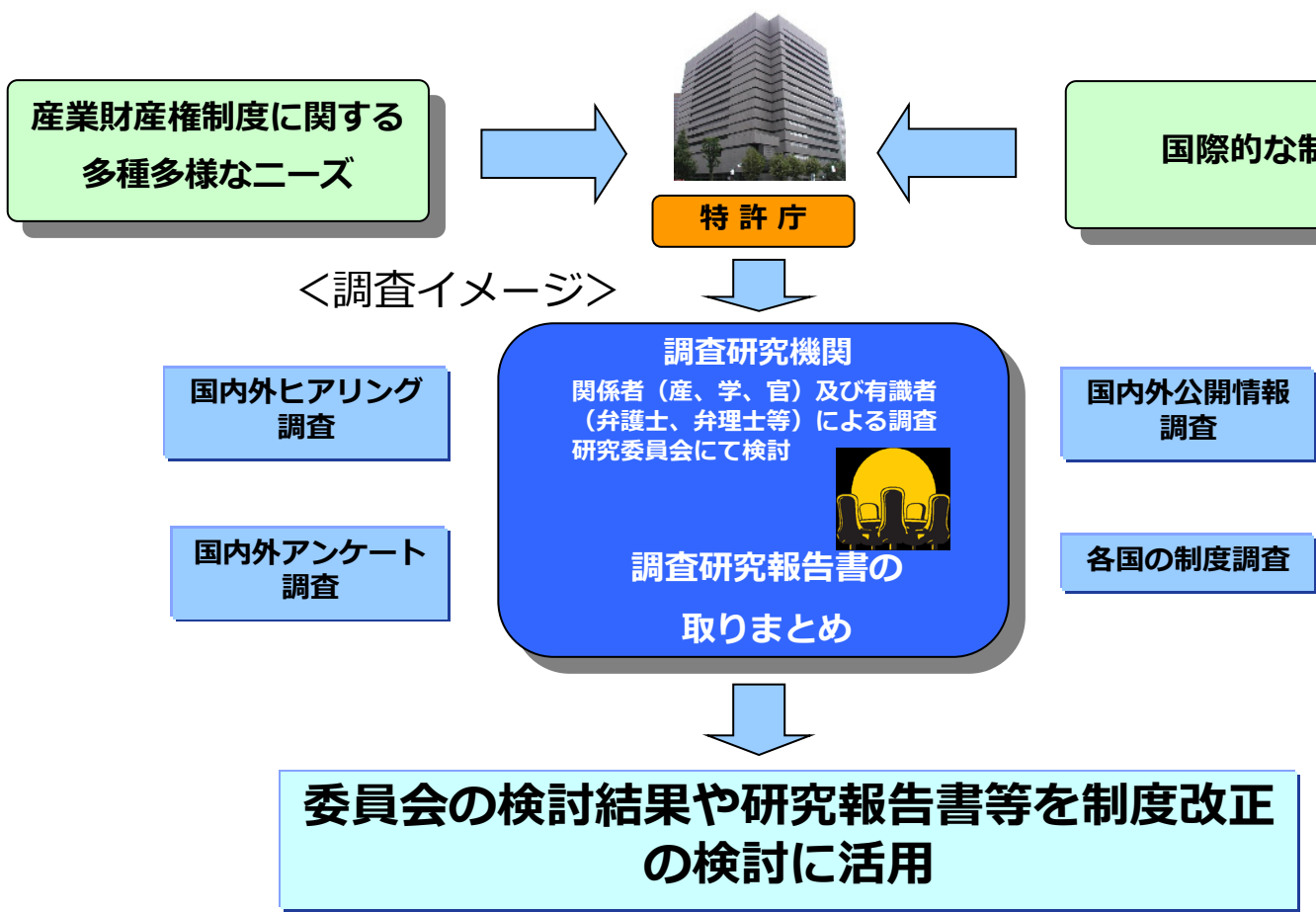


知財人材の流動化について



- 産業財産権制度に関しての企画立案に資するように、法制面や運用面について改正を行う際の基礎資料となる報告書を取りまとめることが目的。
- 調査研究テーマ毎に専門家を交えた研究委員会の開催・国内外公開情報調査・国内外ヒアリング調査・国内外アンケート調査等、調査研究テーマに応じた調査・分析を行う。



＜詳細について＞

本調査の詳細については、特許庁HP（以下URL記載）に掲載しております。令和2年度研究テーマ一覧「知財人材の流動化に関する調査研究報告書」をご参照ください。
URL:<http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/zaisanken.htm>

＜お問い合わせ先＞

経済産業省 特許庁 総務部 企画調査課
〒100-8915 東京都千代田区霞が関3-4-3
TEL : 03-3581-1101（内2156）
FAX:03-3580-5741

調査の俯瞰図

背景

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）や成長戦略実行計画（令和2年7月17日 閣議決定）等に見られるように、現在、兼業・副業の推進に向けた取組みが実行されている。また、特にスタートアップや大学から、知財人材の流動化を求める声が出てきている。

