

第4節 フィリピン共和国（Republic of the Philippines）

労働施策

（参考）1 ペソ＝2.29 円（2016 年期中平均）

ドゥテルテ政権は、特に請負業者において行われている、契約社員が自動的に正社員化する6ヶ月の試用期間が経過する直前に解雇しグループ関連企業において再度雇用することを繰り返す「ENDO (end-of-contract)」を2016年内に半減する目標を掲げた。取り締まりを強化した結果、目標を上回る約6割のENDO型契約社員の正社員化に成功している。政権は2017年末までにENDO型契約社員の根絶を目指している。

1 経済情勢

ASEAN加盟国の中では高い成長率を続けている。2015年に成長率が一時鈍化した。政府及び政府の建設投資の拡大等により、2016年第3四半期には7.1%まで回復している。

貿易については、2015年に入り輸出が減少し、輸入は増加している。

表 5-4-1 実質 GDP 成長率

年	2012	2013	2014	2015	2016		
					Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率	6.7	7.1	6.2	5.9	6.8	7.0	7.1

資料出所：フィリピン中央銀行
（The Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP)）
注：各四半期の値は前年同期比

表 5-4-2 輸出入総額及び貿易収支

	2012	2013	2014	2015	2016		
					Q1	Q2	Q3
輸出総額	52,100	56,698	62,102	58,827	13,109	13,723	14,858
対前年成長率	7.9	8.8	9.5	-5.3	-8.4	-6.6	-3.9
輸入総額	62,129	62,411	65,398	71,067	18,597	20,149	20,759
対前年成長率	2.7	0.5	4.8	8.7	8.8	27.3	7.7
貿易収支	-10,029	-5,713	-3,296	-12,240	-5,488	-6,426	-5,900

資料出所：フィリピン中央銀行
（The Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP)）
注：各四半期の値は前年同期比

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

15歳以上人口の増加により、労働力人口も増加傾向にある。失業率は概ね6%台で推移しているが、2016年7月には5.4%まで低下している。

(2) 雇用・失業対策の実施機関等

公共職業安定機関（Public Employment Service Office: PESO）は1999年公共職業安定機関法に基づき設立・認可された機関であって、職業紹介やカウンセリング等雇用サービスを無料で提供するものとされ、国立大学、地方自治体、NGO、コミュニティ・ベースの各種団体により運営されている。労働雇用省（Department of Labor and Employment: DOLE）やその地方事務所はこれらPESOと連携しており、技術指導を行う。これら全体で国家雇用サービスネットを形成している。

表 5-4-3 雇用・失業の動向

年	2011	2012	2013	2014	2015		2016			
					7月	10月	1月	4月	7月	
15歳以上人口	61,882	62,985	64,173	64,033	64,936	66,613	66,622	67,160	66,805	68,436
労働力人口	40,006	40,426	41,022	41,379	41,343	41,901	42,146	42,520	42,510	43,309
労働力率	64.6	64.2	63.9	64.6	63.7	62.9	63.3	63.3	63.6	63.3
就業者数	37,192	37,600	38,118	38,651	38,741	39,177	39,775	40,052	39,916	40,974
失業者数	2,814	2,826	2,905	2,728	2,602	2,723	2,371	2,468	2,594	2,335
失業率	7.0	7.0	7.1	6.6	6.3	6.5	5.7	5.8	6.1	5.4
うち15～24歳	16.3	16.2	16.1	15.3	15.0	16.3	13.5	14.3	14.6	13.5

資料出所：フィリピン統計機構（Philippine Statistics Authority）“Yearbook of Labor Statistics”
注1. 数値は原数値。2016年4月以降は速報値。
注2. 2014年の数値は4,7,10月の平均値。（1月は東ビサヤ地域（Region VIII）が調査対象とされていないため。）
注3. 2014年1月から2015年4月までの数値はレイテ州を含まず。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ

(3) 雇用対策

公共職業安定機関による職業紹介に加え、労働雇用省による国内及び海外の失業者のための支援策がある。技能訓練・就業のための生活指導、農村労働プログラム、公共雇用サービス局や求人・求職情報マッチングシステム(Phil-JobNet)による雇用促進サービスがある。

