

2015年7月

フィリピン労働法（1）

フィリピンは、2014年に人口が1億人を突破したと言われ、平均年齢も周辺諸国に比べ若く、今後も若い労働力がさらに経済成長を推し進めると言われています。フィリピンには、すでに多くの日本企業が進出していますが、今後も日本企業の進出は継続していくと思われます。しかし、進出した日本企業の中には、現地に法務担当者を置いていない場合や、現地に法務担当者を置いていても、現地専門家との英語でのコミュニケーションに苦勞していることも多いようです。

そこで、本稿では、フィリピンに進出した日本企業の中でも特に関心の高い労働法関連制度について、トピックごとに、日本との比較も交えながら説明することで、ご理解の一助としていただければと存じます。

なお、フィリピン労働法に関する情報は、今後も引き続きニューズレターにてご提供させていただく予定です。

1 労働関係紛争解決手続

Q 日本の裁判手続に対応するような、労働紛争解決のための制度として、フィリピンではどのようなものがありますか。

A フィリピンでは、法に規定される一部の事件を除いて、ほとんどの労使紛争事案が、裁判所による訴訟手続ではなく、中央労使委員会（National Labor Relations Commission、NLRC）の労働仲裁人（Labor Arbiter）による仲裁（Arbitration）手続の対象となります。

仲裁手続のポイントは以下の通りです。

- ・ほとんどの労使紛争が仲裁手続の対象
- ・対象事件については、通常の裁判手続は行われない（労働仲裁人の専属的管轄）
- ・訴訟手続ではない（厳格な証拠法則の適用なし）
- ・終結までは一般的に約8～18ヶ月と言われる
- ・証拠等に疑義が生じた場合には、労働者に有利に解釈される
- ・法律上控訴理由が限定されている
- ・控訴は中央労使委員会が担当
- ・労働仲裁人の決定には拘束力があり、当事者はこれに基づいて執行手続を行うことができる。

<解説>

(1) 対象事件

フィリピンでは、労働法（Labor Code、以下「法」といいます。）に規定された事件（対象事件）につい

ては、労働仲裁人が専属的かつ第1審（Original）としての管轄を有すると定められており、訴訟手続ではなく、仲裁手続によって解決されることとなります（法第217条i）。この仲裁手続は、政府機関（中央労使委員会）による、労働紛争解決のための手続であり、同機関の判断は、当事者に対して拘束力を有しますii。

労働仲裁人は、地方仲裁部門（Regional Arbitration Branch、RAB）において中央労使関係委員を代表する者という位置付けがなされiii、フィリピンにおいて法曹資格を有しており、少なくとも10年以上の法律実務経験及び、少なくとも5年の労働法務関係の実務の経験を有する者から選任されますiv。

労働仲裁人による仲裁手続の対象事件としては、法第217条（a）に以下のものが定められています。

- ① 不当労働行為事件
 - ② 解雇に関する紛争
 - ③ 労働者が提起する、賃金、賃金レート、労働時間、その他労働条件に関する主張を含む事件のうち、復職の求めを伴うもの
 - ④ 労使関係から生じた、損害賠償請求（実質的損害、精神的損害、その他の形式の損害）
 - ⑤ ストライキなどにおける禁止行為を定める264条違反によって発生した事件（ストライキやロックアウトの適法性に関する問題を含む）
 - ⑥ 労働者補償（Employee Compensation）、社会保障（Social Security）、医療制度（Medicare）及び出産手当（maternity benefit）についての主張を除き、その他労使関係から発生する全ての問題
- 以上からわかる通り、労働関係紛争のほとんどの事件が、労働仲裁人の仲裁手続の対象となります。

労務専門のフィリピン弁護士によると、取り扱う紛争案件の中では、不当解雇の事案が相当数を占めるようです。

(2) 手続の流れ

仲裁手続の具体的な流れは以下のようになります。

ただ現在では、仲裁手続を申し立てるに際して、雇用・労働省のSEnA（Single Entry Approach System）vと呼ばれる、労働紛争解決迅速化を目指した制度を経ることが実務上に強制されています。SEnAを利用した場合、同制度による30日間の強制的和解協議手続が、仲裁手続に先行します。SEnAの和解協議手続で和解が成立しない場合に、仲裁手続の管轄対象事件は、労働仲裁人による仲裁手続が進められることとなります。