目的

企業に所属する知財人材による兼業・副業実施の実態や、兼業・副業実施の課題を整理・分析するとともに、知財人材が兼業・副業を通じたスタートアップや大学の知財活動への関与に資する取組みの方向性を取りまとめる。

■ 国内アンケート調査

対象：企業知財部 1,075者
知財部員 3,130者

調査項目：

- ・ 組織の実態・方針
- ・ 知財部員の兼業・副業の実態・意識
- ・ 知財部員の兼業・副業を促進するための仕組み

■ 国内公開情報調査

対象：兼業・副業に関する官民の
取組み、知財人材の兼業・
副業に関連する情報等

■ 委員会

委員長：水町 勇一郎
（東京大学社会科学研究所教授）
委員：5名

■ 国内ヒアリング調査

対象：

- ① 兼業・副業を解禁している企業の知財部：7者
- ② 兼業・副業を実施している知財人材：7者
- ③ 兼業・副業の形態の知財人材受入を希望するスタートアップ：2者
- ④ 兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望する大学：2者
- ⑤ 兼業・副業の人材マッチングサービス1者

調査項目：

- ・ 兼業・副業に対する取組み、メリット・懸念等

まとめ

公開情報調査、国内アンケート調査、国内ヒアリング調査及び委員会における検討を実施し、これらの結果を踏まえて、兼業・副業に関する現状分析と課題、兼業・副業を促進するための取組みの方向性について取りまとめた。取りまとめた結果を踏まえ、「知財人材の兼業・副業により期待されるメリットと実践のための手引き・工夫集（報告書別紙）」を作成した。

- 1. 本調査研究の背景・目的**
- 2. 本調査研究の実施方法**
 - 2.1. 公開情報調査
 - 2.2. 国内アンケート調査
 - 2.3. 国内ヒアリング調査
 - 2.4. 委員会による検討
- 3. 調査結果**
 - 3.1. 公開情報調査
 - 3.2. 国内アンケート調査
 - 3.3. 国内ヒアリング調査
- 4. まとめ**

【背景】

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）や成長戦略実行計画（令和2年7月17日 閣議決定）等に見られるように、政府は兼業・副業を柔軟な働き方の一つとして位置づけ、政府・関係省庁により兼業・副業の推進に向けた取組みが実行されてきた。しかしながら、これらは広く労働者一般についての兼業・副業推進に向けた取組みであり、知財業務等、企業内での特定の業務に就いている者における兼業・副業について議論がなされたものというわけではない。また、知財人材の兼業・副業の現状や兼業・副業を志向する知財人材の規模等も、これまで明らかにされていない。

他方、特にスタートアップや大学から、知財に関する専門知識・スキルや就業経験を有する者による知財面の支援のニーズが出てきている。スタートアップや大学において知財人材の確保・活用が十分でないのは、知財に関する業務量や人材確保のための費用面等において、知財人材をフルタイムで確保することに対する障壁が存在するものと予想される。

【目的】

本調査研究では、上記の仮説を踏まえつつ、知財人材の兼業・副業に関する実態を調査し、知財人材が兼業・副業を通じたスタートアップや大学の知財活動への関与に資する取組みの方向性をとりまとめることを目的とする。

- 知財人材の兼業・副業促進の検討の基礎資料として、兼業・副業に関する官民の取組み、知財人材の兼業・副業に関連する情報等の調査を実施した。
 - 兼業・副業に関する政府の取組み
 - 兼業・副業に関する統計データ
 - 兼業・副業の事例
 - 兼業・副業のメリット（効果・期待）／デメリット（課題・懸念）
- 知財人材に関連して、以下を含めた公開情報調査を実施した。
 - スタートアップ・大学の知財活動・体制に関する課題や要望等
 - スタートアップにおいて兼業・副業を実施している知財人材の事例
 - 知財人材の兼業・副業に関する参考資料

- 【調査概要】
 - 国内の企業知財部及び知財部員を対象に、兼業・副業の実態と意識に関するアンケート調査を実施した。
- 【調査対象】
 - 国内企業1,075者（回答者数：330者、回収率30.7%）
 - 知財部員3,130者（回答者数：1,143者、回収率36.4%）
- 【調査項目】
 - 組織の実態・方針
 - 知財部員の兼業・副業の実態・意識
 - 知財部員の兼業・副業を促進するための仕組み
- 【調査手法】 書面

- 【調査概要】
 - 公開情報調査の深掘りと兼業・副業に対する意識についてヒアリング調査を実施した。
- 【調査対象】
 - ①兼業・副業を解禁している企業の知財部7者
 - ②兼業・副業を実施している知財人材7者
 - ③兼業・副業の形態での知財人材の受入れを希望するスタートアップ2者
 - ④兼業・副業の形態での知財人材の受入れを希望する大学2者
 - ⑤兼業・副業の人材マッチングサービス1者
- 【調査項目】
 - 組織の実態・方針
 - 知財人材の兼業・副業を促進するための仕組み
 - 兼業・副業のメリット・デメリット

