

Contents

1. 【労務/COVID-19】雇用環境における COVID-19 ワクチン接種についてのアドバイザリー
2. 【SGX/内部通報】シンガポール取引所規制会社の権限拡大と内部通報指針の作成義務
3. 【労務】雇用関係における相互信頼義務
4. 【M&A】会社法上の合併についての留意点

アンダーソン・毛利・友常法律事務所のシンガポールプラクティス・グループでは、シンガポールの法令規制等のアップデートを定期的に配信しております。皆様の今後の海外展開に関するご検討の一助となれば幸いです。

## 1. 【労務/COVID-19】雇用環境における COVID-19 ワクチン接種についてのアドバイザリー

Ministry of Manpower (MOM)、Singapore National Employers Federation (SNEF) 及び National Trades Union Congress (NTUC)の三者によって構成される tripartite partners は、2021年7月2日付けで雇用環境における COVID-19 ワクチン接種に関するアドバイザリー(Advisory on Covid-19 vaccination in employment settings)を発表した<sup>1</sup>。本稿においては、同アドバイザリーで示された主なポイントを以下にまとめる。

### 1. 一般的な方針

ワクチン接種は強く推奨されている一方で、使用者は従業員に対しワクチン接種を強制するべきではないとされている。したがって、ワクチン接種を拒否した従業員に対し、ワクチン接種の拒否を理由に解雇等の処罰を行うべきではない。

他方で、使用者は、ワクチンの安全性や有効性に関する公的な教育プログラムを促進することなどにより、医療面でワクチン接種の適格のある従業員 (medically eligible employees) に対し、ワクチン接種を奨励・促進する

<sup>1</sup> <https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-covid-19-vaccination-in-employment-settings>

べきである。また、使用者は、事業継続計画 (business continuity planning) などの事業目的のために、従業員にワクチン接種の状況を尋ねることができる。

## 2. 感染リスクが高い雇用環境における例外

- (1) ある従業員の雇用環境につき、一般的な雇用環境と比較してより感染リスクが高い場合、使用者は、企業の安全管理の観点から、当該従業員に対し、ワクチン接種を求めることができる(但し、ワクチン接種そのものの強制はできない。)。また、使用者は、感染リスクの高い雇用環境についての新規採用の募集を掲載する際、ワクチン接種を応募要件として設定することができる。これらの点は従業員や採用応募者に対し、明確に伝えられなければならない。
- (2) ここでいう「感染リスクが高い雇用環境」には、次のような状況が想定される。
  - (i) 一般的な環境 (general community) と比較して、極めて高い感染リスクにさらされることになる場合(例: 医療従事者や客室乗務員等)。
  - (ii) 安全管理措置 (Safe Management Measures) の実施が難しい共同生活を行う場合(例: 寮生活等)。
  - (iii) 作業環境又は作業の性質上、安全管理措置が有効でない若しくは実施できない場合。例えば、マスクを着用することができない場合や作業場の人口密度が高い場合 (high density workplaces) が挙げられる(例: プロのスポーツ選手等)。
- (3) 感染リスクの高い雇用環境で就労する従業員に対してワクチン接種を求める企業ポリシーを採用することを選択した使用者は、以下の措置を講じるべきである。
  - (i) ワクチン接種に起因する副反応等からの回復に必要な有給の病気休暇 (sick leave) を、契約又は法定の最低条件を超えて付与すること。
  - (ii) 保健省 (MOH) のガイドラインに従いワクチン接種が適さないとされる従業員、又はまだワクチン接種の対象となっていない従業員についてはワクチン接種要件の対象外とすること。この点、使用者は、当該従業員に対し、職場での感染リスクを低減するために、よりリスクの低い職務への配置転換を求め得る。しかし、当該従業員が配置転換を拒否した場合であっても、使用者は、当該従業員に対し、COVID-19 関連費用(例えば、検査費用や SHN 関連費用等)を請求するべきではない。
- (4) 使用者は、仮にワクチン接種を要求する企業ポリシーを採用していたとしても、ワクチン接種の拒否を理由に従業員を解雇したり、解雇すると脅したりすることは認められない点に注意する必要がある。
- (5) 他方、使用者は、(労働組合があれば労働組合と協議の上で) ワクチン接種を拒否する従業員に対し次の措置を講じることができる。
  - (i) ワクチン接種を拒否する従業員につき、当該従業員の経験やスキルを考慮し、既存のポリシーに従って、感染リスクが低い別の職務に配置転換すること。仮に、企業内に既存の配置転換ポリシーがない場合、

