



フィリピン人材採用時の手続・要件と 日本企業の留意点

日本貿易振興機構（ジェトロ）マニラ事務所
2026年9月



（ジェトロ撮影）

エグゼクティブサマリー

全体総括

フィリピン人材の採用は、日本の入管手続きに加え、フィリピン独自の海外労働者管理制度への対応が必須である。双方を完了しなければ労働者は出国、一時帰国後の再出国ができない。OFW（海外フィリピン人労働者）との労働契約、OFWに負担を求めることができる費用は法律で厳格に定められており、これらの遵守を怠ると、OFWの雇用停止などの罰則もある。

調査から得られた主要なポイント

第2の規制トラック

日本のビザだけでは出国不可。フィリピン側でPRA経由の募集→MWOで雇用主認定→DMW登録→OEC取得が必要。相応の期間・費用を要する。

原則は認可機関経由

直接雇用は原則禁止。認可送り出し機関を通じる必要。

標準雇用契約・費用負担

DMW様式の標準雇用契約で最低基準を満たす必要。
労働者から徴収可能な費用は限定されている（他国との違いに留意）。

典型的な失敗

登録漏れ、期間の過小評価、「国内在住者は対象外」との誤解、無認可仲介の利用に注意。

用語・略語集

本資料で用いる用語・略語一覧

名称	略語	意味・役割
Overseas Filipino Worker	OFW	海外で就労するフィリピン人労働者。
Department of Migrant Workers	DMW	移住労働者省。海外雇用制度を所管する省庁（旧POEA）。認可・認定・求人票承認等を行う。
Migrant Workers Office	MWO	移住労働者事務所。DMWの在外窓口で、東京、大阪に所在（旧POLO）。雇用書類の審査・認証を行う。
Overseas Workers Welfare Administration	OWWA	海外労働者福祉庁。加入がOFWの出国要件（社会保険加入も要件）。
Philippine Recruitment Agency Licensed Recruitment Agency	PRA	送り出し機関（Sending Organization）。DMW認可のフィリピン側募集機関。
Principal		雇用主、外国雇用主。PRA等を通じOFWを雇用する外国の雇用主。
Standard Employment Contract	SEC	DMW所定様式の標準雇用契約書。最低基準を満たし、MWOが認証する。これをもとにマスター雇用契約書を作成する。
Overseas Employment Certificate	OEC	出国許可証。OFWが出国時に提示する許可証。ビザとは別に必要。
Certificate of Eligibility	COE	在留資格認定証明書。日本側の入管手続で交付。OEC申請の必要書類でもある。
Recruitment Agreement		人材募集契約（募集取決め）。会社、雇用主と送り出し機関の協定。
Job Order		求人票。マンパワーリクエストともいう。

目次

I. フィリピン人材について

1. フィリピン人材の特徴
2. フィリピン国内の主な大学

II. フィリピン人材の採用手続き

1. フィリピンにおける海外雇用管理制度と関連機関
2. 必要な手続と査証手続との関係
3. STEP1 送り出し機関（PRA）の選定・契約締結
4. STEP2 雇用主認定の申請
5. STEP3 在日MWOの書類審査・認証
6. STEP4 DMWの雇用主認定・求人票承認
7. STEP5 OEC（出国許可証）の取得・出国
8. 雇用主の主な責任と義務

III. フィリピン人採用の留意点・失敗例

I. フィリピン人材について

1 | フィリピン人材の特徴

- 若く英語に強い労働力。国民の約1割が海外就労し、国家が送出国を管理・支援。
- ホスピタリティ・適応力に定評。

若く豊富な労働力

人口約1.15億人・年齢中央値20代半ば。国民の約1割が海外で就労し、国家（DMW・OWWA）が送出国を管理・支援。持続的な人材供給が見込める。

ホスピタリティ・適応力

適応力とホスピタリティに定評。介護・ホテル・外食で高評価。家族志向が強く、公正な処遇の下で勤勉さと定着につながる。

英語力

英語は公用語・高等教育の教授言語。英語力はアジア最高水準で、介護・接客・IT・国際業務で強み。

教育・資格基盤

基礎教育は12年制。PRC専門職免許・TESDA職業技能認定が確立。世界最大の船員供給国。

2 | フィリピン国内の主な大学

- ビッグ4（UP・アテネオ・DLSU・UST）に加え、工学・IT・ビジネス系が人材供給源。
- 大学に加えTESDA認定の職業訓練修了者が特定技能・技能職の主要な人材プール。

