

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

労働施策

(参考)1ペソ=1.89円 (2012年期中平均)

1 経済情勢

経済成長の牽引役は、需要面から見ると堅調な個人消費・輸出であり、供給面から見るとGDPの約半分を占めるサービス業が中心である。2007年の実質GDP成長率は6.6%と過去30年間で最高となったが、2008年は世界金融危機を受け成長率は4.2%と大幅に鈍化、2009年は1.1%に落ち込んだが、2010年には7.6%と大きく回復した。2011年は3.9%、2012年第1四半期の成長率は6.3%、同第2四半期は5.9%、同第3四半期は(P)%となっている。

物価については、2008年に世界的な原油・食料価格の高騰を受け、消費者物価上昇率が9.3%と急伸したものの、2009年は3.2%と落ち着き、2010年は3.9%、2011年は4.6%となっている。2012年第1四半期は3.1%、第2四半期は2.9%、第3四半期は3.5%となっている。

2011年の輸出総額は483.0億ドルで前年比6.2%減、また輸入総額は604.6億ドルと前年比10.1%増、貿易赤字は121.9億ドルであった。

表 5-4-1 フィリピンの実質GDP成長率

年	2008	2009	2010	2011	2012			
					Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	4.2	1.1	7.6	3.9	6.6	6.3	6.0	7.2

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

失業者数はアジア通貨危機前までは200万人台で推移してきたが、1998年以降は300万人台で推移するようになった。新基準(表注2参照)に移行後は300万人を割りこみ、2007年には265万人になった後、2008年以降は270～300万人前後で推移している。

失業率は、2007年以降は7%代前半～半ばで推移しており、2012年においてもほぼ横ばいで7月には7.0%となった。

表 5-4-2 フィリピンの雇用・失業の動向

年	2008	2009	2010	2011	2012		
					1月	4月	7月
就業者数	34,089	35,061	36,035	37,191	37,394	37,841	37,584
労働力率	63.6	64	64.1	64.6	64.3	64.7	64.0
失業者数	2,716	2,831	2,859	2,814	2,922	2,803	2,822
失業率	7.4	7.5	7.3	7.0	7.2	6.9	7.0

資料出所：フィリピン国家統計局 (National Statistics Office) "Labor Force Survey"

注1：2008年までの数値は各年10月の数値。

注2：失業者の定義を、2005年4月調査分からILO基準に準拠したものに改めた。

失業者の定義は、①職に就いておらず、かつ②職を探している、

③職が見つければすぐに就くことができる、を満たす者

(2) 公共職業安定機関

フィリピンの公共職業安定機関 (Public Employment Service Office : PESO) は、1999年PESO法に基づき設立・認可された機関であって、就職の提供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 (DOLE) やその地方事務所はこれらPESOと連携しており、PESOの技術指導も行い、これら全体で労働雇用省中央事務所の国家雇用サービスネットを形成している。

(3) 雇用対策

フィリピンの労働法には、失業保険に関する規定はないが、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・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。

(4) 若年者労働対策

原則として15歳未満の児童は就労できないが、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、貧困家庭の若年者に対しては、教育費の支払いが可能となり、就学できるようにするため、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取得（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（WAP）も用意している。

（5）海外出稼ぎ労働者

a 概要

フィリピン中央銀行（BSP）によると、2011年の海外フィリピン人労働者（Overseas Filipino workers : OFW）からの送金額は、2010年（187.6億ドル）より7.2%増加し201.1億ドルとなった。2012年1月～8月までの送金額は137.3億ドルと、対前年同期比で5.46%増となっている。OFWに関する政策を所管するフィリピン海外雇用庁（POEA）によると、2011年のOFW数は前年比3.4%増の147万1千人で、うち船員を除く新規就業者（New Hires）は前年比2.2%減の34万人であった。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へ派遣されている。2011年における船員を除くOFWの渡航先の上位はサウジアラビア、アラブ首長国連邦、香港、カタール、シンガポールである。

