

職務発明に関するアンケート調査票

(注意事項)

連絡先：この調査に関するご質問がございましたら、下記へご連絡下さい。

(財)知的財産研究所
〒102-0083
東京都千代田区麹町三丁目 4 番地
トラスティ麹町ビル 3F
TEL : 03-5275-5281 FAX : 03-5275-5324
URL : <http://www.iip.or.jp/>

下記の事項についてご記入をお願いします。

貴社名		
所在地		〒
ご担当者	ご氏名	
	所属、役職	
	所在地 上記と異なる場合のみご記入ください	〒
	TEL&FAX	TEL FAX

特許法第35条及び下記の定義をご参照の上、以下の設問に対する回答を、大きく明瞭な字で回答欄及び記入欄にご記入下さい。

現行特許法第35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っ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。

本アンケートで用いる用語の定義

職務発明

企業の従業者等がなした発明で、その性質上使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至っ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。

報奨（補償）金

職務発明をなした従業者に対して、会社が支払う金銭をいう。特許出願時・特許取得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、ロイヤリティ収入等に応じて支給される実績報奨（補償）金を含む。

職務発明に係る特許権等

上記の職務発明に関する定義に該当する発明、考案又は意匠に関し、特許、実用新案登録又は意匠登録を受ける権利若しくは取得した特許権、実用新案権又は意匠権をいう。

このアンケートでは、次の7点について質問します。

1. 一般事項（貴社の概要）
2. 職務発明に係る権利
3. 発明に対する報奨（補償）金
4. 発明に対する報奨（補償）金以外
5. 報奨（補償）制度 [金銭及び金銭以外] の総合的な評価
6. 職務発明に関する現行特許法規定に関する質問
7. 発明者の決定に関する質問

1. 一般事項（貴社の概要）

問 1-1：貴社（子会社を除く。以下同じ）が最も主とする業種に該当する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. 4～22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 | |

26 及び 27 については具体的に：

回答欄

問 1-2：貴社の従業者数（平成14年10月末日現在）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 1-3：貴社で直接 R & D 活動に従事している従業者（研究者、研究兼務者、研究補助者を含む）数（平成 14 年 10 月末日現在）について、該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- | | | |
|-----------------|------------------|-----------------------------|
| 1 . 50 人以下 | 2 . 51 ~ 100 人 | 回答欄
<input type="text"/> |
| 3 . 101 ~ 300 人 | 4 . 301 ~ 1000 人 | |
| 5 . 1001 人以上 | | |

問 1-4：貴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 | 回答欄
<input type="text"/> |
| 3 . 1 億円を超え 3 億円以下 | 4 . 3 億円を超える | |
| 5 . その他 | | |

2. 職務発明に係る権利

問 2-1：貴社の過去 4 年間の出願実績について、回答欄に下記の 1 ~ 5 のうち該当する項目の番号をご記入下さい。

回答欄（下記 1 ~ 5 のうち、該当する数字を各暦年、区分ごとにご記入下さい。）

		平成 10 年度	平成 11 年度	平成 12 年度	平成 13 年度
国内出願 件数	特許				
	実用新案				
	意匠				
外国出願 件数	特許				
	実用新案				
	意匠				

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 . 0 件 | 2 . 1 ~ 10 件 |
| 3 . 11 ~ 100 件 | 4 . 101 ~ 1000 件 |
| 5 . 1001 件以上 | |

外国出願件数について、国内出願を基礎とする場合は、その国内出願の件数を数えることとします。例えば、11 件の国内出願を基に、米国に 4 件、英国に 3 件の特許出願をした場合、基礎となる国内出願の件数 11 件、すなわち選択肢「3」を記入して下さい。

【問 2-1 で、すべての欄が「1」(0件)であった場合は、問 2-4 へお進み下さい。】

問 2-2：貴社では、これまで職務発明に関し、特許権、実用新案権、意匠権（以下、特許権等と略記）を取得したことがありますか。回答欄の該当する箇所におのみ をご記入ください。

