

職務発明に関するアンケート 集計結果（概要版）

平成14年12月

1 . 調査機関

(社) 発明協会

2 . 調査目的

我が国企業における研究者の研究創作の評価及び奨励に関する実態把握を行うため

3 . アンケート対象

(調査 A)

全国発明表彰受賞者 93人

有効回答率:49.5% (有効回答数 46 名)

(調査 B)

上記以外の発明者 (以下「研究者」という)

6,973名 (2,352社)

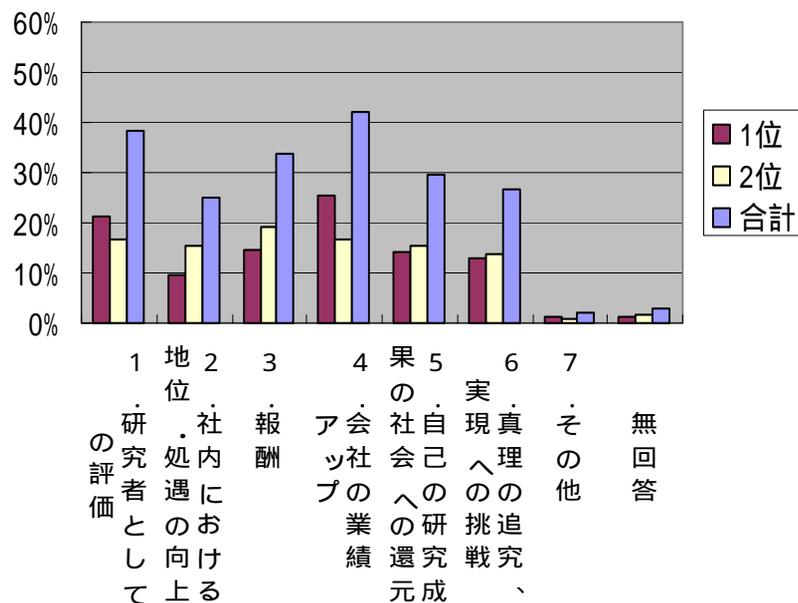
有効回答率:34.3% (有効回答数 2394 名)

