

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

労働施策

（参考）1 ペソ＝2.10 円（2019 年期中平均）

年金等を支給する社会保障機構（Social Security System: SSS）の給付の一つとして失業・非自発的離職給付が新たに設けられ、2019年8月から給付が開始されている。

近年問題となっている「ENDO(end-of-contract)」と呼ばれる違法な契約労働を巡っては、労働のみの請負契約や、短期の雇用契約で解雇と再雇用を繰り返すことを厳格に禁止する法案が議会で成立したものの、大統領の拒否権発動により廃案となった。現在、新たな法案の策定に向けた動きが出ている。

1 経済情勢

ASEAN加盟国の中では高い成長率を続けている。一方で2018年には物価の上昇を受けて個人消費が低迷するなどしたため、成長率は前年と比較してやや鈍化している。

表 5-4-1 実質 GDP 成長率

年	2015	2016	2017	2018	2019		
					Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率	6.1	6.9	6.7	6.2	5.6	5.5	6.2

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。失業率はおおむね減少傾向にあり、2019年は5.1%まで低下した。

(2) 実施機関及び一般雇用施策

イ 概要

労働雇用省（Department of Labor and Employment: DOLE）が所管している。

ロ 職業紹介サービス

地方自治体や学校等により公共職業安定機関（Public Employment Service Office: PESO）が運営されており、労働雇用省はPESOを監督し必要な技術指導をおこなっている。

このほか、労働雇用省によりインターネット上で求人・求職情報、職業紹介、労働市場情報の提供をおこなうPhilJobNetが運営されている。また、求人情報や労働市場に関する情報を提供する情報端末Job Search Kioskが一部ショッピングモール、PESOや労働雇用省の各機関などに設置されている。

ハ 貧困者支援対策

失業者を含めた貧困層を対象とした支援施策として、

表 5-4-2 雇用・失業の動向

年	2014	2015	2016	2017	2018	2019				
						1月	4月	7月	10月	
15歳以上人口	64,033	64,936	68,311	69,891	71,339	72,931	72,525	72,539	73,134	73,528
労働力人口	41,379	41,343	43,361	42,775	43,460	44,693	43,660	44,529	45,385	45,196
労働力率	64.6	63.7	63.5	61.2	60.9	61.3	60.2	61.4	62.1	61.5
就業者数	38,651	38,741	40,998	40,334	41,157	42,429	41,376	42,242	42,953	43,146
失業者数	2,728	2,602	2,363	2,441	2,303	2,263	2,284	2,286	2,432	2,050
失業率	6.6	6.3	5.4	5.7	5.3	5.1	5.2	5.1	5.4	4.5
うち15～24歳	15.3	15.0	13.5	14.4	13.4	13.6	14.1	12.9	14.4	12.8

資料出所：フィリピン統計機構（Philippine Statistics Authority (PSA)）“Labor Force Survey”

注1. 各月の数値は原数値。2019年7月・10月の値及び2019年年値は速報値。

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。

注4. 労働力人口の2019年年値、15～24歳失業率の2018・19年年値及び2019年1・4月の数値は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

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

以下のプログラムなど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)

貧困層や低賃金・季節労働者を対象とした支援プログラムで、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 (Kabuhayan Enhancement)」
- ・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 (Kabuhayan Restoration)」

(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などにより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。

(3) 若年者雇用対策

イ ジョブ・スタート (JobStart)

労働雇用省がアジア開発銀行及びカナダ政府の支援の下実施している。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10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か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か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。

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

ロ ユース・ワークス・フィリピン (YouthWorks PH)

2018年から非営利法人 Philippine Business for Education (PBE) がアメリカ国際開発庁 (USAID) からの支援の下5か年計画で実施している。労働雇用省を含む産学官が連携し、就業しておらず学業・訓練にも従事していない若者に対してOJTの機会を提供することを目的としている。訓練生は時間の80%を企業で、残りの20%は座学で訓練を受ける。

ハ 学生の就労のための特別プログラム (Special Program for Employment of Students: SPES)

労働雇用省により実施されている、貧困層で一定の成績以上の15歳以上30歳以下の学生に対し夏季休暇やクリスマス休暇における就業機会を提供するプログラムで、対象となる学生の賃金として、最低賃金額の40%相当額が国から補助される。

