

フィリピン労働法典

訳 日本大学法学部教授 神尾真知子

訳注

ここに翻訳するフィリピン労働法典（大統領令第 442 号）は、2020 年 2 月現在フィリピン労働雇用省のホームページに掲載されている 2017 年版の労働法典（フィリピン労働雇用省編集）の翻訳である。2011 年に制定された共和国法第 10151 号の施行により、フィリピン労働法典の第 130 条及び第 131 条が削除され、「深夜労働者の雇用」に関する章が新たに挿入されるなどの改正が行われた。そのため、2017 年版労働法典の第Ⅲ巻第Ⅲ部第 I 章第 130 条以降の条文の番号は、それ以前の労働法典の条文の番号とずれが生じている。本翻訳では、旧労働法典の条文番号を〔 〕で併記する。

また、フィリピン労働法典の条文前に掲載されている労働雇用省による注釈によると、現在の労働雇用省（Department of Labor and Employment、DOLE）の呼称について、労働法典のいくつかの条文において“Ministry of Labor and Employment”、“Ministry of Labor”、又は“Department of Labor”という表記がみられ、統一されていないということであるので、本翻訳では「労働雇用省」に統一して訳出した。

また、Minister、Deputy Minister、Assistant Minister という名称は、各々 Secretary、Undersecretary、Assistant Secretary と理解されるので、現在の名称である「労働雇用長官、労働雇用次官、労働雇用長官補佐官」に統一的に訳した。

労働法典には、いくつかの条文に労働雇用省による脚注が掲載されている。脚注のうち、労働法典を理解する上で重要と思われる脚注を*で示し、翻訳した。また、労働法典を理解する上で有益な情報も*で示して、訳注として記述した。

なお、本法典に反映されている最近制定された法律は以下のとおりである。

- 共和国法第 10911 号（2016 年）「年齢を理由とする、雇用における差別を禁止し、罰則を定める法」
- 共和国法第 10917 号（2016 年）「学生の雇用のための特別プログラムの範囲を強化し拡大する法として知られている共和国法第 9547 号の一部規定を改正し、当該目的のために学生の雇用のための特別プログラムとして知られている共和国法第 7323 号の規定を改正する法」
- 共和国法第 10741 号（2016 年）「国家労使関係委員会の機能を強化し、当該目的のために労働法典として知られている大統領令第 442 号の第 220 条及び第 222 条を改正

する法」

- 共和国法第 10757 号 (2016 年)「地上で働く坑内労働者の退職年齢を 60 歳から 50 歳に早め、当該目的のために労働法典として知られている大統領令第 442 号の第 302 条を改正する法」
- 共和国法第 10801 号(2016 年)「海外労働者福祉機関の運営及び管理を統治する法」
- 共和国法第 10706 号 (2015 年)「救急車がかげつけ、過剰な手数料を課されないように船員を守り、罰則を規定する法」
- 共和国法第 10691 号 (2015 年)「公共職業安定所の創設及び運営における労働雇用省、地方政府単位、及び認可された NGO の役割並びに教育機関における職業紹介の運営を定義し、当該目的のために 1999 年の公的雇用サービス事務所法として知られている共和国法第 8759 号の第 3 条、第 5 条、第 6 条、第 7 条及び第 9 条を改正する法」

改正され、条文番号を改定した 1974 年大統領令第 442 号

労働者に対する保護を与え、雇用及び人的資源開発を促進し、社会正義に基づく産業平和を保証するために、労働・社会諸法を改正し、統合することによって、労働法典を創設する大統領令

序

第 I 章 総則

第 1 条 大統領令の名称

本大統領令は、「フィリピン労働法典」と称する。

第 2 条 施行日

本労働法典は、公布後 6 か月経過後に施行される。

第 3 条 基本政策の宣言

国は、労働者に保護を与え、完全雇用を促進し、性別、人種又は信条にかかわらず平等な働く機会を保証し、労働者と使用者の関係を規律する。国は、労働者の団結権、団体交渉権、雇用安定の権利、公正で人間らしい労働条件の権利を保証する。

第 4 条 労働者に有利な解釈

本法典に係る施行規則及び細則を含み、本労働法典の履行及び解釈に疑義がある場合は、労働者に有利に解決する。

第 5 条 規則及び細則

本法典又はその一部の運用及び施行を担当する労働雇用省及び関連政府諸機関は、必要な施行規則及び細則を公布する。当該規則及び細則は、一般的に流通している新聞に当該

採択を公表した日から 15 日後に施行される。

第 6 条 適用

本法典の下で労働者に保障されているすべての権利と特典は、本法典で異なって規定している場合を除き、農業労働者であると否とにかかわらず、すべての労働者に等しく適用される。

第 II 章 小作人の解放

第 7 条 目的の表明

少数の者が土地を所有するという古い概念は、妥当で正当な不満を生み、暴力的な衝突や社会的緊張を引き起こしたが、そのような正当な不満を救済することは新しい社会の基本的な目的のひとつであるので、土地の農民を隷属状態から解放する改革は必ずなされなければならない。

第 8 条 小作労働者への土地の譲渡

労働力の重要な一部として、作物の分収制度の下で主として米及びトウモロコシを耕作する個人所有の農地の小作人、又は自分の土地を持っているか否かを問わず借用期間土地を賃貸借する個人所有の農地の小作人は、灌漑を行う場合には 5 ヘクタールの家族規模の農地を構成する部分について所有者とみなされる。灌漑していない場合には、3 ヘクタールである。

すべての場合において、土地所有者は、当該土地所有者が当該土地を耕作しているか又は耕作する予定である場合には、7 ヘクタールを超えない土地を保持することができる。

第 9 条 土地の価格の決定

小作農民に譲渡する土地の価格を決定するために、土地の価格は 1972 年 10 月 21 日の大統領令第 27 号の公布に先立つ通常生産年の 3 年間の平均収穫高の 2 と 2 分の 1 倍に等しい額でなければならない。

土地の総額は、年 6% の率の利息を含めて、15 年間に毎年同じ割賦で小作人により払われる。

債務不履行の場合には、割賦返済の債務は、不履行になった小作農民が所属する農業協同組合によって支払われる。ただし、当該協同組合は当該小作農民に対する求償権を持つ。

政府は、政府所有及び政府管理下の法人において資本金を分担することで当該割賦返済を保証する。

第 10 条 所有の条件

大統領令第 27 号の下で小作農民が取得した土地の権利証は、当該小作農民が正式に認証された農業協同組合の完全な組合員になるまで、実際には発行されない。

大統領令第 27 号又は政府の土地改革計画に従って取得した土地の権利証は、世襲による相続による場合、又は大統領令第 27 号、農地改革法典、及びその他の法令に従って、政府に譲渡する場合を除き、譲渡することはできない。

第 11 条 履行機関

農地改革省は、本章の規定を履行するために必要な規則及び細則を公布する。

第 1 卷 雇用前

第 12 条 目的の表明

国の政策は、以下のとおりである。

- a) 人材の訓練、配置及び利用の改善を通して、完全雇用の状態を促進し、維持すること。
- b) 最良の可能な労働条件を保証することによって、国内又は海外で働くことを希望するすべての国民を保護すること。
- c) 国益に沿って、仕事を求める者が就くことができる雇用を自由に選択できるようにすること。
- d) 国益に沿って、労働者の運動を促進し、規制すること。
- e) 登録及び/又は労働許可制度の創設を含む、外国人の雇用を規制すること。
- f) 国の開発目的に資するように、国内及び海外を問わず労働者の募集及び職業紹介において、公の職業安定所のネットワークを強化し、民間部門の参加を合法化すること。
- g) 海外でのフィリピンの名声を守るために、海外雇用するフィリピン労働者を慎重に選択することを保証すること。

第 I 部 労働者の募集及び職業紹介

第 I 章 総則

第 13 条 定義

- (a) 「労働者」とは、雇用されていると失業していると問わず、労働力の一員をいう。
- (b) 「募集及び職業紹介」は、国内であれ海外であれ、営利であれ非営利であれ、労働者を募集し、登録し、契約し、移送し、利用し、雇用し、又は調達するすべての活動をいい、委託、請負、雇用の約束又は広告を含む。ただし、いかなる方法であれ、2人以上の者に報酬を得て雇用を提供し又は約束する者若しくは団体は、募集及び職業紹介に従事しているとみなされる。
- (c) 「民間有料職業紹介所」とは、直接的であれ間接的であれ、労働者若しくは使用者、又は両方から報酬を受け取って労働者の募集及び職業紹介に従事する者若しくは団体をいう。
- (d) 「ライセンス」とは、民間職業紹介所を運営することを個人又は団体に許可するものとして労働雇用省が発行する証書をいう。
- (e) 「民間募集団体」とは、直接的であれ間接的であれ、労働者又は使用者から報酬を取らずに、国内又は海外での労働者の募集及び職業紹介に従事する者又は団体をいう。
- (f) 「許可状」とは、民間募集団体として募集及び職業紹介活動に従事することを個人又は団体に労働雇用省が許可するものとして発行された証書をいう。
- (g) 「船員」とは、航海する船舶に雇用される者をいう。

- (h)「海外雇用」とは、フィリピン国外での労働者の雇用をいう。
- (i)「移住者」とは、目的国の移住ビザ、居住許可、又は同等資格によって外国に移住する者又は労働者などをいう。

第 14 条 雇用促進

労働雇用長官は、以下のような権限及び許可権を有する。

- (a)必要な場合には、労働雇用省に現在ある職業安定所に加えて新たな職業安定所を組織し、設けること。
- (b)ある特定の職業安定所に登録する求職者に、海外の仕事の機会と同様に国内の他の地域の仕事の機会を知らせるために、全国的な職業紹介及び情報システムを組織し、設けること。
- (c)労働者の職業上、産業上、地理上の移動を容易にし、ある地域から他の地域への労働者の移動を援助するプログラムを開発し、組織すること。
- (d)個人、事業所、組織、又は機関に対して、労働雇用長官が定める雇用情報を提供するよう求めること。

第 15 条 雇用サービス局*

(a)雇用サービス局は、総合な雇用プログラムを開発し、監視する主たる責任がある。当局は、以下の権限及び義務を有する**。

1. 第 I 部の雇用促進という目的を履行するための計画及びプログラムを策定し、開発すること。
2. 国内であれ海外であれ、労働者の募集及び職業紹介に民間部門が参加することを規制するために、登録及び/又はライセンス制度を設け、維持すること、並びにフィリピン契約労働者のために最良で可能な労働条件を保証し、労働雇用省が発出する規則及び細則を遵守させること。
3. 不利な立場にいるグループ及びコミュニティを助けるための雇用プログラムを策定し、開発すること。
4. 外国人の雇用を規制する登録及び/又は労働許可制度を設け、維持すること。
5. 適切な人材開発計画に資するために労働市場情報システムを開発すること。
6. 適切な人的資源配分に資するために相応の職業指導及び試験制度を開発すること。
7. 船員を除き、集中的な熟練登録制度を維持すること。

[b)労働雇用省の地域事務所は、船員を除いた、フィリピン海外雇用労働者に係る法律若しくは契約に起因する又は理由とする、金銭紛争を含む労使に係るすべての問題又は事件に対して、独自のかつ排他的な管轄権を持つ。ただし、雇用サービス局地方事務所の決定は、首都圏地域の場合には、労働雇用長官が適切としたときは、上記権限を持つことができる。雇用サービス局地域事務所の決定が、本条に定める労働雇用長官による許可を受けるならば、本法典第 223 条に定めるのと同じ理由で国家労使関係委員会に再審査を申し立てることができる。国家労使関係委員会の決定は最終的なもの

であり、控訴できない***。]

- (c) 労働雇用長官は、雇用サービス局の推奨する率に基づく手数料を課し、徴収する権限を有する。当該手数料は、雇用サービス局の目的を進めるために、大統領令第 1177 号第 40 条の規定に従い、一般基金の特別勘定として、国庫に預託される。

* 「労働雇用省を再編し、フィリピン海外雇用機関を創設し、及びその他の目的のための」行政命令第 797 号第 3 条は、地方雇用局を創設し、同局は、徒弟局の所掌及び雇用サービス局の国内雇用所掌を引き継いだ。

** パラグラフ (a) 以下に列挙する所掌は、「1987 年行政法典」に関する、行政命令第 292 号 (1987 年) の第 IV 卷第 VII 部第 4 章第 17 条によって置き替えられた (訳注: 雇用サービス局の所掌は、現在国内雇用局が担当している)。

*** 第 15 条(b)は、1982 年の行政命令第 797 号第 4 条により廃止された。第 4 条はフィリピン海外雇用庁を創設し、同庁に「船員を含む、フィリピン海外雇用労働者に係る法律若しくは契約に起因する又は理由とする、金銭紛争を含む労使に係るすべての事件に対する独自のかつ排他的な管轄権」を与えた。しかし、1995 年の共和国法第 8042 号により、労使関係に関する事件の管轄権は、国家労使関係委員会に移管された。1996 年の海外労働者法施行規則の第 28 条によれば、フィリピン海外雇用庁は、次のことに関する権限を維持する。(a) 募集及び雇用機関又は団体へのライセンス付与及び登録に関する規則及び細則違反に係る又は起因する、管轄にあるすべての事件、(b) 使用者、経営者、契約パートナー、フィリピン人海外労働者に係る管轄にある懲戒処分事件及びその他の特別の事件。

第 16 条 民間による募集

第 I 部第 II 章に規定する場合を除き、いかなる個人も公共職業安定所以外の団体も、労働者の募集及び職業紹介を行ってはならない。

第 17 条 海外雇用開発委員会*

関係団体及び機関との協力の下、国内の需要を超えているフィリピン労働者の海外雇用のための系統的なプログラムを実施し、適切で公正な雇用慣行に係る彼らの権利を保護するために、海外雇用開発委員会を設置する。海外雇用開発委員会の権限及び義務は以下のとおりである。

1. 総合的な市場促進及び開発プログラムを通して、フィリピン労働者の海外雇用を促進すること。
2. 政府間ベースでフィリピン契約労働者の最良で可能な労働条件を確保し、その遵守を保証すること。
3. 政府間協定において及び政策が決定する他の部門において、労働者を海外雇用に募集

し、職業紹介すること。

4. 海外労働者の福祉・訓練基金の理事会の事務局として活動すること。

*海外雇用開発委員会（OEDB）の所掌は、現在海外雇用庁（POEA）によって引き継がれている。

第 18 条 直接雇用の禁止

いかなる使用者も、海外雇用開発委員会及び労働雇用長官の許可を受けた団体を通じる場合を除き、海外雇用のためにフィリピン労働者を雇用することはできない。外交団員、国際機関員、及び労働雇用長官の許可を受けた使用者による直接雇用には、本条は適用されない。

第 19 条 移住者問題事務所

- (a) フィリピン移住者コミュニティとの密接な関係を維持し、かつ国の人材政策の取組みに資するデータベースを作るとともに海外出稼ぎ労働者の福祉を向上するという国家政策に従って、移住者問題事務所を労働雇用省に創設する。移住者問題事務所は、労働雇用長官官房の一部局であり、労働雇用省及びその関連部局内で利用しうるスタッフ及び基金によって運営される。以後は、移住者問題事務所の資金は、通常一般予算令の一部となる。
- (b) 移住者問題事務所は、他の機関と同様に、以下のことによって、移住者の福祉を向上し、本国と彼らの密接な関係を維持する。
- 1) 移住者コミュニティとの連絡を取ること。
 - 2) 福祉及び文化サービスを提供すること。
 - 3) 移住者を国に再統合することを促進し、容易にすること。
 - 4) 移住者コミュニティと経済的・政治的・文化的絆を強化すること。
 - 5) 協力的な関係を高めるために適切な諸活動を一般的に実施すること。

第 20 条 国家船員委員会*

- (a) 国家船員委員会は、海外で雇用されるフィリピン船員のための総合的なプログラムを開発し、維持するものとして設立される。国家船員委員会は、以下の権限及び義務を有する。
1. 船員のための無料の職業紹介サービスを提供すること。
 2. 海外雇用のために船員を雇用する船舶会社の代理人又は代表者の活動を規制し、監督し、契約船員労働者のために最良で可能な労働条件を保証し、それが遵守されることを保証すること。
 3. 全フィリピン船員の完全な登録簿を維持すること。
- (b) 国家船員委員会は、海外雇用のために、フィリピン船員に係る法律若しくは契約に起因する又は理由とする、金銭紛争を含む労使に係るすべての問題又は事件に対して、独自のかつ排他的な管轄権を持つ。国家船員委員会の決定は、本法典第 223 条**に

定める理由で国家労使関係委員会に再審査申立ができる。国家労使関係委員会の決定は最終的なものであり、控訴できない。

*国家船員委員会の所掌は、現在行政命令第 797 号により海外雇用庁に引き継がれている。共和国法第 8042 号の下で、労使関係の事件の管轄権は、国家労使関係委員会に移された。

**229 条に条文番号が改定された。

第 21 条 海外サービスの役割及び参加*

海外のフィリピン労働者に対して十分な保護を与えるために、レーバーアタッシェ、労働雇用長官によって正式に指名された労働報道官、及び関係するフィリピン外交官又は領事官は、本部局からの事前の指示や助言なしに、以下のような権限及び義務を行使する。

- (a) 管轄内のすべてのフィリピン労働者に、雇用から生じるすべての問題に係る援助を与えること。
- (b) フィリピン労働者が搾取されたり、差別されたりしないように保証すること。
- (c) 認証の要件として、フィリピン労働者に係る契約の労働条件が労働法典及び海外雇用開発委員会や国家船員委員会の規則及び細則を遵守していることを確認し、証明すること。
- (d) 管轄下の雇用市場の種々の側面に関して継続的な研究又は調査、及び勧告を行うこと。
- (e) 雇用状況及び予測される傾向に関する情報を収集し、分析し、当該情報を利用しうるものにする事。
- (f) その他の必要とされる義務を履行すること。

*本条は、フィリピン海外労働者保護に関わる各政府機関の役割及び責任を規定する共和国法第 8042 号「移住労働者及び海外フィリピン人法」により差し替えられた。

第 22 条 海外所得の強制送金

海外のフィリピン労働者は、国内の家族、親せき及び/又は受取人に、労働雇用長官が定める規則に従って海外所得の一部を送金しなければならない。

第 23 条 各委員会の構成*

- (a) 海外雇用開発委員会は、議長として労働雇用長官、副議長として労働雇用次官、メンバーとして外務省代表、国防省代表、中央銀行代表、教育・文化・スポーツ省代表、国家人材青年会議代表、雇用サービス局代表、労働者団体代表、使用者団体代表、海外雇用開発委員会の理事長から構成される。
- (b) 国家船員委員会は、議長として労働雇用長官、副議長として労働雇用次官、メンバーとしてフィリピン沿岸警備隊司令官、外務省代表、教育・文化・スポーツ省代表、中央銀行代表、海運庁代表、雇用サービス局代表、全国船舶団体、国家船員委員会理事

長から構成される。

海外雇用開発委員会及び国家船員委員会（訳注：以下、これら2つの委員会を「各委員会」と称する）のメンバーは、当該委員会が決定した、月額2,000ペソを超えない手当を受け取る。

- (c) 上記各委員会は、政策及びプログラムの調整のために労働雇用省に属する。各委員会は、海外雇用活動を含む人材管理に十分な経験を有するフィリピン国民である局長が長となる事務局によって補佐される。当該局長は、労働雇用長官の推薦に基づきフィリピン大統領によって任命され、法律に定める年俸を受け取る。労働雇用長官は、事務局の他の職員を任命する。
- (d) 会計監査長は、会計法及び関連規則及び細則に従って各委員会の会計簿を会計監査するために、各委員会に対する自らの代理人を任命する。

*海外雇用開発委員会（OEDB）に代わって海外雇用庁（POEA）が創設されたことに伴い、本条は行政命令第247号の第4条により差し替えられ、さらに共和国法第8024号によって改正された。共和国法第8024号は、委員会を管理する海外雇用庁及び海外労働福祉機関にさらに3名の委員を置くことを規定し、その3名は女性、海上部門、及び陸上部門を各々代表し、フィリピン大統領により指名される。

第24条 各委員会による規則の制定及び手数料の徴収*

各委員会は、その所掌を遂行するために適切な規則及び細則を発出する。各委員会は、関係使用者に手数料を課し、徴収する権限を有し、徴収した手数料は、各委員会の各々の勘定に預託し、各委員会の目的を推進するためにのみ、使うことができる。

*言及されている各委員会は、今や廃止されている海外雇用開発委員会及び国家船員委員会である。海外雇用庁は、海外雇用開発委員会及び国家船員委員会の権限及び所掌を引き継いでいる。

第II章 募集及び職業紹介活動の規制

第25条 労働者の募集及び職業紹介への民間部門の参入*

国の開発目的に従って、かつ総合的な雇用プログラムの開発及び実施における民間部門の資源の利用やイニシアティブを誘導し、最大化するために、民間雇用部門は、労働雇用長官によって発出された指針、規則及び細則の下で、国内であれ海外であれ、労働者の募集及び職業紹介に参入する。

*共和国法第10022号第14条及び第3条により改正された共和国法第8042号第23条は、海外雇用庁に「ライセンス及び登録制度を設けることによって労働者の採用及び海外職業紹介に民間部門が参加することを規制する」権限を与える。国内の雇用については、国内の雇用に関する労働雇用省の民間の採

用及び職業紹介代理業を管理する規則及び細則を参照のこと。

第 26 条 旅行代理店による募集の禁止

旅行代理店及び航空会社の販売代理店は、営利であれ非営利であれ、海外雇用に労働者を募集し職業紹介する事業に従事することは禁止される。

第 27 条 国籍要件

フィリピン国民のみによって又は認可された議決権株式の少なくとも 75%がフィリピン国民によって所有され管理されている株式会社、合名会社、団体は、国内であれ海外であれ、労働者の募集及び職業紹介に参入することを認められる。

第 28 条 資本金

募集のためのライセンスの取得又は更新をするための許可を求める申請者は、労働雇用長官が定める実質的な資本金を保有しなければならない。

第 29 条 ライセンス又は許可の非譲渡性

ライセンス又は許可は、直接的又は間接的に発行された本人以外の者に利用されたり、ライセンス又は許可に記載された場所以外の場所においても利用されてはならないし、他の個人又は団体に譲渡され、移転され、変更されてはならない。どこであれ追加の事務所の設立を含む、事業所の住所の譲渡、代理人又は代表の指名や任命は、労働雇用省の事前許可を得なければならない。

第 30 条 登録料

労働雇用長官は、ライセンス又は許可を求めるすべての申請者の登録のために料金表を公布する。

第 31 条 保証金

ライセンス又は許可の申請者は、定められた募集手続、規則、細則及び適切とされる労働条件の遵守を保証するために、労働雇用長官の定める現金及び保証債権を支払われなければならない。

第 32 条 労働者によって支払われる手数料

雇用を支援する有料民間雇用代理業に申請する者は、当該代理業の努力を通して雇用を得られたか、又は実際に仕事を始めるまでは、いかなる手数料も徴収されない。当該手数料は、支払った額が明示された適切な領収書で常に担保される。労働雇用長官は、許可された手数料表を公布する。

第 33 条 雇用状況の報告

公益が求めるときはいつでも、労働雇用長官は第 I 部の適用を受けるいかなる個人又は団体に対して、欠員、職務要件、離職、賃金、その他の労働条件及び雇用データを含む、雇用状況に関する報告を提出させることができる。

第 34 条 禁止される行為

いかなる個人、団体、ライセンス取得者、又は許可取得者は、以下の行為は不法とされ

る。

- (a) 労働雇用長官によって定められ許可された手数料表の額よりも高い額を、直接的又は間接的に課し、若しくは徴収すること、又はローン若しくは前借金として労働者が実際に受け取った額よりも高い額を労働者に支払わせること。
- (b) 募集又は雇用に関連する虚偽の通知、情報、文書を提供したり、発行したりすること。
- (c) 本法典に定めるライセンス若しくは許可を入手する目的で、虚偽の通知、証言、情報、文書を提供し、又は偽りを述べること。
- (d) 当該異動が労働者を抑圧的な労働条件から解放することを目的とするものではなく、他の雇用を提案するために、既に雇用されている労働者を離職させるように仕向けること、又は仕向けようとする事。
- (e) 自身の事務所を通して応募しない労働者を雇用しないように、個人又は団体に対して影響を及ぼす、又は及ぼそうとすること。
- (f) 公衆衛生、道徳、フィリピン共和国の尊厳に反する仕事に就かせるために、労働者の募集又は職業紹介に従事すること。
- (g) 労働雇用長官又は正当なその代理人による監督を妨害し、又は妨害しようとする事。
- (h) 雇用の状況、欠員、海外所得の送金、離職、出国、労働雇用長官が定めるその他の事柄又は情報の報告を怠ること。
- (i) 労働雇用長官の許可なく、当事者によって実際に署名された時から契約の終了期間までの間に、労働雇用省が認可し証明した雇用契約を取り替え、又は変更すること。
- (j) 旅行代理店を経営する会社、又は直接的若しくは間接的に旅行代理店の経営に携わっている会社の社員又は重役になること。
- (k) 本法典並びに規則及び細則により許可された理由以外の金銭的若しくは財政的理由で、出国前に応募労働者に渡航書類を与えないこと、又は渡航書類を拒否すること。

第 35 条 ライセンス若しくは許可の停止及び/又は取消し

労働雇用長官は、労働雇用省や海外雇用開発局の発出した規則並びに細則の違反に対して、又は本法典及び他の適用しうる法律、一般命令、通達の規定の違反に対して、海外雇用のために労働者を募集するライセンス又は許可を停止し、又は取り消す権限を有する。

第三章 雑則

第 36 条 取締権限

労働雇用長官は、第 I 部が適用されるすべての機関の募集及び職業紹介活動を制限し、規制する権限を有し、そして、第 I 部の目的を遂行し、第 I 部の規定を実施するために、命令を発出し、規則及び細則を公布する権限を有する。

第 37 条 立入権限

労働雇用長官又は正式なその代理人は、いつでも、第 I 部の適用を受ける個人又は団体の建物、会計簿、及び記録を査察し、一定の形式で報告を定期的に提出するように求め、第 I 部の規定違反に対して行動する。

第 38 条 違法な募集

- (a) 本法典第 34 条に列挙されている禁止行為を含む、ライセンスのない者又は許可を保有していない者が行う募集活動は、本法典第 39 条により違法とされ、処罰される。労働雇用省又は法執行者は、本条の告訴を行うことができる。
- (b) 違法な募集が、組織的団体によって又は大規模に行われた場合、経済的妨害行為を含む違反とみなされ、本法典第 39 条に従って処罰される。

本条第 1 項に定める不法又は違法な取引、事業、又は企てを行うことを、互いに共謀し、及び又は同盟する 3 人以上の者によってなされる場合には、違法な募集が組織的団体によってなされたものとみなされる。違法な募集が 3 人以上の者に対して個別に又は集団として行う場合は、違法な募集が大規模になされたものとみなされる。

- [(c) 労働雇用長官又は正式なその代理人は、調査の後、当該活動が国家の安全若しくは公的秩序に危険であるとされる場合、又は求職者の更なる搾取をもたらす場合には、ライセンスを所持しない者又は許可を得ていない者を逮捕又は拘留する権限を有する。労働雇用長官は、事務所又は建物の捜査を命じ、違法な募集活動で使った文書、設備、資産及びその他の道具の押収を命じ、ライセンス又は許可なく、海外雇用に労働者を募集することに従事したことが明らかになった会社、事業所、及び団体の閉鎖を命じる。]*

*第 38 条(c)は、Salazar v. Achacoso 事件において、最高裁判所により違憲とされた(G.R.No.81510[1990])。

第 39 条 罰則

- (a) 本法典で定義する経済的妨害行為を構成する違法な募集に対しては、終身刑及び 10 万ペソの罰金を科す。
- (b) 第 I 部若しくは規則及び細則の規定に反する、又は他人を違反させるようにしたことが明らかになったライセンス所有者又は許可を受けた者は、有罪判決によって、裁判所の裁量により、2 年以上 5 年以下の懲役若しくは 1 万ペソ以上 5 万ペソ以下の罰金、又は両方を科される。
- (c) 第 I 部の規定又は規則及び細則の規定に反することが明らかになった、第 I 部に定めるライセンス所有者ではない者又は許可を得ていない者は、有罪判決によって、裁判所の裁量により、4 年以上 8 年以下の懲役若しくは 2 万ペソ以上 10 万ペソ以下の罰金、又は両方を科される。
- (d) 違反者が会社、合名会社、協会、団体の場合、刑罰は、違反に責任を有する会社、合名会社、協会、団体の役員又は役員たちに科される。当該役員が外国人の場合、本項で定める刑罰に加え、手続なしに国外追放される。
- (e) いかなる場合においても、有罪判決は、第 I 部の下で個人又は団体に保証されていたライセンス又は許可、及びすべての認可及び特典を自動的に無効とし、海外雇用開発委員会又は国家船員委員会に現金及び保証債権は没収される。場合によっては、海外

