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報告書

平成２７年１２月

株式会社　野村総合研究所

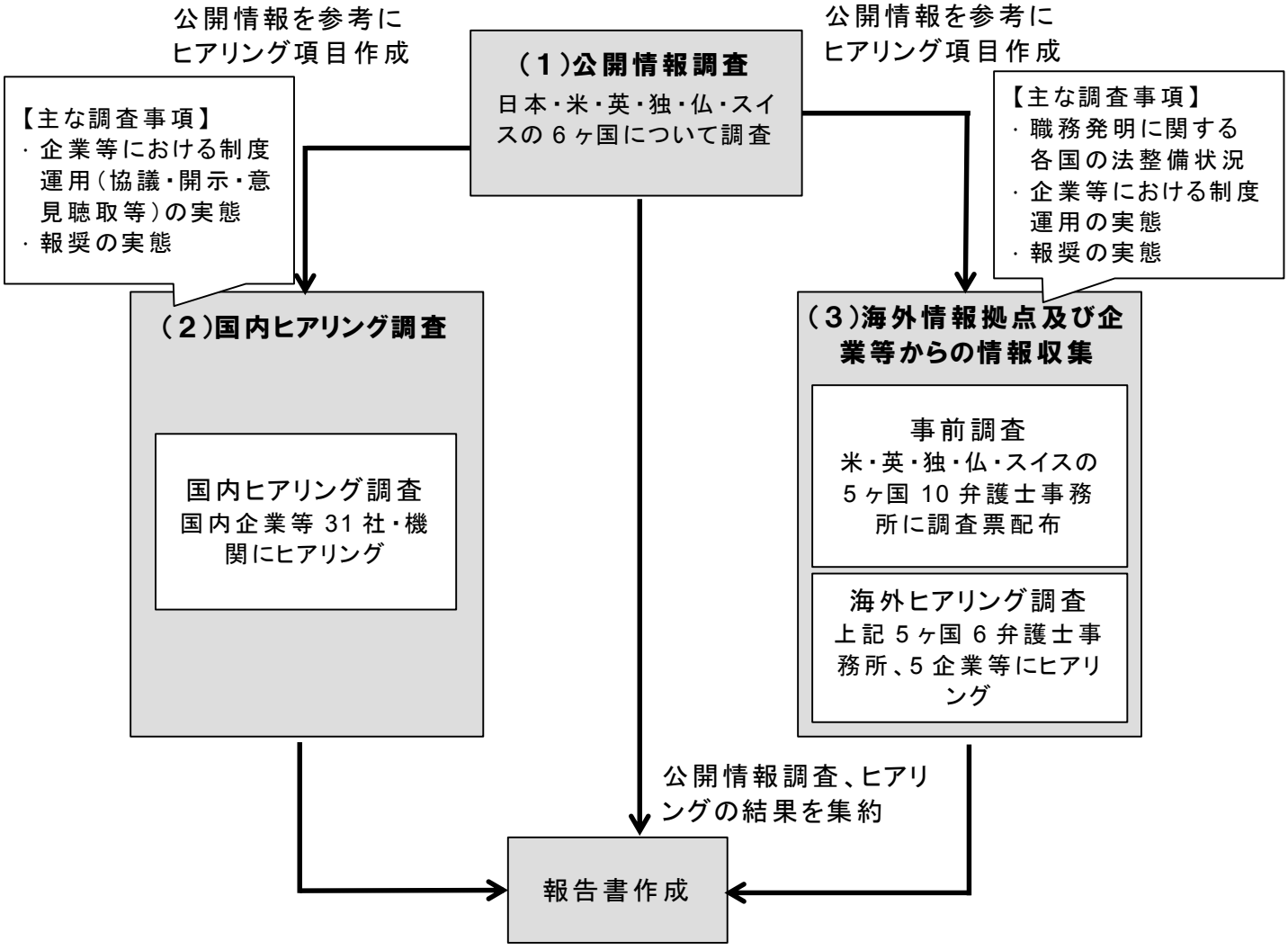
要約

【背景と目的】

特許庁では、企業等における職務発明規程の整備が進む中、過去に実施した職務発明制度に関する調査をさらに深掘りし、より実務に則した職務発明に関する運用状況を把握して、企業や大学等の関係者から職務発明規程等の運用の詳細について、ヒアリング調査等を行う必要があった。

本調査研究は、各企業等の現行法下での制度運用における具体的な問題点や好事例等といった詳細について明らかにすることにより、適切な職務発明規程の整備を企業等に促す等といった検討を行う上での基礎資料とすることを目的として行った。

図表 1　調査全体のフロー



1. 背景と目的

特許庁は平成 25 年度に企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法を検討すべく、調査研究を実施し、各国における職務発明制度の内容や我が国における企業での制度の運用実態について一定の調査結果を得た。他方で、職務発明規程を整備して制度を運用する上での具体的な問題について、上記の調査研究結果からは詳細に把握することができなかった。そのため、より実務に則した職務発明に関する運用状況を把握して、企業や大学等の関係者から職務発明規程等の運用の詳細について、ヒアリング調査等を行う必要があった。

本調査研究は、各企業等の現行法下での制度運用における具体的な問題点や好事例等といった詳細について明らかにすることにより、適切な職務発明規程の整備を企業等に促す等といった検討を行う上での基礎資料とすることを目的として行った。

2. 調査概要

本調査研究では、（１）公開情報調査を踏まえ、（２）国内ヒアリング調査、及び（３）海外情報拠点及び企業等からの情報収集（ヒアリング調査）を行い、これらの結果を集約して報告書を作成することを基本的な流れとした。

（１）公開情報調査では、わが国を含む本調査の主な対象国・地域について、職務発明制度の概要及びその内容について文献等の情報から整理をした。

（２）国内ヒアリング調査では、職務発明規程の策定・運用手続きの実態等を把握するために、企業及び大学・研究開発機関の 31 機関を対象に、ヒアリング調査を実施した。

（３）海外情報拠点及び企業等からの情報収集では、まず事前調査を実施した。米国、英国、ドイツ、フランス、スイスの 5 ヶ国の弁護士事務所に対して、事前に質問票を送付・回収し、ヒアリングの基礎資料とした。その上で、各国ごとに、弁護士事務所 1[1]箇所 、企業 1 箇所を対象に、各国を訪問し、対面での海外ヒアリング調査を行った。

[1]フランスのみ 2 箇所。

3. 調査結果

（１） 公開情報調査

職務発明に関する制度は、日本、英国は特許法、ドイツは従業者発明法、フランスは知的財産法で規定されている。スイスでは、民法である債務法で規定され、米国では、連邦制定法上の規定はなく判例法によっている。

日本、米国、ドイツでは、職務発明の特許を受ける権利は従業者に原始的に帰属するとしている。他方、英国、フランス、スイスでは職務発明の特許を受ける権利は使用者に原始的に帰属するとしている。

職務発明に対する報奨に関する規定については、米国には明文規定はなく、使用者、従業者間の契約に基づいて支払われている。日本、英国は特許法、ドイツは従業者発明法、フランスは知的財産法において、各々規定されている。スイスでは、法律上規定していない。

（２） 国内ヒアリング調査

職務発明制度の運用について、大企業、中小企業、大学・研究機関等で、それぞれの現状に違いが見られた。大企業及び大学・研究機関等では、協議、開示、意見聴取について、細かな形式等に違いはありつつも、全ての企業等が何らかの形で全ての項目を実施するほか、金銭的・非金銭的な報奨を付与している企業等が多かった。

一方で、中小企業については、社内の職務発明規程の有無によって傾向が異なった。職務発明規程が有る企業では、協議、開示、意見聴取について、実施している企業が幾つかあり、報奨を付与している企業は多かった。

（３） 海外情報拠点及び企業等からの情報収集

海外諸国については、各国で法律や制度設計が日本とは異なり、報奨を付与するにあたって協議、開示、意見聴取を行うことは、法律上、規定されていないことから、これらの実施状況は、個々の企業で大きく異なっている。

職務発明に対する金銭的な報奨については、英国、ドイツ、フランスでは、法律上規定されており、各企業は従業者に報奨を提供している。

本調査の対象国の全てにおいて、非金銭的なインセンティブは必ずしも一般的とは言えないものの、多くの国の一部の企業では、社内表彰やストックオプショ

ンを付与している企業がある。

以上について、本調査の調査結果を図表で示すと、次のとおりである。

図表 2　調査結果の要約（職務発明制度の法律上の項目）

項目	日本	海外諸国
職務発明に関する制度	・特許法で規定されている。	・英国は特許法、ドイツは従業者発明法、フランスは知的財産法で規定されている。 ・スイスでは、民法である債務法で規定されている。 ・米国では、連邦制定法上の規定はなく判例法によっている。
職務発明の特許を受ける権利	・職務発明の特許を受ける権利は従業者に原始的に帰属するとしている。	・米国、ドイツでは、職務発明の特許を受ける権利は従業者に原始的に帰属するとしている。 ・英国、フランス、スイスでは職務発明の特許を受ける権利は使用者に原始的に帰属するとしている。
職務発明に対する報奨に関する規定	・特許法において、規定されている。	・米国には明文規定はなく、使用者、従業者間の契約に基づいて支払われている。 ・英国は特許法、ドイツは従業者発明法、フランスは知的財産法において、各々規定されている。 ・スイスでは、法律上規定していない。

図表 3　調査結果の要約（職務発明制度の運用上の項目）

項目	日本	海外諸国
職務発明制度の運用	・大企業及び大学・研究機関等では、協議、開示、意見聴取について、細かな形式等に違いはありつつも、全ての企業等が何らかの形で全ての項目を実施している。 ・中小企業では、職務発明規程が有る企業では、協議、開示、意見聴取について、実施している企業が幾つかある。	・各国で法律や制度設計が日本とは異なり、報奨を付与するにあたって協議、開示、意見聴取を行うことは、法律上、規定されていないため、これらの手続の実施状況は、個々の企業で大きく異なっている。
職務発明に対する金銭的な報奨	・金銭的報奨を付与している企業等が多かった。	・英国、ドイツ、フランスでは、法律上規定されており、各企業は従業者に報奨を提供している。
職務発明に対する非金銭的な報奨	・非金銭的報奨を付与している企業等が多かった。	・一般的とは言えないものの、多くの国の一部の企業では、社内表彰やストックオプションを付与している企業がある。

目　次

I.　背景と目的 1
１．　調査の背景 1
２．　調査の目的 2
II.　調査概要 3
１．　調査の全体像 3
２．　調査実施方法 4
（１）　公開情報調査 4
(i)　調査の目的 4
(ii)　調査手法・調査対象媒体 4
（２）　国内ヒアリング調査 5
(i)　調査の目的 5
(ii)　調査手法・対象者 6
（３）　海外情報拠点及び企業等からの情報収集 6
(i)　調査の目的 6
(ii)　調査手法・対象者 7
III.　調査結果 9
１．　公開情報調査結果 9
（１）　職務発明制度の整備状況 9
（２）　発明の分類と権利帰属 10
（３）　報奨に関する規定 13
（４）　代表的な判例 14
２．　国内ヒアリング調査結果 19
（１）　「相当の対価」の支払基準 19
(i)　大企業 20
(ii)　中小企業（職務発明規程有り） 22
(iii)　中小企業（職務発明規程無し） 23
(iv)　大学・研究開発機関 24
（２）　従業者等との協議 25

（i）　大企業..... 25
（ii）　中小企業（職務発明規程有り）..... 27
（iii）　大学・研究開発機関..... 28
（３）　職務発明規程の開示..... 29
（i）　大企業..... 29
（ii）　中小企業（職務発明規程有り）..... 29
（iii）　大学・研究開発機関..... 30
（４）　相当の対価を支払う際の意見聴取..... 31
（i）　大企業..... 31
（ii）　中小企業（職務発明規程有り）..... 32
（iii）　大学・研究開発機関..... 33
（５）　対価以外の非金銭的インセンティブ..... 33
（i）　大企業..... 34
（ii）　中小企業（職務発明規程有り）..... 36
（iii）　中小企業（職務発明規程無し）..... 37
（iv）　大学・研究開発機関..... 38
３．　海外情報拠点及び企業等からの情報収集調査結果..... 39
（１）　米国..... 39
（i）　研究者・技術者の処遇..... 39
（ii）　職務発明の制度及び実態..... 40
（iii）　企業等内部における職務発明制度の運用..... 40
（２）　英国..... 44
（i）　研究者・技術者の処遇..... 44
（ii）　職務発明の制度及び実態..... 44
（iii）　企業等内部における職務発明制度の運用..... 45
（３）　ドイツ..... 48
（i）　研究者・技術者の処遇..... 48
（ii）　職務発明の制度及び実態..... 49
（iii）　企業等内部における職務発明制度の運用..... 49
（４）　フランス..... 53

(i)　研究者・技術者の処遇..... 53
(ii)　職務発明の制度及び実態..... 54
(iii)　企業等内部における職務発明制度の運用..... 54
（５）　スイス..... 58
(i)　研究者・技術者の処遇..... 58
(ii)　職務発明の制度及び実態..... 59
(iii)　企業等内部における職務発明制度の運用..... 59
IV.　終わりに..... 63
１．　日本国内の現状..... 63
２．　海外諸国の現状..... 63

I.　背景と目的

１．　調査の背景

我が国の職務発明制度は、「相当の対価」をめぐる企業と発明者の紛争が多発したことを受け、平成 16 年に特許法第 35 条を改正し（平成 17 年 4 月 1 日施行)、対価の額の決定を使用者と従業者間の自主的な取決めに委ねることを原則として、使用者にとって対価の額の予測可能性を高めるとともに、従業者の発明の評価に対する納得感を高める制度とした。

しかしながら、法改正後も近年の企業におけるイノベーションの変化の実態に必ずしも対応していない側面があり、幾つかの問題が顕在化しつつあるという指摘もある。

そこで、特許庁は平成 25 年度に企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法を検討すべく、調査研究を実施した[23]。これらの調査研究においては、企業を対象にしたアンケート調査や海外拠点からの情報収集等を行い、各国における職務発明制度の内容や我が国における企業での制度の運用実態について一定の調査結果が得られた。

具体的には、企業向けアンケート調査結果からは、職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議担当者の作業負担の過大さが指摘されるなど、制度の運用上の問題についても把握することができた。

