

# JIPA会員出願上位職務発明アンケート集計

2013/1/15

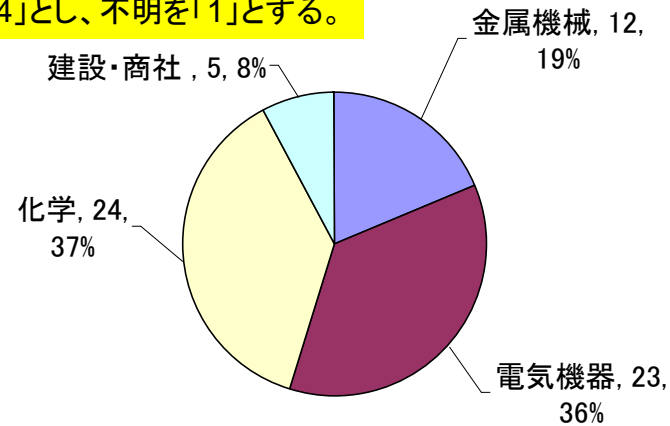
実施日：2012/9/21-10/8

対象：JIPA正会員 出願上位企業91社(業種別上位1割)

回答率：72%(66社)

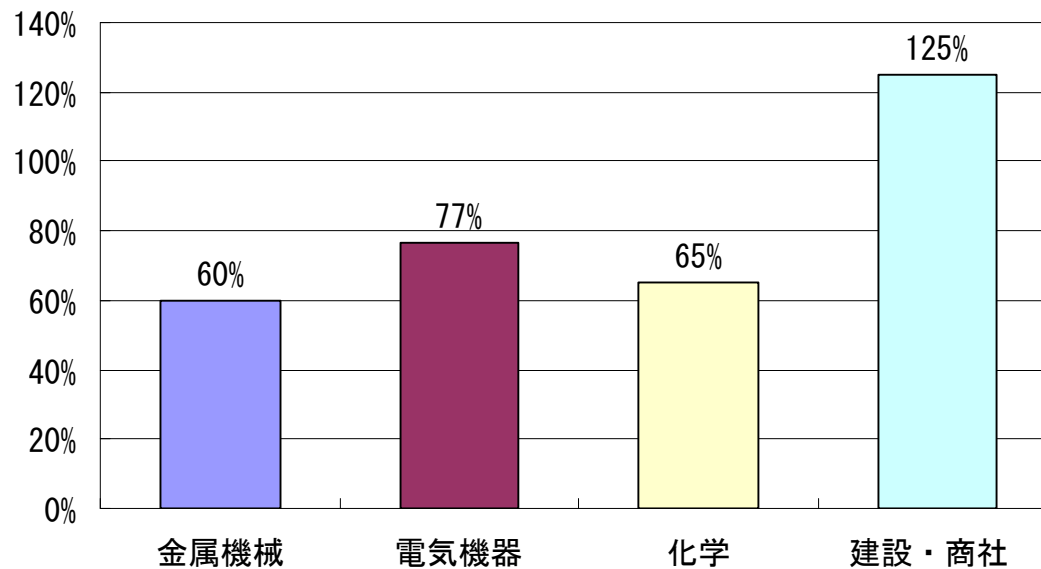
## Q1-1 貴社は日本知的財産協会のどの業種別部会に属しますか？

建設・商社の回答数は「4」とし、不明を「1」とする。



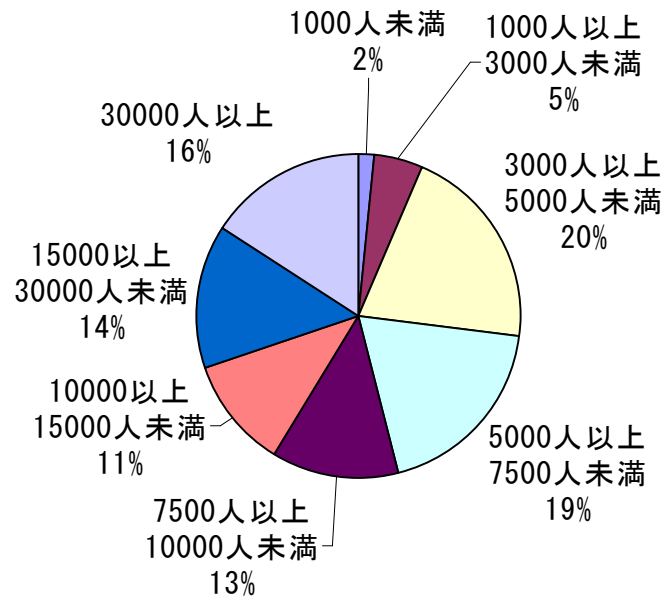
### 【参考】 部会毎の回答率

建設・商社の回答率は、100%とし、不明を1社とする。

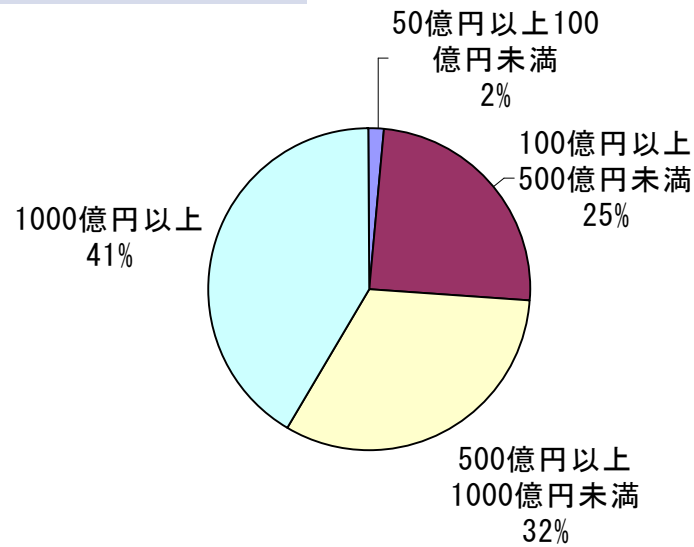


内部用コメント:  
「建設・商社」は、4社に依頼したが、  
回答では5社となっており、回答ミ  
ス(1社と思われる)があったと思わ  
れる」

Q1-2 貴社の現在の従業員数をお教え下さい。

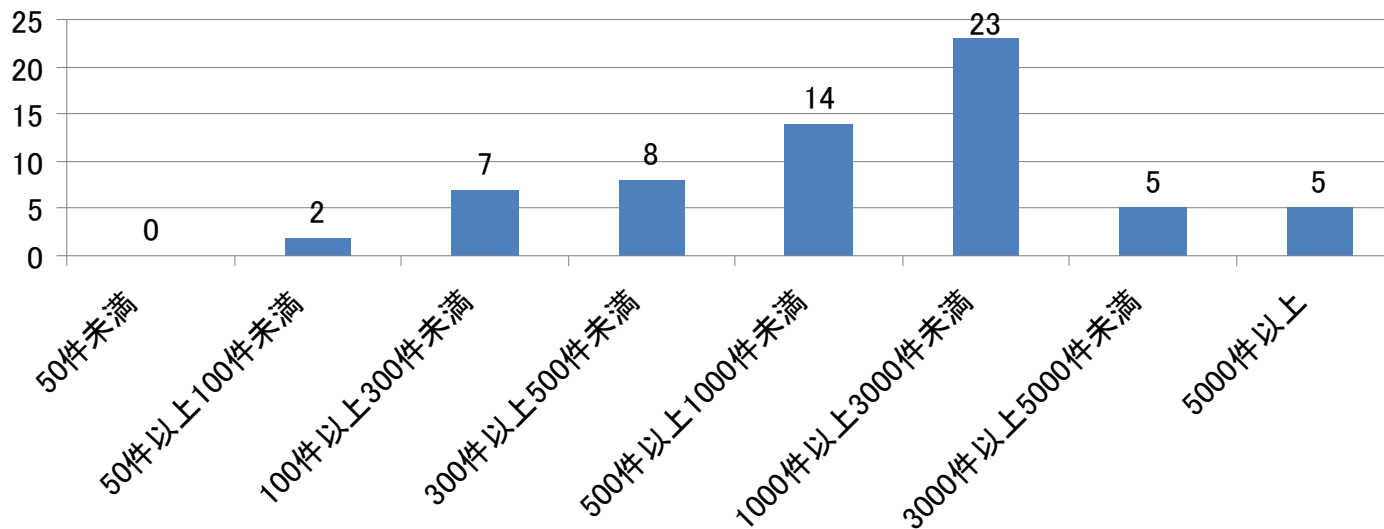


Q1-3 貴社の資本金をお教え下さい。

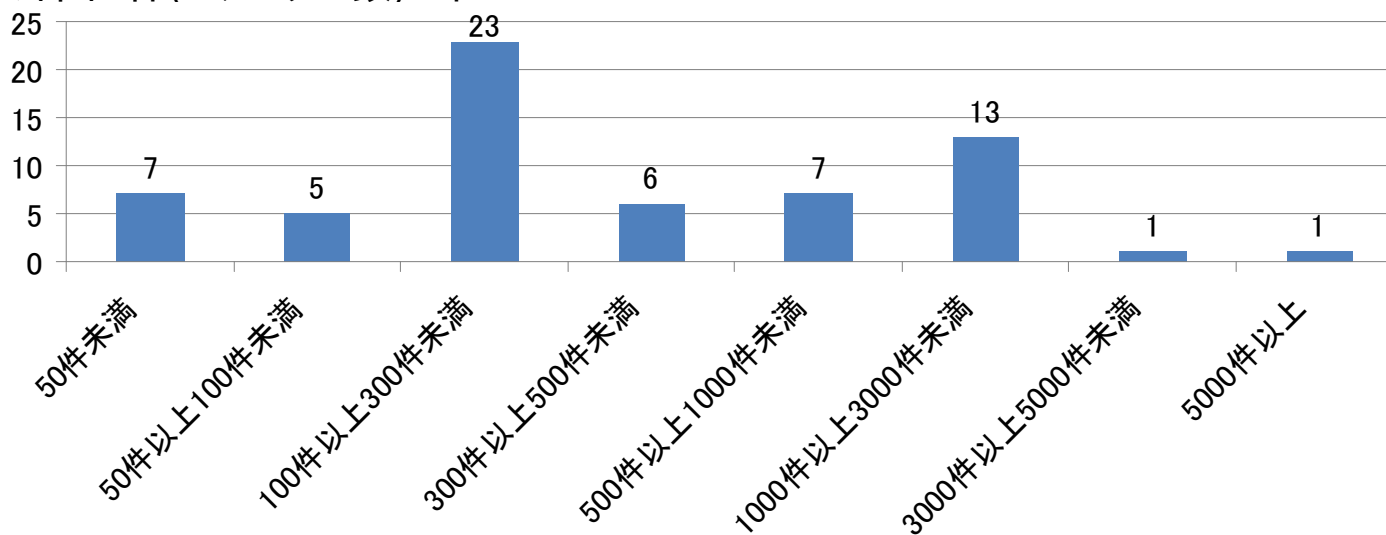


## Q1-4 貴社の国内、外国の特許出願件数をお教え下さい。

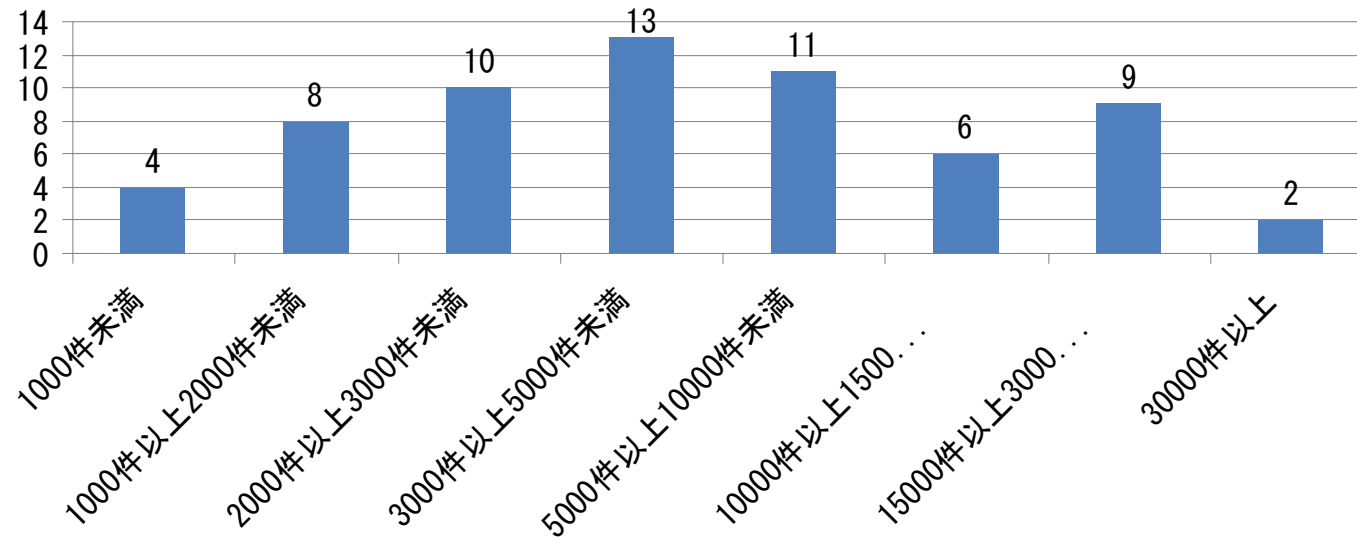
### 国内 件/年



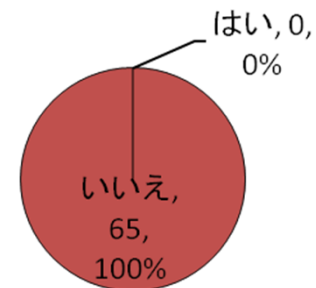
### 外国 件(ファミリー数)/年



Q1-5 貴社の国内特許保有件数(大まかな数字で結構です)をお教え下さい。

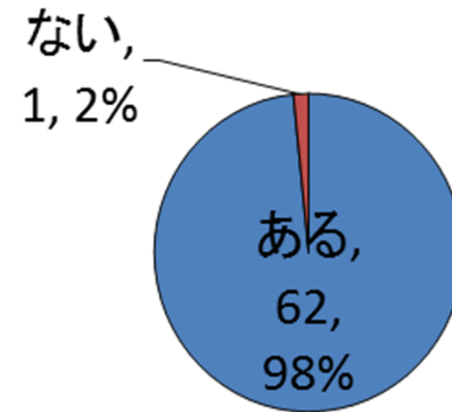


Q1-6 貴社は外資系企業ですか？



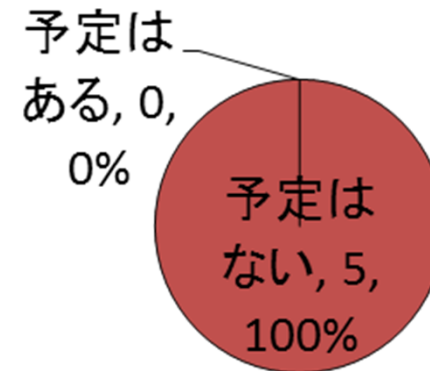
### Q2-1 貴社に職務発明規程はありますか？

No.33の企業は無回答であるが、Q2-3,4を回答していることから職務発明規程を持っているものと推定される。



### Q2-2 将来、職務発明規程を制定する予定はありますか？

予定はない、と回答した5社は、Q2-1で職務発明規程が「ある」と回答しており、「改訂の予定はない」という回答と推定される。Q2-1で「ない」と回答した会社は、無回答。