雇用開発委員会及び国家船員委員会の両方がその目的を遂行していくためののみ現金及び保証債権を利用する。

第Ⅱ部 非居住外国人の雇用

第40条 非居住外国人の雇用

フィリピン共和国に対して雇用目的で許可を求める外国人及びフィリピン共和国において外国人を雇用することを希望する国内又は外国の使用者は、労働雇用省から雇用許可をえなければならない。

雇用許可は、申請の時に、外国人が希望する業務を行う適性、能力及び希望を持つ者がフィリピン国内にいないと判断されたのちに、非居住外国人又は申請した使用者に発給される。

投資の誘致地域の登録された企業については、前述の雇用許可は当該登録企業を監督する政府部局の推薦によって発給される。

第41条 雇用の譲渡禁止

- (a) 雇用許可の発給ののち、外国人は他の仕事に移ることはできないし、労働雇用長官の事前許可なく使用者を変更してはならない。
- (b) 第Ⅱ部の規定並びに施行規則及び細則に違反する雇用に就く非居住外国人は、本法典第289条及び第290条にしたがって処罰される。

さらに、当該外国人労働者は、刑期終了後国外追放される。

第42条 リストの提出

本法典の施行日に非居住外国人を雇用する使用者は、施行日から30日以内に労働雇用長官に、氏名、国籍、外国及び国内の住所、雇用の性質、国内の滞在資格を記載した外国人リストを提出しなければならない。労働雇用長官は、当該外国人が雇用許可の資格があるかどうかを決定する。

第Ⅱ巻 人的資源開発プログラム

第Ⅰ部 国家人材開発プログラム*

*第Ⅰ部は、共和国法第7796号の1994年TESDA法（以下1994年TESDA法という。）によって実質的に修正され、差し替えられているので、暗黙に効力を失っている（訳注：TESDAとは、専門的教育的技術開発機関 Technical Educational and Skills Development Authority の意である）。

第Ⅰ章 国の政策及び実施のための運営機関

第43条 目的の表明*

第Ⅰ部の目的は、国家の人材の効率的な配置、開発及び利用を保証し、それによって雇用を促進し、経済的及び社会的成長を加速化するように、人的資源を開発し、訓練制度を確立し、そのための計画及びプログラムを策定することである。

*1994年 TESDA 法第3条（目的及び目標の表明）を参照のこと。

第44条 定義*

第I部では、以下のように定義する。

- (a)「人材」とは、直接的に商品及びサービスの生産に貢献する現在の又は潜在的な能力を有する国の人口の部分の意味する。
- (b)「起業家としての活動」とは、自営業のための訓練、又は個人的若しくは小規模の産業を援助することを意味する。

*1994年 TESDA 法により、定義が拡充している。

第45条 国家人材青年協議会；構成*

第I部の目的を遂行するために、国家人材青年協議会（以下「協議会」という。）は、計画及びプログラム調整のために労働雇用省に属し、次の者から構成される。職権の議長として労働雇用長官、職権の副議長として教育・文化長官、職権のメンバーとして経済計画長官、自然資源長官、行政サービス委員会議長、社会福祉長官、地方政府長官、科学技術長官、貿易・作業長官、協議会の会長。協議会の会長は、議決権を有しない。

さらに、大統領は、民間部門から次のメンバーを任命する。全国的な使用者団体から2名、全国的な労働組合から2名、全国家族青年団体から1名。いずれも任期は3年である。

*45条の第1パラグラフは、1994年 TESDA 法第5条（TESDAの創設）により削除され、第2パラグラフは、同法第7条（TESDAの構成）により削除された。

第46条 国家人材計画*

協議会は、雇用のために人材の最適な配置・開発・利用、起業家としての活動、及び経済的社会的成長のために長期の国家人材計画を策定する。当該人材計画は、協議会によって採択された後、毎年更新され、大統領に承認を受けるために提出される。その後、当該計画は、国家開発計画とともに全国の人的資源開発のための管理計画となる。協議会は、政府機関又は民間部門に対して、この取組を支援するように求めなければならない。

*1994年 TESAD 法第10条（TESDA事務局）により差し替えられた。

第47条 国家人材技能センター*

協議会は、技能の開発を推進する目的で国家人材技能センター並びに地域及び地方の訓練センターを設置する。当該センターは、協議会が定める規則及び細則によって管理され運

営される。

*1994年 TESDA 法第 19 条 (TESDA 委員会) 及び第 20 条 (技術開発センター) が第 47 条の規定の権限を引き継いだ。

第 48 条 技能基準の確立と策定*

労使団体と適切な政府当局と協議して、協議会によって策定される産業取引のための国家的な技能基準を設ける。協議会は、その後国家的技能基準を管理する。

*国家的基準を設けて履行する職務は、1994年 TESDA 法第 22 条 (国家職業技術基準の創設及び管理) に含まれているように TESDA に移行された。

第 49 条 訓練プログラムの管理*

協議会は、事務局を通して、指導者の訓練、起業家としての活動の開発、職業訓練、取引及び雇用の他の領域を提供し、協議会が当該目的のために定めた規則及び細則の目的を達成するために策定された訓練計画を実施する使用者又は団体を支援する。

協議会は、事務局を通して、フィリピンの個人又は団体との間で締結されるものと同様に、フィリピン政府と国際的及び外国の団体との間で締結されるものを含み、人材及び青年開発のために実施中の技術支援計画及び/又補助金に関する権限と管轄を有し、運営する。

国家人材開発の取組みに統合するために、本法典で定めるすべての人材訓練計画、特に技能基準の設定は、協議会と調整する。この目的のために、政府及び民間による現行人材訓練計画は、協議会に報告されなければならない。協議会は、当該計画を国家開発計画と一致させるようにする。

本条は、本法典の適切な規定の対象となる徒弟、見習い及び障がいを持つ労働者には適用されない。

*1994年 TESDA 法第 23 条 (訓練プログラムの管理) に差し替えられた。

第 50 条 産業委員会*

協議会は、協議会の策定したガイドラインに従い、及び国家経済開発局と協議して、人材開発計画、技術・技能基準、及び協議会の目的達成に労使が直接的に参加するようなその他の機能を支援するために産業委員会を設ける。

産業委員会の維持及び運営は、協議会の定める手数料の率、徴収及び支出方法の下で基金計画を通して賄われる。

*第 50 条は、1994年 TESDA 法第 26 条 (産業委員会) と関連づけて読まなければならない。

第 51 条 雇用サービス訓練機能*

協議会は、卒業生の職業紹介のために労働雇用省の雇用サービスを利用する。雇用サービス局は、協議会を支援し、失業及び不完全雇用を測定し、労働力の目録を含む地方の人材資源行動の調査及び職業研究を行い、その公刊を含む、本法の訓練計画を首尾よく修了した技術者及び熟練の人材の全国的な登録簿を無料で作成し維持し、適切及び最新の雇用情報システムを維持する。

* 国家人材青年協議会が廃止され、その代わりに TESDA が創設されたことに伴い、協議会という言葉は、TESDA に置き替える。雇用サービス局は、行政命令第 797 号第 3 条により地方雇用局に置き替える。

第 52 条 奨励策*

開発計画に伴う労働者訓練費用の額の 2 分の 1 の課税収入からの追加的な控除は、徒弟を除く開発計画が協議会により認可され、当該控除が直接的な労働賃金の 10% を超えない限り、関係する個人又は企業に認められる。

前述の奨励策は、その実施後 2 年間で再審査される。

* 1994 年 TESDA 法第 27 条 (奨励策) によって差し替えられた。

第 53 条 協議会の事務局*

協議会は、事務局を置き、局長を長とし、次長は局長を補佐する。局長及び次長は労働雇用長官の推薦によりフィリピン大統領が任命する公務員のキャリアのある者とする。事務局は、労働雇用長官の行政監督の下にあり、人材計画開発事務所、職業準備事務所、国家人材技能センター、地方人材開発事務所、及び必要な場合には他の事務所を置く。

局長は、労働雇用次官のランク及び報酬を得、10 年間任務につく。人材計画開発事務所、職業準備事務所、国家人材技能センターの理事長は、局長のランク及び報酬を得、公務員法令の適用を受ける。局長、次長、理事長は生来的なフィリピン国籍を有し、任命時に 30 歳から 50 歳の間で、修士号又はそれと同等の学歴を有し、人的資源の全国的な計画及び開発の経験を有するものでなければならない。国家人材技能センターの理事長は、上記資格に加えて、センター運営の訓練を受けていなければならない。理事長は労働雇用長官の推薦で大統領が任命する。

局長は、公務員法に従って、協議会の目的、政策、任務を遂行するために必要人員を任命する。常勤の専門職員及び技術職員は、WAPCO (訳注: the Wage and Position Classification Office、賃金・地位格付部) の規則及び細則の適用を受けない。

事務局は、以下の任務及び責任を有する。

1. 協議会によって承認された人材計画を準備し、推奨すること。

2. 協議会によって承認された人材計画を遂行するために資源の配分を推奨すること。
3. 協議会の実施部門として人材計画を実施すること。
4. 協議会の任務遂行及び本巻第 I 部の目的達成を実現すること。
5. 承認された人材計画に従ってなされる計画のために資源の配分を決定すること。
6. 作業プログラムの進展及び達成に関する年次報告を協議会に提出すること。
7. 人材及び学外の若者開発についての計画、プログラム、及びプロジェクトに関して、大統領に対する年次報告を、協議会の承認を得るために準備すること。
8. 承認された計画及びプログラムを実施するための契約を結び、協議会の任務を効果的に実施することを保証するとともに本法典の目的を果たすようないかなる及びすべての活動を行うこと。
9. 協議会が許可する他の任務を行うこと。

*TESDA の事務局を創設し、事務局の所掌と責任を規定する 1994 年 TESDA 法第 10 条により差し替えられた。

第 54 条 地方人材開発事務所*

協議会は、地方人材開発事務所を設置し、同事務所は、次のような任務を有する。その各々の所管の範囲内で工業、農業、経済の他の部門の人材のニーズを決定すること、国家人材計画を最新のものとするためにデータ付きの協議会の中央計画立案書類を用意すること、協議会によって策定された政策における人材及び若者開発にかかわる地方レベルの局のためのプログラを推奨すること、地方の事務局訓練プログラムを管理し監督すること、協議会に許可する他の任務を遂行すること。

*地方の TESDA 事務所について明確に定める 1994 年 TESDA 法第 14 条 (g) に差し替えられた。

第 55 条 コンサルタント、技術援助、刊行及び調査*

当該目的を遂行するために、協議会は、調査作業及び刊行のために、資格のあるコンサルタント及び/又は民間団体のサービスを利用するために支出の一部をとっておくことが認められている。協議会は、必要な場合は政府のサービスを利用する。

*本条は、1994 年 TESDA 法第 17 条として、修正を加えられて再録された。

第 56 条 規則及び細則*

協議会は、幅広い任務を定め、本法典の規定を履行するために適切な規則及び細則を発する。

*1994年 TESDA 法第 36 条（施行規則及び指針）に差し替えられた。

第Ⅱ部 特別な労働者の訓練及び雇用

第Ⅰ章 徒弟

第 57 条 目的の表明

第Ⅱ部は、以下のことを目的とする。

1. 経済の需要に合うように訓練した人材を援助すること。
2. 使用者、労働者、政府及び非政府機関の参加を通して、国家徒弟プログラムを策定すること。
3. 徒弟の保護のために徒弟の基準を策定すること。

第 58 条 言葉の定義*

第Ⅱ部では、以下のように言葉を使用する。

- (a) 「徒弟であること」とは、関連する理論的な指導を含む、職務に関する実践的訓練を意味する。
- (b) 「徒弟」とは、使用者個人又は第Ⅱ部で認められた団体との徒弟身分契約の適用を受ける労働者を意味する。
- (c) 「徒弟となりうる職業」とは、関連する理論的な指導を含む、職務に関する実践的訓練を 3 か月以上行うことを求める仕事、雇用形態、職業を意味する。
- (d) 「徒弟身分契約」とは、使用者が徒弟を訓練することを自ら義務づけ、その代わり徒弟は訓練期間を承認するという契約である。

*本条の言葉の定義は、1994年 TESDA 法第 4 条（言葉の定義）(j) (k) (l) (m) によって差し替えられた。

第 59 条 徒弟の資格

徒弟としての資格を得るためには、人は、以下のことを満たさなければならない。

- (a) 少なくとも 14 歳であること*。
- (b) 職業的適性及び適切な試験に受かる能力を有すること。
- (c) 口頭及び書面の指導を理解し従う能力を有すること。

商工業団体は、種々の職業のために適切な教育上必要とされる条件を労働雇用長官に推奨することができる。

*第 59 条(a)については、共和国法第 9231 号第 2 条により改正された、共和国法第 7610 号「虐待、搾取及び差別を禁止する子どもの特別保護法」第 12 条を参照。同条は、例外的な場合を除いて、「15 歳未満の子どもを雇用してはいけないこと」を規定する。

第 60 条 徒弟の雇用

高度技術工業の使用者のみが徒弟を雇うことができるが、それは、労働雇用長官により承認された、徒弟となりうる職業においてのみ認められる。

第 61 条 徒弟身分契約の内容

徒弟の賃金率を含む、徒弟身分契約は、労働雇用長官が発出する規則に従わなければならない。徒弟期間は、6 か月を超えてはならない。適用される最低賃金の 75% を下回って開始することはできないが、法定最低賃金を下回る賃金率を規定する徒弟身分契約は、労働雇用長官が適正に承認した徒弟身分プログラムに従ってのみ、締結することができる。労働雇用省は、標準的な徒弟身分モデルプログラムを開発する。

第 62 条 徒弟身分契約の署名

徒弟身分契約は、使用者若しくはその代理人、又は承認された組織、団体若しくは集団の権限を与えられた代表と徒弟によって署名される。

未成年者との徒弟身分契約は、未成年に代わりその親又は後見人により署名される。もし、後見人を使えない時は、労働雇用省の権限を与えられた代表が署名し、契約期間拘束される。

第 II 部の下で締結された徒弟身分契約は、適切な徒弟身分委員会によって承認され、承認されれば、当該コピーは、使用者と徒弟双方に与えられる。

第 63 条 徒弟身分契約の場所

徒弟身分プログラムを組織しようとする会社、使用者、集団又は団体、工業団体又は市民団体は、徒弟のための訓練場所として、以下の徒弟身分契約スキームから選ぶことができる。

- (a) 支援する企業、事業所又は団体によって及びそこですべてが行われる徒弟。
- (b) 労働雇用省の職業訓練センター又は他の公的訓練機関ですべてが行われる徒弟。
- (c) 訓練センター又はその他の機関で職業の基本の初期の訓練を受けて、その後に訓練の最終段階の間支援する企業又は団体において実際の仕事に参加。

第 64 条 徒弟身分契約プログラムの支援

ここで承認される徒弟身分契約スキームは、単一の使用者若しくは集団によって、又は市民団体によって支援される。実際の徒弟の訓練は、以下においてなされる。

- (a) 個々の徒弟プログラムの場合に、支援する使用者の建物において。
- (b) 使用者の集団若しくは団体又は市民団体によって支援されるプログラムの場合に、ひとつ又は複数の指名された建物において。
- (c) 労働雇用省の訓練センター又はその他の公的訓練機関において。

第 65 条 徒弟身分契約の違反の調査

当事者の申立又はその主導で、労働雇用省の適切な局又はその権限ある代理人は、労働雇用長官が定める規則及び細則に従って徒弟身分契約違反を調査する。

第 66 条 労働雇用長官への不服申立て

労働雇用省の権限ある局の決定は、不服の当事者によって決定受領から 5 日以内に労働雇用長官に不服申立てをすることができる。労働雇用長官の決定は、最終的なものであり、執行力を有する。

第 67 条 行政救済を尽くすこと

利用できる行政救済を尽くしていない場合、何人も徒弟身分契約の履行又は同契約の違反による損害のための訴訟を提起することはできない。

第 68 条 応募者の適性試験

本章で求められる徒弟応募者の最低限の資格にそって、適正に承認された徒弟プログラムを持つ使用者又は団体は、徒弟の選考における適切な適性試験を行う主たる責任を有する。もし、使用者又は団体が当該目的のために適切な資源を有していない場合には、労働雇用省は無料でサービスを提供する。

第 69 条 理論的な教育の責任

プログラムが工場で行われる場合に、徒弟に対する補足的な理論教育は、使用者によってなすことができる。使用者が責任を果たす用意がない場合には、補足的な理論教育は適切な政府機関に委任される。

第 70 条 徒弟身分プログラムの任意的編成；例外

- (a) 徒弟身分プログラムの編成は、主に使用者による任意の事業でなければならない。
- (b) 国家安全又は経済発展の特別の必要性がある場合に、大統領は、労働雇用長官が決定する、訓練された人材不足が深刻とされる一定の産業、職業、職務、雇用レベルの強制的な訓練を求めることができる。これに関する適切な規則は必要がある場合に労働雇用長官によって公布される。
- (c) 外国人技術者の業務が徒弟を受け入れうる産業における民間企業でなされる場合には、当該企業は適切な徒弟身分プログラムの策定をしなければならない。

第 71 条 訓練費用の控除可能性

徒弟の生産性及び効率性を向上させるために生じた労働訓練費用の価値の 2 分の 1 を課税所得から追加的に控除することは、徒弟身分プログラムを組織する個人又は企業に認められる。ただし、当該プログラムは、労働雇用省によって正式に承認を受け、さらに、当該控除は、直接的な労働賃金の 10% を超えてはならない。そして、最終的に、当該インセンティブを利用しようとする個人又は企業は、最低賃金を徒弟に支払わなければならない。

第 72 条 補償のない徒弟

労働雇用長官は、職務上の訓練が学校若しくは訓練プログラムカリキュラムによって、又は卒業若しくは委員会の試験に必要なものとして求められる徒弟を補償なしで採用することを認める。

第 II 章 見習

第 73 条 見習の定義*

見習は、半熟練及び他の工業的職業において訓練生として雇用される者であり、徒弟と

なりうるものでなく、3 か月を超えない比較的短期間の実務的な職務訓練を通して見習いをする。

*1994 年 TESDA 第 4 条(言葉の定義)により差し替えられた。第 4 条は、見習を「半熟練及び他の工業的職業において訓練生として雇用される者であり、徒弟となりうるものではない。見習プログラムは、TESDA によって認可されなければならない」と定義する。

第 74 条 見習を雇用できる場合

経験ある労働者がおらず、見習の雇用が雇用機会の縮減を防止し、労働コストの点で不公正な競争を作り出すことはなく、悪化させることもなく、労働基準を低下させることもない場合に、見習は雇用されうる。

第 75 条 見習契約

見習を雇用することを希望する使用者は、見習と見習契約を締結しなければならない。当該契約には以下のことを含まなければならない。

- (a) 見習の氏名及び住所。
- (b) 3 か月を超えない見習期間。
- (c) 適用される最低賃金の 75%を下回らない、見習の賃金又は給料の率。
- (d) 見習が希望する場合には、見習身分の終了後正規従業員として見習を雇用する約束。
最初の 2 か月間に働くことを許可された、又は働いたすべての見習は、見習に過失がなくて、定められた期間の終了前に使用者によって訓練が終了され場合には、正規従業員とみなされなければならない。

見習身分契約は、労働雇用長官又は正式に権限を与えられた代理人による監督を受ける。

第 76 条 出来高払いの見習

出来高で又は奨励率の仕事で雇用された見習には、なされた労働に対して全額支払われなければならない。

第 77 条 罰則条項

本章又は施行規則及び細則の違反は、本法典に定める一般的刑事罰規定による。

第 III 章 障がいのある労働者*

*共和国法第 9442 号によって改正された共和国法第 7277 号 (1992 年)、すなわち障がい者のマグナカルタは、本章の障がいのある労働者に関する規定に影響を与えている。

第 78 条 定義

障がいのある労働者とは、稼得能力が年齢、身体的若しくは精神的な欠陥又は損傷によって損なわれている者をいう。

第 79 条 雇用可能な場合

当該雇用が雇用機会の抑制を防ぐのに必要である時、及び労働コストの点で不公正な競争を作り出すこともなく、悪化させることもなく、又労働基準を低下させることもない場時に、障がいのある労働者は雇用されうる。

第 80 条 雇用契約

障がいのある労働者を雇用する使用者は、障がいのある労働者と雇用契約を締結しなければならない。当該契約には、以下のことを含む。

1. 雇用された障がいのある労働者の氏名及び住所。
2. 障がいのある労働者に支払われる、適用される最低賃金の 75%を下回らない率。
3. 雇用期間。
4. 障がいのある労働者のなすべき仕事。

雇用契約は、労働雇用長官又は適正に権限を与えられた代理人によって監督される。

第 81 条 徒弟身分のための適格性

障がい者の障がいが雇われた特別の職業において職務の遂行を阻害しない場合には、本法典の適切な規定に従って、障がいのある労働者は、徒弟又は見習として雇用されうる。

第Ⅲ巻 労働条件

第Ⅰ部 労働条件及び休暇

第Ⅰ章 労働時間

第 82 条 適用範囲

第Ⅰ部の規定は、営利又は非営利を問わず、すべての事業所及び事業に適用される。ただし、政府職員、経営的従業員、事業場外従業者、使用者の家族員で扶養される者、家事使用人、他人の個人的サービスを行う者、適切な規制の下で労働雇用長官が決定した出来高で支払われる労働者には適用されない。

本条において、「経営的従業員」*とは、雇用されている事業所、部又は課の経営者側を構成する者、経営陣の他の役員又は構成員をいう。

「事業場外従業者」とは、非農業従業員であり、事業の主たる場所又は使用者の支店から離れた所で通常職務を遂行していて、事業場外での実際の労働時間を合理的確実性によって決められない働き方をする者である。

*労働法典第 219 条 (m) (旧第 212 条) の経営的従業員の定義も参照。

第 83 条 正規の労働時間

従業員の正規の労働時間は、1 日 8 時間を超えてはならない。

100 万人以上の人口を有する市及び地区、又は 100 床以上の病院及び診療所の医療従事者は、食事時間を除き、1 週 5 日 1 日 8 時間を正規の勤務時間としなければならない。た

だし、医療従事者が6日又は48時間働く業務上の必要性がある場合は除くが、そのような場合には、6日目に通常の賃金の30%以上の追加的補償の権利がある。本条において、「医療従事者」には、研修医、看護師、栄養士、薬剤師、ソーシャルワーカー、実験技術者、救急技術者、精神分析医、助産師、看護人、及び病院又は診療所のその他の人員を含む*。

*第83条の第2パラグラフは、政府事業の医療従事者には適用されない。彼らは、労働法典第82条から第96条の適用から除外されている。彼らの雇用は、公共医療労働者のマグナカルタである共和国法第7305号（1992年）において定められている。同様に、労働法典施行規則の第Ⅲ巻第X規則第15条により、48時間制は、住込み医師と病院の間で研修協定が結ばれ、研修プログラムが適切な政府機関によって正式に認可又は許可されている場合には適用されない。

第84条 実労働時間

実労働時間は、従業員が（a）職務をするように求められている、又は定められた仕事場にいるすべての時間、及び（b）従業員が労働をしている又は労働することを許された時間を含む。働いている時間中の休憩は、実労働時間として数えなければならない。

第85条 食事時間

労働雇用長官が定める規制に従って、使用者は従業員に規則的な食事のために60分以上の休憩を与えなければならない。

第86条 夜勤シフト割増

従業員は、午後10時から午前6時までに行った労働時間に対して、通常の賃金の10%以上の夜勤シフト割増を支払われる。

第87条 時間外労働

従業員は、1日8時間を超えて労働することができるが、時間外労働に対して、通常の賃金に加えて、その25%以上に等しい追加的な補償を支払われる。祝日又は休日の8時間を超える労働は、通常の賃金の30%以上に等しい追加的な補償を支払われる。

第88条 時間外労働時間によって相殺されない不足時間

特定の日の時間が不足している労働は、他の日の時間外労働によって相殺してはならない。当該週の他の日に休暇を取るよう従業員に許可を与えることは、本章の求める追加的補償の支払いから使用者を免れさせるものではない。

第89条 緊急の時間外労働

従業員は、以下の場合に時間外労働をすることを使用者によって求められうる。

- (a) 国家が戦争状態の時、又は国民議会若しくは大統領によって全国的若しくは地域的な緊急事態が宣言された時。
- (b) 人命若しくは財産の喪失を防ぐために必要な時、又は重大な事故、火事、洪水、台風、地震、伝染病、その他の災害若しくは大災害によって生じる地方における現実の

若しくは今にも起こりそうな緊急事態により公共の安全が切迫した危険にさらされている時。

- (c) 使用者への重大な損失又は損害を避けるために、機械、架設、若しくは装置に緊急の労働をしなければならない時、又は同等の事由がある時。
- (d) 腐敗しやすい商品への損失又は損害を防ぐために労働が必要な時。
- (e) 8時間目の労働時間前に始めた仕事の完了又は継続が、重大な障害を防ぐために又は使用者のビジネス又は運営への支障を防ぐために必要な時。

本条の下で時間外労働をすることを求められた従業員は、本章で規定する追加的補償を支払われる。

第 90 条 追加的補償の計算

時間外労働時間及び本章で定める他の追加的報酬を計算するために、従業員の「通常の賃金」は、使用者によって提供された便宜のための控除を受ける前の現金の賃金のみを含まなければならない。

第 II 章 週休期間

第 91 条 週休日の権利

- (a) 営利であれ非営利であれ、使用者は従業員に 6 日の継続する通常の労働日の後に 24 時間以上の休日与えなければならない。
- (b) 使用者は、労働協約並びに労働雇用長官が定める規則及び細則に従って、従業員の休日を決定し、予定しなければならない。しかし、使用者は、従業員の選好が宗教上の理由に基づく時は、週休日に関する従業員の選好を尊重しなければならない。

第 92 条 使用者が休日に労働を求めることができる場合

使用者は、以下の場合に、いつでも従業員に労働を求めることができる。

- (a) 人命又は財産の喪失を防ぐために、又は公共の安全が切迫した危険にさらされているために、重大な事故、火事、洪水、台風、地震、伝染病、他の災害又は大災害によって生じる現実の若しくは今にも起こりそうな緊急事態の場合。
- (b) 使用者が被るだろう重大な損失を避けるために、機械、装置、又は架設に緊急の労働をしなければならない場合。
- (c) 使用者が他の手段に頼ることがむずかしい場所で、特別の状況によって仕事の異常なプレッシャーがある出来事の場合。
- (d) 腐敗しやすい商品への損失又は損害を防ぐ場合。
- (e) 労働の性質が継続的な運営を必要とし、労働の停止が使用者に回復できない侵害又は損失をもたらす場合。
- (f) 労働雇用長官が決定した、前述の状況と類似又は同様な他の状況にある場合。

第 93 条 休日労働、日曜日労働、又は祝日労働に対する補償

- (a) 従業員が予定された休日に働かされる又は働くことを許可される場合は、従業員は通常の賃金の 30%以上の追加的補償を支払われる。従業員は、日曜日が決められた休日

である時のみ日曜日に行った労働に対して追加的補償の権利を有する。

- (b) 従業員の労働の性質が、通常の労働日及び通常の休日が予定できない時は、従業員は、日曜日及び祝日に行った労働に対して通常の賃金の 30%以上の追加的補償が支払われる。
- (c) 特別の祝日に行った労働は、従業員の通常の賃金の 30%以上の追加的補償を支払われる。当該祝日が従業員の予定された休日である時は、通常の賃金の 50%以上の追加的補償の権利を有する。
- (d) 労働協約又は他の適用可能な雇用契約が本条に定めるよりも高い割増の支払いを定めている時は、使用者はより高い率で支払わなければならない。

第三章 祝日、精勤休暇及びサービス料金

第 94 条 祝日の権利*

- (a) 労働者は、常時 10 人以下の労働者を雇用する小売り及びサービス事業所を除き、通常の祝日の期間通常の日額の賃金を支払われなければならない。
- (b) 使用者は、祝日に従業員に労働することを求めることができるが、当該従業員は、通常の率の 2 倍に等しい補償を支払われなければならない。
- (c) 本章で使用される「祝日」には、新年の日、洗足木曜日、聖金曜日、4 月 9 日、5 月 1 日、6 月 12 日、7 月 4 日、11 月 13 日、12 月 25 日及び 30 日、並びに普通選挙をするために法律で指定された日が含まれる**。

* 祝日に関する本条の最近の改正は、共和国法第 9849 号（2009 年）によるものである（訳注：同法は、フィリピン国内のイスラム地域におけるイスラム教に基づく祝日を 5 日定めている）。

