

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<sup>1</sup>

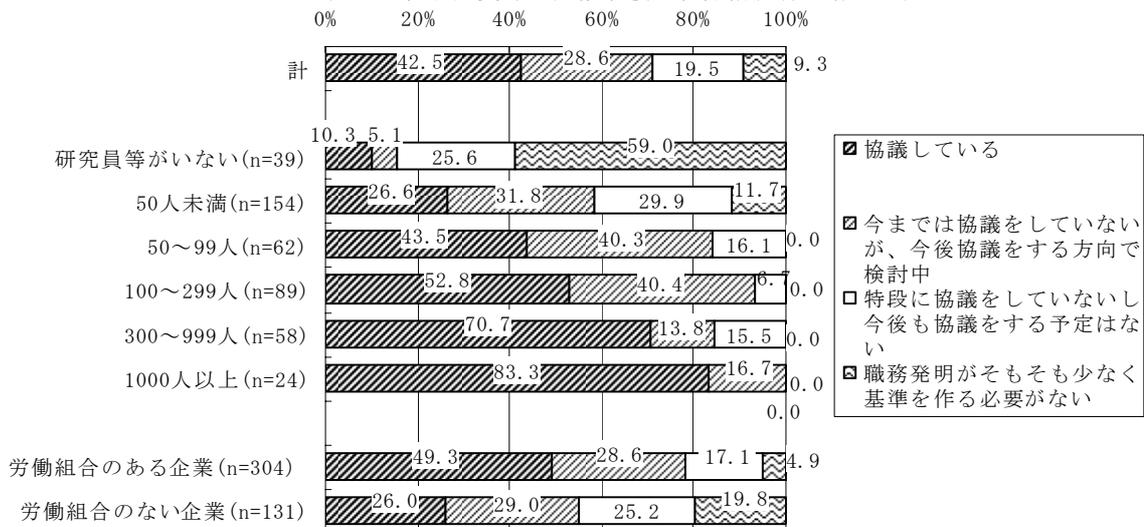
1. 職務発明の対価決定基準の策定に係る協議

1-1. 協議の有無

職務発明の対価を決定するための基準（対価決定基準）を策定する場合に、職務発明にかかわる従業員と何らかの協議（話し合い）をしているか尋ねた。それによれば、該当従業員のいない企業を除いた回答企業（以下の分析では、本設問での「該当する従業員はいない」を除いた「職務発明がありうる企業」について集計）でみたところ、対価決定基準策定の際に、協議している企業は42.5%であり、「今までは協議をしていないが、今後、協議をする方向で検討中」は28.6%となっている。両者をあわせると71.1%が基準策定のための協議に前向きな姿勢を示している。一方、「特段に協議をしていないし今後も協議をする予定はない」とする企業は19.5%あった。「職務発明がそもそも少なく基準を作る必要がない」としている企業は9.3%である（図表5-1）<sup>2</sup>。

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「協議している」とする割合が高くなっている。一方、「特段に協議をしていないし今後も協議をする予定はない」とする企業は、おおむね規模が小さくなるほどその割合が高い。「職務発明がそもそも少なく基準を作る必要がない」とする企業は、「研究員等がない」企業で59.0%、「50人未満」で11.7%となっている。また、労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では「協議している」とする割合が49.3%であり、労働組合のない企業の26.0%を上回っている（同様に、「特段に協議をしていないし今後も協議をする予定にない」は労働組合がない企業が25.2%であり、労働組合がある企業の17.1%を上回っている）。

図表5-1：職務発明に係る基準の策定の際の協議（話し合い）の有無  
(n=440、研究員等の人数規模別、労働組合の有無別)



※対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

## 1-2. 協議の状況

### 1-2-1. 協議の方法

次に、対価決定基準策定の際に「協議している」と回答した企業（以下、「協議企業」と略す）に対して、その協議方法を尋ねたところ、「従業員を一堂に集めて話し合いを行っている」との回答がもっとも多く44.4%、次いで、「労働組合と協議している」が36.9%などとなっている。なお、「その他」が25.7%（48社）あるが、その内訳は、48社中37社が「社内イントラネットで草案を掲示し、意見を求めた」など、社内イントラネットを通じた協議方法<sup>3</sup>であった（図表5-2）。「非労働組合員へはイントラネットで展開し、意見を求めた」など、非組合員への情報提供でイントラネットを使うケースや、「少人数のグループ毎に集めて話し合いを行っている」などの意見もあった。

これを研究員等の人数規模別にみると、「従業員の一人一人と個別に協議をしている」とする割合は規模が小さくなるほどその割合は高くなっている。

なお、労働組合の有無別で「労働組合と協議している」企業をみると、労働組合のある企業では、45.3%の企業が労働組合と協議を行っている。また、「従業員の中から選任された代表者と話し合いをしている」と「使用者が指名した従業員の代表者と話し合いをしている」の割合については、労働組合のない企業のほうが労働組合のある企業を上回っている。

これを研究員等の労働組合加入率でみると、加入率50%以下のサンプルが少ないため多くは言えないが、加入率50%を超える企業については、「労働組合と協議している」とする割合が4割程度ある。

