

# 人的資本経営時代の知財法務

## 事業・研究の共同と知財・労働法務

TMI総合法律事務所  
弁護士 瀬戸 一希

### 第1. はじめに

企業の経済活動は、他の事業者との間での共同事業、共同研究を伴うことは少なくない。企業が他の事業者と共同して事業や研究を行う場合、実際の事業や研究を行う人材との企業の内部での関係に加え、相互に事業を遂行したり、人材交流を行う上での外部との関係での問題が生じることになる。そのため、自社及びその関連会社の内部で閉じられている場合とは別の考慮が、知財・労務管理の観点から必要とされてきた。

さらに、研究・事業を協力する相手には企業のみでなく、産学連携として、大学・研究機関も共同する相手の選択肢とされている。企業のイノベーションの創出加速、大学における基礎研究の推進、人材育成の観点から、近年、産学連携の重要性の高まりが指摘されてきた<sup>1</sup>。企業や経済活動と大学の係り方は多様であり、大学が独自に取得した知的財産権を単純に企業がライセンスされるに過ぎない例から、大学と企業の共同研究によって創出された知的財産権の共同運用や社会実装が行われる例もあれば、大学発スタートアップ企業が事業や資金調達を行う例も見られる。他方、大学を巡っては特殊な法規制や労使慣行もみられ、知的財産法の議論も、一定の特殊性を帯びているため、適切なリスク管理が必要となる。

以下では、企業間の場合を念頭にした事業・研究の共同遂行に際して問題となる知的財産法の論点について人材管理の観点も加味して検討する（第2）。その後、大学等の研究機関における人材や組織を巡る特殊な規制と、そうした背景に関係して生じる知的財産法上のリスクについて、各種裁判例に現れた紛争事例をベースに検討・解説する（第3）。

### 第2. 事業・研究の共同を巡る諸論点とスキーム

#### 1. 事業・研究の共同に関する手法

事業や研究を共同する場合、その契約形態は多様である。例えば研究を例にしても、対等な立場で技術や知見を相互に供出・提供する共同研究開発契約が行われる例もあれば、一方当事者から他方当事者に対して研究開発の実施を委託するという例もある<sup>2</sup>。事業の共同という場合にも、担当する役割が製造と宣伝・販売で相違する場合もあれば、製造工程を細分化して分担・分

1 文部科学省＝経済産業省「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン【追補版】産学官連携を通じた価値創造に向けて」([https://www.mext.go.jp/content/20230329-mxt\\_sanchi02-000020147\\_01-2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230329-mxt_sanchi02-000020147_01-2.pdf) (2025年8月21日・最終閲覧)) 2-3頁(2020年)。

業する場合もある。また、事業や研究を共同しようとする場合、新たに共同事業体を設立することも行われてきた。特に、技術開発の促進のため、法令上の選択肢が整備されてきた他、事業体の設立から退出までの各ステージに応じて、知的財産法上の留意点の存在も指摘されてきた。

以下、代表的な事業・研究の共同場面を概観し、各手法で問題となる知的財産法上の論点について、その対応に必要な労務をはじめとする周辺的な関連法令の議論も交えつつ紹介する。

## 2. 共同研究開発契約における知財リスクと人材管理

通常、共同研究開発に関する契約は、企業間を当事者として締結される。しかし、研究・開発の、行為それ自体を遂行するのは法人である企業自体ではなく、その従業員や研究員である。そのため、職務発明に関する処理などは、共同研究開発契約でも問題となってきた。共同研究開発において、成果である発明は、所属する従業員から、特許を受ける権利を取得した使用者間での契約に基づき出願がされる<sup>3</sup>。そのため、職務発明に関する適切な処理がされない場合、契約上の目的が円滑に実現されないことが懸念される。そこで、各当事者である企業が、その内部での合理的な権利処理を従業員との間で行うことで、契約どおりの共有を実現するための内部での対応を準備することが契約上、求められる場合がある<sup>4</sup>。

また、共同研究開発によって生じた成果の帰属が、企業間で問題となる場合にも、基本的には職務発明を通じて企業間に帰属する割合による対立がその紛争の実態となる。そのため、具体的に研究・開発に関する活動を行う、研究員・従業員が問題となる。社内での研究員・従業員に対する管理や取決めが、発明者性の認定や職務発明による会社への帰属に対する影響を通じて、企業間での紛争に影響する場合も想定される。例えば、東京地判令和5年6月22日（令和2年（ワ）第17784号、令和3年（ワ）第4460号）では、契約違反の場合に技術やノウハウを移転する譲渡条項が存在した。当該譲渡条項に基づき、移転が主張された発明については、職務発明該当性が立証されなかったことから、会社に特許を受ける権利が移転していないため、会社間の譲渡の合意が適用されないと判断されている。この結論は、控訴審の知財高判令和6年1月22日（令和5年（ネ）第10079号）でも維持された。

