

今どきの知財実務「周辺」の本音トーク



弁理士 長谷川 芳樹

私たちは今、時代や社会における常識的な考え方の枠組みが、革命的、劇的に大きく転換するパラダイムシフトの真ただ中にいる、らしい。そうであるなら、弁理士事務所が解決すべき知財実務「周辺」のテーマは多く、しかも重い。

弁理士事務所は「存亡の危機」に直面している、と言っても大袈裟ではない、と思える。中国の故事である「前門の虎後門の狼」に喩えると、前門の虎はインフレと人材不足の問題、後門の狼はAIの進化と普及である。

弁理士事務所が解決困難な問題に直面しているとしても、固定観念を捨てて発想を転換すると、このピンチは大きなチャンスにもなる。

仮に、物価上昇に見合う報酬増加を実現できれば、潜在力と意欲の高い人材を獲得し、これを日本の将来を担う有能な知財専門人材に育成することができる。

また、爆速で進化するAIを怯むことなく業務に取り込んで駆使する一方で、仕事の本質を理解した生身の弁理士らがAIでは置換できない付加価値をお客様に提供できるならば、弁理士事務所の未来は明るい。

まずは、物価上昇に見合う報酬増加によって「前門の虎」対策をすることだが、少なくとも創英にとっては、「後門の狼」対策も含めて前途は明るい、と考えている。

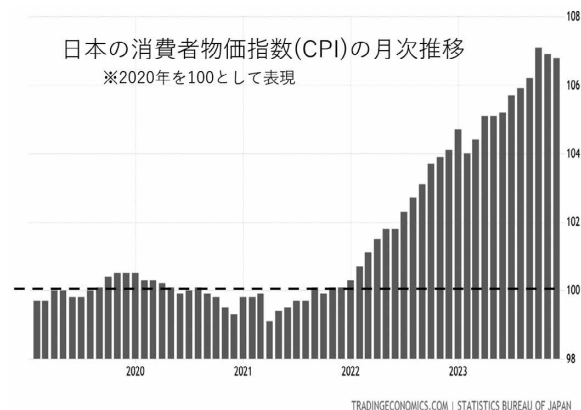
■物価上昇に見合う賃金・報酬の増加

インフレ(モノとサービスの価格上昇)を俯瞰するためには、ネットで取得できるグラフが有用である。〈図表1〉は、日本の消費者物価指数(CPI)の月次推移を2020年を100として棒グラフで表現しており、総務省統計局の公開情報から作図されたものを筆者が一部加工している。2022年から始まったインフレにより、日本の物価水準が継続して上昇していることは一目瞭然である。

インフレの原因や背景はさておき、20年以上もデフレ状態だった日本で物価上昇が継続すると、経済、社会、国民生活は大きな影響を受ける。国民の所得がインフレ以上に上昇すれば問題はないが、インフレを超える賃上げがなければ実質賃金はマイナスになる。

Haver Analyticsなどで確認できる統計データによる

〈図表1〉



と、日本の実質賃金は21カ月連続マイナスで物価上昇に追いついていない。日銀の生活実感アンケート調査(1月17日発表)によると、物価上昇に対する国民の実感は年率

16.1%にもなっている。本稿の執筆時点では今年の春闘の賃上げ状況は明らかではないが、物価上昇を超える賃上げを労組が経営側に求めるのは当然のことだろう。

個別企業において、経営側はコスト増になる賃上げを低く抑えたい、組合側は物価上昇を超える賃上げが欲しい、という思いが対立している。これを知財業界に当てはめると、知財サービスの需要者側である企業と、その供給者側である弁理士事務所の関係になぞらえることができる。そうだとすれば、〈図表1〉のように現在(2024年2月)の物価水準は2020年比で106.8%にもなっているのであるから、弁理士報酬の数%の値上げを事務所が企業に求めるのは自然の理に合うことと考えている。

■デフレのノルムと「報酬」の見直し

今まで日本は永くデフレが続いてきたため、モノやサービスの価格は変わらない(値上げされない)ものとして深層心理にまで強く認識され、モノやサービスの供給者側は「値上げを言い出せない」状態が続いてきた。また、値上げを言い出すことは「卑しい」こと、原価が上がっても我慢と努力で価格を据え置くことを一種の美德とする日本的なマインドが、現在の「安いニッポン!」を創り出す原風景になってきた、と説く識者もいる。

「値上げすれば客が逃げる」という強迫観念は、涙ぐましいコストカットや合理化の原動力となってデフレを深化させてきた。たとえ原価が上昇しても合理化努力で吸収する、という考え方や慣行が日本社会に定着して、海外には見られない独特のノルム(賃金や物価が上がらないことを前提とした社会通念)となっていた、と説く識者は多い。

もちろん、コストカットやカイゼン努力によって新たな生産手法の開発や技術上の競争力向上が実現されてきたことは事実であり、それ自体は喜ばしいことである。しかし、それが行き過ぎると無理と我慢が積み重なり、様々な歪みや不合理が生まれ、やがて安全対策が損なわれたり不正が生まれる温床になったりする。物事には何ごとでも限度というものがあり、「過ぎたるはなお及ばざるがごとし」である。