- 知財人材の兼業・副業の現状と課題、今後の取組の方向性について、各調査結果を踏まえ、3回にわたる委員会を開催し、専門的な視点からの検討及び検討結果の取りまとめを行った。

<委員名簿>

委員長

水町 勇一郎 東京大学 社会科学研究所 教授

委員

荒井 太一 森・濱田松本法律事務所 パートナー 弁護士

小林 利彦 セイコーエプソン株式会社 知的財産本部 本部長
(日本知的財産協会 常務理事)

中根 弓佳 サイボウズ株式会社
執行役員 人事本部長兼法務統制本部長

西山 彰人 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
金融事業推進部 デジタル戦略推進部 課長代理 弁護士

3.1.1 兼業・副業の推進を巡る社会環境の変化

近年、官民において兼業・副業推進のための取組みが進められている。

- 厚生労働省は、企業・労働者が安心して兼業・副業に取り組むことができるよう、兼業・副業の場合における労働時間管理や健康管理等について示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を平成30年度作成。令和2年度改定版により、労働時間管理及び健康管理についてルールを明確化。
- 働き方改革の機運を受け、民間企業等においても柔軟な働き方への転換等とともに、兼業・副業の取組みを推奨。

● 働き方改革実行計画（働き方改革実現会議）（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。」



● 副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）（平成30年1月作成、令和2年9月改定）

● モデル就業規則（厚生労働省）（平成30年1月、令和2年11月改定）

● 副業・兼業に関する各種様式例（厚生労働省）（令和2年11月作成）

- ✓ これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく兼業・副業を制限できないことをルールとして明確化。
- ✓ 長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が兼業・副業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込む。

● 。新成長戦略（経団連）（令和2年11月17日）

Ⅲ. 2030年へのアクション：成長戦略

2. 働き方の変革

(1) 時間・空間にとらわれない柔軟な働き方への転換

「企業はリモートワークと出勤、オンラインとオフラインを必要に応じて組み合わせ、最も生産性の高い働き方を追求する。また働き手の健康確保を前提として、副業・兼業も奨励する。」

- 人生 100 年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、**オープンイノベーション**や**起業の手段**としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から**地方創生**にも資する面もあると考えられる。

厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」P. 4

【兼業・副業に関する政策的期待】

中小企業庁・経済産業省

「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言
～パラレルキャリア・ジャパンを目指して」P. 6-7より

● オープンイノベーションの促進

- 従業員の兼業・副業を促進することで、社外の知識、資源を取り入れることが容易になり、従業員の社外活動が増えることで、新たな事業機会が生まれる可能性も高まるため、日本の産業界においてオープンイノベーションが加速化することが期待される。

● 自己実現・人材育成の促進を通じた一億総活躍社会の創出への貢献

- 兼業・副業を促進することで、特にミドル世代の従業員が自分自身の人材価値を高め、企業の枠を超えて活用できる知識・スキルを習得・研鑽するようになり、シニア世代になっても充実したキャリアを得ることが可能となることが期待される。

● 成長産業である地方の中小企業や公益的な事業分野への人材供給の活性化

- 兼業・副業の促進により、都市部の成熟産業で働く従業員が、本業を維持しながら「兼業・副業」形態で地方や新たな産業で働く機会を得ることができ、そのような経験の積み重ねにより都市部・地方間、あるいは産業間での人材移動の加速化が期待される。

3.1.2 兼業・副業の現状

我が国の企業において兼業・副業を容認している割合は20%～30%程度（図1においては22%、図2においては容認・推進合わせて30.9%。）であることが分かった。

企業が兼業・副業を解禁していない背景として、例えば、社員の長時間労働・過重労働を助長する、労務時間の管理・把握が困難、情報漏えいのリスクがある、競業となるリスクがある、利益相反につながるといった懸念を、多くの企業が抱えていることが明らかになった（図3を参照）。