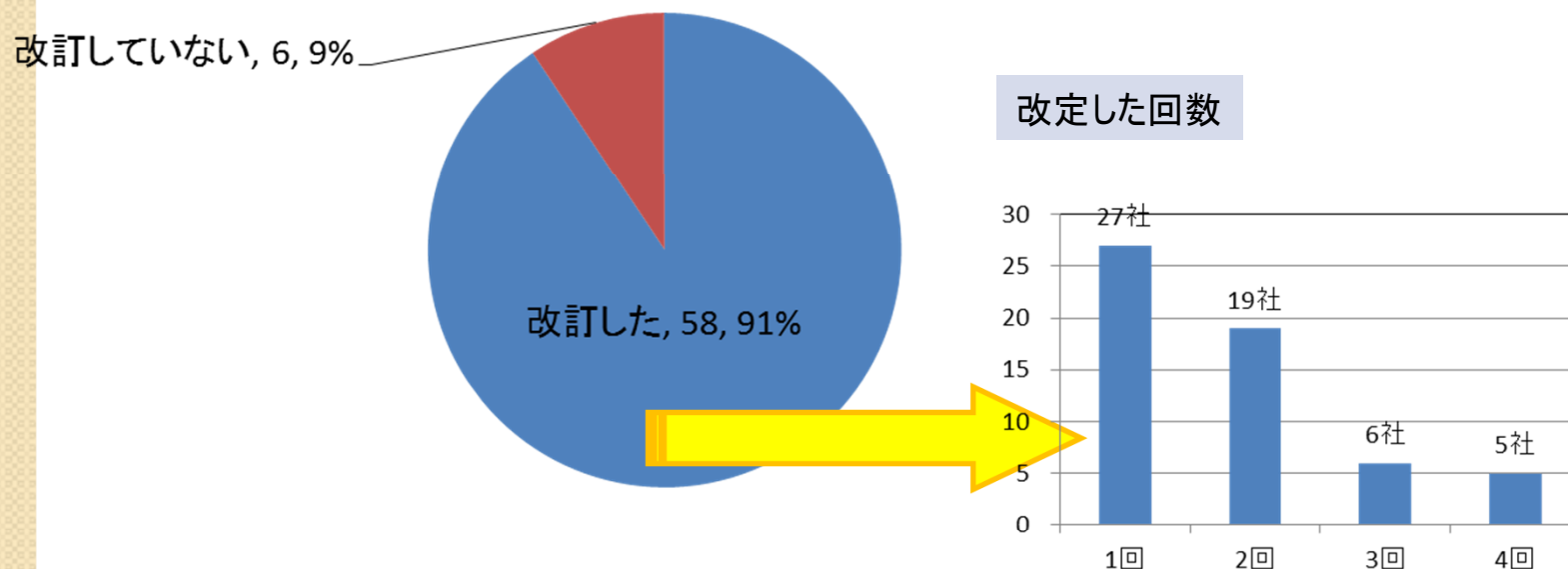


### 予定がある会社へ 制定予定年は？

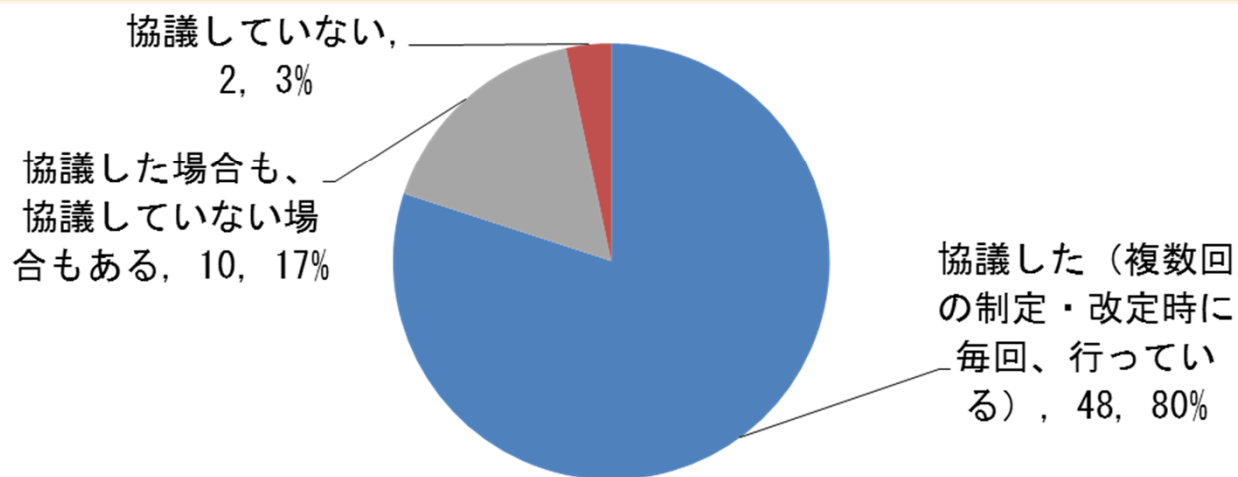
回答なし

予定はある、と回答した会社は0社であるため。

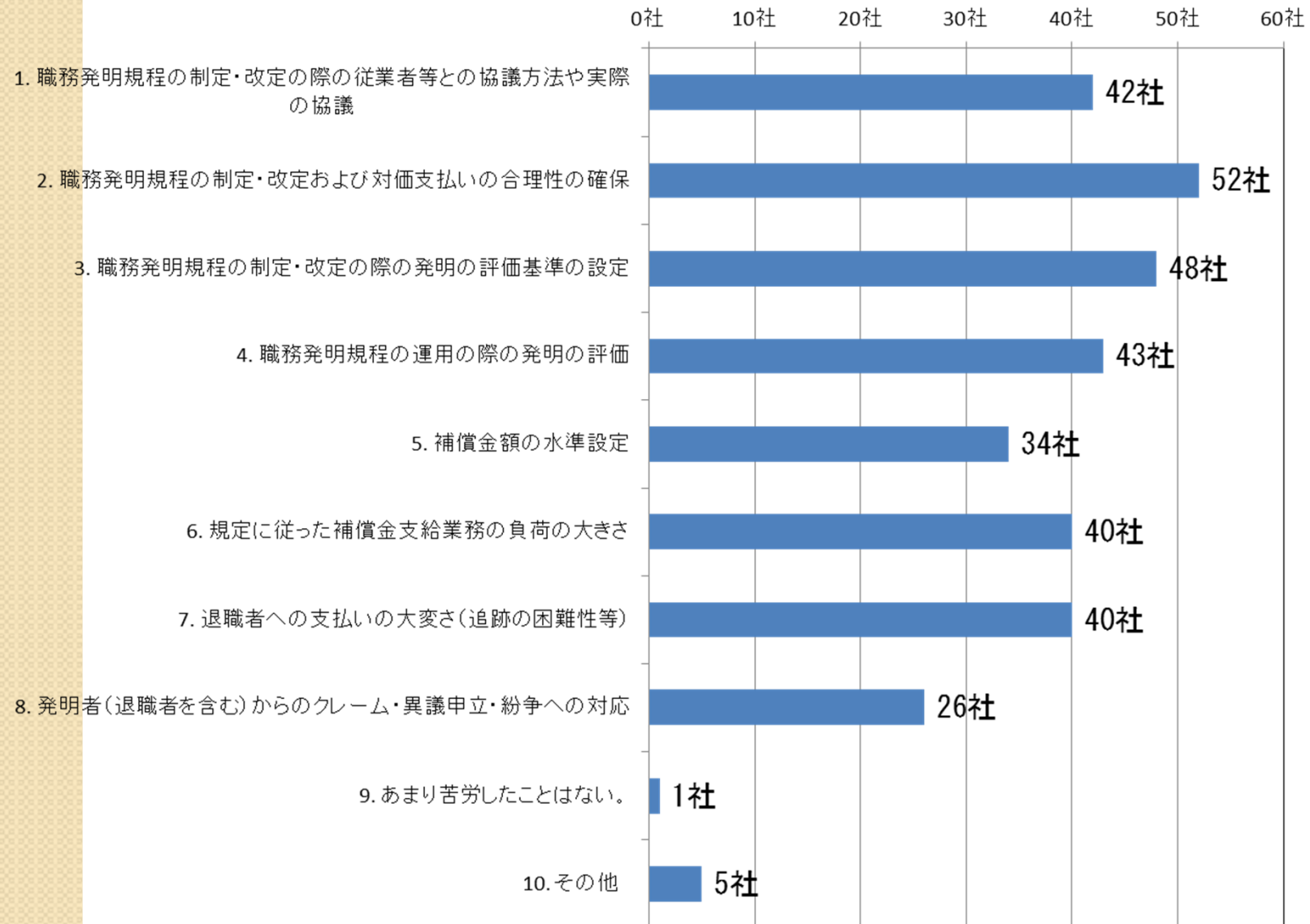
Q2-3 2004年特許法35条改正時以降、職務発明規定を制定・改訂しましたか？



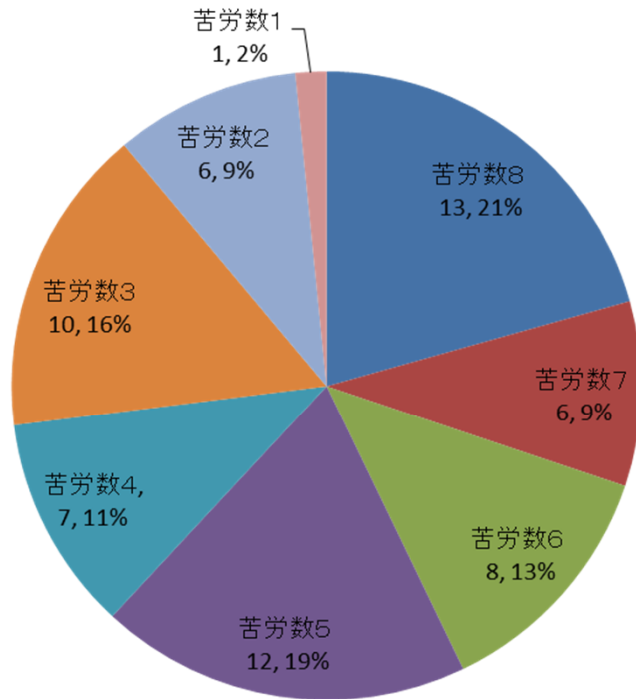
Q2-4 2004年の改正以降、職務発明規定の制定・改正を行った場合、従業員と協議しましたか？



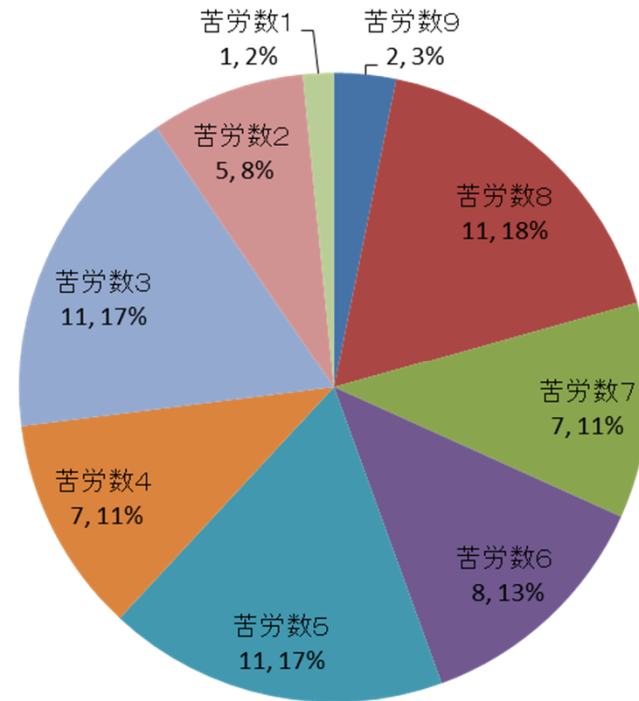
## Q2-5 職務発明規程の制定・改定または運用で苦労した、 または苦労されていることがあれば、どんなことでしょうか？







苦勞数に「その他」を含めない場合



苦勞数に「その他」を含める場合

## ■Q2の集計結果からわかること

- ・63社のうち、62社(98%)の企業が、職務発明規程を持っている。(Q2-1)
- ・2004年の特許法第35条改正時以降、職務発明規程を改定した企業は、64社のうち58社(91%)有り、これら改訂した企業のうち、27社が改定回数1回、19社が改定回数2回、6社が改定回数3回、5社が改定回数4回であった。  
一方、64社のうち6社(9%)の企業は改訂していない。  
さらに、2004年の特許法第35条改正時以降に職務発明規程を初めて制定した企業は無い。(Q2-3)
- ・2004年の改正以降、職務発明規程の制定・改定を行った場合、60社のうち48社(80%)が改定時に従業員等と毎回協議を行うと回答し、10社(17%)が協議した場合と協議しない場合とが有ると回答し、2社(3%)が協議をしていないと回答した。  