回答欄

	取得したことがある	取得したことがない	分からない
特許権			
実用新案権			
意匠権			

問 2-3：問 2-2 で「取得したことがある」欄に をご記入された方にお尋ねします。貴社では、取得した特許権等のうち、自社で実施、他社にライセンス又は譲渡されたものがありますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1．すべて自社実施のみ
- 2．自社実施したものと他社へのライセンス又は譲渡をしたものがある（1つの特許権に対して自社実施を行うとともに、他社へライセンスした場合等を含む）
- 3．すべての特許権について他社へライセンス又は譲渡した（自社実施なし）
- 4．自社実施、他社へライセンス又は譲渡した特許はない

回答欄

問 2-4：貴社における職務発明に係る特許権等の帰属に関する社内の取決めについて、該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1．すべて使用者に帰属
- 2．すべて従業者に帰属
- 3．一定の割合で使用者と従業者とで共有（割合は社内規定等であらかじめ固定）
- 4．一定の割合で使用者と従業者とで共有（割合は個々の発明ごとに算定）
- 5．明文の規定なし
- 6．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 2-6：問 2-5 で「 1 . 使用者 - 従業者間の個別契約により承継」とお答えになった方にお尋ねします。当該職務発明に係る権利等についての個別契約に関し、該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1 . 雇用時の個別契約（社員契約等）により包括的に承継
- 2 . 研究開発に従事する者については雇用契約とは別に契約を結び、承継
- 3 . 研究開発プロジェクトの開始ごとに新規契約を結び、承継
- 4 . 昇給、昇進、一定の役職への就任などに応じて新規契約を結び、承継
- 5 . その他

具体的に：

[]

回答欄

--

問 2-7：問 2-5 で「 2 . 就業規則により承継」又は「 3 . その他の定（就業規則以外の使用者の一方的意思表示）により承継」とお答えになった方にお尋ねします。貴社において、上記「就業規則及びその他の定」を制定した理由について、該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入下さい。

- 1 . 特許法第 3 5 条の規定に対応するため
- 2 . 権利関係の明確化（発明の扱い（帰属）に関する紛争回避を含む）のため
- 3 . 手続の簡易化のため
- 4 . 他社との共同出願の必要性があったから
- 5 . 対価の明記による従業者のインセンティブ向上のため
- 6 . 従業者からの要望があったため
- 7 . その他

具体的に：

[]

回答欄

問 2-8：貴社において、個別契約、就業規則その他の定において職務発明に関し、どのようなことを規定していますか。該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入ください（どの文書でどの項目を規定しているかは問いません）。

- 1．職務発明の定義
- 2．発明の届出に関する規定
- 3．報奨金の算定基準及び／又は支払額
- 4．報奨（補償）額の上限について
- 5．報奨金の支払時期
- 6．職務発明以外の発明の取扱いについて
- 7．発明内容の秘密保持について
- 8．実用新案権及び意匠権に関する取扱いについて
- 9．共同発明の場合の取扱いについて
- 10．報奨金の額や職務・自由発明の認定に対する異議の申立て制度について
- 11．職務発明に係る委員会又は審査会の設置及び運営について
- 12．発明者が転職、退職又は死亡したときの補償について
- 13．正社員以外の者（嘱託、契約、出向）のなした職務発明について
- 14．外国出願について
- 15．対価請求権の放棄について
- 16．会社の権利放棄とその場合の発明者への権利譲渡について
- 17．その他

具体的に：

[]

回答欄

3. 発明に対する報奨（補償）金

問 3-1：貴社では、職務発明に係る特許権等が一部でも使用者に承継される場合、発明者に対する金銭による報奨（補償）制度はありますか。該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入ください（ここでは報奨（補償）金についてお尋ねします。報奨（補償）金以外の昇給などについては、「4. 発明に対する報奨（補償）金以外」のところでご回答ください）。

