

5.1 関係法令及び制度の概要

フィリピンの労働力移動の特徴は、主として労働送出国である、ということにある。その最も重要なことは、国際的な出稼ぎ労働者、いわゆる海外フィリピン人労働者（OFW）といわれる人々の流出である。大規模で組織立った労働力の移動は 1970 年代に始まり、当時のフィリピンは石油で潤う湾岸諸国の労働力需要に応えた、アジアの国々の 1 つであった。さらに、需要の要因は、供給側の強力な要因、主にフィリピンの持続的な発展性の欠如、及び労働力移動の制度化とマッチするものであった。フィリピンほど、労働力の移動と制度化が明白なところはなく、ここでは、移動サイクルに関わるさまざまな段階（移動前、目的国への移動、本国への帰国）を管理する法的、制度的な枠組みが確立されてきた。

発展途上国からの有能な人材に対する先進国世界の需要はまだ増加しており、まだ数年は続くものと見込まれる。フィリピン人労働者の能力と競争力をもってすれば、他国への労働力の流出は継続するものと考えられる。国内においては農村部における就業機会が少ないために、人々は他の場所に就業機会を求めることになる。海外での雇用は、国内経済だけでなく、比較的経済機会の少ない貧困層の人々の生活にもプラスの影響をもたらしてきた。フィリピン人出稼ぎ労働者の家族は、家族の収入が追加されるという点で同様に恩恵を受けてきたのである。

(1) フィリピンの労働法

時として労働基本法といわれる、労働法は海外雇用に関する重要な条項を含んでいる。これらは労働法第 1 巻の第 1 分冊、特に第 1 - 3 章にある。大統領令第 442 号により、労働法、社会法を 1 つにまとめたもので、社会正義に基づいて、労働を保護し、雇用と人材開発を促進し、社会正義に基づく産業界の平和を確保するものとなった。法の目的は以下のとおりである。

- a) 労働者の訓練、配置、及び活用を改善し、完全雇用の状態を促進・維持する。
- b) できる限り雇用の最善条件を確保することにより、国内、又は海外で働くことを希望する国民を守る。
- c) 国益に合うように、求職者が就業できる職業の選択肢を広げる。
- d) 国益に合うように労働者が移動するのを容易にしたり、規制したりする。
- e) 登録システムの確立、及び／又は、労働許可システムを含めて、外国人の雇用を規制する。
- f) 公共雇用事務所網を強化し、国内、及び海外での労働者の採用と配置に当たり、民間部門の参加を合理化して、国家の発展目的に合わせる。
- g) 海外でのフィリピン人の良い評判を守るため、海外での雇用を求めるフィリピン人労働者の選択を注意深く行う。

(2) 共和国法第 8042 号、1995 年出稼ぎ労働者と海外フィリピン人に関する法律 (Republic Act No.8042, Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995)

この法律は、海外雇用政策を制度化し、出稼ぎ労働者、その家族、及び困窮している海外フィリピン人の保護と福祉の推進に関して一層高い基準を設定するものである。

【要点】

- a) 国家の主権、領土、国益、自決権を考える一方で、独立した海外政策を追求して、国家は、国内、又は海外にいるフィリピン国民一般を、とりわけ、フィリピン人の出稼ぎ労働者を支援する。
- b) 国家は、国内及び海外、組織されたものも非組織のものも含め、労働者に十分な保護を与え、完全雇用と雇用機会の平等を促進する。この目的に向けて、国家はフィリピン人出稼ぎ労働者に適切で、時宜を得た社会的、経済的、法的なサービスを提供する。
- c) 国家は、フィリピン人労働者が海外からの送金により、国家経済に貢献していることを認識しているが、経済成長を維持し、国家の発展を遂げるための手段として、海外での雇用を推進するものではない。海外雇用計画が存在するのは、フィリピン国民の尊厳、基本的人権、及び自由がいかなる時にも侵害されないと保障されている場合に限る。したがって、国家は引き続き国内での雇用機会を創出し、富と発展の利益の平等な分配を推進する。
- d) 国家は、法の下での男女の基本的な平等、及び国家建設における女性の重要な役割を支持する。国家は、海外における女性出稼ぎ労働者の貢献とその弱点を認識し、出稼ぎ労働者及び出稼ぎ労働者の福祉のための団体組織化に関わる政策及び計画の立案と実施に当たって、ジェンダーを意識した基準を取り入れる。
- e) いかなる者も、貧困を理由に、法廷、準司法的組織、適切な法的支援を自由に利用することを否定されてはならない。この点に関して、一般的に困窮状態にある海外フィリピン人、特に、フィリピン出稼ぎ労働者（法的書類があろうとなかろうと）の権利と利益が適切に守られることが絶対に必要である。
- f) フィリピン人出稼ぎ労働者、及び海外フィリピン人が、国家の民主的意思決定に参加し、また、海外雇用に関わる組織により代表される権利は、認められ、かつ、保証されている。
- g) 国家は、すべての出稼ぎ労働者を最終的に守るのは、能力の修得であることを認識している。これに従い、できる限り速やかに、政府は、技術を持ったフィリピン労働者のみを配置、又は配置できるようにする。
- h) 正当と認められた非政府団体は、フィリピン人出稼ぎ労働者を保護するという意味では、国家のパートナーである。彼らの福祉を促進するために、国家は、相互信頼と尊敬の精神で、彼らと協力する。
- i) 出稼ぎ労働者の採用、紹介、配置、及び支援についての、政府の料金とその他運営費用は、第 36 項の条項にはかかわりなく、無料とする。

【定義】

- a) 「出稼ぎ労働者」とは、法的な住民でない国において報酬を得る活動に従事する予定の者、従事者、従事したことがある者のいずれかを指し、同じ意味で海外フィリピン人労働者（OFW）とも呼ばれる。
- b) 「ジェンダー意識」とは、社会における男女間の不平等と不公平を認識し、両性それぞれの利益のために関心を持って問題に取り組むことをいう。

- c) 「海外フィリピン人」とは、この法律の第 24 条と 26 条で述べる出稼ぎ労働者の扶養者、及び困窮状態にあるその他の海外フィリピン人をいう。

(3) 政府命令第 797 号ーフィリピン海外雇用庁設立に関する法律（Law Creating POEA）

フィリピン海外雇用庁（Philippine Overseas Employment Administration：POEA）は、1982年に政府命令第 797 号により創設された。この法律は、海外雇用プログラムの運営合理化を目的とする。これにより、海外雇用に携わってきた政府の 3 機関、すなわち、海外雇用開発委員会、国家船員委員会、雇用サービス局が廃止された。

(4) 外国人に対する雇用許可証発行システム

外国人雇用許可証（Alien Employment Permit：AEP）は、フィリピンで働く外国人に対して、労働雇用長官が、その外国人の就労場所を所管する労働雇用省（Department of Labor and Employment：DOLE）の地方長官を通して、発行する書類である。フィリピンで報酬を得るために就労しようとするすべての外国人は許可証の取得が必要である。外国人は、就労予定地を所管する DOLE の地方事務所で AEP を申請することができる。フィリピンのいくつかの異なる場所での勤務を任命された場合には、当該外国人は、いずれかの勤務場所を所管する DOLE の地方事務所で申請をすることができる。AEP を持たない、又は期限切れの AEP を持つ外国人を発見した場合、地方長官は、1 年につき 1 万ペソ、又はその期間に比例する分の罰金を課すことができる。

