JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	学生の発明帰属に関する国際比較研究
Author(s)	加納, 信吾
Citation	年次学術大会講演要旨集, 36: 437-442
Issue Date	2021-10-30
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/17918
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｃ０４

学生の発明帰属に関する国際比較研究

○加納信吾（東京大学）

1. 背景

1.1. 国立大の知財管理システムでの学生発明

国立大学の独立法人化に伴う特許帰属の明確化：「大学等技術移転促進法」（1998 年）及び「産業活力再生特別措置法」（1999 年施行；2003 年改正：日本版バイドール法と通称）が制定され、こうした法整備を背景に、大学の技術移転を取り組む TLO が逐次設立されるなど、大学における研究成果の民間等への移転システムの整備が急速に図られたが、この流れの中で、学生の発明については、総合科学技術会議が設置した知的財産戦略専門調査会が 2002 年 6 月 13 日に公表した『知的財産戦略について中間まとめ』にて、特段の取り決めがあるケースとして、「学生が研究者又は研究支援者として雇用されている等特定の状況のもとで創造された場合にあっては、民法 90 条（『公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする 法律行為は無効とす』）の規定に配慮しつつ、当事者間（学生と大学の間）の契約等に基づいて機関帰属とすることを原則とする方向で検討を進める」べき、と提言されたが[1]、雇用関係にない場合についての言及はなされていなかった。

2004 年の国立大学の独立行政法人化により、国立大学が法人格を取得し、権利義務の帰属主体となることが可能となり、国立大学法人の業務として、研究成果の活用を促進する業務が法律上明確に位置づけられ、主体的に技術移転やインキュベーション業務を行なうようになった。この流れの中で、特許庁は 2003 年 8 月、文部科学省の質問に回答する形で、大学規程における「職務発明」の定義を、特許法第 35 条の職務発明の定義に対し一致させ又は狭く定義すること、発明者に発明の届出義務を課すこと、職務発明については大学が権利を承継すること、承継に対し従業者へ対価を支払うこと等を規定しておくことが望ましいと回答している[2]。

新しく導入されたシステムに対して、総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会では、平成 18（2006）年 4 月から検討を開始し、報告書「知的財産戦略について　－大学等の知的財産活動の推進を中心に－」(平成 19 年 5 月 18 日)の中で、「大学などの知的財産の活用と促進」の章の中で「共同研究における学生の位置付けを明確化する」ことを要請した[3]。特に、産学の共同研究等に参画するポストドクターや学生の位置付けを明確化し、産学連携を促進するため、共同研究等におけるポストドクターや学生が参加した場合の知的財産権の帰属や守秘義務について、大学等がルールを整備する上で参考となる事例や留意点を整理した基本的考え方を、平成 19 年度中にとりまとめ周知するよう要請した。同時期、首相官邸知的財産戦略本部が提出した「知的財産推進計画 2007」（平成 19 年 5 月 31 日）[4]に対して、社団法人国立大学協会がパブリックコメントとして、「知的財産推進計画 2007」の策定について（要望）（平成 19 年 2 月 21 日）を内閣府特命担当大臣に提出し、学生・ポスドク等の共同研究への参加のルール、リサーチツール、マテリアルトランスファー契約、大学におけるソフトウェアやデータベースなどのコンテンツ分野の知的財産に関する取扱いなど共通的課題について、関係者の意見を取り入れつつ、国として一定のガイドラインを示すことを要望した[5]。

このような動きは幾度かの改定を経て、報告書「大学等における職務発明の取扱いについて」（科学技術・学術審議会産業連携・地域支援部会、大学等における産学官連携リスクマネジメント検討委員会、平成 28 年 3 月 31 日）に結実している[6]。この報告書の中で、学生の発明について、「一般的には、大学等と雇用関係にない学生等（大学等の学生、大学院生及びポスドク等を含む。以下、同じ。）は特許法第 35 条に定める「従業者等」に該当しないため、学生等がした発明は職務発明には該当せず、当該発明に係る特許を受ける権利は、学生等に帰属すると考えられる。しかしながら、所定の研究プロジェクト（例えば、国の委託研究や企業との共同研究等。以下、同じ。）で学生等がした発明について、各大学等はそのポリシーに従って特許権等の活用の最大化が図られるよう、一元的に管理・活用することも含めて当該発明の取扱いを検討する必要がある。」として、公的・民間を問わずプロジェクトとして活動している場合には、プロジェクトの管理ルールに

