

## 【参考資料2】発明者アンケート集計結果

### 1. 調査目的

我が国企業における研究者の研究創作の評価及び奨励に関する実態把握を行うため。

### 2. アンケート対象

#### (1) 調査A

(対象) 全国発明表彰受賞者 93人

(抽出方法)

過去10年間の全国発明表彰受賞者(筆頭発明者)

#### (2) 調査B

(対象) 上記以外の発明者(以下「研究者」という)6,973人(2,352社)

(抽出方法)

2000年に出版された出願人が法人である出願であって、公開された出願を抽出。

当該出願群の筆頭の発明者を抽出(約57,000人)。

上記発明者群の中から無作為に10,000名を抽出。

同一の法人に30名以上の発明者が抽出された場合には、その中から30人を無作為抽出。

### 3. 調査期間

平成14年4月4日：発送完

平成14年4月19日：締め切り

### 4. 有効回答率

研究者：34.3% (有効回答数2,394名)

受賞者：49.5% (有効回答数46名)

### 5. 調査機関

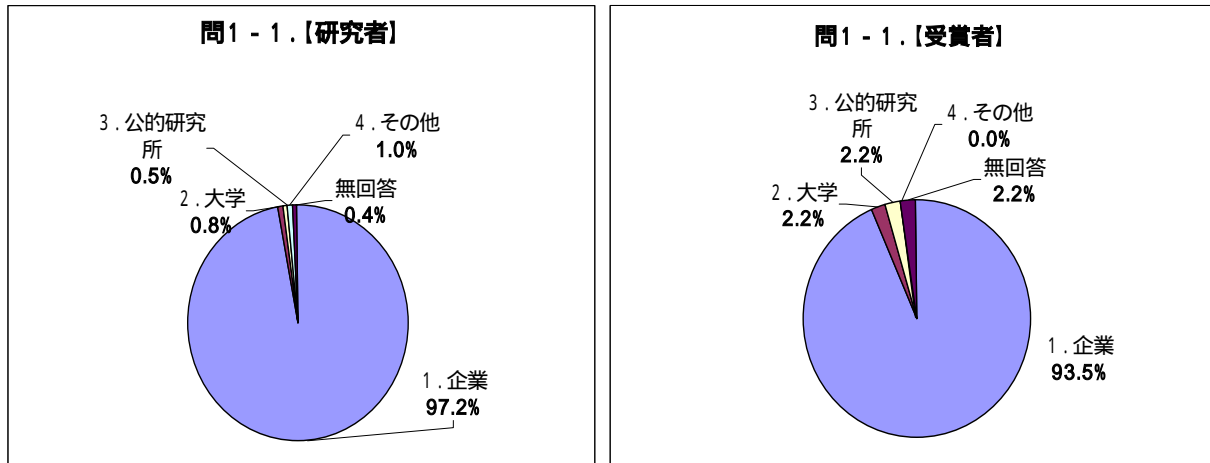
(社)発明協会

発明協会に無断での本集計データの引用はお控え下さい

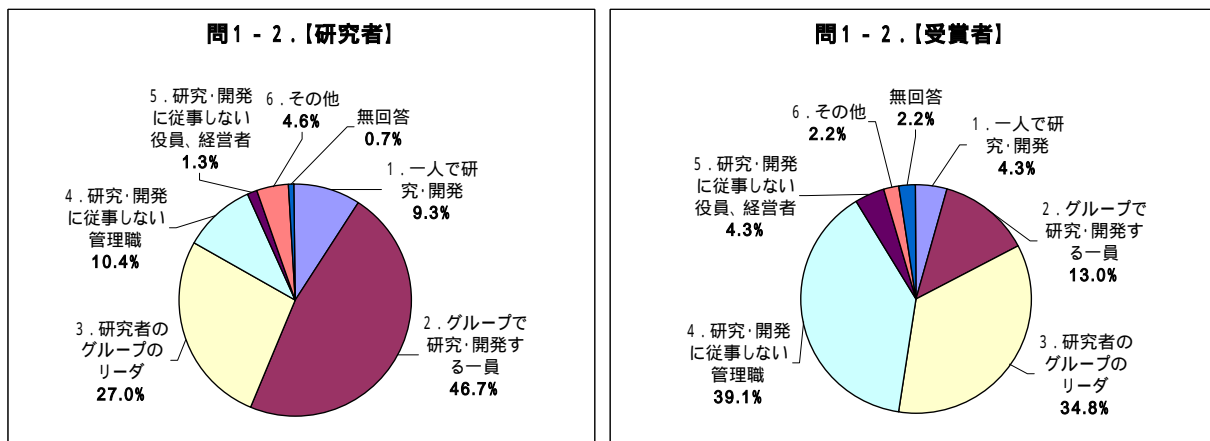
# 職務発明に関するアンケート集計結果

## 1. 研究者・発明者自身に関する質問

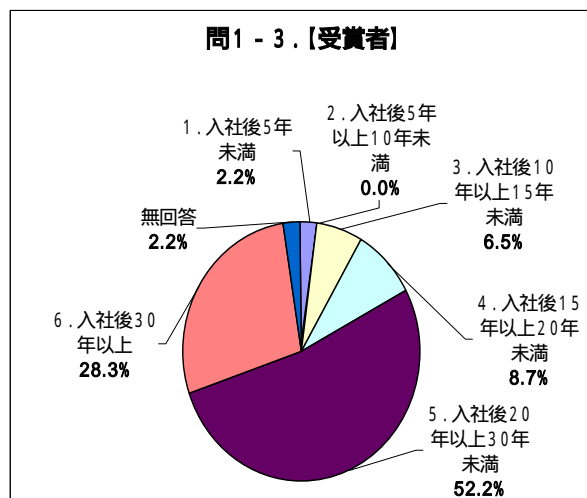
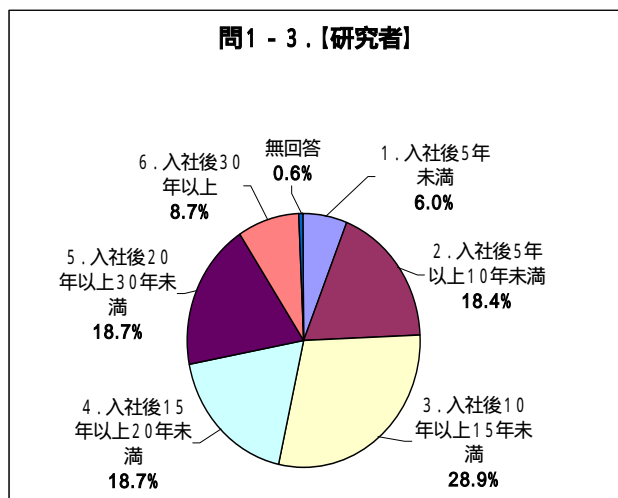
問 1-1. 貴方の所属先として最も近い項目の番号を回答欄にご記入ください。



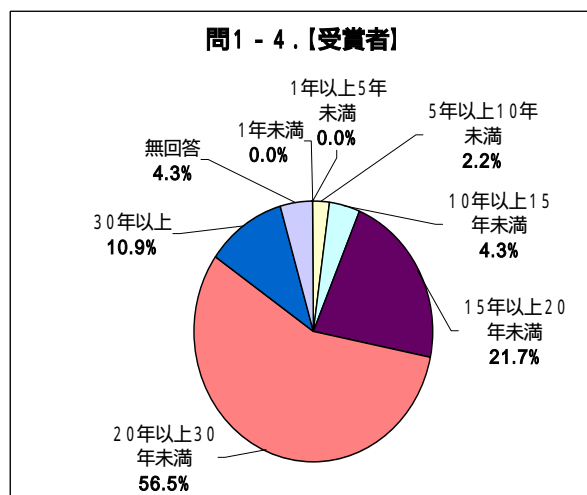
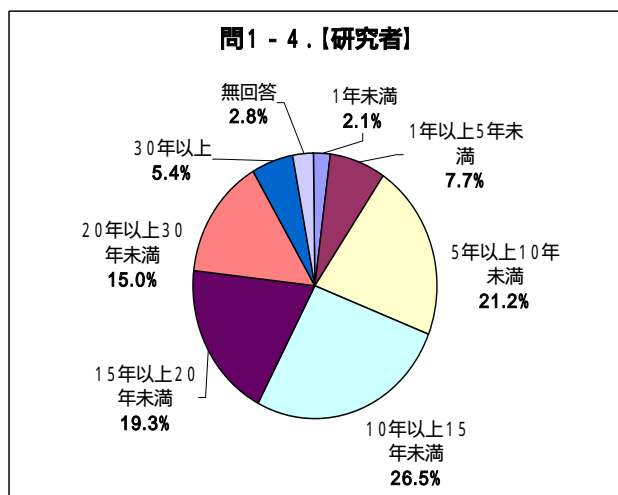
問 1-2. 貴方の職場における現在の立場について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。



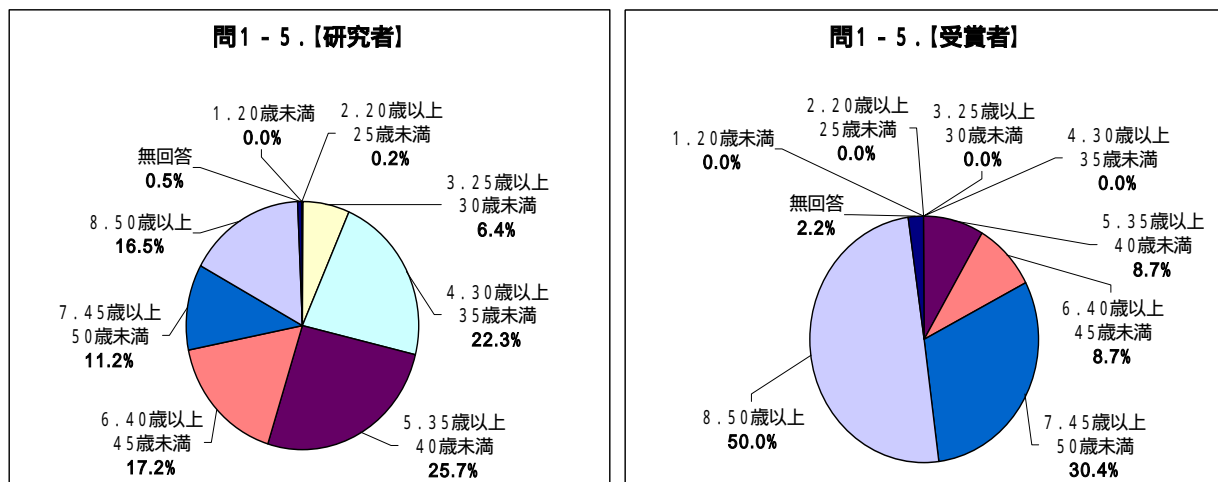
問 1-3 . 貴方の現在の会社（団体）での勤続年数について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。



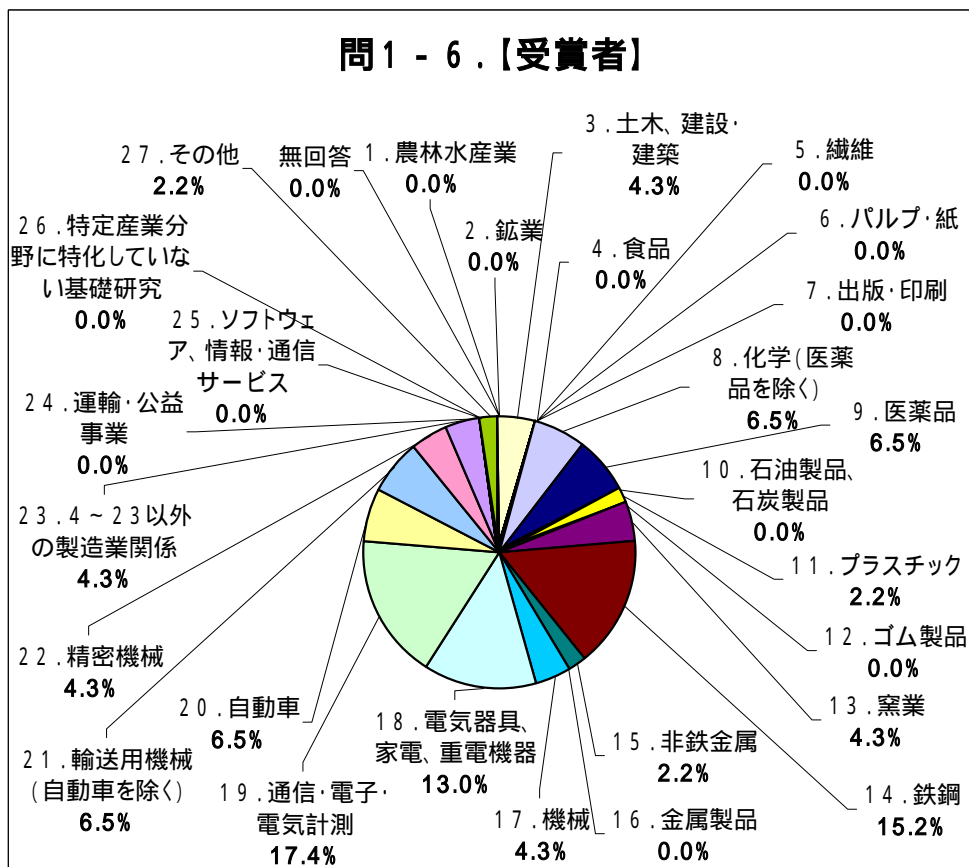
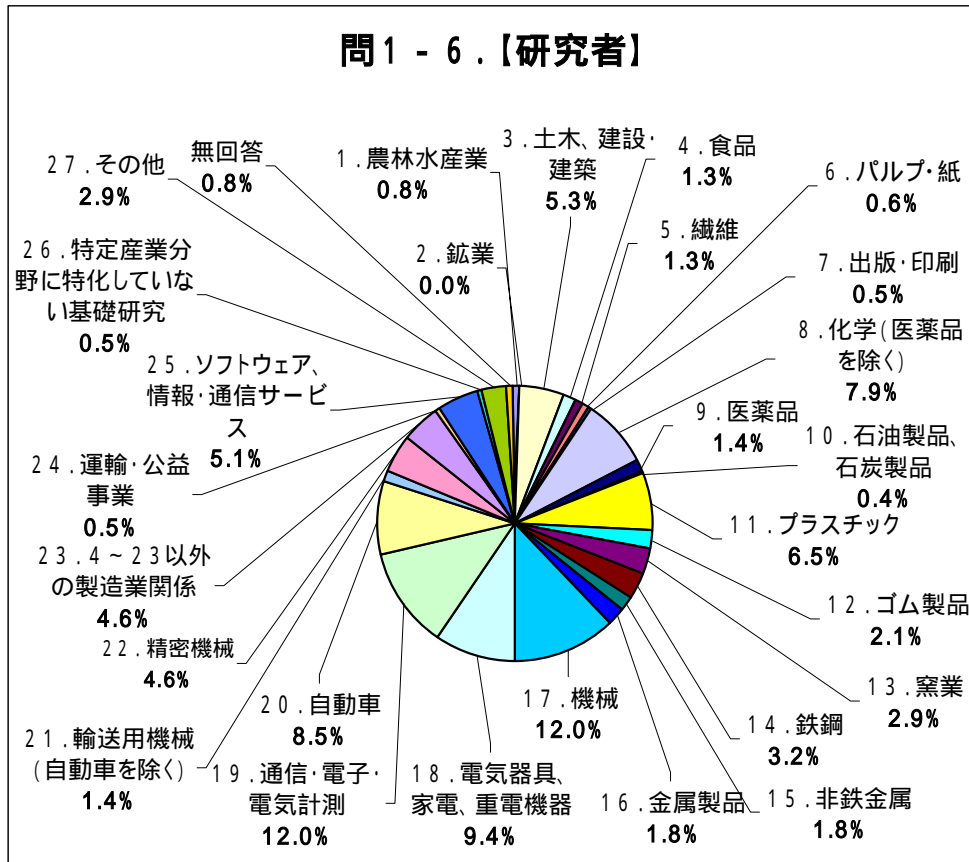
問 1-4 . 貴方の現在までの研究歴は何年ですか。大学生、大学院生、博士コースでの研究の期間は除いてお答えください。



