

JILPT調査 従業員の発明に対する処遇についての調査 半数近くが報奨金引上げ

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ぎ、青色LED事件では200億円の対価を認容する日亜化学工業の終局判決も出ている（この対価はその後、東京高裁における和解によって、6億円に縮減）。これらを背景として、特許法35条が改正された（2005年4月施行）。労働政策研究・研修機構調査部では、職務発明にかかわる従業員への処遇や、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」（BLA調査）を実施した。

なお、当機構では、特許法改正以前、02年8月に同種の調査（「従業員の発明に対する処遇について」）を実施している⁽¹⁾（以下では、これを「前回調査」、今回実施した調査を「今回調査」と略す）。今回調査の設問では、処遇面の設問等で両調査を比較できるように設問を設計した（なお、両調査は、回収率に差があることや調査方法に違いがあること、パネル調査でないことに留意）。

1. 改正特許法と企業の対応 改正特許法のポイント

調査結果を紹介する前に、簡単に特許法改正の経緯と改正内容のポイントを整理しよう（以下では、改正前の特許法を「旧法」、改正特許法を「改正法」と略す。図表1参照）。

旧法三五条の枠組みは、特許を受ける権利は原始的に従業者に帰属し、企業は無償で通常実施権を有し（旧法三五条一項）、勤務規則等による予約承継^②などは可能（同一項の反対解釈）と規定する代わりに、従業者は「相当の対価」を受ける権利を有している（同一項）。そして、「相当の対価」に関しては、同四項で使用者の受けるべき利益および貢献度を考慮するという構造である^③。

しかしながら、近年の職務発明の対価にかかわる訴訟の頻発を背景として、事態は大きく変わる。とくにオリンパス光学工業事件の最高裁判決^④では、使用者等があらかじめ定めた勤務規則その他の定めにより、職務発明につ

調査方法は、郵送による調査票の配布・回収である。調査期間は、〇五年一月二五日～二月四日。調査対象は、上場企業全数（一部上場、二部上場、地方企業、ジャスダック、マザーズ、ヘラクレス等上場）三七八三社を対象とした。

有効回収率は六一〇社（有効回収率一六・二％）である。回答企業の属性は、従業員規模で、三〇〇人未満が三〇・二％、三〇〇～九九九人が三二・三％、一〇〇〇～九九九人が三七・〇％、製造業・非製造業でみると、製造業が五八・一％、非製造業が三九・九％である。

図表1 特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案新旧対照表（傍線部分は改正部分）

改正法	旧法
1. 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。	1. 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は無効とする。	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は無効とする。
3. 従業員等は、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。	3. 従業員等は、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、その定めたとる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。	4. 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。
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る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には、第3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、貢献およ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。	

て特許を受ける権利が使用者等に承継された場合で、勤務規則等に対価についての定めがなされ、それに基づく対価が支払われていたとしても、従業者等は「相当の対価」の支払を受ける権利を有し、かつ「相当の対価」は、旧

法三五条四項により客観的に特定されるべき金額を意味することが明らかにされた^⑤。この最高裁判決以降、同旨裁判例が続々と出て、日亜化学工業事件の東京地裁終局判決に至る。これらの一連の裁判例の中で、産業

構造審議会知的財産制度部会特許制度小委員会では○二年九月以降、職務発明制度のあり方について審議がなされることになる。同小委員会は○三年一月に報告書(6)を発表。それを受けて、「特許審査の迅速化等のための特許法等の一部を改正する法律案」が第一五九回国会に提出され、○四年五月に可決成立し、同年六月四日に公布される。

では、特許法三五条はどのように改正されたのだろうか(図表1)。まず三項はそのままであり、「相当の対価」規制という概念は維持された。ただし、新四項を設け、この「相当の対価」に、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、不合理と認められるかどうかをまず審査するとしている。次いで、新五項で、前項の対価についての定めがない場合、またはその定める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、考慮要素に従って実体的に判断するといふ構成になっている。

