

新職務発明制度における

**手続事例集
(骨子案)**

平成16年6月

特許庁

目次

・基礎編

第1章 総論

- (1) 新しい職務発明制度の概要について
- (2) 特許法第35条の条文解釈について

第2章 対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況について

2-1 対価を決定するための基準を策定する際の手続面について

- (1) 基準の策定形式について
- (2) 協議の相手方について
- (3) 協議の方法について

2-2 対価を決定するための基準の内容面について

- (1) 基準に定める内容面について
- (2) 対価を決定する形式について

2-3 基準の改訂等について

- (1) 基準の改訂について
- (2) 基準の疑義について

第3章 策定された基準の開示の状況について

- (1) 開示の方法について
- (2) 新入社員に対する開示について

第4章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況について

- (1) 意見の聴取の方法について
- (2) 不合理性の判断における評価について

第5章 その他

・応用編

第1章 対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況について

1-1 協議の当事者について

- (1) 使用者等側の代表者について
- (2) 大学の場合
- (3) 労働組合を通じた協議について

(4) 個別に代表者を選出する場合

1 - 2 不合理性の判断における評価について

(1) 労働組合を通じて協議する場合

(2) 代表者を通じて協議する場合

(3) 個々の従業者と個別に協議を行う場合

(4) その他

1 - 3 基準の改訂等について

第 2 章 策定された基準の開示の状況について

2 - 1 開示の相手方について

2 - 2 開示の方法について

2 - 3 その他

第 3 章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況について

3 - 1 意見聴取の当事者について

3 - 2 意見聴取の方法について

・ 規程編

1 . 総則

2 . 発明の届出など

3 . 権利の承継など

4 . 対価の決定

5 . 発明委員会

6 . 雑則

7 . 附則

・ 産業構造審議会知的財産政策部会報告書

「職務発明規定の在り方について」

関連条文

第29条

産業上利用することができる発明をした者は、次に掲げる発明を除き、その発明について特許を受けることができる。

第33条

特許を受ける権利は、移転することができる。

第35条

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めのある条項は、無効とする。
- 3 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、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 契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。
- 5 前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合には、第三項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。

平成16年改正法 附則第2条（特許法の改正に伴う経過措置）

第1条

この法律は、平成17年4月1日から施行する。（以下、省略）

第2条

第1条の規定による改正後の特許法第35条第4項及び第5項の規定は、この法律の施行後にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価について適用し、この法律の施行前にした特許を受ける権利若しくは特許権の承継又は専用実施権の設定に係る対価については、なお従前の例による。

．基礎編

第 1 章 総論

(1) 新しい職務発明制度の概要について

問 1 . 新しい職務発明制度の基本的な考え方は何ですか。

職務発明制度とは、職務発明について特許を受ける権利が当該発明をした従業者等に原始的に帰属することを前提として、職務発明について特許を受ける権利及び特許権の帰属及びその利用に関して、使用者等と従業者等のそれぞれの利益を保護するとともに、両者間の利害を調整することを図った制度であり、発明を奨励して、もって産業の発展に寄与することを目的としています。

具体的には、職務発明に係る権利について使用者等に予約承継等を許容しつつ、従業者等には職務発明に係る権利を使用者等に承継等させた場合には「相当の対価」の支払を受ける権利が保障されています。

しかし、職務発明に係る権利（特許を受ける権利、特許権及び専用実施権）も、私人が有する譲渡可能な財産権です。このため、その権利の承継等やその対価については、原則として私人の意思を尊重すべきという広い意味での私的自治に委ねることが適当です。

したがって、職務発明に係る権利の承継等の対価については、原則として、従業者等と使用者等の両当事者間の自主的な取決めを尊重することが適切であると考えます。すなわち、職務発明に係る権利の承継等の対価について、契約、勤務規則その他の定めにおいて定めている場合には、その定めるところによる対価を「相当の対価」とすることを原則とします。

これにより、その対価について、使用者等にとっての予測可能性を高めるとともに、従業者等の満足感・納得感が高まることにより研究開発意欲を喚起することができます。また、使用者等の経営環境、研究開発戦略、従業者等の置かれている研究開発等、各業種、各使用者等ごとに異なる諸事情を対価に柔軟に反映させることが可能となります。

ただし、一般的・典型的に、使用者等と従業者等との間には情報の質及び量並びに交渉力の格差が存在します。このため、職務発明に係る権利の承継等の対価について、常に広い意味での私的自治に委ねることは妥当ではありません。

そこで、私的自治に委ねることができるような環境や条件が整備されていない場合には、そのような状況下で契約、勤務規則その他の定めにおいて対価について定められたとしても、それを尊重することとはしないこととしています。すなわち、その取

り決めたとところにより対価を支払うことが、不合理と認められる場合には、従来の職務発明制度と同様に、一定の要素を考慮して算定される対価を「相当の対価」としています。

なお、使用者等と従業者等との間の自主的な取決めを出来る限り尊重し、法が過剰に介入することを防止する観点から、不合理と認められるか否かは、自主的な取決めにより対価が決定されて支払われるまでの全過程のうち、特に手続的な要素、具体的には使用者等と従業者等との間の協議の状況などを重視して判断することとしています。

これにより、使用者等にとっての対価の予測可能性が高まり経営の安定化が図られるとともに、従業者等の納得感が高まり研究開発意欲が高まることが期待されます。

問2．新しい職務発明制度は、これまでの制度とどのような点が異なりますか。

これまでの制度においては、勤務規則等（使用者等があらかじめ定める勤務規則その他の定め）において職務発明に係る対価が定められていた場合であっても、裁判所が、旧特許法第35条第4項¹に基づいて算定する対価の額が「相当の対価」とであるとされていました²。

