

労働政策研究・研修機構(理事長 小野旭)
調査部長 江上 寿美雄
主任調査員 郡司 正人
調査員 奥田 栄二/遠藤 彰
(電話) 5903-6282、5903-6284

「従業員の発明に対する処遇についての調査」

《 発明対価の見直しの観点から、半数近くの企業が報奨金の支給額を引上げ 》

《 報奨金制度の問題点の上位は、「金額決定の困難」と「他の社員の不公平感」 》

・調査結果のポイント

《発明の対価見直しのため、半数近くの企業が報奨金の支給額を引上げ》

職務発明に対する処遇を最近5年間で変更したかどうかについて、「該当する従業員がいない」を除いてみると(複数回答)「発明等の対価の見直しの観点から報奨金の支給額引上げ等制度を充実」(44.0%)、「発明等へのインセンティブを高める観点から報奨金の支給額引上げ等制度を充実」(42.0%)が上位を占める。

最近5年間で「特に変更はない」とする企業の割合は1割弱(9.7%)であり、前回調査(平成14年度実施)ではこれが57.4%だったことからすると、職務発明に関して最近、制度の変更が著しかったことがうかがえる(p.11、図表18)。

《職務発明の自社実施時に報奨金を支給する企業の半数は「上限なし」》

職務発明に対して報奨金を支給する企業のうち、約7割は発明を自社実施したときに支給する(p.7、図表11)としており、その半数以上(53.2%)が報奨金には「上限額なし」と回答している(p.8、図表12)。

《報奨金制度に問題点ありとする企業が約半数 トップは金額決定の困難》

報奨金制度の問題点の有無について尋ねたところ、44.5%と約半数近くの企業が「問題点あり」と回答した(p.9、図表14)。問題点としては、「報奨金額の決定が困難」が53.4%と、もっとも多い。前回調査での同じ回答(36.7%)よりも16.7ポイントも高く、報奨金額の決定が依然として難しいことがうかがえる。

しかし、「発明等の対価にふさわしい内容になっていない」が22.5%(前回46.7%)、「発明等のインセンティブになっていない」が29.8%(前回41.1%)、「発明者等が不満をもっている」も16.9%(前回36.7%)と、前回より低下しており、発明者本人への対応については、最近かなり改善されているとみることができる。

その一方で、「発明者等以外の社員が不公平感をもっている」が29.8%と、前回(21.1%)より高く、従業員処遇のバランスを気にしている状況がうかがえる(p.9、図表15)。

《発明者の意見を聴取する企業は3分の1。規模が大きいほど実施率は高い》

職務発明の対価を決定するための基準を策定する場合に、職務発明にかかわる従業員と何らかの話し合いをしている企業は42.5%だった。これを、研究員等(直接R&D活動に従事している従業員)の人数規模別にみると、規模が大きいほどその割合が高い(p.12、図表20)。

また、実際に報奨金を支払うときに、対価の額について対象従業員から何らかの形で意見聴取をしている企業は34.8%ある。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きいほど、「何らかの形で意見聴取をしている」とする割合が高い(p.13、図表23)。意見聴取の方法としては、約半数の企業が「基準等により算定された対価の額について一定期間、意見を受け付ける」方法をとっている(p.14、図表24)。

．調査の概要

1．調査趣旨：

近年の職務発明の対価にかかわる訴訟の頻発を背景として、特許法 35 条が改正された（平成 17 年 4 月施行）。このような状況の中で、改正特許法が求めている手続き上の要件（対価決定基準策定のための協議、対価決定基準の開示、対価の額の算定について行われる従業員からの意見聴取）などについて、企業がどのように対応しているかを明らかにするため、「従業員の発明に対する処遇についての調査」を実施した。

なお、当機構では、特許法改正以前、平成 14 年 8 月に同種の調査（「従業員の発明に対する処遇について」）を実施している¹（以下では、これを「前回調査」、今回実施した調査を「今回調査」と略す）。今回調査の設問では、処遇面の設問等で両調査を比較できるよう設問を設計した。

2．調査名：「従業員の発明に対する処遇についての調査」

3．調査期間：平成 17 年 11 月 25 日～12 月 14 日

4．調査対象：上場企業全数 3,783 社

（ 1 部上場、2 部上場、地方上場、ジャスダック、マザーズ、ヘラクレス等上場）

5．有効回収数：613 社（有効回収率、16.2％）

6．調査方法：郵送による調査票の配布・回収

7．回答企業の属性

（単位＝％）

		今回調査	前回調査
総数		100.0 (613社)	100.0 (240社)
業種	建設業	6.9	8.3
	製造業	58.1	51.7
	（消費関連製造業）	(24.7)	(15.3)
	（素材関連製造業）	(27.0)	(33.9)
	（機械関連製造業）	(46.3)	(50.8)
	卸売業・小売業	13.9	15.8
	サービス業	10.8	15.4
	その他	8.3	8.8
	無回答	2.1	0.0
従業員規模	300人未満	30.2	37.9
	300～999人	32.3	28.8
	1000人以上	37.0	32.9
	無回答	0.5	0.4

総数には業種や従業員規模が不明の企業も含む。

今回調査に回答した製造業企業(356社)のうち7社が業種内訳不明である。

構成比は、表章単位未満を四捨五入してあるので、内訳の合計が100%とにならないこともある。

¹平成 14 年度実施の前回調査「従業員の発明に対する処遇について」（http://www.jil.go.jp/press/rodo_kansuru/020918.html）は、上場企業と店頭登録企業合わせて 3591 社に調査を実施し、240 社から回答を得た。調査の実施期間は、平成 14 年 8 月 1 日～8 月 23 日。調査方法としては、対象企業に調査依頼状を郵送し、WEB 上に構築した調査システムを通してオンラインによる回答方式をとった。

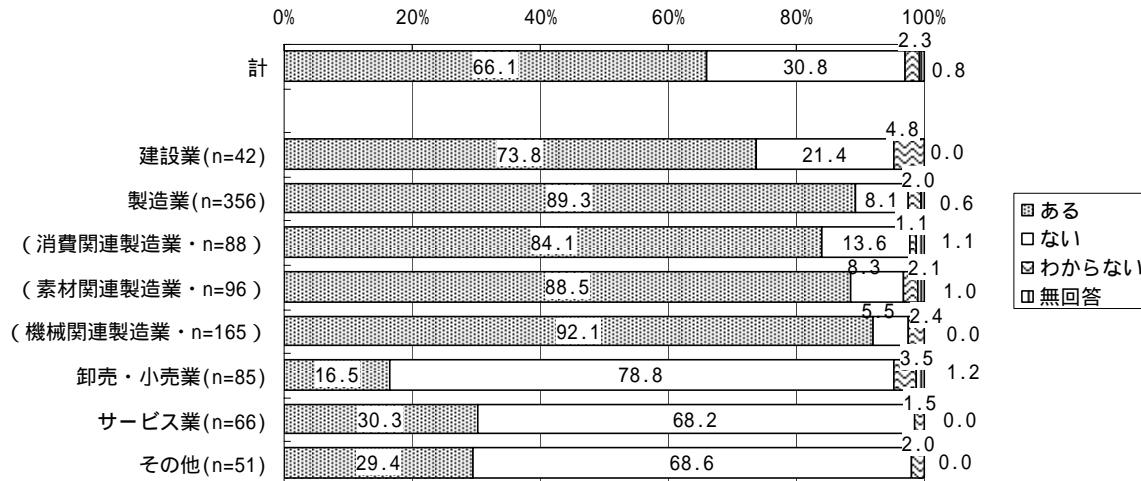
・調査結果の概要

1. 特許の取得状況

< 製造業の9割弱が特許を取得 >

従業員による発明等²によって特許を取得したことがあるとする企業の割合は 66.1% である。これを産業別にみると、製造業が 9 割弱と高くなっており、消費関連製造業では 84.1%、素材関連製造業では 88.5%、機械関連製造業では 92.1% となっている（図表 1）。

