



特許発明報奨金制度

実例特集

ケーススタディ #1～#4

「発明の対価」としての“報酬”を支払う仕組みへ整備, 改定

特許権や商標権など知的財産権に関する過去の紛争では、企業間での特許侵害訴訟が散見される程度だった。しかし、最近では企業内発明にまつわる訴訟が大きくクローズアップされている。

社員の職務発明の対価を巡っては、これまで社内規定で少額に抑えてきた企業が多かったこともあり、企業側の報酬に納得できない社員が退職後に訴訟に持ち込むケースが相次いでいる。

裁判では、社員の社内発明に対する報酬の高額化を認める判決が出される一方、訴訟で争われる『相当の対価』が不明瞭だと指摘も根強く、特許庁が特許法改正の検討を始めている。

こうした状況下において、特許法の趣旨に添いながら、早い時期から社員の職務発明に関する制度の見直しを行い、これを拡充強化して円滑に運用している企業もみられる。

今回取り上げた制度の実例は、昨今頻発する社内発明特許紛争とは無縁の企業といえる。

明治製菓は、『発明考案取扱規程』に加えて『薬品発明特別報償規程』を新たに設けている。

日本化薬では、『発明補償』と『発明報奨』の2つの制度で運用している。

武田薬品工業は、実績補償の最高額を旧制度の3倍の1億5,000万円に引き上げている。

オムロンは、グループ企業を含む全社員対象に『スーパー特許報奨制度』を導入している。

企業名	導入時期	改正年月	要旨
明治製菓 #1	①1964年10月 ②2001年1月	①2000年10月	①発明考案取扱規程と②薬品発明特別報償規程の2本柱。特別報奨金は特許では発売後5年間の売上利益額の0.25%、特許譲渡額および実施料では1%で最高5,000万円の範囲で支給。
日本化薬 #2	①1964年3月 ②1999年3月		①発明補償制度と②発明報奨制度の2本柱。報奨金は売上高の1%を、実施料の場合は実施料収入の2%をそれぞれ1回に限り支給。いずれも上限はなし。
武田薬品工業 #3	1998年4月	2002年4月	新製品関連特許の実績補償額は評価点90点以上の3,000万円から同10点以上の90万円まで9つのランクに区分して5年間を限度に支給。最高額を3倍の1億5,000万円に引き上げて運用。
オムロン #4	1999年1月		事業への貢献度に応じて1件あたり累計で最高額1億円まで付与する「スーパー特許報奨制度」を導入。要件は①市場独占とデファクトスタンダードの実現可能性、②年間売上高10億円以上の達成。