

日本の法曹有資格者の海外展開を促進する
方策を検討するための研究

調査テーマ

ビジネス関連の法令、法制度の運用の実態について

2016年3月
2018年3月改訂

シンガポール共和国 担当

弁護士 長谷川（坂巻） 智香

第一．はじめに

法務省は、平成26年度より「法曹有資格者の海外展開を促進するための調査研究」を実施している。

経済発展著しい東南アジア地域は、新しいビジネス展開の地として世界中から注目を集めて久しい。その中でもシンガポールは、世界銀行が毎年発表するビジネス環境に関する年次報告書「ビジネス環境の現状ランキング」において、数年連続首位を獲得するなど、ビジネスの行いやすい国としての確固たる地位を確立している。シンガポール政府の積極的な外資誘致政策も相まって、多くの外国企業がシンガポールに進出を行い、全体を見据えたビジネスにおける統括拠点を設置している¹。日系企業も例外ではなく、続々と統括拠点をシンガポールに設置し、その数はすでに3000社を超えているとも言われる。企業の大小を問わず多くの日系企業がシンガポールを拠点として、東南アジア全体のビジネス展開を積極的に行っている。

これらの日系企業がシンガポールで活動を行うにあたっては、現地の各法律、ガイドライン、規制などの情報を正確に入手しておく必要がある。

本報告書においては、シンガポールにおける主なビジネス関連法やその運用について、簡単に解説していく。

第二．シンガポールの法制度

シンガポールの法制度は、連邦国家（コモンウェルス）として、英国の法律と実務にそのルーツがある。スタンフォード・ラッフルズ卿によって1819年に設立された歴史的背景から、英国の法律や習慣が採択されている。1965年のマレーシアからの独立以来、シンガポールはその社会的・経済的状况に固有の法律や判例法を確立し、シンガポールの実情に即した独自の法制度へと変化を遂げている。

近年では、イギリスの判例に依拠せず、シンガポールの裁判所が独自の判断を下すケースも増えてきている。また、判例法と制定法のギャップも近年小さくなっており、2001年に契約法、2004年に競争法、消費者保護法といったように、従来判例法の支配していた領域でも制定法が作られている²。

第三．シンガポールにおける紛争解決手段

¹ EDB Annual Report

² Legal System in ASEAN Singapore-Chapter 2

1．シンガポールの裁判所

シンガポールの裁判所は、まず大きく上級裁判所（Supreme Court）と州立裁判所（State Court）とに分けられ、上級裁判所は、上訴裁判所（Court of Appeal）と高等裁判所（High Court）からなり、State Court は、地方裁判所（District Court）と治安判事裁判所（Magistrates' Court）その他の特別裁判所である家庭裁判所（Family Court）、少年裁判所（Juvenile Court）検死官コート（Coroner's Court）、及び少額訴訟裁判所（Small Claims Tribunals）、裁判所調停センター（Court Mediation Centre）から構成される。

State Court では、一般に請求額や係争物の価値を基礎として各裁判所に事件が配点される。例えば、Small Claim Tribunals は、請求額や係争対象物の価値が1万シンガポールドル以下、Magistrates' Court は請求額や係争対象物の価値が6万シンガポールドル以下の係争事件を審理し、District Court では25万シンガポールドル以下の係争事件を審理する。25万シンガポールドルを超える場合には、原則として高等裁判所が第一審裁判所として審理することになる。もっとも、高等裁判所はかかる金額制限を超える事件審理についても、地方裁判所に管轄権を付与することもできる。

シンガポールの裁判所は2000年に電子的方法による訴訟提起等を義務づけることにより、裁判手続のペーパーレス化を促進し、また迅速に訴訟手続を進行させることに努めている。こうした取り組みの結果、6ヶ月から12ヶ月と比較的短期に審理が終了するケースも少なくない。

2．仲裁手続

シンガポールでは、裁判所が紛争解決手段として仲裁の利用を推奨しており、また2010年には政府の支援の下、仲裁施設センターであるMaxwell Chambers が設立された。このようにシンガポール政府によるシンガポールを仲裁の中心地とすべく積極的な政策がとられている。結果、シンガポールや周辺国に進出する外国企業は、執行の容易さ、解決までの時間の短縮、秘密保持の観点、仲裁手続の信頼性・安全性、などを考慮して、アジアにおいて国際取引を行う場合の紛争解決手段としてシンガポールにおける仲裁手続が選択されることが比較的多い。

実際にも、シンガポール国際仲裁センター（Singapore International Arbitration Center、以下「SIAC」という。）における国際仲裁の件数は、年々増加し、2007年には55件であったが2010年には140件と

なっている。また、仮処分等の暫定的判断を求める緊急仲裁人手続の利用も増えている。

シンガポールにおける仲裁は、仲裁法（国内仲裁）及び国際仲裁法（国際仲裁）の定めるところによる。シンガポールにおける仲裁の仲裁判断は、高等裁判所への申し立てにより裁判所の許可を得て、シンガポールにおいて執行可能となる。もっとも、裁判所は執行力付与について一定の裁量権を有している。

また、シンガポールはニューヨーク条約の締結国であることから、他のニューヨーク条約締結国でなされた仲裁判断は、シンガポール国内において原則として執行可能である。

3. 調停手続

(1) シンガポール国際調停センター

(Singapore International Mediation Center : SIMC)

SIMC は、シンガポールにおいて、国際調停事件を取り扱う専門機関である。2014年11月5日に本格的に運用を開始した。SIMC は、シンガポール国際調停センターSIAC と密接に連携をすることにより、調停手続と仲裁手続を混在させた Arb-Med-Arb Protocol と称する独自の手続を推奨している。

Table.1 < 調停費用 >

係争物の価額 (SGD)	一当事者あたりの費用 (SGD)
500,000SGD まで	3,250
500,001 から 2,000,000SGD まで	4,250
2,000,001 から 5,000,000SGD まで	6,250
5,000,001 から 10,000,000SGD まで	7,250
10,000,001 から 50,000,000SGD まで	10,000
50,000,000SGD 以上	15,000

この SIMC の特色の一つである Arb-Med-Arb-Protocol とは、下記のような特徴を有する。

- ・ SIAC における国際仲裁手続が開始した後 (Arb)
- ・ ただちに SIMC における調停手続を開始させ (Med)
- ・ 調停手続終了後、SIAC における国際仲裁手続を再開し (Arb)

もしも、調停が功を奏した場合には、国際仲裁手続等において和解を成立させ、調停が功を奏しない場合には、SIAC における国際仲裁手続を続行する、という手順で紛争を解決する。

紛争が調停手続において早期に解決すれば、費用と時間をかけて国際仲裁を続行する必要がなくなるという点に加えて、調停手続における和解内容を、仲裁判断として残せば、ニューヨーク条約の締結国における執行が可能となる。

SIAC-SIMC Arb-Med-Arb 議定書 （“AMA 議定書”）

1．本 AMA 議定書は、シンガポール Arb-Med-Arb 条項又はその他の類似の条項（「AMA 条項」）の下でシンガポール国際仲裁センター（「SIAC」）に付託されたすべての紛争、及び / 又は本 AMA 議定書の下で当事者が紛争解決のため付託することに合意したすべての紛争に適用される。本 AMA 議定書の下では、当事者は、シンガポール国際調停センター（「SIMC」）での調停過程において和解された紛争はいかなるものでも当事者間の仲裁合意の対象に含まれるものとするに合意する。

2．AMA 条項の下で仲裁を開始することを希望する当事者は、当該仲裁手続に適用されるべき仲裁規則（「本仲裁規則」）に従った仲裁通知を SIAC の書記官に提出するものとする。本仲裁規則とは、(i) SIAC 仲裁規則（適宜改正の可能性はある）又は(ii) 当事者間において SIAC が仲裁を管理することに同意した場合の UNCITRAL 仲裁規則（適宜改正の可能性はある）のいずれかとする。

3．SIAC の書記官は、AMA 条項に従って申立てられた仲裁の開始から 4 営業日以内、又は、当事者が紛争を本 AMA 議定書の下で調停に付託することに合意してから 4 営業日以内に、SIMC に仲裁の開始を通知する。SIAC は仲裁通知の写しを SIMC に送付する。

4．仲裁廷は、本仲裁規則及び / 又は当事者の仲裁合意に従って、SIAC により構成されるものとする。

5．仲裁廷は、仲裁通知と仲裁通知に対する答弁を交換した後に、仲裁を停止し、事件が SIMC における調停に付託されることを SIAC の書記官に

通知するものとする。SIAC の書記官は、当事者が提出した全ての書類を収めた事件記録を SIMC における調停のため SIMC に送付する。SIMC による事件記録の受領後、SIMC は SIAC の書記官に SIMC 調停規則に従い SIMC における調停の開始（「調停開始日」）を通知する。仲裁における全ての後続の手続きは、SIMC における調停の結果が出されるまで留保されるものとする。

6．SIMC の支援の下に実施される調停は、SIAC の書記官が SIMC と協議の上で期限を延長しない限り、調停開始日から 8 週間以内に完了するものとする。仲裁手続きにおける期間の算定については、期間は、調停開始日に進行を停止し、SIAC の書記官が仲裁廷に調停手続きの終了を通知した時に進行を再開する。

7．8 週間の期間が終了した時（SIAC の書記官が期間を延長しない限り）、又は 8 週間の期間の満了前に、部分的に又は全体的に調停による解決ができない場合には、SIMC は SIAC の書記官に調停の結果（該当する場合）を迅速に通知するものとする。

8．部分的に又は全体的に調停による解決ができなかった場合には、SIAC の書記官は、仲裁廷に仲裁手続きを再開する旨通知する。書記官が仲裁廷に通知した日に、当該紛争又は当該紛争の残余部分（該当する場合）の仲裁手続きが本仲裁規則に従って再開するものとする。

9．調停による解決に至った場合には、SIMC は SIAC の書記官に対し和解成立の旨を通知するものとする。当事者が仲裁廷に対し同意に基づく仲裁判断の形式で和解を記録することを求める場合、当事者又は SIAC の書記官は、和解合意を仲裁廷に付託し、仲裁廷は当事者により合意された条件で同意に基づく仲裁判断を下すことができる。

<費用に関して>

10．本 AMA 議定書に基づく全ての申立てについて、当事者は、SIAC に対し SIMC 調停規則の別表 B に規定された払戻不可の申立手数料を支払うものとする。

11．事案が AMA 条項に従って開始された場合及び当事者が仲裁手続き開始の前に本 AMA 議定書に基づいて紛争を解決することに合意した場合、この申立手数料は仲裁通知の提出の際に SIAC に支払われるものとする。

それ以外の場合には、調停部分に関する未払い申立手数料は、SIMC における調停に付託される際に SIAC に支払われるものとする。

12．当事者は、請求に基づき、SIAC に対し、SIAC 及び SIMC の各手数料（「保証金」と総称する）の料金表に従って、見込まれる仲裁費用の予納金（「仲裁予納金」）及び調停のための事務管理費用（「調停予納金」）を支払うものとする。保証金の額は、SIMC との協議の上 SIAC の書記官により決定される。

13．事案が AMA 条項に従って開始された場合及び当事者が仲裁手続き開始の前に本 AMA 議定書に基づいて紛争を解決することに合意した場合、調停予納金は、SIAC が請求する仲裁予納金とともに支払われるものとする。それ以外の場合には、調停予納金は、SIMC における調停に付託される際に支払われるものとする。

14．本仲裁規則に影響されることなく、いずれの当事者も、他方当事者がその負担分の支払を怠った場合には、他方当事者の保証金を支払うことができる。SIAC の書記官は、保証金が全体的に又は部分的に未払いとなっている場合には SIMC に通知するものとする。

