

## 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

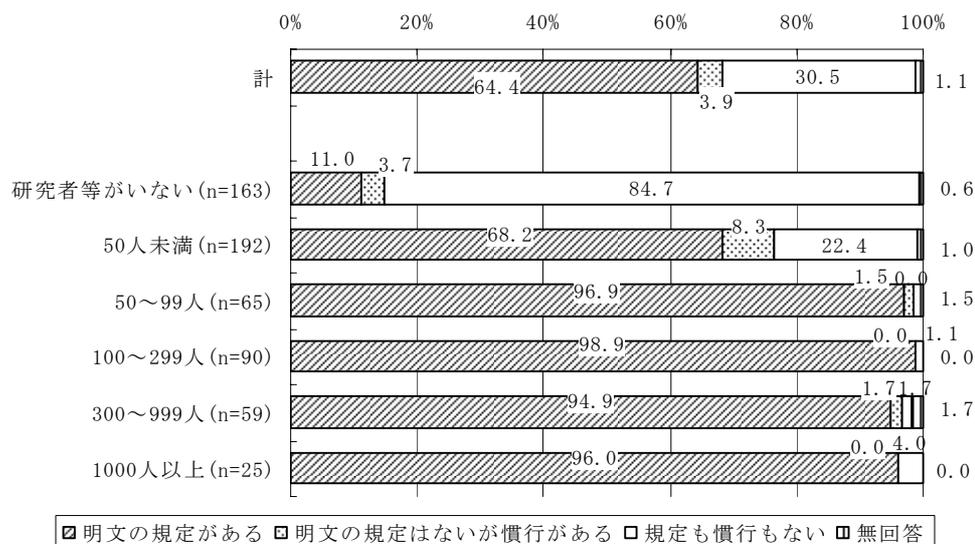
### 1. 特許（出願）権等の取扱いについて

#### 1-1. 特許（出願）権の規定状況

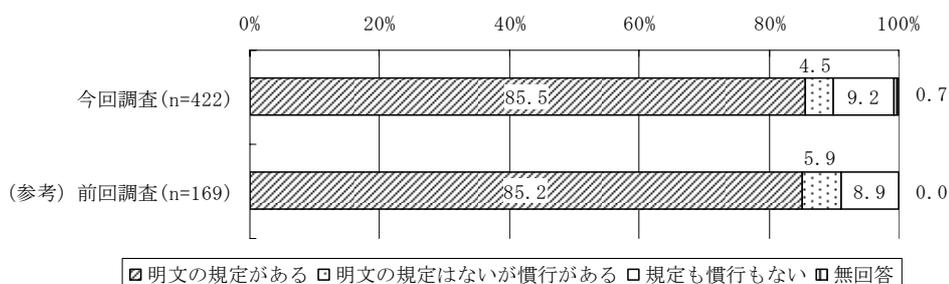
特許（出願）権等の取扱いについて何らかの規定があるかどうかを尋ねたところ、「明文の規定がある」が64.4%だった。「明文の規定はないが慣行がある」は3.9%で、「規定も慣行もない」は約3割（30.5%）だった。これを研究員等の人数規模別にみると、50人以上規模ではほとんどの企業が明文の規定を置いている（図表4-1）。

特許（出願）権等の取扱いについて、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（以下、「特許権等取得企業」と略す）に限ってみると、「明文の規定がある」とする企業割合は85.5%となっている。この割合は前回調査の85.2%とほとんど変わらない（図表4-2）。

図表4-1：特許権（出願）等の取扱いの規定  
(n=613、研究員等の人数規模別)



図表4-2：特許権（出願）等の取扱いの規定（特許権等取得企業のみ）



※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と回答した企業を対象に集計。

## 1-2. 特許（出願）権の規定の性質

次に、特許（出願）権等の取扱いについて「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77.7%ともっとも多い。

「労働協約」は1.5%、「労働契約」は1.5%などとなっている<sup>1</sup>。ほとんどの企業で、特許権は使用者が定める規則で規定されており、労働協約や労働契約を締結するのはわずかである。

これを研究員等の人数規模別に見ると、規模が大きくなるほど「使用者が定める規則」で規定する割合が高い。労働組合のある企業において、労働協約を締結している割合は2.1%（286社中6社）にすぎない（図表4-3）。

図表4-3：特許（出願）権等の取扱いの規定の種類（複数回答、n=395、単位=%）

|                     | 就業規則 | 使用者が定める規則 | 労働協約 | 労働契約 | その他 | わからない |
|---------------------|------|-----------|------|------|-----|-------|
| 計                   | 26.3 | 77.7      | 1.5  | 1.5  | 4.6 | 0.3   |
| <b>【研究員等数の人数規模】</b> |      |           |      |      |     |       |
| 研究員等がない (n=18)      | 44.4 | 55.6      | 5.6  | 0.0  | 5.6 | 0.0   |
| 50人未満 (n=131)       | 25.2 | 76.3      | 0.8  | 2.3  | 3.8 | 0.0   |
| 50～99人 (n=63)       | 19.0 | 82.5      | 1.6  | 0.0  | 3.2 | 0.0   |
| 100～299人 (n=89)     | 28.1 | 78.7      | 0.0  | 1.1  | 5.6 | 0.0   |
| 300～999人 (n=56)     | 28.6 | 78.6      | 3.6  | 1.8  | 5.4 | 1.8   |
| 1000人以上 (n=24)      | 37.5 | 83.3      | 0.0  | 4.2  | 4.2 | 0.0   |
| <b>【労働組合の有無】</b>    |      |           |      |      |     |       |
| 労働組合のある企業 (n=286)   | 25.5 | 79.7      | 2.1  | 1.4  | 4.9 | 0.3   |
| 労働組合のない企業 (n=104)   | 27.9 | 73.1      | 0.0  | 1.9  | 3.8 | 0.0   |

