



シンガポール: 職場における安全管理対策のアップデート(サーキット・ブレーカー終了後) (新型コロナウイルス感染症関連) (2020年6月4日時点)

執筆者: 山中 政人、吉本 智郎、Melissa Tan

1. 序文

- 1.1 シンガポールでは、新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020年4月7日以降、欧米諸国で取られたロックダウンに類似する「サーキット・ブレーカー」措置が導入され、外出制限などを伴う行動規制が敷かれていました。サーキット・ブレーカーは、同年6月1日を持って終了し、翌6月2日以降、多くの事業者の事業活動の再開が認められています。
- 1.2 もっとも、現在でも、新型コロナウイルス感染症が終息したといえる状況にはなく、引き続き、人々の行動の自由は大きく制限されており、また、事業者は事業活動の再開に当たり、職場における感染発生リスクを最小限に抑えるため、十分な安全措置を講ずる必要があります。具体的には、人材省(Ministry of Manpower)、シンガポール全国労働組合会議(National Trade Union Congress of Singapore)及びシンガポール全国雇用者連合(Singapore National Employers Federation)の三者による安全管理措置(Safe Management Measures、2020年6月1日更新。以下「安全管理措置」という。)が発表されており、事業者は、事業を再開する前に、同発表に従った措置を導入し、従業員にも伝達、説明しておくことが求められます。
- 1.3 本稿では、安全管理措置の概要を解説致します¹。但し、下記の安全管理措置の解説は網羅的なものではない点にご留意下さい²。

¹ COVID-19(暫定措置)法(Covid-19(Temporary Measures) Act)に基づき、安全管理措置に従わない場合、1万シンガポールドル以下の罰金若しくは6か月以下の禁固刑、またはその両方が科される可能性があります。また、再犯者については、2万シンガポールドル以下の罰金若しくは12か月以下の禁固刑、またはその両方に科される可能性があります。

² 建設、海洋、加工、製造、F&B、小売などの一定のセクターの職場については、特別の遵守事項が課される可能性がある点にご留意下さい(<https://www.gov.sg/article/covid-19-sector-specific-advisories> 参照)。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。

2. 職場安全管理措置のための主要な遵守事項

2.1 雇用主が実施すべき職場安全管理措置の主な内容は、次のとおりです。

2.2 労働者の保護

2.2.1 原則テレワークとすること

テレワークによる就業を原則とすべきであり、従業員は、どうしても出社を必要とする場合にのみ出社すべきとされています。そのためにも、雇用主は、テレワークに必要な IT 機器と IT ソリューションを提供すべきとされています。密接かつ長時間にわたる接触を伴う活動は、中止又は延期しなければなりません。物理的な会議は最小限の人数に抑えられるべきであり、可能であればオンラインで実施する必要があります。また、雇用主は、可能であれば、感染リスクの高い従業員（例えば、高齢、妊娠中、基礎疾患のある従業員等）につき、テレワークが可能な職種に一時的に配置転換すべきとされています。

2.2.2 従業員がその役割及び職務の性質上、テレワークができない場合には、雇用主は、事業の再開に先立ち、次の予防措置を実施する必要があります。

(a) 労働時間と休憩時間の分散

出退勤時等の混雑を避けるため、労働時間と休憩時間は、1 時間単位でずらした少なくとも 3 つのグループに分けられ、各グループ別の勤務人数は、従業員の半数以下としなければなりません。例えば、出勤時間を午前 7 時 30 分から 8 時 30 分の間、午前 8 時 30 分から 9 時 30 分の間、午前 9 時 30 分から 10 時 30 分の間の 3 グループに分け、それぞれ、休憩時間や退社時間も同じようにずらすといったことが想定されます。可能であれば、従業員がラッシュアワーに通勤することを回避することができる時間帯に労働時間を設定することが望まれます。労働時間と休憩時間の分散化が実現不可能な場合には、雇用主は、従業員が共有スペースに集中しないように代替の制度（例えば、従業員をグループ分けし、グループ毎に異なる出入口を使用する等）を導入しなければなりません。

