

平成27年度産業財産権制度問題調査研究 「企業等における職務発明規程の策定手続等に関する調査研究」

国内ヒアリング調査 調査結果概要(中間報告)

2015年9月16日

株式会社野村総合研究所
コンサルティング事業本部

佐藤 将史 **上級コンサルタント**

〒100-0005
東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビル

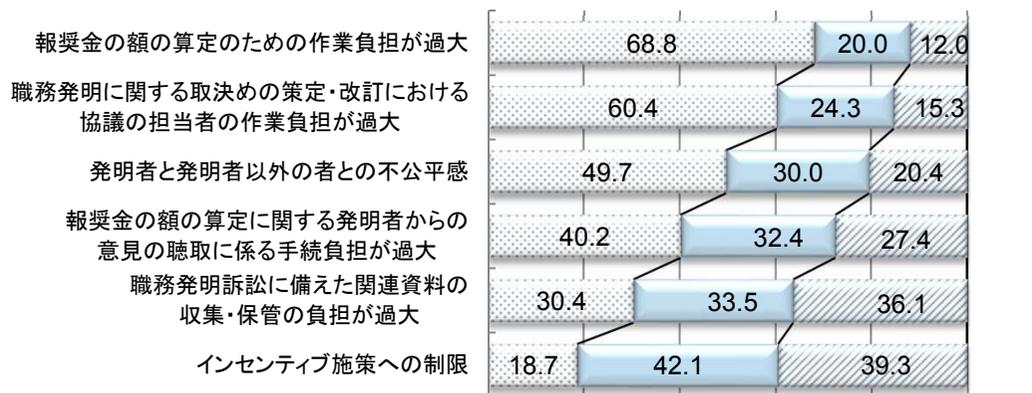
調査概要

ヒアリング調査概要

■本調査では、職務発明規程の策定・運用手続きの実態を把握するために、様々な企業規模や業種等の機関(合計31機関)を対象に、ヒアリング調査を実施した(右下表参照)。

※本調査は、年内を目途にとりまとめ予定。

職務発明規程の策定・運用の課題概要



出所)第1回特許制度小委員会資料4

- 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

ヒアリング調査を実施した機関

分類		業種等
大企業		<ul style="list-style-type: none"> • ものづくり (総合電機・輸送機器):5社 • ライフサイエンス:3社 • 情報通信・サービス:3社
中小企業	職務発明規程有り	<ul style="list-style-type: none"> • ものづくり:5社 • ライフサイエンス:2社
	職務発明規程無し	<ul style="list-style-type: none"> • ものづくり:8社
大学・研究開発機関		<ul style="list-style-type: none"> • 大学:4大学 • 研究開発機関:1機関

調査概要

ヒアリング調査概要

■ ヒアリング調査では、職務発明に関する運用のうち、主に下記の内容について、伺った。

主な調査内容

職務発明規程の各プロセスにおける運用実態と課題

「相当の対価」の支払基準

- 「相当の対価」の支払基準をどのように定めているか。
- 権利化に至らない又は秘匿化すると判断した発明に対して、対価を支払っているか。等

従業者等との協議

- 「相当の対価」の支払基準を定めるに当たり、従業者等と協議は実施したか。
- 実施した場合、協議の対象者や実施した回数や実施形式、最後まで支払基準に納得しなかった従業者等への対応。等

規程の開示

- 「相当の対価」の支払基準を、従業者等に対してどのように開示したか。等

相当の対価を支払う際の意見聴取

- 「相当の対価」の支払基準に基づいて従業者等に対価を支払う際、従業者等に対して当該支払基準の適用・算定に対する意見の聴取を実施したか。
- 職務発明に関する社内での異議申立制度はあるか。等

その他の調査内容

対価以外の非金銭的インセンティブ

上記の調査内容に関するヒアリング結果を、「大企業」「中小企業(規程有り)」「中小企業(規程無し)」「大学・研究開発機関」に分けて、業種ごとの違いも含め、以降で説明