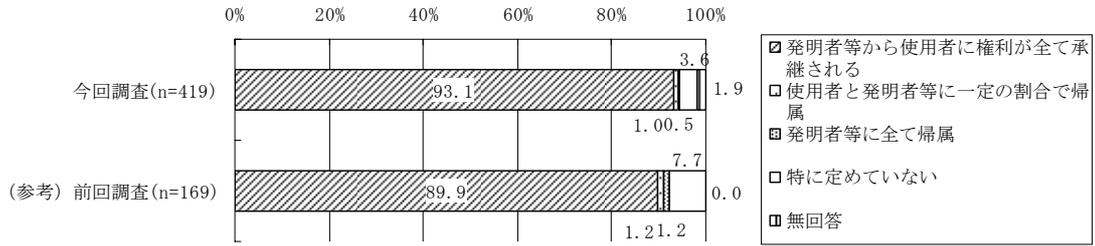
※特許（出願）権等の取扱いについて、「明文の規定がある」と回答した企業を対象に集計。

## 1-3. 発明等に関する特許等の出願権の取扱い

特許（出願）権等の取扱いで「明文の規定」または「慣行」があるとする企業に対して、発明等に関する特許等の出願権の取扱いについて尋ねたところ、「発明者等から使用者に権利が全て承継される」が93.1%を占めている。「特に定めていない」は3.6%にすぎず、ほとんどの企業が発明者からの予約承継を定めていることになる。「発明者等から使用者に権利が全て承継される」について、前回調査と比較すると、今回調査のほうがわずか（3.2ポイント）ではあるが高い（図表4-4）。

特許法1項、2項については、今回の改正でもそのままのこっている（つまり、これらの条項が示すペナルティ・デフォルト・ルールズに変化があるわけではない）。したがって、もともと、特許権の承継については、特許法2項の反対解釈により、特許を受ける権利の承継を定める企業が多いといわれているが、前回調査に引き続き、今回調査でもこれを裏付ける結果となっている。

図表4-4：発明等に関する特許等の出願権の取扱い



※特許（出願）権等の取扱いで「明文の規定」または「慣行」がある企業を対象に集計。

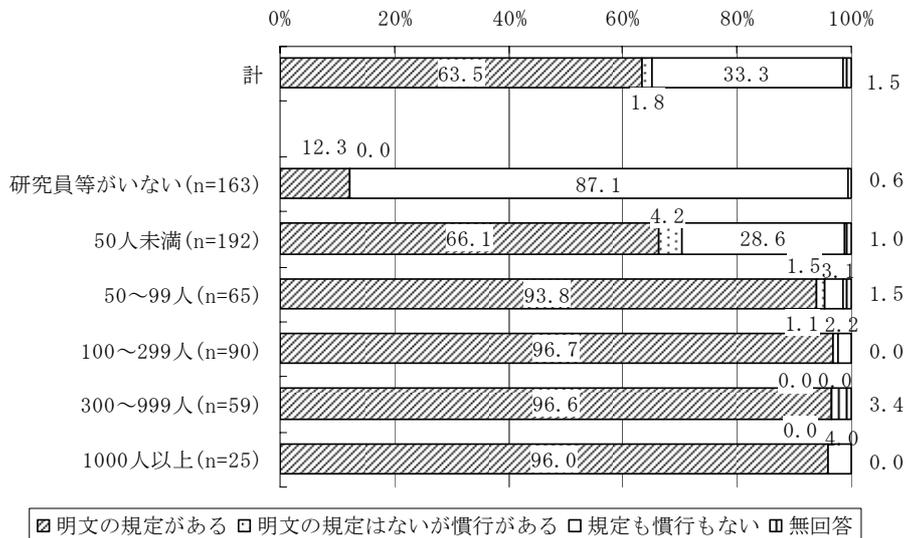
## 2. 発明等に対する報奨金<sup>2</sup>について

### 2-1. 報奨金の規定状況

報奨金の規定については、「明文の規定がある」が約6割を占める。「明文の規定はないが慣行がある」は1.8%で、「規定も慣行もない」は33.3%だった。これを研究員等の人数規模別にみると、50人以上規模ではほとんどの企業が明文の規定を置いている（図表4-5）。

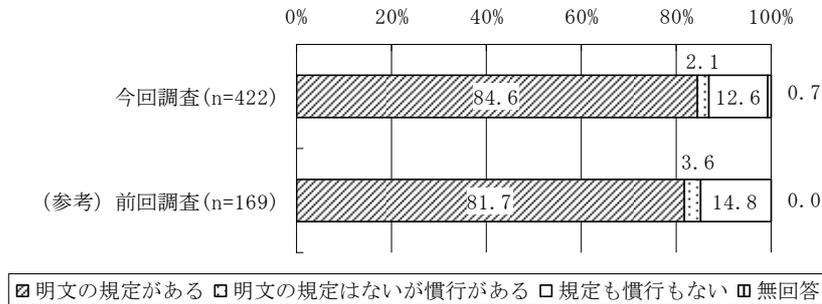
報奨金の規定について、特許権等取得企業に限ってみると、「明文の規定がある」とする企業割合は、今回調査で84.6%となっており、前回調査(81.7%)よりわずかに高い(図表4-6)。

