

日本のベンチャー企業の問題点  
—特に創薬ベンチャー起業と権利保護—

坂口 謙吾  
東京理科大学工学部  
応用生物科学科 教授

千葉県野田市山崎 2641  
電話：04-7124-1501 (内線 3409)  
ダイヤルイン 04-7122-9407  
Fax：04-7123-9767  
e-mail：kengo@rs.noda.tus.ac.jp

## 目次

章題	ページ
1 ベンチャー企業って？	1
1-1 「革新製品」と「洗練製品」	1
1-2 創薬ベンチャー企業の重要性和育たない風土	2
1-3 日本のベンチャー企業の問題点	5
1-4 日本型のベンチャー企業の創設の原点	6
2 権利の保護	9
2-1 バイオ商品の革新の概念と保護	9
2-2 「革新製品」と「洗練製品」の特許	11
2-3 言語力（英語力）と「革新製品」の特許問題	14
2-4 日英翻訳の専門家の発掘	18

# 1 ベンチャー企業って？

## 1-1 「革新製品」と「洗練製品」

ベンチャー企業というものを説明するためには、まず“開発する製品”の特徴を述べておかないと何もかも分からなくなる。

新しい方法を駆使して“開発する製品”は、2つの領域に区分する必要がある。ひとつは、それまで実用化がなされたことがない領域を、その元になる基礎研究から掘り起こし、かつて商品化されたことがないものを最終的に製品に結び付ける、と言うものである。これをここでは仮に創造的な製品として「革新製品」と名付けてみる。例としてあげれば、19世紀には自動車産業や航空機産業は存在しなかったが、突如、20世紀に出現し巨大な産業となった。あるいは、1970年代まではほとんど存在しなかったと言えるパソコン産業が1980年代には世界の基幹産業と化した。そのような例を連想していただきたい。

そして、もうひとつは、既に基本的な技術は開発されており、その製品は広く社会に広がっているが、更に厳しい要求に見合う洗練された改良製品をつくり出す、というものである。既存の製品を単に改良しているに過ぎない。自動車を最新型にしても自動車市場にとっては、自動車製品に過ぎないし、新産業領域が生み出される訳ではない。この製品は改良型の製品として「洗練製品」と呼ぶことにする。

「革新製品」と「洗練製品」の違いは極めて重要で、このレポートの後半部（2 権利の保護）で詳しく述べるが、特許等の権利の主張の際にも重大な問題が生ずる。日本の現状は、極めて嘆かわしい状態にあり、“ベンチャーの創始発展”と“権利技術の保護”は裏腹の関係で相乗的に発展を阻害している。

工業化製品化の手順は、「革新製品」の場合、基礎研究の中から応用に結びつきそうな研究成果を鼻で嗅ぎ分け、その実用化を計る。実用化のためには、プロトタイプの製品または装置をつくり出す基礎研究費、と量産のための投資が必要である。「洗練製品」の場合は、最初の基礎研究から良さそうなものを鼻で嗅ぎ分けるような特殊な才能やプロセスは不必要であるが、それ以後は同じである。

このレポートでは、創薬ベンチャーに焦点を合わせてみよう。

創薬は、「革新製品」と「洗練製品」の違いが、極めて簡単に誰でもが認識できる領域である。

現在、有効な治療薬が存在せずその病気に罹患したら治癒の見込みが立たず、死に至る病がある。このような病気に対する特効薬が「革新製品」である。一方、「洗練製品」は、既に治療薬は存在するがいろいろな問題点を改善し更なるQOLの高い治療が望める新薬ということになる。

## 1-2 創薬ベンチャー企業の重要性和育たない風土

ご承知のように日本では創薬ベンチャー企業がほとんど全く育たない。アメリカと比較するとその差はあまりにも大きい。なぜか？

大きな誤解は、やはり「革新製品」と「洗練製品」を一緒くたにして語る風土から始まっている。

既存の大手企業から見て、医薬品の「洗練製品」ならマーケットも見当がつくし、販売網も整備されている。有る意味でルーチンワークのようなコースに乗っている。営業部門からのクレームも出ず開発しやすいのである。

しかし、医薬の「革新製品」は、過去にどの大企業も生産したことも販売したこともないものが多い。例えば、私は癌治療用の放射線増感剤を開発しているが、こういうものは過去にない。そのため、開発に際してマーケットリサーチさえ不能である。制癌剤だけでは末期癌の治癒は不能だから、総合的にいろいろな治療法を複合化して区必要がある。これは医学界では常識である。」しかし、これに企業も役所も対応していないのは明白である。完全に新しいカテゴリーになると、(開発したエンジニア以外には) なかなか最初からは価値は分からないから、五里霧中になるのである。特に、大規模に整備された構造を持つ大企業では実用製品にすることが非常に難しい。何を開発しても、今までの延長線で理解しやすいもの以外は、他の部門から扱うことを拒否される。いわゆる大企業病のやり玉になる。

この問題は多分日本的な問題ではない。国際的に何処へ行っても同じ問題に直面するに違いない。アメリカなど西欧型先進国の場合は、何十年も前からベンチャー企業と称する小さな小さな組織を創業し、そこへ投資資金を集中することによって実用化するという方法が普遍化している。そのための投資マーケットや投資ファンドも古くから大いに整備されてきた。

では日本は？日本の産業はヨーロッパ型の産業革命以来自然発生的に生じた産業群ではない。歴史家によれば日本はヨーロッパ型の先進国ではない。政府主導で世界で最も早く離陸した後進国である。そのため政府依存型、大きな構造依存型（大企業指向型）の企業がほとんどである。戦前の財閥構造を思い出せばよい。国民全体の意識そのものが御上崇拜型で、自力更生の精神と言うより大構造や官庁依存型の社会構造になっている。大多数の日本人は小さい弱いものには全く見向きもしない。そのため、自由競争に極めて弱い構造をしている。ベンチャー企業型の社会構造など全く成立しない社会なのである。特に創薬ベンチャーとなると、医薬品業界自体が旧態依然たる構造で、更に極端な制約の中にある。構造的に成立はほとんど不可能に近い。

ところがここ 10 年程度、政府主導でアメリカ型の全くの模倣でそういう方式を上辺だけ導入した。その結果が出だして今や社会問題化しつつある。この章では、問題が何処にあるのか洗い出して、日本型の方向性を述べたい。