- ① 仲裁の申立てが行われ、事件が各労働仲裁人の下に配てんされると（各事件を担当する労働仲

裁人は1名^{vi)}、当事者の召喚が行われ、義務的会議（Mandatory Conference）が開かれます。ここでは、労働仲裁人の主導の下、友好的な和解の可能性の模索と、事案の整理（例えば、争いのない事実の確定等）が行われます^{vii)}。

また、この段階では、友好的な和解による解決が図られ、和解が成立すると、命令が出されて手続は終了します。約4割程度の事件が、このような友好的な和解によって解決するようです^{viii)}。

- ② 上記義務的会議において当事者が友好的な和解による解決に至らなかった場合、労働仲裁人は、両当事者に対して、主張書面（position paper）又は答弁書（reply）と呼ばれる書面（各当事者が主張する事実関係、法的論点、求める救済、及び証拠等が記載されています）を提出するよう命じます。
- ③ 上記主張書面の提出後、労働仲裁人が必要と判断した場合には、審理（Hearing）又は釈明のための会議（Clarificatory Conference）と呼ばれるものを開催して、当事者に対して質問を行い、事実及び法的主張を明確にし、追加の書面による証拠の提出を求めます。
- ④ その後、事案は、労働仲裁人による判断に付されます。労働仲裁人は判断に付された事案について、原則30日以内に判断を下すことが求められています（法第217条）。控訴が行われなければ（控訴については後述）、労働仲裁人の下した判断が最終的な判断となり、拘束力が生じることになります（法第223条）。労働仲裁人の判断が確定した場合、当事者は、これを執行することができます

（法第224条）。

（3）手続きの特徴

仲裁手続（後述の中央労使委員会による控訴手続きも同様）は、適正手続の要請には従いますが、訴訟手続ではなく（non-litigious）、当事者は、通常裁判所で求められるような厳密な証拠法則には縛られません（法第221条）。同条には、労働仲裁人（控訴手続きでは中央労使委員会）が、迅速かつ客観的な事実認定のために、いかなる合理的な手段を用いることができるかと定められています。仲裁手続（及び後述の中央労使委員会による控訴手続き）では、裁判所における訴訟手続で行われるような証人尋問は通常行われず、宣誓供述書（affidavit）という証人の供述をまとめた書面をこれに替えて証拠として提出します。（イメージとしては、日本の労働審判の手続に近いと言えます。）

また、仲裁手続においては、当事者双方について、弁護士による代理は必要ではありません。

中央労使委員会発行の年次報告書の中には、仲裁手続の平均審理期間についての記載はありませんが、フィリピンの弁護士によると、仲裁手続は、和解による解決ができない場合、開始から終結（控訴手続を含まず）まで一般的に8ヶ月～1年6か月程度の期間がかかることが多いようです。（これに対して、日本の民事訴訟第1審段階の労働関係事件の審理期間は、1年を超え2年以内で終結するものが最も多いとされています^{ix)}。）

フィリピンでは、労働法や労働関係の規制の解釈に関して疑義がある場合には、労働者に有利に解決されなければならないとされており（法第4条）、さらにフィリピンでは、判例によって紛争関連の証拠関係に疑義がある場合にも、同様に労働者に有利に判断されな

【監修者】パートナー 弁護士 児玉 実史
http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=S_Y020131105000000029

【監修者】パートナー 弁護士 塩津 立人
http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=S_Y020131105000000090

【執筆者】弁護士 下西 正孝
http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=S_Y020131105000000039

本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士（フィリピン法に関する個別案件については、フィリピンにて資格を有する弁護士）の助言を求めて頂く必要があります。個別の案件については、フィリピンの現地法律事務所ともネットワークが有する当事務所までまずご相談ください。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニュースレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニュースレター係
TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp

〔大阪〕北浜法律事務所・外国法共同事業
〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088(代) / FAX 06-6202-1080・1130・9550

