

パブリックコメント項目別概要表

平成15年12月

1. 総論

	意見の概要	提出者
賛成 (10件)	今回の報告書案は現行法で規定されている「相当の対価」に係る従業者側の問題点を正しく認識したものであり、また、改正の具体的方向についても、従業者の職務発明に対する評価の納得感を高め、研究開発意欲を促進させる方向が示されている。	日本労働組合総連合会
	報告書案の内容骨子に関しては、たとえば対価の決定については、職務発明については使用者が継承することを基本原則として、各産業あるいは個々の企業の事情に応じて柔軟に対応できるように、また使用者と従業者のバランスも勘案した、合理的プロセスを重視したものであるとして、今後の職務発明制度の在り方として基本的に賛同する。	日本製薬工業協会
	使用者等に無償の通常実施権を認め予約承継を可能とする従来の考え方を踏襲した上で、従業者等が受けるべき「対価」について、使用者等と従業者等との間に合理的かつ双方が納得した契約や勤務規則等がある場合にはそれを尊重し、万一「対価」についての紛争が生じた場合にも「対価」よりも「決定の手続き面」に重点が置かれるべき、とする制度改正の方向性には概ね賛成である。	(財)バイオインダストリー協会
	基本的な方向性について異論はない。	日本弁護士連合会、大阪弁護士会有志
	報告書案第2章第1節ないし第7節に示された各具体的方向につき、賛成する。	日本知的財産仲裁センター
	補償金算定にあたっては、「使用者等の得た利益」から「無償通常実施権に基づく自己実施による利益」相当分を控除して算定を行うことができることを明確化すべき。	個別企業
	報告書案に関しては基本的に賛同できる。	個別企業
	報告書案に示された職務発明の取扱いの方向性については、基本的には賛成である。	弁理士
	報告書案に賛成。	個人
概ね賛成 (ただし、合理性の判断基準について意見あり) (17件)	職務発明の対価の決定については、合理的なプロセスのもとで定められた取り決めに委ねるべき。なお、無償の通常実施権については、対価請求権は発生しないことを明確化すべき。	(社)日本経済団体連合会
	対価の決め方が不合理でないときは当該決定が尊重される制度とすべき。また、特許法第35条第4項は削除すべき。	(社)中部経済連合会

	使用者と従業者の合意をより尊重するという35条の改正についての小委員会の提案を完全に支持。ただし、明らかに不合理なものでない限り決定された対価が尊重されるべき。	米国知的財産権法協会
	対価の額自体については、合理性の判断基準とすべきではない。	日本知的財産協会、(社)電子情報技術産業協会、日本機械輸出組合
	手続きの合理性とその結果としての対価の合理性を分けることには疑問。対価は自主的な取り決めによらずればよい。	(社)日本自動車工業会
	不合理性の判断においては、対価の決定の手段面が「重視」されるだけではならず、「尊重」されるべき。	在日米国商工会議所
	対価の額自体については、合理性の判断基準とすべきではない。	個別企業(7件)
	対価の額自体については、合理性の判断基準とすべきではない。また、特許法第35条第4項は削除すべき。	個別企業
	「対価の決定が、使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理でなければ、その決定された「対価」を尊重すべきである。」との意見に賛成。なお、合理的手続きに従い、社会的に相当な内容の規程が存在する限りは、その規程に金額決定も委ねられるべきである。	個別企業
概ね賛成 (ただし、ガイドラインの必要性について意見あり) (6件)	「不合理性の判断において手段面を重視する」が実際の条項においてどのように記述されるのかが重要であり、条項文言の確定においては更なる慎重な議論、公衆審査が望まれる。また、基準作りの指針は示してほしいが基準内容そのものについては自主性に任せるべき。	国際企業法務協会
	特許庁等は「モデル制度」の提示または「制度決定プロセスが合理的と言える基準」を提示すべき。	個別企業
	合理性は労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により担保されるとすべき。また、合理性の判断基準を具体的に示すべき。	個別企業
	「相当の対価」の算定基準を明確化するようなガイドラインを設けるべき。	個人
	不合理性の判断が客観的に特定でき、かつ現実問題としてスムーズな運用ができるようにする必要がある。	個人
	手続規定やガイドラインにより企業における運用が窮屈にならないような配慮を要望。	個人
概ね賛成 (その他) (4件)	報告書案は不明瞭な記載が多いため、具体的な表現をお願いしたい。	弁理士
	相当の対価の具体的な算定根拠がわかりやすくなるよう「使用者等が貢献した程度」の規定をより明確にすべき。	個人
	対価を決定するための基準については、全社員の多数意見を反映させるべき。	個人

	利益に対する寄与度が少なくても、対価の決定について従業者への最低限の説明は必要。	個人
特許法第35条を廃止すべき(7件)	訴訟リスクを抱えた企業インセンティブを低下させる弊害をなくすためには、使用者、発明者衡平の観点から、理想的には特許法第35条全体の廃止が望ましい。	(社)ビジネス機械・情報システム産業協会
	今回の法改正に反対。職務発明に関しては、本来、従業者と使用者の契約に委任すべき事項であるから、特許法第35条を廃止すべきである。	知的財産国家戦略フォーラム
	経済のグローバル化がめまぐるしく進む中、世界的にみても例外的と言える使用者義務を特許法に残せば、日本企業の活力を削ぎ、国際競争力を弱めるおそれがある。職務発明について使用者の通常実施権を法が確保し、職務発明について特許を受ける権利の承継方法を法が用意するという特許法第35条1、2項は、その必要性を失っており、3、4項の廃止と併せて、これらを使用者と従業者の自由な合意に委ねることにより、使用者・従業者双方にとってより衡平な環境が提供される。	欧州製薬団体連合会
	「不合理」という概念は、結局のところ、「相当の対価」における「相当」と同様に、極めて予測可能性を有しない概念であり、本報告書案により予測可能性は改善されていない。特許法第35条を全廃し、全てを契約に委ねたほうが、早期に法的安定性を獲得できる。	米国研究製薬工業協会
	研究開発投資の回収機会が確保されるべき経済主体は、研究開発費を投じた経済主体である。また、従業者の労働生産物についてはすべて使用者に帰属するのが原則である。これらの原則に照らし、従業者等に「相当の対価」支払請求権を許容する特許法第35条は合理的であるとはいえず、同条は廃止されるべきである。	弁護士
	今日の社会情勢の下では技術立国しか生きる道がない我が国において、特許法第35条を廃止することが最善の道である。	個人
	米国が経済的に成功し、空洞化が進行する日本経済の衰退にかんがみれば、米国方式を採用すべき。	個人
特許法第35条3、4項を廃止すべき(2件)	研究開発者の処遇は、雇用契約が行われている企業内部の問題として私的自治に委ねるべき問題であって外部から指図する必要がないものであるばかりか、外部からの不必要な指図は企業の円滑な発展繁栄を妨げるものである。また、特許発明者のみが特別扱いされることは不公平である。したがって、特許法第35条3、4項は廃止が妥当。	弁護士
	特許法第35条3、4項を完全に廃止して、発明の譲渡対価は会社が給与と同じように全く自由に決められ、会社と従業員との間の自由契約に委ねることを提言する。	個人
特許法第35条を維持すべき(6件)	手続を踏めば、実質的に「相当の対価」についての司法判断を回避できるとする報告書案は、発明意欲の減退につながるものである。また、これまでの判例に基づいて、使用者・従業者間に対話を行い、対価を決定すれば、現行法下においても紛争は十分に回避できる。	弁理士