■値上げ要望で感じたお客様の意識変化

昨年、創英は国内外の全てのお客様に事務所報酬の見直しを要望してきた。特許内々(日本のお客様のJPO権利化

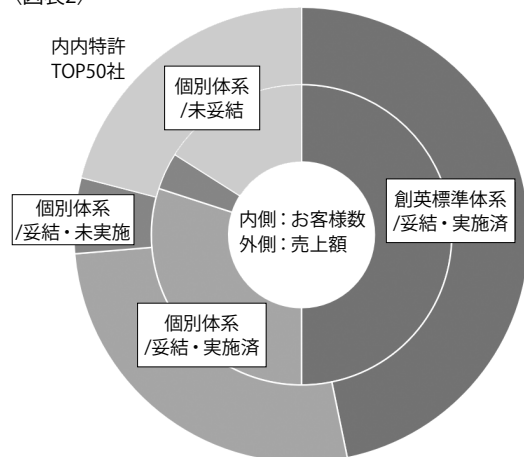
業務)については新規出願を主な対象とし、創英標準体系では基本料を値上げする一方で、要約書代や電子化出願料を無料化するなど、メリハリを利かせた「見直し」を行いながら、新規出願料の総額で5%程度の値上げとなる報酬改定を要望した。

結果的には、創英標準体系適用の全てのお客様について見直しを同意して頂く一方で、複数社が新たに個別料金体系から標準料金体系に移行して頂くことになった。

個々のお客様ごとの個別料金体系については、①従前の体系自体は維持しながら各項目の単価について一律5%を目安に値上げする、または、②発明検討やクレームの対価を大きめに値上げする一方で、AIなどで効率化できる作業の対価は値下げまたは廃止して、新規出願料の総額で5%前後の値上げとなる報酬改定を要望し、約3分の2のお客様と妥結させて頂いた。

原則として対面で要望したが、8割以上のお客様には同意/了承して頂いた。〈図表2〉は、2023年末の時点での値上げ要望の妥結状況をグラフ化しており、内側の円はお客様(企業、法人)の数、外側の円は特許内々の報酬額(売上額)である。

〈図表2〉



前述の日銀アンケートの通り、生活実感として年率16.1%にもなるインフレが生じている中で、一介の特許事務所(創英)が5%前後の値上げを申し出たということに過ぎないが、この「お願い」活動の中で、日本の「デフレのノルムは消えつつある」のかもしれない、と感じた次第である。

■値上げは一筋縄では認めてもらえない？

値上げ要望の全国行脚を西日本から開始した当初、値上げに対して「お客様の抵抗が強いのではないかとか、「一筋縄では認めてもらえないのではないかと危惧したが、やってみると、意外にすんなりと要望を受け入れて頂けたお客様が相対的には多かった。

「創英さん単独で値上げするとは勇気がありますね？」とか、「インフレで我が社も商品を値上げしていますからねー」という反応も多く、実質的に1回の話し合いと事務的な調整で「値上げ了承」となったお客様も少なくない。「創英さんだけ値上げして仕事が減ったら困るのでは？」というご心配の声には、「仕事が減るか否かは需要と供給の資本主義の論理で決まることであり、リスクは感じつつも覚悟しています」と答えることとした。

他方で、全体の3分の1ほどのお客様からは、色々と「受け入れがたい」事情を聞かせて頂いた。しかし、そのようなお客様の中にも、初回の話し合いでは値上げの困難性を強く指摘されて次回会合を約束した後に、予告なしに満額回答の通知を頂いたところも複数社あった。結局、難色を示されたお客様の過半については、再度のお願い活動や諸々の調整を経て、最終的には総額の5%程度の値上げを了承して頂いた。

料金値上げは経営上のセンシティブな問題であり、しかも知財の権利化戦略にも影響するところ、お客様には普段の知財実務では関知しない問題で煩わせ、お手間を取らせてしまうことになった。この点、たいへん申し訳なく思っており、ご恩は弁理士事務所の本業である知財業務において倍返して報いていきたい。

■お客様から頂戴した「ある一言」

昨年の事務所報酬見直しでは、〈図表3〉のフレーズを前面に押し出して値上げをお願いした。本誌(季刊・創英ヴォイス)Vol.96、「インフレ時代における手数料等の『見直し』問題の考察①～④」の末尾に記載したものである(創英HPで閲覧可)。

事前に値上げ幅をお知らせしていたとはいえ、ほぼ即決で満額回答して頂いたお客様企業の知財部長様から「ある一言」を頂戴した。曰く、「創英さんのコスパが良いことは承知しています。今後も色々レベルの高い仕事をお願いしますので、他所を凌駕