他方で、企業等における職務発明規程の整備は進んでおり、制度設計の把握だけではなく、実際の現場におけるニーズと課題を把握する必要性も高まっているところ、具体的にどのような問題が現場で生じているのか等、職務発明規程を整備して制度を運用する上での具体的な問題について、上記の調査研究結果からは詳細に把握することができなかった。

そこで、平成 25 年度の職務発明制度に関する調査研究をさらに深掘りし、より実務に則した職務発明に関する運用状況を把握して、企業や大学等の関係者から職務発明規程等の運用の詳細について、ヒアリング調査等を行う必要があった。

---

[2] 平成 25 年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究
「企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究」
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2013_02.pdf
［最終アクセス日：2015 年 11 月 16 日］

[3] 平成 25 年度 特許庁産業財産権制度各国比較調査研究等事業
「職務発明に関する各国の制度・運用から見た研究者・技術者等の人材流出に関する調査研究」
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken_kouhyou/h25_report_07.pdf
［最終アクセス日：2015 年 11 月 16 日］

２．　調査の目的

本調査研究は、各企業等の現行法下での制度運用における具体的な問題点や好事例等といった詳細について明らかにすることにより、適切な職務発明規程を企業等に促す等といった検討を行う上での基礎資料とすることを目的として行った。

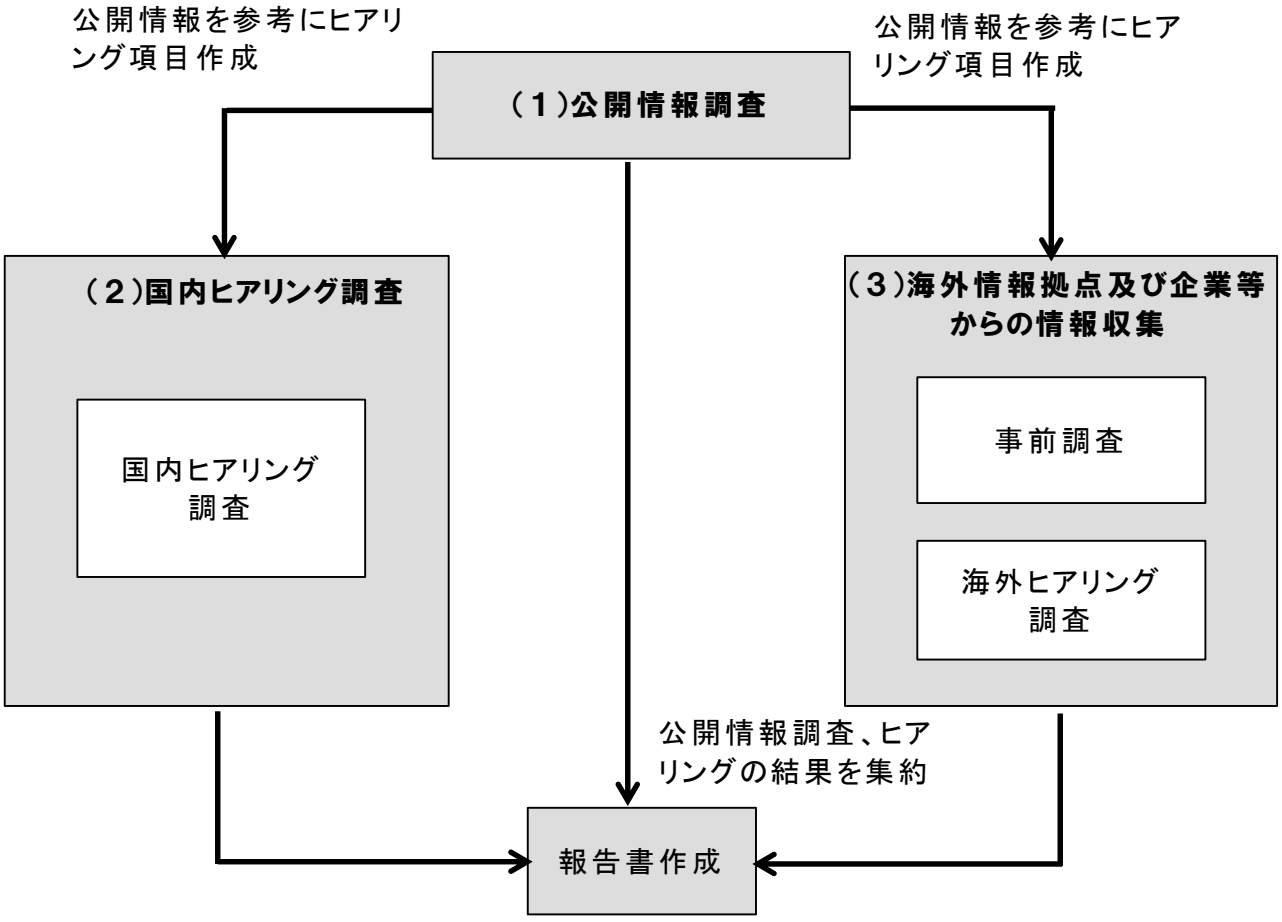
II.　調査概要

１．　調査の全体像

本調査研究では、（１）公開情報調査を踏まえ、（２）国内ヒアリング調査、及び（３）海外情報拠点及び企業等からの情報収集（ヒアリング調査）を行い、これらの結果を集約して報告書を作成することを基本的な流れとした。

なお上記（３）については、先にヒアリング調査項目を元にした事前調査票を作成し、ヒアリング先候補となる機関に対して送付し、その回答を集計、分析して、ヒアリング調査事項について、さらに具体的な検討に活用した。

図表Ⅱ-1-１　調査全体のフロー



２．　調査実施方法

（１）　公開情報調査

（i）　調査の目的

わが国を含む本調査の主な対象国・地域について、職務発明制度の概要及びその内容について文献等の情報から整理をした。具体的には、各国・地域の職務発明制度の概要として職務発明に係る権利の帰属、職務発明に係る報奨の規定など、各国企業における職務発明規程の整備について整理し、ヒアリング調査のための基本情報とした。

（ii）　調査手法・調査対象媒体

文献等調査では、公開情報をベースに、専門機関の報告書や職務発明関連の論文を抽出した。主な調査対象は以下に示す通りである。

図表Ⅱ-2-１　公開情報調査の調査対象

文献名	発行年	著者・機関
「職務発明制度の概要」（平成 26 年度知的財産権制度説明会（実務者向け）テキスト）	平成 26 年	特許庁
「企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書」	平成 26 年 2 月	一般財団法人知的財産研究所
「職務発明に関する各国の制度・運用から見た研究者・技術者等の人材流出に関する調査研究報告書」	平成 26 年 2 月	株式会社野村総合研究所
「我が国、諸外国における職務発明に関する調査研究報告書」	平成 25 年 6 月	特許庁企画調査課
“Employee inventor rewards survey”	平成 26 年 8 月	CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG)
“The Delicate Issue of Employee　Inventor Compensation”	平成 25 年 5 月	Morvilliers Sentenac & Associés
“Employee’s rights to compensation forinventions - a European perspective”	平成 21 年 10 月	Morag Peberdy and Alain Strowel, Covington & Burling LLP

（２）　国内ヒアリング調査

（i）　　調査の目的

本ヒアリング調査では、職務発明規程の策定・運用手続きの実態等を把握するために、企業および大学・研究開発機関の 31 機関を対象に、ヒアリング調査を実施した。企業については、企業規模や業種、職務発明規程の有無によって、職務発明に対する対応が異なる傾向にあると想定されたため、様々な企業規模や業種の企業に対して、ヒアリング調査を実施した。具体的にヒアリング調査で把握した内容は、次表の通りである。

図表Ⅱ-2- 2　国内ヒアリング調査のヒアリング項目

ヒアリング項目		質問例
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
	職務発明規程の開示	・「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
対価以外の非金銭的インセンティブ		・金銭以外のインセンティブとしてどのような施策を実施しているか。また、その基準はどのようなものか。

（ii）　調査手法・対象者

①　調査手法

本ヒアリング調査では、調査対象者に対して対面によるヒアリング調査を実施した。調査期間は、2015 年 6 月末から 7 月末までの約 1 ヶ月間である。

②　調査対象者

本ヒアリング調査の対象者は、大企業 11 社、中小企業 15 社、大学・研究開発機関 5 社の合計 31 機関である。調査対象者の内訳は、次表の通りである。

図表Ⅱ-2- 3　国内ヒアリング対象者

分類		業種等
大企業		・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	・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	・ものづくり：8 社
大学・研究開発機関		・大学：4 大学 ・研究開発機関：1 機関

（３）　海外情報拠点及び企業等からの情報収集

（i）　調査の目的

海外主要国 5 か国（米国、英国、ドイツ、フランス、スイス)における、各国の職務発明制度を踏まえた上での、労働法制、労働環境、研究開発に関わる人材の処遇等に関する情報、企業等における具体的手続等を、各国ごとに海外情報拠点及び企業等に対し、ヒアリングを行うことで、把握し、我が国の職務発明制度の在り方に関する示唆を得ることを目的とする。

（ii）　調査手法・対象者

①　調査手法

本調査では、まず事前調査を実施した。米国、英国、ドイツ、フランス、スイスの 5 ヶ国について、各国の海外情報拠点として弁護士事務所を 2 箇所ずつ選定し、事前に質問票を送付・回収し、ヒアリングの基礎資料とした。

その上で、各国ごとに、弁護士事務所 1 箇所[4]、企業 1 箇所を対象に、上記の事前調査の結果に基づき、さらに詳細な情報を得ることを目的として、各国を訪問し、対面での海外ヒアリング調査を行った。

なお調査期間は、事前調査が平成 27 年 8 月上旬から下旬まで、海外ヒアリング調査が平成 27 年 10 月中旬から下旬である。

②　調査対象者

（a）　事前調査

本調査においては、米国、英国、ドイツ、フランス、スイスの 5 ヶ国において、知的財産分野を専門とし、かつ調査への協力について合意が得られた、各国の弁護士事務所 2 箇所ずつに対して、調査票を送付し、その後に実施予定であった海外ヒアリング調査の基礎資料とした。

（b）　海外ヒアリング調査

上記の事前調査の対象の各国の弁護士事務所の内、回答の内容等に鑑み、各国それぞれ、下表に示す弁護士事務所を対象に、対面での海外ヒアリング調査を行った。また、これに併せて、下表に示す各国 1 箇所の企業等にも、ヒアリングを実施した。

[4] フランスのみ 2 箇所。

図表Ⅱ-2- 4　海外ヒアリング調査における調査対象者[5]

調査対象	対象名	所在国
弁護士事務所	McGuireWoods	米国
	TaylorWessing	英国
	Bardehle Pagenberg	ドイツ
	Cabinet Plasseraud	フランス
	弁護士事務所 A[6]	フランス
	LALIVE	スイス
企業等	ものづくり（総合電機・輸送機器）	米国
	ライフサイエンス	英国
	ものづくり（総合電機・輸送機器）	ドイツ
	素材	フランス
	ライフサイエンス	スイス

[5] 弁護士事務所については、各社による承諾に基づき、社名を公開している。企業名については非公開とする。
[6] 弁護士事務所の内、当該事務所のみ、先方の希望に従い名称非公開とする。

III.　調査結果

１．　公開情報調査結果

（１）　職務発明制度の整備状況

職務発明に関する制度は、日本、英国は特許法、ドイツは従業者発明法、フランスは知的財産法で規定されている。スイスでは、民法である債務法で規定され、米国では、連邦制定法上の規定はなく判例法によっている。

図表Ⅲ-1-１　職務発明に関する現行法規等

	現行法規等	制定・改正について
日本	● 特許法　第 35 条	1959 年 4 月 13 日制定 2015 年改正 （平成 27 年 11 月現在未施行）
米国	● 連邦制定法上、職務発明に関する規定なし。 ※ 従業者発明に関する取扱いは判例法による。 ※ 一部の州法は、特定の自由発明について予約承継を禁止。 （CA,DE,IL,KS,MN,NC,UT,WA）	
英国	● 1977 年 特許法 ● 第 39 条～第 43 条	1977 年法律 2011 年 10 月 1 日法律により改正
	● 2007 年 特許規則 ● 第 91 条	2011 年 10 月 1 日までの改正を含め、「命令書 2007 年 No.3291」により改正された 2007 年規則
ドイツ	● 従業者発明法	1957 年 7 月 25 日制定 2009 年 7 月 31 日改正
	※ 民間職務における従業者発明の補償に関するガイドライン	1959 年 7 月 20 日作成 1983 年 9 月 1 日改訂 ※ 法的拘束力なし
フランス	● 知的財産法 ・第 L611-7 条 ・第 L615-21 条	1992 年 7 月 1 日制定 1994 年 2 月 5 日改正 1978 年 7 月 13 日 （特許法第 1 条の 3 を引継ぐ）
	● 知的財産規則 ・第 R611-1 条～第 R611-14 条 ・第 R611-14-1 条及び Annex ・第 R615-6 条～第 615-31 条	1995 年 4 月 10 日 1996 年 10 月 2 日改正 2005 年 9 月 26 日改正 1995 年 4 月 10 日、1996 年 10 月 2 日改正

	現行法規等	制定・改正について
スイス	● スイス民法典「債務法」 ・ 332 条	※ 2013 年、債務法典全体の改正を見据えたスイス債務法総則編の改正草案が公にされ、2020 年をめどに制定法とすることが予定されている。[7]

（２） 発明の分類と権利帰属

日本、米国、ドイツでは、職務発明の特許を受ける権利は従業者に原始的に帰属するとしている。他方、英国、フランス、スイスでは職務発明の特許を受ける権利は使用者に原始的に帰属するとしている。なお、各国における発明の分類は必ずしも一致していないため、日本において「職務発明」に該当する発明が、他国でどのように分類されるのかについては、その内容に応じてそれぞれ異なる可能性があり得る点に留意が必要である。