1. 発明の報告時の報奨（補償）制度がある
2. 特許出願時の報奨（補償）制度がある（出願報奨（補償））
3. 特許取得時の報奨（補償）制度がある（登録報奨（補償））
4. 自社実施の場合の報奨（補償）制度がある
5. 国内他社へのライセンスの対象となったときの報奨（補償）制度がある
6. 海外他社へのライセンスの対象となったときの報奨（補償）制度がある
7. 他社へのクロスライセンス（互いに実施権を許諾し合うこと）の対象となったときの報奨（補償）制度がある
8. 他社へ権利譲渡したときの報奨（補償）制度がある
9. 現在、報奨（補償）制度はないが、今後、導入する予定である
10. 現在、報奨（補償）制度はなく、今後も導入する予定なし
11. 近年の情勢に則し、現在の報奨（補償）制度を今後改定する予定である
12. 近年の情勢に則し、既に報奨（補償）制度を改定済み
13. その他

具体的に：

[]

回答欄

問 3-2：貴社では、外国出願をする場合、あるいは外国で特許を取得した場合の職務発明について、どのような取扱いをしていますか。該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入ください。

- 1．外国の場合については国内と異なる規定を設けている
- 2．外国の場合について特に規定を設けていないが報奨（補償）金を支払っている
- 3．外国の場合について特に規定を設けていない（報奨（補償）なし）
- 4．日本の規定を準用している（準用することを明文化している）
- 5．日本の規定を準用している（慣行上、準用している）
- 6．基本的には日本の規定を準用し、外国独自の部分については、別個に規定をおいている。

7．その他

具体的に：

[]

回答欄

【問3-2で、「3」、「4」又は「5」とお答えになった方は、問3-5へお進みください。】

問 3-3：問 3-2 で「1」、「2」、「6」又は「7」とお答えになった方にお尋ねします。貴社で、外国出願をする場合、あるいは外国で特許を取得した場合の報奨（補償）金の支払いに関し、国内と違う扱いをしている項目について、該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入ください。

- 1．特許出願時の報奨（補償）（出願報奨（補償））
- 2．特許取得時の報奨（補償）（登録報奨（補償））
- 3．自社実施の場合の報奨（補償）
- 4．国内他社へのライセンスの対象となったときの報奨（補償）
- 5．海外他社へのライセンスの対象となったときの報奨（補償）
- 6．他社へ権利譲渡したときの報奨（補償）
- 7．その他

具体的に：

[]

回答欄

問3-4：貴社では、外国出願をする場合、あるいは外国で特許を取得した場合の報奨（補償）金の額はどのようになっていますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1．外国は日本より安く設定している
- 2．外国は日本より高く設定している
- 3．日本と同じ算出基準である
- 4．その他

具体的に：

[]

回答欄

問3-5：貴社では、生産高、売上高、ロイヤルティ収入等の実績があった場合の実績報奨（補償）金を支払った実績がありますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1．一律の実績報奨（補償）金を支払った
- 2．生産高、売上高、ロイヤルティ収入等の実績に応じた変額の実績報奨（補償）金を支払った
- 3．上記1及び2を支払った
- 4．実績なし

回答欄

問3-6：問3-5で「1」～「3」とお答えになった方にお尋ねします。実績報奨（補償）金を払う根拠は何でしょう。最も近い番号を上位から2つ選んで回答欄にご記入ください。

- 1．特許法第35条に定められているから
- 2．特許法第35条の規定にかかわらず払う必要があると感じているから
- 3．発明奨励のため
- 4．発明者が報奨（補償）を受けるのは当然だから
- 5．従業者からの要請があったから
- 6．訴訟の発生を避けるため
- 7．その他

具体的に：

[]

回答欄

1位	2位

問 3-7 : 問 3-5 で「 2 」又は「 3 」とお答えになった方にお尋ねします。実績報奨（補償）金の支払い方法について、該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入ください。

