

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



01-1 はじめに – 本資料について –

● 本資料の概要

- 本資料は、本調査研究で得られた情報・知見等を、①知財人材が所属する企業（資料内では「送出側企業」と表記。）、②知財人材自身、③知財人材を受け入れたいスタートアップ・大学等（資料内では「受入側組織」と表記。）の各視点からまとめたものである。
- 知財人材の兼業・副業の実施において参考となり得る情報を、上記①～③のプレイヤーごとに、兼業・副業を検討する際（受入側組織にとっては外部知財人材を受け入れる際）の手引き、兼業・副業活用のメリット、懸念や課題の解消等に資する工夫として整理している。
- 本資料により、送出側企業や知財人材が、兼業・副業に対して抱えている課題解消のヒントとしたり、スタートアップ・大学や中小企業等の受入側組織が、知財人材を受け入れる形態の一つとして兼業・副業という選択肢の検討に着手するきっかけとなることが期待される。

● 本資料活用の際の留意点

- 本資料は、本調査研究における公開情報調査及びヒアリング等で得られた情報・知見等を整理したものであるが、ここに記載した工夫等は、それぞれの企業や知財人材が自身の状況・環境を踏まえて実践したものであり、そのまま採用すれば問題が全て解決するわけではないことに留意が必要である。

01-2 はじめに – 兼業・副業の推進を巡る最近の動向 –

- 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29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・副業の取り組みを推奨。

● 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ガイドラインの作成により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。」

01-3 はじめに – 兼業・副業に期待される社会全体へのメリットー

- 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。

01-4 はじめに – 知財人材の兼業・副業の現状 –

- 知財人材においては、兼業・副業に関心を持つ者は多いものの、兼業・副業の実施者は僅か。
- 兼業・副業に関心のある者にとって実施したい兼業・副業の職種は、知的財産に関する業務が最多。

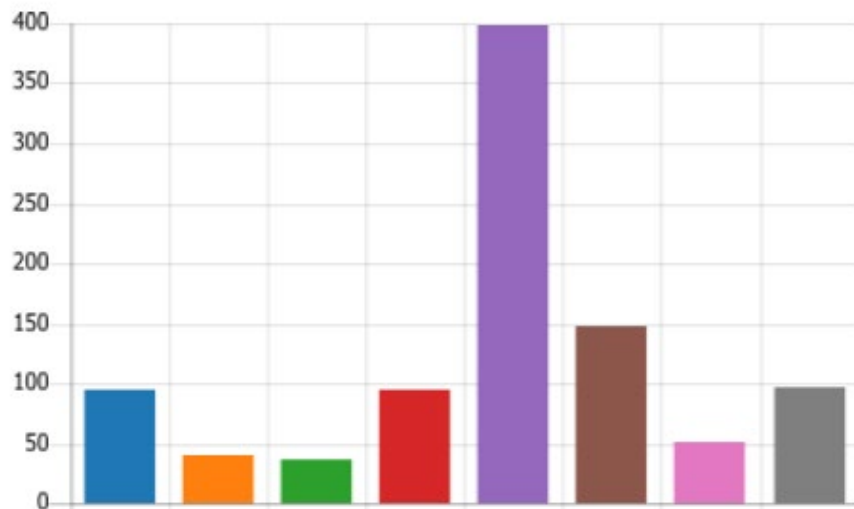
兼業・副業の経験と関心



- 1. 兼業・副業を実施している（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

- 知財人材の兼業・副業率は3.2%
- 兼業・副業に関心がある者は49.3%

（兼業・副業に関心のある者向け質問）
今後実施したい兼業・副業の職種



- 1. 経営企画 95
- 2. 総務・人事 40
- 3. 財務・会計 36
- 4. 法務（後記5.を除く） 95
- 5. 知的財産 398
- 6. 研究開発・エンジニア（前記5.を除く） 148
- 7. 広報・IR (Investor Relations) 51
- その他 97

01-5 本資料の構成

知財人材による
兼業・副業のイメージ



送出側企業

本業として勤務
兼業・副業の許可



知財人材

知財に関する業務依頼
兼業・副業として
知財業務を担当



受入側組織



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分からない。
- ☑ 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・活用に興味はあるが、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 送出側企業における工夫・ヒント



