

対訳

# フィリピン労働法

番号改訂版

THE LABOR CODE  
OF THE PHILIPPINES

Renumbered

SAMPLE



Kyodo News Group

## まえがき

フィリピン共和国における労働と雇用に関する法律は、マルコス政権下の1974年に大統領令 442 号 (Presidential Decree No.422, As Amended)、別名「フィリピン労働法」(Labor Code of the Philippines) として制定されたものを基本としています。その後、条文の改定、廃止、置き換え、挿入などが度々行われてきましたが、2011年に共和国法第10151号「夜間労働者の雇用許可法」が制定されたのをきっかけに、改めて条文番号の改訂を反映させた労働法の必要性が高まりました。現在ある労働法は2015年省令第1号の下に正式に編さんされたものです。

NNAでは2007年に「フィリピン労働法」と「施行規則」の対訳版を発行しましたが、昨今、最新の対訳版を求める声が多数寄せられたことから、新たに番号改訂済みの労働法の対訳をPDFにまとめました。オリジナル英文は労働雇用省 (DOLE) のウェブにも掲載されています。施行規則はフィリピンの大手弁護士事務所から提供されたものを原文としています。

本労働法は、改定あるいは廃止された条文や、優先された条項などに関し、関連法規も含めて相互参照できるよう注記が多用されているのが特徴です。表記方法などのルールは、目次の前にある「注記」を最初にご一読ください。また、読者の理解に役立つよう訳者による追加の注記も「訳注」として記載しました。

ドゥテルテ政権になって厳格化された請負・下請については、「施行規則」の規則8-Aでは旧省令 (D.O.No.18-02) のままとなっているため、巻末付録として最新の省令「2017年版省令第174号」(D.O. No.174-17) を掲載しているほか、参考までに、その一部条項に関連した労働勧告も載せています。いずれも、原文と対比して理解しやすいよう、対訳となっています。

なお、フィリピンの法律や規則は頻繁に改訂されます。本書はあくまでも参考資料としてとらえていただき、実際の経営で必要な条文・規則の解釈や判断、詳細説明や最新情報などは、必ず現地の法律事務所や専門家にご確認ください。

本PDFが、日系企業の必携法律書として、フィリピン人社員とのコミュニケーションほか、日々の経営や労務管理の一助となることができれば幸いです。

**TABLE OF CONTENTS**

**目次**

**THE LABOR CODE OF THE PHILIPPINES  
Renumbered**

**フィリピン労働法  
番号改訂版**

<b>PRELIMINARY TITLE</b>	<b>前文</b>	<b>9</b>
CHAPTER I - GENERAL PROVISION	第1章 総則	9
CHAPTER II - EMANCIPATION OF TENANTS	第2章 小作農の解放	10
<b>BOOK 1 - PRE-EMPLOYMENT</b>	<b>第1部 雇用前</b>	<b>12</b>
<b>TITLE I - RECRUITMENT AND PLACEMENT OF WORKERS</b>	<b>第1編 労働者の募集と職業斡旋</b>	<b>12</b>
CHAPTER I - GENERAL PROVISIONS	第1章 総則	12
CHAPTER II - REGULATION OF RECRUITMENT AND PLACEMENT ACTIVITIES	第2章 人材募集と職業斡旋活動に関する規定	21
CHAPTER III - MISCELLANEOUS PROVISIONS	第3章 雑則	24
<b>TITLE II - EMPLOYMENT OF NON-RESIDENT ALIENS</b>	<b>第2編 非居住外国人の雇用</b>	<b>26</b>
<b>BOOK 2 - HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT PROGRAM</b>	<b>第2部 人材開発プログラム</b>	<b>28</b>
<b>TITLE I - NATIONAL MANPOWER DEVELOPMENT PROGRAM</b>	<b>第1編 全国的資源開発プログラム</b>	<b>28</b>
CHAPTER I - NATIONAL POLICIES AND ADMINISTRATIVE MACHINERY FOR THEIR IMPLEMENTATION	第1章 国家の政策と目的達成に向けた運営組織	28
<b>TITLE II - TRAINING AND EMPLOYMENT OF SPECIAL WORKERS</b>	<b>第2編 特殊技能労働者の養成と雇用</b>	<b>33</b>
CHAPTER I - APPRENTICES	第1章 見習い労働者	33
CHAPTER II - LEARNERS	第2章 訓練労働者	37
CHAPTER III - HANDICAPPED WORKERS	第3章 心身障害労働者	38
<b>BOOK 3 - CONDITIONS OF EMPLOYMENT</b>	<b>第3部 雇用条件</b>	<b>40</b>
<b>TITLE I - WORKING CONDITIONS AND REST PERIOD</b>	<b>第1編 労働条件と休暇</b>	<b>40</b>
CHAPTER I - HOURS OF WORK	第1章 労働時間	40
CHAPTER II - WEEKLY REST PERIODS	第2章 週休	42
CHAPTER III - HOLIDAYS, SERVICE INCENTIVE LEAVES, AND SERVICE CHARGES	第3章 一般祝祭日および特別休暇、サービス料金	44
<b>TITLE II - WAGES</b>	<b>第2編 賃金</b>	<b>46</b>
CHAPTER I - PRELIMINARY MATTERS	第1章 序説	46
CHAPTER II - MINIMUM WAGE RATES	第2章 最低賃金	47
CHAPTER III - PAYMENT OF WAGES	第3章 賃金の支払い	48
CHAPTER IV - PROHIBITIONS REGARDING WAGES	第4章 賃金に関する禁止事項	51
CHAPTER V - WAGE STUDIES, WAGE AGREEMENTS, AND WAGE DETERMINATION	第5章 賃金の調査および賃金の協定、賃金の決定	53
CHAPTER VI - ADMINISTRATION AND ENFORCEMENT	第6章 行政機能と執行機能	58
<b>TITLE III - WORKING CONDITIONS FOR SPECIAL GROUPS OF EMPLOYEES</b>	<b>第3編 特殊労働者に関する労働条件</b>	<b>60</b>
CHAPTER I - EMPLOYMENT OF WOMEN	第1章 女性の雇用	60
CHAPTER II - EMPLOYMENT OF MINORS	第2章 年少者の雇用	64
CHAPTER III - EMPLOYMENT OF HOUSEHELPERS	第3章 家庭内使用人の雇用	65
CHAPTER IV - EMPLOYMENT OF HOMEWORKERS	第4章 家内労働者の雇用	69
CHAPTER V - EMPLOYMENT OF NIGHT WORKERS	第5章 夜間労働者の雇用	70
<b>BOOK 4 - HEALTH, SAFETY AND SOCIAL WELFARE BENEFITS</b>	<b>第4部 健康・安全・福利厚生保障</b>	<b>73</b>
<b>TITLE I - MEDICAL, DENTAL AND OCCUPATIONAL SAFETY</b>	<b>第1編 医療、歯科治療と職業上の安全</b>	<b>73</b>
CHAPTER I - MEDICAL AND DENTAL SERVICES	第1章 医療および歯科治療サービス	73
CHAPTER II - OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	第2章 労働安全衛生	74
<b>TITLE II - EMPLOYEES COMPENSATION AND STATE INSURANCE FUND</b>	<b>第2編 労働補償および国家保険基金</b>	<b>76</b>
CHAPTER I - POLICY AND DEFINITIONS	第1章 政策および定義	76