- 1 . 承継した際に（将来の収益等を予想し）算定した対価を支払う（ 1 回の支払いのみ）
- 2 . 一定期間経った時点で計算した対価を支払う（ 1 回の支払いのみ）

期間を具体的に：

[]

- 3 . 権利存続期間中、一定額を毎年（又は一定期間ごとに）支払う
- 4 . 権利存続期間中、毎年（又は一定期間ごとに）売上げやロイヤルティ収入等の収益に基づいた一定の算出基準により再計算して支払う
- 5 . 営業利益等において著しい収益（一定の基準以上）を上げたものに対してのみ実績補償を行う

基準を具体的に：

[]

- 6 . その他

具体的に：

[]

回答欄

問 3-8 : 問 3-5 で「 2 」又は「 3 」とお答えになった方にお尋ねします。報奨（補償）金の算定方法について、下記の項目のうち、貴社の方針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）金を支給
- 2 . 実績に応じた報奨（補償）金を支給
- 3 . 2 . のような実績の算出は困難なので、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）金を支給
- 4 . 2 . が望ましいが、実績の算定は困難なので、決められた一定額の対価を支給
- 5 . 3 . が望ましいが、実績のランク付けは困難なので、決められた一定額の対価を支給
- 6 . その他

具体的に：

[]

回答欄

--

問 3-9：報奨（補償）金に上限を設けることについて、下記の項目のうち、貴社の方針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．上限を設けるべきである
- 2．上限がない方が好ましいが、現実には報奨（補償）金に上限を設けざるを得ない
- 3．報奨（補償）金に上限を設けるべきではない
- 4．最近の職務発明をめぐる判決(19 頁参照)に照らすと、法的リスクにかんがみ、上限を撤廃せざるを得ない
- 5．設けるべきとも設けるべきでないともいえない
- 6．その他

具体的に：

[]

回答欄

--

問 3-10：報奨（補償）金額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。貴社が賛成できる考えのすべてについて、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1．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（優秀な研究者を集めることができる）
- 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兼ねない
- 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．特許の出しやすい職場と特許の出にくい職場（例：研究開発 vs. 商品開発）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初めて実現するのであり、発明者だけに対価を払い、それ以外の従業者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．経営上の不安定性が著しく増す
- 11．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 3-11：貴社における不出願の発明（＝秘密発明：特許性はあるが、出願するよりもノウ・ハウとして管理した方が得策であると会社が判断したもので、かつ社内で使用されている発明）の取扱いについてお尋ねいたします。下記の項目のうち、貴社の方針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．出願した発明と同様の扱いをしている（報奨（補償）の対象としている）
- 2．報奨（補償）の対象としているが、出願した発明とは別扱いとしている
- 3．特に報奨（補償）金を払っていない
- 4．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 3-12：貴社の報奨（補償）金制度は、貴社の研究者の研究活動に対するインセンティブ及び特許出願に対する意識を向上させていると思いませんか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1．向上させている
- 2．どちらかといえば向上させている
- 3．どちらかといえば向上させていない
- 4．向上させていない
- 5．分からない
- 6．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 3-13：前問で、「3．どちらかといえば向上させていない」又は「4．向上させていない」と答えた方にお尋ねいたします。その理由は何だと思われるか。該当するすべての項目の番号を回答欄にご記入ください。

- 1．研究者にとって報奨（補償）金ではなく、昇給・昇格などの処遇の向上の方がよいと思われるため
- 2．研究者にとって報奨（補償）金ではなく、研究活動の自由度向上などの方がよいと思われるため
- 3．発明の時から報奨（補償）金の支給まで長期間を要するため
- 4．報奨（補償）金の金額が、研究者自身が考えていた発明に対する自己評価に比べて低い可能性があるため
- 5．研究者の発明に対する自己評価がそれほど高かったと思えないため
- 6．その他

具体的に：

[]