(4) 高齢者雇用対策

労働協約で別途定められている場合を除き、勤続期間が5年を超えている60歳以上の労働者は任意定年退職 (optional retirement) ができ、退職金を受け取ることができる (3 (2) ハ参照)。また、強制定年退職年齢 (compulsory retirement age) として65歳が定められている。¹⁾

2016年8月に成立した雇用における年齢差別を禁止する法律 (共和国法第10911号) では、年齢制限を設けた求人広告や募集者への年齢確認、年齢を理由とした求職者の拒否、契約条件・昇進・訓練機会等における年齢差別、高齢を理由とした強制解雇や早期退職の強要が原則として禁止されているが、労働協約や法令等に基づく定年退職は禁止されていない。

(5) 障害者雇用対策

共和国法第7277号 (Magna Carta for Disabled Persons) において、求人・採用・昇進・報酬・訓練等に関する差別を禁止している。

雇用機会の平等を図る措置として、政府機関のポストのうち最低1%を障害者のために確保することが定めら

■1) 労働法典 (Labor Code) 第302条 (旧287条) 及び施行規則。

れている²。また、従業員が100人を超える民間企業については最低1%の障害者枠を確保する努力義務がある。

税制上の優遇措置として、障害者を雇用した民間企業は、障害者に支払った給与の25%相当額の追加控除を受けることができ、障害者のために職場環境を整備した企業は、整備費用の50%相当を追加控除することができる。

(6) 児童労働対策

原則として15歳未満（危険労働の場合は18歳未満）の児童は就労できない³。しかし、2011年の調査⁴では推計で210万人の児童（5～17歳）が違法な労働を行っているとしている。なお、2017年において児童のうち労働している者の割合は、5～9歳が0.5%、10～14歳が3.5%、15～17歳が13.4%となっている。

政府は2022年までの5か年計画を策定し、児童労働を2011年時点の210万人から3割削減する目標を掲げている。同計画に関連する主な施策として、貧困家庭の収入を強化することで児童労働の排除を目的とするプログラムKASAMA（DILEEP（2（2））参照）の一つ）が労働雇用省によって実施されている。KASAMAでは労働を行っている児童の両親などを対象に、生計を立てるのに必要な社会常識、経営知識、もの作り・サービスの提供する技能などを習得するための訓練が行われる。

2018年4月には、労働雇用省が児童労働のプロファイリングに関するガイドラインを公表した。ソーシャル・パートナーからの情報を集約し、児童労働の特定及び分析を行い、必要としているサービスや支援を提供している機関に結びつけることを目指している。

(7) 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）が所掌している。

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。2016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、香港である。

労働雇用省の海外労働者福祉庁（OWWA）は、2018年11月よりOFWを対象とした電子カード（OFW e-card）の発行を開始している。OWWAはOFW及びその家族の福祉に関する各種支援（障害・死亡保険、奨学金、教育訓練プログラムなど）を会員⁵に対して提供しているが、

表5-4-3 就労のため国外に渡航したフィリピン人労働者の推移

年	(人)				
	2014	2015	2016	2017	2018 (前半)
合計	1,832,668	1,844,406	2,112,331	1,992,746	1,050,621
陸上労働者	1,430,842	1,437,875	1,669,511	1,614,674	950,809
新規就業者	487,176	515,217	582,816	419,955	203,901
再就業者	943,666	922,658	1,086,695	1,194,719	746,908
海上労働者（船員等）	401,826	406,531	442,820	378,072	99,812

資料出所：フィリピン海外雇用庁（POEA）

表5-4-4 GDPと海外からの送金額の推移

年	(100万ドル)				
	2014	2015	2016	2017	2018
GDP	284,585	292,774	304,898	313,620	330,910
海外からの送金額	24,628	25,607	26,900	28,060	28,943
比率	8.7%	8.7%	8.8%	8.9%	8.7%

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。

■2) 共和国法律第10524号。

■3) 15歳未満であっても、保護者の下学業に支障のない範囲で労働をおこなう場合等の例外が設けられている。（労働法典第139条（旧137条））

■4) “Final Results of the 2011 Survey on Children”。2011年10月時点、前週に1時間以上就労した5～17歳。

■5) すべてのOFWが加入する必要がある。会員になるためには会費25米ドルが必要。申請した雇用契約が解消するまで有効。

中国

カードを使用することで紙による申請や会員証明が不要になり、より簡単にサービスを受けられるようになる。スマートフォン用の専用アプリも公開されており、電子カードの代わりとして使用できる。

