

### 第3章 改正特許法に対する企業の取組み<sup>1</sup>

#### 1. 改正特許法の認知度と企業の対応

##### 1-1. 改正特許法の認知度

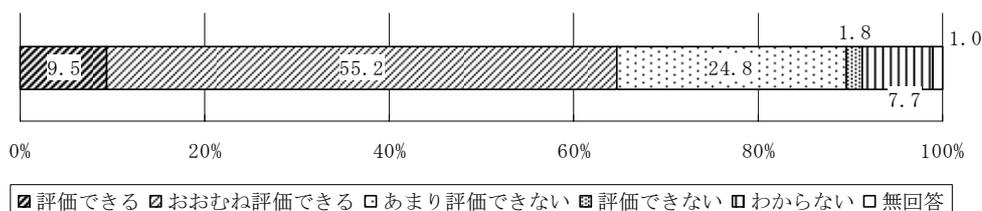
近年の職務発明に係る訴訟の頻発を背景に、平成16年に特許法35条が改正された。特許法35条の改正内容についての認知度を尋ねたところ、改正内容を「詳しく知っている」が37.8%であり、「だいたい知っている」の25.9%を加えると、63.7%が知っていると回答している。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど「詳しく知っている」とする割合が高くなっている（図表3-1）。



##### 1-2. 改正特許法への評価

改正特許法の内容を「詳しく知っている」「だいたい知っている」と回答した企業について、改正内容の評価を尋ねたところ、64.7%が評価するとしており（「評価できる」9.5%と「おおむね評価できる」55.2%の合計）、評価しないとする26.6%（「あまり評価できない」24.8%、「評価できない」1.8%の合計）を上回っている。「わからない」は7.7%だった（図表3-2）。

図表3-2：特許法35条の改正内容の評価（n=391）

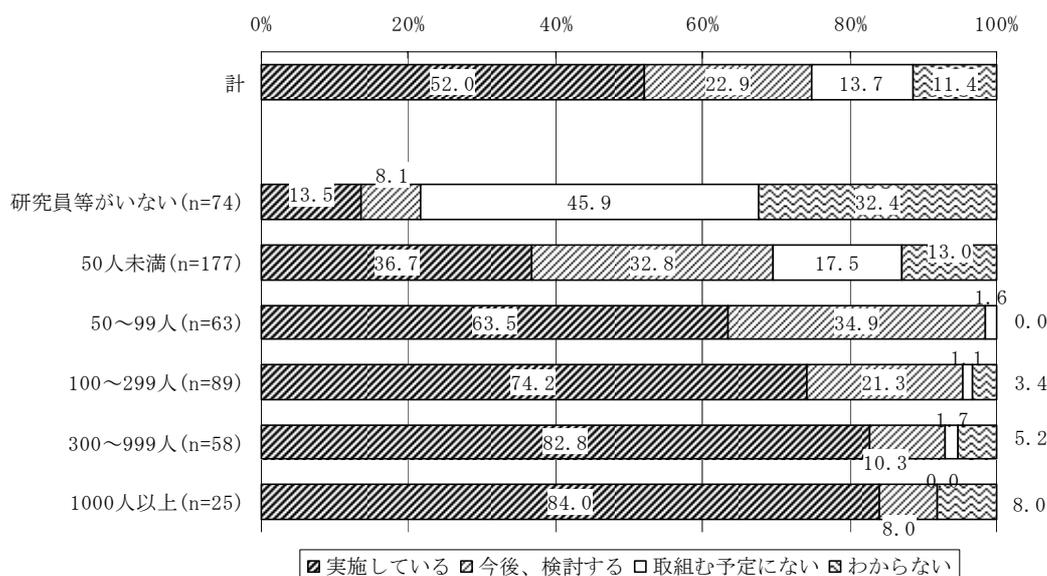


※改正特許法の内容を「詳しく知っている」「だいたい知っている」と回答した企業を対象に集計。

### 1-3. 改正特許法を踏まえた企業の取組み状況

改正特許法を踏まえた取組み状況については、職務発明がありえないとした企業を除く回答企業（すなわち、「職務発明がありうる企業」）でみると、52.0%が何らかの取組みを実施していると回答している。何らかの取組みを実施している割合は、研究員等の人数規模が大きくなる傾向にある。（図表 3-3）。

