

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

現地における日本企業・在留邦人の
活動の実情について

シンガポール共和国 担当

弁護士 長谷川（坂巻）智香

目 次

第一. はじめに

第二. シンガポールの概要

1. シンガポールの概況
2. シンガポールの経済の動向

第三. 現地における日系企業の活動の実情

1. 日系企業進出の動向
2. シンガポールの優位性
3. 統括拠点としての機能
4. 日系企業の現地に置ける活動
5. 日系企業活動上の問題点

第四. 現地における在留邦人の活動の実情

1. 在留邦人数統計・推移
2. 在留邦人の生活、活動の実態

第五. 日系企業及び在留邦人コミュニティを支えるサポート体制

1. 在シンガポール大使館
2. シンガポール日本商工会議所
3. ジェトロ
4. 日系クリニック
5. 日本人会
6. 日本人学校

第六. 終わりに

第一. はじめに

近年グローバル化の進展にともない、海外へ進出する日系企業や、また海外での現地就職を行う邦人個人が増加している。特に、近年の東南アジア地域の経済発展は著しく、既に多くの日系企業が同地域への進出を行っている。

その中でもシンガポールは、2012年世界銀行ランキングにおいても、世界で最もビジネスをし易い国としてランク付けされるなど、東南アジア全体を見据えたビジネスの拠点として世界的に注目を集めている。

日系企業も近年続々と統括拠点をシンガポールに設置し、また中小企業もシンガポールへの進出を機に東南アジア周辺国へのビジネス展開を見据えるなど、企業の大小を問わず、多くの日系企業がシンガポールを中心とした東南アジア全体のビジネス展開を行っている。

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、現地における規制や法制度の情報が必要であり、また法的なドキュメントの作成や、紛争に巻き込まれた場合の対応など、法的支援の必要性が当然に生じてくる。

また、邦人個人のレベルにおいても、日常生活において法律問題に巻き込まれる事態も増加してきている。

本報告書においては、シンガポール現地における日系企業および邦人個人の法的な支援を拡充するという目的のもと、まず、その前提として、現在シンガポールにおいて、日系企業および邦人個人がいかなる活動実態・生活基盤を有しているかについての調査報告を行うこととする。

第二. 日系企業の活動環境および在留邦人の生活環境

1. シンガポールの概況

(1) シンガポールの概況

国名	シンガポール共和国 (Republic of Singapore)
面積	718.3 km ² (東京23区よりやや大きい)
人口	547万人 ¹
GDP	3071億米ドル ²
一人あたりのGDP	55,183米ドル (世界第8位)

¹ 2014年

² 2013年

民族	中華系74%、マレー系13%、インド系9%、その他3%
言語	英語（公用語）、中国語、マレー語、タミル語
宗教	仏教、イスラム教、ヒンドゥ教、キリスト教

（2）シンガポールの歴史

シンガポールは、2015年に建国50年を迎える歴史の浅い国である。国としての発展の歴史は、今から200年ほど前にさかのぼる。1819年、イギリス東インド会社のトーマス・スタンフォード・ラッフルズがシンガポール島を訪れた。オランダに返還されたジャワ島に代わる拠点を探していたラッフルズは、インドと中国を結ぶ貿易の寄港地として、この住民わずか150人ほどのシンガポール島を選択し、1824年に植民地と定めた。



トーマス・スタンフォード・ラッフルズ（『ラッフルズ・ホテル』の名前のもとになった人物。）

自由貿易港として整備されたシンガポールは、その後、短期間でめざましい発展を遂げていく。

1920～30年代にかけて、イギリスはシンガポールをアジアにおける軍事拠点と定め、巨大な軍港と飛行場を建設する。南洋への進出を進めていた日本は1941年12月、真珠湾攻撃の直前にマレーシアに上陸し、同時にシンガポールの空港を空爆し、2か月ほどでマレー半島全域を制圧すると、翌42年2月にシンガポールへ侵攻し、わずか1週間でイギリス軍を陥落、「昭南島」と改名して日本の植民地とした。しかし、日本による植民地時代も長くは続かず、1945年8月の日本の敗戦をもって終了する。

終戦後、ふたたびマレー半島を統治したイギリスは、1946年に半島部の植民地を統一してマラヤ連合（連邦）を成立させるが、シンガポールは切り離して直轄植民地とした。マレー人が多数を占めるマレーシアに対して、華人が優位に立つシンガポールの影響力を懸念したことによる。

1948年から、植民地からの解放を訴える民族独立運動が活発になるが、この独立運動の中心となったのが、後にシンガポールの首相となるリー・クアンユーであった。1963年には、マラヤ、サバ、サラワクと共にマレーシア連邦を結成し、イギリスからの完全な独立を果たす。しかし、マレーシアによる「マレー人優遇政策」によって、マレー系移民と中華系移民の間で衝突が起こると、リー・クアンユーは中華系移民を率いて、1965年「シンガポール共和国」として、マレーシアからの分離独立を果たした。

(3) 政治および国家政策

シンガポールの政治体制は共和制であり、国会は一院制で国会議員の任期は5年である。独立以来、人民行動党が事実上の一党支配の下で長期に政権を維持している。独立後に国を主導したリー・クアンユー首相（1965年～1990年）、その次のゴー・チョクトン首相（1990年～2004年）、現在のリー・シェンロン首相（2004年8月就任）はいずれも10年を超える長期政権である。東南アジア諸国の中では最も政治が安定していると評価されており、政治リスクの低い国として認識されている。選挙権は18歳以上の国民に与えられ、投票は義務制である。

また、シンガポールは同国の地の利を生かし、東南アジア地域のみならず世界のハブとしての地位の確立を目指すべく、外国企業を積極的に誘致してきた。近年においては、同国をビジネス、人材育成の地域統括拠点へと変える政策を打ち出した。

さらに、天然資源に乏しい同国においては、「人的資源こそが最大の資源である」との観点から、教育水準の向上・維持にも力を入れており、結果としてシンガポール国民を非常に優秀な人材として育成することに成功している。

シンガポールの社会保障制度に関しては、下記で詳述するように「自助努力」をその基本理念として掲げているが、高齢者に対しては一定の福祉的配慮がなされている。公団住宅（HDB）の購入と中央積立基金（Central Provident Fund）制度によって、退職した高齢者が経済的に困窮しないよう一定の枠組みを整えている。

また、今後の急速な高齢化社会の見据え、定年退職者の再雇用制度も法制化されている。この定年・再雇用法（Retirement and Re-employment Act）は、従来の退職年齢法で定められた法定退職年齢である62歳を越えた後も65歳まで、将来的には67歳まで働ける環境整備を進めている。

(4) 人口問題

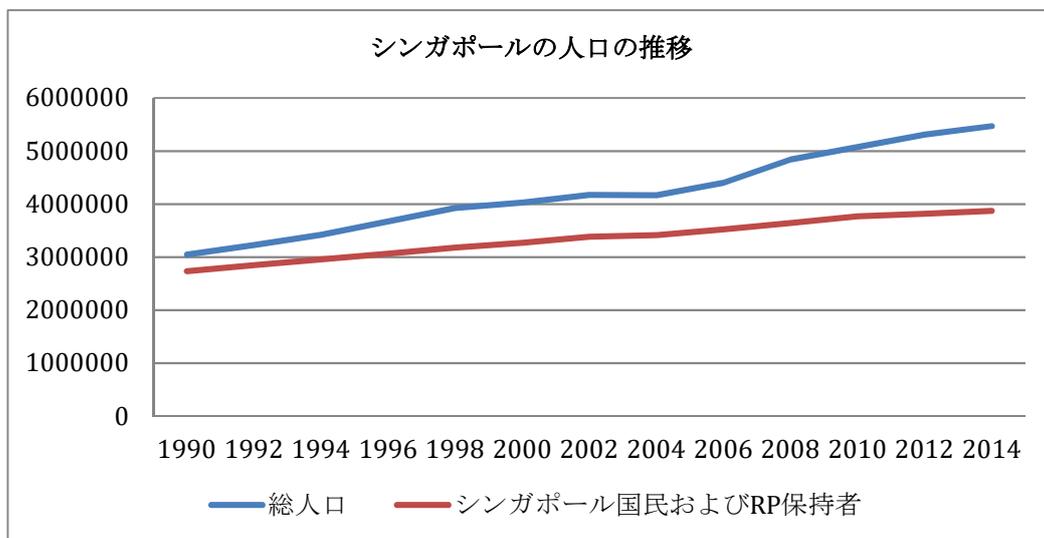
①シンガポールの人口の推移

シンガポールの総人口は、現在約547万人であり、そのうちシンガポール国民と永住権取得者（Permanent Residence、以下「PR」という。）が387万人となっている。この総人口に対するシンガポール国民およびPR保持者を合わせた居住者の割合は、公表を始めた1970年には97%であったが、その後、1980年に95%、1990年には90%、2000年に81%と年々低下し、2014年現在では70%となっている。政府が外国人労働者（非居住者）とPRを取得した外国人を積極的に受け入れたことによる人口増加が大きいことを示している。（グラフ1）

シンガポール政府は、2030年の人口を690万人にすることを目標に掲げており、人口政策によって国の人口をコントロールしている。

PRを取得した外国人は約53万人となっており、非居住者約155万人と合わせると、208万人以上の外国人がシンガポールで生活していることになる。

<グラフ1> シンガポールの人口の推移



※シンガポール統計局データより作成

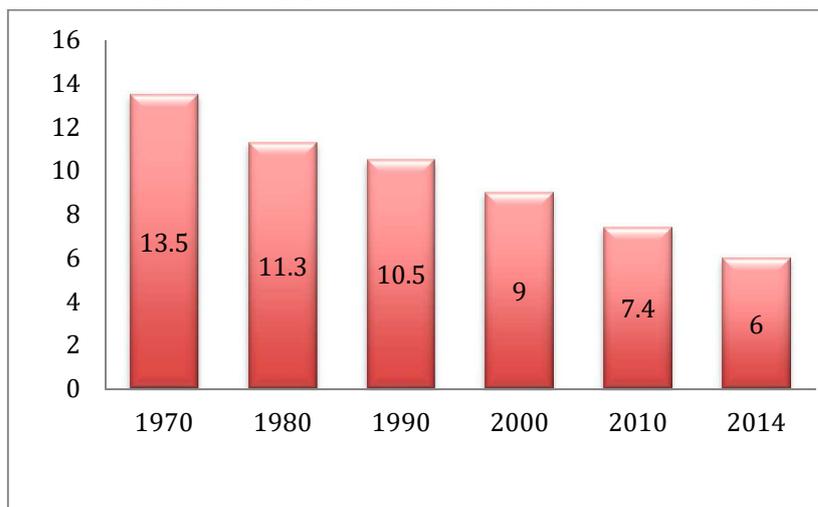
②2015年以降、高齢化が加速

平均寿命は83歳と日本に次いで世界で4番目であり、長寿国の一つに数えられる。一方で、シンガポールの合計特殊出生率は1.3と日本よりも低く、急速に少子高齢化が進んでいる国でもある。

この少子化の原因は、①女性の晩婚化および既婚女性の減少、②国家および民間による人口統制政策の影響、③人工中絶・避妊手術の合法化があげられる。しかし一番大きな原因は、やはり①の女性の晩婚化および既婚女性の減少であろう。下記グラフ2は、65歳以上の高齢者一人当たりの20-64歳人口比率である。同グラフからも明らかなおとおり、1970年の同割合が、13.5であったのと比較して、2014年には6と半分以下となっている。かかる数値からも、シンガポールがこれから深刻な高齢化社会を迎える事がわかる。

<グラフ2>

高齢者サポート比率（65歳以上の高齢者一人あたりの20-64歳人口の数）



※シンガポール統計局データより作成

(5) 社会保障制度

①中央積立基金（Central Provident Fund）

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、および投資資金として、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500Sドル（約45,000円）³

³ 1Sドル=約90円で換算（2014年12月時）以下、同様に換算する。

を超える被雇用者、月収 50S ドルを超える被雇用者を抱える雇用者、及び年収 6,000S 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雇用主は、CPF 管理局への登録が義務付けられている。ここでいう「雇用主」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。雇用主を代行して、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雇用主とみなされる。

表 1

	普通口座 (Ordinaru Account)	特別口座 (Special Account)	医療口座 (Medisave Account)
CPF 基金用途	住宅購入資金、各種保険、投資及び教育基金	年金給付、不慮の事故への備え及び退職後投資基金	入院医療費及び政府が指定する特定慢性疾患治療の外来医療費
年利率	2.5%	4.0%	4.0%

②医療制度

(a)シンガポールの医療水準

シンガポールの医療水準は、周辺の東南アジア諸国とは比較にならないほど高く、世界の先進国と比較してもその水準は劣らない。同国政府の厳格な国民の健康管理、公衆衛生政策のもと、2012年には、世界でもっとも健康な国の第一位にも選出されたほどである⁴。

同国の医療水準が、世界トップクラスを維持するに至ったのには、以下のような理由があげられる。

まず、既に述べた通り、天然資源に乏しいシンガポールにおいては、「人的資源こそが最大の資源」と考えられている。かかる考えのもと、シンガポール政府は国民の教育に非常に力を入れており、同国の教育水準は世界トップレベルを維持している。このように高い学力を誇るシンガポールの学生の中でも、医師を志す学生の学力は最高レベルと言われている。

また、シンガポールの公用語は英語であり、英語で教育を受けたシンガポール人の学生や医師は、医療先進国である欧米など諸外国でトレーニングを受けることも、専門医療の資格を取得することも容易である。かようにシン

⁴ Bloomberg. 同ランキングにおいて、日本は第5位。

ガポール人医師の能力が高いことが、同国の医療水準を世界トップレベルへと導く一因を担っている。

しかし、上述のとおり、同時にシンガポールにおいて、医学部へ進学することは最難関であり、シンガポール人医師の人員数は不足傾向にもある。この問題を解消するために、シンガポール政府は、一定の制限のもと、外国人医師をある程度積極的に受け入れている。結果、シンガポールでは、世界で通用する資格を保有する医師が多く勤務しており、この点も相まって、同国の医療水準は非常に高いものとなっている。

シンガポール政府は、シンガポールで医師免許を取得した医師に対して6年間公立病院で就労することを義務付け、同国の公的医療サービスに貢献することを要請している。6年間公立病院で就労した医師は、その後、独立開業や私立病院での勤務など、様々な道が開かれている。

シンガポールでは日本のように統一された点数制の診療報酬制度が存在しないため、実力を身につけさえすれば私立クリニックを開業し高額の診察・治療費用を設定することもできる。かかる背景から、シンガポールでは医師のスキルアップの意識が非常に高い。

シンガポール国内の医師の登録管理については、シンガポール保健省管轄の法定機関であるシンガポール医師評議会（Singapore Medical Council）が行っている。医師教育プログラムの実施や医療行為の倫理性の監督を行うことにより、同国の医療を担う医師の資質向上を目指している。

(b)医療積立金制度

1984年、上記 CPF の口座の一つとしてメディセーブ（Medisave）と呼ばれる医療積立金制度が新設された。

メディセーブ創設以前は、シンガポールの医療制度は税金を利用した英国式の制度が採用されていた。1980年代に入りシンガポール政府が制度設計の限界や国民による国家への依存性の増大を危惧し、競争的医療サービスの実現を目指す政策へと方向転換を行った。興味深い事に、この方向転換に際し、政府は福祉国家にはならないことを明言し、個々人が日々の健康維持に配慮して、予防医療への高い意識を持つことを推進した。

その後シンガポール政府は、メディセーブを補完する役割を担うものとして、1990年にメディシールド（Medishield）という任意加入型の公的保険、そして1993年にメディファンド（Medifund）という低所得者向け医療費扶助制度かを次々に創設した。これら3つの制度名の頭文字をとった「3M」こそが現代シンガポールの医療制度と言われている。

この3Mの各制度が有効に機能して、国民の多様なニーズを満たすよう工夫されている。すなわち、メディセーブを根幹とし、低所得者向けのセーフ

ティネットとしての医療サービスはメディファンドにより実現し、高品質な医療サービスを求める者に対してはメディシールドを軸とした任意保険によって相応の対価を支払わせるよう、国民の所得や財政に応じたフレキシブルな制度を設けているのである。

現在、GDP に対する国民医療費負担比率は、経済協力開発機構（OECD）加盟の先進34か国の平均値が9.5%であるのに対し、シンガポールの負担比率はその半分以下の4.0%となっている。シンガポール政府の社会福祉分野における基本理念である「自助努力」が端的に数値にも現れた結果といえる。

（6）シンガポールでの生活

①物価

シンガポールの物価は非常に高く、日本と同程度、物によっては日本以上に高額となるものがある。

英国の週刊誌エコノミストの調査部門であるエコノミスト・インテリジェンス・ユニット（Economist Intelligence Unit）が2014年3月に発表した物価水準の調査結果によると、シンガポールの物価水準は、2013年は6位であったが、2014年は世界で最も物価の高い都市となった⁵。

シンガポールの物価高騰の主な要因としては、車と電気料金等のユーティリティ費用が高いこと、シンガポールドルの高騰などが挙げられる。

シンガポールで車を購入するのは非常に高額となっている。一台の車を所持するには車の車体価格に加えて、輸入税、自動車所有権証書（Certificates of Entitlement、以下「COE」という。）、登録料等の諸費用を支払う必要がある。COEとは、車を所有するために政府から購入しなければならない権利書のことであり、特に車の購入費用に大きな影響を与えているのがこのCOEである。このCOEの枚数は政府によってコントロールされ、入札で価格が決められるため、価格の変動が大きい。金融危機後にCOEの価格は1,000Sドルまでに下がったこともあったが、景気回復と政府のコントロールの影響により、2013年1月には9万Sドルを超えた。2014年3月時点では7.2万～7.8万Sドルの範囲にとどまっているものの、その結果、トヨタ・カローラ（ALTIS 1.6 A）の購入費用は、COEを含めると13.3万Sドル（約1,000万円）と日本では考えられないくらいの高額車となっている。

⁵東京は円安を主因として2013年の1位から2014年は9位に下落

②住宅

シンガポールの住宅タイプは大きく分けて、公団住宅（HDB フラット）、民間高層住宅（コンドミニウム）、土地付き一軒家の3つのタイプに分類される。

公団住宅は、シンガポール政府機関の住宅開発局によって供給されている。シンガポール政府は公団住宅の持ち家制度を通じて、国民と国家の成長を共有するという意識を芽生えさせることに貢献してきた。特に高齢者の退職後の資産、家賃収入として購入することを推奨している。この公団住宅を外国人が購入することはできない。

2010年6月末時点の統計によると、シンガポール国民とPR取得者を合わせた居住者人口377万人のうち、82%に当たる311万人が公団住宅に居住している。

土地付き一軒家と民間高層住宅は民間の開発事業者により開発され、分譲販売されている。近年、住宅不動産の価格高騰により、一戸当たりの購入額は3ベッドルームで100万Sドルが最低ラインとなっており、必然的に土地付き一軒家と民間高層住宅に居住する世帯は富裕層といえることができる。なお、土地付き一軒家については外国人が原則として所有することはできない。例外的に外国人にも所有が認められたセントーサ島にある高級住宅地「セントーサ・コーブ」では一戸当たり1,000万~3,400万Sドルという価格帯で外国人の富裕層が購入しているとみられる。

③公共交通機関

シンガポールは公共交通機関が発達している国である。一般の通勤手段としては、公共交通バスと公共の電車であるMRTがある。シンガポールにバス会社は2社あり、300以上の路線がシンガポール国内を走っている。このように路線数も多く、またラッシュ時など交通量が多い時間帯には、バス専用路線は他の車は走行してはならないという規制もあり、ラッシュ時にはタクシーを利用するより早く目的地に到着する場合もある。利用者にとって大変便利な交通機関となっている。

またMRTに関しては、既存の路線以外に、現在も複数の路線が続々と建設されており、ネットワークが拡大すれば、さらにMRTの利便性は向上するであろう。（MRT路線図 将来像参照）

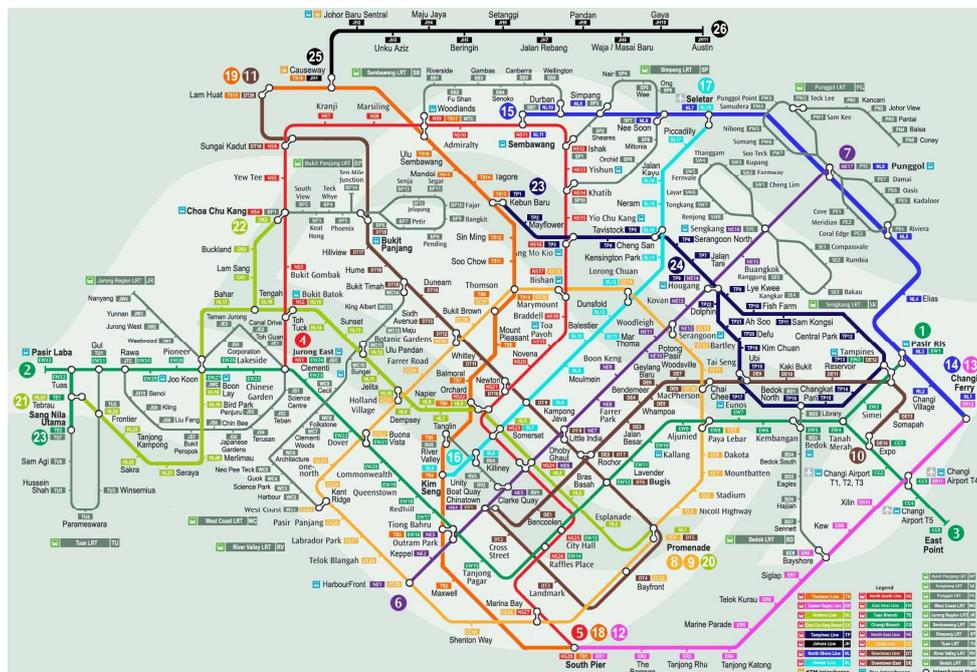
タクシーも非常に便利な交通手段の一つである。初乗りは3.2~3.9Sドル（約270円~360円）と日本のタクシー料金と比較して非常に安価に設定されている。その後400m当たり0.22Sドルの追加料金が加

算される。シンガポールの最東端から最西端まで、ピーク時間のサーチャージなどを入れても 40S ドル程度で移動できるため、気軽に利用できる交通手段となっている。

MRT 路線図 (2014年)



MRT 路線図 将来像



④治安

(a) 犯罪発生件数と傾向

シンガポールは、厳格な政府の安全管理体制のもと、日本と同程度に治安もよい国である。日本人にとっては、大変住みやすい国といえよう。

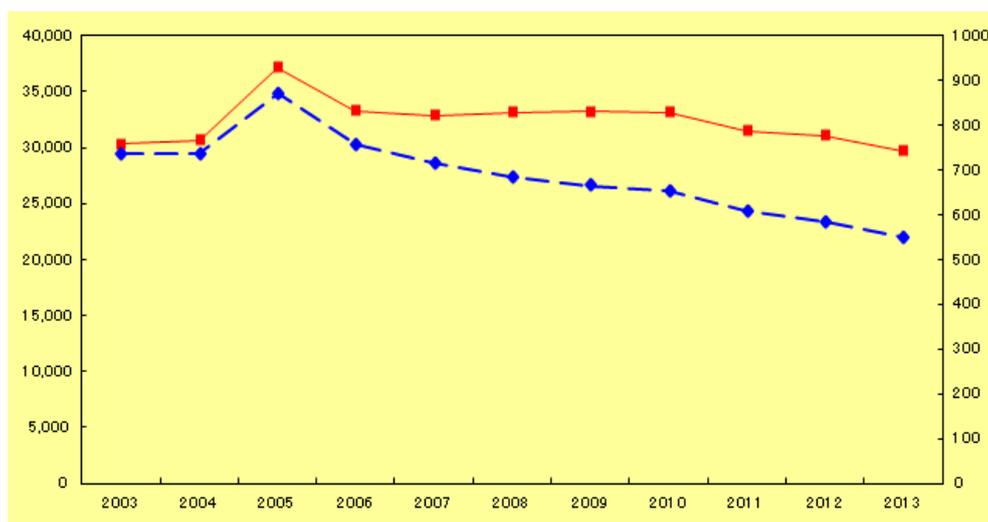
もっとも、他国と比較すればシンガポールの治安は良好に保たれていると言えるが、日本と同様の感覚が通用しない事もあり、その点留意する必要がある。

過去10年間の犯罪認知件数の状況を見ると、2005年に一時増加したが、2006年以降は、ほぼ横ばいで推移している。人口が増加し続けていることを考慮すれば、人口10万人当たりの犯罪発生件数（犯罪発生率）は減少傾向にあるといえる。

2013年中の犯罪発生率は549件で、過去10年で最も低いものとなった。この549という数値は、他国と比較してもかなり低い数値となっている。（日本における2012年の犯罪発生率は1,580件である⁶。）

このように、犯罪統計上、シンガポールの治安は良好な状態が保たれているが、このことが決してシンガポールにおいて犯罪被害に遭わないということではない。被害を未然に防止するためにも、防犯に対する危機管理は日本と同程度には行うよう注意する必要がある。

<グラフ3> 過去10年の犯罪認知件数及び犯罪発生率の推移



出典：シンガポール警察

シンガポール警察の発表によると、2014年の犯罪件数は、住居侵入、窃盗その他関連する犯罪は減少がみられたものの、インターネット販売など

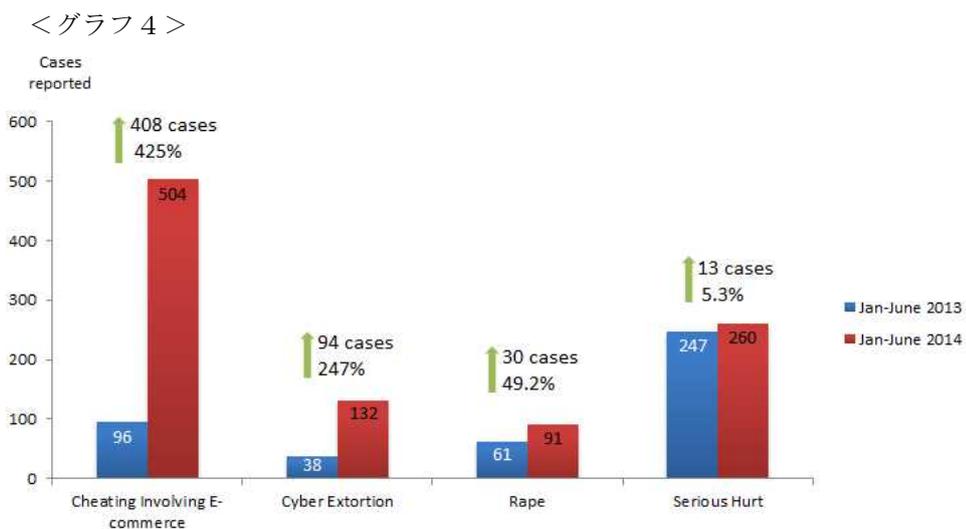
⁶ 法務省平成25年版犯罪白書

における詐欺罪、恐喝罪の犯罪件数が増加した。その結果、全体の犯罪件数は213件増加し（1.4%増）、前年の15,006件に比較し、15,219件となった。

イギリスの統計によると、シンガポールは世界で2番目に殺人が少ない国であり、2011年には人口510万人の同国において、わずか16人が殺害されたのみであった⁷。その理由は簡単で、シンガポールにおいては軽微な犯罪・禁止行為も含めて、厳格に法律で規制されており、またその刑罰も非常に厳しいためである。

かように、重大犯罪件数が特に少ない同国において、発生件数が多い犯罪は、窃盗罪、詐欺罪などである。シンガポール警察は、得に注意を要する犯罪行為として、以下の4つをあげている。

- (a)インターネット販売による詐欺行為
- (b)ネット上での恐喝行為
- (c)重篤な傷害行為
- (d)強姦



(出典) シンガポール警察

上記グラフ4からも明らかな通り、インターネット関連の詐欺が、2013年と比較して、2014年には408件増（+425%）と急激な増加を見せている。また、インターネット上のチャットサイト等を通じて知り合った相手からの恐喝被害も増加しており、シンガポール警察はこれらの犯罪について注意を呼びかけている。

⁷ Why does Singapore top so many tables? 2013年10月24日
<http://www.bbc.com/news/world-asia-24428567>

また、驚くべき事に、シンガポールの性犯罪発生率は日本以上となっており、女性、子供は十分な注意が必要である。最近では、若年者に対する性犯罪被害が増加傾向にある。犯人は顔見知りのケースが多く、知人、使用人、出入り業者といえども油断は禁物である。

(b) 厳格な刑罰とシンガポール特有の刑罰

・ 麻薬関連犯罪

シンガポール政府は麻薬関連犯罪に対しては、死刑を含めた処罰を行うなど、非常に厳しい方針を取っている。

15g以上のヘロイン、30g以上のモルヒネ、250g以上の覚せい剤、500g以上の大麻等の所持・密売・密輸に対しては、原則、死刑が適用される。また、麻薬を所持している場合は「疑わしきは罰せず」の例外として、所持人自身が自らの潔白を証明できない限り、有罪と認定される。

2005年末には、麻薬密輸に関与したオーストラリア人の死刑が執行された。

こうした厳格な法律にもかかわらず、薬物乱用者の逮捕者数は、若者を中心に近年増加傾向にある。興味本位で薬物に手を出したり、素性を知らない者からの荷物を預かり、知らないうちに運び屋に仕立てられるようなことにならないよう十分に注意する必要がある。

・ 銃器使用

銃器の取締りも大変厳しく、強盗等の一定の犯罪でけん銃を発砲した場合は自動的に死刑が適用されるほどである。このような銃器に対する政府の厳しい対応もあり、銃器を使用した殺人事件や強盗事件がシンガポールで発生することはほとんどない。

・ 「むち打ちの刑」、「裁判なしの監獄への収監」

凶器を使用した傷害、恐喝、集団暴行、器物損壊、密入国等、国家の治安上の脅威と認識する特定の罪を犯した者に対して、懲役刑と併せてむち打ちの刑が処せられることがある。（50歳以上の高齢者と女性は免除）

また、国家の治安対策上必要と認められた場合は、一定の手続きを経て、組織犯罪構成員や麻薬の常習密売人等を、司法裁判制度の枠外で一定の期間

監獄に収監する、又は当局による監視下に置くことも法律により認められている。

(c) 数多い禁止行為の存在

シンガポールでは、政府の厳しい衛生管理、安全管理政策のもと、ゴミのポイ捨て禁止、販売目的のチューインガムの国内持込み禁止など、シンガポール特有の禁止行為が数多く存在する。日本では存在しない禁止行為も多くあるため、これらの禁止行為を知らないがために、罰則を科されてしまったりする邦人もいる。こういった禁止行為があるのかにつき認知し、日常の行動においても十分に注意する必要がある。

表 2：シンガポールにおける禁止行為

禁止行為	刑罰
落書き、ビラ貼り	2,000 ドル以下の罰金又は 3 年以下の禁固及び 3~8 回のむち打ち
タン、つばの吐き捨て	初犯は 1,000 ドル以下の罰金、2 回目は 2,000 ドル以下の罰金、公共場所の清掃作業
タバコやゴミの投げ捨て	初犯は 1,000 ドル以下の罰金、2 回目は 2,000 ドル以下の罰金、公共場所の清掃作業
MRT 内での飲食	500 ドル以下の罰金
蚊の発生を防止しなかった場合	初犯 10,000 ドル以下の罰金又は 6 ヶ月以下の禁固若しくはその両方
禁煙区域で喫煙をした場合	最大 1,000 ドル以下の罰金
水洗トイレの水を流さない	初回は 1000 ドル以下、2 回目は 2000 ドル以下、3 回目以降は 5000 ドル以下の罰金

⑤政府の公衆衛生対策

(a) アルコール、たばこへの規制

シンガポール政府は、国民の健康を損なうという理由で、タバコやアルコールといった嗜好品に対しては法律で厳しい規制を設けている。アルコール類やタバコには高い税金が課されており、酒類はアルコール度数が上がるほど税率が上がる。

そのため、ビールなど比較的アルコール度数の低いものの価格は日本と比較しても大きく変わらないが、アルコール度数が高いものは、価格もあがっていくため、シンガポールではアルコール類が非常に高額な印象を受ける。

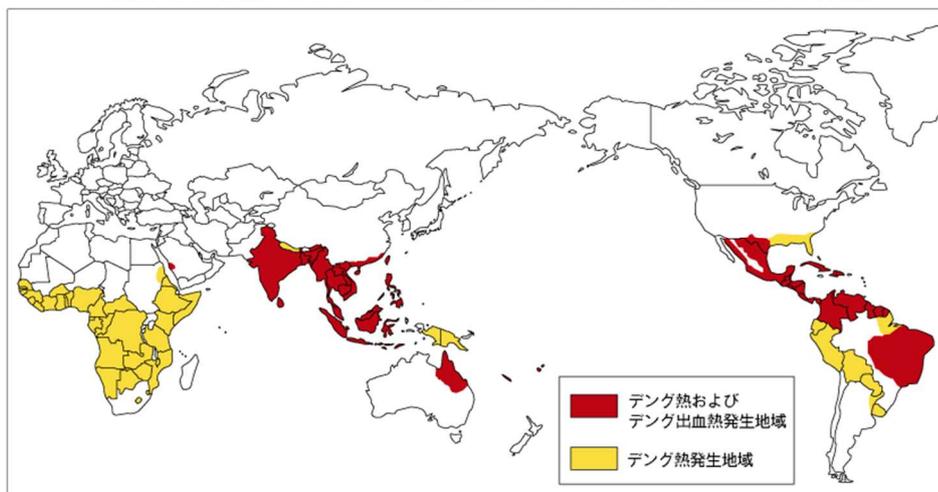
また、タバコに課税される税金も高く、シンガポールにおけるタバコの販売金額は1箱14Sドルと、日本の2倍以上の価格である。

タバコの国外からの持ち込みにも厳しく、申告と同時に税金を払わなければならない。税額は1本につき35.2セントで、さらに7%のGST（消費税）も加算される。もし申告をせずに持ち込みをしようとした場合、初犯であれば1箱辺り200Sドル、再犯や悪質なケースの場合は、最高で5,000Sドルの罰金が課される。また、税金を支払った場合も、タバコを吸う際に税金を支払った際のレシートを持ち歩かないと、1箱（20本）につき、500Sドルの罰金が課せられることがある。

(b) デング熱対策

シンガポールの公衆衛生管理において、特筆すべきことの一つは、このデング熱対策であろう。デング熱は、2014年、日本国内においても70年ぶりに感染者の発生が報告され、その名を広く日本人にも認知されるに至ったが、もともとは、熱帯・亜熱帯地域を中心に発生する、蚊を媒介した感染症である。特に東南アジア、南アジア、中南米、カリブ海諸国を中心に発症し、その他、アフリカ・オーストラリア・中国・台湾においても発症がみられる。全世界では年間約1億人がデング熱を発症し、約25万人がデング出血熱を発症すると推定されている。

図1. デング熱・デング出血熱の発生地域（WHO, CDC資料より作製）



シンガポール政府は、このデング熱の感染拡大防止のため、国をあげてこのデング熱ウィルスを媒介する蚊の駆除を定期的に行っている。具体的には、

週に1～2回、駆除剤の散布を法律によって義務づけている。蚊の発生しやすい草木の多い場所などで、駆除剤散布による白い煙が頻繁に見られる。かかる政策が功を奏し、シンガポールでは、他の東南アジアの国と比べ圧倒的に蚊が少ない。日本における蚊の発生しやすい季節と比較しても、相当少ないという印象である。

また、一般家庭においても、蚊の発生しやすい環境（水たまりの放置など）を作り出さないよう法律で規制されており⁸、シンガポール環境庁（**National Environment Agency**、以下「NEA」という。）が、一般家庭を抜き打ち訪問するなどして、蚊の発生に対する厳しい取り締まりが日常的に行われている。

デング熱の症状は、3～15日（通常5～6日）の潜伏期を経て、突然の発熱で始まる。38～40度程度の熱が5～7日間続き、激しい頭痛、眼窩後部痛、関節痛、筋肉痛、発疹（風疹と同じような小さな紅斑で、かゆみや痛みはない）を伴う。通常、症状が現れてから自然軽快するまでの期間は7日間前後である。なお、特別な治療を行わなくても重症に至らない場合が多く、死亡率は1パーセント以下であると言われている。

このようにデング熱自体は、それほど重篤な感染症ではないが、時折、デング出血熱という重篤な病気に至ることがある。デング出血熱は、口や鼻等の粘膜からの出血を伴い、死亡率の低いデング熱と異なって、通常でも10パーセント前後、適切な手当がなされない場合には、40～50パーセントが死亡すると言われている。出血熱は発熱して2～7日してから発症することが多いようであるが、デング熱にかかった患者がデング出血熱を発症するかどうかは事前に予測ができない。（大人よりも小児に多発する傾向がある）いずれにしても、感染が疑われる場合には、速やかに医療機関を受診する必要がある⁹。

(C) 大気汚染

⁸ 違反した場合には罰則が規定されている

⁹ 問い合わせ先

○シンガポール政府公式 HP(Campaign against Dengue)

直通 Hotline: 1800-X-DENGUE (1800-933 6483) Email: dengue@nea.gov.sg

○在シンガポール日本国大使館

代表:6235-8855

(参考情報)

○Campaign against Dengue(シンガポール政府公式 HP(英語)) <http://www.dengue.gov.sg/>

○FORTH/厚生労働省検疫所「デング熱」

<http://www.forth.go.jp/useful/infectious/name/name33.html>

○国立感染症研究所「デングウイルス感染症情報」

<http://www0.nih.go.jp/vir1/NVL/dengue.htm>

シンガポールにおける大気汚染物質の排出源は、主に工場等から発生源と自動車等の排気ガスである。政府の厳格な管理体制のもと、シンガポールの大気は非常に良好に管理されている。

まず、シンガポール政府は、綿密な土地利用計画とそれに基づく独特な工場立地政策を実施している。大気汚染の原因となる大規模な工場などは、ジュロン工業団地や、沖合の埋め立て地に限定し、発生する大気汚染による居住地域への影響を政策的に回避している。また、個別の工場に対する大気汚染対策の徹底や低環境負荷型燃料使用の義務づけを行うことが大きな効果をあげている。

一方、自動車の排気ガスに対しては、EU の自動車排ガス規制を利用した厳しい単体規制を実施している。これに加え、先述の COE 制度による自動車総数の制限、ロードプライシング制度の導入による自動車走行量の抑制が、間接的に一定の効果を上げている。

・ ヘイズ (Haze)

ヘイズ (Haze) とは、特にスマトラ島で大規模に森林を焼くことによって生じた煙が、モンスーンに乗って、シンガポール及びマレー半島の一部に流れもたらされる煙害のことをいう。シンガポールに来た日本人は、このヘイズによって、継続的な咳に悩まされるなど健康を損なう者もあり、シンガポールならではの健康障害といえる。このヘイズによる健康障害の度合い（濃度）を、シンガポール環境庁が、PSI (Pollutant Standards Index) という数値を用いて発表している。

PSI は、人体に有害といわれる物質である二酸化炭素や、PM10、PM2.5 などの6種類の物質の濃度を基に計算される数値のことである¹⁰。

2013年6月には、深刻なヘイズ被害が発生し、同年6月21日にはシンガポールにおける観測史上最高値である401を観測した。

例年、5月～10月のモンスーンが吹く時期に観測される¹¹。

¹⁰ シンガポール環境庁は、2013年（6月以降）は、PSI とともに PM2.5 を併用し、ヘイズ被害を示していたが、2014年5月以降は、PSI に PM2.5 の濃度も盛り込み、新指数として使用している。

¹¹ (照会先)

○ PSI 濃度 (国家環境庁(NEA)HP 内)

<http://www.nea.gov.sg/psi/>

○ Haze 濃度基準(国家環境庁(NEA)HP 内 Health Advisories based on PSI)

<http://app2.nea.gov.sg/> トップページ“Latest Highlights”参照

○ Haze Map(気象庁(MSS)HP)

http://www.weather.gov.sg/wip/c/portal/layout?p_l_id=PUB.1003.538

○ Haze(ヘイズ)中に含まれる PM2.5 の対策について(大使館 HP 内)

[http://www.sg.emb-japan.go.jp/health_haze_4jul2013\(PM2-5\)_j.pdf](http://www.sg.emb-japan.go.jp/health_haze_4jul2013(PM2-5)_j.pdf)

○ 日本の環境基準(環境 HP 内)

PSI の数値	健康被害状況
50 以下	(良好 : GOOD) 一般的に影響なし
100 以下	(適度 : Moderate) 一般的に影響なし
101 ~ 200	(不健康 : Unhealthy) 一般的な人は、継続的または激しい屋外活動を極力控えること。子供、高齢者は、継続的な屋外活動を極力控えること。心肺に関係する持病のある人は、屋外活動を極力避け、屋外活動が必要な場合は、マスクを着用すること。
201 ~ 300	(非常に不健康 : Very Unhealthy) 一般的な人は、継続的または激しい屋外活動を極力避け、屋外活動が必要な場合は マスクを着用すること。子供、高齢者、心肺に関係する持病のある人は、屋外活動を極力避け、屋外活動が必要な場合は、マスクを着用すること。
301 超	(危険 : Dangerous) 一般的な人は、屋外活動を極力控え、屋外活動が必要な場合は、マスクを着用すること。子ども、高齢者、心肺に関係する持病のある人は、屋外活動を極力避け、屋外活動が必要な場合には、マスクを着用すること。

表 3 : PSI 数値による健康被害

NEA ウェブサイトより作成

(d)水質管理

シンガポールは、もともと国土の狭い島国であることから水資源は貴重であり、国民の水質環境への関心も高い。

産業排水規制ときめ細かな水質モニタリングの実施、下水道整備の進展などによって、シンガポールの河川や貯水池などの公共用水域の水質レベルは良好に保たれている。

シンガポールの水の供給は、およそ半分を国内に点在する貯水池といくつかの河川からの取水によってまかない、残り半分を隣国マレーシアから購入する原水に頼っている。しかし、このマレーシアとの長期にわたる水購入契約が 2011 年に一部終了したため、マレーシアに依存しない国内での水資源確保が急務となっている。

<http://www.env.go.jp/kijun/taiki.html>

○日本の PM2.5 対策(環境省 HP 内 PM2.5 に関する Q&A あり)

<http://www.env.go.jp/air/osen/pm/info.html>

シンガポール政府は、貯水池の増設、雨水貯留施設の建設、最新技術の導入による海水の淡水化や排水の再処理などによって新たな水資源を開発し、水の自給体制づくりに取り組んでいる。その一環として 2003 年 2 月からは、下水処理水を膜処理した「ニューウォーター (NEWater)」と呼ばれる再生水を水道水に混ぜ始めている。こうした背景の中、既存の貴重な水源である貯水池をはじめとする公共水域の良好な水質の維持は、ますます重要となっている。

(e) 騒音対策

シンガポールに騒音公害 (Noise Pollution) に関するコントロールは、NEA が行っている。

シンガポールでは環境負荷の大きさや業種などを勘案して工場の立地が決められている。そのため、化学プラント工場などが立地する大規模な工業団地では騒音が問題となることは少ないが、住居地域や商業地域などに隣接する軽工業などの業種では、騒音公害が指摘されることがある。

いずれにしても、苦情があった場合などには騒音測定を行い、工場騒音が上限値を超えている場合は、工場に対して騒音対策の実施や騒音の発生源になっている機械装置の修理・調整などが命じられる。それでも改善がみられない場合は他の環境違反と同様、操業停止や罰金などのペナルティーが定められている。

特に住宅地域と隣接するような中小規模の工場では騒音規制に留意する必要がある。

(f) その他伝染病予防

シンガポールは、既に述べたとおり、政府の各種取り締まりも厳しく、公衆衛生、伝染病の防止などの意識も非常に高い。

その一環として、シンガポール政府は正規の外国人労働者には、入国後すぐに HIV 検査と結核検査を行うことを義務づけており、諸外国から持ち込まれる伝染病の管理・予防対策を行っている。

しかし、シンガポールは海外からの観光客、外国人労働者などの外国人の出入りが多い国でもある。特に職を求めての近隣諸国からの外国人労働者の流入は合法、違法を問わず多い。当然のことながら、不法就労者や観光客については、このような管理は行われていないため、HIV、結核に限らず様々な感染症が持ち込まれる危険が存在する。

1985年に初めて HIV 患者の報告があつてから、HIV 感染者の数は年々増加している。2013年の新たな感染者の報告は454人でそのうち94%にあたる428人は男性である。これによりシンガポール居住者の HIV 感染者の合計は、6,229人となり、そのうち死亡者は1,671人となった¹²。

⑥シンガポールの教育制度

先述のとおり、天然資源に乏しいシンガポールは、人材こそが最大の資源であるとの考えから、教育水準は非常に高い。シンガポール政府は優秀な人材を育成するために能力主義型の学校教育制度を導入し、世界でもトップクラスの教育水準を維持している。2013年のシンガポールの識字率は97%にも達する。

教育省（Ministry of Education、以下「MOE」という。）が公立校（Government School）、政府補助校（Government-aided School）の管理運営に対する監督や私立学校設置等の認可等を行いながら、シンガポールの教育政策を推進している。MOE のウェブサイトには、同国内にある幼稚園から大学までの情報、アドミッションに関する条件などシンガポール国内の教育に関する詳細な情報を国民に提供しており、政府、国民双方の教育熱が非常に高い事が伺える。

同国の教育体制における一般的な進路は、初等教育（6年間）、中等教育（4～5年間）、ジュニアカレッジ（2年間）から大学（3～4年間）というコースと、初等教育、中等教育の後、技術専門学校（3年間）、または職業訓練専門学校（1～2年間）というコースである。

シンガポール市民は年々高学歴化しており、2012年の年代別学歴は、25歳から34歳では大卒以上が49.3%、ディプロマや高度専門技能修了書保持者は24.7%となっている¹³。

また、シンガポール政府の積極的な誘致政策を背景に、EDB は2002年以降、欧州や米国、日本など諸外国から海外有名校の誘致を行ってきた。留学生を中心とした需要を満たすために、これら外国の教育機関は、シンガポールの公立または私立学校とともに、留学生に対して中等教育から大学レベルの高等教育に至るまでの多様なコースを提供するほか、経営学修士（MBA）などのビジネスからホテル経営、アニメーション、食文化に至るまで多彩な専門コースが提供されている。

¹² Ministry of Health データ

¹³ シンガポール統計局

2. シンガポール経済の動向

(1) シンガポール経済発展の歴史

シンガポールの初代首相となったリー・クァンユーは、小国の生き残りのため、経済発展を最高かつ唯一の国家目標とする開発至上主義を政府の政策として打ち出した。

天然資源に乏しいシンガポールは、外国資本の導入による発展の道を選択するしかなく、海外からの投資環境を整えるための社会の安定化に力を注いだ。1960年代、資源も細く、戦後の人口増を賄うだけの国力がなかったシンガポールは、これまでの貿易型の産業構造の改良に取り掛かる。それが輸出をメインとする工業化である。重化学工業地帯を作り積極的に外資系企業を誘致し始めた。シンガポールの地の利を生かし、アジアや中東、ヨーロッパとの交易機能を果たし、輸出によって高度成長を迎えるようになった。

1990年代には製造業から化学、エレクトロニクス、エンジニアリングといった新しい主要産業に重点を移し、強化した。また、これらの主要産業での主導的立場を利用して、医薬品、バイオテクノロジー、医療技術産業を含むバイオメディカル・サイエンス分野の育成を開始した。

またシンガポールは、東南アジアにおける金融のハブとしても発展を遂げた。イギリスの植民地時代から銀行業や保険業が発達していたことに加え、1970年代以降、欧米や日本の金融資本が、東南アジア進出の拠点としてシンガポールに支店を置いたことなどが主因である。

(2) GDP

シンガポールの2012年のGDPは総額3,456Sドルであり、埼玉県より大きく神奈川県より小さい程度である。

シンガポールは輸出や貿易に重点を置いた高度に発達した自由市場経済である。小さな国内市場と貿易への依存にも関わらず、シンガポールは2000年以降平均6.1%という力強い成長を維持しており、2012年の一人当たりのGDPは65,048Sドル(US\$52,051)と世界で最も高い国の一つとなっている。2000年時点では、シンガポールの一人当たりGDPは2.3万USドルであったことを考えると、約10年で2倍に増加したことになる。

かかる強固な経済情勢は主に製造業、卸・小売業、ビジネスサービス、そして金融・保険という4つの分野が牽引している。これら4つの分野が、2012年のGDPのうち、実に64%以上を占めている。

(3) 投資

海外からの直接投資（FDI）は直接株式投資と海外投資家からの純貸付からなる。シンガポールへの直接投資は、2010年の6,186億Sドルから6.7%増加し、2011年終わりには6,720億Sドルとなった。

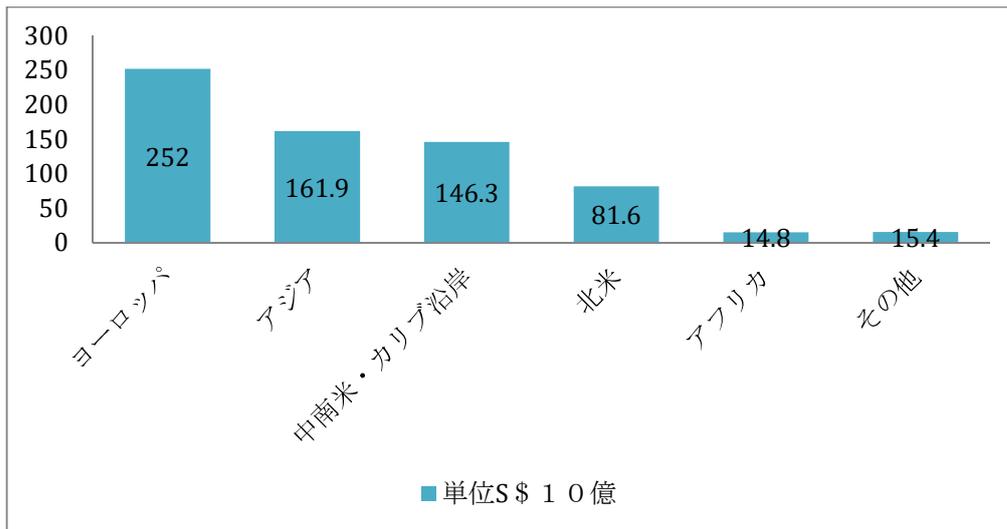
表4：業種別直接投資

金融・保険サービス業への直接投資			
	2011(10 億)	2012(10 億)	% of 2012
金融・保険サービス	295.4	359.6	100.0
投資ホールディングス	249.0	305.6	85.0
銀行	14.4	17.0	4.7
保険サービス	7.8	10.8	3.0
製造業への直接投資			
	2011 (10 億)	2012 (10 億)	% of 2012
製造業	142.1	128.5	100.0
製薬品	44.5	28.5	22.2
コンピュータ、エレクトロニクス、光学製品	42.0	41.2	32.0
石油精製品	20.6	21.2	16.5
化学・化学関連製品	9.3	9.7	7.5
機械・設備	9.6	9.9	7.7

シンガポール統計局データ（2012 年末現在）

また地域別海外直接投資内訳は、ヨーロッパとアジアがシンガポールの海外直接投資の最大の貢献者となっている。ヨーロッパの主な投資国には、オランダ、英国、アジアの主な投資国は日本、インド、香港、マレーシア、中国が含まれる。中でも日本の投資額が2位のホンコンの2倍以上の額となっており、日本がシンガポールにとって大きな投資相手国であることがわかる。

<グラフ5> 主要な投資国



シンガポール統計局データより作成

<グラフ6>アジアの主要投資国



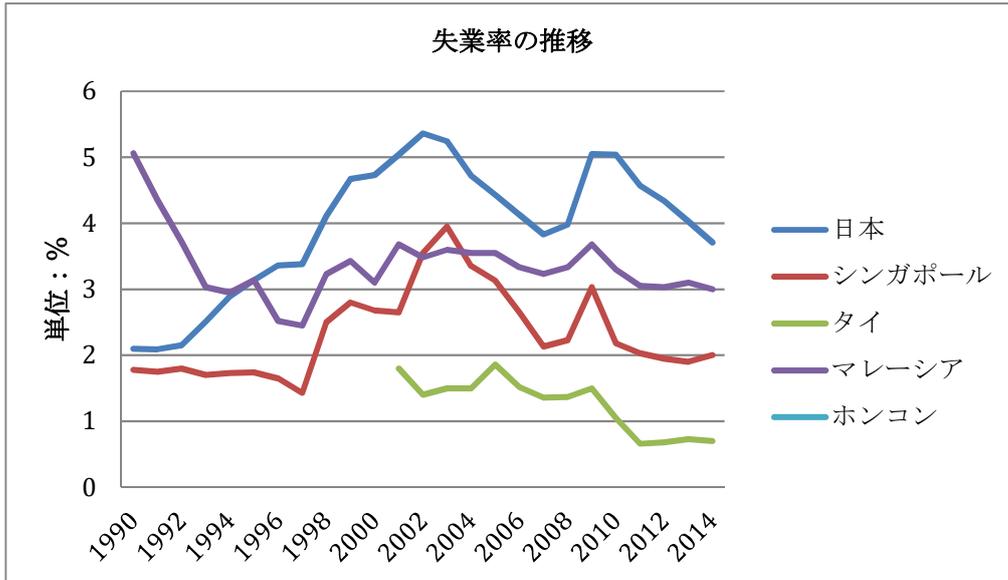
シンガポール統計局データより作成

(4) 失業率

シンガポールの失業率は、日本よりも低い水準で推移している。

シンガポールの失業率は、政府の労働政策が奏功し、低い数値で推移していたが、2003年には前年より中国を発端に巻き起こったSARSの影響により4.0%にまで上昇した。その後は順調に回復し、2%台にまで下げたものの、2009年には世界的に影響を受けたリーマンショックが原因で3.0%まで跳ね上がっている。しかしながら、翌年には2.2%にまで下げ、その後も2年続けて2.0%を維持し、2013年には1%台にまで下げた。

＜グラフ7＞失業率の推移



MOM データより作成

(5) 税制

シンガポール法人税率は、2001年には25.5%であったが、段階的に引き下げられ、現在は17%となっている。繰越欠損金（ある事業年度の損失額を将来の所得と相殺できる制度）が原則として期限に制限なく認められることなどから、実効税率はさらに低くなる傾向にある。

アジア主要国の中では、香港（16.5%）に次いで低い法人税率となっている。東南アジア周辺国では、タイが2012年からそれまでの30%から23%へと大きく税率を下げ、さらに2013年からは20%にまで引き下げた結果、東南アジア諸国の中ではシンガポールとの差を縮めている。

	法人税率
香港	16.5%
シンガポール	17.0%
タイ	20%
韓国	22%
ベトナム	22% (2016年から20%)

表5：シンガポールの法人税率の推移

表6：アジア主要国の法人税率の比較

	法人税率
2001年	25.5%
2002年	24.5%
2003年	22%
2005年	20%
2008年	18%
2010年	17%

中国	25%
マレーシア	25% (2016年から24%)
インドネシア	25%
フィリピン	30%
豪州	30%
インド	32.445%

シンガポール経済開発庁（以下、「EDB」という。）は、シンガポールのビジネスのハブとしての地位の向上を図り、国内経済の発展を図る目的のもと、主に企業を対象として下記のような様々なタックス・インセンティブを設けている。

表7：タックス・インセンティブ

制度	概要
開発・拡張インセンティブ (DEI)	新規プロジェクトの実施、事業拡張を行った会社を対象に適格業務に対して軽減税率を適用
国際/地域統括本部アワード (IHQ/RHQ)	グローバルの統括拠点、アジア地域の統括拠点をシンガポールに置く会社を対象に適格所得に対して軽減税率を適用
パイオニア・インセンティブ	特定製品の製造の奨励、特定サービスの発展を目的として、適格業務に対して軽減税率を適用
土地集約化に関する税務上の減価償却 (LIA)	一定区域に産業用建物を取得する場合、建築費用等の支出を税務上の減価償却として認定
総合投資控除 (IIA)	シンガポール国外に設置する生産設備のために発生した適格資本支出に対して、投資の一定割合の控除が可能
財務統括拠点 (FTC) インセンティブ	シンガポールの財務統括拠点を対象に適格サービス・業務から生じるフィー、金利、配当、インカム・ゲインに対して軽減税率を適用

航空機リース・スキーム	シンガポールにおける航空機リース事業から得られる収入に対して軽減税率を適用
リサーチ・インセンティブ・スキーム (RISC)	クノロジーの戦略分野における研究開発拠点の設置に対する補助金助成
ニュー・テクノロジー・イニシアティブ (INTECH)	新たなテクノロジー、産業 R&D、専門的ノウハウの能力開発のための補助金助成
土地の生産性向上に対する助成 (LPG)	国内外のリロケーションを通じて土地利用の効率化を図る会社に対する補助金助成

その他非常に魅力的な優遇税制制度として、シンガポールの法定機関、IE Singapore が実施する、グローバル・トレーダー・プログラム（以下、「GTP」という。）がある。

この GTP は、石油製品、石油化学製品、農産物、金属、電子部品、建築資材、消費財などの国際貿易に携わる会社でシンガポールをオフショア貿易活動の拠点として位置付け、経営管理、投資・市場開拓、財務管理、物流管理の機能を有する会社は、認定されると特定商品の オフショア貿易による収益に対して 5%または 10%の軽減法人税率が適用されることとなる。

第三. 現地における日系企業の活動の実情

1. 日系企業進出の動向

シンガポールにおける現在の日系企業数は、シンガポール日本商工会議所（以下、「JCCI」という。）に登録している数だけで 803 社となっている¹⁴。JCCI 発足年の 1969 年当時は、進出日系企業数は、80 社ほどであった。その後、日系企業のシンガポール進出の増加とともに、企業登録数も順調に増加してきた。2012 年には 745 社、2013 年では 764 社と 19 社の増加数であったが、2013 年から 2014 年の 1 年で 39 社と大きな増加を見せている。

JCCI に登録している企業はその 7～8 割が、比較的規模の大きな企業が占めており、中小企業数は 200 社ほどとなっている。これに加えて、JCCI に登録していないものの、シンガポールに進出している中小企業やベンチャー

¹⁴ 2014 年 9 月

企業数は、一説によると3000社にのぼるとも言われている。シンガポールに進出を試みた企業のすべてが、現地に定着するとも限らず、進出をあきらめて撤退する企業も相当数ある。そのため、シンガポール現地の日系企業数の正確な総数を把握するのは困難であるが、商工会議所に登録している企業数よりは、はるかに多くの日系企業がシンガポールにすでに進出しているものと推察される。（EDB発行の経済・投資ニュースによると、シンガポールの日系企業数は3000社以上と記されている。2013年7月発行。）

2. シンガポールの優位性

シンガポールは、ここ数年、常にビジネスを行いやすい国の上位にランキングしている。シンガポール政府の外国企業の積極的な誘致政策、東南アジア周辺国の経済発展が著しいことなども相まって、多くの日系企業も進出を行っている。2013年の第2四半期だけでも、16,027社の新しい企業がシンガポールに設立された。これは直前の四半期から13.22%の増加しており、2012年の第2四半期からは10.68%も高い数値となっている。これらの新企業の34%は、外国株主を持ち、外国人持ち株比率が100%の新企業も1,603社含んでおり、外国企業が次々と設立されていることを端的に示している。

では具体的に、シンガポールでビジネスを行うにあたって、いかなる優位性があるのかについて、以下詳述する。

(1) 周辺国へのアクセス

シンガポールは、東南アジアの中心に位置し周辺国へのアクセスが非常に容易である。

シンガポール港は太平洋とインド洋を結ぶマラッカ海峡に接し、世界123か国、600カ所の港と結ばれている世界最大級の港である。

また24時間空港であるチャンギ国際空港では100社以上の航空会社が60か国200都市以上に就航しており、週あたり6,100便を運航している。シンガポールから東南アジア各国の首都へ3.5時間以内にアクセスが可能であり、また、インド、中国などアジアの主要都市（エリア内の人口は30億人規模）についても、6時間以内でアクセスできる。また日本からも6～7時間での移動が可能である。

かかる「地の利の良さ」がシンガポール国内でのビジネスのみならず、周辺東南アジア諸国やオセアニア地域などを見据えた統括拠点の設置国として注目されている理由の一つである。

(2) 公用語が英語

シンガポールは、英語を公用語としている。そのため、日本人にとってなじみのない現地語によってのやり取りや文書の作成の必要性もなく、この点も非常にビジネスを行い易い点の一つと言える。

(3) 税制面の優遇

上述のとおり、シンガポールでは段階的に法人税が引き下げられた結果、現在の法人税率は17%と、日本と比較してかなり低い値となっている。その他、キャピタルゲインと受取配当金は原則非課税とされ、EDB その他政府機関が行っている各種税制優遇もあり、条件さえ満たせば法人税率が5%となるGPT制度など、日本でビジネスを行うより税制面の優位性は非常に大きいとの印象がある。

(4) 政治が安定している、汚職が少ない

シンガポールは、東南アジア周辺諸国と比較しても非常に政治が安定している。

また、汚職も少ない非常にクリーンな国であるという特徴も有する。トランスペラランシー・インターナショナルにより公表されている、腐敗認識指数CPI (Corruption Perceptions Index)¹⁵を用いた、同ランキングでは世界第5位となっている。周辺国において慣例として未だ根強くあるような、いわゆる「袖の下」を用意しなければならないような文化もない。

かかる点がシンガポールでビジネスを展開することを非常に容易にする点となっていることは間違いない。

(5) インフラの整備

シンガポール政府は、金融、貿易、知的財産、通信、バイオテクノロジーや医療など、幅広い分野でのインフラ整備を進め、外資の進出を歓迎している。

¹⁵認識された汚職のレベルに基づき、世界中の各国についてスコア及びランクを付けている。CPIスコアは100(極めて清廉)から0(汚職率が高い)までとされており、2013年には、CPIはこのスコアに基づき、177カ国をランク付けしている。

さらにかかるビジネスインフラの整備ももちろんのこと、生活環境としてのインフラ整備が行き届いていることも大きな評価を受けている。

(6) 優秀な人材

既に述べた通り、シンガポールの教育水準は非常に高く、シンガポール人の能力は非常に高い。また、ワーキングスタイルに関しても、日本人ほど長時間働くということはないものの、それほど大きく異なることはない。

しかし、以下に詳述するが、シンガポール人は転職によるキャリアアップを考える者が多く、優秀な人材が他社へ簡単に流出してしまったり、また近年のシンガポールの詰め込み教育の影響からストレス耐性に弱い若者が多いとの意見もあり、「せっかく育ててもすぐに辞めてしまう」など人事上の問題点が全くないわけではない。

(7) 治安がいい

シンガポールにおける在留邦人のほとんどは、企業から派遣されるいわゆる「駐在員」であり、これらの駐在員の多くは家族を連れて移住してくる場合がほとんどである。そのため、治安が良いシンガポールへは、配偶者や小さな子どもなどの家族と一緒にあっても、大きな不安や抵抗もなく移住する事ができる。中には、シンガポールの周辺東南アジア諸国、例えばインドネシアやインド、ミャンマーなどで就労している者や、これらの国を事業の拠点としている事業者が、配偶者と子どものみは治安のよいシンガポールに居住させているというケースもある。

3. 地域統括拠点として機能¹⁶

(1) 地域統括拠点の設置の急増

シンガポールに本社機能を設置する日系企業の多くは、周辺東南アジア諸国への統括管理機能を果たすことを中心的な目的としている。

地域統括機能を設置した企業は、1990年代には19社のみであったのに対し、2000年代になって同機能を設置した企業は31社にのぼる。特に、2005年以降、地域統括機能を設置する企業が急増し、2005～0

¹⁶ 参考：ジェトロのシンガポール日系企業地域統括機能に関するアンケート調査。

9年には16件、2010～11年にはわずか2年で9件増加した。背景には、アジアに置ける事業展開の重要性が増したことや事業規模が拡大していることなどが寄与していると考えられる。また、地域統括機能を設置した企業の過半数は、その規模を拡大しており、地域統括機能の対象地域拡大や機能拡充などの強化を行っている。

(2) 地域統括機能の今後の方向性

今後における地域統括機能の方向性については、地域統括機能を強化することを考えている企業が多い。地域統括機能を強化すると回答した企業が、新たに地域統括の対象とすることを検討している国・地域は、「東南アジア」が最も多く、「インド・南西アジア」が続いている。

新たに地域統括の対象とすることを検討している機能では、「新規事業、再編、投資の立案」が最も多く、「販売・マーケティング」、「金融・財務・為替」などがその後に続いている。

東南アジア域内に加えて、インド・南西アジアなどシンガポール以西の地域を新たに統括対象地域として検討するとともに、新規事業を立案する機能を強化する方針を持つ企業が目立っている。

4. 日系企業の現地における活動

(1) 日系企業のシンガポール進出の歴史

日系企業が、シンガポールへ進出を始めたのは古くは1800年代と言われている。1965年にマレーシアから独立したシンガポールは、天然資源に乏しいことから、重化学工業地帯を作り、同時期に設立された EDB が積極的に外資系企業の誘致に力を入れた。かかるシンガポールの工業化を陰で支えたのが、日本の建築技術である。1960年当時には、シンガポール唯一の製油所となるプラント建設で設計監理と技術指導を担当した。1970年代中盤からは、次第に都市部の基盤整備も加速し、都市部の発展を支えるウルパンダン汚水処理場増設や、シンガポールで最初の地下鉄となる MRT107 工区などの工事を相次ぎ担当した。

また、1970年代初頭からシンガポールでビジネスを開始した日系通信会社は、同国内の通信インフラの整備に多大な貢献をすると同時に、現在に至るまでグローバル展開する日本企業のサポートも行っている。

1960年前後から、シンガポールへ進出してきた日系企業を取引先とする日系金融機関もシンガポールで業務を開始し、近年のグローバル化、同国の現在の金融ハブ化政策の一端を担っている。

さらに、ここ10年の新たな日系企業の動きとしては、すでにシンガポールでビジネスを行っていた企業が、続々とその統括機能を設置し始めたことであろう。

2000年代半ば以降、大手商社が相次いで地域統括会社を設置し、その後、石油化学メーカーが一部化学品の本社機能をシンガポールに移管する事例、電気機器メーカーが地域統括機能の設置を強化する動きがあった。近年では、食品メーカーがアジア事業展開の強化を目的に、地域統括拠点を設置する事例が目立っている。

(2) 近年の日系企業の活動事例

①統括機能設置事例

表 8

年月	企業名	業種	概要
2006年10月	ブリヂストン	製造	戦略事業ユニット制に移行、各SBUを設けて顧客や市場に近い場所で市場の動向を踏まえて、意思決定と行動の迅速化を図り、地域戦略の最適化を目指すことを目的に設立。
2008年4月	住友商事	商社	地域統括会社「アジア住友商事会社」を設立。シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピンなど計13カ国を所管。
2009年4月	丸紅	商社	東南アジア地域に置ける丸紅グループの広域一体運営の強化を目的に地域統括拠点を設置。域内のマレーシア、タイ、インドネシア、フィリピンの現地法人と化学品事業会社を傘下に。域内での戦略的な企画立案、人材育成、経営管理、内部統制等の強化を図る。
2009年5月	三菱化学	化学	テレフタル酸事業の本社機能をシンガポールに移管。技術に関する本社機能はインドハルディア子会社に移管。テレフタル酸の需要地がアジアに集中していることが背景にある。
2010年4月	東芝	電気機器	シンガポールにテレビ事業の地域統括機能を設置。東南アジア地域向けのマーケティング、販売、商品開発を強化することを目的としている。

2010年9月	日通	運輸サービス	アジア・オセアニアの地域組織を「東アジア地域」と「南アジア・オセアニア地域」に改編。香港に「東アジア地域総括」、シンガポールに「南アジア・オセアニア地域総括」を設置。海外売上高に占めるアジア・オセアニアの比率が50%を超え、事業が拡大していることが要因。
2010年9月	日立エレベーター	電気機器	東南アジア、インド、中東での昇降機事業の統括会社を設立。域内の市場動向や顧客ニーズに迅速に対応できる体制を強化することを目的とし、営業・仕様決定、設計、生産・調達支援のためのITプラットフォームの共通化などを推進。また、域内のグローバル人材育成を推進。
2011年2月	キリン	食品	2011年2月に発表した「2011年キリングループ事業方針」において、シンガポールを東南アジア地域統括会社と位置づけ、「権限の付与や資源の投入、現地人材の登用などにより体制を強化し、地域に密着したスピーディな事業運営やシナジー創出を推進するとともに、成長機会の探索や投資判断を行っていく」方針を表明している。
2011年4月	三井化学	化学	高機能エラストマー事業の本社機能をシンガポールに移管することを発表。事業戦略の策定、遂行、収益責任を含めた機能を移管。シンガポールの拠点は同製品の生産・販売量の8割を占めている。
2011年3月	日清食品	食品	アジアでの事業展開を加速するため、アジア戦略本部を設置することを発表。常務取締役がシンガポールに常駐。
2011年4月	HOYA	光学機器	白内障手術用眼内レンズの事業本部を米国からシンガポールに移転。シンガポールでは同レンズを2003年から生産。
2011年8月	サントリー	食品	2011年9月から、シンガポールに地域統括拠点を新設。東南アジアを中心とした食品事業の戦略構築とグループ統括、M&A関連機能を担う。
2011年9月	パナソニック	電気機器	東南アジア地域、およびオーストラリア、ニュージーランドを統括している。2012年上半期に部品・原材料の調達物流本部機能をシンガポールに移転。

2012年2月	富士精油	食品	アジア市場での事業強化を目的に、統括会社を新たに設立。シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア、フィリピンの子会社を統括し、「アジア地域の事業促進、新規事業の企画」、「統括対象会社への業務支援と域内グループ会社連携の推進」を主たる統括業務とする。
2012年8月	楽天	インターネットビジネス	アジアビジネス全体を統括する本部をシンガポールに開設。台湾、タイ、インドネシア、マレーシアなど既に進出済みの市場でインターネットビジネスを一層拡大させていくためのサポート事業、次に自社で立ち上げたベンチャーキャピタルを通じて、東南アジアでのインターネットスタートアップを支援する投資事業、さらにはアジア各市場で異なる消費者動向を的確に把握し、ビジネスの最適化を行うための消費者データの収集および解析事業などを行うことを目的とする。
2012年10月	三菱重工	重化学	シンガポールの現地法人3社の事業を、その1社である MHI Industrial Engineering & Services Private Ltd. (MIES) に承継させ、商号を「Mitsubishi Heavy Industries Engineering & Services Private Ltd. (MIES)」に変更して営業を開始。事業統合・集約は、経営資源の効率化と情報共有による営業機能強化を推進して、当社のグローバル事業展開の強化・加速をはかるのが狙い。
2013年4月	三菱商事	商社	東南アジア 地域全体を見るために、インドネシアのジャカルタから本社機能を移転。
2013年4月	住友化学	化学	アジア圏での事業をさらに拡大するため、またアジア太平洋地域への進出を支援するため、「住友化学アジアパシフィック (SCAP)」をシンガポールに設立。住友化学のアジア太平洋地区に於ける支援統括会社として、人事・法務・経理・情報システムなどの事業支援サービスを提供するとともに、近隣エリアのマーケティングも支援している。
2014年4月	日立	通信	東南アジアにおける市場の変化やニーズの多様化にスピーディーに対応するために、2014年4月1日、シンガポールに Hitachi Infrastructure Systems (Asia) Pte. Ltd. (日立インフラシステムアジア社) を設立、インフラシステム事業の東南アジア地域統括拠点

			としての機能を拡充することで、事業強化を図る。これにより、東南アジアにおいて、顧客や地域にさらに密着した事業活動を展開し、顧客に提供する価値の最大化とグローバルでの競争力を向上させる。
--	--	--	--

シンガポール経済開発庁（EDB）、各社プレスリリース

②人材育成事業

日系企業も含めた企業のグローバル化に伴い、人材面における問題を抱えている企業は多い。

グローバルな教育を受けた優秀な人材ほど海外へ流出し、またキャリアアップを図るべく他の企業へと転職してしまう。下記に詳述するが、特に年功序列による社内の上下関係、日本から派遣される駐在員によって重要なポストを占められている日系企業においては、こうした優秀な人材の流出が人材面における深刻な問題となっている。

また、シンガポールに拠点を置く日系企業は、東南アジア周辺国を含めたビジネスを展開しているため、各国の商習慣、市場の特性などを熟知した人材を確保することが不可欠である。かかる人材を育成、確保する必要性は高い。

さらに、このような東南アジア諸国全体を見据えたビジネスを行うにあたり、言語、文化、慣習、宗教などが異なる多様な従業員を管理できる人材も必要となってくる。

シンガポール政府は、2009年に人材育成ハブ化構想を発表し、2010年1月、グローバル企業の人材育成機関（HCLI）を設置した。

このHCLIの設置は、人材開発省とシンガポール経営大学が共同で進め、経営者を対象としたマネジメントコース（Singapore Business Leaders Program）を実施するほか、人材育成関連イベントへの参加や企業経営者円卓会議、ネットワークセッションを通じた業界内の交流推進など、企業の人材育成を支援している。

かかるシンガポール政府の動きと、企業の人材確保の問題点が合致し、近年、日系企業も、ソニーが企業内大学を設置するなど、人材育成をシンガポールで行う、以下のような動きが出てきている¹⁷。

<ソニー>

ソニーは2012年1月、シンガポールに次世代幹部の育成機関「ソニー・ユニバーシティ」を開校した。初の海外キャンパスとなる。ソニーの世

¹⁷ 各社プレスリリース

界の従業員を対象に、幹部人材の育成を行う。シンガポールを開講先として選択した理由は、優秀な人材が豊富であること、知的ハブを目指すシンガポールの政策の存在を指摘している。

<東芝>

シンガポールにキャンパスを有する仏経営大学院インシアードと提携し、2010年10月からアジア太平洋地域の現地法人の中間管理職を対象とした研修プログラムを開始した。幹部候補生にマネジメント、リーダーシップスキルの研修を行い、経営の現地化を図るのが狙いである。

<横河電機>

横河電機は2011年6月、幹部育成機関「ヨコガワ・リーダーシップ・インスティテュート」を設立した。経営幹部に必要なスキルや能力を備えた人材育成を目的に、今後3年間で、100人程度の幹部研修を行う計画である。

<住友化学>

住友化学は2012年1月、フュージョノポリスにグローバル人材育成施設「スミトモ・ケミカル・トレーニング・インスティテュート」を開設した。アジア太平洋地域内で横断的な研修を企画・実施し、次世代リーダーの育成を目指す。海外売上比率50%、海外従業員比率も40%程度に高まっており、国籍を問わず優秀な人材を積極的に経営幹部に登用する方針を打ち出している。

<三井化学>

シンガポール経済開発庁（EDB）及び三井化学株式会社は、シンガポール人を対象とした三井化学-シンガポール間人材育成プログラムを共同で構築した。本プログラムにおいては、シンガポール人学生が三井化学におけるインターンシップ・プログラムに参加できること、さらに、三井化学による奨学金が日本に留学するシンガポール人学生に与えられることとなっている。

③その他の事業¹⁸

¹⁸ EDB ウェブサイト

その他、日系企業はシンガポール政府との共同・連携によりユニークな新しいビジネスの展開を企画・実施している。

<パナソニック>

パナソニックの子会社パナソニック・ファクトリー・ソリューションズ・アジア・パシフィックは、シンガポールで屋内野菜栽培事業を始めると2014年7月31日に発表した。シンガポール国内初となる政府認定屋内野菜工場での徹底した管理、最適条件のもと育てられたサニーレタス、水菜、ラディッシュの3種類を手始めに、日本食レストラン「大戸屋」3店舗に納入する。この屋内工場生産により、日本から同等の高品質なプレミアム野菜を輸入するコストと比較して、大幅なコストメリットが得られるという。

<NEC>

NEC と EDB は、サイバーセキュリティ、スマートエネルギー、ヘルスケア、IoT (Internet of Things) など、安全・安心・効率的な社会の実現に重要となる領域における共同研究や連携に関する基本合意書 (MOU) を締結した。本連携は、NEC の先進的な IT ソリューション、およびシンガポールにおける人材開発プログラムや共同研究を通して、産業界の発展を促進・加速することを目指す。EDB の協力のもと、様々な業界に利益をもたらす新たな可能性や事業機会を創出する共通ビジネス基盤の開発を目指す。また、ヘルスケア領域について、NEC と EDB はより効率的な高齢者向けソリューションの共同開発などに取り組んでいく。さらに、サイバーセキュリティ領域では、シンガポールおよび周辺国のセキュリティ能力を高めるための人材開発、スマートエネルギー領域では、エネルギー管理、スマートグリッド、蓄電システムと再生可能エネルギーの連携などを推進していく。

<参天製薬>

参天製薬は、2014年11月12日、シンガポールアイリサーチインスティテュート (以下 SERI) と、アジア領域で頻発する眼科疾患に対する新たな治療薬の開発を目的とした、眼科領域の研究・開発における両社の強みを活用する複数年度の戦略的共同研究を立ち上げたことを発表した。

本共同研究では、参天製薬の現行製品ポートフォリオ並びに将来の薬剤候補と、SERI の新技術および実績が豊富なトランスレーショナルリサーチ機能を活用して、新製品開発における相乗効果を生み出すことができる複数プログラムを立ち上げた。互いの高い専門性を生かし、患者の治療に真に貢献

できる新製品を創出し、多岐に渡る眼科研究開発領域における参天製薬とのパイプラインを、さらに強化することを目指している。

<村田製作所>

村田製作所は2014年11月14日付で、南洋工科大学（NTU）と研究協力の合意書を締結し、NTU 傘下のエネルギー・リサーチ・インスティテュート（ERI@N）が主導するエコキャンパス研究プログラムへ参画することとなった。NTU のエコキャンパス事業は、キャンパスレベルの持続可能性ソリューションの新たな枠組みで、2020年までにエネルギー消費や水利用、廃棄物の量を35%削減し、世界で最も環境に優しいキャンパスの一つにすることを目的としている。

この度の研究協力合意により、村田製作所はキャンパス各所に据え付けた同社のスマートエネルギー管理システムの実証試験と、それに基づいた開発を進めることが可能となる。実証期間は2年以上を予定している。

（3）中小企業の活動

①中小企業のシンガポール進出の概要

先述のとおり、シンガポールに進出している中小企業企業数は、一説によれば3000社とも言われている。ここ数年の進出企業数は、2012年が一番多く、2013年～14年に関しては、円安の影響で若干減少している。以前は東京の企業の進出がほとんどであったが、最近では、九州、中国地方などからの中小企業の進出も増えてきている。

シンガポールに進出する中小企業の多くは、最初から現地法人の設立を検討しており、市場調査などのために駐在員事務所を設立する企業は少ない。

また、進出する中小企業は、法人設立の手続きを会計事務所などに代行を依頼するケースが多い。また、会社設立が簡易なシンガポールならではの特徴として、友人に依頼する企業や、自ら設立申請を行う企業もある。

また、シンガポール進出後の事業展開としては、シンガポール国内のみに限らず、周辺東南アジア諸国への展開を視野に入れている企業が多い。

進出する業種としては、シンガポール現地の邦人数が増加していることから、邦人を対象とした美容院やエステなどのサービス業、居酒屋やラーメン店などの飲食業などの進出が増加している。また、現地において自社製品を販売したいという企業の進出や、中小企業をサポートする企業の進出も増加している。

②進出の動機

- (a)シンガポールのハブとしての機能を重視
- (b)税制上のメリットがある
- (c)日系企業のみならずネットワーク作りとして
- (d)シンガポールに会社があるというブランドイメージ
- (e)家族、特に子供がいる場合にはやはり周辺国に比べて生活がしやすい
- (f)シンガポール現地の人材が優秀
- (g)在シンガポールのベンチャーなど小規模な日系企業をサポートする目的
- (h)シンガポールを始めアジア各国の者が日本を旅行先として好む

<現地法人飲食業>

①企業形態

シンガポールにある、シーフードレストラン4社と日系のレストラングループ1社の計5社の合弁という形で、2008年に日本にシンガポールシーフードレストランをオープンした。

②現地企業における問題点

シンガポールの特徴でもあるが、中華系移民が多いことから、オーナー同士が華僑でつながりが非常に強い。シンガポール国内ではライバル会社同士とう関係にあるが、日本進出のために手を組んで合弁という形で進出した。

文化的な特徴として、かなり保守的で変化を好まない。ファミリー企業が多いため、社長（一家の長）の一言で何もかも決まってしまうという特徴もある。経営方針などよりも、「風水」などで問題を解決しようとするため、日本人のビジネス感覚では理解できない事も多い。

先述の通り、ファミリー企業であるため、法務部という概念もなく、何か問題事がおこれば、やはり社長の判断で解決している。また、シンガポールの国が狭いという特徴から、人間関係のコネクションが強く、社長レベルとなると政府の人間とのつながりも強い。

外国人の人数に応じて、雇用しなければならないシンガポール人の人数が法律によって決められている。シンガポール人に飲食業は特に人気がないため、人員の確保がきわめて難しい。日本では到底雇うレベルではない人材も、

このシンガポール人枠のために仕方なく雇用しているような状況であり、実際には働きにこななくても良いので籍のみ置いているような者もいる。

また、ビザの取得要件が厳しくなったため、日本人を含めた外国人の労働力確保も難しく、シンガポール人の労働力確保の問題と相まって、非常に頭の痛い問題となっている。

(4) 企業サポート業種

日系企業のシンガポールへおよび東南アジアへの進出に伴い、これら日系企業をサポートする職種、コンサルティング会社や法律事務所などの進出も増加してきている。特に、現地の規制や諸手続きに関して、右も左もわからないといった中小企業の相談に答えるべく、中小企業を対象としたサポート企業の進出が増加している傾向がみられる。

①総合コンサルティング会社

多数の日系企業、特に最近では中小企業のシンガポールへの進出の増加を受け、これらの中小企業を対象に総合的なサポートを行うコンサルティング会社もシンガポールへの進出を行っている。

いずれのコンサルティング会社も、コンサルティング業務以外に、会計・税務業務など、ワンストップでサポートできるような体制を作り、包括的なサービスの提供を行っている。また、就労ビザの申請手続きのサポート等、本来の会計・税務業務の範囲ではない業務も行うなど、中小企業のニーズに応じたフレキシブルな業務体制を整えている。

②人材紹介会社

シンガポールにおいてビジネスを行う企業は、労働力の不足や人事採用難の問題を抱える企業も多い。かかる企業の問題をサポートするため、多くの人材紹介会社もシンガポールに進出している。これらの人材紹介会社の中には、政府のガイドラインを順守した募集文章の提案から、書類選考、面接、雇用契約、就業規則の作成など、募集から入社までのトータルサポートを行う企業もある。

また、雇用の際に必要な諸手続き、就労ビザの申請代行やシンガポール人採用時の CPF（中央積立基金）申請代行なども行う。その他、入社後の人事査定から解雇手続きの代行まで行っている。

シンガポール現地における採用に関する規制や、各種申請手続き、就業規則の作成に関する知識がなく、またこうした点につき、法律事務所に依頼するほどのコストに余裕がない中小企業においては、このような包括的なサービスを行う企業のサポートは非常に心強い存在となっている。

③ レンタルオフィス会社

シンガポールへ進出する中小企業をサポートするため、オフィスサービスと通信インフラを提供している。また、政府関係者や現地企業との販路拡大や業務提携のアレンジを含め、利用者の事業立ち上げから事業拡大までのサポートも行っている。

累計でこれまで180～200社ほどにオフィスのレンタルを行い、現在50～70社くらいが入っている。約95%は日系企業であり、数社はビジネスが上手く行かずに撤退したが、残りのほとんどは業務拡大のため、他にオフィスを移すという形で卒業していった。

7～8割程度は、新規進出企業であり、事業のスタートアップとしてオフィスを借りる企業が多い。業種は、製造業、精密機械の企業、IT関連、システムの開発案件、食品、物流、会計事務所など多岐にわたり、日系法律事務所もスタート時に借りていたこともある。

オフィスの賃料は、小さいオフィスで月額700ドルから、個室で4、5名が使用できるサイズになると、月額4000ドル程度である。24時間使用でき、会議室、コピー機などはシェアできるようになっている。

表9：サービスオフィスの概要

個室	1～10名規模の個室 ※利用人数分の机と椅子、施錠可能な袖机を標準装備。 月額 S\$1,500
シェアオフィス	複数の入居者と共同でオフィスを利用する形態。 固定席-月額 S\$1,200 FA 席-月額 S\$700
バーチャル	アドレスと会議室の利用、電話代行、郵便物保管サービス、交流会・勉強会への参加ができる。 月額 S\$350

④ 法律事務所

シンガポールへの日系法律事務所の進出は、2012年1月に西村あさひ法律事務所が進出したのを皮切りに、その後日本の大手5大事務所といわれる日本最大手の法律事務所がシンガポールにオフィスを構えるに至った¹⁹。現在6つの日系法律事務所がシンガポールに進出している。（表10）

（表10）²⁰

年月	事務所名	弁護士数
2012年1月	西村あさひ法律事務所	11名 ²¹
2012年2月	森・濱田松本法律事務所	8名 ²²
2012年10月	TMI 総合法律事務所	3名 ²³
2013年1月	長島・大野・常松法律事務所	6名
2013年11月	アンダーソン・毛利・友常法律事務所	3名 ²⁴
2013年3月	港国際グループ ^o	1名

上記のとおり、この2年の間に立て続けに日系法律事務所がシンガポールにオフィスを構え、その後人員を続々と増やしている。事務所によっては、日本法弁護士だけではなく、マレーシア法弁護士、インド法弁護士などを採用する事によって、周辺国の法律サービスにも対応できるような体制を整えている。

また、日本法弁護士個人も、インド、インドネシア、ベトナムなど東南アジア諸国の駐在経験のある弁護士も多く、周辺国の駐在経験を生かしたアドバイスも行っている。

更には、周辺の東南アジア諸国にもオフィスを開設している事務所も多く、東南アジア域内の法律サービス拡充にむけ、日系法律事務所は同地域内における業務拡大を進めている。（表11）

表11：在東南アジア法律事務所

¹⁹ 実際には、1990年代に一度、長島・大野・常松法律事務所がシンガポールへの進出を果たしたが、数年後には撤退したという経緯がある。

²⁰ 2014年12月時

²¹ うちインドネシア法弁護士1名、マレーシア法弁護士1名

²² うち、マレーシア法弁護士1名、インド法弁護士1名、シニアオブカウンセル1名、外国法研究員1名

²³ うち、シンガポール法弁護士1名

²⁴ うち、シンガポール法弁護士1名

事務所名	シンガポール以外の 在東南アジア事務所	設立年月日
西村あさひ法律事務所	ホーチミン	2010年9月
	ハノイ	2011年11月
	ヤンゴン	2013年5月
	バンコク	2013年7月
	ジャカルタ ²⁵	2014年11月
森・濱田松本法律事務所	バンコク（デスク）	2013年9月
	ヤンゴン	2014年4月
TMI 総合法律事務所	ヤンゴン	2012年10月
	ホーチミン	2011年12月
	ハノイ	2012年10月
	プノンペン	2014年7月
長島・大野・常松法律事務所	バンコク	2014年4月
	ホーチミン	2014年6月

5. 日系企業活動上の問題点

(1) 人件費、オフィス賃料などのコストの上昇

物価の高いシンガポールにおいては、人件費、オフィス賃料も周辺諸国とは比較にならないほど高く、特に賃料は東京の約2倍といわれている。

オフィス賃料は、2006年から急騰を始め、リーマンショック直前の2008年のピーク時には、2000年以降最も賃料が安かった2004年の2.7倍の水準を記録している。2008～2009年にかけては金融危機の影響からオフィス賃料は再び急落したが、その後は持ち直し現在は高止まりのまま推移しており、オフィス賃料の平均水準は10年前の2倍以上で推移している。

また、下記表より明らかなおおりに、アジア主要都市とのオフィス賃料との比較では、ホンコンと同程度、バンコクの1.5倍～5倍、横浜と比較しても物件によっては2倍以上の賃料となっている。

²⁵ インドネシアにおいては、外弁事務所の設立は許可されていないため、提携事務所を開設している。

表12：アジア主要都市のオフィス賃料比較

	事務所賃料（月額/平方メートル）
シンガポール	33～100
バンコク	22
クアラルンプール	20～28
上海	35～44
ホンコン	35～152
横浜	39

（単位：USドル）

アジア主要国の中間管理職の人件費の比較によると、横浜よりは若干低い程度、ホンコンよりも高額となっており、バンコクの約3倍の人件費がかかる。

表13：アジア主要国の中間管理職の人件費

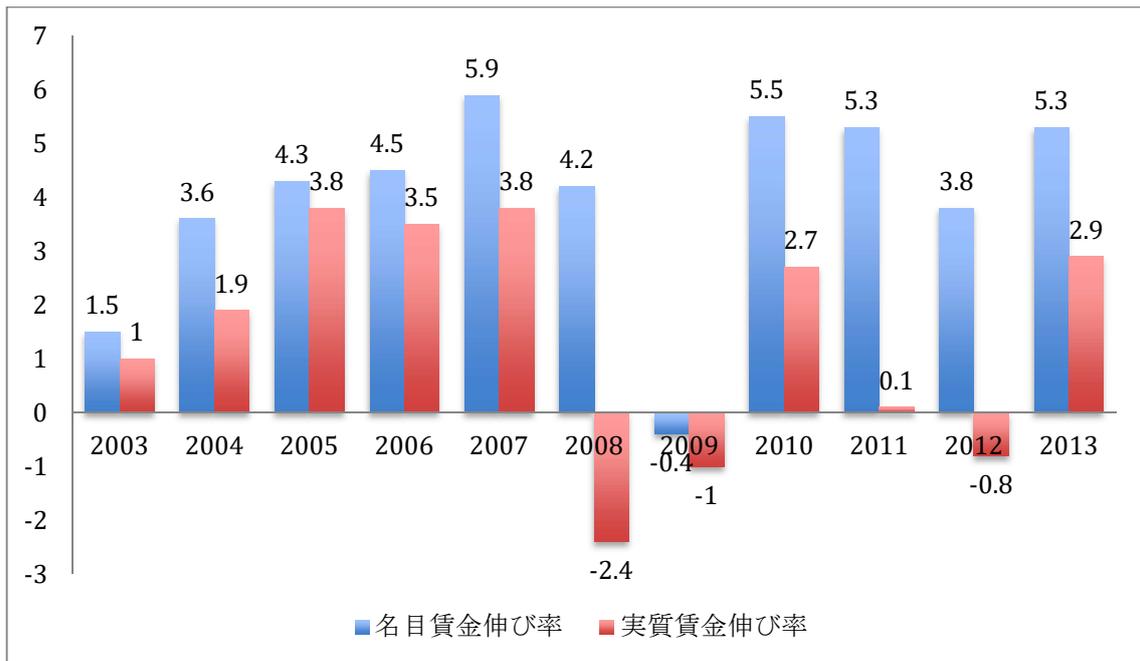
	月額賃金	星との賃金差
シンガポール	4672	100.0
上海	1891	49.5
バンコク	1602	34.3
クアラルンプール	1986	42.5
ホンコン	4016	86.0
横浜	5487	117.4

（単位：USドル）

表14：シンガポールの実勢賃金（2012年）

		USドル	Sドル
賃金 ／月額	ワーカー（一般工職）	1230	1512
	エンジニア	2325	2859
	中間管理職	4672	5744
	店舗スタッフ（アパレル）	976	1200
	店舗スタッフ（飲食）	954	1173
法定最低賃金		法定最低賃金はない	
賞与支給額（固定賞与＋変動賞与）		2.43ヶ月	

<グラフ8>シンガポールの賃金動向



MOM データより作成

上記のとおり、オフィス賃料および現地スタッフの人件費も上昇していることに合わせて、シンガポールの物価が高いことに起因する日本の本社から派遣される駐在員のコストも相当高いことも、日系企業の財政を圧迫する一因となっている。

(2) 人材確保の困難

先述のとおり、多くの日系企業が統括機能をシンガポールにおいている中、かかる統括機能を実効性あるものにするための優秀な人材の確保が困難であることが、日系企業の頭を悩ませる問題となっている。

まず、シンガポール人は転職によってキャリアアップを考えるのが通常であり、2、3年を目処に職を変えていく。また、シンガポールの雇用契約上、1ヶ月前に通知を行うことで簡単に解雇することができる代わりに、被用者側も1ヶ月前の通知によって辞める事ができる（雇用者はこれを断ることはできない）ことも、転職を容易にしている一因である。

また、日系企業のワーキングスタイルや昇進環境が、シンガポール人に合わないという点もシンガポール人が日系企業を辞めていく理由としてあげられる。具体的にはまず、シンガポール人には、日本人のようなサービス残業という概念はない。また日系企業のトップのポジションは、日本から派遣されてくる駐在員によって占有されており、ローカルスタッフであるシンガポール人は、重要なポジションに就けるような昇進システムを持つ企業も少ない。また実力による昇進ではなく、年功序列による昇進など、日本独特の昇

進システムも、優秀な人材ほど成果報酬型の外国資本企業に移り、パフォーマンスを出せない人材ばかりが日系企業に残ってしまうという皮肉な結果を招いている。

企業へのヒアリングにおいても、重要な役職についていたローカルスタッフが急に辞めてしまい、その枠を補充するスタッフを見つけるのに非常に苦労をしているという問題もよく耳にする。

今後は、優秀な人材を長く企業内にとどめておけるような企業側の体制を整える事も必要となってくるであろう。

(3) シンガポール及び東南アジア周辺国の商習慣

シンガポールにおいては、特に問題となることは少ないが、東南アジア地域全体においては、未だ汚職や日系企業には理解しがたい現地の商習慣などが存在する。こういった現地の文化や商習慣を理解したうえで企業運営を行っていく事も必要である。

まず、東南アジア全般にいえることであるが、労務問題に関しては労働者に有利に処理される事が多い。インドネシアにおいて、会社のお金を横領して解雇されたという事例の際、「家族には罪はないので、解雇されてから6ヶ月間家族に給料を支払え」という、なんとも理不尽な処理のされ方をしたことがあった。日系企業ということで、足下を見られた可能性もあるが、日本円に換算して月に1万円程度の負担であったため、法廷等で争う気もおこらず、そのまま家族に給料を支払い続けたという。

こうした周辺国との比較においては、シンガポールは法制度もきちんと整備され、政府が厳格である事もあり汚職も少なく、非常にビジネスの行いやすい国である。日本人と異なる感覚としては、各人の専門意識が非常に強いことの裏返しとして、自分の業務範囲でない事は即座に「出来ない」と断るというスタイルがある。

インドネシアにおいては、やはり日常的に、「袖の下」文化が根付いており、これを行う事で物事をスムーズに運ぶというのが、当然のようになっている。ローカルの弁護士も、この袖の下文化を取り入れており、簡単に撲滅できるような文化ではない。

また、タイは仕事のスピードが非常に遅いという問題がある。タイ人のパーソナリティとして、できない事もできると言うことや、明日までに出来ると言ったのに実際は全く出来ていないということも多々あり、そういった国民性に由来するワーキングスタイルを見越して、こちらも仕事を進めなければならない。

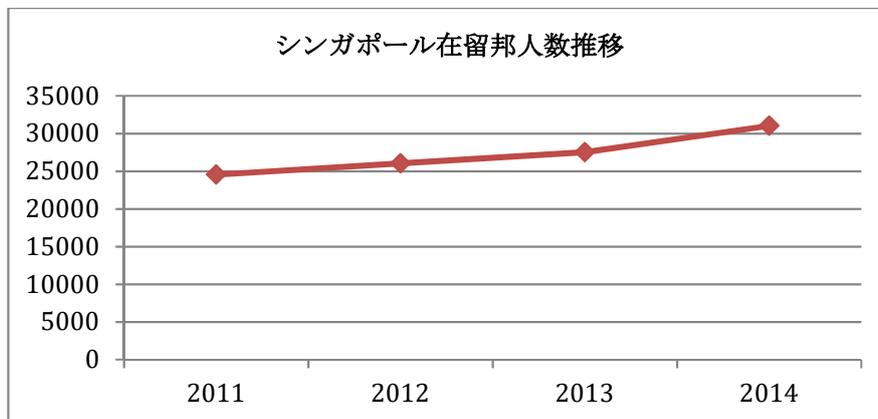
こういった、現地の慣例的な問題や国民性、ワーキングスタイルの違いを理解することは、ビジネスを行う上で非常に重要である。

日系企業の中には、労働紛争をおこさないための予防人事を行っている企業もある。タイ、インド、中国、3カ国それぞれで対応できるマニュアルを作成するなどして、人事問題への対応を行っているのである。作成の際には、法令、判例、事例、慣例などを参考にしたが、ポイントとなるのはやはり現地の「慣例」であり、その国の文化に精通していないと、日本人では全く理解できずに対応しきれないところや、思わぬ落とし穴に落ちる場合がある。

第四．現地における在留邦人の活動の実情

1．在留邦人数統計・推移

<グラフ9>



※外務省統計より作成

シンガポールの在留邦人数は、わずか数年前には25,000人をわずかに下回る程度であった。その後、東南アジア地域への日系企業の進出増加に伴い、在留邦人数も増加し、2014年8月時の統計では、31,038人となっている。特に前年2013年との比較においては、3,513人増（+12.76%）となっており、近年においても大きな増加を見せている²⁶。この31,038人という数値は、全世界の海外在留邦人数の約2.5%にあたる数となっている。

前年比増減数3,513人のうち、74%（+2,619）を「民間企業関係者」（下記表（2）-1）が占め、いわゆる「駐在員」としてシンガポールに移住してきた邦人の増加率が大きいことが分かる。このことから、日系企業がシンガポールを東南アジア地域に置くビジネスの拠点として業務を拡大していることが考察される。

²⁶ 外務省統計

なお、国別長期滞在者数のランキングにおいては、世界第7位（平成25年）となっている。

表16：在留邦人数類型別

在留邦人数総数（1）＋（2）	
総数	31,038人
前年比増減率	+12.8%
前年比増減数	+3,513人
男性	16,452人
女性	14,586人
（1）永住者	
合計	1,852人
前年比増減率	+9.5%
男性	675人
女性	1,177人
（2）長期滞在者	
合計	29,186人
前年比増減率	+13.0%
男性	15,777人
女性	13,409人
（2）-1 民間企業関係者	
本人計	11,912人
同居家族計	11,772人
本人（男性）	9,845人
本人（女性）	2,067人
同居家族（男性）	3,656人
同居家族（女性）	8,116人
前年比増減数	+2,619人
（2）-2 報道関係者	
本人計	31
同居家族計	28
本人（男性）	19
本人（女性）	12
同居家族（男性）	14
同居家族（女性）	14
（2）-3 自由業関係者	
本人計	535

同居家族計	5 0 3
本人（男性）	3 5 9
本人（女性）	1 7 6
同居家族（男性）	1 5 5
同居家族（女性）	3 4 8
(2) -4	
留学生・研究者・教師	
本人計	7 2 8
同居家族計	3 2 1
本人（男性）	3 8 6
本人（女性）	3 4 2
同居家族（男性）	1 1 4
同居家族（女性）	2 0 7
(2) -5 政府関係者	
本人計	1 2 7
同居家族計	1 1 9
本人（男性）	1 0 0
本人（女性）	2 7
同居家族（男性）	3 4
同居家族（女性）	8 5
(2) -6 その他	
本人計	1 4 1 8
同居家族計	1 6 9 2
本人（男性）	2 4 9
本人（女性）	1 1 6 9
同居家族（男性）	8 4 6
同居家族（女性）	8 4 6

外務省統計より作成

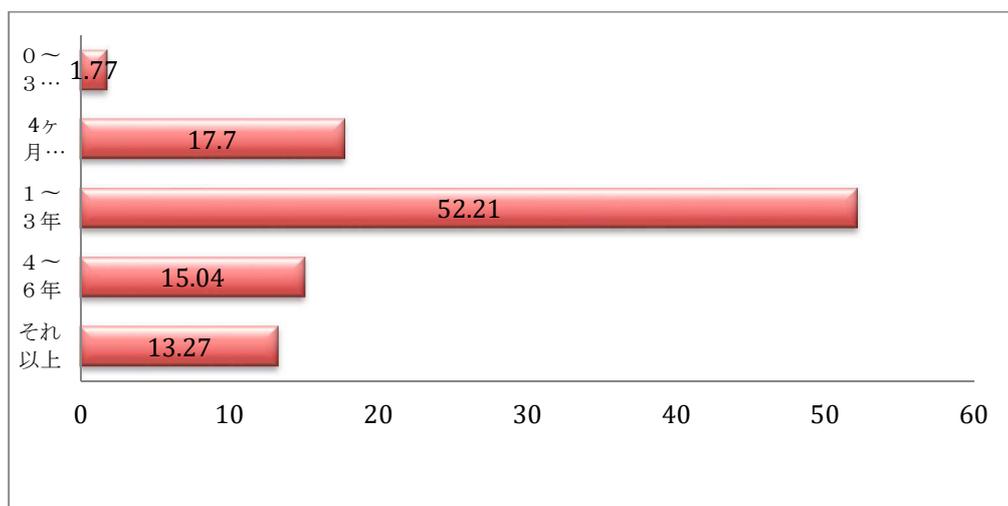
2. 在留邦人の生活、活動の実態

既に述べたとおり、シンガポールは治安もよく、教育水準、医療水準とも非常に高い。経済的にも周辺東南アジア諸国と比較しても類を見ないほど発展している先進国である。同じく安全かつ便利な日本から移住した在留邦人にとっては、極めて住みやすい環境が整っていると言えよう。

しかし、そうした中でも、やはり海外で生活するにあたっては、言葉や文化など乗り越えなければならない壁も存在し、生活上の問題や悩みを抱えている邦人も数多くいるのが現実である。

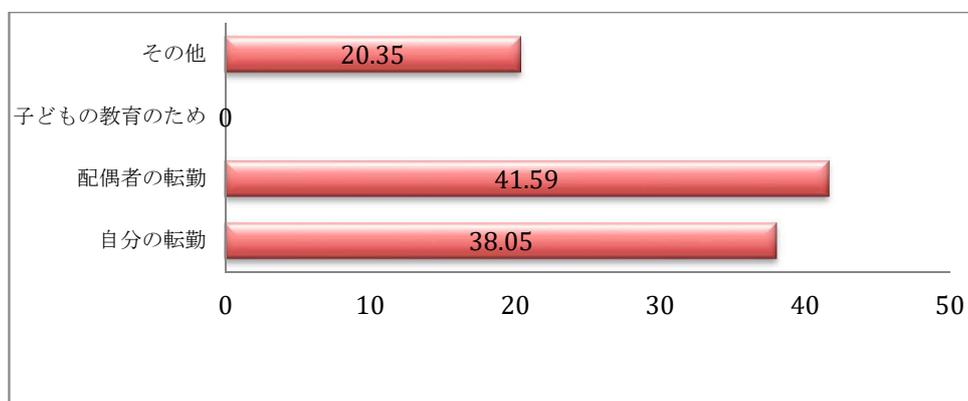
本調査においては、現地在留邦人を対象にアンケート調査を行い、在留邦人の生活実態調査を行った。

(1) シンガポールでどれくらいの期間生活しているか。



シンガポールにおいては、民間企業関係者、いわゆる「駐在員」とよばれる邦人が、同国の在留邦人の約76%をも占め、これらの駐在員は、平均して2~3年、長くても5年という比較的短期で日本へ帰国する。本アンケートにおいても、1~3年という回答が最も多く、52.21%となった。

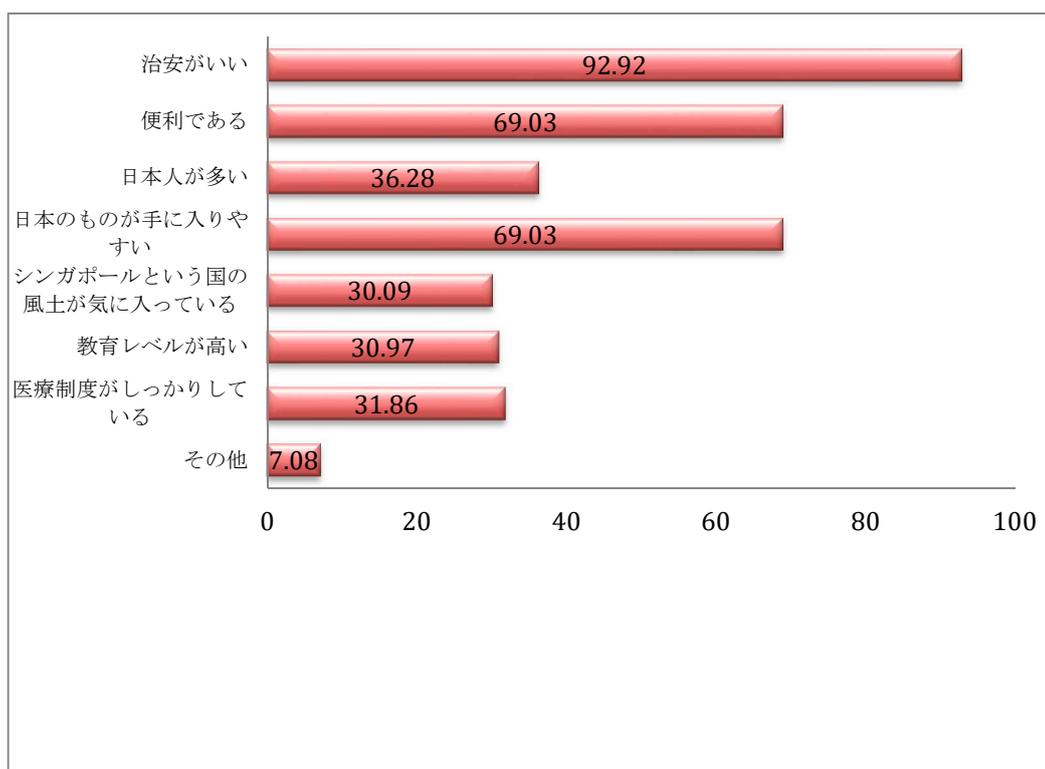
(2) シンガポールに移住してきた理由は何か。



上記のとおり、駐在員が多いシンガポールでは、移住の理由としては、「自分の転勤」及び「配偶者の転勤」を合わせて約80%となっている。また、その他の移住の理由としては、「シンガポール現地での採用・就職」、「自営業で海外展開を見据えて」「日本に見切りをつけて（貰えない年金、増税する一方で適切に使われているとは思えない税金、病んだ社畜生活）」「海外での経験を積むため」などの回答があり、これらの者が20.35%という数値であった。

また、本アンケートでは回答数0であったが、教育水準が高く、国際色豊かなインターナショナルスクールが揃うシンガポールにおいては、子どもを現地のインターナショナルスクールに通わせるために母子留学として移住してきているケースもある。

(3) シンガポールで生活するにあたって、良いと思う点



在留邦人が、シンガポールで生活する上で一番良いと思う点は、やはり「治安がいい」ところであり、実に約93%もの人がシンガポールで生活する上で良いと思う点として回答している。これに次いで、「便利である」、「日本の物が手に入りやすい」という回答が69.03%をしめた。シンガポールは、交通の便や、各種サービスなども、日本とほとんど異なる程

度に発達しており、また MRT 各主要駅には大きなショッピングモールが数多く設立され、一つのショッピングモールに行けば、生活に必要なものはほとんど手に入ると言っても過言ではない。

また、同国内には日本の大手デパートが数店舗ある。また、日系の食材、商品専門に販売を行っているスーパーマーケットも存在し、国土の狭いシンガポールにおいては、移動の苦もなくこれらの店に行くことが可能であり、容易に日本のものが手に入る環境にある。

さらに、邦人数3万人を超えるシンガポールにおいては、日本人と知り合うことは全く難しくない。知人が知人を紹介するといったかたちで簡単に日本人の友人を作ることでもでき、言葉の問題から現地の友人を作ることには抵抗があると感じる日本人にとっては、「日本人が多い」（36.28%）ことを良い点として考える者も多い。

その他シンガポールは、教育水準も、医療水準も非常に高い国であり、また日系医療機関も発達していることから、「医療制度がしっかりしている」（31.86%）、「教育レベルが高い」（30.97%）という点も住みやすいと感じるに十分な理由となると考察される。

さらに、シンガポール人の日本に対する印象は非常に良く、日本人に対して友好的であり、また親しみやすい国民性でもある。

日本と同程度のサービスレベルを期待する事はできないが、その点が気にならない場合には、年中温暖な気候やクリーンな同国を、「シンガポールという国の風土が気に入っている」（30.09%）と感じている日本人も多いようである。

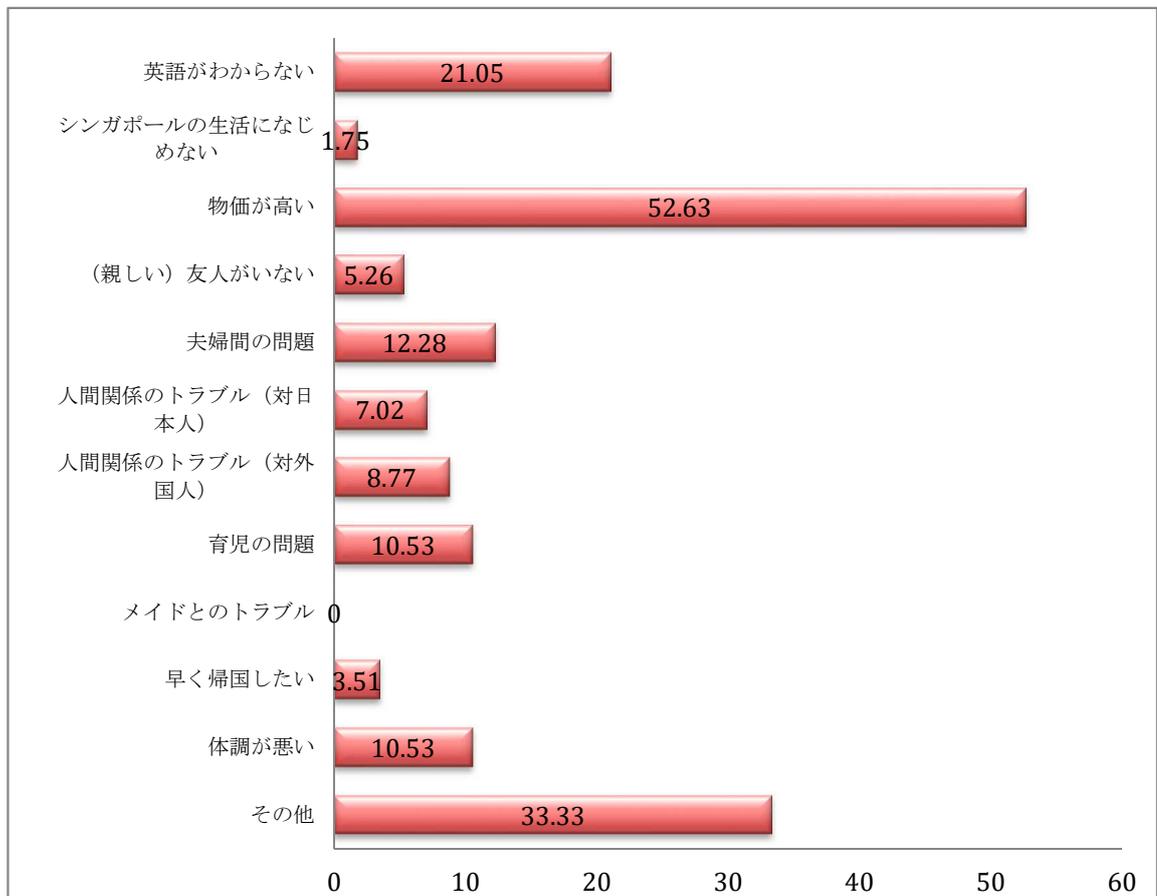
<その他の回答>

- ・ 給料がいい（為替の変動による）、地震と大雪がない
- ・ アジア諸国に旅行しやすい
- ・ 政治（国の方針が分かりやすく、軸がしっかりしている）
- ・ 税金が安く、政治家のこやしになっていない点
- ・ 多国籍な人種や文化
- ・ 日本へのアクセスがよく、時差もない
- ・ 暖かい
- ・ 英語が通じる

(4) シンガポールでの生活上の悩みについて

- ① あると回答した人が50.44%、ないと回答した人が49.56%と約半数が何かしらの生活上の悩みがあると回答した。

②生活上の問題点についてのアンケート結果



在留邦人が、シンガポールで生活する上で最も困る点としてとらえているのは、やはり「物価が高い」という問題であり、52.63%となった。特に家賃や教育費は日本と比較しても非常に高額であり、また昨今の円安によるシンガポールドルの高騰も相まって、シンガポールの物価は非常に高いと感じている邦人が多いのもうなずける。

また、これに次いで多かったのは、やはり「英語がわからない」(21.05%)という言葉の問題である。ここシンガポールにおいては、俗に「シングリッシュ」と言われる、独特の英語が話されている。発音や文法も、欧米の英語圏で話される英語とはかなり異なる。正しい発音をすれば、逆に通じない事もあり、シングリッシュ訛の強いシンガポール人の英語は聞き取れない場合もある。しかし、単語を並べて話せば、欧米では通じない英語が通じる場面も多く、一概にこのシングリッシュが英語が分からない原因とは言えない。

その他、在留邦人の76%を占める駐在員は家族で移住してきている場合も多いため、家庭内の問題、すなわち「夫婦間の問題」（12.28%）や「育児の問題」（10.53%）で悩んでいる邦人も相当数いる。

<その他の回答>

- ・ 気候の問題
- ・ 保険
- ・ メイド雇用規制
- ・ 教育費が高い
- ・ 教育問題
- ・ 仕事がつらい
- ・ 隣人の騒音
- ・ タクシーでわざと回り道や遠まわりをされた
- ・ 日本に帰国しない事（シンガポール永住）を想定した場合の諸々の事について
- ・ 義家族との問題

<生活上の問題点についての考察>

- ・ 生活費

①家賃

既に述べた通り、シンガポールの不動産価格は非常に高く、日本人が好んで居住するコンドミニアムの賃貸価格も個々最近若干の値下がりを見せてはいるものの、東京との賃貸価格と比較しても非常に高い。

この、コンドミニアムの家賃は、シンガポールのウェスト、もしくは、イーストの中心地から離れたところで、1ベッドルーム（日本における1LDK、専有面積）平均2000Sドル（約180,000円）、オーチャードなどの中心部になると3000Sドル（約270,000円）、物件によっては5000Sドル以上（450,000円以上）するものも有に存在する。

在留邦人のほとんどを占める駐在員は、会社から家賃補助を得ているので、これら高額の家賃の物件を賃貸して生活している。しかし、その他の自由業者や、現地採用の単身者などは、自分で全額家賃を負担しなければならない

場合が多いため、ルームシェアなどで家賃を低く抑えて生活する日本人も多い。

②教育費

シンガポールに居住する日本人の多くは、シンガポール日本人学校に子弟を通学させている。同校の学費は、小学部 2,022.30S ドル、中学部 2,247.00S ドルである。（平成26年1月～3月分）

以下で詳述するインターナショナルスクールに比較すれば、格段に割安な金額ではあるが、日本では公立学校であれば、義務教育として無料で教育を受けさせられるということと比較すると、教育費が非常にかかると感じている日本人は多いようである。同校の教育内容等については、後に詳述するが、平均3～5年の駐在を終えて日本に帰国する事を前提とする駐在員家族としては、日本語による日本のカリキュラムにそった教育を受けられ、帰国後の教育との継続性も保てるため、この日本人学校の人気は非常に高い。

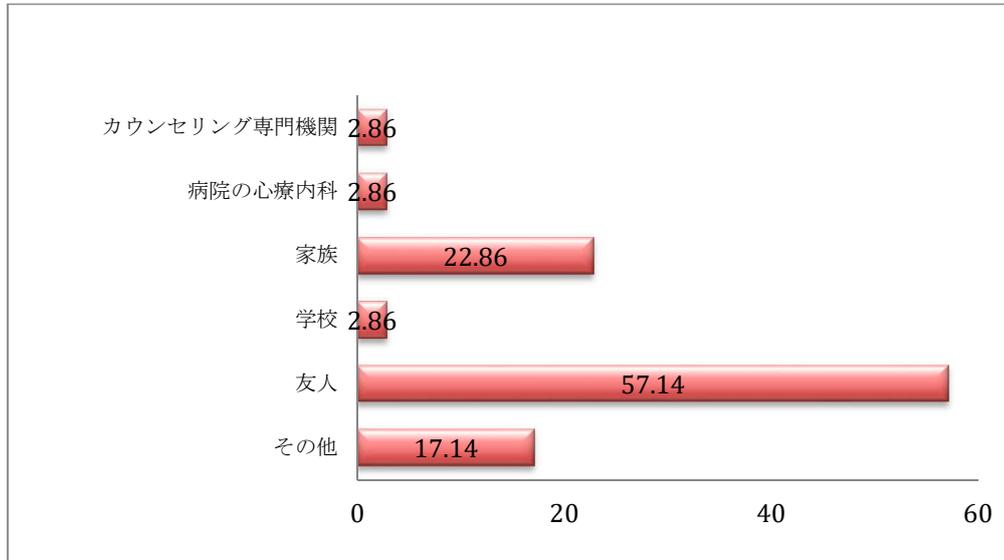
この日本人学校以外で、シンガポール在住の日本人家族が選択しているのは、シンガポール国内に多く存在するインターナショナルスクールである。シンガポールは、外国からの移住者も多いため、アメリカンスクール、ブリティッシュ系スクール、カナディアンスクール、オーストラリアンスクールなど、多国籍の選択肢が存在する。また、これらのインターナショナルスクールに通学する生徒も、欧米人、韓国人、中国人、ベトナム人など多国籍で、多様な文化に触れられる貴重な経験のできる学校として人気が高い。

しかしこれらの学校の学費は、年間約20,000～40,000S ドル（約180万円～360万円）と、非常に高額であり、やはりシンガポールで生活する邦人の頭痛の種となっている。駐在員は、この教育費関連の補助も受けられるため、子どもには国際的な文化に触れてほしいと願う親は、このインターナショナルスクールを選択する場合も多い。

(5) 生活上の問題についての相談

上記、シンガポール生活上の問題点を誰かに相談しているか、との質問に対する回答は、「している」と回答したものが49.23%、「していない」と回答したものが50.77%という結果となった。

①生活上の問題についての相談場所



その他として、予備校、産業医、という回答があった。

日系医療機関のヒアリングにおいて、同院の心療内科には、病気とは言えないような日常の問題や法律問題などを相談しにくる患者が非常に多いとのことであった。下記の「相談していないと回答した理由」の回答で「相談できる場所がない」と回答した者が多い事からも、誰にも相談できずに一人で悩みを抱えている邦人も、相当数いるものと考察される。

②相談していないと回答した理由

かかる生活上の問題を相談していない理由は、「誰に相談していいかわからない」（42.86%）、「相談できる場所がない」（21.43%）と、相談できる相手や場所がないと感じている邦人が多い。

<その他の回答>

- ・ 「とりあえず、任期が終わるまで我慢する」
- ・ 相談して解決するような問題ではないから。しかたがない。

在留邦人の中には、実際「うつになって帰国した」という邦人も多く、シンガポール国内での終局的な解決を求めるといよりは、帰国が決まるまで我慢するか、もしくは日本へ帰国する事で解決しようとする人も相当程度いるのが現状である。シンガポールには邦人が多いとはいえ、限られた人間関係の選択肢の中において限定的な人間関係しか構築できないのは確かであ

り、育児の方針が合わずに悩んでいるもの、夫婦間の問題などを気軽に相談できる環境ではない事に悩んでいる者が多いことも否定できない。

またシンガポールは住みやすい環境が整っているとはいえ、心療内科やカウンセリング機関など、日本に居住するのと比較すればまだまだその選択肢は十分ではない。邦人個人の法的支援²⁷と合わせて、こうした心のケアへの充実も図る必要もあると思料する。

第五. 日系企業及び在留邦人コミュニティを支えるサポート体制

かように、現在企業数3000社以上、邦人数3万人を超える大きなコミュニティを形成するシンガポールにおいては、企業レベルから邦人個人にいたるまで、そのサポートを行う機関・組織が非常に充実している。かかる充実した環境が、大企業から中小企業、個人事業主、または個人によるシンガポール現地における直接採用などを後押ししていることは間違いない。

1. 在シンガポール大使館

在シンガポール日本大使館はシンガポールにおける邦人コミュニティの支援活動として、以下の業務を行っている。

- ①旅券の発行・更更新手続き
- ②在留届・変更届・離星届
- ③その他の届出（出生、婚姻、離婚、死亡、国籍関連）
- ④証明書

日本国内が提出先	・ 在留証明 ・ 署名（及び拇印）証明 ・ 印鑑証明
シンガポール国内が提出先	・ 出生・婚姻・離婚・死亡など 身分記載事項証明 ・ 翻訳証明 ・ 警察証明

- ⑤在外選挙
- ⑥国民年金、厚生年金保険および社会保険協定

²⁷ 詳細については、「日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズについて」のレポートに記載する。

さらに、シンガポールに在留している邦人に対する様々な情報発信も行っている。シンガポールで生活する上で必要な情報のほとんどは、同大使館のウェブサイトで閲覧可能である。

また、月に一度の領事相談を日本人会で行ったり、邦人が法律問題に巻き込まれた際の一次的な相談を担い、その後現地の法律事務所との窓口となるなど、在留邦人の包括的な支援を行っている。

2. シンガポール日本商工会議所 (JCCI)

シンガポール日本商工会議所（以下、「JCCI」という。）は1969年8月26日に発足し、2014年には設立45年を迎えた。

発足時には進出企業80社のうち68社が加入し、今では800社を超す大きな組織となった。

JCCI が設立される以前の1960年代初期には、進出していた日系企業の数のごく限られ、派遣される駐在員も少なかった。シンガポール人の労務管理、税制、政府の経済政策などの情報は今よりもずっと乏しく、当時の日系企業は手探りで業務を行っていた。日本とは違う労働慣行、未整備の労働組合体制、実績の乏しい外国企業受け入れ態勢、企業責任者は情報交換を渴望していた。日常的に情報交換が出来、問題が発生した場合などにサポートを行う組織が必要とされていたのである。

こうした日系企業の要望を受け、発足した JCCI は、現在日系企業同士の情報交換、シンガポール国内・東南アジア地域経済、マネジメント方法、英語セミナー、労働問題など様々なセミナーの開催も行っている。

会員企業が活動しやすい経営環境を創るため、シンガポール政府に対し積極的に意見・要望活動なども行う。

また、1991年5月に「日本商工会議所シンガポール基金 (JCCI Singapore Foundation)」を設立し、毎年日系企業より資金を集め、シンガポールの機関、団体及び個人に対し表彰を行うことにより、シンガポールの文化・芸術・学術・スポーツ振興にも力を入れている。