さらに、共同研究の実施の際に提供される機密情報について、不正競争防止法上の営業秘密該当性が問題となる場合に、社内での管理体制が問題とされることがある。東京地判令和4年1月28日（平成30年（ワ）第33583号）では、企業間の共同開発プロジェクトで提供された情報の秘密管理性について判断する際、原告内部の状況として、就業規則における従業員への機密保持義務、技術情報の保管状況を考慮して判断をしている。内部の人材管理が、企業間での情報のやり取りに伴うトラブルの帰趨にも影響し得る点が示されている。

## 3. 共同事業体の設立と知財・労働法務

### (1) 共同事業体の設立手段

事業や研究を共同する場合に、各当事者とは別に、事業を遂行するための事業体を設立する場合がある。その手法として、ジョイント・ベンチャーが用いられる場合があるが、ジョイント・

2 中島憲三『共同研究・開発の契約と実務 第3版』1-7頁（民事法研究会、2015年）では、事業者が属する業界団体での研究などを含めた、より細かい分類がされている他、研究の種類など、他の視点からの分類もされている。

3 特許第2委員会第4小委員会「裁判所における発明者認定基準に関する研究」知財管理Vol.69, No.1, 57-58頁（2019年）。

4 大阪弁護士会知的財産法実務研究会編『知的財産契約の実務 特許編』53-54頁（商事法務、2022年）。

ベンチャーについて法令上の定義はなく、会社や組合の設立について、各当事者で交渉し、選択できる。会社形態の場合と、組合形態の場合とでの代表的な相違点は、法人格の有無や、税務上の便宜、組織設計の柔軟性と整理されてきた<sup>5</sup>。

法人格の有無は、事業の拡大を行おうとする場合に必要な契約等を事業体が主体となって、締結できるか否かという点から事業規模に影響する。知的財産権との関係では、事業体の法人格の有無は、当該事業体に知的財産権を帰属させられるか否かという点にも関係する<sup>6</sup>。税務上の便宜も場合によっては少くない影響がある。いわゆるパススルー課税を採用する組合形態の場合には、事業体の段階では課税されず、出資者に対する利益配分の段階で課税されることになり、損益通算の点でのメリットを出資者に生じることが指摘されてきた<sup>7</sup>。

こうした事業体の創出手段については、国の産業振興策の一環として、民法や会社法に加え、特別法による選択肢の整備も行われてきた。技術研究組合（CIP：Collaborative Innovation Partnership）は、その一例である。技術研究組合法13条の手続によって、研究成果の利用される事業を所管する大臣（同法179条1項）の認可を得ることで、技術研究組合を設立することができる。通常のジョイント・ベンチャーにおいては、運営方式等は柔軟に行えるが、技術研究組合の場合には、その運営方法に様々な制限が民法や会社法のデフォルトルールを参照する形で定められている。運営方法の柔軟さは低い一方、技術研究組合を用いる場合、事業体に法人格が認められる他（技術研究組合法2条<sup>8</sup>）、株式会社等の会社形態への移行が可能という特徴がある（技術研究組合法61条以下）。後者の会社形態の移行・変更を許容した趣旨は、技術研究組合法6条による組合の事業活動の限定から、共同研究を行った組織自体が事業活動を行えないため、知的財産・人材の散逸を防ぎつつ効率的な技術の実用化を行うこととされる<sup>9</sup>。その他、持分の払戻しを組合員の脱退に際して行う必要がないので安定的・長期的な共同研究が可能である点も、技術研究組合の特徴として指摘されてきた<sup>10</sup>。

## （2）共同事業体と知的財産

共同事業体の設立から退出・清算までの各段階において、知的財産との関係で留意すべき点が存在する。

設立の段階では、共同事業体に参加する各当事者が提供する、人材及び知的財産について、その漏洩・流出への防止策を講ずることが重要となる。例えば、知的財産の提供については、現物出資や譲渡の形態によって金銭出資以外の方法で参画したり、ライセンスによって管理処分権を維持する形で共同事業を終了する際の回収を重視する方法で参画したりする方法が存在するな