回答欄

4. 発明に対する報奨（補償）金以外

問 4-1：貴社では、職務発明に係る特許権等を承継したことに関連し、（報奨（補償）金以外の形で）処遇に反映していますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。選択に当たっては、問 4-2 の選択肢も参考にしてください。

1. 反映している
2. どちらかといえば反映している
3. どちらかといえば反映していない
4. 反映していない

回答欄

問 4-2：前問で「1. 反映している」又は「2. どちらかといえば反映している」と回答された方にお尋ねいたします。貴社において、職務発明に関し、発明者に対する金銭以外の処遇として具体的にどのような制度（明文化されていないものを含む）を設けていますか。該当する項目のすべてについて、番号を回答欄にご記入ください。

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（報奨（補償）金を除く）
3. 賞与への反映
4. 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）
5. 表彰（名誉的なもの）
6. 自己の能力開発機会の提供（留学や重要プロジェクトへの参加）
7. 共同出願人として特許を受ける権利の共有
8. ストック・オプション
9. その他

例：休暇等 具体的に：

[]

回答欄

問 4-3：貴社の金銭以外の報奨（補償）制度は、貴社の研究者の研究活動に対するインセンティブ及び特許取得に対する意識を向上させていると思いますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。

1. 向上させている
2. どちらかといえば向上させている
3. どちらかといえば向上させていない
4. 向上させていない
5. 分からない
6. その他

具体的に：

[]

回答欄

5. 報奨（補償）制度 [金銭及び金銭以外] の総合的な評価

問 5-1：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、貴社の評価制度は、研究員の研究開発の成果を適切に反映でき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。

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

具体的に：

[]

回答欄

--

問 5-2：貴社が、研究者の研究開発活動へのインセンティブになると考えているものは何ですか。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ご記入ください。

- 1.研究者として何らかの評価を行うこと（フェローシップ、社長表彰等）
- 2.研究者の社内における地位・処遇の向上（給与は処遇に含む）
- 3.報奨（補償）金
- 4.会社の業績アップ
- 5.研究者自身の研究成果の社会への還元に対する意欲
- 6.研究者自身の、実現への挑戦や真理の追究への意欲
- 7.その他

具体的に：

[]

回答欄

1 位	2 位

6. 職務発明に関する現行特許法規定に関する質問

職務発明に関する現行特許法の規定に関連してお尋ねいたします。

下記の事項を踏まえて、問 6-1 にお答えください。

1. 制度の趣旨

特許法第 35 条は、従業者等のなした発明は、発明者である従業者等に原始的に帰属するが、そのうち職務発明に限り、従業者が特許を取得したときには、使用者等はその特許権について無償の法定通常実施権を取得するとしています。

さらに、職務発明に限り、あらかじめ使用者は特許を受ける権利等の承継、又は専用実施権の設定を定めておくことができるが、その場合には従業者等は「相当の対価」の支払を受ける権利を取得する旨を定めて、従業者等の保護並びに使用者等と従業者等の間の衡平を図っています。

2. 現行制度概要

従業者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。現行の特許法第 35 条は、次の事項を定めています。

従業者がなした職務発明（本来的に従業者に帰属）について、企業は無償の通常実施権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（又は専用実施権²を設定した場合）従業者には、「相当の対価」を受け取る権利がある。

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。

条文上、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一般に解されています。

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。

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。

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。）

3. 職務発明に関する最近の判決

平成13年5月22日、ピックアップ装置事件において東京高等裁判所は、特許法第35条（職務発明規定）の解釈として、次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を承継することができるが、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、従業員等が請求権を有効に放棄する等の特段の事情のない限り、従業員等は、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。）