主な質問とそれに対する回答

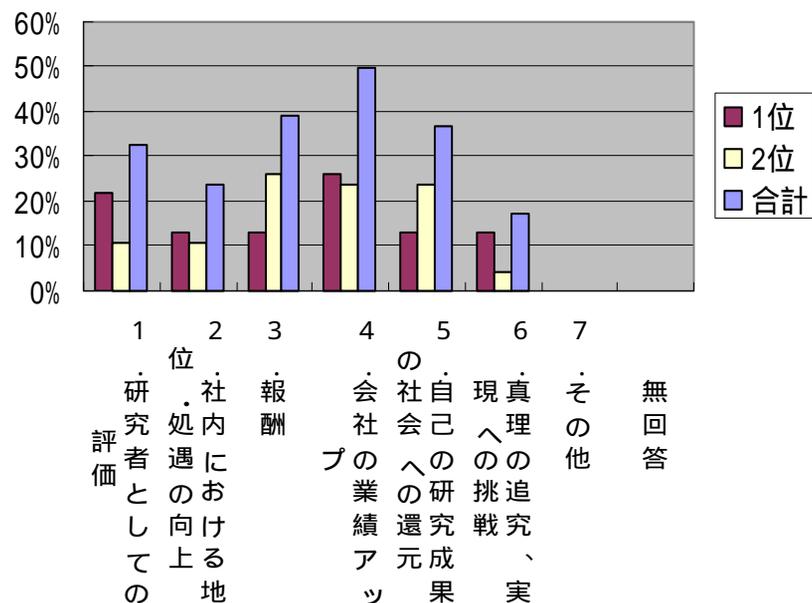
A . 研究開発活動のインセンティブ、研究開発成果に対する企業の評価について

研究者にとって、研究開発活動のインセンティブは、第1に会社の業績アップ、第2に研究者としての評価

【研究者 - 割合】



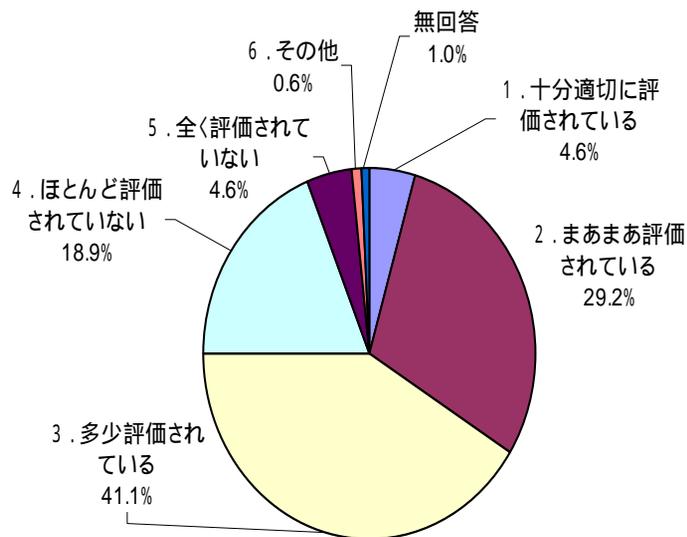
【受賞者 - 割合】



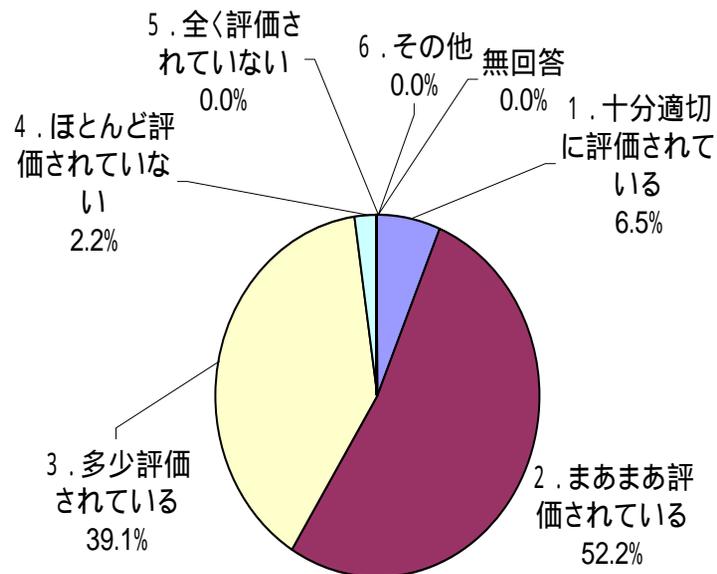
A . 研究開発活動のインセンティブ、研究開発成果に対する企業の評価について

自分の研究開発の成果が、企業に適切に評価されていると思う者の割合は、「十分」と「まあまあ」を合わせて約 1 / 3

【研究者】



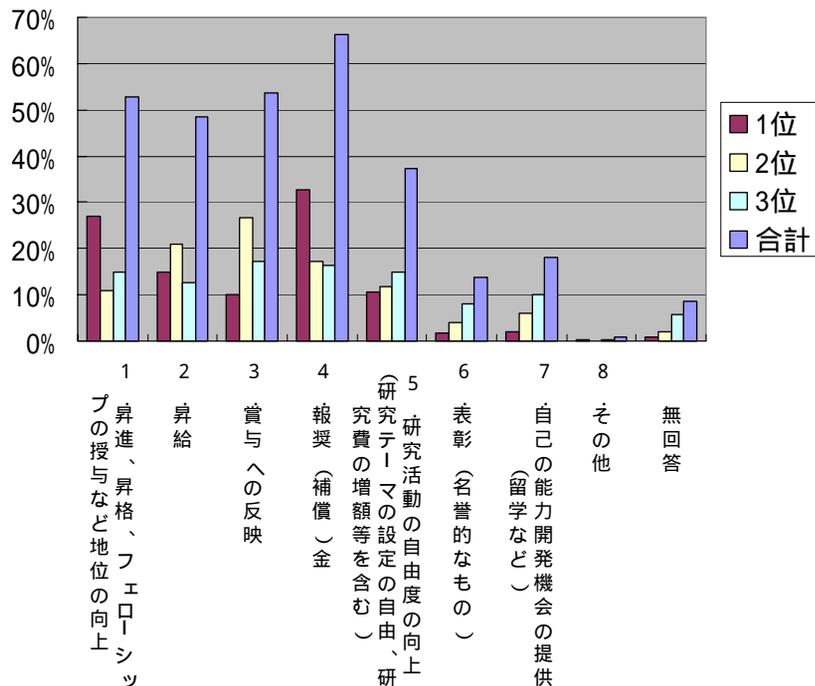
【受賞者】



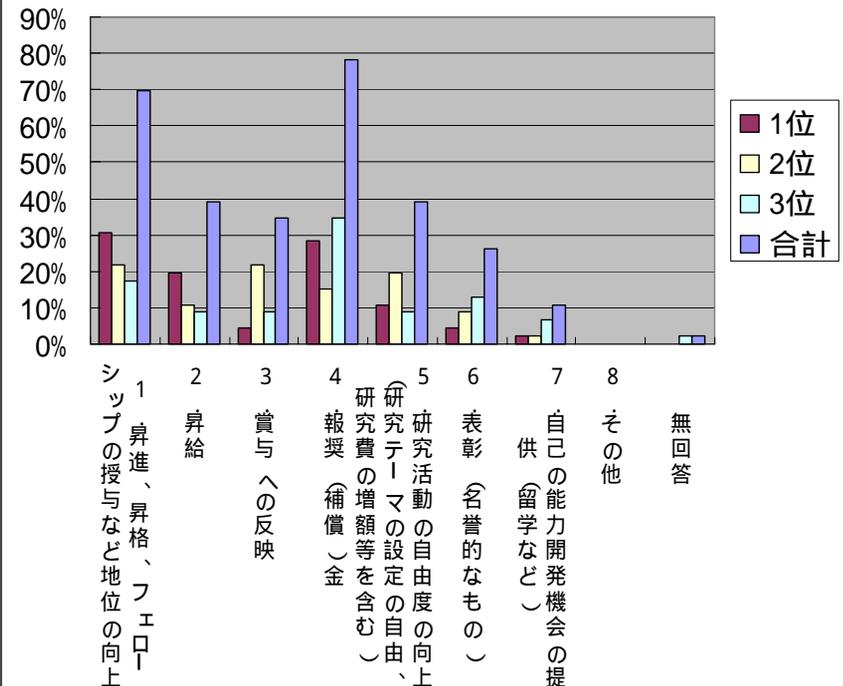
A . 研究開発活動のインセンティブ、研究開発成果に対する企業の評価について

研究者にとって研究成果に対する評価として好ましいのは、「報奨（補償）金」と「昇進・昇格」

【研究者 - 割合】