5 穴戸善一＝福田宗孝＝梅谷真人『ジョイント・ベンチャー戦略大全 改訂版』241-258頁（東洋経済新報社、2022年）に、ジョイント・ベンチャーの法形態の選択の影響についてのより詳細な整理がされている。

6 法人格の有無が知的財産権の管理に影響する点について経済産業省産業技術環境局技術振興課編『オープンイノベーション時代の研究開発パートナーシップ』6頁〔伊達＝木村〕（経済産業調査会、2009年）。

7 経済産業省「研究開発ビークルの比較」（[https://www.meti.go.jp/policy/tech\\_promotion/kenkyuu/003.html](https://www.meti.go.jp/policy/tech_promotion/kenkyuu/003.html)（2025年8月21日・最終閲覧）（最終更新日：2025年2月6日））。

8 「技術研究組合……は法人とする」としている技術研究組合法2条によって、法人格を有するとされており、定款の範囲内での権利能力が認められるものと解されている（経済産業省産業技術環境局技術振興課編・前掲注6）6頁〔伊達＝木村〕）。

9 経済産業省産業技術環境局技術振興課編・前掲注6）133頁〔伊達〕。

10 経済産業省・前掲注7）。

ど、その関与の方法は様々である<sup>11</sup>。また人材についても同様に、共同事業体への出向や雇用という形式にするのか、自社の社員からの技術指導の形で共同して行う事業や研究に関与させるのかという点が問題となる。

運営の段階では、提供した知的財産や人材が漏洩・流出していないかという点に留意する必要がある。ジョイント・ベンチャーの運営に関しては、重要事項への拒否権を定める対応や、事業体の運営に関する重要な情報の提供・開示について請求権を定める対応、秘密保持義務、契約上の地位の譲渡の制限を課す対応が行われる<sup>12</sup>。知的財産との関係では、拒否権を通じて、会社の重要な財産の処分や知的財産のライセンス等について事業体の意思決定を拘束することで、供出・提供した知的財産を意図しない形で利用されてしまうことを防ぐ必要がある。秘密保持は開示範囲を適切に制限することによって、漏洩を直接的に防止することが期待される。契約上の地位の譲渡は、秘密情報や技術の供与を行う相手方が意図しない者になり、漏洩してしまうことを防ぐことが期待される。また、サブライセンスの制限によって潜在的な競争事業者の作出を防ぐことの重要性も指摘されてきた<sup>13</sup>。人材については、共同事業の相手方や関連会社からの引拔きの契機となるリスクがあり、その防止の必要性が指摘されてきた<sup>14</sup>。さらに、新たに生じた知的財産権については適切な帰属がされるよう、共同出願等に関する条項を定める必要もある。

退出や清算の際には、人材や知的財産を適切に引き上げ、関係清算後に自社の知的資源が不当に利用されないようにする必要がある。具体的には、事業のために提供等したり、共同事業の中で獲得・蓄積された知的財産や、図面やプログラム等の有用な情報、従業員との労務関係を、事業の清算後にどのように処遇するかが問題となる<sup>15</sup>。特に事業の中で顧客に関する情報やノウハウが得られる場合には、清算後に各当事者が事業を行う中で、その情報等を用いることができるのか、という点も問題となる。

ジョイント・ベンチャーの清算後の上記のような蓄積された情報の処遇に関係する近時の事案として、知財高判令和6年2月21日（令和5年（ネ）第10097号）及びその原判決である東京地判令和5年9月22日（令和2年（ワ）第23432号）が存在する。

当該事案では、事業の中で獲得・蓄積される顧客名簿の情報が、共同事業の開始に当たって締結された組合契約内での秘密保持の対象に当たるかが問題とされた。原判決では、組合契約の条項において、秘密保持の対象として顧客名簿は例示されているものの、事業のために各当事者が提供し、開示した情報である場合に該当する文言であるとした。その結果、事業の中で得られ、蓄積した顧客情報は、上記事案の契約の下では、機密保持の対象外とされている。また、組合財産の清算に関する条項に基づき、自社の機密情報として帰属している旨も原告は主張したが、裁判所は機密保持の対象についての定めを、当該事案の清算に関する条項は上書きしていないと解釈した。清算の際に、事業体に帰属している知的財産を含む、資産の分配にも注意すべきである。

