 심사결과에 대하여 이의신청을 하오니 재심사하여 주시기 바랍니다.				
20 년 월 일 신청인 : (인)				
00대학교 산학협력단 직무발명심의위원회 위원장, 00대학교 산학협력단장 귀하				
첨부서류	이의신청에 대한 증거서류			

[별지 제7호 서식]

이의신청결정 통지서	
문서번호	
수 신	
발명의 명칭	
제 목	직무발명심의위원회 이의신청결과 통지
○○대학교 직무발명보상규정 제7조에 따라 귀하의 이의신청에 대한 결과를 아래와 같이 통지합니다.	
결정 사항	
1. 신청 이유(요약)	
2. 결정 내용	
20 년 월 일 ○○대학교 산학협력단 직무발명심의위원회 위원장 (인) ○○대학교 산학협력단장 (인)	

[별지 제8호 서식]

출원 통지서			
문서번호			
수 신			
발명의 명칭			
발 명 자			
<p>○○대학교 직무발명보상규정 제13조에 따라 귀하의 발명에 대해 아래와 같이 출원여부 등을 통지합니다.</p>			
권리 내용			
출원 여부			
출원 일자		출원 번호	
미출원 이유			
<p>20   년   월   일 ○○대학교 산학협력단장 (인)</p>			
첨부 : 출원명세서			

# ○○대학교 직무발명보상금 산정기준세칙

제정 2000. 00. 00.

제 1 조 (목적) 이 세칙은 ○○대학교 직무발명보상규정 제15조 제3항에 근거하여 교직원의 직무발명에 대한 보상금 산정의 기준을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (출원보상금) 산학협력단은 각 직무발명의 출원마다 다음 각 호에 해당하는 금액을 출원보상금으로 발명자에게 지급한다.

1. 특허: 00만원
2. 실용신안: 00만원
3. 디자인: 00만원

제 3 조 (등록보상금) ① 산학협력단은 직무발명이 등록되었을 때 각 권리마다 다음 각 호에 해당하는 금액을 등록보상금으로 발명자에게 지급한다.

1. 특허권: 00만원
2. 실용신안권: 00만원
3. 디자인권: 00만원

② 제1항에 따른 등록보상금은 동일한 직무발명에 대하여 한 번만 지급하여야 한다.

제 4 조 (실시·처분보상금) ① 산학협력단은 별표 1에 따라 산정된 금액을 직무발명에 대한 실시·처분보상금으로 발명자에게 지급한다.

② 제1항의 규정에 따른 실시·처분보상금은 당해 발명의 실시·처분으로 산학협력단에 수익이 발생하는 동안 계속 지급하되, 매년 분할 지급할 수 있다.

제 5 조 (출원유보보상금) 산학협력단은 직무발명에 대한 출원을 유보하거나 출원을 취하·포기하는 경우에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 받을 수 있었던 제2조 내지 제4조의 규정에 따른 각 보상금의 합계액을 출원유보보상금으로 발명자에게 지급한다.

제 6 조 (보상금의 조정 및 비금전적 보상) ① 직무발명심의위원회는 직무발명의 경위와 내용, 대학 및 산학협력단에 대한 발명자의 기여도, 실시·처분수익의 규모 등을 고려하여 제2조 내지 제5조의 규정에 따른 보상금을 조정할 수 있다.

② 직무발명심의회위원회는 발명자의 신청이 있는 경우에 제2조 내지 제5조의 규정에 따른 보상금 지급에 갈음하여 보상금에 상당하는 승진·승급·연수·연구년 등의 비금전적 보상을 고려할 수 있다.

부 칙(2000. 00. 00.)

이 세칙은 2000년 00월 00일부터 시행한다.

[별표 1] 실시·처분보상금 산정기준

양도금액 또는 실시료 수입액	보상금 산정
1,000만원 이하	양도대금 또는 실시료 x 30%
1,000만원 초과 5,000만원 이하	(양도대금 또는 실시료 - 1,000만원) x 20% + 300만원
5,000만원 초과	(양도대금 또는 실시료 - 5,000만원) x 10% + 1,100만원

## ○○○○지방공무원직무발명보상조례

제1조 (목적) 이 조례는 발명진흥법 제10조 및 제15조에 따라 ○○○○ 소속 공무원 (이하 "공무원"이라 한다)의 직무발명에 관한 사항을 규정함으로써 이를 보호·장려하며 연구의욕을 향상시키고 이로 인한 특허권을 합리적으로 관리·운영하여 국가와 ○○○○(이하 "도"라 한다)의 산업발전에 기여하게 함을 목적으로 한다.

제2조 (용어의 정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "직무발명"이란 공무원이 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 직무를 집행하게 하는 자의 업무에 속하고 발명을 하게 된 행위가 공무원의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다.
2. "자유발명"이란 직무발명 이외의 공무원이 한 발명을 말한다.
3. "발명자"란 직무발명을 한 공무원을 말한다.
4. "발명기관의 장"이란 직무발명을 한 당시 공무원이 소속한 기관의 장을 말한다.
5. "도유특허권"이란 이 조례에 따라 도명으로 등록된 특허권을 말한다.
6. "처분"이란 다음 각 목의 1에 해당하는 것을 말한다.
  - 가. 도유특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 매각
  - 나. 도유특허권에 대한 특허법 제100조의 규정에 따른 전용실시권의 설정 또는 동법 제102조의 규정에 따른 통상실시권의 허락
  - 다. 특허출원중인 직무발명에 대한 전용실시 또는 통상실시를 내용으로 하는 계약
7. "처분수입금"이란 도유특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 처분에 의하여 1회계연도 내에 발생한 수입금의 합계액을 말한다.

제3조 (위원회의 설치) ① 직무발명 및 도유특허권에 관한 중요사항을 심의하게 하기 위하여 ○○○○직무발명심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

- ② 위원회의 업무는 도정조정제○편 자치행정 ○○○○지방공무원직무발명보상조례위원회에서 이를 대행한다.

제4조 (위원회의 심의사항) 위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다.

1. 직무발명의 승계에 관한 사항
2. 직무발명의 장려에 관한 사항
3. 제2조 제6호 가목에 관한 사항

제5조 (발명의 신고) 공무원이 자기가 맡은 업무와 관련된 발명을 한 때에는 지체 없이 별지 제1호 서식에 따라 그 사실을 발명기관의 장에게 신고하여야 한다.

제6조 (권리의 승계) ① 도는 직무발명법 제10조 제2항의 규정에 따라 공무원의 직무 발명에 대한 권리 또는 특허권을 승계(이하 "도승계"라 한다)한다. 다만, 분쟁 중에 있거나 도승계 하는 것이 부적당하다고 인정되는 것에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 발명자의 직무발명이 제3자와 공동으로 발명한 것인 경우 도는 발명자가 가지는 권리의 지분만을 승계하며, 제3자와 공유일 경우에는 발명자간의 협의결과에 따른 지분을 승계한다.

제7조 (도승계의 결정) ① 제5조 및 제9조 제2항의 규정에 따른 신고를 받은 발명기관의 장은 그 발명이 직무발명에 속하는지의 여부와 도승계 시킬 것인지의 여부를 결정하여야 하며, 그 결과를 발명자에게 서면으로 통지하여야 한다.

② 발명기관의 장으로부터 도승계 한다는 결정의 통지를 받은 발명자는 지체 없이 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 도에 양도하여야 한다.

제8조 (도승계발명의 출원 및 등록) ① 발명기관의 장은 제7조 제2항의 규정에 따라 도가 특허를 받을 수 있는 권리를 양도받은 때에는 지체 없이 발명기관의 장을 부기하여 도명으로 특허 출원을 하여야 한다.

② 발명기관의 장은 제1항의 규정에 따라 특허출원을 한 경우에는 그 사실을 발명자에게 통지하여야 한다.

③ 발명기관의 장은 특허출원중인 직무발명이 특허결정된 때에는 지체 없이 별지 제2호 서식에 따른 서류를 첨부하여 ○○○○지사(이하 "도지사"라 한다)에게 특허권의 등록을 요청하여야 한다.

④ 도지사는 제3항의 규정에 의한 등록요청을 받은 때에는 다음 각 호와 같이 도명으로 특허권의 등록을 신청하여야 한다.

1. 특허권자 : ○○○○



2. 관리청 : ○○○○지사
3. 승계청 : 발명기관의 장

제9조 (발명자의 특허출원) ① 발명자는 제7조 제1항의 규정에 따라 도가 특허를 받을 권리를 승계하지 아니하겠다는 통지를 받은 후가 아니면 자기명의로 특허출원을 할 수 없다. 다만, 당해 발명이 직무발명에 해당하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 특허출원을 한 경우에는 제5조의 규정에 준하여 신고하여야 한다.

제10조 (등록보상금) 도지사는 도유평특허권에 대하여 매 권리당 ○○○원의 등록보상금을 발명자에게 지급하여야 한다. 등록보상금은 동일한 직무발명에 대하여 1회에 한하여 지급하여야 한다.

제11조 (처분) 발명기관의 장은 도유평특허권 또는 특허를 받을 수 있는 권리를 처분할 수 있으며 처분시 그 사실을 도지사와 발명자 또는 상속인에게 통지하여야 한다. 처분수입금은 도의 세입으로 하며, 처분을 한 발명기관의 장은 처분에 따른 대금의 수납 및 처분보상금·기관포상금의 지급을 요청하여야 한다.

제12조 (처분보상금) ① 도지사 또는 발명기관의 장이 도유평특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 유상으로 처분한 경우에는 그 처분수입금을 기준으로 하여 다음 각 호에 해당하는 처분보상금을 발명자에게 지급하여야 한다.

1. 처분수입금이 ○○○원 이하인 경우 : 처분수입금의 30/100
2. 처분수입금이 ○○○원 초과 ○○○원 이하인 경우 : (처분수입금-○○○원) × 20/100 + 300만원
3. 처분수입금이 ○○○원을 초과하는 경우 : (처분수입금-○○○원) × 10/100 + 1,100만원

② 도지사는 도유평특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 무상으로 처분한 경우에는 이를 유상으로 처분할 경우의 처분수입금에 상당하는 금액을 기준으로 하여 제1항 각 호에 해당하는 금액을 처분보상금으로 발명자에게 지급하여야 한다.

제13조 (기관포상금) 도지사는 도유평특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 유상으로 처분한 경우에는 그 처분수입금을 기준으로

하여 다음 각 호에 해당하는 기관포상금을 발명기관의 장에게 지급하여야 한다.

1. 처분수입금이 〇〇〇원 초과 〇〇〇원 이하인 경우 : 〇〇〇원
2. 처분수입금이 〇〇〇원 초과 〇〇〇원 이하인 경우 : 〇〇〇원
3. 처분수입금이 〇〇〇원을 초과하는 경우 : 〇〇〇원

제14조 (보상금 등의 지급시기) ① 보상금 등의 지급시기는 다음 각 호에 의한다.

1. 등록보상금은 도유특허권으로 등록한 연도 또는 다음연도
  2. 처분보상금 및 기관포상금은 수입금이 납부된 연도 또는 다음연도
  3. 제12조 제2항의 규정에 따른 처분보상금은 무상처분을 한 연도 또는 다음연도
- ② 등록보상금 또는 처분보상금을 받을 수 있는 권리를 가진 발명자가 2인 이상일 경우에는 지분에 따라 각각 분할지급하여야 한다.
- ③ 등록보상금 및 처분보상금은 발명자가 전직 또는 퇴직한 경우에도 이를 지급하여야 하며, 발명자가 사망한 경우에는 상속인에게 지급하여야 한다.

제15조 (보상금의 불반환) 발명자 또는 상속인에게 지급된 보상금은 특허가 무효로 된 경우에도 이를 반환하지 아니한다. 다만, 특허법 제33조 제1항 본문의 규정에 의한 이유로 당해 특허가 무효로 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제16조 (자유발명의 승계) ① 자유발명에 대하여 발명자로부터 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 도에 양도한다는 신청이 있을 때에는 이 조례에서 정하는 직무발명의 승계절차에 준하여 결정한다.

- ② 도에서 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 승계한 경우에는 제8조, 제10조 내지 제15조 및 제17조, 제18조를 각각 준용한다.

제17조 (발명자 등의 의무) ① 발명자 또는 발명기관의 장은 도유특허권 또는 특허 출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 처분한 경우 상대방이 발명의 실시를 위하여 필요로 하는 사항에 대하여는 특별한 사유가 없는 한 이에 협력하여야 한다.

- ② 발명자·발명기관의 장 및 직무발명에 관계되는 일에 종사하는 자는 당해 직무발명의 출원 시까지 직무발명의 내용에 대하여 비밀을 유지하여야 한다.

제18조 (실용신안 및 의장에 관한 준용) ① 이 조례는 실용신안 및 디자인의 고안에 관하여 이를 준용한다.

② 제1항의 경우에 제10조의 규정에 따른 등록보상금은 매 권리당 실용신안권에 대하여는 〇〇〇원, 디자인권에 대하여는 〇〇〇원으로 한다.

제19조 (적용배제) 이 조례는 기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률 제11조 제1항에 따른 전담조직이 설치된 공립학교 교직원의 직무발명에 대하여는 적용하지 아니한다.

제20조 (시행규칙) 이 조례 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

### 부 칙

제1조 (시행일) 이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.

제2조 (폐지조례) 이 조례는 시행과 동시에 〇〇〇〇지방공무원의직무발명보상조례(조례 제〇〇〇호 〇〇〇〇.〇〇.〇)는 이를 폐지한다.

### 부 칙(〇〇〇〇. 〇. 〇〇 조례 제〇〇〇호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

### 부 칙(〇〇〇〇. 〇. 〇 조례 제〇〇〇〇호)

제1조 (시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (처분보상금에 관한 적용례) 제12조 및 제13조 개정 규정은 이 조례 시행 후 최초로 처분하는 도유특허권 또는 특허출원중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리에 대한 처분보상금의 지급분부터 적용한다.

제3조 (승계출원의 도승계에 관한 경과조치) 이 조례 시행당시 종전의 규정에 의하여 발명기관의 장이 승계하여 출원한 직무발명에 대하여 발명기관의 장은 도승계 여부를 결정하여 도명의로 특허청장에게 특허권의 등록을 요청하여야 한다.

제4조 (등록보상금 지급에 관한 경과조치) 이 조례 시행당시 종전의 규정에 의하여 출원된 직무발명에 대한 등록보상금의 지급에 관하여는 종전의 규정에 의한다.

## 2. 직무발명 관련법령

### 「발명진흥법」

[시행 2011.10. 1] [법률 제10489호, 2011. 3.30, 일부개정]

#### 제1장 총칙

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010.1.27, 2010.6.8>

1. "발명"이란 「특허법」·「실용신안법」 또는 「디자인보호법」에 따라 보호 대상이 되는 발명, 고안 및 창작을 말한다.
2. "직무발명"이란 종업원, 법인의 임원 또는 공무원(이하 "종업원등"이라 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 "사용자등"이라 한다)의 업무 범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다.
3. "개인발명가"란 직무발명 외의 발명을 한 자를 말한다.
4. "산업재산권"이란 「특허법」·「실용신안법」·「디자인보호법」 또는 「상표법」에 따라 등록된 특허권, 실용신안권, 디자인권 및 상표권을 말한다.
5. "특허관리전담부서"란 사용자등에서 산업재산권에 관한 기획, 조사 및 관리 등의 업무를 담당하는 부서를 말한다.
- 5의2. "공익변리사"란 제26조의2에 따라 설치된 공익변리사 특허상담센터에서 업무를 수행하는 변리사를 말한다.
6. "산업재산권진단"이란 개인발명가 또는 사용자등의 발명에 대한 종합적인 분석을 실시하여 그 발명의 연구개발의 방향 또는 기술도입의 추진 방법 등을 제시하는 것을 말한다.
7. "산업재산권 정보"란 산업재산권의 권리화 과정 또는 산업재산권에 대한 조사·분석 등의 과정에서 생성되는 자료를 말한다.
8. "산업재산권 정보산업"이란 산업재산권 정보를 수집·분석 또는 가공하여 새로운 재화나 서비스를 창출하는 산업을 말한다.

## 제2장 발명의 진흥

제10조 (직무발명) ① 직무발명에 대하여 종업원등이 특허, 실용신안등록, 디자인등록(이하 "특허등"이라 한다)을 받았거나 특허등을 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허등을 받으면 사용자등은 그 특허권, 실용신안권, 디자인권(이하 "특허권등"이라 한다)에 대하여 통상실시권(通常實施權)을 가진다.

② 제1항에도 불구하고 공무원의 직무발명에 대한 권리는 국가나 지방자치단체가 승계하며, 국가나 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권등은 국유나 공유로 한다. 다만, 「고등교육법」 제3조에 따른 국·공립학교(이하 "국·공립학교"라 한다) 교직원의 직무발명에 대한 권리는 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조제1항 후단에 따른 전담조직(이하 "전담조직"이라 한다)이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권등은 그 전담조직의 소유로 한다.

③ 직무발명 외의 종업원등의 발명에 대하여 미리 사용자등에게 특허등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권(專用實施權)을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정의 조항은 무효로 한다.④ 제2항에 따라 국유로 된 특허권등의 처분과 관리(특허권등의 포기를 포함한다)는 「국유재산법」 제8조에도 불구하고 특허청장이 이를 관장하며, 그 처분과 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2009.1.30, 2010.1.27>

제11조 (직무발명보상제도의 실시와 지원시책) ① 정부는 종업원등의 직무발명을 장려하기 위하여 직무발명보상제도 등의 실시에 관한 지원시책을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 지원시책에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 표준이 되는 보상규정의 작성 및 보급
2. 보상과 관련된 분쟁을 해결하기 위한 합리적인 절차규정의 작성 및 보급

③ 정부는 직무발명에 대한 보상을 실시하는 사용자등에 대하여는 제3장과 제4장에 따른 발명의 권리화와 사업화를 촉진하기 위한 조치를 먼저 하여야 한다.

제12조 (직무발명 완성사실의 통지) 종업원등이 직무발명을 완성한 경우에는 지체 없이 그 사실을 사용자등에게 문서로 알려야 한다. 2명 이상의 종업원등이 공동으로 직무발명을 완성한 경우에는 공동으로 알려야 한다.

제13조 (승계 여부의 통지) ① 제12조에 따라 통지를 받은 사용자등(국가나 지방자치단체는 제외한다)은 대통령령으로 정하는 기간에 그 발명에 대한 권리의 승계 여부를 종업원등에게 문서로 알려야 한다. 다만, 미리 사용자등에게 특허등을

받을 수 있는 권리나 특허권등을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정하도록 하는 계약이나 근무규정이 없는 경우에는 사용자등이 종업원등의 의사와 다르게 그 발명에 대한 권리의 승계를 주장할 수 없다.