大学名	区分・所在地	採用実務上の注記
フィリピン大学（UP）	国立・全国 （旗艦：ディリマン）	国内最高峰。工学・理学・経済に強い
アテネオ・デ・マニラ大学	私立・ケソン市	経営・社会科学系が豊富。強力な同窓網
デ・ラ・サール大学 （DLSU）	私立・マニラ	工学・経営・CSに強く産業界と緊密
サント・トマス大学 （UST）	私立・マニラ（アジア最古）	医療・工学・会計。有資格医療職の供給源
サン・カルロス大学	私立・セブ	工学・ビジネス。セブはIT-BPMの一大拠点
MSU-IIT・ザビエル大学	国立／私立・ミンダナオ	工学・理学。マニラ相場外の候補者層
TESDA認定校・訓練 センター	全国（マニラ・セブ等）	特定技能・技能職の主要人材プール。送出前にJLPT N4～N3が増加

※ **TESDA（技術教育技能開発庁）**：職業訓練・技能認定を所管する政府機関。認定修了者は特定技能・技能職の主要な人材プールで、大学名のみに依拠せず体系的なスキルテスト・面接での見極めが有効。

Ⅱ. フィリピン人材の採用手続き

1 海外雇用管理制度と関連機関

- フィリピンは主要送り出し国で唯一、国家が海外送出国を包括管理（OFW保護の政策）。
- 所管はDMW（旧POEA）、在日窓口はMWO（旧POLO）。

制度の基本構造

1

事前審査

外国雇用主は募集前に審査・認定を受ける

2

認可機関経由

募集は原則として認可機関を通じて行う

3

雇用契約の認証

雇用契約は最低基準への適合を認証される

4

OECなしの出国不可

遵守を証するOECなしに就労目的で出国できない

【根拠規定】 通常の技人国の場合のほか、**技能実習、特定技能の場合にはそれぞれ、提出書類や関連通達が異なる場合がある**ため注意。

主な関連機関と役割

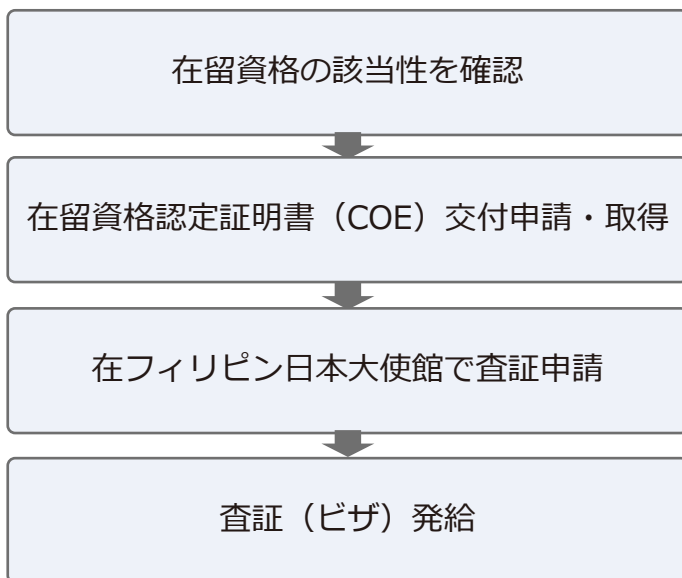
機関	主な役割
DMW（移住労働者省・旧POEA）	海外雇用制度を所管。送り出し機関の認可、雇用主認定、求人票承認、制裁
MWO（移住労働者事務所・旧POLO）	在日窓口（東京・大阪）。雇用書類の審査・認証、企業面接、DMW認定の推薦
OWWA（海外労働者福祉庁）	OFWの福祉。加入が出国要件
PhilHealth／Pag-IBIG	医療・住宅の社会保険。加入が出国要件
フィリピン入国管理局（BI）	出国審査。OEC（出国許可証）の提示を確認

