

フィリピン

- I. 2002年の概況
- II. 雇用管理
- III. 労働時間
- IV. 賃金
- V. 労使関係
- VI. 労働行政
- VII. 労働災害
- VIII. その他

1. 国名	フィリピン共和国 Republic of Philippines
2. 人口	8010万人(2001年)
3. 実質経済成長率	3.4%(2001年)
4. GDP	3兆6399億8000万フィリピンペソ、757億ドル (2001年)
5. 1人当たりGDP	945ドル(2001年)
6. 労働力人口	3393万6000人(2002年)
7. 失業率	11.4%(2002年)
8. 日本の直接投資額	946億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	24件(2001年度)
10.在留邦人数	1万137人(2001年10月)

I. 2002年の概況

フィリピンにおける労使関係の状況は、次の指標に関するデータから評価することができる。すなわち労働組合と労働協約、ストライキとロックアウトである。

まず労働組合と労働協約について。フィリピンの労働運動は弱体化しているように思われる。過去10年間に於いて、現存する組合数は増加しているとはいえ、毎年の増加数は減少傾向にある。現行の組合の成長率は1994年までは上昇していたが、その後、むらはあるが減少し始めた。1995年の突然の低落以降、現存の組合数は平均して年6.0%しか増加が見られず、過去の数字とは程遠いものとなっている(表1)。

労働運動の低迷は、現行の組合の組合員数の統計を見ると、いっそう明らかである。1995年から2001年にかけて、組合員数は平均して年1.32%しか増加していない。調査期間で最も増加数が多かったのは1994年で、組合員数は一気に9.82%増加したが、同調査期間の他年度の成長率に比べて、飛び抜けて高い数値である(表1)。

だが労働運動の弱体化の証拠として最も説得力があるのは、労働組合の新規登録に関する統計だろう。同

表1 現存する労働組合の数と組合員数(1992年～2002年第2期)
(千人、%)

年	組合数	成長率	組合員数	成長率
1992	5,710	9.05	3,142	0.93
1993	6,340	11.03	3,197	1.75
1994	7,274	14.73	3,511	9.82
1995	7,882	8.36	3,587	2.16
1996	8,248	4.64	3,611	0.67
1997	8,822	6.96	3,635	0.66
1998	9,374	6.26	3,687	1.43
1999	9,850	5.08	3,731	1.19
2000	10,296	4.53	3,788	1.53
2001	10,924	6.10	3,850	1.64
2002(第2期)P	11,245	—	3,893	—

注:P=予備

調査期間において、組合登録数がマイナス成長した年が5年あるが、それは労働組合の新規登録が激減した年である。新規登録した組合数が最高だったのは1993年の648件で、最低だったのが98年の330件である。同じように、新規登録組合の組合員数の伸びも同期間では減少傾向にある。1992年、96年、97年、99年にはマイナス成長までもが記録されている。だが2002年の予備データを見ると、労働組合主義において前向きな展開があったようである。2002年の新規登録組合数は約45.0%増加し、組合員数も81%の増加を見せている(表2)。

表2 新規登録組合の数と組合員数(1992年～2002年第2期)
(人、%)

年	組合数	成長率	組合員数	成長率
1992	484	-16.98	45,511	-25.90
1993	648	33.88	58,385	28.29
1994	551	-14.97	69,862	19.66
1995	632	14.70	77,348	10.72
1996	410	-35.13	33,738	-56.38
1997	342	-16.59	28,671	-15.02
1998	330	-3.51	34,919	21.79
1999	335	1.51	29,403	-15.80
2000	339	1.19	30,676	4.33
2001	490	44.54	55,547	81.08
2002(第2期)P	272		38,540	

注:P-予備

Bitonio(1999年)によると、組合員数の成長率が緩慢なのは、フィリピンの労働運動の持続的なパターンに起因するという。就労者の総数は増加の一途をたどり、2001年には2915万人に達したとはいえ、そのうち約50%はインフォーマルセクター(通常は小規模事業における自己勘定の自営の労働者)で働いているといわれている。現在の労使関係制度においては、労働組合の組織化の対象となるのは事実上、賃金・給与労働者に限られている。パートタイム労働者や柔軟な雇用契約の労働者には組合員になる資格がないとすると、「組織化できる」労働者の割合はさらに小さくなるだろう。Teodosio(2001年)もこれと同じ見解に立って、柔軟な労働契約と労働組合の衰退はほぼ同時期に出現した現象であると指摘している。

したがって、労働者の交渉力は低下している。申請された労働協約(CBA)の件数は、過去10年間では概して減少している。1993年の新規労働協約の登録数は1083件だが、2001年はわずか386件で64.39%も低下している。同じように、労働協約の対象となる労働者数も、ときどき「リバウンド」の年があるとはいえ(1995年と96年)概して減少している。調査期間全体では、新規申請の労働協約の対象となる労働者数は22.58%減少した(表3)。

次にストライキとロックアウトについて。ストライキとロックアウトの発生率は、労使間の平穏さを判断する最

表3 新規申請の労働協約数と対象者数(1992年～2002年第2期)
(人、%)

年	CBA数	成長率	対象者数	成長率
1992	950	-34.80	91,395	-41.41
1993	1,084	14.11	83,885	-8.22
1994	762	-29.70	56,942	-32.12
1995	990	29.92	109,380	92.09
1996	818	-17.37	131,446	20.17
1997	532	-34.96	92,149	-29.90
1998	432	-18.80	68,616	-25.54
1999	413	-4.40	64,703	-5.70
2000	419	1.45	73,109	12.99
2001	386	-7.88	70,754	-3.22
2002(第2期)P	217		49,457	

注:P-予備

も重要な指標とされることが多い。ストライキやロックアウトによる作業停止が少ないのは、労使関係が平穏であることを意味するとされている。ほとんどの場合、作業停止の原因は、経済的理由あるいはもっと具体的にいうと労働者階級に対して公平に利益配分がなされていないこと(認識上あるいは現実上)に起因する。

ストライキとロックアウトは、頻度、影響を受ける労働者数、合計労働損失日数を基準にして評価される。

労働市場の厳しい状況にもかかわらず、1980年代との比較でいえば、過去10年間のストライキおよびロックアウト数は低く抑えられている。実際、1993年を境に、作業停止の年間発生件数は1度も100を超えたことがない。過去3年間の数字はさらに好調で、ストライキの年間平均数はわずか54件である。1994年から99年までのストライキおよびロックアウトの発生件数は、それでも年間平均92件であった(表4)。

同様に、作業停止の影響を受ける労働者数も、調査期間において減少している。1992年には4万7797人の労働者がストライキに参加したが、2002年ストライキの影響を受けた労働者はわずか7919人であった。労働損失日数という面でのストライキのコストも、過去10年間で著しく減少している(71.41%の減少)。1992年の労働損失日数72万4000人日に比べ、2001年の労働損失日数は約2万700人日にとどまっている。

ストライキ減少の説明となる理由はいくつかある。第1

表4 ストライキおよびロックアウトの発生数、関係労働者数、労働損失日数(1992年～2002年第2期)

(人、千日)

年	ストライキ／ ロックアウト数	参加労働者数	労働損失日数
1992	136	47,797	724
1993	122	35,119	710
1994	93	48,849	568
1995	94	54,412	584
1996	89	32,322	519
1997	93	51,531	673
1998	92	34,478	557
1999	58	15,517	229
2000	60	21,442	319
2001	43	7,919	206
2002(第2期) ^P	27	9,756	229

注：P—予備

に、グローバル化のもたらした競争激化の時代においては、ストライキはもはや益にはならず、かえって企業を倒産に追い込む可能性がある、労働者が気づいたことである。ニューエコノミーの影響で、労働者の関心は職の確保や企業の生き残りのほうに移行したと思われる。

確かに交渉の関心項目にも変化が見られる。Bitonio(1999年)は、企業レベルの交渉は、「調整のための交渉から、生き残り競争力のための交渉に移りつつある。この移行によって、交渉はより統合的なものとなり、対立的、配分的、闘争的ではなくなっていく可能性がある」と指摘している。

