

## 「アンケート調査」結果のポイント

平成26年2月24日  
特 許 庁

特許庁は、昨年10月から12月にかけて、海外在住の日本人研究者902者を含めた研究者15,359者、中小企業・大企業併せて2,485社を対象として、研究者にとっては何がインセンティブなのか、企業における職務発明はどのような実情にあるのか、などの職務発明制度の見直しのための客観的なデータを把握することを目的として、書面で回答を求める方法での「アンケート調査」を実施した。

この結果、下記のとおり、3,500を超える研究者と1,000社を超える企業からの回答を得た。

### 【研究者向けアンケート調査】

	送付数	回答数	回答率
研究者 総数	15,359者	3,556者	約23.2%
日本企業の国内在住者	12,640者 <sup>1</sup>	3,280者	約25.9%
海外企業に移った国内在住者	1,817者 <sup>2</sup>	230者	約12.7%
海外企業で働く海外在住者	902者 <sup>3</sup>	46者	約5.1%

### 【企業向けアンケート調査】

	送付数	回答数	回答率
企業 総数	2,485社	1,086社	約43.7%
大企業	1,233社 <sup>4</sup>	623社	約50.5%
中小企業	1,252社 <sup>5</sup>	437社	約34.9%
不明	-	26社	-

## 1. 研究者について

研究者が自身の研究に取り組むインセンティブをどのようにとらえているのか、その中で職務発明に対する報奨はどのように意識されているのか、などの観点からの設問に対する回答結果を整理すると、次のとおり。

<sup>1</sup> 2011年特許出願件数の上位から抽出した大企業と中小企業、それぞれ約1,000社ごとに、大企業からは各10者の研究者を、中小企業からは各2者の研究者を、それぞれリストアップした。また、2010年から2012年における年間特許公開件数の平均が約10件以上の国内の大学・公的研究機関（科学技術系の独立行政法人）を抽出し、その結果として抽出された97大学と24機関ごとに、各2者の研究者を、それぞれリストアップした。

<sup>2</sup> データベースに含まれる出願人国籍情報及び特許分類情報を活用し、出願人国籍の変化及び技術分野の属性を追跡することで、日本企業から海外企業に移った日本人発明者を抽出。日本企業・海外企業の双方から出願経験があり、かつ、2008年以降に最新の出願が海外企業から行われている日本人研究者をリストアップした。

<sup>3</sup> 2008年以降に公開された欧州（EP）、米国（US）、日本（JP）の特許公報から、海外在住で海外企業から出願した日本人発明者をリストアップした。

<sup>4</sup> 2011年特許出願件数の上位（出願件数10件以上）から抽出。

<sup>5</sup> 2011年特許出願件数の上位（出願件数5件以上）から抽出。

### **( 1 ) 研究開発を行う上で重要と思うこと**

- ・ 日本企業の研究者においては「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」「昇進、昇格など地位の向上」よりも、「現実的な問題を解決したいと思う願望」「知的好奇心を満たす仕事に従事することによる満足感」「所属組織の業績の向上」「プロジェクトチームの成果への貢献」が上位を占める。
- ・ 海外企業の研究者においても「現実的な問題を解決したいと思う願望」などが上位を占める一方、日本企業の研究者と比べて「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」をより重視する傾向がある。
- ・ なお、日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても「職務発明に対する非金銭的な報奨（賞状や盾の授与による表彰等）」については、肯定的意見（「重要である」「どちらかというとき重要である」）よりも否定的意見（「重要でない」「どちらかというとき重要でない」）の方が多い。

### **( 2 ) 組織が優れた発明を生み出すために重要と思うこと**

- ・ 日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても「研究者・技術者個人の能力の高さ」「研究開発組織のチームワークの良さ」が上位を占め、「研究予算の充実」「研究設備の充実」が続いている。
- ・ その後に「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」が続いている。