3. ジェトロ

このジェトロシンガポール事務所が貿易投資促進機関として行っている業務内容は、大きく分けて以下の4つが存在する。

①対日投資の促進

海外からの直接投資残高は約1.7兆円で世界的に見るとまだ小規模で、政府が2020年までに3.5兆円という倍増目標を掲げ成長戦略を立てている。

②日本の中小企業の海外展開の支援

シンガポール事務所だけで年間2000社以上の企業からの相談がある。また、シンガポールにおいては、地域統括拠点を置く企業が多いこと、中小企業も周辺国への展開を視野に入れている事などから、シンガポール事務所を通して東南アジア各国の事務所を紹介し、シンガポール周辺国との連携によるサービスを提供している。

③農林水産物・加工食品の輸出促進

2014年4月にアジアでは最大規模の食品見本市である「フード&ホテルアジア」に参加した。周辺各国からバイヤーが来て出展者とビジネスマッチングを行い、多くの成約につなげた。日本の農林水産物は現在5,000億円くらいの輸出規模であり、2020年までに1兆円という成長戦略を掲げており、その支援を行っている。

④東南アジア各国の経済産業、日系企業の動向の調査、情報収集・提供
先述のとおり、シンガポールを地域統括拠点にしている企業も多いため、かかる企業からのニーズに対応できるよう、多様な情報を収集し備えている。

同機関による情報提供は、現地の規制、法制度、税制、開業の諸手続き等膨大な量に及び、現地で既に活動を行う日系企業およびビジネスをスタートしようとする日系企業にとっては必要最低限度の情報はほとんど全て得られると言っても過言ではない。

4. 日系医療機関

(1) 日系医療機関設立の沿革

現在、シンガポールには、在留邦人患者を対象とした、診療所が5院、歯科診療所が1院存在する。これらの医療機関においては、日本人医師による診療が受けられるため、シンガポールに在住する日本人のほとんどがこれらの医療機関で診療を受けることを選択している。

かかる日系医療機関今から30年前ほど前に、シンガポールに訪れる観光客向けに開業されたのが、日系医療機関の歴史の始まりである。当時は、シンガポールに旅行に来て現地で病気や怪我を煩った場合に、どこの医療機関にかかればいいのかの情報も少なかった。またシンガポール現地の医療機関で診療を受けるのは、医療専門用語を伴う言葉の問題も大きく、保険担当者

が付き添うという形で旅行者に同行し、旅行者の患者のサポートを行っていた。こういった、保険会社によるサポートサービスの需要は年々増加し、それならば現地に日本人向けの医療機関を開業した方が早いのではないかと考えた当該保険担当者が脱サラし、1982年にシンガポール第一号の日系医療機関である、ジャパングリーンクリニックがオープンするに至った。

その後、シンガポール国内の在留邦人数の増加に伴い、このような日系医療機関の数も増え、現在では、在留邦人及び旅行者、周辺国の邦人によく利用されている医療機関として、主に下記の日系医療機関がある。

医療機関名	日本人医師の数など
JAPAN GREEN CLINIC	日本人医師8名、理学療法士1名、他に日本人看護師、受付、事務等の日本人スタッフ
RAFFLES JAPANESE CLINIC	日本人医師16名、他に日本人看護師、受付、事務等の日本人スタッフ
シンガポール日本人会診療所	日本人医師2名（内科、心療内科）、日本人事務長1名
NIPPON MEDICAL CARE	日本人医師2名、他に日本人看護師、薬剤師、受付、事務等の日本人スタッフ

(2) 日本人医師による診療内容

シンガポールにおいては、外国人医師を一定の規制のもと受け入れてはいるものの、日本人医療従事者が行える医療行為には一定の規制が課されている。シンガポール人に対しての医療行為は行うことは許可されておらず、日本人患者にのみ医療行為を行うという限定が付されたうえでシンガポール国内での医療行為を行える資格を得ている。また、外国人医師は、手術を伴うような高度な医療行為をすることも許可されていない。そのため、日系医療機関が行える医療行為は、総合的なプライマリー診療に限られ、各日系医療機関は、現地の大手総合病院と提携を結ぶなどし、手術や出産など高度医療技術を伴う病状に対応している。

また、シンガポールの医療水準がすでに高いことは述べたが、かかる点からシンガポール周辺の東南アジア諸国に駐在する邦人が、健康診断をこれらのシンガポールにある日系医療機関で行う事が主流となっている。

これらの日系医療機関は、日本の主要保険会社またはアシスタンスサービス会社との提携によるキャッシュレスメディカルサービスを提供している。これらの保険会社の海外旅行傷害保険に加入している場合は、病気・怪我の

治療費を医療機関が直接保険請求する。そのため、患者は受診の際にいったい費用を払う必要がない。しかし、海外旅行傷害保険であるため、すべての疾病が保険でカバーされるわけではなく、例えば、歯科治療や、シンガポールに移住する以前から煩っていた疾病や持病などはカバーされず、高額の治療費問題に悩む邦人もいる。

現在、日本-シンガポール間の EPA 協定により、日本人医師の人数が 30 名との制限²⁸があり、現在はシンガポールで業務を行うことを希望する医師がウェイティングをしている状態である。しかし、このウェイティングも、シンガポールにある日系医療機関全体に対するウェイティングとなっているため、医師が辞めて帰国などした場合に、次の医師を必ず確保できるとは限らず、どの日系医療機関も人員に欠員が出た場合に次の医師が確保できるかについての懸念を有している。

(3) 日系医療機関の活動の実情

今回の調査にあたり聞き取り調査を行った医療機関の一つ、ラッフルズジヤパニーズクリニックは、本院の他に 2 つの分院、日本人医師 16 名（歯科医師を含む）を有し、シンガポール国内において邦人医療を対象とした日系医療機関としては非常に大きな規模を有している。また、同クリニックは、シンガポール国内最大手の医療機関の一つであるラッフルズメディカルグループの子会社である。

同医院が開業したのは、2003 年の 4 月であり、当初は医師 2 名の体制から始業した。当時、流行していた SARS に関する勉強会などを JCCI で行うなどし、徐々にシンガポールの在留邦人への認知度も高まっていった。

当時の日本-シンガポール間の EPA においては、日本人の医師枠は 15 名とされていたが、シンガポール国内における日系医療機関の拡大とともに、この医師枠も拡大する必要が生じてきた。そこで、厚生労働省がシンガポール政府と交渉を行い、30 名にまで引き上げられるに至った。

就労ビザ取得要件が厳格化されたことにより、職員のビザ取得が難しくなっている点が問題点の一つでもある。

また、同クリニックの心療内科には、病気の相談とはいえないような生活上の相談ごとなどが持ちかけられる事も多く、相談する場所がなく困っている邦人の相談場所の一つとなっている。

²⁸ 在留邦人のみが治療対象であること等を条件に、医師・歯科医師を受け入れることを約束した（2002 年当初、医師 15 名、歯科医師 5 名が上限であったが、2005 年の拡大により現在はそれぞれ 30 名、15 名となっている。）

5. 日本人会

(1) シンガポール日本人会概要

シンガポール日本人会は、設立100年の歴史があり、在留邦人への文化的な活動を支援する機関として大きな役割を担っている。

日本人会の会館内には、コンサートホール、図書館、ファンクションルーム、ボールルーム、カラオケホール、日本食レストラン、クリニックなど多様な施設があり、週末になるとシンガポール在住の多くの日本人が集い、他の日本人と交流し、また日本の文化に触れることで精神的な安らぎを得られる貴重な場所となっている。

同会への入会方法は、法人会員と個人会員という二種類の方法があるが、個人会員の入会金は1000ドルと高額であるため、多くは会社が法人会員となることで個人の会員資格を取得するという方法がとられている。

文化部、地域社会交流部、厚生部、運動部など15部門に分かれ、きめ細やかな運営が行われている。

(2) 会員動向

近年、日本人会の正会員（日本人個人会員）が急増している。正会員は2013年1月には5081世帯であったが、12月には3.9%の197世帯増え、5278世帯となった。

正会員の動きをさかのぼってみると、最多記録は1996年2月の4356世帯であった。その後、日本国内、東南アジア域内の経済不況による日系企業の撤退、人員の削減などの影響を受け、会員数は減少の一途を辿った。2000年4月には5年8ヶ月続いていた4000世帯台を割り込み、漸減傾向が2003年まで続いた。

長らく低迷していた法人会員も上昇傾向にある。在留邦人数は3万人を超え、日本人社会はかつてないほど大きな規模となっている。

日本人以外の外国人会員、会友は、2013年1月に364世帯であったが、12月には11世帯増加し、375世帯となった。過去10年の動きを見ると、会友の数は横這い傾向にある。他の外国人クラブにおける会友の閉める割合と比較すると極端に低く、今後会友を増やす方策を検討しなければならない。

(3) 活動内容

日本人会の主目的は、文化的な交流を支援するという点にある。会員に向けて多くの講座が開講されており、多くの駐在員の家族が講座を受講し、会員同士の交流を図っている。

また、毎年多くのイベントが企画され、餅つき大会、こどもの日パーティー、七夕祭り、中秋節など、季節ごとに、日本のみならずシンガポールならではのイベントを楽しむことができる。

また、著名な日本人ピアニストによるコンサートや、著名アスリートのスポーツイベントなどの情報も随時提供しており、会員に向けての文化的情報の発信という役割も担っている。

シンガポール社会との交流も目的の一つとして掲げており、日本人会として、毎年旧正月の一大イベントであるチンゲイパレードに参加している。また夏には毎年盆踊り大会を開催しているが、これは現地のシンガポール人に大変人気のイベントとなっており、毎年数千人ものシンガポール人が参加している。

教育部による日本人学校の運営、厚生部による日本人会クリニックのマネージメントなども在留邦人支援の重要な一端を担っている。

(4) 今後の活動

文化的な情報発信以外にも、医療などのセミナーや、安全、防犯、衛生面などの公的な情報も提供していきたいとのことである。

6. 日本人学校

(1) 概要

シンガポール国内には、日本人学校として、ウエストのクレメンティ校とイーストのチャンギ校の小学部が2校、中学部が1校ある。日本語で日本の文科省の教育カリキュラムに沿った教育を行っており、多くの在留邦人が通学している。

同校は、在留邦人の文化的支援を担っているシンガポール日本人会によって設立され、同会の管財人が資産を保有し、学校運営理事会も同会の会員で構成されている。2016年には設立50周年を迎えるという長い歴史を持つ。シンガポール政府から認可を受けた私立学校であり、建前上はインターナショナルスクールとして日本人以外の国籍の生徒も受け入れられるが、日本人会の会員にならないと入学できないという資格要件があるため、日本人以外の生徒というのは、ほとんど通学していない。

2013年度の児童生徒数は、小学部チャング校が789名、クレメンティ校690名、中学部460名の合計1939名であったが、同年12月には2010名となった。

同校の目標は、「21世紀に生きる日本人として、豊かな国際感覚を持ち、世界の人々とつながろうとする人材育成」である。めざす3つの像（子ども像、教師像、学校像）を規定し、5つの教育の柱（基礎機ほんの徹底、英語教育の重視、現地理解と交流教育、ITC 教育の充実、家庭地域との連携）を定めて、3校でそれぞれ工夫しながら教育活動を実施している。

（2）通学生徒の特色、教育カリキュラム等

上に述べたとおり、同校は基本的には、日本の文科省のカリキュラムにそった教育を行っている。

しかし、そうした中でも、シンガポールならではの教育プログラムも取り入れている。特に、英語教育に力を入れており、小学部では英語のクラスを13レベルに、中学部では3レベルに分けた上で、ネイティブの教師による英語クラスが行われている。加えて、小学部では水泳と音楽のクラスも英語で行われ、中学部では美術、家庭科、体育のクラスが同様に英語で行われている。このように英語教育に力を入れている結果、小学生ですでに英検2級に合格するなどの一定の成果をあげている。

また、通学する生徒のほとんどは、シンガポールへ出向中の比較的高学歴である駐在員の家庭の子供であることから、両親の教育熱心度、生徒の学力ともに高い。シンガポールの教育レベルの高さも相まって、日本人学校としては世界でもトップレベルの学力を誇っている。

特に、国語、算数の平均点は、日本全国平均よりもプラス10点ほど上回っており、同校の生徒の学力が非常に高いことを示している。しかし、四季がないシンガポールに住んでいる生徒達にとっては、季節の把握という点が難しいらしく、理科、社会の平均は全国平均より低いとの特徴もある。

上記のとおり、企業からの派遣によってシンガポールに来ている駐在員の家庭が多いため、1年生から6年生まで通学し卒業する生徒は全体の3%程度しかなく、多くは3～5年程度で帰国してしまう。こういった生徒の入れ替わりが頻繁であるという状況においては、いじめなどの深刻な問題は発生しにくい。また、前述のとおり、いわゆる家庭環境の良い、おとなしい生徒が多いため、生活指導に関しても大きな問題はない。

第六. 終わりに

かように、シンガポールは政府の外国企業を積極的に誘致するとの政策により非常にビジネスを行い易い環境がととのっている。上記通り、人件費などのコストの問題や、人材確保が困難であるなどの問題はあるものの、周辺国への展開も含めて、シンガポールを拠点とした事業の展開を行うチャンスはあると思慮する。今後、右肩上がりに日系企業数が増えるとの楽観視はできないが、中小企業を含め、新たなビジネスの展開を目指してシンガポールに進出する企業は継続的にあるものと考察する。

また、上記のとおり、生活環境から邦人コミュニティサポート体制までがしっかりと整備されているシンガポールでの生活は「便利」の一言につきる。かかる環境がビジネス展開を行うべく、家族も含めた邦人の移住を容易にしていることは間違いない。

しかし、企業活動においても、邦人個人の生活においても、同国の物価が高いという点が問題点としてある。

かように企業から派遣される駐在員のコストも非常にかかるため、統括拠点を設置した企業も含め、いかに利益を上げていくかという点が今後の日系企業にとっての課題となるであろう。

また、住み易い環境が整っているとはいえ、邦人にとっては海外生活であることには変わりはなく、気軽に生活上の問題点を相談できる場所なども十分に整っているわけではない。

邦人個人の法的な支援を拡充するという目的と同時に、医療機関の心療内科やカウンセリング機関等との連携など、包括的な邦人個人の支援も実現していくことも課題の一つとして考慮していきたい。

以上

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
2023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
（改訂 TMI 総合法律事務所）

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、世界経済フォーラムが公表する国際競争力ランキングにおいて 2022 年に世界 3 位、世界銀行が公表するビジネス環境の現状ランキングにおいて 2019 年に世界 2 位を獲得するなど、ビジネスの行いやすい国として確固たる地位を確立している。東南アジアの海運・空運の要衝であることに加え、アジアにおいては贈収賄等の腐敗（Corruption）の問題が取り沙汰されることが多い中、シンガポールでは建国以来、腐敗に対する徹底的な取締りがなされており、Transparency International の Corruption Perception Index において長年アジアで 1 位の地位を築いていることも、ビジネスの場所として同国が好まれる大きな要因の一つになっているものと思われる。

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、アジアビジネス展開のための統括拠点を設置している。日系企業も例外ではなく、2022 年 4 月時点で、日本商工会議所に会員登録している日系企業の数 782（個人会員含む）に及ぶ。デジタル技術の進展とそれに対する政府の法制度整備等の対応の早さなどが奏功し、近年では、著名な大企業からスタートアップまで、企業の大小を問わず多くの日系企業が、シンガポールで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当たっては、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。

日本法の体系が概ね大陸法に属するものとされるのに対し、シンガポール法は英国法を継受した英米法に属するものとされる。そのため、コモンローとエクイティの観点、判例法主義の在り方などの根本的な点で、法体系の違いによる異なる解釈、取扱いが生じる場合がある点に留意を要する。

第三. シンガポールにおける紛争解決手段

一般に、紛争解決手段としては、強制的に第三者が紛争解決を判断することを志向するアプローチと、当事者の協議による合意（和解）を結ばせることを志向するアプローチがある。

以下では、前者を代表する制度として裁判と仲裁、後者を代表する制度として調停につき、シンガポールの制度を概観する。

1. 裁判手続

シンガポールの裁判所は、簡易な事件を中心に扱う下位裁判所（State Court）と、重要な事件や上訴事件を取り扱う上位裁判所（Supreme Court）とに大別され、原則として二審制が採用されている。一般論として、シンガポールの裁判制度は腐敗とは縁遠い厳格な手続として信頼性が高く、かつ、迅速・効率的な解決が期待できるとされている。

（1）第一審管轄

下位裁判所は、大きく地方裁判所（District Court）と Magistrates' Court で構成され、少額訴訟を扱う Small Claims Tribunal 等も別途存在する。

第一審管轄は原則として訴訟物の訴額によって以下のとおり分類されており、訴額が大きい紛争では高等裁判所（High Court）が第一審となる場合がある。もともと、High Court は金額制限を超える事件について District Court に管轄権を付与することもできる。

High Court (General Division)	250,000SGD 以上
District Court	60,000SGD 以上 250,000SGD 未満
Magistrates' Court	60,000SGD 未満

Small Claims Tribunal	20,000SGD 以下 ¹
-----------------------	---------------------------

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付けることにより、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。こうした取組みの結果、6 か月から 12 か月と比較的短期に審理が終了するケースも存在する。

なお、シンガポールの訴訟手続のルールは 2021 年に大幅な法改正がなされ、2022 年 4 月 1 日以降は新たなルールが施行されており、シンガポール裁判所の公式ウェブサイト²にその概要が示されている。

(2) 上位裁判所

上位裁判所は、終審裁判所 (Court of Appeal) と High Court からなる。この点、「Supreme Court (上位裁判所)」が日本の最高裁判所 (終審裁判所) を意味するものではない点に留意を要する。

上訴の仕組みは 2019 年に大きな法改正があり、High Court は一般部 (General Division) と上訴部 (Appellate Division) に分けられ、下位裁判所 (State Court) から上訴された事件、従来から High Court に第一審の管轄が認められる事件は一般部に係属する。一般部の裁判につき上訴が認められる場合、多くの事件は同じ高等裁判所の上訴部に上訴される³。この裁判に不服がある場合は、終審裁判所が許可した場合に限り、更なる上訴が可能となる。

(3) 国際商事裁判所 (Singapore International Commercial Court)

後述する仲裁手続がシンガポールにおける紛争解決手段 (特にシンガポール外の当事者が関連する場合) の手続として一定の地位を確立する一方で、デメリットとして、仲裁は訴訟と比べてコスト、時間がかかる場合があることが挙げられる。こうした仲裁に対する懸念に対応するため、シンガポールでは、2015 年に High Court の一部としてシンガポール商事裁判所 (Singapore International Commercial Court、以下「SICC」という。) を設置している。SICC は当事者間の合意や移送判断により管轄となり、訴訟制度の枠組み内で国際仲裁を担う性質を有するものとされる。

¹ 当事者の書面による合意があれば 30,000SGD 以下の案件も対象となる。Small Claims Tribunal は、売買、一定の不法行為、2 年以下の賃貸借契約に関する紛争等の比較的簡明な類型を対象としており、本人訴訟に限られ、簡易な手続が設けられるなど、通常の手続とは異なる面がある。

² [New Rules of Court 2021 \(judiciary.gov.sg\)](https://www.judiciary.gov.sg/new-rules-of-court-2021)

³ 法律上特別に規定される類型の事件は終審裁判所に上訴される。

SICC には外国の法律家も裁判官として選任されており、代理人に関しても、シンガポール法が準拠法ではない場合や、シンガポール法を選択している点を除いてシンガポールとの関係を有しない場合など、シンガポールと実質的に関係性がないケースについては、SICC の承認があれば外国弁護士が代理を行うことが認められている。

2021 年末時点で SICC には 83 件が係属しており、そのうち 73 件は High Court から移送されたもの、10 件が新たに提起されたものである⁴。

2. 仲裁手続

シンガポールは紛争解決手段として、裁判よりも当事者間の主体的な関与度合いが高い仲裁及び調停の利用を推奨しており、2010 年には政府の支援の下、多くの会議室や最新の機器を備えた仲裁施設センター (Maxwell Chambers) が設立されるなど、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るための積極的な政策が採られている。

その結果、シンガポールや周辺国に進出する外国企業においては、執行の容易さ、手続が原則として非公開とされる点、仲裁手続の信頼性・柔軟性等を考慮して、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の仲裁手続が選択されることが多く、アジアにおける紛争解決手段として一定の地位を確立している。

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 2021 年の新規国際仲裁の申立件数は 469 件であり⁵、2011 年の 188 件に比べて 2 倍以上増加している。

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・地域 (2023 年 3 月時点で 172 に上る⁶。) の相手方との間でなされた仲裁判断は、承認を得ることでその国の判決と同様の効力を得ることができ、執行が可能となる。

なお、仲裁は当事者の合理により開始される手続であるため、契約書に仲裁条項を規定しておくか、又は紛争になった際に当事者間で仲裁手続により紛争を解決する旨を合意しない限りは利用できない。また、実務的な観点では、契約条項において仲裁地、仲裁人、言語を始めとする具体的な

⁴ [sicc-news-no-27-\(feb-2021\)_bc09f7f5-2053-4508-8ff1-5fca6031d46e.pdf](#)

⁵ [SIAC-AR2021-FinalFA.pdf](#)

⁶ [Status: Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards \(New York, 1958\) \(the "New York Convention"\) | United Nations Commission On International Trade Law](#)

手続等を明確化しておくことも重要であり、SIAC は当事者で契約に定めることを推奨するモデル条項を公表している⁷。

3. 調停手続

調停手続は、当事者同士の自発的な和解を目指すことを前提に、調停人という第三者が介在して当事者間の和解を促す制度である。シンガポールで利用される調停機関としては、シンガポール国際調停センター（Singapore International Mediation Center、以下「SIMC」という。）、シンガポール調停センター（Singapore Mediation Center、以下「SMC」という。）が挙げられる。

なお、前述した Magistrates' Court と Small Claims Tribunal には調停手続が制度に組み込まれているほか、労使間の紛争解決のための Tripartite Alliance for Dispute Resolution や家族関係の紛争解決のための Community Disputes Resolution Tribunal、地域住民間の紛争解決のための Community Mediation Centre など、シンガポールには数多くの調停機能を有する機関が存在する。

(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り、2014年11月5日に本格的な運用を開始した。SIMC は 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。

Arb-Med-Arb-Protocol とは、

- ①SIAC における国際仲裁手続が開始した後（Arb）、
- ②直ちに SIMC における調停手続を開始させ（Med）、
- ③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、紛争の早期解決と執行力の確保の両立を目指す手続である。

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すことにより、ニューヨーク条約の締結国における執行が可能となる。

⁷ [SIAC Model Clause - Singapore International Arbitration Centre](#)

また、2023年1月からは、SIMCとSICCとの間における Litigation-Mediation-Litigation（以下「LML」という。）Protocolも始動した⁸。契約交渉時や紛争になった時点でLMLモデル条項を合意することにより、SICCで開始された紛争をすぐにSIMCの調停手続に付し、当事者間での和解の成立により調停が終了すればSICC手続を再開後直ちにこれを終了させ、和解が成立しなければSICCの期日手続を続行することで、調停成立による紛争の早期解決と、裁判手続による執行力の担保を両立させることを目指している。

なお、これらに関連して、2019年には、調停に関するシンガポール条約（Singapore Convention on Mediation）が成立し、2020年9月に発効した。この条約は、調停の結果である合意内容そのものにつき、仲裁や訴訟による審理を経ることなく加盟国で執行することを認める条約であり、2023年3月時点で55か国が署名し、11か国が批准しているとされる（日本は2023年3月時点で未署名であるが、加盟に向けた動きが進められているとの報道もある）⁹。

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

SMC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。商取引から家族間の紛争までを幅広く取り扱っており、係争物の価額が60,000SGDを超えるか、同額以下であるかにより調停費用の算定が異なっている。制度及び調停費用の詳細については、SMCのウェブサイトを参照されたい¹⁰。

同ウェブサイトによると、調停合意に至ったケースの90%以上の案件が一日のうちに解決されており、費用及び時間の面で効率的・効果的に解決が見込めることが利点とされている。

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

⁸ [sicc-simc-media-release-launch-of-the-lml-protocol-\(final\).pdf](#)

⁹ https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXII-4&chapter=22&clang=en

¹⁰ <https://www.mediation.com.sg/forms-download/our-services/>

シンガポールの会社は、第一次的に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等は、会社法に加え各業種に関する事業法（各々 **Insurance Act**、**Banking Act** 等）の規制を受けることとなる。

シンガポールの会社法は、マレーシアの会社法を基に制定され、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。前述のとおり、シンガポールの法体系は英米法系に属するため、制定法と当該条文の解釈を示す裁判例がまず検討されるものの、対応する制定法の条文がない問題に関しては、裁判所によって蓄積された判例法の適用が検討されるという構図になる。

その他の会社法関連の法令・規則としては、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等がある。

2. 法人化・定款作成

(1) 会社 (Company) の分類

会社法上の会社 (Company) には、株式会社 (Company limited by shares)、保証有限責任会社 (Company limited by guarantee) 及び無限責任会社 (Unlimited company) があり、主な特徴は以下のとおりである。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。

株式会社は、株主の数が 50 名以下で定款において株式の譲渡が制限されている場合は非公開会社 (Private company)、それ以外は公開会社 (Public company) に分類される。公開会社の中でも取引所に上場している会社は、上場会社 (Listed company) に分類される。非公開会社の中でも、取締役に対する貸付けを禁止する規定等が免除される免除非公開会社 (Exempt private company) や、会計監査が免除される小会社 (Small company) という分類も存在する。

外国企業がシンガポールで会社を設立する場合、株式会社かつ非公開会社の形態を選択することが最も多い。株式会社が採用する有限責任とは、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、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を「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
株式会社 (Company limited by shares)	株主が、その保有する株式について一定額を出資するか、将来の出資を約束する限度で責任を負う
保証有限責任会社 ¹¹ (Company limited by guarantee)	保証者が、将来拋出することに合意した額の限度で、会社清算時に会社財産への拋出責任を負う
無限責任会社 (Unlimited company)	出資者の責任に限度がない

(2) 定款 (Constitution)

シンガポールの全ての会社は、定款を作成し登記しなければならないが、日本の会社法とは異なり、機関の権限分配や取締役会の手続、取締役の任期、株主総会の手続等は基本的に定款に定められ、定款の変更は株主総会の特別決議によって行うことができる。なお、定款に事業の目的を定めるかどうかは任意である。最低資本金の規制はなく、一人会社も認められる。

シンガポール会計企業規制庁 (Accounting and Corporate Regulatory Authority、以下「ACRA」という。) のウェブサイトには、財務大臣 (実質的には ACRA に委任) が定めたモデル定款¹²が公表されており、実務上は定款の全部又は一部につきモデル定款の内容を採用して定款を作成するが多い。

会社法は広範な定款自治を認めており、定款には株式の種類、譲渡制限、株式発行等に関する手続、株式証明書 (Share certificate、株券と訳する場合もある)、株主総会の定足数、招集通知に関する規定、議決権、運営方法、取締役の資格、報酬や選解任、取締役会の権限、後述する秘書役、配当、資本金、会計帳簿等、会計監査人等、会社に関わる広範な事情が記載されている。そのため、会社法で関連する内容が見つけられない事項について、モデル定款によってその概要が把握できる場合も多い。

¹¹ 株式資本を持たない保証有限責任会社も「会社」に含まれる関係上、会社法では株式会社の株主を指す用語として、「Shareholder」ではなく、社員 (Member) という表現が用いられる。条文を読む上で留意する必要がある。

¹² [10-companiesact-companies\(modelconstitutions\)regulations2015.pdf \(acra.gov.sg\)](https://www.acra.gov.sg/10-companiesact-companies(modelconstitutions)regulations2015.pdf)

3. 会社の登記

シンガポールで設立される会社は、全てシ ACRA に登記する必要がある。会社の登記情報（Business Profile）は、ACRA によって所管される電子申請システム（BizFile+）を通じて誰でも購入することができる。

シンガポールの会社は、所定の届出義務を負っており、例えば、非上場会社については事業年度末日から7か月以内、上場会社については事業年度末日から5か月以内に、それぞれ ACRA に年次報告（Annual Returns）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、役員の氏名や就任日等の情報並びに株式及び株主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、免除非公開会社を除き、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等を通じて会社の最新の情報を入手することができる。

登記事項に関する近年の改正については、6及び7にて後述する。

4. 支店・駐在員事務所の設置

(1) 支店（Branch office）

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 における所定の登録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代表者を選任し、シンガポールに登録されたオフィスを有し、また、当該外国企業本店の定時株主総会から2か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秘書役を選任する必要はない。

(2) 駐在員事務所（Representative Office）

製造業、国際貿易、卸売等のビジネスセクター¹³を有する外国企業で所定の要件を満たすものは、シンガポール企業庁（Enterprise Singapore）で

¹³ 銀行、ファイナンス、金融取引所、保険等のセクターはシンガポール金融管理局（Monetary Authority of Singapore、MAS）が、外国法実務のセクターは MinLaw（Ministry of Law）が受付対象となる。

手続をすることで、駐在員事務所（Representative Office）を登録することができる¹⁴。駐在員事務所は独自の法人格を有さず、あくまで基となる外国企業が有する一時的な施設という位置付けとなる。

駐在員事務所が実施できる業務内容は「市場調査とシンガポールでの事業展開の実現可能性に関する活動」に限定されており、マーケティング、広告、市場調査等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、事業活動そのものは認められておらず、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には、支店又は別法人として ACRA に登録する必要がある。

駐在員事務所を開設する外国企業は、設立後 3 年以上が経過していること、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要件となる。駐在員事務所の活動は原則として 1 年間しか認められず、延長の可否は事例判断となり、かつ、最大 3 年間に限定されている。

駐在員事務所の開設申請は、外国企業の法人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）を添付して、当局へと申請を行うことになる。

5. 会社の機関

会社法上、非公開会社において設置が必要となる機関は、①株主総会、②取締役・取締役会、③秘書役、④会計監査人である。

（1）株主総会

①株主総会の種類・決議事項

主な株主総会としては、日本と同様、毎年開催される定時株主総会（Annual general meeting）と、必要に応じ開催される臨時株主総会（Extraordinary general meeting）の 2 種類がある¹⁵。

株主総会決議事項は、会社法に規定されている事項のほか、定款に規定される事項が含まれる。会社法では広い定款自治を採用しており、株主総会の決議内容についても一定の柔軟性が認められるところであるが、以下の事項は通常、株主総会決議事項とされることが多い事項の一例である。

¹⁴ [Representative Office - E-Services | Enterprise Singapore \(enterprisesg.gov.sg\)](https://enterprisesg.gov.sg)

¹⁵ 厳密には、公開株式会社の創立総会（Public company that is a limited company and has a share capital）と種類株主総会（Class meeting）も存在する。

- 財務諸表の承認
- 取締役の選解任
- 取締役の報酬等の承認
- 会計監査人の選解任
- 定款の変更
- 新株発行（増資）・減資・自己株式の取得
- 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
- 清算

前述のとおり、会社法では広範な定款自治が認められており、取締役の選任など、「定款に定めがあればそれに従い、定めがなければ会社法の規定に従う」という形の規定がなされる場合もある。

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。

②定足数・決議要件

株主総会の定足数は、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過半数の賛成によって可決される（普通決議）。他方で、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は特別決議が要求されている。

株主総会の決議方法は定款に従って行われ、実務上、1株1議決権方式の投票（poll）が要求されない限り、1株主1議決権方式の挙手（show of hands）により行われる旨を規定することも多い。この点は日本の会社法における1株1議決権方式の原則と異なるため、留意が必要である。なお、株主が代理人（proxy）によって議決権を行使する場合には、定款で別段の定めがない限り、1株1議決権方式をとることが要求されるほか、株主が1株1議決権方式を要求する権利を定款によって完全に排除することは認められていない。

③招集手続

定時株主総会は、原則として、非上場会社では事業年度末日から6か月以内に、上場会社では事業年度末日から4か月以内に、取締役会決議によって招集・開催する必要がある。

ただし、2017年改正法により、非上場会社のうち非公開会社においては、事業年度末日から5か月以内に全株主に財務書類を送付することで、定時株主総会の開催が原則として不要となった。もっとも、①株主が事業年度末日から6か月後の日の14日前までに定時株主総会の開催を求めた場合又は②株主又は会計監査人が財務書類を受領後14日以内に定時株主総会の開催を求めた場合は、例外的に定時株主総会の開催が必要になる。

臨時株主総会は、定款において取締役会によって招集される旨が規定されているのが通常である。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場合もある。株主による招集については、払込資本（自己株式相当の払込資本を除く）の10%以上を保有する株主から要求があった場合、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か月以内に臨時株主総会を招集しなければならない、また、発行株式数（自己株式数を除く）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、自ら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招集通知を送付する必要がある。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日以上前までに招集通知を送付する必要がある。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。

<バーチャル株主総会に関する動向>

現行会社法において、電話会議又はオンラインによる株主総会の開催は明文上認められておらず、「personally present」や「on a show of hands」など、物理的な実開催を念頭においた文言が見られるところであるが、実務上、電話会議又はテレビ会議により株主総会が開催される場合もあった。

この点に関して、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた2020年4月以降は、特例により例外的にオンラインでの株主総会開催が認められてきた。同特例は2023年7月1日に廃止されることが決定しているが、2023年3月現在、関係当局は特例廃止後にも株主総会の電子開催を可能

にする旨の会社法等の改正について **Consultation** を実施済みであり¹⁶、特例廃止後も、株主の権利を保護するための一定の要件を定めた上で、完全オンライン又はハイブリッド方式による株主総会の開催が認められる方向に舵を切られることが予測されている。

④少数株主による株主総会決議の違法等の是正方法

会社法では、株主総会決議に手続違反があるとの事実だけでは原則として決議の効力は否定されず、重大な不正義があると認める場合や、手続違反よりも重い違反があると認めた場合にのみ、裁判所が決議の効力の否定や無効を宣言することができる。また、会社の業務や取締役会の権限行使が少数株主にとって抑圧的な態様 (**Oppressive manner**) でなされた場合、株主総会の決議が少数株主に不利益を与える場合等、一定の少数株主への抑圧が認められる場合に、裁判所は、当該行為を禁じたり、会社に一定の作為を命じたりなど、裁判所が適切と考える抑圧への救済

(**Oppression remedy**) を命じることができる。実務上は、少数株主の株式の買取りを命じたり、会社の解散及び清算を命じるような場合が多いとされる。

(2) 取締役・取締役会

シンガポールの会社法では、取締役会が会社の業務の決定や執行を行う重要な合議体となる。日本の会社法と異なり、代表取締役、業務執行取締役という概念は存在しない一方、経営取締役 (**Managing director**) という定款上の役割が重要な機能を担っている。

①取締役 (Director)

会社法上、取締役は1名以上であれば足りるが、その内1人はシンガポール居住者でなければならない。定款に別途の定めを置かない限り、株主総会の普通決議によって選任される。もっとも、欠員補充や追加で取締役を選任する場合には、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、定款に規定するか、取締役選任時に定めることが通例である。終身の間を任期とすることも、会社法上は可能である。公開会社の場合、定款の定めにかかわらず、普通決議により取締役を解任できる。

¹⁶ [Consultation Paper on Legislative Amendments to Enable Conduct of General Meetings by Electronic Means \(mas.gov.sg\)](https://www.mas.gov.sg/consultation-papers/consultation-paper-on-legislative-amendments-to-enable-conduct-of-general-meetings-by-electronic-means)

取締役の報酬は株主総会の普通決議で定めることが通常であるが、定款に報酬に関する規定がある場合には、それにも従う必要がある。退職金の支払を行うためには、情報の開示と株主総会の普通決議が必要となる。

②取締役会 (Board of directors)

会社法では、会社の事業経営は原則として取締役会の指示によりなされるものとされており、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。取締役会は1人でも構成できる。取締役会に関する規定は会社法にはほとんど存在せず、モデル定款に一定の定めが置かれている。

③経営取締役 (Managing director)

経営取締役は、会社法に定義がある存在ではないが、実務上、取締役会において取締役の中から選任され、日々の会社経営に関する意思決定につき、一定の権限を付与されることが多く、モデル定款95条以下にも記載がある。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地位といえる。

経営取締役は、取締役であることに対する報酬と、業務執行者であることに対する報酬を得ることができる。業務執行者としての報酬は、定款の定めにより、経営取締役にない取締役会が内容を定めるようにすることもできる。

④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・決議要件は定款に規定されることが通例であり、日本と同様に、取締役会をリモートの手法により開催することも可能である。また、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得る旨を規定する例が多い。さらに、日本と異なり、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 (alternate or substitute director) を選任することができる。

(3) 秘書役 (Company secretary)

日本の会社法にはない機関として、秘書役がある。株式会社は、最低 1 名の主たる住居をシンガポールに有する自然人を秘書役として設置しなければならない。公開会社の秘書役については、より具体的な資格要件の定めがある。秘書役の主な役割は、法令上必要とされる登録業務、通知の発送、議事録類の維持管理や株式証明書に関する事務手続等である。

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 か月を超えてはならないため、会社設立時は、設立から 6 か月以内に秘書役を選任しなければならない。中小規模の非公開会社の場合、常勤の秘書役を置かず、外部の専門ファームから秘書役業務の提供を受けることも多い。

(4) 会計監査人 (Auditor)

株式会社は、会計監査人を選任しなければならない。会計監査人は、ACRA が認めた公認会計士又は監査法人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計算書類（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株会社については連結計算書類）について監査を行う、株主に対して報告を行うことであり、会計監査人は、監査報告において、当該計算書類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、（連結）計算書類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、一定の小会社 (small company) 及び休眠会社 (dormant company) は、監査義務が免除されるため、会計監査人を選任する必要がない。

会計監査人は、会社設立から 3 か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、定時株主総会の普通決議において選任され、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、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。

5. 株式

(1) 株式の発行

新株発行の権限は取締役にあるが、取締役が権限を行使するためには株主総会の承認が必要であり、事前に包括的に承認を得ることもできる。実務上は、毎年の定時株主総会において承認が与えられることも多い。

(2) 譲渡・譲渡制限

株式の譲渡は定款の定めに基づいて行われる。モデル定款には譲渡証書（Instrument of transfer）を用いる旨が定められており、これに沿った対応を取る場合が多い。非公開会社では、譲渡人から会社に譲渡証書が交付され、会社の申出に基づいて登記官が名簿に譲渡を登記することで効力が生じることになる。公開会社では、会社が自社の名簿に譲渡を登録すれば効力が生じ、登記手続は不要である。

譲渡制限を付す場合における制限の態様に規定はないが、一般には、先買権（Pre-emptive right）が付与され、既存株主に最初に株式を購入する機会が与えられる設計とされる場合が多く、取締役が株式の譲渡を拒絶できる旨が定款に定められることも多い。

(3) 種類株式

会社法における種類株式について、日本のような会社法上の制限は規定されていない。もっとも、優先株（Preference share）を発行する場合には、①資本金の払戻し、②剰余資産・利益への参加、③配当の累積・非累積、④議決権、⑤他の種類株式に対する資本金の分配や配当の優先度について、定款で定める必要がある。

6. 実質的所有者（Registerable Controller）情報に関する登録制度

(1) 実質的所有者制度の概要

シンガポールでは、ACRA のウェブサイトから誰でも取得できる BizFile+ の登録情報として、法人の名称や登録住所、取締役の氏名等に加えて、株主の情報（氏名・名称）も記録される。もっとも、取締役や株主は真の所有者等から依頼を受けて名目上登録されている者であることも多く、法人の実態が明らかではないため、かねてから、そのような法人がマネーロンダリング等の非合法的な目的に利用される可能性が指摘されてきた。そこで、法人の透明性を高めるため、2017年3月31日以降、シンガポールの法人（厳密には有限責任事業組合（LLP）やシンガポールで登録している外国会社を含むが、以下では単に会社を念頭において解説する）は、登記上の住所又は会計事務所に実質的所有者の情報を記載した名簿（Register of Registrable Controllers、以下「RORC」という。）を保管することが義務付けられることとなった。

具体的には、シンガポール法人は、設立から30日以内にRORCを作成の上で社内管理し、記載事項に変更が生じた場合、又は変更が合理的に疑

われる場合には、30日以内にそれに関する質問事項を記載した書面を対象者に通知し、回答を求めるよう要請する義務が課されている。

RORCに記載すべき事項は、以下のとおりである。

実質的所有者が「個人」の場合	実質的所有者が「法人」の場合
1. フルネーム	1. 名称
2. 通称（もしあれば）	2. 個別企業登録番号（もしあれば）
3. 住所	3. 法人登録住所
—	4. 実質的所有者の法的形態
4. 国籍	5. 法人設立又は組成の管轄地及びその根拠法
5. パスポート番号／IDカード番号	6. 法人設立又は組成の管轄地における法人登録簿の名称（もしあれば） 7. 上記法人登録簿におけるID番号又は登録番号（もしあれば）
6. 生年月日	—
7. 実質的所有者となった日付	8. 実質的所有者となった日付
8. 実質的所有者に該当しなくなる日付（もしあれば）	9. 実質的所有者に該当しなくなる日付（もしあれば）

これに加えて、2020年以降は、実質的所有者をACRAに登録する義務、及び変更が生じた場合には2営業日以内にACRAに変更登録を行う義務が課されている。

(2) 実質的所有者の意義及びその特定方法

「実質的所有者（Registrable Controller）」とは、会社にとって「重要な利害関係」又は「重要な支配権」を有する個人又は法人をいう。例えば、株式会社の場合には、(i)法人の株式の25%超を有する場合や、(ii)法人の議決権の25%超を有する場合には、「重要な利害関係」を有するとされている。また、(i)取締役会において、議決権の過半数を有する取締役を選任又は解任する権利を直接的又は間接的に有する場合、(ii)株主総会の決議事項について25%超の議決権を直接的又は間接的に有する場合、又は(iii)法人に対して重要な影響又は支配権を行使する権利を有する場合若しくは実際に行使する場合には、「重要な支配権」を有するとされている。

シンガポール法人¹⁷は、上記いずれかに該当する者若しくは該当すると合理的に考えられる者、又は実質的所有者を知っていると思われる者に対して通知を行い、実質的所有者が誰であるのかを確認する義務を負う。こうした確認業務は、直接の株主だけではなく、更にその上の階層の株主に

¹⁷ 上場会社・金融機関等、一部の例外も存在する。

についても確認可能な限り行われなければならない、年に1度は対象者に通知を行い、変更がないかを確かめる義務がある。

なお、実質的所有者の情報はACRAに登録されるが、この情報は原則としてシンガポールの公的機関のみが必要な場合に閲覧できるとされており、第三者が当該情報を閲覧することはできない。

(3) 実務上の留意点

前述のとおり、実質的所有者をACRAに登録する義務及び変更が生じた場合には2営業日以内にACRAに変更登録を行う義務が課されているところ、期限までに義務を履行しない場合には、当該会社及び会社からの通知に関する回答義務を負う者に対して、それぞれ最大5,000SGDの罰金が科されることになる。

また、2022年改正法により、実質的所有者を特定できない場合には、会社は「業務執行を支配する個人（individual with executive control、上位の経営者としての地位に基づいて当該会社の日常の業務を支配する権限を行使する取締役）」を実質的所有者として記録することが義務付けられた。

シンガポールに新規に法人を設立する場合のみならず、出資等により新たにシンガポール法人の実質的所有者となる場合にも変更登録を行わなければならないため、設立時はもちろん、シンガポールでM&Aを行う際においても、事前に買い手と法人内の秘書役等との間で手続面の確認を行っておくことが求められる。

7. 名目取締役（Nominee Directors）及び名目株主（Nominee Shareholders）の情報に関する登録制度

(1) 名目取締役に関する制度の厳格化

会社法では名目取締役（以下「ノミニー取締役」という。）について記録し、ACRAに届け出る義務がある。ノミニー取締役とは、公式か非公式かを問わず、他者の指示や意思に基づき行動する義務を負う、又はそのような事実上の関係にある取締役と定義されている。

ノミニー取締役は、①自らがノミニー取締役である旨及び②自らをノミニー取締役に指名した者に関する所定の事項について、選任又はそれに関する変更が生じた日から30日以内に、会社に通知する義務を負い、シンガポール法人はノミニー取締役に係る名簿を作成して保持する義務を負う。

さらに、2022年の法改正により、シンガポール法人は、ノミニー取締役及びノミニー取締役に指示等をしている者に関する情報に変更が生じた旨の通知を受けた場合、通知を受けた時から7日以内にノミニー取締役名簿を変更することが義務付けられることとなった。

ノミニー取締役に関する義務に違反した場合も、ノミニー取締役、シンガポール法人及び義務を怠った会社役員につき、それぞれ最大 5,000SGD 以下の罰金の対象となり得る。

(2) 名目株主 (Nominee Shareholders) に関する規制の強化

会社の株主は第三者のために株式を保有することもでき、こうした株主は名目株主（以下「ノミニー株主」という。）であるとされる。改正法により、シンガポール法人は、ノミニー株主及び当該第三者に関する情報をノミニー株主名簿 (Register of Nominee Shareholders) に記録しなければならず、記録事項に変更があった場合には 7 日以内に更新することが義務付けられた。また、当該株主及び第三者は、関連する情報に変更があった時から 30 日以内に会社に通知する義務を負う。

8. 企業再編・統合

(1) 事業譲渡 (Transfer of Undertaking)

シンガポールの会社法には、日本の会社法でいう会社分割の定めはなく、同様の取引を行うためには事業譲渡の手法による方法を探らざるを得ない。そのため、契約上の権利義務や資産・負債の移転については個別に譲渡又は移転の承認を得る手続を探らざるを得ない。事業譲渡に関する会社法の規定としては、会社がその事業又は資産の全て又は実質上全てを譲渡する場合には、株主総会の承認を受ける必要がある旨が定められている。

会社分割に類似する制度として、シンガポールの倒産関連法である **Insolvency, Restructuring and Dissolution Act 2018 (IRDA)** に定められた **Scheme of arrangement** が存在するが、裁判所の承認が必要になるなどの点で手続的な負担は重く、**Scheme of arrangement** の手法は民事再生的な手続に近いものといえる。

(2) 合併 (Amalgamation)

シンガポールにおける合併手続には、簡易合併 (**Short Form Amalgamation**) と通常合併 (**Long Form Amalgamation**) が存在する。事業譲渡と異なり、合併の場合は全ての権利義務が包括的に承継される。

通常合併は公告手続（一般に配布される英字の日刊新聞紙 1 紙以上に公告を掲載する義務）を負い、かつ、存続会社と消滅会社双方に支払能力がある状態でなければ制度を利用できない。

他方で、簡易合併は公告手続が不要であり、株主総会における承認事項も簡潔な上、支払能力も存続会社についてのみあれば足りるが、簡易合併の適用が認められる場面は、会社がその完全子会社と合併する場合又は同一の親会社の下で完全子会社同士が合併する場合に限られ、また、合併対価の交付が認められない点に留意する必要がある。

(3) 組織再編における従業員の移籍

後述するシンガポール雇用法 18A 条により、同じ条件で移籍する場合、合併や事業譲渡による従業員の移籍について、対象従業員の個別同意の取得は不要となる。もともと、形式面のみならず実質面においても移籍前後で同じ条件を確保できているかについては慎重な確認手続きが求められるほか、会社は移籍に関する情報（移籍の効力が生じる日や対象従業員に及ぼす影響等）について事前に説明する責任がある。また、組合加入者が存在する場合には、説明義務を果たすためのスケジュール等につき、事前の調整が必要になる場合もあると考えられる。

本条による移籍による場合、従業員の雇用契約上の地位はそのまま承継されることになり、継続勤務年数のカウントも従前の会社のものを引き継ぐことになる。

<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。なお、日本と異なり土地と建物は区別されておらず、登記制度も原則として土地のみを対象とする。

シンガポールの不動産は、大別して①絶対的権利である単純不動産権 (Estate in fee simple)、②国家土地法 (State Land Act) に基づいて付与される永続不動産権 (Estate in perpetuity)、③生涯権 (Life estate) 及び④不動産賃借権 (Leasehold) の 4 種類に区分される。不動産賃借権の保有者となる個人や会社は、賃料支払を条件として、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ウ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) 担保権の設定及び種類

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す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（定額金銭債務を除く。）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** と呼ばれるエクイティ上の担保権があるほか、日本の留置権、同時履行の抗弁権などと類似する機能を有する、他人が所有する物を占有する者が、所有者が債務を履行するまで占有を保持し続ける担保権として、**Lien** と呼ばれる担保権がある。

(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、①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、②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、③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、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す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、各事業法の下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、不当な取引制限の禁止が可能となった。

同法を所管するのは、前身の **CCS**（**Competition Commission of Singapore**）に、2018年4月に **Consumer** 関連の監督機能が統合された法定機関である、競争・消費者委員会（**Competition and Consumer Commission of Singapore**、以下「**CCCS**」という。）である。

CCCS は、ある行為が競争法違反行為であるか否かを調査・質問する権限を有し、違反行為に該当するかを最終的に決定する権限も有する。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、**CCCS** の調査・質問を妨害した企業や企業担当者には、刑事罰を科すことができる。**CCCS** は取締りに非常に積極的であり、後述のように日本企業がその対象となった事例も複数あることから、慎重な対応が求められる。

CCCS 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。

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有するいかなる事業活動にも適用され得る。

もともと、実際に取り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

を当て取締りを行っている。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、シンガポール政府又は法定機関そのもの、又はこれらのために行為を行う者には同法は適用されない。

上記で述べた附則第3スケジュールで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
- バスサービス、MRT サービス事業
- 港湾貨物の取扱事業

4. 競争法の違反要件

競争法においては、同法違反に該当する事由が大きく以下の3つのカテゴリーに分類されている。

①競争制限的な行為（Agreement, etc., preventing, restricting or distorting competition）

②優位的地位の濫用（Abuse of dominant position）

③企業結合（Mergers）

①競争制限的な行為（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、業務等は、競争制限的な行為に該当し禁止される。以下のような内容を含む契約や決定等は、競争法に違反するおそれがあるとしている。シンガポール国外において締結された契約や、契約締結当事者がシンガポール国外にいる場合であっても、当該禁止の対象となる。

- 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、技術開発若しくは投資を制限又は管理すること
- 市場や供給者の範囲を分割すること。
- 同等の取引について、取引相手ごとに異なる条件を適用し、それにより一定の相手の競争力を低下させること（差別的待遇）
- ある取引を締結する条件として、当該取引と関係のない別の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）

また、本条に関する CCCS のガイドラインでは、上記の明確化、内訳として、以下の行為も競争制限的な行為に含まれることが明示されている。

- 入札談合
- 共同購入又は共同販売
- 情報共有
- 広告の制限
- 技術又は設計の標準設定

ガイドラインによれば、実質的な競争制限効果が認められるためには、競争者（いずれかの関連市場において実際の競争者又は潜在的な競争者である事業者）間の協定については、当該協定の参加者の市場シェアの合計が当該協定の影響を受ける関連市場において 20% を超えることが必要であり、また、非競争者（いずれの関連市場においても実際の競争者でも潜在的な競争者でもない事業者）間の協定の場合については、当該協定の参加者のうちいずれかの市場シェアが当該協定の影響を受ける関連市場において 25% を超えることが必要であるとされる。

契約や決定、合意、業務が同法に違反していると判断された場合、違反部分の効力は否定される。もっとも、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。

カルテル行為については、CCCS にリニエンスを申請することができる。第 1 申請者には最大で 100%、その他の申請者には最大で 50% の制裁金の免除がなされ得る。

なお、同法の附則第 3 スケジュールで規定されている上述の事業については適用が除外される。

②市場支配的地位の濫用（競争法 47 条）

シンガポール国内、又は国外における市場での支配的地位を濫用する以下のような内容を含む行為は、市場支配的地位の濫用として禁止される。

- 競争相手に対し、略奪的な行為（不当廉売等）を行うこと
- 消費者の不利になるように生産、市場、技術開発を制限すること
- 同等の取引について、取引相手ごとに異なる条件を適用し、それにより一定の相手の競争力を低下させること（差別的待遇）
- ある取引を締結する条件として、当該取引と関係のない別の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）

ガイドラインによると、市場支配的地位の有無の判断においては、当該事業者が競争的水準以上の自社価格をそのまま維持したり、生産量や品質を競争的水準以下に制限したりし得る環境がどの程度存在するかのほか、いくつかの考慮要素（市場への参入障壁、商品の差別化、消費者の価格上昇に対する反応性、技術革新の容易性等）を合わせて総合的に判断される。関連市場において 60%超の市場シェアを有する場合は、原則として市場支配的地位を有する可能性があるとして判断される。

なお、同法の附則第 3 スケジュールで規定されている上述の事業については適用が除外される。

③企業結合（Mergers）（競争法 54 条）

シンガポール国内における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（買収又は支配権の取得）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。2018 年改正により、企業結合については事前相談制度が法制度化されている。

ガイドラインによれば、①企業結合後の企業の市場シェアが 40%以上となる企業結合又は②企業結合後の企業の市場シェアは 20~40%未満の間にとどまるものの当該結合後の市場上位 3 社の合計シェアが 70%以上となる企業結合のいずれかでなければ、一般的には、競争の実質的な減少が生じる可能性は低いと考えられている。また、CCCS は、支配権の取得に該当するか否かの判断に当たって、量的な観点よりも質的な観点を重視している。

企業結合に該当すると想定される取引を行おうとする事業者は、CCCS に事前届出を行う必要がある。届出基準の閾値は明確に示されていないものの、CCCS は、小規模事業者のみの合併は調査の対象となる可能性が低

いとしている。具体的には、各当事者の取引前の会計年度におけるシンガポールでの売上高が 500 万 SGD 以下であり、全当事者の取引前の会計年度における全世界での売上高の合計が 5,000 万 SGD 以下である場合は、対象とはならないものと考えられる。

CCCS は、事前届出を受けた企業結合が本条に違反するか否かの決定を原則として 30 営業日以内に行うこととされており（簡易審査）、この期間内で判断ができない場合には、当事者に主要な懸念点を示した上で、詳細審査に移行することができる。詳細審査は、事業者が追加質問への回答を提出した後 120 営業日以内に終了することとされている。

CCCS が違反すると決定する場合には、当事者に対し書面による通知を行う。当事者は CCCS による通知日から 14 日以内に当該企業結合が適用除外に該当し違反にならない旨を貿易産業大臣に申し出ることができる。当該申出に対する貿易産業大臣の決定は、最終決定としての効力を有する。

5. 確約制度（Commitments）

確約制度は 2018 年改正によって導入された制度であり、競争制限的な行為又は市場支配的地位の濫用規制に係る競争法違反のおそれがあるとして調査等の対象となった事業者が、問題解消措置等を CCCS に対し提案・約束することにより、CCCS が当該事業者との間で締結する法的拘束力のある合意に基づき、法的措置をとらずに事件を処理する制度である（競争法 60A 条、60B 条）。

CCCS は、事業者から提案された問題解消措置等を確約として受け入れた場合には、当該事業者の行為が競争法の規定に違反しない旨の決定を行わなければならない。ただし、CCCS が確約を受け入れる根拠となった情報が不完全又は虚偽等であると疑う合理的理由がある場合又は事業者が前記確約を履行しなかったと疑う合理的理由がある場合、CCCS は当該決定を取り消すことができる。

6. 各種 CCCS ガイドライン

CCCS は上記各類型や関連する執行手続等につき、詳細なガイドラインを公表している。最新の改訂は 2022 年 2 月に発行しており、上記の内容についての実務的な考慮要素、詳細な手続等がアップデートされているため、CCCS のウェブサイト¹⁸において随時最新の動向を確認することが推奨される。

¹⁸ [Competition Act | CCCS](#)

7. 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、損害賠償請求等を行うことができる。こうした民事訴訟は、CCCS、Competition Appeal Board 又は裁判所において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、CCCS 等が行った決定内容は、その後の民事訴訟上の主張の根拠として提出することができる。

8. ケーススタディ

（1）日系企業が対象となった事例

① ベアリングカルテル

シンガポール独占禁止委員会（当時の 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認定し、うち 3 社に計 930 万 SGD（当時の価値として約 7 億 6,500 万円）の制裁金を課した。

対象とされた 4 社で当時のシンガポールのベアリング市場の約 70% を占めていた。最初に同委員会にカルテルの存在を認め、調査に協力した会社はリニエンスー制度により制裁金を免除され、後から情報を提供した 2 社も制裁金を半分に減額された。

CCS（当時）の調査によると、4 社は 1980 年から 2011 年までの間に日本及びシンガポールで情報交換のために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とされる。本件は外国の企業が絡んだ初のカルテル摘発事例となった。

② 航空貨物

CCS（当時）は、日本の物流会社を含む 11 社とそのシンガポール子会社に、日本からシンガポールへの航空貨物輸送につき、価格カルテルを結んだ競争法（独占禁止法）違反があったと仮認定したと発表した。

CCS（当時）によると、価格カルテルに加わっていた 1 社からのリニエンスー制度を利用した違反行為の自発的申告が端緒となり調査が開始された。

調査の結果、本来は競争関係にある 11 社が日本で複数回会合を開き、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認定された。

(2) シンガポール企業が対象となった事例

①SISTIC による市場支配的地位の濫用

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（当時）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（当時）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全てのイベントは、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全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との間の発券サービス契約
- ・ 全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（当時）は、SISTIC が、シンガポールにおいて 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認定し、上記の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ものであると認定した。かかる独占の弊害の一端を表すものとして、同社が過去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ことが指摘された。

CCS（当時）は、SISTIC の契約パートナーに対し、排他的に SISTIC を使用すると文言を全て削除するよう指示した上、SISTIC に対しては、競争法 47 条に違反したとして、989,000SGD の罰金を科した。

②Grab-Uber の企業結合審査

2018年、CCCSは、配車アプリビジネスを展開するGrabによるUberの東南アジアビジネスの買収について、競争法違反である旨の決定を行った。事前届出が任意とされていた当時の制度において、CCCSが任意の事前届出を行わなかった企業結合を調査し、罰金を科すことを決定した初めての事例となった。

CCCSは、本取引の端緒を認識後、Grab及びUberに対して、競争法の事前届出制度の概要、競争法に違反した場合のペナルティ等を説明した書面を送付し、Uberからシンガポールにおける競争に影響を与える契約を締結した場合にはCCCSに通知する旨の書面を送付した。しかしながら、その後、Grabは、CCCSへと事前届出を行わずに、本取引を実行・公表した。これにより、UberはGrab株式の27.5%を取得し、UberのCEOがGrabの取締役会に加わることとなった。

CCCSは、将来的に違反者に対し適切な是正措置を講じるのに支障がある場合等に命じることができる暫定的是正措置（Interim Measures Direction）を命じた後、正式な是正措置及び罰金を科す旨の仮決定を行った。CCCSによれば、暫定的是正措置を講じた理由は、両社の合計の市場シェアが60～70%に及び、ガイドラインに規定する40%の基準を超えること、多くの運転手が専属的な契約を義務付けられていること、重要な資産である乗車履歴等のデータ移転が行われていることなどを挙げた。

最終的な是正措置としては、ドライバー、自動車又はレンタル会社に専属的な権限を行使しないこと、企業結合前の価格アルゴリズムを維持すること、自動車を合理的価格で売却することなどを命じた上で、両社に合計13,001,702SGDの罰金を科した。

<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2004年3月1日に施行された。同法は、消費者保護団体であるConsumer Association of Singapore (以下「CASE」という。)が長年にわたり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の把握と保護に努めながら法制定の必要性を政府に働きかけ、成立に至ったとされている。

CPFTAは、シンガポールに居住する一般消費者に商品・サービスを提供する国内外のサプライヤーに対して適用があるとされる。日本の法律の枠

組みでは、主に消費者契約法と景品表示法をカバーするものといえる¹⁹。なお、製品の品質や規格に対する虚偽表示の禁止、安全性基準の設定等に関して消費者保護を定める別法令としては、**Consumer Protection (Trade Descriptions and Safety Requirements) Act** も存在する。

数度の改正を経て、CPFTA の不公正な取引行為を行うサプライヤーに対する措置が強化されており、前述した CCCS に調査、裁判所への差止命令請求を行う権限が与えられるとともに、差止命令に従わないサプライヤーに対する罰則も規定されることとなった。

CPFTA においては、不公正な取引慣行のリストを規定しており、当該 24 類型のいずれかの被害を受けた消費者は、民事上の救済措置を求めることができる。かかる係争において、不公平な取引慣行を行っていないことの事実関係については、サプライヤー側に証明責任があるとされる。

なお、2020 年に、CCCS は CPFTA に関するガイドライン (CCCS **Guidelines on Price Transparency**) を公表している。本ガイドラインは、日本の景品表示法 5 条 2 号のガイドラインである「不当な価格表示についての景品表示法上の考え方」と似たガイドラインであり、シンガポールの一般消費者に商品・サービスを提供する日本企業は、このガイドラインに沿ったビジネスを行うことで、この点で CPFTA 違反となる事態を可及的に回避することができる。

2. Lemon Law

CPFTA 改正の一環として、2012 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 に対し、消費者から相次ぐ欠陥品購入トラブルの苦情が寄せられ導入に至ったとされる。

Lemon Law は、下記で詳述のとおり、中古品の売買についても適用範囲となり、また、当事者間で契約上合意したとしても売主が責任を免れることはできない場合があるなど、消費者保護に手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 か月以内に、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渡時点から存在したものと推定される。つ

¹⁹ CCCS のウェブサイトにも、CPFTA に関連する規則、リスト、ガイドラインの一覧が掲載されている (<https://www.cccs.gov.sg/legislation/consumer-protection-fair-trading-act>)。

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ことになる。売主が責任を免れるためには、売主側が商品の引渡時点で商品に欠陥がなく、欠陥が引渡後に生じたことを証明しなければならない。なお、引渡しから6か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。

欠陥商品を購入した消費者は、具体的に以下のような請求ができる。

①修理又は交換の請求

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。

②減額又は返金の請求

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、消費者は減額又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、引渡時に、売買契約内容に適合しない物品のことを指す。不適合か否かを決定するに当たっては、既存の法律（Sale of Goods Act など）の規定との関係性、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) Lemon Law 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、新品、中古品を問わない。この点、中古品、減額商品、ディスプレイ商品等は、通常、多少の欠陥があることが想定されるものであるといえるが、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。

もつとも、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、商品引渡前に、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、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。

なお、当然のことながら、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まではできない。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ができる。例えば、10年使用後の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 の活動状況

(1) CASE による介入事例

消費者からのクレームが行われた場合、CASE は当該事案が適切に処理されるよう介入する。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。

CASE の年次報告書の発表によると、2021 年の苦情問合せ件数は 15,515 件であり、そのうち 13.3%を占める約 2,063 件が Filed cases となったこと、美容業界、リノベーション工事、結婚式費用の前払いに関連する相談が多かったこと、CASE の介入によって総額約 2,000,000SGD の被害が回復されたことなどが報告されている。

2017 to 2021 Complaint Statistics



※出典：[CASE Annual Report 2021/2022](https://www.case.org.sg/annual-report-2021-2022)

CASE への相談・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 (2023 年 3 月時点)
生涯会員	400SGD
家族会員	年間 30SGD
単身会員	年間 25SGD
学生会員	年間 8SGD

消費者から同一企業について、一定以上の頻度の苦情が 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²⁰。消費者にとっては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) CASE が公表しているケーススタディ (抜粋)

①購入したペットの先天性疾患が判明した事案

²⁰ Company Alert List: <https://www.case.org.sg/consumeralertlist.aspx>

2016年6月、3,000SGDを支払い、ペットショップから子犬やその他の犬のアクセサリーを購入した。しかしながら、子犬を家に連れて帰った数週間後に病気となり、獣医クリニックに連れて行ったところ、直ちに手術を必要とする先天性疾患であるとの診断を受け、治療費等で合計2,700SGDの支払を余儀なくされた。

CASEが当該ペットはLemon Lawの対象であることを主張し、治療費等の払戻しを要求した結果、1,500SGDの払戻しを行うことに合意した。

②美容整形手術に関するトラブル事案

2016年9月、ビューティーサロンにおいて、ほくろ除去サービスのための費用が10SGDであると告げられ、それに同意し、4つのほくろを取り除いた。ほくろの除去が完了した後、美容師は、皮膚に液体溶液を塗布し、その請求書が128SGDであると告げた。利用者は、皮膚に痕が残らないようにするための液体溶液に追加で費用を払う必要があることを知らされていなかったため、88SGDの払戻しを求めた。

CASEは、CPFTAの下で、消費者が合理的に誤解する可能性がある状況において、何かの事実を告げることを省略するのは不公正な慣行に当たると主張し、最終的に88SGDを返金することに合意した。

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

1. 個人情報保護法の制定及び改正

シンガポールにおける個人情報保護に関する包括的な法律であるPersonal Data Protection Act 2012（以下ではその後の改正法を含め「PDPA」という。）は2014年の全面施行後、2020年に改正法が成立し、2021年2月より段階的に施行されている。

東南アジアの経済的中心地であるシンガポールでは、膨大な量の個人情報が収集、使用されており、これらの情報が第三者に移転される場面も多い。また、技術進展により大量の個人情報の処理及び分析が可能となり、データ分析・AIを活用したビジネス展開が広く普及した現在において、その取扱量はPDPA施行当時の想定を遥かに上回るものとなっている。

その一方において、近時の世界的な傾向として、個人情報の取扱いに関する権利意識が世界的に浸透し、法規制の必要性は格段に増している。PDPAもまた、個人情報を含むデータ（以下ではPDPAの表現に即して「個人データ」という。）をシンガポール国外に移転することを原則として禁止し、一定の要件を満たした場合にのみ移転を認めるという制度を採用するなど、世界的な潮流を踏まえた法改正がなされている。

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

PDPA の監督官庁は個人情報保護委員会 (Personal Data Protection Commission、以下「PDPC」という。) であり、PDPC は、PDPA の下位法令・ガイドラインを策定・公表²¹、PDPA の実効性を高めるための企業・団体向けのエンゲージメントプログラムを実施しているほか、PDPA の遵守状況の監督の一環として、PDPA 違反事例の摘発や公表措置を行っており、PDPC には令状なしの立入調査権限なども認められている。

PDPC は、不正アクセスによる大規模な情報漏えいが生じた場合はもちろんのこと、従業員によるメールの誤送信など、比較的規模が僅少とみられる事例についても、社内規程の整備・運用状況なども含めて積極的に調査を行っている。PDPC の摘発・公表件数は、2019 年は 51 件、2020 年は 47 件と続いており、今後も同様の頻度での摘発・公表が予測される。

具体的な事例としては、2019 年には不正アクセスによる約 150 万人の患者情報等に端を発する情報保護対策措置の不備を理由に、シンガポールでも最大規模の医療機関に 750,000SGD の罰金を科す事例が発生したほか、日系企業でも、ランサムウェアによる攻撃を受けて従業員情報が流出したことに起因する PDPC の調査により個人データの保護体制に関する不備が認められ、16,000SGD の罰金を科された事例が存在する。

そのため、シンガポールにおいて事業を行う際には、罰金及びレピュテーションのリスクを考慮し、個人データの取扱いについて適切な体制を構築・運用することが求められる。

3. PDPA の規制対象

PDPA の規制対象は広く、シンガポールにおいて個人データを取得、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

(“organisation”、以下、便宜上「企業・団体」という。) に適用され、当該団体が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なども問わない。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²²。

²¹ 日本の個人情報保護委員会と同様に、PDPC は多くのガイドラインや FAQ を公表しており、実務上はこれらの内容を理解して運用することが重要となる。[PDPC | Guideline and Consultation](#)

²² “organisation”は、“organisation” includes any individual, company, association or body of persons, corporate or unincorporated.と定義され、個人 (persons) も対象に含まれている上、シンガポール法人であるか否か、居住者であるか否か、シンガポールにオフィスを有するか否かも問わないと規

また、PDPA において、保有する個人データの数に関する制約は存在せず、1 件でも個人データを保有している場合（日本から個人データをシンガポール国内に移転した場合を含む）は、PDPA の規制対象となる。したがって、従業員が 1 人でも存在する企業・団体などは、当該従業員の個人データを保持している限り、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 人しかいない実態の乏しい会社であっても PDPA の規制対象になる点には留意を要する。

4. 個人データ（personal data）の定義

PDPA では、「個人データ」の定義を「真実かどうかにかかわらず、それ自体で、又はその事業者が利用可能、若しくは利用可能と思われる他の情報と組み合わせることにより、特定可能な個人に関する情報」と定めて²³おり、氏名、住所、電話番号等のほか、顔写真、指紋、給与等の人事情報等は全て個人情報に該当する。

上記の定義は日本の個人情報保護法における「個人情報」の定義と概ね近いものといえるが、「真実かどうかにかかわらず」と明記されていることのほか、以下の点でも相違点がみられ、日本と同じ取扱いが妥当しない場合があることに注意する必要がある。

① ビジネスコンタクトインフォメーション（BCI）

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。しかしながら、PDPA においては、ビジネス上の目的で提供される個人の氏名・役職・肩書・電話番号・電子メールアドレス・オフィス住所などの「ビジネスコンタクトインフォメーション」については、原則として PDPA の適用対象外となる²⁴。

したがって、例えばセミナーなどで受領した名刺上の電子メールアドレスに、同種のセミナーの案内を送付する場合は、該当者からの同意を得る

定されている（PDPA2 条）。なお、個人の私的活動の範囲や企業の従業員の立場における活動については原則として規制の対象外となる（PDPA4 条 1 項 (a),(b)）

²³ PDPA2 条。なお、PDPC が公表する [Advisory Guidelines on Key Concepts in the Personal Data Protection Act](#)（2022 年 5 月 16 日改訂、以下「Key Concepts ガイドライン」という。）I-5 において、個人データ該当性に関する詳細な説明がなされている。

²⁴ PDPA2 条、4 条 5 項

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、一般的な名刺に記載されている以上の情報を取得、利用などする際には、PDPA に沿った適切な対応をすることが奨励される。また、プライベートな目的で渡された名刺の情報をビジネス上の目的で利用する場合についても、事業者において個人データの取扱いに該当すると判断される可能性がある点に留意を要する。

②個人情報のデータ化

日本の個人情報保護法においては、該当する情報が「個人情報」、「個人データ」及び「保有個人データ」のどの階層に該当するのにかによって、個人事業取扱事業者が遵守すべき事項に差異が設けられている。しかしながら、PDPA では、個人情報がデータ化されているか否かなどによる差異は設けられていない。

③死者に関する情報

日本の個人情報の定義に「死者」に関する情報は含まれていないが、PDPA は、死者に関する情報も含むとされている。ただし、死亡から 10 年以上経過している場合、または、100 年以上前から記録されている個人のデータについては、個人データの対象外となる²⁵。

④匿名加工情報

日本の個人情報保護法に定める匿名加工情報に相当する情報、すなわち、個人データを特定のプロセスによって匿名化し、特定の個人を識別することができないようにした情報につき、日本では匿名加工情報取扱事業者等としての義務が別途定められているが、シンガポールでは、匿名化された情報は、適切に匿名化処理がなされている場合、PDPA の適用を受けないとの方向性が示されている²⁶。

²⁵ PDPA4 条 4 項

²⁶ 匿名化の手法等を含めた詳細については、PDPC が公表する [Advisory Guidelines on the Personal Data Protection Act for Selected Topics](#) (2022 年 5 月 17 日改訂、以下「Selected Topics ガイドライン」という。) I-3 を参照されたい。

⑤従業員情報

企業・団体には、少なくとも1人以上の従業員が存在するため、支店や駐在員事務所などの小規模な組織であったとしても、PDPAの適用対象になる。

従業員の名前、生年月日、住所、健康診断記録、職歴、評価などは全て個人データに該当する。したがって、PDPAによりその取得や利用などについては、利用目的を開示した上で対象となる個人の同意を取得する必要があるのが原則である。

なお、雇用、査定、監査、合併等、解雇等の各場面における人事に関連する個人データの取扱いについて、詳細なFAQ、同意取得の手续や例外等がSelected Topicsガイドラインに定められている²⁷。従業員情報の管理については、随時最新のガイドラインに照らした対応を確認することが望ましい。

5. 個人データに関する10(+1)の義務

企業・団体がPDPAに即して遵守すべき事項について、PDPCのウェブサイトでは、以下の10(+1)項目の形で整理がなされている²⁸。

1.	説明責任の義務_Accountability Obligation (11、12条)
2.	通知義務_Notification (20条)
3.	同意義務_Consent Obligation (13~17条)
4.	目的制限義務_Purpose Limitation Obligation (18条)
5.	正確性の義務_Accuracy Obligation (23条)
6.	保護義務_Protection Obligation (24条)
7.	保持制限義務_Retention Obligation (25条)
8.	国外移転制限義務_Transfer Limitation Obligation (26条)
9.	アクセス及び訂正義務_Access and Correction Obligation (21、22(A)条)
10.	データ侵害時の通知義務_Data Breach Notification Obligation (26A~E条)
11.	データポータビリティ義務_Data Portability Obligation ※詳細未施行

²⁷ 前述 Selected Topics ガイドライン I-6

²⁸ PDPC Data Protection Obligations <https://www.pdpc.gov.sg/overview-of-pdpa/the-legislation/personal-data-protection-act/data-protection-obligations>



(脚注記載の PDPC ウェブサイトより引用)

各原則の概要は以下のとおりである。

①説明責任の義務

企業・団体は、PDPA に基づく各種義務を果たすための措置として個人データの保護ポリシーを始めとする諸手続を導入し、これらの情報について一般に入手可能な状況で公表することで説明責任を果たさなければならない。

当該説明責任の一環として、企業においては、データ保護責任者（Data Protection Officer, 以下「DPO」という。）を選任し、その連絡先を入手可能な状況にしておくことが求められる²⁹。DPO は情報漏えい事故（data breach）が生じた場合の対応に加え、平時の規定に即した運用、従業員教育等の実施状況についても監督責任を負う立場にあり、PDPC の調査によって監督不備が認められた場合には罰金処分を科される可能性も否定できない。そのため、DPO に選任される者は、PDPA に即した厳格な対応を取ることが求められる。

²⁹ 責任者個人の連絡先を ACRA のウェブサイト上で公開する、又は会社の公式ウェブサイト上で容易に閲覧できる形で公表するなどの措置をとれば、PDPA において定められている、責任者個人の連絡先を公開しなければならない義務が果たされることになる。

②通知義務

企業・団体は、個人データを収集、使用若しくは開示するとき、又はその前に、その目的を当該個人に通知しなければならない。

③同意義務

企業・団体は、個人データを収集、使用又は開示する前に、本人の同意を取得しなければならない。この同意は、原則として明示的な同意取得である必要があるが、みなし同意、黙示の同意が認められる場合や、同意取得を不要とする例外も定められている。

なお、改正法により、みなし同意が認められる範囲が広げられるとともに、同意取得を不要とする例外規定についても追加がなされている。

また、個人は一度表明した同意を後に撤回することが認められており、企業・団体がかかる同意の撤回を禁止することは認められない。

④目的制限義務

企業・団体は、適切であると合理的に認められる特定の目的のためだけに個人データを収集、使用又は開示しなければならない。目的が適切であるかどうかについては、合理的な人の判断において適切であると考えられるかどうかにより決され、当該個人が当初同意した目的と異なると判断される場合には、当該個人から新たな同意を得る必要がある。

⑤正確性の義務

企業・団体は、収集された個人データにつき、正確性と完全性を確保するために合理的な努力をしなければならない。

⑥保護義務

企業・団体は、保有する個人データにつき、不正アクセスや漏えい等のリスクを回避するための合理的な措置をとり、当該情報を保護しなければならない。

⑦保持制限義務

企業・団体は、個人データを収集した目的がなくなり、法的又は業務上の目的のために保持する必要がなくなった場合には、当該個人データを直ちに破棄又は匿名化しなければならない。

⑧国外移転制限義務

企業・団体は、収集した個人データを原則としてシンガポール国外に移転してはならず、当該データを移転する場合には、移転する企業・団体において、シンガポール国外に所在する移転先が PDPA に基づく保護と同等の保護基準を有していることなどにつき、法的な拘束力を持って維持・確保させる義務を果たさなければならない。

本原則は、日本を含めたシンガポール国外の本社と個人データを共有する場合にも適用されるため、シンガポールの現地法人の従業員情報等を本社やグループ統括会社等と共有する場合には注意を要する。

上記の原則を遵守するためには、法令や契約等の法的な拘束力を持って、移転先に PDPA に基づく保護と同等の保護基準を確保しなければならない。日本はシンガポールの PDPC が正式に公表しているホワイトリストの対象国に含まれていないため、現在のところ、公式に日本の個人情報保護法に基づく保護が法的な拘束力を有するものと判断することにはリスクがある。そのため、日本を含めたシンガポール国外に個人データを移転・共有する場合には、移転元の責任において、移転先との間で、PDPA と同等の水準で保護を行うことを約する契約を締結する、社内ルール（binding corporate rules, BCR）を定めるなどの対応を取る必要がある点に留意を要する。

⑨アクセス及び訂正義務

企業・団体は、個人本人から要求があった場合には、保有又は管理している個人データ及び過去 1 年間に個人データが使用又は開示された可能性や、その方法に関する情報を個人に提供しなければならない。

また、企業・団体は、保有又は管理している個人データに誤り又は欠落が指摘された場合には、可能な限り速やかに訂正に応じなければならない。訂正後の個人データを、当該訂正請求前 1 年以内に開示した相手にも伝達しなければならない。

⑩データ侵害時の通知義務

企業・団体は、個人データの侵害（data breach）が発覚した場合には、通知義務があるか否かについて迅速に検討し、通知義務があると判断した場合には、速やかに PDPC 及び対象個人に通知をしなければならない。かかる対応について改正法において新規に追加対応が求められており、運用

状況の適否を含めて、企業・団体には対応の適否に関する検証が求められる。

⑪データポータビリティ義務

企業・団体は、保有している個人データについて、当該個人から要請があれば他の企業に移転させる対応を取る必要が生じる。本原則は 2021 年改正時に新たに規定されることが決まったが、2023 年 3 月末現在において詳細は規定されておらず、今後明確化されることが予定されている。

6. 個人情報取扱担当者の責任

PDPA においては、DPO を始めとする個人情報取扱担当者等の従業員等について、法人とは別に個人として罰則が科される場合がある旨が規定されている。

具体的には、PDPA 違反行為が、個人情報取扱担当者の同意又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又は悪意によってなされた場合には、当該個人情報取扱事業者である企業・団体のみならず、その個人情報取扱担当者個人についても罰則の対象となる³⁰。

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憑と共に十分に説明することにより、処分を免れられる場合もあると考えられる。したがって、企業・団体などによるプライバシーポリシーの策定、実施、従業員教育などが日頃から適切に行われていることが重要であり、特に DPO を始めとする管理職者、個人情報取扱担当者等は、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。

7. 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、Do Not Call Registry という制度³¹がある。電話番号を有する個人がセールス/勧誘等の業者からの電話・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オプ

³⁰ この点に関連して、従来から「法令、命令により許されている場合」、「法律上の権利があると合理的に信じていた場合」が刑事罰を受けない例外として規定されていた点につき、改正法において、「個人データに係る個人の同意を得ていた場合」が、新たに免責される類型として定められた。

³¹ [PDPC - Do Not Call Registry \(dnc.gov.sg\)](https://dnc.gov.sg)

トアウト方式の登録制度である。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り、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。

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、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 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10,000SGDの罰金を科されるおそれがある。

8. NRIC ガイドライン

シンガポールでは、全国民にNRIC（National Registration Identity Card）が発行されているほか、居住する外国人に対してもFIN（Foreign Identification Number）が発行されている。これらの番号は、シンガポール国内における行政・医療・雇用などの幅広い面で、数多くの個人情報と紐づける形で個人の特定のために広く活用されており、かねてから取得及び利用による悪用の可能性が懸念されていた。

こうした状況を踏まえ、2019年に、新たなガイドライン³²が施行されており、同ガイドラインでは、NRIC番号、FIN、パスポート番号等の身分を証明するための番号の取得を原則として禁止しており、例外要件は、(i)法令上必要な場合、(ii)高度の必要性がある場合に限られる。

(i)の法令上必要な範囲については、法令自体が身分証番号の確認を求めている場合（ホテルのチェックイン時など）を指し、(ii)の高度の必要性は、安全・セキュリティの観点で深刻なリスクがある場合、企業・団体に重大な影響・被害を与える場合（詐欺のおそれがある場合など）が挙げられ、就職活動の一環として企業・団体が取得することは許容されている。これらの例外に該当しない類型でこれらの番号を取得することは、PDPA違反を構成するおそれがある。そのため、当該番号取得時には、例外事由に該当するかを事前に専門家に確認した上で、リスクがある場合で、他に合理

³² [Advisory Guidelines on the Personal Data Protection Act for NRIC and other National Identification Numbers](#)

的な手段がないと考えられる場合には、番号の一部をマスキングするなどの措置を別途検討することが求められる。

9. 2021年改正法による主な変更点

既述の内容を一部含むが、2021年改正法の主な改正点は以下のとおりである。

①みなし同意の範囲の拡大

みなし同意は従来の PDPA においても認められていたが、改正法により、以下の2つの類型が新たに追加された。

- (i) 契約上の必要性によるみなし同意：企業・団体と個人データ保有主体の間の契約又は取引の締結・履行のために個人情報合理的に必要な場合は、同意があったものとみなされる。
- (ii) 企業・団体が、オプトアウトするための合理的な期間を設けた上で、目的を通知し、かつ、個人データ保有主体が当該期間内にオプトアウト手続を行わなかった場合には、同意があったものとみなされる。

②同意取得義務の例外規定の拡充及び変更

個人データの収集、利用又は開示のために必要となる同意取得の例外として、新たに以下の2つの類型が追加された。なお、(ii)については利用についてのみ適用され得る。

- (i) 正当な利益の例外：個人データ保有主体が被る不利益を上回る正当な利益がある場合。なお、企業・団体がこの例外を主張するためには、所定のリスク・影響アセスメントを実施するなどの所定の要件を満たす必要がある。
- (ii) 事業改善のための利用の例外：事業改善目的と認められる所定の類型（新商品又はサービスの開発など）のためであり、かつ、個人が識別可能な形式で個人データを利用しなければ合理的に目的を達成することができず、当該利用が合理的一般人において適切であると考えられよう利用態様であることを条件として認められる。

また、既存の例外規定のうち、調査目的の例外、事業資産取引の例外についても、一部要件の改正がなされている。

③データ侵害時の通知義務の新設

個人データの漏えい等のデータ侵害が発生した場合において、以下のいずれかに該当する場合には、PDPC への通知が義務付けられることとなった。

- (i) データ侵害の影響が及ぶ個人データ保有者に重大な害悪が生じることになる場合若しくは生じる可能性がある場合、又は
- (ii) 大規模なデータ侵害である場合

典型的な事例としては、(i)はID とクレジットカードの暗証番号が同時に漏えいしたような場合、(ii)は500名以上の個人データ保有者に関するデータ侵害である場合が想定される。

報告義務の有無に関する詳細な考慮要素、インシデント発生時の具体的な対応事項、有事に備えたセキュリティ体制として求められる合理的な措置等については、改正法及び各種ガイドライン³³において詳細に規定されているため、具体的な内容はこれらを参照されたい。

また、改正法では、PDPC への通知の義務付けに加え、個人データ保有主体への通知が求められる場合も規定されている。PDPC への通知は、従来は任意とされていた経緯もあるため、シンガポールで事業を行い始めてから数年が経過した企業・団体においては、組織内の規程・運用が改正法に即して適切にアップデートされているかについて検証する必要がある。

④ 個人情報の悪質な誤用に対する処分・罰則の新設

企業・団体が保有又は支配している個人データに関する従業員等の悪質な誤用（不正な開示、不正な利益や損失を生じさせるための利用、匿名化されたデータの再特定化）について、新たに5,000SGD以下の罰金及び/又は2年以下の禁固刑が定められた。

⑤ 罰則の強化

企業・団体に対して科されうる罰金の金額の上限が、従来の100万SGDから、(i)100万SGD又は(ii)企業・団体のシンガポールにおける年間総売上高の10%のうちいずれか高い方の金額へと強化された。

³³ Key Concepts ガイドラインのほか、[Guide on Managing and Notifying Data Breaches Under the PDPA](#) 等がデータ侵害に関するセキュリティ指針として存在する。

⑥データポータビリティ義務の新設

既述のとおり、企業・団体は、保有している個人データについて、当該個人から要請があれば他の企業に移転させる対応を取る必要が生じる。データ移転の対象はシンガポール国内であることなど、いくつかの大きな方針は示されているものの、2023年3月現在において詳細は規定されておらず、今後明確化されることが予定されている。

<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、特許法、商標法、著作権法、登録意匠法、集積回路配置設計法及び植物品種保護法等が整備されており、営業秘密・不正競争等はコモンローにより保護されている。

知的財産法制度の所管当局はシンガポール特許庁（Intellectual Property Office of Singapore、以下「IPOS」という。）であり、特許及び商標の審査を始めとする各種サービスを提供している。

以下では主要な知的財産法として、特許法、商標法及び著作権法について概説する。

2. 特許法

(1) 法的根拠

シンガポールにおいて、「物」又は「方法」に関する発明は特許法（Patents Act 1944）によって保護される。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、当該技術が不特許事由に該当せず、①新規性、②進歩性及び③産業上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し、譲渡や実施許諾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方法には、主に①国内出願ルート（[IPOS | Domestic Route](#)）と②PCT（Patent Co-operation Treaty、特許協力

条約) 国際出願の調査結果に基づいて審査請求をする国外出願ルート ([IPOS | PCT Route](#)) がある。

2022 年の特許法改正のタイミングで、提出書類及び手続の簡素化が図られるとともに、IPOS は、知的財産権の登録手続をより効率的かつビジネスに適したものとするために、新たなオンラインファイリングシステムである IPOS Digital Hub ([Welcome to IPOS Digital Hub](#)) を導入している。

(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、第一国出願制度である。

シンガポール特許法 34 条に基づき、「シンガポールに居住する発明者又は出願人は、①シンガポール国外で出願する 2 か月以上前に、シンガポールにおいて特許出願すること、又は②IPOS から書面による許可を取得すること」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、同法の適用は、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、又は出願させる人の) 市民権も無関係であり、あくまでシンガポールの「居住」が基準となる点にある。

①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 か月以上前に、同一の発明についての特許出願が IPOS 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 33 条に基づく指示が与えられていないか又はそのような指示が全て取り消されている場合

②上記①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。

③本条に違反して特許権付与を求める出願を行うか又は行わせる者は刑罰対象となり、有罪と決定すれば 5,000SGD 以下の罰金若しくは 2 年以下の禁固刑又はそれらの併科がなされ得る。

要約すると、シンガポール国外で出願する、又は出願させることを希望する出願人又は発明者など、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 か月以上前に、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

④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を通して電子形式で特許登録官に申請することになる。34 条の申請様式は、現在は IPOS のウェブサイト又は IPOS Digital Hub のウェブサイトから入手可能である³⁴。

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 Marks Act 1998）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。

同法における商標とは、図形的に表現でき、取引過程において自己の商品又は役務を他人の商品又は役務と区別することができる一切の標章をいうものとされており、視覚的に認識できることは要件とされていない。文字・ラベル・色彩・包装の態様又はこれらの組み合わせだけではなく、音・香り・味のようなものも商標登録が可能である。また、立体商標・証明商標及び団体商標も認められている。

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、出願日から 10 年間であり、その後 10 年間ごとに何度でも更新可能である。

(2) 登録

シンガポールにおいて、商標を登録する方法は、①国内での商標出願申請を行うか、②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。

³⁴ [IPOS | Forms & Fees](#)

商標は、出願後、登録拒絶事由及び異議申立てがなければ、商標審査手続及び公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。

(3) 2022年法改正・オンラインファイリングシステムの充実化

2022年の商標法改正においては、①部分登録制度の導入（商標出願が登録要件を満たさない場合に、登録要件を満たす一部についてのみ登録を認めることができる制度）、②回復申請期間の短縮（所定の期限内に応答しなかった等の理由により取り下げられたとみなされる商標出願申請について、6か月以内で認められていた回復の申請を2か月に短縮）という改正を行うとともに、オンラインファイリングシステムが前述したIPOS Digital Hubへと変更された。

また、商標登録に関しては、2019年から、IPOSがモバイル端末用のアプリ「IPOS Go」をリリースしている³⁵。これにより、世界で初めて、アプリによる商標登録申請が可能になっている。同アプリでは、AI技術の活用により、IPOSに既に登録されている類似商標の画像検索ができるとされる。

4. 著作権

(1) 著作物

シンガポールの著作権は著作権法（Copyright Act 2021）によって保護される。著作物は、言語、音楽、舞踊、絵画、美術著作物、映画、録音、放送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、日本を含む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。

著作物には創作性（著作者によって独立して作成され、最小限の創造性を有すること）が必要である。

³⁵ [IPOS | IPOS Go Mobile](#)

(2) 登録・無方式主義の採用

日本と同様に、著作権は、著作物を創作した時点で自動的に発生する無方式主義を採用しており、登録は著作権の成立要件ではない。なお、シンガポールにおいて著作権の登録制度は存在しない。

(3) 著作権・著作者人格権

著作権の種類としては、①複製権、②譲渡権、③貸与権、④公衆の利用に関する権利、⑤上演・演奏権、⑥放送権、⑦翻案権等がある。著作者人格権としての氏名表示権も（コンピュータ・プログラム等の一部を除き）認められ、著作者人格権は譲渡できない。

(4) 存続期間

一般的に、著作権は、言語・音楽・舞踏・美術著作物は、創作者の死後70年間保護される。

録音・映画著作物の著作権は、当該作品が最初に公開された年の経過後70年間で終了する。音声放送及び有線番組については、最初の放送年の経過後50年間で終了する。出版物の著作権は、初版が公開された年の経過後25年間で終了する。

(5) 2021年改正

著作権法は2021年に全面改正された。改正の主な柱は、著作権が作品の創作に報い続けるようにすること、著作物が社会全体の利益のために利用可能となるよう確保すること、著作権エコシステムの強化であるとされており、主な変更点は以下のとおりである。

- ① 著作物（authorial work）や実演（performance）を公に使用する場合には、制作者（creator）や実演家（performers）を特定することを原則として義務付けることとなった。
- ② 委託により制作される著作物を含め、全ての著作物が制作者に帰属することが原則となり、例外は雇用関係の下で従業員により制作された著作物のみとなった（従来は委託による制作物の著作権は委託者に帰属することとされていた）。

- ③ コンピュータによるデータ解析目的で行われる著作物の複製を想定した規程が新設され、一定の要件を満たす場合には、複製につき著作権者の許諾が不要とされた。
- ④ 契約によっても排除できない著作権の制限規定のリストが拡大されたほか、著作権の制限規定の適用を排除するためには、個別の交渉により作成された契約によることを要し、かつ、その内容も合理的なものでなければならないこととなった。

<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。）、**Child Development Co-Saving Act**（児童育成共同救済法）、**Re-employment Act**（退職及び再雇用法）、**Trade Union Act**（労働組合法）などが、主な労働法令として制定されている。所管官庁は **Ministry of Manpower**（通称 **MOM**）であり、雇用法制に関して調査権限を含む強力な権限を有している。

以下ではシンガポールの雇用法制に関する一般的な制度の説明を行うが、**MOM** のウェブサイト（<http://www.mom.gov.sg>）には実務上遵守することが必須となる各種ガイドラインなども数多く掲載されているため、人事・労働関係の法制度の検討に当たっては、常にウェブサイトで最新の内容について確認を行うことが推奨される。

1. 外国人の就労ビザ関連の規制

日系企業のシンガポール展開という観点で最初に検討すべき事項は、日本企業からの駐在員等、シンガポールからみた「外国人」労働者が、シンガポールの就労査証（以下「就労ビザ」という。）を取得できるかという点であると思われる。

シンガポール永住者（**Permanent Resident**、いわゆる **PR** 保有者）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、就労ビザを取得する必要がある。この就労ビザなしに外国人を雇用した事業者は、外国人労働者雇用法（**Employment of Foreign Manpower Act**）に基づき刑事罰を科される可能性がある。

現在、この就労ビザには、下表 15 の類型がある。2020 年以降、シンガポールの外国人受入政策は厳格化の一途を辿っており、発給要件の基準が度々変更されているため、事業者は最新の基準等につき、随時 **MOM** のウェブサイト等で最新の状況を確認する必要がある。

(1) 従前から 2023 年 9 月 1 日までの EP 等の審査基準

一般的に日系企業の駐在員がシンガポールでの就労のために取得することが多い就労許可証（**Employment Pass**、以下「EP」という。）の最低固定月給は、2020 年から 2023 年の間だけでも 3 回にわたり基準額の引上げが実施されており、2014 年 1 月時点で 3,300SGD であった基準額は、2023 年 3 月時点で 5,000SGD（金融セクターは 5,500SGD）にまで引き上げられている（EP の新規申請については既にこの基準が適用されており、更新については 2023 年 9 月 1 日からこの基準額が適用される）。なお、上記基準額は「最低金額」であり、申請者の年齢、経験年数、学歴に応じて基準額は増額し、例えば、40 代半ばの申請者では、最低固定月給は 10,500SGD（金融セクターは 11,500SGD）になる。

また、帯同者の滞在ビザを取得する場合、配偶者及び子の DP（**Dependent Pass**）が発行されるための EP の固定月給は 6,000SGD 以上、両親の DP 取得のための固定月給は 12,000SGD 以上が必要となる。

なお、EP が取得できた場合には、帯同者向けの DP も問題なく取得できることが一般的である。この点、2021 年 4 月までは、DP 保有者は別途 LOC（**Letter of Consent**）という就業許可書を得ることでシンガポールにおける就労が可能であったが、2021 年 5 月 1 日以降、DP ステータスによる就労は原則禁止となった。そのため、例えば EP 取得者の配偶者がシンガポールで就労する場合には、当該配偶者が EP や S Pass（技術者等の中技術を保有する外国人就労者向けの就労ビザ）等の就労ビザや労働許可証（**Work Permit**）を別途取得する必要がある。

(2) COMPASS 制度の導入（2023 年 9 月 1 日以降）

従来から、EP の申請については、上記基準の厳格化に加え、MOM による個別審査の基準・運用面に不明確な点があり、EP を取得できるかどうかについては常に不確実性が残ることが指摘されていた。

この点につき、2023 年 9 月 1 日以降の EP の新規申請及び 2024 年 9 月 1 日以降の EP の更新申請には、新たに **Complementarity Assessment Framework** 制度（補完的評価フレームワーク、通称 COMPASS 制度）が導入されることとなった。この制度は、前述した EP 申請時における最低給与額基準を満たした上で課される、二段階目の審査要件と位置付けられる。

同制度は EP 取得における審査基準の枠組みであり、従来から審査項目であった申請者の①学歴、②年齢に加え、対象事業者の審査項目として、③国籍多様性、④ローカル人材比率が新たに審査項目となる。審査基準はポイント制を採用しており、上記 4 項目にボーナス項目 2 つを追加した計

6項目で合計40ポイント以上を獲得することが、EP取得・更新の要件となる。

従来のEP申請との比較では、ポイント制の導入、事業者の審査項目の追加、ローカル比率（2/3以上）に加えて在籍従業員の国籍考慮の必要性が生じる点などで違いがある。EPの基準額の上昇傾向が続く中、更に同制度の導入がなされることで、シンガポールでの就業ビザの取得・更新については、より慎重な検討が求められることになると予測される。

なお、COMPASS制度は「固定月給3,000SGD以上の専門職・管理職・経営者・技術者（PMET）が25名以上在籍する企業」が対象であることや、駐在員向けのICTスキーム（後述）で取得するEPは当該カウントの対象外であること、固定月給20,000SGDを超える申請者はCOMPASS制度の対象外となるなど、いくつかの重要な例外ルールも存在する。そのため、COMPASS制度への対応は、こうした点についても事前に検討を行うことが重要である。

【日本の視点から主に検討対象となる就労査証（ビザ）の種類】

就労ビザの種類	対象者	主な取得要件
Employment Pass	専門職、管理職、経営層人材及び技術者（PMET）	最低固定月給 5,000SGD （金融セクターは 5,500SGD）
Entre Pass	シンガポールで新規事業を始めようとする起業家、イノベーター又は投資実績を有する投資家	以下のいずれかに該当する者 ①シンガポール政府が認定するベンチャーキャピタル等から 100,000SGD 以上の資金調達を受けている、 ②世界 IP 協会に登録された知的財産を有する、 ③大企業の上級管理職又は役員として最低 8 年以上の経験を有する
Personalised Employment Pass (PEP)	高収入の EP 保持者又は専門職の人材。EP よりも高い柔軟性が提供されるが、更新不可	以下のいずれかに該当する者 ①固定月給が 12,000SGD 以上の既存 EP 保有者 ②国外での固定月給（申請前 6 か月以内のもの）が 18,000SGD 以上の専門家 ※2023 年 9 月 1 日以降、いずれも固定月給が 22,500SGD 以上に引き上げられる予定

Overseas Networks & Expertise Pass	ビジネス、芸術文化、スポーツ、学術研究の分野におけるトップ人材	申請前 1 年以内に 30,000SGD 以上の固定月給を得ており、それが継続する見込みであること ※2023 年 1 月 1 日に新設された類型であり、給与水準に満たない場合でも申請できる場合があるなどの例外もある
S Pass	技術者など中技術を保有する外国人就労者	・最低固定月給 3,000SGD ※2023 年 9 月 1 日よりも前の更新については 2,500SGD（金融セクターは 3,500SGD） ・大学の学位が必要（技術資格等も考慮される） ・当該職の実務経験が加味され、年齢が高く経験豊富な申請者はより高い給与が必要 ※現地人材の雇用人数に基づき発給枠が付与される

※上記の MOM が監督するビザのほか、取得要件は非常に厳格であるものの、経済産業省（Economic Development Board）が監督する Tech.Pass も存在する³⁶。

（3）求人広告掲載義務

シンガポール人に公平に就労の機会を提供するという目的から、EP を申請する事業者は、外国籍の者を雇用する前に、My Careers Future.sg という国営のウェブサイト上に、最低でも 14 日以上の間、当該役職を対象としたシンガポール国籍者向けの求人広告を掲載する義務（求人広告掲載義務）が課されている。当該義務は、①従業員数が 10 名以下の場合、②対象の役職の固定月給が 20,000SGD 以上（2023 年 9 月 1 日以降は 22,500SGD 以上）である場合、③後述する ICT スキームの対象である場合、又は④対象の役職が 1 か月以下の短期間のものである場合のいずれかの要件を満たせば免除される。

³⁶ [Tech.Pass | Singapore EDB](#)

雇用におけるシンガポール国籍者への差別（外国籍保有者の優遇）は、雇用者評価の基本的な枠組みである Fair Consideration Framework に違反するものとして、最大 24 か月の就労ビザの新規発給停止・更新不許可の措置が取られるおそれがある上に、MOM による訴追権限により虚偽の申告として有罪判決を受けた場合、事業者等に最大 2 年の禁固刑、最大 20,000SGD の罰金又はその両方が科される可能性があるため、慎重な対応を取る必要がある。

（４）就労ビザ発給枠

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い。しかしながら、Work Permit や S Pass によって就労する外国人労働者の雇用については雇用割当て（quota）の上限が課せられており、これは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比率によって決定される。

外国人労働者の雇用割当てについて、製造業は全従業員の 60%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%までとされている。

また、製造業に分類される雇用主に付与される S Pass 発給枠は、従来は 20%であったが、2022 年からは 18%、2023 年 1 月からはサービス業と同様に 15%に引き下げられている。

（５）企業内転勤者（ICT）制度

ICT（Inter-Corporate Transferees）制度とは、世界貿易機関（WTO）で定義されるところの企業内転勤者（ICT）に該当する多国籍企業の駐在員等に関して、EP の申請において上記（３）の求人広告掲載義務を免除する制度をいう。本制度を用いることで求人広告掲載を行わずに EP 申請を行うことが可能であるものの、WTO で定義される ICT の範囲は厳しい上に、2020 年 11 月以降の ICT 制度を適用した EP 申請については、①当該駐在員の家族らの帯同家族ビザ（DP）が発給されないという制約が課され、かつ、②当該 EP の有効期限満了後、将来的な就労ビザの発給や PR 申請ができなくなる場合があるとされている。そのため、ICT 制度の活用を検討するに当たっては、このようなデメリットも踏まえて判断する必要がある。

2. 雇用法の適用対象者

従来、雇用法は適用対象となる従業員が非管理職及び月額基本給 4,500SGD 以下の管理職に限定されていたが、2019 年の雇用法改正により、全ての従業員が対象となった。

なお、勤務時間が週 35 時間未満のパートタイム従業員についても雇用法は適用され、3 か月以上勤務した場合には、フルタイム従業員の休暇日数をベースとして、勤務時間に応じて割合的に休暇等が付与される。

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、かかる雇用契約を締結した事業者は、罰金又は禁固刑及びその併科の刑事罰を受けるおそれがある。

3. 雇用条件

主要な雇用条件（Key Employment Terms）については、雇用契約締結時に書面で交付する義務があり、実務では雇用契約書に条件が記載されることが多い。なお、シンガポールにおいて就業規則（Employment handbook と称されることが多い）の制定義務はなく、作成は任意である。

2019 年雇用法改正により、雇用法第 4 章（労働時間・残業時間の制限、残業代支給、休暇付与の義務等の特別な保護を定める章）の適用範囲も、従来の範囲から拡大され、月額基本給 2,600SGD 以下の一般従業員（Non-workman）（及び月額基本給 4,500SGD 以下の肉体労働者等（Workman））が適用を受けることになっている。

以下では、主要な労働条件に関する規制の概観を記載する。

（1）雇用期間・試用期間

一般的な雇用契約では、契約期間については定めがない場合が多い。また、試用期間について定めるか否かは任意である。

（2）最低賃金・給与支払

清掃、警備、造園に従事する従業員に関するものを除き、最低賃金に関する規定はない。

事業者は給与情報を保管する義務、Pay Slip を従業員に交付する義務、給与期間の満了から 7 日以内に最低でも月に 1 回の給与を支払う義務、解雇する場合には最終給与を解雇日（解雇日に支払えない場合は 3 日以内）に支払うなどの義務を負う。

なお、任意の医療保険料等の支払手続の円滑化を可能とする趣旨で、2019年の雇用法改正により、従業員が天引きについて書面で同意し、かつ、従業員が当該同意をいつでも撤回できるという2つの要件を満たすことを条件に、事業者が従業員に支払う給料から柔軟に天引きを行うことが法令上認められることとなった。

(3) 労働時間

雇用法の Part IV（労働時間に関する特別な規制）の適用対象従業員（月額給与が 4,500SGD 以下の Workman、2,600SGD 以下の Non-workman）には、所定の残業代及び休日勤務手当の支払義務がある。なお、2019年の雇用法改正により、Non-workman の残業代の積算基礎に使用する月給上限は、2,250SGD から 2,600SGD に引き上げられている。

一般的な労働時間としては、1日8時間（完全週休二日制の場合は1日9時間）、週44時間が上限であるとされ、原則として1日12時間を超えて勤務することはできず、残業時間は月72時間までとされ、これを超える場合には適用除外の申請を行う必要がある。

なお、祝日は有給扱いであり、従業員を祝日に労働させた場合、事業者は、①日給分の上乗せ、②代替の有給休暇の付与、③時間休暇の提供（Part IV の適用対象外の従業員のみ）を選択的に適用することになる。

(4) 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。事業者は、3か月以上勤務した全従業員に対して Annual leave（年次有給休暇）及び Sick leave（疾病休暇）を与えなければならない。

<Annual leave（年次有給休暇）>

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年目以降	14日

< 疾病休暇 (Sick Leave/Medical benefits) >

- ① 3か月以上就労していること
- ② 48時間以内に、欠勤につき使用者に対し通知を行うか、通知を行おうと試みること
- ③ 関係医療機関からの診断書を取得すること（2019年の雇用法改正により、法令に基づく登録された医師による医療診断書（MC）であれば足りることとなった³⁷。なお、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か月	5日	15日
4か月	8日	30日
5か月	11日	45日
6か月以上	14日	60日

また、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の上級・管理職従業員は、その子がシンガポール国籍を有するなど所定の要件を満たす場合、産前・産後で合計16週間の産休を取得することができる。事業者は、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。また、同法により産休が認められない場合でも、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、事業者には刑事罰が科され得る。

なお、男女を問わず、90日以上継続勤務している上級・管理職従業員は、雇用法に基づき7歳未満の子どもの子育て休暇を1年当たり2日取得することができる（その子がシンガポール国籍の場合は、児童育成共同救

³⁷ 事業者は、政府又は事業者が指定する医師の診断証明書を受け、その結果疾病休暇の取得の前提となる診断書が発行された場合にのみ、診察料を負担する義務を負う。

済法に基づき、7歳未満の子どもについては1年当たり最大6日、7歳以上12歳未満の子どもについては、1年当たり最大2日の育児休暇が認められる。)

(5) 兵役

シンガポール国籍若しくは永住権を取得している男性は、18歳頃から原則として2年間の兵役の義務を負い、その後も予備軍として40歳（士官の場合は50歳）になるまで、年に1日、最大40日徴兵される。これらの義務を負う男性従業員の事業者は、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、事業者は、兵役等の期間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。なお、従業員が直接、防衛省に対し、会社に雇用されていた際の賃金と兵役中に得られた報酬との差額を請求することもできる。

(6) 雇用契約の終了

期間の定めのある雇用契約の場合は当該期間の終了により雇用契約は終了する。期間の定めがない場合は、所定の通知期間を遵守した解除通知を書面より行うことにより、事業者・従業員のいずれからでも雇用契約を終了させることができる。通知期間が経過する前に雇用契約を解除する場合には、未経過の通知期間の給与相当額を従業員に支払う必要がある。

日本と異なり、事業者側の事情により雇用契約を終了させる場合であっても、通知期間を遵守していれば、解雇の正当事由などは特段要求されない。ただし、年齢や人種等差別的な理由や組合活動への参加を理由とした懲戒解雇等、不合理な理由に基づき雇用契約を解除した場合には不当解雇となるため、留意を要する。

就労期間	最低通知期間
26週未満	1日
26週以上2年未満	1週間
2年以上5年未満	2週間
5年以上	4週間

整理解雇（Retrenchment、一般に人員の余剰解消又は事業内容の再編等に伴う従業員の解雇を指す）制度は、6か月以上の長期雇用契約を締結している社員に対し適用される。10名以上の従業員を雇用している事業者が6か月以内に5名以上の整理解雇を行う場合、MOMに対して所定のフォーマットにてオンラインで通知を行うことが義務付けられており、規制

に違反した場合には、最大 5,000SGD の罰金が科される可能性がある。また、整理解雇実施時には、責任ある整理解雇であるといえるかの確認や、整理解雇手当 (Retrenchment Benefit) の支払や就労支援などについても、余剰人員管理及び責任ある整理解雇に関する三者機関のアドバイザー (Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment) (2023 年 1 月更新)³⁸を参酌しながら対応を進めることが求められる。

(7) 定年・再雇用

2022 年 7 月 1 日より、関連通達に基づき、退職及び再雇用法に基づく従業員の規定最低定年年齢は 63 歳、再雇用年齢は 68 歳へと引き上げられた。なお、これらについては、2030 年までにそれぞれ 65 歳、70 歳にそれぞれ引き上げられる方針が示されている。

雇用主が従業員の定年を理由に解雇することはできず、63 歳になった適格な従業員 (シンガポール国籍保有者又は永住者であり、55 歳以上で雇用された場合は、63 歳になる前に当該組織で最低 2 年間勤務をしていること、最低限のパフォーマンスを残し、健康上の問題がないことなどが適格要件となる。) には、68 歳まで再雇用を提供しなければならない。なお、従業員に適合する業務をどうしても見つけられず、再雇用ができない場合は、当該従業員に対して所定のガイドラインに定める金額 (最大 14,750SGD) の雇用支援金 (Employment Assistance Payment) を支払うことも認められる³⁹。

4. 労使紛争・労働組合

シンガポールにおける大多数の労働組合は NTUC (National Trades Union Congress) の傘下であり、更に産業別・職業別に組合が組織されている。管理職も組合に加入することができる。組合が企業内に組織された場合は、企業と組合との間で労働協約を締結することになり、その中で整理解雇手当 (Retrenchment Benefits) 等の条件が規定されることもある。

³⁸ [Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment](#)

³⁹ 従業員が同意すれば、代替として再雇用義務を別の事業者へ引き継ぐこともできる。

5. 労働紛争の解決手段

給与等に関するクレーム、不当解雇については、労働紛争の安価かつ迅速な解決に専従する不服申立先として、**Employment Claims Tribunals**（雇用訴訟法廷、ECT）及び **Tripartite Alliance for Dispute Management**（紛争管理のための三者提携の調停機関）が設置されている。2019年法改正により、従来から認められていた一定金額以下の賃金関連紛争に加え、不当解雇紛争についても ECT が管轄することとなった。これにより、解雇に異議がある従業員についても、労働紛争調停機関に調停を申し立て（調停前置主義）、解決されない場合に ECT へと申立てを行うことができる。

6. 社会保障及びその他の積立等

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 MOM 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 750SGD を超える被雇用者、月収 750SGD を超える被雇用者を抱える雇用者及び年収 6,000SGD 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付けられている。

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、協会又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を行う管理者、代理人又は個人も使用者とみなされる。

7. 労働環境改善に関する基本方針

2021年、COVID-19 以後の在宅勤務の一般化などの労働環境、ワークスタイルの変化を受け、ワークライフ・ハーモニーに関する三者間指針（Tripartite Standard on Work-Life Harmony）と呼ばれる基本指針が公表さ

れた。これは、法令上の義務ではないものの、従業員にとって魅力のある職場を実現するため、事業者が取り入れることが望ましいと考えられる施策を示すものとなっている。

具体的な施策としては、従業員の私生活をサポートする制度（託児所の完備、ジム会員権の支給、奨学金制度など）のうち2つ以上を提供すべきとの内容や、法律上付与が義務付けられている休暇に加え、2つ以上の休暇（追加育児休暇や忌引休暇等）を追加的に付与すべきなどの内容が盛り込まれている。これらは法律上の義務ではないものの、ワークライフバランスに関する積極的な取組みを求めるシンガポールのスタンスが強く表れた施策であり、事業者としては一定の留意を払うことが求められる。

8. ケーススタディ

MOM の統計⁴⁰によると、2021 年には、3,784 件のシンガポール国内労働者及び 2,098 件の外国人労働者による給与未払、予告手当、残業手当及び契約条項違反等に関する紛争について使用者に対する請求がなされ、合計 5,882 件のうち 4,848 件は給料に関する請求、922 件は解雇に関する請求であった。

ケース 1：経営難による給与の未払

使用者が従業員に対し約 2.5 か月分の給料支払を延滞していた。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、2,820SGD 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。

ケース 2：「ペナルティ」としての一部給与未払

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、従業員に対し 913.04SGD の予告手当の全額を支払うよう命じた。

⁴⁰ <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2022/0718-annex-employment-standards-report.pdf>

ケース 3：契約書が存在しない場合に雇用法が適用された事例

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 1,700SGD（又は一日当たり 78.46SGD）であった。同社は、当該従業員に3日間の賃金として、100SGDのみ支払い、予告手当も支払わなかった。使用者は、当該従業員が、部分的な給与支払の際に、使用者に嫌がらせを行ったことを支払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、給料未払を正当化するための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、雇用法で定める条件が適用されることとなる。

<ハラスメント規制法>

2014年に施行された Protection Order of Harassment Act（ハラスメント規制法）は、いじめ、侮辱、脅迫、ストーカー行為等のハラスメント行為及びインターネット、SNS を利用した虚偽の事実の発信等の反社会的行為を規制しており、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かかわらず、ハラスメント行為によって相手に苦痛を与えた場合、中止命令、罰金、禁固刑等が科される。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）。また、一定の条件を満たす場合、シンガポール国外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。

2019年改正法では、ハラスメント行為自体の罰則強化、保護命令に違反した場合の罰則強化、インターネット上で個人に対する嫌がらせ、脅迫又は暴力の誘発を目的として当該個人の識別が可能な情報を公表する行為（Doxxing）をハラスメント行為として追加することなどに加え、主に以下の2点につき変更がなされている。

(1) ハラスメント保護裁判所 (Protection from Harassment Court)

同法に基づく全ての民事及び刑事の手続を管轄するハラスメント保護裁判所が設置された。同裁判所の手続は、被害者の迅速な救済という観点から証拠等の採用につき通常の民事訴訟とは異なるルールを採用し、保護命令の申立ても既定のフォーマットを用いることが可能とされている。なお、同裁判で請求できる損害賠償額は 20,000SGD が上限とされており、それ以上の金額を求める場合には通常の民事裁判の手続を利用する必要がある。

(2) 申立て及び処罰等の主体としての法人の位置付けの明確化

会社等の組織についても、インターネットによる誹謗中傷・虚偽情報等による信用棄損等の被害を受けることがあることを念頭に、改正法では法人も同法による救済を受けられることが明確化された。例えば、インターネット上での誹謗中傷に対しては、ビジネス上の信頼の毀損を防止するため、中止命令 (stop publication order) や訂正記事の掲載命令 (correction order) を求めることが可能である。

他方で、会社ぐるみで行われる嫌がらせ行為等によって法人自体もハラスメントの行為主体となり得ることについても明確化されており、法人として職場内でのハラスメント行為を防止する措置を講じる必要性はより高まっている。

事業者が参考とすべきハラスメント防止体制に関しても、Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment⁴¹などのガイドラインが MOM により示されている。事業者においては、従業員向け研修やポリシーの整備等の対応を継続的に行うことが求められる。

<その他の近時の法改正の動向>

シンガポールにおいては、上記で言及した法律、規則、ガイドライン等の策定、改正、改訂のほかにも、金融商品取引法に相当する Securities and Futures Act 2001 の頻繁な改正、倒産関連法令を統合した Insolvency, Restructuring and Dissolution Act 2018 (IRDA) や賭博に関連する法令を統合した Gambling Control Act 2022、オンライン上の有害コンテンツの規制等について定める Online Safety (Miscellaneous Amendments) Act の施行など、多くの重要な法制定・法改正が迅速に実施されている。

以下では、近時のビジネス関連法制の動向として重要なものとして、電子契約・電子署名等に関して規定する Electronic Transaction Act 2010、資金決

⁴¹ [Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment](#)

済法に相当する Payment Services Act 2019、シンガポールのマネーロンダリング防止／テロ資金供与対策（AML/CFT）規制の概要について簡潔に報告する。

1. 電子取引法（Electronic Transaction Act 2010）

シンガポールの電子取引法は、電子記録、電子契約、電子署名の有効性などについて規定する法律であり、1998年に成立し、2010年7月に大きく改正された後も、細かな改正が都度なされている。コロナ禍における移動制限に伴い、世界的に電子取引の利用が普及したことに伴い、電子署名を始めとする同法の規定内容について注目を集める機会が増加している。

（1）電子記録

電子記録とは、電子的又はデジタル形式で保存されたあらゆるデータが該当し得るものとされており、電子メール、デジタル画像、ウェブサイトなど、電子的に記録されているものは一般的にこれに該当する。同法は、こうした電子記録が電子形式で保存されていたという事実だけで無効とみなされることはない旨を規定している。会社法に基づく株主名簿、議事録の保管等についてなど電子記録の方法による保管が選択的に認められている場合のほか、個別法の規定により、所定の条件を満たした電子記録の保持が義務付けられる場合も存在する。

（2）電子契約

電子取引法では、契約は電子記録の方法により締結できることが明記されているほか、当事者間の契約の合意により電子記録、電子通信、電子署名の使用を排除することができる旨、また、電子通信における発信及び受信と契約の成立時期に関する規定も設けられている。

なお、同法別表1には、同法の適用を受けない契約類型が定められており、①遺言、②信託に関する一定の書面、③不動産の売買その他の処分に関する書面、④不動産の譲渡証書については、同法は適用されない。この点、従来は「有価証券等」も除外対象とされていたが、2021年の改正により除外対象から削除された。

（3）電子署名

電子取引法における電子署名は、①事業者が当事者の承諾を証明するために法的強制力をもって使用できる電子フォーマットとしての Electronic

Signature と、②その一環としての非対称暗号方式とハッシュ関数を用いたセキュリティ層が追加された、より信用性・証明力の高い署名である Digital Signature の 2 種類について規定されている。

2. 決済サービス法 (Payment Services Act 2019) 及び AML/CFT 規制

シンガポールの資金決済法に相当する決済サービス法は、2019年に成立し、2020年に施行された。同法は、テクノロジーの進展により普及・発達した資金決済、暗号資産関連の各種サービスに対応するための法律であり、①マネーロンダリング防止／テロ資金供与対策、②利用者保護、③相互運用性 (Interoperability)、④ガバナンス・サイバーセキュリティ・暗号化・不正防止等のテクノロジー管理の各観点から、サービス提供者へのライセンス規制等を設けている。

(1) 規制対象となるサービス

同法は、

- ①決済口座発行サービス (Account issuance services)、
- ②国内送金サービス (Domestic money transfer services)、
- ③国外送金サービス (Cross-border money transfer services)、
- ④アクワイアリング (加盟店獲得) サービス (Merchant acquisition services)、
- ⑤電子マネー発行サービス (E-money issuance services)、
- ⑥デジタル決済トークンサービス (Digital payment token services)
- ⑦両替サービス (Money-changing services)

の 7 つの事業類型につき、ライセンスが必要であると定め、①～⑥についてはサービスの取扱規模に応じて標準決済機関ライセンス (Standard Payment Institution Licence) 又は大規模決済機関ライセンス (Major Payment Institution Licence) を、⑦については両替サービスライセンス (Money-changing Licence) を取得することを義務付けている。

また、同法は 2021 年に改正され、上記③ (国外送金サービス) 及び⑥ (デジタル決済トークンサービス) について、③はそれぞれの対象範囲が拡張されているほか、これらの決済サービス事業者のライセンスを所管するシンガポール金融管理局 (MAS) の権限強化についても新たに規定が追加されているが、同改正法は 2023 年 3 月時点で未施行である⁴²。

⁴² MAS の権限強化に関しては、2022 年 4 月に金融サービス市場法案 (Financial Services and Markets Bill) が国会で可決されており、MAS の金融業界全体への包括的な権限行使を定めるとともに、新たに「Digital token services providers」についてもライセンス規制対象に加えることなどが予定

(2) AML/CFT 規制

国際金融都市であるシンガポールにおいては、マネーロンダリング及びテロリズムに対する資金供与の防止のための国家的な取組み（AML/CFT 規制）が推進されており、決済サービスライセンス保有者等に対して、AML/CFT 規制の一環として、これらの取引を検知・防止するための強固な管理体制を構築することを求める通知を公表している。同法のライセンス取得を求められる事業者は、適切なカスタマー・デューディリジェンスの実施、顧客取引の恒常的な監視、疑わしい取引の警察への報告等を行うための管理体制を構築する必要がある、かつ、これらについて日常的に適切に運用することが求められる。

以上

されている。同法に関しても 2023 年 3 月時点で未施行であり、今後の動向を注視する必要がある。

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

日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズについて

2016年3月
2018年3月改訂

シンガポール共和国 担当

弁護士 坂巻 智香

目 次

第一．はじめに

第二．現地における法的支援のニーズの背景

- 1．日系企業、邦人の急増
- 2．現地における法律サービス
- 3．現地の外弁規制
- 4．現地法曹の活動の実態
- 5．日系法律事務所の進出
- 6．その他サポート企業の進出

第三．日系企業の法的支援のニーズ

- 1．大企業
- 2．中小企業及びベンチャー企業
- 3．企業サポート業種
- 4．その他の業種

第四．在留邦人の法的支援のニーズ

- 1．邦人個人を対象とした日系法律事務所、日本法弁護士不足
- 2．邦人個人の法的支援のニーズに関するアンケート調査結果
- 3．小活

第五．法的支援ニーズの拡大、及び法的支援拡充に向けた考察

- 1．日系企業に対する法的支援の課題
- 2．邦人個人に対する法的支援の課題

第六．今後の調査活動プラン

- 1．邦人個人の支援
- 2．中小企業の支援

第一．はじめに

近年グローバル化の進展に伴い、海外へ進出する日系企業や、また海外での現地就職を行う邦人個人が増加している。特に、近年の東南アジア地域の経済発展は著しく、既に多くの日系企業が同地域への進出を行っている。

その中でもシンガポールは、政府の積極的な外国企業誘致政策もあり、2012年世界銀行ランキングにおいても、世界で最もビジネスをし易い国としてランク付けされるなど、東南アジア全体を見据えたビジネスの拠点として世界的に注目を集めている。

こうした流れを受け、日系企業も近年続々と統括拠点をシンガポールに設置し、また中小企業もシンガポールへの進出を機に東南アジア周辺国へのビジネス展開を見据えるなど、企業の大小を問わず多くの日系企業が、シンガポールを中心とした東南アジア全体のビジネス展開を行っている。

これらの日系企業がシンガポールで活動を行うにあたり、現地における規制や法制度の情報が必要であり、また法的な書類作成や、紛争に巻き込まれた場合の対応など、法的支援の必要性が当然に生じてくる。

また、企業のみならず、シンガポールの在留邦人個人のレベルにおいても、シンガポールで日常生活を送る中で法律問題に巻き込まれる事態が増加してきている。

本報告書においては、シンガポール現地において活動を行う日系企業及び邦人個人がどのような法的支援を必要としているのか、日本の法曹有資格者が現地において、どのような法的支援活動を行う可能性があるのかについての調査報告を行うこととする。

第二．現地における法的支援ニーズの背景

1．日系企業、邦人の急増

(1) 現地日系企業数の増加

シンガポールにおける現在の日系企業数は、シンガポール日本商工会議所に登録している数だけで803社となっている¹。

同商工会議所が発足した1969年当時は、シンガポールにおける進出日系企業数は、80社ほどであった²。その後、日系企業のシンガポール

¹ 2014年9月

² 日本商工会議所登録数は、69社

進出の増加とともに、同商工会議所への登録企業数も順調に増加してきた。2012年には745社、2013年では764社と19社の増加数であったが、2013年から2014年の1年では、39社と大きな増加を見せている。

しかし、同商工会議所に登録している企業のほとんどは、比較的規模の大きな企業がその7～8割を占め、中小企業数は200社ほどとなっている。これに加えて、同商工会議所に登録していない日系中小企業やベンチャー企業数は、3000社とも言われている。シンガポールに進出を試みた中小企業やベンチャー企業のすべてが、現地に定着するとも限らず、進出をあきらめる企業も多い。そのため、シンガポール現地の日系企業数の正確な総数を把握するのは困難であるが、商工会議所に登録している企業数よりは相当多くの日系企業がシンガポールにすでに進出しているものと推察される。（シンガポール経済開発庁発行の経済・投資ニュースによると、シンガポールの日系企業数は3000社以上と記されている。2013年7月発行）

(2) 現地在留邦人の増加

グラフ1：シンガポール在留邦人数推移



外務省統計より作成

シンガポールの在留邦人数は年々増加し、2014年8月時の統計では、前年比3,513人増(+12.76%)の31,038人となっている³。これは、全世界の海外在留邦人数の約2.5%にあたる数となっている。

³ 外務省統計

長期滞在者 29,186 人のうち、約 81% にあたる 23,684 人が民間企業関係者、いわゆる「駐在員」とその同居家族を合わせた人数となっている。さらに、前年比増減数の 74% (+2,619) もこの駐在員である(下記表 1)。このことから、日系企業がシンガポールを東南アジア地域に置けるビジネスの拠点として業務を拡大する傾向にあることが考察される。

なお、国別長期滞在者数のランキングにおいては、シンガポールは世界第 7 位(平成 25 年)となっている。

表 1：シンガポール在留邦人数内訳

在留邦人数総数	
総数	31,038 人
前年比増減率	+12.8%
前年比増減数	+3,513 人
男性	16,452 人
女性	14,586 人
民間企業関係者	
本人計	11,912 人
同居家族計	11,772 人
本人(男性)	9,845 人
本人(女性)	2,067 人
同居家族(男性)	3,656 人
同居家族(女性)	8,116 人
前年比増減数	+2,619 人

外務省統計より作成

2. 現地における法律サービス

(1) シンガポールの法制度

シンガポールは、1819 年にイギリスの植民地となった後、150 年あまりその植民地としての地位を継続してきた。このような歴史的背景から、シンガポールの法制度がイギリス法に強い影響を受けていることは想像に難くない。その中でも、特に重要な特徴といえるのが、「成文法」と「慣習法」の双方において、イギリスの「コモンロー」を採用している点である。

これに伴い、シンガポールの法曹有資格者もイギリスの法曹実務や伝統を基礎とし、実務に取り入れている。しかし、このような歴史的背景も過去における一つの影響にすぎず、以下に詳述するように、シンガポール現

地の経済や、社会的、政治的な状況の変化に伴い修正を加え、シンガポールの実情に即した独自の制度へと変化を遂げている。

特に契約法、不法行為等については、イギリスの判例法主義を承継し、刑法・会社法・証拠法の制定法が存在するものよりもイギリスの影響が強い。

もっとも、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⁴。

(2) シンガポールの裁判制度

シンガポールの裁判所は、大きく分けて、最高裁判所 (Supreme Court) と下級裁判所 (Subordinate Courts) から構成される。

最高裁判所 (Supreme Court)

最高裁判所は、以下の4つの裁判所に分類される。

(a) 上訴裁判所 (Court of Appeal)

上訴審 (最終審) 裁判所。1994年までは、旧宗主国であるイギリスへ上訴することが可能であった。上訴裁判所は、高等裁判所から上訴された民事及び刑事事件を審理する。上訴裁判所は通常、3名の裁判官で構成される⁵。

(b) 高等裁判所 (High Court)

高等裁判所は、下級裁判所からの上訴審裁判所であるとともに、重大事件 (訴額25万ドル超の高額民事事件や禁錮10年以上の重大犯罪) の第一審裁判所でもある。

(c) 海事法廷 (Admiralty Court)

⁴ Legal System in ASEAN Singapore-Chapter 2

⁵ 特定の上訴の場合は2名の裁判官、また必要に応じて5名またはそれ以上の裁判官で合議される。

シンガポールにおける海事産業の重要性に鑑み、また、海事産業をサポートするため、シンガポール高等裁判所は、2002年より、海事関連の紛争のみを取り扱うための海事法廷を設立した。海事法廷は、海事産業に精通した裁判官で構成されており、その中には海事紛争を専門としていた元弁護士も含まれている。

(d)知財法廷 (Intellectual Property Court) ⁶

特許・意匠・商標事件の第1審裁判所の機能を有しており、第2審を担当する控訴裁判所 (Court of Appeal) とともに侵害事件を審理する。

下級裁判所 (Subordinate Courts)

下級裁判所には、地区法廷 (District Court / 大多数の事件を扱う) と、治安判事法廷 (Magistrates' Court / 地区法廷より規模の小さい事件を扱う) があり、それぞれ民事及び刑事事件を扱う。

また、上記以外に、少額事件法廷 (Small Claims Tribunal)、少年事件法廷 (Juvenile Court)、家事法廷 (Family Court)、検死官法廷 (Coroner's Court)、コミュニティ法廷 (Community Court) 等の専門裁判所があり、日本よりも専門裁判所が多岐に富んでいるという特徴がある。

なお、この通常裁判所とは別に、イスラム教徒の離婚等を扱う特別裁判所 (Shariah Court) があるが、この裁判所から通常裁判所への上訴はできない。

民事裁判の第一審裁判所は、請求額 (訴額) の多寡により決定される。具体的には、高等裁判所 (High Court) は25万Sドルを超える請求、地区法廷 (District Court) は6万Sドルを超え25万Sドル以下の請求、治安判事法廷 (Magistrates' Court) は6万Sドル以下の請求、そして少額事件法廷 (Small Claims Tribunal) は原則として1万Sドルの請求につき処理する。

ただし、少額事件法廷で扱える事件は、物品売買等に関する簡易な事件に限られており、ここでは弁護士による代理は許されていない。

(a)家事法廷 (Family Court)

家事法廷は、様々な家事に関する問題を扱う。

⁶ 海事法廷、知財法廷は、2002年に新設された、専門事件を扱う部門である。

例えば、夫が妻を扶養しない場合、当該妻は 毎月の妻に対する扶養義務を果たすよう家事法廷に訴えることができる。

また、虐待による脅迫や暴行が行われている場合、自己もしくは子どもを保護するための保護命令を得るために家事法廷に訴えることができる。

(b) 検死官法廷 (Coroner's Court)

一見すると事件性のない死と思われる場合であっても、死に至る経緯が不明な場合は、警察に報告する必要がある。なお、報告義務違反に対しては、刑事罰が定められている。

報告を受けた警察は、当該死亡に関する捜査を開始するとともに、検死官に報告をするなどの必要な手続をとる。

検死官は、自然死が明らかになった場合等を除き、その死因や死亡に関する状況等を明らかにするため、検死官法廷で審理を行う。検死官法廷では、下級裁判所裁判官である検視官が、警察の補佐のもと、審理を行う。

検死官法廷では、捜査官による証拠の提出や事件担当の捜査官の尋問、その他、死に関連していると疑われる者の尋問等が行われる。

(c) 少年事件法廷 (Juvenile Court)

少年審判は、16歳以下の少年によって行われた事件を取り扱う。

14歳未満の子供に対しては、禁錮刑の宣告はできず、14歳以上16歳未満の若年者に対しては、その者の非行が相当程度進んでいる場合を除き、禁錮刑を宣告することはできないとされている。少年審判においては以下の処分を科せることとなっている。

- ・ 釈放
- ・ 品行方正に努め、裁判所の定めた命令に従う旨の誓約書をもって釈放
- ・ 裁判所が定めた期間、親族等適切な人物の監督に付す
- ・ 親又は保護者から、少年に適切な監護を行う旨の誓約書をとる
- ・ 6か月以上3年未満の保護観察処分
- ・ 240時間以内の社会福祉活動
- ・ 6か月以内の収容処分
- ・ 3年以内の少年矯正施設(Juvenile Rehabilitation Center)への入所
- ・ 罰金又は被害弁償命令
- ・ 矯正教育処分施設(Reformatory Training Center)への送致

(d) コミュニティ法廷 (Community Court)

コミュニティ法廷は、以下の事件を取り扱う目的で設立された。

- ・ 16 - 18歳の若年者による犯罪
- ・ 精神疾患による犯罪
- ・ 自殺未遂事件
- ・ 家庭内暴力事件
- ・ 動物虐待事件
- ・ 65歳以上による事件

(e)少額事件法廷 (Small Claims Tribunal)

物品販売や、サービスの提供などを受けた場合（修理作業など）に生じた債権、2年を超えない不動産の賃貸契約などにおける、1万Sドルを超えない請求の場合、少額事件法廷に訴えを提起する事が出来る。

1万Sドルを超えるが、2万Sドルを超えない請求の場合、両当事者の書面による合意があれば、同様に少額事件法廷に訴える事ができる。損害が発生して一年以内に訴えを起こさなければいけない。

(3) 国際仲裁

シンガポールにおいて、訴訟に代わる紛争解決手段としてよく利用されているのが国際仲裁である。シンガポールは、SIAC（シンガポール国際仲裁センター）を設置し、シンガポールを国際仲裁のハブにしようという試みを行っている。

この国際仲裁は、訴訟手続きと比較して以下のような利点があると言われている。

- 簡易・迅速性
- 一審性
- 執行の容易性
- 非公開性

この中で特に重要と思われる利点は、執行の容易性である。訴訟においては、それを相手国で執行できるか否かの不安が常に残る。しかし、国際仲裁には、ニューヨーク条約という大きな後ろ盾があり、この条約の加盟国は、仲裁判断の承認試行を申し立てられた場合には、仲裁の実体的判断には踏み込まずに仲裁判断を執行する義務を負う。現在このニューヨーク条約の加盟国は152カ国におよぶ。

この国際仲裁においては、仲裁代理人を日本法弁護士が行うことができる。そのため、シンガポールの日本法弁護士は、シンガポールでの国際仲裁制度につきセミナーを行うなど、多くの日系企業にこの仲裁制度を利用

してもらような活動を行ってきた。この活動が実を結び、日系企業もこの国際仲裁を利用するケースが増えてきてはいるが、費用の問題や公平性の問題なども指摘されており、上記利点が実際のケースにも全て当てはまるという訳ではないのが現実のようである。

(4) シンガポール国際商事裁判所

(Singapore International Commercial Court、SICC)

設置の背景

アジア域内の商事紛争のみならず、アジア域外との商事紛争をも含む、国際的な商事紛争を解決する 紛争解決の場として、Singapore International Commercial Court (シンガポール国際商事裁判所、以下「SICC」という。) を設置する法案が2014年11月4日に、シンガポールの国会で可決された。

かかる構想が出てきた理由としては、まずアジアにおける国際的な商事紛争の件数も増えていることがあげられる。また、上記のとおり、国際仲裁における費用や仲裁人の資質・公平性等に関して問題点も指摘されている。そこで、シンガポールは、国際仲裁の要素と、裁判所の要素を兼ね合わせた紛争解決手段としてのSICCの構想を推し進めたのである。

すなわち、本制度は、あくまで訴訟という枠組みの中で、とくに国際紛争に関して、より当事者のニーズに沿った解決を可能にする事を目指すものといえる。

SICCは、シンガポールの高等裁判所 (Singapore High Court) の機関として設立される。

取扱事件

SICCは、主に国際商事紛争を取り扱うものとする。取扱事件には以下のような事件が含まれる。

- (a) 当事者が、紛争発生後にSICCを利用することに合意した場合
- (b) 当事者が国際商事取引の当事者であり、当事者が契約の中で紛争をSICCにて解決することについて合意した場合
- (c) Chief Justice が事件をシンガポール高等裁判所からSICCに移送した場合

訴訟代理

SICC においても、国際仲裁と同様、外国法弁護士が当事者の代理人として関与することができる。すなわち日本法弁護士も訴訟代理人となる事が可能である。この点は、シンガポールの弁護士法においては、訴訟代理人はシンガポール法弁護士に限ると規定されているため、今後同法が改正されることとなるが、訴訟手続きに外国法弁護士が関与できるという点が本制度の特に注目すべき点であると言われている。

執行可能性

SICC 最大の問題点と言われているのが、SICC の判決を、シンガポール以外の国で強制執行することができるのかという問題である。上で述べた通り、国際仲裁の場合は、152か国が加盟しているニューヨーク条約により、仲裁判断を外国において強制執行することが可能である。

しかし、現時点で、SICC の判決を強制執行することができるのは、英国、マレーシア、インド、香港、オーストラリア等のみで、その他の国では、強制執行するための条約等は存在しない。

この最大の問題点を解決するためには、今後、各国との間で条約（bilateral government agreement）を締結し、SICC の判決を、各国で強制執行することができるようにしなければならないが、実現するか否かについては未だ確定的ではない。かかる強制執行の問題点が解決されれば、SICC も将来的には積極的に利用される可能性はある。

3 . 現地の外弁規制

シンガポールは、法律サービス分野に関しては、自由化が進んでいる⁷。外国企業の誘致に積極的なシンガポールは、それを法的側面から支援する外弁事務所の誘致にも積極的である。すなわち、各国の大手法律事務所がシンガポールに進出することによって、外国企業のシンガポールへの進出をさらに加速されることを目的とする政策と考える。

日系法律事務所を含めた外弁事務所がシンガポール国内に事務所を設立する場合、Attorney general's Chambers（AG）内にある Legal professional secretariat（LPS）に登録することより、正式なライセンスを得た上で、下記の形態により設立する事が出来る⁸。

⁷ 外弁規制の詳細については、「現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について」に記載する。

⁸ シンガポール現地の外弁規制の詳細については「現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について」レポートを参照。

(1) RO (Representative Office)

この Representative Office (以下、「RO」という。) においては、一切の法的実務を行うことが禁止されているため、個々の事務所は、市場調査などを行うことしかできない⁹。しかし、この RO の 1 年間のライセンスは、当該事務所が、下に述べる FLP 設立を決定するまで延長することができることとなっている¹⁰。そのため、FLP 設立を予定した場合の予備調査を行う場合などに限定すれば、この RO を設立することにも意味があるといえる。

(2) FLP (Foreign Law Practice)

すべての Foreign Law Practice¹¹ (以下、「FLP」という。) は、SLP と同様、Business Registration Act (Cap. 32)、the Companies Act (Cap. 50)、あるいは Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A) のもと、Accounting And Corporate Regulatory Authority (ACRA) に登録しなければならない。

FLP は、第一義的に外国法に関する業務を行う。現行制度上、シンガポールで法律サービスを行おうとするすべての FLP は、AG に登録し許可をえなければならない。FLP に雇用されているシンガポール法弁護士及び外国法弁護士は、共に AG に登録する必要がある¹²。

シンガポールの資格を有する弁護士は、FLP に入ることは禁止されていないものの、当該シンガポール法弁護士が行える業務は、FLP が行える範囲に限定されている。

(3) FLA (Formal Law Alliance) と JLV (Joint Law Venture)

2000 年の弁護士法改正によって導入された制度が、Formal Law Alliance (以下、「FLA」という。) と Joint Law Venture (以下、「JLV」という。) である¹³。

SLP と FLP が共同関係を構築することによって、お互いの利点を共有できるようにした制度である。すなわち、SLP としては、FLP からワールド

⁹ Legal Profession (International Services) Rules 2007,
ASEAN'S Liberalization of Legal Service : The Singapore Case

¹⁰ 同上

¹¹ シンガポール及び諸外国において、シンガポール法以外の法律サービスを提供する個人事業主、及びパートナーシップもしくは共同形態で開業している法律事務所

¹² Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report

¹³ Liberalisation of the Singapore Legal Sector

クラスの高度な法律サービスを受ける事ができ、また FLP としては、FLP 単体では取り扱うことができないシンガポール法のサービスを行えるというメリットがある。オフィスの建物や収益、クライアントの情報などを共有することもでき、双方の事務所が国際的な法律サービスをクライアントにワンストップで提供できることになる¹⁴。

FLA は2つの事務所が互いに独立性を保ったまま業務を行える。例えば、FLA を提携する両事務所はそれぞれ、FLP と SLP として登録することができる。実際には、この FLA 制度はほとんど利用されておらず、現在シンガポール国内には4つの FLA が存在するのみである¹⁵。

代わりに、より多く利用されているのが、JLV 制度であり、現在以下の7つの JLV が存在する。(表2)

(表2)

FLP	SLP	JLV 設立年
Baker & Mckenzie(US)	Wong & Leow	2001
Clyde & Co (UK)	Clasis LLC	2013
Dacheng Law Offices(China)	Wong Alliance LLP	2011
Duane Morris (US)	Selvam LLC	2011
Hogan Lovells(US & UK)	Lee & Lee LLP	2001
Pinsent Masons(UK)	M Pillay LLC	2010
Watson, Farley & Williams(UK)	Asia Practice LLP	2011

FLA と異なり、JLV は SLP と FLP が共同で所有する会社として設立される¹⁶。

JLV を構成する SLP は、シンガポール法に関して全範囲の業務を行うことができるが、JLV そのものとしては、「許可された範囲の法律実務 (Permitted areas of legal practice)」を行うことしかできない。この「許可された範囲内」とは、一般的に商法と理解されている¹⁷。

¹⁴ Trade in Legal Services Liberalization in Asia Pacific FTAs

¹⁵ 同上

¹⁶ Legal System in ASEAN-Singapore Chapter 6

¹⁷ Legal Profession(International Service)Rules 2008 の規定によると、「Permitted areas of legal practice」とは、下記の法律及び法律行為をのぞいたものと定義されている。

(a) constitutional and administrative law (b) conveyancing (c) criminal law (d) family law (e) succession law, including matters relating to wills, intestate succession and probate and administration;

(f) trust law, in any case where the settlor is an individual

(g) appearing or pleading in any court of justice in Singapore, representing a client in any

proceedings instituted in such a court or giving advice, the main purpose of which is to advise the client on the conduct of such proceedings, except where such appearance, pleading, representation or advice is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law

JLV は、法律サービスの自由化の重要なステップとして構想された制度であったが、SLP と FLP 間の文化的及び経済的利害の対立などによって、失敗する事例も多い。

(4) QFLP (Qualifying Foreign Law Practice)

QFLP の概要、背景

Qualifying Foreign Law Practice (以下、「QFLP」という。) は、2008年に導入された最も新しい制度である¹⁸。シンガポール国内の外弁事務所、一定範囲のシンガポール法を扱えるライセンスを直接付与するという画期的な構想である。すなわち、FLA や JLV と異なり、QFLP においては、シンガポールのローカル法律事務所とパートナーシップを提携する事なく、外弁事務所が単独で、シンガポール法を扱うことが許可されるのである¹⁹。しかしその場合も、当該事務所の外国法弁護士がシンガポール法のアドバイスを行えるようになる訳ではなく、雇用しているシンガポールの資格を持った弁護士を通じてのみ、シンガポール法のアドバイスが行える点に注意が必要である²⁰。

ライセンスの期間は5年間で、更新する事が可能である。

この間 QFLP 資格を取得した外弁事務所は、シンガポールにおいて大きな業務拡大のチャンスを獲得することが可能となる。

この QFLP 資格取得により、クライアントに対し、ワンストップの法律サービスを行うことができるようになる²¹。他の外弁事務所のように、シンガポール法のアドバイスをもらうために、現地法律事務所を介する必要もなく、コスト削減にもつながる。

QFLP ライセンス取得の実情

この QFLP ライセンスを取得するのは、かなりの狭き門となっている。

(h) appearing in any hearing before a quasi-judicial or regulatory body, authority or tribunal in Singapore, except where such appearance is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law.