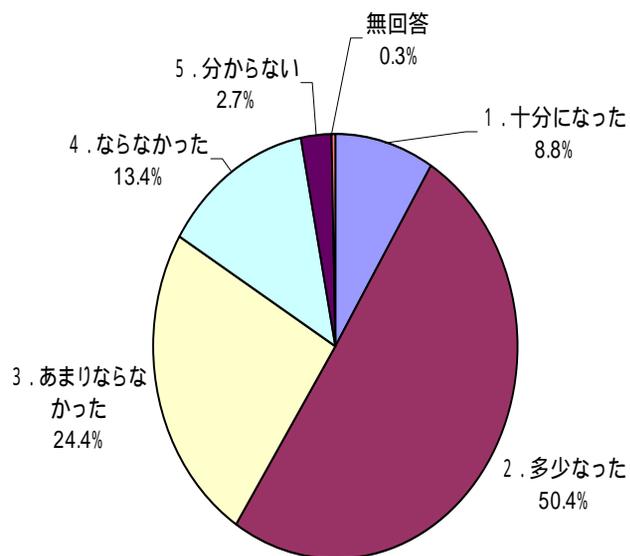
【受賞者 - 割合】



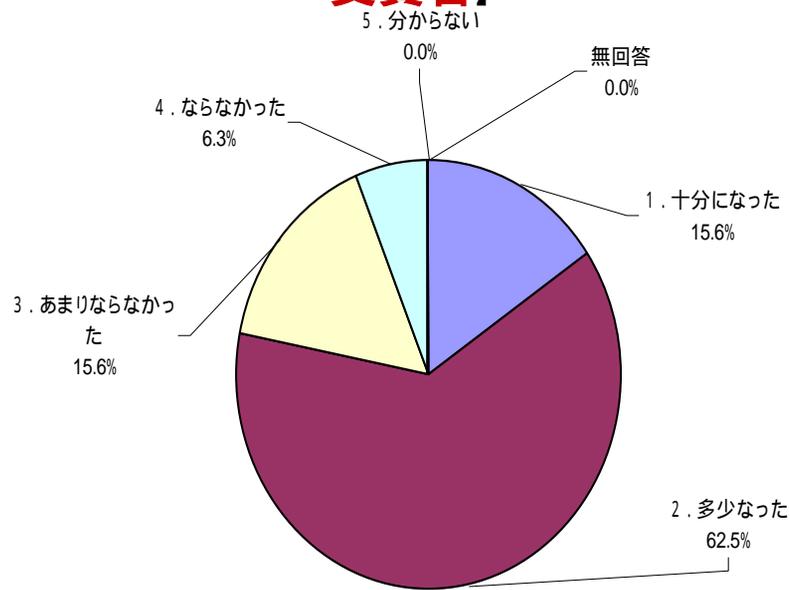
B. 報奨（補償）金について

報奨（補償）金が研究活動のインセンティブになったとする研究者は、「十分になった」が9%、「多少なった」が50%。一方、「あまりならなかった」とするのは25%

【研究者】



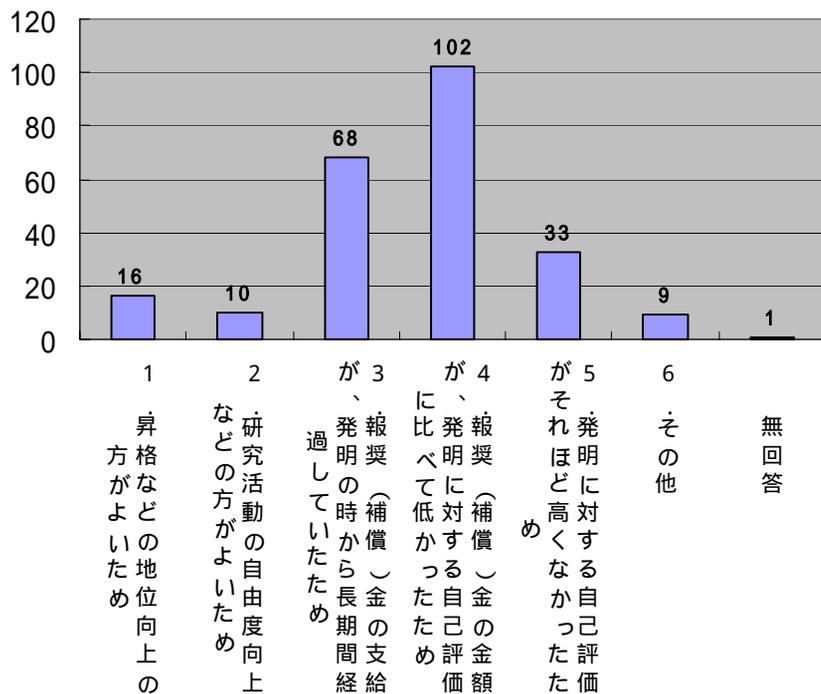
【受賞者】



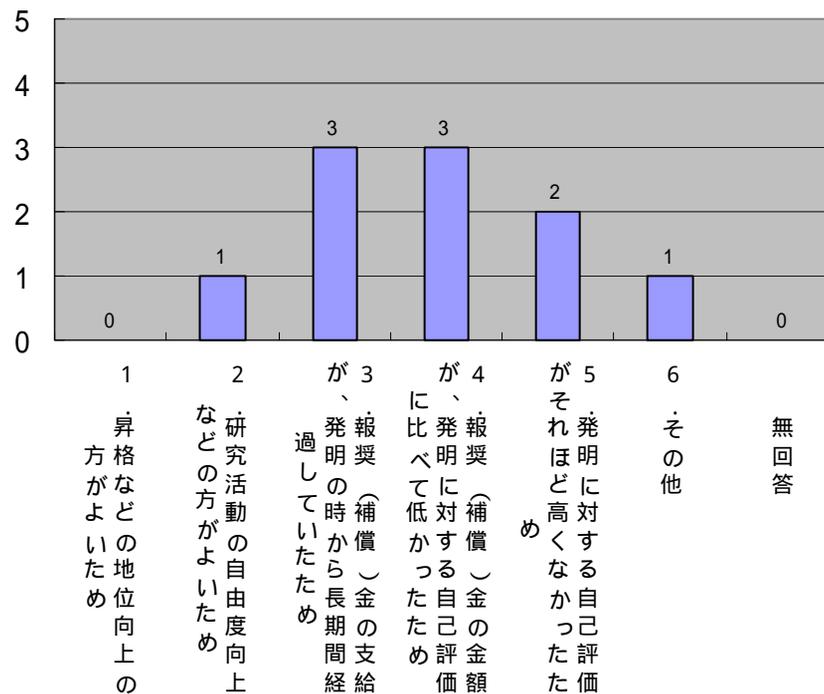
B. 報奨（補償）金について

報奨（補償）金がインセンティブとならなかった主な理由は、報奨（補償）金額が自己評価に比べ低かったり、評価時期が遅れたりしたため

【研究者】



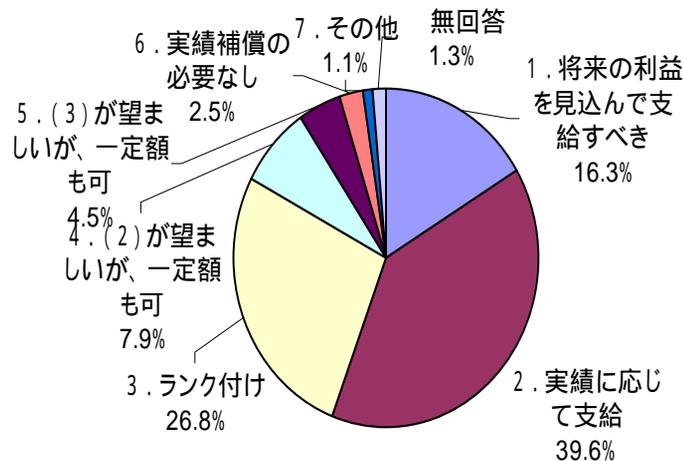
【受賞者】



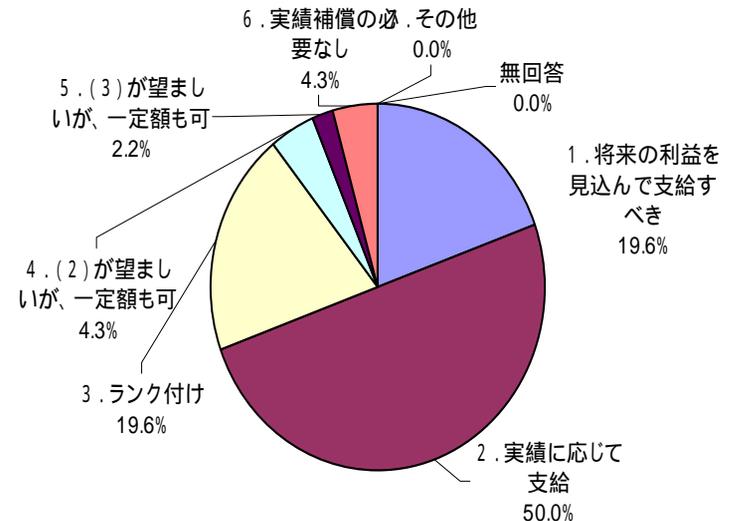
B. 報奨（補償）金について - 実績報奨（補償）

報奨（補償）金の額については、「将来の利益を見込んで支給すべき」、「実績に応じて支給すべき」、「ランク付けに応じて支給すべき」とする意見を合わせると8割以上に達する

