

직무발명보상제도 (I)

목 차

I. 직무발명제도의 의의	3. 종업원의 권리와 의무	직무발명 관련규정
1. 직무발명제도의 배경	4. 사용자의 권리와 의무	1. 특허법
2. 직무발명제도의 중요성	IV. 직무발명에 대한 보상	2. 발명진흥법
3. 직무발명제도에 관한 외국의 입법례	1. 보상의 종류	3. 발명진흥법시행령
II. 직무발명의 개념과 요건	2. 정당한 보상을 받을 권리(보상금 청구권)의 성격	4. 근로복지기본법
1. 직무발명의 개념	3. 보상액의 결정기준	5. 근로자참여협력증진에관한법률
2. 직무발명의 요건	4. 보상금의 산정방법	6. 공무원직무발명의처분·관리 및보상등에관한규정
3. 대학교수의 발명	V. 직무발명보상규정 제정	7. 공무원직무발명의처분·관리 및보상등에관한규정시행규칙
4. 퇴직후의 발명	1. 필요성	8. 기술이전촉진법
III. 직무발명의 효과	2. 직무발명보상규정 제정	9. 기술이전촉진법시행령
1. 개설	3. 직무발명의 승계절차	
2. 직무발명의 귀속에 관한 이론	4. 직무발명의 평가	<small>(교두보 이번호 참조는 다음호)</small>

I. 직무발명제도의 의의

오늘날 국가간, 기업간의 치열한 기술경쟁시대를 맞이하여 기술경쟁력의 확보 여부는 국가나 기업의 생존·발전에 중대한 요소의 하나가 되었다. 기술경쟁력을 확보하기 위해서는 우수한 신기술을 많이 개발해야 하는데 오늘날 대부분의 신기술은 조직화된 기업체에 의해서 개발되고 있다. 이는 산업이 고도화 되고 이를 뒷받침해주는 기술이 고도로 복잡·다양해짐에 따라 기존의 기술(prior art)을 뛰어넘는 새로운 기술의 개발은 대규모 연구시설과 인력 및 막대한 연구비의 지원이 없이는 사실상 불가능하기 때문이다. 따라

서 오늘날에는 에디슨과 같은 뛰어난 개인발명가에 의한 발명은 소수에 불과하고 기업체에 의해 이루어지는 직무 발명이 대부분을 차지하며, 기술이 고도화할수록 기업체에 의한 직무발명의 비중은 더욱 높아지고 있다.

우리나라의 경우 직무발명의 비중이 '93년도 66.5% 수준이었으나 2001년도에는 79.5%로 크게 높아졌다.

따라서 오늘날 대부분의 발명은 기업체에 의한 직무발명이라고 할 수 있으며 직무발명제도를 어떻게 보호·육성하는가 하는 문제는 기업에게 뿐만 아니라 한 국가의 경쟁력 제고 차원에서도 매우 중요하다.

1. 직무발명제도의 배경

직무발명제도는 기술개발을 위하여 R&D 투자를 한 사용자와 연구개발을 한 종업원 사이에 발명에 관한 권리를 효율적으로 배분함으로써 기술개발을 촉진시키고자 하는 제도로서 민법상 고용관계의 일반적 원리에 따라 처리될 수 없는 사용자와 종업원 사이의 권리귀속문제 뿐만 아니라 국가의 산업정책 내지는 노동정책과도 밀접한 관계를 가지고 있다.

특히, 오늘날 발명추세가 종전의 개인중심에서 기업중심으로 이동됨에 따라 직무발명제도는 경영전략의 요체로서 기업은 종업원의 능력과 창의 기술개발을 통한 기술혁신이 가능하며, 그 결과로서 국가의 산업발전에도 기여할 수 있었다. 이러한 이유에서 세계 각국은 법률의 형태는 다르지만 직무발명에 관하여 규정하고 있으며, 우리나라는 특허법과 발명진흥법에 직무발명에 관한 규정을 두어 사용자와 종업원의 권리관계를 규정하고 있다.

2. 직무발명제도의 중요성

• 독점배타적 권리 확보를 통한 기술개발 투자의 확대

종업원이 직무에 관한 발명을 완성하여 특허권을 획득하였을 경우 기업은 무상으로 특허받은 기술을 실시할 수 있을 뿐만 아니라 특허받을 수 있는 권리 또는 특허권을 승계취득할 수도 있으므로 타인의 기술모방이 배제되는 강력한 법적 보호를 받게됨으로써 기술개발투자의 확대를 유도할 수 있다.