図表3-3：特許法35条改正を踏まえた取組みの実施状況  
(n=502、研究員等の人数規模別)



※「職務発明がありえないため、特許法改正にあわせ取組む必要がない」と回答した企業を除いた回答企業を対象に集計。

## 2. 改正特許法の職務発明に係る規定への影響

### 2-1. 職務発明に係る規程の整備状況

改正特許法を踏まえ何らかの取組みを行っているかとの設問で、「実施している」「今後、検討する」「取組む予定にない」「わからない」と回答した企業（すなわち、「職務発明がありうる企業」。以下同じ）について、改正特許法を踏まえた施策の実施状況を尋ねた。

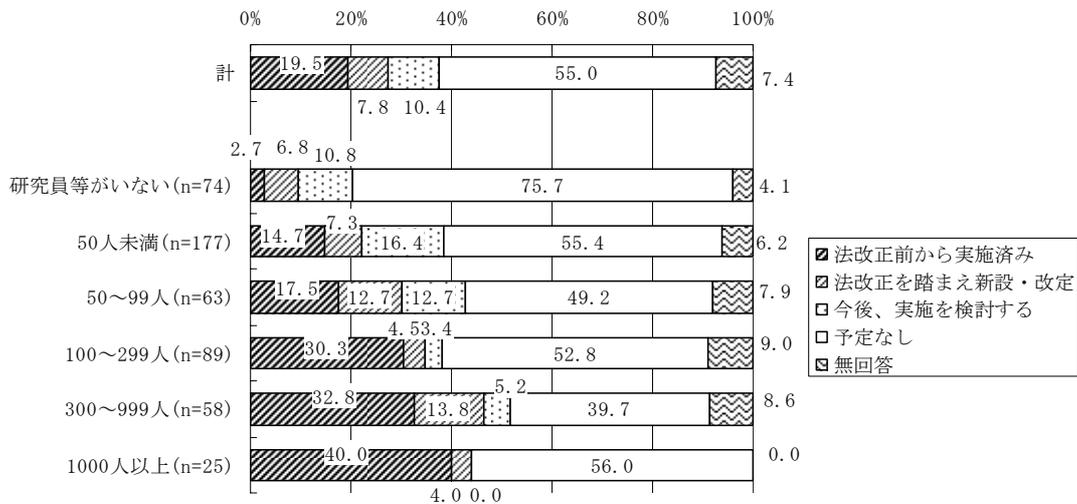
職務発明に係る規程などの整備状況をみると、「就業規則に規程を策定」について、55.0%の企業が策定の「予定なし」としている（これは、後述するように、規程の整備について、就業規則とは別の規程で対応しているためと思われる）。策定の実施状況をみると、法改正前から実施している企業が19.5%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が7.8%であり、今後、実施を検討する企業が10.4%となっている。これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど、「法改正前から実施済み」とする割合が高くなっている（図表 3-4）。

一方、「就業規則とは別に規程を策定」については、法改正前から実施している企業が36.7%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が23.1%、今後、実施を検討する企業が

