

大学等研究者の転退職時の知的財産取扱いに関する検討会（第1回） 第一部

日時：令和6年12月25日（水）10時00分～11時00分

場所：WEB開催

出席：

【委員】

飯田委員、上原委員、竹中委員、西村委員、林委員、渡部座長

【事務局】

奈須野事務局長、守山次長、渡邊参事官、山本参事官

1. 開会
2. 議事
 - (1) 事務局説明
 - (2) 質疑応答・議論
3. 閉会

○山本参事官 定刻となりましたので、会議を開催させていただきます。

本検討会の会議は原則として公開とし、また、会議資料及び議事録は原則として会議開催後に公開することとしております。ただ、第1回目の今検討会におきましては2部制といたしまして、第一部を公開、第二部を非公開により行うこととしておりますので、御承知おきいただきますようお願いいたします。

また、傍聴される方々におかれましては、カメラをオフにいただきまして、会議の様子のスクリンショットや録音・録画は御遠慮くださいますようお願いいたします。

本日ですけれども、委員7名中、上山委員を除きまして、6名の委員に御参加いただいております。誠にありがとうございます。

本検討会では、渡部俊也委員に座長をお願いしております。ここからの議事の進行を渡部座長をお願いいたします。

渡部座長、何とぞよろしくようお願いいたします。

○渡部座長 おはようございます。ただいまから、第1回「大学等研究者の転退職時の知的財産取扱いに関する検討会」第一部を開催させていただきます。本日は御多忙のところ、御参集いただきまして誠にありがとうございます。

初めに、事務局から本日の会議資料の確認をお願いいたします。

○山本参事官 座長、ありがとうございます。

本日の資料になりますけれども、資料1としまして「議事次第」。

資料2としまして「『大学等研究者の転退職時の知的財産取扱いに関する検討会』の開催について」。

資料3は「委員名簿」。

資料4は「大学等研究者の転退職時の知的財産取扱いに関する検討状況について」となります。

資料は、議事の進行に従い、画面に投映いたします。

以上でございます。

○渡部座長 ありがとうございます。それでは、これより議事に入らせていただきます。

事務局から資料2から4まで説明をいただければと思います。

○山本参事官 ありがとうございます。それでは、今から事務局より資料の御説明をさせていただきますと思います。

それでは、資料2のほうをお願いいたします。

こちらは本検討会の開催趣旨となりますが、「1. 目的」は、我が国の国際的なイノベーション力の維持・発展に向けて、イノベーションの担い手となる大学や国立研究機関の研究者による研究成果の社会実装のさらなる促進に向けて所要の検討を行うこととしております。

「2. 主な検討事項」となりますが、その目的のために必要な知的財産の取扱いに関する事項、また、その他必要な事項を取り上げることとしております。

検討会の構成員につきましては資料3に記載されており、渡部座長を含め、7名の委員の構成とさせていただきます。

それでは、資料2のほうに戻っていただければと思います。

次に「5. その他」ですが、本検討会については、原則として公開となりますが、(2)に記載のとおり、座長が、必要に応じて、検討会の全部または一部を非公開とすることができます。(3)のところとなりますが、検討会の資料及び議事録については、原則として会議後に公表となりますが、こちらも座長が必要と認める場合においては、全部または一部を非公表とすることができます。

それでは、資料4、本体のほうに移らせていただきます。

こちらは本体ペーパーとなりますが、「大学等研究者の転退職時の知的財産取扱いに関する検討状況について」、御説明をさせていただきます。

次のページをお願いいたします。

こちらは開催趣旨となりますけれども、先ほども御説明をした内容となりますので、スケジュールのみお伝えします。

こちらは、検討会は3回を想定しておりまして、本日が第1回目となりますが、検討の方向性の議論、また、研究者の皆様からの御意見をいただきながら、第2回において、2月7日を想定しておりますけれども、資料の第一案を提示させていただいて、議論したいと考えております。また、第3回は3月初旬を考えておりまして、そちらで第二案を提示

しまして、年度内、3月中に検討結果については公表していきたいと思えます。

次のページをお願いいたします。

本検討会の背景となりますが、本検討会については、知財推進計画2024の中で大学知財についてテーマとして取り上げていた際に、大学研究者の転退職時の知財の取扱いが課題として上がっていたところがございます。

次のページをお願いいたします。

背景の2番目となりますけれども、こちらは大学等研究者の研究成果の社会実装に向けた取組に際して、制約として考えられる要因として3つほど挙げております。

要因①は共同研究に関するものとなりまして、共有特許となることによって生ずる制約が想定されます。要因②としては技術に関するところがございます、技術や発明の社会実装適否によって生ずる制約があり、そして、要因③として大学なのですが、社会実装機会の最大化に関する大学の知財マネジメントの規定/能力の違いによって生ずる制約がございます。これら制約について、これまで大学知財ガバナンスガイドラインなどで手当てをしてきたところではありますが、要因③のうち、研究者の転退職時の検討が未済というところございました。

次のページをお願いいたします。

そういった背景もございまして、我々のほうで事前調査や意見交換などを行ってまいりました。

グラフ1は、公開ベースとはなりますけれども、研究者転退職時における知財規定の有無について確認をしたところ、知財規定のある大学は3割にとどまっていた。また、グラフ2になります、意見交換を15校に行わせていただきましたが、6割の大学に課題意識がありました。また、7割の大学で資料策定の要望があったところがございます。