• 기술혁신

기술혁신이란 창의적인 기업가가 불확실성과

위험성을 가지고 이윤을 추구하기 위하여 기술개발의 결과를 실용화시키는 과정으로, 종업원에게는 인센티브의 제공으로 발명을 촉진시키고 기업은 개발된 기술을 독점배타적으로 사용함으로써 기업의 기술혁신을 유도하게 된다.

• 기업의 성장

직무발명에 대한 인센티브의 제공은 종업원에게 기술개발 의욕을 고취시키고, 기업은 시장에서의 독점던 지위 확보, 기술축적 및 기술의 상호 공유를 통한 기업의 성장을 유도하여 국가산업발전에 기여하게 된다.

• 국제경쟁력 제고

특허의 독점적 권리는 상품의 식별기능 및 품질보증 기능을 갖게 됨으로써 수요자에 대한 신용과 국제경쟁력을 제고시킨다.

3. 직무발명제도에 관한 외국의 입법례

가. 독일

1957년에 제정된 독일의 「종업원발명에관한 법률」은 발명자주의를 채택하고 있는 종업원 발명에 특별법으로 사기업의 종업원 뿐만 아니라 공무원, 군인의 경우에도 적용되나, 법인의 대표자는 종업원에 해당되지 않는다. 그리고 물적 적용범위는 특허나 실용신안으로서 보호받을 수 있는 발명 뿐 아니라, 특허나 실용신안으로 보호받지는 아니하지만 발명으로 구체화 되지 않은 기술적 창안도 포함한다.

독일『종업원발명에관한 법률』은 직무발명을 근로관계 계속중에 이루어진 발명으로서

- ① 사기업체 또는 공공기관에서 종업원에게 부과된 임무로부터 발생한 경우
- ② 사기업체 또는 공공기관에서의 노하우 또는

노동에 주로 입각한 경우의 발명으로 정의하고 있다.

그러나, 종업원은 고용관계 계속중에 자기가 한 모든 발명을 사용자에게 통지할 의무를 부담하고 사용자는 통지수령일로부터 지체없이 서면으로 종업원에게 확인시켜줄 의무를 부담한다. 또한 사용자는 지체없이 특허 또는 실용신안권 획득을 위한 출원하여야 한다.

사용자는 직무발명에 대하여 상당한 보상하에 무제한적 또는 제한적인 권리청구를 할 수 있다. 무제한적인 권리청구의 경우에는 발명에 관한 권한도 갖는다. 그러나 제한적인 청구인 경우에는 사용자는 통상실시권만을 취득한다.

사용자는 직무발명을 한 종업원에게 적절한 보상을 지급해야 한다. 다만, 통상실시권만을 취득한 경우에는 사용자가 그 발명을 이용한 경우에만 한하여 보상지급의무가 생긴다. 우리나라의 경우 사용자가 직무발명에 관하여 통상실시권을 취득할 경우 보상할 필요가 없다는 점에서 독일과 다르다. 그리고 사용자와 종업원간의 분쟁을 화해·중재하기 위하여 독일 특허청에 법관의 자격을 갖춘자로 구성된 중재위원회를 설치·운영하고 있다.

나. 영국

영국에서는 진실로 최초의 발명자만이 발명에 관한 권리자이며 계약이 없는 한 종업원에게 귀속된 발명은 종업원의 배타적인 재산으로 되고, 사용자는 이에 대하여 아무런 권리도 갖지 못한다는 것이 특허법의 대원칙이었으나, 판례는 종업원이 발명을 함을 그 직무로 하는 경우에는 고용계약 계속중 또는 근무시간내에 사용자의 자재를 이용하여 발명을 한 경우 명시적인 특약이 없더라도 사용자는 이를 묵시적으로 승계취득하는 합의가 있는 것으로 해석하고 있었다.

그러나 1977년 특허에 관한 법규를 통괄하는 새로운 특허법전이 제정됨에 따라 종업원의 발명에 관하여 규정하게 되었다. 동법에 의하여, 종업원의 발명이

- ① 종업원의 정상적인 임무수행중에 행하여지거나 소관업무는 아니지만 특별히 부과된 업무를 수행하는 과정에서 행하여지고 제반 사정으로 보아 그 업무수행의 결과로 생겨날 수 있을 것으로 기대되는 경우,
- ② 종업원의 업무수행중에 발명이 행하여지고 발명을 할 당시 그 업무의 성격으로부터 생기는 특별한 책으로 인하여 당해 종업원이 사용자의 사업상 이익을 증대시킬 특별한 의무를 부담하고 있는 경우에는 당해 발명은 사용자에게 귀속하는 것으로 규정하고 있다.