図表Ⅲ-1- 2　発明の分類と権利帰属

	分類	定義	帰属
日本	ａ. 職務発明	● 職務発明 （特許法 第 35 条） その性質上使用者等（使用者、法人、国又は地方公共団体）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（従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員）の現在又は過去の職務に属する発明	● 従業者に帰属 （特許法 第 29 条） ・使用者は、職務発明について法定の通常実施権を有する。 ・契約、勤務規則等により使用者への予約承継可
	ｂ.その他偶発発明等	- （定義なし）	-
	ｃ. 自由発明	上記ａ以外の発明	● 従業者に帰属 （特許法 第 29 条）
米国	ａ. 職務発明	● 従業者から使用者への譲渡義務が発生する発明 譲渡の合意がある場合又は発明目的での実験任務のために雇われた従業者が、実験をし、その結果生まれた特許可能な発明	● 従業者に帰属 （特許法 101 条）。 ・ただし、判例法に基づく例外・制限あり。 （発明分類は判例法に基づく）

[7] Huguenin/Hilty(Hrsg.),Schweizer Obligationenrecht 2020,2013,S.I [Huguenin/Hilty]

	分類	定義	帰属
	b.その他偶発発明等	● 使用者に無償の非排他的実施権（shopright）が発生する発明 ①従業者の職務又は使用者の業務に関係している発明 ②使用者の設備等の資源を使用してなされた発明	
	c. 自由発明	● 上記a.b.以外の発明	
英国	a. 職務発明	● 職務発明 （特許法 第39条） ・「従業者の通常の業務遂行の過程において若しくはその通常の業務外の業務であっても特に当該従業者の任務とされるものの遂行の過程においてされ、かつ、何れの場合も前記業務の遂行の結果としてある発明が成立すると合理的に期待されるような事情がある場合」の発明。 ・「従業者の業務遂行の過程においてされ、また、その発明の当時の当該従業者の業務の性質及びその業務の性質から生じる特定の責任に照らし、当該従業者が使用者の企業の利益を推進する特別の義務を負っていた場合」の発明。	● 使用者に帰属 （特許法 第39条）
	b.その他偶発発明等	● 職務発明以外の発明 （特許法 第39条） 従業者のした他の何れの発明	● 従業者に帰属 （特許法 第 39 条）
	c. 自由発明	● 上記a以外の発明	
ドイツ	a. 職務発明	● 職務発明 （従業者発明法 第4条） 労働関係の存続中になされた発明で、企業又は行政庁において従業者に課された任務から発生したもの、又は明らかに企業又は行政庁の経験又は活動に基づくもの。	● 従業者に帰属 （特許法 第6条） ・ただし、使用者は従業者に対する意思表示により権利請求可 ・請求は、使用者が、適合している届出の到達後 4 か月の経過までに、従業者に対し、文書による宣言によって、その職務発明を解放しない場合は、宣言されたものとみなされる。

	分類	定義	帰属
	b.その他偶発発明等 c. 自由発明	（定義なし） ● 職務発明以外の発明（従業者発明法第 4 条）	● 従業者に帰属 （特許法第 6 条）
フランス	a. 職務発明	● 職務発明 （知的財産法 第 L611-7 条） 従業者の実際の職務に対応する発明の任務を含む業務契約、又は明示的に委託された研究及び調査の遂行中になされた発明。	● 使用者に帰属 （知的財産法 第 L611-7 条）
	b.その他偶発発明等	● 職務外かつ使用者に承継可能な発明 （知的財産法 第 L611-7 条） 職務発明に該当しないが、「従業者の職務遂行の間、又は会社の業務の範囲内で、又は会社の技術若しくは特定の手段若しくは会社が取得したデータについての知識若しくは使用を経由して従業者によってなされた」発明。	● 従業者に帰属 （知的財産法 第 L611-7 条） ・ただし、使用者は自己に権利を移転させる権原を有する
	c. 自由発明	● 自由発明 （知的財産法 第 L611-7 条） 使用者の業務領域外の発明で、使用者の資源を使用せずになされた発明。	● 従業者に帰属 （知的財産法 第 L611-7 条）
スイス	a. 職務発明	● 職務発明（債務法 第 332 条） 従業者が、その任務の遂行の際、かつ、契約上義務の履行において行った、又はその創作において協働した発明。	● 使用者に帰属 （債務法 第 332 条）
	b.その他偶発発明等	● 偶発発明（債務法 第 332 条） 従業者によって、その任務の遂行の際、ただし、その契約上の義務を履行するためではなくなされた発明。	● 従業者に帰属。 （債務法第 332 条） ・使用者は権利取得の留保可
	c. 自由発明	● 自由発明（特許法第 3 条） 発明者、権利承継人又はその他の権限の下に当該発明を所有する第三者は、特許を付与される権利を有する。	● 従業者に帰属 （特許法第 3 条）

（３）　報奨に関する規定

職務発明に対する報奨に関する規定については、米国には明文規定はなく、使用者、従業者間の契約に基づいて支払われている。日本、英国は特許法、ドイツは従業者発明法、フランスは知的財産法において、各々規定されている。スイスでは、法律上規定していない。

図表Ⅲ-1- 3　報奨に関する規定

	法規等	報奨に関する規定
日本	特許法（第 35 条 3 項）	● 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た等の場合は、相当の対価の支払を受ける権利を有する。
米国	明文規定なし	● 使用者、従業者間の契約に基づく。
英国	特許法（第 40 条）	● 次に該当する場合、従業者の請求に基づき裁判所又は特許庁長官は補償金を裁定することができる。 ①職務発明に対して 当該発明に係る特許が使用者に著しい利益をもたらしている場合 ②職務発明以外の発明に対して 譲渡契約等から従業者が受ける利益が、当該発明に係る特許から使用者が受ける利益に比して不適当である場合
ドイツ	従業者発明法（第 9 条）	● 使用者が職務発明を請求したと同時に、従業者は使用者に対して「相当の補償」を求める請求権を有する。 ・補償の算定については、職務発明の特に経済的利用可能性、企業における従業者の任務及び地位、並びに職務発明の完成に対する企業の寄与度が基準となる。
	ガイドライン	● 具体的な算定方法等は、「民間雇用における従業者発明の補償に関するガイドライン」に規定している。
フランス	知的財産法（第 L611-7 条）	● 従業者は、「追加の報酬」を受ける権利を有する。 ● 職務外かつ使用者に承継可能な発明の場合 ・従業者は、使用者への権利承継に対し「公正な対価」を得る権利を有する。
スイス	債務法（第 332 条）	● 職務発明に関しては法律上、規定なし。
		● 偶発発明の場合 ・偶発発明が従業者に解放されない場合は、使用者は従業者に対し、「相当の補償」を支払わなければならない。 ・補償金額の確定に際しては、「発明及び意匠の経済的価値、使用者の協力、その援助者及び企業の設備の利用、並びに

	法規等	報奨に関する規定
		従業者の費用負担及び企業における地位等、全ての状況が考慮されなければならない」。

（４）代表的な判例

各国における職務発明制度運用の実態に関して、下図の通り、代表的な紛争の判例を示す。

図表Ⅲ-1-４　各国の主な判例

	案件	概要
日本	青色 LED 訴訟[8] 2005/1/11	● 青色 LED の発明者である原告が、発明当時在籍していた被告会社に対し、発明の対価の一部として 200 億円の支払いを求めていた訴訟。 ● 東京地裁は 2004 年 1 月の 1 審で、発明の対価を約 604 億 3000 万円と算定。発明の対価として 200 億円の支払いを命じていたが、8 億 4391 万円を支払うとの内容で 2005/1/11、東京高裁で和解が成立。
	ラベルライター訴訟[9] 2009/6/25	● ラベルライターに関する機構を他の社員 4 名と共同開発した元社員の原告 A と現社員の原告 B が、十分な発明対価を受け取っていないとして、旧特許法旧 35 条に基づき、被告会社に対し各 2 億円及びその遅延損害金の支払いを求めた訴訟。 ・原告らの発明は、被告が特許・実用新案として出願し登録されているが、その後当該他社により世界中で販売され、その売上げは平成 21 年 3 月末までで 3000 億円を超えた。 ● 平成 21 年 6 月 25 日、知財高裁は当該特許が無効でないこと、原告らの発明は会社が有する他の技術との関係においても「いわば基本特許と位置づけることができる。」と認め、被告に対して、原告 A に 3188 万 2587 円、原告 B に 2449 万 5226 円（計 5637 万 7813 円）および遅延損害金の支払いを命じた。

[8] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 16 日］
ITmedia ニュース　2005 年 1 月 11 日記事
「青色 LED 訴訟、日亜が 8 億 4391 万円支払いで和解」
http://www.itmedia.co.jp/news/articles/0501/11/news046.html
[9] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 16 日］
名古屋第一法律事務所　2011 年 10 月 26 日記事
「ブラザー工業職務発明対価訴訟　最高裁で勝利的確定」
http://ameblo.jp/nagoya-daiichi/entry-11059583504.html

	案件	概要
米国	Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University vs. Roche Molecular Systems (2011) No. 09-1159[10]	● 米 Stanford 大学に授与された米連邦政府基金を使った研究に関与した Stanford 大学の研究者が、権利譲渡について大学および民間企業の各々の同意書にサインしたため、その特許の所有権を巡って争われた。 ・大学や中小企業の研究を支援する目的で制定されたバイドール法のもとでの特許権行使の優位関係を米最高裁判所がどのように解釈するのか、注目された。 ● 米最高裁判所は、バイドール法は連邦政府の補助金によってなされた発明の発明者の権利を自動的に無効にするものではないと判示した合衆国連邦巡回区控訴裁判所（CAFC）の判決を支持した。
	SiRF Tech., Inc. v. ITC, Appeal 2009-1262 (Fed. Cir., Apr. 12, 2010)[11]	● 原告は、被告が特許権を侵害しているとして国際貿易委員会（ITC）に提訴。特許権が侵害されたとの判定が下された。 ・控訴審において、控訴人（被告）は、「特許権の共有者といわれている A 氏が加わることなく訴訟を提起するための当事者適格を被控訴人（原告）が有していない。特に、346 特許における記名された発明者は A 氏と職務発明契約を結んでおり、この契約で発明者はすべての権利を A 氏に譲渡していた」と主張。 ● CAFC は、A 氏が共有者であることを示す証拠を控訴人が十分に提示していなかったため、被控訴人は訴訟を提起する当事者適格を有していると判断した。 ・本事件は、登録された譲受人が本件特許の特許権

[10] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 27 日］
日経 BP 知財 Awareness　2011 年 3 月 4 日記事
「米連邦政府基金を使った研究で得られた発明は誰のものか？」
http://chizai.nikkeibp.co.jp/chizai/etc/20110304_maekawa.html
大塚国際特許事務所　ホームページ
http://www.patest.co.jp/cafc/2011/cafc20110903.html
ITC Chicago-Kent College of Law　ホームページ
https://www.oyez.org/cases/2010/09-1159http://www.patest.co.jp/cafc/2011/cafc20110903.html
一般財団法人知的財産研究所
「企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書」
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2013_02.pdf
[11] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 27 日］
大塚国際特許事務所　ホームページ
http://www.patest.co.jp/cafc/2010/cafc20100602.html
日経テクノロジーonline　2008 年 6 月 16 日記事
「ITC,「米 Global Locate 社は米 SiRF Technology 社の特許を侵害していない」と判断」
http://techon.nikkeibp.co.jp/article/NEWS/20080616/153319/?ST=SCR
HARVARD JOURNAL OF LAW & TECHNOLOGY　ホームページ
http://jolt.law.harvard.edu/digest/patent/sirf-tech-inc-v-itc

	案件	概要
		の所有者であるという推定に異議を唱えるための実質的な証拠は、被告が提示しなければならないことを明示した。
英国	Kelly & Anor v GE Healthcare Ltd [2009] EWHC 181 (Pat) (11 February 2009)[12]	● 本件は、商業的に大成功を収めた心臓造影剤の特許、それらの対応外国特許の職務発明報償金に関するものである。 ● 2009 年 2 月 11 日、英国高等法院特許裁判所は、英国において職務発明報償金請求を認める初の判決を下した。 i.） 本件特許は、使用者（被告）に outstanding benefit をもたらした。 ii.） 従業員（原告）が補償金を受けるのは正当である。 iii.） 本件特許のもたらした利益を 5000 万ポンドと認める。 iv.） 当該従業員が受けるべき公正な補償額は、原告 1 は 100 万ポンド、原告 2 は 50 万ポンドである。 【備考】 ・英国特許法上、職務発明は使用者（企業）に帰属し、法律上、当然には発明ごとの補償金等の支払義務は生じない。しかし、職務発明の特許により、使用者に「著しい利益（outstanding benefit）」をもたらしたときは、例外的に補償金の認定を裁判所または特許庁長官に求めることができる。 ・この「著しい利益」のハードルは高く、これまで何件かの提訴があったが、使用者の補償金支払いを相当と認定した判決はこれが最初である。
	Memco-Med Ltd's Patent (1992) 特許裁判所判決([1992] RPC 403)[13]	● A 社は、被告会社に、エレベーターの乗客検知装置の開発を依頼。当時 被告の従業者であった 原告らが改良を加え、新型検知装置を共同発明した。この新型検知装置は A 社に売却され、製品の総売上げは 400 万ポンド（約 7 億 6500 万円）を超えた。 その後原告が、この発明は使用者に「著しい利益」をもたらしたとして、1977 年特許法第 40

[12] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 27 日］
モリソン・フォースター外国法事務弁護士事務所　ホームページ
http://www.mofo.jp/topics/legal-updates/tlcb/20090403.html
シティユーワ法律事務所 2009 No.10 The lnvention
http://www.city-yuwa.com/ip_group/ip_publication/pdf/MasashigeOhba_01.pdf
[13] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 27 日］
第 5 回特許制度小委員会　資料 5-1　平成 15 年 1 月 28 日
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/shingikai/pdf/tokkyo_5/09_5-1.pdf
一般財団法人知的財産研究所
「企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書」
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2013_02.pdf