現在多くの労働者が海外に出稼ぎ労働に行くことを希望し、失業率の上昇に歯止めをかけている。また、海外出稼ぎ労働者からの送金は、フィリピン国内の経済を支えている（GDPの約9.4%）。

b 内容

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2010年で12,431人、介護士は9,293人であり、高止まりの傾向にある。

フィリピンではこれらの職種の志望者が多いことから、看護師は4年制の看護大学、介護士は6ヶ月間のTESDAのプログラムにおいて教育が行われている。

c 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年から2012までに、累計で670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）職業能力開発対策

ベニグノ・アキノ三世政権は雇用創出を最優先課題のひとつに掲げているが、労働力人口は増加を続けており、フィリピンは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、出稼ぎ労働者等として国際的に売り込むために、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（TESDA）が所管している。フィリピンでは、初等教育（6年間）、中等教育（4年間）の後、大学・専門学校等の高等教育又は職業訓練学校に進む教育システムになっている。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、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、TESDAが実施する訓練は基本的に無料である。

特定の職業のための資格だけではなく、TESDAは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、中等教育¹⁾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いる技術教育技能開発庁（TESDA）は、2011年から2016年までの5か年計画「国家技術教育技能開発計画」を策定し、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）労働時間制度

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%増しの手当を支払わなければならない、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。

(2) 休日等

a 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。

b 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。

表 5-4-3 フィリピンの週当たり労働時間の推移

(時間)					
年	2006	2007	2008	2009	2010
週労働時間	41.1	41.4	41.8	41.2	41.7

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"

(3) 育児休暇等

a 育児休暇手当

社会保障制度に加入し、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等、必要な条件を満たすすべての女性に適用される。

4回目の出産又は流産まで支給され、平均日給の全額が手当として支給される。

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。

b 父親育児休暇

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。

(4) 賃金制度

a 最低賃金制度

賃金合理化法により、産業別に適用する法定最低賃金が定められている。まず全国17の地域に分割された地域三者賃金生産性委員会 (Regional Tripartite Wage and Productivity Boards: RTWPBs) が、政労使からなる国家賃金生産性委員会のガイドラインに従って、地域、産業ごとに最低賃金を決定することとしている。その後、国家賃金生産性委員会に申請し、同委員会が改定額を決定する。2012年に、マニラ (NCR) 地区の最低賃金は2回引き上げられ、6月からは1日当たり446ペソ、11月からは1日当たり456ペソとなった。なお、農地の小作人、メイド、個人用運転手等の家庭内使用人、内職者等は適用除外、常用労働者10人以下の企業は適用除外の申請が可能となっている。

不服のある関係団体は、国家賃金生産性委員会 (National Wage and Productivity Commission) に不服申立てが可能である。

b 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、1ヶ月分の給与を支払わなければならない。

(5) 解雇規制

雇用主は、正当又は公に認められる理由がなければ、労働者を解雇することはできない。正当な理由としては、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で、公に認められる理由としては、業務上の人員削減や、疾病により6ヶ月以内に回復が見込まれない場合などが認められる。

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告し、釈明の機会を与えなければならない。

公に認められる理由による解雇は、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

知しなければならず、退職金の支払いが義務付けられている。

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。

(6) 安全衛生及び労災保険制度

a 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、勤労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。

雇用労働大臣は、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。

b 労災保険制度 Employees' Compensation Program : ECP

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。

(a) 保険料（率）

法令¹⁾に基づき、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。

(b) 給付内容

①傷病手当、②医療給付、③障害給付、④死亡給付の4種類の給付がなされる。

・傷病手当（休業手当）

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%（10ペソ以上90ペソ未満）を支給。

・医療給付

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

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（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、標準報酬日額の90%（10ペソ以上90ペソ未満）支給。²⁾

・死亡給付

死亡した労働者に配偶者又は扶養する子どもがいる場合は、一次受益者として標準報酬月額に応じた遺族年金を支給。

配偶者及び扶養する子どもがいない場合は、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3,000ペソを支給。

(c) 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³⁾。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。