送出側企業

- 本調査研究の公開情報調査・ヒアリング調査等によると、兼業・副業を許容している企業や兼業・副業を実施している知財人材は、兼業・副業により知財人材が獲得したスキルの還元、優秀な人材の獲得・流出の防止、セカンドキャリア構築の支援といったメリットを実感・期待。
- また、兼業・副業を実施している知財人材へのヒアリング調査によると、兼業・副業で得られた新たな知識や人脈により、事業機会の拡大につながったという例も。

スキル獲得、自律性・自主性の促進

- 兼業・副業における他の業務経験を通じ、社員（知財人材）のスキルアップが期待できる。（公）
- 本業と兼業・副業とのタスク管理の経験を通じ、社員（知財人材）の自律性・自主性促進が期待できる。（公）
- 兼業・副業をうまく制度設計すれば、企業の競争力強化にもつながる。（人）

セカンドキャリア構築の支援

- 高齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業機会確保が努力義務化される中、兼業・副業は、企業にとって、再就職やセカンドキャリア構築支援として有効である。（委）

優秀な人材の獲得・流出の防止

- 優秀な人材は、就職・転職時に兼業・副業可能な企業かを確認している。（企）
- 将来、兼業・副業が禁止されている企業は、優秀な人材を採用しにくくなるおそれもある。（企）

新たな知識や人脈による事業機会の拡大

- 兼業・副業先における業務との関係によって、本業における新たな事業機会が獲得されたことがあった。（人）

（公）：公開情報調査により得られた情報

（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

（委）：本調査事業の有識者委員会において挙げられた意見

- 兼業・副業の社内ルール策定の際には、以下のような資料を参考としつつ、各企業の実態に即した内容の検討が必要。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、「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

- 兼業・副業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめたガイドライン。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整理。
- 令和2年9月の改定により、企業も労働者も安心して兼業・副業を行うことができるようルールを明確化。
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>
- 「パンフレット」では、企業や労働者向けに兼業・副業の全体像を簡単に説明するとともに、兼業・副業を進める上での基本的な流れを、実践的に活用できる各種様式例などを交えて紹介。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000695150.pdf>

「モデル就業規則」

厚生労働省

- 就業規則の規程例を解説とともに示したもの。
- 平成30年1月の改定にて、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定を削除し、兼業・副業についての規定を新設。（第14章68条）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit/suite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

「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

- 労働基準法第38条第1項（労働時間の通算）について、労働者が兼業・副業する場合における同項の解釈及び運用についての通達。
- 労働時間の通算が必要となる場合や、兼業・副業の確認方法、労働時間の通算や、その簡便な管理方法等を説明。
- 特に労働時間の通算について、労働者からの兼業・副業における労働時間の申告等がなかった場合には労働時間の通算を要さないこと、当該申告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ことを明記。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000673995.pdf>

「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」

中小企業庁・経済産業省

- 兼業・副業に関する現状、企業・労働者にとっての兼業・副業のメリット・デメリット等を整理するとともに、兼業・副業に取り組む企業、兼業・副業を通じた創業者等の先進事例等を分析し、創業・新事業創出、柔軟な働き方の実現の観点から兼業・副業のあり方についてとりまとめた報告書。
- 兼業・副業を容認した企業の先進的な取り組みを紹介するとともに、労働者側・企業側における課題の克服への示唆を分析。
<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>

- ・ 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・副業の許容範囲（業務内容等）や、申請手順の明確化等のため、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

- ・ 本業への影響に関する懸念（長時間労働化の抑制、健康管理、タスク管理）に対する工夫。

課題・懸念

- ・ 労務管理の観点での、兼業・副業を許容する判断基準の設定方法を知りたい。
- ・ 兼業・副業による社員の長時間労働化や健康状態の悪化等、本業への影響を抑制したい。

※労働者の兼業・副業について、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ことが示されていることを踏まえつつ、企業は必要以上に労働者の兼業・副業を制限することのないよう、適切な兼業・副業の可否判断に留意が必要。

＜労働時間通算の管理モデルの活用＞

- ✓ 社内ガイドラインに厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」における労働時間通算の管理モデルを採用し、社内に周知している。（企）

＜本業の勤務形態の特例＞

- ✓ 社員に柔軟な勤務形態の選択肢を提供している（例：週3日勤務とし、週2日は兼業・副業を実施してもらう等。）。（企）

＜勤務時間の実態に応じた兼業・副業の許容＞

- ✓ 社員の本人における勤務時間の実態に応じた兼業・副業を許容している（例：長時間勤務者による兼業・副業は、本人の健康面等で労務提供上の支障がないかを慎重に判断。）。（企）