図表5-2：職務発明に係る従業員との協議方法（複数回答、n=187、単位=%）

	従業員の一人一人と個別に協議している	従業員を一堂に集めて話し合いを行っている	従業員の中から選任された代表者と話し合いをしている	使用者が指名した従業員の代表者と話し合いをしている	労働組合等から推薦された従業員の代表者と話し合いをしている	労働組合と協議している	その他
計	9.1	44.4	22.5	10.7	7.0	36.9	25.7
<b>【研究員等の人数規模】</b>							
研究員等がない(n=4)	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0
50人未満(n=41)	14.6	26.8	22.0	19.5	2.4	19.5	17.1
50～99人(n=27)	7.4	29.6	29.6	18.5	7.4	18.5	18.5
100～299人(n=47)	4.3	48.9	25.5	8.5	10.6	42.6	29.8
300～999人(n=41)	9.8	65.9	14.6	7.3	4.9	51.2	24.4
1000人以上(n=20)	5.0	55.0	20.0	0.0	10.0	50.0	50.0
<b>【労働組合の有無】</b>							
労働組合のある企業(n=150)	7.3	49.3	19.3	7.3	7.3	45.3	30.0
労働組合のない企業(n=34)	17.6	23.5	35.3	23.5	5.9	0.0	8.8
<b>【組合加入率】</b>							
研究員等で組合加入者はいない(n=1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
10%未満(n=3)	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0
10～30%未満(n=5)	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0
30～50%未満(n=8)	12.5	50.0	37.5	12.5	0.0	62.5	0.0
50～70%未満(n=21)	0.0	66.7	4.8	9.5	14.3	38.1	33.3
70%以上(n=92)	7.6	47.8	18.5	5.4	4.3	46.7	34.8

※対価を決定するための基準を策定する際に協議している企業を対象に集計。

## 1-2-2. 集団的な協議のあり方

特許庁(2004)事例集 13 頁によれば、「協議」は必ずしも一人一人と個別に行う必要がなく、集団的に話し合いを行うことも、「協議」に該当するとしている。すなわち、改正特許法のいう協議とは集団的手続きを許容したものである。集団的手続きには従業者等の代表者<sup>4</sup>を通じて話し合いを行うことや、労働組合の代表者<sup>5</sup>と話し合いを行うことなどが考えられる。

そこで、協議方法として、まず、協議企業のうち従業員の代表者と協議している企業を軸にその内容を紹介する。設問では、従業員の代表者との協議は次の選択肢、「3. 従業員の中から選任された代表者と話し合いをしている」「4. 使用者が指名した従業員の代表者と話し合いをしている」「5. 労働組合等から推薦された従業員の代表者と話し合いをしている」のいずれかを選択した企業がこれに該当するとする(ただし、他の選択肢との重複回答を含む)。これらの選択肢のいずれかを選択した企業(すなわち、「代表者を通じた協議の実施企業」。以下同じ)は、協議企業のうち 36.9%だった。そして、協議企業のうち、代表者だけと協議している企業(選択肢 3~5 のいずれかのみを選択した企業)は 20.3%である。

そこで、代表者を通じた協議の実施企業を 100 として、代表者が選任されている企業(「3. 従業員の中から選任された代表者と話し合いをしている」を選択した企業。以下、「選任代表者を通じた協議の実施企業」と略す)をみると 60.9% (42 社)となっている。代表者を通じた協議の実施企業のうち、約 6 割の企業の代表者は、職務発明にかかわる従業員の中から選任されているといえる。

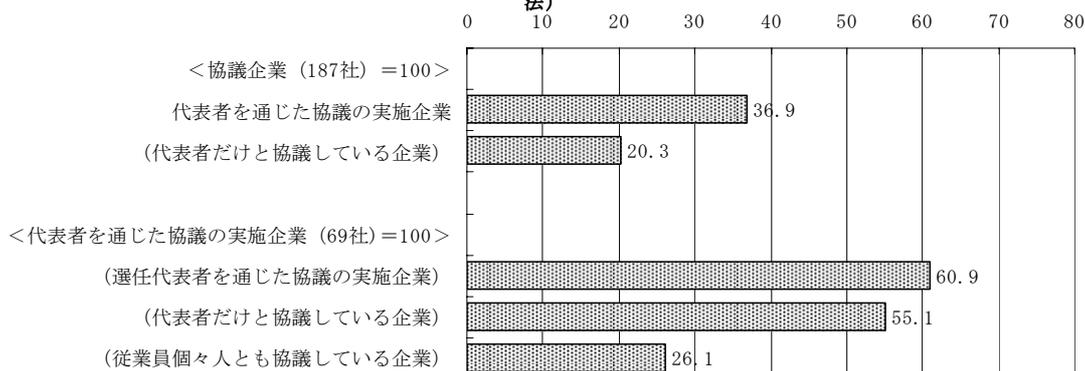
ここで注目される点は、集団的な協議を通じて基準を策定しているにもかかわらず、従業員個人との協議も何らかの形で実施しているかどうかである<sup>6</sup>。そこで、代表者を通じた協議の実施企業のうち、代表者だけと協議している企業(選択肢 3~5 のいずれかのみを選択した企業)は、55.1% (38 社)となっている。すなわち、約半数が従業員の代表者と協議する場合、集団的な手続きのみで基準を策定したことになる。