	案件	概要
		条第 1 項に基づき補償金の裁定を申請した。 ● 特許庁長官は、新型検知装置の販売において特許は重要な要因ではなく、よって被告に著しい利益をもたらしているとはいえないとして、原告 の申請を拒絶。これに対し、原告が特許裁判所に上訴したが、当該「特許」と利益の因果関係を立証できず、特許裁判所は上訴を棄却した。
ドイツ	BGH NJW-RR 1989, Vinylchlorid of October 4, 1988.[14]	● “A method for the manufacture of vinyl chloride from dichlorethanes”「ジクロロメタンからビニルクロロイドを製造する方法」に関する訴訟。 ・発明者は科学者であったが、1968 年に期限が切れてしまった特許について、50～60 年代における特許の活用に際する相当な対価の支払いが十分であったか否かが争点となった。 ● 下級裁判所は、既に支払われていた 480,000 ドイツマルクに加えて、249,961 ドイツマルクの支払いを命じた（合計約 730,000 ドイツマルク）。連邦裁判所は下級裁判所の判決を認めた。
	BGH NZA-RR 2012, 646 of March 6, 2012[15]	● 2006 年に期限が切れた抗カビ性のマニキュア液の特許について、発明者の特許への寄与率は 10%であると登録されていた。企業との契約に基づき、発明者は 1,078,693 ユーロの対価の支払いを受けたが、発明者はそれ以上の報償を求めた。 ● 連邦裁判所はこの要求を棄却した。
フランス	ROUSSELUCLAF v/ RAYNAUD[16] パリ控訴院判決 1994/2/10	● LH-RH 又は LH-RH アゴニストを使用した薬の新用途発明が職務発明であるか、職務外かつ使用者に承継な発明であるかが争われ、職務発明であると認定された。 ● パリ控訴裁判所は米国特許による利益も算定対象とし、追加の補償額を 4,000,000 フラン（約 7,200 万円）とした。 （最高裁は、上訴を棄却）。
	LEMONNIER et MESSAN v/ C.I.S.I.[17]	● 職務発明に対する追加の補償額につき判断した判例。

[14] 参照元）NRI による弁護士事務所への事前調査の回答より
[15] 参照元）NRI による弁護士事務所への事前調査の回答より
[16] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 27 日］
職務発明制度の在り方について-産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会-
参考資料 1　平成 15 年 12 月
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/toushintou/pdf/patent_houkoku/sankou1.pdf
第 5 回特許制度小委員会　資料 5-1　平成 15 年 1 月 28 日
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/shingikai/pdf/tokkyo_5/09_5-1.pdf
[17] 参照元）［最終アクセス日：2015 年 11 月 27 日］
職務発明制度の在り方について-産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会-
参考資料 1　平成 15 年 12 月
https://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/toushintou/pdf/patent_houkoku/sankou1.pdf

	案件	概要
	パリ控訴院判決 1987/3/12	● 裁判所は、被告による補償の支払い額が不十分であると判断し、各々の発明者に 7 万 5 千フラン（約 135 万円）の支払いを命じた。 ・裁判所は、使用者による商業的利用は、使用者が主張するような、ささいなものではなかったと認定。 ・ライセンシーである A 社は、被告（CISI 社）特許に基づく材料に関し、税抜きで約 885 万フラン（約 1 億 6 千万円）を売り上げ、既に支払ったロイヤリティに加えて約 44 万フラン（約 800 万円）のロイヤリティを支払うことに合意していたことを考慮。
スイス	（職務発明か偶発発明かを争った事件）[18] 連邦最高裁判所 2012 /11/6	● 従業者のなした 2 つの発明について、被告（使用者）は「職務発明である」と主張し、原告（従業者）は「偶発発明であり、これらの発明に付随する権利及び特別報酬を受ける権利を有する」と主張した。 裁判所は、職務発明と認定するためには、発明者の仕事と発明との間に関連性が存在する必要があると判示。 ・その判断は、発明が勤務時間中や自由時間に行われたかどうかではなく、従業者が発明活動を行う義務を負っているかが重要であり、それは当該発明のなされた状況によって判断されるとした。 ・本件では、原告が最初に特許出願した後、以前よりも高い給料を受領したこと、発明をなした時、同僚の協力を得て、被告の技術設備を使用することもできたことなどから、原告が仕事において発明的活動を行う義務があったことを示していると判示した。 ● 2012 年 11 月 6 日、連邦最高裁判所は、これらの発明は、債務法 332 条第 1 項に規定する職務発明であり、使用者は、それらに付随する権利を受ける資格を有し、追加支払の必要はないと判断した。
	（取締役会の構成員による発明）[19] Nidwalden 州裁判所 2008/3/11	● 取締役会の構成員による発明の帰属が争点となった訴訟。 ● 裁判所は「取締役会又は理事会の構成員によって具体化された発明は、債務法 717 条の誠実義務に基づき、使用者に帰属する」と判示した。

[18] 参照元）一般財団法人知的財産研究所
「企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書」
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2013_02.pdf

[19] 参照元）一般財団法人知的財産研究所
「企業等における特許法第 35 条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書」
http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2013_02.pdf

	案件	概要
		・裁判所は、会社における彼の地位に基づく事業上の従業者の職務としてなされた発明は、職務発明であるとした。 ・これは、雇用契約の文言ではなく、発明者の実際の地位と仕事に基づいて判断される。彼の職務上、彼には、この分野での革新を確保する責任があり、彼の高い給料は、発明的活動の義務をも含んだ執行役員としての地位に相当すると認められた。

２．　国内ヒアリング調査結果

国内ヒアリング調査で把握された結果を、調査内容のヒアリング項目ごとに整理した。

各項目では、「大企業」「中小企業（職務発明規程有り）」「中小企業（職務発明規程無し）」「大学・研究開発機関」に分類して取りまとめた。さらに、「大企業」「中小企業（職務発明規程有り）」は業種別に調査結果を整理し、大企業は「ものづくり」「ライフサイエンス」「情報通信・サービス」の３業種、中小企業（職務発明規程有り）は「ものづくり」「ライフサイエンス」の２業種に分類している。

なお、「中小企業（職務発明規程無し）」は職務発明規程を策定していないため、「従業者等との協議」「職務発明規程の開示」「相当の対価を支払う際の意見聴取」についてはヒアリング項目から除外している。

下記の図表中、括弧内の数「○○社・○○機関」という表現は、本ヒアリング調査において同様の回答をした回答者数を示す。企業数の記述のないものは、その回答をした者が１社のみであったことを示している。

（１）　「相当の対価」の支払基準

「相当の対価」の支払基準の実態を整理するにあたり、調査結果を次の５つの項目に分類した。この５つの項目とは、「特許出願時の補償」「特許登録時の補償」「特許の実績補償」「権利化せずにノウハウとして扱う場合の補償」「「相当の対価」の支払基準に関する課題」である。

（i）　大企業

大企業における「相当の対価」の支払基準の調査結果は次表の通りであるが、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傾向にある。また、課題としては、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傾向にある。

図表Ⅲ-2- 1　「相当の対価」の支払基準（大企業）

	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
特許出願時の補償	・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	・一定額を支払う（3 社）	・一定額を支払う（2 社） ・賞金付きの賞を授与し支払う
特許登録時の補償	・一定額を支払う（3 社） ・なし（2 社）	・一定額を支払う（2 社） ・なし	・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
特許の実績補償	・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	・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づ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	・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

	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
	・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		
権利化せずにノウハウとして扱う場合の補償	・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	・特許と同様に支払う（2社） ・裁量で決定し支払う	・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
「相当の対価」の支払基準に関する課題	・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	・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	・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

（ii） 中小企業（職務発明規程有り）

中小企業（職務発明規程有り）における「相当の対価」の支払基準の調査結果は次表の通りであるが、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傾向にある。

図表Ⅲ-2- 2 相当な対価」の支払基準（中小企業（職務発明規程有り））

	ものづくり 5 社	ライフサイエンス （製薬・化学・食品） 2 社
特許出願時の補償	・一定額を支払う（4 社） ・なし	・一定額を支払う（2 社）
特許登録時の補償	・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	・一定額を支払う（2 社）
特許の実績補償	・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	・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
権利化せずにノウハウとして扱う場合の補償	・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）	・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
「相当の対価」の支払基準に関する課題	・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	・特許の社内実施の状況調査に最も負担がかかっている

（iii）　中小企業（職務発明規程無し）

中小企業（職務発明規程無し）における「相当の対価」の支払基準の調査結果は次表の通りであるが、優れた職務発明をした従業者等に対し、社内表彰したり、業績・賞与査定で勘案したりしている傾向にある。

図表Ⅲ-2- 3　相当の対価」の支払基準（中小企業（職務発明規程無し））

	ものづくり 8 社
特許出願時の補償	· 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）
特許登録時の補償	· 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）
特許の実績補償	· 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）
権利化せずにノウハウとして扱う場合の補償	―
「相当の対価」の支払基準に関する課題	―

（iv）　大学・研究開発機関

大学・研究開発機関における「相当の対価」の支払基準の調査結果は次表の通りであるが、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傾向にある。

図表Ⅲ-2- 4　相当の対価」の支払基準（大学・研究開発機関）

	大学・研究開発機関 5 機関
特許出願時の補償	・なし（5 機関）
特許登録時の補償	・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）
特許の実績補償	・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）
権利化せずにノウハウとして扱う場合の補償	・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
「相当の対価」の支払基準に関する課題	・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

（２）従業者等との協議

従業者等との協議の実態を整理するにあたり、調査結果を次の６つの項目に分類した。この６つの項目とは、「説明会実施の有無・回数・参加人数」「説明会実施形式」「組合との協議」「協議対応・期間」「納得しない従業者等への対応」「従業者等との協議に関する課題」である。

（i）　大企業

大企業における従業者等との協議の調査結果は次表の通りである。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。また、協議には概ね半年～1年の時間を要している傾向にある。

図表Ⅲ-2-５　従業者等との協議（大企業）

	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	・数百回実施。1万人が参加 ・全従業者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	・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	・全従業者等向けにイントラネット上で意見聴取後、従業者等代表との協議 ・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	・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	・研究開発部門が主対象（3社）	・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。個々の従業者等とのやり取りには時間をかけない（2社）
組合との協議	・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	・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

	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
	・上記の他、組合との協議も実施	・上記の他、組合との協議を数回実施	・実施せず。上記の通り、組合の代わりとして従業者等代表制度がある
協議対応・期間	・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	・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、幹部従業者等から募集	・半年～1年程度の時間を要した ・新規程策定の場合、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
納得しない従業者等への対応	・2名ほど残った従業者等は総務担当も加わって協議 ・最後まで納得しない従業者等がいたが、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者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者等はいなかった	・最後まで納得しない従業者等はいなかったが、防衛特許等が貢献対象とならずに不満が挙がったケースあり ・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	・納得しない従業者等はいたが、個別面談を行い納得してもらった
従業者等との協議に関する課題	・最後まで納得しない従業者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	・どこまでやり取りを継続すべきかの判断が困難	・結局何が正しいのか判断がつかずに従業者等側にもやもやした感じが残る。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

	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
			・資料作成に負担を要した

（ii） 中小企業（職務発明規程有り）

中小企業（職務発明規程有り）における従業者等との協議の調査結果は次表の通りである。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。

図表Ⅲ-2-6 従業者等との協議（中小企業（職務発明規程有り））

	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	・規程変更については、役員会で議論の末、決定するが、従業者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）	・数回実施 ・説明会ではなく、従業者等との口頭・メールでの個別やり取りを数十回実施
説明会実施形式	―	・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	―	・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	・日常業務の中で、常時、従業者等からの声を汲み取る構造	・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
納得しない従業者等への対応	―	・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
従業者等との協議に関する課題	―	―

（iii）大学・研究開発機関

大学･研究開発機関における従業者等との協議の調査結果は次表の通りであるが、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傾向にある。

図表Ⅲ-2- 7　従業者等との協議（大学・研究開発機関）

	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	· 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	· 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	· 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	· 話し合いの末に解決した
従業者等との協議に関する課題	· 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）

（３）職務発明規程の開示

職務発明規程の開示の実態を整理するにあたり、調査結果を次の３つの項目に分類した。この３つの項目とは、「職務発明規程の開示方法」「職務発明規程の開示範囲」「職務発明規程の開示に関する課題」である。

（i）　大企業

大企業における職務発明規程の開示の調査結果は次表の通りであるが、規程をイントラネットで従業者等に開示している傾向にある。

図表Ⅲ-2-８　職務発明規程の開示（大企業）

	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
職務発明規程の開示方法	・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	・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	・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
職務発明規程の開示範囲	・全従業者（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）	・全従業者（3社） ・全従業者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	・全従業者（3社）
職務発明規程の開示に関する課題	―	―	・「全員への開示」の解釈と徹底

（ii）　中小企業（職務発明規程有り）

中小企業（職務発明規程有り）における職務発明規程の開示の調査結果は次表の通りであるが、従業者等は規程を閲覧可能とし、規程を紙媒体で保管しているケースがある。

図表Ⅲ-2- 9　職務発明規程の開示（中小企業（職務発明規程有り））

	ものづくり 5 社	ライフサイエンス （製薬・化学・食品） 2 社
職務発明規程の開示方法	・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	・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
職務発明規程の開示範囲	・全従業者（3 社） ・主に発明者、販売実績者	・全従業者 ・全従業者及び派遣・出向者
職務発明規程の開示に関する課題	・積極的な公開がされていない ・読まれているか不明	―

（iii）大学・研究開発機関

大学･研究開発機関における職務発明規程の開示の調査結果は次表の通りである。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されており、さらに詳細な支払細則はイントラネットで従業者等に開示している。

図表Ⅲ-2- 10　職務発明規程の開示（大学・研究開発機関）

	大学・研究開発機関 5 機関
職務発明規程の開示方法	・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
職務発明規程の開示範囲	・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
職務発明規程の開示に関する課題	―

（４）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の実態を整理するにあたり、調査結果を次の4つの項目に分類した。この4つの項目とは、「意見聴取の実施有無」「意見聴取の実施方法」「意見聴取の実施状況（異議申立制度利用を含む）」「意見聴取に関する課題」である。

（i）　大企業

大企業における相当の対価を支払う際の意見聴取の調査結果は次表の通りである。ヒアリングした全ての企業が意見聴取を実施している（異議申立制度を含む）。また、実施状況としては、実施なしの企業もあれば、年間数件程度実施している企業もある。

図表Ⅲ-2- 11　相当の対価を支払う際の意見聴取（大企業）

	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
意見聴取の実施有無	・意見の聴取を実施（異議申立制度あり）（5社）	・意見の聴取を実施（異議申立制度あり）（3社）	・意見の聴取を実施（異議申立制度あり）（3社）
意見聴取の実施方法	・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	・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	・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
意見聴取の実施状況（異議申立	・年間数件程度 ・年間 1 件程度 ・直近 5 年間で 2 件	・特に実施補償毎に多く実施あり ・年間 1 件程度	・2～3 年に 1 回程度 ・2014 年度以降実施なし