(Q2-4)

- ・職務発明規程の制定・改定または運用で苦勞した企業は、64社のうち63社(98%)有り、「あまり苦勞していない」と回答した企業は1社(2%)であった。

苦勞した企業のうち、

1. 従業員との協議方法や実際の協議において苦勞した企業が42社
2. 合理性の確保に苦勞した企業が52社
3. 発明の評価基準の設定に苦勞した企業が48社
4. 規程運用の際の発明の評価に苦勞した企業が43社
5. 補償金額の水準設定に苦勞した企業が34社
6. 規程に従った補償金支給業務の不可の大きさに苦勞した企業が40社
7. 退職者への支払いに苦勞した企業が40社
8. 発明者からのクレーム・異議申立・紛争への対応に苦勞した企業が26社

であった。

- ・合理性の確保に苦勞している企業が一番多く、次いで、発明の評価基準の設定、発明の評価、従業員との協議方法や協議そのもの、補償金の支給業務の負荷、退職者への支払い、補償金の水準設定の順で半数以上の企業が苦勞していることを挙げている。

上記以外の苦勞として5社から回答があった。回答内容は下記のとおり  
(複数回答あり)。

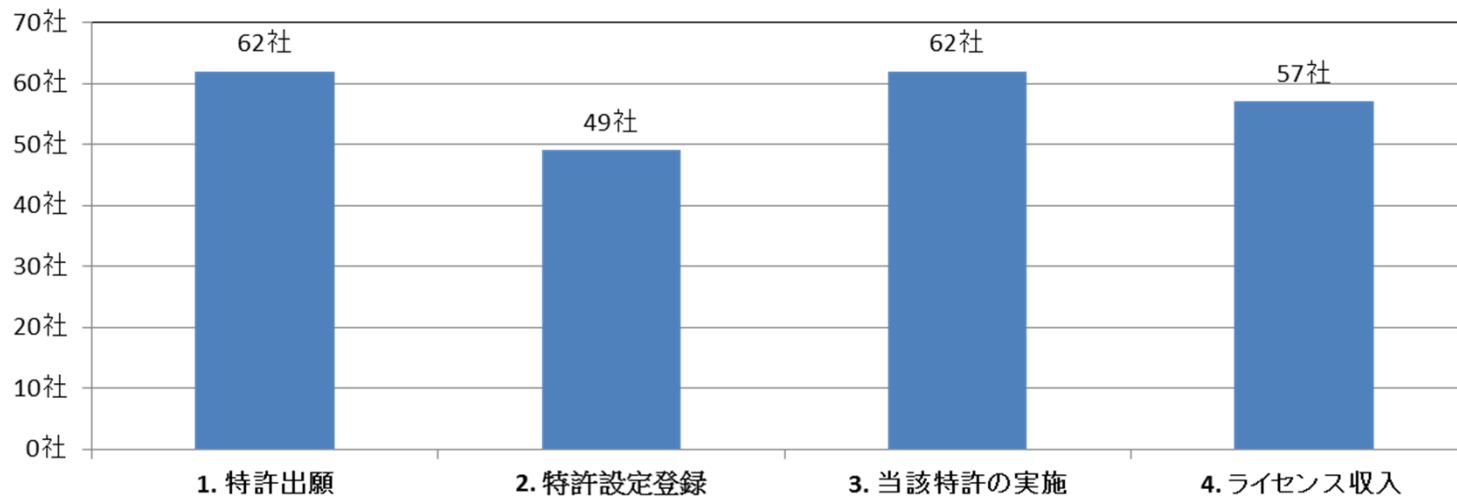
- ・規程改訂に伴うシステム変更、新規程での支払と旧規程での支払とが混在することによる業務負荷の大きさ
- ・事業部の補償金申請業務の負荷の大きさ
- ・評価結果を30年間保存しておかなければならない負荷の大きさ
- ・説明や協議に要する費用負担
- ・他の社内規定と比較にならないほど膨大な手数料がかかること
- ・手続きに正解がなく、決定自体に手数料がかかること
- ・社内制度にもかかわらず、判決動向の分析結果を踏まえることが必要であること
- ・不利益変更が難しく、合併等により報奨金額が増大すること、会社の業績が悪い場合でも報奨金額を削減できないこと