** 共和国法第 9894 号第 2 条は、1987 年行政法典を改正する行政命令第 292 号の第 I 卷第 7 章第 26 条を以下のように改正した。

第 26 条 通常の祝日及び全国的な特別の日

(1) 法律、命令、又は布告が修正しない限り、以下の通常の祝日及び全国的な特別の日は国内で守られなければならない。

(a) 通常の祝日 新年（1 月 1 日）、洗足木曜日、聖金曜日、ラマダン明け（移動祝日）、犠牲祭（移動祝日）、バターン・コレヒドールの日、4 月 9 日に最も近い月曜日、労働日（5 月 1 日に最も近い月曜日）、独立記念日（6 月 12 日に最も近い月曜日）、国民的英雄の日（8 月の最終月曜日）、ボニファッショの日（11 月 30 日に最も近い月曜日）、クリスマスの日（12 月 25 日）、リサールの日（12 月 30 日に最も近い月曜日）、(b) 全国的な特別の祝日 ニノイ・アキノの日（8 月 21 日に最も近い月曜日）、全聖人の日（11 月 1 日）、年末の日（12 月 31 日）。

第 95 条 精勤休暇の権利*

- (a) 勤続1年以上の従業員は、有給の5日間の精勤休暇の権利を有する。
- (b) 本条は、次の者には適用されない。ここに定める給付を既に享受している者、5日以上の有給の休暇を享受している者、10人以下の従業員を雇用する事業所、又は当該事業所の実行可能性若しくは経済的状況を考慮して労働雇用長官によって当該給付を認めることの例外とされた事業所に働く者。
- (c) 本条に定めるよりも上回る給付の承認は、仲裁、裁判所、行政訴訟の対象とはならない。

*ひとり親の福祉法である共和国法第8972号は、「身体的な状況が必要とする時ひとり親に彼/彼女の親としての義務及び責任を履行することができるように」、親休暇を保証する。2004年の女性と子どもに対する反暴力法である共和国法第9262号は、殴られ妻休暇を規定し、したがって、「同法の被害者は、労働法典及び公務規則及び細則によるその他有給休暇に加えて、保護命令に定める必要性が生じた時に拡張できる10日まで有給休暇を取得する権利がある」。女性のマグナカルタである共和国法第9710号は、婦人科の病気による外科手術の後に満額の賃金が支払われる2か月の特別休暇給付が保証される。1996年の親休暇法である共和国法第8187号は、全ての既婚男性従業員に「共同生活する法律婚の配偶者の第4子まで満額の賃金が支払われる7日間の親休暇を保証する」。第131条の出産休暇に関する脚注を参照。

第96条 サービス料

ホテル、レストラン及び同種の事業所で集められたサービス料全額は、適用される従業員全員に対して85%、経営側に15%の率で分配しなければならない。従業員の分配は、従業員間で同一でなければならない。サービス料が廃止された場合には、適用される従業員への分配額は賃金に統合されるとみなされなければならない。

第II部 賃金*

*第II部の下での変更は、「賃金正当化法」である共和国法第6727号によって大部分もたらされた。共和国法第6727号第3条は、第II部第二章の第99条を明確に改正した。第V章に、「賃金調査、賃金協定及び賃金決定」というタイトルの下第120条、第121条、第122条、第123条、第124条、第126条及び第127条が挿入された。

第I章 序論

第97条 定義

第II部において、以下のように定義する。

- (a) 「者」とは、個人、パートナーシップ、団体、会社、ビジネストラスト、法的代表、又は人の組織化された集団をいう。
- (b) 「使用者」には、従業員との関係で使用者の利益のために直接的又は間接的に行動す

る者をいい、非営利の機関又は組織と同様に、政府及びそのすべての部局、課、仲介者、政府所有又は管理する企業及び機関を含む。

(c)「従業員」とは、使用者に雇用される者をいう。

(d)「農業」とは、すべての部門での農業をいい、そのなかでも、土地の耕作、搾乳、農産物及び園芸産物の生産、耕作、栽培、収穫、家畜又は家禽の飼育、農作業に伴うこと又は関連することとして農場で農民が行ういかなる活動も含む。ただし、砂糖、ココナッツ、マニラ麻、パイナップル、又は他の農場生産物の生産又は加工は含まない。

(e)「雇用する」とは、労働させる又は労働することを許可することを含む。

(f) 従業員に支払われる「賃金」とは、報酬又は所得を意味し、時間、仕事、出来高、手数料ベース、又は他の計算方法によって定められた又は確かめられた、現金で表すことができるものを意味する。それは、なされた労働若しくはなすべき労働についての書面の若しくは書面によらない雇用契約の下で、又はなされた若しくはなすべき業務に対して、使用者が支払うものであり、使用者が従業員に慣行的に提供する食事、宿舍、又はその他の便宜の公正で合理的な価値を含むものであり、その価値は労働雇用長官によって決定される。「公正で合理的な価値」は、使用者又は使用者と関係する者の利益を含んではならない。

第 98 条 第 II 部の適用

第 II 部は、小作農又は借地農、家事サービス、裁縫仕事又は法律に従って正式に登録された家内工業に働く者には適用されない。

第 II 章 最低賃金率

第 99 条 地域最低賃金

国のすべての地域の農業又は非農業従業員及び労働者の地域最低賃金率は、地域三者構成賃金生産性委員会によって決定される。

第 100 条 給付の廃止又は削減の禁止

第 III 巻は、本法典が公布される時に享受していた補足給付若しくは他の従業員給付を廃止し、又はいかなる方法でも削減することはできない。

第 101 条 結果による支払い

労働雇用長官は、可能ならば時間と動作調査を通して、又は労使団体の代表との協議を経て、公正で合理的な賃金率を保証するために、成果に基づく賃金の支払いを規制する。成果に基づく賃金の支払いの対象には、pakyao（訳注：大量に又はかさでなされる職務並びに仕事でその定量をはかることがむずかしく、主に農産物において行われている）、出来高、時間によらない他の仕事を含む。

第 III 章 賃金の支払い

第 102 条 支払いの形態

使用者は、たとえ従業員が明確に要望したとしても、約束手形、バウチャー、クーポン、

代用硬貨、切符、伝票、又は法定通貨以外のものによって従業員に賃金を支払ってはならない。

小切手若しくは為替による賃金の支払いは、本法典の施行日に慣習となっている時、又は労働雇用長官の発する適切な細則に定めるように若しくは労働協約に定めるように特別の事情があつて必要な時は許される。

第 103 条 支払い時期

賃金は 16 日を超えない間隔で毎月 2 週に 1 回、又は 1 か月に 2 回以上支払わなければならない。不可抗力又は使用者の管理を超える事態で、本条で定める時期に又は時期以内での賃金の支払いができない場合には、使用者は当該不可抗力又は事態の終了後ただちに賃金を支払わなければならない。使用者は、1 か月に 1 回以下の頻度で支払うことはできない。

2 週間で完成しない仕事を行っている従業員の賃金の支払いは、労働協約又は仲裁裁定がない時は、以下の条件に従う。

1. なされた労働の量に応じて、16 日を超えない間隔で、支払いがなされること。
2. 最後の支払いは、当該労働の終了時になされる。

第 104 条 支払い場所

賃金の支払いは、労働雇用長官がより厚い賃金保護を保証するために定める細則に異なつて定められていない限り、事業の場所で又はその近くでなされなければならない。

第 105 条 賃金の直接払い

賃金は、直接支払うべき労働者に支払われなければならない。ただし、以下の場合には例外である。

- (a) 賃金支払いを不可能にする不可抗力の場合、又は労働雇用長官によって適切な細則で定められた他の特別の事態において、労働者は、この目的のために労働者が与えた書面の許可を持つ他の者を通して支払われることができる。
- (b) 労働者が死亡した時、遺言手続を経ずに、使用者は、労働者の相続人に死亡した労働者の賃金を支払うことができる。申立人は、何歳であろうと、死亡した者との親せき関係及び他のすべての人を排除してその者が死亡した労働者の相続人であるという事実を証明する宣誓供述書を提出しなければならない。相続人が未成年の場合は、宣誓供述書は後見人又は近親者によって代理される。宣誓供述書は、労働雇用長官又はその代理人を通して支払う使用者に提出されなければならない。労働雇用長官の代理人は、相続人間に支払う額の分配において判定者として行動しなければならない。本条による賃金の支払いは、支払われた額に関してさらなる責任を使用者から免れさせる。

第 106 条 請負人又は下請負人

使用者が、自らの仕事の履行のために他の者と契約を結ぶ時はいつでも、請負人の従業員及び請負人の下請負人の従業員は、本法典の規定に従つて支払われなければならない。

請負人又は下請負人が本法典に従つてその従業員に賃金を支払わない場合は、使用者は、当該契約の下でなされた仕事の範囲まで、請負人又は下請負人とともに当該従業員に対す

る責任を共同で各自に有する。その責任は、使用者が自ら直接雇用する従業員に負う責任と同じ方法及び範囲の責任である。

労働雇用長官は、適切な細則によって、本法典の下で確立された労働者の権利を保護するために、労働の下請化を制限し、又は禁止することができる。禁止又は制限された場合は、同長官は、労働のみの下請及び仕事の下請の間の区別をし、同様にこれらの下請のタイプにおける違いを区別し、本法典の規定の違反又は潜脱を防止するために、関係する当事者の間で本法典の使用者とみなすべき者は誰かを決定することができる。

「労働のみの」下請では、労働者を使用者に供給する者が実質的な資本を持たず、又は道具、装置、機械、建物の形での投資をしておらず、その者が雇用し配置した労働者が、当該使用者の主たるビジネスに直接関連する活動を行う。そのような場合、労働者を使用者に供給する者又はその仲介者は、あたかも労働者が使用者によって直接雇用されたのと同じ方法及び範囲において、当該労働者に対する責任を有する使用者の代理人とみなされる。

第 107 条 間接的な使用者

前条の規定は、使用者ではないが、仕事、事業、職務又はプロジェクトの履行のために独立した請負人と契約する者、パートナーシップ、団体又は会社にも適用される。

第 108 条 保証金の公示

使用者は、保証金が、請負人又は下請負人が賃金の支払いができない時に従業員に支払うべき賃金に相当することを条件として、契約の下で労働コストに等しい保証金を拠出するように請負人又は下請負人に求めることができる。

第 109 条 連帯責任

現行法の規定にもかかわらず、使用者又は間接的な使用者は、本法典の規定違反に対して請負人又は下請負人とともに責任を負わなければならない。第Ⅲ章の下での民事責任の範囲を決定するために、請負人又は下請負人は、直接の使用者とみなされる。

第 110 条 破産の場合の労働者の先取特権

使用者の事業の破産又は清算の場合に、その労働者は、法律の規定にかかわらず、賃金及びその他の金銭的要求として第 1 順位の先取特権を有する。未払い賃金及び金銭的要求は政府及び他の債権者の権利より前に全額支払われなければならない。

第 111 条 弁護士費用

- (a) 賃金の不法な不払いの場合には、責を負う当事者は取り戻された賃金額の 10% に等しい弁護士費用を算定される。
- (b) 賃金の取り戻しのための司法の又は行政の手続において、いかなる者も取り戻された賃金の 10% を超える弁護士費用を要求する、又は受け取ることは不法である。

第Ⅳ章 賃金に関する禁止

第 112 条 賃金処分の自由に対する不干渉

使用者は、従業員が賃金を処分する自由を制限したり、干渉したりしてはならない。使用者は、強制的な方法で、その従業員に対して商品、日用品若しくは他の物を他人から買

うこと、又は使用者若しくは他人の店若しくはサービスを使うことを強制したり、義務づけたりしてはならない。

第 113 条 賃金控除

使用者は、自ら又は代理で従業員の賃金から控除してはならない。ただし、以下の場合には控除することができる。

- (a) 労働者が同意して使用者によって保険契約を締結している時に、当該控除が保険の手数料として使用者が支払った額を使用者に返済する場合。
- (b) 労働者又はその組合のチェックオフの権利が使用者によって認められているか、又は個々の関係労働者による書面の承認がある時に、組合費を徴収する場合。
- (c) 法律又は労働雇用長官の発する細則によって使用者に控除が認められている場合。

第 114 条 損失又は損害の弁償

使用者は、労働者に対して、使用者が供給する道具、材料、装置の損失又は損害の弁償のために保証金を求めてはならない。ただし、労働雇用長官が適切な規則及び細則で決めるように、使用者が控除若しくは預託を求める慣行が認められる若しくは必要である又は望ましい産業、職業又はビジネスに従事している場合は除く。

第 115 条 制限

従業員が聴取され、その責任が明白でない限り、損失又は損害の実際の額のために従業員の保証金から控除してはならない。

第 116 条 賃金の保留及び禁止されるキックバック

労働者の賃金からいくらかの金額を、直接にせよ間接にせよ保留すること、又は強制、脅迫、脅し若しくは労働者の合意のない他の手段によって、賃金の一部をあきらめさせることは不法である。

第 117 条 雇用を保証するための控除

雇用の約束又は雇用維持を理由として、使用者若しくはその代理人、又は仲介者のために、従業員の賃金から控除することは不法である。

第 118 条 報復措置

使用者は、申立をした、若しくは第Ⅱ部のいずれかの手続を始めた、若しくは当該手続において証言をした若しくはしようとした従業員に対して、賃金及び給付を削減し、解雇し、又はいかなる方法でも差別することは不法である。

第 119 条 虚偽報告

陳述、報告又は記録が具体的に虚偽であることを知っているのに、本法典の規定に従って陳述、報告又は記録を提出し又は保管することは不法である。

第 V 章 賃金調査、賃金協定及び賃金決定

第 120 条 国家賃金生産性委員会の創設

ここに、政策及びプログラムの調整のために雇用労働省に付属する国家賃金生産性委員会（以下本章で委員会という。）を創設する。

第 121 条 委員会の権限と任務

委員会は、次のような権限及び所掌を有する。

- (a) 賃金、収入及び生産性に関する事項について、フィリピン大統領及び議会に対する相談及び助言機関として活動する。
- (b) 企業、工業及び国家レベルでの賃金、収入及び生産性の向上に関する政策及びガイドラインの策定をすること。
- (c) 地域、州、又は産業レベルで適切な最低賃金及び生産性を決定するための規則及び細則を作ること。
- (d) 策定されたガイドライン及び国家開発計画に従っているかどうかを決定するために、地域賃金生産性三者構成審議会によって設定される地域の賃金を再検討すること。
- (e) 委員会の所掌及び目的を達成するために必要な研究、調査及び観察をすること、データを収集し、編集すること、及び賃金並びに生産性に関する情報、及び雇用、生活費、労働費用、投資並びに利益を含み、それらに限られないその他関連情報を定期的に普及すること。
- (f) 国家開発計画に沿っているかどうかを決めるために地域賃金生産性三者構成審議会の計画及びプログラムを再検討すること。
- (g) 地域賃金生産性三者構成審議会について技術的及び行政的な監督を行うこと。
- (h) 賃金の合理化及び生産性の向上のための方法を考慮するために、政府、労働者及び使用者の代表からなる国家三者構成会議を時折招集すること。
- (i) 本法を履行するために必要な権限及び所掌を行うこと。

委員会は、職務上の議長としての労働雇用長官、職務上の副議長としての国家経済開発局の局長、労働者及び使用者部門からの各 2 名から構成される。労使委員は、労働者及び使用者部門が提出したリストを基に、労働雇用長官が推薦し、フィリピン大統領が任命し、任期は 5 年である。委員会の事務局長も、委員会の委員である。

委員会は、事務局によって補佐され、事務局は、労働雇用長官の推薦に基づきフィリピン大統領が任命する、事務局長及び 2 人の副事務局長によって指揮される。

事務局長は、省の長官補佐官と同じ職位であり、同じ給料その他の報酬を受け、副事務局長は、局長と同じ職位であり、同じ給料その他の報酬を受ける。労使を代表する委員会委員は、従業員補償委員会の労使代表について法が定めるものと同じ職位であり、同じ報酬、その他の特典を受ける。

第 122 条 地域三者構成賃金生産性会議の創設

法の定める自治地域を含むすべての地域に、地域三者構成賃金生産性会議（以下「地域会議」という。）を置く。委員会は、各地域会議の事務所/本部を定める。

地域会議は、各地域の管轄において以下のような権限及び所掌を有する。

- (a) 各地域の賃金、所得及び生産性向上に関する計画、プログラム及びプロジェクトを開発すること。

- (b) 各地域、州又は産業に適用する最低賃金率を定め、委員会の策定するガイドラインに従って対応する賃金命令を発出すること。
- (c) 所掌、目的及びプログラムの達成のために必要な検討、研究、及び調査を行い、賃金、収入、所得、生産性及び他の関連情報を収集し、編集し、定期的にそれらを広めること。
- (d) 本法典の政策及び意図を達成するために必要である時は、他の地域会議と協力すること。
- (e) 法律又は賃金命令の定める賃金率の例外を適用するために承認し、処理し、行動すること*。
- (f) 本法典の下での命令を実施するためにその他の権限を行使し、所掌を遂行すること。
本条の第2パラグラフの(a)において言及されている地域会議の計画、プログラム及びプロジェクトの履行は、各地域の所管の労働雇用省の各地域事務所を通して行われる。ただし、地域会議は、上記計画、プログラム及びプロジェクトの履行に関して、労働雇用省の地域事務所に対して技術的監督を行う。
各地域会議は、議長として労働雇用省地域局長、副議長として国家経済開発局及び通商産業省の地域局長、労使部門から提出された候補やリストを基に、労働雇用長官の推薦に基づきフィリピン大統領が任命する労使部門から各 2 名から構成され、委員の任期は 5 年である。
議長が長である各地域会議は、事務局によって補佐される。

* バランガイ・マイクロビジネス企業法である共和国法第 9178 号 (2002 年) の第 8 条は、バランガイ・マイクロビジネス企業を最低賃金法の適用除外としている。起業法 (Go Negosyo Act : 訳注 Negosyo とはタガログ語で事業の意味である。) の第 5 条により、貿易産業省は、市又は町の事業センター (Negosyo Center) を通して、バランガイ・マイクロビジネス企業に対して、共和国法第 9178 号に定める特典を利用するための許可証を発行する唯一の権限を有している。

第 123 条 賃金命令

当該地域の状況が必要とする時は、地域会議は、すべての適切な事実を調査及び研究し、定められた水準及び基準に基づき、賃金命令を発出するかどうかを決定しなければならない。賃金命令は、当該地域で一般的に流通している、少なくとも新聞 1 紙に公表してから 15 日後に効力を生ずる。

賃金決定の所掌を行うことにおいて、地域会議は、公聴会/公の諮問を行い、労使団体、州、市、町村その他の利害関係者に通知をする。

地域会議の発する賃金命令によって権利を侵害された者は、当該命令の発出から 10 暦日以内に委員会に当該命令の不服を申し立てることができる。委員会は、申立から 60 暦日以内に当該不服に対する決定を行わなければならない。

当該賃金命令に不服を申し立てる者が委員会に提起しない限り、不服申立は、当該賃金命

令を停止しないし、相当する増額の命令によって影響を受ける従業員に対する支払いのために、委員会に対し十分な保証を引き受ける場合には、当該命令は確定される。

第 124 条 最低賃金決定の水準/基準

地域会議によって決定される地域最低賃金は、国家経済社会開発計画の枠内で従業員の健康、効率及び一般的福利に必要な最低限の生活水準を維持するために経済的に可能なものとして適切でなければならない。地域最低賃金の決定において、地域会議は、他の関連する要素のなかで以下のことを考慮しなければならない。

- (a) 生活賃金の要望。
- (b) 消費価格指数に対応する賃金。
- (c) 生活及び変化又は増加のコスト。
- (d) 労働者及びその家族のニーズ。
- (e) 地域における産業投資誘因のニーズ。
- (f) 生活水準の改善。
- (g) 一般的な賃金レベル。
- (h) 投資資本の公正な見返り及び使用者の支払い能力。
- (i) 雇用世代及び家族所得への影響。
- (j) 経済社会発展の責務に沿った所得及び富の衡平な分配。

第 II 部の規定に従って定められた賃金は、各地域の標準的一般的な最低賃金である。これらの賃金には、もし、地域会議の判断において、状況が第 II 部の目的を実効あらしめるために適切かつ必要な地方ごとの違いを作り出す場合、これらの賃金は、産業、州、又は地方ごとに異なる賃金を含む。

いかなる者、株式会社、有限会社、パートナーシップ及びその他のビジネスに係る団体は、適切な地域会議、委員会及び国家統計局に労働の箇条書きされた構成要素を毎年提出し、登録しなければならない。当該構成要素については、雇用契約に定める条件で雇用された見習、徒弟及び障がいを持つ労働者を含む、管理職以下の労働者及び従業員の氏名、並びにその給料及び賃金を具体的に述べる。

法律又は地域会議の発出した賃金命令によって定められた賃上げの適用が事業所の賃金構造にゆがみをもたらす場合は、使用者と労働組合は、当該ゆがみを是正するために交渉しなければならない。賃金のゆがみから生ずるいかなる紛争も労働協約の下での苦情手続を通して解決されなければならない。もし、解決できないときは、任意仲裁による。当事者による書面での合意ができない場合は、当該紛争は、任意仲裁に付託されてから 10 暦日以内に任意仲裁人によって判断がなされる。

労働協約又は承認された労働組合がない場合には、使用者と労働者は当該ゆがみを是正するように努めなければならない。いかなる紛争も国家斡旋調停会議を通して解決されなければならない。もし斡旋の 10 暦日後に未解決の場合は、国家労使関係委員会 (NLRC) の適切な支局に付託されなければならない。国家労使関係委員会は、継続的な聴取を行い、

当該紛争が強制仲裁に付託される時から 20 暦日以内に紛争の判断をしなければならない。

賃金のゆがみから生ずる紛争の保留は、法律又は賃金命令に従って定められた賃金率の上昇の適用を延期するものではない。

賃金のゆがみとは、定められた賃金率の上昇が、技術、勤務年数、又は他の論理的な相違の根拠に基づいて賃金構造に組み込まれた区別を結果的に完全になくすように、事業所の従業員グループ間及びグループ内での賃金率又は給料率における意図的な量的相違を排除してしまうこと又は深刻な矛盾を生ずる状況をいう。

出来高、takay、pakyaw、又は成果で支払われる者を含む、結果によって支払われるすべての労働者は、1日8時間につき、又は8時間よりも少なく働く場合にはその割合で定められた賃金率よりも少なく賃金を受け取ることはない。

すべての承認された見習及び徒弟は、彼らの賃金条項は定められた賃金率を反映するように自動的に修正されたとみなされる。

第 125 条 交渉の自由

賃金命令は、特定の商会、会社、産業の労働者がその使用者とより高い賃金を交渉することを妨げるものではない。

第 126 条 差し止め命令の禁止

仮の若しくは永続的な差し止め命令又は暫定的な規制命令は、裁判所、審判所又は他の団体によって委員会又は地域会議に対して発出されない。

第 127 条 給付の非切り下げ

地域会議によって発出される賃金命令は、当該会議が定めた法定の最低賃金率より低い賃金率を定めてはならない。

第VI章 運営及び実施

第 128 条 立入及び実施権限

- (a) 労働雇用長官、又は労働規制事務所を含む、正当に権限を与えられた代理人は、仕事が行われている時は昼夜を問わずいつでも使用者の記録及び建物にアクセスし、それらを複写し、従業員に質問し、違反があるかどうかを決定するために、又は本法典及び労働法典、賃金命令若しくは関係する規則及び細則の実施に資するために、必要な事実、状況又は物件を調査する権利を有する。
- (b) 本法典第 129 条及び第 217 条の規定にかかわらず、労使関係がまだ存在している場合には、労働雇用長官又は正当に権限を与えられた代理人は、監督の過程においてなされた労働雇用実施職員又は産業安全技師の所見に基づき、本法典及びその他の労働法に定める労働基準規定を実効ならしめるために法令遵守命令を発出する権限を有する。労働雇用長官又は正当に権限を与えられた代理人は、適切な官憲に対して当該命令の実施の強制執行令状を発出する。ただし、使用者が労働雇用実施職員の当該所見に異議を述べ、監督過程で考慮されなかった記録による証拠によって支持される問題を提起する場合を除く。

本条における労働雇用長官の正当に権限を与えられた代理人による命令は、労働雇用長官に不服申立ができる。当該命令が金銭に係る決定の場合には、使用者による不服申立は、不服申立をする命令の金銭的な決定に等しい額で、現金又は労働雇用長官が正当に認可した信頼できる債券会社の発行した担保債券の供託によってのみ完全なものとなる。

- (c) 労働雇用長官は、同様に、法律又はその施行規則及び細則の不遵守が職場の労働者の健康及び安全に重大かつ切迫した危険を引き起こす時は、労働の停止又は事業所の単位又は部門の操業の停止を命ずることができる。24 時間以内に、労働停止又は操業停止の命令を解除すべきかどうかを決定するために、聴取が行われる。違反が使用者の責任に帰せられる場合には、使用者は、当該労働の停止又は操業の停止期間中の給料又は賃金を関係労働者に支払わなければならない。
- (d) いかなる者又は機関が、本条によって認められた権限に従って発出された労働雇用長官又は正当に権限を与えられた代理人の命令を妨害したり、邪魔したり、遅らせたり、その他効果をなくさせることをすることは、不法である。下級裁判所又は機関は、本条に従って発出された実施命令を含む、いかなる事件に関して、一時的又は永続的な差し止め命令又は規制命令を発出することはできないし、管轄することもできない。
- (e) 本条の下で権力の違反又は濫用によって有罪とされた政府職員は、適切な行政調査の後に、即時解雇に処せられる。
- (f) 労働雇用長官は、適切な規則によって、本法典の訪問及び実施権限を助けるために必要な雇用記録を、使用者に保持し維持することを求めることができる。

第 129 条 賃金の回復、単なる金銭的要求及びその他の給付

従業員若しくは本法典の家庭又は世帯サービスで雇用される者若しくは家事使用人のために、労使間で生ずる賃金の回復、その他の金銭的要求、及び法定利息を含む給付に関する問題において、当事者の申立があったときには、労働雇用省の地方局長又は正当に権限を与えられた同省の調査官は、即時の手続の間及び正当な通知の後に、当該問題に関して聴取し、決定する権限を有する。ただし、当該申立が回復のための申立を含んでいないこと、さらに各従業員又は家事使用人の総金銭申立が 5,000 ペソを超えない場合である。地方労働局長又は聴取官は、同申立の提起日から 30 暦日以内に申立を決定し、又は解決する。本条に従った従業員又は家事使用人のために回復する金額は、そのための特別の預託口座に保管され、労働雇用長官又は地方労働局長の命令に基づき関係従業員又は家事使用人に支払われなければならない。当該従業員又は家事使用人を探すための勤勉かつ合理的な努力を 3 年間行ったのちに当事者を探し出せなかったために支払われなかったすべての金額は、労働者の向上又は給付のためにのみ使用する労働雇用省の特別基金として保管されなければならない。

本規定に従って地方局長又は聴取官の決定又は解決は、前述の決定又は解決のコピーを

受け取ってから 5 暦日以内に、第 223 条*に定めると同じ理由で、国家労使関係委員会に不服申立をすることができる。国家労使関係委員会は、規則の下で求められる又は許される最後の弁論の付託から 10 暦日以内に不服申立を解決しなければならない。

労働雇用長官又は正当に権限を与えられた代理人は、本法典の下で従業員又は家事人のために見いだされる、法定利息を含む、不払いの賃金及びその他の金銭的申立並びに給付、の支払いを監督する。

*第 229 条に条文番号が改定された。

第Ⅲ部 特別の労働者グループの労働条件

第Ⅰ章 女性の雇用

第 130 [132] 条 女性に対する設備

労働雇用長官は、女性の安全及び健康を保証する基準を設けなければならない。適切な場合に、労働雇用長官は、細則により、使用者に対して、以下のことを求める。

- (a) 女性に対して適切な椅子を用意し、仕事から解放されている時又は就業時間中に当該椅子を使用することを女性に許可すること。ただし、女性が効率を損なうことなくその場所で彼女の仕事をを行うことができなければならない。
- (b) 男女間で別々の洗面所及びトイレを設け、少なくとも女性のための更衣室を用意すること。
- (c) 女性労働者のために仕事場に託児所を設けること。
- (d) フライト・アテンダントなどの特別の職業において、退職又は雇用の終了に関する適切な最低年齢及びその他の基準を決定すること。

第 131 [133] 条 出産休暇給付

- (a) 過去 12 か月に少なくとも総計 6 か月の労務を提供した妊娠した女性労働者に対して、通常又は平均の週給に基づく全額の賃金を伴う、出産予定日前 2 週間及び通常出産後若しくは中絶後 4 週間の休暇を保証しなければならない。使用者は、出産が 2 週間以内に予想されることを記述した診断書の提出を、出産休暇を申請する女性労働者に求めることができる。
- (b) 当該女性が、延長された休暇にあてることができる未使用の休暇クレジットがなく、当該女性が仕事をするのは適切でない、妊娠、出産、中絶、流産から生じる医学的に証明された病気の場合には、出産休暇は無給で延長されなければならない。
- (c) 本条に規定する出産休暇は、本法典の施行後女性労働者の最初の 4 回の出産にのみ、使用者によって賃金が支払われる。

