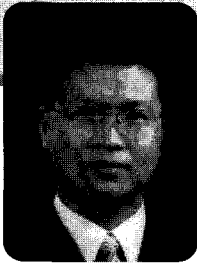




# 기업실정에 따른 차별적 특허관리 방안 연구(2)



최 병 규  
韓京大學校 法學科 教授

## 목 차

- I. 머리말
  - II. 특허관리의 단계와 문제의식
  - III. 특허관리의 최근 동향
  - IV. 초기단계 특허관리의 효율화방안
    - 1. 특허관리 초기단계 기업의 현황
    - 2. 특허관리 효율화방안
    - 3. 금융, 통신 등 서비스업체들의 특허관리 필요성
  - V. 도입단계 특허관리의 효율화방안
    - 1. 특허관리 도입단계로의 발전유형
    - 2. 높은 출원율, 낮은 등록율
    - 3. 업무발명의 신고의무화
    - 4. 실제 발명하지 않은 자의 발명자로의 등재
  - VI. 특허관리와 컴퓨터소프트웨어
  - VII. 전략적 특허관리
  - VIII. 맺음말
- 〈고딕은 이번호, 명조는 지난호 및 다음호〉

## IV. 초기단계 특허관리의 효율화방안

### 1. 특허관리 초기단계 기업의 현황

“특허관리의 초기단계(단계1)”는 사내에 특허관리 담당자들이 한두 명 있기는 하나 보통 총무, 기획 또는 정보관리 부서에서 특허출원, 등록 등의 단순업무를 수행하는 형태를 말한다.

이 형태<sup>21)</sup>는 국내 중소기업 및 중견기업의 대부분이 취하고 있는 형태이다. 이 단계에서의 애로사항은 경영진을 비롯하여 임직원들의 특허마인드가 부족하여 특허관리의 예산 확보가 곤란하게 되는 등 특허관리 추진을 위한 사내지원이 부족한 점 및 담당자들이 다른 업무들을 병행하여 처리해야 하는 업무의 과중 등을 들 수 있다. 그리고 이 단계에서의 담당자는 보통 발명, 실용신안, 의장, 프로그램 및 상표 등의 상담, 출원업무뿐만 아니라 지식재산권에 대한 각종 분쟁 및 사건처리업무까지 도맡아 처리해야 하므로 1인 다역을 수행해야 한다.

그리고 이 단계에 있는 기업의 발명자들은 특허마인드의 부족으로 발명상담, 명세서 작성, 중간사건(거절, 보정 등)에 대한 지원 등 담당자들의 업무처리에 비협조적이다. 1990년대 초까지의 상황

과는 달리 최근에는 각종 언론매체에서 지식재산권에 대해 익히 들어 그 중요성을 어렵듯이 알고는 있지만 그것이 자신들의 문제임을 실감하지는 못하고 있는 상황이 대부분이다.

이들 기업에서 특허관리의 중요성이 인식되기 시작하는 부서는 R&D부서가 아니라 특허문제로 분쟁이 벌어져 고민을 하는 사업부서 및 본사이다. 사실 특허관리는 특허분쟁과 함께 발전한다. 특허분쟁이나 사건이 없는 기업에서는 향후의 사태에 대비한 특허관리를 하긴 하겠으나 형식적이다. 그러나 경쟁사와의 특허분쟁에 휘말리게 되는 빈도가 많고 그 분쟁의 여파가 강할수록 특허마인드는 점점 확산되고 특허관리는 조직적으로 발전할 수 있다. 그러나 분쟁을 예방하는 것도 특허관리 업무의 하나임을 인식하여야 한다.

## 2. 특허관리 효율화방안

이러한 초기단계 기업들의 경우 특허관리의 효율적 운영을 위하여서는 기본적으로 사내 특허관리 환경을 조성하는 것이 중요하다. 즉, 지속적인 교육을 통한 사내 특허마인드를 확산시키고 발명활동의 인센티브로서 직무발명제도를 운용하는 것이다. 초기단계 특허담당자들이 종종 놀리는 것은 직원들이 발명을 자신들의 능력과는 무관한 정도로 어렵게 생각한다는 것과 직무발명에 해당되는 발명에 대한 권리를 회사에 양도하는 것에 대한 거부감이다.