사용자는 종업원의 직무발명에 대하여 보상지급의무를 부담하고, 사용자가 이 의무를 이행하지 않을 경우 종업원의 신청에 의하여 법원 또는 특허청장은 사용자에게 보상금 지급을 명할 수 있다.

다. 미국

미국에서는 종업원과 사용자간에 고용관계가 존재한다는 것만으로는 사용자는 그 발명 또는 특허에 관한 어떠한 권리(title)도 취득할 수 없고, 진실한 최초의 발명자가 그 발명에 관한 모든 권리를 취득한다는 원칙이 유지되고 있다.

이와 같이 미국에서는 발명 또는 특허에 관한 권리는 우선 발명자인 종업원에게 귀속됨이 원칙이지만 종업원에게 귀속된 권리의 처분이나 이전은 계약법 고유의 문제로서 보통법(Common Law)의 영역으로 처리하고 있다. 따라서 사용자와 종업간의 명시 또는 묵시의 계약이 존재하는가 여부가 중요하다.

목적적 계약의 유무를 판단하는 유력한 증거자료는

- ① 당해 종업원에게 사용자를 위하여 그 발명 능력을 구사할 것이 직무로서 부여되었는지 여부,
- ② 그 기업에 있어서 당해 종업원과 동일한 입장에 있는 종업원이 발명을 사용자에게 양도하는 관행이 있고, 당해 종업원도 그러한 사실을 알고 있다고 추측되는지 여부,
- ③ 당해 종업원이 이전에도 자기의 발명을 사용자에게 양도한 적이 있는지 여부 등을 들고 있다.

그러나 고용 자체의 목적이 특정한 발명 또는 연구개발을 위한 경우와 같이 사용자와 종업원간에 특수한 관계가 있는 경우에는 그 발명을 이전하는 계약이 없더라도 종업원이 한 발명은 당연히 사용자에게 이전되며, 미국 판례법은 발명을 임의로 고용되지 아니한 일반 종업원의 경우에도 그가 한 발명에 관하여 사용자가 특허권을 무상으로 실시할 수 있는 실시권을 인정하고 있다. 이 권리는 판례상

- ① 종업원이 근무시간중에,
- ② 사용자의 자료나 도구를 이용하거나 사용자의 자금을 사용하여,
- ③ 발명을 고안하고 완성하여 특허권을 취득하였을 경우 사용자는 당연히 그 발명에 관하여 비독점적으로 실시할 수 있는 권리를 가지는 것으로 정의되고 있다.

배제된다. 사용자의 업무범위에 속하더라도 발명을 하게 된 행위가 종업원의 직무와 관계없는 발명(일명 업무발명)도 우리법상 자유발명이다.

자유발명에 대하여는 미리 사용자 등이 승계하거나 전용실시권을 설정할 수 없다. 그러나 계약 또는 근무규정에 의하여 종업원등으로부터 직무발명을 권고하게 하여 통상실시권을 허여받을 수는 있다.

◆ 직무발명

종업원의 발명이 사용자 등의 업무범위에 속하고 발명을 하게된 행위가 종업원 등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명으로 특허법 제39조 제1항에서 규정하고 있는 발명이다.

직무발명 관련규정

1. 특허법

제39조(직무발명)

- ① 종업원·법인의 임원 또는 공무원(이하 "종업원등"이라 한다)이 그 직무에 관하여 발명한 것이 실질상 사용자·법인 또는 국가나 지방자치단체(이하 "사용자등"이라 한다)의 업무범위에 속하고, 그 발명을 하게된 행위가 종업원등의 현재 또는 과거의 직무에 속하는 발명(이하 "직무발명"이라 한다)에 대하여 종업원등이 특허를 받았거나 특허를 받을 수 있는 권리를 승계한 자가 특허를 받았을 때에는 사용자등은 그 특허권에 대하여 통상실시권을 가진다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 공무원의 직무발명은 국가 또는 지방자치단체가 승계하며, 국가 또는 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권은 국유 또는 지방자치단체가 승계한 공무원의 직무발명에 대한 특허권은 국유 또는 공유로 한다. 다만, 고등교육법에 의한 국·공립학교(이하 "국·공립학교"라 한다)교직원의 직무발명은 기술이전촉진법 제9조 1항

발명의 종류

◆ 자유발명

사용자의 업무범위에도 속하지 아니하고 발명을 하게된 행위가 종업원의 직무와도 관련이 없는 발명은 순수한 종업원의 자유발명이며, 사용자인 기업의 관여가

후단의 규정에 의한전담조직(이하 “전담조직”이라 한다)이 승계하며, 전담조직이 승계한 국·공립학교 교직원의 직무발명에 대한 특허권은 전담조직 소유로 한다.