15．SIAC は、別途当事者に断ることなく、SIAC の保持する保証金又は仲裁予納金から SIMC に対する調停予納金の支払をする権限を有する。

（2）シンガポール調停センター（Singapore Mediation Center）

本 Singapore Mediation Center（以下、「SMC」という。）は、Singapore Academy of Law（シンガポール法曹協会）が運営する非営利団体であり、民間調停センターである。事案の種類、係争物の価格に応じて下記の通りに分類される。

Commercial Mediation（CM）

Commercial Mediation は係争物の価額が 60,000 SGD 以上の案件を扱う。その名前から容易に推測できるとおり、企業間の紛争を扱う事を想定している。

Table.2 < Commercial Mediation 調停費用 >

請求の金額 (S\$)	調停費用 (S\$)
Above 60,000 to 100,000	\$963 (inclusive of GST) per party per day
Above 100,000 up to 250,000	\$1,284 (inclusive of GST) per party per day
Above 250,000 up to 500,000	\$2,782 (inclusive of GST) per party per day
Above 500,000 up to 1,000,000	\$3,317 (inclusive of GST) per party per day
Above 1,000,000 up to 2,500,000	\$3,852 (inclusive of GST) per party per day
Above 2,500,000 up to 5,000,000	\$4,173 (inclusive of GST) per party per day
Above 5,000,000	\$4,601 (inclusive of GST) per party per day

一般の調停制度と同様、本手続においても時間とコストの削減が売りとなっている。同ウェブサイトによると、調停合意に至ったケースの90%以上の案件が一日で解決しているとの統計が出ている。

当然、代理人の同行も可能（必要）である。また企業間の争いを想定しているという事案の性質から、各業種の紛争に対応できるよう調停委員の高い専門性も担保されている。

Small Case Commercial Mediation Scheme (SCCMS)

本 Small Case Commercial Mediation Scheme（以下、「SCCMS」という。）も、SMC が管轄する調停制度で、係争物の価額が60000ドル以下のものを扱う。企業間の紛争に限らず、一般市民の利用も多い。

Table.3 < SCCMC 調停費用 >

請求金額 (S\$)	調停費用 (S\$) (請求金額にかかわらず、最初の2時間は無料)
Up to \$20,000	\$80.25 (inclusive of GST) per party per hour or part thereof from the 3rd hour onwards
Above \$20,000 up to \$40,000	\$107 (inclusive of GST) per party per hour or part thereof from the 3rd hour onwards
Above \$40,000 up to \$60,000	\$160.50 (inclusive of GST) per party per hour or part thereof from the 3rd hour onwards

本 SCCMS 制度も、時間とコストの削減が可能である。また費用も上記 CM と比較してかなりリーズナブルな設定となっている。

SCCMS 自体には同行者に制限を設けておらず、日本人弁護士が同行することも可能である³。

第四．シンガポールにおけるビジネス法

<会社法>

1．はじめに

シンガポールの会社は、第一義的にはシンガポール会社法（以下、「会社法」という。）による規制を受ける。ただし、特定の業種、例えば保険会社や銀行などは、会社法に加え各業種に関する各事業法（各々Insurance Act、Banking Act）の規制を受けることとなる。

会社法は、マレーシアの会社法を元に制定され、その後、大幅な改正がなされた。詳細な点では英国法やオーストラリア、マレーシアなどの会社法と異なるものの、根底の原理は概して同じであり、シンガポールの会社法を論じる場合にはこれらの国の解釈・関連判例等が参照されることもある。

その他の関連法令等としては、会社法規則、証券先物法、シンガポール買収・合併規則、及び競争法などがある。

2．法人化

20名以上の人員を有する企業・団体は、会社として法人化しなければならない⁴。シンガポールの会社の種類は以下のとおりである。

外国企業がシンガポールで会社を設立する場合、株式有限責任会社かつ非公開会社の形態を選択することが最も多い。この「有限責任」とは、会社の出資者が会社に対して拠出すべき一定の金額が決まっており、その金額を超えて会社の債務について責任を負わないことをいい、一方このような限定がなく会社に対する責任を無限に負う場合は、「無限責任」という。

社員の責任内容に基づく会社の種類	主な特徴
------------------	------

³ SCCMS による回答

⁴ 会社法セクション17(3)

株式有限責任会社	株主が、その保有する株式について既に支払った出資額及び未払い引受額の限度で責任を負う
保証有限責任会社	保証者が、拠出することに合意した額の限度で会社精算時に会社財産への拠出責任を負う
無限責任会社	出資者の責任に限度がない

株式有限責任会社は、株主数制限と株式譲渡制限の内容に応じて、非公開会社と公開会社に分類される。

3．会社の登記

シンガポールで設立される会社は、全て ACRA に登記する必要がある。会社の登記情報は ACRA によって所管される電子申請システム（BizFile）を通じて入手することができる。

シンガポールの会社は、所定の届け出義務を負っており、例えば、毎年定時株主総会から一ヶ月以内に ACRA に対して年次報告（Annual Return）を提出する義務を負う。かかる年次報告の一部として、会社は、取締役等の詳細や株式資本及び株式に関する概要等を記載する必要がある。

また、シンガポールの会社は、一部の免除非公開会社をのぞき、貸借対照表及び損益計算書を毎年 ACRA に提出する義務を負っており、これらは公開情報となる。

シンガポール証券取引所に上場されている会社については、同取引所のウェブサイトを通じて会社の最新の情報を入手することができる。

4．支店・駐在員事務所の設置

（1）支店の設置

外国企業がシンガポールに進出する場合、現地法人を設立する代わりに、支店を設置することもできる。この支店の設置は外国企業のみ行うことができ、外国企業がシンガポールで事業所を設け、又は事業活動を行う場合には、事前に ACRA における所定の登記を行わなければならない。

会社法上、シンガポールにおいて登記された外国企業の支店は、送達等の受領権限を有するシンガポール居住の個人2名を選任し、全ての連絡及び通知の宛先となり得、かつ各営業日の午前9時から午後5時までの

うち5時間以上開いていてアクセス可能なシンガポールで登記された事業所を有し、また、当該外国企業本店の定時株主総会から2ヶ月以内に本店と支店の財務諸表を登記官に提出しなければならない。

なお、支店は本店と別に独自に取締役や会社書記役を選任する必要はない。

(2) 駐在員事務所 (Representative Office)

銀行、保険といった一部の業種を除き、駐在員事務所はシンガポール国際企業庁 (International Enterprise Singapore、以下「IE Singapore」という。) に登記する。

駐在員事務所が実施できる業務内容は「販売促進活動と連絡業務」に限定されている。マーケティング、広告、市場調査などの業務を実施することは認められているが、契約交渉、受注、請求、支払金の徴収、アフターサービスなど、事業そのものの実施は認められていない。これは駐在員事務所が法人格のない企業・団体として管理・取り扱いを受けているためである。法人に対して求められる申告義務は発生しない。駐在員事務所が上記の制限範囲を逸脱して業務を行う場合は支店または法人として登記する義務が発生する。

駐在員事務所を開設する外国企業は、設立後3年以上経過していること、売上が25万米ドル超であること、駐在員が5名未満であることが求められる。駐在員事務所の開設申請は、外国企業の設立証明書及び直近の監査済財務諸表の写し (いずれも英文のもの) を添えて IE Singapore に行わなければならない。

5. 会社の機関

シンガポール会社法上、非公開会社において設置が必要となる機関は、株主総会、取締役・取締役会、会社秘書役、会計監査人である。

(1) 株主総会

種類・決議事項

株主総会には、日本と同様、毎年開催される定時株主総会と必要に応じ開催される臨時株主総会の2種類がある。

株主総会決議事項は、シンガポール会社法に規定されている事項の他、付属定款に規定される事項が含まれる。以下の事項は通常、株主総会決議事項とされるものの一例である。

- 財務諸表の承認
- 新株発行
- その他資本構成を変更する行為
- 取締役の報酬、退職金の決定
- 会計監査人の選任・解任
- 会社の事業又は財産の全て又は実質的に全ての処分
- 合併
- 最終配当宣言
- 任意清算

また、シンガポール証券取引所に上場している会社については、同取引所の上場規則において、株主総会決議事項とすべき事項が定められている。

定足数・決議要件

株主総会においては、まず定足数を満たす必要がある。定足数は定款に規定されている場合もある。定款に規定がない場合、株主が一人の会社を除き、定足数として2名以上の株主の出席が必要である。なお、100%子会社については、株主の授権された代表者が議事録に署名することにより、株主総会で行われるべき決議等について適式に決議等が行われたとみなすことができる。

株主総会決議は、会社法により特別決議又は株主全員の承認が必要と規定されている場合を除き、株主総会に出席し議決に加わる株主の単純過半数によって可決される（普通決議）。他方、特別決議は、株主総会に出席し議決に加わる株主の4分の3以上の賛成を要する。会社法上、会社の基本定款及び付属定款の変更、任意清算といった会社の本質的事項について、特別決議が要求されている。

株主総会決議は、付属定款に規定する方法に従って行われ、実務上、投票が要求されない限り、挙手により行われる旨を規定することが多い。挙手においては、株主の頭数を基準として1株主1議決権を有する。日本の会社法における1株1議決権の原則と異なるため、留意が必要である。他方、投票による議決権行使の場合には、日本の会社法と同じく、1株1議決権となる。

招集手続

定時株主総会は、原則として、1年に最低1回、事業年度末から6ヶ月以内かつ直前の定時株主総会から15ヶ月以内に開催する必要がある。ただし、会社設立時においては、設立から18ヶ月以内に初回の定時株主総会を開催すれば、成立年及びその翌年における定時株主総会の開催は必須ではない。なお、上場会社は、事業年後末から4ヶ月以内に定時株主総会を開催しなければならないことから、非上場会社よりも2ヶ月早く定時株主総会を開催する必要がある。

臨時株主総会は、付属定款において取締役会によって招集される旨規定されるのが通常である。もっとも、一定の場合には株主又は裁判所によって招集される。株主による招集は、株式資本のある会社については払い込み資本（金庫株の払込資本を除く）の10%以上を保有する株主から要求が達した場合、取締役会は、速やかに、かつ遅くとも要求があった日から2ヶ月以内に株主総会を招集しなければならない、また、発行株式数（金庫株の数を除く）の10%以上を合計で保有する2名以上の株主は、取締役会への招集請求を経ずに、株主総会を招集することができる。

株主総会の招集通知は、株主総会の14日前又は付属定款でそれ以上の期間を定めた場合は当該期間の前までに書面で行う必要がある。ただし、公開会社が株主総会で特別決議を行う場合には、21日以上前までに書面で招集通知を出す必要がある。電子的方法により招集通知を出すことも可能とされている。

決議方法

実務上、電話会議又はテレビ会議により株主総会を開催することが認められている。また、非公開会社においては、定款で別途規定されない限り、普通決議については株主総会に出席し議決に加わる株主の過半数の、また特別決議については当該株主の4分の3以上の同意による書面決議を行うことができる。もっとも、議決権の5%以上を有する株主には、決議書面の受領後7日以内に会社に同決議のために株主総会開催を求めることができる権利が与えられる。また、株主が一名の非公開会社では、一人株主が決議事項を記録して署名することにより、株主総会決議を行うことができる。

(2) 取締役

取締役

会社法上、取締役は1名以上であればよいが、そのうち1人はシンガポールの居住者でなければならない。取締役の選任方法については、会社法上の規定はなく、一般的には会社の付属定款の定めるところにゆだねられており、通常、定時株主総会決議によって選任されることとされている。もっとも、欠員補充や追加で取締役を選任する場合には、付属定款において取締役会に選任権限を付与することが実務上は多い。取締役の任期については、会社法上定められておらず、付属定款に規定するのが通例である。

取締役会の権限

会社の事業経営は取締役会の指示によりなされ、取締役会は、法令及び定款により株主総会において権限行使すべきものとされているもの以外の全ての権限を有する。なお、マネージング・ディレクターは、会社法上の機関ではないが、実務上、取締役会において取締役の中から選任し、一定の権限を付与されることが多い。日本の株式会社の代表取締役のように法律上当然に会社を代表する権限が与えられているわけではないが、機能的には代表取締役に類似する。