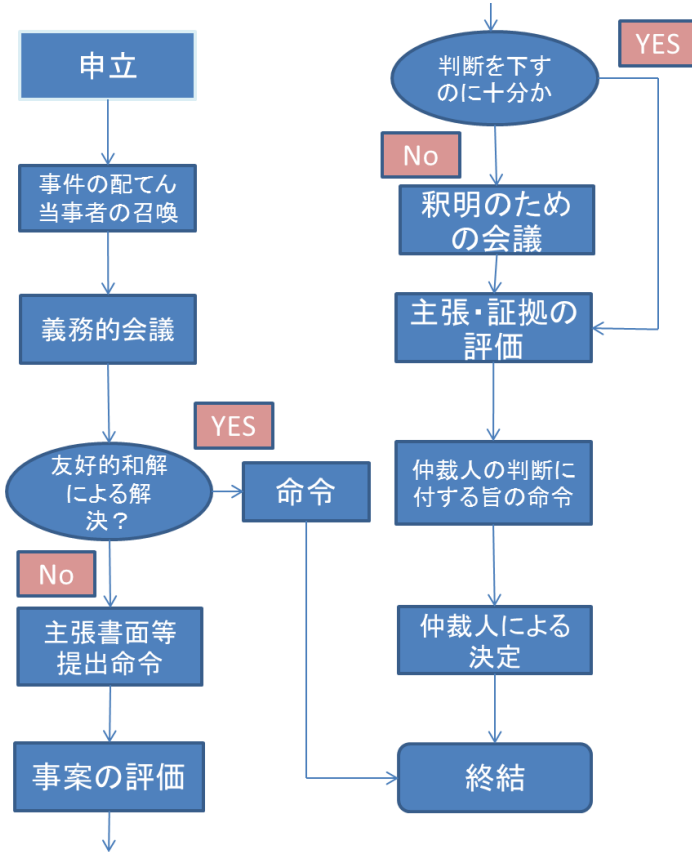
〔東京〕弁護士法人北浜法律事務所東京事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サビアタワー14F
TEL 03-5219-5151(代) / FAX 03-5219-5155

〔福岡〕弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所
〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F
TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>

ければならないと考えられています。すなわち、使用者側が提出した証拠と労働者側が提出した証拠との間で疑義が生じれば、労働者に有利に解釈されてしまいます。そのため、使用者側は、自己の主張を根拠付ける明確な証拠を準備しておく必要があるといえます。

<フローチャート^x 労働仲裁人による仲裁手続段階>



(4) 汚職・腐敗について

労務専門のフィリピン弁護士の話によると、労働仲裁人による仲裁制度が全般的に腐敗しているということまでは無いようですが、労働仲裁人が、賄賂を受領して一方当事者に対して有利な判断を下すなど、汚職を原因として起訴され、有罪となるケースも実際には存在しており^{xi}、そのような汚職・腐敗が全くないとは言いきれないようです。なお、後述のとおり、労働仲裁人の判断が収賄・汚職などによる場合には、控訴理由に該当します。

(5) 控訴

労働仲裁人が判断した全ての事件について、中央労使委員会が専属的な管轄を有しています(法第217条(b))。控訴の申立ては、労働仲裁人の決定を受領してから10日以内に行う必要があります(法第223条)。労働仲裁人の判断についての中央労使委員会への控訴は

、法律上控訴理由が以下のとおり限定されています(同条)。

- (1) 労働仲裁人の裁量が濫用されたことの明らかな証拠がある場合
- (2) 労働仲裁人の判断、命令が、詐欺、強制(収賄・汚職を含む)によって下されたものである場合
- (3) 純粋な法律上の問題の場合
- (4) 事実認定において重大な誤りがあり、控訴人に対して取り返しのつかない重大な損害又は権利侵害をもたらす場合。

控訴理由は日本の訴訟手続より限定された規定ぶりではありますが、実務上は、労働仲裁人の判断に不服がある当事者は、上述の控訴理由のいずれかに該当すると主張して、控訴を行えば、中央労使委員会において本案についての判断が行われることが多く、上記控訴理由が控訴を行う上での実務上の重いハードルになっているという事は無いように思われます。

(6) 上訴

中央労使委員会の決定に不服がある者は、一度だけ決定再考の申立て(motion for reconsideration)を行うことができます^{xii}。

さらに、不服のある当事者は、裁判所規則^{xiii}に基づき控訴裁判所(the Court of Appeals^{xiv})に対して裁量上訴申立て(Petition for Certiorari)を行うことができます。かかる申立てが認められるのは、管轄がないにも関わらず判断が行われた場合や、重大な裁量の濫用(管轄がないといえる程又は管轄の範囲を上回るといえる程の裁量の濫用)が行われた場合という極めて例外的な場面に限られています^{xv}。

2 解雇(総論)