AEP の申請には、有効期限 1 年の場合で 1 件につき 8,000 ペソ、又は 1 年の比例期間分の金額を DOLE 地方事務所に申請と同時に支払うものとする。雇用期間が 1 年を超える場合には、追加の 1 年につき 3,000 ペソ、又はその比例期間分の料金が課される。更新の場合には、申請者は有効期限 1 年につき、3,000 ペソ、又はその比例期間分の料金を支払う。雇用契約、コンサルタントサービス、又はその他の契約により別途定めのない限り、AEP の有効期限は 1 年であり、いかなる場合も 5 年を超えることはない。

以下のカテゴリーの外国人は AEP 取得を免除される。

- ・ 外交官、及びフィリピン政府に認定され、かつ政府間相互取り決めのある外国政府の職員
- ・ フィリピン政府が一員である国際機関の幹部と職員、及びフィリピンで就労を希望する彼らの法的配偶者
- ・ 会社取締役会のメンバーとして選任された外国人で、その他の地位を持たないが、その会社での投票権のみを持つ者
- ・ 法により免除された、すべての外国人
- ・ POEA によって認定されている会社の所有者、又は社長の代理人で、フィリピンに限られた期間、海外雇用を求めるフィリピン人の面接をする目的のためだけに来る者
- ・ フィリピンの総合大学、又は単科大学と外国の総合大学、又は単科大学との間の、あるいは、フィリピン政府と外国政府間の、公式契約に基づいて客員教授、交換教授、補助教授として総合大学、及び単科大学で教育か調査研究を行うためにフィリピンに来る外国人。ただし、免除されるのは相互間という条件がある場合に限られる

・ 外国人居住者

AEP は、書類すべてが必要条件を満たし、必要料金、及び罰金（もし、ある場合）が支払われてから 24 時間以内、又は翌日に発行されるものとする。AEP 申請を拒否、又は取り消し、無効にされた外国人は、いずれの DOLE 地方事務所においても再申請することは許されない。ただし、その外国人が申請の拒否、取り消し、無効となった理由が修正された証拠を提出した場合はこの限りではない。外国人は、AEP の更新申請を、その許可証の失効日以前に行わなければならない。失効した AEP の更新は新たな申請とみなされる。会社役員で、その選任、又は指名が失効日以前に行われた場合には、申請は選任、又は指名の後、勤務日で 10 日以内に、あるいは AEP 失効日以前に申請をしなければならない。その外国人が再任、又は再指名されない場合は、その AEP は自動的に無効となる。

AEP は、それを発行した地方事務所により、以下の理由で適切な措置を経て停止されることがある。

- 1) その外国人の滞在の継続が、フィリピンの産業、又は国家の利益を害することになる場合
- 2) その外国人の雇用が雇用主、又は法廷により停止された場合

適切な措置の後、地方長官は、以下の理由に基づいて、その AEP を取り消し、無効にすることがある。

- 1) AEP が発行された時の必要条件、又は状態との不一致
- 2) 申請時における虚偽の事実の陳述
- 3) 偽造、又は改変書類の提出
- 4) 地方長官の判断によるが、その外国人の雇用に対する異議や不名誉な情報
- 5) その外国人が承認されないような記録がある場合
- 6) 雇い主が、その外国人の雇用を終了した場合

不服とする側は以下のものを提出することができる。

- 1) 発行した地方事務所に再考を求める申し立て、そして／又は長官事務所への提訴
- 2) 再考の申し立ては停止、取り消し、無効の連絡後 7 日以内に行うことができる。また、地方長官は申し立てがあってから 10 日以内に停止、取り消し、無効について決定しなければならない。
- 3) 地方長官の命令に対しては、それを受領後 10 日以内に労働雇用長官に異議申し立てをすることができるが、労働雇用長官の決定は最終的なもので、上訴することはできない。

5.2 労働力移動の規模

フィリピンは、中国、インドに続いて、世界で3番目に労働力の送出国が多い国である。最近の5年間では送出国数は年平均で3.6%上昇した。経済危機にもかかわらず、2009年の1月には送出国総数は16万5,000人で、前年同月比25%増であった。海外にいるフィリピン人の数はフィリピンの全人口の10%である。2007年12月末時点で、その数は870万人であった。彼らは世界で193の国と地域におり、アジア、特に中近東が45.3%と顕著である。東、及び東南アジアが20.8%、欧州が14.1%と続いている。国別では、サウジアラビアがフィリピン労働者の最大の目的国となっている。

5.3 労働力移動の要因

(1) 貧困、失業及び部分的失業の持続、低賃金レベル

フィリピンで大量の労働力の移動が起こるのは、主として政府が国民に適切な職業と賃金を提供できないからである。民間調査機関 Social Weather Station (SWS) によれば、2008年12月1日時点で、フィリピンの成人人口の27.9%、1,100万人が失業している。ESCR (Economic, Social, and Cultural Rights: 経済、社会及び文化の権利) に関する国連委員会が、フィリピンのESCR協定のコンプライアンス(法令遵守)について述べたように、雇用機会が乏しいことが、労働人口の多くを海外に移動させている。最低賃金が低いレベルにあることも人々を海外に押しやるもう1つの要因である。さらに、もう1つの海外への移動の要因は、マクロ経済指標の数字が高いにもかかわらず、大量の貧困層がいることである。2007年には人口の36%が貧困レベル以下であった。

(2) 失業率の悪化

2008年4月の労働力調査(LFS)データから、フィリピンの雇用率は92%と推定された。このほぼ半数に相当する49.6%がサービス部門であり、33.5%が農業部門、そして14.9%が工業部門であった。失業率は8%、290万人となっている。2005年の4月に失業の新しい定義¹が採用されてから、政府は1ケタ台の失業率を報告している。新たな定義の採用にもかかわらず、依然としてこの8%の失業率は、アジアの隣国のほとんどで記録している数字の2倍である。GDP成長がわずかにあっても、職には結び付かないのである。また、全雇用者総数の19.8%、660万人の労働者が公式には不完全就業(部分的失業)、すなわち、既に職はあるものの、まだ追加労働時間を求めている状態に分類されている。データでは2007年同時期の640万人から増加している。この増加分は、既に週に40時間以上働いている人々によるものである。さらに気掛かりなことは、雇用部門において、3,350万人の3分の1以上(34.7%)が非公式部門になっていることである。これらには、1) 自営で全雇用のほぼ3分の1(30.1%)、2) 無給の家族労働者で全雇用の12.5%を占めることが含まれる。不完全就業問題の深刻さは、全体で300万人以上に上る無給の家族労働者の膨大な数にある。2006年には全無給家族労働者の半数以上、55.8%

¹ 失業者は、1) 生産年齢(15~64歳)、2) 仕事がない、3) 求職中、4) 就業可能であることと定義されている。

が女性であった。

(3) 波及効果がないこと

かつて、政府が望ましい成長率として唱えた 4.6%の成長率は、低所得層には波及効果が出ておらず、彼らの生活改善には役立っていない。また、貧困状態にある人々の負担を軽減する、社会的に必要なサービスが入手できるような改善にもなっていない。