11.8%となっており、これらをあわせると、法改正に何らかの対応を実施（または予定）している企業は約7割に及ぶ（「予定なし」は23.7%）。

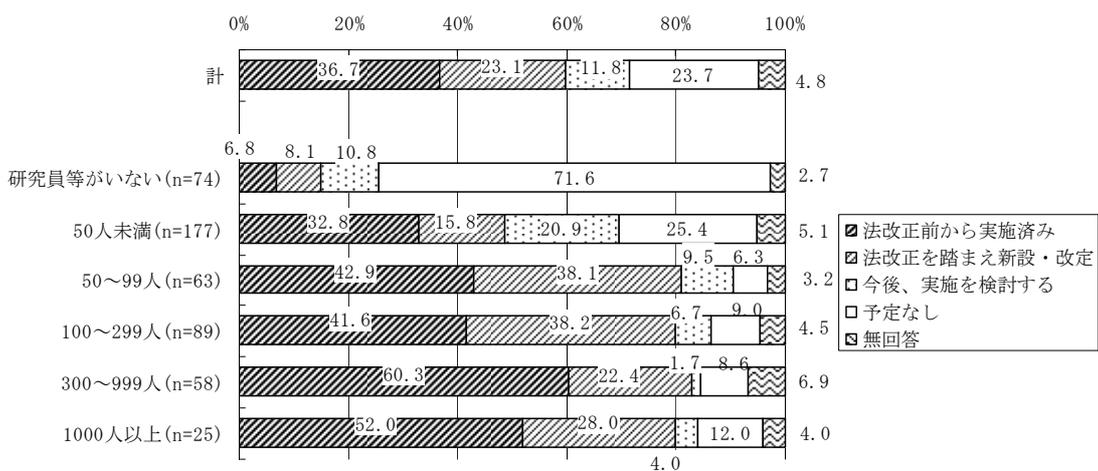
これを研究員等の人数規模別にみると、50人以上規模で、法改正に対応できている企業（「法改正前から実施済み」「法改正を踏まえ新設・改定」の合計）は8割以上に及ぶ。逆に、研究員等がない企業や「50人未満」では、「予定なし」がそれぞれ71.6%、25.4%となっている（図表3-5）<sup>2</sup>。

図表3-4：職務発明に係わる規程についての就業規則への策定状況  
(n=502、研究員等の人数規模別)



※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

図表3-5：職務発明に係わる規程について就業規則とは別に規程を策定  
(n=502、研究員等の人数規模別)

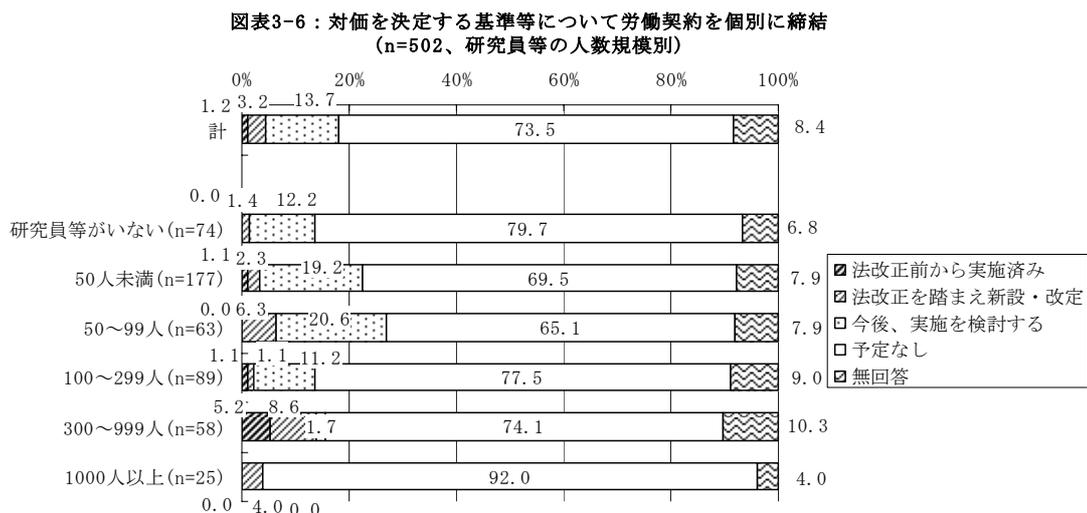


※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

## 2-2. 職務発明に係る個別の労働契約の締結状況

他方、対価を決定する基準等の労働契約の締結状況については、「予定なし」が73.5%と最も多い。法改正後も7割の企業は個別に労働契約を締結することを想定していないことがわかる。一方、法改正前から実施している企業は1.2%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が3.2%、今後、実施を検討する企業が13.7%となっている。

これを研究員等の人数規模別にみると、今回の改正にかかわらず個別契約の締結を法改正前から実施している割合は「300～999人」が5.2%と他の規模よりわずかに高い。一方、法改正への対応企業（「法改正を踏まえ新設・改定」「今後、実施を検討する」の合計）は、300人未満の企業で1割から2割存在している。とくに「50～99人」では、実際に「法改正を踏まえ新設・改定」した企業が6.3%あり、「今後、実施を検討する」も20.6%ある。わずかではあるが、研究員等を300人以上かかかえている企業では労働契約が締結されており、比較的研究員等の人数が少ない企業では、労働契約の締結を検討している様子が見えがえる（図表3-6）。



