

第5章 フィリピン共和国 (Republic of the Philippines)

(参考) 1ペソ=2.30円 (2013年期中平均)

1 概観

(1) 進出日系企業¹⁾

国語のフィリピン語とともに、英語が公用語のひとつとされている。フィリピン政府は海外から進出する製造業等に対する税制優遇措置などで誘致しており、日系企業についても主に製造業を中心として進出している。

イ 日系企業の進出地域

フィリピンに進出している日系企業²⁾は1,171社で、州別にみるとマニラ首都区(ルソン地方)が最も多く577社(全体の約47%)が進出している。次いでカラバルソン地区(ルソン地方)のラグナ州に199社(約16%)カヴィテ州に150社(約12%)、ルソン地方以外では中部ビサヤ地区(ビサヤ地方)のセブ州に149社(約12%)進出している。

ロ ルソン地方における日系企業の産業動向

ルソン地方に進出している日系企業の産業動向は、第二次産業(製造業)が約48%、第三次産業(卸売・小売業及びサービス業)が約48%とこれらの産業で全体の96%を占める。

ハ 投資優遇措置と外資規制

1987年オムニバス投資法(共和国法第226号)等による特定の業種(自動車・鉄鋼業等)に対して一定期間法人所得税が免除される等の優遇措置がある。一方、1991年外国投資法(共和国法第7042号)は、原則として外国資本の出資を100%可能にしたが、同時にネガティブリストによる外国資本の参入規制も設けている。国内における専門職はフィリピン人に限定されるべきという憲法の規定に基づき、航空分野のエンジニア等は外国人の参入又は就業が認められていない。

(2) 労使紛争の傾向

労使紛争の主な原因としては、最低賃金が遵守されないことも含む賃金の不払い、労使が合意した労働協約(Collective Bargaining Agreement (CBA))違反によるトラブルの他、セクシャルハラスメント及び職場内の暴力行為等が挙げられる。賃金を原因とした労使紛争は、賃金交渉を行う際の目安として、最低賃金の動向や消費者物価上昇率等を考慮して交渉が行われることが通例であるが、最低賃金が生活可能な賃金となっていないという理由から、最低賃金や消費者物価上昇率を大幅に超える要求が提出され、労使紛争となる例が散見される。

いずれの理由から発生する労使紛争であっても、労使紛争の結果ストライキ等の争議行為に発展することはほとんどない。

労使紛争からストライキ等に発展しない理由として、憲法を根幹とした政労使が社会対話を行うことでトラブルを解決する土壌や、国が労使紛争の解決に積極的に介入することができる制度が背景にある。

憲法により、「国は、労使の間における責任分担の精神を推進するとともに、調停を含む紛争解決による自主的解決を優先し、労使双方に規則の遵守を求め産業の平和を目指す。」と定められており、労使間の自主的解決を基本理念とし、様々な労使又は政労使の対話の場を国が整備し、国は争議行為や裁判となる前に解決すべく裁判外紛争解決制度の充実に力を入れている。

その結果、フィリピンでは2007年から6年連続でストライキの発生件数が一桁台となっている。

(3) 関係法規の概要

憲法により、労働組合を結成する自由又は結成しない自由を完全に保障し、加えて結社の自由、団結権、団体

■ 1) 在フィリピン日本大使館発表の「フィリピンの進出日系企業数調査結果(2011年10月1日現在)等を参照

■ 2) 本邦企業の支店等、本邦企業(第三国で法人化されている企業を含む)が出資した企業及び邦人が海外に渡って興した企業を指し、外国資本との合弁企業を含む。

交渉権及び平和的な労働行為（合法的にストライキをする権利を含む）が保障されている。

労働条件については、労働者の完全雇用と雇用機会の完全な平等をめざし、かつ人道的な条件と生活可能な賃金（living wage）で雇用される権利が保障されている。生活可能な賃金を巡っては、最低賃金を決定する委員会である政労使で構成される地域三者賃金生産性委員会（Regional Tripartite Wage and Productivity Boards：RTWPBs）等においても政労使が対立することがある。

労使関係について、労使の間における責任分担の精神を推進すると共に、調停を含む紛争解決による自主的解決を優先し、労使双方に規則の遵守を求め産業の平和を目指し、かつ企業の利益が労使で合理的に分配され、労使関係の拡大発展に資するべく、関係法規を整備する義務が国に課せられている。

