

CONTENTS

1. 秋季シンポジウム開催報告
2. 産学連携学会 関西・中四国支部の設立と第一回研究・事例発表会の報告
3. シルクサイエンスの過去、現在、未来
4. 産学連携のための知的財産セミナー  
大学知的財産戦略の知ったかぶりミニ知識（第6講）  
職務発明規則（2）
5. 編集後記

発行日 2009年1月5日

発行所 〒182-0026 東京都調布市小島町1-11-6 エンケ102

(株)キャンパスクリエイティブ調布ランチ内

特定非営利活動法人 産学連携学会 事務局

連絡先 Facsimile 042-490-5727 E-mail j-sangaku@j-sip.org

発行者 伊藤正実 編集主幹 山口佳和

編集 池田裕一 今井貞子

## ■ 秋季シンポジウム開催報告

平成21年11月30日 川崎市産業振興会館にて、産学連携学会 秋季シンポジウムが開催されました。今年度の秋季シンポジウムは、「産学連携の最前線」と題して、中小企業の産学連携はどのようにしたらうまくいくのか？について、いくつかの成功事例をもとに、その成功要因について活発な議論が行われました。

産学連携学会会長 伊藤正実先生の主催者挨拶、川崎市産業振興財団理事長 君嶋武胤氏の来賓挨拶に続き、基調講演では、タカノ株式会社 相談役 堀井朝運氏より、積極的に産学連携へ取り組み、下請け中小企業から数多くの新規事業を成功させ、東証一部上場を果たされた経緯や成功要因についてお話いただき、会場からの多くの質問が寄せられました。



(写真：(2009年11月30日) 主催者挨拶  
産学連携学会会長 伊藤氏)



(写真：(2009年11月30日) 基調講演 タカノ(株) 堀井氏)

パネルディスカッションでは、日本立地センター立地総合研究所 主任研究員 林聖子氏のコーディネートのもと、(株)長津製作所 代表取締役 牧野俊清氏、(株)アステム CEO 鈴木光氏、公立ほこだて未来大学共同研究センター 参事 宮嶋克己氏、新潟大学地域共同研究センター 准教授 川崎一正氏、タカノ(株) 相談役 堀井朝運氏をパネリストに迎えて、「産業界から見た産学連携の成功要因～大学との連携による制約条件～」について、事例紹介とディスカッションが行われました。



(写真：(2009年11月30日) パネルディスカッション1)



(写真：(2009年11月30日) パネルディスカッション2)



(写真：(2009年11月30日) (株)長津製作所 代表取締役 牧野氏)



(写真：(2009年11月30日) (株)アステム CEO 鈴木光氏)

それぞれの立場からの産学連携のメリット・デメリットや課題などについて多くの意見が出され、産学連携をイノベーション創出に繋げるための制約条件の明確化、更にはいくつかの産学連携の成功事例を生み出す要因が抽出され、今後、産学連携活動を進めていく上で非常に重要な情報交換の場となりました。

(いまい・さだこ/正会員 東京都)

## ■ 産学連携学会 関西・中四国支部の設立と 第一回研究・事例発表会の報告

関西・中四国支部代表 島根大学産学連携センター

北村 寿宏

平成 21 年 12 月 4 日に島根県松江市にある松江テルサで設立準備総会を行い、無事、関西・中四国支部の設立が承認されました。

当日の午後には、支部の初めての事業となる第一回研究・事例発表会を開催しました。

この発表会は、地域が共有する課題を解決し産学連携の促進に向けて、産学連携の事例や研究成果について情報交換を行い、かつ、地域内の会員の交流を深めるために、当該エリアの方々が気軽に産学連携の事例の紹介や様々な研究の発表ができるように企画しました。

この発表会には、合計 42 名の方に参加していただき、14 件の事例や研究紹介が行われました。支部エリア内だけでなく、東京や熊本、大分などと遠くからのからも参加していただき、関心の深さが伺われました。各発表での質疑は非常に活発で、参加者の情報交換や交流が促進されたようです。

発表会の後には、懇親会を設け 29 名と多くの参加を頂き、発表会では足らなかった議論の続きが行われました。

今後も事例紹介を中心とした発表会を続けていくことで、支部内の交流や情報交換の促進に務めていきたいと考えています。皆様のご協力をお願いします。

当支部の活動につきましては、下記ホームページをご覧ください。<http://www.sgrk.shimane-u.ac.jp/j-sip-B150/>

(きたむら・としひろ/正会員 島根県)



## ■ シルクサイエンスの過去、現在、未来

産学連携学会会長

群馬大学 共同研究イノベーションセンター 教授

**伊藤正実**

産学連携学会が後援したイベントのひとつである「シルクサイエンスの過去、現在、未来」は、群馬大学の研究会のひとつである群馬大学ファイブバイオプロセス研究会と富岡市によって、平成21年10月29日に富岡製糸場で開催された。群馬大学では、様々な研究会を軸にして産学官連携活動をおこなっており、同研究会はそのうちのひとつである。

この研究会は、群馬の養蚕業の歴史・土壌を理解した上で、現在の産業のパラダイムシフトに貢献することを目指した新材料開発をおこなうことを目的としている研究会である。今回のイベントは、世界遺産暫定登録リストに記載のある富岡製糸場の東繭倉庫で開催されており、これは同研究会の活動の趣旨から見ても絶好の会場であると言えよう。