次のページをお願いいたします。

今、申し上げたような課題認識もございまして、また、こちらは3つ目のところとなりますけれども、近年のグローバル化に伴いまして、国外の大学へ、また、国外の大学から転出入するようなケースも増えてきており、諸外国における法制度、主に職務発明制度について調査・整理をしておくことも重要ではないかということで、これらの課題を踏まえまして、今回、イノベーションの担い手となるアカデミアの研究成果としての知財のさらなる社会実装に向けた検討会を開催することとしております。

次のページをお願いいたします。

こちらは本検討会における基本的な考え方となります。

我々としましては、一番上のところとなりますが、大学等研究者の転退職時の知財取扱いに関する留意事項や望ましい知財の取扱いについて整理をして、考え方をまとめていきたいと考えております。また、本検討会については、2つ目のポツとなりますが、研究者の学問の自由や転職の自由、また、大学等及び研究者のそれぞれの貢献を考慮して、バランスの取れた知財の取扱いを目指したいと考えております。その上で、3つ目のポツのと

ころ、研究者の今回対象となる転退職になりますけれども、大学—大学間、また、大学—国立研究所間、大学—大学発スタートアップ間などを考えております。また、4つ目のポツのところは、先ほどの諸外国の制度についても今回整理ができればということで、最後の5つ目のポツのところは、これまで既存のガイドラインなどで示された考え方もございますので、そういったところも踏まえながら進めていきたいと考えております。

次のページをお願いいたします。

ここからは、具体的に我々として知財の取扱いを決める際の留意事項についてお話をしたいと思います。

知財の取扱いについては、権利譲渡、権利維持、実施許諾、権利放棄などが考えられますけれども、それらを決める際の留意事項としては、こちらに3つほど現在は考えております。

1つ目は社会実装の有無ということで、実際に社会実装されているかどうかということで、されているようなケースにおいては実施許諾契約上の制約が生じたり、また、知財リスクということで、知財紛争リスクなどについても併せて留意をすべきではないかと考えております。また、社会実装の可能性ですが、まだ社会実装されておりませんが、将来の可能性があるか否かというところで、社会実装の機会の最大化の観点からは、転職前大学と転職後大学のいずれの社会実装可能性が高いか検討するべきであろうと考えております。3つ目は関係者の意向の確認となりますが、大学等に帰属する知財については基本的には大学等の経営責任において取り扱われるものですが、他方、研究者の意向も併せて確認をしていくことが望ましいです。また、共有特許の場合では共同研究先の意向も確認し、また、共同研究先に留学生も含めて学生がいる場合にも対応を留意すべきであろうと考えております。

次のページをお願いいたします。

こちらは先ほどの留意事項の詳細となります。

こちらのほうで触れたい内容としましては「1. 社会実装の有無」のところでは知財リスクになりますが、例えば発明者や権利者の名義に疑義はないか、契約内容にリスク要因はないかなどが具体的に挙げられます。また「3. 関係者の意向の確認」では、研究者が複数いるケースにおいては、転職前大学の他の研究者によって研究が継続されるかどうか、両者の間で密にコミュニケーションを取ることが必要ではないかと考えております。

次のページをお願いいたします。

次に、知財取扱いに関する付随留意事項ということで、こちらも3つほど挙げさせていただきます。

権利譲渡の対価、実施許諾の対価ですが、無償譲渡以外の有償譲渡も昨今多く出てきておりますので、どのように対価を決めていけばいいかという点。2つ目のところは発明者への補償となり、大学によって補償規定は異なりますが、転職前大学、転職後大学がどのように補償していくのかという点。また、3つ目のところは、特許以外の知財（研究デー

タやノウハウ等)の取扱いをどう決定するのかという点が挙げられます。

次のページをお願いいたします。

こちらは付随留意事項の詳細となります。

まず、1.の対価については、有償での譲渡もありますが、また、この3つ目のポツのようになりますが、技術分野などに応じて、転職後大学において社会実装が実現して利益を生み出した際に、その利益の一部を還元する、いわゆる紐付き譲渡ですが、そういった考え方も一案ではないかというふうに考えております。また、2つ目のところになりますが、発明者への補償について、条件面で研究者の許諾・承諾なども得るような、そういった配慮も必要になるケースもあるのではないかと考えております。3.の特許以外の知財のところについては、大学等における関係規定、また、技術分野を踏まえた上で、研究データやノウハウの利活用の方針に応じて決めていくということで、帰属の話であったり、また、転職前大学から転職後大学に移転するかどうかという点について方針を決定していくことが必要だと考えております。

次のページをお願いいたします。

次に、こちらは知財の取扱いの対応の流れについてでございます。

フローになりますが、我々としましては研究成果に関する知財リストというものを作成して、それに基づいて転職前大学と転職後大学の間で協議して、取扱いを決定するという流れがいいのではないかとということで御提案をしております。

大きくプロセスとして5つほど挙げておりますが、最初に、研究者の転職が決まった際には、まずは大学に連絡します。2つ目のところは、研究者の知財リストを作成するというので、この知財リストについては、特許権や特許出願を特定できるように記載をしていくということで、一体的なイメージを次のページのところに示させていただいております。

次のページをお願いします。

こちらにあるとおり、知財リストとしては、出願番号・特許番号に応じて、ステータス、また、次のアクション、期待されるアクションなどを記載して、先ほど留意事項として書いていた項目、そして、知財取扱いも記載するようにできております。

戻っていただいてもよろしいでしょうか。

こういった知財リストを使いながら、転職前大学において、知財リストに掲載された各案件についての取扱い案を決定します。その際には、関係者(研究者や共同研究先等)の意向も確認をしながら進めていくことが必要かと考えております。4番目のところは各案件の取扱い協議となりますが、実際に転職前大学と転職後大学において、知財リストを共有して、各案件の取扱いを協議して、決定した内容については、⑤となりますけれども、可能な限り早期に実施されることが望ましいと考えております。