また、伝統的に社会的対話を重視する観点から、労働者の権利義務に関する政策を行う場合、政策決定過程に参加させなければならないことについても憲法に記載されている。

これら憲法に規定されている政労使の権利義務を実施すべく、労働組合法（共和国法9481号）、労働法（Labor Code of The Philippines）及び賃金合理化法（共和国法6727号）等が定められており、かつILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及びILO98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）についても批准している。

2 労使団体

(1) 概要

憲法及び労働法に基づき、結社の自由と団体交渉の権利が認められている。

労働組合は、共和国法9481号（労働組合法）に基づき、単位労働組合（Enterprise Based Unions）とナショナルセンター（Labor center）、地域別労働組合（Federation）、産業別労働組合（Industry unions）が認められている他、非営利部門の労組や、団体交渉の主体とならない一般労組（Workers Association）の設立も認められている。

営利部門で労働組合を設立し、活動するためには以下

の手続を経ることが必要。

イ 設立

単位労働組合（Enterprise Based Unions）は、上位組織の支部（Chartered locals）として活動するか、独立した労働組合（Independent union）として活動するかにより、設立要件やその後の権利義務が異なる。

独立した労働組合（Independent union）は、従業員の20%以上が参加することが必要。その上で民主的に設立されたことを示す設立総会の議事録や定款、役員名簿等必要書類を揃え、雇用・労働省に登録料を支払えば原則として設立は認められる。上位組織の支部（Local Chapters）として活動する場合は人数の制限はなく、一人でも設立することができる。

要件を満たしたうえで、必要書類を雇用・労働省に登録することで労働組合として設立することが認められるが、この時点では労使交渉には参加できない。

ロ 認可

労働組合として設立された後、労使交渉に参加する労働組合としての可否について、事業所内で投票が行われる。投票は雇用・労働省立ち合いのもと行われ、従業員の過半数の賛成票を得ることができれば、認可証明書が発行され労働組合として認可される。

認可された労働組合は、団体交渉において所属の労働組合員を代表して行動すること及び労使交渉及び労働協約（CBA）締結の当事者となることができる。

(2) 労働組合の実態

イ 概要

労使紛争は労使の二者又は政労使の三者による社会対話による解決を目指しており、社会対話の推進や労使紛争の際の政府による積極的な介入の結果、近年大規模デモなどは発生しておらず、労使関係は概ね良好である。

労使又は政労使対話の主体となる労働組合や使用者団体として、労働者団体の主要なナショナルセンターとしては、フィリピン労働組合会議（Trade Union Congress of the Philippines：TUCP）、労働者諮問協議評議会（Labor Advisory Consultative Council：LACC）、5月1日運動（Kilusang Mayo

Uno :KMU)、自由労働者連盟 (Federation of Free Workers : FFW) 等がある。また、使用者団体の唯一のナショナルセンターとしては、フィリピン経営者連盟 (Employers Confederation of the Philippines : ECOP) があり、現在会員には、大手企業や各国商工会議所等、500以上が登録されている。

表 特5-1 労働組合数及び労働組合員数(2013年6月時点)
(単位:組合数・人)

| | 組合数 | 組合員数 |
|--------------|--------|-----------|
| 労働組合及び一般労組の数 | 51,007 | 3,238,740 |
| 非営利部門の労働組合 | 1,765 | 462,835 |
| 営利部門の労働組合 | 16,786 | 1,391,621 |
| ナショナルセンター | 10 | — |
| 地域別労働組合 | 135 | — |
| 産業別労働組合 | 3 | — |
| 単位労働組合 | 16,638 | 1,391,621 |
| 上位組織の支部 | 8,685 | 483,889 |
| 独立した労働組合 | 7,349 | 751,160 |
| その他 | 604 | 156,562 |
| 一般労組 | 32,456 | 1,384,284 |

資料出所: 雇用・労働省労使関係局 (Bureau of Labor and Relations)
注) 一般労働組合は、団体交渉権を持たない。

また、営利企業における労働組合員数及び組織率は近年ほぼ横ばいであり、2013年においては8.5%となっている。

表 特5-2 営利企業における労働組合員数と組織率の推移
(千人、%)

| 年 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 組合員数 | 1,317 | 1,336 | 1,357 | 1,375 | 1,388 |
| 組織率 | 9.9 | 9.7 | 9.3 | 8.9 | 8.5 |

