

五 基礎資料について

法第三十五条第五項に基づいて契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の利益について定める場合には、その定めたとるにより相当の利益を与えることが不合理であると認められるか否かによって、従業者等に与えられるべき相当の利益の内容が異なり得ると考えられる。したがって、使用者等は、この不合理性の判断の基礎となる資料を可能な限り管理し、保管しておくことが望ましいと考えられる。この基礎資料については、例えば、次に掲げるものが考えられる。

例1 基準の策定に係る基礎資料

イ 基準の策定に至る経緯を示す資料

ロ 使用者等と従業者等との間で、基準の策定について協議が行われた場合には、その議事録、協議に用いた資料、協議への参加者名簿等

ハ 基準の策定に際し、又は基準の策定後に、従業者等に対する説明会を開催した場合には、その議事録、説明に用いた資料、説明会への参加者名簿等

ニ 基準について、使用者等と従業者等との間で合意に至った場合には、その合意の内容を示す資料

ホ 基準の開示が行われている場合には、その日時、開示の方法、開示の状況を示す資料

例2 相当の利益の内容に係る基礎資料

イ 相当の利益の内容を決定する際に用いた資料

ロ 相当の利益の内容の決定について、各従業者等へ何らかの説明を行った場合には、それに関する通知書、説明資料その他の資料

ハ 相当の利益の内容について、使用者等と各従業者等との間で合意に至った場合には、その合意の内容を示す資料

ニ 相当の利益の内容の決定について、各従業者等から意見を聴取した場合には、その意見の内容を示す資料

ホ 各従業者等から聴取した意見について、検討を行った場合には、その検討の過程及び結論を示す資料

第三 その他

一 金銭以外の「相当の利益」を与える場合の手続について

1 職務発明をした従業者等に与えられる相当の利益には、留学の機会やストックオプション等、金銭以外の経済上の利益も含まれる。この経済上の利益については、経済的価値を有すると評価できるものである必要があり、経済的価値を有すると評価できないもの（例えば、表彰状等のように相手方の名誉を表すだけのもの）は含まれない。なお、相当の利益の付与については、従業者等が職務発明をしたことを理由としていることが必要である。したがって、従業者等が職務発明をしたことと関係なく従業者等に与えられた金銭以外の経済上の利益をもつて、相当の利益の付与とすることはできない。

2 契約、勤務規則その他の定めにより相当の利益を従業者等に与える際、使用者等は、金銭以外の相当の利益を従業者等に与える場合には、金銭以外の相当の利益として具体的に何が従業者等に与えられることとなるのか、従業者等に理解される程度に示す必要がある。すなわち、使用者等は、協議、開示、意見の聴取といった手続を行うに当たっては、金銭以外の相当の利益として与えられるものを従業者等に理解される程度に具体的に示した上で、当該手続を行う必要がある。

3 金銭以外の相当の利益の付与としては、例えば、以下に掲げるものが考えられる。

- (一) 使用者等負担による留学の機会の付与
- (二) スtockオプションの付与
- (三) 金銭的処遇の向上を伴う昇進又は昇格
- (四) 法令及び就業規則所定の日数・期間を超える有給休暇の付与
- (五) 職務発明に係る特許権についての専用実施権の設定又は通常実施権の許諾

二 基準を改定する場合の手続について

1 基準の改定は、改定される部分については新たな基準を策定すると同様である。したがって、不合理性の判断において、不合理性が否定される方向に働くようにするためには、基準の改定に際しても従業者等の意見が踏まえられよう、実質的に改定される部分及び改定により影響が生ずる部分について、使用者等と従業者等との間で協議を行うことが必要である。

2 職務発明に係る権利が使用者等に帰属した時点で相当の利益の請求権が当該職務発明をした従業者等に発生するため、その時点以後に改定された基準は、改定前に使用者等に帰属した職務発明について、原則として適用されない。ただし、使用者等と従業者等との間で、改定された基準を改定前に使用者等に帰属した職務発明に適用して相当の利益を与えることについて、別途個別に合意している場合には、改定後の基準を実質的に適用することは可能であると考えられる。また、改定後の基準を改定前に使用者等に帰属した職務発明について適用することが従業者にとつて不利益とならない場合は、改定前に帰属した職務発明に係る相当の利益について、改定後の基準を適用することは許容されるものと考えられる。

三 新入社員等に対する手続について

1 既に策定されている基準に基づいて、使用者等と雇用関係を結ぶ前に基準が策定されていたために協議の相手方とはなっていない新入社員等（以下「新入社員」という。）との間で使用者等が当該基準に関する話合いを行った場合には、不合理性の判断に係る当該新入社員との協議の状況については、不合理性を否定する方向に働く。また、その話合いの結果、使用者等と新入社員との間で、既に策定されている基準を適用して相当の利益の内容を決定することについて合意するに至った場合には、不合理性の判断に係る協議の状況については、不合理性をより強く否定する方向に働く。なお、従業者等との協議を通じて策定した基準が社内で既に運用されているという実態及び当該基準が安定的に運用されることが社内の従業者等全体にとつて有益であることに鑑みると、当該基準をそのまま適用することを前提に使用者等が新入社員に対して説明を行うとともに、新入社員から質問があれば回答するという方法も、使用者等が新入社員との間で基準に関して行なう話合いの一形態であり、当該新入社員との協議の状況について不合理性が否定される方向に働くものと考えられる。

2 既に策定されている基準に基づいて、使用者等が新入社員との間で当該基準に関する話合いを行う場合、新入社員は年間を通して様々な時点で入社することも考えられるため、事務効率等の観点から、例えば、異なる時点でも入社した新入社員に対してまとめて当該話合いを行うこともできる。なお、新入社員に対し、入社前に基準が公表されており、当該新入社員は当該基準が適用されることを承認して入社したと評価できるような特別な事情がある場合には、基準について合意している場合と同様に評価される可能性もあると考えられる。

3 新入社員に対して、話合いを行うことなく策定済みの基準を適用する場合には、当該新入社員との関係では協議が行われていないと評価されるものと考えられる。もっとも、基準策定当時は従業者等の地位になかった新入社員と個別に協議がなされたいことは当然であるため、このような場合に、基準策定に関する協議がなかったことだけをもち、直ちに不合理性の判断における協議の状況が不合理性を肯定する方向に働くわけではない。

4 従業者等との間において協議を行わなかった理由等についても、不合理性の判断において考慮要素となり得る。例えば、一般的には、基準を策定した時点で従業者等の地位にあったにもかかわらずあえて協議が行われなかった場合と、基準の策定後に従業者等の地位を得たため協議が行われなかった場合とを比較すれば、前者の方が不合理性をより強く肯定する方向に働くものと考えられる。後者の場合においては、基準の策定に際して、使用者等と新入社員以外の従業者等との間の協議で十分な利益調整がなされ、当事者間の交渉格差が払拭されたときには、当該新入社員との協議の状況について不合理性が否定される方向に働くことがあり得る。