図表4-5：発明等の報奨金の規定（n=613、研究員等の人数規模別）



■ 明文の規定がある □ 明文の規定はないが慣行がある □ 規定も慣行もない □ 無回答

図表4-6：発明等の報奨金規定（特許権等取得企業のみ）



## 2-2. 報奨金の規定の性質

次に、報奨金の取扱いについて、「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 79.9%と大半を占めている。「労働協約」は 0.8%、「労働契約」は 0.5%などとなっている<sup>3</sup>。ほとんどの企業で、報奨金は使用者が定める規則で規定されており、労働協約や労働契約を締結するのはごくわずかである。

これを研究員等の人数規模別に見ると、おおむね規模が小さいほど就業規則で定めている割合が高く、逆におおむね規模が大きくなるほど「使用者が定める規則」で規定する割合が高くなっている。労働組合のある企業において、労働協約を締結している割合は 1.0% (286社中3社) にすぎない (図表 4-7)。

図表4-7：報奨金規定の性質（複数回答、n=389、単位=%）

|                    | 就業規則 | 使用者が定める規則 | 労働協約 | 労働契約 | その他  | わからない |
|--------------------|------|-----------|------|------|------|-------|
| 計                  | 18.5 | 79.9      | 0.8  | 0.5  | 4.6  | 0.0   |
| <b>【研究員等の人数規模】</b> |      |           |      |      |      |       |
| 研究員等がない (n=20)     | 45.0 | 55.0      | 5.0  | 0.0  | 5.0  | 0.0   |
| 50人未満 (n=127)      | 25.2 | 74.8      | 0.0  | 1.6  | 2.4  | 0.0   |
| 50～99人 (n=61)      | 11.5 | 90.2      | 1.6  | 0.0  | 1.6  | 0.0   |
| 100～299人 (n=87)    | 16.1 | 81.6      | 0.0  | 0.0  | 5.7  | 0.0   |
| 300～999人 (n=57)    | 12.3 | 80.7      | 0.0  | 0.0  | 10.5 | 0.0   |
| 1000人以上 (n=24)     | 8.3  | 91.7      | 0.0  | 0.0  | 8.3  | 0.0   |
| <b>【労働組合の有無】</b>   |      |           |      |      |      |       |
| 労働組合のある企業 (n=286)  | 15.4 | 82.5      | 1.0  | 0.0  | 4.9  | 0.0   |
| 労働組合のない企業 (n=99)   | 27.3 | 72.7      | 0.0  | 2.0  | 4.0  | 0.0   |

※報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」と回答した企業を対象に集計。

### 2-3. 報奨金の支給時点

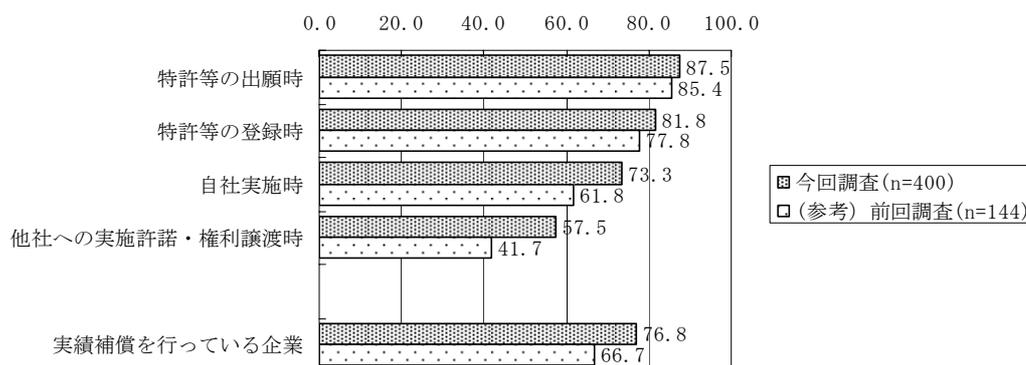
報奨金について「明文の規定」または「慣行」があるとする企業（以下、「報奨金を支給している企業」と略す）に対して、報奨金を支払う時点を尋ねたところ、「特許等の出願時（外国出願を含む）」に支給しているとする企業が87.5%と最も多く、次いで、「特許等の登録時」が81.8%、「自社実施時（今後の実施を見込んで支給する場合を含む）」が73.3%、「他社への実施許諾（ライセンス供与）・権利譲渡時」が57.5%となっている。前回調査と比較すると、いずれの支払時点も今回調査の結果のほうが高く、とくに「自社実施時」は11.5ポイント、「他社への実施許諾・権利譲渡時」は15.8ポイント高くなっている。

「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76.8%となっており、前回調査(66.7%)と比較すると、10.1ポイント高い（図表4-8）。

なお、参考として、報奨金の支給時点の組み合わせをみると、4つの時点で全て支払う企業が46.5%と最も多い。次いで、「特許等の出願時」「特許等の登録時」「自社実施時」の3時点で支払う企業が13.5%、「特許等の出願時」「特許等の登録時」の2時点で支払う企業が13.3%などとなっている。わずかではあるが、報奨金を「特許等の登録時」から支給している企業や、「自社実施時」から支給している企業もあった。

