

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機会が多い。

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/legislation/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関す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 のウェブサイトには、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。

もともと、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。

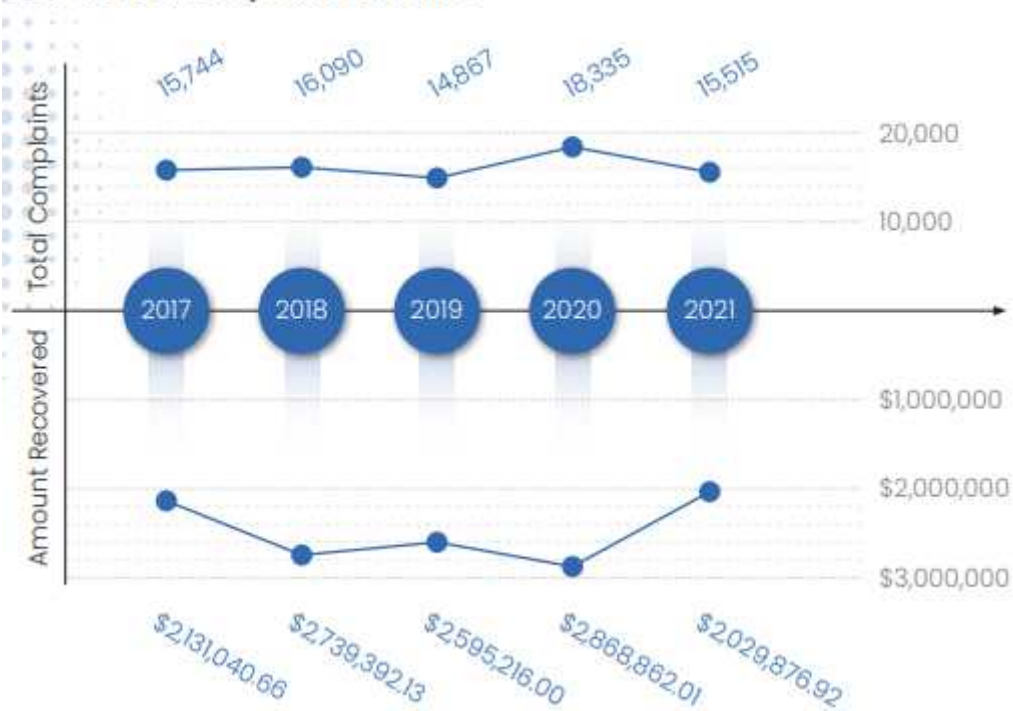
5. CASE の活動状況

(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](#)

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るであろ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	<ul style="list-style-type: none"> ・最低固定月給 3,000SGD ※2023 年 9 月 1 日より以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 <p>※現地人材の雇用人数に基づき発給枠が付与される</p>

※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。