これに対し、新しい職務発明制度においては、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定める場合に、その決めたとところにより対価を支払うことが不合理と認められない限り、その対価がそのまま「相当の対価」として認められることとなります。これが一番大きく異なる点です。

また、新しい職務発明制度においても、契約、勤務規則その他の定めにおいて対価について定めていない場合や、定めてはいるが決めたとところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合には、これまでの制度と同様に、その発明により使用者等が受けるべき利益の額等を考慮して「相当の対価」の額が定められることとなります。ただし、新しい職務発明制度においては、その際の考慮要素について、旧特許法第35条第4項をより明確にしています。

¹ 旧特許法第35条第4項には、「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。」と規定されている。

² 最三小判平成15年4月22日判時1822号39頁〔43頁〕において、『勤務規則等により職務発明について特許を受ける権利等を使用者等に承継させた従業者等は、当該勤務規則等に、使用者等が従業者等に対して支払うべき対価に関する条項がある場合においても、これによる対価の額が同条4項の規定に従って定められる対価の額に満たないときは、同条3項の規定に基づき、その不足する額に相当する対価の支払を求めることができると解するのが相当である。』と判示されている。

問3 . 契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明の対価を定める場合の要件（特許法第35条第4項）について説明して下さい。

特許法第35条第4項は、職務発明に係る対価について契約、勤務規則その他の定めにおいて定める場合には、「その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない」と規定しています。

このため、「その定めたところにより対価を支払うこと」が不合理と認められるものではないことが、定めたところによる対価が「相当の対価」として認められるための要件となります。

なお、不合理と認められるものであるか否かの判断は、「対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等」を考慮して総合的に行われます。

（2）特許法第35条の条文解釈について

問4 . 特許法第35条第4項と特許法第35条第5項の関係について説明して下さい。

特許法第35条第4項は、同条第3項に規定している「相当の対価」を、契約、勤務規則その他の定めにおいて定めることができることを明らかにするとともに、その要件について明らかにしているものです。

一方、特許法第35条第5項は、契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定めていない場合、又は特許法第35条第4項に規定する要件を満たしていない場合に適用されます。したがって、特許法第35条第4項に規定する要件を満たす場合には、特許法第35条第5項は適用されないという関係にあります。

すなわち、特許法第35条の「相当の対価」とは、

特許法第35条第4項の要件を満たす場合（契約、勤務規則その他の定めにおいて定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められない場合）には、契約、勤務規則その他の定めにおいて定めたところによる対価が「相当の対価」となる。

特許法第35条第4項の要件を満たさない場合（契約、勤務規則その他の定めにおいて職務発明に係る対価について定めていない場合、又は定めているが定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められる場合）には、特許法第35条第5項の規定により定められる対価が「相当の対価」となる。

ということです。

問5 . 特許法第35条第4項及び第5項には、「...その定めたところにより対価を支払うこと...」と規定されていますが、具体的に何を指しているのですか。

「その定めたところにより対価を支払うこと」とは、職務発明に係る対価として、契約、勤務規則その他の定めにより支払われる金員の額が決定されて支払われるまでの全過程を意味します。例えば、対価を決定するための基準を策定し、それに基づいて決定された対価が支払われるような場合には、当該基準の策定手続からその基準を適用して対価が決定されて支払われるまでの全過程を意味します。また、個々の発明毎に契約を締結しそれに基づいて対価が支払われるような場合には、その契約の締結手続から対価が支払われるまでの全過程を意味します。

なお、全過程の中には、どのような手続が行われたのかという意味における手続面の各要素と、対価を決定する基準の内容や最終的に決定された対価の額といった実体面の各要素の双方が含まれます。

また、「その定めたところにより対価を支払うこと」についての判断は、個々の職務発明毎に行われます。このため、同一の契約、勤務規則その他の定めに基づくものであっても、また同一の従業者等の発明であっても、不合理と認められるか否かの判断の対象は異なることとなります。

問6 . 特許法第35条第5項には、「...その定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合...」と規定されています。この不合理性の判断はどのように行われるのですか。

不合理性の判断は、「その定めたところにより対価を支払うこと」、すなわち特許法第35条第4項に基づき、ある職務発明に係る対価として、契約、勤務規則その他の定めにより支払われる金員の額が決定されて支払われるまでの全過程（即ち、対価を決定するための基準に基づいて対価が支払われるような場合には、当該基準の策定手続から、その基準に基づいて対価が決定され支払われるまでの全過程、個々の発明毎に契約を締結しそれに基づいて対価が支払われるような場合には、その契約の締結手続から、対価が支払われるまでの全過程）を総合的に判断して行われます。したがって、その過程の中の一つの手続が不合理性を肯定する方向で考慮されたとしても、それが直ちに、総合的な不合理性の判断の結論において、不合理性を肯定することに直結するわけではありません。

なお、総合的な判断においては、手続的な要素が重視して考慮されます。特許法第35条第4項は、考慮する要素の例示として、「対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況」、「策定された当該基準の開示の状況」、「対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況」といった手続的な要素を挙げていますが、これは手続的な要素を重視する趣旨を明らかにするものです。

問7 . 特許法第35条第4項には、「...協議の状況...」と規定されていますが、具体的に何を指しているのですか。

特許法第35条第4項の「...協議の状況...」の「協議」とは、対価を決定するための基準を策定する場合において、その基準の策定に関して、基準の適用対象となる職務発明を行う従業者等（又はその代表者）と使用者等との間で行われる話し合い全般を意味します。