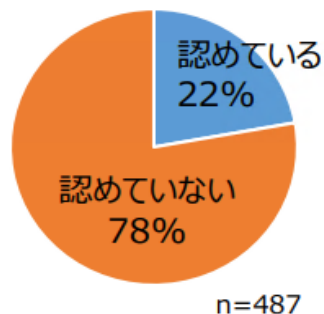
副業・兼業についての方針

図1：副業・兼業についての方針

（出典：2020年労働時間等実態調査）

（令和2年9月 一般社団法人日本経済団体連合会）

①全体



Q 貴社の就業規則では、社員への兼業・副業を認めていますか？

※単一回答（2019年 n=3,514 / 2018年 n=2,271）

■ 兼業・副業を推進している
■ 兼業・副業を容認している
■ 兼業・副業を禁止している（解禁検討中含む）計

推進+容認 計



図2：兼業・副業の推進・容認率とその導入時期（出典：

兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）

（令和2年3月 （株）リクルートキャリア）

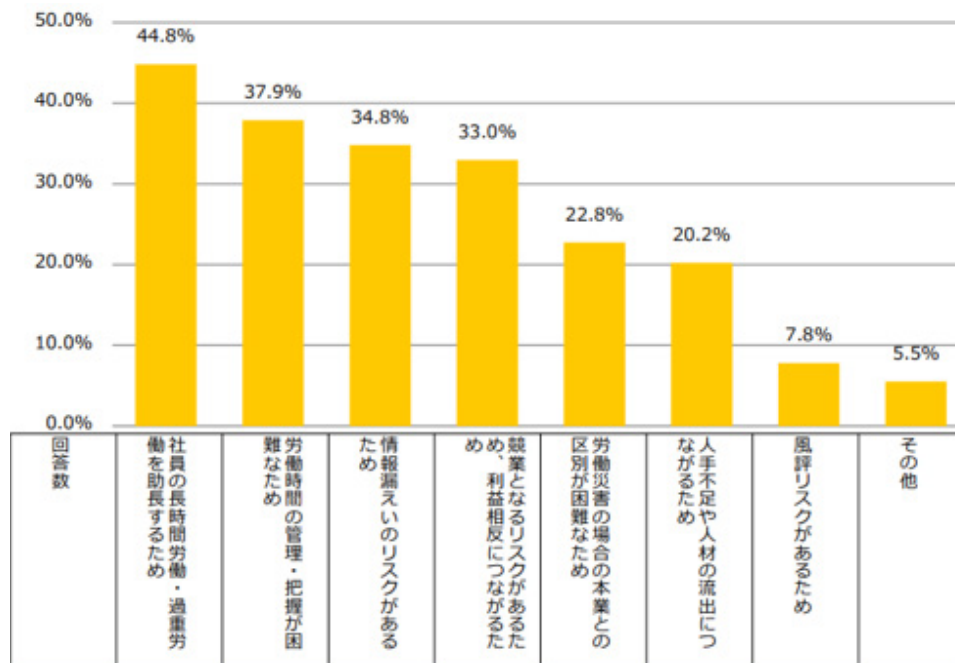


図3：兼業・副業を禁止している理由（n=1,617）

（出典：兼業・副業に対する企業の意識調査（2018））

（平成30年10月 （株）リクルートキャリア）

3.1.3 兼業・副業のメリット・デメリット

公開情報調査の結果、兼業・副業人材を送り出す企業、兼業・副業を実施する人材、兼業・副業で人材を受け入れる組織のそれぞれの観点でのメリット（効果・期待）、デメリット（課題・懸念・留意点）が明らかになった。

兼業・副業人材を送り出す企業			
メリット (効果・期待)	- 社内では得られないスキルや知識を獲得できる - 社員の人材育成が期待できる - 新たな事業機会獲得、オープンイノベーション促進が期待できる - 人材確保や人材流出防止につながる - 社員のキャリア形成支援ができる	デメリット (課題・懸念・留意点)	- 社員の兼業・副業先における就業時間の把握・管理が困難である - 社員の健康管理の配慮が必要である - 職務専念義務への対応が必要である - 人材流出の懸念が生じる - 競業避止・利益相反への対応が必要である - 情報漏えいのリスクへの対応が必要である
兼業・副業を実施する人材			
メリット (効果・期待)	- 能力・スキルの向上が期待できる - 自己実現が可能 - 所得が増える - 起業・転職に向けた準備・試行ができる	デメリット (課題・懸念・留意点)	- 就業時間が増加し、本業や健康への支障の懸念が生じる - タスク管理が困難である - 雇用保険の適用等に課題が生じ得る
兼業・副業で人材を受け入れる組織			
メリット (効果・期待)	- 多様な人材を確保できる - 素早く人手不足を解消できる - 自社にない経験・知識の獲得が可能である	デメリット (課題・懸念)	- 法務管理・労務管理上の課題がある - 情報管理に懸念がある - 兼業・副業人材の人柄等に不安がある

(参考文献)

- 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～（平成29年3月 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室）
- 副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月作成、令和2年9月改定 厚生労働省）
- 2019年労働時間等実態調査（令和元年9月 一般社団法人日本経済団体連合会）
- 兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）（平成30年10月 （株）リクルートキャリア）
- 兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）（令和2年3月 （株）リクルートキャリア）
- 兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書（平成30年度 関東経済産業局）