一方、代表者だけでなく、従業員個人とも協議を実施している企業(すなわち、集団的な協議だけでなく、個々の従業員とも協議している企業。具体的には、選択肢「1. 従業員の一人一人と個別に協議している」「2. 従業員を一堂に集めて話し合いを行っている」のいずれかを選択した企業)をみると、従業員個人とも協議している企業は 26.1% (18 社)となっている(図表 5-3)<sup>7</sup>。代表者を通じた協議の実施企業のうち、約半数は代表者を通じた協議のみで基準を策定していたが、26.1%は代表者との協議だけでなく、発明にかかわる個々の従業員とも協議していたことになる<sup>8</sup>。

同様に、協議方法として、「6. 労働組合と協議している」を選択した企業(以下、「労働組合を通じた協議の実施企業」と略す)を軸に考えてみる<sup>9</sup>。協議企業のなかで労働組合を通じた協議の実施企業は 36.9% (69 社)であり、労働組合とだけ協議している企業(選択肢 6 のみを選択した企業)は 6.4% (12 社)である。

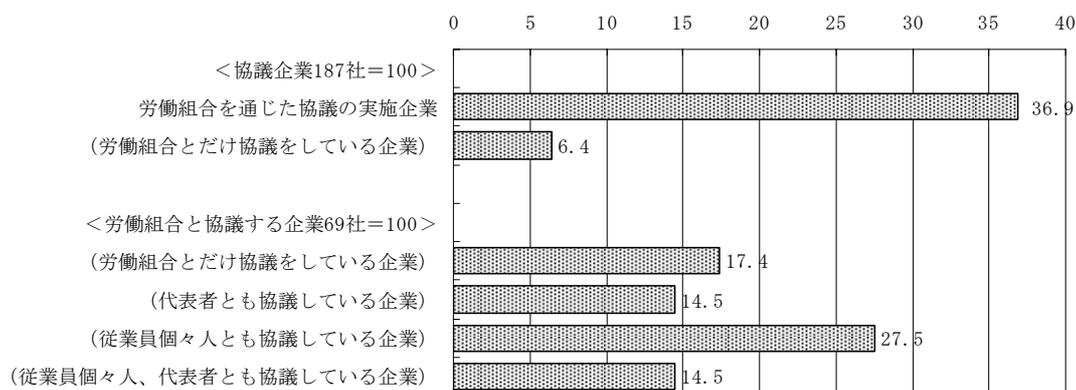
そこで、労働組合を通じた協議の実施企業を 100 としてみると、労働組合とだけ協議している企業は 17.4%(12 社)となっている<sup>10</sup>。一方、労働組合だけでなく代表者とも協議している企業は 14.5%(10 社)、労働組合だけでなく従業員個々人とも協議している企業は 27.5% (19 社)、労働組合だけでなく従業員個々人、代表者とも協議している企業が 14.5%(10 社)となっている (図表 5-4)。

図表5-3：何らかの形で代表者と協議をしている企業の協議の状況 (選任の有無、協議方法)



※ここでは、協議企業とは、問9で「1. 協議している」と回答した企業のこと。「代表者を通じた協議の実施企業」とは、問9付間で選択肢3～5のいずれかを選択した企業 (それ以外の選択肢との重複回答含む)。「代表者とだけ協議をしている企業」とは、選択肢3～5のいずれかのみを選択した企業。「選任代表者を通じた協議の実施企業」とは、選択肢3を選択した企業 (それ以外の選択肢の重複回答含む)。「従業員個々人とも協議している企業」とは、選択肢3～5のいずれかと選択肢1～2のいずれかを選択した企業のこと。

図表5-4：労働組合と協議をしている企業の協議の状況 (協議方法)

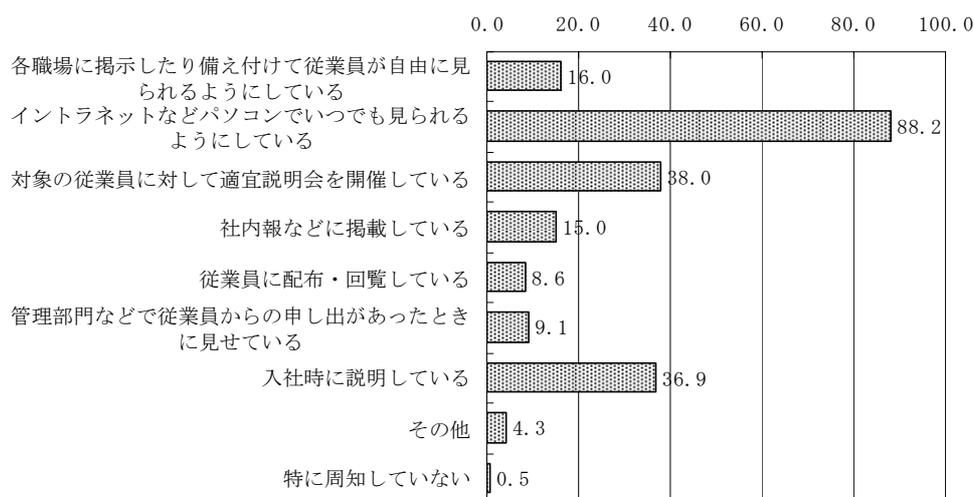


※ここでは、協議企業とは、問9で「1. 協議している」と回答した企業のこと。「労働組合を通じた協議の実施企業」とは、問9付間で選択肢6を選択した企業 (それ以外の選択肢との重複回答含む)。「労働組合とだけ協議をしている企業」とは、選択肢6のみを選択した企業。「代表者とも協議している企業」とは、選択肢6と選択肢3～5のいずれかを選択した企業。「従業員個々人とも協議している企業」とは、選択肢6と選択肢1～2のいずれかを選択した企業。「従業員個々人、代表者とも協議している企業」とは、選択肢6と選択肢1～2及び3～5を選択した企業のこと。