② 제1항에 따른 기간에 사용자등이 그 발명에 대한 권리의 승계 의사를 알린 때에는 그때부터 그 발명에 대한 권리는 사용자등에게 승계된 것으로 본다.

③ 사용자등이 제1항에 따른 기간에 승계 여부를 알리지 아니한 경우에는 사용자등은 그 발명에 대한 권리의 승계를 포기한 것으로 본다. 이 경우 사용자등은 제10조제1항에도 불구하고 그 발명을 한 종업원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없다.

제14조 (공동발명에 대한 권리의 승계) 종업원등의 직무발명이 제삼자와 공동으로 행하여진 경우 계약이나 근무규정에 따라 사용자등이 그 발명에 대한 권리를 승계하면 사용자등은 그 발명에 대하여 종업원등이 가지는 권리의 지분을 갖는다.

제15조 (직무발명에 대한 보상) ① 종업원등은 직무발명에 대하여 특허등을 받을 수 있는 권리나 특허권등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자등에게 승계하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 정당한 보상을 받을 권리를 가진다.

② 제1항에 따른 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있는 경우 그에 따른 보상이 다음 각 호의 상황 등을 고려하여 합리적인 것으로 인정되면 정당한 보상으로 본다.

1. 보상형태와 보상액을 결정하기 위한 기준을 정할 때 사용자등과 종업원등 사이에 행하여진 협의의 상황
2. 책정된 보상기준의 공표·게시 등 종업원등에 대한 보상기준의 제시 상황
3. 보상형태와 보상액을 결정할 때 종업원등으로부터의 의견 청취 상황

③ 제1항에 따른 보상에 대하여 계약이나 근무규정에서 정하고 있지 아니하거나 제2항에 따른 정당한 보상으로 볼 수 없는 경우 그 보상액을 결정할 때에는 그 발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익과 그 발명의 완성에 사용자등과 종업원등이 공헌한 정도를 고려하여야 한다.

④ 공무원의 직무발명에 대하여 제10조제2항에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권리를 승계한 경우에는 정당한 보상을 하여야 한다. 이 경우 보상금의 지급에 필요한 사항은 대통령령이나 조례로 정한다.

제16조 (출원 유보시의 보상) 사용자등은 직무발명에 대한 권리를 승계한 후 출원(出

願)하지 아니하거나 출원을 포기 또는 취하하는 경우에도 제15조에 따라 정당한 보상을 하여야 한다. 이 경우 그 발명에 대한 보상액을 결정할 때에는 그 발명이 산업재산권으로 보호되었더라면 종업원등이 받을 수 있었던 경제적 이익을 고려하여야 한다.

제17조 (직무발명 심의기구) ① 사용자등은 종업원등의 직무발명에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 직무발명 심의기구를 설치·운영할 수 있다.

1. 직무발명에 관한 규정의 제정·개정 및 운용에 관한 사항
2. 직무발명 보상에 관한 종업원등과 사용자등의 이견 조정에 관한 사항
3. 그 밖에 직무발명과 관련하여 필요한 사항

② 제1항에 따른 직무발명 심의기구는 사용자등과 종업원등의 대표, 제26조에 따른 특허관리전담부서의 장 등으로 구성하며, 필요한 경우에는 관련 분야의 전문가를 자문위원으로 위촉할 수 있다.

제18조 (직무발명 관련 분쟁) 직무발명과 관련하여 분쟁이 발생하는 경우 사용자등이나 종업원등은 제41조에 따른 산업재산권분쟁조정위원회에 조정을 신청할 수 있다.

제19조 (비밀유지의 의무) 종업원등은 사용자등이 직무발명을 출원할 때까지 그 발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야 한다. 다만, 사용자등이 승계하지 아니하기로 확정된 경우에는 그러하지 아니하다.

#### 제5장 산업재산권 분쟁의 조정 및 기술공유 촉진

제41조 (산업재산권분쟁조정위원회) ① 산업재산권과 관련된 분쟁(이하 "분쟁"이라 한다)을 심의·조정하기 위하여 산업재산권분쟁조정위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010.6.8>

② 위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이상 40명 이하의 조정위원(이하 "위원"이라 한다)으로 구성한다. <개정 2010.1.27, 2010.6.8>

③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 특허청장이 위촉하며, 위원장은 특허청장이 위원 중에서 지명한다. <개정 2010.1.27, 2010.6.8>

1. 특허청 소속 공무원으로서 3급의 직(職)에 있거나 고위공무원단에 속하는 공무원인 자
2. 판사 또는 검사의 직에 있는 자
3. 변호사 또는 변리사의 자격이 있는 자

- 4. 대학에서 부교수 이상의 직에 있는 자
- 5. 「비영리민간단체 지원법」 제2조에 따른 비영리 민간단체에서 추천한 자
- 6. 그 밖에 산업재산권에 관한 학식과 경험이 풍부한 자
- ④ 위원의 임기는 3년으로 한다. 다만, 제3항제1호 및 제2호에 해당하는 위원의 임기는 해당 직위에 재임하는 기간으로 한다.
- ⑤ 위원 중 결원이 생기면 제3항에 따라 보궐위원을 위촉하여야 하며, 그 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다. 다만, 위원의 수가 15명 이상인 경우에는 보궐위원을 위촉하지 아니할 수 있다.

제44조 (조정신청의 대상에서 제외되는 사항) 분쟁 중에서 산업재산권의 무효 및 취소 여부, 권리범위의 확인 등에 관한 판단만을 요청하는 사항은 조정신청의 대상이 될 수 없다.

제46조 (조정의 성립 등) ① 조정은 당사자 사이에 합의된 사항을 조서에 적음으로써 성립된다.  
 ② 제1항에 따른 조서는 재판상 화해와 같은 효력이 있다. 다만, 당사자가 임의로 처분할 수 없는 사항에 관한 것은 그러하지 아니하다.

제47조 (소멸시효의 중단 등) ① 조정신청은 시효중단의 효력이 있다.  
 ② 조정이 성립되지 아니한 경우에는 그 불성립이 확정된 날부터 1개월 이내에 소(訴)를 제기하지 아니하면 시효중단의 효력이 없다.

제58조 (벌칙) ① 제19조를 위반하여 부정한 이익을 얻거나 사용자등에 손해를 가할 목적으로 직무발명의 내용을 공개한 자에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.  
 ② 제1항의 죄는 사용자등의 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있다.

### 「발명진흥법 시행령」

[시행 2012. 6. 21] [대통령령 제23866호, 2012. 6. 21, 일부개정]

제20조 (산업재산권분쟁조정위원회 위원장의 직무) ① 법 제41조에 따른 산업재산권 분쟁조정위원회(이하 "위원회"라 한다)의 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다. <개정 2010.12.7>



② 위원회의 위원장(이하 "위원장"이라 한다)이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명하는 조정위원(이하 "위원"이라 한다)이 그 직무를 대행한다. <개정 2010.12.7>

제21조 (위원회의 운영) ① 위원장은 위원회를 소집하고 그 의장이 된다. <개정 2010.12.7>

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2010.12.7>

③ 위원회의 위원은 자기와 직접 이해관계가 있는 안건의 심의·조정예 참여할 수 없다. <개정 2010.12.7>

[제목개정 2010.12.7]

제22조 (조정절차 등) ① 법 제43조제1항에 따라 분쟁조정을 신청하려는 자는 위원회가 정하는 조정신청서를 위원회에 제출하여야 한다. <개정 2010.12.7>

② 위원장은 제1항에 따른 조정신청서를 받으면 법 제42조에 따른 조정부(이하 "조정부"라 한다)에 회부하고, 그 신청서의 사본을 분쟁상대방에게 송부하여야 한다.

③ 제2항에 따라 조정신청서를 회부받은 조정부가 법 제45조제1항에 따라 당사자, 그 대리인 또는 이해관계인의 출석을 요구하는 경우에는 회의 개최일의 7일 전까지 서면으로 의견 진술 요구의 사유 및 의견 진술의 일시·장소 등을 통지하여야 한다.

④ 제3항에 따른 통지서에는 정당한 사유 없이 이에 따르지 아니하는 경우에는 의견 진술을 포기한 것으로 본다는 뜻을 적어야 한다.

⑤ 제3항에 따라 통지를 받은 당사자, 그 대리인 또는 이해관계인은 지정된 일시에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 수 있다.

⑥ 조정부는 조정안을 작성하여 당사자에게 제시하고 수락할 것을 권고할 수 있다.

[제목개정 2010.12.7]

제23조 (조정사건의 분리 또는 병합) ① 위원회는 필요하다고 인정할 때에는 관련되는 조정사건을 분리하거나 병합하여 심의할 수 있다. <개정 2010.12.7>

② 위원장은 제1항에 따라 위원회가 조정사건을 분리하거나 병합하여 심의하기로 한 경우에는 당사자 쌍방에게 지체 없이 서면으로 그 사실을 알려야 한다. <개정 2010.12.7>

제23조의2 (조정외 거부 및 중지) 법 제46조의2제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 신청의 내용이 관계 법령 또는 객관적인 자료에 의하여 명백하게 인정되어 조정을 할 실익이 없는 것으로 위원회가 인정한 경우를 말한다.

[본조신설 2010.12.7]

제24조 (위원회의 간사) 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두되, 특허청 소속 공무원 중에서 특허청장이 임명한다. <개정 2010.12.7>

[제목개정 2010.12.7]

제25조 (수당) 위원회에 출석한 위원은 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관업무와 직접 관련되어 출석한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.12.7>

### 「근로복지기본법」

[시행 2012. 9. 2] [법률 제11461호, 2012. 6. 1, 타법개정]

제84조 (성과 배분) 사업주는 해당 사업의 근로자와 협의하여 정한 해당 연도 이익 등의 경영목표가 초과 달성된 경우 그 초과된 성과를 근로자에게 지급하거나 근로자의 복지증진을 위하여 사용하도록 노력하여야 한다.

제85조 (발명·제안 등에 대한 보상) 사업주는 해당 사업의 근로자가 직무와 관련하여 발명 또는 제안하거나 새로운 지식·정보·기술을 개발하여 회사의 생산성·매출액 등의 증가에 이바지한 경우 이에 따라 적절한 보상을 하도록 노력하여야 한다. 이 경우 구체적인 보상기준은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회 등을 통하여 정한다.

제86조 (국가 또는 지방자치단체의 지원) 국가 또는 지방자치단체는 선택적 복지제도, 근로자지원프로그램, 성과 배분, 발명·제안 등에 대한 보상을 활성화하기 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

### 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」

[시행 2010. 7. 5] [법률 제10339호, 2010. 6. 4, 타법개정]

#### 제4장 협의회 의무

제20조 (협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분
  2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
  3. 근로자의 고충처리
  4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
  5. 인사·노무관리의 제도 개선
  6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
  7. 작업과 휴게 시간의 운용
  8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
  9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
  10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
  11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
  12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
  13. 근로자의 복지증진
  14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
  15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
  16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
- ② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

### 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」

[시행 2012. 1. 6] [대통령령 제23488호, 2012. 1. 6, 타법개정]

제1조 (목적) 이 영은 「발명진흥법」 제10조, 제15조 및 제56조에 따른 공무원의 직무발명의 처분·관리 및 그 보상 등에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제2조 (용어의 정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "직무발명"이란 공무원(국가공무원을 말한다. 이하 같다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 성질상 국가의 업무 범위에 속하고 그 발명을 하게 된 행위가 공무원의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명을 말한다.
2. "발명기관의 장"이란 직무발명을 한 당시 그 공무원이 소속된 기관의 장을 말한다.
3. "국유특허권"이란 이 영에 따라 국가 명의로 등록된 특허권을 말한다.
4. "처분"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
  - 가. 국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 매각
  - 나. 국유특허권에 대한 「특허법」 제100조에 따른 전용실시권(이하 "전용실시권"이라 한다)의 설정 또는 같은 법 제102조에 따른 통상실시권(이하 "통상실시권"이라 한다)의 허락
  - 다. 특허출원 중인 직무발명에 대한 전용실시 또는 통상실시를 내용으로 하는 계약
5. "처분수입금"이란 국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 처분에 따라 1회계연도 내에 발생한 수입금의 합계액을 말한다.
6. "발명자"란 직무발명을 한 공무원을 말한다.

[전문개정 2010.7.26]

제2조의2 (적용 제외) 이 영은 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조 제1항 후단에 따른 전담조직이 설치된 국공립학교 교직원의 직무발명에 대해서는 적용하지 아니한다.

[전문개정 2010.7.26]

제3조 (업무의 관장) ① 특허청장은 직무발명 및 국유특허권에 관하여 다음 각 호의 업무를 관장한다.

1. 직무발명의 장려
  2. 직무발명에 대한 보상
  3. 국유특허권의 처분·관리
  4. 국유특허권의 활용 촉진
- ② 발명기관의 장은 직무발명에 관하여 다음 각 호의 업무를 관장한다.
1. 제4조제1항에 따른 직무발명의 국가승계

- 2. 제4조제1항에 따라 국가승계한 직무발명의 국내외 특허출원
- 3. 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 처분·관리  
[전문개정 2010.7.26]

제3조의2 삭제 <2011.9.30>

- 제4조 (직무발명의 국가승계) ① 국가는 「발명진흥법」 제10조제2항 본문에 따라 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 및 특허권을 승계(이하 "국가승계"라 한다)한다. 다만, 분쟁 중이거나 국가승계가 적당하지 아니하다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 직무발명이 발명자와 제3자가 공동으로 한 것인 경우 국가는 그 발명자가 가지는 지분만을 승계한다.
  - ③ 제1항에 따라 국가승계하는 권리에는 직무발명에 대하여 외국에 출원하여 특허를 받을 수 있는 권리와 외국에서 받은 특허권을 포함한다.  
[전문개정 2010.7.26]

- 제5조 (발명의 신고) 공무원이 자기가 맡은 직무와 관계되는 발명을 한 경우에는 지체 없이 그 내용을 지식경제부령으로 정하는 바에 따라 발명기관의 장에게 신고하여야 한다.  
[전문개정 2010.7.26]

- 제6조 (직무발명의 승계결정) ① 제5조 및 제8조제2항에 따라 신고를 받은 발명기관의 장은 그 발명이 직무발명에 속하는지 여부와 해당 직무발명에 대한 국가승계 여부를 결정하여야 하며, 그 결과를 해당 공무원에게 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 발명기관의 장으로부터 국가승계 결정의 통지를 받은 발명자는 지체 없이 그 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 국가에 양도하여야 한다.  
[전문개정 2010.7.26]

- 제7조 (국가승계 발명의 출원) ① 발명기관의 장은 제6조제2항에 따라 특허를 받을 수 있는 권리를 양도받았을 때에는 지체 없이 발명기관의 장을 부기하여 국가명의로 특허출원을 하여야 하며, 그 발명의 내용을 판단하여 외국에 출원할 것 인지를 결정하여야 한다.
- ② 발명기관의 장이 제1항에 따라 국내 또는 외국에 특허출원을 한 경우에는

그 사실을 발명자에게 통보하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제8조 (발명자의 출원) ① 발명자는 제6조제1항에 따라 국가승계를 하지 아니한다는 결정의 통지를 받지 아니하고는 직무발명에 대하여 자기의 명의로 특허출원을 할 수 없다. 다만, 그 발명이 자기가 맡은 직무와 관계되는 발명에 해당되지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 특허출원을 한 경우에는 제5조에 준하여 신고하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제9조 (국유특허권의 등록) ① 발명기관의 장은 특허권을 국가승계하거나 특허출원 중인 직무발명이 특허결정되었을 때에는 지체 없이 지식경제부령으로 정하는 서류를 첨부하여 특허청장에게 국유특허권의 등록을 요청하여야 한다. <개정 2011.9.30>

② 특허청장은 제1항에 따른 등록 요청을 받았을 때에는 다음 각 호와 같이 국가 명의로 국유특허권의 등록을 하여야 한다. <개정 2011.9.30>

1. 특허권자: 대한민국
2. 관리청: 특허청장
3. 승계청: 발명기관의 장

[전문개정 2010.7.26]

[제목개정 2011.9.30]

제9조의2 (국유특허권의 포기) 특허청장이 「발명진흥법」 제10조제4항에 따라 국유특허권을 포기하려는 경우에는 발명기관의 장과 관계기관의 장의 의견, 국유특허권 실시 이력, 기술평가 결과 및 국유특허권의 존속기간 등을 고려하여야 한다.

[본조신설 2010.7.26]

제10조 (처분의 원칙) ① 국유특허권의 처분은 통상실시권의 허락을 원칙으로 한다. 다만, 통상실시권을 받으려는 자가 없거나 특허청장이 특히 필요하다고 인정하는 경우에는 국유특허권을 매각하거나 전용실시권을 설정할 수 있다.

② 국유특허권의 처분은 유상으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 무상으로 할 수 있다.

1. 농어민의 소득 증대, 수출 증진, 그 밖의 국가시책 추진을 위하여 특허청

장이 특히 필요하다고 인정하는 경우

2. 국가기관의 장(발명기관의 장을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)이 공공의 목적을 위하여 특허청장의 승인을 받아 국유특허권을 직접 실시하려는 경우

③ 국가기관의 장이 제2항제2호에 따라 무상실시의 승인을 받으려면 지식경제부령으로 정하는 승인신청서를 특허청장에게 제출하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제11조 (처분의 방법 등) ① 국유특허권에 대한 통상실시권의 허락은 수의계약의 방법으로 한다.

② 국유특허권의 매각 및 그 전용실시권의 설정은 경쟁입찰의 방법으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 수의계약의 방법으로 할 수 있다. <개정 2010.11.15>

1. 국유특허권의 특허내용상 그 실시예 특정인의 기술이나 설비가 필요하여 경쟁입찰을 할 수 없는 경우

2. 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항제1호 및 제2호를 준용하여 국가기관의 행위를 공개하지 아니할 필요가 있는 경우

3. 전용실시권의 설정을 받은 자에게 그 국유특허권을 매각하는 경우

4. 전용실시권의 설정기간이 만료된 후 그 전용실시권자가 계속 실시할 필요가 있다고 인정되어 재계약을 하는 경우

5. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖에 이에 준하는 경우로서 경쟁입찰을 할 여유가 없는 경우

6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 공공기관 중 정부가 납입자본금의 5할 이상을 출자한 공공기관의 보호·육성을 위하여 그 공공기관에 필요한 국유특허권을 처분하는 경우. 다만, 「한국산업은행법」에 따른 한국산업은행, 「중소기업은행법」에 따른 중소기업은행, 「한국수출입은행법」에 따른 한국수출입은행 및 「은행법」 제2조 및 제5조에 따른 은행에 대해서는 적용하지 아니한다.