이 두 가지 오해들을 얼마나 빨리 해소할 수 있는

나가 초기단계 특허관리의 핵심이다. 발명이 너무 어렵다는 생각을 버리지 않으면 발명을 하려는 직원이 적을 것이고 설명 발명을 하더라도 그렇게 어렵게 취득한 발명권리를 직무발명제도에 의해서 회사에 양도해야 한다는 사실을 그만큼 인정하기가 힘들게 된다.

따라서 특허관리 초기단계에서는 특허교육이나 세미나를 통해서 발명에의 접근방법, 특허와 기업 경영과의 연관성 내지는 중요성 그리고 직무발명, 자유발명의 권리관계의 개념 등을 사내에 전파하는 것이 급선무이다.

이러한 특허마인드 확산시 외부전문가를 이용하는 것도 좋지만 이에 병행하여 자기 기업의 특허관리 정책, 이를테면 특허가 그 분야에 있어서 정말 필요한지, 그리고 그 분야에 있어서 국내외 경쟁사들의 특허관리 동향이나 분쟁사례 및 자사의 직무발명규정 등 실무적, 법률적 지식으로 무장된 특허관리담당직원을 활용하는 것이 보다 더 효율성이 있다.

그리고 이러한 교육, 세미나를 한두번 한다고 해서 특허마인드가 쉽사리 확산되지는 않기 때문에 직원들을 직급별, 입사경력별로 분류하여 교육내용을 달리하기도 하여야 하며, 발명자 집단이라고 할 수 있는 연구소가 있는 경우에는 연구부서단위로 순회교육을 시도할 필요성이 있다. 물론 거시적인 차원에서의 국가정책적인 지적재산권통합운영관리 체계의 도움을 받을 수 있다면 이상적이나 이의 실현은 현재로서는 상당히 어려운 상황이다.<sup>21)</sup>

21) 특허청이 1995년 한해동안 4건 이상의 산업재산권을 출원한 2천6백개 업체를 대상으로 실시한 「특허관리 운영실태」 조사자료에 따르면 1996년 말 현재 특허관리 전담부서를 설치, 운영하고 있는 업체는 전체의 34.7%인 9백2개로 1995년의 8백59개보다 43개 늘어났다. 또 직무발명 보상제도를 실시하고 있는 업체는 전체의 16.9%인 4백40개로 전년대비 34개가 늘어나 점차 직무발명의 중요성에 대한 인식이 확산되고 있는 것으로 나타났다. 전자신문 1997.4.21.

22) 이에 대하여는 이상정/임근영, 지적재산권의 효율적인 관리방안에 관한 연구, 한국발명진흥회 지적재산권연구센터 연구보고서 98-2, 67쪽 아래 참조



### 3. 금융, 통신 등 서비스업체들의 특허관리 필요성

이들 업체들에서의 지식재산권 문제는 주로 상표, 서비스표 및 영업비밀에만 그치는 것이 일반적이었으나, 최근 지식재산권의 범위가 점점 확대되어 감에 따라 이들 서비스업체들까지도 특허분쟁의 안전지대가 될 수 없는 상황으로까지 전개되고 있다.

1998년 가을, 소프트웨어의 특허성 논란으로 미 대륙을 떠들썩하게 했던 State Street 사건<sup>23)</sup>은 월 스트리트를 포함한 미국내 주요 금융기관으로 하여금 특허에 대한 시각을 새롭게 했다. 그러나 미국 대륙을 강타한 큰 사건에 속하는 문제의 특허인 미국특허 5,193,056호가 PCT출원 형태로 국내에도 출원<sup>24)</sup>되어 그 심사를 기다리고 있는 상황임을 주시할 필요가 있다. 물론 이 출원이 국내에서 특허라는 무기로 변하여 국내 금융가를 위협할 지는 두고 보아야겠으나, 이와 유사한 출원이 계속되고 있고 결국 소프트웨어로 가장된 금융, 보험 및 회계 등의 사업발명이 특허로 보호될 수 있기 때문에 금융서비스 업체들은 이러한 미국에서의 분쟁의 양상을 마냥 관망하고 있을 수만은 없는 처지에 놓이게 되었다.<sup>25)</sup>