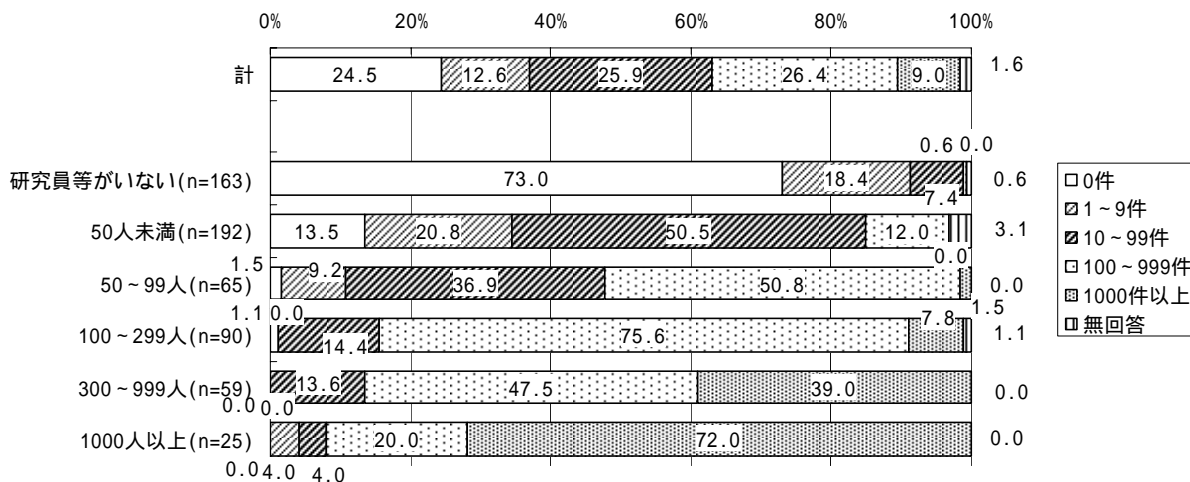
図表 1：産業別にみた特許の取得状況 (n=613)



< 出願件数は、研究員等の人数規模が大きくなるほど増加する傾向 >

特許等³の最近 5 年間の出願件数の合計は、「100～999 件」とする企業が 26.4%、「10～99 件」が 25.9% と、合わせて過半を占めるが、「1000 件以上」が 9.0% ある一方、「0 件」も約 4 分の 1（24.5%）である。これを研究員等（当該企業で直接 R&D 活動に従事している従業員。以下同じ）の人数規模別にみると、出願件数は研究員等の多さに対応して増加する傾向にある（図表 2）。

図表 2：最近5年間の特許等の出願件数 (n=613、研究員等の人数規模別)



ここでの特許等とは、特許（権）、実用新案（権）、意匠（権）、登録品種（の育成者権）のことである（以下、同じ）。
 ここでの研究員等とは、直接 R & D 活動に従事している従業員のことである（以下、同じ）。

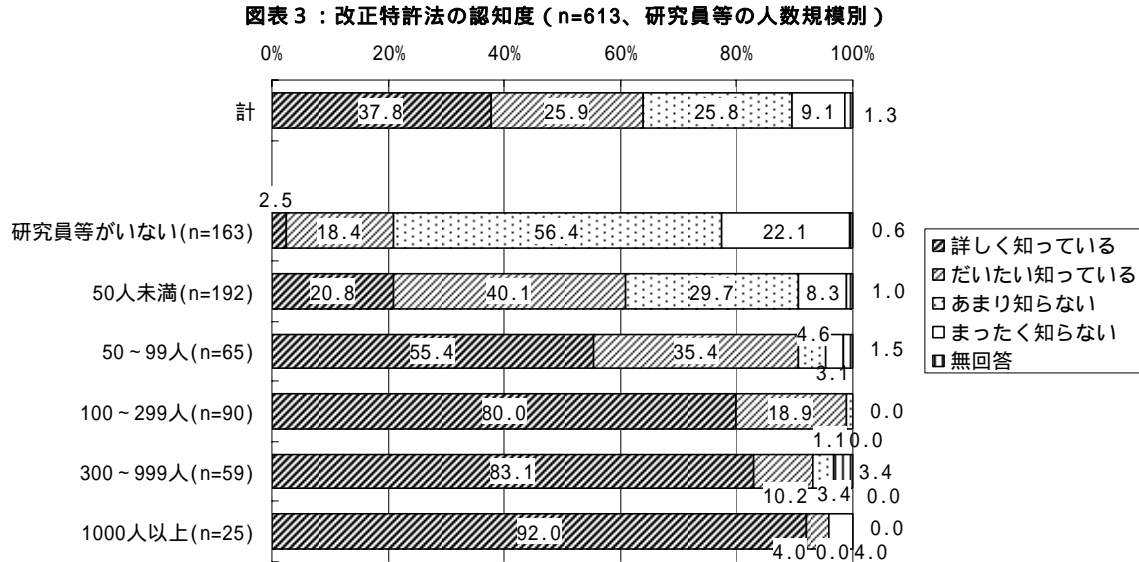
² この調査では、発明のほか、実用新案の考案、意匠の創作、登録品種の育成を対象としている。「発明等」とは、ここでは、発明、考案、創作、育成のこと（以下同じ）。

³ ここでの「特許等」とは、特許（権）、実用新案（権）、意匠（権）、登録品種（の育成者権）のこと（以下同じ）。

2. 改正特許法を踏まえた企業の取り組み状況

< 改正特許法 35 条について、企業の 6 割が認知 >

近年の職務発明に係る訴訟の頻発を背景に、平成 16 年に特許法 35 条が改正された。特許法 35 条の改正内容（下の枠内参照）についての認知度を尋ねたところ、改正内容を「詳しく知っている」が 37.8%であり、「だいたい知っている」の 25.9%を加えると、63.7%が知っていると回答している。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど「詳しく知っている」とする割合が高くなっている（図表 3）。



< 特許法 35 条の改正内容のポイント >（条文は添付別紙 1 参照）

特許法は、職務発明について、原則として発明した従業者に特許を受ける権利があるとしつつも、会社の貢献度を考慮して、特に会社に対して特許発明を実施する権利（無償の通常実施権）や予約承継を認めています。従業者は、その職務発明に関して特許を受ける権利や特許権を会社に譲渡したときは、会社から職務発明の社内貢献に応じた「相当の対価」を受ける権利を有しています。

「相当の対価」とは、従業者による職務発明に関して特許を受ける権利や特許権を会社に譲渡したときの代償です。平成 17 年 4 月に施行された改正特許法 35 条により、旧制度と新制度で「相当の対価」の額に関する考え方が変わりました。旧制度では、その発明により使用者等（会社）が受けるべき利益の額及びその発明がされるに当たっての使用人等（会社）の貢献度を考慮して定められた額とされてきました（旧法 4 項）。一方、新制度では、原則として使用者等（会社）と従業者等との間の自主的な取決めで定められた額のことです（新法 4 項）。ただし、相当の対価に対して争いが生じた場合は、初めに自主的な取決めにより支払うことが不合理かどうか判断されます。合理と認められた場合は、自主的な取決めによる対価が相当の対価になります。

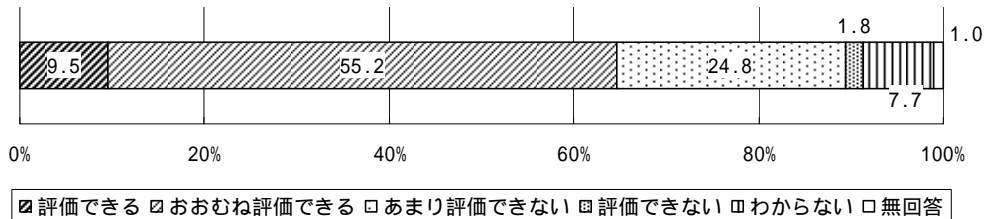
その取決めないし対価の支払いが不合理と認められるものであるか否かについては、使用者等と従業者等による十分な話し合いがされていたか等の手続面を重視して判断されます（具体的には、新法 4 項で、「対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況」、「策定された当該基準の開示の状況」、「対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等」を例示）。不合理と認められる場合には、旧制度と同様に、改めて裁判所の算定した額が相当の対価になります（新法 5 項）。

注）特許庁「職務発明制度に関する Q&A」（<http://www.jpo.go.jp/seido/index.htm>）等より作成。

< 改正特許法を認知している企業の約6割が改正内容を評価 >

改正特許法の内容を「詳しく知っている」「だいたい知っている」と回答した企業に対して、改正内容の評価を尋ねたところ、64.7%が評価するとしており（「評価できる」9.5%と「おおむね評価できる」55.2%の合計）、評価しないとする26.6%（「あまり評価できない」24.8%、「評価できない」1.8%の合計）を上回っている。「わからない」は7.7%だった（図表4）。

