

2012年度 海外制度調査

## フィリピンにおける人材派遣・紹介業制度調査

2012年10月

独立行政法人 日本貿易振興機構 マニラ事務所

## 目次

第1部 業界概要 .....	4
I. 産業構造 .....	4
II. 市場規模 .....	2
III. 市場動向 .....	5
第2部 外国投資制限 .....	7
I. 外国投資の規制および法的制限 .....	7
第3部 基本登録 .....	12
I. 協同組合開発庁への登録 .....	12
II. 証券取引委員会への登録 .....	12
III. 内国歳入庁への登録 .....	20
IV. 地方自治体への登録 .....	22
V. 社会福祉機関への登録 .....	23
第4部 政府権限／営業許可（二次的登録）およびその他の関係規則 .....	24
I. 政府権限／営業許可 .....	24
II. その他の適用規則 .....	36
第5部 定期的順守要件 .....	51
I. 証券取引委員会 .....	51
II. 内国歳入庁 .....	52
III. 地方自治体 .....	53
IV. 社会福祉機関 .....	53

第6部 支店の設立 .....	54
I. 支店の設立 .....	54
II. フランチャイズ・システム .....	55
第7部 労働者の資格証明および免許 .....	58
I. 資格／免許手続き .....	58
II. 日本人労働者に対する制限 .....	58
III. 外国人の雇用許可手続き .....	59
IV. 現地スタッフの募集と雇用 .....	64
第8部 主要組織に関する情報、情報源、契約情報 .....	71
I. 主要組織に関する情報 .....	71
II. 政府機関および産業組合の連絡先情報 .....	72

## 第1部 業界概要

### I. 産業構造

#### A. 民間の人材派遣および職業紹介会社

民間企業の人材派遣および職業紹介活動は労働・雇用省（Department of Labor and Employment : DOLE）によって規制されている。「人材派遣および職業紹介」とは、「国内外、営利もしくは非営利を問わず、労働者の募集、登録、契約、移動、活用、雇用、調達にかかわるすべての行為を指し、雇用のための紹介、請負サービス、契約あるいは広告を含む。ただし、いかなる形態であれ 2 人以上に対し有料で雇用の提供あるいは約束を行う個人または団体は、人材派遣および職業紹介に従事するものとみなされる」と改正後の大統領令 442 号（労働法典）にて定義されている<sup>1</sup>。

国は、フィリピンの包括的な雇用プログラムの発展と実施において民間企業の資源と主導権を利用し、また最大限に活用するために、民間企業が労働者の人材派遣および職業紹介に参入することを奨励している<sup>2</sup>。「民間の人材派遣および職業紹介会社」（Private Recruitment and Placement Agency : PRPA）とは、「現地雇用のための人材派遣および職業紹介に従事するすべての個人、共同経営会社、法人あるいは団体を指す」と定められている<sup>3</sup>。人材派遣・紹介会社はそれぞれの分野で将来の雇用者を探している失業者を支援する。一方で雇用者は、職務要件を満たし、その役職に適している潜在的候補者をスクリーニングすることで、自身の組織に欠員が出た場合の採用プロセスを効率化させるために人材派遣・紹介会社のサービスを利用している。市場要因によって急速に変化する柔軟な労働者市場、経済的配慮および政府の規制とともに、人材派遣・紹介会社は利用可能な労働力の供給と、雇用者からの熟練した有能な労働者の需要との間のギャップを埋める手助けをしている。人材派遣・紹介会社は履歴書に書かれた求職者の資質と、企業の職務要件および文化が合致するよう努めている。人材派遣・紹介会社は特定の役職においては求職者をさらに厳しく吟味するために、事前の身元調査や履歴書に記述されている情報の確認を行う。また、次の理由で人材派遣・紹介会社を利用している企業もある。(i) 企業が現時点で専門知識を有さない新しい役職または地位への募集を行うため、(ii) ある部署で募集を行う一方、他部署で別の社員を解雇する場合に、表面化することを最小限に抑えるため、あるいは (iii) 競合他社に採用活動を隠すため。