## 2. 対価決定基準の開示方法

対価決定基準の策定の際に「協議している」と回答した企業について、決定された基準の開示について尋ねたところ、「イントラネットなどパソコンでいつでも見られるようにしている」との回答がもっとも多く、88.2%を占めた。次いで、「対象の従業員に対して適宜説明会を開催している」が38.0%、「入社時に説明している」<sup>11</sup>は36.9%などとなっている。「特に周知をしていない」のは0.5%だった（図表5-5）。

図表5-5：策定された基準の開示方法（n=187、複数回答、単位=%）



※対価を決定するための基準を策定する際に協議している企業を対象に集計。

## 3. 職務発明に係る対象の従業員への意見聴取

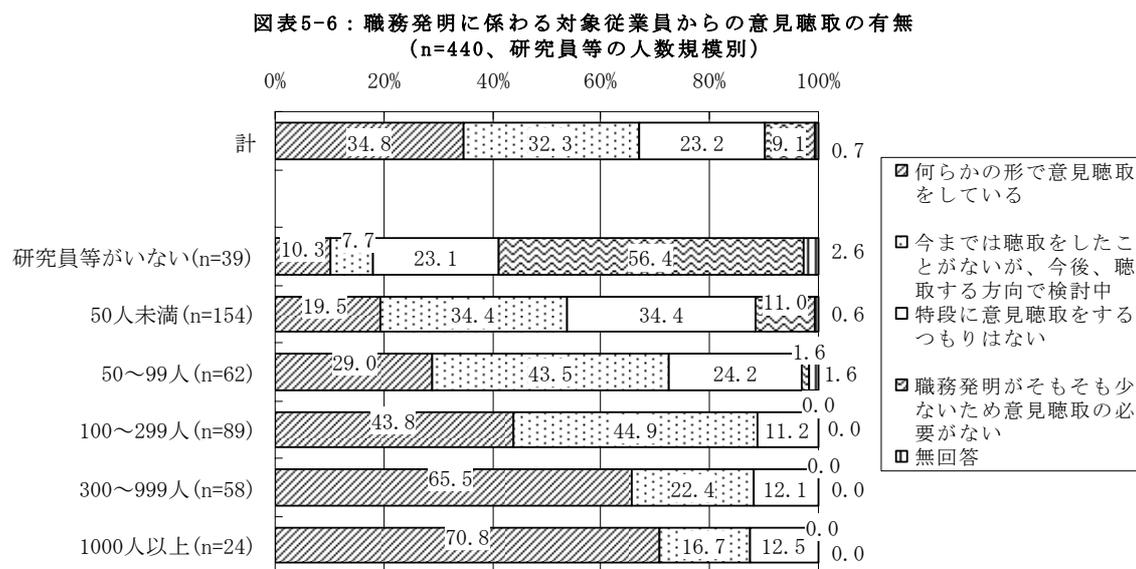
実際に職務発明がなされた場合に、発明等に対して支払う対価の額について、対象従業員からの意見聴取の有無を尋ねたところ、「何らかの形で意見聴取をしている」とする企業は34.8%だった。「今までは聴取をしていないが、今後、聴取する方向で検討中」は32.3%となっており、両者をあわせると67.1%が意見聴取に前向きな姿勢を示している。一方、「特段に意見聴取をするつもりはない」は23.2%となっている。

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「何らかの形で意見聴取をしている」とする割合が高くなっている（図表5-6）。「何らかの形で意見聴取をしている」と「今までは聴取をしていないが、今後、聴取する方向で検討中」を合計すると、研究員等の人数規模が50～99人規模で72.5%が、100人以上規模で9割弱の企業が意見聴取に前向きな姿勢である。

次に、「何らかの形で意見聴取をしている」と回答した企業に対して、その意見聴取の方法を尋ねたところ、「基準等により算定された対価の額について一定期間、意見を受け付ける」との回答がもっとも多く57.5%、次いで、「発明等をした従業員の一人一人から個別に意見聴取している」が30.7%などとなっている（図表5-7）。なお、「その他」