取締役会の招集・定足数・決議要件・決議方法

取締役会の招集・定足数・決議要件は、通常付属定款に規定される。付属定款に規定することにより、日本と同様、取締役会を電話会議又はテレビ会議により開催することも認められている。また、付属定款に定めがある場合、書面による取締役会決議を行うことも可能であり、実務上、取締役会の招集通知の受領権限ある全ての取締役又は過半数の取締役の署名をもって有効な決議をなしうる旨規定する例が多い。更に、日本と異なり、付属定款に規定することにより、各取締役は、自らの代わりに取締役会に出席し、議決に加わる代理取締役を選任することができる。

(3) 会社書記役 (Company Secretary)

日本の会社法にはない役職として、会社秘書役 (Company Secretary) がある。株式有限責任会社は、最低1名の会社秘書役を置かなければなら

ない。また各会社秘書役は主たる住居をシンガポールに有する自然人でなければならない。公開会社の会社秘書役については、具体的な資格要件の定めがある。

会社秘書役の主な役割は、法令上必要とされる登記業務、通知の発送、議事録類の維持管理や株券に関する事務手続等である。

会社秘書役は取締役会によって選任される。会社秘書役の不在期間は6ヶ月を超えてはならないため、会社設立時においては、設立から6ヶ月以内に会社秘書役を兼任できない。また中小規模の非公開会社の場合、常勤の会社秘書役を置かずに、外部の専門ファームから会社秘書役の業務の提供を受けることが多い。

(4) 会計監査人

株式有限責任会社は、会計監査人を専任しなければならない。会計監査人は、公認会計士でなければならない。

会計監査人の主たる責務は、取締役会が作成する財務諸表（貸借対照表及び損益計算書をいい、連結財務諸表が作成される持ち株会社については連結財務諸表）について、株主に対して監査報告を行うことであり、会計監査人は、監査報告において、当該財務諸表が会社法及び会計基準を準拠しているかについて、意見表明することが求められている。また、会計監査人は、職務遂行の過程で当該会社による会社法違反の事実を確認し、財務諸表又は連結財務諸表について監査報告にコメントを記載することや取締役会に通知することでは十分な対応がなされないと判断した場合には、登記官に対し当該事項を書面で通知する義務を負う。なお、一定の免除非公開会社及び休眠会社は、監査義務を免除される。

会計監査人は、会社設立から3ヶ月以内に取締役会において選任され、任期は設立後初めて開催される定時株主総会の終結時までである。それ以降は、原則として毎年、定時株主総会において選任され、任期は次回の定時株主総会の終結時までである。会計監査人は、株主総会の28日以上前の特別通知がなされた場合にのみ、株主総会の決議によって解任できる。

会社法改正

1. シンガポール会社法（以下、「会社法」という。）は、2017年3月31日に改正会社法が施行された。本改正の背景となっているのは、シンガポールが東南アジアにおけるビジネス、金融の

ハブという立ち位置を継続している点にある。

本改正の狙いを端的にまとめると、①会社の透明性の向上、②運営上の負担の軽減を目指すものである。

2. 改正ポイントをまとめると下記のとおりとなる。

会社の透明性の向上

・ controllers の登録

シンガポールに設立されたシンガポール法人及びシンガポールに登録された外国法人（「外国法人」）は、コントローラの登録の維持が義務づけられることとなった。コントローラ、とは、会社に対して「重要な支配」または「重要な利害関係」を有する所有者のことである。

（１）重要な利害関係のある人物とは、

- ・ 25%以上の会社の株式について利害を有する人物
- ・ 25%以上の議決権のある株式を保有する者
- ・ その会社の資本、または利益の25%以上に対する分配を受ける権利を有している者

（２）重要な支配権(Significant Control)のある人物会社と重要な支配権のある人物とは、

- ・ その会社の取締役会において過半数の議決権を有する取締役やそれと同等の人物、また全て若しくは実質的に全ての事項において同等と判断される人物の任命権または解任権を直接的に、または間接的に保持する者
- ・ 株式総会で決議すべき事項に関する議決権の25%以上を直接的に、または間接的に保持する者、または会社の同等レベルの人物
- ・ 会社の重要な支配権を保持し、その権利を実行できる者、または会社に重要な影響を与える権利のある人物

コントローラの登録は公開情報ではないが、シンガポール会計企

業規制庁（Accounting and Corporate Regulatory Authority、ACRA）や他の当局からの要求があった場合には、その情報を提供する必要がある。

・ Member の登録

外国法人は、取締役（名義貸取締役）の登録も義務となった。

シンガポール法人等においては、外国法人が実質的所有者、実質的な取締役であるにもかかわらず、シンガポール人などが名義上の株主・取締役として登録されている事案が多く、シンガポール政府としては実質上の株主・取締役を正確に把握したいという思惑があるとも推測される。かように実質上の株主・取締役を把握することによって、シンガポール法人が資金洗浄・脱税目的などに使われることを防ぎ、シンガポールの国際的な透明性・クリーンなビジネスハブとしての評価を高めることが、これらの改正点の目的であると考えられる。実際、名義上の取締役が経営上の責任を問われるなどの問題も発生しているため、本改正によってよりクリーンかつ安全な法人の運営を目指す。

更新・免除

（１）更新

シンガポール法人等が、そのコントローラの名簿に記載されている情報が変更されたことを知り、または知り得る場合、そのシンガポール法人等は、該当するコントローラに対して、そのような変更が生じているか否かについて確認の通知をし、変更が生じていた場合には、その変更の日付と詳細の内容を提供しなければならない。また、シンガポール法人等が、そのコントローラの名簿に記載されている情報の詳細に間違いがあることを知り、または知り得る場合には、該当するコントローラに対して、その情報が正しいかどうかの確認の通知をし、正確でない場合には、正確な情報を提供しなければならない。

（２）免除される会社

シンガポール法人等であっても、それぞれの類型に応じ、次のような場合には同法の適用を免除されている。(コントローラ、及びノミニ－取締役の名簿が不要とされる)

外国会社の場合

- (a) シンガポールの金融機関である外国会社
- (b) シンガポールの金融機関である外国会社により完全所有されている子会社
- (c) シンガポール国外で上場し、株の取引が行われている会社で以下を満たすもの
 - I. 情報開示のルールに従っている会社
 - II. 証券取引所のルールやその他の法律、または実効性のある法令に基づいてその実質的所有者につき適度な透明性の制度が求められている会社

会社の場合

- (a) シンガポールにて承認された取引所に上場している公開会社
- (b) シンガポールの金融機関である会社
- (c) 政府に完全所有されている会社
- (d) 公共目的のために公共法の元に設立された法定機関が完全所有する会社
- (e) 上記に述べた(a) から(d) までの会社に完全所有されている子会社
- (f) シンガポール国外で上場し、株の取引が行われている会社で以下を満たすもの
 - I. 情報開示のルールに従っている会社
 - II. 証券取引所のルールやその他の法律、または実効性のある法令に基づいてその実質的所有者につき適度な透明性の制度が求められている会社

< 不動産規制 >

1 . 不動産所有規制

シンガポールの全ての土地は、終局的には国に帰属し、国が一定の土地保有期間としての土地の不動産権を個人及び企業に付与している。

シンガポールの不動産は、大別して 絶対的不動産権としての freehold land、 下記 Leasehold Estate の対象としての Leasehold Land、及び 国家土地法 (State Land Act) に基づいて付与される土地の 3 種類に区分される。個人や会社は賃料支払いを条件として、一定期間土地を排他的に占有、利用及び支配する権利である Leasehold Estate を取得するのが通例である。

2 . 外資による不動産取得・賃借規制

シンガポールにおいては、外資であっても、オフィスやショッピングモール等の商業用不動産、工場等の工業用不動産、あるいはホテル法 (Hotels Act) 上の登記がなされたホテル等の非居住用不動産を自由に取り得、保有及び処分することができる。

他方、シンガポールの居住用不動産については、シンガポール政府は外資による取得に一定の制限を課している。例えば、居住用不動産法の下では、外国人による建物内の一区画又はコンドミニアムの一区画の取得は制約されていないが、建物内の全区画又はコンドミニアムの全区画の取得は、法務大臣の事前の許可を得ない限り行うことはできない。また、Housing and Development Board (HDB) により開発された区画については、シンガポール国籍者又はシンガポール永住者 (Permanent Residence) である個人しか取得することができない。

外国人は、賃借人として居住用不動産を占有することができるが、賃借期間は更新期間を含めて 7 年を超えてはならない。

3 . 不動産の担保権

(1) 担保件の設定及び種類

不動産に設定する担保としては、実務上、主に譲渡抵当権 (Mortgage) が利用されている。一般に Mortgage とは、担保物の権限を担保権者に移転し、担保権設定者には債務の弁済を条件とする受戻権が認められる担保権を言うが、土地権原法が適用される不動産については、担保権者は、権原の保有者としては登記されず、あくまで担保権者に過ぎないと整理されている。また、被担保債務は同法所定の定額金銭債務に限られている。

なお、他に、地代、その他の定期的に生じる金銭債務（低額金銭債務を除く。）を被担保債務とし、占有又は権原の移転を伴わない不動産の担保権として、Charge と呼ばれる担保権もある。

（２）担保権の実行方法

登記された Mortgage 及び Charge のいずれについても、裁判外で担保目的物を第三者に売却し、売却代金を被担保債務に充当する方法、不動産の全収益を回収するために財産保全管理人を選任する方法、裁判所の命令により、担保権者自らが担保目的物の占有を取得して担保目的物を売却する方法等により、担保権を実行することができる。

加えて、登記された Mortgage については、担保権者が裁判所に担保権実行の決定を申し立て、決定により絶対的に担保不動産の所有者となる担保権実行命令という方法がある。この手続により担保目的物を取得した場合には、仮に担保目的物の価格が被担保債務に満たない場合でも、通常、担保権者は残額を請求することはできない。

< 競争法 >

1．はじめに

2004年10月19日、シンガポールにおいて Competition Act（以下、「競争法」という。）が制定された。同法は、その他の制定法と同様、大部分はイギリスの Competition Act 1998 を参考としている。

自由競争を経済発展の柱としているシンガポールにおいては、市場における独占禁止に関する包括的な法律は存在していなかった。電力、ガス、テレコム等、公共性のある一部業種につき、各事業法のもとで市場取引の独占を禁止する法律が存在するのみであった。本競争法の導入により、業種を超越した包括的な私的独占、不当な取引制限を禁止が可能となった。

2．競争法の目的

競争法は、市場を効率的に機能させること、シンガポール経済の競争力を強化すること、及び一般消費者の利益を保護することを目的とし、私的独占や、不当な取引制限を禁止する。したがって、同法は、事業規模に関

係なく、商業的、経済的な意味合いを持つ如何なる事業活動に適用される。

もっとも、実際に取締りを行う行政上の人的、経済的資源の有効活用や事業者側のコンプライアンス・コストという観点から、全ての違反行為に介入するわけではない。市場にある程度の影響力を及ぼす事業活動に焦点を当てて取締を行っている。加えて、その活動を規制するか否かの決定の際には、かかる活動が創出するであろうイノベーション、生産性、及び長期的経済効果などの側面をも考慮するとしている。

3．競争法の適用を受ける事業者

競争法は、会社形態をとっている事業体だけでなく、広く個人商店、商工会議所、組合、NPO、及び政府やシンガポール法で設立された法定機関が所有している事業体にも適用される。もっとも、例外が認められており、競争法の附則第3スケジュールと第4スケジュールにおいて競争法の適用除外となる事業が規定されている。加えて、シンガポール政府または法定機関そのもの、又はこれらのために行う者には同法は適用されない⁵。