¹⁸ LPA 130D

¹⁹ 同上

²⁰ Legal profession(International Service)Rules 2008, rule11(1)(b)

²¹ Liberalisation of the Singapore Legal Sector

本制度が開始された2008年2月に、6つの事務所に最初の QFLP ライセンスが付与され、また2013年2月に、2回目の QFLP 審査の際には新たに4事務所に QFLP ライセンスが付与された²²。(表3)

(表3)

事務所名	2008年	2013年	2014年更新
Allen & Overy			
Clifford Chance			
Latham & Watkins			
Norton Rose			
White & Case			1年限定の 条件付き延長
Herbert Smith Freehills			更新されず
Gibson, Dunn & Crutcher			
Jones Day			
Linklaters			
Sidley Austin			

これらの事務所は、世界各国にオフィスを有し、またその名を誰でも聞いた事があるような、世界でもトップクラスにランキングされる法律事務所ばかりである。

この QFLP ライセンス付与の決定には下記のような基準を元に決定されている²³。

- ・ 当該法律事務所のシンガポールオフィスが生産する海外案件の価値
- ・ 当該シンガポールオフィスに拠点をおいて業務を行っている弁護士の数
- ・ 当該シンガポールオフィスが強みとする実務分野
- ・ 当該シンガポールオフィスが、当該地域の統括拠点として、どの程度機能しているか
- ・ 当該法律事務所の全世界及びシンガポールにおける実績

原則として、FLP はシンガポール法を扱えないこととしている現地の外弁規制の例外中の例外ともいえる、この QFLP ライセンス許可及び更新の

²² Award of the second round of Qualifying Foreign Law Practice licences, 19 Feb 2013 Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases.html>

²³ Award of Qualifying Foreign Law Practice licences, 5 Dec 2008 Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases/award-of-qualifying-foreign-law-practice-licences.html>

許否は、上記目的を達し得る範囲において、限定的にしか認められていない。

かように、政府が政策的な調整を加えながら実施する方針を採用しているため、いつ、いくつの参入を認めるかは今後とも政府の裁量にのみかかり、次のライセンスは早々にはでないものと予見される。

日系法律事務所も、この QFLP ライセンスを取得できれば、大きな飛躍のチャンスとなることは間違いない。しかし、ライセンス取得の条件をクリアするのは、上記のとおり非常に厳しいため、今後、政府間の交渉などによって、条件が緩和されるなどの状況の変化がない限り、現段階では可能性としては低いであろう²⁴。

4．現地法曹の活動の実態

(1) 現地法律事務所

このように、シンガポールの法律業界は、比較的自由化されている。外国企業の誘致に積極的なシンガポールにおいては、これらの外国企業からの国際的な法的支援のニーズも高い。日系法律事務所を含め、英米系の法律事務所もシンガポールに進出し、現地において原資格法や国際法に基づく法律サービスを提供している。

繰り返しになるが、シンガポールの外弁規制上、上記のような法律事務所自体がシンガポール法を扱える資格が与えられない以上、シンガポール法弁護士を雇用してもシンガポール法のアドバイスができない。すなわち、現在の日系法律事務所においては、シンガポール法の資格を有する弁護士を雇用しても、事務所自体に資格がない以上、シンガポール法に関するアドバイスはできないこととなる。

かように、シンガポールにおいては、外国法弁護士に対する間口は開かれてはいるものの、シンガポール法を扱うという中核的部分に関しては、いまだシンガポール法弁護士の業務領域は固く守られている。

大手英米系の外弁事務所も業務を行っている中で、シンガポールのローカル法律事務所の活動の実情はどのようなものとなっているのであろうか、以下で検討してみる。

2013年のシンガポール法律事務所ランキングによると、352名の弁護士が所属している Allen & Gledhill 法律事務所が前年に引き続き、2年連続で1位を獲得した。ヨーロッパ調査団体 (European research institute)

²⁴ シンガポールの外弁規制の詳細については、「現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について」のレポートに記載する。

は、Allen & Gredhill 法律事務所を 2013 年の最も人気のある就職先であると評価している。

また、2 位には 335 名の弁護士を有する Rajah & Tann 法律事務所がランキングされた。同事務所の所属弁護士数は、前年より 6 % の弁護士数の減少がみられる。しかし、同事務所は 2013 年にカンボジアとミャンマーに、現地法律事務所との提携事務所を設立している。（各々 R&T Sok & Heng Law Offices and Rajah & Tann NK Legal）さらに、インドネシアで 4 番目に大きい Assegaf Hamzah & Partners 法律事務所と提携の合意にいたるなど、東南アジア諸国全体における法律サービスの展開に意欲的である。

ランキング上位 5 位までは段階的な所属弁護士数の差がみられるが、5 位と 6 位との間には、100 人以上の差がみられ、上位 5 位までの事務所が突出している。

また、6 位には、Baker & Mackenzie 法律事務所が、外弁事務所としては最上位にランキングしている。先述のとおり、外弁事務所は、事務所自体にシンガポール法を扱える資格が与えられない限りは、シンガポール法を扱う事が許可されていない。当然、かかる規制のもとにおいては、外弁事務所がその規模を拡大していくのは容易ではない。Baker & Mackenzie 法律事務所は、ローカルの Wong & Leow 法律事務所と Joint Law Venture を構築することで、この問題をクリアした。この JL V 制度は、上述のとおり、両事務所の経営方針の相違、コンフリクトの観点などから良好な関係を築くのが困難な制度である。Wong & Leow 法律事務所のように、JLV の目的の為にのみ設立されたというような背景がある場合には、両事務所は必然的に良好な関係を築くことができる。

上位 25 位の法律事務所には 2586 人のシンガポール法弁護士が雇用されており、これは、シンガポール法弁護士全体の約 64 % となっている。

また、上位 25 位までにランキングされた外国法律事務所は、わずか 8 事務所のみであり、かかる外弁規制のもと、未だシンガポールのローカル事務所のシンガポール国内での力は強いものとなっているといえる。

表 4：シンガポール法律事務所ランキング（2013 年）

順位	事務所名	2012 年 ランキング	ローカル / 外国法 (事務所)	2013 年 弁護士数	2012 年 弁護士数
1	Allen&Gredhill	1	ローカル	352	357
2	Rajah & Tann	2	ローカル	335	355
3	Wongpartnership	3	ローカル	280	270
4	Drew & Napier	5	ローカル	224	188
5	Rodyk & Davidson	4	ローカル	210	205
6	Stamford Law Corporation	11	ローカル	98	68

7	Baker & Mckenzie Wong & Leow	6	外国法	9 7	8 8
8	Rhtlaw Taylor Wessing	1 2	ローカル	8 4	6 6
9	Shook Lin & Bok	8	ローカル	8 2	8 1
1 0	Clifford Chance	9	外国法	7 0	7 0
1 1	Khattarwong	7	ローカル	6 7	8 5
1 2	TSMP Law Corporation	1 6	ローカル	6 7	5 0
1 3	Norton Rose Fulbright	1 0	外国法	6 2	7 0
1 4	Allen & Overy	1 3	外国法	5 8	5 8
1 5	Colin NG & Partner	1 6	ローカル	5 7	5 0
1 6	Harry Elias Partnership	1 4	ローカル	5 6	5 8
1 7	Herbert Smith Freehills	1 5	外国法	5 4	5 4
1 8	Linklaters	1 8	外国法	5 0	4 8
1 9	White & Case	1 9	外国法	4 5	4 6
2 0	Kelvin Chia Partnership	2 1	ローカル	4 4	4 0
2 1	Tan Kok Quan Partnership	2 3	ローカル	4 3	3 8
2 2	ATMD Bird & Bird	2 0	ローカル	4 0	4 3
2 3	Latham & Watkins	2 1	外国法	3 9	4 0
2 4	Lee & Lee	2 3	ローカル	3 8	3 8
2 5	Tan Peng Chin	2 5	ローカル	2 6	2 7

ここで、日本の法律事務所と比較してみると、2014年の弁護士事務所ランキングにおいて、1位を獲得した西村あさひ法律事務所は、所属弁護士数475人と2位以下に大きく差を開けている。5位までの所属弁護士数と6位のそれとは、実に170人ほどの差があり、上位5事務所が5大事務所と言われる所以である。

またシンガポールと同様に、6位には外国法律事務所として Baker & Mackenzie 法律事務所が最上位にランキングしているのが興味深いところである。同事務所は、47カ国75都市にネットワークを有する大手国際法律事務所である。(表5)

表5：日本法律事務所ランキング(2014年)

順位	事務所名	所属弁護士数
1	弁護士法人西村あさひ法律事務所	4 7 5
2	森・濱田松本法律事務所	3 4 5
3	長島・大野・常松法律事務所	3 3 1
4	アンダーソン・毛利・友常法律事務所	3 1 8
5	TMI 総合法律事務所	2 9 8
6	ベーカー&マッケンジー法律事務所	1 2 7
7	シティユーワ法律事務所	1 2 6

8	弁護士法人アディーレ法律事務所	1 2 5
9	弁護士法人大江橋法律事務所	1 1 7
1 0	弁護士法人北浜法律事務所	9 6

(2) シンガポール法弁護士

現在シンガポールにおける弁護士の総数は、約 5 , 2 6 0 人であり、そのうち日本法弁護士を含む外国法弁護士の数は約 1 , 2 0 0 人となっている。

シンガポール国民の総人口 5 4 7 万人から計算すると、国民約 1 , 0 4 0 人に 1 人の割合で弁護士が存在する事になる。

日本と比較してみると、2 0 1 4 年の日本の弁護士総数は 3 5 , 0 4 5 人であり、人口総数 1 億 2 , 7 0 2 万人から計算すると 3 , 6 2 4 人に一人の割合で弁護士が存在している。日本との比較においては、弁護士数は十分であるといえる。

天然資源に乏しいシンガポールにおいては、国民の教育に非常に力を入れており、同国の教育水準は世界トップレベルを維持している。このように高い学力を誇るシンガポールの学生の中でも、法曹を志す学生の学力は、最高レベルと言われている。

また、シンガポールの学生は、同じコモンロー体系のイギリスの大学などに留学し、法学部の学位を取得する者が多い。シンガポール政府は、こうしたグローバルな教育を受けた法曹の教育を推進すべく、イギリスを始め、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカ、カナダ、ホンコン、マレーシアなどのシンガポール政府が承認した大学で法学部の学位を取得した者には、シンガポール司法試験の受験資格を与える制度を設けている。こうした制度を設けることで、シンガポールの優秀な若い世代が、さらに海外へ留学し学ぶことに意欲を持ち、グローバルな人材が生まれやすい環境が整っている。

かくして、シンガポールの高い教育水準、グローバルな人材が生まれやすい法曹養成制度のもと、晴れて法曹となったシンガポール法弁護士のレベルは非常に高い。同じく能力の高い日本法弁護士との仕事の能力の差もほとんどないと考えてよい。

ただし、日系企業や現地日本法弁護士へのヒアリングにおいては、若干のワーキングスタイルの違いも指摘されている。日本法弁護士ほどの長時間労働を好まず、締め切りに対する感覚などが日本法弁護士とは若干異なる点、また専門意識が強く、自分の専門外の案件については回答しない場合が多い点、聞かれた論点以外についての法的な問題点はカバーしてもら

えない点、などが日系企業のクライアントからみると、日系法律事務所の弁護士の方が話の通りが良いと感じるようである。

5．日系法律事務所の進出

(1) 日系法律事務所進出の経緯

上述のとおり、シンガポールへの日系企業の進出に伴い、それを法的な観点からサポートする必要性、需要も必然的に高まった。こうした需要を受け、ここ2、3年でシンガポール国内にオフィスを設置する日系法律事務所が相次いだのも自然な流れである。

その口火をきったのは、西村あさひ法律事務所であり、2012年1月にシンガポールに日系法律事務所として最初にシンガポールオフィスを開設した。その後日本の大手5大事務所といわれる最大手の法律事務所がシンガポールに続々とオフィスを構えるに至ったのである²⁵。現在6つの日系法律事務所がシンガポールに進出している。(表6)

表6：シンガポール進出日系法律事務所²⁶

年月	事務所名	弁護士数
2012年1月	西村あさひ法律事務所	11名 ²⁷
2012年2月	森・濱田松本法律事務所	8名 ²⁸
2012年10月	TMI 総合法律事務所	3名 ²⁹
2013年1月	長島・大野・常松法律事務所	6名
2013年11月	アンダーソン・毛利・友常法律事務所	3名 ³⁰
2013年3月	港国際グループ	1名

上記のとおり、この2年の間に立て続けに日系法律事務所がシンガポールオフィスを構え、その後も人員を続々と増やしている。事務所によっては、日本法弁護士だけではなく、マレーシア法弁護士、インド法弁護士な

²⁵ 実際には、1990年代に一度、長島・大野・常松法律事務所がシンガポールへの進出を果たしたが、数年後には撤退したという経緯がある。

²⁶ 2014年12月時

²⁷ うちインドネシア法弁護士1名、マレーシア法弁護士1名

²⁸ うち、マレーシア法弁護士1名、インド法弁護士1名、シニアオブカウンセル1名、外国法研究員1名

²⁹ うち、シンガポール法弁護士1名

³⁰ うち、シンガポール法弁護士1名

どを採用する事によって、周辺国の法律サービスにも対応できるような体制を整えている。

また、日本法弁護士個人も、インド、インドネシア、ベトナムなど東南アジア諸国の駐在経験のある弁護士も多く、周辺国の駐在経験を生かした多様なアドバイスを行っている。

更には、周辺の東南アジア諸国にもオフィスを開設している事務所も多く、東南アジア域内の包括的な法律サービス拡充にむけ、日系法律事務所は同地域内における業務拡大を進めている。

(2) 日本法弁護士としての役割

先述のとおり、シンガポールの外弁規制のもと、外国法弁護士が取り扱える法律は、原資格国の法律、もしくは国際法に限定されている。また、法律事務所自体にシンガポール法を扱えるライセンス（JLV、QFLP など）が与えられない限り、当該法律事務所に所属する外国法弁護士がたとえシンガポール法を扱える資格を有していたとしても、シンガポール法のアドバイスを行うことは許されない。そのため、現在、上記日系法律事務所に所属する日本法弁護士は、日本法及び国際法に関するアドバイスなどを、主に行っている。

しかし現状として、どの法律事務所の日本法弁護士も大変に多忙な毎日を送っており、毎日帰宅は深夜となる弁護士もいる。外弁規制のもとにおいても、相当量の仕事はあるものと思われる。

では、具体的にどのような業務を行っているのか、以下に記載する。

現地法律事務所とのコーディネート業

シンガポールに進出している日本法弁護士の主要な役割の一つとして、日系企業クライアントと現地法律事務所及び周辺国の法律事務所との間の「コーディネート業務」があげられる。

日系企業から現地法に関する相談があった場合、依頼内容を整理した上で、適当な現地法律事務所を選定し、依頼する。その後、現地法律事務所から得られた成果物を再度精査し、依頼内容との齟齬がないかを確認した上で、クライアントにクオリティの高い成果物を、迅速にフィードバックするという役割である。

日本法弁護士を間に介することで、クライアントが直接現地の法律事務所に依頼する際に問題となるであろう、「日本的なビジネス感覚を理解してもらえない」、また「言葉の壁によって意思疎通が上手くいかず、意図

が正確に伝わらない」、などといった問題を回避できるようになる。どの現地法律事務所（またはどの現地シンガポール法弁護士）を選定し、具体的にどういった内容を回答してほしいのかを、いかに的確かつ迅速に指示できるかが、このコーディネイト役としての日本法弁護士の腕の見せ所となる。

日本法弁護士に依頼することによって生じるコスト、及び日系法律事務所が外注する現地法律事務所にかかるコストとが、二重に加算されるという問題も、クライアントが懸念するところではある。しかし、クライアントが直接現地の法律事務所に相談を行った場合に起こりうる上記問題点（ビジネス感覚の理解における齟齬や言語による意思疎通の問題）によって、嵩む可能性のあるコストと、日本法弁護士を介することによって生じるコストを勘案することにより、どちらがコストを低く抑えられ、かつクオリティの高い回答を得られるかを、案件ごとに慎重に判断するのが懸命な方法かと思われる。

シンガポールに進出している日系法律事務所は、日本国内においては大手の法律事務所ばかりであるが、シンガポールオフィスにおける弁護士の人員は、まだまだ少なく、多いところで10名程度である。現段階においては、各法律事務所、各弁護士が専門分野に特化した法律サービスを提供しているというよりは、包括的な法律サービス、多様な分野に対応できる弁護士が求められているといえる。

具体的な取り扱い案件としては、契約書の作成、労務問題、M&A、日本企業の現地拠点の設立、再編、清算、撤退、知的財産権案件、独占禁止法案件、仲裁など、多岐にわたる。

シンガポールの特殊性

シンガポールの特殊性として、周辺国も含めて統括する地域統括拠点としての機能を置いている企業が多いということがあげられる。そのため、シンガポール国内の案件にとどまらず、周辺国の法律に関する相談のニーズも多くなる。このような状況に対応するため、シンガポールで既に活躍する日本法弁護士及び日系法律事務所は、各国の弁護士と連携可能なネットワークを構築しなければならない³¹。

6 . その他サポート企業の進出

³¹ 詳細については、「現地政府・法曹等との連携体制の構築の状況について」のレポートに記載する。

シンガポールへの日系企業進出に伴い、進出その他の手続きなどをサポートする企業の進出も同時に増えている。例えば、コンサルティング会社、会計・税務会社、進出を試みる中小企業を対象にオフィスを提供するレンタルオフィス会社、人材紹介会社などである。

これらのサポート企業は、シンガポール現地における税制・会計面、シンガポール現地における規制などに関するアドバイスから、就労ビザ申請手続きのサポートなども行っている。現地法制度の情報に乏しい日系企業にとっては、非常にありがたい存在となっている。特に、コスト面から高い弁護士費用をかけられないという中小企業は多く、簡単な契約書の作成やチェックなどをこうしたコンサルティング会社などに依頼するケースが多い。

かかるコンサルティング会社などの他のサポート業種と法律事務所との業務の振り分け、連携の可能性などについては、以下で検討する。

第三．日系企業の法的支援のニーズ

本調査活動においては、シンガポールにある日系企業に対し、日本法弁護士に対する法的支援のニーズにつき、ヒアリング調査を行った。以下、各社における日本法弁護士への法的支援のニーズを含めたヒアリング調査結果を記載する。

1．大企業

(1) A社

法務部としての機能

同シンガポールオフィス内には、現在日本人2名、ローカル弁護士1名の3名の法務部員を有する。

同社法務部は、シンガポール国内のみならず、ASEAN地域の統括的な意味合いとして機能している。シンガポール国内の案件が50%ほど、インドネシアが30%、その他、タイ、ベトナム、フィリピンなどの案件を取り扱っている。

日系法律事務所への依頼状況、法的支援のニーズ

社内の法的な問題については、社内法務部でほとんど対応しているため、日系法律事務所には依頼することは少ない。

そうした中でも、コンプライアンス、体制整備や政府調査対応などにつき日系事務所に依頼している。

クオリティコントロールとして現地事務所とのコーディネートをお願いすることもある。

労務関連の人事問題などについては、ノウハウなどを相談することもある。

オイル、ガスなどの資源の案件が多いため、同部門に力があり、また昔からのコネクションもある英系の事務所を使うことが多い。

(2) B社

法務部としての機能

現在、日本人1名、ローカル3名の4名体制で対応しており、ローカル社員が法務部長を務めている。

日系法律事務所への依頼状況、法的支援のニーズ

現在、日系法律事務所へ依頼している案件は、1件もない³²。

日系事務所に依頼していない理由としては、以下の回答がえられた。

まず、シンガポール現地の法律が絡む場合は、やはり日系法律事務所を通すよりローカル法律事務所に直接頼んだ方が早いという意識がある。また、上記のとおり、シンガポール現地における当該会社の歴史は古く、ローカルの法律事務所との昔からの付き合いも長い。こういった点からも、当該ローカル法律事務所に依頼する傾向にある。裏を返せば、新しく進出してきた企業などは、日系法律事務所も候補の一つになるのではないかと考える。

また、予算については、日本の本社ほど資金的に恵まれていないこともあり、この点も日系法律事務所に依頼する事に関して、慎重にならざるを得ない点でもある。

シンガポール法弁護士能力は総じて高いものの、やはり日系法律事務所の日本法弁護士の仕事は「きめ細やか」であると感じる。言語の問題、ビジネスクオリティの問題などを考えると日系事務所の弁護士に頼む利点もあるが、やはり現地シンガポール法を扱えないという壁は大きい。

不祥事対応の案件の際に、各地の法律を見ながら一括して問題を解決したいとの思惑もあったため、東南アジア地域に広いネットワークを有する大手英系の法律事務所に依頼を行った。

³² 2014年10月時

現在のところ、日系法律事務所への依頼は行っていないが、シンガポールの日本法弁護士による各種セミナーにはよく参加している。そうしたところで、当該弁護士個人の能力や多様な経験などがうかがい知れることがある。そのような場合には、昔からの馴染みという関係ではなくても、次回当該弁護士の経験に沿う問題があった場合などには、ぜひ相談してみたいと考える。

(3) C 社

法務部としての機能

現在、ローカルの職員 3 名を含め、10 名の法務部員を有する。

日系法律事務所への依頼状況、法的支援のニーズ

社内法務部員が 10 名とかなり大きな組織を有するため、日系法律事務所をコーディネート役として介在させる場面というのは必然的に少ない。また、日本法弁護士を介在させた場合のコストの問題は、やはりかなり考慮すべき問題の一つとなっていることは否定できない。

しかし、数は少ないものの、案件によっては日系法律事務所に依頼を行う場合もある。

まず、債権回収の場面などにおいて、横断的に調査を依頼したい場合などに、日系法律事務所へ依頼を行った。

さらに、日本法に関連しかつ現地での問題が絡んでくるような場合には、日系事務所へ依頼することに意味がある。具体的には、クロスボーダー M&A の場面において、金融商品取引法のファイアーウォール規制による書面同意の取得の場面などにおいて、同種規制の現地法人から書面同意を取得することは実務上困難であるため、規制を緩和できないかなどの点につき相談を行った。

このように現地に当該法律や規制がない場合には、日系事務所以外に相談することは考えられない。

また、APAC 地域における不祥事対応の場合には、センシティブな問題であるため、当事者のトータルケアなどを考えると、日系法律事務所に依頼したいと考える。

仕事のクオリティに関しては、シンガポール法弁護士も確かに優秀ではあるが、日本法弁護士の仕事のクオリティの方が上だと考える。例えば、シンガポール法弁護士は専門意識が高く、自分の専門分野以外の相談については、回答をしない場合が多い。また、依頼した段階で論点としてあげ

たものについての回答はあるが、依頼者側が見落としていた論点などについての補足はしてもらえない。これに対して日本法弁護士の場合は、全体を通して問題点を把握し、依頼者が見落としていた論点などについても回答をしてもらえる、いわゆる「かゆい所に手が届く」きめ細やかな仕事をしてもらえる。些細な点ではあるが、こういった点において、日本法弁護士の方が仕事のクオリティは高いと考える。

シンガポール法を扱えない事が日本法弁護士への依頼を妨げとなっていることは否定できない。しかし、今後、外弁規制の緩和や日本法弁護士個人が FPE (Foreign Practice Examination) 試験³³に合格することで、シンガポール法を扱える日系事務所が出てきた場合には、もちろんシンガポール法に関する現地シンガポール法弁護士との能力の比較はするものの、遜色ない程度であるならば、ぜひ依頼したいと思う。

また、シンガポール国内では少ないが、東南アジア周辺国においては、まだ法整備も整っていない事も多く、現地の慣行などに詳しい日本法弁護士に相談できるとありがたい。

(4) D 社

法務部としての機能

法務部は存在していない。

日系法律事務所への依頼状況、法的支援のニーズ

社内法務部が存在しないため、日系法律事務所への依頼は非常に多い。具体的依頼内容としては、就業規則のチェック、ひな形のない契約書の作成、その他投資を撤退する問題などにつき依頼している。

商事トラブル、仲裁に発展しそうな問題などは、弁護士に相談せざるを得ない。

日本の本社が頼んでいる法律事務所でもあるため、本社の者が納得しやすいという意味もあり、当該日系事務所に依頼している。

言語の問題、法的な知識不足の問題から、ローカル法律事務所に直接頼むことはなく、ローカル法律事務所の仲介としても日系事務所を絡めて依頼している。コストが1.5倍から2倍かかってしまうのは、課題としてあるがやむを得ない。コスト面の問題もあるため、簡単な契約書のチェックなどは自分たちで行っている。

³³ 当該試験に合格すれば、一定範囲のシンガポール法について扱える事となる。

インハウスの弁護士の必要性は強く感じている。法務部の仕事というのが、それほど多くあるわけではないので、法務以外の仕事も行うというインハウスの需要は各企業も高いと思う。

(5) E社

法務部としての機能

法務部は日本人2名、ローカル3名の5名で対応している。

日系法律事務所への依頼状況、法的支援のニーズ

法務部の人員も多いため、クロスボーダーの案件なども含め、できるだけ社内で処理するようつとめている。

しかしながら、シンガポールでのビジネスは大きいため、契約書のチェックなどを外部の法律事務所に依頼することもある。ただし、依頼先はローカル事務所か英米系事務所であり、日系法律事務所には依頼はしていない。

シンガポールでは特に問題はないが、周辺国の弁護士のクオリティがいまいちだと感じる時があるため、そういう場合に日本人弁護士にコーディネイト役として介入してもらうのには意味があるかもしれない。

(6) F社

法務部の機能

2013年の7月より法務部を設置し、日本人1名、ローカル1名の2名で対応している。

日系法律事務所への依頼状況

工場のあるタイ、インドネシア、ベトナムなどの労務問題が多く、この場合には各国の現地の弁護士に依頼している。その場合も、英語が使用されるため言語的な問題はなく、また現地にある大手の事務所に頼めば弁護士のクオリティも特に問題はない。

ただし、日本の本社が現地の弁護士のクオリティに関して疑問を呈している場合、日系法律事務所の名前を出すと、本社に納得してもらえという日系法律事務所に対する信頼感・ネームバリューは大きい。

また、日本法弁護士でもローカル法が扱えるということになれば、依頼してみたいという希望はある。

中国での駐在時、日本人弁護士はみな事前に語学留学などで必死に中国語を勉強し、中国語に堪能であった。また現地の中国人弁護士のクオリティにも疑問があるという問題もあり、当時はほぼ日本人弁護士へ依頼していた。

これに対し、ASEAN 地域では、ほぼ全て英語で処理ができるという点から、言葉で苦労する場合はほとんどない。よって、日本人弁護士には、タイ語やインドネシア語など英語以外の言語に堪能であるなどの付加価値があれば、依頼につながるのではないかと考える。

また、直接の依頼とは異なるが、日系法律事務所がシンガポールで開催するアジア各国の法制に関するセミナーは大変役立っている。一対一のコミュニケーションであれば基本的には英語でも問題ないが、セミナーのような場ではなかなかネイティブ同士のやり取りをすべて理解するのは難しく、最新情報を日本語で説明してもらえるのは非常にありがたい。例えば、先日、某大手日系事務所が開催したインド会社法の改正に関するセミナーに参加したが、英語ソースだけを読んでいてもなかなか理解できなかった点を分かりやすく説明してもらえ、大変参考になった。また、このようなセミナーの多くは無料で開催されているが、もっとクオリティの高いものを有料で開催しても十分にニーズがあると感じている。

(7) G 社

法務部としての機能

社内に法務部はない。

日系法律事務所への依頼状況

建設業においては、当初の設計段階から完成までの行程で、建設内容が変更されることが通常であり、多いときは100回以上変更されることもある。そのため、変更の都度書面を作成する必要があり、また相手方との交渉も日常的に行わなければならないため、ローカル法律事務所に依頼している。この弁護士費用は相当なものとなるが、社内で処理することはできないため支払わざるをえない。

ローカル法律事務所への依頼は、4、5つの事務所を時と場合に応じて使い分けている。

個人情報保護法が新しく施行された時は、シンガポールローカル大手の法律事務所の日本人弁護士に内容について聞いた。

日系法律事務所の弁護士に期待する点としては、シンガポール法が扱えることはもとより、やはり相手方との交渉が十分にできる程度の英語力があればと良いと考える。

(8) H社

法務部

現在 シンガポールオフィスに法務部はない。

日系法律事務所への依頼状況

M&A など相手方のある案件が多いため、ローカル法律事務所か英米系の法律事務所にほぼ依頼しており、日系法律事務所に依頼することはほとんどない。

また、現地の規制や法整備の点などがわかりづらいため、現地シンガポール法弁護士に相談する方が現実的である。

さらに、シンガポールの国が小さいという特殊性から、大きな法律事務所のパートナークラスになると、政財界などとのネットワークがあることなどもローカル事務所に依頼するメリットだと考える。

日系法律事務所に依頼しづらい原因としては、現地法が扱えない点、語学力の点のほかに、「敷居が高い」という点もある。英米系事務所は、確かにコストは高いが、予算の上限を決めて、その範囲で処理してもらえかなどの交渉がフランクに行いやすい。また、シンガポール人弁護士に関しても、フランクで話しやすいという印象がある。一方で、日系法律事務所では予算の交渉の余地すらなく、若い世代の弁護士ではフランクに話せる人も増えてきてはいるが、未だにこの「敷居が高い」という印象は拭えない。細かい点であるかもしれないが、依頼を行うか否かの判断にかなりの影響を与えている。

シンガポール以外の周辺国の法律事務所の選択に関しては、現地の投資銀行からのアドバイスなどをもとに決定しており、時には選択に失敗したな、という場合もある。この点、日系法律事務所を介在させるなどの方が確実なのかもしれないが、経験を積んで今後の事務所選択に生かせればと思う。

最後に、弁護士に依頼するうえで、もっとも重視している能力は、「交渉力」である。「交渉力」とは、英語が流暢に話せることはもとより、

「人間としてのコミュニケーション能力、リーガルリスクの取捨選択能力に長けていること」などが重要であり、この点英米系の弁護士が経験もあり優れていると考える。

(9) I社

法務部

シンガポールオフィス内に法務部はない。

日系法律事務所への依頼状況

日系不動産事業者が ASEAN 地域で事業を行う場合、少なくとも参入初期においては、デベロッパーなどの現地企業との合弁が基本となるため JV 契約書のレビューなどを外部の法律事務所に依頼することとなる。

この依頼先は、ほぼ 100% 日系法律事務所である。

その理由としては、日本にある本社の法務部が英語の対応になれておらず、また日系法律事務所に対する信頼感が高く、日系法律事務所を使うと社内の通事もよいことなどがあげられる。また、法律のバックグラウンドの違いを理解するのが難しいことなども理由の一つである。

ローカル事務所に直接依頼した方が、コストも時間も削減できると思われるが、現時点では日系法律事務所に依頼するメリットの方が大きいと考えている。今後も日系法律事務所への依頼を継続するつもりである。

タイなどの周辺国においても、やはり社内の通りが良いという理由から日系法律事務所に依頼している。

またローカル事務所に依頼する場合にも、日本語でやり取りできる点を重視し、ジャパンデスクのある事務所に依頼をしている。こういった事務所は当然、大手法律事務所であるため、クオリティも全く問題はない。

日本人弁護士の英語力も特に問題はないと考える。

今後、日系法律事務所にローカル弁護士が採用されたり（外弁規制の問題があるが）、事務所ごとの専門性、カラーなどが明確になれば、企業側としてはさらに日系法律事務所が使いやすくなるだろうと考える。

(10) J社

法務部

昨年の7月に法務部を設置し、現在1名で対応している。

日系法律事務所への依頼状況

本年2月に他社との火力事業の統合を行った際に、日系法律事務所を窓口としてすべての案件処理を行った。案件の規模が非常に大きく、現地法人の設立や名称の変更、株主変更などをグローバルに行わなければならない、これを社内法務部1名で、現地法律事務所の選択からすべてを行うのは、相当の労力を要する。このため、日系法律事務所に一連の作業全てをコーディネートしてもらうという方法で利用した。

コストが二重にかかるのではないかとという見方もできるが、自分一人で、現地法律事務所の選択から、現地ロイヤーとの交渉、やり取りなど全て行う方が、時間もコストもかかるのではないかと考えている。結果、日系法律事務所に一任し、法務部としては、指示を与えるのみという、依頼の仕方の方がコストも削減できたのではないかと考える。

このように、案件が非常に大きい場合には、日系法律事務所をコントロールタワーとして利用することに大きな意味があると考えている。一方で個別の小さな案件はローカル法律事務所に依頼するなど、案件によって使い分けるのも社内法務部の役割の一つである。

また、アメリカでの勤務経験と比較すると、東南アジアにおいては、コミュニケーション能力（英語がわかりにくいということ）、弁護士の能力、法令の整備などに問題があるため、その点においても日系法律事務所をコーディネート役として介在させることに意味がある。

また、周辺国での研修経験がある日本人弁護士に、アドバイスの意見を求めることもある。

日本人弁護士の英語力に関しても特に問題はないレベルと考える。

(11) K社

法務部

日本人1名、ローカルスタッフ2名の、計3名で対応している。

日系法律事務所の依頼状況

社内法務部があるため、基本的に法律的な問題は内部で処理するように努めている。また、何か外部の法律事務所のサポートが必要な場合には、日系法律事務所ではなくローカル法律事務所へ直接依頼している。

日系法律事務所ではなく、ローカル事務所に依頼する理由として、主に、コストの問題、コーディネイト役として介在させるのは二度手間である、日系法律事務所はコンペティターとしての意識がある、という3点があげられた。

まず、大前提として、シンガポール法を扱えるのであればぜひ日系の法律事務所をお願いしたい。

同社では、家電リサイクル法や省エネ法といった特殊な法律を扱うことがあるため、こういった法律に詳しい弁護士がいればコストをかけてでも頼みたい。

具体的には、シンガポールにおいて、上記のような法律はまだ制定されておらず企業側と政府が協力して法の作成を行うことがある。そういった場合に、担当者がアドバイスとして意見を言いすぎると、政府側から全部ドラフトしてほしいと丸投げされることがあり、そうなると担当者としても困ってしまう。このような場合に、法の目的、現地の事例・法例、現地の事情を踏まえた上で、かつ日系企業に不利益にならないような法をドラフトしてくれる弁護士がいれば、ぜひお願いしたい。このような弁護士が多くいるとは思わないが、今後、弁護士側も何か専門的な知識を身に付けることで、企業側からのニーズ拡大につながるのではないかと考える。

また、現代の情報化社会においては、法令や規制に関する情報など、大抵のことは企業側でも調べられる。新しい法令の施行や法改正などといった新しい情報を入手するためだけに弁護士にコストをかける時代ではなくなっている。

「交渉力、影響力、ネットワークやコネクションのある弁護士」など、他の弁護士とは異なるパーソナリティを有する弁護士には、コストをかけてでもお願いする価値はあると考える。

2. 中小企業及びベンチャー企業

(1) L社

シンガポール進出の経緯

シンガポールには、2009年に進出し、現地企業とのJVという形で営業を行っている。シンガポールにある店舗は直営店であり、その他、タイ、マレーシアにもフランチャイズという形ではあるが2年前から営業を展開している。

シンガポールは日本人も多く、日本の文化が伝えやすいと考えたため、進出を決定した。

法律事務所への依頼状況等

現時点では、法的な問題が起こった場合には、日本の本社の法務顧問にすべて相談している。シンガポール法に関係する場合は、日本で頼んでいる弁護士に、シンガポールの弁護士を紹介してもらおうという形で対応しており、現在シンガポールにある日系法律事務所に依頼はしていない。

よくある法律問題としては、労務問題がある。日本であれば社労士に相談するような事が、シンガポールでは相談できないため、自分たち MOM と直接話して解決している。そういった問題を気軽に法律事務所に相談できれば、非常にありがたい。

今年の6月から、シンガポールにおけるビザの取得要件が厳しくなった影響で、日本人の従業員が減ってしまった。今後も取得はかなり難しいと思われる。

顧客との間で、これまで大きな法律問題が発生した事はなく、金銭トラブルも大きな金額でなければ督促はせずに終わっている。

大きな法律問題がたびたびおこる訳ではないため、月額いくらというかたちで顧問契約を結び、かかりつけの医者のような形で相談できるのが一番良いと考える。法的な問題といっても、似たような問題しかおこらないので、普段から一人の弁護士に状況を把握しておいてもらうのが良い。

就労ビザの要件が厳格化した影響で、日本人エステティシヤンのビザが更新されず、一時期、日本人エステティシヤンのスタッフが確保できなくなるという事態がおこった。ローカルのスタッフの教育にも一定期間を要する事から、全体的にスタッフが不足した。顧客は日本人のみならず、ローカルのシンガポール人顧客も多い。そのため、ローカルスタッフで対応する事にもそれほど問題はないが、やはり日本人顧客の中には日本人スタッフを好む者もいるため、ビザ取得の問題は今後政府との交渉も含めてどのように解決すれば良いか考えなければならない課題の一つである。

周辺国である、タイ、マレーシアでフランチャイズ店をオープンした時には、日本の弁護士の紹介で現地の弁護士に依頼したが、言葉の問題や仕事のクオリティも特に問題はなく、日本人弁護士でないとだめだという印象はない。

弁護士を依頼するにあたって、重要視する点は、やはり個人の能力やコミュニケーション能力、人間力によるところが大きいと考える。

(2) M 社

シンガポール進出の経緯

シンガポールでは2003年から営業を開始しているが、2012年に従業員1名とともに、同社を設立した。両親の仕事の関係から、幼少の頃よりシンガポールで育ったという環境から、シンガポールで仕事を行っている。

法律事務所への依頼状況

契約書のチェックなどはすべて自分で行っている。後に問題とならないように、すべて書面化しているため、今まで顧客と特にトラブルになった事はない。

一度、本契約を結ぶ時に、前契約の内容の変更ができるかどうかをローカルの弁護士に相談した事があるくらいで、特に大きな問題が起こった事はない。

弁護士費用に関しては、やはり非常に高いイメージがあり、依頼するのを躊躇してしまう要素となっている。例えば、月額数百ドルで、年間メール何通まで、電話相談何時間までといった契約があれば頼みやすい。

大問題がおこるといよりは、軽く聞きたい事の方が多いので、上記のような契約内容が依頼内容にも沿うと思われる。

日本法弁護士がシンガポール法を扱えるようになれば、依頼の需要はなお高まると思う。

(3) N社

シンガポール進出の経緯

欧米を拠点にリサーチ、マーケティング業務を開始し、2010年ころから、上海、ホンコン、などアジアにも展開した。2011年からシンガポールでも業務を行っている。

法的支援のニーズ

法律事務所にはあまり依頼はしていない。簡単な法律問題に関しては、現地のコンサルティング会社に依頼する事が多い。

労働争議の紛争となった場合には、英米系法律事務所に依頼した。コストはかなりかかったが紛争解決のためには、費用を気にしている余裕はないため、やはり仕事のクオリティの高いところに依頼する。

海外駐在経験も長く、英語も特に問題はないので、シンガポール法が扱えない日系法律事務所に依頼するメリットはないと考えている。

ローカルの法律事務所などは営業に来たりするが、日系法律事務所は来た事がない。日系法律事務所は「敷居が高い」という印象がある。

(4) O社

シンガポール進出の経緯

シンガポールでは、日本が旅行先として人気があるため、そうした旅行者を対象に wifi 機器レンタル業を開始した。

法的支援のニーズ

やはりコストの問題から、雇用契約書などは会計事務所に作成を依頼した。シンガポールで育ったため、英語には全く問題はなく、何か法律問題が起こった時にはローカルの法律事務所に依頼をする。日本法弁護士がシンガポール法の資格を取得したとしても、やはり「情報の正確性の担保」という観点から現地法律事務所へ依頼を行うと思う。

3. 企業サポート業種

シンガポールには、進出を行う日系企業、既に業務を多なっている日系企業をサポートする企業も多く業務を行っている。その中でも、社内に事務手続き等を行う部門もなく、細かいサポートを必要とする中小企業をメインにサポートを行う企業が多い。

以下、こうしたサポート業種への聞き取り調査をもとに、主に中小企業の抱える問題点や法的支援のニーズにつき記載する。

(1) 人材紹介会社

シンガポール進出の経緯

タイに2001～2006年まで駐在しており、2007年からシンガポール移住し、業務を開始した。シンガポールにおいてビジネスを行う企業は、労働力の不足や人事採用難の問題を抱える企業も多い。かかる企業の問題をサポートするため、政府のガイドラインを順守した募集文章の提

案から、書類選考、面接、雇用契約、就業規則の作成など、募集から入社までのトータルサポートを行っている。

中小企業が抱えている問題点

(a) 労務問題

東南アジア全般にいえることだが、労務問題に関しては労働者に有利に処理される事が多い。シンガポールではないが、インドネシアにおいて、会社のお金を横領して解雇されたという事例の際、「家族には罪はないので、解雇されてから6ヶ月間家族に給料を支払え」という、なんとも理不尽な処理のされ方をしたことがあった。日系企業ということで、足下を見られた可能性もあるが、日本円に換算して月に1万円程度の負担であったため、法廷等で争う気もおこらず、そのまま家族に給料を支払い続けたという。

シンガポールは、解雇は簡単であり、1ヶ月前に通告すればいつでも解雇ができることになっている。シンガポール人は、職を変えてキャリアアップするという考えの者が多く、また日系の企業だと会社の上層部は日本人ばかりであるため昇進も見込めないこと、無駄な残業はしたくないなどワーキングスタイルの相違もあることから、自ら辞めていく者も多い。

弁護士を使った案件としては、会社に20年以上も長く居座る従業員を、会社としては解雇したかったのだが、シンガポールの定年後の従業員の再雇用制度を主張され、解雇できなかった。この時は、ローカルの弁護士を使い、交渉によって契約にはない退職金を渡す事で解決した。

(b) 弁護士の必要性

シンガポールにおいては、法人設立の際には、会社が法令に準拠して届出や文書作成を行っているかどうかを監視する「カンパニーセクレタリー」を置く必要がある。実際には、中小企業では、カンパニーセクレタリー会社や会計事務所が業務を代行していることが多い。このカンパニーセクレタリーを弁護士に依頼したいと思っている会社は多いと思われる。

また、会社の売買に関する案件、労働契約書を作る時などは、窓口としてジャパンデスクのある現地の法律事務所をお願いしている。特に、シンガポールには労働に関する法律がなく、その分契約書をきちんと作成する必要があり、この契約書の作成には弁護士は欠かせない。

新規にシンガポールに進出する中小企業の中には、シンガポールの制度など右も左もわからず、また英語もそれほど堪能ではないという企業も多

い。安心を買うという意味でも、窓口として日系の法律事務所やジャパンデスクのある法律事務所の需要は高いと感じている。

ただし、やはり一番需要を妨げる要素となるのは、以下に述べる「コストの問題」である。

(c)コストの問題

上記の通り、中小企業における日系法律事務所の事務所の需要は高いと思われるが、やはり現実問題として、弁護士費用は中小企業にとって財政的負担が大きく、依頼を躊躇する大きな原因の一つとなっている。長期的な付き合いができるような形を考えると、年間顧問料（具体的には6ヶ月に1回1000ドル以下程度）を支払って、契約書作成など個別の依頼には都度（契約書の内容にもよるが、例えば10000ドル程度）支払うといった形での顧問契約が結べれば良い。タイにいた際には、月額いくらかを支払う代わりに、簡単な内容のものであるが、マンスリーレポートを発行してもらっていた。毎月目を通していた訳ではないが、何かそれに関する問題が起こった時に非常に参考にもなったため、そういった方法で顧問契約を結ぶというのにも需要があるかもしれない。シンガポールは、法律の施行が早く、法改正も多いため、これに対応したマンスリーレポートの発行や、現在は無料で行っているようなセミナーなどを有料で開催しても需要はあると思われる。

(2) レンタルオフィス業

シンガポールオフィス

2011年にシンガポールにおいて、中小企業向けのレンタルオフィス業を開始した。同社の業務はレンタルオフィス業のみにとどまらず、政府関係者や現地企業との販路拡大や業務提携のアレンジを含め、利用者の事業立ち上げから事業拡大までのサポートも行っている。インドネシアにも支店がある。

業務内容

累計でこれまで180～200社ほどにオフィスのレンタルを行い、現在50～70社くらいが入っている。約95%は日系企業であり、数社は

ビジネスが上手く行かずに撤退したが、残りのほとんどは他にオフィスを移すという形で卒業していった。

7～8割程度は、新規進出企業であり、事業のスタートアップとしてオフィスを借りる企業が多い。業種は、製造業、精密機械の企業、IT 関連、システムの開発案件、食品、物流、会計事務所など多岐にわたり、日系法律事務所もスタート時に借りていたこともある。

オフィスの賃料は、小さいオフィスで月額700ドルから、個室で4、5名が使用できるサイズになると、月額4000ドル程度である。24時間使用でき、会議室、コピー機などはシェアできるようになっている。

進出企業数は、2012年が一番多く、2013年、14年に関しては、通貨レートの関係で、1割ほど減ったが、今後も進出企業の数に急激に減るといった事はないと考える。以前は東京の企業の進出がほとんどであったが、最近では、九州、中国地方などからの企業の進出も増えてきている。

法律問題、弁護士のニーズについて

(a) 法的支援のニーズ

会社の設立にあたっての手続きの際に、弁護士、会計士などの専門家の紹介をお願いされることがある。またシンガポールに設立した後に、周辺国を視野に入れていきたいという企業も多い。当レンタルオフィス会社はインドネシアにも支店があるため、必要な情報を提供したり、現地弁護士を紹介したりしている。

また各業種それぞれ、シンガポール国内の規制や制度を知りたいという企業のニーズが高い。

例えば、美容系の会社であれば、マッサージに関するライセンス、医薬品の輸入販売の手続きなどがわからず、こういった点で法的なサポートを必要としている。

また、飲食、サービス業に関しては非常にトラブルが多い。

店舗を構えているビルのオーナーから、1ヶ月前に突然リノベーションをするから出て行ってくれと言われ、まだ出店して半年もたっていない段階だったため、非常に困っていた。ローカル企業のようにうまく交渉もできず、日本ではあり得ない状況であるため、このような要求に応じるべきなのか、そもそも弁護士に相談すべき事案なのか、といったことすらわからないといった状況であった。

他に、飲食店の隣の店舗から水漏れがあり、営業ができなくなったため、その補償をどうするかといった問題に関しても、弁護士を立てて相談してもいいのか、という相談を受けた。

また、近年の就労ビザ取得要件につき、現地政府と話をした企業があった。政府の話では、今後海外からの移民を増やすつもりはなく、このまま競争を行ってつぶれるのであればそれも仕方ない、との意見であったという。

また、当該会社のインドネシア支店において、インドネシアで洪水が起こった際に、ビルの管理不行き届きが原因で1ヶ月ビルが閉鎖されてしまった。オフィスをレンタルしなければ売り上げは上がらないため、その間の補償の問題などで弁護士を入れるべきか迷ったことがあった。幸い、フリーレントの交渉などが上手くいったため、弁護士を使わずにすんだが、今後必要となる日がくるであろう。

現地の新しい法律に関して知りたいという需要もあったため、日系とローカル双方の法律事務所を2、3紹介した。日系法律事務所は窓口的な役割となるため、コストも1.5倍から2倍かかってしまうという難点はあるが、ローカル事務所だとそれこそ法的な専門用語を英語で理解しなければならず、やはり企業側でも言語に堪能なものがいなければ、対応は難しい。

(b)法律事務所への依頼の実情、問題点

上記の通り、中小企業の中では相当の法的支援のニーズは高いものの、実際には、費用の問題や、またそもそも弁護士に相談して良い事案なのかという根本的な問題がわからず困っている企業も多い。何か問題が起こった時に、本社に連絡を入れると本社から「それは普通なのか」という質問が必ず出てくる。聞かれた方も、よくある事例なのかの判断もできないため、そういった現地の慣例などについて専門家の意見、アドバイスを聞きたいというニーズは非常に高い。

シンガポールの会社においては、先述のカンパニーセクレタリーを始めとして、何かと費用がかかる。このカンパニーセクレタリーを外部機関に依頼すると、年間1000～1500ドル、登記事項などをお願いすればその都度チャージされ、現地取締役の名義だけで年間2000ドル程度かかっている。

弁護士との顧問契約を結ぶ場合、支払っても良い月額の上限としては、先のカンパニーセクレタリー費用も含めて月額300～400ドル程度と考える。契約書作成などに関する費用を追加で支払う事は当然問題ない。

現在は、費用の問題から、就業規則などのひな形を借りて自分たちで対応する、会計事務所などに法律相談をする、法的に責任は問えないものの司法書士事務所に契約書の作成を依頼する、英訳であまりにもおかしいところや大きな間違いのみをチェックしてもらう、といった方法で解決しているのが現状である。内容の正確性の担保や法的な責任を問えるという点

と、その費用をどこまでかけるのかという落としどころをどうとるのが、各中小企業とも頭を抱えている問題である。

先に述べたように、飲食業は非常にトラブルが多いため、飲食業に関する法律や制度を、情報としてアップしてくれればありがたい。顧問料の対価として情報が欲しいという需要は非常に高いと考える。

そうはいつでも、シンガポールは制度も明確で、しかも英語が公用語であるため、周辺国に比べて対応が楽である事は否めない。インドネシアなどは、制度も曖昧で、お金を渡して解決という方が早いという習慣が未だに根強く残っている。インドもグレーゾーンが多くまた、何でもネゴシエーションしてくるとい国民性に対応するのは非常に骨が折れる。カンボジアも、裁判官が賄賂で動くような国であり、この点、まだまだ周辺国には法律以前に対応の難しい問題点が多い。

(3) コンサルティング会社 A

シンガポールオフィス

日本に、グループ会社が多数あり、シンガポールには3年前より進出した。コンサルティング以外に、税理士法人、監査法人などもあり、グループ全体で日系企業のサポートを行っている。

日系法律事務所との関係

日本の本社には、日本人の弁護士がいるが、現在は中国に派遣されている。日本語を話せる法的な専門家が必要ということで、中国の問題が起きた場合に当該弁護士が対応している。

その他、日系法律事務所にも依頼を行う事もある。ベトナムでホテルの買収の際には、日系法律事務所のベトナム支店に依頼した。

日本でのプラクティスがどうなっているのかというところが、やはり日系企業が一番気にするところであるため、日本にバックボーンをもっている弁護士にお願いする方がよいと考える。

シンガポールにおいても、会社の横領、使途不明金などの問題を処理する場合に、日系法律事務所を通じて処理した事がある。

日系法律事務所とローカル事務所との違いは、先述の日本でのプラクティスのバックボーンの有無以外に、ビジネスマナーの相違も気になるところではある。メールの返信がなかなかこなかったり、折り返しの電話がなかったりという事が多い。

中小企業においては、シンガポール法を扱えないという事はあまり気にはなっておらず、それよりも言葉の問題や、日本のビジネス精神などを理解してもらえ方がありがたい。

やはり、コストの問題は気になるところであり、顧問料として月々いくらかでも払っている方が細々とした問題も聞きやすい。

ただ、何の経験もない弁護士がいきなりきて、業務を行うのは難しいと感じる。

現地で研修をしたり、日本とシンガポールの中小の弁護士のノウハウを使ったり、またローカルの事務所と共同など出来るような環境であれば、企業側としても、依頼しやすいのではないかと考える。

また、シンガポールでは、弁護士、会計士、コンサル業の仕事の線引きが曖昧であるため、その線引きをはっきりさせると企業側も依頼がしやすい環境になるのではないか。

(4) コンサルティング会社 B

シンガポールオフィス

中小企業が、シンガポールに多数、進出していることから、こういった中小企業に対する、コンサルティングの必要性を強く感じ、2年前にシンガポールに進出するに至った。現在7名のスタッフを有する。

コンサルティング業以外にも、会計税務業務など、ワンストップでサポートできる体制を整えている。

日系法律事務所との関係

当コンサルティング会社は、210名の専門家を有する、いわゆる中堅どころのコンサルティング会社である。上述のとおり、中堅事務所を使っている中小企業の進出により、現在シンガポールには中堅会計事務所などが続々と進出している状況である。

コストの問題から、始めはローカル事務所に相談する日系企業が多いが、ローカル事務所は、いわゆる「安かろう悪かろう」といったサービスの事務所が多いため、最終的には、日系のコンサルティング会社や会計事務所に泣きついてくる日系企業が多い。

言葉の問題だけではなく、ローカルの会計事務所は、包括的なアドバイスをしないという問題がある。すなわち、会計問題、つまり数字のみ見れば良いといった対応しかしない。

これに対し、中小企業は、包括的に問題をみてもらいたいというニーズがあり、その点、大手の会計事務所は、専門性が細分化されているため、こういった中小企業のニーズにそぐわない。また、これら大手の会計事務所は当然コストも高い。

企業の法的な問題については、アドバイスは行えないので、労働契約書のひな形を提供したりはするが、その他の問題には関与していない。

法律問題についてクライアントから相談があった場合には、やはりシンガポール法を扱える日本人弁護士に依頼する事が多い。

また、中小企業は、コミュニケーション能力を重視している面がある。大手の法律事務所の弁護士は「敷居が高い」という印象であり、能力もさることながら、人柄をみて依頼するという部分が大きい。

企業のサポート業務ということで、弁護士業も同様ではあると思うが、「サービス業」という意識を持つ事が必要ではないかと考える。中小企業の特長性として、クライアントの気持ちを理解してほしいという意向がある。

上記の通り、会計事務所と同様、大手の法律事務所と中小企業というのは、ビジネススタイルとして相性があまり良くない。そういう点で、中小企業に対する法的サービスを専門とした法律事務所が進出すれば、「ブルーオーシャン」となることは間違いないと考える。

シンガポールの特長性としては、法律が整備はされているものの、「原則主義」であり、解釈の方法が曖昧な点が多いため、専門家の必要性というのも強く感じている。

4 . その他の業種

(1) 日系医療機関

今回聞き取り調査を行ったクリニックのうち一つ、ラッフルズジャパニーズクリニックは、現地の大きなローカルクリニックの子会社としての位置づけで運営されているため、親会社の法務担当や親会社が利用している外部の現地法律事務所を利用している。

また、シンガポールにおいては規制の問題から、日系医療機関は邦人患者のみを対象に、プライマリー医療のみを行っている。したがって医療過誤などの大きな問題にはもともと発展しにくい。

また、問題化を未然に防ぐ努力も行っており、週に一度は院内でのカンファレンスを行い、医師、看護師、薬剤師、事務員間の情報の共有を徹底化するなどの予防対策を行っている。また、提携している現地の大きな病

院への紹介の際には、通訳を手配するなど、問題を顕在化させない努力を相当行っている。

内部のコンプライアンス等の問題についても、弁護士に医療のことはわからなからいだろうとの考えから、自分たちで問題解決を行っている。

(2) 日本人学校

概要

シンガポール国内には、日本語で日本の文科省の教育カリキュラムにそった教育を行う小学部がウェストのクレメンティ校とイーストのチャンギ校の2校、中学部が1校ある。日本人会の会員にならないと入学できないという資格要件がある。

2013年度の児童生徒数は、小学部チャンギ校が789名、クレメンティ校690名、中学部460名の合計1939名であったが、同年12月には2010名となった。

法的支援のニーズ

まず、一般的な法的争訟となりうる事例としては、土地の賃貸借契約の問題などがあるが、ローカルの弁護士を通じて契約内容のチェックなどを行っている。シンガポール国内の問題であり、準政府機関などとの交渉もあること、やはり現地の慣例や慣習に詳しいローカル弁護士に相談することとなる。

学校の設備で生徒や保護者などが怪我をした場合の、補償の場合などには、これまでは保険会社を介して示談で解決され、裁判等に持ち込まれたことはないが、今後おこらないとも限らないため、その場合には弁護士を介入させることも検討しなければならない。

また、労務関係の問題も多い。シンガポールの政府機関、Ministry of Manpower (MOM) は労働者の保護に厚く、解雇された者が MOM に不当を訴えた場合、就業規則が審査の対象となる。そのため、まずは就業規則を法律にきちんと適用させる必要があり、弁護士にチェックを依頼する必要がある。

その後、被解雇者との間で紛争となった場合、紛争解決までにかかった時間の給与相当額及びペナルティを支払わなければならない。そこで最後まで争うか、一定の金額を支払って示談で解決するかという交渉が行われ

場合が多い。これまで弁護士に介入してもらったことはないが、今後十分に可能性はある。

しかし、大前提として同校は前述のとおり、シンガポール政府から認可を受けた私立学校であるため、すべての争議はシンガポール法によって解決される。よって、かかる紛争に介入する弁護士も、当然シンガポール法が扱える資格を有する必要がある、現時点では日本人弁護士に依頼することは現実的に想定できない。ただし、日本人とシンガポール人の国民性の違いなどに、苦労することも多々あるため、シンガポール法を扱える日本人弁護士がいれば、ぜひお願いしたいと考える。

上記の問題点において、日本人弁護士が活躍できる場がどれくらいあるのかは定かではないが、理事会で承認されれば、顧問弁護士を置くことも可能性はあると考える。

第四．在留邦人の法的支援のニーズ

1．邦人個人を対象とした日系法律事務所、日本法弁護士の不足

先述の通り、現在シンガポールには3万人を超える邦人が生活している。日本人の文化的交流をサポートする現地日本人会、日本人患者を専門に診察する日系医療機関、日本人教師による教育を行う日本人学校と、現地日本人コミュニティを支える生活基盤は非常に充実したものとなっている。

しかし、現在、シンガポールに進出している日系法律事務所及び日本法弁護士は、企業の法的支援のみを行っており、邦人個人は対象としてない。現地で邦人が何か法律問題に巻き込まれた際に法的支援を行う、日系法律事務所や日本人弁護士は、現在のところほとんど存在していないというのが現状である。

それでは、シンガポールにおける邦人は、法律問題に巻き込まれた際には、どのように対応しているであろうか。また、そもそもどういった法律問題に巻き込まれているのか。

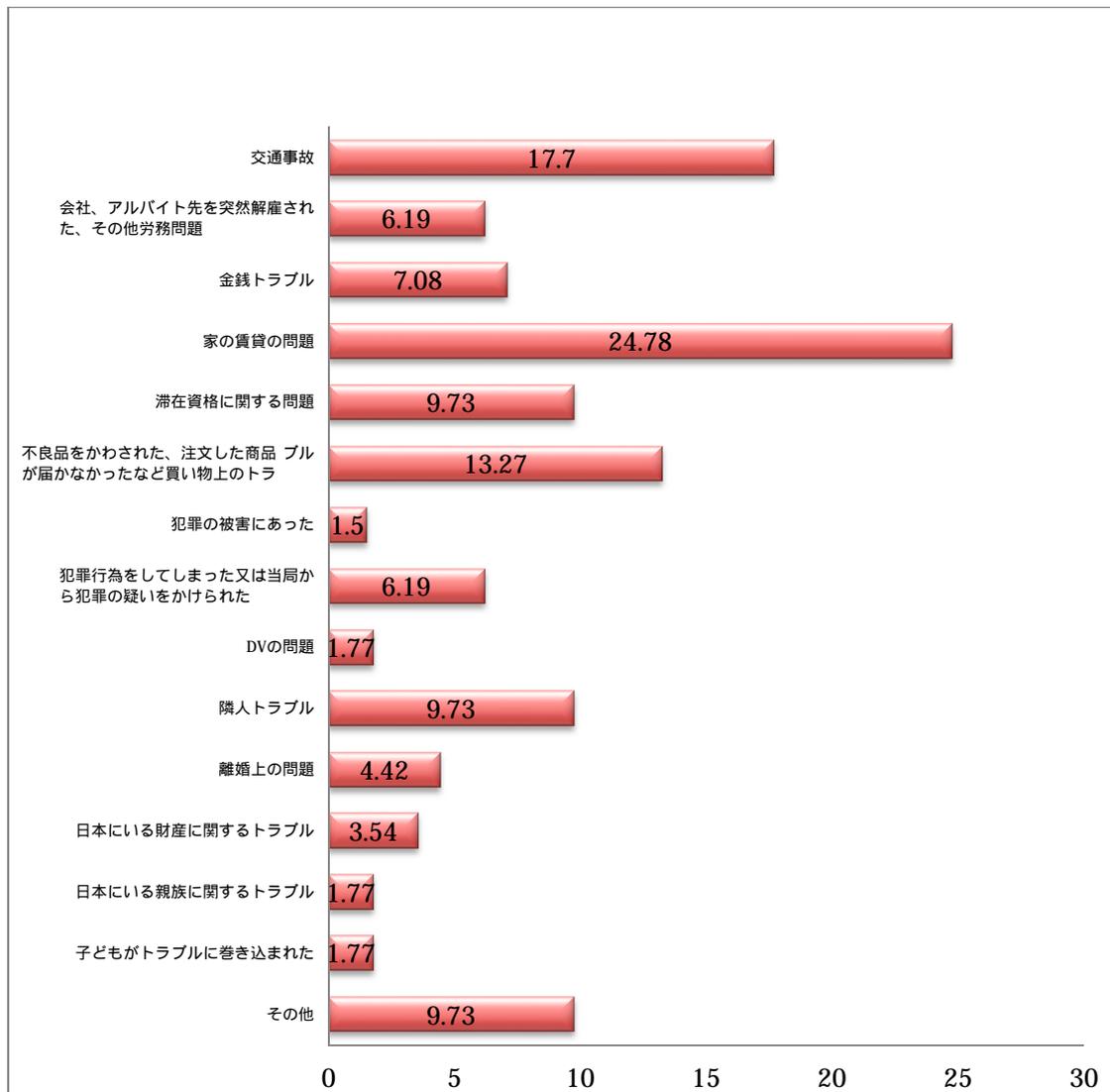
本調査においては、在留邦人を対象に、かかる点についてのアンケート調査を行った。

以下、個別の回答について検討していく。

2．邦人個人の法的支援のニーズに関するアンケート調査結果³⁴

³⁴ Q2：「巻き込まれた法律問題についての具体的個別回答」を含めた詳細な回答結果については、別紙に記載する。

Q1 . これまでに、以下のようなトラブルにご自分やご家族が巻き込まれた、または巻き込まれた人を見聞きしたことはありますか。

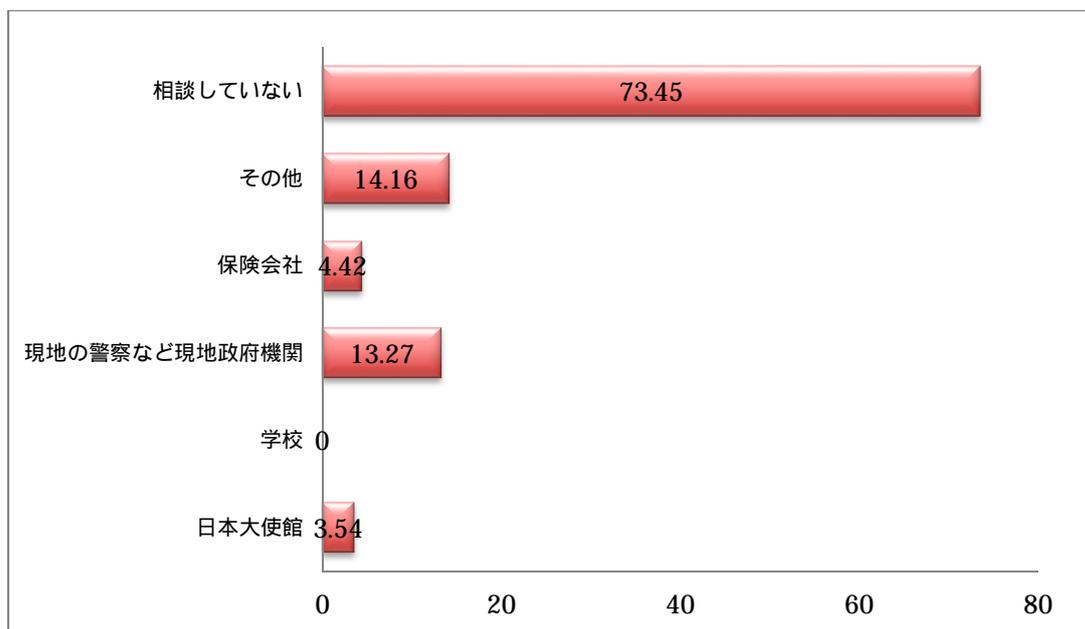


シンガポールの在留邦人の多くが巻き込まれる法律問題として、一番多かったのは、「家の賃貸の問題」(24.78%)であった。シンガポールに住む邦人の多くは、高級物件コンドミニアムを賃貸しており、かかる賃貸契約上のトラブルに巻き込まれるものが多いようである。シンガポールにおいては、オーナーの立場が非常に強く、家賃を突然値上げしたり、突然の退去を求める事が日本と比べて容易である。こういった点に困惑を感じる邦人も多い。

また次いで多かった法的な問題は、「交通事故」（17.7%）であった。シンガポールの交通ルールは日本と若干異なり、またシンガポール人の運転は日本人ほど丁寧ではない事などが原因と考えられる。

次いで「買い物上のトラブル」（13.27%）「隣人トラブル」（9.73%）「犯罪行為を行ってしまった」「離婚の問題」「犯罪の被害にあった」など様々である³⁵。

Q3. 上記 Q1 の問題について、下記のどこかに相談しましたか。



上記 Q1 で問題に巻き込まれた際に、どこに相談しているかとの質問について、圧倒的に「相談していない」（73.45%）と回答した者が多かった。この理由は以下の質問に置いて検討するが、この結果からもシンガポールで邦人が法律問題を相談できる環境が整っていない、もしくはどこに相談すべきなのかわからないと考えている邦人が多いことが考察される。

< その他の回答 >

- ・会社の人
- ・自分の勤務先
- ・日本の法律事務所。電話ではちゃんと聞いてもらえない

³⁵ Q2 の具体的な問題の詳細などについては、別紙に記載。

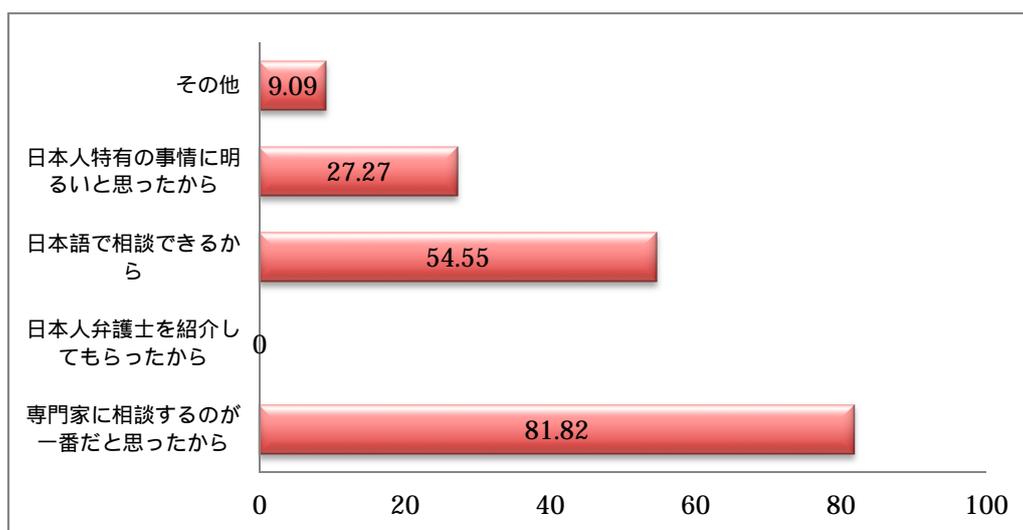
- ・勤務先会社が契約している不動産業者

統計上も明らかなおとおり、シンガポールの在留邦人の約76%を駐在員が占めているため、何らかの問題が起こった場合には、まず会社に相談する者が多いようである。

Q4 . Q1 のような問題について、日本人弁護士に相談したいと思った、もしくは実際に相談したことはありますか。

- ・ある・・・7.96%
- ・ない・・・92.04%

Q5 . Q4 で「ある」と回答された方にお聞きします。日本人弁護士に相談したいと思った、または実際に相談した理由は何ですか。



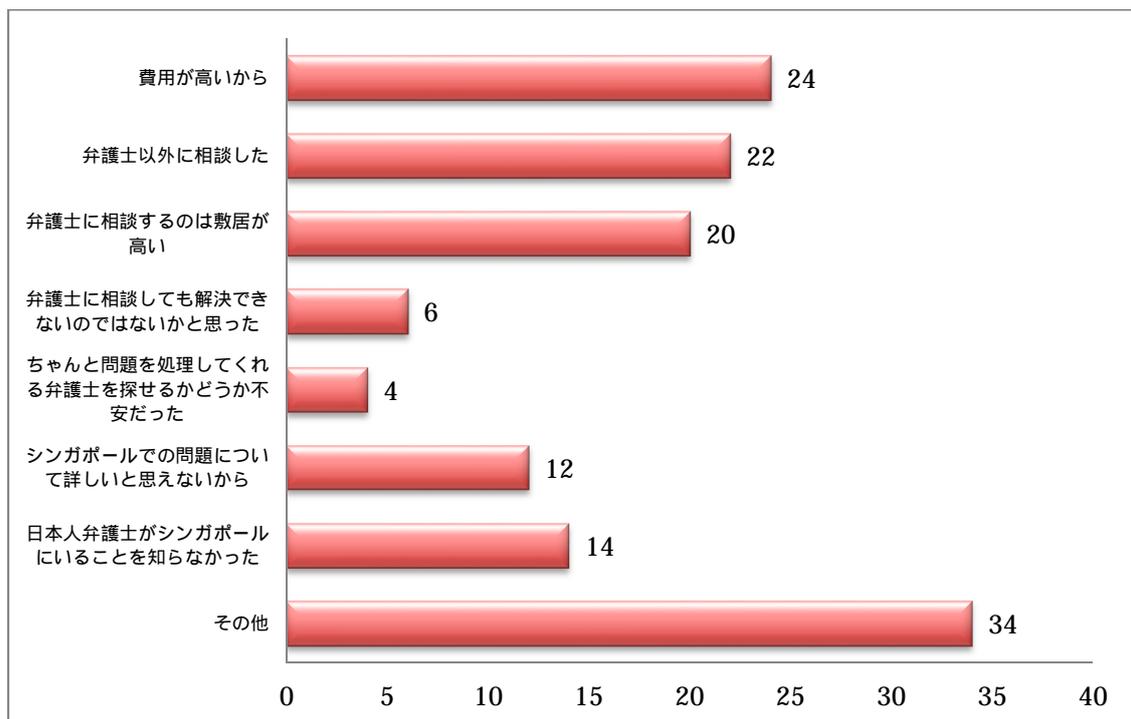
Q6 . 実際に日本人弁護士に相談された方にお聞きします。相談してみた感想はいかがでしたか。

- ・満足している・・・66.67%
- ・まあまあ満足している・・・33.33%
- ・満足していない・・・0%

Q7. 「まあまあ満足している」または「満足していない」と回答された方にお聞きします。満足できなかった理由は何ですか。

- ・費用が高かった
- ・相談できる日本人弁護士の数がすくなくすぎる

Q8. Q4 で「ない」と回答された方にお聞きします。日本人弁護士に相談しようと思わなかった理由は何ですか。



やはり、「費用が高い」（24%）点が相談を妨げる要因となっているようである。さらに、「弁護士以外に相談した」（22%）という者も相当程度いる。また、企業の回答でも多く聞かれた「敷居が高い」（20%）という理由も、弁護士に依頼するのを躊躇する一因となっているようである。

また、「日本人弁護士がシンガポールにいることを知らなかった」（14%）ものも相当程度いる。現在シンガポールに進出している日本人弁護士のほとんどは、企業法務のみを業務として行っており、個人の法的サポートは視野に入れていない。このため、日本人弁護士がシンガポールにいることを認知していない邦人個人も多いと考える。

その他、「シンガポールでの問題について詳しいと思えないから」（12%）と考える者もいる。この点について、下記のような詳細な個別回答が得られた。

「未だシンガポールにきて、数週間なので、今のところは何も悩み事はありませんが、今後何かに巻き込まれた際には日本人の弁護士の方に相談したいと思います。日本語が一番自分の気持ちや相談事を正確に伝えられる言語であるからです。ですが、一方で多少の不安もあります。それは国が違うという事です。「日本人の弁護士さんをお願いして、シンガポールの法律をちゃんと理解しているのだろうか？」等、大変失礼ではありますが、弁護士さんに相談しなくては行けないほどの事が起きてしまっている状況下では、「大丈夫なのだろうか？」とってしまうかもしれません。ですので、もしあるのであれば、日本人の弁護士の方もいて、かつ現地のシンガポール人の弁護士の方もいる場所を訪れると思います。」

かかる回答からも明らかな通り、日本語で法律問題を相談できるということは非常にありがたいと考えているが、同時にシンガポールの法律についてどの程度の知識があるのかという点に懸念がある。結果、シンガポール人弁護士、日本人弁護士双方が所属する法律事務所に相談に行くと思う、とのことである。同様の不安を抱える邦人は多いと思われる。

< その他の回答 >

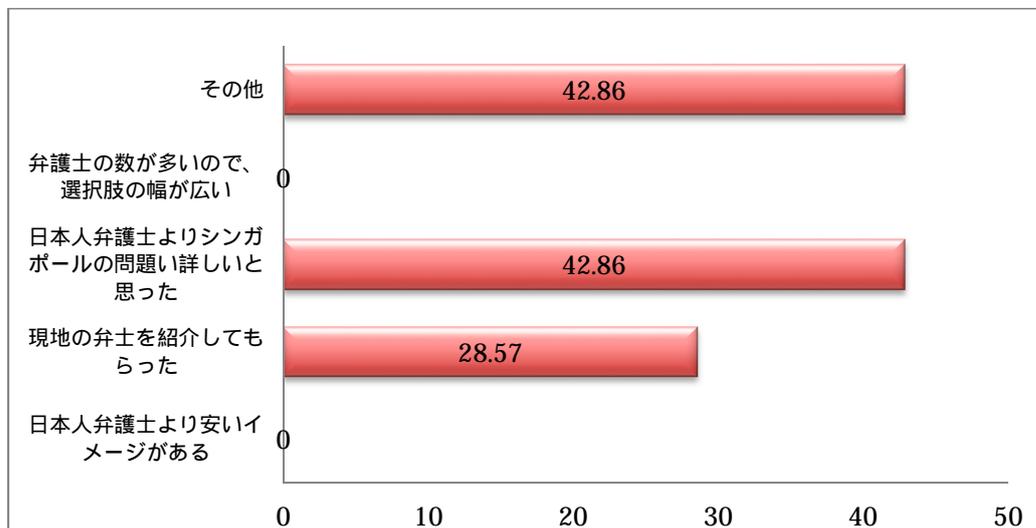
- ・警察・会社（シンガポリアン）から、日本と違い、お金だけ抜いてあとは返ってくるという事はあり得ないと聞いて、特にもう誰に相談するという気になりませんでした。
- ・弁護士に相談するほどの大きなトラブルはない
- ・軽微な問題だったから
- ・未だシンガポールにきて、数週間なので、今のところは何も悩み事はありませんが、今後何かに巻き込まれた際には日本人の弁護士の方に相談したいと思います。日本語が一番自分の気持ちや相談事を正確に伝えられる言語であるからです。ですが、一方で多少の不安もあります。それは国が違うという事です。「日本人の弁護士さんをお願いして、シンガポールの法律をちゃんと理解しているのだろうか？」等、大変失礼ではありますが、弁護士さんに相談しなくては行けないほどの事が起きてしまっている状況下では、「大丈夫なのだろうか？」とってしまうかもしれません。ですので、もしあるのであれば、日本人の弁護士の方もいて、かつ現地のシン

ガポール人の弁護士の方もいる場所を訪れると思います。

Q9 . Q1 のような問題について、シンガポール人弁護士に相談したいと思った、または実際に相談した事がありますか。

- ・ある・・・6 . 1 9 %
- ・ない・・・9 3 . 8 1 %

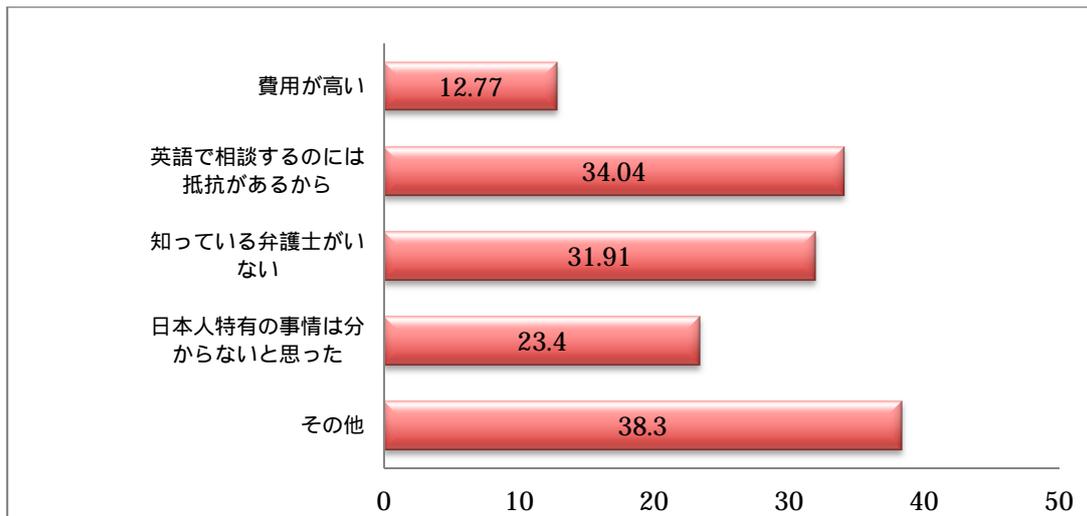
Q10 . Q9 で「ある」と回答された方にお聞きします。シンガポール人弁護士に相談したいと思った、または実際に相談した理由は何ですか。



< その他の回答 >

- ・まず日本人弁護士に相談したのち、実際の担当は民事に詳しいシンガポール弁護士となったから。
- ・現地の法律に詳しいから

Q11 . Q9 で「ない」と回答された方にお聞きします。シンガポール人弁護士に相談したいと思わなかった理由は何ですか。



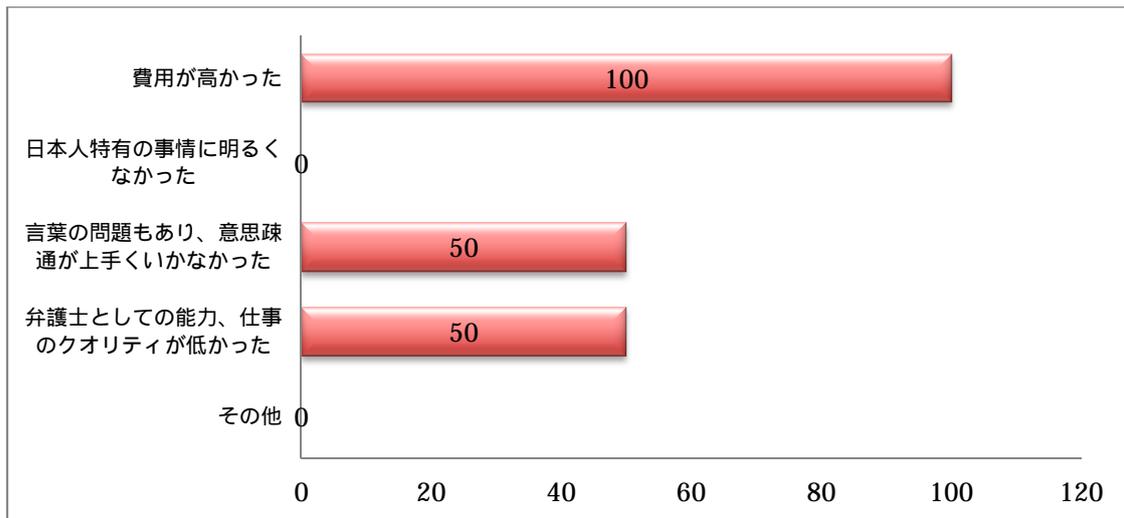
< その他の回答 >

- ・ 相談する必要がなかった
- ・ 弁護士に相談する内容だとは思わなかった
- ・ 現地の警察で解決した
- ・ 弁護士以外に相談したから
- ・ 自分や家族の事ではないので
- ・ 店舗が突然変わったり、つぶれたりするのはシンガポールでは日常だから

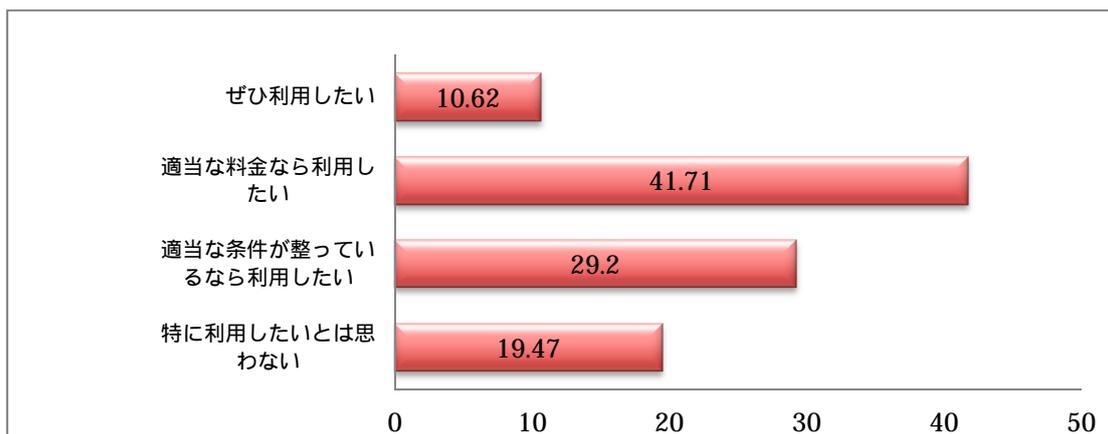
Q12 . 実際にシンガポール人弁護士に相談された方にお聞きします。実際に相談してみて、法律サービスには満足していますか。

- ・ 満足している 51 . 14 %
- ・ まあまあ満足している 28 . 57 %
- ・ 満足していない 14 . 29 %

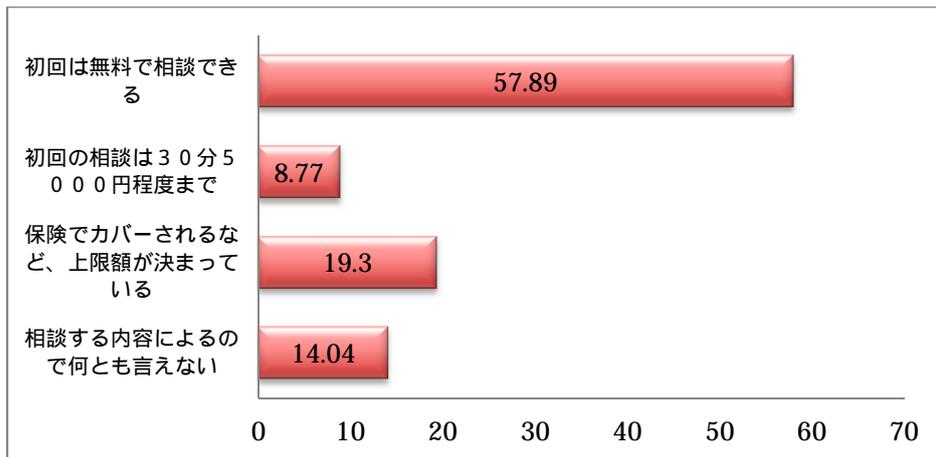
Q13 . Q12 で「まあまあ満足している」または「満足していない」と回答された方にお聞きします。満足できなかった理由は何ですか。



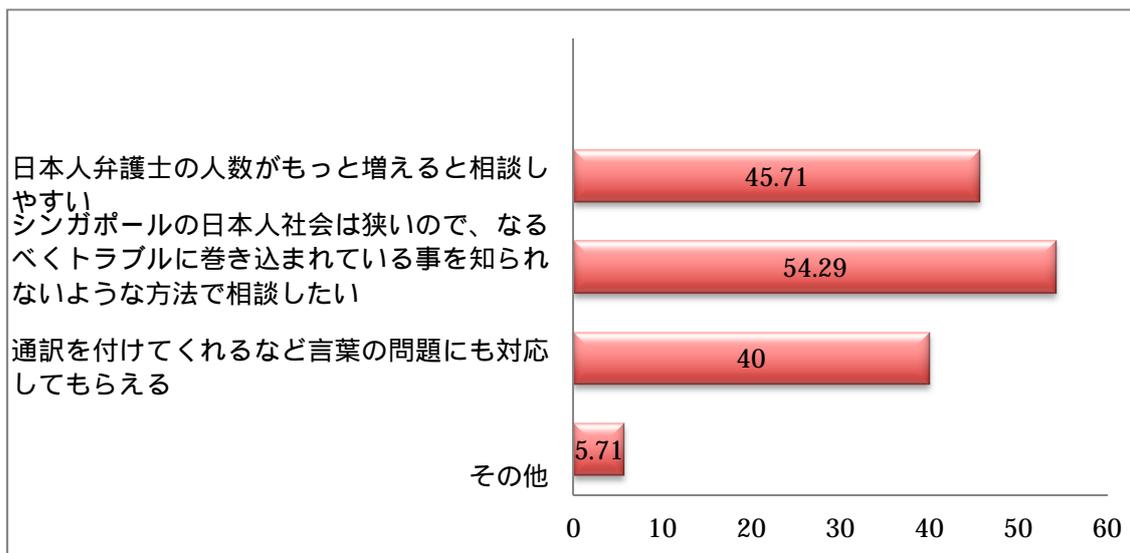
Q14 . Q1 のような問題について、気軽に法律相談できる窓口があれば、利用したいと思いますか。



Q15 . Q14 で「適当な料金なら利用したい」と回答された方にお聞きします。どういった料金体系なら利用してみたいですか。



Q16 . Q14 で「適当な条件が整っているなら利用したい」と回答された方にお聞きします。どのような条件があれば、利用してみたいですか。



< その他の回答 >

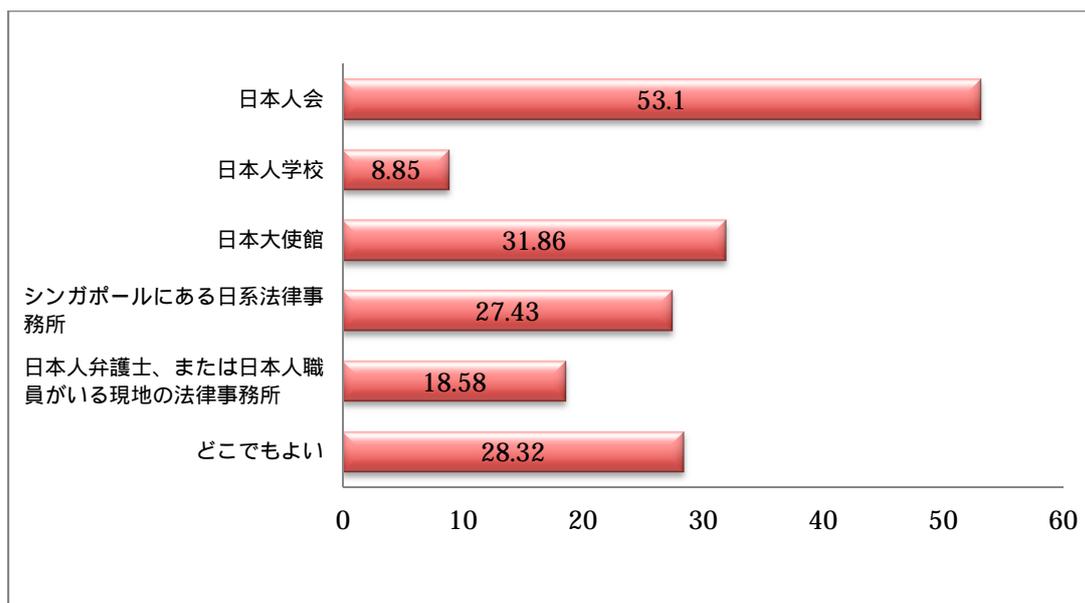
- ・シンガポールの刑法に精通していて、初回相談は無料など

法律問題に巻き込まれた場合に、相談窓口を利用したいかという問いに関しては、「ぜひ利用したい」(10.62%)「適当な料金なら利用したい」(41.71%)「適当な条件が整っているなら利用したい」(29.2%)を合わせて、実に80%以上の者が利用したいと考えているという結果であった。

料金については、「初回は無料で相談できる」ことを希望する者が、57.89%と圧倒的に多い。また、適当な条件については、「日本人弁護士の人数がもっと増えると相談しやすい」（45.71%）「シンガポールの日本人社会は狭いので、なるべくトラブルに巻き込まれていることを知られないような方法で相談したい」（54.29%）「通訳をつけてくれるなど言葉の問題にも対応してもらえる」（40%）といずれの条件も希望する者が多かった。

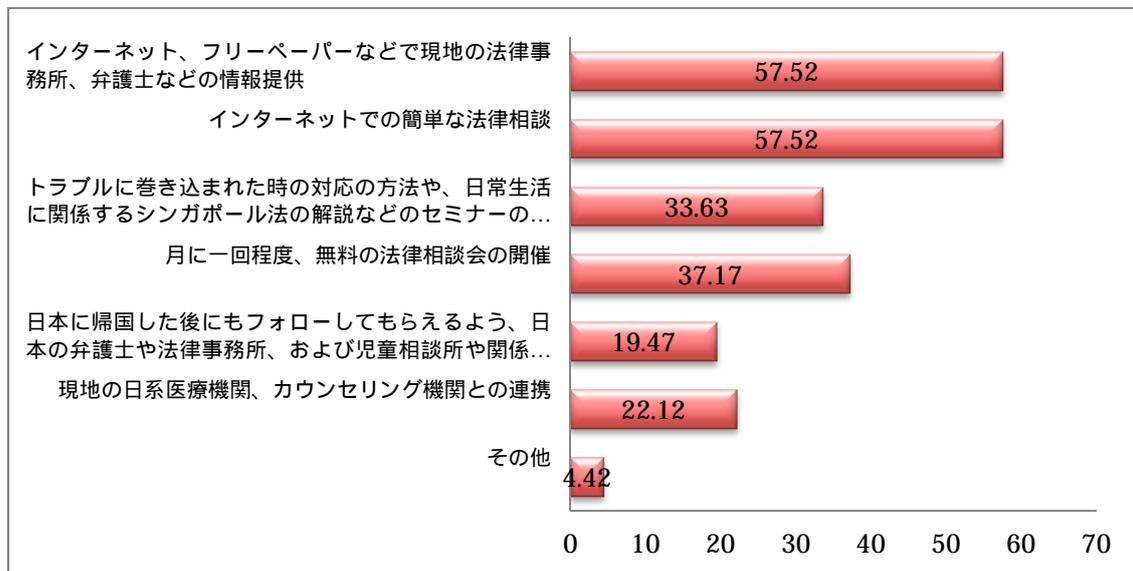
個別回答においても、「離婚に関して。公正証書、慰謝料請求の相談できる法テラスを切望します。こちらにいと日本の住民から抜けている為一時帰国で役所に行ったところで相談できない。」とあるように、シンガポールにおいても日本においても気軽に相談できる窓口がなく、困っている邦人個人も多いと思われる。

Q17. 上のような相談窓口がどこにあると利用しやすいですか。



相談窓口の設置場所に関しては、「日本人会」（53.1%）が圧倒的に多く、次いで、「日本大使館」（31.86%）「シンガポールにある日系法律事務所」（27.43%）「日本人弁護士、または日本人職員がいる現地の法律事務所」（18.58%）との回答であった。繰り返しになるが、シンガポール在留邦人の多く駐在員であり、この駐在員のほとんどは日本人会の会員となっているため、このような回答結果となったと推察される。

Q18. 上のような個別の相談窓口以外にシンガポール国内でこういった法的支援サービスの提供があると良いと思いますか。



< その他の回答 >

- ・有償の顧問弁護士サービスなど。シンガポールに多くいる駐在員は、金銭的な余裕があり、かつ会社からのサポートも得られやすい。しかし、個人的なトラブル解決のために、顧問弁護士サービスがあれば利用する人が多いと思っています。

3. 小活

本アンケートで明らかとなった通り、シンガポールの在留邦人も、日常的に法律問題に巻き込まれている。こうした場合においても、邦人個人を対象とした法律サービスを提供している日本人弁護士の数が少ない事、気軽に法律相談できる窓口が存在しない事、言葉や文化の相違などから現地の警察などへ相談しても終局的な解決ができない場合が多い事など種々の問題が存在する。

邦人個人の法的支援を充実させるためには、今後これらの課題を克服することが必要である。かかる点については、次章で詳しく検討・考察していく。

第五．法的支援ニーズの拡大、及び法的支援充実に向けた考察

1．日系企業に対する法的支援の課題

(1) 現在の法的支援のニーズに対する考察

大企業

(a) 社内法務部の存在

上記ヒアリング調査でも明らかとなった通り、いわゆる大企業といわれる日系企業の多くは、シンガポールオフィス内に、法務部を設けている。日本から派遣された社員、その他現地で採用したシンガポール法弁護士、スタッフなどがこの法務部を担当している。法務部の人数は企業によって異なるが、平均2～3名、多いところでは10名以上の法務部員を有する企業もある。

こうした、社内法務部が存在する企業においては、日系法律事務所が現在中心的に行っている業務、すなわち「現地法曹とのコーディネート役」をこの法務担当者が行うことになり、日本法弁護士に依頼する場面は必然的に少なくなる。社内法務部で処理できる部分は自分たちで行い、日本法弁護士を介する事なく、現地シンガポールの法律事務所や、大手の欧米系法律事務所へ直接依頼するのである。社内法務部の存在意義はその点にあるのであるから、こうした流れになるのは当然の結果であろう。

日本法弁護士を介する事のメリット、すなわち、クライアントが直接現地の法律事務所に依頼する際に問題となる、「日本的なビジネス感覚を理解してもらえない」、また「言葉の壁によって意思疎通が上手くいかず、意図が正確に伝わらない」について具体的に検討すれば、の「日本的なビジネス感覚を理解してもらえない」という点に関しては、いまだシンガポール法弁護士との間で、「あ・うんの呼吸」というレベルには行かないであろうが、先述のとおり、シンガポール法弁護士の能力は相当程度高い事を鑑みれば、ここに日本法弁護士を介するコストと時間をかける意義があるのかについては、現段階においては、日系企業側から見ると否定的に働いている。

また、の「言葉の壁によって意思疎通が上手くいかず、意図が正確に伝わらない」という問題点も、法務部内に現地シンガポール人社員がいれば一気に解消される問題である。

さらに、こうした大企業の社員の教育的素養が高い事は当然の前提としてあり、またシンガポール以外にも海外駐在・留学経験なども豊富な者が

多い。すなわち、英語でのコミュニケーションで大きな問題があるということも少ない。この点においても、日本法弁護士を介する意義について、社内法務部を有する企業側の多くは否定的な見解を有しているのである。

一方で、ほぼ全ての法律問題を日系法律事務所へ依頼しているという企業もあった。これらの企業に共通する特徴としては、未だシンガポールオフィス内には法務部を有しておらず、かつ弁護士費用をかけるコストの余裕があるという点である。

日本にある本社も含めて英語でのやりとりに慣れておらず、また現地の法律などの知識もないため、日本法弁護士へ依頼する必要性、メリットを非常に強く感じており、そこにかかる資力も十分にあるため、こうした企業においては日系法律事務所への依頼が多いという結果につながっている。

また、他に日系法律事務所へ依頼する理由としては、日本の本社との付き合いもあり、日系法律事務所に依頼すると本社の通りが良い、という「日本の大手法律事務所の仕事のクオリティに対する信頼感」も日系法律事務所に対するニーズにつながっている。

(b) 案件内容の別

上記のとおり、社内法務部を有している企業では、原則的には日本法弁護士をローカル法律事務所との間に介在させることに消極的である。しかし、案件によっては日本法弁護士を介する事が非常に有効な場合もあり、この点、企業側も案件に応じて、現地法律事務所に依頼するのか、日系法律事務所に依頼するのかを上手く使い分けている。

例えば、法務部員の人数に対して処理する案件が非常に大きな場合などがその一例である。日本法弁護士をコーディネーター役として介在させる事で、シンガポールのみならず周辺国も含めた、現地法律事務所の選定、案件処理に関する具体的な指示、回答の正確性のチェックなどを含めたコントロールタワーとしての役割を担ってもらうのである。こういった案件の場合に、日本法弁護士を利用するのは非常に有効であると考えられる。

また、横断的な調査を依頼したい場合や、日本法に関連しかつ現地での問題が絡んでくるような場合など、特殊な場面には、シンガポール現地の法律事務所に依頼する日系法律事務所に依頼することに意味がある。

中小・ベンチャー企業

中小企業のヒアリングにおいては、日本法弁護士がシンガポール法を扱えないということは、多くの企業は問題視しておらず、とにかく日本語で

法律問題を相談したいという回答が多かった。また、中小企業の有する他の特殊性として、大企業と比較して人員が少ないという特徴から、包括的かつきめ細やかなサービスを求めているところが多いという点がある。すなわち、大企業のように分野ごとに専門スタッフを配置するということがないため、求める各種サービスもそれに応じたものとなる。

また、現地の法律事務所、シンガポール法弁護士と英語で法律の専門用語を駆使してやり取りするということに慣れていない者も多く、こうした中小企業では、日本法弁護士にとりあえず日本語で相談したいという需要が非常に高い。また 依頼したい案件も、大企業ほど大きいものではないため、日々の細かい法律の疑問点や、手続き上の問題、契約書のチェックといったものが多い。

このように、中小企業では大企業とは異なる法的支援ニーズの性質を有している。シンガポールに2000社近くもあると言われている中小企業のこれらの「潜在的ニーズ」を掘り起こすことができれば、全体としては大きなニーズになることは間違いない。

また、他方で、シンガポール現地でベンチャー企業を自ら立ち上げたものの中には、海外への長期留学経験を有する者、シンガポールで育った者、など語学力がネイティブレベルに堪能なものも相当程度いる。これらの者は、もともと日本的なビジネス感覚という点をあまり重視してはならず、また言葉の壁に関しても全く問題はないため、日本法弁護士に対する法的支援のニーズは、現在のところほとんどない。

小活

現在存在している日本法弁護士に対する法的支援のニーズをまとめると以下の通りとなる。

まず、シンガポールオフィス内に社内法務部が存在せず、かつ日系法律事務所をコーディネイト役として介在させるだけの資力もある企業においては、ほぼ全ての案件を日系法律事務所、日本法弁護士に依頼している。また、法務部員の人数と比較して案件の規模が非常に大きい場合にも、日本法弁護士にコントロールタワーとして一括依頼するという方法も有効である。また、中小企業においては、シンガポール法を扱えるかどうかという以前とにかく日本語で法律問題を相談したいというニーズは非常に高い。

上記、のタイプの法的支援のニーズを有する日系企業からは、今後も継続して日系法律事務所を利用したい、という回答は得られた。しかし、今後これらの企業内でコストの削減を検討するような事態になったり、またこれらの企業が現地法律事務所との直接的な連携体制を構築するように

なれば、日系法律事務所を介在させることに否定的となる動きが出てくる可能性も十分にある。現在あるニーズがこのまま継続するであろうと楽観視できないのではないかと思量する。

また、上記とおり、中小企業においては、潜在的な法的支援のニーズは非常に高い。しかし、現在のところ、費用の問題などから、日系法律事務所への依頼はほとんどなく、自分たちで処理するか、コンサルティング会社や会計事務所などに依頼することで、解決している企業がほとんどである。

大企業、中小及びベンチャー企業も含めて、現在あるニーズを維持し、かつ今後のニーズを拡大していくには、日系法律事務所及び日本法弁護士はどのような課題をクリアしていくべきなのであるだろうか。

以下で考察する。

(2) 今後の課題

外弁規制のもと、日本法のみを取り扱うという前提

先述のとおり、日本法弁護士が原資格法である日本法のみを取り扱うという前提であれば、日本法弁護士がメインで行う「現地法律事務所及び現地シンガポール法弁護士との間のコーディネート役」というのは、企業の社内法務部の役割と競合し、この結果、コスト削減のため日本法弁護士への依頼が総じて低くなっていく。

さらに、繰り返しになるが、今後も普遍的に現在あるこのニーズが継続すると安易に考える事はできない。

弁護士個人も、クライアントの要求する弁護士像をめざし、以下のような能力の向上などの努力を行う必要がある。

(a) 語学力

日系法律事務所及び日本法弁護士に依頼をあまり行っていない理由として、現地法を扱えないという根本的な点以外に、多くの企業が「語学力」の問題をあげた。もちろん、日系法律事務所の日本法弁護士も業務に支障のない程度の語学力は有している。しかし、日系企業法務担当者の海外勤務経験など積み、相当の語学力を有している者も多い。必然的に、要求する英語力も高くなる。多くの企業が、「現地法曹と互角に交渉が行えるくらいの語学力」を期待しているのである。現地において、優秀な現地シンガポール法弁護士、及びインターナショナルロイヤーと競争し、その中で

存在感を示すためには、ネイティブレベル、もしくはそれに近いレベルの英語力を身につけることが、今後の需要拡大における重要な点となるのではないかと思量する。

また、シンガポールにおいては、周辺国の案件を取り扱う事も多いため、英語以外のタイ語やインドネシア語など周辺国の言語が分かるという付加価値があれば、依頼につながるという意見もあった。

かように、現在ではローカルのシンガポール法弁護士、インターナショナルロイヤーに依頼されている業務を日本法弁護士へのニーズへと変えていくには、上記のシンガポール法を扱える資格とともに、この語学力も共に磨く事が重要な鍵となってくるであろう。

(b)「敷居が高い」との評価

これは、聞き取り調査を行うまで、全く想定はしていなかった回答であったが、「日系法律事務所に依頼しない理由としてどういった点があげられるか。」との質問に対し、規模の大小を問わず多くの日系企業から、日系法律事務所及び日本法弁護士は「敷居が高い」という回答を得た。

具体的には、「英米系の法律事務所はコストの上限を決めてその範囲内で処理してもらうという交渉が可能であるが日系法律事務所では交渉の余地すらない。」「ローカル弁護士はフランクに話せるが、日本法弁護士とはあまりフランクに話が出来ない。」「中小企業には営業にすら来てくれない。」などの点が指摘された。

依頼しない理由の上位にあがってきているこの「敷居が高い」という点は、日系法律事務所及び日本法弁護士に依頼するか否かに多少の、あるいはかなりの影響を与えていることは間違いない。

予算の交渉の余地なども含めて、クライアントの目線に立った会話に気をつけるなど、日本で業務を行う場合とは異なる配慮も必要かと考察する。

(c)交渉力、コミュニケーション能力、人間力

多くの日系企業が、弁護士に求める素養の一つに、交渉力、コミュニケーション能力、営業力など、弁護士個人の人的な魅力や、対人能力を重視しているということは、非常に興味深い点である。上の日本法弁護士に対する「敷居が高い」という印象の裏返しとも言えるが、弁護士の能力はもとより、個人の人的な魅力というものを重視しているという回答は、企業の規模を問わずインタビューしたほとんどの企業が、依頼をしたい弁護士の能力、素養としてあげている点であった。

また、シンガポールにおいては、日系大手法律事務所という後ろ盾がある場合はまだしも、日本法弁護士という肩書きを持っているだけで仕事がくるような世界ではない。自らが企業と積極的にコミュニケーションをとり、企業側に「この人にならお願いしてもよい」という印象を強く持つてもらうことが重要となってくる。こういった視点をすでに持った上で、積極的に営業活動を行っている弁護士もあり、これらの弁護士は総じてクライアントからの評判も良い。

これからは、弁護士業も「サービス業」の一つと考えるくらいの、営業努力を行えることが、クライアント獲得への近道、ニーズ拡大の方法の一つとなるのではないかと思料する。

また、交渉力とは、単に英語が出来るという事ではなく、リーガルリスクを考慮した取捨選択能力を含めた能力が求められており、こうした交渉のテクニク面を磨く事も必要といえる。

さらに、シンガポールの国が小さいという特徴から、現地ローカル法律事務所のパートナー弁護士ともなれば、政府の重鎮とのコネクションも有しており、この点企業側も依頼の際に重視する点の一つとしている。今後、こうした現地政府機関関係者とのコネクションを構築していくことも、ニーズ拡大の重要な要素となると推察する。

< 中小企業を対象としたニーズの拡大の詳細な検討 >

(a) 費用の問題

上記のとおり、シンガポールに進出した中小企業の、日本法弁護士に対する法的支援のニーズは非常に高い。

各業種における法律や制度、規制などについての情報が欲しいという点はもちろんのこと、シンガポール現地の商習慣、慣例などに大きな戸惑いを感じている企業が多い。問題が起こった場合に、そもそもそういった問題が起こる事が普通なのか、弁護士に相談すべき事案なのかなど、日本にある本社も含めて判断できないというのが実情である。そういった、現地特有の問題につき、専門家である弁護士の意見が聞きたいという中小企業は非常に多い。

ただし、高い弁護士費用の問題は、一様に中小企業を悩ませる問題となっているのも現実である。各中小企業とも、コンサルティング会社や会計事務所などに契約書のチェックなどを依頼することで費用を押さえてはいる。しかし、内容の正確性の担保や法的な責任を問えるかという点と、その費用をどこまでかけるかという両問題の落としどころをどうとるのが、各中小企業とも頭を抱えている問題となっている。

大企業が扱うような大きな案件を抱えているというよりは、上記のような日々生じる細かい疑問点などについて確認したいという企業が多い。そのため、都度、弁護士費用を支払うよりは、月額定額（希望平均額は月額300～500ドル）という形で顧問契約を結び、その中で小さな事案は処理できるという方法で相談できるようになれば、頼みたいという中小企業は非常に多い。

また、現地の制度や法律、法改正について知りたいという企業も多く、現在でも弁護士事務所が発行しているマンスリーレポートなどを顧問料の対価として発行してもらいたいという企業の需要も高い。

(b) きめ細やかなサービス

中小企業は、包括的なサービスを望んでいる事、クライアントの意思を尊重してほしいこと、業務が細分化された大手の事務所とは相性が悪い事、また言葉の問題や法的知識が乏しいことなど、数々の大企業とは異なった特殊性を有することが中小企業を対象としたコンサルティング会社のヒアリングから明らかとなった。こうしたニーズに対応出来る日系法律事務所が現在存在しないことから、中小企業をメインに法律サービスを行える日系法律事務所、日本法弁護士が増えれば、かかる需要に対応でき、また弁護士業としてもシンガポールで活躍できるマーケットなのではないかと考える。

(c) コンサルティング会社などとの連携

補足として、中小企業がこういったニーズを抱えていることを数人の弁護士（大手事務所）にフィードバックしてみたところ、「フィーは払ってもらえるならば」という回答が多く、こういったところにやはり、中小企業側と大手日系事務所の溝というのを感じた。

しかし、中には既に中小企業をクライアントとしている日系法律事務所も存在する。当該事務所は、中小企業への費用負担を少なくするため、コンサルティング会社と連携して仕事を行っているという。すなわち、コンサルティング会社が行える業務と法律事務所が行う業務を分担する事で、全体としてのコストを下げているのである。こうした連携業務を始め、コストを下げる方策を講じる日系法律事務所が増えることも、中小企業への法的支援充実につながると思量する。

シンガポール法を取り扱える資格を取得する方法

日系企業のヒアリング調査でも、ほとんどの企業が日系法律事務所、日本法弁護士がシンガポール法を扱えない事が、依頼を妨げる要因となっている、と回答した。換言すれば、シンガポール法を扱えるようになれば、日本法弁護士の活動領域は広がるものと考察する。

現地で FPE 試験に合格した日本人弁護士へのインタビューにおいて、シンガポール法が扱えることによる数々の利点が明らかとなった。

まず、シンガポール法を使ってアドバイスを行えるという点が、大きな付加価値となっており、「シンガポール法が扱え、かつ日本語で対応してもらえる」ということが、クライアントからのニーズを高めている。

シンガポール人ローカルの弁護士と比較すれば、もちろん英語力は劣るが、代わりにローカルの弁護士ができない日本語で相談ができるという点が、日系企業のクライアントにとって、大きな魅力となっているのである。

また、シンガポール法弁護士に聞かずに、自分でレスポンスできる依頼ももちろんある。その分クライアントに迅速に対応でき、コスト削減にもつながっている。

さらに、シンガポールにおいては、企業法務を行っている弁護士は多いため、何か自分の専門となる他の分野を見つけることも必要と考えるなど、自己の弁護士としての活動領域を拡大する上での、新しくかつ明確な視点が持てることは間違いないと考える。

(a)シンガポール司法試験

シンガポール司法試験の受験資格要件は大変に厳しく、例えばアメリカのニューヨーク州試験のように、アメリカのロースクールを卒業すれば受験資格が与えられるようなものではない。ただし、シンガポール国内の大学、NUS や SMU において、現地の学生と共に籍を置いて学び、法学部の学位を取得すれば、即時に受験資格を取得できる。この場合、取り扱い業務内容が、下記 FPC 資格のように商法に限定されることなく、現地弁護士と全く同じ取り扱いとなるため、業務の幅も広がる事は間違いない。

シンガポール法を全範囲にわたって扱えるこの資格を取得すれば、以下で検討するシンガポールでの邦人個人からの法律相談に答えることも可能となる。シンガポールに拠点を置き、企業法務ではないフィールドにニーズを開拓して、弁護士として活動したいという気概があるのであれば、この方法によってシンガポール法の資格を取得することを検討するのも決して悪い方法ではない。

(b)FPE 試験による FPC 取得

日本法弁護士がシンガポールにおいて、現地法を扱える資格を取得する最も簡易かつ最短の方法は、この FPE を受験し合格する方法である。

同試験の問題点は、上に述べた通り、まだまだ受験者数が少なく、毎年開催されるかどうかもわからないような状況であること、及び受験料も約 8000 シンガポールドル（日本円にして 70 万円程度）と気軽に受験できるものではないことがあげられる³⁶。

しかし、当該資格を取得すれば、現在の外弁規制上の一番のネックである「シンガポール法が扱えない」という点が一気に解消され、業務の幅が広がることは間違いない。当該資格を保有している弁護士のインタビューにおいて明らかとなったのは、シンガポール法弁護士と同じ土俵に立ったことによって、日本語で相談できることがかなりの利点となり、英語が話せないというデメリットがあまり問題視されなくなるということである。

また、現地で活動する日本法弁護士は、日系法律事務所業務を行う日本法弁護士も含めて、みな相当なシンガポール法の知識を身につけている。しかし、当該資格を有していなければ、シンガポール法に関してのアドバイスを行うことは許されず、いわゆる「宝の持ち腐れ」という、非常にもったいない状況になっている。

事務所自体にシンガポール法を扱える資格がない限りは、当該資格を使ってクライアントにアドバイスを行うチャンスはない。しかし、現在既にシンガポールで業務を行っている日本法弁護士や、今後シンガポールへの進出を検討する日本法弁護士が、業務を行うフィールドを日系の法律事務所限定する必要は全くなく、現地法律事務所や、JLV、QFLP などのシンガポール法を扱えるライセンスを持つ欧米系の法律事務所を選択肢として視野に入れることは不可欠といえよう。

また、日系法律事務所の弁護士も、今後、シンガポール法を扱えるライセンスを事務所が取得できる可能性もゼロではない点、また弁護士個人のキャリアアップとしても十分に意味がある点などを考慮しても、現地法を扱える当該 FPE を受験することは十分検討に値すると思量する。

³⁶ 当該費用に関しては、今後、増額の可能性はあっても減額の可能性は期待できない。
(SILE 回答より)

Ans: There is a non-refundable application fee of S\$321 and a non-refundable examination fee of S\$7,704. Both fees quoted are inclusive of the prevailing Singapore goods and services tax, and subject to change. We do not expect there to be a reduction of the fees.

