

企業における知的財産教育の実例

平成 29 年度企業弁理士知財委員会

正司 武嗣, 千田 拓也, 渡邊 豊之, 大竹 健一,
稲葉 恭子, 永井 秀男, 小西 崇仁, 砂川 博

要 約

企業活動において知的財産権の知識が必要な場面は非常に多く、コンプライアンスの一環として、知的財産法の遵守も求められている。そのため知的財産に関する教育の重要性は企業において広く認識されている。

企業において知的財産教育として教育すべき内容は、産業財産権法全般に及び、場合によっては国内法のみならず海外法についても含まれる。さらには、知的財産業務に付随する税法などの教育を併せて行う場合もある。対象となる従業員の経験や職種、企業の規模や業種によって重要となる論点、知的財産教育の目的は大きく異なる。そのため各社、受講者層や社内実態に合わせた多種多様な教育が行われているのが実情であり、ここですべてのケースについて述べることは難しい。

本稿では、技術者（研究、開発等に従事する者）、営業等（技術者以外で知的財産権に関与する可能性がある者）、知的財産部門所属者、新入社員、管理職及び経営者、海外を含む関係会社所属者という対象者ごとに切り分け、それぞれに対して、知的財産教育が必要な理由や目的、教育内容、および効果について、近時のトピックスを交えながら述べることにする。

目次

1. はじめに
2. 企業における知的財産教育の必要性
3. 対象者・対象部門ごとにみる知的財産教育
 3. 1 技術者・技術部門に対する知的財産教育
 3. 2 営業職、企画など技術部門以外に対する知的財産教育
 3. 3 知的財産部員・知的財産関連部門に対する知的財産教育
 3. 4 新人・新入社員に対する知的財産教育
 3. 5 管理職、役員、経営者に対する知的財産教育
 3. 6 国内外子会社など所属会社と異なる会社に対する知的財産教育
4. まとめ
5. 企業内弁理士向けスキルアッププログラムの紹介

育は重要な業務の一つである。本稿においては、企業における知的財産教育に着目し、その実例について述べる。

企業において知的財産教育として教育すべき内容は、産業財産権法全般に及び、場合によっては国内法のみならず海外法についても含まれる。さらには、知的財産業務に付随する税法などの教育を併せて行う場合もあろう。もちろん全ての知識が必要となるわけではなく、対象となる従業員の経験や職種、企業の規模や業種によって重要となる論点、知的財産教育の目的は大きく異なる。そのため各社、受講者層や社内実態に合わせた多種多様な教育が行われているのが実情であり、ここですべてのケースについて述べることは難しい。

そこで本稿では、技術者（研究、開発者等に従事する者）、営業等（技術者以外で知的財産権に関与する可能性がある者）、知的財産部門所属者、新入社員、管理職及び経営者、海外を含む関係会社所属者という対象者ごとに切り分け、それぞれに対して、知的財産教育が必要な理由や目的、教育内容、および効果について、必要に応じて近時のトピックスを交えながら述べることにする（したがって、例えば技術系新入社員であれ

1. はじめに

企業活動において知的財産権の知識が必要な場面は非常に多く、コンプライアンス教育の一つという側面もあり、知的財産教育の重要性は企業において広く認識されている。そのため、社外研修／社内研修、集合研修／Eラーニング研修／OJT（On-The-Job-Training）など、多くの企業において多種多様な実施形態による知的財産教育が行われている。また、知的財産に関する専門家たる弁理士にとって、知的財産教

ば、技術者および新入社員の両方の項が該当する)。

本稿が、企業内弁理士のみならず、OJT などにおいて、知的財産教育の面でも企業と深い関係にある特許事務所に勤務する弁理士の参考にもなれば幸いである。

2. 企業における知的財産教育の必要性

知的財産戦略本部が策定した『知的財産推進計画』によれば、「知的財産立国」を目指すべき国家像に据えつつ、国の競争力強化のための知的財産戦略を進めていくための1つの施策として、知的財産人材の育成が掲げられている。その知的財産人材を育てる基盤となるのが、初等中等教育から高等教育段階までの各段階で知的財産教育への取組みである。一例を紹介すると、大学等において知的財産及び標準化に関する科目の開設などの自主的な取組を進めることが推進されている。また、小中高等学校では、各学校において知的財産に関する資質・能力を育む中核的な教科を明確にする等した上で、創造性の涵養及び知的財産の保護・活用とその意義の理解の増進に向けた教科横断的なカリキュラム・マネジメントの実現が推進されている。