POEA（比海外雇用庁）・POLO（在外労働事務所）はDMW・MWOの旧名称であり、RA第11641号（移住労働者省法・2021年）、により統合・改称された。

2 | 必要な手順と査証手続との関係

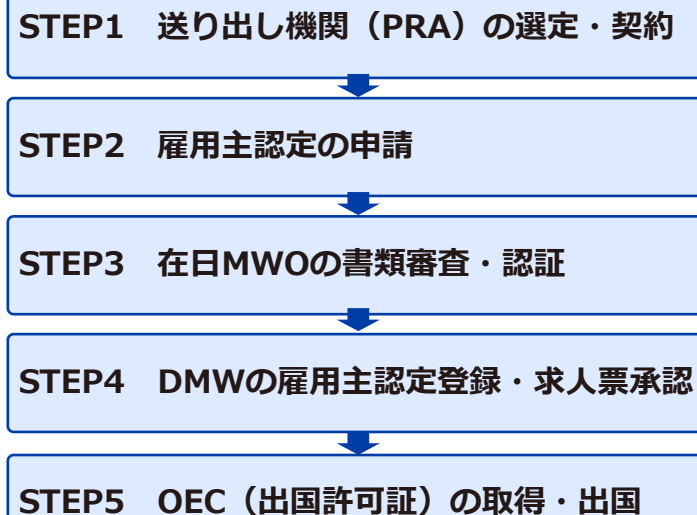
- フィリピン側手続と日本側の査証手続は並行かつ独立に進行し、**双方の完了が必須**。
- 日本のビザだけでは出国できない。フィリピン側のOEC（出国許可証）が必要。