前回調査と比較すると、4つの時点すべてで支払う企業は前回調査で29.9%だったものが、今回調査では46.5%と16.6ポイント高くなっている一方、「特許等の出願時」「特許等の登録時」の2時点で支払う企業は前回調査で21.5%だったものが、今回調査では13.3%と8.2ポイント低くなっている（図表4-9）。

図表4-8：報奨金の支給時点（複数回答、単位＝％）



※報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。なお、ここでの「実績補償を行っている企業」とは「自社実施時」または「他社への実施許諾・権利譲渡時」のいずれかに支給しているとした企業のことである。

図表4-9：報奨金の支給時期の組み合わせ別の支払状況（複数回答）

| 選択肢の組み合わせ      | 1           | 2           | 3         | 4                              | 今回調査<br>(n=440) |        | (参考) 前回調査<br>(n=144) |        |
|----------------|-------------|-------------|-----------|--------------------------------|-----------------|--------|----------------------|--------|
|                | 特許等<br>の出願時 | 特許等<br>の登録時 | 自社実<br>施時 | 他社へ<br>の実施<br>許諾・<br>権利譲<br>渡時 | 件数              | 割合 (%) | 件数                   | 割合 (%) |
| "1, "          | ○           |             |           |                                | 14              | 3.5    | 9                    | 6.3    |
| "1, 2, "       | ○           | ○           |           |                                | 53              | 13.3   | 31                   | 21.5   |
| "1, 2, 3, "    | ○           | ○           | ○         |                                | 54              | 13.5   | 21                   | 14.6   |
| "1, 2, 3, 4, " | ○           | ○           | ○         | ○                              | 186             | 46.5   | 43                   | 29.9   |
| "1, 2, 4, "    | ○           | ○           |           | ○                              | 11              | 2.8    | 7                    | 4.9    |
| "1, 3, "       | ○           |             | ○         |                                | 4               | 1.0    | 4                    | 2.8    |
| "1, 3, 4, "    | ○           |             | ○         | ○                              | 26              | 6.5    | 8                    | 5.6    |
| "1, 4, "       | ○           |             |           | ○                              | 2               | 0.5    | 0                    | 0.0    |
| "2, "          |             | ○           |           |                                | 16              | 4.0    | 8                    | 5.6    |
| "2, 3, "       |             | ○           | ○         |                                | 4               | 1.0    | 1                    | 0.7    |
| "2, 3, 4, "    |             | ○           | ○         | ○                              | 3               | 0.8    | 1                    | 0.7    |
| "3, "          |             |             | ○         |                                | 15              | 3.8    | 10                   | 6.9    |
| "3, 4, "       |             |             | ○         | ○                              | 1               | 0.3    | 1                    | 0.7    |
| "4, "          |             |             |           | ○                              | 1               | 0.3    | 0                    | 0.0    |
| 無回答            |             |             |           |                                | 10              | 2.5    | 0                    | 0.0    |
| 総計             |             |             |           |                                | 440             | 100.0  | 144                  | 100.0  |

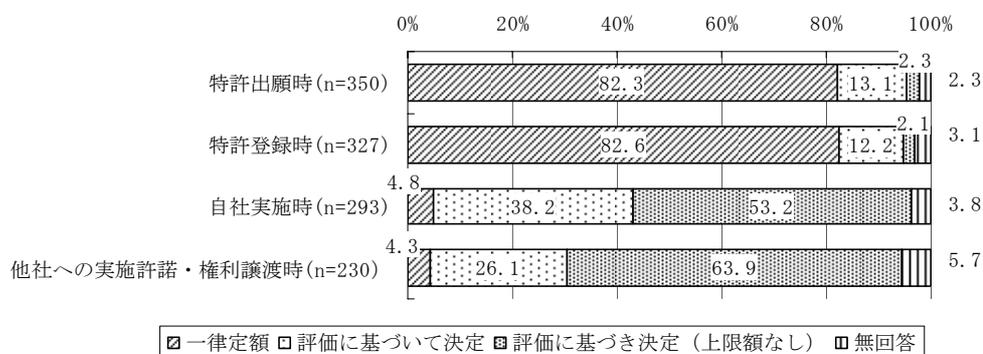
※○印は選択肢の組み合わせを意味する。

#### 2-4. 報奨金額の決定方法

報奨金を支給している企業について、支給する時点別に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、8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、9割の企業が何らかの評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53.2%あり、「他社への実施許諾・権利譲渡時」では「上限なし」は63.9%となっている（図表4-10）。

図表4-10：報奨金額の決定方法（支給時点別）



※報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

## 2-5. 報奨金の決定方法別の金額

決定方法別の金額についてみると（図表 4-11）、特許出願時で 8 割の企業が採用している一律定額の平均値は 9,941 円だった（最大値 100,000 円、最小値 1,000 円）。

同様に、特許登録時で 8 割の企業が採用している一律定額の平均値は 23,782 円だった（最大値 300,000 円、最小値 1,200 円）。

他方、自社実施時では 9 割の企業が何らかの評価に基づき金額を決定しているが、上限と下限を定めて評価に基づき金額を決定している企業についてみると、上限の平均値は 12,079,577 円であり、下限の平均値は 53,517 円だった。

同様に、他社への実施許諾・権利譲渡時でも 9 割の企業が何らの評価に基づき決定しているが、上限と下限を定めて評価に基づき金額を決定している企業についてみると、上限の平均値は 22,924,444 円であり、下限の平均値は 78,278 円となっている。