第 132 [134] 条 家族計画サービス；家族計画へのインセンティブ

- (a) 法律によって診療所又は医院を維持することを求められている事業所は、それに限らないが、避妊ピル及び避妊器具の適用又は使用を含む無料の家族計画サービスを従業員に

提供しなければならない。

- (b) 家族計画の推進にかかわる他の政府機関と協力して、労働雇用省は、事業所又は企業における女性労働者に家族計画を奨励するインセンティブボーナスの仕組みを開発し、実施しなければならない。

第 133 [135] 条 禁止される差別

使用者がその性別のみを理由として雇用条件に関して女性従業員を差別することは不法である。

以下が差別行為である。

- (a) 同一価値の労働に対して、賃金、給料又はその他の形での報酬及びFRINGE BENEFITを含む補償を、男性よりも少なく支払うこと。
- (b) 昇進、訓練機会、研修及び奨学金に関して、その性別のみを理由に女性労働者よりも男性労働者を有利に扱うこと。

本条に定められた不法行為の意図的な遂行又は第 2 項に関して発せられた規則及び細則違反に対する刑事責任は、本法典第 288 条及び第 289 条*に定めるように処罰される。ただし、本条の下での犯罪行為の調査は、権利を侵害された労働者が損害賠償及び積極的救済の請求を含む、金銭請求のための全く別の区別された訴訟を提起することを妨げない。ここで認められた訴訟は、お互いに独立して行われる。

*第 288 条、第 289 条は各々第 303 条、第 304 条に条文番号が改定されている（訳注：労働雇用省の脚注では、第 289 条と記述すべきところを第 299 条と記述している。これは、ケアレスミスと思われるので、第 289 条に訂正して翻訳した）。

第 134 [136] 条 結婚に反する規定

使用者が、女性労働者に結婚しないことを雇用条件若しくは雇用の継続条件とすることを求めること、又は結婚した時には女性労働者は退職若しくは離職したものとみなされることを明示若しくは黙示で定めること、結婚のみを理由に実際に女性労働者を解雇し、辞職させ、差別し、その他の不利益を行うことは、不法である。

第 135 [137] 条 禁止行為

使用者の以下の行為は不法である。

- (1) 本章に定める給付を女性労働者に拒否すること、又は本法典に定める給付を受けることを妨げることを目的に雇用された女性を解雇すること。
- (2) 妊娠を理由として、又は妊娠を理由とする休暇若しくは出産の間に当該女性を解雇すること。
- (3) 女性労働者が再度妊娠することを恐れて、当該女性を解雇すること、又は職場復帰を拒否すること。

第 136 [138] 条 特定の女性労働者の格付け

ナイトクラブ、カクテルラウンジ、マッサージクリニック、バーなどで使用者の実際の管理又は監督の下で有償又は無償で労働雇用省の定める相当な期間働くことを許され、又は働かされている女性は、労働社会立法の目的となる事業所の労働者とみなされなければならない。

第Ⅱ章 年少者の雇用

第 137〔139〕条 最低就労年齢

- (1) 15歳未満の児童は雇用されてはならない。ただし、児童がその親又は保護者の責任の下でのみ直接働き、かつその雇用が学業の妨げにならない時を除く。
- (2) 15歳から18歳の年少者は、適切な細則において労働雇用長官が定める労働時間及び日数について雇用が認められる。
- (3) 前条の規定は、労働雇用長官が定める危険又は有害な事業所において、18歳未満の年少者を雇用することを許すものではない。

第 138〔140〕条 児童差別の禁止

使用者は、その年齢を理由に労働条件に関していかなる者も差別してはならない。

第Ⅲ章 家事使用人の雇用*

*家事労働者法である共和国法第 10361 号 (2013 年) は、次のように定める。「共和国法第 10151 号により改正された大統領令第 442 号の第Ⅲ章 (家事使用人の雇用) の全ての規定はこれにより明確に廃止される。家事労働者法の規定に一致しないすべての法律、命令、行政命令、布告、規則及び細則又はその一部はこれにより廃止されるか又は改正される」。家事使用人に関する労働法典の規定は、民法典の関連規定、たとえば第 1689 条から第 1699 条 (家庭サービス) と一致させることもできる。

第 139〔141〕条 適用範囲

本章は、報酬のために家庭におけるサービスを行うすべての者に適用される。

「家事の又は家庭のサービス」は、使用者の家庭において、家庭の維持及び享受のために必要な又は望ましいサービスをいい、ファミリードライバーのサービスも含む、使用者の家族員の個人的な快適さや便利さに仕えることも含まれる。

第 140〔142〕条 家事サービス契約

家事サービスの最初の契約は、2年を超えてはならないが、当事者が合意すればその期間の更新を行うことができる。

第 141〔143〕条 最低賃金*

(a) 家事使用人は、以下の最低賃金を支払われなければならない。

- (1) マニラ市、ケソン市、パサイ市、カルカン市、メトロ・マニラのマカティ地区、サン・ジュアン地区、マンダロン地区、マンティヌルパ地区、ナボタス地区、パラニャーケ地区、ラス・ピノス地区、マリキナ地区、ベェンズエア地区、タグイグ地区及び高度に都市化した市において、月 800 ペソ

(2) 他の認可された市及び1級地区において、月 650 ペソ

(3) 他の地区において、月 500 ペソ

ただし、使用者は、当該労働条件の向上のために、3年ごとに家事使用人の雇用契約を見直さなければならない。

ただし、さらに、少なくとも1,000ペソ受け取っている家事使用人は、社会保障制度(SSS)の適用を受け、そのすべての給付を受け取る権利がある。

*共和国法第7655号(1993年)により改正された。共和国法第10361号第24条は、家事労働者の賃金は、以下の額を下回ってならないと定めていることに注意。

(a) マニラ首都圏で雇用されている家事労働者は月額2,500ペソ。

(b) チャーターシティ及び第1級の町で雇用されている家事労働者は月額2,000ペソ。

(c) その他の町で雇用されている家事労働者は月額1,500ペソ。

第142〔144〕条 現金による最低賃金

本章の以下に定められる最低賃金率は、住まい、食べ物、医療に加えて、家事使用人に支払われる基本的な現金による賃金である。

第143〔145〕条 家事労働ではない仕事の割当て

家事使用人は、本法典で定める農業労働者又は非農業労働者のために定められたよりも低い賃金又は給料の率で、商業、工業、農業の企業で働くことを割当てられてはならない。

第144〔146〕条 教育の機会

家事使用人が18歳未満であるときは、使用者は、彼又は彼女に少なくとも小学校の教育の機会を与えなければならない。教育費用は、異なる規定がない限り、家事使用人の報酬の一部である。

第145〔147〕条 家事使用人の待遇

使用者は、正当で人間的な態様で家事使用人を待遇しなければならない。いかなる場合にも、使用者は家事使用人に身体的暴力をふるってはならない。

第146〔148〕条 食事、住まい、医療

使用者は、家事使用人に、無料で、適切な食料及び医療と同様に、快適で衛生的な生活空間を提供しなければならない。

第147〔149〕条 不当なサービス終了に対する補償

家事サービス期間が定められた場合、使用者も家事使用人も、正当な理由である場合を除き、期間の終了前に契約を終了することはできない。家事使用人が不当に解雇された場合は、彼又は彼女は損害賠償として15日間プラス既に働いた分の報酬を支払われなければならない。家事使用人が、正当となりうる理由なしに辞職した場合は、彼又は彼女は15日を超えない、未払いの給料を失う。

第148〔150〕条 終了の予告サービス

家事サービスの存続期間が、規定において又はサービスの性質によって定められていない場合は、使用者又は家事使用人は、サービスの終了予定日よりも5日前までに当該関係の終了を予告することができる。

第149〔151〕条 雇用証明

家事サービス関係の終了において、使用者は家事使用人に対して、サービスの性質と期間及び彼又は彼女の家事使用人としての能力及び行動についての書面による証明を与えなければならない。

第150〔152〕条 雇用記録

使用者は、その家事使用人の実際の雇用条件を示すことに必要と思われる記録を保持することができる。使用者の要望を受けて家事使用人は、サイン又は拇印によって有効であることを証明しなければならない。

第IV章 家内労働者の雇用

第151〔153〕条 工業的家内労働者の規制

工業的家内労働者及び屋外労働者の雇用は、家内労働者、屋外労働者、及び彼らを雇用している工業の一般的な福祉及び保護を保証するために、労働雇用長官の発出する適切な細則を通して、政府により規制される。

第152〔154〕条 労働雇用長官の規制

本章に従って発出される細則又は命令は、関係する工業的家内労働者及び屋外労働者に適用される最低限の雇用条件を保証しようとするものである。

第153〔155〕条 家内労働の供給

本章の目的のために、家内労働者の「使用者」は、自然人であれ、法人であれ、いかなる者も含み、直接的であれ間接的であれ、その者のために、又は国外に住む者の代理として行動する者、労働者を通して、元請、下請け又はその他の者で、次のことを行う者である。

- (1)加工又は工作され、その後その者の指示に従って返還され、処理され、又は供給されるために、家庭に又は家庭の近くに商品、物又は材料を配達し、又は配達させる者。
- (2)加工又は工作させるために、家庭に又は家庭の近くで商品、物又は材料を販売し、加工又は工作の後に彼自身又はその他の者によって再び購入する者。

第V章 夜間労働者の雇用

第154条 適用範囲

本章は、労働者代表/労働団体及び使用者と協議した後に労働雇用長官によって定められた深夜0時から朝5時までの時間帯を含む、継続7時間を下回らない時間において、夜間に就業するために雇用され、又は許可され、又は余儀なくされるすべての者に適用される。ただし、農業、家畜業、漁業、海上輸送業、及び内陸航海業で雇用される者は除く。

「夜間労働者」とは、具体的に明記された制限を超えて実質的な夜間労働時間数の就業

を求められる雇用された者をいう。

第 155 条 健康診断

労働者の要求に基づき、労働者は無料で健康診断を受け、その仕事に関連する健康問題を減らす又は避ける方法についての助言を以下の場合に受ける権利がある。

- (a) 夜間労働者として働き始める前に。
- (b) 当該夜間労働の間の定期的な休止期間に。
- (c) 夜間労働を行ったこと以外の要因で生じたものではない当該割当の期間の健康問題を経験する場合。

夜間労働が不健康であるという結果を除き、健康診断の結果は、労働者の同意なく他の者に伝えてはならないし、労働者を不利に扱ってはならない。

第 156 条 義務づけられる施設

夜間労働者が、必要であれば適切な治療のための場所があるような用意を含む、適切な応急の施設を利用できるようにしなければならない。使用者は、同様に、労働雇用省が定める例外及び指針にしたがって、安全で健康的な労働条件、事業所における睡眠又は休息の場所となるような十分又は合理的な施設、及び仕事の建物から労働者の住まいに最も近い地点までの交通を用意することが求められる。

第 157 条 異動

健康上の理由で夜間労働に不適切と認められている夜間労働者は、可能であるときは、当該労働者が労働することに適している類似の仕事に異動されなければならない。

類似の仕事への異動が可能でない場合、これらの労働者は労働できない他の労働者と同じ給付を認められ、当該期間雇用を保証されなければならない。

夜間労働に一時的に不適格と認められた夜間労働者は、健康上の理由で働くことができない他の労働者のように解雇又は解雇予告に対する同じ保護を与えられなければならない。

第 158 条 女性夜間労働者

夜間労働を行うように命じられた女性労働者で以下に該当する場合は、夜間労働に代わることを行えるように保証する措置がとられなければならない。

- (a) 産前産後、少なくとも 16 週間。その期間は、出産前と出産後で時間を分割されなければならない。
- (b) 追加的期間が母又は子の健康のために必要であることが記載された診断書が発行されたことを尊重して、追加的期間の対象とするのは、
 - (1) 妊娠の間。
 - (2) 出産が上記サブパラグラフ (a) にしたがって確定した後に、当該期間を超えて具体的に明記された期間、すなわち労働団体及び使用者を協議の後、労働雇用省によって定められた期間の間。

本条で言及する期間の間、

(i) 女性労働者は、妊娠、出産及び子育ての責任に関連しない、労働法典に定める正当な又は認められた理由がある場合を除き、解雇され、又は解雇の通知を受けない。

(ii) 女性労働者は、通常の夜間労働の立場に伴う、当該地位に関する特典、先任権、昇進へのアクセスを失わない。

妊娠女性及び乳児のいる母は、産業医以外の資格のある医師が夜間労働を行う彼女たちの健康状態を証明し、妊娠した従業員の場合には、彼女たちが安全に働くことのできる妊娠期間を特定した場合にのみ、夜間に働くことを許される。

本条で言及する措置は、可能ならば昼の仕事に異動すること、社会保障給付の規定、又は出産休暇の延長を含みうる。

本条の規定は、現行法の出産休暇に関連する保護及び給付を削減する効果をもってはならない。

第 159 条 補償

労働時間に応じて夜間労働者に対する補償は支払われ、又は類似の給付は夜間労働の例外的な性質を認めなければならない。

第 160 条 社会サービス

適切な社会サービスは、夜間労働者のために提供され、必要であれば、夜間労働を行っている労働者のために提供される。

第 161 条 夜間労働スケジュール

夜間労働者の勤務を求めるスケジュールを導入する前に、使用者は、求められる職業上の健康及び社会サービスについてと同様に、当該事業所及びその人員に最もよく適合するスケジュールの詳細及び夜間労働の組織形態について関係する労働者代表/労働団体と協議しなければならない。夜間労働者を雇用する事業所では、協議が定期的に行われなければならない。

第IV巻 健康、安全、及び社会福祉給付

第 I 部 医療、歯科及び職業上の安全

第 I 章 医療及び歯科サービス

第 162 [156] 条 応急処置

使用者は、労働雇用省が定める細則に従って、労働の性質及び条件が求めるような応急の薬及び備品をその事業所に用意しなければならない。使用者は、十分な数の従業員に応急処置の訓練を講じなければならない。

第 163 [157] 条 非常時の医療及び歯科サービス

以下のような無料の医療及び歯科治療を、いかなる場所においても従業員に提供することは、使用者の義務である。

(a) 従業員数が 50 人を超え 200 人以下の時は、使用者が有害な職場を持っていない場合を除き、フルタイムの登録看護師によるサービス。登録看護師が利用できないとこ

ろでは、卒業した看護助手が労働者の保護のために配置されなければならない。労働雇用長官は、適切な細則によって、従業員数が 50 人を超えないところで求められるサービスを規定し、適切な命令によって、本条のために有害な職場を定める。

(b) 従業員数が 200 人を超え 300 人以下の時は、フルタイムの登録看護師、パートタイムの医師、歯科医、及び緊急クリニック。

(c) 従業員数が 300 人を超える時は、フルタイムの医師、歯科医師、登録看護師、歯科クリニック、従業員 100 人ごとに 1 ベッドのある診療所又は病院。

有害な職場の場合は、使用者は、パートタイムで雇う場合は少なくとも 2 時間、フルタイムで雇う場合は 8 時間を下回らない時間しか事業所の建物に滞在できない医師又は歯科医のサービスを契約してはならない。事業が有害でない場合は、労働雇用長官が緊急の場合に医療及び歯科治療の緊急の利用可能性を保証するために定める細則に従って、医師及び歯科医は、顧問料ベースで雇うことができる。

第 164 [158] 条 緊急病院が求められない場合

緊急の病院又は歯科クリニックは、使用者の事業所からアクセスでき、使用者が従業員のために必要なベッド及び歯科設備を予約できる場合には、必要としない。

第 165 [159] 条 健康プログラム

使用者に雇われた医師は、本章に定める義務に加えて、当該使用者の従業員のために、包括的な職業健康プログラムを開発し、実施しなければならない。

第 166 [160] 条 健康スタッフの資格

本章に基づいて使用者に雇用される医師、歯科医、看護師は、産業医学、職業安全及び健康について必要な訓練を受けなければならない。労働雇用長官は、産業、医学、安全及び健康に関する団体と協議して、健康スタッフの資格、基準、及び雇用条件を定める。

第 167 [161] 条 使用者の援助

緊急の場合、負傷した又は疾病になった従業員に適切で迅速な医療及び歯科医治療がなされるように必要な援助を提供することは、使用者の義務である。

第 II 章 職業上の健康及び安全

第 168 [162] 条 安全及び健康の基準

適切な命令によって、労働雇用長官は、すべての職場で職業上の安全や健康を害することをなくし、又は減少させるための強制的な職業上の安全及び健康の基準を定め、及び実施し、すべての職場で安全で健康な労働条件を保証するために新しいプログラムを作り、既に存在する場合にはプログラムを最新のものにする。

第 169 [163] 条 調査

次のことは、労働雇用省の責任である。職業上の安全及び健康問題を扱う革新的な方法、技術、及びアプローチを開発するために、継続的に研究し、調査すること。環境的な条件のなかで疾病と仕事の因果関係を明らかにすることによって潜在的な疾病を発見すること。従業員が、その仕事及び労働条件の結果、健康、機能上の能力、余命が損なわれた

り、低下したりしないことを実際に保証する医療基準を開発すること。

第 170 [164] 条 訓練プログラム

労働雇用省は、職業安全及び産業健康における要員の数を増やし能力を向上するために、訓練プログラムを開発する。

第 171 [165] 条 安全及び健康に関する法律の管理

- (a) 労働雇用省のみが、どこであろうとすべての事業所及び職場における職業上の安全及び健康に関する法律、規則、細則の管理及び実施の責任を負う。ただし、指定市は、労働雇用省が定められた目的及び同省によって定められた国家基準に従って、適切な設備及び能力のある職員がいる場合には、その権限において事業所の産業安全監督を行うことを許可される。
- (b) 労働雇用長官は、適切な細則を通して、蒸気ボイラー・圧力船・配管・電気装置の監督、材料・設備その他の安全装置の安全使用の試験と承認、当該材料・設備・装置の計画の承認について、合理的な手数料を集めることができる。集められた手数料は、職業安全及び健康基金の預金として国庫に預託されなければならない。労働雇用省が運用する安全その他の労働法の運営及び施行にもっぱら使われるものとする。

第 II 部 従業員の補償及び国家保険基金

第 I 章 政策及び定義

第 172 [166] 条 政策

国は、従業員及びその扶養家族が業務上の障がい又は死亡の場合に、適切な所得給付及び関連する医療給付がただちに保証される、課税されない従業員補償プログラムを促進し、開発しなければならない。

第 173 [167] 条 文言の定義

第 II 部で使われる文言は、文脈がそれ以外を意味するものでないときは、以下の意味で使われる。

- (a) 「法典」とは、改正された大統領令 442 号に下で制定されたフィリピン労働法典をいう。
- (b) 「委員会」とは、第 II 部の下で設けられた従業員補償委員会をいう。
- (c) 「SSS」とは、改正された共和国法 1161 号に下で設けられた社会保障制度をいう。
- (d) 「GSIS」とは、改正されたコモンウェルス法 186 号の下で設けられた公務保険制度をいう。
- (e) 「制度」とは、場合によって、SSS 又は GSIS をいう。
- (f) 「使用者」とは、自然人であれ法人であれ、従業員の労務を利用する者をいう。
- (g) 「従業員」とは、改正されたコモンウェルス法 186 号の下で、フィリピン空軍員を含む GSIS の強制適用を受ける者、不定期、緊急、臨時、代理又は請負で雇われている者、改正された共和国法 11061 号の下で SSS によって強制適用される者。

- (h) 「者」とは、個人、組合、商会、団体、信託、会社、又はその法的な代表をいう。
- (i) 「扶養家族」とは、嫡出子、養子、認知された子のうち、未婚で、有給で雇われていなく、21歳未満の者、ただし先天的若しくは未成年の時に後天的に身体的若しくは精神的に自助が不可能であった者については21歳を超えた者という。
- (j) 「受給者」とは、第1番目の受給者は、再婚するまでの被扶養配偶者及び被扶養の子どもをいう。それらの者がいない時は、被扶養の親、被扶養の子どもに課される制限条件に従って、非嫡出子、及び嫡出の子孫が第2番目の受給者である。ただし、認知された子どもは、月額所得給付の資格がある被扶養の子どもがいない時は第1番目の受給者とみなす。
- (k) 「負傷」とは、雇用の過程から、又はその過程で発生した事故による人間の器官の有害な変化をいう。
- (l) 「疾病」とは、委員会がリストする職業病として明確に承認された疾病、又はそれら疾病にかかるリスクが労働条件によって高まったことが証明された就業によって生じた疾病をいう。この目的のために、委員会は、就業の固有の危険に基いて補償しうるとみなされる職業病及び仕事に関連した疾病を決定し、承認する権限を有する。
- (m) 「死亡」とは、負傷又は疾病によって、生命を失うことをいう。
- (n) 「障がい」とは、負傷又は疾病から生ずる身体的又は精神的な機能の喪失又は損失をいう。
- (o) 「補償」とは、所得給付及び医療又はそれに関連する給付のために、第Ⅱ部の下でなされるすべての給付をいう。
- (p) 「所得給付」とは、第Ⅱ部の下で従業員又はその被扶養者になされる給付をいう。第Ⅱ部の下で医療、リハビリサービス及び病院ケアの供給者に対してなされるすべての支払いをいう。
- (q) 「医療給付」とは、第Ⅱ部の下で医療、リハビリサービス及び病院ケアの供給者に対してなされるすべての支払いをいう。
- (r) 「関連給付」とは、第Ⅱ部の下で器具及び医薬品に対してなされるすべての支払いをいう。
- (s) 「器具」とは、松葉杖、人工的補助具及びその他の同様な装置をいう。
- (t) 「医薬品」とは、薬及びその他の医療・歯科・外科品目をいう。
- (u) 「病院」とは、法律によって権限を与えられた政府の又は民間の医療施設であり、フィリピン病院協会の真面目な活動会員であり、委員会により認可された施設をいう。
- (v) 「医師」とは、フィリピンにおいて業務の正式な許可を得ている医師で、フィリピン病院協会の真面目な活動会員をいう。
- (w) 「賃金」又は「給料」とは、3,000ペソを超える部分を除き、SSSのために改正された共和国法第1161号及びGSISのために改正された共和国法第1146号が各々定める給付の計算法によるものである。

- (x) 「月額給料勘定」とは、改正された共和国法第 1161 号に定める保険料に対する賃金又は給料ベース、すなわち賃金又は給料をいう。
- (y) SSS の「平均月額給料勘定」とは、60 歳までの死亡又は永久障がいのあるセメスターに続く 60 か月の月額給料勘定総額を割った結果をいう。ただし、適用月から 18 暦月以内に死亡又は永久障がいの月がある時を除く。その場合には、同じ期間の適用される暦月全体によって不慮の事故の月に先立つ支払った月額給料勘定総額を割って得られた結果である。*

*大統領令 891 号 (1976 年) により改正され、後に共和国法 8282 号 8 条 (m) 項によって差し替えられた。

- (z) SSS の「平均日額給料勘定」とは、疾病又は負傷のセメスターに先だつ 12 か月において 6 か月の最高の月額給料勘定を 180 で割って得られた結果をいう。ただし、疾病の月が適用の最初の月から 12 暦月以内にある場合を除く。その場合には、当該期間において適用される暦月数において全月額給料勘定の総額を 30 回割って得られた結果である。

GSIS の平均日額給料勘定は、実際の日額給料若しくは賃金、又は不慮の事故の月の実際の労働日数で割った月額給料若しくは賃金をいう。

- (aa) 「クォータ」とは、3 月、6 月、9 月、12 月の各最終日までの継続する 3 か月の期間をいう。
- (bb) 「セメスター」とは、死亡、永久障がい、負傷、疾病の各クォータまでの継続する 2 か月の期間をいう。
- (cc) 「代替比率」とは、340 及び平均月額給料勘定の総額を 300 で割って得られた商と 20% の総額をいう。
- (dd) 「給付勘定年」とは、1975 年 1 月以前に適用されるメンバーについては、375 から適用暦年を引き、1975 年 1 月以降の不慮の事故に先立つセメスターを含む暦年までに 6 か月以上の保険料が支払われた暦年数を足したものである。1975 年 1 月以降の適用メンバーについては、適用年から不慮の事故以前のセメスターを含む暦年までに 6 か月以上の保険料が支払われた暦年数をいう。
- (ee) 「月額所得給付」とは、代替比率を掛けた平均月額給料勘定額、及び 10 年を超える給付の勘定年についての平均給料勘定の 1.5% の総額の 115% をいう。

ただし、月額所得給付は、250 ペソを下回ることはない。

第 II 章 適用と責任

第 174 [168] 条 強制適用

国家保険基金の適用は、すべての使用者及び 60 歳未満の従業員に強制される。ただし、60 歳以上の従業員で、当該システムが運営する退職又は生命保険給付のために、

保険料を支払っている者は強制適用の範囲である。

第 175〔169〕条 海外雇用

委員会は、定められる細則に従って、海外雇用のフィリピン人従業員に適切な適用を保障する。

第 176〔170〕条 適用の施行日

第Ⅱ部の施行期間における使用者への強制適用は、使用者の事業開始の第 1 日目に効力を有し、従業員の場合は、雇用された日に効力を有する。

第 177〔171〕条 登録

各使用者及びその従業員は、細則に従って本システムに登録しなければならない。

第 178〔172〕条 責任の限界

国家保険基金は、従業員又はその被扶養者に補償する責任を有している。ただし、障がい又は死亡が従業員の酩酊、故意の傷害、自殺、重大な怠慢その他第Ⅱ部で定める事項による場合を除く。

第 179〔173〕条 責任の範囲

他に規定していなければ、第Ⅱ部の下での国家保険基金の責任は排他的であり、従業員、その遺族、又は従業員若しくはその遺族に代わって賠償を受け取る権利のある者に対する使用者の全てのその他の責任を代替する。第Ⅱ部の下での補償の支払いは、改正行政法典の第 699 条、改正された共和国法第 1161 号、改正された共和国法第 610 号、改正された共和国法第 4864 号、及び当該給付が当該システム又は政府機関の他の機関によって管理されているその他の法律に定めるように、給付の回復を妨げない。

第 180〔174 条〕 第三者の責任

- (a) 障がい又は死亡が第三者に対する法的責任を伴う状況で生じた時は、障がい者になった従業員又は死亡した場合には遺族は、第Ⅱ部に基ついて当該システムによって支払われなければならない。給付が第Ⅱ部に基ついて支払われた場合には、当該システムは、一般法に従い、障がい者になった従業員又は死亡の場合には遺族の権利を代位しなければならない。
- (b) 当該システムが、第Ⅱ部の下で支払われる又は配分される額よりも多い賠償を第三者から得られた場合には、当該超過分は、手続費用や当該システム費用を控除したのちに、障がい者となった従業員又は死亡の場合には遺族に配分されなければならない。

第 181〔175〕条 給付の剥奪

第Ⅱ部に他の定めがある場合を除き、いかなる契約、細則又は方策が従業員又は遺族から、第Ⅱ部が保障する所得給付及び医療関係サービスを剥奪することはない。使用者により提供されている医療サービスは、維持され、その従業員により享受されなければならない。

第Ⅲ章 運営

第 182 [176] 条 従業員補償委員会

- (a) 従業員補償プログラムの政策を実施し、合理化し、調整するために、従業員補償委員会は、5人の職務上のメンバー、すなわち、議長として労働雇用長官、GSIS のジェネラルマネージャー、SSS の理事、フィリピン医療ケア委員会委員長、従業員補償委員会事務局長、及び2人の指名されたメンバーにより構成される。そのうち1人は従業員を代表し、もう1人は使用者を代表し、6年間の任期でフィリピン大統領によって任命される。任命される者は、少なくとも5年の労働者災害補償又は社会保障プログラムの経験を有していなければならない。すべての空席は残りの任期のみとなる。
- (b) 委員会の副議長は、GSIS のジェネラルマネージャーと SSS の理事の間で隔年担当する。4人の出席で定足数となる。各メンバーは、実際かつ通常必要な交通費を除き、実際に出席した会合につき 200 ペソの手当を受け取る。欠席の場合は、当該機関の職員が指名され、代わりに代理としてフルタイムで働く。
- (c) 第 II 部の GSIS 又は SSS の運営及び管理所掌の一般的な管理は、各々の幹部職員の間長に委ねられており、委員会の政策を遂行する責任を有する。
- (d) 委員会は、政府企業の地位とカテゴリーにあり、政策調整及び指針のために労働雇用省に付属するものとされる。