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2016年で19,551人、介護士は8,095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か月間専門の機関により教育が行われている。

ハ 日比経済連携協定に基づくフィリピン人看護師・介護福祉士候補者受入れ

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、2019年9月1日までに累計で2,573人が日本に入国した。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しているものである。

ニ 支援体制

帰国後の支援体制強化のため、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 Movement⁶: OFW-M3)を実施している。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。

ホ 日本のフィリピン人技能実習生受入れ

1993年より始まった日本の技能実習制度では、フィリピンから技能実習生の受入れが行われている(2019年6

月現在、32,213人)。2017年11月には日比間でMOCに関する署名(加藤厚労大臣、シルベストレ・ベリヨ労働雇用大臣)が行われ、その後比政府によるガイドラインが公表された(2018年3月、介護職種に関しては同年8月)。

ヘ 日本のフィリピンからの特定技能外国人受入れ

2019年4月から日本において新たな外国人材の受入れのための在留資格「特定技能」が施行された。施行前の2019年3月には、労働雇用省(DOLE)と日本の警察庁・法務省・外務省・厚生労働省との間で、在留資格「特定技能」制度実施のための基本的枠組みに関する協力覚書が署名された。日本の受入機関が、フィリピン人を特定技能外国人として受け入れるためには、必要書類を駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所(POLO)に提出し所定の審査を受け、フィリピンの海外雇用庁に登録される必要がある。なお、POLOにおける特定技能に係る書類の受付は2019年12月4日から開始された。

(8) 職業能力開発

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。TESDAは、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訓練プログラムを策定している。

訓練形態としては、①TESDAが運営する職業学校や訓練施設で提供される訓練、②貧困層など公式な訓練の受講が困難な層を対象とした訓練施設外訓練(Community based programs)、③企業でおこなわれる訓練⁷がある。また、TESDAの語学研修センターにおいては外国語研修も実施されており、アラビア語、英語、日本語、中国語、スペイン語の研修を無料で提供している。

このほか、TESDAでは「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。

■6) タガログ語で貯蓄と企業を意味する。

■7) 養成訓練(Apprenticeship)や学校と企業での訓練を組み合わせたデュアル訓練(Dual Training System)などから構成される。

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

表5-4-5 失業保険制度

名称	失業・非自発的離職給付（Unemployment or Involuntary Separation Benefit）	
根拠法	2018年社会保障法（共和国法第11199号）	
運営主体	社会保障機構（Social Security System: SSS）	
被保険者資格	60歳以下の全ての民間労働者及びその使用者、月1,000ペソ以上の収入を得ている家庭内使用人（メイド、運転手等）並びに月1,000ペソ以上の収入を得ている自営業者（俳優、プロ・スポーツ選手、農漁業関係者等を含む）等	
受給要件	被保険者期間等	・これまでの保険料納付月数が3年以上であり、かつ過去18か月中12か月以上保険料を納付していること。 ・過去3年以内にSSSの失業給付を受けていないこと。
	離職理由	・非自発的退職であり、懲罰等を理由とした解雇でないこと。
	その他	—
給付期間、水準	最大2か月間、標準報酬月額50%。	
財源	保険料	年金給付、疾病手当、出産休暇手当などとともに一括して保険料が徴収される。 標準報酬月額（下限2,000ペソ、上限20,000ペソ）の12%（うち事業主8%、本人4%）（2020年1月時点）。
	国庫負担	—
実績	受給者数	—
	支給総額	—
	基金運用状況	年金などとともに一括運用されている。

(9) 失業保険制度

2019年2月に成立した2018年社会保障法により、年金等を支給する社会保障機構（Social Security System: SSS）の給付の一つとして失業・非自発的離職給付が新たに設けられ、2019年8月から給付が開始されている。保険料は年金等SSSの他制度と一体で徴収されている。

(10) 外国人労働者対策

原則として、6か月以上の就労を希望する外国人は、労働雇用省発行の外国人雇用許可（Alien Employment Permit: AEP）を、6か月を超えない範囲で就労を希望する外国人は入国管理局（Bureau of Immigration）発行の特別就労許可（Special Work Permit: SWP、3か月有効で1回限り延長可能）を取得する必要がある。なお、2019年9月に雇用労働省はフィリピン国内で就労する外国人のためのワンストップ窓口を開設している。