※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

## 2-3. 職務発明に係る労働協約の締結状況

特許法改正法案が第159回通常国会衆議院・経済産業委員会を通過する際の附帯決議では、「三 職務発明については、事例集の作成などにより企業における職務発明規定の整備を促進すること。その際、労働協約が職務発明規定を定める有力な方策の一つであることにかんがみ、事例集の策定に当たりこの点を反映すること」とあり、対価の基準の策定に際して、労働協約が規定を定める有力なツールであることを指摘している<sup>3</sup>。

対価を決定する基準等の労働協約の締結状況について、労働組合のある企業についてのみみると、法改正前から実施している企業が2.5%、法改正を踏まえ新設・改定している企業

が 5.0%、今後、実施を検討する企業が 15.0%となっている。「予定なし」は 68.5%であることからすると、労働組合のある企業の 7 割弱は労働協約を締結することを想定していないことがわかる。

研究員等の人数規模からみると、わずかではあるが規模が大きくなるほど「法改正前から実施済み」の割合が高くなっている。次に、労働組合加入率でみると、「50～70%」では「法改正前から実施済み」が 6.3%、「法改正を踏まえ新設・改定」が 6.3%あり、「70%以上」では「法改正前から実施済み」が 2.9%、「法改正を踏まえ新設・改定」が 5.8%ある。これに「今後、実施を検討する」を含めてみると、研究員等が 50%以上労組に加入している企業では 2 割から 3 割は労働協約について前向きといえる（図表 3-7）。

図表3-7：対価を決定する基準等について労働協約の締結状況（n=502、単位=%）

	法改正前 から実施 済み	法改正を 踏まえ新 設・改定	今後、実 施を検討 する	予定なし	無回答
計	1.8	4.6	14.3	70.7	8.6
<b>【研究員等の人数規模別】</b>					
研究員等がない(n=74)	0.0	0.0	6.8	86.5	6.8
50人未満(n=177)	1.7	2.3	20.3	67.2	8.5
50～99人(n=63)	0.0	7.9	22.2	61.9	7.9
100～299人(n=89)	3.4	7.9	11.2	69.7	7.9
300～999人(n=58)	3.4	10.3	8.6	67.2	10.3
1000人以上(n=25)	4.0	0.0	0.0	88.0	8.0
<b>【労働組合の有無】</b>					
労働組合のある企業(n=321)	2.5	5.0	15.0	68.5	9.0
労働組合のない企業(n=175)	0.6	2.9	13.1	77.1	6.3
<b>【組合加入率】</b>					
研究員等で組合加入者はいない(n=5)	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0
10%未満(n=10)	0.0	10.0	20.0	60.0	10.0
10～30%未満(n=14)	0.0	0.0	7.1	78.6	14.3
30～50%未満(n=15)	0.0	0.0	0.0	93.3	6.7
50～70%未満(n=48)	6.3	6.3	20.8	58.3	8.3
70%以上(n=171)	2.9	5.8	16.4	66.1	8.8