学生も従うように管理することを求めている。

さらには、「したがって、各大学等においては、当該発明の取扱いについて、発明が創出された後に事後的に検討するよりも、事前に（例えば、研究プロジェクトに関与する前段階で）取決めをしておくことが望ましい。この場合、特にアカデミックハラスメントに留意する必要があるが、所定の研究プロジェクトにおいて学生等がした発明を大学等機関側に承継することに関する同意を、大学等が学生等に対してあらかじめ求めることは、学生等が研究テーマを自由に選択して、教育の一環として研究が適切に行える環境であること、その研究に係る特定の目的達成のために合理的な範囲での適切な譲渡契約内容となっていること、学生等に対して発明の取扱いについて十分に説明がされていることが満たされていれば、必ずしもアカデミックハラスメントに該当するわけではないと考えられる。なお、研究プロジェクトの参加に際して、学生等と取り決めるべき事項は、発明の取扱いのみならず、秘密情報の取扱い等も含めて種々の事項があるので、それらを一体的に取り決めることが望ましい。」として、研究成果が出る前に、事前の取り決めをしておくことを推奨している。

一方で、雇用関係にある学生に対しては明確に職務発明として扱えるとして、「なお、雇用関係の有無は、発明創出が期待される研究プロジェクトに対する給与支払実態により評価される。研究プロジェクトと関係がない金銭付与（例えば、ティーチング・アシスタント等の謝金といった、発明が創出された研究プロジェクトとは特段関係がない謝金等）は、少なくとも職務発明制度上の雇用関係の根拠として認められないと解されることに留意する必要がある。」として、学生の発明帰属についての一定の解釈を提示し、これに沿って各大学の運用方針も設定されていった。

しかしながら、このルール下においては研究プロジェクトの定義が不明確であること、雇用関係にない場合の取扱いとしては依然として不明が部分を残していること、かつプロジェクトに基づく場合の学生、教員、大学間の間で実施されるべき手続きの整備が進展していないことなどの課題を抱えていた。こうした中で、東北大学産官学連携推進本部は、報告書「学生等の知的財産権及び秘密保持の取扱いに関する調査研究について」（平成 20（2008）年 3 月）を発表しており[7]、学生の発明についての基本的な考え方は文献 6 に変更を加えていないが、実務的なプロトコールと各種文書の雛型（秘密管理規程、学生が共同研究に参加する際の誓約書、企業と大学の共同研究契約における学生の権利・義務に関する条項の雛型、発明譲渡契約説明書、発明譲渡契約書など）を整備している。

1.2. 既存研究

法曹界からも学生の発明問題についての報告があり、関水(2003)は、学生が研究室に所属して研究した際に発生する問題を整理するため、発明関与者が複数いる場合の発明人の特定問題をコントロールとして、学生の発明既存問題を論じる同時に、施設を提供する大学との権利関係から当該発明の出願人問題について論じている[8]。発明人の同定については、論文における共同著者との類似性を指摘しつつ、完全に同一ではないとし、学生の研究成果には、明確な学生の発明、研究グループによる共同発明、学生の発明とは認定しにくいものに類型化し、その判断は当事者間の話し合いにより決めるべきと結論づけているが、学生発明の類型化を提供している。また、学生と大学との関係については、教員の職務発明の範囲が広すぎると主張する既存文献を引用しつつ、職務発明と自由発明の境界を特許法第 35 条のみに依存して決めることに疑義を提示しながらも、雇用関係にはない学生は第 35 条の範囲外なので、全て自由発明とし、その例外が特別な研究費（プロジェクト）による発明であるという形で学生の発明帰属を説明し、独立法人化後の特別な研究費以外の学生の発明（自由発明）の帰属は、学生と大学に間で締結される「在学契約」に依存するとして、学生と大学の間での同意を前提とすべきとして結論づけている。

