

職務発明に関するアンケート調査票（研究者用）について

1. 調査の目的

本調査は、研究者の研究創作活動の評価及び奨励に関する基礎資料を得るために実施するものです。

企業の知的財産担当部門を通して、企業の研究者の方にお聞きいたします。

アンケート対象者の方は、平成13年の公開公報よりランダムに抽出させていただきました。

2. アンケート調査結果の取扱い

このアンケート調査により得た集計結果は調査研究報告書にとりまとめます。なお、ご回答いただいた方の個人名や回答票そのものを外部に公表したりすることは一切ありません。

3. ご返送方法及び回答期限

ご回答は、同封いたしました封筒(切手不要)にて平成14年4月19日までにご返送いただくか、または知的財産担当部門が取りまとめられる場合はそちらにご返信いただきますようお願いいたします。

4. ご回答に当たってのお願い

(1) 回答しにくいものや判断の難しいものについては、差し支えない範囲でご回答ください。

(2) 選択式の質問は、選択肢の中から当てはまる番号を回答欄に、記入式の質問は、回答欄に直接ご記入いただくようお願いいたします。

ご多忙中大変恐縮ですが本調査へのご協力をよろしくお願いいたします。

5. お問い合わせ先

調査に関するお問い合わせは、以下までお願いいたします。

社団法人 発明協会

研究所 調査研究グループ 技術調査チーム

〒105-0001 東京都港区虎ノ門2-9-14

TEL (03) 3502 5437

FAX (03) 3502 3485

6. 用語の定義

報奨（補償）金

報奨（補償）金は、業務上有益な発明をした研究者に対して会社が支払った金銭のことです。特許出願時・特許権取得（登録）時に支給される出願報奨（補償）金、登録報奨（補償）金や、生産高、売上高、ロイヤルティー収入等に応じて支給される実績報奨（補償）金などを全て含めたものとします（賞与はこれには含まれません）。

職務発明

企業の従業者などが、使用者等の業務範囲に属する性質の発明をなし、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者における従業者の現在又は過去の職務に属する発明のことです。

職務発明に関するアンケート調査票（研究者用）

（回答期限：平成14年4月19日までをお願いします。）

1. 始めにご自身についてお尋ねいたします。

問 1-1. 貴方の所属先として最も近い項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. 企業
2. 大学
3. 公的研究所
4. その他

具体的に：

[]

回答欄

問 1-2. 貴方の職場における現在の立場について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. もっぱら一人で研究・開発する研究者（開発者）
2. グループで研究・開発する研究者（開発者）の一員
3. 複数人からなる研究者（開発者）のグループのリーダー
4. 現在は直接研究・開発に従事することはない管理職
5. 現在は直接研究・開発に従事することはない企業役員、経営者
6. その他

具体的に：

[]

回答欄

問 1-3. 貴方の現在の会社（団体）での勤続年数について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 入社後5年未満 | 2. 入社後5年以上10年未満 |
| 3. 入社後10年以上15年未満 | 4. 入社後15年以上20年未満 |
| 5. 入社後20年以上30年未満 | 6. 入社後30年以上 |

回答欄

問 1-4. 貴方の現在までの研究歴は何年ですか。大学生、大学院生、博士コースでの研究の期間は除いてお答えください。

約	年
---	---

問 1-5. 貴方の年齢について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20歳以上25歳未満 |
| 3. 25歳以上30歳未満 | 4. 30歳以上35歳未満 |
| 5. 35歳以上40歳未満 | 6. 40歳以上45歳未満 |
| 7. 45歳以上50歳未満 | 8. 50歳以上 |

回答欄

問 1-6 . 貴方の研究分野について最もウェイトが高い項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 . 農林水産業 | 2 . 鉱業 |
| 3 . 土木、建設・建築 | 4 . 食品 |
| 5 . 繊維 | 6 . パルプ・紙 |
| 7 . 出版・印刷 | 8 . 化学 (医薬品を除く) |
| 9 . 医薬品 | 10 . 石油製品・石炭製品 |
| 11 . プラスチック | 12 . ゴム製品 |
| 13 . 窯業 | 14 . 鉄鋼 |
| 15 . 非鉄金属 | 16 . 金属製品 |
| 17 . 機械 | 18 . 電気器具、家電、重電機器 |
| 19 . 通信・電子・電気計測 | 20 . 自動車 |
| 21 . 輸送用機械 (自動車を除く) | 22 . 精密機械 |
| 23 . 4 ~ 23 以外の製造業関係 | 24 . 運輸・公益事業 |
| 25 . ソフトウェア、情報・通信サービス | |
| 26 . 特定産業分野に特化していない基礎研究 | |
| 27 . その他 | |

回答欄

26 及び 27 については具体的に：

[]