上記で述べた同法の附則で、違反要件を問わず、いかなる場合も競争法の適用が除外されている事業の例は、以下のとおりである。

- 郵便事業
- 水道(飲料水)事業
- 汚水処理事業
- 定期バスサービス、MRT サービス事業
- 港湾貨物の取扱い事業

4．競争法の違反要件

競争法において、同法違反に該当する要件を、大きく3つのカテゴリーに分類される。競争阻害（Agreement, etc., preventing, restricting or distorting competition）、優位的地位の濫用（Abuse of dominant position）、企業結合（Mergers）である。

⁵ ここでいう法定機関には、Infocomm Development Authority of Singapore、Inland Revenue Authority of Singapore、及び Land Transport Authority Monetary Authority of Singapore 等がある。

競争阻害（競争法 34 条）

シンガポールでの自由競争を阻止・制限し、又は歪ませるおそれのある契約や決定、合意、業務などは、競争阻害に該当し、競争法によって禁止される。以下のような内容を含む契約や決定などは、競争法に違反するおそれがあるとしている。

- 売買価格や取引条件を直接的、又は間接的に拘束すること
- 生産、市場、発展ないし投資を制限、又は操作すること
- 市場や供給者の範囲を画定すること。
- 同様な取引について、取引相手によって条件を変え、それにより、その相手の競争力を低下させること（差別的待遇）
- ある取引の条件として、全く関係のない取引を受け入れることを強制すること（異質な取引の抱き合わせ）

契約や決定、合意、業務が同法に違反していれば、違反した部分の効力は否定される。

但し、過度の規制を課すことなく、又は競争を著しく阻害することなく、生産・販売の向上、技術・経済発展を促進するのであれば、特定のカテゴリーを指定して、主務大臣が省令にて同法の適用を除外できるとされている。

競争阻害の適用は、同法の附則第 3 スケジュールで規定されている事業については除外される。

優位的地位の濫用⁶（47 条）

シンガポール国内、又は国外における市場での優位的地位を濫用するような行為も、優位的地位の濫用として競争法で禁止される。

- 競争相手に対し、略奪的な行為（廉売等）を行うこと
- 消費者の不利になるように生産、市場、発展、投資を制限すること
- 同様な取引について、取引相手によって条件を変え、それにより、その相手の競争力を低下させること（差別的待遇）
- ある取引の条件として、全く関係のない取引を受け入れることを強制すること（異質な取引の抱き合わせ）

⁶優位的地位の濫用の適用は、同法の附則第 3 スケジュールで規定されている事業については除外される。

企業結合（Mergers）（競争法 5 4 条）

シンガポールでの商品や役務の提供についての市場競争を著しく低下するような企業結合や買収を禁止するものである。

なお、企業結合についても、同法の附則第 4 スケジュールで規定している事項については、その適用から除外される。

5 . Competition Commission Singapore（CCS）の権限

CCS は、競争法の下、2005 年 1 月 1 日に制定された法定機関である。CCS は、ある行為が競争法違反行為であるか否かを捜査し、且つ違反行為に該当するかを最終的に決定する。違反行為と決定した場合は、違反事業者に対して、契約の解除、変更命令、特定の行為の停止命令、合併の解消命令、課徴金の支払命令等を出す権限がある。また、CCS の捜査妨害をした企業や企業の担当者には刑事罰を課すことができる。

CCS の決定に不服がある場合は、「Competition Appeal Board」に申立てを行うことができる。その決定が、法令の解釈と課徴金の算定に関する決定である場合、高等裁判所(High Court)、控訴裁判所(Court of Appeal)へ上訴することもできる。

6 . 民事訴訟（被害者の救済措置）

競争法違反によって、損害を被った者は、民事訴訟で違反事業者に対し、損害賠償請求などを行うことができる。こうした民事訴訟は、CCS、「Competition Appeal Board」、又は裁判所で競争法違反行為の決定が確定した後（上告期間が経過した後）になされることが予定されており、CCS などが行った決定は、民事訴訟上の主張の根拠として提出することができる。

7 . ケーススタディ

（1）日系企業が対象となった事例

ベアリングカルテル（2014 年 5 月）

シンガポール独占禁止委員会（CCS）は日本企業 4 社とそのシンガポール子会社がベアリング（軸受け）の販売でカルテルを結んでいたと 5 月 27 日に認定し、うち 3 社に計 9 3 0 万シンガポールドル（約 7 億 6 , 5 0 0 万円）の制裁金を課した。

4 社は、ジェイテクトとシンガポール子会社の Koyo シンガポール・ベアリング、日本精工（NSK）と NSK シンガポール、NTN と NTN ベアリング・シンガポール、不二越と Nachi シンガポールである。

同 4 社でシンガポールのベアリング市場の 7 0 % を占めている。最初に同委員会にカルテルの存在を認め、捜査に協力したのはジェイテクトで、制裁金を免除された。後から情報を提供した不二越と日本精工も制裁金を半分に減額された。

制裁金は不二越が 7 5 6 万シンガポールドル（約 6 億 1 , 0 0 0 万円）、日本精工が 1 2 8 万シンガポールドル（約 1 億 4 0 0 万円）、NTN が約 4 5 万シンガポールドル（約 3 , 6 0 0 万円）。4 社は 2 ヶ月以内に不服を申し立てることができる。

CCS の調査によると、4 社は日本とシンガポールで 1 9 8 0 年から 2 0 1 1 年まで、情報交換のため定期的に会合を持ち、シェアと収益維持のため価格カルテルを結んだ。

外国の企業が絡んだ初のカルテル摘発となった。

航空貨物（2014年12月）

公正取引委員会（CCS）は 4 月 1 日、日本の物流会社を含む 1 1 社とそのシンガポール子会社に、競争法（独占禁止法）違反があったと仮認定したと発表した。日本からシンガポールへの航空貨物輸送で価格カルテルを結んだ疑いがあるという。

カルテル参加を疑われているのは、ドイツ・ポスト、DHL グローバル・フォワーディング・マネジメント（アジア・パシフィック）、川崎汽船、日新、日本通運、郵船ロジスティクス、バンテックなどと、そのシンガポール子会社である。

CCS によると、価格カルテルに加わっているという 1 社から「課徴金減免制度」を利用した違反行為の自発的申告があったため、調査を開始した。

調査の結果、本来は競争関係にある 1 1 社は日本で複数回会合を持ち、情報を交換し、日本・シンガポール線の航空貨物混載で運賃、サーチャージを一定額にすることで合意したという。

（2）シンガポール企業が対象となった事例 ~ SISTIC ~

SISTIC.com Pte 株式会社（以下、「SISTIC」という。）は、シンガポール国内でのチケット販売業者として莫大なシェアを占める企業である。

CCS は、同社がその優位的な地位を濫用したとして、SISTIC に対する競争法違反を認定した。具体的には、CCS は、SISTIC がイベント会場等と締結した一連の独占契約が、競争法 47 条に違反すると判断した。

SISTIC が締結した独占契約内容の概要は、以下のとおりである。

- ・ エスプラネード会場で開催されるすべてのイベントは、唯一の発券サービスプロバイダとして SISTIC を使用すると明示的な制限が含まれた、エスプラネード株式会社との間の発券協定
- ・ シンガポール・インドア・スタジアムで開催されるすべてのイベントの唯一の発券サービスプロバイダとして SISTIC を使用すると明示的な制限が含まれた、SISTIC、シンガポールスポーツ評議会（「SSC」）との間に発券サービスの契約書
- ・ すべてのイベントの唯一の発券サービスプロバイダとして SISTIC を使用すると明示的な制限が含まれたその他 17 の契約

CCS は SISTIC が、シンガポールにおいては 85・95% の持続的な市場シェアを持つ支配的な発券サービスプロバイダであることを見出し、これら独占契約に基づく制限が、イベントプロモーター、チケット購入者の選択肢を制限し、市場競争に多大な悪影響を及ぼすと認定した。かかる独占の弊害の一端を表すものとして、同社は 2008 年に、チケット購入者に対する予約手数料を増額するなどしていた。

CCS は、SISTIC の契約パートナーに対し、排他的に SISTIC を使用するとすべての文言を削除するよう指示した。

また、SISTIC に対しては、競争法 47 条に違反したとして、989,000 シンガポールドルの罰金が課された。

< 消費者保護法 >

(Consumer Protection (Fair Trading) Act-Lemon Law)

1 . シンガポール消費者保護法 (Consumer Protection (Fair Trading) Act)

シンガポールの消費者保護法 (Consumer Protection (Fair Trading) Act、以下、「CPFTA」という。) は、 2 0 0 4 年 3 月 1 日に施行された。消費者保護団体である Consumer Association of Singapore (以下、「CASE」という。) は、多くの消費者が悪質なビジネスの被害者となっている事実を把握し、これら被害者を保護するため、同法の制定に至った。

CPFTA においては、不公正な取引慣行のリストを規定し、被害を受けた消費者が民事上の救済措置を求めることができるとされる。不公平な取引慣行を行っていない事実については、企業側に証明責任がある。もっとも不公正な取引慣行を行った企業が、刑事罰の対象となることはない。

2 0 0 9 年 4 月 1 5 日、CPFTA は、金融商品やサービスをカバーするため、一部改正が行われた。消費者が保護される範囲を広げ、消費者と企業の両方のためのより公平な取引環境を維持するため、その後も継続的に改正が行われている。

2 . Lemon Law

上記の通り、CPFTA 改正の一環として、2 0 1 2 年 9 月 1 日、CPFTA に通称「Lemon Law」と呼ばれる欠陥品に関する消費者保護規定が追加された。欠陥品のことを英語で俗に「lemon」と呼ぶことから、このような通称となっている。

消費者保護団体である CASE に、消費者からのあいつぐ欠陥品購入トラブルの苦情がよせられるに至り、本 Lemon Law の導入にいたった。

本 Lemon Law は、下記で詳述のとおり、中古品の売買も適用範囲となり、また当事者が契約で合意しても売主は責任を免れることはできないなど、非常に消費者保護に厚い規定となっている。

3 . Lemon Law の売主の責任

売主が商品を引き渡してから 6 ヶ月以内に、消費者が欠陥の存在を発見した場合、その欠陥は商品の引き渡し時点から存在したものと推定される。つまり、売主に欠陥の不存在についての立証責任が課されるのである。売主が責任を免れるためには、売主側が商品の引き渡し時点で商品に欠陥がなく、欠陥が引き渡し後に生じたことを証明しなければならない。

なお、引き渡しから6ヵ月経過後においては、商品を受け取った時点で欠陥があったことを消費者側が立証しなければならなくなる。

具体的に欠陥商品を購入した消費者は、以下のような請求ができる。

修理または交換の請求

消費者が選択した請求が不可能、あるいは不合理である場合は、売主は修理するか交換するかを選択できる。

減額または返金の請求

修理、交換が不可能であったり、これらに過大な費用がかかり不合理であったりする場合のほか、売主が合理的期間内に修理、交換を行わず、かつ、修理や交換ができなくても消費者に重大な不都合が生じない場合、消費者は減額または返金の請求を選択することができる。

4 . Lemon Law の適用範囲

(1) 欠陥品の定義

Lemon Law でいう欠陥品とは、引き渡し時に、売買契約内容に適合しない物品のことをさす。この不適合か否かの決定するにあたっては、既存の法律（Sale of Goods Act など）の規定、品質が十分であるか、購入の目的に適合しているか、当該商品に期待される性能を満たしているかなどを考慮して決定される。

(2) 同法で保護される範囲

Lemon Law が適用される範囲は広く、企業間取引、消費者間取引、サービス提供、不動産、リース品を除く全ての物品購入に適用される。新品、中古品を問わない。この点、中古品、減額商品、ディスプレイ商品などは、通常、多少の欠陥があることが想定されるものであるが、こうした場合においても、当事者間の合意によって同法の適用を免れることはできない。例えば売主が、「いかなる場合でも返金、交換はお断りさせていただきます。」などの文言を店頭に掲げていても、同法の義務を免れることはできないということになる。