【研究者】

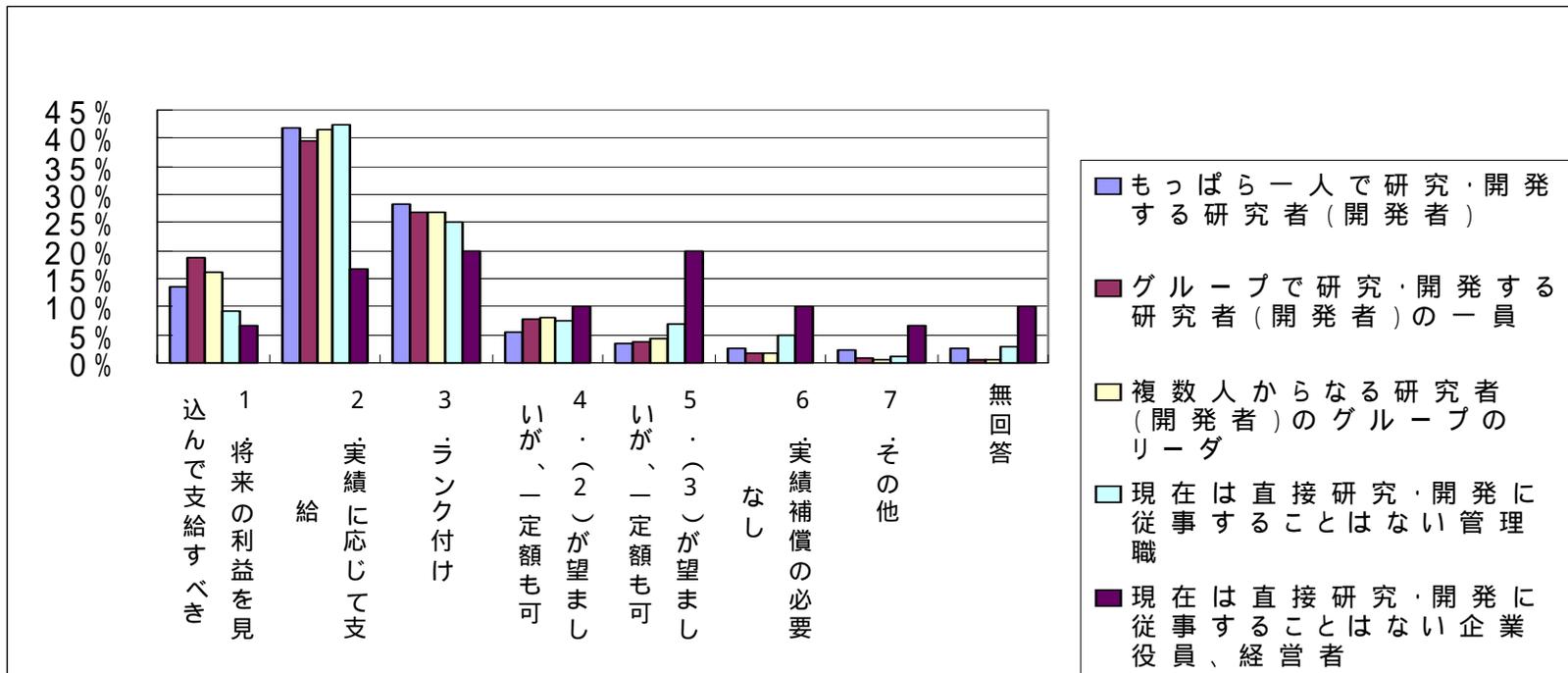


【受賞者】



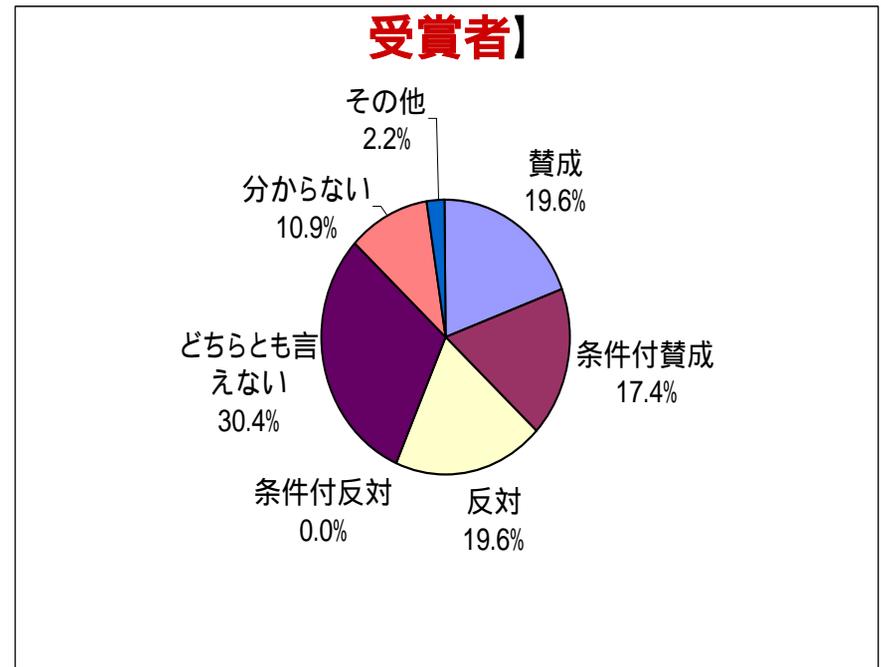
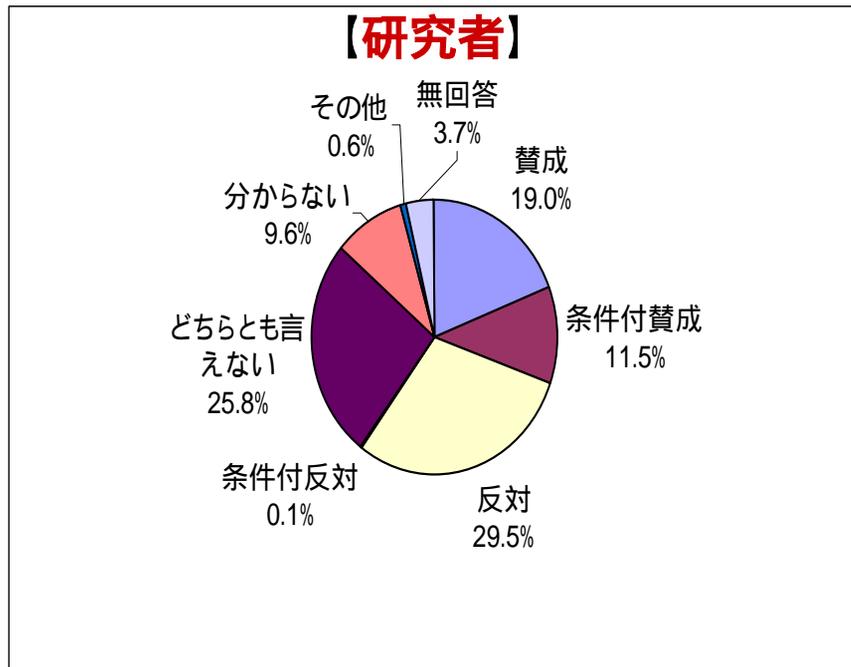
B. 報奨（補償）金について - 実績報奨（補償）