2. 邦人個人に対する法的支援の課題

(1) 在留邦人が抱えている法律問題

シンガポールの在留邦人の多くが巻き込まれる法律問題として、一番多かったのは、「家の賃貸の問題」(24.78%)であった。シンガポールに住む邦人の多くは、高級物件コンドミニウムを賃貸しており、かかる賃貸契約上のトラブルに巻き込まれるものが多いようである。シンガポールにおいては、賃借人であるオーナーの立場が非常に強く、家賃を突然あげたり、退去を賃借人に求める事が日本と比べて容易である。そのため、こういった点で困惑を覚える邦人も多い。

アンケートの個別回答においても、「家を借りてまだ1ヶ月だったのに、家を取り壊すといっただされた。(契約するときには知っていたら借りなかった)契約には1ヶ月noticeと書いてあったから文句を言ったが、ぜんぜんとりあってもらえなかった。次の契約を(家)する手続きになっていたのに、5日以内で出るように言われた。事情も理解できたが急すぎた。」や「家賃交渉成立し、引越しをして直ぐに家賃値上げを言われ、値上げ金で生活中。」といったトラブルに巻き込まれた邦人もおり、このような場合に法的にアドバイスなどを必要と感じる邦人も多いと考察する。

また次いで多かった法的な問題は、「交通事故」(17.7%)である。シンガポールの交通ルールは日本と若干異なり、シンガポール人の運転は日本人ほど丁寧ではない事などが原因と思われる。

次いで「買い物上のトラブル」「隣人トラブル」「犯罪行為を行ってしまった」「離婚の問題」「犯罪の被害にあった」など様々である³⁷。

また、非常に驚いたのは、日本人による性犯罪にあったという事例であり、回答の内容から明らかな通り、既遂となった1件のみではなく、未遂も含めると複数回、性犯罪の被害にあったということである。また、刑事事件の被疑者となる場合も、わいせつ系の犯罪で捕まる邦人が多いときく。

これら犯罪の被害にあった場合、現地の警察の協力を得るのも簡単には行かない。また女性の性犯罪被害は、プライバシーの問題もあり、日本であっても被害を届け出るかを躊躇する問題である。こうした問題を話せる弁護士(こうした問題の場合は女性弁護士が好ましいであろう)の数が増えるだけでも邦人個人の支援につながると考える。

(2) 在留邦人に対する法的支援の現状

³⁷ 詳細については、別紙参照

邦人個人の法的支援を行う日本人弁護士の数

(a)シンガポール法資格を取得した弁護士

現在、シンガポールに進出している日本法弁護士は、企業法務を行う事を目的としており、邦人個人を法的に支援する目的で進出している弁護士はいない。

ただし、邦人個人の法的支援を行う日本人弁護士は皆無という訳ではなく、10年以上前に現地シンガポール法の資格を取得した日本人弁護士が現在法律問題に巻き込まれた場合の邦人個人の支援を一手に引き受けている。

この弁護士は、先述の FPE 試験ではなく、現地の司法試験にあたる試験に合格した上でシンガポール法の資格を取得している。そのため、扱える範囲が、商法、会社法といった FPC 資格の範囲内に限定されることなく、刑事事件、家事事件などを含めたシンガポール法を全範囲にわたって扱える。そのため、企業法務から個人の法的支援まで幅広い業務を行っている。

あまりお金にならない案件でも積極的に引き受けるという、シンガポールの日本人にとっては、大変ありがたい存在の弁護士である。

実際の案件の処理は、シンガポール人弁護士が行っており、当該弁護士はクライアントとシンガポール法弁護士をつなぐ窓口としての役割のみ行っているが、日本語で手続きの流れやシンガポールの法律についてアドバイスをもらえるということのみでも、在留邦人にとっては十分心強い存在といえる。

(b)ジャパンデスクがある現地法律事務所

その他の現地法律事務所ではジャパンデスクがある事務所においても、邦人個人からの相談を受けている。離婚の相談や家の賃貸の問題の相談などが持ちかけられるが、訴額に比べて弁護士費用の方が高額になる場合も多いため、エージェントを使って解決した方がいいだろうとアドバイスする事が多い。

(c)小活

現在のところ、上記のようなシンガポール法をフルレンジで扱える日本人弁護士はほとんどいない。本資格を取得するためには、現地の大学で法学部の学位を取得する必要がある、かなりの時間と費用を要する。決して

容易に取得できるものではない。しかし、本資格を取得している日本人弁護士の存在は、シンガポールにおける邦人個人にとって心強いものとなることは間違いない。当該資格を有する日本人弁護士の数が今後増える事が、邦人個人の法的支援に直結するのではないかと考える。

アンケートの個別回答においても、「日本人の弁護士さんをお願いして、シンガポールの法律をちゃんと理解しているのだろうか？等、大変失礼ではありますが、弁護士さんに相談しなくては行けないほどの事が起きてしまっている状況下では、大丈夫なのだろうか？とってしまうかもしれません。ですので、もしあるのであれば、日本人の弁護士の方もいて、かつ現地のシンガポール人の弁護士の方もいる場所を訪れると思います。」との回答があったように、邦人個人も日本人弁護士がシンガポール法の知識を有しているのかどうかという点に一定の不安を抱えている事が伺える。邦人個人からも、シンガポール法の資格を取得している日本人弁護士の一定の需要があることが伺える。

もっとも、駐在員の家族として現地に来ているものは、ビジネスで日常的に英語を使っている駐在員本人に比べて英語力に自信がない者が多い。こうした邦人個人に対しては、たとえシンガポール法を扱えないとしても、日系法律事務所が企業法務で行っているような現地法律事務所及びシンガポール法弁護士とのコーディネイト役を担う日本人弁護士が増えることのみでも、邦人個人の法的支援に十分つながるであろう。

したがって、まずは、邦人個人の法的支援を行う日本人弁護士の数を増やす事が、邦人個人の法的支援を充実させるためにクリアすべき第一の課題となると思量する。

具体的依頼内容

上記、シンガポール法資格を有する日本人弁護士が受ける依頼には、以下のような事例がある。

・ 刑事事件の被告人となるケース

駐在員や旅行中の日本人が対象となる。頻度としては、月に1度くらいあり、刑事事件となるのは、飲酒によって酔っぱらってはめを外してしまったというようなケースが多い。

(お酒で分けがわからなくなり、女性を触ってしまった、暴行、傷害など)

ローカルの弁護士は、あまり制度などについて説明しないため、刑事事件の被疑者となった邦人にとっては、今後の刑事手続きがどうなるのかを説明するだけでもかなり心強いものとなるようである。刑事事件では、

現行犯逮捕が多い。書面での活動がメインで、起訴前に終われるよう処理を行っている。

また、費用の交渉も行っている。内容にもよるため、金額の幅は広いが、起訴された場合、だいたい5000ドル～20000ドルほどかかる。

・ 金銭トラブル、解雇問題

個人間の金銭トラブルや、会社を突然解雇されるなどのトラブルもある。シンガポールは比較的簡単に解雇が出来るため、違和感を覚える邦人が多いようである。

・ 離婚など家事事件

シンガポールには協議離婚がない。

日本人同士の離婚の相談も、国際結婚の離婚の相談も両方ある。またDVの相談などもあり、できる手続きなどを教えている。離婚の際の財産分与や慰謝料といった制度も日本とは異なる。例えば、慰謝料などの金銭が支払われない場合、経済クリミナルといって刑事事件と同様の扱いが出来る場合もあり、その際に弁護士を立てて相手をこらしめたいという人もいるとのことである。

(3) 法律相談窓口の設置

現時点における法律相談場所の有無

現時点においては、シンガポール商工会議所、ジェットロ、日本人会などいずれの施設においても日系企業や在留邦人を対象とした法律相談などは行われていない。ジェットロ、商工会議所には、日系企業から法律問題をどのように解決したらいいのかという問い合わせや相談はある。かかる場合には、両機関共、現地法律事務所、日系法律事務所問わず、法律事務所を紹介するという窓口としての役割のみ行っている。

また、在シンガポール日本大使館には、在留邦人が刑事事件の被疑者として逮捕されたような場合の一時的な相談が来るが、上記とおり、案件の処理を行える日本人弁護士を紹介するという形で対応している。

相談窓口設置の需要

アンケートの結果によれば、こうした法律問題に巻き込まれた際に、ぜひ利用したい、 適当な料金なら利用したい、 適当な条件が整っているなら利用したい、との回答を合わせて約80%もの人が相談窓口の設置を希望していた。

さらに、個別回答において、「離婚に関して。公正証書、慰謝料請求の相談できる法テラスを切望します。こちらにいと日本の住民から抜けている為一時帰国で役所に行ったところで相談できない。」との意見があったように、日本の住民票から抜けている邦人は、日本の法テラスでも相談できない。

また、以前にシンガポールにある日系医療機関のインタビューにおいて、日系医療機関の心療内科には、病気の相談とはいえない、DVの相談や離婚の相談などが非常に多く持ちかけられるという。法律問題を相談できる窓口がなく行き場のない邦人も多く、シンガポールに法テラスのような法律相談窓口の設置を切望している邦人は相当数いるのではないかと推察する。

設置場所

アンケート結果によると、上記のような相談窓口を設置して欲しい場所は、「日本人会」「日本大使館」「シンガポールにある日系法律事務所」と日本人会と回答した者が一番多かった。在留邦人の76%は駐在員であり、この駐在員のほとんどは日本人会の会員となっている事を鑑みると、日本人会に設置するのも良い方策かもしれない。

また、日本人会内部にある日本人会クリニックは、日本人会の会員でなくても受診可能であることから、当該相談窓口を同会内に設置したからといって、会員のみが相談できると限定する必要もない。

しかし、「シンガポールの日本人社会は狭いので、なるべくトラブルに巻き込まれている事を知られないような方法で相談したい。」との意見も相当数あるため、同会に設置すると他の日本人に法律トラブルに巻き込まれたことを知られることを懸念する邦人もいるかもしれない。

結果、弁護士の実便性も考えると、日系法律事務所内に設置するのが現実的かもしれないが、この点は今後、更なる具体的な検討・試行が必要と考える。

(4) 費用の問題

アンケートの回答で最も多かったのが、やはり「初回は無料で相談できる」ことを希望する邦人が多く、また、日本人弁護士に相談しない理由としても、「費用が高い」との回答が一番多かった。かかる費用の問題は、企業以上に、邦人個人が弁護士に依頼を躊躇させる問題となることは間違いない。

邦人個人の法的支援を行う弁護士数の増加の方策の検討、月に一回の無料法律相談の開催などその他の法的サービスの問題を具体的に試行していくことで、今後解具体的な決策が見つけれればと思量する。

(5) その他の法律サービスの提供に関して

インターネット、フリーペーパーなどで現地の法律事務所、弁護士などの情報提供	57.52%
インターネットでの簡単な法律相談	57.52%
トラブルに巻き込まれた時の対応の方法や、日常生活に関するシンガポール法の解説などのセミナーの開催	33.63%
月に一回程度、無料の法律相談会の開催	37.17%
日本に帰国した後もフォローしてもらえるよう、日本の弁護士や法律事務所、及び児童相談所や関係機関の紹介	19.47%
現地の日系医療機関、カウンセリング機関との連携	22.12%

シンガポールの邦人があれば良いなと思う、その他の法律サービスの提供に関しては、上記のような結果となった。

日系法律事務所や、現地法律事務所のジャパンデスクなどは、事務所の宣伝をかねて、企業向けの雑誌に記事などを書いたり、マンスリーレポートを発行するなどしている。そのため、日系企業の中にはシンガポールに日系法律事務所及び日本法弁護士が業務を行っていることを知らない者はいないと思われる。しかし、現地のレストランなどの情報が掲載されている、邦人個人を対象としたフリーペーパーなどにおいては、日系医療機関の広告や、幼稚園などの広告はよく目にするものの、法律事務所の広告は見た事がない。これも、現在シンガポールに進出している日系法律事務所が企業のみを対象に業務を行っている事の現れと言える。

したがって、シンガポールに駐在員その他ビジネスを行う者の家族として移住してきたという者の中には、シンガポールに日系法律事務所が進出していること自体を知らないという者も存在し、また進出している事は知っていても何人くらいの日本法弁護士が業務を行っているのかなどの詳細は未だ知らない者が多い。

こうした情報提供も含めた法律サービスの提供に関しては、上記法律相談窓口の設置と合わせて、可能なものから順次提供できるよう実施できればと考える。

第六．今後の調査活動プラン

1．邦人個人の支援

邦人個人の法的支援充実の実現にむけて、相談窓口の設置の検討、試行などを行いたい。日本人会、大使館、日系法律事務所、日系医療機関などと相談しながら、どこに設置するのがよいかの場所も含めて、実施可能性を検討したい。

また、上記で希望が多かった、インターネット、フリーペーパーでの情報提供や、セミナーの開催などは、比較的簡単に実施できるのではないかと考える。

2．中小企業の支援

中小企業支援の具体的方策につき、現在考える最も現実的な方法としては、すでに日系法律事務所でも取り入れられている、コンサルティング会社との連携などによって、コストを削減するという方法の充実化である。この話を中小企業のクライアントを多く有するコンサルティング会社に伝えたところ、日系法律事務所が思っているよりもさらに中小企業は日系法律事務所の壁は厚いと感じているという意見を得た。すなわち、日系法律事務所としては、中小企業にも法的支援を十分に行っているつもりでも、中小企業は日系法律事務所に対し、やはりコストが高い、敷居が高いという印象は相当に強く持っているようである。

このあたりの両者の意識のずれを少なくする方向で、コンサルティング会社、その他企業サポート会社と日系法律事務所が中小企業のニーズにそった真の意味での連携の構築が可能となるような総合的な法的支援の組織作りができればと思量する。

また、民間レベルのみならず、現地政府や日本政府との連携・協力などによって、中小企業支援を行える方法はないかについても、引き続き調査・検討していく予定である。

以上

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

現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について

2016年3月
2023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

目 次

第一. シンガポールの法制度

1. シンガポールの法制度
2. シンガポールの法曹有資格者
3. シンガポールの各種法曹に関係する主要な団体、機関
4. 弁護士開業の形態
5. Singapore Law Practice に対する登録・規制

第二. シンガポールにおける法律サービスの自由化

1. 自由化の歴史
2. 2000年以降の法律業界自由化の加速

第三. シンガポールにおける外弁規制の制度

1. 外国法弁護士に対する規制
2. 外弁事務所に対する規制
3. ASEAN 諸外国との比較

第四. シンガポールにおける法曹活動環境

1. 日系法律事務所
2. 日本法弁護士としての役割
3. 現地法律事務所における研修
4. 現地法律事務所による直接採用
5. シンガポール現地資格保有弁護士
6. 現地法律事務所との提携による活動の拡大

第五. 外弁規制のもとにおける日本法弁護士業務拡大の考察

1. 日本法弁護士に対する法的支援のニーズ
2. 日本法弁護士が取り組むべき課題

第一．シンガポールの法制度

1．シンガポールの法制度

シンガポールは、1819年にイギリスの植民地となった後、150年あまりその植民地としての地位を継続してきた。このような歴史的背景から、シンガポールの法制度がイギリス法に強い影響を受けていることは想像に難くない。その中でも、特に重要な特徴といえるのが、「成文法」と「慣習法」の双方において、イギリスの「コモンロー」を採用している点である。

これに伴い、シンガポールの法曹有資格者もイギリスの法曹実務や伝統を基礎とし、実務に取り入れている。しかし、このような歴史的背景も過去における一つの影響にすぎず、以下に詳述するように、シンガポール現地の経済や、社会的、政治的な状況の変化に伴い修正を加え、シンガポールの実情に即した独自の制度へと変化を遂げている。

特に契約法、不法行為等については、イギリスの判例法主義を承継し、刑法・会社法・証拠法の制定法が存在するものよりもイギリスの影響が強い。

もともと、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¹。

2．シンガポールの法曹有資格者

(1) Advocates and Solicitors

上記のとおり、シンガポールの法制度はイギリスの法制度の影響を強く受けているが、法曹制度についてはシンガポールの状況に合わせたものへと変化を遂げている。イギリスにおいて、法廷弁護士（barristers）と事務弁護

¹ Legal System in ASEAN Singapore-Chapter 2

士 (solicitors) とがその職務を完全に分けているのに対し、シンガポールにおいては、全ての弁護士は ‘Advocates and Solicitors’ と呼ばれ、法廷弁護士と事務弁護士の明確な職務の区別はなく、全ての弁護士は法廷に立つ独占的な権限を有している²。

実際の実務においては、訴訟を専門とする弁護士もいれば、事務的な仕事に専念するのみで法廷には全く立たないという弁護士もあり、この点日本の弁護士実務と異なる。

(2) シニアカウンセル (Senior Counsel)

1997年に、イギリスの王室顧問弁護士 (Queen’s Counsel) と類似した概念である、上級ランクのシニアカウンセルと呼ばれる新しい弁護士の概念が誕生した³。

毎年数人しか任命されず (2013年は2名⁴)、現在は約70名のシニアカウンセルが存在する⁵。このシニアカウンセル全員が弁護士として活動しているわけではなく、最高裁判所の裁判官や、シンガポール国立大学 (NUS) の教授をしている者などもいる⁶。

(3) シンガポール法弁護士に対する規制

現在、シンガポール法弁護士に対する規制は、原則的にはシンガポール弁護士法 (Legal Profession Act、以下「弁護士法」という。) に規定されている⁷。Singapore Bar に承認され、かつ裁判所の職員としての地位を得た

² Legal Profession Act (LPA) 29(1)

³ LPA 30

⁴ Singapore Academy of Law website

⁵ 同上

⁶ 同上

⁷ LPA Chapter.161, 2009

者でなければ、シンガポールで法を扱う事は違法となる⁸。弁護士法において、シンガポール法弁護士専属の業務のリストが規定されている。最高裁判所により発行される有効な資格証明書（Practising Certificates⁹）を保持した弁護士でなければ、これらの業務を行うことは違法となる¹⁰。しかし、多くの例外も認められており、例えば、企業のインハウスとして活動する場合や、プロボノ活動などを行うことは、禁止されていない¹¹。

Singapore Law Practice¹²（以下「SLP」という。）で実務をおこなうシンガポール法弁護士は、シンガポール弁護士会と最高裁判所、双方の規制の対象となる¹³。規制のコントロールは、最高裁判所により発行される毎年の資格証明書によって行われる¹⁴。

外弁事務所（ライセンスを得た Foreign Law Practice、Qualifying Foreign Law Practice、Joint Law Venture、以下それぞれ「FLP」、「QFLP」、「JLV」という。詳細については下記に記載する。）で実務を行うシンガポール法弁護士は、外国法の実務に関しては Attorney general（以下、「AG」という。）による規制・懲罰の対象となり、シンガポール法の実務に関しては、弁護士会、最高裁判所及び AG の規制及び懲罰の対象となるが、一義的な規制及び懲罰は AG により行われる¹⁵。

3. シンガポールの各種法曹に関係する主要な団体、機関

（1）Singapore Institute of Legal Education

⁸ Liberalization of the Singapore Legal Sector

⁹ LPA 25 最高裁判所への登録により発行される。

¹⁰ LPA 33

¹¹ Liberalization of the Singapore Legal Sector

¹² （1）個人事業主として開業しているシンガポール法弁護士、（2）シンガポール法弁護士の所属する法律事務所、（3）LLP、（4）LLC

¹³ Committee to review the regulatory framework of the Singapore Legal service sector Final Report, January 2014

¹⁴ 同上

¹⁵ 同上

Singapore Institute of Legal Education (以下「SILE」という。)は、弁護士法のもと設立された法定機関である¹⁶。

シンガポールの法曹教育の基準を維持、向上させることを目的とし、学位、学部及び大学院のプログラム、及び継続的な専門的能力の発展を総括する機能を担っている¹⁷。

SILE は、具体的には以下の業務を担っている¹⁸。

- ①Singapore Bar への承認を求める有資格者の登録維持
- ②シンガポール司法試験 Part A の監督
- ③シンガポール司法試験 Part B 及び試験準備課程の指揮監督
- ④Foreign Practitioner Examination の指揮監督
- ⑤専門能力の継続的発展構想の調整及び指揮監督

日本法弁護士との関係においては、④の Foreign Practitioner Examination (以下、「FPE」という。)に関して関連を持つことになるであろう。この FPE の詳細については、下記に詳述する。

(2) Supreme Court of Singapore (シンガポール最高裁判所)

すべてのシンガポール法弁護士は、最高裁判所の役員 (officer) である¹⁹。シンガポール法弁護士は、最高裁判所の裁判官よって任命される。最高裁判所にある登録機関が、シンガポール国内において弁護士が “Advocates and Solicitors” として実務を行うことを許可する「資格証明書 (Practicing Certificates)」を発行する。シンガポール法弁護士は、この資格証明書を得なければ、実務を行う事はできない。

¹⁶ LPA (Chap.161) Part2

¹⁷ 同上

¹⁸ SILE website

¹⁹ LPA 82(1)

(3) Law Society of Singapore (シンガポール弁護士会)

シンガポール弁護士会（以下、「弁護士会」という。）は、1967年に設立された。会員の中心はシンガポール法弁護士であり、実務を行っている全てのシンガポール法弁護士は、この弁護士会への登録が義務づけられている²⁰。FPEに合格し、Foreign Practitioner Certificate²¹（以下「FPC」という。）を保持している外国法弁護士や、SLPにおいて、パートナー、ディレクター、またはシェアを有している外国法弁護士も登録が必要となる²²。これらの外国法弁護士は、「外国法弁護士会員 (Foreign Practitioner members)」として登録することとなる。その他の外国法弁護士は、登録は義務ではないものの、「非実務会員 (non-practitioner members)」として登録することができる²³。

(4) Singapore Academy of Law (シンガポール法曹協会)

Singapore Academy of Law (シンガポール法曹協会、以下、「SLA」という。)は、設立26年目を迎える団体である。①法律業界の成長及び発展を支え、②法的知識を高め、法曹の知的財産を構築し、③法的技術を通じて法律実務の効率を高めるという、3つの重要な役割を担っている²⁴。

すべてのシンガポール法弁護士は、実務を行っているか否かに関わらず、当協会の会員とならなくてはならない²⁵。

²⁰ Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report, January 2014

²¹ LPA130Iにおいて、外国法弁護士の登録に関してAGより発行される証明書

²² 同上

²³ 同上

²⁴ Singapore Academy of Law website

²⁵ Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report

外国法弁護士は基本的に会員となる必要はないが、当該外国法弁護士が FPE に合格した FPC 保持者である場合、または SLP においてパートナー、ディレクター、またはシェアを有している場合には、会員となる必要がある²⁶。

現在、10000人近くの会員数があり、裁判官、法曹関係者のほか、多数の企業法務担当者、ロースクールの教職員なども会員となっている²⁷。

(5) Attorney-General's Chambers

Attorney-General's Chambers (以下「AGC」という。)は、AG (2014年現在は Mr V K Rajah, SC) を筆頭とし、シンガポール憲法にその根拠を有する歴史ある機関である²⁸。

AG の主な役割には、以下のものがある²⁹。

- ①政府への法的アドバイス
- ②Public Prosecutor
- ③法律の起案者
- ④シンガポールの法律の代表者

その他、下で述べる JLV や FLA、QFLP などの登録実務を行っている。

(6) Legal Services Regulatory Authority (法律サービス規制庁)

Legal Services Regulatory Authority (以下「LSRA」という。)は、法務省の一部門として 2015 年に設立された。LSRA は、Director of Legal

²⁶ 同上

²⁷ Singapore Academy of Law website

²⁸ Constitution of the republic of Singapore 35(1)

²⁹ AGC website

Services（法務サービス局長）により指揮がとられ、シンガポールにおける全法律事務所の規制及び外国人弁護士の登録を監督している。

4. 弁護士開業の形態

シンガポールの弁護士は、様々な形態により実務を行うことができる。①個人事業主、②パートナーシップ、③Limited Liability Law Partnerships、④Limited Law Corporations のいずれかを選択して業務を行う。会社法、ファイナンスなどに特化した大きな事務所では、JLV や Formal Law Alliances という形態を通じて、国際的な法律事務所と提携して業務を行うこともある。

5. Singapore Law Practice に対する登録・規制

全ての SLP は、Business Registration Act (Cap.32)³⁰, the Company Act(Cap.50)³¹, または the Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A)³²のもと、Accounting and Corporate Regulatory Authority（以下、「ACRA」という。）に登録しなければならない。加えて、弁護士法は、設立の前に一定事項に関して弁護士会の承認を得ることを要求している³³。

SLP は、第一義的にシンガポール法を取り扱い、当然、シンガポール法に関しては全ての範囲について取り扱うことが可能である。加えて、SLP は外国法弁護士を雇用することによって、外国法のアドバイスも行える。現行制度上、SLP に雇用されている外国法弁護士に関して、AG に登録する義務

³⁰ solo proprietorships and partnerships の場合

³¹ LLC の場合

³² LLP の場合

³³ Legal Profession(Naming of Law Firms) Rules, 4(1), SLP の名前に関し、設立に先立って弁護士会の承認が必要である。その他、設立の形態に関する事項についても弁護士会の承認を要求している。(LPA 81B, 81Q)

があるものの、外国法の実務に関して SLP に課される規制はない³⁴。

第二. シンガポールにおける法律サービスの自由化

1. 自由化の歴史

シンガポールが、最初に外弁事務所にその門戸を開いたのは、今から約 40 年前の 1972 年のことである³⁵。同国で最初の外弁事務所としての名誉を獲得したのは **Coudert Brothers** 法律事務所であり、2005 年にその 152 年という事務所としての長い歴史を閉じるまでは、シンガポール国内においても、大きな成功を収めていた。それから 8 年後の 1980 年、イギリスの法律事務所 **Freshfields** に初のシンガポール法を扱える外弁事務所としての資格が付与された³⁶。しかし、同事務所は 1980 年代後半には当該資格を撤回しており、その後 2008 年に、**QFLP** ライセンスという新たな外弁事務所概念が誕生するまでは、シンガポール法を現地法律事務所と共同することなく、単独で扱うことができる資格を有する外弁事務所はシンガポール国内に存在していなかったことになる³⁷。

また、注目すべき事に、2000 年に弁護士法が改正されるまで、シンガポールにおいて外国法弁護士及び外弁事務所を規制する法律や規則は存在しなかった³⁸。前述のとおり、1970 年以降、シンガポール国内において、多くの外弁事務所が設立され、その中でまた多くの外国法弁護士が法曹として活躍してきた。しかしこれらの外弁事務所及び外国法弁護士は、原資格国

³⁴ Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report, January 2014

³⁵ Foreign Lawyers in Singapore : Any Future for Singapore law firms?
<http://www.lawgazette.com.sg/2012-03/351.htm>

³⁶ 同上

³⁷ 同上

³⁸ LPA(Amendment) 2000, Part IXA,
liberalization of the Singapore legal sector

の法律及びシンガポール法以外の国際法を扱うことのみ許可されていたため、シンガポール法を扱う法曹のみを対象とした弁護士法による規制の対象にすらなっていなかったのである³⁹。しかし、もし仮に、当該外国法弁護士及び外弁事務所が、シンガポール法に関する実務を行えば、弁護士法違反として、懲戒の対象となっていたことは言うまでもない⁴⁰。

2. 2000年以降の法律業界自由化の加速

1997年のアジア経済の危機をきっかけに、シンガポール政府は、同国の経済成長を揺るぎのないものとすべく、様々な経済政策に取り組んできた。その一環として政府が取り組んだのが、法律サービスの自由化である⁴¹。国際的に大きなネットワークを有する大手法律事務所がシンガポールで業務を行えば、そのクライアントとして国際的な大企業がシンガポールに進出することは間違いない。こういった国際的な大企業のシンガポールへの進出が、シンガポールの経済発展に、極めて重要な要素になるであろうと考え、法律業界の自由化を促進させたのである⁴²。

かかる政府の政策を受け、2000年に弁護士法が改正された。この改正によって、シンガポールの法律業界の構造に、大きな変化をもたらされた。

まず、すべての外国法弁護士及び外弁事務所は、登録を義務づけられるようになった⁴³。これに伴い、外国法弁護士及び外弁事務所の登録に関する事務を行う“Legal Profession (International Service) Secretariat”（以下、「LPS」という。）と呼ばれる新しい機関が AGC 内部に設置されることになった⁴⁴。

この2000年の弁護士法改正の影響は非常に大きく、その後10年ほど

³⁹ 同上

⁴⁰ 同上

⁴¹ 同上

⁴² liberalization of the Singapore legal sector

⁴³ 同上

⁴⁴ 同上

の間に、シンガポールにおける法律サービスの自由化は急激に加速した。特にここ近年の2007年以降、シンガポール国内の外国法弁護士の数、42%も増加し、現在では113⁴⁵のFLPのもと、約1200人の外国法弁護士が業務を行っている。これは、シンガポールにおける外国法弁護士も含めた弁護士全体の人数である約5260人の約20%にも及ぶ数字である⁴⁶。

さらに、2008年から2012年の4年間に、シンガポールの法律業界の収益は1.9億シンガポールドル以上、25%もの成長をとげた。

シンガポールの自由化政策は、同国の法律業界をASEAN地域内のhubとして位置づけることに成功し、数々の国際的な大手法律事務所がシンガポールに同地域の本部をおいている⁴⁷。

第三. シンガポールにおける外弁規制の制度

1. 外国法弁護士に対する規制

シンガポールは、他のASEAN諸国と比較しても、外国法弁護士に対してはその間口を比較的大きく広げている。

外国法弁護士の人数制限なども特に設けることなく、前述のとおりAGCに登録さえ行えば、業務を行うことが可能である。ただし、シンガポール法を取り扱うことは許可されておらず、原資格国の法律、もしくは国際法に限るという制約はある。かかる制約は、相当に厳しく判断されており、シンガポール法弁護士の活動領域を強く守ろうとする政府の姿勢も伺える⁴⁸。

(1) Singapore Bar Exam (シンガポール司法試験) 資格を取得する方法

⁴⁵ Law Society of Singapore website

⁴⁶ ASEAN's liberalization of legal services : the Singapore case

⁴⁷ 同上

⁴⁸ 現地日本法弁護士インタビュー

日本法弁護士を含めた外国法弁護士が、シンガポールに来て弁護士業を行う場合、上記のとおり、現地の法曹資格を取得する必要はなく、AGC への登録のみで業務を開始することができる。

しかし、シンガポールにいる外国人の中には、この Singapore Bar 現地資格を取得し活躍しているものもいる⁴⁹。また、現地にいる日本人弁護士⁵⁰の中にも、このシンガポール司法試験に合格し、現地資格を取得した上で活躍している弁護士もいる。そこで、まずこのシンガポール司法試験の受験要件等につき、以下、記載する。

この Singapore Bar に承認されるための要件は大変に複雑であるが、大きく下記の2段階で判断できる。

- (a) 弁護士法、及び Legal Profession (Qualified Persons) Rule で定義される “Qualified Person” の要件をすべて満たし、
- (b) 弁護士法の 12 章、13 章及び Legal Profession (Admission) Rule 2011 で規定される他の承認要件を満たすこと

まず、1段階目としての要件である “Qualified Person” となるための要件は、相当に複雑である。Legal Profession (Qualified Person) Rule に細かく規定されているため、詳細については同規則を参照されたい。また、Ministry of Law のウェブサイトにも要件について比較的わかりやすくまとめているため、こちらも参考にするとよい。

以下、主要な要件及び試験概要、研修制度につき、簡単にまとめておく。

- ① シンガポール国内の大学、NUS⁵¹及び SMU⁵²の卒業生

⁴⁹ 現地シンガポール法資格を有する韓国人弁護士インタビュー

⁵⁰ 日本法の資格は保有しておらず、シンガポール法の資格のみ有する日本人弁護士

⁵¹ National University of Singapore

⁵² Singapore Management University

シンガポールの上記2大学において、法学部の学位を取得した者は、一定以上の成績をおさめることを条件に、**Qualified Person** となりうる。シンガポールの国籍を有することや、**Permanent Residence**(以下、「PR」という。)を保持している必要もなく、外国人であっても **Qualified Person** となりうる⁵³。

②認可された諸外国の大学で法学部の学位を取得した場合

イギリスを始め、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカ、カナダ、ホンコン、マレーシアなどの承認されたコモンロー系の大学で法学部の学位を取得した者は、一定の条件を満たせば、**Qualified Person** となりうる。

この制度は、承認されている各大学が存在する国の外国人に対するものではなく、これらの国に留学するシンガポールの学生のための制度といっても過言ではない。

従って、**Qualified Person** となるための第一条件として、シンガポール市民であるか、**PR** を保持していることが必須要件となっている⁵⁴。

実際のところ、シンガポールで活躍するシンガポール法弁護士、特に若い世代の弁護士は、イギリスなどの大学に留学して、学位を取得した者が非常に多い⁵⁵。

こういった制度を設けることで、シンガポールの優秀な若い世代が、さらに海外へ留学し学ぶことに意欲をもつこととなり、グローバルな人材が生まれやすい環境が整っているといえる。

③Singapore Bar Exam 概要

Singapore Bar Exam (シンガポール司法試験) には、**Part A** と **Part B** という2種類が存在する。

⁵³ MinLaw website

⁵⁴ Legal Profession (Qualified Persons)Rule

⁵⁵ 現地シンガポール法弁護士インタビュー

上記の類型で、シンガポール国内の大学、NUS 又は SMU を卒業した者は、Part B のみを受験すれば足りる⁵⁶。

承認された海外の大学を卒業した者は、Part A と Part B の双方を受験する必要があり、現在 Part A の研修及び試験は、従前は NUS で実施されていたが、現在は SILE (Singapore Institute of Legal Education) において実施されている。

海外で活躍するシンガポール人の弁護士の帰国を奨励するため、コモンロー系の国で 2 年以上の実務経験のあるシンガポール市民については、Part A のみに合格すれば弁護士資格が与えられる。一方、海外での実務経験が 6 ヶ月以上 2 年未満の場合では、Part A、Part B 共に合格しなければならないが、Part B における法律事務所研修期間が 6 ヶ月に短縮される。

④法曹研修制度

シンガポールの研修は、試験の前後にわたって（試験合格の制度に組み込まれたものとして）行われる。

(a) Part A 試験に関しては、上記のとおり、従前は NUS において行われていたが、現在は SILE において実施されている。

研修及び試験科目は、シンガポール法制度及び憲法 (Singapore Legal System & Constitutional Law)、土地法 (Land Law)、刑法(Criminal Law)、会社法(Company Law)、証拠法(Evidence Law)である⁵⁷。

(b) Part B 試験は、SILE によって実施される。

民事手続(Civil Procedure)、刑事手続(Criminal Procedure)、家族法 (Family Law)、破産法(Insolvency)、不動産法 (Real Estate)、倫理(Ethics)、専門技能(Professional Skills)と、他に 2 つの選択科目を選択する⁵⁸。教官

⁵⁶ MinLaw website

⁵⁷ 同上

⁵⁸ SILE website

(指導員)は弁護士と裁判官のみである。

この前半の研修が約5か月行われたのち、試験を受験し、将来的な雇用者の下で6か月の実務研修を行った後、そのまま当該事務所に就職することとなる⁵⁹。

この **Part B** の研修及び受験費用は、シンガポール市民で6420シンガポールドル、PR 保持者で7490シンガポールドル、外国人学生においては、9095シンガポールドルとなっている⁶⁰。下記で詳述する **FPE** 試験の受験料と同程度の費用が必要であり、シンガポールにおいて法曹資格を取得するのは相当な費用が必要といえる。

(c) シンガポールの学生の多くは、同じコモンロー系のイギリスなどへ留学し、法律の学位 (LLB) を取得する者が非常に多い。イギリスの LLB コースは3年間となっている。

3年の留学を終えて、シンガポールに戻った後、**PartA** と呼ばれるコースを受けなければならない。

PartA コース全ての講義の終了後、**PartA** の試験を受け、その後、6ヶ月に及ぶ法律事務所での実務トレーニングを受けなければならない。

(現地法曹からは、**First Training** と呼ばれている。) この実務トレーニングは、日本の司法研修制度と同様、各法律事務所において、実際にどのように案件をどのように処理していくのかなどを学ぶ。この6ヶ月の実務トレーニング終了後、次のステップとして、6ヶ月の **PartB** コースの受講に入る。この **PartB** コース終了時に、**PartB** コースの試験を受験し、再度、法律事務所において (通常は同じ法律事務所)、再度6ヶ月の実務トレーニングを行う。この実務トレーニング中に、**PartB** コースの合否の結果がわかるため、無事合格していれば、そのまま実務トレーニングを行っている事務所に、就職という流れとなる。

この実務トレーニングを行う法律事務所は、先輩からの推薦などから選ぶことが多いという。実際に実務トレーニングを行っても、お互いが

⁵⁹ 現地弁護士インタビュー

⁶⁰ SILE website

合意しなければ、別の事務所に就職先を探さなければならない。

実務トレーニング中に行えることは、リサーチ業務、簡単なドラフトの手伝いなどで、日本の修習生が行っていることとさほど変わらない。弁護士のカラーによって、トレーニーに同等な意見を求める場合もあれば、トレーニーの意見は一切聞かない場合もあり、どの事務所でトレーニングを行うかによって、（どの弁護士に指導されるかによって）、キャリアの積み方も大きく変わってくる印象である。

シンガポールの法学部は4年間で、海外のLLBと比べ、一年長い。そのため、シンガポールの大学で法律学位を取得した場合は、上記のPartA コースは免除されており、PartBのコースからスタートすることができる。PartAのコースを終えるのに、約1年間かかるので、結局いずれのルートでも、法曹資格取得にかかる年数は同じとなっている。

筆者が知り合ったシンガポールの若い法曹のほとんどは、イギリスなどへ留学経験のあるものがほとんどである。大学時代くらいは、シンガポールという狭い世界を抜け出し、外国での交流を行いたいという若者が多い印象である。シンガポールは英語を公用語とし、語学面の問題が全くないことも、留学を促進させる一因と考える。シンガポールへ留学している学生（社会人経験者も含めて）も増えている印象であるが、日本の若い世代の法曹も自らの可能性を拡大すべく、積極的に海外留学を経験することをお勧めする。

(2) 資格取得後のキャリア

現地の若手法曹有資格者も、日本と同様、大きな事務所に勤める場合は、毎日深夜までの業務におわれるなど、大変な激務をこなさなければならないようである。中規模の事務所でも、相当程度忙しい。

もともと、比較的規模が小さい事務所であれば、基本的な就業時間は9時～18時など比較的緩やかな仕事のペースをキープできる事務所もある。事務所の規模が大きいほど、パートナー、シニアロイヤー、ジュニアロイヤーのヒエラルキーは多重な層を構築しており、一年目のジュニアロイヤーは、リサーチ業務のみ、運が良ければ何かのドラフトができるというような形で

キャリアをスタートすることとなる。法廷に立つのは、業務を始めてから5年後、という場合も多い。

もっとも、中には1年目から法廷に立ったり、重要書面のドラフトを行ったりと、いろいろな経験を積ませてもらっている若い法曹有資格者もおり、どの事務所でキャリアをスタートさせるのかは、その後自分のキャリアをどのように構築していくかを大きく左右させるものであろう。

(3) 弁護士の義務的活動

シンガポールの弁護士は、日本での国選弁護人の義務的な活動はない。当地でのプロボノ活動は、完全な任意となっている。Criminal Legal Aid, Legal Aid Bereu の名簿に登録すれば、必要に応じて受任の要請がくることとなる。

シンガポールの法曹有資格者に課される唯一の義務といえるものが、「CPDポイント」の取得である。このCPDポイントというのは、法曹有資格者個人の能力、知識の向上を指導するもので、シンガポールで開催される各種法律セミナーや法律イベントへの出席によってポイントを取得することができる制度となっている。若い法曹有資格者の方が取得すべきポイントは高く設定されており、1年目のジュニアロイヤーは年間16ポイントである一方、25年目のベテランパートナーともなれば、年間に取得しなければならないCPDポイントは4ポイントで足りることとなっている。

もっとも、各種セミナーへの参加は有料で、それなりの出費が必要となっている。参加費の高いセミナーに参加すれば、ポイントも多く取得できるというからくりとなっている。

若い世代の法曹有資格者にセミナー等への参加を義務づけ、自動的に研鑽を積みせる一方で、主催者側では費用をしっかりと徴収できるという、なんともシンガポールらしい制度と言えなくもない。

(4) 外国法弁護士として実務を行う方法

①Ministry of Law への外国法弁護士登録

シンガポール現地で業務を行っている日本法弁護士を始め、多くの外国法弁護士が行っているのが、繰り返しになるが、**Ministry of Law** に外国法弁護士として登録し、業務を開始する方法である。

当該弁護士が、いずれかの国において資格を有する弁護士であれば、弁護士法のもと、シンガポール国内に置いて「外国法弁護士」として、自国の法律、外国法のみを扱うことを条件に、実務を行うことができる。シンガポール国内において、所定のコースをとったり試験を受けたりする必要はなく⁶¹、**Ministry of Law** 内の **LSRA** に登録するのみで良い。全てオンラインによる申請手続きにより、必要事項を記入、必要書類をオンラインにて提出の上、申請手続きを行うのみでよく、登録費用も年間約200シンガポールドルと負担も小さい⁶²。非常に簡易な方法で弁護士として業務を開始することができる。

ただし、前提として、シンガポールにおける就労ビザを取得する事が必要であるが、近年、就労ビザの取得要件が、厳格化していることに注意が必要である。シンガポール政府は、近年、外国人労働者の受け入れを制限する方針を取っており、要件は年々厳格化されている。今後も就労ビザ取得の要件には注意が必要である。

外国法弁護士は、外国法の実務に関しては、**AG** による規制及び懲罰の対象となる。

FPE に合格し、**FPC** を保持する外国法弁護士は、シンガポール法の実務に関しては、弁護士会、最高裁判所及び **AG** の規制及び懲罰の対象となるが、第一義的な規制及び懲罰は **AG** によって行われる。

②Foreign Practitioner Examination (FPE)

⁶¹ Misitry of law website

⁶² 同上

上記のとおりシンガポールにおいては、外国法弁護士は、比較的簡単に業務を開始することができるが、シンガポール法の領域に関しては、厳格に守られている。しかし、このシンガポール法に関する規制も決して乗り越えられない壁ではない。この FPE を受験し合格すれば、外国法弁護士であっても一定範囲のシンガポール法に関しては、取り扱うことができるようになるのである。

具体的な受験資格や試験制度について、以下に記載する。

(a)試験に関する情報

上述のとおり、FPE 試験に関する監督は、SILE が行っている。SILE のウェブサイトには、同試験に関する受験資格や試験科目、実施方法などに関する詳しい情報、及び Q&A なども記載されている。また、メールによる問い合わせも受け付けているため、試験に関して質問がある場合には、問い合わせを行うことをお勧めする⁶³。

(b)試験に関する規定

同試験の受験資格要件などについては、the Legal Profession (Foreign Practitioner Examinations) Rules 2011 Rule 4 (以下、「同規則」という)にその詳細が規定されているが、以下、主な要件について記載する。

・同規則(3)- (a)

外国法弁護士であること。

※ ここで、「外国法弁護士」とは、シンガポール以外のいずれかの地域において、当該地域において法律によって承認もしくは登録事務を行うことを認められた外国の機関により、正式に資格を与えられた、も

⁶³ 実際に筆者もメールによって SILE にいくつかの問い合わせをしてみたところ、迅速かつ丁寧な回答が得られた。

しくは登録が行われた個人のことをいう。

・同規則(3)-(f)

外国法弁護士となった後、シンガポールその他の国において、出願された日からさかのぼって5年以内に、少なくとも3年以上、いずれかの外国法分野で許可された法律分野のうち最低一つの法律に関する実務経験を有すること

・同規則(3)-(g)

シンガポールにおいて、JLV、QFLP、ライセンスが付与された FLP、あるいは SLP において外国法弁護士としてすでに実務を行っているか、もしくは、これらの事務所において、外国法弁護士として採用通知をすでに取得していること。

※ すなわち、シンガポール国内で実務を行っている外国法弁護士もしくは行うことが決定している外国法弁護士のみ受験が可能であって、例えば日本で業務を行っている日本法弁護士が受験する事はできない。

・同規則(6)

5年以内に、当該試験に2度落ちた場合は、最後に落ちた年から3年経過していなければ、再度受験する資格は得られない。

(c)試験実施の実情等

受験者数は、毎年数名程度と少ない。(2013年の受験者数は7名、2014年については現段階では非公開⁶⁴。)

また受験料は、2014年に関しては、申請費用321シンガポールドル、受験費用7704シンガポールドル(どちらも返金不可)、合計約8000シンガポールドルと非常に高額である⁶⁵。今年から制度が変わり10名以上

⁶⁴ SILE による回答

⁶⁵ 同上

集まらなると試験が開催されないこととなつたため、毎年試験が開催されるかどうかは定かではない⁶⁶。

受験科目は、Corporate Practice, Commercial Practice, Corporate Finance 及び Ethics & Professional の4つの分野に大きく分類され、その中で更に下記のとおり細かく科目が分かれている⁶⁷。(Table.1)

(Table.1)

科目	リーディングリスト
Corporate Practice	Company Law Corporate Insolvency Joint Ventures Take-Overs and Mergers
Commercial Practice	The Singapore Legal and Financial System Contract Property Trusts and Equity Intellectual Property Tax Competition Arbitration Financial Crimes
Corporate Finance	Capital Markets Banking Alternative Business Structures
Ethics & Professional Responsibility	Regulation of the Legal Profession in Singapore Relationship with the Client Relationship with Other Legal Practitioners and Other Persons Supervision of Staff, Use of Titles, and Executive Appointments Publicity and Prohibition against Touting Professional Fees and Solicitors' Accounts Rules

⁶⁶ 現地日本法弁護士インタビュー

⁶⁷ SILE website

試験は、Open Book で実施されるため、試験会場に本を持ち込む事が可能である⁶⁸。また、科目数も多く範囲が広いため、その分、細かい知識までは聞かれず、「広く浅く」といった内容のみ問われる。論文に関しても、日本の司法試験の受験勉強の応用で足り、難易度としてはそこまで難しいものではない⁶⁹。

2013年の試験では、受験者7名のうち4名が合格している⁷⁰。

③インハウス弁護士

シンガポール国内で外国法弁護士が働くもう一つの方法として、企業内のインハウス弁護士という道がある。シンガポールには、インハウス弁護士を統括する団体、Singapore Corporate Counsel Association が存在し、(以下、「SCCA」という。) SCCA に所属するメンバーは、他の企業のインハウス弁護士との間で情報などを共有できる。

シンガポールのインハウス弁護士に対する規制は存在しない。インハウス弁護士として採用される際に、シンガポール国内及びその他のいずれの国での法曹資格を有している必要はなく、実務許可証を有している必要もない。シンガポール法弁護士も外国法弁護士もインハウス弁護士として業務を行う限りは同様の取り扱いを受ける⁷¹。

④法務大臣による例外的取り扱い

一定の要件を満たした場合、法務大臣に申請を行うことによって

⁶⁸ SILE website

⁶⁹ FPC 資格保有日本法弁護士インタビュー

⁷⁰ SILE による回答

⁷¹ SCCA website

Qualified Person にあたらない場合にも、例外的に Singapore Bar への承認が認められるような取り扱いが行われることがある。

例えば、法律事務所のパートナー弁護士のような、重要な経験を有したシニア弁護士の場合、上記司法試験 Part A が免除されうる。

その他、同様に一定の条件を満たした場合、法務大臣への申請によって Part B の免除、6ヶ月の研修が免除されることがある⁷²。

しかし、免除の判断は、個々のケースに応じて法務大臣の裁量によって決定されるため⁷³、基準はあっていないようなものといえる。

2. 外弁事務所に対する規制

外弁事務所がシンガポール国内に事務所を設立する場合、Ministry of Law 内にある LSRA に登録することより、正式なライセンスを得た上で、下記の形態により設立する事が出来る。

(1) RO (Representative Office)

この Representative Office (以下、「RO」という。)においては、一切の法実務を行うことが禁止されているため、個々の事務所は、市場調査などを行うことしかできない⁷⁴。しかし、この RO の1年間のライセンスは、当該事務所が、下に述べる FLP 設立を決定するまで延長することができることとなっている⁷⁵。そのため、FLP 設立を予定した場合の予備調査を行う場合などに限定すれば、この RO を設立することにも意味があるといえる。

⁷² MinLaw website

⁷³ 同上

⁷⁴ Legal Profession (International Services) Rules 2007,
ASEAN'S Liberalization of Legal Service : The Singapore Case

⁷⁵ 同上

(2) FLP (Foreign Law Practice)

すべての Foreign Law Practice⁷⁶ (以下、「FLP」という。)は、SLPと同様、Business Registration Act(Cap. 32)、the Companies Act(Cap. 50)、あるいは Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A)のもと、ACRAに登録しなければならない。

FLPは、第一義的に外国法に関する業務を行う。現行制度上、シンガポールで法律サービスを行おうとするすべての FLPは、AGに登録し許可をえなければならない。FLPに雇用されているシンガポール法弁護士及び外国法弁護士は、共にAGに登録する必要がある⁷⁷。

FLP及びSLPとの間で共同形態の事務所を開業している場合は(以下に詳述するJLVやFLAなど)、AGによるライセンス制度が適用される⁷⁸。

前期の通り、ROを設立する意味としては事実上、市場調査という意味合いのみしか有しないため、現実的には、大多数の外弁事務所はFLPとしてシンガポールの法律業界に参入することとなる。

シンガポールの資格を有する弁護士は、FLPに入ることは禁止されていないものの、当該シンガポール法弁護士が行える業務は、FLPが行える範囲に限定されている。FLPにおいては、シンガポール法は扱えないこととなっているため、結局、シンガポール法弁護士を雇い入れてもできることは少ない。例えば仲裁でシンガポール法が絡むような案件の場合にのみ、シンガポール法弁護士を雇用するメリットがある。

以下に詳述する、JLV、FLA、QFLPのライセンス取得によって、このFLPも、シンガポール法を限定的にはあるものの扱えるようになる。

⁷⁶ シンガポール及び諸外国において、シンガポール法以外の法律サービスを提供する個人事業主、及びパートナーシップもしくは共同形態で開業している法律事務所

⁷⁷ Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report

⁷⁸ 外弁事務所のみに課される制度である

(3) FLA (Formal Law Alliance) と JLV (Joint Law Venture)

2000年の弁護士法改正によって導入された制度が、この Formal Law Alliance (以下、「FLA」という。) と Joint Law Venture (以下、「JLV」という。) である⁷⁹。

SLP と FLP が共同関係を構築することによって、お互いの利点を共有できるようにした制度である。すなわち、SLP としては、FLP からワールドクラスの高度な法律サービスを受ける事ができ、また FLP としては、FLP 単体では取り扱うことができないシンガポール法のサービスを行えるというメリットがある。オフィスの建物や収益、クライアントの情報などを共有することもでき、双方の事務所が国際的な法律サービスをクライアントにワンストップで提供できることになる⁸⁰。

FLA と JLV には、上記のとおり、どちらも SLP と FLP が共同して、事務所運営を行うという、類似した概念である。では、いったいどこに相違点があるのであろうか。

まず、FLA は2つの事務所が互いに独立性を保ったまま業務を行える。例えば、FLA を提携する両事務所はそれぞれ、FLP と SLP として登録することができる。つまり、FLA は、ブランド作り及びクライアントへの戦略として、単一の事務所であるとの「イメージ」を作り出しているということができる。実際には、この FLA 制度はほとんど利用されておらず、現在シンガポール国内には4つの FLA が存在するのみである⁸¹。

代わりに、より多く利用されているのが、JLV 制度であり、現在以下の7つの JLV が存在する。(Table.2)

(Table.2)

FLP	SLP	JLV 設立年
Baker & Mckenzie(US)	Wong & Leow	2001

⁷⁹ Liberalisation of the Singapore Legal Sector

⁸⁰ Trade in Legal Services Liberalization in Asia Pacific FTAs

⁸¹ 同上

Clyde & Co (UK)	Clasis LLC	2013
Dacheng Law Offices(China)	Wong Alliance LLP	2011
Duane Morris (US)	Selvam LLC	2011
Hogan Lovells(US & UK)	Lee & Lee LLP	2001
Pinsent Masons(UK)	M Pillay LLC	2010
Watson, Farley & Williams(UK)	Asia Practice LLP	2011

FLA と異なり、JLV は SLP と FLP が共同で所有する会社として設立される⁸²。

FLA においては、シンガポール法は FLP を構成する SLP の弁護士を通じて行われるが、JLV に関しては、ことはさらに複雑である。

JLV を構成する SLP は、シンガポール法に関して全範囲の業務を行うことができるが、JLV そのものとしては、「許可された範囲の法律実務 (Permitted areas of legal practice)」を行うことしかできない。この「許可された範囲内」とは、一般的に商法と理解されている⁸³。

この JLV 構想も、大成功を収めたとは言いがたく、2、3年という短い

⁸² Legal System in ASEAN-Singapore Chapter 6

⁸³ Legal Profession(International Service)Rules 2008 の規定によると、「Permitted areas of legal practice」とは、下記の法律及び法律行為をのぞいたものと定義されている。
 (a)constitutional and administrative law (b)conveyancing (c)criminal law (d)family law
 (e)succession law, including matters relating to wills, intestate succession and probate and administration;
 (f)trust law, in any case where the settlor is an individual
 (g)appearing or pleading in any court of justice in Singapore, representing a client in any proceedings instituted in such a court or giving advice, the main purpose of which is to advise the client on the conduct of such proceedings, except where such appearance, pleading, representation or advice is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law
 (h)appearing in any hearing before a quasi-judicial or regulatory body, authority or tribunal in Singapore, except where such appearance is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law.

期間で終了を迎えた JLV が多い。2012年までには、シンガポール最大手の3事務所が JLV を終了するに至った。特に、現地最大手の法律事務所、Allen & Gredhill 法律事務所と Linklaters 法律事務所 の11年の長きにわたる JLV 関係が終了したのは注目に値すべきである⁸⁴。Linklaters 法律事務所はその後2013年に、下記の QFLP ライセンスの申請を行い、同ライセンスを取得するに至ったことから、Allen & Gredhill 法律事務所との共同関係に見切りをつけ、同事務所単独での経営を望んだものと推測される。

JLV は、法律サービスの自由化の重要なステップとして構想された制度であったが、SLP と FLP 間の文化的及び経済的利害の対立などによって、上記のとおり失敗する事例も多い。もっとも、中には長期間にわたり友好関係を築いている JLV も存在する。例えば、Hogan Lovells 法律事務所 と Lee & Lee 法律事務所は、2001年から10年以上も JLV として良好な関係を保っている。この2つの法律事務所は、両者の得意とする分野が異なるという理想的な関係にあるため、長期的に良好な関係を築いている。また、Baker & Mackenzie 法律事務所と Wong & Leow 法律事務所の場合は、後者が JLV の目的の為に設立されたという特殊なケースである。このような場合には JLV 関係も長期にわたり継続する可能性がある。

(4) QFLP (Qualifying Foreign Law Practice)

①QFLP の概要、背景

Qualifying Foreign Law Practice (以下、「QFLP」という。)は、2008年に導入された最も新しい制度である⁸⁵。シンガポール国内の外弁事務所に、一定範囲のシンガポール法を扱えるライセンスを直接付与するという画期的な構想である。すなわち、FLA や JLV と異なり、QFLP においては、シンガポールのローカル法律事務所とパートナーシップを提携する事なく、

⁸⁴ Trade in Legal Services Liberalization in Asia Pacific FTAs

⁸⁵ LPA 130D

外弁事務所が単独で、シンガポール法を扱うことが許可されるのである⁸⁶。しかしその場合も、当該事務所の外国法弁護士がシンガポール法のアドバイスを行えるようになる訳ではなく、雇用しているシンガポールの資格を持った弁護士を通じてのみ、シンガポール法のアドバイスが行える点に注意が必要である⁸⁷。

ライセンスの期間は5年間で、この間 QFLP 資格を取得した外弁事務所は、シンガポールにおいて大きな業務拡大のチャンスを獲得することが可能となる。

これまで、FLP として登録していた外弁事務所は、ファイナンスや海外の M&A など、シンガポール法を必要としない案件を中心に業務を行っていた。しかし、海外の企業がシンガポール企業を買収する案件などが増加してきたことに伴い、海外企業、シンガポール企業双方に法的サービスを提供するため、シンガポール法を扱える弁護士を必要とする状況が増えてきた。シンガポール法を単独で扱えることになれば、クライアントに対し、ワンストップの法律サービスを行うことができるようになる⁸⁸。他の外弁事務所のように、シンガポール法のアドバイスをもらうために、現地法律事務所を介する必要もなく、コスト削減にもつながる。

②QFLP ライセンス取得の実情

この QFLP ライセンスは、シンガポール法務省に申請がなされた後、数段階の評価手続きが行われる。まず、財務省事務次官が議長をつとめる評価委員によって審査された後、同評価委員が AG にアドバイスを行い、AG の推薦の考慮した上で、法務大臣が議長をつとめる選抜委員が QFLP ライセンスをどの外弁事務所に許可するかを決定する⁸⁹。

⁸⁶ 同上

⁸⁷ Legal profession(International Service)Rules 2008, rule11(1)(b)

⁸⁸ Liberalisation of the Singapore Legal Sector

⁸⁹ Award of Qualifying Foreign Law Practice licences, 5 Dec 2008 Posted in Press releases <https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases/award-of-qualifying-foreign-law-practice-licences.html>

この QFLP ライセンスを取得するのは、かなりの狭き門となっている。本制度が開始された 2008 年 2 月に、20 の FLP が申請を行ったのに対し、6 つの事務所に最初の QFLP ライセンスが付与された。また、昨年 2013 年 2 月に、2 回目の QFLP 審査が行われ、23 事務所からの申請のうち、新たに 4 事務所に QFLP ライセンスが付与された⁹⁰。(Table.3)

(Table.3)

事務所名	2008年	2013年	2014年更新
Allen & Overy	○		○
Clifford Chance	○		○
Latham & Watkins	○		○
Norton Rose	○		○
White & Case	○		1年限定の 条件付き延長
Herbert Smith Freehills	○		更新されず
Gibson, Dunn & Crutcher		○	
Jones Day		○	
Linklaters		○	
Sidley Austin		○	

これらの事務所は、世界各国にオフィスを有し、またその名を誰でも聞いた事があるような、世界でもトップクラスにランキングされる法律事務所ばかりである。

この QFLP ライセンス付与の決定には下記のような基準を元に決定されている⁹¹。

⁹⁰ Award of the second round of Qualifying Foreign Law Practice licences, 19 Feb 2013
Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases.html>

⁹¹ Award of Qualifying Foreign Law Practice licences, 5 Dec 2008 Posted in Press releases

- ・ 当該法律事務所のシンガポールオフィスが生産する海外案件の価値
- ・ 当該シンガポールオフィスに拠点をおいて業務を行っている弁護士の数
- ・ 当該シンガポールオフィスが強みとする実務分野
- ・ 当該シンガポールオフィスが、当該地域の統括拠点として、どの程度機能しているか
- ・ 当該法律事務所の全世界及びシンガポールにおける実績

③QFLP ライセンスの更新

2008年に QFLP ライセンスを取得した上記6事務所は、シンガポールの法律セクターに多大な貢献を行った。2009年から2014年の5年間で、同6事務所は、合計12億シンガポールドルを売上げ、そのうち80%は国外

案件であった⁹²。同6事務所内には、現在合計100人以上のシンガポールの資格を有する弁護士が雇用されている⁹³。

QFLP ライセンスの更新に際しては、ライセンス取得後最初のライセンス期間である5年間における、上記のような、各事務所のパフォーマンス、及び次の5年間における、シンガポールのリーガルマーケットへの予見される貢献度などの基準をもとに決定されている。

かかる QFLP の更新に関して、特筆すべき事項がある。最初に QFLP ライセンスを取得した6事務所の一つ、**Herbert Smith Freehills** 法律事務所は、2014年4月に5年のライセンス期限が終了した後、同事務所の QFLP ライセンスは更新されることなく終了した。詳細については、明らかにされていないが、他の事務所が多くシンガポール法弁護士を雇用して

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases/award-of-qualifying-foreign-law-practice-licences.html>

⁹² Renewal of Qualifying Foreign Law Practice Licences Awarded in 2008, 28 Feb 2014
Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases.html>

⁹³ 同上

いる中（6事務所合計で約100名より単純平均数16名）、同事務所のシンガポール法弁護士的人数は5人と少なく、またライセンス期間の5年間に、当初予見していた収益を上げることが出来なかったため、同事務所がライセンスの更新を断念したか、もしくは申請は行ったが拒否されたかのどちらかとみられる⁹⁴。

また、White & Case's 法律事務所は、ライセンス更新の申請を行ったものの、5年間の更新は認められず、1年間という条件付きの期間延長のみ認められた⁹⁵。

このように、法務省による同ライセンスの更新の基準、要件は相当に高いことが伺える。

④QFLP ライセンスについての考察

シンガポール政府は、この QFLP の導入によって、シンガポールの法律サービスの自由化を促進し、シンガポールを ASEAN 地域のみならず、グローバルな観点から、同業界の中心的な存在として発展する重要なステップにつながると見ている。実際、上記のとおり、QFLP ライセンスを取得した事務所の収益は大きく、法律業界のみならず、シンガポール経済の成長にも大きく貢献している。また QFLP 事務所による現地シンガポール法弁護士の雇用も増え、若い優秀な人材が海外へ流出するのを防止する結果にもつながっている。

しかし一方で、原則として、FLP はシンガポール法を扱えないこととしている現地の外弁規制の例外中の例外ともいえる、この QFLP ライセンス許可及び更新の許否は、上記目的を達し得る範囲において、限定的にしか認められていない。

かように、政府が政策的な調整を加えながら実施する方針を採用している

⁹⁴ Can Herbies succeed in Singapore without the QFLP?

<http://www.thelawyer.com/analysis/behind-the-law/can-herbies-succeed-in-singapore-without-the-qflp/3017033.article>

⁹⁵ 同上

ため、いつ、いくつの参入を認めるかは今後とも政府の裁量にのみかかり、次のライセンスは早々にはでないものと予見される。

2012年の規則改正により、**QFLP** ライセンスを取得した **FLP** がさらに **SLP** と **JLV** 及び **FLA** として提携できるようになった⁹⁶。これにより、更なるフルスケールの法律サービスの提供が可能となる。例えば商法に限定されている **QFLP** の実務範囲が、提携している **SLP** を通じて、より広範囲な法律サービスを提供することが可能となるのである⁹⁷。

このように、シンガポール政府も、**SLP** に対するライセンス制度につき、マイナーチェンジを行っていくことで、これらの制度が成功する可能性を模索しているといえる。

先述のとおり、**JLV** や **FLA** における利害対立の問題から、この新しい構想も簡単には成功しないと推察される。

もっとも、「提携する目的のための」**SLP** を設立するといった特殊なケースの場合には、異なる考察が可能である⁹⁸。

2008年に **QFLP** ライセンス取得した **Clifford Chance** 法律事務所は、2012年に **Cavenagh Law** 法律事務所という **SLP** と、**FLA** を提携した。しかし、実際には、この **SLP** は **FLA** を提携する目的のためだけに、**Clifford Chance** 法律事務所によって設立されたものである。同事務所は、「訴訟のアドバイスも行える初の国際法律事務所」といううたい文句掲げているが、**QFLP** ライセンス自体が、訴訟問題も扱えるとの誤解を生じさせるおそれがあり、こういった広告は 政府に厳しく批判されている⁹⁹。

日系法律事務所も、この **QFLP** ライセンスを取得できれば、大きな飛躍のチャンスとなることは間違いない。しかし、ライセンス取得の条件をクリアするのは、上記のとおり非常に厳しいため、今後、政府間の交渉などによって、条件が緩和されるなどの状況の変化がない限り、現段階では可能性としては低いであろう。

⁹⁶ Legal Profession(International Services)Rules 2008, 11(3A)

⁹⁷ Trade in Legal Service Liberalization in Asia-Pacific FTAs

⁹⁸ 同上

⁹⁹ 同上

3. ASEAN 諸外国との比較

シンガポールは、上記のとおり、政策的にはあるものの、2000年以降、その法律マーケットの自由化を急激に促進してきた。また、シンガポール政府は、同国を ASEAN 域内の法律サービスのハブとして機能することを目指しており、同国内のみならず、周辺諸国も含めたワンストップの法律サービスを提供することが将来的には望まれる。

そこで、ASEAN 周辺諸国各国が、この法律マーケットの自由化、外弁規制に関し、いかなる政策をとっているのか。以下、簡単にではあるが、個別に検討する。

(1) フィリピン

フィリピンの外弁規制は、かなり厳格であり、いまだ外国法弁護士に対する道は固く閉ざされたままにある。フィリピン国内において、法律実務を行うことは、「フィリピン国民」であることが要求されている。外国法弁護士は、限定的な資格の取得も認められていない¹⁰⁰。フィリピンの最高裁判所は、「フィリピン国民」が、スペイン法に基づいて発行された資格によって、フィリピン国内において法律実務を行うスペインとの条約を違憲と判断したほどである。

法律マーケットとして、同国を重視している日本法弁護士は少なくないが、同国において業務を行うには、未だ高い壁が存在し、日本法弁護士が業務を行える道を探るには、詳細な調査が必要と思料する。

(2) ミャンマー

¹⁰⁰ APEC economy: Philippines; Jurisdiction: Philippines

ミャンマーは、今後、経済成長が大きく期待される国であり、現在、多くの外国投資家や起業家が同国への進出を目論んでいる。こういった国際的な企業の進出に伴い、同国において、国際的な法律サービスのニーズが高まっていくことは想像に難くない。これに伴い、日系法律事務所を始め、多くの国際法律事務所は、今後、同国での法律マーケットへの進出、拡大を目指している。

その中でも、**Baker & McKenzie** 法律事務所は、国際的な法律事務所の中で最も早く、ミャンマー法に関する実務を開始した事務所の一つである。2012年4月に、同事務所のタイオフィスに、ミャンマーセンターを開設し、その4か月後には、最初のミャンマー法弁護士を採用するにいたった。開設以来、同センターには世界各国のクライアントより、圧倒されるほどの件数の問い合わせがあったが、多くのクライアントは、未だ調査、リスク評価、同国の環境の理解、そして同国においてビジネスを行うかどうかを決定している段階であった。最近になってようやく、その問い合わせ内容も成熟度を増し、特に石油・天然ガス、電気通信の取引に関する問い合わせなどが増えてきている。

軍事政権下、同国は長きにわたって文化的にも経済的にもその門戸は固く閉ざされていた。これにより、ほとんどの現地ミャンマー法弁護士は、商法、会社法案件を取り扱った経験がない。また、同国は、いまだ完全な法的な枠組みが整っていないという段階でもある¹⁰¹。

かかる状況から、同国の外弁規制も、未だ完全には整備されておらず、外国法弁護士も比較的参入しやすい。また、商法、会社法案件に長けたミャンマー法弁護士がほとんど存在しないという点に関しても、同案件につき非常に高いスキルを持った日本法弁護士の存在は、同国内の日系企業にとって非常にありがたい存在となることは想像に難くない。

日系法律事務所もここ1、2年の間に、同国の首都ヤンゴンにオフィスを

¹⁰¹ Myanmar Is Now Home To An Increasing Number Of International Law Firms, July 19 2013
<http://www.ibtimes.com/myanmar-now-home-increasing-number-international-law-firms-1353793>

オープンする事務所が相次ぎ¹⁰²、同国の法律マーケットが今後拡大傾向にあると見ていることは間違いない。今後、同国を日本法弁護士の活躍の地として検討することは十分に可能であると思料する。

(3) インドネシア

インドネシアも、近年経済成長が著しく、法律業界のみならず、他のいろいろな業界が、同国経済への参入を検討している国である。かかる特徴のもと、世界各国の法律事務所も、インドネシアの法律業界への参入に関し、非常に熱い視線を送っている。中でも、多くのオーストラリアの法律事務所は、そのインドネシアとの地理的な関係も相まって、同国において長く法律サービスを提供するに至っている。

かように、法律マーケットとしては、非常に可能性の大きい同国ではあるが、残念なことに、その外弁規制は非常に厳しく、同国における外弁事務所の設立は認められていない。したがって、同国の法律業界へ参入した外弁事務所は、「Fly-in, Fly-out」ベース、もしくは、現地インドネシア法律事務所との「提携」という形で業務を行うしかない。しかし、例えばオーストラリアの Allens 法律事務所は、1970年代より長きにわたり、インドネシアで法律サービスの提供を行ってきた。かかる厳しい外弁規制の中でも、現地法律事務所との長期的かつ有効・親密な提携関係が築ければ、外弁事務所がクライアントに質の高いワンストップの法律サービスを提供できる道は十分にあるといえる¹⁰³。

日系法律事務所に関して言えば、西村あさひ法律事務所が、現地 Rosetini & Partners 法律事務所との提携関係を築いているが、この厳しい外弁規制が緩和されないうちは、かように、現地法律事務所との有効かつ親密な関係を構築することにより、現地における法律サービス提供の成功の道を探るしかないであろう。

¹⁰² Table.5

¹⁰³ The Indonesian influence, 29 May, 2012

(4) タイ

タイにおいては、中間的な外弁規制が課されている。一定範囲の法律サービスの提供をのぞく、法律コンサルティングサービスを提供する外弁事務所の設立が認められている¹⁰⁴。また、現地法律事務所との提携も可能である。外国法弁護士も、原資格国、国際法に関する法律アドバイスの提供は認められている。

日系法律事務所も、ここ1、2年の間に、バンコクにオフィスを開業している事務所もあり、同国内に日系企業が非常に多い事も鑑みれば、日本法弁護士の活躍の場として、注目すべきマーケットと言えるであろう。

(5) ベトナム

ベトナムの外弁規制は、比較的緩やかな様相を示している。

2007年に同国は、World Trade Organization (以下、「WTO」という。)に加盟し、専門サービスである法律サービスも自由化された。これに伴い、現在、ベトナム法務省への登録によって、外弁事務所は以下の方法で、業務を行うことが認められている¹⁰⁵。

- ①外国法弁護士団体の支店
- ②外国法弁護士団体の子会社
- ③外弁事務所
- ④外国法弁護士団体とベトナム法律事務所との間のパートナーシップ

ただしベトナム法のアドバイスに関しては、資格を有するベトナム法弁護士を雇用した場合のみ認められることに注意が必要である。

¹⁰⁴ International Bar Association website

¹⁰⁵ ①As a branch of foreign lawyers' organization

②As a subsidiary of a foreign lawyers' organization

③As a foreign law firm

④As a partnership between a foreign lawyers' organization and a Vietnamese law partnership

外国法弁護士も所定の登録手続きを経れば、業務を行うことが可能である¹⁰⁶。

ベトナムは、法曹に関する団体の構成なども比較的歴史が浅い¹⁰⁷。10年ほど前までは、弁護士は「専門職」と考えられていなかったほどである¹⁰⁸。

このように、同業界が自由化されて間もないこと、同国における法曹組織などが未だ発達段階にあることなどから、同国の外弁規制は比較的緩やかであり、日本法弁護士を含めた外国法弁護士も非常に参入しやすい環境となっている。

日系法律事務所も、ホーチミン、ハノイにそのブランチオフィスを続々とオープンしており¹⁰⁹、同国及び同国周辺における法律マーケットの拡大、更にはシンガポールオフィスとのスムーズな提携先として機能することが、今後大きく期待される。

(6) マレーシア

マレーシアにおいては、2014年6月3日に、改正弁護士法、**Legal Profession(Amendment) Act2012**が施行され、これに伴い、外弁事務所、及び外国法弁護士への規制が大きく緩和された。

これまで外弁事務所は、同国において業務を行うことは禁止されていた。しかし、改正弁護士法においては、現地マレーシア法律事務所とパートナーシップを提携するか、もしくは、シンガポールの**QFLP**ライセンスと類似したライセンスである、**Qualified Foreign Law Firm**¹¹⁰（以下、「**QFLF**」という。）を取得することによって、業務を行うことが可能となっている。また、マレーシア現地法律事務所も、外国法弁護士を雇用する事ができるようになった。

¹⁰⁶ APEC economy: Vietnam; Jurisdiction: Vietnam

¹⁰⁷ 2009年に Vietnam Bar Federation (VBF)が設立された。

¹⁰⁸ International Bar Association website

¹⁰⁹ Table.5

¹¹⁰ 現在、5つの外弁事務所の同ライセンスが与えられている。国際イスラム金融に特化した事務所に与えられているという特徴がある。

かかる外弁事務所及び現地法律事務所に雇用されている外国法弁護士は、マレーシア法に関するアドバイスを含まない限りで、一定範囲の法律サービスの提供が認められている¹¹¹。

かように、同国の法律マーケットは自由化されてまだ1年未満という初期段階にある。また、同国政府は、イスラムファイナンスの拡充のために、外弁事務所を誘致しようとしているとの背景もある。したがって、日系法律事務所が今後、同国において大きく法律マーケットを拡大できるかは、現段階では未知数なところが多い。今後、同国の経済政策や外弁規制に関して、慎重に検討する必要があるであろう。

第四．シンガポールにおける法曹活動環境

1．日系法律事務所

シンガポールへの日系法律事務所の進出は、2012年1月に西村あさひ法律事務所が進出したのを皮切りに、その後日本の大手5大事務所といわれる日本最大手の法律事務所がシンガポールにオフィスを構えるに至った¹¹²。現在6つの日系法律事務所がシンガポールに進出している。
(Table.4)

(Table.4)¹¹³

年月	事務所名	弁護士数
2012年1月	西村あさひ法律事務所	11名 ¹¹⁴

¹¹¹ The Malaysian Bar website,

Liberalisation of Legal Services

¹¹² 実際には、1990年代に一度、長島・大野・常松法律事務所がシンガポールへの進出を果たしたが、数年後には撤退したという経緯がある。

¹¹³ 2014年12月時

2012年2月	森・濱田松本法律事務所	11名 ¹¹⁵
2012年10月	TMI 総合法律事務所	5名 ¹¹⁶
2013年1月	長島・大野・常松法律事務所	6名
2013年11月	アンダーソン・毛利・友常法律事務所	3名 ¹¹⁷
2013年3月	港国際グループ	1名

上記のとおり、この2年の間に立て続けに日系法律事務所がシンガポールにオフィスを構え、その後人員を続々と増やしている。事務所によっては、日本法弁護士だけではなく、マレーシア法弁護士、インドネシア法、インド法弁護士などを採用する事によって、周辺国の法律サービスにも対応できるような体制を整えている。

また、日本法弁護士個人も、インド、インドネシア、ベトナムなど東南アジア諸国の駐在経験のある弁護士も多く、周辺国の駐在経験を生かしたアドバイスも行っている。

更には、周辺の東南アジア諸国にもオフィスを開設している事務所も多く、東南アジア域内の包括的な法律サービス拡充にむけ、日系法律事務所は同地域内における業務拡大を進めている。(Table.5)

(Table.5)

事務所名	シンガポール以外の	設立年月日
------	-----------	-------

¹¹⁴ うちインドネシア法弁護士1名、マレーシア法弁護士1名

¹¹⁵ うち、マレーシア法弁護士1名、インドネシア法弁護士1名、シニアオブカウンセル1名、シンガポール法1名

¹¹⁶ うち、シンガポール法弁護士1名

¹¹⁷ うち、シンガポール法弁護士1名

	在東南アジア事務所	
西村あさひ法律事務所	ホーチミン	2010年9月
	ハノイ	2011年11月
	ヤンゴン	2013年5月
	バンコク	2013年7月
	ジャカルタ ¹¹⁸	2014年11月
森・濱田松本法律事務所	バンコク（デスク）	2013年9月
	ヤンゴン	2014年4月
	ジャカルタ（デスク）	2016年1月
TMI 総合法律事務所	ヤンゴン	2012年10月
	ホーチミン	2011年12月
	ハノイ	2012年10月
	プノンペン	2014年7月
	インド	
長島・大野・常松法律事務所	バンコク	2014年4月
	ホーチミン	2014年6月
	ハノイ	2015年4月
	ジャカルタ（デスク）	

2. 日本法弁護士としての役割

先述のとおり、シンガポールの外弁規制のもと、外国法弁護士が取り扱える法律は、原資格国の法律、もしくは国際法に限定されている。また、法律事務所自体にシンガポール法を扱えるライセンス（JLV、QFLP など）が与えられない限り、当該法律事務所に所属する外国法弁護士が、たとえシンガポール法を扱える資格を有していたとしても、シンガポール法のア

¹¹⁸ インドネシアにおいては、外弁事務所の設立は許可されていないため、提携事務所を開設している。

ドバイスを行うことは許されない。そのため、現在、上記日系法律事務所に所属する日本法弁護士は、日本法及び国際法に関するアドバイスなどを、主に行っている。

しかし現状として、どの法律事務所の日本法弁護士も大変に多忙な毎日を送っており、毎日帰宅は深夜となる弁護士も多数いる。外弁規制のもとにおいても、相当量の仕事はあるものと思われる。では、具体的にどのような業務を行っているのか、以下に記載する。

(1) 現地法律事務所とのコーディネート業

シンガポールに進出している日本法弁護士の主要な役割としては、日系企業クライアントと現地法律事務所及び周辺国の法律事務所との間の「コーディネート業務」があげられる。

日系企業から現地法に関する相談があった場合、依頼内容を整理した上で、適当な現地法律事務所を選定し、依頼する。その後、現地法律事務所から得られた成果物を再度精査し、依頼内容との齟齬がないかを確認した上で、クライアントにクオリティの高い成果物を、迅速にフィードバックするという役割である。

日本法弁護士を間に介することで、クライアントが直接現地の法律事務所に依頼する際に問題となるであろう、「日本的なビジネス感覚を理解してもらえない」、また「言葉の壁によって意思疎通が上手くいかず、意図が正確に伝わらない」、などといった問題を回避できるようになる。どの現地法律事務所（またはどの現地シンガポール法弁護士）を選定し、具体的にどういった内容を回答してほしいのかを、いかに的確かつ迅速に指示できるかが、このコーディネート役としての日本法弁護士の腕の見せ所となる。

日本法弁護士に依頼することによって生じるコスト、及び日系法律事務所が外注する現地法律事務所にかかるコストとが、二重に加算されるという問題も、クライアントが懸念するところではある。しかし、クライアントが直接現地の法律事務所に相談を行った場合に起こりうる上記問

題点（ビジネス感覚の理解における齟齬や意思疎通の問題）によって、嵩む可能性のあるコストと、日本法弁護士を介することによって生じるコストを勘案することにより、どちらがコストを低く抑えられ、かつクオリティの高い回答を得られるかを、案件ごとに慎重に判断するのが懸命な方法かと思われる。

このコーディネート業が機能する場合としては、①社内に法務部が存在しないような企業、または、②英語にあまり自信がなくとにかく日本語で相談したいという中小及びベンチャー企業、③法務部は存在するが、案件の規模が非常に大きく、シンガポールのみならず周辺国の法律事務所も多数使わなければならないような案件の場合などの類型が想定できる。この①～③の類型は、その会社の規模から案件の内容まで様々であることは一目瞭然である。日本法弁護士には、依頼内容、規模に応じた臨機応変な対応が求められている。

シンガポールに進出している日系法律事務所は、日本国内においては大手の法律事務所ばかりであるが、シンガポールオフィスにおける弁護士の人員は、まだまだ少なく、多いところで10名程度である。現段階においては、各法律事務所、各弁護士が専門分野に特化した法律サービスを提供しているというよりは、包括的な法律サービス、多様な分野に対応できる弁護士が求められているといえる。

具体的な取り扱い案件としては、契約書の作成、労務問題、M&A、日本企業の現地拠点の設立、再編、清算、撤退、知的財産権案件、独占禁止法案件、仲裁など、多岐にわたる。

（2）シンガポールの特殊性

シンガポールの特殊性として、周辺国も含めて統括する地域統括拠点としての機能を置いている企業が多い。そのため、シンガポール国内の案件にとどまらず、周辺国の法律に関する相談も必然的に多くなる。このような状況に対応するため、シンガポールで既に活躍する日本法弁護士は、各国の弁護士と連携可能なネットワークを構築しなければならない

3. 現地法律事務所における研修

(1) 現地法律事務所での研修環境

上記のように、シンガポールオフィスに拠点をおいて実務を行う日本法弁護士以外にも、シンガポールには、その他現地法律事務所での研修を行っている日本法弁護士が多数いる。多くは、数ヶ月から1年間あまりの短期間研修を行い、その後日本に帰国するか、アメリカなどの海外留学に旅立っていくケースがほとんどである。現在でも、シンガポール国内で研修を行っている弁護士は、15名ほどいる。

研修先としては、現地の大手法律事務所、例えば Allen&Gredhill 法律事務所や Rajah&Tann 法律事務所、Rodyk & Davidson 法律事務所などで行う場合が多い。こういった大手の現地法律事務所の中には、ジャパンデスクを構えているところもあり、日本法弁護士が研修を行いやすい環境となっている。

例えば、Allen&Gredhill 法律事務所内には、現在ジャパンデスクはない。しかし、同事務所は、2014年9月1日より、日系の大手法律事務所から2名の日本法研修弁護士を受け入れ、現在3名の日本法弁護士が研修を行っている¹²⁰。このような状況を鑑みると、同事務所内にも今後ジャパンデスクが設置される可能性も十分にある。

かように、現地の大手法律事務所はジャパンデスクを有しているところが多く、また今後、設置される可能性が十分に推測できる状況からわかる通り、現地の大手法律事務所も日系企業をクライアントとして獲得しようという意欲は大きく、シンガポールの法律業界が日系企業を重要なマーケ

¹¹⁹ 詳細については、「現地政府・法曹等との連携体制の構築の状況について」のレポートに記載する。

¹²⁰ 2014年9月時、同事務所において研修をおこなっている日本法弁護士へのインタビュー

ットとして見ていることは間違いない。

(2) 研修で行う業務、必要な素養

研修で行う主な業務の内容は、日系法律事務所が行っている業務と同様、日系企業のクライアントと現地弁護士とのコーディネイト役がメインとなる。ただしこの場合、ネットワーク範囲内が同じ事務所内のシンガポール法弁護士である点が日系法律事務所と異なる。数としては少ないが日系企業がクライアントとなる国際仲裁などの紛争案件や、その他には、翻訳、通訳などの仕事も行っている。

ローカル弁護士と共に業務を行っている中で、やはり一番必要だと感じる能力は語学力である。相当程度の語学力がなければ、事務所の広告塔で終わる可能性が高く、ローカルの弁護士の中で存在感を出すことは難しい¹²¹。また、日本法とは異なる英米系の法体系の知識なども必要と感じている。

また、現地で業務を行うには、プラクティスになれるという意味で数年の実務経験か、もしくは、語学力を向上させる意味での留学経験のどちらかが必要であると考え¹²²。

4-1. 現地法律事務所による直接採用

数は少ないものの、日系法律事務所にも所属せず、現地法律事務所での研修というかたちでもなく、現地シンガポール法律事務所に直接採用された上で実務を行っている弁護士もいる。他の法律事務所からの後ろ盾のない状況で、現地法律事務所に採用してもらうというのは、非常に勇気がいる決断である。しかし、今後、日本法弁護士がシンガポールに進出する可

¹²¹ 2014年9月時、同事務所において研修をおこなっている日本法弁護士へのインタビュー

¹²² 同上

能性を検討するにあたっては、このような形で、自らの道を切り開いていくことも必要であり、こういった現地法律事務所において直接採用されている弁護士（以下、「甲弁護士」という。）の活動は大きな参考になるであろう。

（１）現地法律事務所に就職した経緯

甲弁護士は、２００４年に弁護士登録後、日本国内において、渉外事務所、知財事務所で３年ほど実務経験を積んだ後、２００８年６月より欧米系の大手法律事務所にて業務を開始した。２０１１年より米国に留学した後、２０１２年８月よりシンガポールの現地法律事務所での研修を開始することとなった。事務所から推薦された研修先は３ヶ月程度と期間が短く、もう少し海外を経験したいとの希望があったため、留学先の教授の紹介により、シンガポールの現地事務所を研修先として選んだ。同事務所に日系企業のクライアントが多いということも、受け入れ決定の大きな理由となった。このとき、所属していた欧米系法律事務所は退所したため、何の後ろ盾もないまま現地の事務所で業務を開始することとなった。研修という身分であったため、給与も十分なものではなく、家賃及び物価の高いシンガポールでの生活は大変苦しく、大半は貯金を切り崩しての生活で、この年は日本での弁護士登録も抹消していた。

翌年の２０１３年９月より、現地の他の法律事務所のジャパンデスクにおいて業務を開始した。

（２）現地法律事務所内での日本法弁護士としての役割

同事務所での主な業務は、日系企業とローカル弁護士との間のコーディネート業務である。日系企業からの依頼を酌んで整理し、ローカル弁護士から正確な回答を得ることである。

また、もう一つの重要な役割として、営業活動がある。セミナーを積極

的に開催し、またパーティなどに出席することにより、日系企業のクライアントを獲得するという役割である。こういった場所において、日系企業からの法律相談とまではいかない簡単な質問に無料で回答するなどして、クライアント獲得の努力を行っている。また、シンガポール法に関する問題については、同事務所内のシンガポール法弁護士にお願いし、なんとか無料で回答を得るなど、シンガポール法弁護士との間とのコミュニケーションも必要かつ重要である。

(3) 甲弁護士が考える必要な能力、素養について

現地法律事務所で業務を行っていく上で、語学力ももちろん必要であるが、それ以上に必要な能力としては、コミュニケーション能力である。シンガポールという異国の地では、日本で業務を行うのとは異なり、「日本法弁護士」という肩書きのみで仕事ができるような甘い世界ではない。日本人相手はもとより、外国人相手にも積極的なコミュニケーションをはかって自分の能力をアピールする必要がある。高いコミュニケーション能力がなければ、生き残っていくことは難しいであろう。

また、最低数年（できれば5年以上）の企業法務の経験がないと、シンガポールをはじめ、海外で企業法務を行うのは難しい。海外での勤務経験である必要は決してないが、日本国内での案件処理の経験をもとに、日本法との違いをアドバイスできればよいと考える。

(4) 弁護士需要拡大の展望についての甲弁護士の見解

日系法律事務所とローカル事務所のジャパンデスク「売り」とする部分は共通している。時として、仕事の依頼をまわしてもらえる共同関係を構築できることもあれば、時として、コンペティターとなる場合もある。すなわち、どちらかの弁護士が増えれば、どちらかの弁護士の需要は低くなるという関連性にあると言えなくもなく、今後右肩上がりに日本法弁護士の

需要が拡大するものと楽観視はできない。

日系法律事務所の弁護士と異なる点といえば、日常においてシンガポール法弁護士と接し、シンガポール法の知識を得られることである。2年間で蓄積してきた知識と経験があるため、FPEを受け、早くシンガポール法のアドバイスを行いたい。

日系企業内において、法務担当を設置する企業が増え、法律事務所に依頼せずに内部で処理する場合も多くなってきている。こういった状況から考えても、日本法弁護士の需要が今後、拡大することは安易に考えることはできず、シンガポールに来て業務を行う前に十分な準備、下調べをすることを勧める。

4-2. 現地法律事務所による直接採用

(1) 筆者は、本調査研究が終了した2016年4月以降、現地の中規模ブティックファームに所属し、外国法弁護士（日本法弁護士）として、業務をおこなっている。本項において、現地の日本法曹有資格者の一人として、筆者の経験を以下記載する。

(2) ブティックファームを選択した理由

本調査研究において、シンガポール現地の法的支援のニーズを検討した結果、シンガポールにおいては、他のASEAN諸国と比較し、相当程度の法律サービスの提供は行われているものの、需要と供給の質とバランスが非常にアンバランスであることがわかった。すなわち、いわゆる大企業といわれる日系企業については、現地ローカル法律事務所もしくは日系法律事務所によって、十分な法律サービスの提供が行われている。一方で、同国の中小企業にとっては、法律サービスの提供はほとんど行われておらず、法治国家であるシンガポールにおいても、雇用契約書もまともに作成され

ていない(雇用契約書に会社名が記載されていない)、英語の契約書の内容をきちんと精査できていないなど、基本的な法律サポートも提供されていない。

また、邦人個人への法律サービスの提供に関しては、シンガポールの日本法弁護士はそのほとんどが企業法務を行っているという現状に反映されるように、ほとんど足りていない。

そこで、これらの法律サービスの提供が充足されていない部分を補えるのは、ローカル事務所において同様の法律サービスの提供を行っている事務所に所属するのがベストと考え、小規模のブティックファームでの業務を行うことを選択した。

- (3) シンガポールにおいては、各シンガポール法弁護士が専門分野に特化している傾向が強く、中小規模のブティックファームにおいてもその傾向は見受けられる。刑事裁判手続きが旧態依然とした手続きとなっていることも影響してか、民事事件も刑事事件も行うという弁護士は珍しい。そのため、筆者が所属する法律事務所においては、同程度の規模のブティックファームでグループを形成し、各事務所において得意な案件を紹介することで、多様な案件に対応できるようになっている。

刑事事件

被告人が依頼者の場合

日本人がクライアント(被告人)となる場合、複雑な案件であればあるほど、莫大な日本語の資料を読み込み、必要と思われるポイントを抽出して、ローカルの弁護士にフィードバック、議論し、どのように戦略を立てていくかを検討することができる。この点、どんなに英語が堪能なクライアントであっても、法律問題の細かい点

までコミュニケーションを完全に行うことは、ほぼ無理であるため、日本人弁護士が間に入ることでクライアントにとっても、大きな安心感につながる。

また、通常法廷には、シンガポール法の法曹有資格者のみしか入れないというルールがあるものの、案件のサポートを行うという観点から、裁判官の許可を得て、法廷内のカウンセルシートに入ることも可能である。

裁判官（法廷）への直接の発言は禁止されているが、必要な事項は、協働をおこなっているローカルの弁護士に伝えるなどし、事実上、案件のコントロールを行うことも可能である。

また、日本人が被告人である場合、法廷通訳がつくが、この法廷通訳が弁護士及び検察官からの質問を正確に訳しているか、被告人の発言を一言一句正確に訳しているかを即時にチェックし、違っていれば、違うという指摘をローカルの弁護士を通じて行うことも可能である。

シンガポールの刑事手続きにおいては、書証の提出が自由に行えないというルールがある。逐一、その書証がオリジナルであること（真正であること）を作成者、もしくは書証の受領者が確認しなければならない。そのため、被告人、証人の証言に非常に依存した証明方法となる。そのため、翻訳の間違いの指摘は言うまでもなく、言い回しの違いではあるがその意味合いが大きく異なる点等を、指摘できる日本の法曹有資格者の存在は、案件の結果を大きく左右するものとなる。

また、検察官からの質問の多くは、**Yes** か **No** で答えるようにとの制限がかけられていることが多く、この点質問の意味を取り違えると、全く逆の結果を招いてしまう点が、非常に危険である。質問内容も簡単な**Yes,-No**クエスチョンという訳ではなく、前半部分は**Yes** とも言えるが、後半部分は **No** というような、トリッキーな質問が多く、英語という、日本人にとっては比較的なじみのある外国語であっても、適正手続きの保障というのは非常に難しいと感じる。

かように、語学力が堪能であればあるほど、案件の戦略会議から訴訟進行まで、全ての手続きにおいて、ローカルの弁護士と対等に案件を扱うことができ、その活躍の幅は広がることは間違いない。逆に語学力がなければ、活躍できる範囲はかなり限定されるであろう。

被害者が依頼人の場合

被害者が依頼人となる場合でも、日本法弁護士の活躍の場所はある。

日本でも最近においては、刑事被害者をサポートする弁護士の活動も見受けられるが、海外においては、さらにこういったサポートの必要性を感じる。必要性が高いということは、すなわち、そこに日本人の法曹有資格者活躍の可能性があることを意味する。

現地における刑事手続きの流れを説明したり、警察のInvestigation Officerとのやりとりを行い、必要な証拠の収集を依頼者にお願いし、警察署、現地検察庁（Attorney General Chambers、AGC）への付き添いなどを行ったりもする。大きなサポートはやはり語学面と精神的なサポートとなる。警察署でもAGCにおいても、必要時にはオフィシャルの通訳が用意されるものの、取り調べの前に何をどう伝えたら良いのかの整理などを行いたいなどという依頼人の希望がある。

民事事件

現地における民事事件においても、上記刑事事件同様の関わり方が可能である。すなわち、証拠の精査、クライアントからの詳細な情報の収集を行い、シンガポール法弁護士にフィードバックし、戦略につき検討するのである。もちろん、シンガポール法の下において、どのような手段が可能であるという意見はシンガポール法弁護士から適時してもら

いながらも、案件の進め方、方向性という法曹有資格者からの視点は、法律が異なってもそれほど異なるところはなく、この点日本人のクライアントが希望することをどの手段で実現していくべきかを代弁できる日本法弁護士が存在は大きい。

もっとも、ここにおいても、案件に深く関わって行くには、やはりシンガポール法弁護士と同等に議論できるレベルの語学力が必要であることは言うまでもない。

家事事件

シンガポールでも非常に離婚案件の相談は多い。

海外であるという特性上、日本人同士のカップルから、日本人とシンガポール人、日本人とその他外国人などの組み合わせがあり、管轄や準拠法の問題、ハーグ条約などの問題を考慮しなければならず、やや複雑な思考が必要である。

シンガポールの法曹有資格者は、国際法や日本法に関しては、全く知識がないというものが多い。この点日本人が当事者となる場合、ケースによってどの国で手続きが行えるかという知識を有しているのみでも、存在感を示すことができる。

例えば、日本人同士のカップルであっても、管轄が認められれば、シンガポールの裁判所での手続きも可能である。穏便な協議離婚の成立が見込めない場合は、あえてシンガポールでの手続きを利用することで、依頼人の利益を確保できる場合がある。

また、シンガポールでの居住年数が足りず、シンガポールの裁判所に管轄がない場合、かつシンガポールに居住を両当事者が有していれば、日本法による協議離婚しか方法がなく、これがまた状況を大きく左右するエレメントとなる。

各案件の状況によって、どの国において手続きが可能かという点が異なるのみで、依頼人の立場が大きく変わる。また一方当事者が日本（もしくは本国）に帰国するなどした場合、同じ案件での状況は一転

する。かように、状況に応じて国際法上の問題に留意し解決方針を柔軟に変更していくことが、海外で仕事をする上での留意点と言える。

5. シンガポール現地資格保有弁護士

シンガポール国内には、現在、シンガポール法を扱える資格を保有する弁護士も数人いる。Singapore Bar Exam に合格し、シンガポール法弁護士と全く同じ資格を有する弁護士¹²³と、外国法弁護士が受験できる FPE に合格し、FPC 資格を保持する弁護士がいる。

これらの資格を取得した弁護士はいずれも、シンガポール法を扱えない他の日本法弁護士とは一線を画した活躍を行っている。

(1) シンガポール司法試験

シンガポール司法試験に合格した場合、FPC で除外されている、家族法や刑事手続きなども含めて、シンガポール法全範囲について取り扱える。このため、当該資格を有する日本人弁護士は、日系企業のみならず、在シンガポール邦人個人に何か法律問題が起こった場合の処理を一手に引き受けている状況であるといっても過言ではない。

シンガポールの在留邦人数は年々増加し、現在は3万人以上となっている。こういった状況から、法律問題に巻き込まれる邦人個人も多く、日本法弁護士のニーズも高まっている。また仕事で日常的に英語を使うというビジネスマンと比較し、その駐在員の家族としてシンガポールに移住してきた者にとっては、言葉の壁は更に大きく、日本語で相談できる日本人弁護士の需要は高い。企業ではなく、邦人個人を対象に法律支援を考える場合には、シンガポール法をフルレンジで扱えるシンガポール司法試験を合

¹²³ 日本の法曹資格は有していない日本人弁護士である。

格するメリットは大きい¹²⁴。

(2) FPC 資格を保有する日本法弁護士

この FPC 資格を保持する日本法弁護士（以下、「乙弁護士」という。）は、JLV ライセンスを有している欧米系の国際法律事務所に所属しているため、取得した FPC 資格を有効に活用することができる。

シンガポール法のアドバイスを行えるのは、やはり大きな付加価値となっており、シンガポール法が扱え、かつ日本語で対応してもらえるという点で、クライアントからのニーズも高い。

シンガポール人ローカルの弁護士と比較すれば、もちろん英語力は劣るが、代わりにシンガポール法弁護士ができない日本語で相談ができるという点が、日系企業のクライアントにとって、大きな魅力となっている。

シンガポール法弁護士に聞かずに、自分でレスポンスできる依頼ももちろんある。その分クライアントに迅速に対応でき、コスト削減にもつながる。

今後は、英語力、シンガポール法の知識を向上させ、当該資格をより有効に活用したい。また、シンガポールにおいては、コーポレート業務を行っている弁護士は多いため、何か自分の専門となる他の分野を見つけることも必要と考えている。（乙弁護士は、仲裁のスペシャリストになりたいとの意思を有している。）

どこの国で弁護士業を行うとしても、法分野、地域、産業の各要素を組み合わせ、自分のフィールドを決めていくのがよい。

シンガポールで弁護士業を行っていくにあたり、必要な能力、素養としては、経験はもちろんのこと、「クライアントが何を求めているのかをつかむ能力」だと考える。すなわち、ニーズというものは、あると分かっただけからそのフィールドに参入するのでは遅く、自分でニーズを作っていく能力、

¹²⁴ 詳細については、「日系企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」のレポートに記載する。

開拓していく能力が必要なのではないかと考える。

その他、クライアントに「この人にならお願いしたい」と思ってもらえるような、コミュニケーション能力、営業力なども必要であり、そういったコミュニケーションから新たなニーズがどこにあるのかを分析できるマーケティング能力など、ビジネスセンスも必要である。

6. 現地法律事務所との提携による活動の拡大

(1) 上記乙弁護士が主体となり、2016年、ASEAN 地域におけるグローバルな法律サービス提供を目指した、One Asia Lawyers という名称のリーガルネットワークグループが誕生した。この One Asia Lawyers は、同地域における、ワン・ストップでの法律サービスの提供が行える体制を整備している。

現在、東京を含め、ASEAN 地域には、ブルネイを除く各国にメンバーファームを有する。同名の弁護士法人自体は東京にその拠点を有するが、その他の ASEAN 各国においては、現地の法律事務所での直接採用（もしくは提携関係）という形でネットワークを形成し、同名の弁護士法人が ASEAN 各国に存在しているわけではない。各国のメンバーファームには、日本法弁護士、スタッフを配置し、どこの国においても日本語における対応が可能な状況を構築している。

上記のとおり、各国に外弁規制が存在し、またローカル法律事務所と外国法律事務所では、規制の下においては、法律サービスの提供の範囲も大きく異なるため、このような形でのネットワークの形成は非常に合理的かつ有効なものと思量する。

乙弁護士は、前所属先事務所を退所後、同グループ構築に動いた。自らの資格やキャリアやネットワークを生かし、クライアントのニーズにそぐうグローバルな法律サービスの提供をワンストップで行えるよう、グループファーム立ち上げから2年もたたない間に、ASEAN 各国ほぼ全域にメンバーファームを有するに至った。

他の日本法弁護士の活動とは、機動力、企画力等、一線を画するコンセプトを有しており、今後の活躍が非常に注目される。

(2) シンガポールにおいては、ローカルの弁護士が20名ほど所属する比較的大きな規模のローカル法律事務所をグループファームとしている。

同シンガポールグループファームに所属している日本法弁護士は、現在4名である。所属する日本法弁護士の中には、中国の上海で6年ほどの駐在経験を有する丙弁護士など、海外における経験を有しており、海外における法律サービスの提供の実務経験を生かして活動をおこなっている。かように、一定程度の海外経験があれば、即戦力としての活動が行え、日本にとどまらない活躍の可能性は広がる。

また、丙弁護士によると、中国の弁護士も若い世代は優秀な者が多く、英語や日本語も遜色なくできる弁護士も多く、そのため日本人弁護士のバリューを出すことも難しくなってきたとのことである。

(3) 取り扱っている案件の割合としては、40%程度は企業法務、残りの60%は争訟案件となっている。依頼企業の業種としては、不動産、建築、食品等、多様な企業の業種に対応している。また積極的に受任を謳っているわけではないが、刑事事件や医療訴訟事件を同事務所所属のシンガポール法弁護士が受任することなどもある。この点受任可能な案件の多様性がローカル事務所ならではの特徴と考える。

受任の経路としては、日本でのコネクションから、直接案件を依頼されるケースが多い。また、乙弁護士が従前より述べていた、仲裁のスペシャリストとなりたいという言も実現されているようで、仲裁手続きを多く扱っている。

費用もリーズナブルに押さえているという点が、同事務所の特筆すべき特徴ではないかと考える。

(4) シンガポールにおける日本法弁護士の活動の実情は、多様性はあまりない。大手企業内法務弁護士、日系法律事務所内弁護士、もしくは現地大手法律事務所ジャパンデスク勤務、に大別される。これらの日本法弁護士が、ほぼ同じマーケット内にて鎬を削っている状況である。

日本企業のシンガポールへの進出、駐在員の派遣は4～5年前には急激な加速傾向にあったが、その後若干落ち着きをみせている現状を鑑みれば、かかるマーケットにおける法律サービスの提供はほぼ飽和状態という感も否めない。他の日本法弁護士が所属する法律事務所も、シンガポールのみならず、周辺国対応に力を入れて業務の拡大を図っているようで、この点、地理的なマーケットにおいては、同グループと競合関係にある。

また、費用を安く抑えることによって、依頼者側が使いやすい状況を整えている。本調査研究を行っていた時点で、日系企業の多くから意見が寄せられた日本法弁護士に対する、「敷居が高い」「費用も青天井である」「日本法弁護士が堅くて話しにくい」などのネガティブな意見も多かったが、前回インタビュー時より、「今あるマーケットに参入するのではなく、新しいマーケットを開拓していかなければならない」「弁護士もサービス業の一つ」との視点を持っていた乙弁護士主導のグループであり、この点はクリアされている。

クライアント側の声としては、事務所というよりは人を見てお願いしているという声も引き続き多く、同事務所、同事務所内の弁護士の良い評判は、筆者もよく耳にしている。

第五. 外弁規制のもとにおける日本法弁護士業務領域拡大の考察

1. 日本法弁護士に対する法的支援のニーズ

日系企業、邦人個人の日本法弁護士に対する需要については、前回の本調査研究のレポートを作成後もその質は変化せず、依然として中小企業を中心にニーズについては非常に大きいものの、十分な提供が行われていないのが現状である。

現在ニーズとして存在するマーケット（現在法律サービスの提供がなされているマーケット）については、ほぼ飽和状態と見受けられる。またこれらのマーケットも永久不変なものとして存在するわけではない。今後、現地法律事務所とのネットワークを構築する日系企業が増えれば、その分、仲介役としての機能を行っている日本法弁護士の役割は淘汰されてしまう。

先にも述べた通り、企業の規模、業種、案件の内容によって、求める弁護士のニーズは様々であり、どのニーズに対応する弁護士となるのか、すなわち自分のフィールドをどこに探すのかについては、情報収集しながら自分で開拓していくことが必要であろう¹²⁵。

2. 日本法弁護士が取り組むべき課題

(1) 必要な能力、素養

①語学力

シンガポールは、公用語が英語であるため、他の東南アジア諸国のように、英語以外の言語で書面を作成したり、コミュニケーションを行ったりしなければならないという問題はない。また、シンガポールに進出した日系企業に日本法やその他国際法の範囲内においてアドバイスを行う限りは、日本語でのやりとりが可能である。そうはいても、シンガポール現地の法律事務所とのコーディネイト役として業務を行う範囲で

¹²⁵ 詳細に関しては、「日系企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関するレポートに記載する。

の英語力、すなわち、英語でのドキュメントの作成や、現地法律事務所とのやりとり等ができる程度の英語力は、最低限必要であることは言うまでもない。

しかし、既にシンガポールオフィス内に法務部が存在するような日系企業においては、日系法律事務所に現地法律事務所とのコーディネイト役を依頼することなく、社内法務部が直接、現地法律事務所とコンタクトを取って処理するケースが多い。

こういった企業の場合、日本法弁護士に期待する語学力は相当に高く、シンガポール法弁護士と対等に交渉が行える程度、すなわちネイティブレベルの語学力を求めている企業がほとんどである。また、帰国子女でもありネイティブレベルの英語力を有する弁護士のインタビューにおいても、必要な素養の第一に「英語力」という回答が出てきたことを鑑みれば、現地において現地シンガポール法弁護士やインターナショナルロイヤーと競争し、またその中で存在感を示すためには、相当程度の英語力があれば、プラスとなることは間違いない。特に、事務所の後ろ盾などが全くない場合は、語学ができなければ、業務を行うことはほぼ不可能である。上記の語学力がネイティブレベルの弁護士が語っていたとおり、事務所の広告塔で終わってしまい、その後の生き残りはかなり厳しいであろう。

ただし、上にも述べたとおり、社内に法務部がないような企業においては、日本語で相談できるだけでもありがたい、というところも多く、この点、企業の規模や業種によって求める素養も異なるといえる。

英語力が高くなければシンガポールで成功する可能性が全くない、というわけではないが、英語力があれば、様々なニーズに対応できることは間違いなく、自分の存在感を示すチャンスともなる。今後シンガポールにおいて業務を行う事を検討する場合には、ぜひ語学力を磨くことも念頭に置いておいてほしい。

②実務経験

現在シンガポールで活躍する日本法弁護士の多くが、口を揃えて必要な素養としてあげた条件が、「ある程度の実務経験」である。

これは、シンガポールが、周辺の東南アジア諸国と比較して、極めて発展した国であるとの特徴があることに起因するものと考えられる。

すなわち、周辺国においては、そもそも法制度もあまり整備されていない、英語以外の言語での資料しか存在しない、汚職問題も頻発している、現地の慣習によって法律の理解が異なってくる、など法律問題以前の問題が多数存在する。このような国においては、日本法弁護士に日本語で法律相談ができるというのみで、価値があると感じるクライアントも多い。

しかし、シンガポールは公用語も英語でありコミュニケーションや資料の作成など全て英語で行える。経済的にも法整備の観点からも非常に発展しており、また汚職もない非常にクリーンな国であるという特徴を有する。さらに、現地シンガポール法弁護士の能力も高く、また日本法弁護士を含めた優秀なインターナショナルロイヤーもすでに多数進出し、業務を行っている。こうした相当なハイレベルな、いわゆる「先進国」といわれる環境の中で競争していくには、やはりそれなりの実務経験が必要となってくるのは当然といえよう。

今後、シンガポールへの進出を検討するにあたって、必要以上に警戒し、二の足を踏む必要はない。しかし、特に事務所のバックアップがないような場合には、全く経験がない弁護士が、いきなり来て成功するには相当難しい環境であるということに留意が必要である。

③コミュニケーション能力、交渉力、営業力

多くの日系企業が、弁護士に求める素養の一つに、コミュニケーション能力、交渉力、営業力など、弁護士個人の人的な魅力や、対人能力を重視しているということは、非常に興味深い点である。日本法弁護士に対し、「堅い」、「敷居が高い」といった印象を持つ日系企業が多く、英米系の弁護士や、現地シンガポール法弁護士の方がフランクで話しやすいという印

象を持っているようである¹²⁶。

また、シンガポールにおいては、日系大手法律事務所という後ろ盾がある場合はまだしも、日本法弁護士という肩書きを持っているだけで仕事ができるような世界ではない。自らが企業と積極的にコミュニケーションをとり、企業側に「この人にならお願いしてもよい」という印象を強く持つてもらうことが重要となってくる。こういった視点をすでに持った上で、積極的に営業活動を行っている弁護士もおり、これらの弁護士は総じてクライアントからの評判も良い。

これからは、弁護士業も「サービス業」の一つと考えるくらいの、営業努力を行えることが、クライアント獲得への近道、つまりは成功の近道となるのではないかと思料する。

(2) 現地法弁護士資格取得による業務拡大の可能性

①シンガポール司法試験

先述のとおり、シンガポール司法試験の受験資格要件は大変に厳しく、例えばアメリカのニューヨーク州試験のように、アメリカのロースクールを卒業すれば受験資格が与えられるようなものではない。ただし、シンガポール国内の大学、NUS や SMU において、現地の学生と共に籍を置いて学び、法学部の学位を取得すれば、即時に受験資格を取得できる。この場合、取り扱い業務内容が、下記 FPC 資格のように商法に限定されることなく、現地弁護士と全く同じ取り扱いとなるため、業務の幅も広がる事は間違いない。

シンガポール法を全範囲にわたって扱えるこの資格を取得すれば、シンガポールでの邦人個人からの法律相談に答えることも可能となる。シンガポールに拠点をおき、企業法務ではないフィールドにニーズを開拓して、

¹²⁶ 詳細については「日系企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」のレポート内に記載する。

弁護士として活動したいという気概があるのであれば、この方法によってシンガポール法の資格を取得することを検討するのも決して悪い方法ではない。

②FPE 試験による FPC 取得

日本法弁護士がシンガポールにおいて、現地法を扱える資格を取得する最も簡易かつ最短の方法は、この FPE を受験し合格する方法である。

同試験の問題点は、上に述べた通り、まだまだ受験者数が少なく、毎年開催されるかどうかもわからないような状況であること、及び受験料も約 8000 シンガポールドル（日本円にして 70 万円程度）と気軽に受験できるものではないことがあげられる¹²⁷。

しかし、当該資格を取得すれば、現在の外弁規制上の一番のネックである「シンガポール法が扱えない」という点が一気に解消され、業務の幅が広がることは間違いない。乙弁護士のインタビューにおいて、明らかとなったのは、シンガポール法弁護士と同じ土俵に立ったことによって、日本語で相談できることがかなりの利点となり、英語が話せないというデメリットがあまり問題視されなくなるということである。

また、現地で活動する日本法弁護士は、日系法律事務所でも業務を行う日本法弁護士も含めて、みな相当なシンガポール法の知識を身につけている。しかし、当該資格を有していなければ、シンガポール法に関してのアドバイスを行うことは許されず、いわゆる「宝の持ち腐れ」という、非常にもったいない状況になっている。

事務所自体にシンガポール法を扱える資格がない限りは、当該資格を使

¹²⁷ 当該費用に関しては、今後、増額の可能性はあっても減額の可能性は期待できない。(SILE 回答より)

Ans: There is a non-refundable application fee of S\$321 and a non-refundable examination fee of S\$7,704. Both fees quoted are inclusive of the prevailing Singapore goods and services tax, and subject to change. We do not expect there to be a reduction of the fees.