### **( 3 ) 組織に勤務し続ける上で重要と思うこと**

- ・ 日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても「良好な人間関係（同僚・チームなど）」とともに「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」が上位を占め、その後に「職場における雇用の安定性（研究を継続できる安心感）」「研究予算の充実」「研究設備の充実」「評価の透明性」が続いている。
- ・ 「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」は、これらの後にくるものとして、「社風」「社会的な評価の高さ」とほぼ同程度となっている。
- ・ なお、所属機関を移るか否かを検討する際の要素として「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」は重視される傾向にあるが、「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」を重視する回答は非常に少ない。

## **2 . 企業について**

企業における職務発明はどのような実情にあるのか、企業からみて何が研究者に対するインセンティブなのか、などの観点からの設問に対する回答を整理すると、次のとおり。

### **( 1 ) 職務発明に関する取決め**

- ・ 職務発明に関する取決めが「ある」との回答は、大企業では 99.1%、中小企業

では75.7%に及んでおり、さらに、「ある」と回答した企業のうち、「従業者から使用者（会社）への権利の移し方」を定めている企業は、大企業では91.2%、中小企業では88.5%に達している。

- ・ 職務発明に関する取決めが「ない」と回答した企業の90.5%が中小企業であり、また、「ない」と回答した企業のうち、「慣行として従業者から使用者へ権利を移している」企業は、大企業では80.0%、中小企業では58.4%に達している。

## **（２）職務発明に対するインセンティブ**

- ・ 研究開発活動への研究者のインセンティブとしては、大企業、中小企業のいずれにおいても、「報奨金」「研究設備の充実」よりも、「研究者としての評価を行うこと（社長表彰、フェローシップ等）」「研究者の社内における地位・処遇の向上」「研究者自身の実現への挑戦や真理の追究への意欲」「会社の業績アップ」の順で、これらをより重視する傾向がある。
- ・ 報奨金の支払いが研究者のインセンティブを向上させているかについては、肯定的回答（「向上させている」「どちらかといえば向上させている」）が過半数を占めている。
- ・ なお、職務発明を行った従業者に対する金銭以外の報奨について、「実施している」企業では「賞状や盾の授与による表彰等」「賞与への反映」「昇進、昇格など地位の向上」が順に挙げられている一方、そもそも「実施していない」と回答した企業も59.1%に及んでいる。

## **（３）職務発明に関する運用**

- ・ 職務発明に関する運用について「問題がある」との回答は、大企業では69.3%、中小企業では42.6%となっている。
- ・ 「問題がある」と回答した企業は、その理由を「報奨金の額の算定のための作業負担が過大」「職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議の担当者の作業負担が過大」「発明者と発明者以外の者との不公平感」の順に挙げている。

- 研究者の研究開発活動に対するインセンティブの確保と企業の国際競争力・イノベーションの強化の観点から、職務発明制度の見直しについて、検討を重ねているところ。

## 【職務発明制度の概要と経緯】

- 「職務発明制度」とは、従業員が職務上した発明について、企業が特許権等を取得した場合の権利やその対価(報酬)の取扱いについて定める制度。
- 我が国の「職務発明制度」の柱は次のとおり。
  - ・ 特許を受ける権利は本来的に発明者に帰属し、企業が特許出願をするには、その権利を譲り受ける形となる(いわゆる「発明者帰属」)。
  - ・ 発明者は、特許を受ける権利を企業に譲渡しているため、その対価を請求することができる(いわゆる「対価請求権」)。
- 平成16年特許法改正以前は、対価の額の算定における考慮要素が法定されていたものの、対価の額については当事者間の自主的な決定を尊重するべきという意見が強まったことから、平成16年改正により、当事者間の対価の額の決定プロセスを法律上明確に位置づけるとともに、当該プロセスが不合理である場合の対価の額の算定における考慮要素をより明確に規定した(特許法第35条)。

## 【日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)】

- 「企業のグローバル活動における経営上のリスクを軽減する観点から、例えば、職務発明の法人帰属化や使用者と従業員との契約に委ねるなど制度を見直し、来年の年央までに論点を整理し、来年度中に結論を得る。」(日本再興戦略より抜粋)