3.1.4 知財人材の兼業・副業の現状

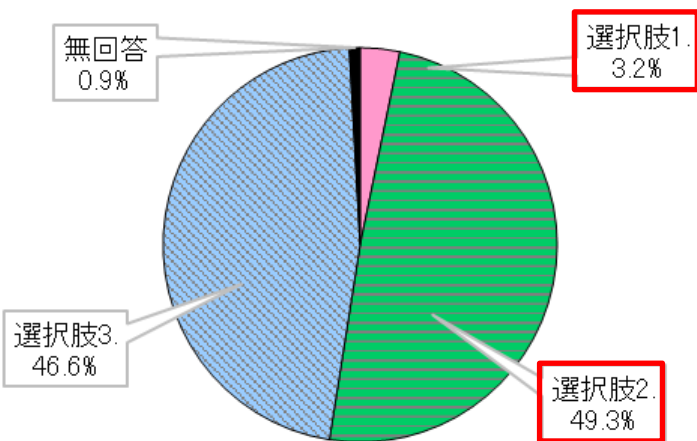
- スタートアップや大学を中心に、知財に関する専門知識・スキルや就業経験を有する者による知財面の支援が必要とされていることが、公開情報から明らかになった。
- 数は多くないものの、知財人材が兼業・副業の形態で、本業と異なる事業者における知財業務に携わっている事例も存在することが分かった。
- 知財人材による兼業・副業の事例においては、知財の業務量がそれほど多くない組織や、費用の面から知財人材を確保できていない組織においては、兼業・副業の形態で知財人材が関与することにより必要な業務量をまかなえる場合もあるとの言及があった。

(参考文献)

- 知財戦略支援から見たスタートアップがつまづく14の課題とその対応策（令和2年4月 特許庁）
- 大学の知的財産権制度活用の現状と研究者の知財意識に関する調査研究報告書（平成31年3月 特許庁）

3.2.1 知財部員による兼業・副業の実態

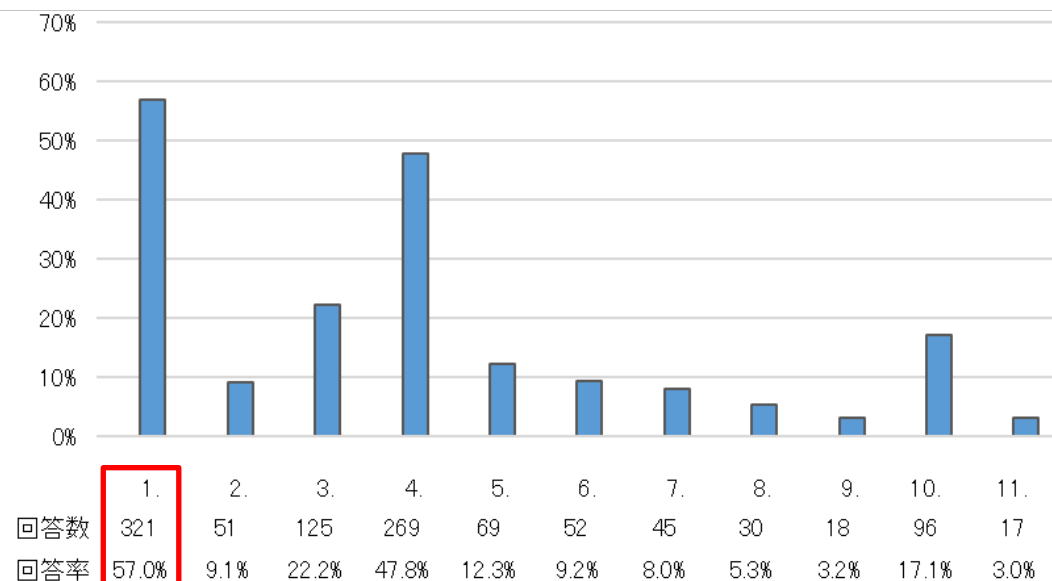
- 兼業・副業を実施している知財部員の割合は全体の3.2%であった。他方、兼業・副業に関心がある知財人材は全体の49.3%を占めることが分かった（図4を参照。）。
- 兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、兼業・副業を実施していない理由を尋ねたところ「所属企業が認めていない」との回答が最も多かった（図5を参照。）。



回答数

■ 1. 実施している（あるいは過去に実施していた）	37
■ 2. 関心はあるが実施していない	563
■ 3. 関心はない	533
■ 無回答	10

図4：回答者の兼業・副業の経験と関心についての質問票回答（知財部員向けアンケート問C1）（n=1,143）



1. 所属企業が認めていない	321	7. 人事評価の低下を懸念している	45
2. 所属企業の許可条件が厳しい	51	8. 同僚等の業務の負荷が増える	30
3. 社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	125	9. 情報管理に自信がない	18
4. 時間的余裕がない	269	10. 受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	96
5. 能力に自信がない	69	11. その他	17
6. タスク管理が困難である	52	無回答	1

図5：兼業・副業を実施していない理由についての質問票回答（複数回答可）（知財部員向けアンケート問C14）（n=563）

3.2.2 兼業・副業におけるデメリット（課題・懸念）

知財部に対するアンケート調査では、知財人材による兼業・副業が所属企業の知財部に与えると思われるデメリットとして、「情報漏えい」や「情報コンタミ」を懸念する回答が多くあった（図 6を参照。）。