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

賃金は消費者物価上昇率を上回る伸びを示している。

表5-4-6 賃金・消費者物価の推移

年	2014	2015	2016	2017	2018
平均賃金日額（ペソ）	367.35	378.71	400.95	415.17	...
同上昇率（%）	5.2	3.1	5.9	9.6	...
消費者物価上昇率（%）	3.6	0.7	1.3	2.9	5.2

資料出所：フィリピン統計機構（PSA）
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 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

年	2015	2016	2017	2018	2019
週労働時間（時間）	41.0	42.2	41.4	42.1	42.1

資料出所：フィリピン統計機構（PSA）

ハ 労働災害の動向

労働災害発生件数は、2017年は約4.6万件であった。死亡事故は、469件となっている。

表5-4-8 労働災害発生件数等の推移

年	2007	2009	2011	2013	2015	2017
労働災害発生件数	46,570	39,587	48,975	49,118	50,961	46,283
死亡事故発生件数	116	113	161	270	156	469

資料出所：フィリピン統計機構 "Integrated Survey on Labor and Employment"、2013年以前は労働雇用省雇用労働統計局 "Philippine Industry Yearbook of Labor Statistics"
注：20人以上の事業所のみ。

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

(2) 賃金制度等

イ 地域別・職種別最低賃金

賃金合理化法（共和国法第6727号）(Wage Rationalization Act) に基づき、地域別及び職種別に最低賃金が全国17の地区別に定められている。政労使により構成される国家賃金生産性委員会（National Wages and Productivity Commission: NWPC）が作成した賃金ガイドラインに従い、同じく政労使で構成される17の地区レベルの地域三者賃金生産性委員会（Regional Tripartite Wage and Productivity Boards: RTWPBs）が最低賃金を決定・公示し、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年間有効とされている。日系企業の進出が多い地域における最低賃金の推移は表5-4-9のとおり。

地区により異なるが、農業や労働者数が一定人数未満の事業主に対してはより低額の最低賃金が設定されている場合が多い。また個人宅で雇用される家事労働者（kasambahay）については別途最低賃金が定められている。

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の最低賃金は75%に減額されている。

ロ 給与・賞与等

給与は最低2週間に一度、または1か月に2度、16日以上間隔をあけずに支払う義務がある。

また、事業主は、法定賞与（13か月給与（13th month pay））として、毎年12月24日までに労働者（管理職を除く）に対し年内に支払った給与額の1/12を支払わなければならない⁸。

二層の賃金制度（Two-Tiered Wage System）

2012年の国家賃金生産性委員会のガイドラインに基づく制度で、法定最低賃金（第一層）と、労使間で定める生産性に基づく賃金制度（第二層）により構成される。生産性に基づく賃金制度の導入は任意であるが、各地域三者賃金生産性委員会は一部の業種に対して生産性に基づく賃金制度に対する勧告（advisory）⁹を出してその普及に努めている。

ハ 退職金

5年以上の勤続期間があり、60歳（任意定年退職年齢）以上65歳（強制定年退職年齢）以下で退職した者¹⁰は、退職金（Retirement Pay）を受け取る権利がある。ただし、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¹¹。

表5-4-9 地域別最低賃金（ワーカー（非農業）、日額）

地区名	2016年1月	2017年1月	2018年1月	2019年1月	2020年1月
マニラ首都区	481.00	491.00	512.00	537.00	537.00
カラバルソン地区	362.50	378.50	378.50	400.00	400.00
中部ビサヤ地区	353.00	353.00	366.00	386.00	404.00 ^(注1)

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

注1：表題月1日時点での最低賃金である。ただし、中央ビサヤ地区の2020年1月の値は1月5日実施。

注2：改定時期は地域により異なる。

注3：業種・企業規模（地域により異なる）により低額の最低賃金を定めている場合がある。

■8) 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支払う必要がある。

■9) 例えばマニラ首都区では観光業などに対し勧告が出されている。

■10) 定年退職年齢は労働協約（CBA）により別に定めることができる。

■11) 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法定賞与を含めて、22.5日分支給することとされた。

(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、事業主の扶養家族、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。

労働時間は、1日8時間を超えてはならないとされている。労働時間には労働者が勤務、または指示された職場にい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%（ただし、休息日・祝日に該当する場合は30%¹²⁾の追加手当を支払わなければならない。