第2に、1980年代と比べて過去10年間は政治情勢が比較的安定していたことである。1980年代初期には、ストライキは「政変の重要な要素」(Aldaba、1996年)と見なされていた。当時国中を席卷していた経済的混乱に終止符を打とうと政治改革への要求が高まり、労働者もそれに大いに刺激されていた。ストライキ件数は最初のエドサ革命後、さらに増加した。マルコス政権直後の民主化運動の結果、統一行動をとることが以前よりも比較的自由となり、それを満喫しようとする労働者が増えたからである。

第3に考えられるのは、労働者のストライキ熱が冷め

たということである。Aldaba(1996年)は、ストライキとピケラインを維持するコストの増大を考慮すると、労働者が「ストライキ疲れ」をしているのではないかと指摘した。母体団体(連盟)からの財政的援助がない場合、特に小規模な組合は、ストライキの継続に伴う経費の工面が困難になるだろう。

第4に、組合組織化の基盤の縮小が、確実に組合の力に影響を及ぼしているということである。組合の組織者がほとんど働かかけられないような職業に追いやられる労働者はますます増えている。労働組合の数が減少すれば、自然とストライキを行う組合の数も少なくなるのである。

第5に、現在は、労使争議を未然に防ぐため、あるいは解決するために、政府によって様々な手段が設けられているということである。予防調停、任意仲裁、労使協調(Labor Management Cooperation Programs)が強力に推進されていることが、ストライキの件数に大きな影響を及ぼしている。ストライキ実施は、利用可能なさまざまな争議解決の手段を使い尽くした後の最後の手段であることを、労働者が認識しているようである。

1. 新しい労使関係の状況を方向づける課題と傾向

フィリピンの労使関係の状況は確実に変化しつつある。この新しい概況が生まれる背後には数々の要因がある。

第1に、新しい雇用構造が形成されつつあることである。1990年代以前は、就労者の大半は、農業、漁業、林業部門に属していた。1990年代の後半ごろから、農業の余剰労働者がサービス部門に移動し始めた。一方、工業部門の雇用のシェアは、全労働者のおよそ16.0%で停滞している。2002年のサービス部門のシェアは46.6%に上り、特に情報通信技術の発展に伴い今後10年間はさらに拡大する見通しである。農業部門は約37.2%、工業部門は16.2%である。

一般に、サービス部門はインフォーマルセクターの労働者の安全地帯になっている。インフォーマルセクターの労働者を組織することが比較的難しいことを考慮する

と、サービス部門が拡大すれば、それだけ「組織可能な」基盤に立つ労働者が減るということになる。そうなれば当然、労働者の力は弱くなるだろう。

第2に、就労形態が新しい形態と広がりを見せていることである。企業は下請け契約のような正規ではない雇用に対する依存を深めており、臨時雇用、契約労働者、派遣労働者、その他正規ではない労働者を雇用するようになってきている。例えば、1991年から97年にかけて、契約労働者と臨時労働者の推定人数は、前者が3倍（91年の16万1000人から97年の40万1000人）、後者がほぼ50%の増加（91年の9万5000人から97年の13万4000人）となっている。

一方、請負や下請けに従事している企業数は、1996年から99年にかけて2倍以上に増加した。1996年には合計349の企業（調査した企業の10.0%）は請負および下請け労働をする企業だった。この数は1999年には826に上り、調査した企業総数の15.7%を占めた。こうした新しい傾向は雇用形態と労働市場に長期的な影響をもたらすだろうといわれている。現状では、労働者が頻繁に転職し、経済的に安定せず、経済的に豊かになるチャンスが抑えられているからである。

このような労働の弾力化は、従来の労働環境に対する挑戦であると同時に、3つの面で労使関係に影響を与えている。第1に、労働者と経営者の間に新たな対立の原因を生み出しているということである。使用者は労働の弾力化を、激しい市場競争における効果的な生き残り戦略としてとらえているが、一方、労働者は職と収入の安定を脅かす警戒すべき要因と見なしている。このような立場の対立が労使当事者の反目の原因になっている。

第2に、正規ではない雇用の労働者の増加は、労働組合との関連性にとって脅威になる。インフォーマルセクターのように、正規ではない労働者を組織化することは難しい。組合の組織者が安全地帯から出て活動範囲を広げようとしないうえ、新規の労働組合の成長率の減少は続きそうである。

第3に、情報技術の普及によって、労働環境が変わりつつあることである。Cecilia（1999年）は、IT革命によっ

て「2人の人が共同作業をし情報を分かち合う時、物理的に同じ場所にいる必要はなくなった」と指摘している。確かに、情報技術は労働形態を変化させ、従来の職場の概念を変えている。労働者はだんだんバーチャル・オフィスに属するようになり、デジタル技術を駆使してオンラインで働くようになるだろう。この状況を考えると、労使関係制度を再定義する必要が出てくるだろう。

2. 労使関係に関する現行の政策とプログラム

経済や労働市場に起きている変化に照らし合わせると、労使間の協調が新しい段階に入ることが必要である。そこでフィリピン政府は、よりよい労使関係を実現するために、いくつかの関連政策とプログラムを提案、構築、実施している。

三者主義の推進。フィリピン労働法は、三者主義の原理を推進し、労使両部門が政策決定過程に参加することを求めている。三者機関の創設は、労使の対立を先手を打って解決する合意の枠組みを採用する必要性に、直接に由来している。

三者労使協調評議会（The Tripartite Industry Peace Council）は、恐らくフィリピンの三者機関のうちで最も著名な機関であろう。当初TIPCの任務は、1986年労使協調法と1987年労使協調協定における労使当事者の責務を監視すること、また労使協調プログラムを推進して確立することによって、労使の対立をできるだけ速やかに防止し、最小限に抑え、解決することだった。時間の経過とともにTIPCは「賛否両論のある労使問題を話し合う協議の場」となった。（TeodosioおよびPerete、1998年）

TIPCが労使協調の推進に成功を取めると、業界レベルでも同じような機関が設立されるようになった。業界レベルの労使協調を図る目的で三者産業審議会（Tripartite Industry Council）が設立されている（TeodosioおよびPerete、1998年）。最も活発な産業審議会の1つは、銀行業界三者審議会（BITC）で、銀行部門の社会的主体が継続的な対話を行っている。BITCの働きによって、合併や整理統合の渦中にある大手の商業銀行においては、失業が最小限に抑えられ、労働不安が緩和されて

いる。現在BITCは銀行業界の離職希望者のための支援プログラムに関する指針となる決議に取り組んでいる。

全国レベルおよび業界レベルの審議会のような協議方法とは別に、三者部門が代表する国家労使関係委員会(National Labor Relations Commission)のような裁定機関や、地域賃金生産性委員会(Regional Wage and Productivity Board)のような準立法機関もある。

労使協調プログラムの推進。工場レベルの労使協調プログラムを推進する目的もまた、労使間の率直なコミュニケーションを維持し、労働者に政策や意思決定過程に参加する機会を提供し、雇用に関する事柄について労使協議を深める手段を提供し、労働者に影響する経営問題や運営プランの解決のために意見を述べる手段を提供することである。

過去3年間に、労使協調プログラム(LMC)の数は、年間平均25.19%の割合で着実に増加している。LMCの促進を任務とする主要な機関である国家斡旋調停委員会(NCMB)の最新の計算によると、20万人を対象とする合計764件のLMCが確立されたという。そのほとんどは、労働協約の確立という形で現われている(Olalia, 2001年)。

LMCは有望な成果を上げているので、政府、特に労働雇用省は、工場レベルでのLMCの設定を熱心に推進している。

LMCでは、労働者が自分の仕事の方法にかかわる決定に参加するようになるので、労働者は自分が信頼されていると感じるようになるといわれている。LMCによって仕事に対する新たなプライド、意欲、尊厳を与えることができるのである。仕事の計画や遂行の能力があることを認められれば、労働者の自尊心や自負心は大いに向上するだろう。