11 矢戸＝福田＝梅谷・前掲注5）188-193頁。

12 阿部・井窪・片山法律事務所編『契約書作成の実務と書式 第2版』356-358頁、365頁及び380-381頁〔大月＝米山＝辛川〕（有斐閣、2021年）。

13 矢戸＝福田＝梅谷・前掲注5）198頁。

14 阿部・井窪・片山法律事務所編・前掲注12）356頁〔大月＝米山＝辛川〕。

15 矢戸＝福田＝梅谷・前掲注5）449-451頁、『阿部・井窪・片山法律事務所編・前掲注12）376頁〔大月＝米山＝辛川〕。

#### 4. クロスアポイントメント

近年、企業と大学・研究機関との垣根を越えて、その研究者等を複数の組織それぞれと雇用関係を生じさせ、必要な従事比率に基づき、業務を行わせるクロスアポイントメントに注目が集まっている<sup>16</sup>。人材の交流や研究開発の促進という意味では、事業者間というより企業・大学間が基本的に念頭に置かれるが、クロスアポイントメントも、研究の共同手段の1つに位置付けることができる。共同研究開発契約に比べると、クロスアポイントメントでは、人材である研究者の側が関係する企業や組織のそれぞれとの間で雇用契約を締結するという点で、人を媒介としたスキームが展開される<sup>17</sup>。雇用契約がベースになる点で、労働法上の諸規制を踏まえた対応が必要になる。具体的な点としては、給与等の労働条件の確定や、社会保険・年金の取扱いに関する手続について、クロスアポイントメント協定の当事者間での調整が必要とされている<sup>18</sup>。

さらに、クロスアポイントメントの場合、出向元・出向先の双方と、派遣される研究者・従業員が雇用関係を有するので、職務発明上の処理も問題となる。この点については、クロスアポイントメントに関与する各当事者において、帰属割合やその決定方法を契約や協定書において事前に定めることの重要性が指摘されてきた<sup>19</sup>。

### 第3. 大学・研究機関の知的財産

#### 1. 大学に関する知的財産を巡る動向

研究や事業を共同する相手が企業ではなく、大学の場合には、大学法人に特有の事情や規制を踏まえた対応が必要となる。特に国立大学については大きな制度変遷が存在してきた。全体的な潮流として、寄付講座・寄付研究部門のような形で行われていた企業と大学の間のプライベートな関係性が、1980年代以降に制度化され、特に90年代以降ベンチャー企業支援の隆盛をはじめとする社会経済の動向<sup>20</sup>を反映し、法令やガイドラインの整備を進められ、今日に至るという整理ができる。もっとも、1980年代以前にも知的財産と大学の関係性についての議論はされていなかったわけではない。例えば、1980年代以前の学術審議会の答申である「大学教員等の発明に係る特許等の取扱い」において、学術研究と特許の関係について整理がされ、特別の研究費や設備が投入された場合に限って、国立大学の場合には教員等の使用者である国による特許権の取得をすべきとの整理がされていたことが指摘されている<sup>21</sup>。その後も大学の研究成果を特許に権利化し、産業界の活用を通じた経済成長を実現するという政策目標に基づき、様々な法制度が整備さ

16 経済産業省＝文部科学省「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】」([https://www.meti.go.jp/policy/innovation\\_corp/cross\\_appointment/200626\\_crossappointment\\_tsuiho\\_r.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/cross_appointment/200626_crossappointment_tsuiho_r.pdf) (2025年8月21日・最終閲覧)) 1頁 (2020年)。経済産業省「「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」に関するFAQ」([https://www.meti.go.jp/policy/innovation\\_corp/cross\\_appointment/crossappointment\\_faq.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/cross_appointment/crossappointment_faq.pdf) (2025年8月20日・最終閲覧)) のQ1-2にあるとおり、法的には在籍型出向であり、社会保険料等の調整が行われるものであって、制度として新たに創設されたものではない。

17 経済産業省＝文部科学省・前掲注16) 11頁。

18 株式会社三菱総合研究所「クロスアポイントメントを実施するための手引」16-21頁 ([https://www.mext.go.jp/content/1404593\\_002.pdf](https://www.mext.go.jp/content/1404593_002.pdf) (2025年8月20日・最終閲覧)) (2018年)。