CHAPTER II - COVERAGE AND LIABILITY	第2章 適用範囲および責任	79
CHAPTER III - ADMINISTRATION	第3章 行政組織	81
CHAPTER IV - CONTRIBUTIONS	第4章 保険料	85
CHAPTER V - MEDICAL BENEFITS	第5章 医療給付金	85
CHAPTER VI - DISABILITY BENEFITS	第6章 高度障害給付	87
CHAPTER VII - DEATH BENEFITS	第7章 死亡給付	89
CHAPTER VIII - PROVISIONS COMMON TO INCOME BENEFITS	第8章 所得補償給付金に関する一般規定	90
CHAPTER IX - RECORDS, REPORTS AND PENAL PROVISIONS	第9章 記録、報告および罰則	92
<b>TITLE III - MEDICARE</b>	<b>第3編 メディケア</b>	<b>94</b>
<b>TITLE IV - ADULT EDUCATION</b>	<b>第4編 成人教育</b>	<b>95</b>
<hr/>		
<b>BOOK 5 - LABOR BELATIONS</b>	<b>第5部 労使関係</b>	<b>96</b>
<hr/>		
<b>TITLE I - POLICY AND DEFINITIONS</b>	<b>第1編 方針および定義</b>	<b>96</b>
CHAPTER I - POLICY	第1章 方針	96
CHAPTER II - DEFINITIONS	第2章 定義	96
<b>TITLE II - NATIONAL LABOR RELATIONS COMMISSION</b>	<b>第2編 国家労使関係委員会</b>	<b>98</b>
CHAPTER I - CREATION AND COMPOSITION	第1章 創設および構成	98
CHAPTER II - POWER AND DUTIES	第2章 権限および職務	102
CHAPTER III - APPEAL	第3章 上訴	107
<b>TITLE III - BUREAU OF LABOR RELATIONS</b>	<b>第3編 労使関係局</b>	<b>108</b>
<b>TITLE IV - LABOR ORGANIZATIONS</b>	<b>第4編 労働組織</b>	<b>111</b>
CHAPTER I - REGISTRATION AND CANCELLATION	第1章 登録とその取り消し	111
CHAPTER II - RIGHTS AND CONDITIONS OF MEMBERSHIP	第2章 労働組合員の権利と条件	115
CHAPTER III - RIGHTS OF LEGITIMATE LABOR ORGANIZATIONS	第3章 合法的な労働組合の権利	118
<b>TITLE V - COVERAGE</b>	<b>第5編 適用範囲</b>	<b>119</b>
<b>TITLE VI - UNFAIR LABOR PRACTICES</b>	<b>第6編 不当労働行為</b>	<b>120</b>
CHAPTER I - CONCEPT	第1章 概念	120
CHAPTER II - UNFAIR LABOR PRACTICES OF EMPLOYERS	第2章 使用者の不当労働行為	121
CHAPTER III - UNFAIR LABOR PRACTICES OF LABOR ORGANIZATIONS	第3章 労働組合の不当労働行為	122
<b>TITLE VII - COLLECTIVE BARGAINING AND ADMINISTRATION OF AGREEMENTS</b>	<b>第7編 団体交渉と労働協約の履行</b>	<b>123</b>
<b>TITLE VII-A - GRIEVANCE MACHINERY AND VOLUNTARY ARBITRATION</b>	<b>第7編 - A 苦情処理機関と任意調停</b>	<b>127</b>
<b>TITLE VIII - STRIKES AND LOCKOUTS AND FOREIGN INVOLVEMENT IN TRADE UNION ACTIVITIES</b>	<b>第8編 ストライキ、ロックアウトおよび労働組合活動の 外国人の関与</b>	<b>129</b>
CHAPTER I - STRIKES AND LOCKOUTS	第1章 ストライキとロックアウト	129
CHAPTER II - ASSISTANCE TO LABOR ORGANIZATIONS	第2章 労働組合への援助	134
CHAPTER III - FOREIGN ACTIVITIES	第3章 外国人の活動	134
CHAPTER IV - PENALTIES FOR VIOLATION	第4章 違反に対する処罰	136
<b>TITLE IX - SPECIAL PROVISIONS</b>	<b>第9編 特別規定</b>	<b>136</b>
<hr/>		
<b>BOOK 6 - POST-EMPLOYMENT</b>	<b>第6部 雇用終了</b>	<b>142</b>
<hr/>		
<b>TITLE I - TERMINATION OF EMPLOYMENT</b>	<b>第1編 雇用の終了</b>	<b>142</b>
<b>TITLE II - RETIREMENT FROM THE SERVICE</b>	<b>第2編 定年退職</b>	<b>144</b>
<hr/>		
<b>BOOK 7 - TRANSITORY AND FINAL PROVISIONS</b>	<b>第7部 一時的規定および最終規定</b>	<b>146</b>
<b>TITLE I - PENAL PROVISIONS AND LIABILITIES</b>	<b>第1編 罰則規定および責任</b>	<b>146</b>
<b>TITLE II - PRESCRIPTION OF OFFENSES AND CLAIMS</b>	<b>第2編 違反および請求の規定</b>	<b>146</b>
<b>TITLE III - TRANSITORY AND FINAL PROVISIONS</b>	<b>第3編 一時的規定および最終規定</b>	<b>147</b>