「協調的な取り組みによって、日常の問題はより迅速に処理され解決し、仕事の確保、新しい技術、健康、安全などの問題にもっと注意を向けることができるだろう」とも考えられている(Parasuraman, 1999年)。

一方、経営者側の益としては、「職場が問題解決やコミュニケーションを促進する、より効果的、生産的、かつ

革新的な場になること。協調的な取り組みにより、欠勤、離職率、事故発生率が低くなり、労働者の満足感と参加のレベルが向上すること。企業の生産やその他のシステムがはるかに柔軟になり、変化する市場や環境条件に対して適応しやすくなり、全員が自由に自分の能力を活かせること」があるという(Parasuraman, 1999)。

労働組合主義や労働協約の領域においては、LMCは、組合活動の目的や方向性を変える可能性があるものとして、ますます注目が集まっている。LMCは、労働協約に明記された取り決めが順守されているかどうかを監視するために活用されてきた。そういう次第なので、労働協約の範囲内外で労使の協調をもたらすことは、フィリピンにおけるLMCの責任になってきた。

最近、LMCには人材開発をリードするようにプレッシャーがかかっている。新しい技術、システム、技能を労働者に訓練することは、企業がグローバルな要求に対処する必要条件になってきた。LMCは労働者を訓練することによって、個人の成長とキャリアの進展のための機会と手段を提供する。そのほかに、LMCによって仕事の質が向上し技能が向上する効果の例としては、労働者の意思決定参加の前進がある。場合によっては、人事、資源、企業機能の管理に関する意思決定にも参加することもある。

LMCは、グローバル化した労働環境への変化と適応の必要性を認識させるために、職場におけるフィリピン人の堅固な文化的発想の調整を進めてきた。LMCは、外部顧客(クライアント)を満足させるための品質の概念と実践を、積極的に内部顧客(労働者)に適用したものである。労働条件は生産の向上と並行して改善される。だがこうした活動は、LMCをよどみなく実践する可能性を秘めているにもかかわらず、わずかにとどまっている。

調停斡旋の推進。労使協調の維持にとって同じぐらい重要な、もう1つのプログラムは調停斡旋である。調停斡旋とは、協議によって争議を解決する方法である。中立的な第三者が労働争議に介入することによって、両当事者の主張の差異を縮め、円満解決に至るように支援するという和平手段である。調停斡旋委員の指導の

下で、両当事者が合理的で秩序ある話し合いをするという方法をとる(NCMB、2002年)。

調停斡旋という方法または制度は、ストライキやロックアウトという手段に訴えずに労働争議を迅速に解決すること、またストライキ等が起きた場合も、作業停止期間をなるべく早く終了させることを目的としている。2002年の政府目標は、調停の成功率を94%に保つことである(NCMB、2002年)。

任意仲裁の推進。健全な労使関係を維持するためのプログラムとして、任意仲裁の推進もある。この方法は、有資格で、訓練を受けた、公平な人物を労使当事者が選んで、その人が事実の理非曲直によって判断を下し、その決定を最終的、行政的で上訴のできない決定とするものである。

任意仲裁の手続きは、一般に訴訟的ではなく、また規則の厳密な解釈によって行われるものではないが、適正手続きの条件は一貫して順守される。

労働争議解決のための任意手段の優先的利用に弾みをつけているのは、苦情処理機関と任意仲裁の再設と強化を定めた共和国法RA 6715号である。RA 6715号では、労働協約の解釈と実施や企業方針の解釈から生じる争議を任意調停に持ち込む前提的な必要条件として、苦情処理機関を利用することを義務づけている。

下請けの規制と労働のみを提供する契約の禁止。労働者を刺激している労使問題の1つは、下請けの問題と労働のみを提供する契約の問題である。政府がさらなる労使の小競り合いを防ごうとして、この問題に注目するのは、そのためである。

この問題に関して労使間で熱い論争が展開されているが、そのきっかけは労働法第106～109条を実施するための省令第10-97号の発布である。この省令の目的は、激化する市場競争の観点から柔軟な労働形態の必要にこたえ、同時に労働者の権利を守ることである。労使のどちらの当事者も不満を覚えているが、労働者側のほうが、この規則により強く反発している。

労働組合は、省令の要求が自分たちの利益に反するとして、この省令を非難している。省令第10号を労働者

の契約社員化の増加と関連づけて、労働者の在職期間の権利や労働組合参加の権利を脅かすものとしている。

省令第10号が猛反発を受けたため、アロヨ大統領は労働雇用省に対し、本省令を撤回して契約雇用に関するもっと受け入れやすい規則をつくり直すよう指示した。2002年2月、労働雇用省は、労働法第106～109条を実施する新しい規則、省令18-02号を発布した。

省令第18-02号もやはり下請け契約を容認しているが、契約形態の合法性を判断するためには、より参照しやすくなっている。また前回と同様、労働のみを提供する契約を禁止しているが、省令第10号に盛り込まれていた許容される契約や下請け形態の一覧表が外されている。これについて労働者側は、契約雇用形態の歯止めをなくすものであると主張している。省令は契約労働者の権利を繰り返し主張し、主企業、下請け業者、労働者の三者関係を明確に定義している。

II. 雇用管理

1. パートタイム雇用

労働雇用省の「労働者グループ別調査」(Survey of Specific Groups of Workers)によれば、フィリピンではパートタイム労働者が、1994年から97年にかけて3万7000人から6万3000人に増加している(70.3%の増加)。全雇用のうちパートタイム労働者が占める割合も、同期間で1.5%から2.2%に上昇している。

業種別に見ると、地域社会・社会福祉・個人サービス部門が最も多くのパートタイム労働者を吸収し、1997年には84.0%を占めている。卸売業および小売業におけるパートタイム労働者の占める割合は6.1%、製造業の場合は4.9%である。

2. 契約雇用

契約労働者に関する数値は、上昇傾向にある。1994年から97年までの期間に、契約労働者は2倍以上(103.6%)に増え、19万7000人から40万1000人に増加した。全雇用に対する契約労働者の割合も、同期間に

7.9%から14.0%に上昇した。

業種別に見ると、契約労働者を最も多く雇用しているのは製造業(23.1%)、続いて金融、保険、不動産、業務サービス部門(22.9%)、その他比較的多いのが建設業(20.6%)と地域社会・社会福祉・個人サービス部門(15.9%)である。

3. 臨時雇用

臨時労働者も、パートタイム労働者や契約労働者と同じように、同調査期間に増加している。1994年には臨時労働者は10万8000人であったが、97年には13万4000人に増えた(24.1%の増加)。

業種別に見ると、製造業が最も多くの臨時労働者を吸収しており、全体の37.6%を占めている。次いで地域社会・社会福祉・個人サービス部門が20.4%、卸売業および小売業が17.8%でこれに迫っている。

表5 パートタイム、契約、臨時労働者の雇用状況(1991~97年)
(千人)

年	パートタイム	契約	臨時
1991	34	161	95
1992	37	250	102
1993	46	250	87
1994	37	197	108
1995	48	319	119
1996	51	320	108
1997	63	401	134

III. 労働時間

就業日とは、被雇用者が正規に就業を求められる日を指す。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いる。労働時間とは、①被雇用者の全勤務時間あるいは指定の職場にいることを求められる全時間、②被雇用者が労働を許可されている全時間、を意味する。

通常の通勤時間は、労働時間には当たらない。ただし仕事場から仕事場への移動など、主な労働活動に付随する移動時間は、労働時間と見なされる。就労時間

内の移動時間もまた労働時間と見なされる。

被雇用者には、6連続の標準就業日ごとに、連続24時間以上の休暇を取る権利がある。祝日および特別休日は次のとおりである。

祝日	
New Year's Day	1月1日
Maundy Thursday	年によって変わる
Good Friday	年によって変わる
Araw ug Kagitingan	4月9日
Labor Day	5月1日
Independence Day	6月12日
National Heroes Day	8月最終日曜日
Bonifacio Day	11月30日
Christmas Day	12月25日
Rizal Day	12月30日
特別休日	
All Saint's Day	11月1日
Last day of the year	12月31日