報奨（補償）金の額については、実績等に応じて差別化されることが望ましいとする研究者が多い一方、研究経験者である役員・経営者は「一定額でも構わない」とする割合が高い



C . 相当の対価の決定方法について：企業が自由に設定できるようにすることに対して

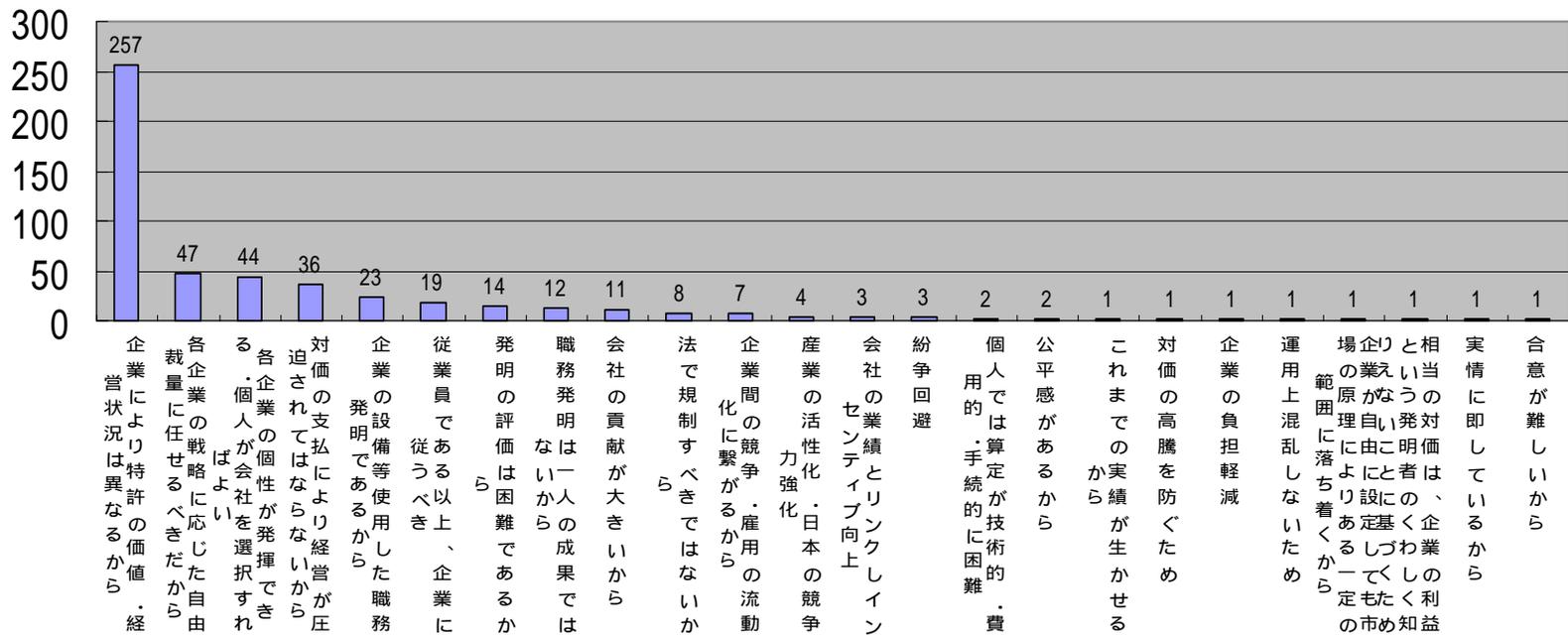
「相当の対価」を企業が自由に設定できるようにすべきとする研究者は、「賛成」2割弱、「条件付賛成」1割強に対し、「反対」3割



C . 相当の対価の決定方法について：企業が自由に設定できるようにすることに対して

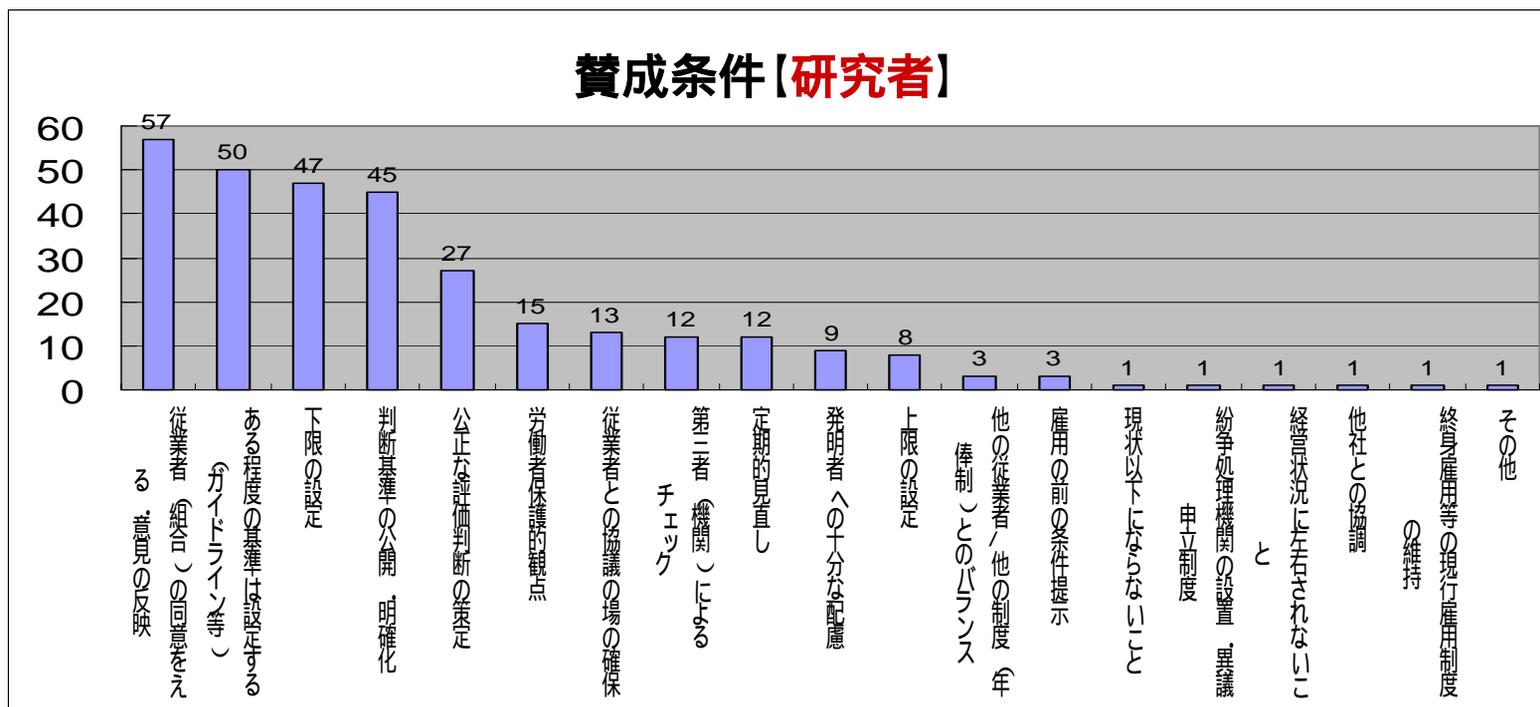
「賛成」の理由としては、「企業により特許の価値や経営状況が異なるから」、とする回答が大多数