＜本人のタスク管理能力も指標として判断＞

- ✓ 本人の社会人経験も参考指標の一つにしつつ、兼業・副業許容の妥当性を総合的に判断している（一定の社会人経験があれば、本業と兼業・副業のタスク管理にも比較的対応できると考えられるため。）。（企）

- ・ 競業避止、守秘義務違反・情報コンタミに関する懸念に対する工夫。

課題・懸念

- ・ 社員の兼業・副業による情報漏えいや情報のコンタミの防止、競業避止に資する仕組み作りをしたい。



＜社内ガイドラインの活用＞

- ✓ 社内ガイドラインにおいて、競業避止に加え、開発図面の取り扱い等についての具体的な規定を盛り込んでいる。（企）

＜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＞

- ✓ 秘密情報を多く扱っている部門の所属者には、兼業・副業の目的と事前・事後の業務内容等の報告をしてもらっている。（企）
- ✓ 兼業・副業の申請時に、兼業・副業先の業務内容等について記入してもらっている。（企）
- ✓ 本業と同業種における兼業・副業を実施する際には、兼業・副業先と業務内容を細かく取り決め、その業務内容を事前に提出してもらうのも一案。（企）
- ✓ 兼業・副業先と守秘義務があり本業先に業務内容を報告できないという場合もあるため、兼業・副業実施者から、当社とは競業関係となる兼業・副業はしない等の宣誓書の提出してもらっている。（企）

03 知財人材における工夫・ヒント



知財人材

- 本調査研究の公開情報調査・ヒアリング調査等によると、知財人材は兼業・副業により、スキル獲得によるキャリア形成、やりたいことへの挑戦・自己実現の追求、起業・転職に向けた準備・試行といったメリット（効果）を実感・期待。

スキル獲得によるキャリア形成

- 他業種での兼業・副業において、本業では得られない経験を積むことにより、スキルが向上する。（企）、（人）
- 自社案件だけ見るよりも多くの案件に関わった方がスキル向上がより期待できるのではないかな。（企）

やりたいことへの挑戦・自己実現の追求

- 兼業・副業先のスタートアップでは、知財専門業務に加え、法務や事業戦略等の幅広い業務経験をできる場合もある。（人）
- 大企業では従業員が業務内容を選ぶことができないが、兼業・副業先のスタートアップでは主体的にキャリア開発をしていく機会を確保できる場合もある。（人）

転職・セカンドキャリアに向けた準備・試行

- 兼業・副業は、本業を退職せずに有期契約で他社勤務が可能。転職先やセカンドキャリアを検討する際、兼業・副業から始めれば、知財人材・受入側組織の双方にとって、ミスマッチによる失敗を避けられる。（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

03-2 兼業・副業に向けた準備のポイント

知財人材



手引き

確認事項	チェック項目	注意点
社内規程の確認① (どのような兼業・副業が可能か？＊)	☒ 兼業・副業禁止	社内規程の改訂要望等を検討。
	☒ 雇用以外の兼業・副業OK	業務委託での兼業・副業を検討。
	☒ 雇用による兼業・副業OK	業務委託、雇用での兼業・副業を検討可能。
社内規程の確認② (競業避止義務の定めの有無)	☒ あり	競業先以外（異業種）での兼業・副業を検討。
	☒ なし	社内規程上の制限はないとしても、雇用契約に付随する競業避止義務も考慮し、競業先（同業種）で副業することの本業への影響や副業先の将来的な競業への転換可能性も踏まえ本業先へ相談することが望ましい。
弁理士登録の有無	☒ あり	弁理士専権業務※の取扱いも可能。 (※弁理士法第75条、施行令第8条)
	☒ なし	非弁行為とならないよう留意が必要。
兼業・副業で実施する業務内容の検討	☒ 業務内容の検討	知財調査業務、知財戦略立案等。次頁を参照。
兼業・副業にあてる時間の目安の検討	☒ 時間の目安の検討	過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働時間や健康状態の適切な管理に留意。
兼業・副業先での年間所得が20万円を超えるか？	☒ 超える	個人による確定申告が必要。
	☒ 超えない	個人による確定申告は不要。

* 雇用と業務委託契約の違いやそれぞれの場合の留意点についてはP. 28を参照。

03-3 知財人材の兼業・副業類型とその例

- 兼業・副業の実施にあたっては、競業避止等の社内規定への抵触や情報コンタミ等により本業に悪影響を及ぼすリスク、長時間労働等での過労によって自身健康状態を悪化させるおそれが無いかな等の観点で業務内容の検討が必要。