図表4：特許法35条の改正内容の評価（n=391）

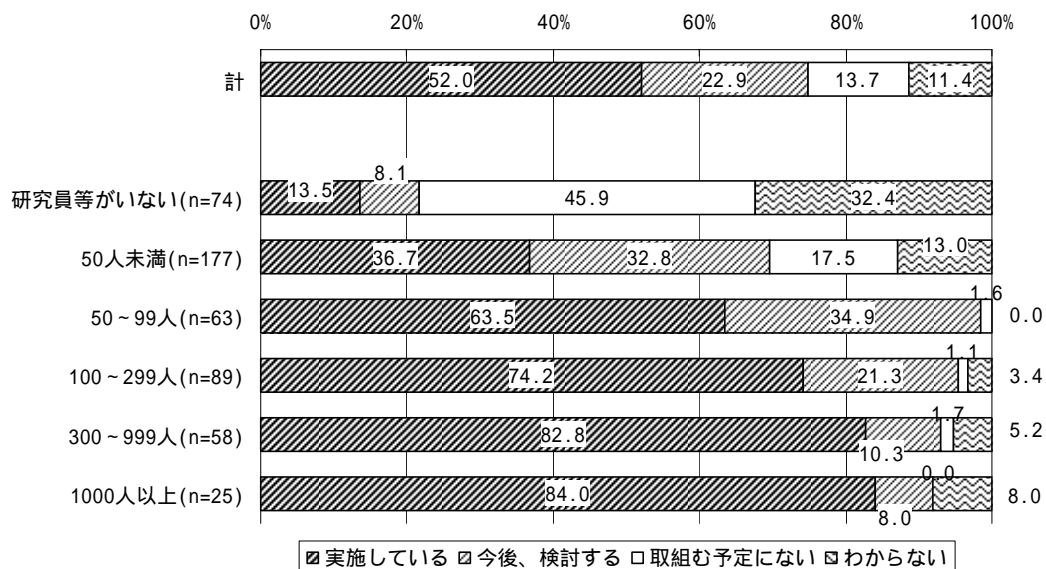


改正特許法の内容を「詳しく知っている」「だいたい知っている」と回答した企業を対象に集計。

< 研究員等の人数規模が大きくなるほど、改正特許法に対する取組み割合が増加 >

改正特許法を踏まえた取組み状況については、職務発明がありえないとした企業を除く回答企業（すなわち、「職務発明がありうる企業」）でみると、52.0%が何らかの取組みを実施していると回答している。何らかの取組みを実施している割合は、研究員等の人数規模が大きくなるほど高くなる傾向にある（図表5）。

図表5：特許法35条改正を踏まえた取組みの実施状況（n=502、研究員等の人数規模別）



「職務発明がありえないため、特許法改正にあわせ取組む必要がない」と回答した企業を除いた回答企業を対象に集計。

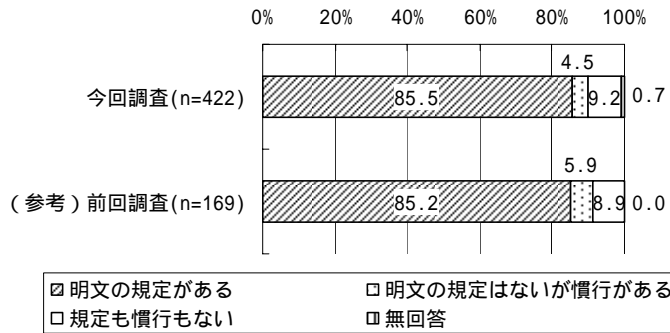
3. 従業員の発明等に関する規定について

< 特許（出願）権等の取扱いを8割の企業が明文で規定 >

特許（出願）権等の取扱いについて、特許権等を取得したことがある企業に限ってみると、「明文の規定がある」とする企業割合は85.5%となっている。この割合は前回調査の85.2%とほとんど変わらない（図表6）。

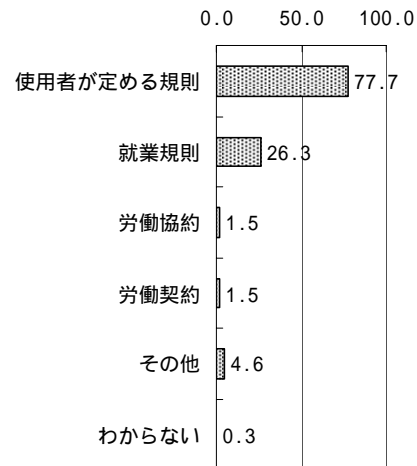
次に、「明文の規定がある」と回答した企業に規定の性質を尋ねたところ、「（就業規則とは別の）使用者が定める規則」が77.7%ともっとも多い（図表7）。

図表6：特許（出願）権等の取扱いの規定
（特許等取得企業のみ）



特許権・実用新案権・意匠権・登録品種の育成者権をいずれか1つでも取得したことがあると回答した企業を対象に集計。

図表7：規定の性質 (n=395)

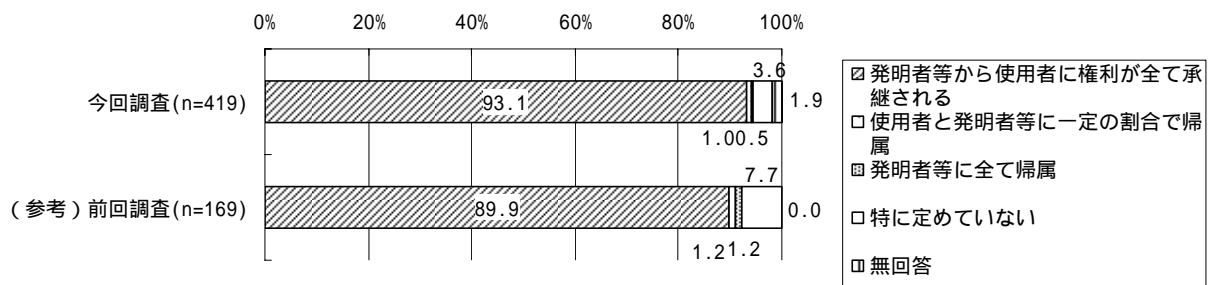


特許（出願）権等の取扱いについて、「明文の規定がある」と回答した企業を対象に集計。

< ほとんどの企業が、発明者からの予約承継⁴を規定 >

特許（出願）権等の取扱いで「明文の規定」または「慣行」があるとする企業に対して、発明等に関する特許等の出願権の取扱いについて尋ねたところ、「発明者等から使用者に権利を全て承継する」が93.1%を占めている。前回調査より今回調査のほうがわずか（3.2ポイント）ではあるが高い（図表8）。

図表8：発明等に関する特許等の出願権の取扱い



特許（出願）権等の取扱いで「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

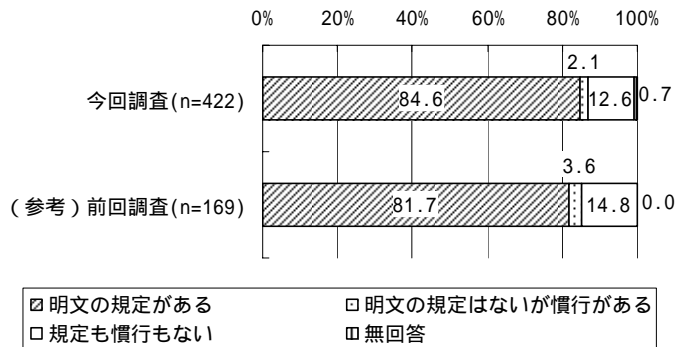
⁴ 「予約承継」とは、あらかじめ従業員の職務発明に関する権利を会社が譲り受けられるように決めておくこと。

< 発明等の報奨金について 8 割の企業が明文で規定 >

報奨金⁵の規定について、特許権等を取得したことがある企業に限ってみると、「明文の規定がある」とする企業割合は、今回調査で 84.6%となっており、前回調査(81.7%)よりわずかに高い(図表 9)。

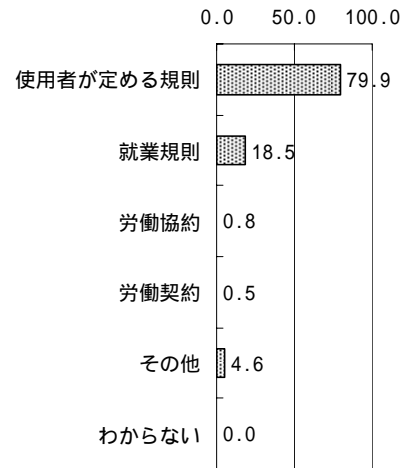
次に、「明文の規定がある」と回答した企業に規定の性質を尋ねたところ、「(就業規則とは別の)使用者が定める規則」が 79.9%と大半を占めている(図表 10)。