③ 종업원등이 한 발명중 직무발명을 제외하고는 미리 사용자등으로 하여금 특허를 받을 수 있는 권리 또는 특허권을 승계시키거나 사용자등을 위하여 전용실시권을 설정한 계약이나 근무규정의 조항은 이를 무효로 한다.

④ 제2항의 규정에 의하여 국유로 된 특허권의 처분 및 관리는 국유재산법 제6조의 규정에 불구하고 특허청장이 이를 관장한다.

⑤ 제4항의 국유특허권의 처분 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제40조(직무발명에 대한 보상)

① 종업원등은 직무발명에 대하여 특허를 받을 수 있는 권리 또는 직무발명에 대한 특허권을 계약 또는 근무규정에 의하여 사용자등으로 하여금 승계 하게 하거나 전용실시권을 설정한 경우에는 상당한 보상을 받을 권리를 가진다.

② 제1항의 규정에 의한 보상의 액을 결정함에 있어서는 그 발명에 의하여 사용자등이 얻을 이익의 액과 그 발명의 완성에 사용자등 및 종업원등이 공헌한 정도를 고려하여야 한다. 이 경우 보상금의 지급 기준에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 공무원의 직무발명에 대하여 제39조 제2항의 규정에 의하여 국가, 지방자치단체 또는 전담조직이 이를 승계한 경우에는 상당한 보상금을 지급하여야 한다. 이 경우 보상금의 지급에 대하여 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.

부 칙

①(시행일) 이 법은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다.

②(국유 또는 공유 특허권에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 국가 또는 지방자치단체가 소유한 국·공립학교

교직원의 직무발명에 대한 특허권 및 특허를 받을 수 있는 권리는 직무발명 당시 학교의 전담조직에 이전한다.

③(국유 또는 공유 실용신안권 등에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 국가 또는 지방자치단체가 소유한 국·공립학교 교직원의 직무고안 및 직무창작에 대한 실용신안권, 실용신안등록을 받을 수 있는 권리, 의장권 및 의장등록을 받을 수 있는 권리의 이전에 관하여는 실용신안법 제20조 및 의장법 제24의 규정에서 각각 준용하는 제39조의 개정규정과 부칙 제2항을 각각 준용한다.

2. 발명진흥법

제2조(용어의 정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “발명”이라 함은 특허법·실용신안법 또는 의장법의 규정에 의하여 보호 대상이 되는 발명·고안 및 창작을 말한다.
2. “직무발명”이라 함은 특허법 제39조 제1항·실용신안법 제20조 및 의장법 제24조의 규정에 의한 종업원, 법인의 임원 또는 공무원의 발명·고안 및 창작을 말한다.
3. “자유발명”이라 함은 제2조의 규정에 의한 직무발명외의 발명을 말한다.
4. “종업원등”이라 함은 특허법 제39조, 실용신안법 제20조 및 의장법 제24조의 규정에 의한 종업원, 법인의 임원 또는 공무원을 말한다.
5. “사용자등”이라 함은 특허법 제39조, 실용신안법 제20조 및 의장법 제24조의 규정에 의한 사용자, 또는 법인 또는 국가나 지방자치단체를 말한다.
6. “개인발명가”라 함은 제3호의 규정에 의한 자유발명을 한 자를 말한다.
7. “특허전담관리부서”라 함은 사용자등에서 산업재산권에 관한 기획·조사 및 관리 등의 업무를 담당하는 부서를 말한다.

제8조(직무발명보상제도의 실시)

① 정부는 종업원등의 직무발명을 장려하기 위하여 직무발명보상제도등의 실시에 관한 지원시책을 수립·시행하여야한다.

② 제1항의 규정에 의한 시책에는 다음 각호의 내용이 포함되어야한다.

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

③ 정부는 제2항의 규정에 따라 직무발명에 대한 보상을 실시하는 사용자등에 대하여는 제18조 내지 제28조의 규정에 의한 발명의 권리화 및 사업화를 촉진하기 위한 조치를 우선적으로 행하여야 한다.