19 深津拓寛＝松田誠司＝杉村光嗣＝谷口はるな『実務解説職務発明』192頁 (商事法務、2016年)。

20 澤田芳郎＝西村由紀子「日本の産学連携」(玉井克哉＝宮田由紀夫『日本の産学連携』9-31頁) 12-13頁 (玉川大学出版部、2007年)。

21 相澤英孝「大学と特許」ジュリストNo.1405, 106頁 (2010年)。

れてきた。1998年に制定の大学等技術移転促進法（いわゆるTLO（Technology Licensing Organization）法）はその代表例とされる<sup>22</sup>。

反面、以上の流れは、知的財産をはじめとする大学の外側の制度のみによって動かされてきたものではない。特に国立大学については、2003年の国立大学法人法によって、国立大学は国立大学法人となった<sup>23</sup>ことから、法人格を有する国立大学法人が特許の帰属先となり得るようになった。もっとも法人化以降も、ライセンス料の徴収を大学の業務とどのように位置づけるのかという点は、研究者への適正な配分も含めて議論され続けた<sup>24</sup>。

また、株式の取得等についての制限も国立大学法人の特徴として存在する。国立大学法人法35条の2が準用する、独立行政法人通則法47条及び国立大学法人法33条の5第2項との関係から、特にスタートアップとの株式や新株予約権を通じた連携に対して、事業や研究の共同の選択肢の制限が存在してきた。公立大学法人についても、国立大学法人に準ずる形で制度設計が進められ、地方独立行政法人法68条以下に、その組織運営等に関する定めが特例として置かれている。地方独立行政法人法にも、独立行政法人通則法と同様、株式の取得等についての制限が存在する。そのため国立大学と一括して、株式取得の制限を緩和する措置が、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（以下「科学技術イノベーション促進法」という。）34条の5第1項及び同法33条の4第3項により採られてきた<sup>25</sup>。具体的には、科学技術イノベーション促進法34条の4において「成果活用事業者」と定義されている、大学の研究成果の社会実装を行おうとする事業者の株式取得が緩和された。現在では、例えば大学が有する技術をライセンスし、その対価をベンチャー企業から新株予約権や株式の形で取得する、という共同の在り方が可能となっている<sup>26</sup>。

近時の大学と知的財産を巡る、ガイドラインの制定及びその内容は、知的財産と大学の制度の交錯を踏まえつつ、知的財産権の活用が不十分である状況の中で議論がされている。具体的には「大学知財ガバナンスガイドライン」（以下「ガバナンスガイドライン」という。）と「大学等研究者の転退職時の知財取扱い指針」（以下「転退職ガイドライン」という。）が、近時、策定された。その背景の問題意識として、大学における事業化や社会実装に向けたマネジメント体制の不足等を要因とする、大学の研究成果としての知的財産権の活用が不十分という状況が指摘されている<sup>27</sup>。以上の流れを踏まえると、知的財産権の活用について、大学の体制・制度に着目した横断的な対応が求められている状況が存在すると考えられる。

ガバナンスガイドラインでは、従前から行われてきた、大学知的財産のライセンス対価にスタ

22 西澤昭夫「産学技術移転のための大学における組織イノベーション」日本知財学会誌Vol.2, No.1, 30頁（2005年）。

23 塩野宏「国立大学法人について」日本學士院紀要60巻2号67頁（2006年）。

24 石埜正穂「大学の研究と職務発明制度」パテントVol.67, No.9, 88頁（2014年）。

25 なお、同法では研究開発法人についても対象とされている。

26 経済産業省「大学による大学発ベンチャーの株式・新株予約権取得等に関する手引き」（[https://www.meti.go.jp/policy/innovation\\_corp/start-ups/tebiki\\_report\\_rev.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/start-ups/tebiki_report_rev.pdf)（2025年8月21日・最終閲覧））6-7頁（2019年）。なお、私立大学法人については、私立学校法19条により、研究設備の充実や父母等への負担軽減の趣旨から、収益事業について教育に支障がない限り、私立学校法人において行うことが認められる（松坂浩史『逐条解説 私立学校法 四訂版（暫定版）』160-161頁（学校経理研究会、2024年））。国立大学に比べると制約は少ない一方、経済産業省の前記手引の序文では、そうした状況である私立大学法人でも株式取得等が諸外国に比べると少ないという点が指摘されている。

27 知的財産戦略本部「知的財産推進計画2025」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/2/chitekizaisan2025/pdf/suishinkeikaku.pdf>（2025年8月21日・最終閲覧））64-66頁（2025年）。