失業保険に相当する制度はないが、失業者を含めた貧困層を対象とした支援施策として、以下の2つのプログラムから構成される労働雇用省生活緊急雇用プログラム(Department of Labor and Employment Integrated Livelihood and Emergency Employment Programs: DILEEP)が、2014年から実施されている。

イ 生活プログラム(KABUHAYAN Program)

貧困層や立場の弱い労働者を対象とした起業プログラムで、以下のプログラムにより構成される。

- ・新規起業に際して必要な物資や訓練を提供する「生活基盤形成プログラム(Kabuhayan Formation)」
- ・既存の事業を存続可能な状態にし、最低賃金相当額以上の収入が見込める状態にするために必要な物資や訓練を提供する「生活基盤強化プログラム(Unlad Kabuhayan)」
- ・自然災害からの生活再建を支援する「生活基盤再建プログラム(Balik Kabuhayan)」
- ・生活プログラムの支援を受けた者のグループでコミュニティー型起業を支援する「コミュニティー・グループ企業プログラム(Community/Group Enterprise Development)」

ロ 緊急雇用プログラム(Tulong Panghanapbuhay sa Ating Disadvantaged/Displaced Workers: TUPAD)

失業者や半失業状態にある労働者、自営業者で自然災害のため生活の糧を失った者に対し、10日から30日の緊急雇用を提供するプログラムである。世帯当たり1人、年1回参加できる。期間中参加者には最低賃金相当額が支給される。

ハ 「ジョブ・スタート・フィリピン」 (JobStart Philippines)

若年者の失業率は全体と比べて高くなっており、若年者の雇用対策は重要な課題となっている。この対策として「ジョブ・スタート・フィリピン」が試行されている。

労働雇用省がアジア開発銀行及びカナダ政府と共同で公共職業安定機関において実施している。18歳以上24歳以下の高卒者で、これまでの就業期間が1年未満であり、現在就業しておらず学業・訓練にも従事していない求職者を対象としている。対象者は8日間の生活スキル訓練(life skills training)を受けた後、入念なキャリア・ガイダンスを受ける。その後、必要に応じて3ヶ月の技術教育技能開発庁(TESDA) の認定を受けた訓練機関や企業で技術的な訓練を受け、さらに最大3ヶ月間企業でインターンとして働く。インターン期間中には企業から参加者に最低賃金の75%が支払われる。

(4) 児童労働対策

ILO138号条約(就業が認められるための最低年齢に関する条約)及びILO182号条約(最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約)を批准しているフィリピンでは、原則として15歳未満の児童は就労できない。しかし、貧困等によって就学していない児童数は中等学校生で全体の4割近くに達している。彼らは生活費を稼ぐために違法就労したり、場合によっては人身取引に巻き込まれたりするケースがある。

政府は、貧困家庭の児童に対しては、教育費の支払い及び就学が可能となるようにするため、夏休み等を利用して収入を得る機会を提供する特別プログラムを設けるなど、提携した企業内での技能の習得(OJT)を支援する施策等を講じている。さらに職を持たない若者を対象として、労働の実情に触れることにより、労働の価値と労働倫理を養う勤労理解プログラム(Work Appreciation Program: WAP)も用意している。

(5) 国外で働くフィリピン人労働者

(Overseas Filipino Workers: OFW)

イ 概要

国外で働くフィリピン人労働者は年々増加しており、国内の失業率の抑制につながっている。フィリ

ピン海外雇用庁（Philippine Overseas Employment Administration: POEA）によると、2015年に就労のため国外に渡航したフィリピン人労働者の数は前年比0.6%増の184万4千人で、うち海上労働者（船員等）を除く新規就業者（New Hires）は前年比5.8%増の51万5千人であった。

教育を受け高い技術を有する専門職（エンジニア、看護師等）や船員の多くが海外で働いている。2015年における船員を除く国外で働くフィリピン人労働者の渡航先の上位はサウジアラビア、アラブ首長国連邦、シンガポール、カタール、クウェートである。

国外で働くフィリピン人労働者の増加に伴い、海外からの送金額も年々増加している。2015年においてはGDPの8.6%に相当する約256億ドルが送金されており、フィリピン経済を支えている。

