

職務発明制度の概要と ストック・オプションの活用可能性

事業開発企画室
グローバル知財チーム
弁理士 平松直人



【要旨】近年の特許法改正で職務発明の「相当の利益」としてストック・オプション等の活用が可能となった。発明奨励の効果や個々の職務発明の事業貢献の相違等を勘案すると、ストック・オプションの付与対象は事業の中核として従業員等の理解を得られる特定少数の特許発明とするのが妥当と思われる。企業の報償規程としては特許出願時・登録時に支給する報償等と組み合わせることになる。

1. はじめに

2021年11月に、京都大学特別教授の本庶佑氏が小野薬品工業に特許使用料収入の一部支払を求めた訴訟の和解が成立した。和解内容は紛争解決金50億円など、発明者たる本庶氏の貢献を高く評価したものととなっている。しかし、企業に関わる発明の多くは従業員によるものであり、評価・処遇が不適切な場合は労使の紛争に至るおそれもある。両者の利害調整のため特許法は職務発明制度を定めており、近年は比較的柔軟な制度運用も可能である。本稿は職務発明制度の概要と、報償の手段としてのストック・オプションの活用可能性について述べる。

2. 職務発明制度の概要

(1) 制度趣旨

特許法上、発明は個人＝自然人による行為とされ、企業や大学等は発明者たり得ない。しかし企業等の研究開発投資等を受けて生まれた発明が従業員等に属し、企業等の実施が妨げられるのは公平を欠き、産業政策上も適切ではない。このため、職務発明制度により従業員と使用者の利益調整を図っている。

(2) 制度概要

職務発明とは「企業や大学（使用者等）の従業員や役員（従業員等）が職務上なした発明」をいう。職務発明に関し、特許法は使用者等が得る権利、規程等で承継を定めた場合の権利帰属、従業員等が享受できる利益等について定めている。

職務発明に関する規定の概要（特許法第35条）

1項	職務発明に関する使用者等への権利付与（特許に対する通常実施権）
2項	職務発明以外の従業員による発明の予約承継禁止
3項	特許を受ける権利の帰属（規定等で予め承継を定めた場合の扱い）
4項	「相当の利益」を受ける権利
5項	「相当の利益」に関する規定策定時に考慮すべき事項
6項	経産大臣による「考慮すべき事項」の指針作成・公表
7項	「相当の利益」の定めがないか不合理な場合の扱い

(3) 職務発明の「相当の利益」

契約や勤務規則等で使用者等に所定の権利を帰属させる旨定めると、従業員等は相当の金銭その他の経済上の利益（相当の利益）を受ける権利を得る（特許法35条4項）。平成27年度の法改正で、従業員等が得るべき便益が「相当の対価」（金銭的利益）から「相当の金銭その他の経済上の利益」（相当の利益）に拡大された。これにより留学の機会の付与やストックオプションの付与など、発明者が享受できる便益の多様化や企業による柔軟なインセンティブ施策の導入等が可能となっている。

3. スtock・オプション導入のメリット・デメリット

ストック・オプションとは、新株予約権のうち、企業が従業員等に労働の対価として与えるものをいう（狭義のストック・オプション）。ストック・オプション導入のメリット・デメリットとして、一般的に以下の項目を挙げるができる。

ストック・オプション導入のメリット・デメリット

	従業員	企業
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 会社への貢献が自己の利益に直結 株式購入よりも低リスク 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のモチベーション向上 優秀な人材確保の可能性
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 外部環境の影響を受けやすい 株価停滞・下落時には利益を享受できず 	<ul style="list-style-type: none"> 株価停滞・下落に伴う従業員のモチベーション低下の可能性 権利行使後の従業員の離脱可能性 既存株式の価値希薄化

職務発明制度が意図する「相当の利益」は、従業員等がなした発明に関わる権利の移転・設定等に対する報償、すなわち従業員の活動の結果生じた財産権という「財貨」をめぐる対価であり、「労働の対価」ではない。だが一般には企業が財貨やサービスの取得の対価として付与する新株予約権もストック・オプションと認識されており（広義のストック・オプション）、同一の会計基準が適用され、また従業員等が権利行使した際の税務上の扱いも変わらない。事業拡大に貢献する発明の完成を促す、という効果の面でも、狭義のストック・オプションとの違いはほぼないと考えてよさそう。