雇用者の被雇用者に対する義務として、3種類の休暇が定められている。まず兵役休暇である。最低1年以上の兵役に就く被雇用者には、年間5就業日の有給休暇が与えられる。第2は出産休暇で、出産、中絶、流産した女性に60日間の有給休暇が与えられる。第3は父親産休で、法律上有効な婚姻関係にある配偶者が出産または流産した場合、7日間の有給休暇が与えられる。

IV. 賃金

賃金とは、雇用者に対する仕事、労働、役務の代価として被雇用者に支払われる金額のことである。フィリピンでは、残業手当、深夜勤務手当、休業日手当、祝日手当、13カ月手当などもこれに含む。公正かつ妥当な価格の食事、住居、その他慣例的に雇用者が提供する設備も、賃金に含む。

賃金は現金すなわち法定通貨で、被雇用者に直接支払われる。雇用者は法定通貨以外の手段で賃金を支払ってはならない。小切手や為替による支払いは、それ

が慣例である場合、または労働協約に明記されている場合のみ行うことができる。賃金は最低2週間ごとまたは月に2度(16日を超えない間隔で)支払わなければならない。支払場所は事業地またはその近辺でなければならない。

労働が8時間を超える場合は、雇用者は通常賃金のほかに、通常賃金の25%増の割増手当を支給する。また、祝日や休業日の8時間を超える労働に対しては、30%増の手当を支払う。

業績給の労働者に対しては、最低でも8時間労働の規定最低賃金を支払わなければならない。1日8時間未満または超過する労働については、それに比例して賃金が増減する。

雇用者は、被雇用者の賃金の使用用途を制限または干渉してはならない。また正当な根拠なく被雇用者の賃金から控除をしてはならない。

最低賃金の設定は、国の15の地方三者賃金生産性委員会(Regional Tripartite Wage Board)が行い、国家賃金生産性委員会のガイドラインに従って、地域、州、産業ごとに賃金を設定している。

委員会は1つの公式によって賃金を設定しているわけではない。最低賃金を決定する主な基準は次の4つである。①労働者とその家族の必要、②支払能力、③比較賃金および収入、④経済および国家発展の必要性である。どの基準に比重を置くかについては、特に決まりはない。

雇用者が規定の上昇率および調整率の賃金を支払わない場合は、2万5000ペソから10万ペソの罰金、または2年から4年の懲役、またはその両方が科せられる。この場合、雇用者は、被雇用者に支払うべき手当の2倍に相当する額を支払わなければならない。ただしこの補償金の支払いによって刑事責任を免れるわけではない。

補足賃金は、生産奨励金や13カ月手当の形で支払われる。生産性契約は雇用者と被雇用者の間で結ぶことができ、これにより労働協約を補完することもできる。

すべての雇用者は、毎年12月24日以前に、被雇用者全員に対して、その雇用の性格にかかわらず13カ月手当

を支払わなければならない。この権利を得るためには、その暦年中に最低1カ月の兵役に就いていなければならない。

ホテルやレストラン、それに類似した施設においては、回収したサービスチャージは、従業員全員に85%、雇業者に15%の比率で配分するものとする。従業員の取り分は、全員が平等になるように配分しなければならない。

V. 労使関係

1. 国家レベルにおける概況

(1) 労働組合と組合員数

労働雇用省の労働組合登録に関する報告書によると、2001年末の時点で現存する組合の数は1万924で、約385万人の労働者が加入している。2002年第1期には、272の組合が新規登録し、約3万8540人の新しい組合員を組織した。したがって2002年6月現在、現行の組合数は1万1196で、組合員総数は388万854人である。

同期間に登録された現行の労働協約の数は2515で、約48万4000人の労働者に適用されている。

表6 労働組合数と協約数

指標	2001年	2002年1月~6月 ^P
既存の労働組合	10,924	11,196
組合員数(千人)	3,850	3,889
現行の労働協約	2,518	2,515
対象組合員数(千人)	462	484

出所：労働関係局、統計業績報告システム(Bureau of Labor Relations, Statistical and Performance Reporting System: SPRS)

注：P-予備

(2) 国内労働組合組織率

組織化のレベルは何年にもわたって上昇し続けているにもかかわらず、組織率は相変わらず低迷している。2002年4月現在の給与労働者の総数に対する官民部門の現行の組合員数の比率を計算すると、国内の労働組合組織率は26%になる。

(3) 争議の発生

a. ストライキおよびロックアウトの通告 最新の統計によると、2002年1月から9月までに申請されたストライキおよびロックアウトの予告は603件で、参加した労働者は11万6913人である。そのうち570件が年内に処理された。実際にストライキおよびロックアウトが宣言されたのは29件で、9756人の労働者が参加している。実際にストライキが行われた例のうち、予告なしに実施されたものを含めて、31件が処理された。ストライキによる労働損失日数は26万3000人日である。

表7 ストライキとロックアウト

指標	2001年	2002年1月~9月 ^P
ストライキ予告		
新規に申請された予告	623	603
参加労働者	142,706	116,913
処理件数	620	570
実施されたストライキ		
新規に宣言されたストライキ/ロックアウト	43	29
参加労働者	7,919	9,756
処理件数	45	31
ストライキによる労働損失日数(千人)	206	263

出所：全国斡旋調停委員会 (National Conciliation and Mediation Board)

^P—予備

b. 予防調停 2001年の予防調停件数は802件で約15万5000人の労働者が参加した。そのうち744件が処理され(処理率92.8%)、569件が解決した(解決率70.9%)。2002年の過去6カ月間では、予防調停の件数は503件に達し、そのうち411件が処理され(処理率81.7%)、294件が解決している(解決率58.4%)。

c. 任意調停 2001年には、労働雇用省による促進・監視によって338件が任意調停人に託され、205件が処理された(処理率60.7%)。2002年の第1期では、すでに任意調停に付された事例は254件に上り、そのうち84件が処理された(処理率33.1%)。

d. 調停斡旋 労使関係局(Bureau of Labor Relations)と労働雇用庁地方事務所(DOLE Regional Offices)が2001年に調停斡旋に付した件数は1043件で、そのう

ち747件が処理された(処理率71.6%)。一方、上訴されたのは427件で、処理率は73.8%である。2002年の最初の半年間で、588件の調停斡旋が取り扱われ、56.6%が処理された。上訴された事例は314件で、処理率は42.2%である。

e. 強制仲裁 2001年に強制仲裁に付された当初の件数は4万3684件に達し、そのうち半数以上(2万6873件)が処理された(処理率61.5%)。この処理によって3万5779人の労働者が補償額として260万ペソを受け取った。同年には、1万6228件の強制仲裁事例が上訴になり、処理率は53.7%だった。2002年第1期には、すでに3万2993件の訴えが強制仲裁に付され、42.8%が処理されている。またすでに1万1873件の上訴があり、処理率は37.7%である。

次のものが雇用者による不当労働行為と見なされている。

- 被雇用者の労働組合を結成する権利の行使に対する干渉、制限、強要
- 被雇用者が労働組合に参加しないこと、あるいは脱退することを雇用条件として要求すること
- 組合員による役員または職務の契約破棄を、労働組合を形成する組合員の権利の行使を干渉、制限、強要する意図で行うこと
- 労働組合の形成または運営を開始、支配、援助または干渉すること。労働組合またはその組織者または支持者に対する財政的支援やその他の援助も含む
- 労働組合への参加を奨励または妨げることを目的に賃金、労働時間、その他の雇用契約条件において差別すること
- 労働者が労働法に基づいて証言したこと、あるいはこれから証言することを理由に、解雇、免職、差別をすること
- 労働法に定められた団体交渉の義務に違反すること
- 団体交渉やその他の争議を解決するために、組合またはその職員または代理人に対して、交渉料または弁護士料を支払うこと
- 労働協約に違反すること