「相当の対価」の支払基準



出願・登録・実績時、ノウハウの全てにおいて、対価を支払っている企業が多い。

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
出願時	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(3社) 発明の質を評価し、ランクに分けて一定額を支払う 国内出願で一定額、第二国出願でさらに一定額を支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(3社) 	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(2社) 賞金付きの賞を授与し支払う
登録時	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(3社) なし(2社) 	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(2社) なし 	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う 賞金付きの賞を授与し支払う ランクに基づいて一定額を支払う
実績時	<ul style="list-style-type: none"> 登録後初めて実施が確認された際、特許の質とグローバルでの実施見込みを算定し、ランクに従って支払う(原則1回) 発明の技術的な価値を評価してランクに従って支払う 社内実施は評価に応じてランクに分けて一定額を支払い、社外実施はライセンス契約時に料率を決めて支払う 実施補償は評価点に応じて支払い、アウトスタンディングな特許には特別な補償を支払う 社内実施は発明の質・実施規模等でランクに分けて対価を支払い、社外実施はライセンス収入に応じて対価を支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 通常実施は一定額を支払う。実績が一定額以上のものについては、実績から算定式に基いて算出した対価を支払う 発明実施後の実績から算出した対価を支払う 実施時に売上やライセンス収入に一定率と各特許の係数を乗じて算出した金額を支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 上限は設けず、算定式に応じて支払う 実際に活用された極めて価値の高い特許について、賞金付きの賞を授与し支払う 実績が評価されたものについては、上限なしの報奨金を支払う



対価の算出・決定・支払手続が、負担になっている企業が多い。

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
ノウハウ	<ul style="list-style-type: none"> 特許と同様に支払う(2社) 一定の基準を超えたノウハウについては、特許と同様に支払う(2社) 譲渡時および実施時に、特許とは別基準で支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 特許と同様に支払う(2社) 裁量で決定し支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 一律に報奨金を支払う 一定額を支払う 出願時と同様の金額を支払い、また優れた技術を評価する賞金付きの賞がある
課題	<ul style="list-style-type: none"> 支払額は様々な要素をもとに決定しており、支払は長期間に渡るため、過誤払いが生じることがある。過誤払いや追尾変更に応じて適宜返金・回収しなければならず、負担になっている 対価の算定、支払の事務手続きを誤りなく済ませることに、最も負担がかかっている 発明の社内実施有無の調査、対価の算定に最も負担がかかっている 社内実施補償金の支払手続きに最も負担がかかっている 	<ul style="list-style-type: none"> 実績補償金の利益貢献額の評価に負担がかかっている 実績補償金の算出、決定、支払に最も負担がかかっている 各発明者の貢献度の認定に最も負担がかかっている 	<ul style="list-style-type: none"> 報奨金の算定手続、利益等への発明の貢献度の認定が負担である



規程を整備している中小企業は、出願・登録・実績時の全てにおいて、対価を支払っている企業が多い。

	ものづくり 5社	ライフサイエンス(製薬・化学・食品) 2社
出願時	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(4社) なし 	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(2社)
登録時	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(4社) 報奨制度における社長賞の報奨金として、ランクに分けて数万円を支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(2社)
実績時	<ul style="list-style-type: none"> 利益が一定額以上の商品を対象に、純利益の数%程度(上限あり)を支払う 明確に売上に寄与している特許を対象に、利益発生時、売上の数%を、発明者と販売実績者全員に支払う 報奨制度における社長賞の報奨金として、ランクに従って一定額を支払う 実績補償に相当するものとして、会社に貢献した特許を表彰し、一定額を支払う 商品化されたものを対象に、優れた発明を表彰し、チームに一定額を支払う。突出した発明には、さらに各発明者に一定額を支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 実施された特許を対象に評価し支払う(下限のみあり) 売上が一定以上の商品を対象に、営業利益から算定式で算出した対価(上限なし、下限あり)を支払う