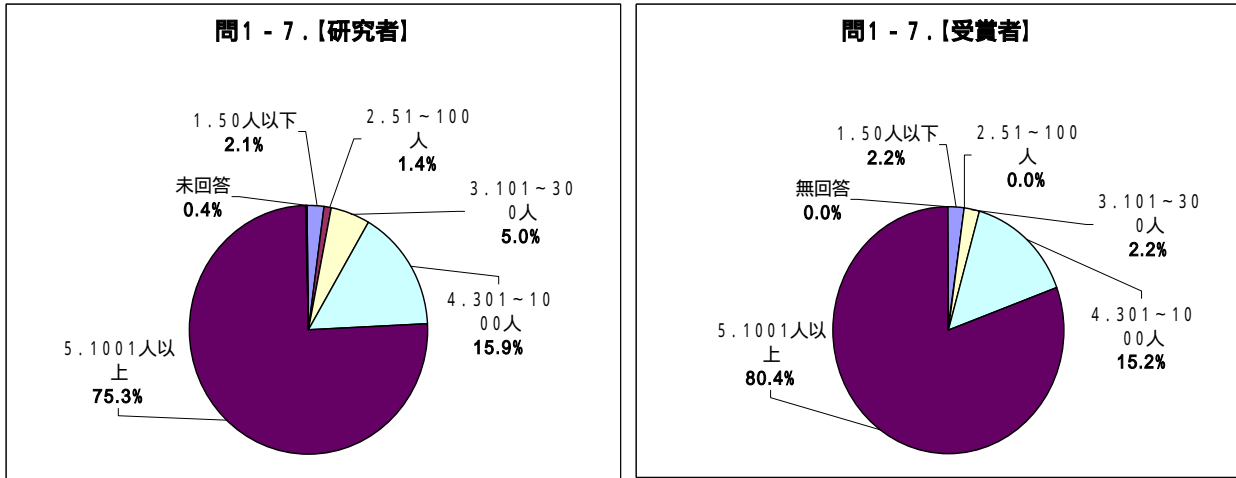
問 1-5 . 貴方の年齢について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。



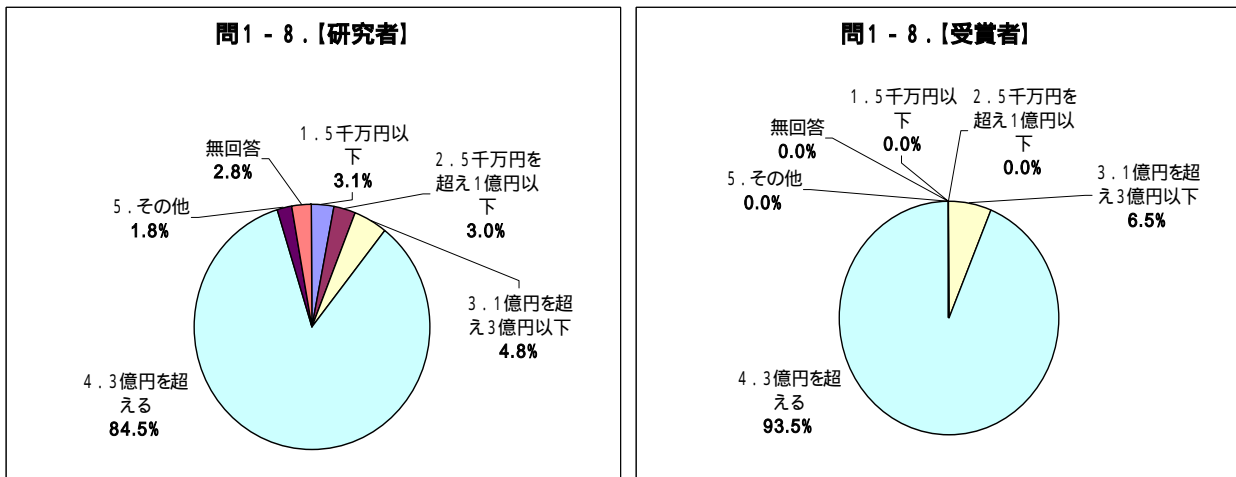
問 1-6 .貴方の研究分野について最もウェイトが高い項目の番号を回答欄にご記入ください。



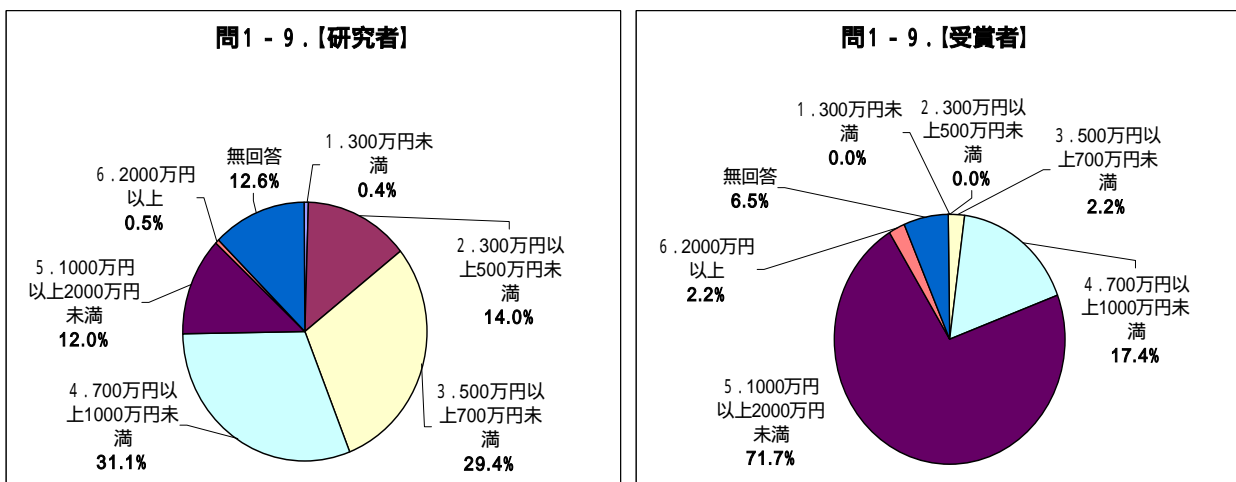
問 1-7 . 貴方が所属している会社（団体）の従業者数について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。



問 1-8 . 貴方が所属している会社の資本金について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。



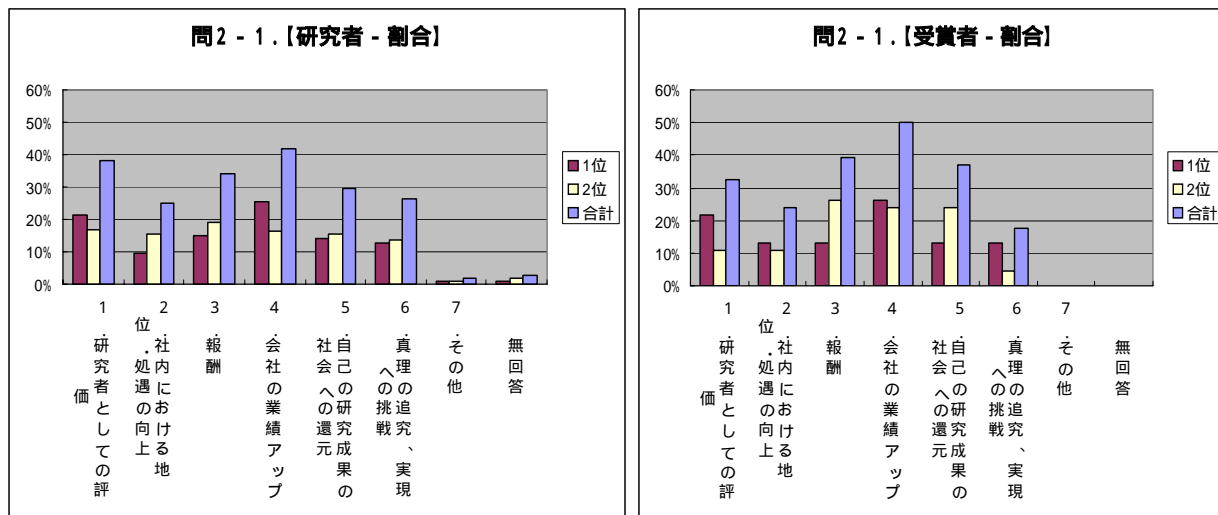
問 1-9 . 差し支えなければ、貴方の年収について、該当する項目の番号を回答欄にご記入ください。



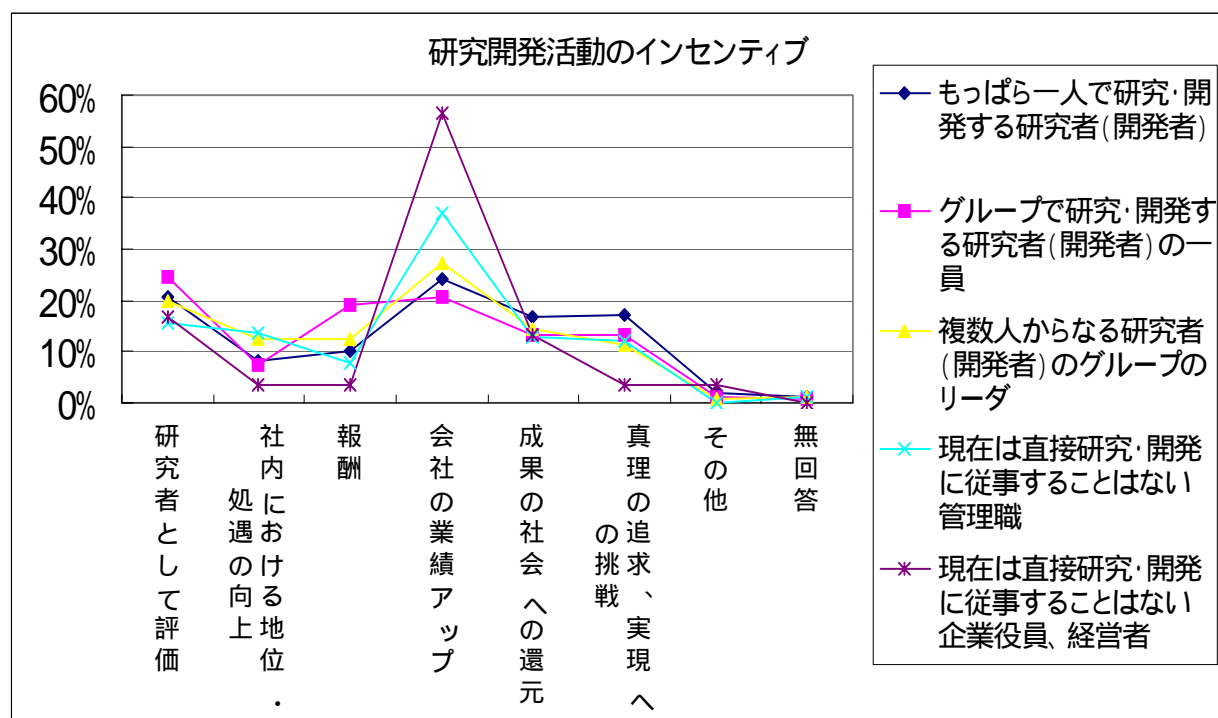
## 2. 研究開発活動のインセンティブ、評価に関連する質問

問 2-1. 貴方にとって、研究開発活動のインセンティブとなるものは何ですか。最も大きいと思われるものから上位2つの項目の番号を回答欄に記入してください。

研究者にとって、研究開発活動のインセンティブは、第1に会社の業績アップ、第2に研究者としての評価

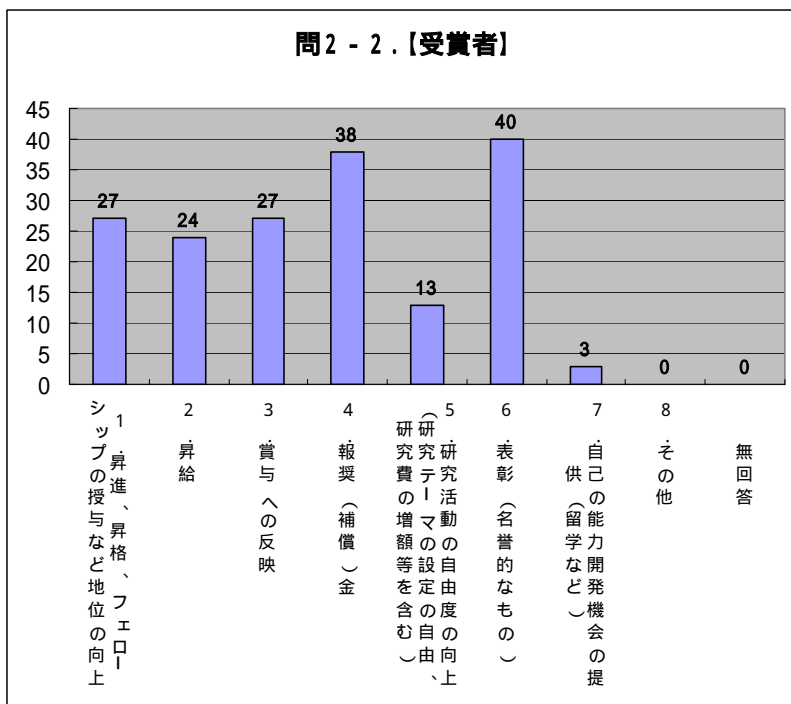
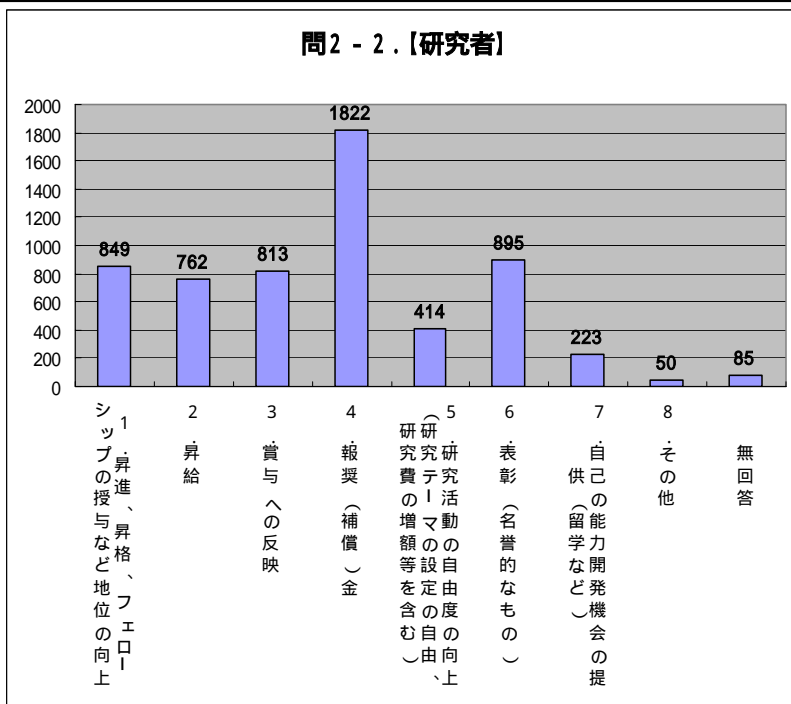