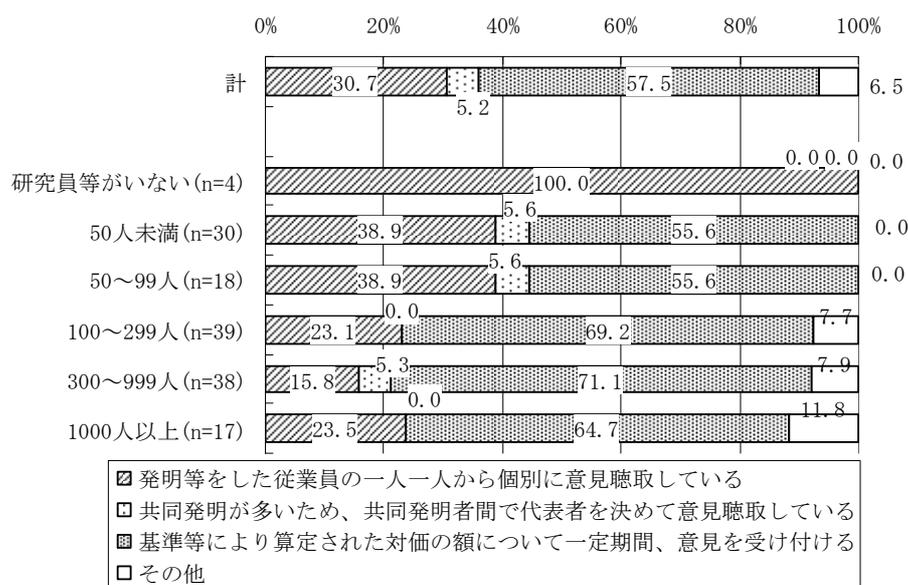
が6.5%あるが、その内容としては、「技術者知財研修で説明している」、「協議した親睦団体幹部に説明」、「総務通達」などがあつた。

これを研究員等規模別にみると、規模が大きくなるほどおおむね「基準等により算定された対価の額について一定期間、意見を受け付ける」の割合は高くなり、「発明等をした従業員の一一人一人から個別に意見聴取している」の割合は低くなる傾向にある。



※対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」と回答した企業を除いて集計。

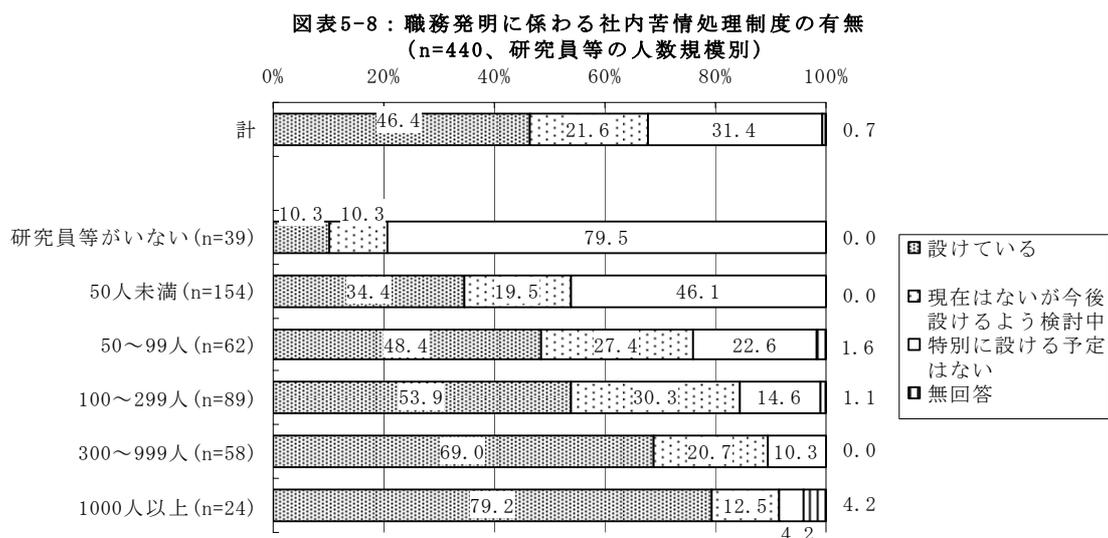
**図表5-7：意見聴取の方法 (n=153、研究員等の人数規模別)**



※「何らかの形で意見聴取をしている」と回答した企業を対象に集計

#### 4. 社内苦情処理制度の有無

職務発明に係る従業員からの異議申し立てなどに対応するために社内に苦情処理の仕組み（発明委員会や知的財産部による対応、専用の窓口を含む）を設けているかを尋ねたところ、46.4%の企業が「設けている」と回答した。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、社内苦情処理制度を設けているとする割合が高い（図表5-8）。



※対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対し「該当する従業員はいない」と回答した企業を除いて集計。

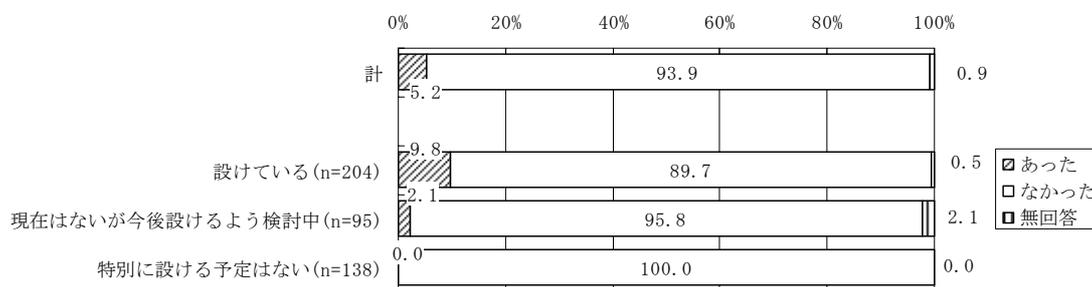
#### 5. 発明に係る従業員の異議申し立ての有無

最近5年間において、実際の発明等に係る対価の額をめぐる、個別の従業員からの異議申し立ての有無については、異議申し立てがあったとするのは5.2% (23社) だった。異議申し立て自体は多くないようである。これを、異議申し立て制度の有無別にみると、社内苦情処理制度を設けている企業では、9.8% (20社) が実際の発明等に係る対価の額で異議申し立てがあったとしている (図表5-9)。