規程を整備している中小企業は、出願・登録・実績時の全てにおいて、対価を支払っている企業が多い。

	ものづくり 5社	ライフサイエンス(製薬・化学・食品) 2社
ノウハウ	<ul style="list-style-type: none"> 報奨制度における社長賞の報奨金としてランクに従って一定額を支払う 特定の対価は特に定めていないが、社長賞等での表彰対象になる なし(3社) 	<ul style="list-style-type: none"> 特許と同様に支払う 出願・登録補償に該当するノウハウについて一定額を支払い、実績補償は特許と同様に支払う
課題	<ul style="list-style-type: none"> 利益発生時の対価の計算に最も負担がかかっている。営業員全員の販売実績を計上しなければならない 商品化に多くの従業者が携わる。技術者以外の従業者を評価してあげられるような仕組みのあり方が課題 	<ul style="list-style-type: none"> 特許の社内実施の状況調査に最も負担がかかっている



規程の無い中小企業は、優れた職務発明をした従業者等を社内表彰したり、業績・賞与査定で勘案している。

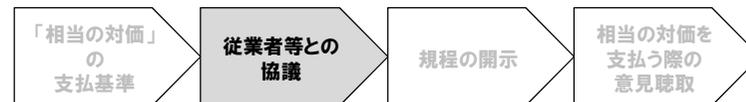
ものづくり 8社	
出願時	<ul style="list-style-type: none"> • ないが、業績査定の1つとして勘案する • ないが、優れた特許は社内表彰する • なし(6社)
登録時	<ul style="list-style-type: none"> • 社内表彰制度において、各発明者に一定額を支払う • ないが、業績査定の1つとして勘案する • ないが、優れたものは賞与査定に大きく影響する • なし(5社)
実績時	<ul style="list-style-type: none"> • 社内表彰制度で、一定額を支払う • ないが、業績査定の1つとして勘案する • ないが、優れた発明については賞与査定に大きく影響する • なし(5社)
課題	—



登録時・実績時に対価を支払っている大学・研究開発機関が多い。

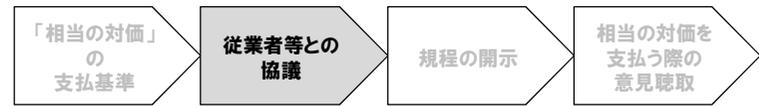
大学・研究開発機関 5機関	
出願時	<ul style="list-style-type: none"> なし(5機関)
登録時	<ul style="list-style-type: none"> 一定額を支払う(2機関) 登録件数及び請求項をもとに金額を算定し、支払う なし(2機関)
実績時	<ul style="list-style-type: none"> ライセンス収入から出願時経費を控除した残りの金額の数割を支払う(3機関) 出願時経費控除は行わず、ライセンス収入の数割を発明者に支払う。配分割合はライセンス収入の金額規模によって変わる(2機関)
ノウハウ	<ul style="list-style-type: none"> 発明と同様に支払う(3機関) ライセンス収入が一定額を超えた場合は、収入の数割を発明者に支払う 権利化していないノウハウにも対価を支払えるが、支払った事例はない
課題	<ul style="list-style-type: none"> ライセンス収入の配分の整理や手続きの負担が大きい(2機関) ライセンス収入が入ってきても、権利化の手続費用控除によって、発明者の収入にならないことが多い 特にないが、出願補償が無い事を外部から指摘されたことはある

従業者等との協議



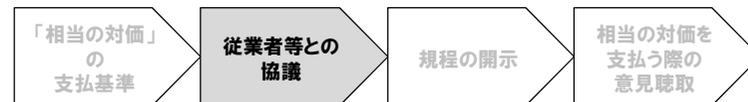
協議の回数や実施形式は、企業によって異なるものの、説明会を数十回以上行っている企業もある。

