

JILPT 調査シリーズ

No. 27

2006年10月

従業員の発明に対する処遇についての調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



従業員の発明に対する処遇についての調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年の職務発明の対価をめぐる訴訟では、オリンパス光学工業事件の最高裁判決以降、「相当の対価」の差額請求をめぐる判決が相次いだ。その後、訴訟の頻発を背景として、特許法第35条が改正され、昨年4月施行されたが、改正法は、使用者等と従業者等との紛争を未然に防止することなどが目的とされている。

当機構では、2005年11月から12月にかけて、職務発明にかかわる従業員の処遇や、改正特許法への企業の対応などを明らかにするため、「従業員の発明に対する処遇についての調査」を実施した。特許法改正以前の2002年8月にも同種の調査（「従業員の発明に対する処遇について」）を実施したが、今回調査の設問設計にあたっては、処遇面の設問等で両調査を比較できるよう考慮し、近年の企業の人事制度改革の変化の大きさも把握できるように配慮した。

改正特許法は、その第35条第4項と第5項により、手続規制を原則的に重視し、実体規制で補完することで、使用者と従業者間の交渉をより促進させ、紛争を未然に防止する効果を期待するものとなっている。このような手続重視による法規制の影響を把握することは、今後の労働法制にも参考になると思われる。

本報告書が、人事制度改革や今後の労働法制のあり方に関する議論にいささかなりとも資することがあれば幸いである。

最後に、本調査の実施にあたっては、同志社大学法学部・法科大学院の土田道夫教授より貴重なご助言をいただいた。心より感謝を申し上げます。

2006年10月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

<「従業員の発明に対する処遇についての調査」ワーキンググループ>

氏名	所属
----	----

ぐんじ まさと 郡司 正人	(労働政策研究・研修機構調査部主任調査員)
------------------	-----------------------

えんどう あきら 遠藤 彰	(労働政策研究・研修機構調査部調査員)
------------------	---------------------

おくだ えいじ 奥田 栄二	(労働政策研究・研修機構調査部調査員)
------------------	---------------------

※報告書のとりまとめは主に奥田が行った。

※本調査の調査票設計及び報告書の作成にあたっては、土田道夫・同志社大学法学部・法科大学院教授より貴重なご助言をいただきました。ここに記して感謝申し上げます。なお、本報告書に含まれるかもしれない誤りについては、すべて執筆者の責任であることは言うまでもありません。

目 次

第1章 調査の趣旨・方法・設問設計	1
1. 調査研究の趣旨・方法	1
1-1. 調査研究の趣旨	1
1-2. 調査の方法	1
1-3. 調査回答企業の基本属性	2
2. 調査票の設問設計——改正特許法の背景とポイントを踏まえ	2
2-1. 調査票の設問設計とその目的	2
2-2. 改正特許法の経緯	2
2-3. 改正特許法から導き出される論点と設問設計	6
第2章 回答企業の基本属性及び、発明、考案、意匠など知的財産の状況	12
1. 回答企業の基本属性	12
1-1. 業種と従業員規模	12
1-2. 労働組合の有無	13
1-3. 会社設立年	14
1-4. 回答企業の売上高、経常利益、研究開発費	14
2. 発明、考案、意匠など知的財産の状況	16
2-1. 特許権等の取得・出願状況	16
2-2. 特許等の出願件数（最近5年間の合計）	17
3. 特許権等の重要度	17
第3章 改正特許法に対する企業の取組み	18
1. 改正特許法の認知度と企業の対応	18
1-1. 改正特許法の認知度	18
1-2. 改正特許法への評価	18
1-3. 改正特許法を踏まえた企業の取組み状況	19
2. 改正特許法の職務発明に係る規定への影響	19
2-1. 職務発明に係る規程の整備状況	19
2-2. 職務発明に係る個別の労働契約の締結状況	21
2-3. 職務発明に係る労働協約の締結状況	21
3. 協議、意見聴取、異議申し立てでの企業の取組み状況	22
3-1. 相当の対価を決定するための基準策定の協議（話し合い）実施の有無	22
3-2. 発明に支払う対価の額についての対象従業員への意見聴取の有無	23

3-3. 職務発明に係る従業員からの異議申し立て制度の有無	24
3-4. 発明報奨の上限撤廃	25
3-5. 改正特許法の影響の比較	26
第4章 従業員の発明等に関する規定（対価を決定するための基準）について	28
1. 特許（出願）権等の取扱いについて	28
1-1. 特許（出願）権の規定状況	28
1-2. 特許（出願）権の規定の性質	29
1-3. 発明等に関する特許等の出願権の取扱い	29
2. 発明等に対する報奨金について	30
2-1. 報奨金の規定状況	30
2-2. 報奨金の規定の性質	31
2-3. 報奨金の支給時点	32
2-4. 報奨金額の決定方法	33
2-5. 報奨金の決定方法別の金額	34
2-6. 決定方法別の支払実績	35
3. 報奨金制度の意義と課題	35
3-1. 報奨金制度の意義	35
3-2. 報奨金制度の問題点	36
4. 従業員の発明等に対する処遇	37
4-1. 発明等に対する処遇	37
4-2. 発明に対する処遇の変更（最近5年間）	38
4-3. 発明に対する処遇の変更（今後の予定）	39
第5章 職務発明の対価決定基準の策定に係る協議、意見聴取、異議申し立てについて	40
1. 職務発明の対価決定基準の策定に係る協議	40
1-1. 協議の有無	40
1-2. 協議の状況	41
1-2-1. 協議の方法	41
1-2-2. 集団的な協議のあり方	42
2. 対価決定基準の開示方法	44
3. 職務発明に係る対象の従業員への意見聴取	44
4. 社内苦情処理制度の有無	46
5. 発明に係る従業員の異議申し立ての有無	46
6. 職務発明に係る紛争と解決方法	47

資料	調査票	51
	付属統計表	67