	「相当の対価」があまりにも低額に抑えられてきた従前の感覚からすると、裁判所の判断を回避すべく、無理の多い「プロセス合理性」や「内容合理性」を基礎に両当事者間の「自主的取り決め」に委ねようとするのは、問題の解決にはならず、むしろ問題を先送りするのではないかと懸念される。「相当の対価」に関する第35条の基本理念は維持されるべき。	個人
	報告書案では、特許法第35条の「相当の対価」請求権が実質的に制限されることになり、我が国の有能な技術者が国外に流出することを危惧する。	個人
	本報告書案は、現行特許法第35条よりも発明者の権利を著しく弱めるものであり、発明者のインセンティブを萎えさせるものである。	個人
	特許法第35条の第3項、第4項を維持しつつ、第5項以降に「会社と発明者との協議の義務化」や「対価規定の明示の義務化」を追加するのが最もよい改正案である。	個人
	報告書案第3節「職務発明に係わる権利の承継があった場合の対価の決定について」の指摘は概ね妥当と考えるが、これらは特許法等の制度改正によって規制すべきことではなく、現行の特許法の下で、十分対処可能である。そのような努力こそが今必要とされている。	個人
職務発明については使用者帰属とすべき(4件)	職務発明は使用者の所有となる原則とすべき。また、特定の職務発明の実施またはライセンスにより使用者が著しく収益を得ており、利益取得に寄与した他の要素や使用者の財政を考慮しても発明者たる従業員に追加報酬を支払うことが相当である場合に、裁判所は発明者たる従業員の申立てにより、使用者に相当額の支払いを命ずることができるものとすべき。	日本ライセンス協会
	特許権に対する報償の問題は、政府が関与、規定するような性質のものではなく、使用者である企業の自主性と、雇用関係にある従業員の、自由な職業選択のバランスの上で処理されるべき問題。英、仏型の使用者帰属の考え方を採用し、著しく利益に貢献をした特許については、特別報償を奨励することにするのが安定した究極の方策。	個人
	著作権と同様に一定の条件下で「法人発明」を認め、その発明に貢献した個人の処遇については企業に任せるべき。	個人
	職務の成果である職務発明については、使用者に属すとすることが現実的。	個人
その他(18件)	対価の額は、個人と企業間の合理的な手続き(就業規則等)に従い定める旨に、特許法第35条第3項及び第4項を廃止(または改訂)すべき。	個別企業

以下の ~ のいずれかの考え方を採用すべき。 当事者の自由契約を最終決定とし、「相当の対価」の請求権そのものを廃止する。 もし根本的に特許法第35条を改正するとすれば、職務発明は使用者の所有とし、発明奨励の追加報酬は企業の自由な判断で行うものとする。 現行特許法第35条1項2項および3項の職務発明の承継予約の原則は残すとすれば、「承継の条件」は一次的に使用者が就業規則その他の社則で定め得るものとし、また、個別の契約も妨げないものとする。	弁護士
発明者だけでなく、他の全ての従業員について、採用決定前に契約を締結すべき。	弁理士
特許発明について発明者に与えられる対価は、特許権の成立に関与した弁理士及び出願担当者による貢献度を十分考慮した上で決定されるべき。	弁理士
職務発明の取扱いについては、使用者・従業者間の個別の契約に委ねるべき。また、「職務発明に関する第三者機関による調停・仲裁条項」を設けるべき。	個人
使用者・従業者間の紛争を処理する第三者機関を設置しなければ、会社側に有利に合理的な手続がなされるおそれがある。	個人
特許法第35条3項の適用を、「予約承継」した場合に限定する法改正にとどめるべき。	個人
職務発明の対価を争うのであれば、譲渡の時点で争うべき。	個人
寄宿舍規制(労働基準法第95条)に対する規制のシステムを活用する等の手当てにより、手続の空洞化を抑制すべき。	個人
報告書案は、司法の公正な判断を軽んじ使用者側の意見を強く反映したものであると言わざるを得ない。これまでの判例に、使用者側からの問題点指摘部分を加え特許法第35条第4項を修正することで対応すべき。また、明確なガイドラインを設けなければ弱者である従業者等の権利を保護するのは困難。	個人
主管省庁にてガイドラインを設定し、時代に応じた適宜な補償基準を明示することが望ましい。	個人
第三者からライセンス収入等を得た場合の発明者側への利益の配分割合を条文に明記すべき。使用者が自社実施した場合の利益については、改正案に賛成。	個人
明らかに力関係に差がある使用者・従業者間で、利害が対立する案件に関して合理的な協議が成立するとは期待できない。	個人
業務発明を合法的に会社に報告させ、譲渡させるための手続等、業務発明の取扱いについて検討しておくべき。	個人
フリーランスデザイナーを職務創作規程によって保護すべき。	個人
「相当の対価」を「金銭支給を含む報償義務」に改めることを提言。	個人
真性の「発明者」を願書に記載しなければならないといった最低限のルールを加えるべき。	個人
発明者が出願費用を一部負担するような選択枝も考えるべき。	個人

2. 各論

(1) 第1節について(職務発明に係る特許権に対する使用者等の通常実施権について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成 (9件)	報告書案に賛成。	(社)日本自動車工業会, 日本弁護士連合会, 大阪弁護士会, 有志, 日本知的財産仲裁センター, 個別企業(2件), 弁理士, 個人(2件)
その他 (2件)	<ul style="list-style-type: none"> いわゆる「業務発明」と「職務発明」境界線の明確化等、職務発明の定義に関する議論及び再定義が必要。 職務発明に関する最低限の保証として通常実施権を認めることが必要であるという具体的方向性に異論はないが、「通常実施権」を『無償の通常実施権』と明確にすべき。 	国際企業法務協会
	特許法第35条1項の通常実施権に関して、使用者等の特許を受ける権利を承継し更に第三者に譲渡した場合、学説では、承継時に「混同」によって通常実施権は消滅するという説と、消滅しないで使用者等になお残っているとする説とがある。どちらの解釈が適切であるか、条文上明確化すべき。	弁理士