問 1-7 . 貴方が所属している会社 (団体) の従業者数について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 . 50 人以下 | 2 . 51 ~ 100 人 |
| 3 . 101 ~ 300 人 | 4 . 301 ~ 1000 人 |
| 5 . 1001 人以上 | |

回答欄

問 1-8 . 貴方が所属している会社の資本金について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1 . 5 千万円以下 | 2 . 5 千万円を超え 1 億円以下 |
| 3 . 1 億円を超え 3 億円以下 | 4 . 3 億円を超える |
| 5 . その他 | |

回答欄

問 1-9 . 差し支えなければ、貴方の年収について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1 . 300 万円未満 | 2 . 300 万円以上 500 万円未満 |
| 3 . 500 万円以上 700 万円未満 | 4 . 700 万円以上 1000 万円未満 |
| 5 . 1000 万円以上 2000 万円未満 | 6 . 2000 万円以上 |

回答欄

2. 研究開発活動のインセンティブ、評価に関連してお尋ねいたします。

問 2-1. 貴方にとって、研究開発活動のインセンティブとなるものは何ですか。最も大きいと思われるものから上位2つの項目の番号を回答欄に記入してください。

1. 研究者としての評価
2. 社内における地位・処遇の向上
3. 報酬
4. 会社の業績アップ
5. 自己の研究成果の社会への還元
6. 真理の追究、実現への挑戦
7. その他

具体的に：

[]

回答欄	
1 位	2 位

問 2-2. 貴方の研究開発活動に対する評価として、貴方はこれまでに貴方の会社からどのようなものを受けましたか。該当する項目の全部について、番号を回答欄にご記入ください。(評価の結果として明示されていない場合でも、自分がそのように感じた場合も含めてお答えください。)

1. 昇進、昇格、フェローシップの授与など地位の向上
2. 昇給
3. 賞与への反映
4. 報奨(補償)金
5. 研究活動の自由度の向上(研究テーマの設定の自由、研究費の増額等を含む)
6. 表彰(名誉的なもの)
7. 自己の能力開発機会の提供(留学など)
8. その他

例：休暇等 具体的に：

[]

回答欄	

問 2-3. 総合的に(企業の収益に貢献することのなかった成果も含めて)考慮して、企業の評価には、貴方の研究開発の成果が適切に反映されていると思いますか。最も近い項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. 十分に反映されている
2. まあまあ反映されている
3. 多少反映されている
4. ほとんど反映されていない
5. 全く反映されていない
6. その他

具体的に：

[]

回答欄

--

問 2-4 .研究者の研究活動の成果に対する評価として、どのようなものが最も好ましいと考えますか。

最も有効と思われるものから上位3つ以内の項目の番号を回答欄に記入してください。

- 1 . 昇進、昇格、フェローシップの授与など地位の向上
- 2 . 昇給
- 3 . 賞与への反映
- 4 . 報奨（補償）金
- 5 . 研究活動の自由度の向上（研究テーマの設定の自由、研究費の増額等を含む）
- 6 . 表彰（名誉的なもの）
- 7 . 自己の能力開発機会の提供（留学など）
- 8 . その他

例：休暇等 具体的に：

[]

回答欄

1 位	2 位	3 位

3 . つぎに特許と報奨（補償）金に関連してお尋ねいたします。

問 3-1 . これまでに貴方は何件の特許出願の発明者となりましたか。

件

問 3-2 . そのうち、何件に特許が付与されましたか。

件

問 3-3 . 付与された特許のうち、自社で実施あるいは他社にライセンスされたものはありますか（不明の時は推測で構いません）。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1 . はい 2 . いいえ 3 . 全く分からない

回答欄

問 3-4 . 前問で「1 . はい」と答えた方にお尋ねいたします。それは何件ですか（不明の時は推測で構いません）。

件

問 3-9 . 「問 3-6」で「 1 . はい」と答えた方にお尋ねいたします。あなたが受け取った報奨（補償）金は、貴方の特許出願に対する意識を向上させましたか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1 . 向上させた
- 2 . どちらかと言えば向上させた
- 3 . どちらかと言えば向上させなかった
- 4 . 向上させなかった
- 5 . 覚えていない、分からない
- 6 . その他

〔具体的に：

〕

回答欄

問 3-10 . 報奨（補償）金の算定方法についてお尋ねいたします。下記の項目のうち、貴方の考えに**最も近い**と思われる項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1 . 実績に加え将来の利益を見込んで報奨（補償）金が支給されるのが望ましい
- 2 . 実績に応じた報奨（補償）金が支給されるのが望ましい
- 3 . 上記 2 のように実績を厳密に算出することは困難であるから、少なくとも個々の発明を一定のルールに従ってランク付けし、ランク付けに従って相応の報奨（補償）金が支給されるのが望ましい
- 4 . 上記 2 が望ましいが、実績の算定は一般的に非常に困難なものであるから、決められた一定の対価を支給されても構わない
- 5 . 上記 3 が望ましいが、実績の算定は一般的に非常に困難なものであるから、決められた一定の対価を支給されても構わない
- 6 . 業務上の発明から得られる利益は企業に帰属するべきものなので、実績報奨（補償）という形で対価が払われる必要はない
- 7 . その他