ロ 外国からの需要

少子高齢化が進む先進国の中には、看護師及び介護士が不足しており、労働力不足を外国からの労働者で補おうとする国もある。海外雇用庁（POEA）によると、フィリピンから新たに海外へ渡った看護師は2015年で22,175人、介護士は10,181人である。

志望者が多く、看護師は4年制の看護大学、介護士は6ヶ月間専門の期間により教育が行われている。

ハ 支援体制

帰国後の支援体制を充実させるため、労働雇用省では帰国したフィリピン人労働者やその家族を対象に、2014年3月から貯蓄の重要性や起業を提唱するプログラム（Mag Impok Magnegosyo Movement¹: OFW-M3）の促進をしている。OFW-M3は国外で働いたフィリピン人労働者が仕事を辞め帰国した後も、自身と家族の継続的かつ定期的な収入を確保することを目的として、起業のための研修や支援を行っている。

ニ 日比経済連携協定に基づくフィリピン人看護師・介護福祉士受入れ

日本との関係では、日比経済連携協定（2008年12月発効）に基づき日本の病院・介護福祉施設がフィリピン人看護師・介護福祉士候補者を受け入れている。2009年度以降、2016年9月1日までに累計で1,633人が日本に入学した。ただし、この受入れの枠組みは看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、経済活動の連携の強化の観点から実施するものである。

(6) 職業能力開発

労働力人口は増加を続けており、急激な人口の増加に雇用の創出が追いつかない状況が続いている。このため、人的資源を育て上げ、雇用のミスマッチを解消するため

表 5-4-4 就労のため国外に渡航したフィリピン人労働者の推移

	2011	2012	2013	2014	2015
合計	1,687,831	1,802,031	1,836,345	1,832,668	1,844,406
陸上労働者	1,318,727	1,435,166	1,469,179	1,430,842	1,437,875
新規就業者	437,720	458,575	464,888	487,176	515,217
再就業者	881,007	976,591	1,004,291	943,666	922,658
海上労働者（船員等）	369,104	366,865	367,166	401,826	406,531

資料出所：フィリピン海外雇用庁（POEA）

表 5-4-5 GDPと海外からの送金額の推移

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
GDP	199,591	224,143	250,092	271,928	284,618	299,314
海外からの送金額	18,763	20,117	21,391	22,984	24,628	25,607
比率	9.4%	9.0%	8.6%	8.5%	8.7%	8.6%

資料出所：名目GDPはIMF、海外からの送金額はフィリピン中央銀行（BSP）
 ※GDPは名目GDP総額。海外からの送金額は金融機関からの送金額。

■1) タガログ語で貯蓄と企業を意味する。

中国

に、職業能力開発が担う役割と期待は非常に大きい。
職業訓練は、技術教育技能開発庁 (Technical Education and Skills Development Authority: TESDA) が所管している。TESDAは、職業能力開発計画の策定、訓練プログラムの開発、職業訓練校の認定、資格試験実施者の認定等を実施している。

韓国

TESDAは、訓練プログラムを業界団体と協議し、その職業に必要な実践的なスキルが身に付けられるように策定している。訓練プログラムの期間は2か月～8か月で、原則的に無料で提供している。

インドネシア

特定の職業のための資格だけではなく、外国語研修も実施している。TESDAはフィリピン各地に35の語学研修センターを所有しており、アラビア語、英語、韓国語、日本語、中国語、スペイン語の6カ国語の研修を無料で提供している。また、TESDAは中等教育以降の中等レベルの職業訓練教育と技能開発を所管しており、「国家技術教育技能開発計画」を定期的に策定し、国際水準を満たした人材を育成する方針を示している。

マレーシア

ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ

3 労働条件対策

(1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

イ 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。2012年以降、賃金は消費者物価上昇率を上回る伸びを示している。

ロ 労働時間の動向

週40時間を超えて推移している。

表 5-4-7 週労働時間の推移

(時間)					
年	2011	2012	2013	2014	2015
週労働時間	41.7	41.2	41.7	40.8	41.0

資料出所：労働雇用省雇用労働統計局
"Philippine Industry Yearbook of Labor Statistics"