■ 1) Presidential Decree (P.D.)626に基づき、労災補償委員会（Employees' Compensation Commission : ECC）が決定することとされており、労災保険は政府により保障される。
 ■ 2) 障害給付の期間はP.D.626により規定されており、四肢の欠損、視力障害などにより決定される。規定の給付期間を超えた場合は、年金などにより保障される。また、障害から回復した場合または労働者が有給で雇用された場合は、支払いが打ち切られる。
 ■ 3) 保険料（率）については、「各国にみる社会保障制度の概要と最近の動向-フィリピン-」を参照。

c 労働災害の動向

労働災害発生件数は、2009年は約4万件であった。このうち約6割が就労を休まなくてもよい軽微なものであった。死亡事故は、113件（2009年）となっている。

表 5-4-4 フィリピンの労働災害発生件数の推移

(件)							
年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
労働災害発生件数	55,413	-	-	-	47,235	-	71,894

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

4 労使関係施策……………

アメリカ統治の影響もあり、アジアの中でも民主主義が定着している。

1953年に産業平和法により団交権・スト権が付与され、労働組合の数は大幅に増加し、ストや労働組合間の対立も増加した。1974年に労働法典が制定され、現在の労使関係の法的枠組みが作られた。

1986年の政変以降、労使対立を避け双方の利害を調整していくことを目的として政労使三者体制が制度化されていき、かつて活発であった労働組合運動や労働争議は低下傾向をたどった。

2007年には労働組合法の改正 (R.A.9481) があり、改正前に比べて労働組合が容易に設立できるようになった。組合を組織する権利と団交権は憲法と労働法により保障されている。

(1) 労働団体

a 労働組合員数

2007年以降、労働組合数は1万7千人台、組合員数は190万人台で推移している。

表 5-4-5 フィリピンの労働組合数・組合委員数

(組合、千人)					
年	2005	2006	2007	2008	2009
組合数	17,132	16,778	17,021	17,305	17,665
組合員数	1,910	1,855	1,918	1,942	1,985

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"

b 労働者団体

主要なナショナルセンターとして、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。

(2) 使用者団体

唯一の全国的な組織として、フィリピン経営者連盟 (Employers Confederation of the Philippines : ECOP) がある。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。

(3) ストライキ／ロックアウト件数の動向

労働争議に関して、2009年9月より中央労使関係委員会 (NLRC)、中央斡旋調停委員会 (NCMB) 等の労働雇用省の附属機関が争議の円満解決を図る責任を持つこととなった。また、解決手続きの遅延を解消するために労働雇用省はSPeED (Speedy and Efficient Delivery of Labor Justice) 計画―労働者、経営者、政府の協力の下で、労働事件の処置を迅速且つ効果的に解決する―を推進している。

表 5-4-6 フィリピンのストライキ・ロックアウト件数

(件)					
年	2006	2007	2008	2009	2010
通告件数	353	340	362	286	276
実際に実施された件数	12	6	5	4	8

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"

(4) 労働協約 (CBA) 件数の動向

表 5-4-7 フィリピンの労働協約⁴⁾ 件数

(件)					
年	2005	2006	2007	2008	2009
件数	459	536	318	307	453

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"

■ 4) 労働協約 (Collective Bargaining Agreement) とは、賃金、労働時間その他雇用に関するすべての条件について、使用者と労働組合の間で締結された協約を指す (法令上の調停及びあっ旋により締結されたものを含む)。

出典：

フィリピン中央銀行（Bangko Sentral ng Pilipinas
(BSP)）

“Economic and Financial Statistics”

<http://www.bsp.gov.ph/>

フィリピン国家統計局（National Statistics Office）

“Labor Force Survey”

<http://www.census.gov.ph/statistics/survey/labor-force>

フィリピン労働雇用省雇用労働統計局(Bureau of Labor
and Employment Statistics)

“Philippine Industry Yearbook of Labor Statistics”

<http://www.bles.dole.gov.ph/PUBLICATIONS/Industry%20Yearbook/Philippine%20Industry%20Yearbook%20of%20Labor%20Statistics.html>

“Statistics Overseas Filipinos’ Cash Remittances”

<http://www.poea.gov.ph/stats/statistics.html>

韓国

タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン
(労働施策)

オーストラリア