もっとも、欠陥がある商品につき売買する場合、売主が、消費者に対し、商品引き渡し前に、当該欠陥につき明示していた場合には、当該明示した欠陥についての責任を免れることができる。この場合、売主側は、売買契約書や、請求書、パッケージなどに当該商品に欠陥があることをきちんと記録しておくことが望ましい。

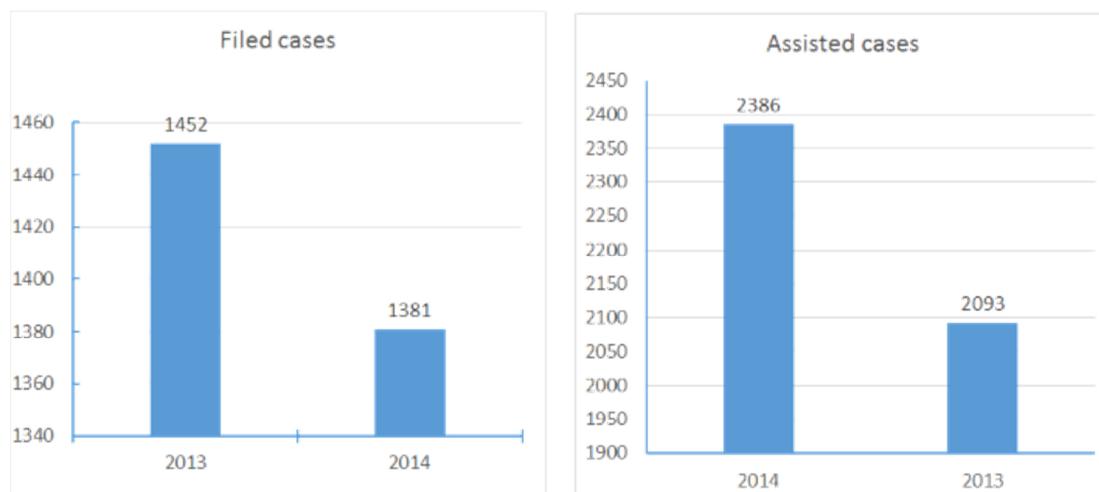
また中古品の売買の際、新品の商品と同等の品質を消費者が求めることはできないのは、当然である。消費者は当該中古品が、“Satisfactory Quality”を満たさない場合に初めて売主に責任追及できる。

例えば、10年使用された中古車を購入した消費者は、当該中古車の走行距離、車両モデル等の諸条件を考慮してもなお、品質を十分に満たさないと判断される場合に初めて、売主に同法の責任を追及できる。

5 . CASE ができること

(1) CASE による介入

CASE に、消費者からのクレームが行われた場合、当該事案が適切に処理が行われるよう介入する。CASE の介入により、売主と消費者間の訴訟件数が減少したとの統計が出ている。



出典：CASE ウェブサイト

CASE への請求は、電話やオンラインでも可能である。CASE への介入を求める場合、有料会員となる必要がある。

会員の種類	会員料
生涯会員	4 2 8 ドル

家族会員	年間32.10ドル
単身会員	年間26.75ドル

消費者から同一企業について、たびたび（平均して6～7件）の苦情がCASEに報告されると、当該企業は「Company Alert List」として、CASEウェブサイト上に掲載されてしまう⁷。消費者にとっては非常に有益な情報といえるが、企業にとっては企業活動に多大なダメージを与えるため、消費者からの苦情には誠実に対応するなどの努力を怠らない必要がある。

（2）ケーススタディ

欠陥車購入事例

2015年2月、約20万シンガポールドルで新車を購入した。しかし、購入した車は欠陥が多く、購入後8ヶ月の間に6回も修理に出さなくてはならなかった。販売会社は、修理のたびに故障箇所に関して、完全に修理を行ったと説明した。

両者は、2018年2月まで保障期間を延長する合意を行った。

化粧品購入によるトラブル

2015年5月、美容化粧品20本を4700ドルで購入した。しかし、当該化粧品使用后、同女性はアレルギー疾患を患ってしまった。女性は同化粧品会社に肌の異常を訴えたが、同化粧品会社からは、デトックスの段階であると告げられ、また、担当スタッフから、より良い効果を出すためには化粧品を継続して使用するようとのアドバイスを受けた。アレルギー反応は一旦収まったものの、同化粧品の使用の継続によって再度アレルギー反応が起こったため、女性は皮膚科に診察に行ったところ、肌の異常はパッチテストによりこの化粧品によるアレルギー反応であることが判明した。女性は、会社に未使用の化粧品代金の返金を請求したが、会社は拒否した。

CASEは本件交渉に介入し、女性は未使用分の化粧品代金4370ドルの返金を受けることとなった。

⁷Company Alert List : <https://www.case.org.sg/consumeralertlist.aspx>

< 個人情報保護法 > (Personal Data Protection Act)

1 . 個人情報保護法制定

2014年7月2日、個人情報保護法 (Personal Data Protection Act 2012”、以下「PDPA」という。) が施行された。

シンガポールにおいては、これまで包括的な個人情報保護に関する規定はなく、銀行法など特定の業務分野において個別に規定が存在していたのみであった。本 PDPA の施行により、ついに包括的に個人情報を管理する規定が誕生したことになる。

東南アジアの経済的中心地であるシンガポールにおいては、膨大な量の個人情報を収集、使用され、さらには第三者機関に転送される。この傾向は、最先端技術の導入などで、大量の個人情報の処理及び分析が可能となることが見込まれる現状を鑑みれば、今後も指数関数的に増大すると予想される。

PDPA はまた、企業・団体間の個人情報の流れを調整することにより、企業に対する信頼を向上させ、世界クラスのハブとしてのシンガポールの競争力や地位を強化・定着させることも目的としている。

2 . 個人情報保護委員会 (Personal Data Protection Commission)

PDPA の施行にあたり、シンガポール法定機関である個人情報保護委員会 (Personal Data Protection Commission、以下、「PDPC」という。) が新たに設立された。この PDPC の役割は、各企業・団体が PDPA を遵守しているかを監督するのみならず、シンガポールの個人情報保護の重要性をより意識し、PDPA の実効性を高めるために企業・団体に対する教育やエンゲージメントプログラムを行うことなどである⁸。また、PDPC は各種ガイドラインの制定や、PDPA 違反の可能性のある当事者に対する直接的・具体的な改善策などを指示する権限が与えられている。また令状なしの立入権限も認められている⁹。

3 . PDPA の規制対象

PDPA による規制を受ける対象は広く、シンガポールにおいて個人情報を取得、利用又は開示する場合には、その規模を問わずあらゆる団体

⁸ PDPA5 条、6 条

⁹ PDPA49 条、50 条

（“organization”）に適用される。またシンガポールで設立されたか、シンガポールに拠点を有しているか等を問わない¹⁰。したがって、理論上は、日本所在の日本企業や個人にも適用されることとなる¹¹。

また、PDPA の特色の一つは、保有する個人情報の数に関する限定がない点である。1件でも個人情報を保有している場合は、PDPA の規制対象となるのである。よって従業員が1人でも存在する企業・団体などは、その従業員の個人情報を保持している限り、既に PDPA の規制対象となるということになる。日系企業の支店や駐在員事務所のうち比較的規模が小さい会社や、従業員が1人しかいないような会社であっても PDPA の規制対象になる点を留意しておかなければならない。

この点、日本の個人情報保護法においては、規制対象となる個人情報取扱事業者を、その事業の用に供する個人情報によって識別される個人の数、過去6カ月間のいずれの日においても5,000件を超えるものだけに制限している¹²。従って、事業の用に供する個人情報がある程度保有していても、半年間継続して、5,000人分を超えない場合は、個人情報保護法の規制対象とならない。

以上、日本では個人情報保護法の規制対象とならない法人、支店、駐在員事務所などであっても、本 PDPA の規制対象となる場合に注意が必要である。

4．個人情報の定義

個人情報の定義については、PDPA も日本の個人情報保護法も、さほど大きな違いは無い。いずれも個人が特定できる情報あるいは他の情報と照合することによって個人が特定できる情報のことを指すものと理解できる。すなわち、氏名や顔写真のような即座に個人を特定できるもの、住所や給与額、指紋、筆跡などそれだけでは個人を特定できないが、他の情報と組み合わせれば個人が特定できるような情報が「個人情報」とされる。

ただし、PDPA は下記のとおり、いくつかの点において、日本の個人情報保護法と異なる。

¹⁰政府機関、報道機関、裁判書類、医療などの緊急事態、国防に関する情報などは対象外である。

¹¹ただし、この“organization”は、“organization” includes any individual, company, association or body of persons, corporate or unincorporated.と定義されており(PDP A2 条)、会社、企業・団体、団体(法人化の有無を問わない)に加えて、個人も含まれることになる(以下、総じて「企業・団体など」という。)

¹²（個人情報保護法施行令2条）

ビジネスコンタクトインフォメーション

日本ではビジネス上の名刺に記載された情報であっても個人を特定できるものは、基本的に個人情報保護法の対象となる。しかし PDPA においては、「ビジネスコンタクトインフォメーション」については保護の対象外となる¹³。

従って、例えばセミナーなどで受領した名刺上の E メールアドレスに、同種のセミナーの案内を送付するなどの場合は、該当者からの同意を得る必要はない。ただし、営業目的で取引先の担当者の生年月日や、家族構成、経歴などを保管する場合は、「ビジネスコンタクトインフォメーション」の範囲を超えていると考えるべきであり、基本的に名刺に記載されている以上の情報を取得、利用などする際は、PDPA に沿った適切な対応をすることが奨励される。

データ化された個人情報

日本の個人情報保護法においては、個人情報がデータ化されているか否かで、規制の程度が異なる。内容の正確性の確保、安全管理措置、従業員の監督、委託先の監督、第三者提供の制限という義務は、個人情報の取扱事業者のみに課されている¹⁴。すべての個人情報取扱事業者にこれらの義務を課するのは、過度の負担となるうえ、データ化された情報の方が特に漏洩などの事故のリスクが高いという点に、その趣旨がある。

しかし、本 PDPA は、個人情報がデータ化されているか否かを問わず、各義務を個人情報管理に一律に適用しており、特段の差異を設けていない。

死者

日本の定義には「死者」の情報は含まれないが、PDPA は、死者の情報も含む。ただし死亡から 10 年以上経過している場合は除外される。

従業員情報について

¹³ Organizations are not required to obtain consent before collecting, using or disclosing any business contact information or comply with any other obligation in the Data Protection Provisions in relation to business contact information (Key Concepts ガイドライン 5.19-5.22)

¹⁴ 個人情報保護法 19 条~23 条、50 条 3 項

企業・団体には、少なくとも1人以上の従業員が存在する。そのため、企業・団体である限りは、支店や駐在員事務所などの小規模な構成であったとしても、PDPAの適用対象になるのである。

従業員の名前、生年月日、住所、健康診断記録、職歴、評価などはすべて個人情報となる。従って、PDPAによりその取得や利用などについては、対象となる個人の同意を取付け、取得の際に、その利用目的を開示する必要があることになる。

ただし、人事に関する個人情報については次のとおり、いくつかの例外がある¹⁵。

- i. 対象従業員の適正、能力あるいは資格などを確認・評価するために必要な情報の取得（例えば対象者の上司からの聴取など）に、本人の同意は必要ない。
- ii. 従業員を解雇したり管理したりするために必要な個人情報の収集については、本人の同意を取得する必要がない。従業員の管理とは、例えば、給料の振込みのために必要な従業員の銀行口座に関する情報、あるいは企業のパソコンがどのように従業員によって使われているかのモニタリング・監査を行う場合などである。
- iii. 当局の捜査あるいは裁判のための利用は、個人の同意が必要とされない場合がある。
- iv. 企業の統廃合、合併などにおいて、企業の評価をする必要がある場合には、対象従業員からの同意なく同人らの個人情報を利用することが可能である。
- v. 企業は、従業員の査定のために作成した評価資料については、個人の開示請求を拒否することができる。これらは従業員の昇進に関する理由などを記載した資料も含む。