ートアップの株式を引き受けるエクイティの活用などが強調された。さらに転退職ガイドラインでは、実際に発明を創出する人材の観点が強調されている。後者の人材に着目したガイドラインは、従前の制度整備の中でも、十分な知的財産の利活用がされなかった状況を反映し、制度から人材に着眼点を映したものと解され、注目される。

## 2. 大学・研究機関における知財法務と労働法務

### (1) 大学・研究機関における知的財産法務の特色

所属機関である大学や研究機関の活動目的における公益性の高さ（企業と比べた場合の経済活動の優先度の低さ）や、人材の流動性の高さは、大学における知的財産を特徴づける背景事情となっている。

特に後者は、人材と知的財産の交錯という視座により影響する点であり、大学で発生した知的財産権の管理に影響してきた。大学研究者の人材流動性は一般的に高く、多くの研究者が様々な大学や研究機関を行き来するキャリアをたどる。こうした移動が行われるため、所属組織の変更が頻繁に行われ、その対応が必要とされてきた。この点について転退職ガイドラインでは、知的財産権の転退職時の処遇について、5つの類型を用意する。具体的には、①転職前の大学から転職後の大学に権利を譲渡し転職後の大学に帰属させる類型、②転職前の大学に引き続き権利を維持させる類型、③転職前の大学と転職後の大学の共有とする類型、④転職前の大学と転職後の大学がいずれも権利を放棄する類型、⑤研究者自身に権利を返還する類型である<sup>28</sup>。

転退職の際に、純粋な営利企業の場合には、本連載でも既に見てきたように、情報の持ち出しや競業を制限することを通じ、機微にわたる情報の漏洩を防ぐことが重要となってきた。他方、経済活動の優先度の問題上、大学における知的財産やデータについては適切な社会実装によって普及させるべきとの要請も強い。そのため、大学における知的財産の管理や、共同研究によって共有する知的財産権を取得する企業においては、こうした大学における知的財産権に係る事情を踏まえた対応が必要となる。

### (2) 大学・研究機関における労働法務の特色

大学とその従業員との間の労務提供についても、通常の労働契約が締結される。例えば、京都地判令和5年5月19日（令和3年（ワ）第997号）では、大学の教員について、就業規則も踏まえ、労働契約法19条に基づく、雇用の更新期待に関する議論<sup>29</sup>が判断された。京都地判令和6年5月14日（令和2年（ワ）第1858号）でも、機密情報の持ち出しなどの行為をした事務職員に対して、就業規則に基づく、懲戒処分の適法性が検討されている。

もっとも、大学の教員等の任期に関する法律（以下「任期法」という。）に見られるように、大学教員等については、特殊な労働法規が妥当してきた側面がある。例えば、任期法4条1項各号に該当する場合、同法5条によって、事前に規則を定めておくことで、労働契約に任期を定め

28 内閣府知的財産戦略推進事務局「大学等研究者の転退職時の知財取扱い指針」([https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/2/kenkyuusha\\_kentoukai/pdf/sisin.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/2/kenkyuusha_kentoukai/pdf/sisin.pdf) (2025年8月21日・最終閲覧)) 5頁(2025年)。

29 有期の雇用契約について更新を拒絶する雇止めは、更新しない観念の通知として把握されるため、解雇に当たらないことから解雇規制に概念上は服さない一方、労働者と使用者の間の継続的な関係性を踏まえた雇止め制限法理が形成された。その成文化が労働契約法19条と整理されている（以上につき荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一『注釈労働基準法・労働契約法 第2巻』544-545頁〔木南〕（有斐閣、2023年））。

ることができる。また、任期法7条1項では、労働契約法上の有期雇用の無期転換に必要な通算期間を労働契約法18条1項の5年間から10年間に延ばしている。テニユアトラックのための業績審査のために必要な期間が5年では不足することが、その趣旨として整理されてきた<sup>30</sup>。また、企業のイノベーション人材に見られるように、大学や研究機関の研究者についても、その労務内容の性質上、労働時間規制が緩和される場合がある。例えば、近時の松山地判令和5年12月20日（令和2年（ワ）第200号、令和2年（ワ）第383号）では、専門業務型の裁量労働制の導入が問題となり、注目を集めた。

また、大学・研究機関における、いわゆるアカデミック・ハラスメントの問題も近時、社会的なコンプライアンス意識の高まりの中で問題化してきた。裁判例でも、特に学生と研究者間でのハラスメントが問題とされ、研究機関等による適切な処分が問題となる例が散見される。例えば、名古屋地判令和3年1月27日（平成31年（ワ）第1665号）では、手続的な瑕疵などによって懲戒処分が無効とされているが、端緒となったのは学生に対するハラスメントが問題となっていた。