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
説明会実施の有無・回数・参加人数	<ul style="list-style-type: none"> 数百回実施。1万人が参加 全従業員等対象で数十回実施(2社) 非組合員(課長級以上、出向者等)を主対象に、数十回実施 	<ul style="list-style-type: none"> 10回程度実施 数回実施 2ヶ月間で2回実施。1回目は意見聴取、2回目は改善案に対する意見交換 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員等向けにイントラネット上で意見聴取後、従業員等代表との協議 説明会参加を業務扱いとしたため出席率100%
説明会実施形式	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットで規程案を開示後、協議を実施(3社) 地域ごとに数回ずつ実施(2社) 研究開発拠点中心に実施 社内報で特集を組んで開催を告知 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発部門が主対象(3社) 	<ul style="list-style-type: none"> 冊子を作成し全社に配布し、全社対象に各拠点で説明会を数回ずつ実施 事業所ごとの代表者と知財部門で協議を実施。個々の従業員等とのやり取りには時間をかけない(2社)
組合との協議	<ul style="list-style-type: none"> 上記の他、組合との協議を2回実施。1回目は会社からの提案。2回目は合意形成 上記の他、組合執行部とも協議。質疑内容も後日開示 上記の他、組合との協議も実施 	<ul style="list-style-type: none"> 上記の他、組合には、10回程度の説明会の前と後に2回、個別協議・報告を実施 上記の他、組合との協議を数回実施 	<ul style="list-style-type: none"> 実施せず。上記の通り、組合とだけ実施するのは協議にならないという判断から全社説明会を実施 実施せず。上記の通り、組合の代わりとして従業員等代表制度がある



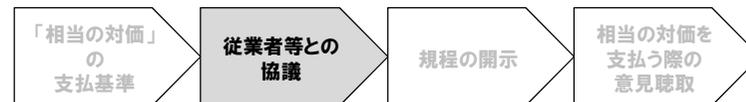
協議には概ね半年～1年の時間を要している。

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
協議対応 ・期間	<ul style="list-style-type: none"> 約1年間、了解を得られるまで話し合いを継続 9か月かけて、質疑応答は3回往復し、イントラネットで開示 9ヶ月の準備期間後に、3ヶ月の協議を行い完了 協議事項によるが、実際の協議よりも準備に時間を要する 出てきた意見は、全て処理している。Q&Aの形でイントラネットに掲載 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネット上に質疑応答窓口を開設、メールでの個別対応も実施 説明会やアンケートで要望・質問を受付。イントラネットで開示 イントラネット上に開示した規程案に対する意見を、幹部従業員等から募集 	<ul style="list-style-type: none"> 半年～1年程度の時間を要した 新規策定の場合、半年～1年程度、規程変更の場合には2カ月程度を要した 十分な時間を取って質問対応
納得しない 従業員等への 対応	<ul style="list-style-type: none"> 2名ほど残った従業員等は総務担当も加わって協議 最後まで納得しない従業員等がいたが、会社と従業員との応答をもとに、協議は尽くされたとの弁護士判断で収束 金銭面で納得しない従業員等からの問い合わせがメールであった 積極的に反対した従業員等はいなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 最後まで納得しない従業員等はいなかったが、防衛特許等が貢献対象とならずに不満が拳がったケースあり 質問程度の問い合わせはあった プラス側の規程改訂のためか、特に異論はなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 納得しない従業員等はいしたが、個別面談を行い納得してもらった
課題	<ul style="list-style-type: none"> 最後まで納得しない従業員等への対応に時間を要する(2社) どこまでやり取りを継続すべきかの判断が困難 	<ul style="list-style-type: none"> どこまでやり取りを継続すべきかの判断が困難 	<ul style="list-style-type: none"> 結局何が正しいのか判断がつかずに従業員等側にもやややした感じが残る。事例紹介が重要 エンジニアによって評価して欲しいポイントが異なるため、すり合わせが困難 資料作成に負担を要した