一方、労働組合による不当労働行為としては次のものがある。

- 労働組合を結成する権利の行使を、被雇用者に制限または強要すること。ただし労働組合には、組合員の獲得や保持について独自の規則を定める権利がある。
- 雇業者に特定の被雇用者を差別させたり、差別させようと試みたりすること。例えば労働組合への参加が拒否された被雇用者への差別や、他の被雇用者には組合への参加や参加の継続が認められている通常の契約条件以外の理由で解雇すること。
- 被雇用者の代表が、団体交渉をする義務に違反したり拒否したりすること。
- 遂行されていない、あるいは遂行される予定のない役務のために、強制取り立てとして金銭またはその他の有価物を、雇業者に支払いまたは提供させること、あるいは支払いまたは提供することを同意させること。組合の交渉料の要求も含む。
- 団体交渉やその他の争議を解決するために、雇業者に交渉料や弁護士料を求めること、あるいは受領すること。
- 労働協約に違反すること。

交渉のシステムは集団的で、企業を基盤としている。フィリピンには産業別交渉の伝統はない。団体交渉は1企業単位で行われることもあるし、同一企業内の個々の交渉単位で行われることもある。1人の雇業者または交渉単位に2つ以上の組合がある場合もあるが、1つの組合が団体交渉の単位全体を代表することもある。組合の代表者は、独占的交渉代理人と呼ばれる。交渉活動の規範は信義誠実の原則である。

独占的団体交渉代理人は、5年間交渉単位の会員を代表することができる。団体交渉協約の契約期間は5年間だが、第3年以前に再交渉できる。

国の役割は最低基準を設定することで、具体的な契約条件は団体交渉によって設定される。また国は不当労働行為を定義し、ストライキやロックアウトの根拠を特定する。労使関係の共同責任が望ましいとされ、国は争議を解決するための行政機構を提供する。第三者が

介入する場合は、斡旋、調停、任意仲裁が望ましいとされる。

団体交渉では、次のような手続きが見られる。一方の当事者が契約の交渉を望む時には、もう一方の当事者にその旨を書面で提案書を添えて通知する。もう一方の当事者は通知を受領してから10暦日以内に返答する。通知と返答の間に基本的な相違がある場合は、どちらかの当事者は協議を要求することができる。協議は要求のあった日から10暦日以内に開始しなければならない。争議が解決しない場合は、中央斡旋調停委員会(National Conciliation and Mediation Board: NCMB)が一方の当事者または両方の当事者または自らの主導によって介入し、直ちに当事者を調停会議に招集する。NCMBによる調停手続きの間、当事者は争議の早期解決を中断または遅滞させるような一切の活動を行ってはならない。NCMBは交渉の友好的解決のために全力を尽くし、当事者が任意仲裁にゆだねるよう促す。

労働協約には、相互の契約順守を保証する規定を設けなければならない。労働協約の解釈や実施によって生じる苦情や、企業の人事方針の解釈や施行によって生じる苦情の調整や解決のための機構を設置しなければならない。

労使協調とは、労働者側と経営者側が相互の協力の下に、双方が受け入れられる手段によってある目標を達成するような関係を指す。労使協調は、小グループ活動(品質管理サークルや生産性向上サークル)などの直接的な参加手段や、合同の協議会(労使協議会や労使委員会)などの間接的な参加手段によって達成される。扱う範囲は、人事方針、生産計画、業務拡張プログラム、生産性向上プログラム、労働安全衛生プログラム、労働者の福利厚生プログラムなどである。

特に確立した規則はないが、一般的に、労使委員会/協議会は適当な数の労使の代表からなる。労働者側の代表は、その組織の過半数以上の賛成によって選出され、経営者側の代表は最高経営陣、人事部や労務管理部の長、生産部の長や監督者(スーパーバイザー)を含むその他の管理職である。委員会/協議会では、

共同議長が2人(労使双方から各1人)選出され、共同または輪番で議長を務める。また書記が任命される。労使双方が承認する第三者の調整者が、特に初期段階において委員会を支援することもある。生産現場での特定の問題を検討するために、小委員会を設置することもある。

労使の争議が、任意仲裁や強制仲裁に付される場合もある。任意仲裁では、労働協約の解釈や実施に関する未解決の苦情や会社の人事方針の解釈や施行に関する苦情を取り扱う。強制仲裁では、不当労働行為、解雇の争議、雇用者対被雇用者関係に関する実質的損害、倫理的損害、懲罰的損害賠償、その他の損害についての苦情や、ストライキやロックアウトの合法性についての問題をはじめとする労働法264条の違反に関する苦情などを取り扱う。

フィリピンでは、労使関係や労働協約の領域において、ストライキ権は合憲であり労働者の法的権利であり、一方、雇用者にはロックアウトの権利が法的で固有なものとして認められている。ストライキ権は最後の手段であり、信義誠実の原則による交渉が十分に行われ、他の自発的な争議解決手段が試みられ、やり尽くされたことを前提としている。

公認の、または正式に認められている交渉の代表者は、交渉の膠着や不当労働行為があった場合、ストライキを宣言することができる。雇用者も、同様な場合にロックアウトを宣言することができる。公認の、または正式に認められている代表者が不在の場合は、不当労働行為が理由の場合のみ、その組織内の合法的な労働組合はストライキを宣言することができる。

ストライキ権やロックアウト権の行使が法律で有効と認められるのは、その根拠が①団体交渉の膠着、②不当労働行為の場合である。

主要なナショナルセンター

- フィリピン労働組合会議 (Trade Union Congress of the Philippines: TUCP)
1975年設立、27の下部組織からなり約125万人の組合員を抱える。

- 自由労働者連盟 (Federation of Free Workers: FFW)
1950年設立、組合員数約40万人。
- 5月1日運動 (Kilusang Mayo Uno: KMU)
1980年5月1日設立、組合員数約80万人、共産党系。

主要な使用者団体

- フィリピン使用者連盟 (Employers Confederation of Philippines: ECOP)
1975年、全国的な業界団体の上部組織として設立された。
- フィリピン商工会議所 (Philippine Chamber of Commerce and Industry: PCCI)
1978年設立、傘下に1279の商工会議所がある。

VI. 労働行政

フィリピンには広範囲にわたる雇用対策がある。まず雇用創出を目的とした対策である。主要な雇用対策として実施されているものとして、大規模なインフラ・プロジェクト、住宅プロジェクト、貿易投資の促進、特別経済区や能力開発センター、中小企業の発展、農業と漁業の近代化、観光の推進、起業/生活関連プログラム、景気刺激策などがある。

雇用維持対策は、既存の就職口を維持し、国内および海外労働者の解雇を最小限に抑えることを目的としたものである。この方策の下、多国間および2国間の労働協定の締結、産業界内の調和と安定を維持するためのプログラムや、雇用者が雇用喪失を最小限に抑えるための雇用調整および人事対策などがある。

雇用強化対策としては、労働力の質と雇用の質を高めるためのプログラムがある。

最後に、雇用促進対策としては、国内外の雇用機会と選択肢へのアクセスを発達・向上させるための活動や、正確で最新の労働市場情報を提供し、就職斡旋活動をより円滑に行うための対策がとられている。

フィリピンには数多くの求職活動を支援する就職斡旋機関がある。公共職業紹介所 (Public Employment Service Office: PESO) がすべての県、主要都市、高度に

都市化した地方公共団体にあり、求職者と雇用者の労働市場情報の交換の促進が図られている。また、全国規模の職業紹介所として就職斡旋の照会を行ったり、情報センターとしても機能している。

求人・求職情報マッチングシステム(Phil-Jobnet)は、インターネット上の求人・求職システムで、求職者の職探しと雇用者の人材探しが迅速にできるようにするために構築されたものである。

