

グローバル知財戦略フォーラム & Bird & Bird

パネルディスカッションA-2

人的資源管理とグローバル知財人財の養成

2015年1月26日(月曜日)

道下理恵子(みちした りえこ)

バード&バード法律事務所 北京オフィス

カウンセラー弁護士

現地から見る

対中国 日本企業の知財人材や養成への取り組み

1. 中国への特許出願、商標出願は徹底しているが、中国の知財評価、エンフォースメントの未熟さを理由に、権利活用、権利行使には消極的。欧米企業に比べると、中国での訴訟経験を有する人材が少ない。
2. 中国での研究開発、知的財産部門の現地化、現地プロフェッショナルの活用にはまだ消極的。
3. 海外に出す知財人材の女性の比率は少ない。
4. 日本企業以外の企業(中国、欧米企業等)との交流、情報交換、ロビー活動、権利行使等の協力が少ない。中国を舞台にしても、日本企業で固まる傾向にあり、グローバルな活動ができる人材が出ない。
5. 中国現地の優秀な人材のヘッドハントに無抵抗。

日本企業にとって複雑で過酷なマーケット いかに障害を克服し、中国で企業の収益最大化を目指すか

1. 中国、中国人の多様性

- 北方、南方
- 1-2線都市とそれ以外の都市の経済レベル
- 知識分子 都市と地方・農村地域の教育レベルの差異
- 日本人との共通点と相違点

2. 中国特有の法制度

3. 中国で日本人、日本企業であるということの厳しい現実

- 日本が考える中国から見た日本像と中国から見た日本のギャップ
- 民間に根付く反日感情と反日運動に翻弄されるビジネス

中国における知財プロフェッショナル

中国の特殊な事情 企業の中にある知財人材の重要性

1. 中国の規制

2. 事務所

- 中国事務所（出願系、紛争系）
- 外国事務所

3. 知財プロフェッショナル

- 中国人（出願系、紛争系）
- 外国人

1. 中国案件における外国事務所、外国人弁護士の役割
2. 信頼性、異文化コミュニケーション以外に求められるスキル

補完関係

1. 前線に立つ中国人弁護士、代理人
2. 中国の現地情報、知識、経験、感覚、人脈
3. 中国人による中国人の人選、養成、マネジメント

中国で必要となるグローバル知財人材 いかに現場ニーズに合う人材を見つけるか？

1. 研究開発、知的財産部門の現地化、今後の知財戦略の変化に向けた中国知財プロフェッショナルの採用と活用
2. 中国知財プロフェッショナルの人材市場 優秀な人材確保難航
 - 給与高騰
 - 転職傾向
 - 引抜き(ヘッドハント)
3. 中国向けグローバル知財人材に求められる資質
 - 専門知識と経験
 - 語学力
 - 異文化適応能力、海外に対する好奇心 *
 - 政治、歴史問題に対する考え方 *

中国で必要となるグローバル知財人材 どのようにグローバル人材を養成するか？

1. 将来のエンフォースメント環境強化に備え、現場での権利活用、権利行使により実践経験のある人材を養成する。
2. 技術流出の問題があるので、本社における現状の知財人材を有効活用することが考えられる。そのためには、本社の知財人材も中国の知識、経験を積む必要がある。海外研修、情報収集にとどまらず、実践を現地法人の知財プロフェッショナルとチームプレーで取り組むことが重要になる。
3. 日本企業以外の企業（中国、欧米企業等）との交流、情報交換、ロビー活動等の協力を行うことによりグローバル舞台で活躍できる人材・チームを育てる。

中国で必要となるグローバル知財人財 中国で求められるマネジメント

1. 知財権利は本社の権利……という本社と現場の根本的な認識改革が必要。現場を本気にさせること重要。
2. 現地の中国人プロフェッショナルの能力を最大限に引き出し、管理するために、トップのカリスマ性、実力などの統率力が求められる。
3. 転職、ヘッドハントの対応策を考えておく必要がある。機密情報・営業秘密漏洩のリスクマネジメント。