

Contents

1. 【弁護士報酬】シンガポールにおける弁護士報酬規制等の動向
2. 【COVID-19】職場におけるワクチン接種の有無による新措置

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. 【弁護士報酬】シンガポールにおける弁護士報酬規制等の動向

1. はじめに

一定の紛争解決手続のために弁護士を起用する場合について、依頼者は間もなく、これまで認められていなかった種類の報酬合意を利用できるようになる。2022年1月12日、シンガポールの議会は弁護士法(Legal Profession Act)を改正し、弁護士と依頼者との間で条件付報酬契約を締結することを可能にした。この変更は、2017年に行われた第三者による資金提供を認めた前回の改正に続くもので、シンガポールにおける仲裁により、紛争を解決しようとしている企業にとっては歓迎すべきことといえる。

2. 弁護士報酬等の規制について

依頼者にとって最もなじみのある報酬体系は、弁護士の稼働時間に応じた時間単位での報酬又は一括払いで支払われる報酬であると思われる。このような報酬体系の下では、依頼者は、弁護士によって行われたリーガルサービスに対して報酬を支払う。その場合、弁護士報酬は稼働時間に応じて請求されるか、事前に合意された金額の一括払いとなるのが一般である。これらの取り決めは、報酬の上限の設定(すなわち、稼働時間に基づいて機械的に計算された報酬額が一定の合意された限度額を超える場合、当該限度額以上の報酬は請求されないこととする方法)や顧問契約等によって変更することもできる。これらの伝統的な報酬体系は、シンガポールにおいても一般的に利用されている。

第三者による資金提供(third party funding)は 2017 年に法制化された。ここでいう第三者による資金提供とは、紛争に直接の利害関係を持たない第三者が、当事者の一方が負担する可能性のある法的費用の一部または全部について資金提供することを意味する。資金提供者である第三者は、資金提供と引き換えに、請求が認められた場合に、請求者が受け取る可能性のある収益の一部の分配を受ける。このような取り決めは、元来は紛争に対する第三者の干渉を防ぐ法律により禁止されていた。しかしながら、このような資金提供が、ロンドンなど他の多くの国際仲裁の場で可能になったこともあり、2017 年に法律が改正され、第三者による資金提供が可能になった。

条件付報酬契約は、依頼者が、弁護士費用の一部又は全部について、特定の条件が成就したときに支払うことを約する報酬契約である。ここでいう特定の条件は、通常、請求が認められたことを指す。このように、条件付報酬は、「no win, no fee」の合意と呼ばれることもある。このような合意は、案件の結果に対して弁護士が個人的な利益を有することになり、その結果、弁護士に利益相反を生じさせる可能性があるため、かつては法律によって禁止されていた。すなわち、案件が成功した場合にのみ弁護士に報酬が支払われる場合、弁護士としては「何が何でも勝訴する」という考え方になり、弁護士が職務上負う義務(例えば、裁判所に誤解を生じさせる主張等を行わない義務等)と矛盾する可能性があると考えられていた。

条件付報酬契約は、2022 年 1 月 12 日に法制化された。このような契約の主な特徴は以下の通りである：

- (i) 所定の法的手続に限り締結することができる。所定の法的手続とは、国内仲裁、国際仲裁、及び、シンガポール国際商事裁判所(SICC)に係る手続、並びに、これらの手続に関連する裁判所と調停に係る手続を指す。
- (ii) 依頼者は、特定の条件が成就した場合にのみ、報酬の一部又は全部を支払う。
- (iii) 当事者は、アップリフト・フィー(uplift fee)に合意することもできる。アップリフト・フィーとは、特定の条件が成就した場合に支払われる追加報酬を指す。但し、このアップリフト・フィーは、合理的な金額である必要があり、また、弁護士が行った実際の作業に関連したものである必要がある。

例えば、新しい法律の下では、当事者は以下のいずれかのような取り決めをすることができる。

- (i) 弁護士報酬の 100%が、請求が認められた場合に限り支払われる。
- (ii) 時間単価に基づいて計算された弁護士報酬のうち、80%は結果に関わらず支払われ、残りの 20%は請求が認められた場合に限り支払われる
- (iii) 時間単価に基づいて計算された弁護士報酬の 80%は結果に関わらず支払われ、残りの 20%、及び、追加的なアップリフト・フィーは請求が認められた場合に限り支払われる(なお、アップリフト・フィーの計算根拠は当事者間で合意される)。