すなわち、使用者等に対する予約承継の認容と従業者等の「相当の対価」の請求権の保障という基本構造に変わりはなく、「相当の対価」の決定方法については、その方法を拡大したといえる。つまり、契約、勤務規則その他の定めにおいて、従業者等が支払を受けることができる対価について定めた場合には、原則としてその定めるところに基づき決定される対価を「相当の対価」として認め、使用者等はその対価を支払うことで免責されることになっているのである(7)。

したがって、改正法は、「相当の対価」(新三項)に関して、手続重視の審査を先行させ(新四項)、それをクリア

しない場合にのみ例外的に実体的審査(具体的には、裁判所による対価額の審査)を行う(新五項)構成をとっている(8)。

以下では、改正特許法のポイントとも言える手続重視の法規制(9)に注目し、従業員の処遇をどのように変化させ、改正法にどのように対応しつつあるかを紹介する(なお、特許庁は、Q&A形式による「新職務発明制度における手続き事例集」を改正特許法のガイドラインとして作成している。以下、「事例集」と略し引用する)。

改正法、企業の6割が認知

まず、特許法三五条の改正内容についての企業の認知度を尋ねたところ、改正内容を「詳しく知っている」が三七・八%であり、「だいたい知っている」の二五・九%を加えると、六三・七%が知っていると回答している。これを研究員等(10)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。とくに五〇人以上では九割以上の企業が知っている(「詳しく知っている」)。「だいたい知っている」の合計)としている。研究員等の人数が増えるほど企業の認知度は高まると言えよう(図表2)。

改正特許法を踏まえた取り組み状況については、職務発明が答えられ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」)で見ると、五二・〇%が何らかの取り組みを実施していると回答している。何らかの取り組みを実施している割合は、研究員等の人数規模が大きいほど高くなる傾向にある(図表3)。

2. 従業員の処遇

七割の企業が実績補償を実施

報奨金(11)の規定について、特許等(12)を取得したことがある企業に限ってみると、「明文の規定がある」とする企業割合は、今回調査で八四・六%となっている。前回調査(八一・七%)と比較するとわずかに高くなっている(図表4)。改正法三五条四項には、「契約、勤務規則その他の定めにおいて前項(三項)の対価について定める場合」とあるが、特許等を取得した経

図表2 改正特許法の認知度(n=610、研究員等の人数規模別)



図表3 特許法35条改正を踏まえた取り組みの実施状況(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り組む必要がない」と回答した企業を除いた回答企業を対象に集計。

図表4 発明等の報奨金規定(特許等取得企業のみ)



る企業では、発明の対価である報奨金の規定を約八割が明文化していることになる。

次に、「明文の規定がある」と回答した企業に規定の性質を尋ねたところ、「(就業規則とは別の)使用者が定める規則」が七九・九%と大半を占めている。「労働協約」は〇・八%、「労働契約」は〇・五%などとなっている。

報奨金について「明文の規定」または「慣行」があるとする企業(以下、「報奨金を支給している企業」と略す)に対して、報奨金を支払う時点を尋ねたところ、「特許等の出願時(外国出願を含む)」に支給しているとする企業が八七・五%ともっとも多く、次いで、「特許等の登録時」が八一・八%、「自社実施時(今後の実施を見込んで

図表5 報奨金の支給時点(複数回答、単位=%)



支給する場合を含む)」が七三・三%、「他社への実施許諾(ライセンス供与)・権利譲渡時」が五七・五%となっている。

なお、「自社実施時」または「他社への実施許諾時」のいずれか一方または両方の時点で支給を行っている企業(いわゆる「実績補償」を行っている企業)は七六・八%となっており、前回調査(六六・七%)と比較すると、一〇・一ポイント高い(図表5)。

報奨金を支給している企業について、支給する時点で報奨金額の決定方法をみると、「特許出願時」と「特許登録時」では、八割の企業が一律定額を採用している。他方、「自社実施時」と「他社への実施許諾・権利譲渡時」については、九割の企業が何らかの評

図表6 報奨金額の決定方法(支給時点別)



価に基づき金額を決定している(「評価に基づいて決定」「評価に基づき決定(上限なし)」の合計)。

とくに、「自社実施時」に支給している企業では、報奨金に「上限なし」とする企業が五三・二%あり、「他社への実施許諾・権利譲渡時」では「上限なし」は六三・九%となっている(図表6)。