近年、国による基盤整備が進められているものの、企業に所属する全ての従業員がこれまでに充実した知的財産教育を受けているとはいえない。また、仮に、大学等において知的財産関連の教育を受けてきたとしても、その知的財産権が所属する企業の事業とどのように結びつき、役立っているかを十分に理解できている従業員は多くないと感じる。このような状況のなか、企業の従業員が、知的財産制度に関する一定の知識を身につけ、知的財産に関する意識を高めていくことは、所属する企業の競争力、ひいては日本の産業の競争力を高めるためにも強く求められている。

3. 対象者・対象部門ごとにみる知的財産教育

ここでは、対象者・対象部門を、1. 技術者・技術部門、2. 営業職、企画など技術部門以外、3. 知的財産部員・知的財産関連部門、4. 新人・新入社員、5. 管理職、役員、経営者、6. 国内外子会社など所属会社と異なる会社の6つのカテゴリー分け、それぞれの対象者等に対し企業においてどのような知的財産教育が必要かについて、詳細に述べる。

3. 1 技術者・技術部門に対する知的財産教育

(1) 教育の目的

所属する企業の強みを知的財産権として保護、活用していくためには、知的財産部門の担当者だけではなく、経営者、および知的財産部門の担当者以外の全ての社員が、知的財産に関する正しい知識を持ち、その重要性を常に意識していく必要がある。自らが創出した技術成果を所属する企業の事業に結びつけることを業務としている者を技術者と捉え、技術者には、知的財産である発明を特許出願することにより保護することが技術者の業務であること、及び、自らが関与した特許出願が将来の事業に影響することを認識してもらうことが重要となる。したがって、これらを理解してもらうことが技術者に対する知的財産教育の目的となる。また技術者のなかでもリーダー格となる者に対しては、部下指導の観点も知的財産教育に含まれることになる。

(2) 教育内容

①事業と知的財産の関係

事業戦略、研究開発戦略、知的財産戦略の三位一体の推進を目指す企業が多いことから、技術者へ知的財産活動の重要性の認識向上が重要である。知的財産に関する業務は、知的財産部門と技術部門との間の日常の連携の中で、主として知的財産部門からの働きかけにより構築されていくものであるが、連携できる知識を技術者が有することは円滑な業務を行うために必要である。

技術者向けの知的財産教育では、所属する企業の事業における知的財産が果たす役割から説明することが有効である。知的財産が所属企業の事業を業界内で優位に導く研究・開発活動であることから、特許出願する目的を確認する。所属企業における事例に触れながら説明するなど、技術者が知的財産に興味をもってもらうための工夫は不可欠である。

②特許情報の読み方、調べ方

まずは特許公報などの知的財産情報の読み方を知ってもらうことで、技術者の知的財産情報への抵抗感を小さくする。例えば、特許公報を読むポイントを教えることで、技術者でも知的財産情報を活用することが容易になる。また特許請求の範囲、明細書、拒絶理由など独特の用語の意味や違いがあることを教えるのも抵抗感を小さくできる。知的財産情報を活用できる者

は、知的財産部門の担当者ではなく、製品に近い技術者であることを理解させることにより、知的財産情報は知るだけでは不十分であり、行動することまで含んでいることを理解させる。知的財産の行動に移すことまで理解できれば、部下後輩への知的財産面の指導につながる。

特許調査の教育では、J-PlatPat や所属企業が導入している特許調査ツールの基本的な使い方を教える。技術者自らが先行する公開技術を把握することで、何が発明になるのかを理解できるようにするためである。特許調査の研修においては座学だけでなく、一人一台の PC を使った実技が効果的である。実技では、キーワードの使い方、特許分類を利用すると効率的になることを教える。

③社内手続と特許出願

特許出願は、技術者による社内手続から始まることが多い。技術者も特許出願までの手続きの流れ、要する時間、かかる費用などを知ることが、実務上、重要である。手続きの流れを知ったうえで、学会発表、プレスリリースなどの社外発表前に特許出願することも理解させなければならない。