日本側トラック（入管・査証手続）



並
行
で
進
行

フィリピン側トラック（DMW制度）

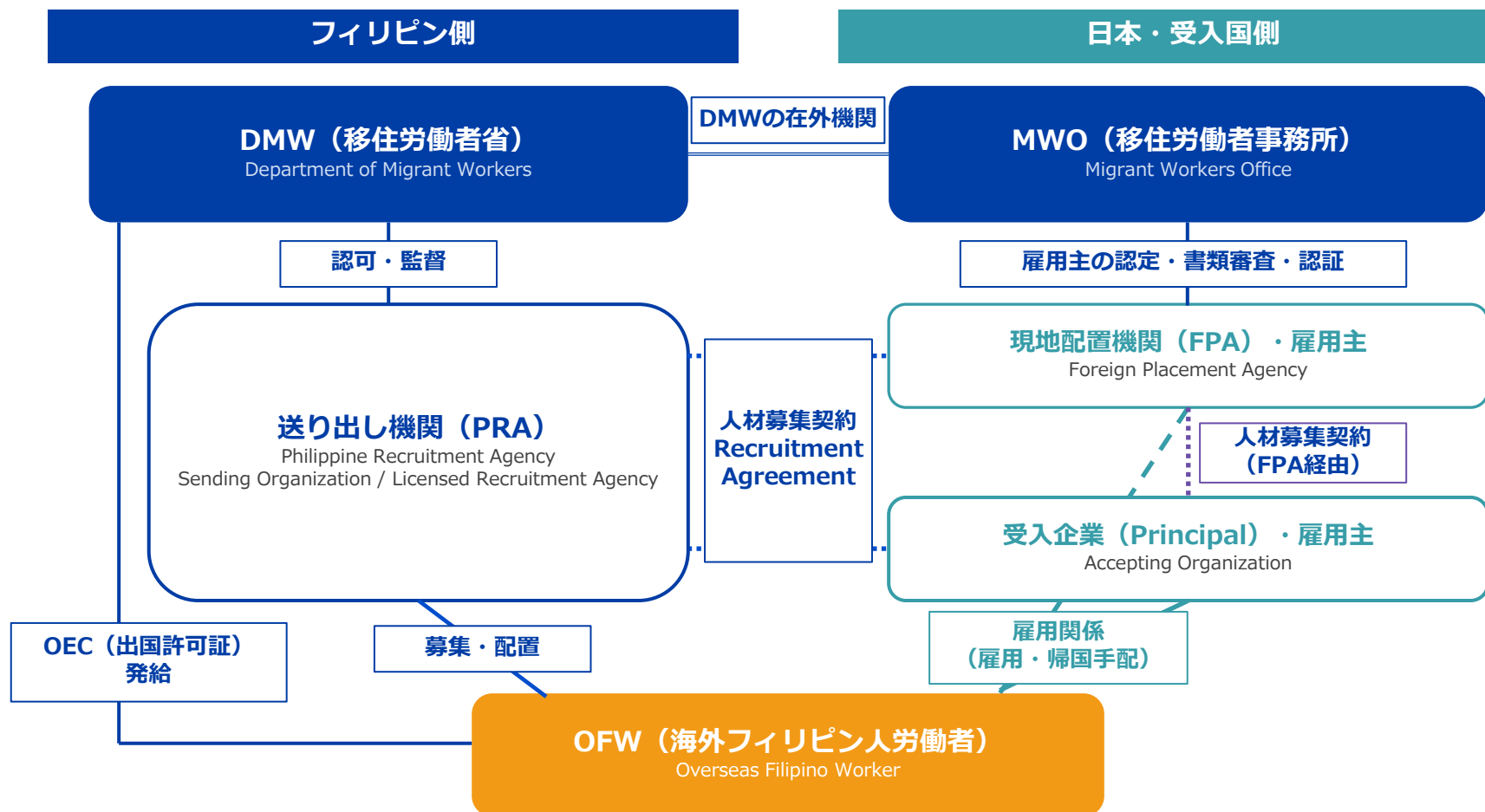


両方のトラックの完了が必須 —— いずれかを欠くと就労を開始できない

【重要】 日本の査証・COEを保有していても、OEC（出国許可証）がなければ労働者は出国できない。日本の入管許可はフィリピンの出国許可の代わりにはならない。

2 | 登場人物の相関図

- DMW・MWOは送り出し機関、雇用主、OFWのいずれとも関係を持ち、管理する。
- 受入企業（Principal）および現地配置機関（FPA）が日本側の雇用主となる。



3 | STEP1 送り出し機関（PRA）の選定・契約締結

- **認可送り出し機関（PRA）経由が原則。**採用コストは企業負担。人材募集契約を締結する。
- 直接雇用は原則禁止、例外的な場合にのみ許容される。

概要

- **PRA経由が原則。**日本向け認可機関は約250社、DMW・MWOが検索可能なリストを公表。
- **技能実習・特定技能**は二国間枠組みでDMW承認の送り出し機関リスト掲載も必要。

手続き・実務対応

- **DMWの認可機関データベースで照合・選定**
- **人材募集契約**でサービス水準、手数料などを書面化。
- **紹介手数料は労働者への賦課は制限あり。**

直接雇用の例外

- **専門職・技能労働者**で基準を上回る認証済み契約を締結する場合に限り初回最大5名。当該労働者の承認、登録が必要。

【よくある誤解】

「エンジニアなら直接雇用で問題ない」は誤り。例外は狭く、標準戦略としては非推奨。

採用形態（3類型）

代理採用（agency-hire）

認可送り出し機関（PRA）経由。

再雇用（rehire）

同一雇用主と契約を更新。

直接雇用（direct-hire）

雇用主が直接雇用。例外のみ。

3 | STEP1 費用負担

- OFWに請求できる費用は法令で限定列挙。上限を超える負担は認められない。
- それ以外の採用関連費用は、送り出し機関または雇用主が負担する。

OFW（労働者）の負担

■ 労働者が負担できる費用

・ 書類取得費用

パスポート、各種証明書、学歴
・ 免許・技能証明、健康診断
等

・ 社会保険加入

PhilHealth/Pag-IBIG/SSS

■ 紹介料（Placement Fee）

上限＝基本給1か月分。雇用契
約署名後にPRAへ支払い、BIR
登録の領収書を交付

送り出し機関の負担

■ 強制保険料

改正RA8042 §37-Aの強制保
険（agency-hire対象）

■ サービス料

紹介料上限を超えるサービス料
は、法令で認められる範囲で雇
用主（Principal）から受領

雇用主の負担

■ 査証（Visa）

■ 就労在留許可

■ 往復航空券・現地交通費

空港～就労地

■ DMW処理手数料

■ OWWA会費

■ 追加の技能試験・評価

雇用主が要求する場合

【実務上のポイント】

- ・ OFWに請求できる費用は法令で限定列挙。名目を問わず、その他費用、上限を超える費用の徴収は禁止。
- ・ 日本向けは労働者からの紹介手数料徴収は不可。
- ・ 自社だけでなく送り出し機関からの請求がないかも確認が必要。