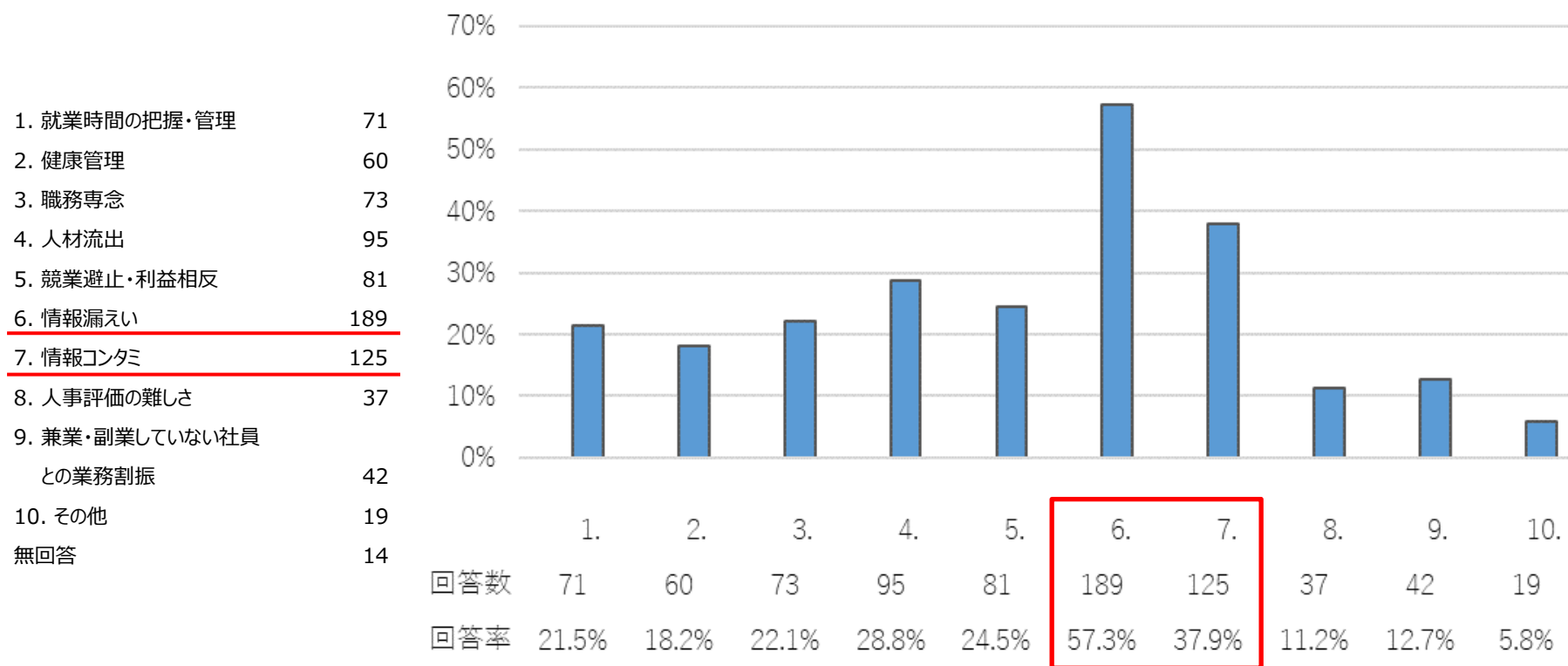


図6：知財部へのデメリットについての質問票回答（複数回答可）（知財部向けアンケート問C4）（n=330）

3.3.1 送出側企業、知財人材、受入側組織へのヒアリング

- 知財人材の送出側企業、知財人材自身、知財人材の受入側組織は、各者各様の工夫により、その課題・懸念を低減・解消していることが明らかとなった。例えば、以下が挙げられる。

工夫を実施する者	カテゴリ	工夫の例
知財人材の送出側企業	兼業・副業をしやすい環境作り	- 社内ガイドラインの作成 - 十分な面談の実施 - 兼業・副業実施状況の社内公開
	本業への影響に関する懸念	- 労働時間通算の管理モデルの活用 - 本業の勤務形態の特例 - 勤務時間の実態に応じた兼業・副業の許容 - 本人のタスク管理能力も指標として判断
	競業避止、 守秘義務違反・情報コンタミ	- 社内ガイドラインの活用 - 本業における業務内容、兼業・副業先の業種・業務に着目した工夫
知財人材	兼業・副業先とのマッチング、 本業との情報コンタミのリスクを低減	- 兼業・副業先から求められる人物像の分析 - 業務内容の擦り合わせ - 兼業・副業先とのコミュニケーション
	兼業・副業機会の発掘	- 人脈の活用 - 人材マッチングサービスの活用
知財人材の受入側組織	兼業・副業人材の発掘	人材マッチングサービスの活用
	知財業務や求めるスキルの整理	知財業務の整理・可視化

3.3.2 兼業・副業の形態の人材マッチングサービスへのヒアリング

- 兼業・副業人材と受入側組織とのマッチングサービスを提供する事業者からは、受入側組織の多くは、自身が求める人材像の的確な要件化ができておらず、タスクの切り出しによる人材要件の作成が必要であるとの指摘があった。
- また、同マッチングサービス事業者は、兼業・副業人材のスキルの可視化にも取り組んでいるとの言及があった。