図表 9：発明等の報奨金規定（特許等取得企業のみ）



特許権・実用新案権・意匠権・登録品種の育成者権をいずれか1つでも取得したことがあると回答した企業を対象に集計。

図表10：報奨金の規定の性質（n=385）



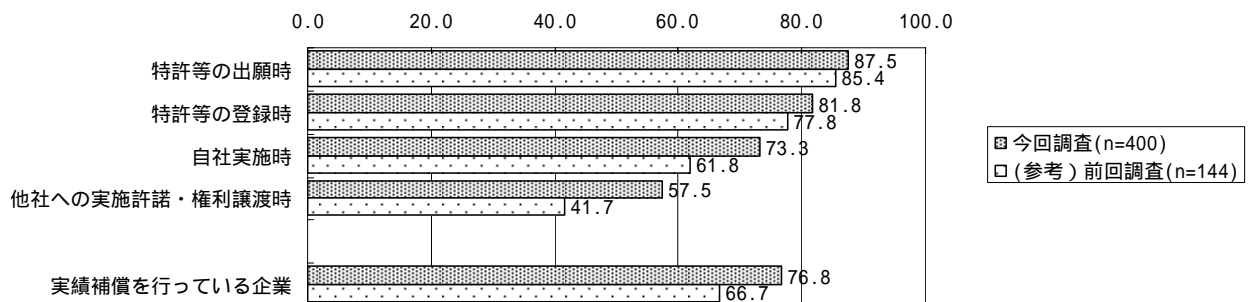
報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」と回答した企業を対象に集計。

< 実績補償を実施している企業は 76.8% >

報奨金について「明文の規定」または「慣行」があるとする企業(以下、「報奨金を支給している企業」と略す)に対して、報奨金を支払う時点を尋ねたところ、「特許等の出願時(外国出願を含む)」に支給しているとする企業が 87.5%ともっとも多く、次いで、「特許等の登録時」が 81.8%、「自社実施時(今後の実施を見込んで支給する場合を含む)」が 73.3%、「他社への実施許諾(ライセンス供与)・権利譲渡時」が 57.5%となっている。

なお、「自社実施時」または「他社への実施許諾時・権利譲渡時」のいずれか一方または両方の時点で支給を行っている企業(いわゆる「実績補償」を行っている企業)は 76.8%となっており、前回調査(66.7%)と比較すると、10.1ポイント高い(図表 11)。

図表11：報奨金の支給時点（複数回答、単位 = %）



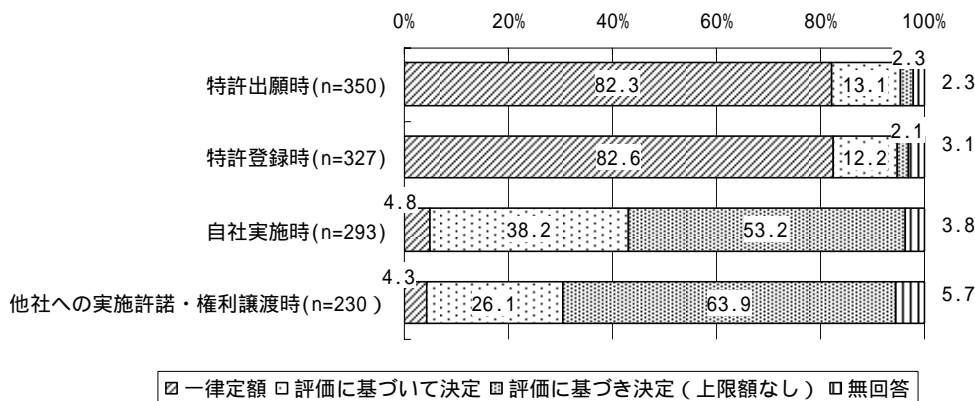
報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。なお、ここでの「実績補償を行っている企業」とは「自社実施時」または「他社への実施許諾時」のいずれかに支給しているとした企業のことである。

⁵ 報奨金とは、ここでは、報償金、補償金、表彰金、褒賞金など、企業により別の名称になっているものを含む(以下同じ)。

<職務発明で報奨金を自社実施時に支給する企業のうち、約半数の企業は「上限なし」>
 報奨金を支給している企業について、支給する時点別に報奨金額の決定方法をみると、「特許出願時」と「特許登録時」では、8割の企業が一律定額を採用している。他方、「自社実施時」と「他社への実施許諾・権利譲渡時」については、9割の企業が何らかの評価に基づき金額を決定している（「評価に基づいて決定」「評価に基づき決定（上限なし）」の合計）。

とくに、「自社実施時」に支給している企業では、報奨金に「上限なし」とする企業が53.2%あり、「他社への実施許諾・権利譲渡時」では「上限なし」は63.9%となっている（図表12、添付別紙2参照）。

図表12：報奨金額の決定方法（支給時点別）



報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

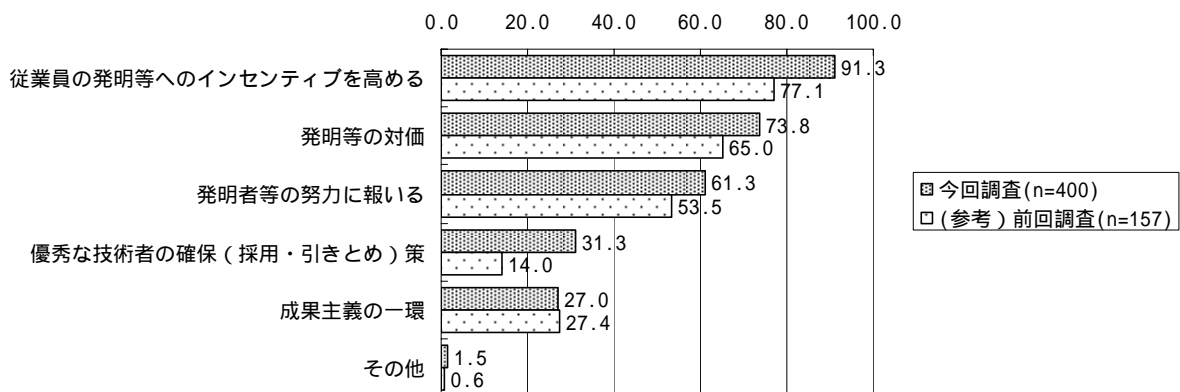
4. 報奨金制度の意義と課題

<9割の企業が、報奨金を従業員の発明へのインセンティブを高めるために実施>

報奨金を支給している企業に、報奨金制度の意義について尋ねたところ、「従業員の発明等へのインセンティブを高める」をあげる企業が91.3%と最も多く、次いで「発明等の対価」が73.8%、「発明者等の努力に報いる」が61.3%などとなっている。

なお、「優秀な技術者の確保（採用・引きとめ）策」は31.3%であり、前回調査より、17.3ポイント高い（図表13）。

図表13：報奨金制度の意義（複数回答、単位＝％）



報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

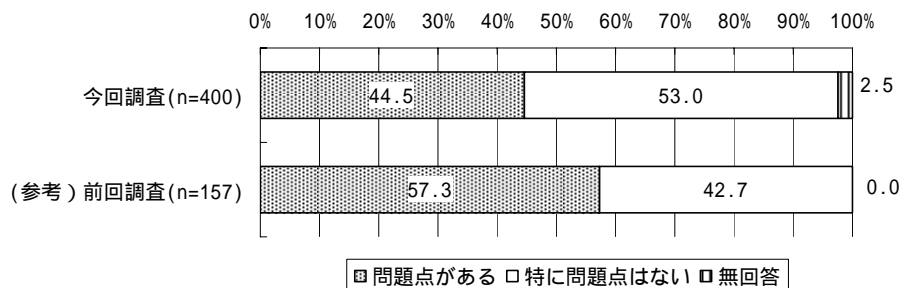
< 報奨金制度に問題点があるとする企業のうち、約半数は「報奨金額の決定が困難」 >

報奨金を支給している企業に、報奨金制度の問題点について尋ねたところ、53.0%が「特に問題点はない」としている一方で、44.5%の企業が「問題点がある」と回答した（前回調査に比べ、「問題点がある」とする割合は12.8ポイント低い）（図表14）。