上級職になるほど、「会社の業績アップ」を優先する傾向が強い反面、「報酬」や「真理の追求」を挙げる割合が低い



問 2-2 . 貴方の研究開発活動に対する評価として、貴方はこれまでに貴方の会社からどのようなものを受けましたか。該当する項目の**全部**について、番号を回答欄にご記入ください。(評価の結果として明示されていない場合でも、自分がそのように感じた場合も含めてお答えください。)

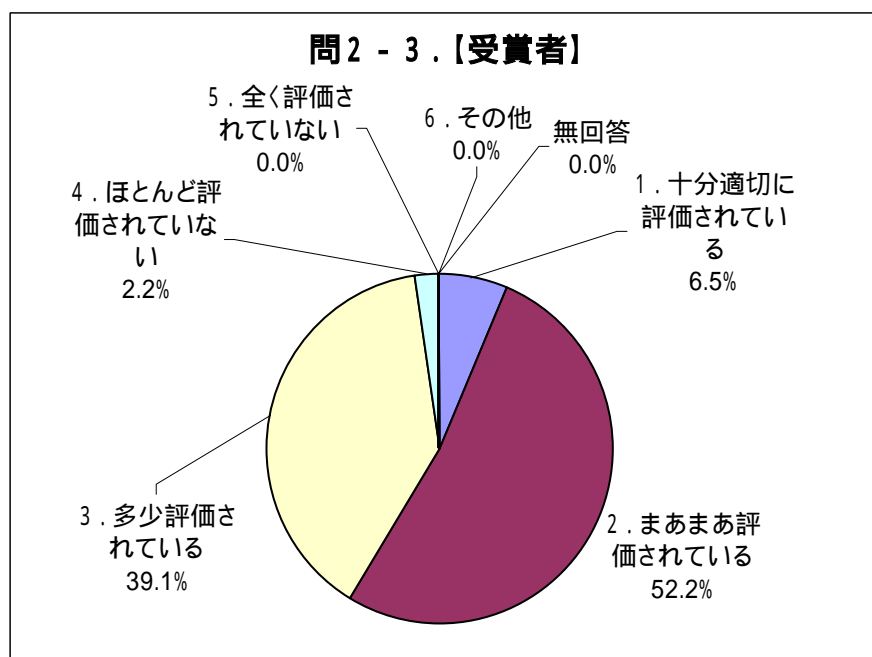
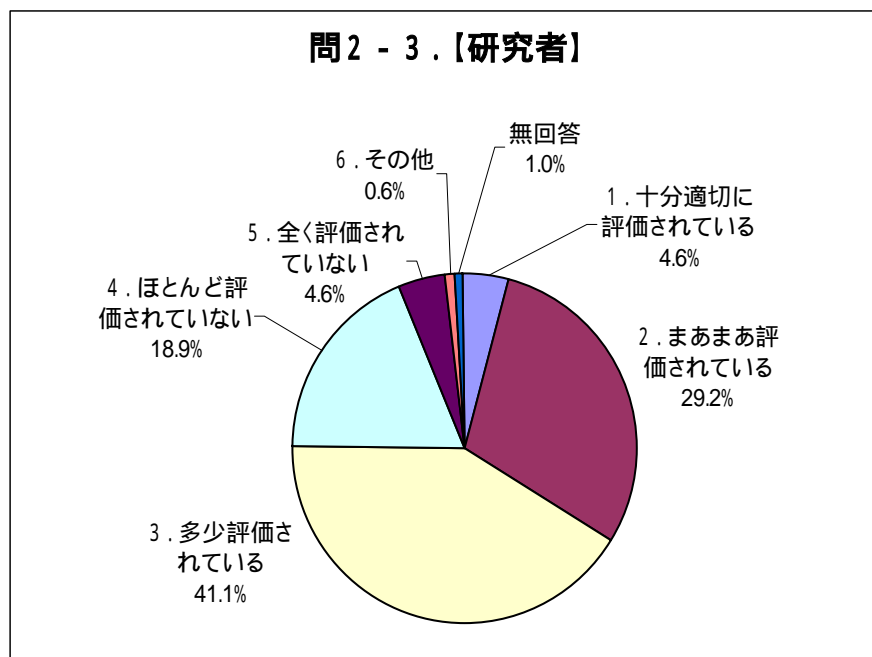
**研究開発活動に対する評価として研究者が受けたものは、報奨（補償）金が多い**





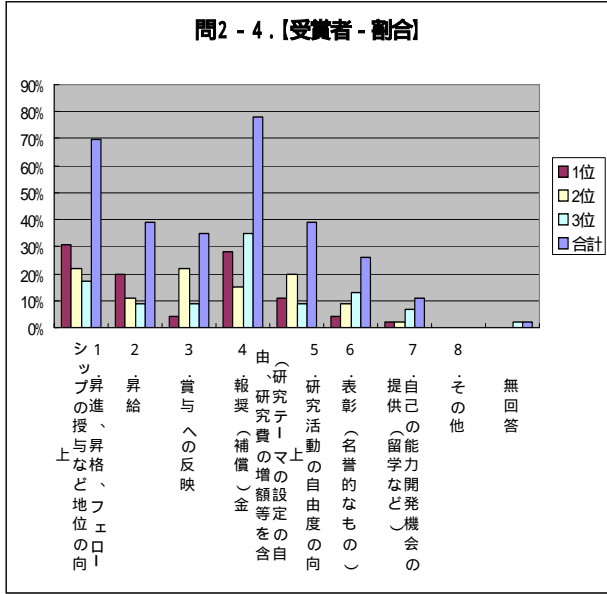
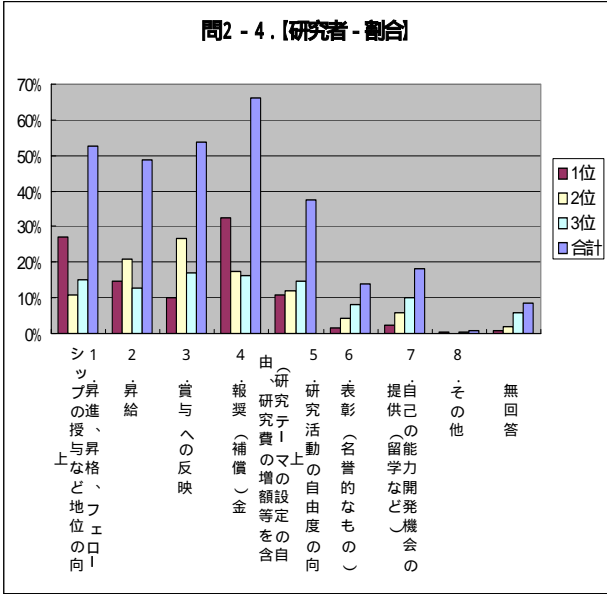
問 2-3 . 総合的に（企業の収益に貢献することのなかった成果も含めて）考慮して、企業の評価には、貴方の研究開発の成果が適切に反映されていると思いますか。最も近い項目の番号を回答欄にご記入ください。

自分の研究開発の成果が、企業に適切に評価されていると思う者の割合は、「十分」と「まあまあ」を合わせて約 1 / 3



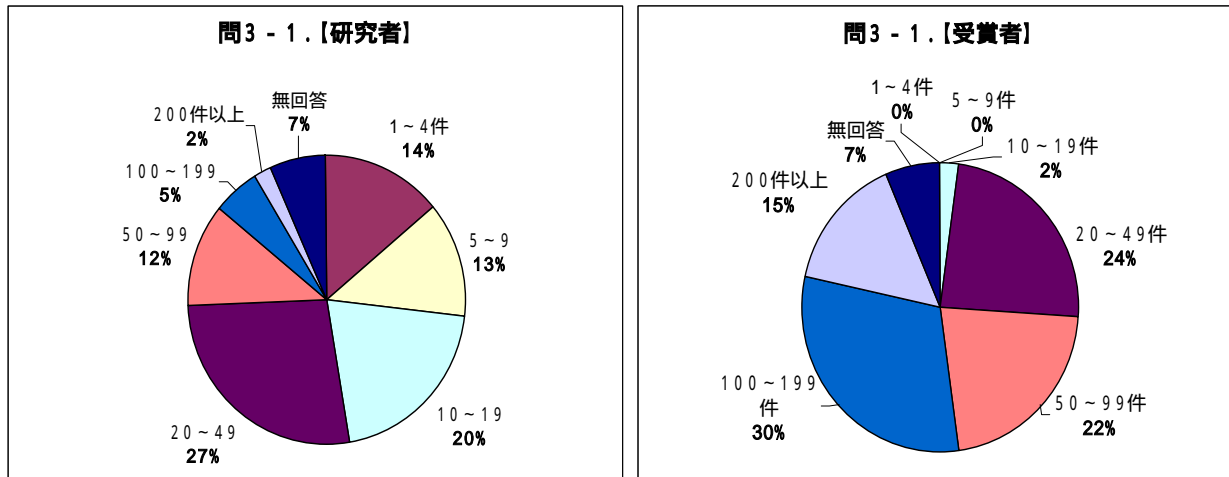
問 2-4 . 研究者の研究活動の成果に対する評価として、どのようなものが最も好ましいと考えますか。最も有効と思われるものから上位3つ以内の項目の番号を回答欄に記入してください。

