

弁理士の高齢化問題についての提言



会員 松尾 憲一郎

要 約

知財業界での弁理士の高齢化は統計的にも明確に表れている。

これからの日本の知財を牽引していく若手弁理士はどのような対抗策で高齢化した弁理士に対向し知財業界を育てていくことができるのかその問題点を解析してみる。

専門職の職人気質に溢れた高齢化弁理士は若手弁理士なりの知恵と才覚を評価して将来の業界を背負っていく若手弁理士の気概を育ててほしい。

同時に高齢化と表裏一体の特許事務所の後継者問題に踏みこんでみんなで議論できる環境をつくっていききたい。後継者問題は単に後継ぎを誰にするかの選択の問題ではなくもっとも重要なことはクライアントの得失に係る弁理士浮沈の事件なのである。

目次

- 1 知財業界の年齢的な変遷
- 2 これからの弁理士
- 3 実力の差異に関する問題点
- 4 特許事務所の後継者問題
- 5 高齢化社会の各種技術の知財保護

1 知財業界の年齢的な変遷

1) 日本弁理士会会員の年齢分布をみると（2016年3月現在）

- 70歳以上が9%
- 60歳以上が22%
- 50歳以上が42%

となっている。

要するに50歳以上が全体の42%ということである。そして、業界全体の平均年齢は「約50歳」である。随分と高齢化した知財業界である。

これを昭和50年（1975年）の約40年前と比較すると、その当時の平均年齢は約40歳～45歳である。

2) 私の弁理士登録は昭和50年（1975年）の約40年前である。

当時の弁理士の平均年齢は40歳を少し超えた位であった。

両者を比較すると弁理士業界が確実に高齢化していることが統計的にも明らかである。弁理士試験の合格者は最近若返ったといわれているが、それでも今の全

体平均年齢「約50歳」は業界の高齢化を否定しようがない。

これから弁理士数が大幅に増加することを望めない状況を想定すると、50歳以上の弁理士が全体に占める割合は優に半数を超えるかと推測される。

業界の半数以上が50歳以上と言えほとんどない業界と思われるが、ただ5年後の日本人の年齢構成が「65歳以上は3人に1人」と言われる社会現象を考えると何となく歩調が合わさってくる。

弁護士白書2016年版によれば、「弁護士」の業界では、50歳以上が約13,300人とあり、全弁護士の37,700人に対して約35%を占める。

弁理士業界の42%に比して50歳以上ははるかに少ない。しかも、弁護士業界の平均年齢は約43乃至44歳位である

この点も弁護士業界は弁理士業界より随分と若い。

弁理士業界が弁護士業界と比較しても高齢化に向いかなりのスピードアップをしていることが分かる。

この理はおそらく他の士業の年齢構成と比較しても弁護士業界と大差がないと思われる（残念ながら筆者では弁護士業界以外の統計を調査していない）。

3) かかる高齢化した弁理士、特に60歳以上の弁理士（全体の約22%）に的を絞って考察すると、彼らは昭和60年頃（1985年頃）から平成3、4年頃（1990年頃）の時期に登録し知財業務を開始した弁理士である。