影山（2007）は、学生について職務発明規程を用いること（準用等）が可能か、可能とすると、どのような範囲・条件か、その根拠と留意点について検討している[9]。管理の対象となる学生の発明の範囲を、①大学職員と共同で行った発明（人的要件）、②大学の施設設備を用いて行った発明（物的要件），③大学、公的機関、または民間企業から共同研究により資金提供を受けて行った発明（資金要件）に限定すること、事前の同意を得る時期について，①入学時，②研究室配属時，③学外との共同研究契約時、公的助成の採択時もしくは当該プロジェクトに学生の参加が決まったとき、④発明を生じてその譲渡時に分けて、その可能性を論じており、問題の基本構造と論点を提示している。この中でも、特許法第 35 条を離れて、会社と従業員との契約に基づいて処理する方法に触れており、組織と個人の関係が、特許法第 35 条のみに拘束されるものではないとの見解を示しつつも、大学と学生の関係について同意を重視する立場をとり、米国では当然となっているにも関わらず、根拠を示さずに、入学時には同意

をとれないとの立場をとっている点が合理性を欠いているものの、職務発明と学生発明の関係からソリューションを３つに類型化している。

Nordheheden (1999)は、米国の学部大学生の発明帰属問題を扱った報告をしているが、この中で学部生を大学院生や教員と同様に扱う必要性を論じており、この前提には大学院生にはポスドクと同じように一定の雇用関係にあることが多く知財管理の対象となっているが、学部生は対象となっていないことが多く、発明に貢献できる例もあることから、大学院生と同様の扱いとするためのいくつかの方策を提言している。

1.3. 学生の発明帰属巡る新たな環境変化

上記の流れから、学生の発明帰属について一定の方針が示されたものの、学生の処遇、研究プロジェクトの関与、博士課程を支援する各種支援制度が博士課程学生の環境を激変させており、従来のルールで処理しれないケースや想定していなかった状況への対応が求められはじめた。

第一に、学生に大学との間で雇用関係やそれに準じる状況が発生する機会が増加した点である。助成金の申請フォーマットにある「プロジェクトで雇用する研究人材の育成計画」項目の中では、「本プログラムは、研究開発の実践を通じて、当該領域のスキルや所作を身につけた産学官民の多様な人材の輩出を目指しています。そのため、20～40 代の若手人材のプロジェクト参画や雇用を歓迎します」として、申請する助成金による博士学生を含めた若手の雇用を推奨するようになったことである。雇用関係に入る前に発明帰属についての理解がどれだけあるかは、研究倫理教育の徹底と同程度に重要であるにもかかわらず、ファンディングエージェンシー側にそうした問題意識があるような手続きと施策はとられていない。博士課程学生への支給は、これ以外の博士課程学生の支援制度でも発生している。文部科学省は、博士後期課程に進学する学生が減少し、博士号取得者数も、主要国の中で唯一減少傾向にあることや、優秀な学生が研究の世界に失望し、研究者を志望しないとの厳しい指摘に体操するため、令和３年度より「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」を創設し[1]、博士後期課程学生の処遇向上とキャリアパスの支援に乗り出している。この制度に採用されると、博士学生は月額 18 万円の給与と年間 24 万円の研究費が支給される。こうした新しい制度に加えて従来からある DC1,DC2 などにより奨学金を得ている場合は、当該学生が発明した場合の帰属は、雇用関係にある場合に準じるのか否かという点も課題である。

