

産業横断 職務発明制度フォーラム

EPSON
EXCEED YOUR VISION

セイコーエプソンの職務発明管理 —事務機械の場合—

2012年12月11日

セイコーエプソン株式会社
上柳雅誉

© Copyright Seiko Epson Corporation 2009



1. セイコーエプソンの職務発明報奨制度の考え方

経営理念

お客様を大切に、地球を友に、
個性を尊重し、総合力を発揮して
世界の人々に信頼され、社会とともに発展する
開かれた会社でありたい。
そして社員が自信を持ち、
常に**創造し挑戦**していることを誇りとしたい。

エプソンの特許報奨制度は、「**創造と挑戦**」の社風を推し進めるべく「開発力・技術力」の土台となる先進的、独創的な発明を生み出す意欲を引き出すとともに、価値ある発明に対して相応に報いることを目的として昭和40年に創設されました。

【基本となる考え方】

- ・ 広く従業員に発明を奨励し当社の技術競争力向上に資すること
- ・ 優れた発明に対するインセンティブになること
- ・ 発明者の努力に報いるものであること
- ・ 全従業員に対して公平であること
- ・ 同業他社と比較して総合的に優位性があること
- ・ 基準等を明確にし公正な運用がなされること
- ・ 企業環境や社会環境の変化に応じて柔軟に改定すること

2-1. エプソン職務発明報奨制度の概要（35条改正前）

- 特許出願報奨（出願時）
- 特許登録報奨（登録時）
- 実績報奨（登録後）
- ライセンス実績報奨（契約締結ごと）
- 優秀発明表彰（出願後2年次）
- その他（公知資料発見、侵害製品発見、権利化功労者）

【特徴】

1. 外国での生産または販売実績も実績評価に算入
2. 退職者、遺族に対する支払の実施
3. 海外子会社向け報奨制度を別途規定
4. 派遣社員の発明の扱いを明確化

2-2. エプソン職務発明報奨制度の概要（35条改正後）

Aコース(旧制度の一部改定)

- ・出願報奨： 現行通り
- ・登録報奨： 現行通り
- ・優秀発明賞： 現行通り
- ・実績報奨： 報奨金額アップ
(上限値を従来の数倍に引き上げ)
- ・ライセンス実績報奨： ほぼ現行通り
(等級に応じて報奨)

Bコース(ライセンス収入連動)

- ・出願報奨： 固定額(<Aコース)
- ・ライセンス実績報奨： 実ライセンス収入
額の所定%を報奨

従業員ごとにコースを選択

コース選択は個人別・年度単位
コース変更の頻度は2年毎

3-1. EPSON製プリンターを支える発明(現有特許権)