また、協議の「状況」とは、協議の有無、すなわち協議がなされたか否かという二者択一的な判断のみではなく、協議が行われた場合におけるその協議の状況全般まで考慮要素となるという意味で規定しているものです。

問8 . 特許法第35条第4項には、「...開示の状況...」と規定されていますが、具体的に何を指しているのですか。

特許法第35条第4項の「...開示の状況...」の「開示」とは、対価を決定するための基準を策定した場合において、その基準を、基準の適用対象となる職務発明を行う従業者等に対して提供することをいい、開示の「状況」とは、提供しているか否かという二者択一的な判断のみではなく、提供している状況全般まで考慮要素となるという意味です。

問9 . 特許法第35条第4項には、「...意見の聴取の状況...」と規定されていますが、具体的に何を指しているのですか。

特許法第35条第4項の「...意見の聴取の状況」の「意見の聴取」とは、職務発明に係る対価について定めた契約、勤務規則その他の定めに基づいて、具体的に特定の職務発明に係る対価の額の算定を行う場合、その算定に関して、当該職務発明の発明者である従業者等から、意見・不満などを聴くことを意味します。また、意見の聴取の「状況」と規定しているのは、意見の聴取の有無のみならず、その聴取がどのように行われたのかといった状況を広く意味するためです。

問10 . 特許法第35条第4項に規定された「～協議の状況、～開示の状況、～意見の聴取の状況等を考慮して」において、「～等」に含まれる事項としては、どのような事項がありますか。

特許法第35条第4項による不合理性の判断では、「その定めたところにより対価を支払うこと」、すなわち、契約、勤務規則その他の定めに基づいて特定の職務発明に係る対価が決定されて支払われるまでの全過程が総合的に判断されることとなります。したがって、その全過程における諸事情や諸要素は、全て考慮の対象となりますが、その中でも特に手続面が重視して考慮され、判断が行われます。

「…協議の状況」、「…開示の状況」及び「…意見の聴取の状況」は、特定の職務発明に係る対価が決定されて支払われるまで全過程のうち、特に重視して考慮する手続的な要素を例示しているものです。このため、「…等を考慮して」の「等」には、全過程のうち、不合理性を判断するために必要とされる手続面の要素であって例示されている以外のものや、実体面の要素の全てが含まれます。ただし、実体面の要素は、手続面の要素と比較して、補完的に考慮されます。

具体的には、手続面の要素として、例えば、対価の支払方法や、対価が実際に決定されて支払われるまでの期間、対価についての第三者的諮問機関や第三者的決定機関の存在の有無などが考えられます。また実体面の要素としては、対価を決定するための基準の内容や、最終的に算定された対価の額そのものも考えられます。

第2章 対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況について

2 - 1 対価を決定するための基準を策定する際の手続面について

(1) 基準の策定形式について

問1 . 基準は必ず策定しなければなりませんか。

問2 . 特定の職務発明について適用される基準が存在する場合であっても、その基準から導き出される金額とは異なる金額を個別に定めることはできますか。

問3 . 同一の使用者等が、複数の基準を策定することはできますか。

問4 . 特許法第35条第4項の「基準」は、労働協約で定めることはできますか。

問5 . 特許法第35条第4項の「基準」は、就業規則で定めることはできますか。

問6 . 特許法第35条第4項の「対価を決定するための基準」は、特許法第35条第3項の承継等についての「契約、勤務規則その他の定め」と同一のもので定めなければなりませんか。

問7 . 「対価を決定するための基準」を、例えば就業規則でその基準の概要を定め、詳細については勤務規則に委任するという形式で策定することはできますか。

(2) 協議の相手方について

問8 . 特許法第35条第4項の「協議」とは、使用者等と誰(どの従業者等)との間の協議ですか。

問9 . 全従業者等に適用される基準を策定しようとする場合に、特許法第35条第4項の「協議」の相手方は、全従業者等となるのでしょうか。

(3) 協議の方法について

問10 . 複数人の従業者等に適用される基準を策定する場合、一人一人と個別に話し合いを行わず、集団的に話し合いを行うことも、特許法第35条第4項の「協議」に含まれますか。

問 1 1 . 従業者等を一同に会して使用者等と話し合いを行う場合、当該話し合いに参加しつつも何も発言を行わなかった従業者等との関係では「協議」は行われたものと評価されますか。

問 1 2 . 従業者等の代表者を通じて話し合いを行うことも、特許法第 3 5 条第 4 項の「協議」に含まれますか。

問 1 3 . 使用者等の案を示して従業者等の意見を求めるという話し合いの方法は、特許法第 3 5 条第 4 項の「協議」に含まれますか。

(4) 代表者を選任する方法について

問 1 4 . 代表者を通じて話し合いを行う場合に、その代表者がある従業者等を正當に代表しているとは、どのような場合をいいますか。

問 1 5 . 従業者等が 1 0 0 % 加入している労働組合がある場合、当該組合の代表者と使用者等との間で話し合えば、「協議」は行われたものと評価されますか。

問 1 6 . 過半数の労働者が加入する労働組合がある場合、当該組合の代表者と使用者等との間で話し合えば、「協議」は行われたものと評価されますか。

問 1 7 . 各組合員が、労働組合の代表者に使用者等と協議する権限を委任している場合には、当該代表者が各組合員の意見を全く聞くことなく使用者等と話し合いを行った場合であっても、当該各組合員との関係において「協議」は行われたものと評価されますか。

問 1 8 . 労働組合の代表者と使用者等との間での話し合いを行ったことは、労働組合の代表者を通じての話し合いを行うことについて使用者等あるいは労働組合に対し反対を表明していた組合員との関係において「協議」と評価されますか。