研究者にとって研究成果に対する評価として好ましいのは、「報奨（補償）金」と「昇進・昇格」

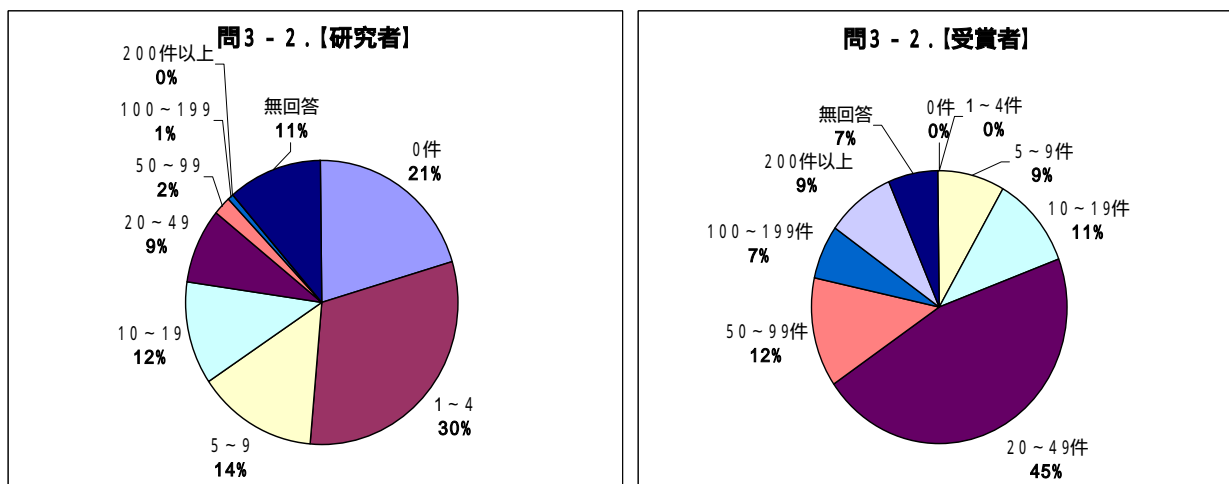


### 3. 特許と報奨（補償）金についての質問

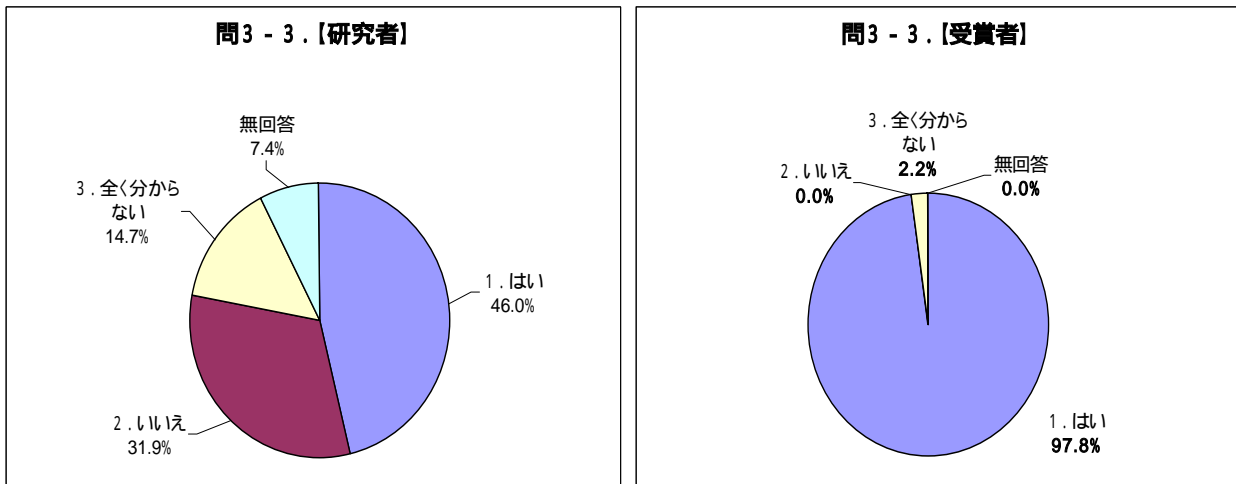
問3-1. これまでに貴方は何件の特許出願の発明者となりましたか。



問3-2. そのうち、何件に特許が付与されましたか。

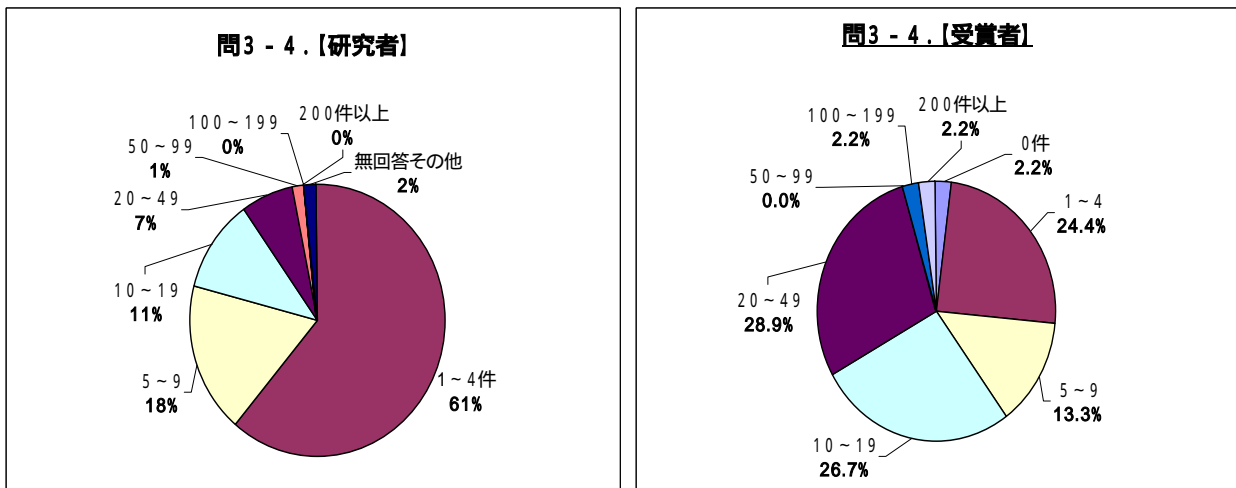


問 3-3 . 付与された特許のうち、自社で実施あるいは他社にライセンスされたものはありますか  
 (不明の時は推測で構いません)。



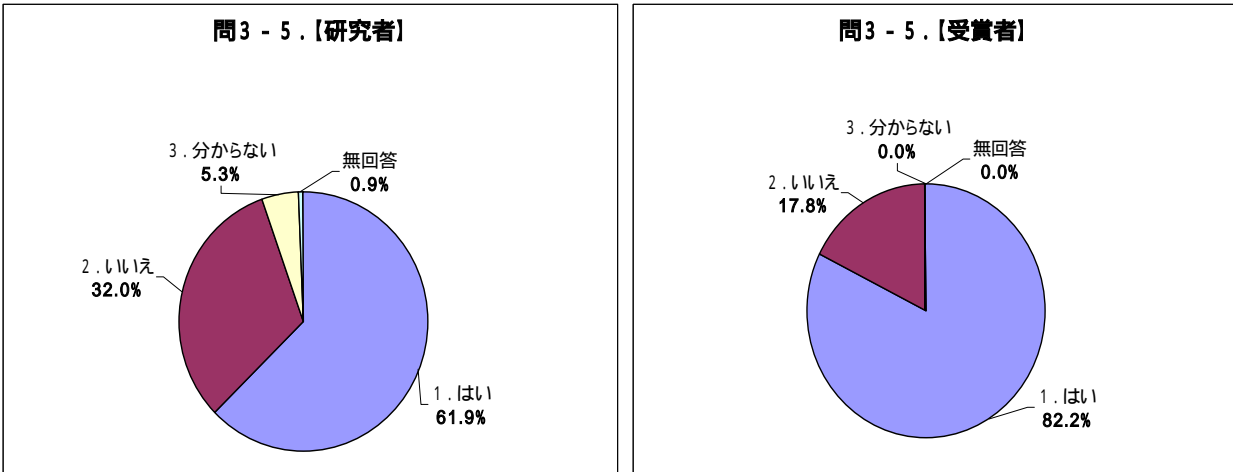
注) 第5回特許制度小委員会(平成15年1月28日)で公表したグラフ(問3-3【研究者】)に誤りがあったため、正しいグラフに差し替えています。

問 3-4 . 前問で「1. はい」と答えた方にお尋ねいたします。それは何件ですか(不明の時は推測で構いません)



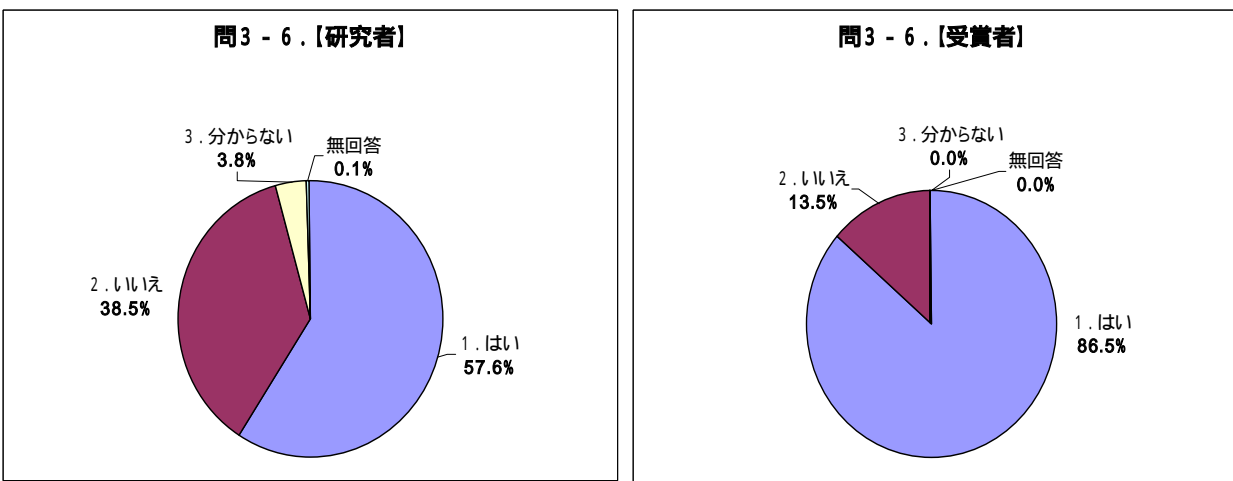
問3-5.「問3-3」で「1.はい」と答えた方にお尋ねいたします。報奨（補償）金には、生産高、売上高、ロイヤルティー収入等の実績に応じて支給される実績報奨（補償）金と、実績に加え将来の利益を見込んで支給される報奨（補償）金があります。貴方はこれまでに報奨（補償）金を受けとったことがありますか。

**問3-3で「1.はい」と答えた研究者のうち、報奨（補償）金を受け取ったことがある研究者は約6割**



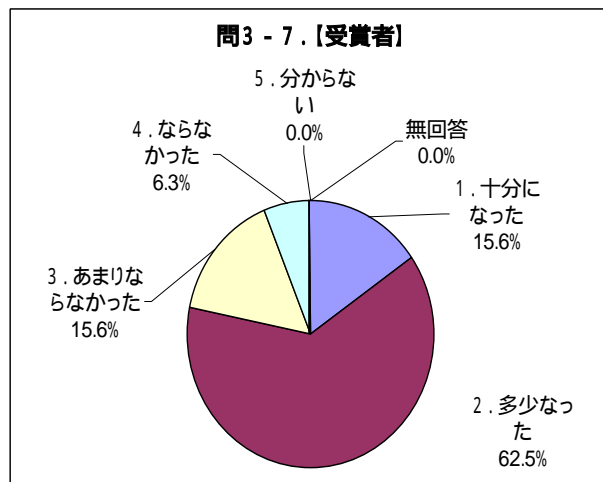
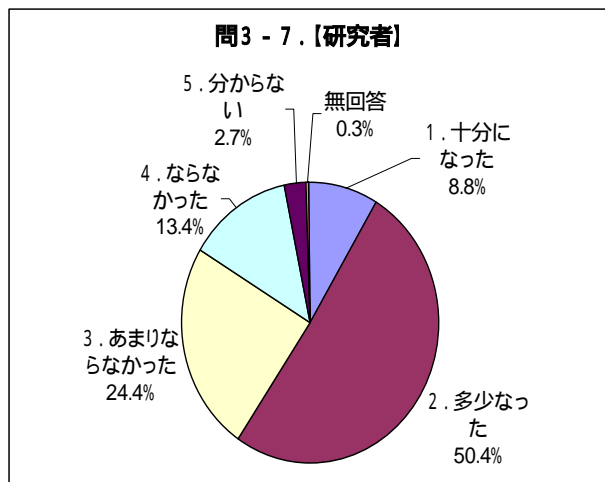
問3-6. 貴方は、生産高、売上高、ロイヤルティー収入等の実績に応じて支給される実績報奨（補償）金を受けとったことがありますか。

**報奨（補償）金を受け取ったことがある研究者のうち、約6割が実績に応じた報奨（補償）金を受け取ったことがある**



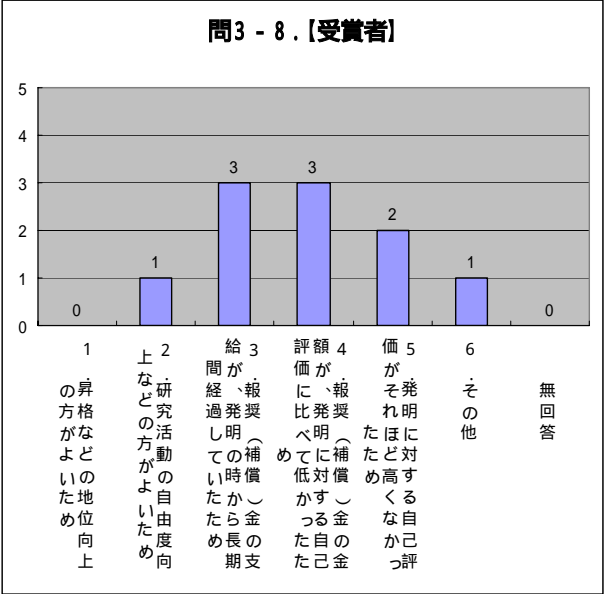
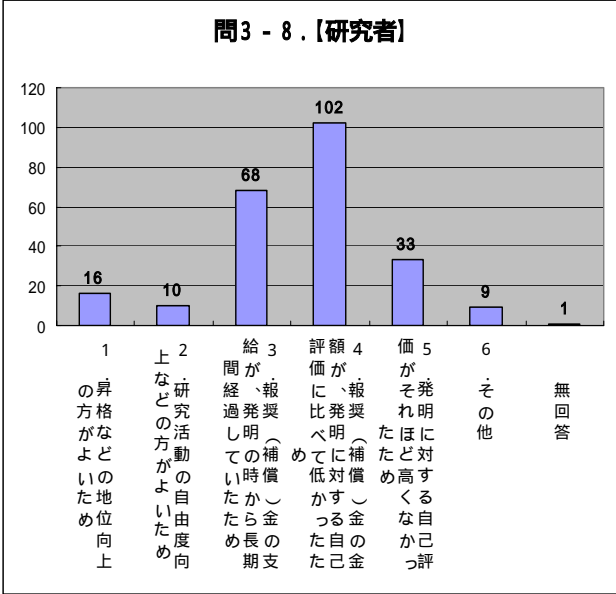
問3-7. 前問で「1. はい」と回答された方にお尋ねいたします。貴方が受け取った報奨（補償）金は、貴方が研究活動をするに対してインセンティブを与えましたか。

報奨（補償）金が研究活動のインセンティブになったとする研究者は、「十分になった」が9%、「多少なった」が50%。一方、「あまりならなかった」とするのは25%



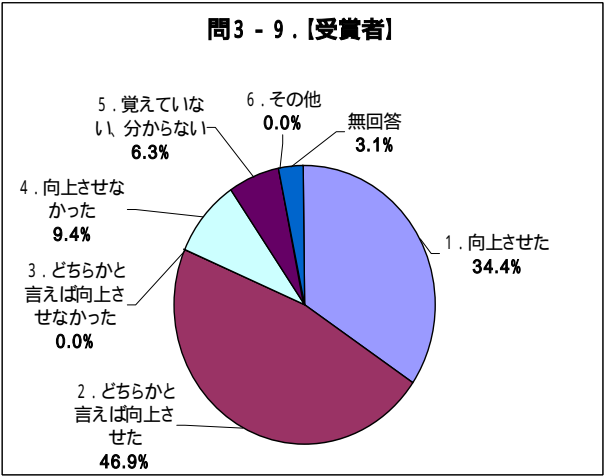
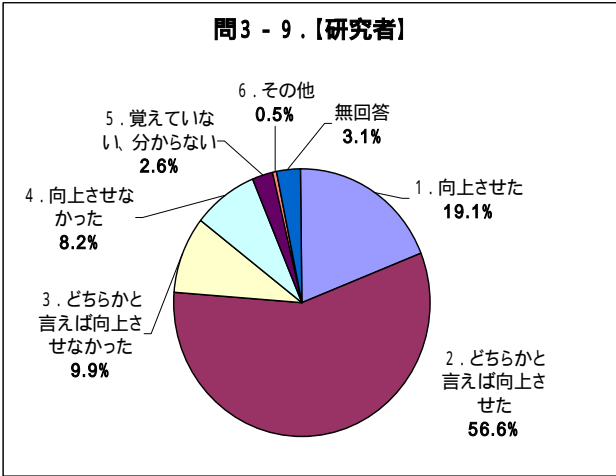
問 3-8 . 前問で、「3 . あまり与えなかった」または、「4 . 与えなかった」と答えた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。(複数回答可)

**インセンティブとならなかった主な理由は、報奨(補償)金額が自己評価に比べ低かったり、評価時期が遅れたりしたため**



問 3-9 . 「問 3-6」で「1 . はい」と答えた方にお尋ねいたします。あなたが受け取った報奨(補償)金は、貴方の特許出願に対する意識を向上させましたか。

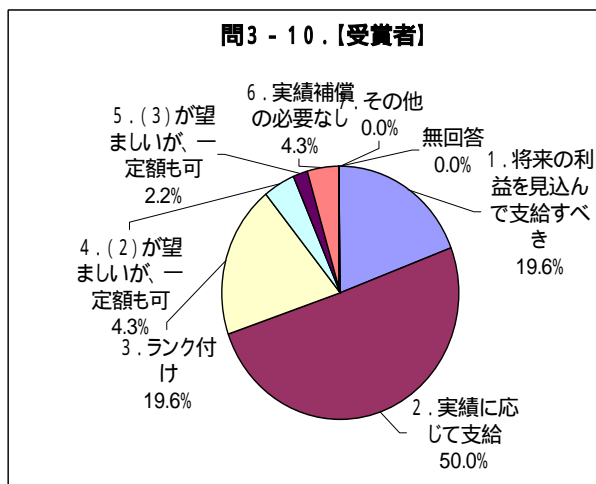
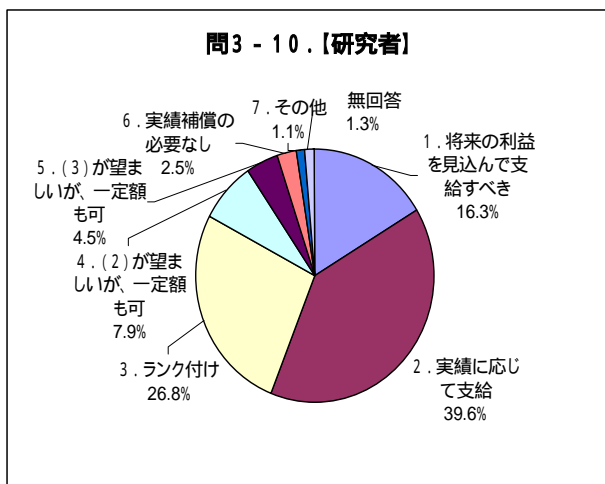
**報奨(補償)金を受け取ったことにより特許出願に対する意識を「向上させた」、「どちらかと言えば向上させた」とする研究者が約 3 / 4 を占める**