(4) 不十分な公共サービス

健康と教育に対して、政府は真剣な配慮と財源を与えていない。現政権による公共医療関連の支出が不十分であることは、国の医療サービスの提供におけるギャップを浮き彫りにしている。2007年には、政府は医療関係にわずか 110 億 5,000 万ペソしか割り当てなかった。これに対して、国防省は 540 億 3,000 万ペソを獲得した。このような貧弱な医療関係の予算から、医療施設が欠乏し、とりわけ、地方の病院、クリニック、及び医療センターが著しく不足している。医療関係専門家の労働力の海外への移動がますます増加することにより、特に農村部で必要とされる医療関係者が激減した。医師や看護師はさらに速いペースで国を離れている。フィリピン医師会（Philippine Medical Association : PMA）は 3 万 5,000 人の医師名簿のうち、現在 6,000 人が海外で勤務していると報告した。海外での看護師の需要が継続しているために、元保健省長官の Jaime Galvez-Tan 博士は、医者資格を看護師に落とした医師の数が 9,000 人に達したと述べた。そのうち、ほぼ 6,000 人が米国に行っている。さらに気掛かりなことは、これら看護師になった医師の 80% が政府関係の医師であったことである。

教育に注意を払うという点では、政府の最も重要な社会サービス機能の 1 つである教育に対して引き続いて無関心である。エストラダ大統領の下で 1998 年に GNP 比 3.8% であった教育予算が、2007 年には GNP 比 2.26% に低下した。このように落ち込んだ教育予算は、GNP 比 6% という国際的な合意基準からは、はるかに低いものである。ちなみに、この基準は 100 カ国以上で受入れられているものである。多くの若いフィリピン人にとって教育はまだ夢である。5～25 歳の若者 2,700 万人のうち、ほぼ 12%、440 万人が学校教育を受けていない。教育にごくわずかの予算しか割り当てられないため、学校施設、教材（主に教科書）の不足は深刻で、公立学校の教師の給料は極めて低く抑えられている。

5.4 送り出しの所管機関

(1) フィリピン海外雇用庁（POEA）

フィリピン海外労働者の移動を管理する政府機関である。労働雇用省の附属機関として、POEA は 4 つの運営事務所とフィリピン人労働者の雇用と配置業務を体系的に行う支援グループを持っている。事務所と支援グループは以下のとおりである。

・雇用前サービス事務所（Pre-Employment Services Office : PSO）

PSO は社長となる外国人雇用者の登録と認可を取り扱う。ここでは仕事の指示書の承

認と、新規・採用労働者、帰国労働者のための書類作成—合法的に採用されたフィリピン人労働者に対する E-レシート、すなわち、海外雇用証明証（Overseas Employment Certificate：OEC）の発行などを行っている。

・認可・規制事務所 (Licensing and Regulation Office：LRO)

LRO は民間雇用・人材斡旋機関の運営規制、雇用前オリエンテーションセミナーの実施、不法採用に対する政府プログラムの陣頭指揮、出国労働者の空港での支援サービスなどを行っている。

・裁定事務所 (Adjudication Office：AO)

AO は、認可民間雇用・人材斡旋機関、外国人雇用主、及び POEA の規則・規制に違反した海外フィリピン人労働者（OFW）に対する申し立ての聴取と裁定を行う。また、政策指針と判決措置を支援するための法的な調査を行う。また、海外労働者の行動準則違反をした罰を受けている OFW の名簿と、停止・取り消し・禁止、又は名簿取り消し処分を受けた雇用機関のリストを保存している。

・管理サービスグループ (Management Services Group：MSG)

MSG は市場調査、開発、雇用基準の作成、政策研究、一般への情報提供、及び教育活動などを通して 4 事務所に支援を行う。ここで、POEA の経営情報システムを維持し、財政及び行政サービスを提供する。

(a) 採用プロセス

これまでに、フィリピンはさまざまな分野の専門家、医療、技術、運営メンテナンス、建設、ホテル、船員などの部門で 190 の目的地に向けて 300 万人以上の労働者を送り出してきた。フィリピン人労働者の採用は体系的な雇用ネットワークにより行われるが、この場合、外国人雇用主は、人材の必要条件を POEA 認可の民間雇用・人材斡旋会社を通して提出しなければならない。フィリピンで認可を受けた会社は、地方紙に人材募集広告を出したり、人材要員を蓄えたり、外国人雇用主に対するサービスの一環として応募者の予備的な選考やインタビューを行うことができる。もし、その外国人雇用主が、政府機関、又は政府所有、又は支配下の会社の場合、彼らは POEA の政府派遣部門（Government Placement Branch：GPB）を通しての雇用を選択することもできる。

民間雇用機関は以下のいずれかである。

・陸上ベースの機関

外国人雇用主のために、陸上におけるあらゆる仕事の労働者を採用するために POEA により認可を受けた個人、又は法人

・海上従事者の人材斡旋会社

国際定期航路を運行する船に乗り込む船員、及びその他の関連海上活動に従事する者を採用するために POEA により認可を受けた個人、又は法人

これらの認可を受けた雇用機関は、資格があり、医学的にも適したフィリピン人労働者のみを派遣することを保証する。したがって、政府認可のクリニック、又は病院で健康診断を受け、また、政府承認の訓練センターで職業テストを受けるか、訓練されている。

(b) フィリピン人労働者の雇用方法

- 1) フィリピン人労働者の雇用に興味のある雇用主は、自国にある最寄りのフィリピン大使館及び領事館、又はPOEAのウェブサイト (<http://www.poea.gov.ph/>) で入手できる、認可民間雇用機関（陸上、及び海上）の公式リストから選ぶことができる。このリストには最優秀賞を受賞したPOEA機関も含まれている。これらの機関は、その海外雇用の分野における優れた模範的な実績と、何百万人のフィリピン人に海外雇用の機会を与えて彼らの生活を向上させたことを認められて、これらの賞を授与されたのである。
- 2) 雇用主で、人材斡旋をしてくれるフィリピンの機関を決定した者は、最寄りのフィリピン大使館／領事館内のフィリピン海外労働事務所（Philippine Overseas Labor Office：POLO）に対して、確認の書類を提出しなければならない。この手続きは、
 - a) その会社、又はプロジェクトの存在、及び
 - b) フィリピン人の人材の必要性を確認するためである。

陸上ベースの機関を利用する雇用主の場合は、以下を提出する。

- i. 専用の委任状、又はサービス／雇用契約
- ii. 契約の必要最低条項を盛り込んだ標準雇用契約書
- iii. 人材要請書

もし、現在の仕事の場所に POLO がいない場合は、雇用主は、フィリピン代理店が POEA の上記の i、ii 及び iii を、ビザ、又はビザ相当書類とともに、POEA に提出するという認可手続きを取らなければならない。

海上従事者の人材斡旋会社を利用する雇用主の場合は、以下の書類を提出しなければならない。

- ・ 船員の雇用に関して雇用主と人材斡旋会社双方の責任を含む契約書
- ・ 専用の委任状
- ・ 船名リスト及び IMO 番号を含む詳細
- ・ 乗組員定員
- ・ 有効なビジネスライセンス登録証明証、又は同等の書類、又は採用国側の機関が発行した承認・認定するビジネスの存在証明
- ・ POEA が必要と認める、その他の書類

陸上ベースの労働者の直接雇用者となる海外の雇用主は、1 つ以上のフィリピン雇用機関と登録することができる。一方、海外人材会社を経営する海外の雇用主は、POEA が規定する条件に従って、最大で 2 つまでのフィリピン雇用機関を登録・認定できる。

(c) フィリピン人労働者の採用経費

民間の陸上ベースの採用機関は、労働者の採用・派遣に行われるサービスの支払いとして雇用主からサービス料金を請求する。雇用主は以下のコストも支払う。

- ・ POEA 手数料 20 万ペソ
- ・ 海外労働者福祉庁（Overseas Workers Welfare Administration : OWWA）への労働者会員料金 25 米ドル
- ・ ビザ料金