(2) 第2節について(職務発明、自由発明に係る権利の予約承継について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成 (7件)	報告書案に賛成。	(社)日本自動車工業会, 日本知的財産仲裁センター, 個別企業(2件), 弁理士, 個人(2件)
その他 (3件)	職務発明について使用者等に予約承継を認める制度を適切とする具体的方向性に異論はない。但し、これを反対解釈として認める現行の特許法第35条第2項の表現は修正し、積極的に予約承継を認める規定に変更されることを希望。	国際企業法務協会
	従業者のいわば生殺与奪の権を握っている使用者等に対する予約承継を認めることはその段階で既に使用者側の実質的取り分を越えて利益を取得させている可能性がある。したがって、第3節の対価決定の問題を検討するときにはこの点が十分に考慮されるべき。	日本弁護士連合会, 大阪弁護士会, 有志

(3) 第3節について(職務発明に係る権利の承継があった場合の対価の決定について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成、概ね賛成 (10件)	<ul style="list-style-type: none"> 報告書案は、従業者等の意思を反映させるために、対価決定の過程を重視するという考え方が具現化されているという点で、従業者等の立場の弱さを考慮するとともに、その権利を尊重したものであり、大いに評価できる。 対価決定の手續が合理性のあるものであったとしても、最終的には結果たる「対価」が当事者の紛争の対象となり得ると考えられる。このことを勘案すると、「対価」そのものを司法の審査対象の射程から除外しないとするは、個々の発明者である従業者等の権利行使・納得感という観点から、訴訟権の担保について、最終手段としての選択肢を確保する上で極めて重要である。 	日本労働組合総連合会
	各産業あるいは個々の企業の事情に応じて柔軟に対応できるように、また使用者と従業者のバランスも勘案した、合理的プロセスを重視したものとして、基本的に賛同する。	日本製薬工業協会
	使用者等と従業者等とが、対等の立場で納得した契約や勤務規則を設定できることが重要。我が国における雇用環境においては、両者が対等の立場での個別契約は難しい場合が多いと考えられ、これに限らず、勤務規則のような包括的な取決めであってもプロセス重視で「対価」の決定ができる事は歓迎。改正法においても、対価決定手續き重視である点を明確に表現していただきたい。	バイオインダストリー協会
	<ul style="list-style-type: none"> 「不合理性の判断において手續面を重視する」という本節の具体的方向は評価できる。「不合理性の判断において手續面を重視する」が実際の条項においてどのように記述されるのが重要であり、条項文言の確定においては更なる慎重な議論、公衆審査が望まれる。 企業内の発明者人口の割合は従業者全体から見てかなり低いため、「正當に代表する者」の具体的運用は困難。 	国際企業法務協会
	<p>基本的には報告書案第3節の「3. 制度改正の具体的方向性」について賛成するが、以下の点が考慮検討されるべき。</p> <p>対価決定の手續のみではなく合意内容の合理性をも含めて、相当性(合理性)に関する司法判断を受け得る制度を確保しておくように定めることが望ましい。</p> <p>法令で「相当の対価」のメルクマールをさらに詳細に規定すれば、それが合理性の担保された契約や勤務規則等の内容となるべき指針となる。</p> <p>手續面の透明性の確保と従業員等の十分な理解・納得を得ることは重要である。このため、契約締結のプロセスが記録として残される、というような手續の具体策も検討されるべきである。一方、勤務規則の場合は、必ずしも当事者間での合意を前提とするものではないから、その手續の透明性がより高められ</p>	日本弁護士連合会、大阪弁護士会、有志

	<p>るべきであり、手続への参加の機会の確保と自由な意見を提出できる環境の整備が不可欠であるから、報告書案第3節の「3. 制度改正の具体的方向性」の「第三」のような基準が明文化されるべきである。さらに、労働基準法第89条のように、行政官庁に届け出るというようなシステムの要否について検討することも有用である。</p> <p>「対価の決定」が不合理である場合には従業者等に「相当の対価」の請求権が認められるという具体的方向性についても賛成するが、「不合理性」の主張・立証責任を従業者等に負わせるべきではない。</p>	
	<p>具体的方向につき、賛成する。</p>	日本知的財産仲裁センター
	<ul style="list-style-type: none"> 報告書案に述べられている、「対価」が使用者等により一方的に決定されたものではなく、使用者等と従業者等との間での合意により定めたものであるなら「勤務規則」等の取り決めに尊重することは企業として予測可能性が高まり、望ましい方向である。 従業者等との個別の契約だけでなく、従業者等との包括的な勤務規則でも適当であるとの考えは日本の現状に則した適切な方法である。 	個別企業
	<p>対価の決定が不合理なものでなければ、勤務規則等の定めを尊重すべきである、との方向性は適切。</p>	弁理士
	<p>報告書案に賛成。なお、労使間において情報量や交渉力に格差があることを考慮し、例えば従業者側が望めば自費にて弁護士等の補助を得た交渉を認めたり、中立な第三者の立会いの下で異議申し立て・交渉を行う等、実質的な交渉行為が実現されることが必要である。</p>	個人
合理性の判断基準について意見あり(18件)	<p>使用者と従業者の双方の意思が反映されている契約に基づき対価の決定が行われている場合に、対価請求権は発生しないこととすべきことはもとより、職務発明の対価の決定については、合理的なプロセスのもとで定められた取り決めに委ねるべきである。</p>	(社)日本経済団体連合会
	<p>合理的プロセスに基づき個別のケースについて算定された対価の額が少ないことを理由に「相当の対価」を請求することは、できないこととすべきである。</p>	日本知的財産協会
	<ul style="list-style-type: none"> 職務発明制度は、それぞれの企業が、競争に打ち勝つ経営施策の一環として、特徴を出せる制度とすべきであり、労使間で十分に協議をしたうえで得られた合意が、合理的であれば、その決め方が尊重される、自由で柔軟な制度とすべき。 発明の対価は、従業者等と使用者等との間で合理的に定められた契約、勤務規則、その他の規定等で決定され、その対価の決め方が不合理でないときは当該決定が尊重される制度とすべき。その対価の決め方が不合理なときに限り、従業者等は、合理的な対価を請求する権利を有するものとすべき。 	(社)中部経済連合会