現時点において、シンガポール政府は、依頼者と弁護士が条件付報酬契約において、商業的に受け入れ可能な条件に基づいて合意することを認めている。しかし、将来、政府は必要に応じてガイドラインを発表する可能性がある。例えば、政府は、アップリフト・フィーとして請求する金額の妥当性に関するガイドラインを提供する可能性がある。

最後に、成功報酬契約は依然として禁止されている。成功報酬契約とは、例えば、依頼者が100万ドルを回収できた場合、依頼者が弁護士に対し、(弁護士の作業量や稼働時間如何にかかわらず)その金額の30%を支払わなければならないことを合意することなどが該当する。弁護士によって行われた実際のリーガルサービスと報酬とが原則として結び付けられている条件付報酬契約とは異なり、典型的な成功報酬契約では、弁護士は成功した請求から得られる収益の一部が直接支払われることになるが、このような成功報酬契約はシンガポールにおいては認められていない。

3. シンガポールにおける報酬規制についての展望

今回の報酬規制にかかる法改正を行うに当たり、シンガポール政府は、この改正の目的の1つについて、シンガポールが他の仲裁地と対等に競争できるようにすることであると繰り返し説明している。したがって、今後の進展により、シンガポールにおける報酬規制がより国際的な慣行に沿ったものになることが期待される。今後、注目すべき動きとしては、以下のようなものが考えられる。

- (i) 条件付報酬契約等が認められる所定の法的手続のカテゴリーを拡大し、独立した調停案件を含めること。これは、政府が既に検討を行っているものである。
- (ii) 条件付報酬契約等が認められる所定の法的手続を段階的かつ慎重に拡大し、一部の国内訴訟を対象に含めること。政府は、条件付報酬契約等の代替的な報酬体系についての懸念事項の一つとして、法的知識に明るくない依頼者が被害に遭う可能性があることを指摘している。そのような事態は国内訴訟で生じる可能性が高いため、政府は国内訴訟に対して保守的なアプローチを取り続ける可能性がある。他方、政府は混合的なアプローチを取り、例えば、訴訟当事者が適切な法的アドバイスを受ける資金的余裕のある企業である可能性が高い商事紛争等の一定の分野に限ってこのような代替的な報酬体系を認める一方で、個人が関与し得る訴訟(例えば、人身事故、雇用問題、家族法にかかる訴訟)等の他の訴訟は従来の報酬体系のままにしておくことも考えられる。
- (iii) 成功報酬の合法化。成功報酬は、日本を含む他の国において認められている場合があり、シンガポールで同様の報酬体系を認めることは、シンガポールを紛争解決のための競争力のある場にするという政策目標に合致するものである。

弁護士	<u>土門 駿介</u>
弁護士	<u>Leon Ryan</u>

2. 【COVID-19】職場におけるワクチン接種の有無による新措置

1. はじめに

国を安全に再開するための取り組みの一環として、Ministry of Health(「MOH」)は、Ministry of Manpower(「MOM」)、National Trades Union Congress(「NTUC」)、Singapore National Employers Federation(「SNEF」)と協議を行い、2021年12月27日に国の既存の職場におけるワクチン接種措置を改訂した。

2022年1月15日から施行された職場ワクチン接種措置(「新措置」)では、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のワクチン接種済みの従業員、医学的にワクチン接種が不適格と認定された従業員、180日以内に新型コロナウイルス感染症から回復した従業員(以上を総称して「本基準」という。)のみが職場で勤務できるようになった¹。以前は、ワクチン接種をしていない従業員は、イベント前検査(Pre-Event Test、「PET」)を行うことにより職場での勤務ができるとされていたが、新措置ではPETによる職場勤務の適用がなくなり、職場での勤務のためには本基準を満たす必要があるとされた。

2. 新措置

2021年12月27日のMOMのアドバイザリー(「本アドバイザリー」)²は、ワクチン接種の有無によって従業員を区別するだけでなく、ワクチン未接種の従業員の間でも一定の区別をしている。特に、国家ワクチン接種計画(National Vaccination Programme、「NVP」)の下でCOVID-19ワクチン接種が医学的に不適格とされる従業員や妊娠している従業員には、特別な配慮がなされている。

雇用主は、本アドバイザリーに基づき、従業員の職場復帰を許可する前に、各従業員が本基準を満たしていることを確認する必要がある。雇用主は、職場における様々な差別化された措置を実施する目的で、ワクチン接種済みの従業員とワクチン接種をしていない従業員を区別することができる。従業員が本基準を満たしているという証明を提供することを拒否した場合、雇用主は、新措置を実施する目的のために当該従業員をワクチン未接種者として扱うことができる。

