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（2018年期中平均）

近年「ENDO（end-of-contract）」と呼ばれる違法な契約労働が問題となっている。契約社員が自動的に正社員化する6か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ものである。ドゥテルテ政権はこのENDO型契約社員の根絶を目指し、規制の強化及び正社員化を推し進めており、2018年には悪質な企業について社名を公表する措置がとられた。

また、2018年8月、労働安全衛生を強化する法律に大統領が署名し、労働安全衛生基準の違反に対する罰則規定が設けられた。

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。

貿易については、2018年に入り輸出が伸び悩む中、政府の大規模なインフラ整備計画“Build, Build, Build”による輸入総額の上昇等があり、貿易赤字が拡大している。

表5-4-1　実質GDP成長率

（%）

年	2014	2015	2016	2017	2018		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.1	6.1	6.9	6.7	6.6	6.2	6.1

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

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、2017年は5.7%まで低下した。2018年に入ってからは5%台で推移している。

表5-4-2　輸出入総額及び貿易収支

（100万米ドル・%）

年	2014	2015	2016	2017	2018		
					Q1	Q2	Q3
輸出総額	62,102	58,827	57,406	68,713	15,841	17,053	17,862
対前年成長率	9.5	−5.3	−2.4	19.7	−5.5	−1.3	0.4
輸入総額	65,398	71,067	84,108	96,093	24,426	27,411	28,828
対前年成長率	4.8	8.7	18.3	14.2	6.9	19.6	22.2
貿易収支	−3,296	−12,240	−26,702	−27,380	−8,586	−10,358	−10,966

資料出所：フィリピン中央銀行 (BSP)
注：各四半期の値は前年同期比

表5-4-3　雇用・失業の動向

（千人、%）

年	2013	2014	2015	2016	2017			2018		
						7月	10月	1月	4月	7月
15歳以上人口	64,173	64,033	64,936	68,311	69,891	70,164	70,380	70,897	71,014	71,560
労働力人口	41,022	41,379	41,343	43,361	42,775	42,544	43,732	44,075	43,256	42,982
労働力率	63.9	64.6	63.7	63.5	61.2	60.6	62.1	62.2	60.9	60.1
就業者数	38,118	38,651	38,741	40,998	40,334	40,171	41,547	41,755	40,896	40,659
失業者数	2,905	2,728	2,602	2,363	2,441	2,373	2,185	2,320	2,360	2,323
失業率	7.1	6.6	6.3	5.4	5.7	5.6	5.0	5.3	5.5	5.4
うち15～24歳	16.1	15.3	15.0	13.5	14.4	15.2	11.9	12.5	13.8	14.1

資料出所：フィリピン統計機構（Philippine Statistics Authority (PSA)）“Yearbook of Labor Statistics”
注1.　数値は原数値。2018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。

(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の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のネットワークを形成している。

(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（導入の動きについては5（4）参照）。

イ　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、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。2018年には、観光業が盛んなボラカイ島の深刻な環境汚染を改善するために行われた一時閉鎖や、台風22号（フィリピン名：Ompong）が甚大な被害を及ぼした際などに支援が行われた。

(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支援プログラムで、以下のプログラムにより構成される。2018年度予算は9億9200万ペソ、2019年度は約3万5千人を支援するため7億2400万ペソとなっている。

・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。

2019年度予算では約29万人を支援するため、前年度のおよそ2倍にあたる334億ペソが確保されている。

ロ　若年者雇用対策

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。

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

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。

(ﾛ)「ユース・ワークス・フィリピン（YouthWorks PH）」

2018年に非営利法人Philippine Business for Education（PBEd）によって立ち上げられた5か年プロジェクト。アメリカ国際開発庁（USAID）からの出資

を受けており、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教育や訓練の機会を提供することを目的としている。

ハ　高齢者雇用対策

2016年8月、雇用における年齢差別を禁止する法律（共和国法第10911号）が成立し、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た。違反した場合には、5～50万ペソの罰金もしくは3か月以上2年以内の拘禁刑、またはその両方が科される。

ニ　障害者雇用対策

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必要があり、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。

税制上の優遇措置があり、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％分を売上総利益から差し引くことができるほか、障害者のために職場環境を整備した企業について、純利益から整備費用の50％相当を差し引くことができる。

（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（危険労働の場合は18歳未満）の児童は就労できない。しかし、2011年の調査[1]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たとしている。また、5～14歳の労働者数については近年減少傾向にあるものの、2017年時点で50万人近くが働いている。

政府は2022年までの5か年計画を策定し、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（3）参照）の一つ）が労働雇用省によって実施されている。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。

また、貧困家庭の児童に対して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（SPES）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。

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。

（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、2017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14.6％減の199万3千人で、うち海上労働者（船員等）を除く新規就業者は前年比27.9％減の42万人であった。