* 情報コンタミのリスクの大きさは業務内容次第であり、一概にリスクが低いとはいえないことに留意。

03-4 本調査事業内で得られた兼業・副業の実例

知財人材



手引き

A氏



- 本業では企業の知財部に勤務し、特許と意匠の権利化を担当。
- 兼業・副業先と業務委託契約を締結して、特許出願の支援業務を実施。
- 兼業・副業先を見つけたきっかけは前職の知人の紹介。一回の兼業・副業の期間は3か月程度、兼業・副業先における平均勤務時間は週4～5時間程度。

B氏



- 本業はフルタイム社員。元々知財部に所属していたが、異動により現在は直接知財とは関連のない業務を担当。前職ではスタートアップにおいて上場前後の知財業務全般（グローバルでの知的財産管理、係争対応、模倣品対策等）や知財部門の管理職業務を経験。
- パートタイムの有期雇用契約をスタートアップ2社と締結し、兼業・副業で知財関連業務等に従事。
- 兼業・副業先では、経営戦略を踏まえてどのような特許を取るべきかの判断等を担当。

C氏



- 転職し現在の所属企業に入社。特許・商標・意匠・著作権等の知財関連業務全般を担当。
- 兼業・副業として、スタートアップにおいて知財戦略のコンサル等の業務を実施。
- 兼業・副業として複数社と契約し、クライアントの要望する業務内容に合わせて業務委託契約・雇用契約の兼業・副業形態を選択。

D氏



- 本業では企業の知財部に勤務。
- 兼業・副業として弁理士受験予備校の講師。兼業・副業先とは業務委託契約を毎年更改。
- 兼業・副業の講義の準備は、実務で触れる機会の少ない不正競争防止法等を学ぶ良い機会。法律面の情報アップデート等で本業にも還元。

- 知財人材が兼業・副業を実施する際の、自身のスキル整理、兼業・副業の先行事例やメリット及び課題の克服、兼業・副業実施時の労働時間・健康状態の管理等は、以下のような資料活用が有用。

「知財人材スキル標準（version 2.0）」

特許庁



- 企業における知的財産の創造・保護・活用に関する諸機能の発揮に必要とされる個人の知的財産に関する実務能力を明確化・体系化した指標。
- 知財人材育成に有用な「ものさし」を提供。
https://www.jpo.go.jp/support/general/chizai_skill_ver_2_0.html

「副業・兼業の事例」

厚生労働省



- 兼業・副業の事例ごとに、本業と兼業・副業の内容、兼業・副業の目的、兼業・副業のメリット、兼業・副業にあたって留意していること等を紹介。
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000213521.pdf>

「副業としての企業知財担当の可能性」

株式会社メルカリ 上村篤氏

- 特許情報フェア2020特別セミナーにおける同氏の講演。
- 同氏の兼業・副業経験や、コロナの状況下での在宅勤務ノウハウ、在宅勤務での知財業務の取り組み方、兼業・副業における注意点等について紹介。
https://www.youtube.com/watch?v=JUPistDsD-I&feature=emb_title

「マルチジョブ健康管理ツール」アプリ

厚生労働省



- 労働者が自ら、本業及び兼業・副業の労働時間や健康状態を管理できる機能を備えるスマホアプリ。
- 本業と兼業・副業ごとに始業時間・就業時間を記録できるタイムカード機能、労働時間・残業時間の自動計算、労働時間のグラフ化が可能。

iOS向け
(App Store)



Android向け
(Google Play)

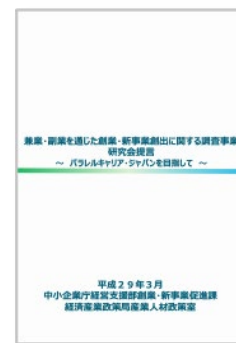


※アプリの使用マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000626501.pdf>

「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」

中小企業庁・経済産業省



- 兼業・副業に関する現状、企業・労働者にとっての兼業・副業のメリット・デメリット等を整理するとともに、兼業・副業に取り組む企業、兼業・副業を通じた創業者等の先進事例等を分析し、創業・新事業創出、柔軟な働き方の実現の観点から兼業・副業のあり方についてとりまとめた報告書。
- 兼業・副業を容認した企業の先進的な取り組みを紹介するとともに、労働者側・企業側における課題の克服への示唆を分析。
<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>