設立時に職務発明規程を策定したものの、協議の記録が残っていないケースがある。

	ものづくり 5社	ライフサイエンス(製薬・化学・食品) 2社
説明会実施の有無・回数・参加人数	<ul style="list-style-type: none"> 規程変更については、役員会で議論の末、決定するが、従業員等との協議の場は公式には設けていない 協議は実施していない(2社) 過去の経緯は不明(3社) 	<ul style="list-style-type: none"> 数回実施 説明会ではなく、従業員等との口頭・メールでの個別やり取りを数十回実施
説明会実施形式	—	<ul style="list-style-type: none"> 全国営業所長に対面説明を実施後、メールや対面での意見交換を実施 開発部門と製造部門が主対象
組合との協議	—	<ul style="list-style-type: none"> 組合は存在するが、組合との協議を行う形式にはしていない 組合が存在しない
協議対応・期間	<ul style="list-style-type: none"> 日常業務の中で、常時、従業員等からの声を汲み取る構造 	<ul style="list-style-type: none"> 問題のありそうな拠点には、直接会社側が出向いた 社内掲示板において1週間ほど意見募集を受け付けた
納得しない従業員等への対応	—	<ul style="list-style-type: none"> 算定基準について質問が多く出たが、他社事例の提示により収束
課題	—	—



各部局の代表による委員会を開催し、その議事を各部局で検討し、意見を集約する、というケースが多い。

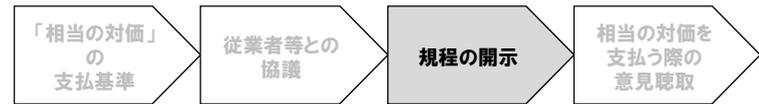
大学・研究開発機関 5機関	
説明会実施の有無・回数・参加人数	<ul style="list-style-type: none"> ・数十回の委員会を実施 ・数回の説明会を全研究者に実施 ・数回の委員会式会議を実施 ・大幅改訂をした際に説明会を実施 ・個々の教員・研究者対象の説明会は実施していないが、部局代表者が出席する会合で協議を実施
説明会実施形式	<ul style="list-style-type: none"> ・部局代表者が自部局の幹部会で議論をし、その意見を代表委員会で共有(3機関) ・過去の詳細は不明(2機関)
組合との協議	—
協議対応・期間	<ul style="list-style-type: none"> ・執行部からの意見で、出願時補償金が高すぎるという意見を採用し、下げたことがある
納得しない従業者等への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・話し合いの末に解決した
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・当時の議論を明確に記録・記憶している関係者が少なく、特に課題についても共有されているものはない(5機関)

規程の開示



規程はイントラネットで従業員等を開示している。

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
開示方法	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットで開示(4社) イントラネットにおけるEラーニングによる強制的な公開 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットで開示(3社) 上記の他、ウェブサイト及び説明会で公開 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットで開示(3社) 上記の他、紙冊子を作成し、部門ごとに備え付け
開示範囲	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員(4社) 上記と併せて、派遣社員・出向者も含めて規程閲覧可能 上記とは別途、派遣社員に開示・説明。(2社) 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員(3社) 全従業員及び派遣社員も含めて公開 上記の他、新入社員には入社時研修にて説明 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員(3社)
課題	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 「全員への開示」の解釈と徹底



従業員等は規程を閲覧可能。規程を紙媒体で保管しているケースがある。

	ものづくり 5社	ライフサイエンス(製薬・化学・食品) 2社
開示方法	<ul style="list-style-type: none"> 紙媒体で保管し、対価一覧表を開示 課長が紙媒体で管理し、頼めば閲覧可能 規程が改訂されると、業務指示書という形で電子メールで全社に配信 	<ul style="list-style-type: none"> イントラネットで開示 各部門の総務チームが紙媒体で管理
開示範囲	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員(3社) 主に発明者、販売実績者 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員 全従業員及び派遣・出向者
課題	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な公開がされていない 読まれているか不明 	—