7. 2회 이상 유찰(流札)되거나 낙찰자가 계약을 체결하지 아니하는 경우

③ 국유특허권의 처분에 관하여 그 밖에 필요한 사항은 지식경제부령으로 정한다.

[전문개정 2010.7.26]

제12조 (의견청취 등) 특허청장은 제10조에 따라 국유특허권을 처분하려는 경우에는 예정가격 결정, 무상실시 기간 및 무상실시 조건 등에 관하여 발명기관의 장

및 관계기관의 장의 의견을 들어야 하며, 발명기관의 장에게는 국유특허권의 처분을 위한 예정가격 산정에 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

[전문개정 2010.7.26]

제13조 (국유특허권 등록 전의 처분) ① 발명기관의 장은 특허출원 중인 직무발명에 대하여 필요한 경우 국유특허권으로 등록되기 전이라도 그 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 처분할 수 있다.

② 제1항에 따른 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 처분에 관하여는 제10조부터 제12조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "국유특허권"은 "직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리"로 본다. <개정 2011.9.30>

[전문개정 2010.7.26]

[제목개정 2011.9.30]

제14조 (처분결과의 통지) ① 특허청장이 국유특허권을 처분하였을 때에는 그 내용과 제17조에 따른 처분보상금의 지급에 관한 사항을 발명기관의 장에게 통지하여야 한다.

② 제1항의 통지를 받은 발명기관의 장은 그 내용을 발명자 또는 그 상속인에게 통지하여야 한다.

③ 제13조에 따라 발명기관의 장이 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 처분하거나 수탁기관의 장이 국유특허권을 처분하였을 때에는 그 내용을 특허청장에게 통지하고 그 처분에 따른 대금의 수납 및 보상금의 지급을 요청하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제15조 (처분대금의 처리) 국유특허권 및 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리의 처분대금은 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」 제23조제1항 및 별표 4에 따른 책임운영기관특별회계의 특허청계정의 수입(歲入)으로 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제16조 (등록보상금) ① 특허청장은 국유특허권에 대하여 각 권리마다 50만원을 등록보상금으로 발명자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에 따른 등록보상금은 동일한 직무발명에 대하여 한 번만 지급하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]



제17조 (처분보상금) ① 특허청장은 국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 유상으로 처분한 경우에는 그 처분수입금의 100분의 50에 해당하는 처분보상금을 발명자에게 지급하여야 한다.

② 특허청장은 국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 무상으로 처분한 경우에는 이를 유상으로 처분할 경우의 처분수입금에 상당하는 금액의 100분의 50에 해당하는 금액을 처분보상금으로 발명자에게 지급하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제18조 (기관포상금 등) ① 특허청장은 국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 유상으로 처분한 경우에는 그 처분수입금을 기준으로 하여 다음 각 호의 구분에 따른 기관포상금을 발명기관의 장에게 지급하여야 한다.

1. 처분수입금이 1천만원 초과 5천만원 이하인 경우: 100만원
2. 처분수입금이 5천만원 초과 1억원 이하인 경우: 500만원
3. 처분수입금이 1억원을 초과하는 경우: 1천만원

② 특허청장은 수탁기관의 장이 국유특허권을 유상으로 처분한 경우에는 그 처분수입금의 100분의 17.5에 해당하는 금액을 수탁기관의 장에게 지급하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제19조 (보상금 등의 지급) ① 제16조부터 제18조까지의 규정에 따른 등록보상금, 처분보상금 및 기관포상금 등은 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」 제23조제1항 및 별표 4에 따른 책임운영기관특별회계의 특허청계정의 예산에서 지급하며, 그 지급 시기는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 제16조에 따른 등록보상금: 국유특허권으로 등록한 연도 또는 그 다음 연도
2. 제17조제1항에 따른 처분보상금 및 제18조에 따른 기관포상금 등: 처분수입금이 납부된 연도 또는 그 다음 연도
3. 제17조제2항에 따른 처분보상금: 무상처분을 한 연도 또는 그 다음 연도

② 등록보상금 또는 처분보상금을 받을 수 있는 발명자가 2명 이상인 경우에는 그 지분에 따라 각각 분할하여 지급하여야 한다.

③ 직무발명이 발명자와 제3자가 공동으로 한 것으로서 제4조제2항에 따라

국가가 발명자의 지분을 승계한 이후에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제17조에 따른 처분보상금은 국가가 승계할 당시의 발명자의 지분에 대해서만 지급한다. <신설 2011.9.30>

1. 제3자가 지분을 포기하는 경우
2. 제3자가 지분을 국가에 무상으로 양도하는 경우

④ 등록보상금 및 처분보상금은 발명자가 전직하거나 퇴직한 경우에도 지급하여야 하며, 발명자가 사망한 경우에는 그 상속인에게 지급하여야 한다. <개정 2011.9.30>

[전문개정 2010.7.26]

제20조 (보상금 등의 반환) 발명자 또는 그 상속인이 받은 등록보상금 및 처분보상금과 발명기관의 장 또는 수탁기관의 장이 받은 기관포상금 등은 특허가 취소되거나 무효로 된 경우에도 반환하지 아니한다. 다만, 「특허법」 제133조제1항 제2호에 따른 사유로 해당 특허가 무효로 된 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2010.7.26]

제21조 (발명자 등의 의무) ① 발명자 또는 발명기관의 장은 국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 처분한 경우 그 상대방이 그 발명의 실시를 위하여 필요로 하는 사항에 대해서는 특별한 사유가 없으면 협력하여야 한다.

② 발명자, 발명기관의 장 및 직무발명에 관계되는 일에 종사하는 사람은 해당 직무발명의 출원 시까지 그 발명의 내용에 대하여 비밀을 유지하여야 한다.

[전문개정 2010.7.26]

제22조 (실용신안 및 디자인에 관한 준용) ① 직무에 관한 실용신안의 고안 및 디자인의 창작에 관하여는 이 영을 준용한다. 이 경우 "직무발명"은 "직무에 관한 실용신안의 고안 및 디자인의 창작"으로 본다. <개정 2011.9.30>

② 제1항의 경우 제16조에 따른 등록보상금은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다.

1. 실용신안권: 각 권리마다 30만원
2. 디자인권: 각 권리마다 20만원

[전문개정 2010.7.26]

제23조 (외국에서 취득한 특허권 등에 관한 준용) 직무발명에 대하여 외국에서 취득한 특허권 및 외국에 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는

권리의 처분·관리 및 그 보상 등에 관하여는 제10조부터 제20조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "국유특허권 또는 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리"는 "외국에서 취득한 특허권 및 외국에 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리"로 본다. <개정 2011.9.30>  
[전문개정 2010.7.26]

제24조 (업무의 위탁) ① 특허청장은 「발명진흥법」 제56조에 따라 제3조제1항제3호의 국유특허권의 처분·관리 업무 중 다음 각 호의 업무를 발명기관의 장 또는 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제10조에 따라 지정된 기술거래기관에 위탁할 수 있다. 이 경우 그 업무를 위탁받는 기관(이하 "수탁기관"이라 한다)이 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제10조에 따라 지정된 기술거래기관인 경우에는 발명기관의 장과 협의하여야 한다.

1. 통상실시권의 허락
2. 국유특허권의 홍보 등 관리

② 특허청장은 제1항 각 호의 업무를 위탁한 경우에는 수탁기관의 명칭 및 위탁업무의 범위 등에 관한 사항을 관보 및 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 한다.

③ 특허청장은 제1항에 따른 위탁업무의 처리절차 및 구체적인 내용 등을 정하여 고시하여야 한다.

[본조신설 2011.9.30]

### 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정 시행규칙」

[시행 2011.10. 7] [지식경제부령 제205호, 2011.10. 7, 일부개정]

제1조 (목적) 이 규칙은 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2011.10.7]

제2조 (직무발명의 신고) ① 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」(이하 "영"이라 한다) 제5조 및 제8조제2항에 따른 신고를 하려는 사람은 별지 제1호서식의 직무발명신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 발명기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 직무발명의 성질에 대한 설명서

2. 직무발명 요약서

② 제1항제1호의 직무발명의 성질에 대한 설명서에는 다음 각 호의 사항을 적고 발명자가 기명날인하여야 한다.

1. 소속 기관의 업무: 직무발명과 관련된 업무를 수행할 당시 발명자가 소속한 기관(이하 이 조에서 "소속 기관"이라 한다)의 업무 범위를 적되, 특히 해당 직무발명과 관련되는 조사·연구·시험 등에 관한 기능의 유무에 대하여 적을 것

2. 발명자의 직무: 소속 기관에서의 해당 발명자의 직무 내용을 적을 것

3. 직무발명의 성질: 해당 직무발명이 소속 기관의 업무 범위에 속하는지 여부와 그 직무발명을 하게 된 행위가 발명자의 직무에 속하는지 여부에 대한 의견을 적을 것

③ 제1항제2호의 직무발명 요약서는 「특허법 시행규칙」 제21조제2항에 따른 요약서에 준하여 작성한다.

[전문개정 2011.10.7]

제3조 (직무발명의 승계결정) 발명기관의 장은 영 제6조에 따라 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 및 특허권에 대한 국가승계 결정을 하려는 경우에는 해당 직무발명의 현재 또는 장래의 실용적 가치 및 산업상 이용가능성 등을 고려하여야 한다.

[전문개정 2011.10.7]

제4조 (국유특허권의 등록 요청) 발명기관의 장은 영 제9조제1항에 따라 국유특허권의 등록을 요청할 때에는 별지 제2호서식의 국유특허권 등록요청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 특허청장에게 제출하여야 한다.

1. 직무발명에 대한 의견서

2. 특허결정서 사본 또는 특허증 사본

3. 그 밖에 보상금 지급에 관한 사항을 적은 서류

[전문개정 2011.10.7]

제5조 (국가기관의 무상실시) ① 영 제10조제3항에 따른 무상실시 승인신청서는 별지 제3호서식과 같다.

② 제1항에 따른 승인신청서에는 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 해당 국유특허권의 실시에 관한 사업계획서

2. 무상실시를 하려는 사유서

[전문개정 2011.10.7]

제6조 (전용실시권 등의 계약기간) 특허청장이 국유특허권에 대하여 「특허법」 제 100조에 따른 전용실시권을 설정하거나 특허청장 또는 영 제24조제1항 각 호 외의 부분 후단에 따른 수탁기관(이하 "수탁기관"이라 한다)의 장이 같은 법 제 102조에 따른 통상실시권을 허락하는 처분을 하는 경우 그 계약기간은 계약일 부터 3년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간만큼 연장하여 계약할 수 있다.

1. 해당 국유특허권을 실시하는 데에 필요한 준비기간이 1년 이상 걸리는 경우에는 그 준비기간
2. 해당 국유특허권의 존속기간이 계약일부터 4년 이내에 만료되는 경우에는 그 존속기간 만료 시까지의 남은 기간

[전문개정 2011.10.7]

제7조 (처분의 공고) 특허청장은 영 제11조제2항 각 호 외의 부분 본문에 따라 국유특허권을 경쟁입찰의 방법으로 처분하려는 경우에는 그 입찰일 30일 전까지 해당 국유특허권의 명칭, 처분의 종류, 입찰의 일시와 장소 및 입찰참가의 자격 등 입찰에 필요한 사항을 관보나 일간신문에 공고하여야 한다.

[전문개정 2011.10.7]

제8조 (수의계약의 신청) ① 영 제11조제1항 및 같은 조 제2항 단서에 따라 수의계약으로 국유특허권의 처분을 받으려는 자는 별지 제4호서식의 수의계약신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 특허청장 또는 수탁기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 해당 국유특허권의 실시에 관한 사업계획서
  2. 매수대금 또는 실시료에 대한 견적서
  3. 무상실시를 하려는 사유서(영 제10조제2항제1호에 따라 무상으로 실시하려는 경우만 해당한다)
- ② 제1항제1호에 따른 사업계획서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.
1. 사업계획의 개요
  2. 시설 규모
  3. 수량과 금액을 적은 연도별 생산 및 판매 계획

[전문개정 2011.10.7]

제9조 (계약서의 작성) ① 특허청장 또는 수탁기관의 장은 영 제11조에 따라 국유특허권을 처분하려는 경우에는 그 처분에 관한 계약서를 작성하여야 한다.

② 제1항에 따른 계약서에는 처분하려는 국유특허권의 표시, 전용실시권 및 통상실시권의 경우 그 실시권의 범위, 처분금액 및 그 지급방법 등에 관한 사항을 적어야 한다.

[전문개정 2011.10.7]

제10조 (예정가격의 결정) ① 특허청장 또는 수탁기관의 장은 국유특허권을 유상으로 처분하려는 경우에는 영 제12조에 따라 발명기관의 장이 제출한 자료를 참작하여 예정가격을 결정하여야 한다.

② 특허청장은 필요하다고 인정되는 경우에는 특허권의 평가에 관한 전문기관에 평가를 의뢰하고 그 평가결과를 고려하여 예정가격을 결정할 수 있다.

[전문개정 2011.10.7]

제11조 (예정가격의 산정기준 등) ① 국유특허권의 매각을 위한 예정가격은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 금액을 기준으로 하여 정한다.

1. 국유특허권 존속기간의 실시료 추정총액
2. 제1호에 따라 예정가격을 정할 수 없는 경우에는 유사 특허권의 매매실례가격

② 국유특허권에 대하여 유상으로 전용실시권을 설정하거나 통상실시권을 허락하는 경우 그 실시료의 예정가격은 다음 계산식에 따라 정한다.

실시료 예정가격 = 국유특허권을 이용한 제품의 총판매예정수량 × 제품의 판매단가 × 점유율 × 기본율

③ 제2항의 계산식에서 총판매예정수량, 제품의 판매단가, 점유율 및 기본율은 다음 각 호와 같다.

1. 총판매예정수량: 실시기간 중 매 연도별 판매예정수량을 합한 것
2. 제품의 판매단가: 실시기간 중 매 연도별 공장도가격의 평균가격
3. 점유율: 단위 제품을 생산하는 데에 해당 국유특허권이 이용되는 비율
4. 기본율: 3퍼센트. 다만, 해당 국유특허권의 실용적 가치 및 산업상 이용 가능성 등을 고려하여 2퍼센트 이상 4퍼센트 이하로 할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 예정가격을 정할 수 없는 경우의 예정가격은 따로 특허청장이 정하는 기준에 따른다.

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 예정가격은 실시기간의 총액으로 한다. 다만, 전용실시권을 설정하거나 통상실시권을 허락하는 경우 총판매예정수량을 미리 예측할 수 없을 때에는 다음 계산식에 따라 제품 단위당 실시료 예정가격을 정할 수 있다.

제품 단위당 실시료 예정가격 = 제품의 판매단가 × 점유율 × 기본율

[전문개정 2011.10.7]

제12조 (처분결과의 통지) 영 제14조제3항에 따라 발명기관의 장이 특허출원 중인 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리를 처분하거나 수탁기관의 장이 국유특허권을 처분한 결과를 특허청장에게 통지할 때에는 계약서 사본과 다음 각 호의 사항을 적은 서면을 함께 제출하여야 한다.

1. 출원 중인 직무발명의 내용 또는 국유특허권의 내용
2. 처분에 따른 대금(貸金)의 수납에 관한 사항
3. 처분보상금의 지급에 관한 사항

[전문개정 2011.10.7]

제13조 (대장의 작성·비치) ① 특허청장은 국유특허권의 처분 및 관리에 관한 대장(臺帳)을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

② 수탁기관의 장은 제1항에 따른 대장을 작성하여 갖추어 두어야 하며, 분기별로 특허청장에게 이를 통지하여야 한다.

[전문개정 2011.10.7]

제14조 (실용신안 및 디자인에 관한 준용) 이 규칙은 실용신안의 고안 및 디자인의 창작에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "직무발명"은 "실용신안의 고안 및 디자인의 창작"으로 본다.

[전문개정 2011.10.7]

### 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」

[시행 2012. 7. 27] [법률 제11232호, 2012. 1. 26, 타법개정]

#### 제1장 총칙

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "기술"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.
  - 가. 「특허법」 등 관련 법률에 따라 등록 또는 출원(出願)된 특허, 실용신안(實用新案), 디자인, 반도체집적회로의 배치설계 및 소프트웨어 등 지식재산
  - 나. 가목의 기술이 집적된 자본재(資本財)
  - 다. 가목 또는 나목의 기술에 관한 정보
  - 라. 그 밖에 가목부터 다목까지에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 것

2. "기술이전"이란 양도, 실시권 허락, 기술지도, 공동연구, 합작투자 또는 인수·합병 등의 방법으로 기술이 기술보유자(해당 기술을 처분할 권한이 있는 자를 포함한다)로부터 그 외의 자에게 이전되는 것을 말한다.
3. "사업화"란 기술을 이용하여 제품을 개발·생산 또는 판매하거나 그 과정의 관련 기술을 향상시키는 것을 말한다.
4. "기술평가"란 사업화를 통하여 발생할 수 있는 기술의 경제적 가치를 가액(價額)·등급 또는 점수 등으로 표현하는 것을 말한다.
5. "공공기술"이란 기술의 소유권·실시권 또는 이용권 등이 공공연구기관에 귀속된 기술을 말한다.
6. "공공연구기관"이란 다음 각 목의 기관을 말한다.
  - 가. 국공립 연구기관
  - 나. 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조제1항에 따라 설립된 정부출연연구기관
  - 다. 「특정연구기관 육성법」 제2조를 적용받는 특정연구기관
  - 라. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
  - 마. 그 밖에 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 연구개발과 관련된 법인·단체로서 기술의 이전 및 사업화(이하 "기술이전·사업화"라 한다)를 촉진하기 위하여 대통령령으로 정한 기관
7. "관계중앙행정기관"이란 기획재정부, 교육과학기술부, 지식경제부, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.
8. "기술신탁관리업"이란 기술보유자로부터 기술과 그 사용에 관한 권리(이하 "기술등"이라 한다)를 신탁받아 기술등의 설정·이전, 기술료의 징수·분배, 기술의 추가개발 및 기술자산유동화 등 대통령령으로 정하는 관리업무를 수행하는 업(業)을 말한다.
9. "기술자산유동화"란 기술등 및 기술등으로 인한 채권·지분과 그 밖의 재산권을 유동화자산으로 하는 「자산유동화에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 자산유동화를 말한다.
10. "공공연구기관첨단기술지주회사"(이하 "기술지주회사"라 한다)란 공공연구기관이 보유하고 있는 기술의 사업화를 목적으로 다른 회사의 주식(지분을 포함한다. 이하 같다)의 소유를 통하여 해당 회사의 사업을 지배하거나 관리·지원하는 것을 주된 사업으로 하는 회사로서 제21조의3에 따라 등록된 회사를 말한다. 다만, 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제25조에 따른 산학협력단이 보유하고 있는 기술의 사업화를 목적으로 회사를 설립하는 경우에는 제외한다.