合計:2681件

紙搬送・給排紙

ヘッドメカ駆動

インク組成
インク供給系
インクカートリッジ

プリントヘッド

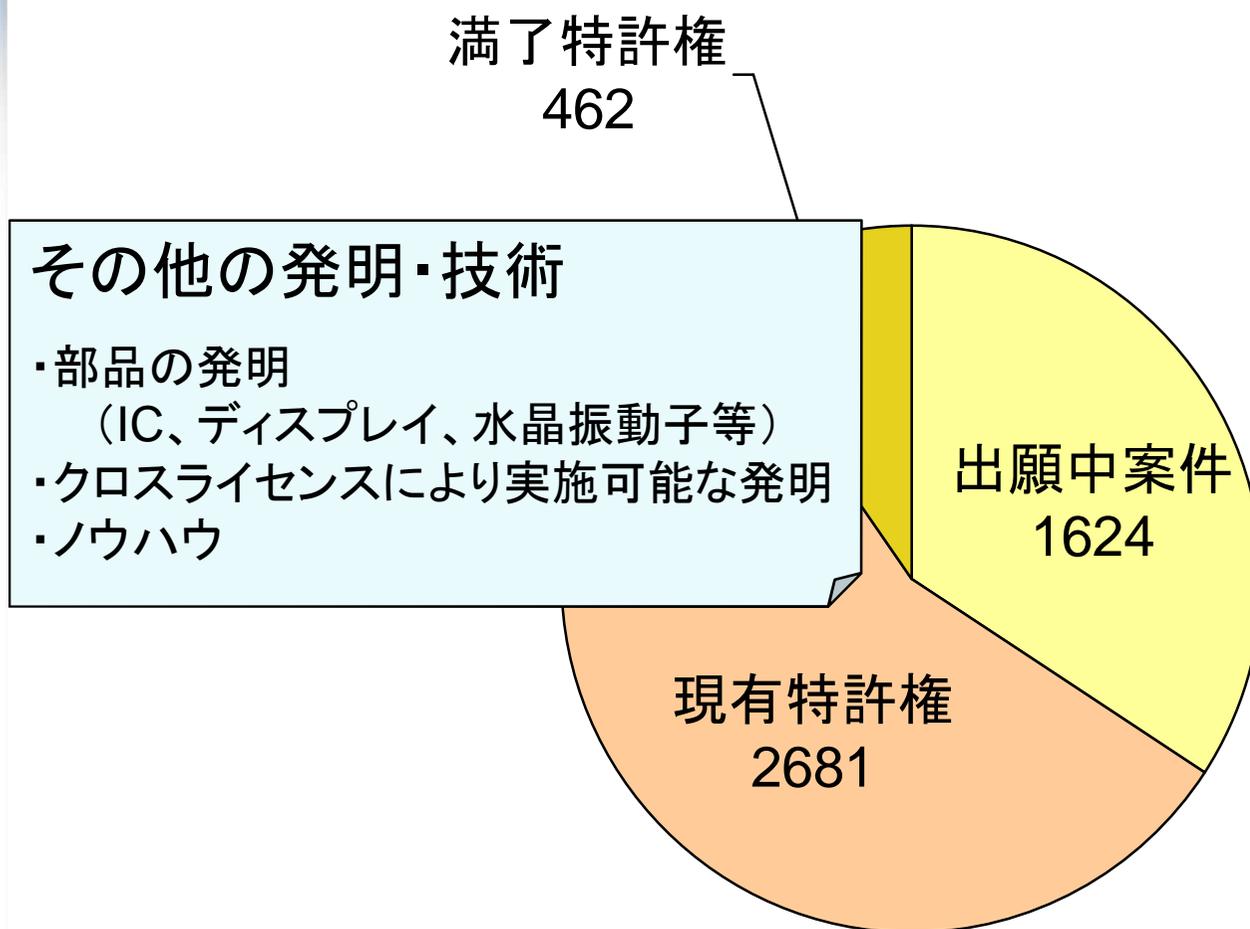
高画質化技術
回路・制御・ファーム

外装
全体構成

スキャナ

生産技術

3-2. EPSON製プリンターを支える発明



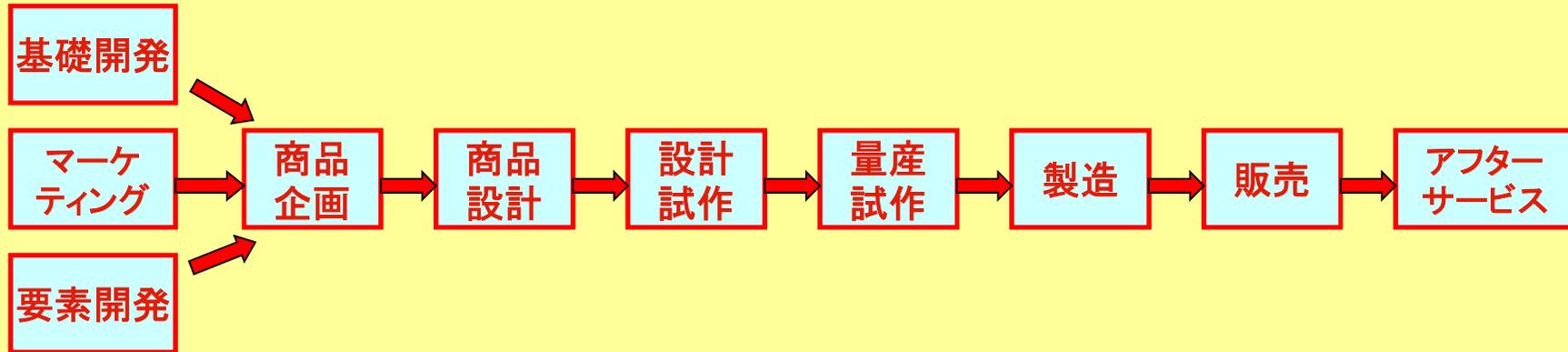
合計: 4767件



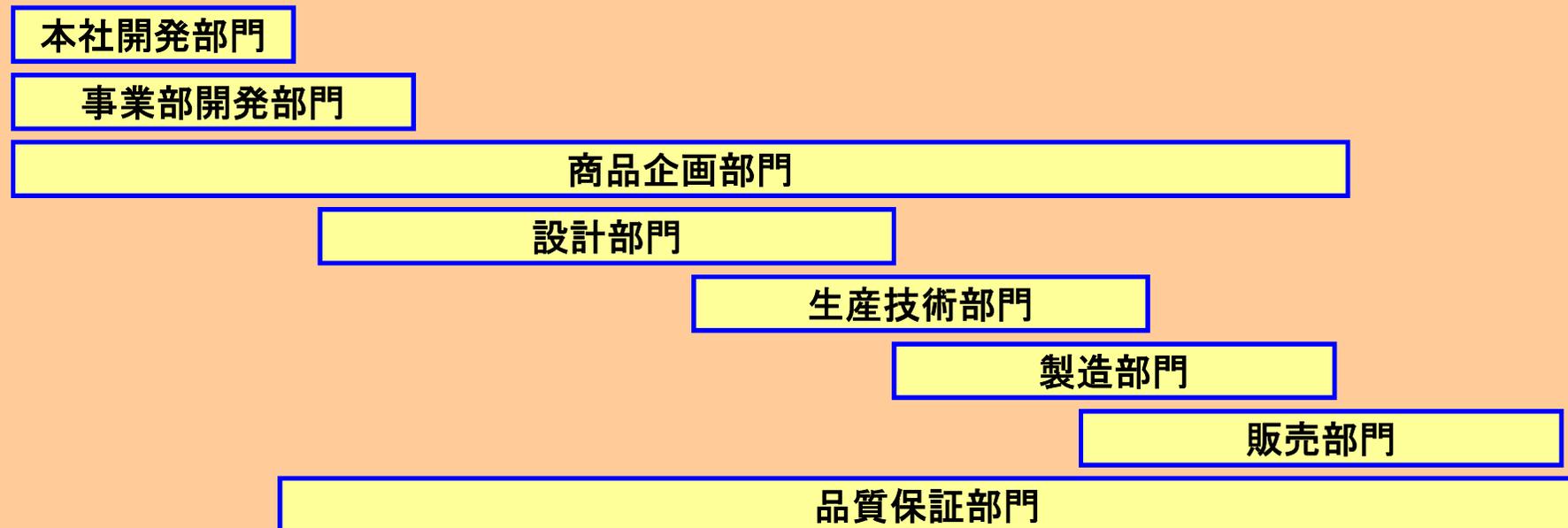
EP-805A

4. プリンターの商品開発プロセス例

開発プロセス



関係部門



5. 報奨制度で腐心すること

インセンティブと35条遵守の両立

【法律上の要求】

4項

- ★対価決定基準策定に際して使用者と従業員で協議
- ★対価決定基準の開示
- ★対価の額算定時の発明者からの意見聴取
- ★支払われた対価が不合理であってはならない

5項

- ★定めがないか不合理な場合には下記2点を考慮して定める
 - ・その発明により使用者が受けるべき利益の額
 - ・その発明に関連して使用者が行う負担、貢献及び従業員の処遇その他の事情

【社内運用上の要求】

- | | |
|------------|-------|
| ★インセンティブ効果 | |
| ★納得性 | ★社内表彰 |
| ★客観性 | ★一貫性 |
| ★網羅性 | ★公平性 |
| ★公正性 | |

【社内運用上の困難点】

- ★共同発明の場合の配分
- ★分割出願の有無やクレーム数の違い
- ★外国出願の有無(発明実施地域とのずれ)
- ★M&Aの場合の対応
- ★派遣社員の発明の扱い
- ★発明1件1件の軽重のつけ方
- ★無効蓋然性のある発明の評価
- ★ノウハウ

ご清聴ありがとうございました。

本日表明されました見解等は発表者個人の見解であり、
セイコーエプソン(株)を代表するものではありません。