한편 한국통신과 같은 통신서비스업체를 살펴볼 필요가 있다. 한국통신은 제조업체도 수출업체도 아니어서 특허분쟁이 발생할 염려는 하지 않아도 될 것인지가 문제된다. 방법발명에 통신방법, 통신서비

스 방법 등이 포함되어 있으니 한국통신이 그러한 방법들을 무단 사용 시 특허권자의 침해 주장을 받을 것임은 쉽게 짐작이 가는 바이다. 그 뿐만이 아니다. 가령 한국통신이 어느 통신장치를 제조업체로부터 납품을 받아 사업에 활용하고 있으나 그 장치를 만들기 위하여서는 제3자인 특허권자의 특허발명기술을 사용하게 된 경우, 특허권자는 제조업체와 한국통신 모두에게 또는 만만한 상대를 골라 특허분쟁을 개시할 수 있다. 한국통신은 납품업체에게 납품계약에 따른 책임만을 따질 수 있으며 일차적으로 권리자와의 협상 또는 소송에 임해야 한다.

한국통신은 막대한 통신장치, 장비와 통신방법의 使用業體이다. 그러한 장치, 장비 및 방법에 얼마나 많은 특허권자가 존재하는지는 가늠하기 어렵다. 그만큼 한국통신은 분쟁의 격전장이 될 소지가 크다. 한국통신이 납품(조달)받는 각종 장치, 장비가 통신사업에 중요하게 이용되고 있는 것일수록 특허권을 가진 자는 한국통신에 대하여 더욱 큰 소리를 칠 수 있으며, 이 때 납품업체가 한국통신에 책임을 전가하며 몸부림친다면 통신사업에 사용되고 있거나 시급히 사용되어야 할 통신장치, 장비 및 각종 신규통신서비스(방법)의 확보에 차질이 생길 수 있고, 이럴 경우 아쉬운 것은 한국통신이다.

따라서 이제 특허관리는 경쟁이라는 부담을 안고 있는 분야에서는 제조업체, 수출업체 뿐만이 아니

23) "Shakeout on State Street", IP Magazine, 1998.11(www.ipmag.com/98-nov/ellis.html)1998년 7월 23일 미 연방법원(the Federal Circuit U.S Court of Appeals)의 영업방법의 특허성을 인정한 획기적인 판결( No. 96-1327 (Fed. Cir. Jul. 23, 1998))은 미국 내에서 은행업, 보험업 및 재무관련 업무를 행하는 모든 업계로 하여금 지식재산권에 대한 새로운 인식과 사고의 전환을 유도하기에 이르렀다. State-Street 사건은 056 특허로 알려진 미 특허 5,193,056호에 대한 미 연방 법원의 유효 인정 판결로서, 문제가 된 특허는 비즈니스에 사용될 수 있도록 개발된 투자 구조를 실행하는 컴퓨터 프로그램에 관한 것으로 소유자는 Signature Financial Group 이었다. 이 프로그램은 "Hub and Spoke" (바퀴의 축과 살)이라는 명칭에서도 알 수 있듯이 유추할 펀드( Spoke, 바퀴살) 자산을 제휴 관계로 결성된 투자 포트폴리오( Hub, 중심축)에 집결함으로써 투자 구조의 용이화를 도모하기 위한 것이었다. 이러한 투자 구조의 형성은 유추할 펀드의 관리자로서 하여금 관리자 산 규모의 경계가 갖는 전략적 자본 결함과 함께, 제휴에 따른 세율 절감을 제공하였다. 펀드매니저는 이 프로그램의 사용을 통하여 Hub에 투자된 각 Spoke의 비율분에 기초하여 Spokes(바퀴살)간 자산배당액의 일간 변동치를 계산해 낼 수 있었다.

24) 국내 특허출원번호 93-702710호, 특허공개번호 94-700710호.

25) 박진석, "인터넷 시대에 부는 특허권 변화의 바람", 지식재산 21, 1999.5.

고 서비스업체까지를 포함하는 전산업의 관심사가 되고 있다.