※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

### 3. 協議、意見聴取、異議申し立てでの企業の取組み状況

#### 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

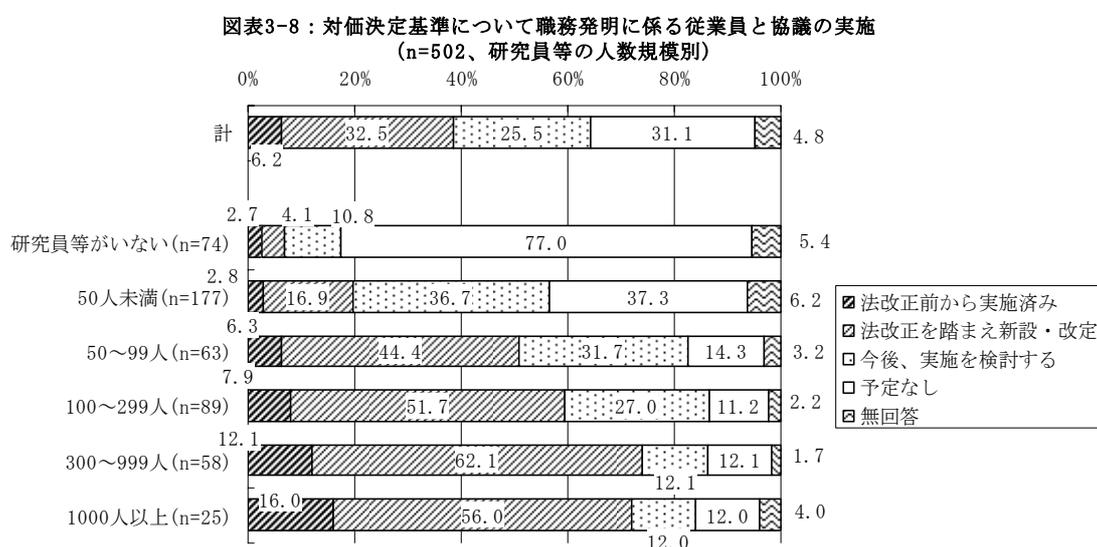
改正法 35 条 4 項では、契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の対価を定める場合に、「基準の協議の状況」「基準の開示の状況」「従業者等からの意見の聴取の状況等」を考慮して、「その定めたところにより支払うことが不合理と認められるもの」ではないことが要件となっている。

つまり、不合理性の判断には、「基準の協議の状況」「基準の開示の状況」「従業者等からの意見の聴取の状況」などの手続面の要素が重視されることになる。ただし、これらの「協議」「開示」「聴取」はあくまで例示である。不合理と認められるか否かの判断は、総合的

な評価によるものであり、各手続きが必ず行われねばならないというものでないことに注意がある<sup>4</sup>。

調査では、改正特許法を踏まえ、対価を決定するための基準策定での協議（話し合い）実施の有無について尋ねている。それによれば、法改正前から実施している企業が 6.2%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が 32.5%、今後、実施を検討する企業が 25.5%となっている。

これを研究員等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど、「法改正前から実施済み」「法改正を踏まえ新設・改定」の割合はそれぞれおおむね高まっている。改正法が対価決定基準の策定の際の協議を促進したことを示唆する結果といえよう（図表 3-8）。

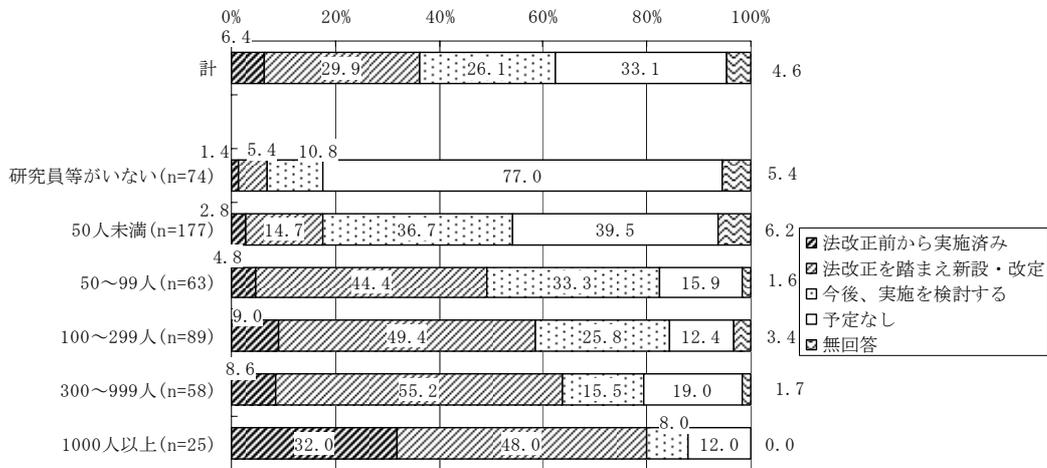


※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

### 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

改正特許法を踏まえ、実際に発明がなされた場合の、発明に支払う対価の額について対象の従業員に意見聴取をするかを尋ねたところ、法改正前から実施している企業が 6.4%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が 29.9%、今後、実施を検討する企業が 26.1%となっている。これを研究員等の規模別にみると、規模が大きくなるほど、「法改正前から実施済み」「法改正を踏まえ新設・改定」の割合はそれぞれおおむね高まっている。協議と同様に、法改正の影響を示唆する結果となっている（図表 3-9）。