なお、前回調査との比較でみると、特許出願時と特許登録時の「一律定額」の平均値は、前回調査に比べわずかではあるが高い。次に、自社実施時と他社への実施許諾・権利譲渡時についてみると、「評価に基づいて決定」の平均値は上限、下限ともに前回調査を上回っており、報奨金の上限額が高額化している可能性を示唆している<sup>4</sup>。

表4-11 報奨金支給時点別にみた金額決定方法、及び金額（今回調査）

| 支払時点別の金額決定方法                  |       |    | 平均値         | 最大値         | 最小値     |
|-------------------------------|-------|----|-------------|-------------|---------|
| <b>特許出願時 (n=350)</b>          |       |    |             |             |         |
| ・一律定額                         | 82.3% | 定額 | 9,941円      | 100,000円    | 1,000円  |
| ・評価に基づいて決定                    | 13.1% | 上限 | 47,434円     | 500,000円    | 4,000円  |
|                               |       | 下限 | 7,419円      | 39,000円     | 1,000円  |
| ・評価に基づいて決定（上限なし）              | 2.3%  |    |             |             |         |
| <b>特許登録時 (n=327)</b>          |       |    |             |             |         |
| ・一律定額                         | 82.6% | 定額 | 23,782円     | 300,000円    | 1,200円  |
| ・評価に基づいて決定                    | 12.2% | 上限 | 197,849円    | 2,000,000円  | 10,000円 |
|                               |       | 下限 | 23,259円     | 10,000円     | 2,000円  |
| ・評価に基づいて決定（上限なし）              | 2.1%  |    |             |             |         |
| <b>自社実施時 (n=293)</b>          |       |    |             |             |         |
| ・一律定額                         | 4.8%  | 定額 | 44,545円     | 100,000円    | 10,000円 |
| ・評価に基づいて決定                    | 38.2% | 上限 | 12,079,577円 | 30,000,000円 | 50,000円 |
|                               |       | 下限 | 53,517円     | 500,000円    | 0円      |
| ・評価に基づいて決定（上限なし）              | 53.2% |    |             |             |         |
| <b>他社への実施許諾・権利譲渡時 (n=230)</b> |       |    |             |             |         |
| ・一律定額                         | 4.3%  | 定額 | 63,333円     | 100,000円    | 40,000円 |
| ・評価に基づいて決定                    | 26.1% | 上限 | 22,924,444円 | 30,000,000円 | 90,000円 |
|                               |       | 下限 | 78,278円     | 500,000円    | 2,500円  |
| ・評価に基づいて決定（上限なし）              | 63.9% |    |             |             |         |

※小数点以下は四捨五入。

（参考）報奨金支給時点別金額決定方法、及び金額（前回調査）

| 支払時点別の金額決定方法                 |       |    | 平均値        | 最大値          | 最小値      |
|------------------------------|-------|----|------------|--------------|----------|
| <b>特許出願時 (n=118)</b>         |       |    |            |              |          |
| ・一律定額                        | 80.5% | 定額 | 8,977円     | 50,000円      | 3,000円   |
| ・評価に基づいて決定                   | 19.5% | 上限 | 134,000円   | 1,500,000円   | 3,000円   |
|                              |       | 下限 | 56,900円    | 1,000,000円   | 0円       |
| <b>特許登録時 (n=107)</b>         |       |    |            |              |          |
| ・一律定額                        | 79.4% | 定額 | 22,588円    | 100,000円     | 1,000円   |
| ・評価に基づいて決定                   | 20.6% | 上限 | 134,059円   | 500,000円     | 30,000円  |
|                              |       | 下限 | 10,778円    | 50,000円      | 0円       |
| <b>自社実施時 (n=86)</b>          |       |    |            |              |          |
| ・一律定額                        | 9.3%  | 定額 | 97,667円    | 500,000円     | 10,000円  |
| ・評価に基づいて決定                   | 90.7% | 上限 | 3,552,308円 | 100,000,000円 | 50,000円  |
|                              |       | 下限 | 30,367円    | 400,000円     | 0円       |
| <b>他社への実施許諾・権利譲渡時 (n=54)</b> |       |    |            |              |          |
| ・一律定額                        | 1.9%  | 定額 | －円         | －円           | －円       |
| ・評価に基づいて決定                   | 98.1% | 上限 | 4,948,333円 | 50,000,000円  | 200,000円 |
|                              |       | 下限 | 44,661円    | 400,000円     | 0円       |

## 2-6. 決定方法別の支払実績

次に、過去5年間の支払実績の各支払時点の平均値についてみると、特許出願時が1,005件、特許登録時が561件、自社実施時が255件、他社への実施許諾・権利譲渡時が58件となっている（図表4-12）。

表4-12 報奨金支給時点別にみた過去5年間の支払実績(今回調査)

|                        | 平均値    | 最大値     | 最小値 |
|------------------------|--------|---------|-----|
| 特許出願時 (n=350)          | 1,005件 | 33,000件 | 0件  |
| 特許登録時 (n=327)          | 561件   | 60,000件 | 0件  |
| 自社実施時 (n=293)          | 255件   | 10,000件 | 0件  |
| 他社への実施許諾・権利譲渡時 (n=230) | 58件    | 5,000件  | 0件  |

