二言語政策と商業資産としての標準中国語：実務上の帰結

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

顧客対応の資産としての言語、コンプライアンスの手段としての言語

銀行、ウェルスマネジメント会社、ファミリーオフィス、法律事務所にとって、二言語政策は、ほぼ全員が英語を話し、多くが第二言語を理解する労働力を生み出しています。ただし、第二言語の能力にはばらつきがあります。中国語の法律文書を楽々と読める従業員もいます。標準中国語の話し言葉は理解できても書くことはできない従業員もおり、若い華人系シンガポール人の多くは標準中国語よりも英語の方が楽に使えます。したがって、顧客サービスやコンプライアンスで標準中国語に頼る金融機関は、言語能力を明示的に評価すべきであり、民族や学歴から推測することは避けるべきです。

採用における言語要件には、正当な理由が必要です。公正雇用慣行に関する三者ガイドライン（Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices）は、雇用主に対し、職務上必要な場合に限って求人広告に言語要件を記載

© 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.

し、その理由を説明するよう求めています。[1]2025年1月8日に国会で可決された2025年職場公正法（Workplace Fairness Act 2025）は、言語を含む一連の属性に基づく雇用上の差別に対し、法律上の保護を加えることになります。同法は2026年9月の時点ではまだ施行されておらず、2027年末に施行される見込みです。[2]中国からの顧客を担当するリレーションシップ・マネージャーに標準中国語を求める金融機関は、その要件を正当化できます。すべてのフロントオフィス従業員に一律に求める要件は、正当化がより困難です。

中国語、マレー語、インドネシア語の書類は、顧客の受入れと資産の源泉の確認において大きな役割を果たします。金融機関は、チームの誰がそれらを読めるのか、いつ認証翻訳が必要か、翻訳を顧客ファイルにどのように記録するかを把握しておくべきです。紛争の場面でも同様です。シンガポールの裁判所と仲裁廷は英語で手続を行うため、主要な書類の翻訳が争点となることがあります。

金融機関のためのチェックリスト

- 顧客対応とコンプライアンスを担う従業員の書き言葉と話し言葉の能力をテストで評価し、その結果を記録すること。民族や学歴から推測しないこと。
- 標準中国語、広東語、福建語、マレー語、インドネシア語、インドの諸言語を必要とする顧客層を特定し、それに応じて人員を配置すること。
- 三者ガイドライン、および施行後は2025年職場公正法に沿って、職務上必要な場合に限り、理由を付して求人広告に言語要件を記載すること。
- 資産の源泉の確認に用いる中国語その他の言語の書類は、資格のある従業員が読み、必要に応じて認証翻訳者が翻訳するようにすること。

© 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.

- 書類や通信において、簡体字と繁体字の違い、および本土、台湾、香港の用法の違いを認識すること。
- 準拠する書類の言語は英語とし、中国語の並行版がある場合はそれを記録し、どちらの版が優先するかを定める条項を設けること。
- 研修、中国やインドネシアへの出向、Business Chinaが提供するようなプログラムを通じて、従業員の第二言語能力に投資すること。

注

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices（TAFEP）, Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices、求人広告に関するガイダンス：「Mandarin-speaking」などの言語要件は職務上必要な場合に限り、理由を説明したうえで記載する。 ↩
2. Allen & Gledhill, “Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination”, 23 January 2025, allenandgledhill.com（2026年11月最終閲覧）：法案は2025年1月8日に可決。保護される属性は、年齢、国籍、性別、婚姻状況、妊娠、介護責任、人種、宗教、言語能力、障害、精神的健康状態であり、人種、宗教、言語はひとまとめにされている。Herbert Smith Freehills Kramer, “Workplace Fairness Act to take effect end of 2027”, 10 December 2025, legal500.com（2026年11月最終閲覧）：同法は「expected to come into force at the end of 2027」。第2のWorkplace Fairness Act案は2025年11月4日に可決。 ↩

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

© 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.

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

© 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.