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。（最近の動向については5（3）参照）

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。2017年においてはGDPの8.7％に相当する約280億ドルが送金されており、フィリピン経済を支えている。

■1）“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。

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

（人）

年	2013	2014	2015	2016	2017
合計	1, 836, 345	1, 832, 668	1, 844, 406	2, 112, 331	1, 992, 746
陸上労働者	1, 469, 179	1, 430, 842	1, 437, 875	1, 669, 511	1, 614, 674
新規就業者	464, 888	487, 176	515, 217	582, 816	419, 955
再就業者	1, 004, 291	943, 666	922, 658	1, 086, 695	1, 194, 719
海上労働者（船員等）	367, 166	401, 826	406, 531	442, 820	378, 072

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

（100万ドル）

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GDP	250, 092	271, 836	284, 585	292, 774	304, 906	321, 189
海外からの送金額	21, 391	22, 984	24, 628	25, 607	26, 900	28, 060
比率	8. 6%	8. 5%	8. 7%	8. 7%	8. 8%	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。

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、2018年9月1日までに累計で2,266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 Movement[2]：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（2018年6月現在、28,821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・ベロ労働雇用相）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）。

（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付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

■2）タガログ語で貯蓄と企業を意味する。

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、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。

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、日本語、中国語、スペイン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。

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。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	2013	2014	2015	2016	2017
平均賃金日額（ペソ）	349.16	367.35	378.71	400.95	415.17
同上昇率（%）	4.6	5.2	3.1	5.9	3.5
消費者物価上昇率（%）	2.6	3.6	0.7	1.3	2.9

資料出所：フィリピン統計機構（PSA）、フィリピン中央銀行（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　労働時間の動向

週40時間を超えて推移しており、2017年は前年より0.8時間減少している。

表5-4-7　週労働時間の推移

（時間）

年	2013	2014	2015	2016	2017
週労働時間	41.7	40.8	41.0	42.2	41.4

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、2015年は約5.1万件であった。死亡事故は、156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	2003	2007	2009	2011	2013	2015
労働災害発生件数	58,720	46,570	39,587	48,975	49,118	50,961
死亡事故発生件数	170	116	113	161	270	156