問 1 9 . (複数の組合が存在する場合を含め) 組合とは関係なく、全従業者等を代表する代表者を選任し、その代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、「協議」と評価されますか。

問 2 0 . 従業者等の代表者を多数決で選任し、当該代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、選任された代表者に反対票を投じた従業者等との関係で「協議」と評価されますか。

問 2 1 . まず使用者等から従業者等の代表候補者を指名し、当該候補者に対する信任投票を行って、従業者等の過半数の信任が得られた者を代表者とし、当該代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、「協議」と評価されますか。

問 2 2 . 過半数の従業者等を代表する代表者を選任し、当該代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、「協議」と評価されますか。

問 2 3 . 研究職の従業者等に適用される基準を策定する場合、使用者等において研究職の従業者等の代表者を指名し、当該代表者と使用者等との間で話し合いを行うことは、「協議」と評価されますか。

問 2 4 . 研究職の従業者等に適用される基準を策定する場合、使用者等が、研究職の従業者等の代表者として研究所長との間で話し合いを行えば、「協議」は行われたものと評価されますか。

問 2 5 . 以下の()ないし()の a に記載する者と使用者等との間で話し合いを行うことは、それぞれ()ないし()の b に記載する従業者等との関係で「協議」と評価されますか。

- () a 出願件数の一番多い従業者
- b それ以外の各従業者等
- () a 各部門の部門長(又はグループリーダー)
- b 各部門(又はグループ)に所属する各従業者等
- () a 使用者等が代表者を公募し、公募に応じた従業者等
- b それ以外の各従業者等

(5) 不合理性を判断する上での評価について

問 2 6 . 使用者等は、複数の従業者等を一同に集めて一緒に話し合いを行って基準を策定しようとしたところ、ある従業者等が他の従業者等と一緒に話し合いを行うことを拒絶し、使用者等と個別に話し合いを行うことを求めた場合、個別に話し合いを行わないことは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

問 2 7 . 使用者等が、従業者等の代表者とではなく、複数の従業者等を一同に集めて一緒に話し合いを行うという「協議」は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

問 2 8 . ある従業者等が、使用者等と話し合いを行うに際し、社外の代理人を通して話し合いを行うことを求めたのに対し、使用者等がこれに応じないことは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

問 2 9 . 使用者等と従業者等との話し合いの結果、基準について合意に至ることができませんでした。合意に至らなかった基準を各従業者等に適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

- 問30 . 使用者等と従業者等が基準の策定について話し合いを行いました。合意に至らない時点で、使用者等から協議を打ち切ることは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問31 . 協議の時間を予め定めておき、予定された時間が経過すれば協議を打ち切るという協議の方法は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問32 . 基準の策定について使用者等から話し合いを行うことを求めたにもかかわらず、ある従業者等がどのような方法の話し合いにも応じてくれなかったため、結果として使用者等と当該従業者等との間で話し合いがなされなかったことは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問33 . 協議の相手方とはなっていなかった従業者等（新入社員を含む）に対し、当該従業者等以外の従業者等と協議の上で策定済みの基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問34 . 新入社員に対して既に策定されている基準を適用する場合、基準の適用に先立って当該新入社員に当該基準を提供しあらかじめ合意を得ておくことは、どのように評価されますか。
- 問35 . 基準の策定について話し合いを行うに当たり、使用者等の側としては、どのような資料・情報を従業者等に提供・説明することが考えられますか。
- 問36 . より不合理性を否定する方向で考慮されるためには、使用者等は、同業他社の基準を従業者等に提供することが望ましいでしょうか。

2 - 2 対価を決定するための基準の内容面について

(1) 基準に定める内容面について

- 問1 . 「対価を決定するための基準」は、どの程度具体的に定めたものを言いますか。
- 問2 . 対価を決定するための基準の内容としては、「会社の利益に対する発明の貢献度」や「発明による利益に対する発明者の貢献度」を考慮して対価を決定するというものでなければなりませんか。
- 問3 . 基準において、旧法下における職務発明に係る対価をめぐる訴訟の判例の基準を参考とする必要がありますか。
- 問4 . 基準において、他社と比較して低い対価の額が決定されるような内容を定めることは、どのように評価されますか。

(2) 対価を決定する形式について

- 問 5 . 「対価を決定するための基準」の内容としては、売上高又は利益といった実績に応じた実績報酬を行わない限り、「その定めたところにより対価を支払うこと」は不合理と認められてしまいますか。
- 問 6 . 「対価を決定するための基準」において売上高又は利益という実績に比例する方式で対価を決定して支払うことを定めつつ上限額を定めることは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問 7 . 基準の内容として、特許登録時に発明の実施を独占することによる期待利益を評価して対価を支払うという方式を定めた場合において、期待利益と実際に企業が得た利益が乖離してしまった場合には、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

2 - 3 基準の改訂等について

(1) 基準の改訂について

- 問 1 . 基準を改訂した場合において、改訂前に承継した職務発明に係る対価について、この基準を適用することはできますか。
- 問 2 . 不合理性を否定する方向で考慮されるためには、基準はどれぐらいの頻度で改訂することが望ましいですか。
- 問 3 . 基準を改訂する際に、使用者等と従業者等との間で協議を行うことは必要ですか。

(2) 基準の疑義について

- 問 4 . 「対価を決定するための基準」を策定した場合において、その基準の解釈・運用につき、一般的な疑義が生じた場合は、どう対処することが、望ましいですか。

第3章 策定された基準の開示の状況について

(1) 開示の方法について

問1. 「開示」の方法に、制約はありますか。

問2. 基準を社外に公表することは、どのような評価を受けますか。

(2) 新入社員に対する開示について

問3. 新入社員に対してはいつまでに基準を提供することが、より不合理性を肯定する方向で考慮されないためには望ましいでしょうか。

第4章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況について

(1) 意見の聴取の方法について

問1 . 特許法第35条第4項の「意見の聴取」とは、個々の職務発明に係る対価の算定について個別の従業者等の意見を聴取しなければならないことを意味するのでしょうか。