異議申し立てが「あった」と回答した企業について、異議申し立てに配慮し企業側の決定内容（発明の対価）を改めたかどうかを尋ねたところ、56.5%で変更があったと回答していた (図表5-10。ただし、n=23であることに注意)。

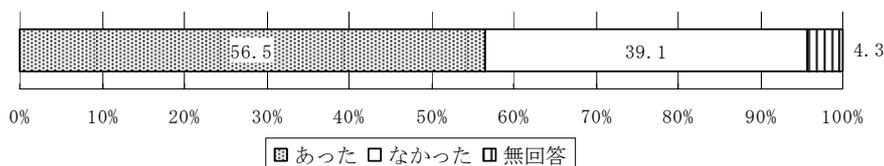
他方、最近5年間の異議申し立て件数の変化については、「あまり変わらない」が60.9%と最も多いものの、増加傾向（「増加している」(8.7%)、「やや増加している」(21.7%)の合計)が30.4%と、減少傾向（「減少している」(4.3%)、「やや減少している」(0.0%)の合計)を上回っている (図表5-11。ただし、n=23であることに注意)。

図表5-9：最近5年間の異議申し立ての有無  
(社内苦情処理制度の有無別、n=440)



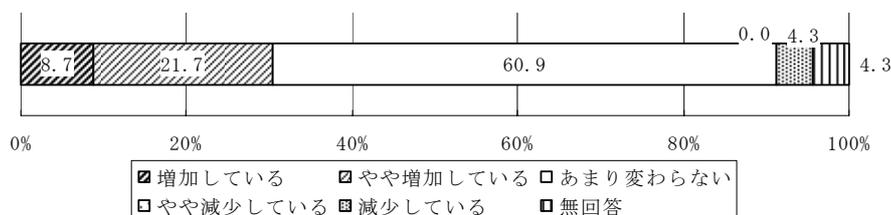
※対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して、「該当する従業員はいない」と回答した企業を除いて集計。

図表5-10：最近5年間における、異議申し立てに対する企業側の決定内容の変更の有無 (n=23)



※最近5年間で、実際の発明等にかかわる対価の額をめぐり、個別の従業員から異議申し立てが「あった」とする企業を対象に集計。

図表5-11：最近5年間の異議申し立て件数の変化 (n=23)



※最近5年間で、実際の発明等にかかわる対価の額をめぐり、個別の従業員から異議申し立てが「あった」とする企業を対象に集計。

## 6. 職務発明に係る紛争と解決方法

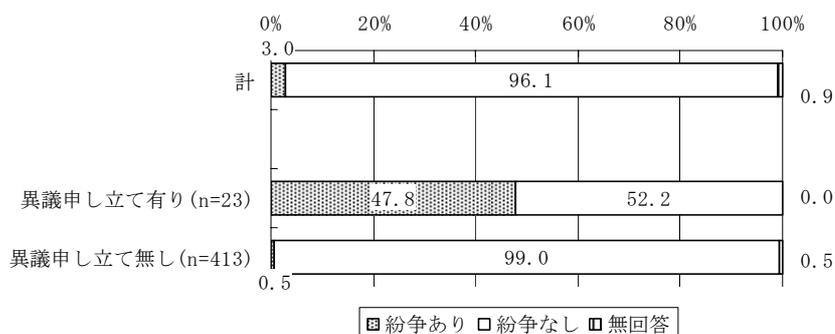
最近5年間において、実際の発明等に係る対価の額をめぐり、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるか尋ねたところ、3.0% (13社) の企業が紛争はあったと回答した。これを最近5年間の異議申し立ての有無別にみると、異議申し立てがあったとする企業 (23社) のうち47.8% (11社) で紛争があったとしている (図表5-12)。

次に、その際の紛争解決方法については、「紛争が継続中」とする企業が46.2% (6社) ともっとも多く、次いで「本人との話し合いで解決」が38.5% (5社)、「解決しなかった (従業員が離職した)」が7.7% (1社)、裁判所で解決が7.7% (1社)、「社内の苦