会場は明治5年に建てられた、かつて繭を貯蔵した倉庫であった。ここで聴衆は、ビール箱を並べた上に敷いてある長板の上に並んで座って発表を聞いた。発表の内容は、蚕やシルクに関する将来の技術に関する群馬大学工学部の教員の講演が4件最初にあった。聴衆は、繊維以外の新しい”シルクプロテイン”による新産業創出の可能性を、過去の日本の養蚕業と繊維業の興隆と衰退に思いをはせながら聞いた事であろう。また、群馬県の養蚕業や繊維業が何故、興隆しそして衰退していったのか、また、これを背景にする群馬県で、今、盛んな自動車を中心としたものづくり産業は今後どうなっていくのかといった、社会科学的な見地からの講演や、世界遺産登録に向けての現状と課題についての講演もなされた。

懇親会は、同製糸場のなかにあるブリューナ館でおこなわれた。ブリューナとは人の名前が富岡製糸場設立に貢献したフランス人のお抱え技術者である。同館はかつてブリューナが住んでいた家を改装し、その後、講堂として用いられた建物である。本来であれば、これも富岡製糸場の一部であり、飲み食いのご法度の場所であるが、富岡市の好意により、特別に懇親会を開催することを許された。普段は、一般の見学者が入るところも出来ない場所である。参加者は、滅多に出来ない経験をここで出来た訳である。

(いとう・まさみ/正会員 群馬県)



(写真：(2009年10月29日) 富岡製糸場入口)



(写真：(2009年10月29日) 会場内)



(写真：(2009年10月29日) 発表の様子)

## 産学連携のための知的財産セミナー

### 大学知的財産戦略の知ったかぶりミニ知識 (第6講)

足立和成

#### ■職務発明規則 (2) ■

前回、特許法 35 条の改正によって、職務発明の問題は法的には知財マターだけでなく労務マターにもなったと私考えていることを述べました。今回は何故私がそう考えるのかをお話しようと思います。

大抵の組織の場合、職務発明規則は雇用契約もしくは就業規則の一部になっています。雇用契約は従業員が雇用される際に使用者と結ぶものですから、一旦締結されれば通常は従業員が知らないうちに変更されるようなことはありません。それに対して就業規則は、原則として使用者の都合によっていつでも変更できることになっています。就業規則の制定は使用者の経営権の一部なのです。ただ、労働基準法 89 条と 90 条により、従業員が常時 10 名以上働いている事業所においては必ず就業規則を定めなければならない、事業所の従業員の過半数を代表する者もしくは従業員の過半数を組織する労働組合のその就業規則に関する意見書とともに、それを所轄の労働基準監督署に届け出ることが義務付けられています。労働基準監督署は、届け出られた就業規則を見て、法律に照らして適切でない部分があれば使用者に修正を求めたりしますが、たとえ事業所の過半数労働者代表がその意見書でその就業規則に反対の意思を表明していても、問題にはされません。

しかしだからと言って、好条件の就業規則を提示して従業員を雇用しておいて、後から使用者がその就業規則を従業員にとって不利益となるように一方的に変更することを無条件に許してしまえば、雇用契約というものが意味をなさなくなってしまいます。多くの判例がこうした就業規則の「一方的不利益変更」について出ていますが、そこでは、使用者が就業規則のそうした変更を行えるのは、そこに相当の「合理性」がある場合に限るとされています。この「合理性」の中身としては、業績悪化などの経営上のやむを得ない事情や、事業所の従業員を代表する者(労働組合)の合意が得られていること、従業員の被る不利益の程度が社会通念に照らして明白な受忍限度にあること、さらにはその不利益に対する代償措置が講じられていること等が挙げられています。(注:平成 20 年 3 月に施行された労働契約法 10 条は、それら判例を

遂に法律の条文として確定させました。)

ですから職務発明規則が就業規則の一部である場合、発明補償金の大幅切り下げのような「一方的不利益変更」にも、司法の場でこの考え方が適用される可能性は低いと私は考えています。新しい特許法 35 条で、使用者が従業員から譲り受ける職務発明の「相当の対価」の算定基準の合理性が労使間の協議の状況などに拠ることになったことも、労働法と類似の考え方がその根底にあると思われるからです。山形大学の職務発明規程はその第 21 条で「この規程を改正するときは、過半数の職員等又はそれを代表する者から書面による同意を得なければならない。ただし、知的財産の帰属及びその決定手続にかかわる変更を伴わない軽微な字句の修正については、この限りでない。」としています。これも特許法 35 条の立法趣旨をそう解釈したためです。(山形大学は HP でその職務発明規程を公開していますので、興味のある方はご覧下さい。

<http://www.crc.yz.yamagata-u.ac.jp/syokumu.htm>

(あだち・かずなり/正会員 山形県)

#### 編集後記

今年度、第 2 号のニューズレター発刊となりました。秋季シンポジウムをはじめとして、いろいろなイベントが開催されました。活発な議論の様子が伝わればと思います。

原稿をお寄せいただきました皆様(心より感謝申し上げます。