	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
制度利用を含む）	・直近5年間で1件	・これまで実施されていない	
意見聴取に関する課題	・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	・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	・特になし（2社） ・算定係数は絶対的なものではなく、説明に苦労する

（ii） 中小企業（職務発明規程有り）

中小企業（職務発明規程有り）における相当の対価を支払う際の意見聴取の調査結果は次表の通りであるが、従業者等との日常会話を通じて合意をとるケースがある。

図表Ⅲ-2- 12 相当の対価を支払う際の意見聴取（中小企業（職務発明規程有り））

	ものづくり 5社	ライフサイエンス （製薬・化学・食品） 2社
意見聴取の実施有無	・従業者との合意に依拠（2社） ・異議申立制度はない（2社）	・異議申立制度あり（2社）
意見聴取の実施方法	―	・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
意見聴取の実施状況（異議申立制度利用を含む）	―	・実施されていない（2社）
意見聴取に関する課題	・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。	―

	ものづくり 5社	ライフサイエンス （製薬・化学・食品） 2社
	むしろ要求をもっと従業者から言って欲しい	

（iii）大学・研究開発機関

大学･研究開発機関における相当の対価を支払う際の意見聴取の調査結果は次表の通りである。全ての機関が意見聴取を実施している(異議申立制度を含む)。実施状況としては、ほぼ実施されていない傾向にある。

図表Ⅲ-2- 13　相当の対価を支払う際の意見聴取（大学・研究開発機関）

	大学・研究開発機関 5機関
意見聴取の実施有無	･異議申立制度あり（5機関）
意見聴取の実施方法	･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
意見聴取の実施状況（異議申立制度利用を含む）	･実施頻度は少ない（2機関） ･過去5年間実施実績無し ･過去10年以上実施実績無し ･利用なし
意見聴取に関する課題	･特になし（2機関）

（５）対価以外の非金銭的インセンティブ

対価以外の非金銭的インセンティブの実態を整理するにあたり、調査結果を次の４つの項目に分類した。すなわち、「表彰状・メダル・盾等の授与」「成果の社内周知」「賞与・人事査定への反映」「教育・研究等の機会の提供」である。

なお、記載した非金銭的インセンティブには、職務発明の成果に特化したインセンティブだけではなく、職務発明を含む業務上の成果全般を対象としたインセンティブも含まれる。

（i）　大企業

大企業における対価以外の非金銭的インセンティブの調査結果は次表の通りである。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。

図表Ⅲ-2- 14　対価以外の非金銭的インセンティブ（大企業）

	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	・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	―	・社長表彰、記念品授与、登録時の賞状授与
成果の社内周知	・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	―	・出願時・登録時に朝礼等で他の従業者の前で表彰 ・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・人事査定への反映	―	・フェロー制度	・フェロー制度
教育・研究等の機会の提供	―	・海外留学制度 ・発明に関わった従業者限定ではないが表彰制度があり、表彰された従業者には、海外学会への参加の権利、パーティ招待等を授与	―

大企業における対価以外の非金銭的インセンティブの具体的な事例としては、次のような取組みが把握された。

図表Ⅲ-2- 15　対価以外の非金銭的インセンティブ（大企業）の具体的な事例

＜職務発明を対象としたインセンティブ＞

- 若手の発明者名を社内で公表し、社長名の入った表彰状とクリスタル製の盾に発明者の名前を刻み授与している（ものづくり）。
- 優れた発明者には、社長または役員からの表彰状・メダルが授与される。また、発明表彰受賞者による社長へのプレゼンテーション機会やポスターセッション、祝賀会の開催、社内報への掲載が行われる（ものづくり）。
- 登録された特許の中から優れた発明者に対して、社長表彰を授与している。受賞者はイントラネットで掲示する（ものづくり）。
- 優れた発明を発明協会等の外部の発明表彰に応募し、発明者に外部機関での受賞機会を提供している。上位の賞の受賞者は社長や役員と会食できる（ものづくり）。
- 発明登録時に賞状を授与する。優れた発明には、社長表彰状・社長特別表彰状・記念品（金貨等）が授与される（情報通信・サービス）。
- 優れた発明者を会社が認定し、社内に告知している。認定された発明者は、経験の浅い発明者のサポートを行う（情報通信・サービス）。
- 優れた発明をした者を表彰し、イベントやイントラネット等で社内に告知している（情報通信・サービス）。

＜職務発明を含む業務上の成果を対象としたインセンティブ＞

- 事業本部ごとに、優れた発明者や知的財産に関する活動をした従業員を審査し表彰する制度がある。提案段階の発明を対象としており、発明から発明提案の促進に繋がっている（ものづくり）。
- 発明に関する各種表彰制度があり、個人表彰とチーム表彰に分けられている。発明そのものではなく、発明を行うためにどのような優れた活動を行ったかを重視して授与する賞であり、賞状や楯・商品などがランクに分けて授与される（ものづくり）。
- 優れた発明した従業者や、発明促進等の活動が優れていた従業者をイベントで社長または役員が表彰し、表彰状・記念メダルを授与する。さらに、受賞者を招待した祝賀会の開催や、受賞案件のポスターセッション形式による発表機会を提供している。特許・ノウハウに関わらず「提案」の中で発明に関わるものは全て候補対象となる。受賞者は、自らの苦労や成果を他の従業者に伝えられる機会を得、他の従業者は、どのようにすれば優れた発明を創造することができ、また、どのような発明を会社が求めているかを知ることができる（ものづくり）。
- 優れた発明者を研究派遣で海外の子会社に派遣しており、優れた発明実績も評価項目の一部になっている（ものづくり）。
- 優れた成果を出した発明者は、フェロー制度によって研究担当の理事になることがある（ライフサイエンス）。
- 海外留学や企業に人材を海外に派遣する研究派遣があり、毎年数名を派遣しているが、優れた発明者がこの対象になる傾向がある（ライフサイエンス）。
- 表彰制度の副賞で、海外学会への参加の権利が与えられる。業務出張とは異なり、自身の行きたいものを自由に選択できる。受賞者は全社・研究所内で公開されるため、社内でも名誉に感じられている（ライフサイエンス）。
- インセンティブ施策という位置づけではないが、海外留学は、実質的に優れた発明者が選ばれる傾向がある（ライフサイエンス）。

（ii） 中小企業（職務発明規程有り）

中小企業（職務発明規程有り）における対価以外の非金銭的インセンティブの調査結果は次表の通りであるが、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。

図表Ⅲ-2- 16 対価以外の非金銭的インセンティブ（中小企業（職務発明規程有り））

	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	・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	・表彰制度における表彰式・表彰状授与
成果の社内周知	・全体朝礼での公表及び社内掲示	―
賞与・人事査定への反映	―	・昇級や昇格に係る個人評価への反映
教育・研究等の機会の提供	―	・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

中小企業（職務発明規程有り）における対価以外の非金銭的インセンティブの具体的な事例としては、次のような取組みが把握された。

図表Ⅲ-2- 17 対価以外の非金銭的インセンティブ（中小企業（職務発明規程有り））の具体的な事例

＜職務発明を対象としたインセンティブ＞
・発明者は、朝礼や掲示等で社内に告知している。優れた商品につながった発明をした者には、表彰状と盾を授与している（ものづくり）。 ・発明者が社外の発明表彰も受賞できるように、地方発明表彰や創意工夫功労者賞に応募している（ものづくり）。 ・社内表彰と盾を授与している。優れた発明の場合は、社長表彰を授与している（ものづくり）。
＜職務発明を含む業務上の成果を対象としたインセンティブ＞

・昇級や昇格に係る査定において、特許件数や論文件数に応じてポイントを加算しているため、優れた発明者が評価される。賞与についても、優れた発明者や、発明者以外のそれに貢献した従業者は、高い評価になる場合がある。また、会社への貢献度（売上等）が顕著な発明者を表彰したり、特別休暇を与えたりする場合がある（ライフサイエンス）。 ・発明のみを対象にしているわけではないが、優れた商品を生み出した従業者を表彰する制度がある（ライフサイエンス）。

（iii）中小企業（職務発明規程無し）

中小企業（職務発明規程無し）における対価以外の非金銭的インセンティブの調査結果は次表の通りであるが、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。

図表Ⅲ-2- 18　対価以外の非金銭的インセンティブ（中小企業（職務発明規程無し））

	ものづくり　8社
表彰状・メダル・盾等の授与	・社長賞において、賞状と副賞として金一封を授与 ・表彰金の他、表彰状を授与
成果の社内周知	―
賞与・人事査定への反映	・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・研究等の機会の提供	―

中小企業（職務発明規程無し）における対価以外の非金銭的インセンティブの具体的な事例としては、次のような取組みが把握された。

図表Ⅲ-2- 19　対価以外の非金銭的インセンティブ（中小企業（職務発明規程無し））の具体的な事例

＜職務発明を対象としたインセンティブ＞
・優れた発明者を、表彰している。（ものづくり） ・優れた発明者について、賞与や人事査定の際に考慮している。（ものづくり）
＜職務発明を含む業務上の成果を対象としたインセンティブ＞
・発明のみを対象にしているわけではないが、優れた発明者に社長賞を授与したことがある。社長賞は、優れた技術等を生み出すことが目的であり、会社の売上等に貢献したことが明確に分かる場合にのみ授与している。（ものづくり）

・優れた発明や商品化への貢献、販売実績を上げた従業者ついて、賞与や人事査定の際に考慮している。（ものづくり）

（iv） 大学・研究開発機関

大学･研究開発機関における対価以外の非金銭的インセンティブの調査結果は次表の通りであるが、表彰制度を設けているケースがある。

図表Ⅲ-2- 20 対価以外の非金銭的インセンティブ（大学・研究開発機関）

	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）が授与される
成果の社内周知	―
賞与・人事査定への 反映	・発明が活用された研究者は昇給したり、昇格したりすることはあるが、制度化されているわけではない
教育・研究等の 機会の提供	・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

大学･研究開発機関における対価以外の非金銭的インセンティブの具体的な事例としては、次のような取組みが把握された。

図表Ⅲ-2- 21 対価以外の非金銭的インセンティブ（大学・研究開発機関）の具体的な事例

＜職務発明を対象としたインセンティブ＞
・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（大学・研究開発機関）。 ・理事長賞があり、表彰状・感謝状・副賞（盾）が授与される（大学・研究開発機関）。
＜職務発明を含む業務上の成果を対象としたインセンティブ＞
・発明が活用された研究者は昇給したり、昇格したりすることはあるが、制度化されているわけではない（大学・研究開発機関）。

３．　海外情報拠点及び企業等からの情報収集調査結果

海外情報拠点及び企業等からの情報収集調査で把握された結果を、調査内容のヒアリング項目ごとに整理した。

本調査項目では、事前調査と、その後に実施した海外ヒアリング調査の二つの調査を実施した。事前調査は、海外ヒアリング調査のための基礎調査であり、海外ヒアリング調査は、それを受けて、詳細な情報を引き出すためのヒアリングを行うものであり、2 つの調査は基本的に同様の内容の設問を回答者に尋ねた。そのため、本項では、事前調査と海外ヒアリング調査の結果をとりまとめた調査結果について記載している。

以下では、米国、英国、ドイツ、フランス、スイスの各国でそれぞれ、「研究者・技術者の処遇」「職務発明制度及び実態」「企業等内部における職務発明制度の運用」等について、実態をとりまとめた。特に「企業等内部における職務発明制度の運用」については、企業等へのヒアリング調査を踏まえ、実例を記載した。各項目の表に記載された内容は、現地の弁護士事務所へのヒアリング調査に基づくものであるが、下段に【例】と示された箇所については、企業等へのヒアリング調査における回答を記載している。

（１）　米国

(i)　　研究者・技術者の処遇

米国における企業等の研究者・技術者処遇の概要は、次表の通りであるが、米国においては雇用契約によって雇用者と従業者の間の取決めが行われ、企業によってその実態が大きく異なるため、一般的な傾向を整理することが困難である。

図表Ⅲ-3-１　研究者・技術者の処遇（米国）

	研究者・技術者の処遇
研究開発に対する補償	・報奨の支払いについては、連邦法として特段規定されていないことから、企業によってその実態は大きく異なり、一般論で傾向を論じることは困難である。
給与の相場感	・医療系の分野で年収 76,980USD である[20]。 ・分野や研究者の学位によって、相場は異なる。

[20] （出典）米国労働省ホームページ
http://www.bls.gov/ooh/life-physical-and-social-science/medical-scientists.htm
［最終アクセス日：2015 年 11 月 16 日］

（ii）　職務発明の制度及び実態

米国では、判例上ショップライト（shop right：雇用者による職務発明の使用権）が認められ得るといったことはあるものの、職務発明について連邦法は特段規定していない。各企業において、独自の職務発明に関する社内規程等を設け、その内容について、従業者との雇用契約の中で合意を取っているとのことである。

職務発明の特許を受ける権利は原始的に発明者に帰属するが、一般的には、上記の雇用契約により、雇用者に承継されている。職務発明に対する補償についても、連邦法として特段規定されていないことから、報奨に関する実態についても、企業によって異なる。

図表Ⅲ-3-２　職務発明の制度及び実態（米国）

	職務発明の制度及び実態
職務発明制度の整備状況	・職務発明について、判例法上ショップライトが認められ得るものの、連邦法上は特段規定されていない。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・原始的に職務発明の特許を受ける権利は発明者に帰属する。
職務発明に対する補償	・連邦法において補償請求権は、規定されていない。 ・各社の雇用契約に応じて、異なるインセンティブを付与しているのが実態である。

（iii）　企業等内部における職務発明制度の運用

①　職務発明に関する社内規程等の整備状況

その割合を示すことは困難なものの、一般的に、殆どの企業がそれぞれ独自の職務発明規程を有しており、その内容は、通常、職務発明の特許を受ける権利が発明者である従業者から雇用者に承継されることを規定している。

図表Ⅲ-3-３　職務発明に関する社内規程等の整備状況（米国）

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
職務発明規程等の整備状況	・企業によってその実態は大きく異なり、一般論で傾向を論じることは困難である。 ・一般的には殆どの企業が、それぞれ独自の社内規程を作成している。