グローバルな労働力需要の増大により、労働者の国際雇用が増加している。急速に変化する柔軟な労働者市場と政府の雇用サービスが一体となり、人材派遣および職業紹介事業への民間企業の参入を促進した。妥当な就業形態であれば移動をいとわずに有能で資質のある労働者が海外で調達できるため、国際企業は組織の要件に見合った資質のある人材を探すサービスを人材派遣・紹介会社に求めた。

海外雇用庁（Philippine Overseas Employment Administration : POEA）はフィリピン人労働者の海外展開を管理している。海外労働者（Oversea Filipino worker : OFW）は、陸上労働者

<sup>1</sup> 労働法典、第 13(b)条。

<sup>2</sup> 労働法典、第 25 条。

<sup>3</sup> 現地雇用のための民間の人材派遣および職業紹介会社に関する規則、第 1(h)条。

(Landbased OFWs) と外国海域を航海する船舶、海外にある施設もしくは公海で勤務する船員 (Seafarers) に分類される<sup>4</sup>。

長年にわたりフィリピンは、専門、医療、技術、運営およびメンテナンス、建設、ホテルならびに海員セクターといったさまざまな分野で 190 を超える派遣先に 300 万人以上の海外労働者を配置してきた<sup>5</sup>。外国人事業主によるフィリピン人労働者の海外雇用は、フィリピンの法に基づき海外雇用庁が指示する要求と手続きの遂行および監視義務を負う海外雇用庁の免許を有する人材派遣・紹介会社を通じて行われる。人材派遣・紹介会社は外国人事業主の職務明細書に基づき、資質のある労働者を探して事前スクリーニングと身元調査を行い、その後、当該外国人事業主の要求に一致する潜在的候補者となる志願者を面接する。海外での人材派遣および職業紹介において人材派遣・紹介会社は、(i) 外国人事業主の代理としてあらゆる陸上職における陸上海外労働者を募集する陸上機関であり、また、(ii) 公海を航行する船舶上の業務あるいは関連する海上業務を担う船員を募集する船員派遣会社である<sup>6</sup>。

## B. 業務／サービスの請負業者／下請業者

企業が補助的業務を下請けに出す傾向が高まっており、十分な資本、設備、専門知識を持つ人材会社や請負業者の需要は高まっている。請負業務には警備業務、清掃業務、管理業務も含まれ、請負業者の従業員は、顧客企業の施設を割り当てられ、警備作業や清掃および維持管理作業を行う。請負および下請契約に対し労働・雇用省が課す適用規則の下、配属された従業員はその請負業者／下請業者の従業員のみであり、請負業者／下請業者は労働法典、社会福祉法ならびにその他適用法令が義務付ける賃金およびその他手当の支払い義務を負う。労使関係は請負業者／下請業者と企業に配属された従業員の間であり、契約関係は事業主と請負業者／下請業者の間にしか存在しない。しかし、請負業者／下請業者が労働法典の規定に違反する、あるいは配属された従業員の賃金またはその他手当の支払いを履行しない場合、事業主は請負業者／下請業者とともに、配属された従業員に対し連帯責任を負うこととなる。

補助的業務を下請けに出す利点は、同様の業務においてすでに適切な訓練を受け要件を満たした下請業者の従業員を使用することにより企業が訓練、管理および監視しなければならない従業員の雇用を避けられることにある。さらに、下請けに出される業務が規制対象業務である場合、企業自体が不必要に政府規制にさらされることがない。例えば警備業務を下請けに出した場合、企業は警備員が保持する銃器の登録および免許取得要件の順守への対応を省くことができる。