特許出願の目的が、強い権利を得ることであるので、技術者も特許請求の範囲と明細書を理解することが必要である。また強い権利とするための要件を知ることができれば、部下後輩の発明創造を促す指導にもつながる。

④他社特許の対応

他社特許の存在は、所属企業の事業に影響を与えることを技術者に理解してもらうことも重要である。事業に影響を与える他社特許とはどういうものか、そのような他社特許に対する対応を技術者にも教える必要がある。他社特許の対応では、知的財産部門や法務部門と連携することが重要であることを伝えなければならない。

⑤その他

特許以外の知的財産権、侵害品を発見したときの対応、秘密情報の管理、技術契約等も技術者向けの知的財産教育の内容に入る。大企業では社内教育体制が整備されていることが多いが、社内教育が整備されていない場合には外部機関を利用することになる。

(3) 教育の効果

所属企業の技術を知的財産権として保護、活用して

いくためには、知的財産部門と技術部門とのコミュニケーションが重要である。技術者から知的財産部門への相談が増えれば、教育の効果だと考えられる。また技術者と同じ会社に所属し、所属企業の技術を理解している企業内弁理士は、特許など知的財産とビジネスを結びつけることが期待される。実際の製品に結びつく構想の段階から、つまり発明される「前」から法的観点をもって知的財産の権利と所属企業のビジネスの両方を踏まえた知的財産戦略の構築ができるのが企業内弁理士であると考えられる。

3. 2 営業職、企画など技術部門以外に対する知的財産教育

(1) 教育の目的

営業職、企画など技術に関与しない社員（以下「営業職など」）でも知的財産マインドの向上が事業を守り、拡大し知的財産リスクを減らす上で重要であることは言うまでもない。一般的に技術に直接関係の無い営業職などの場合には、発明者にもなれないと考え知的財産に対して無関係と思われ無関心な社員も多い。

しかし、営業職などでも知的財産の基本的な内容を知り、事業とのかかわり、具体的な活用事例を知ることによって知的財産部門と共に連携し事業に貢献し、リスクを減らすことが出来る。例えば、最近では企業の規模にかかわらずグローバル化し、中国、東南アジアなどの国外で模倣品被害が増加している。営業職などがいち早く模倣品の情報を入手し知的財産担当に連絡することができれば模倣品被害を減らすことも可能である。

そこで、営業職などに対しても、どのような知的財産権があり、具体的にどのように事業に貢献できるか、また、リスクがあるかなどを教育し、事業に貢献できるように知的財産マインドを向上すべきである。更に、幅広い法律の専門知識をもつ企業内弁理士が営業職などに対して教育し、技術に直接かかわらない部門と協力して事業に貢献する知的財産に関する成果を具体的に出すことができれば、知的財産、知的財産部門、企業内弁理士は役立つと社内での地位向上にも繋がる。

(2) 教育内容

①概要

知的財産権の基本的な内容と営業などに具体的にどのように知的財産がかかわるかを具体的事例、出来れ

ば所属企業での過去の事例や類似な他企業での事例も含めて教育することが大変重要と考える。

②知的財産と事業との関係

所属企業の事業が現在、及び将来どのような事業形態かによって知的財産の活動のポイントが変わるため、これに対応した営業支援、連携などの事例を用いた知的財産教育が重要と考える。事業形態を大きくBtoB、BtoCに分けて解説するが、所属企業の事業を熟知して教育することが重要である。

BtoC ビジネスの営業職にとって、家電品や自動車産業に代表されるようにブランドに係る商標やデザインが大変重要である。例えば、家電メーカーのテクノロジーブランドの宣伝が事業に貢献している。また、商標、デザインの模倣品の情報をいち早く入手し模倣品の拡大防止することも重要である。また、統合型M&Aでは、製品ブランドなどの商標をいつまで、どう扱うか製品の営業戦略上でも大変重要となる。

BtoB ビジネスの営業職にとっては、顧客を他社からの知的財産リスクから守る必要があり、納入品の特許保証契約をするのが一般的である。製造装置だと生産物にも特許権が及び、製品の販売価格を遥かに超える保証金を要求される恐れがあることを教育することも重要である。会社によっては、不争条項を入れる場合や販売制限する場合もあるため、独占禁止法の優越的地位の乱用などの基本知識や契約の知識も重要となるため、これらの教育も大切である。