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
	・ベンチャー等、起業間もない企業においてのみ、例外的に社内規程等の無い企業はあり得る。
	【例】 ・簡易な職務発明規程を作成している。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・雇用契約によって、雇用者への職務発明の特許を受ける権利の承継を規定している企業が殆どであり、一般的には、雇用者が権利を有する。 ・雇用契約において職務発明の特許を受ける権利の帰属が明確に規定されていない場合や、権利の承継について合意を得ていない場合、通常、裁判所において、雇用者に職務発明の権利が認められるのは、発明の成果及び発明の工程について、事前に明確に取決めた上で雇用した研究開発担当従業者が職務上で発明をした場合に限る。 ・上記の条件に当てはまらない発明については、雇用契約等において職務発明について特許を受ける権利を発明者から承継していなければ、雇用者は当該権利を有することはできない。ただし、その場合でも、雇用者にはショップライトが認められる。
	【例】 ・業務に関わる全ての行為から生まれる知的財産は、例外なく全て、雇用者に職務発明の特許を受ける権利が承継される、という取決めをしている。 ・業務時間外やオフィス以外の場所で生まれた知的財産であっても、企業の設備・備品を用いた場合は、全て雇用者に職務発明の特許を受ける権利が承継される、という取決めをしている。

② 職務発明に対する報奨

金銭的なインセンティブ、非金銭的なインセンティブともに、企業によって設けているか否か、その内容についても様々であり、特定の傾向があるわけではない。

図表Ⅲ-3-4 職務発明に対する報奨（米国）

	職務発明に対する報奨
金銭的なインセンティブ	・各社の雇用契約によってインセンティブの内容は様々である。 ・金銭的な報奨を支払っている企業も、そうではない企業もあり、その比率は不明。 ・金銭的な報奨を支払っている企業では、特許の出願、登録、使用の段階に合わせて支払うのが一般的だが、支払う段階とその額は、千差万別である。
	【例】

	職務発明に対する報奨
	・特許の出願時に一括して約 1000 ドルの金銭的な報奨を発明者に支払っている。 ・特許の内容や評価に依らず、支払額は全て同一額に固定している。 ・発明者が複数人になる場合には、特許一件あたり合計で数千ドルの上限額まで支払う。発明者 1 人あたりの最低支払額を数百ドルとしている。 ・以前は出願時と登録時にそれぞれ数百ドルの金銭を支払っていたが、仕組みの簡易化のため、出願時に限定し、一括化した。
非金銭的なインセンティブ	・企業によって様々。このようなインセンティブを設けている企業も、設けていない企業もあり、その比率は不明。 ・ストックオプションや昇格・昇給のような、間接的な金銭的インセンティブに相当するものがある一方で、表彰や盾の贈呈等の事例もある。
	【例】 ・1 年に一度の発明賞を、全社で上位 3 位までの発明チームに与えている。受賞当日は Engineering day という 1 年に一度のイベント日として大規模なパーティやピクニックを行い、その中で表彰する。 ・授与される物品は数十ドル程度のシャツや帽子であるが、それ以上に、社内外での発明者の認知度が上がる、職歴に箔が付く、という点で、従業者のモチベーション向上に効果がある。 ・受賞者とそれ以外の従業者を明確に差別化して取り扱うことが、この発明者の価値を高めている。 ・ストックオプション、昇給、昇格といったインセンティブも講じているが、これらは必ずしも職務発明のみを評価したものではなく、業績全般の評価に対して提供されるものである。

③　職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況

米国では、雇用者が従業者との協議や意見聴取の機会を設けて、それに応じて雇用者が報奨について検討を行ったりすることは一般的ではない。雇用者の取り決めた規程等に従業者が従うことが求められるのが通例である。

規程の開示については、実施状況は、企業によって様々である。

図表Ⅲ-3-5　職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況（米国）

	協議・開示・意見聴取
従業者等との協議	・米国の企業では、規程等の策定において、従業者と協議をすることは、一般的ではない。 ・従業者は、雇用者が策定した規程等に従うのが通例。

	協議・開示・意見聴取
	・ノーベル賞受賞者クラスのアウトスタンディングな人材を雇用する場合に、規程等を超えた例外的な処遇のために、本人と規程等の策定について協議をする事はあり得る。
	【例】 ・雇用契約の中に、変更し得る（subject to change）企業の規程等に従うこと、という条項がある。そのため、規程等の変更の際に従業者に意見を求めることはない。 ・従業者を集めて説明会を行うことはある。非常に簡易な、意見交換会といったレベルの会合である。 ・不満増大や離職防止のため、契約の際に細心の注意を払った上での合意や、従業者の意見を聞く機会の常設を意識している（社内のミーティング機会、社内サイト、コミュニケーション担当窓口等の設置等）。
職務発明規程の開示	・企業によって実態は様々であり、一般論を整理するのは困難。
	【例】 ・E メールや社内イントラネットで情報発信を行うことで、規程等の変更の伝達や開示を行っている。
報奨を与える際の意見聴取	・意見聴取の実施は、企業によって傾向が異なるため、一般化は困難。 ・電話やＥメール等で従業者から不満や問い合わせを伝えることはできるが、報奨の支払に関する特別の窓口を設置することは一般的ではない。
	【例】 ・事前にヒアリングを行うことは、非常に手間が大きい。 ・もし個別に従業者の意見を聞くとしたら、従業者の個人情報の整理を細かくしなければいけない。従って、基本的に行わない。

④　その他（調停制度等）・課題

米国では、従業者の離職率が高いとのことである。発明者の離職後の追跡が課題となっている。

図表Ⅲ-3- 6　その他（調停制度）・課題（米国）

	その他（調停制度等）・課題
課題	・雇用市場の流動性が高いため、離職した発明者にも報奨を支払う企業においては、離職者の追跡作業に関する負荷が大きい。

（２）　英国

（i）　研究者・技術者の処遇

英国における企業等の研究者・技術者処遇の概要は、次表の通りである。英国の各企業は、職務発明に関する法律に倣う形をとっているが、実態としては、職務発明に対する補償ではなく通常の給与やボーナスに反映するのが一般的である。

図表Ⅲ-3-７　研究者・技術者の処遇（英国）

	研究者・技術者の処遇
研究開発に対する補償	・英国では、英国特許法において、「著しい利益」をもたらした職務発明に対して「相当の補償」を支払うよう義務付けている[21]。 ・職務発明そのものに対する報奨の付与は一般的ではない。 ・雇用契約時の雇用者と従業者間の合意事項に基づき、通常の給与の昇給やボーナスなどの形で優れた研究開発を評価する企業が多い。
給与の相場感	・科学・技術系の分野で週平均 684.5lb.（年収 32,856lb.）である[22]。 ・民間企業の従業員は、公的機関で働く研究者よりも報酬が高い傾向にある。 ・会計や法律分野など他の産業と比較した時、研究者・技術者の処遇は相対的に低く、一般的に給与・所得への満足度は高くない。

（ii）　職務発明の制度及び実態

英国では、職務発明について英国特許法に規定されている。職務発明の特許を受ける権利は原始的に使用者に帰属する。職務発明に関する独自の規程を設けている企業は少ない。

図表Ⅲ-3-８　職務発明の制度及び実態（英国）

	職務発明の制度及び実態
職務発明制度の整備状況	英国特許法は、職務発明の権利帰属について規定している。また、その職務発明が「著しい利益」をもたらした場合、かつ補償金の支払いが「正当である」場合について、裁判所または特許庁長官が認定する旨を規定している。

[21]　（出典）1977 年英国特許法第 39 条-43 条(Patent Act)
[22]　（出典）英国国家統計局ホームページ
http://www.ons.gov.uk/ons/index.html［最終アクセス日：201 年 10 月 5 日］

	職務発明の制度及び実態
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・職務発明の特許を受ける権利は原始的に使用者に帰属する。
職務発明に対する補償	・法律上、「著しい利益」をもたらした職務発明に対して「相当の補償」を支払うことが規定されている。 ・補償金に係る裁定の申請は、特許が付与された時点から当該特許の失効後１年以内に行わなければならない。 ・請求においては原告本人（従業者・発明者）が、当該発明が「著しい利益」をもたらしたことを立証する責任がある。 ・「著しい利益」をもたらした場合の判断が困難であるため、実態としては特許化の有無に関わらず、従業者のパフォーマンスに応じて適当な報奨を付与している。 ・職務発明に対する報奨の付与は、一般的ではない。

（iii）　企業等内部における職務発明制度の運用

①　　職務発明に関する社内規程等の整備状況

英国では、一般的に、職務発明に関する社内規程を持つ企業は少ない。職務発明に対する報奨は、従業者との雇用契約に基づき、その他給与や雇用形態と共に定められており、実態として、全体の業務におけるパフォーマンスを評価するという意味で、昇進や昇給をもって職務発明に対する報奨にかえている。

図表Ⅲ-3- 9　職務発明に関する社内規程等の整備状況（英国）

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
職務発明規程等の整備状況	・一般的に、職務発明規程を持つ企業は少ない。 ・職務発明に対する報奨は、従業者との雇用契約に基づいて、その他給与や雇用形態と共に決められている。
	【例】 ・職務発明に対する報奨の付与は特段行っていない。 ・ただし、当該発明が関与した商品の開発・販売ステップに応じて、昇給や昇進など、適当な報奨を与えている。 ・従業者は、即時的に与えられる金銭的報奨よりも、長期的にみたキャリア・デベロップメントに自身の成果が反映されることを評価する。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・社内規程により、従業者は全ての発明を雇用者に申告することが義務付けられている場合が多い。職務発明に該当するかは雇用者が判断し、特許化の有無に関わらず一律に雇用者が職務発明について特許を受ける権利を有する。

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
	・この時、特許の申請書／登録書の書面上には、発明者として従業者の名前が、そして、権利者として雇用者の名前が記載される。
	【例】 ・全ての発明は雇用者が取得しているが、同意書作成段階で従業者との合意形成を念入りに行い、紛争リスクを軽減している。 ・特許部門担当者は、プロジェクトチームと定期的にミーティングを行い、特許申請の場合は共同でドラフトを書く。 ・ドラフトは、平均 1～2 ヶ月間回覧と修正を繰り返し、当該発明に関わった発明者を厳密に特定したうえで雇用者が特許申請を行う。

② 職務発明に対する報奨

英国では、職務発明に対する報奨を直接的に付与する企業は少なく、個々人の職務におけるパフォーマンスをたたえる目的で、昇給や賞与、昇進などの報奨が与えられる。一部の企業では、非金銭的なインセンティブを付与するものもある。

図表Ⅲ-3- 10 職務発明に対する報奨（英国）

	職務発明に対する報奨
金銭的な インセンティブ	・通常の給与の昇給や賞与（ボーナス）をもってかえる。 ・金額は企業によって異なるため、一概に整理できない。
	【例】 ・特許や職務発明に対して直接的な報奨は付与していない。 ・個々の従業者のパフォーマンスに対しては、当該年度のボーナスに反映されるものの、継続的なものではない。
非金銭的な インセンティブ	・一部の企業では、金銭以外のインセンティブを与えるものもあり、生命保険やストックオプション、追加の有給休暇が例として挙げられる。
	【例】 ・その年に企業の革新に貢献した者に対して、全社表彰の制度がある。各部門（法律部門、調査部門など）でレベル別に表彰が行われ、受賞者はニューヨーク開催の全社パーティに招待される。 ・雇用者が従業者を大々的に承認することこそが当該従業者のやる気や昇進に繋がる。

③　職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況

英国の企業は、一般的に、職務発明に関する従業者との協議・意見聴取の場を設けていない。また、雇用契約とは別の形で職務発明規程を持つ企業は少なく、規程の開示も行われていない。

図表Ⅲ-3- 11　職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況（英国）

	協議・開示・意見聴取
従業者等との協議	・一般的に、従業者との協議の場は設けられていない。
	【例】 ・職務発明を企業に報告する際に取り交わす書類の作成時をもって、協議を実施しているといえる。
職務発明規程の開示	・一般的に、雇用契約は公開されているが、職務発明規程は開示されていない。 ・そもそも、企業内に職務発明規程が整備されていないことが多い。 ・従業者のむやみな権利行使や紛争を誘発するような記載については公開しない。
	【例】 ・全員に適用される雇用契約が存在し、担当部署に問い合わせれば全文を照会することが可能である。 ・職務発明の特許を受ける権利の帰属に関して、雇用契約に明記している可能性はある。
報奨を与える際の意見聴取	・職務発明が「著しい利益」をもたらし、かつ補償の支払いが「正当」である場合[23]を除いては、職務発明に対する報奨が付与されることは無く、意見聴取も一般的には行われない。
	【例】 ・職務発明そのものに対する報奨の付与は特段行っておらず、したがって意見聴取も行っていない。 ・従業者側から、異議申し立てがあったことは無い。

④　その他（調停制度等）・課題

英国では、職務発明に対して直接的に報奨が付与されるケースは少なく、専門機関を利用した調停制度の利用も極めて少ないとのことである。

[23]（出典）1977 年英国特許法第 40 条(Patent Act)

図表Ⅲ-3-12　その他（調停制度）・課題（英国）

	その他（調停制度等）・課題
調停制度	・専門機関（UKIPO）24の調停・仲裁制度が設けられている。 ・仲裁に関するデータは存在しないが、これまでに 5 件の調停が把握されている。25
	・【例】 ・調停制度を利用した経験は無い。 ・慣習化したプロセスを粛々と遂行しており、これまで報奨の付与を強いられたことが無い。 ・「著しい利益」の解釈を巡る紛争については、職務発明の権利に関して確実に合意を取るようにしているため、心配していない。
課題	・「著しい利益」が認定された判例が過去に一件しかないため、その解釈が確定しておらず、今後の訴訟・紛争リスクに備えるのが難しい。 ・職務発明制度は存在するものの、従業者に対するインセンティブ付与に関しては各企業の個別規程に委ねられており、企業によって従業者の満足度や制度の充実度が異なっている。 ・今後、ヨーロッパ（EU）全体に幅広く適用される特許・職務発明関連の法律ができる可能性があり、その内容によっては現状から大きな変化を強いられる可能性がある。