[전문개정 2010.4.12]



제7조 (기술이전·사업화 정보의 등록 및 제공 촉진) ① 정부는 기술이전·사업화를 촉진하기 위하여 기술, 기술인력, 설비 및 기술평가에 관한 정보 등 기술이전·사업화에 관한 정보를 체계적으로 제공하기 위한 시책을 마련하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 기술을 이전하려는 경우에는 그 기술이 국가기밀에 해당하는 등 대통령령으로 정하는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 기술의 내용 등을 6개월 이내에서 대통령령으로 정하는 기간에 「산업기술혁신 촉진법」 제38조에 따른 한국산업기술진흥원(이하 "기술진흥원"이라 한다)에 등록하여야 한다.

1. 공공연구기관
2. 공공연구기관이 아닌 기관·단체로서 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관(이하 "공공기관"이라 한다)의 지원을 받아 기술을 개발·보유하는 기관 및 단체
3. 「산업기술연구조합 육성법」에 따른 산업기술연구조합

③ 정부는 기술이전·사업화에 관한 정보의 제공 업무를 다음 각 호의 기관으로 하여금 수행하게 하고 이를 지원할 수 있다.

1. 기술진흥원
2. 제10조에 따른 기술거래기관
3. 제11조에 따른 전담조직
4. 제12조에 따른 사업화 전문회사
5. 제35조에 따른 기술평가기관
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 관계 전문기관

④ 제2항에 따른 기술이전·사업화 정보의 등록에 관한 구체적인 방법과 제3항에 따른 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2010.4.12]

제11조 (공공연구기관의 기술이전·사업화 전담조직) ① 대통령령으로 정하는 공공연구기관의 장은 공공연구기관에 기술이전·사업화에 관한 업무를 전담하는 조직(이하 "전담조직"이라 한다)을 설치하여야 한다. 이 경우 「고등교육법」 제3조에 따른 국립학교 및 공립학교(이하 "국공립학교"라 한다)에 설치하는 전담조직은 법인으로 하여야 한다.

② 국공립학교의 전담조직에 관하여는 이 법에서 정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

③ 정부는 전담조직을 설치한 공공연구기관에 대하여 그 활동에 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 제1항에 따른 전담조직의 설치·운영 및 제3항에 따른 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2010.4.12]

#### 제4장 기술이전·사업화의 촉진

제19조 (공공기술의 이전·사업화 촉진) ① 정부는 공공기술을 민간부문에 이전할 때에는 공정하고 질서 있는 거래행위가 이루어질 수 있도록 절차와 방법을 마련하여야 한다.

② 공공연구기관의 장은 해당 기관의 연구자가 개발한 기술의 이전으로 발생하는 기술료의 일정 부분을 연구자와 공공연구기관 소속 임직원 중에서 기술이전에 기여한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람에게 적정하게 배분하여야 한다.

③ 정부는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 공공기술의 사업화를 추진하는 경우 필요한 인력, 설비 및 비용 등을 지원할 수 있다.

1. 기술지주회사 및 제21조의4에 따른 출자회사
2. 「연구개발특구의 육성에 관한 특별법」 제2조제6호에 따른 연구소기업
3. 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제2조제8항에 따른 신기술창업전문회사
4. 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제6호 및 제7호에 따른 산학협력기술지주회사 및 자회사(子會社)
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자

④ 제2항에 따른 기술료의 적정 배분에 관한 기준·방법과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2010.4.12]

제24조 (공공연구개발 성과의 귀속 등) ① 국가, 지방자치단체 또는 공공기관은 연구개발에 드는 경비를 지원하여 획득한 성과에 대하여 특허 등 지식재산권을 확보하려는 노력을 하여야 한다.

② 국가, 지방자치단체 또는 공공기관은 제1항에 따라 지식재산권을 확보하려는 경우 그 연구개발에 참여한 기관·기업(국공립학교인 경우에는 제11조제1항 후단에 따른 전담조직을 말하며, 이하 이 조에서 "참여기관등"이라 한다) 및 연구자의 권익을 보장하여야 한다.

③ 국가, 지방자치단체 또는 공공기관은 그가 추진하거나 지원하는 연구개발 사업에서 생성된 성과에 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 활용에 관한 조건을 붙여 이를 참여기관등에 귀속시킬 수 있다.

④ 공공연구기관은 제3항에 따라 귀속된 공공기술을 직접 이용하거나 관련 법률에 따라 이용이 제한되는 등 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 기업 등이 이용할 수 있도록 노력하여야 한다. 이 경우 공공연구기관은 공공기술을 이용하게 할 때 필요한 조건을 붙일 수 있으며, 공공기술의 이용자로부터 기술료를 징수할 수 있다.

⑤ 공공연구기관은 제4항에 따라 공공기술의 이용을 허락하려는 경우에는 공공기술을 이용하려는 기업 등에 대하여 균등한 기회를 보장하여야 한다. 다만, 공공기술의 개발에 투자한 기업 등에 대하여는 대통령령으로 정하는 기간 동안 우선권을 부여할 수 있다.

⑥ 국공립학교의 전담조직은 제3항에 따라 그 전담조직에 귀속된 공공기술의 이용으로 발생한 기술료를 국공립학교의 장과 협의하여 다음 각 호의 용도에 사용할 수 있다.

1. 연구자에 대한 보상금
2. 연구개발
3. 기술이전·사업화
4. 지식재산권의 출원·등록 및 관련 업무
5. 전담조직의 운영
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 용도

⑦ 제3항에 따라 참여기관등에 귀속된 공공기술의 관리, 제4항에 따른 공공기술의 이용 절차·조건 및 기술료의 징수, 제5항에 따른 우선권, 제6항에 따른 기술료의 사용에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2010.4.12.]

#### 제5장 기술이전·사업화에 대한 금융지원 등

제30조 (국유재산의 대부 등) ① 정부는 기술이전·사업화의 추진을 위하여 필요한 경우에는 기술이전·사업화에 참여하는 기관에 「국유재산법」 및 「물품관리법」에도 불구하고 국유재산을 유상 또는 무상으로 대부·양여하거나 사용·수익하게 할 수 있다.

② 제1항에 따른 대부·양여 및 사용·수익의 조건과 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2010.4.12]

제31조 (지식재산권 등의 무상 양여) ① 정부는 산업발전을 위하여 특히 필요한 경우에는 「국유재산법」에도 불구하고 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구개발 성과로서 국가에 귀속된 지식재산권의 실시권자에 대하여 실시료의 전부 또는 일

부를 면제하거나 그 연구개발 과제의 연구개발자와 그 연구개발사업의 투자자에 대하여 그 지식재산권을 무상으로 양여할 수 있다.

② 정부는 산업발전을 위하여 특별히 필요한 경우에는 「물품관리법」에도 불구하고 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구개발 과제의 연구자 및 참여기업에 그 연구개발에 사용된 것으로서 국가에 귀속된 연구기기·설비 및 시험제품 등을 무상으로 양여할 수 있다.

[전문개정 2010.4.12]

### 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률 시행령」

[시행 2012. 7. 22] [대통령령 제23644호, 2012. 2. 29, 타법개정]

제16조 (기술거래기관의 지정기준 등) ① 법 제10조제1항에서 "기술거래를 위한 전담 인력 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖춘 자"란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 법인을 말한다.

1. 법 제14조에 따른 기술거래사(이하 "기술거래사"라 한다), 변호사, 변리사, 공인회계사 또는 기술사 자격을 취득한 사람으로서 법 제10조제2항의 사업에 종사할 수 있는 사람 3명 이상을 상시 고용할 것
2. 지식경제부장관이 정하여 고시하는 기준에 따른 기술거래에 관한 업무지침서를 보유할 것
3. 지식경제부장관이 정하여 고시하는 기준에 따른 기술이전·사업화 정보의 수집·관리·유통 등을 위한 정보망을 보유할 것
4. 법 제10조제3항에 따라 지정이 취소된 경우 취소된 날부터 6개월이 지날 것

② 법 제10조제1항에 따른 기술거래기관(이하 "기술거래기관"이라 한다)으로 지정을 받으려는 자는 기술거래기관 지정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관계중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 해당 관계중앙행정기관이 명확하지 않은 경우에는 지식경제부장관에게 제출할 수 있다.

1. 제1항제1호부터 제4호까지의 요건에 관한 증명서류
2. 정관
3. 사업계획서

③ 관계중앙행정기관의 장은 법 제10조제1항에 따라 기술거래기관을 지정할 때에는 기술진흥원에 자문을 할 수 있다.

④ 관계중앙행정기관의 장은 법 제10조제1항에 따라 기술거래기관을 지정한

경우에는 다음 각 호의 사항을 고시하고, 그 내용을 지식경제부장관에게 통보하여야 한다.

1. 기술거래기관의 명칭 및 대표자의 성명·주소·전화번호
  2. 전문분야가 있는 경우에는 그 분야
  3. 지정 시 조건을 붙이는 경우에는 그 조건의 내용
  - ⑤ 지식경제부장관은 제4항에 따라 관계중앙행정기관의 장으로부터 통보받은 사항을 통합하여 공고할 수 있다.
- [전문개정 2010.8.17]

제18조 (전담조직의 설치기준 및 운영 등) ① 법 제11조제1항에 따라 전담조직을 설치하여야 하는 공공연구기관은 다음 각 호의 기관으로 한다.

1. 국공립 연구기관
  2. 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조제1항에 따라 설립된 정부출연연구기관
  3. 「특정연구기관 육성법」 제2조에 따른 특정연구기관
  4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 중 같은 법 제3조의 구분에 따른 국공립학교로서 이공계열 학과를 설치한 학교
  5. 그 밖의 공공연구기관으로서 기관의 성격, 연구개발 인력 및 예산, 보유 기술의 정도 등을 고려하여 관계중앙행정기관의 장이 기술이전·사업화 촉진을 위하여 필요하다고 인정하여 지정하는 기관
- ② 공공연구기관은 제1항에 따라 전담조직을 설치할 때 업무의 효율화를 위하여 필요하다고 인정되면 공동으로 전담조직을 설치·운영할 수 있다.
- ③ 제1항이나 제2항에 따른 전담조직에는 1명 이상의 전담인력을 두어야 한다.
- ④ 제1항이나 제2항에 따라 전담조직을 설치한 공공연구기관은 매년 기술이전·사업화 계획과 추진 실적 등을 다음 해 1월 31일까지 관계중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ⑤ 전담조직은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 직무발명의 승계가 있는 경우 이와 관련된 업무
  2. 특허 등의 출원·등록·관리·이전 및 활용과 관련된 업무
  3. 기술이전·사업화에 따른 기술료 등 수익의 배분
  4. 기술이전·사업화의 촉진
  5. 산업계의 연구성과에 관한 기술정보의 제공
- [전문개정 2010.8.17]

제24조 (공공기술 이전에 대한 성과 배분) ① 법 제19조제2항에서 "대통령령으로 정

하는 사람"이란 해당 기술이전에 관한 계약 체결과 그 과정에 기여한 사람(연구자는 제외한다)으로서 공공연구기관의 장이 정하는 사람을 말한다.

② 법 제19조제2항에 따라 연구자 및 기술의 이전에 기여한 사람에게 배분하는 보상은 다음 각 호의 구분에 따른 금액 또는 그에 상응하는 자산으로 한다. 다만, 연구자가 공무원(법 제11조제1항 후단에 따른 전담조직이 설치된 국공립학교의 교직원 제외한다)으로서 국가공무원인 경우에는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따르고, 지방공무원인 경우에는 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따른다.

1. 연구자: 연구자가 개발한 기술을 이전하거나 사업화하여 얻은 기술료의 100분의 50 이상
2. 기술의 이전에 기여한 사람: 연구자가 개발한 기술을 이전하거나 사업화하여 얻은 기술료의 100분의 10 이상

[전문개정 2010.8.17]

제26조 (공공연구개발 성과의 귀속 및 이용 허락 등) ① 법 제11조제1항 후단에 따라 국공립학교에 설치하는 전담조직은 법 제24조제3항에 따라 교직원의 직무발명에 대하여 특허 등 지식재산권 및 지식재산권을 확보할 수 있는 권리를 승계한다.

② 국가등이 법 제24조제3항에 따라 연구개발 성과를 공공연구기관에 귀속시키는 경우에는 그 공공연구기관으로 하여금 제9조제3항 각 호의 정보를 기술진흥원에 등록하도록 하여 일반인에게 관련 정보를 공개하고, 정보 이용을 위한 신청 절차 및 방법 등을 공시하는 등 성과의 이용을 촉진하기 위한 조치를 하도록 하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 해당 공공연구기관이 그 성과를 직접 사용하는 경우
2. 다른 법령이나 협약에 따라 일반인의 이용이 제한되는 경우

③ 국가등은 공공연구기관이 제2항에 따른 연구개발 성과의 이용을 촉진하기 위한 조치를 하지 아니할 때에는 직접 그 조치를 하여야 한다.

④ 공공연구기관은 제2항에 따라 귀속된 기술을 일반인에게 이용하게 하는 경우에는 통상(通常)의 실시 또는 사용에 관한 권리를 허락함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전용(專用)의 실시 또는 사용에 관한 권리를 허락할 수 있다.

1. 다른 법령 또는 협약에서 전용의 실시 또는 사용을 정한 경우
2. 통상의 실시 또는 사용에 관한 권리를 받으려는 자가 없는 경우
3. 기술의 특성상 불가피하다고 인정되는 경우

⑤ 공공연구기관은 법 제24조제5항 단서에 따라 공공기술의 개발에 투자한 기업 등에 대해서는 연구개발 종료 후 1년의 범위에서 우선권을 부여할 수 있다. 다만, 다른 법령 또는 협약에서 이와 다르게 정한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 법 제24조제6항제6호에서 "대통령령으로 정하는 용도"란 다음 각호의 용도를 말한다.

1. 기술이전·사업화와 관련하여 외부기관과 공동으로 업무를 추진하는 데에 드는 비용
2. 기술이전에 기여한 자에 대한 보상금

[전문개정 2010.8.17]

제31조 (지식재산권 등의 무상 양여) ① 법 제31조제1항에 따라 실시료의 전부 또는 일부를 면제하거나 지식재산권을 무상으로 양여하는 경우에는 기획재정부장관과 협의하여야 한다.

② 법 제31조제2항에 따라 연구기기·설비 및 시험제품 등을 무상으로 양여하는 경우에는 조달청장과 협의하여야 한다.

[전문개정 2010.8.17]

### 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」

[시행 2012.1.26] [법률 제10907호, 2011.7.25, 일부개정]

#### 제2장 산업교육의 진흥

제12조의2 (산학협력 실적 등의 평가·반영) 산업교육기관의 장은 산업교원이 산학협력에 참여한 실적과 그 성과가 그 산업교원의 평가·승진·보수 등에 적절하게 평가·반영되도록 필요한 조치를 취하여야 한다. <개정 2011.7.25>

[전문개정 2007.12.21][제목개정 2011.7.25.]

#### 제5장 산학협력의 촉진 <신설 2003.5.27, 2011.7.25>

제25조 (산학협력단의 설립·운영) ① 대학은 학교규칙으로 정하는 바에 따라 대학에 산학협력에 관한 업무를 관장하는 조직(이하 "산학협력단"이라 한다)을 둘 수 있다. <개정 2011.7.25>

② 산학협력단은 법인으로 한다.

③ 산학협력단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 주된 사무소의 소재지에서

설립등기를 함으로써 성립한다.

④ 산학협력단의 명칭에는 해당 학교명이 표시되어야 한다.

⑤ 산학협력단이 해산하는 경우 남은 재산은 해당 학교의 설립·경영자에게 귀속한다. 이 경우 학교법인에 귀속하는 남은 재산은 「사립학교법」 제29조제2항에 따른 교비회계에 편입한다.

⑥ 산학협력단의 능력, 주소, 등기, 재산목록, 이사, 해산 및 청산에 관하여는 「민법」 제34조부터 제36조까지, 제50조부터 제52조까지, 제53조, 제54조, 제55조제1항, 제59조제2항, 제61조, 제65조 및 제81조부터 제95조까지를 준용하며, 산학협력단의 청산인에 관하여는 같은 법 제59조제2항, 제61조 및 제65조를 준용한다.

[전문개정 2007.12.21.]

제26조 (정관) 대학의 장은 산학협력단을 설립하려면 다음 각 호의 사항이 포함된 정관을 작성하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소의 소재지
4. 업무와 그 집행에 관한 사항
5. 재산과 회계에 관한 사항
6. 하부조직의 설치에 관한 사항
7. 단장, 연구원 및 직원의 임면(任免)에 관한 사항
8. 단장의 직무대행에 관한 사항
9. 정관의 변경에 관한 사항
10. 해산에 관한 사항
11. 공고의 방법에 관한 사항

[전문개정 2007.12.21.]

제27조 (산학협력단의 업무) ① 산학협력단은 다음 각 호의 업무를 수행한다. <개정 2007.12.21, 2011.5.19, 2011.7.25>

1. 산학연협력계약의 체결 및 이행
2. 산학연협력사업과 관련한 회계의 관리
3. 지식재산권의 취득 및 관리에 관한 업무
4. 대학의 시설 및 운영의 지원
5. 기술의 이전과 사업화 촉진에 관한 업무
6. 직무발명과 관련된 기술을 제공하는 자 및 이와 관련된 연구를 수행하는



### 자에 대한 보상

7. 그 밖에 산학연협력과 관련한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항
- ② 국·공립대학은 제1항제5호의 업무를 담당하는 조직을 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조제1항 및 제2항에도 불구하고 제29조에 따라 산학협력단의 하부조직으로 둘 수 있다. 이 경우 「발명진흥법」 제10조제2항 단서를 적용할 때에는 그 산학협력단을 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조에 따른 담당조직으로 본다. <개정 2007.12.21>
- [본조신설 2003.5.27]

- 제35조 (지식재산권의 취득·관리) ① 산학협력단은 산학연협력계약에 따라 지식재산권을 취득·사용 및 관리할 수 있다. <개정 2011.5.19, 2011.7.25>
- ② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따라 지식재산권을 취득·관리하는 데 소요되는 비용의 일부를 지원할 수 있다. <신설 2011.7.25>
- ③ 산학협력단은 산학연협력계약을 체결할 때 기술의 사업화 및 산학연협력 촉진을 위하여 산학연협력계약의 이행에 따른 성과물에 대한 지식재산권 취득·관리에 필요한 비용을 확보하도록 노력하여야 한다. <신설 2011.7.25>
- [본조신설 2003.5.27]
- [제목개정 2011.5.19.]