5．個人情報の取扱いに関する義務

PDPAは、企業・団体などに対し、個人情報の取扱いについて、主に次のように規定している。

¹⁵ Selected Topics ガイドライン 5 条。

(1) 個人情報の収集、利用、開示¹⁶

個人情報の収集、利用、開示には個人の同意が必要であり、原則として同意された目的の範囲内で情報を収集、利用、開示する必要がある。なお同意には積極的同意のほか、黙示の同意も含まれる。また個人が積極的にその個人情報を提供した場合で、個人情報の提供が合理的である場合も、同意があるものとされる。ただし、同意を求めるメールを一斉送信し、拒否の返信が無い限り同意とみなすというようなオプトアウト形式の同意は有効な同意とならない。

なお、個人は後に同意を撤回することが認められている。かかる同意の撤回を禁止するような規定は無効である。

また、個人情報保護法適用前に取得された同意については、取得した際と同一の目的で利用をする限りにおいて、改めて同意を取直す必要は無い。例えば、冷蔵庫を購入した顧客に対して、修理サービスなどを提供する場合には、再度同意を取得する必要はない。ただし、冷蔵庫を購入した顧客に対してテレビなど別の新規製品の宣伝などを送る場合は、改めて同意が必要となる。

(2) 個人情報の保管¹⁷

企業・団体などは目的を達成するまで収集した個人情報を保管することができるが、保管されている個人情報の正確性を維持するために合理的な努力をする義務があり、また個人情報が流出したり盗まれたりしないよう適切な安全策を施す必要がある。

(3) 個人からの情報開示請求権¹⁸

企業・団体などは保管する個人情報について、当該個人から企業が保有する個人情報に対してアクセスをする権利を認めている。企業は保管する情報を開示する必要があるほか、請求があれば請求時点から遡って12カ月の間、当該個人情報をどのような形で使用したかを開示する必要がある。不正確な情報に関して訂正を求められた場合、拒否する合理的な理由が無い限りは応じる義務がある。

¹⁶ PDP A13 条~20 条

¹⁷ PDP A23 条、24 条

¹⁸ PDP A21 条、22 条

(4) 目的の終了による削除、匿名化¹⁹

企業・団体などは保管する個人情報の利用目的が終了したと合理的に判断される場合は、すみやかにその個人情報を削除するか、特定の個人を示さないかたちに匿名化する必要がある。各企業において使用終了した情報の削除、匿名化のプロセスを規定する必要があるが、シンガポールの請求権の時効は一般的に6年であることから、利用後6年を経過した情報については順次削除するという規定を備える会社も見られる。

(5) 転送制限義務

PDPA は、シンガポールにおいて取得された個人情報が国外に移転されることについて規定をしている。移転先が PDPA と同等の個人情報保護制度を備えていることを確認することを、情報を移転する側の義務として規定している²⁰。

シンガポールで取得した個人情報について、シンガポールの子会社、支店、駐在員事務所などを通じて、日本の本社やグループ会社でも共有するような場合、シンガポールで取得された個人情報である限り、転送先が PDPA で規定するのと同程度の個人情報保護体制を整えていることを確認する必要がある。

本転送制限義務条項は、日系企業が見落としがちであるため注意が必要である。

6 . PDPA を遵守するためにとるべき対策

PDPC 作成のガイドラインにおいては、下記の通り、企業・団体、及び個人情報取扱担当者がなすべき行為やプロセス、対策などが指示されている。

(1) 個人情報保護に関する適切な担当者の選定²¹

¹⁹ PDP A25 条

²⁰ PDP A26 条。PDP A 規則 7 条は、Comparable standard of protection as PDPA と規定している。

²¹ 2016 年 6 月、個人情報を管理する担当者、Data Protection Officer を選定することが義務化された。

企業・団体の個人情報ポリシーを開発し、PDPA と企業・団体のコンプライアンスを監督するための担当者を少なくとも1名設置する。企業・団体内の既存の従業員であってもよく、法令順守のため以下の行為を行う事が望まれる。

- ・ 企業・団体のニーズに合うよう PDPA に準拠した個人情報を処理するための対策を実施する
- ・ 顧客や従業員に、企業・団体内部の個人情報保護ポリシーとプロセスを伝える
- ・ 顧客、及び従業員からの個人情報に関する問合せや苦情を処理する
- ・ 個人情報の管理に関して、リスクの発生する可能性のある場合、当該企業・団体に警告を行う
- ・ 必要に応じて、PDPC と連携を行う

(2) 個人情報についての一覧表の作成

企業・団体は、個人情報の取扱を慎重に行うべく、下記のような一覧表を作成するなどすることが望ましい。

- ・ 当該個人情報が収集された方法、同意の取得方法
- ・ 収集した個人情報の内容
- ・ 個人情報の収集目的や用途
- ・ 個人情報が開示される対象
- ・ 個人情報へのアクセスが許可されている者
- ・ 個人情報が保存態様
- ・ 企業・団体内に保存される個人情報は何か、及びその情報の保持期間

(3) データ保護のプロセスの実施

収集、使用及び開示

- ・ 収集可能な個人情報の種類を定義する
- ・ 同意の取得方法、記録についての方法を決定する
- ・ 個人がいつでも同意を撤回することを可能にするプロセスを設定し、同意の撤回による影響を理解していることを確認する

- ・ 公衆への企業・団体の個人情報保護ポリシーを利用できるようにする

アクセス及び修正義務

- ・ 顧客が、個人情報にアクセスできるプロセスを確立する
- ・ 顧客からのリクエストがあった場合、企業・団体はそのリクエストより前の一年間、当該顧客の個人情報が使用された方法や公開された方法などを、当該顧客に開示するプロセスを確立する
- ・ 顧客からの個人情報の修正の要求に応じるプロセスを確立する
- ・ 顧客の情報が修正された場合、当該情報が提供された団体あてにも修正された情報を送るなどの対応策を確立する

個人情報の管理

- ・ 保存されている個人情報が十分に保護されるような方法を確立する
- ・ 良好な個人情報の保護環境を整えるため、個人情報の分類を行う
- ・ 様々な個人情報の保持のための明確なタイムラインを設定し、企業・団体が、もはや当該個人情報が必要でなくなった場合は、個人情報を含む文書を削除するなどの対応策を確立する

7 . 罰則

PDPA 違反につき、違反した企業・団体などに対し、最大100万シンガポールドルの罰金が課される。また個人に対しては罰金刑のほか最大で3年以下の禁固刑が規定されており、これらは罰金との併科となる場合がある。

例えば、個人からの情報開示請求に対して故意にこれを免れようとした場合は、対象事業者あるいは個人は、5,000シンガポールドルを超えない罰金が課される。また個人情報保護委員会の調査などを妨害した場合、対象事業者あるいは個人は50,000シンガポールドルを超えない罰金が課せられる。

8 . 個人情報取扱担当者の責任

PDPA においては、個人情報取扱担当者が個人的に責任を負う場合が規定されている。

具体的には PDPA 違反行為が、個人情報取扱担当者の同意または黙認によりなされた場合や、個人情報取扱担当者の職務懈怠によってなされた場合に、当該個人情報取扱事業者のみならず、その個人情報取扱担当者個人が上記罰則の対象となるとされている。

ただし、実際には、個人情報取扱担当者の過失責任については、例えば従業員への教育の徹底がなされていたことなどを証明することにより免責される場合があると考えられる。従って、企業・団体などによるポリシーの策定、実施、従業員教育などが実際に適切に行われていることが重要であり、管理職者、個人情報取扱担当者などは、自らの免罪符のためにも、企業・団体などによる各義務の履行が適切になされているかどうか、PDPA 遵守のための監督、管理等を徹底する必要がある。

9 . Do Not Call Registry 制度

PDPA には、日本の個人情報保護法にはない制度として、この Do Not Call Registry という制度がある。個人が業者からの電話勧誘や勧誘メッセージの受信を希望しない場合、その電話番号を登録することによって、セールスメッセージの受信を拒否できるという制度である。なお、規制対象となるのは、セールス的な要素を含むメッセージであり、電話、ファクシミリ、SMS（ショートメッセージサービス）、MMS（マルチメディアメッセージサービス）などの手段によって送信されるものである。登録できるのはシンガポール国内の電話番号のみである。電子メールや郵送での勧誘は同制度の保護対象ではない。

そして、同制度は、指定メッセージがシンガポール国内から発信されたか否か、あるいは、指定メッセージが発信された時点で、発信者がシンガポール国内にいたか否か、利用されたデバイスがシンガポール国内に設置されているかなどを問わず適用される。

企業・団体などは、指定メッセージを携帯電話の SMS、MMS などに送信する場合は、事前に当該番号が Do Not Call Registry の登記所に登録されていないかどうかを確認する必要がある。

これに違反し、登録されている携帯電話などにメッセージを送信した場合は、違反 1 件ごとに 1 0 0 0 0 シンガポールドルの罰金などが課される。

< 知的財産法 >

1．シンガポールの知的財産法

シンガポールの知的財産法は、制定法により、特許権、商標権、著作権、意匠、地理的表示及び半導体集積回路の回路配置が保護されており、営業秘密等はコモンローにより保護されている。

2．特許法

(1) 法的根拠

シンガポールにおいて、発明は特許法 (Patent Act) によって保護されている。シンガポール特許法は、英国の特許法をベースとしているが、いくつか重要な相違点もある。

特許保護対象となる発明は、当該技術が 新規性 進歩性及び 産業上の利用可能性を有していることである。

特許権の存続期間は出願日から 20 年間であり、特許権者は存続期間中、特許権の保護対象となっている発明を実施する排他的権利を有するほか、譲渡やライセンス付与等を行うことができる。

(2) 登録

シンガポールにおける特許の登録については、下記の 2 つの方法がある。

シンガポール特許庁 (The Intellectual Property Office of Singapore、以下「IPOS」という。) を通じての国内特許出願、あるいは 特許協力協定 (Patent Cooperation Treaty) に従った国際特許出願の 2 種類である。

パリ条約に基づく優先権主張

パリ条約を通じて先に特許出願を行った者は、その出願の日から 12 ヶ月以内にシンガポールにおいて出願を行う場合、優先権を主張できる。

パリ条約

パリ条約に規定する優先権とは、同盟のいずれか 1 国に、正規にした最初の特許出願、発明証出願、実用新案、意匠もしくは商標の登録出願 (第一国出願) に基づいて、同一対象につき、一定期間内に、他の同盟国にした出願 (第二国出願) に対して与えられる特別の利益のことをいう。

ここでいう特別の利益とは、先後願、新規性、進歩性等の判断について、第二国出願に対して第一国出願時にされたものと同等の効果を与える利益のことである。

また一定の期間については、特許、実用新案は、最初の出願の日から12ヶ月、意匠、商標については、最初の出願の日から6か月である。第二国に出願する場合に、翻訳文、保護を求める国の出願書類などを準備しなければならないが、当該優先権を主張すれば、それぞれこの一定の期間、利益を享受することができる。

(3) 第一国出願制度

シンガポールにおける特許出願につき、特に気をつけなければならないのが、この第一国出願制度である。

シンガポール特許法第34条に基づき、「シンガポールに居住する発明者または出願人は、シンガポール国外で出願する2ヶ月以上前に、シンガポールにおいて特許出願すること、またはシンガポール知的財産権庁IPOSから書面による許可を取得すること」との条件を満たさない限り、シンガポール国外で特許を出願できない。留意すべきは、特許法第34条は、発明が着想された場所とは無関係であり、(シンガポール国外で出願する、または出願させる人の)市民権も無関係である。

あくまでシンガポールにおける「居住」が基準となる。

第一国出願の関連規定(34条)