民間の陸上ベースの採用機関は、雇われた労働者から 1 カ月の給与と同等の紹介料金を徴収することができる。ただし、法律でそのような料金を労働者から徴収することを禁じている国は除く。

(d) OFW に対する POEA の出国許可

出国許可は、E - レシート(電子レシート)、又は海外雇用証明証 (OEC) の形で発行される。これは労働者の採用と書類の正当性を証明するもので、旅行税と空港ターミナル料金の免除を保証する。これを出発前に、POEA 労働支援センター (LAC) と空港の移民局 (BI) カウンターに提出する。E - レシート、又は OEC は、労働者が政府の保護と支援を受けていることを示す保証書の役割を果たす。

(2) 海外労働者福祉庁 (OWWA)

労働雇用省 (DOLE) の付属機関で、海外フィリピン人労働者 (OFW)、及びその扶養者の福祉・福利の保護と推進のための主たる政府機関で、2 つの権限を持つ。

- ・ 福祉サービスと給付金の提供
- ・ 資本蓄積と基金の継続性の保証

(a) 目的

- 1) 国家発展への努力に対する OFW の貴重な貢献を認識し、OFW の利益を守り、福祉を促進すること
- 2) 政府の OFW 福祉を促進する責任に関して、労働法の条項の実施をスムーズにすること
- 3) 保険、仕事の支援、法的支援、文化サービス、送金サービスなどを含めた OFW の社会福祉サービスを提供すること
- 4) 健全・賢明な投資と資金管理政策により、資金の回収と維持を確保すること
- 5) OFW の社会、経済、文化面の福利向上のための調査・研究を行うこと
- 6) OFW 福祉厚生のための特別プロジェクトの開発、支援、資金提供をすること

(b) 給付金とサービス

- 1) 保険及び医療プログラムによる給付金
 - ・ 生命／傷害保険
 - ・ 身体障害及び脱会給付金

- ・完全身体障害給付金
- ・埋葬給付金
- 2) 教育及び訓練プログラム
人材開発のための教育奨学金プログラム（EDSP）
雇用能力奨学金プログラム（SESP）
- 3) 船員能力向上プログラム（SUP）
- 4) DOLE-OWWA マイクロソフトプロジェクト
- 5) 社会サービスと家族福祉支援
送還プログラム
帰国適応プログラム
OWWA - NLSF LDPO プロジェクト（OWWA と国家生計支援基金（National Livelihood Support Fund : NLSF）との共同プロジェクト）

(3) 労働雇用省（DOLE）

DOLE は 1908 年に小さな局として開設された。その後、法案第 4121 号の可決で 1933 年 12 月 8 日に省に昇格した。この省は、政府の部署として、労働雇用の分野で政策を立案、プログラムやサービスの実行、政策調整実施機関としての役割を果たす権限を持つ。また、フィリピン人の国内及び海外労働者の就業機会の開発、及び福祉の促進のために大きな努力をしてきた。

5.5 送出労働力の属性

【海外フィリピン人に関する 2008 年調査結果】

海外フィリピン人労働者（OFW）で 2008 年 4～9 月の期間内に海外で働いた者の数は、彼らの家族からの報告によると、200 万に達したとのことである。この 2008 年の推定は、2007 年同期推定の OFW170 万人の 14.6%増である。海外契約労働者（Overseas Contract Workers : OCW）、すなわち、既存海外契約のある労働者は、2008 年の 4～9 月の期間の全 OFW の 94.0%（190 万）となっている。この数は 2007 年同期間の OCW の 160 万に対して 16.6%増となる。

2008 年 4～9 月の期間内では、OFW を男女別に見ると、女性（48.3%）に比べ、男性（51.7%）が多かった。OFW の 4 分の 1 以上の 25.7%が年齢層 25～29 歳に入った。女性の OFW は男性の OFW に比べると全体的に若い。全女性 OFW のうち、28.8%が年齢層 25～29 歳に入り、20.3%が年齢層 30～34 歳に入っている。一方、男性 OFW の場合は、年齢層 25～29 歳、30～34 歳、及び 45 歳以上がほぼ同じ割合の分布であった。

OFW の約 3 分の 1（32.4%）が肉体労働者・非熟練労働者であり、これには家事手伝い、掃除人、製造関連労働者を含まれる。商業、及び関連労働者が 15.7%、小売店及び市場販売労働者が 14.3%、工場及び機械の運転、組立工が 13.0%であった。

OFWの出身地はカラバルゾン地域²（18.4%）、ルソン島中部（14.5%）、首都周辺地域（14.0%）が全体のOFWのほぼ半数となっていた。一方、カラガの出身者は一番少なく全OFWの1.2%であった。OFWの5人に1人（20.4%）がサウジアラビアで働き、7人に1人がアラブ首長国連邦で働いていた。シンガポール、香港、日本、カタール及び台湾もOFWの人気のある行き先であった。欧州で働くOFWは9.4%、北米、及び南米が8.4%であった。

5.5.1 受入国

海外フィリピン人労働者（OFW）の派遣先に関する傾向は、以下のとおりである。

表 5 - 1 海外フィリピン人労働者の派遣先上位 10 地域：新規雇用及び再雇用

地 域	派遣人数			全体に占める割合 (%)	
	2007年	2008年	増減 (%)	2007年	2008年
アジア	218,983	219,598	0.3	20.3	17.8
中近東	487,878	631,828	29.5	45.3	51.1
欧州	45,613	51,795	13.6	4.2	4.2
南北アメリカ	28,019	31,916	13.9	2.6	2.6
信託領	6,674	5,461	-18.2	0.6	0.4
アフリカ	13,126	16,434	25.2	1.2	1.3
オセアニア	10,691	15,030	40.6	1.0	1.2
その他	7	2,265	-	0.0	0.2
特別出国許可による労働者	79	72	-8.9	0.0	0.0
陸上ベース合計	811,070	974,399	20.1	75.3	78.8
海上ベース合計	266,553	261,614	-1.9	24.7	21.2
総合計	1,077,623	1,236,013	14.7	-	-

(注 1) その他は、クラーク空軍基地から出国した OFW（行き先不明）をいう。

(注 2) 特別出国許可による労働者とは、雇用ビザ、就労許可証、又は同等書類による出国者で、海外で働く非契約労働者であるが、国内企業の雇用のままの者、及び訓練ビザで韓国の PEZA 登録会社の訓練員をいう。

(注 3) 総合計は、空港、又は海港からの OFW 実際の出国に関する POEA 労働支援センター報告に基づく。

*出典：POEA による 2008 年 OFW 統計要約

² マニラ首都圏郊外のカピテ州、ラグナ州、バタンガス州、リザール州、ケゾン州をまとめてカラバルゾン（CALABARZON）地域と称している。

表 5 - 2 海外フィリピン人労働者の派遣先上位 10 カ国：新規雇用及び再雇用

国／地域	派遣人数			全体に占める割合 (%)	
	2007 年	2008 年	増減 (%)	2007 年	2008 年
サウジアラビア	238,419	275,933	15.7	29.4	28.3
アラブ首長国連邦	120,657	193,810	60.6	14.9	19.9
カタール	56,277	84,348	49.9	6.9	8.7
香港	59,169	78,345	32.4	7.3	8.0
シンガポール	49,431	41,678	-15.7	6.1	4.3
クウェート	37,080	38,903	4.9	4.6	4.0
台湾	37,136	38,546	3.8	4.6	4.0
イタリア	17,855	22,623	26.7	2.2	2.3
カナダ	12,380	17,399	40.5	1.5	1.8
バーレーン	9,898	13,079	32.1	1.2	1.3
その他	172,768	169,741	-1.8	21.3	17.4
陸上ベース合計	811,070	947,399			