情処理機関で解決」が7.7%（1社）などとなっている（図表5-13）。

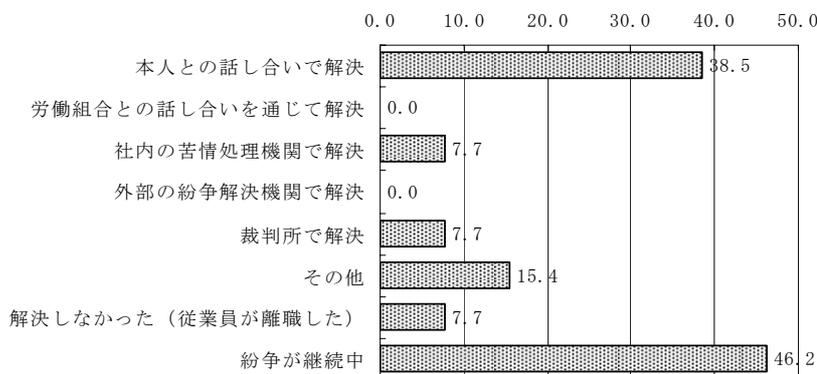
紛争解決の結果、従業員の申し出に対応して企業側の決定内容（発明の対価）を改めたことがあるかを尋ねたところ、23.1%（3社）が改めたと回答した（図表5-14）。

図表5-12：職務発明に係わる個別の従業員との紛争の有無  
(n=440、異議申し立ての有無別)



※対価を決定するための基準を策定する場合についての設問に対して「該当する従業員はいない」と回答した企業を除いて集計。

図表5-13：紛争解決方法（複数回答、n=13）



※最近5年間に於いて、実際の発明等に係る対価の額をめぐり、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあったと回答した企業を対象に集計。

図5-14：解決の結果、従業員の申し出に対する企業側の決定内容の変更の有無 (n=13)



※最近5年間に於いて、実際の発明等に係る対価の額をめぐり、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあったと回答した企業を対象に集計。

<参考文献>

- 田村善之・津幡笑(2006)「職務発明の相当な対価請求に関する手続的な規律のあり方」季刊労働法 213 号
- 土田道夫(2005)「職務発明とプロセス審査——労働法の観点から」田村善之・山本敬三編『職務発明』有斐閣
- 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)
- 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
- 特許庁(2006)「企業等における新職務発明制度への取り組み状況について」(特許庁新聞発表資料、2006 年 3 月 22 日)

---

<注>

- 1 本報告書第 5 章では、対価決定基準策定の際の協議や発明に対する従業員からの意見聴取などについて、具体的な企業の取組み内容を聴く設問となっており、第 3 章の改正法の影響と設問が別であることに注意。
- 2 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。
- 3 事例集 13 頁によれば、「社内イントラネットの掲示板や電子会議等を通じて集団的に話し合いをする場合なども『協議』に該当する」としている。特許庁(2005)158～159 頁は以下のように言う。『協議の方法』は問わない。口頭で行われる場合もあれば、書面又はインターネット等を通じて行われるものでもよい。使用者等とある職務発明を行ったことにより同発明に係る権利を原始的に有している特定の従業者等との間で、話し合いが行われたと評価できる場合には『協議』が存在することになる。すなわち、ここで考慮要素としているのは、協議の有無だけではなく、広く「協議の状況」である。「したがって、その『状況』の評価は、協議がなされたか否か、又は合意がなされたか否か、といった二者択一的に行われるものではない。ただし、誠実かつ実質的な協議を通じて、従業者の納得の程度が高まれば従業者等と使用者等との間の格差が埋められていると評価され、私的自治にゆだねるための前提が確保されるため、最終的に『合意』の域に達する話し合いが行われれば、『協議の状況』としては不合理性を否定する高い評価が与えられる」としている。
- 4 事例集 15 頁によれば、代表者を通じて話し合いを行う場合、当該従業者が「協議」の対象となっている従業者等を正当に代表していることが必要としている。正当に代表しているとは、当該従業者等が使用者等と協議を行うことについて、当該代表者に対して委任している(協議権限を付与している)場合をいう(明示の委任でも、黙示の委任でもかまわない)。
- 5 事例集 16～17 頁によれば、労働組合の代表者を通じて話し合いを行う場合、組合の代表者が対価を決定するための基準の策定に関し使用者等と話し合いを行うことについて、組合に加入している全従業者等を正当に代表している場合には、その代表者と使用者等との話し合いは、全従業者等と使用者等との間の「協議」と評価されるとしている。また、正当に代表しているとは、当該従業者等が使用者等と協議を行うことについて、労働組合の代表者に対して委任している(協議権限を付与している)場合(これは明示の委任でも、黙示の委任でもかまわない)である。なお、当該組合に加入していない従業者等との関係では、「協議」は行われていないこととなる。
- 6 ただし、サンプルが 69 社しかないことに注意。なお、個別の従業者との協議の必要性について、田村・津幡(2006)65～66 頁は、改正法 35 条 2 項が予め勤務規則等で承継に関する定めをおくことを許容していると解されるものである以上、4 項においても事前に勤務規則等で対価を定めることも予定されており、「個別の発明毎の協議等を要求してしまうと、事前の予告承継を認めた意義が著しく減殺されることになりかねない」とし、「4 項が、問題の発明について対価の額を算定する際に従業者等から意見聴取をすることを想定しており・・・、個別の従業者の手続保障はある程度、そこで果たされうることも斟酌してよい」としている。したがって、「基準の策定に関する一般的協議は、労働組合や発明部門の代表者などの団体交渉などでも足りる、と解すべきであろう」との解釈を示している。また、基準策定時にまだ入社していない従業者に関しても基準を策定することが可能としていることから、「黙示的なものを含めて、特許法は個別の従業者の委任を必須のものとは考えていないといわざるを得ない」との見解も示しており、「一部の従業者が反対しているからといって、逐一、当該従業者との間で直接協議を行うか、当該従業者が認

