

1 職務育成品種制度とは

特許法の「職務発明」を聞いたことがあるのではないのでしょうか。かつて、青色発光ダイオードの職務発明をめぐって、第一審では発明者である元従業員への200億円もの補償金支払命令が出された事件を覚えている方もいらっしゃると思います。

種苗法にも、特許法の職務発明と同じような規定があり、それが職務育成品種です。

種苗法上、職務育成品種とは、以下の要件を満たす品種と定義されています（種苗法8条1項）。

- ① 従業者等（法人の役員や国若しくは地方公共団体の職員も含まれます）が育成をした品種で、
- ② その育成がその性質上使用者等の業務の範囲に属し、
- ③ その育成をするに至った行為が従業者の職務に属する品種

県の試験場の研究職員が、県の研究課題として、県の圃場、温室、研究費、職員体制を使って新しい品種を育成した場合がこれにあたります。

品種登録を受ける地位は、その品種を育成した者に帰属するのが原則です。令和2年の改正種苗法以前は、従業者が育成した品種について、職務育成品種に限り使用者に育成者権を一方的に承継させることについて、使用者が事前に契約や勤務規則（以下「規程等」といいます）で定めることを許容していました。

その後、令和2年の種苗法改正により、あらかじめ使用者等が品種登録出願をすることを規程等で定めることにより、品種登録を受けることができる地位を使用者に最初から帰属させること（これを「原始取得」と呼ぶことがあります）が可能となりました。もちろん、法改正後も、職務育成品種に係る品種登録を受ける地位を使用者が原始取得するか、従前どおり従業者が一旦取得したものを使用者が承継するかは使用者の方針で決定することができます。

2 職務育成品種規程は整備されていますか？

予約承継でも原始取得でも、結局県が権利者になるのだからそんなに変わらないのでは？とも思えます。しかし、一旦職員に帰属させるステップがある場合、品種登録を受ける地位が職員から他者に二重譲渡されてしまい、譲り受けた他者が先に出願してしまい育成者権を取り戻せなくなるというリスクがあります。また、規程等における予約承継のタイミングが「県が出願を決定する旨を職員に通知したとき」というような場合、特に当該通知までに育成した職員が退職していた場合などは手続きが煩雑になるということもあり得ます。したがって、確実に県に品種登録を受ける地位を帰属させるためには、原始的に県が品種登録出願をする旨の定めを置くべきではないか、と筆者は考えます。

古い職務育成品種規程の場合は、「職務育成品種については県が品種登録出願をするものとし、その育成が完了した時に、県が品種登録を受ける地位を取得する」といった規定を入れることについて一度検討されてはいかがでしょうか。

3 相当の利益～品種開発のインセンティブ

ご質問にあった、品種開発担当者の「登録されたら報奨金が出るんですね」は、種苗法8条2項に定められた、従業者等が取得する「相当の金銭その他の経済上の利益」（以下「相当の利益」といいます）を受ける権利に関連します。

職務育成品種について、県が品種登録を受けることができる地位を取得又は継承したときは、職員に対し相当の利益を補償する必要があります。従前は金銭に限られていましたが、令和2年改正種苗法では、その他の経済上の利益として、金銭以外に、ストックオプションや昇進・留学機会等、幅広い利益の付与を設定できるようになりました。

とはいえ、実務的にはまだ金銭による補償の設定が多いと思われます。登録時に定額いくら、といった登録補償金を支払い、県の試験場のような研究機関では、その後得られるライセンス料の何%を支払うという実績に基づいた実績補償金が支払われるという形式もよく見られます。

金銭による補償のみならず、すぐには事業的成果でない育成であっても、昇進や留学といった形の補償方法を必要に応じて組み合わせることにより、研究者のモチベーションを高めることが期待されます。職務育成品種の補償に限らず、研究開発を事業化するインセンティブ確保については、「農林水産業・食品産業の公的研究機関等のための知財マネジメントの手引き（令和8年3月改定）」15頁以下も参照してください。

4 職務育成品種規程を改定するときに注意すべきこと

職務育成品種規程を改定する場合、どのように進めればよいでしょうか。

特許法における職務発明では、規程を定める手続の状況が適正であると認められる限りは、使用者等と従業者等があらかじめ定めた規程等が尊重され、手続が適正でないと評価されたときに裁判所が相当の利益の内容を改めて判断する仕組みとなっています（特許法35条5項～7項）。冒頭で、種苗法にも特許法の職務発明と同じような規定があると説明しましたが、このような規定は令和2年改正種苗法には取り入れられませんでした。職務発明では、訴訟で使用者にとって予想外の多額の対価支払いが命じられた事例が相次いだことから、使用者にとって予見可能性を担保することと、従業者にとって自らの意向も反映した利益が事前に定められるようにという観点で、手続重視の規定となったという背景があったのですが、職務育成品種はそのような問題が顕在化しているとまではいえないため規定されなかったと説明されています（農林水産省編著「逐条解説種苗法（改訂版）」62頁）。

しかしながら、職務育成品種についても、従業員との紛争を回避するためには、改定する内容について十分な説明を行ったうえで意見を聴取し、特に新品種の育成を担当する従業員との協議を真摯に行うことが重要であることは変わりません。このような手続きを踏んでおくことで、仮に相当の利益が不合理な額であるとの訴えを受けても、それを否定する事情にはなるものと考えられます。具体的な改定における協議プロセスについては、職務発明に関して公表されている「特許法第35条第6項の指針（ガイドライン）」や「指針（ガイドライン）に関するQ&A」が参考になります。

参考：

農林水産省「改正種苗法について」26頁 ([shubyoho-44.pdf](#))

農林水産省「農林水産業・食品産業の公的研究機関等のための知財マネジメントの手引き（令和8年3月改定）」28頁 ([gakusyu-16.pdf](#))

「特許法第35条第6項の指針（ガイドライン）」

(https://www.jpo.go.jp/system/patent/shutugan/shokumu/shokumu_guideline.html)

「指針（ガイドライン）に関するQ&A」 ([faq.pdf](#))

—————°  °—————

■事務局よりお知らせ

JATAFF（公益社団法人農林水産・食品産業技術振興協会）は、ウェブで受講できる「農業知財基礎セミナー」を開催しております。

本セミナーでの対象者は、知財担当者、士業資格保有者、育種・技術開発者、地方公共団体担当者、JA担当者（営農指導員等）、都道府県普及指導員等、GI登録団体担当者、輸出事業者、農業事業者、大学等学生 等、幅広くお申込みいただけます。

講義内容の範囲が広く、オンライン学習により繰り返し視聴できて学びやすく、知的財産関係の初心者にも触れやすい内容ですので、是非ご活用いただけたらと存じます。

皆様のお申し込みをお待ちしております。

詳細は以下をご参照ください。

<https://www.jataff.or.jp/project/chizai/index.html>

—————°  °—————

<次回の配信予定>

テーマ：品種登録出願中（登録前）の利用許諾契約の注意点

配信時期：6月10日頃

<メルマガのバックナンバー>

下記HPよりこれまで配信された全てのメルマガをご覧いただけます。

ぜひ、気になる情報をチェックしてください。

URL：<https://www.affrc.maff.go.jp/docs/chizai/mailmagazine.html>

※メールマガジン記事の無断複製、無断転載を禁じます。