<ul style="list-style-type: none"> ・職務発明の対価を使用者と従業者の「自主的な取り決め」に委ねることには賛成。 ・また、「自主的な取り決め」にはわが国の習慣も考慮し、契約のみならず勤務規則等を含める趣旨に賛成。 ・ただし、「自主的な取り決め」が存在する以上、まずはそれに合理性があるとして扱うべき。その取り決めが有効か否かは別意の問題であり、殊更自主的規定の合理性と結果としての対価の合理性を夫々云々する必要性はない。単に対価は自主的な取り決めによるとするだけで十分。 	(社)日本自動車工業会
<p>企業・団体等の社内規定の制定の「過程」及びその社内規定を個々の案件に当てはめる「過程」において不合理性が無い限り、結果としての対価の額そのものについては司法審査の対象にしないことを、明確に記載すべき。</p>	(社)電子情報技術産業協会
<p>報告書案では、手続面を重視するとしながら、なお対価を司法審査の射程から除外しないとしていることにより、使用者等の予測可能性を害し、現状の問題点が改善されないことが懸念される。したがって、改正の方向としては、基準の策定や個々の発明に対する基準の当て嵌めが合理的である以上は、対価の額に不服があることを理由に争うことができない、とすべき。また、仮に対価の額そのものについて司法審査の対象から除外しないとしても、少なくとも業界水準等からみて著しく低額でないか、その企業における処遇制度等全体を勘案すれば著しく低額といえない場合には、対価そのものは手続の合理性に影響を与えない旨を確信的に記載すべき。</p>	日本機械輸出組合
<p>少なくとも合理的な対価決定の過程が踏まれていれば、結果として対価の額そのものについては司法審査の対象にしないことを明確にすべき。</p>	(社)ビジネス機械・情報システム産業協会
<p>報告書案が使用者等と従業者等との間での決定の自主性を尊重することが重要であると考えられているのであれば、不合理性の判断においては、対価の決定の手続面が「重視」されるだけではならず、「尊重」されなくてはならない。</p>	在日米国商工会議所
<p>使用者と従業者の合意をより尊重するという35条の改正についての小委員会の提案を完全に支持。ただし、明らかに不合理なものでない限り決定された対価が尊重されるべき。</p>	米国知的財産権法協会
<p>契約、勤務規則その他の定めが合理的な手続きを踏んで決定されたものであり、その具体的ケースへの当てはめが合理的になされた場合には、その定めによることとすべきである。この要件を満たした場合には、個別のケースについて算定された対価の額が少ないことを理由に争うことはできない、とすべき。</p>	個別企業(4件)
<p>合理的な社内手続により対価が算定された場合は、その額が少ないことを理由として「相当の対価」を請求することは、できなくすべき。</p>	個別企業

	<ul style="list-style-type: none"> ・「使用者等と従業者等との間の決定の自主性を尊重することの重要性にかんがみ、対価の決定の手續面を重視するべきである」旨については、その趣意に賛同できる。 ・「使用者等は職務発明の承継等及び承継等の条件について従業者等との間で事前に契約等の定めをすることができる」こと、及び「その定めが合理的な手續を経てなされたものであり、かつ、個々の発明における対価の支払いが、その定めに従って、合理的な手續を経てなされた場合、従業員等は後になって対価の追加を請求できない」ことを趣旨とする規定を新設するのがよいと考える。 	個別企業
	<ul style="list-style-type: none"> ・「対価の決定が、使用者等と従業者等との立場の相違にかんがみて不合理でなければ、その決定された「対価」を尊重すべきである。」との意見に賛成。 ・法律的に問題のない合理的プロセスのもと、当事者間で自主的に定められた職務発明規程などの定めゆだねるべきである。対価算定について司法が介入すると、乱訴を招来し、社会問題にも発展する。従って、合理的手續きに従い、社会的に相当な内容の規程が存在する限りは、その規程に金額決定も委ねられるべきである。 	個別企業
	「対価」の決定において、合理的な手續きを実践していれば、結果としての対価の額そのものについては、司法審査の対象から完全に除外されても良いことを明記すべき。	個別企業
	使用者等と従業者等が、「相当の対価」の算定の基準を合理的な手續きに従い決定し、合理的に運営されているのであれば、「相当の対価」については争えないことが明確となるよう改正すべき。そして、争えるのは合理的に算定基準が作成されたか、合理的に運営されているかのみとすべき。	個別企業
その他 (10件)	<ul style="list-style-type: none"> ・対価の額は、個人と企業間の合理的な手續き(就業規則等)に従い定める旨に、第35条第3項及び第4項を廃止(または改訂)すべき。 ・手續きの合理性を担保するためには、手續き及び報償金決定の開示、評価の組織的实施、従業員と会社のそれぞれの代表者による手續合意の確認等の具体策が考えられる。 	個別企業
	合理性の基準を設けるにあたっては、合理性は労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により担保されとすべき。	個別企業
	利益に対する寄与度が少なくても、対価の決定について従業者への最低限の説明は必要。	個人
	対価を決定するための基準が置かれる場合に、全社員の多数意見を反映すればよいのであれば、従業員の総合体である企業にとって、「相当の対価」を適切な水準に維持できる。	個人

「対価の決定の手續面を重視すべきである」について下記の点を考慮すべきである。 使用者と従業者(又はその代表)は対等でない。 発明者が少数の企業では、発明者の声は、多数決の論理から、反映されにくい。例えば、非発明者が多数の企業では「対価」の決定は過小基準になりかねない。 現従業者と、新従業者(新卒者、中途採用者)と別基準を設定することが可能であり、就職難の現状では、著しく、従業者(発明者)に不利な「対価」を決定するための基準が置かれる場合もありうる。	個人
「対価の決定の手續面を重視する」という抽象的な表現は紛争の基になり、回避すべき。「従業者は発明について補償を受ける権利を有するものとする」等の明確な表現とすべき。	個人
往々にして手續きが空洞化したところで紛争が発生する。寄宿舎規則(労働基準法第95条)に対する規制のシステムを活用すること等の何らかの手当てによりこのような空洞化を抑制する必要がある。	個人
発明の経済的な価値の評価の違いによって、対価の額が著しく低額とされた場合には、対価の決定全体が不合理であると判断されるべき。	個人
報告書案は、「対価」の『内容面』をも不合理性の判断の対象にすることに対しては極めて消極的であると思われる。これでは、「対価」によって発明者にインセンティブを付与するという目的は満足に果たされない。	個人
明らかに力関係に差がある使用者・従業者間で、利害が対立する案件に関して合理的な協議が成立するとは期待できない。	個人