資料出所: 人的資源省労働組合局

ロ 日系企業における労働組合³⁾

日系企業には労働組合の組織率は10%程度とフィリピン全土の営利企業における平均(8.5%)よりもやや高い傾向にある。一部の日系企業では上部組合の意向を受け過激な活動を行う労働組合も存在する模様であるが、定期的に使用者と労働者が話し合う場を設けるなど、円滑なコミュニケーションに努力している企業が多い。

(3) 労使関係と労働協約

賃金を初めとする様々な事項が労働協約(CBA)で定められる。労働協約の有効期限は5年。従業員の給与など経済に関する事項は3年。労働協約が効力を失う日の1~2か月前に労使いずれかが相手方に労働協約の改定を要求し、新案を提示する。提示を受けた側は、10日以内に回答を出す義務があり、書面の応答で労使が合意に至らなかった場合、対面で労使交渉を開始する。

表 特5-3 労働協約の締結状況(2013年6月時点)

| | 件数 |
|---------|-------|
| 全体 | 1,358 |
| 単位労働組合 | 564 |
| 地域別労働組合 | 794 |

資料出所: 雇用・労働省労使関係局 (Bureau of Labor and Relations)

労使交渉の結果、労使が合意に至らなかった場合、労使紛争に発展するが、労使双方又はいずれか一方が国に紛争解決を依頼することで裁判外紛争解決制度による解決を目指す。

3 紛争解決制度とその運用実態……………

(1) 概要

労使紛争は社会的対話や企業内の対話を通じて労使の自主的解決が基本とされており、国は中央労使関係委員会(National Labor Relations Commission : NLRC)、中央斡旋調停委員会(National Conciliation and Mediation Board : NCMB)等の雇用・労働省の附属機関が労使紛争の円満解決を図る責任を持ち、労使の対話による紛争解決のために調停の機会を提供することとなっている。

労使紛争が生じた際には、雇用・労働省の下に設置された中央斡旋調停委員会(NCMB)の調停(Conciliation)、任意仲裁、(Voluntary Arbitration)、中央労使関係委員会(NLRC)の強制仲裁(Compulsory Arbitration)及び大臣裁定(Assumption on Jurisdiction by Secretary of Labor & Employment)等による裁判外

■ 3) フィリピン日本人商工会議所「2013年賃金及び労務調査報告書」(13年7月30日付)等を参照

の紛争解決を目指す、どの段階においても不服がある場合は裁判に移行することができる。

また、紛争解決手続の遅延を解消するため、政労使3者の協力のもと労働事件の処置を迅速かつ効果的に解決するための計画としてシングル・エントリー・アプローチ (Single Entry Approach : SEaA) や、原則として6か月以内の紛争解決を目指すスピード (Speedy and Efficient Delivery of Labor Justice : SPeED) を策定するなど、労働事件の処置を迅速且つ効果的に解決するため対策を進めた結果、2011年においては54,630件のトラブルのうち、約98%に相当する53,556件が目標期間内に解決した。

裁判外紛争解決制度を利用しても解決しない労使紛争は、ストライキ等に移行することになるが、政府の裁判外紛争解決制度の促進施策は成果を挙げており2012年におけるストライキ通告件数は184件で、うち実際にストが実行されたのは、3件のみであり、2007年から6年連続で一桁台となっている。

中央斡旋調停委員会 (NCMB) に調停の要請があった労使紛争は前年比24%減の387件で、うち NCMB が実際に調停等を行った労使紛争は169件で、前年を24%下回った。

中央斡旋調停委員会 (NCMB) の調停によって結ばれた労働協約に沿って労働者に支払われた額は9億1,100万ペソ (約18億9,000万円)。対象労働者は1万1,231人に上る。