## 【実情の把握・整理】

- 特許庁において、平成25年10月～12月に実情を把握・整理するべく、我が国企業・研究者(海外企業に移籍した者も含む)総計17,000を超える主体を対象にアンケート調査を実施。

【研究者向けアンケート調査】	送付数	回答数	回答率
研究者 総数	15,359者	3,556者	約23.2%
日本企業の国内在住者	12,640者	3,280者	約25.9%
海外企業に移った国内在住者	1,817者	230者	約12.7%
海外企業で働く海外在住者	902者	46者	約5.1%

＜企業向けアンケート調査＞	送付数	回答数	回答率
企業 総数	2,485社	1,086社	約43.7%
大企業	1,233社	623社	約50.5%
中小企業	1,252社	437社	約34.9%
不明	-	26社	-

# 職務発明制度について(アンケート調査のポイント)

■ 重要/どちらかというとき重要  
■ どちらともいえない  
■ 重要でない/どちらかというとき重要でない

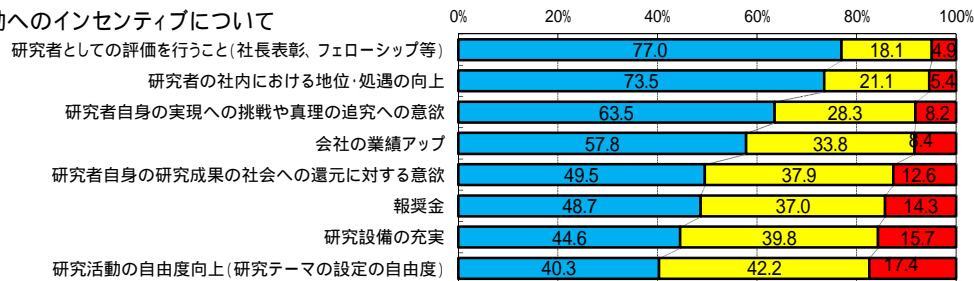
## <企業向けアンケート調査結果>

### (1) 職務発明に関する取決め

- ・職務発明に関する取決めが「ある」との回答は、大企業では**99.1%**、中小企業では**75.7%**に及んでおり、さらに、「ある」と回答した企業のうち、「従業者から使用者(会社)への権利の移し方」を定めている企業は、大企業では**91.2%**、中小企業では**88.5%**に達している。
- ・職務発明に関する取決めが「ない」と回答した企業の**90.5%**が中小企業であり、また、「ない」と回答した企業のうち、「慣行として従業者から使用者へ権利を移している」企業は、大企業では**80.0%**、中小企業では**58.4%**に達している。

### (2) 職務発明に対するインセンティブ

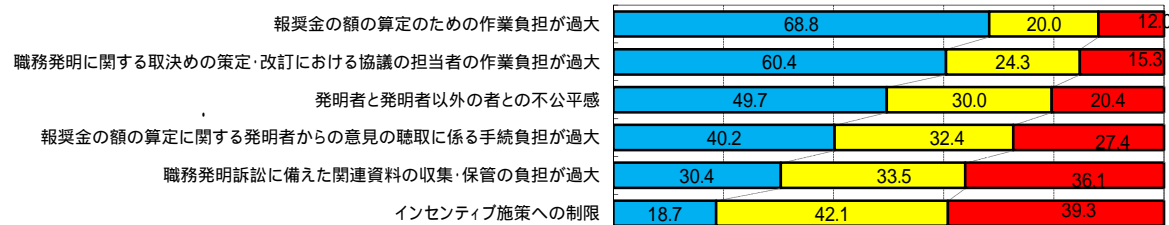
- ・研究開発活動へのインセンティブについて



- ・報奨金の支払が研究者のインセンティブを向上させているかについては、肯定的回答(「向上させている」「どちらかといえば向上させている」)が**過半数(70.3%)**を占めている。
- ・なお、職務発明を行った従業者に対する金銭以外の報奨について、「実施している」企業では「賞状や盾の授与による表彰等」「賞与への反映」「昇進、昇格など地位の向上」が順に挙げられている一方、そもそも「実施していない」と回答した企業も**59.1%**に及んでいる。