以上のような、労働法務の動向に表れている、研究関係人材の流動性にも影響する特殊な労務上の地位や、研究・教務活動に関するコンプライアンスの高まりは、大学における知的財産を考える上で欠かせない要素となりつつある。

### 3. 紛争事例とリスク対応

#### (1) 研究成果の公表を巡る問題

大学・研究機関の研究者の関与する研究では、その成果の発表について、研究者と企業サイドで、公表の可否<sup>31</sup>やタイミングを巡る対立が生じるリスクがある。学究上の意味からすれば、研究成果は世に公表されて議論の対象とされる必要がある他、研究資金の獲得やポストの確保の関係から公表を早期に行うことが必要な立場に置かれている研究者も少なくない。他方、企業側は公表の時期についての戦略や機密保持の関係で、意見が一致しない場合も存在し得る。その結果、公表については一般的な共同研究開発で規定されることもあるが、大学・研究機関の研究者と企業の間では、より紛争の契機を有するものと解される。

知財高判平成22年8月4日（平成22年（ネ）第10029号）では、共同研究の成果物である研究成果報告書の著作権が問題とされた。当該事案では、共同研究開発契約の締結の経緯や、研究員の役割、報告書の内容等を踏まえ、共同研究が研究員と委託した行政との間での契約に基づいて行われたとして、当該契約に基づき研究を行う義務を負っていた大学側の研究者として参加した研究員についても、その従業者として契約に従った義務を履行するものであるとして、職務著作の成立を認めた。

なお、判決では学問の自由の観点から、「学問の自由の保障をもって職務著作の規定の適用が制約されることにはならない」との理由付けも示されているが、この点についてはあくまで共同研究への参加の過程を問題とした事例として理解すべきとの見解がある<sup>32</sup>。また、この事案では原告である研究者が懲戒処分を受けたことが原判決で認定されている。研究者との間での労務紛争が生じた場合、付随的に被処分者側から研究成果に対して知的財産権が行使されるリスクがある点には注意を要する。

30 大内伸哉「判批」ジュリストNo.1482, 5頁（2015年）。

31 知財高判令和7年2月13日（令和6年（ネ）第10058号）では、共同研究の成果物の公表について承諾が必要となっていたことから、共同研究の成果の範囲が問題とされた。

32 内田剛「判批」著作権研究No.38, 282頁（2011年）。

## (2) 研究成果の帰属を巡る問題

大学と研究者の間の発明については、通常の労働者のように職務発明規程によって調整がされている。もっとも、企業での発明に比べて、研究者は自身の発明について、自身のものという意識が強いという点が指摘されてきた<sup>33</sup>。職務発明との関係では、東京地判令和6年2月8日（令和4年（ワ）第7377号）では、職務発明について大学側で審査して承継しなかった発明を、研究者が外部の企業に出願を持ちかけたことが認定されている。大学で創出された知的財産について、企業との出願や研究の合意の相手方になるのは、大学や研究機関には限られず、直接に研究者となる場合があり得る。

また、通常の企業間の共同研究開発と同様、企業と大学や、研究者との間で、帰属が問題となる場合がある。大阪地判令和6年11月7日（令和4年（ワ）第9696号、令和4年（ワ）第10968号）では、医療法人に国立大学の教授が取締役を兼務するバイオベンチャーが産学連携に参与する公益法人の関係者を紹介して行われた、共同研究開発によって創出された知的財産の帰属が問題とされた。当該事案では、特に研究機関や産学連携に特有の問題はないといっている。

もっとも、成果が大学に帰属してから、人材の流動性の高さから、研究者の所属が変わった場合、大学に帰属した発明を別の大学で実施できるか、あるいは社会実装の支障となるかという問題が生じることは想定される。この点について、iPS細胞に関する特許第6518878号に関して、裁定請求2021-1号との裁定請求事件が提起され、社会的な注目を集めた。本件では、特許発明の発明者であった研究者を代表とする、スタートアップ企業及び当該スタートアップを支援していたベンチャーキャピタルが、共有特許権者となっていた大学及び企業に対して裁定実施請求をした。事案としては、最終的に和解で終了している。企業間の共同研究開発契約において、企業内部での合理的な措置が定められる場合があることは前記のとおりだが、本件では、企業・大学の間での臨床試験のための事業化の際、発明者である研究者との関係で紛争が生じたという点は留意する必要がある。大学への権利の移転後、所属が変わった研究者との間で、研究成果の社会実装が妨げられることでトラブルとなることが懸念され、研究者と大学の関係性については人材の流動性が高い一方で、長期的な関係性も視野に入れた権利処理をする必要性が高まっていると考えられる。