제9조 (공동 발명의 승계)

사용자등은 종업원등의 직무발명이 제3자와 공동으로 행하여진 경우 계약이나 근무규정에 의하여 그 발명에 관한 권리를 승계한 때에는 당해 발명에 대하여 종업원등이 가지는 권리의 지분을 갖는다.

제10조 (보상심의위원회)

① 사용자등은 종업원등의 직무발명보상등에 관하여 필요한 사항을 심의·의결하기 위하여 보상심의위원회를 설치·운영할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 보상심의위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

1. 직무발명보상규정
2. 직무발명보상에 관한 사용자등과 종업원등 간의 이견조정
3. 기타 직무발명보상과 관련하여 필요한 사항

③ 제1항의 규정에 의한 보상심의위원회의 의원은 종업원등의 대표 및 관련분야의 전문가로 구성한다.

제11조 (자유발명으로 보는 직무발명등)

① 직무발명에 대해 사용자등이 당해 직무발명에 관한 권리를 승계한 후 대통령령이 정하는 기간내에 출원을 하지 아니하는 경우 또는 서면으로 그 출원을 포기한 경우의 당해 직무발명은 자유발명으로 본다.

② 사용자등은 제1항의 규정에 의한 자유발명으로 보

는 직무발명에 대하여는 특허법 제39조 제1항의 규정에 불구하고 당해 발명을 한 종업원등의 동의를 받지 아니하고는 통상실시권을 가질 수 없다.

제12조 (비밀유지 의무)

종업원등은 직무발명을 출원할 때까지 직무발명의 내용에 관한 비밀을 유지하여야한다.

제13조 (직무발명의 출원유보)

① 사용자등은 직무발명의 공개로 인하여 사용자등에 중대한 손해를 야기할 우려가 있다고 판단되는 경우 그 직무발명을 한 종업원등의 동의를 얻은 후 당해 발명의 출원을 유보할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 발명의 출원을 유보하는 경우 당해 발명에 대한 보상액을 결정함에 있어서는 당해 발명이 산업재산권으로 보호되지 아니함으로써 그 발명을 한 종업원등이 받게 되는 경제적 불이익을 고려하여야 한다.

제14조 (특허법등의 준용)

직무발명에 관하여 이 법에 규정되지 아니한 사항에 대하여는 특허법 제39조 제40조, 실용신안법 및 제24조의 규정을 준용한다.

제29조 (산업재산권 분쟁의 조정)

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

② 위원회는 위원장 1인을 포함한 15인 이상 20인 이하의 조정위원(이하 "위원"라 한다)으로 구성한다.

③ 위원회의 위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자중에서 특허청장이 위촉하며, 위원장은 특허청장이 위원중에서 지명한다.

1. 특허청 소속 공무원으로서 3급 이상의 직에 있는 자
2. 판사 또는 검사의 직에 있는 자
3. 변호사 또는 변리사의 자격이 있는 자
4. 대학에서 부교수 이상의 직에 있는 자
5. 비영리민간단체지원법 제2조의 규정에 의한 비

영리민간단체에서 추천한 자

④ 위원의 임기는 3년으로 한다. 다만 제3항 제1호 및 제2호에 해당하는 위원의 임기는 당해 직위에 재임하는 기간으로 한다.

⑤ 위원중 결원이 생긴 때에는 제3항의 규정에 의하여 보궐위원을 위촉하여야 하며, 그 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다. 다만, 위원의 수가 15인 이상인 경우에는 보궐위원을 위촉하지 아니할 수 있다.

제29조의4 (조정신청의 대상에서 제외되는 사항)

분쟁중 산업재산권의 무효 및 취소여부, 권리범위의 확인 등에 관한 판단만을 요청하는 사항은 조정신청의 대상이 될 수 없다.

제29조의6 (조정 성립 등)

- ① 조정은 당사자간에 합의된 사항을 조정 기재함으로써 성립된다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 조정이 성립된 때에는 당사자간에 조서와 동일한 내용의 합의가 성립된 것으로 본다. 다만, 당사자가 임의로 처분할 수 없는 사항에 관한 것은 그러하지 아니한다.

제29조의7 (소멸시효의 중단 등)

- ① 조정신청은 시효중단의 효력이 있다.
- ② 조정이 불성립된 경우에는 그 불성립이 확정된 날부터 1월 이내에 소를 제기하지 않으면 시효중단의 효력이 없다.

3. 발명진흥법시행령

제5조 (직무발명의 출원기간)

발명진흥법 제11조 제1항에서 “대통령령이 정하는 기간”이라 함은 4월을 말한다.