職務発明の場合、例えば、青色発光ダイオードを発明した中村修二氏に見られるように、当初予想もしないような画期的な発明がありうる。仮に、報奨金を評価に基づき支払う場合でも上限があれば、このような画期的発明に見合った報奨がでないことになる。

このような事前の制度設計を上回るような発明については、改正法を踏ま

図表7 報奨金制度の意義(複数回答、単位=%)



えると、当初の勤務規則や契約がそうした画期的発明を予定したものでなければ、新五項にいう「対価についての定めがない場合」に該当する。画期的発明を予定した定めがある場合でも、その定め方が手続面中心に判断して不合理であれば、同じく「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」に該当して、新五項による審査に移行するとの解釈がある。

報奨金の上限廃止は、発明のインセンティブ向上とともにこのような画期的発明に対応したものと見えよう(13)。

四割の企業が報奨金制度に問題あり

報奨金を支給している企業に、報奨金制度の意義について尋ねたところ、「従業員の発明へのインセンティブを

高める」をあげる企業が九一・三%と
もつとも多く、次いで「発明等の対価」
を七三・八%、「発明者等の努力に報
いる」が六一・三%などとなっている。
なお、「優秀な技術者の確保(採用・
引きとめ)策」は三一・三%であり、
前回調査より、一七・三ポイント高い
(図表7)。
報奨金を支給している企業に、報奨
金制度の問題点について尋ねたところ、
五三・〇%が「特に問題点はない」と
する一方で、四四・五%の企業が「問
題点がある」と回答した(前回調査に
比べ、「問題点がある」とする割合は
一一・八ポイント低下)。
次に、「問題点がある」としている
企業について、その内容を尋ねたとこ
ろ、「報奨金額の決定が困難」が
五三・四%ともつとも多い。次い
で、「発明等のインセンティブにな
っていない」「発明者等以外の
社員が不公平感をもっている」が
それぞれ二九・八%などとなっ
ている。

図表8 報奨金制度の問題点の内容(複数回答、単位=%)



れているとみることが出来る。その一
方で、「発明者等以外の社員が不公平
感をもっている」が二一・一%から二
九・八%へと上昇しており、従業員処
遇のバランスを気にしている状況がう
かがえる(図表8)。

四割の企業が報奨金の支給額引上げ

従業員発明に対する処遇を最近五年
間で変更したかどうか、該当従業員の
いない企業を除いてみると、「発明等
の対価の見直しの観点から報奨金の支
給額引上げ等制度を充実(四四・〇%)、
「発明等へのインセンティブを高める
観点から報奨金の支給額引上げ等制度
を充実(四二・〇%)」が上位を占める。
前回調査と比較すると、前回調査で

は最近五年間で「特に変更はない」が
五七・四%ともつとも多かったが、今
回調査ではその割合は九・七%であり
近年(ここ三年あまり)の職務発明に
係る制度変更が大きかったことをうか
がわせる結果となっている(図表9)。

**3. 対価決定基準の策定と
意見聴取**

四割の企業が協議を実施

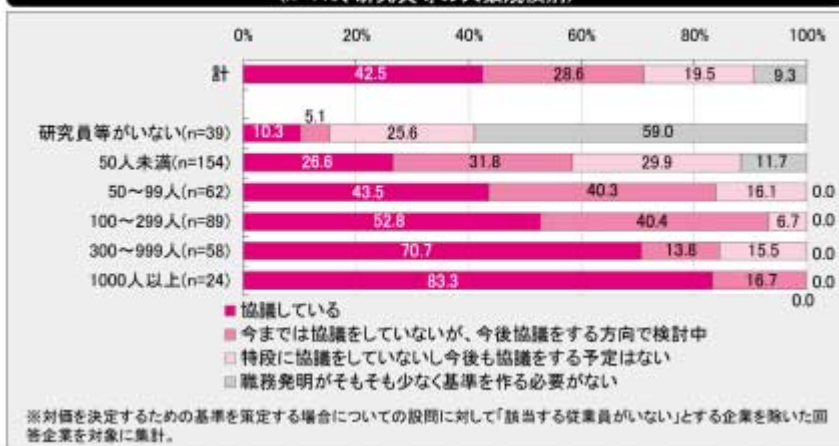
先述のとおり改正特許法三五条四項
では、契約、勤務規則その他の定め
において相当の対価を定める場合に、「基
準の協議の状況」「基準の開示の状況」
「従業者等からの意見の聴取の状況」
を考慮して、「その定めたところによ
り支払うことが不合理と認められるも
の」ではないことが要件となっている。
つまり、不合理性の判断には、「基
準の協議の状況」「基準の開示の状況」
「従業者等からの意見の聴取の状況」
などの手続き面の要素が重視されるこ
とになる。ただし、これらの「協議」
「開示」「聴取」はあくまで例示であ
る。不合理と認められるか否かの判断
は、総合的な評価によるものであり、
各手続きが必ず行われねばならないと
いうものでないことに留意がいる(註
以下では、この手続面での企業の取り
組みについて紹介する。

