



知的財産立国のための人材育成 の現状と課題

Human Resource Development for Establishing a Nation Built on Intellectual Property: Current Conditions and Future Prospects

日本弁理士会会長
中島 淳

Jun NAKAJIMA

President of Japan Patent Attorneys Association

(1) 知的財産人材の基本計画

知的財産戦略本部の「知的財産推進計画2005」(2005年6月10日)では、10年間で知的財産人材を6万人から12万人へ倍増する計画を表明した。その後、2006年1月には「知的財産人材育成総合戦略」が策定されていることは周知のとおりである。当然ながら、創造、保護、利用の各フェーズにおける専門人材から裾野人材までの幅広い人材育成が必要である。その対応策として、大学・研究機関、企業、司法関係機関、知財関連機関、行政機関、における各人材育成が掲げられた。この計画発表から2年間が経過して、どのように人材育成計画が進んだのかは興味深いところである。また当然のこととして、人数だけを倍増しても意味はない。現状の質的レベルを維持しての、さらには上質の人材育成が肝要である。

この10年間で6万人の知的財産人材育成は、改めて考えると、驚愕の数字であることがわかる。歩留まりを考慮すると、年間1万人近くの知的財産人材を育成しなくてはならない。この数字は、知的財産人材育成が、もはや片手間な存在でなく、知的財産人材を組織的かつ集中的に育てる教育(研修)機関が必要であることがわかる。

(2) 弁理士の新たな実務修習制度

弁理士に関して言えば、ここ4年間で総数は5割近く増え、7200人を超えた。しかし、弁理士試験に合格しただけでは知的財産人材としての十分な活躍が期待できない。一人前の弁理士になるためには、合計で約8年間の経験が必要であるとする弁理士会の資料がある。弁理士試験合格者の中には既に、企業や特許事務所でかなりの経験を積んでレベルが高い者がいるが、最近の弁理士試験合格者の4割は知的財産関係の実務初心者である。すなわち、弁理士稼業をはじめから知的財産専門家の実務を習得するという後追い型研修過程を経なければならない資格者が多いことになる。

一方では、本年6月に改正弁理士法が公布され、来年から弁理士の研修制度が大きく変わる。新人弁理士について言えば、弁理士試験の合格者など新たに弁理士になろうとする場合には、弁理士登録前に所

定の研修が義務付けられることになった。弁理士となるのに必要な技能及び高度の専門的応用能力を習得させるための実務修習である。

修習内容としては、特許などの産業財産権の権利化業務を行う際に必要な知識とスキルを備えるための最低限の内容である。明細書の作成に必要な前準備、明細書の作成や読み方、日本内外の出願や中間処理の手続き、審査基準、特許以外の出願対応、さらには弁理士倫理などの心構えも必要となる。これらは、時間数にすれば、50～100時間程度となると思われる。しかし、受講対象者が既に自己の勤務先を有していることを考えると、集中して開催することは難しいであろうから、開催期間としては、3ヶ月程度にわたることもありうる。

新人が研修制度により一人前になるための研修段階は、それぞれの職種により様々ではあるが、大まかに分けて、①基礎的教育（座学やゼミで制度や各科目の理論を修習）、②演習教育（仮想や過去の実例課題について修習）、③実務教育（職場でのOJTなど実務）を経ていることが多い。医科大学や法科大学院では、②の一部に実際の患者や事件を取り扱うクリニックを設けて、③の一部を早期に経験させる手法もある。

この意味では、今回の弁理士登録前の実務修習は、①と②に相当すると言える。現状の弁理士試験は①の一部である法律的な基礎知識の有無を考査するに過ぎないので、それを補う役目となる。それでは、このような実務修習により、①と②が充分かといえば、あまりにも少ない修習内容である。個人的には、時間的にも科目的にも必要量の半分にも満たないと思える。先の弁理士会資料による、8年間で一人前弁理士の平均的育成期間であるとする、①と②とが3ヶ月程度で終了するとはとても思えない。さりとて、この実務修習を半年とか1年とかにするのは、既に勤務先のある受講生にとってかなりの負担となる。

やはり、上記8年間の経験の殆どは、特許事務所や企業において修習しなくてはならず、今回の新研修制度は現段階では十分な内容とはいえないが、一步前進である。

(3) 他の知的財産専門家の育成

(i) 法曹関係者の育成

弁理士以外の他の知的財産専門家育成について簡単に見てみよう。弁護士などの法曹の育成計画も過渡期にある。従来からのいわゆる一発式選抜試験による司法試験合格から、法科大学院によるプロセス教育が始まり、本年は新制度の第1期生が誕生する。この専門職大学院では、上記①、②について2年間、又は3年間の学習がなされ、その後に司法試験を受けるという点でレベルアップが判りやすい合理的な制度と思われる。