ってクライアントにアドバイスを行うチャンスはない。しかし、今後シンガポールへの進出を検討する日本法弁護士が、業務を行うフィールドを日系の法律事務所に限定する必要は全くなく、現地法律事務所や、JLV、QFLPなどのシンガポール法を扱えるライセンスを持つ欧米系の法律事務所を選択肢として視野に入れることは不可欠といえよう。

また、日系法律事務所の弁護士も、今後、シンガポール法を扱えるライセンスを事務所が取得できる可能性もゼロではない点、また弁護士個人のキャリアアップとしても十分に意味がある点などを考慮しても、現地法を扱える当該 FPE を受験することを強くお勧めしたい。

以上

添付資料

1. Liberalization of the Singapore legal Sector
2. Committee to review the regulatory of the Singapore legal service sector, Final Report
3. ASEAN's liberalization of legal sector : Singapore case
4. Trade in Legal Services Liberalization in Asia-Pacific FTAs

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

現地政府・法曹等との
連携体制の構築の状況について

シンガポール共和国担当

弁護士 長谷川 智香

目 次

第一．はじめに

第二．連携体制構築の必要性

- 1．日系企業、在留邦人の増加
- 2．現地の外弁規制
- 3．連携の必要性

第三．現地法曹との連携体制の構築状況

- 1．現地法曹の活動の実情
- 2．周辺国との連携
- 3．現地法曹との連携体制に関する考察

第四．現地政府との連携体制の構築状況

- 1．シンガポール現地政府の役割
- 2．各政府機関と日系企業の関係、およびその対応について
- 3．現地政府機関との連携体制に関する考察

第一．はじめに

近年グローバル化の進展にともない、海外へ進出する日系企業や、また海外での現地就職を行う邦人個人が増加している。特に、近年の東南アジア地域の経済発展は著しく、既に多くの日系企業が同地域への進出を行っている。

その中でもシンガポールは、政府の積極的な外国企業誘致政策もあり、2012年世界銀行ランキングにおいても、世界で最もビジネスをし易い国としてランク付けされるなど、東南アジア全体を見据えたビジネスの拠点として世界的に注目を集めている。

こうした流れを受け、日系企業も近年続々と統括拠点をシンガポールに設置し、また中小企業もシンガポールへの進出を機に東南アジア周辺国へのビジネス展開を見据えるなど、企業の大小を問わず多くの日系企業が、シンガポールを中心とした東南アジア全体のビジネス展開を行っている。

これらの日系企業がシンガポールで活動を行うにあたり、現地における当局による規制や法制度の情報が必要であり、また法的な書類作成や、紛争に巻き込まれた場合の対応など、法的支援の必要性が当然に生じてくる。

また、企業のみならず、シンガポールの在留邦人個人のレベルにおいても、日常生活を行っていく中で法律問題に巻き込まれる事態も増加してきている。

さらに、シンガポール政府は、外国企業への多様な優遇政策や支援を実施しており、シンガポール現地において円滑な企業活動を行うためには、こうした政府への対応が重要な鍵となってくる。

本報告書においては、現地において業務を行う日本の法曹有資格者が、日系企業、邦人個人を支援するにあたり、現地法曹関係者および現地政府といかなる連携体制を構築しているか、また今後どういった連携体制の構築が必要かという点につき調査報告を行うこととする。

第二．連携体制構築の必要性

1．日系企業、在留邦人の進出

(1) 現地日系企業数の増加

シンガポールにおける現在の日系企業数は、シンガポール日本商工会議所に登録している数だけで803社となっている¹。

同商工会議所が発足した1969年当時は、シンガポールにおける進出日系企業数は、80社ほどであった²。その後、日系企業のシンガポール進出の増加とともに、同商工会議所への登録企業数も順調に増加してきた。2012年には745社、2013年では764社と19社の増加数であ

¹ 2014年9月

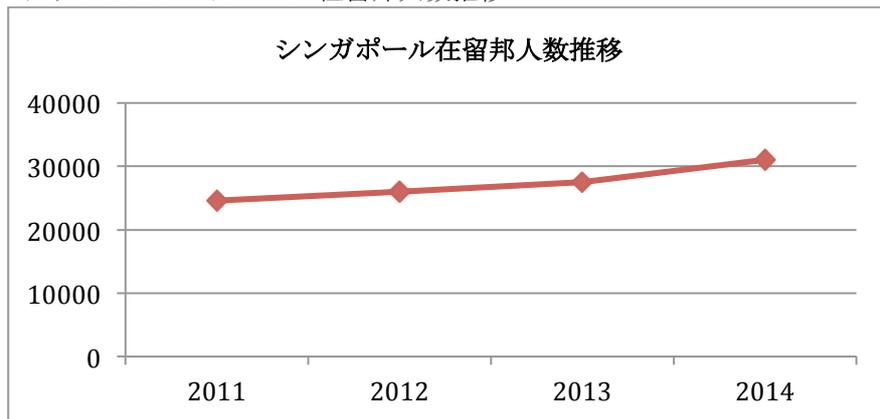
² 日本商工会議所登録数は、69社

ったが、2013年から2014年の1年では、39社と大きな増加を見せている。

しかし、同商工会議所に登録している企業のほとんどは、比較的規模の大きな企業がその7～8割を占め、中小企業の数も200社ほどとなっている。これに加えて、同商工会議所に登録していない日系中小企業やベンチャー企業は、一説によると3000社とも言われている。シンガポールに進出を試みた中小企業やベンチャー企業のすべてが、現地に定着するとも限らず、進出をあきらめる企業も多い。そのため、シンガポール現地の日系企業数の正確な総数を把握するのは困難であるが、商工会議所に登録している企業数よりは相当多くの日系企業がシンガポールにすでに進出しているものと推察される。（シンガポール経済開発庁発行の経済・投資ニュースによると、シンガポールの日系企業数は3000社以上と記されている。2013年7月発行。）

(2) 邦人個人の増加

グラフ1：シンガポール在留邦人数推移



外務省統計より作成

シンガポールの在留邦人数は、わずか数年前には25,000人をわずかに下回る程度であった。その後、東南アジア地域への日系企業の進出増加に伴い、在留邦人数も増加し、2014年8月時の統計では、31,038人となっている。特に前年2013年との比較においては、3,513人増(+12.76%)となっており、近年においても大きな増加を見せている。（下記表1）この31,038人という数値は、全世界の海外在留邦人数の約2.5%にあたる数となっている。

前年比増減数3,513人のうち、74%(+2,619)を「民間企業関係者」（下記表2）が占め、いわゆる「駐在員」としてシンガポールに移住してきた邦人の増加率が大きいことが分かる。このことから、日系企業がシンガポールを東南アジア地域に置けるビジネスの拠点として業務を拡大していることが考察される。

なお、国別長期滞在者数のランキングにおいては、世界第7位（平成25年）となっている。

表1：在留邦人総数及び増減率（2014年）

在留邦人数総数	
総数	31,038人
前年比増減率	+12.8%
前年比増減数	+3,513人
男性①	16,452人
女性②	14,586人

外務省統計より作成

表2：民間企業関係者総数及び内訳（2014年）

民間企業関係者	
本人計	11,912人
同居家族計	11,772人
本人（男性）	9,845人
本人（女性）	2,067人
同居家族（男性）	3,656人
同居家族（女性）	8,116人
前年比増減数	+2,619人

外務省統計より作成

2. 現地の外弁規制

(1) 外国法律事務所のシンガポールへの進出

シンガポールは、法律サービス分野に関しては、自由化が進んでいる³。外国企業の誘致に積極的なシンガポールは、それを法的側面から支援する外国法律事務所の誘致にも積極的である。すなわち、各国の大手法律事務所がシンガポールに進出することによって、外国企業のシンガポールへの進出をさらに加速されることを目的とする政策と考える。

シンガポールの法定機関の一つである、シンガポール経済開発庁（Economy Development Board、以下「EDB」という。）が、日系法律事務所の誘致にも積極的に活動し、現在すでに6つの日系法律事務所がシンガポールに進出している。

(2) 外弁規制の具体的内容

①外国法弁護士に対する規制

上記のとおり、シンガポールは、他の東南アジア諸国と比較しても、外

³ 外弁規制の詳細については、「現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について」に記載する。

国法弁護士に対してはその間口を比較的大きく広げている。

外国法弁護士の人数制限なども特に設けることなく、Attorney General's Chambers（以下、「AGC」という。）に登録さえ行えば、業務を行うことが可能である。

ただし、シンガポール法を取り扱うことは許可されておらず、原資格国の法律、もしくは国際法に限るという制約がある。かかる制約は、相当に厳しく判断されており、シンガポール法弁護士の活動領域を強く守ろうとする政府の姿勢が伺える⁴。

したがって、日本法弁護士を含む外国法弁護士が、シンガポール法に基づくアドバイスを行うためには、現地で資格を取得しなければならない。この資格取得の方法は大きく分けて、2通りある。

一つは、現地の大学（NUS、SMU）において、法律の学位を取得し、シンガポールの司法試験を受験する方法である。かかる試験に合格すれば、シンガポール法を全範囲にわたって扱う事が可能となる。

他にシンガポール法の資格を取得する方法として、シンガポールで業務を行う外国法弁護士を対象とした試験、Foreign Practitioner Examination（FPE 試験）に合格する方法がある。本試験に合格した場合、会社法、商法など一定範囲のシンガポール法を取り扱うことができるようになる。企業法務を行う弁護士にとっては非常に有用な試験である。

ただし、留意しなければならないのは、これらの試験によってシンガポール法の資格を取得したとしても、当該弁護士が所属している法律事務所自体にシンガポール法を扱う資格がなければ、その資格に基づいてシンガポール法のアドバイスを行う事は許されないという点である。すなわち、現地ローカルの法律事務所事務所か、下記に詳述するシンガポール法を扱う資格を取得した外弁事務所⁵に所属しなければならないのである。

②外弁事務所 に対する規制

外弁事務所がシンガポール国内に事務所を設立する場合、AGC 内にある Legal Profession Secretariat（LPS）に登録することより、正式なライセンスを得た上で、下記の形態により設立する事が出来る。

(a) RO（Representative Office）

この Representative Office（以下、「RO」という。）においては、一切の法実務を行うことが禁止されているため、個々の事務所は、市場調査などを行うことしかできない⁵。しかし、この RO の1年間のライセンスは、当該事務所が、下に述べる FLP 設立を決定するまで延長することができることとなっている⁶。そのため、FLP 設立を予定した場合の予備調査を行う

⁴ 現地日本法弁護士インタビュー

⁵ Legal Profession (International Services) Rules 2007, ASEAN'S Liberalization of Legal Service : The Singapore Case

⁶ 同上

場合などに限定すれば、この RO を設立することにも意味があるといえる。

(b) FLP (Foreign Law Practice)

すべての Foreign Law Practice⁷ (以下、「FLP」という。)は、SLP と同様、Business Registration Act(Cap. 32)、the Companies Act(Cap. 50)、あるいは Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A)のもと、Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA) に登録しなければならない。

FLP は、第一義的に外国法に関する業務を行う。現行制度上、シンガポールで法律サービスを行おうとするすべての FLP は、AG に登録し許可をえなければならない。FLP に雇用されているシンガポール法弁護士及び外国法弁護士は、共に AG に登録する必要がある⁸。

FLP 及び SLP との間で共同形態の事務所を開業している場合は (以下に詳述する JLV や FLA など)、AG によるライセンス制度が適用される⁹。

前期の通り、RO を設立する意味としては事実上、市場調査という意味合いのみしか有しないため、現実的には、大多数の外弁事務所は FLP としてシンガポールの法律業界に参入することとなる。

シンガポールの資格を有する弁護士は、FLP に入ることは禁止されていないものの、当該シンガポール法弁護士が行える業務は、FLP が行える範囲に限定されている。

(c) FLA (Formal Law Alliance) と JLV (Joint Law Venture)

2000年の弁護士法改正によって導入された制度が、この Formal Law Alliance (以下、「FLA」という。)と Joint Law Venture (以下、「JLV」という。)である¹⁰。

SLP と FLP が共同関係を構築することによって、お互いの利点を共有できるようにした制度である。すなわち、SLP としては、FLP からワールドクラスの高度な法律サービスを受ける事ができ、また FLP としては、FLP 単体では取り扱うことができないシンガポール法のサービスを行えるというメリットがある。オフィスの建物や収益、クライアントの情報などを共有することもでき、双方の事務所が国際的な法律サービスをクライアントにワンストップで提供できることになる¹¹。

FLA は2つの事務所が互いに独立性を保ったまま業務を行える。実際には、この FLA 制度はほとんど利用されておらず、現在シンガポール国内に

⁷ シンガポール及び諸外国において、シンガポール法以外の法律サービスを提供する個人事業主、及びパートナーシップもしくは共同形態で開業している法律事務所

⁸ Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report

⁹ 外弁事務所のみに課される制度である

¹⁰ Liberalisation of the Singapore Legal Sector

¹¹ Trade in Legal Services Liberalization in Asia Pacific FTAs

は4つのFLAが存在するのみである¹²。

代わりに、より多く利用されているのが、JLV制度であり、現在以下の7つのJLVが存在する。(表3)

表3：JLV外弁事務所

FLP	SLP	JLV 設立年
Baker & McKenzie(US)	Wong & Leow	2001
Clyde & Co (UK)	Clasis LLC	2013
Dacheng Law Offices(China)	Wong Alliance LLP	2011
Duane Morris (US)	Selvam LLC	2011
Hogan Lovells(US & UK)	Lee & Lee LLP	2001
Pinsent Masons(UK)	M Pillay LLC	2010
Watson, Farley & Williams(UK)	Asia Practice LLP	2011

FLAと異なり、JLVはSLPとFLPが共同で所有する会社として設立される¹³。

JLVを構成するSLPは、シンガポール法に関して全範囲の業務を行うことができるが、JLVそのものとしては、「許可された範囲の法律実務(Permitted areas of legal practice)」を行うことしかできない。この「許可された範囲内」とは、一般的に商法と理解されている¹⁴。

JLVは、法律サービスの自由化の重要なステップとして構想された制度であったが、SLPとFLP間の文化的及び経済的利害の対立などによって、失敗する事例も多い。

(d) QFLP (Qualifying Foreign Law Practice)

Qualifying Foreign Law Practice (以下、「QFLP」という。)は、2008年に導入された最も新しい制度である¹⁵。シンガポール国内の外弁事務所に、一定範囲のシンガポール法を扱えるライセンスを直接付与するとい

¹² 同上

¹³ Legal System in ASEAN-Singapore Chapter 6

¹⁴ Legal Profession(International Service)Rules 2008の規定によると、「Permitted areas of legal practice」とは、下記の法律及び法律行為をのぞいたものと定義されている。

(a)constitutional and administrative law (b)conveyancing (c)criminal law (d)family law (e)succession law, including matters relating to wills, intestate succession and probate and administration;

(f)trust law, in any case where the settlor is an individual

(g)appearing or pleading in any court of justice in Singapore, representing a client in any proceedings instituted in such a court or giving advice, the main purpose of which is to advise the client on the conduct of such proceedings, except where such appearance, pleading, representation or advice is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law

(h)appearing in any hearing before a quasi-judicial or regulatory body, authority or tribunal in Singapore, except where such appearance is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law.

¹⁵ LPA 130D

う画期的な構想である。すなわち、FLA や JLV と異なり、QFLP においては、シンガポールのローカル法律事務所とパートナーシップを提携する事なく、外弁事務所が単独で、シンガポール法を扱うことが許可されるのである¹⁶。しかしその場合も、当該事務所の外国法弁護士がシンガポール法のアドバイスを行えるようになる訳ではなく、雇用しているシンガポールの資格を持った弁護士を通じてのみ、シンガポール法のアドバイスが行える点に注意が必要である¹⁷。

ライセンスの期間は5年間で、更新が可能である。

この QFLP ライセンスを取得するのは、かなりの狭き門となっている。本制度が開始された2008年2月に、20の FLP が申請を行ったのに対し、6つの事務所に最初の QFLP ライセンスが付与された。また、昨年2013年2月に、2回目の QFLP 審査が行われ、23事務所からの申請のうち、新たに4事務所に QFLP ライセンスが付与された¹⁸。(表4)

表4：QFLP 取得外弁事務所

事務所名	2008年	2013年	2014年更新
Allen & Overy	○		○
Clifford Chance	○		○
Latham & Watkins	○		○
Norton Rose	○		○
White & Case	○		1年限定の 条件付き延長
Herbert Smith Freehills	○		更新されず
Gibson, Dunn & Crutcher		○	
Jones Day		○	
Linklaters		○	
Sidley Austin		○	

これらの事務所は、世界各国にオフィスを有し、またその名を誰でも聞いた事があるような、世界でもトップクラスにランキングされる法律事務所ばかりである。

この QFLP ライセンス付与の決定には下記のような基準を元に決定されている¹⁹。

- ・ 当該法律事務所のシンガポールオフィスが生産する海外案件の価値
- ・ 当該シンガポールオフィスに拠点をおいて業務を行っている弁護士の数

¹⁶ 同上

¹⁷ Legal profession(International Service)Rules 2008, rule11(1)(b)

¹⁸ Award of the second round of Qualifying Foreign Law Practice licences, 19 Feb 2013 Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases.html>

¹⁹ Award of Qualifying Foreign Law Practice licences, 5 Dec 2008 Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases/award-of-qualifying-foreign-law-practice-licences.html>

- ・ 当該シンガポールオフィスが強みとする実務分野
- ・ 当該シンガポールオフィスが、当該地域の統括拠点として、どの程度機能しているか
- ・ 当該法律事務所の全世界及びシンガポールにおける実績

原則として、FLP はシンガポール法を扱えないこととしている現地の外弁規制の例外中の例外ともいえる、この QFLP ライセンス許可及び更新の許否は、上記目的を達し得る範囲において、限定的にしか認められていない。

かように、政府が政策的な調整を加えながら実施する方針を採用しているため、いつ、いくつの参入を認めるかは今後とも政府の裁量にのみかかり、次のライセンスは早々にはでないものと予見される。

日系法律事務所も、この QFLP ライセンスを取得できれば、大きな飛躍のチャンスとなることは間違いない。しかし、ライセンス取得の条件をクリアするのは、上記のとおり非常に厳しいため、今後、政府間の交渉などによって、条件が緩和されるなどの状況の変化がない限り、現段階では可能性としては低いであろう²⁰。

(3) 連携の必要性

①現地法曹関係者との連携の必要性

上記のとおり、シンガポールの外弁規制のもとにおいては、日本法弁護士を含めた外国法弁護士は、原資格国および国際法に関するアドバイスのみ行うことができるという制約がある。かかる制約のもとにおいて、シンガポールで業務を行う日本法弁護士はいかなる業務を行っているのだろうか。

現在シンガポールに進出している日本法弁護士の主要な役割の一つと言えるのは、日系企業クライアントと現地法律事務所及び周辺国の法律事務所との間の「コーディネート業務」である。

すなわち、日系企業からシンガポール法に関する相談があった場合、依頼内容を整理した上で、適当な現地法律事務所を選定し、依頼する。その後、現地法律事務所から得られた成果物を再度精査し、依頼内容との齟齬がないかを確認した上で、クライアントにクオリティの高い成果物を、迅速にフィードバックするという役割である。

日本法弁護士を間に介することで、クライアントが直接現地の法律事務所に依頼する際に問題となるであろう、「日本的なビジネス感覚を理解してもらえない」、また「言葉の壁によって意思疎通が上手くいかず、意図が正確に伝わらない」、などといった問題を回避できるようになる。どの現地法律事務所（またはどの現地シンガポール法弁護士）を選定し、具体的にどういった内容を回答してほしいのかを、いかに的確かつ迅速に指示

²⁰ シンガポールの外弁規制の詳細については、「現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について」のレポートに記載する。

できるかが、このコーディネーター役としての日本法弁護士の腕の見せ所となる。

かように、現在シンガポールに進出している日本法弁護士の重要な役割の一つは、このコーディネーター業務である。かかる業務を高いクオリティを維持して行うためには、現地法律事務所および現地シンガポール法弁護士に関する知識を十分に備えておくのはもちろんのこと、現地法曹関係者と円滑なネットワークを常日頃から構築しておく必要がある。

②現地政府との連携の必要性

詳細については下記において検討するが、シンガポール政府は、中央省庁の下に法的機関を傘下に組織化し、また各省庁内においても、非常に細かく部門が分かれている。日系企業の円滑な企業活動支援のためには、これら現地政府機関との連携体制の構築も当然に必要となってくる。

第三． 現地法曹との連携体制について

1． 現地法曹の活動の実情

シンガポールの法律業界は、比較的自由化が進んではいるものの、上記のとおりシンガポール法という核心的部分については固く守られている。日系法律事務所や、その他大手インターナショナルローファームも、シンガポールに進出している中、現地法律事務所の活動の実態および現地シンガポール法弁護士の能力、活動状況等はそのようなものとなっているのか、以下詳述する。

(1) シンガポール法律事務所

2013年シンガポール法律事務所トップ25ランキングにおいて、1位となったのは、前年に引き続きシンガポールにおける最大手事務所 **Allen & Gredhill** 法律事務所であった。所属弁護士数は352名と日本の大手法律事務所と異ならないほどの規模を有し、能力の高いシンガポール法弁護士の中でもトップクラスの者が業務を行っている。シンガポール法弁護士は、日本法弁護士のように深夜までの長時間労働を好まず、深夜まで業務を行うこともほとんどない。しかし、分野によっては連日深夜まで働くシンガポール法弁護士もいる²¹。

続いて、2位にランキングしたのは、こちらもシンガポールにおいては最大手の法律事務所、**Rajah & Tann** 法律事務所である。所属弁護士数も335名と1位の **Allen & Gredhill** 法律事務所と異ならない。同事務所は、シンガポール以外にもカンボジア、中国、インドネシア、ラオス、マレーシ

²¹ Allen & Gredhill 法律事務所弁護士へのインタビュー。

ア、ミャンマーに同事務所のブランチや提携事務所を有しており、東南アジア全体を網羅する法律サービスを提供している。また、同事務所シンガポールオフィス内にはジャパンデスクが存在し、シンガポール法資格を取得している日本人弁護士や日本からの研修弁護士が業務を行っている。このような、現地法律事務所や英米系法律事務所内のジャパンデスクで業務を行う弁護士の役割も、日系法律事務所の日本法弁護士と同じく、日系企業からの依頼時における、現地シンガポール法弁護士とのコーディネート業務である。しかし、かかる場合には、同事務所内のシンガポール法弁護士との間のコーディネートを行うこととなる点が、日系法律事務所の場合と異なる。すなわち、日系法律事務所の日本法弁護士は、クライアントからの依頼があった場合に、どの現地法律事務所を選択するかを選択肢が広い。しかし、現地法律事務所ジャパンデスクの場合には、同じ事務所のシンガポール法弁護士との間での話のため費用の交渉なども行い易く、また日頃からの密な連携体制を構築できる点などが、利点であるといえよう。

表3：2013年シンガポール法律事務所ランキング

順位	事務所名	2012年 ランキン グ	ローカル ／外国法 (事務 所)	2013年 弁護士数	2012年 弁護士数
1	Allen&Gredhill	1	ローカル	352	357
2	Rajah & Tann	2	ローカル	335	355
3	Wongpartnership	3	ローカル	280	270
4	Drew & Napier	5	ローカル	224	188
5	Rodyk & Davidson	4	ローカル	210	205
6	Stamford Law Corporation	11	ローカル	98	68
7	Baker & Mckenzie Wong & Leow	6	外国法	97	88
8	Rhtlaw Taylor Wessing	12	ローカル	84	66
9	Shook Lin & Bok	8	ローカル	82	81
10	Clifford Chance	9	外国法	70	70
11	Khattarwong	7	ローカル	67	85
12	TSMP Law Corporation	16	ローカル	67	50
13	Norton Rose Fulbright	10	外国法	62	70
14	Allen & Overy	13	外国法	58	58
15	Colin NG & Partner	16	ローカル	57	50
16	Harry Elias Partnership	14	ローカル	56	58
17	Herbert Smith Freehills	15	外国法	54	54
18	Linklaters	18	外国法	50	48
19	White & Case	19	外国法	45	46
20	Kelvin Chia Partnership	21	ローカル	44	40
21	Tan Kok Quan Partnership	23	ローカル	43	38

2 2	ATMD Bird & Bird	2 0	ローカル	4 0	4 3
2 3	Latham & Watkins	2 1	外国法	3 9	4 0
2 4	Lee & Lee	2 3	ローカル	3 8	3 8
2 5	Tan Peng Chin	2 5	ローカル	2 6	2 7

いずれの法律事務所も、より質の高い成果を出せるよう、分野を細かく分け、各分野ごとに専門弁護士を配置している。

日本法弁護士は、どの案件をどの事務所に依頼すべきかを、正確かつ迅速に決定できるよう、こうした各事務所の特徴を十分に把握しておく必要がある。

表 4：各法律事務所が得意とする分野

得意とする分野	事務所名
金融・ファイナンス (国内)	Allen & Gredhill LLP
	WongPartnership LLP
	Drew & Napier LLC
	Rajah & Tann Singapore LLP
	Rodyk & Davidson LLP
	Shook Lin & Bok LLP
	Asia Practice LLP
金融・ファイナンス (国際)	Allen & Overy
	Clifford Chance
	Linklaters Singapore Pte. Ltd
	Baker & Mackenzie.Wong & Leow
	Herbert Smith Freehills
M & A (国際)	Hogan Lovells Lee & Lee Jones Day
	Allen & Overy Clifford Chance
紛争解決：仲裁	Herbert Smith Freehills
	King & Spalding
	Allen & Gredhill LLP
	Clifford Chance
	Ashurst
	Hogan Lovells Lee & Lee
	Baker & Mckenzie.Womg & Leow
	Clyde & Co Clasis Singapore DLA Piper Singapore Pte Ltd
知的財産 (国内)	Allen & Gredhill LLP
	ATMD Bird & Bird LLP

	Amica Law LLC
	Rodyk & Davidson LLP
	Lee & Lee
	Ravindran Associates
	Donaldson & Burkinshaw LLP
不動産（国内）	Allen & Gredhill LLP
	WongPartnership LLP
	Rodyk & Davidson LLP
	Baker & Mckenzie.Wonf & Leow
	Lee & Lee
	Stamford Law Corporation
競争法／独占禁止法	Allen & Gredhill LLP
	Drew & Napier LLC
	Rajah & Tann Singapore LLP
	WongPartnership LLP
雇用	Allen & Gredhill LLP
	ATMD Bird & Bird LLP
	Baker & Mackenzie.Won & Leow
	Rajah & Tann Singapore LLP
	WongPartnership LLP
	Drew & Napier LLC
	Shool Lin & Bok LLP
税務	Allen & Gredhill LLP
	Baker & Mckenzie. Wong & Leow
	Drew & Napier LLC
	WongPartnership LLP
	KhattarWong LLP
	Rajah & Tann Singapore LLP

Chambers & Partners ウェブサイトより作成

（２）シンガポール法弁護士

現在シンガポールにおける弁護士の総数は、約５２６０人であり、そのうち日本法弁護士を含む外国法弁護士の数は約１２００人となっている。

シンガポール国民の総人口５４７万人から計算すると、国民約１０４０人に１人の割合で弁護士が存在する事になる。

日本と比較してみると、２０１４年の日本の弁護士総数は、３５，０４５人であり、人口総数１億２７０２万人から計算すると３６２４人に一人の割合で弁護士が存在している。日本との比較においては、弁護士数は十分に存在するといえる。

天然資源に乏しいシンガポールにおいては、「人的資源こそが最大の資

源」と考えられている。かかる観点のもと、シンガポール政府は国民の教育に非常に力を入れており、同国の教育水準は世界トップレベルを維持している。このように高い学力を誇るシンガポールの学生の中でも、法曹を志す学生の学力は、最高レベルと言われている。

また、シンガポールの学生は、同じコモンロー体系のイギリスの大学などに留学し、法学部の学位を取得する者が多い。シンガポール政府は、こうしたグローバルな教育を受けた法曹の教育を推進すべく、イギリスを始め、オーストラリア、ニュージーランド、アメリカ、カナダ、ホンコン、マレーシアなどのシンガポール政府が承認した大学で法学部の学位を取得した者には、シンガポール司法試験の受験資格を与える制度を設けている。こうした制度を設けることで、シンガポールの優秀な若い世代が、さらに海外へ留学し学ぶことに意欲を持ち、グローバルな人材が生まれやすい環境が整っているといえる。

かくして、シンガポールの高い教育水準、グローバルな人材が生まれやすい法曹養成制度のもと、晴れて法曹となったシンガポール法弁護士のレベルは非常に高い。同じく能力の高い日本法弁護士との仕事の能力の差もほとんどないと考えてよい。

シンガポール国民の7割以上は中華系であり、またシンガポールのローカルスクールは、中国語が必須科目となっている。このためシンガポール人のほとんどは、英語と中国語に堪能であり、言語的なアドバンテージも日本法弁護士と比較して非常に大きい。

ただし、日系企業や現地日本法弁護士へのヒアリングにおいては、若干のワーキングスタイルの違いも指摘されている。日本法弁護士ほどの長時間労働は好まず、締め切りに対する感覚などが日本人とは若干異なる点、また専門意識が強く、自分の専門外の案件については回答しない場合が多い点、聞かれた論点以外についての法的な問題点はカバーしてもらえない点、などが日系企業のクライアントからみると、日系法律事務所の弁護士の方が質の高い仕事をしてもらえると感じる場合もあるようである。

2. 周辺国との連携体制

シンガポールに進出を行っている日系企業のほとんどは、同国内のみならず周辺国のネットワークをコントロールするための、統括拠点を置いている。したがって、必然的に取り扱う案件も東南アジア全体の問題が絡む事も多い。

こうした依頼に対応するため、日系法律事務所は、東南アジアの各国に支店をオープンしている。これら、日系法律事務所の各国支店との連携によって、東南アジア全体に関わる案件にも対応する事が可能となっている。

また、事務所によっては、すでにシンガポールオフィス内に、インド法弁護士やマレーシア法弁護士が所属しているところもある。

また、日本法弁護士自身も、インド、インドネシア、ベトナムなど周辺国への駐在経験を有するものも多い。このような各弁護士独自の経験をいかしたセミナーの開催などは、日系企業からの人気は非常に高い。

表5：日系法律事務所の在東南アジア事務所

事務所名	シンガポール以外の 在東南アジア事務所	設立年月日
西村あさひ法律事務所	ホーチミン	2010年9月
	ハノイ	2011年11月
	ヤンゴン	2013年5月
	バンコク	2013年7月
	ジャカルタ ²²	2014年11月
森・濱田松本法律事務所	バンコク（デスク）	2013年9月
	ヤンゴン	2014年4月
TMI 総合法律事務所	ヤンゴン	2012年10月
	ホーチミン	2011年12月
	ハノイ	2012年10月
	プノンペン	2014年7月
長島・大野・常松法律事務所	バンコク	2014年4月
	ホーチミン	2014年6月

3. 現地法曹との連携体制に関する考察

(1) 日系企業支援の観点

① 現地法曹関係者との連携

上記の通り、シンガポールローカルの法律事務所でトップランクに入る事務所は規模も非常に大きく、東南アジア周辺国へのネットワークを有している事務所も多い。また、先述のとおり、シンガポール法弁護士的能力も高く、シンガポールという国自体が法整備もされており汚職も少ない。このような環境のもと、日本法弁護士は、クライアントからの依頼を法律問題として翻訳し、要点をとらえた質の高い回答を現地シンガポール法弁護士から得る事に集中できる。

上記とおり、数ある現地ローカル法律事務所は、各々得意とする分野も異なる。現段階において日系法律事務所は既に、案件によって依頼する事務所を常時5～6カ所確保し、連携体制を構築している。上記データからも明らかなおと、シンガポールにおいては Allen & Gredhill 法律事務所および Rajah & Tann 法律事務所がその規模も大きく、日系法律事務所がよく依頼を行う現地法律事務所となっている。またシンガポールに進出してい

²² インドネシアにおいては、外弁事務所の設立は許可されていないため、提携事務所を開設している。

る英米系法律事務所は、世界でもトップクラスの規模を有する。現在シンガポール法を扱える資格を取得している事務所もあり、国際的に幅広いネットワークを保持しているこれらの事務所との連携体制の構築は、日系企業の法的支援という観点からは重要なものとする。これらの英米系事務所とも今後より密な連携体制を構築していく事が望ましい。

未だどの日系法律事務所もシンガポールに進出して2～3年であるが、今後10年、20年とシンガポールで活動すれば、おのずと密な連携体制を構築でき、更にスムーズなコーディネート業務が行えるものと思慮する。

②費用の問題

しかし、現時点においては、これらの現地法律事務所に対する法的支援は、日系企業が直接依頼を行う場合が比較的多い。

その理由は、やはりコストの問題である。

英米系法律事務所、現地法律事務所ともコストはシンガポールに進出を行っている日系法律事務所以上に高く、さらに仲介役として日本法弁護士を介在させるコストをかけるメリットを感じていない日系企業が多い。特に、シンガポールオフィス内に社内法務部を有するような企業においては、これら法務部員が、日本法弁護士が行うコーディネート役を行う事となる。ここに法務部員の存在意義があるのであるから、当然の結果ともいえる。

結果、日系法律事務所、日本法弁護士への依頼は、社内法務部がなくコストをかける余裕もある企業、法務部員の人数に比較して規模の非常に大きな案件の場合などに限定されている。

日本法弁護士も、現地法律事務所と企業のコーディネート業務を行うにあたり、費用の交渉も行うなどの努力も行っている。例えば、見積りみの段階で現地法律事務所360万円強のところ、交渉によって300万円ほどに下げたり、同じく会計事務所の費用に関し、当初の見積りより100万円ほど下げてもらったなどの金額交渉にも成功している。法律事務所としては、一企業よりも多く案件を持っているため、相手方法律事務所や会計事務所との関係でもそのバーゲニングパワーは大きく、また先方から見て法律事務所からの依頼というのは（支払等の点も含めて）安心感があるという点が費用交渉の成功につながっている²³。

また、現地法律事務所のジャパンデスクで業務を行う弁護士も、営業活動の一環として同事務所内のシンガポール法弁護士に頼んで無料で回答してもらったなど、コスト削減に対する努力も行っている。

かかる交渉がスムーズに行くためには、当然公私にわたった常日頃のネットワーク活動が重要であり、弁護士個人のコミュニケーション能力などを磨くなどの努力も必要である。

²³ 日系法律事務所弁護士インタビュー

③日系企業独自の連携体制の構築

日系企業のうち大企業といわれる企業は、日系法律事務所よりも長くシンガポールで活動している所も多く、中には50年、60年といったシンガポールにおける長い活動歴を有する企業もある。こうした企業は、すでに現地のローカル法律事務所や英米系法律事務所と独自の連携体制を構築しており、中にはコストの交渉も、上限額を設定してその範囲内で依頼を受けてもらえるかなど、かなり自由に行っている企業もある。

一方、先述のとおり、日系法律事務所がシンガポールに進出を行ったのは、ここ2～3年のことである。日本の東京事務所との付き合いがあるという関係で、シンガポールオフィスにも依頼がくる事があるが、上記のような歴史の古い企業が構築している他の法律事務所との間の連携の間に介入していくのは、現状としては難しいと言わざるを得ない。また、今後、シンガポールで企業活動を行うにあたり、現在連携体制を構築できていない日系企業も、今後独自の連携体制を構築していく可能性は十分にある。

(2) 邦人個人支援の観点

邦人個人の支援の観点からも、シンガポール法を使って処理しなければならないため、当然現地法曹関係者との連携体制は必要となってくる。

しかし、現在シンガポールに進出している日本法弁護士のほぼ全ては、企業の法的支援を対象としているといっても過言ではない。それでは、邦人個人が何か法律問題に巻き込まれた際に、それを担当してくれる日本人弁護士は皆無なのかと言えば、そうではない。現在、10年以上前に現地シンガポール法資格を取得した日本人弁護士が、現在大使館からの要請などを受けて、ほとんど一手に邦人個人の法律相談を引き受けている。

当該日本人弁護士が取得したシンガポール法資格は、上で述べた FPE 試験ではなく、シンガポール法を全範囲にわたって扱える資格である。したがって、邦人個人が抱えている家事事件や、場合によっては刑事事件なども処理する事ができる。実際には、当該弁護士は案件の処理を行うわけではなく、同事務所内にいる現地シンガポール法弁護士への引き継ぎを行うのみである。しかし、現地の法律や手続きの進行などについて、英語ではなく日本語で説明してもらえるだけでも非常にありがたく、現地在留邦人にとっては心強い存在である事は間違いない。

現時点においては、この邦人個人の支援を行う日本法弁護士の数自体が少なく、連携体制の構築を論じる段階ではない。

まずは、邦人個人の法的支援を行う日本法弁護士の増員も含め、支援の基盤をどう構築するかが先決と思量する。

第四．現地政府との連携体制の構築状況

1. シンガポール現地政府の役割

シンガポール政府は、中央省庁を筆頭に、その下位の各法定機関に業務を細分化し、高度に組織化されている。政府関係者の給与も高いため、役人の勤労意欲も高く維持されている。意思決定も非常に早く、まるで企業のような働きを行っている。かようなシンガポール政府の組織体制、機動力が、東南アジアの一小国にすぎなかったシンガポールを、世界でも有数の経済大国にしたと行っても過言ではない。

日系企業が、シンガポール現地でビジネスを行うにあたっては、その誘致から、現地の規制、各種届け出、許認可に関する手続きなど、現地政府への対応が必要となる場面が多い。

かかる場合に、企業と現地政府との間に入り、手続きの代行や交渉等のサポートを行う者を企業は必要としている。

また、シンガポール政府は規制を行うのみではなく、各種優遇政策の実施や企業への支援にも厚い。こうした政府との連絡体制を上手く構築する事が、日系企業がシンガポール現地において、さらなるビジネスの飛躍的な展開に必要不可欠であるといえる。

さらに、シンガポールの国が小さいという特徴から、現地シンガポール企業の上層部や現地法律事務所のパートナークラスになれば、政府の要人とのコネクションを有し、政府対応を円滑に行う環境を整えている。

上記政府からの規制対応や支援を受けるにあたっては、現地法曹関係者を始めとした企業をサポートする職に従事する者は、現地政府とのかような良好な連携体制を構築できていることが望ましい。

以下、現地政府の役割、企業への規制や支援制度などにつき、日系企業との間においていかなる関係があるのか、またどういった対応を行っているのかなどについて検討していく。

2. 各政府機関と日系企業の関係、および対応について

上記のとおり、シンガポール政府は非常に細かく組織化されており、その行う業務も多岐にわたる。以下においては、日系企業との関連がある政府機関につき、検討していく。

(1) Ministry of Manpower (MOM)

①就労ビザ取得手続き

(a)概要

この MOM は就労ビザ手続きを執り行うため、シンガポールで就労する者全てが、まず始めにこの MOM への手続きを行うこととなる。

シンガポールにおいては、外国人労働者を広く受け入れる政府の方針もあり、比較的就労ビザの取得は容易であった。しかし近年、シンガポール人の雇用を増やすべきだとの国民の要望を受け、シンガポール政府は外国

人労働者の受入数を制限する方針に転換し、段階的に就労ビザ取得の基準を厳格化している。これにより、日本人を含めた外国人労働者の就労ビザの取得が難しくなってきた。

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が増えてきている。中には、就労ビザが取得できずに帰国を余儀なくされる日本人も増えてきている。

シンガポールにおいては、高学歴、高収入者に対しては比較的緩やかに就労ビザ（EP）の発行を許可する傾向があるが、中技術者、例えば美容師や調理師などS Passの発行に関わる場合には、その拒否に関し、厳格に判断されている。

かように、就労ビザの発行が拒否された場合には、法曹関係者、その他コンサルティング会社などがMOMとの間に入り、申請を許可してもらえよう交渉を行うこととなる。

(b)就労ビザ申請手続きにおける対応事例

現地日系美容院へのヒアリングによると、一度雇用している美容師のS Passの更新が拒否されたため、現地の日本法弁護士に交渉に入ってもらったがうまくいかなかった。その後、現地シンガポール法弁護士に交渉に入ってもらったところ、簡単に許可がおりたという。

これ以来、シンガポール法弁護士に交渉に入ってもらうようにしているとのことである。やはり現地シンガポール法弁護士は、政府との何らかのコンネクションを有していたり、交渉技術に長けている事が伺える。

また、現地で日系中小企業を対象としているコンサルティング会社も、就労ビザの申請が拒否された場合の交渉を行っている。かかる場合、交渉時に、当該美容師がいかに優れた技術を有しているか、当該調理師にしか作れないものがあるなど、申請者の特殊技術をアピールすることで、許可してもらえる場合が多いとのことである。

(c)小活

かように、シンガポールにおいては、企業をサポートする業種が数多く進出し、また法律事務所比べて費用が安いということから、就労ビザ申請手続きなどは会計事務所やコンサルティング会社に依頼する企業が多い。今後も、日本法弁護士よりはコンサルティング会社やその他企業サポート業種の者の方が先に良好な連携体制を構築できる可能性が高いと考える。

表6：就労ビザの種類と取得要件

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 EP 保持者又は専門職	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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

MOM ウェブサイトより作成

② 労務問題

(a) 概要

MOM は、シンガポールにおける労務問題も所管している。

シンガポールの雇用関係はすべて就業規則によって決定される。

シンガポールの雇用契約の終了は、雇用者または被雇用者のいずれかによって行われる。雇用者は、通知期間分の給与を支払えばいつでも解雇することができる一方で、被雇用者の退職を拒否することはできない。被雇用者は、通知期間に定められた期間までに通知を行う、または通知期間の給与を補償することにより、いつでも退職する権利を持っているのである。かかる雇用制度は、雇用者側からの解雇を簡単にする一方で、優秀な

人材も簡単に他社へ流出してしまうという人事上の問題も孕んでいる。

総じて、解雇問題は日本との比較においても簡単に処理ができ、問題となる事も少ないが、やはり企業、特に日系企業の中には現地の制度がよくわからないということもあり、よくある法律問題の一つとして労務問題を耳にする。

(b) 労務問題に関する対応事例

まず、就業規則などの作成につき、法律事務所に依頼したいと考えている企業は多い。しかし、中小企業などの中には費用を削減したいということから、ひな形を入手して自分たちで作成したり、コンサルティング会社などに大まかなチェックを依頼したりすることですませている企業も多い。

シンガポールには、社労士という職業がないため、日本であれば社労士に相談できるような事が、シンガポールでは相談できない。そのため、企業自らが MOM と直接話をして労務問題を解決している。

そういった問題を気軽に法律事務所に相談できれば、非常にありがたいと感じる企業もある。

また、会社に20年以上も長く居座る現地従業員を、会社としては解雇したかったのだが、シンガポールの定年後の従業員の再雇用制度を主張され、解雇できなかった。その際、現地のシンガポール法弁護士を使い、交渉によって契約にはない退職金を渡す事で解決した。

MOM は労働者の保護に厚く、解雇された者が MOM に不当を訴えた場合、就業規則が審査の対象となる。そのため、まずは就業規則を法律にきちんと適用させる必要があり、弁護士にチェックを依頼する必要がある。

その後、被解雇者との間で紛争となった場合、紛争解決までにかかった時間の給与相当額及びペナルティを支払わなければならない。そこで最後まで争うか、一定の金額を支払って示談で解決するかという交渉が行われることが多い。これまで弁護士に介入してもらったことはないが、今後十分に可能性はある。

(c) 小活

この労務問題に関しては、場合によっては紛争にまで発展する可能性がある。そのため、就業規則の作成段階から留意しなければならず、かかる問題についてはやはり法律のスペシャリストである弁護士が介入する事が望ましい。しかし、やはり中小企業などにおいては、費用をかけたくないということで、他業種に依頼したり自分たちで作成したりと代案ですませている。法的な責任や正確性は担保されないが、質をとるのか費用をとるのかで落としどころを探っているというのが、中小企業の実情である。

この点の費用の問題もふくめて、今後どのようにサポート体制を構築すべきなのかの検討等については、後述する。

(2) Accounting And Corporate Regulatory Authority (ACRA)

この ACRA は、Registry of Companies and Businesses (RCB)と the Public Accountants' Board (PAB)を統合することにより、2004年4月に設立した法廷機関である。シンガポールで設立される会社の登記手続きなどを行っている。

下記の①～④の形態に関しては、事業の開始に先立ち登記手続きなどをこの ACRA に対しておこなわなければならない。

シンガポールにおいては、日系企業を含めた外国企業は以下のいずれかの形態で事業を実施することができる。

- ①支店
- ②現地法人（子会社）
- ③個人事業体またはパートナーシップ
- ④有限責任パートナーシップまたはリミテッドパートナーシップ
- ⑤駐在員事務所
- ⑥ビジネストラスト（business trust）

①外国企業の支店設立

外国企業はシンガポールに事業所を設立し事業を開始するのに先立ち、この ACRA を登記先として登記を行う義務がある。

支店の登記手続きには、支店名の申請と支店登記の手続きがあり、いずれも ACRA の「BizFile（オンライン登録）」を利用して行うことができるが、外国企業の支店を登記する場合には、弁護士事務所、会計士事務所など専門家に登記手続きを委託することが一般的である。支店登記に先立ち、支店名の許可を ACRA から取得しなければならない。他の現地会社と同一の商号、使用不適切な商号は許可されない。支店はシンガポールにある登記上の事務所を維持する義務がある

シンガポール支店を持つ外国企業には、シンガポールで設立された現地企業と類似の申告義務および報告義務が課せられる。本社の所在国の法規がシンガポールと異なって財務諸表の作成が不要の場合、本社の貸借対照表の ACRA への提出が最低限必要とされている。

②現地法人の設立

シンガポールで 現地法人（子会社）を設立する場合にも、ACRA への登録が必要となっている²⁴。

法人の登記手続きには会社名（商号）の申請と設立手続きの2つのステップがあり、いずれの申請も ACRA の「BizFile（オンライン登録）」を利用して行うことができるが、外国人または外国企業が株主となる子会社を設立する場合には、弁護士事務所、会計士事務所、公認秘書役など専門

²⁴最も一般的な形態は有限責任株式会社（Private company limited by shares）である。

家に設立手続きを代行する事が多い。

また、シンガポールで法人を設立するには、会社名の許可を ACRA から取得しなければならない。

シンガポールで設立された企業は定期的に申告および報告を行う義務がある²⁵。

年次株主総会の開催月に、年次報告書と監査済財務諸表の写しを BizFile を通じて ACRA に提出する必要がある。

③個人事業体および合資会社の設立

個人事業体 (Sole Proprietorship) 1名の個人または法人により所有・登録された法人格を持たない事業体をいい、その所有者は経営上の損失、その他のリスクについて法律上の全責任を負う。個人事業体の登録を行えるのは、シンガポール国籍を持つ個人、または永住権保持者、エントレパスを保有する外国人、シンガポールで登記された法人に限定される。外国企業または外国人が個人事業体を直接登録することはできない。

名前の許可を得て ACRA に事業体登録を行った場合は、個人事業体として事業を行うことが可能であるが、個人事業体で執り行えない事業が事業登録法 (Business Registration Act) に規定されている。最初の登記料は名前の許可料 15S ドルを含めて 65S ドルであり、その後 50S ドルの年間更新料を毎年 ACRA に支払う。個人事業主は、会社法の規定に基づく会計監査の実施や ACRA へ監査済財務諸表の提出義務はない。

(b)登録手続きなどに関する対応

上記のとおり、会社の支店や現地子会社の設立手続きなどを、法律事務所や会計事務所が代行する事が多い。

また、役員変更のアップデート等も行う必要がある。シンガポールにおいては、非上場の会社も決算書を年に1回作成し、ACRA に提出しなければならない。提出した決算書は公開される。かかる業務も、会計事務所などが行う事が多い。

さらに、シンガポールの会社は、カンパニーセクレタリーを設置する必要があり、このカンパニーセクレタリーを日本法弁護士が行っている場合もある。かかる業務の中で ACRA とやり取りを行う事もある。このカンパニーセクレタリーは、会計業務と法務、両方の業務を合わせたような業務であり、会計事務所、法律事務所どちらもこの業務を行う事が可能であるが、やはりコストの観点からは、カンパニーセクレタリー専門会社や会計事務所に依頼する企業が多い。

²⁵最初の年次株主総会を設立日から 18 カ月以内に開催し、それ以降は 1 年に 1 回、かつ前回の年次株主総会の開催日から 15 カ月以内に年次株主総会を開催する必要がある。取締役は年次株主総会において直前の会計年度の監査済財務諸表を株主に提示することが求められる。監査済財務諸表は年次株主総会開催日の 6 カ月前以内に作成されたものでなければならない。

(c)小活

会社設立の際の ACRA への登録手続きや、その後の役員情報の更新などにつき、日本法弁護士が行う場合もある。また、会社のカンパニーセクレタリー業務も弁護士に依頼したいという日系企業のニーズもある。これらの業務を通じて、今後 ACRA との連携体制を構築していく事を期待するが、交渉ごとなどがそれほど頻繁にない限りは、単なる書面による事務手続きに終始し、政府関係者と実際に会って機会があるのかは疑問である。

また、これらの業務は先述のとおり、会計事務所でも行う事が可能な業務となっているため、コストの観点から会計事務所に依頼を行う企業も多い。今後も当業務については、これら会計事務所やコンサルティング会社の方が、日本法弁護士と同程度もしくはそれ以上に依頼が多くあるのではないかと推察される。

(3) Singapore Economic Development Board (EDB)

①EDB の歴史

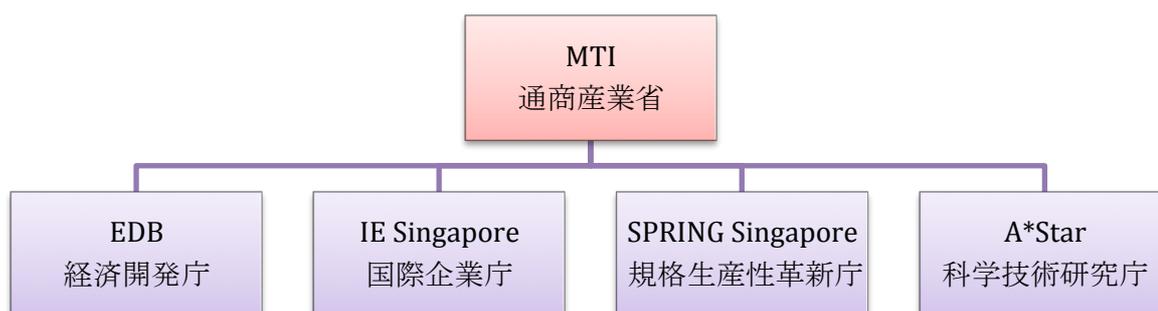
EDB は Ministry of Trade and Industry Singapore (通商産業省、以下「MTI」という。)の傘下にある法定機関である。

この MTI の傘下となっている法定機関には、EDB の他、International Enterprise Singapore (国際企業庁、以下「IE Singapore」という。)、Singapore Standards, Productivity and Innovation Board (規格生産性革新庁、以下「SPRING Singapore」という。)、Agency for Science, Technology and Research (科学技術研究庁、以下「A*Star」という。)がある。

1960年代、高い失業率と労働不安に悩まされたシンガポールは、雇用創出のためにシンガポール初の工業団地、ジュロン工業団地が誕生した。当時、1億ドルの予算を投じて設立されたのが、この EDB であった。

EDB は、シンガポールがビジネスに適した場所であることを海外投資家にアピールする取り組みを開始する。

シンガポールをビジネスの拠点とする政策を推進するために、ヨーロッパ、米国、アジアの各地に EDB の事務所を増設した。チューリッヒ、パリ、大阪、ヒューストンなどに続々と海外事務所を新設し、現在では13カ国22カ所にネットワークを有するまでに至っている。



②EDB の役割

(a)外国企業誘致活動

日系企業を含めた外国企業が、シンガポールへ統括拠点を次々と設置しているのは、シンガポール政府、特にこの EDB による積極的な誘致活動による。同庁のホームページは、シンガポール政府で唯一日本語での閲覧が可能となっているくらい、日系企業の誘致に積極的である。（他に、中国語、ドイツ語での閲覧が可能。）

この EDB は、経済戦略の立案、実施を担う政府機関であり、ビジネスのハブとしてのシンガポールの地位強化に尽力している。国内外の投資家を誘致するにあたり、法制度の整備や情報の集約などすべての手続きを支援する、ワンストップセンターとして機能している。

かかる同機関の支援とその地の利の良さが相まって、東南アジアにおいて、人材、物流、金融、情報が活発に行き交う大きなハブとして大きな発展を続けている。

シンガポールでは、人脈やマーケット情報を得るためのネットワークも構築しやすく、政府の運営の透明性も高い。

こうした諸条件がインセンティブとなり、シンガポールに統括拠点を置く企業の数が増えている。

地域統括拠点設置例²⁶

<楽天株式会社>

2012年、楽天株式会社が、シンガポールにアジア統括本部となる楽天アジアを設立した。楽天は、シンガポールをプラットフォームとして活用し、アジアや世界市場で新たな成長ステージを展開しようとしている。多様な機能をシンガポールの統括本部に持たせることによって、アジア地域の市場ニーズに素早く対応し、需要を取り込むことが可能となる。

²⁶ EDB ウェブサイトより

<住友化学>

住友化学は2013年4月に、アジア圏での事業をさらに拡大するため、またアジア太平洋地域への進出を支援するため、「住友化学アジアパシフィック（SCAP）」をシンガポールに設立した。SCAPは住友化学のアジア太平洋地区に於ける支援統括会社として、人事・法務・経理・情報システムなどの事業支援サービスを提供するとともに、近隣エリアのマーケティングも支援する。また、新規ビジネスを発掘するための事業開拓も進めており、シンガポールを拠点とした、今までに無い新しいビジネスの開発をも目的としている。このような住友化学のシンガポールにおける急速な事業展開や、研究開発の計画には、シンガポール政府が国を挙げて積極的に企業の誘致を推進し、支援を充実させていることが大きく寄与している。

(b)EDB が行う優遇税制

i. 地域統括会社（RHQ）

EDBは、RHQ（Regional Headquarters）という優遇税制を設けており、アジア太平洋地域の統括拠点をシンガポールに置く企業で政府の認定を受けた企業（以下、「当該企業」という。）は、増分適格所得について3年間にわたり15%の軽減税率が適用される²⁷。

適格所得とは海外のマネジメントフィー、サービス料、売上、貿易所得、ロイヤルティを指す。地域統括本部の認定を受けるには、投資額、シンガポールでの事業規模など公表されている規定の基準を全て満たさなければならない。最初の3年目以降は、当該企業が要件を全て満たす場合にかぎり更に2年間にわたって15%の軽減税率が適用される。

RHQの認定を受けるためには、以下の要件を満たす必要がある。

- ・シンガポールで設立又は登記された会社であること
- ・業界内で一定以上の実績及び規模を有する企業グループの会社であること
- ・グループの指示命令系統における中枢機関であり、明確な管理統括機能を有すること
- ・下記表（地域地統括会社の要件）の要件を満たすこと

地域統括会社としての外形的な要件を満たす必要がある。資金面では、最低資本金と支出費用の最低額が定められている。また、サービスの提供国が3カ国以上でなければならないということに加えて、人事面では、3年以内に10名以上の専門職員を雇用し、かつ上位5名の平均年収が10万Sドル以上である必要がある。

²⁷所得税法 43E 項

表 7

項目	要件
資本金	<ul style="list-style-type: none"> ・適用開始から1年以内に、払込資本金 S\$ 20 万以上有すること ・適用開始から3年以内に、払込資本金を S\$ 50 万以上有する事
事業支出	<ul style="list-style-type: none"> ・適用開始から3年以内に、年間事業支出（総営業費用から国外外注費、原材料、部品・梱包費を控除して算出）を S\$ 200 万以上増加させること ・適用開始から3年間の総事業支出の累計額が S\$ 300 万以上増加させること
サービス	3 つ以上の会社サービスを3カ国以上の国外ネットワーク会社（子会社、兄弟会社、支店、合弁会社、駐在員事務所を含む）に提供すること
人事	<ul style="list-style-type: none"> ・常時、国家技術資格2級以上の資格を持った従業員を75%以上雇用 ・適用開始から3年以内に、10名以上の専門職者（大学やカレッジの学位を取得している者）を雇用 ・適用開始から3年以内に、上位5位の経営幹部の平均年収が S\$ 10 万以上

ii. 国際統括会社 (IHQ)

RHQ の適格要件を大幅に超える大規模統括会社は国際統括会社 (IHQ : International Headquarters Award) として申請することができる。IHQ の認定は EDB との協議によって決められ、企業のシンガポール経済への貢献度合いや EDB に対するアピール・交渉力が影響するとされている。

IHQ として認定されると5年から10年間（最長20年）の期間に渡り、所得の増加分（経営、サービス、販売、貿易、ロイヤルティ）に対して5%もしくは10%の軽減税率が適用されるほか、個別のインセンティブ・パッケージ (IHQ Award) が適用される。

<IHQ 企業例：パナソニック>

2005年、パナソニック・アジア・パシフィックが「IHQ 国際統括会社」として認定された。同グループはシンガポールに11の子会社を有し、長期間シンガポールに投資してきたことが認められ、IHQ として認定された。

現在は地理的な優位性、優秀なロジスティクス能力、先進的な情報通信インフラや優秀な人材などシンガポールの拠点としての強みを活かして、パナソニックなどの企業はシンガポールを地域統括拠点、サプライチェーン、金融、IT、人事、人材開発、エンジニアリングなど、その他本社機能をもった重要拠点として活動している。

iii. 小活

これらの優遇税制に関しては、日本法弁護士は税制に関するアドバイスなどは行うが、実際の手続きに関しては、やはり税金に関する専門知識を必要とするため、税理士などを有するコンサルティング会社が対応を行うこととなる。

(c)人材育成事業

また、EDB は人材育成にも力を入れている。

優秀な人材の流出してしまうといった問題や、東南アジア諸国全体を見据えたビジネスにおける、言語、文化、慣習、宗教などが異なる多様な従業員を管理できる人材も必要としている日系企業も多い。

こうした政府、企業双方の思惑が合致し、近年では以下のような人材育成の取り組みがなされている。

<ソニー>

ソニーは 2012 年 1 月、シンガポールに次世代幹部の育成機関「ソニー・ユニバーシティ」を開校した。初の海外キャンパスとなる。ソニーの世界の従業員を対象に、幹部人材の育成を行う。シンガポールを開講先として選択した理由は、優秀な人材が豊富であること、知的ハブを目指すシンガポールの政策の存在を指摘している。

<東芝>

シンガポールにキャンパスを有する仏経営大学院インシアードと提携し、2010 年 10 月からアジア太平洋地域の現地法人の中間管理職を対象とした研修プログラムを開始した。幹部候補生にマネジメント、リーダーシップスキルの研修を行い、経営の現地化を図るのが狙いである。

<横河電機>

横河電機は 2011 年 6 月、幹部育成機関「ヨコガワ・リーダーシップ・インスティテュート」を設立した。経営幹部に必要なスキルや能力を備えた人材育成を目的に、今後 3 年間で、100 人程度の幹部研修を行う計画である。

<住友化学>

住友化学は 2012 年 1 月、フュージョノポリスにグローバル人材育成施設「スミトモ・ケミカル・トレーニング・インスティテュート」を開設した。アジア太平洋地域内で横断的な研修を企画・実施し、次世代リーダーの育成を目指す。海外売上比率 50%、海外従業員比率も 40%程度に高まっており、国籍を問わず優秀な人材を積極的に経営幹部に登用する方針を打ち出している。

<三井化学>

シンガポール経済開発庁（EDB）及び三井化学株式会社は、シンガポール人を対象とした三井化学-シンガポール間人材育成プログラムを共同で構築した。本プログラムにおいては、シンガポール人学生が三井化学におけるインターンシップ・プログラムに参加できること、さらに、三井化学による奨学金が日本に留学するシンガポール人学生に与えられることとなっている。

(d)その他多様な業務

<パナソニック>

パナソニックの子会社パナソニック・ファクトリー・ソリューションズ・アジア・パシフィックは、シンガポールで屋内野菜栽培事業を始めると2014年7月31日に発表した。シンガポール国内初となる政府認定屋内野菜工場で徹底した管理、最適条件のもと育てられたサニーレタス、水菜、ラディッシュの3種類を手始めに、日本食レストラン「大戸屋」3店舗に納入する。この屋内工場生産により、日本から同等の高品質なプレミアム野菜を輸入するコストと比較して、大幅なコストメリットが得られるという。

<NEC>

NEC とシンガポール経済開発庁（EDB）は、サイバーセキュリティ、スマートエネルギー、ヘルスケア、IoT（Internet of Things）など、安全・安心・効率的な社会の実現に重要となる領域における共同研究や連携に関する基本合意書（MOU）を締結した。本連携は、NECの先進的なITソリューション、およびシンガポールにおける人材開発プログラムや共同研究を通して、産業界の発展を促進・加速することを目指す。EDBの協力のもと、様々な業界に利益をもたらす新たな可能性や事業機会を創出する共通ビジネス基盤の開発を目指す。また、ヘルスケア領域について、NECとEDBはより効率的な高齢者向けソリューションの共同開発などに取り組んでいく。さらに、サイバーセキュリティ領域では、シンガポールおよび周辺国のセキュリティ能力を高めるための人材開発、スマートエネルギー領域では、エネルギー管理、スマートグリッド、蓄電システムと再生可能エネルギーの連携などを推進していく。

(4) International Enterprise Singapore (IE Singapore)

①IE Singapore の役割

IE Singapore は、通商産業省(MTI:Ministry of Trade and Industry)傘下の法定機関の一つである。

同機関は、シンガポール企業の海外事業拡大と国際貿易の発展・促進を目的とする。シンガポール企業の海外展開を支援するため、市場情報の提供や実務能力向上の支援、海外における共同事業者の紹介などを行って

いる。

また、同機関では、外国企業が第三国に進出する場合に、シンガポール企業の中からビジネスパートナーの紹介も行う。シンガポール企業と外国企業の連携を促進することで、国際競争力やビジネス能力の向上を目指している。かかる各種施策を円滑に遂行するために、東京を含む世界各都市に幅広い国際ネットワークを構築し、新規開設予定の拠点を含め38カ所に活動拠点を有する。各担当市場において新たなビジネス創出に有望な業界・業態等についての情報を収集し、当該市場や第三国での事業を拡大するため、現地企業とシンガポール企業とのパートナーシップを促進している。

加えて、前述のグローバルネットワークにより、ターゲットとなる場に関する詳細な情報提供のみならず、政府高官、国際機関、各業界における重要な人物・機関等、有益なステークホルダーとの関係構築をサポートするなど、非常に手厚い各種支援を展開している。

②駐在員事務所申請

駐在員事務所の所轄当局は **IE Singapore** である。

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組織として管理・取り扱いを受けているためで、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ある。

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およ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。

③IE Singapore が実施している優遇税制（Global Trader Program（GTP））

IE Singapore が実施している優遇税制がこの **Global Trader Program（GTP）** であり。以下のような条件さえ満たせば、税率が5%になる場合があるため、現在日系企業が非常に興味をもっている優遇税制となっている。

石油製品、石油化学製品、農産物、金属、電子部品、建築資材、消費財などの国際貿易に携わる会社でシンガポールをオフショア貿易活動の拠点として位置付け、経営管理、投資・市場開拓、財務管理、物流管理の機能を有する会社は、認定されると特定商品のオフショア貿易による収益に対して5%または10%の軽減法人税率が適用される。

④小活

先の、EDB の優遇税制が法人税率 17% から 15% までにしか引き下げられなくなった関係で、現在では、この GTP を申請したいという日系企業のニーズが多い。

この優遇税制を受けるためには必ず、この IE Singapore と面談をしなくてはならない。

当局としても、税率を下げて大規模輸出会社を誘致したいという狙いがあり、企業側としても優遇を受けたいという希望がある。双方の意思は合致しているはずであるが、なかなか話がまとまらない事が多く、そういった場合に会計事務所やコンサルティング会社などが間に入って話をまとめている。

ヒアリングを行ったコンサルティング会社によると、交渉の内容は、数字を扱う専門的な話となるため、ここに弁護士が介入する事はあまり考えられないとのことである。

(5) Inland Revenue Authority of Singapore (IRAS)

シンガポールで事業や企業に課税される主な税金には、所得税、消費税 (GST)、印紙税、固定資産税、関税などがある。キャピタルゲインには課税されない。

シンガポールの税率は先進国中で最も低い水準であり、現在の法人税率は 17% である。シンガポールの革新的な税制は、この IRAS によって管理されている。

①個人所得税

個人所得税の納税額は、税制上の居住者か非居住者か、そして所得金額によって決定される。シンガポールでは累進課税を採用しているため、課税所得が低いほど、税額も低くなる。

シンガポール居住者の課税対象となる所得は、①シンガポールで生ずる所得と、②シンガポールで稼得する所得のみであり、国外源泉所得のうち、シンガポールに送金された所得については免税である。またキャピタルゲイン、受取配当金及び金融商品からの投資所得は非課税である。

表 8 : 居住形態による区分

区分	滞在期間	税率
居住者 Resident	183 日以上 の滞在	累進税率 (0~20%)
準居住者 Temporary Resident	60~183 日 未 満の滞在	15%又は累進 税率適用後の 金額 のいずれか大きい金額
非居住者 Non-Resident	60 日未満	免税

表 9

課税所得(S\$)	税率
0~20,000	0.0%
20,001~30,000	2.0%
30,001~40,000	3.5%
40,001~80,000	7.0%
80,001~120,000	14.0%
120,000~160,000	15.0%
160,001~200,000	17.0%
200,000~320,000	18.0%
320,001~	20.0%

居住者は「課税所得」に次の累進税率を乗じた後、税額控除等を差し引いて「納付税額」を算出する。なお、準居住者は所得(各種所得控除の適用なし)に15%を乗じた税額又は累進税率を適用して算出した税額のうち、多い方が「納付税額」となる。非居住取締役は、報酬に対し20%の税率で源泉徴収される。

②法人税

現在のシンガポールの法人税率は、17%と日本と比較しても非常に低い数字となっている。

納税義務者は、「居住法人」及び「非居住法人」に区分される。「管理支配地基準」で法人の居住地を判断するため、国外で設立された法人でも、実質的な管理支配の中心がシンガポール国内にあれば居住法人とみなされ、シンガポールでも課税の対象となる。

シンガポール国内での投資から得た配当や利益は、所得税法上免除されている場合を除き、所得税の対象となる。これらの配当・利益には、賃貸収入、株式や契約型投資信託の配当金、定期預金の利息などが含まれる。

国内企業も外国企業も、シンガポール国内で稼いだ所得と、シンガポールに送金された外国所得の両方に対して課税される。

居住企業も、非居住企業も、適用される税率はほぼ同じであるが、居住企業の場合には以下のような特典がある。

- ・シンガポールと一部対象国との間で締結された租税条約に基づく二重課税の防止
- ・国外で得た配当金、海外支社の収益、国外でのサービスで得た収益に対する租税免除
- ・最長3年間の新設企業のための租税免除

③小活

かかる税務手続に関しても、税務の知識が必要となるため、税理士が所属する会計事務所やコンサルティング会社などが行う事がほとんどである。これらのサポート企業の方が今後も、当該機関と良好な連携関係を築いていく可能性が高いと推察する。

(6) Monetary Authority of Singapore (MAS)

広範囲な通貨・金融政策を担当してきた通貨金融庁 (MAS) は、2002年10月1日、造幣業務を担当してきたシンガポール通貨理事会 (BCCS) を吸収し、シンガポールの中央銀行として機能している。

①業務内容

シンガポールの中央銀行として、i 通貨政策 (通貨バスケット制度の管理、シンガポールドルの非国際化政策等を含む) の立案と政策実施、通貨発行、決済システムの監督、国庫金の取り扱い、ii 金融サービス (銀行、保険、証券、金融先物など) の包括的監督と金融安定化監視、iii 外貨準備管理、iv 国際金融センターとしてシンガポールの地位確立などを行う。

②管轄金融機関

銀行など金融機関が駐在員事務所を開設する際の所轄当局はこの MAS となる。登録にあたっては MAS の所定フォームに記入のうえ申請する。

管轄金融機関は、商業銀行は 2015年2月時点で、シンガポールに127行ある。そのうち、フル・バンクは地場銀行5行と外国銀行28行であり、ホールセール・バンクは外国銀行57行、オフショア・バンクは外国銀行37行である。なお、ACU は地場銀行、外国銀行を合わせて160行が利用している。その他、シンガポールには外国銀行支店が37カ店ある。

③ 政府対応について

シンガポールにおける日系金融機関の歴史は古いため、社内の上層部は政府関係者と既にある程度のコネクションは構築している。

また行内にも規制に対応する専門部門があるため、当該部門のナショナルスタッフが対応する事も多い。すでにこれらのナショナルスタッフは、政府関係者と顔見知りになっており、一定程度の連携体制は行内に既に構築できている。

金融規制に関する調査などには、大手の国際会計事務所が対応している。会計、財務などの専門知識を必要とし、また銀行業の実務を知らない

と対応できないということもあり、法律事務所に対応を依頼することは現段階ではあまり考えていないとのことである。

(7) Competition Commission of Singapore (CCS)

①CCS の役割

CCS は、独占禁止法の下、2005年1月1日に制定された法定機関である。

CCS は、ある行為が独禁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が課せられる。

シンガポール議会は、2004年10月19日に、日本でいうところの「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」(いわゆる独占禁止法)に該当する法律である **Competition Act** (以下、「独禁法」という。) を制定した。

自由競争を経済発展の柱としているシンガポールであるが、電力、ガス、テレコム等、公共性のある一部業種については、従来から各事業法のもとで市場取引の独占を禁止する。

独禁法は、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確保することを目的とし、私的独占、不当な取引制限を禁止する。したがって、同法自体は、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。

もともと、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、CCS は全ての違反行為に介入するわけではなく、市場にある程度、悪性の影響力を及ぼす事業活動に焦点を当てて取締りを行う方針をとっている。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の側面をも考慮するなどしている。

②日系企業が対象となった事例

(a) 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 930 万 S ドル (約 7 億 6,500 万円) の制裁金を科した。

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1980年から2011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。

(b)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11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。

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11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。

③政府対応について

このカルテル調査に関しては、日本法弁護士がよく対応を行っている案件の一つである。

具体的には、ガサ入れが入った時に、外国法弁護士であることを伝えて、担当者が了承すれば現場に立ち会う。

当局が、関係のない書類を差し押さえたり、システムを根こそぎ差し押さえたりなどしないよう、適正手続きの担保を目的とした対応を行っている。こうした業務を通じて、現地日本法弁護士が、当該政府関係者との一定の連携体制を構築する可能性は十分にあると思量する。

(8) 周辺国における政府との連携体制構築

上記とおり、シンガポールに進出している日系企業は、現在すでに周辺東南アジア地域のコントロールを行うための統括拠点を設置している企業が多い。

同地域内での円滑な企業活動を行うためには、こうした周辺国の政府との連携体制の構築も当然必要となってくる。

以下に、ベトナムにおいて、現地商工会議所など日系企業団体が行った現地政府への対応、連携構築に関する一例として、現地の法整備に関わった事例を紹介する。

ベトナムなど新興国においては、家電製品に関する法律や、省エネ関係の法律、家電リサイクル法などといった特殊な法律に関する整備は未だなされていない。こうした未制定の法律に関し、日系企業を含めた各家電メ

一カーが、現地政府からの依頼によって法整備を担当する事が多い。

単純に現地政府がこれらの法律に関する知識が乏しいということに加え、法整備の段階から企業側を巻き込むことで、各企業が環境問題等を起こさないよう、またこれらの企業は現地に工場を有し雇用も確保しているため、責任をもって対応してもらえらるだろうとの政府側の目論見がある。また、やはり政府側から見た場合に、日系企業の真面目さや、私欲を優先しないだろうといった信頼度が高いという点も、企業側に法整備という重要な役割を依頼する上で重視されている。

これら法整備をするにあたっては、環境かコストか、の二者択一を迫られる事があるが、「本来の目的を達成するために最も効率的な方法」を考えることによって、解決法を探っていく。

家電といってもその製品は様々であるので、一つの法律で対応するには無理がある。従って大きな枠組みのみ一つの法律で規定し、詳細な内容については下位のガイドラインで決定していくことで対応している。

これらの法整備に関し、現地の日本人弁護士も関与することがあるが、これら専門的な法律に関する最低限度の知識が必要となってくることは言うまでもない。

こうした日系企業団体の活動は、単なる法律の整備ということではなく、現地の環境問題の整備をどのように構築していくのかという、その国の国益にも関わる非常に重要な役割を担っている。

こうした事例以外にも、東南アジア周辺国におけるインフラの整備など、日系企業が経済的・技術的な先進国として、単なる利益追求のみならず、その国の礎を築いたり、また国益となるような活動が行われている。

個社の利益追求という目的のみではなく、こうした有意義な活動を行うことによって現地政府との連携体制を構築していくことは、日系企業の非常に重要かつ有意義な使命の一つである。かかる重要な使命を遂行していく上においても、シンガポール及び周辺国政府との日系企業との連携体制を構築していくことには重要な意味があるのである。

3. 現地政府機関との連携体制に関する考察

(1) 専門知識の必要性

現時点においては、シンガポールにおいて日本の法曹関係者が現地政府と強い連携体制を構築したり、政府と日系企業の間に入って交渉を行うという場面はほとんどない。これは、政府との交渉などは、他業種、例えば会計事務所や総合コンサルティング会社などが行っているためである。

また、政府からの規制対応、優遇税制の申請などには、それぞれの業種に応じた専門知識が必要であり、この点に関し、会計、税務、財務といった専門性を有する会計事務所などの方が適任であると思われる。かかる専門知識を要した弁護士を期待することも現段階においては、難しい。今後、税務、会計などの専門知識を有しプラクティスにも長けた弁護士が出てくる可能性も全くないとは言い切れない。しかし、やはり費用の問題を

考えると会計事務所の方が企業としても依頼を検討しやすいであろう。

(2) 日系企業独自の連携体制

シンガポール政府は、外国企業の誘致や支援に非常に積極的であることは既に述べた。統括拠点設置の誘致活動や新プロジェクトの協力関係などを構築するにあたって、政府側から企業に対するアプローチも非常に多い。こうした活動を通じて、日系企業の担当者、政府対応スタッフなどが政府関係者とコネクションを構築していくのはごく自然な流れである。

日本法弁護士が関与する場合としては、契約段階における契約書のチェックなどの業務を担当することなどが想定できる。しかしやはり当業種の業務の知識をある程度有している必要もあるため、現実的には社内の法務担当などが行う場合が多いと思われる。また、仮に法的な依頼に対応したとしても、プロジェクトそのものの交渉ごとは企業担当者が行うため、やはり日本法弁護士が企業担当者以上に連携体制を構築できるとは想像しがたい。

また、上記の通り、現地の法整備に関し、日系企業が重要な役割を担うこともある。法律の整備ということで弁護士が関与する機会となりうるが、これら特殊な法律の専門知識を有している必要性が高く、やはり専門知識という点がネックとなってくる。

(3) 日系企業支援の観点からの考察

いまだ日系法律事務所がシンガポールに進出して日が浅く、いずれも進出して2～3年である。現段階において、日本法弁護士が現地政府との連携体制を構築する機会もそう多くはなく、また日本法弁護士自身も、業務を行うにあたり、必要性をあまり感じていないという印象である。

今後、シンガポール現地において長期にわたって業務を行うにつれ、自然と政府関係者との人脈、連携体制は構築できるであろう。しかし、既に検討した通り、会計事務所など他のサポート業種の方が政府関係者との交渉の機会なども多く、今後より密な連携体制を構築できるものと推察される。

また、シンガポール政府は外国企業の誘致や活動支援に非常に積極的であることから、日系企業自身も既に一定の連携体制を構築できている。

今後、この構図が変わるとは考えにくく、また変える必要性もない。すなわち、日系企業支援という観点からは、何も法曹関係者のみがすべてをサポートしていく必要性はなく、これら他のサポート業種との連携体制を上手く構築していくこそが、真に意味において、日系企業の総合的な支援につながるものと思量する。

他の報告書のテーマにおいても記載したが、今後、中小企業を中小として法的支援のニーズの拡充を実現化するにあたっては、こうした会計事務所やコンサルティング会社などとの連携体制構築は非常に重要な鍵となると思量する。

今後は、政府対応からコスト削減目的を見据えて、これらの業種との連携体制を整える事により、シンガポールにおける潜在的な法的支援のニーズも顕在化できるよう具体的方策を検討していく必要がある。

以上

中央省庁 Ministry

政府機関名	業務内容
Ministry Of Communications And Information (MCI)	運輸情報通信省
Ministry Of Culture, Community And Youth (MCCY)	地方自治開発省
Ministry Of Defence (MINDEF)	国防省
Ministry Of Education (MOE)	教育省
Ministry Of Finance (MOF)	財務省
Ministry Of Foreign Affairs (MFA)	外務省
Ministry Of Health (MOH)	保健省
Ministry Of Home Affairs (MHA)	内務省
Ministry Of Law (MINLAW)	法務省
Ministry Of Manpower (MOM)	労働省
Ministry Of National Development (MND)	国家開発省
Ministry Of Social And Family Development (MSF)	社会・家族開発省
Ministry Of The Environment And Water Resources (MEWR)	環境水資源省
Ministry Of Trade And Industry (MTI)	通商産業省
Ministry Of Transport (MOT)	交通省
Prime Minister's Office (PMO)	首相府

法定機関 (Statutory Boards)

政府機関名	業務内容
Accounting And Corporate Regulatory Authority (ACRA)	会計企業規制庁 企業や公認会計士の登録や規則を監視し、新規ビジネス構造やコンプライアンス、コーポレートガバナンスの施行に関する最新情報を提供しています。
Agency For Science, Technology And Research (A*STAR)	シンガポール科学技術研究庁

Agri-Food & Veterinary Authority Of Singapore (AVA)	農産物・家畜庁
Board Of Architects (BOA)	建築家局
Building And Construction Authority (BCA)	建築・建設庁
Casino Regulatory Authority Of Singapore (CRA)	シンガポールカジノ規制庁
Central Provident Fund Board (CPF Board)	中央積立基金
Civil Aviation Authority Of Singapore (CAAS)	シンガポール民間航空庁
Civil Service College (CSC)	公務員研修所
Competition Commission Of Singapore (CCS)	シンガポール競争法委員会
Council For Estate Agencies (CEA)	不動産仲介業評議会
Council For Private Education (CPE)	私立教育審議会
Defence Science And Technology Agency (DSTA)	防衛科学技術庁
Economic Development Board (EDB)	経済開発庁 シンガポールのビジネスセンターとしての世界的な地位向上と経済発展に向けた戦略立案・実施を担う、中心的な政府機関です。シンガポールの投資家や企業のために価値のあるソリューションを立案・企画・実現します。これによって、シンガポールの経済拡大チャンスや雇用を生み出し、これからのシンガポールの経済構築へのサポートをします。
Energy Market Authority (EMA)	エネルギー市場監督庁
Health Promotion Board (HPB)	健康促進局
Health Sciences Authority (HSA)	保険科学庁
Hotels Licensing Board (HLB)	ホテル認可庁
Housing & Development Board (HDB)	住宅開発庁
Infocomm Development Authority Of Singapore (IDA)	シンガポールのグローバルな経済競争力を高めるために、画期的な情報通信技術の開発、配置展開、利用を通じて、長期的な GDP 成長をもたらすような、外国人投資家にとって魅力的で活気に満ちた競争力のある情報通信業界を育成することです。
Inland Revenue Authority Of Singapore (IRAS)	シンガポール内国歳入庁 シンガポールにおける税務を所管

	する。
Institute Of Southeast Asian Studies (ISEAS)	東南アジア研究所
Institute Of Technical Education (ITE)	技術教育機構
Intellectual Property Office Of Singapore (IPOS)	シンガポール知的財産権庁
International Enterprise Singapore (IE)	シンガポール国際企業庁 シンガポールにおける対外的な経済分野の開発を率いると同時に、シンガポール企業と協力して、シンガポールをアジア地域における外国企業の事業拡大の基点と位置づけられるよう努力しています。
JTC Corporation (JTC)	JTC コーポレーション
Land Transport Authority (LTA)	陸上交通庁
Majlis Ugama Islam, Singapura (MUIS)	シンガポール・イスラム教評議会
Maritime And Port Authority Of Singapore (MPA)	シンガポール海事港湾庁 シンガポールを世界的な主要港湾都市かつ国際海運センター（IMC）へと育て上げ、シンガポールの戦略的・海運利益を向上、保護することにあります。MPAは、シンガポールの港湾開発の推進力となり、業界や他の機関と共同で、港湾海域の安全性、セキュリティ、環境保護を確保し、港湾の運営や発展を促進し、海事補助サービス部門を拡張、海上研究開発や雇用開発を促進します。
Media Development Authority (MDA)	メディア開発庁 シンガポールを活気に満ちたグローバルメディアシティに成長させ、クリエイティブな経済と「つながる社会」を育成する。映画、テレビ、ラジオ、出版、音楽、ゲーム、アニメ、対話型デジタルメディアなど各業界の育成を推進するイニシアチブを先導する。
Monetary Authority Of Singapore (MAS)	シンガポール通貨金融庁 シンガポールの中央銀行です。その使命は、インフレなき経済成長や健全で進歩的な金融センターを

	促進することです。
Nanyang Polytechnic (NYP)	ナンヤン・ポリテクニク
National Arts Council (NAC)	シンガポール国家芸術評議会
National Council Of Social Service (NCSS)	国家社会福祉協議会
National Environment Agency (NEA)	国家環境庁
National Heritage Board (NHB)	国家遺産局
National Library Board (NLB)	国立図書館局
National Parks Board (NPARKS)	国立公園局
Ngee Ann Polytechnic (NP)	ニー・アン・ポリテクニク
People's Association (PA)	人民協会
Personal Data Protection Commission (PDPC)	個人情報保護委員会
Professional Engineers Board, Singapore (PEB)	シンガポール専門技術者委員会
PUB, The National Water Agency (PUB)	ナショナルウォーターエージェンシー
Public Transport Council (PTC)	公共交通会議
Republic Polytechnic (RP)	リパブリック・ポリテクニク
Science Centre Board (SCB)	サイエンスセンター局
Sentosa Development Corporation (SDC)	セントーサ・デベロップメント・コーポレーション
Singapore Accountancy Commission (SAC)	シンガポール会計委員会
Singapore Dental Council (SDC)	シンガポール歯科評議会
Singapore Examinations And Assessment Board (SEAB)	シンガポール試験・評価局
Singapore Labour Foundation (SLF)	シンガポール労働基金
Singapore Land Authority (SLA)	シンガポール土地管理局
Singapore Medical Council (SMC)	シンガポール医療評議会
Singapore Nursing Board (SNB)	シンガポール看護局
Singapore Pharmacy Council (SPC)	シンガポール薬局評議会
Singapore Polytechnic (SP)	シンガポール・ポリテクニク
Singapore Tourism Board (STB)	シンガポール政府観光局 シンガポールの主要産業セクターのひとつである観光業を担当する経済開発機関です。観光局の使命は、観光業を育成・支援し、シンガポールの経済成長に大きく貢献する産業に育て上げることです。 STB は、引き続き観光促進の役割を果たすとともに、観光業界のためのより広範な経済成長の実現に取り組んでいます。
Singapore Workforce Development	シンガポール労働力開発庁

Agency (WDA)	
SPRING Singapore (SPRING)	シンガポール規格生産性革新庁 革新的な企業や、競争力の高い中 小企業セクターを育成するため の、企業開発機関です。融資、能 力および経営開発、技術、革新、 マーケティングに関するサポート を実施しています。さらに、全国 規格団体や認可団体としての役割 も果たしています。
TCM PRACTITIONERS BOARD (TCMPB)	伝統的漢方医療法士局
Temasek Polytechnic (TP)	テマセク・ポリテクニク
Urban Redevelopment Authority (URA)	都市再開発庁

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

現地日本企業及び在留邦人に対する
日本の法曹有資格者による支援のための
方策の試行について

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」（以下、「本調査研究」という。）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、現地の規制や法制度の情報が必要であり、また法的な書類作成や、紛争に巻き込まれた場合の対応など、法的支援の必要性が当然に生じてくる。

また、日系企業数が増加すれば、当然にシンガポールの在留邦人数も増加し、シンガポールで日常生活を送る中で法律問題に巻き込まれる事態が数多く発生している。現地の弁護士に依頼することもできるが、専門的かつ複雑な話であるため、やはり日本語で相談できる支援環境を整えるのが望ましい。

筆者は、平成26年度より本調査研究に従事し、現地での日本の法曹有資格者の活動やシンガポール現地において活動を行う日系企業及び邦人個人が、どのような法的支援を必要としているのか、そうした問題につき日本の法曹有資格者がどのような法的支援活動を行う可能性があるのかについての調査活動を行ってきた。

本報告書においては、昨年度の調査より浮き彫りになった問題点につき、どのような法的支援の在り方を目指すべきかを検討するため、種々の具体的な試行を行い、より実践的な調査についての報告を行う。同実践をもとに、目指すべき法的支援の在り方を分析した結果については、別報告書「分析・提言」を参照されたい。

¹ EDB Annual Report

第二．日弁連、シンガポール弁護士会共催によるシンガポールセミナー

1．セミナーの趣旨・目的

2015年6月22日、シンガポールにおいて日弁連とシンガポール弁護士会共催によるセミナー「Globalization of Legal Practices - An Asian Perspectives」（法律サービスのグローバル化—アジアの視点）が開催された。

本セミナーの趣旨は、日本弁護士連合会とシンガポール弁護士会が有効的・協力的な関係を築くことで、日本・シンガポール双方の法曹有資格者のより活発な交流を深め、両国の弁護士の国際的な活躍の可能性をより具体的なものとするための両国における課題等を共有し、議論するものである。



Globalisation of Legal Practices – An Asian Perspective

22 June 2015, Monday
8.30am – 11.00am
55 Market Street, Level 3
Singapore 048941

ABOUT THIS SEMINAR

With globalisation of trade and the lowering of barriers to the supply of goods and services in many countries, it is inevitable that legal services will have to be liberalised as well in view of the proximity between trade and legal service and high dependency between the two. But to what extent has globalisation impacted the legal profession and affected the management of law firms or the way lawyers practise law? Is liberalisation of legal services a pre-requisite for attracting foreign investment or does foreign investment necessitates the liberalisation of legal services? How have law firms in Singapore and Japan, two of the most advanced economics in Asia, adapted to the changes brought on by globalisation?

Does Asia generally embrace arbitration and/or mediation? Does the diverse culture and ethnicity in Asia affects the choice of a party in selecting the way to resolve dispute.? Is arbitration still the 'preferred' choice of dispute resolution with the introduction of the new Singapore International Commercial Centre and Singapore International Mediation Centre. What are the future trends of arbitration?

In this seminar, the speakers will share from their insights on how globalisation affected the way law firms in Asia are managed, particularly Singapore and Japan, as well as future trends to look out for in the sphere of international arbitration and disputes resolution in Asia.

Learning Objectives:

1. Learn the effects globalisation has on law firms and how law firms evolved to adapt to the changes.
2. Learn how culture and ethnicity affect how disputes in Asia is resolved, and future trend of disputes resolution in Asia



No. of Public
CPD Points:
2.0 Points
(TBC)

Practice Area:
**Professional
Skills**

Training
Level:
General

Programme Outline

8:00am - 8:30am	Registration (Breakfast is provided)
8:30am to 8:40am	Address by Susumu Murakoshi – President, Japan Federation of Bar Associations
8:40am to 8:50am	Address by Thio Shen Yi, SC – President, The Law Society of Singapore
8.50am - 9.50am	Session 1 – Globalisation of Legal Practices Moderator: Kimitoshi Yabuki – Managing Partner, Yabuki Law Offices Speakers: 1) Yoshiaki Muto – Partner, Baker & McKenzie Gaikokuho Joint Enterprise (Tokyo, Japan) 2) Kelvin Wong – Partner, Allen & Gledhill LLP (Singapore)
9:50am to 10:05am	Tea Break
10:05am - 10.50am	Session 2 – International Arbitration and Mediation in Singapore and Asia Moderator: Lok Vi Ming, SC - Partner, Rodyk & Davidson LLP (Singapore) Speakers: 1) Chan Leng Sun, SC – Principal, Baker & McKenzie.Wong & Leow (Singapore) 2) Yoshihiro Takatori - Head Partner, Orrick (Tokyo, Japan)
10:50am to 11:00am	Signing of MOU between The Law Society of Singapore and Japan Federation of Bar Associations
11:00am to 12:00pm	Networking Session

Globalisation of Legal Practices – An Asian Perspective

22 June 2015, Monday
8.30am – 11.00am
55 Market Street, Level 3
Singapore 048941

Speakers' Profiles

Session 1 - Globalisation of Legal Practices



Kimitoshi Yabuki – Managing Partner, Yabuki Law Offices (Tokyo, Japan) [Moderator]

Kimitoshi is the managing partner of Yabuki Law Offices, and, in his private practice, specializes in international and domestic antitrust and litigation practice. He has also expertise in corporate (including merger and acquisition), real estate, labour and intellectual property fields. He represents international and domestic clients in IT, IP, electronics, transportation, construction and other manufacturing industries in antitrust and competition fields, particularly in the cartel, bid-rigging, unfair trade practice, private monopolization and merger regulation cases. The recent international cartel cases in which he has been involved are, for example, airline fuel surcharge, DRAM, SRAM, marine hose, TFT-LCD, CRT, high voltage power cable, forwarder and auto-parts cases.

Kimitoshi has also been one of the leading figures in the international legal assistance activities in Japan. He is currently Chair of the Committee on International Relations and Chief of International Legal Cooperation Center of the said Committee at the Japan Federation of Bar Associations ("JFBA") and has been involved in various projects in Vietnam, Cambodia, Indonesia, Mongolia, Laos, etc.

Mr. Yabuki graduated from the University of Tokyo (LLB, 1982) and Columbia Law School, NY (LLM, 1991). He was admitted as an attorney-at-law in Japan (1987) and in New York (1992). He also worked as lawyer from abroad at Covington and Burling in Washington, DC and Brussels (1991-1993).



Yoshiaki Muto – Partner, Baker & McKenzie Gaikokuho Joint Enterprise (Tokyo, Japan)

Yoshiaki Muto is a partner of Baker & McKenzie Gaikokuho Joint Enterprise in Tokyo. Qualified in Japan and New York, U.S.A. and having more than two decades of experience in handling international corporate transactions, compliance and dispute matters, Mr. Muto was the Office Managing Partner and a member of the Asia Pacific Regional Council and the Global Policy Committee of Baker & McKenzie until December 2014, and is currently a member of the Office Management Committee and the lead partner of the Dispute Resolution Practice Group. Mr. Muto focuses his practice in the areas of domestic and international dispute resolution and legal risk counseling, including arbitration, litigation, investigation and compliance. He also advises on international trade, corporate and commercial transactional matters.

His recent publications include "Third Party Risks", Business Law Journal, November 2014, "Risks and Solutions on Disclosure of Internal Investigation Reports in International Commercial Arbitration Cases" (co-author), New Business Law Journal, October 2013, "Globalization of Product Recall Issues", New Business Law Journal, June 2013, and "New Era Of Business Law - From Localized Global Law Firm's Perspective", New Business Law Journal, May 2013. Mr. Muto has been recommended as a dispute resolution practitioner in Japan by PLC Which Lawyer and Global Counsel 3000, and is recently named a leading individual in the dispute resolution field by Chambers Asia and Asia Pacific Legal 500.



Kelvin Wong – Partner, Allen & Gledhill LLP (Singapore)

Kelvin is Head of the Corporate & Commercial Department at Allen & Gledhill LLP, Singapore, and heads the Firm's Energy, Infrastructure and Projects practice.

Kelvin regularly acts as counsel to key global and local players in the energy, gas, petrochemical and specialty gas production, waste treatment and disposal, water treatment and supply sectors. His expertise lies in advising on project structures and development, as well as advising on complex regulatory and transactional issues, and he is widely regarded as one of the leading lawyers in the projects arena. Kelvin possesses extensive knowledge of the energy and gas sectors in Singapore, having been actively involved in the restructuring of both industries. He frequently advises electricity and gas licensees and other industry participants on their business operations, including the generation/importation, transmission and retail of energy, gas and other utilities.

Kelvin graduated from the University of Nottingham with an LLB (Hons) degree in 1994. He qualified as a Barrister-at-Law at Bar of England and Wales, Middle Temple and is an Associate Member of the Chartered Institute of Arbitrators, England.

Globalisation of Legal Practices – An Asian Perspective

22 June 2015, Monday
8.30am – 11.00am
55 Market Street, Level 3
Singapore 048941

Session 2 – International Arbitration and Mediation in Singapore and Asia



Lok Vi Ming, SC – Partner, Rodyk & Davidson LLP (Singapore) [Moderator]

Vi Ming is a partner in Rodyk & Davidson LLP's Litigation & Arbitration Practice Group and heads the firm's Aviation Practice. He was appointed Senior Counsel in January 2005. Vi Ming is an internationally recognised aviation lawyer and is recognised in international publications as a leading international insurance lawyer. He has distinguished himself by pioneering what is widely recognised as the leading aviation insurance practice in Singapore. Vi Ming is consistently named in recent consecutive editions of the International Who's Who of Aviation Lawyers. Vi Ming is also featured in Euromoney Legal Media's Guide to the World's Leading Insurance and Reinsurance lawyers. He is a member of the International Advisory Panel of the Registry of Aircraft Parts established under the Cape Town Convention.

Vi Ming is a Fellow of the Singapore Academy of Law; a Board Member of the Singapore Institute of Legal Education; a Fellow of the Singapore Institute of Arbitrators and a panel Arbitrator with the Singapore International Arbitration Centre (SIAC) and other regional arbitration centres. Vi Ming is the Immediate Past President of The Law Society of Singapore, and Vice President of Singapore Academy of Law.



Chan Leng Sun, SC – Principal, Baker & McKenzie.Wong & Leow (Singapore)

Leng Sun heads the Dispute Resolution practice in Baker & McKenzie.Wong & Leow and is Baker & McKenzie's Asia Pacific Head of International Arbitration Practice. He is qualified in Malaysia, Singapore and England. Leng Sun was appointed Senior Counsel in January 2011. In addition to years of experience in maritime-related work, he has a broad commercial practice that covers international trade, insurance and company law.

Apart from being counsel, Leng Sun is a Chartered Arbitrator and is also on the panel of leading arbitral institutions. He is a Chairperson of the arbitration panel jointly appointed by the EU and Korea under the protocol on cultural cooperation of the Korea-EU FTA. Leng Sun is President of the Singapore Institute of Arbitrators (SIArb). He serves as the Deputy President of the Maintenance of Parents Tribunal. He is on the Advisory Panel of the Singapore Maritime Foundation. He is a member of the Committee on the Singapore International Commercial Court.

Leng Sun was a legal officer of the United Nations Compensation Commission in Geneva and a SIAC-CIAC Observer to the UNCITRAL Working Group on Arbitration. He is the author of the book *Singapore Law on Arbitral Awards* and Co-Editor of *Conflict of Laws in Arbitration*. Leng Sun has been recognized as a leading lawyer in legal and industry publications.



Yoshi Takatori - Head Partner, Orrick (Tokyo, Japan)

Yoshi Takatori is head partner of Orrick Tokyo Litigation and Arbitration. His practice focuses on cross-border dispute resolution including multi-jurisdictional litigation and international arbitration on intellectual property, product liability, anti-trust and commercial laws and compliance investigation. His clients include global companies including non-Japanese electronics manufacturers, pharmaceuticals, construction companies and trading companies.

He is an executive director of Japan Association of Arbitrators (JAA) and the co-convenor of IArb. In addition, he is listed as a recommended arbitrator by the Japan Commercial Arbitration Association (JCAA).

Yoshi graduated with a LL.M. at Harvard Law School in 1998 and a LL.B. at Waseda University School of Law in 1989.

Globalisation of Legal Practices – An Asian Perspective

22 June 2015, Monday
8.30am – 11.00am
55 Market Street, Level 3
Singapore 048941

Registration Details

Membership Category	Fees (Inclusive of 7% GST and breakfast)
Law Society Members/ Members of JFBA	\$53.50

To register, please visit our website at:

<http://www.lawsoc.org.sg/home/tabid/56/ctl/viewdetail/mid/426/itemid/195/d/20150622/language/en-gb/Globalisation-of-Legal-Practices-%E2%80%93-An-Asian-Perspectives.aspx>

Allocation of seats are on a first-come-first-served basis. Registration closes on 10 June 2015, or once seats are filled. Please note that full payment must be made before the date of the seminar. Any cancellation must be made in writing before the closing date, i.e. 10 June 2015. There will be no refund for any cancellation after the closing date.

For enquires, please contact us at cpd@lawsoc.org.sg or 6530 0230/ 239.

Admin Note to Singapore Practitioners in relation to the Mandatory CPD Scheme:

No of Public CPD Points: **2.0 Points**
Practice Area: **Professional Skills**
Training Level: **General**

Participants who wish to claim CPD Points are reminded that they must comply strictly with the Attendance Policy set out in the CPD Guidelines. This includes signing in on arrival and signing out at the conclusion of the activity in the manner required by the organizer, and not being absent from the entire activity for more than 15 minutes. Participants who do not comply with the Attendance Policy will not be able to obtain CPD Points for attending the activity. Please refer to <http://www.silecpdcentre.sg/> for more information.

Note: In the course of the workshops, seminar, conferences or events, photographs of participants/videos or interviews of the participants could be conducted by the Society, or its appointed vendors, for the purpose of post event publicity of the respective workshops, seminar, conferences or events, either in the Society's official publication/website or any third party's publication/website approved by the Society.

2. 日本人弁護士との夕食会

(1) 夕食会の概要

セミナー前日の2015年6月21日（日）夜、中華料理のレストラン、Imperial Treasure Pecking Duck（Asia Square Tower 1）で日弁連側参加者及び現地日本人弁護士との会食を行った。当日は日曜日の夜にもかかわらず、現地から9名もの日本人弁護士の方にご参加いただき、シンガポールの特性、シンガポールの外国弁護士に対する規制、海外のリーガル・マーケットの状況、日本の法律事務所のあり方、日本企業の特徴等について、情報交換及び意見交換を行い、親睦を深めた。

現地の日本人弁護士からあがった意見を具体的にいくつか挙げると以下の通りである。

(2) 現地日本人弁護士の意見

- ① 日本企業からは細かい質問をされることも多くその分時間もとられるので、（時間制報酬のため）どうしても報酬が高額となりがちである。しかし、そのような日本企業に限って報酬額が高いといわれるので困る。
- ② 日本企業の法務部に英語が堪能なインハウスの弁護士がいる場合、上記のような細かい質問はなくなるかもしれないが、そのようなインハウスが日本の法律事務所に依頼するかは疑問である。
- ③ 現在、シンガポールでは外国人のビザが取得しづらい状況にあり、日本からのスタッフを駐在させたいと思ってもなかなかビザが取れないこともあった。
- ④ 日本では外国法共同事業が認められ、また、外国法事務弁護士による日本法弁護士の雇用が可能であるなど、外国の法律事務所も日本法を扱うことが可能となっているが、シンガポールでは、外国の法律事務所が単独でシンガポール法のアドバイスを行うためには **QFLP（Qualifying Foreign Law Practice）** 資格を取得する必要がある。QFLP 資格を取得するためには、いくつかの基準を満たす必要があり、また、この資格は5年で更新する必要がある。現在この資格を保有する日本の法律事務所はない。日本と比較し、シンガポールは規制が厳しいといえる。

- ⑤ 日本企業のシンガポール進出は3, 4年前がピークで現在は一服した感がある。ローテクの製造業は周辺国へ移転している。
- ⑥ 海外で働く場合、特に現地法律事務所に直接採用されている場合、日本での弁護士登録を継続する際に日本国内に事務所登録を行わないといけないのが困る。
- ⑦ 海外で執務する場合にも公益活動の義務を適用してはどうか。
- ⑧ QFLP 資格については、取得するにはメリットはないと考えているという意見と、規制緩和について積極的に考えているという双方の意見があった。

現地5大日系法律事務所を含む事務所から、日本人弁護士に参加いただき、現地での活動の実情や意見などを聞いたのは有意義であった。大手事務所とは異なる小規模の事務所の弁護士や現地法律事務所に直接採用されている弁護士などにもご参加いただき意見交換をできたら、なお充実した会となったと思われる。

3. セミナー当日

(1) 第一セッション

Globalisation of Legal Practices

当セッションでは、弁護士の国際化をテーマに、弁護士会の役割、外国弁護士規制の在り方と各国規制の調和等について討議された。

武藤副センター長、Kelvin Wong 弁護士がパネリストを、矢吹センター長がモデレーターを務めた。

近年シンガポールに進出する日本の法律事務所や同国で執務する日本法（日本人）弁護士が増加傾向にあることや、シンガポールの法律事務所が海外展開を積極的に推進している状況について、矢吹センター長より解説がなされた。

【Kelvin Wong 弁護士】

シンガポールの経済が発展し、東南アジアのハブとなるにつれ、国際的な法律問題が増加している。また、外弁規制の緩和により、シンガポールで活動する外国法弁護士、外弁事務所が激増している。またこれに加え、シンガポール国内においても弁護士を目指す若者が増加し、同国のリーガ

ルマーケットの競争は激化している。今後もこうした外国法弁護士、外弁事務所のシンガポールへの流入、及び国内の弁護士数は増加するであろうと予測され、こうした、アジア全体を視野に入れた国際化について支援していくことがシンガポール弁護士会の課題である。

【武藤副センター長】

日本においても急速な国際化の進展と国内リーガル・マーケットの競争激化によって法曹業界全体が、海外展開に非常に注目を行っている。しかし、日本は言語（英語）面でハードルがあること、法体系がコモンロー系ではないことから、シンガポールと比べてこの点シンガポールと比べると一般に訴訟以外の法律問題について弁護士を利用する意識が低いこと、特に中小企業が渉外的リーガル・サービスに十分アクセスできていないこと等の点を挙げ、これらの問題に対処するため、日弁連内外の各組織が活動していることを報告した。

外弁規制については、シンガポールは近年大幅に自由化され、シンガポール法業務についても現地法律事務所との共同事業形態をとれば取扱いが可能となり、Wong氏は現時点ではさらなる自由化は不要との認識を示した。しかし一方、日本では、外国法弁護士が日本法弁護士との共同事業のみならず日本法弁護士を雇用して日本法業務にあたらせることも許容されている点で世界的にも最も開放された市場になっているため、ここに若干の認識の差異がみられる。

(2) 第二セッション

International Arbitration and Mediation in Singapore and Asia

シンガポール法曹協会の前会長である Lok Vi Ming 弁護士がモデレーターを務め、シンガポール仲裁人協会（SIArb.）の会長である Chan Leng Sun 弁護士と高取弁護士がスピーカー・パネリストを務めた。

【Lok Vi Ming 弁護士】

シンガポールにおける国際仲裁の重要性とその実務的な発展について紹介があり、その歴史的背景や文化的・経済的な諸条件の説明に加えて、地理的条件や中立な紛争解決地としてのメリット等の説明が導入としてなされた。

【Chan 弁護士】

アジアにおける紛争解決地として、シンガポールが非常に重要な役割を果たしている現状や、そのユーザーとして日本企業も含まれてきている傾向等の説明があった。

【高取弁護士】

日本における国際仲裁の利用状況、及び日本の企業を含む、日本関連の国際仲裁の現状と課題について説明があった。日本において国際仲裁の利用数が低い状況が続いている原因として、国際仲裁人の育成・トレーニングの遅れがある点等が指摘された。また、近時の裁判所による国際仲裁判断の取消事例等を紹介し、裁判所による国際仲裁実務への十分な理解と協力や、国際仲裁人へのアクセスを高める必要性等を指摘した。

これらの指摘を受けて、3人のスピーカーにより、シンガポールと日本を含むアジアにおける国際仲裁実務をさらに発展させ、より利用しやすいものにしていくための具体的な方法、両国の仲裁実務家による協力の必要性等について意見交換が行われた。

・シンガポール国際商事裁判所（S I C C）及びシンガポール国際調整センター（S I M C）について

【Lok 弁護士】

シンガポールにおいて近時設立されたシンガポール国際商事裁判所（S I C C）及びシンガポール国際調整センター（S I M C）の紹介がなされ、それらの設立目的、経緯、今後の発展の見通し等について説明があった。

【Chan 弁護士】

それらの実務的メリット、及び日本を含むアジア諸国の中で、国際紛争解決センターとして、S I A Cとともに、相互に補完し合いながら、果たすべき役割と機能について説明がなされた。特に、Med-Arb-Med（調停—仲裁—調停）と呼ばれる形態の、柔軟な紛争解決、特に国際紛争解決におけるメリット、利用状況と展望の説明がなされた。

【高取弁護士】

日本においては、裁判官が有効な調停人としての役割を担ってきている歴史的な状況、紛争を穏便に解決すべし、とする日本の伝統的文化と調停への親和性、その一方で、調停人と仲裁判断権者は同一であるべきとする大陸法的な考え方と、別箇であるべきとするシンガポールのようなコモンロー的発想の違いがある点等が説明された。

また、国際調停の発展のためには、国際調停を効果的に遂行できる国際調停人の育成が急務であり、アジアにおいて国際紛争解決の一端を担うべき日本の課題と、シンガポールにおける発展に見習うべき点等の指摘が行われた。

以上の課題についての具体策の必要性、日本とシンガポールの更なる協力・提携関係の重要性について認識を共有し、意見交換を行った。また、参加されていたシンガポール在住の日本法弁護士からも、国際紛争解決地としてのシンガポールの重要性、日本企業による活用可能性、及び今後の日本の展望等についての意見が述べられ、非常に活発かつ有益な議論の場を持つことができた。

4. シンガポール弁護士会との友好協定締結

セミナー第2セッションの終了後、村越進会長と Thio Shen Yiシンガポール弁護士会会長による友好協定調印式が行われた。これにより日弁連とシンガポール弁護士会との間で友好的な相互協力の強化に関する協定書が締結された。

続いて、Thio Shen Yi会長、Kelvin Wong 副会長を含むシンガポール弁護士会Executive Committeeのメンバーとの昼食会が開催された。両国の法曹人口、ロースクール、司法試験制度、弁護士会の仕組みと活動、日本食等、様々な話題を通じて交流を深めた。昼食後は、シンガポール弁護士会前会長のLok氏に同会の会館を案内していただき、両会の機関構成等について情報交換を行った。

5. 日本大使館表敬訪問

在シンガポール日本大使館を訪問し、竹内春久特命全権大使らと面会した。

シンガポールにおける日本の法曹有資格者の活動から、現地における外弁規制の解説、現地における日系企業や邦人個人の活動の実情、それに対応する法的支援の実情、問題点等の説明を行った。竹内大使からは、シンガポールにおける邦人数は増加の一途をたどっており、今後、現地で日本の法曹有資格者により法的支援の充実がなされることを期待するとのご意見を頂いた。

6. 日本弁護士連合会 村越会長の談話²

<シンガポールはすごい>

6月20日から22日までの間、日弁連の法律サービス展開本部国際業務推進センターの委員などと、シンガポールを訪問しました。

目的は、シンガポール弁護士会と日弁連の共同セミナーを開催することと、両弁護士会の友好協定を締結することでした。

シンガポールは、今や、アジアにおける経済、貿易、金融の中心・ハブとして大きく発展し、リーガルサービスの面でも、国際仲裁、国際調停、国際商事裁判の機能を飛躍的に強化しています。今回、シンガポール国際仲裁センターを訪問してお話をお聞きしましたが、年間二百数十件の申し立てがあり、世界有数の取扱件数を誇るまでになっています。

また、シンガポールには、日本企業約3000社が進出していると言われており、3万6000人以上の日本人が居住しています。そうした企業や在留邦人の法的ニーズに応えるべく、ここ数年、日本の法律事務所もシンガポールに事務所を開設するようになりました。様々な資格や立場で現地で活躍する日本人弁護士も、数年前の一桁から今では80名近くになったそうです。今回は、そうした日本人弁護士との懇談と意見交換の機会を持つこともできました。

日弁連は、弁護士と弁護士会の国際化を進めるという方針を掲げています。海外展開をする中小企業に寄り添い、また海外で暮らす日本人の相談にも応じることができる、国際競争力の強い弁護士集団を養成していくことが、私の大きな夢です。

中国や韓国は、半ば国策として世界で活躍できる弁護士の大量養成と国際展開を進めています。また、国際会議等でお会いする世界各国の弁護士は、国際活動と国際的なビジネスに対し、強い意欲と情熱を持っています。

日本の弁護士にも、内向き指向を克服し、グローバルに視野を拡げて世界と勝負する気概が必要ではないでしょうか。若い弁護士に期待するところ大です。

2015年（平成27年）7月1日

日本弁護士連合会会長 村越 進（むらこしすすむ）

² 日弁連 HP「会長からのご挨拶（2015年7月1日）」

http://www.nichibenren.or.jp/jfba_info/organization/message/salute_index/150701.html

第三．在シンガポール大使館との意見交換

在シンガポール大使館と、ご意見交換させて頂いた。

現地日系企業、邦人個人の支援という観点からは、現地大使館にもシンガポールの現状を把握して頂くことは非常に重要だと考えたため、昨年度の調査結果等も含め、現地の外弁規制、法的支援のニーズ等についての情報を共有した。

現地の外弁規制、またどういった日系法律事務所がシンガポールに進出しているのかという基本情報もご存知ではなかったため、こちらの調査報告を説明するのに終始してしまった感がある。大使館で日本人コミュニティに対してどういった支援を行っているのかという点についてもお聞きしたかったのであるが、あえなく時間切れとなってしまった。

意見交換中、以下の感想・ご意見を頂いた。

- ・ 現地在留邦人からの法律問題の相談は、月に1回くらいの頻度ではある。多くは刑事事件の加害者として逮捕されてしまったという相談である。筆者の無料相談への協力もして下さるとのこと。
- ・ 上記のような相談が持ち込まれても大使館でできることは限られているため、邦人個人の相談を受ける弁護士が増えることはいいことだと思う。ただし、すべて公的な資金でまかなうというのは難しい。
- ・ 現地の資格を取ることも非常に有効だと思う。
- ・ 外弁規制緩和のための交渉は行う余地はあると思う。（但し法務省が交渉すべき）ただ、それには外弁規制緩和を日系法律事務所が強く望んでいるという意見をまとめるのがいいと思う。
- ・ 在留邦人への法律問題セミナーなどを開催したいと思っていることをお伝えしたところ、大使館の協力という形ですることにはできるとのご回答をいただいた。

外務省では、在外公館に邦人個人支援対策として、弁護士（専門家）の配置を進めており、こうした動きがシンガポールも含めた日本人コミュニティの多い国から実施されることを期待したい³。

³外務省は、平成28年8月より任期付外務省職員の臨時募集を行っている。（在フィリピン日本国大使館勤務、領事分野）常勤の国家公務員として採用され、採用後は領事分野の担

第四．無料法律相談の実施

1．邦人個人案件対応の必要性

昨年度の調査結果より、多くの邦人が法律問題に巻き込まれていることが明らかとなった。しかし既知のとおり、こちらの日本法弁護士は企業法務を専門としており、邦人個人の案件は扱っていない。筆者も個人的に法律トラブルに巻き込まれた話を聞くなどし、潜在的なニーズは多くあると強く推察されるものの、これに対応する日本法弁護士がほとんどいないという問題点が浮き彫りとなっていた。

個人案件は企業法務に比べてフィーが低いこと、又現地の外弁規制によって終局的に解決するまで日本法弁護士が担当できないことが、日本法弁護士が個人案件に難色を示す状況に拍車をかけている。

こうした状況を改善すべく、当職は様々な形での邦人個人の法的支援の方策を思案している。その一つである無料法律相談をまずは実施できないかと数名の弁護士に打診してみた。回答としては、「積極的にやろうとは思わないが、絶対にやりたくないというわけでもない。」「弁護士である以上やっても良いと思う。」「事務所の方針とも合わないし、外弁規制の問題もあるので、仕事として成り立つと思えない。」など種々の反応を得た。

現時点において、課題は山積みではあるが、上述のとおり、潜在的に法的支援のニーズがある以上、これらのニーズに対する対応策を講じる必要はあり、この点こそ本調査業務の本質である。そこで、どれくらいの法的支援のニーズがあるのか、その量的・質的調査、外弁規制の下において日本法弁護士がこういった支援活動を行えるのかについての詳細かつ具体的な調査を行うべく、筆者において邦人個人を対象とした無料法律相談及びその後の対応を行うこととした。

2．具体的相談事例紹介

当官として、採用期間を通じて在外公館（在フィリピン日本国大使館）に勤務し、邦人保護業務（邦人保護にかかる現地関係当局との調整業務、拘束された邦人との面会及び支援業務）を中心に担当します。給与及び諸手当は「一般職の職員の給与に関する法律」の規定に基づき、各人のこれまでの経歴に則した格付けを行った後に決定され支給される。

事例1 <交通事故>⁴

(1) 相談者

シンガポールに移住して9ヶ月である。まつげのエクステンションをする美容系の仕事をしている。

(2) 事案の概要

2015年4月8日午前6時ころ、信号が青に変わったのを確認した後、横断歩道を横断中、右折してきた車に轢かれた。被害者はその後意識を失ったため、救急車が到着するまでの意識はない。ローカルの救急病院に運ばれた後、CT スキャンや X 線検査等をし、怪我の治療を行った。左側からの衝突だったため、左側頭部を5針縫うなど左半身にかなりの重傷を負っていた。治療後の容態は安定していたため翌日退院はできた。しかし、2～3日後首に強い痛みを感じ、当初治療を行ったローカル系の病院では言葉が通じないことに不安を感じたため、今度は日系クリニックに治療をお願いした。首の激痛はむち打ち症との診断であり、院外の専門医も紹介してもらい、事故から6週間たった今も同日系クリニックと専門医両方の通院している。被害者は、まつげのエクステンションを行う美容系の仕事をしており、首を下向きに固定したまま長時間集中するという仕事をしている。そのため、むち打ち症が完治していない状態では、仕事に復帰してはいけないという専門医の指導もあり、事故から6週間たった時点においてもメディカルリーブをとっている。専門医からは全治6～8週間と診断された。

現在も首の状態は良くなく、仕事をするにはかなりの負担になるだろうと思われるが、これ以上仕事を休むと会社にも迷惑がかけてしまうし、また収入がないことも非常に苦しいため、来週あたりから仕事に復帰しようと思っている。

治療費や通院の交通費など合わせると総額6000ドル以上になる。これについては、被害者が加入している保険会社が支払っているため、被害者個人で支払っていないが、5月22日に契約が切れてしまうため、更新できなければその後自己負担となる可能性もあり、不安である。

(3) 無料相談までの経緯

⁴本相談については、現地で執務する日本法弁護士が対応している。

事故後すぐに治療を行ったローカルの病院での治療費は、加害者全て払ってくれた。（後に、確認すべき事項と判明）

その後現在までかかっている治療費、休業補償については、加害者の保険会社とは全額支払うという話になっている。ただし、金額が全額確定してからでないと支払われないとされた。また、慰謝料についても請求したいが、どれくらいの額を請求して良いかもわからないため、具体的な話はまだしていない。加害者の保険範囲をきいてみたが、教えてはもらえなかった。

1ヶ月以上仕事もできず、上記のとおり、金額が確定しないと休業補償も支払われなかったため、現在収入が全くない状態である。現在もまだ首の治療は続いているため、治療費がいつ確定するかも明確ではない。そのため、既に支払った治療費や確定した休業補償費のみでも、支払ってもらえないか交渉してみたところ、支払い金額が決定してからでないと無理と強く言われ、全く取り合ってもらえなかった。英語もそれほど得意というわけではないため、早口でまくし立てられると何を言っているかわからず、それも相手方は分かった上で、こういった対応しているように思えた。

自分で交渉など全て行うことにも限界を感じてきたため、一度ローカルの弁護士に相談に行ったが、やはり英語では言いたいことがほとんど伝えられなかったことや、外国人ということで親身になってもらえていないという印象、また文化的な感覚の違いも強く感じ、非常に不安が大きかったため正式な依頼は行わなかった。

こちらに全く過失がない被害者であるはずなのに、なぜこのような思いをしなければいけないのか、と毎日非常に苦しく、自分で保険会社との交渉などを行うことも、精神的に限界を感じた。今回、日本法弁護士に無料相談できるということで、ぜひ話を聞いてもらいたいという強い思いから相談をお願いした。

(4) 相談内容のまとめ

①問題点

i. 事故後すぐの病院での治療費

事故後すぐに治療を行った病院の治療費は加害者から全額支払われたという話であったが、病院からの請求書を確認したところ、請求額の一部のみ（1100ドルのうち445ドル）しか支払われておらず、残りは被害者への請求という形で記載されていることが判明した。

ii. その他の治療費

現在もまだ通院中であり、治療費全額が確定していない。

iii. 休業補償

現在、収入がないことが一番困っている点である。来週から仕事に復帰する予定であるため、休業補償額が確定した時点ですぐに支払ってほしいという強い希望がある。

iii. 慰謝料

はじめは慰謝料のことは考えていなかったが、周りの友人などから請求した方がいいと言われたため、請求しようと思った。どれくらいの額を請求していいかはわからない。法外な金額を請求するつもりはもちろんなく、事故によって自分が負った精神的負担などに見合った金額を、謝罪の意味も込めて支払ってもらいたい。加害者が加入している保険の付保範囲を教えてもらえなかったため、慰謝料も保険で支払われるのかは分からない。

②依頼内容の整理と今後の流れ

i. 弁護士への依頼

相談者には、日本法弁護士はシンガポール法を扱えないため、話を整理した上でシンガポール法弁護士を雇う必要があるということの説明をした。その上で、相談者はすでに自分で交渉することにも限界を感じ、また自分でシンガポール法弁護士を探して英語で自分の言いたいことを伝えるということも相当な負担であると感じているため、弁護士に任せたいとの意向であった。費用面に関しては、企業法務と同様のタイムチャージ制では、非常に高額となるため、相談を行った弁護士は、事務所の許可を得た上で、タイムチャージ制とは異なる弁護士費用の設定ができるよう努力することであった。また、依頼するシンガポール法弁護士も、普段付き合いのある法律事務所などは、同じく企業法務を行う大手の法律事務所ばかりであり、日本法弁護士と同等以上に高額なタイムチャージ制であるため、個

人案件を多く担当している、いわゆる「街弁」を探して依頼を行うこととなった。

相談者は、裁判にまで持ち込むことは望んでいない。そのため、まずは書面によって相手方への請求を行う方針である。

ii. 事故後すぐの病院での治療費

請求書の記載においては、一部しか支払われていないこととなっているため、この点相談者自身に病院と加害者双方に確認するようにと指示した。

iii. その他の治療費

専門医の意見通り、全治8週間を基準に治療費を確定することもできるが、仕事に復帰した場合に症状が悪化することも懸念されるため、この点相談者には治療費の確定は少し様子を見た方がいいと思うとアドバイスを行った。また支払った分のみ請求するという一部請求を相談者は望んでいるが、加害者側がこれに難色を示す可能性が高く、結果交渉全体がスムーズに行かない可能性があるため、この一部請求については今後相談者と話し合って検討することとした。

iv. 休業補償

休業補償に関しては、仕事に復帰すれば確定されるものであるため、治療費確定を待たずに請求する。

v. 慰謝料

慰謝料については、怪我の程度などから過去の判例等に照らして相当な額を請求することとする。

<その後の経緯>

i. 怪我の経過

首の状態は完治とまでは至っておらず、理学療法などを行うために週に一回は通院している。首の専門医の通院は行っていない。医者には、事故の影響なのか仕事の影響なのかは分からないと言われている。

ii. 契約について

前回、無料相談を行った日本法弁護士に交通事故に強いローカルの弁護士を探してもらった。一度本人から事情を聞きたいといわれたため、5月22日にローカル弁護士の事務所を訪れて話を聞いてもらった。6月8日に、日本法弁護士とローカルの弁護士双方との契約を結んだ。

iii. 弁護士費用について

弁護士費用に関しては、自分が現地採用の外国人であるということを考慮してもらい、相手方の保険会社への請求の一部に入れてもらっている。加害者側保険会社より最終的に支払われた金額の1割を支払うということになっているが、日本法弁護士とローカル弁護士の費用の分配などがどういう形で処理されるのかは自分はよく分からない。

iv. 事案の処理

相談者の話の内容から、相手方保険会社への請求金額をローカルの弁護士が内容証明のような形に起案してくれた。金額は相談者が想定していたよりかなりの高額となっていたため、心配になってローカルの弁護士に聞いたところ、今後の交渉によって下げていく予定であり、最初は多めに請求しているとのことであった。

現地弁護士の印象は当初は悪くなかったものの、その後の対応には納得がいけない部分もある。同弁護士からのレスポンスが非常に悪く、案件の進みが遅い。電話しても出ない、メールの返信も遅いため、間に入っている日本人弁護士も相当催促しているようだが、単純なやりとりが進むのに1ヶ月単位でかかる。

現地弁護士からは、訴訟をすれば裁判所が間に入って期日を決めてやりとりを行うため、このまま交渉を行うより早く事案解決ができると言われている。当初は訴訟までは全く考えていなかったのが、非常に悩ましいが、シンガポールでは訴訟は日本ほど重く考えなくてもいいとのことなので、検討してみたい。

また、賠償額の総額が当シンガポール人弁護士の見積では、80,000シンガポールドル以上と非常に高額となっている。日本では交通事故の慰謝料の算定基準などが明確化されているためわかりやすいが、シンガポールにおける慰謝料の相場観などが分からず、この点も訴訟を行う意味があるのか踏ん切りがつかない原因にもなっている。

そこで、相談者に現地の無料法律相談があることを紹介し、他の弁護士に慰謝料の相場などを聞いてみることを勧めた。相談者本人において後日、無料相談にいったところ、日本のように交通事故の慰謝料の算定基準などはなく、やはりすべてケースバイケースで決められるとの回答を得た。

その後も、現地弁護士の対応が遅いことがかなりのストレスとなり、解任したいと考えるほどとなっている。このまま交渉を続けていても、解決に時間がかかるのは目に見えているため、仲介役の日本法弁護士と現地弁護士、相談者において協議し、訴訟提起することとした。

(4) 相談者の意見・感想

①全体の感想

「日本人の弁護士に話を聞いてもらえて、非常にありがたかった。事故後ずっと抱えていた不安やストレスが一気に解消され、久しぶりに心が晴れた。自分のようなケースは氷山の一角にすぎず、潜在的に同じような悩みを抱えている人は絶対に多くいるはずである。周囲の者に、シンガポールの日本法弁護士は企業しか相手にしていないから、個人なんか相手にしてくれないだろうと言われ、どうしたらいいか途方にくれていたが、今回このように相談することができて大変嬉しかった。こうした形の法的支援は、あればいいという程度のもではなく『絶対に必要だ』と声を大にして言いたい。」と今回の無料相談の価値を非常に高く評価していた。また当職が同席したのは調査の一環であったものの、相談者は女性ということもあり、女性弁護士が付き添ってくれたことも非常に心強く嬉しかったとのことである。

前回も話したが、今回このように相談を行ってもらい、また日本法弁護士に間に入ってもらったの事案の解決ができたというのは本当に有難く思っている。今回弊職に会っていなければ、泣き寝入りしていたことは間違いない。相談者以外にも、「海外なのでしょうがない。」と泣き寝入りしている邦人は日常的に多いはずである。

普段の生活では外国人であることで不利益を受けているということは感じていなかったが、何かこうした問題に巻き込まれて初めて外国人であることによって不利益的扱いを受けているということを感じた。警察も加害者がシンガポール人で自分が外国人であったため、相手方の取り調べもきちんとされていない印象を受けた。

自分一人で悩んでいたときに比べれば非常に精神的に楽である。事案の解決に時間が少しかかっているという印象はあるが、総じて非常に満足している。こうした邦人個人の法的支援制度が整備されることは、絶対に必要であると改めて言いたい。

②日本法弁護士に関して

日本法弁護士には、主に通訳や法律専門用語の解説・翻訳などを行ってもらっている。自分一人でローカル弁護士とやりとりを行うのは非常に困難なため、日本法弁護士に間に入ってもらえて非常に助かっている。企業法務で忙しいにも関わらず、レスポンスも早いし、非常に有難いと思う。

③ローカル弁護士の印象

当該ローカル弁護士が一人でオープンしている事務所である。事務所の場所もオフィス街ではなく、ショップハウスにあり、当初はすごく驚いた。弁護士本人もラフなシャツを着ているなどかなりフランクな印象である。日系法律事務所のような、いかにも法律事務所というところとは大きく異なる。

仕事に関しては非常に満足している。初回の面談時より、事故の態様をはじめ、怪我の箇所によって請求金額が異なるため、どこに怪我を負ったのかなど質問内容が専門的で的確であった。日本法弁護士も同現地法弁護士を直接知っていたわけではないようだったが、交通事故専門の弁護士だろうという印象を語っていた。

このように事案の処理も的確で、方針もきちんと示してくれるため、非常に安心して任せられる。以前に知人の紹介で別の法律事務所に相談に行ったときとはかなり自分の心情も異なる。というのも、前回のローカル弁護士は、質問などあまりされることはなく、どうしたいのかという意向ばかりを聞かれた。自分は法律の素人であるし、ましてや外国での法的問題などどうしたらいいのかなどわからないから相談をしているため、方針を示してくれる今回の弁護士の方が非常に頼りになる。また、前回は、相談に

行った際、4～5名の弁護士に囲まれていたため威圧感が非常に大きく、あまり言いたいことが言えなかった。今回のような、こじんまりとした事務所で、フランクな弁護士のほうが話しやすい。そういう意味では、日系法律事務所のような大きなオフィスでスーツを着て「いかにも弁護士」という印象もかなり緊張してしまう。初回の相談時にも、弊職が同行したのとしていないのとでは全然違っていたと思う。

同シンガポール法弁護士は、対応が遅いなどの不満点はあるものの、実際に会って話をすると、非常に親身になって話を聞いてくれる。仕事のスタンスが少し遅いのがストレスとなったが、事務的ではなく、こちらの話をしっかり聞いてくれる弁護士に対応してもらえたのは良かったと思う。

④法律相談場所について

最後に、こうした邦人個人を対象とした相談場所がどこにあれば良いかに付き意見を聞いてみた。

日本人会は、会員でないと行けないという印象もあるし、また少し不便な場所にあるため行きにくい。また、日本人に会う可能性が大きいことを考えるとあまり良い場所ではないと思う。また大使館は、敷居が高すぎるため絶対に行きたくない。日系法律事務所のようなオフィスタワーに行くのも緊張する。それよりは、どこかのカフェなどで話を聞いてもらう方がいい。レンタルオフィスなどもいいと思う。

インターネットやメールでの相談よりはやはり直接会った上で相談を行える方がいい。

⑤その他の法律サービスについて

シンガポールにきて1年ほどになるため、日常生活に関する法律問題で特段知りたいという問題はない。それよりも、例えば労務問題などの仕事に関係する問題の方が知りたい。もしセミナーなどを開催するならそうした情報が聞けると良い。

事例2. <家のオーナーとのトラブル>

(1) 相談者

日本人男性。企業の派遣により駐在している駐在員である。

(2) 事案の概要

HDB（公団住宅）をシェアルームで借りている日本人男性（以下、「同男性」という。）が、当該ユニットが掃除もされず非常に汚かったので、マスタールームに住んでいるオーナーに部屋の掃除をしないと告げた。同男性がオーナーに、「大事なものは別の場所に保管しておいてください。」と告げたところ、オーナーからは「了解した。」との連絡が入った。（ちなみに同オーナーは日本語の読み書きもでき、会話も概ね問題はない。）

その後、同男性が、廊下におかれていた冊子を捨ててもよいものだと思い廃棄したところ、本冊子はオーナー所有の非常に大事なものであったことが判明した。オーナーとともに、廃棄所などに行って探したがすでに遅く、見つける事はできなかった。警察にも相談しにいったが、「どうしようもない、不用意に廊下においていたオーナーが悪いのだから謝罪して許してもらえ。」と言われた。

オーナー曰く、本冊子の中には、中国の古い切手やオーナーの思い出の手紙や写真が入っていたとのことである。思い出のものを捨てられたオーナーは非常に感情的になって取り乱し、「切手を全て買い直せ。金銭を支払って弁償しろ。」等の要求を行ってきた。

オーナーの要求した額は、100,000SGD（900万円相当）である。

同男性も自分に非が合ったことは認め、いくらかの賠償は行いたいと思って入るが、100,000SGDは高額にすぎるため、なんとかならないかと相談に来た。

(3) 相談後の経緯

当人同士、非常に感情的になっているため、当人同士での話し合いは難しいと考えた。

シンガポール人弁護士への依頼をするか訪ねたところ、男性も、高い弁護士費用をかけて裁判する余裕はないとのことであるため、費用も安く簡易な手続きである調停制度を利用することを提案した。

(4) シンガポールの調停制度

シンガポールには目的に合わせて種々の調停制度がある。

①Commercial Mediation (CM)

Singapore Mediation Center (以下、「SMC」という。) 管轄下の調停制度である。この SMC 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る。

Commercial Mediation は争いの金額が 60000 SGD 以上の案件を扱う。名前の通り、企業間の紛争を扱う事を想定している。

<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

本調停制度の売りは、時間とコストの削減である。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調停委員の高い専門性も担保されている。

②Small Case Commercial Mediation Scheme (SCCMS)

本 SCCMS は、SMC が管轄する調停制度で、争いの額が 60000 ドル以下のものを扱う。

<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	\$107 (inclusive of GST) per party per hour or part thereof

to \$40,000	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。
SMC の職員に確認したところ、SMC 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との事である。（但し、外弁規制には従う必要があると思量する。）

③Community Mediation Center (CMC)

この CMC は、上記 SMC とは異なり、Ministry of Law（法務省）管轄の調停制度である。

「Community」という名が付いていることから明らかな通り、隣人、友人・知人、同僚、親族、大家とテナントなど、今後も継続的な関係性を保持していく当事者間の争いに適した制度である。

本 CMC は、調停委員のボランティアによって運営されており、費用も申請費用の5ドルのみしかかからない。市民が非常に利用し易い制度となっている。

利用にあたっては、係争物の価額が5000ドル以下という制限がある。（もっとも、この上限額について厳格に運営されているわけではない。）

CMC で解決できる紛争の具体例⁵

a) 近隣関係

- Noise generated from activities inside a place of residence
- Noise generated from activities along common property
- Obstruction or misuse of common corridor or property
- Dripping of water from wet laundry and other sources

b) 家族・親族

- Disagreement on living arrangements

⁵ CMC ウェブサイトより

- Care of and maintenance arrangement for the elderly, sick or disabled family members
- Utterance of unacceptable words
- Display of unacceptable behaviour or conduct
- Interest-free monetary matter based on verbal agreement involving less than S\$5000

c) 友人関係

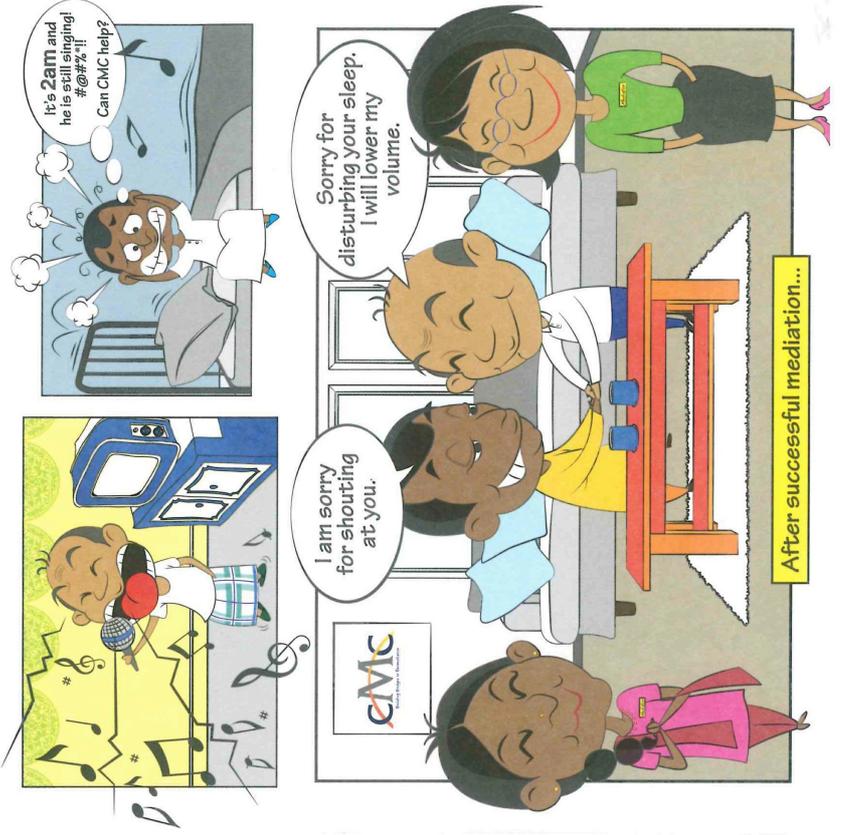
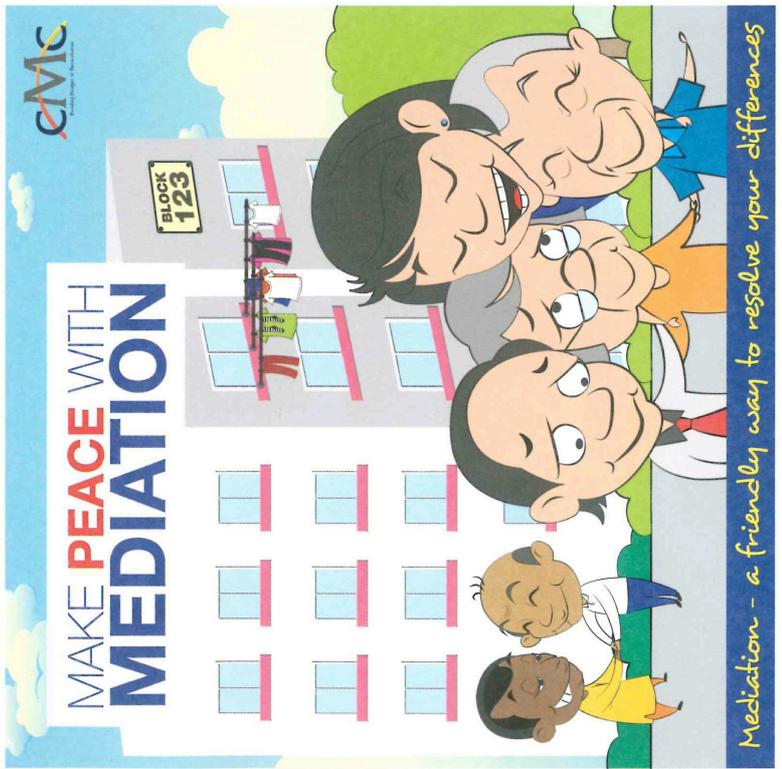
- Utterance of unacceptable words
- Display of unacceptable behaviour or conduct
- Interest-free monetary matter based on verbal agreement involving less than S\$5000

d) 同僚

- Utterance of unacceptable words
- Display of unacceptable behaviour or conduct
- Interest-free monetary matter based on verbal agreement involving less than S\$5000

e) 大家とテナント、共有テナント

- Disagreement on living arrangements
- Utterance of unacceptable words
- Display of unacceptable behaviour or conduct
- Interest-free monetary matter based on verbal agreement involving less than S\$5000





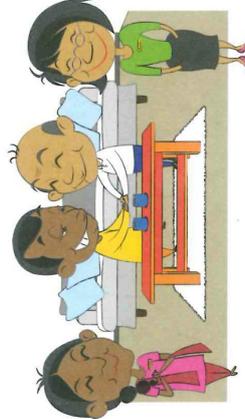
CMC? WHAT'S THAT?