21 世紀のバイオ産業にとって、革新的な商品の開発は必須である。そのためには大企

業大組織ではダメだ、ベンチャー的な規模が重要と述べてきた。変人技術者を活かすためである。ん、なんのこっちゃ？

まず、ベンチャー企業とは何なのだろうか？

一言で言うと、

**革新製品の開発と時限解散**、これがベンチャー企業のキーワードだろう。

自由に思いついたら何でも開発出来る小さな企業のことである。じゃー、日本には昔から中小企業があるが、そのことか？中小企業をカタカナにしたのがベンチャー企業ではないのか？

例えば、パソコン用のソフトなどを開発するため、個人で独立している会社などがベンチャーという言い方をされることがある。この場合は、昔からある家内工業や個人営業と何処が違うのか？理髪店や開業医、建築設計事務所などと何ら変わるところがない。製造業に至っては、むしろ、世界的な職人的技術を示す日本の中小企業も多く、それらをベンチャーなどと呼べば、カタカナで誤魔化す詐欺会社に成り下がったようなイメージになりかねない。中小企業を経営するスーパー職人的な社長さん達（いや、おっさん達と呼ぶべきだろう。本人もその方が喜ぶに違いない）は「いっしょにするな！」と、きっと怒るだろう。

これはある一面を言い当てており、正しい認識とも言える。

しかしながら、アメリカの中小企業をベンチャーと呼ぶにしても、そのベンチャー企業の中から生まれる新しい創造的な技術、バイタリティーはアメリカの産業を支え、世界でもっとも斬新な新技術を実用化し、一人当りの国民総生産を世界一にしていると言うことも紛れもない事実である。一方、日本の中小企業のスーパー職人的技術もまた世界に誇れるものも多く、これまた、日本の基幹産業を支えている。要するに同じなのか？一見同じような気もするが、何かジャンルが異なるような気もする。

ベンチャー企業とは。

少し冷静に分類してみよう。新技術を開発する場合の条件は、よく考えてみると一様ではなく、いくつかに分けることが出来る。

**(最善の革新製品)**。完全な基礎研究として研究されており、研究の進行に伴い、ある日突然、応用あるいは実用化への可能性が見い出され、本人自身が直接開発に乗り出す。

**(次善の革新製品)**。それまで実用化がされたことがない領域を、自分のアイデアに基づき、既存の基礎研究の中から掘り起こし、最終的に製品に結び付ける。

**(改良製品)**。既に基本的な技術は開発されており、その製品の原形は社会的にも広がっているが、更に厳しい要求に見合う洗練された製品をつくり出す。

この分類に従って、ベンチャー企業か中小企業か考えてみる。まず、(最善の革新製品)

(次善の革新製品) は最初から職人芸として発展する日本の職人芸術的な中小企業は当てはまらない。日本の現在のスーパー職人的中小企業は、主として(改良製品)に属する。

どうやら、やや無理に分類するなら、ベンチャー企業と中小企業の違いは、“(最善の革新製品)(次善の革新製品)”の範疇に属する製品を開発するのがベンチャー企業の役割で、“(改良製品)”が中小企業ということになる?そして“(最善の革新製品)(次善の革新製品)”は開発製品の目標が一つなので、出来上がったら解散することになる。一方、中小企業は解散はなく子々孫々に至るまで存続することを目指している。すると“**時限と永続**”も違いのキーワードになる。

金と新技術の認識の方は、大きな問題であった。何しろ「革新製品」を開発するためには費用が、通常のバイオ産業に属すると考えられた医薬品産業の捻出できる費用とは桁違いである。そして、新技術の認識となると、以下に述べるように日本の企業形態の根本に関わる問題点まで絡み、ほとんど絶望的な環境であった。金がなくてダメな場合と、金があっても認識がなく稟議が通らずダメ、という両面を抱えていた。

そのため、今までは「革新製品」を必要としている製造業が構造的な問題を抱えて困っている状態だったが、最近にいたり少しずつ、新たな投資方法を見出しつつある印象である。その第一の金は、最近では医薬品産業ではなく、元来日本の基幹産業であった多くの産業領域がバイオに投資を開始したからである。

そして、新技術の認識に関する問題点、これはもう一つの文化構造に根ざす問題点で、終身雇用制が遠因となって生じてくる問題である。終身雇用を標榜している会社はどこも同じ問題を抱えている。そういう組織の通例として、新しい「革新製品」の開発のためには、社内でのコンセンサスを取るためには、多数の中間管理職の稟議と許可が必要になる。するとアイデアが平均的なものしか通らず、革新的なものは必ず(!)排除されてしまうためである。資金的に十分な大きな組織になればなるほど何も出来なくなる。もし、この問題を社長あるいは責任者が一存的に決済できれば、極めてアメリカ・ヨーロッパ型の技術開発が容易になる。

### 1-3 日本のベンチャー企業の問題点

雇用される人材は、“(最善の革新製品)(次善の革新製品)”と“(改良製品)”とでは決定的に異なる。

(改良製品)の場合は職人であるから、中心となる技術者が少人数いる(大抵は、中小企業の社長、つまり、オッさんである)とき、雇用される人間は徒弟制度的な見習いや、労力を提供する補助要員のみでよい筈である。参加者は補助要員ばかりで、真面目さや勤勉であることは要求されても、彼らは高学歴や特殊な才能や技術力を期待されているわけではない。

一方、(最善の革新製品)(次善の革新製品)の場合は、参考になる原型が何もない状態、つまり、基礎から立ち上げるわけで、参加者は全員がそのプロジェクトの内容であるアイデア、目的、過程を共有するように理解している必要がある。また、中心となる者(ベンチャー企業の社長)は、その会社を立ち上げるための、何らかの新しい開発するに足るコア技術を持っていることになるが、高度に基礎的なはずである。これらを共有するように理解できる者は、理系の高学歴の技術者に限定される。

実際にアメリカのベンチャー企業の人材は正にそうである。日本ではこれが不可能なのである。

バイオの起業化という議論がよくなされている。いわく、大学教授が会社を起こしバイオを実用に結び付ける、というような話である。いわゆる大学発バイオベンチャーと呼ばれるものである。しかし、私個人としてこの問題を考えたとき、たちまち人材の確保の問題に突き当たる。

私の周りには沢山の院生や学位取得者がいる。私が自分のコア技術を元に、そういうベンチャーの起業を行い、彼らに参加を呼びかければ、参加してくれる者はかなり多数いるだろう。参加者は、私の個人的な人間関係・師弟関係から、人生意気に感じて損得抜きで先生についていくという形になる。しかし、プロジェクト自身が時限制であるから、何年か後には、プロジェクトが成功しようと失敗しようと解散することになる。すると参加者は全員その職から離れねばならず、結局、解雇されたことと同じになる。アメリカの実状も概ねそれに近い。そして、アメリカでは、その技術者達は自分のそこの実績を元に売り込み、次の職を見出しキャリアアップしていくことになる。しかし、日本の私についてきた連中は、行く場所がほとんどない状態になる。