では、2ページ先をお願いします。

こちらは、実際にどういう取扱いのケースがあるのかということになりますが、研究者

の当事者間の合意に基づいて決定することが原則ということで、ケース・バイ・ケースで行われることが実際の現場で行われておりまして、ここに書いてあるケースが全てではないと考えておりますが、幾つか我々のほうでヒアリングをしていく中で代表的なものとして捉えたものについて挙げております。

次のページをお願いいたします。

具体的に図式化して示しておりますけれども、4つほど挙げております。

1つ目のところは、転職前大学から転職後大学に権利譲渡するようなケースということで、大学から大学に権利譲渡するような形において、社会実装が転職前大学のほうでまだである、もしくは可能性がないというようなケースにおいては、研究者としてその知財を動かしていくということも一案ではないかということで記載しております。また、右側のほうでは、転職前大学が権利維持をするようなケース、国立研究所が権利維持をするケースとなりますが、こちらは元の組織のほうで社会実装している、もしくは社会実装していく可能性が高いケースにおいては、権利維持をしつつ、必要に応じて実施許諾を可としていくというようなことをございます。

左下は権利譲渡に関するものでありますけれども、共同研究の場合を一例として挙げております。権利譲渡した際には、企業の意向を確認しながら、オーケーであれば進めていくということで記載をしております。右下のほうは転職前大学から大学発スタートアップへ実施許諾をするケースとなりますが、実施許諾をしながら研究者は転職するようなケースを想定しております。

次のページをお願いいたします。

こちらになります。好事例と、この後に課題事例ということで、2つずつ挙げております。

まず、好事例になります。事例1については、A大学、B大学の間で研究者が異動した際に、知財部門間で連携が取れて、知財リストも作成して、リストアップしながら、そのリストの中で社会実装可能性や意向なども確認して、権利譲渡の優先順位も決めながら進められたとケースになります。

事例2のほうは、C大学からD大学に移る際に、スタートアップに実施許諾しながら転職をなされたケースとなります。

それで、課題事例になります。次のページをお願いいたします。

事例3については、E大学からF大学に転職する際に、知財部門間で連携が行われることなく、E大学のほうにあった知財がF大学のほうに残念ながら引き継がれなかったケースとなっております。

事例4については、両大学の間で、連絡は取り合っ、権利維持はしないとの認識は持っていたところですが、その結果が研究者にフィードバックされず、研究者では、そういったことであれば個人持ちも選択肢の一つだったのでということで、知財部門、また、研究者の間での連絡が不十分であったことにより生じた課題と考えております。

次のページをお願いいたします。

あと、こちらは国外の大学との研究者転出入時の知財取扱いについて留意すべき項目として挙げております。

国外の大学との間で転出入する際には、日本と異なるような制度を有している国があることも留意ということで、大学帰属ではないようなケースも間々あるというところがございます。

例えば、米国では大学ごとに職務発明の運用の幅が大きい、また、フランスは、職務発明の原則では大学帰属が基本ですが、一部の大学においては、学生にそういった支援を認めるようなケースもありまして、知財権も主張しません。また、カナダにおいては、一部の大学では、研究者が個人として権利取得をすることを大学が経費として負担して支援をしながら進めていくというようなケースもございます。

次のページをお願いいたします。

今のカナダのケースになりますけれども、代表的な例としてウォータールー大学のケースをこちらで書いております。

こちらは、コンピューターサイエンス分野では非常に有名な大学となりまして、カナダのテック系スタートアップの創設者の18%がこちらの大学出身者とのことですが、その背景としては、スタートアップの起業支援を重視する知財ポリシーということで、研究者が個人として特許を取得することを支援する体制が整えられております。

次のページをお願いいたします。

一方、権利の帰属について、経済安全保障上の対応にも留意していくということも必要かと考えております。

こちらは、左側に知財権の移転という際には、日本版バイ・ドール制度がございますので、そちらについて御紹介しております。あらかじめ移転については、国の許諾を得ることが条件ということで記載しております。

また、右側は外為法に関する規制となりますが、研究データやノウハウなどの提供については、経産大臣の許可が必要ということで、留意が必要と考えております。

では、次のページをお願いいたします。

以上が本体ペーパーの御説明となりますけれども、本日御議論いただきたい内容として大きく4つ挙げております。

まず、1つ目は、大学等研究者の転退職時の知的財産についての留意すべき事項として、先ほど挙げさせていただいておりましたが、そちらの留意事項について追記すべき項目があるか否か、注意喚起すべき項目があるかどうか、御意見をいただければと思います。2つ目は、知財権の取扱いの対応の流れということですが、先ほどフローで示させていただきましたが、こういった流れが妥当なのかどうか、あと、知財リストのイメージ案について何か追記・修正すべき点があるか否かとなります。3つ目は、知財権の取扱いの具体的なケースですが、整理方法が妥当か、もしくは追記・修正すべき点があるか否かとなりま

す。最後は、国外の大学との研究者転出入時の知財取扱いにおいて留意すべき項目があるかどうかということで、留意すべき国、もしくは注意喚起すべき事項があるかどうかということで、皆様のほうから御意見をいただければ幸いです。