The Community Mediation Centre (CMC) operates under the Community Mediation Unit, which is a department under the Ministry of Law. The CMC provides community mediation services so as to cultivate a more harmonious, civil and gracious society.



What is M-E-D-I-A-T-I-O-N at the CMC?

- Mediation is an alternative dispute resolution process where a neutral party – the mediator, facilitates discussions to help disputants reach a solution to the issues in a dispute.
- Mediation at the CMC is voluntary. We will arrange for a mediation session if ALL parties involved in the dispute agree to mediate.
- During mediation, mediators will explain the process to the parties and facilitate discussions to help the parties find a common ground. Mediators do not decide on the outcome of a case.
- When a settlement is reached at the end of the session, parties will sign an agreement, which is like a private contract.



Why should I try mediation?

- Private and confidential
- Saves time and cost (Each mediation session usually lasts between 1 to 2 hours and the dispute can be resolved within one session. The only cost to be incurred is a \$5 administrative fee, which will be paid by the complainant.)
- Flexible and informal
- Seeks win-win solutions
- Preserves post-conflict relationships

How do I know if my case is suitable for mediation?

- The CMC provides mediation services to resolve relational, social and community disputes. Some examples of common disputes are:
 - Neighbour disputes e.g. noise pollution, corridor obstruction and laundry dripping etc.
 - Family disputes e.g. living arrangements for aged parent(s) and monetary issues.
- You are encouraged to contact us if you are unsure whether your case is suitable for mediation.

CMC? 那是什么?

社区调解中心的英文缩写为CMC (Community Mediation Centre), 隶属于律政部下属的社区调解组。中心负责提供社区调解服务, 协助建设一个更和谐、文明与优雅的社会。



什么是调解?

- 调解是另一种解决纠纷的方式, 其程序为由中立的第三方(也称为调解员)协调涉及纠纷的各造展开讨论, 以便双方能够就有关问题达成协议。
- 社区调解中心所提供的调解服务属于自愿参加性质。因此, 中心职员只有在所有涉及纠纷的各造同意接受调解的情况下, 才能安排在中心进行调解会议。
- 在调解会议上, 调解员将为双方解释调解过程, 并为双方协讨论事宜, 以协助他们寻求共识。调解员不会仲裁个案的结果。
- 如果各造能取得共识, 达成双方都同意的解决方案, 他们将签署一份协议书, 这份协议书可被视为具有法律约束力的私人合约。



为什么我应该尝试接受调解?

- 私人及保密的调解过程
- 节省时间和金钱 (每次的调解会议一般历时一至两个钟头, 纠纷一般可在一次会议内解决。调解服务费仅收取5元的行政费, 由投诉方支付。)
- 既灵活又非正式
- 寻求双赢的解决方案
- 双方和解后可保持较友好关系

我如何知道我的个案是否适合进行调解?

- 社区调解中心主要帮助处理有关人际关系、社会或社区的纠纷。中心协助调解的常见纠纷包括:
 - 邻居纠纷, 例如: 因噪音、走廊堆积杂物、衣物滴水等引起的纠纷。
 - 家庭纠纷, 例如: 因年迈父母的生活起居安排或金钱等引起的纠纷。
- 如果您不确定本身的个案是否适合进行调解, 欢迎您随时联络社区调解中心。

(5) CMC 利用までの流れ

上記、SCCMS と電話で相談を行っている時に、本件が大家とテナント間の問題であることから、本 CMC 制度の利用を勧められた。

CMC へ問い合わせを行ったところ、まず争いの額を 5000 ドル以上に下げることがある、この金額以上の争いには対応できないとの説明を受けた。

そこで同男性に対し、これらの調停制度の案内を行った。

①調停費用の観点から CM の利用はできない、②オーナーも弁護士費用や高い調停費用をかけるほどの金銭的余裕はない、③同男性は今後もこの部屋を継続的に借り続けたいという関係の修復も希望しているなどの総合的な事情を考慮し、やはり CMC が最も適切な制度であろうと考え、同男性からオーナーに CMC 利用を検討してもらえないか打診するよう勧めた。

争いの金額に相当大きなひらきがあったため、オーナーが納得するのは難しいであろうと予想していたが、同男性が打診してから一週間ほどして同オーナー側から「CMC に行って、手続きの申し込みをしてきた。」との連絡があった。(この点については、CMC の調停委員が説得を行ってくれたものと考えている。)

その後、CMC から Invitation レターが同男性に届き、これに対して利用を行うとの返信を行い、その後 CMC より同男性に調停の日程についての再度案内が届いた。その間、CMC 職員より筆者に、下記に記載する通訳としての同行は可能かという問い合わせの電話もあった。

(6) CMC への日本人弁護士の同行の可否

CMC に対し、代理人の同行は可能かとの問い合わせを行ったところ、まず本制度の趣旨から当人同士の話し合いを想定しており、代理人の同行は(シンガポール法弁護士でも)認められていないとの回答であった。

それでは、通訳の同行は可能かとの問い合わせを行ったところ、当初「本調停手続きは英語で行われるため、日本人とシンガポール人との紛争でも、通訳は必要ない。」との回答が来た。(この点、日本人の英語力に関して誤解があるようである。)日本人は英語のネイティブスピーカーではなく通訳は必ず必要である、と通訳の必要性を説いたところ、費用を自己負担するのであれば同行は可能との許可を得た。

(7) CMC 手続当日

① 手続の流れ

当日は、手続開始15分前にCMCに行って案内を待つ。CMC建物内への持ち物検査などは非常に厳しく、飲み物の持ち込みもできない。

順番が来たら、まず両当事者が同時に部屋に入る。部屋の中には、キャンドゥーや水などが置かれており、当事者が非常にリラックスできる雰囲気である。女性と男性の調停委員2名が同席した。調停委員1名より、手続きについての説明が英語、中国語両方で行われる。同調停委員は非常に明朗快活、穏やかな人柄であることが一見して分かる。

都度、通訳による説明が可能であった。主な説明は以下の通りである。

- CMC手続きは裁判手続きとは異なる
- 手続き内で両当事者が話した内容が後の裁判手続きでの証拠となることはない。（手続き内では自由に話して良い。）
- 最終的な合意書面は、裁判手続での証拠となる。

まずは、申立人である相手方当事者から事案の説明が行われた。申立人は英語が話せず、中国語での説明であったため、こちらは全く理解ができなかった。相当な長時間事案の説明（感情的な話）が行われたが両調停委員は非常に真摯に話を聞いていた。話が終わらないため、調停委員より中断があり、申立人が日本語を話せるという事もあり、日本語で同様に事案の説明を行うようにとの指示があった。

同男性は謝罪も行い、ある程度の賠償も行いたいとの意思を示した。争いの中心はその金額である。申立人は100000シンガポールドルの要求を行った。この点、事前の確認では、CMCにおいては、5000シンガポールドル以上の係争は扱えないとの説明をたびたび受けていたが、本手続きの調停委員は、金額はいくらであっても全く問題はないとのことで、本件も同手続内で処理が行われる事となった。

その後、一方当事者ごとのセッションとなり、金額についての提案が調停委員によって行われた。

その後、再度の個別のセッションをはさみ、最終的には両当事者同席のもとで金額の交渉が行われたが、調停時間は3時間を超え、調停委員からもこれ以上折り合えないのであれば終了するとの言葉があった。

申立人は1万ドル以下にはできない、これで解決しなければ裁判に持ち込んで争うと最後の方は感情的に取り乱し、また同男性は、どうしても本調停手続きで解決したいとの希望もあり、最終的には9500ドルで解決した。

②調停委員

CMCの調停委員はすべてボランティアで行われており、調停委員に給与等の支払いは一切ない。調停委員たちはみな、困っている人のサポートを行いたいとのボランティア精神で行っている。ちなみに、今回の調停に入った調停委員の一人は、大学教授であり仕事が休みの土曜日のみ調停委員としての活動を行っているとのことである。また下記に詳述するとおり、人格的に非常に信頼できる。

(8) 相談者の感想

本相談全体についてのフィードバックを下記の通り頂いた。

1. 最初に相談を行った大使館でのサポート制度についての詳細と感想をお知らせ下さい。

事務的であり、お役所仕事。

少なくとも、精神的な支えにはなりませんでした。

返信メールの言葉に、担当者自身が「面倒に巻き込まれたくない」との責任回避が見え隠れしていました。

「小官は法律的なことはわかりません」と言われても、こちらも困ります。

そもそも、私は「大使館」に相談したのであって、その方「個人」に相談したのではないのです。

本気で相談に乗ってくれる気があるなら、大使館内に、法律に詳しい人もいるでしょうに。

弁護士リストをお送り頂けたましたが、ご覧の通り、ただ単なるコピーであり、どんな分野に強いとかの情報もなく、正直、リストを見て閉口しました⁶。

しかも、そのリストも、明らかに、多くの人に事務的に送っていると見て取れるものであり、大使館は頼りにならないと思いました。

全く情報がなくリストだけをもらっても、海外において右も左もわからず、言葉の問題もある日本人にとって、正直、役に立ちません。

やはり、他の状況・相場観もわからずに、意思決定はできません。

例の大使館職員が、リストを丸投げして一件落ち着いたと思っているならば、

「誰が払ったお金で給料をもらっている、誰のための大使館なのか？」との思いです。

⁶別紙1

(民間企業であるような態度を取ったら、上司に叱られるでしょうが、お役所では上司自身もあーなのではないでしょうか)

ただし、大使館から坂巻先生をご紹介頂けたことは、大きな評価対象であります。

2. 本サポートの全体的な感想、満足度を具体的にお知らせ下さい。

大変感謝しており、満足しております。

ただ、先生を責めるつもりはありませんが、結果的に、金額的上限が厳密に守られないことで、想定額(SGD*5K)を越えてしまったので、当日、動揺しました。

でも、先生も、相手に確認した上で回答をもらっていた訳ですし、仕様が無いと思います。

また、坂巻先生の人当たりの良さも、大きかったと思います。

一般市民からしてみれば、弁護士というと近寄りやすいイメージがありましたが、坂巻先生は女性で笑顔もあり、落ち着いてフランクにお話できたのは、良かったです。

相談者からしてみれば、トラブル自体で神経を使っているのに、味方であるはずの弁護士相手に、さらに神経をすり減らしたくないですね。

一般的に、「話を聞く」という受容能力は、どうしても、男性よりも女性の方が高いでしょう。

カウンセラー、臨床心理士に、女性が多いように。

異国にてトラブルに巻き込まれている邦人は、言葉の問題も含めて動揺していることが多いでしょうし、まずは話を聞いて欲しいのではないのでしょうか。

「日本語」で話を聞いてもらうことで、溜め込んだ思いが発散できますし、落ち着きます。

まずは落ち着かせないと、法的な話もできませんよね。

余談ですが、東日本大震災直後、失業と被災で絶望した私は、「いのちの電話」に頻繁に電話するまでに追い詰められました。

あの時は、とにかく、話を聞いて欲しかったです。

そして、当時、電話に出た「いのちの電話」職員は、9割型女性で、ひたすら聞き役に徹していましたっけ…

男性ですと、問題を解決しようとして、自分が話してしまいますから。

(笑)

こう考えると、男性よりも女性…

そして、性格的には、坂巻先生のように、穏やかで受容能力に優れ、コミュニケーション能力が高い方が、当該業務に合っているのかもしれませんがね。

3. 日本人弁護士によるこうしたサポートはシンガポール（海外在留）邦人にとって必要だと思いますか。

必要です。

ただし、現実的には、コスト(税金)の問題もあるでしょうし、簡単ではないでしょうか。

先生が調停を行ったのも、滞在中、当該1件だと聞きましたし、費用対効果を考えると、別の判断になるかもしれません。

また、全ての国に日本人弁護士を送り込むことも現実的に不可能でしょうから、「では、どの国に？」という問題もあるでしょうか。

ただ、今回、わたしにとって、大きな助けになったことは、間違いありません。

税金面だけでなく、周知方法、その広告費用など、別の論点も絡んでくると存じますが、個人的には、今後も有り続けて欲しいと思います。

誰しも、常識が違うことを知って海外に行ってはいるでしょうが、どうしても想定外のトラブルは起きますもん。

トラブル対策は大事ですが、どんなに予防しても、想定外のアクシデントはゼロにはなりません。

4. 下記のサポートで必要だと思うものをお知らせ下さい。（複数選択可）

意見・感想に加え、個人的な優先順位を記載してみました。

・シンガポール弁護士による無料法律相談所での日本人弁護士の同伴

無料法律相談所とは、日本で言う市役所の相談窓口のイメージでしょうか？

あるにこしたことはないでしょうが、コスト(税金面と有料になるという両方の意味で)が高くつきそうなので、優先順位は低いでしょうか。

同伴しなくても、先生のように、当地の法的情報を調べてご説明くだされば、それで十分かと思います。

★個人的意見としての優先順位：3

- ・個人の法律相談に対応してもらえる相談窓口の設置

個人的には、これが、一番、優先度が高いかと思います。

相談者の立場では、右も左もわからないのです。

解決のため、相談者にどんな選択肢があり、それがどのような制度なのか(コスト、目的、法的な位置づけetc)を知らないと、何もできません。

謝罪で済む話なのか、賠償すべきなのか、どんな態度を取るべきか…正直、何もわかりません。

今回のトラブルを例にとると、(SGD*100Kと言う金額が金額なので、今回はありえませんが)人によっては、事件発生直後に、相手の要求額を飲んでしまったかもしれません。(架空請求の請求書が届いた時点で、スグに払ってしまう人がいる様に)

「金額的証拠がない以上、要求を飲む必要がない」というのは、法的知識がないと、わからないかもしれません。

そして、上の様に、「調停で合意しなかったらどうなったか?その場合のコストは?」など、法律の専門家でなくては、わからないのではないのでしょうか。

調停で、相手が譲らず決裂したらどうなるか(今回の場合、裁判となるが、相手にお金がないと裁判自体ができない)がわからないと、妥協して要求額を飲むしか選択肢がないと思って、判断を誤るかもしれません。

金額的な落としどころは十人十色でしょうが、その判断のための全体像を教えてあげられるのは、法的な専門家にしかできないのでは…と思いました。

★個人的意見としての優先順位：1

- ・調停制度への通訳としての同伴

これは、良いサービスです。

今回も、大きな心の支えになりました。

シンガポールのいい加減さを考慮すると、また、言語の問題を考慮すると、大変良いサービスになるでしょう。

相談できなかつたとしても、同席してくれるだけで、相談者は精神的に安定するでしょう。

それと、調停の場で冷静さを欠いた際、指摘してくれる役割もありましょうか。わたしも、自分的には、軽く好戦的なつもりでしたが、坂巻先生のご指摘を受け、抑える努力ができました。

テンションは、上がりだしたら、自分1人で抑えるのは難しいものです。

★個人的意見としての優先順位：2

- ・日本人弁護士による調停委員

当制度はあって良いかもしれませんが、優先順位は低いでしょうか。

言語の問題を除くと、調停委員が日本人であろうとなかろうと、問題の解決に大差があるとは思えません。

そして、日本語の問題を解決するだけが目的なら、上の通訳同席サービスの方が良いでしょう。

★個人的意見としての優先順位：4

5. その他、こうしたサポートがあればいいなと思うものがございましたらお知らせ下さい。

先生の携帯(SMS)を教えて頂いたのも、緊急相談用として、精神的支えになりました。

初めてご相談した帰り、焦るオーナーから連絡があった際、SMSにてご相談できたこと、とても助かりました。

長期的な対策は会って相談できますが、相手が焦って連絡してきた緊急事態に、法律知識がないと、間違った対応を取りかねません。

私も、あの時点では「全体像」がわかっていなかったなので、どう対応を取って良いものか判断できませんでした。

具体的に言いますと、日常生活なら、理不尽な要求には返事自体をしないなど、不誠実な対応を取るのも選択肢です。

でも、相手方から、「今すぐ連絡せよ！」と緊急要請されたとき、経験値も低く、「全体像がわからない」状態で、不誠実な対応を取って良いのかどうか、素人にわかるはずありません。

こうして緊急対応を要求された際、対応を誤り、調停・裁判の場で不利に働く可能性を考えると、パニックになりかねません。

そんな非常事態に連絡を取る手段があるというのは、精神的な支えでありました。

(4) 筆者の感想

初回の相談から最終的な解決まで2ヶ月程度であった。ただし、CMC利用が決定してから1ヶ月ほどは具体的には何もしていない。

CMC手続きにおいては、通訳としての参加ということで、筆者はほとんど何も意見を言えない状態であったところ（最終的な金額交渉において、交渉の間に入れないところなど）に限界を感じた。

もともと、相談者のフィードバックから、精神的な支えとなった事は間違いなく、またCMC制度はもともとシンガポール人の代理人による同行も予定していないため、通訳として同伴さえしてもらえただけでも非常に有効であったと考える。

また、CMC手続き自体は、非常に良い制度であると感じた。特に調停委員の質が高い。非常に辛抱強く両当事者の話を聞き、解決に導こうとする姿勢が伺えた。同CMCのウェブサイト上では、調停委員の募集を停止しているほどであり、人員確保も問題はないようである。また各調停委員がボランティアでやっているということから、もともとモチベーションの高い者が調停委員を行っているといえる。これらを考慮すれば、人によって対応が非常に異なるシンガポールにおいては、一定の高いクオリティが保たれている制度であると考えられる。

事例3. <インターンシッププログラムにおけるトラブル>

(1) 事案の概要⁷

①日本語学校

日本人青年（以下、「同青年」という。）は、日本にある日本語学校のインターンシッププログラムに申し込みを行った。本プログラムは、ワー

⁷別紙1参照

キングホリデーパスを利用し、世界各国で、日本の若者に就労を通じた経験を積む事により、帰国後にもよりよい就職先を見つけることが可能になるというプログラムである。同プログラムにおいては、就職先の斡旋、ビザ申請手続き、帰国前後の心理的サポートなどをうたっており、同青年はこのプログラム費用として30万円を支払った。但し、同日本語学校とは契約書は交わしていない。

②現地エージェント

上記日本語学校と関係のある現地エージェントが紹介された。このエージェントとも渡航前にスカイプで面接などを行っていた。渡航後のビザの手続きやサポートについては本エージェントが行う事となっている。このエージェントと同青年の間でも契約書などは交わしていない。

③雇用者

上記エージェントを通じて、現地の有名日系レストランへの雇用が決まっていた。同レストランと同青年の間では雇用契約書は交わしている。

④突然の解雇及び帰国通告

同青年は、2015年10月29日付けで雇用者であるレストランと雇用契約を締結し、11月2日より就労を開始した。しかし翌日、同エージェントと同日本語学校より連絡があり、「君は解雇された。すぐに荷物をまとめて日本へ帰国するように。」と言われた。同青年はわけがわからず、説明をもとめたが、同エージェントも日本語学校からも全く説明はなく、とにかく日本に帰国しろ、と言われたのみであった。英語が話せない訳ではないが、早口でまくしたてられると理解ができないことをいいことに、同エージェントからは「君のためだから。雇用者がいないかぎり観光ビザしか発行できないから、観光を楽しんで帰りなさい。」という曖昧な説明しか受けていない。きちんとした説明を求めても、突然同僚と中国語で会話を始めたり、からかうような対応を受けている。

同日本語学校もこの件に関し全く具体的なサポートは行わず、一方的にインターンシッププログラムの終了を決めた。

また、雇用者からは、「エージェントが君との契約をきったから、うちはもう君を雇用する事はできない。」との説明を受けたとの事である。

同青年は、同プログラム参加のため、従前の仕事も辞めており、かかった費用のみならず、慰謝料等の請求も求めている。

(3) 相談後の経緯

①雇用者との契約

シンガポールにおいては、解雇は非常に簡単で、理由はなくとも1ヶ月 notice によって解雇ができる。同青年が雇用者と交わした契約書にも1ヶ月 notice 条項はあるため、本ケースでも1ヶ月分の給料はもらえるはずである。

②シンガポールのワークホリデーパス

同青年は、正式なワークホリデーパスの発行は未了で、**In-Principle Approval Letter**（以下、「IPA」という。）が発行されているのみであった。同エージェントに就労前にパスを発行してほしいと頼んだが、IPA を持っているからとりあえず就労は問題ないとの説明を受け、パスの発行はしてもらっていない状況であった。しかし、その後解雇となったことから、同エージェントから上記とおり、「雇用者がいない限り、パスの発行手続きはできない。観光ビザの範囲で滞在を楽しめ。」との説明を受け、その後の発行手続きを行ってもらえなかった。

しかし、筆者で **Ministry of Manpower**（シンガポール労働管理局、以下「MOM」という。）への調査・問い合わせを行ったところ、「ワークホリデーパスの発行には雇用者は必要ない。IPA が出ているのであれば、パスの発行は簡単にできるし、最終的に雇用者がみつからなくても6ヶ月間シンガポールに滞在は可能である。」との回答を得た。

同青年に上記点を伝えたところ、「シンガポールにはすでに嫌な思い出しかないため、パスの発行はしないで日本に帰ろうかと思っている。」と当初は前向きではなかった。しかし、IPA の発行自体が難しいこと、今後シンガポールで新たな雇用先を見つけられる可能性もあることなどを進言し、同青年もパスの発行は行いたいと希望した。ただし、この時点で IPA による滞在期限が5日後に迫っており、正規の発行手続きを踏んでいては間に合わないため、急遽 MOM に直行し、その場で MOM 職員に事情を説明、お願いをし、発行手続きを行ってもらうことができた。

③日本語学校の対応

同青年は、同日本語学校とはほぼ毎日スカイプで連絡をとりあっているようで、同日本語学校の対応につき不満である点などを伝えている。同日本語学校側も謝罪を行い、プログラム費用、渡航費、家賃等を含めた金額の賠償を行うことを約束している。

現地の同エージェントとの関係や詳細な話がわからなかったため、筆者の方で問い合わせを行ってみた。同日本語学校の認識としては、同エージェントの担当者と同青年の間の個人的な関係のもつれで本件解雇につながったと認識しているようである。雇用者との間での契約であるため、エージェントが関与するのはおかしいと説明をしたが、その点に関してはあまり状況を把握していないようであった。また、一ヶ月分の給与についてももらえる権利があるはずで、その点の説明等を同エージェントや雇用者に求めたのかという質問に対しては、曖昧な返答しかなく、この点、本インターシッププログラム企画者としての現地のエージェントへの対応は全く行っていない。

④同エージェントと雇用者への対応

上記のとおり、契約上、雇用者からは最低1ヶ月分の給料を支払ってもらえる権利はあるはずである。また、同エージェントの対応について、法的に責任を問えないのかなどについてはシンガポール法が関係する問題となるため、シンガポール人の知人弁護士へ相談し、正式な見解をもらうこととした。

- ・雇用者に1ヶ月分の給料を請求できるはずだが？
これについては、当然請求できる。
- ・ **Employment Agency** には法的責任は追求できるか？
契約がない以上、法的責任は追求できない。

その後、雇用者に1ヶ月分の給料支払いの確認をしたところ、同条項の適用除外にあたりとし、払う必要はないと主張した。

理由を説明して欲しいと伝えたが、後で連絡するといひ、その後一切連絡がとれなくなる。

エージェントから電話があったが、すでに解雇・一ヶ月分の給料を支払わなくて良い理由も説明したのでこれ以上する必要はない、の一点張りであった。

⑤MOM での対応

本件について、MOM において給料未払い問題についての相談を行った。本件の場合は、Labor Court へ持ち込み、未払い給料についての審理を行うことができる。費用は申請費用の3ドルのみである。

しかし、同青年はすでに心身ともに疲弊しきっており、Labor Court での手続を進める意欲がないという点と、日本語学校側で未払い給料についても賠償をしてくれるという約束をとったため、いるため、この Labor Court での手続は後日検討するということである。

⑥最終的な解決

同青年が日本に帰国後、同日本語学校から、本件の渡航費、滞在費、未払い給料一ヶ月分を合わせた金額が同青年に支払われた。金銭的な賠償はできたものの、同青年の海外で働いて将来へのステップアップにつなげたいという希望は、シンガポールにおいてはかなえられない結果となった。同青年に限らず、海外でのインターンシッププログラムにおいて、こうしたトラブルが多く発生しているようである⁸。本件においても、現地のエージェントや現地雇用者も関与するにもかかわらず、同日本語学校側は契約書も作成せずに参加費用を支払わせるなど、プログラム自体ずきんなものと言わざるを得ない。申込者も事前に、契約書の有無や、申し込み内容の確認、現地の制度を自分で調べるなど十分留意する必要がある。

<参考>

消費者庁は、留学等斡旋サービスにおいて下記10項目についてのアドバイスを提供している⁹。

- 様々な情報源から、自分で情報収集をしましょう。また、あつせん業者に依頼する際には、自らできることは何か、事業者には依頼すべきことは何かをあらかじめ検討しておきましょう。
- 複数の事業者を比較検討しましょう。
- 自分の希望を明確に伝えるとともに、受入先情報の十分な説明を求め、また、重要な事項は書面でもらいましょう。

⁸ 消費者庁発表「留学等あつせんサービスをめぐるトラブルと消費者へのアドバイス」平成22年7月15日

⁹ 同上

- ・ 各種の手配の履行時期が十分な時間的余裕を持って予定されているかを確認しましょう。
- ・ 契約後も、事業者に対して手配の進捗状況を確認しましょう。
- ・ 見積書により、代金の内訳を把握しましょう。
- ・ 代金の支払い時期には気を付けましょう。
- ・ 為替レートの変動に係る取扱いに注意しましょう。
- ・ 申込金の返金の取決めについて確認しましょう。
- ・ 代金の返金の規定について確認しましょう。

シンガポールは、経済的に発展した先進国であり、治安もよく、非常に住みやすい国として近年日本人の間で非常に人気が高い。留学先やインターンシップ先にシンガポールが選択される場合も多いことを鑑みれば、今後こうしたインターンシッププログラムで、シンガポール現地においてトラブルに巻き込まれる日本人は数多くいるものと推察される。

また、インターンシップのみならず、就労問題でトラブルに巻き込まれた日本人からの相談も多く寄せられた。現地の制度や法律を知らないことや、また立場が弱いことを利用され、不当な扱いを受けている従業員が多い。こうしたトラブルをどのように解決したら良いのかわからないという現状においては、ほとんどの邦人は泣き寝入りしているか、もしくは、日本に逃げ帰る者も少なくない。かかる邦人の就労問題も、シンガポールにおける数多い法律トラブルの一つとなっている。

⑦相談者の感想

1. 大使館でのサポート制度についての詳細と感想をお知らせ下さい。

本などで特に日本大使館の対応は、とても冷たいので期待していけないと学んでいましたので、当初は、もう泣き寝入りするしかないという気持ちで大使館に行きました。

坂巻先生を紹介してもらったことは自分にとってはとても素晴らしいサポートでした。

2. 本サポートの全体的な感想、満足度を具体的にお知らせ下さい。

自分にも非はありますので、もう泣き寝入りするしかないと思っていましたが、かなり真剣になって対応して頂いたのでとても満足しています。

正直、坂巻先生も沢山の案件もあると思うのでそこまで対応してくれると当初は、思っていませんでした。

自分が一人で相手企業に交渉に行って失敗した時の本サポートは、とても助かりました。

また、一緒に暑い中同行して頂いたのは、とても頼もしく MOM で相談している時は、安心できました。

かなり分厚い対応でしたので、サポート制度についての不安はありませんでした。

3. 日本人弁護士によるこうしたサポートはシンガポール（海外在留）邦人にとって必要だと思いますか。

必要だと思います。

自分は、家では、ホストファミリーの人に英語であまり不自由なく気持ちを伝えることができましたが日本人である限りやはり母国語である日本語で相談できる人がいればかなり安心できると思います。

現地の言葉で自分が意見を伝えることができても異国の地で日本人に会うことで安心することができました。

困難な状況にいる時こそ特に必要だと思います。

4. 下記のサポートで必要だと思うものをお知らせ下さい。（複数選択可）

- ・シンガポール弁護士による無料法律相談所での日本人弁護士の同伴
- ・個人の法律相談に対応してもらえる相談窓口の設置
- ・調停制度への通訳としての同伴
- ・日本人弁護士による調停委員

4 番に関しては、もし自分が全く英語も中国語もできない前提で判断すると全て必要だと思います。

申し訳ございませんが消去法で消すことはできません。

事例 4. <警察からの逮捕～ハラスメント規制法～>

(1) 事案の概要

シンガポールを旅行中の日本人が、路上でパフォーマンスを行っていたところ、通りかかった警察にパスポートを見せるよう言われた。当日、ホテルにおいてきてしまっていたので、その日はそのまま帰宅した。

翌日にも、同じ場所でパフォーマンスを行っていたところ、同じ警察官がやってきて、パスポート及び許可証を見せろとやってきた。近くで西洋人も同じようにパフォーマンスを行っているのに自分にだけ横柄な態度で接してくる警察官の対応にかつとなり、つい「Are you F**king racist?」と言ってしまった。この発言が Protection of Harassment Act (ハラスメント規制法) の公務執行妨害罪にあたるとして逮捕された。

(2) 相談後の経緯

再度出頭し、起訴に関する処分が決定される予定であったが、同人はその直後日本でどうしても出席しなければならないイベントがあったため、この日に不起訴処分が決定する事を強く望んでいた。

同人が、逮捕された後、「自分の発した言葉が公務執行妨害罪にあたるとは知らなかった。非常に申し訳ないと思っている。」と真摯に謝罪を行ったところ、担当の警察官に、「謝罪の意思は伝わったので、善処してあげたい。」と好意的な対応を受けたとの事であった。事案も軽微であるし、上記警察官の対応からも、不起訴処分となる可能性が高いが、より確実なものとしたい場合は、シンガポール法弁護士に手続きを依頼してみたらどうかとアドバイスをを行った。

結局同人は、弁護士費用をかけずに自己で対応することとした。

(3) シンガポール法弁護士からの意見

At the moment, I believe the police are reviewing the matter to decide whether to charge (court proceedings) or warn (no court proceedings) – and naturally, the best option would be to receive a warning. If he engages counsel now, the lawyer can send a representation letter to propose a warning on/before 30 Oct 2015 in lieu of prosecution ie. no court proceedings – but the response may not be received before 30 Oct 2015 so he may need to be prepared. I'd expect the legal fees for this investigation stage (excluding court proceedings) to be about S\$5,000 – and I'd be glad to meet with him and explain the options/process if necessary.

事例5. <離婚相談>

(1) 事案の概要

日本人女性とシンガポール人男性との離婚問題についての相談があった。現在、7歳の子供がいる。結婚して8年になる。

(2) シンガポール法における離婚手続

シンガポールにおいては、日本とは異なり、当事者間の協議による離婚は認められていない。一方当事者が死亡した場合を除き、裁判所による離婚判決もしくは婚姻無効の判決によってのみ解消することができる。

シンガポールの家庭裁判所における管轄が認められるためには、当事者の一方が、下記のいずれかの要件を満たす必要がある。

- ・ シンガポール国民であること
- ・ 訴訟提起前に、最低三年間シンガポールに居住していること
- ・ シンガポールを本籍としていること

また、家庭裁判所において離婚判決を得るためには、裁判官によって「婚姻関係が回復できない程度に破綻していること」が認定される必要がある。

具体的には、原告は下記の要件の少なくとも一つを立証する必要がある。

- ・ 配偶者の不貞行為があり、同居が耐えられない程度であること
- ・ 合理的に判断して同居が耐えられないほどの配偶者の行為があること
- ・ 2年以上、配偶者によって遺棄されていること
- ・ 配偶者が離婚に同意している場合、3年以上別居していること
- ・ 配偶者が離婚に同意していない場合、4年以上別居していること

これらの要件を立証できない限りは、離婚判決が得られないこととなっており、離婚の要件は非常に厳しいものとなっている。離婚したいものの、そのためには別居をしなければならず、家賃の高いシンガポールにおいては女性側が別居するための金銭を捻出するのも難しい場合もある。

また、以下の付随する事項についての判断も行う。

- ・子の保護についての調整が行われるかどうか（親権）
- ・個の養育費が支払われるべきかどうか
- ・夫婦の婚姻期間中の財産及び負債の分割方法
- ・妻に生活費を支給すべきか
- ・弁護士費用の分担方法

これらの事項をすべて裁判で審理するのは時間、費用ともに大きく、当事者への負担は非常に大きい。そのため、裁判に持ち込む前段階の前段階の手続として、以下の Collaborative Family Practice (CFP) という手続を利用するのが有効であると Singapore Mediation Center より提案された。

(3) Collaborative Family Practice (CFP)

①CFP 手続の利点

この CFP 手続は、上記 Singapore Mediation Center が提供するサービスで、裁判手続の開始前であることを条件に利用することができる。

本 CFP 手続においては、当事者間の関係を可能な限り良好にたもったまま進行させることができるため、当事者の心理的負担が少ない。また CFP によって用意される弁護士のクオリティについてもある程度は担保されており、かつ全ての事項を裁判で審理するより期間も短縮でき、明確な費用の基準があるため法外な弁護士費用を請求される心配もない、という利点がある。

②CFP 手続

本手続においては、SMC から両当事者に弁護士が用意される。この弁護士同席のもと、上記離婚の際の付随する事項（親権や養育費、財産分与等）について、両当事者間で協議が行われる。

数回の協議¹⁰を経て、全ての付随事項について合意が整えば、裁判手続に移行する。

¹⁰ 事案によるが平均して2時間の協議が4回

費用は、一時間あたり428ドル、平均して3000から5000ドルかかる。手続開始時に、2500ドルのデポジットを支払う。

このCFPで両当事者についての弁護士はその後の離婚訴訟を担当することができない。

(4) 相談時の経緯

同日本人女性は、またシンガポール人男性と国際結婚をしているということもあって、言語には全く問題がない。またすでにシンガポールに10年以上居住しているということもあって、シンガポールの色々な事情（弁護士のクオリティ等）についても熟知していたため、筆者による具体的なサポートは殆ど必要なく、上記離婚に必要な条件やCFP手続の説明、案内を行った。CFP手続の利用につき、配偶者と相談してみるとのことで当日の相談は終了した。

その後、離婚をきりだしたところ、配偶者が前にもまして家に帰ってこなくなり、当事者間においての話し合いが困難となってしまった。その他法律的に確認したいこともあるということで、Community Justice Centerの無料法律相談の申し込みを本人において行った。電話での予約の際、40分にもわたる本人ステータスの確認、質問などに答えたが、後日、結局アポイントメントはリジェクトされた。

その後、配偶者が離婚の話に積極的になったので、現在当事者同士で諸条件について交渉を行うか、CFP手続きなどを利用するかを両者にて検討中である。

(5) 相談者の感想

英語が堪能かつシンガポールの事情に詳しいとはいえ、日本語で話を聞いてもらえたことは非常に有難いという感想をいただいた。また、シンガポール在住歴が長い分、信頼できるシンガポール法弁護士を探すのは非常に難しいことも十分理解しており、法律的なアドバイス以前に、精神的に話を聞いてもらえて楽になった。またCFP手続などがあることも知らなかったもので、こうした情報を頂けたのも非常に有難かった。

事例6. <職場の同僚からの嫌がらせ（グループチャット上での行為）>

(1) 相談者

日本人女性。レストランで勤務している。シンガポールには1年半ほど在住している。配偶者も同じレストランで勤務している。

(2) 事案の概要

会社の社員全員が所属している LINE のグループに、同女性に関する暴言をメッセージで送られた。具体的には、「まずは、〇〇（名前）のクソ嫁を排除するのが先だよ（笑）みんななにやってんのかな（笑）」という言葉に始まり、「むかつく」「可哀想な夫婦」など同女性及び配偶者を嘲笑する暴言をメッセージで送ってきた。

この女性とメッセージを送った男性（以下、「同男性」という。）は、同じ系列のレストランではあるが、違う店舗で勤務しているため、普段殆ど接点はない。いきなりこのようなメッセージを送られた非常に困惑すると同時に、自分のみに送られてメッセージではなく会社全員に見られていることが非常に苦痛であり、同女性はこの一件後、食事も殆どできず、睡眠もとれないほど憔悴し、心療内科に通院している。

会社に掛け合ったが「個人間の問題なので、個人で対処するように。」と言われ、対応はしてもらえなかった。同男性より謝罪もないため、きちんとした謝罪と精神的慰謝料の請求を行いたいということで相談にこられた。

(2) 本事案についての検討

本事案は、シンガポールにおいて昨年度に施行された新しい法律、**Protection of Harassment Act (POHA、ハラスメント規制法、以下「同法」**という。)に該当する可能性がある。

・ハラスメント規制法

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、禁固刑などが課せられる。

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¹¹。（同法6条）

¹¹ 以前に警察に逮捕された日本人相談事例はこの法律による。

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。

- ・ 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.

上記事例は、学校と職場という設定が別である事をのぞけばほとんど内容は同じである。

そのため、相談者に刑事手続として取り扱ってもらえるかを、警察、及び **Magistrate's Court** で相談に行ってみる事を勧めた。

相談者は全く英語が話せないという事で、筆者の方で通訳として同伴することとした。

(3) 相談後の経緯

①警察での対応

まずは、警察で本件についての被害届を受理してもらう事が可能かを聞きにいった。担当者した警察官は男性で、まったく真剣に聞くような対応ではなかったため、警察による直接の対応は早々にあきらめることとした。

②Magistrate's Court（治安判事裁判所）での対応

窓口の担当者は女性で、非常に親身にこちらの話を聞いてくれた。**Magistrate's Complaint** の申し立てに、警察署でのポリスレポートが必要といわれたため、**Magistrate's Complaint** の予約を持参した上で、上記とは別の警察署でポリスレポートを作成してもらった。

Magistrate's Court において、必要書類を提出し、申し立ての期日を予約した。当日は裁判所が指定するオフィシャルの通訳が同伴する事となった。申し立ては、判事の前で宣誓を行うのみであり、通常5分程度で終了する簡易なものである。

もっとも、相談者女性にとってはいきなり面識のない日本人通訳の男性と手続きに入らなければならず、これが大きな精神的不安を招いたようであった。事件後、相談者は心療内科などに通院するほど精神状態もよくなかったこともあり、顔面も青ざめ、非常に落ち着かない様子であった。

同伴した通訳の話によると、次回期日が設定され、この期日までに再度のハラスメント行為がない限りは民事での解決を行うようにとの判事からの言葉があったとのことである。

その後、相談者本人が本件を **Mediation** に持ち込みたいと判事に伝えたところ、これが了承され、後日調停の予定となった。

裁判所における調停の期日直前に、相談者の勤務する会社の副社長から連絡があり、本件につき調停外で和解を行いたいとの申し出があった。謝罪の場を設ける、その他通院の治療費の支払い、謹慎処分等を行うため、調停外で解決できないかとの申し入れがあった。

同社の副社長が間に入る形で、最終的に①治療費（慰謝料）の支払い、②謝罪を行う、という形で合意し、両者の間で和解が成立した。

(4) 筆者の感想

シンガポールにおいては、担当者の人柄によるところが日本以上に大きく、親身に対応してもらえるか否かは、担当者次第と言っても過言ではない。日本においても、担当者によって対応は代わるという問題はあるであろうが、シンガポールのそれは日本以上である。本件に関しても、警察官個人個人で対応も大きく異なっただと思われるし、また日本人であることから親身に対応してもらえないというところもあるのかもしれないと感じた事も多い。

また、裁判手続き内への通訳としての同伴はオフィシャルな通訳でなければ認められていないため、この点につき限界を感じた。相談者の非常に不安そうな表情を見ると、こうしたオフィシャルな通訳としての同伴、（もしくは他の形での同伴）が許可されるような制度・規制変更などが行われれば、邦人の支援がより充実したものとなるを考える。もちろん、こうした通訳を無料で裁判所に付けてもらえることは有難い制度であるが、当然通訳者は、制度の説明や解決方法を示すわけではないため、個人の法的な支援としては十分ではない。

また他の海外諸国と同様であると思われるが、シンガポール人は自己の意見を強く主張する国民性を持っている。納得がいくまで説明を求め、相手の言うままに引き下がると言うことはまずない。当初、相談者の女性は精神的にも非常に憔悴しきっていたが、シンガポールにおいては、きちん

と自分の意思を伝えた者勝ちであるという点を、筆者の説明や自己の経験で学び、本件の内容や手続などについて、長時間にわたって裁判官に説明を求めるなどし、調停手続に持ち込むことができた。最終的には、これが、相手方当事者に大きな精神的負担となり、相談者の当初の希望通りでの和解が成立することとなり、相談者からも非常に感謝された。

事例7. 購入トラブル

(1) 事案の概要

日本人女性からの相談。シンガポールを含め海外居住歴は10年と長い。家具の展示会において、テーブル一台、椅子4脚のダイニングテーブルセット、合わせて1350ドルのものを購入し、代金を支払った。ところが、配送段階において椅子2脚が、同セットとは色も柄も全く異なるものが配送された。その後業者より、請求書の記載では、もともと違う椅子を納入予定であったのであるから、相談者が希望する椅子は新品のものを取り寄せなければならないため、椅子2脚で300シンガポールドルの増額を行ってほしい旨提案され、これに了承するとの返答を行った。（下記のとおり請求書には別のものを購入したとの記載となっていた。）

その後、配送予定日に同じセットの椅子ではあるが、色違いのものが届いた。（相談者は白地の椅子に金色の模様が入ったものを購入したが、届いたものは同じ白地の椅子であったが銀色の模様が入ったものであった。）

その後も配送予定日がたびたび延期されるなど、いつまでたっても希望の品が納入されないため、筆者への相談を行うこととした。

(2) 相談後の経緯

業者のいうとおり、相談者がサインした請求書には、椅子2脚が別のものとなると記載されていた。この点、相談者本人も購入時にきちんと確認しなかった自分のミスであると認めている。また、300ドルの増額にも応じるとの返答を行っていたため、この点についても支払いの拒絶は難しいだろうとの助言を行った。

業者とは、チャットでやり取りを行っているが、内容を見ると業者が別の椅子の納入を提案するなど、どの椅子が納入される予定かの特定がはっきりしなかったため、その点の確認を再度業者に行うよう助言した。

また、相談者は **Small Claim Tribunal** に持ち込みたいとの意見もあった。

もっとも、本件の場合、業者がのりりくらしと希望の品以外のものの納入を相談者に提案しているところから、相談者が希望する品を業者が持っていない可能性が高いのではないかと感じた。その場合、同手続きを行ったところで執行の可能性が低く、時間と労力の無駄となるのみである。また、現在は業者とチャットでの連絡が継続可能であるが、今後業者が一切返答を行わないといった状況になれば、解決に時間・労力・費用もかかるため、不本意ではあるかもしれないが、実現可能性が高くかつ相談者本人の希望に一番近いかたちで解決するのがベストではないかとのアドバイスを行い当日の相談は終了した。

具体的には、

- 相談者が希望する品を業者が所有しているかどうかの確認
- あるのであれば、配送時期の確認
- 希望する品が入手できないということであれば、以前納入された色違いのものの納入を希望
(その場合、増額を約束した300ドルにつき減額可能かどうか交渉)

(3) 相談者の感想

12/24 は先生の貴重なお時間を割いていただき、話を聞いていただき備忘録までご作成いただき本当に感謝しています。

結論からご報告させていただきますが、その翌日である 12/25 に業者の納品が完了し、希望でない色で、且つ \$ 150 (先方より \$ 300 から値下げオファー有り) の追加料金は払う事になりましたが、先生の言われる通り、実現可能な方向で、妥協点を見つけて解決することができました。

自分が費やさなければならない時間、労力を想定し、**Small claim** に持ち込むに値する事柄か？否か？を考えた場合、納得いかなくとも、時には妥協やお金で解決せざるをえないこともある。今回の件はそのケースに当たる。と考え、とにかく希望していた、早期の「事の終結」に至ることができました。

12/25 も、担当者の上司が納品に来ると言いながら、最後まで「**I am not his boss.**」と言いながらも最後になって、ボスであることを認めたり、私が用意した「(私の担当の)セールスマンの9つの矛盾点リスト」

(坂巻先生との相談後、翌日にセールスマンの上司が配達に来ると言われたので急遽作成しました。) またはセールスマンと私の **What's up** でのやり取りを読んでもらえればセールスマンの言動の矛盾点の証拠はたくさん出てくるので、最後にせめて目を通し、話を聞いてもらう位の事は彼の上

司？（最後まで本当にそうだったのか？否か？分かりませんが）にしても
らいたかったのですが、それも「My English is not good」という理由で聞
く耳さえもってもらえなかったことは残念でした。

どう思い起こしても希望の品4脚をそろえると言われたと私自身は認識
していますが、そうならないことも特に海外ではよくありますし、何より、
世の中の全ての事に答えが出ない事も、納得できない場合も今後も多々あ
るものだと思います。

その理不尽な部分にこれ以上追求する時間、労力を自分でいい加減に止
めなくてはいけない。それこそ、3回目の納品時であった12/25こそ最後
のチャンスだと思うべきだと考えました。

先生にお伝えした通り、これまでの人生で裁判を考えるほどの事の「纏
れ」は経験してきませんでした。

人間関係でも、ましてや今回のようなシンプルな納品に関してまさか自
分がここまで納得いかない事は皆無でした。海外生活は10代の頃から11
年以上経験しておりますが。

なぜここまで突き詰めて考えなければならなかったのか？その大きな要
因は私がセールスマンが詐欺師ではないか？と思ったからですが、インボ
イスをお見せした通り、よく確認しなかった自分の落ち度も十分に認めて
おります。ですので全てに納得いかななくてもお金で解決したことも、自分
の落ち度によるものだと思っていますし、よい教訓になったと思えます。

先生には年末のご多忙時にも関わらず、法律の知識もゼロ、説明も下手
な私の話を親身に聞いてくださり心より感謝しております。ご報告が遅く
なり失礼申し上げました。

海外において、坂巻先生にこのような事態において話を聞いてもらう機
会に恵まれ本当にラッキーだったしか言いようがありません。誠心誠意尽
くしてくださった坂巻先生に本当にありがとうございました。

事例8. 強制わいせつ事案

(1) 事案の概要

日本人男性38歳、既婚で子供が3人いる。シンガポールに赴任してき
て2ヶ月あまりである。Language Exchange（日本語と英語を互いに教え

合う) のパートナー (女性 22 歳くらい) とサイト上で知り合い、食事をすることとなった。午後 3 時頃から合い、午後 5 時過ぎには食事は終了したので、その後、男性の部屋へ移動することとなった。その後、男性の部屋において、女性の体を触るなどした。女性に激しく抵抗される事もなかったため、同男性は女性が特別いやがっているとは思わなかった。

翌日、警察が訪ねてきて、警察署で取り調べを受けた。

(2) 相談後の経緯

筆者のところに相談に来る前に、既に現地のジャパンドスクのある法律事務所に相談を行っていた。

シンガポールのわいせつ罪に関する対応、示談の可能性、被害者への謝罪文の内容について、等の相談を行った。

本件は、男性が既婚であること、両者が初対面であったこと、被害女性がまだ若いことなど、シンガポールの性犯罪に対する厳格な姿勢等を勘案しても、厳しい対応が取られることが予想されるため、そのまま同法律事務所弁護士に早急な対応を行ってもらふ必要性が高いであろうとの見解を述べた。

(3) シンガポールの性犯罪の取扱い

シンガポールの刑罰は一般的に厳しいが、性犯罪に関しても日本に比べて厳しい対応が取られている。また、シンガポール人は日本と比較して性に関する概念が非常に保守的と言われており、飲み屋などで気軽に触ってしまった日本人男性がわいせつ罪で逮捕されるという事案はかなり多いと聞く。在シンガポール日本大使館によると、日本人がシンガポールにおいて警察に逮捕されるケースのトップ事由はわいせつ事件であるという。この点、在留邦人男性は特に留意する必要がある。

その他の事例

1. 汚職による逮捕

シンガポールにある日系商事会社の社員が、社内の商慣習として行っていた行為がビジネスコラプションにあたるとして、シンガポール国内で逮捕された。会社は一切守ってはくれず、大使館も、家族への連絡等なにも

してくれなかった。親しい知人であるため非常にもどかしい思いをしている。
こうした場合にサポートしてもらえるような制度があれば良いなと強く思っている。

2. シンガポール人による暴行被害

邦人女性が友人と飲んでいたところ、シンガポール人とトラブルとなった。最初は、些細な口論であったが、相手が挑発的な発言を繰り返したため、友人（インド人男性）がこの邦人女性に謝るようにと注意したところ、同シンガポール人に飛びかかれ、暴行された。周囲の者が止めたため、幸い被害者に怪我はなかったものの、シャツがびりびりに破られた。

その後、警察を呼んだが、警察の説明によると、加害者がもし殴っていたなら刑事事件として処理できるが、殴っておらずただシャツが破られただけなら民事事件だと言われた。この点、これほどひどくシャツが破られているにもかかわらず、民事事件としてしか扱えないという警察の説明に納得がいかなかったので、何度も確認をしたが、「殴ったか、殴ってないか」が刑事事件の基準となるのだ、という説明を繰り返されたとのことである。

事情聴取も現場で行ったが、当該シンガポール人は取調中もずっと挑発した態度をとり続け、取り調べられている自分たちの写真を撮り始めたりなどしていたが、警察は特に注意もせず傍観しているのみであった。

被害者の友人は、民事事件でしか処理できないとしても、泣き寝入りはしない方がいいと言って、自分で少額訴訟を起こす準備を行っている。友人はインド人で英語に問題がないため可能であるが、これが日本人であったらこうした少額訴訟手続を自分で行うことは到底無理と思われる。自分も、ビジネスで英語を使っているため、英語ができないわけではないが、訴訟手続を自分でやるほどの自信はなく、自分が被害者であればあきらめていたと思う。

被害妄想かもしれないが、自分たちが外国人であったため、警察にも適当に扱われた気がする。また、シャツが破られたのみでは刑事事件として扱えないという説明にもいまいち納得がいかない。

※この点につき、当職も、これほど厳しい法律を課しているシンガポールにおいて、上記のケースが刑事事件として扱えないという警察の説明に納得がなかったため、シンガポール人弁護士に問い合わせを行った。すると、以下のような回答を得た。やはり今回のようなケースも刑事事件にあたるとのことである。

With regards to your query, I disagree with the police. Damaging the shirt would be the offence of “mischief” and damaging the shirt on a person would be the offence of “criminal force”. Both are criminal offences – not civil - but are non-arrestable offences ie. the police will not pursue unless the victim makes a magistrate’s complaints.

このように、おそらく外国人であることが理由で（単にシンガポール警察のレベルの問題かもしれないが）適当な事件処理をされている邦人は多いのではないかと推察する。上記交通事故の被害者を始め、警察に真剣に取り合ってもらえなかったという邦人からの意見をよく聞くのも事実である。

調査活動を行うにつれ、シンガポール現地における法的支援の在り方が非常に偏っているという点に違和感を感じている。現在日系法律事務所から法的な支援を受けているのは、ほんの一握りの大企業のみであり、その他の企業や邦人は、十分な支援環境にはない。特に邦人個人は泣き寝入りをするしかない、といった状況といっても過言ではない。

このように多くの邦人個人から、日本人弁護士に日本語で相談したいという意見を聞き、また実際に困っている邦人個人を目の前にしている当職の心情としても、こうした法的な支援整備を行うことは急務であると感じている。

3. 不動産購入トラブル

現地のデベロッパーから、完成予定のコンドミニアムを購入した。当物件の売りは、天井までの高さが4メートルという点であった。しかし完成した物件を見てみたところ、天井の堅さは4メートルどころか2メートル程度しかなかった。今後何十年もローンを支払うのに、物件の最大の売りとしていた重要な点に相違があり、デベロッパーからは「すみません。今後お気をつけます。」という謝罪はあったものの、自分としてはだまされたような気分である。デベロッパーに何らかの賠償をして欲しいと思っている。

・現地シンガポール弁護士の見解

“This appears to be a claim for contractual misrepresentation as opposed to a construction defect. The purchaser may consider taking action against the developer to obtain damages/compensation or to rescind the agreement.”

4. 就労問題

(1) 事案の概要

会社を2月末で退職するとの通知を行ったところ、本来2月に支払われるはずのボーナスの支払いが遅れて3月になるため、2月に退社の相談者にはボーナスは支払えないとの回答であった。

ポイントは以下のとおりである。

- ボーナスは **each fiscal year** に対して支払われると **offer letter** では言及されている。
- しかし **offer letter** にボーナス支払いのタイミングについて明確な言及はない。
- 前年は2月に支払いが約束され、3月に延期。

ボーナス支払いの時期を都合良く変える会社の姿勢に非常に憤りを感じている。

(2) 相談後の経緯

ボーナスの支払いに関しては、雇用法の保護を受けず、従って従業員支援に厚い **MOM** の介入も受けられない。契約書の内容に基づいて解決することとなる。契約書の内容の検討につき、シンガポール法弁護士の見解を聞きに行ってみてはどうかとのアドバイスを行い、上記 **Legal Clinic** の紹介を行った。

相談者本人にて相談に言ったところ、シンガポール法弁護士より具体的なアドバイスをもらえ、非常に有難かったと感謝の言葉があった。

5. 就労問題2

保育園の保育士をしている女性。日本人の園児が120人ほど通う幼稚園である。日本人保育士は2名、その他シンガポール人、マレーシア人の保育士などが担当している。人員が不足しているため、仕事がきつく、何か起こると全て自分のせいにされるなど、パワーハラスメントを受けている。前任の日本人保育士も同様の扱いを受け、夜逃げするように仕事を辞

めた。オーナーと締結した雇用契約書では、2年間継続して勤務を行う契約で、これに違反すると10000シンガポールドルの違約金を支払う約定となっている。違約金を支払い義務はあるのかなど相談したいが、違約金を支払ってでも辞めたいと思っている。

6. 就労問題3

(1) 事案の概要

日本食飲食店で働く女性。

就労ビザが出ていない段階で就労を開始させられたり（雇用者からはシンガポールの法律では問題ないとの説明を受けていた。）、後に給料の払い戻しをさせられたり、ビザの申請に虚偽の学歴を記載されたりと問題が非常に多い。また雇用契約書も作成されていない。

こうしたことや、その他仕事の内容などに意見をしたら、即日解雇だと告げられた。契約書もないことから、契約解除をどのように対応したら良いのかもわからないため、相談したい。

(2) 相談後の経緯

筆者に相談を行う前に、雇用者より雇用契約終了に関する合意書面が送られてきた。予告手当の支払いや、日本に帰国する費用等の支払いも行うという内容で、相談者にとっても悪くない条件であったため、同合意書面の内容で合意した方がいいと思うとのアドバイスを行った。

雇用者という強者の立場を利用して、不誠実な対応を行う雇用者が多いシンガポールにおいては、かなりの好条件での対応である。同飲食店は、シンガポールの日本人社会において、非常に著名な飲食店であるため、今後の風評なども考えての対応であったと考える。

7. 総括

(1) 法的支援の必要性

上記の通り、本相談の実施中、絶え間なくシンガポールの在留邦人からの相談の依頼があった。現時点においては、相談窓口もなく、どこに相談したらいいのかわからないという邦人が多いため、ほとんどのケースは泣き寝入りという形で、表に出ていなかったものと推察される。本調査にお

いて、現地のフリーペーパーへの掲載や日系医療機関において告知をさせてもらったところ、相談を終了した現在でも毎日のように、多数、現地の邦人から相談の問い合わせが来ている。こうした活動を継続し、より多くの邦人個人に認知してもらえば、潜在的に多数存在する邦人個人の法律トラブルを顕在化できると確信している。

外弁規制の関係上、シンガポール法が絡む事案の場合には、日本法弁護士が受任することはできない。しかし、現在日本法弁護士が行っているシンガポール法弁護士との橋渡しという役割は、企業をクライアントとする場合よりも、邦人個人にとっての意義の方が非常に大きい。邦人個人は、法律の知識が乏しいことはもちろんのこと、相手方と英語で専門用語を使ってやりとりを行うことにも慣れていない。会社という組織に守られているわけでもなく、一人で全てを処理するのは心身ともに相当な負担となる。こうした状況の中、日本語で言いたいことを全て伝えることができ、その上でどういう形で事案を解決していくべきかなどのお話をまとめてくれるという役割を果たす日本人弁護士がいる意義は大きい。

また、本相談を行い、シンガポール法弁護士に依頼する以前に解決できる問題も多くあることがわかった。シンガポールの各省庁や法定機関が行っている支援制度を有効に利用することで、シンガポール法弁護士の介入なくして本人によって解決することも可能である。

(2) ビジネスとしての視点

上記のとおり邦人個人の法的支援の需要は非常に高いことが明らかとなったが、依頼者・弁護士双方が検討しなければならない問題として（弁護士）費用がある。

筆者も、本相談を実施するまでは、邦人個人からの法的支援の需要が多いものの、生活費などの高いシンガポールにおいては、ビジネスとして成立させるのは難しいであろうと考えていた。しかし、これだけの相談件数があるのであれば、オフィス賃料等の固定費を抑えるなどすれば、十分ビジネスとしても成り立つのではないかという考えに変化するに至った。この点、もう少し詳細な検討が必要であるが、現段階では「全く不可能である」と言い切らずともよいと考える。

また、シンガポール法を扱える事が非常に重要な鍵となるため、包括的な支援を実現させるため、また弁護士費用を抑えるためには、現地で個人事件を専門に受任しているような法律事務所にも所属し、シンガポール法弁護士と協働することが最も有効な支援の方法であると考えている。

第五. シンガポール邦人個人向け法律座談会の開催

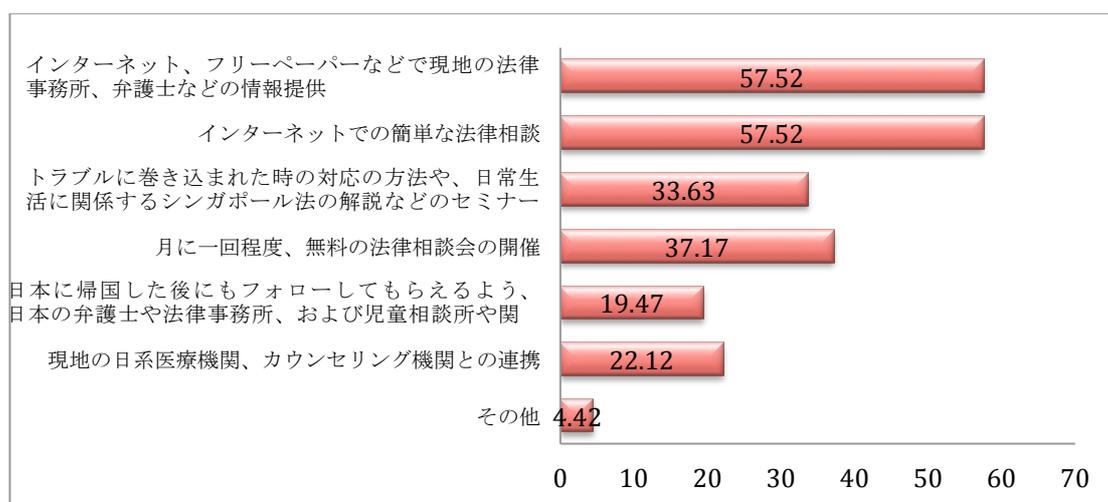
1. 本座談会開催の趣旨

昨年度邦人個人を対象に行ったアンケート調査において、前述のとおり、在留邦人が多くの日常的な法律トラブルに巻き込まれていることは明らかとなった。また、同アンケート内において、「個別の相談窓口以外にシンガポール国内でこういった法的支援サービスの提供があると良いと思いませんか。」との質問に対して、下記の通り、法律セミナーの開催や、シンガポール国内の法律事務所などの情報提供を希望する意見が多く回答された。（下記、グラフ参照。）

シンガポールにおいて、個人の案件を扱う日本人弁護士がいない現状下、個人が法律トラブルに巻き込まれた際の対処方法や、個人が利用できる制度の情報などはほとんど発信されていない。また、現地のシンガポール法弁護士、日本人弁護士の活動も邦人個人はほとんどその情報を持っていない。

そこで、具体的な日本人弁護士によるシンガポール国内での活動の現状や、こういった活動が可能か、こういったことで法律トラブルに巻き込まれる可能性があるのか、などの点についての情報発信する事自体も、邦人個人の法的サービスの提供につながるため、本座談会の開催を行った。

法律や弁護士に対する「敷居が高い」というイメージを払拭してほしいため、あまり大人数の募集はせず、20名程度の募集とし、話の途中でも随時質問をしていただくような形で開催した。



2. 座談会開催の詳細

(1) 開催日時：11月12日 午前10時半～

(2) 開催場所：日本人会 ボールルーム (定員40名)

3. 座談会の内容

(1) 本調査の趣旨

(2) シンガポールにおける日本人弁護士の活動の実情 (外弁規制)

(3) 弁護士の一般的な活動

(4) ケーススタディ

①交通事故

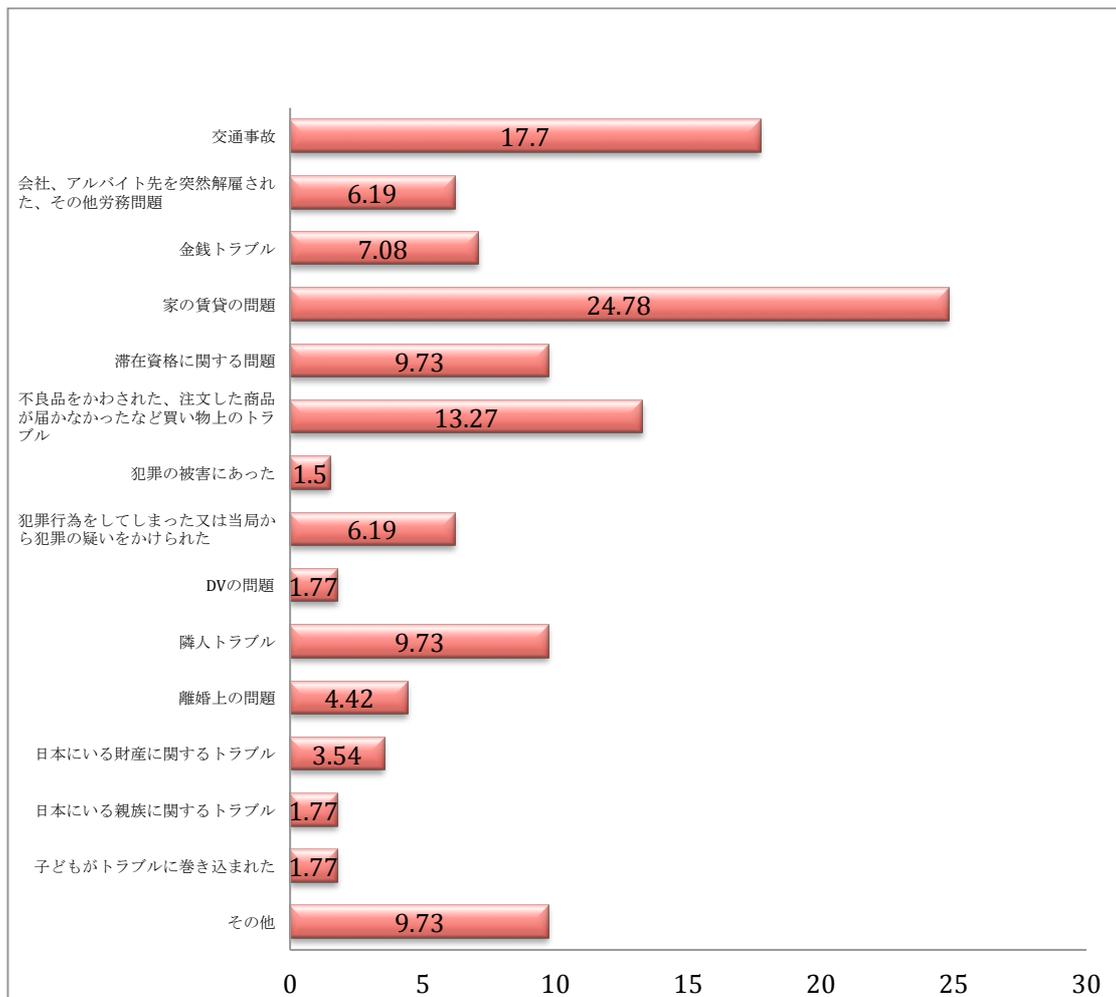
②オーナーとのトラブル

③子供が友人に怪我をさせた (させられた)

昨年度のアンケートで巻き込まれたことのある法律問題の上位2つ (下記データ参照)、交通事故とオーナーとのトラブルにつき、ケーススタディを行った。

また、参加者のほとんどが子持ちの女性であったことから、興味があるだろうとの考え、③のテーマについて話をした。監督義務者としての親の責任についての日本の各判例を紹介し、また、シンガポールにおける監督義務についても紹介した。身近に起こりうる問題について考えるきっかけとなったようで、参加者からも積極的に意見交換がなされた。

<在留邦人が巻き込まれる法律トラブル>



(4) シンガポールの各制度の紹介

①調停制度

上記、無料法律相談の経験をふまえ、CMC は非常に個人が利用しやすい制度であると考えため紹介した。

②シンガポール法弁護士による無料法律相談

これについても、費用をかけずにシンガポール法のアドバイスをもらえる場所ということで、紹介した。

(5) 海外在留日本人女性の人権問題について

参加者が全員女性だったこともあり、非常に敏感な反応を示していた。こういった問題についても話をしてほしいということで、今後テーマとして話す事を検討している。

3. 参加者の感想・フィードバック

座談会に出席していただいた人に簡単なアンケート調査を実施した。(別紙2) 結果、本座談会は非常に好評で、またぜひ開催してほしいというご要望を頂いた。

<アンケート結果のまとめ>

Q1. 本座談会についての感想をお聞かせください。

- ・大変有意義だった (100%)

Q2. 1. のように回答された理由について自由に記載してください。

- ・シンガポールでの弁護士の活動内容や CMC 等、自分の知らない分野を知れて大変勉強になりました。ケーススタディで様々は事例を勉強できて大変良かったです。
- ・自分が弁護士にかかることはないと思っていたが、今日の話聞いて、身近なトラブルなど自分にも起こりうると感じました。実際に起こった時どうしたらいいか具体的にわかったのでとてもよかった。
- ・何かあったときに少しでも知識があるとないとでは違うと思うので、よかった。
- ・生活していく上で知っておくべき事を普段全く気にせずに生きていた事に気がつかされました！ 大変貴重な機会をありがとうございました。
- ・子供が起こしうるトラブル判例を紹介していただいたので、参考になりました。
- ・興味がある例でよかった。家族、毎日の生活で関係することなど。

- ・自分の身に起きた時に、どこへ相談したらいいのか、どう判断すべきかを考えるために、今日の話は役立つと思った。

Q3. 本座談会で有用な情報だと思ったのは下記のどれですか。
(複数回答可)

- ・シンガポールの日本人弁護士の情報 (50%)
- ・ケーススタディ (70%)
- ・調停制度 (70%)
- ・シンガポール法弁護士による無料法律相談会 (20%)
- ・その他 ()

Q4. 下記の中で特に知りたい情報はどれですか。 (複数回答可)

- ・離婚についての諸問題 (0%)
- ・保険制度と法律問題との関係 (50%)
- ・シンガポール法弁護士の情報 (30%)
- ・シンガポールの法律について (90%)
- ・ビザの問題について (0%)
- ・その他 ()

Q5. 今後シンガポール (海外生活) において出来たらいいと思う制度があれば、お聞かせください。 (複数回答可)

- ・邦人個人を対象にした法律相談窓口の設置 (90%)
- ・日本人弁護士による無料法律相談会の実施 (80%)
- ・邦人個人案件に対応する日本人弁護士の進出・増加 (60%)
- ・女性の人権サポート団体の発展 (60%)
- ・心理カウンセリング機関、心療内科などとの連携体制の構築 (20%)
- ・その他 ()

Q6. 今後、このような座談会の開催を希望されますか。

- ・ぜひまた開催してほしい (100%)

Q7. 今後の座談会で希望するテーマ（内容など）があれば、自由にお書きください。

- ・ヘルパートラブル。シンガポールでの実例で（日本人に限らず）トラブルケースを知りたい。
- ・シンガポールの具体的な法律や生活上の注意点（交通法や賃貸での注意点、子供の誘拐など）を知りたいです。
- ・もっと多くの方が興味をお持ちだと思います。少人数で開催していただき、もったいなかったです！！ 知らないテーマばかりですが、日常生活に関するテーマを希望です。
- ・車を運転するので、実際に事故を起こした時（自分、相手の過失それぞれ）
タクシーにのっていて、ドライバーの事故で怪我した時など
- ・交通事故に関して。具体例などを交えてお話いただけたらうれしいです。女性へのサポートについてとても興味があります。

4. 小活

座談会開催後、参加者数名とランチを同席し、アンケート調査には反映されていないご意見を直接聞く事ができた。

参加者はみな、法律問題をそこまで真剣に考えた事がなかったが、日常生活で起こりそうな問題について考える事で、「法律」そのものについて身近に感じてもらえたようである。今後、話して欲しいテーマなどにもいろいろと意見を頂戴し、再度の開催を希望するという声も非常に多かったので、こうした座談会の開催を継続して行うことについても前向きに検討している。

第六. 中小・ベンチャー企業対象法律セミナーの実施

1. ASEAN 地域における中小・ベンチャー企業の法務ニーズとその対応の現状

成長著しい ASEAN 地域において、近年多数の日系企業が進出を行っていることは周知の事実である。シンガポールにおいても日系企業数は3000社以上、タイにおいても5000社または7000社とも言われ、正確な数を把握することも困難であるほど多い。

その中でも、ASEAN 地域に進出している日系中小・ベンチャー企業は圧倒的多数を占める。シンガポール国内において、その数は2000社以上と推定される。タイにおいても、上記日系企業数の大対数は中小・ベンチャー企業であるときく。

政府、JETRO 等の機関もこれら日系中小・ベンチャー企業が同地域全体にビジネス展開を積極的に推進しているものの、法的なサポートを充実させることは必須であり、真剣に取り組まなければならない課題である。

筆者が昨年度より行っている調査からは、残念ながらこの点が現時点においては全く充実していないという結果がでている。

筆者が、シンガポール現地において、現地の様々な日系企業に対してヒアリング調査を行った結果、日系中小・ベンチャー企業からは、日本人弁護士に法的なサポートを行ってほしいとの声が多数聞かれた。その理由としては、以下の点に共通している。

- ①英語で現地の法律事務所に法律相談をすることが非常に困難である（現地の事務所と直接交渉しても時間もコストも余分にかかる）
- ②現地の法制度、規制が分からない（情報の不足）
- ③社内に法律問題を処理する人員もない（マンパワーの圧倒的な不足）
- ④現地法律事務所や弁護士の情報の不足、ネットワーク力の不足など

このように、日本人弁護士に対する法的支援を求めるニーズは非常に多い。しかし下記にあげるような問題点から、現在のところ、ほとんどの日系中小・ベンチャー企業は、自社で解決を試みるか、コンサルティング会社、会計事務所などに依頼する等の代替手段を講じざるを得ない状況となっている。

2. 望まれる将来像

これら大手の企業よりも圧倒的多数を占める ASEAN 地域の日系中小・ベンチャー企業にも充実した法律サービスの提供を行うことを目指す。

3. 克服すべき問題点

<企業側>

上記のとおり、在 ASEAN 日系中小・ベンチャー企業の日本人弁護士に対するニーズは、非常に多い。しかし、下記に上げる問題点から、現在（日系）法律事務所に依頼を行っている中小・ベンチャー企業は非常に少ない。

(1) コストの問題

ASEAN 地域に進出している法律事務所は、日本でいういわゆる五大事務所であり、弁護士費用は中小・ベンチャー企業が希望する金額に比して非常に高い。また、大企業のような大きな案件があるわけでもなく、細かい点を聞きたいという中小・ベンチャー企業特有の事情もあるため、タイムチャージというチャージ方法にそぐわない。そのため、コンサルティング会社や会計事務所などに依頼し、コストを押さえているが、これらコンサルティング会社等が法的責任を最終的に終えるわけではない。リスクとコストを天秤にかけ、現時点では後者を取っている企業が多い。

筆者が行ったヒアリング結果の参考希望価格は、月額500ドル程度のリテーナー契約を締結して細かい点につき質問を行い、個別の案件については別途支払うというチャージ方法を希望する企業が多かった。

(2) どのように法律事務所を利用したら良いか分からない。

また、中小・ベンチャー企業は、法律問題を取り扱う経験やノウハウもないため、そもそもどういった問題を相談して良いのか、どこが法律問題になっているのか、という基本的な点がわからないという企業が多い。専門家に相談せず、英語の契約書にサインしてしまった結果、詐欺的な行為の被害にあってしまったなどという企業例もある。

この点、有効に法律事務所を活用してもらうための、法律事務所側からのサジェスションが必要である。

(3) 大手法律事務所との相性（きめ細やかなサービスを求めている）

また、ヒアリング調査において多く聞かれたのが、大手法律事務所との相性が悪いという点である。中小・ベンチャー企業は上記のとおり、大手

の企業とは異なる法務ニーズを抱えているが、大手の法律事務所はこれらの中小・ベンチャーの法務ニーズの経験が少ないため、双方が相性の悪さを感じている。

(4) そもそも大手法律事務所に相手にされていない

大手の日系法律事務所も、大きな収入は望めないという理由から、こうした中小・ベンチャー企業をそもそも相手にしていないという問題もある。これらの大手法律事務所は東京事務所からのコネクションによって ASEAN 現地のクライアントを獲得しているのが現状で、また現在対応しているクライアントも非常に狭い形態の日系企業のみである。こうした法律事務所側の強力なバックアップ体制もあり、大手法律事務所は中小・ベンチャー企業をクライアントとする必要性を感じておらず、営業もしなければ親身な対応もしていない。

(5) 中小・ベンチャー企業が求める法律事務所像

以上、総括すると、中小・ベンチャー企業は大手法律事務所とは異なる法律事務所像、弁護士像を求めている。これら中小・ベンチャー企業に対して、安価で質の高い、きめ細やかな法律サービスを提供する法律事務所の ASEAN 地域への進出が望まれる。

<法律事務所側>

(1) 潜在的なマーケットを拡大・獲得する必要性（企業への認知）

上記のとおり、ASEAN 地域の中小・ベンチャー企業の数を考えれば、膨大な潜在的な法務ニーズが存在することは間違いない。マーケットは非常に大きいですが、まだ開拓されていないということもあり、法律事務所側も自所を企業側に積極的に認知してもらう活動が必要である。

JBL 法律事務所は、同所代表の藪本氏（営業専門、弁護士ではない）がかなり積極的な営業活動を行っており、これが功を奏して、同地域においてクライアントを拡大している。一方、GVA 法律事務所は、企業側に広く認知されることもなく、シンガポールで拠点を構えるに至らなかった。

この点を少しでも改善するためにも、本セミナーによって中小・ベンチャー企業を対象とした

(2) コストの問題（有効な法律事務所の活用方法の提案）

大手の法律事務所とは異なる法律事務所といえども、ビジネスとして成立させるべく、収入を確保することは必須である。この点、企業側からの利用が増えれば必然的に収入も確保できる。そこで、法律事務所を有効に活用する方法がわからないという企業側の問題点を、法律事務所のほうから上手く改善していくことが必要である。

4. 本セミナーの目的

上記現状の問題点を解決するためには、ASEAN 地域の日系中小・ベンチャー企業が求める法律事務所像＝大手法律事務所とは異なる中小・ベンチャー企業への法律サービスを提供する法律事務所があること、またどのような日本人弁護士が行っているのかを認知してもらうことが必要である。認知が広まれば、現在潜在的にしかないが、しかし数の膨大なこれら中小・ベンチャー企業からの法務ニーズの顕在化につながる。

また、こうした法律事務所をどのように有効に活用すればよいかの提案を行うことによって、より積極的かつ有効に法律事務所を利用してもらうことを目指し、中小・ベンチャー企業及び法律事務所双方にとって、有益となるセミナーを開催する。

5. セミナーの内容

(1) 開催日程：来年1月26日 14時～18時

① 14：00～14：30 受付

② 14：30～14：45 イントロ

- ・本セミナーの趣旨
- ・ASEAN 地域における中小・ベンチャー企業の法的支援の現状、ニーズ等についての問題点など

③ 14：45～15：30 中川様

- ・会計・税務・コンサルティング等、中小・ベンチャー企業を包括的にサポートするお立場からのお話

- ・シンガポールの日本人による税務コンサルティングサービスの提供の現状
- ・シンガポールの会計税務制度、規制、その他
- ・中小・ベンチャー企業特有の問題点など
- ・コンサルティング業務範囲内で対応できる業務、法律事務所にお問い合わせ業務の線引きについて

④ 15 : 30 ~ 16 : 15 山本様

- ・ベンチャー企業法務特有の問題点
- ・シンガポールにおける法務ニーズの現状
- ・シンガポールにおいて日本人弁護士が活躍できる意義
- ・日本人弁護士（法律事務所）の有効な活用方法について
- ・その他シンガポールの各制度（仲裁など）など

⑤ 16 : 15 ~ 17 : 00 松本様

- ・タイにおける外弁規制、日本人弁護士による法務サービスの現状
- ・日系企業からの法務ニーズについての具体例
- ・タイにおいて日本人弁護士が活躍できる意義
- ・その他、カンボジア、ラオスの法務ニーズについて
(タイの法務ニーズについてメインでお話し頂く。)

⑥ 17 : 00 ~ 17 : 30 質疑応答

(2) 開催場所：日本人会ボールルーム

定員：100名

(3) スピーカー

- ・JBL Mekong 法律事務所 松本久美 弁護士

同所は、タイ、カンボジア、ラオスにオフィスを構える。カンボジア、ラオスにおいては、大手日系法律事務所よりも進出の歴史は古く、両国に

おける日系企業向け法律サービスの第一人者。中小・ベンチャー企業に対し、安価で質の高い法律サービスの提供を行っている。

・GVA 法律事務所 山本 俊 弁護士

東京オフィスにおいては、ベンチャー企業を中心とした法務を展開しており、ベンチャー企業法務の経験が豊富である。シンガポールにも2015年4月に一旦同事務所の弁護士がシンガポールに進出し、日本のみならず、東南アジア全体を視野に入れたベンチャー企業法務の展開をめざす。

・AGS コンサルティング 中川 利海 税理士

中小・ベンチャー企業を対象に、会計税務からコンサルティングまで、経営管理全般に関する総合サービスを提供する。高い専門性とホスピタリティを有し、クライアントの立場に立った、質の高いサービスを提供する。

第七. 終わりに

上記のとおり、本報告書においては、昨年度の調査結果をふまえ明らかとなった問題点、①中小・ベンチャー企業の法的支援、及び②邦人個人の法的支援に特に注視し、より詳細な検討を行うため様々な試行を行った。

かかる具体的な試行により、特に邦人個人の支援に関しては、多くの在留邦人が質的・量的にも多様な法律トラブルに巻き込まれていることが明らかとなった。外弁規制の下においても、日本の法曹有資格者が行えることは多く、精神的なサポートという観点からも非常に意義は大きい。各相談者からも支援制度の必要性について大きな声があがった。実践的な角度から現地における法的支援について検討できたことは、非常に意義のある調査となったと思慮する。

具体的に日本の法曹有資格者によるどのような支援活動が可能であるのかについての詳細な検討については、別報告書「日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方についての分析・提言について」を参照されたい。

以上

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

日本の法曹有資格者による
効果的な法的支援の提供の在り方についての
分析・提言について

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」（以下、「本調査研究」という。）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、現地の規制や法制度の情報が必要であり、また法的な書類作成や、紛争に巻き込まれた場合の対応など、法的支援の必要性が当然に生じてくる。

また、日系企業数が増加すれば、当然それに伴い移住する在留邦人数も増加し、シンガポールで日常生活を送る中で法律問題に巻き込まれる事態が数多く発生している。現地の弁護士に依頼することもできるが、専門的かつ複雑な法律問題を英語で相談するのは、ネイティブではない日本人にとっては相当ハードルが高い。やはり日本語で法律相談できる支援環境を整えるのが望ましい。

筆者は、2014年度より本調査研究に従事し、現地での日本の法曹有資格者の活動やシンガポール現地において活動を行う日系企業及び邦人個人が、どのような法的支援を必要としているのか、こうした問題につき日本の法曹有資格者がどのような法的支援活動を行いうる可能性があるのかについての調査活動を行ってきた。

本報告書においては、2年間にわたる本調査研究結果を分析し、今後シンガポールにおいて、日系企業、在留邦人個人に対し、日本の法曹有資格者によるどのような法的支援の在り方を目指すべきかについての分析・提言を行っていく。

¹ EDB Annual Report

第二．シンガポールの法制度・外弁規制

シンガポールにおいて、外国法弁護士である日本法弁護士が業務を行うためには、現地の外弁規制にしたがって活動する必要がある。以下、シンガポールの法制度及び外弁規制について簡単に述べる。

1．シンガポールの法制度

シンガポールは、1819年にイギリスの植民地となった後、150年あまりその植民地としての地位を継続してきた。このような歴史的背景から、シンガポールの法制度がイギリス法に強い影響を受けていることは想像に難くない。その中でも、特に重要な特徴といえるのが、「成文法」と「慣習法」の双方において、イギリスの「コモンロー」を採用している点である。シンガポールの法曹有資格者もイギリスの法曹実務や伝統を基礎とし、実務に取り入れている。しかし、このような歴史的背景も過去の一つの影響にすぎず、シンガポール現地の経済や、社会的、政治的な状況の変化に伴い修正を加え、シンガポールの実情に即した独自の制度へと変化を遂げている。

特に契約法、不法行為等については、イギリスの判例法主義を承継し、刑法・会社法・証拠法の制定法が存在するものよりもイギリスの影響が強い。もっとも、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。

2．シンガポールの外弁規制

(1) Foreign Lawyer（外国法弁護士）に関する規制

外国法弁護士がシンガポールで弁護士として業務を行う場合、シンガポールにおいて外国法弁護士としての登録を行えば、業務を行うことができる。登録は、シンガポールの関係機関に行う。

2015年11月18日付けで、外国法弁護士及び外弁事務所の登録、許可に関する業務は、従前のAttorney General's ChambersのLegal Profession Secretariat（LPS）からMinistry of Law（シンガポール法務省）に新設され

² Legal System in 東南アジア Singapore-Chapter 2

た Legal Services Regulatory Authority（以下、「LSRA」という。）の管轄となった。

この LSRA は、従前 LPS が行っていた業務と Law Society of Singapore（シンガポール弁護士会）が行っていた業務の一部を担う事となっている。

（２）外国法弁護士の行える業務

このように、シンガポールにおいて弁護士としての業務を行うことは難しくない。ただし、これら登録した外国法弁護士は、シンガポール法を取り扱うことは許可されておらず、原資格国の法律、もしくは国際法に限るという制約がある。かかる制約は、相当に厳しく判断されており、シンガポール法弁護士の活動領域を強く守ろうとする政府の姿勢が伺える³。

したがって、日本法弁護士を含む外国法弁護士が、シンガポール法に基づくアドバイスを行うためには、現地で資格を取得しなければならない。この資格取得の方法は大きく分けて、２通りある。

一つは、現地の大学（NUS、SMU）において、法律の学位を取得し、シンガポールの司法試験を受験する方法である。かかる試験に合格すれば、シンガポール法を全範囲にわたって扱う事が可能となる。

他にシンガポール法の資格を取得する方法として、シンガポールで業務を行う外国法弁護士を対象とした試験、Foreign Practitioner Examination（FPE 試験）に合格する方法がある。本試験に合格した場合、会社法、商法など一定範囲のシンガポール法を取り扱うことができるようになる。企業法務に従事する弁護士にとっては非常に有用な試験である。

ただし、留意しなければならないのは、これらの試験によってシンガポール法の資格を取得したとしても、当該弁護士が所属している法律事務所自体にシンガポール法を扱う資格がなければ、その資格に基づいてシンガポール法のアドバイスを行う事は許されないという点である。すなわち、現地ローカルの法律事務所事務所か、下記に詳述するシンガポール法を扱う資格を取得した外弁事務所³に所属しなければならないのである。

（３）外弁事務所に対する規制

外弁事務所がシンガポール国内に事務所を設立する場合、上記 LSRA に登録することより、正式なライセンスを得た上で、下記の形態により設立する事が出来る。

³ 現地日本法弁護士インタビュー

(a) RO (Representative Office)

この Representative Office (以下、「RO」という。) においては、一切の法的実務を行うことが禁止されているため、個々の事務所は、市場調査などを行うことしかできない⁴。しかし、この RO の 1 年間のライセンスは、当該事務所が、下に述べる FLP 設立を決定するまで延長することができることとなっている⁵。そのため、FLP 設立を予定した場合の予備調査を行う場合などに限定すれば、この RO を設立することにも意味があるといえる。

(b) FLP (Foreign Law Practice)

すべての Foreign Law Practice⁶ (以下、「FLP」という。) は、SLP と同様、Business Registration Act(Cap. 32)、the Companies Act(Cap. 50)、あるいは Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A)のもと、Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA) に登録しなければならない。

FLP は、第一義的に外国法に関する業務を行う。現行制度上、シンガポールで法律サービスを行おうとするすべての FLP は、AG に登録し許可をえなければならない。FLP に雇用されているシンガポール法弁護士及び外国法弁護士は、共に AG に登録する必要がある⁷。

FLP 及び SLP との間で共同形態の事務所を開業している場合は (以下に詳述する JLV や FLA など)、AG によるライセンス制度が適用される⁸。

前期の通り、RO を設立する意味としては事実上、市場調査という意味合いのみしか有しないため、現実的には、大多数の外弁事務所は FLP としてシンガポールの法律業界に参入することとなる。

シンガポールの資格を有する弁護士は、FLP に入ることは禁止されていないものの、当該シンガポール法弁護士が行える業務は、FLP が行える範囲に限定されている。

(c) FLA (Formal Law Alliance) と JLV (Joint Law Venture)

⁴ Legal Profession (International Services) Rules 2007,
東南アジア'S Liberalization of Legal Service : The Singapore Case

⁵ 同上

⁶ シンガポール及び諸外国において、シンガポール法以外の法律サービスを提供する個人事業主、及びパートナーシップもしくは共同形態で開業している法律事務所

⁷ Committee to review the regulatory framework of the Singapore legal service sector, Final Report

⁸ 外弁事務所のみに課される制度である

2000年の弁護士法改正によって導入された制度が、この Formal Law Alliance（以下、「FLA」という。）と Joint Law Venture（以下、「JLV」という。）である⁹。

SLP と FLP が共同関係を構築することによって、お互いの利点を共有できるようにした制度である。すなわち、SLP としては、FLP からワールドクラスの高度な法律サービスを受ける事ができ、また FLP としては、FLP 単体では取り扱うことができないシンガポール法のサービスを行えるというメリットがある。オフィスの建物や収益、クライアントの情報などを共有することもでき、双方の事務所が国際的な法律サービスをクライアントにワンストップで提供できることになる¹⁰。

FLA は2つの事務所が互いに独立性を保ったまま業務を行える。実際には、この FLA 制度はほとんど利用されておらず、現在シンガポール国内には4つの FLA が存在するのみである¹¹。

代わりに、より多く利用されているのが、JLV 制度であり、現在以下の7つの JLV が存在する。(表3)

表3：JLV 外弁事務所

FLP	SLP	JLV 設立年
Baker & Mckenzie(US)	Wong & Leow	2001
Clyde & Co (UK)	Clasis LLC	2013
Dacheng Law Offices(China)	Wong Alliance LLP	2011
Duane Morris (US)	Selvam LLC	2011
Hogan Lovells(US & UK)	Lee & Lee LLP	2001
Pinsent Masons(UK)	M Pillay LLC	2010
Watson, Farley & Williams(UK)	Asia Practice LLP	2011

FLA と異なり、JLV は SLP と FLP が共同で所有する会社として設立される¹²。

JLV を構成する SLP は、シンガポール法に関して全範囲の業務を行うことができるが、JLV そのものとしては、「許可された範囲の法律実務

⁹ Liberalisation of the Singapore Legal Sector

¹⁰ Trade in Legal Services Liberalization in Asia Pacific FTAs

¹¹ 同上

¹² Legal System in 東南アジア-Singapore Chapter 6

（ Permitted areas of legal practice ） 」を行うことしかできない。この「許可された範囲内」とは、一般的に商法と理解されている¹³。

JLV は、法律サービスの自由化の重要なステップとして構想された制度であったが、SLP と FLP 間の文化的及び経済的利害の対立などによって、失敗する事例も多い。

(d) QFLP (Qualifying Foreign Law Practice)

Qualifying Foreign Law Practice (以下、「QFLP」という。) は、2008年に導入された新しい制度である¹⁴。シンガポール国内の外弁事務所に、一定範囲のシンガポール法を扱えるライセンスを直接付与するという画期的な制度である。すなわち、FLA や JLV と異なり、QFLP においては、シンガポールのローカル法律事務所とパートナーシップを提携する事なく、外弁事務所が単独で、シンガポール法を扱うことが許可されるのである¹⁵。しかしその場合も、当該事務所の外国法弁護士がシンガポール法のアドバイスを行えるようになる訳ではなく、雇用しているシンガポールの資格を持った弁護士を通じてのみ、シンガポール法のアドバイスが行える点に注意が必要である¹⁶。

ライセンスの期間は5年間で、更新が可能である。

この QFLP ライセンスを取得するのは、かなりの狭き門となっている。本制度が開始された2008年2月に、20のFLPが申請を行ったのに対し、6つの法律事務所に最初のQFLPライセンスが付与された。また、2013年2月に、2回目のQFLP審査が行われ、23のFLPからの申請のうち、新たに4事務所にQFLPライセンスが付与された¹⁷。(表4)

¹³ Legal Profession(International Service)Rules 2008 の規定によると、「Permitted areas of legal practice」とは、下記の法律及び法律行為をのぞいたものと定義されている。(a)constitutional and administrative law (b)conveyancing (c)criminal law (d)family law (e)succession law, including matters relating to wills, intestate succession and probate and administration;

(f)trust law, in any case where the settlor is an individual

(g)appearing or pleading in any court of justice in Singapore, representing a client in any proceedings instituted in such a court or giving advice, the main purpose of which is to advise the client on the conduct of such proceedings, except where such appearance, pleading, representation or advice is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law

(h)appearing in any hearing before a quasi-judicial or regulatory body, authority or tribunal in Singapore, except where such appearance is otherwise permitted under the Act or these Rules or any other written law.

¹⁴ LPA 130D

¹⁵ 同上

¹⁶ Legal profession(International Service)Rules 2008, rule 11(1)(b)

¹⁷ Award of the second round of Qualifying Foreign Law Practice licences, 19 Feb 2013 Posted in Press releases

<https://www.mlaw.gov.sg/content/minlaw/en/news/press-releases.html>

表 4 : QFLP 取得外弁事務所

事務所名	2008年	2013年	2014年更新
Allen & Overy			
Clifford Chance			
Latham & Watkins			
Norton Rose			
White & Case			1年限定の 条件付き延長
Herbert Smith Freehills			更新されず
Gibson, Dunn & Crutcher			
Jones Day			
Linklaters			
Sidley Austin			

これらの事務所は、世界各国にオフィスを有し、またその名を誰でも聞いた事があるような、世界でもトップクラスにランキングされる法律事務所ばかりである。

日系法律事務所も、この QFLP ライセンスを取得できれば、大きな飛躍のチャンスとなることは間違いない。しかし、ライセンス取得の条件をクリアするのは、上記のとおり非常に厳しく、今後、政府間の交渉などによって、条件が緩和されるなどの状況の変化がない限り、現段階では可能性としては低いであろう¹⁸。

3 . シンガポールにおける日本法弁護士の活動¹⁹

現在、シンガポールには、2012年より日系法律事務所が続々と進出し、現在以下の日系法律事務所が日系企業のサポートを行っている。

年月	事務所名	弁護士数
2012年1月	西村あさひ法律事務所	15名 ²⁰
2012年2月	森・濱田松本法律事務所	11名 ²¹

¹⁸ シンガポールの外弁規制の詳細については、「現地の外弁規制等、法曹有資格者の活動環境について」のレポートに記載する。

¹⁹ 同上

²⁰ うちインドネシア法弁護士1名、マレーシア法弁護士1名、インド法弁護士1名、

2012年10月	TMI 総合法律事務所	4名 ²²
2013年1月	長島・大野・常松法律事務所	7名 ²³
2013年11月	アンダーソン・毛利・友常法律事務所	5名 ²⁴
2013年3月	港国際グループ	1名

このように、日本でも最大手といわれる日系法律事務所が進出している。各事務所とも、事務所開設時より続々と人員を増やしており、現在では多いところで10名程度の弁護士が業務を行っている。また、シンガポール法弁護士や、マレーシア法弁護士、インドネシア法弁護士などを採用し、また日本法弁護士もみな他の東南アジアでの実務経験を積むなどし、シンガポールのみならず、多様なリーガルニーズに対応できる人員構成としている。

第三．シンガポールにおける日本の法曹有資格者の具体的活動

昨年度の調査に引き続き、シンガポールにおける日本法弁護士（及び日本人弁護士）の活動の実態につき把握するため、現地で活動する日本法弁護士（及び日本人弁護士）にヒアリング調査を行った。

1．海外弁護士資格を持つ日本人弁護士

（1）甲弁護士の経歴

日系企業で12年勤務したのち、海外弁護士資格を取得した。日本の弁護士資格は取得していない。現在は、取得した海外弁護士資格を有効に活用すべく、シンガポールを含め、海外での実務経験を積んでいる。

企業勤務当時、海外に10年間駐在していたという経験を買われ、外国法律事務所に採用された。同事務所は、世界各国にブランチを有し、総弁護士指数は約900人である。甲弁護士は入所して8年目となる。

同事務所においては、企業勤務経験をいかした専門的な案件を扱っている。

²¹ うち、マレーシア法弁護士1名、インドネシア法弁護士1名、シニアオブカウンセル1名、シンガポール法1名

²² うち、シンガポール法弁護士1名

²³ うち、インド法弁護士1名

²⁴ うち、シンガポール法弁護士2名

(2) 日本法弁護士、日系法律事務所に対する印象・意見

海外においては、日本法の需要というものはない。そのため、日本法弁護士の活用方法というものはもっぱら「日本語」である。例えば、海外の投資案件の場合において、スポンサーである銀行とレンダーである商社どちらも日系企業という場合が往々にしてある。クロスボーダーの案件において準拠法が日本法となることはないため、弁護士事務所だけが英系や米系となる。このような場合、交渉が何日間、何十時間と続くため、みな英語で交渉を行っていくことに相当疲れてくる。ここに日本語で通訳業務を行ってくれる日本法弁護士がいると企業側としては非常に有難い。

日系法律事務所は、大手の英米系の法律事務所と比較すると未だ規模も小さく、事務所自体が持っているノウハウも少ない。大きな案件の場合はチームで行う必要があるため、一人二人が案件のことを知っているというだけでは足りない。クライアントの企業側も、当然ノウハウを持っている法律事務所に依頼したいため、こうした案件の経験を多く有する大手英米系法律事務所にさらに案件が集まりやすく、日系法律事務所はいつまでたっても経験を積むことができないというネガティブなスパイラルに陥っている。日系法律事務所も、弁護士事務所の公募などで案件を取りたいという希望を行っているものの、今までとれたことはない。

また、海外の銀行がスポンサーとなる案件も当然あるため、弁護士個人の能力として、相当な英語力を有しているのは大前提となる。これに加えて、案件の実務的な内容を彼らより熟知していなければならない。甲弁護士自身、日本語力を買われて事務所に採用された部分はもちろん否定できないが、企業での実務経験が自分大きな売りとなっている。

上述のとおり、当然ながらクロスボーダー案件につき経験のある法律事務所がさらに経験を積めることとなる。これに日系法律事務所が対抗し業務領域を拡大するには、経験のある海外の事務所を買収するのが一番効率的な方法であると考えられる。

2. 中小・ベンチャー企業を中心的クライアントとする法律事務所

(1) 乙弁護士へのインタビュー

シンガポールに先月、GVA 法律事務所という新しい法律事務所が開業した。東京事務所は3年前にオープンし、日本でも珍しいベンチャー企業を中心的クライアントとしている。東京事務所での顧問数は140社ほどある。シンガポールオフィス駐在の弁護士は、弁護士資格取得の後、大手 IT

企業の企業内弁護士として執務した。この経験を生かし、IT 関連企業などのベンチャー企業を中心に活動を行っている。

現在は、提携先の現地法律事務所の一部で業務を行っている。

シンガポール進出の動機は、やはり相次ぐベンチャー企業のシンガポールへの進出による。現在は、シンガポールに進出したばかりであるため、営業活動がメインであるが、ベンチャー企業のマーケットというのはシンガポールにおいても、非常に大きいものであると考えている。なぜ、他の事務所がこのマーケットに手をつけていないのかがわからない。

東京事務所では、費用を安くするための工夫を行っている。

具体的には、ポイント制度で費用を還元できるという制度をとっている。クライアントが仕事を依頼することによってポイントを貯めることができるのである。次回以降、この貯まったポイントを使うことによって、仕事を依頼できる。使えないままポイントのみ貯まっていくというのではクライアントは離れて行ってしまうため、貯まったポイントをいかに上手く使わせるかというのが鍵となる。まめにクライアントにコンタクトをとり、ポイントを有効活用できるような提案を行うなどの努力を行っている。こうした努力もあり、クライアントからの評判は非常に良い。

しかし、シンガポールにおいては、外弁規制の関係からアウトソースしなければならないため、この制度は使えないと思われる。しかし、仕事が早くなればなるだけチャージできなくなるというタイムチャージ制度も、いまいち合理的なチャージ方法とは思えないため、クライアントが納得できるような制度を考えたい。

ベンチャー企業をクライアントとするのはやはりそれなりの経験が必要である。ベンチャー企業は優秀な者が多く、皆非常に仕事が早い。また土日もなく仕事をする者も多いので、そうした時間感覚に対応するために、弁護士側も迅速な対応が求められる。仕事としては非常に大変であるため、好きでないとやっていけないと思う。

(2) 新しいマーケット参入への展望

昨年度の報告書内でも報告したとおり、現在の法的支援のニーズは大手法律事務所と相性のよい、大手の企業が多数を占めるという非常に偏ったものである。シンガポールに既に進出している弁護士の人数を考えると、これらのニーズの需要と供給のバランスは既に飽和状態にあるといえる。今後、現在日本法弁護士に依頼を行っている企業が現地法律事務所や QFLP 資格を有する英米系の事務所とのコネクションを構築する可能性も十分にある。そのため、現在あるニーズが安定してあるものという安易な考えもできない。弁護士の業務領域の拡大、という観点からは、現状に甘んじて

マーケットの拡大を意識しないということは、将来的な明るい展望はないと思われる。

そうした中、新しいマーケットへの参入を行おうとする法律事務所が進出してきたことは、非常に意義のあるものといえる。乙弁護士自身も、中小やベンチャー企業と大手法律事務所との相性がよくないことは、多方面できているとのことで、当事務所独自のマーケット獲得に非常に意欲的である。進出してきたばかりでまだ営業活動を行っている段階ではあるが、今後当法律事務所がシンガポールにおいて、どのような活躍を見せるのが非常に注目される。

3. 現地法律事務所ヒアリング

シンガポールには、現地法律事務所内に、法曹資格は有してはいないが、窓口的・通訳的業務を行う者として、日本人スタッフが常駐している場合がある。直接現地シンガポール法弁護士と英語でやりとりするのに抵抗がある日系企業にとっては、間に日本人スタッフを介することで、相談の敷居が低くなり、相談時間の短縮にもつながる。日系企業のクライアントが多い現地法律事務所にとっては、こうした日本人スタッフの役割は重要である。

現地法律事務所において、日系企業クライアントの対応を行っている日本人スタッフに、同法律事務所の活動内容、日系企業のクライアントとの関係等につきヒアリング調査をさせて頂いた。

(1) 同法律事務所

イギリスのロンドンに最初のオフィスを設立したのが、1846年と大変歴史の古い法律事務所である。現在においては、ヨーロッパのみならず、中東、アジアを含め世界各国に27拠点を有する法律事務所である。

シンガポールには2009年にローカル事務所としてオフィスを設立し、現在は40名以上の弁護士を有する。シンガポールにおける法律事務所の規模としては、20番目くらいである。

日本人スタッフ（弁護士資格無し）が日系企業との窓口として対応している。

(2) 業務内容

主に日系企業のクライアントと現地弁護士との通訳業を行っている。全世界に27拠点あるが、日系企業からの問い合わせ、クライアント数は増加傾向となっている。同事務所のネットワーク内において、同スタッフ以外に日本人スタッフはおらず、北京に日本人の女性弁護士が一名いるのみである。

在シンガポールの日系法律事務所にはクライアントを紹介することもある。そういった場合にも、シンガポールで日本法が問題になることはほとんどないため、日系法律事務所の弁護士は主に通訳業を担っている。

(3) シンガポールオフィス

同事務所がシンガポールにおいて取り扱う案件は、雇用問題、契約書の作成などが多い。シンガポール人材省(MOM)のガイドラインも頻繁に変わるため、所内に雇用問題専門の弁護士をおいて対応している。

同事務所が特に力を入れている分野は知財である。所内に知財専門の弁護士も多く、世界的に見ても、同分野は相当強い方である。シンガポールにおいても、知財がらみの依頼、例えば特許の申請や商標の申請の依頼も多い。シンガポールのみならず、東南アジア地域での知財の申請の依頼もある。

また申請業務のみではなく、特許訴訟案件も多く扱っている。職務発明についての法律が決められておらず、また研究者が多いので、同職務発明に関する契約書の作成なども行っている。

シンガポールの特殊な規制として、シンガポールで行われた発明に関しては、まずシンガポールで申請をしなければならないとの規制があり、それを怠るとペナルティがある。それほど煩雑な手続ではないが、ペナルティが課されないようクライアントに喚起する必要がある。

シンガポール法弁護士に関しては、やはり日本人弁護士とは異なる点が多々ある。

まず勤務体系が異なる。日本人弁護士のように長時間勤務を好まない。こつこつやるタイプも少ない。これは、国民性、気質の相違であると考えられる。また弁護士になるようなシンガポール人は裕福な家庭で育っているということも原因の一つであろう。いわゆる「ゆとり教育」を受けているような印象で、すぐやめてしまう者が多い。そうした点では、日系クライアントの希望に真の意味で沿えるのは日本法(日本人)弁護士となるのではないかと考えている。

(4) 日系企業のクライアントについて

シンガポールでは、エネルギー関係の企業のクライアントが多い。例えば海水を淡水に変えるのに日系企業の技術が使われている。こうしたシンガポールの特殊性によって必要とされている技術に、日系企業の最先端の技術が使われることが多い。

シンガポールに拠点を置いて、東南アジアでビジネスを展開するという企業は多く、インドネシアなどでも法的支援の必要性は非常に高い。

日系企業のクライアント数は、現在も増加傾向にある。同人が入所した当初は、小さなマーケットという程度の注目度しかなかったが、現在は非常に大きなマーケットとなっている。原因は、中国との関係、工場がある中国での労務問題がある。人件費が同程度で人の気質もよいということで、ベトナムが注目されはじめ、東南アジアでのビジネス展開が一気に加速した。また、シンガポールはレンタルオフィスやインターネット整備などビジネスをしやすいインフラが整っているというのもシンガポールへの進出に拍車をかけている。日系企業の進出はまだ加速中という印象である。

日系企業の担当者によっては、英語に問題がない場合もある。

日系法律事務所の進出によってクライアント獲得の競争は激しくなってきた。以前は、日本語で対応してもらえただけで希少価値があったが、現在では同事務所に来る前にすでに何件もまわってから意見を聞きに来るといった企業が多い。見積をとってコストやクオリティの比較をしている。同事務所は外資系で他拠点との調整もあるため、価格競争に振り回されないようにしている。

クライアントには、日系法律事務所を紹介することもある。同事務所の大事なクライアントであるため、どの日本人弁護士を紹介するかには、気を遣う。英語力の高さや、感じが良い人柄、レスポンスが早い、こちらが望んでいることを察知してくれる能力、またフィーもそれほど高くないなど、安心して任せられるという弁護士、日系法律事務所を日常のやりとりから見定めている。

現在リテナー契約を受けているクライアントはない。受けるとしたら、月数千ドルという金額になると思う。

中小・ベンチャー企業からの相談も中にはある。しかし、質問が漠然としすぎていて、法律的なアドバイスができない。具体的な話に踏み込むと、逆に逃げ腰になったりしてしまい、結局途中で通信が途絶えてしまうことがほとんどである。結局何が聞きたかったのか、こちらも分からないまま終わってしまうことが多い。

(5) 小括

同ヒアリング調査によると、シンガポールにおける日系企業の増加（法的支援のニーズの増加）は現在も加速傾向にあるという。同事務所は大手企業をクライアントとしているため、シンガポール法弁護士では、完全に拾いきれない日系企業からのニーズ（言語の問題や勤務体系の相違）が指摘されていることを鑑みれば、大企業の法的支援のニーズという点においても、日本法（日本人）弁護士に対する需要はまだあるのかもしれない。ただし、単なる通訳的なコーディネート業務というのみであれば、経験と知識があれば、ヒアリングに協力していただいた日本人スタッフのような形でも行えるため、弁護士資格を有する必要性はないのかもしれない。また、こうした大手法律事務所と中小・ベンチャー企業の相性があまり良くないという点は、同ヒアリングでも明らかとなった。昨年度の調査でも浮き彫りとなった、中小・ベンチャー企業のニーズの特殊性、「こういった法的な問題があるのかをいまいちよく分かっていない」「専門的で踏み込んだ話よりも、もっと包括的なサービスを望んでいる」といった大企業との相違点が、改めて裏付けられた。

また、リテナー契約の金額も、中小・ベンチャー企業が希望する金額とは実に1.0倍程度のひらきがあり、やはりこうした大手法律事務所に中小・ベンチャー企業の法的な支援を期待することはかなり難しいと感じられた。

4. SMU ロースクール留学生インタビュー

当地の大学 SMU のロースクールコース留学している日本人弁護士にインタビューを行った。資格を取得してまだ3年以内という非常に若い世代の法曹有資格者であり、将来シンガポールでの勤務を希望しているとのことで、海外展開を検討する本調査研究の趣旨に非常に合致するかと思量するため、ぜひ参考にさせていただきたい。

(1) 経歴

日本の法科大学院を2014年の3月に卒業し、修習期間を経て、2016年12月より東京の法律事務所にて業務をスタートした。

同事務所が取り扱っている業務は、一般民事案件がほとんどであり、企業法務も少しではあるが扱ったことがある。

同事務所にて勤務開始後、2～3ヶ月後には、海外にて働きたいという希望を持っていた。学生時代に香港に留学経験もあったため、もともと海外志向は強く、アジアには興味があった。自分でデータ等を調べてみたところ、やはり東南アジアやシンガポールへの日系企業の進出の加速度が大きいことがわかり、シンガポールで働くチャンスがあるのではないかと思い、留学することを決めた。

(2) SMU LLM コース内容

シンガポールでLLMコースがあるのは、NUSもしくはSMUの2大学であるが、SMUは少人数制を採用しており、また双方向のディスカッションが行えること、クロスボーダー取引や、海外のトランザクションを専門に学べるという点に興味があり、SMUに留学することを決めた。

少人数制ということもあり、現在のクラスには6人しかいない。(前年度は13人。)選考はきちんと行われており、希望者全員が入れるというわけではない。

生徒のバックグラウンドも様々で、またほとんどが法曹有資格者であるため、議論内容も深く、非常に充実している。

留学している者のほとんどは、みなシンガポールでの業務を開始したいと希望している。

SMUのLLMコースは1年間の3ターム制であり、1タームが10週間である。週に9時間の授業があり、内容は講義とディスカッションとなっている。

ディスカッションは、事前に資料に目を通してから、ディスカッションを行う。

1ターム目の科目は、Beyond the Law(法律以外で社会生活を縛るもの、強制力のない条例や条約、日本で言うところの慣習等)、Chinese Contract(中国法、留学生に不評であり、来年からなくなるとのことである。)、Investment Law(外資規制、TPP等)の3科目であった。

2ターム目の科目は、M&Aのシンガポール規制、International Business

Law, Intellectual Property Law である。主にアジアの視点や法律、シンガポールを中心とした海外との比較等を学ぶ。

3 ターム目は、国際調停 (Mediation)、Business Defamation (オンライン上の中傷などについての検討) である。

スケジュールとしては、週に2日間だけ大学に行けばよく、働きながらLLM コースを終了することも十分可能なスケジュールとなっている。

(3) 卒業後の展望

7月にLLMの卒業式があるため、現在就職活動中である。ローカルの事務所にてまずは面接を進めており、ローカルの事務所にて直接採用されることを希望している。日系法律事務所もキャリアの一つには入っているが、双方からオファーが来たら、ローカルの事務所で働きたい。

留学を決めた当初は、卒業後も現地で働ける確証もなく、実務経験もそれほど長いわけではないので、不安が非常に大きかった。海外で働きたいという気持ちのみで留学を決めたが、現地にきてみれば、まだまだ日本人弁護士が働けるチャンスはあると感じている。

現地に来てみなければわからないこともあり、まずは思い切って海外に出てみる勇気が必要であると強く感じる。

第四．シンガポールにおける法的支援のニーズ継続調査（企業）

本年度の調査においても、現地でビジネスを行う日系企業がどういった法律問題に直面しているのか、日本の法曹有資格者に対するニーズについての詳細な調査を行うべく、ヒアリング調査を行った。

昨年度の調査より、大手企業よりも中小・ベンチャー企業のほうが、日本法（日本人）弁護士からの支援を必要としているものの、費用の問題、大手法律事務所との相性の問題などから、現在ほとんどの企業が法律事務所に依頼することなく、自社で問題解決を行っているという課題が明らかとなっている。

そこで、本年度は中小・ベンチャー企業を中心に日系企業からのヒアリング調査を継続した。

1. A 社

(1) シンガポール進出の沿革

2007年に日本で会社を設立した。現在シンガポールには、マネージングディレクターとディレクターの2名のスタッフがいる。ノートに企業の広告を掲載することで、学校に無料のノートの配布を行っている。

日本のマーケットはかなりのシェアを取ったため、東南アジアへ展開すべく、シンガポールに進出した。

(2) シンガポール現地での企業活動の実態

無料ノートの配布先は、ローカルの学校がメインである。幼稚園から大学まで、幅広く配布している。広告を掲載する企業は、やはり教育関連企業が多い。

広告関連のマーケットは大きいですが、東南アジアでは単価が小さい。シンガポール以外の東南アジア全体では、インドネシア、マレーシア、タイなどで、マーケットを開拓している。

ローカルの市場を開拓するには、やはり信頼関係を構築することが必要となるが、その点海外の企業ということで難しいところがある。「日本企業」の製品は信用されているが、「日本人」という観点からはなめられているところはある。その点、ローカルの顧客の獲得は難しく、現在のところは日系企業の顧客が多い。

(3) 法的問題について

法的な問題が起こったときには、法律事務所に相談することも皆無ではないが、ベンチャー企業同士のつながりで相談して解決していることがほとんどである。シンガポールの良いところは、こうした同じ世代の人たちによるネットワークができているところである。

契約書作成などは自分たちで行っている。必要な項目を契約書に起こすのは難しくはないが、100%リスクヘッジできているのかはわからない。

取引先の企業が大手企業だったりすることが多いので、契約書のひな形を持っているか聞いて、持っていればそれを使うことが多い。

また、法的な問題についての疑問は、ネットなどで調べて情報を得ることができる。また、大学にも無料ノートを配布しているため、そこで知り合った法学部のインターンシップの学生に質問して回答してもらうこともある。法律に触れるかどうかと質問した場合、法律に抵触するとして、その上でどうすれば解決できるかについてまで調べてくれるなど、シンガポールの学生は大変優秀かつ勤勉である。

法律事務所に相談することはほとんどない。

大きな問題はやはりコストの問題である。お金がないので自分たちで何とかした方がいいと考えてしまう。月300ドル～500ドル程度の金額で契約であれば、ベンチャー企業でも十分支払い可能であるし、需要は非常に多いと思う。対価としては、月に何時間まで、メール何通までという方法でも良いし、月に一回法律問題に関するミーティングをしてもらえるというのでもありがたい。ビジネスで英語は使うが、英語で法律の専門用語を駆使することは難しいため、日本人弁護士の方が絶対に良い。

その他の法律サービスとしては、法律事務所の情報提供や、こういった法律問題に気をつけるべきかなどの情報提供をしてもらえるとありがたい。

(4) 同人の経歴

同社に転職する前は、商社に勤務していた。商社で働いているうちに、日本人は日本でしか仕事ができないという劣等感を感じるようになった。現代のこの急速なグローバル化を考えると、自分たちの世代はまだしも、次の世代以降のことを考えたときに、海外で働くのが当然という教育をしていかないと、世界に負けてしまうという危機感から、海外で働くことを決意した。

大きな組織では、海外を意識した仕事ができるのかもしれないが、それでもローカルのスタッフを通訳代わりに雇用してしまえば、日本人従業員の真のグローバル化というのとははかれないと思う。

2. B社

(1) シンガポールオフィス

日本の本社が100%出資という形でシンガポールに地域統括会社を設置している。東南アジアの他にもオセアニア、インドを中心に展開している。

30年前からB to Bの営業を行っていた。4、5年前から東南アジア地域でも個人を顧客とするビジネスを開始した。同社は物流の中でも独特の地位を築いているため、利益がでているうちに海外にも根を張りたいということで、海外展開を行っている。まだ現地でのビジネスに慣れていないこともあって、トラブルも多いため顧客対応等のニーズにきちんと対応していかないといけない。

ローカルスタッフは現在8名程度である。やはりローカルスタッフの雇用確保は難しい。同社に限ったことではないが、日系企業は会社独自のポリシー（社訓）を持っており、社員はお金だけでなくこうした動機に基づいて働いているところがある。こうした社訓はローカルスタッフにとっては全く理解できず、ともすればカルト宗教のように受け取られてしまうため、そういった感覚の差はどうしても埋められない。

（2）法的支援のニーズ、法律事務所依頼状況

法務としての統括拠点は、昨年4月に設置した。

法律事務所の選択は、法律事務所のアライアンスであるインターロー加盟事務所を利用している。

シンガポール現地のインターロー加盟事務所には、現在日本人の研修の弁護士がいる。そのため、日本語でコミュニケーションがとれる点が非常に有難く、これまで困った点などは一切ない。就業規則の作成などをお願いしたりしている。コストは非常に高い。

インドネシアで問題があったときにも、つてを使って事務所を紹介してもらうなどして対応している。

現地の規制問題には非常に頭が痛い問題である。物流というと、通関業、関税などが問題になるため、東南アジア周辺国においてはまさに「汚職の巣窟」となっている。こうした慣習などにどのように対応すれば良いのが問題である。

また、トラック運送業、倉庫業など各種ライセンスを取るのは非常に難しい。とくに外資100%の企業ではライセンスがとれないことが多い。同社の方針として現地企業との合弁という形での進出は行っていないため、足踏みをしている間にコンペティターに抜かれてしまうことも多々ある。

シンガポールでの法務で、日系の法律事務所への依頼を行うかという点を考えた場合、やはり通訳業務のみを担当してもらおうというだけでは費用が高すぎるという印象である。あえて日系法律事務所をお願いするという付加価値がなければ依頼はしないと思う。現地のローカル法律事務所に日本人弁護士を置く形が一番日系クライアントにとって望ましい形ではないか。

ローカル法律事務所に直接採用されている弁護士が、通訳兼コーディネーター業務をやってもらえるとありがたい。

シンガポール以外の周辺国においては、日系法律事務所にも情報を提供してもらっている。

ただし仕事のクオリティとしてはやはり日本の弁護士が数段上である。期日の遵守なども、インドやインドネシアの弁護士などはかなりいい加減である。例えば、M&Aの案件でのDDをきちんとやっているかは死活問題であり、安心を買うという意味では、（特にシンガポール以外の国においては、）日系法律事務所に頼むことに肯定的になりうる。また日系法律事務所の仕事のクオリティに対する安心感は、本社の話の通りが良いという点も利点としてある。現在、シンガポール現地の日系法律事務所に依頼は行っていないが、セミナーなどに参加するなどして縁があれば、利用することもあるかもしれない。

具体的な法律問題として同地域でよくあるのは、商標問題である。同社の商標と知らずに使っている場合も多々あり、必要な措置を行っている。この案件に関しては、日本にある法律事務所の海外ネットワークを利用している。

（3）求める弁護士像

クライアントである会社の特徴をよく理解して問題を処理しようとする姿勢のある弁護士である。業界の運用などをよく理解しないまま案件を処理しようとする弁護士などは、やはりこちらが望んだ仕事は到底してくれないし、そういった弁護士には二度と頼みたくないと思う。会社の特徴を理解した、こちらが説明し忘れたことまで、後々丁寧に質問等してくれるような弁護士が信頼できる。事務所というよりは、やはり人を見て判断するところが大きい。