4 | STEP2 雇用主認定の申請

- 採用活動に先立って、**雇用主認定**（Accreditation of the Principal/Employer）を受ける必要。
- MWO所定の**標準雇用契約書**でDMWの最低基準を満たす。日本語書類は英訳と翻訳証明が必要。

準備書類

- **雇用主認定申請書**
- **求人票、マンパワーリクエスト**
- **マスター雇用契約書**：付属書A（職務）・B（給与）
- **人材募集契約書**
- **身分証明書**：受入機関、送り出し機関の代表者のもの（パスポート）
- **送り出し機関DMW営業許可書の写し**

雇用契約の認定の要件

- **賃金・時間外手当**：最低賃金を満たすこと。特定技能の場合は、同等職種につく日本人の賃金と同等以上である必要。
- **交通・食事・住居**：無償提供、相応の手当。
- **解雇・契約終了**：正当事由。帰国・本国送還を雇用主負担。

DMW所定様式の標準雇用契約書に則って作成することが推奨される。

【実務上のポイント】

- ・ 自社の日本式雇用契約書・就業規則とDMW様式の標準契約書の整合を取る。職名・給与・手当・控除の不一致はMWO差戻しと後日の紛争の原因。
- ・ 派遣会社・紹介会社としての認定登録を行う場合は追加書類が求められる。
- ・ 追加で求人票を申請する場合も認定手続きが必要。
- ・ **必要書類は在留資格区分ごとに異なり更新されるため、最新チェックリストの確認必要。**

5 | STEP3 MWOの書類審査・認証

- MWO東京・大阪が**審査手続（Verification）**を経て**認証**し、DMW認定を推薦する。
- **書類審査は10－15営業日／回**。不備による差し戻しに注意。

1

書類一式の提出 雇用主認定申請書と附属書類一式の提出。日本語書類は翻訳証明付きの英訳文が必要



2

書類審査 特定技能の場合10－15営業日。不備があれば差し戻される。



3

英語面接・実地調査 MWOで雇用主の英語面接を実施（通訳同席可）。必要に応じて、実地調査が実施される可能性。



4

認証済書類の発行 MWOが雇用主認定を発行。

【実務上のポイント】

- ・ 初回認定後は雇用者認定の更新、求人票の追加をMWOを経由して行う。
- ・ 雇用主認定の有効期間は最大5年間。
- ・ 求人票の有効期間は最大3年間。MWOが賃金水準を継続的にレビュー。

6 | STEP4 DMWの雇用主認定登録・求人票承認

- MWOの雇用主認定を受け、PRAがDMWへ申請し、DMWが雇用主認定を登録。
- 求人票は職種ごとに承認。承認・認定には有効期間があり更新可。

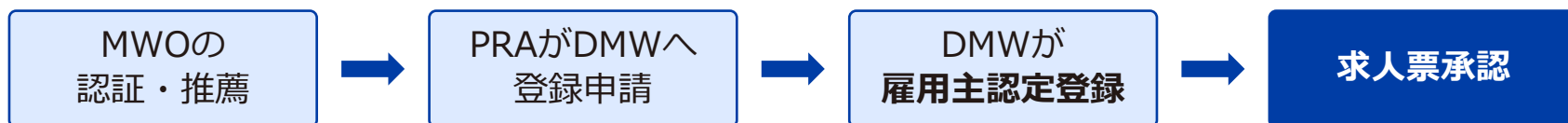
DMWが行うこと（要件）

- 外国雇用主（プリンシパル）の認定・登録
- 求人票の承認：募集できる職種・人数・給与水準を承認。
- OEC発給の基礎となる電子記録の管理

手続き・留意点

- 申請はPRAが代行：MWO認証・推薦を経てマニラのDMWへ。
- 認定には有効期間があり更新可
- 求人票は職種ごとの承認：職種・人数・給与職。職種・人数の追加はPRA経由で追加申請。

