

ONE ASIA LAWYERS ニューズレター

2019年2月号

1 シンガポール人事省による労働環境の分析結果について

1、イントロダクション

2019年1月、シンガポール人事省(Ministry of Manpower、MOM)により、2018年の企業内における労働環境の調査結果が報告されました。当該調査は、現在のシンガポールにおける一般的な労働環境の状況の調査結果を提供することによって、企業にその改善を促し、長期的な視点による従業員の維持・誘致、企業の競争力維持を推進させることを目的としたものです。

2、職場慣行と離職率の相関に関する調査結果の概要

Manpower Research and Statistics Department が実施した 2018 年労働環境調査¹によると、離職率低下に最も大きな影響を与えたとされた上位 5 項目は、次の通りであったと報告されています。

- ① FWA (flexible work arrangements) の提供
- ② 年次有給休暇制度の充実
- ③ 週間勤務日数の短縮
- ④ 非法定休暇取得日数の確保
- ⑤ 疾病休暇の保証



3、上記 5 項目に関する企業の状況について

(1) FWA (flexible work arrangements) の提供

正式な FWA を提供していない企業の割合は、2017 年の 50% から 2018 年の 47% に減少しており、割合としてはわずかではあるものの、FWA の重要性と利点を認識する企業が増えています。また、あらゆる分野の企業が、1 つの FWA の提供から 2 つ以上の FWA の提供へと移行させており、その移行につき、特に、建設業が最大の 6.8% 増、続いてサービス業が 6.1% 増という調査結果が報告されています。また、少なくとも 1 つの正式 FWA を提供する企業の割合の増加（2017 年の 50% から 2018 年の 53%）も報告されています。各企業により事業の性質が異なるため、提供される FWA の種類は業種によって異なりますが、多くの企業が、その業務の性質に最も適した FWA を提供しています。

(2) 年次有給休暇制度の充実度

現在、多くの企業が少なくとも 15 日間以上の年次有給休暇を検討しています。少なくとも 15 日間の年次有給休暇を取得することができるフルタイム従業員の割合は、2016 年の 45% から 2018 年の 48% に増加しています。それに伴い、与えられた年次有給休暇の日数が

¹ Manpower Research and Statistics Department (<https://stats.mom.gov.sg/Pages/Conditions-Of-Employment-2018.aspx>)

14日以下であった従業員の割合は2014年以降一貫して減少しており、2018年が2017年比で最大の減少(-3.5%)を記録しています。これにより、少なくとも15日以上の年次有給休暇の付与が、離職率の低下に寄与することが明らかとなっていると報告されています。

(3) 週間勤務日数の短縮

あらゆる業界で週5日(以下)勤務の従業員が増えており、週5日を超える日数の勤務制度が離職率増加につながることが明らかになってきています。近時は従業員のニーズに合わせて職場慣行を調整する企業が増えたため、週5日半勤務と6日勤務の従業員の割合が減少していますが、2018年には、週5日半勤務の従業員の割合が、昨年比で最も減少しました(-3.1%)。一方で、商取引および輸送業界等の、消費者の要求及び組織のニーズに応えるために24時間体制のサービスを必要としている企業はシフト制を導入しており、その導入につき、昨年比で、サービス部門で0.9%、特に卸売業で0.4%、陸上輸送および支援サービスで0.3%の増加が見られました。このように、週間勤務形態は依然として業種や事業運営の種類に左右されます。

(4) 非法定休暇日数の確保

より多くの施設が、法定要件を超えて結婚休暇や家族介護休暇を提供しています。少なくとも1つの法定休暇を提供する企業の割合は、2018年で96%となっています。また、様々な休暇手当のうち、特別休暇(89%)と結婚休暇(75%)が最も一般的に提供されています。もっとも、ほとんどの業界では、法定休暇の内容は従業員の年齢構成と関連しています。例えば、清掃や造園などの年配の従業員を固定資本としている産業では、結婚休暇や勉強/試験休暇の提供日数は少なくなります。

高齢化による従業員の年齢構成の変化や人口統計の変化に伴い、家族介護休暇の提供および結婚休暇手当が増加しました。同時に、休暇日数のバランス調整のため、その他の種類の法定以外の休暇給付の提供割合は減少しました。