表 特5-4 中央労使関係委員会 (NLRC) における相談件数 (2011年)

| 種類 | 件数 | 割合 (%) |
|-----------------------|--------|--------|
| 給与等関する事項 | 6,037 | 24.0% |
| 不当労働行為に関する事項 | 99 | 0.4% |
| 違法解雇に関する事例 | 852 | 3.0% |
| 給与等及び違法解雇に関する事例 | 16,957 | 68.0% |
| 給与等及び不当労働行為に関する事例 | 100 | 0.4% |
| 給与、違法解雇及び不当労働行為に関する事例 | 196 | 1.0% |
| 違法解雇及び不当労働行為に関する事例 | 38 | 0.2% |
| その他 | 699 | 3.0% |
| 合計 | 24,978 | 100.0% |

資料出所：中央労使関係委員会 (NLRC)

表 特5-5 ストライキ・ロックアウト件数

| (件) | | | | | |
|------------|------|------|------|------|------|
| 年 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 通告件数 | 362 | 286 | 276 | 240 | 184 |
| 実際に実施された件数 | 5 | 4 | 8 | 2 | 3 |

資料出所：雇用・労働省労使関係局 (Bureau of Labor and Relations)

(2) 社会対話における労使の政策参加

三者構成主義による社会対話が法律で規定されている。労働大臣は企業と労働者の対話を促進し、産業の平和を目指すため、社会対話を開催することができる。全国レベルの社会対話の場として、国家三者産業平和評議会 (National Tripartite Industrial Peace Council : NTIPC)、地域又は産業別の社会対話の場として、三者産業平和協議会 (Tripartite Industrial Peace Councils (TIPCs)) がそれぞれ設けられており、企業と労働者は可能な限り社会対話に参加しなければならない。

(3) 企業内紛争解決システムによる労使間の対話

イ 労使協議会 (Labor Management Consultations : LMC) による労使紛争の事前解決

事業主は、事業所での協議・対話の場として労使協議会 (LMC) を設置することができる。労使協議会の設置に関して、労働者代表は事業主が選任することや、協議会には労使それぞれが複数の代表を出席させることが慣例となっている。労使協議会 (LMC) を設置する企業数は近年増加しており、2013年においては2,175の企業で設置されている。

表 特5-6 労使協議会 (LMC) を設置している企業数の推移

| (件) | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 年 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 設置数 | 1,502 | 1,628 | 1,898 | 2,107 | 2,175 |

資料出所：雇用・労働省労使関係局 (Bureau of Labor and Relations)

ロ 苦情処理機構 (Grievance Machinery : GM) による紛争処理

事業主は、労働者からの労働条件等の不満を処理する機構として、苦情処理機構 (Grievance Machinery : GM) を設置することができる。

序章

中国

インド

インドネシア

マレーシア

フィリピン

タイ

ベトナム

(4) 裁判外紛争解決制度 (Alternative Dispute Resolution; ADR) による解決

労使紛争又は労使関係から生じた問題に対して迅速・公平・低費用で利用しやすい解決方法を提供するべく、裁判外紛争解決制度 (ADR) が用意されている。

労使紛争の段階により労使関係局 (及び地域労働事

務所) による斡旋 (Mediation)、中央斡旋調停委員会による調停 (Conciliation) 及び任意仲裁 (Voluntary Arbitration)、中央労使関係委員会による強制仲裁 (Compulsory Arbitration) と発展するが、迅速な労使紛争の解決の観点から、それぞれの調停・仲裁は7日～30日以内に調停・仲裁を行わなければならない。

表 特 5-7 裁判外紛争解決制度

| | 調整者 | 開始の契機 | 強制力の有無 | 備考 |
|-------------------------------|--|-----------------------------------|--------|---|
| 斡旋 (Mediation) | 労使関係局 (Divisions in the regional offices of the Department of Labor) | 労使の一方の申し出または職権による | なし | 15日以内に労使双方にヒアリングを行い、15日以内に調整を終える。 |
| 調停 (Conciliation) | NCMBの調停人 (Conciliator) | 労使の一方がNCMBに対して調停を申し出た場合 | なし | 調停人は労使双方にヒアリングを行い、原則として7日間以内に提案を行う。 |
| 任意仲裁 (Voluntary Arbitration) | NCMBの労働仲裁人 (Labour Arbitrator) | 調停が不調に終わった際、NCMBの提案のもと労使合意の上で開始する | あり | 労働仲裁人は労使双方のヒアリングまたは3者の会合を行い、原則として30日以内に仲裁を行う。 |
| 強制仲裁 (Compulsory Arbitration) | 中央労働関係委員会 (NLRC) | 任意仲裁の開始に労使合意できず、かつ労使の一方が申請した場合 | あり | 申請のあった内容を審議し、30日以内に仲裁を行う。 |