事務局からの説明は以上となります。

○渡部座長 ありがとうございます。

それでは、ただいま事務局から説明のありました内容について、委員の皆様方から御意見をいただければと存じます。

こちらにつきましては、全員の委員の方から御発言いただきたいので、恐れ入りますけれども、五十音順で指名させていただきますので、お一方当たり4分程度でお願いを申し上げたいと存じます。

まず、飯田委員、お願いいたします。

○飯田委員 ありがとうございます。3つの観点からお話をしたいと思います。

まず、1点目なのですが、外国からの転入、あるいは外国への転籍というところについて、今回、職務発明の制度についてしっかり整理をするということでお示しがあったのですが、職務発明の規程だけではなくて、海外から日本に異動される研究者が異動時に、発明の取扱いだけではなく、情報の扱い含め広い意味での知的財産についての約束をし、サインをされると伺っています。その運用について把握をした上で、国際的な慣習の導入の可否を検討する必要があるのではないかと考えます。本検討会の過程で調査をし、お示しできるといいのではと考えました。

2点目は、発明者の補償について、実務で異動前と異動後で発明者への補償の条件の変化による影響についてです。国内、特にアカデミア間での異動に伴う発明者補償については標準化に向けて検討してもいいのではと考えます。こちらも、本検討会で標準的なものをお示しできるといいのではないかと考えました。

最後、3点目は、譲渡の可否は、異動時に、特許の実施の状況、あるいは実施の可能性が考慮されるという説明がありました。現実には全部を譲渡する場合もあれば、一部譲渡をして共有にする場面等、対応にバリエーションがあると理解しています。この点を加味してもいいのではと考えました。

以上です。

○渡部座長 ありがとうございます。

続きまして、上原委員、お願いいたします。

○上原委員 産総研の上原です。御説明ありがとうございます。何点か意見を申し上げたいと思います。

まず、産総研は、御存じのとおり、経産省の下の独法でございます。社会課題解決と産業競争力強化というものをミッションとして掲げている法人でございます。それで、今回の協議内容は基本的に大学の学生さん、あるいは大学の教職員の方が転職されることを前提として、そのときの取扱いということを議論する会議と認識しておりますが、そのと

きの取扱いについて、今、大学等でということ国研も入っておるのですけれども、やはり社会実装がミッションになっている法人と、教育、学術研究を目的とする大学では考え方が少し異なるということを申し上げたく思います。産総研の場合は、職務で発生した知財というものは産総研が責任を持って社会実装まできちんと見るということを基本方針にしております、逆に、これは産総研の事情なのですけれども、個人に譲渡してしまうと、それはコントロールができなくなってしまって、一番最悪のケースでは、その知財が、例えば海外に流出してしまうとか、懸念国に譲渡されてしまうとか、そういったリスクの面もあると考えているのです。ですから、我々産総研としては、譲渡よりかは組織のほうが責任を持って、とことんまで社会実装の可能性について精査をした上で、その可能性がないものについてはパブリックドメイン化も含めた措置というものを今、取っているのが現状でございます。

ですので、今、一番最後に経済安全保障というものが出ましたけれども、やはりせっかく国の税金でつくったものをしっかり管理していく、日本の産業競争力強化のために貢献させていくためにベストを尽くすというところは我々の方針としては堅持したいというふうに考えているところで、そういった立場でいろいろ意見を述べさせていただくことになるかと思えます。

もう一つの点は、ここの資料の中にありました、9ページですけれども、特許以外の知財をどうするかというところです。実は、ここには研究データも譲渡ができるというふうに書いていますけれども、ここだけは個人的に引っかかりがありまして、研究データというものは一方で研究インテグリティの証左でもあります。どこの法人でも今、研究の真正性を担保するために研究ノートといったものを整備していると思います。研究ノートは当然、研究成果物、特許やノウハウ創成にも絡んできますけれども、もう一つ重要な役割がインテグリティの確保であるというところです。

それで、特許は譲渡可能ですけれども、この研究インテグリティの部分は、研究者そのものが、あるいは産総研なり法人そのものがその責を負うことになりますので、基となる研究データについては、我々は譲渡する考えはなく、研究情報管理の責任者の判断で、それは将来において研究の真正性を証明する局面に遭ったときの対応のために取っておく。そういう方針をしています。ノウハウも含めてですけれども、慎重に検討していただければと思っております。

最後になりますけれども、特許のリストのところ、12ページのところですけれども、こういうリストができれば理想ではあるのですけれども、実際にはなかなか難しいところもあるかと。なぜかという、ここも見てもそうですけれども、未公開の特許の情報が結構並べられてある場合に、未公開情報を転職先に開示する、あるいは社会実装の有無、実施契約の可能性があるかどうかはかなり秘匿すべき情報なので、法人によってはそういったところを、転職するからといってむやみに外に出すものか、その前にNDAを結ぶのかといった協議も必要となってくると思いますので、理想ケースではあるのですけれど

も、やはりこれをスタンダード化していくことは実際の交渉ではかなり難しいものがあるのではないかなという印象を持ちました。

すみません。長くなりましたが、以上でございます。

○渡部座長 ありがとうございます。

竹中委員は入っていらっしゃいますか。

○竹中委員 はい。おります。

○渡部座長 よろしく申し上げます。

○竹中委員 まず、資料4の17ページの米国の欄についてコメントさせていただきます。

連邦資金を受けずに完成した発明については大学ごとに運用できますけれども、連邦資金を受けて完成した発明については、特許法の一部であるバイ・ドール法によって運用が統治されていますが、連邦資金を受けて完成させた発明については特許法の202条により、委託者である大学等の特許を受ける権利の帰属を選択する場合は、大学等は社会実装に努める義務等を負うことが明示されています。したがって、帰属についても縛りがありますし、また、発明者への補償についても規定があり運用が統一されています。