OMUNIBUS RULES IMPLEMENTING  
THE LABOR CODE

労働法施行に関するオムニバス規定  
(労働法施行規則)

<b>PRELIMINARY PROVISIONS</b>	<b>前文</b>	<b>152</b>
<b>BOOK 1 PRE-EMPLOYMENT</b>	<b>第1部 雇用前</b>	<b>153</b>
RULE I DEFINITION OF TERMS	規則1 用語の定義	153
RULE II EMPLOYMENT PROMOTION	規則2 雇用促進	154
RULE III RECRUITMENT AND PLACEMENT	規則3 人材募集と職業斡旋	156
RULE IV PRIVATE SECTOR PARTICIPATION IN RECRUITMENT AND PLACEMENT	規則4 民間による斡旋関与	156
RULE V up to RULE VI	規則5～規則6	157
RULE VII up to RULE XIII	規則7～規則13	157
RULE XIV EMPLOYMENT OF ALIENS	規則14 外国人の雇用	157
<b>BOOK 2</b>	<b>第2部</b>	<b>160</b>
<b>BOOK 3 CONDITIONS OF EMPLOYMENT</b>	<b>第3部 雇用条件</b>	<b>160</b>
RULE I HOURS OF WORK	規則1 労働時間	160
RULE I -A HOURS OF WORK OF HOSPITAL AND CLINIC PERSONNEL	規則1 - A 病院、診療所に勤務する労働者の労働時間	164
RULE II NIGHT SHIFT DIFFERENTIAL	規則2 夜間勤務の特別手当	166
RULE III WEEKLY REST PERIODS	規則3 週休	167
RULE IV HOLIDAYS WITH PAY	規則4 有給祝祭日	169
RULE V SERVICE INCENTIVE LEAVE	規則5 有給休暇	172
RULE VI SERVICE CHARGES	規則6 サービス料金	173
RULE VII WAGES	規則7 賃金	174
RULE VII-A WAGES	規則7 - A 賃金	175
RULE VIII PAYMENT OF WAGES	規則8 賃金の支払い	177
RULE VIII-A CONTRACTING AND SUBCONTRACTING	規則8 - A 請負と下請	180
RULE IX (Superseded by the Rules Implementing R.A. No. 6727)	規則9 (「賃金合理化法」施行規則に準ずる)	187
RULE X ADMINISTRATION AND ENFORCEMENT	規則10 行政機能と執行機能	188
RULE XI ADJUDICATORY POWERS	規則11 判決を下す権限	191
RULE XII EMPLOYMENT OF WOMEN AND MINORS	規則12 女性と年少者の雇用	193
RULE XIII EMPLOYMENT OF HOUSEHELPERS	規則13 家庭内使用人の雇用	196
RULE XIV EMPLOYMENT OF HOMEWORKERS	規則14 家内労働者の雇用	200
<b>BOOK 4 HEALTH, SAFETY AND WELFARE BENEFITS</b>	<b>第4部 健康・安全・福利厚生保障</b>	<b>205</b>
RULE I MEDICAL AND DENTAL SERVICES	規則1 医療および歯科治療サービス	205
RULE II OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	規則2 労働安全衛生	209
<b>BOOK 5 LABOR RELATIONS</b>	<b>第5部 労使関係</b>	<b>213</b>
RULE I DEFINITION OF TERMS	規則1 用語の定義	213
RULE II COVERAGE OF THE RIGHT TO SELF-ORGANIZATION	規則2 団結権の適用範囲	218
RULE III REGISTRATION OF LABOR ORGANIZATION	規則3 労働団体の登録	219
RULE IV PROVISIONS COMMON TO THE REGISTRATION OF LABOR ORGANIZATIONS AND WORKERS' ASSOCIATION	規則4 労働団体および労働者連合体の登録に関する共通規定	223
RULE V REPORTING REQUIREMENTS OF LABOR UNIONS AND WORKERS' ASSOCIATION	規則5 労働組合と労働者連合体の報告要件	225
RULE VI DETERMINATION OF REPRESENTATION STATUS	規則6 代表資格の決定	226
RULE VII VOLUNTARY RECOGNITION	規則7 自発的な承認	226
RULE VIII CERTIFICATION ELECTION	規則8 承認選挙	228