③営業支援の例

所属企業が知的財産権ポートフォリオで守っている独自技術を顧客に宣伝することが効果的であるため、所属企業の知的財産を教育する。

④特許法以外の営業などに対する重要な知的財産法関連法と説明

- 1) 商標：前述のように自社製品のブランドを宣伝、保護し、模倣品対策などに活用
- 2) 意匠：前述のように自社製品のブランド及び操作画面を保護し、模倣品対策などに活用
- 3) 不正競争防止法：営業秘密を顧客から得ること、提供することのリスク（刑事罰もある）、その場合の契約上での注意事項
- 4) 独占禁止法：前述のように、納入時顧客から独占的地位の乱用に当たるような不当な契約の注意事項
- 5) 著作権法：インターネット上から無断でコピーし営業資料など作るリスク

- 6) 景品表示法（不当景品類及び不当表示防止法）：不当表示や不当景品から一般消費者の利益を保護するための法律で、商品・サービスの品質、内容、価格等を偽って表示を行うことのリスク

(3) 教育の効果

有効、適切な教育を営業職などの実務者、中間管理職などに実施し、前述のように具体的な知的財産活動などを教育、連携し実施することで営業支援、事業防衛、参入、拡大などが図れる。

3. 3 知的財産部員・知的財産関連部門に対する知的財産教育

(1) 知的財産部員に期待される役割と能力

一般に、知的財産部員に期待される主な役割として、(ア)知的財産創出支援、(イ)出願権利化支援、(ウ)他社出願動向監視、(エ)知的財産戦略の立案、(オ)契約交渉、(カ)社員への知的財産教育、などが挙げられ、企業内弁理士に期待される役割と重複するところが多い。

よって、「日本弁理士会 企業弁理士知財委員会」が作成した「企業内弁理士 スキルアッププログラム」を利用し、知的財産部員自身が上記役割を果たすためにどのような能力を身につけるべきかを、まず俯瞰することを勧めることも一考である。

なお、「企業内弁理士 スキルアッププログラム」についての詳細は、本稿の別項に譲りたい。

(2) 企業における知的財産部員の配置

一般に、知的財産部員1人あたりに要求される能力は、組織規模によって異なる。例えば、大企業においては、各知的財産業務のいずれかに特化した専門的能力（先行文献調査力、発明発掘力、文書作成力、外部機関や他部門とのコミュニケーション力、企画立案力など）が求められ、中小企業においては知的財産業務全般についての幅広い能力が求められる。

また、知的財産部門への人材配置の方法も、組織規模によって大いに異なる。大企業の場合、新卒者採用時に知的財産部門の人材の選考枠を別途設けていることが多く、当初より各知的財産業務に適した人材を採用することが可能である。一方、日本全企業の99%以上を占める中小企業の場合、経営層が知的財産や知的財産人材の重要性を認識していないことが多いため、

経験豊富な技術者（シニア社員）を知的財産担当者として配置することが見受けられる。

（3） 企業における知的財産部員の教育方法

知的財産部員の教育方法としては、一般に、OJT、外部研修機関の利用、社内教育システムの利用などが挙げられる。大企業においては、独自の社内教育システムが機能していることが多いが、大企業と中小企業とでは、前述のとおり、知的財産部員元来の素養が異なるので、大企業にあるような教育システムをそのまま中小企業にあてはめて機能させることは難しい。かといって、中小企業が知的財産部員を教育するための独自の教育システムを構築することは、人員や費用面からも厳しいといえる。

では、そのような中小企業における知的財産部員の育成をどのように考えるべきか。

（4） 中小企業における知的財産部員の育成

①シニア社員について

シニア社員を知的財産担当者として配置する理由のひとつに、長年の技術畑での経験や知識があることに加えて、社内事情及び事業の実情をよく理解していることが挙げられる。確かに、シニア社員には、そのような経験等を活かし、（ア）知的財産創出支援（主に発明発掘）さえやってもらえれば、（イ）出願権利化、（ウ）他社出願動向監視、（カ）社員知的財産教育は、外部事務所などにアウトソーシングすることは可能であるので、とくに大きな問題は生じないとも思われる。