める代表者と協議をしないことには、協議があったと評価しえないとまで厳格な手続きを要求する根拠を、特許法 35 条 4 項、5 項が提供していると解することは困難などと、問題提起している。

- <sup>7</sup> 今回の調査の選択肢では、残念ながら、イントラネットなどを通じた協議について選択肢に設けなかった。しかしながら、自由記述で 37 社がイントラや社内メールなど I T 技術を通じた協議方法を実施していること、また後述の開示方法（問 9 付問 2）の選択肢「イントラネットなどパソコンでいつでも見られるようにしている」が 88.2%であったことからすると、I T を使用した協議方法は自由記述の件数以上にあると考えるほうが普通である（特許庁が平成 18 年 1 月に実施したアンケート調査（2006 年 3 月 22 日発表）によれば（日本において平成 16 年に出願公開された特許出願が 10 件以上ある企業、大学、公的機関 2019 法人を対象。有効回答は 1093 法人（大企業 775 法人、中小企業 257 法人、大学・公的機関 61 法人）、協議の手法（複数回答可）は、集団説明会が 63.8%、イントラネットが 61.7%となっている）。ちなみに限られたサンプルであるが、参考として自由記述 37 社がどのような重複回答をしていたか以下に述べる。まず前提として、イントラネットなどを通じた協議は、個々人の端末とつながっていることから、選択肢「1. 従業員の一人一人と個別に協議している」、「2. 従業員を一堂に集めて話し合いを行っている」に類似した手法と考える（とくに選択肢 2 に類似）。そこで、「イントラネットなどを通じた協議のみ」（他の選択肢を選択していない）と「イントラネットを通じた協議だけでなく、集団的協議も実施する企業」（すなわち、代表者を通じた協議、労働組合を通じた協議のいずれかを実施している企業。具体的には、選択肢 3～6 のいずれかを選択した企業（ただし、選択肢 1、2 の重複回答も含む））に分けて集計すると、「イントラネットを通じた協議のみ」は 15 社であり、「イントラネットを通じた協議だけでなく、集団的協議も実施する企業」は 16 社だった。イントラネットなどを通じた協議を実施する場合、半数近くはイントラネットを通じた協議のみでよいと考えているようだ。なお、イントラネットなどを通じた協議だけでなく集団的協議を実施した企業（16 社）のうち、労働組合を通じた協議を実施していた企業は 14 社と数値が高い。これは、自由記述「非組合員についてはメール等により個別に協議した」にもあるように、労働組合の集団的な手続きだけではすべての発明に係わる従業員との協議にならないことから、個々の従業員への協議を実施するため、イントラネットなどを通じた協議を実施している可能性があることを示唆しているのかもしれない。
- <sup>8</sup> ちなみに、選任代表者を通じた協議の実施企業（「3. 従業員の中から選任された代表者と話し合いをしている」を選択した企業）に限定し、選任代表者を通じた協議の実施企業が従業員個人とも協議をしているかをみると（選択肢 3 だけでなく、1、2 のいずれかを選択した企業（ただし、選択肢 6 の重複は可とする）、選任代表者を通じた協議の実施企業（42 社）のなかで、選任代表者を通じた協議だけで基準を策定していたのは 31 社だった。一方、選任代表者を通じた協議だけでなく、従業員個人とも協議していた企業は 11 社だった。なお、自由回答にあるイントラネットなどを通じた協議も含めて考えると、選任代表者を通じた協議の実施企業でイントラネットなどを通じた協議を実施していた企業は 2 社だった。すなわち、イントラネットなどを通じた協議を含めても、42 社中 29 社は選任代表者を通じた協議だけで基準を策定していた。
- <sup>9</sup> ただし、サンプルが 69 社しかないことに注意。
- <sup>10</sup> なお、労働組合とだけ協議をしている企業（12 社）での研究員等の労働組合加入率をみると、58.7%（7 社）が加入率「70%以上」の企業だった。その他、「50～70%未満」が 1 社、「30～50%未満」が 1 社、「10～30%未満」が 1 社、「10%未満」が 1 社、「研究員等で組合加入者はいない」が 1 社となっている。サンプルが少ないため確たることは言えないが、労働組合加入率が高いほど、労働組合とだけ協議をすることで基準を策定する可能性が高まるのかもしれない。
- <sup>11</sup> なお、事例集 31 頁によれば、新入社員については、協議を経て対価決定基準が策定された場合、その後に入社した従業者については、協議が行われていないと評価される。そのため、開示の状況として、当該職務発明に係る権利の承継時まで当該基準をみることができている状況にあることを周知する必要があるとしている。また、例えば、入社前に基準の提示が行われており、当該新入社員は当該基準が適用されることを承認して入社したと評価できる場合にも、より不合理性は否定される方向に働くとしている（事例集 31 頁）。これは、基準策定後に入社した発明従業者ごとに毎年協議を求めることは企業実務上、負荷が高いとの判断によるためと思われるが、土田（2005）189 頁は、基準策定後に入社した従業者については、個々の発明対価の決定に関する意見聴取が特に重要な意味をもつと解すべきとの見解を示している。