賛成理由【研究者】



C . 相当の対価の決定方法について：企業が自由に設定できるようにすることに対して

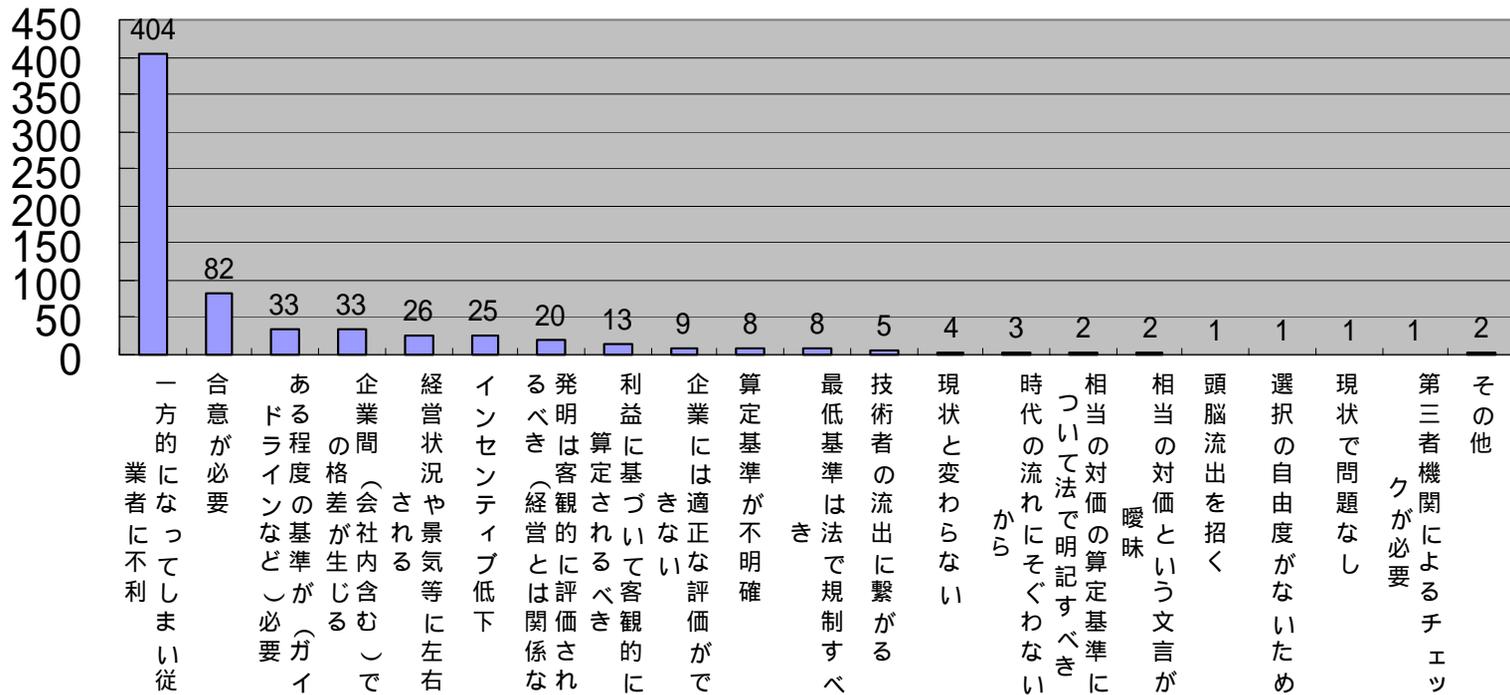
「賛成の条件」としては、「従業員・組合の同意を得ることや意見が反映されること」、「ある程度の基準を設けること」、「下限の設定」及び「判断基準の公開・明確化」が多い



C . 相当の対価の決定方法について：企業が自由に設定できるようにすることに対して

「反対理由」としては、「一方的になってしま
い従業者に不利」とする回答が大多数

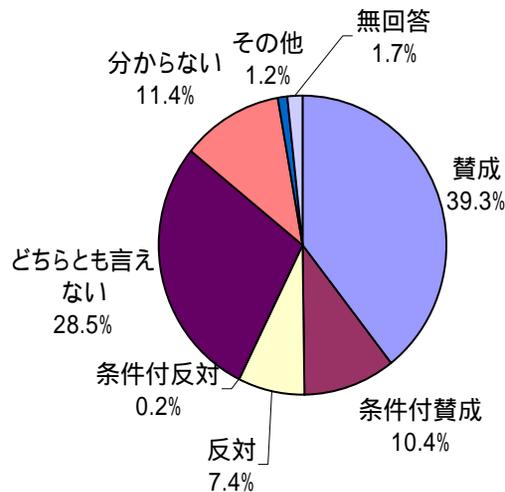
反対理由【研究者】



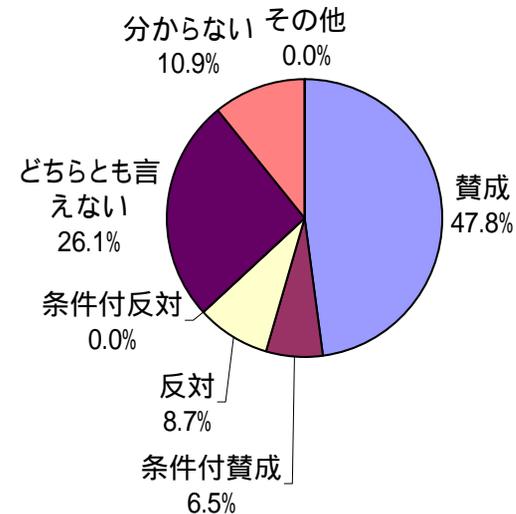
C . 相当の対価の決定方法について：使用者・従業者間の自由な合意に委ねることに対して