(b) 分割交代によるチーム構成

可能であれば、従業員をチーム分けし、1 つの現場を担当するのは 1 つのチームのみであるよう制限すべきであり、異なるチーム間のメンバーを互いに派遣したり、又は互いに接触することは避けなければなりません。雇用主は、各従業員の就業条件、交替勤務時間及びチーム番号を詳述した一覧表を保管しておくことが求められます。

(c) 人的交流を最小限にすること

職場での全ての懇親会、交流会などは、中止又は延期する必要があります。雇用主は、張り紙や掲示をするなどし、従業員が、共有スペースにおいて、食事時間又は休憩時間等に職場で複数人で話したり、集まることのないようにしなければなりません。従業員自身も、労働時間内及び労働時間後ともに、職場外でも集まることのないよう注意する必要があります。

(d) 職場におけるマスクの着用

雇用主は、従業員のために十分な枚数のマスクを確保しなければなりません（職場の状況に応じた交換分も含む）。職場を訪れる関係者（例えば、訪問者、従業員、サプライヤー、請負業者等）は、マスクを外す必要のある活動に従事する間を除き、職場で常時マスク及びその他の必要な個人防護具(PPE)を着用することが要求されます。

(e) **個人の衛生管理の徹底**

従業員は、個人の衛生管理を徹底する(例えば、定期的に手を洗う、顔に触れないように気を付ける等)ことが推奨されます。

2.3 **職場環境の保護**

2.3.1 **職場への入場制限**

職場への入場は、必要不可欠な従業員及び許可を受けた訪問者のみに限定する必要があります。また、体調不良の兆候がある関係者は入場を拒否される旨を掲示しなければなりません。

2.3.2 **入退場記録システム(SafeEntry)の導入による入場者の記録及び宣言**

従業員及び訪問者を含む、職場への全ての入場者を記録するために、入退場記録システム(SafeEntry)を導入しなければなりません。従業員及び訪問者は、入退場記録システム(SafeEntry)³又はその他の方法によって、入場前に、以下に関する宣言を行わなければなりません。

(a) 現時点で、隔離命令(Quarantine Order)又は自宅待機命令(Stay-Home Notice)を受けていないこと。

(b) 過去 14 日間、新型コロナウイルス感染者と濃厚接触がなかったこと。

(c) 発熱又はインフルエンザと同様の症状がないこと。

2.3.3 **安全距離規制(Safe distancing measures)**

従業員、訪問者、サプライヤー及び請負業者は、互いに、最低でも 1 メートルの距離を常に確保しなければなりません。雇用主は、サプライヤー及び請負業者が安全距離規制(Safe distancing measures)を遵守することを求めるサイン又は指示を表示し、目に見える指標又はセーフティバリアを用いて職場内で安全距離が確保できるよう区分分けする必要があります。

2.3.4 **職場の定期的な清掃**

共有スペース及び設備は定期的に清掃する必要があります。雇用主は、清掃サービス業者による清掃スケジュールを保管しておく必要があります。トイレ及び手洗い場所には洗剤(例えば、液体石鹸、トイレトペーパー等)を配置し、人が行き交い立ち止まるポイントとなる場所及び共有エリア(例えば、出入口、受付、エレベーターホール、会議室、給湯室等)には、消毒剤(例えば、手指消毒剤、消毒剤スプレー、ペーパータオル、拭き取り用品等)を配置しなければなりません。

2.3.5 **接触型操作機器を最小限に抑えること**

多数の者が物理的な接触を行う操作機器(指紋認証等)の使用は、可能であれば控えるべきとされています。

2.4 **職場で体調不良になった労働者の保護**

2.4.1 **定期的に健康状態を確認すること**

従業員については毎日 2 回、来訪者については来訪の都度、検温を実施し、呼吸器系に異常がないかを確認する必要があります。当該検査の実施について査察を受けた場合は、実施を証明しなければなりません。