大企業は、新卒から内部昇格だけを積み上げ、俗に言う生え抜き重視構造の社会であり、確立した年功序列社会である。従って、ベンチャーは素晴らしく優秀な人材の墓場・ゴミ捨て場と同じである。

資本力のほとんどないベンチャー企業では、大企業ほどの高給は払えず福利厚生は保証できず、更には、再就職が不能な40代で最初から予定されていた失業者になるのでは、何のための学歴だったのか・努力だったのか、ということになる。損得抜きで人生意気に感じて私についてきた連中を私は騙したことになってしまう。

要するに、「アメリカなどでは、バイオに限らず多くの領域で、実際に既に古くから機能し、多くの企業が成立してきており、それが又、アメリカの経済を支えるようなバイタリティーの源にさえなっている」という現実を、日本で期待することは不可能だろう。

#### 1-4 日本型のベンチャー企業の創設の原点

では、日本では伝統的な中小企業型のスモールビジネスしかあり得ないのだろうか？少なくともアメリカ直輸入のベンチャービジネスは全く同型のスタイルでは困難だろう。何か日本型というものを生み出す必要がある。

それは、コンソーシアムシステムである。但しこれは、大企業内部の意識改革を伴わないとかなり難しい面があるが、述べてみよう。

例えば、80年代にそれまで不倶戴天のライバル同士の日本の電機産業数社が集まり、外部に自社のエンジニア達を送り、コンソーシアムを形成しマイクロチップを共同開発した。その目的は、産業化が可能な新技術の開発であり、時限プロジェクトであり、直接にはどの大企業にも属しておらず独立的である。ラボは外にある。人材も普通なら簡単には集めることが出来ない高学歴の優秀な人達である。資金の集め方だけは異なるが、これをベンチャー企業と言わず何と定義できるのだろうか？そして、日本のスモールビジネスの最大の難点である人材問題は見事に解決している。

この形態は背景には巨大な電子産業がついており、その意志で動いていると言うことは本来のベンチャー企業のあり方とは異なり、自由な意志で立ち上げる世界にはならないかもしれない。だから、一変形形態として、日本的なあり方を考えるための参考例としてみるべきだろう。

よいコア技術なら、当然コンソーシアムを作るだけの企画があっても良い。単独で開けば、必ず人材の将来的な処遇の問題に着面するから、人材の供給という面から、多くの関連大企業に話しかけ、コンソーシアムの設立を呼びかけることから行うべきだろう。ただ、日本の場合はここでも信用不安や社内序列、社会的な敬意、その他色々な本業からはかけ離れた問題が生じがちになる。この過程には公的な機関などが、介在すると良いと思う。

そして、無事にコンソーシアム的な関係が成立すれば、ベンチャー企業を立ち上げ、その第1の目的であった高学歴の優秀な人材をパートナーである大企業群から時限制でフリーハンドの条件で借りる。大企業の方は、その技術が出来上がった際には利用することになる。この場合は、リスクの分散のためにコンソーシアムを形成している訳だから、多数が相乗りしてもよいことになる。参加しやすい。

このベンチャー成立の決め手は、提案されたコア技術が、大企業の中でも何処にでもあるようなものではなく、突飛で賛否両論に分かれるような斬新なものである必要がある。そして、参加する大企業の方は、社内では賛否が分かれています、とても遂行が出来なさそうなもの、しかし、もし成功すれば重要だと思われるものを選べばよいだけである。

もう一つ重要な日本の問題も解決出来る。

(最善の革新製品) (次善の革新製品) 研究開発には、バイオは多種類の異分野の学問



が必要で、それぞれの一流の専門家を取りそろえる必要がある。このような21世紀型バイオの複合系の研究に要求されるようなメンバー（バイオも工学も物理も化学も含む）は、ほとんど全て、大学や公的研究機関のエース級の人たち（医師を含む）として、全国の公的な機関に分散している傾向が強い。1カ所に集まっていない。

新型のコア技術を元に民間主導（これが味噌！）で、このようなメンバーを集める新型の産学官連携型のコンソーシアムを考える。この場合に重要なことは、コア技術が極めて国際競争力のある製品になるものでないと、誰も協力しない。そのコア技術の革新性を信じ気持ちを共有できるメンバーでなければならない。だが、もしそういうコア技術があれば、日本では人が予想するよりはるかに簡単に成立する可能性も高い。これは、その世界に住む私の確信でもある。皆、一流の専門家達（医者も含む）はビジネス用の開発であっても、一流の研究開発職は損得抜きで“侍”が多いからである。マネージャーとは正反対の世界にいる人たちである。

なぜ、大企業の中でそういうことが出来ないのか？エンジニアは沢山いるのに。なぜ、コンソーシアム型ベンチャーなのか？

そもそも組織が巨大化すると、その中で出される沢山の企画の中で、個々のアイデアの中には優れたものもある。未来を征するような突飛なアイデアも出されているに違いない。だが、そういうものがあったとしても、それを実現するためには、巨大な組織の中で沢山の専門家の同意を取り付け、プロジェクト化する必要がある。

当然、文系出身者も多く混じる経営者達の常識的なビジネス感覚も働く。この「常識的な」という単語が曲者で、説明されると素人にも比較的簡単に理解できる分かり易いアイデアの方が、極めて選択されやすいことになる。斬新なアイデアというものは理系の専門家達の間でも賛否両論になり、通常はその集団の平均値の常識的な考え方に落ち着くから、否定されるものが多い。理系出身といえども、能力的にはピンキリである。大学院教育を日常的に行っている私の立場から見ても、特別才能豊かな者は限定されている。だから平均値に落ち着くと言うことは、一見優秀そうに見える有名大学の理系出身の弁の立つ「無能者！」の意見に落ち着きがちになる。そして、大企業では、こういう人物ほど出世して研究担当の管理職につくケースが多い。

本来斬新な（天才的な）理系のアイデアは、歴史を振り返ってみれば一目瞭然だが、最初は、周りの賛同はほとんど得られない突飛なものがほとんどであった。当然のことである。従って、大企業の組織の中では、こういうものは萌芽的に発案されても、ほとんどが握りつぶされ反対され消えていく。

ここに斬新な技術のみで出てくる技術屋の小集団の組織であるベンチャー企業が出てくる余地がある。大企業ではなかなかプロジェクト化する事が困難な世界を切り拓くのがベンチャー産業だろう。