まず、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
か尋ねたところ、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

図表9 発明に対する処遇の変更・過去5年間(複数回答、単位=%)



企業」について集計)で、協議してい
る企業が四二・五%だった。「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」は二八・六%とな
っており、両者をあわせると七一・一
%が基準策定のための協議に前向き
の姿勢を示している。
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「協議して
いる」とする割合が高くなっている(図
表10)。「協議している」と「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」を合計すると、研究
員等の人数規模が五〇人以上で八割以
上の企業が協議に前向きである。
次に、対価決定基準策定の際に「協
議している」と回答した企業に対して、
その協議方法を探ったところ、「従業

図表10 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)

員を一堂に集めて話し合いを行っている」との回答がもつとも多く四四・四%、次いで、「労働組合と協議している」が三六・九%などとなっている。なお、「その他」が二五・七%(四八社)があるが、その内訳は、四八社中三七社が「社内イントラネットで草案を揭示し、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であった(図表11)。

九割弱が開示でイントラを利用

対価決定基準の策定の際に「協議している」と回答した企業に対して、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」との回答がもつとも多く、八八・二%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」が三八・〇%、「入社時に説明している」が三六・九%などとなっている。「特に周知をしていない」のは〇・五%だった(図表12)。

なお、今回の調査では、「入社時に説明している」のは、三六・九%だったわけだが、事例集によれば、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員については、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に当該基準を周知することができる状況にあることを、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、より合理性は否定される方向に働くとしている(事例集三二頁)(16)。

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、より合理性は否定される方向に働くとしている(事例集三二頁)(16)。

意見聴取実施企業は約三割

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」とする企業は三四・八%だった。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

図表11 協議の方法(n=187、複数回答、単位=%)



「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きている(図表13)。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」との回答がもつとも多く五七・五%、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」が三〇・七%などとなっている(図表14)。

半数弱が社内苦情処理制度を整備

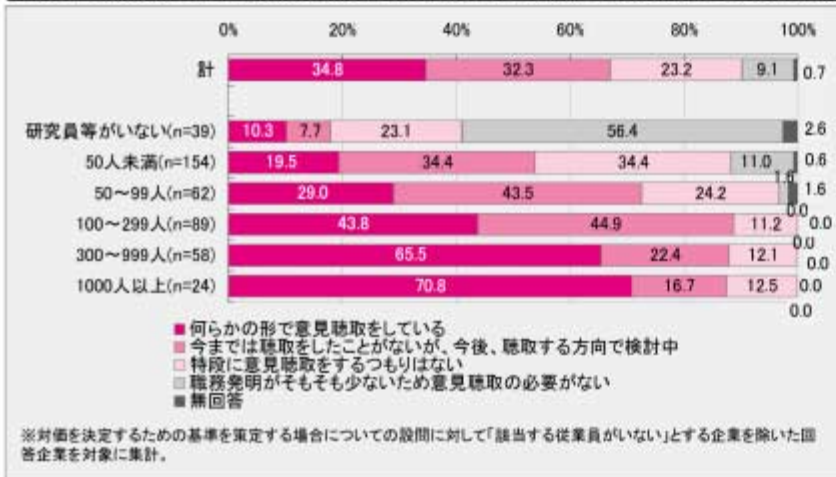
図表12 策定された基準の開示方法(n=187、複数回答、単位=%)



