人員、雇用、トークン・プラン

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

2つのハブにまたがる雇用

スイスの雇用法は債務法に法典化され、労働法によって補完されています。シンガポールの雇用法は雇用法（Employment Act 1968）に定められ、コモンローがこれに重なります。いずれも欧州の基準からすれば使用者に有利です。ストラクチャー上のポイントは、記録上の雇用主（employer of record）が業務の行われる事業体でなければならないことです。就労許可と社会保障は雇用主に従うからです。スイスのGmbHは、シンガポールに拠点がなければシンガポール居住の開発者を雇用できません。シンガポールに事業体を持たないスイスの雇用主のためにシンガポールで働く従業員は、スイスの会社の恒久的施設を生じさせ、給与税の不履行をもたらします。[1]選択肢は、現地の事業体、雇用代行（employer-of-record）事業者、または業務委託契約です。最後のものには、両国で通常の誤分類リスクが伴います。

社会保障は大きく異なります。スイスの使用者と従業員は、それぞれ給与の約5.3%を上限なしで第1の柱の制度（AHV/IV/EO）に拠出し、さらに失業保険と、年齢とともに上昇する第2の柱の強制年金拠出を負担します。[2]

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

シンガポールの中央積立基金（Central Provident Fund）は国民と永住者にのみ適用されます。そのため、エンプロイメント・パスで働く外国人の雇用主は社会保障負担を一切負わず、スイスと比べて給与総額のおよそ10〜20%の節約となります。[3]スイス・シンガポール間には社会保障協定がありません。したがって、シンガポールに出向するスイス国民は、AHVへの任意拠出を続けない限り、スイスの制度から離脱することになります。

トークン・プラン

従業員およびコントリビューター向けのトークン・プランは、多くのプロトコル・グループにおいて報酬の最も価値ある構成要素であり、2つのハブにまたがって運営するのが最も難しいものでもあります。スイスは、従業員持分参加制度を連邦直接税法第17a条以下と連邦税務庁通達第37号に基づいて課税しており、連邦税務庁はこれをトークンに類推適用しています。付与時に自由に処分可能なトークンは付与時に課税され、ベスティングに服するトークンはベスティング時に課税され、譲渡制限期間については割引が適用されます。[4]シンガポールは、雇用所得として受け取ったトークンに対し、従業員がその権利を取得した時点の市場価値で課税します。適格従業員株式報酬（Qualified Employee Equity-Based Remuneration）制度に基づく課税繰延べは、株式には利用できますが、トークンに利用できるかは明確ではありません。[5]したがって、単一のトークン・プランを持つグループには、2つの課税事由、2つの評価日、2つの源泉徴収制度が生じます。プランの規則では、各国における従業員の税金の原資を確保するため、管理者がトークンを売却し、または源泉徴収できるようにしておかなければなりません。

チェックリスト

スイス・シンガポールのグループのトークン・プランでは、最初の付与の前に次の事項を確定させておくべきです。 - 付与主体（コントリビューター契約を通じた財団、または雇用する会社） - ベスティング・スケ

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

ジュール、およびベスティングが期間基準か、マイルストーン基準か、その両方か - 各国の各課税事由についての評価ソースと時刻 - 源泉徴収の仕組み（sell-to-coverまたはネット決済）と、その実行者 - 退職、死亡および就労不能の場合の取扱い - 第V章の市場阻害行為規制に整合したロックアップと取引期間ポリシー - ツーク州税務当局、およびプランの規模が大きい場合はIRASとのルーリング戦略

注

1. スイス・シンガポール租税条約、SR 0.672.968.91, Art. 5（恒久的施設）およびArt. 15（給与所得）；Income Tax Act 1947, s. 45 ff.（源泉徴収）およびEmployment Act 1968 (2020 Rev. Ed.)。 ↩

2. Federal Act on Old-Age and Survivors' Insurance of 20 December 1946 (AHVG), SR 831.10, Art. 5およびArt. 13（AHVの拠出率は使用者・従業員それぞれ4.35%。IVおよびEOを合わせた第1の柱の拠出率はそれぞれ5.3%）；Federal Act on Occupational Pensions (BVG), SR 831.40, Art. 7およびArt. 16。 ↩

3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), s. 7およびFirst Schedule（国民または永住者である従業員について拠出義務が生じる）；55歳までの従業員について使用者拠出率17%、従業員拠出率20%（通常賃金の上限あり）。 ↩

4. DFTA, SR 642.11, Arts 17a to 17d；Ordinance on Employee Participation of 27 June 2012 (MBV), SR 642.115.325.1；FTA Circular No. 37 of 30 October 2020（2013年7月22日版に代わるもの）, "Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen", section 3（暗号通貨に関するFTAのワーキングペーパーによるトークンへの類推適用）。第G部第IV章参照。 ↩

5. Income Tax Act 1947, s. 10(6)（従業員ストック・オプションおよび株式報酬からの利得）；IRAS e-Tax Guide, "Income Tax Treatment of Digital Tokens", section 7；IRAS, "Tax Treatment of Employee Stock Options and

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Other Forms of Employee Share Ownership Plans"（QEEBR）。第M部第VI章参照。 ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com