さらに、研究の過程で学生が関係している場合には、学生・研究員、そして組織としての研究機関と企業との間で、より関係性が複雑化する。医薬・バイオ分野では実験において学生の関与と、それに対する教授の指示が行われる場合もあり、具体的な発明者性の認定が問題となりやすい。例えば近時の例でも、知財高判令和3年3月17日（令和2年（ネ）第10052号）では、大学教授と製薬企業に対して、学生であった者が、自身への特許権の帰属を主張し、訴訟を提起したという事案であった。前記の東京地判令和6年2月8日の事案でも、学生であった者による請求が行われている。学生によって創出された知的財産は通常、職務発明には該当しないとされているが、適切な交渉によって任意に大学の職務発明規程を適用する合意をすることは可能と考えられている<sup>34</sup>。前記のコンプライアンスの高まりの中、アカデミック・ハラスメントの問題にも留意しつつ、外部の企業との知的財産の適切な利活用のための処理が行われる必要がある。

33 高橋淳＝松田誠司『職務発明の実務Q&A』240頁（2018年、勁草書房）。

34 時田稔「学生の発明の特許を受ける権利の大学への移転」知財管理Vol.69, No.10, 1357-1361頁（2019年）。

### (3) 公的資金と研究設備

大学や研究機関での研究について、補助金が支出されることは少なくない。他方、公的資金等が投入された研究については、例えば日本版バイドール法と呼ばれる、産業技術力強化法17条のように、創出された研究成果に関する知的財産権について、一定の制約が及ぶ場合は少なくない。研究設備についても、同様の制限が補助金等の投下された場合には働くことがある。設備が研究施設等に固定される一方で、人材は流動的に移動する場合、設備に関連して取得されてきた知見や情報がある場合、移動する人材と、設備を保持する組織・機関の側との紛争が生じ得る。

こうした公的資金の投下された研究設備について、知財高判令和6年2月9日（令和5年（ネ）第1657号）では、研究者と国立大学法人法に基づいて設立された大学共同利用機関法人との間で紛争となった。なお、別件訴訟（水戸地裁土浦支部平成31年4月24日（平成28年（ワ）第253号））において、研究機関側から研究者に対する引渡請求が、問題となった設備の一部について行われたことも原判決では認定されている（大阪地判令和5年7月3日（令和2年（ワ）第12387号））。

研究者側は、機械設備に化体した機密情報の保護という理由付けで、実験装置の使用差止めを請求した。原判決では、営業秘密が特定されておらず、装置自体も共同研究の用に供されているとして、営業秘密該当性が否定されている。また、科研費の取扱規則の解釈も議論されており、研究者側は、当該装置を研究機関に科研費に関する規程に従って寄付した場合にも、所定の場合には返還する必要があるため、装置に化体した情報を機関側で自由に使用できないと主張していた。裁判所は、科研費の取扱規程の内容上、「補助事業期間中のルールであり、かつ、研究機関の定めに従い、別の研究等で使用することも差し支えないことを定めたもの」として研究者側の主張を否定した。以上については、控訴審でも同様の結論が示されている。知的財産権について帰属や、バイドール法との関係での制約などには留意を払われることは多いところ、上記のように研究装置や設備を巡ってトラブルが生じ得る点にも注意を要する。

## 第4. おわりに

産学連携について、研究者の異動に伴う、知見・見識の移転が問題となることが少ない状況にあり、知財・労務の相互からの検討が必要な局面は増えている。さらに、共同研究の場面でも、発明やその基盤となる研究といった事実行為を行うのは従業員などであり、法人である企業間の契約関係を形成する際、人材管理の問題を無視することはできない。

ここまでに見た、機密情報の保護や、グループ単位での人材や情報の管理、研究や事業の共同といった対応は、管理・保護が越境的・国際的に問題となる場面においては、考慮すべき問題が、より複雑になる。そこで、今回は、今回までに検討した内容について、国際的な場面でのどのように対応が変容するのか、という点について検討を行う。

（以下、次回に続く）