Q1 フィリピンでは、どのような場合に労働者を解雇できますか。無理由解雇は認められますか。

A1 フィリピンでは、法律に規定された(実体的)理由がある場合で、かつ、適切な手続を履践した場合に解雇を行うことができるとされており、無理由の解雇は認められていません。

ポイント

- ・解雇には
- ① 法律に規定された実体的理由、及び
- ② 適切な手続の履践、が必要。

<解説>

フィリピンでは、憲法(第13条第3項)及び労働法(第279条)で、有効な理由及び適切な手続を通じた

場合を除き、解雇されない権利（security of tenure）が保障されています^{xvi}。そのためアメリカのat will employmentのように無理由で解雇を行うことはフィリピンでは認められていません。

フィリピンでは、法律に規定された実体的理由（解雇理由）として以下のように定められています。（それぞれの理由に基づいて解雇を行う際に必要となる手続については、次のQ2を参照）。解雇理由が法律上ある程度具体的に定められている点は、日本と異なる点であると言えます。

（1）正当理由（just cause）による解雇（法第282条）

法第282条には、以下のように定められています。

- ① 業務との関係において使用者又はその代理人からの合法的な指示に対する、著しい違反行為、又は故意による不服従が行われた場合。
- ② 労働者による自己の任務に対する著しい又は常習的な懈怠が行われた場合。
- ③ 労働者による、使用者又は使用者から授けられた者に対する詐欺、又は、これらの者に対する意図的な背信行為が行われた場合。
- ④ 使用者又はその授けられた代理人の近親者に対する、労働者による刑事上又は民事上の違法行為がなされた場合。
- ⑤ 上記に記載した事由に類似した事由が発生した場合。

（2）法律上認められた理由（authorized cause）による解雇（法第283条）

法第283条には、使用者側の事情によって解雇が認められている事由として以下のものが定められています。

- ① 省力化のための設備の導入をおこなった場合（工場などで、製品製造のための新たな設備を導入したために、省力化が進み従来の労働力が不要となった場合。）
- ② 過剰人員の整理のための解雇（redundancy）（労働力が、事業において実際に合理的に必要とされるよりも超過して余剰が生じている場合。）
- ③ 経費削減のための解雇（retrenchment）（経済的な損失・損害が現に発生している又は発生が目前に迫っている場合に経費を削減し、さらなる損失を避けるために行われる場合。）
- ④ 施設や事業を停止・閉鎖する場合
なお、本条に基づいて解雇を行う場合、所定の解雇手当の支払いが必要となります。（後述のQ5参照）

（3）疾病による解雇（法第284条）

法第284条には、雇用を継続することが法律上禁止されている疾病、雇用を継続することが当該労働者の健康、及び他の労働者の健康に危険をもたらす場合には、当該疾病を理由として解雇することができる定められています。

本条に基づく解雇についても上記と同様、所定の解雇手当を支払う必要があります（後述のQ5参照）。

Q2 上記（1）ないし（3）の理由に基づいて解雇を行う場合、どのような手続が必要になりますか。

A2 理由に応じて以下の手続の履践が必要です。

各解雇理由において必要となる手続のポイント

<p>・ 正当理由による解雇に必要な手続 →2種類の通知が必要</p> <p>①当該労働者に対して、解雇の理由を知らせ、自己の立場について弁解を行う機会を与えるための通知。 ②最終決定の通知。</p> <p>・ 法律上認められた理由による解雇や疾病による解雇に必要な手続 →2種類の通知が必要 解雇実施30日より前に、①雇用・労働省（DOLE、Department of Labor and Employment）、及び②当該労働者に対して解雇を行うことの通知、③解雇手当の支払いが必要。</p>
--

<解説>

（1）正当理由による解雇

正当理由による解雇を行う場合、以下の2つの通知を行うことが手続として必要とされています。

すなわち、①解雇の理由となっている具体的な行為（又は不作為）について、当該労働者に対して、解雇を行う前に通知し、当該労働者が自己の立場について弁解を行うための合理的な機会を与えること。（労働者に対する弁解の機会の付与については、弁解を記載した書面の提出を求めることで足り、必ずしも直接面と向かった正式な面談の機会を設ける必要はないと言われています。また、「合理的な機会」と言えるためには、少なくとも当該通知から最終解雇の決定まで少なくとも5日以上を空ける必要があると考えられています）。その後、②使用者の解雇についての最終的な決定を通知することが求められます。なお、後述のように、解雇事案においては、使用者側が、解雇が適切に行われていることの立証責任を負うので、手続を適切に履践したことの証拠（例えば、上記の通知が適切に当該労働者の下に届けられたことの証拠等）を後に争いとなった場合に備え、適宜残しておく必要があります。