鉄は熱いうちに打て、の言葉通り、上記の「突飛な（或いは天才的な）アイデアを出す特殊なタイプ」の技術者達は、若いうちにこのような環境から出て、コンソーシアム

型の中でいろいろな優秀な人達と出会う機会が増えれば、これこそ流動化の源流になりうる可能性もある。コンソーシアムを形成し、その中から得られる技術上のメリットは大企業にとっても遙かに大きいに違いない。多くの変人（天才）を内部に抱え、それを巧く使えない状態で置いておくのは、大企業にとっても大きな損失になる。

大企業から人を借りるシステムのベンチャー産業が大きく広がれば、この人同士の交流から始まる流動化は、最終的には日本型ベンチャー企業の新しい原形が作られていくに違いない。アジア型のモデル或いは原形にもなることも予想される。

もう1つ解説を付け加えるなら、このような日本型ベンチャー型コンソーシアムシステムの人を借りるシステムは、副産物として、いろいろな大企業内の隠れた矛盾も解決できるかもしれない。

大学や大学院で教育された優秀な人材は、社会の評価通り、ブランドの大企業へ大企業へとナビしていく。これは日本の歴史や社会構造から見れば、極めて合理的な流れでもある。これを変えることは1~2世代の時間では無理だろう。しかし、この構造から出てくる問題点が21世紀型の開発研究には大きな癌になっていることは述べてきた。

この構造では、さらに、横の流動性を欠く日本の構造の中では、企業は、早くから青田狩りをして、実力的には玉石混交の理系の人員を、常に余計に採用し、次世代の技術者候補や要員として抱えておく必要がある。さもないと、終身雇用制度が続く限り、順繰りに余剰に技術者の卵を抱えていかないと、何時か必ず技術者不足に陥ることになる。しかし、この条件では、いつも大過剰の余剰人員を抱えていることになり、且つ、多くの技術者は飼育殺しにあってのと同じになる。当然、多くの技術者の実力は磨かれず駄馬と化していく。必要になった時は役にたたず、逆に突飛なアイデアを潰す方向に走る望ましくない人材になっていく場合も非常に多い。こういう先輩技術者達が、次に入ってきた技術者の卵達を教育することになるから、悪循環の見本のような状態になる。

大企業の研究所と比較して、ベンチャー企業の最大の利点は、このような隠れた（しかし、実際には大いなる技術革新を阻む最大の要因）人材の選別のための問題を、簡単に解決できるところにもある。ベンチャー企業の役割は、大企業病の回避である。

上記のラインに沿って日本型創薬ベンチャーの創始を考えてみると面白いと思う。

創薬の重大な問題は、開発時間が非常に長大で、結果として費用が膨大になることである。さらに薬の開発は法的な問題をクリアするテストがその原因であるが、それを短縮するノウハウなどは医薬品会社にいる技術者しか持っていない。つまり、上記のコンソーシアムシステムは創薬開発には極めて良く当てはまる。たぶん、通常アメリカヨーロッパで行われている創薬ベンチャー活動よりも遙かに機能する可能性が高い。基本的な問題点が極めて細かい点まで解決できるからである。問題は、そのリーダーシップだが、コア技術となる「革新製品」の源がしっかりしておれば、うまくゆくに違いない。もし、コア技術が社会的に非常に評価が高くても、やってみて、時間と費用の問題が曖昧不確実で、法的な問題がクリアできないことが分かれば、結局ビジネスの論理が働き

自動的に消滅する。評価もはっきりとする。今の創薬の話、もっと広くはバイオの話には評価が伴わないので社会的信用が低いので、その面からもこの方法は最適だろう。

次にもう一つの日本の問題点、権利の保護にも触れたい。

## 2 権利の保護

### 2-1 バイオ商品の革新の概念と保護

今までの章の中で、バイオの技術開発にとって、経営者・エンジニア・研究職・役所にいたるまで、皆、優等生化して自由な発想力を失っている、と何度も強調して述べてきた。21世紀のバイオビジネス開発にとって最も重要なものは、工学では当たり前の通常のビジネス感覚だ！と述べたが、この章では、その1つ、権利の保護という点に触れたい。

権利の保護など当たり前じゃねえか、何処でもやっている、とおっしゃる経営者が多い。さにあらず！今までの改良品（20世紀型のバイオビジネスの商品）では、確かに完璧に近い形で為されている。しかし、21世紀型の革命的な商品は、過去に売っていなかったものが多い。この権利を確保するには、技術的な理解だけでなく社会性に至るまで考察出来ないと何も出来ない。特許を取ったはよいが盲点だらけ穴だらけで、それ見て外国から出された後発の真似製品にマンマとやられる見本になる。

特にバイオの場合は、以下に書くように投資する側が、科学技術の世界に全く疎いのでそういうことが全く分からない。近年起きているバイオ系に関する国際特許係争には日本はことごとく敗北している。ほとんどが日本的な感覚では明らかに日本側に優先権があるにもかかわらず敗北するのである。如何に日本の権利の保護がお粗末かをよく表している。

ここ十年これに気がつき改善を試みるために、政府自ら音頭を取り、知的財産権（通称、知財と呼んでいる）の確保などと叫んでいる。そして、その特許を守ったり売ったりする交渉部門として、官庁や大学等に TLO（Technology Licensing Organization、技術移転機関）と称する部門の設置を全国的に進めてきた。日本には現在、承認 TLO が 48 機関、認定 TLO が 4 機関あり、ほとんど全国を網羅している。しかしこの問題は極めて根が深く、ほとんどがうまくいっていないのが現状である。何がうまく行かない理由なのか？それは人材なのである。世の中に弁理士は沢山いるじゃないか、と思う人は多いだろう。しかし、日本の弁理士は、日本国内の過去の紳士協定に基づく非常に問題の少ない社会習慣に慣れきり国際化していないことが大きい。特許係争はほとんどが国際間の問題である。まともに英語で係争できないものがほとんどである。また、ほとんどの弁理士は直接 TLO 組織に参加しているわけではなく、TLO 組織の依頼によって仕事を引き受けるだけである。TLO 組織の人材の質はもっと遙かに低いことになる。さらに色々な組織（会社も含む）の特許部門は、元来が今のような厳しい状況を想定して作られたものではない。昔から会社内の単なる特許申請部門に過ぎなかった。そのため理系の知識がないと出来ないなどという理由で（実際にはそんな知識など不要である）、理系出身者が配属されるのが普通だった。一方、理系出身者は自分がエンジニアとして企業に入ったと思っているから（特に高度成長期は、エンジニアは社会の選ばれた者というエリート気分が非常に強かった）、特許事務などやられるのは、落ちこぼれのみと言う雰囲気強く、誰もやりたがらなかった。そのため特許部門は、事実上、