## ■ Q2の集計結果の考察

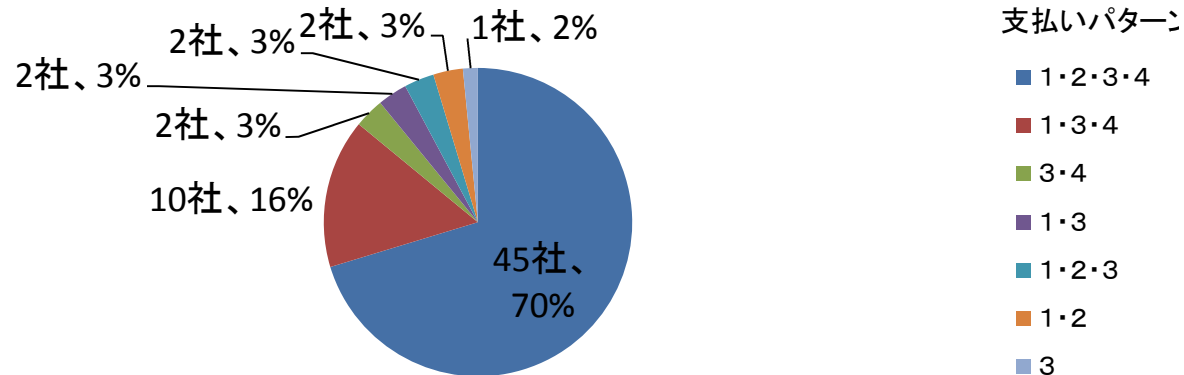
- ・職務発明規程を設けている企業の多くが、2004年の特許法35条改正時以降に規程の改定を行っており、その改定時には従業員等との協議を行っており、改正法に対して真摯に対応している。
- ・アンケートに回答したほとんどの企業は、職務発明規程の制定・改定または運用において何らかの苦勞を抱えており、しかも複数の苦勞を抱えおり、企業にとって、職務発明規程の制定・改定または運用が大きな負荷となっている。

Q3-1 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？  
 (本質問は支払いのタイミングのみを伺ったものです。)

有効回答社数: 64社

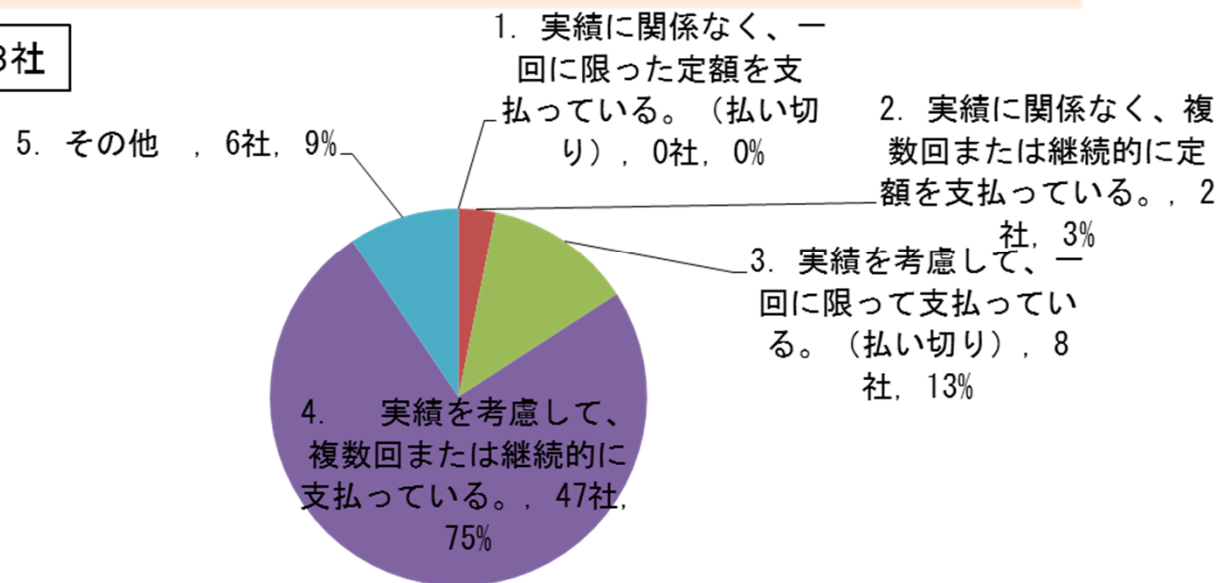


支払いパターン別会社数



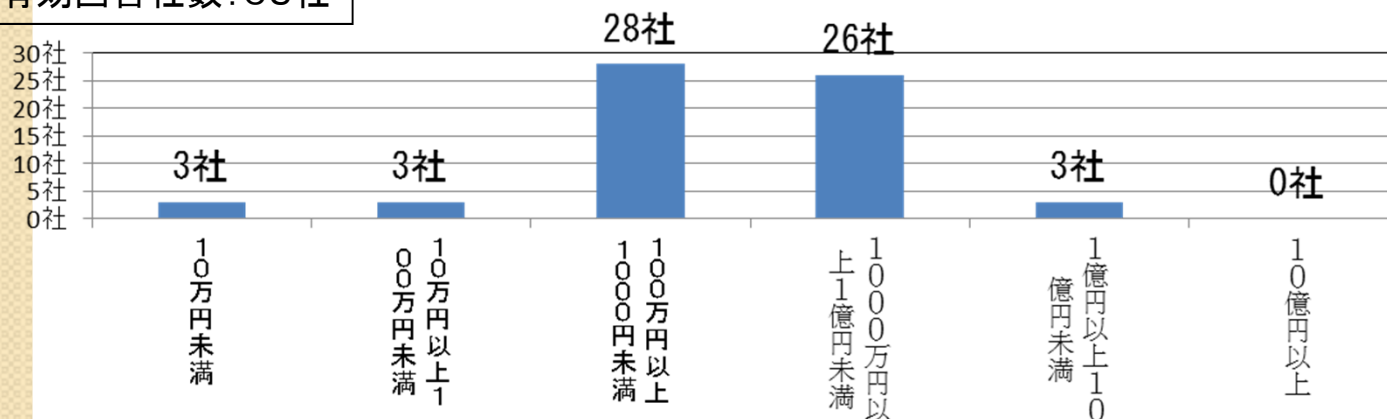
Q3-2 3-1で、3,4を選択された企業にお尋ねします。その支払い方法は以下の内どれですか？

有効回答社数:63社



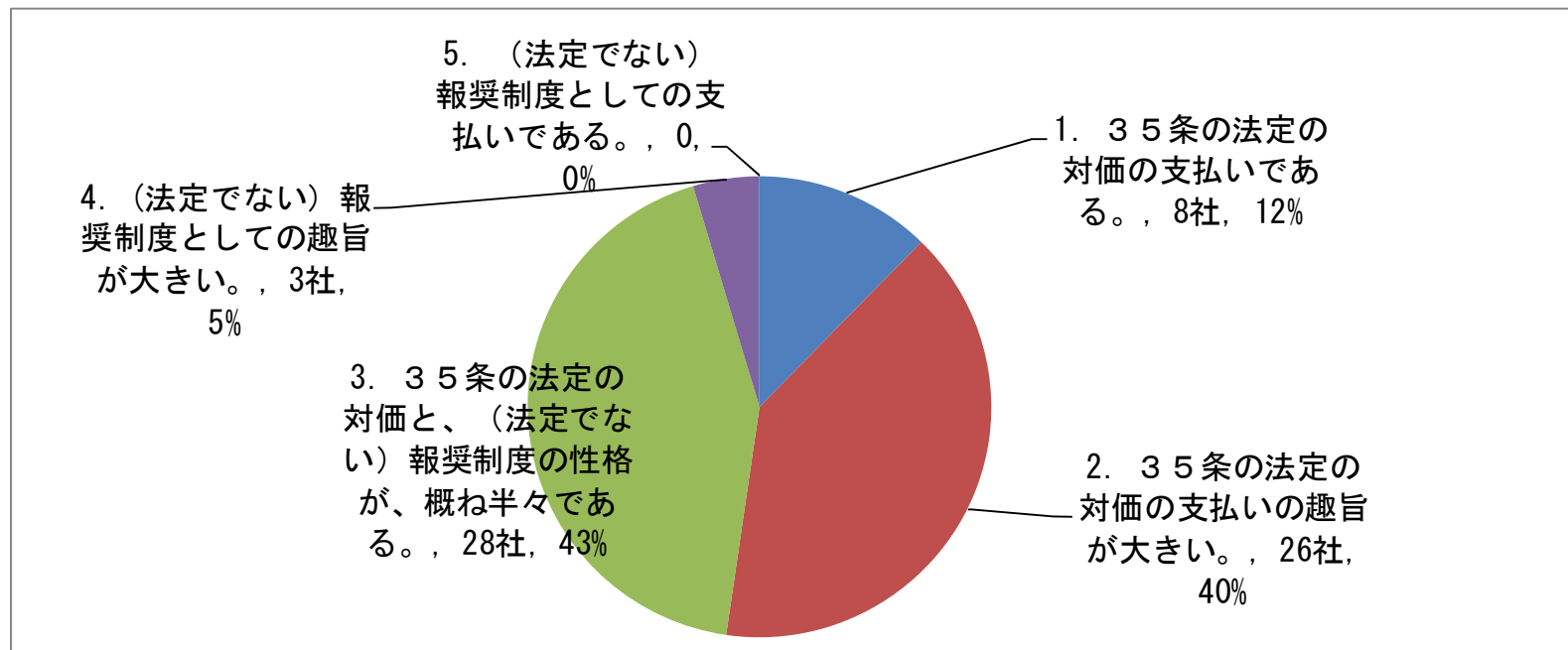
Q3-3 職務発明規程に基づいて過去に支払った特許1件あたりの支払額の最高額について教えてください。

有効回答社数:63社



Q3-4 貴社の職務発明規程（定義参照）における、発明者への金銭の支払いは、以下のどのような性格を有していますか。規程の制定趣旨として、率直に感じていることでも結構ですので、お答えください。

有効回答社数:65社





### ■ Q3の集計結果からわかること

- ・45社・70%の企業が、特許出願・特許設定登録・当該特許の実施・ライセンス収入のタイミングで報奨金等を支払っている。(Q3-1)
- ・当該特許の実施・ライセンス収入のタイミングで報奨金等を支払っている企業のうち、47社・75%の企業が、実績を考慮して、複数回または継続的に報奨金等を支払っている。(Q3-2)
- ・63社のうち、29社(46%)が、特許1件あたり1,000万円以上の報奨金等を支払っている。(Q3-3)
- ・発明者への報奨金等の支払いが、特許法35条による法的な義務を果たすだけの支払いであると感じている企業は8社、12%にとどまっており、残りの88%の企業は、その法的な義務を果たす、あるいは法的支払いの意味を含めるとともに、多かれ少なかれ報奨の意味合いを含めた支払いであると回答している。(Q3-4)