RULE IX CONDUCT OF CERTIFICATION ELECTION	規則 9 承認選挙の実施	236
RULE X RUN-OFF ELECTIONS	規則 10 決選投票	242
RULE XI INTER/INTRA-UNION DISPUTES AND OTHER RELATED LABOR RELATIONS DISPUTES	規則 11 組合間・組合内争議とその他の労使争議	242
RULE XII ELECTION OF OFFICERS OF LABOR UNIONS AND WORKERS' ASSOCIATIONS	規則 12 労働団体と労働者連合体の役員選挙	248
RULE XIII ADMINISTRATION OF TRADE UNION FUNDS AND ACTIONS ARISING THEREFROM	規則 13 労働組合の運営とそれに関する対応	250
RULE XIV CANCELLATION OF REGISTRATION OF LABOR ORGANIZATIONS	規則 14 労働団体の登録取り消し	254
RULE XV REGISTRY OF LABOR ORGANIZATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS	規則 15 労働団体と団体交渉協約の記録	255
RULE XVI COLLECTIVE BARGAINING	規則 16 労働協約	256
RULE XVII REGISTRATION OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS	規則 17 労働協約の登録	259
RULE XVIII CENTRAL REGISTRY OF LABOR ORGANIZATIONS AND COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT	規則 18 労働団体と労働協約の中央登録所	261
RULE XIX GRIEVANCE MACHINERY AND VOLUNTARY ARBITRATION	規則 19 陳情処理機関と任意調停	262
RULE XX LABOR EDUCATION AND RESEARCH	規則 20 労働教育と調査	265
RULE XXI LABOR-MANAGEMENT AND OTHER COUNCILS	規則 21 労使関係とその他に関する評議会	266
RULE XXII CONCILIATION, STRIKES AND LOCKOUTS (D.O.40-G-03, series of 2010)	規則 22 調停、ストライキ、ロックアウト (労働雇用省令2010年版第40号-G-03)	267
RULE XXIII CONTEMPT	規則 23 侮辱行為	272
RULE XXIV EXECUTION OF DECISIONS, AWARDS OR ORDERS	規則 24 決定、裁定、命令の執行	273
RULE XXV GENERAL PROVISIONS	規則 25 一般規定	274
RULE XXVI TRANSITORY PROVISIONS	規則 26 移行期間の条項	274

<b>BOOK 6 POST-EMPLOYMENT</b>	<b>第6部 雇用終了</b>	<b>275</b>
RULE I TERMINATION OF EMPLOYMENT AND RETIREMENT	規則 1 雇用終了と定年退職	275
RULE II RETIREMENT BENEFITS	規則 2 退職手当	279
RULE II-A RETIREMENT AGE FOR UNDERGROUND MINE EMPLOYEES	規則 2 - A 地下鉱山労働者の退職年齢	283

<b>BOOK 7 PRESCRIPTIONS, TRANSITORY AND FINAL PROVISIONS</b>	<b>第7部 一時的規定および最終規定</b>	<b>286</b>
RULE I VENUE OF ACTIONS	規則 1 請求を提起する場所	286
RULE II PRESCRIPTION OF ACTIONS	規則 2 請求の時効	286
RULE III LAWS REPEALED	規則 3 廃止された法令	287
RULE IV DATE OF EFFECTIVITY	規則 4 発効日	288

## APPENDICES

**DEPARTMENT ORDER NO. 174 Series of 2017**  
 RULES IMPLEMENTING ARTICLES 106 TO 109 OF THE LABOR CODE,  
 AS AMENDED

**LABOR ADVISORY NO. 06**  
 Clarificatory Guidelines on Renewal of Registration of Contractors under  
 Department Order No. 174, Series of 2017

## 付録

**2017年版省令第174号** **291**  
 改正された労働法第106条から第109条施行規則

**2018年版労働勸告第06号** **305**  
 2017年版省令第174号に基づく請負人登録の更新に関する  
 明確な指針

## BOOK 3 - CONDITIONS OF EMPLOYMENT

### TITLE I - WORKING CONDITIONS AND REST PERIOD

#### CHAPTER I - HOURS OF WORK

##### ART. 82. Coverage.

The provisions of this Title shall apply to employees in all establishments and undertakings whether for profit or not, but not to government employees, managerial employees, field personnel, members of the family of the employer who are dependent on him for support, domestic helpers, persons in the personal service of another, and workers who are paid by results as determined by the Secretary of Labor in appropriate regulations.

As used herein, "managerial employees" <sup>71</sup> refer to those whose primary duty consists of the management of the establishment in which they are employed or of a department or subdivision thereof, and to other officers or members of the managerial staff.

"Field personnel" shall refer to non-agricultural employees who regularly perform their duties away from the principal place of business or branch office of the employer and whose actual hours of work in the field cannot be determined with reasonable certainty.