*出典：POEA による 2008 年 OFW 統計要約

5.5.2 職種

海外フィリピン人労働者（OFW）の職種に関する傾向は、以下のとおりである。

表 5 - 3 職種別の新規雇用海外フィリピン人労働者数（2008 年）

	男性	女性	合計	全体比 (%)
家事手伝い	2,240	47,842	50,082	14.8
給仕・バーテンダー関連労働者	5,183	8,728	13,911	4.1
介護、掃除関連労働者	1,851	9,769	11,620	3.4
看護師	1,556	9,939	11,495	3.4
介護者	595	9,514	10,109	3.0
肉体労働者／助手	8,175	1,536	9,711	2.9
水道・配管工	9,643	21	9,664	2.9
電気工事士	8,812	81	8,893	2.6
溶接、ガス切断	6,746	31	6,777	2.0
介護施設	1,139	5,471	6,610	2.0
その他の技能	128,988	70,406	199,394	58.9
合計	174,928	163,338	338,266	100.0

(注) 切り上げのため、各数字が合計にならないこともある。この推定値は、過去 5 年間に出国した海外フィリピン人労働者で統計期間（4～9 月）に働いている、又は働いたことのある者を含む。

*出典：National Statistics Office, "2007 and 2008 Survey on Overseas Filipinos".

表 5 - 4 職種別海外フィリピン人労働者の割合

職 種	2007年			2008年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
人数（千人）	890	857	1,747	1,034	968	2,002
割合（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
政府及び特別利益団体の職員、会社役員、管理職、オーナー及び監督者	4.3	0.8	2.6	3.9	1.3	2.7
専門家	8.8	8.4	8.6	9.9	9.4	9.6
技術者及び準専門家	7.8	4.8	6.3	7.5	4.9	6.2
事務職員	3.6	7.6	5.6	4.4	6.9	5.6
サービス業、小売店、市場販売労働者	13.0	15.8	14.3	10.3	18.5	14.3
農業、林業者、漁業従事者	0.6	0.1	0.4	0.9	0.2	0.6
商業、及び関連労働者	24.9	2.2	13.8	28.3	2.1	15.7
工場、機械操作及び組立工	24.4	2.1	13.4	23.2	2.1	13.0
肉体労働者及び非熟練労働者	12.6	58.3	35.0	11.6	54.7	32.4

（注）切り上げのため、各数字が合計にならないこともある。この推定値は、過去 5 年間に出国した海外フィリピン人労働者で統計期間（4～9月）に働いている、又は働いたことのある者を含む。

*出典：National Statistics Office, “2007 and 2008 Survey on Overseas Filipinos”.

5.5.3 年齢

海外フィリピン人労働者（OFW）の年齢別による割合は、以下のとおりである。

表 5 - 5 年齢別海外フィリピン人労働者の割合

年齢別	2007年			2008年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
人数（千人）	890	857	1,747	1,034	968	2,002
割合（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～24歳	7.4	12.7	10.0	6.7	13.5	10.0
25～29歳	20.3	28.8	24.5	22.8	28.8	25.7
30～34歳	20.0	21.3	20.7	21.8	20.3	21.0
35～39歳	16.9	15.7	16.3	14.7	15.6	15.1
40～44歳	12.5	9.5	11.0	13.2	10.3	11.8
45歳以上	22.8	12.0	17.5	20.8	11.6	16.4

（注）切り上げのため、各数字が合計にならないこともある。この推定値は、過去 5 年間に出国した海外フィリピン人労働者で統計期間（4～9月）に働いている、又は働いたことのある者を含む。

*出典：National Statistics Office, “2007 and 2008 Survey on Overseas Filipinos”.

5.6 送付労働力の技能水準の評価制度

(1) 技術教育技能開発庁（Technical Education and Skills Development Authority : TESDA）の評価、及び認定

TESDA は、職業教育訓練評価、及び認定システム（Philippine TVET Qualification

and Certification System) : PTQCS) により、中等レベルの熟練労働者の能力の評価と認定を行う。評価プロセスでは、卒業生、又は労働者が規定の能力基準に基づいて、職場で期待される基準に対して仕事ができるか決定する。認定は能力基準を満たす者に与えられる。これにより、中等レベルの労働者の生産性、品質、及び世界的な競争力を確保することができる。TESDA は、認定労働者の登録簿を持っており、これに特定の職業に関する全国的な認定労働者要員の情報が入っている。また、TESDA は、認定申請者に対して能力評価を行う評価者だけでなく、評価センターの認定も行っている。

(2) 専門職規制委員会 (Professional Regulation Commission : PRC)

PRC は国家発展において最も強力な権限を持ち、国家の高度な能力を持つ人材である専門家の仕事を規制し、監督する。専門家部門を管轄する部署として、PRC は、工業、商業、社会、経済界の専門家集団育成のための戦略的な役割を果たしている。専門職の規制は、42 のさまざまな分野で登録済みのフィリピン人専門家 240 万人の生活だけでなく、毎年認定試験を受ける何十万人の意欲的な専門家にも影響を及ぼす。また、PRC は専門家のサービスに頼るすべてのフィリピン人の生活に影響を与えるのである。

委員会は、管轄下の 42 種の規制と認定に関して、理事会を通して政府の規制政策の管理、実施、施行を行う。これらの職業とは、会計、航空工学、農業工学、農業、建築、化学工学、化学、土木工学、犯罪学、通関士、歯科医、電気工学、エレクトロニクス及び通信工学、環境計画、漁業技術、林業、測量工学、地質学、相談カウンセリング、インテリアデザイン、造園業、図書館司書、甲板士、船舶技術士、専門配管工、機械工学、医療技術、医学、冶金工学、助産師、鉱業工学、造船及び船舶工学、看護師、栄養学者及び栄養士、視力測定、薬学、物理療法及び職業セラピー、専門教師、放射線及びエックス線技師、衛生工学、社会福祉士、製糖技術、獣医学である。

(3) 海事訓練評議会 (MARITIME TRAINING COUNCIL : MTC)

MTC は、当時のマルコス大統領が発行した指令書第 1404 号に基づいて 1984 年 5 月 1 日に創設された。それは、「船員の訓練、資格認定、及び監督基準に関する国際海事協定 1978 (STCW '78)」の調印国としてのフィリピンの責任を果たすものであった。この協定は 1995 年に改正され、現在は STCW '95 と呼ばれている。1984 年の 1 月 11 日にフィリピンは協定加盟の法律文書を国際海事機関 (International Maritime Organization : IMO) に提出している。

MTC は労働雇用省の付属機関であり、業務運営及び政策管理を行う。その代表は会長としての労働雇用省長官であるが、伝統的に次官にその統括業務を任せている。委員会のメンバーには、海事産業庁 (Maritime Industry Authority : MARINA)、フィリピン沿岸警備隊 (Philippine Coast Guard : PCG)、高等教育委員会 (Commission on Higher Education : CHED)、フィリピン海外雇用庁 (POEA)、海外労働者福祉庁 (OWWA)、専門職規制委員会 (PRC) の各長官がなっている。民間部門の代表 (海運業者、及び船員のそれぞれの代表) も委員会のメンバーとなっている。ここでは事務局長が代表となり、副局長が補佐し、事務局が MTC の日常業務を取り扱っている。