〔具体的に：

〕

回答欄

問 3-11 . 報奨（補償）金に上限を設けることについてお尋ねいたします。下記の項目のうち、貴方の考えに**最も近い**と思われる項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1 . 上限が設けられるべきである
- 2 . 上限がない方が好ましいが、報奨（補償）金に上限が設けられても仕方がない
- 3 . 報奨（補償）金に上限が設けられてはならない
- 4 . どちらとも言えない
- 5 . その他

〔具体的に：

〕

回答欄

問 3-12 . 報奨(補償)金が大幅に上昇した場合の影響として下記のような様々な意見が出されています。貴方が賛成できる考えの全てについて、項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1 . 夢が広がり、研究者全体のインセンティブが高まる
- 2 . 実力、実績に応じた報酬を得られることとなり、優秀な研究者のやる気が高まる
- 3 . 実力、実績に応じた報酬を得られることとなり、公平感が高まる
- 4 . 報奨(補償)金が高騰すると自分だけが発明者となるために発明を隠蔽することを助長し、イノベーションを阻害しかねない
- 5 . たまたま成功したものに莫大な報奨(補償)金を与えると、地道な研究をしている研究者のやる気を削ぐ結果となる
- 6 . 研究テーマの取り合い等によりチームスピリットに悪影響を与える懸念がある
- 7 . 金銭至上主義の風潮を生み出し、長期的な研究より目先の研究を指向しがちとなり、研究環境を乱すことが懸念される
- 8 . 特許の出しやすい研究開発型の職場と特許の出にくい商品開発型の職場での格差が広がることとなり、不満感が増大するので好ましくない
- 9 . 会社に利益をもたらすのは、発明者だけでなく、研究開発投資、需要家の嗜好に合わせた製品設計、コスト低減、マーケティング活動等が総合的に作用してはじめて実現するのであり、発明者だけに対価を払い、それ以外の従業員に支払わないのは会社内における公平感を欠くので好ましくない
- 10 . その他
 [具体的に：]

回答欄

問 3-13 . 貴方は、貴方が現在所属している会社の「発明報奨(補償)制度」についてどの程度知っていますか。最も近い項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1 . 発明報奨(補償)制度の全容をだいたい理解している
- 2 . 発明報奨(補償)制度にどんな項目が書いてあるかは知っている
- 3 . 発明報奨(補償)制度が存在することは知っており、見ようと思えば見られる状態にある
- 4 . 発明報奨(補償)制度が存在することは知っている
- 5 . 発明報奨(補償)制度が存在しているか否か分からない
- 6 . 会社は職務発明について規定を置いていない

回答欄

--

4. 職務発明に関する特許法の規定についてお尋ねいたします。

問 4-1. 特許法では、職務発明に関して使用者が特許を取得する権利等を承継する場合には、従業員には相当の対価の支払いを受ける権利があることを規定していますが、そのことを知っていましたか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. 知っていた

2. 知らなかった

回答欄

下記の事項を踏まえて、以降の問にお答えください。

特許法の定める「相当の対価」について、昨年、東京高等裁判所は「相当の対価については、企業が一方的に決定することはできず、支払った対価が「相当の対価」の額に満たない場合は、従業員等は、さらに不足額を請求することができる」との判断を示しました（詳しくはアンケート末の別添を参照してください）。

相当の対価は、使用者等が受けるべき利益を考慮して算定することとなっていますが、これは発明の実施により得られる利益ではなく、発明の独占により得られる利益を指すものと解されています。

従業員に相当の対価を受け取る権利を認める現行の枠組みは、大正10年にできました。

問 4-2. 特許法は、発明により会社が受けるべき利益の額および会社の貢献度を考慮して従業員に「相当の対価」の支払いを受ける権利を定めていますが、相当の対価の算定が困難であり、判例でも具体的算定の基準が明確でないこと、また、今日的能力主義・年棒制や雇用の流動化の増加等雇用形態が多様化していることなどを踏まえ、現行条文を改正し、仕事の内容に応じ、発明の報酬を含めた雇用契約等で使用者と従業員が自由に合意して決められるようにするべきとの意見が出ていますが、どう考えますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。（なお、現行制度でも、従業員が特許法の定める「相当の対価」より多くの対価を受け取るなど、従業員が自己にとってより有利な条件で使用者と契約した場合には、その契約は有効です。）