3. C社

（1）法務ニーズ、法律事務所依頼状況

現在、法律事務所を検討しているところである。

現地の日系法律事務所も、どこが進出してきているのかも知らない。

日本語の契約書をシンガポールの法律に抵触しないように直してもらうのに、ローカルの法律事務所に相談したところ、4枚の契約書で2400ドルという見積であった。

ベンチャー企業でお金がないということを告げた上で聞いてみたところ月額500～1000ドルで顧問契約を結んでもらえるという話であった。この事務所はローカルの法律事務所であるが、日本人スタッフがいるため、コミュニケーションの部分で助かっている。完全ローカル法律事務所では、難しい法律問題を英語でやりとりしなければならず、言葉の壁は大きい。

新しいアイデアを作っていく仕事でもあるため、著作権がどちらにあるのかという問題などが生じる。

また東南アジア地域、アメリカなどにも会社を作ることを考えているため、クロスボーダーの案件なども相談したい。

(2) 求める弁護士像

日本で依頼している弁護士は、面倒見の良いおばちゃん弁護士で、お願いすれば翌朝の4時まで仕事をしてくれたりするような人である。言われたことしかやらない、お願いしてもいやそうな顔をするといった弁護士の中にはいるが、そういう人には依頼したくないのは当然である。会計事務所でも同じことがいえるが、面倒見の良い事務所の場合、節税対策などこちらが分からないことも細かく指導してくれる。そうした事務所をお願いするとパフォーマンスが圧倒的に異なってくる。

またフランクで話しやすいという人柄も重視している。アドバイスも包括的にしてくれるところがよく、お高くとまっているような事務所には頼みたくはない。

また顧問契約は月500ドルくらいなら結びたい。細かい問題を聞きたい。

法律事務所の金額の相場観などもわからないので、事務所選択には非常に悩んでいる。ローカルにすべきなのか日系にすべきなのかも悩ましい。

4. D社

(1) シンガポール進出

3年前にシンガポールに進出した。シンガポールに進出した動機は、東南アジア地域の経済の発展から、ビジネスチャンスがあると考えたからである。

東南アジア地域をメインにベンチャー企業への投資を行っている。

ビジネスとしては、インドネシアの案件が多いため、どちらに本社をおくのがいいのか悩んだが、政府のバックアップ体制のレベルなどを考え、シ

ンガポールに本社を置くことを決めた。現在の東南アジアは、経済発展も著しく、古き良き時代の日本のように非常に活気がある。

(2) 法務ニーズ、法律事務所依頼状況

契約内容が非常に細かいので、日系の法律事務所に依頼している。当該日系法律事務所とは日本でのビジネスの時から付き合いが長いので、非常に信頼している。自分の性格上、新しい弁護士とゼロから仕事をするのには抵抗があるため、継続して当該日系法律事務所と仕事をしたいと思っている。直接信頼のおける弁護士がいい。

とはいっても、全てを依頼する余裕はないので、自社でできるところは処理している。親会社に相談したり、自分の経験で対処できるところは行っている。また案件によってコンサルティング会社をお願いするなどし、コストの削減を行っている。

現地の法律事務所に頼んだこともあるが、やはり専門用語の説明を英語で行うという言葉の壁が非常に大変だった。簡単なやりとりはできてもディスカッションとなると非常に難しい。英語でのディスカッションに時間がかかり、結果アワリーでチャージされる分、日系法律事務所を間に介する場合との費用を比較したら、どちらが得かは何ともいえない。

2年前に、インドネシアで日本の会社とインドネシアの会社のマッチングを行った際に、インドネシアの現地法律事務所を使ったことがあった。その際、日系法律事務所にコーディネートを行ってもらった。インドネシアの弁護士は日本の弁護士のように働かない。メールのレスポンスもない、1ヶ月前にお願いしたことがまだできていないなど非常に仕事が遅いという問題があった。これについては、コーディネート役の日本人弁護士がよくなかったのだと後で分かった。現地弁護士をいかに働かせるかという点に日本人弁護士が間に入る意義がある。マネージメント力=働かないインドネシア人弁護士をいかに働かせるか、がコーディネート役の腕の見せ所であるのに全く機能していなかったと思う。インドネシアなどはシンガポールに比べて現地法律事務所と直接やりとりをするのは非常に難しいため、こうした点で日本人弁護士の活躍の場があるのだろう。

顧問契約を結ぶのであれば、内容次第ではあるが、月額500ドル程度なら支払える。

(3) 求める弁護士像

日本人弁護士で現地法曹とのネットワーク力を有する弁護士がいれば非常にありがたい。少々の無理もききます、というくらい現地法律事務所との強いリレーションがあればいい。また周辺国の規制、特に資金トランスファーの規制など専門的な知識を持っている弁護士がいると有難い。アジアの投資ビジネス、ベンチャー企業などの特殊な仕事の経験がある弁護士も探したい。

5 . E 社

(1) 法務ニーズ、法律事務所依頼状況

シンガポールに進出して4年程度である。シンガポールでの会社設立の際には、現地の法律事務所にいろいろとお願いをした。また契約書を英語に直してもらおうという依頼を大手法律事務所の一つに見積をとってみたが金額が折り合わなかった。また、当時はシンガポールに来たばかりの弁護士が多くて、シンガポールの法律に詳しい弁護士も少なかったため、日系法律事務所に依頼するメリットをあまり感じなかった。

シンガポールは、食品、化粧品等の規制が特に厳しい。こうした各業種の規制がどうなっているのか、どの政府機関に確認したら良いのかという情報があれば非常に有難い。

現在は、殆どの法律問題は自社で解決するか、会計事務所などに頼んでいる。やはり費用の点で法律事務所に頼むのは考えてしまう。ビザの更新手続の際に、一度申請を拒否されたので、現地ローカル法律事務所のジャパンデスクに依頼した。

(2) 求める弁護士像、今後期待すること

労務問題の規制がよく変わるので、アップデートされた情報などを提供して欲しい。英語に堪能ではないので、やはり日本語で相談できると良い。シンガポールだけではなく、周辺国への展開を考えるとネットワークのある日系法律事務所に依頼するのもいい。

ビジネスを始める際に、現地の規制を政府に確認したかったが、英語でのやりとりが上手くいかなかったこともあり、各政府機関をたらい回しにされた経験がある。現在でも規制の確認をどこの省庁にすれば良いのかが非常に分かりづらいため、そういった情報をまとめたものがあれば非常に助かる。

新しい法律ができたときのセミナーなども参加しているが大変有意義である。こうした新しい法律のデータベースなどで検索できるようになれば非常に有難い。

6 . ASPO (アジア土業共同体)

東南アジアにおいて、下記のとおり「土業」のネットワークを構築して企業の海外進出や進出後のサポート業務を行っている、ASPO にヒアリング調査をさせて頂いた。

(1) 設立経緯

同社は、弁護士を始め、公認会計士、税理士、社労士、などの「土業」のネットワークを構築することで、簡易かつ有効的に企業、とくに中小・ベンチャー企業の日本における支援、また海外展開の支援を行っている企業である。

もともとは、日本の福岡県において、「会計人共同体」という会計士、税理士の共同体を作ったのが始まりである。その後、海外に進出する企業の支援の必要性を感じ、会計以外の専門職のネットワークの必要性を感じ、「土業共同体」というシステムを構築するに至った。

具体的には、税理士としての業務を行っていた際、自社のクライアント企業が中国への進出を行った結果、事業に失敗し、撤退するにあたって多額の損失を被った。なぜ、自分に相談してくれなかったのか、仮に相談されていたとしたら、きちんとしたアドバイスができたのだろうかという問題意識を持つに至った。

また、自社のクライアントがベトナムに合弁会社を作る際に、後に財務諸表を見たところ、金融機関への支出も含めて、無駄な支出がかなり多いことに気づいた。事前に相談を受けていれば対応できた可能性もある。しかし同時に、海外進出については、現地の知識がないと支援ができないという自己の限界も感じた。

こうした苦い経験をふまえ、現地の土業とのネットワークを構築することができれば、もっと有効にこうした中小・ベンチャー企業の支援が行えるはずであるとの発想から、本システム構築を考えるに至ったのである。

現在、アジアの拠点はシンガポールのみであるが、土業の会員についてはアジア全域を対象に土業のネットワークを拡大している。また、アジアから日本への進出という現地企業の支援も今後拡大していきたい業務である。

(2) 同社の具体的業務内容

ネットワークの構築

自己が税理士として業務を行うに当たり、やはり中堅以上の企業にかんしては、自社である程度問題解決ができる一方で、中小・ベンチャー企業は、様々な視点からの支援、導きが必要であると感じた。

そこで上記「土業」の会員を募り、現在日本国内において800名、アジア全体においては150名の会員数を有する。

土業会員のメーリングリストを作成し、海外進出を考えている企業からの現地の規制を教えてほしいなどの質問があった場合に、同メーリングリストに質問を投稿し、会員の土業から任意で回答をもらっている。

その後、具体的に進出を考える企業からの依頼がくれば、法人設立、契約書のチェックなど、土業側への具体的な受注につながる。

このように、企業側にとっては、幅広いネットワークから簡易に、相性や費用面など自社の希望にあった土業からの支援を選択することが可能である。

また、土業側にとっては、企業側からの業務依頼が頻繁に同社にくること、受注にもつながる。

さらに、中小・ベンチャー企業の社長も含めた従業員は、非常に多忙で、各種無料相談会などに時間を合わせて出席することは難しい。聞きたい時に、簡易に質問ができる本システムは中小・ベンチャー企業のこうした特徴にも非常に合致している。

自治体との提携、認知活動

日本においては、地域の自治体との連携などを進め、各自治体内の中小・ベンチャー企業の国内、及び海外進出支援を意欲的に進めている。福岡県の田川市との協定締結も行っている。

また、年に一回セミナーを開催したり、業界紙での広告を行うことによって、土業会員数の増加に努めている。まだまだアジア全体の会員数としては不十分であるため、今後も意欲的に会員数を拡大する予定である²⁵。

企業間のマッチング - アジアの近道

グローバルな展開を考える中小・ベンチャー企業と現地の企業とのマッチングを行い、両者にとっての新しいビジネス展開を行える機会を提供する。

日本の中小・ベンチャー企業は非常に高い技術を持っている企業も多く、そうした企業はマッチングの機会さえあれば、グローバルなビジネス展開を行うことが可能である。同社の幅広いネットワークより、企業は簡易にビジネス展開のチャンスを得ることができるのである。また、同アジアの近道の利用を行う企業は、企業として実体があることを依頼先の専門職から証明書を発行してもらうことで、企業の実態があるという信頼性が担保されている。

マッチングによって、新たなビジネス展開が行われることで、会員の「土業」への仕事受注も増える。企業-企業-土業の間での、win-win-winの関係が構築されるのである。

支援の具体例

・静岡の製茶業者

静岡の製茶業者からシンガポールに進出したいという希望があった。しかし、現地日本食スーパーマーケット等には、既に大手飲料会社の緑茶が販売されている。これらの緑茶を購入し、同製茶業者に送った上で、「緑茶はシンガポールでは十分にあるため、これ以上の需要はないと思う。進出は難しいのではないか。」というアドバイスを行った。しかし、同業者からは、「すべて緑色の緑茶ではない。我が社の製品をぜひシンガポールで販売したい。」との返答があった。

同製茶業者は、水出し緑茶の製茶に関し、非常に高い技術を持っており、水にティーバッグを入れて数秒振るのみで簡単に緑茶ができるという技術を有する。そこで、同社において、企業側のネットワークから同製茶業者とのマッチングを行いたい現地企業がないか打診してみたところ、現地日本食レストランとの提携商品が販売されることとなった。

・ベトナムのカカオ農園との提携

製菓会社に長年勤めていたチョコレートの製品化技術を有する日本人男性がベトナムのカカオ農園と提携し、同農園のカカオの木一本につき2万円で購入できるオーナー制度を作った。

同会社は福岡県の飯塚市の老夫婦が経営している零細会社であり、ASPOの介在がなければ、こうしたマッチングが行われることは絶対に不可能である。

同社が感じている問題意識

弁護士の会員数を伸ばすことが難しい。他の士業より保守的な印象がある。同社の会員は、月会費が発生しない「準会員」という枠があるが、それに関しても、会員となることに躊躇する弁護士が多い。

また、アジアにおける弁護士はまだまだ大手事務所の弁護士が多く、相性として中小・ベンチャー企業と合致していない印象がある。この点、多様な弁護士がアジアに進出し、活動を行ってくれることが企業側にとっても重要であると思う。

公認会計士などは、個人で進出し、フットワーク軽く業務を行っている者もいる。このような活動を行う弁護士が増えることは、ひいては中小・ベンチャー企業の支援につながると思う。もっと、多様な弁護士が東南アジア地域に進出してくれることを期待する。

7. 小括

企業へのヒアリング調査からは、日本人弁護士に依頼を行いたいとの意見が多く、日本人弁護士への需要は高いと感じた。現地でビジネスを行う者はみな、かなり英語に堪能ではあるものの、法的な専門用語を使って英語でやりとりを行うには、やはりかなりの壁を感じるようである。

また、ほとんどの中小・ベンチャー企業から、金額が希望の範囲内であれば、顧問契約を結びたいという意見も非常に多かった。

また、現地でビジネスを行う者は、日本人の国際化という視点を非常に意識しており、日本国内のみにて仕事行うことに違和感を感じ、大手企業を辞めてベンチャー企業に転職したという者も相当程度いた。現地において、多様な人脈と接していて感じるのは、日本人の国際化という点に問題意識を感じている日本人が多い点である。

弁護士も含めて海外で活躍しようという気概をもち、言語の習得を始めグローバルな人材となれるような意識改革、養成を行う必要性は高いと思量する。

第五．邦人個人の法的支援のニーズの継続調査

1．邦人個人対象アンケート調査

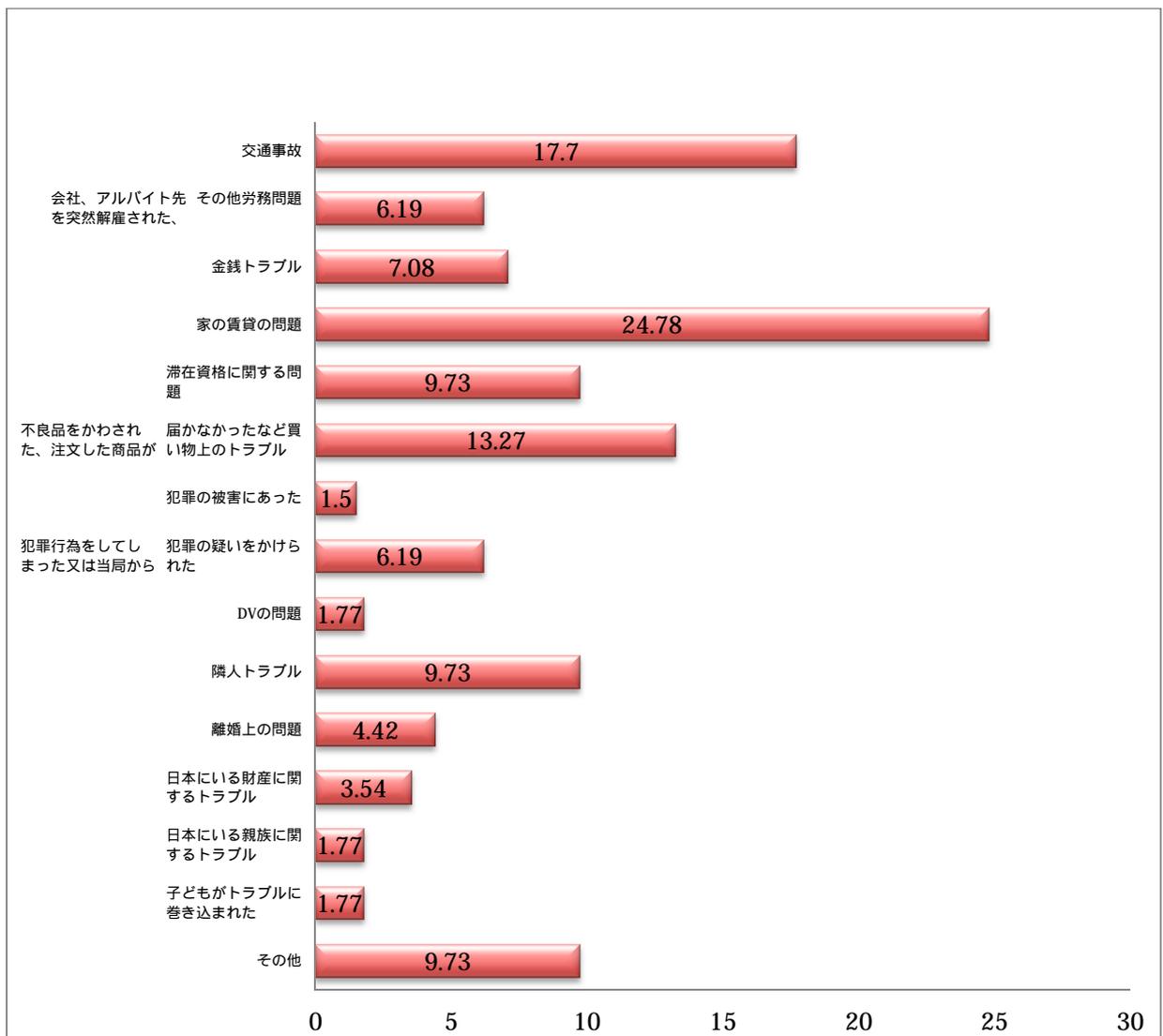
筆者は、昨年度の調査において、邦人個人を対象にアンケート調査を実施した。同アンケート調査より、邦人個人が日常生活においてどのような法律トラブルに巻き込まれているのかの概要が明らかとなった。

昨年度の報告書にもまとめたが、以下、同アンケート調査結果の結果につき再掲する。

2．邦人個人の法的支援のニーズに関するアンケート調査結果²⁶

Q1．これまでに、以下のようなトラブルにご自分やご家族が巻き込まれた、または巻き込まれた人を見聞きしたことはありますか。

²⁶ Q2：「巻き込まれた法律問題についての具体的個別回答」を含めた詳細な回答結果については、別紙に記載する。

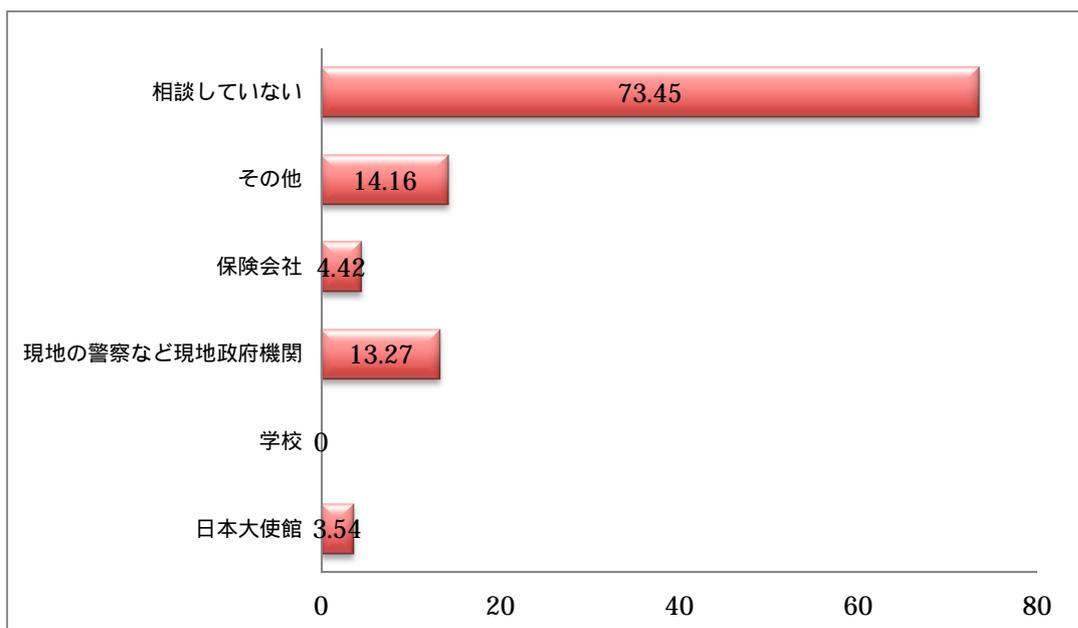


シンガポールの在留邦人の多くが巻き込まれる法律問題として、一番多かったのは、「家の賃貸の問題」(24.78%)であった。シンガポールに住む邦人の多くは、高級物件コンドミニアムを賃貸しており、かかる賃貸契約上のトラブルに巻き込まれるものが多いようである。シンガポールにおいては、オーナーの立場が非常に強く、家賃を突然値上げしたり、突然の退去を求める事が日本と比べて容易である。こういった点に困惑を覚える邦人も多い。

また次いで多かった法的な問題は、「交通事故」(17.7%)であった。シンガポールの交通ルールは日本と異なり、またシンガポール人の運転は日本人ほど丁寧ではなく、また歩行者優先の意識がほとんどない事などが原因と考えられる。

次いで「買い物上のトラブル」（13.27%）「隣人トラブル」（9.73%）「犯罪行為を行ってしまった」「離婚の問題」「犯罪の被害にあった」など様々である²⁷。

Q3. 上記 Q1 の問題について、下記のどこかに相談しましたか。



上記 Q1 で問題に巻き込まれた際に、どこに相談しているかとの質問について、圧倒的に「相談していない」（73.45%）と回答した者が多かった。この理由は以下の質問に置いて検討するが、この結果からもシンガポールで邦人が法律問題を相談できる環境が整っていない、もしくはどこに相談すべきなのかわからないと考えている邦人が多いことが考察される。

< その他の回答 >

- ・会社の人
- ・自分の勤務先
- ・日本の法律事務所。電話ではちゃんと聞いてもらえない
- ・勤務先会社が契約している不動産業者

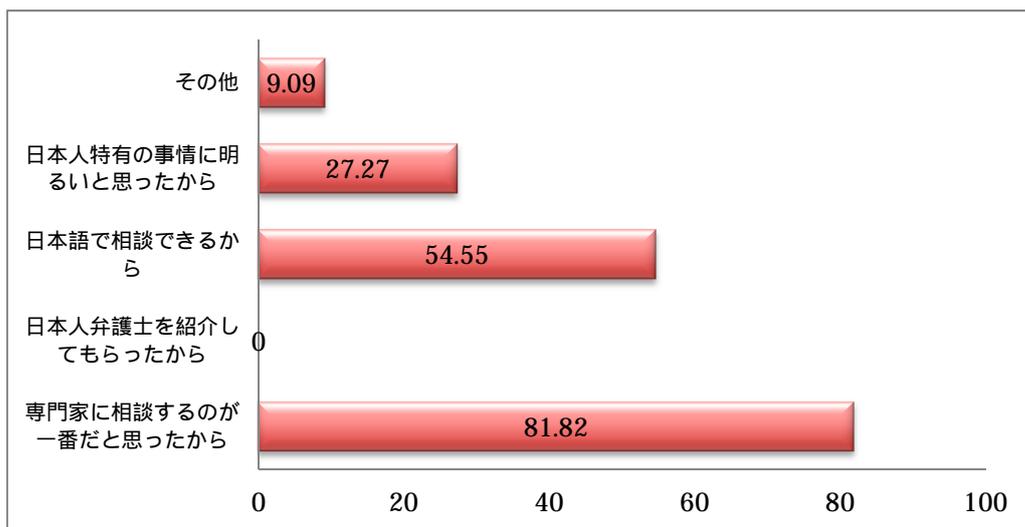
²⁷ Q2 の具体的な問題の詳細などについては、別紙に記載。

統計上も明らかとなっており、シンガポールの在留邦人の約76%を駐在員が占めているため、何らかの問題が起こった場合には、まず会社に相談する者が多いようである。

Q4. Q1のような問題について、日本人弁護士に相談したいと思った、もしくは実際に相談したことはありますか。

- ・ある・・・79.6%
- ・ない・・・92.04%

Q5. Q4で「ある」と回答された方にお聞きします。日本人弁護士に相談したいと思った、または実際に相談した理由はなんですか。



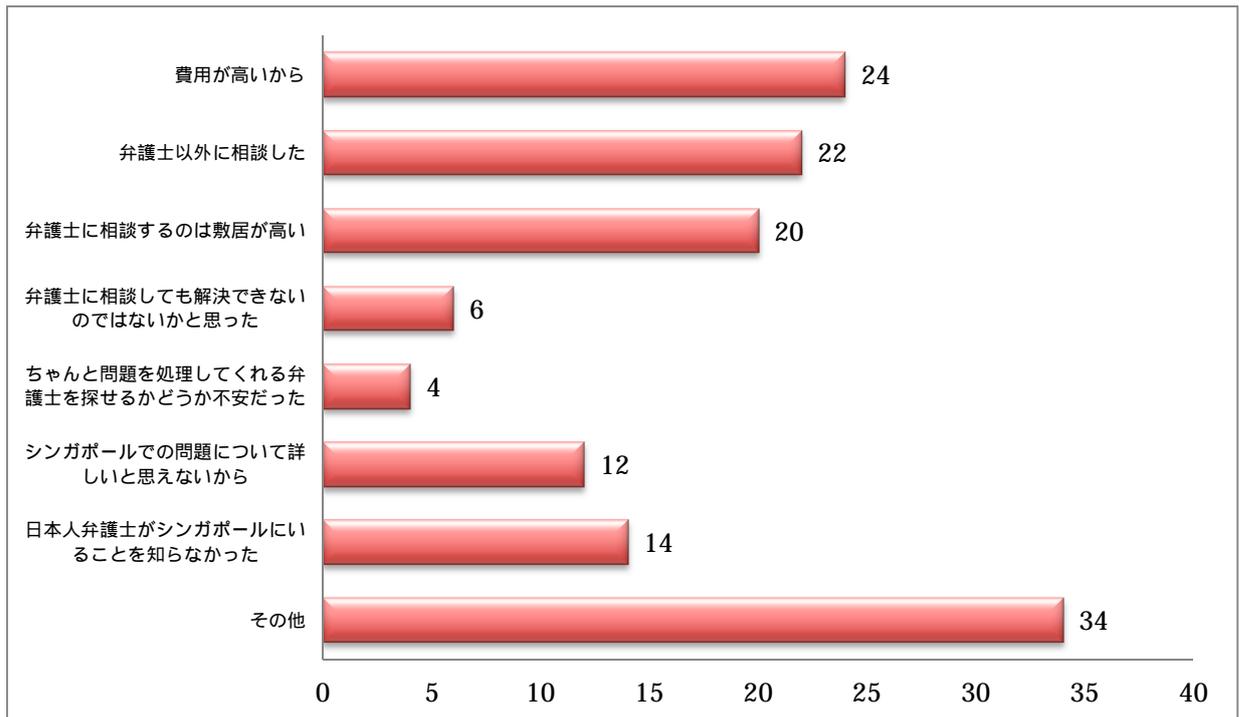
Q6. 実際に日本人弁護士に相談されたかたにお聞きします。相談してみた感想はいかがでしたか。

- ・満足している・・・66.67%
- ・まあまあ満足している・・・33.33%
- ・満足していない・・・0%

Q7. 「まあまあ満足している」または「満足していない」と回答された方にお聞きします。満足できなかった理由は何ですか。

- ・費用が高かった
- ・相談できる日本人弁護士の数がすくなくすぎる

Q8 . Q4 で「ない」と回答された方にお聞きします。日本人弁護士に相談しようと思わなかった理由は何ですか。



やはり、「費用が高い」（24％）点が相談を妨げる要因となっているようである。さらに、「弁護士以外に相談した」（22％）という者も相当程度いる。また、企業の回答でも多く聞かれた「敷居が高い」（20％）という理由も、弁護士に依頼するのを躊躇する一因となっているようである。

また、「日本人弁護士がシンガポールにいることを知らなかった」（14％）ものも相当程度いる。現在シンガポールに進出している日本人弁護士のほとんどは、企業法務のみを業務として行っており、個人の法的サポートは視野に入れていない。このため、日本人弁護士がシンガポールにいることを認知していない邦人個人も多いと考える。

その他、「シンガポールでの問題について詳しいと思えないから」（12％）と考える者もいる。この点について、下記のような詳細な個別回答が得られた。

「未だシンガポールにきて、数週間なので、今のところは何も悩み事はありませんが、今後何かに巻き込まれた際には日本人の弁護士の方に相談したいと思います。日本語が一番自分の気持ちや相談事を正確に伝えられる言語であるからです。ですが、一方で多少の不安もあります。それは国が違うという事です。「日本人の弁護士さんをお願いして、シンガポールの法律をちゃんと理解しているのだろうか？」等、大変失礼ではありますが、弁護士さんに相談しなくては行けないほどの事が起きてしまっている状況下では、「大丈夫なのだろうか？」とってしまうかもしれません。ですので、もしあるのであれば、日本人の弁護士の方もいて、かつ現地のシンガポール人の弁護士の方もいる場所を訪れると思います。」

かかる回答からも明らかな通り、日本語で法律問題を相談できるということは非常にありがたいと考えているが、同時にシンガポールの法律についてどの程度の知識があるのかという点に懸念がある。結果、シンガポール人弁護士、日本人弁護士双方が所属する法律事務所に相談に行くと思う、とのことである。同様の不安を抱える邦人は多いと思われる。

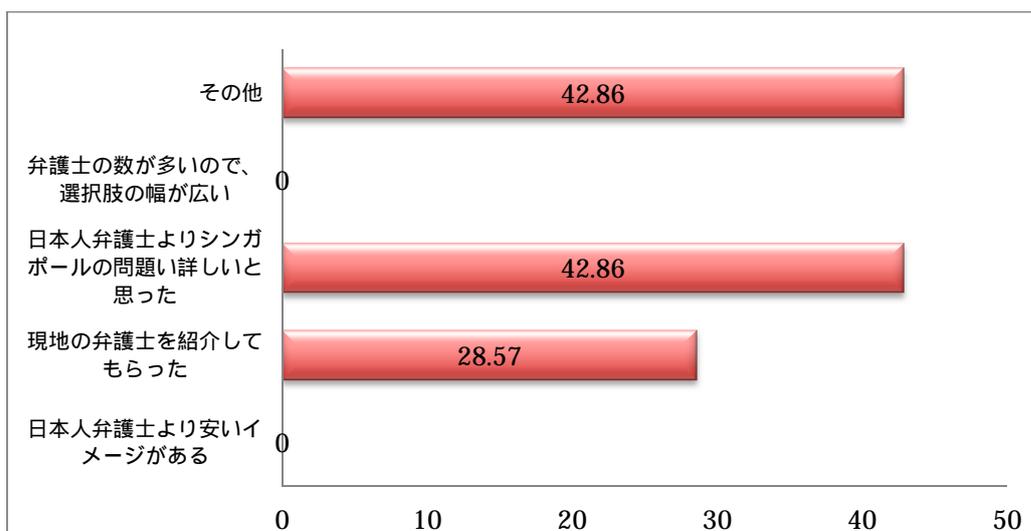
< その他の回答 >

- ・警察・会社（シンガポリアン）から、日本と違い、お金だけ抜いてあとは帰ってくるという事はあり得ないと聞いて、特にもう誰に相談するという気になりませんでした。
- ・弁護士に相談するほどの大きなトラブルはない
- ・軽微な問題だったから
- ・未だシンガポールにきて、数週間なので、今のところは何も悩み事はありませんが、今後何かに巻き込まれた際には日本人の弁護士の方に相談したいと思います。日本語が一番自分の気持ちや相談事を正確に伝えられる言語であるからです。ですが、一方で多少の不安もあります。それは国が違うという事です。「日本人の弁護士さんをお願いして、シンガポールの法律をちゃんと理解しているのだろうか？」等、大変失礼ではありますが、弁護士さんに相談しなくては行けないほどの事が起きてしまっている状況下では、「大丈夫なのだろうか？」とってしまうかもしれません。ですので、もしあるのであれば、日本人の弁護士の方もいて、かつ現地のシンガポール人の弁護士の方もいる場所を訪れると思います。

Q9 . Q4 のような問題について、シンガポール人弁護士に相談したいと思った、または実際に相談した事がありますか。

- ・ある・・・6 . 1 9 %
- ・ない・・・9 3 . 8 1 %

Q10 . Q9 で「ある」と回答された方にお聞きします。シンガポール人弁護士に相談したいと思った、または実際に相談した理由はなんですか。

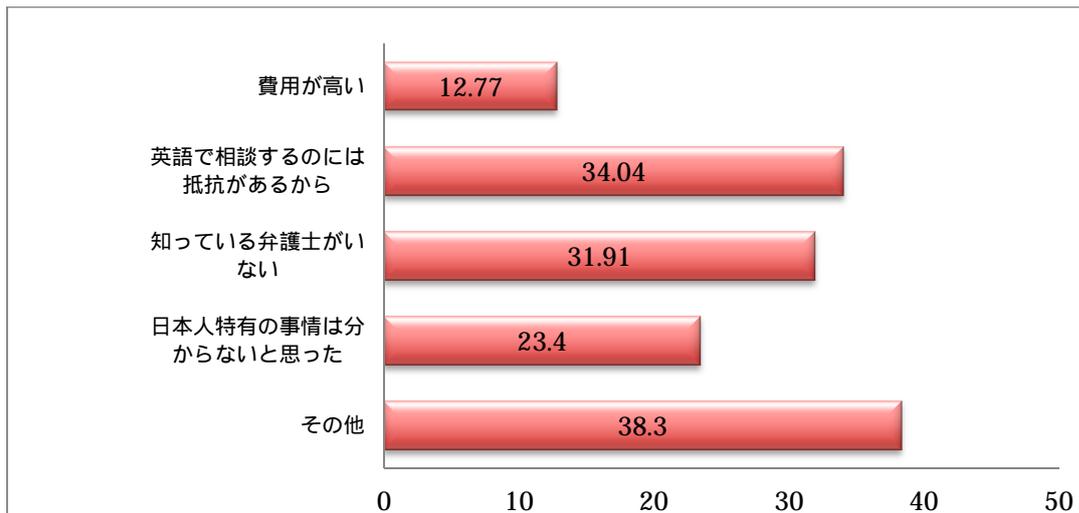


< その他の回答 >

・まず日本人弁護士に相談したのち、実際の担当は民事に詳しいシンガポール弁護士となったから。

・現地の法律に詳しいから

Q11 . Q9 で「ない」と回答された方にお聞きします。シンガポール人弁護士に相談したいと思わなかった理由はなんですか。



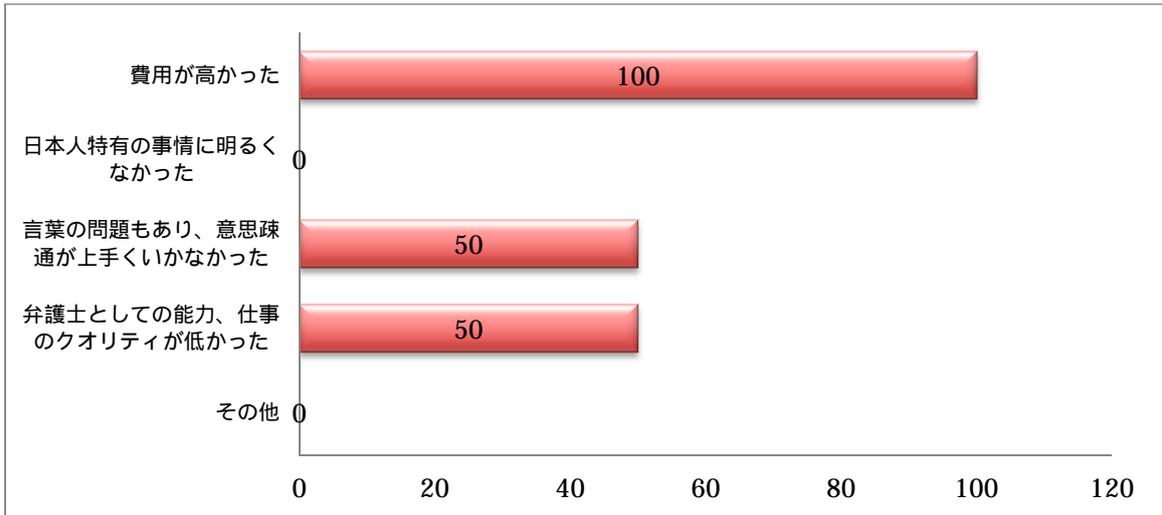
< その他の回答 >

- ・ 相談する必要がなかった
- ・ 弁護士に相談する内容だとは思わなかった
- ・ 現地の警察で解決した
- ・ 弁護士以外に相談したから
- ・ 自分や家族の事ではないので
- ・ 店舗が突然変わったり、つぶれたりするのはシンガポールでは日常だから

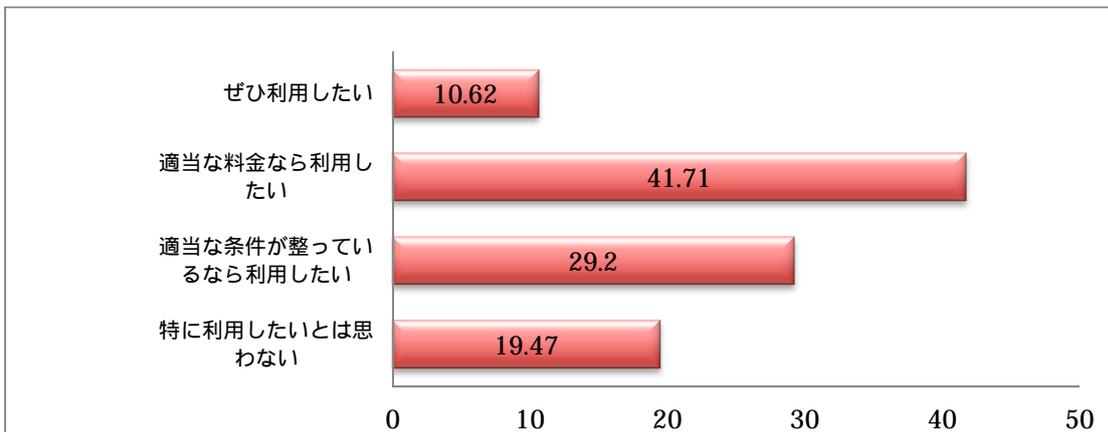
Q12 . 実際にシンガポール人弁護士に相談された方にお聞きします。実際に相談してみて、法律サービスには満足していますか。

- ・ 満足している 51 . 14 %
- ・ まあまあ満足している 28 . 57 %
- ・ 満足していない 14 . 29 %

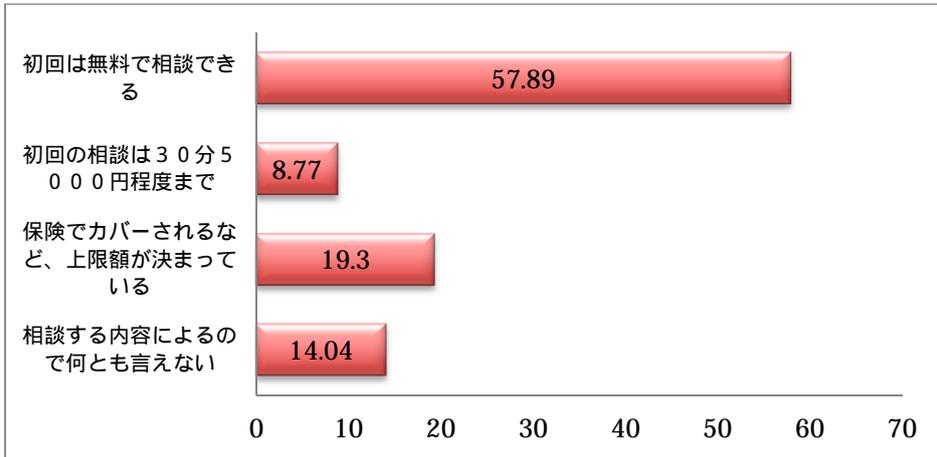
Q13 . Q12 で「まあまあ満足している」または「満足していない」と回答された方にお聞きします。満足できなかった理由はなんですか。



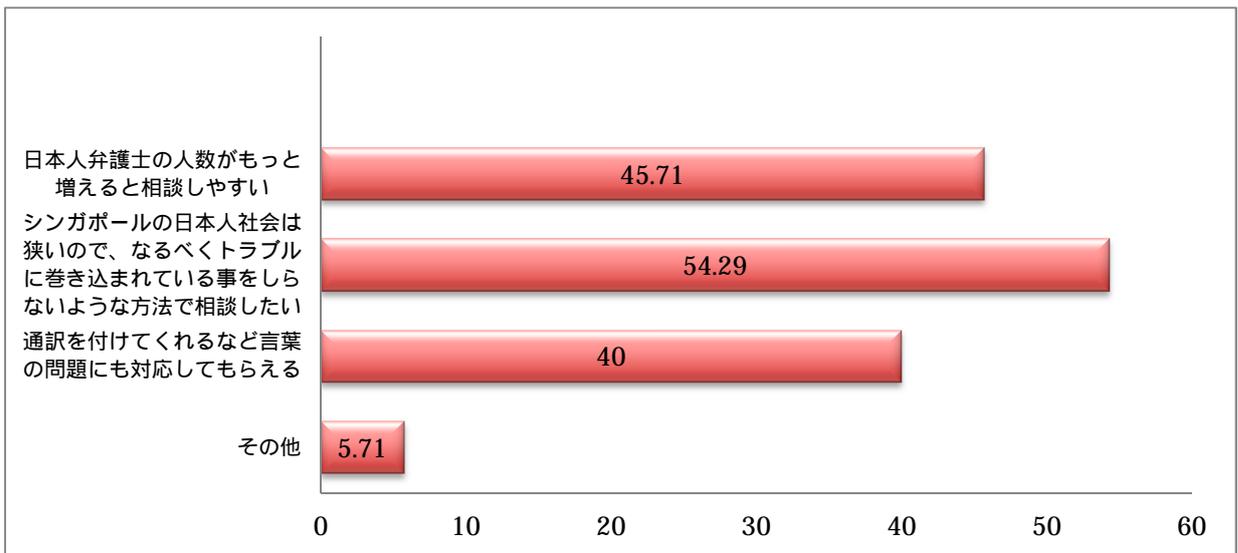
Q14 . Q1 のような問題について、気軽に法律相談できる窓口があれば、利用したいと思いますか。



Q15 . Q14 で「適当な料金なら利用したい」と回答された方にお聞きします。どういった料金体系なら利用してみたいですか。



Q16 . Q14 で「適当な条件が整っているなら利用したい」と回答された方にお聞きします。どのような条件があれば、利用してみたいですか。



< その他の回答 >

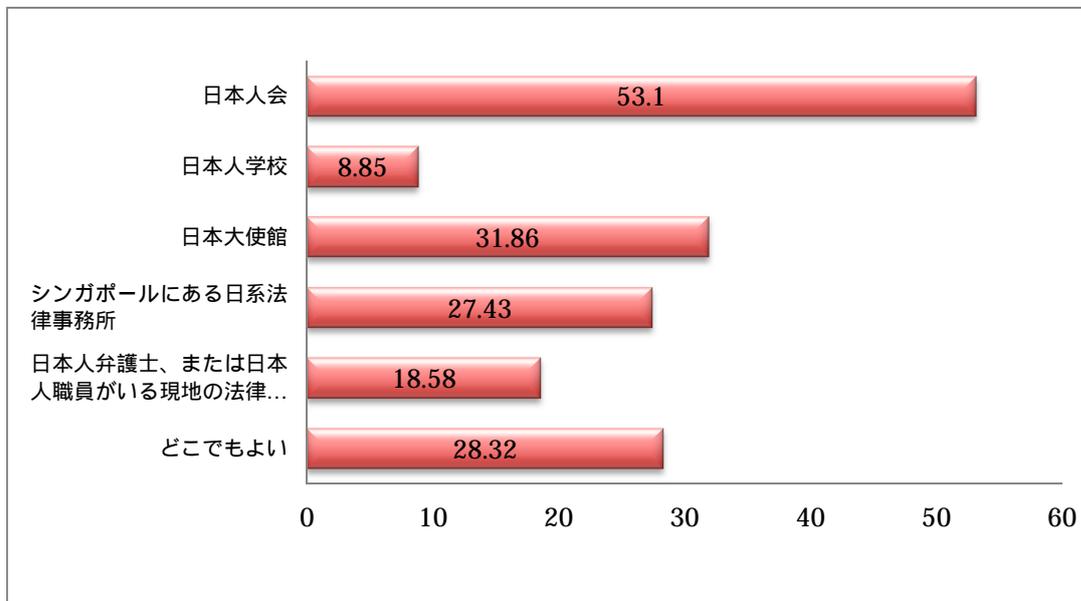
- ・シンガポールの刑法に精通していて、初回相談は無料など

法律問題に巻き込まれた場合に、相談窓口を利用したいかという問いに関しては、「ぜひ利用したい」(10.62%)「適当な料金なら利用したい」(41.71%)「適当な条件が整っているなら利用したい」(29.2%)を合わせて、実に80%以上の者が利用したいと考えているという結果であった。

料金については、「初回は無料で相談できる」ことを希望する者が、57.89%と圧倒的に多い。また、適当な条件については、「日本人弁護士の人数がもっと増えると相談しやすい」（45.71%）「シンガポールの日本人社会は狭いので、なるべくトラブルに巻き込まれていることを知られないような方法で相談したい」（54.29%）「通訳をつけてくれるなど言葉の問題にも対応してもらえる」（40%）といずれの条件も希望する者が多かった。

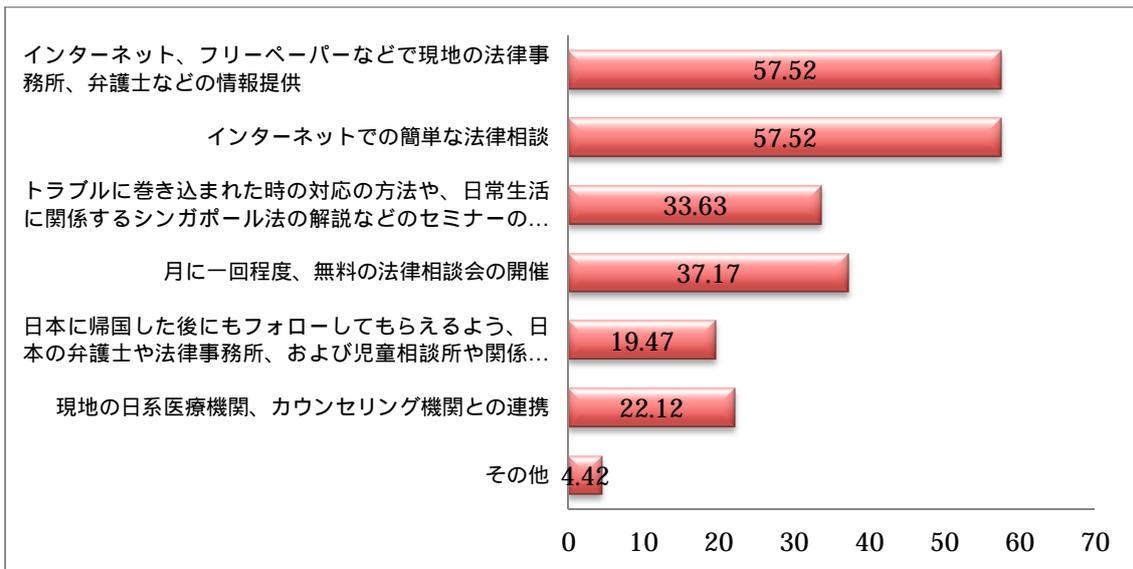
個別回答においても、「離婚に関して。公正証書、慰謝料請求の相談できる法テラスを切望します。」とあるように、シンガポールにおいても日本においても気軽に相談できる窓口がなく、困っている邦人が多い。

Q17. 上のような相談窓口がどこにあると利用しやすいですか。



相談窓口の設置場所に関しては、「日本人会」（53.1%）が圧倒的に多く、次いで、「日本大使館」（31.86%）「シンガポールにある日系法律事務所」（27.43%）「日本人弁護士又は日本人職員がある現地法律事務所」（18.58%）との回答であった。繰り返しになるが、シンガポール在留邦人の多く駐在員であり、この駐在員のほとんどは日本人会の会員となっているため、このような回答結果となったと推察される。

Q18. 上のような個別の相談窓口以外にシンガポール国内でこういった法的支援サービスの提供があると良いと思いますか。



< その他の回答 >

- ・有償の顧問弁護士サービスなど。シンガポールに多くいる駐在員は、金銭的な余裕があり、かつ会社からのサポートも得られやすい。しかし、個人的なトラブル解決のために、顧問弁護士サービスがあれば利用する人が多いと思っています。

3 . 小活

本アンケートで明らかとなった通り、シンガポールの在留邦人も、日常的に法律問題に巻き込まれている。こうした場合においても、邦人個人を対象とした法律サービスを提供している日本人弁護士の数が少ない事、気軽に法律相談できる窓口が存在しない事、言葉や文化の相違などから現地の警察などへ相談しても終局的な解決ができない場合が多い事など種々の問題が存在する。

邦人個人の法的支援を充実させるためには、今後これらの課題を克服することが必要である。

4 . 法律トラブルに関する詳細な検討

上記アンケート調査においては、邦人個人がどのような法律トラブルに巻き込まれているかの概要は把握できた。しかし、その詳細な内容について把握できていない。

そこで、本年度は、かかる邦人個人が巻き込まれている法律トラブルは具体的にどのようなものなのか、日本の法曹有資格者に対するどのような支援を求めているのか、更には現地の外弁規制のもとにおいて日本の法曹有資格者がどのような支援を行えるのかなど、現在ある課題をどのように克服できるのかにつき、具体的かつ詳細な検討を行うため、無料法律相談という形で、個別案件につき支援を行った。（詳細については、「現地日本企業及び在留邦人に対する日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行について」の報告書を参照されたい。）

（１）賃貸におけるトラブル

昨年度邦人個人を対象に行ったアンケートにおいても、賃貸に関する法律トラブルが最も多かった。筆者が行った無料法律相談においても、賃貸に関するトラブルは多く、昨年度のアンケート結果を裏付ける形となった。

家のオーナーとのトラブル

HDB（公団住宅）をシェアルームで借りている日本人男性（以下、「同男性」という。）が、当該ユニットが掃除もされず非常に汚かったので、マスタールームに住んでいるオーナーに部屋の掃除をしないと告げた。同男性がオーナーに、「大事なものは別の場所に保管しておいてください。」と告げたところ、オーナーからは「了解した。」との連絡が入った。（ちなみに同オーナーは日本語の読み書きもでき、会話も概ね問題はない。）

その後、同男性が、廊下におかれていた冊子を捨ててもよいものだと思い廃棄したところ、本冊子はオーナー所有の非常に大事なものであったことが判明した。オーナーとともに、廃棄所などに行って探したがすでに遅く、見つける事はできなかった。警察にも相談しにいったが、「どうしようもない、不用意に廊下においていたオーナーが悪いのだから謝罪して許してもらえ。」と言われた。

オーナー曰く、本冊子の中には、中国の古い切手やオーナーの思い出の手紙や写真が入っていたとのことである。思い出のものを捨てられたオーナーは非常に感情的になって取り乱し、「切手を全て買い直せ。金銭を支払って弁償しろ。」等の要求を行ってきた。

オーナーの要求した額は、１００，０００シンガポールドル（９００万円相当）である。

同男性も自分に非があったことは認め、いくらかの賠償は行いたいと思って入るが、100,000SGD は高額にすぎるため、なんとかならないかと相談に来た。

賃貸条件に関するトラブル

賃貸契約締結につき、日本のテレビ視聴については「4. To provide Sony Location Free and stream TV」と Letter of Intent に記載されていたが、実際に用意されたのは中国のサーバー経由の Ancloud という別物であった。日本の番組はフリーズしてばかりで、まともに視聴できる日が少ない。

それとは別に、内見時に不動産業者にいろいろ希望を出しており、口頭で約束してもらっていたものの、Letter of Intent にその内容が省かれていたために結局供給されずじまいになったものもある。

不動産仲介業者からは「Everything is supplied as per Letter of Intent」との回答がきた。その後、たびたび連絡を送るも、返信がない。

デポジットの返金

賃貸物件にトラブルが多いため、2年間の契約期間満了前に解約を申し入れたところ、デポジットの返金につきトラブルとなった。オーナーもエージェントもそのうち諦めるだろうと言った感じで全く誠意ある対応を行ってくれない。

< 賃貸物件の瑕疵 >

・バルコニーへのドア（隙間・音）

一度不動産の手配で修理業者に来てもらい、隙間は狭くなりましたがまだ隙間はあり、開閉する際のキーキーという音は修理できないと言われた。

・バスルームの下水の臭い

市販、業務用のパイプクリーナーで対応してもらったが解決せず、ほぼ毎日夜中に悪臭で目が覚め、消臭スプレーをして再度寝ている。いずれも何度も不動産の方にメール、電話で状況を伝え手配してほしいとお願いしているが返信がない。

(2) 交通事故

2015年4月8日午前6時ころ、信号が青に変わったのを確認した後、横断歩道を横断中、右折してきた車に轢かれた。被害者はその後意識を失ったため、救急車が到着するまでの意識はない。ローカルの救急病院に運ばれた後、CT スキャンやX 線検査等をし、怪我の治療を行った。左側からの衝突だったため、左側頭部を5針縫うなど左半身にかなりの重傷を負っていた。治療後の容態は安定していたため翌日退院はできた。しかし、2～3日後首に強い痛みを感じ、当初治療を行ったローカル系の病院では言葉が通じないことに不安を感じたため、今度は日系クリニックに治療をお願いした。首の激痛はむち打ち症との診断であり、院外の専門医も紹介してもらい、事故から6週間たった今も同日系クリニックと専門医両方の通院している。

現在も首の状態は良くなく、仕事をするにはかなりの負担になるだろうと思われるが、これ以上仕事を休むと会社にも迷惑がかけてしまうし、また収入がないことも非常に苦しいため、来週あたりから仕事に復帰しようと思っている。

治療費や通院の交通費など合わせると総額6000シンガポールドル以上になる。

1ヶ月以上仕事もできず、金額が確定しないと休業補償も支払われないため、現在収入が全くない状態である。現在もまだ首の治療は続いているため、治療費がいつ確定するかも明確ではない。そのため、既に支払った治療費や確定した休業補償費のみでも、支払ってもらえないか交渉してみたところ、支払い金額が決定してからでないが無理と強く言われ、全く取り合ってもらえなかった。英語もそれほど得意というわけではないため、早口でまくし立てられると何を言っているかわからず、それも相手方は分かった上で、こういった対応しているように思えた。

自分で交渉など全て行うことにも限界を感じてきたため、一度ローカルの弁護士に相談に行ったが、やはり英語では言いたいことがほとんど伝えられなかったことや、外国人ということで親身になってもらえていないという印象、また文化的な感覚の違いも強く感じ、非常に不安が大きかったため正式な依頼は行わなかった。

こちらに全く過失がない被害者であるはずなのに、なぜこのような思いをしなければいけないのか、と毎日非常に苦しく、自分で保険会社との交渉などを行うことも、精神的に限界を感じた。今回、日本法弁護士に無料相談できるということで、ぜひ話を聞いてもらいたいという強い思いから相談をお願いした。

(3) 離婚問題

日本人同士、日本人とシンガポール人、日本人とイギリス人など、いろいろな離婚問題に関する相談も非常に多く寄せられた。

(4) 労務問題

インターンシッププログラムのトラブル

日本にある語学学校のインターンシッププログラムを申し込んだ男子学生（以下、「同青年」という。）が、シンガポールのワークホリデーパスを使って就労経験を積む予定であった。日本語学校は、シンガポール現地の人材派遣エージェントと提携し、シンガポールにある日本食レストランへの就職が雇用先として斡旋された。

同青年は、2015年10月29日付けで雇用者であるレストランと雇用契約を締結し、11月2日より就労を開始した。しかし翌日、同エージェントと同日本語学校より連絡があり、「君は解雇された。すぐに荷物をまとめて日本へ帰国するように。」と言われた。同青年はわけがわからず、説明をもとめたが、同エージェントも日本語学校からも全く説明はなく、とにかく日本に帰国しろ、と言われたのみであった。英語が話せない訳ではないが、早口でまくしたてられると理解ができないことをいいことに、同エージェントからは「君のためだから。雇用者がいないかぎり観光ビザしか発行できないから、観光を楽しんで帰りなさい。」という曖昧な説明しか受けていない。きちんとした説明を求めても、突然同僚と中国語で会話を始めたり、からかうような対応を受けている。

同日本語学校もこの件に関し全く具体的なサポートは行わず、一方的にインターンシッププログラムの終了を決めた。

また、雇用者に関しては、「エージェントが君との契約をきったから、うちもう君を雇用する事はできない。」との説明を受けたとの事である。

同青年は、同プログラム参加のため、従前の仕事も辞めており、かかった費用のみならず、慰謝料等の請求も求めている。

同僚からのハラスメントトラブル

会社の社員全員が所属している LINE のグループに、ある女性に関する暴言をメッセージで送られた。具体的には、「まずは、（名前）のクソ嫁を排除するのが先だよ（笑）みんななにやってんのかな（笑）」という言葉に始まり、「むかつく」「可哀想な夫婦」など同女性及び配偶者を嘲笑する暴言をメッセージで送ってきた。

この女性とメッセージを送った男性（以下、「同男性」という。）は、同じ系列のレストランではあるが、違う店舗で勤務しているため、普段殆ど接点はない。いきなりこのようなメッセージを送られ非常に困惑すると同時に、自分のみに送られてメッセージではなく社内の者全員に見られていることが非常に苦痛であり、同女性はこの一件後、食事も殆どできず、睡眠もとれないほど憔悴し、心療内科に通院している。

会社に掛け合ったが「個人間の問題なので会社は対応しない。」と言われ対応はしてもらえなかった。同男性より謝罪もないため、きちんとした謝罪と精神的慰謝料等の請求を行いたい。

給料の突然の減額

会社より突然給料 2000 シンガポールドルの減額を通告された。相談者と会社との間には、雇用契約書は交わしてはいなかったため、退職に関する予告通知期間がどうなるのかという相談が寄せられた。

ボーナスの支払い

日本人男性。会社に退職すると通知したところ。ボーナスの支払いが遅れるため、今月の退職ではボーナスは支払えないと言われた。

ボーナスは each fiscal year に対して支払われると offer letter では言及されている。しかし offer letter にボーナス支払いのタイミングについて明確な言及はない。会社の都合で勝手にボーナスの支払時期を遅らせたことによって、ボーナスがもらえないのは納得がいかない。支払ってもらえる可能性があるのか等について相談したい。

会社（オーナー）からのパワーハラスメント

保育園の保育士をしている。日本人保育士は2名、その他シンガポール人、マレーシア人の保育士などが担当している。人員が不足しているため、仕事がきつく、何か起こると全て自分のせいにされる。前任の日本人保育

士も同様の扱いを受け、夜逃げして仕事を辞めた。オーナーと締結した雇用契約上、2年間継続して勤務を行う契約で、これに違反すると10000シンガポールドルの違約金を支払う約定となっている。違約金を支払わなくてはならないのかなど相談したいが、違約金を支払ってでもやめたいと思っている。

解雇に関するトラブル

著名な日本食レストランで働く日本人女性。
就労ビザが発行されていな時点で勤務を開始させられたり、就労ビザの申請書類に虚偽の学歴を記載されるなど違法行為が多く、こうした点も含めてオーナーに意見をしたら、即日解雇を通告された。雇用契約書も作成されていない。

解雇にともなう予告手当の精算など、話し合いたいと申し出たが、全く対応してもらえない。

小活

MOMに虚偽の申請を行い、Employment Passの給与基準をごまかしているなどの違法行為を行っている企業が多い事に非常に驚いた。また多くの場合、雇用契約書も作成されていない。

こうした行為を行っている企業が非常に多く、雇用関係に関する法律トラブルに巻き込まれている邦人は今後も後を絶たないであろう。

(5) 刑事事件

汚職による逮捕

シンガポールにある日系商事会社の社員が、社内の商慣習として行っていた行為がビジネスコラプションにあたるとして、シンガポール国内で逮捕された。会社は一切守ってはくれず、大使館も弁護士を紹介してくれたのみであった。親しい知人であるため非常にもどかしい思いをしている。こうした場合に支援してもらえるような制度があれば良いなと強く思っている。

シンガポール人による暴行被害

邦人女性が友人と飲んでいたら、シンガポール人の不良に絡まれた。最初は、些細な口論であったが、相手が挑発的な発言を繰り返したため、友人（インド人男性）がこの邦人女性に謝るようにと注意したところ、このシンガポール人に飛びかかれ、暴行されそうになった。周囲の者が止めたため、幸い被害者に怪我はなかったものの、シャツがびりびりに破られた。

その後、警察を呼んだが、警察の説明によると、加害者がもし殴っていたなら刑事事件として処理できるが、殴っておらずただシャツが破られただけなら民事事件だと言われた。この点、これほどひどくシャツが破られているにもかかわらず、民事事件としてしか扱えないという警察の説明に納得がいかなかったので、何度も確認をしたが、「殴ったか、殴ってないか」が刑事事件の基準となるのだ、という説明を繰り返されたとのことである。

事情聴取も現場で行ったが、当該シンガポール人は取調中もずっと挑発した態度をとり続け、取り調べられている自分たちの写真を撮り始めたりなどしていたが、警察は特に注意もせず傍観しているのみであった。

被害者の友人は、民事事件でしか処理できないとしても、泣き寝入りはしない方がいいと言って、自分で少額訴訟を起こす準備を行っている。友人はインド人で英語に問題がないため可能であるが、これが日本人であったらこうした少額訴訟手続を自分で行うことは到底無理と思われる。自分も、ビジネスで英語を使っているため、英語ができないわけではないが、訴訟手続を自分でやるほどの自信はなく、自分が被害者であればあきらめていたと思う。

被害妄想かもしれないが、自分たちが外国人であったため、警察にも適当に扱われた気がする。また、シャツが破られたのみでは刑事事件として扱えないという説明にもいまいち納得がいかない²⁸。

²⁸ この点につき、当職も、これほど厳しい法律を課しているシンガポールにおいて、上記のケースが刑事事件として扱えないという警察の説明に納得がなかったため、シンガポール法弁護士に質問を行ったところ、以下のような回答を頂いた。やはり今回のようなケースも刑事事件にあたるとのことである。

With regards to your query, I disagree with the police. Damaging the shirt would be the offence of "mischief" and damaging the shirt on a person would be the offence of "criminal force". Both are criminal offences - not civil - but are non-arrestable offences ie. the police will not pursue unless the victim makes a magistrate's complaints.

警察からの逮捕

シンガポールを旅行中の日本人が、路上でパフォーマンスを行っていたところ、通りかかった警察にパスポートを見せるよう言われた。当日、ホテルにおいてきてしまっていたので、その日はそのまま帰宅した。

翌日にも、同じ場所でパフォーマンスを行っていたところ、同じ警察官がやってきて、パスポート及び許可証を見せろとやってきた。近くで西洋人も同じようにパフォーマンスを行っているのに自分にだけ横柄な態度で接してくる警察官の対応にかつとなり、つい「Are you F**king racist?」と言ってしまった。この発言が Protection of Harassment Act (ハラスメント規制法) の公務執行妨害罪にあたるとして逮捕された。

警察による取り調べ (強制わいせつ事件)

日本人男性、既婚。シンガポールに赴任してきて2ヶ月あまりである。Language Exchange (日本語と英語を互いに教え合う) のパートナー (女性 22歳くらい) とサイト上で知り合い、食事をする事となった。その後、男性の部屋へ移動した。

同男性の部屋で、女性の体を触るなどした。女性は抵抗するなどしなかったため、特にいやがっているとは思わなかった。

翌日、警察が訪ねてきて、警察署で取り調べを受けた。

(6) 購入トラブル

不動産購入のトラブル

現地のデベロッパーから、完成予定のコンドミニアムを購入した。当物件の売りは、天井までの高さが4メートルという点であった。しかし完成した物件を見てみたところ、天井の堅さは4メートルどころか2メートル程度しかなかった。今後何十年もローンを支払うのに、物件の最大の売りとしていた重要な点に相違があり、デベロッパーからは「すみません。今後お気をつけます。」という謝罪はあったものの、自分としてはだまされたような気分である。デベロッパーに何らかの賠償をして欲しいと思っている。

家具購入トラブル

日本人女性。シンガポールをはじめ海外居住歴は10年と長い。

家具の展示会において、テーブル一台、椅子4脚のダイニングテーブルセット、合わせて1350ドルのものを購入し、代金を支払った。ところが、配送段階において椅子2脚が、同セットとは色も柄も全く異なるものが配送された。その後業者より、請求書の記載では、もともと違う椅子を納入予定であったのであるから、相談者が希望する椅子は新品のものを取り寄せなければならないため、椅子2脚で300シンガポールドルの増額を行ってほしい旨提案され、これに了承するとの返答を行った。（下記のとおり請求書には別のものを購入したとの記載となっていた。）

その後、配送予定日に同じセットの椅子ではあるが、色違いのものが届いた。（相談者は白地の椅子に金色の模様が入ったものを購入したが、届いたものは同じ白地の椅子であったが銀色の模様が入ったものであった。）

その後も配送予定日がたびたび延期されるなど、いつまでたっても希望の品が納入されないため、筆者への相談を行うこととした。

第六．京都弁護士会 JETRO 京都事務所との勉強会

1．経緯

現JETRO 京都事務所次長（前JETRO シンガポール事務所次長）より、京都弁護士会との勉強会用に、弊職の資料を提供してもらえないかとの依頼があった。

また、同勉強会開催の日程中、弊職がちょうど日本に帰国していたため、急遽別日程で京都弁護士会との勉強会を開催していただくこととなった。

2．勉強会の内容

同勉強会は、「海外展開支援弁護士紹介制度²⁹」について京都弁護士会でも対応できる体制作りに向けた京都弁護士会の有志の勉強会であった。

²⁹海外への事業展開(海外相手先との各種契約,海外の販売代理店契約や生産工場への業務委託、海外での支店設置・子会社設立など)を実施または検討する中小・ベンチャー企業に対して法的支援を行うことを目的とし、海外での事業展開につき経験豊かな弁護士を紹介する制度。報酬額は、初回の相談については、30分無料。初回30分間の相談を除き、相談・執務等に要した時間30分毎に一律10,000円(税抜)。上限額を200,000円(税抜,実費を除く)に設定している。相談、受任の対象案件としては、相談・執務等の累積時間が10時間以内(初回30分の無料部分を含まない)に収まるものを想定している。原則として、この上限を超える案件は、対象としていない。

主に東アジアの動向、ジェットロのサービス、東南アジアでの法務ニーズ等、ジェットロ京都に寄せられる京都企業からの相談内容について、今回の勉強会を開催することとなった。

弊職より、昨年度行った調査結果をもとに、シンガポールにおける日系企業の法的支援のニーズの現状、日本人弁護士の活動の実情、考慮すべき問題点等につき話をさせて頂いた。

シンガポールでの法的支援のニーズや、日本人弁護士の活動の状況に関し、大変興味を持っておられ、活発に質問をして頂いた。

同弁護士会所属の弁護士から頂いた話は、以下のとおりである。

京都の企業も、海外展開を行う企業は多く、京都と滋賀を合わせて81社が海外展開を行っている。京都の企業の特徴としては、観光地というイメージがあるが、実際の所は“匠の技”やそこから派生・発展した“先端技術”が融合する有数の「ものづくり都市」である。非常に技術は高いが、その技術を化石化させてしまっている企業もある。

また中小・ベンチャー企業はお金がないという問題から、「海外展開支援弁護士紹介制度」の体制作りを行う必要性が高いと感じている。

法律の知識や情報の正確性などを考えると、現地の弁護士には勝てない。アジアの弁護士会とネットワークを作ることが最重要だと考える。英語も通訳を介せばよい。

同弁護士会の人数は約700人であり、人口に対する弁護士数は、東京、大阪に次いで全国第3位である。インターナショナルな弁護士も多い。伝統産業が多いことや京都人独特の気質など、独自の文化を持つ場所であるため、弁護士業のやり方も京都独自のものとなっている。

個人の法律問題の対応としては、法テラスのような機関を設置することがいいのではないかと思う。領事館に窓口をおいて、法律相談を行うなどの対応も必要なのではないか。

3. 京都の企業の海外進出

海外展開において、成功を収めている京都の中小・ベンチャー企業が回答した、成功の秘訣として、下記の共通項が上げられている³⁰。

現在、札幌地域、東京都、神奈川県、新潟県、愛知県、大阪府、広島県、香川県、福岡県に事務所のある弁護士が対応している。

³⁰ ジェトロ「世界で評価される京都企業」より

トップの積極的な参画
スピード経営
身の丈にあった無理のない経営
グローバル人材の育成と確保

上記点において、一番の問題点は、グローバル人材の育成と確保である。京都市がおこなった、「京都市中小・ベンチャー企業経営動向実態調査」（2012年）においても、「現地でのビジネスを支援できる人材探し」、「言葉・コミュニケーションの壁」、「現地でのパートナー企業探し」が上位を占めている。日本にいる外国人留学生を積極的に採用している企業もあるようであるが、日本語ができる留学生は競争率が高く、取り合いになるとのことである。

4. 小括

同勉強会を開催して頂き、日本の弁護士が海外展開の支援につき、どういった意見をもっているのかを伺うことができたのは、非常に有意義であった。京都弁護士会においても、海外展開しようとする企業（特に、中小・ベンチャー企業）の法的支援には大変興味を持っており、この点、関係各省庁連絡会議等の動きとも合致している。いろいろな期間が中小・ベンチャー企業の海外展開の法的支援を充実させようという意識はあるという点は本調査研究を行うに当たって、随所で感じられた。

出席された弁護士を始め、英語に堪能な弁護士というのがあまりいないのかもしれないという印象を受けた。国際法務案件を行うに当たっては、現地の弁護士会とのネットワークを構築できれば良く、英語も通訳を介せば良い、という意見がでていた。現地弁護士会とのネットワークは非常に重要ではあることは間違いないが、やはり語学に堪能な弁護士を養成していくという、日本人弁護士個人のグローバル化は絶対に必要であると思慮する。

個人案件については、やはりどこかに相談窓口を設けるのが良いのではないかというご意見を頂いた。大使館にもっと積極的な支援活動を行ってもらえるよう期待したいとの意見を頂いた。

今後も意見交換をさせて頂き、各都道府県の企業の海外展開の動向や、将来的にどういった法曹を養成していくことが必要なのか、またどういった情報を必要としているかなどにつき、意見交換を行い、調査に反映できればと考える。

第七．Ministry of Law Singapore ヒアリング調査

Ministry of Law（シンガポール法務省）の Legal Industry Division の Ms. Eunice にインタビューさせて頂いた。弊職の業務の内容を説明し、昨年度の調査結果やそこから浮き彫りとなった問題点などを説明の上、インタビューさせて頂いた。

・邦人個人の法的支援について

シンガポールに、外国人を対象とした法的支援サービスの提供はあるのかについて聞いてみたところ、基本的には、MOL 及びシンガポール国内の他の組織が行っている法的支援サービスは、シンガポール国民と永住権保持者（PR 保持者）を対象としているため、外国人は管轄外といえる。

シンガポール弁護士会がプロボノ活動を行っているため、制度によっては日本人も利用できるものがあるかもしれない。

また、どういった活動をしているかの詳細については分からないが、「Legal Clinic」という大きな組織がシンガポール国内にあるため、これについて調べてみると良いのではないか。

・QFLP 制度について

現段階では、この QFLP の基準を緩和するのか、厳格化するのかなどのコメントはできない。（また同ライセンスは5年ごとに更新のため、2017年が次回の募集時期となるのかと聞いてみたところ）次回の申請時期についても、コメントはできないとの回答であった。申請はどの事務所からも受け付けているので、日本の事務所からの申請も歓迎はする。

また、シンガポール法が扱えないことが問題なのであれば、Joint Law Venture などでシンガポール法を扱えるようにすることを検討することをおすすめする。

・シンガポールにおける外国法弁護士の活動について

シンガポールの外国法弁護士は非常に多く、MOL でも把握しきれないほどである。また、外国法弁護士もシンガポール弁護士会の会員になること

はできるため、そういったところに入会し、情報交換など行っていくことはいいのではないか。シンガポールの法律支援の充実、多様化につながるため、外国人弁護士が増えることは今後も歓迎はする。

第八．シンガポールの各種法律手続・制度

1．シンガポールの裁判制度

シンガポールの裁判所の構造は、大きく上級裁判所（Supreme Court）と State Courts（State Court、従前の Subdominal 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 Courts 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 Courts 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 Claims 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、地方裁判所では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．少額訴訟裁判所（Small Claim Tribunals、SCT）

邦人個人の支援を具体的に検討するにあたり、この少額裁判所の利用に関する問い合わせも多く、また個人が利用する可能性も高い制度であると考えられるため、下記に同裁判手続について、簡単に解説する。

(1) 係争物の金額 (請求できる金額)

少額裁判所の管轄権に留意しなければならない。SCT は、10000 シンガポールドル超えない係争物につき裁判を行う。両当事者が同意した場合は、SCT は20000 シンガポールドル以下の係争物についてまで審理することができる。

(2) 係争物の種類

SCT が審理することができる紛争の種類は次のとおりである。

- 物品の売買
- サービスの提供
- 財産損害
- 2年を超えない賃貸のテナント契約に関する紛争
- マネー変化や送金事業法の下、ライセンスマネーチェンジャーで外貨を購入または売却する契約
- 消費者保護法に基づく契約の解除
- 消費者保護法に依りて、自動車の預託金の払い戻し (Motor Vehicle Dealer Deposits)

(3) 制限期間

当該紛争の原因事実が発生してから1年以上経過している場合は、SCT は、審理を行うことはできない。例えば液晶テレビを5000 シンガポールドルで購入した後、不良品であることが判明したものの、小売業者が返金を拒否した場合、SCT にて請求することができる。しかし、当該テレビの購入が一年以上前であった場合には、SCT に訴え提起することはできない。

上記、SCT が管轄権を有しない場合には、当事者は通常の民事裁判で訴えることができる。

(4) SCT における手続

はじめに登録官が、調停やコンサルティングでの解決を試みる。双方で和解による解決ができない場合は、当該紛争は裁判所によって審理される。

手続は当事者自身において行わなければならない、弁護士が代理することはできない。証人も出廷することができる。SCT の利点は、敗訴当事者が訴訟費用を負担する必要がないという点である。

3 . 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は国家的政策として、同国を仲裁の中心地とすべく積極的な動きがみられる。結果、シンガポールや周辺国に進出する外国企業が、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、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、などの利点から、シンガポールでの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、「SIAC」）における国際仲裁の件数は、2007年には55件であったが2010年には140件と増加傾向にある。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。

現在、日系企業はこのSIAC 利用者のトップ10に入るなど、SIAC にとって主要なマーケットの一つとなっている³¹。

4 . 調停手続

シンガポールには、紛争の形態、国際的な紛争、ドメスティックな紛争、いずれにも対応できるように、各種の調停機関が設立されている。

³¹ SIMC インタビュー

(1) Singapore International Mediation Institute (SIMI)

この Singapore International Mediation Institute は、Ministry of Law のサポートにより、2014年7月15日に NPO として設立された。NUS 施設内にある。

SIMI のミッションは、調停に関する公平な情報を提供すること、調停に関する関係者への教育、メディエーターの資格に関する試験、コースの管理などを行っている。この SIMI で適当なメディエーター資格取得コース、試験を受講することによって、SIMC、SMC などのメディエーターとしての資格を得ることができる。

(2) 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、シンガポール国際仲裁センター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。かかるSIACとの強い連携関係から、このSIMCはSIACと同じ施設内に入っている。

このSIMCは、その名の通り、クロスボーダーの企業間の争訟を取り扱う調停センターである。当事者にシンガポールの企業がいる必要はなく、海外に設立されている企業間の紛争でもこのSIMCを利用することができる。

先に設立された国際仲裁センターよりも、各国での裁判や、民間の仲裁人が裁定する国際仲裁に比べ、短期間・低コストでの解決を目指すものとして、2014年に設立された。仲裁手続は、比較的期間も長く(6ヶ月以上)、仲裁人や代理人に支払う費用も実際には裁判以上にかかるなど³²、使い勝手の面での問題点が指摘されていた。このSIMCは、解決にかかる日程やコストが大幅に削減できる点、利用しやすい手続きとなっている。

2015年発表のアニユアルレポートによると、2014年の取扱件数は1件、2015年には5件となっている。また、早ければ3日程度で調停手続きのアレンジも可能とのことである。

2017年に係属した案件の85%は1~2日で調停が成立して

³² SIMC オフィサー、現地シンガポール弁護士インタビュー

いる。またこれまでの取り扱った件数は43件、うち、9件がArb-Med-Arbプロトコル手続きを経ている。

25カ国の国際的な企業からの案件が案件の種類としては、合併事業・組合、インフラ、建設、保険、石油・ガス輸送、不動産、物品・サービスの販売、航空、医療過誤など多岐にわたる。

調停成立に至らなくても、調停手続きを行うことによって、両当事者が対面して話し合いの機会を持つことで、その後の手続きにおいても前向きに解決を行うべく、相手方との関係性が良好になるのも、調停続きのメリットである。

< 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、

- ・ 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する (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。

現在、認定されたメディエーターは、世界15カ国から74名が登録されている。日本人のメディエーターも1名いる。多国籍のメディエーターを

そろえることで、グローバルな企業間の調停にも対応できるようになっている。

(3) 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管轄の調停センターである。

1997年の設立以来、約20年の間に、3600件以上の案件がこのSMCによって、取り扱われている。年間平均、180件ほどがこのSMCにて取り扱われているということになる。

係属した案件のうち、調停不成立案件は30%以下、合意が成立した案件の90%以上は、一日での解決となっている。

このSMCは、シンガポールの裁判所との連携が深く、実際にシンガポール最高裁判所の中に設置されているほどである。

また、20年以上という長い歴史から、組織的運用、認知度も定着しており、離婚などの家事事件から会社間の紛争まで、シンガポール国内の幅広い案件に対応できるのが特徴といえる。

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)

Singapore Mediation Center (以下、「SMC」という。)管轄下の調停制度である。このSMC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る。

Commercial Mediationは争いの金額が60000SGD以上の案件を扱う。名前の通り、企業間の紛争を扱う事を想定している。

< 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 SCCMS は、SMC が管轄する調停制度で、争いの額が60000ドル以下のものを扱う。

< SCCMC 調停費用 >

請求金額 (\$)	調停費用 (\$) (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。

SMC 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³³。(但し、外弁規制には従う必要があると思量する。)

この SMC におけるメディエーションは、上記の通り、費用の非常にリーズナブルであり、例えば会社の雇用者と従業員のもめ事などの小さな紛争の解決にも適している。

シンガポールに存在する中小企業はこうした手続きがあること自体を知らないことが多く、まずは認知されることが必要である。もっとも、やはりここでも言葉の問題が大きいため、通訳の同伴が望ましい。

またメディエーターを選択できないため、案件解決のクオリティに幅があるようである。

³³ SCCMS による回答

もっとも、裁判を行う時間とコストを考えれば、この SMC での調停手付きは非常に利用しやすいことは間違いなく、日本企業にも利用を推奨したい。

(4) コミュニティ調停センター (Community Mediation Center : CMC)

Community Mediation Center (以下、「CMC」という。)は、シンガポール法務省 (Ministry of Law) 管轄の調停センターである。

「Community」という名が付いていることから明らかな通り、隣人、友人・知人、同僚、親族、大家とテナントなど、今後も継続的な関係性を保持していく当事者間の争いにつき、友好的に解決するのに適した制度である。

CMC は、調停委員のボランティアによって運営されており、費用も申請費用の5ドルのみしかかからない。市民が非常に利用し易い制度となっている。

利用にあたっては、係争物の価額が5000ドル以下という制限がある。(もっとも、この係争物の価額の制限について厳格に運営されているわけではない。)

CMC で解決できる紛争は、近隣関係、友人、同僚、家族・親戚、大家とテナント・共有テナントなどとの間の、日常生活における細かいトラブルが対象となっている。

- ・ 騒音問題
- ・ ぬれた洗濯物等による水滴
- ・ 不動産共有部分の不当利用
- ・ ゴミの不法投棄
- ・ 耐えがたい暴言・行為
- ・ 5000シンガポールドル以下の金銭問題 等

5. 邦人個人支援制度について

Legal Clinic

このLegal Clinic とは、シンガポール弁護士会やその他の機関・団体が提供しているプロボノサービスである。シンガポール国民やPR保持者に限定しているサービスもあるが、誰でも利用できるサービス (Open to Public)

もあるため、邦人が法律トラブルに巻き込まれた際にも非常に有用なのではないかと考える。

こうした情報は、現在現地では全く発信されておらず、ほとんどの邦人は知らないため、かかる情報提供を行うことのみも邦人個人の支援の一環となる。

機関名	利用条件・内容等
HELP Center	本センターは裁判手続や裁判実務についての基本情報を提供している。本センターと提携しているlegal Clinicより法律サービスの提供者を探すことが可能である。
HELP Center-CLINIC	ボランティア弁護士、法律事務所より無料の法律サービスの提供を受けることができる。民事案件のみ。
Law Society Criminal Legal Clinic	案件が当制度が適用される場合であれば、支援が受けられる。（収入要件などはある可能性）
Law Society & SAWL	家事事件に関して、無料の法律相談が受けられる。
BLC Community Services	宗教、人種に関係なく誰でもサービスの提供を受けられる。財産問題、離婚相談など。

従前は、多くの相談所が相談者に制限を設けない「Open to Public」であったが、現在、多くの相談所が、相談者をシンガポール国民もしくは永住権保持者に限定されていたり、また収入制限が設けられるなど、日本人が利用できる相談所が少なくなってきている。

最新情報については、Legal Clinic ウェブサイト <http://legalclinics.sg>で都度チェックされたい。

Singapore Council Woman's Organizations (SCWO)

このSCWOは、シンガポールにおける女性の権利保護団体である。シンガポール在住であれば、国籍関係なくサポートが受けられる。離婚問題に関する相談や、DV被害者を保護するシェルターなどもある。

また、月に2回シンガポール法弁護士による無料の法律相談も行っている。

シンガポールにおいても、日本人女性のDV被害や性犯罪被害も発生している。現時点においては、相談する場所がなく、日系医療機関に訪れる者が多いと聞いている。こうした潜在的に埋もれている、重大かつセンシティブな問題の被害者の保護についても、今後継続して活動できればと思量する。

Association of Woman for Action and Research (AWARE)

このAWAREもシンガポールの女性権利保護団体で、国籍を問わず、DV被害者や性犯罪被害者の保護を行っている。性犯罪被害者の警察へのレポートや刑事裁判までのサポートなどトータルの支援を行っている。話をきいたところ、すでに邦人女性からの性犯罪の被害の相談が数件寄せられているとのことであった。もっとも、やはり言葉の問題から、十分な支援が難しく、この点筆者が同団体におけるボランティアとして活動して欲しいとのオファーが筆者にあった。また日本人コミュニティが大変狭いことから、性犯罪被害者が法的なアクションに乗り出すことを極端にいやがるということである。そのため、支援の中心的な活動はもっぱらカウンセリングとなってしまうが、この点についても言葉の壁が大きな問題となっている。

筆者は、本調査研究終了後、現地邦人個人の法律サポートの必要性、特に女性の性犯罪、DV被害等のサポートの必要性を感じ、同団体において、ボランティアに登録し、活動を行っている。相談が全て英語で行われることから、日本人の相談者の件数は、圧倒的に少ないが、数件の相談には同行させてもらった。

また、現地シンガポール人からの相談によって、例えば、家庭裁判所におけるPPOメンションや、現地警察への取り調べや、その他捜査に同行したこともある。

ボランティアという立ち位置であるため、付き添いというポジション以上ではないが、一緒に手続きに同行するというのみであっても、相談者からは毎回、非常に感謝される。

DV被害者や性犯罪被害者の保護

海外において、邦人女性のDVや性犯罪の被害者を保護する団体などは現時点で存在していない。

治安が良いシンガポールにおいても性犯罪被害は存在し、東南アジア全体を見れば、被害者数は更に多いであろう。上記SCWOにおいては、インド、イギリス、アメリカ、韓国など様々な国のシンガポールに存在する女性団体（Woman's Association in Singapore）がメンバーとなり、連携関係を構築している。

日本に関して言えば、シンガポールにおいて、このWoman's Association自体が存在せず、この点他国に比べて遅れている印象である。今後、日本人会などにおいて、こうした団体の構成につき検討可能か打診してみたい。もっとも、日本人会は会員のみをサポートすることを基本としているため³⁴、シンガポールにおける女性全体の保護を考えた場合には、同日本人会において設立するのは最適な方法ではないと考える。

第九．日本の法学部・法科大学院生意識調査

現地シンガポールでビジネスを行う者が集まる月例会において、現在NUS 国立大学の法学部に留学中の日本人学生と会った。

弁護士を目指しているのかという質問を行ったところ、「弁護士になる意味があるのか。」と逆に聞き返され、少なからず衝撃を受けた。当該学生は、海外に留学している点からも明らかとなっており、非常に海外志向の強い学生である。英語はもとより、タイ人とのハーフということでタイ語もネイティブレベル、中国語も少しできるという将来グローバルな活躍が期待できる非常に優秀な学生である。現在、日本における法曹活動環境が従前ほど恵まれてないとは聞いているが、このような優秀な若い世代の学生が法曹という職業を目指さなくなってしまうことで、法曹の質の低下を招くことは間違いない。

また、当該学生からは、「弁護士になって海外で働けるとは思っていなかった。法学部の学生は、学生の中で一番内向き志向な学生であると思う。」とも語っていた。筆者も海外での生活を経験するにつれ、日本人の内向き志向というものに危機感を持っている。現地でヒアリングした日系企業や弁護士からも、日本人はグローバル化という点からは圧倒的に遅れているといった同様の意見を聞く。現在進出している日系法律事務所の弁護士はグローバルに活躍する一握りの法曹といえる。しかし彼らですら、現地の日系企業からすれば、語学力が足りないという評価を受けており、真のグローバル化という点までは到達していない。

³⁴ 例外的に日本人会クリニックは会員以外でも利用可能である。

現地でビジネスを行っている者で英語が堪能な者もいるが、それはごく一握りである。

また、昨年発表された QS 世界大学ランキングでも日本の大学はのきなみランキングがダウンしており、これも日本の大学がローカル大学と位置づけられていることが要因であると言われている。

こうした日本人の内向き志向を海外で働く意欲や能力のある若い世代の法曹有資格者、及びその候補者を増やすことによって、法曹有資格者の海外展開促進という本調査の目的が達成されるのではないかと思量する。

そこで、全国の法学部の学生と法科大学院の学生を対象に、意識調査を行った。同調査から、学生の海外での就労意欲や、法曹へのイメージ、将来希望する勤務地など、現状の法科大学院制度への問題意識などが明らかとなった³⁵。

本意識調査の結果については、法曹の海外展開という本調査研究の目的を追従するための検討資料、また法務省内における法曹養成制度の検討等につき利用される予定である。

第十．分析・提言

1．企業支援の在り方

(1) 現地における日系企業の法的支援の現状

現在、シンガポールにおいて執務する日本法弁護士は、研修などの短期間で来ている者も含め、常時40名以上はいる。もっとも、これら日本法弁護士がクライアントとしているのは、大手企業がほとんどである。また、進出している日系法律事務所も日本でトップ5にランキングする大手法律事務所であり、弁護士費用も比較的高い。

シンガポールに2000社以上存在する中小・ベンチャー企業は、そのほとんどが専門家からの法的支援を受けていない状況である。

(2) 中小・ベンチャー企業が直面する課題

³⁵ 本意識調査結果の詳細については、付録1を参照されたい。

繰り返し述べるとおり、海外展開を行う中小・ベンチャー企業は、大手の企業以上に日本の法曹からの支援を必要としている。しかし、下記に指摘する数々の理由により、現在日本の法曹有資格者から法的な支援を有効に受けている中小・ベンチャー企業は少ない。

- 英語で現地の法律事務所に法律相談をすることが非常に困難である（現地の事務所と直接交渉しても時間もコストも余分にかかる）
- 現地の法制度、規制が分からない（情報の不足）
- 社内に法律問題を処理する人員もいない（マンパワーの圧倒的な不足）
- 現地法律事務所や弁護士の情報の不足、ネットワーク力の不足など
- 大手法律事務所との相性、費用が釣り合わない

上記問題点をどのように改善していくべきかを検討し、打開策を講じることで、より理想的な現地における法的支援の在り方が実現できる。以下、改善策につき、いくつか記載する。

（3）中小・ベンチャー企業の望ましい法的支援の在り方

情報発信

中小・ベンチャー企業のヒアリングにて非常に多かった意見が、現地の規制や管轄する当局がどこなのかが分かれば非常に有難いというものであった。シンガポールは、政府機関やその参加の法的機関も非常に組織化、分業化されており、その分、進出を行う企業はどこに問い合わせを行えば良いのかわからないようである。いろいろな機関をたらい回しにされたという経験がある企業の話も聞いた。

関係当局等をまとめたウェブサイトなどの作成を行って情報発信するのみでも、企業の活動支援となると考える。

弁護士の多様化

まず、現時点において、日本法（日本人）弁護士のほとんどは、大手企業をクライアントとしているという点を改善する必要がある。公認会計士や税理士などは、大手事務所のみならず、多くの中堅事務所も進出し、現地で中小・ベンチャー企業の支援を行っている。

かように、弁護士も大手の企業のみをクライアントとする大手の法律事務所ばかりではなく、中小・ベンチャー企業を中心的クライアントとするような弁護士、法律事務所が進出し、現地における日本法弁護士業界全体が多様化することが望ましい。

ネットワーク構築

これは中小・ベンチャー企業支援に限ったことではないが、現地の外弁規制の関係上、シンガポール法弁護士との連携は必要不可欠であり、この点、ネットワークを構築するシンガポール法弁護士側も多様な受け皿である必要がある。現地大手法律事務所のみならず、個人で経営しているような法律事務所、どういった専門分野に強いのか等、独自の情報を入手した上で上手く連携を行っていくことが、翻って自己のビジネスにも有用となることは間違いない。

また、上記、ヒアリング調査をさせて頂いた、「土業共同体」のような形も非常に有効な支援の在り方であると思慮する。今後、同社の東南アジア現地における活躍にも期待したい。

費用の問題

上記のとおり、弁護士の多様化が進めば、弁護士費用の多様化も行われ、現状より安価で法律サービスを提供する弁護士が現地で執務することが期待される。もっとも、シンガポールは物価も高く、特に賃料は平均して東京の2倍程度と言われている。また、シンガポール法に関する依頼に関しては、現地シンガポール法弁護士に依頼する必要がある、その分費用も上乘せされる。こうした点を考慮すると、安価な法律サービスの提供を行うというのは簡単ではないかもしれない。しかし、事務所をレンタルオフィスに構えるなど、固定費を抑える等の工夫を行えば、中小・ベンチャー企業の数が増大なことを考えると、決してビジネスとして成立はしないと断言するのは時期尚早である。現地での生の声としては、中小・ベンチャー企業を対象とする弁護士が開業すれば、ブルーオーシャンとなることは間違いない、という意見を言う意見も多くあがっている。現地における大手企業をクライアントとする法律サービスはすでに飽和状態にもあるとも言え、かかる既存のマーケットに関しては、現在既に進出しているような大手法律事務所の人員が増える、もしくはニッチな専門分野で既存の事務所と差別化を図ることによって補われるという流れが自然なのではないかと思慮する。

関係各省庁が、中小・ベンチャー企業の海外進出、それに伴う法的支援の充実化につき積極的に検討している状況を鑑みても、今後も中小・ベンチャー企業の海外進出は増加するであろう。現地における中小・ベンチャーの法的支援というマーケットは未だほとんど手つかずの状態といっても過言ではない³⁶。かかる新しいマーケットを開拓しようという気概があれば、シンガポール現地で挑戦することも決して悪くはない選択であろう。

2. 邦人個人の法的支援

(1) 邦人個人の法的支援の問題点

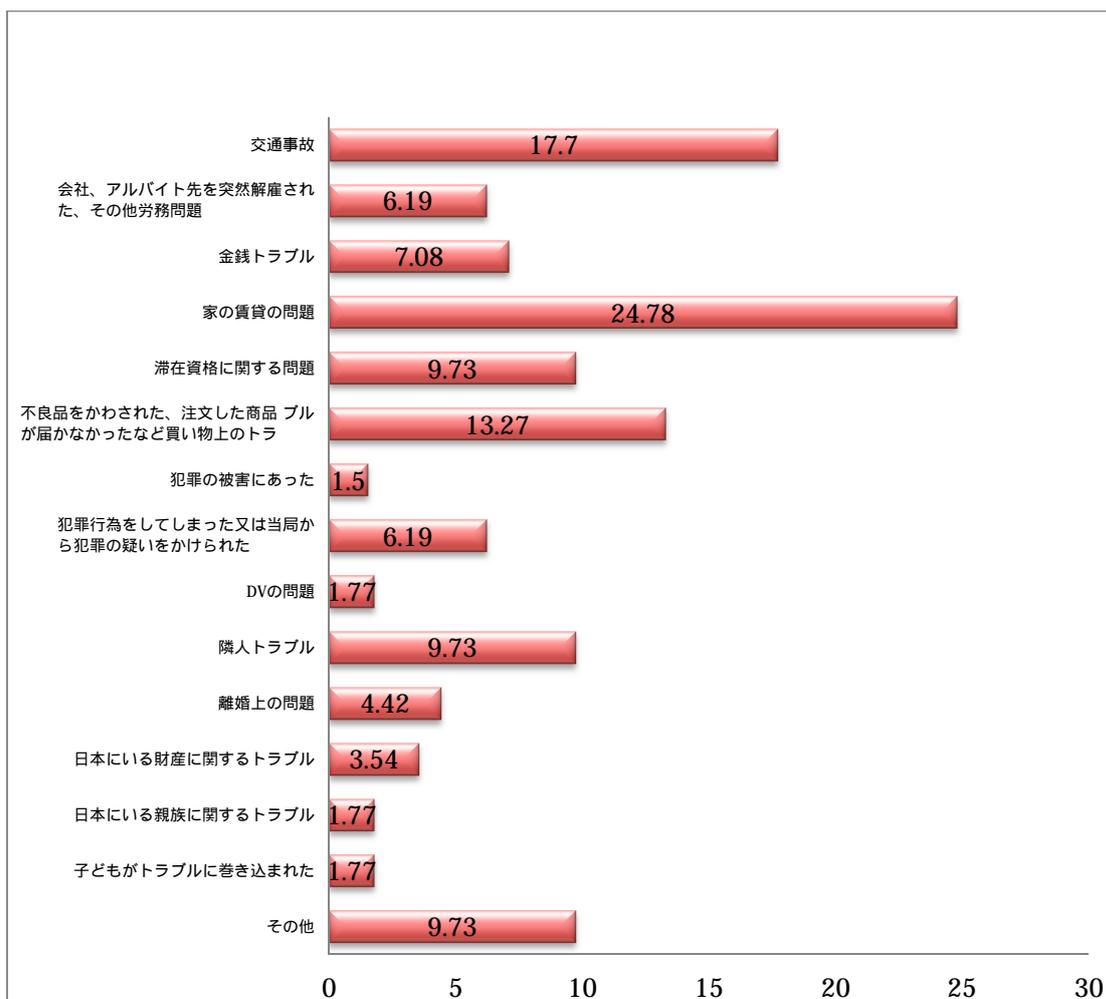
繰り返し述べているが、現在シンガポールにおいて執務する日本法（日本人）弁護士はその大多数が、企業法務弁護士であり個人案件を担当する弁護士はほとんどいない。

現地の弁護士に依頼するとしても、英語で相談しなければならないというハードルは非常に高い。また、費用面についても、係争物の価額が相当大きくなければ費用倒れとなってしまう可能性も否定できない。また、現地の邦人個人が利用できるプロボノサービス等の情報発信がほとんどされていない点も、支援が薄いと感じる点である。

(2) 具体的試行より見えたニーズの詳細な検討

昨年度の調査において実施したアンケート調査より、在留邦人が巻き込まれる法律トラブルは、下記のような結果となった。

³⁶ 2018年2月時点においても、この状況に変化はない。



上記アンケートにおいて、邦人個人が巻き込まれる法律トラブルの上位は、家の賃貸の問題であった。筆者が実施した無料法律相談においても、賃貸トラブル、オーナーとのトラブルの相談は多く寄せられた。また、次いで多い交通事故の相談も寄せられた。さらに、無料相談で非常に多かったのが雇用上の問題である。現地の法律や規制がわからない、言語面でのハードルがある（現地企業が使用者の場合）、また使用者と従業員という圧倒的な立場の違いを利用され、不適当な扱いを受けている従業員からの相談が多く寄せられた。また、（詳細については、本稿第五章、及び「現地日本企業及び在留邦人に対する日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行について」の報告書を参照されたい。）

（3）現時点における邦人個人の法的支援の在り方

相談窓口

繰り返しになるが、現時点で、邦人個人が相談できる日本の法テラスのような法律相談窓口はない。在留邦人が何か法律トラブルに巻き込まれた際には、第一次的な駆け込み寺として、現地の在シンガポール大使館が存在する。しかし、大使館での対応は、現地の法律事務所の情報が記載された紙一枚を渡すのみであり、それ以上の対応は大使館ではできないという。当該法律事務所情報も単なる法律事務所の広告に過ぎず、どの事務所が個人案件を取り扱ってくれるのか、離婚問題、交通事故、刑事事件など各事案に詳しい弁護士は誰なのか、費用がどれくらいかといった目安などの情報も一切記載されてはいない。

この支援のみでは、在留邦人に対する法的支援は決して十分とは言えず、多くの邦人個人から批判的な意見を聞いた。

相談者の在シンガポール日本大使館に対する意見

事務的であり、お役所仕事。

少なくとも、精神的な支えにはなりませんでした。

返信メールの言葉に、担当者自身が「面倒に巻き込まれたくない」との責任回避が見え隠れしていました。

「小官は法律的なことはわかりません」と言われても、こちらも困ります。

そもそも、私は「大使館」に相談したのであって、その方「個人」に相談したのではないのです。

本気で相談に乗ってくれる気があるなら、大使館内に、法律に詳しい人もいるでしょうに。

弁護士リストをお送り頂けましたが、ご覧の通り、ただ単なるコピーであり、どんな分野に強いとかの情報もなく、正直、リストを見て閉口しました³⁷。

しかも、そのリストも、明らかに、多くの人に事務的に送っていると見て取れるものであり、大使館は頼りにならないと思いました。

全く情報がなくリストだけをもらっても、海外において右も左もわからず、言葉の問題もある日本人にとって、正直、役に立ちません。

やはり、他の状況・相場観もわからずに、意思決定はできません。

例の大使館職員が、リストを丸投げして一件落着いたと思っているならば、

「誰が払ったお金で給料をもらっている、誰のための大使館なのか？」との思いです。

³⁷ 別紙 1

<参考> 在シンガポールアメリカ大使館による支援

他国の大使館は自国民が例えば警察に逮捕などされた際に、こういった支援を行っているのか。シンガポールにおいて、アメリカ国民が逮捕された場合、在シンガポールアメリカ大使館では、シンガポールの法律手続に干渉しない範囲において、カウンセラーオフィサーが下記の通り、多岐にわたる支援を行っている。

- ・ 逮捕の連絡があった後、カウンセラーオフィサーは留置所を訪ね、逮捕者の体調のチェックなどを行った後、適切な処置がシンガポール当局により行われる。
- ・ 逮捕者の家族や友人に対し、要望等を伝える。
- ・ お金を送りたいアメリカの家族や友人の支援を行う。
- ・ 裁判手続についての情報を提供する。
- ・ ローカル弁護士のリストを提供する。
- ・ シンガポール法及び国際規範にもとづき、逮捕者が公平かつ人間的な取扱を受けていることを確認する。
- ・ 家族や友人及び現地コミュニティからの寄付による、金銭、食べ物、衣服その他の物資を届ける。
- ・ 必要であれば、ビタミン剤などのサプリメントを提供する。
- ・ アメリカ政府による被抑留者への緊急時のローンについての情報提供を行う。
- ・ シンガポール当局による処置が適切に行われていない場合には、医療、歯科サービスの提供のアレンジを行う。
- ・ その他、個人案件、商事案件の別で弁護士リストの提供も行っている。
- ・ またアメリカ国民が利用できる可能性のあるプロボノサービスの情報提供も行っている。

このように、法律手続に関与しない範囲内でも、シンガポールにおけるプロボノサービスの情報提供や、被疑者の精神的なケアから自国にいる家族へのコンタクトなど、在シンガポールアメリカ大使館が行う支援の内容は多岐にわたる。現地の法律事務所の情報の収集などは決して難しいものではなく、大使館職員がその気になって情報収集を行えば、簡単にできるものである。

今後、在シンガポール日本大使館においても、在留邦人に対するこうした支援体制の構築に積極的に動くことを期待する。

個人案件を担当する日本人弁護士不足

現在、シンガポールにいる日本法（日本人）弁護士の数は、日系法律事務所に常駐しているものと、現地法律事務所への研修、現地日系企業への出向等の短期間など合わせると、50名以上の日本法（日本人）弁護士が業務を行っている。

ただし、これらの弁護士のほぼ100%は企業法務弁護士であり、個人案件を担当する日本人弁護士はほとんどいない。これらの企業法務弁護士が、個人案件を全く担当しないわけではないが、企業法務案件によって業務が多忙を極めていること、また事務所の方針とそぐわないことなど、様々な理由により、邦人個人の法的支援には積極的ではなく、現地における邦人個人の十分な法的支援ができているとは決して言えない状況である。

（４）目指すべき法的支援の在り方

相談窓口の設置

別報告書「現地日本企業及び在留邦人に対する日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行について」において詳述しているとおり、無料法律相談を行ったところ、各相談者からは、「非常に有難かった」「こういう制度は必ず必要である」など、かなり好意的な意見があった。また、昨年度の邦人個人に対するアンケート調査結果や、その他日本人コミュニティからの意見においても、法律相談窓口の設置を希望する声は非常に大きい。

まずは、法律トラブルに巻き込まれた邦人個人が、気軽に相談を行える窓口を設置することが急務と考える。設置場所に関しては、大使館に設置するのも一手段であろう。各国大使館も、海外在留邦人の法的な支援の一環として、常駐の弁護士を配置しようとする動きもある。こうした動きがシンガポールも含め、多くの国で実施されることを期待したい。

また、大使館以外では、現地のプロボノサービスや女性サポート団体などと連携し、月に1～2回程度、日本人弁護士がシンガポール法弁護士と同席し、相談に対応するのも一手段であろう。この場合、日本法弁護士は問題点をまとめた上で、通訳を行い、その場ですぐにシンガポール法弁護士の見解を聞けるため、非常に有効である。また、その後相談者がシンガポール法弁護士に依頼を行うこととなれば、必然的にシンガポール法弁護士の業務受注につながり、シンガポールの法曹業界にとっても利益となる。今後、こうした現地機関との連携が可能かどうかをも更に検討していきたい。

日本人弁護士活躍の必要性及び可能性

これについても、筆者が個人で各事案の処理を行ってみたところ、現地の外弁規制の下においても、日本法弁護士が活躍できる場面もかなりあるということが判明した。

シンガポールは非常に住みやすい国ではあるものの、外国であることには変わりはない。法律トラブルに巻き込まれた邦人が口をそろえて言う言葉が「右も左もわからない」というも言葉であり、一体どこに相談に行けばいいのか、どのように対処すればいいのか、弁護士という専門家に相談すべきものなのか、という第一段階において途方にくれてしまう邦人が多いのである。また、法律という専門的な問題について自国の言語ではない英語でやりとりを行わなければならないのは、相当な困難を伴う。

そうした中で、まずはこういった方針で問題を解決すべきなのか、日本語で相談できるという制度があるというのは、非常に大きな精神的な支援となる。

上記、相談窓口の設置とも合わせて、在留邦人が相談できる日本人弁護士の人数が増えることが望ましい。

．情報の提供

個人が法律トラブルに巻き込まれた場合、どこに相談にいけばいいのか、弁護士に頼むべきなのか、について悩むのは日本においてもシンガポールにおいても同じであろう。しかし、シンガポールという外国の場合、現地の法律もわからない、日本のように気軽に相談所を探せるわけでもない、英語で相談するには相当な負担が伴うなど、日本と比較して、海外在留邦人がおかれている状況は相当に厳しい。

こうした状況であるがゆえ、筆者が現地の無料法律相談所や関係施設相談所等の情報を提供するのみでも、非常に感謝された。特にシンガポールは、各省庁や法的機関が細かく設置されており、これらの機関に相談にいけば問題が解決できる場合が多い。

例えば、労務問題であれば雇用法で保護される問題の範囲においては MOM に相談にいけば、ほとんどの場合解決の方針を示してもらえる。シンガポールは外国人労働者を積極的に招き入れていることもあり、雇用者からの不当な扱いなどから（低賃金）労働者を保護する制度も整っている。予約制で MOM 職員に雇用問題を相談でき、希望すれば労働裁判所（実質費用 3 ドル）への請求の補助や雇用者に対しての指導も行ってもらえる。

また、現地シンガポール法弁護士がプロボノサービスとして行っている無料法律相談組織（Legal Clinic）についての情報提供も非常に喜ばれた。

この Legal Clinic とは、Singapore Law Society や Community Justice Center、その他の団体・組織が行っているプロボノサービスの総称である。Legal Clinic のウェブサイト上には、これらの団体が行っている無料法律相談の情報が掲載されている。参加している団体は非常に多く、全ての相談所を合わせれば、毎日どこかで無料法律相談が行われているといっても過言ではないほどである。

もっとも、上述の通り、従前は多くの相談所が「Open to Public」として、国籍関係なく誰でも利用できたが、現在は、シンガポール国民もしくは永住権保持者限定、もしくは給与制限を設けるなど、日本人が利用できる相談所が少なくなっている。今後、こうした日本人が利用できる相談所がより少なくなってしまうことを願う。

上述のとおり、「右も左もわからない」邦人個人にとっては、まずどういったところに相談に行くのが適切なのかを知るのみでも非常に有難い。シンガポールにおいては、企業向けの法律事務所の広告や法律支援の情報などは多く目にするが、邦人個人を対象とする情報発信媒体において、法律事務所の情報などほとんど発信されていない。今後もこうした情報の発信を積極的に行っていくことのみでも、邦人個人の法的支援活動の重要な位置づけとなると思量する。

・ 専門家による支援の必要性

次に、在留邦人が現地で法律トラブルに巻き込まれた際に問題となるのは、外国人であることが理由で、または言語でのコミュニケーションがうまくいかないという問題で、法律トラブルの相手方や警察関係者などに、まともに取り合ってもらえないという点である。

警察に真剣に取り合ってもらえなかったなどという意見も多い。また現地の規制について無知であることを利用され、事実と異なる説明を受けているなどという場合も多々ある。こうした問題を排除するためには、現地の法律や規制、手続等につき正しい知識をもった専門家による支援が必要なのは当然の需要である。

調査活動を行うにつれ、シンガポール現地における法的支援の在り方が非常に偏っているという点に違和感を感じている。現在日系法律事務所から法的な支援を受けているのは、ほんの一握りの大企業のみであり、その他

の企業や邦人は、十分な支援環境にはない。特に邦人個人は泣き寝入りをするしかない、といった状況といっても過言ではない。

このように多くの邦人個人から、日本法（日本人）弁護士に日本語で相談したいという意見を聞き、また実際に困っている邦人個人を目の前にしている当職の心情としても、こうした法的な支援整備を行うことは急務であると感じる。

・通訳としての支援

上述のとおり、邦人個人が法律トラブルに巻き込まれた際、自分の言いたいことが上手く伝えられない、英語や中国語でまくし立てられて、相手方や警察などからまともにとりあってもらえないという状況が多々発生している。かかる状況を鑑みると、「通訳業務」は邦人個人支援という観点からは非常に重要な位置を占める。筆者が行った支援活動においても、シンガポールや海外経験が長く、英語には全く問題はないという相談者も中にはいたが、多くは言葉が分からないので通訳をお願いしたいとの申し出が多くあった。

例えば上述の、各相談所への通訳としての同行も在留邦人にとっては精神的に大きな支えとなる。

例えば、個人が利用しやすい調停制度である Community Mediation Center（CMC）があるが、費用を自己負担するのであれば日本法（日本人）弁護士が同行することも可能である。

調停手続に通訳として同伴した相談者からの感想

これは、良いサービスです。
今回も、大きな心の支えになりました。
シンガポールのいい加減さを考慮すると、また、言語の問題を考慮すると、大変良いサービスになるでしょう。
相談できなかったとしても、同席してくれるだけで、相談者は精神的に安定するでしょう。

それと、調停の場で冷静さを欠いた際、指摘してくれる役割もありました。わたしも、自分的には、軽く好戦的なつもりでしたが、先生のご指摘を受け、抑える努力ができました。テンションは、あがりだしたら、自分一人で抑えるのは難しいものです。

・現地機関・法律事務所及び弁護士との連携

また、最終的にシンガポール法弁護士に依頼する必要が生じた場合には、適切な弁護士と連携を行うことが必要となってくる。筆者もシンガポール法についての意見を聞かなければならない場合には、都度知り合いのシンガポール法弁護士に質問させてもらった。

シンガポール法弁護士のクオリティは決して低くはない。しかし、時間給でチャージされる弁護士費用を個人で負担するとなると、その負担は非常に大きく、係争物の価額が大きい場合でなければ、費用倒れとなってしまいう場合も多いであろう。

また、レスポンスが遅いなど、細かな点でのクオリティは日本法（日本人）弁護士より劣るとの意見が多く、本調査研究の相談者からも依頼した弁護士から数ヶ月も返信がないなどネガティブな感想も聞いた。こうした場合には、やはり日本法（日本人）弁護士が仲介し、進捗状況などを逐次確認し、案件のスムーズな処理を導く役割をすることが必ず必要となる。

筆者も、費用や仕事のクオリティなど、シンガポール法弁護士の全体像を把握しているわけではない。筆者がこれまで、現地弁護士との接触を持った感想としては、有名な弁護士、大手の事務所であっても、仕事のクオリティが低い弁護士もいれば、小さな個人事務所であっても相当有能かつ親身に案件を処理する弁護士もいる。

今後、現地における法的支援の充実化を検討するにあたっては、シンガポール法弁護士の専門分野、時間給、評価等の情報を収集・調査し、相談者の各案件によって、もっとも適切と考えられるシンガポール法弁護士になくことが必要かつ重要と考える。

シンガポール法弁護士に依頼した相談者の感想

当該ローカル弁護士が一人でオープンしている事務所である。事務所の場所もオフィス街ではなく、ショップハウスにあり、当初はすごく驚いた。弁護士本人もラフなシャツを着ているなどかなりフランクな印象である。シンガポールにある日系法律事務所のような、「いかにも法律事務所」というところとは大きく異なる。

事案の処理も的確で、方針もきちんと示してくれるため、非常に安心して任せられる。以前に知人の紹介で別の法律事務所に相談に行ったときはかなり自分の心情も異なる。というのも、前回のローカル弁護士は、質問などあまりされることはなく、どうしたいのかという意向ばかりを聞かれた。自分は法律の素人であるし、ましてや外国での法的問題などどうしたらいいのかなどわからないから相談をしているため、方針を示してくれる今回の弁護士の方が非常に頼りになる。また、前回は、相談に行った際、

4～5名の弁護士に囲まれていたため威圧感が非常に大きく、あまり言いたいことが言えなかった。今回のような、こじんまりとした事務所、フランクな弁護士のほうが話しやすい。そういう意味では、日系法律事務所のような大きなオフィスでスーツを着て「いかにも弁護士」という印象もかなり緊張してしまう。

次世代の法曹の育成

本調査研究の趣旨、日本の法曹有資格者が海外で活躍する可能性を検討するという点を考えると、上述のとおり、現地での制度を整えると同時に、やはり海外で活動を行う能力・意欲のある次世代の法曹の養成を行っていくことは必須である。

シンガポールは、公用語が英語であるため、他の東南アジア地域のように、英語以外の言語で書面を作成したり、コミュニケーションを行ったりしなければならぬという問題はない。また、シンガポールに進出した日系企業に日本法やその他国際法の範囲内においてアドバイスを行う限りは、日本語でのやりとりが可能である。そうはいつても、シンガポール現地の法律事務所とのコーディネート役として業務を行う範囲での英語力、すなわち、英語でのドキュメントの作成や、現地法律事務所とのやりとり等ができる程度の英語力は、最低限必要であることは言うまでもない。

しかし、既にシンガポールオフィス内に法務部が存在するような日系企業においては、日系法律事務所に現地法律事務所とのコーディネート役を依頼することなく、社内法務部が直接、現地法律事務所とコンタクトを取って処理するケースが多い。

こういった企業の場合、日本法弁護士に期待する語学力は相当に高く、シンガポール法弁護士と対等に交渉が行える程度、すなわちネイティブレベルの語学力を求めている企業がほとんどである。また、帰国子女でもありネイティブレベルの英語力を有する弁護士のインタビューにおいても、必要な素養の第一に「英語力」という回答が出てきたことを鑑みれば、現地において現地シンガポール法弁護士やインターナショナルロイヤーと競争し、またその中で存在感を示すためには、相当程度の英語力があれば、プラスとなることは間違いない。特に事務所の後ろ盾などなく、自分で海外での道を切り開いていこうという場合には、ネイティブと同等の語学力を有することは必須と考える。

このように、言語（英語）力の向上を行うことは、日本の法曹有資格者のグローバル化を考えると非常に重要な点であり、法曹の育成という点のみで行うものではなく、日本の学校教育から見直す必要もあるのではないかと思量する。

海外における法曹活動の情報提供

上記のとおり、次世代のグローバルな意識・素養をもった法曹を養成すると同時に、日本で活動する法曹関係者に、海外における日本の法曹の活躍に関する機会の提供や、情報提供も行うことも必要である。

シンガポール現地法律事務所（ジャパンデスク）からも、若くて意欲のある日本の法曹のリクルートを行いたいという希望があった。日弁連に求人広告を出したいと希望したが、結局実現はしなかったようである。

法曹有資格者の海外展開、という目的は、本調査研究主体の法務省のみならず、日弁連も目指しているところであるところ、こうした海外法律事務所からの求人広告等の掲載などを積極的に行い、日本の法曹有資格者へ海外展開の道を作っていくことにも、大きな意義があるのではないかと思量する。

以上

付録1. 法学部学生・法科大学院学生 意識調査

第一. 日本人のグローバル化という視点

現地シンガポールでビジネスを行う者が集まる月例会において、現在 NUS 国立大学の法学部に留学中の日本人学生と会った。

弁護士を目指しているのかという質問を行ったところ、「弁護士になる意味があるのか。」と逆に聞き返され、少なからず衝撃を受けた。当該学生は、海外に留学している点からも明らかなとおり、非常に海外志向の強い学生である。英語はもとより、タイ人とのハーフということでタイ語もネイティブレベル、中国語も少しできるという将来グローバルな活躍が期待できる非常に優秀な学生である。現在、日本における法曹活動環境が従前ほど恵まれてないとは聞いているが、このような優秀な若い世代の学生が法曹という職業を目指さなくなってしまうことで、法曹の質の低下を招くことは間違いない。

また、当該学生からは、「弁護士になって海外で働けるとは思っていなかった。法学部の学生は、学生の中で一番内向き志向な学生であると思う。」とも語っていた。筆者も海外での生活を経験するにつれ、日本人の内向き志向というものに危機感を持っている。現地でヒアリングした日系企業や弁護士からも、日本人はグローバル化という点からは圧倒的に遅れているといった同様の意見を聞く。現在進出している日系法律事務所の弁護士はグローバルに活躍する一握りの法曹といえる。しかし彼らですら、現地の日系企業からすれば、語学力が足りないという評価を受けており、真のグローバル化という点までは到達していない。

現地でビジネスを行っている者で英語が堪能な者もいるが、それはごく一握りである。

また、昨年発表された QS 世界大学ランキングでも日本の大学はのきなみランキングがダウンしており、これも日本の大学がローカル大学と位置づけられていることが要因であると言われている。

こうした日本人の内向き志向を海外で働く意欲や能力のある若い世代の法曹有資格者、およびその候補者を増やすことによって、法曹有資格者の海外展開促進という本調査の目的が達成されるのではないかと思量する。

第二. 文部科学省を通じた法学部学生、及び法科大学院生意識調査

1. 本意識調査の趣旨

上述のとおり、こうしたグローバルな法的支援のニーズに対応するには、グローバルな人材の育成も必須である。現地シンガポール国立大学に留学中の学生から、「法曹になる意味が見いだせない。法曹として海外で働くというイメージがつかない。」との発言を聞いた。現在日本の法学系学生が法曹についてどういった意識をもっているのか、グローバルな意識がどういったものであるのか等も含め、学生の意識調査を行い、今後の法曹の

教育・育成方法の検討や、本調査結果の情報提供等について検討すべく、学生の意識調査を行うこととした。

2. 実施要項

法学部の学生については、全大学を対象とすると広範囲に過ぎるため、昨年度司法試験合格者数の多かった大学12校を対象に調査依頼を行った。また、学年については、将来の進路について考える時期となる3年生のみを対象とした。

また、法科大学院については、設置されている大学の多く、全学年を対象に調査を行った。

3. 結果分析（両学生共通質問項目）¹

①海外生活経験について

法学部学生、法科大学院学生ともに、海外生活経験がある者は約30%という結果となった。日本の法学系の学生の海外生活経験は、約3割程度と分析できる。また、海外生活の期間に関しては、一年未満という短期（留学など）の経験が法科大学院の学生が50%であるのに対し、法学部の学生が69.7%と2割ほどのひらきがある。

もっとも、3～5年、5年以上の（比較的）長期の海外生活経験のある学生の割合は、それぞれ7～8%（3～5年）、9～10%（5年以上）とほぼ同じであった。

比較的長期の海外生活については、幼少期などの親の転勤などで経験することが多いが、一年未満と短期のものについては、自己の意思による留学経験などが多いと考えられる。この点、法科大学院に進んだ学生より、法学部学生の方が留学への意識が高いのではないかと推定される。

また、海外生活が自分にとってどういう影響を与えたかという質問に対しては、「非常に有意義だった」（法学部学生：65.2%、法科大学院学生：68.9%）「それなりに有意義だった」（法学部学生：29.0%、法科大学院学生：24.3%）と、ほぼ同数となる興味深い結果となった。

「それなりに有意義だった」と回答した学生を含めれば、全体の90%以上は、海外生活を有意義なものと感じている。

また、有意義であったと感じた理由についても、その内訳は法学部学生、法科大学院学生ともほとんど同じ結果となった。どちらも最上位は、「価値観がひろがった」であり（法学部学生：27.2%、法科大学院学生：23.9%）、その次が「日本という国を海外から見直すきっかけとなった」（法学部学生：22.3%、法科大学院学生：22.4%）であった。

¹集計結果については、付録1および2を参照。

具体的な個別回答についても、下記のとおり、「積極性が身についた」「海外文化の良さをしった」などと回答が多く、自己の人間的な成長を感じた学生が多い。

その国に対する理解が深まり、好きになった
日本で常識と思われていることや、考え方、生活の仕方は日本から出たらほとんど役に立たない。海外の文化も同様に日本にすぐ取り入れようと思ってもできないことの方が多い。
より積極的に物事に取り組むようになった
日本という国が世界で最も好きだ、と心から思えるようになった。
積極性が身についた（自分から動かなければ何もできずに終わってしまう）、自分に求められていること・自分にできることを再考するきっかけとなった等
積極性が身についた
自立につながった
そこで得たものが自身の一部を形成していると感じるので
日本にいたらできないような様々な経験ができたから。
自分に日本法の知識が足りないことに気がつけた
3歳の頃であったが、言葉が通じなくても友を作れるというテクニックを身に着けた
世界中の優秀な人材と出会えた
その街の良さは住んでみないとわかりません
海外の文化を知ることができた。
日本に留学中

このように、海外生活を経験した学生の90%以上は、その意義を非常に前向きにとらえており、自己の知見・見聞の広がりや、人間的成長を感じている。

法曹の海外展開という本調査の目的を考慮すれば、今後も、積極的に海外経験を積みたいという意識を持った学生の増加、また留学経験などがしやすい大学側（学校側）の環境作りを行うことが望まれる。

②英語に関する取り組み

まず、現在の英語力について、「ほとんど話せない」と回答した学生の割合は、法学部学生が11.9%であるのに対し、法科大学院学生が24.8%であった。法学部学生より、英語に苦手意識を持っている学生は、法科大学院では約2倍以上いるということになる。もっとも、「簡単なやりとりならできるレベル」という回答を含めると、両学生の割合にほとんど差はない。（法学部学生：66.9%、法科大学院学生：69.5）

また、その他の回答については、興味深いことに、両学生でほとんどその割合に差はない。

「専門用語を使って話ができるレベル」以上の学生の割合は、法学部学生で13.9%、法科大学院学生で12.1%と全体の1割程度である。

海外での仕事を考えた場合、この「専門用語を使って話ができるレベル」は必要であり、今後、日本の英語教育についてもグローバルに対応できる人員の育成の必要性を検討し、改善されることが望ましい。

英語力を向上させる取り組みについて、「全く取り組んでいない」と回答した学生は、法学部学生で24.9%出会ったのに対し、法科大学院学生は51.4%と2倍以上の差がある。この点が、上記の「ほとんど話せない」と回答した学生の差につながっているものと推察される。

また「あまり取り組んではない」と回答した学生を含めると、その割合は、法学部学生で56.7%、法科大学院学生では75.1%と20%ほどの開きがある。法学部学生の方が、英語力向上に対する意識が高い結果となった。

もっとも、法曹の仕事をするにあたっての英語力に必要性に関しては、「絶対に必要だと考えている」と回答した学生は、法学部学生が18.0%であるのに対し、法科大学院学生は24.9%であった。法科大学院学生の方が、法曹となるにあたって英語力の必要性は高く感じているのである。

結果、英語の必要性は法科大学院学生も感じているが、法科大学院の勉強に忙しく、英語の勉強に充てる時間がないのではないかと推察される。

③将来の海外での仕事に関する展望

将来海外留学や海外での仕事を希望するかとの質問に対し、両学生の回答の内訳はほぼ同じという結果となった。「チャンスがあれば考える」と回答した学生も含めれば、両学生とも全体の約80%が海外留学や、海外での仕事を希望している。この結果は、筆者が当初想定していた予想を遙かに上回る数字であり、多くの学生が海外への展望を前向きに検討していることを、人材を育成する側としても真剣にとらえる必要があるのではないかと思量する。

また、希望する理由は、両学生とも「自分の能力・可能性を試したい」「価値観を広げたい」「自己研鑽のため」といった回答が多い。

またその他具体的個別回答については、下記のとおり、法曹としての仕事の具体的イメージ、自己のキャリアアップ、自己の生い立ちなどとも関連したキャリアプランを構想している。

日本から離れたいから
法制度は国ごとに異なり、海外との関係を持つのであれば海外の法律事情にも詳しい方がメリットがあると思うから
海外の方が仕事・勉強をしやすい環境だと思うから。