ハ 労働災害の動向

労働災害発生件数は、2013年は約4.9万件であった。死亡事故は、270件となっている。

表 5-4-8 労働災害発生件数等の推移

(件)						
年	2002	2003	2007	2009	2011	2013
労働災害発生件数	57,752	58,720	46,570	39,587	48,975	49,118
死亡事故発生件数	302	170	116	113	161	270

資料出所：労働雇用省雇用労働統計局 (Bureau of Labor and Employment Statistics) "Philippine Industry Yearbook of Labor Statistics"

注：20人以上の事業所のみ。

(2) 最低賃金制度等

イ 地域別最低賃金と職種別最低賃金

(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。

表 5-4-6 賃金・消費者物価の推移

(時間)						
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015
平均賃金日額 (ペソ)	306.53	317.44	333.82	349.16	367.35	378.65
同昇率 (%)	5.4	3.6	5.2	4.6	5.2	3.1
消費者物価上昇率 (%)	3.8	4.6	3.2	3.0	4.1	1.4

資料出所：労働雇用省雇用労働統計局
"Philippine Industry Yearbook of Labor Statistics"
フィリピン中央銀行 (The Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP))
平均賃金上昇率は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

(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)²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が業種別に最低賃金を設定する。国家賃金生産性委員会は、地域三者賃金生産性委員会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。

最低賃金は、以下の事項を考慮して決定され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

(二) 最低賃金額

表 5-4-9 地域別最低賃金（ワーカー（非農業））（2016年12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	491
	CAR	コルディレラ行政区	285
	Region I	イロコス地区	280
	Region II	カガヤンバレー地区	300
	Region III	中部ルソン地区	364
	Region IVA	カラバルソン地区	378.5
	Region IVB	ミマロバ地区	285
	Region V	ビコール地区	265
ビサヤ地方	Region VI	西部ビサヤ地区	298.5
	Region VII	中部ビサヤ地区	353
	Region VIII	東部ビサヤ地区	260
ミンダナオ地方	Region IX	サンボアンガ半島地区	296
	Region X	北部ミンダナオ地区	318
	Region XI	バダオ地区	317
	Region XII	ソクサージェン地区	295
	Region XIII	カラガ地区	280
	ARMM	ムスリム・ミンダナオ自治区	265

資料出所：国家賃金生産性委員会 (National Wage and Productivity Commission)
太字の地区（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。

■2) (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、労働雇用省 (DOLE) 長官を委員長、国家経済開発庁 (National Economic and Development Authority) 長官を副委員長とし、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。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

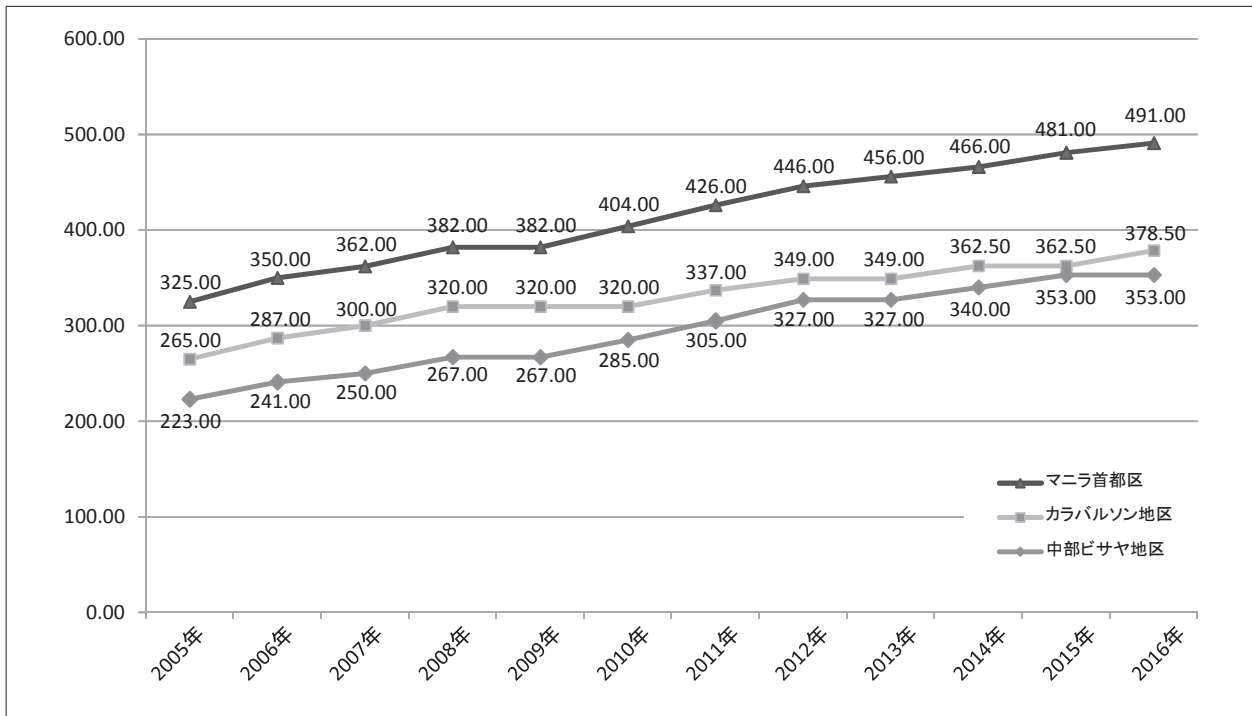
ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ

図 5-4-10 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



資料出所：国家賃金生産性委員会（National Wage and Productivity Commission）

(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、通常10人未満を雇用する製造業にそれぞれ最低賃金が設定されている。

(ハ) 適用除外又は減額措置の対象となる労働者

地域三者賃金生産性委員会は、労働者数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、新規企業及び自然災害に被災していると認定された企業について、最低賃金の適用から除外することができる。また、見習い雇用期間中の労働者、障害者の最低賃金は75%に減額される。

(ト) 罰則

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。

□ 給与・賞与等

給与は最低2週間に一度、又は1月に2度、16日以上間隔を開けずに支払う義務がある。また、事業主は、法定賞与（13ヶ月給与）として、毎年12月24日までに1ヶ月分の給与を支払わなければならない³。

■ 3) なお、その年の途中で解雇されたあるいは辞めた者についても法定賞与を受け取る権利がある。この場合の額はその年内に受け取った給与総額の1/12である。

生産性賃金（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。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。なお、日系企業が多く進出するカラバロン地区では88%の事業者がなんらかの形で生産性賃金を導入しており、13万2千人の労働者が生産性賃金の恩恵を受けている。

八 退職金

5年以上の勤続期間がある者で60歳から65歳の間で退職した者⁴は、退職金（Retirement Pay）を受け取る権利がある。ただし、政府公務員、労働者数10人未満の小売・サービス・農業関係企業で働いている労働者は対象外である。

退職金の最低額は勤続期間1年につき22.5日分の賃金と定められている⁵。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 労働時間

法定労働時間制度は、営利、非営利目的にかかわらず、すべての組織と企業の労働者に適用されるが、政府公務員、管理職、外勤職員、雇用者の扶養家族、家事手伝いのほか、労働雇用大臣が定める出来高払いの労働者には適用されない。

法定労働時間は、1日の標準労働時間は8時間を超えてはならないとされており、労働時間には労働者が勤務、又は指摘された職場に在ることを要求された時間などが含まれ、勤務時間中の休憩時間も労働時間と見なされる。時間外の労働（1日8時間を超える労働）に対しては賃金

の25%、深夜（22時～6時）には10%、休日労働に対しては30%の追加手当、法定祝日の労働に対しては100%の追加手当を支払わなければならない⁶。時間外及び休日における労働は代休を付与しても相殺されず、雇用主は時間外労働手当を支払う義務を免除されない。

夜間労働者（0時から5時までを含む7時間以上を労働時間とする者）を雇う事業主は、以下を守る必要があるとされている。

- ①健康診断の費用を負担すること
- ②救護室・休憩室を設置すること
- ③労働者が夜間労働が健康上困難である場合、異なる時間帯のシフトに配置換えすること
- ④妊娠中の女性及び乳幼児を持つ女性を夜間労働させる場合、医師の許可をとること