一方、清掃および管理業務は単なるサポート業務であり、顧客企業の主要事業への関与を特に必要としないため、請負業者から配属された従業員が行うことができる。

## II. 市場規模

### A. 民間の人材派遣および職業紹介会社

労働・雇用省によると、2012 年 9 月 13 日現在、正式に認可された現地雇用のための人材派遣・紹介会社は以下のとおり 658 社存在する。

<sup>4</sup> 共和国法第 8042 号、第 3(a)条 (改訂)。

<sup>5</sup> <http://www.poca.gov.ph/about/hiring.htm>

<sup>6</sup> 同上。

地域	人材派遣・紹介会社 の数 (社)
首都圏	591
コルディリエラ行政地域 (CAR)	0
地域 I (イロコス地域)	0
地域 II (カガヤン・バレー地域)	1
地域 III (中部ルソン地域)	6
地域 IV-A (カラバルソン)	30
地域 IV-B (ミマロパ)	1
地域 V (ビコル地域)	0
地域 VI (西部ビサヤ)	0
地域 VII (中央ビサヤ)	28
地域 VIII (東部ビサヤ)	0
地域 IX (サンボアング半島)	1
地域 X (北部ミンダナオ)	0
地域 XI (ダバオ地域)	0
地域 XII (ソクサージェン)	0
地域 XIII (カラガ)	0
<b>合計:</b>	<b>658</b>

2012年10月9日現在、海外雇用庁に登録する3,444社のうち1,073社のみが現行の有効な免許を有している。

海外雇用庁が発表した海外雇用統計によると、2010年に配置された1,470,826人の海外労働者のうち76%が陸上海外労働者、残り24%が船員である。

以下は2010年における陸上海外労働者全体の地域配置の内訳である。

地域	配置された海外労働者 の数 (人)
中東	684,060
アジア	280,808
欧州	48,185
南北アメリカ	25,696
アフリカ	25,207
信託統治領	3,107
オセアニア	12,341
詳細不明	44,272
<b>合計</b>	<b>1,123,676</b>

2010年には陸上海外労働者全体の61%が中東に配置され、その大部分がサウジアラビア、次いでアラブ首長国連邦であった。アジアでは2010年、陸上海外労働者の36%が香港で勤務し、次いでシンガポール25%、台湾13%であった。ヨーロッパ大陸では大部分の陸上海外労働者はイタリアに配置された。陸上海外労働者の派遣先上位10カ国は以下のとおり。

国	配置された 海外労働者の数 (人)	全配置海外労働者に対する 割合 (%)
サウジアラビア	293,049	26%
UAE	201,214	18%
香港	101,340	9%
カタール	87,813	8%
シンガポール	70,251	6%
クウェート	53,010	5%
台湾	36,866	3%
イタリア	25,595	2%
バーレーン	15,434	1%
カナダ	13,885	1%

#### B. 業務／サービスの請負業者／下請業者

全国警備会社協会（Philippine Association of Detective and Protective Agency Operators : PADPAO）によると、2009年1月5日現在マニラ中心部には1,253の警備会社が登録されており、うち743社が正規免許を保持し、509社が営業のための仮免許を有する。ほか、全国警備会社協会は以下の地域別データを提供している。

国	全配置海外労働者に対する 割合
首都圏	1,253 <sup>7</sup>
コルディリエラ行政地域 (CAR)	4
地域 I (イロコス地域)	2
地域 II (カガヤン・バレー地域)	1
地域 III (中部ルソン地域)	13
地域 IV-A (カラバルソン)	2
地域 IV-B (ミマロパ)	
地域 V (ビコル地域)	0
地域 VI (西部ビサヤ)	10
地域 VII (中央ビサヤ)	4
地域 VIII (東部ビサヤ)	0
地域 IX (サンボアング半島)	2
地域 X (北部ミンダナオ)	0
地域 XI (ダバオ地域)	2
地域 XII (ソクサージェン)	5
地域 XIII (カラガ)	1
合計:	1,299