一方、平成14年9月19日、青色発光ダイオード事件において東京地裁は、原則としてこれまでの判例及びピックアップ装置事件の判旨を踏襲し、特許法第35条3項を強行規定と解するとともに、契約や勤務規則等の定め³において、相当な対価として従業員等が受けるべき金額についての条項を設けたとしても、従業員等は、当該条項に基づいて算出された額に拘束されることなく、上記のような特許法の規定の趣旨に従った相当の対価を請求することができると判示しました。そして、当該「相当の対価」の額については、最終的には司法機関である裁判所により、同条4項に規定された概括的な基準の下で、個別の事案における具体的事情を総合考慮して定められるものと解するのが相当であるとの見解を示しました。（ただし、本判決は権利の帰属に関する中間判決⁴であり、今後、相当の対価についての審理が継続）

³ 当判決の解釈によると、「契約，勤務規則その他の定」とは、必ずしも労働基準法の対象となる労働契約や就業規則に限定されず、使用者が定める職務発明規程等もこれに含まれ、そのような社内規程等は従業員の同意を得ないまま使用者等において定めたものであっても従業員がこれを知り得るような合理的な方法で明示されていれば足りる。

⁴ 民事訴訟で、審理の方針や対象を整理し、訴訟の進行を促進するために、審理の途中で言い渡される判決。訴訟の当事者は中間判決に対して不服申立や上訴はできず、結審後に言い渡される終局判決に対する上訴の中で、中間判決の判断についても主張することになる。

問 6-1：上記の特許法第 3 5 条で定められた「相当の対価」に関する規定について、現行の規定を改正し、仕事の内容に応じ、発明の報酬も含めて使用者等における相当の対価の支払い義務をなくし、使用者等と従業者等との間の自由な合意にゆだねるべきであるとの意見が出ていますが、どう考えますか。理由・反論などの注釈も踏まえた上、1～9の中で貴社のお考えに最も近い項目の番号を上位から2つ選んで回答欄にご記入ください。

(なお、現行制度でも、従業者が特許法の定める「相当の対価」より多くの対価を受け取るなど、従業者が自己にとって、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。)

< 特許法第 3 5 条を改正 >

1 . 特許法第 3 5 条を全部削除すべきとの意見 (使用者 - 従業者間の契約)

(理由)

- ・使用者側が優秀な研究者を従業者獲得のため競争し、優秀な人材が集まる
- ・従業者の就労条件についての意識が高まる

(反論)

- ・現在の雇用情勢を考えれば、法改正により直ちに優秀な研究者が集められるとは限らない。
- ・情報の欠如等により契約当事者として弱い立場にある従業者保護の観点に欠ける。
- ・民法上の公序良俗の観点から契約の有効性について争われる可能性が残り、権利承継の法的不安定性がかえって大きくなる。
- ・使用者は全従業者と個別に契約しなければならないこととなり、特に中小企業にとって大きな負担になる。

2 . 現行の第 3 5 条 3 項、4 項を削除し、新第 3 項を新設すべきとの意見

(理由)

- ・契約以外にも、勤務規則その他の定 (使用者の一方的意思表示) により承継させることを認め、かつ、承継の条件も勤務規則その他により定めることを可能とすることにより、今日の競争社会においては会社の自主性を尊重し、魅力ある処遇制度 () を有している会社に立派な発明のできる優秀な研究者が集まる。
「処遇制度」には報奨 (補償) 金、実績に応じた年俸制、ストック・オプション、自由な研究開発テーマへの予算付け、留学等を含む。

(反論)

- ・使用者が従業者と合意することなく特許権の承継等を行える上、従業者に事後的に相当の対価について争う権利を与えないため、使用者に有利になりすぎる。
- ・一方的に使用者に有利な規定の立法は現実的には不可能。
- ・現在の雇用情勢を考えれば、法改正により直ちに優秀な研究者が集められるとは限らない。

3. 職務発明に係る権利について、本来的な法人帰属を認め、顕著な発明の場合のみ、発明者に補償請求権を付与すべきとの意見。

(理由)

・顕著な発明を生むインセンティブを確保する一方、訴訟の多発を防ぐことができる。

(反論)

・顕著か否かの判断について予見性がなく、かえって紛争が増加する可能性がある。

4. 発明者への補償として、昇進その他の金銭以外の選択肢を可能なように改正すべきとの意見。(第35条3項、4項における「対価」の概念の修正)