しかし、（エ）知的財産戦略立案や（オ）契約交渉についてはどうであろうか。これら業務は完全には外注できないため、社員自身が担当すべき業務に位置付けられる。そして、これら業務の遂行能力を向上させるために、外部研修機関の利用が考えられるが、シニア社員が座学のみでその能力を向上させることは難しく、やはり実践を積むこと（OJT）が一番であろう。とすれば、シニア社員だけでなく若手社員や中堅社員を知的財産部員として登用し、キャリアの早い段階からともに経験を積ませて後継者を育成していくという人事配置こそが、知的財産部門全体の「教育」となることは明白である。そうすれば、知的財産部門が常時シニア社員のみで構成されることにより知的財産スキルが定着も承継もされないという問題も解消されるは

ずである。

②若手・中堅社員について

中小企業では、前述のとおり、知的財産部門への配置を想定した新卒者の採用はほぼない。そして、シニア社員の登用に続いて多いのが、技術部門を数年経験した若手・中堅技術者の知的財産部門への転属である。もちろん、その転属理由は様々であるが、経営層が知的財産や知的財産人材の重要性を認識していない場合、「技術者としては見込みがないから知的財産部門に転属させればいい」という安易な考えに基づくことが多い。そうすると、当然、転属させられた本人の知的財産に対する意欲や問題意識は低いため、これが教育における最大の壁となる。

では、そのような若手・中堅知的財産部員の教育をいかにすべきか。これは、本人のモチベーションを上げるよう常に心掛けることに尽きる。その手段は様々であるが、もっとも効果を奏するのは、当人の適する業務分野を早期に発見し、その分野における能力を短時間で最大限伸ばせるよう支援することである。例えば、「先行文献調査については自信がある！」となれば、他分野の知的財産業務にも自ずと興味がわき、すすんで自己研鑽することとなろう。

3. 4 新人・新入社員に対する知的財産教育

（1） 教育の目的

新入社員に対する知的財産権に対する研修の第1の目的は、知らないことにより企業に与えてしまうリスクを低減することだと考える。知的財産権に関する教育を行なう技術系の大学があるが、殆どの新入社員にとって、映画などの違法な投稿動画で時々話題になっても、知的財産権を気にすることもなくそれを楽しんでいるのが実体だと思われる。ところが、業務上、意図せずとも他人の知的財産権を侵害してしまうと、本人のみならず、企業やその関係者など多大なる損害、迷惑をかけてしまい、計り知れない損失を与える虞があり、解雇される場合もあり得ることを教え、気を引き締めさせるところからはじめることになる。

第2の目的は、知的財産権を活用することにより、事業拡大や高収益などに繋げることができることを教えることと考える。その動機付けとして、特に技術系の社員には、特許出願をしたり、特許発明が製品に採用されると対価として報奨金を受取ることができる制度を教え、知的財産権に興味を持たせることである。

(2) 教育内容

全社員を対象として、知的財産にはどのようなものがあり、知的財産権とは何かについて教えるところから始まる。特許法、実用新案法、意匠法、及び商標法の4法に加え、著作権法、及び不正競争防止法について、目的、保護対象、どのようなことが違反行為となり、罰せられるのか、などについて、初心者が理解できるように、身近な事例、ニュースになった事例を交え、専門的な用語を平易な言葉に置き換えながら説明する。

技術系の企業にとって、特許権の取得や回避は、極めて重要であるため、技術系社員を対象に、特に特許権について、さらに少し進んだ教育が必要である。イントロとして、社員が研究開発で創作した発明は、会社に帰属することが特許法に定められていること（職務発明）、他人の発明を、了解を得ずに出願すると、権利が無効になること（冒認出願）など、会社の許可なく勝手に出願することがないように注意を促す。

その後、特許出願から特許権を取得するまでの一連の手続きや費用、願書、明細書、請求項等の書面の構成、読み方、審査での主な拒絶理由とその対処方法など実習を交えながら説明する。

特許権の権利範囲は、請求項の構成要件で決まり、構成要件の数は少ない方が、権利範囲が広くなること、反対に構成要件が少ないと特許権になりにくいことなどを、椅子など、簡単な構造で身近な物を事例として説明する。

特許法では、出願された日より一日でも先に公開になった特許文献、論文、雑誌、カタログ、インターネット、市場に出ている製品など、公開された情報が全て審査で比較される対象になることを教える。その上で、一般的に審査では、特許文献を先行文献として、図面も含めて先行文献の全記載と、請求項の構成要件を比較して特許権を与えるかどうかの判断がなされることを教える。