<sup>7</sup> 2009年1月5日付マニラ首都圏向け全国警備会社協会のリストに掲載。

### III.市場動向

#### A. 民間の人材派遣および職業紹介会社

毎年増加する労働人口に伴い、フィリピンの失業率に対応するため人材派遣・紹介会社の参入はより顕著となっている。ほとんどの人材派遣・紹介会社はその労働者を海外に展開している一方で、フィリピンに留まって働くことを選択する求職者もいる。

多くの専門学校や大学は、既存企業との提携あるいは就職フェアやキャリア支援プログラムの実施を通して、学生が卒業後に希望する仕事を見つけるための手助けをしている。専門学校の就職フェアは新卒者には役立つが、それ以降の転職には対応していない。人材派遣・紹介会社の対象市場には新卒者や失業者だけでなく、キャリアアップを望む人も含まれる。

民間企業における職業紹介では、肉体労働者のみを対象とせず、求職者の資質と企業の要求をマッチングさせることで、ホワイトカラーの専門職に就く人が適した組織を見つける手段としても役立っている。人材派遣および職業紹介業界において重要なことは、雇用主および求職者との的確なネットワークを構築することである。

海外雇用に関しては、海外雇用統計で 2010 年の陸上配置における上位 5 つの職業グループを以下のように示している。

- サービス
- 製造
- 専門、医療、技術および関連業種
- 事務
- 営業

船員の船籍上位 10 カ国は以下のとおり。

- パナマ
- バハマ
- リベリア
- マーシャル諸島
- シンガポール
- マルタ
- イタリア
- 英国
- オランダ
- バミューダ

また、船員の職業区分における上位 10 種は以下のとおり。

- 甲板手
- 操機手
- 甲板員
- 司厨長
- 二等航海士



- 甲板長
- 司厨員
- 三等機関士
- 三等航海士
- 二等機関士

## **B. 業務／サービスの請負業者／下請業者**

付帯業務を外部委託することは企業にとって経済的であり、潜在的な労働問題から生じるトラブルも回避できる。警備会社は警備員に適切な研修を行い、免許が更新されて有効であることを保証し、制服を与え、必要な銃器、その他機器を装備させる。警備業務を行う責任の一環として、警備会社は日常の点検、モニタリングおよび定期的な顧客調整を行い、警備員に起因する、あるいは警備員に関する問題が起り得る場合には報告をする。

警備業務に加えて、警備会社は警備コンサルタント業務、監視および調査、さらにその他の警備関連業務の提供も行っている。

一方、清掃・管理業務を行う人材会社は、基本的な家事およびオフィス掃除業務、清掃業務、グラウンド整備、美化・緑化業務、建設保全業務ならびにその他清掃関連業務を行っている。

## 第 2 部 外国投資制限

### I. 外国投資の規制および法的制限

フィリピン共和国憲法および特別法では、一部の事業活動を全体的もしくは部分的に国有化されたものとして分類している。つまり、これらの事業はフィリピン人または所定の割合以上のフィリピン資本を有する法人しか行うことができない<sup>8</sup>。

1991 年外国投資法 (Foreign Invest Act of 1991 : FIA) <sup>9</sup> として知られる共和国法第 7042 号は、部分国有化された事業活動への外国投資の参入を管理している。1991 年外国投資法はネガティブリスト (Foreign Invest Negative List : FINL) に記載された事業活動をフィリピン国民に留保しているが、ネガティブリスト以外の他の活動はすべて外国資本に開放している<sup>10</sup>。

1991 年外国投資法は、外国資本の出資比率が最大 40% までに制限された事業活動を列記したネガティブリストを 2 年ごとに大統領令により発表するよう義務付けている<sup>11</sup>。最新のネガティブリストは第 8 次ネガティブリストであり、2010 年 2 月 5 日に大統領令第 858 号にて発表された<sup>12</sup>。

ネガティブリストは 2 つのリストで構成されている。リスト A は、フィリピン共和国憲法および特別法の指令によって外国資本の参加が制限されている事業活動の一覧である。リスト B は、国家防衛、安全保障、公衆衛生、公序良俗および国内中小企業の保護に関与しているために外国資本の参入が制限される事業活動を掲載している。ネガティブリストに含まれていない他の事業活動はすべて外国資本参加を最大 100% まで受け入れている。