問2 . 使用者等において一旦算定した対価を職務発明の発明者に支払った後に、当該発明者から意見を求めるという方法は「意見の聴取」に該当しますか。

(2) 不合理性の判断における評価について

問3 . より不合理性を否定する方向で考慮されるためには、意見の聴取は、従業者等から要望があったら必ず行う方が望ましいですか。それとも、あらかじめ使用者等と従業者等との間で取り決められた基準において、対価の算定期間あるいは対価の支払時期等が定められている場合には、その時点で、意見の聴取や使用者等からの回答を行えば十分ですか。

問4 . 退職者からは、意見の聴取を行うことを考えていませんが、このことはどのように評価されますか。

問5 . より不合理性を否定する方向で考慮されるためには、従業者等から聴取した意見をどのように取り扱うことが望ましいですか。

問6 . 意見の聴取に当たって使用者等側が従業者等に提供・説明する資料・情報としては、どのようなものが考えられますか。

問7 . 意見の聴取の結果、従業者等との間で合意に至らなかった場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

第5章 その他

- 問1 . 契約、勤務規則その他の定めにおいて定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められない場合であっても、使用者等が、既に従業者等に支払っていた額以上の支払を求められることはありますか。
- 問2 . 外国における特許を受ける権利を承継した場合についても、特許法第35条は適用されますか。
- 問3 . 特許を受ける権利を承継した使用者等が出願しないでノウハウに止めた場合でも、対価を支払う必要はありますか。
- 問4 . 使用者等が従業者等に対して実際に対価を提供したにもかかわらず、従業者等がその受領を拒否した場合はどうすればよいですか。
- 問5 . 契約、勤務規則その他の定めにおいて「対価」について定める場合、「対価」以外の呼称を用いて「対価」を表現した場合には、どのように評価されますか。
- 問6 . 対価を決定して支払うことに関連して、使用者等においてどのような資料を管理・保管しておくことが考えられますか。

. 応用編

応用編においては、以下のような使用者等及び従業者等を想定しています。

< 想定事例 >

A 社；業種 生活家電を中心とする機械等の設計・製造業者

資本金 10 億円

代表取締役 5 名

取締役 25 名

従業者数 1470 名

うち研究職の従業者は100名

東京研究所に70名（管理職20名）

大阪研究所に30名（管理職10名）

労働組合 1 組合

東京研究所の50名の非管理職のうち、40名加入

大阪研究所の20名の非管理職は、加入なし

研究職以外の非管理職が、1000名加入

B 社；業種 コンピューター部品等の設計・製造業者

資本金 1000 万円

代表取締役 1 名（研究開発・設計に従事）

取締役 2 名（双方とも研究開発・設計に従事）

従業者数 37 名

研究開発・設計に従事する従業者は12名

労働組合 なし

C 大学；文科系学部として3学部、理科系学部として4学部によって構成される総合大学

教職員数合計 280 名

うち主に研究を行う教職員数 100 名

第1章 対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況について

1 - 1 協議の当事者について

(1) 使用者等側の代表者について

問1 . B社は、研究開発・設計に従事する従業者・取締役に適用する基準を作りたいと考えています。このような場合、基準の適用を受ける取締役が、B社の代表者として話し合いをした場合も「協議」と評価されるのでしょうか。

(2) 大学の場合

問2 . C大学においては、各学部の各学科毎に学科代表者を選出し、さらに各学科の学科代表者全員による選挙によって総代表を選出し、その総代表がC大学側と対価を決定するための基準の策定について話し合いました。このような話し合いは、「協議」と評価されますか。

(3) 労働組合を通じた協議について

問3 . A社は、対価を決定するための基準の策定について、労働組合と話し合いをしたところ、労働組合は各組合員から、A社と話し合いを行うことについて明確な委任を受けていませんでした。このような話し合いは「協議」と評価されますか。

問4 . A社は、対価を決定するための基準の策定について、労働組合と話し合いをしようとしたところ、労働組合から、組合員1040名中、840名(うち研究職10名)は労働組合を通じて協議を行うことに賛成してくれたが、残りの200名(うち研究職30名)は労働組合を通じて協議をすることに同意していないと言われました。

このような状況下で労働組合との話し合いを行うことは、労働組合を通じての協議に賛成していた組合員、反対していた組合員のそれぞれとの関係で、「協議」と評価されますか。

問5 . A社の労働組合は、全組合員が、職務発明に係る対価を決定するための基準の策定について、労働組合の代表者を通じて話し合いを行うことに同意しました。ところが、労働組合の代表者がA社と話し合いを行っていたところ過程において、40名の研究職の従業者のうち10名は、途中から組合の代表者を通じての協議ではなく企業と直接協議をしたいと主張し、今までの話し合いはゼロに戻してくれと言い出しました。今までの話し合いは「協議」と評価されるのでしょうか。

(4) 個別に代表者を選出する場合

問6 . B社は、基準が適用される従業者（取締役を除く）12名全員と話し合いをすることは手間がかかることから、代表者を選出するようにと要請したところ、従業者である12名のうち10名は一人の代表者を通じて話し合いをすることに同意しました。ところが、残りの2名は個別に話し合いをしたいと言ってきました。