第 183 [177] 条 権限及び義務

委員会は、以下のような権限及び義務を有する。

- (a) 使用者からの拠出金の率を算定し決定する。
- (b) 十分な安全措施を守るように、当該使用者の失敗によって労働災害又は職業病の高い発生を記録している使用者が支払うべき拠出金率を決定する。
- (c) 当該システムによって生ずる苦情の処理及び紛争の解決を統制する規則及び細則を承認する。
- (d) 十分な職業上の健康及び安全又は労働環境における災害予防に向けた政策及びプログラム、第 190 条に定める以外のリハビリテーション、並びにその他の関連するプログラム及び活動を実施し、そのための基金を充てる。
- (e) 恒常的な支援の資金及び永久障がい又は死亡のための所得給付に関して必要な保険数理上の研究及び計算、同様の不慮の事故のための当該システムによる支給可能な給付と共に第 II 部の下での永久障がい及び死亡のための給付の合理化をする。ただし、委員会は、大統領の許可を受けて給付水準を上げ、新しい給付を付け加えることができる。さらに、国家保険基金の保険数理上の安定性が保障されること、最終的には、給付の増加がパラグラフ (b) に定めることを除いて拠出金の増加を必要としない。
- (f) 公務員法令に従って、スタッフ職員を指名する。ただし、賃金及び地位格付け局の法令は適用されない。
- (g) 委員会の経費予算及び国家保険基金に費用負担を求めるスタッフを毎年認可する。

ただし、SSS 及び GSIS は、予算管理省によって正式に認められた年次予算に基づいて、委員会の運営費用のために付加的な基金の割当の送金を年 4 回前払いしなければならない。

- (h) 誓約及び承認を管理したり、第 II 部の下での控訴事案から生じる問題又は争点に関連して召喚状を発行したりする権限を持つ。
- (i) 裁判所において訴え及び訴えられる。
- (j) 第 II 部の目的到達のために必要である、又は役に立つ財産、不動産、人材を得る。
- (k) プログラムの適切で、効果的、及び安定的な運営のために必要なサービスのための協定又は契約を締結する。
- (l) 委員会の目的達成及び第 II 部の規定の適切な施行のために適当と思われるその他の活動をする。

第 184 [178] 条 基金の運用

第 II 部の下で徴収したすべての収入は、SSS 及び GSIS によって支払われ又は拠出されたその他の基金に関して、改正された共和国法第 1161 号により定められたと同じ方式並びに同じ条件、必要性及び保護手段で預託され、投資され、管理され、支払われなければならない。ただし、委員会、SSS 及び GSIS は、第 II 部を実施することに付随する職業病及び安全プログラムを含む運営費用のために徴収した拠出金及び投資収入の 20% を超えない額を毎年支払うことができる。

第 185 [179] 条 基金の投資

現行法の規定がそれに反対でない限り、すべての収入は、第 II 部の下での現在の運営費用を賄う必要はなく、給付の支払いに排他的に使用される国家保険基金として知られる基金に積み立られなければならない。そして、その総額は他の目的に使用してはならない。すべてのお金は、委員会によって認められた銀行に保管されなければならない、又は当該システムの流動の必要性のために適切かつ慎重に投資しなければならない。

第 186 [180] 条 苦情処理

当該システムは、適用、給付の権利、拠出金の徴収及び支払い及び罰則、又はその他の関連するすべての問題に関して生ずるいかなる紛争を解決する独自かつ排他的な管轄権を有し、委員会への不服申立ができる。委員会は、証拠の提出から 20 労働日以内に不服申立された事件を決定しなければならない。

第 187 [181] 条 再審査

委員会の決定、命令、解決は当該通知の 10 日以内に不服の当事者からの申立に基づき、法律問題に関して最高裁判所によって移送命令に基づき再審査される。

第 188 [182] 条 決定の実施

- (a) 委員会のいかなる決定、命令、解決は、通知の 10 日以内に不服申立がなされない場合には最終的なものとなり実施される。当該システムの決定に対する不服申立の事件において委員会によって認められたすべての裁決は、通知の受領から 15 日以内に効

力を持つ。

- (b) 最終的なものとなり、実施される委員会のその他の事件、決定、命令、解決のすべては、第一審裁判所の決定と同じ方法で施行され実施される。そして、委員会は、市若しくは州の法務官又は委員会が指名する法務官に対して決定、命令、解決の実施のために必要な令状を発行する権限を有し、それらを遵守しない又は拒否する者は、委員会の適用により、法定侮辱罪で適切な裁判所によって処罰される。

第IV章 保険料

第 189 [183] 条 使用者の保険料

- (a) SSS が定める細則に従って、従業員への強制適用が効力を有する月の最終日を始まりとして、その後雇用期間中は毎月、使用者は従業員の月給の 1% に等しい保険料を SSS に送金する。
- (b) 保険料率は、定期的に見直され、本条で定める制限の下、リスク経験、運営コスト、予期せぬ損失のような現実又は予測によって見直される。
- (c) IV 章の保険料は、使用者によって全額支払われなければならない。賃金又は給料から保険料の一部であれ控除するいかなる契約又は手段は無効である。
- (d) 適用される従業員が死亡し、障がい者となり、離職するときは、当該雇用より生ずる、使用者の毎月の保険料支払い義務は、当該出来事の生じた月末に停止し、従業員が賃金又は給料を受け取らない月の間停止する。

第 190 [184] 条 政府保障

フィリピン共和国は、第 II 部に定める給付を保障し、国家保険基金の支払い能力のための一般的な責任を負う。いかなる不足が生じても、給付は、国家政府からの補足的な支出金によってまかなわれる。

第V章 医療給付

第 191 [185] 条 医療サービス

従業員が疾病にかかったり又は負傷したりした場合には直ちに、当該疾病又は負傷の性質に応じて医療サービス及び処置を疾病の期間 SSS によって給付される。回復の過程においても、委員会が定める経費の上限まで給付を求めることができる。

第 192 [186] 条 責任

SSS は、従業員のために、医師、病院、リハビリ施設を選択し、又は変更を命じる権限を有するが、医療サービス、処置、医薬品、病院、リハビリ施設、又は医師を従業員が権限なく変更した結果生じた従業員の負傷又は疾病の悪化に対しては補償を行う責任を有しない。

第 193 [187] 条 診察医

負傷又は疾病の従業員を診察した医師は、SSS の細則に従い、条件や処置に関して求められた期間に報告を提出しなければならない。特定の負傷又は疾病に関する医療情報は、求められたときは、従業員又は SSS の用に供しなければならない。補償が求めら

れる処置又は診察に関連して明らかになった情報は、特別扱いの情報とみなす。

第 194〔188〕条 診察又は処置の拒否

従業員が医療診察又は処置を受けることを不当に拒否する場合は、SSS は拒否が続く間さらなる補償の支払いを停止する。何が正当な拒否なのかは SSS が決め、そのイニシアティブで供給された、又は供給されている医療サービスの必要性、特質、十分さを判断する。

第 195〔189〕条 費用およびそのための経費

診察料を含む、病院のサービス、医療ケア及び処置のすべての費用及びその他の経費は、一般的に負傷又は疾病の者に同じようなサービスが行われている病院の病棟における費用等を上回ることはいないし、委員会の細則に従わなければならない。診察料のみは、1969 年フィリピン医療ケア法である共和国法第 6111 号に定める診察料よりもかなり高額になる。

第 196〔190〕条 リハビリサービス

- (a) SSS は、リハビリサービスの権利がある、負傷及び障がいのある従業員のリハビリのために、できる限り迅速に実行可能なリハビリのための継続的なプログラムを確立しなければならない。当該リハビリサービスは、医療、外科又は病院での処置からなり、負傷による障がいの場合には、身体的に自立できるように助力するために、器具を含む。
- (b) できる限り迅速で実行可能に、SSS は、その資源内ででき得る支援を含む、適切な雇用に向けて快復するために障がいのある従業員の個々のニーズに合うようにデザインされた再治療処置、職業アセスメント及び準備に関するバランスのとれたプログラムを提供し、リハビリを受けている各々の者に精神的、職業的又は社会的潜在力を開発することを助けるために、設備が整い、及び職員が配置されたセンターを設けなければならない。

第VI章 障がい給付

第 197〔191〕条 一時的な全部不能

- (a) 委員会が認める細則の下で、一時的全部不能になった、負傷したり疾病にかかったりして第Ⅱ部が適用される従業員は、不能又はその一部の日々について SSS によって平均日額単位の 90%に相当する所得給付を支払われる。ただし、次の条件を満たさなければならない。所得給付日額は、10 ペソ以上 90 ペソ以下であり、120 日を超えない、ただし、規則がそうでないものとして定める場合を除き、SSS は負傷者又は疾病の者に通知しなければならない。
- (b) 当該所得給付の支払いは、委員会の細則にしたがってなされなければならない。

第 198〔192〕条 永久全部不能

- (a) 委員会が認める細則の下で、全部不能になる疾病又は負傷をした第Ⅱ部が適用される従業員は、死亡するまでの各月について、不能の期間、扶養する子ども各々につい

て10%割増つきで月額所得給付に相当する額を、SSSによって支払われなければならない。扶養する子どもは、代理は認めず、最年少の子どもから数えて5人を超えない。ただし、月額所得給付は、本大統領令の承認により効力を持つが、すべての適用受給者のために、月額給付は新規裁定額でなければならない。

(b) 月額所得給付は、5年間保証され、従業員が有償で雇用され、若しくは永久全部不能から快復した場合、又はシステムによる通知に基づく年1回の検査を受けない場合は、停止される。ただし、他の法律、布告、命令、指示がそのように定めていない場合を除く。

(c) 以下の不能は、全部及び永久なもののみなす。

(1) 120日以上継続する一時的な全体的不能

(2) 両眼の完全な失明

(3) 足首又は手首での又はそれより上の2肢の完全な喪失

(4) 二肢の永久的な完全麻痺

(5) 不治の精神遅滞又は精神異常をもたらす脳損傷

(6) SSSの医療局長が決定し委員会によって承認された場合

(d) 給付適用範囲の月数は、委員会によって承認されるべきものとして原則によって定められ、見積もられる。

第199 [193] 条 永久部分不能

(a) 委員会が承認する細則の下で、永久部分不能になる疾病にかかったり負傷したりする、第II部が適用される従業員は、個々の定める期間を超えない各月につき、永久全部不能のための所得給付を当該不能の間SSSによって支給される。

(b) 当該給付は、以下の一覧表に定める期間を超えない期間支給される。

完全及び永久不能の部位	支給月数
親指一指の使用不能	10か月
示指一指の使用不能	8か月
中指一指の使用不能	6か月
薬指一指の使用不能	5か月
小指一指の使用不能	3か月
足の親指一指の使用不能	6か月
足の指一指の使用不能	3か月
腕一本の使用不能	50か月
手一つの使用不能	39か月
足首から下一つ使用不能	31か月
足一本の使用不能	46か月
耳一つの使用不能	10か月
両耳の聴力喪失	20か月

片耳の聴力喪失	10 か月
両耳の聴力喪失	50 か月
一眼の視力喪失	25 か月

- (c) 手首の喪失は手の喪失とみなし、ひじの喪失は腕の喪失とみなす。かかとの喪失は、足首から下の喪失とみなし、膝の喪失は足の喪失とみなす。1つ以上の関節の喪失は、指又は足指の全体の半分の喪失とみなす。当該喪失は、使用の機能喪失又は身体の一部の身体的喪失のいずれかである。
- (d) 前パラグラフで定める部分の全体不能よりも程度の軽い一部不能の場合は、同じ月額所得給付は、一部不能が全部不能に耐える割合に応じて、当該部分の全部不能の定められた期間の割合で支給される。その結果が少数のときは、整数に四捨五入する。
- (e) 前パラグラフで定める部分又は一部喪失の複合の場合、同一の所得給付が当該部分又は一部喪失のために定められた期間の総計に等しい期間支給される。その結果が少数である場合は、支給期間は整数に四捨五入する。
- (f) 前記一覧表に記載されていない永久部分不能をもたらす負傷又は疾病の場合、給付は、労働能力の永久喪失の割合に等しい所得給付となる。
- (g) 委員会が承認した細則の下で、永久部分不能の場合に支給される所得給付は、毎月の年金で支給されるか、又は期間が1年を超えないときは一時金で支給される。

第VII章 死亡給付

第200〔194〕条 死亡

- (a) 委員会が承認した細則の下で、SSSは、第II部が適用される従業員の死亡時に初期給付を支給し、その額は、月額所得給付に等しい額であるが、扶養する子どもに応じて10%加算され、子どもは5人までで年少者から始まり、代理は認めない。ただし、第167条(j)*に定める場合を除く。なお、月額所得給付は5年間保証される。第1位の受給者がいないときは、SSSは60か月を超えない期間第2位の受給者に支給する。最低額の死亡給付は、月額1,000ペソを下回らない。
- (b) 委員会が承認した細則の下で、SSSは、第II部の永久全部不能にある適用従業員の死亡の場合、月額所得給付の80%を第1位の受給者に支給し、被扶養者に遺族年金を支給する。ただし、婚姻は、不能の期間有効に継続していなければならない。もし、第1位の受給者がいない場合には、SSSは、第2位の受給者に、5年間の保証期間の残りの月額年金を支給する。但し、遺族年金を除く。なお、最低死亡給付は、150,000ペソを下回らない。
- (c) 本条で定める月額所得給付は、本大統領令が承認されたときに生存する受給者のための月額所得給付の新規裁定額である。
- (d) 葬祭料。3,000ペソの葬祭給付は、適用従業員又は永久全部不能の年金者の死亡時に支給される。

*173 条に条文番号が改定された。

第Ⅷ章 所得給付の共通規定

第 201〔195〕条 親戚関係及び扶養

親戚関係及び扶養に関する問題は、死亡時に決定する。

第 202〔196〕条 滞納保険料

- (a) 保険料を滞納している使用者は、SSS が従業員又はその扶養者に支払った給付について、SSS に対し支払い責任がある。使用者に支払い責任があるいかなる給付又は費用は、使用者の財産、不動産、所有物に対し先取特権があり、税金を除き、預金に対する優先権がある。支払い責任額に等しい一括払いによる使用者の支払いは、滞納保険料の支払い及び使用者に関する罰則の適用を免除する。
- (b) ここに定める保険料の支払い又は送金を怠ること又は拒否することは、第Ⅱ部で定める給付に対する従業員又はその扶養者の権利を損なうものではない。疾病、負傷又は死亡が、SSS が使用者の氏名の報告を受ける前に生じたとしても、使用者は、従業員又はその扶養者が権利のある給付に等しい一括払いの額を SSS に支払う責任がある。

第 203〔197〕条 二次的負傷

永久部分不能の従業員が以前の負傷よりも重大な補償されるべき不能をもたらす別の負傷をしたときは、国家保険基金は、新規の不能の所得給付に対して責任を有する。ただし、新規の不能が以前の不能に関係するときは、SSS は所得給付の差額に対してのみ責任を有する。

第 204〔198〕条 給付の譲渡

第Ⅱ部の補償に対する申立は、SSS に対して従業員が負債を支払うことを除き、権利のある又はあった者による受領の前又は後のいずれであっても、法的手続きによって又はその下において、税金、差押え、差押え通告、賦課金、押収に対して譲渡することはできないし、また支払い責任を負わない。

第 205〔199〕条 得られる給付

所得給付は、賃金、給料、休日手当、休暇又は疾病休暇、その他の労働協約又はその他の協定による給付裁定額の権利を有する従業員に対して、不能期間に応じて支払われる。

第 206〔200〕条 安全装置

使用者が法律に従わなかったり、安全装置を設け維持することをしなかったり、負傷の予防のための他の予防策をとらなかったりしたことによって生じた従業員の負傷又は死亡の場合、当該使用者は SSS が従業員に対して支払うべき所得給付に相当する一括支払い額の 25%を罰金として、国家保険基金に支払わなければならない。すべての使用者、特に第Ⅱ部の下で使用者に求められるよりも高い保険料率を支払っている者は、従業員の職業上の健康及び安全のための措置を取り強化するように命じられる。

第 207〔201〕条 時効による取得期間

補償に対する申立が生じた行為の原因の時期から3年以内にSSSに提出されない場合は、当該申立は、適切な手続によるものではないとされる。

第208〔202〕条 誤った支払い

- (a) SSSが、他の扶養者の権利よりも劣っている、又は他の扶養者が分け合う権利を有する扶養者に所得給付を善意に支払った場合、他の扶養者がSSSに当該支払いより前に当該申立を通知しなければ又はするまでは、当該支払いは、SSSの支払い責任を免れさせるものではない。
- (b) 対立する申立の各々の権利に関して疑いがある場合、SSSは、誰の支払いが委員会が承認した細則に従ってなされたかどうかについて、決定する権限を有する。金銭が未成年又は無能力者に支払うときは、支払いは、SSSによって未成年又は無能力者の財産をその利益のために世話や処理することに最もふさわしい者になされなければならない。

第209〔203〕条 禁止

第II部の給付の申立の準備又は提起をする、又は請け負う代理人、弁護士又はその他の者は、その業務のためにいかなる報酬も請求したり課したりしてはいけない。それに反するいかなる規定も無効である。当該業務の報酬の支払いのために第II部で保証される給付からいかなる金額の保持又は控除も禁止される。本条の規定違反は、裁判所の判断で、500ペソ以上5,000ペソの罰金、又は6か月から1年以内の懲役、又は併科を科される。

第210〔204〕条 賦課金、税金等からの控除

それに反する法律があっても、国家保険基金及びその財産は、税金、報酬、負担、賦課金又は関税を免除される。当該法律が明確に国会保険基金の名前を挙げて適用されると定めない限り、後日施行される法律は、国家保険基金には適用されない。

第IX章 記録、報告、罰則

第211〔205〕条 死亡又は不能の記録

- (a) すべての使用者は、従業員の疾病、負傷又は死亡を時系列的に記録する日誌を保持しなければならない。そこには、従業員の氏名、不慮の事故の日時及び場所、不慮の事故の性質及び欠勤を記載する。日誌の記載は、不慮の事故発生の通知又は認識から5日以内にしなければならない。日誌の記載後5日以内に、使用者は業務関連であるとする不慮の事故のみをSSSに報告しなければならない。
- (b) 使用者の日誌のすべての記載は、不慮の事故の検証又は1日以上従業員の欠勤後に使用者又は権限ある職員によってなされなければならない。SSSの要請に基づき、使用者は、日誌番号、頁数、日付を引用して、日誌に表れた不慮の事故についての情報に関する必要な証明を行う。日誌は、SSSの適法に権威づけられた代理人の監督のための利用に供せられなければならない。
- (c) 使用者が一定の定められた期間内に従業員の実際の疾病、負傷、死亡を日誌に記録することを怠ったり、偽りの情報を与えたり、既に所有する物理的な情報を回収したり

した場合は、使用者は従業員の権利がある給付に相当する一括支払い額の50%を支払う責任があり、国家保険基金に支払う。

- (d) 後日詐欺行為とされた申立に対して給付が支払われ、使用者が当該詐欺の当事者である場合、当該使用者は支払われた補償の全額をシステムに弁償しなければならない。

第212〔206〕条 疾病、負傷、死亡の通知

疾病、負傷、死亡の通知は、不慮の事故発生から5日以内に従業員若しくはその扶養者、又は代理する者によって使用者にしなければならない。不慮の事故が使用者、その代理人、又は代表に知られている場合は、使用者への通知は求められない。

第213〔207〕条 罰則

- (a) システムに支払われ、システムによって徴収され、支払われるべき基金に関して、修正された共和国法第1161号及び修正されたコモンウェルス186号の罰則規定は、第Ⅱ部の基金の徴収、運営、支出に適用される。適用に関する罰則規定も適用される。
- (b) 第Ⅱ部の下でのいかなる給付又は支払いの権利を保証する目的又は第Ⅱ部に関連する目的のためのいかなる証明書又は文書の発行のために、自分自身又は他の誰かのために、事実又はその他の出来事の詐欺、共謀、改ざん、不実表示を犯した者は、裁判所の判断により、500ペソ以上5,000ペソ以下の罰金及び6か月以上1年以下の懲役に
- (c) 本条によって刑事罰が科される行為を委員会又はシステムによって雇用されていた又は雇用されている者によって犯される時は、懲役1年以上となる。法律家、医師又はその他の専門家によって犯される時は、ここに定める刑事罰に加えて、当該職業の業務の資格を失わせられる。もし、委員会、システムその他の政府機関の職員、従業員、スタッフが犯したときは、ここに定める罰則に加えて、当該職員は政府サービスの復職なしの解雇となる。

第214〔208〕条 適用

第Ⅱ部は、1975年1月1日以降の疾病、負傷、不能にのみ適用される。

第215〔208条-A〕 破棄

本大統領令に合致していない又は反する現行の法律、大統領令及び指令は、破棄される。ただし、GSISの場合には、給付の権利の条件は、修正された労働法典によって管理される。保険料基礎と同様に給付の計算の公式は、プラス20%であり、大統領令第1146号によって修正されたコモンウェルス法第186号の定めによって管理される。

第Ⅲ部 医療

第216〔209〕条 医療

フィリピン医療計画は、修正された共和国法第6111号の定めるように施行される。

第Ⅳ部 成人教育

第 217〔210〕条 成人教育

いかなる使用者も労働雇用省及び教育、文化、スポーツ省が共同で認めた細則が定めるように、労働者及び従業員のための成人教育プログラムを作成し運用することを援助しなければならない。

第 V 卷 労使関係

第 I 部 政策と定義

第 I 章 政策

第 218〔211 条〕 政策の宣言

A. 国の政策は以下のとおりである。

- (a) 労働又は労使紛争解決の方法として、任意仲裁、調整、斡旋を含む自由な団体交渉及び交渉の卓越を促進し、強調する。
- (b) 民主主義の奨励並びに社会正義及び発展のための手段としての自由な労働組合主義を促進する。
- (c) 強力で統合された労働運動に関して労働者の啓発を促進すること。
- (d) 労働組合員及び従業員として、その権利及び義務に関して労働者の啓発を促進すること。
- (e) 労働又は労使紛争の迅速な解決のための適切な行政機関を設けること。
- (f) 安定的でダイナミックな産業平和を保証すること。
- (g) 労働者の権利、義務、福祉に影響を与える決定及び政策策定プロセスに労働者が参加することを保証すること。

B. 団体交渉を通して自由に締結される協定によって、労使関係を規制する真に民主的な手段を推進するために、裁判所も行政当局も職員も、賃金、賃金率、労働時間その他の雇用条件を定め決定する権限は有しない。ただし、本法典が異なって定めている場合を除く。

第 II 章 定義

第 219〔212〕条 定義

- (a) 「委員会」は、国家労使関係委員会又は本法典で定める場合にはその部局をいう。
- (b) 「局」は、労働雇用省に、大統領令第 1 号により設けられた労使関係局及び又は地方部局の労使関係課を意味する。
- (c) 「会議」は、行政命令第 126 号により設けられた国家斡旋調停会議を意味する。
- (d) 「協議会」は、修正された、行政命令第 126 号により設けられた任意仲裁諮問三者協議会を意味する。
- (e) 「使用者」は、直接的にせよ間接的にせよ使用者のために行動するものを含む。この言葉は、使用者として行動している時を除き、労働団体又はその職員若しくは代理人を含まない。

- (f) 「従業員」は、使用者に雇用されている者を含む。この言葉は、本法典が明確にそのように述べていない場合は、特別の使用者の従業員に限定されない。その者が他の実質的に同等で正規の雇用を得ていないとしても、現在の労働紛争の結果若しくはそれに関連して、又は不当労働行為ゆえに仕事をやめた個人も含まれる。
- (g) 「労働団体」は、全体として又は部分的に団体交渉を目的として、あるいは労働条件に関して使用者と取引することを目的として、存在する労働組合又は従業員の団体をいう。
- (h) 「正当な労働団体」は、支所又はローカルを含む、労働雇用省に正当に登録された労働団体をいう。
- (i) 「会社組合」は、その結成、所掌、運営が本法典で不当労働行為とされる行為によって援助された労働団体をいう。
- (j) 「交渉代表」は、使用者に雇用されていると否とにかかわらず正当な労働団体をいう。
- (k) 「不当労働行為」は、本法典が明確に定義する不当労働行為をいう。
- (l) 「労働紛争」は、紛争当事者が使用者と従業員という近い関係に立っているか否かを問わず、労働条件を交渉し、決定し、維持し、変更し、調整することにおいて、労働条件、団体又は代表に関する紛争又は事柄を含む。
- (m) 「管理的従業員」は、経営方針を立て、実行する権限若しくは特権、及び又は従業員の採用、異動、レイオフ、解職、解雇、任命、懲戒処分をする権限又は特権を与えられている者である。監督的従業員は、その権限の行使が本質的に全く日常的でも事務的でもないが、独立した判断を求められる場合、使用者の利益のために、経営的行動を実際に遂行する者である。上記定義にあてはまらないすべての従業員は、本法典において一般従業員とみなす。
- (n) 「任意仲裁人」は、当事者によって任意仲裁人として行動するように労働協約において指名若しくは任命された者として会議によって認定された者、又は労働協約で合意した選考手続によって国家斡旋調停会議の援助により若しくは援助なしに選ばれた者、又は労働紛争の当事者の要請及び合意に基づき任意仲裁人として行動することを労働雇用長官によって認可された職員である。
- (o) 「ストライキ」は、労使又は労働紛争の結果として、従業員の協力した行動によって労働が一時的に停止することをいう。
- (p) 「ロックアウト」は、労使又は労働紛争の結果として、仕事を供給することを使用者が一時的に拒否することをいう。
- (q) 「組合内部紛争」は、組織の規定の違反若しくは不同意から生ずる、又は組合の規定より生ずるすべての紛争又は苦情をいい、本法典の定める組合員の権利と条件の違反を含む。
- (r) 「スト破り」は、力、暴力、抑圧、脅迫、脅しによって、賃金、労働時間あるいは労働条件に影響を与える平和的なピケティング、又は団結あるいは団体交渉の権利行使

において、妨害、邪魔、干渉をする者をいう。

- (s) 「ストライキエリア」は、事業所、工場、車庫、工場又は事務所をいう。ストライキをされている使用者の移動店舗の用地又は建物も含み、同様に事業所の入口から出口までのすべての場所の前で動き回るピケをしているストライキ者によって実際に使われている周辺も含む。

第Ⅱ部 国家労使関係委員会

第Ⅰ章 創設及び構成

第220〔213〕条 国家労使関係委員会

国家労使関係委員会は、プログラム及び政策の調整のみを任務とし、労働雇用省に付属し、会長及び23人の委員から構成される。

各8人の委員は、各々労働者団体及び使用者団体の候補者から選ばれる。それ以外の会長及び残りの7人の委員は、公の部門から選出されるが、7人の委員は、可能ならば現職の労働仲裁人の中から選考される。

委員への就任にあたり、労働者団体及び使用者団体から推薦された委員は、彼らの属している連合体又は団体との関係又は利益にとらわれてはならない。

委員会は、全員から構成されるか又は各々3人の委員から構成される8つの部に分かれる。委員会は、各部又は地方支局に提起される事件の審理及び処置に関する規則及び細則を公布すること、及び管理及び運営に影響を与える政策を策定することのためにのみ、全員会議を行う。委員会は、各部を通して、判定及びその他の権限、所掌及び義務を果たさなければならない。8つの部のうち、第1部、第2部、第3部、第4部、第5部、第6部は、国家首都地域及びルソン島の他の地域からの事件を処理する。第7部及び第8部は、ビサヤ及びミンダナオからの事件を各々処理する。ただし、全員参加の委員会は、一時的又は緊急に、いかなる部の管轄の事件であっても、その他の部の審理予定表が付加的な仕事量を可能にし、事件を移送することによって不必要な追加的な経費を当事者にもたらさない時は、事件をその他の部によって審理され決定されることを許可することができる。委員会の部は、各々の地理的管轄内の事件に対して排他的な控訴管轄権を有する。

部の2人の委員の意見の一致が、判断又は解決の決定には必要である。部に必要な委員数が完全ではなく、判断又は解決に到達する2人の委員の意見の一致が得られない時は、会長は、必要であれば他の部から補足的な委員を指名しなければならない。

決定のために付託された事件に関する部の結論は、意見を書くために委員を指名する前に、協議されなければならない。部は、ここで定められる協議のために会合を持たなければならない。部の長である委員によって署名された結果に対する認証が発行され、写しが、事件の記録となり、及び当事者に渡される。

会長は、第1部の委員長となり、公的部門からのその他の7人は、第2部、第3部、第4部、第5部、第6部、第7部、第8部の各々の委員長となる。会長が欠ける時又は能力を欠く時は、第2部の委員長が委員長代理となる。

委員会の事務局長によって補佐される委員長は、労働仲裁人を含む、委員会及び地方支局及びすべての職員に対する管理的な監督を行う。

委員会は、全員委員会の時は同じ事務局長により、各部を通して活動する時は第1部については上述の事務局長により、第2部、第3部、第4部、第5部、第6部、第7部、第8部については7人のその他の事務局長代理により補佐される。事務局長及び事務局長代理は、控訴裁判所の裁判所事務官及び事務官代理によってなされるのと同様又は同等の所掌及び義務を遂行する。

委員会及び8つの部は、控訴及び判断の所掌において委員会付弁護士によって補佐される。当該弁護士の任期は、彼らが配属される委員の任期と重なり合う。委員会付弁護士は、労使関係の分野における最低1年の経験又は接触がありフィリピン弁護士会の会員でなければならない。彼らは、年俸を受け取り、給与等級26にある者としての手当及び給付の権利がある。委員会の効果的及び効率的な運営に必要な数だけ委員会付弁護士は存在しているが、委員長及び各委員の事務所に配属される数は、5人を超えない。