### ■ Q3の集計結果の考察

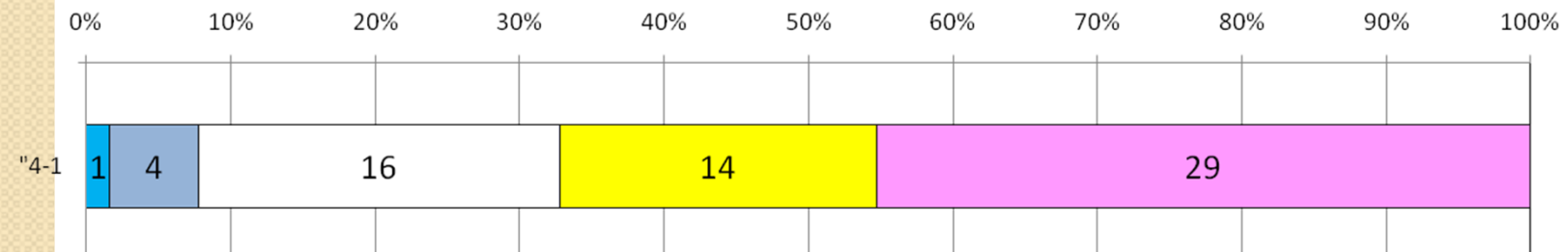
- ・発明者へ支払われる報奨金等が、特許法35条の法定の対価だけでなく、インセンティブの要素も含まれていると考える企業が大半を占めていることから、特許法35条の対価支払義務がなくなったとしても、企業による発明者に対する金銭の支払いは完全にはなくならないのではないか。

**Q4 現行の特許法35条（ここでは[用語の定義の]脚注）に記載の内容）および職務発明規程について、6段階で評価してください。**

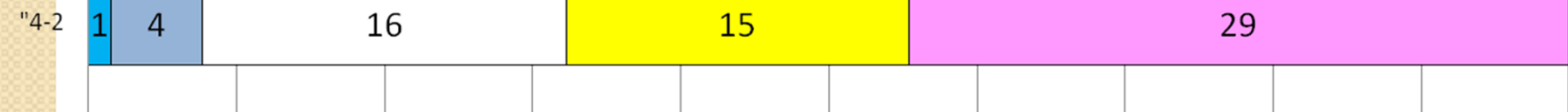
グラフ帯中の数字は、社数

**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。**

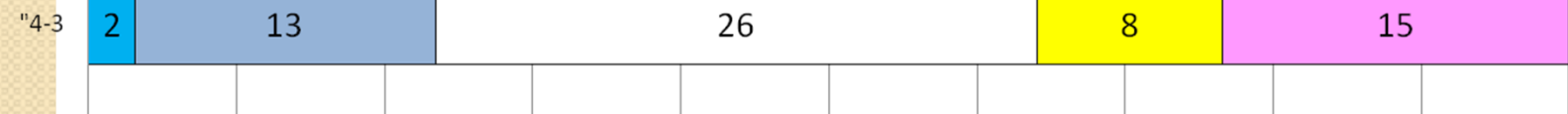
■ 5. 賛成できる ■ 4. どちらかといえば賛成できる □ 3. どちらともいえない ■ 2. どちらかといえば賛成できない ■ 1. 賛成できない



**②現行特許法35条は企業の研究活動のインセンティブ向上に大きく寄与する制度である。**



**③現行特許法35条は、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する制度である。**



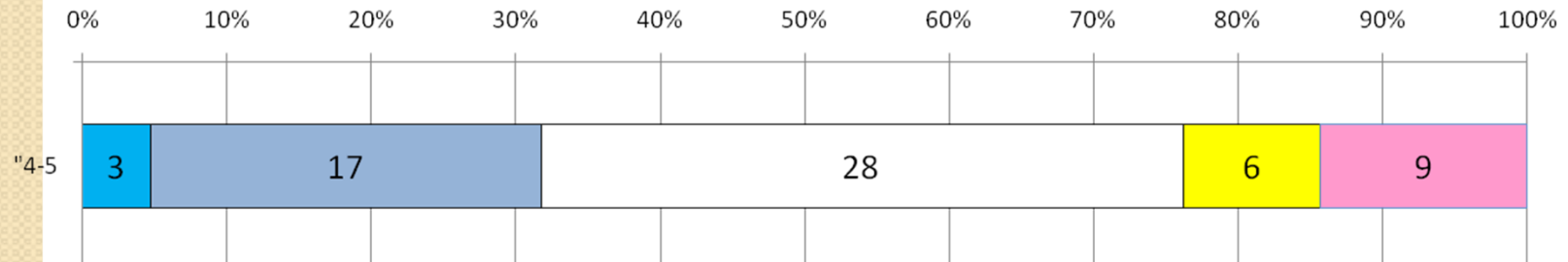
**④職務発明規程に定めた金員の支払いが、研究者や技術者の発明へのインセンティブ向上に大きく寄与している。**



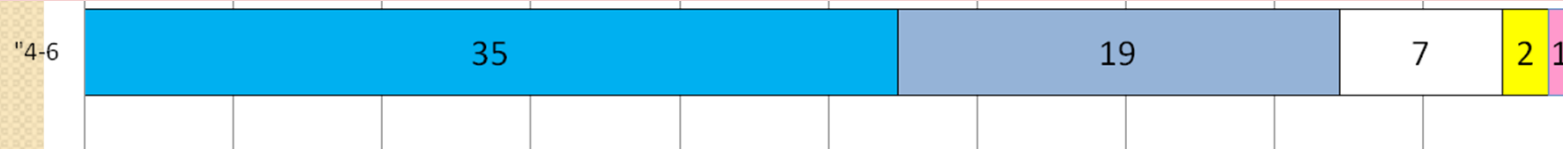
**Q4 現行の特許法35条(ここでは[用語の定義の]脚注に記載の内容)および職務発明規程について、6段階で評価してください。**

⑤ 現行特許法35条は、研究者が長期的な基礎研究より、金員の支払いを受け易い、短期的に成果の出易い応用研究や開発を選好する傾向を促進するため、問題である。

■ 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



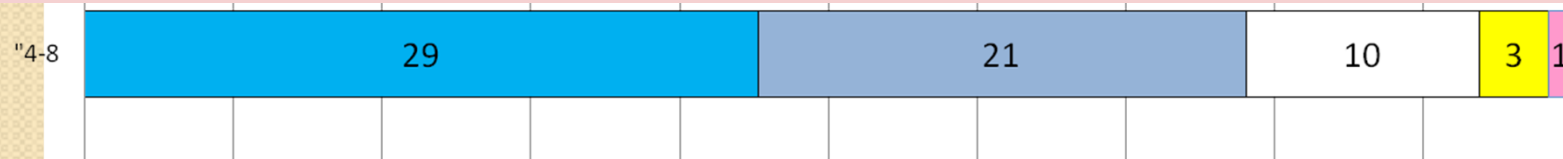
⑥ 現行特許法35条は、他国と比較して、企業の負担が重く紛争を招く制度であるため、日本産業の国際的競争力向上に支障となる。



⑦ 発明の評価、支払額の算定は、明確な定量的基準がないため非常に困難であり、業務負担が大きく問題である。



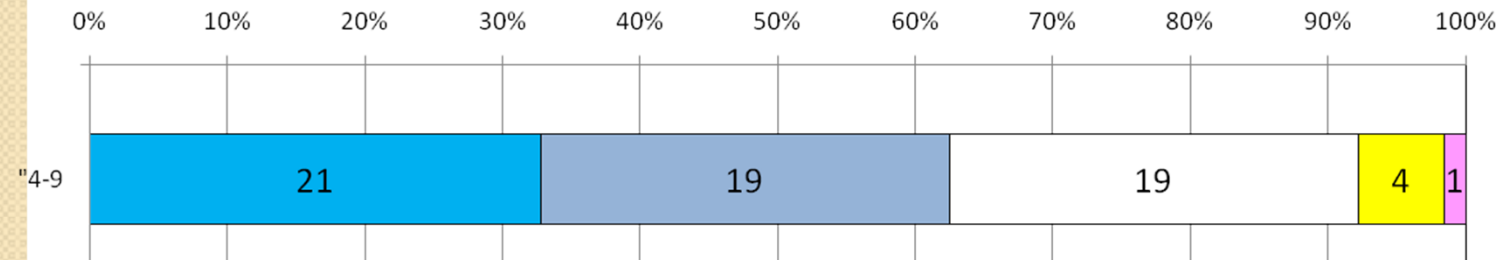
⑧ 現行特許法35条に基づく対価の支払いよりも、昇給・ボーナス・昇進等の処遇、社長表彰等の表彰や褒賞等の施策の方が発明のインセンティブとして有効である。



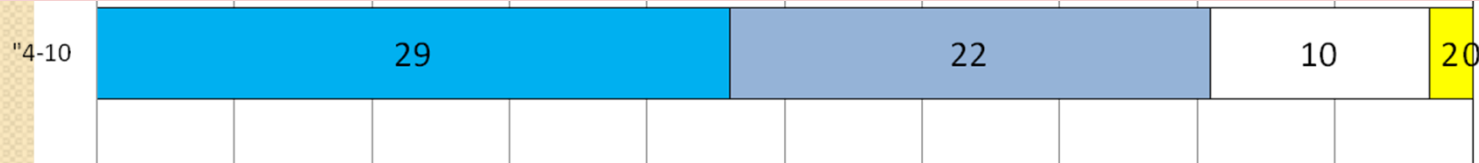
Q4 現行の特許法35条（ここでは[用語の定義の]脚注）に記載の内容）および職務発明規程について、6段階で評価してください。

⑨現行特許法35条に基づく対価の支払いよりも、研究環境の整備・研究テーマ選定の自由度・リソース配分の優先等の方が発明のインセンティブとして有効である。

■ 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



⑩職務発明規程に基づく金員の支払いについての争いは、退職後に自らの処遇を含めて不満を持った退職者が、追加支払いの請求をしているように感じられ、それは現役社員に、次の発明をしようとのインセンティブを与えることにはあまり寄与していない。