## V. 도입단계 특허관리의 효율화방안

### 1. 특허관리 도입단계로의 발전유형

특허관리는 보통 기업의 발전과 함께 성숙되나, 국내 기업들의 특허마인드가 부족하였기 때문에 기업이 현 수준을 유지하여도 특허관리의 활성화에 따라서 특허관리업무는 보다 높은 단계로 성숙할 가능성도 많다. 특허관리의 도입단계(단계2)란 사내에 특허전담 부서인 특허관리부, 지적재산부 등을 설치하여 사내외적으로 특허관리를 기업경영의 일부로 인식하고 있음을 보여주는 단계를 말하며, 외형적으로 특허전담 부서는 없지만 특허전담 실무직원이 5명 이상일 경우에도 이 단계에 속한다.

기업이 특허관리의 초기단계에서 도입단계로 진입하는 상황변화현상으로는 다음 두 가지가 대표적이다. 우선 발명처리형으로서 초기단계에서의 특허관리활동으로 특허마인드가 확산되어 사내에서, 특히 처음에는 R&D부문에서부터 발명신고건수가 급격히 증가하게 되는 경우이다. 이러한 사례는 보통 R&D 규모가 큰 기업에서 특허마인드가 있는 고위 경영자의 의지에 힘입거나 특허담당직원들의 자발적이고 효과적인 업무수행의 결과로 나타나는 경우가 많다. 또 하나는 기업의 규모가 커지면서 사업분야가 확장되고 그에 따라 경쟁기업들이 많아지면서 특허관련 분쟁이나 사건이 빈발하게 되어 자연스럽게 특허전담부서를 필요로 하게되는 경우, 즉 분쟁

대비형이다.

이 중 분쟁대비형인 후자의 경우는 발명처리형보다 특허관리부서의 발전속도가 더 빠를 것이다. 즉, 발명처리형은 특허관리의 업무 중 발명유도, 출원, 등록 및 유지등의 업무가 주 내용이 될 것이나, 분쟁처리형은 발명처리는 물론이고 분쟁대응업무로서 분쟁관련 기술 및 특허분석, 협상, 라이선스계약과 분쟁예방대책 등의 업무가 활성화되고 사내에 특허관리의 중요성이 급속도로 확산됨에 따라 특허관리에 인력과 예산이 보강된다.

### 2. 높은 출원율, 낮은 등록률<sup>26)</sup>

특허관리 도입단계에서는 다음 단계인 정착단계에서와는 달리 특허실무 및 기술지식을 갖춘 전문인력층이 두텁지 않기 때문에 신고발명의 출원여부 결정에 있어서 호의적이고 따라서 출원율은 높으나 거절율도 또한 높을 가능성이 많다. 초기단계 특허관리에서도 역시 출원율은 높으나 거절율이 낮은 경우가 보통인 데, 그 이유는 초기단계에서는 특허마인드가 부족한 상태에서 생산되는 발명이기에 발명자들이 수준 높은 창작만이 발명이라고 생각하는 경향이어서 신고되는 발명은 그 수준도 대체로 높기 때문이다. 그러나 도입단계에서는 초기단계보다 발명을 어렵지 않게 생각하는 직원들이 많아 발명의 생산량이 증가하지만 상대적으로 그 발명기술의 평균수준이 초기단계보다 낮아지게 된다. 이렇게 낮아지는 발명들을 걸러주는 업무가 특허관리 주요업무 중의 하나이나, 도입단계에서는 특허전문인력에 비해 신고 건수가 많아 그 출원여부 평가가 제대로 이루어

26) 등록율과 특허의 질이 꼭 비례관계에 있는 것은 아니다. 즉, 등록율을 높이기 위해서 특허청구범위에 구성요소를 많이 기재함으로써 청구범위가 좁아지면 등록이 원만하게 될 수 있다. 그러나 이러한 특허는 권리범위가 좁아 특허로서의 가치가 줄어들게 된다. 따라서 등록율만을 가지고 특허관리 또는 특허사무소를 평가한다는 것은 위험한 일이지만 여기에서의 등록율이란 청구범위의 작성에 통상적인 주의를 기울이고 있는 경우를 말한다.



어지지 않으므로 발명직원 또는 발명신고 부서의 기술적 전문성에 의지하여 출원율이 높아지게 된다고 볼 수 있다.