- 제36조 (학교기업) ① 산업교육기관 또는 산학협력단은 학생과 교원의 현장실습교육과 연구에 활용하고, 산업교육기관에서 개발된 기술을 민간부문에 이전하여 사업화를 촉진하기 위하여 특정 학과 또는 교육과정과 연계하여 직접 물품의 제조·가공·수선·판매, 용역의 제공 등을 하는 부서(이하 "학교기업"이라 한다)를 둘 수 있다. 이 경우 그 사업활동으로 인하여 교육에 지장을 주거나 학생과 교직원에게 이용을 강제하여서는 아니 된다. <개정 2007.12.21>
- ② 학교기업의 수입은 다음 각 호의 구분에 따른 회계의 수입으로 하되, 학교기업별로 구분하여 회계처리하여야 한다. <개정 2007.12.21>
1. 산업교육기관이 학교기업을 두는 경우 : 산업교육기관 회계(국·공립대학의 경우에는 산학협력단 회계를 말한다)
  2. 산학협력단이 학교기업을 두는 경우 : 산학협력단 회계
- ③ 학교기업으로 운영할 수 있는 사업종목과 그 밖에 학교기업의 설치·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2007.12.21>
- [본조신설 2003.5.27]

## 제6장 보칙

제45조 (비밀유지) 이 법에 따른 권한의 일부를 위탁받은 법인 또는 단체의 임직원은 업무를 수행하는 과정에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

[본조신설 2011.7.25]

제46조 (벌칙) 제45조를 위반하여 위탁받은 업무를 수행하는 과정에서 알게 된 비밀을 누설한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

[본조신설 2011.7.25]

### 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 시행령」

[시행 2012.7.27] [대통령령 제23993호, 2012.7.26, 타법개정]

제20조 (산학협력단의 업무) 법 제27조제1항제7호에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. 다만, 산학협력단은 산학협력단의 연구원과 직원의 수, 사무소 위치 등을 고려하여 정관에서 정하는 바에 따라 제8호부터 제11호까지의 사항의 전부 또는 일부를 산학협력단의 업무로 하지 아니할 수 있다.

1. 대학 내 산학연협력 총괄 기획·조정
2. 산업교원과 학생의 교내 창업 지원
3. 산학연협력을 통한 학생의 취업 지원
4. 해당 대학 안에 설치·운영 중인 「중소기업창업 지원법」 제2조제7호에 따른 창업보육센터(이하 “창업보육센터”라 한다)와 이에 입주한 기업 등에 대한 지원
5. 해당 대학 안에 설치된 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제2조제5항에 따른 실험실공장(이하 “실험실공장”이라 한다)에 대한 지원
6. 산학연협력 수요 및 활동에 대한 정보의 수집·제공 및 홍보
7. 산학연협력사업 관련 업무 담당자에 대한 교육·훈련
8. 산학연협력과 관련하여 해당 대학의 소속 교직원이 소유하거나 소속 교직원과 그 외의 자가 공동으로 소유하는 지식재산권의 수탁관리
9. 해당 대학과 법 제37조제1항에 따른 협력연구소(이하 “협력연구소”라 한다) 간의 상호 협력 활동 지원
10. 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제2조제1호에 따른 산업기술단지(이하 “산업기술단지”라 한다) 안에 해당 대학의 전부 또는 일부가 포함되어 있는 경우 산업기술단지 안에 포함된 대학의 교지(校地) 안에 입주

한 기업과 연구소 등에 대한 지원  
 11. 그 밖에 해당 대학의 교지 안에 설치·운영되는 기업과 연구소 등에 대한 지원

- 제22조 (보상금의 지급) ① 법 제32조제1항제4호에 따라 산학협력단의 재원 수입에 기여한 교직원과 학생에게 지급하는 보상금은 재원의 성격, 수입금액의 정도, 지급대상자의 기여도 등을 고려하여 지급액을 달리하며, 구체적인 지급기준은 정관으로 정한다. 다만, 보상금 지급에 관하여 다른 법령에서 따로 정하고 있는 경우에는 그에 따른다.
- ② 제1항에 따른 보상금은 산학협력단의 단장(이하 “단장”이라 한다)이 대학의 장의 승인을 받아 지급한다.

### 「공무원제안규정」

[시행 2011. 6. 8] [대통령령 제22965호, 2011. 6. 8, 일부개정]

#### 제1장 총칙

제1조 (목적) 이 영은 「국가공무원법」 제53조에 따라 국가공무원의 창의적인 의견이나 고안(考案)을 장려하고 계발하여 이를 정부시책에 반영함으로써 행정의 능률화·경제화 및 업무 혁신을 촉진하고 국민에 대한 서비스의 질적 향상을 도모하기 위한 공무원제안제도에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제2조 (정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "제안"이란 국가공무원(이하 "공무원"이라 한다)이 소관 중앙행정기관의 장에게 제출하는 행정제도·행정서비스·행정문화 및 행정운영의 개선과 관련된 의견이나 고안으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하지 아니하는 것을 말한다.
  - 가. 타인이 취득한 특허권·실용신안권·디자인권 또는 저작권에 속하는 것이거나 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」에 따라 보상이 확정된 것
  - 나. 이미 채택된 제안이거나 그 기본 구상이 이와 유사한 것
  - 다. 일반 통념상 그 적용이 불가능하다고 판단되는 것
  - 라. 단순한 주의환기·진정(陳情)·비판·건의이거나 불만의 표시에 불과한 것

- 마. 국가 사무에 관한 사항이 아닌 것
2. "아이디어제안"이란 제안자가 자기 또는 다른 공무원의 업무에 대한 개선 아이디어를 제출하는 제안을 말한다.
  3. "실시제안"이란 제안자가 개선 아이디어를 담당 업무에 적용한 결과 종전보다 나은 성과가 있는 경우에 제출하는 제안을 말한다.
  4. "공모제안"이란 중앙행정기관의 장이 과제를 지정하여 공개적으로 모집하는 경우에 제출하는 제안을 말한다.
  5. "채택제안"이란 중앙행정기관의 장이 접수한 제안 중 그 내용을 심사한 후 채택한 제안을 말한다.
  6. "자체우수제안"이란 중앙행정기관의 장이 채택제안 중 그 내용이 우수하다고 인정하여 행정안전부장관에게 추천한 제안을 말한다.
  7. "중앙우수제안"이란 행정안전부장관이 자체우수제안 중 그 내용을 심사한 후 채택한 제안을 말한다.

[전문개정 2011.6.8]

## 제2장 제안의 제출 등

제4조 (제안의 제출) ① 아이디어제안 및 실시제안은 제안자가 제안 내용의 소관 중앙행정기관의 장에게, 공모제안은 공모를 실시한 중앙행정기관의 장에게 방문·우편·팩스 또는 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제12조제16호에 따른 온라인 국민참여포털(이하 "온라인 국민참여포털"이라 한다) 등 인터넷을 통하여 각각 제출하여야 한다. 다만, 실시제안의 경우에는 개선 아이디어를 담당 업무에 적용한 후 그 성과가 나타난 날부터 1년 이내에 제출하여야 한다.

② 둘 이상의 중앙행정기관의 소관 업무와 관련된 제안의 경우에는 제안의 주된 내용이 속하는 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제5조 (제안의 공동 제출) 공동으로 제안을 제출하는 경우에는 제안에 참여한 공무원 별로 분담 내용을 적고 기여도에 관한 사항을 백분율로 표시하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제6조 (제안 준비자에 대한 지원) 중앙행정기관의 장은 소속 공무원으로 하여금 제안 제도의 운영에 적극 참여하도록 권장하여야 하며, 제안 준비자가 제안서를 작성하거나 시제품(試製品) 등을 제작할 때 해당 기관이 보유하고 있는 시설·설비 또는 각종 자료 등을 이용할 수 있도록 편의를 제공하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제7조 (제안의 접수) ① 중앙행정기관의 장은 제출받은 제안이 소관 업무에 관한 사항이 아닌 경우에는 해당 중앙행정기관의 장에게 이송하고, 그 사실을 제안자에게 알려야 한다.

② 중앙행정기관의 장이 접수한 제안 중 그 내용이 같은 제안이 있는 경우에는 먼저 접수한 제안이 우선한다.

[전문개정 2011.6.8]

제8조 (제안의 보완) 중앙행정기관의 장은 제출된 제안에 보완할 수 있는 흠이 있는 경우에는 제안을 접수한 날부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 제안자에게 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완에 걸리는 기간은 제10조제1항에 따른 기간에 산입하지 아니한다.

[전문개정 2011.6.8]

### 제3장 제안의 심사

제9조 (심사기준 등) ① 중앙행정기관의 장은 제출된 제안을 심사할 때에는 다음 각 호의 사항을 기준으로 심사하여야 한다.

1. 창의성
2. 능률성 또는 경제성
3. 계속성
4. 적용 범위
5. 노력의 정도

② 제1항제2호 중 경제성을 판단하는 경우에는 직접적인 경비 절감의 추정 금액(회계적인 방법으로 측정하기 어려운 경우에는 그 밖의 적절한 방법으로 측정된 금액을 말한다) 등을 고려하여야 한다.

③ 제안 심사의 공정성을 확보하기 위한 심사기준의 운영 및 심사의 방법 등에 관하여 필요한 사항은 행정안전부령으로 정한다.

[전문개정 2011.6.8]

제10조 (채택 여부의 결정) ① 중앙행정기관의 장은 제안을 접수한 날(공모제안의 경우에는 공모기간이 끝나는 날을 말한다)부터 1개월 이내에 채택 여부를 심사·결정하여야 하며, 그 결과를 제안자에게 알려야 한다. 이 경우 온라인 국민참여포털 등 인터넷을 통하여 접수된 제안에 대해서는 온라인 국민참여포털 등 인터넷을 통하여 채택 여부를 알릴 수 있다.

② 제1항에 따라 자신의 제안이 채택되지 않았음을 통지받은 공무원은 그 통지를 받은 날부터 15일 이내에 해당 중앙행정기관의 장에게 재심사를 요청할 수 있다. 이 경우 재심사를 요청한 제안의 채택 여부 결정 및 그 결과의 통지에 관하여는 제1항을 준용한다.

③ 중앙행정기관의 장은 제1항에 따라 채택한 제안에 대하여 소관 부서의 장으로 하여금 실시계획을 수립·시행하게 하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제11조 (의견조회 등) ① 중앙행정기관의 장은 제안의 창의성 및 능률성 등을 판단하기 위하여 필요한 경우에는 관계 기관 또는 전문가에게 필요한 실험·조사 등을 의뢰하고 의견이나 자료의 제출을 요청할 수 있다.

② 중앙행정기관의 장은 제안이 「특허법」, 「실용신안법」, 「디자인보호법」 또는 「저작권법」에 따라 이미 등록되거나 출원된 내용인지 확인하기 위하여 필요한 경우에는 특허청장 또는 문화체육관광부장관에게 의견을 조회할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 협조하여야 한다.

④ 중앙행정기관의 장은 제1항에 따른 실험·조사 등에 드는 비용을 예산의 범위에서 지급할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제12조 (불채택제안의 재심) 중앙행정기관의 장은 행정환경의 변화 등으로 제25조의 관리기간 중에 있는 불채택제안(제10조제1항에 따른 채택 여부의 심사 결과 채택되지 않은 제안을 말한다. 이하 같다)을 시행하는 경우에는 그 시행 사실을 제안자에게 알리고 이를 재심사하여 채택 여부를 결정하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제13조 (자체우수제안의 결정) 중앙행정기관의 장은 채택제안 중 내용이 우수하다고 인정되는 제안에 대해서는 자체우수제안으로 결정하여 행정안전부장관에게 제출하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제14조 (중앙우수제안의 결정) 행정안전부장관은 제13조에 따라 중앙행정기관의 장으로부터 자체우수제안을 제출받았을 때에는 그 내용을 심사하여 중앙우수제안으로의 채택 여부를 결정하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제15조 (준용 규정) 행정안전부장관이 제14조에 따라 중앙우수제안으로의 채택 여부를 결정할 때에는 제9조 및 제11조를 준용한다. 이 경우 "중앙행정기관의 장"은 "행정안전부장관"으로 본다.

[전문개정 2011.6.8]

제4장 제안에 대한 포상 및 보상 등 <개정 2011.6.8>

제16조 (제안의 등급) ① 채택제안의 창안등급은 특별상·우수상 및 우량상 등으로 구분한다. 다만, 그 창안등급에 해당하는 제안이 없는 경우에는 해당 창안등급을 부여하지 아니하며 표창의 범위는 장관표창 이하로 한다.

② 중앙우수제안의 창안등급은 금상·은상·동상 및 장려상으로 구분한다. 다만, 그 창안등급에 해당하는 제안이 없는 경우에는 해당 창안등급을 부여하지 아니한다.

③ 제2항의 창안등급을 부여받은 제안자에게는 「국가공무원법」, 「상훈법」, 「정부표창규정」 또는 「모범공무원규정」에서 정하는 바에 따라 행정안전부장관이 정하는 기준에 따라 서훈(叙勳) 또는 표창을 하거나 모범공무원으로 선발할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제17조 (인사상 특전) ① 중앙행정기관의 장은 아이디어제안이 채택되어 실시되거나 채택된 실시제안의 경우에는 그 제안자에게 인사 관계 법령에서 정하는 바에 따라 특별승급의 인사상 특전을 부여하여야 한다.

② 중앙우수제안(아이디어제안의 경우에는 실시된 경우만 해당한다)의 제안자에게는 인사 관계 법령에서 정하는 바에 따라 별표 1에 따른 특별승진 또는 특별승급의 인사상 특전을 부여하여야 한다.

③ 중앙행정기관의 장은 제안자가 인사상 특전의 대상자에 해당하나 소속 공무원이 아닌 경우에는 특전 부여 대상자 명단을 작성하여 제안자가 소속된 기관의 장에게 인사상 특전을 부여할 것을 요청하고 제안자에 대한 포상 사실을 통보하여야 한다.

④ 제3항에 따라 인사상 특전을 부여할 것을 요청받은 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 지체 없이 제안자에게 인사상 특전을 부여하여야 한다.

⑤ 중앙행정기관의 장은 제2항에 따른 인사상 특전을 부여하려는 경우에는 행정안전부장관과 협의하여야 한다.

⑥ 행정안전부장관은 제5항에 따른 협의 요청을 받은 경우에는 제안의 실시 여부를 확인하고 특전 부여 대상자 명단을 작성하여 제안자의 소속 중앙행정기

관의 장에게 통보하여야 하며, 통보를 받은 중앙행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따른 인사상 특전을 부여하고 그 결과를 지체 없이 행정안전부장관에게 통보하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제18조 (인사상 특전의 조정) 채택제안의 제안자가 제17조제1항에 따라 특별승급된 후 행정안전부장관이 그 제안을 중앙우수제안으로 채택한 경우에는 다음 각 호의 기준에 따라 인사상 특전을 조정한다.

1. 제17조제2항에 따라 특별승진된 경우 특별승급된 호봉은 「공무원보수규정」 제16조제4항에 따라 조정한다.
2. 제17조제2항에 따른 특별승급의 인사상 특전은 부여하지 아니한다.

[전문개정 2011.6.8]

제19조 (부상의 지급) ① 채택제안의 제안자에 대한 부상(副賞)은 300만원을 최고액으로 하며, 중앙우수제안의 제안자에게는 다음 각 호의 기준에 따라 부상을 지급한다. 다만, 공동으로 제안을 제출한 경우에는 각자의 기여도에 따라 해당 부상 금액을 나누어 지급한다.

1. 금상: 하나의 제안당 500만원 이상 800만원 이하
2. 은상: 하나의 제안당 300만원 이상 500만원 이하
3. 동상: 하나의 제안당 100만원 이상 300만원 이하
4. 장려상: 하나의 제안당 50만원 이상 100만원 이하

② 3명 이상이 공동으로 제안한 경우에는 제안자의 수를 고려하여 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 부상금을 가산하여 지급할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제19조의2 (우수기관 등에 대한 포상 등) 중앙행정기관의 장은 제안의 심사 또는 실시, 그 밖에 제안의 활성화에 이바지한 사람 또는 기관에 대하여 포상을 하거나 예산의 범위에서 부상을 지급할 수 있다.

[본조신설 2011.6.8]

제20조 (상여금의 지급) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 채택제안의 제안자에게 상여금을 지급한다. 다만, 공동으로 제안을 제출하거나, 아이디어제안의 경우로서 제안자와 제10조제3항에 따라 실시계획을 수립·시행한 공무원이 서로 다른 경우에는 각자의 기여도에 따라 상여금을 나누어 지급한다.

1. 제안의 실시로 예산 절감에 직접적이고 현저한 효과가 있는 경우



- 2. 제안의 실시로 국고 또는 조세 수입 증대에 막대한 효과가 있는 경우
  - 3. 제안의 실시로 행정 개선에 획기적인 효과가 있는 경우
- ② 상여금 지급액은 제28조에 따른 실시 성과의 평가 결과를 근거로 하되, 그 금액은 3천만원 이하의 범위에서 별표 2의 기준에 따라 산정한다.
- ③ 제2항에 따른 상여금 지급액의 결정을 위한 평가의 방법 등에 관하여 필요한 사항은 행정안전부령으로 정한다.
- [전문개정 2011.6.8]

제21조 (상여금 지급기관) ① 제20조의 상여금은 행정안전부장관으로부터 상여금의 지급결정 통지를 받은 중앙행정기관의 장이 해당 연도의 예산에서 지급한다.

② 제1항에 따른 상여금 지급기관이 둘 이상인 경우에는 관계 기관이 협의하여 상여금 분담액을 정한다.

③ 상여금 지급기관이 상여금의 전부 또는 일부를 해당 연도의 예산에서 지급할 수 없는 경우에는 그 상여금 지급기관이 다음 연도의 예산에 이를 계상(計上)하여 지급한다.

[전문개정 2011.6.8]

제22조 (퇴직 또는 사망 후의 상여금) 제안이 채택된 후 제안자가 퇴직하거나 사망한 경우에도 상여금을 지급하되, 제안자가 사망한 경우의 상여금은 제안자가 지정한 자, 상속인의 순으로 지급한다.

[전문개정 2011.6.8]

제23조 (그 밖의 보상) 행정안전부장관 및 중앙행정기관의 장은 제안의 전시 등을 위하여 제안자로 하여금 시제품을 제작하게 하는 경우에는 예산의 범위에서 제작에 든 실비를 보상할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제5장 직무제안에 대한 권리의 국가승계 등

제24조 (직무제안에 대한 권리의 국가 승계 및 보상) ① 국가는 채택제안이 성질상 국가의 업무 범위에 속하고 공무원의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 「발명진흥법」에 따른 직무발명에 해당하는 경우에는 그 권리를 승계한다.

