

- (五) 従業者等が代表者を通じて話し合いを行う場合に、その代表者がある従業者等を正當に代表しているとは、当該従業者等が、当該代表者に対して使用者等との協議について委任していることをいう。これは、明示的な委任のみならず、黙示的な委任であってもよいと考えられる。例えば、ある代表者が特定の従業者等を代表して使用者等と協議を行うことについて、当該従業者等が事前に通知を受けていないが異論を唱えなかった場合には、当該従業者等が協議する権限を黙示的に委任していると同評価できる場合もあるものと考えられる。
- (六) 代表者を選任することに反対した従業者等は、当該代表者に対して協議を行うことを委任していないと考えられるので、原則として、当該従業者等との関係において協議は行われていないこととなる。ただし、多数決等の方法により選任された代表者に協議に係る権限を委任することを各従業者等が了承した上で、多数決等の方法により代表者を選出した場合には、当該代表者の選出に賛成しなかった従業者等との関係においても、当該代表者は正當な代表者であると評価できるため、当該代表者と使用者等との話し合いは、各従業者等と使用者等との間の協議と同評価されるものと考えられる。
- (七) 使用者等と従業者等との間の協議は、使用者等又はその代理人と、従業者等又は従業者等から委任を受けた代表者との間で行われることが原則であるが、従業者等から委任を受けた代表者との協議について、仮に一部の従業者等の個別の委任がなかった場合であっても、使用者等と当該代表者との間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は、当該一部の従業者等に係る不合理性の判断における協議の状況について、不合理性が肯定される方向に働くものとは必ずしも言えないと考えられる。例えば、使用者等において多数の従業者等が加入する労働組合が存在し、当該労働組合が従業者等の利益を代表して誠実かつ公正な交渉を行ったような場合には、非組合員である従業者等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。
- 3 協議の程度
- (一) 協議は、使用者等と基準が適用される従業者等又は従業者等の代表者との間で行われる話し合いを意味するが、その話し合いの結果、使用者等と従業者等又は従業者等の代表者との間で、策定された基準について合意することまで含んでいるものではない。したがって、合意に至らなかったとしても、そのことだけをもって、直ちに不合理性の判断における協議の状況について不合理性を肯定する方向に働くこととはない。このような場合でも、使用者等と当該従業者等との間において、実質的に協議が尽くされたと同評価できるときには、その協議の状況としては不合理性を否定する方向に働くものと考えられる。
- (二) 協議の結果として、使用者等と従業者等又は従業者等の代表者との間で合意に至っている場合には、その事実自体は、不合理性の判断における協議の状況としては、不合理性をより強く否定する方向に働く。
- (三) 使用者等が予め設定した時間の経過により協議を打ち切った場合であっても、設定された時間内に、使用者等と従業者等との間で実質的に協議が尽くされたと同評価できる場合には、その協議の状況としては、不合理性を否定する方向に働くものと考えられる。また、設定された時間内に十分に話し合うことができなかった場合であっても、その後に書面や電子メール等で従業者等が意見を述べることができ、使用者等がこれに回答するという仕組みが設けられている場合は、協議が尽くされたと同評価できる場合もあるものと考えられる。
- (四) 協議において、使用者等が自らの主張を繰り返すだけで、その主張の根拠(資料又は情報)を示さない等、十分な話し合いを行わずに協議を打ち切った場合には、不合理性の判断における協議の状況としては、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられる。同様に、協議において、従業者等から意見が提出されたにもかかわらず、使用者等が回答を全く行わず、真摯に対応しなかった場合には、不合理性の判断における協議の状況としては、不合理性を肯定する方向に働くものと考えられる。

- (五) 使用者等と従業者等との間で、実質的な話し合いが十分に尽くされたにもかかわらず、意見の相違が解消されず、それぞれの主張が対立したまま協議が行き詰まっているような場合には、使用者等からその時点で協議を打ち切ったとしても、不合理性の判断における協議の状況としては、必ずしも不合理性を肯定する方向に働くこととはない。
- (六) 使用者等が従業者等に話し合いを求め意見を述べる機会を与えているにもかかわらず、当該従業者等が話し合いに応じなかった場合には、不合理性の判断における協議の状況としては、不合理性を否定する方向に働くものと同評価できる。
- (七) その他、集団的話し合いによる適正な協議としては、例えば、次に掲げる方法が考えられる。
- イ 使用者等が当該協議への参加の案内が対象者全員になされ、参加した当該対象者に対して基準案の内容が説明され、協議の場において又はその後、当該基準案に対して当該対象者から意見が提出され(協議の場における欠席者については、別途、当該基準案に対して意見を提出する機会を確保)、これについて使用者等が当該意見に対する回答を必要に応じてまとめて当該対象者に提示して説明し、必要に応じて当該対象者からの再意見に対しても同様の対応を行う方法
- ロ 使用者等が各発明部門にある委員会等に当該基準案を提示して説明した後、当該委員会等の委員が当該発明部門の従業者等に対して当該基準案を説明し、当該従業者等から当該基準案に対する意見が当該委員会を通じて使用者等に提出された場合には、当該意見に対する回答を使用者等が当該委員会に提示して説明した後、当該委員会が当該従業者等に対して当該回答を提示して説明し、必要に応じて当該従業者等からの再意見に対しても同様の対応を行う方法
- (八) 使用者等が従業者等と協議をする際、提示する資料及び情報としては、例えば、次に掲げるものと考えられる。
- イ 使用者等の作成した基準案の内容
- ロ 研究開発に関連して行われる従業者等の処遇
- ハ 研究開発に関連して使用者等が受けている利益の状況
- ニ 研究開発に関する使用者等の費用負担やリスクの状況
- ホ 研究開発の内容・環境の充実度や自由度
- ヘ 公開されている同業他社の基準
- なお、使用者等その他関係者の営業秘密等の情報を従業者等に対して提示することが問題と判断される場合、その情報を提示する必要はないと考えられる。
- 三 開示について
- 1 開示の対象者
- (一) 開示を受ける対象者は、基準が適用される従業者等である。
- (二) 開示は、基準を外部へ公表しなければならないわけではない。もっとも、基準を外部へ公表することは、潜在的な従業者等(例えば、採用内定者)に対する開示になり得る。
- 2 開示の方法
- (一) 開示の方法については、特定の方法をとらなければならないという制約はない。
- (二) 従業者等が基準を見ようと思えば見られるような措置がとられていれば、不合理性の判断における開示の状況としては、不合理性を否定する方向に働く。
- (三) 職務発明に係る権利が使用者等に帰属する時までに開示されていれば、そのことは不合理性をより強く否定する方向に働くものと考えられる。
- (四) イントラネットを開示する場合、個人用の電子機器を与えられていない従業者等であっても、共用の電子機器を使用し容易に当該イントラネットを閲覧することができ環境にある等、当該従業者等が基準を見ようと思えば見られるような状況にあると認められる場合には、不合理性の判断における開示の状況としては、不合理性を否定する方向に働く。