⑪現行特許法35条は、職務発明規程や対価の支払い金額の合理性に関する基準が不明確であるため、訴訟リスクが存在する。



⑫どのような職務発明規程を作っても、不満を持つ発明者はいるため、現行特許法35条がある限り、対価の額をめぐる紛争が生じ、企業経営上のリスクになっている。



#### Q4-1

- ① ②賛成できる、どちらかといえば賛成できるが10%にも満たず、現行特許法35条は、企業のイノベーション向上、及び企業の研究活動のインセンティブ向上には大きく寄与していないと言える。
- ③ ④研究者や技術者の発明へのインセンティブ向上に影響しているのは、現行特許法35条(a)ではなく、職務発明規程に定めた金員の支払い(b)と言える。(賛成できる、どちらかといえば賛成できるが、aは約20%、bは約50%)
- ⑤賛成できる、どちらかといえば賛成できるが約30%、賛成できない、どちらかといえば賛成できないが約20%であり、短期的に成果の出易い応用研究や開発を選好する傾向の促進を問題視する企業がやや多い。
- ⑥賛成できる、どちらかといえば賛成できるが80%を超えており、現行35条は、日本産業の国際競争力向上の支障となっていると多くの企業は考えている。
- ⑦賛成できる、どちらかといえば賛成できるが80%を超えており、現行35条は、これを運用する企業に大きな負担となっている。
- ⑧賛成できる、どちらかといえば賛成できるが80%近くあり、現行35条に基づく対価よりも、社内の処遇や社内表彰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と感じている企業が多い。

⑨賛成できる、どちらかといえば賛成できるが60%を超えており、現行35条に基づく対価よりも、研究環境の整備・研究テーマ選定の自由度・リソース配分の優先等の方が発明のインセンティブとして有効であると感じている企業が多い。

⑩賛成できる、どちらかといえば賛成できるが80%を超えており、職務発明規程に基づく金員の支払いについての争いは、処遇等に不満を持った退職者が請求しているように感じられ、現役社員への発明のインセンティブには寄与していないと多くの企業は考えている。

⑪賛成できる、どちらかといえば賛成できるが90%を超えており、現行35条は、合理性に関する基準が不明確であるため、訴訟リスクが存在すると考えている企業が大部分である。

⑫賛成できる、どちらかといえば賛成できるが90%を超えており、どのような職務発明規程を作っても、不満を持つ発明者はいるため、現行特許法35条がある限り、対価の額をめぐる紛争が生じ、企業経営のリスクになると考える企業が大部分である。

Q4-2 現行特許法35条(ここでは[用語の定義の]脚注に記載の内容)と、貴社のイノベーション、日本企業の国際競争力、発明者のインセンティブの関係についてお聞かせください。個人的ご意見でも結構です。

設問	回答結果	事例
<p>Q4-2-1 現行特許法35条が貴社のイノベーション(新技術開発、新製品開発、新事業創出等)向上に大きく貢献していると思ったことや具体的事例があれば、記載してください。</p>	<p>貢献等をしているという回答をした会社は5社、8%。貢献等をしていないと回答した会社は9社、14%</p>	<p>事例としては、①会社側通常実施権②出願件数増に貢献③発明の出願漏れ防止という点のみ。</p>
<p>Q4-2-2 現行特許法35条が貴社のイノベーション向上に役立っていない、または、阻害していると思ったことや具体的事例があれば、記載してください。</p>	<p>役立っているという会社は、1社、2%。役立っていないとして、事例を挙げたのは、29社、45%。</p>	<p>補償金がインセンティブにならない チーム活動を阻害する。 実績調査の負荷が大きい。</p>
<p>Q4-2-3 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、国際競争力の向上に対し、障害や阻害要因になると思ったことや具体的事例があれば記載してください。</p>	<p>障害とならないと回答したのは、2社、3%。 障害等となると回答した会社は、27社、42%。</p>	<p>他国との比較で不利 海外現地法人での発明の取扱がバラバラ ワールドワイドの開発チームでの弊害</p>

設問	回答結果	事例
<p>Q4-2-4 現行特許法35条が日本企業が外国企業等との国際共同研究や外国での研究開発活動等を行う場合に、支障となると思ったことや具体的事例があれば記載してください。</p> <p>多くの会社(98%)が有効でないと考えている。</p>	<p>支障とならないと回答した会社は、1社、2%。</p> <p>支障となると回答した会社は、15社、23%。</p>	海外子会社における支障事例
		<p>日本と外国の関連会社間で補償制度が相違する。</p>
		<p>日本従業員と海外関係会社の従業員とが共同で発明をなした場合、対価の有無が不公平感を生む可能性がある。</p>
		海外企業との共同開発における支障事例
<p>外国企業など国をまたぐ共同の研究開発等に置いて、日本側の研究者と海外の研究者との間に不公平感を生じてマイナス効果になっている。</p>		



設問	回答結果	事例
<p>Q4-2-5 現行特許法35条が、貴社において、発明者のインセンティブとして有効でないと思うことや具体的事例があれば記載してください。</p>	<p>有効であると回答した会社は、2社、3%。有効ではないと回答した会社は、25社、38%。</p>	<p>補償金はインセンティブとならない</p>
		<p>発明に対する強い意識を持った研究者はむしろ補償に対して興味を持っていない。</p>
		<p>多くの研究開発者は、自社製品を通じて会社に、さらには社会に貢献したいと願って研究開発を続けており、補償金支払いは、インセンティブとしての方向が間違っている。</p>
		<p>出願補償は、特許提案の奨励として一定の効果があるが、実績補償は、発明時から、長期間経過後のことが多く、現役の第一線の社員のインセンティブにはなっていない。</p>
		<p>報奨金の額は未公開の為、インセンティブとして有効か疑問、補償金額を知ることになると、開発者の不公平感が生まれてくると考えられる</p>
<p>報奨金の限られた原資の制約の下では、インセンティブ施策の大胆な改善をしたくても、特許法35条で許容されるか不明であるため、躊躇せざるを得ない。結果として、より有効なインセンティブ施策が阻害される。</p>		

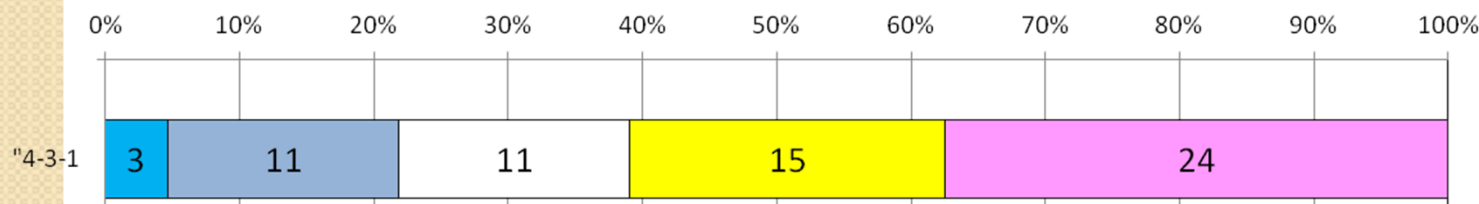
設問	回答結果	事例
<p>Q4-2-5現行特許法35条が、貴社において、発明者のインセンティブとして有効でないと思うことや具体的事例があれば記載してください。 (続き)</p>	<p>有効であると回答したのは、2%。 事例を挙げた会社は38%。</p>	<p>補償金が不満を生み出す</p>
		<p>研究開発テーマやフェーズによる発明創出機会の差異が、技術者間の不公平感を生む可能性がある。</p>
		<p>報奨金を受け取ることを目的として発明を意識する開発者が増え、開発者から本来の企業活動である製品の品質向上や技術力の向上を目指す発明を行おうとする意欲を削いでいる。</p>

Q4-3 現行特許法35条には、発明者に(給与等の賃金に上乗せして)職務発明の特許を受ける権利の相当の対価を支払うことが規定されている。発明者以外の研究開発・事業化・販売に関与した社員のアイデアや成果については会社が独占し、そのことについての金員の支払いはないことに関し、次の記載について6段階評価してください。個人的ご意見でも結構です。

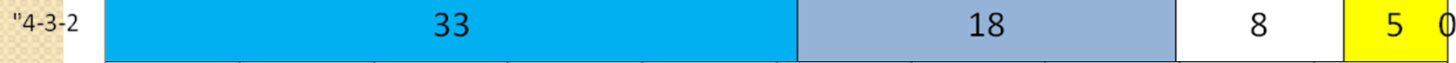
グラフ帯中の数字は、社数

①発明がなければその後の事業化等もあり得ないのだから、発明者への対価の支払いが法定されていても問題はない。

■ 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



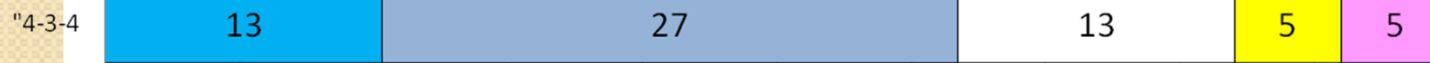
②発明完成後の製品化・事業化・販売等の経営判断や、社員の発明にならない技術貢献などの成果も職務発明と同様に会社業績に貢献し得るにもかかわらず、発明者への対価の支払いのみが法定されているのは不公平である。



③日本企業の研究開発活動は、チームで行うことが多い中、発明者のみに対価が支払われることは研究者間のチームワークを阻害し、研究開発活動に支障を来すおそれがある。



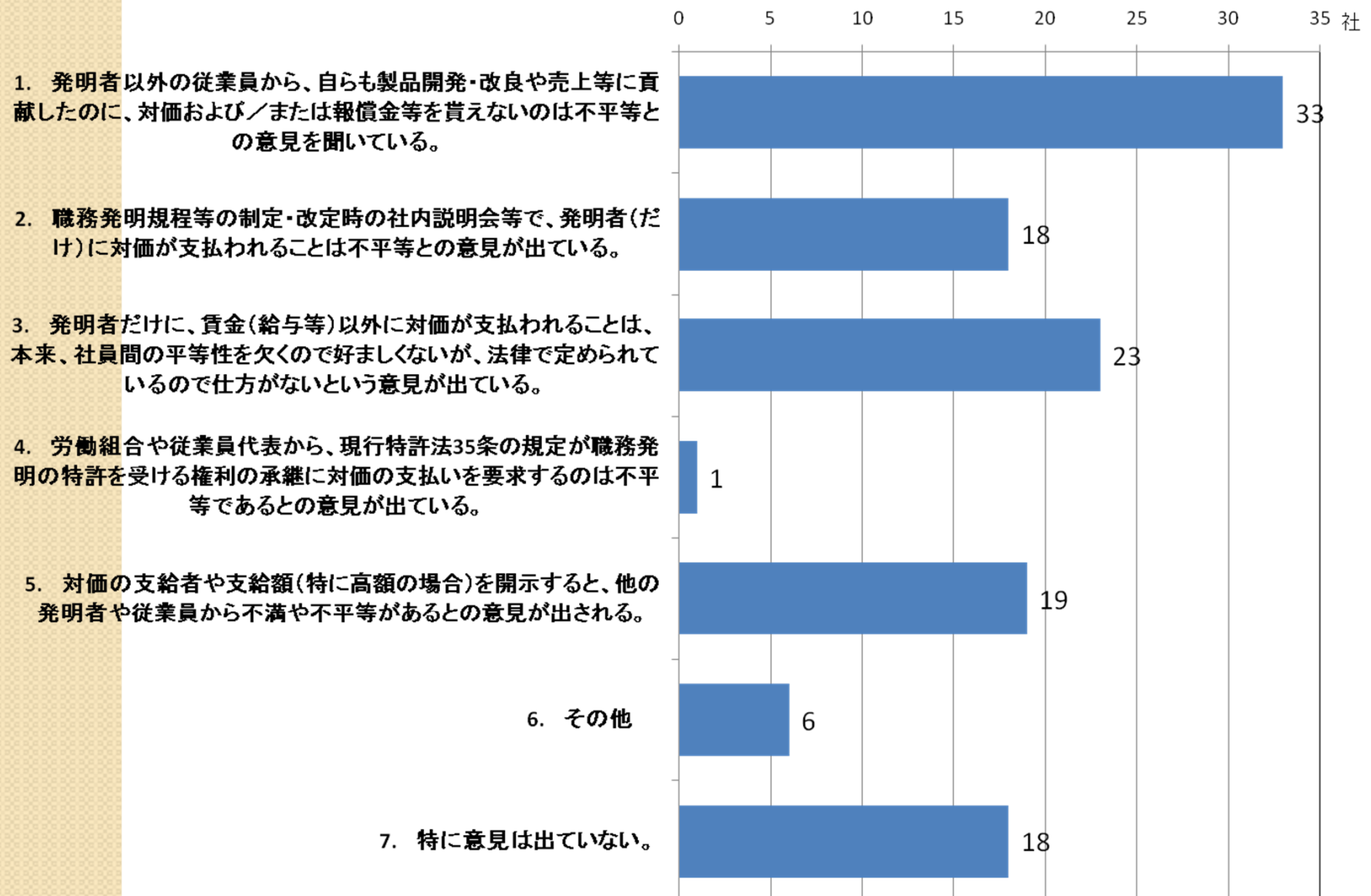
④発明者にも他の従業者と同等の賃金(給与等)が支払われているので、職務として発明しても加えて金員を支払う必要はない。