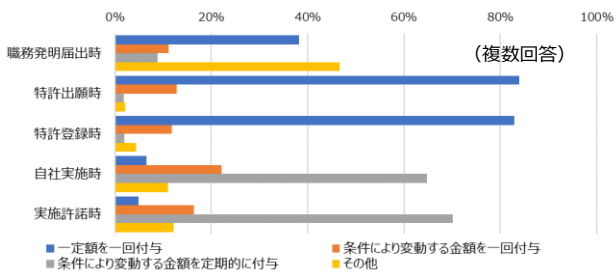
4. 企業等の職務発明規程へのストック・オプションの活用可能性

(1) 従来型の「相当の利益」の付与状況

平成27年の法改正の前後に実施された複数の調査に基づけば、企業の職務発明規定によって付与される「相当の利益」は金銭給付であり、概ね

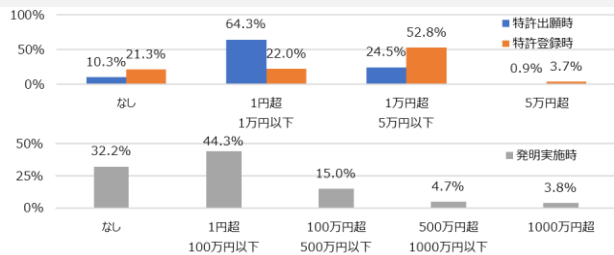
- a) 特許出願時・登録時に定額の報償
(各一回、1万円～数万円程度)
 - b) 使用者（企業等）や特許ライセンシーの実施に対する実績報償
(定期的に複数回、金額は実績や貢献度に依存)
- といった形に集約できる。

企業等が付与する「相当の利益」の種類、給付の時期・方法



「企業等における新たな職務発明制度への対応状況に関する調査研究報告書」（平成29年3月、一般財団法人 知的財産研究教育財団 知的財産研究所）を加工

職務発明に関する報奨金支給額



※ 実施時報償は自社又はライセンシーの実施に対する支払、出願1件当たり支払の最高額

「企業等における特許法第35条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書」（平成26年2月、一般財団法人 知的財産研究所）を加工

(2) スtock・オプションを活用した職務発明規程の方向性

それでは、ストック・オプションを組み込んだ職務発明規程はどのようなものになるであろうか。

まず、ストック・オプションの付与対象は一定の条件を満たす発明とすべきであろう。職務発明のうち特許出願・登録され、実施対象となるものは限られており、事業への貢献度を考慮すれば、全ての職務発明へのストック・オプションの付与は公平の観点でモチベーションの低下につながりかねない。一方で、法上の要請、及び発明奨励の観点から、ス

tock・オプションの対象外となる職務発明への手当ても必要である。これらを勘案すると、従来型のa)に相当する給付との組合せが妥当と思われる。

またb)の実績報償とストック・オプションを比較すると、いずれも事業の成果の一部を享受する点で共通するが、b)は年度単位など定期的かつ複数回の給付、ストック・オプションは従業者等の権利行使に伴う一回給付であり、給付の時期・回数異なる。また一般に実績報償は複数の発明の貢献度を評価・反映する作業の負担が大きいが、ストック・オプションはこれらの作業を回避しうる。ただし、実績報償は発明の貢献度を適宜評価・見直しできるが、ストック・オプションは権利付与時の評価に基づくため、貢献度が実態と乖離し、結果的に公平を欠くおそれもある。

これらを勘案すると、ストック・オプションの対象とする特許は、将来の株価上昇が期待できる企業の事業の中核に位置し、貢献度の評価・見直しの必要が少なく、かつ、法の要請に基づく協議を通じ権利付与に従業員等の理解を得られる、比較的少数の特許を対象とするのが妥当と思われる。対象特許の位置づけの明確化は労使紛争の防止のみならず、事業戦略・知財戦略立案上も有益なはずである。また上記条件は満たさないが事業貢献の可能性のある発明は別途実績報償等の対象としつつ、できる限り簡素な貢献度の評価・給付等を目指すのが望ましいであろう。

5. 終わりに

本稿は主に職務発明の制度趣旨や企業等が設ける規程の方向性に言及したが、実際の制度設計・運用に際してはストック・オプションの会計・税務上の取扱いや留意点等の理解・判断も不可欠である。我々も各分野のエキスパートの連携を通じ、お客様への総合的な支援を実現したいと考えている。

参考資料

- [職務発明制度の概要（特許庁ホームページ）](#)
- [企業等における新たな職務発明制度への対応状況に関する調査研究報告書（平成29年3月 一般財団法人 知的財産研究教育財団 知的財産研究所）](#)
- [企業等における特許法第35条の制度運用に係る課題及びその解決方法に関する調査研究報告書（平成26年2月 一般財団法人 知的財産研究所）](#)
- [企業会計基準第8号 スtock・オプション等に関する会計基準（企業会計基準委員会）](#)
- [訴訟の和解成立に関するお知らせ（小野薬品工業）](#)

本稿の内容は執筆者の個人的見解であり、当事務所の公式見解ではありません。記載内容の妥当性は法令等の改正により変化することがあります。本稿は具体的なアドバイスの提供を目的とするものではありません。個別事案の検討・推進に際しては、適切な専門家にご相談下さいませようお願い申し上げます。

本稿のお問合せ先：

電話：03-5219-8986

E-mail：naoto-hiramatsu@tkao.com

URL：https://www.tkao.com