本条に従うことを条件として、シンガポールの居住者は、登録官の書面による許可なしに発明についての特許出願を、シンガポール国外で行ってはならない。ただし、次の場合は、この限りでない。

- a) シンガポール国外での出願の2ヶ月以上前に、同一の発明についての特許出願がシンガポール知的財産権庁特許登録局に行われている場合
- b) シンガポールにおける当該出願に関して第33条に基づく指示が与えられていないかまたはそのような指示がすべて取り消されている場合

上記は、発明についての特許出願が最初にシンガポール以外の国で、シンガポール国外居住者により行われている場合は、適用しない。

本条に違反して特許権付与を求める出願を行うかまたは行わせる者は、犯罪となり、有罪と決定すれば5,000ドル以下の罰金もしくは2年以下の拘禁に処し、またはそれらを併科する。

本条において、

- a) 特許出願には、発明について他の保護を求める出願が含まれ、
- b) 出願の種類を問わず、出願というときは、本法に基づく出願、シンガポール以外の何れかの国の法律に基づく出願、またはシンガポールが締約国である条約に基づく出願をいい、かつ
- c) 「シンガポールの居住者」には、何らかの目的をもってシンガポールに入国し滞在するために、移民法（Cap. 133）に基づき有効な滞在許可証を合法的に交付され、重要な時期にシンガポールに居住している者を含む。

要約すると、シンガポール国外で出願する、または出願させることを希望する出願人または発明者など、シンガポールのあらゆる居住者は、下記のいずれかの一方を遵守しなければならない。

- a) シンガポール国外で出願する2ヶ月以上前に、シンガポールにおいて特許出願すること
- b) IPOS から書面による許可を取得すること

書面許可申請

上記の書面による許可を希望する者は、知的財産権の出願等に関するオンラインシステム IP2SG（以下、IP2SG という）を通して電子形式で、または書面形式で特許登録官に申請しなければならない。第34条申請様式は、特許登録局またはウェブサイトにおいて入手可能である²²。

申請書には、下記の情報を記載しなければならない。

- a) 全ての発明者の名前及び住所
- b) 全ての出願人の名前及び住所
- c) 発明の名称

²² <http://www.ipos.gov.sg/Services/FilingandRegistration/FormsandFees/Patents.aspx>

d) 発明の簡単な説明（例えば、要約、発明開示）

書面による許可を求める全ての申請は、書面形式の場合は、ファクシミリ送信、手渡しまたは郵送により登録局に提出することができ、電子形式の場合は、IP2SG を通して提出できる。

シンガポールの防衛または公衆の安全を損なう恐れのある情報が含まれていないと登録官が判断する発明については、申請の提出から 24 時間以内に書面による許可を取得することができる。

第 34 条違反

第 34 条に違反した場合、遡及的許可は認められない。寛大な措置を求めて登録官に具申するのが一般的実務である。

過去の実務から判断して、登録官は事件の事実を考慮した後、初回違反者の場合は 100 ~ 1,000 シンガポールドルの金額の支払いにより違反を示談にすることができ、当該違反者に対する以後の法的手続は執られない。

基準は「居住」

注意すべき重要な点として、特許法第 34 条は、発明が着想された場所とは無関係である。また、（シンガポール国外で出願する、または出願させる人の）市民権も、無関係である。シンガポールにおける「居住」が基準となる。特許法は単に、シンガポールの「居住」者は許可なしにシンガポール国外で「出願して」はならず、「出願させて」もならないと定めている。

3 . 商標権

(1) 商標法

シンガポールにおける商標権は、制定法による商標法（Trade Mark Act）及びコモンローによって保護されている。これら 2 つの法システムは互いに独立している。

商標登録を行った場合、商標権者には当該商標を使用する排他的権利が付与され、また商標法に従って商標権侵害の救済を得ることができる。な

お、周知性のある商標については、登録がない場合でも限定的に救済方法が認められている。

登録商標の存続期間は、登録の日から10年間であり、その後10年間ごとに更新可能である。

(2) 登録

シンガポールにおいて、商標を登録する方法は、国内での申請手続きを行うか、もしくはマドリッドプロトコルを利用し、シンガポールの出願国と定める方法の2通りがある。

商標は、出願後、登録拒絶自由及び異議申し立てがなければ、商標審査手続き及び広告を経て登録される。

マドリッドプロトコルとは

マドリッドプロトコルとは、商標の国際登録制度を確立することを目的に、1989年6月に採択された議定書である。この議定書は、1995年12月に発効し、翌1996年4月から制度運営が開始された。

締約国の官庁に商標出願をし、又は商標登録がされた名義人は、その出願又は登録を基礎に、保護を求める締約国を指定し、本国官庁を通じて国際事務局に国際出願をし、国際登録を受けることにより、指定国官庁が12か月（又は、各国の宣言により18か月）以内に拒絶の通報をしない限り、その指定国において商標の保護を確保することができる。

4. 著作権

(1) シンガポールの著作権は、著作権法(Copyright Act)によって保護される。保護の対象となる著作物は、言語、音楽、舞踊、絵画、美術著作物、映画、録音、法曹及び実演等が含まれる。シンガポールはベルヌ条約の加盟国であるため、加盟国の著作物の著作権はシンガポールでも保護される。

(2) 登録

著作権は、著作物を創作した時点で自動的に発生する。日本と同様、シンガポールにおいても、登録は著作権の成立要件ではない。シンガポールにおいては、著作権の登録制度は存在しない。

(3) 存続期間

一般的に、著作権は、文学劇的や音楽作品、または写真以外の芸術作品は、創作者の死後70年間保護される。

録音されたものや録画された作品の著作権は、当該作品が最初に公開された時から70年満了によって終了する。放送や有線番組の著作権保護の期間は、放送が行われたか、プログラムが第1のケーブル番組サービスに含まれた時から50年である。

出版物の著作権保護期間は、初版が公開された時から25年である。

<人事・労務>

シンガポールの雇用法制は、制定法及び判例法からなる。

シンガポールにおいては、雇用法（Employment Act、以下「雇用法」という。）が、主な労働法令として制定されている。

1. 雇用法の適用対象者

雇用法は全ての労働者に適用されるわけではなく、一定の要件を満たす従業員にのみ適用される²³。例えば、月額基本給4,500シンガポールドル以下の管理職に対しては、従前は、賃金の支払いに関する規定等、一部の規定が適用されるにとどまっていた。しかし、2014年4月1日から、月額基本給4,500シンガポールドル以下の管理職に対しては、新たに病気・入院休暇や不当解雇に対する保護を含む雇用法の規定を適用することとされ、雇用法の保護対象が拡大された。

雇用法の適用がある従業員については、雇用契約で雇用法所定の条件よりも従業員に不利な条項を定めると、その限度で違法かつ無効となり、またかかる雇用契約を締結した使用者は、刑事罰の制裁（5,000シンガポールドル以下の罰金又は6ヶ月以下の禁固、あるいはその併科）を受けるとされる。雇用法が適用されない従業員との雇用契約については、使用者は従業員との間で自由に交渉可能であり、コモンローの原理を除けば、遵守すべき基本原則はない。

雇用法の第4章は、原則として、月額基本給4,500シンガポールドル以下の単純労働に従事する従業員（Workmen）、及びそれ以外の従業員で月額基本給2,500シンガポールドル以下の従業員に適用される。

²³雇用法第4章において対象者の条件が既定されている

2. 外国人就労許可

シンガポール永住者ではない外国人労働者は、シンガポールで就労するのに先立ち、就労許可を取得する必要がある。この就労許可なしに外国人を雇用した使用者は、外国人労働者雇用法（Employment of Foreign Manpower Act）に基づいて刑事罰を科される可能性がある。

この就労許可には、下記のとおり種類がある。許可の基準は、近年厳格化する方向でたびたび変更されているため、使用者はかかる基準の変更等につき、MOM ウェブサイト等で確認するなど、留意が必要である。

例えば、日系企業の駐在員が取得する就労許可証（Employment Pass、以下「EP」という。）の最低月給は、2014年1月に従前の3,000ドルから3,300ドルに引き上げられた。

単純にこの最低月給基準を上回っていればビザが発行されるという訳ではなく、月給3,300ドル以上であっても申請が拒否される場合も往々にしてある。さらにその申請拒否の理由は明らかにはされない。また、EPの発行は許可されず、S Pass に降格されたり、発行期間を2年から1年に短縮されたりするケースもある²⁴。こうした EP 発行の運用の厳格化を受け、近年、就労ビザが取得できずに帰国を余儀なくされる邦人も増えてきている。拒否された場合には、弁護士や日系コンサルティング会社などに MOM と交渉に入ってもらふことによって、許可される場合もある。

表15：就労ビザの種類

就労ビザの種類	対象者	取得要件
Employment pass	幹部・専門職	最低月給 S\$3,300
Personal Employment Pass	高収入の EP 保持者または専門職	シンガポール国外における最終月収（申請の日より6ヶ月以内のもの）が S\$18,000 以上
Enter Pass	これからシンガポールにおいて新しく事業を始めようとするもの	・ ACRA に登録されていること（ただし、先に登録する必要はなく、申請日より6ヶ月以内に行えばよい。） ・ 払込資本 S\$50,000 以

²⁴ 日系企業へのヒアリング調査

		上であること ・事業が違法でないこと ・申請者が当該会社の30%以上の株式を保有している事
S pass	技術者など中技術を保有する外国人就労者	・最低月収 S\$2,200 以上であること ・大学の学位を取得している事（技術資格なども考慮される） ・当該職の経験年数
Letter of Consent	Dependant's Pass 保持者	・Employment Pass 保持者の dependant であること ・シンガポールの雇用者からの職を有していること ・有効期限が3ヶ月以上の有効な Dependant's Pass を保持していること

DP の発行される EP の給与基準は、2017 年には月額 5,000 SGD 以上であれば、配偶者と子供に DP が発行されていたが 2018 年以降は月額 6,000 SGD 以上となった。また両親への DP の発行は 2017 年には月額 10,000 SGD であったが、2018 年以降は、月額 12,000 SGD 以上が必要となっている。

雇用之际し、シンガポール人にも公平に就労の機会を提供するという目的から、2014 年 8 月から EP を申請する使用者は、労働開発庁（Workforce Development Agency）の管理する Jobs Bank ウェブサイト上に、14 日以上求人広告を掲載することが義務づけられるようになった。従業員が 25 名以下の小規模企業と固定月額給与 12,000 シンガポールドル以上の雇用のいずれか一方の要件を満たせば当該広告掲載義務は免除される。

EP を申請する場合以外の求人については、他のウェブサイト上や新聞広告等での広告掲載が可能である。もっとも、MOM はより多くのシンガポール人求職者にアウトリーチする効果があるとして、当該 Jobs Bank への求人広告掲載を推奨している。

3 . 現地人の雇用義務

シンガポールにおいては、現地シンガポール人「のみ」を雇用する義務はなく、特に高度な技術を有する熟練技能者や専門職である駐在者の雇用に関してリベラルな政策をとっている。

しかし、労働許可証（Work Permit）により就労する外国人労働者の雇用については雇用割当（上限）が課せられ、割り当て人数はかかる外国人労働者を雇用する企業の業種や当該企業における現地労働者の人数により決定される。

外国人労働者の雇用割当について、製造業では全従業員の60%（2012年7月1日以前は65%）まで、建設業・化学・石油精製業では現地人フルタイム従業員1人に対して7人の外国人労働者まで、造船業では現地人フルタイム従業員1人に対して5人の外国人労働者まで、サービス業では全従業員の40%（2013年7月1日以前は45%）までとなっている。また、S Pass 保持者は全従業員の20%（機械・建設・造船・プロセス業）、または15%（サービス業）までと規制されている。

この規制の下、シンガポール人が就労する事を特に敬遠する飲食店においては、シンガポール人従業員を確保する事が非常に困難となっている。シンガポール人従業員を雇用しなければ、外国人労働者を雇用する事ができず、かかる点がレストランなどの飲食店を非常に悩ませる問題となっている。

