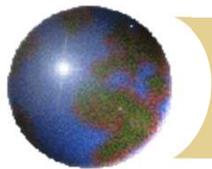


**実態調査(代表企業アンケート)
からみた
職務発明制度の課題**

**2012年12月11日
日本知的財産協会**



職務発明実態調査(会員アンケート)

<その1>

実施時期: 2011年10月

対象企業: 特許保有件数が多い企業や職務発明の対価請求訴訟を経験した企業

回答数: 20社

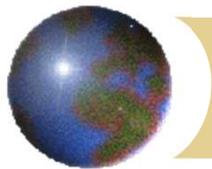
<その2>

実施時期: 2012年9月

対象企業: JIPA正会員出願上位企業91社
(業種別上位1割)

回答数: 66社(72%)



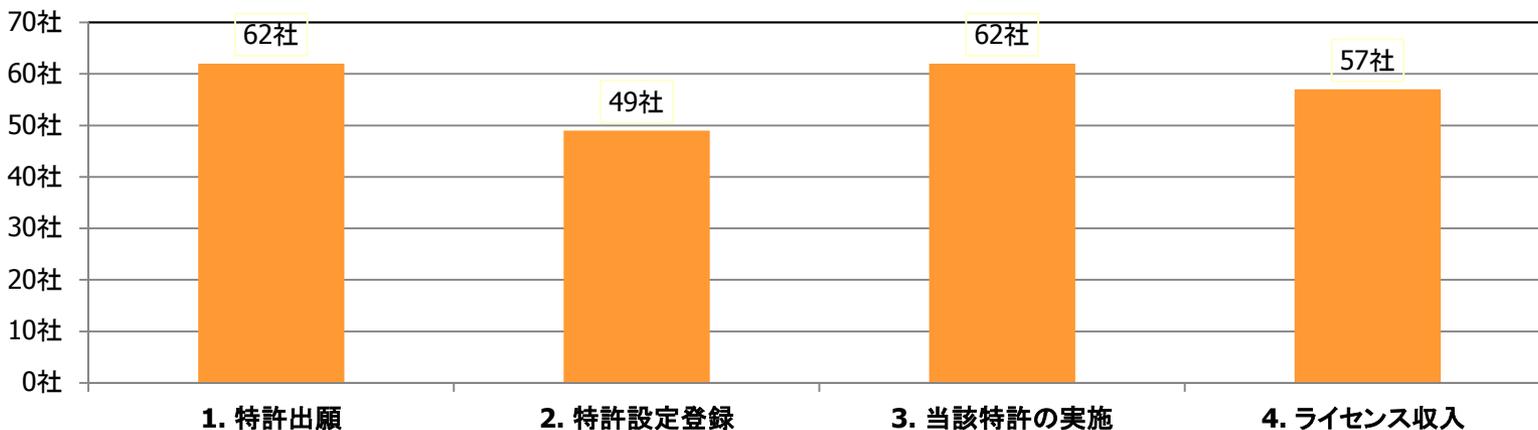


1. 職務発明制度はイノベーション促進に有効な制度か

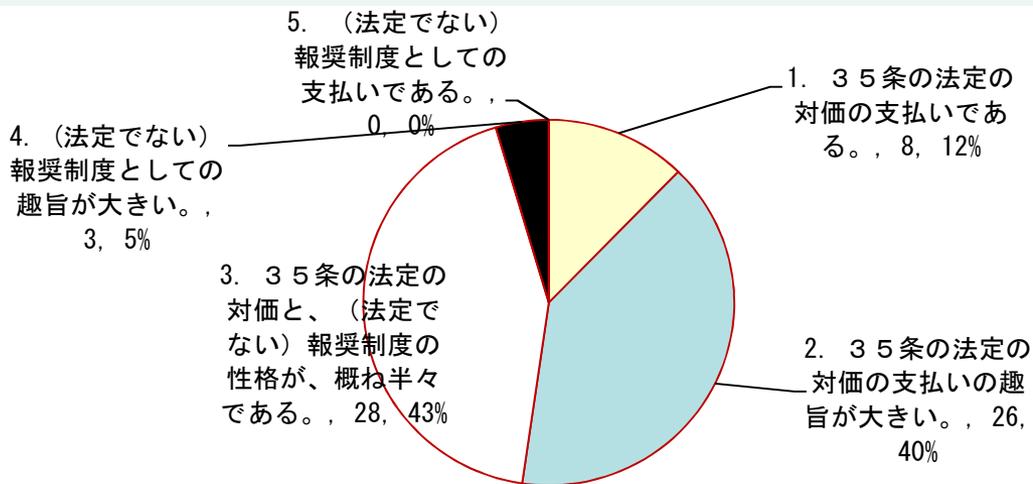
- ❖ 職務発明制度は、発明者たる従業者等への対価支払いを法律で定める方法により発明のインセンティブを付与することを目的としている制度であるが、「発明のインセンティブ付与には寄与しているとは思わない」との結果であった（14社／20社）。
- ❖ 「法律で発明の相当の対価の支払いを命ずる職務発明制度よりも、企業の自由裁量に基づき決められるインセンティブ施策の方が研究者や技術者のイノベーション向上に有効である」と考える企業が殆ど（18社／20社）。



