

事例12 給与の減額、有給休暇

1. 福山：ジョンさんの業務パフォーマンスが良くないですね。来月から懲罰的に減給にしてはどうですか？

カレン：福山さん、フィリピンでは給料の減額というのはできません。また、たとえ要件を満たした上で降格が認められるとしても、給料を減額することはできないのです。

福山：そうなんですか。では簡単に昇給させるわけにはいきませんね。

2. 福山：日本の本社の就業規則にならって、フィリピンの現地法人でも勤続年数に応じて有給休暇を増やす内容にしましょう。

カレン：それは、社員の満足度を高め、わが社で長く働こうというインセンティブになるかもしれませんが、フィリピンの労働法では法定の勤務奨励休暇は年間5日間と決まっています。勤続年数に応じて休暇日数が増えていくような内容にはなっていません。また、未消化分は会社に取り戻す義務があります。また、就業規則に有給休暇の未消化分をすべて取り戻す規定になっていると、有給休暇の未消化分の取り戻し負担が意外と重かったという会社もあると聞いています。

福山：そうなのですか。それは慎重に決めないとはいけませんね。

最低賃金と基本給

最低賃金は法令で定められる。日系企業の賃金水準は最低賃金をかなり上回っているところが多いのであまり問題はないが、知っておく必要はある。

フィリピン労働法第100条や労働法施行規則第3部規則5第6項で、給与の剥奪または減額を禁止している。従って（いろいろ工夫している例はあるようであるが）、給与の減額は法律上はできないことになっている。また、13カ月給与や残業手当の計算のベースとなるのは基本給であるため、会社によっては、「基本給」と「役職給」の二段構造にして、基本給を低めに抑えているところもある。

勤務奨励休暇（Service Incentive Leave）

最低1年間勤務した労働者はすべて、年間5日の有給特別休暇（勤務奨励休暇）を取得

することができる（労働法95条（a）、労働法施行規則第3部規則5第2項）（ただし、常時雇用されている労働者が10名未満の会社または労働雇用大臣が免除している会社を除く）。日本で言うところの「年次有給休暇」である。日本のように勤続年数に応じて日数が増えるわけではない。ただし、この特別休暇を1年間で使用・消化できなかった場合は、それに相当する賃金で代替されるため、会社は未消化の特別休暇を買い取る義務が発生する（労働法施行規則第3部規則5第5項）。

日本のように勤続年数に応じて有給休暇日数を増やす方式を採用するかどうかや、法定付与日数である5日より多く有給休暇を付与し、かつ増やした日数分の未消化の有給休暇の買い上げを行うかどうかは、社員への福利厚生として、就業規則や労働組合との労働協約において定めることになる。



社員食堂のメニュー

コラム13

日本食レストランの値段と味

マニラで日本食を供するレストランは何軒あるのだろうか？ 日本人の料理人が調理する日本の味が楽しめる店から、フィリピン人が調理するフィリピン人の味覚に合わせてしまった名ばかりの店まで、数えたら百軒近いのではないだろうか？ 日本語の看板を出しているが、店内はフィリピン人ばかりで料理の味は日本食にほど遠い、こんな経験は駐在員誰もが一度は持っている。店を選べば、ウェイトレスの妙な日本語が気になるものの、日本にいるのと何ら変わらないメニュー、味が楽しめる。ひと頃は高級居酒屋風の店が多かったが、近頃では、ラーメン店やとんかつ屋の出店も著しい。さて価格だが、日本からの食材手配が容易なこともあるのだろう、他の東南アジアの諸都市に比べて高いイメージはない。勿論、店構え、注文する料理によって大きな幅はあるが、一杯飲みながらの夕食で一人2,000～3,000円程度であろうか？ 店によっては深夜まで営業しているところもあり、残業帰りの单身者にはありがたい街である。

なお、マニラではイタリア料理店も多くの日本人ファンを魅了している。フィリピン料理店の他、スペイン料理店、韓国料理店も多く、好みの店を探すのも楽しみの一つである。

（富井利尚）