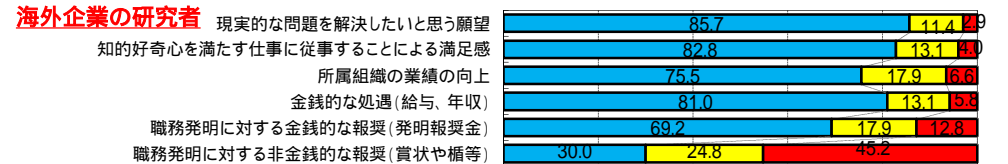
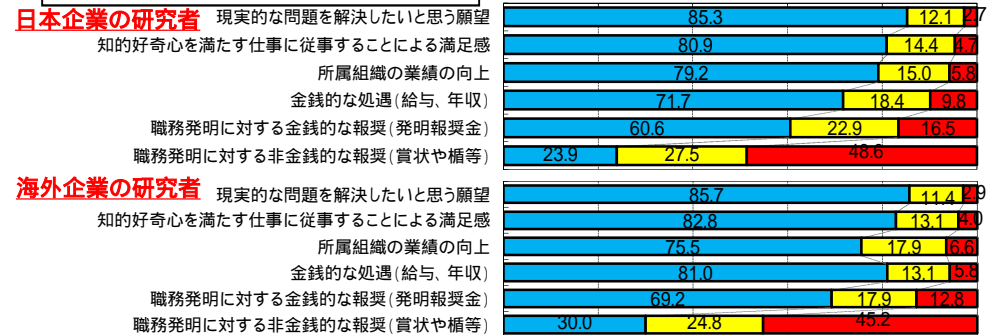
### (3) 職務発明に関する運用

- ・職務発明に関する運用について「問題がある」との回答は、大企業では**69.3%**、中小企業では**42.6%**。
- ・「問題がある」と回答した企業のその理由について

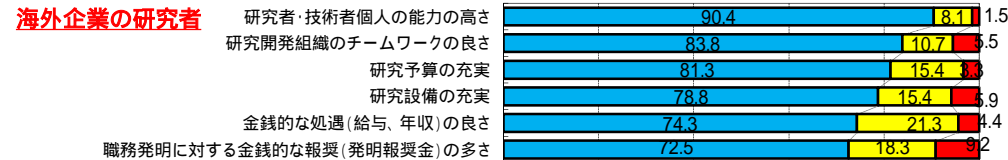
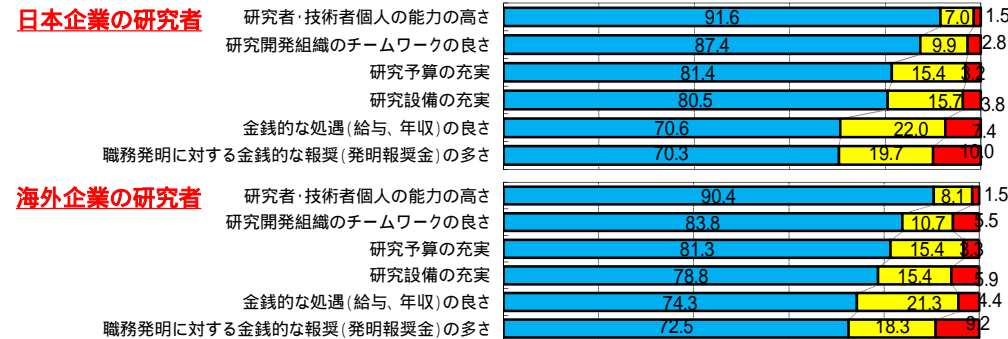


## <研究者向けアンケート調査結果>

### (1) 研究開発を行う上で重要と思うこと



### (2) 組織が優れた発明を生み出すために重要と思うこと



### (3) 組織に勤務し続ける上で重要と思うこと