ロ 休息日・祝日

労働者は休息日として、6日の連続した労働日の後24時間連続した休息が与えられなければならない。緊急の場合など一定の理由の場合は労働させることができるが、その場合には賃金の30%の追加手当を支払わなければならない。

祝日については有給休暇とされている。祝日に労働した場合には賃金の100%の追加手当を支払うこととされている¹³⁾。

ハ 夜間労働

22時～6時の労働には10%の追加手当を支払わなければならない。

また、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）を雇う事業主に対して、①健康診断の提供、②救護室・休憩室の設置、③健康上の理由で夜間労働が困難である場合、異なる時間帯のシフトへの配置換え、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の医師の許可取得、が義務づけられている。

ニ 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（Service Incentive Leave）を取得する権利が与えられる。

また、家庭内暴力の被害者となった女性労働者に対して与えられる10日間の有給休暇¹⁴⁾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をした場合に与えられる2か月間の有給休暇¹⁵⁾がある。

(4) 育児休暇等

イ 母親休暇（Maternity Leave）

通常分娩・帝王切開の場合105日間（ひとり親の場合120日間）、流産の場合60日間の有給休暇が与えられる。社会保障制度（SSS）に加入しており、出産日までの12か月間のうち3か月以上保険料を納付している場合、母親休暇手当（Maternity Leave Benefit）が標準報酬日額の100%支給される。事業主は従前賃金に比べて母親休暇手当が低額である場合、その差額を補填しなければならない¹⁶⁾。母親はこれに加えて30日間の無給の休暇も取得することができる。

また、出産した母親の申し出により、父親に休暇のうち7日間について休暇受給権を移すことができる。

ロ 父親休暇（Paternity Leave）

同居している法律上の配偶者に出産または流産があった場合、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

2018年に成立した労働安全衛生基準遵守強化及びその違反につき罰則を定める法律（共和国法第11058号）及

■ 12) 休息日・祝日の追加手当込みの賃金の30%。例えば、休息日の時間外労働については $1.3 \times 1.3 = 1.69$ により、休息日の追加手当・時間外合わせて69%の追加手当を支払う必要がある。

■ 13) 労働者10人未満の小売サービス業は除く。

■ 14) 女性とその子ども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）。

■ 15) 女性のための特別休暇（Special leave for women）。

■ 16) 労働者数が10人以下の小売・サービス業など一定の要件を満たす事業主は補填の義務はない。

び同法の施行細則では、公的部門を除く全ての企業に対し、①死亡・傷病などの恐れのない職場環境の提供、②労働者に対する職場の安全に関する訓練の実施、③業務上の危険に関する情報提供、④業界基準に基づく装置・装備の使用、⑤労働安全衛生基準の遵守、などが義務づけられている。また、無料の安全な飲み水の提供や社内診療所の設置などが義務となっている。違反した場合には罰金が課される。

労働者の権利として、①職場における危険性を知る権利、②必要な訓練・教育を受ける権利、③安全が保証されていない仕事を拒否する権利、④労災事例を政府等に報告する権利、などが定められている。

□ 労災保険制度

(Employees' Compensation Program: ECP)

社会保障制度に加入している労働者及び公務員を対象とした制度である。(表5-4-10参照)

(6) 解雇規制

事業主は、正当な理由 (just cause) また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か月以内に回復が見込まれない場合を指す。

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か月以内に回復が見込めないことの認証が必要とされている。経済的理由による解雇の場合、雇用主は解雇する日の1か月前までに労働者と