1. 改訂に賛成

2. 改訂に条件付き賛成

〔条件を具体的に：

3. 改訂に反対

4. 改訂に条件付き反対

〔条件を具体的に：

5. どちらとも言えない

6. 分からない

7. その他

〔具体的に：

回答欄

問4-3. 前問で「1. 改訂に賛成」または「2. 改訂に条件付き賛成」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。下記の枠内にご記入ください。

問4-4. 「問4-2」で「3. 改訂に反対」または「4. 改訂に条件付き反対」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。下記の枠内にご記入ください。

問4-5. 相当の対価については、それぞれの企業における研究者の総合的な待遇の状況、企業の経営状態、活動の実情などに基づいて、**企業が自由に設定できる**ようにすべきとの意見がありますが、どう考えますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- | | | |
|--------------|---|---------------------------------|
| 1. 賛成 | | 回答欄
<input type="checkbox"/> |
| 2. 条件付き賛成 | | |
| 〔条件を具体的に： | 〕 | |
| 3. 反対 | | |
| 4. 条件付き反対 | | |
| 〔条件を具体的に： | 〕 | |
| 5. どちらとも言えない | | |
| 6. 分からない | | |
| 7. その他 | | |
| 〔具体的に： | 〕 | |

問4-6. 前問で「1. 賛成」または「2. 条件付き賛成」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。下記の枠内にご記入ください。

問4-7. 「問4-5」で「3. 反対」または「4. 条件付き反対」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。下記の枠内にご記入ください。

5. 企業における発明の取扱いなどに関する情報についてお尋ねいたします。

問 5-1. 貴方は、これまでに転職経験がありますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. はい

2. いいえ

回答欄

問 5-2. 前問で「2. いいえ」と答えた方に伺います。貴方は、これまでに転職を考えたことがありますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. はい

2. いいえ

回答欄

問 5-3. 貴方が就職先を選択するときに、その企業の発明報奨（補償）制度が充実していることは重要な要素となりますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. 重要な要素である

2. 重要とまでは言えないが、一つの判断要素である

3. あまり関係がない

4. 全く関係ない

5. 分からない

回答欄

問 5-4. 一般に企業における発明報奨（補償）制度の情報は、企業が採用を望むような人材（就職希望者、転職希望者等）に対しては、十分に開示されるようになっていないと思いますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. 十分に開示されるようになっていないと思う

2. ある程度開示されるようになっていないと思う

3. どちらかと言えば開示されるようになっていないと思う

4. ほとんど開示されるようになっていないと思う

5. 分からない

回答欄

ご意見、ご感想などをご自由にお書きください。

アンケートにご協力いただき、誠にありがとうございました。

職務発明規定（特許法第35条）について

1. 制度概要

職務発明とは、従業者が職務上なした発明で、その性質上、企業の業務の範囲に属するものをいう。特許法第35条は、次の事項を定めている。

従業者がなした職務発明について、企業は無償の通常実施権^{注1}を有する。

職務発明以外の従業者がなした発明について、包括的に企業に承継する旨を定めた事前の契約等は無効である。

職務発明を企業に移転した場合（または専用実施権^{注2}を設定した場合）従業者には、「相当の対価」を受ける権利がある。

その場合の対価の額については、使用者が受ける利益、使用者の貢献の程度を考慮して定めなければならない。

注1 通常実施権：特許されている発明を特許権者以外の者が実施する権利。

注2 専用実施権：特許されている発明を特許権者以外の者が独占的に実施する権利。

（実施：例えば物の発明については、その物を生産、使用、輸入などする行為であり、方法の発明については、その方法を使用する行為のこと。）

2. 職務発明に関する最近の判決

平成13年5月22日東京高等裁判所は、特許法第35条（職務発明規定）の解釈として、つぎのように判示しました。すなわち、企業は勤務規則などの一方的な意思表示により（従業者の意思を要さず）職務発明に係る特許権等の承継を受けることができるが、その場合には、相当な対価を支払わなければならない。この相当な対価については、企業が一方的に決定することはできず、仮に支払った対価が「相当な対価」の額に満たない場合は、従業者等は、さらに不足額を請求することができる。（ただし、現在、この事件は最高裁判所に上告中であり、判決は確定していません。）

相当の対価は、使用者が受けるべき利益を考慮して算定することとなっていますが、これは発明の実施により得られる利益ではなく、発明の独占により得られる利益を指すものと解されています。

なお、特許法の定める相当の対価より多くの対価を従業者が受け取るなど、従業者にとってより有利な条件で使用者と契約した場合には、その契約は有効です。

特許法第三十五条（職務発明）

- 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。
- 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の条項は、無効とする。
- 3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定により、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。
- 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。