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。

(ロ) 根拠規定

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

(ハ) 決定方式

国家賃金生産性委員会（NWPC）[3] 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。

■3）(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。

図5-4-9　地域別最低賃金ワーカー（非農業）（2018年11月現在）（日額）

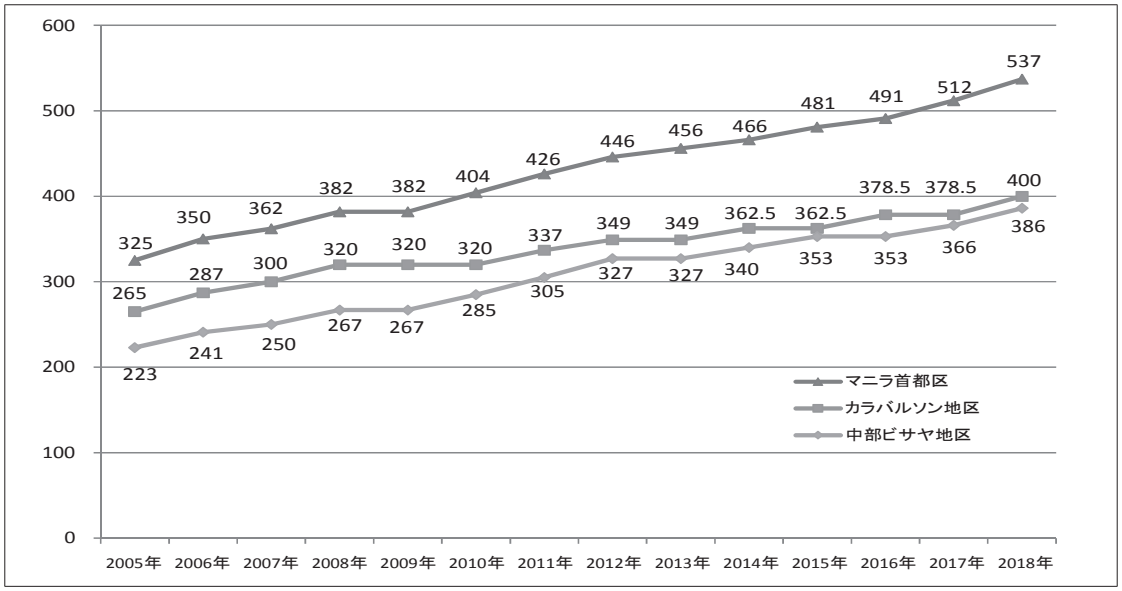
（単位：ペソ）

地方	略称	地区名	最低賃金
ルソン地方	**NCR**	**マニラ首都区**	**500-537**
	CAR	コルディレラ行政区	300-320
	Region I	イロコス地区	256-310
	Region II	カガヤンバレー地区	360
	Region III	中部ルソン地区	339-400
	Region IVA	**カラバルソン地区**	**317-400**
	Region IVB	ミマロパ地区	283-320
	Region V	ビコール地区	295-305
ビサヤ地方	Region VI	西部ビサヤ地区	295-365
	Region VII	**中部ビサヤ地区**	**318-386**
	Region VIII	東部ビサヤ地区	305
ミンダナオ地方	Region IX	サンボアンガ半島地区	316
	Region X	北部ミンダナオ地区	343-365
	Region XI	バダオ地区	370
	Region XII	ソクサージェン地区	311
	Region XIII	カラガ地区	305
	ARMM	ムスリム・ミンダナオ自治区	280

資料出所：国家賃金生産性委員会（National Wage and Productivity Commission）
各地域ごとに業種や企業規模などに応じて細かく設定されている。
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。

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

（単位：ペソ）



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

・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

(ニ) 最低賃金額

図5-4-9及び図5-4-10参照。

(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ほか、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。

(ヘ) 適用除外また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

最低賃金未満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、懲役またはその両方が科される。

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）として、毎年12月24日までに1か月分の給与を支払わなければならない[4]。

> **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。

ハ　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[5]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[6]。

(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。

法定労働時間は、1日の標準労働時間が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、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％、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[7]。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、事業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夜間労働が健康上の理由で困難である場合、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

事業主は、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。

■4) 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。
■5) 退職年齢は労働協約（CBA）により別に定めることができる。
■6) 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日分支給することとされた。
■7) 労働者10人未満の小売サービス業は除く。

(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与えられる年間10日の有給休暇（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））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) 育児休暇等

イ　母親休暇（Maternity Leave）

すべての女性労働者には、通常分娩または流産の場合は60日、帝王切開の場合は78日の休暇が与えられる。（2019年の改正については5（6）参照）

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また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（Solo Parent Leave）

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

事業主は、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。

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、②障害給付、③死亡給付及び④傷病手当などの給付がなされる。
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、次のとおりである。 ・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） 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	・傷病手当（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10ペソ、上限200ペソ）を支給。
	永久的な労働不能給付	・障害給付（Permanent Total Disability, Permanent Partial Disability） 120日以上の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×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。さらに介護者手当（Carer's Allowance）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いない場合は、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30,000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	11億4,997万ペソ（2017年）
	基金運用状況	376億1,692万ペソ（2017年）

労働雇用大臣は、地方局長また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。2018年には労働安全衛生基準の違反者に罰金を科す法律が成立した（5.（2）参照）。

ロ　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を対象とした制度である。（表5-4-11参照）

（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。離職金の額は解雇の理由により異なり、

・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か月分の給与に満たない場合は1か月分の給与）
・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か月分

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ほか、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、様々な労使また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、2007年以降の年間ストライキ発生件数は2016年を除いて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。

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（共和国法第9481号）、労働法（Labor Code of The Philippines）及び賃金合理化法（共和国法第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、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。

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続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）また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、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。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、必要書類を労働雇用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また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、社会的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、労使関係はおおむね良好である。

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 Con-

gress 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、大手企業や各国商工会議所等、約600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（2018年6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	80, 377	5, 149, 458
公的部門の労働組合	1, 551	462, 799
民間部門の労働組合	17, 640	1, 548, 654
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, 488	1, 548, 654
上位組織の支部	9, 302	599, 177
独立労働組合	7, 556	789, 111
上位組織に加盟する労働組合	630	160, 366
労働者団体	61, 186	3, 138, 005

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。

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、2017年は7.8%と前年を上回った。

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	2012	2013	2014	2015	2016	2017
組合員数	1, 388	1, 408	1, 427	1, 438	1, 479	1, 543
組織率	8. 5	8. 2	8. 2	8. 1	7. 5	7. 8

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（2018年6月時点）

（件、人）

	件数	対象労働者数
全体	1, 021	210, 871
独立労働組合	428	96, 193
上位組織の支部・上位組織に加盟する労働組合	593	114, 678

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）等の労働雇用省の付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、後述ニによる裁判外の紛争解決を目指すが、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。2017年におけるストライキ通告件数は150件であり、うち9件が実際に決行された。

表5-4-15　ストライキ・ロックアウト件数

（件）

年	2013	2014	2015	2016	2017
通告件数	149	159	194	175	150
実際に実施された件数	1	2	5	15	9

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、2016年においては2,835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	2012	2013	2014	2015	2016
設置数	2,107	2,175	2,501	2,619	2,835

資料出所：中央あっせん調停委員会（NCMB）
労働雇用省労使関係局（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。