#### Q4-3

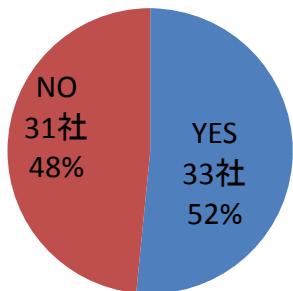
- ① 賛成できない、どちらかといえば賛成できないが60%を超えており、発明がなければその後の事業化等があり得ないとしても、発明者への対価の支払いが法定されている点を問題視する企業が多い。
- ② 賛成できる、どちらかといえば賛成できるが80%程度あり、会社業績には発明者以外の人たちによる貢献があるのだから、発明者への対価の支払いが法定されているのは不公平と考える企業がかなり多い。
- ①② ①で賛成できる～どちらかといえば賛成できないが60%程度あり、事業化等への発明者の貢献に対して一定の評価をする企業が多いが、②で賛成できない、どちらかといえば賛成できないが10%に満たないことから、それでも発明者への対価の支払いが法定されていることに対する不公平感が大きい。
- ③賛成できる、どちらかといえば賛成できるが約70%あり、発明者のみに対価が支払われることは研究者間のチームワークを阻害し、研究開発活動に支障をきたす恐れがあると考える企業が多い。
- ④賛成できる、どちらかといえば賛成できるが60%を超えており、職務発明の発明者に賃金に加えて金員を支払う必要はないと考える企業が多い。

Q4-4 現行特許法35条に基づき発明者（だけ）に職務発明の特許を受ける権利の承継対価が支払われることについて、社内でどのような意見が出ていますか？（複数選択可）

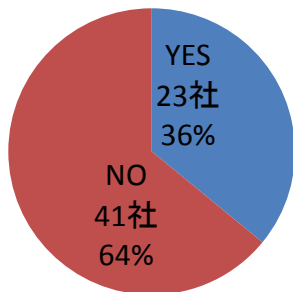


## ■設問毎の内訳

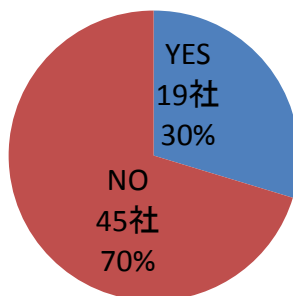
1. 発明者以外の従業員から、自らも製品開発・改良や売上等に貢献したのに、対価および／または報償金を貰えないのは不平等との意見を聞いている。



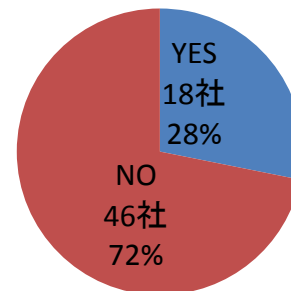
3. 発明者だけに、賃金（給与等）以外に対価が支払われることは、本来、社員間の平等性を欠くので好ましくないが、法律で定められているので仕方がないという意見が出ている。



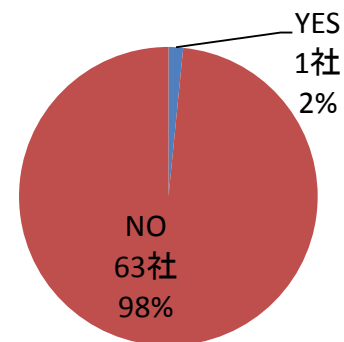
5. 対価の支給者や支給額（特に高額の場合）を開示すると、他の発明者や従業員から不満や不平等があるとの意見が出される。



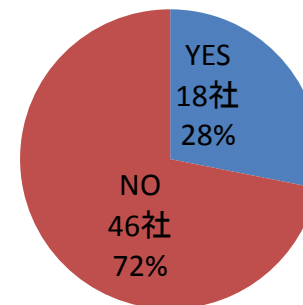
2. 職務発明規程等の制定・改定時の社内説明会等で、発明者（だけ）に対価が支払われることは不平等との意見が出ている。



4. 労働組合や従業員代表から、現行特許法35条の規定が職務発明の特許を受ける権利の承継に対価の支払いを要求するのは不平等であるとの意見が出ている。



7. 特に意見は出していない。



■(ご参考)その他として、以下の意見があった。

- (1)発明者への報奨は法律が決めるものではなく、各企業が決めるものである。
- (2)同等の発明でも、担当業務や自己実施品の違いにより対価が大きく異なるのは不公平との意見が出ている。
- (3)メーカーの中で、開発者は特別な存在(発明あつての事業である)ではあるが、発明者が受ける補償金が高額すぎる。
- (4)発明者間でも、支給金額を公表すると、紛争や不満・嫉妬を招くデリケートな問題となっているので、公表しない。
- (5)職務発明規程の改定を行うために従業員等との協議を行った際に、報奨金額の水準の議論の中で、発明すること自体、開発者の本来の業務なので、報奨金額を減らしても良いのではないか、という意見が出された。
- (6)対価の水準を引き上げるべきとの意見が一部発明者から出された。

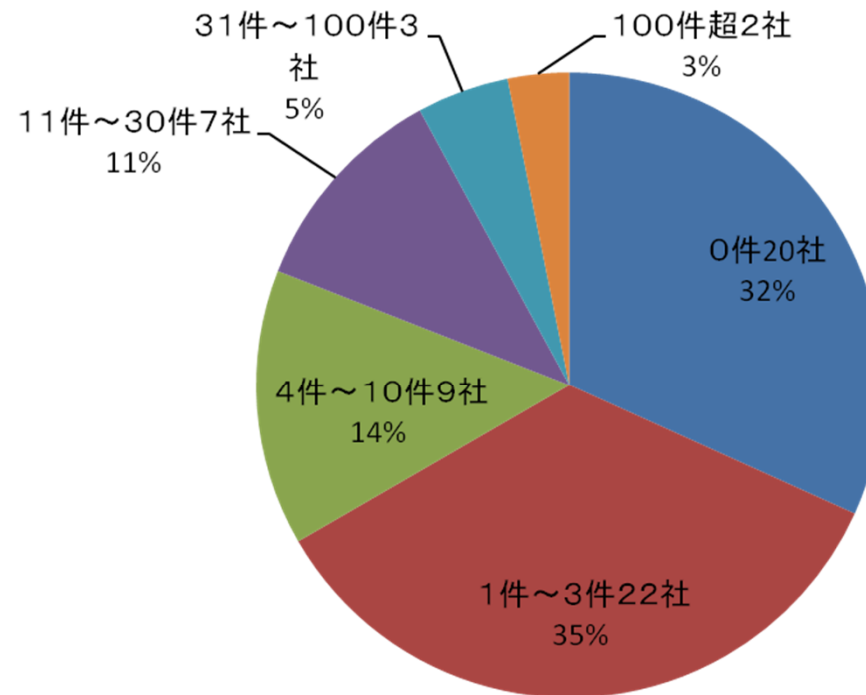
#### ■Q4-4の集計結果からわかること

- ・46社・72%の企業において、発明者のみに対価が支払われることについて、不平等である等を含め、何らかの意見が社内に出ている。

#### ■Q4-4の集計結果の考察

- ・発明者のみに賃金以外の対価が支払われるのは不平等であるという意見が、各企業でどの程度出ているかは、この結果から伺い知ることはできないが、発明者以外の従業員には、発明者のみに対価が支払われることについて、何がしかの不满があるのではないか。