このような状況下で、B社が10名の従業者の代表者と話し合いをすることは、個別の話し合いを要求していた2名の従業者との関係で、「協議」と評価されますか。

問7 . B社では、15名の研究開発・設計に従事する従業者・取締役が、B社と話し合いをすることについての代表者を選出するための選挙を行った結果、10名が取締役Xに投票し、5名が非取締役の従業者Yに投票しました。

B社は、取締役Xを従業者側の代表として話し合いを行って、基準を策定しました。当該基準を、取締役Xに投票した従業者・取締役に適用する場合と、従業者Yに投票した従業者・取締役に適用する場合のそれぞれの場合において、このような話し合いは「協議」と評価されますか。

1 - 2 不合理性の判断における評価について

(1) 労働組合を通じて協議する場合

問1 . A社では、職務発明に係る対価を決定するための基準の策定について、労働組合の代表者とA社が話し合いを行うこととなったのですが、研究職の組合員と非研究職の組合員の意見は全く食い違っていたので、労働組合の代表者は両方の意見のバランスをとるために中間の意見を話し合いの方針として、A社と話し合いを行いました。

策定された基準を研究職の組合員の行った職務発明に係る対価に適用する場合に、このような話し合いは不合理性の判断においてどのように評価されますか。

問2 . A社では、職務発明に係る対価を決定するための基準の策定について、労働組合の代表者とA社が話し合いを行うこととなったのですが、実際の話し合いにおいては、組合員に占める非研究職の割合が高かったことから、研究職の意見は完全に埋没してしまい、A社側に伝えられることすらありませんでした。

策定された基準を研究職の組合員の行った職務発明に係る対価に適用する場合に、このような話し合いは不合理性の判断においてどのように評価されますか。

(2) 代表者を通じて協議する場合

- 問 3 . A 社は、東京研究所及び大阪研究所のそれぞれの研究職の従業者から選出された両代表者との間で、同時平行的に話し合いを行ってきたのですが、東京研究所の代表者の言うことを聞けば大阪研究所の代表者は納得がいきませんし、大阪研究所の代表者の言うことを聞けば東京研究所の代表者は納得がいきません。そこで、間をとった案で決定しようと思ったのですが、この間をとった案は東京研究所の代表者も大阪研究所の代表者も必ずしも評価しません。このような状態で、間をとった案で話し合いを打ち切ることは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問 4 . A 社では、研究職 1 0 0 名の代表として研究職の従業者 X が選出され、非研究職 1 4 0 0 名の代表として従業者 Y が選出されました。A 社がこの代表者 X , Y と話し合いを行ったところ、X , Y の意見は真っ向から対立し協議がまとまる気配がありません。A 社は、より多くの従業者の代表である Y の意見を採用して基準を策定しました。この基準を X を選出していた研究職の従業者に適用する場合に、このような話し合いは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問 5 . A 社では、研究職 1 0 0 名の代表として研究職の従業者 X が選出され、非研究職 1 4 0 0 名の代表として従業者 Y が選出されましたが、従業者 X 及び Y は、双方ともに、自分を選出した他の従業者から意見を聞くことなく、自らの考えるところにしたがって、A 社と話し合いを行いました。その結果策定された基準に従業者に適用する場合、このような話し合いは、不合理性の判断において評価されますか。

(3) 個々の従業者と個別に協議を行う場合

- 問 6 . A 社は、自ら策定した対価を決定するための基準の案を社内イントラネットに掲示しました。社内イントラネット上には、従業者がその案をみて、意見や質問があれば無記名で意見箱に投函することができるようになっています。
- () A 社が、自ら策定した対価を決定するための基準の案に対して従業者から意見が出されたにもかかわらず、実際にはそれらの意見に対して回答を全く行わず、基準案を変更することもしなかった場合には、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- () A 社が、投函された各意見を検討して、一部の意見については回答を行った場合は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- () 社内イントラネットで基準案を掲示する際に、「従業者から出された全ての意見・質問に対して回答はするが、基準案を変更することはありません」との注意書きが記載されており、実際にも従業者からのどのような意見が出されたとしても、基準案を変更しなかった場合には、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

- 問7 . A社では、会社の案を社内イントラネットに掲示し、意見があれば記名の上でメールで代表取締役社長に申し出ることとする協議の方法を行いました。しかし、社長にメールを送ること、特に記名の上で意見を述べなければならないことは従業者にとって勇気がいることであり、結果として、社長にメールを送る者は誰もいませんでした。このような状況の下、会社の案をそのまま採用した場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問8 . B社では、従業者12名全員が、一人一人個別の話し合いを求めてきており、かつ12名中6名は、自らの意見を十分に表明するためにそれぞれ別個の代理人を通じて話し合いを行うことを要求しました。B社では、同じ代理人でなければ協議を受け入れないとしてこの要求を拒否し、結果として、すべて従業者は代理人を介さずに話し合いをせざるを得なくなりました。このような場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問9 . B社は、従業者の甲から、話し合いを行う際に代理人の同席を求めてくるとともに、同席しない限りは話し合いをしたくない、との申し出を受けました。しかし、代理人の都合によれば、今週は協議ができず来週になってしまうとのことでしたので、B社は今週中に時間がとれない限り話し合いには応じられないと回答しました。そこで結果として、従業者甲は代理人を介さずにB社と話し合いをせざるを得なくなりました。このような場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問10 . B社は、各従業者と個別の話し合いを行ったのですが、全員が全く違うことを言っているため、話し合いがまとまる気配がありません。適当なところで終わらせたいと思っているのですが、どの程度まで協議を行えばよいでしょうか。
- 問11 . A社の全従業者は、可能な限り一同に集まって、A社との間で対価を決定するための基準の策定についての話し合いを行うこととしました。しかし、全従業者に占める研究職の従業者の割合は低いのですが、このような場合に、全従業者が一同に集まって、一緒にA社との話し合いを行うことは、不合理性の判断において、どのように評価されますか。