(4) 第4節について(「相当の対価」について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成、概ね賛成 (8件)	司法審査にて「相当の対価」を決定せざるを得ないような場合には、発明がされるまでの貢献のみならず、実施化のための技術開発、営業・宣伝活動等発明完成後の貢献、あるいは使用者が従業者に対して施した処遇を考慮して「相当の対価」を決めることには合理性がある。	(社)日本自動車工業会
	研究開発において「研究開発の成功率が極めて低い」「巨額の研究開発費が必要」「研究開発が長期にわたる」といった特徴を有している医薬品産業の立場からは、「相当の対価」の算定においては、使用者が研究開発について常にリスクを負担していることが考慮されるべきと考える。	日本製薬工業協会

	今回の報告書案では、特許出願手続きから、その後の企業の役割と貢献を考慮する事が明記されており歓迎である。また、これらの事業化に関連する発明をした従業者等は、実績補償とは別に、給与や昇進等において優遇されているはずであり、単に売り上げに応じて対価を算出することは合理的でないと考えている。したがって幅広い事情が考慮されるよう報告書案に明記された点は多いに歓迎である。	バイオインダストリー協会
	<ul style="list-style-type: none"> ・「相当の対価」算定の要素として、発明完成後の使用者等の貢献、リスク負担、従業者等に対する評価/厚遇等を幅広く考慮しようという具体的方向性は大きいと評価できる。更に、企業を取り巻く経営環境、企業の研究開発戦略、研究者の置かれている研究環境などの各業種/各企業毎に異なる諸事情も考慮されるべきことを記述願いたい。 ・「使用者等が受けるべき利益の額」について、使用者等の利益には、額で評価される金銭的利益以外にも有形無形の様々な形態のものがあり、これらを考慮すべき。 	国際企業法務協会
	<ul style="list-style-type: none"> ・「相当の対価」の算定が、将来においての商品売上額に依拠する場合、報告書案の第4節の「3. 制度改正の具体的方向性」は妥当である。その他に、営業担当従業員との利益に対する均衡なども配慮されて良いと思われる。一方、「移転時」に直ちに将来の利益を見込んで決定される対価額については、権利の有効性の蓋然性や有利に商品化しうるか否かのリスクなども、相当性が肯定される範囲で、基準の一部とされても良いと思われる。 ・「相当の対価」算出のメルクマールの多くは使用者側で把握されており、ノウハウに属する性質のものもある。そして、それらは対価算出の減額要素となるから、相当の対価との相当因果関係があることについて使用者側が主張・立証責任を負うべき。 	日本弁護士連合会、大阪弁護士会有志
	具体的方向につき、賛成する。	日本知的財産仲裁センター
	「相当の対価」を決める要素は、発明の貢献度を推定できるものを含めてきわめて広い自由度を確保する必要がある。	個人
特許法第35条第4項を削除すべき	特許法第35条第4項は、削除するのが最善。	(社)中部経済連合会
	特許法第35条第4項は、削除するのが最善。	個別企業
その他	特許法第35条第3項が存続するのであれば、第4項へ企業のリスク負担も盛り込まれるように配慮されるべき。また、企業の業種や、企業事情が考慮されることも盛り込むべき。	(社)ビジネス機械・情報システム産業協会

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対価算定に当たっては、発明に直接関わる企業の貢献度のみならず、もっと広く、企業の事業についての貢献度（経営判断、設備投資、研究開発投資、人材投資、通常の研究開発における維持費、販売努力、権利化努力、その他許認可取得努力、契約交渉、それまでの失敗に対する負担、その他のリスク負担などの部分）が大いに、考慮されなければならない。これまでの、判例はそのような点を過小評価しすぎている。 ・ 対価の決定で考慮されるべき幅広い事情の具体的基準として、ドイツのガイドラインにあるような、利益の規模に応じた減額を明記すべきであると考え。現行の判例のように、すべて一律、売り上げにスライドして考えるのは、理論的ではないし、実態に合わない。 	個別企業
	「相当の対価」算定において、考慮すべき事情を具体的に表示していただき、且つ、発明により利益を得るにあたり使用者等が支払った金額で、明らかに考慮すべきものについては、使用者等が受けるべき利益から控除するよう規定していただきたい。	個人
	結果的に赤字に終わった場合でも、使用者の貢献は割合的に考慮せざるを得ないため、発明者に「利益配分」をしなければならないとすると、企業と従業員である発明者との雇用関係について疑問が生まれる。	個人
	「受けるべき利益の額」を改め、相当の対価は実績から計算すると読めるように規定するか、現行特許法第35条の立法者が想定したであろう期待値としての「受けるべき利益の額」であることをより明確にして裁判所が異なる解釈をすることができないようにするか、立法的に対応すべき。	個人

(5) ガイドライン等の作成についての意見

	意見の概要	提出者
ガイドライン等の作成を要望 (11件)	合理性を判断する際の指針として、官民協同でガイドラインを作成することを検討すべき。	(社)中部経済連 合会
	報告書において、「不合理な対価の決定」についての具体的で典型的な例示をすることを要望。	バイオインダ ストリー協会
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 明らかに不合理な例を示すべき。 ・ 「合理的」な手続を例示する場合には、例示による悪影響について注意深く考慮する必要がある。例示は非網羅的なものとするべきであり、例示の遵守は合理性の判断において本質的なものではないことが特筆されるべきであり、また、例示は疑問の余地のない例のみとするべきである。 	米国知的財産 権法協会

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度の決定プロセスが重要と指摘されているが、特許庁等は、「作成すべきモデル制度」の提示または「制度決定プロセスが合理的と言える基準」を提示すべき。これらは「司法不介入」を保証すべき。 ・ モデル制度の提示に際しては、特許補償金額の算出について発明者と資金やリスクの担い手である企業や大学等の貢献を判断する基準または判断項目を明記すべき。 	個別企業
	職務発明の対価額の決定にあたり、どういうことを決めれば合理的であるか、その判断基準を具体的に示すべき。	個別企業
	現行の事務局案を採用するにしても、合理的と判断されるラインを具体的に明示して頂きたい。少なくとも形式的な面で要求される事項は明確にして頂きたい。	個別企業
	<p>指針として企業等で職務発明規程を作成する際の参考となるべき、例えば、次の点をどう判断するのか等を述べたガイドラインを希望。</p> <p>承継時のみ補償金を支払う(いわゆる登録補償、実績補償を行わない)規定は合理的か。</p> <p>逆に、特許権化されたときに補償金を支払う(いわゆる出願補償を行わない)規定は合理的か。</p> <p>使用者等は通常実施権を有しているので、いわゆる自己実施には補償金を支払わないことは合理的か。</p> <p>特許権等を譲渡したときあるいは担保に供したときの「実績補償」をどう考えるのか。</p>	弁理士
	何をもって合理的か否かを判断することが困難かつ不透明である。不合理性の判断が客観的に特定でき、かつ現実問題としてスムーズな運用ができるようにする必要がある。	個人
	主管省庁にてガイドラインを設定し、時代に応じた適宜な補償基準を明示することが望ましい。	個人
	「相当の対価」の算定基準を明確化するようなガイドラインを設けるべき。また、「相当の対価」を算出する際のひな形的なフローチャートも、そのガイドラインに入れるべき。	個人
	対価の予測可能性を高めるためにはガイドラインを設けるのがよい。また、明確なガイドラインを設けなければ弱者である従業者等の権利を保護するのは困難。ガイドラインは、これまでの判例に、発明完成後の使用者等の貢献、発明による利益に間接的につながる研究開発等の費用、給与ほか対価以外の処遇を加味したものとすればよい。	個人
その他 (3件)	基準作りの指針は示してほしいが基準内容そのものについては自主性に任せるべきで、具体的数値に及ぶようなことは避けるべきであり、法律の規定等により過度の統制をかけることは活力ある経済社会の実現にむしろマイナスである。	国際企業法務協会