配置転換の条件は使用者と従業員の間で相互に合意されるべきである。

- (ii) ワクチン接種を拒否した従業員につき、COVID-19 関連費用が発生した場合、同様の雇用環境でワクチン接種をした従業員にかかるであろう費用を上回る分について当該従業員から回収すること。当該コストの回収は、使用者が従業員の給与から控除するか、又は従業員が業者へ直接支払うことによって実現され得る。
  - (iii) ワクチン接種をした従業員としていない従業員とで異なる休暇制度を採用すること。例えば、ワクチン接種をしていない従業員の SHN が勤務日と重なる場合は当該期間を無給休暇とすることなどがあり得る。
- (6) 加えて、使用者は、ワクチン接種を拒否する従業員に対して講じる上記以外の措置を、労働組合(もしあれば)との合意により定めることができる。
- (7) 従業員がワクチン接種を拒否する場合、使用者は、従業員がワクチン接種を拒否した理由を知り、また、従業員の懸念を解決するよう、合理的な努力(reasonable efforts)を果たす必要がある。例えば以下の事項が考えられる。
- (i) ワクチン接種の拒否を理由に処罰を受けたり、解雇されたりすることはないことを、従業員に対し、改めて明確にすること。
  - (ii) 感染リスクが高い環境で仕事をする従業員に対するワクチン接種が重要である旨を説明すること。
  - (iii) ワクチン接種を拒否する場合の帰結について説明すること(例:感染リスクの引く職務への配置転換の可能性、COVID-19 関連費用の一部の回収、及び SHN 期間は無給休暇の扱いとなり得ること)。
  - (iv) ワクチン接種によって後遺症を患った個人に対する支援についての情報を提供すること。

### 3. 安全管理措置(Safe Management Measures)

最後に、従業員がワクチン接種をした場合であっても、マスク着用や防護服等の着用(該当がある場合)といった、職場における安全管理措置は引き続き遵守されなければならない。

弁護士 <u>土門 駿介</u>
弁護士 <u>Hannah Tay</u>

## 2. 【SGX/内部通報】シンガポール取引所規制会社の権限拡大と内部通報指針の作成義務

### 1. はじめに

シンガポール取引所規制会社(The Singapore Exchange Regulation Pte. Ltd. (SGX RegCo)、「本規制会社」。本規制会社は、シンガポール取引所(SGX)の完全子会社であり、SGX に代わって上場有価証券に関する規制の整備等を行う会社である。)は、2020年8月6日に発表された権限及び内部通報制度の強化に関するパブリックコメントの募集(「本パブリックコメント」)<sup>2</sup>を踏まえ、その権限及び取引所に上場又は上場申請している発行体の内部通報制度に関する規制を強化すると発表した。

### 2. 執行権限の拡大

2021年8月1日より、本規制会社には、以下の権限が認められることになる。

- (i) 本規制会社が行った処分につき公表を行うこと
- (ii) 発行体が行う活動に関する特定の条件の遵守を要求すること
- (iii) 発行体が特定の期間及び/又は特定の条件を満たすまで、本規制会社の承認が必要な事項(例えば、発行体による新株の発行)に関し、本規制会社が承認を行わないこと
- (iv) 発行体における取締役又は執行役員の選任又は再任を最大3年間禁止すること
- (v) 取引所に上場している発行体の取締役又は執行役員の辞任を求めること

上記(i)及び(ii)の行為に関しては不服申立てができないものの、上記(iii)から(v)の行為については独立機関である上場審査委員会(Listing Appeals Committee)に不服申立てができ、当該不服申立て手続きには上場規則が適用される。本規制会社は不服申立てがなされた場合、制裁措置の執行の停止を命ずることも可能である。

本規制会社は、かかる権限の拡大により、本規制会社による監視に関する懸念に対処しつつ、迅速な権限の行使が可能になると考えているとコメントしている<sup>3</sup>。さらに、本規制会社は、本パブリックコメントにおけるの自らの回答を引用しつつ、本規制会社が違法、非合理的、又は本規制会社の権限行使に関して手続上の違法がある場合、影響を受けた者がシンガポールの裁判所に司法審査を求めることができる点も示している<sup>4</sup>。