② 제1항에 따른 권리의 국가 승계 및 보상 등에 관하여는 「공무원 직무발명의 처분·관리 및 보상 등에 관한 규정」(등록보상금에 관한 규정은 제외한다)을 적용한다.

[전문개정 2011.6.8]

## 제6장 채택제안의 사후 관리 <개정 2011.6.8>

제25조 (관리기간) 중앙행정기관의 장은 채택제안에 대해서는 채택 결정일부터 3년간 실시 여부의 확인 등 필요한 관리를 하여야 하며, 불채택제안에 대해서는 불채택 결정일부터 2년간 이를 보존·관리하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제26조 (채택제안의 수정 및 보완) 중앙행정기관의 장은 채택제안이 직접 실시하기에 부적당하다고 판단하는 경우에는 그 내용을 수정·보완하여 실시할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제27조 (실시의 권고) 중앙행정기관의 장은 채택제안이 다른 기관에서도 적용 가능하다고 인정될 경우에는 다른 기관에 그 제안의 내용을 제공하여 실시를 권고할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제28조 (실시 성과의 평가) ① 채택제안의 소관 중앙행정기관의 장은 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 실시 성과를 평가하여야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 제1항에 따른 실시 성과의 평가 결과를 행정안전부장관에게 제출하여야 하며, 행정안전부장관은 전문기관 또는 관계 기관에 실시 성과의 평가 결과에 관한 확인을 의뢰할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

## 제7장 보칙

제29조 (확인·점검 등) ① 중앙행정기관의 장은 제안제도의 운영 실적과 제안의 실시 결과 등을 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 행정안전부장관에게 제출하여야 한다.

② 행정안전부장관은 제안제도의 운영 실태 및 제안의 사후 관리와 제안자에 대한 인사상 특전의 부여 등을 확인·점검할 수 있다.

[전문개정 2011.6.8]

제30조 (지방공무원 등의 제안) ① 행정안전부장관은 이 영의 규정을 준용하여 지방공무원에게 국가 행정사무에 관한 제안을 하게 할 수 있으며, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다) 또는 교육감에게 제안의 심사 결과 우수한 제안에 대해서는 정부에 제안으로 추천하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 시·도지사 또는 교육감이 정부에 제안으로 추천하려는 경우

에는 행정안전부장관에게 제출하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

제31조 (국방·군사에 관한 내용의 제안에 대한 특례) ① 국방·군사에 관한 내용의 제안은 제4조에도 불구하고 국방부장관에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따라 제출된 제안은 국방부장관이 제9조에 따른 심사를 거쳐 채택하거나 포상하고 상여금을 지급한다. 이 경우 국방부장관은 제안을 채택하거나 포상하고 상여금을 지급하는 경우에는 행정안전부장관과 미리 협의하여야 한다.

[전문개정 2011.6.8]

### 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」

[시행 2012. 7. 1] [대통령령 제23788호, 2012. 5. 14, 타법개정]

#### 제1장 총칙

제2조 (정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "국가연구개발사업"이란 중앙행정기관이 법령에 근거하여 연구개발과제를 특정하여 그 연구개발비의 전부 또는 일부를 출연하거나 공공기금 등으로 지원하는 과학기술 분야의 연구개발사업을 말한다.
2. "주관연구기관"이란 국가연구개발사업의 연구개발과제(이하 "연구개발과제"라 한다)를 주관하여 수행하는 기관을 말한다.
3. "협동연구기관"이란 연구개발과제가 2개 이상의 세부과제로 나누어질 경우, 협약으로 정하는 바에 따라 연구개발과제의 세부과제(이하 "세부과제"라 한다)를 주관하여 수행함으로써 주관연구기관과 협동으로 연구개발과제를 수행하는 기관을 말한다.
4. "공동연구기관"이란 협약으로 정하는 바에 따라 연구개발과제를 주관연구기관과 분담하거나 세부과제를 협동연구기관과 분담하여 공동으로 추진하는 기관을 말한다.
5. "위탁연구기관"이란 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관으로부터 연구개발과제의 일부 또는 세부과제의 일부를 위탁받아 수행하는 기관을 말한다.
6. "전문기관"이란 「과학기술기본법」(이하 "법"이라 한다) 제11조제4항에 따라 중앙행정기관의 장이 소관 국가연구개발사업에 대한 기획·관리·평가 및

- 활용 등의 업무를 대행하도록 하기 위하여 설립하거나 지정한 기관을 말한다.
7. "실시"란 법 제11조의4제1항에 따라 연구개발결과물을 사용(연구개발결과물을 사용하여 생산하는 경우를 포함한다), 양도(기술이전을 포함한다), 대여 또는 수출하는 것을 말한다.
  8. "기술료"란 법 제11조의4제1항에 따라 연구개발결과물을 실시하는 권리(이하 "실시권"이라 한다)를 획득한 대가로 실시권자가 국가, 전문기관 또는 연구개발결과물을 소유한 기관에 지급하는 금액으로서 현금 또는 유가증권 등을 말한다.
  9. "참여기업"이란 연구개발결과물을 실시할 목적으로 해당 연구개발과제에 필요한 연구개발비의 일부를 부담하는 기업, 「산업기술연구조합 육성법」에 따라 설립된 산업기술연구조합, 그 밖에 중앙행정기관의 장이 정하는 기관을 말한다.
  10. "출연금"이란 국가연구개발사업의 목적을 달성하기 위하여 국가 등이 반대급부 없이 예산이나 기금 등에서 연구수행기관에 지급하는 연구경비를 말한다.
  11. "기술실시계약"이란 연구개발결과물을 소유한 자와 연구개발결과물을 실시하려는 자가 실시권의 내용, 기술료 및 기술료 납부방법 등에 관하여 체결하는 계약을 말한다.
  12. "기초연구단계"란 특수한 응용 또는 사업을 직접적 목표로 하지 아니하고 현상 및 관찰 가능한 사실에 대한 새로운 지식을 얻기 위하여 수행하는 이론적 또는 실험적 연구단계를 말한다.
  13. "응용연구단계"란 기초연구단계에서 얻어진 지식을 이용하여 주로 실용적인 목적으로 새로운 과학적 지식을 얻기 위하여 수행하는 독창적인 연구단계를 말한다.
  14. "개발연구단계"란 기초연구단계, 응용연구단계 및 실제 경험에서 얻어진 지식을 이용하여 새로운 제품, 장치 및 서비스를 생산하거나 이미 생산되거나 설치된 것을 실질적으로 개선하기 위하여 수행하는 체계적 연구단계를 말한다.

### 제3장 연구개발결과의 귀속 및 활용촉진

제20조 (연구개발결과물의 소유) ① 국가연구개발사업의 수행 과정에서 얻어지는 연구기자재, 연구시설·장비, 시작품(試作品) 및 연구노트 등 유형적 결과물은 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)의 소유로 한다. 다만, 공동연구기관, 위탁연구기관 및 참여기업(이하 "참

여기관"이라 한다)이 소유의 조건으로 부담한 연구기자재, 연구시설·장비는 해당 참여기관의 소유로 할 수 있다.

② 국가연구개발사업의 수행 과정에서 얻어지는 지식재산권, 연구보고서의 판권 등 무형적 결과물은 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)의 소유로 한다. 다만, 제1호 및 제2호에 해당하는 경우에는 협약으로 정하는 바에 따라 참여기관이 단독으로 소유할 수 있고, 제3호에 해당하는 경우에는 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)과 참여기관이 공동으로 소유할 수 있다.

1. 참여기관이 자체 개발하거나 주도적으로 개발한 무형적 결과물
2. 주관연구기관 또는 협동연구기관이 연구개발결과물을 소유할 의사가 없는 경우
3. 중앙행정기관의 장이 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)과 참여기관이 공동으로 소유하는 것이 연구개발결과물의 활용을 위하여 더 효과적이라고 판단하는 경우

③ 중앙행정기관의 장은 제1항 및 제2항에 따라 연구개발결과물을 소유하게 될 기관이 국외에 있는 경우(법 제11조의3제1항제3호에 따라 국가의 소유로 하는 경우는 제외한다) 협약으로 정하는 바에 따라 해당 기관과 함께 연구를 수행한 국내 소재 주관연구기관, 협동연구기관 또는 참여기관의 소유로 할 수 있다.

④ 중앙행정기관의 장은 법 제11조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에 따라 연구개발결과물을 국가의 소유로 할 경우에는 협약에서 이를 명확히 하여야 한다.

⑤ 연구개발결과물 소유기관의 장은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 참여기업 또는 연구개발결과물을 실시하는 기업(이하 "실시기업"이라 한다)의 대표와 협의하여 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 취득한 연구개발결과물을 참여기업·실시기업 또는 다른 적절한 기관(국내에 있는 기관을 우선적으로 고려하여야 한다)에 양여할 수 있다. 다만, 연구개발결과물 소유기관이 연구개발결과물에 대한 권리를 포기하는 경우에는 해당 연구개발과제를 수행한 연구책임자에게 무상(無償)으로 양여할 수 있다.

1. 제1항에 따른 유형적 결과물의 경우에는 연구개발결과물 소유기관이 참여기업 또는 실시기업으로부터 해당 결과물의 가액 중 정부 출연금 지분에 상당하는 금액을 기술료 등으로 회수한 경우
2. 제2항에 따른 무형적 결과물의 경우에는 연구개발결과물 소유기관이 참여기업 또는 실시기업으로부터 법 제11조의4제1항에 따른 기술료의 징수

를 완료한 경우

⑥ 주관연구기관·협동연구기관 및 참여기관의 장은 국가연구개발사업에 따른 연구개발결과로서 지식재산권을 출원하거나 등록하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 국내 또는 국외에서 출원하거나 등록하는 지식재산권의 경우에는 지식재산권 출원서 또는 등록신청서와 그 사실을 증명할 수 있는 서류를 출원 또는 등록 후 6개월 이내에 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다.
2. 지식재산권을 국내에 출원 또는 등록할 경우에는 제9조제4항에 따른 연구개발과제별 고유번호, 지원하는 중앙행정기관, 연구개발과제명을 반드시 적어야 한다.
3. 국외에서 등록된 지식재산권의 경우에는 등록공보 발간 후 3개월 이내에 등록공보의 사본을 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다.

제21조 (연구개발결과의 활용촉진) ① 연구개발결과물 소유기관의 장 또는 전문기관의 장은 연구개발결과가 널리 활용될 수 있도록 출원 중인 지식재산권을 포함한 연구개발결과물을 대상으로 기술실시계약을 체결하는 등 연구개발결과를 활용하는 데에 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 계약체결 대상자로는 국내에 있는 자로서 기술 실시 능력이 있는 자를 우선적으로 고려하여야 한다.

② 참여기업이 있는 경우 연구개발결과물에 대해서는 참여기업이 실시하는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 참여기업 외의 자가 실시할 수 있다.

1. 연구개발결과물을 일반에 공개하여 활용할 목적으로 수행하는 연구개발과제의 경우
2. 참여기업 외의 자가 실시를 원하는 경우로서 해당 연구개발결과물을 공동 소유한 참여기업이 동의한 경우
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 참여기업이 정당한 사유가 있음을 소명하지 못한 경우
  - 가. 연구개발과제 종료 후 1년 이내에 참여기업이 실시계약을 체결하지 아니한 경우
  - 나. 참여기업이 약정한 기술료를 1년 이상 납부하지 아니한 경우
  - 다. 참여기업이 기술실시계약을 체결한 후 연구개발결과를 활용하는 사업을 정당한 사유 없이 1년 이내에 시작하지 아니하거나 그 사업을 1년 이상 쉬는 경우
4. 그 밖에 중앙행정기관의 장이 참여기업 외의 자가 실시할 필요가 있다고

인정하는 경우

- ③ 중앙행정기관의 장 또는 전문기관의 장은 연구개발과제를 수행한 연구기관의 장으로 하여금 연구개발과제가 종료된 해의 다음해부터 최장 5년간 매년 2월 말일까지 연구개발결과의 활용 현황 조사를 위한 연구개발결과 활용 보고서를 제출하게 할 수 있다.
- ④ 중앙행정기관의 장은 개발연구단계의 연구개발과제의 경우 연구개발이 종료된 때부터 3년 이내에 연구개발결과의 활용실적을 추적평가하는 등 연구개발결과의 활용을 촉진하여야 한다.
- ⑤ 연구개발결과물 소유기관의 장 또는 전문기관의 장은 등록된 지식재산권에 대하여 기술실시계약이 체결되지 않을 것이라고 판단되는 사유가 있는 경우에는 전문기관의 장 또는 중앙행정기관의 장의 승인을 받아 등록된 지식재산권을 적정한 기관에 양도할 수 있다. 이 경우 그 양도로 발생한 수입의 사용에 관하여는 제23조를 준용한다.
- ⑥ 중앙행정기관의 장은 기술 이전 및 확산을 촉진하기 위하여 국가연구개발사업에 따른 연구개발결과 중 공개 활용할 수 있는 기술을 적극 발굴하여 정보화하고, 국가연구개발사업에 따른 연구개발결과의 이전·확산·사업화를 위한 기술거래·양도 및 후속 연구개발과제의 지원 등을 추진하는 경우 「기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 법률」 제11조에 따른 기술이전·사업화에 관한 업무를 전담하는 조직 또는 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제25조에 따른 산학협력단과 협력하여야 한다. 이 경우 주관연구기관의 장 및 주관연구책임자는 적극 협조하여야 한다.
- ⑦ 제3항에 따른 연구개발결과 활용 보고서의 서식은 국가과학기술위원회규칙으로 정한다.

#### 제4장 기술료의 징수 및 사용

제22조 (기술료의 징수) ① 법제11조의4제1항에 따른 실시권의 내용, 기술료 및 기술료 납부방법 등은 연구개발결과물 소유기관의 장이 연구개발결과물을 실시하려는 자와 합의하여 정한다. 다만, 법 제11조의4제1항 단서에 따라 전문기관의 장이 기술료를 징수하는 경우 중앙행정기관의 장은 다음 각 호에 따라 징수하도록 하거나, 별도로 정하는 기준에 따라 정부출연금액의 범위에서 매출액을 기준으로 징수하도록 할 수 있다.

1. 중소기업: 정부출연금의 10퍼센트
2. 중견기업(「산업발전법」 제10조의2제1항에 따른 기업을 말한다): 정부출연금의 30퍼센트
3. 대기업(「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항에 따른 상

- 호출자제한기업집단에 속하는 기업을 말한다): 정부출연금의 40퍼센트
- ② 법 제11조의4제1항 단서에 따라 전문기관의 장이 기술료를 징수하는 경우에는 협약에서 정하는 기술료 납부계획서 등을 전문기관의 장에게 제출하는 것으로 기술실시계약의 체결을 대신할 수 있다.
  - ③ 연구개발결과물 소유기관의 장 또는 전문기관의 장은 법 제11조의4제1항에 따라 기술료를 징수한 경우에는 중앙행정기관의 장에게 기술료 징수 결과 보고서를 제출하여야 한다.
  - ④ 중앙행정기관의 장이 기초연구단계의 연구개발결과물 등 연구개발결과의 활용을 촉진하기 위하여 공개 활용이 필요하다고 인정하는 연구개발결과물에 대해서는 기술료를 징수하지 아니한다.
  - ⑤ 법 제11조의4제2항에 따른 기술료 감면과 징수기간 연장에 관한 세부 기준은 중앙행정기관의 장이 정한다.
  - ⑥ 중앙행정기관의 장은 관련 당사자 간에 기술료의 징수에 관한 분쟁이 발생한 경우 어느 한쪽 당사자가 요청할 때에는 분쟁을 조정하기 위한 자문에 응할 수 있다.

제23조 (기술료의 사용) ① 연구개발결과물 소유기관의 장이 비영리법인인 경우에는 징수한 기술료를 다음 각 호에 따라 사용하여야 한다.

1. 정부 출연금 지분의 50퍼센트 이상: 연구개발과제 참여연구원에 대한 보상금
  2. 제1호의 금액을 제외한 나머지 금액: 연구개발 재투자, 기관운영경비, 개발한 기술을 이전하거나 사업화하기 위하여 필요한 경비, 지식재산권 출원·등록·유지 등에 관한 비용 및 기술확산에 기여한 직원 등에 대한 보상금
- ② 연구개발결과물 소유기관의 장이 영리법인(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제3항제1호의 공기업을 포함한다)인 경우에는 징수한 기술료를 다음 각 호에 따라 사용하여야 한다.
1. 제22조제1항 각 호의 금액: 전문기관에의 납부
  2. 제1호 외의 금액: 연구개발과제 참여연구원에 대한 보상금, 연구개발 재투자, 기관운영경비, 지식재산권 출원·등록·유지 등에 관한 비용 및 기술확산에 이바지한 직원 등에 대한 보상금
  3. 제1호 및 제2호의 금액을 제외한 나머지 금액: 연구개발 재투자, 기관운영경비, 지식재산권 출원·등록·유지 등에 관한 비용 및 기술확산에 기여한 직원 등에 대한 보상금
- ③ 제2항제1호에 따라 전문기관에 납부하여야 할 기술료는 징수한 날부터 30



일 이내에 전문기관에 이체하여야 한다.

④ 중앙행정기관의 장은 필요한 경우 기술료를 징수한 연구개발결과물 소유기관의 장에게 제1항 및 제2항에 따른 기술료의 사용 결과를 보고하게 할 수 있다.

⑤ <삭제>

⑥ 중앙행정기관의 장은 제22조제1항에 따라 전문기관의 장이 징수한 기술료와 제2항제1호에 따라 전문기관에 납부된 기술료를 기획재정부장관과 협의하여 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다.

1. 국가연구개발사업에의 재투자
2. 기술개발을 장려하고 촉진하기 위한 사업
3. 과학기술인의 복지 증진을 위한 사업
4. 「국가재정법」에 따른 기금에의 산입·활용

⑦ 중앙행정기관의 장은 제6항에 따라 기술료를 사용하는 경우 기술료 사용에 관한 계획을 수립하여 기술료 징수실적과 함께 매년 6월 30일까지 국가과학기술위원회와 기획재정부장관에게 제출하여야 한다.

⑧ 주관연구기관의 장은 제1항 및 제2항에 따른 참여연구원 및 기술확산에 이바지한 직원에 대한 보상금 지급을 위하여 보상금 지급대상 및 지급절차 등을 포함한 보상금 지급 기준을 마련하고 그 기준에 따라 지급하여야 한다.

### 제5장 국가연구개발사업의 보안 및 정보관리

제24조 (국가연구개발사업의 보안) ① 중앙행정기관의 장, 전문기관의 장 및 연구개발과제를 수행하는 연구기관의 장은 국가연구개발사업 관련 보안관리 담당자를 지정하고 보안관리 규정을 마련하는 등 보안대책을 수립·시행하여야 한다. 이 경우 주관연구기관(세부과제의 경우 협동연구기관)의 연구개발과제에 참여하는 참여기관은 주관연구기관의 국가연구개발사업 보안관리 규정 및 조치에 따른다.