問3-10. 報奨(補償)金の算定方法についてお尋ねいたします。下記の項目のうち、貴方の考えに**最も近い**と思われる項目の番号を回答欄にご記入ください。

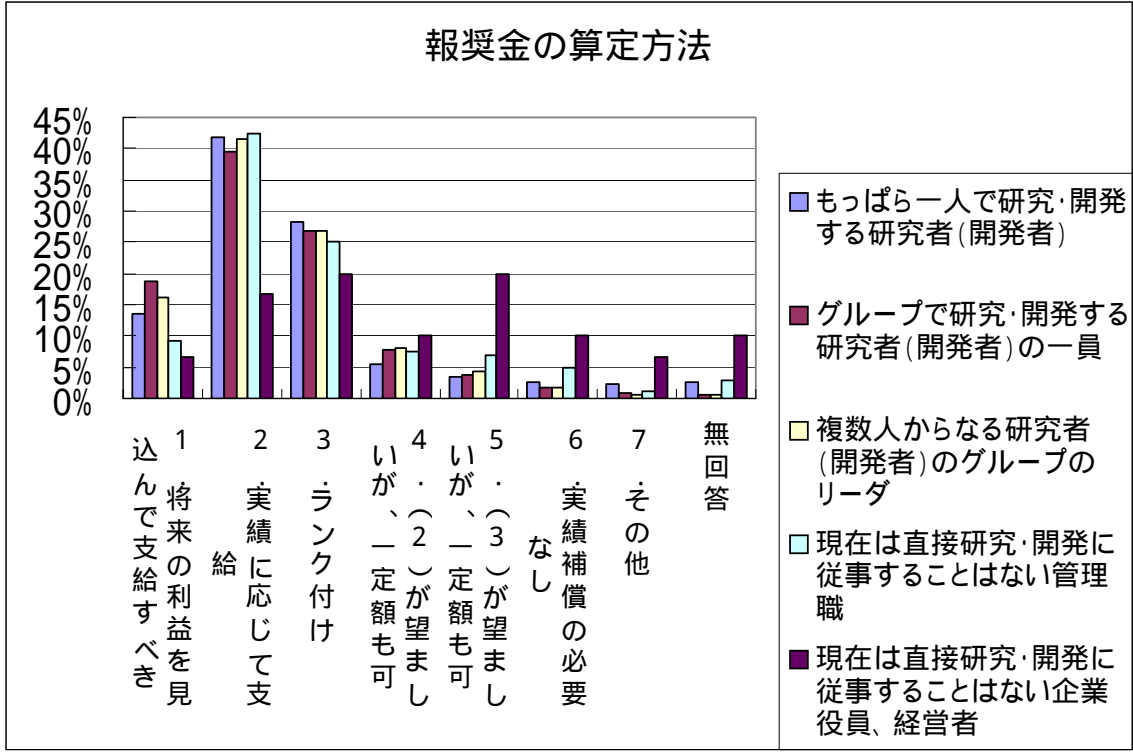
**報奨(補償)金の額については、「将来の利益を見込んで支給すべき」、「実績に応じて支給すべき」、「ランク付けに応じて支給すべき」とする意見を合わせると8割以上に達する**

1. 実績に加え将来の利益を見込んで報奨(補償)金が支給されるのが望ましい
2. 実績に応じた報奨(補償)金が支給されるのが望ましい
3. 上記2のように実績を厳密に算出することは困難であるから、少なくとも個々の発明を一定のルールに従ってランク付けし、ランク付けに従って相応の報奨(補償)金が支給されるのが望ましい
4. 上記2が望ましいが、実績の算定は一般的に非常に困難なものであるから、決められた一定の対価を支給されても構わない
5. 上記3が望ましいが、実績の算定は一般的に非常に困難なものであるから、決められた一定の対価を支給されても構わない
6. 業務上の発明から得られる利益は企業に帰属するべきものなので、実績報奨(補償)という形で対価が払われる必要はない
7. その他



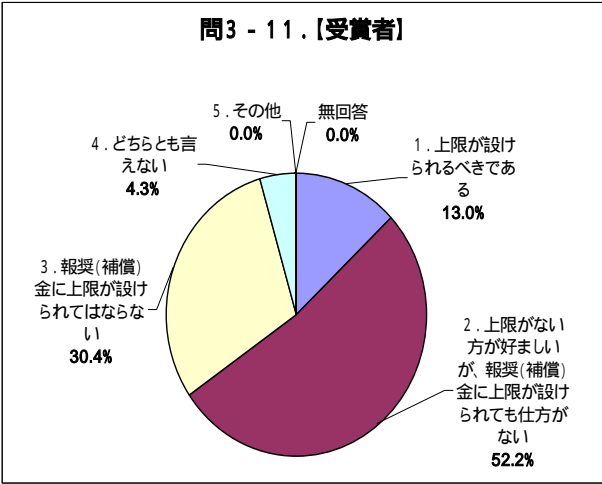
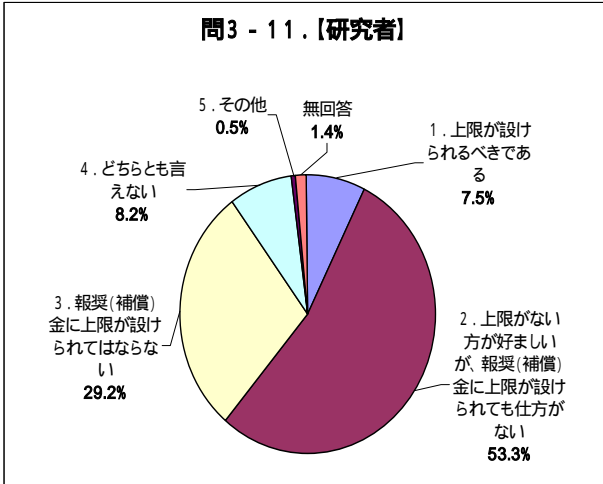


報奨（補償）金の額については、実績等に応じて差別化されることが望ましいとする研究者が多い一方、研究経験者である役員・経営者は「一定額でも構わない」とする割合が高い



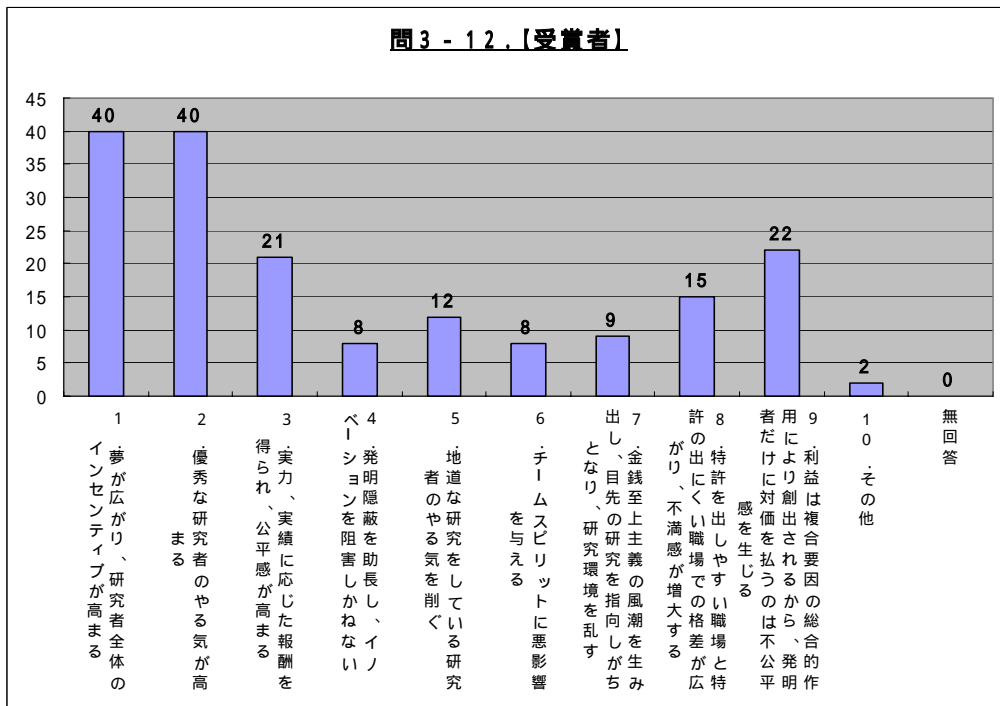
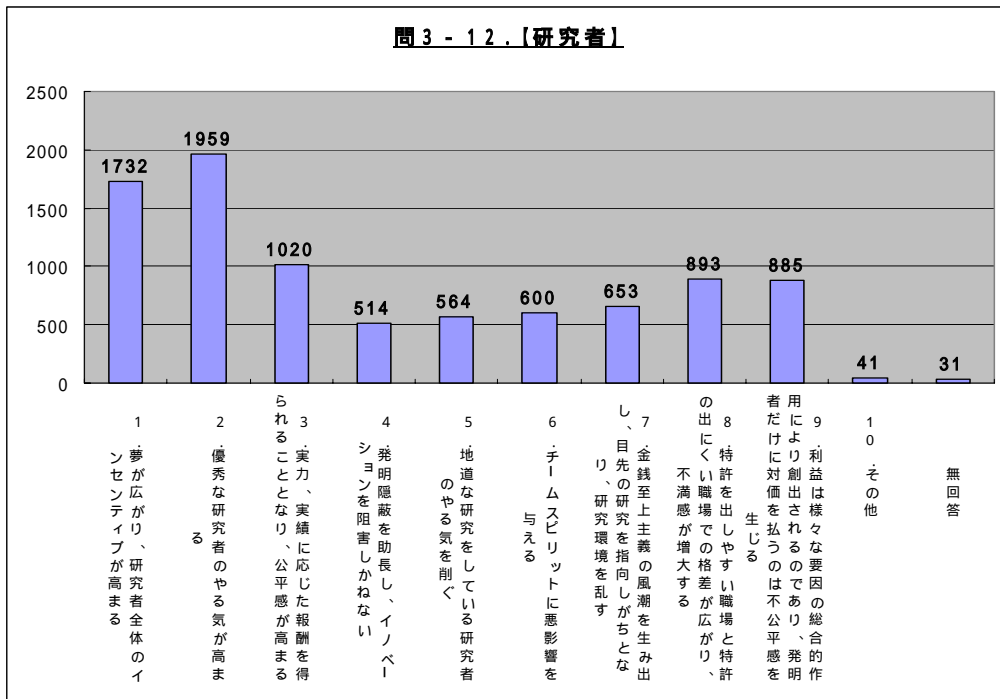
問3-11. 報奨（補償）金に上限を設けることについてお尋ねいたします。下記の項目のうち、貴方の考えに最も近いと思われる項目の番号を回答欄にご記入ください。

報奨（補償）金の上限が設けられることについて、「設けるべき」とする人は1割弱である一方、「仕方がない」とする人が5割強、「設けてはならない」とする人が約3割いる



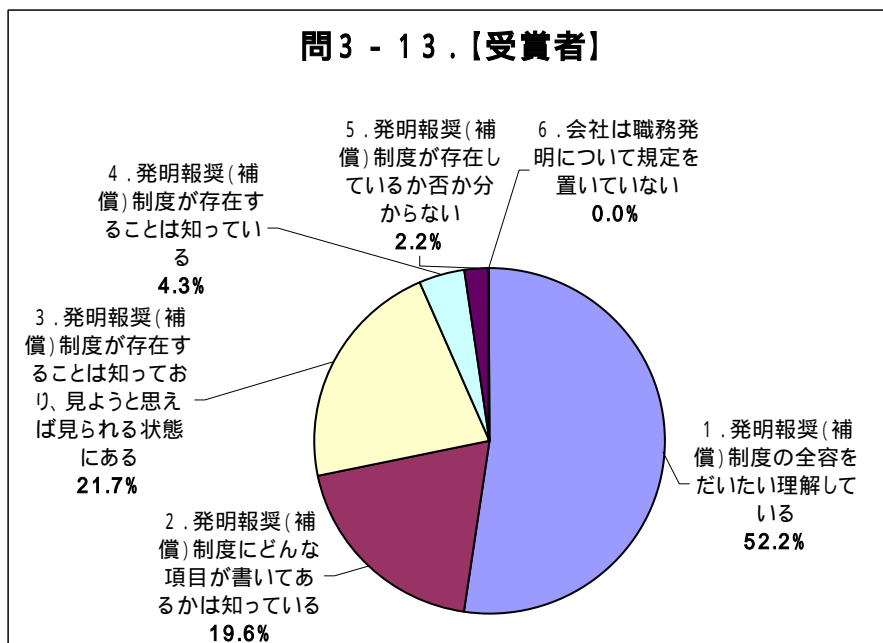
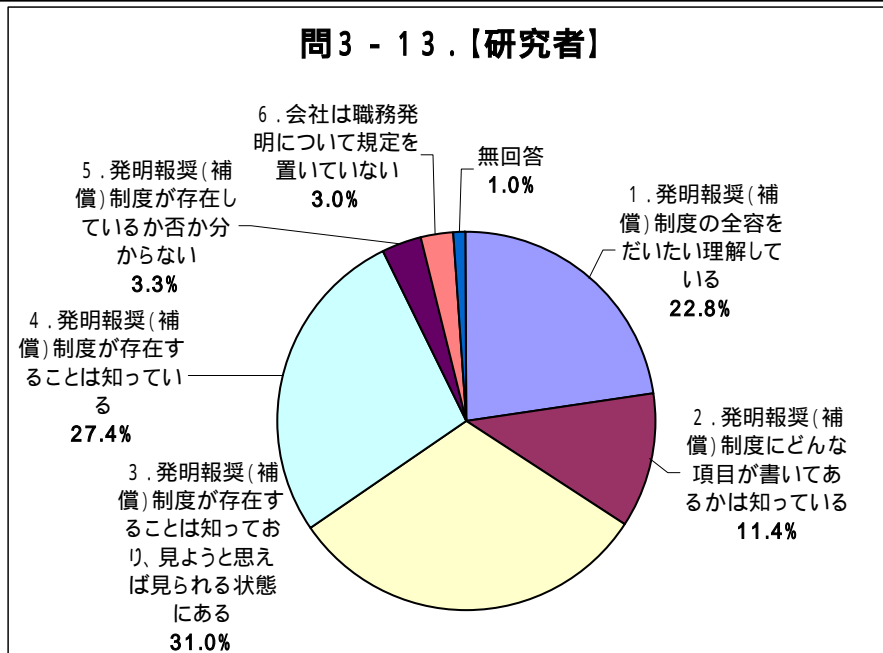
問3-12. 報奨（補償）金が大幅に上昇した場合の影響として下記のような様々な意見が出されています。貴方が賛成できる考えの全てについて、項目の番号を回答欄にご記入ください。