(理由)

・対価についての自由度が広がり、個々の企業の実情に応じた柔軟な報奨(補償)制度を選択できる。

(反論)

・対価の概念が広がることにより、「相当の対価」についての評価が一層困難となり、かえって訴訟が増加するとの懸念がある。

<特許法第35条の改正に反対>

5. 第35条の基本的理念は変える必要がないとの意見

(理由)

・使用者等の利益と発明者保護のバランスが適切に取られている現行の特許法第35条は優れた基本理念を有しており、改正の必要はない。

(反論)

・最近の地裁・高裁の判断(19頁参照)に従えば、判決を待たないと対価が確定しないことになり、会社の管理負担が増えるとの懸念がある。

6. 特許法第35条の規定は、「会社の受けるべき利益」と「会社の貢献した程度」を参酌して定めることができる、と解釈すべきであるから、そのような解釈が定着すれば特段の問題はないとの意見

(理由)

・企業が有している一定水準の職務発明制度に従った対価の支払いであれば妥当である、との解釈が定着すれば、法改正をするまでもなく高い法的安定性が保たれる。

(反論)

・会社側が有利になりすぎるとの懸念がある。

7. 特許法第35条の改正は時期尚早との意見

(理由)

- ・今回の議論の契機となった上記補償金請求控訴事件が最高裁へ上告中の状況においては、現段階で一定の方向性を出すのは時期尚早。「相当の対価」の概念は判例の積み重ねにより確立されるものであり、現時点でこれが不明確であるとの理由で立法措置を採るべきではない。

(反論)

- ・最高裁の判決は1年以内に出される公算が強く、改正検討を延期する理由はない。
- ・特許法第35条は時代遅れであり、現在の雇用・労働環境の実情に合っていない。ほかの処遇面に対応できるのであるから、判決を待つまでもなく、法律を変えるべきである。

8. 「相当な対価」の具体的算定基準をガイドラインで策定すべきとの意見

(理由)

- ・「相当な対価」の予見可能性(従業者に幾ら払えば「相当の対価」とみなされるか、という見通し)を高めることが可能。

(反論)

- ・この方式を採用するドイツでは、詳細なガイドラインの存在がかえって手続を煩雑にし、管理コストがかさんでおり、また、訴訟も少なくないことから、ガイドラインの効果は疑問とする意見あり。

9. その他、1～8に該当しない改正賛成意見、反対意見
具体的に：

[]

回答欄

1位	2位

上記1～8の選択肢を選んだ理由として、注釈にはないご意見をお持ちの場合は、その理由を下記にお書き下さい。

[]

7. 発明者の決定に関する質問

貴社における発明者の決定（誰を発明者とし、誰を発明者としないか）に関してお尋ねいたします。

問 7-1：貴社における発明者の決定はどのようにしてなされますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

1. 会社規定に従って決定
2. 手引き書、ガイドライン等に従って決定
3. 明文の規定はないが慣行により決定
4. 特に定まっていない（ケースバイケースで異なる）
5. その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-2：貴社において、発明者の決定は誰が行いますか。最も多いケースの項目の番号を回答欄にご記入下さい。

1. 発明にかかわった関係者同士
2. 発明者の上長
3. 発明が生まれた部門（研究部門、開発部門等）の長
4. 知財部門
5. 審査委員会
6. その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-3：貴社において、多くの場合、申請された発明者が真の発明者であるか否かの検証はどのようにして行っていますか。該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入下さい。

- 1．各発明者からのヒアリング
- 2．研究過程を記載したラボノート
- 3．社内研究報告書等のレポート
- 4．上長の証言
- 5．特段の検証は行っていない
- 6．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-4：貴社において、複数の従業員による共同研究開発によって生まれた成果を出願する場合、どのような立場の従業員を発明者として申請する可能性がありますか。該当する項目の番号をすべて回答欄にご記入下さい。