雇用主認定・登録の流れ



【留意点】

技能実習・特定技能については、当該機関が日本との二国間枠組みの下でDMWが承認した送り出し機関リストにも掲載されている必要がある。

7 | STEP5 OEC（出国許可証）の取得・出国

- OECは全OFWが出国時に提示する許可証。**ビザだけでは出国できない。**
- COE・査証の写しがOEC申請の必要書類。**日本側の入管手続きを先に完了させる。**

OECの実務上の要点（要件）

- **有効期間**：e-Registration発給のOECは60日・1回の出国限り。OFWパス（eGovPH）は90日有効。
- **新規雇用者**：雇用主認定・認証契約のDMW登録に加え、OWWA・PhilHealth／Pag-IBIG・PDOS完了後に発給。COE・査証の写しを含む。
- **帰国労働者（Balik-Manggagawa）**：同一雇用主・同一就労地への復帰はオンライン処理のOECまたは免除の対象。
- **雇用主変更（国内の転職を含む）**：原則、契約の再認証とDMW登録更新を経ないと次回のOECを取得できない。

OEC発給までの前提（すべて満たして初めて発給）



【重要】

日本側の入管手続きをOEC発給より先に完了させる必要がある。いずれか一つでも欠ければOECは発給されず、労働者は適法に出国できない。

8 | 雇用主の主な責任と義務

- 雇用主は採用・配置費用を負担し、労働者からは所定外の費用を徴収できない。
- 雇用契約の履行に関する請求について、雇用主は送り出し機関と連帯責任を負う。

1

採用・配置費用の負担

査証・スタンプ料、就労／居住許可、往復航空運賃、空港→就労地の交通費、DMW処理手数料、OWWA会費、追加技能試験。労働者からの徴収は禁止。

2

雇用契約上の義務

雇用契約に署名し、労働者を雇用し、賃金・手当を支払い、OFWを帰国（送還）させる義務。

3

連帯責任（Joint & Several Liability）

雇用契約履行に関する一切の請求につき、認可募集機関と連帯責任。会社の役員・取締役も雇用関係上の請求に連帯。

4

認定維持・OFW保護義務

OFWへの契約・法的義務の遵守、援助・帰国要請への対応。違反は認定停止（最長60日）事由。

5

情報開示・倫理的採用

OFWに権利義務を周知し、雇用条件を完全に開示。公正・透明な倫理的採用（Ethical Recruitment）を行う。

6

違法採用の責任

違法採用・禁止行為につき雇用主は刑事責任を負い得る。役員・従業員も責任を負う場合がある。

Ⅲ. フィリピン人採用の留意点・失敗例

1 | 手続違反の帰結（リスク）

- 未登録の雇用はOEC不発給に直結し、出国・再入国不能や企業名公表等の重大リスク。
- 判明時は放置せず、直ちに事後的なMWO／DMW登録を開始する。

労働者がOECを取得できない

新規雇用者はフィリピンから適法に出国できず、既存の従業員が一時帰国すると日本へ戻れなくなり、雇用主の事業運営に直接の支障が生じる。

DMWによる制裁

正式な警告、雇用資格の停止、DMWウェブサイト上での違反企業としての企業名公表。以後のフィリピン人材の採用が著しく困難になる。

仲介者の違法募集責任

仲介者にフィリピン側の違法募集の責任が生じ得るほか、日本側でもレピュテーション・労務コンプライアンス上のリスクがある。

【実務上の対応】

所定の手続を経ずに既にフィリピン人を雇用していることが判明した場合は、放置せず、直ちにMWO・DMWの事後的な登録手続を開始する。

2 | 典型的な失敗例と回避策

- 「一時帰国後に戻れない」「書類差戻し」「直接雇用の誤解」が典型。
- 原因は登録漏れ・過小評価・誤解。予防策とセットで理解する。

失敗例	何が起きたか	予防策
一時帰国後、日本に戻れない	日本在住者をMWO・DMW未登録で雇用。出国時にOECがなく出国拒否、企業名公表	日本国内採用・転職受入れでもMWO・DMW登録。帰国前にOEC状況を確認
ビザ取得後も出国できない	日本側は完了もフィリピン側の認定・認証を後回しにしOEC未発給、就労が数か月遅延	MWO・DMW手続を当初から並行。OEC確実まで航空券を買わない
MWO書類が繰返し差戻し	給与額の不一致、英訳の翻訳者証明なし、頁ごとの押印漏れ	全書類を単一マスターデータで管理。翻訳証明・全頁署名押印を確認
「エンジニアは直接雇用でよい」の誤解	IT技術者6名を直接採用。上限5名超過・無認可仲介関与で例外否定	例外は狭いと理解し原則PRAを利用
無認可ブローカー・手数料の賃金控除	候補者から手数料徴収＋賃金控除。違法募集認定・日本労働法違反のリスク	DMW認可リストで確認。採用コストは企業負担、控除を監査
国内転職に手続不要と誤解	転職者のDMW登録が旧雇用主のままでOEC発給が停滞	雇用主変更時はMWO契約認証とDMW登録更新を必ず実施

3 | 実務・労務の留意点とまとめ