第221〔214〕条 本部、支局及び地方拡張部署

委員会及び第1部、第2部、第3部、第4部、第5部、第6部は、メトロポリタンマニラに本部を持ち、第7部及び第8部は、セブ市及びカガヤンデオロに各々本部を持つ。委員会は、労働雇用省の地方事務所のように多くの地方事務所、地方下部支局又は地方拡張部署を設ける。そこには、委員会の効果的及び効率的な運営に必要な数の労働仲裁人を置く。

第222〔215〕条 任命及び資格

会長及びその他の委員はフィリピン弁護士会の会員でなければならないし、少なくとも15年のフィリピン法の実務に従事し、そのうち少なくとも5年は労使関係の分野での経験又は接触を含み、事務所を持つ地域の可能ならば住人でなければならない。労働仲裁人も同様にフィリピン弁護士会の会員でなければならないし、少なくとも10年のフィリピン法の実務に従事し、そのうち少なくとも5年は労使関係の分野での経験又は接触を含む。

会長、その他の委員及び労働仲裁人は、法律の定める理由によって、又は職務を行うことが不適格になってただちに解任されない限り、善良な態度で65歳になるまで職を遂行しなければならない。ただし、フィリピン共和国大統領は、全員委員会の推薦に基づき、70歳まで委員及び労働仲裁人の勤務を延長することができる。

会長、部の委員長及びその他の委員は、全員大統領によって任命されなければならない。特定の部の空席の任命は、前任者が指名した部門の候補者からのみ行わなければならない。労働仲裁人も、全員委員会の推薦に基づき、大統領により任命され、公務員法令に従わなければならない。

委員会の会長は、公務員法令に従って、業務が必要とする委員会及び地方支局のスタッフ及び従業員を任命し、法律に従って、給料、給付その他の報酬を上げる。

第223〔216〕条 給料、給付その他の報酬

委員会の会長及び委員は、各々控訴裁判所長及び裁判官補と同じランクであり、同等の年俸を受け取り、同じ手当、退職及び給付を受ける権利がある。労働仲裁人は、地方裁判所の裁判官と同じランクであり、同等の年俸を受け取り、同じ手当、退職、及びその他の給付や特典の権利を有する。しかしながら、本条の規定が、上述の役職者の現在の給料、手当及び給付を削減するものではない。

第Ⅱ章 権限と義務

第 224 [217] 条 労働仲裁人及び委員会の管轄権

(a) 本法典に異なる規定がある場合を除き、労働仲裁人は、事件が当事者によって拡張なく決定のために付託されてから 30 暦日以内に、聴取し及び決定する固有かつ排他的な管轄権を有する。たとえ、速記されたメモがないとしても、農業労働者であれ非農業労働者であれ、すべての労働者に関わる、以下のような事件を扱う。

- (1) 不当労働行為事件。
- (2) 契約終了の紛争。
- (3) 復職の申立に伴って、労働者が賃金、賃金率、労働時間及びその他の労働条件を含んで申し立てている場合。
- (4) 労使関係から生ずる、実際の、精神的な、典型的なその他の形態の損害賠償を求める申立。
- (5) ストライキ及びロックアウトの適法性を含む、本法典第 264 条*違反から生ずる事件。
- (6) 労働災害補償、社会保障、医療及び出産給付の申立を除き、労使関係から生ずるその他のすべての申立で、復職の申立を伴うか否かを問わず、5,000 ペソを超える額に関連するもの。家事又は家内サービスで働く人々の申立も含まれる。

(b) 委員会は、労働仲裁人が決定したすべての事件に対する排他的な控訴の管轄権を有する。

(c) 労働協約の解釈又は履行から生ずる事件及び会社の人事政策の解釈又は履行から生ずる事件は、前述の労働協約で定めるように苦情処理機関及び任意仲裁に事件を付託することによって、労働仲裁人によって処理される。

*条文番号が第 279 条に改定された。

第 225 [218] 条 委員会の権限

委員会は、以下の権限及び権威を有する。

(a) 本法典の目的を実施するために必要とされる内部の所掌並びに規則及び細則に関係するものを含み、委員会及びその地方支局での事件の審理及び処理に関する規則及び細則を公布すること。

- (b) 調査対象の事柄の正当な決定に重要であり、並びに本法典に従ってなされる調査又は審理において証言するために、宣誓を管理し、紛争当事者を召喚し、証人の出席及び証言、又は文書・書類・契約・記録、会計簿・協約などの提出を求める召喚状を発行すること。
- (c) 管轄権内の疑問、問題又は紛争の決定のために調査を行うこと、召喚され又は出頭通知を出された者のうちいずれかの者が欠席の場合に紛争を審理し及び決定すること、公的又は私的にその手続又はその一部を進めること、別の時間及び場所に審理を延期すること、専門家に専門事項又は会計を付託し、適切な通知をもって当事者の審理の後に証拠として専門家の報告を受け入れること、当事者に手続に参加するように又は手続から排除するように指示すること、実質的であれ形式的であれ、誤り・欠陥・又は反則を修正し、改定し、撤回すること、紛争の決定に必要又は有意義であるとされる指示を与えること、それが些細な問題である場合又は委員会による更なる手続が必要でない場合若しくは望ましくない場合、問題をしりぞけること、又は紛争若しくはその一部について更なる審理を行うこと又は決定することを差し控えること。
- (d) 直接的又は間接的に人を法定侮辱罪に問い、法律に従って適切な刑罰を科すこと。
委員及び労働仲裁人に対する無礼、その他の人々に対する攻撃的な性質、宣誓をさせられることを拒否すること、証人として答えることや法的に求められている宣誓陳述書又は証人録取書への署名を拒否することを含む、会長、委員会のいずれかのメンバー、又は労働仲裁人の面前又は非常に接近しての不法行為で有罪となる人は、前述の職員による直接的な法定侮辱罪で裁かれうるし、さらに、委員会又はそのメンバーである時は 500 ペソを超えない罰金又は 5 日を超えない懲役、又は併科、労働仲裁人である時は 100 ペソを超えない罰金又は 1 日を超えない懲役、又は併科によって罰せられる。
- 労働仲裁人により直接的な法定侮辱罪と判断された者は、委員会に控訴を申し立てることができ、判決の履行は、保釈中の当事者による申立に関する控訴の解決中は停止される。それは、控訴でその者に不利な決定がなされたとしても当該当事者が忠実に守り、委員会の判断を履行することが条件である。直接的な法廷侮辱罪に関する委員会の判断は、直ちに履行され、控訴できない。直接的な法廷侮辱罪は、委員会又は労働仲裁人によって処理される。間接的な法廷侮辱罪は、裁判所改正規則第 71 ルールに定める方法で委員会又は労働仲裁人によって処理される。
- (e) 当該労働紛争が、抑制又は履行されなければ、当事者に重大な若しくは取返しのつかない損害を生じさせる場合、又は当事者のために決定が効果のないものとされる場合に、禁止された行為若しくは不法行為が実際になされること若しくはおそれがあることを禁止し若しくは抑制すること、又は労働紛争における特定の行為を求めること。ただし、本法典に定める労働紛争に関する又はそこから生じる事件において、一時的又は永続的な差し止め命令は、証人の証言の聴取の後を除き、宣誓の下でなされ

た申立の主張を支えて、反対尋問の機会と共に発出される。反対の証言が提出された場合、委員会による以下のような事実確認の後においてのみ効力を有する。

- (1) 禁止された行為若しくは不法行為のおそれがあり、抑制されなければ行われるであろうし、又抑制されなければ実際になされ、継続するであろうこと。しかし、そのような行為のおそれだけでは、差し止め命令又は一時的な抑制命令は発出されてはならない、ただし、禁止された行為若しくは不法行為を行うおそれがある若しくは行う者、結社、若しくは団体、又は実際にそのことを知った後に同じことを実際に認め若しくは追認する者、結社、若しくは団体に対しては別である。
- (2) 原告の財産に対する相当な及び回復できない損害が続くこと。
- (3) 保証されるべき救済の各々の項目に関して、救済を保証することによって被告に与えられるよりも救済の拒否によってより重大な損害が原告に与えられること。
- (4) 被告が、適切な法的救済を持たないこと。
- (5) 原告の財産を保護する義務がある公務員が適切な保護をすることが不可能又は望まないこと。

そのような審理は、正当かつ個人的な通知がなされる後に、委員会が指示する方法で、救済を求められる相手であるすべての者に対して、同様に不法行為のおそれがあり又は行われる地域若しくは市の、原告の財産を保護する義務を負っている上級長官及びその他の公務員に対してもなされる。ただし、原告が、一時的な抑制命令が通知なしに発出されない限り、原告の財産に対する実質的かつ回復できない損害が避けられないことも主張する場合は、一時的な抑制命令は、宣誓した証言に基づいて発出されうる。それが十分であり持続する場合には、通告後の審理において一時的差し止め命令を発出することについて、委員会に正当性を与える。当該一時的抑制命令は、20日以上は効力を有しない。いかなる一時的抑制命令又は一時的差し止め命令も、次の場合を除いて発出されることはない。原告が、損失、経費、又は場当たりの又は誤った命令又は差し止め命令の発出によって生じた損害を補償するのに十分であると委員会が定める額において、適切な保証を持って最初に保証を提起した時である。損失等には、弁護士費用と共に、すべての合理的な費用、同じ手続において求めたが実質的に委員会によって拒否された命令又は差し止めの救済の認可に対する防御費用が含まれる。

ここで述べる保証とは、原告と保証人によって締結された協定を構成するものと理解され、保証は、損害を査定する審理に基づき、当該原告と保証人に対して同じ訴訟又は手続において命令がよりどころとなしうるが、審理において、原告と保証人は、合理的な通告がなされ、当該原告と保証人がその目的のために委員会の管轄権に自ら付託する。しかし、このことは、法律に基づく又は衡平に基づく訴訟による通常救済を遂行することを選ぶことを、当該保証に基づいて若しくは当該保証によって申立をすること又は訴訟の原因とすることを、当事者から奪うことはできない。さらに、管轄権の令状の適用のための証拠の受領は、委員会によって労働仲裁人のいずれかに委任される。労働仲裁人は、当事者

及びその証人に対して受け入れられ得ると決定する場所において審理を行い、その後委員会に労働仲裁人の勧告を付託する。

第 226〔219〕条 臨検

会長、委員、労働仲裁人又は正当な権限ある代理人は、労働時間中いつでも、仕事、材料、道具、機械、設備その他のものを含む、事業所、ビル、船舶、場所、建物に臨検することができ、調査目的に関する問題又は質問に関する情報又はデータのために、場合に応じて、従業員、労働者その他の者に尋問することができる*。

*第 220 条は、B.p.Blg.第 130 号により明確に削除された（訳注：旧第 220 条は、強制仲裁に関する規定であった）。

第 227〔221〕条 専門的規則に拘束されないこと及び和解前置

委員会又は労働仲裁人による手続において、法律裁判所又は衡平裁判所においてなされている証拠ルールは通用しないし、本法典の精神及び意図は、委員会及びそのメンバーが各々の事件において、迅速かつ客観的に、そして法律や手続にかかわらず正当なプロセスのために、事実を確認するすべての合理的な手段を使うことである。委員会又は労働仲裁人による手続において、当事者は法律専門家を代理人とすることができるが、会長、委員長、委員、労働仲裁人は、すべての段階で手続を完全に管理する義務を有する。

法規定にもかかわらず、労働仲裁人は、第 1 回の審理の時に又は前にその管轄内にある労働紛争の和解に対してすべての努力をしなければならない。同じルールは、最初の管轄権の行使においても委員会に適用される。

第 228〔222〕条 出頭及び報酬

(a)非弁護士は、委員会又は労働仲裁人の前に以下の場合のみ出頭することはできない。

1. 自分自身を弁護する場合、又は
2. 所属する組織又はそのメンバーを代理する場合。

(b)労働協約から生ずるいかなる種類の弁護士費用、交渉報酬又は同様の料金は、契約する労働組合の個人組合員に課される。ただし、弁護士費用は、当事者によって合意された額において組合基金に課することができる。これに反するいかなる種類の契約、協定、合意も無効である。

第Ⅲ章 控訴

第 229〔223〕条 控訴

労働仲裁人の決定、裁定、又は命令は、その受領後 10 暦日以内に当事者の一方又は双方から委員会に控訴されない場合には、最終的なものであり執行される。控訴は、次の理由のいずれかの場合のみ行うことができる。

- (a) 労働仲裁人の側に裁量の明らかな濫用の証拠がある場合。
- (b) 贈与及び賄賂を含む、詐欺又は強制によって、決定、命令又は裁定がなされた場合。

(c) 純粹に法律問題がある場合。

(d) 事実認定における重大な誤りが控訴人に対して重大又は回復できない損害又は毀損を生ぜしめる場合。

金銭的な裁定に関する判断の場合は、使用者による控訴は、控訴される判決の金銭裁定に等しい額を現金又は委員会によって認可された信頼できる債券会社の発行した保証債権のみによって支払うことによるのみ、なしうる。

復職問題に関する限り、いかなる場合にも、解雇された又は離職した従業員の復職に関して、労働仲裁人の決定は、たとえ控訴がなされても直ちに執行されなければならない。従業員は、解雇又は離職前と同じ労働条件で復職することを受け入れられるか、又は使用者の選択によって、単に従業員名簿に再度掲載されるかのいずれかである。使用者による債券の付託は、ここに定める復職の執行をとどめない。

軽率又は引き延ばしの控訴を防ぐために、委員会又は労働仲裁人は、罰金又は譴責を含む合理的な罰則を、誤った当事者に科さなければならない。

すべての場合に、控訴人は、控訴の覚え書のコピーを他方の当事者に提出し、他方当事者は、その受領から 10 暦日以内に回答を提出しなければならない。

委員会は、被控訴人の回答受領から 20 暦日以内にすべての事件を決定しなければならない。

委員会の決定は、当事者による受領から 10 暦日後最終的なものとなり執行される。

法律の執行機関は、労働雇用長官又は委員会によって、決定、裁定又は命令の執行を代行に行うことを命じられうる。

第 230 [224] 条 決定、命令又は裁定の執行

(a) 労働雇用長官若しくは地方局長、委員会若しくは労働仲裁人、又は調停仲裁人若しくは任意仲裁人は、自発的に又は利害当事者の提案に基づき、法務官又は正式に委任された職員に、その決定、命令又は裁定を執行する又は施行するように求めることによって最終的なものとなり、執行される日から 5 年以内に判決の執行令状を発出することができる。いかなる場合にも、直ちに記録の助言をし、当事者に当該決定、命令又は裁定のコピーを別々に渡すのは、責任ある職員の義務である。ここに定める義務の違反は、責任ある職員に適切な行政制裁を課すことになる。

(b) 労働雇用長官及び委員会委員長は、特別の法務官を任命することができ、500 ペソ以上 1,000 ペソ以下の行政罰金を課すことを含み、その決定、命令又は裁定並びに労働仲裁人及び任意仲裁人の決定、命令又は裁定に従わせるように、現行法の下でのいかなる手段も取ることができる。

第 231 [225] 条 労働雇用長官の法定侮辱罪の権限

本法典の労働雇用長官の権限の行使において、直接的又は間接的な法定侮辱罪を科し、適切な刑罰を科すことができる。

第Ⅲ部 労使関係局

第 232〔226〕条 労使関係局

労使関係局及び労働雇用省の地域事務所の労使関係課は、自身のイニシアティブで又は当事者の一方若しくは双方の要請に基づいて、労働組合内及び労働組合間のすべての紛争、農業であれそれ以外であれ、全ての職場における労使関係から生ずる若しくは労使関係に影響を与える苦情若しくは問題に対して、固有でかつ排他的な権限を持つ。ただし、苦情手続及び/又は任意仲裁も対象である労働協約の履行若しくは解釈から生ずる問題を除く。

労使関係局は、当事者の合意による延長を条件に、提起された労働問題に関して 15 労働日以内に行動しなければならない。

第 233〔227〕条 和解

労使関係局又は労働雇用省の地方事務所の援助によって当事者が任意に合意した和解は、労働基準法に関する和解を含むが、最終的なものであり、当事者を拘束する。国家労使関係委員会又は裁判所は、和解が遵守されない場合又は和解が詐欺によるものであるという一応の証拠がある場合を除き、和解に関する問題には管轄権を有しない。

第 234〔228〕条 労働仲裁人への事件の移送

- (a) 改正された本法典の第 V 巻第 VII-A 部に定めている場合、又は労働雇用長官によって除外される場合を除き、労働及び雇用から生ずる全ての問題は、強制的な斡旋・調停に付されなければならない。労働仲裁人又は当該紛争に管轄権を有する適切な労働雇用省の部局は、正式に権限ある職員によって裏書きされるか、又は委ねられる事件のみを受け入れなければならない。
- (b) 紛争当事者の一方又は双方は、斡旋・調停手続を予め終え、当該紛争の管轄権を持つ適切な労働雇用省の部局に委任又は裏書きを求めることができ、又は両当事者が合意する場合は、未解決の問題を任意仲裁人に委任することができる。

第 235〔229〕条 召喚状の発行

労使関係局は、関係当事者の要請又は自らのイニシアティブにより、その管轄下にある労働紛争に関連する、いかなる者の出頭、書類、記録又は物件の提出を求める権限を有する。

第 236〔230〕条 労使関係局職員の任命

労働雇用長官は、労使関係局及び労使関係課の現在の職員に加えて、本法典の目的を遂行するために必要な数の調査官及びその他の補佐を任命することができる。

第 237〔231〕条 労働組合の登録及び労働協約のファイル

労使関係局は、適法な労働団体の登録を維持する。

労使関係局は、労働協約、その他の関連協定、及び労働紛争の解決の記録、並びに任意仲裁人の命令及び決定のコピーのファイルを保管しなければならない。当該ファイルは、労働雇用長官の定める条件の下で利害関係人に開かれ、入手可能でなければならない。ただし、同長官の認可がある時、裁判の訴訟の争点である時、公益又は国家安全が求める時でなければ、秘密にすべき特別の情報は開示されない。

労働協約の履行から 30 日以内に、当事者は、仕事場の見やすい場所 2 か所に掲示したことを示す証拠及び交渉単位のすべての労働者の承認と共に、登録のために労働雇用省に直接労働協約のコピーを提出しなければならない。労使関係局又は地方事務所は、その受領から 5 暦日以内に労働協約の登録のための申込みに従って行動する。地方事務所は、労働協約の提出から 5 日以内に労働協約のコピーを労使関係局に送らなければならない。

労使関係局又は地方事務所は、1,000 ペソ以上又は任意仲裁プログラムの効果的効率的に運営のために労働雇用省が適切かつ必要とみなす額において、各労働協約の登録料を使用者に査定しなければならない。本条によって集められた額は、特別任意仲裁基金となる。

労使関係局は、労働雇用長官、地域局長、委員会の最終的な決定、命令、裁決を発刊するか、又はその発刊の援助をしなければならない。

第 238 [232] 条 認証選挙の禁止

労使関係局は、本法典第 253 条、第 253-A 条、第 256 条*に定める場合を除き、当事者に影響を与える正當に登録された現行労働協約の管理を妨げ得る認証選挙のための申請又はその他の行動を受け入れてはならない。

*第 264 条、第 265 条、第 268 条に条文番号が改定された。

第 239 [233] 条 特別扱いの情報

斡旋の過程で作られる情報及び陳述は、特別扱いの情報として扱われ、委員会の証拠として使ってはならない。斡旋員及び同類の職員は、彼らによって行われた斡旋の過程で取り上げる事柄に関して裁判所又は機関において証言してはならない。

第IV部 労働団体

第 I 章 登録及び取消し

第 240 [234] 条 登録の要件

連合、全国的組合、産業又は職業組合センター、又は独立の組合は、法人格を取得し、以下の要件に基づいた登録証明書の発行による適法な労働団体に法が保証する権利及び特典の権利を有する。

- (a) 50 ペソの登録料。
- (b) 役員の氏名、住所、労働団体の主たる住所、団体の会議の議事録及び当該会合の参加労働者リスト。
- (c) 申請者が独立組合の場合、活動を望む交渉単位の全従業員のおおむね 20% を含む全組合員の氏名。
- (d) 申請組合が 1 年以上存在している場合は、年次財政報告のコピー。
- (e) 申請組合の組合規約及び規則、採択又は承認の議事録、当該組合に参加する者のリ

ストの各コピー4部。

第 241〔234-A〕条 地方支部

正式に登録された連合又は全国的組合は、地方支部の創設を表明する憲章証書の発行によって直接的に地方支部を創設することができる。支部は、憲章証書が発行された日から承認の申立の申請のためにのみ法人格を取得しなければならない。

支部は、憲章証書に加えて、以下の書類を提出することによって、適法な労働団体の全ての他の権利及び特典の権利を有する。

(a) 支部の役員の名、住所、支部の主な事務所。

(b) 支部の組合規約及び規則：ただし、支部の組合規約及び規則が連合又は全国的組合のそれと同じ場合は、この事実はそれに応じて示されなければならない。

第 242〔235〕条 申請に関する訴訟

労使関係局は、提出から 30 日以内に登録申請に対応しなければならない。必要な文書及び書類は、労働団体の書記長又は会計による宣誓に基づき認証され、必要な場合には委員長の説明を必要とする。

第 243〔236〕条 登録の拒否；不服申立

登録を拒否する地方事務所の労使関係課の決定は、当該通知の受領後 10 日以内に、申請組合により労使関係局に対して不服申立することができる。

第 244〔237〕条 連合又は全国的組合に関する追加的な要件

第 238 条*に従って、登録申請が連合又は全国的組合である場合は、前条の要件に加えて、以下のことを提出しなければならない。

(a) 当該申請する連合又は全国的組合の登録を支援するために、活動する事業所又は産業において各々が適法に登録された団体交渉の主体であり、少なくとも 10 のローカル又は支部の連合であることの証明。

(b) ローカル又は支部が活動する会社の名前及び住所並びに各関係する会社のすべての組合員のリスト。

*「第 238 条に従って」という文言は、第 238 条（連合又は全国的組合の登録要件）及び「一産業一組合政策に沿った労働運動の再編に関する」第 239 条及び第 241 条第 2 項を削除する行政命令第 111 号（1986 年）によって効力がなくなっている。

第 245〔238〕条 登録の取消し

全国的であれ、ローカルであれ、適法な労働団体の登録の認証は、第 239 条*に定める理由に基づいてのみ、正当な聴取の後、労使関係局によって取り消されうる。

*第 247 条に条文番号が改定された。

第 246 [238-A] 条 登録の取消しに対する申立の効果

組合登録の取消しに対する申立は、認証選挙の手続を停止しないし、認証選挙の申立の提起を妨げない。

取消しの場合、適切な裁判所に公正で衡平な救済を求める組合の権利は何の制限も受けない。

第 247 [239] 条 組合登録の取り消し理由

組合登録は以下の理由により取り消されうる。

- (a) 当該組合の規約及び規則の決定又は承認、承認の時期、及び承認に加わった組合員リストに関連して、不実記載、偽りの記述又は詐欺。
- (b) 組合役員選挙、役員選挙時期、投票者のリストに関連して、不実記載、偽りの記述又は詐欺。
- (c) 組合員による任意の解散。

第 248 [239-A] 条 登録の任意取消し

適法な労働団体は、当該団体自身によって取り消されることができる。ただし、当該団体を解散するために正式に招集された大会において、一般組合員による投票の少なくとも 3 分の 2 の賛成が必要である。登録を取り消すための申請は、その後、当該団体の執行部会によって提出され、当該団体の長によって証言される。

第 249 [240] 条 現行組織の維持

適法な労働団体の資格を満たし、かつ取消事由のないすべての現在ある連合及び全国的組合は、産業の性質及び支部の地域にかかわらず、現在ある支部を維持しつづけるなければならない。

第 II 章 組合員の権利及び条件

第 250 [241] 条 労働団体の組合員の権利及び条件

労働団体の組合員の権利及び条件は以下のとおりである。

- (a) 正当な労働団体の組合員に関して独断的又は過度の加入手数料を求めてはならないし、独断的、過度の又は圧制的な科料及び罰金を課してはならない。
- (b) 組合員は、当該団体の組合規約及び規則において定められているすべての会計上の処理について役員及び代表者から完全かつ詳細な報告を受け取る権利がある。
- (c) 組合員は、5 年ごとに秘密投票で、組合員又は彼らのローカルな組合が所属する全国的組合又は連合の役員と同様に、ローカルな組合の役員を直接選挙する。いかなる地位であれ、候補者に求められる資格は、当該労働団体で誠実な組合員であるということ以外に課されない。書記又はその他の責任ある組合役員は、役員選挙後又は当該労働団体の役員リストの変更が生じてから 30 暦日以内に、新しく選ばれた役員リストを、指名された役員又は代理人のリストと共に、労働雇用長官に提出しなければならない。
- (d) 組合員は、当該団体の組合員資格に影響を与える主要な政策問題について、適切な

協議の後、秘密投票によって決定しなければならない。ただし、団体の性質又は不可抗力によって秘密投票が不可能である場合を除き、そのような場合には、当該団体の執行部会が、一般組合員に代わって決定を行うことができる。

- (e) いかなる労働団体も、破壊活動組織に所属する個人、又は直接的若しくは間接的に破壊活動にかかわっている個人を、知りながら組合員として組合資格を認めることはしてはならない。
- (f) 道徳的墮落で有罪とされた者は、組合役員選挙の資格はないし、組合のいかなる立場の指名の資格もない。
- (g) 労働団体のいかなる役員、代理人又は組合員は、代わりに手数料、料金、その他の会費を集めたり、組合規約及び内規によって正当化されない場合にはお金の支出をしたりすることはできない。
- (h) 組合員による手数料、料金、その他の会費の支払いは、役員又は徴収する代理人による署名入り領収書により証明されなければならない、その目的のために保管され管理される当該団体の記録に記載されなければならない。
- (i) 団体の基金は、組合規約又は内規が明確に定める目的又は目標以外のために使用してはならないし、その目的のために正式に招集された総会で組合員の過半数によって採択された書面による決議によって明確に権威づけられている場合以外に使用されてはならない。
- (j) 団体のいかなる収入又は利益は、その財源を示す記録によって証明され、基金の支出は、支払いがなされた者からの領収書によって証明されなければならない。領収書には、当該支払いの日付、場所及び目的が記載されていなければならない。当該記録又は領収書は、組織の財政記録の一部を構成する。

当該団体の基金に関するいかなる行為も、労働雇用省への年次財政記録の提出日から3年後、又は法律が求めるように提出された当該日から3年後のうち早い方のいずれかに時効となる。ただし、本項は、本法典の下求められる財政報告を提出する、適法な労働団体にのみ適用される。なお、本法の施行日から6か月以内に宣言された法律及び細則によって求められる定期的な財政報告に従わない労働団体は、自動的に当該労働団体の組合登録が取り消される。

- (k) いかなる労働団体の役員も、組合規約若しくは規則において、又は当該目的のために招集された総会で全組合員の過半数によって正当に認められた書面化された決議において、特別に定められた地位のために、給料及び必要経費以外の補償を支払われてはならない。会議の時間、参加者のリスト、投票結果は、労働雇用長官また正当に認められた代理人による監督を受けなければならない。決議の承認における規則違反は、団体からの告訴又は除籍の理由になる。
- (j) 労働団体の会計係及び当該団体の基金、金銭、その他の財産の徴収、保管、出費、管理又統制に責任を有する役員は、当該団体及び組合員に、彼が職に就いてから、又は彼が

勘定を提出した最後の日から、彼の管理又は統制下に委ねられた、彼が受領し及び支払ったすべての金銭、すべての債券、有価証券、その他の団体の財産の真実及び正確な勘定を、当該団体及びその組合員に提出しなければならない。当該勘定の提出は、以下のようにならなければならない。

- (1) 会計年の終了から 30 日以内に少なくとも年 1 回。
- (2) 当該団体の組合員の過半数の決議によって求められた時。
- (3) 職を辞する時。

当該勘定は、正式に会計監査され、宣誓供述書によって証明されなければならない。当該コピーは、労働雇用長官に提出されなければならない。

- (m) いかなる労働団体の会計簿及び財政活動のその他の記録は、就業時間中組合役員又は組合員による監査をいつでも受けられるようにしておかななければならない。
- (n) 特別の割当金又はその他の臨時の料金は、労働団体の組合員から徴収することはできない。ただし、当該目的のために正当に招集された総会で全組合員の過半数の書面による決議によって認められる場合を除く。当該団体の書記は、参加した組合員全員のリスト、投票結果、特別の割当金又は料金の目的、当該割当金又は料金の受領者を記録しなければならない。当該記録は、委員長によって証明されなければならない。
- (o) 本法典の義務的な活動を除いて、いかなる特別の割当金、弁護士報酬、交渉の報酬又はその他の臨時の報酬も、従業員が正式に署名した書面による個別の承認がなければ従業員に支払うべき額からチェックオフすることはできない。当該承認は、総額、控除の目的及び受益者を特に記述しなければならない。
- (p) 労働団体及びその役員は、組合規約及び規則、労働協約、一般的な労使関係制度、及び現行労働法の下におけるその他の組合員の権利及び義務について、組合員に知らせる義務がある。