(5) 疾病休暇の保証

2017年の外来病休暇を取った従業員の割合は、2015年から60%程度で安定しています。外来病休暇を取った従業員の平均外来診療回数は、2015年の4.8日から2017年の5.1日へ、0.3日増加しました。一方、入院休暇を取った従業員の割合は増加傾向にあり、2015年の6.0%から2017年の6.4%に上昇しています。また、欠勤者1人当たりの平均入院休暇日数は、2016年の14.2日から2017年の14.9日に増加しました。

この疾病休暇の保証そのものが離職率に与える影響は大きくないとされるものの、万が一疾病休暇が確実に付与されない場合には、当然ながら従業員の健康を損ねるおそれがあり、間接的に離職率にも影響してくることが指摘されています。

3、まとめ

シンガポールにおける労働環境調査は、MOMにより毎年実施されており、一般に、個々年の差異はそれほど大きくないものの、労働環境のマクロ的理解の一助となるという点で有益と言えます。

この調査結果を参考に、多くの企業が実際に従業員の声に耳を傾け、労働環境の改善を検討することによって、従業員のワークライフバランスの達成を補助するなど、労働環境の整

備は、従業員の維持・誘致、企業の競争力の向上を図るうえで長期的な視点において必須のものであると考えられます。

2 シンガポールにおけるプライバシー保護マーク認証制度について

1. イントロダクション

シンガポール個人情報保護法（Personal Data Protection Act 2012、以下「PDPA」）は、1件でも個人情報を保有している事業者が対象となっており、したがって大規模な企業のみならず、小規模な企業および支店、駐在員事務所に対しても適用されます。同法に違反すると、企業には最大100万SGドルの罰金、企業の責任者に対しては3年以内の禁固刑という厳しい罰則が課せられる可能性があり、個人情報管理体制の確立は必須のものとなります。

以下、この個人情報保護に関連して、近時新たに一般受付が開始されたプライバシー保護マーク認証制度をご紹介致します。



2. IMDA による DPTM 認証の概要

INFOCOMM MEDIA DEVELOPMENT AUTHORITY²（以下、IMDA）及び Personal Data Protection Commission（PDPC）³は、企業のプライバシー保護について、その安全性を証明するためのプライバシー保護マーク（以下、DPTM）認証制度の一般募集を開始しました。DPTM 認証制度は、2018年7月より、約40社からのパイロット認証の申請が受け付けられましたが、2019年1月時点で6社に対して認証が行われています。認証されたのは、ローカル（シンガポール）企業では DBS 銀行、Tan Tock Seng 病院等であり、日系企業では Mamoru Singapore Pte Ltd が他の外資企業も含めて唯一、認証を受けたとされています⁴。現在は、このテスト期間を経て、一般的に申請が受け付けられるに至っています。

DPTM の認証基準は、PDPA に基づき、かつ国際的なベンチマーク（APEC CBPR/PRP 要件など）の要素をも取り入れて構成されています。

DPTM 認証は、

² IMDA は、シンガポールにおけるデータ・情報コミュニケーションを所管する政府機関とされます（<https://www.imda.gov.sg>）。

³ PDPC も IMDA の一機関となります。

⁴ 詳細は以下のウェブサイトをご参照ください。

<https://www.imda.gov.sg/about/newsroom/media-releases/2018/imda-and-pdpc-launch-pilot-of-data-protection-trustmark-certification-scheme>

<https://www.imda.gov.sg/industry-development/programmes-and-grants/enterprises/data-protection-trustmark-certification/list-of-dptm-certified-organisation>

- ① 企業の個人情報管理体制に関する信頼を担保すること
- ② 認証によって、企業がビジネスを優位に進める援助をすること
- ③ 企業の個人情報管理体制について、消費者からの信頼を担保すること
- ④ 企業全体一貫した個人情報管理基準の設置を促すこと

によって、企業の競争力維持・信頼保護を補助することを目的としています。

なお、2018年に行われたサーベイによると、3人のうち2人の消費者は DPTM 認証のあるブランドを選択し、5社のうち4社は DPTM 認証のある企業との取引を望んでいるとの結果が出ており、DPTM 認証を受けることにより、情報管理に関する顧客や取引先からの企業の信用度が向上する可能性が高いことが示されています。