- 1．既存技術の問題点を指摘した者
- 2．その問題点の解決のヒント（アイデア）を出した者
- 3．具体的な解決方法又は解決手段を考えた者
- 4．その解決方法若しくは解決手段を実際に行うことができる段階にまで仕上げた者
- 5．研究開発過程で試作品のデータを得るための実験などを実施した者
- 6．試作品を与えられた設計図に基づいて製作した者
- 7．完成品の製造にたずさわった者
- 8．営業・販売にたずさわった者
- 9．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-5：貴社において、**多くの場合**、発明者の決定はどの段階で行われますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1．研究開発プロジェクトを開始した段階（例：最初の段階から関係者を特定し、発明者とする旨をプロジェクト・メンバーに周知する等）
- 2．発明が完成し、知財部門に（発明報告書等により）報告する段階
- 3．出願する段階
- 4．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-6：貴社において、いままで発明者の決定に関して争いがありましたか（把握している範囲で結構です）。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。（**2～5のうち複数に該当する場合は、最も番号の大きい選択肢の番号を記入して下さい。**）

- 1．特に争いは生じていない
- 2．研究者同士の話し合いで解決したケースがあった
- 3．部門内の管理職による調整又は仲裁が必要なケースがあった
- 4．知財部門等による（又は複数部門の間での）調整又は仲裁が必要なケースがあった
- 5．会社幹部による調整又は仲裁が必要なケースがあった
- 6．訴訟に発展したケースがあった
- 7．その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-7 : 問 7-6 で「 2 」～「 5 」と答えられた方にお尋ねします。争いの原因は何でしたか。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1 . 発明をしたのにレベルが低いとして出願してもらえなかった
- 2 . 上司など発明完成に寄与していない人が発明者に名を連ねている
- 3 . アイデアを出したのに発明者として認められなかった
- 4 . 課題を提案したのに発明者として認められなかった
- 5 . アイデアを実現する技術を発明したのに、技術の程度が低いとして発明者とされなかった
- 6 . 外注の発明として発明者に入れてもらえなかった
- 7 . その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-8 : 貴社において、国内出願のみの場合と外国出願・国際出願を含む場合とで、発明者決定プロセスに違いはありますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1 . はい
- 2 . いいえ
- 3 . その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-9 : 問 7-8 で、「 1 . はい」と答えた方にお尋ねします。その違いは主としてどのようなものですか。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1 . 各国における発明あるいは発明者の定義の違いに応じて発明者の決定を行う
- 2 . 決定のレベル(国内の場合グループ・リーダーであるところ、国際出願にあっては部門の長が決める等)を高くする
- 3 . その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-10：共同発明の場合、貴社では、発明者の貢献度（発明者がその発明に貢献した度合い：例えば報奨（補償）金の配分の際に用いられる）はどのように決定しますか。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。

- 1 . 一律均等（人数割り）
- 2 . 個々人の貢献度に応じてあらかじめ比率を決めている
- 3 . 出願時点では一律均等だが、表彰時点では個々人の貢献度に応じて比率を決めている
- 4 . 個々のケースごとに決定
- 5 . その他

具体的に：

[]

回答欄

問 7-11：共同発明の場合、貴社において、いままで発明者の貢献度に関して争いがありましたか（把握している範囲で結構です）。該当する項目の番号を回答欄にご記入下さい。（2～6のうち複数に該当する場合は、最も番号の大きい選択肢の番号を記入して下さい。）

- 1 . 特に争いは生じていない
- 2 . 研究者同士の話し合いで解決したケースがあった
- 3 . 部門内の管理職による調整又は仲裁が必要なケースがあった
- 4 . 知財部門等による（又は複数部門の間での）調整又は仲裁が必要なケースがあった
- 5 . 会社幹部による調整又は仲裁が必要なケースがあった
- 6 . 訴訟に発展したケースがあった
- 7 . その他

具体的に：

[]

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。