

休日勤務	一般祝祭日	200以上
	一般祝祭日が週休日と重なる場合	260以上
	特別祝祭日	130以上
	特別祝祭日が週休日と重なる場合	150以上
	上記以外に会社が定める休日	130以上

(例) 一般祝祭日が週休日と重なる日に10時間の勤務をした場合 (深夜勤務なし)

(最初の8時間) 基本時間給×2.6×8時間

(残業の2時間) 基本時間給×2.6×1.3×2時間

## 4. 賃金

### (1) 法定最低賃金

#### ①適用対象者

フィリピンでは、「賃金合理化法」(共和国法第6727号)により、1989年から地域ごとに産業別に法定最低賃金が定められている。これは、雇用形態や配属先、給与の支払方法に関わらず、すべての民間の従業員に適用され、試用期間の従業員にも適用される。

#### ②最低賃金の決め方

地域ごとの法定最低賃金は、国家賃金生産性委員会 (National Wages and Productivity Commission: NWPC) のガイドラインに従って、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 Wages and Productivity Boards: RTWPBs) によって産業別に定められている。この三者とは政府、労働者、雇用者を指す。具体的には、労働雇用省 (DOLE)、国家経済開発庁 (NEDA)、貿易産業省 (DTI) の各地域局長、そして労働者側および雇用者側の代表によって構成されている。各RTWPBは会合で賃金引上げ額を決定し、年に1回「賃金命令 (Wage Order)」を発布する権限を持っている。賃金命令案の作成後、公聴会を開催することが義務付けられており、最後に開催した公聴会から30日以内に公示され、公示から15日後に施行される。

#### ③最低賃金の区分

法定最低賃金には、「基本賃金 (Basic Wage)」以外に、「Cost of Living Allowance: COLA」と呼ばれる生活手当が含まれていることがある。年によって基本賃金は変わらず、COLA分だけ上昇することもある。COLAは基本賃金ではないため、基本賃金がベースとなる残業手当や深夜勤務手当、休日勤務手当、13カ月目の給与を計算するときには含まれない。

最低賃金は産業別に分けて設定されている。区分としては以下があり、また地域によって区分の仕方が異なる。地域ごとの最新の最低賃金は、国家賃金生産性委員会 (NWPC)

のホームページで確認することができる。

例えば、マニラ首都圏の2014年1月から有効の1日最低賃金（ペソ）は以下のとおりである。

	旧最低賃金	新最低賃金	(新最低賃金のうち) COLA分
非農業セクター	456	466	15
農業セクター	419	429	15
ベッド数100以下の民間病院	419	429	15
従業員15名以下のサービス業	419	429	15
正社員10名以下の製造業	419	429	15

## (2) 給与の支払時期

雇用者は、給料を最低2週間に1回、または1カ月に2回、16日を超えない間隔で支払う義務がある（労働法103条）。

## (3) 13カ月給与（13th month pay）

### ① 「13カ月給与」（13th month pay）とは？

「13カ月給与法」（大統領令第851号）によると、雇用者は1月から12月の間に実際に支払われた基本給の12分の1の額を「13カ月給与」として支払う必要がある。ベースとなる報酬は基本給だけであり、各種手当などは含まれない。また、勤務期間が12カ月未満の場合は、勤務した月数に案分比例して支払うことになっている。

### ② 適用対象者

雇用者は、その年に1カ月以上勤務したランク&ファイル（非管理職）従業員に対して、その雇用形態や配属先、給与の支払方法に関わらず、「13カ月給与」を支払う義務がある。つまり、1カ月以上勤務した場合は、契約社員でも試用期間中の社員でも適用対象となる。

労働法では、管理職（Managerial Employee）には「13カ月給与」の支払義務はない。ここで言う「管理職」とは、「管理方針の策定や執行、従業員の採用、異動、停職、解雇、解雇取消、業務の割振りや懲戒処分を行う権限を有し、またはそのような管理行動について有効な提言を行う者」とされており、これに含まれない者はすべてランク&ファイル従業員となる。また、家庭内の使用人（メイド、ドライバー、ガードマンなど）や基本給がない方式で報酬を得ている従業員は対象外である。

### ③ 支払時期

「13カ月給与」は、その年の12月24日より前に支払うことと定められている。なお、半額

を新学期の開始前（通常は6月）に支払い、残りの半分を12月24日前に支払っても良いことになっている。また、従業員が12月24日より前に退職する場合、雇用者は従業員が勤務した月数に応じた「13カ月給与」を退職時に支払う義務がある。

## 5. 退職

フィリピンにおける法定退職年齢は60歳である。60歳以上でかつ強制退職年齢とされる65歳を超えない労働者で、その事業所に5年以上雇用された労働者に対して、雇用者は労働者の就労年数1年あたり最低2分の1カ月分の賃金に相当する退職金を支払う義務がある（労働法287条）。ただし、会社が独自に労働法の基準を上回る退職金制度を設けることは可能であり、日系企業では法定の退職金支給規定よりも拡充した制度を設けているところが多い。

## 6. 解雇

### 6.1 総論

#### (1) 労働者の権利と雇用者の権限

フィリピン憲法は、労働者に対し「雇用保障権」を保障しており、労働法上でも正社員や試用社員といった雇用形態に応じた雇用が保障されている。一方で、雇用者としても、採用や雇用条件の設定、従業員数の決定、配置・転属の決定、規律の維持、正当な理由による解雇などを行う権限がある。

このような労働者の権利と雇用者の権限を調整するため、解雇に当たっては、以下の2つの要件を満たした場合にのみ解雇は有効とされている。

①解雇理由の合法性

②解雇手続の適法性

そして、労働法第4条において、「労働法（その施行規則を含む）の実施または解釈に当たり生じるあらゆる疑義については、労働者に有利になるように解釈する」旨定めていることから、グレーゾーンの紛争は、労働者に有利になるよう判断されることになる。紛争を処理する側も、何も「外国企業だから」といった法的根拠が全くないところで労働者に有利に判断しているわけではないことは付言しておきたい。雇用者側としては、解雇事案においては、グレーゾーンとならないように法令や就業規則に従って適法に進めていく必要がある。

#### (2) ①解雇理由の合法性

雇用保障権のある労働者を解雇するためには、労働法上認められた正当な理由がなければならない。