3、申請方法と評価基準

(1) 申請方法

申請可能な企業は、公的機関に属さないことを前提とし、(a)シンガポール法によって構成されている企業、又は、(b)シンガポールに事業所を置く企業とされています。

申請手順の大まかな流れは、

- ① オンラインで IMDA サイトより申し込み (<https://www.imda.gov.sg/dptm>)
- ② Assessment Body (評価部署) が選択され (Assessment Body は、IMDA より認証委託された企業になります。) 、申請者が個人情報管理体制についての自己評価書類を Assessment Body に送付する
- ③ 自己評価書類を受け、Assessment Body による Assessment (現地審査) 実施
- ④ 申請者は、2か月以内または IMDA と合意した期間内に管理体制を改善する
- ⑤ IMDA が Assessment Body から受けた評価報告書を審査し、合格後に認証が与えられる

という手続きとなり、申請から認証までおよそ2~4ヶ月を要します。

(2) 審査基準

DPTM 認証の審査基準は、主に、①ガバナンスと可視性が担保されているか、②個人情報の利用目的は適切なものか、③個人情報の保護体制は適切か、④個人の人権について配慮がなされているか、の4項目から構成されており、それぞれの項目について、具体的な審査基準が示されています。

詳細につきましては、IMDA の HP 上の掲載情報⁵をご参照下さい。

(3) 費用

DPTM 認証までの費用は、申請費用と審査費用とに分かれており、2019年2月13日時点において、申請費用が S\$535 (但し中小企業は免除) 、審査費用は組織の規模に応じて S\$1,400-S\$10,000 となっています。

3、まとめ

⁵ https://www.imda.gov.sg/-/media/imda/files/industry-development/enterprises/dptm/dptm_information_kit.pdf

膨大な情報が集積し、その管理体制に厳格なものが求められるシンガポールにおいて、個人情報管理体制の認証を受けることは、企業間並びに顧客との信頼関係を高め、企業の競争力確保につながります。

個人情報管理体制を盤石のものとされたい方は、プライバシー保護マーク認証制度のご利用をご検討下さい。

3 シンガポールにおける医療関連法の新法案について

1、イントロダクション

これまで、シンガポールの医療関連法においては、遠隔医療や訪問診療を実施する医療機関について、明確な規制が存在しませんでした。昨今の医療サービスの多様性に対応するために、シンガポールでは、Healthcare Services Act (以下「新法」)⁶が今年から施行予定です。



2、新法案の概要

シンガポールにおいて、病院、クリニックといった医療機関を運営するには、シンガポールの医療関連法である Private Hospitals and Medical Clinics Act (以下「PHMCA」)に基づいて、ライセンスを取得する必要があります。現行法においては、この PHMCA が規制対象とする事業の範囲は、特定かつ固定の場所における医療サービスの提供を想定しており、いわゆる訪問診療や遠隔医療については、規制の対象とされていないと一般に解されています（医療行為に従事する医師がシンガポール法上のライセンス規制を遵守していることは別途必要です。）。

しかしながら、この現行法は、2019年の新法の施行により、その規制対象が段階的に広げられ、2020年第4四半期には、訪問（移動式）診療（mobile medical service）が、当該規制対象に含まれる可能性が高いです。そして、新たにライセンス規制の対象となるとされている「mobile medical service」について、シンガポールの当局は、「固定施設以外において、個人へ提供されるサービスで、以下の全てを含むサービス」であると定義しています。

- (1) 人体の検査、又はその個人の人体から派生したものの検査
- (2) 健康の評価、診断、治療、介入又は介護

また、遠隔診療（Telemedicine）についても、2020年第4四半期より、ライセンス規制対象事業の一部とされる予定です。シンガポール当局によれば、遠隔医療は、「直接ではなく情報通信技術の使用を通じてサービスが提供される、個人の健康の評価、診断、治療又は介護を伴うサービス」と定義されています。なお、新法の条文には、現時点では、遠隔医療についての規定はありませんが、今後法改正を通じて、新たに規定が設けられる可能性があります。

以上

◆ One Asia Lawyers ◆

⁶ <https://www.moh.gov.sg/docs/librariesprovider8/default-document-library/faq-on-hcs-billf3ed3559d1be42b9af691bca9430a28d.pdf>

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法律に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。

当事務所メンバーは、日本および ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

info@oneasia.legal