<sup>71</sup> See also the definition of managerial employee in Article 219 (m), previously Article 212, of this Code.

##### ART. 83. Normal Hours of Work.

The normal hours of work of any employee shall not exceed eight (8) hours a day.

Health personnel in cities and municipalities with a population of at least one million (1,000,000) or in hospitals and clinics with a bed capacity of at least one hundred (100) shall hold regular office hours for eight (8) hours a day, for five (5) days a week, exclusive of time for meals, except where the exigencies of the service require that such personnel work for six (6) days or forty-eight (48) hours, in which case, they shall be entitled to an additional compensation of at least thirty percent (30%) of their regular wage for work on the sixth day. For purposes of this Article, "health personnel" shall include resident physicians, nurses, nutritionists, dieticians, pharmacists, social workers, laboratory technicians, paramedical technicians, psychologists, midwives, attendants and all other hospital or clinic personnel.<sup>72</sup>

<sup>72</sup> The second paragraph of Article 83 does not apply to health workers in government service. They are excluded from the coverage of Arts. 82 through 96 and their employment benefits are defined in R.A. No. 7305 (1992), Magna Carta of Public Health Workers. Likewise, under Sec.15. Rule X, Book III of the Omnibus Rules Implementing the Labor Code, the forty-hour

## 第3部 雇用条件

### 第1編 労働条件と休暇

#### 第1章 労働時間

##### 第82条 適用範囲

この第1編の条項は、営利目的の有無にかかわらず、すべての組織、企業の労働者に適用されるが、公務員、管理職、事業場外労働者、使用者の扶養家族、家庭内使用人、個人的なサービス提供者、対応する規則に基づいて労働雇用大臣が定める出来高払い労働者は対象外とする。

ここで述べる「管理職」<sup>71</sup>とは、雇用されている企業または部署の管理業務を主な職務とする者、またはその他の役員又は構成員をいう。

「事業場外労働者」とは、使用者の主たる事業所またはその支社とは通常離れて職務を遂行し、現場での労働時間が正確に判定できない、農業労働者以外の者を指す。

<sup>71</sup> この労働法の第219条 (m) (旧第212条) 管理職の定義を参照のこと。

##### 第83条 標準労働時間

労働者の標準労働時間は、1日8時間を超えてはならない。

100万人以上の人口を擁する市・市制区または100以上の病床を有する病院、診療所で勤務する衛生管理担当者は、食事休憩を除く1日8時間、週5日の労働を標準とする。但し、緊急時に週6日または48時間の労働を要求された場合、第6日目の労働については通常賃金の最低30パーセントが追加報酬として支給される。この第83条で述べる「衛生管理担当者」とは、内勤の医者、看護婦、栄養士、栄養学者、薬剤師、社会福祉士、検査技師、医療技師、心理学者、助産婦、介護人、その他病院・診療所で勤務する者を指す。<sup>72</sup>

<sup>72</sup> 第83条の第2段落は公共事業における医療労働者には当てはまらない。彼らは第82条から第96条の対象から除外され、彼らの雇用給付金は共和国法第7305号 (1992年)「公務員医療労働者憲章」で定義づけられている。同様に労働法施行に関するオムニバス規定 (訳注:いわゆる労働法施行規則) 第3部 規則10 第15項の下、週40時間の労働時間は研修医と病院側に研修契約がなされている場合、当てはまらない。その場合、研修プログラムは担当政府機関による許認可が必要である。そのように認可を受けた研修においては労使関係は発生しない。

workweek will not apply if there is a training agreement between a resident physician and the hospital, and the training program is duly accredited or approved by appropriate government agency. In such case, there is no employer-employee relation on account of the approved training program.

**ART. 84. Hours Worked.**

Hours worked shall include (a) all time during which an employee is required to be on duty or to be at a prescribed workplace; and (b) all time during which an employee is suffered or permitted to work.

Rest periods of short duration during working hours shall be counted as hours worked.

**ART. 85. Meal Periods.<sup>73</sup>**

Subject to such regulations as the Secretary of Labor may prescribe, it shall be the duty of every employer to give his employees not less than sixty (60) minutes time-off for their regular meals.

73 The Omnibus Rules Implementing the Labor Code allows meal periods to be less than 60 minutes, under specified cases, provided that such shorter meal periods are credited as compensable hours.

**ART. 86. Night-Shift Differential.**

Every employee shall be paid a night shift differential of not less than ten percent (10%) of his regular wage for each hour of work performed between ten o'clock in the evening and six o'clock in the morning.

**ART. 87. Overtime Work.**

Work may be performed beyond eight (8) hours a day provided that the employee is paid for the overtime work, an additional compensation equivalent to his regular wage plus at least twenty-five percent (25%) thereof. Work performed beyond eight hours on a holiday or rest day shall be paid an additional compensation equivalent to the rate of the first eight hours on a holiday or rest day plus at least thirty percent (30%) thereof.

**ART. 88. Undertime Not Offset by Overtime.<sup>74</sup>**

Undertime work on any particular day shall not be offset by overtime work on any other day. Permission given to the employee to go on leave on some other day of the week shall not exempt the employer from paying the additional compensation required in this Chapter.