イ 労使関係局 (及び地域労働事務所) による斡旋 (Mediation)

労使関係局は、労使紛争全般に関する予防的な紛争処理を行う。労使紛争が生じた場合、労使いずれかの申請による場合に加え、申請が無い場合でも職権で労使紛争に介入することができる。労使関係局は、紛争処理に当たり聴取に出頭することを求め、必要な書類を提出するよう求めることができる。調停案により労使が合意し、労働協約 (CBA) を締結した場合、通常の労働協約 (CBA) よりも厳格な遵守義務が発生する。労使双方に遵守する義務が法律上発生し、原則として 裁判外及び裁判上の争いにおいて、協定の内容を争うことはできない。

ロ 中央斡旋調停委員会による調停 (Conciliation) 及び任意仲裁 (Voluntary Arbitration)

中央斡旋調停委員会 (NCMB) は、労働協約締結時の相談等、労使紛争全般に関する予防的な調停及び任意仲裁を行う機関である。政府の方針との統一性の観点から、雇用・労働省の付属機関とされている。委員長と2人の副委員長の他、調停人等により構成される。

事案の申請を受理してから速やかに労使双方にヒアリ

ングを行い、7日以内に調停案を提案する。調停案により労使が合意し、その結果協定を締結した場合、通常の労働協約 (CBA) よりも厳格な遵守義務が発生する。労使双方に遵守する義務が法律上発生し、原則として裁判外及び裁判上の争いにおいて、協定の内容を争うことはできない。

調停案が合意されなかった場合又は7日以内に調停案が提案されなかった場合は、労使双方の合意により任意仲裁を開始する。任意仲裁は事案の申請を受けてから30日以内に仲裁を行う。仲裁案に労使が合意しない場合又は任意仲裁を受けることを労使が合意しなかった場合でかつ労使の一方が交渉の継続を希望する場合、労使の一方の申請に基づき、強制仲裁又は大臣裁定に移行する。

ハ 中央労使関係委員会による強制仲裁 (Compulsory Arbitration)

中央労使関係委員会 (NLRC) は、不当労働行為、解雇に関する紛争等、労使紛争全般に関する強制仲裁を行う機関である。

政府の方針との統一性の観点から、雇用・労働省の付属機関とされている。委員長と14人の委員の他、労働裁定人等により構成される。委員の内訳は労使から各5

序章

中国

インド

インドネシア

マレーシア

フィリピン

タイ

ベトナム

名、政府から4名選任される。強制仲裁とすべき事案の申請を受けてから30日以内に聴聞を行い、仲裁を行う。中央労使関係委員会（NLRC）は、強制仲裁を行うに当たり、当事者の召喚や必要書類の提出要求その他仲裁に必要な調査を行う権限が与えられている他、財産保全のための仮処分命令や調査を妨害する者を排除する権限などが与えられている。

強制仲裁は原則として上訴できず、裁判上の確定判決と同様の効力を持つ。労使双方は仲裁結果に従う義務を負い、仲裁に従わない場合は強制執行の対象となる。

二 その他

上記裁判外紛争解決制度でも労使紛争が解決しない場合、司法の場に持ち越すことになる。

4 最低賃金制度と賃金動向……………

(1) 地域別最低賃金と技能別最低賃金

イ 概要

地域別及び職種別に最低賃金が全国17の地区で定められている。全国レベルの国家賃金生産性委員会と地域レベルの地域三者賃金生産性委員会（Regional Tripartite Wage and Productivity Boards : RTWPBs）が関与し政府が決定する。

ロ 根拠規定

賃金合理化法（Wage Rationalization Act）（共和国法6727号）

ハ 決定方式

国家賃金生産性委員会（NWPC）が策定した賃金ガイドラインに沿って、地方ごとに政労使で構成される地域三者賃金生産性委員会（RTWPBs）が業種別に最低賃金を設定する。国家賃金生産性委員会（NWPC）は、地域三者賃金生産性委員会（RTWPBs）が設定した最低賃金を審査し政府に勧告する。勧告を受けた政府は、公聴会を経たうえで最低賃金を決定し、公表する。