特に新規性、進歩性の理解は初心者にはハードルが高いので、新規性については、ひとつの先行文献に請求項の構成が全て開示されているかどうか、進歩性については、複数の先行文献に請求項の構成要素が全て開示されているかどうか、複数の先行文献に記載されている構成要件を組み合わせる動機付けがあるかといった簡単な説明でよいと考える。

新規性違反とする拒絶理由に対しては、先行文献に

記載されていない構成を請求項に追加することで解消され得ること、進歩性違反とする拒絶理由に対しては、例えば、複数の文献に相反する効果が記載されているなどにより、組み合わせることはできないと反論をすることで解消され得ることを、身近な物を事例に説明するのが良い。

多くの特許を出願すればよいというものではなく、高い費用と時間を費やして出願しても審査の結果、拒絶査定が確定すると権利化されないばかりか、権利化されなければ、第三者が自由に使うことができるというリスクがあることを教える。それを防ぐため、出願前の先行文献の調査が重要であって、技術者各自ができるようにするため具体的に調査ツールの操作方法や、検索式の作り方などを教える。

(3) 教育の効果

一連の説明を受けたとしても、初めて聞く話を全て理解できる新入社員は殆どいないと考えられるし、期待するほうが酷である。新入社員には、知的財産権は重要だが、容易ではないので、自分で判断するにはリスクが高いことに気づかせ、必ず知的財産部門に問合せをさせることができれば十分と考える。その後、発明相談などのOJTを通じて、繰り返して指導をしたり、数年後、仕事にも慣れて余裕や疑問が溜まる頃に、再度、教育することが好ましいと考える。

3.5 管理職、役員、経営者に対する知的財産教育

(1) 教育の目的

企業の規模によらず、知的財産がその企業の存亡を左右することさえあることから、企業活動において知的財産が重要であることは間違いない。また、国際競争が激しくなる中、その重要性はますます高まってきている。ここで、経営に直接的に深く関わる管理職、特に上級管理職や役員は、個々の知的財産の内容がうんぬんというよりは、知的財産の肝の部分の的確に押さえた上で、オープンイノベーション、M&A、市場参入・撤退の判断等の経営を左右する意思決定をすることが重要となる。

しかしながら、管理職・役員の知的財産に対する関心は、必ずしも高いとは限らない。のみならず、管理職・役員は、知的財産に関する認識が不十分、あるいは誤解している場合も多い。そして役員に対してその

認識誤りを指摘することはハードルが高い。また経営層であるゆえの多忙から、教育の時間を確保することさえままならない。

そこで、管理職・役員への知的財産教育は、経営戦略、事業戦略の中で知的財産をどのように有効活用すべきか、事業運営における知的財産リスクをいかにコントロールすべきか、について認識し、正しい判断ができるようになっていただくことを目的としつつ、それを短時間で的確にわかりやすく実施することが重要である。

(2) 教育内容

①概要

社外アピールの場面、新規事業参入の場面、渉外の場面、オープンイノベーション検討の場面、自社権利形成の場面、競合他社動向検討の場面、などにおいて、それぞれ教育内容が異なる。

②社外アピールの場面

管理職・役員は雑誌やテレビのインタビュー等で自社の技術を社外へアピールする機会が多いが、勢い余って社外秘の情報を喋ってしまうことが考えられる。社外秘の情報を安易に公表することがNGであることは平社員でも理解していることであるが、これを役員に対して注意することは非常に勇気がいることである。事前に文章チェックが可能な場合はまだよいが、テレビのインタビューなどで修正ができない場合もあることから、ことあるごとに、社外秘情報をみだりに公表しないように、それとなくやんわりと教育する必要がある。

③新規事業参入の場面

他社の知的財産を全く気にしない管理職・役員は少ないと考えられるが、それでも念のために他社知的財産の存在によるリスクを説明する必要がある。

④渉外の場面

渉外といっても色々あるが、この場面が管理職・役員への知的財産教育に一番関連が深いと考えられる。

(i) 競合他社とのライセンス交渉

自社と他社それぞれの知的財産の権利数だけではなく、それぞれの売り上げもライセンス額に影響をあたえること、無効審判により知的財産を無効にすることもできるが無効にならない場合のリスクもあること、ある事業部が有利でも他の事業部が不利な場合もあるので事業部単位でなく会社全体で考慮すべきこと、な