제13조 (위원장의 직무)

- ① 법 제29조의 규정에 의한 산업재산권분쟁조정위원회(이하 “위원회”라 한다)은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 통할한다.
- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는

때에는 위원장이 미리 지명하는 조정위원(이하 “위원”라 한다)이 그 직무를 대행한다.

제14조 (위원회의 운영)

- ① 위원회의 위원장이 소집하고 그 의장이 된다.
- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회의 조정위원은 자기와 직접 이해관계가 있는 안건의 심의·조정에 참여할 수 없다.

제15조 (조정절차)

- ① 법 제29조의3 제1항의 규정에 의하여 분쟁조정을 신청하고자 하는 자는 위원회가 정하는 조정신청서를 위원회에 제출하여야 한다.
- ② 위원장은 제1항의 규정에 의한 조정신청서를 받은 때에는 이를 법 제29조의2의 규정에 의한 조정부(이하 “조정부”라 한다)에 회부하고, 그 신청서의 사본을 분쟁 상대방에게 송부하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 조정신청서를 회부받은 조정부가 법 제29조의5 제1항의 규정에 의하여 당사자, 그 대리인 또는 이해관계인의 출석을 요구하는 경우에는 회의개최일의 7일 전까지 서면으로 의견 진술 요구의 사유 및 의견 진술의 일시·장소 등을 통지하여야 한다.
- ④ 제3항의 규정에 의한 통지서에는 정당한 사유없이 이에 응하지 아니하는 경우에는 의견진술을 포기한 것으로 본다는 뜻을 기재하여야 한다.
- ⑤ 제3항의 규정에 의하여 통지를 받은 당사자, 그 대리인 또는 이해관계인은 지정된 일시에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 수 있다.
- ⑥ 조정부는 조정안을 작성하여 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고할 수 있다.

제16조 (조정사건의 분리 또는 병합)

- ① 위원회는 필요하다고 인정할 때에는 관련되는 조정사건을 분리 또는 병합하여 심의할 수 있다.
- ② 위원장은 제1항의 규정에 의하여 위원회가 조정사건을 분리 또는 병합하여 심의하기로 한 때에는 당사

자 쌍방에게 지체없이 서면으로 그 사실을 통지하여야 한다.

제18조 (위원회의 간사)

위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사1인을 두되, 특허청 소속 공무원중에서 특허청장이 임명한다.

제19조 (비밀누설의 금지)

조정위원 또는 그 직에 있었던 자는 분쟁의 심의·조정 직무수행중 알게 된 다른 사람의 산업재산권에 대한 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제20조(수당)

위원회에 출석한 위원에 대하여는 예산의 범위안에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 소관업무와 직접 관련되는 공무원인 위원에게는 그러하지 아니한다.

4. 근로복지기본법

제20조 (성과배분등에 대한 지원)

- ① 사업주는 당해 사업장의 근로자와 협의하여 정한 당해 연도 이익등의 경영목표가 초과달성된 경우 그 초과된 성과를 근로자에게 지급하거나 근로자의 복지증진을 위하여 사용하도록 노력하여야한다.
- ② 사업주는 당해 사업장의 근로자가 직무와 관련하여 발명 또는 제안하거나 새로운 지식·정보·기술을 개발하여 회사의 생산성·매출액등의증가에 기여한경우이 에 상응하는 정당한 보상을 하도록 노력하여야한다. 이 경우 구체적인 보상기준은 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회에 등을 통하여 정한다.
- ③ 국가 또는 지방자치단체는 제1항 및 제2항의 규정

에 의한 성과배분 등을 활성화하기 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

5. 근로자참여협력증진에관한법률

제19조 (협의사항)

- ① (노사협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각호와 같다.
 1. 생산성 향상과 성과배분
 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
 3. 노동쟁의의 예방
 4. 근로자의 고충처리
 5. 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
 6. 인사·노무관리의 제도개선
 7. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고등 고용조정의 일반원칙
 8. 작업 및 휴게시간의 운용
 9. 임금의 지불방법·구조등의 제도개선
 10. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선
 11. 작업수칙의 제정 또는 개정
 12. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
 - 12의2. 직무발명등과 관련하여 당해 근로자에 대한 보상에 관한 사항
 13. 근로자의 복지증진
 14. 기타 노사협조에 관한 사항

(본 자료는 2002년 10월 특허청에서 발간한 「직무발명보상제도」를 연재하는 것임)

발특2003/5