公表された最低賃金は公布の日から15日間の異議申立て期間を経て、最低賃金命令として発効となる。最低賃金命令は発令の日から1年間有効。

最低賃金の決定に当たっては、以下の事項を考慮して作成しなければならないとされている。

- ・労働者及びその家族が生活可能な額であること
- ・使用者及びその産業自体の支払い能力を考慮した額であること
- ・現行の賃金水準や物価の動向を考慮した額であること
- ・国家経済の発展に資する額であること

国家賃金生産性委員会（The National Wages and Productivity Commission : NWPC）

賃金及び生産性に関する大統領及び議会の諮問機関で、賃金ガイドラインを作成する権限や、地域三者賃金生産性委員会（Regional Tripartite Wage and Productivity Boards : RTWPBs）が設定した最低賃金が適正かどうかを審査し、政府に勧告する権限を有する。委員の任期は5年で、国家経済開発庁（National Economic and Development Authority）長官を委員長とし、政府側から3人、使用者及び労働者代表からそれぞれ2人ずつにより構成される。

生産性賃金制度（Productivity Based Pay）制度

2012年に最低賃金法が改正された際に設立された制度で、2013年11月現在未施行。施行されると企業は最低賃金の発効後3か月以内に労使同数で構成される生産性向上委員会を設置し、生産性賃金の検討を行う義務が生じる。委員会においては生産性賃金の内容について、従業員の生産性、業務内容、生産コスト及び企業の業績財務状況等を勘案して導入の是非を議論することが求められるが、最終的に生産性賃金を導入するかどうかは企業の任意となる模様。制度の詳細を示すガイドラインが発表される予定であるが、現時点で発表される目処は立っていない。

二 最低賃金額

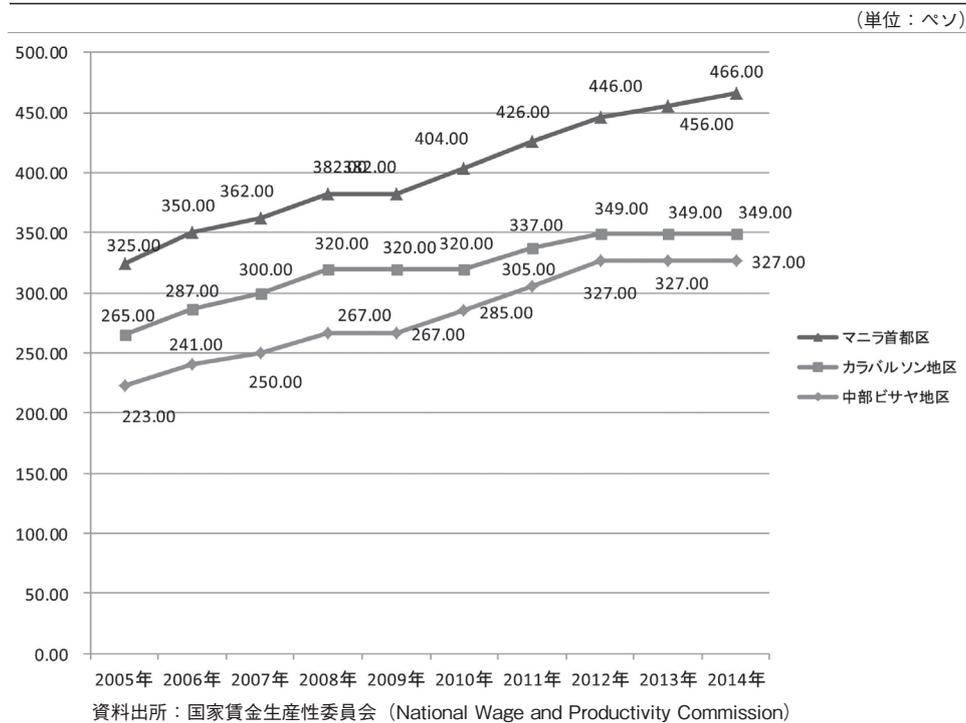
表 特 5-8 地域別最低賃金（ワーカー（非農業））（2014年1月現在）（日額）