- 兼業・副業先とのマッチングにおける工夫。

課題・懸念

- 兼業・副業先とのミスマッチ（業務内容、勤務条件、意識のすれ違い等）を避けたい。
- 本業との情報コンタミのリスクを低減させたい。

<兼業・副業先から求められる人物像の分析>

- ✓ 現在の兼業・副業先（スタートアップ）からは、上場時に必要な知財規定を整備した前職での経験が評価されている。（人）
- ✓ 特にスタートアップにおいて、自社のビジネスに合う特許事務所選定の知見や、事務所との交渉能力が十分でないことに起因する失敗事例を多く聞いていた。そういった企業の役に立ちたいと考え、兼業・副業で支援している。（人）
- ✓ 兼業・副業先のスタートアップでは、プレイヤーとして設定されたタスクをこなすのではなく、自走していくマネージャー兼プレイヤーといった人材像が求められている。（人）

<業務内容の擦り合わせ>

- ✓ 兼業・副業開始前に、兼業・副業先に対して「競合他社の案件は対応不可である」旨を伝え、本業で担当している技術分野と類似分野は担当しないよう調整してもらっている。（人）
- ✓ 兼業・副業先に対して本業での業務内容を共有している。兼業・副業先から、本業とのコンタミが生じ得る情報のインプットを避けてもらっている。（人）
- ✓ 担当領域の明確化のため、兼業・副業先とジョブディスクリプション（職務記述書）を綿密に擦り合わせた。（人）

<兼業・副業先とのコミュニケーション>

- ✓ 兼業・副業先の従業員との信頼関係の構築も重要。このため、チャットツールを使い兼業・副業先の従業員とコミュニケーションを取るようにしている。（人）

・ 兼業・副業機会の発掘のための工夫

課題・懸念

- ・ 兼業・副業の知財人材の募集の見つけ方を知りたい。

<人脈の活用>

- ✓ 友人・知人や前職の同僚から兼業・副業先を紹介してもらった。(人)

<人材マッチングサービスの活用>

- ✓ 人材マッチングサービスを介し、知財面での支援を求めるスタートアップと知財人材のマッチングが成立した例も出てきている。(受)、(マ)
- ✓ 第三者であるマッチングサービスを介することによって、兼業・副業時に直接言いにくいことを仲介してもらい、業務円滑化をサポートしてもらえる場合も。(マ)

(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

(受) : 兼業・副業の知財人材を受け入れているスタートアップ、大学等へのヒアリング調査で得られた情報

(マ) : 人材マッチングサービス事業者へのヒアリング調査で得られた情報

04 受入側組織における工夫・ヒント



受入側組織

- 本調査研究の公開情報調査・ヒアリング調査等によると、予算や人員が限られているスタートアップや大学は、兼業・副業の形態での知財人材受け入れは知財人材確保の有効な選択肢、外部知財人材の試用が可能といったメリット（効果）を実感・期待。

兼業・副業は知財人材確保の有効な選択肢

- 知財調査などを部分的に外注する方法もあるが、兼業・副業の形態で外部人材を受け入れることによって、社内の状況をより深く理解してもらった上で知財支援を受けることが可能である。（受）
- 知財業務を支援してもらうのに加えて、社員への教育効果も期待できる。（受）

限られた予算・業務量でも活用可能

- 予算的・業務量的にフルタイムの知財スタッフを雇用することができない場合であっても、兼業・副業人材であれば低予算・少ない業務量でも知財業務の支援を受けることが可能。（公）、（受）

外部知財人材の試用が可能

- 兼業・副業は、有期で人材の試用にも活用可能。スキルや勤務条件のほか、業務に対する姿勢等で組織と人材とにすれ違いが起き得るが、有期の兼業・副業から始めれば、知財人材・受入側組織の双方にとって、ミスマッチによる失敗を避けられる。（人）、（マ）