どを教育することが重要である。また、知的財産部門同士の交渉だけでは決着がつかず、行き着くところまで行った場合には、経営トップ同士で話をさせていただく可能性があることも伝えておくのが望ましい。

(ii) パテントトロール

相手方はお金を得ることが目的であること、安易に和解すると次も狙われる可能性があること、特許侵害の有無を争うよりは特許無効で争った方が交渉を有利に運べる可能性があること、などを教育することが重要である。

(iii) 米国での知的財産訴訟

事業に影響を与えた他社の高額判決例を紹介すると、興味を持って聞いていただけるようである。さらに、上位職掌であればあるほどデポジションに出る可能性が高まるとともに証言一つで敗訴することもありえるというホラーストーリーを語ると、効果は絶大である。

⑤オープンイノベーション検討の場面

最近流行のことであるので、管理職・役員もすぐに飛びつくと考えられるが、契約内容によっては自社開発に関する知的財産を全部持っていかれるなど多大な制約がある場合もあるので、特に、知的財産の共有や契約の取り扱いについて、重要ポイントを教育しておく必要がある。

⑥自社権利形成の場面

出願権利化に関する費用が知的財産関連費用の大半を占める場合が多いと考えられるため、知的財産の重要性を含め、費用対効果について理解できるように教育しておく必要がある。

⑦競合他社動向検討の場面

競合他社の特許出願動向、問題となる他社特許、その対応策、等を教育する必要がある。管理職・役員は、競合他社の動向には非常に関心が高いと考えられるため、競合他社動向を説明する機会を利用して、知的財産に関する有用な知識を教育するのが効果的と考える。特許は単に出願するだけでは脅威は少なく、特許になったとしても、脅威となる形で権利化されなければ問題ないこと、特許は発明が実施される国ごとに取得する必要があることなど、弁理士にとっては当たり前に見えることを管理職・役員が知らない可能性もあるので、管理職・役員のプライドを傷つけないように留意しつつ教育することが重要である。

(3) 教育の効果

適切な教育の結果、「自社の経営がうまく行っている」というのが、管理職・役員への知的財産教育の効果である。

3. 6 国内外子会社など所属会社と異なる会社に対する知的財産教育

(1) 教育の目的

国内外の子会社や海外開発拠点など（以下、関連会社）では、知的財産部門が設けられていないところも少なくない。そのため、知的財産に関する基本的な知識が不足しており、知的財産案件への対応が十分にできていない場合がある。法務部門も設けられていない場合には、知的財産に関する契約案件や係争案件に迅速に対処できないリスクがある。また、発明提案や特許出願に対する方針や体制が確立されていないために、技術者の特許出願に対する意識が低い場合もある。

このような関連会社の状況に対し、知的財産に対する意識付けや基本的な知識取得を目的とした教育を本社の知的財産部門で行なうことがある。ここでは、関連会社に対する知的財産教育の一例を紹介する。

(2) 教育内容

①知的財産制度

関連会社を対象とする場合であっても、基本的な教育内容はこれまで紹介されたものと大きく変わることはない。知的財産の考え方、身近な事例、契約等について、専門的な用語をなるべく避けてわかり易く説明している。開発拠点を対象とする場合には、上記に加えて、発明提案書の書き方や特許調査ツールの使い方を指導し、特許出願の啓発活動も行っている。また、本社の知的財産部門の組織や業務内容を紹介することにより、グループ全体での知的財産活動の理解にも努めている。

②グループ全体の方針

グループ全体の知的財産方針について説明し、全体方針に沿った活発な知的財産活動を促すことも教育の一つである。

但し、関連会社によっては、事業性に基づく独自の知的財産方針が既に確立されていることがある。このような場合、全体方針を一方的に説明しても関連会社が耳を傾けることはないため、関連会社の既存方針を

理解した上で、必要に応じて全体方針と既存方針のすり合わせを進めていくことになる。

また、昨今よく耳にする「三位一体の知的財産戦略」「事業戦略に即した知的財産方針」「市場を見据えた知的財産戦略」などの言い方は、海外の関連会社に対しては全く通用しないこともある。海外では業務の役割が明確に区別されていることが多く、知的財産部門の人間が事業や市場について発言しても、それらは知的財産部門の範疇とみなされないからである。