これに対して、法律学部の存在意義についての問題提起、司法試験合格率の低さによる受験対策偏重の教育、多種多様な法曹育成の目標からの乖離などの問題点を指摘する声も多い。しかし、初期段階における大学院間の司法試験合格率過当競争が一段落すれば、本来の実務型プロセス教育の姿に戻ることが期待できる。この点で、中長期的には、法科大学院構想の評価が高まると期待できる。

なお、この法科大学院による人材育成は一般法曹についてであり、知的財産人材育成については、現状ではあまり期待できない。上記①～③については他の知的財産人材と同様に組織的な育成制度がなく、

実務を行いながら経験をつむ後追い型研修しかない。

(ii) 企業における知的財産人材の育成

各企業における知的財産人材育成も、ほとんどが知的財産関係の職務に就いてからの研修となっている。日本知的財産協会では大々的な研修事業を行っており、相応の成果を挙げている。しかし残念ながらこれは知的財産専門人材になってからの後追い型研修であって、知的財産人材として育成された人材を企業が確保しているわけではない。ほとんどは、企業が自己負担で知的財産人材を育成しているのが現状である。先頃、経済産業省が公表した「知財人材スキル標準」などもこういった企業の取組みを支援するものであると理解している。

(iii) 特許庁における審査官の育成

特許庁においても、国家公務員として採用する審査官は採用時点においては知的財産の知識レベルは高くない。その後、特許庁が独自の研修カリキュラムにより長期間にわたる研修をしている。その後、経験を積むに従って審査官補になり審査官になる。この場合にも、特許庁が自己負担により新人を知的財産専門家である審査官に育成している後追い型研修である。

(iv) 知的財産ビジネス人材の育成

高度知的財産社会実現のためには、産学連携などのビジネス化支援、知的財産流通、知的財産情報提供など知的創造サイクルを活発かつ効率的に回すための専門人材も積極的に育成する必要がある。残念ながらこれらの人材を専門に育成する機関の存在については聞いていない。

(4) 現状の知的財産人材育成の課題

わが国における知的財産専門人材の環境を考えると、彼らを新規雇用しようとする企業などの組織は多数存在する。しかし残念ながら既存の、又は所定レベルの知的財産専門人材を容易に雇用できる環境ではない。このため、上述のようにやむを得ず、知的財産の知識が充分でない新人を採用し、組織内外で教育をし、その後にOJTなどを通じて長期間を経て一人前の知的財産人材として育成する後追い型研修育成制度となっている。

殆どの関係者にとって、このような後追い型研修育成制度は、当然の制度と思っているかもしれない。しかし、他の専門職である、医療関係人材、技術系人材等は、医師、看護師、技術者などが、程度の差こそあれ、数年かけて上記①、②、さらには③の一部について基礎教育を習得しており、就職後にただちに本格的なOJTを始めることができ、その点からは比較的短期間に一人前の専門人材育成ができる。

米国においても、ロースクールが発達しており、弁護士実務のプロセス教育だけでなく、パラリーガルなどの関連職種を長期間にわたって集中的に教育しており、採用側としての利便性は高い。

(5) 今後のあり方についての予測

知的財産立国政策が進んだ知的財産社会では、人材の育成はどのようなものになっているであろうか。知的財産専門人材になろうとする意欲のある者は、いつでも自己負担により上記①、②の基礎的教育や研修を受けることができる環境がなくてはならない。この場合に、進むべき知的財産専門家の方向やレ

ベルにより、選択する教育機関も異なっている必要がある。また高度の知的財産専門家になるためには、その前に技術とかビジネスとかの何らかの専門領域を保有したダブルメジャーである必要があるといわれている。このために必要な知的財産専門家育成機関は、現状において存在する教育機関の種類と大きな相違はないと思われるが、問題はそのレベルや規模である。既に説明したとおり、わが国の知的財産専門家育成はその職業に就いてからの後追い型研修教育に偏りすぎている。また、これらの教育機関では理論だけでなく知的財産専門家として業務ができるための、現場にとって魅力的で有益な専門職の育成に一層の力点をおくことも必要であろう。

今後は、知的財産の基礎及び高度の教育を受け、少なくとも上記①、②を習得した初期専門家を雇用側が容易に探すことができる環境となるのが望ましい。わが国には、知的財産専門家を必要とする組織は今後も増えると思われ、今後の教育研修機関のご尽力に多いに期待するところである。そのような状況になって早く知的財産立国が実現することを願っている。