求職者と雇用者および海外の人材会社の出会いを促進するために、政府主催の職業または生活関連フェアが、1つの会場で一定の日時で行われている。

ラジオの就職斡旋プログラムでは、各企業からの求人情報を放送している。労働問題に関する重要な公示や論議も定期的に放送されている。

人材会社は求職者や雇用者のために有料で、国内外の雇用促進サービスを提供している。政府は認可システムによって人材会社の活動を監視し規制している。またインターネットでアクセスできるフィリピンに拠点を置く人材機関が少なくとも12カ所ある。欠員募集をしている企業は、機関が斡旋に成功するごとに料金を払う。

能力開発に関しては、フィリピンには短大、大学、職業教育訓練(TVET)機関からなるかなり大規模な市場主導の高等・中等後教育システムがある。現在およそ1300の短大および大学とおよそ1400のTVET機関やセンターがある。高等教育もTVETも主に民間による経営が占めている。

見習生や実習者のためのプログラムもある。見習生を雇うのはハイテク産業のみであり、見習いが可能な業務に限る。見習期間は6カ月以内で、賃金は適用される最低賃金の75%を下回ってはならない。実習生も半熟練労働や、技術教育技能開発庁(Technical Education and Skills Development Authority: TESDA)によって見習不可とされているその他の業務に訓練生として雇うことができる。実習期間は3カ月以内で、賃金は適用される最低賃金の75%を下回ってはならない。

最後に二重訓練システム(Dual Training System: DTS)がある。これは技術職業教育研修の教育実施システム

で、工場内の研修と学校内の研修を、公認の二重システム教育機関／研修センターと、公認の二重システム農業、産業、ビジネス機関が共同で企画し実施する計画に基づいている。関係する政府機関に事前に予告と通知を行っている。

雇用機会均等法では、男性の労働者にも女性の労働者にも、等価の労働には等しい報酬、昇進と研修の機会への等しいアクセスを保証している。

フィリピンでは、雇用者は年齢を理由に、雇用契約条件において差別をしてはならないことになっている。最低雇用年齢は、危険を伴う仕事については18歳、危険を伴わない仕事については15歳である。ただし15歳未満の子どもでも、学業に差し障りがなければ、親または保護者が危険を伴わない仕事に雇うことができる。

障害者のための機会均等も保証されている。必要な技術や資格のある障害者を雇用する民間組織については、障害者に支払われる給与や賃金の総額の25%に等しい額が総収入から追加控除される。また障害者のために妥当な就労環境を整備するために設備資産を改良または改造する民間組織については、改良や改造に係る直接費用の50%に等しい額が課税対象純収入に追加課税される。

特別な労働者層のためにも、数々の対策が講じられている。

青少年については、有用な労働力としての青少年のための2つのプログラムが実施されている。「学生雇用のための特別プログラム(The Special Program for the Employment of Students)」では、優秀であるが経済的困難を抱える学生を、夏休みやクリスマス休暇に雇用することによって収入を提供し、学業を続けられるように支援している。もう1つの「勤労理解プログラム(Work Appreciation Program)」では、実際の労働環境で、作業手順を学ばせたり、機械や道具を使用させたり、またその他特定の職業に関連する実地的知識を修得させることにより、労働の価値と労働倫理を、青少年に養うものである。

障害者憲章(The Magna Carta for Disabled Persons)は、

求職、雇用、昇進、解雇、給与、研修、その他の契約条件や雇用特権に関する、障害者に対する差別を禁止している。

女性は、報酬の有無にかかわらず、午後10時から翌日午前6時までの間はいかなる工業的事業にも従事させてはならない。また午後12時から翌日午前6時までの間に、商業的事業または農業以外の非工業的事業に従事させてはならない。ただし緊急の場合、その女性が管理職または専門職についている場合や医療福祉サービスに従事する場合、直接の家族がその事業所を運営している場合は例外とする。雇用者は女性に適した座席、女性用トイレ・洗面所、少なくとも女性用更衣室を提供し、女性労働者の便宜のために職場に保育所を設置しなければならない。

海外における雇用に関する法律は、フィリピン人の移住労働者の権利が保護されている国でのみ雇用されることを許可している。また熟練労働者のみ雇用し、雇用させることを許可している。フィリピン人労働者の帰国前、帰国中、帰国後にも十分な保護と福祉を保証している。

労働に関する主な政府行政機関は、労働雇用省 (Department of Labor and Employment: DOLE) である。また労働者の社会保障を扱う機関がいくつかある。社会保障制度 (民間部門の労働者向け)、公務員保険制度 (公務員向け)、労災補償委員会 (DOLEの付属機関)、フィリピン健康保険会社、国内開発相互基金 (Pag-Ibig Fund) などがある。

労働雇用省の任務と権限は以下のとおりである。

- 労働者階級を保護する福祉労働法制を施行し、労使関係を規制する
- 人材の開発、研修、配置、活用のための政策、計画、プログラムを策定し勧告する
- 国内労働力の物質的、社会的、知的向上を図る法制を勧告する
- 国内外での就労を望むすべての市民の利害を保護し促進するために、最も公平な雇用契約条件を保証し、社会福祉サービスを提供する
- 外国人の雇用の規制。法律の定めるところに従って、

外国人の登録や就労許可制度を実施する

- 賃金および所得政策に関する一般方針を策定する
- 国内経済および社会開発計画と一致する賃金体系を築くために、賃金構造の必要な調整を勧告する
- あらゆる労働者、特に女性と年少の労働者のために、安全で適切な、かつ人道的で改善された労働条件および労働環境を規定する
- 国家経済政策およびプログラムを支えるような、調和のある平等で安定した労使関係システムを維持する
- 労使関係システムの基盤として、自由な労働協約を策定し推進するための労働者と雇用者の権利を維持する
- 団体交渉、苦情処理機関、斡旋、調停、任意仲裁、法律に定められた強制仲裁、その他当事者双方が自発的に合意する手段を通して、公正で迅速な労働争議の解決処理を提供し保証する
- 法律に定められたその他の機能を果たす

フィリピンではまた、次のような組織が行政的な機能を果たしている。

フィリピン海外雇用庁 (Philippines Overseas Employment Administration) : フィリピン人労働者の海外雇用の促進と監視、公正で平等な雇用慣行に関する権利の保護。同庁の部署は、市場開発、雇用、福祉、認可、規制、裁定の各領域に従って設置されている。

海外労働者福祉庁 (Overseas Workers Welfare Administration: OWWA) : 登録された海外フィリピン人労働者とその扶養家族の福祉支援。

技術教育・技能開発局 (Technical Education and Skills Development Authority: TESDA) : 国家開発目標と優先事項に沿って、質の高い中堅人材の能力開発を支援するための技術教育と技能開発を行う。

国家斡旋調停委員会 (National Conciliation and Mediation Board: NCMB) : 労使争議解決の自発的手段の推進によって、労使関係の安定を維持する。

国家労使関係委員会 (National Labor Relations Commission: NLRC) : 不当労働行為や解雇の聴取と裁定。

国家賃金生産性委員会 (National Wage and Productivity Commission: NWPC) : 賃金の調査、協定、決定。

労災補償委員会 (Employees' Compensation Commission: ECC) : 労災補償プログラムと政府保険基金の管理。

職業安全衛生センター (Occupational Safety and Health Center: OSHC) : 業務上疾患の専門家、職業の安全に関する情報収集、研修センター。

労働研究所 (Institute for Labor Studies: ILS) : 労働雇用政策および行政の全分野に関する研究と出版。

国立海運専門学校 (National Maritime Polytechnic: NMP) : 国内および国際航海をするフィリピン人船員の海運技術の向上を図る。最新の海運技術およびその他海運産業に関連する事柄の調査研究を行う。

VII. 労働災害

労災補償委員会 (ECC) の管轄する労災補償プログラムは、労働に関連する負傷、疾病、障害や死亡の際に、労働者やその扶養家族に十分に適切な手当を早急に給付するために設けられたものである。

このプログラムの対象者は、60歳以下のすべての労働者と、社会保障制度 (Social Security System: SSS) による退職または生命保険の負担金を支払い、給付資格を得ている60歳以上のすべての労働者である。