**規程は、ウェブサイトで従業者等も含めて広く社会に公表。
更に詳細な支払細則は、イントラネットで従業者等を開示する。**

大学・研究開発機関 5機関	
開示方法	<ul style="list-style-type: none"> • ウェブサイトで公開(5機関) • 上記の他、毎年冊子を作成。要望に応じて説明会も実施 • 上記の他、学内のメーリングリストで送信 • 上記の他、詳細な支払細則は従業者等にのみイントラネットで開示する
開示範囲	<ul style="list-style-type: none"> • 全閲覧者(4機関) • 上記の他、新任者には個別に説明 • 上記の他、退職者には別途説明。研究者には外国人も多いため、英訳版も用意している • 主に部局長や研究者を対象とする
課題	—

相当の対価を支払う際の意見聴取

【相当の対価を支払う際の意見聴取 大企業】



**全企業が意見の聴取を実施している(異議申立制度を含む)。
利用状況としては、利用なし～年間数件程度。**

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
意見の聴取実施の有無	<ul style="list-style-type: none"> 意見の聴取を実施(異議申立制度あり)(5社) 	<ul style="list-style-type: none"> 意見の聴取を実施(異議申立制度あり)(3社) 	<ul style="list-style-type: none"> 意見の聴取を実施(異議申立制度あり)(3社)
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 対価受領後60日以内に受付。支払いプロセスに関する質問は常時受付 対価支払後3ヶ月以内に電話・メールにて受付 支払い報酬裁定委員会で支払い後原則6カ月以内に受付。支払に関する質問は常時受付 支払い時にメールにて受付 対価算出通知時に、メール・電話にて積極的な意見聴取を実施し、不服事項は書面にて正式に受付 	<ul style="list-style-type: none"> 実績報奨のみを対象に不服審査委員会が受付。支払に関する質問は常時受付 質問を受け付ける趣旨の手紙を支払い時に添付 職務発明であるか否かの認定、発明者の発明等への寄与度の認定、対価算出後(実施補償時)の各プロセスで受付 	<ul style="list-style-type: none"> 部門ごとに異議申立受付担当者あり。その他意見も常時受付体制 知財部門が受け、再審査 対価支払時に連絡先を明記し、書面・メールで意見受付
利用状況	<ul style="list-style-type: none"> 年間数件程度 年間1件程度 直近5年間で2件 直近5年間で1件 	<ul style="list-style-type: none"> 特に実施補償毎に多く利用あり 年間1件程度 これまで利用されていない 	<ul style="list-style-type: none"> 2～3年に1回程度 2014年度以降利用なし
課題	<ul style="list-style-type: none"> 金額決定の前に意見を聞くべきかが悩みどころ 発明評価説明担当者の負荷 議論の収束のさせ方 積極的に意見聴取の機会を与えても解答が無い場合がある 	<ul style="list-style-type: none"> 細かな規程が無い場合の寄与度算定とその説明方針 発明者間で主張が異なる場合の対応 特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 特になし(2社) 算定係数は絶対的なものではなく、説明に苦勞する

【相当の対価を支払う際の意見聴取 中小企業(規程有り)】



従業者等との日常会話を通じて合意をとる企業がある。

	ものづくり 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 2社
意見の聴取の実施有無	<ul style="list-style-type: none"> ・従業者との合意に依拠(2社) ・異議申立制度はない(2社) 	<ul style="list-style-type: none"> ・異議申立制度あり(2社)
実施方法	—	<ul style="list-style-type: none"> ・知財・法務部が窓口となり、発明審査委員会で再考 ・発明審査委員会が受付
利用状況	—	<ul style="list-style-type: none"> ・利用されていない(2社)
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。会社と従業者との一体感を重視しており、従業者にも理解は得られている ・チームでやっているという認識があるため、クレームが出る事は無い ・異議申立の存在を意識していなかった。むしろ要求をもっと従業者から言って欲しい 	—