技術屋の窓際族の集まる組織と考えられてきた。実際にそうだった。その時間は凡そ 50 年くらい続いた。最近この部門が突如脚光を浴びたのである。何も無いところから築きあげの方が遙かに簡単で、もうその社会の序列が完全に出来上がっていたから、高齢の専門家達(?)は新しいニーズについていくことが出来ず、若者は古い因習の前に実力を発揮できず壊れ、あらゆるところで躓くことになった。

更に問題なのは高度成長期の頃は特許上の問題で外国と係争になる者は非常に少なく、単なる国内問題だったので、申請特許も審査が極めて甘く間違いだらけでも過去にあったような話でも通ったり、特許庁の業務自体がかなりいい加減だったこともある。そしてそれでもどこからもクレームもつかないし、知らずにその特許に触れるようなことをやっても申請者の側からもクレームもつかなかった。極めて紳士的な社会だったのである。ところが急に近年国際化し、アメリカ型のドラスティックな(有る意味で、えげつない)特許係争が持ち込まれることになった。誰もその事態についていけないのである。素晴らしい紳士社会を築いて平和に暮らしていたインディアン達が突如ヨーロッパの泥棒的ルールを持ち込まれ滅びていったのと大変によく似ている。もちろんそうなるてはいけない。我々は対応せねばならない。

これが只今の状況で、用意ならざる事態に陥っている。私自身も大学発の創薬バイオベンチャー企業を創業し運営しているが、この特許の確保に全神経を集中させている。日本型の過去の形に乗っ取った特許だけでは、必ず国際係争に敗れることになるからである。数少ないその方面の専門家や弁護士に参加してもらって、対処に忙しい。この方々は長くアメリカで会社を運営し、直接アメリカとの特許係争の中にいた数少ない日本人の方々である。正直に言おう、このようなケースは人材を見つけるに当たり、非常に幸運だったわけで、日本では極めて稀である。今、日本中のバイオ関連の TLO 組織が混乱状態にある。

この権利の保護という項目では、まず、この章で革新製品の保護はどうあるべきか、そして、次章で、その保護は国際的な条件が必要なので、保護と言語という日本の司法界の国際性の盲点を説明する。いずれも早急に解決しないと、いくらエンジニアが頑張っても日本という国そのものが敗北してしまい、元も子もなくなることになる。

私は最近ずっと、セミナー講演あるいは雑誌のコラムなどを通じて、21 世紀初頭のバイオビジネスの発展段階を論じてきた。その過程で、色々な質問に答えている間に奇妙なことに気がついた。参加された聴衆も読者も全てエンジニアではなく理科系の技術に疎い、いわば、技術の素人さんばかりであったことである。ほとんどが金融系(銀行、証券、保険、商社)のひとたちばかりだった。もちろん、この中には理科系出身の金融のプロもかなりの数で混じっていたが、所詮、彼らも技術から離れて時間のたった素人さんである。しかし、これ又、良く考えてみれば当たり前のことで、技術開発とは商品創出の元であり、そのためには巨大な開発資金がいり最終的には工場を建設し大量生産に入る前過程である。投資そのものであり、その資金を動かすのは金融系のプロばかりである。

バイオに関しては、今も技術開発のエンジニアと資金を融通し投資する金融のプロと

の間に大きな淵があり、互いに問題点が何処にあるか意思の疎通を欠き、行き違っていることに気がついた。自由な発想力の喪失は、この両者間のモノの考え方がすれ違い異なることも大きな理由になっている。創る側と販売する側が意思を統一し、目的を共有し、一丸となって最初からプロジェクトを構築し進める必要がある。新型のバイオ開発には、その目標、考え方を全員が共有することが極めて重要な要素である。だからベンチャーシステムがアメリカでは機能したのである。後述するように日本ではベンチャー組織は機能しない。大企業中心社会で、日本では分業化が進みすぎているのである。

## 2-2 「革新製品」と「洗練製品」の特許

21世紀型のバイオ産業の製品が、1品目でも自動車並みの価格で売り上げが期待できるか、あるいは携帯電話並みの数の出荷できるか、というような期待のできるような大型商品としての前者「革新製品」でなければならない。

要求されるのは、開発実用化された製品の製造に関する優先権を守るため、各種の特許を申請することになる。これまた、普遍的に誰もが理解していることである。しかし、日本のバイオビジネスにはここに大きな問題が潜んでいる。「革新製品」が特に問題である。「洗練製品」に関しては既に既存の模範が沢山あり、さほどの問題はない。この両者がここでも非常に混同されることである。

工業生産に入る。これ以後は「革新製品」「洗練製品」いずれの場合も同じような扱いになる。

権利保護、特許申請の問題は、日本の産業の文化構造と、言語のスペシャリスト問題が大きく絡んでいる。

ずばり言えば、特許の裏に潜む問題である。「革新製品」「洗練製品」いずれの場合も開発に成功したら、特許を申請する。そして、これが「洗練製品」の場合なら、既に基本となる多くの特許があり、それを踏襲しながら、改良した点を強調して新たな特許を申請すれば良い。その周りは十分に固められており、新たな部分を強調して請求すれば良い。相対的に極めて楽な事務作業で、何処の会社組織でも、少人数の特許関連の職員がルーチンにこなすだけで処理できる場合が多い。そして、全体の優先権も十分に確保され、記載漏れによる致命的な失敗を犯すこともほとんどない。

しかし、「革新製品」の場合は、文字どおり新しくすべての部分を網羅して技術的な部分を押さえないと、たちまち後発の模倣製品に破られ、ライト兄弟の飛行機、エジソンの発明と同じ運命を辿ることになる。簡単な原理特許だけでなく、後のマーケットまで睨んだ製品開発と特許申請の戦略が必要である。このような作業は、単に弁理士事務所がルーチンにこなすと、開発者の意見が反映せず、必ず既存のありふれた発想で処理されてしまうことになる。この専門的と称する事務作業と真の「革新製品」の開発者の目的が一致せず、意志の疎通を欠く、異常な問題に発展する。

「革新製品」の開発は、最初から周りの理解が得られるモノではなく、それ故に革新

的な訳でもある。最初から理解されるようなものが革新的である訳がない！この事情を反映して、このような製品はだいたいにおいて脆弱な基盤で誕生することが多い。さらにもう一つの「革新製品」の特徴は、誕生以後非常に幅広く発展していくことが多いので、最初、特許で何処の部分を押さえれば良いのか、予測がつかないことである。そのため、「革新製品」の生産販売の優先権の主張は極めて慎重に分析し、それを保護する方法を知っておかなければならない。