74 See also Department Advisory No. 02 s. 2004, Implementation of Compressed Work Week Schemes, Department Advisory No. 02 s. 2009, Guidelines on the Adoption of Flexible Work Arrangements, and Department Advisory No. 04 s. 2010, Guidelines on the Implementation of Flexible Work Arrangements and the Exemption from the Nightwork Prohibition for Women Employees in the Business Process Outsourcing Industry.

**第84条 労働時間**

労働時間は、(a) 労働者が就労、または指定した職場に就くことを要求された全時間、および (b) 労働を要請または許可された全時間が含まれる。

労働時間内の短時間の休憩は、労働時間とみなされる。

**第85条 食事休憩時間<sup>73</sup>**

労働雇用大臣が定める規定に従って、使用者は労働者に60分以上の食事休憩時間を与えなければならない。

73 労働法施行に関するオムニバス規定（訳注：いわゆる労働法施行規則）では特定の場合には食事時間は60分未満でも許可されているが、そのような短時間の食事時間は労働時間として認められるものとする。

**第86条 夜間勤務の割増し手当**

午後10時から午前6時の間に勤務した労働者はすべて、1時間当たり通常賃金の10パーセント以上を夜間割増し手当として支給される。

**第87条 時間外労働**

1日8時間以上の労働は許可されるが、その場合労働者は、8時間を超える労働時間に対して通常賃金の25パーセント以上を追加手当として支給される。休日または祝祭日に8時間以上労働する場合、最初の8時間分は休日・祝祭日賃金で支払われ、それ以降は休日・祝祭日賃金の最低30パーセント以上を追加手当として支給される。

**第88条 規定時間未満の労働と時間外労働の相殺の禁止<sup>74</sup>**

特定の日ににおける規定時間未満の労働を、他の日の時間外労働で相殺することはできない。同じ週に代休を取る許可を労働者に与えても、使用者はこの章で規定される特別手当の支払いを免除されない。

74 省通達第02s. (2004年)「圧縮週間労働稼働時間の実施」、省通達第02s. (2009年)「フレックスタイム労働の採用における指針」、省通達第04s. (2010年)「ビジネスプロセス・アウトソーシング(BPO) 業界におけるフレックスタイム労働の採用と女性労働者の夜間勤務禁止の適用除外の指針」を参照のこと。



## BOOK 5 - LABOR BELATIONS

## TITLE I - POLICY AND DEFINITIONS

## CHAPTER I - POLICY

ART. 218. [211] Declaration of Policy.<sup>172</sup>

A. It is the policy of the State:

- (a) To promote and emphasize the primacy of free collective bargaining and negotiations, including voluntary arbitration, mediation and conciliation, as modes of settling labor or industrial disputes;
- (b) To promote free trade unionism as an instrument for the enhancement of democracy and the promotion of social justice and development;
- (c) To foster the free and voluntary organization of a strong and united labor movement;
- (d) To promote the enlightenment of workers concerning their rights and obligations as union members and as employees;
- (e) To provide an adequate administrative machinery for the expeditious settlement of labor or industrial disputes;
- (f) To ensure a stable but dynamic and just industrial peace; and
- (g) To ensure the participation of workers in decision and policy-making processes affecting their rights, duties and welfare.

B. To encourage a truly democratic method of regulating the relations between the employers and employees by means of agreements freely entered into through collective bargaining, no court or administrative agency or official shall have the power to set or fix wages, rates of pay, hours of work or other terms and conditions of employment, except as otherwise provided under this Code.

172 As amended by Sec. 3 of R.A. No. 6715 (1989), An Act to Extend Protection to Labor, Strengthen the Constitutional Rights of Workers to Self-Organization, Collective Bargaining and Peaceful Concerted Activities, Foster Industrial Peace and Harmony, Promote the Preferential Use of Voluntary Modes of Settling Labor Disputes, and Reorganize the National Labor Relations Commission, Amending for these Purposes Certain Provisions of Presidential Decree No. 442, As Amended, Otherwise Known As The Labor Code Of The Philippines, Appropriating Funds Therefore And For Other Purposes.

## CHAPTER II - DEFINITIONS

ART. 219. [212] Definitions.<sup>173</sup>

- (a) "Commission" means the National Labor Relations Commission or any of its divisions, as the case may be, as provided under this Code.
- (b) "Bureau" means the Bureau of Labor Relations and/or the Labor Relations Divisions in the regional offices established

## 第5部 労使関係

## 第1編 方針および定義

## 第1章 方針

第218条 (旧211条) 方針の宣言<sup>172</sup>

以下は国家の方針である。

- (a) 労働または産業上で発生した争議の解決形態として、任意仲裁、斡旋、調停など自由な団体交渉や折衝を最優先で促進・普及させること。
- (b) 民主主義の普及と社会的な正義および発展のための手段として、自由な労働組合主義を推進すること。
- (c) 強力で団結した労働運動の自由かつ自主的な団結を促進すること。
- (d) 労働組合員としての権利と義務について、労働者の啓蒙に努めること。
- (e) 労働または産業上で発生した争議を迅速に解決するため、適切な管理機構を提供準備すること。
- (f) 安定しながらも活力に満ちたそして公正な産業の平和を保証すること。
- (g) 労働者の権利、義務、福祉に影響を及ぼす決定および方針立案に際して、労働者の参加を保証すること。