이러한 현상으로 인해 특허관리의 잘잘못이 명확히 나타나지 않으나 무분별하게 출원된 건들의 심사가 진행되면서 문제점이 대두된다. 즉, 거절이유서에 발명의 신규성, 진보성 등의 사유가 많이 기재되어 있게 되는데, 결국 출원시 그 발명분야의 동향을 파악하지 않고 신고부서의 의견대로 출원한 결과이다.

이러한 문제를 해결하기 위하여서는 출원 등의 담당자가 가능하면 그 담당하는 기술분야의 연구경력이 많도록 구성하며, 연구경력이 없는 직원이 담당해야 할 경우라면 그 분야의 기술에 대한 전문적인 지식습득을 할 수 있도록 지원해야 한다. 즉, 출원담당자는 특허에 대한 법률적 지식 못지않게 기술분야 지식도 겸비하여 신고된 발명을 출원하지 않고 반려시킬 수 있어야 한다. 그렇지 않고 발명자들이 발명신고만 하면 모두 출원된다는 생각들을 하게 된다면 우수한 발명의 창출에 걸림돌이 될 것이며 특허관리의 예산낭비 및 비효율적 관리로 인한 특허담당부서의 발전에도 장애가 될 것이다.

### 3. 업무발명의 신고의무화

종업원의 발명을 사용자 업무와의 관계, 종업원의 직무와의 관계에 따라 직무발명<sup>27)</sup> 업무발명 및 자유발명<sup>28)</sup>으로 나눈다. 그런데 실무적으로 직무발명인지 업무발명인지 그 구분이 애매한 경우가 많고 대부분의 기업체의 직무발명제도는 업무발명인 경우 그 조치사항이 없는 관계로 발명자가 자의적

으로 또는 직무발명의 개념을 오해하여 자신의 발명을 업무발명이라고 판단하여 신고하지 않고 독자적으로 처리하는 사례가 많다. 이러한 오해의 이유 중 대표적인 것은 다음과 같다.

첫째는 직원의 직무는 현재 뿐만 아니라 과거의 직무도 포함된다는 것이다. 이에 관한 대부분 오해의 소지는 발명행위가 그 발명 당시의 직무와는 무관한 경우가 많으나 그 경우에도 직무발명일 수가 있다는 것에 대해서 발생한다. 그러나 특허법에서는 발명 당시의 직무에는 해당되지 않으나 과거의 직무에 속한 발명행위도 직무범위에 포함시키고 있음을 분명히 하고 있다. 즉, 직무범위란 직원이 입사 후 수행했던 범위를 망라하는 것이며, 따라서 오래 근무한 직원일수록 직무범위가 그만큼 넓어지게 되고 직무발명에 해당되는 발명을 할 가능성이 많을 것이다.

둘째는, 연구 또는 개발을 수행하는 직원의 직무만이 여기에서의 직무범위에 속한다고 하는 주장에 대해서이다. 이에 관해서는 연구개발을 근본 업무로 하고 있는 연구원은 별 문제가 없다. 그러나 일반직의 경우 발명을 연구개발과 동일시하여 자신의 직무는 연구개발이 아니므로 자신의 발명은 직무발명일 수가 없다는 것이다. 그러나 특허법에서의 직무는 발명 그 자체가 직무라는 것이 아니라 발명하기에 이른 행위가 직무에 속하는 것을 의미한다. 이것은 발명완성의 과정이 직무에 속한다는 것을 의미하며, 직무의 내용과 책임범위로 보아 발명을 피하고 이를 수행하는 것이 당연히 예정되거나 또는 기대되는 경우에는 발명을 한 행위가 직무에 속한다고 볼 수 있다(大判 1991.12.27. 선고, 91후1113 판결).

이러한 사유들로 인하여 직무발명임에도 업무발

27) "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 업무범위에 속하고, 그 발명을 하게 된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명"(특허법 제39조).

28) 업무발명이란 사용자등의 업무에 속하는 발명 중 직무발명을 제외한 발명을 말하고 사용자등의 업무범위에 속하지 아니한 발명은 자유발명이라고 한다. 송영식/이상정/황종환, 지적소유권법(상), 제6전정판, 육법사, 1999, 268쪽.