限られた期間でも活用可能

- プロジェクト立ち上げ期間中等、限られた期間だけ（数か月程度）支援を受けたいときに兼業・副業の形態の知財人材受け入れという方法もある。（マ）

（公）：公開情報調査により得られた情報

（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

（受）：兼業・副業の知財人材を受け入れているスタートアップ、大学等へのヒアリング調査で得られた情報

（マ）：人材マッチングサービス事業者へのヒアリング調査で得られた情報

04-2 外部知財人材の活用を検討する際の要点

外部人材の費用、業務量の検討



兼業・副業人材の活用



特許事務所への
アウトソーシング

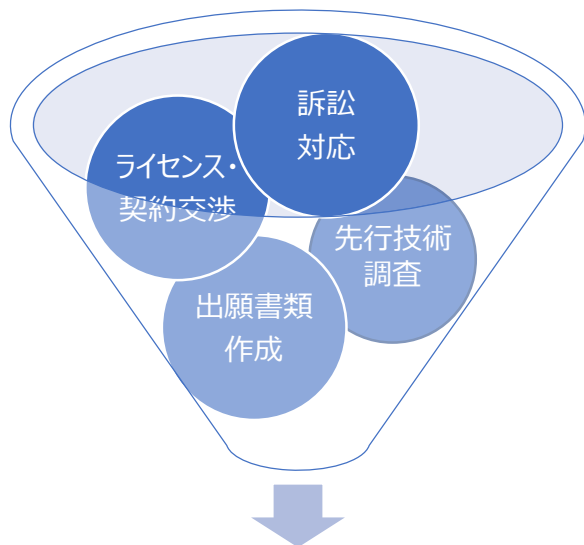


知財人材の雇用

低額
(業務量・頻度少、試行的)

高額
(定常的な業務量)

必要な知財機能の検討



自社に必要な機能の抽出

確保する人材のスキルの整理

業務遂行能力評価指標

- 事業理解力** 経営戦略、事業戦略、研究開発戦略、製品・サービス等の理解度
- 法律** 法律と判例等のいわゆる法学的理解度
- 実務** 法律以外の現実の業務に必要な情報の理解度
- 対人** コミュニケーション、ネゴシエーション、リーダーシップ等
- 技術** 先行技術理解度及び新規な技術の理解度
- 語学** 日本語、英語、中国語等

(出典) 特許庁 知財スキル標準Version 2.0

https://www.jpo.go.jp/support/general/document/chizai_skill_ver_2_0/check_sheet.pdf

04-3 外部知財人材の活用類型とその例

受入側組織



- 外部知財人材の活用にあたっては、自社に必要な知財機能と、当該機能内で外部知財人材に任せ
る機能（業務）の検討が必要（P.16も参照。）。

「知財戦略立案」系

◆ 知財部門の立ち上げ

知財部門に必要なシステムや人材等の整備が可能。

業務イメージ



知財管理システムの
導入、運用の整備



知財部員の獲得



知財教育

（営業秘密等の対策も含む）



特許事務所の選定

◆ 知財戦略の策定

自社事業にマッチした知財戦略の策定が可能。

業務イメージ



特許ポートフォリオマップ
の作成、考察



出願計画



営業秘密、限定提供
データの保護対策の実施



アライアンス戦略

「契約・渉外・依頼」系

◆ 特許事務所への依頼、納品物確認

知財に関する専門的な依頼に加え、社内チェック機能を
備えることが可能。

特許出願の確認項目例：
特許請求の範囲、明細書の技術開示範囲、
各種制度（早期審査等）の利用 等

◆ 知財に関する契約確認*1

契約書について第三者的なチェックを受けることができ、
データや営業秘密等の漏えい対策が可能。

契約書の確認項目例：
第三者提供の禁止、目的外使用の禁止、
損害賠償請求権、データ廃棄義務 等

*1参考

経済産業省 秘密情報のハンドブック

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chit eki/pdf/handbook/full.pdf>