（３）ドイツ

（i）　研究者・技術者の処遇

ドイツにおける企業等の研究者・技術者処遇の概要は、次表の通りであるが、法律上、職務発明に対して従業者は相当の補償を受ける権利が規定されている。

図表Ⅲ-3-13　研究者・技術者の処遇（ドイツ）

	研究者・技術者の処遇
研究開発に対する補償	・従業者は、雇用者が発明の権利を得た瞬間から「相当の補償」を得る権利を有することが従業者発明法で規定されている[26]。
給与の相場感	・企業勤務の研究職の平均年収は 54,925 ユーロである[27]。 ・企業内部では、必ずしも研究者・技術者のステータスが高いということはない。文系職が相対的に優位なケースもある。

[24] UKIPO(UK Intellectual Property Office)
[25] 当事者を同じくするものの利用が複数回にわたるため、実質的には 2 件。
[26] （出典）Section 9, paragraph 1, the Employee Invention Law
[27] （出典）StepStone 2015
http://www.stepstone.de/gehaltsreport/pdf/StepStone_Gehaltsreport_2015.pdf
［最終アクセス日：2015 年 11 月 16 日］

（ii） 職務発明の制度及び実態

ドイツでは、職務発明に関する法律（従業者発明法）及び、職務発明に関する政府のガイドラインが整備されている。しかし、企業による政府ガイドラインの利用率は低い。職務発明の特許を受ける権利は雇用者の請求によって移転されるほか、発明者の発明届出の到達4ヶ月後が経過すると、請求がされたものと認められる仕組みとなっている。

図表Ⅲ-3- 14 職務発明の制度及び実態（ドイツ）

	職務発明制度及び実態
職務発明制度の整備状況	・従業者発明法及び政府による職務発明に関するガイドライン[28]（法的拘束力なし）が策定されている。 ・政府のガイドラインには、相当の補償の算出式が記述されている。 ・しかし、多くの企業が政府のガイドラインを使用していない。その比率は不明だが、使用していない企業が多数派とのことである。 ・仮に職務発明に関する訴訟が起きた場合には、裁判所は政府のガイドラインを基準に判決を下す。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・職務発明の特許を受ける権利は、発明者に原始的に帰属する。 ・2009年以前は、発明の報告後4ヶ月以内に、雇用者が権利継承を申告することで承継される仕組みであった。 ・2009年の改正後は、雇用者が能動的な請求行為をしなくとも、発明者による発明届出の到達から4ヶ月後に、雇用者が請求をしたと認められる制度となった。 ・雇用者が、職務発明の権利を放棄する場合にのみ、雇用者は能動的な申請を行う。
職務発明に対する補償	・従業者は、雇用者が発明の権利を得た瞬間から「相当の補償」を受ける権利を有することが、従業者発明法で規定されている。

（iii）企業等内部における職務発明制度の運用

① 職務発明に関する社内規程等の整備状況

各企業は、独自の社内規程等を策定している。補償の算定は、社内の独自方式により、定性的な評価に基づき固定額が選ばれる方式が一般的である。

職務発明の特許を受ける権利の帰属は、法に基づき、原則雇用者に承継されているのが実態である。特に2009年の法改正後は、雇用者による請求漏れ等の問

[28] 「民間雇用における従業者発明の補償に関するガイドライン」（1957年策定）

題は解消された。

図表Ⅲ-3- 15　職務発明に関する社内規程等の整備状況（ドイツ）

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
職務発明規程等の整備状況	・各企業は、独自の社内規程等を策定、運用している。 ・一般的に、定性的な評価に基づく段階式固定額の支払いの仕組みを採用している。 ・雇用者は、これに応じて決定された補償額を従業者に提示し合意を求める。 ・発明者は、補償の算定について、政府のガイドラインの適用を主張することも可能だが、実態として、殆どの発明者が、自社の規程を受け入れているのが実態であると言われている。
	【例】 ・職務発明に関する社内規程を策定している。 ・他国拠点との共通の基本条項と、各国の発明関連の法律に準拠した、国別の条項を分けて記載している。 ・できるだけ各国で共通した、透明性の高い内容、構成になっている。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・2009 年以降は、原則全ての職務発明の特許を受ける権利が発明者から雇用者に承継されている。 ・2009年以前の制度では、雇用者からの請求漏れや企業の判断により、職務発明の特許を受ける権利が雇用者に承継されないものがあった。
	【例】 ・当社では、職務発明に価値が無いと判断しない限りは、職務発明の特許を受ける権利を解放しない。法人帰属の職務発明は９０％よりも大きな値となる。

② 職務発明に対する報奨

金銭的な報奨については、1000-2000 ユーロ程度の補償が、固定額で支払われているケースが一般的である。

非金銭的なインセンティブは一般的ではないが、大企業では、表彰制度を有しているケースがある。

図表Ⅲ-3- 16　職務発明に対する報奨（ドイツ）

	職務発明に対する報奨
金銭的なインセンティブ	・補償の支払い額の相場としては、政府のガイドラインの適用時には、数百ユーロ／年。 ・固定額支払いの場合には、1000 - 2000 ユーロ程度。企業によっては、特許の出願時、登録時に分ける等、二段階式でインセンティ

	職務発明に対する報奨
	ブを設けている。 · 特許が使用され、大きな売上が立った関連特許であれば、特例で総額 3000 ユーロ程度の支払いが生じるケースもあり得る。 · さらに、企業によっては、従業者は特許に関する権利を放棄し、雇用者がそれを買い取ることで従業者補償として 500 ユーロを受け取ることができる制度（買い取り制度）を導入している。
	【例】 · 支払いタイミングは、最大で二段階で支払う方式としている。最初は、発明の存在が開示された時[29]である。。二回目は、特許の登録時に支払われる。 · 十分な業績を上げた場合には、さらに追加的に補償を支払う。
非金銭的なインセンティブ	· 非金銭的な報奨は、ドイツでは一般的ではない。 · 大企業では、社長賞のようなものを設けるケースがある。
	【例】 · 年に一度の表彰制度がある。全社グループの中から選ばれ、表彰を受けるもの。 · その他にも、部門ごとに年度ごとに発明を含めた様々な要素を評価し、表彰する制度がある。 · 報奨の内容としては、全社や部門規模での表彰に加え、CEO 等との面会や食事が付随する。 · 表彰者の社内外での認知度が高まることを重視している。

③ 職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況

ドイツでは、雇用者が従業者と協議の機会を設けていることは、一般的ではない。雇用者の取り決めた規程等に従業者が従うことが求められるのが通例である。

規程の開示については、社内イントラネットに開示するのが一般的である。

報奨を与える際の意見聴取については、一部の企業で実施されている。

図表Ⅲ-3- 17 職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況（ドイツ）

	協議・開示・意見聴取
従業者等との協議	· 従業者発明法では、従業者との協議については規定されていない。 · ドイツでは、一般的に、雇用者が従業者に伺いを立てることはない。企業は決まったことを従業者に伝えるのみである。
	【例】 · 公式な協議のプロセスは設けていない。

[29] 特許や実用新案の申請時、発明の営業秘密としての登録決定時、発明に関する論文投稿時等が該当する。

	協議・開示・意見聴取
職務発明規程の開示	・多くの企業が、規程を社内イントラネットに公開している。
	【例】 ・社内イントラネットで公開している。 ・併せて問い合わせ窓口へのリンクを設けている。
報奨を与える際の意見聴取	・一部の企業では、補償額の最終決定の前に、従業者への意見聴取を行うケースがある。 ・従業者は、補償額について異議を申し立てる権利がある。 ・一般的には、雇用者の提示した金額に不満がある場合に限り、雇用者は、書面にて詳細な説明を行い、それに対して従業者がそれを受理するかどうかを協議する。
	【例】 ・打合せ、電話、メール等で従業者との対話を行っている。形式的な打合せや交渉ではなく、個人的な話し合いに近い。 ・誤解によって不満が生じてしまうことが殆どなので、誠意を持って対応している。

④ その他（調停制度等）・課題

ドイツでは、ドイツ特許商標庁による調停委員会があるが、一般的に評価が高く、信頼が寄せられている。

国の課題として、職務発明制度運用に関わる事務処理コストの高さが上げられる。特に、補償額算定の負荷が大きいと認識されている。また、政府のガイドラインが実質形骸化していることも問題となっている。

図表Ⅲ-3- 18 その他（調停制度）・課題（ドイツ）

	その他（調停制度等）・課題
調停制度	・調停委員会の調停機能利用が年間約 70 回（2012-2014 年の平均）申し立てられている。 ・裁判に比して低コストで実施可能である。 ・調停は、裁判と異なり、傍聴制ではないため、営業秘密や技術情報を隠さずに、協議を行うことができる。 ・技術面に長けた担当者がおり、信頼感が高い。
	【例】 ・調停委員会の調停機能は、必要に応じて使う。信頼性も高い。 ・当社からの案件は年間 3-5 件程度。発明件数に比して、割合は非常に少ない割合。
事務手続きコスト	・補償の支払いに関するコストの 50%が、事務処理コストになると言われている。

	その他（調停制度等）・課題
	・補償額の算定業務、特許出願等に関わる発明者とのやり取り業務、特許の使用に関する発明者からの問い合わせ対応業務が大きな負荷となっている。 ・最も負荷が大きいのは、政府のガイドラインを採用した場合の補償額算定業務である。
	【例】 ・社内で採用している当社の固定額支払い制度は、非常に上手く運用できていると言う実感が、社内にある。
課題	・政府のガイドラインが形骸化している。 ・政府のガイドラインの存在及び職務発明への補償支払い義務について、認識していない企業が多い。 ・外資系企業が、ドイツ国内の法律を認識しないまま、自国の手法を持ち込んでいるケースも散見される。

（４）　フランス

（i）　研究者・技術者の処遇

フランスにおける企業等の研究者・技術者処遇の概要は、次表の通りである。フランスでは、職務発明に関する法律が存在し、企業は法律に倣い主に雇用契約に詳細を取り決めている。ただし、企業が定める社内規程のうち、従業者を不遇に扱うものは、無効と判断される。

図表Ⅲ-3- 19　研究者・技術者の処遇（フランス）

	研究者・技術者の処遇
研究開発に対する補償	・職務発明・および職務発明以外の発明に対する補償の支払いが規定されている[30]。 ・上記に加え、業界団体における包括合意事項や、雇用契約時の雇用者と従業者間の合意事項も加味されるが、常に知的財産法が優位におかれ、雇用者有利かつ従業者不利である規程は無効とされる。
給与の相場感	・科学・技術分野で年収 45,423 ユーロである[31]。 ・民間企業の従業者は、公的機関で働く研究者よりも報酬が高い傾向にあるが、概して、賃金・給与は十分ではないと考えられている。

[30] （出典）知的財産法第 L611 条（Intellectual Property Law）
[31] （出典）Eurostat ホームページ
http://ec.europa.eu/eurostat［最終アクセス日：2015 年 10 月 5 日］

（ii） 職務発明の制度及び実態

フランスでは、知的財産法第 L611 条（Intellectual Property Law）に職務発明制度が整備されている。これに加えて、各業界団体や各企業が独自の規程等を設け、団体協約や従業者との雇用契約をもって合意を取っている。職務発明の特許を受ける権利は原始的に雇用者に帰属する。補償請求権は、法律上規定されているものの、実態として、職務発明の補償に関する運用状況は企業によって異なっている。

図表Ⅲ-3- 20 職務発明の制度及び実態（フランス）

	職務発明制度及び実態
職務発明制度の整備状況	・知的財産法において、職務発明について定めている[32]。 ・職務発明の特許を受ける権利の帰属や適用範囲、従業者と雇用者の義務や、補償について定めている。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・原始的に職務発明の特許を受ける権利は雇用者に帰属する。
職務発明に対する補償	・法律上に補償請求権（「追加の報酬」）が規定されている。 ・補償の詳細については、各業界団体の団体協約や社内合意、各社の雇用契約に応じて異なるのが実態。 ・職務発明制度が周知されておらず、補償の支払いが行われていない場合もある。

（iii）企業等内部における職務発明制度の運用

① 職務発明に関する社内規程等の整備状況

フランスでは、詳細な取り決めは業界団体における団体協約や、社内合意、雇用契約によって整備されている。企業・業界によって整備の実態は異なり、一般論で整理することは困難である。

[32]（出典）知的財産法第 611 条の 17、第 615 条の 21、知的財産帰属第 611 条の 1～14-1、第 615 条の 6～31

図表Ⅲ-3- 21　職務発明に関する社内規程等の整備状況（フランス）

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
職務発明規程等の整備状況	・企業によって実態が大きく異なり、一般論で傾向を論じることは困難である。 ・一般的に、大企業では約 80%、中小企業では約 5%程度が、独自の社内規程等を整備している。
	【例】 ・2 年半の年月をかけて職務発明規程を整備し、補償金の金額算定・支払いプロセスまで事細かに規定した。 ・特許部では、念に一度のペースで研究者を集め、職務発明における補償金に関する社内ガイドラインの説明会を開催している。 ・中小企業においては職務発明規程を整備していないところも多い。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・雇用者が職務発明の特許を受ける権利を有する。 ・この時、特許の申請書／登録書の書面上には、発明者として従業者の名前が、権利者として雇用者の名前が書いてあることになる。
	【例】 ・法律に基づき、雇用者が職務発明に係る特許を受ける権利を有する。 ・月に一度の会議で、当月分の発明申告書を読み込み、当該発明が職務発明であり、かつ有する価値があるかを判断する。 ・特許出願する価値が無いと判断された発明は、以降の出願は従業者の自由とするが、その権利者は譲渡手続をしなければ雇用者のままである。

② 職務発明に対する報奨

フランスでは、法律上定められる「追加の補償」は、金銭的なものであることを前提としており、非金銭的なインセンティブを付与する例は見られない。追加補償額や実態としての非金銭的インセンティブの付与の有無は、企業によって異なっている。

図表Ⅲ-3- 22　職務発明に対する報奨（フランス）

	職務発明に対する報奨
金銭的なインセンティブ	・法律上、職務発明に対し「追加の補償」を支払うことが定められており、金銭による支払いを前提とする。 ・企業ごとに異なるが、平均的に一括支払いで 200～500 ポンド程度。 ・補償額は、職務発明により生じた利益よりも、従業者の給与水準に応じて算出されることが多い。
	【例】