そのほか、全体的に3点、アメリカの実務からコメントさせていただきます。

ガイドラインにおいては、大学の研究成果の社会実装のみならず、研究者の研究・教育の自由確保を基本理念として堅持すべきだと思います。その上で、特許にとどまらず、今、上原委員からもお話がありましたように、ノウハウなどの営業秘密、研究データ、研究成果の有体物の取扱い、また、著作権などについても基本理念に基づき考慮すべき事項を具体的に列挙することが望まれます。これらの事項を選定する際には、Association of University Technology Managersは、特許保護や大学発明ライセンスにおいて考慮すべきとして9つの事項というものを公表しておりますので、そちらとか、あと、うちの大学を含め、アメリカの大学や連邦研究機関の知財や研究データ取扱いポリシーが参考になると思います。

第2点目ですけれども、アメリカの知財計画の原則と特性についてでございます。アメリカの大学では、連邦または州の資金や施設を用いて完成した発明は、たとえ企業が資金を提供した場合でも、大学に単独帰属することが原則です。アメリカの特許法の下では、持分の譲渡やライセンスに、日本と異なり、共有者間で合意が不要とされていますけれども、共有となりますと、ライセンスや用途が複雑化するため、共同発明によって企業が持分を持つような場合でも、大学に単独帰属させることは好ましいとされています。また、研究者が他大学や公的研究機関に異動する場合は、AUTM会員同士の原則である研究・教育の自由確保に基づき、知財権を転出先にライセンスしたり、その後、共同研究を開始したりするなど、円滑な共有を行っております。これにより、転退職時に研究者への個別インタビューを行っていないと、現在のところ、大きな問題が生じることは少ないと技術移転担当者から聞いております。

第3点目は、研究者間の人間関係と技術移転部の役割についてでございます。このよう

に、知財担当者間では問題を認識していないのですが、研究者の観点では、知財以外の問題として、研究室の研究者が他大学に異動し、同じテーマで研究を続けることが連邦のグラント獲得をめぐる競争相手になり得るといった問題が挙げられます。特に異動先で新たな研究室を立ち上げる場合、元の研究室と異動先の研究室の間、または元教授と異動した元部下との間で人間関係がこじれることがあり、これが知財紛争に発展することがあります。こうした紛争を回避するため、第三者である技術移転部が仲介役として、法律的観点から問題解決に取り組むことが重要だと思います。

私が話を聞いた、アメリカの3つの大学を異動した研究者の見解によりますと、技術移転部が各研究室と密接に連携し、研究者が着任時や退職時に元の大学や移転先の大学と連絡を取り、大学や研究者の権利を考慮しつつ、必要な知財、研究資金、成果の帰属やライセンス契約を締結することでこのような紛争を避けることができたということです。したがって、資料4の11ページにある流れで、転職先と転職後大学が協議することが研究者間の紛争を避ける上で理想的と考えますが、12ページのリストには特許以外の知財やデータ、研究成果物の取扱いが含まれていないのは問題だと思います。特にワシントン大学のように医学部が中心となった技術移転では、特許以外の研究成果物などが重要な意義を持ちます。しかし、大学の技術移転部では人員不足が課題となることも多く、ワシントン大学を含め、アメリカの大学の多くでは大学院生やロースクール、ビジネススクールの学生がフェローとして働き、技術移転部の負担軽減を図っています。このフェロー制度は、技術移転の経験を生かして、コンサルタントや特許弁護士としてのキャリアを築く機会を提供し、大学院卒業生の職域を広げるといったメリットも持っています。

以上です。ありがとうございました。

○渡部座長 ありがとうございました。

続きまして、西村委員、お願いいたします。

○西村委員 ありがとうございます。やはり今のお話を聞きながら、結構、そういう視点からの見方は必要かなと思って聞いていました。

私も民間企業にいたことがあって、転職を何回かするときに、そこで企業でつくったものはそのまま残していったって、全くそこにはタッチしないで、次からまたつくるのですけれども、知財とは生み出す力のある人が関わることによってどんどんブラッシュアップしていくということだとすると、生み出す力のある人がしっかりと関わられるような状況をつくらないといけないのかなということと、いつ生み出したかというのをきちんと分けないと結構トラブルになるなと思ったので、何かそういうことについてのあまり考慮はなかったなと。今までの書類の中にあまりないなというのは思ったので、それを最初にお話しさせていただきました。

それで、何でそんなことを言うかというか、そもそも、今、行っているこの会議の背景にあることが4ページ目か何かたしかあったと思うのですけれども、それがそのちょっと後に、6ページ目になると少し薄くなっているところで気になったのが、これは最終的

には留意事項集を作成していくような形になるのだと思うのですよ。ということは、さっきのリディングしたときに、この大学から転出していくという先生がいたときに、何を知財部として考えなければいけないかというのを、ある面、そういうことを確認するリストぐらいからまずやらないと、今の大学は遅れていますねという前提に立っているのかなと思うのです。

そういう意味で、そういう手順を示していくというのはとても重要で、手順の中には、単純なものから高度なものまで、結構仕分けをして、例示しながら出していくのだろうなと想像はするのですが、その根底のところ、今、ここの中にあまり書かれていなかったのが、ガイドラインで示した知財の大学に行く意味ですよ。研究成果を社会に提供していくというのが大学の大きな使命で、社会の発展に貢献しなければいけない。そのために知財をしっかりマネジメントしていくというのは大学のかんりの重要な職務ですよ、使命ですよということになるのだと思うのです。それが大前提として大学にもう一回認知させるというのはかなり重要なことだと思うのですけれども、やはりその辺が、これは多分、3つ目のパラグラフがガイドラインに準じて取り扱おうと書いてあるので、もう一回、ここもしっかりと、何かそういうことを、事例集なのだけれども、事例集をつくっている前提みたいところは書かれてもいいのかなというのは気になったというところですよ。