指令書第 1404 号の下に、MTC は以下の機能を果たすものとする。

- ・ 協定に記載の、船員の訓練を開発・規定する。
- ・ 協定の訓練要件を満たす船員の能力証明書、又は資格証明書を発行する。
- ・ 教育省を支援して、国内に船員の訓練センターの設立と運営にあたる。
- ・ 船員の訓練、能力向上、及び認定に関して国際機関、特に IMO と連携・調整する。
- ・ STCW '78 を実施し、指令書第 1404 号の目的を達成するために、規則・規制を明確にする。
- ・ 国税調査センターの承認の下に、船員訓練料金の設定と徴収を行い、船員福祉基金への送金させることにより、基金の一部とする。
- ・ 船員の訓練・能力向上という目的を促進するための特別計画／プロジェクトを行う。
- ・ 教育・文化・スポーツ省に対して、船員養成学校の数と最大入学者数を研究・評価・推薦し、船員として卒業生が適切な雇用機会を得られるようにする。

(4) 海事産業庁 (MARINA)

MARINA は大統領令第 474 号の発効により 1974 年 6 月 1 日に創設され、1979 年 8 月 29 日に大統領令第 761 号の発効に伴い、大統領府 (Office of the President : OP) の附属機関として、国家の海事産業の発展、促進、規制の権限を持つようになった。ここでは、フィリピンで登録した海外、及び国内の船舶、海事関係の人材、造船所、その他の海事機関について、下記の 4 つの主要海事部門の評価／申請を通して管理、規制、監督する。

- a) 海上安全を含む、国内船舶部門
- b) 海外船舶部門
- c) 海事人材部門
- d) 造船、及び船修理部門

5.7 受入れの所管機関

【入国管理局 (Bureau of Immigration)】

多岐にわたる機能を果たすに当たり、入国管理局は理事会を通して、労働力受入れについて、以下の行政、及び準司法的な権限などを行行使する。

- ・ 移民法の実施に関する特別許可証の発行 (例：特別就労許可証 (Special Work Permit : SWP)、暫定就労許可証 (Provisional Permit to Work : PPW)、特別学習許可証 (Special Study Permit : SSP)、再入国許可証、入国許可など)
- ・ 一時訪問者の滞在延長、及び法が与える地位について申請により変更する
- ・ 除外、追放、外国人送還に関する調査、聴取、決定、及び命令の実行
- ・ 入国管理局の警戒リスト (警告リスト、ブラックリスト、出国差し止め命令) を監視し、適切な措置を取る
- ・ 入国管理法及び手続きに違反の場合は移民書類を取り消す
- ・ 入国管理規制、及びその他のフィリピン法に違反した外国人の調査、逮捕、拘留を行う

- ・ 外国人学生を受入れ、入学させる学校、及び教育機関の認可

5.8 受入労働力の属性

2003年から2005年の期間に発行された外国人就労許可証の大半は日本人であった。第2位、第3位は、韓国、中国であった。フィリピンで働く外国人のほとんどはフィリピンに一定の期間だけ派遣・配置される多国籍企業の従業員である。

5.8.1 送出国

フィリピンで働く外国人労働者に発行した、就労許可証の国別内訳は以下のとおりである。

表 5 - 6 国別外国人就労許可証発行数

国 籍	2003年	2004年	2005年
合 計	9,168	9,408	10,823
アメリカ	498	618	562
オーストラリア	216	225	249
オーストリア	14	10	18
ベルギー	32	24	25
ブラジル	16	13	4
英国	320	451	403
カナダ	94	75	70
中国	928	984	1,370
コロンビア	10	2	2
デンマーク	25	23	20
オランダ	67	70	58
エジプト	11	7	5
フィンランド	31	27	28
フランス	128	98	94
ドイツ	139	128	163
ハンガリー	2	2	9
インド	370	438	384
インドネシア	54	65	74
イラン	10	6	7
アイルランド	21	19	24
イスラエル	8	14	10
イタリア	47	28	38
日本	2,969	2,975	3,367
ヨルダン	17	7	10
韓国	1,855	1,847	2,499
レバノン	8	9	11
マレーシア	211	216	215
メキシコ	11	9	10
ニュージーランド	58	46	47

ナイジェリア	7	8	9
ノルウェー	7	6	17
パキスタン	20	18	14
ポルトガル	6	3	3
ロシア	2	4	5
シンガポール	118	121	127
スペイン	25	18	27
スリランカ	26	20	34
スーダン	15	8	4
スウェーデン	20	23	30
スイス	21	40	44
台湾	412	389	434
タイ	105	89	76
その他	214	225	223

*出典：Bureau of Local Employment, Monitoring and Evaluation Division,
 Employment Program Supervision.

5.8.2 職種

主要産業別の外国人就労許可証発行数は、以下のとおりである。

表 5 - 7 主要産業別外国人就労許可証発行数

主要産業部門	2004年	2005年
農業、狩猟、及び林業	63	83
漁業	25	41
鉱業及び採石	20	52
製造	4,132	4,908
電気、ガス、及び水道	89	126
建設	1,002	1,027
卸売、小売業、自動車修理、オートバイ修理、個人・家庭用品修理	1,095	790
ホテル及びレストラン	342	421
運搬、倉庫、及び通信	1,267	1,858
金融仲介	92	80
不動産、賃貸、及び商売	147	186
行政、防衛、強制社会保険	-	-
教育	408	549
健康・社会事業	69	106
その他コミュニティ、社会及び個人サービス活動	648	588
領域外組織及び団体	9	8
合計	9,408	10,823

*出典：Bureau of Local Employment, Monitoring and Evaluation Division,
 Employment Program Supervision.

表 5 - 8 職種などの区分による外国人就労許可証発行数

	2004年	2005年
全職業	9,408	10,823
政府及び特別利益団体の職員、会社役員、管理者、オーナー、及び監督	6,572	8,228
専門家	857	807
技術者及び準専門家	1,801	1,557
事務員	-	-
サービス業、店頭及び市場販売員	174	199
農業、林業、漁業	-	7
卸、小売業及び関連労働者	-	20
プラント及び機械運転、及び組立工	4	5

*出典：Bureau of Local Employment, Monitoring and Evaluation Division,
 Employment Program Supervision.