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)以下、「社内苦情処理制度」と略す)を設けているかを尋ねたところ、四六・四%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15)。

最近五年間において、実際の発明等に係る対価の額をめぐる、個別の従業員

図表13 職務発明に係わる対象従業員からの意見聴取の有無(n=440、研究員等の人数規模)



※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「該当する従業員がいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

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五・二五％(二三社)だった。これを、社内苦情処理制度の有無別にみると、制度を設けている企業では、九・八％(二〇社)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16)。

過去五年間、紛争は三％

最近五年間において、実際の発明等に係る対価の額をめぐる、個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるか尋ねたところ、三・〇％(二三社)

の企業が紛争はあったと回答した。これを最近五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(二三社)で四七・八％(一社)が紛争があったとしている(図表17)。

次に、その際の紛争解決方法については、「紛争が継続中」とする企業が四九・二％(六社)と最も多く、次いで「本人との話し合いで解決」が三八・五％(五社)、「解決しなかった(従業員が離職した)」が七・七％(一社)、裁判所で解決が七・七％(一社)、「社内苦情処理機関で解決」が七・七％(一社)などとなっている。

図表14 意見聴取の方法(n=153)



※「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。

[注]
1. 平成一四年度実施の前回調査「従業員の発明に対する処遇について」
(http://www.jit.go.jp/press/rodoto_popo/20140505.pdf)

図表15 職務発明に係わる社内苦情処理制度の有無(n=440、研究員等の人数規模別)



※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「該当する従業員がいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

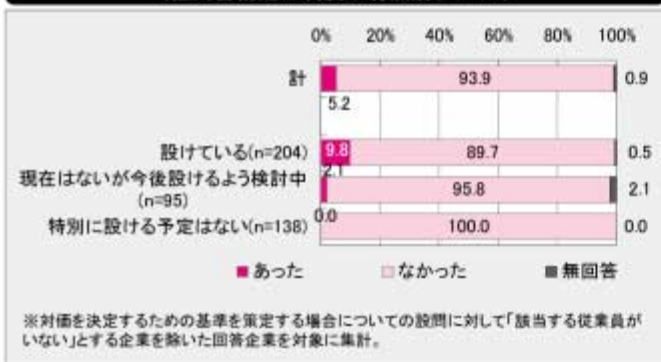
2. 「予約承継」とは、あらかじめ従業者の職務発明に関する権利を会社が譲り受けられるように決めておくこと。

3. 山本(二〇〇五)、土田(二〇〇五)、特許庁(二〇〇五)一三八頁を参照

4. オリジナルは、職務発明について特許を受ける権利を使用者等に承継させた従業者等

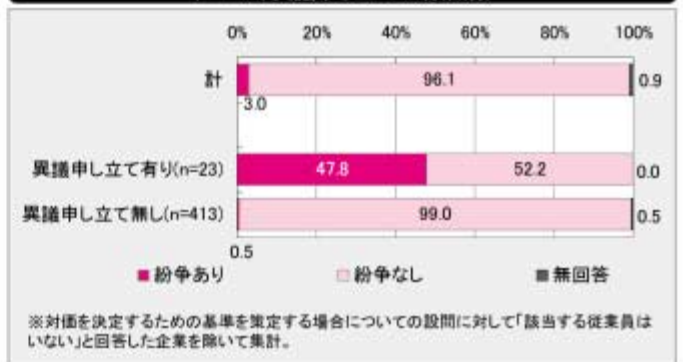
Kansu-w/020918.html)は、上場企業と店頭登録企業合わせて三五九一社に調査を実施し、二四〇社から回答を得た。調査の実施期間は、〇二年八月一日〜八月二三日。調査方法としては、対象企業に調査依頼状を郵送し、WEB上に構築した調査システムを通してオンラインによる回答方式をとった。

図表16 最近五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「該当する従業員がいない」とする企業を除いた回答企業を対象に集計。

図表17 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「該当する従業員がいない」と回答した企業を除いて集計。