B. 団体交渉による自由な合意という民主主義的手段により、労使関係を規制する真に民主的な方法を促進するため、裁判所、行政機関、官僚は、この法律が定める以外、賃金、報酬率、労働時間やその他雇用条件を設定・規定する権限を持たない。

172 共和国法第6715号第3項(1989年)「労働者の保護の拡大、自主団結権、団体交渉、平和的かつ協調的な団体行動をする憲法上の労働者権利の強化、産業平和と調和の育成、労働争議の自主的な解決の促進、国家労使関係委員会の再組織化を目的とし、これらの目的のために改正マルコス大統領令第442号通称「フィリピン労働法」をさらに改正し、資金の充当その他を行う法律」によって改定された。

## 第2章 定義

第219条 (旧212条) 定義<sup>173</sup>

- (a) 「委員会」とは、この労働法で定める通り、国家労使関係委員会または、その支部を指す。
- (b) 「局」とは、マルコス大統領令第1号に基づいて労働省内に設立された労使関係局、地域事務所の労使関係局を指す。

- under Presidential Decree No. 1, in the Department of Labor.
- (c) "Board" means the National Conciliation and Mediation Board established under Executive Order No. 126.
- (d) "Council" means the Tripartite Voluntary Arbitration Advisory Council established under Executive Order No. 126, as amended.
- (e) "Employer" includes any person acting in the interest of an employer, directly or indirectly. The term shall not include any labor organization or any of its officers or agents except when acting as employer.
- (f) "Employee" includes any person in the employ of an employer. The term shall not be limited to the employees of a particular employer, unless the Code so explicitly states. It shall include any individual whose work has ceased as a result of or in connection with any current labor dispute or because of any unfair labor practice if he has not obtained any other substantially equivalent and regular employment.
- (g) "Labor organization" means any union or association of employees which exists in whole or in part for the purpose of collective bargaining or of dealing with employers concerning terms and conditions of employment
- (h) "Legitimate labor organization" means any labor organization duly registered with the Department of Labor and Employment, and includes any branch or local thereof.
- (i) "Company union" means any labor organization whose formation, function or administration has been assisted by any act defined as unfair labor practice by this Code.
- (j) "Bargaining representative" means a legitimate labor organization or any officer or agent of such organization whether or not employed by the employer.
- (k) "Unfair labor practice" means any unfair labor practice as expressly defined by this Code.
- (l) "Labor dispute" includes any controversy or matter concerning terms and conditions of employment or the association or representation of persons in negotiating, fixing, maintaining, changing or arranging the terms and conditions of employment, regardless of whether the disputants stand in the proximate relation of employer and employee.
- (m) "Managerial employee" is one who is vested with the powers or prerogatives to lay down and execute management policies and/or to hire, transfer, suspend, lay-off, recall, discharge, assign or discipline employees. Supervisory employees are those who, in the interest of the employer, effectively recommend such managerial actions if the exercise of such authority is not merely routinary or clerical in nature but requires the use of independent judgment. All employees not falling within any of the above definitions are considered rank-and-file employees for purposes of this Book.
- (c) 「調停仲裁委員会」とは、行政命令第126号に基づいて設立された国家調停仲裁委員会を指す。
- (d) 「評議会」とは、改正後の行政命令第126号に基づいて設立された三者間任意労働仲裁諮問評議会を指す。
- (e) 「使用者」には、直接・間接的に使用者の利害に基づいて活動する者を含む。使用者として活動している場合を除いて、労働組合またはその役員は、これに含まれない。
- (f) 「労働者」には、使用者が雇用するすべての者を含む。この法律が明示しない限り、特定の使用者の労働者に限らない。進行中の労働争議の結果、またはこれに関連して、もしくは不当労働行為によって就労を停止させられた者も、他に同等の職を確保していない場合にはこの「労働者」に含まれる。
- (g) 「労働団体」とは、雇用条件に関して使用者と団体交渉や折衝を行うことを一部または全ての目的として存在する労働者の組合または協会を指す。
- (h) 「合法的な労働団体」とは、労働雇用省に正式に登録された労働組織を指し、その支部や地方事務所を含む。
- (i) 「会社組合（御用組合）」とは、この法律で不当労働行為と定義する行為により支えられている組織、機能、運営態勢を持つ労働組織を指す。
- (j) 「交渉代表者」とは、合法的な労働組合やその組合の役員、代理人を指す。使用者により雇用されているか否かは問わない。
- (k) 「不当労働行為」とは、この法律で明確に定義されている不当な労働行為を指す。
- (l) 「労働争議」には、雇用条件やその交渉、調整、維持、変更、調停に携わる者が所属する団体、代表組織に関するすべての論争、問題を含む。論争当事者が使用者と労働者に密接に関係しているか否かは問わない。
- (m) 「管理職労働者」とは、管理方針の立案、実行、労働者の雇用、配置転換、停職、一時解雇、呼び戻し、放免、任命、懲罰を行う権限、特権を付与された者を指す。「監督職労働者」は、使用者の利害に基づいて、以上のような権限を単に日常的・事務的に行使するだけでなく、独自の判断を必要とするような管理業務を事実上奨励する者を指す。上記の定義のいずれにも該当しない労働者はすべて、この法律が目的とする一般労働者とみなされる。
- (n) 「任意労働仲裁人」とは、国家調停仲裁委員会が認可した者、当事者が労働協約に基づいて任意仲裁人として活動するよう指名または指定した者、国家調停仲裁委員会の補佐の有無にかかわらず、労働協約で同意されている選任手続に従って選んだ者、労働争議の当事者の書面による要求と合意に基づいて、労働雇用大臣が任意労働仲裁人として活動する権限を付与した公務員を指す。
- (o) 「ストライキ」とは、産業上または労働上の争議の結果