(4) その他

問12. A社は、従業員との話し合いを行うことなく自ら策定した案を社内イントラネットに掲示し、その案に対する賛否を問うたところ、研究職以外の従業員・取締役1400名のうち1390名が賛成、5名が反対、5名が無回答、研究職の従業員100名のうち70名が賛成、20名が反対、10名が無回答でした。A社は会社の案をそのまま採用して基準を策定しました。

- () 反対していた研究職の従業員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- () 賛成又は無回答の研究職の従業員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- () 無記名で賛否を問うたため、誰が賛成、反対、無回答であったか分からない場合は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

問13. A社は、「職務発明の実施を独占することにより会社が毎年受けている利益の状況」、「会社が毎年負担している研究開発費の状況」などを示した上で、「発明の対価は、発明による会社の利益の0.5%」とする会社の案を社内イントラネットに掲示し、会社の案について、研究職の従業員100名、及び、研究職以外の従業員・取締役1400名から意見を募集しました。

その結果、50名の研究職の従業員、及び、30名の研究職以外の従業員・取締役から「発明の対価は、発明による会社の利益の少なくとも5%とすべき」との意見が寄せられました。

その意見に対し、A社は、「発明による会社の利益の5%を対価として支払うことは難しいが、発明による会社の利益の1%を対価として支払うことは可能である」旨の回答を、理由を付してイントラネットに掲示し、再度全従業員・取締役から意見を募集しました。

その結果、30名の研究職の従業員、及び、10名の研究職以外の従業員・取締役から、再度「発明の対価は、発明による会社の利益の少なくとも5%とすべき」との意見が寄せられましたが、その他の従業員・取締役からは会社の回答に対し特に異論が唱えられませんでした。

このような状況の下、A社は、これ以上意見を募集して検討を行うことはせず、意見募集の手続を打ち切るとともに「発明の対価は、発明による会社の利益の1%」とする基準を策定しました。

このような状況において、当該基準を、最後まで反対していた従業員・取締役、及びそれ以外の従業員・取締役に適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか

問14 . A社は、とりあえず研究職のうち、管理職にある者との間で十分に話し合いを行った上で、第1案を作りました。

その後、A社は、管理職以外の研究職と話し合いを行いました。その話し合いの際には、第1案のうち、「発明による会社の利益のうち、2%を対価として支払う」という部分については、変更することはしないという旨を管理職以外の研究職に伝え、実際にも話し合いにおいてその部分については話し合いもしませんでした。

その上で、A社は基準を策定しました。

なお、研究職以外の従業者・取締役とは、A社は話し合いすら行わず、単に質問があればこれに答えるにとどまっています。

このような経緯を経て策定された基準を、管理職の研究職、管理職以外の研究職、又は、研究職以外の従業者・取締役に適用する場合、不合理性の判断においてどのように協議の状況は評価されますか。

問15 . A社は、従業者・取締役との間の対価を決定するための話し合いを金曜日の午後9時から東京本社で行うこととし、参加したい者はその時間に集まることを告知しました。

話し合いに参加しなかった東京研究所の研究職、大阪研究所の研究職のそれぞれに、話し合いを通じて策定された基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

問16 . A社は、自ら策定した基準案を社内イントラネットに掲示し、これに対して従業者から意見が出されれば、その意見を出した従業者を基準作成委員会に招聘し、そこで話し合いを行うということとして、基準を策定しました。

このような方法は、意見を出した従業者との関係では、不合理性の判断において、どのように評価されますか。また、意見を出していない従業者との関係では、どのように評価されますか。

1 - 3 基準の改訂等について

問1 . B社では、従業者・取締役の移動が何もないまま、10年が経過しています。このような場合、策定から10年間改訂されていない基準に従業者・取締役に適用することは、不合理性の判断において、どのように評価されますか。

問2 . A社は、15年前に対価を決定するための基準を、当時の従業者と十分に話し合っただけで策定しましたが、その後全く改訂していません。A社では、基準を策定した当時から6割の研究職が入れ替わっています。このような場合、策定した当時から改訂されていない基準を研究職に適用することは、不合理性の判断において、どのように評価されますか。

- 問3 . B社においては、労働組合から、職務発明に係る権利の承継とともに、その対価を決定するための基準を策定し、それに従って対価を支払うべきであるとの申入れがなされました。しかし、B社は、発明が頻繁に行われるわけではないため、対価を決定するための基準は作らずに、発明がなされた段階で、従業員等との間で個別に承継とその対価についての契約を結ぶこととし、労働組合からの申入れを断りました。このように基準の作成の申し入れを断ることは、不合理性の判断において、どのように評価されますか。
- 問4 . A社は、東京研究所の発明に適用される基準と、大阪研究所の発明に適用される基準を、それぞれの研究所の従業員と十分に協議して策定しました。なお、東京研究所の基準は、大阪研究所の基準と比べて、発明による利益に対する対価の比率が高率に設定されています。大阪研究所から東京研究所に異動になった研究職に東京研究所の基準を適用することは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。また、東京研究所から大阪研究所に異動となった研究職に大阪研究所の基準を適用することは、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問5 . B社は、基準の策定に際して従業員らと話し合いは行いませんでしたが、基準について従業員らから意見が出された場合には、それを基として基準を変更したこともあります。これらは、どのように評価されますか。
- 問6 . 売上高の1%を対価とする旨の対価を決定するための基準を策定している場合において、その基準を適用する際に、誤って0.1%とする計算間違いをしてしまいました。このように、結果的に支払われた対価の額の算定が誤っていた場合には、常に不合理性は肯定されてしまうのでしょうか。