本規制会社が発行したエンフォースメント・ハンドブック(Enforcement Handbook)も更新される予定であり、本規制会社の権限の拡大、その権限行使に関する考慮事項に関するガイダンス等が記載されることになる。

### 3. 管理権限の強化と役員の任命に関する承認

本規制会社は、2021年8月1日より、発行体の取締役又は執行役員が、シンガポールの内外を問わず、詐欺、不正、汚職又は信託義務(fiduciary duty)に関連する法令等に違反した場合、これらの違反に関し調査を

<sup>2</sup> 本パブリックコメントでは、本規制会社の権限行使に関連するシンガポール取引所上場規則(メインボード及びカタリスト)の改正案、内部通報制度の導入義務等について意見募集を行った。

<sup>3</sup> 2021年6月24日付パブリックコメントに対する本規制会社の回答文書 1.13

<sup>4</sup> 上記回答文書 1.15

受けている場合、又は違反に関する手続きの対象となっている場合、各取締役又は執行役員の任命及び再任につき3年間を上限として、これを承認しない旨の権限を付与されることとなった。

本規制会社によれば、当該権限の対象となる取締役等の違反の範囲は、上場企業の取締役会又は経営陣に参与するための適格性に疑いが生じるほど重大である場合であり、取締役会又は経営陣に参与する個人が上場企業に不利益を与える可能性がある場合には、本規制会社が先手を打って行動する裁量を持つ必要があるとしている<sup>5</sup>。

同様に、本規制会社は、当局の調査対象となっている発行体に対し、取締役の選任又は再任前に本規制会社の承認を求めることを義務付けている。上場会社又はその取締役若しくは執行役員が当局の調査対象となった場合における本規制会社の権限を明確にするために、上場規則の改正も予定されている。

#### 4. 内部通報指針の作成義務

最後に、本規制会社は、2022年1月1日から上場又は上場を予定しているすべての発行体に対し、内部通報者が発行体又はその役員に関する不正行為について発行体に通報するための手続を定めた内部通報指針を作成することを義務付けることを決定した。

秘密保持の観点及び各発行体が自らに合った内部通報制度を設計することが適当であるとの考えに基づき、本規制会社は、上場規則において内部通報指針の詳細について規定しないことを決定したが、各発行体は以下のような一定の内容を内部通報指針において規定すべきであるとコメントした。

- (i) 内部通報に関する調査を行うための独立機関を設けること
- (ii) 内部通報者に関する情報の秘密性の確保
- (iii) 内部通報者に対し、不公正な取扱いがなされないよう確保すること
- (iv) 監査委員会に内部通報の監視及び監視の責任を持たせること

また、発行体は年次報告書において、2021年1月1日以降の会計年度において内部通報指針が作成されていること、及び上記(i)から(iv)に記載された事項をどのように遵守しているかについての説明を記載することも義務付けられることになる。

弁護士 <u>鈴木 洋介</u> 弁護士 <u>Sherman Ng</u>
---

### 3. 【労務】雇用関係における相互信頼義務

#### 1. はじめに

雇用関係において、雇用主と従業員は、合理的かつ適切な理由なく雇用主と従業員との間の信頼関係を破

<sup>5</sup> 上記回答文書 3.6 及び 3.7

壊し、又は著しく損なうおそれのある方法で行動してはならないという黙示の相互信頼義務(implied term of mutual trust and confidence)を負っていると解されている<sup>6</sup>。

先般、従業員への調査と出勤停止処分に関連して、黙示の相互信頼義務について高等裁判所が判断を示した(Dong Wei v Shell Eastern Trading (Pte) Ltd [2021] SGHC 123 (「本高裁判決」))。本高裁判決では、雇用契約の違反が疑われる従業員に対する調査を実施する際には雇用主が一定の配慮をすることが求められる旨が示された<sup>7</sup>。本稿では、(1)調査の実施及び出勤停止、(2)従業員の風評の保護及び(3)解雇という3つのポイントに関する裁判所の判断について、相互信頼義務の適用に焦点を当てて説明する。