そうなってくると、そのときに判断していくときの考え方のようなものとして、基本的には、大学で生まれた知財は社会のために還元していくというスタンスに立つということをお前提として物事を考える。そうやって判断をしていくときに、さっき申し上げたような、知財というものは、一回出したものがそのまま全部行くわけではなくて、さらにそれを発展させたりとか高度化させるという作業がないと社会実装していかないのだとすると、それを民間にいきなり渡して、例えばライセンスしているねということで済ませるケースもあるだろうし、継続して生み出す力のある研究者をいかに関わらせるかということも見ていくということが重要なことだと思うのです。

ちょっと視点が違います。できた特許の取扱いではなくて、知財を生かしていくという視点から物事を考えたときに、そういう関係性についてもしっかりと大学側が転職前と転職後の大学間で話をするということは必要なかなと思って、さっきのリストがいろいろ挙がった中で、その判断のときの基準となる考え方の、哲学と言うのがいいのか分らないけれども、何をよりどころにして物事を考えるかということが少しあまり書いていなかったもので、今のようなことを申し上げさせていただきました。

もう一点、すみません。長くなるのですが、地方大学で起こっている現象としては、転職というものはまだ発展していくといいのですが、退職というケースで、すばっとその次の、今まで生み出した特許をブラッシュアップする力がなくなるというケースがあるのです。特に材料系の研究室で、例えば今までの先生がすごく発想力があってできたけれども、その先生が退職した途端にその研究室での研究能力の発展性がなくなってくると、知財を生み出したものがあるところで止まって、それ以上のブラッシュアップが

できないから企業との共同研究に結びつきにくいというものがあって、例えばそういう退職時についての何か配慮の仕方みたいなものもああいうリストに挙げておいて、何か考え方のようなことを伝えていってもいいのかなと思いました。

すみません。乱雑になりましたけれども、以上のように思いましたので、以上としたいと思います。ありがとうございました。

○渡部座長 ありがとうございます。

それでは、林委員、お願いいたします。

○林委員 ありがとうございます。私も、各先生方の御意見を伺っていて、なるほどとても共感するところがありました。今回の検討会での御下問について、私も3点申し上げたいと思います。

まず、1点目の知財リストの点ですが、現在のフローでは、転職の申出があったときに知財リストを見て、となっています。産総研や幾つかの進んでいる大学の知財本部ではなさっているとは思いますが、やはり大学の知財本部において日常的に、各研究者の先生方の知財リスト、特許だけでなく、研究データ、有体物など、竹中先生がおっしゃったような、そういった研究成果のリストを、日常的につくって、どんどんデータベース化していくということをやっておかないと、申告がなくてとか、申告が転職の直前であったり、突然お亡くなりになる場合もあるかもしれませんし、そういったときに備えて準備しておくことが必要ではないかと思えます。

それから、2点目ですが、これは8ページの3.の2つ目のポツにも書かれていると思うのですが、大学の中での研究者がお一人でない場合が多々あると思えます。主任教授以外に、それをサポートされる先生方が研究チームに入っていらっしゃるという場合に、主任教授が転職されるとしても、残った方々が研究を継続していく、キャリアを継続していくということもアカデミアとしては確保する必要があると思えますので、かなり複雑系の場合わけが必要になるのではないかなと思えます。

それを受けて、3点目です。今回の取組み、国際的なイノベーション能力の維持・発展のために、バランスの取れた知財の取扱いについて、合意形成をして、透明性も確保していこうということは非常に大事なのですが、やはり日本社会においては、契約リテラシーというか、契約の文化があまりないので、スマホで新しくサービスを導入するときには、みんな、約款をスクロールして、最後、「同意する」とぼちっとやって、そのくらいの契約経験しかなく、契約の相手と交渉したり、何かもめそうなことを交渉して合意するというのにあまり慣れていないのが問題であると思えます。ですので、2月7日に出される第一案においては、合意形成を促進するようなツールを提供できると、絵に描いた餅にならなくていいのではないかなと思えます。

その意味で、御参考までに、平成29年に文科省で、これは先ほどの3ページの図で言うと、研究成果が利活用されない要因①として挙げられている「大学と共同研究先の共同発明の取扱い等」について、文科省で通称「さくらツール」と名づけた、イギリスのラン

パートツールキットの日本版をつくっています。そのときに、「さくらツール」は、契約交渉を促進するツールとして使ってくださいということ、特に帰属で合意がスタックしないように、今回の資料でも、譲渡がメインに出ていますけれども、帰属と実施許諾などのライセンスを利用ファーストで考えて合意形成しましょう、ということを提唱しています。個別型で11モデルもつくっているのですけれども、その分岐点の5つ、ア、イ、ウ、エ、オにおいて、それぞれ考慮要素というものを挙げています。アカデミアの方にとって研究継続をするニーズ、論文発表するニーズがどれだけあるとか、社会実装のためにクロードで活用する必要性がどのくらいあるかといったような様々な考慮要素をその中で挙げています。今回、第一案をつくるときに、そういった合意形成を促進するために、こういう点に考慮して、こういう考慮要素を考えて、ステップ・バイ・ステップで合意していきましょうというような、何かツールの的なものが提案できるとよいのではないかなと思っています。