第二に、新しく設計された研究インターン制度が学生の発明の管理という観点からは、非常に多くの問題を引き起こすことが予想されている。文部科学省は博士後期課程学生のキャリアパス拡大に向けた取り組みとして、「ジョブ型研究インターンシップ制度」[2]を試験的に開始し、その高度な専門的知識や幅広い能力に対する社会的評価を適正なものにするとともに、研究開発現場に適用能力の高いより実践的な人材を育成することで、アカデミアのみならず、産業界へのキャリアパス拡大を促進し、安心して博士後期課程への進学を選択できる環境の実現を目指す（文部科学白書 2020）としている。このジョブ型研究インターンシップは正規の教育課程の単位科目として実施するという設定であるにもかかわらず、2 か月以上の長期間かつ有給で研究活動を行い、インターンとしての契約形態には、企業と学生が直接契約を締結する直接雇用型と企業と学生の間に大学が入り大学と学生が雇用契約を締結する共同研究型の 2 種類が想定されており、いずれの場合も、学生が発明を行った場合の対処が課題となっている。従来から企業との共同研究に学生が参画する場合には、大学教員と同様に発明を大学に譲渡することを前提に共同研究に参加させるという補助線を引いて参加させることは可能だが、雇用関係があり受給しながら大学の研究室の研究活動の一部を担うのか、全く別の研究を実施するのかでも事情は異なる。これらを場合分けした上で、大学と学生が締結する雇用契約においては職務発明として扱うように明記していくのか否かという課題がある。一方、学生と企業が直接契約を締結する場合、学生が研究インターン活動の成果として発明が創出された場合、その発明が、学生が保有しているノウハウや技術が大学の知的財産権や研究室のノウハウを利用した結果創出されたものとなる場合は、その発明の取扱いにも別途ルールが必要となることも想定されている。

第三に、日本の大学生が留学した場合あるいは海外の大学生が日本の大学に留学してきた場合に発生する、学生の発明帰属問題である。日本の大学に所属する学生が米国や欧州の大学に短期留学して研究滞在する場合、当該大学の訪問先の

---

[1] 科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業
https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/fellowship/1419245_00002.htm

[2] 文部科学省ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）（案）令和３年５月６日
https://www.mext.go.jp/content/20210506-mxt_senmon01-000014552_3.pdf

研究室と日本の大学の所属する研究室との間で共同研究契約がない限り、留学する学生は相手先の大学が学生に課す条件（留学先で実施した研究及び発明は全て大学に帰属する）に同意し署名する義務があるため、日本の大学での条件とは異なる扱いを受けることになる。滞在期間中の行った発明に関しては全て発明報告の義務があり、発明人として利益配分は発明の寄与に応じて保証されるが、出願人としての権利のコントロールは全くできないという条件に同意することになる。逆に米国の大学の学生が日本の大学に短期留学してくる場合には、日本の大学は短期留学の学生にはプロジェクト研究における発明譲渡の確約以外は、何の要求も行わないため、日本の学生と同様に任意による大学への譲渡を期待する他なく、学生の発明帰属を決めていないことが弊害となっている。

以上、日本の学生の発明帰属に関する状況をレビューしたが、日本の大学における学生の発明の帰属問題は、特許法第 35 条に該当しないので職務発明に該当しないという点からスタートし、雇用関係もしくはそれに準じた関係の場合に職務発明に準じるという形で整理しようとしていることが、管理方法を煩雑にしている原因と考えられる。そこで本稿では、大学の知的財産ポリシーとして教員と学生とを区別にせずに統一的に管理する米国のルールとその周辺状況を解析することにより、複雑になった日本の大学の知財管理を簡素化する方策を検討することを目的とする。