## 2. 事案の概要

本高裁判決の原告は、被告であるシェル・イースタン・トレーディング社(「シェル社」)に雇用されていた元従業員である。シェル社は、原告に利益相反の疑いがあるとして調査を開始し、調査期間中の原告の給与については全額支払いを停止した。調査の結果、原告の疑惑を裏付ける決定的な証拠がなかったにもかかわらず、シェル社は原告との雇用契約を解除した。

原告とシェル社との契約終了後、ある報道機関が上記の調査について問い合わせたが、シェル社はコメントを拒否した。その後、原告を特定しない形で本調査に関する記事が公表されが、当該記事には不正確な内容が含まれていた。

原告はその後、黙示の相互信頼義務違反があったとして、シェル社に対し訴訟を提起した。

## 3. 本高裁判決の内容

### (1) 調査の実施及び出勤停止

裁判所は、従業員の疑惑を調査し、又は従業員を出勤停止処分とする場合、雇用主に最低限の公正性が要求されると判断した。「最低限」の基準とは、調査の方法及び手順が従業員にとって不利な結果となることがあらかじめ決まっているような不適切な調査(hatched job)であってはならないというものであり、従業員は、自らに対する嫌疑を明確に知らされ、弁明する機会が与えられ、雇用主は、解雇を正当化するためだけの形式的な調査を行わないように注意しなければならないとした。

また、調査中の従業員を出勤停止処分にすることは一般的であるが、信憑性の疑わしい不明確な疑惑の場合にまで一律に従業員を出勤停止処分とすることは、最低限の公正性を欠く可能性がある旨判示した。

もともと、裁判所は、適切に事業を運営するという雇用主の利益と、従業員が不当にかつ不適切に扱われないことの利益との間でバランスを取る必要があることに配慮している。原告は、雇用主は黙示の相互信頼義務に基づき(適切かつ合理的な理由なく、解雇を目的とした出勤停止処分を行わないという義務を含む。)

<sup>6</sup> Dong Wei v Shell Eastern Trading (Pte) Ltd. [2021] SGHC 123

<sup>7</sup> 雇用主が配慮を欠いていたと認められる場合には、黙示の相互信頼義務に違反するとして(従業員を解雇しなかったとしても)訴訟を提起される可能性がある。

広範な義務を負っており、また、適正手続(due process)・自然的正義(natural justice)に従った調査を行う義務があると主張したが、裁判所は、義務の内容が特定されていない場合には雇用主の負担が大きく、雇用主の利益を不当に制約する可能性があることを理由にそのような広範な義務は否定した。

## (2) 従業員の風評の保護

裁判所は、従業員に関する誤った情報を訂正する義務や、経済的・風評的被害から従業員を保護するために合理的な配慮をする義務は雇用主にはないと判断した。この判断に基づけば、雇用主が、従業員についての誤った情報を積極的に否定しないことそれ自体は違法性を帯びないと解釈することが可能である。

## (3) 解雇

裁判所は、黙示の相互信頼義務について、当事者間で明確に合意された規定を損なうものであってはならないと判示した(例えば、契約書において、雇用主に事前予告により正当な理由なく解雇できる権利を認めている場合、当該権利に基づく解雇は妨げられない。)。また、一般的に、黙示の相互信頼義務違反の有無を判断するにあたっては、使用者の行為が客観的に雇用関係を維持するために必要な信頼関係を破壊し、又は著しく損なうおそれがあったかどうかによって判断されると示した。

## 4. おわりに

本高裁判決における裁判所の判断以外にも、解雇については不当解雇に関する三者間ガイドライン(Tripartite Guidelines on Wrongful Dismissal、「ガイドライン」)が出されており、雇用主はガイドラインに沿った対応を行う必要がある<sup>8</sup>。

また、雇用法第14条では、雇用主は従業員について、違法行為を理由として予告期間なしで解雇したり、1週間の無給の出勤停止処分とする場合は、事前に十分な調査を行わなければならないと規定している点にも留意が必要である(なお、1週間以上の出勤停止処分は、労働委員会の許可が必要となる。)

黙示の相互信頼義務が雇用法に沿ってどのように解釈されるかはまだ明らかではない点も多く、また、本高裁判決が現在上告中であるため、今後の裁判所の判断が期待される。

弁護士 <u>山本 純代</u> 弁護士 <u>Fan Kin Ning</u>
---

<sup>8</sup> 従業員が正当な理由なく解雇された場合、従業員は労働請求審判所(Employment Claims Tribunal、「ECT」)に対し復職や補償の申し立てを行うことが可能であるが、ECTにおいては、主にガイドラインに依拠した判断がなされる。