5.9 受入労働力の技能水準の評価

受入労働力の技能水準の評価に関するデータはない。

5.10 労働力送付・受入れに関する二国間・多国間協定

二国間協定の交渉に関するフィリピンの試みは、労働送出国の中では最も成功した部類に入っている。しかしながら、過去 30 年余りにわたってフィリピンが結んできた二国間の労働及び社会保障に関する協定の数は、そのような試みが難しいことを物語っている。したがって、1974 年に海外雇用プログラムが始まって以来、フィリピンが 14 カ国（13 カ国の労働受入国と 1 カ国の労働送出国）としか二国間協定を締結していないことは驚くにはあたらぬ。一方では、シンガポールやサウジアラビアのような海外フィリピン人労働者の最大受入国とそうした協定をまだ結ぶことができないでいる。

フィリピンとその他の国々との二国間労働協定は 2 つの大きなカテゴリーに分類される。それらは労働採用・特別雇用協定と労働・雇用・人材開発協定である。労働採用協定においては、フィリピン人労働者の雇用・移動、又は訓練生の交流に焦点がある。ノルウェー、英国、パプアニューギニア、台湾、及びスイスとの二国間協定は主として採用に関する協定である。ノルウェー及び英国との協定ではフィリピン人の医療従事者の採用を規制する条件を規定し、スウェーデンとの協定ではフィリピン人専門家と技術訓練生の交流に関する条件を規定している。その一方、パプアニューギニアとの協定では、非国籍者雇用契約の下でのフィリピン人労働者の条件の詳細を決めている。フィリピンと台湾との覚書では、台湾の雇用主が人材斡旋機関の干渉なしに、直接フィリピン人労働者を雇うことができる特別雇用措置を実施している。この特別雇用措置には、台湾の雇用主が人材斡旋機関を通して労働者を雇うオプションもある。この協定には、雇用主だけでなくフィリピン人労働者の利益を推進するための両者の責任も含まれている。

一方、リビア、ヨルダン、カタール、イラク、クウェート、及び北マリアナ諸島との労働・雇用・人材協定には以下の基本的な特徴を含んでいる。

- 1) 労働・雇用・人材開発面での協力分野の促進と強化
- 2) フィリピンと労働受入国双方における雇用促進、及び労働管理を向上するような、関連調査、専門技術、及びその他のことに関する情報交換
- 3) 労働受入国の労働法に従ってのフィリピン人労働者の福祉向上と権利の保護
- 4) 協定を定期的に見直し、実施を図るための、フィリピンと労働受入れ国の双方のメンバーで構成される共同委員会の設置

1974年以來、フィリピン政府の努力の大半は労働受入国との二カ国間労働協定を締結することに向けられてきた。2003年の重要な進展は、フィリピンともう1つの労働送出国であるインドネシアとの二カ国労働協定の調印である。この協定は、フィリピンが出稼ぎ労働者の福祉の推進、及び彼らの権利の保護といった分野において、他の労働送出国との間にさまざまな取り組みを統合しようとする初めての試みであるという点で重要である。この協定は双方のイニチアチブと協力のために以下を優先事項としている。

- 1) 両国の出稼ぎ労働者の福祉及び権利の向上と保護
- 2) 出稼ぎ労働者の訓練と認定
- 3) 出稼ぎ労働者の保護のための法的支援の提供

これには、情報交換、教材と経験の共有、及び専門家・スタッフの交流などいろいろな形での協力を含む。また、連携訓練の開発、共同研究開発、労働者の福祉と権利の保護を推進するための共同の取り組み、及び、労働者の権利保護のために法的支援を与える共同努力も含む。両国の上級職員で構成される運営委員会を設立し、少なくとも年に1度は会合を開き、覚書を見直し、プログラムの実施を調整する。共同作業グループもフィリピン、及びインドネシアの大使館、又は労働事務所を通して、受入国に設置して、出稼ぎ労働者の福祉と権利を保護する。これらの共同作業は定期的に会合を持ち、運営委員会と密接に連携して、現場でのプログラムを実行する。フィリピンとインドネシアの間のこの協定の実施状況をモニターすることは興味深い。というのは、受入国側からの協調努力の可能性と効率性について、労働者の福祉と権利の保護に向けて彼らの力を結集することができるかを見るためのテストケースとなるからである。

社会保障の分野では、フィリピンはまだ8カ国としか二カ国間協定を結んでいない。その主な特徴には以下のものを含む。

- 1) 社会保障の分野でのフィリピンと相手国との間の相互支援
対象メンバー、あるいは受益者はフィリピン、又は相手国の指定の関連部署に請求をし、その部署が請求申請を容易にするための支援をする。
- 2) 取扱いの平等性
社会保障を受けるフィリピン人（扶養者・遺族を含む）は、相手国の国民と同条件にて給付を受ける資格がある。

3) 社会保障給付の輸出

フィリピン人は居住する場所（フィリピン、相手国、又は第三国）を問わず、継続して受給できる。

4) 合計

相手国、及びフィリピンの両方での資格期間（重複は除く）を受給資格決定に加算する。

5) 比例配分による給付の支払い

相手国及びフィリピンは、実際の負担額、又は資格期間の割合に応じて、それぞれのシステムから比例配分して給付を支払う。

この協定の実施に伴い、フィリピンの社会保障制度により、2000年に260人のフィリピン人申請者が給付を受けたが、そのうち192人、74%がカナダからであった。

海事部門では、フィリピンは、その海運業全般、特に船員の利益を守るための二カ国間協定を積極的に交渉してきた。フィリピン政府の交渉努力が実って、8カ国と相互海上運送、及び商船契約を調印した。他方でフィリピンは、STCW（Standards of Training, Certification and Watchkeeping of Seafarers：船員の訓練、資格認定、及び監督基準）に関する国際海事協定1978年（1995年改正）の規定1/10のもとでのフィリピン船員証明書の承認に関する二カ国間協定を推進するのに成功してきている。このSTCWは海外、及び国内の海運業に従事する船舶に雇われる船員の訓練と能力の最低基準を設定している。2002年の2月1日に発効した改正STCWでは、船員送出国と、船員受入れ国との間に船員の能力証明書の承認のための二カ国間協定を義務付けている。IMOのホワイトリストにない国、及び二カ国間協定のない国の船員は、海洋船上で働くために雇用されてはならない。2000年以降、フィリピンは31カ国と船員証明書の承認に関する二カ国間協定に調印している。

5.11 送付労働力の技能水準に関する二国間・多国間協定

グローバル化と貿易の自由化が進展する時代にあつて、自由な市場に対する顕著な例外は人々の移動が自由でないということである。国際間の労働力移動に関する二国間、又は多国間協定はわずかしか成立しておらず、フィリピン人も含めて、多数の出稼ぎ労働者にとって、法の下での保護がないことが、搾取と虐待につながっている。多くの労働受入国が自由市場（労働市場も含め）を信奉するといいつつも、彼らは、国境を越えた労働力の移動、特に非熟練労働者の移動については、極めて制限的、官僚的な規制を課している。公式の二国間協定の締結に成功するのが難しいことから、一部の労働送出国では自国の労働者保護のため、代替的な手法が用いられてきた。

- ・ 地方雇用機関と外国の雇用主との間の共同責任。フィリピン共和国法第8042号は海外フィリピン人の規制をする包括的な法律であるが、この中で、外国人雇用主の違反に対して、地方の雇用機関と外国人雇用主との共同責任を規定している。
- ・ 労働者の権利に違反する国に対する、選択的労働力配置の禁止。
- ・ 標準雇用契約書の様式化。

- ・ 出稼ぎ労働者協約の承認。フィリピンは国際的な3つの出稼ぎ労働者契約、2つのILO条約と1つの国連条約のすべてを批准したアジアのモデル国家である。
- ・ 国際社会における出稼ぎ労働者の権利と移民保護基準の推進。

5.12 労働力移動の問題点

フィリピンは労働送出国世界第3位の国で、総人口の10%が海外にいる。2007年12月末で870万人のフィリピン人が海外におり、そのうち410万人が臨時雇用者、90万人が正式書類のない、又は非正規雇用の状態にあり、残りが永住者、又は移民である。海外フィリピン人は世界約193の国と地域に住み、働いている。毎日、3,000人近くの男女が出国し、出稼ぎ労働者となっている。