これらの弁理士は丁度バブル時期に知財業務に精進できた良き時代の弁理士であった。

出願業務の多寡に不足は無く思いのたけ自分の知財ポリシーを実施し、当然にその報酬にも恵まれある意味知財業務を存分に謳歌できた恵まれた環境でもあった。

今、この高齢化弁理士は過去の良き時代を懐かしく語るができる人達である。これらの話は自慢話でもあるし、よき知財業界への回顧録でもある。

しかし、これらの話を聞かされる後輩弁理士にとっては想像が追いつかない、現実感のまったくない過去のおとぎ話であり、遠い昔話であろう。

ただこのような高齢化弁理士でもここ 10 年間に於ける知財業界の衰退は過去と余りにもギャップが有りすぎて戸惑ってしまいこの現状を打破する方策も見つからない。

これは、取りも直さず今の時代は知財の基盤変革の時代に入り知財の負のスパイン現象に陥っていることを表す。

現状を打破する知恵はベテランの高齢化弁理士でさえ糸口が見えない、その位深刻な事態なのである。

若手弁理士にとっては手探りしてでも解決の糸口が皆目見えないのは当然であり、ただ々知財の現況を嘆くだけである。

これは何も高齢化弁理士や若手弁理士の所為でもない。

それは社会の進化時に必ず生まれる社会基盤の変革だからである。

2 これからの弁理士

1) 一般的なアドバイス

今後の弁理士活動として国際化への対応、企業変革に沿った弁理士活動の再検討、出願以外の知財業務の飛躍、等々が掲げられる。

しかし、私はこれらの助言と一線を画した生々しい思いを、これからの特に登録 10 年未満の弁理士（以下、本稿では若手弁理士といっている）の活動に助言したい。

2) 地方地域では特許出願件数の需要と供給のバランスが完全に壊れてしまっている。

今の知財業界で若手弁理士に出願業務以外で「訴訟、審判、契約、特許マッチング仲介、開発時の知財マップ作成」等高度な知財戦略に係る業務が依頼され

る可能性などあり様がない。なぜならば、これらの高度な知財戦略に係る業務は特許出願業務の集大成とも言えるべき成果そのものであり、多くの特許権を創作しその実力と実績をもって評価されてきた熟練弁理士にだけの特典業務と考えてよい。

このことを真摯に考察すると、若手弁理士は、まずはともあれ特許出願業務に精を出すことを考えざるを得ない。

弁理士の複雑多岐にわたる知財業務は、すべからく特許出願から生まれると考えてよい。特許出願はその後の知財に関連する諸事件の受注や知財活用による企業の更なる開発等の知財の源泉となっていく。

弁理士の実力は特許出願をベースとし、その充分な理解と権利化の戦略能力の研鑽から生まれ成長していく。この理は他の知財出願業務にも当てはまるので以下特許出願を代表して述べてみる。

3) 特許出願の顧客獲得に努力すべし。

上記した「特許出願が知財の源泉」を実行しようとするれば営業に行きあたる。そのためには知財ニーズを有する企業を探すことに行き着く。しかし、現実にはそう甘くない。

大企業は所詮無理である。理由はお分りであろう。

中小企業、個人企業こそが若手弁理士の顧客ターゲットである。

しかし、やみくもに駆けずり回っても数百万社と言われる中小企業の中から知財ニーズに溢れた企業を探すのは至難の業である。

効率の良い出会いのチャンスは企業から知財を求めて寄ってくるそのチャンスを確実にゲットすることから始まる。

4) 国・行政の企業支援補助金や相談窓口での出会い。

今我々弁理士業界の周辺には数多くの相談窓口が設定されている。

加えて、各省庁では中小企業のイノベーション支援の旗印の下枚挙にいとまが無いほどの各種の企業支援補助金制度が設けられている。

これらをつぶさに検討して積極的に出向き補助金制度利用のための協力体制を企業に提供してあげる。おそらく全国的には数百という補助金制度が創設されているはずである。

相談窓口も馬鹿にならない。県、市、日本弁理士会、官公庁、技術分野毎の工業団体等々。

これらを頻繁に利用することにより各種の知財企業

との出会いのチャンスが生まれる。換言すれば、このような出会い以外においては企業側から若手弁理士に知財業務が訪れるチャンスはめったにないと心すべきである。

ただし、これらの出会いから派生した企業の知財出願業務の密度は極めて低い。おそらく「一期一会」の知財業務の受任と覚悟しながら「一期一会」が「塵も積もれば」となり、徐々に顧客層が厚く広がっていくことを期待するしかない。

5) よく言われるが、「貧すれば鈍する」式の弁理士だけにはなあってほしくない。

高齢化弁理士は若手弁理士に知財業務の奥深さと支援をおしみなく与えていけば知財基盤が底上げされいずれば高齢化の我が身にも還元されていくことになる。

3 実力の差異に関する問題点

高齢化弁理士は職人気質に徹している。長い知財業務の中で職人となっていく。

これは紛れもない事実であり相談者はそれを嗅ぎつけ安心して頼る。

翻って高齢化弁理士からみると若手弁理士の未熟さに我慢がならない。

なぜか自分の若く未熟な頃のあの苦い思い出は頭がない。加えて自分がいつになればベテランになれるのか見当もつかない時代があったことさえも忘れていく。

これは一般に職人気質特有の現象である。

若手弁理士はこのような熟練・高齢化弁理士と競っても勝ち目はない。だから素直にその技を会得し一日も早く追いつくことが賢明であると共に、最後の項で述べるように若手弁理士特有の今後の活躍分野を早く模索することである。