## 主なコンテンツ

### ◆フィリピン労働法（番号改訂版）

注記  
前文

#### 【第1部 雇用前】

- ・第1編 労働者の募集と職業斡旋
- ・第2編 非居住外国人の雇用

#### 【第2部 人材開発プログラム】

- ・第1編 全国的資源開発プログラム
- ・第2編 特殊技能労働者の養成と雇用

#### 【第3部 雇用条件】

- ・第1編 労働条件と休暇
- ・第2編 賃金
- ・第3編 特殊労働者に関する労働条件

#### 【第4部 健康・安全・福利厚生保障】

- ・第1編 医療、歯科治療と職業上の安全
- ・第2編 労働補償および国家保険基金
- ・第3編 メディケア
- ・第4編 成人教育

#### 【第5部 労使関係】

- ・第1編 方針および定義
- ・第2編 国家労使関係委員会
- ・第3編 労使関係局
- ・第4編 労働組織
- ・第5編 適用範囲
- ・第6編 不当労働行為
- ・第7編 団体交渉と労働協約の履行
- ・第7編-A 苦情処理機関と任意調停
- ・第8編 ストライキ、ロックアウトおよび労働組合活動の外国人の関与
- ・第9編 特別規定

#### 【第6部 雇用終了】

- ・第1編 雇用の終了
- ・第2編 定年退職

#### 【第7部 一時的規定および最終規定】

- ・第1編 罰則規定および責任
- ・第2編 違反および請求の規定
- ・第3編 一時的規定および最終規定

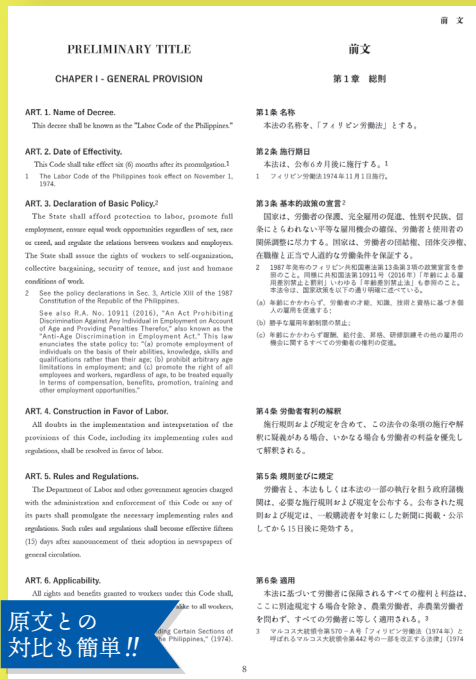
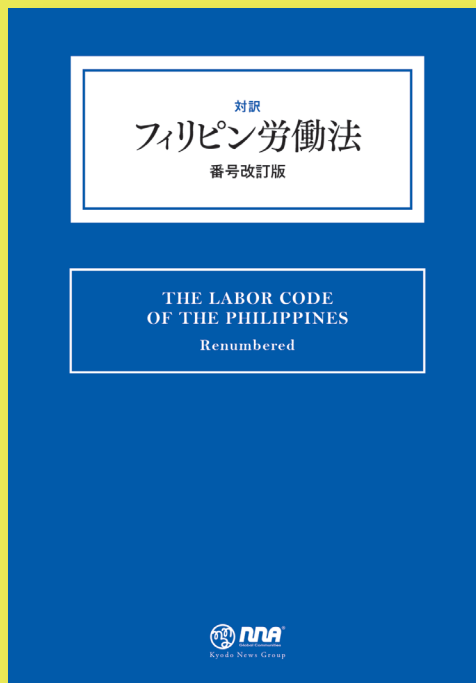
### ◆労働法施行に関するオムニバス規定（労働法施行規則）

前文

- ・第1部 雇用前
- ・第2部 —
- ・第3部 雇用条件
- ・第4部 健康・安全・福利厚生保障
- ・第5部 労使関係
- ・第6部 雇用終了
- ・第7部 一時的規定および最終規定

### ◆巻末付録

- ・2017年版省令174号
- ・2018年版労働勸告第06号



原文との  
対比も簡単!!

価格：40,000円＋税  
仕様：A4判 / 306ページ（PDF）  
発行：株式会社エヌ・エヌ・エー  
発行年月日：2019年4月22日

# 対訳

# フィリピン労働法

（番号改訂版）

条文番号の改訂を反映させた、最新の労働法をPDF（ダウンロード形式）にまとめました。  
対訳式のため、原文との対比も簡単です。  
施行規則のほか、巻末付録として請負・下請に関する省令174号の対訳付き。  
日系企業の必携法律書として、ぜひ貴社のフィリピンビジネスにお役立てください。



## お申し込みフォーム

会社名	部署名
氏名	役職名
住所	
Tel	E-mail

※下記にご記入のうえ、FAXあるいはE-mailにてご返送ください

※ご記入いただいた個人情報は、発送・請求・資料送付業務以外の目的では使用いたしません。ご本人から承諾を得たとき、法令に基づくとき、正当な理由があるときを除き、個人情報を第三者に提供いたしません。

株式会社 NNA 105-7209 東京都港区東新橋1丁目7番1号 汐留メディアタワー9階

TEL: 81-3-6218-4330 FAX: 81-3-6218-4337 E-mail: research@nna.asia