現行条文を改正し、使用者と従業者が「相当の対価」について、自由に合意して決められるようにすべきと答えた割合は「賛成」及び「条件付き賛成」を合わせ約5割

【研究者】



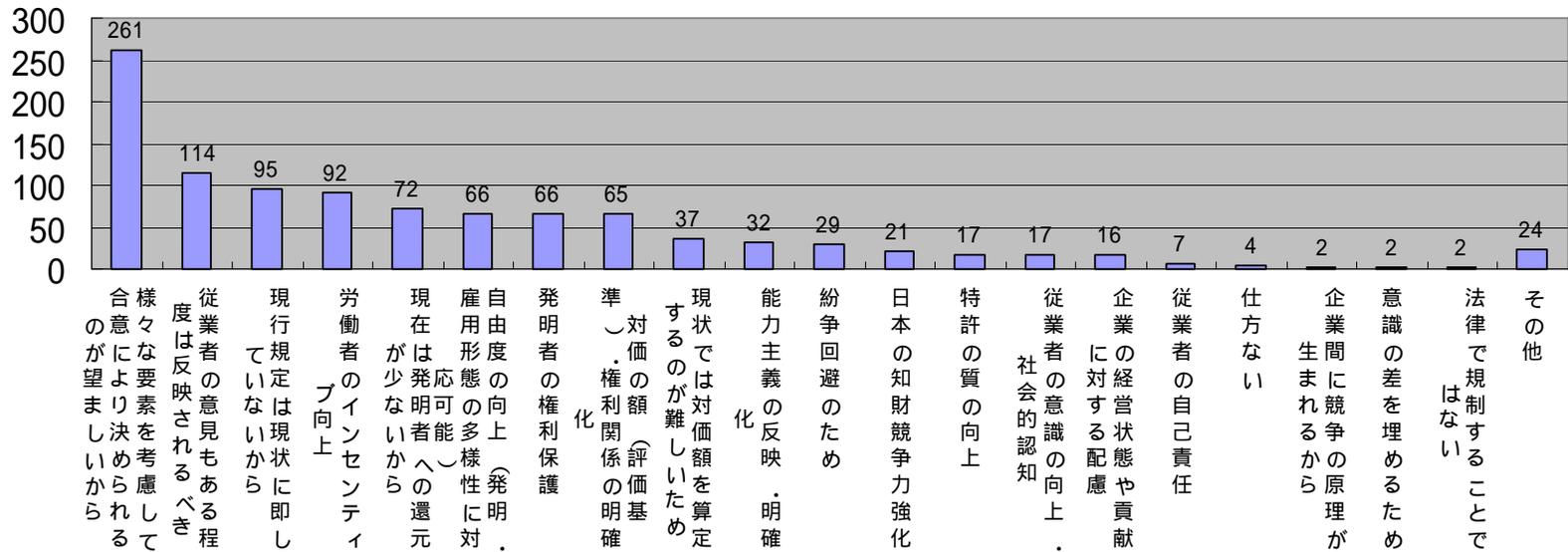
【受賞者】



C . 相当の対価の決定方法について：使用者・従業者間の自由な合意に委ねることに対して

「賛成」と答えた理由としては、「様々な要素を考慮して決定すべき」、「従業員の意見もある程度反映されるべき」、「現行規定が現状に合わない」が多い

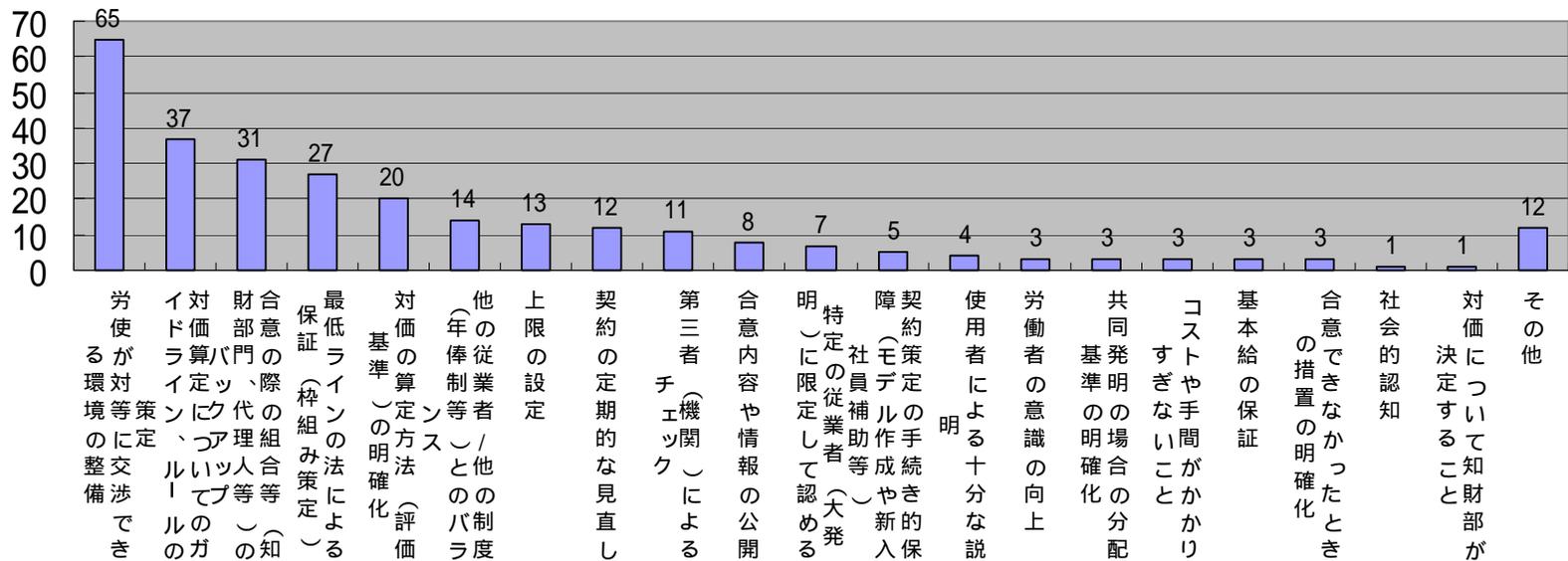
賛成理由【研究者】



C . 相当の対価の決定方法について：使用者・従業者間の自由な合意に委ねることに対して

「条件付き賛成」と答えた者が挙げた賛成の条件としては、「労使が対等に交渉できる環境整備」、「対価算定ルール策定」、「合意に際しての組織的バックアップ体制の整備」、「最低ラインの法による保証」