2. 分析方法

2.1. 事例の選定

欧米の代表的な大学のうち、教職員と学生を区別しない、一般政策をとっている大学の例として、ハーバード大学（Harvard University, 以下 H 大と略す）を選択し、同大学の Office of Technology Development（OTD）の WEB ページからポリシーに関する情報[3]を入手した。[4] スタンフォード大学も同様に学生全般を教職員とは区別せずに同一のルール下においているが、本研究ではこの類型は H 大を代表例として分量を考慮し今回の分析からは除外する。更に、学部生には特に言及せず、大学院生と教員にターゲットを絞りガイドラインを設定しているカナダのレスブリッジ大（University of Lethbridge, 以下、L 大と略す）の事例を取り上げる。同様のガイドラインはカナダにおいては University of Tronto, University of Manitoba, University of Alberta などで見られるが、L 大を代表例として分析事例とする。

2.2. 分析方法

以下の 5 の視点、①ルールの構造、②セグメンテーション（教員、大学院生、学部生、ビジターなどの区分）、③学生の発明に対する特別な取扱い、④知財の類型と利益配分システム毎の説明、⑤手続き・プロトコールにおける特徴、から事例を分析し、各々の海外大学の特徴について、文献 5,6,7 を参考にしながら、日本の大学と比較する。

3. 結果

3.1. ルールの構造

H 大の知財ポリシーは、イントロダクションの部分でポリシーの適用対象を定義し、以降のセクションで、知財種類別の章（発明・著作権・ソフト・マテリアル）、ロイヤルティの配分ルール、上位にある知財委員会の役割と権限を記載している。

L 大の知財ポリシーは、大学院ページに大学院ガイドとして、学生チェックリスト、学生と指導教員のためのガイドライン、知財ガイドラインの３つがセットの中のひとつとしてリストされており、大学院生に対して大学が要求する項目の一覧の中でルールが設定されている。[5]

日本の大学のルール体系との違いは、特に L 大との間にあり、そもそも学生を対象にしたルールを作成し開示している点が大きく異なっているが、学生への要求事項を一覧にしてチェックリストとして周知する中で学生に知財ルールを知らせる方法をとっている点が極めてユニークである。

3.2. セグメンテーション

H 大では、知財ポリシーのイントロダクションの部分で、「以下の方針は、大学の資金、施設、その他のリソースを使用する場合、また大学が管理する研究に参加する場合における、すべてのフルタイムおよびパートタイムの教職員、スタッフおよび従業員、学生、ポスドク、および非従業員に適用される。この対象には、所属する他の企業や機関への義務に関係なく、訪問研究者や企業に所属する人も含まれる。このポリシーの目的のために、これらの個人は「対象者」または「このポ

[3] Statement of Policy in Regard to Intellectual Property https://otd.harvard.edu/uploads/Files/IP_Policy_6-11-2019_(FINAL).pdf （access 2021/09/05）

[4] Office of Technology Development, Harvard University, Statement of Policy in Regard to Intellectual Property (IP Policy) https://otd.harvard.edu/faculty-inventors/resources/policies-and-procedures/statement-of-policy-in-regard-to-intellectual-property/ （access 2021/09/05）

[5] https://www.ulethbridge.ca/graduate-studies/ip-guidelines

リシーの対象者」と呼ぶ。」として、セグメンテーションをしない方法をとっている。

L 大では、学部生に対しては知財ポリシーを明示的に設定しておらず、大学院生と指導教員に対してのみ、知財ポリシーを設定している。

日本の大学との違いは明らかで、日本は教職員には周知しているが学生向けには周知しておらず、専門家会議で議論し報告書を出すにとどまっているのに対して、セグメントを設定せず、例外なしのルールで全体を網にかぶせるハーバード大方式はルールの簡素化という意味では日本の大学のルール設定においても参照したい部分である。L 大の方式は学生と指導教員をセットにして両方に対して同じガイドラインで説明していくというユニークさがあるが、現実的なトラブルは、学生と指導教員の間に起こるという想定下での対応と捉えることができる。