次に、「問題点がある」としている企業について、その内容を尋ねたところ、「報奨金額の決定が困難」が53.4%と最も多い。次いで、「発明等のインセンティブになっていない」「発明者等以外の社員が不公平感をもっている」がそれぞれ29.8%などとなっている。

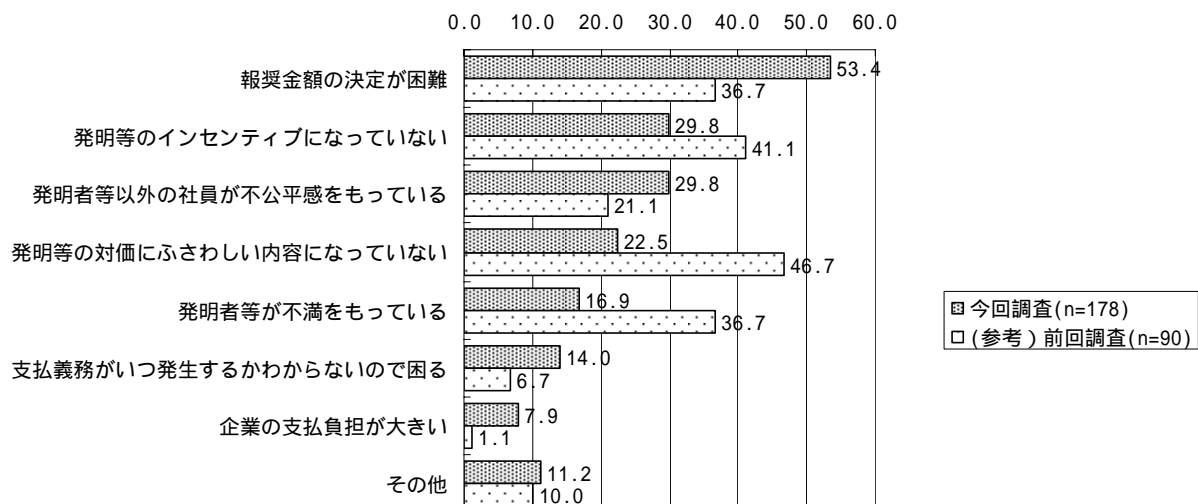
前回調査と比較すると、「報奨金額の決定が困難」が36.7%から53.4%へと16.7ポイント上昇しており、報奨金額の決定が依然として難しいことがうかがえる。しかし、「発明等の対価にふさわしい内容になっていない」が46.7%から22.5%へ、「発明等のインセンティブになっていない」が41.1%から29.8%へ、「発明者等が不満をもっている」が36.7%から16.9%へと低下しており、発明者本人への対応ではかなり改善がなされているとみることができる。その一方で、「発明者等以外の社員が不公平感をもっている」が21.1%から29.8%へと上昇しており、従業員処遇のバランスを気にしている状況がうかがえる（図表15）。

図表14：報奨金制度の問題点



報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

図表15：報奨金制度の問題点の内容（複数回答、単位＝％）



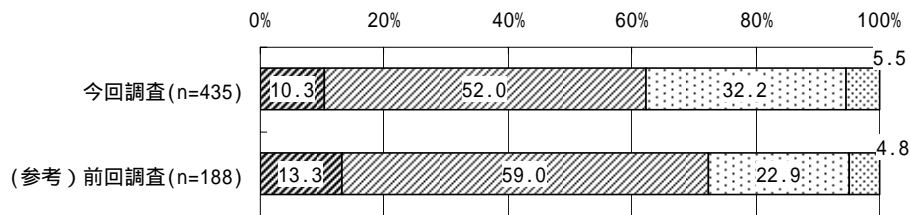
報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業のうち、報奨金制度に「問題点がある」と回答した企業を対象に集計。

< 約 6 割の企業が、職務発明に対して報奨金以外の処遇を実施 >

発明等が、報奨金以外の処遇に反映されるかについて、該当従業員がいないとする企業を除いた回答企業でみると、「一部は反映される」が 52.0% ともっとも多く、「ほとんどの場合反映される」(10.3%) を含めると、約 6 割が反映されるとしている (図表 16)。

次に、処遇に「ほとんどの場合反映される」「一部は反映される」とした企業について、その具体的な内容を尋ねたところ、「表彰」(72.0%)、「賞与・一時金」(53.9%)、「昇給」(48.0%)、「昇進」(47.2%) などとなっている (図表 17)。

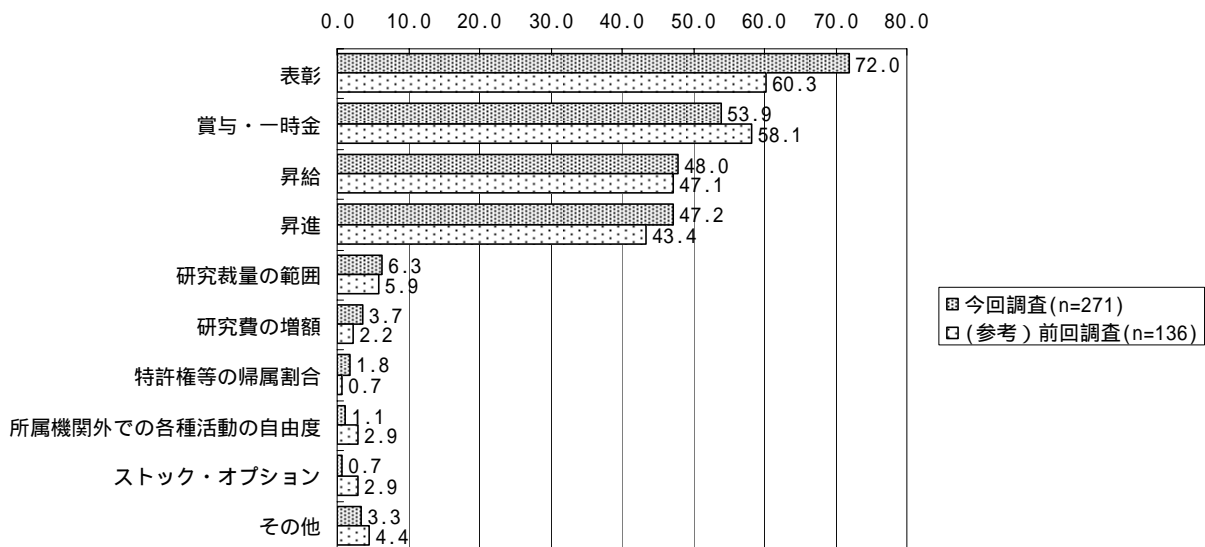
図表 16：発明等に対する報奨金以外の処遇への反映の有無



■ ほとんどの場合反映される □ 一部は反映される □ ほとんど反映されない □ まったく反映されない

発明等が、報奨金以外の処遇に反映されるかについて、「該当する従業員がいない」を除いた回答企業を対象に集計。

図表 17：報奨金以外に反映される処遇の内容 (複数回答、単位 = %)



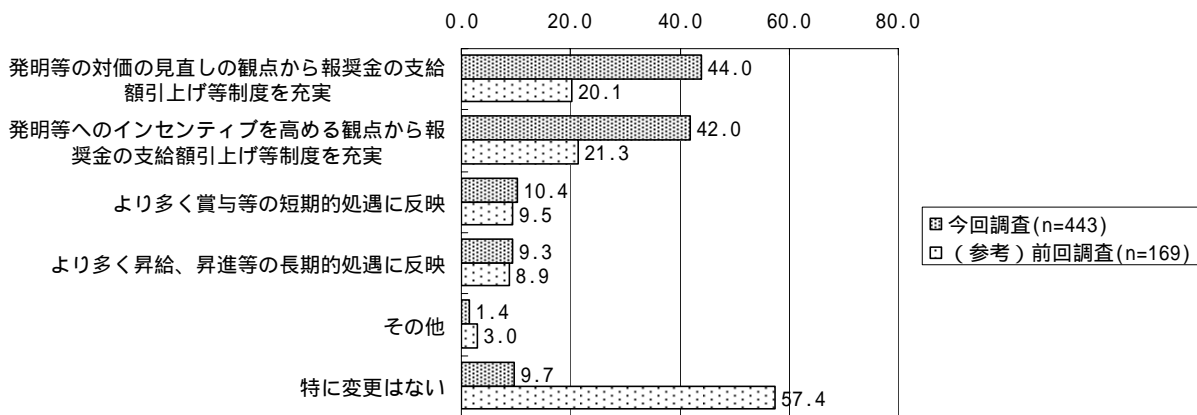
発明等が、報奨金以外の処遇に反映されるかについて、「ほとんどの場合反映される」「一部は反映される」と回答した企業を対象に集計。