2.4.2 **濃厚接触者データの携帯電話による記録**

従業員は、濃厚接触者の追跡のためのアプリ「TraceTogether」をダウンロードし、参加することが奨励されます。

³ 雇用主は、全ての入場者と従業員に対して、入退場記録システム(SafeEntry)にアクセスしてチェックインすることにより、必要な宣言を行うことができる旨のサインを目立つように表示しなければなりません。

2.4.3 体調が優れない従業員の健康状態を確認し、初期の集団発生を防ぐこと

雇用主は、以下のことを遵守しなければなりません。

- (a) できる限り従業員を複数のクリニックに行かせないこと。
- (b) 従業員に、診断書及び診断内容(急性呼吸器感染症を含む新型コロナウイルス感染症に関連する症状のみ)ならびに新型コロナウイルス感染症の検査結果を提出させること。
- (c) 体調が優れない従業員については、職場に復帰する前に、十分に自分の健康状態を確認させること。
- (d) 職場内で体調が優れない従業員とこまめに連絡を取り、頻繁に健康状態を確認すること。

2.4.4 従業員の体調が優れない場合

感染が疑われる従業員及び体調が優れない従業員のための移手段について計画しておかなければなりません。また、雇用主は、体調が優れない従業員全てについて記録しておく必要があります。従業員が動けない、又は意識がない場合は、雇用主は、他の従業員をその場から退去させ、直ちに応急手当を施し、救急車を呼んで直近の医療機関に搬送する必要があります。

2.4.5 新型コロナウイルス感染者が確認された場合

雇用主は、国家環境庁ガイドライン(National Environment Agency Guidelines)⁴に従い、感染確認者が職場執務していたエリアから直ちに他の従業員を退去させ、そのエリアを封鎖しなければならず、感染者が立ち寄り触った可能性のある現場の全てのエリア及び資産を徹底的に清掃及び消毒しなければなりません。

2.5 職場安全管理措置の実施のための体制づくり

2.5.1 モニタリング計画の実施

雇用主は、従業員に対して職場安全管理措置を認識させ、かつ遵守させるために講じた手段及びこれに違反した場合の取扱いについて記載した詳細なモニタリング計画を導入する必要があります。モニタリング計画では、リスク低減策及び違反事例を是正・記録するための手続についても言及する必要があります。

2.5.2 安全管理責任者(Safe Management Officer)の任命

雇用主は、安全責任管理者として、以下の任務を遂行する能力のある者を任命する必要があります。

- (a) 安全管理措置の実施の調整(リスクの特定、リスク軽減措置の推奨及び実施ならびに各職場関係者への対策の連絡を含む。)
- (b) 安全管理措置遵守状況の点検及び確認。違反があった場合の報告書作成及び報告
- (c) 違反があった場合の是正措置の実施
- (d) 政府の検査官の要請を受けた場合に提出できるように、点検、確認及び講じた是正措置の記録を保管しておくこと。

⁴ 国家環境庁ガイドラインについては、(<https://www.nea.gov.sg/our-services/public-cleanliness/environmental-cleaning-guidelines/cleaning-and-disinfection/guidelines/guidelines-for-environmental-cleaning-and-disinfection>)をご参照下さい。

2.6 職場で採用すべき安全管理措置の詳細とチェックリストについては、(<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/covid-19/annex-b-checklist-of-safe-management-measures.pdf>)をご参照ください。



やまなか まさと
山中 政人

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士 シンガポール事務所共同代表
m.yamanaka@jurists.co.jp



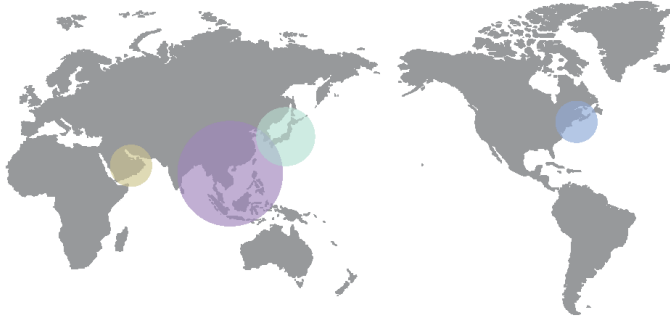
よしもと ともろう
吉本 智郎

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 カウンセル弁護士
t.yoshimoto@jurists.co.jp