どのタイミングで対価および／または報奨金等を支払いますか？



貴社の職務発明規程における、発明者への金銭の支払いは、どのような性格を有していますか？





現行の特許法35条、および（各会社の）職務発明規程 について、5段階で評価してください。

■ 5. 賛成できる □ 4. どちらかといえば賛成できる □ 3. どちらともいえない ■ 2. どちらかといえば賛成できない □ 1. 賛成できない

① 現行特許法35条は、企業のイノベーション向上に大きく寄与する制度である。



② 職務発明規程に定めた金員の支払いが、研究者や技術者の発明へのインセンティブ向上に大きく寄与している。



③ 現行特許法35条は、他国と比較して、企業の負担が重く紛争を招く制度であるため、日本産業の国際的競争力向上に支障となる。

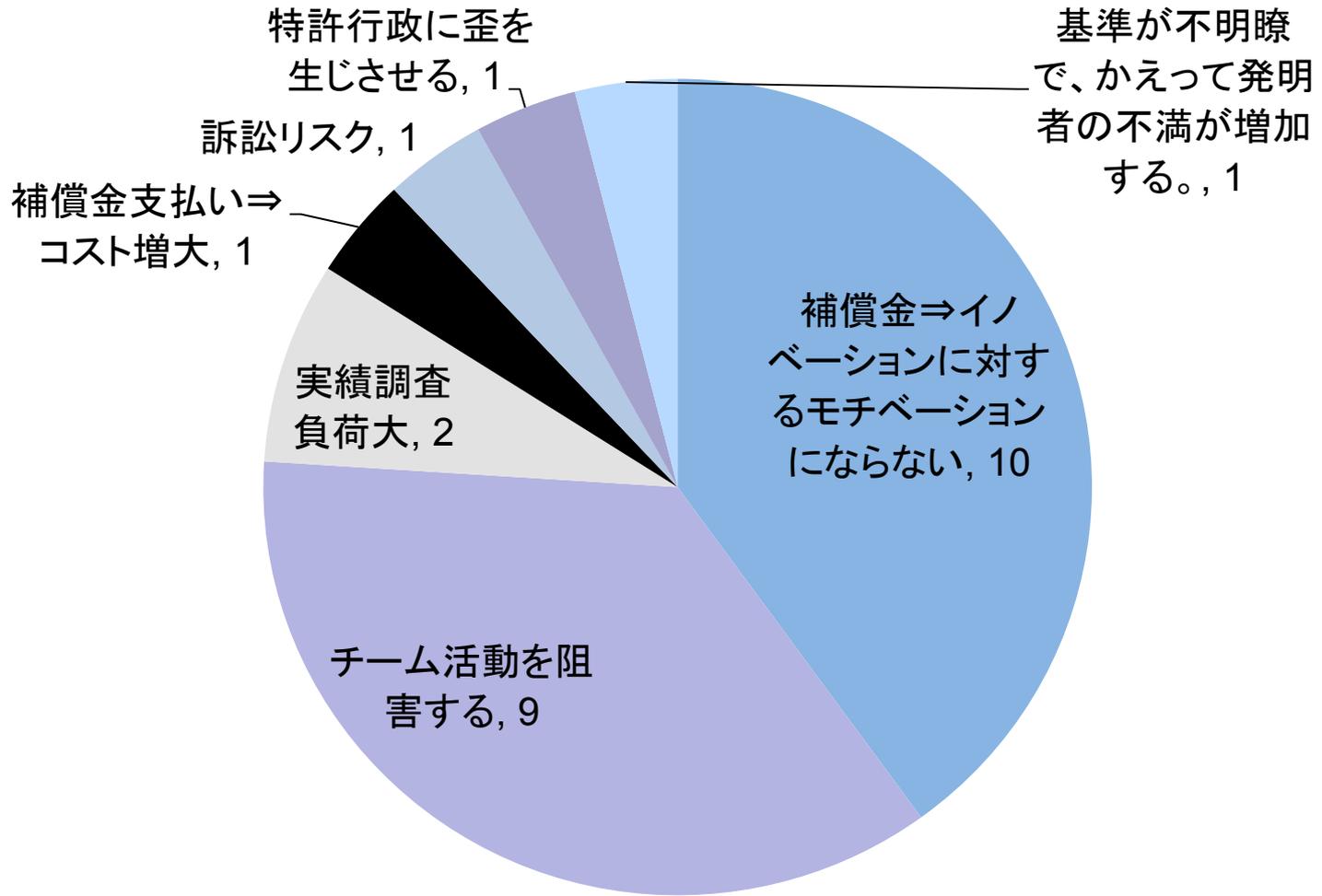


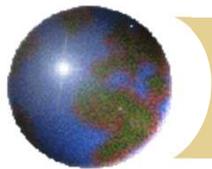