経済産業省 データ利活用のポイント集

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chit eki/pdf/datapoint.pdf>

経済産業省 AI・データの利用に関する契約ガイドライン

<https://www.meti.go.jp/press/2019/12/20191209 001/20191209001.html>

特許庁 研究開発型スタートアップと事業会社のオープンイ
ノベーション促進のためのモデル契約書ver1.0

<https://www.jpo.go.jp/support/general/open- innovation-portal/index.html>

*2参考

独立行政法人工業所有権情報・研修館（INPIT）

初めての特許情報分析活用に向けて

https://ip- bunseki.inpit.go.jp/file/Pamphlet_02_2019.pdf

「知財調査業務」系

◆ 特許による技術動向調査*2

調査結果を、研究開発の方向性の要素、新規事業展開の手が
かりとして利用可能。

解決手段

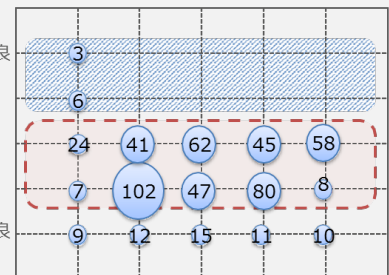
表面加工改良

熱処理改良

材料改良

形状改良

製造工程改良



◆ 自社製品関連の他社特許リストの作成

調査結果を、自社製品開発における他社特許の回避等の検討
に活用可能。

● 他社特許リスト

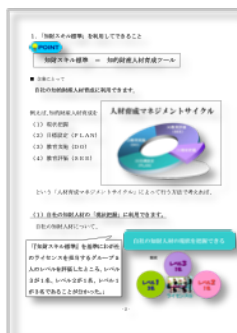
納品物イメージ

No.	文献番号	出願日	公知日	発明の名称	出願人	自社製品との関係性
1	特開〇〇	2018/9/14	2020/3/26	...	A社	A
2	特開〇〇	2018/9/5	2020/3/12	...	A社	B
3	特開〇〇	2018/12/26	2019/12/26	...	B社	C
4	特開〇〇	2018/5/9	2019/11/14	...	B社	B
5	特開〇〇	2018/4/27	2019/10/31	...	C社	A

- 外部知財人材の活用の際には、以下のような資料を参考に、社内人材として担当して欲しい知財業務や、知財人材に求めるスキル等を整理することが重要。

「知財人材スキル標準（version 2.0）」

特許庁



- 企業における知的財産の創造・保護・活用に関する諸機能の発揮に必要とされる個人の知的財産に関する実務能力を明確化・体系化した指標。
- 知財人材育成に有用な「ものさし」を提供。

https://www.jpo.go.jp/support/general/chizai_skill_ver_2_0.html

「一歩先行く国内外ベンチャー企業の知的財産戦略 事例集」

特許庁

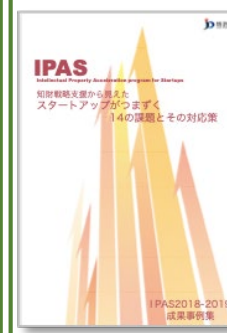


- これから本格的に知財戦略に取り組むベンチャー企業や、その支援者の一助となる、業種・ステージの異なる国内外のベンチャー企業が知財活動で直面した課題とその対応策や体制構築など、一歩先を行くための知財戦略の好事例を掲載。

https://www.jpo.go.jp/support/startup/document/index/h29_01_1.pdf

「知財戦略支援から見たスタートアップがまず14の課題とその対応策」

特許庁

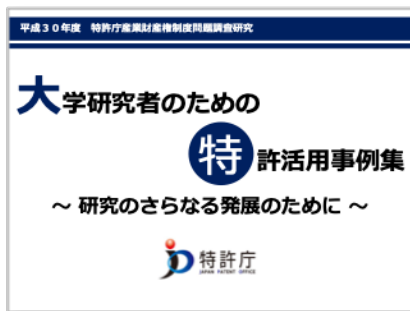


- 特許庁による知財に特化したアクセラレーションプログラムである「IPAS」における、スタートアップへのメンタリングで明らかになった課題とその対応方法について事例を掲載。

<https://www.jpo.go.jp/support/startup/document/index/jireishu.pdf>

「大学研究者のための特許活用事例集」

特許庁



- より多くの研究者に知財意識を持ってもらい、さらに産学連携等の活性化を目的として、「研究者としての目標を達成していくプロセスの中で、特許がどのように役立ったか」という視点で大学の研究者による知的財産権制度活用の各事例を掲載。

https://www.jpo.go.jp/resources/report/sonota/document/zaisanken-seidomondai/2018_06_jirei.pdf

「外部人材活用ガイドンス・事例集」

関東経済産業局

外部人材活用ガイドンス

令和元年度
関東経済産業局における
地域中小企業・小規模事業者の知財確保支援等事業



- 地域の中小企業が稼ぐ力を向上するため、兼業・副業等の外部人材を活用する全般的なポイントや注意点等をまとめ、実際に外部人材を活用し、新事業開発や組織力強化、業務改善等を行う中小企業の事例を掲載。

https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/gaikokujin_guidance.html

- 兼業・副業人材の発掘のための工夫。

課題・懸念

- 知財業務を担ってくれる外部人材の効果的な探し方を知りたい。

<人材マッチングサービスの活用>

- ✓ 人材マッチングサービスを介し、知財面での支援を求めるスタートアップと知財人材のマッチングが成立した例も出てきている。(受)、(マ)
- ✓ マッチングサービスによっては、自社の課題設定や業務切り出しについて助言・支援を受けることもできる。(マ)
- ✓ 第三者であるマッチングサービスを介することによって、兼業・副業時に直接言いにくいことを仲介してもらい、業務円滑化をサポートしてもらえる場合も。(マ)