以上です。

○渡部座長 ありがとうございます。一通り御意見をいただきました。

伺っていて思ったことがあるのですけれども、私も過去20年ぐらいろいろなケースでどういうときに問題が生じてきたかということ振り返りますと、竹中先生が言われたように、確かに人間関係がこじれたときが多いです。これはチームで発明していらっしゃるから、そのチームの一人が転職したとかというケースで人間関係がこじれると必ず問題は起きるし、自分のつくったスタートアップとの関係もうまくいかなくなってしまうときがあります。人間関係と言われたのはそのとおりだなと思ったのが一点なのです。

あとは、オーナーシップの処理。だから、学生さんが本当は関与していたのだけれども、あるいは研究者が管理していたのだけれども、それが特許の発明者に入っていないみたいなケースです。これも結構、外国人の留学生だとか、そういう場合、より問題が起きるのですけれども、そういうケースもかなりあり、そして、何よりも問題が起きるというのは成功したときなのです。失敗している限りは何も起きないというか、仲が悪くなったといっても顕在化しないのですけれども、やはり成功したときです。成功したときというのは例えばバイオ・メディカルなどですと必ず海外へ行っていますから、スタートアップは海外でビジネスしているという状態にあってということなので、そういうことを想定すると、相当根っこからちゃんとしていないと問題が起きるということかと思います。

それで、先ほどもございましたけれども、チェックリストについて知財といっても特許しかないというのは、やはりそこは違うと思います。有体物もあるし、ノウハウもあるし、データもあるし、著作権もあります。例えばITとかAIとかの場合は著作権になります。ソフトウェアの処理が必要になる。そういうようなもので、これらはそれぞれチームに持続していたり、あるいは著作権の場合は、例えば職務関連などを認定して、大学に一回帰属させて、それを処理するとか、そういうプロセスがそもそもこなれていないという場合もあるので、そういうところから始める必要がある。いずれにしてもこの知財リストと

書いてあって特許だけという話ではないと思います。

一方で、では、特許については、本来、これは通常、業績リストに載ります。例えばリサーチマップというものは、科研費を申請する研究者がリサーチマップというJSTのデータベースに登録しておく必要があって、そこには特許の欄もあります。なので、基本は、科研費をちゃんと申請していらっしゃるような先生はそこは書いてあるはずですよ。

今、思ったのですけれども、リサーチマップをもうちょっと活用することでこれはやりやすくなる可能性があるなと思いました。あそこは一応、パスワードをかけておくと外に見えないようなリストもつくれますので、国のデータベースは大体、あまりうまくいかないのですが、JSTのデータベース、リサーチマップは比較的良好なデータベースだと思いますので、そこを少し工夫するというところもあるかもしれません。

それから、あと、データの話がございまして、確かにデータに関しては重要なのですけれども、一方でデータは譲渡とかのいわゆるオーナーシップの概念がそもそもないので、誰がアクセスできるかということや契約上コントロールするというところで問題をチェックするというか、最適な状態にするという考え方だと思います。

そんなところですよ。

あと、さきほどの成功したときは大体、海外へ行っているということで言いますと、転入者も、海外の大学にいた人が転入してくるケースがある。それから、転出する場合も海外に行くケースがある。特に海外、アメリカなどで有力な研究者は大体、スタートアップもつくっているところが多いのです。そうすると、その研究成果が向こうでスタートアップになっている。それで、その先生が日本に来て、大概、そういう先生はシリアルアントレプレナーだから、また会社をつくります。比較的似た分野です。

それで、何が起きるかということ、ともかくいろいろなことが起きる。それで、海外との関係で言うと権利を、ライバルのスタートアップが特許をとれば無効にしたいわけですよ。大学の権利も、それはまた事業化してくる可能性があるとするとならば無効にしたい。アメリカだとInter-Partes Review, IPRになったりする。結局、対応を誰がするかという観点でも、大学間で転職がさらに行われた場合、考えておかなければいけないわけで、単に社会実装が前の大学で起きましたとあって、前の大学という考え方では恐らく難しいと思います。特に知財の場合、特許などは、さっきもそうですけれども、結局、開発面もありますし、権利をどうやって維持するかというのは、発明者がいない限り実行できないと思います。そういう観点でも、これは整理をしないとイケない。どちらで社会実装したかということだけでは、やはり仕方がないという面もあるというふうに感じました。

すみません。いろいろ話をさせていただきましたですけれども、時間的にはもう来てしまいましたか。

事務局から何かコメントはございますか。

今、竹中先生が手を挙げていらっしゃいますか。

○竹中委員 今、渡部先生のお話を聞いて、ちょっとコメントを簡単にさせていただいて

いいですか。

○渡部座長 どうぞ。

○竹中委員 資料4の12頁の知財リストが、今、映っていますが、ここには出願したものしか書いていないのですが、一番重要なのは、出ていくときに完成している発明、これから本当は元の大学で出願しなくてはいけない発明というものがすごく重要になるのに書いていません。そのような発明がもしすごく社会実装に有効なものであれば、価値を生むようなものであれば、異動先と紛争になるわけですから、出ていくときに、まだ出願していない発明があるかどうかを確認しなくてはなりません。そのような発明を出願するならば、またはその後に、異動後に出願する場合には、審査経過の手伝いをするということがすごく重要になってくると思います。