絶えず増加する海外労働者の数は、フィリピンの悪化する雇用、失業、部分的失業、契約条件、及び、その結果としての貧困を表すものである。政府は、2007年の年間目標として160万件の雇用創出を挙げていたが、新規の雇用創出数が2005年の70万から、59万9,000件と減少してしまった。その一方で、2007年の海外派遣は、1日平均2,952件で、5年前に比べ17%増、10年前に比べ30%増となっている。正式に仕事に就いた海外フィリピン人労働者（OFW）は107万7,623人で、5年前の21%増、10年前の44%増であった。この傾向は継続しており、フィリピン海外雇用庁（POEA）の報告では、2008年は年間目標100万件に対して、前半で既に64%に達した。データからは64万401人のOFWが出国し、これは2007年同期の正式書類によるOFW出国者の33.5%増である。

(1) 正式書類のない、又は非正規 OFW

正式書類を持たない／非正規労働者は大きな問題である。なぜなら、彼らの受入国での身分上、人権と労働者の権利の侵害に対して、立場が弱くなるからである。海外居住フィリピン人委員会（Commission on Filipinos Overseas : CFO）は、非正規 OFW は2002年に160万7,170人だったが、2007年には44%減ったと推定している。しかし、2007年にはアラブ首長国連邦だけでなくカタールやオマーンといった国で1万5,000人増え、シンガポールでは1万8,000人増えている。さらに、これらの国々における彼らの数、すなわち、クウェート（1万）、サウジアラビア（2万）、UAE（3万5,000）、シンガポール（5万6,000）、及びマレーシア（12万8,000）は、マレーシアからの本国送還も含め、これらの国々における虐待に関する苦情から見ると、心配である。正式書類のない OFW はほとんどが女性及び非熟練の家事労働者であり、したがって、虐待に対してより一層弱い立場にある。ごく近い将来の EU の新しい送還指令の影響についても心配がある。書類のない出稼ぎ労働者は犯罪人ではない。したがって、非正規な立場にある出稼ぎ労働者が犯罪人になっていくことを食い止めなければならない。多くの場合において、出稼ぎ労働者が正式書類を持たない、又は非正規な立場になるのは、たとえ、明らかに労働者が不足していても、法的な移民労働の径路が極めて限られているからである。その他、出稼ぎ労働者が虐待をする雇用主から逃げた結果、正式書類がなくなるという場合もある。

(2) フィリピン人労働力移動の女性化

海外フィリピン人の NSO 調査（1998-2002 年）では、女性より男性の OFW が多いことが判明し、その比率は、平均で男性 110 に対して、女性 100 であった。尚、職業分類で注意すべきことは、POEA が技能についての報告をまとめる際に、海外アーティストは専門・技術の分類に入るのに対し、家事労働者はサービス分野に入っていることである。フィリピン人出稼ぎ労働者の女性化が問題になるのは、ますます多くの OFW が家事労働に就くからである。1997 年には、家事労働の女性 OFW の数は 21% で（平均 6 万 2,000）、2005 年と 2006 年には、この数が 30%、9 万 1,412 人に達した。家事労働の分野では 98% までが女性である。家事労働からほんのわずかな異なるが、介護者は 2003 年から 2006 年の平均が 1 万 7,000 人、そして 2007 年には 2 万 394 人だった。仕事の性質上、女性たちは、通常、雇用主の家に滞在することを要求され、介護人も、介護を受ける人と同じ部屋に寝ることになる。家事労働が多くの相手国で仕事として認められていない事実は、彼らの人権、労働者の権利、女性の権利などの侵害（セクシャルハラスメントやレイプも含む）に対して、大変弱い立場に置くことになる。

(3) 民間採用機関の主要な役割

出稼ぎ労働者はフィリピンでは 2 つの方法で採用される。POEA の政府の政府派遣部門、又は現在 1,300 社あるという民間採用機関を通してである。直接雇用については禁止されており、これは厳しく守られているものの、出稼ぎ労働者の初回の配置の場合のみである。したがって、同じ雇用主であれ、別の雇用主であれ、その後の契約は労働者がその場で契約するため、労働者と雇用主間の問題になる。この場合、採用機関と雇用主の間の共同、及び連帯責任条項は、結局表面的なものになってしまう。POEA には、採用機関を規制し、彼らの活動を監視する権限がはっきりとある。しかし、多くのフィリピン人が、フィリピンの将来が一層よくなる希望がないと考えて、非良心的な採用機関の犠牲になっている。代わりに、彼らは海外に機会を求めるのである。出国しようという強い決意が、虐待や搾取に対して、彼らを弱くしている。

(4) フィリピン人出稼ぎ労働者の問題と心配

出稼ぎ労働者とその家族は、海外での仕事に出発する前、海外到着後、海外での職場、最後にフィリピンへの帰国といった、移民過程のあらゆる段階での問題に取り囲まれている。

(a) 海外移民労働を推進する政府の事実上の政策

共和国法第 8042 号では、「国家は経済成長を持続し、国家の発展を成し遂げるための手段として、海外雇用を推進するのではない」と述べている。しかしながら、POEA は毎年、百万人の出稼ぎ労働者を派遣することを目標としている。2006 年からは、POEA は百万の目標を達成しており、2007 年には、POEA は 2006 年の派遣数より 1.42% 多い、107 万 7,623 人を派遣した。過去 40 年の間、出稼ぎ労働者の数は、毎年増加する一方で、再雇用が派遣数の 50% 以上となっている。

(b) 出稼ぎ労働者とその家族の人権、第 16 条 (7) & (9)、及び第 23 条、職場での保護、
フィリピン領事館及び海外労働事務所へのアクセス、プログラム及びサービス

POEA の 2007 年の統計では、フィリピン人の海外出稼ぎ労働者 410 万人、及び書類のない者 90 万人が世界のおよそ 193 の国と地域にいる。フィリピン海外事務所の所在地という点では、フィリピンは 84 カ所の大使館・領事館、37 カ所のフィリピン海外労働事務所 (POLO)、及び 20 カ所のフィリピン労働者リソースセンター (Filipino Workers Resource Center : FWRC) を持っている。フィリピン人の行き先の中には、海外事務所がなく、どこか他の事務所の管轄化に含まれているだけの所もある。たとえば、フィリピン人の家事労働者が多いキプロスは、アテネにある大使館の管轄となっている。イラクの場合には、そこに 6,000~8,000 人のフィリピン人がいると推定されているが、バグダッドのフィリピン大使館は、その平和維持軍が 2004 年に引き上げたのに伴い、ヨルダンのアンマンに移転した。

【参考文献】

1. Azucena, Cesario Alvero Jr. (1999). *The labor code: With comments and cases, Vol. I*. Quezon City: Rex Printing Co., Inc.
2. Baldoz, Rosalinda. (2008). *Filipino labor migration: Issues, Responses and challenges*. Presentation of POEA Administrator Rosalinda Baldoz in the Forum, "Labor Migration: What Role for Congress?", March 12, 2008. Organized by the Center for Migrant Advocacy and Friedrich Ebert Stiftung.
3. Briola, Jerber M. (2008). *Labor standards in the era of globalization: Reace to the bottom*. iNFOCUS, January-June 2008.
4. National Statistics Office. (n.d.). *2007 and 2008 survey on overseas Filipinos*.
5. Philippine Overseas Employment Administration (POEA). (n.d).
<http://www.poea.gov.ph/>
6. Social Weather Stations. (2009). *Fourth quarter 2008 Social Weather survey*.
<http://www.sws.org.ph/>
7. *The forum round table on the unemployment situation in the country*. The UP Forum, Vol. 9, No. 5, September - October 2008.