

知的財産保護強化に関する最近の取組み

ミャンマー政府は、不安定な権利状況に置かれている国際的なブランドの保護に関し、国際協定が定めるデッドラインに間に合わせるべく、時代遅れの現行知的財産保護制度の刷新を急いでいる

現在、ミャンマーでは、ごく限られた範囲のみをカバーする知的財産保護制度が、パッチワークのように存在している状況である。特に外国人・外国企業に対する保護は薄い。著作権法はほぼ100年前に制定されたものであり、主にミャンマー内で創作または発行された著作物に対する限定的な保護を認めるのみである。商標法は存在せず、商標権者は、ヤンゴンの証書登記室への登録および英語日刊紙における警告を通じて、限定的な保護を受けることができるにすぎない。さらに、特許を保護する有効な法律も存在しない。特許権者は、特定救済法 (Specific Relief Act) に基づいて、発明を登録して、差止めを求めることができるとされているが、これは理論上の保護にすぎない。その他の知的財産、たとえば企業秘密、地理情報、工業デザイン等も、既存のミャンマーの知的財産法制上、十分な保護を受けていない。

幸い、ミャンマーの議会では、新しい知的財産保護法制の構築過程にある。具体的には、著作権、商標、特許、工業デザインについて、新たな法律の成立が期待されている。国内外の知的財産法専門家のサポートを受けて、科学技術省では、これら4つの分野に関して、新法の法案を作成しているところである。現在は、執行機関をどうするか、ルールのアウトラインをどうするか、一定の猶予期間を与えつつも実務にいかん新法の遵守を浸透させるか、といった点が議論されている。ミャンマーが最後発発展途上国に位置付けられていることから、TRIPS協定の適用に関するWTOのデッドラインは2021年まで延長されたものの、4つの分野の法律のうちいくつかは、2014年中にも成立することが期待されている。

第3の経済特区に関して、コンサルタント会社に対する入札が開始、新しい経済特区法は未だ審議中

ラカイン州チャウピュー経済特別区の計画と開発を担当するコンサルタント会社の選定を行うことが11月27日に発表された

チャウピュー経済特別区 (「KP SEZ」) の入札評価・裁定委員会 (「BEAC」) は、入札への参加を検討しているコンサルタント会社に対する説明会 (9月18日開催) において、KP SEZの計画とタイムラインを発表した。入札には、全部で16カ国から31社が参加し、BEACの15人のメンバーによる評価が行われ、11月27日に、結果が発表されるとのことである。

KP SEZの開発は、2014年4月に開始することが予定されている。完成後は、KP SEZは、輸送、オイル・ガス、観光、農産加工、水産の分野について、より良いインフラストラクチャーをもたらすことが期待されている。くわえて、海港の建設が、最近はおっぱら民族同士の衝突による暴動が報道されているこの地域に、雇用を創出し、新たなビジネスをもたらすであろう。

一方ネピドーでは、新経済特区法 (「新法」) が現在議会によって審議中である。新法成立後には、2011年1月に制定された旧経済特区法は廃止される。新法は、ミャンマーへの外国投資と経済特

別区の設立を促進するものと期待されている。また、新法には、地場の中小企業が経済特別区から便益を受けるための方策が盛り込まれると言われている。

イベントアップデート：「雇用、労働、人事管理」に関する商工会議所におけるセミナー

ミャンマーの経済が近代化するにつれ、地元企業は、長期的な発展を見据えて、しっかりした人事制度の構築を目指すようになった。このことは、10月4日に開催された商工会議所におけるセミナーにおけるディスカッションからもみてとれる

10月4日に開催された「雇用、労働、人事管理」セミナーでは、労働・雇用・社会保障省、工場・一般労働法検査庁の地域のトップである U Kyaw Kyaw Tun 氏が、社会保障法（2012年）、最低賃金法、雇用とスキル向上法（2013年）等を含む労働者の福利厚生と保護に関する法律の最近の改正について述べた。同氏は、生産性と労働者の職場の満足度を上げるため、労働紛争の管理と職場の安全についての施策が着実に取られていると語った。

また、ケルビンチア法律事務所ヤンゴンオフィスの外国法務弁護士である Doug Ota 弁護士は、労働契約における基本的なコンセプトと、労働契約が雇用者と被雇用者の権利保護において果たす役割の重要性についてプレゼンテーションを行った。同弁護士は、適用される法律、契約上の原則、特に外国人投資家に適用される規制につき詳しく解説した。例えば、ミャンマーの労働法規制上、5人以上の労働者を雇用する雇用者は、社会保障委員会に登録する必要がある、雇用者と労働者は、5対3の支出割合で、毎月、当該労働者の社会保障税の支払いをする必要がある。

セミナーの締めくくりとして、Mercer Thailand の代表ディレクターである Wittapon Jawjit 氏が、新興国における人事管理の実践的なアドバイスを行った。同氏によれば、良い給与は労働者を満足させるが、必ずしも労働者の雇用や会社への関わりを保障するものではなく、「総合的な待遇」を上げることが、労働者にとって価値ある提案となり、労働市場におけるベストな才能と労働力を確保することにつながると語った。