賛成条件【研究者】



「反対」の理由としては、「交渉力の差を考慮した労働者保護の観点」が圧倒的に多い

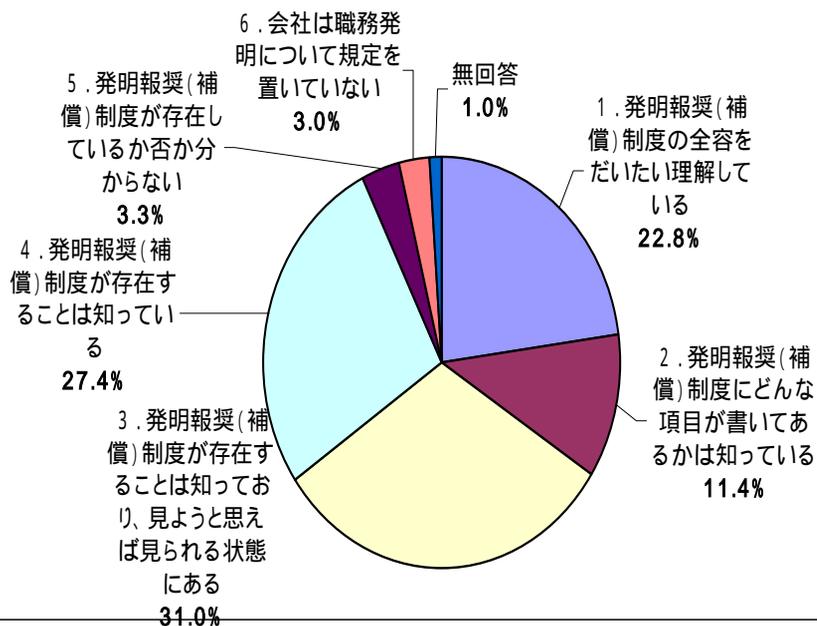
反対理由【研究者】



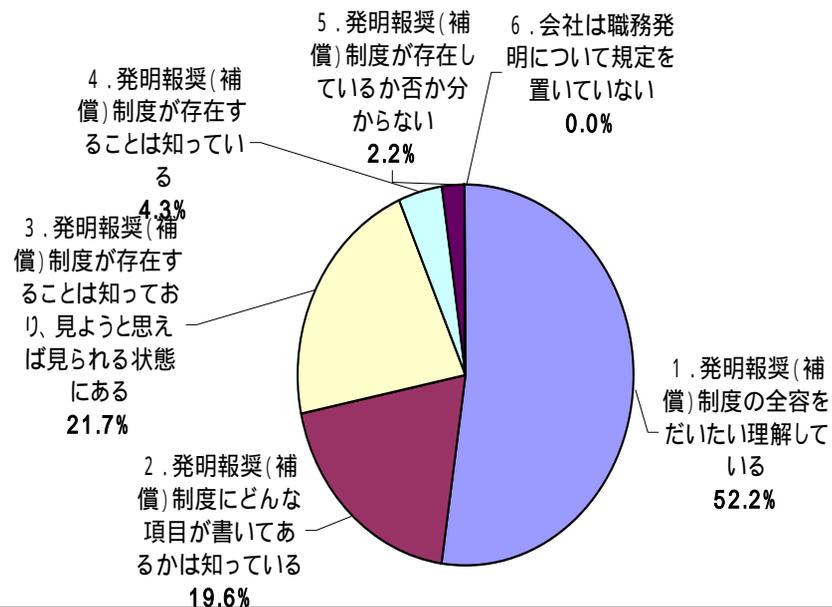
D . 発明報奨（補償）制度の内容理解、制度情報の開示について

自社の発明報奨（補償）制度の内容を「だいたい理解している」、「項目なら知っている」研究者は合わせて約 1 / 3

【研究者】



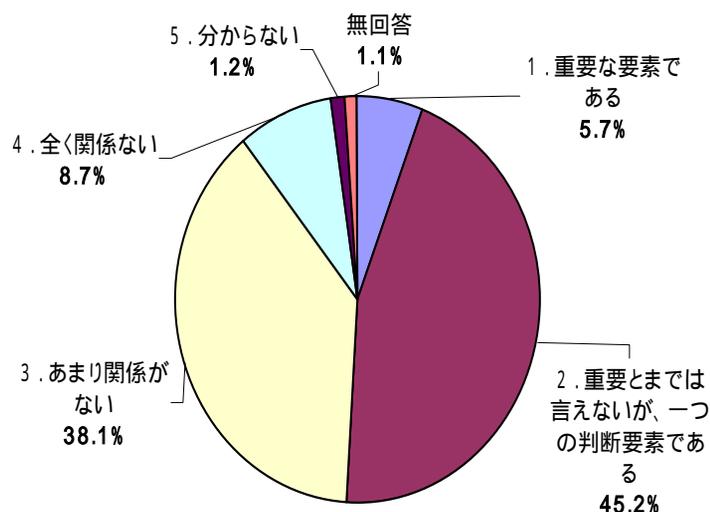
受賞者】



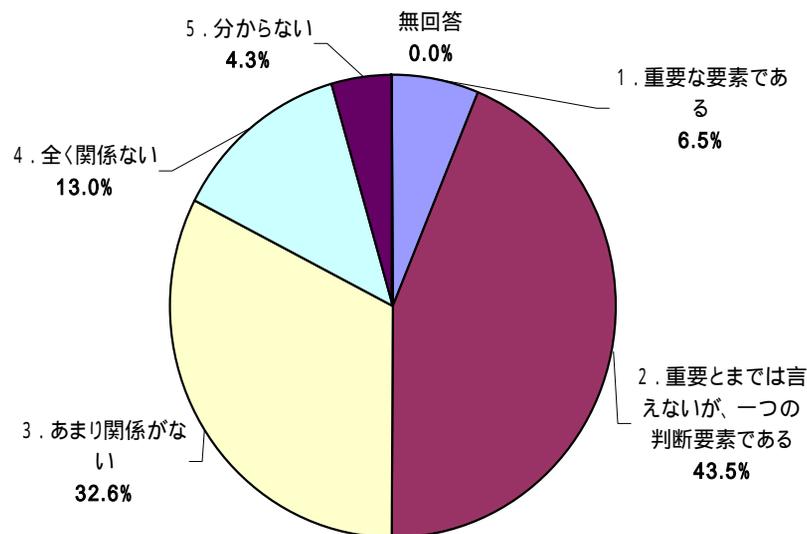
D . 発明報奨（補償）制度の内容理解、制度情報の開示について

発明報奨（補償）制度の充実は、就職先選択の要素として「重要」または「一つの判断要素」とする研究者は5割強

【研究者】



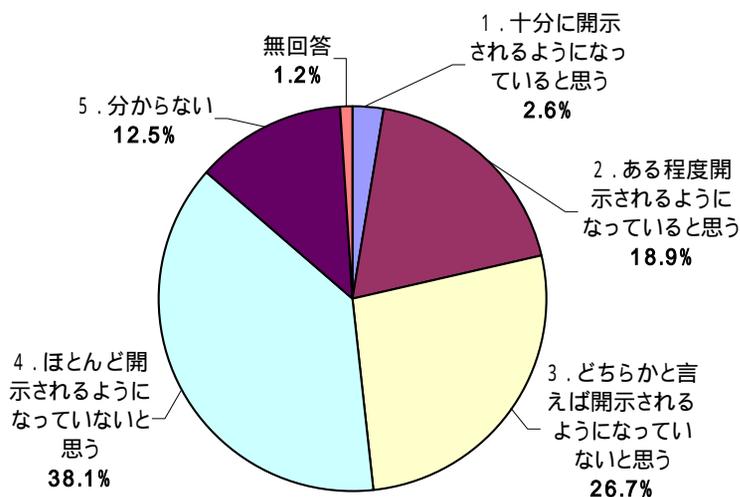
【受賞者】



D . 発明報奨（補償）制度の内容理解、制度情報の開示について

発明報奨（補償）制度の情報は、就職・転職希望者等に対して、「どちらかといえば」または「ほとんど」開示されていない、とする研究者が約 2 / 3

【研究者】



【受賞者】