図表3-9：実際に発明がなされた場合の発明に支払う対価の額について意見聴取(n=502)

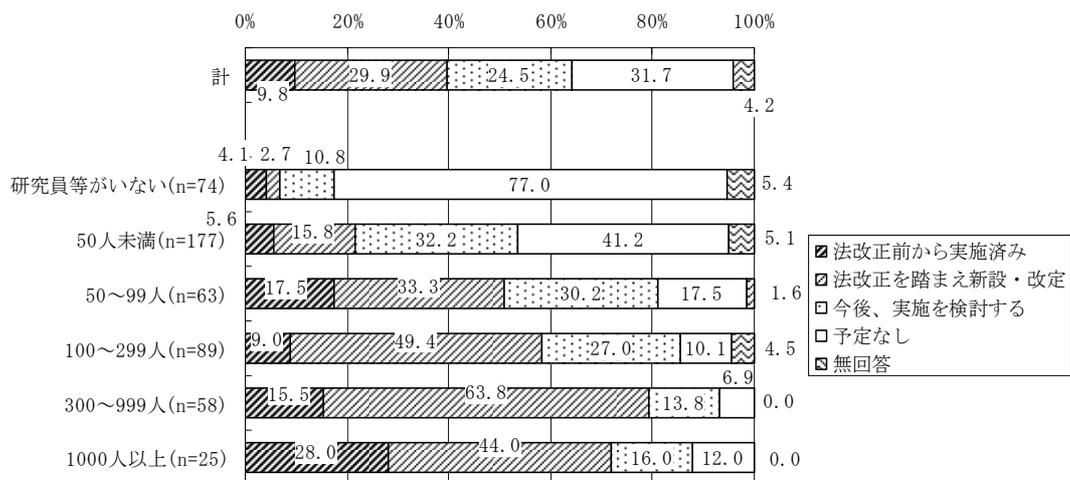


※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

### 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

改正特許法を踏まえ、職務発明に係る従業員からの異議申し立て制度の有無については、法改正前から実施している企業が9.8%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が29.9%、今後、実施を検討する企業が24.5%となっている。これを研究者等の人数規模別にみると、規模が大きくなるほど、「法改正前から実施済み」と「法改正を踏まえ新設・改定」の合計の割合はおおむね高まっている。異議申し立て制度自体は改正法新4項で具体的な手続きとして例示されているわけではないが、意見聴取と同様に導入の意識は高いようである（図表3-10）<sup>5</sup>。

図表3-10：職務発明に係る従業員からの異議申し立て制度の導入状況(n=502)



※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

### 3-4. 発明報奨の上限撤廃

発明報奨の上限撤廃については、法改正前から実施している企業が23.5%、法改正を踏まえ新設・改定している企業が18.1%、今後、実施を検討する企業が18.1%となっている。これを研究員等の人数規模別にみると、「法改正前から実施済み」と「法改正を踏まえ新設・改定」の合計の割合は、規模が大きくなるほどおおむね高まっている。

とくに、「法改正前から実施済み」とする企業割合は、研究員等の規模が大きくなるほど高まっており、法改正前に頻発した裁判例の影響を受け、企業が迅速に対応していた可能性を示唆する結果となっている。

なお、調査では、特許の自社実施時に報奨金を支給する企業での過去5年間の支払い実績を尋ねている。支払い実績別にみると、「法改正前から実施済み」とする企業割合は、支払件数が0件から「100～999件」では約3割が実施しており、「1000件以上」では75.0%が法改正前から実施していた（図表3-11）。

図表3-11：発明報奨の上限を撤廃(n=502、単位=%)