	具体的な適用や計算方式・基準の設定は、それぞれの企業に、 任されてしかるべきである。その算式が社会的に相当であれば、 それでよしとすべき。	個別企業
	「手続き」に関する指針のようなものを設ける場合には、企業運営 上余りにも束縛的なものにならないような配慮を要望。	個人

(6) 対価を決定するための基準の公表についての意見

	意見の概要	提出者
公表に賛成 (2件)	基準の公表については、報告書案の枠囲いの部分に記載すべ き。	個人
	譲渡対価は、入社を希望する者に開示することを条件とすべき。 入社を希望する開発者は、入社前に給与と同じように譲渡対価を 検討し、「入社する、しない」を自由に決められることが公平と考 えるからである。	個人
その他 (3件)	・ 対価決定の基準自体複雑であることが予想され、単なる基準 の公表で社外第三者がたちまち内容を理解できるものとも思え ない。給与等待遇に関する規定等と同様単純な公表は徒な憶 測、誤解につながりかねない。 ・ 対価基準自体ではなく、職務発明制度に対しての企業理念を 公表することには意味がある。	(社)日本自動車 工業会
	「対価を決定するための基準を公表するように努めることが望まし い。」について、政策面は別のこととして、条文に反映させるとい うことになると、どのような表現になるのか今の段階では判らない こともあり、慎重に再検討いただく必要がある。	国際企業法務協 会
	「対価」を決定するための基準を取って社外まで公表するというこ とであれば、これは各企業の給与(水準)を社外に公表するのと同 じようなものになってしまう。	個人

(6) 第3節、第4節についてのその他の意見

	意見の概要	提出者
使用者の無償 の通常実施権 に関して (3件)	確認的な意味で、無償の通常実施権については、対価請求権は 発生しないことを報告書に盛り込むべき。	(社)日本経済団 体連合会
	職務発明者に対する補償金算定にあたっては、「使用者等の得 た利益」から「無償通常実施権に基づく自己実施による利益」相 当分を控除して算定を行うことができることを明確化すべき。	個別企業
	希望する第三者に実施許諾している場合の自社実施について は、裁判所の判断は固まっていない。本報告書でこの場合の相 当の対価の考え方を示して頂きたい。	個人

その他 (7件)	合理的な対価には、補償金としての金銭だけでなく、賞与、昇進、昇格、優れた研究環境の提供等、多様な形態を認めるよう広義に解釈すべき。	(社)中部経済連 合会
	世界的な大発明であっても、そしてそれについて特許権が成立したとしても、発明に対する経済的評価についてはその「クレーム力」が重要。したがって、当該特許発明について発明者に与えられる対価は、特許権の成立に関与した弁理士及び出願担当者による貢献度を十分考慮した上で決定されるべき。	弁理士
	特許法第35条3項の適用を、「予約承継」した場合に限定する法改正にとどめるべき。	個人
	特許の実施権により利益を得た使用者が利益額を発明者に開示する義務を盛り込むことが必要。	個人
	「相当の対価」を「金銭支給を含む報償義務」に改めることを提言。	個人
	次の事項を、条文の趣旨に加味すべきである。 出願の時及び登録の時は、勤務規則等で定められた一定額の対価を支払い、発明を活用した時は、その規模貢献度において、勤務規則等で決められた可変金銭対価を支払う。 異議申し立て制度等を義務付け、まず当事者間で問題を処理する。それでも解決されないときは、法廷解決もありうるようにする。 他の従業者とのバランスを考える意味で一定金銭を超える場合は、例えば、ボーナス、昇給、昇格のような他の処遇もあり得る。	個人
	第三者からライセンス収入等を得た場合の発明者側への利益の配分割合を条文に明記すべき。使用者が自社実施した場合の利益については、改正案に賛成。	個人

(8) 第5節について(特許法第35条の適用範囲について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成 (4件)	具体的方向につき、賛成する。	日本知的財産仲 裁センター
	報告書案に賛成。	個別企業
	報告書案に賛成。	個人(2件)
外国における 権利について ※ 特許法第35条	外国における権利に対しても、日本における権利と同様に、(改正)特許法第35条の規定が適用されることを強く望む。	個別企業