4 特許事務所の後継者問題

1) 高齢化社会で弁理士が直面する問題は後継者である。特に後継者の問題は知財に特有の問題と言える。

知財は誕生から消滅までに長期間を要するし、権利が存続期間で消滅しても時効にかかるまで遡及した権利主張が行われる運命にある。すなわち、その生命力はとてつもなく長くその管理と運用の責任は一般に弁理士が賄うことが多い。

それを考えるとクライアントにとっては特許事務所が

永遠に存続すると信じる安心感が必要となる。

後継者が見えない事務所においては代表者が60歳、70歳を超えるとクライアントをはじめ周囲が心配してくる。

現実に某クライアント企業では特許事務所との取引条件の一つとして若い実力後継者の有無を掲げていると聞く。

2) 従って、知財に係る高齢化社会においては弁理士は後継者問題を一定年齢(少なくとも60歳?)に至る前に解決しておかなければならない。すなわち、事務所を一代で閉鎖する場合はその後の知財業務の継続者指定をしてクライアントに安心を与え自己責任を果たすべきである。

他方、事務所を継続する場合は前述の実力後継者の問題を解決しない限りいずれクライアントから絶縁状を頂戴する羽目になる。

3) ここで後継者選定に際して悩むのは、身内弁理士か事務所パートナー弁理士か従業員弁理士かである。

通常、最もスマートな方法は息子が後継者という場合である。

所長も安心して委譲できるし、特別な事情のない限りクライアントも事務所後継に何ら異存がない。現在このケースを多々見受ける。いわゆる2代目、3代目、4代目事務所という形態を多く目にする。

これは最も幸せな後継者形態と言えるし、信頼も高くなり益々クライアント層も厚くなって知財業務安泰、特許事務所繁栄のもととなる。

事務所パートナー弁理士や従業員弁理士より後継者を選任する手段は人選に悩む。他のあらゆる業種に共通の永遠の課題である。

後継の条件、後継者の人格、実力、評価、オーナーとの相性その他諸々が表面にあぶり出されて紛争の種となりかねない。

しかし、知財の後継者問題は我々には避けて通れないある意味では弁理士に特有の必然的な高齢化問題といえるかもしれない。

5 高齢化社会の各種技術の知財保護

これからの人間社会における技術三本柱と言われ国家的規模で支援しているのが、車の自動運転、物のインターネット(IOT)、人工知能(AI)である。

いずれもこれからの高齢化社会に必須の要素であり、老人が如何に高齢化社会に適応できるかのキーポ

イントを握っているといわれている。

社会の在り方を根本的に変えるものであることはマスコミの取り上げ方を見ても理解できる。

自動車ひとつ取り上げても、従来の移動手段であった車が社会のあらゆる現象の変革をもたらし、とくに高齢化社会における救世主となる可能性を秘めている。高齢者に代わって日常の必要な行動パターンをこなしてくれる。

特に IOT や AI 等と一体に融合されれば我々が想像もできない社会現象をもたらし、全くの新しいビジネスモデルが誕生する。

おそらくこれからの特許技術もこのようなビジネスモデルを中心にしたものに集中すると思われるので我々は新しい分野の技術にチャレンジする努力が必要とされる。これこそ若手弁理士の活躍できる唯一残された分野であろう。既存の高齢のベテラン弁理士に面と向かって太刀打ちできるこれからの重要なツールとなるかもしれない。将来のよって来る日に備えて常日頃の研鑽を怠りなくこなしていくことが肝要かと考える。

以上
(原稿受領 2017. 2. 6)

JPAA
Information

ヒット商品は こうして 生まれた!


平成28年
改訂版

ヒット商品を支えた知的財産権

「パテント・アトニー誌」で毎号連載しております、「ヒット商品を支えた知的財産権」。

こちらの記事を一冊にまとめた「ヒット商品はこうして生まれた!」は発明のストーリーをコンパクトにまとめたもので、非常に好評を博しております。

是非ご覧いただき、知的財産、更には弁理士への理解を深めていただければ幸いです。



◆本誌をご希望の方は、panf@jpaa.or.jp までご一報ください。