【相当の対価を支払う際の意見聴取 大学・研究開発機関】



意見の聴取を実施している(異議申立制度を含む)。
 利用状況としてはほぼ利用件数はない。

大学・研究開発機関 5機関	
意見の聴取の実施異議有無	<ul style="list-style-type: none"> 異議申立制度あり(5機関)
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 対価を個人に支払うか、研究費とするかは事前に聴取する。異議は、知的財産調整委員会が受付 関係者会議を開催し、意見聴取の場とする。また、ライセンス収入額の通知時に連絡先を記載し、問い合わせを受付。ただし、職務発明か否かの決定時のみ。報奨額に関する異議申立プロセスは無い
利用状況	<ul style="list-style-type: none"> 利用頻度は少ない(2機関) 過去5年間利用実績無し 過去10年以上利用実績無し 利用なし
課題	<ul style="list-style-type: none"> 特になし(2機関)

【補足】

退職者への対応が負担になっている。

	職務発明規程の運用において負担になっている手続き
大企業	<ul style="list-style-type: none">退職者と連絡が取れないことがあり、連絡先や口座情報の確認、個人情報の取扱、郵送費用等が負担になっている(8社)
中小企業(規程有り)	<ul style="list-style-type: none">発明審査委員会において発明を社内で認定する手続きに、最も負担がかかっている
中小企業(規程無し)	—
大学・研究開発機関	<ul style="list-style-type: none">退職者と連絡が取れないことが非常に多く、連絡先や口座情報の確認、個人情報の取扱、郵送費用等が負担になっている(5機関)発明の承継の評価における発明者との調整が負担である

対価以外の非金銭的インセンティブ(参考)

【対価以外の非金銭的インセンティブ 大企業】

大企業では、表彰制度を設けている他、フェロー制度や留学等の教育の機会を提供している企業がある。

	ものづくり (総合電機・輸送機器) 5社	ライフサイエンス (製薬・化学・食品) 3社	情報通信・サービス 3社
表彰状・メダル・盾等の授与	<ul style="list-style-type: none"> ・若手の発明者を対象にした表彰制度があり、盾や金一封を授与 ・社長または役員から表彰状授与、メダルを授与 ・優秀発明表彰があり、大賞には表彰状と副賞で金一封が授与される ・社内表彰制度で選ばれた発明者に対して、賞状や楯、別途商品券を授与 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・社長表彰、記念品授与、登録時の賞状授与
社内周知	<ul style="list-style-type: none"> ・発明表彰受賞者によるプレゼンテーション等の機会、祝賀会の開催、社内報への掲載 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・出願時・登録時に朝礼等で他の従業員の前で表彰 ・発明者のマイスター制度 ・全社表彰制度があり、表彰し社内に周知
賞与・人事査定	—	<ul style="list-style-type: none"> ・フェロー制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・フェロー制度
教育・研究等の機会	—	<ul style="list-style-type: none"> ・海外留学制度 ・発明に関わった従業員限定ではないが表彰制度があり、表彰された従業員には、海外学会への参加の権利、パーティ招待等を授与 	—

【対価以外の非金銭的インセンティブ 中小企業(規程有り)】

社内表彰や特別休暇、昇格等の査定への反映を行っている企業がある。

	ものづくり 5社	ライフサイエンス(製薬・化学・食品) 2社
表彰状・メダル・盾等の授与	<ul style="list-style-type: none"> • ロングセラーの商品を数多く出した者に、表彰状と盾を授与 • 内部の制度ではないが、外部の発明表彰制度に応募し、発明者が表彰状を授与されている • 社内表彰および盾を授与 	<ul style="list-style-type: none"> • 表彰制度における表彰式・表彰状授与
社内周知	<ul style="list-style-type: none"> • 全体朝礼での公表 及び社内掲示 	—
賞与・人事査定	—	<ul style="list-style-type: none"> • 昇級や昇格に係る個人評価への反映
教育・研究等の機会	—	<ul style="list-style-type: none"> • 表彰制度における特別休暇、知財に関する学習の機会提供