この目的のために、登録された労働団体は、労使関係セミナー及びその他の労働教育活動のために適切に割当金を課すことができる。

組合員資格についての上記の権利及び条件に違反することは、組合登録の取消し又は役員を除籍のいずれか適切なことを行う理由となる。組合員の少なくとも 30% 又は特別に関係する組合員は、当該違反を労使関係局に報告することができる。労使関係局は、適切な罰則を与えるために報告された違反を聴聞し決定する権限を有する。

組合員資格の上記権利及び条件の違反から生ずる刑事的及び民事的責任は、通常裁判所の管轄下におかれる。

第Ⅲ章 適法な労働団体の権利

第 251 [242] 条 適法な労働団体の権利

適法な労働団体は、以下の権利を有する。

- (a) 団体交渉の目的のために組合員を代表して行動すること。
- (b) 団体交渉の目的のための適切な交渉単位における全従業員の排他的代表として認証

されること。

- (c) 当該労働組合が、使用者によって正当に認められた後若しくは交渉単位の従業員の唯一かつ排他的交渉代表として認証された後に、当該要求受領日から 30 暦日以内に、又は現行労働協約の期限前 60 暦日以内若しくは団体交渉の間に、書面の要求に基づき、貸借対照表及び損益報告書を含む、毎年の会計監査された財政報告書を、使用者から提供されること。
- (d) 労働団体及びその組合員の利用及び利益のために、不動産であれ動産であれ、財産を所有すること。
- (e) 登録された名前で訴訟の原告となり、被告となること。
- (f) 協同組合、住宅、福祉その他の法律に反しない事業を含む、団体及びその組合員の利益をはかるすべてのその他の活動を行うこと。

一般的又は特別の法律の規定にかかわらず、国内又は外国の友愛及び同類の団体から受け取り、団体の適法な目的のために、実際に、直接的及び排他的に使われる補助金、寄付金、寄贈及びカンパを含む、適法な労働団体の収入及び財産は、税金、関税及びその他の課税を免れる。ここに定める例外は、本規定を明確に排除する特別法によってのみ取り消されうる。

第 252 [242-A] 条 報告の要請

以下の記録は、関係する適法な労働団体によって労使関係局に提出されることを求められる。

- (a) 組合規約及び規則又はその改正の採択又は承認から 30 日以内に、組合規約及び規則、又はその改正、承認の日時、及び組合規約及び規則の承認の時に参加した組合員リスト。
- (b) 選挙から 30 日以内に組合役員のリスト、役員選挙の日時、投票者リスト。
- (c) 毎年の会計年の終了後 30 日以内に年次会計報告。
- (d) 年 1 回又は労使関係局から求められた時は組合員リスト。

上記要請に従わないことは、組合登録の取消し理由にはならないが、間違いを犯した役員又は組合員の資格停止、組合員資格からの除籍、又は適切な罰則の対象となる。

第 V 部 適用範囲

第 253 [243] 条 適用範囲及び従業員の団結権

営利であれ、非営利であれ、商業、工業及び農業の企業、並びに宗教、慈善、医療、又は教育の機関に雇用される者は、団結する権利、及び団体交渉のために自ら選択する労働団体を形成し、参加し、支援する権利を有する。救急、断続的及び巡回する労働者、自営業者、農業労働者、及び明確な使用者を持たない者は、相互扶助及び保護のために労働団体を結成することができる。

第 254 [244] 条 公務における従業員の権利

会社法典に基づいて設立された政府企業の従業員は、団結し、各使用者と団体交渉する

権利を有する。公務のすべてのその他の従業員は、法律に反しない目的のために結社を結成することができる。

第 255 [245] 条 管理的従業員の労働団体参加の不適合；監督的従業員の権利

管理的従業員は、いかなる労働団体にも加入し、支援し、結成する資格はない。監督的従業員は、一般従業員の団体交渉単位の組合員になることはできないが、個別の団体交渉単位及び又は彼ら自身の労働団体に加入し、支援し、結成することはできる。同じ事業所で運営している一般労働組合及び監督的従業員組合は、同じ連合又は全国的組合に加入することができる。

第 256 [245-A] 条 交渉単位の外にいる従業員の組合員としての包摂の効果

交渉単位の外にいる従業員を組合員として包摂することは、当該組合の登録の取消しの理由にはならない。前述の従業員は、前述の組合の組合員のリストからは自動的に除かれるものとみなされる。

第 257 [246] 条 団結権の弱体化の禁止

いかなる者も、従業員及び労働者に対して団結権行使を規制し、抑圧し、差別し、不当に干渉することは不法である。当該権利は、自ら選択する代表を通して団体交渉のために労働団体を形成し、参加し、援助する権利、並びに本法典第 264 条*の規定に従って、相互扶助及び保護のために同様の目的で行う適法な協力活動に係る権利を含む。

*264 条は、279 条に条文番号が改定された。

第VI部 不当労働行為

第I章 概念

第 258 [247] 条 不当労働行為の概念及びその訴追の手續

不当労働行為は、労働者及び従業員の憲法上の権利を侵害するものであり、団体交渉し、その他自由で相互尊重の雰囲気でお互いにやり取りする権利を含む、労使双方の適法な利益に対立するものであり、産業平和を乱し、健全で安定的な労使関係の促進を阻害する。

したがって、不当労働行為は、労使双方の民事的な権利の侵害であるのみならず、国家に対する刑事犯罪であり、ここに定める刑事訴追及び罰則の対象である。

本法典第 263 条及び第 264 条*によって与えられた権利を大統領又は労働雇用長官が行使することを条件として、実際の、精神的な、懲罰的、その他の形式の損害、弁護士費用、その他の積極的救済の申立を含み得る、不当労働行為に係るすべての事件の民事的部分は、労働仲裁人の管轄にある。労働仲裁人は、不当労働行為に関するすべての事件の聴取及び解決について最優先権を与えられる。労働仲裁人は、決定のために付託されてから 30 暦日以内に当該事件を解決しなければならない。

行政手続における民事責任の回復は、民法典の下での回復を妨げる。

第VI部の刑事訴追は、まず、前述のパラグラフにあてはまり、不当労働行為がなされたという最終的判断の結論がなければ、行われぬ。当該行政手続の継続中は、本法典による刑事犯罪の時効期間の経過は中断される。ただし、行政手続の最終判断は、刑事事件における判断を拘束しないし、有罪の証拠とはみなされないが、本法典で述べられる要件の遵守の証拠とのみみなされる。

第II章 使用者の不当労働行為

第259〔248〕条 使用者の不当労働行為

使用者が、以下の不当労働行為をなすことは違法である。

- (a) 団結権の行使において従業員に干渉し、規制し、又は抑圧すること。
- (b) 応募者若しくは従業員が労働団体に加入しないこと、又は所属する労働団体から脱退することを雇用条件とすること。
- (c) 解除が団結権の行使において従業員に干渉し、規制し、又は抑圧する時に、組合員によってなされるサービス又は職務を解除すること。
- (d) 組合の組織者又は支援者に経済的その他の支援を行うことを含み、労働団体の結成又は運営を先導し、支配し、援助し、その他の介入を行うこと。
- (e) 労働団体の組合員であることを奨励し、又は阻害するために、賃金、労働時間、その他の雇用条件に関して差別すること。労働協約に署名した時に既に他の労働組合の組合員であった従業員を除いて、本法典又はその他の法律は、雇用条件として承認された団体交渉代理人に組合員資格を求めることを当事者にやめさせることはできない。当該非組合員が労働協約に基づく給付を受ける場合は、承認された団体交渉の代理人の組合員ではない適切な交渉単位の従業員は、組合員により支払われた、承認された団体交渉代理人の組合費及びその他の手数料に等しい合理的な手数料を算定される。ただし、本法典第242条(o)項*が求める個別の許可は、承認された団体交渉代理人の非組合員には適用されない。
- (f) 本法典に基づいて証言したこと、又は証言をしようとしていることを理由に、従業員に対して、解雇し、解約し、その他損害を与え、差別すること。
- (g) 本法典の定める団体交渉の義務に違反すること。
- (h) 団体交渉又はその他の紛争における問題解決の一部として、組合、役員、又は代理人に交渉又は弁護士手数料を支払うこと。
- (i) 労働協約に違反すること。

前項の規定にもかかわらず、実際に参加している会社、団体、共同事業の役員及び代理人は、不当労働行為を認められ、又は追認される時は、刑事的な責任を問われる。

*現在、第250条(o)項として条文番号が改定された。

第III章 労働団体の不当労働行為

第 269 [249] 条 労働団体の不当労働行為

労働団体、役員、代理人、又は代表が、以下の不当労働行為をなすことは違法である。

- (a) 団結権の行使において従業員を規制し、又は抑圧すること。ただし、労働団体は、組合員資格の取得又は維持に関する自身の規則を定める権利を有する。
- (b) 当該労働団体の組合員資格を拒否された従業員に対する差別を含み、ある従業員を差別するように使用者を仕向けること、又は仕向けようとする事、又は組合員資格又は資格の維持が他の組合員に適用される通常の期間及び条件以外の理由で従業員の契約を終了させるように使用者を仕向けること、又は仕向けようとする事。
- (c) 従業員の代表である時に、使用者との団体交渉する義務に違反すること、又は団体交渉を拒否すること。
- (d) 組合交渉のための手数料の要求を含み、なされないサービス又はなされるべきでないサービスに対して、金銭若しくはその他の価値あるものを、強制的に使用者に支払わせること若しくは届けさせること、又は支払うこと若しくは届けさせることを合意するようにさせること、又はさせようとする事。
- (e) 団体交渉又はその他の紛争の問題解決の一部として、使用者に交渉若しくは弁護士の手料を要求すること、又は使用者から受け取る事。
- (f) 労働協約に違反すること。

前項の規定にもかかわらず、不当労働行為を認められ、又は追認された、実際に参加している労働結社若しくは労働団体の役員、執行部構成員、代表、代理人、組合員は、刑事的な責任を問われる。

第VII部 団体交渉及び労働協約の管理

第 261 [250] 条 団体交渉の手續

以下の手續が、団体交渉において遵守されなければならない。

- (a) 一方の当事者が労働協約について交渉したいと望む時は、提案の声明を他方の当事者に書面の通知で出さなければならない。他方当事者は、当該通知の受領後 10 暦日以内に回答しなければならない。
- (b) 当該通知及び回答の基本的事項に相違が生じた時は、いずれかの当事者は、要望の日から 10 暦日以内の会合を持つことを提案できる。
- (c) 紛争が解決しない場合は、国家斡旋調停会議は、当事者の一方若しくは双方による要望又は会議自身の発案で介入し、ただちに当事者を斡旋会合に招集しなければならない。国家斡旋調停会議は、当該会合に当事者が出席することを求める召喚状を発する権限を有する。当事者は、国家斡旋調停会議が招集した斡旋会合に完全にかつ即座に参加する義務がある。
- (d) 国家斡旋調停会議の斡旋手續の間、当事者は当該紛争の早期解決を妨害したり遅らせたりするようないかなる行為も禁止される。
- (e) 国家斡旋調停会議は、紛争の和解に努力し、当該事件を任意仲裁人に付託することを

当事者に勧める。

第 262〔251〕条 労働協約がない場合の団体交渉義務

団体交渉のより迅速な方法を規定する労働協約又は任意の協定を欠く場合、使用者及び従業員代表は、本法典の規定に従って団体交渉する義務を有する。

第 263〔252〕条 団体交渉義務の意義

団体交渉義務は、賃金、労働時間及びその他のすべての労働条件に関する労働協約を交渉する目的で、即座にかつ迅速に誠実に会い、かつ開催する相互の義務の履行を意味する。それには、いずれかの当事者が要求する場合は、労働協約の下で生ずる苦情又は問題及び労働協約を組み入れた契約を履行する上での苦情又は問題を解決する目的も含まれるが、団体交渉義務は、提案に合意すること、又は譲歩をすることを当事者に強制するものではない。

第 264〔253〕条 労働協約がある場合の団体交渉義務

労働協約がある時、団体交渉義務は、いずれの当事者も有効期間中の労働協約を終了できないし、改定することもできないことを意味する。しかし、いずれかの当事者は、労働協約の終了日より少なくとも 60 日以上前に労働協約を終了する、又は改定するために書面の通知を出すことができる。60 日の間及び/又は新しい労働協約が両当事者によって締結されるまでは現行の労働協約の条件を維持し、有効であるとするは、両当事者の義務である。

第 265〔253-A〕条 労働協約の期間

当事者が締結に至ることができる労働協約は、代表に関する限り、5 年間有効である。現職の交渉代理人の過半数の地位を問題とする申立は、受け入れられないし、認証選挙は、労働協約の 5 年間の期間終了日直前の 60 日間以外には、労働雇用省によってなされない。労働協約のその他の規定は、協約履行後少なくとも 3 年以降に再交渉される。労働協約に定めるその他の規定の期間が経過した日から 6 か月以内に締結された労働協約のその他の規定の合意は、期間経過の日以降ただちに遡及する。当該合意が、6 か月を超えて締結される場合には、当事者はその遡及する期間について合意しなければならない。労働協約の再交渉が行き詰まった場合は、当事者は本法典の権利を行使することができる。

第 266〔254〕条 禁止される差し止め命令

労働紛争に関する又は労働紛争から生じた事件において、一時的にせよ永続的にせよ差し止め命令又は拘束命令は、裁判所又はその他の機関によって発せられてはならない。ただし、本法典の第 218 条及び第 264 条*に定める場合を除く。

*各々第 225 条及び第 279 条に条文番号が改定された。

第 267〔255〕条 排他的な交渉代表及び政策並びに意思決定への労働者の参加

適切な団体交渉単位の従業員の過半数によって組織され、又は選挙された労働団体は、団

体交渉のための単位における従業員の排他的代表である。しかし、個々の従業員又は従業員のグループは、いつでも使用者に苦情を提起する権利を有する。

法規定にかかわらず、労働者は、労働雇用長官が公布する規則及び細則にしたがって、事業所の政策及び意思決定手続が従業員の権利、給付、福祉に直接影響を与える限り、雇用されている事業所の政策及び意思決定手続に参加する権利を有する。この目的のために、労働者と使用者は、労使協議会を形成することができる。ただし、当該労使協議会の労働者代表は、当該事業所の全従業員の少なくとも過半数によって選ばなければならない。

第 268 [256] 条 組織化された事業所の代表問題

組織化された事業所では、現職の交渉代理人の過半数の地位を問う確認された申立、認証選挙に参加する地方支部又は全国的組合若しくは連合により設立認可証を既に発行された地方支部に設立認可証を発行した全国的組織及び連合を含む、適法な労働団体によって、労働協約終了前 60 日以内に労働雇用省に提出される時、調停仲裁官は、適切な交渉単位の従業員の意思を確かめるために交渉単位の全従業員の少なくとも 25% の書面の合意によって当該確認された申立が支持される場合には秘密投票をただちに命じなければならない。有効な選挙をするためには、交渉単位の資格のある選挙人の少なくとも過半数が賛成しなければならない。有効投票の過半数を得た労働組合は、当該単位における排他的な交渉代理人として認証される。3 回以上行った選挙が、有効投票の過半数を得られない結果になった時は、決戦投票が投票総数の上位 2 位の労働組合間でなされる。ただし、相争組合に対する投票総数は、全投票総数の少なくとも 50% でなければならない。申立が全国的組合又は連合によって提起される場合は、地方支部の役員及び組合員の氏名を公表することは求められない。

自由な期間を過ぎた時に、認証選挙が提起されない場合は、使用者は、現職の交渉代理人の過半数の地位を承認し続けなければならない。

第 269 [257] 条 組織化されていない事業所における申立

認証された交渉代理人がいない事業所において、認証選挙は、認証選挙に参加するローカル/支部又は全国的組合若しくは連合により設立認可証を既に発行されたローカル/支部に設立認可証を発行した全国的組織及び連合を含む、適法な労働団体による申立の提起を受けて調停仲裁官によって直ちに行われる。全国的組合又は連合による申立がなされた場合は、地方支部の組合員の氏名を公表することは求められない。

第 270 [258] 条 使用者が申立を提起できる場合

団体交渉を要求する時、使用者は労使関係局に選挙を申し立てることができる。当該交渉単体に認証された労働協約がない場合は、労使関係局は聴取後認証選挙を命令しなければならない。

すべての認証事件は 20 労働日以内に決定されなければならない。

労使関係局は、労働雇用長官の定める規則及び細則に従って 20 日以内に認証選挙を実施しなければならない。

第 271 [258-A] 条

すべての場合、認証選挙の申立が、使用者によって提起されようと、又は適法な労働団体によって提起されようと、使用者は、認証選挙の申立に反対する付随的な権利をもっている当事者であるとはみなされてはならない。この手続への使用者の参加は、次の場合に限定される。：（１）その性質を有する申立について通知され又は知らされた場合、（２）調停仲裁官が当該申立に賛成するように行動する、事前選挙会議の間従業員のリストを提出する場合。

第 272 [259] 条 認証選挙命令に対する控訴

選挙の当事者は、労働雇用長官によって定められた規則及び細則若しくはその一部に違反があることを理由として、労働雇用長官に対して、調停仲裁官の決定した当該命令又は選挙結果を控訴することができる。当該控訴は、15 暦日以内に決定される。

第VII-A 部 苦情機関及び任意仲裁

第 273 [260] 条 苦情機関及び任意仲裁

労働協約の当事者は、労働条件の相互遵守を保証する規定を含む。当該当事者は、労働協約の解釈又は履行から生ずる苦情及び会社の人事政策の解釈又は履行から生ずる苦情の調整及び解決のために苦情機関を設けなければならない。

苦情機関に付託され、付託されてから 7 暦日以内に解決しないすべての苦情は、労働協約に定める任意仲裁に直ちに付されなければならない。

この目的のために、労働協約の当事者は、予め任意仲裁人若しくは任意仲裁人団を指名及び任命するか、又は斡旋調停会議によって正当に認められた資格のある任意仲裁人リストからできれば選んでほしいが、任意仲裁人又は任意仲裁人団を選ぶ手続の合意を含まなければならない。当事者が任意仲裁人又は任意仲裁人団を選ぶことができなかつた場合は、斡旋調停会議は、必要であれば、労働協約で合意した選考手続に従って、任意仲裁人又は任意仲裁人団を任命しなければならない。同会議は、任意仲裁人又は任意仲裁人団を、上記で述べた当事者によって選ばれたかのように、同じ権限と効力を持って行動しなければならない。

第 274 [261] 条 任意仲裁人及び任意仲裁人団の管轄

任意仲裁人又は任意仲裁人団は、労働協約の解釈又は履行から生じるすべての未解決の苦情及び前条で言及した会社の人事政策の解釈又は履行から生ずるすべての未解決の苦情を聴取し、決定しなければならない。したがって、労働協約の違反は、甚だしいものを除き、不当労働行為としてもはや扱われず、労働協約の苦情として処理されなければならない。本条の目的のために、労働協約の甚だしい違反とは、当該協約の経済条項に従うことの目に余る及び又は悪意のある拒否をいう。

国家労使関係委員会、その地方事務所、及び労働雇用省の地方局長は、任意仲裁人又は任意仲裁人団の排他的かつ固有の管轄下にある紛争、苦情又は問題を受け入れることはできず、直ちに当該紛争、苦情又は問題を労働協約に定める苦情機関又は任意仲裁にただち

に送り付託しなければならない。

第 275 [262] 条 その他の労働紛争に関する管轄

任意仲裁人又は任意仲裁人団は、当事者の合意に基づき、不当労働行為及び交渉の行き詰まりを含むその他すべての労働紛争を聴取し、決定しなければならない。

第 276 [262 条-A] 条 手続

任意仲裁人又は任意仲裁人団は、聴取し、証拠を受け取り、当事者間の任意の解決を促す努力を含み、紛争の争点を解決するために必要な行動をとる権限を有する。

紛争のすべての当事者は、仲裁手続に参加する権利を有する。第三者の参加又は手続からの証人の排除は、任意仲裁人又は任意仲裁人団によって決定される。聴取は、当事者の合意により、又は合意に基づき延期し得る。

当事者が合意をしない場合は、任意仲裁人又は任意仲裁人団は、任意仲裁に紛争が付託された日から 20 暦日以内の裁決又は決定を下さなければならない。

任意仲裁人又は任意仲裁人団の裁決又は決定は、事実及びそれが基づいた法律を含まなければならない。当事者が裁決又は決定のコピーを受け取ってから 10 暦日後に最終的なものとなり、執行される。

いずれかの当事者の動議で、動議者が居住する地域の任意仲裁人又は任意仲裁人団が、何らかの理由でいない又はできない場合、国家労使関係委員会の長又は通常裁判所又は当事者が付託合意において指名した公務員のいずれかに、最終的な決定、命令、裁決を履行するように求める強制執行令状を発することができる。

第 277 [262-B] 条 任意仲裁の費用及び任意仲裁人の手数料

労働協約の当事者は、任意仲裁人の手数料を含む、任意仲裁の費用について分担割合を定めなければならない。任意仲裁人又は任意仲裁人団の手数料の決定は、当事者が全額支払うにせよ、特別任意仲裁基金によって補助されるにせよ、以下の要素を考慮しなければならない。

- (a) 事件の性質。
- (b) 事件の聴取にかかった時間。
- (c) 任意仲裁人の職業上の地位。
- (d) 当事者の支払い能力。
- (e) 改正裁判所規則に定める手数料。

第VIII部 ストライキ、ロックアウト及び労働組合活動への外国のかかわり

第 I 章 ストライク及びロックアウト

第 278 [263] 条 ストライキ、ピケティング、及びロックアウト

- (a) 自由な労働組合主義及び自由な団体交渉を奨励することは、国家の政策である。
- (b) 労働者は、団体交渉のために又は相互の給付及び保護のために団結した行動を行う権利を有する。国益に従った、適法な労働団体がストライキ及びピケットを行う権利及び使用者がロックアウトを行う権利は、認められ、かつ尊重されなければならない。

ない。しかし、組合内及び組合間の紛争に係る理由で、いかなる労働組合もストライキを行うことはできないし、使用者もロックアウトを宣言することはできない。

- (c) 交渉の行き詰まりの場合、正式に認証され又は登録された交渉代理人は、予定された日の 30 日前までに労働雇用省に、ストライキの通知を行うことができ、又は使用者はロックアウトの通知を行うことができる。不当労働行為の場合、通知期間は 15 日となり、正式に認証され又は登録された交渉代理人がいない場合には、ストライキの通知は、当該組合員の代わりに適法な労働団体により行うことができる。しかし、組合の存在がおびやかされている状況で、組合つぶしになりうる、組合規約及び規則に従って正式に選ばれた組合役員の解雇の場合は、15 日のクーリングオフ期間は適用されず、組合はただちに行動を起こすことができる。
- (d) 通知は、労働雇用長官が公布する、施行されている規則及び細則に従っていなければならない。
- (e) クーリングオフ期間に、労働雇用省は、任意の解決をするための調整及び斡旋の努力をする義務がある。義務的な通知の提出から必要な日数が過ぎるまでに紛争が解決しない場合は、労働組合はストライキができるし、使用者もロックアウトを宣言することができる。
- (f) ストライキを宣言する決定は、大会又はその目的のために招集された会合において、秘密投票によって、関係する交渉単位の全組合員の過半数によって承認されなければならない。ロックアウトを宣言する決定は、その目的のために招集された会合で、秘密投票によって、会社若しくは団体の役員会の過半数、又は共同事業のパートナーの過半数によって承認されなければならない。当該決定は、ストライキ又はロックアウトの投票がなされた時に実質的に同じとみなされる理由に基づく紛争の期間は、有効である。労働雇用省は、自らの発意で又は影響を受ける当事者の要請に基づき、秘密投票行動を監督することができる。いずれの場合も、組合又は使用者は、ここに定めるクーリングオフの期間に従って、予定するストライキ又はロックアウトの前少なくとも 7 日の間に投票結果を労働雇用省に提出しなければならない。
- (g) 労働雇用長官が国益に不可欠の産業においてストライキ若しくはロックアウトが生じている又は生じるおそれがある労働紛争であると考えるときは、同長官は、当該労働紛争の管轄権を引き受け、紛争を決定することができるし、又は強制仲裁のために国家労使関係委員会に当該紛争の管轄権を認めることもできる。そのような引き受け又は認定は、引き受け又は承認命令において具体的に明記された企図されている又は目前のストライキ又はロックアウトを自動的に禁止する効果を有する。ストライキ又はロックアウトが、引き受け又は承認の時に既に行われている場合は、全てのストライキする従業員又はロックアウトされた従業員は、ただちに職場に復帰し、使用者はただちに操業を再開し、ストライキ又はロックアウト前に実施されていたと同じ労働条件ですべての労働者を再び受け入れなければならない。労働雇用

長官又は国家労使関係委員会は、本規定を実行するために発する命令と同じように本規定に従わせるために、法律の執行機関に援助を求めることができる。

国家的利益及び患者の命と健康の権利を守る最高度の尊重のために、病院、クリニック及びその他の医療機関でのストライキ及びロックアウトは、できる限り回避しなければならない。回避できない場合は、適法ではあるが、ストライキをする権利を持つ労働者及びロックアウトの権利を持つ使用者の行為を通して、労使のみならず政府による真摯な努力は、患者の命と健康への悪い影響を実質的に最小限にするように尽力しなければならない。病院、クリニック又はその他の医療機関の継続的な操業に悪い影響を与える労働争議において、ストライキをする労働組合又はロックアウトする使用者は、医療及びその他の保健職員の効果的で不可欠の労働力を供給し、維持する義務がある。彼らの移動やサービスは、ストライキ又はロックアウトの期間中、患者の命と健康を適切かつ十分に保護するために必要である時は、邪魔されず、制限されない。特に最も緊急な場合にはそうである。そのような場合には、労働雇用長官は、ストライキ又はロックアウトの発生を知ってから 24 時間以内に、ただちに管轄権を引き受けるか、又は強制仲裁のために国家労使関係委員会に管轄権を承認することができる。この目的のために、争っている当事者は、労働雇用長官若しくは国家労使関係委員会によって発せられた命令、禁止及び/又は差し止め命令に従うことを厳格に命じられる。それらに反した場合は、解雇又は雇用上の地位の喪失若しくはロックアウトする使用者によるバックペイ、損害賠償及びその他の積極的救済の支払いの喪失を含む、懲罰的な行為がただちになされ、場合によっては労使のいずれか、又は双方に対して刑事訴追がなされる。

前述の規定にかかわらず、フィリピン大統領は、国益に不可欠であると考える産業を決定し、当該産業の労働紛争を解決又は終結するために、いつでも介入し、管轄権を引き受けることを妨げられない。

- (h) 強制仲裁の前又はいかなる段階においても、当事者は当該紛争を任意仲裁に付託することを選択できる。
- (i) 労働雇用長官、国家労使関係委員会、又は任意仲裁人は、事情に応じて、当該紛争の管轄権の引き受け又は当該紛争の承認若しくは付託の日から 30 暦日以内に、紛争を決定し、又は解決しなければならない。大統領、労働雇用長官、国家労使関係委員会又は任意仲裁人の決定は、当事者による受領後 10 暦日で最終的なものとなり、施行される。

第 279 [264] 条 禁止される行為

- (a) いかなる労働団体又は使用者も、本巻第Ⅶ部にしたがって最初に団体交渉することなく、又は前項の求める通知を最初に提出することなく、又は最初に得て労働雇用省に届けるべきストライキ若しくはロックアウトの必要な得票なく、ストライキ又はロックアウトの宣告をすることはできない。

ストライキ若しくはロックアウトは、大統領若しくは労働雇用長官による管轄権の引き受けの後、又は強制仲裁若しくは任意仲裁への紛争の承認若しくは付託の後、又はストライキ若しくはロックアウトの理由と同じ理由に係る事件の保留中に、宣言することはできない。

不法なロックアウトの結果雇用が終了したすべての労働者は、全額のバックペイツの復職の権利がある。違法なストライキと知りながら参加した組合役員及びストライキ中に違法な行為と知りながら参加したすべての労働者又は組合役員は、雇用の地位を失ったと宣言されうる。ただし、合法的なストライキへの労働者の参加は、たとえ代替要員が当該合法的なストライキの間使用者によって雇用された場合でも当該労働者の雇用の終了の十分な事由とはならない。