**報奨金が大幅に増加した場合、「インセンティブ」や「やる気」が高まる、とする意見が多い一方、「職場間での特許の出し易さの格差や、利益は発明のみからもたらされるのではない」との理由から、「不公平感が高まる」との意見も**



問3-13. 貴方は、貴方が現在所属している会社の「発明報奨（補償）制度」についてどの程度知っていますか。最も近い項目の番号を回答欄にご記入ください。

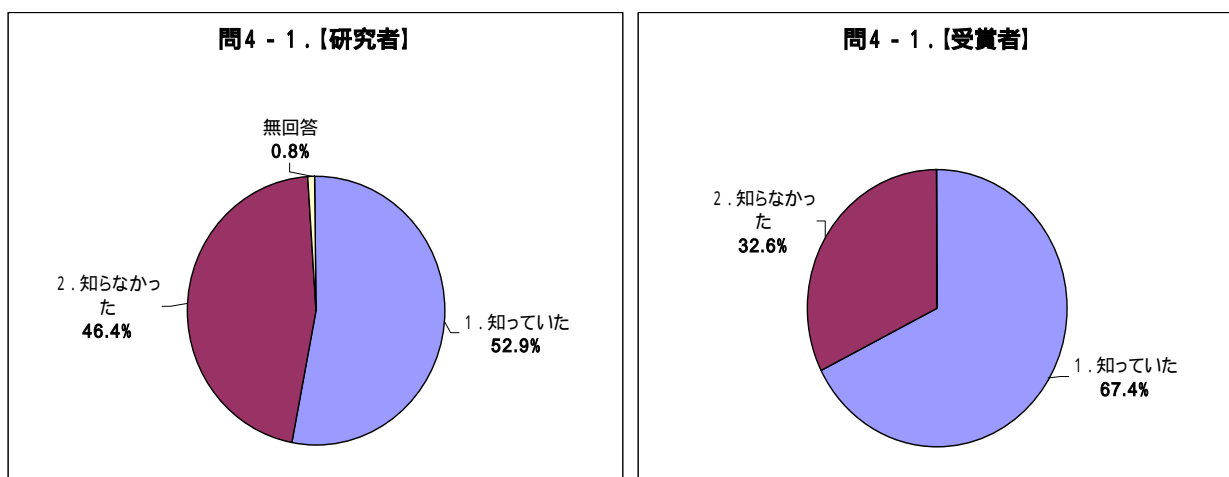
発明報奨(補償)制度の内容を「だいたい理解している」、「項目なら知っている」研究者は合わせて約1/3



#### 4 . 職務発明に関する特許法の規定について

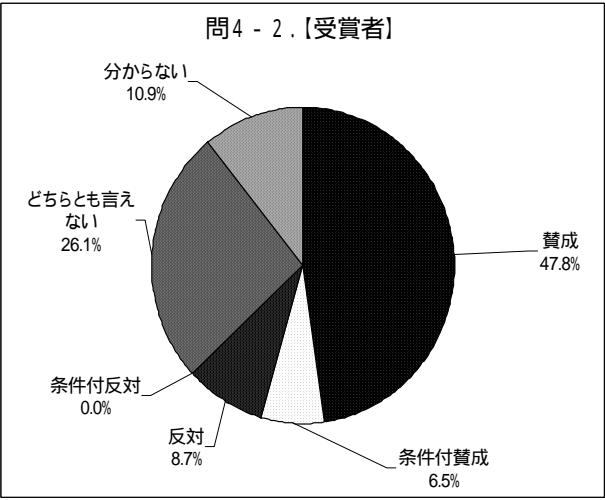
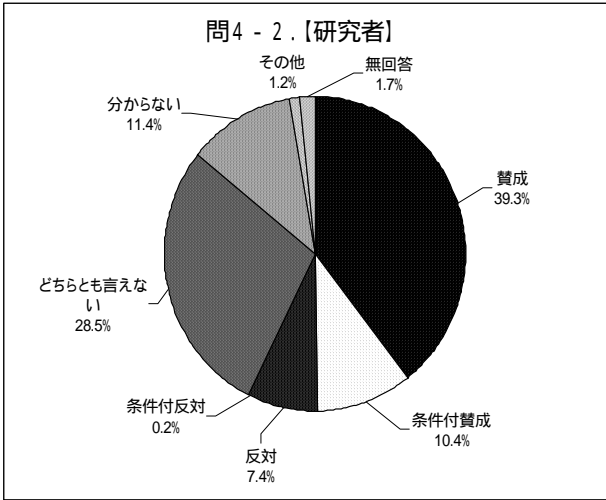
問 4-1 . 特許法では、職務発明に関して使用者が特許を取得する権利等を承継する場合には、従業者には相当の対価の支払いを受ける権利があることを規定していますが、そのことを知っていましたか。

**職務発明が使用者が承継する場合、相当な対価を受ける権利があることについて知っていた研究者は約 5 割**



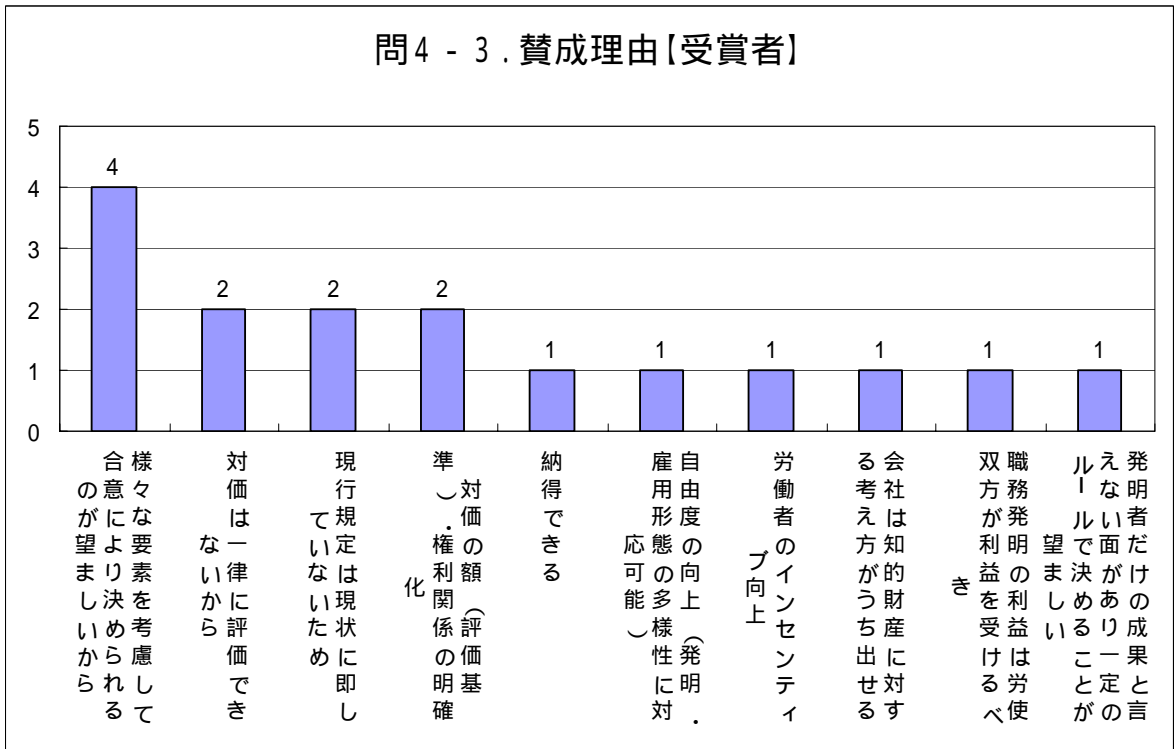
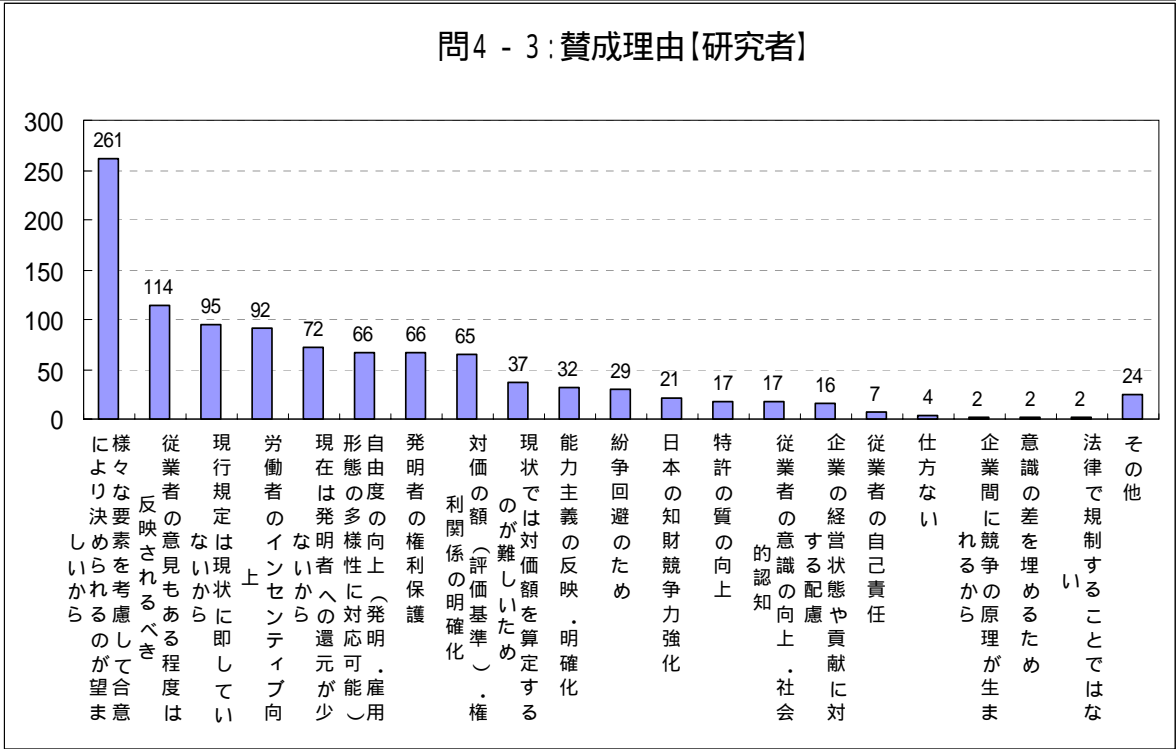
問 4-2 . 特許法は、発明により会社が受けるべき利益の額および会社の貢献度を考慮して従業者に「相当の対価」の支払いを受ける権利を定めていますが、相当の対価の算定が困難であり、判例でも具体的算定の基準が明確でないこと、また、今日の能力主義・年棒制や雇用の流動化の増加等雇用形態が多様化していることなどを踏まえ、現行条文を改正し、仕事の内容に応じ、発明の報酬を含めた雇用契約等で使用者と従業者が自由に合意して決められるようにするべきとの意見が出ていますが、どう考えますか。(なお、現行制度でも、従業者が特許法の定める「相当の対価」より多くの対価を受け取るなど、従業者が自己にとってより有利な条件で使用者と契約した場合には、その契約は有効です。)

**使用者と従業者が自由に合意して決められるようにすべきと答えた割合は「賛成」及び「条件付き賛成」を合わせ約 5 割**

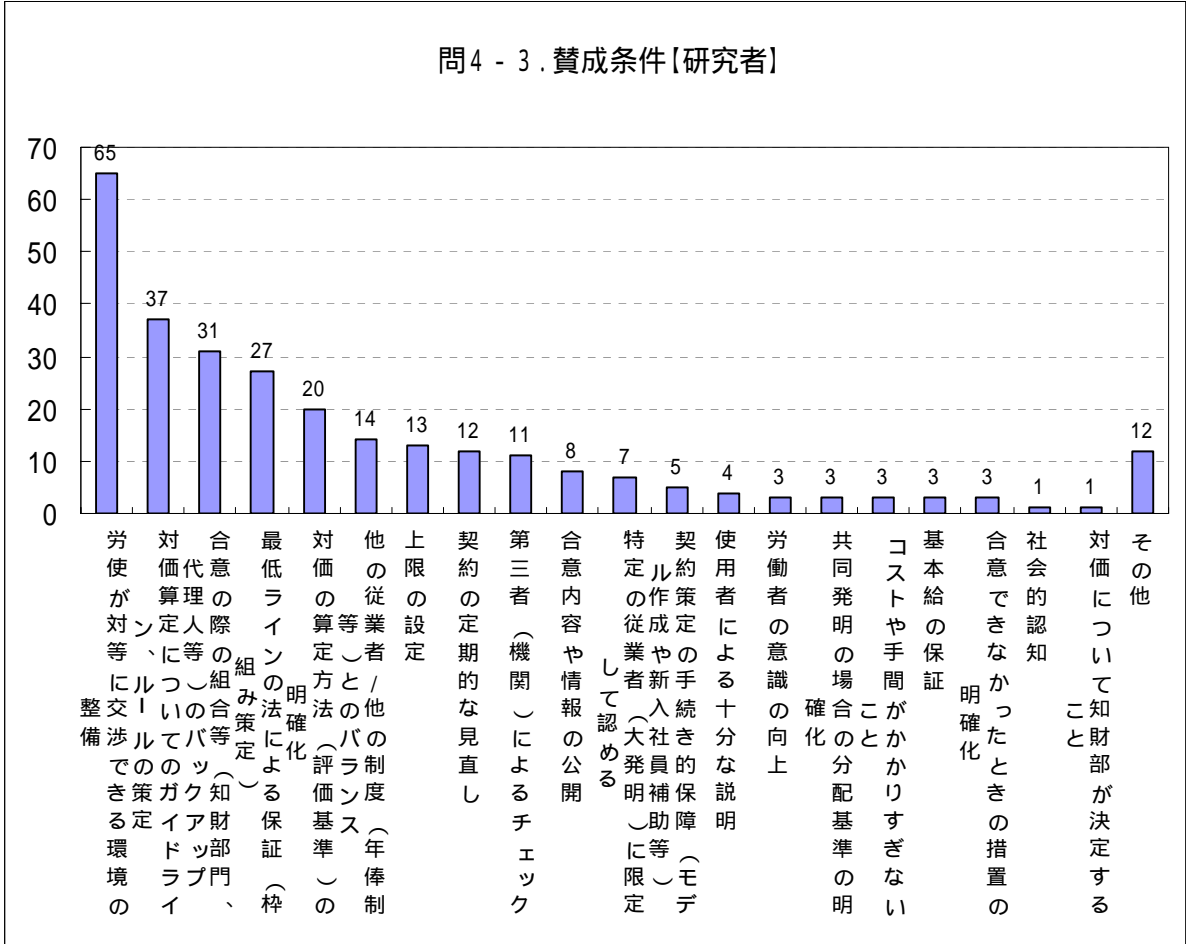


問 4-3 . 前問で「 1 . 改訂に賛成」または「 2 . 改訂に条件付き賛成」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。