ところが今の日本の弁理士事務所がこなす作業は、全くこのような理念に見合っていない。過去の単純に外国の模倣をし、その中の小さな点を改良して特許の一部を破るといような、姑息な特許申請に慣れきった「エセ専門家」が特許関連関係者の中には横行している。理系出身を売り物にする「実際には最新技術の素人同然」の弁理士達が何も分からずに「革新製品」と「洗練製品」とを混同するためである。この傾向は、特にバイオビジネスに顕著である。以下解説する。

#### 「革新製品」のための特許の問題

**A) 特許は原理と応用を広く網羅する。**製品の機能を、原理と応用をなるべく広く網羅して押さえておかないと、ほとんど意味を為さない。開発の初期的な内容は、学問的には極めて重要かつ独創的である訳だが、製品特許としては極めて軽い。考えられる範囲の応用まで広くおさえる。

**B) 重要な特許は海外でも取得しておかねば意味がない。**日本国内の特許と外国での特許。重要な特許（つまり、製品化の暁には販路を世界に求める場合）は海外でも取得しておかねば意味がない。

**C) その費用。**B)には必ず申請費用がかかるが、国際特許も含めると極めて膨大なもので、資金的基盤の脆弱な組織（往々にして「革新製品」はそういうところから生まれることが多い）では、払いきれぬようなものではない。しかも「革新製品」はA)のごとく網羅的に多数の特許を申請する必要があるので、負担は既存の「洗練製品」よりも大きいことが多い。

**D) 特許の維持。**C)の問題とほぼ同じだが、特許は申請だけでなく毎年維持するためには、その費用も払わねばならない。革新的なものほど製品化されるまでの時間が長く、それだけ維持のために長く費用を払わねばならない。脆弱な組織には耐えられないような仕組みになっている。

**E) 外国との競争。**「革新製品」はそう簡単に誰でもできる訳ではないから、ライバルは広く全世界をみて注意している必要がある。つまり、卑近な国内的な競争にさらされるより、外国との競争になりがちである。すると国家間の政策上の問題も絡み、個人的な技術開発競争だけに留まらなくなる。

ざっとあげてもこのような問題が出てくる。これを要約すると、国の政策はともかく、

ほとんどは費用と新技術の認識とそれを支える言語力（これは英語力と言い換えても差しつかえがない）につきる。

金と新技術の認識の方は、特許問題以前に、更に大きな問題であった。何しろ「革新製品」を開発するためには費用が、通常のバイオ産業に属すると考えられた医薬品産業の捻出できる費用とは桁違いである。そして、新技術の認識となると、以下に述べるように日本の企業形態の根本に関わる問題点まで絡み、ほとんど絶望的な環境であった。金がなくてダメな場合と、金があっても認識がなく稟議が通らずダメ、という両面を抱えていた。

そのため、今までは「革新製品」を必要としている製造業が構造的な問題を抱えて困っている状態だったが、最近にいたり少しずつ、新たな投資方法を見出しつつある印象である。その第一の金は、最近では医薬品産業ではなく、元来日本の基幹産業であった多くの産業領域がバイオに投資を開始したからである。

そして、新技術の認識に関する問題点、これはもう一つの文化構造に根ざす問題点で、終身雇用制が遠因となって生じてくる問題である。終身雇用を標榜している会社はどこも同じ問題を抱えている。そういう組織の通例として、新しい「革新製品」の開発のためには、社内でのコンセンサスを取るためには、多数の中間管理職の稟議と許可が必要になる。するとアイデアが平均的なものしか通らず、革新的なものは必ず（！）排除されてしまうためである。資金的に十分な大きな組織になればなるほど何も出来なくなる。もし、この問題を社長あるいは責任者が一存的に決済できれば、極めてアメリカ・ヨーロッパ型の技術開発が容易になる。

私はかつてこの問題は解決不能かと思っていた。しかし、そうでもないようである。それは次のようなものであった。バイオとは無関係だったある巨大な会社があり、バイオ領域への投資を考えたとする。そこで企画部門は、投資として銀行などに資金を預ける。一方、銀行の方は、特別な投資チームを編制し、バイオ領域の投資先あるいは「革新製品」の開発がもっとも近そうな機関を探す。見つけたら、元の出資会社と相談し速断即決で投資を開始する。これだと、投資として金融機関に預けた金であり自社内部による新製品の開発ではないことになる。失敗のリスクは金融機関と共有することになり、金融機関は新しい手数料を売ることが可能になる。興味深い。

これだと、新規の研究開発には百害あって一益なしの、多数の社内の稟議を経た印鑑の数は不必要になるし、第三者の目を通して新しい「革新製品」の開発に投資できることになる。そして、金融機関は新たな金融商品を得たことになる。この条件の中では、上記の特許問題の中の特許申請および維持の資金は十分に足りる。

### 2-3 言語力（英語力）と「革新製品」の特許問題

次に言語力（英語力）である。「革新製品」の特許問題は、ずばり国際問題である。



さあ、言語だ！英語だ！これで張り切る人もいるだろう「いよいよ、俺の出番だ！」、でも僅かの数でしょう。私の経験則の中では、英語と聞いてウンザリする人の方が多く「なるべく避けて通ろう」気分だろう。実は、いずれの方々も素人さんで、出番はないです。英検1級アマチュア英語、帰国子女英語、学歴外大卒など程度では無理です。プロの世界です。

新規開発商品の保護と言語。

こと個人の英語力の問題を議論すると、高学歴の日本人というのは必要以上にエキセントリックになる傾向があるが、ことはそういう卑しい個人の問題ではなく国家問題であるということから議論したい。

これが英語ではなく、ロシア語だとか中国語、スペイン語などなら、そういうエキセントリックな反応を見せる人は非常に少ない。このような言語を操ることが出来る人は、特殊な技能者と見られているからである。一方、英語の場合は、本人の教養であり、個人の能力を測る一つの尺度としてみられている要素があるため、何かと社会的支障がでる。英語だと、多少は英語を用いねばならない人達にとっては、職業上の鼎の軽重を問われる問題であるためと思われる。しかし、彼らに要求されている最低限の能力は、単に片言でも何でも良いから相手に意志が伝えられたりすればよい程度の英語力に過ぎない。今ここで議論しているのは、高度な実用のための英語であり、特殊技能としての実用英語の専門家について議論するのだ、という前提になる。

前者の能力と後者の能力が混同されて、そのまま社会が成立しているところに今日の問題がある。今の問題はちょっと正規の科目として学校で英語を習ったというような英語能力程度で済む話ではない。何故、混同するのか私には理解できない。日本では、そのくらいに英語による意思伝達など軽く甘く考えられている証拠なのだろう。今の日本は、有史以来、初めてそういう言語問題が問われる時期が来ている。

