従業員の研修・スクリーニングと企業文化

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

MAS通達PSN02は、採用前に従業員の誠実性をスクリーニングし、入社時およびその後定期的に、各自の役割に合わせた内容でマネーロンダリング・テロ資金供与対策（AML/CFT）の研修を行うことを事業者に求めています。[1] デジタル・ペイメント・トークン（DPT）事業者の場合、研修はオンチェーンの側面も扱わなければなりません。従業員は、分析レポートの読み方、最前線に届く詐欺の類型の見分け方、トラベルルールの仕組み、そしてチャット型のカスタマーサポート環境において内報（tipping-off）が何を意味するかを学ぶ必要があります。シンガポール金融管理局（Monetary Authority of Singapore、MAS）の検査官は最前線の従業員に聞き取りを行い、その知識を確認します。出金が保留された理由を説明できないサポート担当者は、研修の不備を検査官に示したことになります。顧客に「コンプライアンス部門があなたにフラグを立てました」と伝える担当者は、たった一文で内報のリスクを示したことになります。

© 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.

企業文化は検査が難しい分野ですが、MASはそれでも検査を試みます。個人責任に関するガイドライン（Individual Accountability guidelines）と執行事例を見れば、MASがどこに注目しているかがわかります。MASが問うのは、コンプライアンス部門が事業部門に押し切られたことがないか、報酬制度がリスクを顧みずに取引量に報いていなかったか、そして従業員が懸念を表明できたかどうかです。創業者がコンプライアンスをライセンス取得のためのコストとしか見ていないDPTスタートアップでは、コンプライアンス・オフィサーは一線を守れず、記録にもそれが表れます。私の経験では、MASとの関係で最も成功している創業者は、コンプライアンス機能を製品の一部として受け入れた人たちです。事業者の銀行取引関係、機関投資家の顧客、そしてライセンスそのものが、その機能にかかっています。

実務上の留意点

シンガポールのDPTライセンス保有者のコンプライアンス機能は、従業員30名規模の事業者であってもMASを満足させる形で構築できます。まず、分析の能力を備えたシンガポール居住のコンプライアンス・オフィサーを任命し、取締役会に直接報告させ、取引を差し止める権限を文書で付与します。次に、モニタリングとスクリーニングを担う少なくとも2名のアナリストからなるチームを付け、その人数を文書化した比率に基づいて取引量に応じて拡大します。独立監査については毎年外部のレビュアーに依頼し、記録をエンドツーエンドで検証する任務を与えます。取締役会の出席のもとで四半期ごとにコンプライアンス委員会を開催し、リスク評価、STR（疑わしい取引の届出）の統計、監査での指摘事項、規制の変更についての議論を議事録に残します。規程類は、中核となるAML/CFTプログラム文書と、PSN02の各テーマに対応する附属書で構成します。各附属書には、それが実施する通達の項番号を相互参照として記載します。このように組織された事業者であれば、検査官からのあらゆる質問に、その場で答えることができます。

© 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.

注

1. MAS Notice PSN02, para. 16（従業員の採用および研修）。 ↩

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