- (b) 何者も、労働紛争の間、又は団結権の行使において、又は団体交渉において、従業員による平和的なピケティングを、強制力、暴力、抑圧、脅迫、脅しによって、妨害し、遅らせ、介入してはならないし、又そのような妨害若しくは干渉を援助し、又は教唆してはならない。
- (c) 使用者は、スト破りを使い、又は雇用してはならないし、いかなる者もスト破りとして雇用されてはならない。
- (d) フィリピン新空軍、統合された国家警察、又は軍人の幹部及び職員を含む、公務員又は従業員は、ストライキエリアの建物に出入りしてストライカーの代替要員になろうとする者、又はストライカーの代わりに働きたい者を動員し、紹介し、護衛してはならない。警察権力は、実際に暴力その他の犯罪行為が生じない限りピケラインに近づかないようにしなければならない。ただし、公務員が平和と秩序を維持し、生命と財産を守り、及び/又は法律及び法的秩序を実行するために、必要な措置を取ることを妨げるものではない。
- (e) ピケティングをしている者は、いかなる暴力、抑圧、又は脅しをしてはならないし、合法的な目的での使用者の建物への自由な入場及びそこから退出を妨げてはならないし、公道を妨げてはならない。

第 280 [265] 条 改善提案の投票

ストライキを解決するために、労働雇用省は、ストライキの 30 日目に又は 30 日目より前に使用者の改善提案について秘密投票による投票を行わなければならない。組合員の少なくとも過半数が改善提案を受け入れることに賛成した時は、ストライキ中の労働者は、ただちに仕事に戻り、使用者は合意の署名をして労働者を再び受け入れなければならない。

ロックアウトの場合は、労働雇用省は、ロックアウトの 30 日目又は 30 日以上より前に労働組合の譲歩した提案について秘密投票による投票を行わなければならない。役員若しくは理事会の過半数、又は共同事業体の時は管理する利益を有するパートナーの過半数が譲歩案に賛成した時は、労働者はただちに仕事に戻り、使用者は合意の署名をして労働者を再び受け入れなければならない。

第 281〔266〕条 逮捕及び勾留の要請

国家の安全及び公共平和を理由とする場合、又は犯罪の場合を除き、労働組合員又は労働組合組織者は、労働雇用長官との事前協議なく組合活動を理由として逮捕され、又は勾留されない。

第Ⅱ章 労働団体への支援

第 282〔267〕条 雇用労働省による支援

労働雇用省は、労働雇用長官の発意で、団体交渉のために、職業上、組織上の構造、又は不十分な収入であるゆえに、主な労働団体又は連合によって通常保護されない最も恵まれない労働者の組織化に特別の支援を行わなければならない。

第 283〔268〕条 労働及び人材研究所による支援

労働人材研究所は、特に団体交渉、仲裁、労働基準、及び一般的にフィリピン労働法典に関する労働教育の領域において、労働団体及び使用者団体に対して、技術的その他の形の支援をなさなければならない。

第Ⅲ章 外国人の活動

第 284〔269〕条 外国人に対する禁止；例外

すべての外国人は、法人であれ自然人であれ、外国の団体であれ、フィリピンの労働組合及び登録された国際労働センターの間の通常の契約を損なうことなく、あらゆる形態の労働組合活動に直接的又は間接的に係ることを禁止される。ただし、労働雇用省の発する有効な許可を持って国内で働く外国人は、団結権を行使できるし、団体交渉のために自ら選択する労働団体に加入することも支援することもできる。なお、前述の外国人は、フィリピン人労働者に対して同じ又は類似の権利を保障している国の国民でなければならない。

第 285〔270〕条 外国人の支援の規制

- (a) 外国人、外国の組織、又は外国の機関は、労働雇用長官の事前許可なく、労働組合活動に関して、調査、教育、コミュニケーションに係る協力的、信用のある組合及び機関として、いかなる労働団体、労働者集団又はその補助団体に対して、現金にせよ現物にせよ、直接的又は間接的に、寄付、基金、その他の支援を行うことはできない。

「労働組合活動」とは、以下のことをいう。

- (1) 労働団体の組織化、形成、運営。
 - (2) 労働協約の交渉及び運営。
 - (3) すべての形態の団結的な組合活動。
 - (4) 組合大会、会合、集会、投票、討論会、セミナー、協議会、研究所を組織し、運営し、支援すること。
 - (5) 代表の手続、代表選挙、合意選挙、組合選挙へ参加すること又は関わること。
 - (6) 前述したことに類似したその他の活動又は行動。
- (b) 本条の禁止は、労働組合に影響を与えるいかなる活動又は行動を支援するために、使

用者又は使用者団体に対する、現金にせよ現物にせよ、直接的にせよ間接的にせよ、外国の寄付、基金、その他の形態の支援にも適用される。

- (c) 労働雇用長官は、寄付又は基金の額、その受領者、支援されるプロジェクト又は活動、その期間の義務的報告を含む、上記のような寄付、基金、その他の形態の支援の授受を規制し、管理するための規則及び細則を公布しなければならない。

第 286 [271] 条 小作農民及び農業労働者への適用可能性

外国の団体及び活動に関する第Ⅷ部の規定は、同様に小作農民、農業労働者等のすべての団体に適用されるものとする。ただし、適切な場合は、農業改革長官は、労働雇用長官に第Ⅷ部が与えている権限及び責任を行使しなければならない。

第Ⅳ章 違反に対する罰則

第 287 [272] 条 罰則

- (a) 本法典第 264 条*の規定に違反した者は、裁判所の裁量により、1,000 ペソ以上 1 万ペソ以下の罰金、及び/又は 3 か月以上 3 年以内の懲役に処せられる。本規定の下での刑事訴追は、改正刑法典の下での同じ行為に対する刑事訴追を妨げない。逆も又同様である。
- (b) 労働雇用省及び国防省の勧告に基づき、第Ⅷ部の規定に違反した外国人は、移民及び退去委員会によって即時かつ略式の国外退去に従い、フィリピン大統領の特別の許可がなければフィリピンに再入国することは永久に禁止される。

*第 279 条に条文番号が改定された。

第Ⅸ部 特別条項

第 288 [273] 条 労使関係の研究

労働雇用長官は、以下のことの権限を有し、調査する義務を有する。

- (a) フィリピンにおける労使間の現在の関係。
- (b) 従業員団体の成長及び労使関係への当該団体の影響。
- (c) 労働条件を決める時の団体交渉という方法の範囲及び結果。
- (d) 相互に満足する関係を維持するための使用者及び従業員団体によって試みられた方法。
- (e) 団体交渉及びその他の任意的な調整を通して発展した望ましい産業慣行。
- (f) 相違を解決するための団体交渉の有効性及び効率性を向上する可能な方法。
- (g) 労使協調の実践的及び効果的な方法の採用の可能性。
- (h) 当事者間の調和及び理解の促進に関する労使関係のその他の側面。
- (i) 国家発展と労働法及び労働関係の関係性。

労働雇用長官は、同様に、産業不安の原因を調査し、産業不安を軽減するために法律に定める権限内で必要な措置を取り、産業平和の維持及び促進にとって望ましいと判断する

救済的な法律の施行を時には推奨しなければならない。

第 289 [274] 条 訪問権限

労働雇用長官、又は正式に代理とされた者は、宣誓の下での申立提出に基づき、関係する労働団体の全組合員資格の少なくとも 20% の書面による合意によって正当に支援されて、適法な労働団体の財政活動を調査し、及び法律にしたがっているのかいないのかを決定するために会計簿及びその他の記録を検査し、法律、組合規約及び規則の違反を告訴する権限を有する。ただし、当該調査又は検査は、60 日の自由期間あるいは組合役員選挙の日より 30 日以内に行ってはならない。

第 290 [275] 条 三者主義、三者会議及び産業平和三者会議

- (a) 労働関係における三者主義は、国家政策であると宣言する。そのために、労働者及び使用者は、可能である限り、政府の決定及び政策策定体において代表とされる。
- (b) 労働雇用長官、又は正式に代理とされた者は、社会正義に基づく産業平和を促進し、経済社会発展において確立された優先事項と労働運動を適合させるために原則の任意の規定の考慮と採択のために、政府、労働者及び使用者の代表の集う、国レベル、地方レベル、産業レベルの三者会議を時々招集することができる。三者会議の招集において、労働雇用長官は、労使の認められた代表と協議することができる。
- (c) 全国産業平和三者会議は、大統領によって指名される、労働者及び使用者の部門から各々 20 人の代表からなり、労働雇用長官を長として設立される。この目的のために、部門の指名、選考及び解職手続は、ILO144 号条約*の「最も代表的な」団体基準を遵守する部門と協議して、労働雇用省によって作られる。

地域又は産業レベルの産業平和三者会議は、政府の役割を合理化し、労使の団体に権限を与え、労使各々の権利を高め、産業平和に到達し、生産性を向上することを支援する、三者の相談及び協議のための継続的なフォーラムを提供するように、政府、労働者及び使用者の代表をもって設立されなければならない。

産業平和三者会議は、以下のような所掌を有する。

- (1) 国際条約及び宣言、行動規範及び社会的合意を含む、すべての三者の方法の規定をもった関係部門の完全な履行及び遵守を監視すること。
- (2) 大統領、又は労働雇用長官が時々招集する全国的、地域的又は産業に特化した三者会議に参加すること。
- (3) 現行労働政策、経済政策及び社会政策を批判し、それらの政策に影響を与える国内及び国際的發展を評価すること。
- (4) 議会に保留中の関連法案に関する三者の立場の表明を含む、労働、経済及び社会の関心事に関する三者の見解、勧告及び提案を公式化し、大統領又は議会に付託すること。
- (5) 労働及び雇用に影響を与える政策及び立法の公式化又は履行において、労働雇用長官に助言すること。

- (6) 労使関係を高めるために、政府、労働者、使用者及び各々の団体の間で共同のプログラムを始めるためのコミュニケーションのチャンネル及び仕組みとして働くこと。
- (7) 発展の目的にそって、活動及び規則についての自身のプログラムを採ること。
- すべての産業平和三者会議は、全国産業平和三者会議の組織構成の統合された一部である。
- すべての産業平和三者会議の運営は、労働雇用省の定例予算から支出される。

*訳注：ILO144号条約の正式名称は、「国際労働基準の実施を促進するための三者間の協議に関する条約」(1976年)である。

第 291 [276] 条 政府職員

政府所有及び管理の会社の従業員を含み、すべての政府職員の雇用条件は、公務員法、規則及び細則によって管理される。政府職員の給料は、新憲法の下で定められたように国会によって定められる。ただし、本法典の裁決の時に政府職員が享受している、現在の賃金、給付、その他の雇用条件を削減してはならない。

第 292 [277] 条 雑則

- (a) すべての組合は、合理的な組合員費、組合経費、割当額、罰金、及び労働教育並びに調査、死亡扶助、入院給付、福祉基金、ストライキ基金、クレジット、協同組合事業のために使われるその他の拠出金を徴収する権限がある。
- (b) 終身在職の保障に対する労働者の憲法上の権利及び正当かつ認められた理由を除き解雇に対して保護される権利を条件として、並びに本法典第 283 条*に基づく通知の要求を損なうことなく、使用者は、雇用を終了したい労働者に、終了事由の記述を含む書面による通知を出さなければならないし、労働雇用省によって定められた指針にのっとり公布された会社規則及び細則にしたがうことを労働者が望むならば、使用者は、労働者の代表の支援を受けて聴取され自らを守る十分な機会を労働者に与えなければならない。使用者のなしたいかなる決定も、国家労使関係委員会の地方支局に申立を提出することによって、解雇の有効性又は適法性に異議を唱える労働者の権利を失わせるものではない。当該終了が有効な又は認められた事由であることを証明する負担は、使用者にある。当該終了が重大な労働紛争を生じさせるかもしれない、又は大規模なレイオフの実施を生じさせるかもしれないことから当該労働紛争を以前に保留している労働雇用省の適切な職員によって明白に明らかにされている場合は、労働雇用長官は、当該紛争の解決まで、終了の効果を停止することができる。
- (c) 定められた期間雇われていても雇われていなくても、いかなる従業員も、業務の最初の日から、いかなる労働組合の組合員資格のある従業員とみなされなければならない。
- (d) 訴訟費用は、労働基準に関する紛争では算定されない。すべての他の紛争では、訴訟費用は申し立てた当事者に対して算定される。ただし、交渉の行き詰まりにおいては、

訴訟費用は交渉当事者に平等に負担させる。

- (e) 労働雇用省及び予算省は、本法典の目的を実施するために必要な時は、法律に従って職員の地位を創設し、又は再格付けしなければならないし、労働雇用省の労使関係制度にかかわる職員の給料を昇給させなければならない。本目的に必要な基金は、Batas Pambansa Blg.第 80 号**によって充当される特別活動基金及び年次の支出金から供給される。
- (f) 特別任意仲裁基金は、任意仲裁人の手数料を含む、労働協約の解釈及び履行に関する事件における任意仲裁の費用を助成するために、及び任意仲裁を奨励し発展させる他の関連する目的のために国家斡旋調停会議に設けられる。国家斡旋調停会議は、任意仲裁諮問三者協議会の勧告に基づいて採用しうる指針に従って特別任意仲裁基金を管理する。当該指針は、労働雇用長官によって承認されなければならない。初年度の 1,500 万ペソにおける、本目的のために必要な継続基金は、1989 年の年次一般支出金法において定められる。

適切な事件の補助金の総額は、任意仲裁諮問三者協議会の勧告に基づいて発出された指針に従って、国家斡旋調停会議によって定められる。

基金は、任意仲裁諮問三者協議会の運営、任意仲裁人の訓練及び教育、並びに任意仲裁プログラムのためにも使われる。
- (g) 労働雇用省は、労働団体及び使用者の合意を得て、産業平和並びに生産性向上、労働条件及び労働生活の質の向上を保証するために、責任を分かち合い、相互に尊重することに基づいて、適切な企業レベルで、労使協調プログラムを奨励し、徐々に発展させる。
- (h) 適法な労働団体が存在しない事業所では、労使委員会が産業平和を促進する目的で労働者及び使用者によって任意で作られる。労働雇用省は、本法典の政策主目的を強調する労働教育を通して、その権利及び責任について、労働者及び使用者を啓発し教育するように努めなければならない。
- (i) 迅速な労働正義を保証するために、労働関係事件若しくは問題の決定又は解決が下される期間は、強制的なものである。この目的のために、事件又は問題は、国家労使関係委員会の規則、又は同委員会、労働仲裁人、労使関係局の局長、調停仲裁人、地方局長のいずれか自身の決定により求められる最終弁論又はメモの提出によって、決定又は解決に付託されなければならない。

相当する期間が過ぎた場合、なぜ決定又は解決が前述の期間内に下されなかったのかを記述した認定証が、国家労使関係委員会会長、上級労働仲裁人、労使関係局局長、調停仲裁人、地方局長のいずれかによって発出され、当事者にそのコピーが渡される。

適用されうる義務的な期間が徒過した場合、前述の公務員は、結果として負うかもしれないいかなる責任にもかかわらず、事件又は問題がさらなる遅れなく決定され、又は解決されるように取り計らわなければならない。

*第 298 条に条文番号が改定された。

**訳注：Batas Pambansa Blg.第 80 号は、「1981 年 1 月 1 日から 12 月 31 日までのフィリピン共和国政府の運営のための基金を充当する法律」である。

第VI巻 雇用後

第 I 部 雇用の終了

第 293〔278〕条 適用範囲

第 I 部の規定は、営利または非営利を問わず、すべての事業所または事業に適用される。

第 294〔279〕条 終身在職権の保障

正規雇用の場合、使用者は、正当な理由又は第 I 部によって正当なものとされる場合を除き、従業員の仕事を終了することはできない。仕事から不当に解雇された従業員は、先任権及びその他の特典を失うことなく復職する権利、手当を含む満額のバックペイについての権利、並びにその他の給付又は従業員の補償が奪われた時から実際の復職まで計算された額に等しい金銭の権利を有する。

第 295〔280〕条 正規及び臨時の雇用

書面の合意の規定及び当事者の口頭の合意にかかわらず、雇用が正規のものとみなされるのは、従業員が使用者の通常のビジネス又は取引において通常必要である又は望ましい活動を行っている場合である。ただし、当該雇用が、特別のプロジェクト若しくは取引のために従業員の就職の時に決定された完了若しくは終了を定められている場合、又はなされる仕事若しくは業務が性質において季節的なものであり、雇用が季節の期間のためになされる場合はあてはまらない。

前項の適用を受けない場合は、雇用は臨時とみなされる。ただし、業務が継続的であれ断続的であれ少なくとも 1 年業務を行う従業員は、雇用される活動に関しては正規従業員であり、当該従業員の雇用は当該活動が存在する限り継続する。

第 296〔281〕条 試用雇用

試用雇用は、より長い期間を定める徒弟協定の適用を受けない場合は、従業員が働き始めた日から 6 か月を超えてはならない。試用者として従事する従業員の業務は、正当な理由により終了しうるし、又採用の時に使用者が従業員に知らせた合理的な基準にしがたって正規の従業員として格付けできない時も同様である。試用期間終了後働くことを認められた従業員は、正規の従業員とみなされる。

第 297〔282〕条 使用者による終了

使用者は、以下の場合には雇用を終了することができる。

- (a) 仕事に関連する使用者またはその代理人の適法な命令に対する従業員による重大な違法行為又は意図的な不服従。

- (b) 従業員の義務に対する重大かつ継続的な怠慢。
- (c) 詐欺行為又は使用者若しくは正当に権利のある代表による信頼を従業員が意図的に裏切ること。
- (d) 使用者、家族員、又は正式に権利のある代表者という非常に近いメンバーの人格に対する従業員による犯罪行為または違反。
- (e) 上記に準ずるその他の理由。

第 298 [283] 条 事業所の閉鎖及び従業員の削減

使用者は、当該閉鎖が第 I 部の規定を潜脱する目的を持っていない場合、予定する日より少なくとも 1 か月前までに労働者及び労働雇用省に書面の通知を出すことによって、損失、事業所若しくは事業の閉鎖、又は経営の停止を防止するために、省力化設備の据付、余剰人員の解雇、人員削減によって従業員の雇用を終了することができる。省力化設備の据付又は余剰人員の解雇の場合は、それにより影響を受ける労働者は、少なくとも 1 か月に等しい離職手当又は勤務 1 年ごとに少なくとも 1 か月分の手当のうちいずれか高額の手当の権利を有する。損失を防止するための人員削減の場合及び重大な仕事上の損失若しくは経済破綻のためではなく事業所若しくは事業の閉鎖又は経営の停止の場合、離職手当は、1 か月の給料又は勤務の 1 年ごとに少なくとも半月の給料のうち高い方の額が支払われる。少なくとも 6 か月の部分は、まるまる 1 年とみなす。

第 299 [284] 条 終了の理由としての病気

使用者は、従業員が病気にかかり、法律によって継続雇用が禁止され又は同僚の従業員の健康に害がある従業員の勤務を終了することができる。ただし、少なくとも 1 か月の給料又は勤務の 1 年ごとに半月の給料のうち高額の方に等しい額が支払われる。少なくとも 6 か月の部分は、まるまる 1 年とみなす。

第 300 [285] 条 従業員による終了

- (a) 従業員は、予め少なくとも 1 か月前に使用者に書面の通知を送ることによって労使関係を正当な事由なく終了することができる。当該通知を受け取らなかった使用者は、損害の支払いを従業員に求めることができる。
- (b) 従業員は、以下の正当な事由で使用者に通知することなく関係を断つことができる。
 - (1) 従業員の名誉及び人格に対する使用者又はその代理人による重大な侮辱。
 - (2) 使用者又はその代理人によって受けた冷酷な及び我慢できない待遇。
 - (3) 従業員又は家族員の人格に対する使用者またはその代理人による犯罪又は違反を犯すこと。
 - (4) 上記事由に準ずるその他の理由。

第 301 [286] 条 雇用が終了したとみなされない場合

6 か月を超えない期間仕事若しくは事業の経営の真実の停止、又は従業員による兵役若しくは市民的義務の履行は、雇用を終了させない。そのようなすべての場合、従業員が使用者の経営の再開から、又は兵役若しくは市民的義務から 1 か月以内に仕事を再び始める

ことを希望することを示す場合、使用者は、先任権を失うことなく従業員を原職に復職させなければならない。

第Ⅱ部 勤務からの引退

第 302 [287] 条 退職

従業員は、労働協約又はその他の適用されうる雇用契約に定める退職年齢に達した場合は退職することができる。退職の場合、従業員は、現行法、労働協約、及びその他の協定に基づいて獲得しうる退職給付を受け取る権利がある。ただし、労働協約及びその他の協定に基づく従業員の退職給付は、本法典に定めるものより低額であってはならない。

事業所に従業員の退職給付を定める退職計画又は協定がない時は、60歳以上に達したが強制退職年齢であると宣告される65歳以下の従業員で、当該事業所に少なくとも5年勤務している者は、勤務年数ごとに少なくとも2分の1か月の給料に等しい退職手当の権利があり、6か月以上の期間は1年とみなす。

当事者がより広い算入を規定する場合でなければ、2分の1か月の給料は、15日分の給料に13か月目の給料の12分の1及び精勤休暇の5日を上回らない相当額の現金を加えたものをいう。

50歳以上に達するが地下採掘労働者の強制退職年齢であるが60歳を超えておらず、地下採掘労働者として少なくとも5年勤務している者は、退職することができ、本条に定めるすべての退職給付の権利を有する。

10人未満の従業員または労働者を雇う小売り、サービス及び農業の事業所または経営は、本条の適用を免れる。

本条に定める規定の違反は違法であり、本法典第288条*の罰則の適用を受ける。

訳注：第303条に条文番号が改定された。

第Ⅶ巻 経過規定及び最終規定

第Ⅰ部 罰則規定及び責任

第 303 [288] 条 罰則

本法典に異なって規定されている場合を除き、又は現行の労働協約の多義的な規定の解釈又は履行の問題に係る行為ではない場合、不法又は本質的に罰を受けるべきとされる本法典の規定違反は、裁判所の裁量で、1,000ペソ以上10,000ペソ以下の罰金若しくは3か月以上3年以下の懲役、又は併科に処する。

上記罰則に加えて、有罪とされた外国人は、刑執行終了後直ちに国外追放されなければならない。

法律の規定にかかわらず、本法典で科される刑事罰は、町又は市の裁判所及び第一審裁判所の兼任管轄下にある。

第 304〔289〕条 自然人以外のものによって犯された時の責任を負う者

違反が、会社、トラスト、商会、合名会社、協会、又はその他の団体により犯された場合は、刑罰は、当該会社、トラスト、商会、合名会社、協会、又は団体の役員又は役員たちに科される。

第Ⅱ部 違反及び請求の時効

第 305〔290〕条 違反

本法典及び本法典に基づき発出された規則及び細則の下で処罰される違反は、3年間で時効となる。

第Ⅴ巻の不当労働行為は、不当労働行為の発生から1年以内に適切な期間に提起しなければならない。そうしない場合は、永遠に提起できない。

第 306〔291〕条 金銭請求

本法典の施行中に発生した労使関係から生ずるすべての金銭請求は、行為の原因が発生した時から3年以内に提起されなければならない。そうしない場合は、永遠に提起できない。

本法典の施行以前に発生したすべての金銭請求は、本法典に基づいて設立された適切な機関に施行日から1年以内に提起されなければならない。本法典の施行規則及び細則に従って、手続がなされ、又は決定されなければならない。そうしない場合は、永遠に提起できない。

本法典の施行以前及び1974年11月1日から1974年12月31日までの期間の間に発生した労災補償請求は、1975年3月31日までに労働雇用省の適切な地方局に提起しなければならない。そうしない場合は、永遠に提起できない。当該請求は、行為の原因が発生した時の法律及び規則に従って手続がなされ、判断される。

第 307〔292〕条 金銭請求の機関

前条に定める金銭請求は、適切な裁判所に置かれる、刑事部とは独立した適切な機関に提起されなければならない。

適切な機関に提起された金銭請求の最終的な金額が決定される間、同じ行為の原因から生ずるいかなる民事訴訟も裁判所に提起してはならない。本規定は、本法典の適切な規定に従って厳格に手続がなされ、決定される従業員補償事件には適用されない。

第Ⅲ部 経過規定及び最終規定

第 308〔293〕条 本法典以前に施行されていた法律の適用

本法典施行以前に生じたいかなる訴訟又は請求も、当該発生時に効力を持っていた法律に従って決定されなければならない。

第 309〔294〕条 出産休暇手当を統合する労働雇用長官

本法典施行後6か月以内に、労働雇用長官は、民間の雇用では社会保障制度（SSS）、公務では政府業務保険制度（GSIS）に、出産休暇手当を統合するために必要な措置を取る。

第 310〔295〕条 海外雇用開発委員会及び国家船員委員会の基金*

本法典第 17 条及び第 20 条に各々従い、海外雇用開発委員会及び国家船員委員会の基金は、労働雇用省及び国家人材青年協議会の使途が計画されていない基金から当初は拠出されなければならない。

*海外雇用開発委員会及び国家船員委員会は、行政命令第 797 号（1982 年）により廃止された。第 797 号第 4 条は、海外雇用開発委員会及び国家船員委員会の所掌、並びに雇用サービス局の海外雇用の所掌を引き継いだ海外雇用庁（POEA）を創設した。

第 311〔296〕条 労働者補償プログラムの終了

労働者補償局、労働者補償委員会、及び労働雇用省の地方局の労働者補償部署は、1976 年 3 月 31 日まで、労働者補償法として知られている共和国法第 3428 号によって与えられた労働者補償事件に関する所掌及び管轄権を行使することを継続する。同様に、1975 年 12 月 31 日で退職したとみなされた委員長及び委員を含む、労働者補償委員会の現職のメンバーの業務期間は、労働者補償局、労働者補償委員会、及び労働者補償部署の在職している従業員及び職員と同様に、当該日時まで継続する。その後、当該事務所は廃止されたものとされ、そのすべての職員及び従業員は、大統領令第 6 号、指令第 14 号及び第 14-A 号、公務員法及び規則に従って、労働雇用省に移籍し強制的に受け入れられる。

1976 年 3 月 31 日までの期間在職する職員の給料を含む、労働者補償局及び労働者補償部署の運営費用に必要な額は、労働雇用省の使途が計画されていない基金から充当する。

第 312〔297〕条 保険契約及び補償債券の継続

本法典の施行の時に存在していた、すべての労働者補償保険契約及び使用者自身の任意保険債券は、当該契約の終了日又は当該債券期間の失効まで効力を有するが、1974 年 12 月 31 日を超えてはならない。請求は、前述の契約又は任意保険に対する権原が存在している間に生じた行為の原因について、保険保有者及び/又は被保険者である使用者に対して提起することができる。

第 313〔298〕条 労使関係裁判所及び国家労使関係委員会の廃止

大統領令第 21 号によって設けられた労使関係裁判所及び国家労使関係委員会は、ここに廃止する。労使関係裁判所の使われていない基金、財産、備品、記録、必要な場合には職員は、国家労使関係委員会及びその地方支部に移譲される。大統領令第 21 号によって設けられた国家労使関係委員会の使われていない基金、財産、備品は、国家労使関係委員会及び地方支部に移譲される。国家労使関係委員会に受け入れられない又は移籍されない職員は、現行法で保証される給付を受けなければならない。

第 314〔299〕条 保留事件の処分

本法典が施行される日に、大統領令第 21 号によって設けられた労使関係裁判所及び国家労使関係委員会に保留されているすべての事件は、ここで定められた手続き及び施行されている規則及び細則に従って、当該事件の裁判上の認知を有するものとして本法典の下

で設けられた、担当労使関係部局または全国労使関係委員会によって、移送され手続きがなされる。本法典の施行日の労働雇用長官又はフィリピン大統領局に対する労使関係の控訴事件は、各々の管轄権の下にあり、控訴の時に効力を有する規則及び細則に従って決定されなければならない。

労働雇用省の地方支部の労働者補償部署に保留されているすべての労働者補償事件及び1975年3月31日までに労働者補償委員会に保留となっている労働者補償事件は、従業員補償国家保険基金の施行以前に存在している法律、規則、手続に従って取り扱われ、判断される。

第315〔300〕条 勤務が終了する職員

本法典の施行の結果として勤務が終了した機関又はその付属部署の職員は、共和国法第5435号*の第5条及び第6条並びにその他の適切な法律、規則、細則に定める権利及び保護を受ける。いかなる場合にも、当該レイオフの退職金及び/又は退職給付を扱う基金が適切に利用できるものとして証明されるまでは、レイオフされてはならない。

*訳注：共和国法第5435号の正式名称は、「再編委員会の支援を受けて、フィリピン大統領に、政府の種々の行政の省、局、部、課、及び機関を再編する権限を与える法律」という（1968年9月9日採決）。

第316〔301〕条 分離可能な条文

本法典のいかなる条文若しくは部分、又はいかなる者若しくは状況への当該条文若しくは部分の適用が無効とされるとしても、本法典の残りの部分又は他の者若しくは状況への当該条文若しくは部分の適用は、そのことによって影響を受けない。

第317〔302〕条 廃止する条文

直接的または引用によって本法典の一部として採用されなかったすべての労働法は、ここに廃止する。適合しない現行の法律、命令、大統領令、規則及び細則は、同様に廃止される。