第2章 策定された基準の開示の状況について

2 - 1 開示の相手方について

- 問1 . A社は、社内イントラネットを通じてパソコン上で基準を提供することとしましたが、大阪研究所では、イントラネットに接続されているパソコンが与えられていない従業員もいます。専用のパソコンが与えられていない従業員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問2 . A社は、東京本社に基準をすえつけており、東京本社にすれば従業員の誰もが基準をみることができるようになっていますが、持ち出しは禁止とされています。このような状況の下、基準を実際に見たことのない大阪研究所の研究職に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。また、基準を実際に見た大阪研究所の研究職に基準を適用する場合はどうですか。
- 問3 . A社は、新入社員の内定は、入社の前年から行っていました。ある新入社員からは内定前に基準の開示を求められていたのですが、A社は入社した後でなければ見せられないとしてこれを拒否しました。内定前や入社前に基準を見ることができなかった当該新入社員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。
- 問4 . B社は、取締役会に参加できる取締役には、基準は提供されていましたが、その他の12名の従業員には、基準は全く提供されませんでした。
基準の提供を受けている取締役に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。また、基準の提供を受けていない従業員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

2 - 2 開示の方法について

- 問1 . B社では、基準を作った際に、代表取締役社長から、従業員及び取締役に對し、「メモをとってください」と言って口頭で説明をしました。口頭でのみ説明を受けた従業員・取締役に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように開示の状況は評価されますか。
- 問2 . A社は、策定された基準を従業員に回覧しました。回覧によって基準を見た従業員に基準を適用する場合、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

2 - 3 その他

問1 . A社では、基準の内容が極めて多岐に亘っていることから、「発明による会社の利益のうち、3%を対価として支払う」という部分は開示しましたが、発明による会社の利益の算定方法の部分については従業者・取締役には提供はしないこととしました。このような基準の提供は、不合理性の判断においてどのように評価されますか。

第3章 対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況について

3 - 1 意見聴取の当事者について

- 問1 . A社は、共同発明が行われた場合、共同発明者のうち一番上の職位の者を通じて、まとめて対価の算定についての意見を聴くこととしました。このような方法による意見の聴取は、不合理性の判断において、どのように評価されますか。
- 問2 . A社は、対価の算定について、発明を行った者から直接意見を聞くことはせず、発明を行った者は研究所の主任に意見を表明し、研究所の主任はそれを咀嚼し、自ら検討した上で、自分の意見を交えて研究所の所長に話をし、さらに研究所の所長が自ら検討した上で、本社に上げることになっています。このような場合、不合理性の判断において、どのように評価されますか。
- 問3 . B社では、代表取締役社長と取締役2名の3名で共同発明を行いました。誰が、誰から、特許法第35条第4項に定める「意見の聴取」をすることができますか。

3 - 2 意見聴取の方法について

- 問1 . B社は、共同発明について、発明全体に同一の基準を適用して、共同発明者それぞれの対価を決定しました。ところが、共同発明者のうちの一人から、ある発明について使用者等が算定した対価の算定根拠について説明して欲しい、との要望がありました。このような場合、B社が算定根拠について当該発明者に説明をしないことは、不合理性の判断において、どのように評価されますか。また、説明の要望のなかったそれ以外の共同発明者に説明しないことは、どのように評価されますか。
- 問2 . B社では、共同発明者は、共同発明者間で意見をまとめて一つの意見にしない限り、正式な意見として聴取することはしないとしています。共同発明者間で話をした結果、一人一人意見が違えば意見聴取をしないとしている場合、不合理性の判断において、どのように評価されますか。
- 問3 . A社では、意見聴取は労働組合を通じて行うこととし、組合員が企業に直接意見を述べることは認めていません。このような場合、不合理性の判断においてどのような評価がされますか。
- 問4 . A社は、発明者から意見を聴取はするものの、それに対する回答は一切行っていません。このような方法の意見の聴取は、不合理性の判断においてどのような評価がされますか。また、企業が重要と認めた場合のみ回答を行っている場合はどうですか。

- 問5 . A社は、発明者が意見を表明できる期間は、企業による対価の算定の通知から24時間以内としています。このような意見の聴取の状況について、不合理性の判断においてどのような評価がされますか。
- 問6 . B社の発明者は、意見表明や交渉を代理人に任せることとし、弁護士に依頼しましたが、B社の経営陣は、代理人による意見表明や交渉を認めませんでした。このような場合、不合理性の判断において、どのように評価されますか。

．規程編

1 ．総則

- (1) 目的
- (2) 用語の定義
- (3) 権利の帰属

2 ．発明の届出など

- (1) 発明の届出
- (2) 職務発明の認定
- (3) 異議の申立

3 ．権利の承継など

- (1) 権利の承継
- (2) 権利の処分
- (3) 権利の放棄

4 ．対価の決定

- (1) 対価の算定方法
- (2) 対価の支払時期
- (3) 発明者からの意見の聴取
- (4) 退職、死亡後の取り扱い

5 . 発明委員会

- (1) 発明委員会の設置
- (2) 発明委員会の審議事項

6 . 雑則

- (1) 制限行為
- (2) 秘密の保持
- (3) 職務発明でない発明の取扱い
- (4) 従業者と社外の個人との共同発明の取扱い
- (5) 退職者の発明
- (6) 出向者の発明
- (7) 外国における権利の取扱い
- (8) 実用新案権および意匠権に関する準用
- (9) 規程の備置等について
- (10) 規程の改訂について

7 . 附則