	法改正前 から実施 済み	法改正を 踏まえ新 設・改定	今後、実 施を検討 する	予定なし	無回答
計	23.5	18.1	18.1	35.7	4.6
<b>【研究員等の人数規模別】</b>					
研究員等がない(n=74)	1.4	4.1	4.1	81.1	9.5
50人未満(n=177)	16.9	9.6	24.9	42.9	5.6
50～99人(n=63)	23.8	22.2	22.2	28.6	3.2
100～299人(n=89)	33.7	31.5	19.1	14.6	1.1
300～999人(n=58)	37.9	37.9	13.8	8.6	1.7
1000人以上(n=25)	60.0	16.0	12.0	12.0	0.0
<b>【特許自社実施時、過去5年間の支払い件数】</b>					
0件(n=76)	32.9	25.0	11.8	25.0	5.3
1～9件(n=31)	38.7	29.0	12.9	19.4	0.0
10～99件(n=62)	32.3	27.4	21.0	16.1	3.2
100～999件(n=49)	36.7	44.9	16.3	2.0	0.0
1000件以上(n=16)	75.0	12.5	6.3	6.3	0.0
<b>【ライセンス供与時、過去5年間の支払い件数】</b>					
0件(n=82)	35.4	30.5	13.4	18.3	2.4
1～9件(n=53)	45.3	35.8	11.3	5.7	1.9
10～99件(n=32)	50.0	34.4	12.5	3.1	0.0
100～999件(n=5)	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0
1000件以上(n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

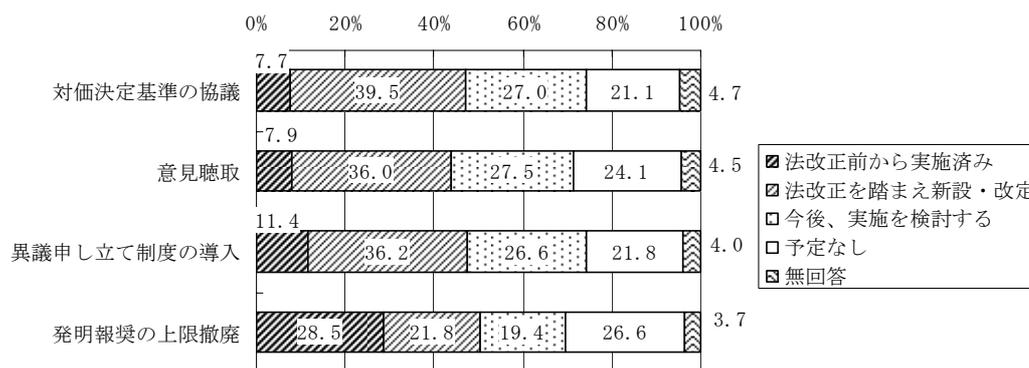
※改正特許法を踏まえ何らかの取り組みについて、「実施している」「今後、検討する」「取り組み予定にない」「わからない」と回答した企業を対象に集計。

### 3-5. 改正特許法の影響の比較

これまでは改正特許法を踏まえた企業の対応状況について研究員等の人数規模別にみてきた。しかし、ここでは、特許権等取得企業(特許権・実用新案権・意匠権・登録品種の育成者権をいずれか1つでも取得したことがある企業)に限定することで、「対価を決定するための基準の協議(話し合い)実施」、「実際に発明がなされた場合の、対価の額についての対象従業員に対する意見聴取の実施」「職務発明にかかわる従業員からの異議申し立て制度の有無」「発明報奨の上限撤廃」の4つの項目について、実施状況を比較してみることにする。それによれば、「改正前から実施済み」との回答がもっとも多いのは、「発明報奨の上限撤廃」で28.5%となっている。発明報奨の上限撤廃は、相当の対価にかかわるリスク解消の面だけでなく、発明にかかわる従業員に対するインセンティブを高める側面もあることから、法改正に先行して企業が独自に実施していたことをうかがわせる結果である。

一方、改正法35条4項に例示されている「対価決定基準の協議」と「意見聴取」については、「法改正を踏まえ新設・改定」がそれぞれ39.5%、36.0%となっており、事例集で導入を推奨されている「異議申し立て制度の導入」も36.2%となっている(ただし、「異議申し立て制度」については、「改正前から実施済み」とする企業が11.4%で、「対価決定基準の協議」「意見聴取」よりわずかであるが高い)(図表3-12)。これらの手続き面の施策の導入は、改正法の影響を示唆する結果となっており、交渉促進規範<sup>6</sup>としての改正法35条の趣旨が生かされつつあると思われる。

図表3-12：改正特許法を踏まえた職務発明に係る従業員に対する施策  
(特許権等取得企業のみ、n=403)