※小数点以下は四捨五入。

(参考) 報奨金支給時点別にみた過去5年間の支払実績(前回調査)

|                       | 平均値  | 最大値    | 最小値 |
|-----------------------|------|--------|-----|
| 特許出願時 (n=106)         | 730件 | 7,000件 | 1件  |
| 特許登録時 (n=97)          | 280件 | 3,000件 | 1件  |
| 自社実施時 (n=69)          | 252件 | 6,000件 | 2件  |
| 他社への実施許諾・権利譲渡時 (n=49) | 18件  | 200件   | 1件  |

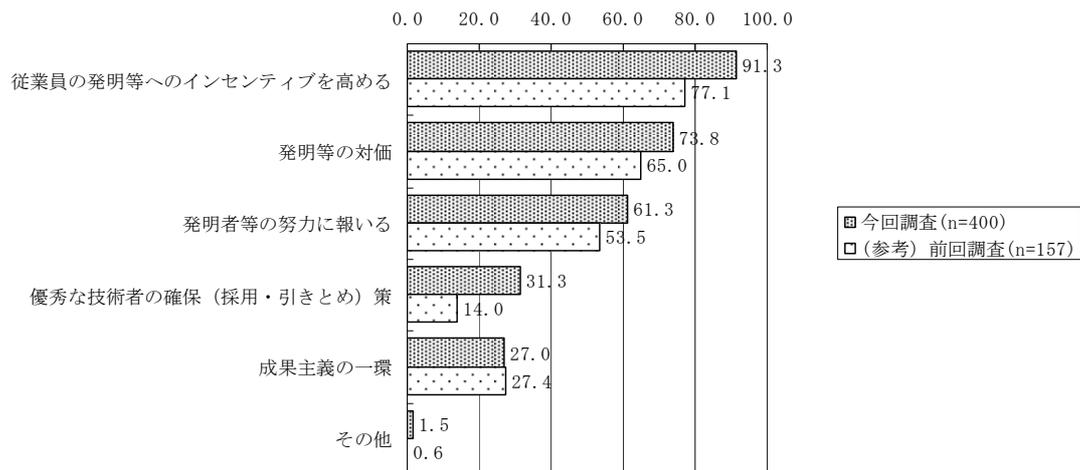
## 3. 報奨金制度の意義と課題

### 3-1. 報奨金制度の意義

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91.3%ともっとも多く、次いで「発明等の対価」が73.8%、「発明者等の努力に報いる」が61.3%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31.3%であり、前回調査より、17.3ポイント高い（図表4-13）。

図表4-13：報奨金制度の意義（複数回答、単位＝％）



※ 報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

### 3-2. 報奨金制度の問題点

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、53.0%が「特に問題点はない」としている一方で、44.5%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12.8ポイント低い）（図表4-14）。

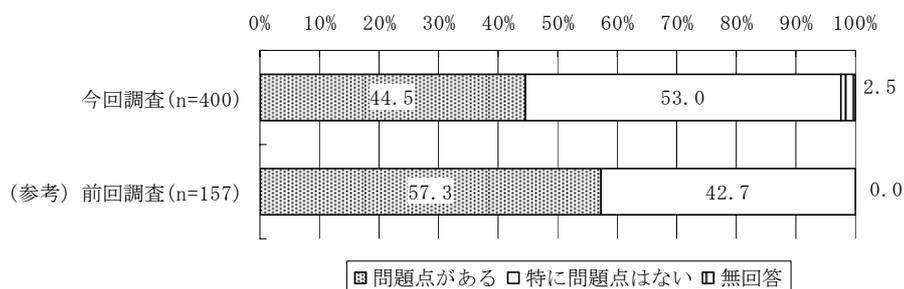
次に、「問題点がある」としている企業について、その内容を尋ねたところ、「報奨金額の決定が困難」が53.4%ともっとも多い。次いで、「発明等のインセンティブになっていない」「発明者等以外の社員が不公平感をもっている」がそれぞれ29.8%などとなっている。

前回調査と比較すると、「報奨金額の決定が困難」が36.7%から53.4%と16.7ポイント上昇しており、報奨金額の決定が依然として難しいことがうかがえる。しかし、「発明等の対価にふさわしい内容になっていない」が46.7%から22.5%、「発明等のインセンティブになっていない」が41.1%から29.8%、「発明者等が不満をもっている」が36.7%から16.9%へと低下しており、発明者本人への対応ではかなり改善がなされているとみることができる。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21.1%から29.8%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4-15）。

両調査はパネル調査ではなく、回収数にも相違が見られることから即断はできないが、前回調査からほぼ3年を経るなかで企業の職務発明制度の改定が進展し、発明の対価や発明者の不満にかかわる事項については問題とする割合が減る一方で、「報奨金額の決定が困難」などの実務上の課題がより鮮明化しているようである。