3.3. 学生発明に対する特別な取扱い

H 大では、対象者をセグメンテーションしていないため、学生発明に対する特別な配慮はない。

L 大では、知財ガイドラインとして、①学生と指導教員のための知財ガイドライン、②守秘義務契約書、③学生と指導教員の双方のルールの理解を確認するためのフォームの３つの文書が作成されている。①は、特許とは何かについて解説した後、状況別の発明に対する手続きを開設している。学生が大学と雇用関係にある場合（学生としての活動と従業員としての活動を仕訳けることを要求し、雇用部分での発明は大学のものと明記)、学生の研究が外部資金で支援されている場合（外部資金のルールに従う必要がある)、研究活動が指導教員もしくはグループとの共同研究である場合（学生の貢献の内容を明確にする）に分けてあり、共同執筆及び共同発明人の決定方法についても解説し、学生と指導教員の間のトラブル回避に努めている。また、③は、大学院生と指導教員のために、知的財産に関連する問題についての早期の議論を促し、トラブルを最小限に抑えるために同一文書に対する双方のコメント記入と署名を必要とするユニークな相互理解の認証フォームとなっている。

日本の大学との比較では、L 大の場合分けは日本の考え方と同様で、雇用関係の有無、プロジェクト研究である場合、それ以外で指導教員やグループワークの場合という区分自体は同じだが、決定的に異なるのはその区分自体をガイドラインとして、再度の言及になるが、大学院生、指導教員両者向けて同じ文書で周知している点にある。

3.4. 知財の類型毎の説明と配分システム

H 大では、知財の類型として、発明と特許、著作権、ソフトウェア、特許されないマテリアルに区分しており、各々については詳細な条件を規定している。配分については 2011 年 10 月 4 日以降の報告分について、ロイヤリティ収入から経費を差し引いた後の金額（純ロイヤリティ収入）に対して、学長 15%、学部 20%、学科やセンター15%、発明人などのクリエーター35%のシェアを設定している。学内研究資金をソースにした発明にはクリエーターに対する配分に変更はないが、所属組織への配分を減らして研究資金へ 10%を還流させるようにしている。

L 大では外部に対しては明確な開示がない。

知財の類型と収益配分についてはH大のケースは、日本の大学との間に考え方として大きな差異は見受けられない。

3.5. 手続き・プロトコール

H大では、担当部である技術開発局（OTD）は、このポリシーを実装するために必要な手順と文書を作成する責任を負い、OTD が推奨する実施手順は、知的財産委員会の承認が必要という組み立てとなっている。具体的な手続きは、Report of Invention のページで記載されているが、学内専用入り口となっていることから詳細なフォームは確認することできない。L 大も同様に外部からは手続き・書類・プロトコールの詳細は確認できない。

4. 考察

日米カナダの大学の国際比較から、日本の大学のルール作成に対して得られる示唆は以下になる。

第一に、対象をセグメンテーションしないことによる合理性である。契約自由の原則により、ポリシーとして掲げておくことで義務化している。H 大方式は例外なくカバーする方式で最も合理的かつ場合分けがないためシンプルなルールとなっている。学生と大学に間にあるルールとして入学時に同意したものと見なされることは重要である。

L 大のようにルールとして徹底させるための措置は別途必要と考えられるものの、特許法第 35 条にいう職務発明に該当しないからという考え方に拘束されるのみでは柔軟性を欠いている。組織と個人の間の契約自由の原則から見ると、後者は日本でも設定可能であり、世界各国の大学で採用されているルールが公序良俗に反することも想定しにくく、そうした懸念は極論として排除してよいものと想定される。アカデミックハラスメ

ントを懸念する意見もあるが、これに対する対策としては、L 大の学生・教員相互確認フォームが参考になると思われる。独立行政法人化した国立大学においても、入学時に学生に対して課されるルール一覧の中に、学生発明とその範疇・手続きを明記した文書を配布し、知財教育も実施していくこと方式をとることは十分に想定できる。企業間の提携契約の締結においても、ビジネス契約の自由度のほうが高く、特許法が規定していないことについては、契約自由の原則からビジネス契約の中で補助線を引いていくことはよく行われている。特許法第 35 条に呪縛された考え方に固執している間は、複雑なマネジメントを余儀なくされることから、日本の大学にもハーバード方式を採用することを強く推奨しておきたい。