#### <参考文献>

特許庁(2004)「新職務発明制度における手続き事例集」(平成16年9月)(文中では「事例集」と略す)

土田道夫(2005)「探究・労働法の現代的展開：職務発明と労働法」ジュリスト1302号

特許庁総務部総務課制度改正審議室編(2005)「第9章 職務発明規定の見直し」『平成16年特許法等の一部改正 産業財産権法の解説』(社)発明協会

〈注〉

- <sup>1</sup> 本報告書第3章では、近年の裁判例の影響と法改正の影響を区別するための設問を設けた。第5章の手続面での改正法の影響と設問が別であることに留意。
- <sup>2</sup> 事例集10頁によれば、対価を決定するための基準は常に策定されなければならないものではない。例えば、「職務発明が行われる頻度が少ない等の理由により、職務発明に係る権利の予約承継や対価を決定するための基準をあらかじめ定めることなく、職務発明が行われるたびに、権利の承継やその対価を使用者等と発明者である従業者等との間の契約で取り決める方が望ましいこともある」としている。
- <sup>3</sup> 事例集(10～11頁)では、「基準」を労働協約や就業規則で定めることは可能としながらも、不合理性の判断は、特許法35条4項に規定されている要素を考慮して総合的に行われるとしており、労働組合法に規定する労働協約の効力発生要件(書面により作成し、両当事者が署名し、又は記名押印すること)が満たされていることをもって直ちに不合理性が否定されるものではないことを指摘している。なお、労働組合の代表者を通じて話し合いを行う場合の個別の従業者等を正当に代表している条件として、事例集(17頁)は、従業者が労働組合の代表者に対して協議権限を明示的・黙示的に委任していることをあげている。したがって、事例集(17頁、とくに問7、問9)によれば、「労働組合への協議権限の委任段階で組合の正当な代表権限を求めつつ、協議段階における公正な利益代表を求めないのが改正特許法の立場」である(土田(2005)100頁)。
- <sup>4</sup> 特許庁(2005)154～155頁。
- <sup>5</sup> 異議申し立て制度自体は、改正法新4項の条文に具体的に例示されているわけではないが、例えば、事例集(26頁)問2では、「従業者等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わない場合、どのように評価されますか。また、使用者等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」との設問の答えとして、「従業者等からの意見を聴取しても、その意見に対して一切回答を行っていない場合には、意見の聴取の状況としては不合理性を肯定する方向に働くものと考えられます。また、重要とみとめた場合にのみ回答を行っている場合であっても、回答がなされていない発明者との関係では、同様に、意見の聴取の状況としては不合理性を肯定する報告に働くものと考えられます」としている。  
また、事例集(26頁)問3では、「従業者等からの意見に回答をする場合において、より不合理性を否定する方向に働くようにするためには、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」との設問に対して、その答えとして「聴取した意見については、使用者等において誠実に検討し、必要に応じて再度対価の額を算定し直すことが望ましいと考えられます。また、使用者等と従業者等間で対価の算定について見解の相違が生じた場合に、(ア)対価の算定について社内の諮問機関等の審査を求めたり(イ)仲裁機関等の社外の機関を活用したりする道を開く制度を設けておくことは、不合理性を否定する方向に働くものと考えられます」としている。すなわち、意見を聴くだけで回答しない場合や形式的にしか意見聴取をしない場合には不合理性を肯定する方向に働く可能性がある。したがって、社内外の紛争処理機関を設けることが不合理性を否定するために効力があるようである。
- <sup>6</sup> 土田(2005)98頁は、「改正法は、発明の対価の決定を使用者・従業者間の協議・交渉に委ねつつ、両者間の交渉力・情報格差を考慮する規制を設け、当事者間の実質的交渉をサポートする法制度」として、これを「交渉促進規範」と表現している。特許庁(2005)はこれまでに職務発明にかかわる規程や手続きについて「職務発明(報償)規程等は、従業者等との間で協議をすることなく、一方的に使用者等が定めている場合も少なくなかった」との認識を示しているが、例えば、協議において、特許権等取得企業において、法改正前から実施済みとする企業が7.7%であり、「法改正を踏まえ新設・改定」が39.5%となっていることから、交渉は促進されていると言えるかもしれない。