- 担当して欲しい知財業務や求めるスキルの整理のための工夫。

課題・懸念

- 知財人材の要件の設定に悩んでいる。

<知財業務の整理・可視化>

- ✓ 外部人材による知財支援を得るためには、まず自社に必要な知財業務や課題を整理し、外部人材に期待するタスクを可視化することが重要。(公)、(マ)
- ✓ 一言に知財担当といっても、知財部門の立上げや戦略立案、特許や商標の出願前調査、出願書類の作成、知財関係の契約実務等、知財業務は多種多様。それぞれ求めるスキルが異なるため、その点を整理して人材を募集した方が、より適切な知財人材を見つけられる(上記人材マッチングサービスの欄も参照。)(人)、(マ)

(公) : 公開情報調査により得られた情報

(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

(受) : 兼業・副業の知財人材を受け入れているスタートアップ、大学等へのヒアリング調査で得られた情報

(マ) : 人材マッチングサービス事業者へのヒアリング調査で得られた情報

參考資料

(参考) 各プレイヤーにおける兼業・副業の検討ポイント

兼業・副業 形態	プレイヤー	送出側企業	受入側組織	知財人材
	雇用契約 指揮命令下での「労働」と引き換えに報酬	○ 労働時間の通算管理 使用者は、兼業・副業者の労働時間の通算管理が必要。「副業・兼業の促進に関するガイドライン」における「管理モデル」の導入も一案。 ※「管理モデル」については「副業・兼業の促進に関するガイドライン」P.14-16、「副業・兼業の促進に関するガイドライン パンフレット」P.15-18参照。 ○ 時間外労働の割増賃金の支払い 労働者からの申告等により、①労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、②所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算。通算の結果、法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金の支払いが必要。 ※「副業・兼業の促進に関するガイドライン」P.13、「副業・兼業の促進に関するガイドライン パンフレット」P.19-20参照。 ○ 時間外労働の上限 36協定による時間外労働の上限については、 ・原則（一般条項）…月45時間、年360時間 ・年6か月以内で特別条項により…月100時間未満（休日労働を含む）、年720時間 36協定の締結及び労働基準監督署への届出をした場合においても、休日労働を含んだ時間外労働を月100時間未満、複数月平均80時間以内とする必要あり。 兼業・副業を行う場合、送出側企業における労働時間と受入側組織における労働時間を通算した上で、休日労働を含んだ時間外労働を月100時間未満、複数月平均80時間以内とする必要あり。 ※「副業・兼業の促進に関するガイドライン」P.9-10等参照。 ○ 兼業・副業者の健康管理 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断等を実施。	○ 確定申告 兼業・副業を行い、年間20万円を超える所得がある場合、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要。 ○ 労働時間の自己申告 使用者に対して、兼業・副業先の労働時間の自己申告が必要。 ○ 労働契約・就業規則等の確認 自身が勤めている企業の兼業・副業に関するルールに照らして、適切な兼業・副業の選択が必要。 ○ 自身の健康管理 過労で健康を害したり、業務に支障を来すことがないよう、労働時間や健康状態を適切に管理。必要に応じて、兼業・副業の業務量や健康状態を報告。	
業務委託契約 「仕事の結果又は遂行」と引き換えに報酬		○ 下請取引の留意点 下請法は、書面の交付義務や下請代金の支払い遅延の禁止等親事業者の義務や禁止事項を規定。※下請法の対象となる取引は、下請法において、事業者の資本金規模と取引の内容で定義。 (参考) 公正取引委員会下請法 https://www.jftc.go.jp/shitauke/ ○ 兼業・副業者の健康管理 長時間や不規則な労働による健康障害の観点から、働き過ぎにならないよう、各事業場で適切な措置を講じるよう、兼業・副業者と話し合うことが適切。	○ 労働基準法上の考え方 個人事業主や委託契約等※では、<u>労働基準法上の労働者ではない者として、労基法の労働時間に関する規定が適用されない</u>。そのため、業務量や就業時間等を考慮し、健康に不安を感じたときには、兼業・副業の内容・頻度や継続の是非を要検討。 ※実態は雇用契約だと認められる場合等においては、労基法が適用される。	