< 最近 5 年間で、発明の対価見直しのため、半数近くの企業が報奨金の支給額引上げ >

従業員発明に対する処遇を最近 5 年間で変更したかどうかについて、該当従業員がいないとする企業を除いてみると、「発明等の対価の見直しの観点から報奨金の支給額引上げ等制度を充実」(44.0%)、「発明等へのインセンティブを高める観点から報奨金の支給額引上げ等制度を充実」(42.0%) が上位を占める。

前回調査と比較すると、前回調査では最近 5 年間で「特に変更はない」が 57.4% ともっとも多かったが、今回調査ではその割合は 9.7% であり、近年（ここ 3 年あまり）の職務発明に係る制度変更が大きかったことをうかがわせる結果となっている（図表 18）。

図表18：発明に対する処遇の変更・過去 5 年間（複数回答、単位 = %）

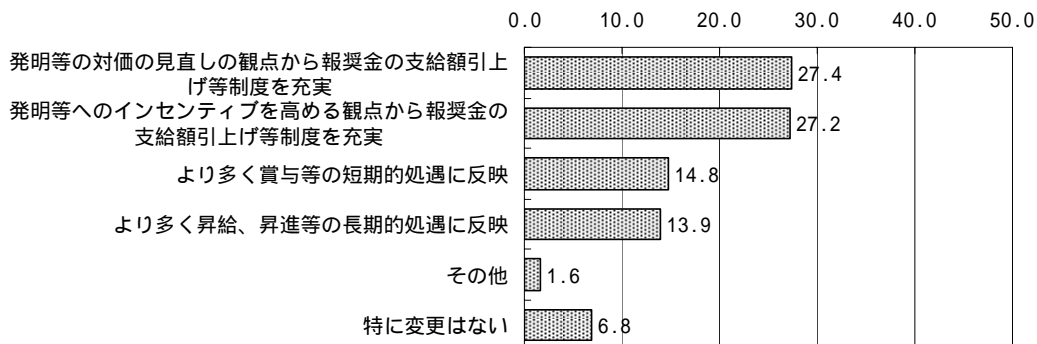


従業員の発明に対する処遇を最近5年間で変更したかとの問いについて、「該当する従業員がいない」とする企業を除いて集計。

< 今後、3 割弱の企業が報奨金支給額の引上げを検討 >

従業員の発明に対する処遇を今後変更する予定があるかどうかについて、該当従業員がいないとする企業を除いてみると、「発明等の対価の見直しの観点から報奨金の支給額引上げ等制度を充実」(27.4%)、「発明等へのインセンティブを高める観点から報奨金の支給額引上げ等制度を充実」(27.2%) が上位を占める（図表 19）。

図表19：発明に対する処遇の変更・今後の予定（n=555、複数回答、単位 = %）



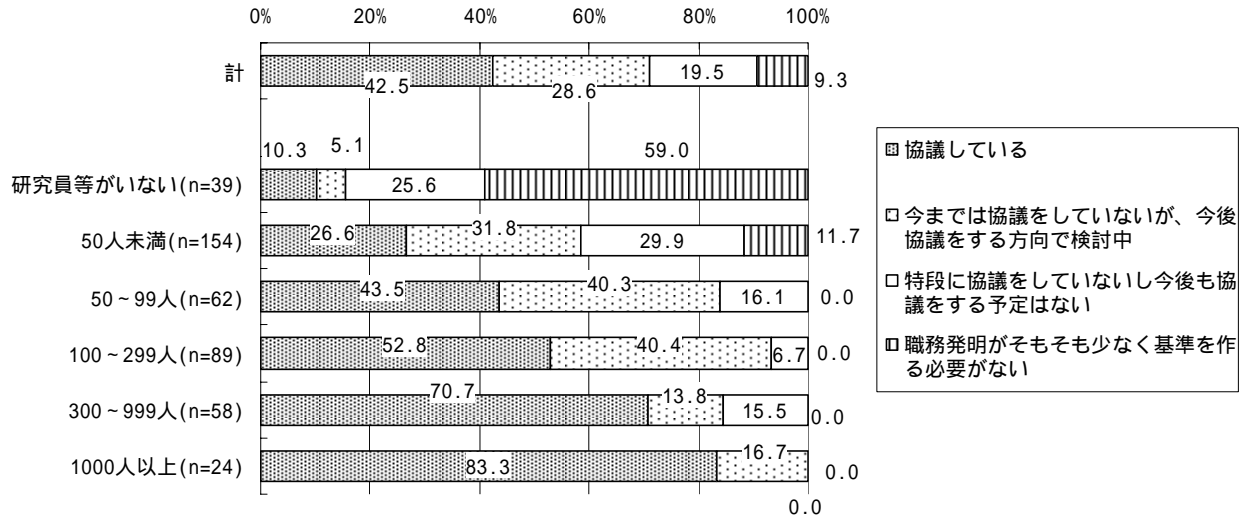
従業員の発明に対する処遇を今後変更する予定があるかとの問いについて、「該当する従業員がいない」とする企業を除いて集計。

5. 発明の対価を決定するための基準の策定と開示、意見聴取

< 対価決定基準策定のための協議の実施は4割。規模が大きくなるほど実施率は高い >

職務発明の対価を決定するための基準（対価決定基準）を策定する場合に、職務発明にかかわる従業員と何らかの協議（話し合い）をしているか尋ねたところ、該当従業員のいない企業を除いた回答企業で、協議している企業が42.5%だった。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど「協議している」とする割合が高くなっている（図表20）。

図表20：職務発明に係わる基準の策定の際の協議（話し合い）の有無
(n=440、研究員等の人数規模別)

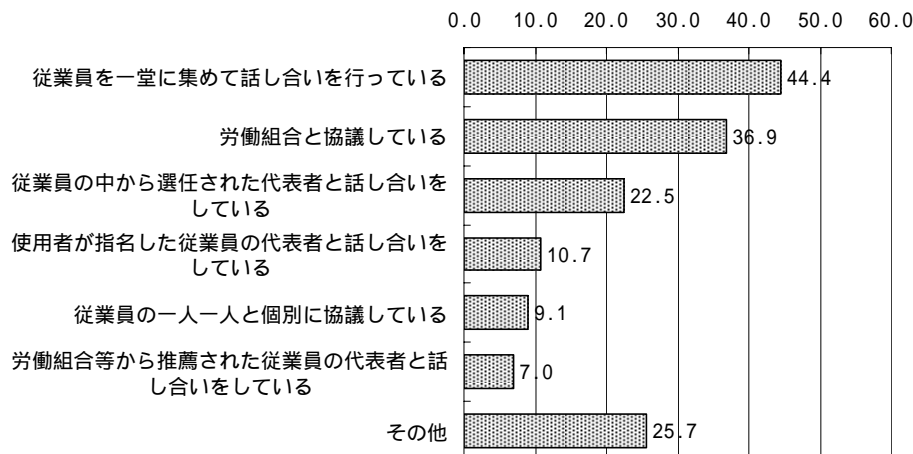


対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

< 協議実施企業のうち、4割が従業員を一堂に集めて話し合いを実施 >

次に、対価決定基準策定の際に「協議している」と回答した企業に対して、その協議方法を尋ねたところ、「従業員を一堂に集めて話し合いを行っている」との回答がもっとも多く44.4%、次いで、「労働組合と協議している」が36.9%などとなっている。なお、「その他」が25.7% (48社) あるが、その内訳は、48社中37社が「社内イントラネットで草案を掲示し、意見を求めた」など、社内イントラネットを通じた協議方法であった（図表21）。

図表21：協議の方法 (n=187、複数回答、単位=%)