が特許法三五条三項及び四項の規定に従った定められる相当の対価の額に満たない場合に、「同条三項の規定に基づき、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」との判断を示している。同判決及び同高裁判決については、山本（二〇〇五）を参照。

5. 特許庁（二〇〇五）一三九―一四〇頁参照。
6. 特許制度小委員会（二〇〇三）参照。
7. 特許庁（二〇〇五）一四八―一四九頁。
8. 特許庁（二〇〇五）一四八―一四九頁、土田（二〇〇五b）九八頁など参照。土田教授は、改正特許法は、「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に変身した」とし、これを「量的規制モデル」から「交渉促進規範」への変身である」と表現している。
9. これらの手続きは義務として課されているものではない。しかしながら、新四項の手続重視の審査にクリアしなければ、新五

項にある裁判所による実体的審査に服することになる。田村（二〇〇五）は、以下のように指摘している。「情報の開示のために使用者に対して相当の対価の額の制定を促すところに三五条五項の本旨があるということになるから、規定を定めなかったのであれば、多少なりとも使用者に不利に働くような、ペナルティ・デフォルト・ルールとしての側面があると理解することになる」。ペナルティ・デフォルトとは、契約当事者（とくに情報を有する当事者）が望まない法的帰結をもたらす任意規定のこと。このような任意規定を据えることにより、当事者が反対の約定を行う際に私的な情報を開示することで、効率性が改善されるとされる（詳しくは田中（二〇〇〇）、藤田（一九九六）、樋口（一九九九）参照。なお、労働契約法制についてペナルティ・デフォルト・ルールズなどを踏まえ検討したものと、荻野（二〇〇六）が示唆深い議論を展開している）。

10. 今回の調査では、「貴社で直接R&D活動に従事している従業員（研究員等）数」

を尋ねている。ただし、ここでの、「研究員等」とは職務発明に従事する従業員すべてを意味しているわけではないことに留意。11. ここでの報奨金とは、報償金、補償金、表彰金、褒賞金など、企業により別の名称になっているものを含む。

12. ここでの特許等とは、特許（権）、実用新案（権）、意匠（権）、登録品種（の育成者権）のこと（以下同じ）。

13. 詳しくは、土田（二〇〇五a）一九二頁参照。なお、インセンティブとリスクの面から報奨金の高額化を説明するものとして、職務発明の宝くじ型報酬制度について解説している大竹（二〇〇五）一〇八―一一五頁も参照。

14. 特許庁（二〇〇五）一五四―一五五頁。なお、事例集一〇頁にあるように、対価を決定するための基準は常に策定されない。ばならないものではないことに留意がされる。例えの理由により、職務発明に係る権利の予約継承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。

15. 事例集一三頁によれば、「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。なお、特許庁（二〇〇五）によれば、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。

16. 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（二〇〇五a）一八八―一九九頁は、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。

【参考文献】

- 大竹文雄（二〇〇五）『経済学的思考のセンス』中央公論社
- 荻野勝彦（二〇〇六）『企業実務家からみた労働契約法の必要性』季刊労働法二二二号産業構造審議会知的財産政策部会特許制度小委員会（二〇〇三）『職務発明制度の在り方について』報告書
- 田中巨（二〇〇〇）『取締役の社外活動に関する規制の構造』法学協会雑誌一一七巻一―号
- 田村善之（二〇〇五）『職務発明制度のあり方』市場と法の役割分担の視点から検討」
- 田村善之・山本敬三編『職務発明』有斐閣
- 土田道夫（二〇〇五a）『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
- 土田道夫（二〇〇五b）『探究・労働法の現代的展開―職務発明と労働法』ジュリスト一三〇二号
- 特許庁（二〇〇四）『新職務発明制度における手続き事例集』（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（二〇〇五）『第九章 職務発明規定の見直し』平成一六年特許法等の一部改正 産業財産権法の解説』（社）発明協会
- 樋口範雄（一九九九）『フィデュシャリー（信託）の時代』有斐閣
- 藤田友敬（一九九六）『情報、インセンティブ、法制度』成蹊法学四三三号
- 山本敬三（二〇〇五）『職務発明の対価規制と契約法理の展開』田村善之・山本敬三編『職務発明』有斐閣