ロ 休暇制度

(イ) 法定休日

雇用主は労働者に連続した6日の通常勤務ごとに、24時間以上連続して休息を与えなければならない。ただし、緊急の労働を必要とするときなど、一定の場合には免除される。

(ロ) 有給休暇

1年以上勤務した労働者には、1年に5日の有給休暇を取得する権利が与えられる。

(ハ) その他の休暇

家庭内暴力の被害者となった女性労働者に対して、年間10日の有給休暇が与えられる休暇（女性とその子に対する暴力の被害者のための休暇（Leave for victims of violence against women and their children））や、直近1年間で6か月以上勤務した女性労働者が婦人疾患の手術時に対して与えられる2か月間の有給休暇（女性のための特別休暇（Special leave for women））がある。

■4) 退職年齢は労働協約（CBA）により別に定めることができる。

■5) 法律上は1年につき15日分と定められているが、裁判所の判決を受けて有給休暇に代えて支払われる賃金や賞与等を含めて、22.5日分支給するとされた。

■6) 労働者10人未満の小売サービス業は除く。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ

(4) 育児休暇等

イ 母親休暇 (Maternity Leave)

女性労働者が出産あるいは流産の時点で雇用されているすべての女性に適用される。通常分娩、流産の場合は60日の休暇、帝王切開の場合は78日の休暇が与えられる。

社会保障制度に加入しており、出産日までの12か月間のうち3ヶ月以上保険料を納付している場合、母親休暇手当 (Maternity Leave Benefit) が支給される。平均日給の100%が休暇中支給される。

ロ 父親休暇 (Paternity Leave)

同居している法律上の配偶者に出産又は流産があった場合、4回目まで7日間の有給休暇が与えられる。

ハ 単親休暇 (Parental Leave for solo parents)

勤続期間が1年以上の18歳未満の子を持つ単親の労働

者は、1年間で7日間の有給休暇が与えられる。

(5) 安全衛生施策及び労災保険制度

イ 安全衛生

雇用主は、労働者に対して、安全かつ衛生的な労働環境を与えて、労働者の勤務中における傷害、疾病、死亡を防ぐべく、労働者数や仕事の性質に応じて無料で診療する医師の配置及び診療所の設置など、あらゆる予防策を講じなければならない。

労働雇用大臣は、地方局長又は権限を付与された機関を通じ、視察の実施や執行権限の行使によって労働安全衛生基準を遵守させている。

ロ 労災保険制度

(Employees' Compensation Program: ECP)

社会保障制度 (SSS) に加入している労働者を対象とした制度である。

表 5-4-11 労災保険制度

名称	労災保険制度 (Employees' Compensation Program: ECP)	
概要	社会保障制度 (SSS) に加入する労働者が労働災害を負った場合の制度。 ①医療給付 (Medical services and Rehabilitation services)、②障害給付 (Disability)、③死亡給付 (Death) 及び④傷病手当 (Sickness) の給付がなされる。	
根拠法	社会保障法	
運営主体	運営主体 労働雇用省の外局である労災補償委員会 (Employees' Compensation Commission: ECC) が企画、運営。 ECCの主な役割は、次の通りである。 ・労災保険プログラムの改善政策・指針の作成 ・認可されない労災保険請求の再審理 ・職業上の健康、安全、事故防止のための政策立案 保険料の徴収及び保険の給付業務は、年金制度の執行機関でもある、社会保障機構 (Social Security System: SSS)、公務員保険機構 (Government Service Insurance System: GSIS) において、年金制度と一体的に運営されている。	
被保険者資格	-	
給付の種類・給付内容	医療給付	・医療給付 (Medical services and Rehabilitation services) 傷病を負った場合、傷病が治癒するまでの間、ECCにより認定された病院で認定された治療を受ける費用を給付。
	障害給付	・傷病手当 一時的 (120日未満) な就労不能となった場合は、その期間、標準報酬日額の90% (下限10ペソ、上限200ペソ) を支給。 ・障害給付 120日以上労働不能又は心身に永続的な障害を負った場合は、法令に定められた障害に応じて、全身障害などの場合は労働者が死亡するまでの間、部分障害の場合は障害の内容により最大で50カ月支給。 毎月の支給額は、①345ペソ+標準報酬日額×勤続年数×2% ②345ペソ+標準報酬日額×20% ③標準報酬日額×46%のいずれか大きい額。さらに補足年金 (Supplementary pension) として月額575ペソが支給。 永続的な障害の場合、21歳未満の子の人数 (最大5人) につき10%又は250ペソのいずれか大きい額が追加支給される。
	死亡給付	・死亡給付 死亡した労働者に配偶者又は扶養する子がいる場合は、一次受益者として障害給付と同額の遺族年金を支給。 配偶者及び扶養する子がない場合は、二次受益者として労働者の両親などに一時金を支給。いずれの場合にも、葬儀費用として20,000ペソを支給。
財源	保険料	労災補償委員会が決定することとされており、労働者の標準報酬月額により、雇用主が10ペソ又は30ペソを納付。
	国庫負担	収支に赤字があった場合、税財源にて補てんする。
実績	受給者数	-
	支給総額	107,166万ペソ (2015年)
	基金運用状況	3,312,413万ペソ (2015年末)