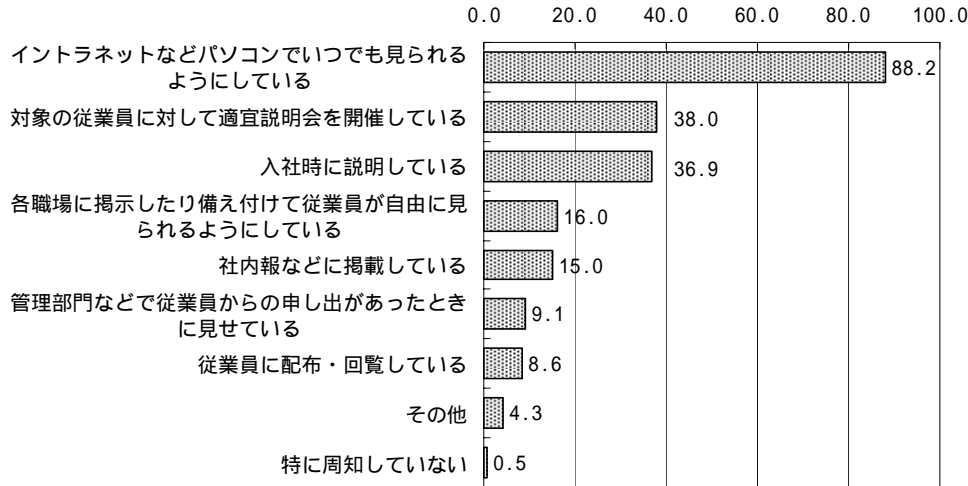


対価を決定するための基準を策定する際に協議している企業を対象に集計。

<ほとんどの企業が、対価決定基準をイントラで開示>

対価決定基準の策定の際に「協議している」と回答した企業に対して、決定された基準の開示について尋ねたところ、「イントラネットなどパソコンでいつでも見られるようにしている」との回答がもっとも多く、88.2%を占めた。次いで、「対象の従業員に対して適宜説明会を開催している」が38.0%、「入社時に説明している」が36.9%などとなっている。「特に周知していない」のは0.5%だった（図表22）。

図表22：策定された基準の開示方法（n=187、複数回答、単位=%）

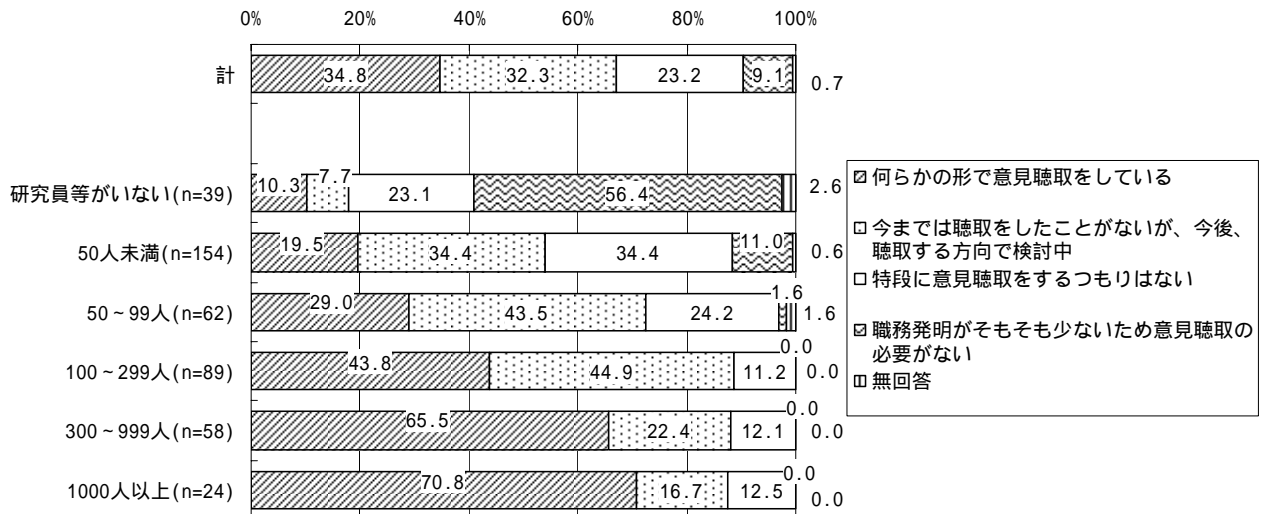


対価を決定するための基準を策定する際に協議している企業を対象に集計。

<発明者への意見聴取は34.8%。規模が大きくなるほど実施率は高い>

実際に職務発明がなされた場合に、発明等に対して支払う対価の額について、対象従業員からの意見聴取の有無を尋ねたところ、「何らかの形で意見聴取をしている」とする企業は34.8%だった。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど「何らかの形で意見聴取をしている」とする割合が高くなっている（図表23）。

図表23：職務発明に係わる対象従業員からの意見聴取の有無（n=440、研究員等の人数規模別）

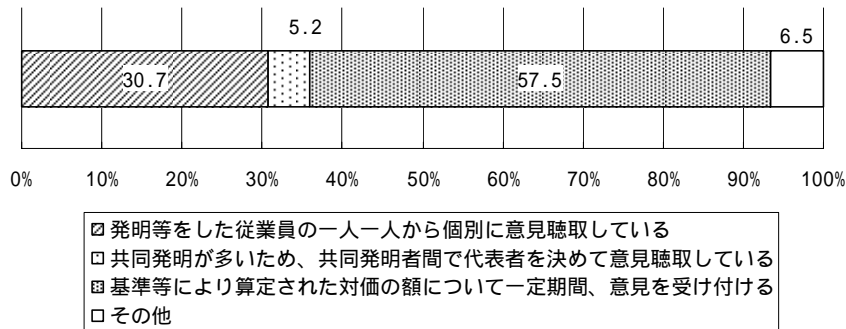


対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

< 約半数の企業が「対価の額について一定期間、意見を受け付ける」形で意見聴取 >

次に、「何らかの形で意見聴取をしている」と回答した企業に対して、その意見聴取の方法を尋ねたところ、「基準等により算定された対価の額について一定期間、意見を受け付ける」との回答がもっとも多く 57.5%、次いで、「発明等をした従業員の一人一人から個別に意見聴取している」が 30.7%などとなっている（図表 24）。

図表24：意見聴取の方法 (n=153)

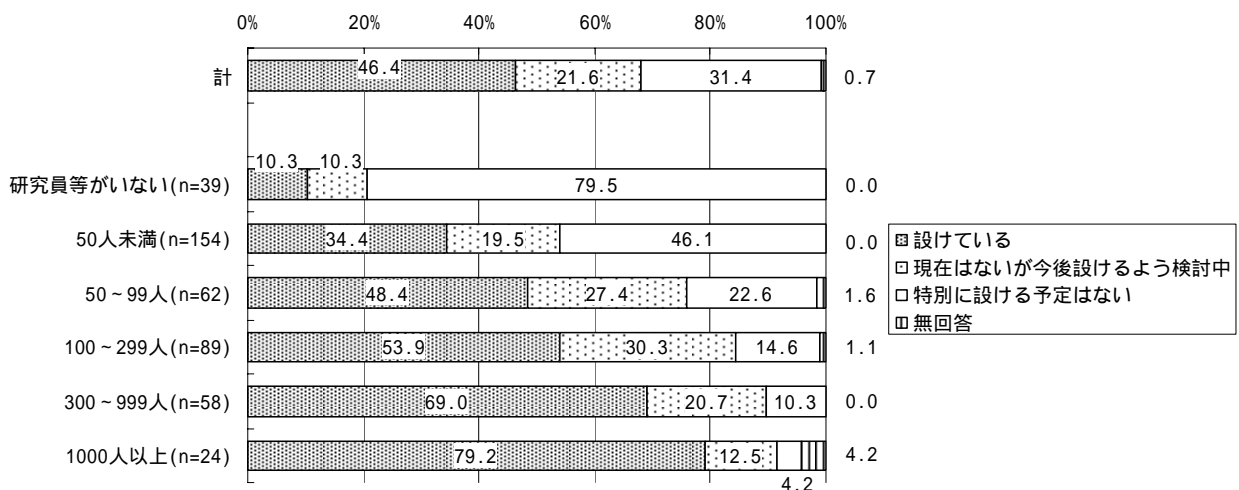


「何らかの形で意見聴取をしている」と回答した企業を対象に集計。

< 半数弱の企業が職務発明での社内苦情処理制度を整備 >

職務発明に係る従業員からの異議申し立てなどに対応するために社内に苦情処理の仕組み（発明委員会や知的財産部による対応、専用の窓口を含む。以下、「社内苦情処理制度」と略す）を設けているかを尋ねたところ、46.4%の企業が「設けている」と回答した。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど、社内苦情処理制度を設けているとする割合が高い（図表 25）。

図表25：職務発明に係わる社内苦情処理制度の有無 (n=440、研究員等の人数規模別)