명이라고 오인하여 신고하지 않는 사례를 방지하기 위하여는 업무발명이라도 일단 신고하도록 제도화하는 것이 필요하다. 그리하여 특허담당부서 또는 전문가의 의견을 토대로 직무발명인 경우에는 양도하도록 하고 그렇지 않은 경우 독자적으로 처리할 수 있음을 통지하고 회사에서 필요로 하는 경우에는 직무발명에 준하여 보상이 가능하니 양도를 권유하는 방법을 동시에 시도하는 것이 합리적이다.

이러한 업무발명의 단순한 신고는 직무발명 이외의 발명에 대해 사전승계를 금지하는 특허법(제39조 제3항)의 취지에 배치되는 것은 아니다.

#### 4. 실제 발명하지 않은 자의 발명자로의 등재

##### 1) 발명자로 끼워넣기의 문제점

초기단계 및 도입단계 특허관리에서 종종 나타나는 현상은 하나의 발명에 발명자로 기재되는 직원이 많다는 것인데 그 이유가 단계마다 다르다. 초기 단계에서는 발명이 어렵다는 인식하에 규모가 큰 시스템발명이나 기술수준이 높은 발명으로서, 공동발명의 형태가 주로 신고된다. 따라서 이러한 종류의 공동발명<sup>29)</sup>에는 기여하는 직원이 많아질 것이므로 발명자도 많은 것은 좋은 현상이라고 볼 수 있다.

그런데 특허관리 도입단계에서는 특허마인드가 확산되면서 각종 보상이나 인사고과에 대한 내용도 사유화되는 소위 "직무발명제도"가 정착되기 때문

에 발명이 활성화되어 주위에 발명실적으로 인사상 혜택<sup>30)</sup>을 받는 동료들이 많아지면서, 상대적으로 불이익을 우려하는 직원들도 많아지게 된다. 이로 인하여 발명자와 상하관계에 있는, 특히 발명자보다 직급이 높거나 선배 직원들이 엄밀한 의미의 발명을 하지는 않았지만 발명자로 끼여들게 되는 현상이 발생되어 하나의 발명(비록 공동발명이더라도)에 더 많은 발명자가 나타난다.

이 현상으로 인해 나타나는 문제점은 실제로 발명하는 직원들에 대한 발명의욕을 저하시키는 요인이 된다는 점이다. 발명자가 많아지면 보상이나 인사상 혜택이 줄어들게 마련인데 순수한 발명자만 기재되는 발명들과 비교하면 상대적으로 불이익을 받게 되므로 의욕이 떨어질 수 있다. 그런데 하위직 발명자들은 이러한 불이익을 감수하는 것을 당연하다고까지 생각하는 경우도 있다. 이러한 현상을 제도적으로 방지하여 발명기여도에 합당한 혜택을 보장하는 분위기가 된다면 발명가능 직원들의 의욕이 높아져서 우수한 발명도 기대할 수 있을 것이다. 또한 이러한 끼워들기식 발명자는 그렇지 않은 직원들에 비해 부당이득을 본다하고도 평가할 수 있고 직원간의 불공정 경쟁행위에 해당한다.

이러한 끼워넣기 발명자를 줄이기 위하여서는 발명에 기여한 자만 발명자로 기재하도록 권고하고, 발명자인 듯하나 발명자가 아닌 경우의 예시<sup>31)</sup>를 홍보하는 것도 필요하다. 또한 제도적인 접근방법으

29) "최근에는 발명형태가 개인발명에서 공동발명으로 변화하여 가는 추세이며 이는 과학기술의 고도화 및 자본주의 경제발달과 밀접 불가분한 관계에 있다. 제품이 복잡화하고 경쟁이 격화함에 따라 산업계에서는 신제품의 개발이나 제품의 개량등을 위하여 기술적으로 훈련된 전문가로 구성된 연구부를 두는 것이 하나의 경향이다." 송영식·이상정·황중환, "지적소유권법(상), 제6전정판(育法社, 1999), 267쪽.