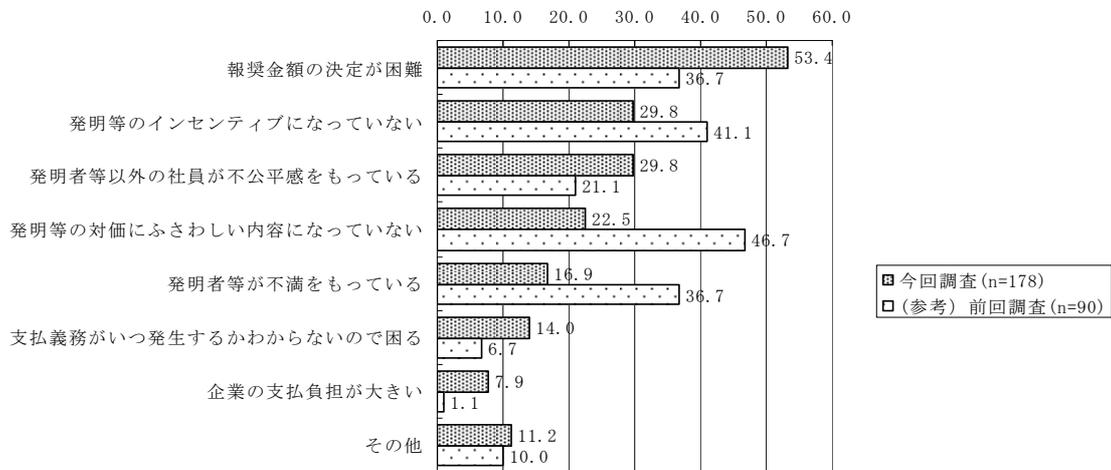
なお、今回調査で「発明者等が不満をもっている」と回答した企業について、不満の内容を尋ねたところ、「報奨金の額が低い」が7割を占めた（ただし、n=30と少ないことに注意）（図表4-16）。

図表4-14：報奨金制度の問題点



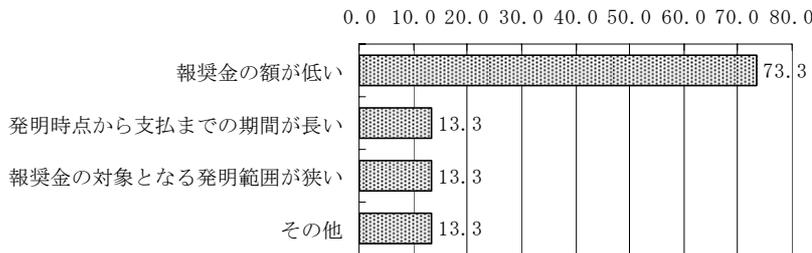
※報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業を対象に集計。

図表4-15：報奨金制度の問題点の内容（複数回答、単位＝％）



※報奨金の取扱いについて、「明文の規定がある」「明文の規定はないが慣行がある」と回答した企業のうち、報奨金制度に「問題点がある」と回答した企業を対象に集計。

図表4-16：発明者等の不満の内容（n=30、複数回答、単位＝％）



※「発明者等が不満をもっている」と回答した企業を対象に集計。

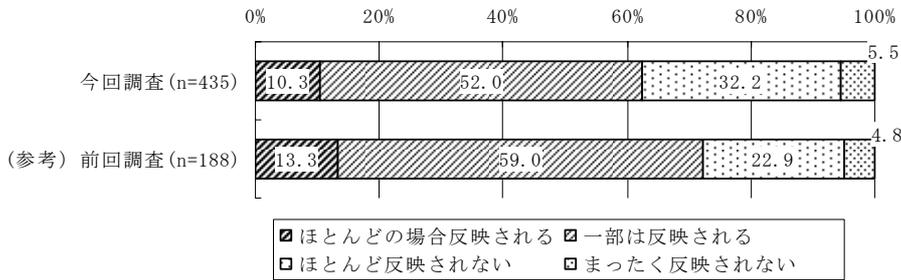
#### 4. 従業員の発明等に対する処遇

##### 4-1. 発明等に対する処遇

発明等が、報奨金以外の処遇に反映されるかについて、該当従業員がいないとする企業を除いた回答企業でみると、「一部は反映される」が52.0%ともっとも多く、「ほとんどの場合反映される」(10.3%)を含めると、約6割が反映されるとしている(図表4-17)。

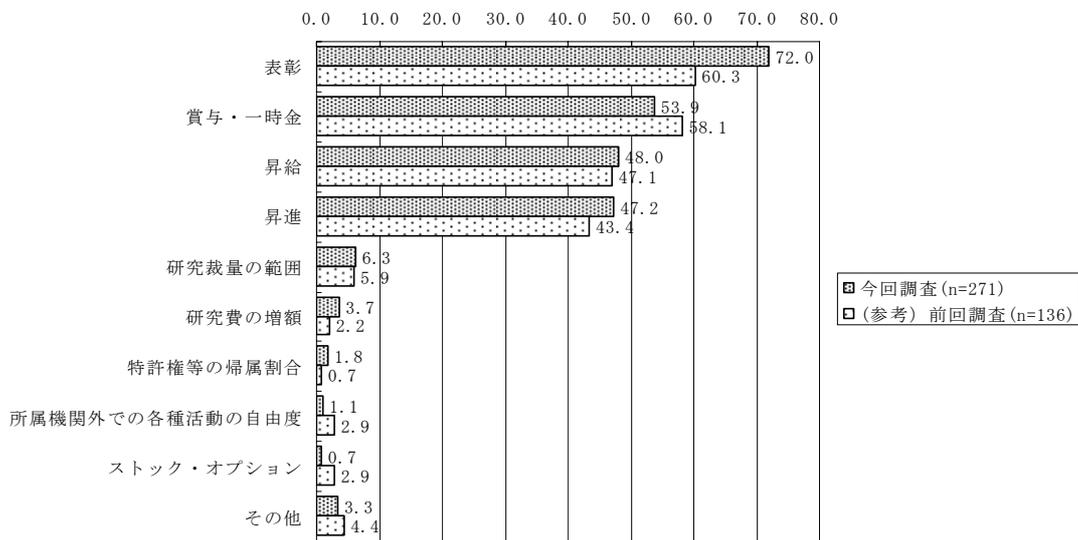
次に、処遇に「ほとんどの場合反映される」「一部は反映される」とした企業について、その具体的な内容を尋ねたところ、「表彰」(72.0%)、「賞与・一時金」(53.9%)、「昇給」(48.0%)、「昇進」(47.2%)などとなっている(図表4-18)。