表5-4-10 労災保険制度

名称		労災保険制度 (Employees' Compensation Program: ECP)
	概要	社会保障機構 (Social Security System: SSS) 制度に加入する民間労働者及び公務員保険機構 (Government Service Insurance System: GSIS) 制度に加入する公務員が労働災害を負った場合の制度。公務員の場合は給付内容が一部異なる。
根拠法		労働法典 (Labor Code) 第4巻第2部 (Book IV Part II)
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。保険料の徴収及び保険の給付業務は、社会保障機構 (SSS)、公務員保険機構 (GSIS) において、年金制度等と一体的に運営されている。
被保険者資格		社会保障機構 (SSS)・公務員保険機構 (GSIS) の強制加入労働者。2019年4月以降、SSSに強制加入する自営業者も加入対象となっている。
給付の種類・ 給付内容	医療給付	医療給付 (Medical 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。
	一時的な 労働不能給付	一時的完全労働不能給付 (Temporary Total Disability): 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110ペソ、上限480ペソ) を支給。
	永久的な 労働不能給付	永久的完全労働不能給付、永久的一部労働不能給付 (Permanent Total Disability, Permanent Partial Disability): 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か月支給。毎月の支給額は、①345ペソ+標準報酬日額×(23%+(勤続年数-10年)×2.3%) ②標準報酬日額×46%のいずれか大きい額 (障害年金の115%相当額) で、最低給付額として月2,000ペソが設定されている。さらに2017年以降追加給付として一律月1,150ペソが支給されている。また、介護者手当 (Carer's Allowance) として月額1,000ペソが支給されるほか、12月に1か月分追加で給付がおこなわれる (13か月目の給付)。永久的な障害の場合、21歳未満の子どもの人数 (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。
	遺族	死亡給付、葬儀給付 (Death Benefit, Funeral Benefit): 死亡した労働者に配偶者又は扶養する子がいる場合は、一次受益者として永久的労働不能給付と同額の遺族年金を支給。配偶者及び扶養する子がいなければ、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30,000ペソを支給。
財源	保険料	事業主全額負担。民間部門の場合、労働者の賃金が月14,750ペソ未満の場合1人につき月10ペソ、月14,750ペソ以上の場合1人に月30ペソ。公務員の場合、労働者の賃金にかかわらず1人につき月100ペソ。
	国庫負担	事業主としての保険料負担に加えて、財源不足の場合に税財源にて補てんする。
実績	受給者数	SSS加入者に関する給付: 126,444件 (2019年1~6月実績)
	支給総額	SSS加入者に関する給付: 8億4,016万ペソ (2019年1~6月実績)
	基金運用状況	SSS加入者に対する基金とGSIS加入者に対する基金とに分かれている。SSS加入者に関する基金は400億8,216万ペソ (2019年6月30日時点)。

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。離職金の額は解雇の理由により以下のとおりとなっている。

- 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、③病気による解雇の場合は勤続期間1年につき給与の半月分（ただし最低でも1か月分の給与）
- 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か月分

また、労働者が退職する場合には、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¹⁷。

(7) 契約労働対策

試用期間である6か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（労働法典第296条）ため、特に請負業者の間では、6か月を経過する前に労働者を解雇した後に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る。

ドゥテルテ政権はこの「ENDO」型の契約社員を2017年末までには完全になくすと宣言していた。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2016-162号）を施行したほか、2017年には請負業者に必要な実質的資本金の引き上げなど一部規制が強化されている。

これら契約労働を禁止する法案の動きについては5(1) 参照。

4 労使関係施策

(1) 概観

憲法により、労働組合を結成する自由また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。

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。

法律としては、労働組合法（共和国法第9481号）（Wage Rationalization Act）、労働法典及び賃金合理化法等が定められており、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

労働組合は、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）が認められているほか、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。

設立に際し、独立した労働組合または上位組織に加盟する労働組合は、労働者の20%以上が参加することが必要とされ、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、労働雇用省に登録料を支払えば原則として設立が認められる。なお、上位組織の支部（Local Chapters）として活動する場合は人数要件はない。

労働組合が労使交渉に参加するには、事業所内で投票が必要である。投票は労働雇用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

■17) 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。

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

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

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 労使のナショナルセンター及び労働組合の状況

社会的対話の主体として労使にナショナルセンターがある。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)、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、大手企業や商工会議所等、約600が登録されている。

労働組合の状況は表5-4-11、表5-4-12のとおり。

表 5-4-11 労働組合数及び労働組合員数 (2019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	89,027	4,724,390
公的部門の労働組合	1,725	480,796
民間部門の労働組合	17,793	1,560,469
ナショナルセンター	14	—
地域別労働組合	137	—
産業別労働組合	4	—
単位労働組合	17,638	1,560,469
上位組織の支部	9,402	604,229
独立労働組合	7,605	795,784
上位組織に加盟する労働組合	631	160,456
労働者団体	69,509	2,683,125

資料出所: 労働雇用省労使関係局 (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。

表 5-4-12 民間部門における労働組合員数と組織率の推移

(千人、%)						
年	2013	2014	2015	2016	2017	2018
組合員数	1,408	1,427	1,438	1,479	1,543	1,543
組織率	8.2	8.2	8.1	7.5	7.8	7.5