② 중앙행정기관의 장은 소관 국가연구개발사업에 대한 보안관리 실태를 국가정보원장 등 관계 기관의 장과 합동으로 점검할 수 있다. 이 경우 관계 기관의 장과 다음 각 호의 사항을 협의하여야 한다.

1. 점검 대상 및 시기
2. 점검 내용 및 방법
3. 점검반 구성
4. 그 밖에 점검에 필요한 사항

③ 중앙행정기관의 장은 제2항에 따른 보안관리 실태 점검 후 관계 중앙행정기관의 장 및 국가정보원장과 미리 협의하여 개선조치를 명할 수 있으며, 연구

개발과제를 수행하는 연구기관의 장은 개선명령을 받은 후 6개월 이내에 개선 조치에 대한 후속조치 결과를 중앙행정기관의 장 및 국가정보원장에게 보고하여야 한다.

④ 중앙행정기관의 장은 국가연구개발사업 관련 정보의 국외 유출을 방지하기 위하여 국가정보원장과 협조하여 별도의 보안대책을 수립·시행하여야 한다.

⑤ 연구기관의 장은 국가연구개발사업과 관련된 중요 연구정보의 국외 유출을 방지하기 위하여 제24조의7제2항에 따른 국가연구개발사업 보안관리 조치사항과 그 밖에 연구기관의 장이 필요하다고 인정하는 사항을 포함하여 자체 보안 대책을 수립·시행하여야 한다.

⑥ 연구기관의 장은 보안과제와 관련하여 외국 정부·기관 또는 단체를 방문하거나 방문을 받을 경우에는 연구과제명, 연구책임자, 방문 일시·장소 및 주요 방문내용 등의 사항을 국가과학기술위원회규칙으로 정하는 문서로 소관 중앙행정기관의 장 및 국가정보원장에게 해당 방문일 5일 전까지 알려야 한다. 다만, 방문이 사전에 알린 내용과 다르게 이루어진 경우에는 방문 후에 해당 사항을 추가로 알려야 하며, 방문이 긴급한 경우 등 사전에 알리지 못하고 방문하거나 방문을 받은 경우에는 방문이 끝난 후에 알릴 수 있다.

⑦ 전문기관의 장 및 연구기관의 장은 연구개발과제와 관련하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 보안사고가 발생한 경우 그 사고를 인지한 즉시 필요한 조치를 함과 동시에 소관 중앙행정기관의 장에게 보고하여야 하며, 사고 일시·장소, 사고자 인적사항, 사고내용 등 세부적인 사고 경위를 보고일부터 5일 이내에 추가로 제출하여야 한다. 다만, 연구개발과제가 보안과제인 경우에는 인지한 즉시 국가정보원장에게도 보고하여야 한다.

1. 연구개발과제와 관련된 정보의 유출, 누설, 분실 또는 도난
2. 연구개발과제와 관련된 정보를 유통·관리·보존하는 시스템의 유출, 손괴 또는 파괴
3. 그 밖에 중앙행정기관의 장이 정하는 보안 관련 사고

⑧ 중앙행정기관의 장은 제7항 각 호의 어느 하나에 해당하는 보안사고가 발생한 경우 국가정보원장 등 관계 기관의 장에게 조사·지원을 요청하여 합동으로 그 경위를 조사할 수 있으며, 연구기관의 장과 연구책임자 등은 조사에 성실히 협조하여야 한다. 다만, 연구개발과제가 보안과제인 경우에는 국가정보원과 합동으로 사고경위를 조사하여야 한다.

⑨ 관계 중앙행정기관의 장, 전문기관의 장, 연구기관의 장은 조사가 끝날 때까지 관련 내용을 공개하지 아니하여야 하고, 사고를 수습한 후 재발방지 대책을 마련하여야 하며, 필요한 경우 국가정보원장에게 보안사고를 예방하기 위한 보안교육 등 관련 대책 지원을 요청할 수 있다.

제24조의2 (보안관리심의회) ① 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 보안관리심의회를 구성·운영하여야 한다.

1. 국가연구개발사업 보안관리 규정의 제정·개정
2. 전문기관의 보안관리에 관한 사항
3. 국가연구개발사업과 관련하여 보안사고가 발생한 경우 사후 조치사항
4. 그 밖에 보안관리심의회가 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

② 보안관리심의회는 위원장은 국가연구개발사업 업무를 담당하는 부서의 고위 공무원단에 속하는 공무원으로 하고, 보안관리심의회는 구성과 운영에 관한 사항은 중앙행정기관의 장이 정한다.

제24조의10 (보안관리 위반 시 조치) ① 전문기관, 연구기관, 연구책임자 및 참여연구원 등은 이 영에서 정하는 사항 및 관련 국가연구개발사업 보안관리규정을 지켜야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 제24조제7항에 따른 보고 및 제24조의7제2항에 따른 보안관리 조치 등을 정당한 사유 없이 이행하지 않은 자에 대하여 국가연구개발사업의 선정 또는 평가 등에서 불리한 조치를 할 수 있음을 제9조제1항제14호에 따라 협약의 내용에 포함하여야 한다.

### 「교육과학기술부 소관 연구개발사업 처리규정」

[시행 2012. 7. 1] [교육과학기술부훈령 제258호, 2012. 6. 29, 전부개정]

#### 제6장 연구개발결과의 평가, 공개, 활용 등

제36조(연구개발에 따른 결과물의 소유) ① 연구개발사업의 수행 과정에서 얻어지는 연구기자재, 연구시설·장비, 시작품(試作品) 및 연구노트 등 유형적 결과물은 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)의 소유로 한다. 다만, 공동연구기관, 위탁연구기관 및 참여기업(이하 "참여기관"이라 한다)이 소유의 조건으로 부담한 연구기자재, 연구시설·장비는 해당 참여기관의 소유로 할 수 있다.

② 연구개발사업의 수행 과정에서 얻어지는 지식재산권, 연구보고서의 판권 등 무형적 결과물은 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)의 소유로 한다. 다만, 제1호 및 제2호에 해당하는 경우에는 협약으로 정하는 바에 따라 참여기관이 단독으로 소유할 수 있고, 제

3호에 해당하는 경우에는 협약으로 정하는 바에 따라 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)과 참여기관이 공동으로 소유할 수 있다.

1. 참여기관이 자체 개발하거나 주도적으로 개발한 무형적 결과물
2. 주관연구기관 또는 협동연구기관이 연구개발결과물을 소유할 의사가 없는 경우
3. 장관이 주관연구기관(세부과제의 경우에는 협동연구기관을 말한다)과 참여기관이 공동으로 소유하는 것이 연구개발결과물의 활용을 위하여 더 효과적이라고 판단하는 경우

③ 원자력연구개발사업의 경우 「원자력 진흥법 시행령」 제13조에 따라 지식재산권, 컴퓨터프로그램, 연구보고서의 판권 등 무형적 결과물의 정부출연금 지분에 상당하는 부분은 협약에서 정하는 바에 따라 주관연구기관과 원자력연구개발기금 부담자의 공동소유로 할 수 있다

④ 장관은 「과학기술기본법」 제11조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에 따라 연구개발결과물을 국가의 소유로 할 경우에는 협약에서 이를 명확히 하여야 한다.

⑤ 연구개발결과물 소유기관의 장은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 참여기업 또는 연구개발결과물을 실시하는 기업(이하 "실시기업"이라 한다)의 대표와 협의하여 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 취득한 연구개발결과물을 참여기업·실시기업 또는 다른 적절한 기관(국내에 있는 기관을 우선적으로 고려하여야 한다)에 양여할 수 있다. 다만, 연구개발결과물 소유기관이 연구개발결과물에 대한 권리를 포기하는 경우에는 해당 연구개발과제를 수행한 연구책임자에게 무상(無償)으로 양여할 수 있다.

1. 제1항에 따른 유형적 결과물의 경우에는 연구개발결과물 소유기관이 참여기업 또는 실시기업으로부터 해당 결과물의 가액 중 정부 출연금 지분에 상당하는 금액을 기술료 등으로 회수한 경우
2. 제2항 및 제3항에 따른 무형적 결과물의 경우에는 연구개발결과물 소유기관이 참여기업 또는 실시기업으로부터 제38조에 따른 기술료의 징수를 완료한 경우

⑥ 주관연구기관·협동연구기관 및 참여기관의 장은 연구개발사업에 따른 연구개발결과로서 지식재산권을 출원하거나 등록하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 국내 또는 국외에서 출원하거나 등록하는 지식재산권의 경우에는 지식재산권 출원서 또는 등록신청서와 그 사실을 증명할 수 있는 서류를 출원 또는 등록 후 6개월 이내에 장관 또는 전문기관의 장에게 제출하여야 한다.

2. 지식재산권을 국내에 출원 또는 등록할 경우에는 연구개발과제별 고유번호, 교육과학기술부 지원 여부, 연구개발과제명을 반드시 적어야 한다.
3. 국외에서 등록된 지식재산권의 경우에는 등록공보 발간 후 3개월 이내에 등록공보의 사본을 장관 또는 전문기관의 장에게 제출하여야 한다.

## 제7장 기술료의 징수 및 사용

제38조(기술료의 징수) ① 「과학기술기본법」 제11조의4제1항에 따른 실시권의 내용, 기술료 및 기술료 납부방법 등은 연구개발결과물 소유기관의 장이 연구개발결과물을 실시하려는 자와 합의하여 정한다. 다만, 「과학기술기본법」 제11조의4제1항 단서에 따라 전문기관의 장이 기술료를 징수하는 경우 다음 각 호의 금액을 기술실시계약 체결시점으로부터 5년 이내에 징수하여야 한다.

1. 중소기업: 정부출연금의 10퍼센트
2. 중견기업(「산업발전법」 제10조의2제1항에 따른 기업을 말한다): 정부출연금의 30퍼센트
3. 대기업(「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항에 따른 상호출자제한기업집단에 속하는 기업을 말한다): 정부출연금의 40퍼센트

② 연구개발 결과물 소유기관의 장이 기술실시계약을 체결한 경우에는 계약한 날로부터 30일 이내에 그 결과를 별지 제13호 서식에 따라 동 계약서 사본을 첨부하여 전문기관의 장에게 보고하여야 하며 전문기관의 장은 이를 종합하여 다음해 3월 31일까지 장관에게 보고하여야 한다.

③ 「과학기술기본법」 제11조의4제1항 단서에 따라 전문기관의 장이 기술료를 징수하는 경우에는 별지 제14호 서식에 따라 기술료 납부계획서 등을 전문기관의 장에게 제출하는 것으로 기술실시계약의 체결을 대신할 수 있다.

④ 연구개발결과물 소유기관의 장이 기술료를 징수한 경우에는 30일 이내에 전문기관 장에게 기술료를 납부하고, 별지 제15호 서식에 따라 기술료 징수결과 및 납부실적을 전문기관의 장에게 보고하여야 하며, 전문기관의 장은 이를 종합하여 「과학기술기본법」 제11조의4제1항에 따라 징수한 기술료 실적과 함께 다음해 3월 31일까지 장관에게 보고하여야 한다.

⑤ 장관은 기초연구단계의 연구개발결과물 등 연구개발결과의 활용을 촉진하기 위하여 공개 활용이 필요하다고 인정하는 연구개발결과물에 대해서는 기술료를 징수하지 아니한다.

⑥ 연구개발 결과물 소유기관의 장은 기술실시계약에 따라 실시기업으로부터 기술료를 징수하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 하며, 실시기업의 부도·폐업 등의 사유가 발생하였을 경우에는 지체 없이 기술료 징수와 관련한 모든 조치

를 취한 후 그 결과를 장관 또는 전문기관의 장에게 보고하여야 한다.

⑦ 장관은 다음 각 호의 사유가 있는 경우 별지 제17호 서식에 따른 연구개발 결과물 소유기관의 장 또는 전문기관의 장의 신청에 따라 기술료 감면을 승인할 수 있다.

1. 연구개발성과의 일부만이 기업화된 경우
2. 공공성, 수출입 전략상 또는 기초 선도기술로서 지원이 필요한 경우
3. 공공기관 등 특정분야에 수요가 제한되어 사용되는 경우
4. 원자력연구개발기금 부담자가 제36조의 규정에 의하여 취득한 공동지식재산권 등을 실시할 경우에는 전액
5. 그 밖에 장관이 필요하다고 인정하는 경우

⑧ 장관은 관련 당사자 간에 기술료의 징수에 관한 분쟁이 발생한 경우 어느 한쪽 당사자가 요청할 때에는 분쟁을 조정하기 위한 자문에 응할 수 있다.

제39조(기술료의 사용) ① 연구개발결과물 소유기관의 장이 비영리법인인 경우에는 징수한 기술료를 다음 각 호에 따라 사용하여야 한다.

1. 개발한 기술을 이전하거나 사업화하기 위하여 지출한 경비 및 지식재산권 출원·등록·유지 등에 관한 비용
2. 제1호의 금액을 제외한 금액 중 정부 출연금 지분의 50퍼센트 이상: 연구개발과제 참여연구원에 대한 보상금
3. 제1호 및 제2호의 금액을 제외한 나머지 금액: 연구개발 재투자, 기관운영경비, 기술확산에 기여한 직원 등에 대한 보상금

② 연구개발결과물 소유기관의 장이 영리법인(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제3항제1호의 공기업을 포함한다)인 경우에는 징수한 기술료를 다음 각 호에 따라 사용하여야 한다.

1. 전문기관에의 납부(중소기업: 정부출연금 지분의 10퍼센트, 중견기업: 정부출연금 지분의 30퍼센트, 대기업: 정부출연금 지분의 40퍼센트)
2. 제1호 외의 금액: 연구개발과제 참여연구원에 대한 보상금, 연구개발 재투자, 기관운영경비, 지식재산권 출원·등록·유지 등에 관한 비용 및 기술확산에 기여한 직원 등에 대한 보상금

③ 연구개발 결과물 소유기관의 장은 당해연도의 기술료 사용실적을 별지 제16호 서식에 따라 다음해의 2월 말일까지 전문기관의 장에게 보고하여야 하며, 전문기관의 장은 이를 종합하여 3월 31일까지 장관에게 보고하여야 한다.

④ 장관은 제38조제1항에 따라 전문기관의 장이 징수한 기술료와 제2항제1호에 따라 전문기관에 납부된 기술료를 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다.

1. 국가연구개발사업에의 재투자
2. 기술개발을 장려하고 촉진하기 위한 사업
3. 과학기술인의 복지 증진을 위한 사업
4. 「국가재정법」에 따른 기금에의 산입·활용
- ⑤ 주관연구기관의 장은 제1항 및 제2항에 따른 참여연구원 및 기술확산에 기여한 직원에 대한 보상금 지급을 위하여 보상금 지급대상 및 지급절차 등을 포함한 보상금 지급 기준을 마련하고 그 기준에 따라 지급하여야 한다.

### 제11장 보칙

제49조 (비밀유지 의무) 이 규정에 의하여 연구개발사업의 수행 및 관리·평가 등에 참여하는 자는 연구개발사업에 관하여 취득한 비밀사항에 대하여 이를 공표하거나 타인에게 누설하여서는 아니 된다.

### 「소득세법」

[시행 2012. 8. 2] [법률 제11274호, 2012. 2. 1, 타법개정]

제2장 거주자의 종합소득 및 퇴직소득에 대한 납세의무 <개정 2009.12.31>

제12조(비과세소득) 다음 각 호의 소득에 대해서는 소득세를 과세하지 아니한다. <개정 2010.12.27, 2011.7.25, 2011.9.15, 2012.2.1>

1. 「신탁법」 제106조에 따른 공익신탁의 이익
2. 사업소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득
  - 가. 논·밭을 작물 생산에 이용하게 함으로써 발생하는 소득
  - 나. 1개의 주택을 소유하는 자의 주택임대소득(제99조에 따른 기준시가가 9억원을 초과하는 주택 및 국외에 소재하는 주택의 임대소득은 제외한다). 이 경우 주택 수의 계산 및 주택임대소득의 산정 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
  - 다. 대통령령으로 정하는 농가부업소득
  - 라. 대통령령으로 정하는 전통주의 제조에서 발생하는 소득
  - 마. 조림기간 5년 이상인 임지(林地)의 임목(林木)의 벌채 또는 양도로 발생하는 소득으로서 연 600만원 이하의 금액. 이 경우 조림기간 및 세액의 계산 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
3. 근로소득과 퇴직소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득

- 가. 대통령령으로 정하는 복무 중인 병(兵)이 받는 급여
- 나. 법률에 따라 동원된 사람이 그 동원 직장에서 받는 급여
- 다. 「산업재해보상보험법」에 따라 수급권자가 받는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 유족특별급여, 장해특별급여, 장의비 또는 근로의 제공으로 인한 부상·질병·사망과 관련하여 근로자나 그 유족이 받는 배상·보상 또는 위자(慰藉)의 성질이 있는 급여
- 라. 「근로기준법」 또는 「선원법」에 따라 근로자·선원 및 그 유족이 받는 요양보상금, 휴업보상금, 상병보상금(傷病補償金), 일시보상금, 장해보상금, 유족보상금, 행방불명보상금, 소지품 유실보상금, 장의비 및 장제비
- 마. 「고용보험법」에 따라 받는 실업급여, 육아휴직 급여, 출산전후휴가 급여, 「제대군인 지원에 관한 법률」에 따른 전직지원금, 「국가공무원법」·「지방공무원법」에 따른 공무원 또는 「사립학교교직원 연금법」·「별정우체국법」을 적용받는 사람이 관련 법령에 따라 받는 육아휴직수당
- 바. 「국민연금법」에 따라 받는 반환일시금(사망으로 받는 것만 해당한다) 및 사망일시금
- 사. 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 또는 「별정우체국법」에 따라 받는 요양비·요양일시금·장해보상금·사망조위금·사망보상금·유족보상금·유족일시금·유족연금일시금·유족연금부가금·유족연금특별부가금·재해보조금·재해보상금 또는 신체·정신상의 장애·질병으로 인한 휴직기간에 받는 급여
- 아. 대통령령으로 정하는 학자금
- 자. 대통령령으로 정하는 실비변상적(實費辨償的) 성질의 급여
- 차. 외국정부(외국의 지방자치단체와 연방국가인 외국의 지방정부를 포함한다. 이하 같다) 또는 대통령령으로 정하는 국제기관에서 근무하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람이 받는 급여. 다만, 그 외국정부가 그 나라에서 근무하는 우리나라 공무원의 급여에 대하여 소득세를 과세하지 아니하는 경우만 해당한다.
- 카. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 또는 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따라 받는 보훈급여금·학습보조비
- 타. 「전직대통령 예우에 관한 법률」에 따라 받는 연금
- 파. 작전임무를 수행하기 위하여 외국에 주둔 중인 군인·군무원이 받는 급여
- 하. 종군한 군인·군무원이 전사(전상으로 인한 사망을 포함한다. 이하 같다)한 경우 그 전사한 날이 속하는 과세기간의 급여