第二に、H 大方式では、学生に対しては、雇用依存的にせずに人的・物的・資金的要件を満たせば、自動的に大学帰属とする一方、L 大は日本の文献 6 と同じ区分でありながら、実務上問題となる大学院生と指導教員の間の Co-authorship と Co-inventorship を同時に扱うという点が研究倫理と発明保護を連動させて処理するという意味で非常に優れた施策として評価できる。学生であるか否かの区分は、社会人学生というステータスも増えてきており、副業が広範囲に許容される社会となってくると区分方法としての有効性は今後不安定となることが予想される。大学に雇用されているか否かという判定も、様々な資金ソースの中で、外部資金源によるプロジェクトなのか否かの判定が難しい例もでてくると予想され、H 大方式のほうが、L 大方式よりもシンプルかつマネジメントしやすい。

第三に、学生、教員双方に対する発明管理システムについての教育を強化することである。L 大の３つの文書のうちの、①学生と指導教員のための知財ガイドラインと、③学生と指導教員の双方のルールの理解を確認するためのフォームは極めて有効な手段であり、日本の大学においても学生と指導教員の間での研究開始前におけるルール確認と合意形成のためのツールとしての相互確認書への双方の署名入り文書を提出する方式は検討されてもよい手法と考える。また、文献 7 で提言された学生の発明管理における各種手続きについては知財関係者には理解されたものの、大学教員個人レベルでの理解が浸透している状況にはないことから、学生の発明帰属のルールの設定と周知に合わせて、指導教員にも発明管理システムを学習してもらうのはよいことと考える。

5. 結論

日本、米国、カナダにおける学生の発明帰属の取扱いについて比較し、学生の発明を細かく場合分けする日本方式・カナダ方式と、学生と教員を区別せずに全ての発明関与者を一括ルールで管理するハーバード方式の比較の中から、日本の大学における次世代の発明管理ルールをデザインしていくための提案を実施した。

参考文献

[1] 総合科学技術会議, 知的財産戦略について 中間まとめ, 平成14年6月19日, 2002 https://www8.cao.go.jp/cstp/output/iken020619_2.pdf (access 2021/09/05)

[2] 佐田洋一郎, 初めて知財を担当する人のための大学知財の基礎入門, ぷりずむ, Vol.6, No.70, 2008

[3] 総合科学技術会議, 知的財産戦略について－大学等の知的財産活動の推進を中心に, 平成19年5月18日, 2007 https://www8.cao.go.jp/cstp/output/iken070518.pdf (access 2021/09/05)

[4] 首相官邸知的財産戦略本部, 知的財産推進計画2007, 平成19年5月31日, 2007 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/070531keikaku.pdf (access 2021/09/05)

[5] 首相官邸知的財産戦略本部, 「知的財産推進計画2006」の見直しに関する意見募集によれられた意見, No.23 （社）国立大学協会, 2007 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/070531/iken1.pdf (access 2021/09/05)

[6] 文部科学省科学技術・学術審議会産学連携・地域支援部会 大学等における産学官連携リスクマネジメント検討委員会, 大学等における職務発明の取扱いについて（平成28年3月31日）), 2016 https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2016/04/05/1369054_02.pdf (access 2021/09/05)

[7] 東北大学産学官連携推進本部, 学生等の知的財産権の帰属及び秘密保持の取扱いに関する調査研究について（平成20年3月）, 2008 http://www.rpip.tohoku.ac.jp/media/files/achievement/report/tohokuunvst.pdf (access 2021/09/05)

[8] 関水信和, 学生の発明と特許権に関する一考察, パテント, Vol.56 (10), pp.-27-34, 2003

[9] 影山光太郎, 学生の発明と職務発明, パテント, Vol.60(9.), pp.45-53, 2007

[10] Nordheren, K.J., Undergraduate Research and Intellectual Property Right, IEEE Transaction on Education, Vol. 42, No.4, pp.233-236,1999