4. まとめ（課題整理と現状分析）

- 公開情報調査・アンケート調査・ヒアリング調査の結果、兼業・副業人材を送り出す企業、兼業・副業を実施する人材、兼業・副業で人材を受け入れる組織のそれぞれの観点でのメリット（効果・期待）、デメリット（課題・懸念・留意点）が明らかになった。ここで、各立場におけるデメリット（課題・懸念・留意点）を整理すると、以下の通りである。

兼業・副業人材を送り出す企業にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	- 社員の兼業・副業先における就業時間の把握・管理が困難である - 社員の健康管理に配慮が必要である - 職務専念義務への対応が必要である - 人材流出の懸念が生じる - 競業避止・利益相反への対応が必要である - 情報漏えいのリスクへの対応が必要である
兼業・副業を実施する人材にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	- 就業時間が増加し、本業や健康への支障の懸念が生じる - タスク管理が困難である - 雇用保険の適用等に課題が生じ得る
兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのデメリット（課題・懸念）	- 法務管理・労務管理上の課題がある - 情報管理に懸念がある - 兼業・副業人材の人柄等に不安がある

- また、人材マッチングサービスを提供する事業者へのヒアリング調査等から、兼業・副業を実施する知財人材の受入側組織となり得るスタートアップは、知財業務に関する理解が十分でない場合がある、自身が求める人材像の的確な要件化が十分でなく業務切り出しや要件整理等の支援を要する、といった知財人材と受入側組織とのマッチングに関する課題の指摘もあった。

4. まとめ（課題整理と現状分析）

- これまでに挙げた、知財人材の兼業・副業に関するデメリット（課題、懸念、留意点）を、知財人材の送出側企業、兼業・副業を実施する知財人材、知財人材の受入側組織ごとに、社外的要因、社内的要因、意識面の要因で分類すると以下のように整理できる。
- 本調査研究においては、課題①及び②について、求められる取組みの方向性を検討した。

現状			
知財人材の兼業・副業については、関心を持つ者は多く、また、スタートアップ・大学には知財人材の支援を求めるニーズは存在するものの、実際には兼業・副業の実施は進んでいない。			
要因	派遣側		受入側
	送出側企業	知財人材	受入側組織
社外的要因	- 情報漏えいのリスク・懸念がある。（課題①） - 競業化、利益相反につながるリスク・懸念がある。（課題①）	- 受入れ先の企業の見つけ方が分からない。受入側の情報や、人材要件に関する情報が乏しい。（課題②） - 雇用保険の適用等に留意が必要な場合がある。	受入れ可能な適切な知財人材をどのように見つけたら良いかについての情報が乏しい。（課題②）
社内的要因	- 社員の長時間労働・過重労働を助長するリスク・懸念がある。（課題①） - 労働時間の管理・把握が困難である。（課題①）	- 就業時間が増加し、本業への支障や、健康管理のリスク・懸念がある。時間的余裕がない。 - 本業と兼業・副業間のタスク管理が困難になるリスク・懸念がある。	- 法務管理・労務管理上の課題がある。事務管理が煩雑になる。 - 情報管理に懸念がある。
意識面の要因	- 職務専念義務を確保するための対応が必要である。 - 人材流出の懸念が生じる。		- 自社に必要な知財の機能が分からない。（課題②） - 欲しい人材像の設定や要件化が困難。（課題②） - 兼業・副業人材の人柄等に不安がある。

4. まとめ（取組みの方向性）

- 本調査事業の公開情報調査、アンケート・ヒアリング調査を通して、兼業・副業を解禁している企業や兼業・副業を実施している知財人材から、懸念緩和に資する多くの工夫やヒントが得られた。
- これらの情報等を取りまとめた「工夫・ヒント集」を作成し、好事例等の普及を図る。

課題①

兼業・副業の解禁・実施に際して、企業側に、長時間労働・過重労働の助長、労働時間の管理・把握、情報漏えいや情報コンタミに関する懸念がある。

取組みの方向性①：知財人材の兼業・副業について、人材の送出側企業、知財人材、受入側組織のそれぞれの観点から有益な情報をまとめた「工夫・ヒント集」*を作成し、情報発信する。

「工夫・ヒント集」のイメージ

01-5 本資料の構成

	送出側企業	知財人材	受入側組織
 知財人材による 兼業・副業のイメージ 本業として勤務 兼業・副業の許可 知財に関する業務依頼 兼業・副業として 知財業務を担当			
 メリット 兼業・副業の実施・活用によってどんな良いことが期待できるかを知りたい。	・社員の兼業・副業実施により得られるメリット … P. 8	・兼業・副業を実施することにより得られるメリット … P. 14	・外部人材を組織内知財人材として活用することにより得られるメリット … P. 22
 手引き 何から手をつければ良いかわからない。 まずは基本的な情報を 知りたい。	・兼業・副業についての社内ルール策定の手引き … P. 9	・兼業・副業の検討・準備にあたっての手引き … P. 15-18	・外部人材を組織内知財人材として活用する際の手引き … P. 23-25
 工夫 兼業・副業の実施・活用には課題があるが、不安もある。 課題解消に取り組んだ先行事例を知りたい。	・社員による兼業・副業における懸念や課題の解消等に資する取組み（実践の工夫） … P. 10-12	・兼業・副業における懸念や課題の解消等に資する取組み（実践の工夫） … P. 19-20	・外部人材を組織内知財人材として活用する際の懸念や課題の解消等に資する取組み（実践の工夫） … P. 26