<p>も、特許法第35条の適用対象とすべき(3件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 海外生産での利益・輸出利益を算定基準の利益の対象から除外することは、発明間の不均衡を招くため、「海外での承継の最終確定」がなくとも、必要に応じて使用者が手続を定める方向に向かうと想定される。 権利移転の契約を海外についてのみ締結し、国内は特許法第35条の定める承継に従うことは、異なる手続きの実施が必要のため、第35条の改正において、海外での承継を適用範囲に含めることが望まれる。もし、法制上困難であれば、外国における権利の承継、対価の取り決めに関して、企業と従業員間での契約を進める上でのガイドラインの設定が対策として望まれる。 	<p>個別企業</p>
	<p>外国特許も特許法第35条の規定に含まれるよう特別措置を講ずるべき。</p>	<p>個人</p>
<p>外国企業の従業員により外国でなされた職務発明については、特許法第35条の適用対象外とすべき(2件)</p>	<p>日本とは歴史的・政治的・社会的に異なる労使関係が形成され、固有の職務発明制度を有し、それぞれの制度の下で発明を奨励し、産業を発展させてきた欧米の企業とその従業者を日本のそれらと同列に扱うのは間違い。外国企業の従業員により外国でなされた職務発明まで35条の効果が及ぶとすれば、それは日本固有の労働者保護理念の押し付けである。</p>	<p>欧州製薬団体連合会</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 本改正案は、「米国の発明者が米国で発明し、その発明について日本で実施された場合に、対価請求権を有するか」という問いに明確な回答を与えておらず、学者・実務家の中には、我が国の国際私法の考え方並びに、特許法第35条が強行規定であることに鑑みれば、「請求権がある」と主張される方もいる。このことは、グローバルな企業にとっては極めて重大な問題である。 また、本改正案は、「日本の研究者が外国で発明した場合」、「外国の研究者が日本で発明した場合」、「日米の研究者が共同で発明した場合」の取扱いについて明確な回答を与えていない。このことも、グローバルな企業にとっては極めて重大な問題である。 	<p>米国研究製薬工業協会</p>
<p>外国出願(外国特許)の取扱いについて明確化を図るべき(5件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 関係者の協議によって、外国出願の扱いの明確化を図るべき。 企業活動が国際化、多様化する状況においては、日本人従業者の外国出願や日米の研究者による共同発明の扱いなどが不明確では、企業活動にとって支障が生じかねない。このことは、大学内の発明で外国出願されたものについても同様であり、適法に大学等に承継されたことが明らかでないとするれば、外国出願については産学官連携が進まないことになる。 	<p>(社)日本経済団体連合会</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 技術開発が加速され、ボーダーレスとなっていく最中、外国特許権の問題もできるだけ早期に対応すべき。 外国特許の承継の問題は現行特許法第35条では効力がないという立場をとるならば、職務発明にかかわる外国特許権の場合の使用者側の通常実施権も存在しないという解釈や予約承継も無効という解釈をも生じ得る。この場合のデメリットも考慮するべき。 	<p>(社)日本自動車工業会</p>

	外国法下での権利承継の効力や対価支払義務は、外国法の適用が問題になりうる事項であるが、日本国内で承継を受ける発明を、どの外国で権利取得するか、その対価はどうあるべきかは、外国法適用の問題ではなく、日本における発明等譲渡の対価の問題だと思われる。当該外国の権利の成否や営業成功の可能性は、対価決定の基準の一にすぎないと解される。したがって、この問題についてもこの機会に対処しておくことが望ましい。	日本弁護士連合会、大阪弁護士会 有志
	特許法第35条の適用範囲の明確化が図られるべき。	米国知的財産権法協会
その他 (1件)	特許法第35条の廃止によって、外国において特許を受ける権利の承継の問題も1本化して解決できる。	(社)ビジネス機械・情報システム産業協会

(9) 第6節について(短期消滅時効について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成、概ね賛成 (6件)	具体的方向につき、賛成する。	日本知的財産仲裁センター
	他の請求権との関係上公平性を欠如するのであれば、特許法第35条に短期消滅時効の規定を設けないとすることも止むを得ない。	(社)日本自動車工業会
	報告書案に賛成。	日本弁護士連合会、大阪弁護士会 有志
	報告書案に賛成。	個人(2件)
その他 (1件)	3年や5年といった短期消滅時効の規定を設けることも考えられる。	個人

(10) 第7節(職務創作、職務考案について)の意見

	意見の概要	提出者
賛成 (5件)	・ 報告書案に賛成。 ・ 一つの創作行為が職務発明と職務著作(著作権法15条・使用者主義)として重畳的に適用されることもあるので、その整合性の検討をしておくべき。	日本弁護士連合会、大阪弁護士会 有志
	具体的方向につき、賛成する。	日本知的財産仲裁センター
	報告書案に賛成。	個別企業
	報告書案に賛成。	個人

<p>その他 (2件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務考案について職務発明制度を援用する論旨には賛成。 ・ 職務創作については意匠デザインという創作の特殊性を考慮することが必要。職務意匠についての対価支払い規定は弊工業界が知る限り、殆ど他国に存在しない制度のようである。国際化の視点からしても、必ずしも特許制度に合わせる必然性は薄いのではないか。 ・ 高レベルのデザイナーを同一土俵で語れないのと同様に職務発明と同様の利益や貢献度を図りづらいことから単純な援用には課題があると思われる。この観点から、使用者の利益、貢献度を考慮して対価を決めるやり方ではなく、専ら使用者と従業者間での取り決めで委ねる方法が合理的と考える。 	<p>(社)日本自動車工業会</p>
	<p>フリーランスデザイナーは、一般的に資力に乏しく、クライアントとの関係において弱者の立場にある。フリーランスデザイナーを保護するために、職務創作の概念中に委託創作を包含させて、権利移転と引き換えに相当の対価請求権を付与することが検討されるべき。</p>	<p>個人</p>

(1 1) 改正法の遡及適用に関する意見

	意見の概要	提出者
<p>遡及適用等を 要望 (8件)</p>	<p>改正法施行前に承継された職務発明であっても、合理的な基準が策定された後の実施に係る対価については、改正法の趣旨の適用を否定すべきではない。</p>	<p>日本知的財産協会</p>
	<p>新たな職務発明に関する規定の適用は、制度改正後に特許出願された職務発明についてのみならず、一定の手続きを経る事により、既に出願済みの発明についても適用できるようにお願いしたい。</p>	<p>パイオインダストリー協会</p>
	<p>改正法の適用対象が改正法施行以後に承継された職務発明に限定されないように希望。限定された場合でも、企業のインセンティブを損なわないために改正法施行前に承継された職務発明に関し、改正法施行後の実施分に適用することについて使用者と従業者との正当な代表者との間に合意がある場合には、その合意を優先するようにすべき。</p>	<p>(社)ビジネス機械・情報システム産業協会</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法改正施行前に存在する特許、特許出願、特許を受ける権利は承継されているがまだ出願されていない発明、についての取扱いを示すべき。 ・ 法律の遡及適用の困難性は理解する。しかし、30年もの間、使用者が従業者から訴えられるリスクを抱えることは公平でない。新しいルールの下で使用者と従業者が契約により問題を解決することを認めることが1つの解決策。 	<p>米国知的財産権法協会</p>
	<p>特許法第35条を全廃するとともに、遡及効を認める立法措置を採るべき。</p>	<p>欧州製薬団体連合会</p>

改正法施行前に承継された職務発明であっても、合理的な基準が策定された後の実施に係る対価については、改正法の趣旨の適用を否定すべきではない。	個別企業
今回の改正の趣旨を徹底させ、知的財産立国を目指すためにも、改正法の遡及適用を要望。	個別企業
新法の適用であるが、これまですでに譲渡を受けているものが潜在的な訴訟対象となっており、新法施行後譲渡を受けたのものに適用を限定すると、これまでの分については、訴訟を促進するおそれがある。また、実際に、問題となるのは、過去の事例が殆どであろうから、まだ係争中の過去の事例についても、新法の精神が十分に、斟酌される旨、経過措置の中で、記載していただきたい。	個別企業