- 거. 국외 또는 「남북교류협력에 관한 법률」에 따른 북한지역에서 근로를 제공하고 받는 대통령령으로 정하는 급여
- 너. 「국민건강보험법」, 「고용보험법」, 「국민연금법」, 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「군인연금법」, 「근로자퇴직급여 보장법」, 「과학기술인공제회법」 또는 「노인장기요양보험법」에 따라 국가·지방자치단체 또는 사용자가 부담하는 부담금
- 더. 생산직 및 그 관련 직에 종사하는 근로자로서 급여 수준 및 직종 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 근로자가 대통령령으로 정하는 연장근로·야간근로 또는 휴일근로를 하여 받는 급여
- 리. 대통령령으로 정하는 식사 또는 식사대
- 머. 근로자 또는 그 배우자의 출산이나 6세 이하(해당 과세기간 개시일을 기준으로 판단한다) 자녀의 보육과 관련하여 사용자로부터 받는 급여로서 월 10만원 이내의 금액
- 버. 「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」에 따른 국군포로가 받는 보수 및 퇴직일시금
- 서. 「교육기본법」 제28조제1항에 따라 받는 장학금 중 대학생이 근로를 대가로 지급받는 장학금(「고등교육법」 제2조제1호부터 제4호까지의 규정에 따른 대학에 재학하는 대학생에 한한다)
4. 연금소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득
- 가. 「국민연금법」에 따라 받는 유족연금 및 장애연금
- 나. 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 또는 「별정우체국법」에 따라 받는 유족연금, 장애연금 또는 상이연금(傷痍年金)
- 다. 「산업재해보상보험법」에 따라 받는 각종 연금
- 라. 「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」에 따른 국군포로가 받는 연금
- 마. 「국민연금과 직역연금의 연계에 관한 법률」에 따라 받는 연계노령유족연금 및 연계퇴직유족연금
5. 기타소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득
- 가. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 또는 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따라 받는 보훈급여금·학습보조비 및 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 받는 정착금·보로금(報勞金)과 그 밖의 금품
- 나. 「국가보안법」에 따라 받는 상금과 보로금
- 다. 「상훈법」에 따른 훈장과 관련하여 받는 부상(副賞)이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 상금과 부상

- 라. 「발명진흥법」 제2조제2호에 따른 직무발명으로 받는 다음의 보상금
- 1) 종업원이 「발명진흥법」 제15조에 따라 사용자로부터 받는 보상금
  - 2) 대학의 교직원이 소속 대학에 설치된 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 따른 산학협력단으로부터 같은 법 제32조에 따라 받는 보상금
- 마. 「국군포로의 송환 및 대우 등에 관한 법률」에 따라 국군포로가 받는 정착금과 그 밖의 금품
- 바. 「문화재보호법」에 따라 국가지정문화재로 지정된 서화·골동품의 양도로 발생하는 소득
- 사. 서화·골동품을 박물관 또는 미술관에 양도함으로써 발생하는 소득
- [전문개정 2009.12.31]  
[시행일 : 2012.1.26] 제12조

### 「조세특례제한법」

[시행 2012. 10. 2] [법률 제11486호, 2012. 10. 2. 일부개정]

제2절 연구 및 인력개발에 대한 조세특례 <개정 2010.1.1>

제9조(연구·인력개발준비금의 손금산입) ① 내국인이 2013년 12월 31일 이전에 끝나는 과세연도까지 연구개발 및 인력개발(이하 "연구·인력개발"이라 한다)에 필요한 비용에 충당하기 위하여 연구·인력개발준비금을 적립한 경우에는 해당 과세연도의 수입금액(「법인세법」 제43조의 기업회계기준에 따라 계산한 매출액을 말한다. 이하 제10조에서 같다)에 100분의 3을 곱하여 산출한 금액의 범위에서 해당 과세연도의 소득금액을 계산할 때 해당 금액을 손금에 산입한다. <개정 2011.12.31>

② 제1항에 따라 손금에 산입한 연구·인력개발준비금은 다음 각 호에 따라 익금에 산입한다. <개정 2011.12.31>

1. 해당 준비금을 손금에 산입한 과세연도가 끝나는 날 이후 3년이 되는 날이 속하는 과세연도가 끝나는 날까지 연구·인력개발에 필요한 비용(새로운 서비스 및 서비스 전달체계를 개발하기 위한 연구개발의 경우 자체 연구개발에 필요한 비용만 해당한다) 중 대통령령으로 정하는 비용(이하 "연구·인력개발비"라 한다)에 사용한 금액에 상당하는 준비금은 그 3년이 되는 날이 속하는 과세연도부터 각 과세연도의 소득금액을 계산할 때 그

준비금을 36으로 나눈 금액에 해당 과세연도의 개월 수를 곱하여 산출한 금액을 익금에 산입한다.

2. 손금에 산입한 준비금이 제1호에 따라 익금에 산입할 금액을 초과하면 그 초과하는 부분에 상당하는 준비금은 그 준비금을 손금에 산입한 과세연도가 끝나는 날 이후 3년이 되는 날이 속하는 과세연도의 소득금액을 계산할 때 익금에 산입한다. 다만, 준비금을 손금에 산입한 후 사업계획 등이 변경되어 연구·인력개발에 사용하지 아니하게 된 금액은 그 3년이 되는 날이 속하는 과세연도 전에 익금에 산입할 수 있다.

③ 제1항에 따라 손금에 산입한 연구·인력개발준비금이 있는 내국인에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날이 속하는 과세연도의 소득금액을 계산할 때 익금에 산입하지 아니한 연구·인력개발준비금 전액을 익금에 산입한다.

1. 해당 사업을 폐업하였을 때
2. 법인이 해산하였을 때. 다만, 합병 또는 분할(분할합병을 포함한다)로 인하여 해산하는 경우로서 합병법인, 분할로 인하여 신설되는 법인 또는 분할합병의 상대방 법인이 해당 연구·인력개발준비금을 승계한 때에는 그러하지 아니하다.

④ 제2항제2호 또는 제3항에 따라 연구·인력개발준비금을 익금에 산입하는 경우 해당 준비금 중 연구·인력개발에 사용하지 아니한 금액에 상당하는 준비금에 대해서는 해당 과세연도 과세표준신고를 할 때 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당가산액을 소득세 또는 법인세로 납부하여야 하며 해당 세액은 「소득세법」 제76조 또는 「법인세법」 제64조에 따라 납부하여야 할 세액으로 본다.

⑤ 제1항에 따른 연구개발은 과학적 또는 기술적 진전을 이루기 위한 활동과 새로운 서비스 및 서비스 전달체계를 개발하기 위한 활동을 말하고, 인력개발은 내국인이 고용하고 있는 임원 또는 사용인을 교육·훈련시키는 활동을 말하며 그 구체적인 범위는 대통령령으로 정한다. <개정 2011.12.31>

⑥ 제1항을 적용받으려는 내국인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구·인력개발준비금 명세서를 제출하여야 한다.

[전문개정 2010.1.1.]

제10조 (연구·인력개발비에 대한 세액공제) ① 내국인이 각 과세연도에 연구·인력개발비가 있는 경우에는 다음 각 호의 금액을 합한 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다) 또는 법인세에서 공제한다. 이 경우 제1호 및 제2호는 2012년 12월 31일까지 발생한 해당 연구·인력개발비에 대

해서만 적용한다. <개정 2010.12.27, 2011.12.31>

1. 연구·인력개발비 중 대통령령으로 정하는 신성장동력산업 분야의 연구개발비(이하 이 조에서 "신성장동력연구개발비"라 한다)에 대해서는 해당 과세연도에 발생한 신성장동력연구개발비에 100분의 20(중소기업의 경우에는 100분의 30)을 곱하여 계산한 금액
  2. 연구·인력개발비 중 대통령령으로 정하는 원천기술을 얻기 위한 연구개발비(이하 이 조에서 "원천기술연구개발비"라 한다)에 대해서는 해당 과세연도에 발생한 원천기술연구개발비에 100분의 20(중소기업의 경우에는 100분의 30)을 곱하여 계산한 금액
  3. 제1호 및 제2호에 해당하지 아니하거나 제1호 및 제2호를 선택하지 아니한 내국인의 연구·인력개발비(이하 이 조에서 "일반연구·인력개발비"라 한다)의 경우에는 다음 각 목 중에서 선택하는 어느 하나에 해당하는 금액. 다만, 해당 과세연도의 개시일부터 소급하여 4년간 일반연구·인력개발비가 발생하지 아니한 경우에는 나목에 해당하는 금액
    - 가. 해당 과세연도에 발생한 일반연구·인력개발비가 해당 과세연도의 개시일부터 소급하여 4년간 발생한 일반연구·인력개발비의 연평균 발생액을 초과하는 경우 그 초과하는 금액의 100분의 40(중소기업의 경우에는 100분의 50)에 상당하는 금액
    - 나. 해당 과세연도에 발생한 일반연구·인력개발비에 다음의 구분에 따른 비율을 곱하여 계산한 금액
      - 1) 중소기업인 경우: 100분의 25
      - 2) 중소기업이 대통령령으로 정하는 바에 따라 최초로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우: 다음의 구분에 따른 비율
        - 가) 최초로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 과세연도의 개시일부터 3년 이내에 끝나는 과세연도까지: 100분의 15
        - 나) 가)의 기간 이후부터 2년 이내에 끝나는 과세연도까지: 100분의 10
      - 3) 1) 및 2)의 어느 하나에 해당하지 아니하는 경우: 다음 계산식에 따른 비율(100분의 6을 한도로 한다)  
 $100\text{분의 }3 + \text{해당 과세연도의 수입금액에서 일반연구·인력개발비가 차지하는 비율} \times 2\text{분의 }1$
- ② 제1항제3호에 따른 4년간의 일반연구·인력개발비의 연평균 발생액의 구분 및 계산과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 제1항을 적용받으려는 내국인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 세액공제 신청을 하여야 한다.

④ 제1항제1호 및 제2호를 적용받으려는 내국인은 일반연구·인력개발비와 신성장동력연구개발비, 원천기술연구개발비를 대통령령이 정하는 바에 따라 구분경리(區分經理)하여야 한다.

[전문개정 2010.1.1.]

제12조 (기술취득금액에 대한 과세특례) ① 삭제 <2005.12.31>

② 중소기업이 특허권, 실용신안권, 대통령령으로 정하는 기술비법 또는 대통령령으로 정하는 기술(이하 이 조에서 "특허권등"이라 한다)을 설정등록, 보유 및 연구·개발한 내국인으로부터 2012년 12월 31일까지 특허권등을 취득(대통령령으로 정하는 특수관계인으로부터 취득한 경우는 제외한다)한 경우에는 취득금액의 100분의 7에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다) 또는 법인세에서 공제한다. 이 경우 공제받을 수 있는 금액은 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세의 100분의 10을 한도로 한다. <개정 2010.1.1, 2011.12.31>

③ 제2항을 적용받으려는 내국인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 세액공제 신청을 하여야 한다. <개정 2010.1.1>

[제목개정 2010.1.1.]

### 「조세특례제한법 시행령」

[시행 2012. 10. 15] [대통령령 제24141호, 2012. 10. 15, 일부개정]

제2절 연구 및 인력개발에 대한 조세특례 <개정 2002.12.30>

제8조 (연구 및 인력개발준비금의 범위 등) ① 법 제9조제2항제1호에서 "대통령령으로 정하는 비용"이란 법 제9조제5항에 따른 연구개발 및 인력개발을 위한 비용으로서 별표 6의 비용을 말한다. <개정 2012.2.2>

② 제1항의 연구개발에는 다음 각 호의 활동을 포함하지 아니한다. <개정 2012.2.2>

1. 일반적인 관리 및 지원활동
2. 시장조사와 관측활동 및 일상적인 품질시험
3. 반복적인 정보수집 활동
4. 경영이나 사업의 효율성을 조사·분석하는 활동
5. 특허권의 신청·보호 등 법률 및 행정 업무
6. 광물 등 자원 매장량 확인, 위치확인 등을 조사·탐사하는 활동

7. 위탁받아 수행하는 연구활동

③ 법 제9조제4항에서 "대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당가산액"이란 제1호의 금액에 제2호의 기간과 제3호의 율을 곱하여 계산한 금액을 말한다. <개정 2012.2.2>

1. 연구·인력개발준비금을 손금에 산입한 과세연도에 그 준비금을 손금에 산입하지 아니하고 계산한 소득세액 또는 법인세액에서 그 준비금을 손금에 산입하여 계산한 소득세액 또는 법인세액을 뺀 금액
2. 손금에 산입한 과세연도의 다음 과세연도의 개시일부터 익금에 산입한 과세연도의 종료일까지의 기간
3. 1일 1만분의 3

④ 법 제9조제1항을 적용받으려는 내국인은 과세표준신고와 함께 기획재정부령으로 정하는 연구·인력개발준비금 명세서를 제출하여야 한다. <개정 2012.2.2>

[별표 6] <개정 2012.2.2.>

연구·인력개발비 세액공제를 적용받는 비용(제8조제1항 관련)

구 분	비 용
1. 연구개발	<p>가. 자체연구개발</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 연구개발 또는 문화산업 진흥 등을 위한 기획재정부령으로 정하는 연구소 또는 전담부서(이하 “전담부서등”이라 한다)에서 근무하는 직원으로서 기획재정부령으로 정하는 자의 인건비(「소득세법」 제22조에 따른 퇴직소득에 해당하는 금액 및 같은 법 제29조 및 「법인세법」 제33조에 따른 퇴직급여충당금은 제외한다)</li> <li>2) 전담부서등에서 연구용으로 사용하는 견본품·부품·원재료와 시약류구입비(시범제작에 소요되는 외주가공비를 포함한다)</li> <li>3) 전담부서등에서 직접 사용하기 위한 연구·시험용 시설(제10조제1항에 따른 시설을 말한다. 이하 같다)의 임차 또는 나목1)에 규정된 기관의 연구·시험용 시설의 이용에 필요한 비용</li> </ol> <p>나. 위탁 및 공동연구개발</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 다음의 기관에 과학기술 분야의 연구개발용역을 위탁(재위탁을 포함한다)함에 따른 비용(전사적 기업자원 관리설비 등 시스템 개발을 위한 위탁비용은 제외한다. 이하 이 목에서 같다) 및 이들 기관과의 공동연구개발을 수행함에 따른 비용             <ol style="list-style-type: none"> <li>가) 「고등교육법」에 따른 대학 또는 전문대학</li> <li>나) 국공립연구기관</li> <li>다) 정부출연연구기관</li> <li>라) 국내외의 비영리법인(비영리법인에 부설된 연구기관을 포함한다)</li> <li>마) 국내외 기업의 연구기관 또는 전담부서등(신성장동력산업연구개발업무 또는 원천기술연구개발업무의 경우 기획재정부령으로 정하는 전담부서등만 해당한다)</li> <li>바) 「산업기술연구조합 육성법」에 따른 산업기술연구조합</li> <li>사) 「국가과학기술 경쟁력강화를 위한 이공계지원특별법」에 따른 연구개발서비스업을 영위하는 기업</li> <li>아) 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 따른 산학협력단</li> <li>자) 한국표준산업분류표상 기술시험·검사 및 분석업을 영위하는 기업</li> </ol> </li> </ol>

2) 「고등교육법」에 따른 대학 또는 전문대학에 소속된 개인(조교수 이상에 한정한다)에게 과학기술분야의 연구개발용역을 위탁함에 따른 비용

라. 해당 기업이 그 종업원 또는 종업원 외의 자에게 직무발명 보상금으로 지출한 금액

마. 기술정보비(기술자문비를 포함한다) 또는 도입기술의 소화개발비로서 기획재정부령으로 정하는 것

바. 중소기업이 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 한국생산기술연구원과 「산업기술혁신 촉진법」에 따라 설립된 전문생산기술연구소의 기술지도 또는 「중소기업진흥에 관한 법률」에 따른 기술지도를 받고 지출한 비용

사. 고유디자인의 개발을 위한 비용

아. 중소기업에 대한 공업 및 상품디자인 개발지도를 위하여 지출한 비용

가. 위탁훈련비

1) 국내외의 전문연구기관 또는 대학에의 위탁교육훈련비

2) 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업훈련기관에 위탁훈련비

3) 「근로자직업능력 개발법」에 따라 고용노동부장관의 승인을 받아 위탁훈련하는 경우의 위탁훈련비

4) 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」에 따른 기술연수를 받기 위하여 중소기업이 지출한 비용

5) 그 밖에 자체기술능력향상을 목적으로 한 국내외 위탁훈련비로서 기획재정부령으로 정하는 것

나. 「근로자직업능력 개발법」 또는 「고용보험법」에 따른 사내직업능력 개발훈련 실시 및 직업능력개발훈련 관련사업 실시에 소요되는 비용으로서 기획재정부령으로 정하는 것

라. 중소기업에 대한 인력개발 및 기술지도를 위하여 지출하는 비용으로서 기획재정부령으로 정하는 것

마. 생산성향상을 위한 인력개발비로서 기획재정부령으로 정하는 비용

바. 기획재정부령으로 정하는 사내기술대학(대학원을 포함한다) 및 사내대학의 운영에 필요한 비용으로서 기획재정부령으로 정하는 것



# 직무발명제도

Korean Intellectual Property Office

## ■ 발 행 일 \_ 2012년 12월

### ● 자료작성

감	수	_ 산업재산정책국	국 장	이영대
		산업재산진흥과	과 장	구영민
		산업재산진흥과	사무관	최정봉
작	성	_ 한남대학교산학단	교 수	피용호
편	집	_ 산업재산진흥과	주무관	강민구
		한국발명진흥회	차 장	허동욱
		한국발명진흥회	주 임	이민희

● 발 행 \_ 특허청 산업재산정책국 산업재산진흥과

## ■ 발 행 일 \_ 2011년 12월

### ● 자료작성

감	수	_ 산업재산정책국	국 장	이영대
		산업재산진흥과	과 장	김기범
		산업재산진흥과	사무관	최정봉
작	성	_ 한남대학교산학단	교 수	피용호
편	집	_ 산업재산진흥과	주무관	오용균
		한국발명진흥회	차 장	허동욱
		한국발명진흥회	주 임	이민희

● 발 행 \_ 특허청 산업재산정책국 산업재산진흥과  
한국발명진흥회



ISBN : 978-89-6199-553-5 13500