	職務発明に対する報奨
	・法律に基づき、金銭的な補償の支払い（「追加の補償」）を行っている。 ・化学業界の団体協約に倣い、職務発明に関し４つの観点[33]で評価し、ランク付けしている。 ・職務発明から得た収益（販売からの累積額）に対し、上記ランクごとに割り当てた係数の積を更に積算した値を当該発明の価値とし、これに相当する金額を従業者（発明者）に付与する。 ・計算の結果、得られる積は概して累積収益額の 30%以下に収まる。
非金銭的なインセンティブ	・一般的に、非金銭的なインセンティブは付与されていない。
	【例】 ・算定式に基づいた金銭的な報奨にとどまり、非金銭的なインセンティブは付与していない。

③　職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況

フランスでは、各業界団体の団体協約や各企業の雇用契約に基づいて職務発明制度が運用されており、協議・開示・意見聴取について一般的に整理することはできない。概して、大企業では交渉の機会（協議）や規程の開示制度が充実している一方、中小企業では交渉の機会（協議）に乏しく、中には規程を持っていないところもある。

図表Ⅲ-3- 23　職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況（フランス）

	協議・開示・意見聴取
従業者等との協議	特に大企業では、労働組合等を通じて交渉が行われる。 一方、中小企業では交渉の機会はほぼ無いに等しい。
	【例】 ・年に一度のペースで従業者を集め、職務発明に関する社内規程の説明会を開催し、従業者の意見・感想を受け付けるが、明確に協議の機会を設けることは無い。
職務発明規程の開示	・職務発明規程は、従業者の雇用時期や雇用形態によって異なる場合があるため、一様には開示されていない。 ・それぞれの雇用契約や、補償金算定後のサイドレターにより、当該従業者（発明者）にのみ開示される。
	【例】 ・当社では、職務発明に関する規程を持っており、職務発明の説明会の際、規程を開示する。

[33] １．企業の既存の知見や設備に照らした時の当該発明の価値、２．当該発明の困難さ、３．発明者個々人の寄与度、４．当該発明が企業にもたらした経済的寄与度

	協議・開示・意見聴取
	・当社のあり方は一般的な企業ではなかなかみられないと考えられる。
報奨を与える際の意見聴取	・企業によって、意見聴取の機会を設けている場合がある。従業者が退職する場合に限り、意見聴取の機会が設けられる場合がある。
	【例】 ・補償額算定後、サイドレターにより発明者に金額が開示され、その受諾可否を問う機会がある。 ・不満がある場合は交渉に持ち込まれ、再度算定のプロセスが繰り返される。 ・支払い金額に不満がある場合、一度目の交渉を経て補償を再算定する期間中は、当該期間内の獲得収益も累積収益額に入れ込むため、当初の算定結果を上回る場合が多く、二度目の交渉に持ち込まれることはまれである。 ・社内規程上職務発明に関する制度は十分に整備しており、不服・異議については本人の自発的な申し立てを待つ方針である。

④ その他（調停制度等）・課題

フランスでは、専門機関における調停・仲裁制度が設けられているが、一般的に社内の労使交渉で意見をまとめることが多い。中小企業では、大企業に比べて充実した職務発明に関する規程が担保されておらず、その整備が課題となっている。

図表Ⅲ-3-24 その他（調停制度）・課題（フランス）

	その他（調停制度等）・課題
調停制度	・専門機関[34]（CNIS）において調停・仲裁制度が設けられている。 ・直近の調停・仲裁に関するデータは無いが、年間 15～25 回程度か。 ・社内における労使交渉が活発であるため、外部機関の活用に至ることはほとんどない。
	【例】 ・調停・仲裁制度が利用された記録は無い。 ・充実した社内制度と算定プロセスを盾に、すべて社内交渉で和解を導く。
その他（必要に応じて）	・企業が職務外（任務外）発明の特許を受ける権利の承継を望む場合は、「公正な対価」の支払いが義務付けられている[35]。 ・職務発明と職務外（任務外）発明に関して、後者における権利の承継に伴う補償金の方が高額傾向にあるためか、自身の発明が職務外（任務外）に成されたものであると主張する従業者（発明者）もいる。

[34] CNIS/ National Commission for Employees' Inventions
[35] （出典）知的財産法第 611 条 17(ⅱ)

	その他（調停制度等）・課題
	【例】 ・過去に従業者（発明者）が自身の発明を職務外（任務外）であると主張したケースがあったが、職務発明に係る補償金は年収に組み込まれるのに対し、職務外（任務外）発明に係る補償金は別途支払い金として多額の税金を徴収されることを説明し、結果的に双方にとって納得のいく形で交渉を終えたことがある。
課題	・充実した規程を整備する大企業がある一方、多くの中小企業で規程が設けられていない。 ・補償額の算定基準はケースバイケースとする企業が多く、汎用性のある算定基準もないため、妥当な額を決定するまでに時間がかかる。

（５）　スイス

（i）　研究者・技術者の処遇

スイスにおける企業等の研究者・技術者処遇の概要は、次表の通りである。スイスには、研究開発や職務発明に対する補償に関する法律上の規定は無く、一般的に雇用契約によって雇用者と従業者の間の取決めが行われている。企業によってその実態は大きく異なり、一般的な傾向を整理することは困難だが、概して従業者から雇用者への帰属意識が強く、処遇にも満足しているという声もある

図表Ⅲ-3- 25　研究者・技術者の処遇（スイス）

	研究者・技術者の処遇
研究開発に対する補償	・スイス企業は、雇用契約のほか、別途職務発明に関する社内規程を持っており、報奨の支払いについて企業ごとに定めている。 ・企業によってその実態は大きく異なり、一般論で傾向を論じることは困難である。
給与の相場感	・研究者の平均で月 CHF8,905（年収 106,860CHF）[36]。民間企業全体の平均は月 6,118CHF(年収 73,416)であり、給与水準は高いといえる。 ・国際的な調査・研究機関の本社が多く、研究者の地位は比較的高い。 ・概して従業者から雇用者への帰属意識が強く、処遇に満足しているものが多い。

[36] （出典）スイス統計局ホームページ
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index.html［最終アクセス日：2015 年 10 月 5 日］

（ii）　職務発明の制度及び実態

スイスでは、債務法に職務発明に関する規定が整備されている。ただし、職務発明に対する補償については明文に無く、各企業が従業者との雇用契約や、独自に設けた社内規程の中で合意を取っている。職務発明の特許を受ける権利は原始的に雇用者に帰属する。

図表Ⅲ-3- 26　職務発明の制度及び実態（スイス）

	職務発明制度及び実態
職務発明制度の整備状況	・債務法[37]において職務発明の扱いを定めている。 ・ただし、職務発明の特許を受ける権利の帰属の規定に留まり、職務発明に関する補償に関する規定はない。 ・偶発的発明については、雇用者が取得する場合に限り、補償の支払いが義務付けられている。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・原始的に職務発明の特許を受ける権利は雇用者に帰属する。 ・特許の申請書／登録書の書面上には、発明者として従業者の名前が、権利者として雇用者の名前が書いてあることになる。
職務発明に対する補償	・職務発明に係る補償請求権は法律に規定されていない。 ・報奨は、企業の雇用契約や独自の規程等によって異なる。 ・職務発明の権利帰属が原始的に雇用者にある以上、職務発明に対する直接的な報奨の支払いは一般的に行われていない。

（iii）　企業等内部における職務発明制度の運用

①　職務発明に関する社内規程等の整備状況

スイスの企業は、概して職務発明規程を持っている。企業によってその実態は異なり、一般論で傾向を論じることは難しい。

図表Ⅲ-3- 27　職務発明に関する社内規程等の整備状況（スイス）

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
職務発明規程等の整備状況	・企業は、概して職務発明に関する規程を持っているが、企業ごとに実態が異なり、一般論で傾向を論じることは困難である。 ・企業によっては、社内規程において職務発明に対する補償金支払いの有無を取り決めている可能性もあるが、一般的とはいえない。

[37]（出典）債務法第 332 条（Swiss Code of Obligations）

	社内規程・ガイドライン等の整備状況
	【例】 ・雇用契約において、主に職務発明の権利帰属について確認・周知している。 ・当社では、上記以上に詳細な記述や、別途規程は存在しない。
職務発明の特許を受ける権利の帰属	・法律上、職務発明の特許を受ける権利は原始的に雇用者に帰属する。 ・法律に基づき、雇用契約に記載している場合が多い。
	【例】 ・スイス債務法が定める職務発明に関する規定に基づき、職務発明は総じて雇用者に帰属する。 ・前述の通り、発明の権利帰属については、雇用契約に記載がある。

② 職務発明に対する報奨

スイスでは、職務発明の特許を受ける権利は自動的に雇用者に帰属し、職務発明に対する補償の規定もないため、一般的に職務発明に対する金銭的なインセンティブは付与されていない。ただし、詳細は各企業の雇用契約や職務発明規程に依存し、一概に整理できない。なお、非金銭的なインセンティブの提供も一般的ではない。

図表Ⅲ-3-28 職務発明に対する報奨（スイス）

	職務発明に対する報奨
金銭的なインセンティブ	・職務発明に対する金銭的なインセンティブ付与は一般的でない。 ・偶発発明について、企業が相当な理由をもってその権利を取得する場合に限り、複数の指標[38]から相当の補償額が算出されて支払われる。
	【例】 ・職務発明に対する補償制度は無い。 ・特許出願の有無に関わらず、職務上のパフォーマンスに応じて相当の報奨（年収の 10～20%程度のボーナスなど）を与えることはある。
非金銭的なインセンティブ	・非金銭的なインセンティブは一般的ではないが、追加の報奨として金銭以外を付与する企業もある。 ・大企業よりも、中小企業やスタートアップでは、無料の研修参加権やストックオプションなどの非金銭的なインセンティブを提供している可能性が高い。
	【例】 ・非金銭的なインセンティブも提供していない。

[38] その発明の価値や従業者の寄与の度合い、企業の資本・設備の活用度合いや当該従業者の職位など

	職務発明に対する報奨
	・人材の流動性が高く、発明者として特許に名前が入ることを渡米・転職の際に有効となる点で一種のインセンティブに感じる従業者はいる。

③ 職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況

スイスでは、一般的に職務発明に関する従業者と雇用者間の協議や、規程の開示、報奨を付与する際の意見聴取は行われていない。

図表Ⅲ-3- 29 職務発明に関する協議・開示・意見聴取の実施状況 （スイス）

	協議・開示・意見聴取
従業者等との協議	・一般的に従業者との協議は行っていない。
	【例】 ・職務発明規程に関する協議制度は設けていない。 ・職務発明に関する利用方針について、従業者（発明者）が異議を唱える場合はあるが、正式な仕組みとして設けているわけではない。
職務発明規程の開示	・一般的に、職務発明に関する規程は従業者に開示していない。 ・雇用契約書において、職務発明に関する記載が併記されている場合、従業者が職務発明に関する部分を閲覧できる可能性はある。
	【例】 ・雇用契約書において、職務発明に関する権利帰属の確認をとっている。
報奨を与える際の意見聴取	・一般的に意見聴取は行われていない。 ・一部の企業が自主的に意見聴取を行っている可能性はある。
	【例】 ・職務発明に対する報奨は付与しておらず、従って意見聴取も行っていない。

④ その他（調停制度等）・課題

スイスでは、第三者機関による調停制度も無い。概して、労使間における相互信頼は極めて高く、企業内における労働争議は建設的な協議を通して解決が図られているとの声があり、現在までに職務発明を巡る大きな訴訟・裁判や課題は見られない。

図表Ⅲ-3- 30　その他（調停制度）・課題（スイス）

	その他（調停制度等）・課題
調停制度	・第三者機関による調停制度は無い。 ・概して、企業内における労働争議として、建設的な協議を通して合意・解決が計られている。
	【例】 ・従業者の企業への帰属意識が高く、満足度も極めて高いため、雇用者との不和により第三者の調停を必要とする機会はほとんど無いとのことである。
その他（必要に応じて）	・偶発発明については、雇用者がその権利の取得を望む場合、相当の補償を支払うことを義務付けている。 ・偶発発明が生まれる機会はめったに無いが、企業によって、偶発発明に関して、複数の指標から補償の算出方式を規定している可能性がある。
	【例】 ・偶発発明はめったになく、ケースバイケースで対応する。 ・研究者・開発者が職務外の発明に注げる時間は限りなく少なく、偶発発明が生じる可能性は極めて低い。
課題	・職務発明に関する債務法上の規定は非常に簡潔だが、職務発明の報奨について、各企業の裁量で運用し、合意・解決を図っているため、大きな課題は無い。 ・労使間における相互の信頼が高く、従業者と雇用者の関係が良好であり、柔軟な対応を取るやり方が合致している。 ・これまで大きな裁判に発展した訴訟も無いとのことである。

IV. 終わりに

本調査では、職務発明制度について、国内の企業等の実態を把握するとともに、海外諸国の実態についても調査を行った。調査の結果を整理すると、次のとおりである。

１． 日本国内の現状

職務発明制度の運用について、大企業、中小企業、大学・研究機関等で、それぞれの現状に違いが見られた。大企業及び大学・研究機関等では、協議、開示、意見聴取について、細かな形式等に違いはありつつも、全ての企業等が何らかの形で全ての項目を実施するほか、金銭的・非金銭的な報奨を付与している企業等が多かった。

一方で、中小企業については、社内の職務発明規程の有無によって傾向が異なった。職務発明規程が有る企業では、協議、開示、意見聴取について、実施している企業が幾つかあり、報奨を付与している企業は多かった。

２． 海外諸国の現状

海外諸国については、各国で法律や制度設計が日本とは異なり、報奨を付与するにあたって協議、開示、意見聴取を行うことは、法律上、規定されていないことから、これらの実施状況は、個々の企業で大きく異なっている。

職務発明に対する金銭的な報奨については、英国、ドイツ、フランスでは、法律上規定されており、各企業は従業者に報奨を提供している。

本調査の対象国の全てにおいて、非金銭的なインセンティブは必ずしも一般的とは言えないものの、多くの国の一部の企業では、社内表彰やストックオプションを付与している企業がある。

本調査結果が、職務発明制度の運用等を検討するための基礎資料として活用されれば幸いである。

禁 無 断 転 載

平成 27 年度　特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書

企業等における職務発明規程の策定手続等に関する
調査研究報告書

平成 27 年 12 月

請負先　　株式会社　野村総合研究所

〒100-0005　東京都千代田区丸の内丸の内北口ビル
電 話　　03-5533-2111
URL　　https://www.nri.com/jp/