30) 대부분 기업에서 채택하고 있는 직무발명제도는 발명의 사전승계와 함께 금전적 보상규정을 두고 있다. 그리고 별도로 인사규정에는 발명(특허) 실적에 대한 인사상 혜택도 주고 있는데 이러한 금전적 보상, 인사상 혜택은 특허법 제40조에서 언급하고 있는 "직무발명에 대한 보상"들로 볼 수 있다. 한편 기업체에서는 발명(출원) 건당 보상과 혜택이 정해져 있으므로 공동발명일 경우 그 발명자의 수만큼 발명자 1인에게 주어지는 보상과 혜택이 줄어들게 된다.

31) "일정한 기술문제해결에 실질적으로 관계하지 않은 자로서, 예를 들어 (㉠) 부하 발명자에 대한 일반적 관리만을 한 자, 다시 말해 구체적인 착상을 하지 않고 통상의 테마를 주거나 발명과정에 대한 일반적인 조언이나 지도만을 한 자(단순한 관리자), (㉡) 발명자의 지시에 따라 단지 테마를 정리하거나 실험만을 한 자(단순한 보조자), (㉢) 발명자에게 자금을 제공하거나 설비비용의 편의를 제공함으로써 발명의 완성을 원조하거나 위탁한 자(단순한 후원자, 위탁자) 등은 공동발명자로 볼 수 없다", 황중환 "특허법" 175쪽.



로는 고위직들에 대한 발명, 특허실적에 대한 인사상 혜택을 고위직급자들이 발명한 것에만 국한하지 말고 관리되는 직원들의 실적도 인정해 주는 방안도 고려해 볼 수 있다. 이렇게 되면 고위직급자들이 직원들의 발명을 유도하면서도 발명에 실제적으로 기여하지 않았다면 발명자로 굳이 끼워 넣으려고 하지 않을 것이다.

### 2) 발명실적이 저조한 직원들에 대한 발명유도 대책

발명에 친하지 않은 업무를 하는 직원들을 제외하고도 부서의 타 직원들에 비해 발명의 실적이 상대적으로 적은 직원들이 있게 된다. 그렇다고 그들의 업무능력이 낮다고 단언할 수 없지만, 특허관리부서의 입장에서는 발명이 나올 수 있는 업무를 하면서도 발명실적이 좋지 않은 직원들을 어떻게 하면 발명이라는 정신적 작업에 동참하게 할 수 있을까를 고민하고 그들의 발명유도 대책을 세워야 한다.

특히 년도 단위로 특허관리부서의 특허출원 목표가 할당되거나 사내 각 기관별로 출원건수를 계획하는 경우가 보통이며, 그 목표나 계획에 따라 직원

1인당 발명해야 하는 부담량이 산출되게 된다. 그러나 발명작업에 참여하지 않는 개인이나 부서가 많으면 다른 직원들이나 부서에 부담량이 전가된다. 즉, 골고루 부담량이 분산되지 않고 발명을 주로 하는 직원이나 부서에 부담량이 집중되면 건수 위주의 발명부담 때문에 좋은 발명이 나오지 않는 경우가 많다.

또한 발명 부담량의 집중현상은 위에서 언급한 발명자로 끼워들기 현상으로 부터도 나타난다. 전체적으로 개인별 발명실적이 골고루 나왔는데도 발명자로 끼워넣는 직원들이 많다면 발명자 수에 비해서 발명실적이 적게 나올 것이고 이에 따라 부족한 발명건수들은 진정한 발명자들에게 부담이 되는 것이다.

따라서 이러한 발명 미참가 직원들에 대한 발명유도를 통하여 특허마인드의 전사적 확산이 가능케 되고 발명부담의 집중을 해소함으로써 질적으로 우수한 발명이 창출될 수도 있다.

이러한 직원들에 대한 발명유도대책으로는 이들 직원들을 위한 특별교육을 추진하거나 사내 각 기관별로 기관장이 자체적으로 고려할 수 있도록 하는 방법을 들 수 있다.

발특 3312

## ●●● 춘천분소 개설 ●●●

### - 춘천시 하이테크벤처타운 내 -

본회는 12월 9일 춘천시 하이테크 벤처타운내에 춘천분소를 개설했다.  
춘천시 지원으로 개설된 동 분소는 특허정보지원, 특이기술사업화 일선,  
발명진흥사업 안내 등 다양한 사업을 하게 된다.

특히 2000년 2월부터는 특허청지정 정보지원센터로서의 기능도 수행하게 된다.