4．労働諸条件

まず、雇用法が適用されない従業員に関しては、労働時間、休日及び休暇について、当事者間の雇用契約で定めることとなる。

雇用法が適用される従業員については、上記各労働条件について、雇用法上、最低条件が定められている。例えば、休息なしに連続6時間を超える時間の労働をさせることはできない。また原則として1日8時間又は週44時間を超える時間の労働をさせることはできない。

使用者は、労働大臣から適用除外を受けない限り、1ヶ月あたり72時間を超える時間外労働をさせてはならない。

（1）有給休暇

雇用法上、就労期間に応じた最低有給休暇日数が規定されている。使用者は、各従業員の就労年数に応じて、下記最低日数以上の有給休暇を与えなければならない。

< 最低有給休暇日数 >

就労期間	有給休暇日数
1年目	7日
2年目	8日
3年目	9日
4年目	10日
5年目	11日
6年目	12日
7年目	13日
8年以降	14日

(2) 病気休暇 (Sick Leave/Medical benefits)

3ヶ月以上就労していること

48時間以内に、欠勤につき使用者に対し通知を行うか、通知を行う
おうと試みること

関係医療機関からの診断書を取得すること (会社指定の医療機関、
従業員個人が選択した医療機関、漢方医 (Traditional Chinese
Medicine) からの診断書も可。)

就労期間	通院休業日数	入院休業日数
3ヶ月	5	15
4ヶ月	$5 + 3 = 8$	$15 + 15 = 30$
5ヶ月	$8 + 3 = 11$	$30 + 15 = 45$
6ヶ月以上	$11 + 3 = 14$	$45 + 15 = 60$

(3) 産休

従業員の産休については、雇用法及び Children Development Co-Saving Act (児童育成共同救済法) にその規定がある。

まず児童育成共同救済法上、懐妊日前に90日以上勤務した女性従業員はその子がシンガポール国籍を有するなど所定の要件をみたす場合、産

前・産後で合計16週間の産休を取得することができる。使用者は、同期間の給与支払義務を負うが、政府に対し全部又は一部の費用償還請求をすることができる。児童育成共同救済法により産休が認められない場合でも、雇用法の適用がある従業員が懐妊日前に90日以上勤務した場合には、雇用法により、産前・産後で合計12週間の産休を取得することができ、所定の要件を満たす場合、使用者は、産休中の8週間分について給与支払義務を負う。女性従業員で産休取得の資格を有し、当該事項について会社に十分な通知を行っているにもかかわらず、当該産休中の女性従業員に解雇通知を出した場合、使用者は刑事罰の制裁を受ける。

(4) 兵役

シンガポール国籍を有する男性、もしくはシンガポール永住権を取得している男性は、すべて兵役の義務を負う。

兵役の報告義務を負う男性従業員（雇用法の適用の有無を問わない。）の使用者は、兵役等の期間中、従業員に休暇を与えなければならない。この場合、使用者は、兵役等の機関の従業員の賃金を支払った上で防衛省に費用の償還を請求することができる。また、従業員が直接、防衛省に対し、費用の損失を請求することもできる。

5. 雇用の終了

(1) 雇用法が適用されない従業員との雇用の終了

雇用法が適用されない従業員については、有期雇用契約の終了、雇用終了通知、又は即時解雇のいずれかにより、雇用関係が終了する。上記について、期間の定めのない雇用契約の場合、使用者は雇用契約に規定された雇用終了にかかる通知条項に従って、従業員との雇用を終了させることができる。使用者側の事情により雇用契約を終了させる場合でも、雇用契約終了のために、雇用契約の規定とは別に正当事由といった要件は要求されない。

(2) 雇用法が適用される従業員との雇用の終了

通知期間

雇用法が適用される従業員について雇用契約を終了させる場合、使用者又は従業員の何れによるかを問わず、書面による終了通知が必要となる。通常は雇用契約書等において、通知期間についての合意も行われているため、その期間に応じた通知を行う必要がある。

当事者間で、通知期間に関する合意（書面、口頭）を行っていない場合は、下記表のとおり、雇用法で定める最低通知期間が適用されることとなる。

就労期間	最低通知期間
2 6 週末満	1 日
2 6 週以上 2 年末満	1 週間
2 年以上 5 年末満	2 週間
5 年以上	1 ヶ月

6 . 労使紛争・労働組合

使用者と雇用法の適用のある従業員の間での雇用契約又は雇用法の規定から生じた紛争は、労働裁判所（Labour Court）の Commissioner of Labour（労働委員長）への付託が可能である。当該契約終了に基づく請求を行う場合は、雇用契約終了後 6 ヶ月以内、それ以外の請求については、紛争の発生から 1 年以内に請求を行う必要がある。労働委員長は、当該紛争について調査を行い、請求を認容して金銭の支払いを命じるか、もしくは請求を棄却する事ができる。労働委員長の決定又は命令に意義のある当事者は、高等裁判所に不服申し立てをすることができる。

7 . 社会保障及びその他の積み立て等

現在のシンガポールの医療制度を含めた社会保障制度の基本理念は「自助努力」である。その理念を端的に表したものが、1955年にシンガポール政府が国民及び PR 保有者を対象に創設した CPF（Central Provident Fund）という強制積立制度である。

CPF 制度は中央積立基金令（Central Provident Fund Ordinance）が制定されたことにより発足し、現代のシンガポールにおいて、総合的な社会保障制度的な役割を果たしている。加入者は、定年退職後や不慮の事故等で

就労できなくなった場合の生活資金、HDB と呼ばれる公団住宅の購入資金、及び投資資金として、この積み立てた貯蓄を利用することができる。

CPF は Ministry of Manpower (以下、「MOM」という。) が所管する中央積立基金管理局 (Central Provident Fund Board) が運営しており、シンガポール国民及び永住権取得者のうち月収 500 シンガポールドル (約 45,000 円) を超える被雇用者、月収 50 シンガポールドルを超える被雇用者を抱える雇用者、及び年収 6,000 シンガポールドルを超える自営業者が拠出義務者となる。加入対象者である雇用者は被雇用者と積立金を折半して毎月の給与から一定額を積み立てることが義務づけられている。

シンガポールにおける各使用者は、CPF 管理局への登録が義務付けられている。ここでいう「使用者」とは、従業員を雇用している個人、企業、協会または個人により構成される団体を意味し、法人化の有無を問わない。使用者を代行して、従業員に対して賃金支払いを行う管理者、代理人あるいは個人も使用者とみなされる。

8 . ケーススタディ

MOM の統計によると、2009 年には、1,500 人以上のシンガポール国内労働者は、給与未払い、予告手当、残業手当、及び契約条項違反などに関する紛争について、使用者に対する請求を行った。

これら 1,500 人の労働者の請求のうち、1.5 百万シンガポールドル以上の回収に成功している。

MOM に報告される雇用に関する紛争のうち、その 78% が給料未払問題であり、この給料の支払いに関するトラブルが最も一般的かつ主要な雇用法違反の問題といえる。

ケース 1 : 経営難による給与の未払い

労働裁判所の照会では、使用者は、従業員に対し、2009 年 8 月に作業を開始して以来、約 2.5 ヶ月分の給料支払いを延滞していた。同社の言い分としては、主な請負業者からの不払いによるキャッシュフローの問題に直面していたということであった。労働裁判所は、この使用者の主張を受け入れず、\$ 2,820 の延滞給料を当該従業員に支払うよう命じ、全額が当該従業員に支払われた。

また、労働裁判所に持ち込まれる請求のうち、「雇用の終了」に関する問題も相当数（23%）ある。

ケース2：「ペナルティ」としての一部給与未払い

従業員が、4週間の通知期間を定めた辞職の予告通知を行った。使用者は、当該従業員が適切に引継業務を行わなかったと主張し、その通知期間の一部の給与を支払うことを拒否した。

労働裁判所は、4週間の通知期間は、業務の引継ぎのために十分であったとし、使用者が従業員の執務内容に不満がある場合、当該従業員の給料を減額することにより従業員を罰するのではなく、具体的にこれに対処する必要があると判断した。労働裁判所は、使用者に対し従業員に\$ 913.04の予告手当全額を支払うよう命じた。

ケース3：契約書が存在しない場合も雇用法は適用される

料理人として採用された従業員が、3日間働いたのみで雇用を終了された。合意された賃金は月額1,700シンガポールドル（または一日78.46シンガポールドル）であった。同社は、当該従業員に3日間の賃金として、100シンガポールドルのみ支払った。同社はまた、予告手当も支払わなかった。

使用者は、当該従業員が、部分的な給与支払いの際に、使用者に嫌がらせを行ったことを支払い拒否の理由として主張した。また使用者は、雇用契約書もないため、通知期間も合意しておらず、予告手当も支払う必要はないと主張した。

労働裁判所は、給料未払いを正当化するために、上記理由は認容できないとして、使用者の主張を退けた。また、予告手当の不払いについての使用者の主張も退けた。雇用法において、26週未満の雇用期間の場合、1日の最小通知期間を設定しており、当事者間で合意がない場合には、雇用法で定める諸条件が適用されることとなっている。

<ハラスメント規制法>

シンガポールにおいて、2015年1月より新しい法律、Protection Order of Harassment Act (ハラスメント規制法、以下「POHA」という。)が施行された。

POHA は、ハラスメント行為、反社会的行為を規制し、同法に違反する行為に対しては、民事及び刑事による解決が可能である。

加害者が被害者に警告や苦痛を与えることを意図しているか否かに関わらず、ハラスメント行為によって相手に苦痛を与えた場合、罰金、禁固刑などが課される。

一般人に対するハラスメントのみならず、公務員に対する侮辱的行為についても規制の対象となる。(同法6条)

被害者に対する直接的な行為のみならず、インターネット上やチャットなどオンライン上での行為も規制対象となり、学校における(オンラインによる)いじめ等も規制の対象となる可能性がある。

直接的なコミュニケーションよりも、携帯電話のメッセージやメールなど電子的なやりとりや、SNS やインターネットの掲示板などでのやりとりが主流となり、人との関わり方が変化している現在の社会の在り方を鑑み、直接的なハラスメント行為のみならず、こうした電子的方法でのハラスメント行為(いじめ等)を処罰しようとする背景が伺える。

もっとも、こうしたインターネットや携帯電話のメッセージなどでのハラスメント行為は、被害者に直接的行為が行われていないことから、繰り返して暴力的なメッセージが送られるなどして初めて処罰の対象とするとの運用が行われている。

同法4条に記載されている事例

Illustration

X and Y are classmates. X posts a vulgar tirade against Y on a website accessible to all of their classmates. One of Y's classmates shows the message on the website to Y, and Y is distressed. X is guilty of an offence under this section.

ハラスメント行為には、上記のとおりサイバーハラスメント(インターネット上での暴言の書き込みなど)、学校でのいじめ、職場内外セクハラやストーカーなどの行動が含まれる。

公務員のための既存の保護は、一般の人々に必要不可欠な公共サービスを提供する労働者、すなわち医療従事者や公共交通機関の従事者にも拡張されることとなった。

また、ハラスメント行為に対する罰則は、行われたハラスメント行為の深刻さに応じて加重される。再犯者には、加重された罰則が課せられる。また場合によって、裁判所には、コミュニティオーダーを行う権限が与えられる。

POHA は一定の条件を満たす場合、シンガポール国外での行為にも適用される。例えば、海外にいる加害者が、シンガポールにいる被害者に対して、同法で禁止されるハラスメント行為のいずれかの行為をし、加害者が行為を行なった時点で、被害者がシンガポールにいるであろうことを知っている場合、同法の対象となる。

職場におけるハラスメント問題が近年増加傾向にあることを受け、2015年12月に、MOM より職場におけるハラスメント行為に対するガイドラインが発表された。こうした動きに対応すべく、企業内ハラスメント問題につき、企業側も迅速に対応策を講じる必要があるであろう。

以上