ニ　裁判外紛争解決制度（Alternative Dispute Resolution: ADR）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、申請がな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や、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。これにより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人の副委員長のほか、調停人等により構成される。

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。

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。これにより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または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また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、強制仲裁また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人の委員のほか、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ほか、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。

(ニ) 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　最近の動向

(1) 違法な契約労働

フィリピンにおいては、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（労働法第281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た[8]。

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ていた。シルベストレ・ベ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。

これらの取り組みの結果、把握できていたENDO型契約社員約6万人のうち6割程度の正社員化が行われ、2016年の目標である過半数を超えた。

2017年4月3日には請負労働に関する新省令174号が施行され、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たが、労働組合からは契約労働の全面的な禁止を求める声が上がった。

2018年5月1日には新たに大統領令51号が発令されたが、契約労働の規制を強めるものではなく、違法な契約労働を強く取り締まることを改めて表明したものにとどまっている。その後大統領は労働雇用省に対して違反している企業リストの作成を命令、700以上の企業が違反しているとし、悪質な上位20社のリストが公表された。2018年11月現在、有期契約労働を禁止する法案（上院法案第1826号）が審議中となっている。政府は2018年1月から同年12月3日までの間に、民間部門においては411,449人が正社員化され、内65%が企業の自主的な取組で、残りが適合命令を受けて実施されたと発表している。

■8) 労働雇用省令第18―A号にて禁じられている。

（2）労働安全衛生の強化

2018年8月17日、ドゥテルテ大統領は労働安全衛生を強化する共和国法第11058号に署名した。これまで労働安全衛生基準の違反に対する罰則は規定されていなかったが、今後は違反の通知または適合命令の送達から改善されるまでの期間、1日当たり最高10万ペソの罰金が科される。公的部門を除き、すべての企業が対象となる。同法では使用者の義務として、①従業員に死亡・疾病・身体的苦痛の恐れのない職場環境の提供、②すべての従業員に対して職場の安全に関する説明の実施、③各従業員における業務上の危険に関する情報提供、④承認された装置・装備のみの使用、⑤労働安全衛生基準の遵守、などが列挙され、労働者の諸権利も規定された（職場における危険性を知らされる権利、安全が保証されていない仕事を拒否する権利、労災事例を政府等に報告する権利、使用者から無償で防具の提供を受ける権利）。また、労働安全衛生計画の監督や促進を目的とした労使で構成される委員会を設置することとしている。労働雇用省は労働法第128条等に基づき適正な措置がとられているかの監査を行うことができる。

（3）国外で働く外国人労働者（OFW）

クウェートでフィリピン人労働者が使用者によって虐待され死亡した事件を受けて、2018年1月に同国への派遣を一時停止する措置がとられた。ドゥテルテ大統領によってクウェートで働いている労働者に帰国の呼びかけ等が行われたが、同年5月にフィリピン人労働者の保護に関する覚書が両国の間で締結され、当該措置は全面的に解除された。

一方、国外で最も就労先として選ばれるサウジアラビアでは、自国民の労働者を優遇する政策が推し進められており、2017年にはフィリピン労働者の派遣が前年比で約9%減少した。

また、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[9]に対して提供しているが、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表されており、電子カードの代わりとして使用できる。

（4）2018年社会保障法（失業保険手当の導入など）

2019年2月に成立した2018年社会保障法（共和国法第11199号）により、これまで同国には存在していなかった失業保険手当が導入されることとなった。保険料納付期間が3年以上で60歳未満の失業者（自主退職を除く）が対象で、平均月額賃金の50%が最長で2か月給付される。また、OFWを新たに社会保険へ強制加入させることとされており、保障対象は現在の約50万人から250万人規模に拡大するとみられている。

（5）テレワーク法

在宅勤務などのテレワークについて定める法案（共和国法第11165号）が2018年12月に大統領によって署名された。民間企業は従業員の希望を前提にテレワークプログラムを提供することができ、テレワーク利用者に対しては会社にて勤務する者と同等の権利、保護及び補償を与えなくてはならない。また、同法では労働雇用省に対し、ガイドラインの策定や、フィリピンにおけるテレワーク利用の利点/不利点を把握するための試験的なテレワークプログラムの実施を求めている。

（6）母親休暇（Maternity Leave）

2019年2月20日、母親休暇を拡充する共和国法第11210号が大統領により署名された（今後施行規則が策定される予定）。従来の60日（帝王切開の場合は78日）から、施行後は、帝王切開の場合を含めて105日（一人親の場合は120日）の有給休暇を得られるようになる。流産の場合は従来通り60日が与えられる。また、任意で7日分を父親に分けることや、追加で無給の休暇を30日取得することが可能となる。

■9）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。

（出典）

- フィリピン労働雇用省　https://www.dole.gov.ph/
- 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”