ビジネス英語という面から次の4つに分けて整理して述べてみよう。

- i) 高度な実用英語の変換能力の基礎的な問題。
- ii) 実用英語に関する誤解と選抜法の問題点。
- iii) ビジネスの種類による英語力の要求度。
- iv) 選抜法の困難さとその解決法：資格問題。

i) 高度な実用英語の変換能力の基礎的な問題。

一言で英語力といっても、会話による意志の疎通と、文章の読み書きとは全く違う能力と考えて良い。よく見られる例だが、例えば帰国子女に対する素人的評価で、一見、ペラペラと英会話が出来る程度でも英語能力が非常に高いと誤解されがちな風土がある。しかし、実用とはそういうものではない。日本人は日本語がペラペラとしゃべれるから、誰でも日本語で立派な交渉が出来るか、あるいは目的に応じた立派な日本語の文章が書けるかと言えば、ほとんどが出来ない。

英語力といっても次の能力に分解できる。話し聞くという会話の場合、日本語から英語への変換能力（これを日英変換という。以下、会話の日英と略す）と、英語から日本

語への変換能力（英日変換という。以下、会話の英日と略す）に分けられ、文章力の場合も同様に日英変換（以下、文章の日英と略す）と、英日変換（以下、文章の英日と略す）に分けられる。

会話の日英と英日を見る。日本の変換作業に従事する人達の 99%以上が英日に偏っている傾向にある。驚くべきことに今の日本には、特殊な事情から、日英を完全にこなせる通訳業務者は、極めて限定された数しかいない。この証拠は、通常に通訳業務を請け負う一流の通訳会社から派遣される通訳者でも、日本進出を狙ってやってきた外国の会社（特に英語圏）が微妙なニュアンスまで要求する人材のリクルートや訴訟などのための通訳に、ほとんどの者が役に立たない、ということが如実に実体を表している。要するに英日は出来ても日英の専門家ではないからである。日本人には正確に伝えられても、英語側に正確なニュアンスが伝わらない。こういう現状が今もまかり通っている。

文章力の日英と英日の場合は、特に日英に限定すれば、真に機能する人材などほんの一握り、と言うのが現実である。これでは今日の複雑化して経済社会の中では早晩、国際問題や係争がそこら中で生じかねない。

今、最も大切なことは、まず英語の専門職として英日と日英の2つが存在すること、日本では英語の専門家は英日に偏っており日英が諸事情でほとんど活動していないこと、今後は日英の専門家が極めて重要になる可能性が高いこと、が基礎問題として存在していることを認識することだと思う。

#### ii) 実用英語に関する誤解と選抜法の問題点。

英語の能力というもの、ごく当たり前のことだが、英語能力が上の能力者が下を見たとき公正な評価が可能で、その逆は不可能である。これは英日、日英それぞれで言えることで、英日の専門家が日英の専門家を選抜すること自体、間違っている原因になる。

日英の専門家が異常に少ない事情は、専門家の能力はどちらかに偏る傾向があり、今までは英日の専門家が重要視されたからである。従って、選抜するときには選抜者が例え有能であっても、彼らはほとんどが英日の専門家である。彼らは人情として、自分の得意な側の分野の英日の能力の長けた人材を選ぶことになる。どうせ誰にも分からないのだし、自分だけが分かる日英に優れた人材（これは日英に関しては選抜者より有能であることを意味する）を選びたくなどない。

真の英語力というのは、英語圏のビジネス（これは政治経済法律その他全てを含むビジネスの意。例えば映画などの字幕の翻訳なども含む）をなしている人材達を見て、お世辞や外交辞令抜きで、充分という英語力でなければならない。これは普通の帰国子女が適当にペラペラと会話が出来た程度の会話力を意味しない。これは、英語圏、例えばアメリカ・イギリスなどの大学の文系学部を卒業した普通のネイティブスピーカーが為す程度の高度な英語会話力、高度な英語文章力を持ち、かつ日本語も同様に日本の大卒程度に出来る、という条件を満たし、さらには出来ることなら日本及び英語圏の国家の歴史、地理、文学に精通した教養を持つ人材を意味する。

「何、この程度の人材なら今の日本の大手の会社なら、何処でもいるさ！」と豪語す

る会社の経営者は多い。しかし、実情を言えば、さにあらずである。実際にはこういうことを豪語する経営者は、彼ら自身がほとんど外国語の言語能力を持ち合わせていないので、事情がよく分からず、自社のその担当者に騙されているにすぎない場合がほとんどである。例えば外国の大手の会社が日本に進出を図り、日本の通訳の派遣会社に通訳を依頼することが今も多い。しかし、そういう通訳会社から派遣される人材はほとんどがその企業が求める本格的なニーズに応えられない。ニーズに応えられる人材はそういう通訳会社の中心となる経営者クラスほんの一握りで、今の日本の企業には、言語の人材はほとんど枯渇していると言うのが実情に近い。そして、通訳会社といえども、一部の人材を除き、シビアな現場では実用にならない。

日本人のビジネスにおける英語のニーズは、過去の日本の明治以来の歴史の中では、言うまでもなく受け入れ専門で、翻訳通訳を含めて、英日が99%以上に必要だった。英語を日本語にして中身を知る、ということが目的のほとんどであった。しかし、経済の状況を見れば、日本の置かれた立場は、1980年代から劇的に変化した。完全な対等のライバルになったからである。すると英日型の取り込むばかりの一方通行だけでなく、こちらから外国に知らしむる日英型の方向が生じたわけである。今、そういう人材を選抜する能力の驚くべき欠如、がさらけ出されている。

その選抜は、英語への変換の場合は、日本語の分からない英語圏の大学の専門家に依頼して、インタビュー調査をし、徹底的にその能力を検証すべきである。この方面の努力や費用を惜しんではならない。一方、日本語への変換の場合は、基本的に日本の会社は日本語のネイティブスピーカーで溢れているので、相対的に容易になる。その場合も日本の大学などの法律の専門家などにはテストを依頼すべきだろう。

そして、順番として、まずこの日本語の能力を調査してから、英語力の能力を調査するケースが多いが、これも間違いである。優秀な者ほど必ずどちらかに偏る傾向がある。このような順にすると、日本語への変換が優秀な者しか残らず、肝心の今もっとも必要な、英語への変換能力の勝る者が消えてしまうことになる。最初の間違いはほとんどここから発生している。