メリッサ・タン
Melissa Tan

Bayfront Law (西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所のアライアンス事務所)
ダイレクター
melissa.tan@bayfrontlaw.sg



西村あさひ法律事務所では
現在、国内外に
16の拠点を設けています。

東京

東京都千代田区大手町1-1-2 大手門タワー 〒100-8124
Tel 03-6250-6200
Tel 03-6250-7210 (弁護士法人西村あさひ法律事務所 主事務所)

名古屋

Tel 052-533-2590
社員 藤井宏樹

大阪

Tel 06-6366-3013
社員 臼杵弘宗
井垣太介
廣田雄一郎
伴真範

福岡

Tel 092-717-7300
社員 尾崎恒康
高木謙吾
舞田靖子

ニューヨーク

Nishimura & Asahi NY LLP
Tel +1-212-830-1600
E-mail info_ny@jurists.co.jp
執行パートナー 山口勝之
副執行パートナー 清水恵

ドバイ

Tel +971-4-253-3646
E-mail info_dubai@jurists.jp
森下真生

バンコク

Tel +66-2-168-8228
E-mail info_bangkok@jurists.jp
パートナー 小原英志
タイパートナー* Chavalit Uttasart
(SCL Nishimura)
Jirapong Sriwat

北京

Tel +86-10-8588-8600
E-mail info_beijing@jurists.jp
首席代表 中島あずさ
代表 志賀正帥

ハノイ

Tel +84-24-3946-0870
E-mail info_hanoi@jurists.jp
ベトナム事務所統括 小口光
代表 廣澤太郎

ジャカルタ*1

Walalangi & Partners
Tel +62-21-5080-8600
E-mail info@wplaws.com
執行パートナー Luky Walalangi

上海

Tel +86-21-6171-3748
E-mail info_shanghai@jurists.jp
首席代表 前田敏博
代表 野村高志

ホーチミン

Tel +84-28-3821-4432
E-mail info_hcmc@jurists.jp
ベトナム事務所統括 小口光
代表 大矢和秀
ベトナムパートナー* Vu Le Bang
Ha Hoang Loc

Rosetini & Partners Law Firm

Tel +62-21-2933-3617
E-mail info_jakarta@jurists.jp
カウンセラー 町田憲昭

シンガポール

Tel +65-6922-7670
E-mail info_singapore@jurists.jp
共同代表 山中政人
宇野伸太郎
パートナー 佐藤正孝

台北

西村朝日台湾法律事務所
Tel +886-2-8729-7900
E-mail info_taipei@jurists.jp
共同代表 孫櫻倩
張勝傑

ヤンゴン

Tel +95-1-8382632
E-mail info_yangon@jurists.jp
代表 湯川雄介
副代表 今泉勇

Okada Law Firm (香港)*2

Tel +852-2336-8586
E-mail s_okada@jurists.co.jp
代表 岡田早織

*1 提携事務所 *2 関連事務所
*外国法共同事業を営むものではありません。

当事務所のアジアプラクティスは、日本とベトナム、インドネシア、シンガポール、フィリピン、タイ、マレーシア、ラオス、カンボジア、ミャンマー、インド、中国、台湾、香港、韓国等を含むアジア諸国との間の、国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、一般企業法務、企業買収、エネルギー・天然資源関連、大型インフラ、プロジェクト・ファイナンス、知的財産権、紛争処理、進出及び撤退等の取引について、同地域において執務経験のある弁護士が中心となり、同地域のビジネス及び法律実務を熟知した、実践的なリーガルサービスの提供を行っております。本ニューズレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、同地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。