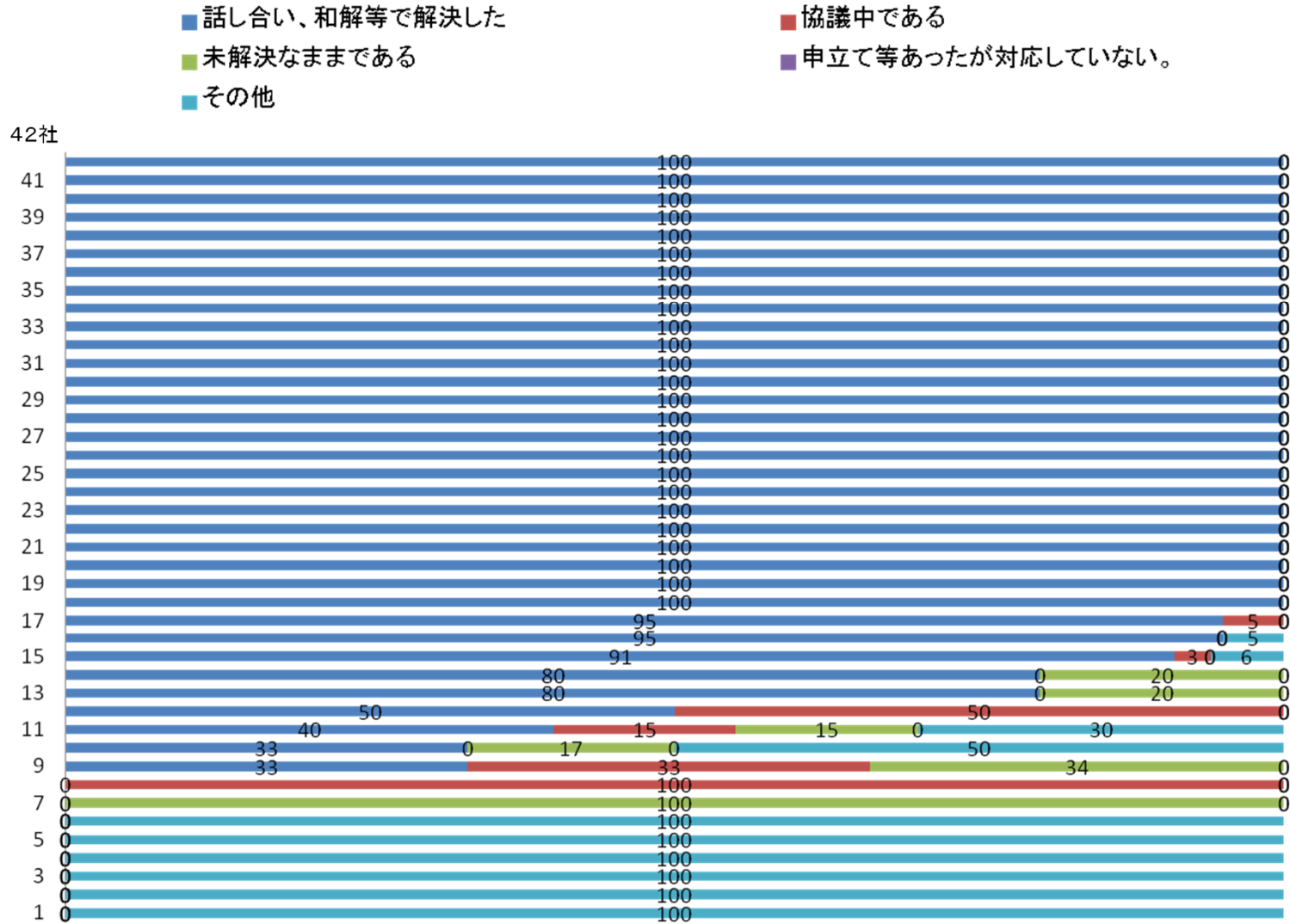
Q5-1 解決したものも含め、2005年4月1日以降に貴社が従業員等から承継した職務発明の対価について、退職者を含む従業員等より、問い合わせ、不服（異議）申立、クレーム、紛争を提起されたことがありますか？



約70%の企業が職務発明の対価について、問い合わせ、不服（異議）申立、クレーム、紛争を提起されたことがあります。多くの企業は従業員等へ対して個別の対応を行っていることがわかる



Q5-2 (5-1で②~⑥の場合にご回答ください。)どのように解決したかを、各割合でご回答下さい。



申立てに対してはすべての企業が対応している

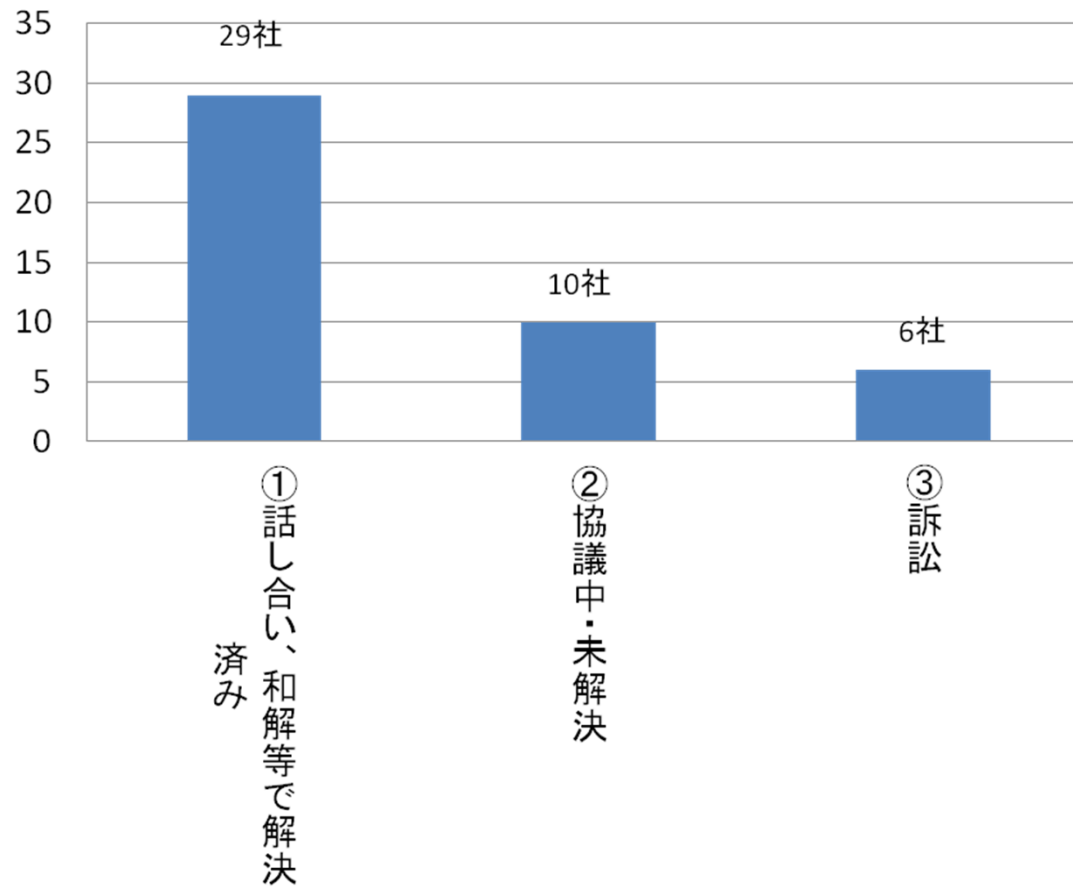
### Q5-2のまとめ

その他の内容は訴訟での対応と、問い合わせに対して社内運用等の説明を行い回答されたものに分けられる。

現在すべて話し合い和解等で解決済みの会社が29社

現在協議中又は未解決案件がある会社が10社

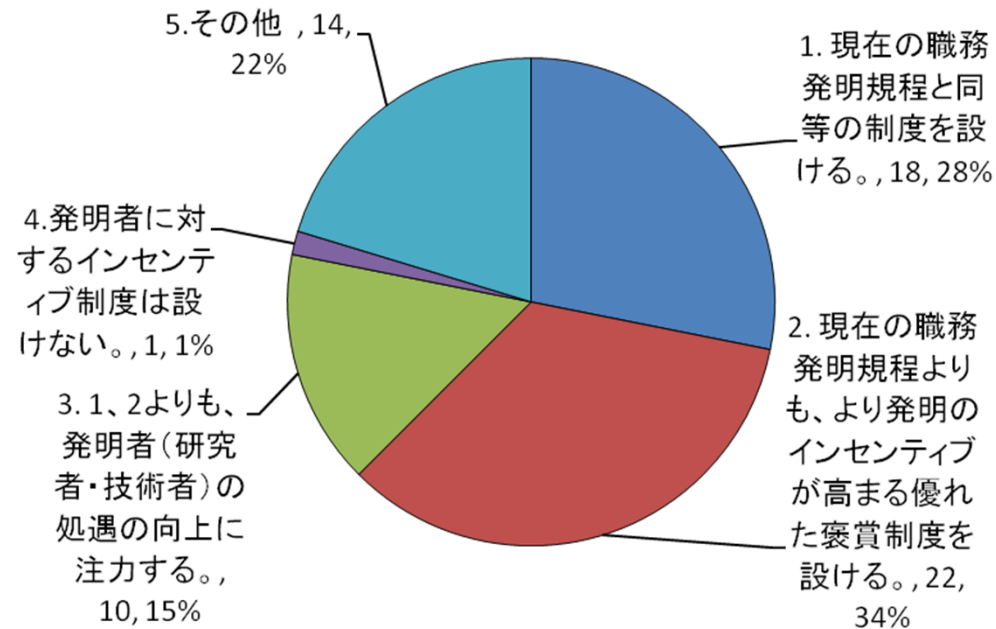
訴訟対応まで行った会社が6社ある



Q5-1に対して100件超えが2社あり個別の対価算定の問い合わせ以外に  
手続き、基準に関する簡単な問い合わせも多く含まれていると思われる

Q5-2改正法下での問いになっているが、回答を見ると、その他の回答では訴訟のケースが  
6件あり回答者は旧法下からの回答をしているように見える

Q6 法改正により、職務発明について、発明者に対する相当の対価の支払いが不要になった(法律上の支払い義務がなくなった)場合発明者に対するインセンティブ制度や処遇はどうか(どうすべき)と思われますか？



### ■ Q6の集計結果からわかること

- ・40社・62%の企業が、特許法35条の対価支払義務がなくなった場合でも、現在と同等又はより発明のインセンティブが高まる制度を設けることを考えている。

### ■ Q6の集計結果の考察

- ・特許法35条の対価支払義務がなくなった場合でも、企業は、対価、報奨、処遇の面で、発明者への何がしかの対応を考えているのではないか。

■「その他」と回答した14社から、下記の意見があった。

- (1) 現行の報奨制度の中に、発明者に対する報奨を設ける。
- (2) 現時点では十分な議論ができていない。
- (3) 発明者以外の従業者等も対象に含めたインセンティブ制度を設けるべきであると考えます。
- (4) 発明者に限らず、当該事業や製品に関与した者を部門を越えて表彰する制度で十分と考える。
- (5) 現行の職務発明規程よりも、メリハリをつけた褒賞制度を考えたい。
- (6) 低額の対価を支払う制度(出願時、登録時、実施時に)とする。すなわち、紛争の種を残さない制度にする。
- (7) 段階的に廃止の方向。
- (8) 従業員のインセンティブを高める人事制度・施策の一環として、研究者・技術者については、発明創出を通じた事業貢献を評価指標の一つとして考慮する。
- (9) 補償金支払いのための調査工数の最小限化を図り、発明者以外の社員の評価(賞与評価や社長賞など)に対して過大になり過ぎず、発明者以外の社員も納得できる制度にする。売上げ等の実績に引きずられずに、褒めるべきタイミングに褒めるべき社員を褒める制度であるべき。褒めるべき社員を褒めないような会社は廃れていくため、35条がなくても会社は適切なインセンティブ制度や処遇を最適化すべきであり、最適化していくはずである。
- (10) 既存制度との調和、他社動向も踏まえ判断する必要がある。
- (11) 発明者のみに過度な対価が支払われることは避けつつも、インセンティブとしての制度は残すと思われる。
- (12) 議論を重ねて結論を出す必要がある課題と思われる。現在のところは不明。
- (13) 発明者(研究者・技術者)を他の従業者に対して特別扱いしない。
- (14) 発明者のインセンティブを高めることを意識すると共に、他の従業員との公平性を考慮した制度設計とすることが適切と考えます。