④ 現行特許法35条に基づく対価の支払いよりも、昇給・ボーナス・昇進等の処遇、社長表彰等の表彰や褒賞等の施策の方が発明のインセンティブとして有効である。





現行特許法35条がイノベーション向上に役立っていない 具体的事例





2. 日本の産業競争力向上、グローバル展開に不利な制度ではないか

- ❖ 日本企業はグローバル経営を加速する事が求められている環境下におかれているが、発明に対する補償については各国従業員の平等性・公平性を図る事は難しい問題で障害になっている（不公平：12社／19社）。
- ❖ 我が国の職務発明制度及び運用が他の職務発明制度を保有する国と比べても6特殊な状況にあり、海外企業との競争において不利な立場に置かれている状況は看過できない事態になっている（不利：17社／19社）。



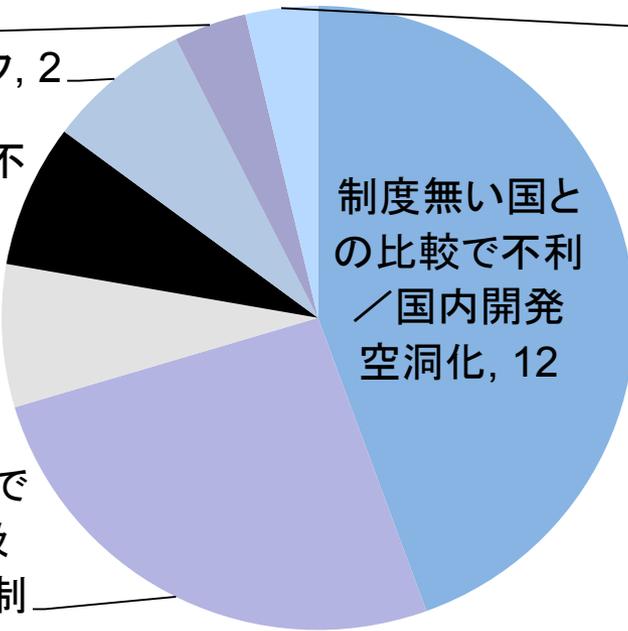
現行特許法35条が日本企業がグローバルな事業展開を行う上で、障害や阻害要因になる具体的事例