〈図表3〉

値上げにより権利化コストは高くなりますが
創英のコスパは悪くない
むしろ
創英はコスパが良くなった
と皆様から評価されますよう精進します！

するレベルの仕事で応えてください」というものだった。

コストではなくコスパ、これこそが仕事人が遵守すべき仕事の第一目一番地。この当たり前のことを、値上げ要望の場に同席した創英の弁理士たちと再認識する貴重な機会となった。

■人手不足とAI進化の中で人財の獲得と育成

日本は少子高齢化と人口減少が深刻化していることから、人手不足が社会の各所で問題になっている。弁理士事務所も例外ではなく、特に若手人材の獲得が困難になっていることを肌で感じる。その一方で、ChatGPTの登場から始まったAI革命の大波が来ており、知財実務に関わる業界の景色も今後、大きく変わることが予想される。

少子化で人手不足になってもAIの利用で人間の仕事が減るから、結局は「往って来い」で日本が困ることにはならない、という考え方もあるが、問題はそれほど単純ではない。人間の仕事にはAIによって代替できるものもあれば、代替も置換もできないものがある。代替できる仕事であったとしても、AIを理解して活用するスキルを持つ者でなければ代替ができず、結局は生き残れない。

■AIで置換できない付加価値の提供人財

このような環境に鑑み、創英では、セキュアな環境で生成AIを自由に使用できる環境を整備しつつ、「AI活用時代の人財育成の基本方針」を所内周知している。なお、後記のGPTmizerとはChatGPT4.0をベースに創英内部向けにカスタマイズした生成AIである。

〈図表4〉の留意点1～4は、創英の内部組織である人財開発本部で取りまとめたものを筆者が整理している。その基本方針では、まず、AI活用の重要性が説かれている。

〈図表4〉

AI活用時代の留意点1~4

1. AI活用人財になることが重要だ！
2. 実務の未熟者はAIに頼るな！
3. 付加価値の提供人財となれ！
4. 育成中でも推奨される利用法は？

曰く、

「今後、GPTmizerを始めとしたAIツールを活用できるか否かは、皆さんの仕事人生に確実に大きな影響を与えます。その重要性を忘れないでください。」

次いで、仕事の本質を理解しないままAIに頼ることの危険性が説かれている。

曰く、

「一方で、仕事の本質を理解しないうちからAIツールに頼ることはしないでください。

仕事の本質を深く理解しないままAIツールで対応できる業務はいずれAIに置き換わる業務です。

AIで置き換わらない付加価値を提供できる人財になってください。」

最後に、仕事力発展途上段階にある弁理士等に適したAI利用法を推奨している。

曰く、

「特に担当者の方は、先輩担当者の作成した技術説明とGPTmizerの作成した技術説明の付加価値の差を理解できないうちは、GPTmizerを誤記チェックや用語提案の利用に留めることを推奨します。」

■AIで置き換わらない付加価値とは？

WEB会議システムの進化と普及は、働き方やオフィスの在り方を大きく変えた。遠隔地間でリモートによるコミュニケーションが可能になり、現場や客先への出張コストも、運賃および移動時間の両面で節約できることになった。しかし、情報を一方向に伝達するセミナーのような場面ではWEB会議は便利に使えるものの、例えば複雑あるいは難解な発明対象物の説明や、製品や試作品からの発明の発掘や、実験データ等を見比べて発明の特徴点を抽出するための議論には、WEB会議は不向きな場合が多いことが認識されるようになった。

いずれにせよ、WEB会議では「深掘が難しい」という欠点があり、やはり戦略的に価値のある知財権の創出や、活用を意識した権利化方針の策定は、いわゆる現場活動が有効であることが分かった。つまり、発明者と知財担当者と明細書作成者がリアルで顔を突き合わせて議論する、可能なら製造・設計・開発の現場で試作品や図面を囲みながら議論する発明検討の現場が有効である。

ざっくり言えば、「AIで置き換わらない付加価値」の一つは、このような深掘する議論によって具現化されるものと考えている。このような深掘する議論に参加できる弁理士は、知財の仕事の本質を深く理解していなければならず、弁理士事務所はそのような知財専門家人財を計画的に育成していく社会的な使命と責任があると考えている。

■WEBとリアルの使い分けが大事

これからは、WEB会議システムを存分に活用して出張面談のコストを交通費と移動時間の両面で低減し、出願1件当たりのコストを低減させるWEB活用型の活動と、AIでは代替えも置換もできない付加価値を深掘の議論で創出し具現化する現場リアル型の活動を使い分けることが重要と考えている。

どのくらいの割合でWEB型とリアル型を使い分けるか、どのように使い分けるかは、業種や技術分野はもちろん、企業の事情によっても異なるだろうが、これからの知財経営が、コストカットではなくコストアップの時代になることは間違いないと考えている。

**これからの知財経営は
コストカットではなく
コストアップの時代へ！**

物価上昇に見合う報酬増加によって人手不足という「前門の虎」を退治し、AIを活用しつつAIでは代替えも置換もできない付加価値を提供することで「後門の狼」を手懐けることができれば、弁理士事務所の前途は明るい。