02-3 送出側企業の兼業・副業実践の工夫①

送出側企業



- 兼業・副業をしやすい環境作り（手続の明確化、周囲の理解）のための工夫。

課題・懸念

- 兼業・副業をしやすい環境作りをしたい。また、社員に制度の適切な運用を心がけてもらいたい。

<社内ガイドラインの作成>

- ✓ 自社における兼業・副業の許可範囲（業務内容等）や、申請手続の明確化等のため、兼業・副業の社内ガイドラインを作成し、社内でも共有している。（企）
- ✓ 社内ルール違反があった場合は、兼業・副業承認を取り消す場合もある。（企）

<十分な面談の実施>

- ✓ 兼業・副業の実施に際して、労働時間・健康管理等について、本人と上司との間で面談の場を設定している。（企）
- ✓ 面談の際、社内における兼業・副業制度の趣旨（本人の成長促進等）を理解しているかも確認している。（企）

<兼業・副業実施状況の社内公開>

- ✓ 兼業・副業に関する情報を社内データベースで公開し、同僚の理解を得ている。（人）

（企）：兼業・副業を解禁している企業へのヒアリング調査で得られた情報
（人）：兼業・副業を実施している知財人材へのヒアリング調査で得られた情報

4. まとめ（取組みの方向性）

課題①

兼業・副業の解禁・実施に際して、企業側に、長時間労働・過重労働の助長、労働時間の管理・把握、情報漏えいや情報コンタミに関する懸念がある。

取組みの方向性①'：企業は、作成された「企業や知財人材による工夫・ヒント集」を活用し、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等や、兼業・副業によるメリット、兼業・副業を認めないデメリットについて理解する。

・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット（厚生労働省）

「副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当」

・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、労働時間管理や健康管理以外に、秘密保持義務や競業避止義務等を含む企業側の基本的な考え方についても整理。

・「副業・兼業の場合における労働時間管理の解釈通達」（厚生労働省）

第3 労働時間の通算、1 基本的事項、（2）通算される労働時間

「…（略）労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行うこと。労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる」

兼業・副業が企業にもたらすメリットの例

- ・ 本人のスキルや知見の向上、セカンドキャリア構築の支援
- ・ オープンイノベーションの促進
- ・ 兼業・副業の容認を含めた柔軟な働き方の環境整備を通じた優秀な人材の確保

兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリットの例

- ・ 社員のエンゲージメント低下、優秀な人材の確保の困難化

4. まとめ（取組みの方向性）

- 受入側と知財人材とのマッチング促進のためには、受入側が希望する知財人材の要件整理と、知財人材による自己の知財スキルの整理・見える化が不可欠。
- 特に受入側は、自身の課題に応じた知財スキルセットの設定が必要。

課題②

知財人材が兼業・副業を実施する際、受入側の情報が乏しく、
受入先の企業の見つけ方がわからない。

取組みの方向性②：知財人材・受入側組織の双方で知財スキルの見える化を図る。

知財人材

自己のスキルを整理・見える化

受入側組織

自社の課題や求める知財人材像（スキル等）を整理・見える化

知財スキルの見える化・整理のため、

- ✓ 知財人材スキル標準の参照
- ✓ スタートアップ・大学等における知財人材活用事例の分析
- ✓ 業務切り出し・課題設定のための各種コンサルティングや公的知財支援窓口の活用 等

- ✓ 人材データベースの活用
- ✓ マッチングサービスの活用

- 本調査研究では、企業内知財人材の流動化によりイノベーション創出を促進する施策を検討するための基礎資料とすることを目的として、兼業・副業に関する現状や課題を調査し、兼業・副業を促進するための取組みの方向性について検討した。
- 本調査研究により、兼業・副業に関する現状や課題に関する調査及び兼業・副業を促進するための取組みの方向性の検討は、一定の成果を上げたと考えられる。今後、我が国の企業内知財人材の流動化によるイノベーション創出の促進に向けて、今回の調査で明らかとなった現状や課題を踏まえ、知財人材とスタートアップとのベストマッチを創出し我が国のイノベーションエコシステムの発展の一助となる施策の在り方について検討を行っていくことが必要である。

禁 無 断 転 載

令和2年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究
知財人材の流動化について
(要約版)
令和3年3月

請負先
一般財団法人 知的財産研究教育財団
知的財産研究所
〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3丁目11番地
精興竹橋共同ビル5階