【対価以外の非金銭的インセンティブ 中小企業(規程無し)】

社内表彰の実施や人事査定での考慮を行っている企業がある。

	ものづくり 8社
表彰状・メダル・盾等の授与	<ul style="list-style-type: none">・ 社長賞において、賞状と副賞として金一封を授与・ 表彰金その他、表彰状を授与
社内周知	—
賞与・人事査定	<ul style="list-style-type: none">・ 発明を成したものは、直接的ではないが人事査定で加味される・ 賞与、人事査定で考慮する
教育・研究等の機会	—

【対価以外の非金銭的インセンティブ 大学・研究開発機関】

表彰制度を設けているケースがある。

	大学・研究開発機関 5機関
表彰状・メダル・盾等の授与	・ 理事長賞があり、表彰状・感謝状・副賞(盾)が授与され、金一封を授与
社内周知	—
賞与・人事査定	・ 発明が活用された研究者は昇給したり、昇格することはあるが制度化されていない
教育・研究等の機会	・ 知財ライセンス収入のうち数割を研究費用に充てられるようにしている

調査結果のまとめ

職務発明規程の各プロセスにおける運用実態と課題

その他の調査内容

	「相当の対価」の支払基準	従業者等との協議	規程の開示	相当の対価を支払う際の意見聴取	対価以外の非金銭的インセンティブ
大企業	<ul style="list-style-type: none"> 出願・登録・実績時、ノウハウの全てにおいて、対価を支払っている企業が多い。 対価の算出・決定・支払手続が、負担になっている企業が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 協議の回数や実施形式は、企業によって異なるものの、説明会を数十回以上行っている企業もある。 協議には概ね半年～1年の時間を要している。 	<ul style="list-style-type: none"> 規程はイントラネットで従業者等に開示している。 	<ul style="list-style-type: none"> 全企業が意見の聴取を実施している(異議申立制度を含む)。 利用状況としては利用なし～年間数件程度。 	<ul style="list-style-type: none"> 表彰制度を設けている他、フェロー制度や留学等の教育の機会を提供している企業がある。
中小企業 規程有り	<ul style="list-style-type: none"> 規程を整備している中小企業は、出願・登録・実績時の全てにおいて、対価を支払っている企業が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 設立時に職務発明規程を策定したものの、協議の記録が残っていないケースがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業者等は規程を閲覧可能。規程を紙媒体で保管しているケースがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業者等との日常会話を通じて合意をとる企業がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内表彰や特別休暇、昇格等の査定への反映を行っている企業がある。
中小企業 規程無し	<ul style="list-style-type: none"> 規程の無い中小企業は、優れた職務発明をした従業者等を社内表彰したり、業績・賞与査定で勘案している。 	— (該当なし)	— (該当なし)	— (該当なし)	<ul style="list-style-type: none"> 社内表彰の実施や人事査定での考慮を行っている企業がある。
大学・ 研究開発 機関	<ul style="list-style-type: none"> 登録時・実績時に対価を支払っている大学・研究開発機関が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 各部局の代表による委員会を開催し、その議事を各部局で検討し、意見を集約する、というケースが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 規程は、ウェブサイトで従業者等も含めて広く社会に公表。更に詳細な支払細則は、イントラネットで従業者等に開示する。 	<ul style="list-style-type: none"> 意見の聴取を実施している(異議申立制度を含む)。 利用状況としてはほぼ利用件数はない。 	<ul style="list-style-type: none"> 表彰制度を設けているケースがある。