しかしこれを実施するためには、大変な手間と人脈が必要で、個々の組織が簡単に実施できるようなことではなく、とても実用的な話ではない。これだけニーズの大きい社会情勢になりつつある以上、専門職としての資格を確立し、選抜の方法をもっと公的にする必要がある。

### iii) ビジネスの種類による英語力の要求度。

述べてきたように会話、文章力共に、日英または英日の能力で判断すべきで、会話力と文章力で分けるような問題ではないということである。その分野の特殊技能の専門家なら、会話力と文章力同時にあってしかるべきである。今後、このような専門家を探し議論するときは「あなたは日英の専門家か？それとも英日の専門家か？」と問うべきである。

まず、いくら会話の能力が素晴らしくても文章を構成する能力とは別物である。この観点から、日英、英日、両方を同じ程度に高度にこなせるような極めて有能な人物を捜

すのは、いないわけではないとは思いますが、至難である。しかし、個々に述べてきた「革新製品」の特許の問題の項で書いた **B) 重要な特許は海外でも取得しておかねば意味がない、C) その費用、D) 特許の維持、E) 外国との競争**、までの内容は、この見つけるのが至難の人物を用いないと、全てがうまくいかない。両方が無理ならどちらかに偏った専門家になるが、その場合は、今、特許問題も含めて最も要求されているのは、間違いなく日英の専門家である。この人材を見つける方法を一日も早く確立すべきである。現在の日本の特許事情の極限的な問題のほとんどがここに集約されている。

早急に必要なのは、ズバリ言おう、述べてきた「革新製品」とその大きな周辺まで守る特許の問題である。これは申請という弁理士業務を越えて、最終的に裁判係争まで常に視野に入れた弁護士業務も含む。いずれの場合も日英の専門家が必要である。弁護士だって日本の弁護士は、このような言語の問題を抱えている人が大部分である。新しい特許申請業務は、技術者、弁理士（または弁護士）と日英の専門家が3人のチームを組んで作業に当たることを常態化すべきである。そして、特許庁も国内的な法律業務対応ばかりでなく、これに対応する必要がある。

v) 選抜の困難さとその解決法：資格問題。選抜法である。

本格的な英日の専門家でさえ数が少ない状態で、こと日英に関しては探すことは、ほとんど絶望的でさえある。これを経済の常識的な需給関係の考え方から言えば、需要と供給のバランスが元々狂っている上に、更に見つけない方法がない、と言う状況になる。こうなると、選抜などと言うこと自体おこがましい話になり、鉦と太鼓を叩いて探さねばならないことになる。しかし、それが本当の話だろうと思う。今まで、国も産業界も、あまりにもそういう実務者を軽視してきたツケでもある。プロ野球のスカウトが行う新人の発掘作業に似てくることになる。そして、そういう人物を見つけても、今までの人事課の行ってきた態度の「うちに入れてやる！」という態度にはならず、頭を下げてお願いするという立場になる。

## 2-4 日英翻訳の専門家の発掘

では、どうすれば見つけられるのか？現状ではマニュアル化した方法はない。もし一組織が個別に行う場合は、口コミ、縁戚あるいは試行錯誤の結果のまぐれ当たり、ぐらいしかない。もっとはるかに大きな規模で、組織の集まった団体が、あるいは国家的に、選抜方法を考える必要がある。これは事実上国家問題である。

現在の言語の専門家は、ヨーロッパ（色々な言語が入り乱れて国境を接しているため早くからルールが発達した国々）などの先進国の国際水準に比較して、日本では非常に冷遇されている。社会の認識があまりにも低いのだが、これではいけない、もっと別枠で優遇し処遇すべきである。さもなければ質の向上は見込めない。まず第一に、先進国では言語の専門家は資格があり、そのランクが公式に存在する。その資格に応じて処遇されている。資格試験は極めて難しく、日本のような曖昧さとナアナアを防ぐため、資格試験の認定は、互いに二つの言語の相手側によって厳密に審査されている。

もしこういうものが日本にもあれば、選抜に対する基準が持て、選抜する人に物凄く大きな要求と負担をかけずに済むようになる。日本にも、英検だとかトピックだとかの能力認定試験はあるが、これは素人の英語力を格付けする程度のレベルの低いもので、とても実用的とは言えない。これではあまりにもレベルが低くてプロの格付けの意味がないからである。社会的には評価の高い英検1級と言えども、せいぜい受験英語の良くできる人が受かる程度の日本的な話に過ぎない。もっと高級な資格試験、例えば、弁護士資格、弁理士資格や公認会計士資格、医師国家試験資格などのようなものである必要がある。例えば、言語士というような資格を設置することではないかと思う。すると職業的な自立が可能で、教養としての英語能力などとは完全に区別できるようになる。この際には日英と英日の条件も分けて格付けすればよいことになる。

日本経団連がこういう資格試験を創始し、ランクつきの資格試験を行うとか、外務省や経産省が国家資格の認定に乗り出すとか、すべきだと考える。そのくらいの中心組織が行わないと、ほとんど意味を為さないとと思う。最高級の人材は稀少だから、人材を全国的に探す必要があるからである。

よって、必ず守られるべき重要事項として、

注意事項その1—会話と文章の専門家は、優秀であれば、一人で兼ねることが可能な場合が多い（つまり、翻訳と通訳は兼ねることが可能である）。一方、日英と英日の専門家は、どちらかに偏る傾向が非常に強い。これを兼ねさせることはほとんど不可能であることを認識しておいた方がよい。よって、現状では日英専門の翻訳通訳業務従事者と英日専門の翻訳通訳業務従事者をわけて別々に準備すべきである。

注意事項その2—専門家であるから、一般社員と同列に処遇すべきではない。プロ野球やプロサッカーの選手の契約と同じようなもので、長期雇用を保障せず、その代わりに高額な契約金で処遇すべきであるか、あるいは案件ごとに契約するフリーの専門家集団に高額で依頼するかである。専門家が極めて少ないから、プロの言語の専門家として高給で処遇するしか方法はない。そのためには、資格の格付けがないと値段も付けにくい。更にこの場合は、能力が低いと分かれば何時でも解雇や契約の解消ができるし、人材を入れ替えるのが容易である。また、契約に基づくから、その専門家は能力を最大限に常に発揮するだろう。

注意事項その3—選抜法は、言語能力の上位者が選抜者側にいない限り、依然非常に困難である。国家または日本の最大級の組織横断的な団体が、言語の専門家用の資格試験を行い、言語士とも言うべき社会的な資格を創り、職業として確立させる。そして、そういう資格を参考に、組織は専門家を選抜すればよい。処遇も、その資格と実力に合わせて出来ることになる。これは1組織で出来る問題ではないので、ここに提案する。