社会構造的に不可避
検察官、公正取引委員会を志望しているが、どちらにせよ将来的に語学力が必要になる可能性は高いものと思う。その場合にチャンスがあるなら、それら語学力を必要とする部門の仕事もしてみたいと思う。
ビジネスにおいて国家の隔ては考えていない。
日本の国際的競争力に寄与するため
良い刺激になるかもしれないから
日本という限られた空間だけにとどまることは息苦しいと感じるため
収入増とその後のキャリア展開に役立つことが多そうというイメージだから
世界中の選りすぐりのエリート達のなかで自分の力を試したいため。
子供がいるので、彼らに海外生活を体験してもらいたいから。
生存率を上げる。生活力をつけるいい機会になる。
中国残留孤児3世のため、中国との関係を持つてみたいと思う
外国学説の研究のため
在外日本人社会のため、社会的貧困・弱者のため
海外生活経験を活かした仕事ができると思うから
求められるなら応えたいから
海外の視点を踏まえて、国内の法律学を改めて検討したいため。
これから企業レベルだけでなく個人レベルでの案件でも海外・外国人関連の問題とぶつからざるをえない社会環境になると考えられるから必然的にやるようになると思う。
海外のほうがペイがよさそうだから
業務の必要に応じて
大使館等への出向を希望するかもしれません
世界の司法制度等を学ぶことで、日本の司法制度の将来等に生かしたい
留学生なので基本的に国際的に活躍したいです

希望しないと回答した学生の、その理由に関する回答については、「言語に自信がない」と回答した割合が両学生とも最上位という結果となった。

(法学部学生33.3%、法科大学院学生27.4%)

やはり、語学力(英語)教育を改善することは、日本の若い世代のグローバル化に必要な不可欠と言える。

また希望しない具体的な個別回答においては、自己や家族の年齢等を考慮した理由や、日本が好きである、国内でやりたいことがある、地域密着型を希望するなどの理由があげられた。

自分はすでに60歳台であり、体力的に無理。
現在は、国内の問題に興味があるから
高齢になっている両親夫婦から離れて暮らすことは困難である
日本が好きなので日本から出たくない

自国の手助けすべき人に目を向けなくて、海外に目を向けるのはナセンスだと思うから
初めは法曹としての様々な経験を国内で積む方がいいのかと考えているから
海外での仕事を希望する理由がないという消極的な理由です
国内で、やりたいことがあるから。
現在の業務をおろそかにするわけにはいかないため
希望する理由がそもそもないので
法曹になる目的は地域密着で地元の力になりたいから。
海外に魅力を感じない
子供の将来を考えると海外は治安等の面で不安があります。
日本が好きだから。
家庭を持つことを考えると親戚と遠くなるのは適さない
日本と向き合って仕事がしたい。
敢えて海外で働かなくても、日本でも法曹としてやるべき事は多いように感じるから
国内民事紛争を中心に扱いたい

④海外で働くために必要な素養について

同質問に対しては、両学生とも、コミュニケーション能力（法学部学生：81.8%、法科大学院生：79.5%）「語学力」（法学部学生：76.3%、法科大学院学生：78.8%）が必要と考える学生が多い。

この点、筆者が従事している本調査研究において、海外で活動する弁護士及びクライアントである企業側、両者のヒアリング結果より、この「コミュニケーション能力」が非常に重要視されているという結果が出ている。学生側もこの「コミュニケーション能力」の重要性につき、正確に理解しているという点は非常に興味深く、こうした学問的能力以外の人間力を磨く努力を継続してほしい。

また、具体的個別回答についても、「適応能力」、「多様な価値観を受け入れること」、「初めての問題に直面した際にも動じず、それを適切に処理する力」、「文化や宗教などの多様な価値観を受容する姿勢、フットワークが軽いこと」、「異なる環境に順応できること」、など海外の文化や価値観などに柔軟に対応する力が必要な素養であると考えている学生が多い。

柔軟性と堅い信義力、仕事のスピード
現地の法律家との連携
初めての問題に直面した際にも動じず、それを適切に処理する力
柔軟性
ずうずうしさ

自己防衛力
楽観的な性格、多様な価値観を受け入れること
Love and Peace
当該国の文化、風習に溶け込める適応力
変化や不測の事態への対応力
上記選択肢全部。
他者理解の姿勢
他文化理解力
日本の常識にとらわれない柔軟性ないしは、寛容性
志し、健康、忍耐、仕事、友人
治安情勢を主体とした危機管理意識
他人の文化、価値観、背景を理解する能力
文化や宗教などの多様な価値観を受容する姿勢
異文化に対して寛容であること
フットワークが軽いこと、異なる環境に順応できること
体力。めげない精神力。
自分の意見を主張できること
日本国内との違いを受けられ、派遣地域での習慣・文化に慣れること
タフネス
環境への適応能力
柔軟な思想

⑤希望する地域

海外で働く場合に希望する国は、両学生ともヨーロッパが最上位であった（法学部学生：74.6%、法科大学院生：70.2%）。次いで北米を希望する学生が多い。

本調査対象の東南アジアも、両学生とも3割の学生が希望している。今後、下記で検討する海外での法曹有資格者の活動状況などの情報を多く提供することで、より海外で働くことのイメージがつかめると思量する。

その他の具体的回答としては、南米やアフリカなどを希望する学生が多かったのも興味深い。

アフリカや発展途上のアジア
自分を必要としてくれる人がいる地域。
南米
英語圏
インド
南米、ロシア
中東
北米、ヨーロッパ、韓国に居住経験があり、場所は問わない。御縁です。

アフリカ、南米
北極、宇宙等
現時点で特に希望はない。
インド
その他発展途上国
アフリカ
特定の地域と限定せずあらゆる地域で働きたい
中東、アフリカ、南アメリカ
どこでも魅力的
西アジア

⑥現在、海外での日本の法曹有資格者に対する法務ニーズ、日本の法曹有資格者の活動状況について

同質問については、「全く知らない」「ほとんど知らない」を合わせると、両学生ともほぼ8割の学生が、海外での法曹有資格者の活動について知らないという結果が得られた。（法学部学生：77%、法科大学院学生83%）

本調査研究結果もふくめて、学生がより海外での法曹有資格者の活動をイメージできるよう、情報共有する必要があると思量する。

(4) 結果分析（法学部学生のみ）

①法曹に対するイメージについて

法学部学生が有している、「法曹」という職業に対するイメージは、下記のとおり、多様な回答が得られた。

「頭がいい」「エリート」「正義感が強い」「高給取り」といった前向きなイメージを持っている学生もいれば、「現在では資格を取っても就職口がなかなか見当たらない」「儲からない」などの法曹業界の現状を敏感にとらえた回答や、「旧司法試験なら自分だけ頑張って法曹に進出することができたが、現在のロースクール制度は富裕な家庭じゃなければ続けにくいイメージ。

親に負担かけるのを早くやめて、自分で学部卒業後仕事しながら独立したいのに、法曹で働くためには大学院卒業という壁をまた乗り越えなきゃいけない。その壁を超えるためには時間とお金が必要。いずれもない人はあきらめるしかない。」という切実な回答もあった。

法科大学院制度ができたことで、時間とお金がある者のみが選択できる道となってしまっているという印象を学生が抱くことが、法曹業界にどういった影響を与えるのかについても、今後真剣に検討すべき事項なのかもしれないと思量する。

人によりけりだと思います
かたくて、真面目な人になるイメージ。やんちゃなタイプの間人はなさそう。
法に忠実
高給取りである。
専門資格。簡単には代替不可能な高地位にある職。
厳格
法律のエキスパートで、問題等を法に基づいて解決ないし決着をはかる職業
人権を守り紛争を解決する職業として非常に魅力的であると考えています。
親近感の湧かない優秀な人々が就く
常に学習ばかりで自由に使える時間がとても限られているようなイメージがあります。
客観的な視野が求められる
多忙
かしこい
あほ
難しい
お堅い仕事、人（市井の人）と直接コミュニケーションすることから、頭の良さ、キレがダイレクトに求められる。
お金が付きまとうイメージ
エリート
法のプロであるが世間から外れていて、仕事さえやれば人間らしきなどはどうでもいいと思う
一般市民にとっては抽象的なものである法を、今そこにあるものとして実際に取り扱うことができる世界であると考えています。
よくも悪くも困ったときに頼りになる存在
法律に携わる者として皆の手本になるような者でなければならないと考えます。
堅いイメージ。閉鎖的な印象。
分野が法律に限られていて、仕事に飽きがきてしまいそう。
現在では資格を取っても就職口がなかなか見当たらない
法律を司り人の争いを調停する調整役
単に法律の専門家にとどまらず法律を知らない人に寄り添い支えていくような存在というイメージ
法律というルールに基づき物事の成否を判断する職業
弁護士は、依頼人と二人三脚で問題を解決していく相談者のイメージがある
たくさんの文書を作成しなければならず、それに加えて弁論能力も相当程度求められる。
正義感が強い

仕事ない
法で人を助ける、名誉ある職。
職に就くために大変な苦労がある職で、職についてからも精神的にハードそうだと思います。
人権を守る者
自らの法律的専門的知識を武器に、世の中に起る様々な紛争、問題を解決する。
社会の秩序を守るプロフェッショナル
頭がいい
固い、難しい
私欲を滅し、社会正義の実現と国民の幸福の最大化に尽力する役目を担っている専門職
堅いイメージ
非常に魅力ある仕事
広く知識が必要で、責任の重い職業
究極的には正義の実現を目指していると思います。
非常に責任のある職業であり、社会になくてはならない存在。法律の知識のみならず、非常に多様な能力が求められる。
法律を用い、法的に理論的に物事を考え主張することのできる職業
法律のプロ
歩く六法全書
論理的に思考しているといえど聞こえが良いが、悪く言えば、感情や心理的な面を無視している。
法律という一部の人しか使いこなせないツールで社会をより良い形に切り取っていくプロフェッショナル。
エリート意識が高い人がやる仕事
専門知識を活かして幅広く社会の役に立つことができる職業
弁護士
難しい、堅苦しい、暗い、自由がなさそうというイメージがある一方で、知識・教養があつてカッコいいとも思う。
リーガルリスクを引き受けるつまらない仕事
お堅いイメージ
いかに論理的に議論を展開するかにかかっているというイメージ。人柄や行動力はあまり重視されないというイメージ。
社会に食わせてもらっている職業
給料が高い
非常になるのが難しい
日本においては、一般市民にとって遠い存在
自分の専門性を用いて、人や社会に貢献する
自由
なるまでにお金がかかる割には稼げない。

判事と検事が少なすぎ、弁護士は多すぎる。
法的な専門分野に深く精通していながら、社会一般に起きている問題にもアンテナを張り、専門分野でない分野に関しても広く見識を持っている。
固いイメージ
裁判官は保守的で司法権の独立を活かしきれていない、検察官は不利な証拠を提出しない、弁護士は様々、という印象を抱いている。
高度な知識のいる専門職。司法試験のために勉強できる環境が必要。
なるのが大変
国内のみで通用する資格
将来の仕事
権利の衝突の解決を広い視野で考える。
他分野と隔絶された、非常に専門性の高い職業だと考えています。
高度な知識を持ち、その知識を人のために使う職業
当然のことだが、専門知識を有する。そして、社会の変化に対応すべく、法律などに関する知識を日々学び続けている。
良くも悪くも堅い
お金ありきの職業ではなく「成仏理論」(揶揄する意味ではなく)や「法の光」といった理念が求められる職業になっているのではないかと考えています。
頭がいい
かっこいい。
やりがいはあるものの、かなりブラックな職種
職がない。大きな負担・リスクを背負って司法試験に挑戦するメリットが下がっている。理系の大学院も長い学習期間が必要であるのだから問題はないという意見もあるが、司法試験に受からない場合「落ちこぼれ」とみなされて、学部卒の場合よりはるかに就職に不自由することになる法曹への進路をこれと同列に語ることはできないと思う。
エリート派、保護主義
近年の改革によって若手の方ほど厳しい生活をおくっている
閉鎖的 保護されている 自由
正義感が強い
激務だが儲かる
専門的知見に基づき様々な紛争の予防・解決を効率的に行う職種。
最近は人気に陰りが出ている
理屈っぽい、変わっている、真面目な人が多い
他人の人生を決める職業
法律の専門家として細かな指摘ができる、まじめな人が就く仕事
法律のプロ
楽しくない
高度の専門性と処理能力の求められる職業。

司法試験を突破したごく限られたエリートにより構成された世界
正義のために働く仕事。
仕事をする上で専門知識が不可欠。 あまり目立たない。
創造的
社会的病理現象を法の定立・解釈・適用などによって解決する仕事。
法律の実務家として、法学者という象牙の塔の住人と、一般市民をつなぐ仕事をしている人。一般に言う「法律相談」に止まらず、幅広い業務で法秩序を支えていると思う。
正義を守りうる
大変
一人前になるのが遅い。
権力と闘う職業
天才
法の番人
大衆に迎合しすぎ。
知識力を問われるのは当たり前だが、それと同時に自分の理解をいかに相手に分かりやすくはつきりと論理的に伝えられるかという弁論力が必要であると思う。
ブランドのある職業。 かつこいい。 人にもよるが稼げる。 努力の象徴。 真面目。 モテる。
法曹になるまでに時間、お金共にかかるため大変な職業だという認識。
供給過多で就職難
往々にして憎まれ役
知識的な専門書
法曹人口が増えすぎて供給過剰 年収が下がっている
物事を公平かつ客観的に捉えることが必要な職業
比較的自由に自らのやりたい事を行える職業である一方、その分責任も大きく依頼人の人生を左右しかねない職業
高度な法律の専門知識を有しており、責任の重い仕事である。
憧れの職業。ただ、法律的な視点にこだわり過ぎて、実社会を見ていないと感じることがしばしばある。
堅い
日本国内で最も格の高い国家資格の内の一つ。

<p>司法試験合格後も選別が続き、法曹3職の中で最も割合の多い弁護士に関しては一部の大規模事務所を除いて安定性に欠ける。</p> <p>判例の形成を通して日本の法律（＝ルール、秩序）を現実化する機能を持つ。健全な社会のためには、倫理と融合するような法の運用をする必要がある。</p>
知識量がすごい
儲からない
医者と同じで誰もが関わりうる職業だが、基本的に自分とは関係ないと思われがちな職業。
定型の仕事が多く、努力に対し所得が見合わない
エリート
安定性はないが、本人次第でいくらでもやりがいをもてる職業
ハイリスクハイリターンの代名詞
学生時代に努力を重ねた人たちだからこそその信頼感をもてる対象。一方で自分の関わって来なかった分野に関しては視野が狭く、頭の固い人が多そうなイメージ。
司法修習における借金の負担が気に食わない。負担が無ければ法曹志望だったのかもしれない。
これ以上、親に負担はかけられない。
依頼主の利益を最大限守り、法秩序との均衡を保つ存在
知識人。相談相手。
弁護士ならば依頼人の Best interest を図るべき。検察官ならば法秩序の遵守、裁判官ならば公平の感覚を持つべき。
エリート意識が高く排他的
他人のために自己の知識を駆使し、その人を適当な道へと誘う職業。可能性を考える力、知識量など頭に関わる多くの能力が要求される。
法律のスペシャリストとして、多くの人に頼りにされる存在
法曹になるまで相当な徳をつまなければなれないイメージ
国としての基礎概念を作っている
知識、思考により紛争を解決する
依頼人の希望を、法的手段によって、実現する。
堅いイメージ
弁護士について、いまや専門性のみならず、語学やその他のスキルは不可欠。
検察、裁判官は客観的な判断が不可欠。
後処理
プライドが高すぎるイメージ。 法律がとつても好きなイメージ。
お堅いイメージ。
必ずしも生計が立てられる職業ではない

堅実
仕事の社会的意義、ステータスなどからみて魅力的な職業。 ただ、職に就くまでにコストと時間がかかり、またリスクも伴う職業。
正義の味方
かたい
最強
学費ちゃんと払いながら頑張って長く勉強していたんだ！みたいなイメージ。 学部4年間はみんなするからいいけど、大学院2～3年は両親の能力次第。4年間バイトしつつ親から仕送りももらいながらやっと学部を卒業してまた大学院まで行って親から学費をもらいづらい。 旧司法試験なら自分だけ頑張って法曹に進出することができたが、現在のロースクール制度は富裕な家庭じゃなければ続けにくいイメージ。 親に負担かけるのを早くやめて、自分で学部卒業後仕事しながら独立したいのに、法曹で働くためには大学院卒業という壁をまた乗り越えなきゃいけない。その壁を超えるためには時間とお金が必要。いずれもない人はあきらめるしかない。
気難しい
人の人生に大きな影響を与える職業。そのわりには稼げない。
真面目
なるのにコストがかかる。
法令条理に基づいて依頼者の希望を実現させる
難しそう。大変そう。割に合わなそう。
実際はともかく正義を追うべき仕事
頭がいい
ブラックボックス
ロジック重視、多角的視点の持ち主
頭がいいだけでなく、しっかりと自分の意見を述べることができる人になる職業
堅い仕事。あまり語学力は求められない。
正義感があり、信頼できる
法のプロ
学部生になる前は法曹=堅物のイメージが強かったが、現役の最高裁裁判官の講演を聞き、割と人情味のある職業だと感じた(その人だけかもしれないが)。
最初にやる仕事が自身の破産手続き。つまりはなるために非常にお金がかかる
論理一貫性を重視しつつも、個別具体的に事案を判断しなければならないので、基本的な教養が必要。
責任が重い
具体的事案について個人に法を適用する、社会のバランスをとるような役割
法律をどう日常で扱うべきなのかもっと社会全体に啓蒙していくべき職

個人業
(弁護士について)単なる資格に過ぎないため、司法についてのみならず立法や行政にも関与できる自由な職業
個人の能力次第
有資格者

②法曹になることを考えているか

これについては、法学部学生の48.6%、約半数が「なりたいとは思わない」という結果となった。この結果が多いのか、少ないのか、従前と比べての増減はどうかについては、比較対象となる調査結果等がないため、今後検討していきたい。

希望すると回答した学生の理由の最上位は、「法曹という理念がすばらしい」(51.5%)であった。また、その他の具体的な回答については、法律に興味がある、法律の勉強が楽しいという、学問的な観点からの意見から、「途上国の法整備支援に関わりたい」といった法曹となった後の具体的なビジョンを持った回答もあった。

途上国の法整備支援に関わりたい
それが自分の人生において与えられた使命だと思えるから
公務員になった後でもなれるから
法律は扱う人によって良いものにも悪いものにもなる
法律に興味がある
法的な問題を自ら解決できるということは、どのような業態の職種にとっても有用で、私自身が自由な働き方をしたいから。
法律の学習が楽しいから
自身の性格・スキルを法曹のフィールドで発揮できると思うから
法律の勉強が面白いから。
専門的見地から困っている人を助けることができる
企業に搾取されることもなく、自立して仕事できるから。
司法書士として、家業を手伝う
検察官を志望しているから。
手放しの賞賛はしたくないが、少なくとも日本国内で人が幸福になれる社会を作るために最も現実的な職業だと考えている。
多様な紛争解決を仕事とすることに魅力を感じる
自分のビジョンに一番合っている
もちうる法律の知識を最大限に使って仕事をしたい。あとは、法律を仕事にすればずっと勉強し続けられるから
立法や研究等にも関与できる自由な面を有するから

また、希望しないと回答した学生の最上位の理由は、「法曹という職業に魅力を感じない」（33.6%）であった。

また、具体的な回答としては、その他の職を希望する、試験が難しい、といった回答から、なるまでにリスクがありすぎる、法科大学院に行かなくてはならないから、法曹になるまでの道のりが長くセーフティネットが整っていない、法曹になるまでにかかる費用、お金と時間が無い、高い学費、コストがかかる、など、やはり法科大学院に行く時間と費用が理由とする回答もそれなりにみられた。

ほかに希望する職業があるから
試験が高難度
国試に受かる気がしない
他の仕事をやりたい
該当なし
公務員を志望している。
希望就職先が既に決まっている
その他の職業を志望している
司法試験に合格しても、安定を得られるとは限らない状態であるから。
法科大学院に行かなくてはならないから
法律よりも政治が好き
問題解決をしていない
頭が悪い
弁護士にはなりたくない。(判事や検事は狭き門)
いまの環境では勉強に集中できない
自分の興味関心とずれている
法曹になるまでの道のりが長くセーフティネットが整っていない
法曹になるまでにかかる費用
ロースクールに行って連続して試験に落ちたとき絶望的
まだよく進路についてわかっていない。
自分の能力では厳しい
なるまでにリスクがありすぎる
魅力は感じるが、自分に適性があるとは思えない
狭き門だから
現在、公務員として働くことをより強く希望しているため。
お金と時間が無い
高い学費
法曹も魅力的ではあるが、それ以上に研究職の方が魅力的なため。
他に希望する職種があるから
研究がしたいから
他の職業のほうに魅力を感じる
資格試験が難しい
他に希望する進路がある

コストがかかる

(5) 結果分析 (法科大学院のみ)

①法曹となろうと思った理由について

同質問に対しては、「法曹という仕事の魅力がある仕事だから」という回答が84.3%と圧倒的に多かった。次いで多かったのが「収入がいいから」という回答が21.9%である。

その他の具体的回答においては、司法試験に対する挑戦の意識や、自由がきく、雇われたくない、自営業だから、定年後も働きたい、など弁護士の比較的自由的な勤務形態を理由とするものもあった。

また前職の経験、女性の権利を守りたい、法整備支援活動に携わりたい、外国人事件や難民問題に興味がある、など具体的な法曹としての活動ビジョンを持って、法曹を志している学生も多い。

司法試験に合格すれば生きて行く上での自信に繋がるから
定年後、できる限り働きたい
日本の自殺対策に興味があり、そのリスクを未然に防ぐために労働問題や債務問題に取り組みたいと考えている。
法律を通して社会貢献をしたいから。
法学部に入ったからには司法試験ごときは合格してやろうと思うとともに、一度立てた目標は必ず達成してみせるため。
ずっと働けるから。
前職の経験から、法律の専門家になろうと思った
法整備支援活動の携わりたいから
子供の頃からあこがれていたが、旧司に通らず、断念して就職した。解雇されたのを機会にもう一度挑戦することにした。
文系で一番難しい国家試験を受けたかったから。
法律によって家庭が酷い目にあったから法律を使う側に回ろうと思ったので
母子家庭で育ち、女性の権利を守りたいと考えたから
以前の仕事で法曹資格の必要性を感じたから
法的紛争を経験した
もともと哲学を学んでいたが、正義の実現を図るためにはより実際的なアプローチと法という武器が必要だと考えたから。
訴訟代理のための資格として
英語ができる人が増えると見込んで、違う資格と併合することによって、自分が人とは違う英語の仕事ができると思ったため
両親になつてくれと言われたから
単に海外に出るよりも資格を持っている方がいいと思ったから

専門性
学部で学んだ法律を活かした仕事をしたかったから
苦しんでいる人を支えることに人生を費やしたいから
時間の自由がきくから
外国人事件や難民問題に興味があった
今までの自分の経験を活かせる職業と考えたから
法曹として犯罪被害者支援に貢献したいため
裁判で無力さを感じたから
「市民の不安感の除去」という、自身の職業上の目的を達成するのに手段適格的であると考えたから。
世の中を直接的に動かせるから
組織に頼らず、資格をもって活動できる。女性でも同様に活躍できそうと感じた。
弁護士は自由度が高いから
雇われたくないから
自己啓発のため、資格を取得するのが目的
現有資格では業務範囲が中途半端であるから
隣接士業を結びつける接着剂的役割を果たせるため
福祉の観点からの弁護士が必要考えるから
未開拓な部分が多く、法曹業界全体として未開拓な部分が多くあり、可能性を秘めていると思ったから。
司法試験合格、修習の能力は役にたつから
自営業だから
自分の専門性を証明する国家資格が欲しかった

②将来の法曹としての活動について

法曹となった後の活動については、「個人案件を中心とした弁護士」が30.1%と最上位となった。その他各回答に関しては、バランスよく回答数が分かれており、法曹としての多様なキャリアを各学生が多様なビジョンを持って検討しているという印象である。

また、法科大学院では様々なキャリアを積んだ者も在籍し学んでいるため、具体的回答においては、下記のとおり、更に専門的なキャリアを考えた回答があがった点も非常に興味深い。

30年の教職経験を活かした、学校・いじめ専門
自殺対策
刑事辩护人
法的素養のある外交官又は官僚
IT導入プロジェクトにおける紛争予防・解決の専門家、または相続・離婚案件に長けた弁護士。できればどちらも手掛けたい。
法整備支援活動における法曹養成

一般職
環境法関連の弁護士
国際機関職員(UNHCR 等国際人権法関係)
弁護士として、目の前の人を国や地域を超えて助けたい
外国のローファームで外国人弁護士として
知的財産関連案件を中心とした業務
司法書士としての業務を中心に行い、その権限外に関する業務を弁護士資格で行いたい。
弁護士資格を活かした、訴訟活動以外の仕事
企業法務に入るのかもしれませんが、企業のリスクマネジメントを中心に、ガバナンスの面から企業経営に参画していきたいと考えています。
国家公務員キャリア

③日本国内で執務する場合の希望活動地域について

同質問に対する回答は、「東京、大阪などの大都市」を希望する学生が49.4%であり、逆に「弁護士がほとんどいないような地方」を希望する学生は4.7%であった。こうした希望傾向が、大都市における弁護士の就職難につながっていることは明らかである。弁護士数が少数である地方の弁護士数を増加させることも、司法試験改革の理由の一つであったはずと認識しているが、こうした学生の意識傾向をはっきりとした数値でとらえることで、同改革が功を奏しているのか、という点につき、再検討する必要があるのではないかと思量する。

その他の具体的個別回答においては、「地元」を希望する回答が多かった。

富山県
とりあえず地元、若しくは需要のある地域。
地元（茨城）
その時々に関心の向くところで勤務したい。
未定
京都府か滋賀県
未定
鹿児島市，東京都
地元
岡山
自分が主に取り扱う分野に応じて変動があると思う。
広島県
地元
現在の居住地近隣
地元

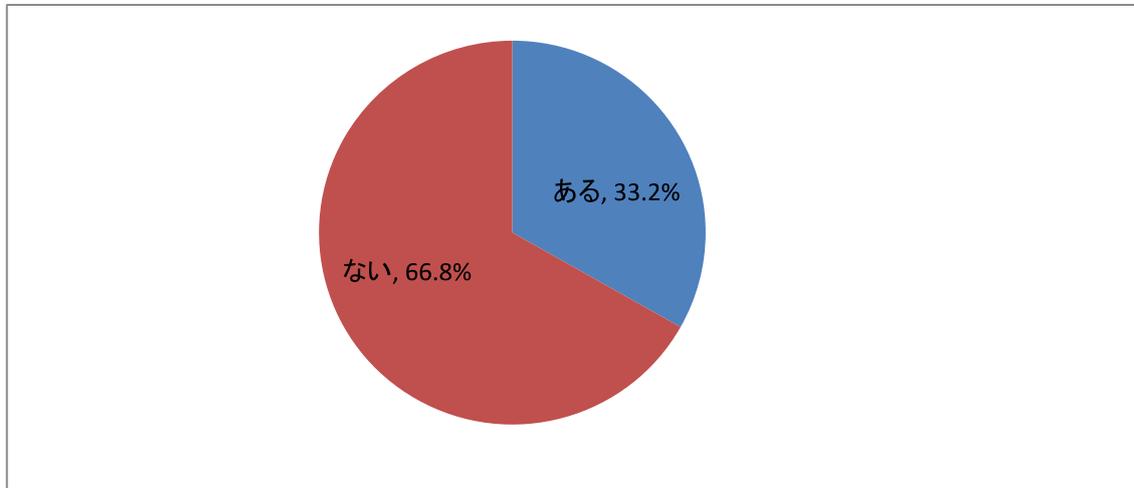
実家
地元
すでに事務所を設けているため、その事務所において業務を行いたい。
生活保護者の多い場所
出身地
地元
福岡
福岡

法学部生（3年生）意識調査 集計結果

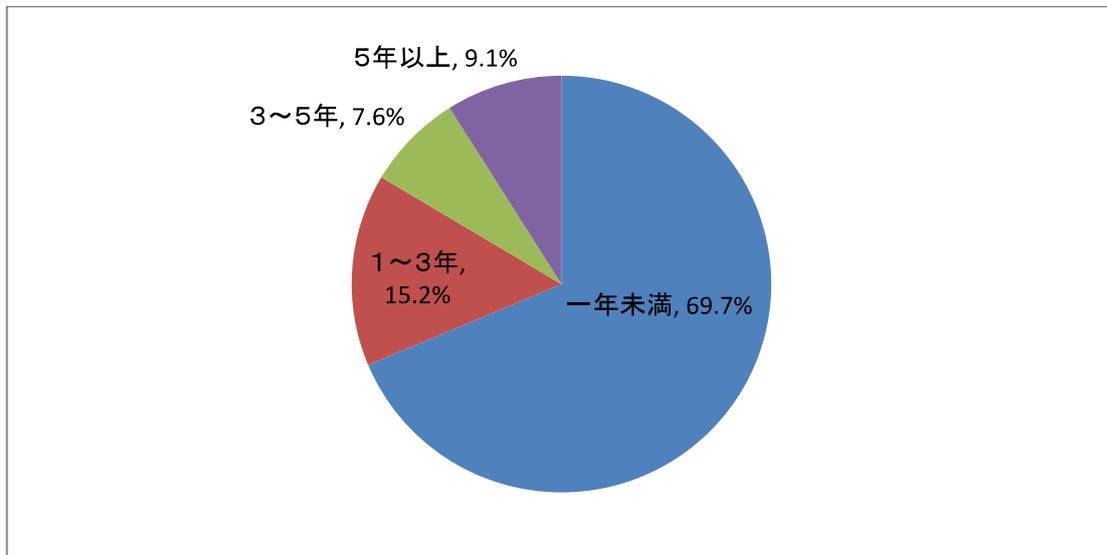
○調査実施期間 2015年11月20日～2016年1月6日

○回答総数 204回答

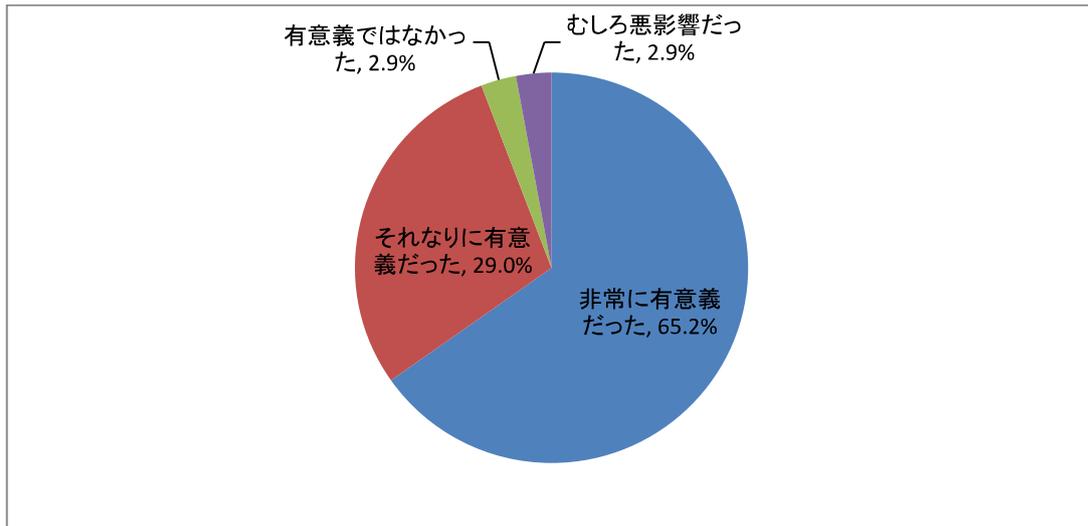
Q1. 今までに海外生活の経験はありますか？



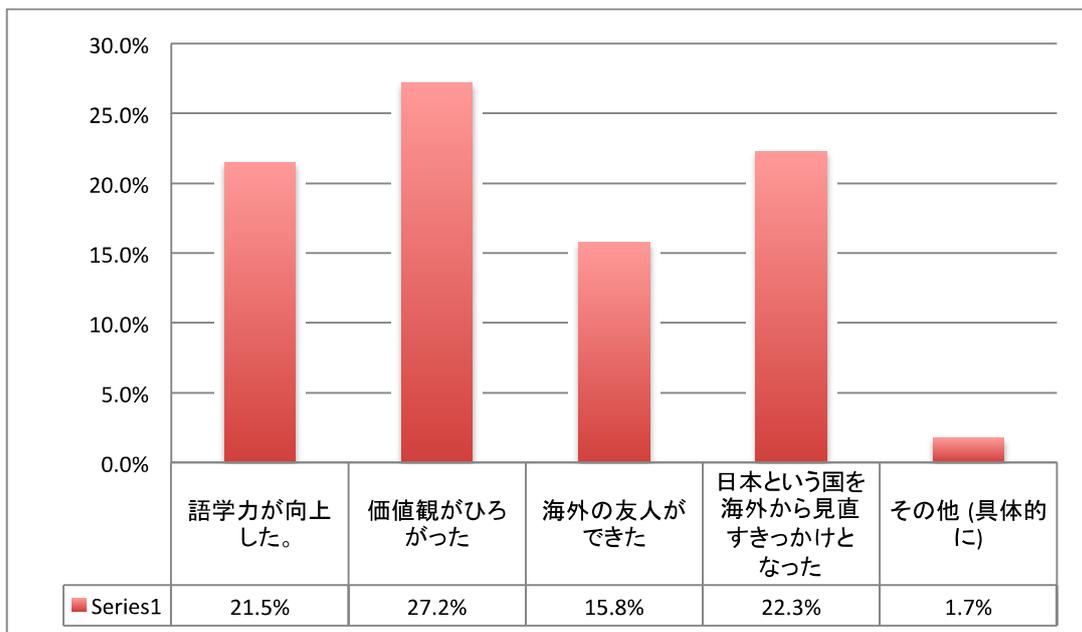
Q2. Q1 であると回答された方におききします。どれくらいの期間、海外で生活をされておりましたか？



Q3. 海外経験のある方にお聞きします。海外生活は自分にとって有意義だったと思いますか？



Q4. Q3で「有意義だった」「それなりに有意義だった」と回答された方におききします。有意義だったと考える理由はなんですか？（複数選択可）



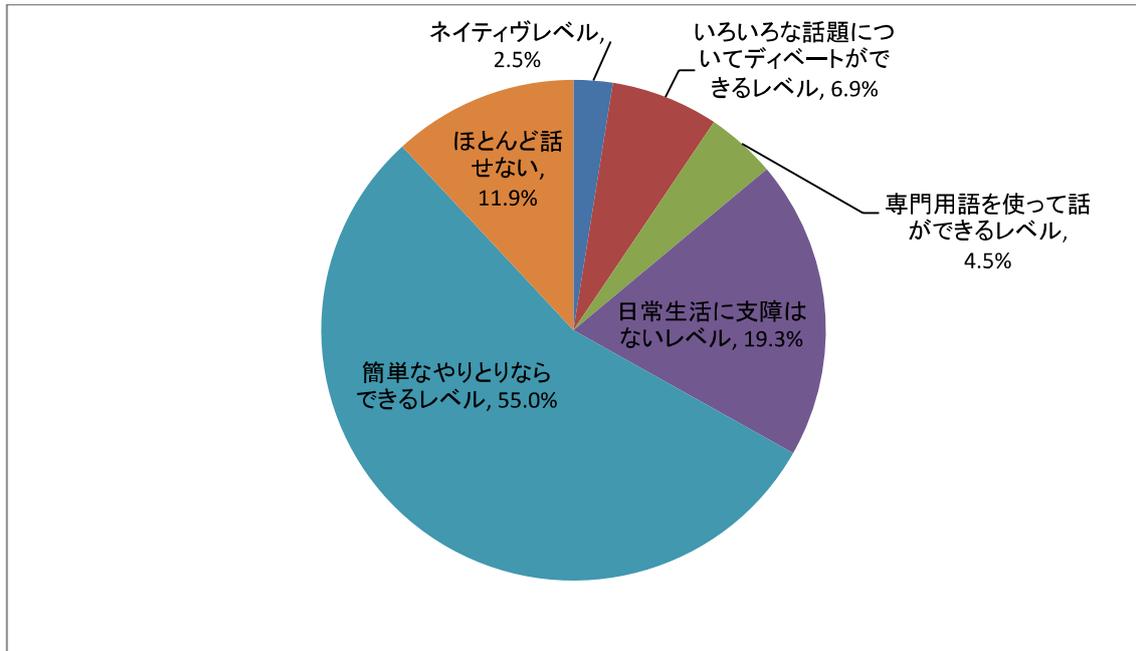
※その他（具体的に）

その国に対する理解が深まり、好きになった

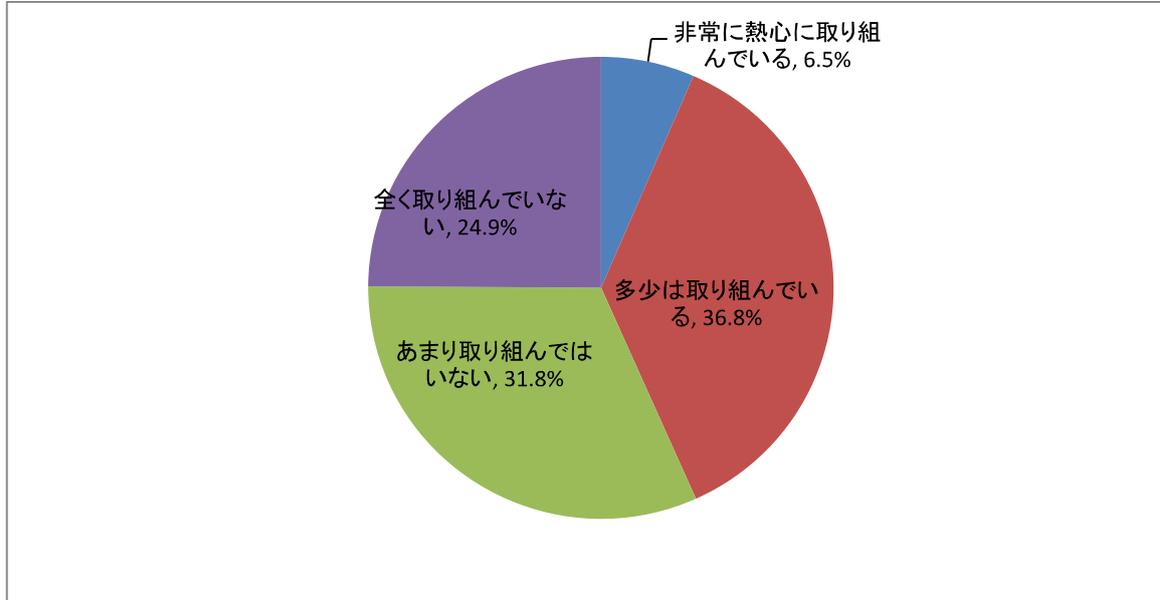
日本で常識と思われていることや、考え方、生活の仕方は日本から出たらほとんど役に立たない。海外の文化も同様に日本にすぐ取り入れようと思ってもできないことの方が多い。

より積極的に物事に取り組むようになった

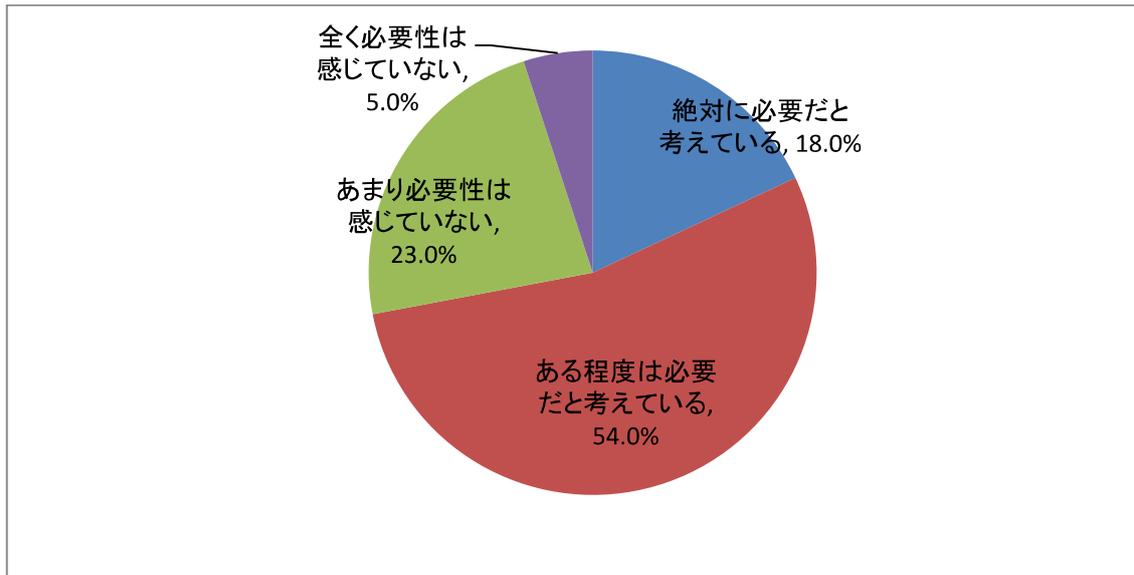
Q5. 英語力についてお聞きします。現在のご自身の英語力はどれくらいか教えてください。



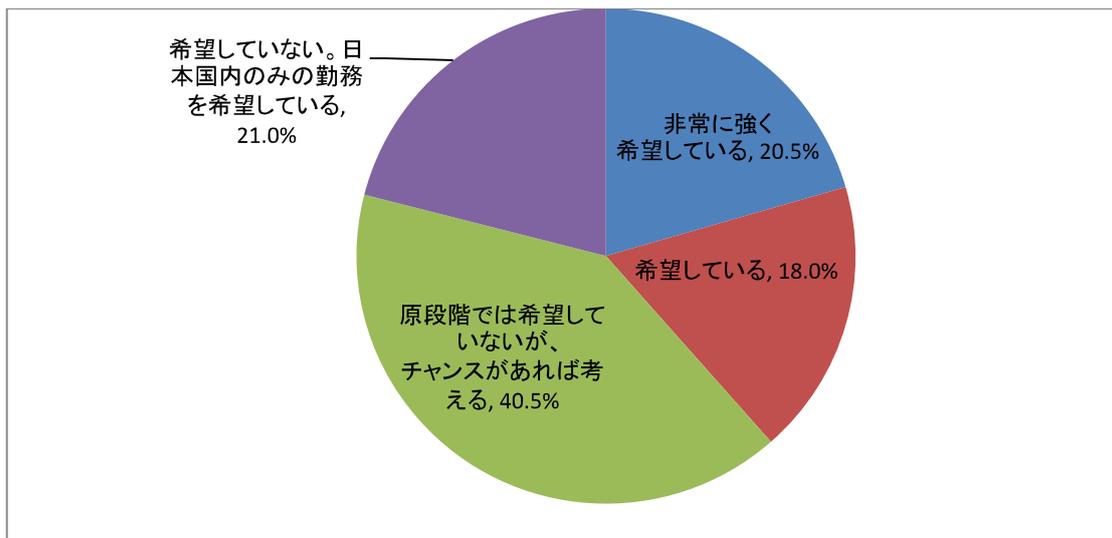
Q6. 現在、英語力を向上させる取り組みをしていますか？



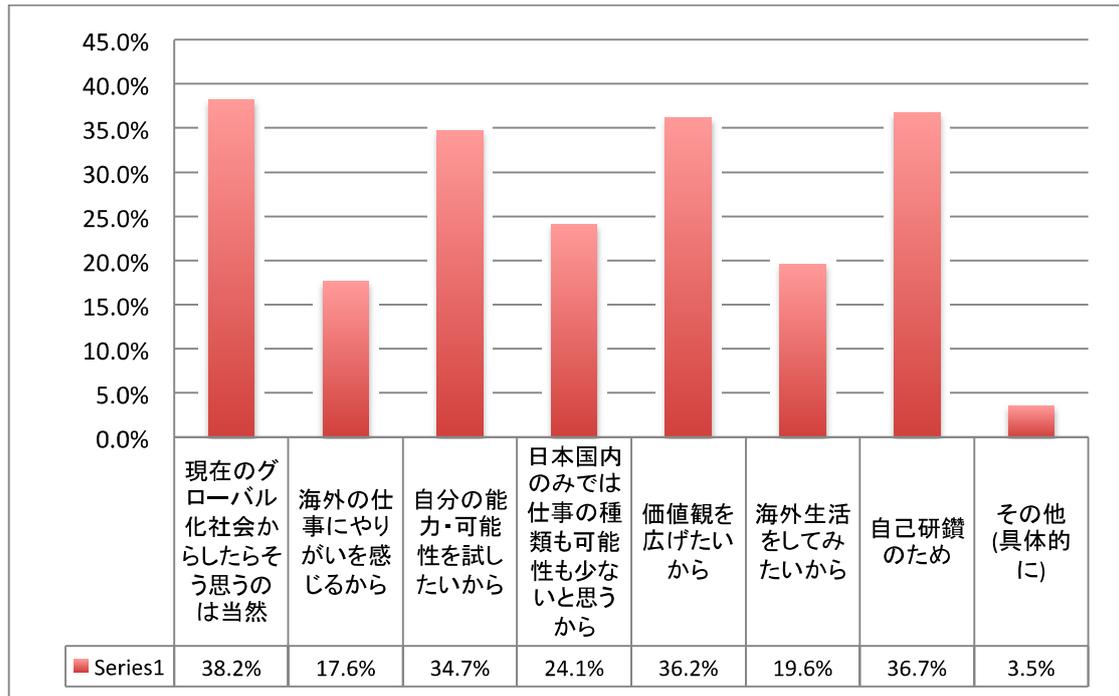
Q7. 法曹の仕事をするにあたって、英語力はどの程度必要だと考えていますか？



Q8. 将来、海外留学や海外での仕事をしたいという希望はありますか？



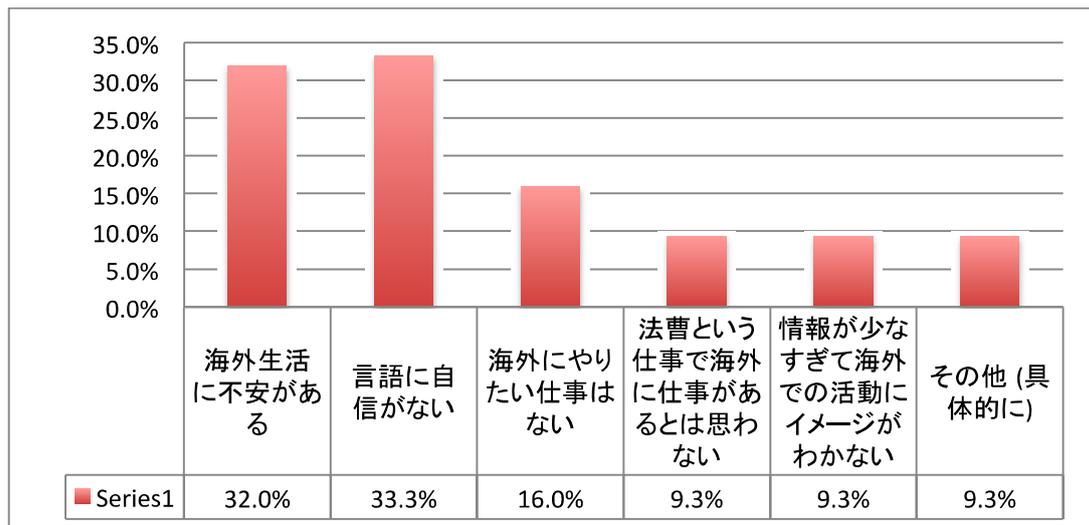
Q9. Q8で希望している（チャンスがあれば考えるも含む）と回答された方にお聞きします。希望される理由は何ですか？（複数選択可）



※その他（具体的に）

日本から離れたいから
法制度は国ごとに異なり、海外との関係を持つのであれば海外の法律事情にも詳しい方がメリットがあると思うから
海外の方が仕事・勉強をしやすい環境だと思うから。
社会構造的に不可避
検察官、公正取引委員会を志望しているが、どちらにせよ将来的に語学力が必要になる可能性は高いものと思う。その場合にチャンスがあるなら、それら語学力を必要とする部門の仕事もしてみたいと思う。
ビジネスにおいて国家の隔ては考えていない。
日本の国際的競争力に寄与するため

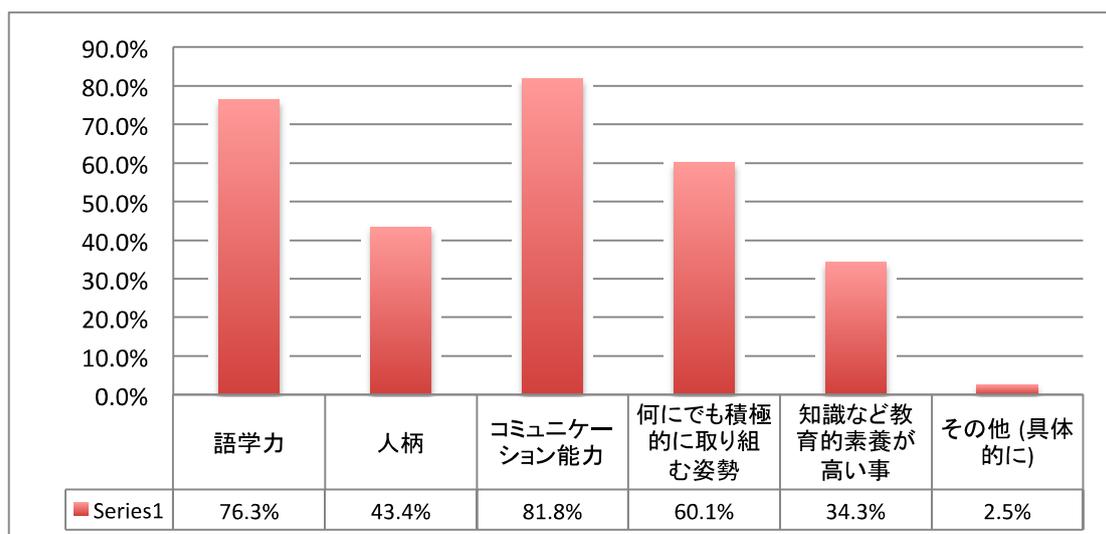
Q10. Q9で希望していないと回答された方にお聞きします。希望されない理由は何ですか？（複数選択可）



※その他 (具体的に)

海外に魅力を感じない
子供の将来を考えると海外は治安等の面で不安があります。
日本が好きだから。
家庭を持つことを考えると親戚と遠くなるのは適さない
日本と向き合って仕事がしたい。
敢えて海外で働かなくても、日本でも法曹としてやるべき事は多いように感じるから
国内民事紛争を中心に扱いたい

Q11. 海外で働くためにはどのような素養が必要だと思いますか？ (複数選択可)

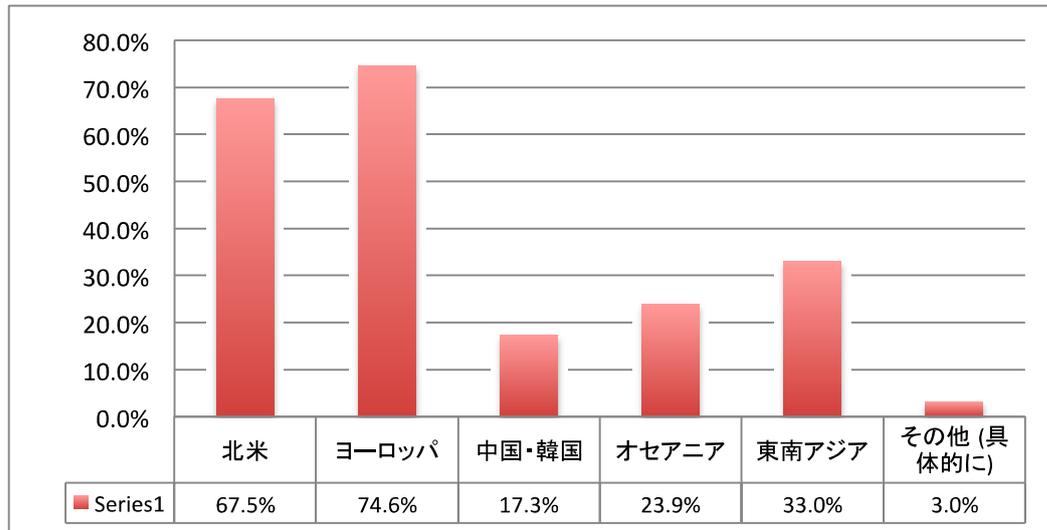


※その他 (具体的に)

自分の意見を主張できること

日本国内との違いを受けられ、派遣地域での習慣・文化に慣れること
タフネス
環境への適応能力
柔軟な思想

Q1 2. 海外で働くとしたら、どの地域を希望しますか？（複数選択可）



※その他（具体的に）

中米
南米
中南米
南米
南米、アフリカ、その他全世界
ロシア

Q1 3. 法曹という職業について、どういった感想（イメージ）をお持ちですか？ 自由に記載してください。

人によりけりだと思います
かたくて、真面目な人になるイメージ。やんちゃなタイプの間人はいなさそう。
法に忠実
高給取りである。
専門資格。簡単には代替不可能な高地位にある職。
厳格
法律のエキスパートで、問題等を法に基づいて解決ないし決着をはかる職

業
人権を守り紛争を解決する職業として非常に魅力的であると考えています。
親近感の湧かない優秀な人々が就く
常に学習ばかりで自由に使える時間がとても限られているようなイメージがあります。
客観的な視野が求められる
多忙
かしこい
あほ
難しい
お堅い仕事、人（市井の人）と直接コミュニケーションすることから、頭の良さ、キレがダイレクトに求められる。
お金が付きまとうイメージ
エリート
法のプロであるが世間から外れていて、仕事さえやれば人間らしさなどはどうでもいいと思う
一般市民にとっては抽象的なものである法を、今そこにあるものとして実際に取り扱うことができる世界であると考えています。
よくも悪くも困ったときに頼りになる存在
法律に携わる者として皆の手本になるような者でなければならないと考えます。
堅いイメージ。閉鎖的な印象。
分野が法律に限られていて、仕事に飽きがきてしまいそう。
現在では資格を取っても就職口がなかなか見当たらない
法律を司り人の争いを調停する調整役
単に法律の専門家にとどまらず法律を知らない人に寄り添い支えていくような存在というイメージ
法律というルールに基づき物事の成否を判断する職業
弁護士は、依頼人と二人三脚で問題を解決していく相談者のイメージがある
たくさんの文書を作成しなければならず、それに加えて弁論能力も相当程度求められる。
正義感が強い
仕事ない
法で人を助ける、名誉ある職。
職に就くために大変な苦勞がいる職で、職についてからも精神的にハードそうだと思います。
人権を守る者
自らの法律的専門的知識を武器に、世の中に起る様々な紛争、問題を解決する。
社会の秩序を守るプロフェッショナル
頭がいい

固い、難しい
私欲を滅し、社会正義の実現と国民の幸福の最大化に尽力する役目を担っている専門職
堅いイメージ
非常に魅力ある仕事
広く知識が必要で、責任の重い職業
究極的には正義の実現を目指していると思います。
非常に責任のある職業であり、社会になくてはならない存在。法律の知識のみならず、非常に多様な能力が求められる。
法律を用い、法的に理論的に物事を考え主張することのできる職業
法律のプロ
歩く六法全書
論理的に思考しているといえば聞こえが良いが、悪く言えば、感情や心理的な面を無視している。
法律という一部の人しか使いこなせないツールで社会をより良い形に切り取っていくプロフェッショナル。
エリート意識が高い人がやる仕事
専門知識を活かして幅広く社会の役に立つことができる職業
弁護士
難しい、堅苦しい、暗い、自由がなさそうというイメージがある一方で、知識・教養があつてカッコいいとも思う。
リーガルリスクを引き受けるつまらない仕事
お堅いイメージ
いかに論理的に議論を展開するかにかかっているというイメージ。人柄や行動力はあまり重視されないというイメージ。
社会に食わせてもらっている職業
給料が高い
非常になるのが難しい
日本においては、一般市民にとって遠い存在
自分の専門性を用いて、人や社会に貢献する
自由
なるまでにお金がかかる割には稼げない。
判事と検事が少なすぎ、弁護士は多すぎる。
法的な専門分野に深く精通していながら、社会一般に起きている問題にもアンテナを張り、専門分野でない分野に関しても広く見識を持っている。
固いイメージ
裁判官は保守的で司法権の独立を活かしきれていない、検察官は不利な証拠を提出しない、弁護士は様々、という印象を抱いている。
高度な知識のいる専門職。司法試験のために勉強できる環境が必要。
なるのが大変
国内のみで通用する資格

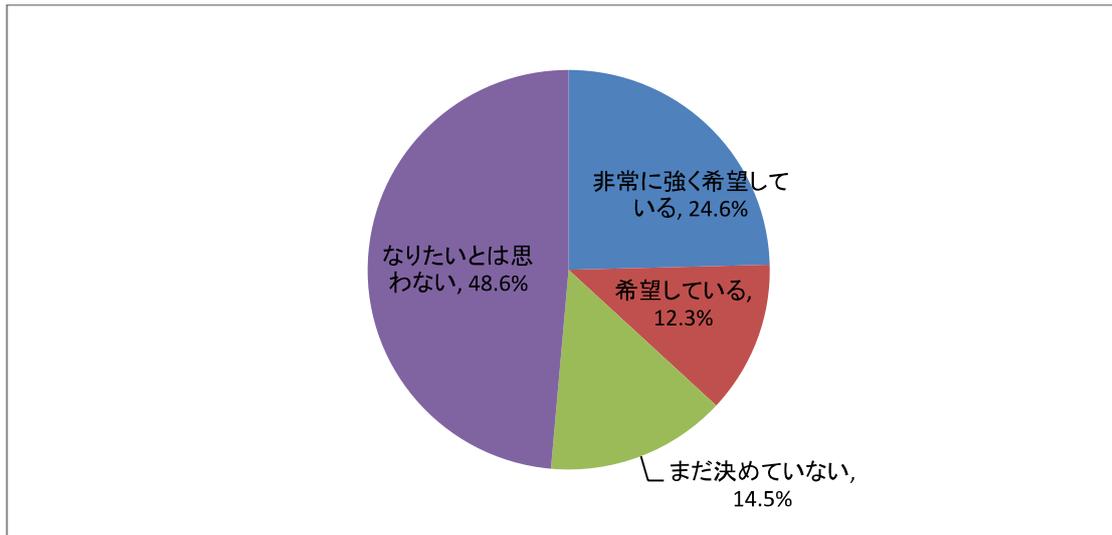
将来の仕事
権利の衝突の解決を広い視野で考える。
他分野と隔絶された、非常に専門性の高い職業だと考えています。
高度な知識を持ち、その知識を人のために使う職業
当然のことだが、専門知識を有する。そして、社会の変化に対応すべく、法律などに関する知識を日々学び続けている。
良くも悪くも堅い
お金ありきの職業ではなく「成仏理論」(揶揄する意味ではなく)や「法の光」といった理念が求められる職業になっているのではないかと考えています。
頭がいい
かっこいい。
やりがいはあるものの、かなりブラックな職種
職がない。大きな負担・リスクを背負って司法試験に挑戦するメリットが下がっている。理系の大学院も長い学習期間が必要であるのだから問題はないという意見もあるが、司法試験に受からない場合「落ちこぼれ」とみなされて、学部卒の場合よりはるかに就職に不自由することになる法曹への進路をこれと同列に語ることはできないと思う。
エリート派、保護主義
近年の改革によって若手の方ほど厳しい生活をおくっている
閉鎖的
保護されている
自由
正義感が強い
激務だが儲かる
専門的知見に基づき様々な紛争の予防・解決を効率的に行う職種。
最近は人気に陰りが出ている
理屈っぽい、変わっている、真面目な人が多い
他人の人生を決める職業
法律の専門家として細かな指摘ができる、まじめな人が就く仕事
法律のプロ
楽しくない
高度の専門性と処理能力の求められる職業。
司法試験を突破したごく限られたエリートにより構成された世界
正義のために働く仕事。
仕事をする上で専門知識が不可欠。 あまり目立たない。
創造的
社会的病理現象を法の定立・解釈・適用などによって解決する仕事。
法律の実務家として、法学者という象牙の塔の住人と、一般市民をつなぐ仕事をしている人。一般に言う「法律相談」に止まらず、幅広い業務で法秩序を支えていると思う。
正義を守りうる

大変
一人前になるのが遅い。
権力と闘う職業
天才
法の番人
大衆に迎合しすぎ。
知識力を問われるのは当たり前だが、それと同時に自分の理解をいかに相手に分かりやすくはつきりと論理的に伝えられるかという弁論力が必要であると思う。
ブランドのある職業。 かっこいい。 人にもよるが稼げる。 努力の象徴。 真面目。 モテる。
法曹になるまでに時間、お金共にかかるため大変な職業だという認識。
供給過多で就職難
往々にして憎まれ役
知識的な専門書
法曹人口が増えすぎて供給過剰 年収が下がっている
物事を公平かつ客観的に捉えることが必要な職業
比較的自由に自らのやりたい事を行える職業である一方、その分責任も大きく依頼人の人生を左右しかねない職業
高度な法律の専門知識を有しており、責任の重い仕事である。
憧れの職業。ただ、法律的な視点にこだわり過ぎて、実社会を見ていないと感じることがしばしばある。
堅い
日本国内で最も格の高い国家資格の内の一つ。 司法試験合格後も選別が続き、法曹3職の中で最も割合の多い弁護士に関しては一部の大規模事務所を除いて安定性に欠ける。 判例の形成を通して日本の法律（＝ルール、秩序）を現実化する機能を持つ。健全な社会のためには、倫理と融合するような法の運用をする必要がある。
知識量がすごい
儲からない
医者と同じで誰もが関わりうる職業だが、基本的に自分とは関係ないと思

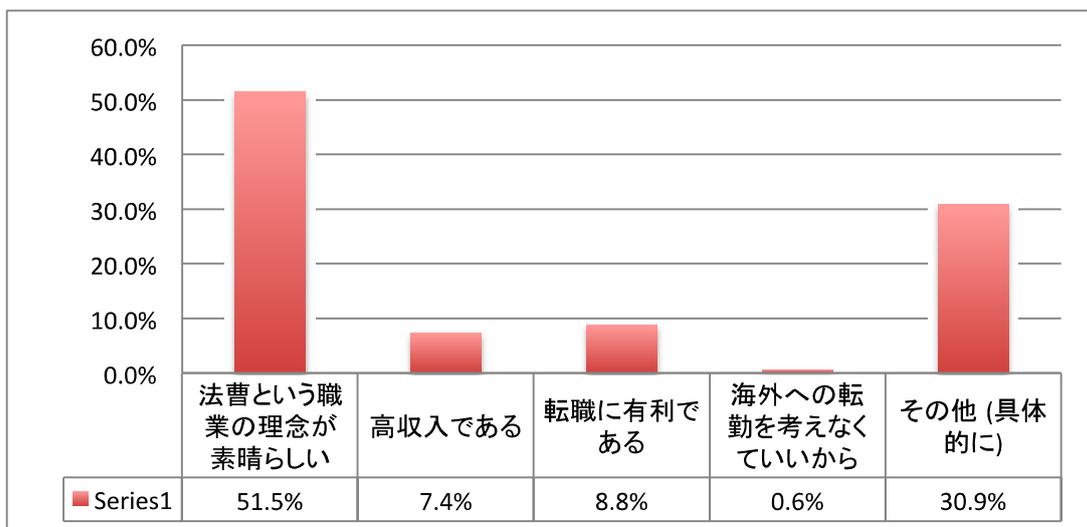
われがちな職業。
定型の仕事が多く、努力に対し所得が見合わない
エリート
安定性はないが、本人次第でいくらでもやりがいをもてる職業
ハイリスクハイリターン of 代名詞
学生時代に努力を重ねた人たちだからこそその信頼感をもてる対象。一方で自分の関わって来なかった分野に関しては視野が狭く、頭の固い人が多そうイメージ。
司法修習における借金の負担が気に食わない。負担が無ければ法曹志望だったのかもしれない。
これ以上、親に負担はかけられない。
依頼主の利益を最大限守り、法秩序との均衡を保つ存在
知識人。相談相手。
弁護士ならば依頼人の Best interest を図るべき。検察官ならば法秩序の遵守、裁判官ならば公平の感覚を持つべき。
エリート意識が高く排他的
他人のために自己の知識を駆使し、その人を適当な道へと誘う職業。可能性を考える力、知識量など頭に関わる多くの能力が要求される。
法律のスペシャリストとして、多くの人に頼りにされる存在
法曹になるまで相当な徳をつまなければなれないイメージ
国としての基礎概念を作っている
知識、思考により紛争を解決する
依頼人の希望を、法的手段によって、実現する。
堅いイメージ
弁護士について、いまや専門性のみならず、語学やその他のスキルは不可欠。
検察、裁判官は客観的な判断が不可欠。
後処理
プライドが高すぎるイメージ。 法律がとっても好きなイメージ。
お堅いイメージ。
必ずしも生計が立てられる職業ではない
堅実
仕事の社会的意義、ステータスなどからみて魅力的な職業。 ただ、職に就くまでにコストと時間がかかり、またリスクも伴う職業。
正義の味方
かたい
最強
学費ちゃんと払いながら頑張って長く勉強していたんだ！みたいなイメージ。 学部4年間はみんなするからいいけど、大学院2～3年は両親の能力次第。4年間バイトしつつ親から仕送りももらいながらやっと学部を卒業し

<p>てまた大学院まで行って親から学費をもらいづらい。 旧司法試験なら自分だけ頑張って法曹に進出することができたが、現在の ロースクール制度は富裕な家庭じゃなければ続けにくいイメージ。 親に負担かけるのを早くやめて、自分で学部卒業後仕事しながら独立した いのに、法曹で働くためには大学院卒業という壁をまた乗り越えなきゃい けない。その壁を超えるためには時間とお金が必要。いずれもない人はあ きらめるしかない。</p>
気難しい
人の人生に大きな影響を与える職業。そのわりには稼げない。
真面目
なるのにコストがかかる。
ノーコメント
法令条理に基づいて依頼者の希望を実現させる
難しそう。大変そう。割に合わなそう。
実際はともかく正義を追うべき仕事
頭がいい
ブラックボックス
ロジック重視、多角的視点の持ち主
頭がいいだけでなく、しっかりと自分の意見を述べることができる人がな る職業
堅い仕事。あまり語学力は求められない。
正義感があり、信頼できる
法のプロ
学部生になる前は法曹=堅物のイメージが強かったが、現役の最高裁裁判官 の講演を聞き、割と人情味のある職業だと感じた(その人だけかもしれない が)。
最初にやる仕事が自身の破産手続き。つまりはなるために非常にお金がか かる
論理一貫性を重視しつつも、個別具体的に事案を判断しなければならない ので、基本的な教養が必要。
責任が重い
具体的事案について個人に法を適用する、社会のバランスをとるような役 割
法律をどう日常で扱うべきなのかもっと社会全体に啓蒙していくべき職
個人業
(弁護士について)単なる資格に過ぎないため、司法についてのみならず立法 や行政にも関与できる自由な職業
個人の能力次第
有資格者

Q1 4. 法曹になることを考えていますか？



Q15. Q14で希望していると回答された方にお聞きします。希望される理由はなんですか？（複数選択可）

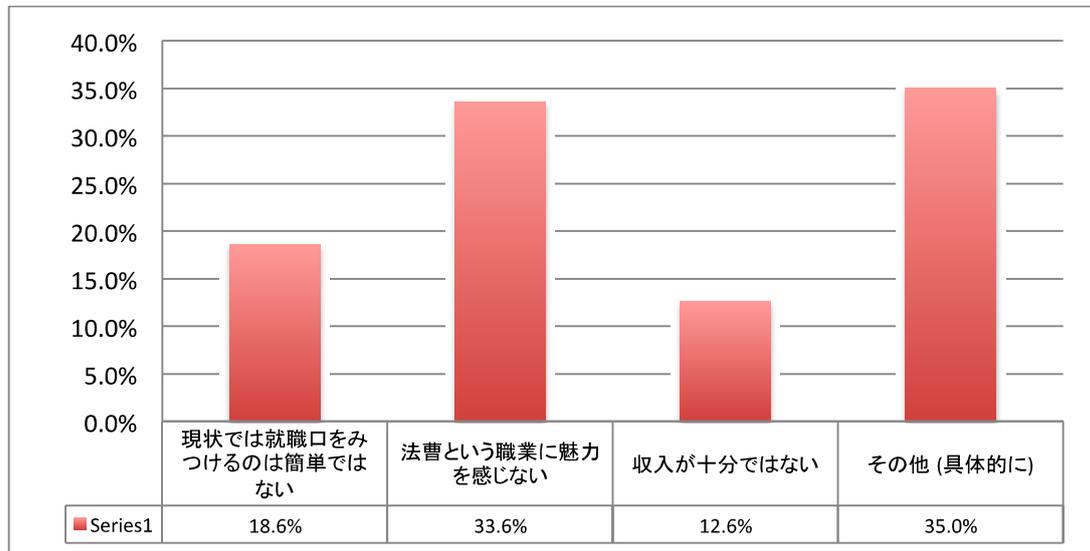


※その他（具体的に）

途上国の法整備支援に関わりたい
それが自分の人生において与えられた使命だと思えるから
公務員になった後でもなれるから
法律は扱う人によって良いものにも悪いものにもなる
法律に興味がある
法的な問題を自ら解決できるということは、どのような業態の職種にとっても有用で、私自身が自由な働き方をしたいから。
法律の学習が楽しいから
自身の性格・スキルを法曹のフィールドで発揮できると思うから
法律の勉強が面白いから。

専門的見地から困っている人を助けることができる
企業に搾取されることもなく、自立して仕事できるから。
司法書士として、家業を手伝う
検察官を志望しているから。
手放しの賞賛はしたくないが、少なくとも日本国内で人が幸福になれる社会を作るために最も現実的な職業だと考えている。
多様な紛争解決を仕事とすることに魅力を感じる
自分のビジョンに一番合っている
もちうる法律の知識を最大限に使って仕事をしたい。あとは、法律を仕事にすればずっと勉強し続けられるから
立法や研究等にも関与できる自由な面を有するから

Q16. Q14で希望しないと回答された方にお聞きします。希望しない理由は何ですか？（複数選択可）

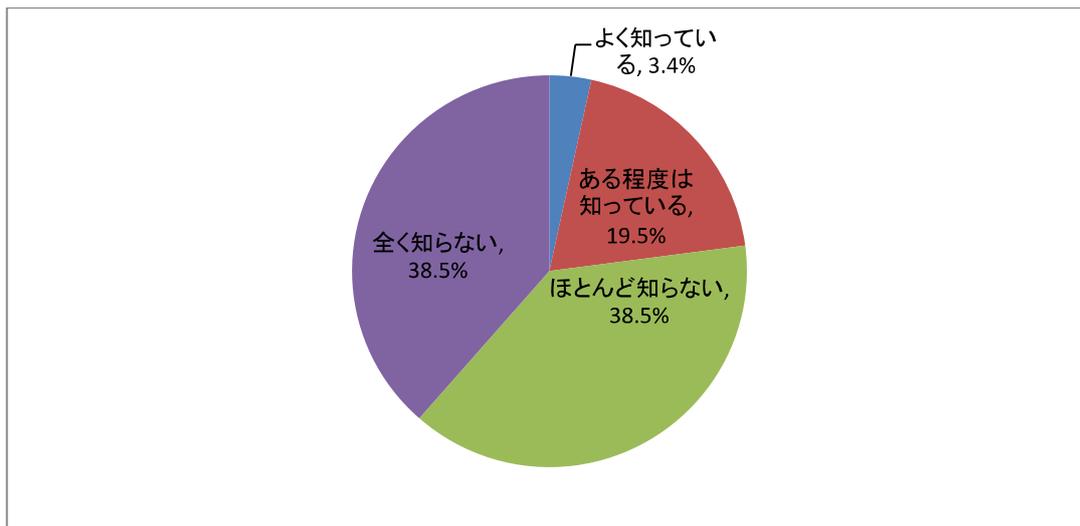


※その他（具体的に）

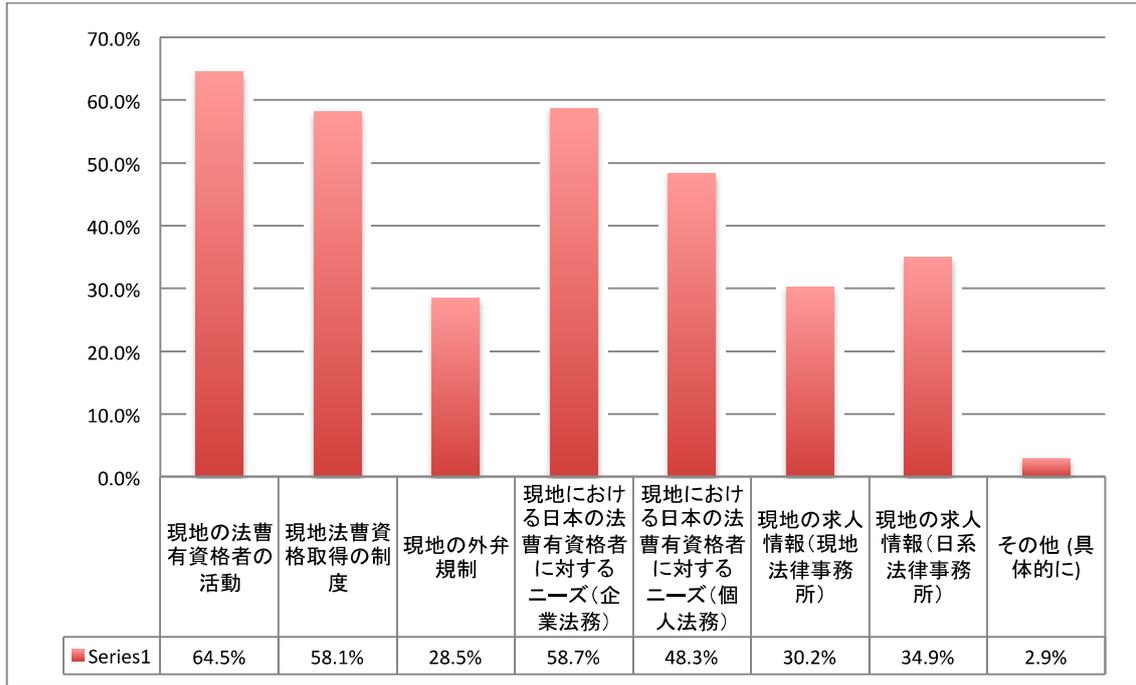
ほかに希望する職業があるから
試験が高難度
国試に受かる気がしない
他の仕事をやりたい
公務員を志望しているの。
希望就職先が既に決まっている
その他の職業を志望している
司法試験に合格しても、安定を得られるとは限らない状態であるから。
法科大学院に行かなくてはならないから
法律よりも政治が好き
問題解決をしていない
頭が悪い

弁護士にはなりたくないの。 (判事や検事は狭き門)
いまの環境では勉強に集中できない
自分の興味関心とずれている
法曹になるまでの道のりが長くセーフティネットが整っていない
法曹になるまでにかかる費用
ロースクールに行って連続して試験に落ちたとき絶望的
まだよく進路についてわかっていない。
自分の能力では厳しい
なるまでにリスクがありすぎる
魅力は感じるが、自分に適性があるとは思えない
狭き門だから
現在、公務員として働くことをより強く希望しているため。
お金と時間が無い
高い学費
法曹も魅力的ではあるが、それ以上に研究職の方が魅力的なため。
他に希望する職種があるから
研究がしたいから
他の職業のほうに魅力を感じる
資格試験が難しい
他に希望する進路がある
コストがかかる

Q17. 現在、海外での日本の法曹有資格者に対する法務ニーズ、日本の法曹有資格者の活動状況についてどの程度知っていますか？



Q18. Q17に関する情報について、どんな情報を提供してほしいですか？ (複数選択可)



※その他（具体的に）

海外で活躍する上で考えられるルートと現在海外で働く弁護士がどのルートだったかの割合

(ex. 渉外事務所から派遣されることが多い。自ら海外事務所に就活に赴く。ヘッドハンティング等)

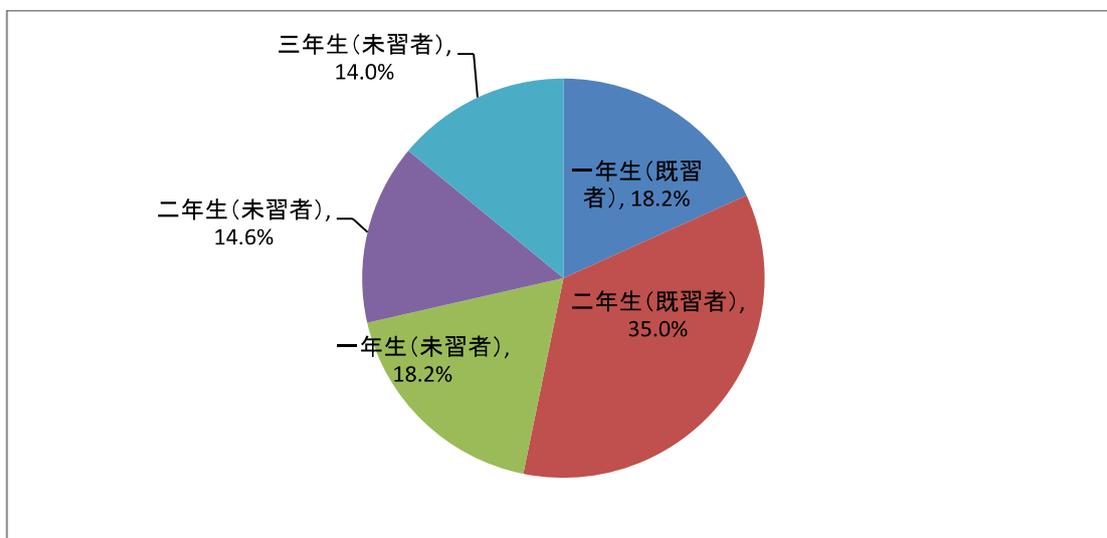
ニーズの理由など

法科大学院学生 意識調査 集計結果

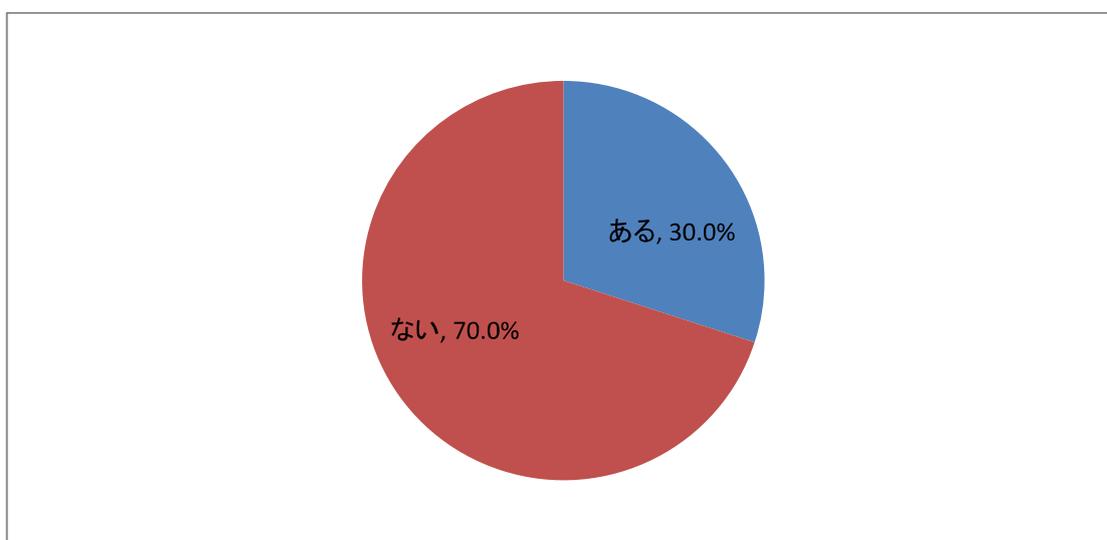
○調査実施期間 2015年11月16日～2016年1月24日

○回答総数 367回答

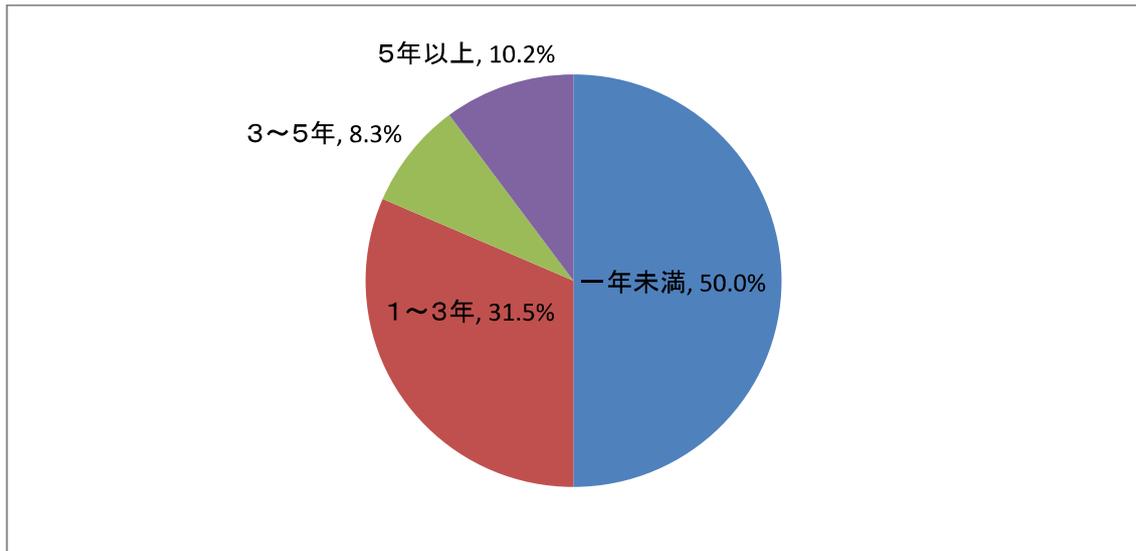
Q1. 現在の学年を教えてください。



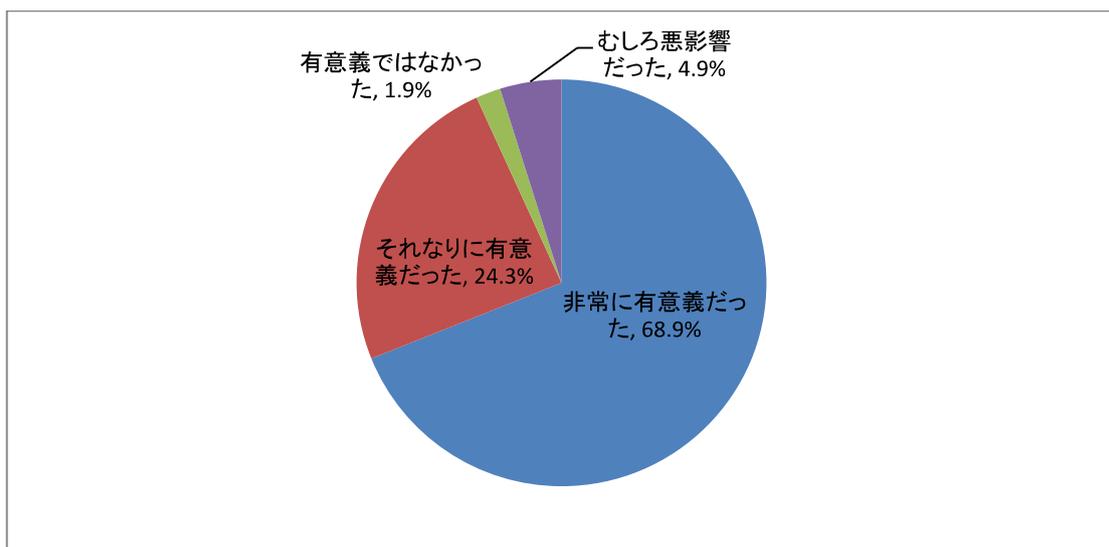
Q2. 今までに海外生活の経験はありますか？



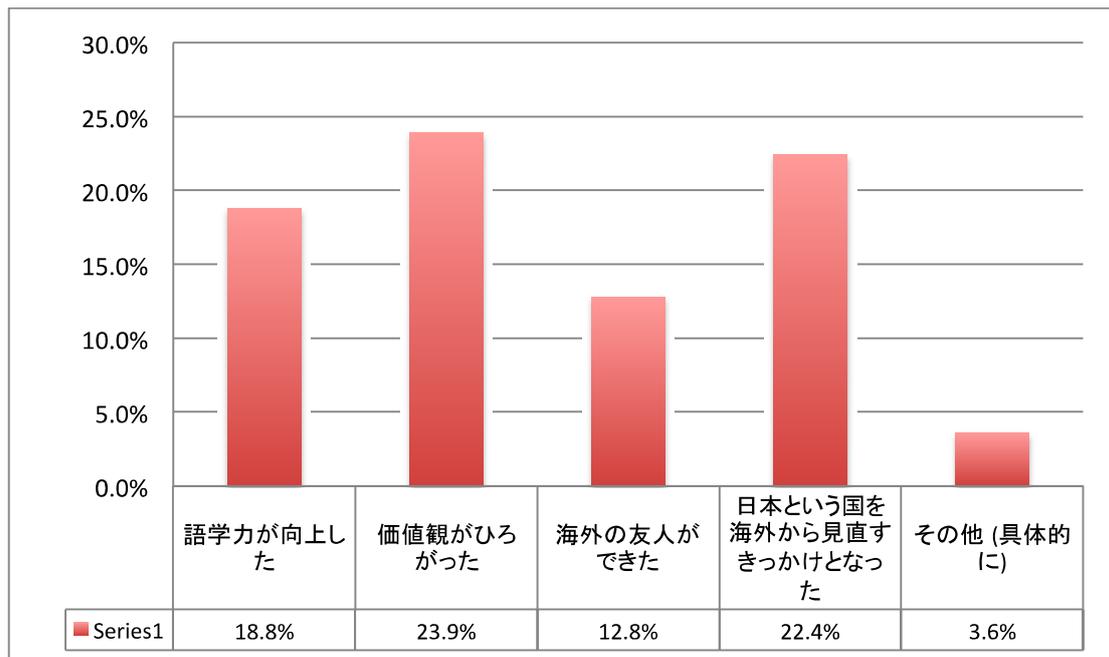
Q3. Q2であると回答された方におききします。どれくらいの期間、海外で生活をされていましたか？



Q4. 海外経験のある方にお聞きします。海外生活は自分にとって有意義だったと思いますか？



Q5. Q4で「有意義だった」「それなりに有意義だった」と回答された方におききします。有意義だったと考える理由はなんですか？（複数選択可）



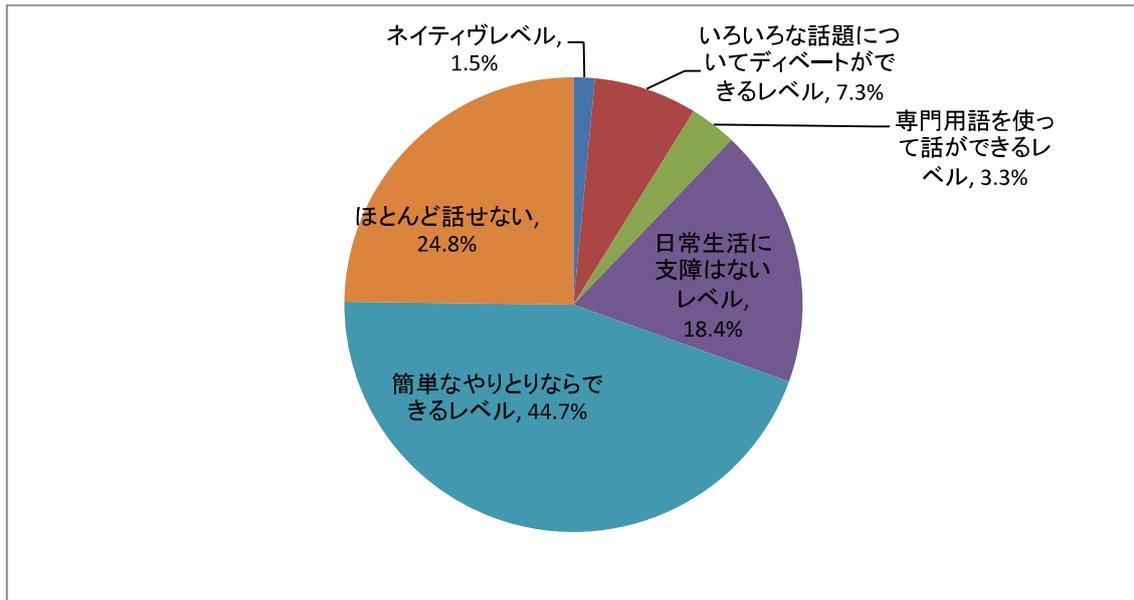
※その他 (具体的に)

日本という国が世界で最も好きだ、と心から思えるようになった。
積極性が身についた (自分から動かなければ何もできずに終わってしまう)、自分に求められていること・自分にできることを再考するきっかけとなった等
積極性が身についた
自立につながった
そこで得たものが自身の一部を形成していると感じるので
日本にいたらできないような様々な経験ができたから。
自分に日本法の知識が足りないことに気がつけた
3歳の頃であったが、言葉が通じなくても友を作れるというテクニックを身につけた
世界中の優秀な人材と出会えた
その街の良さは住んでみないとわかりません
海外の文化を知ることができた。
日本に留学中

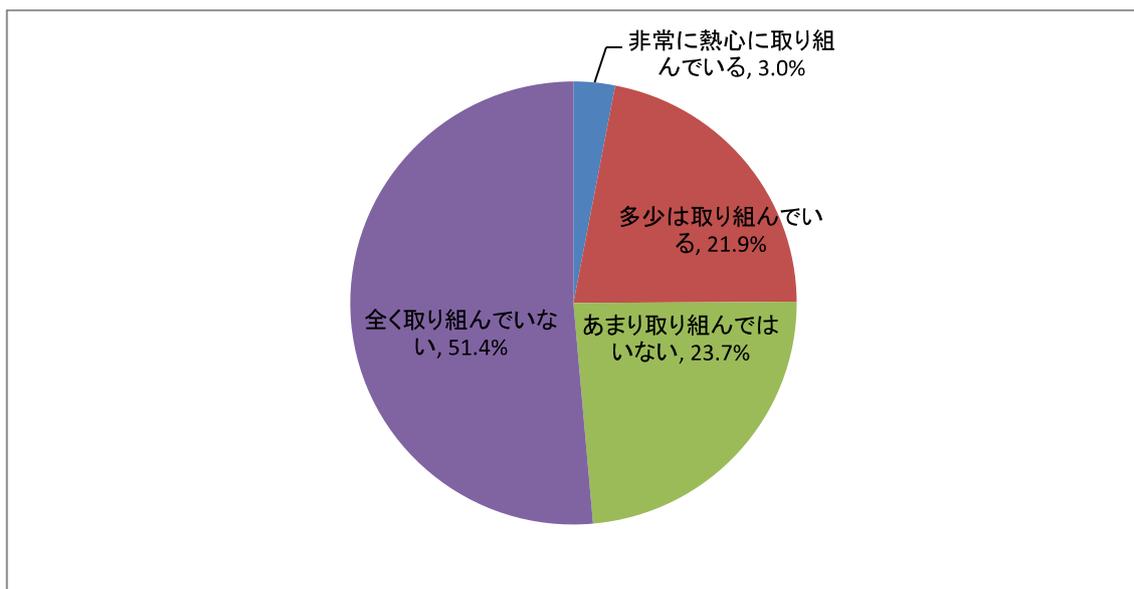
Q6. 英語力についてお聞きします。現在のご自身の英語力はどれくらいか教えてください。

司法試験に合格すれば生きて行く上での自信に繋がるから
定年後、できる限り働きたい
日本の自殺対策に興味があり、そのリスクを未然に防ぐために労働問題や債務問題に取り組むたいと考えている。
法律を通して社会貢献をしたいから。

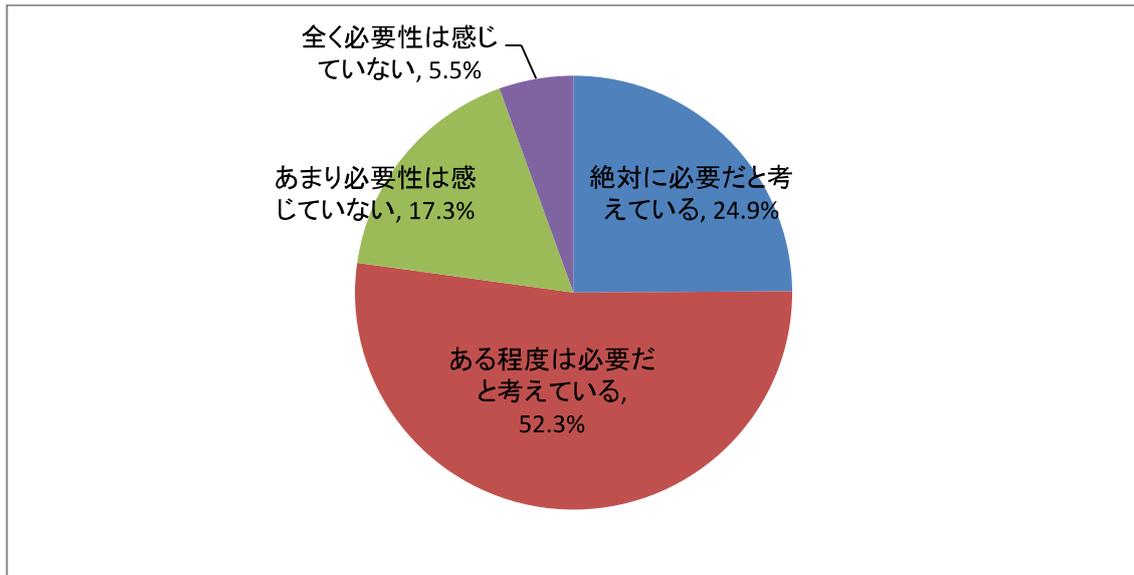
法学部に入ったからには司法試験ごときは合格してやろうと思うとともに、一度立てた目標は必ず達成してみせるため。
ずっと働けるから。
前職の経験から、法律の専門家になろうと思った
法整備支援活動の携わりたいから
子供の頃からあこがれていたが、旧司に通らず、断念して就職した。解雇されたのを機会にもう一度挑戦することにした。
文系で一番難しい国家試験を受けたかったから。
法律によって家庭が酷い目にあったから法律を使う側に回ろうと思ったので
母子家庭で育ち、女性の権利を守りたいと考えたから
以前の仕事で法曹資格の必要性を感じたから
法的紛争を経験した
もともと哲学を学んでいたが、正義の実現を図るためにはより実地的なアプローチと法という武器が必要だと考えたから。
訴訟代理のための資格として
英語ができる人が増えると見込んで、違う資格と併合することによって、自分が人とは違う英語の仕事ができると思ったため
両親になってくれと言われたから
単に海外に出るよりも資格を持っている方がいいと思ったから
専門性
学部で学んだ法律を活かした仕事をしたかったから
苦しんでいる人を支えることに人生を費やしたいから
時間の自由がきくから
外国人事件や難民問題に興味があった
今までの自分の経験を活かせる職業と考えたから
法曹として犯罪被害者支援に貢献したいため
裁判で無力さを感じたから
「市民の不安感の除去」という、自身の職業上の目的を達成するのに手段適格的であると考えたから。
世の中を直接的に動かせるから
組織に頼らず、資格をもって活動できる。女性でも同様に活躍できそうと感じた。
弁護士は自由度が高いから
雇われたくないから
自己啓発のため、資格を取得するのが目的
現有資格では業務範囲が中途半端であるから
隣接士業を結びつける接着剂的役割を果たせるため
福祉の観点からの弁護士が必要考えるから
未開拓な部分が多く、法曹業界全体として未開拓な部分が多くあり、可能性を秘めていると思ったから。
司法試験合格、修習の能力は役にたつから
自営業だから
自分の専門性を証明する国家資格が欲しかった



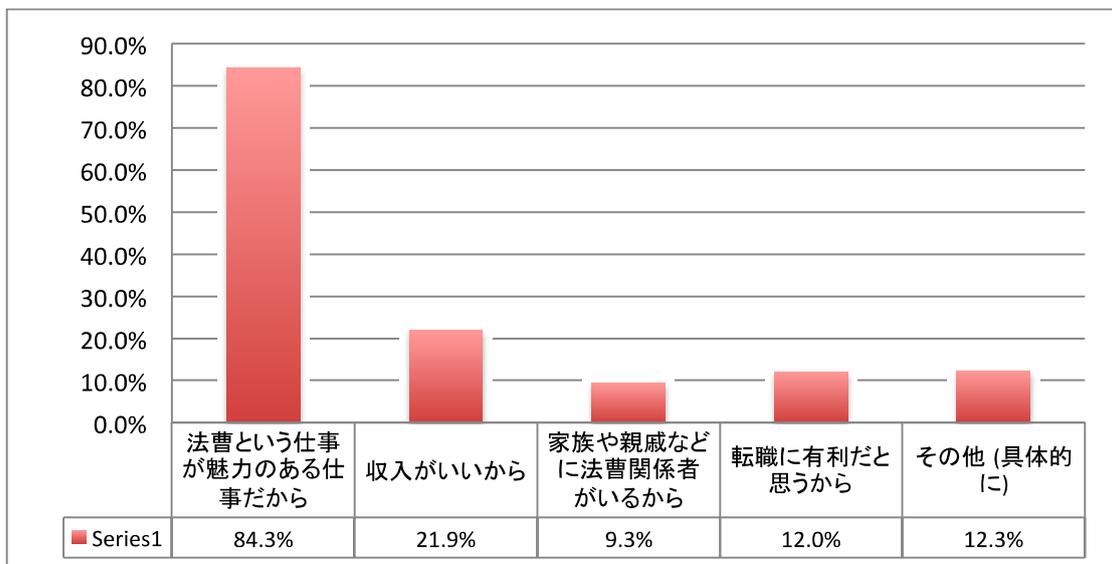
Q7. 現在、英語力を向上させる取り組みをしていますか？



Q8. 法曹の仕事をするにあたって、英語力はどの程度必要だと考えていますか？

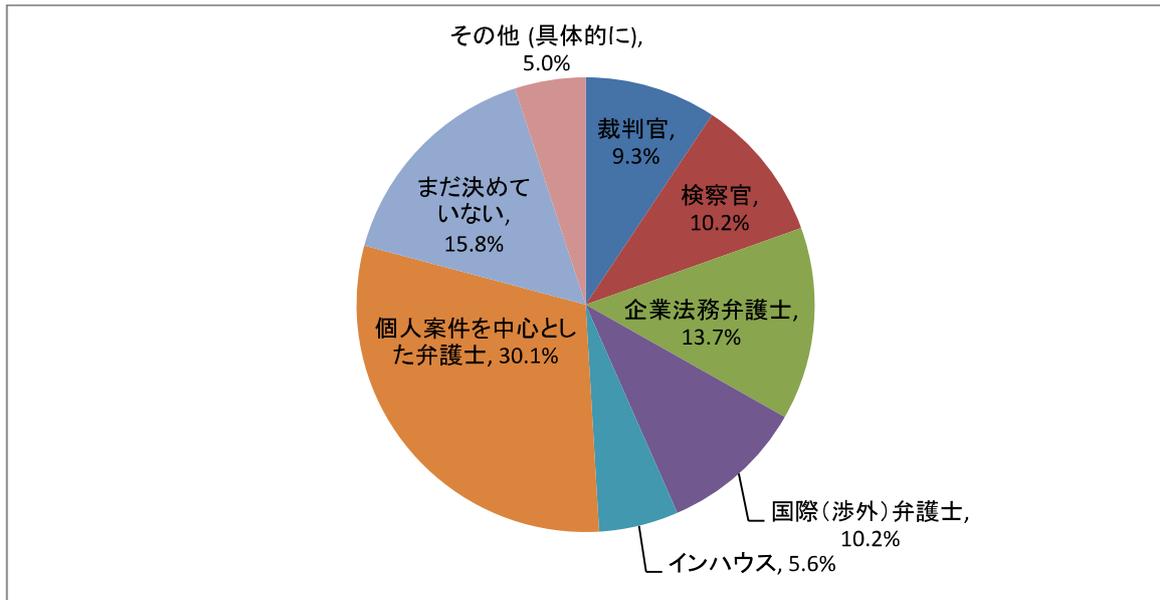


Q9. 法曹になろうと思った理由はなんですか？（複数選択可）



※その他（具体的に）

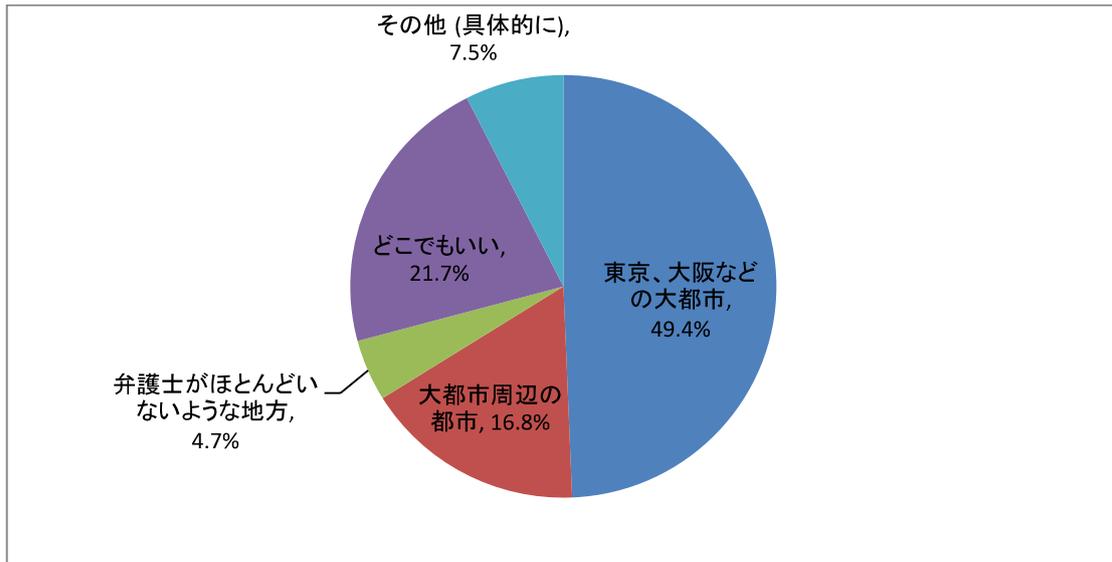
Q10. 将来の法曹としての活動はどういったものを希望していますか？



※その他（具体的に）

30年の教職経験を活かした、学校・いじめ専門
自殺対策
刑事弁護人
法的素養のある外交官又は官僚
IT導入プロジェクトにおける紛争予防・解決の専門家、または相続・離婚案件に長けた弁護士。できればどちらも手掛けたい。
法整備支援活動における法曹養成
一般職
環境法関連の弁護士
国際機関職員(UNHCR等国際人権法関係)
弁護士として、目の前の人を国や地域を超えて助けたい
外国のローファームで外国人弁護士として
知的財産関連案件を中心とした業務
司法書士としての業務を中心に行い、その権限外に関する業務を弁護士資格で行いたい。
弁護士資格を活かした、訴訟活動以外の仕事
企業法務に入るのかもしれませんが、企業のリスクマネジメントを中心に、ガバナンスの面から企業経営に参画していきたいと考えています。
国家公務員キャリア

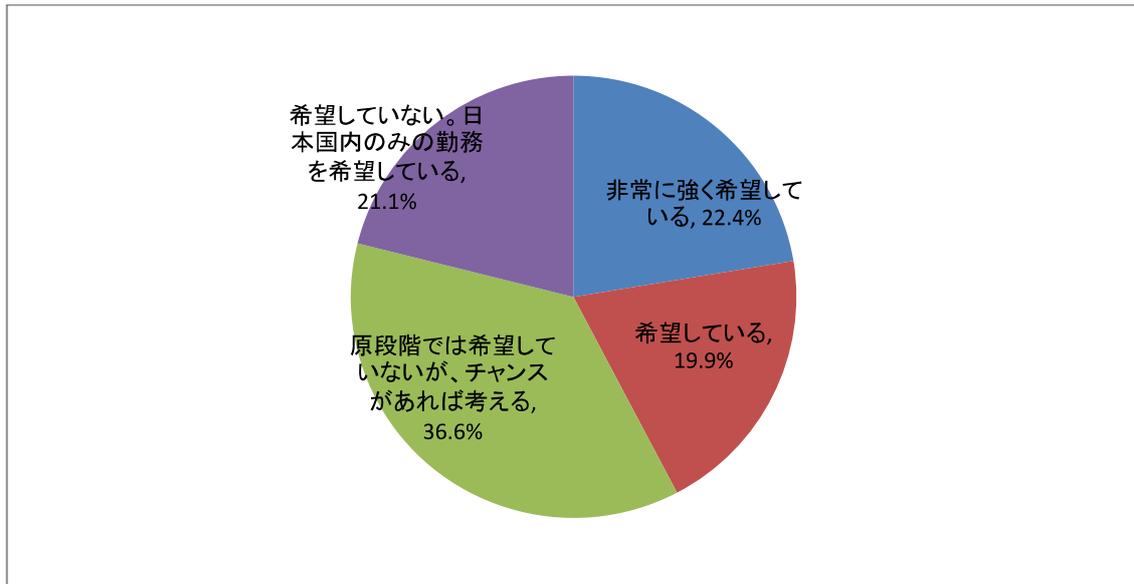
Q1 1. 日本国内で執務する場合、希望する勤務地はありますか？



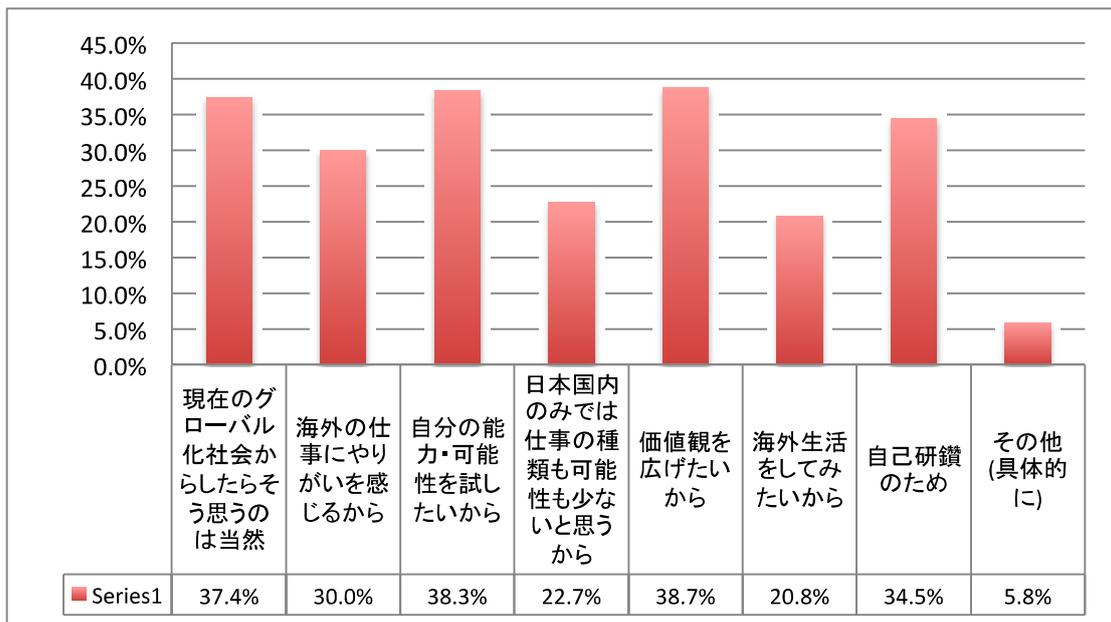
※その他（具体的に）

富山県
とりあえず地元、若しくは需要のある地域。
地元（茨城）
その時々に関心のあるところで勤務したい。
未定
京都府か滋賀県
未定
鹿児島市，東京都
地元
岡山
自分が主に取り扱う分野に応じて変動があると思う。
広島県
地元
現在の居住地近隣
地元
実家
地元
すでに事務所を設けているため、その事務所において業務を行いたい。
弁護士人口の少ない地方
生活保護者の多い場所
出身地
地元
福岡
福岡

Q1 2. 将来、海外留学や海外での仕事をしたいという希望はありますか？



Q13. Q12で希望している（チャンスがあれば考えるも含む）と回答された方にお聞きします。希望される理由は何ですか？（複数選択可。）

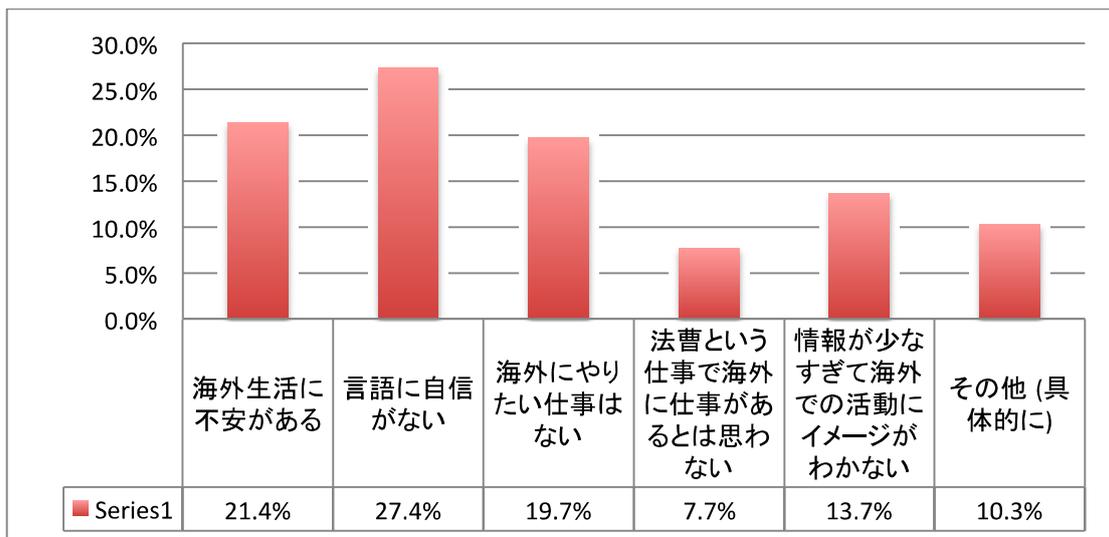


※その他（具体的に）

良い刺激になるかもしれないから
日本という限られた空間だけにとどまることは息苦しいと感じるため
収入増とその後のキャリア展開に役立つことが多そうというイメージだから
世界中の選りすぐりのエリート達のなかで自分の力を試したいため。
子供がいるので、彼らに海外生活を体験してもらいたいから。
生存率を上げる。生活力をつけるいい機会になる。
中国残留孤児3世のため、中国との関係を持つてみたいと思う

外国学説の研究のため
在外日本人社会のため、社会的貧困・弱者のため
海外生活経験を活かした仕事ができると思うから
求められるなら応えたいから
海外の視点を踏まえて、国内の法律学を改めて検討したいため。
これから企業レベルだけでなく個人レベルでの案件でも海外・外国人関連の問題とぶつからざるをえない社会環境になると考えられるから必然的にやるようになると思う。
海外のほうがペイがよさそうだから
業務の必要に応じて
大使館等への出向を希望するかもしれません
世界の司法制度等を学ぶことで、日本の司法制度の将来等に生かしたい
留学生なので基本的に国際的に活躍したいです

Q14. Q13で希望していないと回答された方にお聞きします。希望されない理由はなんですか？（複数選択可）

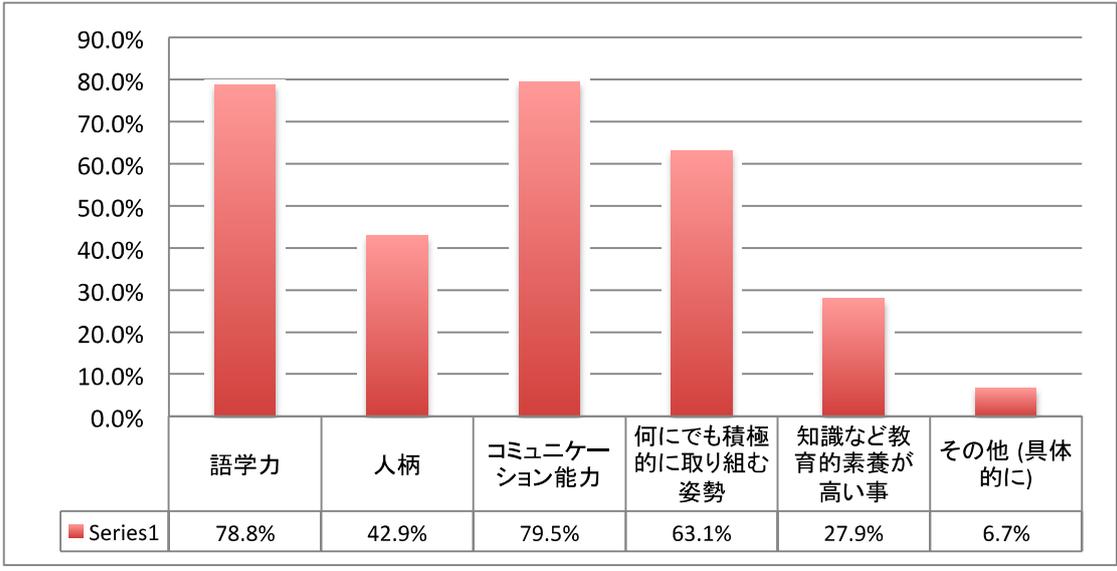


※その他（具体的に）

自分はすでに60歳台であり、体力的に無理。
現在は、国内の問題に興味があるから
高齢になっている両親夫婦から離れて暮らすことは困難である
国内で、やりたいことがあるから。
日本が好きなので日本から出たくない
自国の手助けすべき人に目を向けず、海外に目を向けるのはナンセンスだと思うから
初めは法曹としての様々な経験を国内で積む方がいいのかと考えているから
海外での仕事を希望する理由がないという消極的な理由です

現在の業務をおろそかにするわけにはいかないため
 希望する理由がそもそもないので
 法曹になる目的は地域密着で地元の力になりたいから。

Q15. 海外で働くためにはどのような素養が必要だと思いますか？（複数選択可）

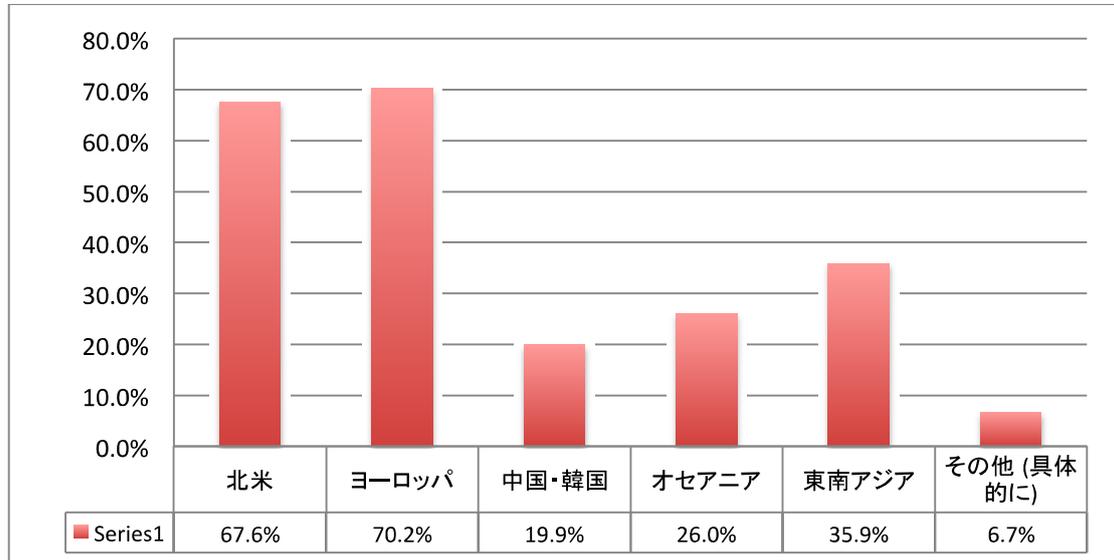


※その他（具体的に）

- 柔軟性と堅い信義力、仕事のスピード
- 現地の法律家との連携
- 初めての問題に直面した際にも動じず、それを適切に処理する力
- 柔軟性
- ずうずうしさ
- 自己防衛力
- 楽観的な性格、多様な価値観を受け入れること
- Love and Peace
- 当該国の文化、風習に溶け込める適応力
- 変化や不測の事態への対応力
- 上記選択肢全部。
- 他者理解の姿勢
- 他文化理解力
- 日本の常識にとらわれない柔軟性ないしは、寛容性
- 志し、健康、忍耐、仕事、友人
- 治安情勢を主体とした危機管理意識
- 他人の文化、価値観、背景を理解する能力
- 文化や宗教などの多様な価値観を受容する姿勢
- 異文化に対して寛容であること
- フットワークが軽いこと、異なる環境に順応できること

体力。めげない精神力。

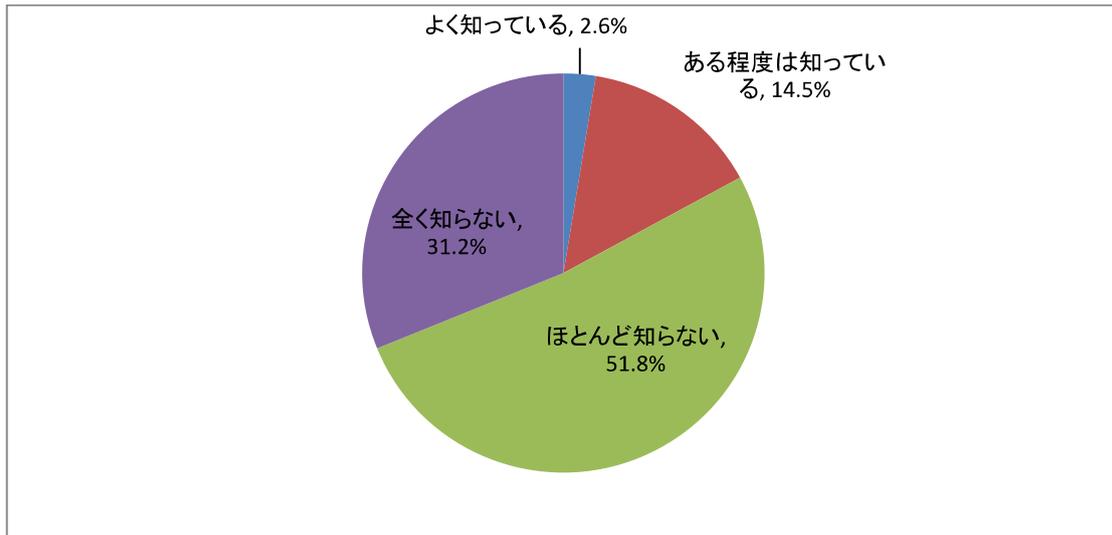
Q16. 海外で働くとしたら、どの地域を希望しますか？（複数選択可）



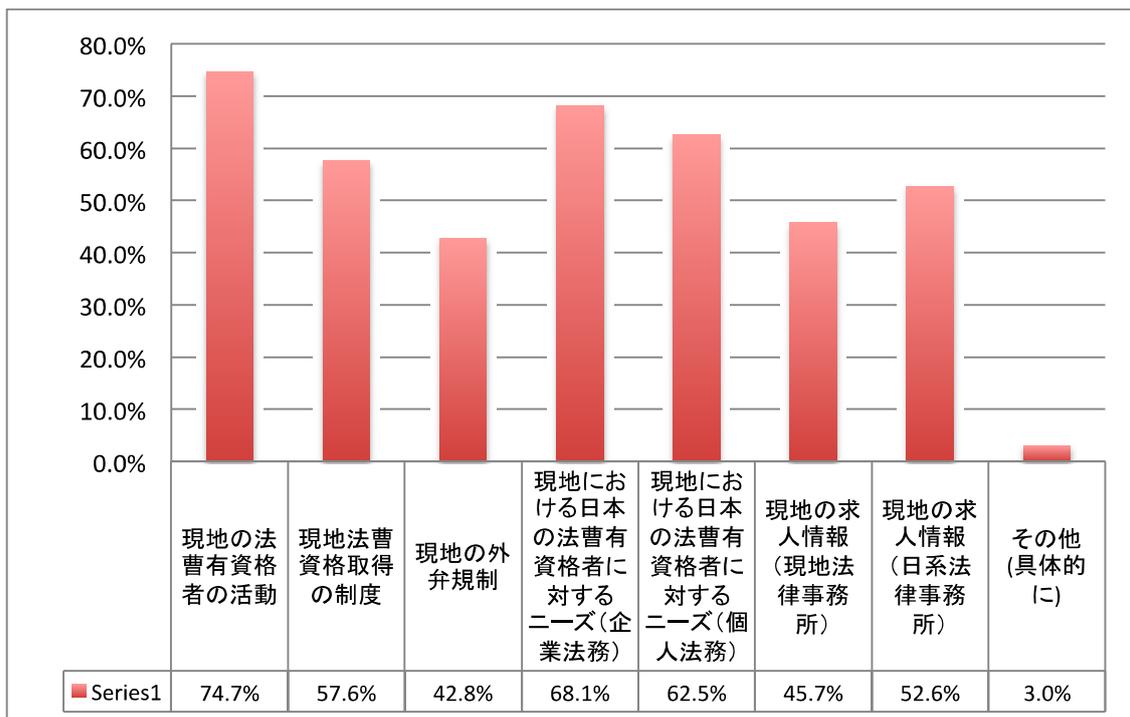
※その他（具体的に）

アフリカや発展途上のアジア
自分を必要としてくれる人がいる地域。
南米
英語圏
インド
南米、ロシア
中東
北米、ヨーロッパ、韓国に居住経験があり、場所は問わない。御縁です。
アフリカ、南米
北極、宇宙等
現時点で特に希望はない。
インド
その他発展途上国
アフリカ
特定の地域と限定せずあらゆる地域で働きたい
中東、アフリカ、南アメリカ
どこでも魅力的
西アジア

Q17. 現在、海外での日本の法曹有資格者に対する法務ニーズ、日本の法曹有資格者の活動状況についてどの程度知っていますか？



Q18. Q17に関する情報について、どんな情報を提供してほしいですか？
(複数選択可)



※その他 (具体的に)

海外での法曹の活動を知ることができるツールがあるといいと思います。
たかが海外留学や海外就職ごときになにも特別なものは要求されておらず、
そんなものを気にしてそれらを躊躇するのは情けないことである、ということ。

現行の法曹養成制度がいかにお金と時間だけがかかる、法科大学院協会の利権にまみれた酷い制度なのか

収入等の生活水準

特になし、ただ、若い学生さんはお金がないと思うので、海外へ行った際の経済的負担を軽減するような制度があれば、その制度を紹介してあげるべき
--