労災補償プログラムの負担金は、雇用者が全額を支払う。負担金率は、その労働者の月給の1%に等しい額である。

疾病や負傷の際には、直ちに社会保障システムによって、疾病や負傷の性質または回復状況に応じて、その障害の継続する期間、労災補償委員会の定める限度額の範囲内で医療サービスや器具 (松葉杖、その他の人工補助具など) が提供される。

障害給付は3つに分類される。①一時全身障害給付、②永久的全身障害給付、③永久的部分障害給付。

負傷や疾病の結果、一時的な全身障害を被った労働者には、その障害またはその障害の一部が継続する間、1日につき平均日給の90%に等しい給与が下記の条件に

従って社会保障システムから給付される。

負傷や疾病の結果、永久的な全身障害を被った労働者には、その障害が継続する間、死亡までの毎月、月々の傷病保険に加え、扶養子女1人につきその10%の額が、社会保障システムから給付される。ただし子どもは最年少から数えて5人までとし、交替はできない。

傷病保険は5年間保証されるが、その労働者が有給で雇用された場合、または永久的全身障害から回復した場合または最低年に1度社会保障システムの通知する検診を受診しなかった場合に停止される。

全身的永久的障害と見なされる障害と、最大給付月数は次のとおりである。

労働者の死亡の際には、その労働者の傷病保険に加え、扶養子女1人につきその10%の額が支払われる。ただし子どもは最年少から数えて5人までとし交替はできない。傷病保険は5年間認められる。

表 8 社会保障システム (SSS) による労災補償プログラムの負担金と給付 (1998~2000年6月)

指標	1998年	1999	2000 上半期
全負担金	466,884	375,647	215,488
全給付	904,292	1,026,405	540,490
死亡	534,297	648,458	330,639
障害	152,695	157,657	79,348
疾病	126,004	122,961	66,047
医療	77,320	80,034	58,162
葬儀	10,524	12,190	4,439
リハビリテーション	3,452	5,103	1,855
請求に対する平均支払額	11,912	12,364	12,679

VIII. その他

1. 福祉

児童および家族保護については、労働法が、危険を伴わない業務の最低雇用年齢を15歳、危険を伴う業務についての最低雇用年齢を18歳と定めている。またアルコール飲料、タバコやその副製品、暴力を推進するようなコマーシャルや広告には、児童をモデルとして雇うことができない。また労働法は、年齢を理由に雇用条件

で差別することを禁じている。

児童青少年福祉法によると、勤労児童は成人と同じように、現行法に従って自分自身が選択した団体交渉の組合に所属する自由が保証されている。経営者も組合も勤労児童に組合への参加、継続、脱退を強要または強制することはできない。

雇用に関連する家族保護関係の法律によると、妊娠した女性は、通常の出産の場合、平均日給の100%に等しい額を60日間支給され、帝王切開の場合は78日まで支給される。また既婚の労働者には、法律上有効な婚姻関係にある配偶者の最初の4回の出産につき、有給の父親産休が7日間認められている。

また各バランガイ(村)に保育所の設置が求められている。労働雇用長官は適当と判断される場合、雇用者に対し、女性労働者の福利厚生施設として職場に保育所を設置することを命じることができる。

労働法は、法律によって診療所や医務室の設置を義務づけられている事業所に、労働者のための無料の家族計画サービスを提供することを命じている。家族計画サービスには、避妊ピルや避妊リングの使用・適用やその他の方法がある。

雇用者は、女性労働者に対して結婚しないことを雇用条件または雇用継続の条件として要求したり、結婚による退職や解雇を明示的あるいは暗示的に要求したり、結婚のみを理由として女性労働者を解雇、解任、差別してはならない。

最後に労働法は、妊娠を理由に女性を解雇したり、再び妊娠する可能性があることを理由に復職を拒否したりすることを違法としている。

2. 健康保険

国民健康保険制度は、健康保険による給付によって、すべてのフィリピン国民に手ごろで、妥当で、利用可能で、利用しやすい医療サービスを保証している。

この制度の給付を受けるには、加入が必要である。加入者とその扶養家族に保証される給付としては、次のものがある。入院治療、外来治療、緊急治療および移

送サービス、公社が適切でコスト効果があると判断したその他の医療サービス。

この制度の加入者には、月給の3%以下の保険料を支払うことが義務づけられている。ただし定年退職年齢に達し最低120カ月の負担金をすでに支払った者、および登録された貧困者は除く。

3. 保健と安全 — 雇用者の義務

すべての雇用者は、救急薬および備品を職場に常備し、十分な数の労働者に救急処置の訓練をほどこさなければならない。緊急の負傷や疾病について、労働者が直ちに適切な医療・歯科医療機関の診察と治療を受けることができるように、あらゆる必要な支援および援助を提供するのは、すべての雇用者の義務である。また企業規模によっては、労働者に無料の医療・歯科医療の診察やそれを提供する施設を整備することも求められる。

4. 失業保険

フィリピンの労働法には、失業保険に関する規定はない。ただし労働雇用省による国内および海外の失業者のための介入・支援策がある。技能・生活関連訓練、生活支援、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。

5. 解雇

労働法によると、労働者を解雇する理由として、正当な理由、企業の閉鎖および人員削減、疾病がある。正当な理由による解雇とは、労働者の重大な不正や故意の不従順、甚だしく慢性的な職務怠慢、詐欺や故意の背任、犯罪行為や雇用者に対する攻撃などである。疾病による解雇は、労働者が病気を患いそのことが判明し、かつ法律によって雇用の継続が禁止されている場合、またはその労働者自身のみならず同僚の健康にも害を及ぼす場合である。労働者を解雇する場合は、所定の手続きを踏まなければならない。

正当な理由によって解雇された労働者には、解雇手当を受け取る資格はない。省力化のための装置・設備の設置や人員過剰のために解雇された労働者には、最低1カ月分の給与または平均月額給与のうち高いほうと同額を、解雇手当として支給される。損益(計上)を防ぐための経費節減、重大な事業損益や財政破綻によるものではない施設の閉鎖や業務の停止によって解雇された労働者は、1カ月分の給与または平均月額給与の2分の1のうち高いほうと同額を、解雇手当として支給される。

6. 定年退職

労働者は、労働協約またはその他の適用可能な雇用契約に定められた定年退職年齢に達した場合、定年退職することができる。企業に定年退職プランや契約がない場合は、最低5年間勤務した労働者が60歳に達した場合、定年退職が認められる。

定年退職者は、現行法および労働協約やその他の契約で得られる退職手当を受け取る権利がある。定年退職者は、少なくとも平均月額給与の2分の1と同額の退職手当を受け取ることができる。

退職年金の資格者は、社会保障システム加入者で退職に先立って、最低120カ月分の負担金をすでに支払い、かつ60歳に達してすでに退職しているか、65歳に達していなければならない。

7. 外資系企業関連対策

外国企業法人の設置・開業方法は以下のとおり。

代理事務所：代理事務所は親会社の製品やサービスを販売促進するが、親会社の代わりに国内企業と契約を結ぶことはできない。代理事務所は営業による収入がないので、納税義務も課されない。

支店：外国企業は、営業許可を申請し認可されればフィリピンに支店を開設することができる。支店は代理事務所と同様、外国企業の拡張組織だが、親会社と全く同じ営業を行うことができる。支店には、フィリピン国内での営業に伴う所得にのみ35%の税金が課せられ、本社への収益送金には15%が課税される。

国内子会社：外国企業は国内子会社を設立することもできる。子会社と親会社の法人格は別なので、子会社の債権者に対し親会社は責任を負わず、子会社の持ち株に限定されるという点で、国内子会社は支店よりもメリットがある。一方、子会社の営業に伴う所得には、フィリピン内外を問わず35%の税金が課せられる。子会社から外国の「親」会社への配当金の支払いには、通常35%が課税される。また親会社の本社・本店の所在する国の法律が、全く配当金に課税しない場合は、課税率は15%に下がる。

地域本部：多国籍企業の地域本部は、アジア太平洋地域の子会社、支店、関連会社を監督、連絡、調整するセンターとしての役割をする管理部門である。フィリピン国内で収入・所得が発生しないかぎり、所得税は課税されない。