以上です。

○渡部座長 ありがとうございます。

時間がそろそろないのですが、事務局から何かコメントはございますか。

○山本参事官 このたびは、委員の皆様、活発な御議論をいただきましてありがとうございます。今回、我々、論点として留意事項、フロー、具体的なケース、そして、海外事例の4点ほど挙げさせていただいておりましたが、それぞれについて、皆様のほうから様々な御指摘をいただいたかなというふうに思っております。

その4つの論点に先立って、西村先生のほうから、過去に大学における知財をしっかりとマネジメントして社会実装につなげていくところの意識をもう少し明確に打ち出したほうがいいのではないかと御指摘がありましたので、我々、そういった意識があったところですが、表現し切れていなかったところもあり、その点は改めて再度強調していきたいです。

その点、場合によっては、発明者・研究者の関与を転職前と転職後に関わらず行いながら、社会実装に向けた取組へとつなげられるような形にすることもあるのではと思っております。

こちら、知財のリストの中で御指摘をいただいていたところとしましては、特許だけではないとの点がございました。データや有体物などの御指摘がございました。そういったところも、まずはリストとしてこういうところも認識していければと思います。また、常日頃からそういった管理も意識していきつつ、その上で、各大学の事情もございますので、それぞれの事情に応じた対応を行っていくということに整理ができればなというふうにも思っております。

また、海外の御事情については、竹中先生のほうからワシントン大学の例などもいただきましたけれども、そういったところはぜひ参考にさせていただいて、報告書の中に織り込んでいければなというふうに思っております。

また、リスクについても御指摘もいただいたところでございます。知財のリスクとしましては、発明者の認定などにおいて争いになるようなケースも今後ありえます。また、研

究者の転職も増えてくるというような意味では、こういったところも留意しながら、場合によってはケースのような形でも示していきながら、皆様のほうに気づきとして与えることができたらというふうにも思っております。

また、退職者の取扱いのお話もございましたし、そういったところはぜひ留意をさせていただきながら、ほかにも御指摘を色々いただいたところではありますけれども、皆様方の御意見なども踏まえまして、また、場合によっては個別に御連絡させていただいて、深掘りをさせていただいて、ぜひ皆様の御指摘を反映できるような第一案をつくっていくことができたらと考えております。

あと、契約の件も御指摘いただきましたので、そういったところも可能な限り情報も集めながらまとめていければというふうに思います。

事務局のほうからは以上でございます。

○渡部座長 ありがとうございます。

これで大体時間になりますけれども、奈須野局長、最後、お願いいたします。

○奈須野事務局長 知財事務局長の奈須野でございます。今日は活発な御議論をありがとうございます。最後に、この検討会を始めることにした考え方を、最初にお話ししたほうがよかったかもしれませんが、お話をしたいと思います。

2つ契機がございまして、まず一つは元理研の高橋政代研究員の裁定請求事件でございます。もともと理研におられた高橋先生は、iPS細胞を使って網膜を再生するという特許を持っておられて、これをパートナー企業にライセンスして社会実装するという計画だったので、定められた契約上の期間内に社会実装がなされなかったため、高橋先生自らスタートアップを起業して、自分で社会実装しますということにしたわけです。しかしながら、理研の側からはライセンスの許諾もなく、あるいは特許権の譲渡もないということで、特許庁に対して裁定実施権の請求を行ったという経緯がございます。

これは和解ということで事件としては終了しているわけですが、本件のように、研究者が起業することで大学・研究機関を退職した場合に、自ら発明した権利の帰属がどうなるかが初めから決まっていれば、もっと早く事件は解決したのかなというふうに思った次第でございます。

もう一つは、有期雇用の拡大であります。十数年前に労働契約法が施行されて、有期雇用を5年継続すると無期雇用に転換するという制度ができております。しかしながら、大学・研究機関の場合は、研究費や研究設備の制約がございますので、5年働くとテニユアが取れるというような実態はないということです。

そこで私は、そのときは経済産業省の人材担当の参事官をしていたのですが、文部科学省の方から頼まれて、この有期雇用の期間を研究者は10年に延長してもらう。それは別にポストが空くの10年待つという意味ではなくて、10年間、腰を落ち着けて研究に専念してもらう。それで、しっかり研究成果を残してもらって、それを片手に転職活動してもらう。こういう仕組みをつくったわけでございます。そうすると、10年た

って契約期間が終了して転職をする段になって、自ら発明した特許が元の大学に残されたままですと、どうしても転職活動の制約になりかねない。ということで、このところのルールの整備というか、有期雇用をする以上は、この方は定年までいるわけではなくて、いずれいなくなるのですと。それで、いずれいなくなるためには、その人の転職の後押しをしてやらなければいけない。こういうことに皆さんの考えを軌道修正したほうがいいかなというふうに考えまして、今回の検討会を始めたという次第でございます。

また今日いただいた御意見を踏まえて我々としてのたたき台というものを outsizing させていただきたいと思っておりますので、また引き続き御協力いただければと思います。

今日はどうもありがとうございます。

○渡部座長 奈須野局長、どうもありがとうございました。

これで第一部は閉会となります。

事務局より連絡事項をお願いいたします。

○山本参事官 それでは、皆さん、御議論をどうもありがとうございました。

これで第一部は閉会となります。この後、第二部をすぐに開催したいと思います。委員の皆様と関係者の皆様は、事前に事務局からお届けしております第二部用オンライン会議のリンクから御参加ください。

一般の傍聴者様及び報道関係者様におかれましては、これにて終了とさせていただきますので、退出をお願いいたします。

事務連絡は以上です。

○渡部座長 それでは、第一部を終了します。ご多忙のところ、ありがとうございました。