(論点) 報奨制度はイノベーション促進のインセンティブになるか

	<p>一般論としての発明報償 (報奨金、社内表彰、処遇、研究便宜など)</p>	<p>35条に規定された「相当の対価」 (独占的利益に対する対価)</p>
<p>特許出願への インセンティブ</p>	<p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発明の顕在化のための効果大 	<p>△</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「相当の対価」目当ての出願
<p>イノベーション促進へのインセンティブ</p>	<p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般にエンジニアは優れた自社製品の開発により、自社並びに社会に貢献したいと思い開発に励む。 ・社長表彰などはエンジニアの勲章 	<p>×</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他社にライセンスしたり、他社実施を妨害することを目的とした開発は原則ない。→イノベーション促進とはならない <p>(自社独占やライセンスは副次的な効果であり、特許テクニクである。)</p>

- ★管理の煩雑さ、管理コストの負担増
- ★裁判所の「相当の対価」決定手法のトレース不可
- ★長期間「相当の対価」が確定しないリスク
- ★社内で優秀な発明を褒めることがはばかられる(リスク増大のため)→インセンティブとしての効果減
- ★金銭偏重で独自の報償ができない→インセンティブとしての効果減
- ★一部発明者のみに多額な報奨金が支払われるのは開発現場のチームワークにマイナス。→企業競争力(強み)をスポイル
- ★非技術系社員に不公平感
- ★社内の報奨制度改定手続きの煩雑さ→制度硬直化
- ★国際協同開発時の我が国企業だけの複雑な承継手続き(共同発明時、報償時、)報償手続