合併事業：外国企業が国内の企業とともに新たな企業(法人)を設立し、共同事業を展開することができる。合併事業はフィリピン国内での営業に伴う所得に対してのみ35%の税率で課税される。合併事業の株を所有する外国企業(フィリピンで営業していない非国内企業と見なされる)の受け取る配当金は、一般に35%の税金が課せられる。

既存の企業の株式購入：外国企業は既存の国内企業の株式を取得することができる。それによってすでに国内企業の営業権を、継続事業として利用することができる。この企業には通常の35%の所得税が課税される。

合併または統合：外国資本の国内子会社が、国内企業と合併または統合することもできる。新企業または存続会社には、35%の所得税が課せられる。

技術移転契約：技術移転契約という手段もある。課税対象となるのは、技術移転契約を結んだ外国企業が受け取るロイヤルティー収入である。外国企業はフィリピンで営業していなくても、フィリピン国内での営業に伴うその年の所得総額の35%相当を税金として支払う。ロイヤルティー収入の支払いはこれに含まれる。

経営管理契約：国内企業と経営管理契約を結ぶ場合も

ある。外国企業が国内企業の業務のすべて、あるいは大半の業務を経営するという契約で、契約期間は1期5年までとする。この場合、外国企業はフィリピンで営業する外国企業として、35%の所得税を課税される。

外国投資のインセンティブに関しては、1987年オムニバス投資法がある。この法律は、有資格企業が利用できるインセンティブを最も包括的に網羅した一般法である。投資委員会 (Board of Investments: BOI) は毎年オムニバス投資法に基づいて、「優先投資分野」と見なされる経済活動のリストと、「主要成長分野」として推進される、より成長の遅い分野のリストを掲載した投資優先プラン (IPP) を発表している。

非財政的なインセンティブも、企業に提供されている。公用、国益・防衛上の利害がある場合を除き、正当な補償金の支払いを伴わない接収から投資財産などを保護する。戦争や国家の緊急事態を除いて、資本などの財産を徴用から保護し、正当な補償金の支払いがなければ徴用されないものとする。機器、部品、原料、備品の輸入、および加工品の輸出に関する税関手続きの簡略化。委託品機械、機器、部品の無制限 (期間について) の使用。登録から5年以内の期間で管理職、専門職、顧問に外国人を雇用すること。ただし投資委員会の裁量によって、限定された期間で延長できる。輸出志向の登録企業のための、プロジェクトで必要なあらゆる地域の保税倉庫の利用が可能。

最近の法整備の状況を見ると、登録企業が利用できる財政的インセンティブは、当初のオムニバス投資法のリストから、少し変化している。現在、有資格企業に認められている税制インセンティブには次のものがある。先駆的企業に対し操業開始後6年間、非先駆的企業については4年間、所得税 (国税) を免除する。事業拡張している有資格企業に対し、操業開始後3年間、拡張に比例して所得税を免税する。新規有資格企業に対し、一定の条件の下で、資本設備とそれに付随する部品の輸入について、3%の低率関税を適用する。ただし共和国法7369号に記載された、1997年まで非課税での輸入を認められている資本設備を除く。共和国法7716号で定

めた資本設備と部品の輸入に10%の付加価値税 (VAT) を課す。輸出製品の製造、加工、生産やその部品形成のために国内で購入され使用された備品、原料、半製品に課された一切の税金および関税控除。資格取得後5年以内に採用された熟練および非熟練労働者の賃金の50%の課税所得からの追加控除。

フィリピン政府はフィリピンを、多国籍企業が地域本部を設置する理想的な場所として、積極的に宣伝し、次のようなインセンティブを付与している。所得税、付加価値税、あらゆる種類の特許料、税、輸入、その他の地方税または負担金の免除。投資委員会の事前の承認による、国内では入手不可能な研修用教材の輸入税等の免除。関連する税金および関税を支払うことにより、企業の海外駐在役員のみ利用に供し、また海外駐在役員の人数を超えないという条件で、役員人数の相当台数の自動車が入力できる (ただし、投資委員会の事前承認が必要)。輸入後3年ごとの自動車買い替え。地域本部の外国人役員およびその配偶者と21歳未満の未婚の子どものためのマルチ入国ビザ。入国手数料、外国人登録証明、入国許可証明書の免除。地域本部の外国人労働者の総報酬の所得税に低率の15%を適用。地域本部の外国人役員の身の回り品や家財等の輸入税等の免除。地域本部の職員 (ただし、役員あるいは専門職) およびその扶養家族の旅行税の免除。

8. 海外駐在員に関する規定

労働目的でフィリピンへの入国許可を求める外国人や、フィリピン国内で外国人を雇用する国内または外国の雇用者は、労働雇用省の雇用許可を得なければならない。

ただし次のようなカテゴリーに含まれる外国人は、雇用許可を取得する必要はない。接受国であるフィリピン政府の新任を受けたすべての大使館員および外国政府職員。フィリピン政府が参加する国際組織の役員や職員、およびフィリピンで働くことを望む法律上有効な婚姻関係にある配偶者。企業加盟の運営委員会の委員として選出され、その他の役職を持たない議決権のみを行使

する外国人。国会が公布する特別法やその他の法律によって申請免除が認められているすべての外国人。

雇用許可は下記の条件に基づいて付与される。雇用許可を求める雇用者または外国人が実態的および文書の要件を順守すること。申請者の役務を遂行する適性、能力、意志のあるフィリピン国民がないという労働雇用長官の決定。その外国人の雇用が国益に寄与するという労働雇用長官の判断。

参考文献：

- Aldaba, Fernando T. "Industrial Peace Finally Achieved? (労使協調はついに達成されたか?)" *Issues and Letters*. Vol. 5 Nos. 7-8, Philippine Center for Policy Studies (July-August 1996).
- Baloz, Rosalinda D. "Labor Situationer Update and Global Perspective on Work in the Future (最新の労働情勢とグローバルな視点から見た将来の労働)" 2000年10月20日に開催されたthe Philippine League of Labor-Management Cooperation Practitioners, Inc. の第1回総会講演
- Bitonio, Ernesto Benedicto Jr. "Unions on the Brink: Issues, Challenges and Choices Facing the Philippine Labor Movement in the 21st Century (瀬戸際に立つ労働組合：21世紀のフィリピン労働運動が直面する課題、挑戦、選択)" *Philippine Industrial Relations for the 21st Century: Emerging Issues, Challenges and Strategies* (21世紀のフィリピン労使関係：新たな課題、挑戦、戦略) UP-SOLAIR-PIRS (1999).
- 労働雇用局統計 1998 *Yearbook of Labor Statistics* (1998年労働統計年鑑)
- 労働雇用局統計 2001 *Press Releases* プレス・リリース (No. 2001-38, June 14, 2001).
- 労働雇用局統計 *Current Labor Statistics* (現在の労働統計).
- Cecilia, Ernie O. "Changing Patterns in Work and Work Relations (労働および労使関係の変化するパターン)" *Philippine Industrial Relations for the 21st Century: Emerging Issues, Challenges and Strategies* (21世紀のフィリピン労使関係：新たな課題、挑戦、戦略) UP-SOLAIR-PIRS (1999).
- 労働雇用省省令 第18-02号
- 国家斡旋調停委員会. *Major Program* (主要プログラム).
- Parasuraman, Balakrishnan. "Workplace Cooperation: A View From Southeast Asia (職場協調：東南アジアの視点から)" *Philippine Industrial Relations for the 21st Century: Emerging Issues, Challenges and Strategies* (21世紀のフィリピン労使関係：新たな課題、挑戦、戦略) UP-SOLAIR-PIRS (1999).
- Teodosio, Virginia A. and Perete, Markk L. "Tripartism and the State in the Philippines in the 1990s. (1990年代フィリピンにおける三者主義と国家)" *Philippine Journal of Labor and Industrial Relations*. Vol. XVIII Nos. 1 & 2 (1998).