③係争対応

海外の関連会社では、現地知的財産制度に加えて、警告書等の係争関係書類の対応についても教育を行っている。特に米国の関連会社は召喚状（Subpoena）を受領することがあるため、本社知的財産部門又は法務部門との連携、および現地法律事務所との連携が取れるような体制が非常に重要となってくる。教育の際には、連携体制の重要性に加えて、このような書類の対応にあたり、不特定多数の人間に情報を拡散したり、現地の一担当者が知的財産権に対する判断を下すことが、後々取り返しのつかない状況になり得ることを説明している。

④相互のスキルアップ

既に知的財産部門を設けている関連会社に対しては、本社知的財産部門が教育を行なうことはない。このような場合は、知的財産部門同士の打合せの場を設け、実務方針のすり合わせや特定案件の情報共有などを行なっている。例えば、米国の関連会社との打合せの際には、海外出願方針、米国仮出願制度の活用、および情報開示手続き（IDS）の進め方などについて意見を出し合っている。また、中国の関連会社とは、実用新案制度の活用や模倣品対策事例などについて情報共有の場を設けている。このような活動により、お互いの知的財産部門のスキルアップを図っている。

(3) 教育の効果

上述した教育により、関連会社の知的財産に対する意識が向上し、知的財産に関する問題が生じた場合には慎重なコミュニケーションが取れるようになった。

また、海外の関連会社への教育の際には、講義と質疑応答が英語でなされるため、教育担当者には海外知的財産制度の知識と語学力が要求される。そのため、関連会社への教育活動が、本社知的財産部門のスキルアップにも繋がっているといえる。

企業内弁理士が教育担当者となる場合は、本社知的財産部門に弁理士が在籍していることがアピール材料になる。結果として、関連会社から教育担当者に直接相談が持ち込まれることもある。仕事は増えるものの、これも教育の効果の一つであり、企業内弁理士として光栄なことであろう。

4. まとめ

本稿では、職種や企業内での立場・役職等から対象者を6つのカテゴリーに分類し、実際に企業内で行われている知的財産教育について、当該教育の目的や教育が必要な理由、教育の内容、効果等をふまえて解説した。企業における知的財産教育と言っても、その内容は多岐に渡ることをご理解いただけたと思う。例えば、企業における技術者・技術部門に対しては、特許制度、秘密管理、特許調査等の教育が必要不可欠であるし、営業・企画など技術部門以外に対しては、秘密管理、商標制度、不正競争防止法等の技術者・技術部門に対する教育とは異なる観点での教育が必要不可欠であることは解説のとおりである。本稿で解説した様々な実例が、企業のみならず特許事務所においても参考になれば幸いである。

一方、教育を実施する側に目を向けると、企業内で教育を完結させる場合、企業内弁理士が講師となることや資料を作成することになり、何らかの形で関与することが多い。教育する側としては、普段の業務において知的財産業務に関与していない従業員に対して、いかに分かりやすく説明することが求められる。自社のみならず、他社の事例を法律等と絡めて説明するこ

とができる力も必要となるだろう。そして、知的財産に関連する法律だけをとっても、例えば、特許・実用新案法、意匠法、商標法に加え、民法、民事訴訟法、不正競争防止法、著作権法、独占禁止法、税法等が挙げられる。これらの法律をある程度理解しておかなくては、限られた時間内でポイントを抑えて教育をすることは難しいだろう。

5. 企業内弁理士向けスキルアッププログラムの紹介

企業弁理士知財委員会では、企業内弁理士に必要なスキルを32項目抽出し、種別ごとにまとめた「企業内弁理士向けスキルアッププログラム」を平成28年度に第2版を発行している。スキルアッププログラムでは、各スキルについて(1)何故そのスキル・知識が必要であるか、(2)そのスキルの概要、(3)それらを身につけるために役立つ講座・書籍について記載している。このスキルアッププログラムの活用方法の一例としては、例えば上述した法律を効率よく学習するための講座等をまとめており、知的財産教育を実施する側の事前学習等においても参考にさせていただけると思っている。

(参考文献)

- (1)内閣府,知的財産戦略本部,知的財産推進計画2017
 - (2)企業内弁理士向けスキルアッププログラム,弁理士会,2016
- (原稿受領 2018. 4. 10)