海外企業との共同発明の取扱いに関する懸念, 1

訴訟リスク, 2

発明の目的が不明瞭となる, 2
ワールドワイドの開発チームの障害, 2

海外現地法人での発明の取扱いルール制定に制限, 7



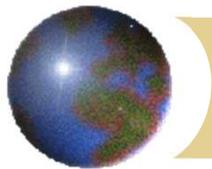
ライセンス契約の際に、補償を考慮すると、制限となる。、 1

現行特許法35条が日本企業のグローバルな事業展開を行う上で、国際競争力の向上に対して、障害や阻害要因になると思ったことや具体的事例がありますか？

障害となった 41%
障害とはならない 2%

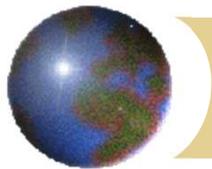
回答なし57%





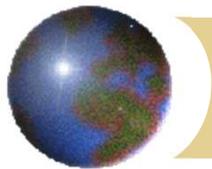
3. 制度運用負担

- ❖ 職務発明制度の維持・管理には発明の評価並びに対価の支払い等の為、知的財産部門や事業部・研究開発部等に多大の業務を強いている実態が確認された。
- ❖ 新規定策定に要した負荷 ⇒⇒⇒ **永久保存**
430人・日 (17社回答)
- ❖ さらなる規定改訂に要した負荷
380人・日 (13社回答)
- ❖ 制度維持に毎年要する負荷 ⇒⇒⇒ **30年保存**
630人・日 (14社回答) <2.6人・年>

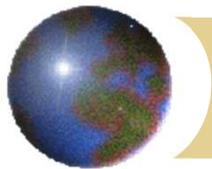


4、現行法は旧法で指摘されていた問題を解消したか

- ❖ 全回答会社が将来も対価請求訴訟が発生すると思うと回答し、その原因として「合理性」の基準が不明確、曖昧であることを挙げる回答が多数であった。
- ❖ 実際に改正作業の現場では「どこまですれば協議が尽くされたのかの確認の困難さ」の回答が最も多かった。



- ❖ 協議を尽くし多数の従業者等の納得を得て決定された対価額であっても、その額が裁判例で示される額と比較して低額であれば、この点(実体面)から「不合理」と判断される懸念を示した。
- ❖ 法改正時に規定を改定した企業の7割は補償金の支給額が増加した。その理由で最も多かった(7割)のは、「旧35条下の裁判例を参酌したため」であった。
- ❖ 企業が考える対価の算定方法・水準は裁判所とは相当異なっている、という指摘があった。



職務発明制度 課題整理

1. **インセンティブ制度**として、企業の施策・判断で研究者・技術者を処遇するほうがイノベーションに有効と考える
2. **グローバル展開**において、諸外国の従業者との平等感・公平性を確保するのが困難な状況
日本企業は海外企業との競争において不利な状況にある
3. 職務発明制度の策定・改正・維持運用に、企業は多大の**業務負担**を負っている
4. 改正法下でも**訴訟リスク**が依然残っているとの認識
理由：合理性の判断基準が不明確
協議の方法・程度、対価の水準の合理性
額：裁判所判決(⇒高額化)と企業実態の相違