## 4. 【M&A】会社法上の合併についての留意点

### 1. 会社法上の合併の概要

シンガポールの会社法<sup>9</sup>は、2つ以上の会社が合併し、1つ会社として存続する方法について規定しており、合併により、合併する会社(amalgamating company、「合併会社」)の全ての資産、負債、権利、特権及び義務は存続する会社(amalgamated company、「存続会社」)に移転され付与されることとなる<sup>10</sup>。

会社法上の合併に関して留意すべき最も重要な点は、合併会社の資産、負債、権利、特権及び義務の存続会社への移転は、法的手続き(process of law)によって行われるものであり、個々の権利・義務等の移転のために移転契約や更改契約等の個別の契約を別途締結する必要はないことである<sup>11</sup>。

本稿では、合併に関して会社法の規定からは明確になっていない事項について説明する。

### 2. 特定の株主の同意の必要性

会社法第 215C 条(1)は、各合併会社の株主総会の特別決議(75%以上の賛成)により合併案が承認される必要があることに加えて、「合併案に含まれる条項について、もし当該条項が合併会社の定款変更に含まれ、又は当該会社の別な取引について提案された場合に、第三者の承認が必要とされる場合には、合併案は当該第三者により承認されなければならない。」と規定している<sup>12</sup>。

例えば、ある会社の定款に、ある特定の種類の株主の権利は、株主総会において株主の 80%以上の承認を得た場合のみ変更できるという規定があり、合併案により当該種類の株主の権利が変更される場合には、定款の規定にしたがって株主の 80%以上の承認が必要となる<sup>13</sup>。

しかしながら、会社法第 215C 条(1)の「又は当該会社の別な取引について提案された場合」という部分の意味については、法文上明確でなく、また裁判所による判断もこれまで出されていないため、様々な見解がある。例えば、合併により生じる効果と同様の効果を持つ取引や変更を行う場合に要求されるあらゆる同意を取得する必

<sup>9</sup> The Statutes of the Republic of Singapore, Companies Act (Chapter 50) (「会社法」)第 215A 条から第 215K 条。

<sup>10</sup> 合併会社のうちの1つが存続会社になる場合(吸収合併)と新たに設立される会社が存続会社になる場合(新設合併)がある(会社法第 215A 条)。

<sup>11</sup> Wan Wai Yee and Umakanth Varottil「Mergers and Acquisitions in Singapore: Law and Practice」LexisNexis, 2013, Singapore 54 頁。

<sup>12</sup> 会社法の原文は以下のとおりである。

215C.-(1) An amalgamation proposal shall be approved –

- (a) subject to the constitution of each amalgamating company, by the members of each amalgamating company by special resolution at a general meeting; and
- (b) by any other person, where any provision in the amalgamation proposal would, if contained in any amendment to the constitution of an amalgamating company or otherwise proposed in relation to that company, require the approval of that person.

<sup>13</sup> Wee Meng Seng「Amalgamations - New Method to Merge and Take-Over Companies」(2008) 20 SAclJ 135 [16].

要があるという見解(この見解に従うと、例えば、合併案により特定の種類の株主の権利を変更する場合には、215C 条(1)に基づく株主総会の特別決議に加えて、さらにスキームオブアレンジメントの場合に要求される当該種類の株主の種類株主総会による承認も必要となる。)もあれば、異なる種類の株主の承認を別途取得する必要まではないという見解もある<sup>14</sup>。

実務上、合併を行う際には、各合併会社の個々の状況(関連会社や株主の構成、異なる権利を持つ株主の有無、合併に対する株主の賛否等)に応じて、具体的に誰からどのように承認を取得しておく必要があるのかを慎重に検討する必要がある。

### 3. 権利・義務等の移転を制限する条項との関係

例えば、合併を計画している会社があり、その会社が、権利・義務等の譲渡禁止条項を含む契約を第三者との間で締結している場合、合併が第三者との契約の譲渡禁止条項に該当し禁止されるかどうかが問題となる。