(6) 解雇規制

雇用主は、正当な理由（just cause）又は公に認められる理由（authorized cause）がなければ労働者を解雇することはできない。正当な理由とは、労働者が重大な不正行為を行った場合や、常習的な職務怠慢、犯罪行為等が認められる場合を指し、公に認められる理由とは、経済的な理由による人員削減や、病気で6ヶ月以内に回復が見込まれない場合を指し、いずれかの理由がある場合に解雇が認められる。

正当な理由による解雇は、労働者の責に帰すべき理由を書面で通知し、釈明の機会を与えなければならない。労働者からの聞き取りを行った後に、あらゆる事情を考慮した上で解雇が相当である旨を労働者に再度書面で通知する必要がある。

公に認められる理由による解雇のうち、病気による解雇は労働者及び労働雇用省への通知は必要とされないが、公的医療機関による6ヶ月以内に回復が見込まれないことの認証が必要とされている。

経済的な理由による場合には、雇用主は解雇する日の30日前までに労働者と労働雇用省の双方に書面で通知しなければならない。

公に認められる理由により解雇された場合には労働者は離職金（separation pay）の支払いを受けることができる。離職金の額は理由により異なり、

- 経済的な理由のうち①損失を防ぐための解雇②赤字等の事由ではない事業所の閉鎖による解雇及び病気による解雇は勤続期間1年につき給与の半月分（ただし1ヶ月分の給与に満たない場合は1ヶ月分の給与）
- 経済的な理由のうち①省力装置導入による解雇②余剰人員の人員削減による解雇の場合には勤続期間1年につき給与の1ヶ月分

となっている。

また、労働法では労働者が退職する権利も認められているが、雇用主が仕事上の混乱を防止するための交代要員を探す期間として、労働者は雇用主に対して退職の日の30日以上前に書面で退職の意思を通知する義務がある。ただし、労働者の名誉、人格に対する重大な侮辱等があった場合などは書面による通知は必要ない。

4 労使関係施策

(1) 概観

イ 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（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、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9年連続でストライキの発生件数が一桁台となっている。

ロ 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。生活可能な賃金をめぐっては、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

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ

中国

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

イ 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労働者団体（Workers Association）の設立が認められている。

民間部門で労働組合を設立し、活動するためには以下の手順を経ることが必要となっている。

(イ) 設立

単位労働組合は、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）又は上位組織に加盟する労働組合（Affiliates）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。

独立した労働組合又は上位組織に加盟する労働組合

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ

は、労働者の20%以上が参加することが必要で、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が認められる。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締結の当事者となることができる。

ロ 労働組合の実態

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 5-4-12 労働組合数及び労働組合員数(2016年9月時点)
(単位：組合数・人)

	組合数	組合員数
労働組合及び労働者団体の数	68,288	4,200,167
公的部門の労働組合	1,931	532,989
民間部門の労働組合	17,328	1,472,356
ナショナルセンター	12	—
地域別労働組合	136	—
産業別労働組合	4	—
単位労働組合	17,176	1,472,356
上位組織の支部	9,075	532,685
独立労働組合	7,480	781,060
上位組織に加盟する労働組合	621	158,611
労働者団体	49,029	2,194,822

資料出所：雇用・労働省労使関係局（Bureau of Labor and Relations）
注：労働者団体は、互助組織など、団体交渉以外の目的で結成された団体である。