- 期間・費用は現実的に見積り、定着とコミュニケーションに投資する。
- 制度は流動的。申請直前に公式ページで再確認する。

期間・費用の見積り

- 期間：差戻し・面接・COE審査を含め4～6か月を現実的計画に。
- 費用・分担：手数料・渡航費・住居等の負担者を募集前に書面合意。紹介手数料は転嫁不可。

定着・コミュニケーション

- 定着対策：手取りの説明、メンター、コミュニティ・教会、日本語支援、昇給ステップ。
- コミュニケーション：注意は個別に、理解を能動的に確認。安全指示は英語文書を併用。

【留意点】制度の流動性

DMW・MWOの必要書類・手数料、OEC・在留資格制度は突如変更されうる。申請直前に公式ページで再確認し、制度変更に対応する。

まとめ

- 第2の規制トラックの存在を最初に共有：日本のビザだけでは出国できない。
- COE申請とMWO・DMW手続は当初から並行し、認可PRAの利用と標準書類の管理を徹底。
- 最新チェックリストの確認：制度は流動的。個別案件は最新の公式発表で再確認。

参照法令等

本資料で参照した法令、通達等

名称	日本語訳
R.A. No. 8042, Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995	1995年移民労働者法（共和国法第8042号）
R.A. No. 10022, An Act Amending Republic Act No. 8042, Otherwise Known As The Migrant Workers And Overseas Filipinos Act of 1995, As Amended, Further Improving The Standard of Protection And Promotion of The Welfare of Migrant Workers, Their Families and Overseas Filipinos In Distress, and for Other Purposes	改正移民労働者法（共和国法第10022号）
R.A. No. 11641, Department of Migrant Workers Act	移住労働者省法（共和国法第11641号）
DMW Department Circular No. 01-2023, 2023 DMW Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Landbased Overseas Filipino Workers	2023年海外フィリピン労働者の採用と雇用に関するDMW規則
POEA Memorandum Circular No. 08, Series of 2018, Implementing Guidelines on The Registration of Direct-hire Overseas Filipino Workers (OFWs)	海外フィリピン労働者の直接雇用登録に関するガイドライン
POEA Memorandum Circular No. 04, Series of 2018, Guidelines on the Issuance of Certification for the Implementation of the Japan Technical Intern Training Program	日本技能実習制度の実施証明の発行に関するガイドライン
DOLE Department Order Mo. 201-A, Series of 2019, Verification Guidelines on the Deployment of Workers to Japan Under the Residence Status Specified Skilled Worker Pursuant to Department Order Mo. 201, Series of 2019	在留資格特定技能に基づく労働者の承認に関するガイドライン
POEA Memorandum Circular No. 04, Series of 2018, No Placement Fee For Workers to be Deployed to Japan	日本に派遣される労働者に対する紹介手数料の徴収の禁止について

■ 免責事項

本レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）マニラ事務所がOne Asia Lawyers Groupに作成委託し、2026年9月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびOne Asia Lawyers Groupは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびOne Asia Lawyers Groupが係る損害の可能性を知らされていても同様とします。