「賛成」と答えた理由としては、「様々な要素を考慮して決定すべき」、「従業員の意見もある程度反映されるべき」、「現行規定が現状に合わない」が多い



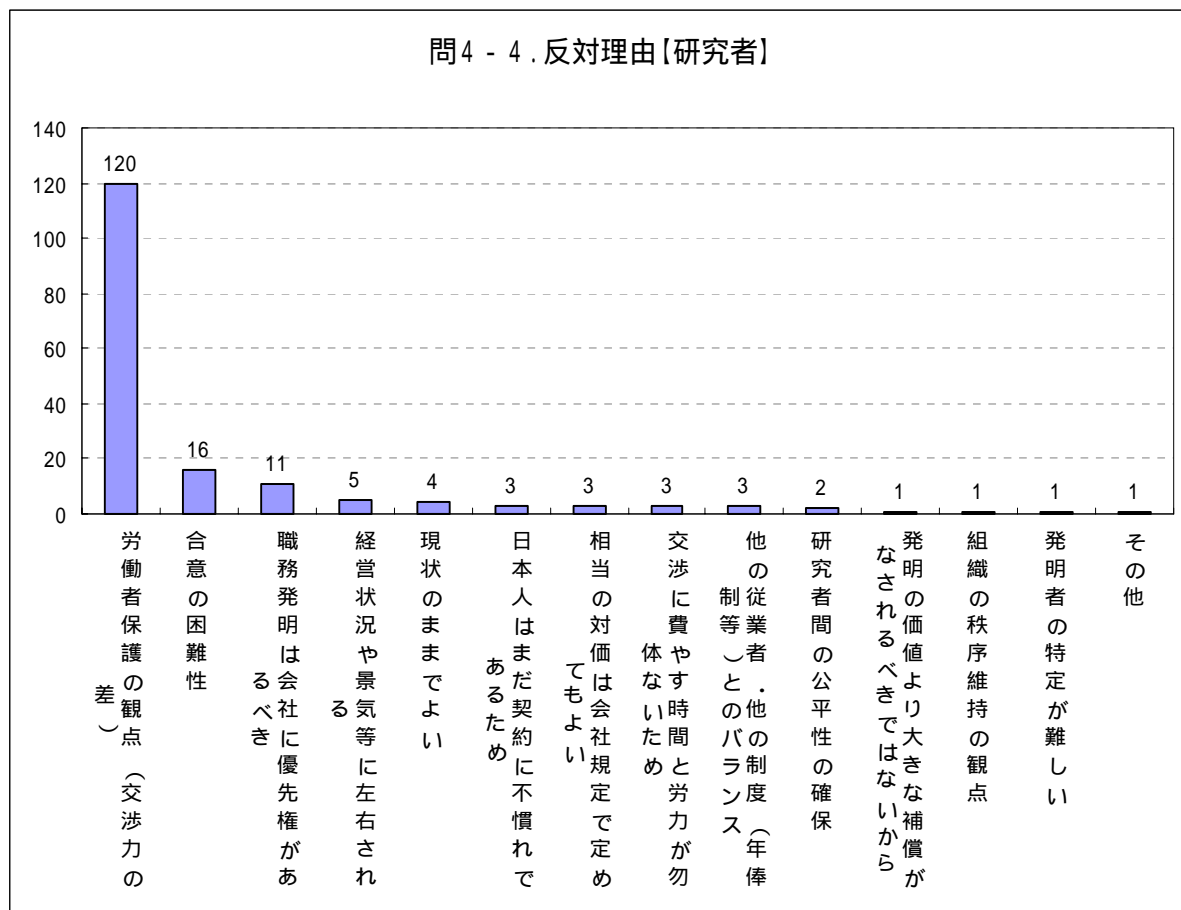
「条件付き賛成」と答えた者が挙げた賛成の条件としては、「労使が対等に交渉できる環境整備」、「対価算定ルール策定」、「合意に際しての組織的バックアップ体制の整備」、「最低ラインの法による保証」



- 問4 - 3. 賛成条件【受賞者】
- ・最低ラインの法による保証（1）
  - ・知的財産の扱いの定義次第（1）
  - ・発明完成時に合意（1）

問 4-4 .「問 4-2」で「3 .改訂に反対」または「4 .改訂に条件付き反対」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。

「反対」の理由としては、「交渉力の差を考慮した労働者保護の観点」が圧倒的に多い

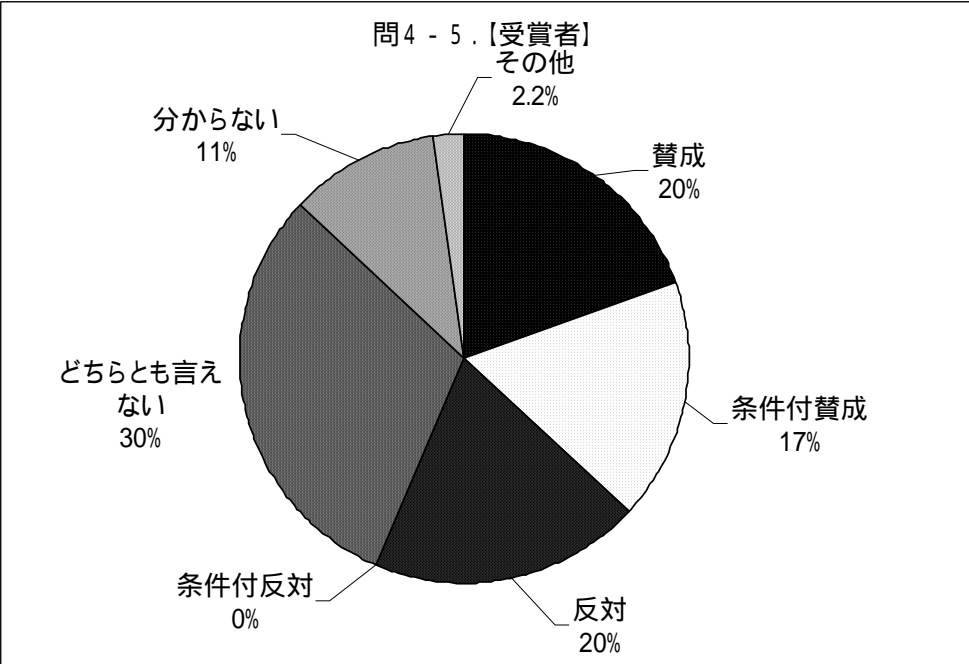
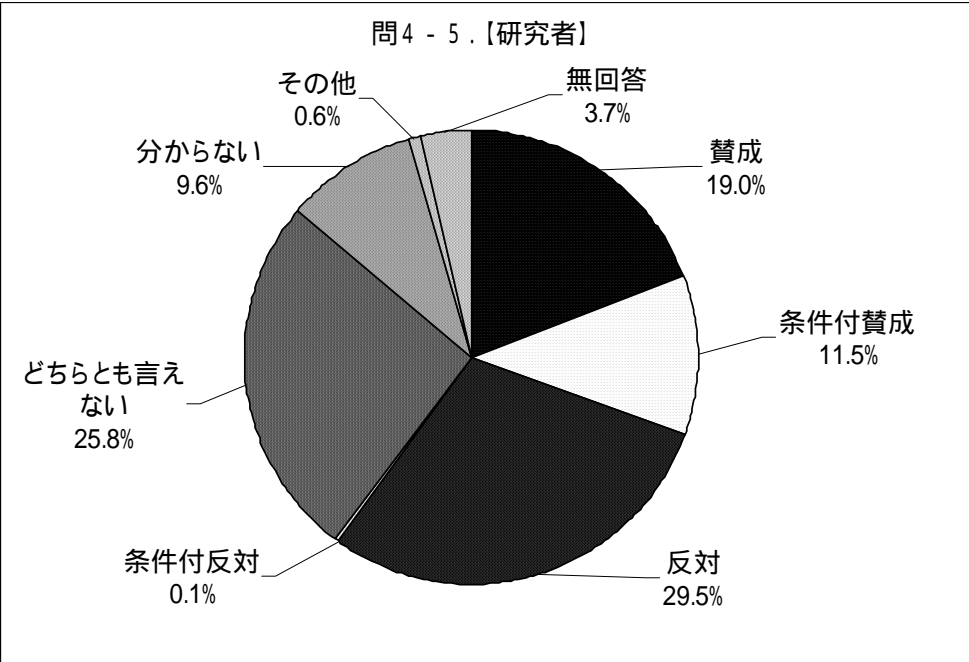


受賞者も、反対理由を記載した4名全員が「労働者保護の観点」を挙げた。



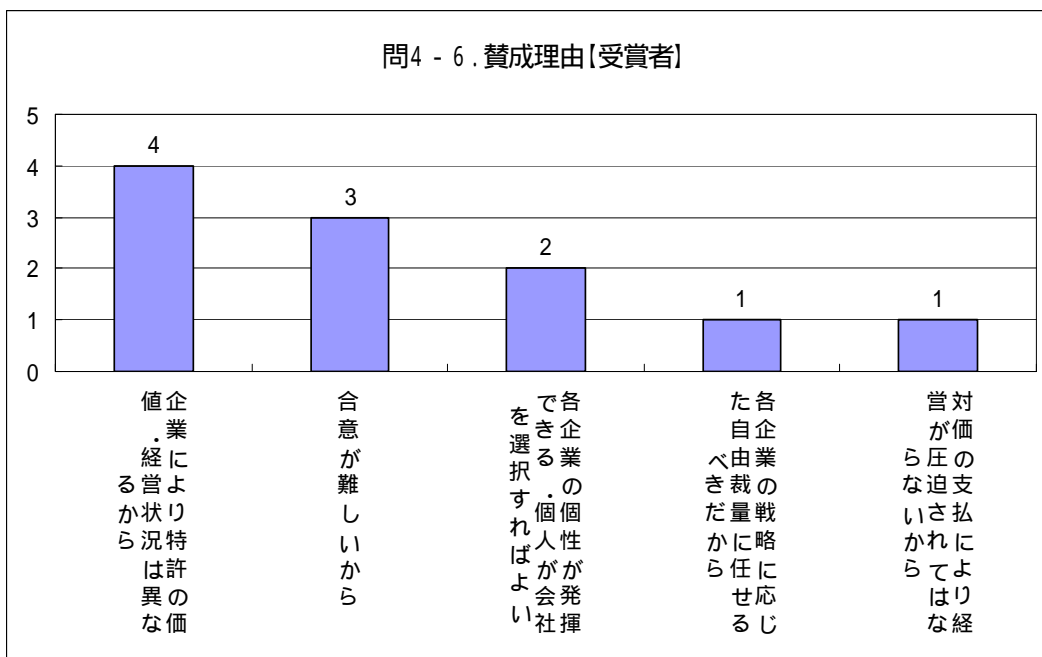
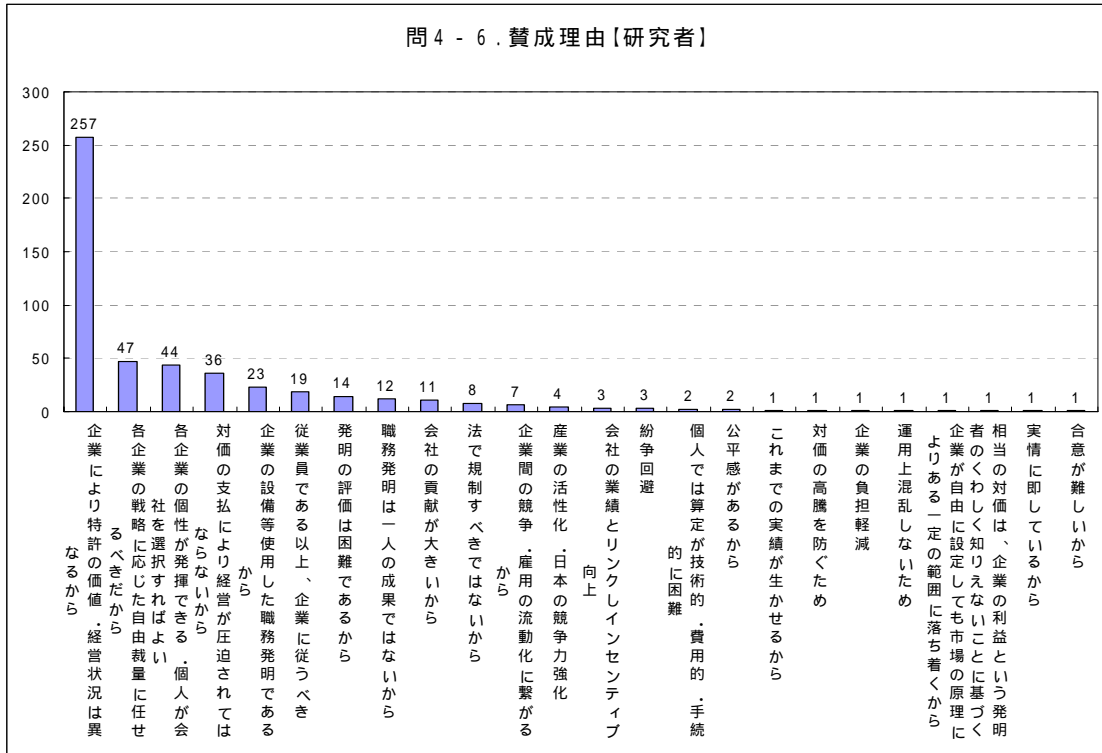
問4-5 . 相当の対価については、それぞれの企業における研究者の総合的な待遇の状況、企業の経営状態、活動の実情などに基づいて、企業が自由に設定できるようにすべきとの意見がありますが、どう考えますか。