また、民間部門における組織率は近年減少傾向が続いていたが、2014年は9.7%と上昇に転じた。

表 5-4-13 民間部門における労働組合員数と組織率の推移
(千人、%)

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014
組合員数	1,336	1,357	1,375	1,388	1,408	1,688
組織率	9.7	9.3	8.9	8.5	8.2	9.7

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

八 労使関係と労働協約

賃金をはじめとする様々な事項が労働協約で定められる。労働協約の有効期限は5年であるが、従業員の給与など経済に関する事項は3年とされる。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 5-4-14 労働協約の締結状況（2016年9月時点）

	件数	対象労働者数
全体	1,110	207,007
独立労働組合	493	97,371
上位組織の支部・上位組織に加盟する労働組合	617	109,636

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

イ 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）、中央あっせん調停委員会（National Conciliation and Mediation Board: NCMB）等の雇用・労働省の附属機関が争議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。

紛争が生じた際には、後述二による裁判外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。

裁判外紛争解決制度を利用して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、2015年におけるストライキ通告件数は194件で、うち実際にストが決行されたのは、5件のみであり、2007年から9年連続で一桁台となっている。

表 5-4-15 ストライキ件数

年	2011	2012	2013	2014	2015
通告件数	240	184	149	159	194
実際に実施された件数	2	3	1	2	5

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

ロ 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。労働雇用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。

ハ 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等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、2014年においては2,501の企業で設置されている。

表 5-4-16 労使協議会(LMC)を設置している企業数の推移 (件)

年	2010	2011	2012	2013	2014
設置数	1,628	1,898	2,107	2,175	2,501

資料出所：中央斡旋調停委員会 (NCMB)
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、苦情処理機構を設置することができる。

二 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が用意されている。

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日以内に行わなければならない。

(イ) 労使関係局 (及び地域労働事務所) によるあっせん (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、労働協約を締結した場合、通常の労働協約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) 中央あっせん調停委員会による調停 (Conciliation) 及び任意仲裁 (Voluntary Arbitration)

中央あっせん調停委員会は、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、労働雇用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

表 5-4-17 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
あっせん (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。

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。

(II) 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労働雇用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、紛争は司法の場に持ち越すことになる。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

フィリピンにおいては、試用期間である6ヶ月を経過した契約社員は正社員として雇用する必要がある（労働法281条）ため、特に請負業者の間では、労働者を解雇した後グループ関連企業において再度雇用し、請負先企業への労働者派遣を継続することを繰り返す「ENDO (end-of-contract)」と呼ばれる手法が、禁止されているにも関わらず広く利用されていた⁷⁾。

ドゥテルテ政権はこの「ENDO」型の契約社員の半数を2016年末までに正社員化し、2017年末までには完全になくすと宣言した。シルベストレ・ペロ労働雇用相は就任直後に労働雇用省の地方局長に対して取り締まりを強

化するよう命令、2016年7月29日には労働雇用省が新たな請負業者の登録を停止させる省令（労働雇用省令2016年-162号）を施行した。

様々な取り組みの結果、ENDO型契約社員6万2千人のうち、目標を上回る3万7千人（59.7%）の正社員化が2016年に行われたと発表された。

労働雇用省は、業務請負の利用条件などの明確化・厳格化を図るべく2016年内に新たな省令を発布する予定であったが労働組合等との調整が難航し、2017年1月現在、引き続き調整が続いている。

(出典)

- フィリピン中央銀行 (Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP))
http://www.bsp.gov.ph/
“Economic and Financial Statistics”
- フィリピン統計機構 (PSA)
“Labor Force Survey”
- フィリピン労働雇用省労働雇用統計局 (Bureau of Labor and Employment Statistics)
“Philippine Industry Yearbook of Labor Statistics”
- フィリピン海外雇用庁 (POEA)
“Statistics Overseas Filipinos’ Cash Remittances”
- フィリピン労働雇用省労働条件局 (Bureau of Working Conditions)
“Handbook on Workers’ Statutory Monetary Benefits”

■7) 労働雇用省令第18-A号にて禁じられている。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン
(労働施策)

シンガポール

タイ