図表4-17：発明等に対する報奨金以外の処遇への反映の有無



※発明等が、報奨金以外の処遇に反映されるかについて、「該当する従業員がいない」を除いた回答企業を対象に集計。

図表4-18：報奨金以外に反映される処遇の内容（複数回答、単位＝％）



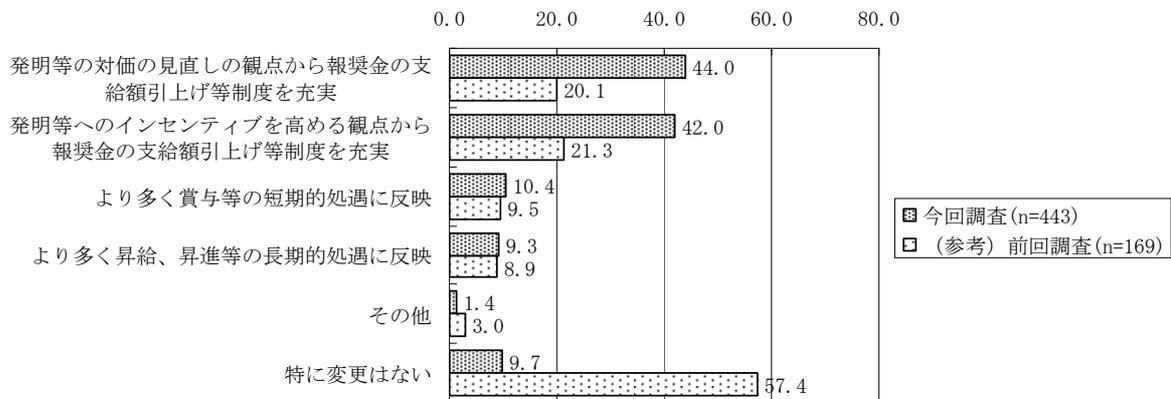
※発明等が、報奨金以外の処遇に反映されるかについて、「ほとんどの場合反映される」「一部は反映される」と回答した企業を対象に集計。

#### 4-2. 発明に対する処遇の変更（最近5年間）

従業員発明に対する処遇を最近5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た回答企業でみると、「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」（44.0%）、「発明等へのインセンティブを高める観点から支給額引上げ等制度を充実」（42.0%）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5年間で「特に変更はない」が57.4%と最も多かったが、今回調査ではその割合は9.7%であり、近年（ここ3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4-19）。

図表4-19：発明に対する処遇の変更・過去5年間（複数回答、単位＝％）

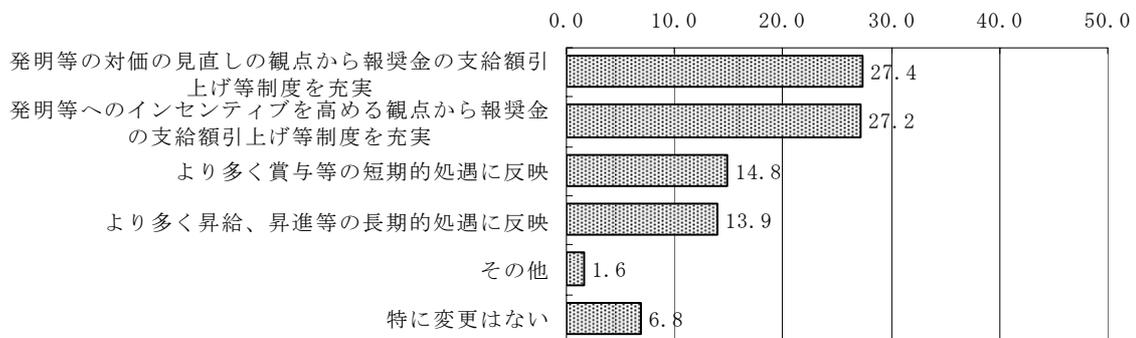


※従業員の発明に対する処遇を最近5年間で変更したかとの問いについて、「該当する従業員がいない」を除いた回答企業を対象に集計。

#### 4-3. 発明に対する処遇の変更（今後の予定）

従業員の発明に対する処遇を今後変更する予定があるかどうかについて、該当従業員のいない企業を除いた回答企業でみると、「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」（27.4%）、「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」（27.2%）が上位を占める（図表4-20）。

図表4-20：発明に対する処遇の変更・今後の予定（n=555、複数回答、単位＝％）



※従業員の発明に対する処遇を今後変更する予定があるかとの問いについて、「該当する従業員がいない」を除いた回答企業を対象に集計。

#### <注>

- 1 本設問は、前回調査では単数回答で尋ねている。今回調査では、就業規則や使用者が定める規則以外の労働契約、労働協約を企業が結んでいるかを確認するため、複数回答とした。
- 2 報奨金とは、ここでは、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。
- 3 本設問は、前回調査では単数回答で尋ねている。今回調査では、就業規則や使用者が定める規則以外の労働契約、労働協約を企業が結んでいるかを確認するため、複数回答とした。
- 4 ただし、前回調査の選択肢には「評価に基づいて決定（上限なし）」がないことに注意。