「相当の対価」を企業が自由に設定できるようにすべきとする研究者は、「賛成」2割弱、「条件付賛成」1割強に対し、「反対」3割

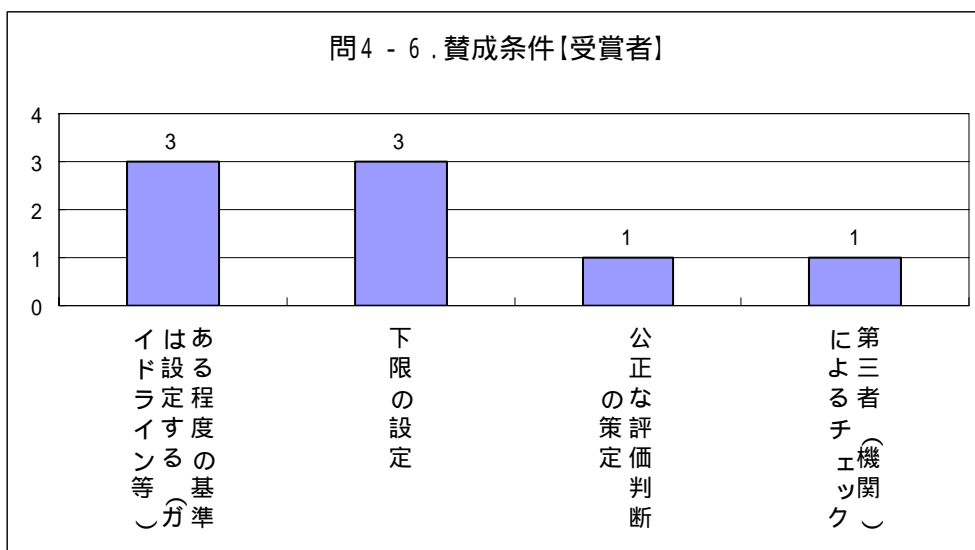
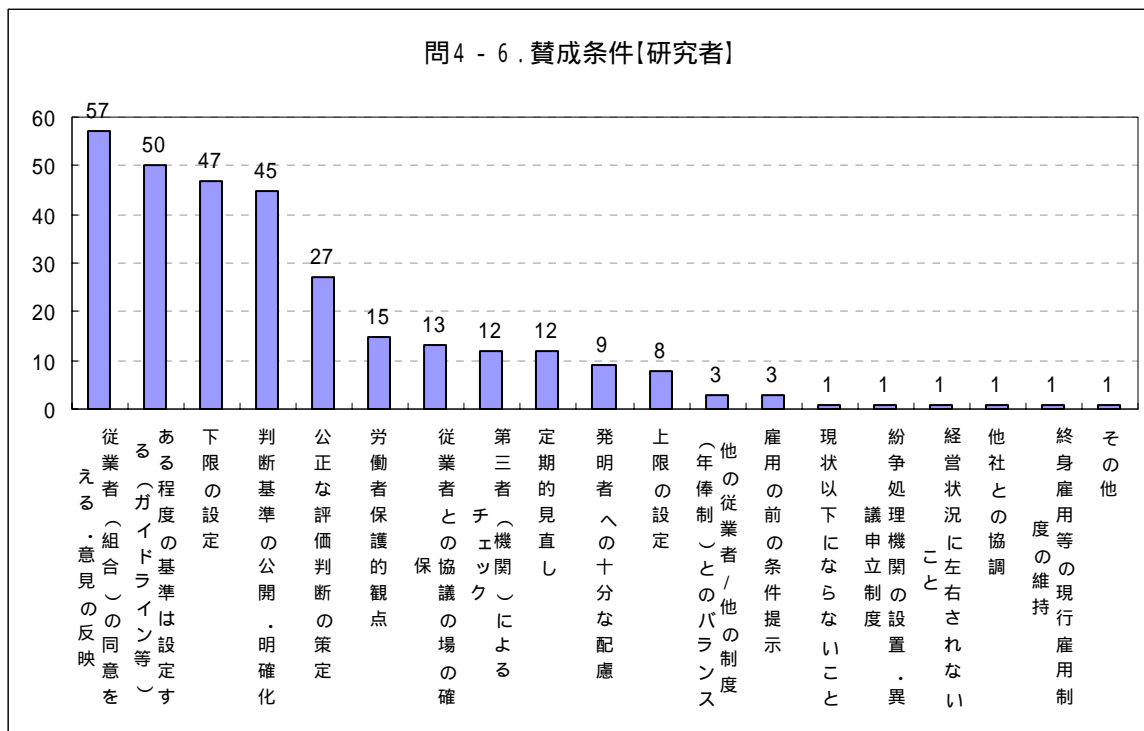


問4-6. 前問で「1. 賛成」または「2. 条件付き賛成」とお答えいただいた方にお尋ねいたします。その理由は何ですか。

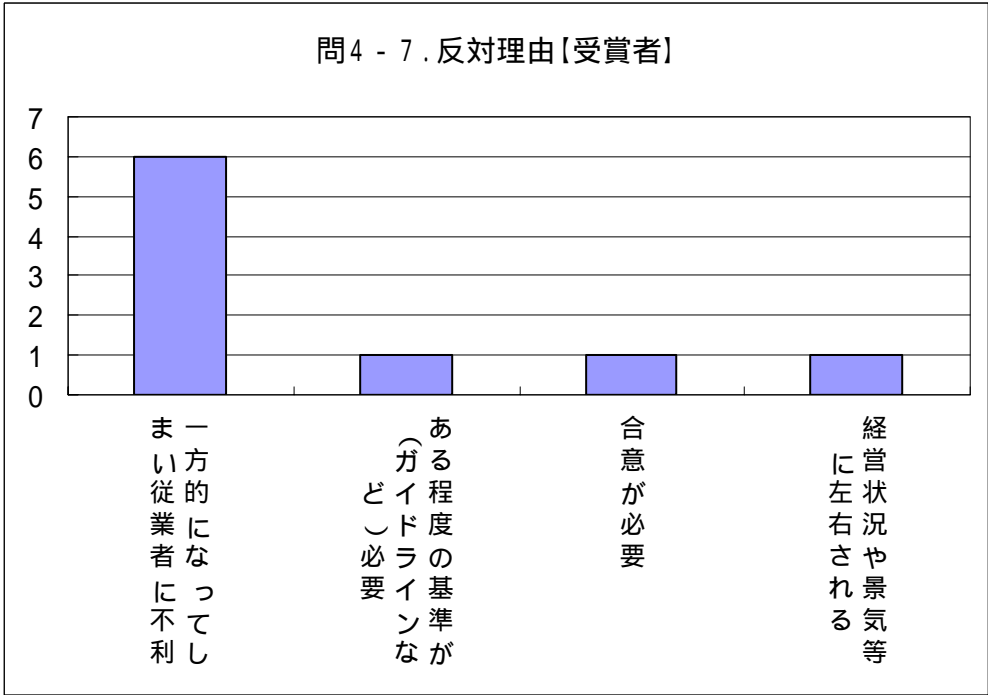
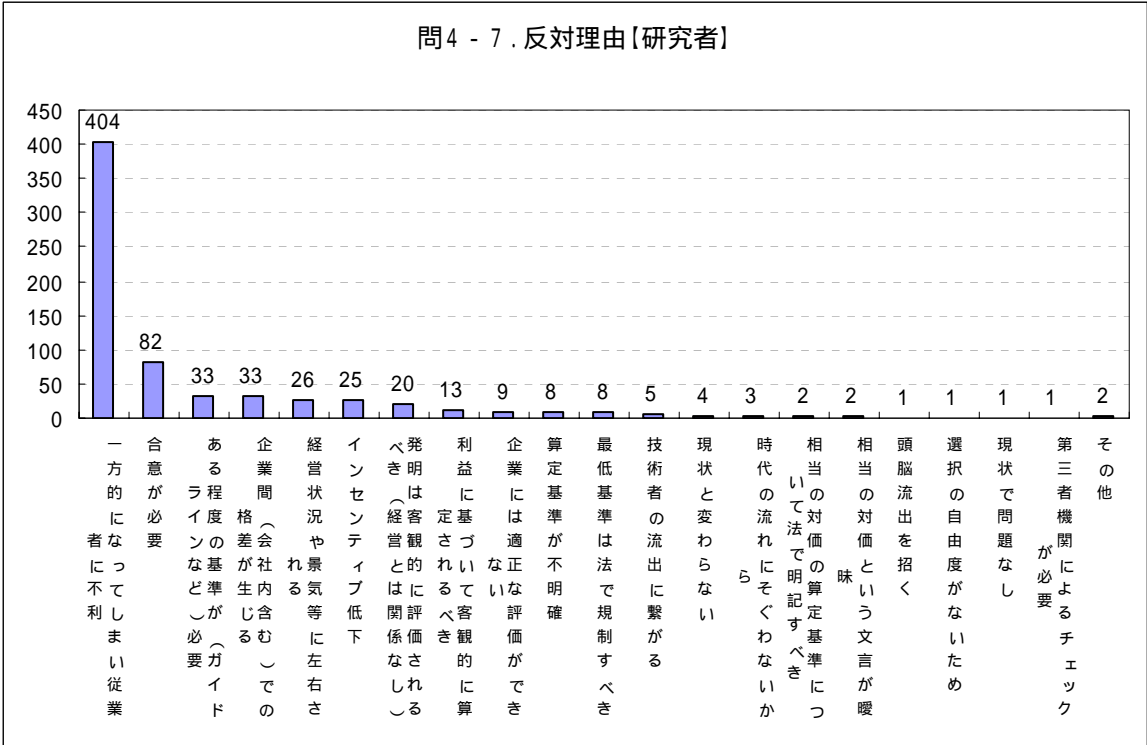
「賛成」の理由としては、「企業により特許の価値や経営状況が異なるから」、とする回答が大多数



「賛成の条件」としては、「従業員・組合の同意を得ることや意見が反映されること」、「ある程度の基準を設けること」、「下限の設定」及び「判断基準の公開・明確化」が多い

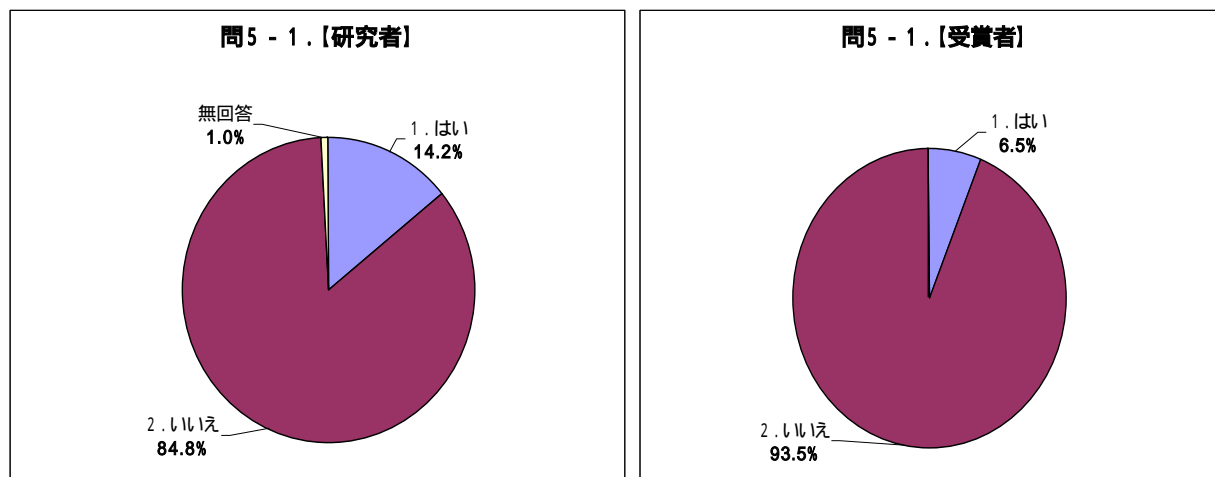


「反対理由」としては、「一方的になってしまい従業者に不利」とする回答が大多数

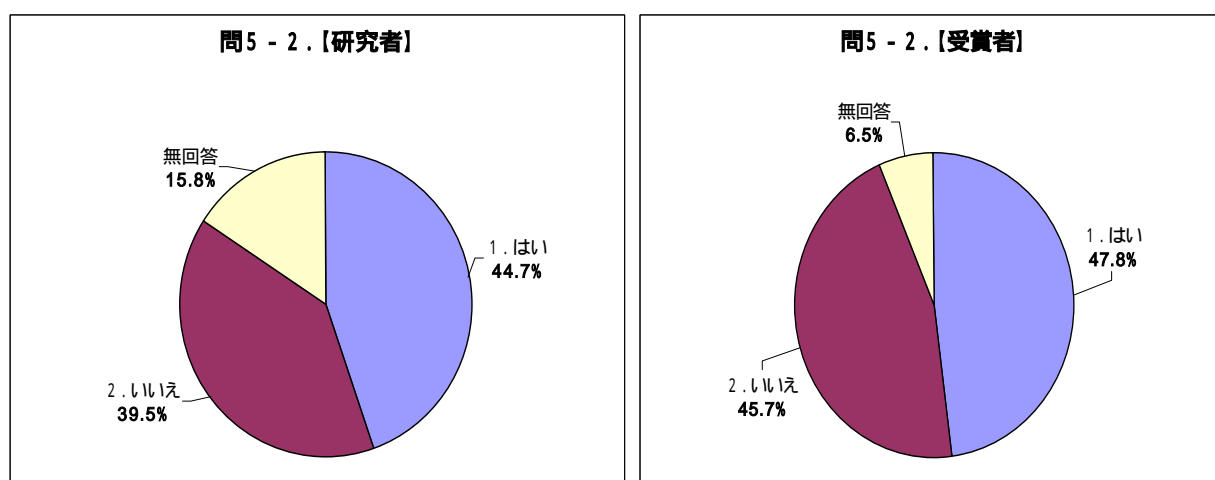


## 5. 企業における発明の取扱いなどに関する情報について

問5-1. 貴方は、これまでに転職経験がありますか。

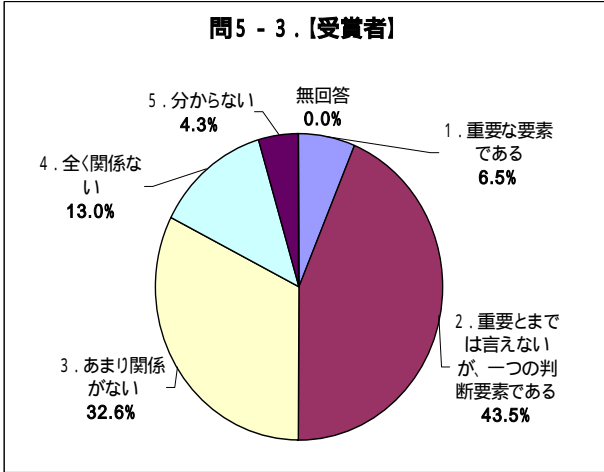
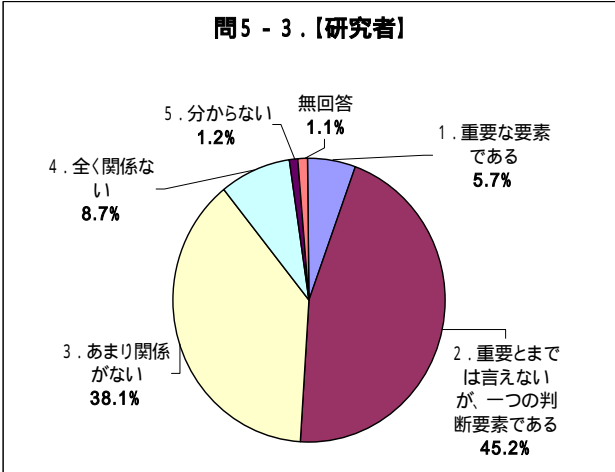


問5-2. 前問で「2. いいえ」と答えた方に伺います。貴方は、これまでに転職を考えたことがありますか。



問 5-3 . 貴方が就職先を選択するとき、その企業の発明報奨（補償）制度が充実していることは重要な要素となりますか。

**発明報奨（補償）制度の充実は、就職先選択の要素として「重要」または「一つの判断要素」とする研究者は5割強**



問 5-4 . 一般に企業における発明報奨（補償）制度の情報は、企業が採用を望むような人材（就職希望者、転職希望者等）に対しては、十分に開示されるようになってきていると思いますか。

**発明報奨（補償）制度の情報は、「どちらかといえば」または「ほとんど」開示されていない、とする研究者が約 2 / 3**