(1 2) その他の意見

	意見の概要	提出者
職務発明制度の見直しが必要 (3件)	職務発明制度は、国際的な産業競争力の視点から、その運用を検証し、時代にあった制度とすべく絶えず見直していくことが大切である。	(社)日本経済団体連合会
	今後も、国際的な産業競争力強化の観点から、絶えずその運用状況をチェックし、その時代に適った職務発明制度とすべく、見直しを行っていくべき。	日本知的財産協会
	改正法施行後、合理的な期間のうちに新しい職務発明制度について見直しを行うべき。	米国知的財産権法協会
職務発明の取扱いに関する教育の普及が必要 (2件)	人的資源が必ずしも十分でない中小企業に対しては、合理的であると解される契約の作成をアドバイスする仕組みを整備することなどを、産業政策の一環として検討すべき。	(社)中部経済連合会
	<ul style="list-style-type: none"> 健全な制度運用のためには、従業者等、使用者等双方が職務発明とその対価の趣旨を十分に理解する事が重要であり、そのためには知的財産に関する教育等の普及により、これらに関する知識を身につけられるようにすべき。 昨今の会社分割、吸収・合併が多い事に鑑み、発明が成された時と発明の実施により利益が発生する時とで、発明者である従業者等と利益を生む使用者等との関係が大きく変化している場合が増加すると予測される。このような場合においても、それまでの職務発明に関する契約等が、使用者等と従業者等の双方が納得する合理的な形で引継がれ、双方利益享受できるように配慮すべき。 	バイオインダストリー協会
発明をする従業者とそれ以外の従業者間の公平性を考慮すべき (8件)	発明者だけが突出した恩恵を受けることに違和感がある。他の従業者との間の公平性を考慮すべき。	個別企業
	使用者は発明者たる従業者以外の従業者に対しても配慮することが必要であることに留意すべき。	弁護士

	研究者個人の優れた才能によってなされた如くみえる研究開発の成功例であっても、企業内発明である限りは、その企業で働く多数の人たちに支えられて初めてなし得たものであり、決して本人だけの功績とは成し得ない。	弁護士
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発明者だけが突出した恩恵を受けることに違和感がある。他の従業員との間の公平性を考慮すべき。 ・ 従業員の採用を決定する前に、企業が全ての従業員と、例えば「発明、考案および事務、物流処理等の改善に関する取り扱い」についてそれぞれ契約を締結し、その中で、職務発明や事務、物流処理等の改善から企業が大きな利益を得た場合の対価について明確に規定しておくよう、特許庁が色々な機構を通して企業を導かれることを提案する。このような契約が企業と従業員との間で締結されれば、対価を受け取る発明者だけでなく、他の全ての従業員もその対価について納得できる。 	弁理士
	非開発者は、今の企業内発明規程における発明補償金のレベルであっても、発明者は優遇されていると、不公平に感じている。まして、現行特許法第35条第4項下における裁判所の判決は、「相当の対価」について、企業が支払っているレベルより1桁～2桁も高い金額を認定しており、非開発者は、極めて不公平と感じている。	個人
	特許発明者のみが、特別扱いされる不公平さを正すべき。	個人
	企業において先端技術の発明活動に従事できる者はごく一部であり、職種によって極端に所得格差がある状態になれば、特許にならない改善活動に従事する者の不公平感と士気の低下を招くのではないかと危惧する。	個人
	売上の獲得は、発明者だけではなく、各部門の社員の協力、会社としての組織力があって初めて達成されるもの。発明者のみにインセンティブを厚くすると、それを事業化したり、製品を販売したりする他の社員の意欲を削ぐことにもなりかねない。	個人
使用者・従業員間の紛争処理機関について (2件)	「職務発明に関する第三者機関による調停・仲裁条項」を設けるべき。現行の知財仲裁センターを改組し、職務発明の個別案件に関する迅速処理、的確処理を付加することを要望。	個人
	使用者・従業員間の紛争を処理する第3者機関を設置すべき。	個人
その他 (12件)	今回の法改正を行うのであれば、2年間有効のサンセット法とし、その間に、従業員、使用者に対して職務発明について十分な教育・啓発を行い、中小企業等に職務発明に関する契約の促進を義務とする施策とセットとすることを提案。	知的財産国家戦略フォーラム
	発明奨励の観点から、企業努力の欠乏により利益が出ないケースも問題点として取り上げるべき。	国際企業法務協会

官学の発明者に対する補償金の算定(配分)については、民間企業が自己の発明者に対して行い得る程度の対価率を国として設定し、それを超える対価については、新たな知的財産の創造サイクルにおける創造の原資としてその大学等が自由に使用できる研究費としたり、一部は国庫に納入するなど、国の総合的な施策・対応に基づく適正な対価(率)とするような指導やガイドライン設定が望まれる。	個別企業
特許制度小委員会には、対価請求権の存置論者が非常に少なく、不公平な人選となっている。	弁理士
例えば発明者側として研究開発部門の発明者側の意見を持つ技術者を参加させたり、裁判の被告会社の委員の方の発言を抑えてもらったり、議事録に発言した委員名を明示する等の配慮により小委員会の中立性と公正性と透明性を、より高めるべき。	個人
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の職務発明制度に対する判例は、企業の貢献度を過小評価し発明者の貢献度を過大評価している。 ・ 職務発明の対価を争うのであれば、譲渡の時点で争うべき。 	個人
使用者等は発明に寄与した従業者等を「発明者」として特許を申請しなければならないといった最低限のルールとなる条項を加えていただくことを希望。	個人
<ul style="list-style-type: none"> ・ 発明者が出願費用を一部負担するような選択枝も考えるべき。これは自立した発明者が大きな利益を得る為の義務にも通じる。 ・ スピンアウトした技術者や大学研究者および流動性の高いデザイナーがベンチャー会社を起業・育成する際の配慮がなされるべき。 	個人
<ul style="list-style-type: none"> ・ 予期せぬ高額対価の支払いには、発明の受益者たる産業界全体で別途対策する。「発明保険」の新設はその一例。 ・ 職務発明の権利承継時、発明者は通常実施権を保有することとすべき。 	個人
期間の定めのある従業員については、雇用契約終了後の紛争を避けるため、雇用契約終了後の雇用期間中の知的財産権の取り扱いについて、就業規則等のみならず、事前に個別の「契約」によって明確にすることが望ましい。	個人
業務発明を合法的に会社に報告させ、譲渡させるための手続等、業務発明の取扱いについて検討しておくべき。	個人
「相当の対価」について研究討論できる場を活用して議論を深めることも、両当事者間の「自主的な取り決め」を妥当ならしめるために有効。	個人