(単位：ペソ)

| 地方 | 略称 | 地区名 | 最低賃金 |
|---------|---------------|------------|------|
| ルソン地方 | NCR | マニラ首都区 | 466 |
| | CAR | コルディレラ行政区 | 280 |
| | Region I | イロコス地区 | 253 |
| | Region II | カガヤンバレー地区 | 255 |
| | Region III | 中部ルソン地区 | 336 |
| | Region IVA | カラバルソン地区 | 349 |
| | Region IVB | ミマロバ地区 | 275 |
| ビサヤ地方 | Region V | ビコール地区 | 252 |
| | Region VI | 西部ビサヤ地区 | 277 |
| | Region VII | 中部ビサヤ地区 | 327 |
| ミンダナオ地方 | Region VIII | 東部ビサヤ地区 | 260 |
| | Region IX | サンボアング半島地区 | 280 |
| | Region X | 北部ミンダナオ地区 | 306 |
| | Region XI | バダオ地区 | 301 |
| | Region XII | ソクサージェン地区 | 270 |
| | Region XIII | カラガ地区 | 268 |
| ARMM | ムスリム・ミンダナオ自治区 | 232 | |

資料出所：国家賃金生産性委員会（National Wage and Productivity Commission）
 網掛けした地区（マニラ首都区、カラバルソン地区及び中部ビサヤ地区）は日系企業が多く進出している。

表 特 5-9 主要地区における地域別最低賃金（ワーカー（非農業））の推移



ホ 適用対象

地域により異なる。日系企業の進出が多いマニラ首都区（NCR - National Capital Region）では、農業及び非農業全般に設定されている他、100床以下の小規模

病院、15人以下の人数を雇用する小規模小売・サービス業、10人未満を常時雇用する製造業にそれぞれ最低賃金が設定されている。

ヘ 適用除外又は減額措置の対象となる労働者

従業員数10人未満の小売・サービス業や政府により財政難であると認定された企業及び自然災害に被災していると認定された企業には最低賃金は適用されない。また、見習い雇用期間中の労働者の最低賃金は75%に減額される。

ト その他（罰則及び遵守率）

最低賃金以下で労働者を雇用していた場合、労働者に対して未払い賃金の倍額の支払いが命じられる。加えて使用者が悪質な場合は罰則が適用される。罰則は罰金、懲役又はその両方が科される。2012年時点で約8割程度の企業で遵守されている模様。

(2) 賃金の決定方法

労使間で労働協約（CBA）を締結することで賃金が決定する。

(3) 賃金の動向

イ 一般的な賃金の動向

賃金の改定を行う際、最低賃金の動向や消費者物価上昇率等を考慮して毎年の賃金交渉が行われる慣行がある。

ロ 日系企業における賃金の動向

フィリピン国内の企業と同様に、最低賃金の動向や消費者物価上昇率及び当該年度の企業の利益や社員の能力等を考慮して賃金交渉を行っている。「2013年賃金及び労務調査報告書」によると、調査に回答した企業のうち2013年の昇給率見込みは約6%となっている。

5 まとめ

伝統的に社会的対話を重視する文化があり、現行憲法においてもその理念は政策決定過程から労使関係及び労使紛争の具体的解決方法にも反映されている。

労使紛争は労使の二者又は政労使の三者による社会的対話による解決を目指しており、労使ともに社会的対話の一翼を担っているという自覚のもと行動することが求められている。政労使の社会対話又は裁判外紛争解決制度等の紛争発生時の政府の積極的な介入により、労使紛

争がストライキ等の争議行為に発展することはほとんどない状況である。しかし、積極的な政府の介入故に表面化しない労働者の不満や、当該事業所の従業員が労働条件に満足している場合でも上部団体等による指示から労働争議や訴訟に発展させるケースもあることから、企業内における労使協議会（LMC）等を活用し、積極的に労使の対話を図ることが大規模な労使紛争を未然に防ぐことに役立つと言える。

（資料出所）

・雇用・労働省（Department of Labor and Employment (DOLE)）
<http://www.dole.gov.ph/>

・中央労使関係委員会（National Labor Relations Commission (NLRC)）
<http://nlrc.dole.gov.ph/>

・国家賃金生産性委員会（National Wage and Productivity Commission (NWPC)）
<http://www.nwpc.dole.gov.ph/index.html>