(2) 法律上認められた理由による解雇又は疾病による解雇

当該解雇を行う場合、以下の2つの通知を行うことが手続として必要とされています。

すなわち、解雇の30日前までに、書面によって、①雇用・労働省（DOLE）、及び②当該解雇対象労働者に対して、上記理由に基づいて解雇を実施することの通知を行う必要があります。

同条に基づく解雇の対象者が複数いる場合でも、上記②の解雇対象労働者に対する通知は個別に行う必要があります。例えば、解雇対象者全体に対する通知を掲示板に掲示するだけでは不十分と考えられています^{xvii}。

なお、解雇手当の支払いも必要となります（後述のQ5参照）。

Q3 法律に規定された実体的理由はあるが、上述の手続の履践を行わなかった場合、解雇の効力に影響が生じますか。解雇自体が無効となるのでしょうか。

A3 最高裁判所の判例では、解雇を行う実体的理由はあるが、必要な手続が履践されていない場合、解雇の効力に影響はないが、使用者は、金銭的な責任を負うと考えられています。

<解説>

最高裁判所の判例によって、解雇を行うために必要な、法律に記載された実体的な理由は認められるが、手続の履践を適切に行わない場合、解雇自体は有効であるが、使用者は、手続を履践しなかったことについて金銭的な責任を負うと考えられています。どのような責任を負うか（責任の性質・内容）については、判例によって異なっています^{xviii}。

Q4 法律に規定された実体的理由に基づいて解雇を行う場合、後に不当解雇であるとして、争いが生じた場合に備えて、一般的に注意しておかなければならないことはありますか。

A4 フィリピンでは、労働者が解雇の効力を争っている事案において、使用者側が、解雇に実体的理由があり、適切に手続を履践したということについて立証責任を負いますので、使用者側が証拠を提出して積極的に立証活動を行う必要があります。

ポイント

・解雇の効力が争われた場合、使用者が解雇の正当性についての立証責任を負う。
・後の紛争に備えて、解雇に理由があること、及び適切な手続を履践したということについて証拠を残しておく必要が高い。

<解説>

日本では、解雇された労働者が、不当ないし違法解雇であると争って裁判所に訴訟を提起した場合、訴訟手続では、使用者側が、当該解雇が有効であることについて一般的に立証責任を負います。

フィリピンでも同様に、解雇の効力が労働者から争われた場合、使用者に解雇の正当性についての立証責任があります（法277条(b)）。使用者は積極的に、解雇の正当性について、証拠を提出して立証活動を行わなければならない。仮に使用者がこれに失敗すると、労働者側の解雇が不当であるという主張が認められることとなります。特にフィリピンでは、前述のとおり、労働法や労働関係の規制の解釈や証拠関係に疑義がある場合、労働者に有利に解釈されてしまいますので、フィリピンにおいて解雇を行う場合には、解雇に理由があること及び適切な手続を履践したことを証拠化しておく必要が極めて高いといえます^{xix}。

Q5 法律上認められた理由に基づいて解雇を行う場合、解雇手当を支払う必要がありますか。

A5 法律上認められた理由による解雇又は疾病による解雇を行う場合には、解雇手当の支払いが必要です。

ポイント

・法律上認められた理由による解雇又は疾病による解雇の場合には、解雇手当の支払いが必要。
・解雇手当の金額は、解雇の理由によって異なる。

<解説>

(1) 法律上認められた理由による解雇の場合

解雇の理由が、以下の2つによる場合、

- ① 省力化のための設備の導入をおこなった場合、又は
- ② 過剰人員の整理のための解雇（redundancy）

解雇手当の金額は、(a) 1ヶ月分の支給額（基本賃金に加え、諸手当を含んだ金額、以下同じ）、又は(b)1ヶ月の支給額×当該労働者の勤務年数（6ヶ月以上については1年とみなす）のいずれかのうち高い金額となります（法第283条）。