3. 新措置下での勤務形態

新措置では、ワクチン接種済みの従業員は、現行の政府の安全管理措置に従って職場に戻ることができる³。MOMによれば、雇用主は従業員が特定の仕事を在宅で行えるかどうかを決定する権利を有しているものの、雇用主と従業員が別途同意をして他の勤務形態を採用することもできるとしている(例えば、従業員が在宅勤務を

¹「従業員」という用語が用いられているが、独立した委託業務の提供者やベンダーなど従業員と同一の職場で働く非従業員も、従業員と同様に新措置を遵守する義務があるとされている。<https://www.mom.gov.sg/covid-19/frequently-asked-questions/covid-19-vaccinations>

²<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-covid-19-vaccination-in-employment-settings>

³<https://www.moh.gov.sg/covid-19-phase-advisory>

継続するために合意する等)⁴。

雇用主は、ワクチン未接種の従業員について、在宅での勤務が雇用主の業務上/事業上のニーズを満たすことができると考えるならば、当該従業員に在宅勤務を認める裁量を有する。ただし、当該従業員の長期にわたる職場不在、及び職場不在が個人の業績及びチーム又は組織全体の業績に及ぼす影響について、雇用主として考慮する権利を有する。

在宅勤務が従業員にとって不適切であると雇用者が判断した場合（例えば、業務遂行のために従業員による職場での物理的立ち会いが必要である場合）、雇用者は以下のいずれかの措置を講じることができる。

- (i) （可能であれば）自宅で行うことができる適切な代替職務に従業員を配置転換し、その代替職務の責任に応じて従業員の報酬を調整する。
- (ii) 相互に合意できる条件で従業員を無給休暇とする。
- (iii) 最後の手段として、雇用契約に従い従業員の雇用を通知によって終了する。

MOM は本アドバイザーで、ワクチン未接種の従業員が、業務を遂行するために職場に復帰できないことを理由に解雇された場合、そのような解雇は不当解雇とはみなされないことを明らかにした。ただし、以下に述べるとおり、特別な配慮が必要とされるワクチン未接種の従業員については、職場で働けないことを理由に解雇することを制限している。

4. 特別な考慮事項: ワクチンに対する医療上の不適格性

NVP の下でワクチン接種が医学的に不適格であると認定されたワクチン未接種の従業員は、医学的に適格であるワクチン未接種の従業員とは異なり、職場で働くことが認められているが、雇用主は、このような従業員に対して以下の措置を講じることが考慮する必要がある。

- (i) 従業員の職務上、在宅勤務が可能な場合、雇用者は在宅勤務の継続を認めるべきである。従業員の職場不在が従業員の業績評価に影響を与えてはならない。
- (ii) 従業員の職務上、職場に物理的に立ち会う必要がある場合、雇用主は、（可能であれば）自宅で行うことができる適切な代替職務に従業員を配置転換し、その代替職務の責任に応じて従業員の報酬を調整することができる。

5. 特別な考慮事項: 妊娠

本アドバイザーはさらに、雇用主は、ワクチン未接種であるが NVP の下でワクチン接種を医学的に受ける資格がある妊娠中の従業員の雇用を終了すべきではないとし、雇用者が妊娠中の従業員に対して特別な配慮をするよう奨励している。雇用主は、妊娠中の従業員が出産するまで、NVP の下でワクチン接種が医学的に不適格な者に与えられるのと同様の措置(上記 4 参照)、又は無給休暇を与えることを検討することが奨励されている。

⁴<https://www.mom.gov.sg/covid-19/frequently-asked-questions/covid-19-vaccinations>

6. おわりに

これまでの職場でのワクチン接種措置よりも厳格な新措置が採用されたことは、シンガポールの関連当局が COVID-19 による医療の危機に対処するとともに、国境の再開に向けて動き出したことを反映している。

各企業や雇用主は、新型コロナウイルス感染症の感染性の高い変異種が出現していることを考慮し、日々変化するパンデミックの状況に対処するため、職場環境や雇用条件等が、MOM による事業継続計画に関するアドバイザリー⁵や職場における安全管理措置の要件⁶など、当局が随時発行・更新する COVID-19 関連のガイドラインにしたがっていることを確保することがさらに奨励される。

弁護士	<u>長田 真理子</u>
弁護士	<u>Sherman Ng</u>

⁵<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-business-continuity-plan>

⁶<https://www.mom.gov.sg/covid-19/requirements-for-safe-management-measures>

-
- 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)
弁護士 レオン ライアン (leon.ryan@amt-law.com)
弁護士 デイビッド オン (david.ong@amt-law.com)
弁護士 アデリア オン (adalia.ong@amt-law.com)
 - 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。