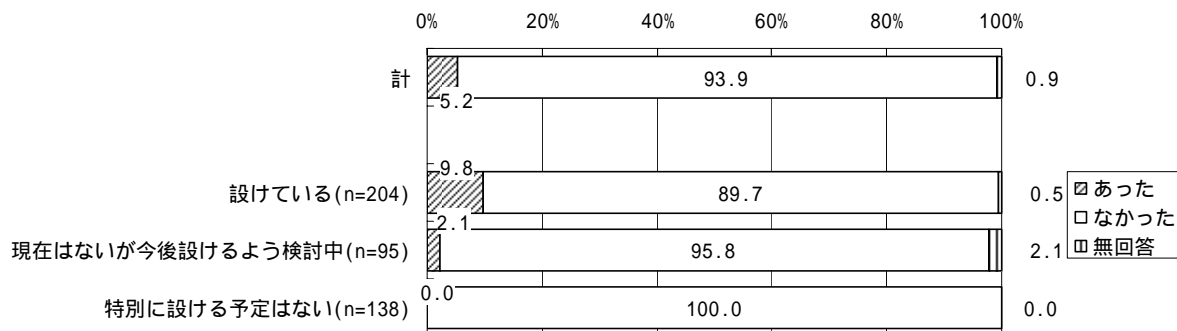


対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

< 過去5年間で異議申し立てがあったとする企業は5.2% >

最近5年間に於いて、実際の発明等に係る対価の額をめぐり、個別の従業員からの異議申し立ての有無については、異議申し立てがあったとするのは5.2%（23社）だった。これを、社内苦情処理制度の有無別にみると、制度を設けている企業では、9.8%（20社）が実際の発明等に係る対価の額で異議申し立てがあったとしている（図表26）。

図表26：最近5年間の異議申し立ての有無
（社内苦情処理制度の有無別、n=440）



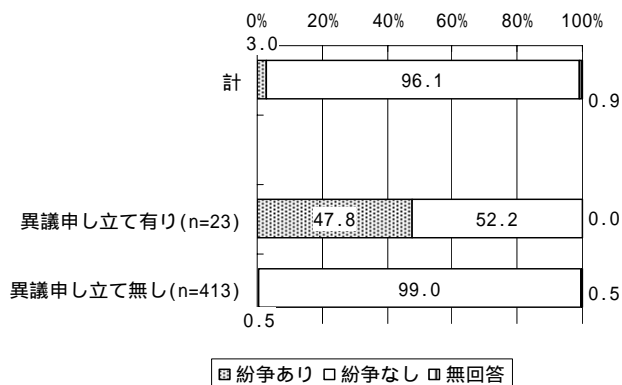
対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

< 過去5年間で、発明の対価をめぐり紛争があったとする企業は3.0% >

最近5年間に於いて、実際の発明等に係る対価の額をめぐり、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるか尋ねたところ、3.0%（13社）の企業が紛争があったと回答した。これを最近5年間の異議申し立ての有無別にみると、異議申し立てがあったとする企業（23社）の47.8%（11社）が紛争があったとしている（図表27）。

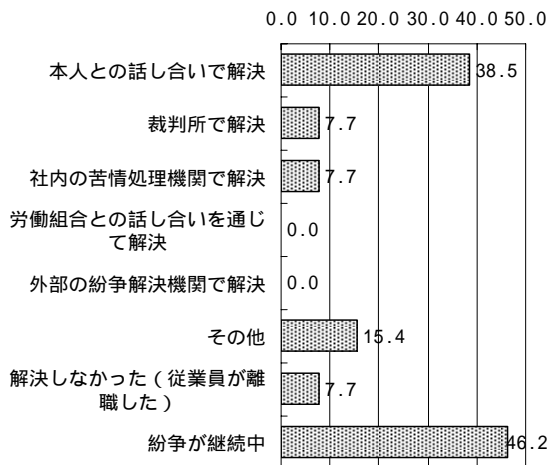
次に、その際の紛争解決方法については、「紛争が継続中」とする企業が46.2%（6社）ともっとも多く、次いで「本人との話し合いで解決」が38.5%（5社）、「解決しなかった（従業員が離職した）」が7.7%（1社）、裁判所で解決が7.7%（1社）、「社内の苦情処理機関で解決」が7.7%（1社）などとなっている（図表28）。

図表27：職務発明に係る個別の従業員との紛争の有無
（n=440、異議申し立ての有無別）



対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

図表28：紛争解決方法
（n=13、複数回答、単位=%）



最近5年間に於いて、実際の発明等に係る対価の額をめぐり、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあったと回答した企業を対象に集計。

特許法 35 条条文（改正法及び、旧法）は以下のとおり。

特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案新旧対照表より（傍線部分は改正部分）

改正法	旧法
<p>1. 使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至つた行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。</p> <p>2 従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は無効とする。</p> <p>3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。</p> <p>4 契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めるところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。</p> <p>5 前項の対価についての定めがない場合又はその定めるところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合には、第3項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献および従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。</p>	<p>1. 使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至つた行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。</p> <p>2 従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は無効とする。</p> <p>3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。</p> <p>4 前項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額及びその発明がされるについて使用者等が貢献した程度を考慮して定めなければならない。</p>

調査では、特許出願時、特許登録時、自社実施時、他社への実施許諾・権利譲渡時の4時点での金額決定方法、報奨金の額、及び過去5年間の支払件数についてそれぞれ尋ねている。「報奨金の支給時点別にみた金額決定方法及び金額」については表1、「過去5年間の報奨金支給時点別に見た支払件数」については表2を参照。

表1 報奨金支給時点別にみた金額決定方法、及び金額(今回調査)

支払時点別の金額決定方法			平均値	最大値	最小値
特許出願時(n=350)					
・一律定額	82.3%	定額	9941円	100,000円	1,000円
・評価に基づいて決定	13.1%	上限	47,434円	500,000円	4,000円
		下限	7419円	39,000円	1,000円
・評価に基づき決定(上限なし)	2.3%				
特許登録時(n=327)					
・一律定額	82.6%	定額	23,782円	300,000円	1,200円
・評価に基づいて決定	12.2%	上限	197,849円	2,000,000円	10,000円
		下限	23,259円	10,000円	2,000円
・評価に基づき決定(上限なし)	2.1%				
自社実施時(n=293)					
・一律定額	4.8%	定額	44,545円	100,000円	10,000円
・評価に基づいて決定	38.2%	上限	12,079,577円	30,000,000円	50,000円
		下限	53,517円	500,000円	0円
・評価に基づき決定(上限なし)	53.2%				
他社への実施許諾・権利譲渡時(n=230)					
・一律定額	4.3%	定額	63,333円	100,000円	40,000円
・評価に基づいて決定	26.1%	上限	22,924,444円	30,000,000円	90,000円
		下限	78,278円	500,000円	2,500円
・評価に基づき決定(上限なし)	63.9%				

注) 金額の小数点以下は四捨五入。

(参考) 報奨金支給時点別金額決定方法、及び金額(前回調査)

支払時点別の金額決定方法			平均値	最大値	最小値
特許出願時(n=118)					
・一律定額	80.5%	定額	8,977円	50,000円	3,000円
・評価に基づいて決定	19.5%	上限	134,000円	1,500,000円	3,000円
		下限	56,900円	1,000,000円	0円
特許登録時(n=107)					
・一律定額	79.4%	定額	22,588円	100,000円	1,000円
・評価に基づいて決定	20.6%	上限	134,059円	500,000円	30,000円
		下限	10,778円	50,000円	0円
自社実施時(n=86)					
・一律定額	9.3%	定額	97,667円	500,000円	10,000円
・評価に基づいて決定	90.7%	上限	3,552,308円	100,000,000円	50,000円
		下限	30,367円	400,000円	0円
他社への実施許諾・権利譲渡時(n=54)					
・一律定額	1.9%	定額	-円	-円	-円
・評価に基づいて決定	98.1%	上限	4,948,333円	50,000,000円	200,000円
		下限	44,661円	400,000円	0円

表2 報奨金支給時点別にみた過去5年間の支払実績(今回調査)

	平均値	最大値	最小値
特許出願時(n=350)	1,005件	33,000件	0件
特許登録時(n=327)	561件	60,000件	0件
自社実施時(n=293)	255件	10,000件	0件
他社への実施許諾・権利譲渡時(n=230)	58件	5,000件	0件

(参考) 報奨金支給時点別にみた過去5年間の支払実績(前回調査)

	平均値	最大値	最小値
特許出願時(n=106)	730件	7,000件	1件
特許登録時(n=97)	280件	3,000件	1件
自社実施時(n=69)	252件	6,000件	2件
他社への実施許諾・権利譲渡時(n=49)	18件	200件	1件