解雇の理由が以下の2つによる場合、

- ③ 経費削減のための解雇（retrenchment）、又は
- ④ 施設や事業を停止・閉鎖する場合

解雇手当の金額は、(a) 1 ヶ月分の支給額、又は(b) 半月分の支給額×当該労働者の勤務年数（6 ヶ月以上については1年とみなす）のいずれかのうち高い金額となります(同条)。

ただし、経済的損失を理由として施設や事業を停止・閉鎖する場合には、解雇手当を支払う必要のない場合があるとした判例^{xx}もあります。

(2) 疾病による解雇の場合

この場合、解雇手当の金額は、(a) 1 ヶ月分の賃金額^{xxi}、又は(b)半月分の賃金額×当該労働者の勤務年数（6 ヶ月以上については1年とみなす）のいずれかのうち高い金額となります(法第 284 条)。

* 解雇に関する各論については、次号以降のニューズレターにて、さらにご紹介する予定です。

^{xvi} 同 p321

^{xvii} THE LABOR CODE WITH COMMENTS AND CASES Edition 8 Volume II-A and II-B p.888

^{xviii} Everyone's Labor Code (2012 Edition) p.338

^{xix} 「Employee Discipline and Dismissal (2013 Edition, Atty. Ramaon Elmerito Gatchalian Richard Lumiqued Erwin Gatchalian) p.54」では、懲戒処分を行う際の問題となっている事実を通知し、弁解の機会を与えるためのメモに関して、これを労働者に届ける際には、証拠化のため、Registered Mail を使う、また当該メモを労働者に対して手渡しする場合でも、実際に手渡しされたことを証言できる第三者を伴っておくといった方法が挙げられています。

^{xx} (North Davao Mining Corp.事件, 1996年3月13日)Everyone's Labor Code (2012 Edition) p.346

^{xxi} 条文上、解雇手当の計算方法について、283条（法律上認められた理由による解雇）は「payment（支給額）」を元に計算するとされていますが、284条（疾病による解雇）は「salary（賃金額）」を元に計算するとされています。支給額には諸手当が含まれますが、賃金額には諸手当は含まれません。

ⁱ フィリピン労働法は、施行後幾度となく改正され、条文の追加、改訂、及び削除等が行われており、それに伴って条文番号も変化しておりますが、政府のホームページなどでも一元的に改正にともなう最新の条文をまとめて管理されておらず、施行当初の条文が掲載されており、また、フィリピンでの実務上も、施行当初の労働法の条文番号を用いた表記を行うことが許容されているため、本稿では、施行当初の条文番号に従った表記をしています。（DOLE の Web サイト掲載の労働法も施行当初の条文数のものが掲載されています。

http://www.dole.gov.ph/labor_codes/

ⁱⁱ THE LABOR CODE WITH COMMENTS AND CASES Edition 8 Volume II-A and II-B p.37

ⁱⁱⁱ 同上

^{iv} Republic Act no. 9347

^v <http://www.dole.gov.ph/fndr/bong/files/DO%20107-10.pdf>
参照

^{vi} Rule IV Section 2 (a)は 「… assigned to a Labor Arbiter…」と記載している。

^{vii} THE LABOR CODE WITH COMMENTS AND CASES Edition 8 Volume II-A and II-B p.98

^{viii} 中央労使委員会発行の年次報告書によると、2004年から2013年まで、義務的会議の段階で和解による解決した事件割合は43%（Annual Report 2013

<http://nlrc.dole.gov.ph/content/2013.Annual.Report.Final.pdf>)

^{ix} 司法統計年報平成 25 年度 表第 21 第一審通常訴訟既済事件数 - 事件の種類及び審理期間別 - 全地方裁判所参照

<http://www.courts.go.jp/app/files/toukei/322/007322.pdf>

^x DOLE ウェブサイト参照 <http://nlrc.dole.gov.ph/?q=node/6>

^{xi} 例えば、労働仲裁人が汚職によって有罪となったことを報じる 2012 年のニュース：

<http://www.gmanetwork.com/news/story/270154/news/nation/ombudsman-wins-graft-case-vs-cebu-labor-arbiter>

^{xii} 2011 NLRC Rule of Procedure Rule VII Section15)

^{xiii} The Rules of Court, Rule 65

^{xiv} フィリピンでは、Court of Appeals の上にさらに Supreme Court が存在します。

^{xv} Everyone's Labor Code (2012 Edition) p.198