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

ハ 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、新たな案を提示する。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 5-4-13 労働協約の締結状況 (2019年9月時点)

(件、人)		
	件数	対象労働者数
全体	919	169,669
独立労働組合	380	87,213
上位組織の支部・上位組織に加盟する労働組合	539	82,456

資料出所: 労働雇用省労使関係局 (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、労使双方また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の労使の自主的解決が基本とされている。紛争が生じ、ストライキ又はロックアウトを実施する際には、原則として30日前までに労働雇用省に届け出をしなければならない。この期間中、中央あっせん調停委員会 (National Conciliation and Mediation Board: NCMB) 等の労働雇用省の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等の機会を提供することとなっている。

裁判外紛争解決制度の利用により、ストライキ件数は低位で推移していたが、近年やや増加している。

表 5-4-14 ストライキ・ロックアウトの推移

(件)					
年	2014	2015	2016	2017	2018
通告件数 (件)	159	194	175	150	202
実際に実施された件数 (件)	2	5	15	9	14
参加人数 (人)	51	730	3,106	1,479	8,102
労働損失日数 (人日)	1,260	4,882	116,637	239,484	160,763

資料出所: 中央あっせん調停委員会 (National Conciliation and Mediation Board (NCMB))

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)、地域また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いる。

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。

(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による解決

労使紛争また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として、以下の制度が設けられている。

(イ) あっせん・調停(Conciliation-Mediation)¹⁸

潜在的な労使紛争を防ぐため、労使の一方又は双方の申出を受け付ける窓口(Single Entry Assistance Desk) が労働雇用省の地方事務所や各機関に設けられており、窓口の担当者により原則30日以内にあっせん・調停がおこなわれる。ストライキやロックアウトの通告を伴う場合は職権によりNCMBがあっせん・調停を実施する。

(ロ) 任意仲裁(Voluntary Arbitration)

労使双方の合意により、任意仲裁人(Voluntary Arbitrators、労使双方の合意またはNCMBにより指名) が仲裁をおこなう。原則として20日以内に仲裁をおこなう。

(ハ) 強制仲裁(Compulsory Arbitration)

NLRCでおこなわれる仲裁で、まず各地域にある地方仲裁所(Regional Arbitration Branches) の労働仲裁人(Labor Arbitrators) により仲裁がおこなわれ、これに不服の場合には中央委員会にて委員長を含む3人の委員により仲裁がおこなわれる。仲裁は30日以内におこなわれる。仲裁に不服の場合、控訴裁判所(Court of Appeals) に上訴が可能とされている。

5 最近の動向

(1) 違法な契約労働禁止法案の動き

違法な契約労働対策(3(7)参照)として、労働のみの請負契約(労働者を請負業者から受け入れた際、請負業者ではなく受入企業が直接指揮監督している場合)や、短期の雇用契約で解雇と再雇用を繰り返すことを厳格に禁止する法案が2019年7月に議会で可決された。だが、ドゥテルテ大統領は法案における「労働のみの請負契約」の範囲が広範なものとなっていることを理由として拒否権を発動し、法案は廃案となっている。労働雇用省は今後必要な修正をおこない、法案を再提出するとしている。

(2) 海外フィリピン人省設置に向けた動き

2019年の施政方針演説において、ドゥテルテ大統領は国外で働くフィリピン人労働者の保護や政府サービスへのアクセス向上のため、海外フィリピン人省(Department of Overseas Filipinos) を設置する法律の制定を議会に呼びかけた。今後議会で設置に必要な法案の審議がなされる見通し。

■ 18) フィリピンの法律上、あっせん(Conciliation) は調停(Mediation) に含まれるとされるなど(共和国法第9285号第7条)、両者の間には明確な区別はない。

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

(資料出所)

中国

- フィリピン労働雇用省 (DOLE) <https://www.dole.gov.ph/>

韓国

- フィリピン中央銀行 (Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP)) <http://www.bsp.gov.ph/>

- フィリピン統計機構 (PSA) <https://psa.gov.ph/>

- フィリピン海外雇用庁 (POEA) <http://www.poea.gov.ph/>

- フィリピン労働雇用省労働条件局 (Bureau of Working Conditions) <http://bwc.dole.gov.ph/>

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