この点に関して、会社法は、合併の効果として、合併会社の全ての資産、負債、権利、特権及び義務は存続会社に移転され付与される(transferred to and vested in)と規定している(同法第 215G 条)。このような規定の文言によれば、合併会社の資産、負債、権利、特権及び義務は、合併により存続会社に対して、「移転され」付与されるものであり、そうだとすると、第三者との契約上権利・義務等の譲渡(すなわち移転)が禁止されている場合には、当該条項を含む契約は、当該第三者が同意しない限り、存続会社には有効に移転されないものと考えられる<sup>15</sup>。

なお、シンガポールが合併に関する規定を制定する際に参考にした、カナダ及びニュージーランドの合併に関する法律では、この問題は生じないことが明確にされている<sup>16</sup>。カナダにおいては、合併により権利・義務等の移転が生じるとは規定しておらず、代わりに、合併会社が統合されることにより、権利・義務等が存続会社に帰属するものとみなされるとしている<sup>17</sup>。同様に、ニュージーランドでは、移転の結果としてではなく<sup>18</sup>、合併当事者全員の存続の結果として、存続会社が合併会社の資産及び負債を承継することが法律で定められている<sup>19</sup>。シンガポールの会社法上も、合併をより効率的かつ効果的なものとするため、ニュージーランドやカナダで採用されているような立場を明確にすべきだとの提言がされている<sup>20</sup>。

実務的には、合併会社が譲渡禁止条項を含む契約の当事者となっている場合には、当該契約の相手方である第三者から合併により権利・義務等が譲渡されることについて同意を得るか、譲渡禁止条項による第三者の権

<sup>14</sup> Wan Wai Yee「Effecting Compulsory Acquisition via the Amalgamation Procedure in Singapore」, [2007] SJLS 323 at 335, footnote no. 51.

<sup>15</sup> Lim Wee Teck「A Cross-Jurisdictional Examination of Mergers and Amalgamations」(2010) 22 SAclJ 632 (「A Cross-Jurisdictional Examination of M&A」) [55] [58].

<sup>16</sup> A Cross-Jurisdictional Examination of M&A [53].

<sup>17</sup> A Cross-Jurisdictional Examination of M&A [37], citing Prime Restaurants of Canada Inc v Greey Realty Holdings Ltd [2003] OJ No 295 (Ontario, Superior Court of Justice).

<sup>18</sup> A Cross-Jurisdictional Examination of M&A [49], citing Elders New Zealand Ltd v PGG Wrightson Ltd [2009] 1 NZLR 577 (New Zealand, Supreme Court).

<sup>19</sup> A Cross-Jurisdictional Examination of M&A [44], citing Carter Holt Harvey Ltd. v McKernan [1998] 3 NZLR 403 (Wellington, Court of Appeal).

<sup>20</sup> A Cross-Jurisdictional Examination of M&A [57].

利を放棄してもらう必要がある。したがって、合併を検討する際には、合併会社が締結している契約を精査し、合併を妨げるような譲渡禁止条項等が含まれていないかどうかを確認し、必要に応じて第三者から同意や権利放棄に関する書面を取得する必要があることに留意する必要がある<sup>21</sup>。

弁護士	<u>長田 真理子</u>
弁護士	<u>Akshay Kothari</u>

---

<sup>21</sup> A Cross-Jurisdictional Examination of M&A [58].

- 
- 本ニュースレターは、DOP 法律事務所と共同で作成しています。当事務所のシンガポールオフィス (Anderson Mori & Tomotsune (Singapore) LLP)は、DOP 法律事務所と Formal Law Alliance による提携を行っております。Formal Law Alliance において、当事務所シンガポールオフィスと DOP 法律事務所は、各事務所がプラクティスできる資格を有する業務を行います。シンガポール法にかかる事項については DOP 法律事務所の弁護士がアドバイスを提供いたします。
  
  - ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記編集者までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。  
弁護士 長田 真理子([mariko.nagata@amt-law.com](mailto:mariko.nagata@amt-law.com))  
弁護士 レオン ライアン([leon.ryan@amt-law.com](mailto:leon.ryan@amt-law.com))  
弁護士 アクシェイ コタリ([akshay.kothari@amt-law.com](mailto:akshay.kothari@amt-law.com))  
弁護士 デイビッド オン ([davidong@dop.sg](mailto:davidong@dop.sg))  
弁護士 アデリア オン ([adaliaong@dop.sg](mailto:adaliaong@dop.sg))
  
  - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。