#### A. 民間の人材派遣および職業紹介会社の外国資本出資比率

第 8 次ネガティブリストのリスト A はその一部で以下のように規定している。

リスト A : 外国人による所有が憲法および特別法の指令によって制限される分野

##### 外国資本が 25% 以下に制限される分野

##### 13. 国内、国外での雇用を問わず、民間企業による人材派遣 (大統領令第 442 号第 27 条)

上記の人材派遣・紹介会社に対する 25% 以下の外国資本比率とは、改正後の大統領令第 442 号第 27 条に基づいており、そこでは以下のように規定されている。

<sup>8</sup> 例えば、フィリピン憲法は、フィリピン国民およびフィリピン国民が完全に所有・管理する法人のみがマスメディアを所有・管理することができ、フィリピン国民およびフィリピン国民がその授権資本金の少なくとも 60% を所有する法人のみが自身の土地を所有することができると規定している。

<sup>9</sup> 共和国法第 8179 号にて改訂。

<sup>10</sup> 1991 年外国投資法の第 7 条は次のように規定している。

第 7 条 国内市場の企業に対する外国投資—フィリピン国籍でない者が国内市場の企業の 100% まで所有することができる。ただし、ここでの外国人所有が憲法やその他の現行の法律、同第 8 条の外国投資ネガティブリストにより禁止・制限されていない場合に限る。

<sup>11</sup> 第 8 条。

<sup>12</sup> 第 9 次ネガティブリストは 2012 年 9 月 18 日に既に大統領により承認されているが、まだ公布されておらず、従ってまだ無効である。

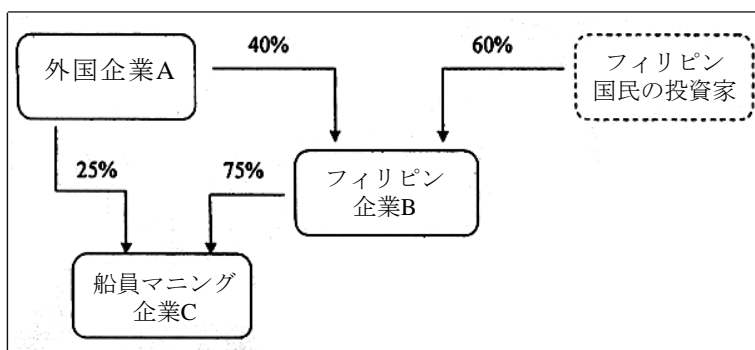
第 27 条 国籍取得要件 - フィリピン国民、もしくはその授権株式または議決権株式の 75%以上をフィリピン国民が所有および管理している法人、共同経営会社あるいは団体のみが、国内外における労働者の人材派遣および職業紹介への参入を認められる。

証券取引委員会（Security and Exchange Commission : SEC）は意見書<sup>13</sup>の中で、労働法典による上記の規定は、60%のフィリピン資本と 40%の外国資本を持つ法人に保有された場合に、人材派遣・紹介会社がフィリピン資本を 75%以上所有していることになるかどうかという問題を解決するものだと説明している。証券取引委員会はコントロール・テスト・ルールを適用して肯定的に回答した。証券取引委員会は以下のように論じている。

また、書簡の中で、あなたは同様に以下の事例について問い合わせをしました。

「『外国』の企業 A が『フィリピン』の企業 B に投資し（企業 A は企業 B の所有権を上限の 40%しか保有できない）、企業 B が企業 A（企業 B が 75%の所有権を保有し、企業 A は所有権の下限である 25%を保有する）とともに船員派遣会社 C に投資した場合、企業 A の船員派遣会社 C に対する最終的な出資比率はどうなるのでしょうか？外国企業である A が船員派遣会社の 25%以上（海外雇用庁が許可する最大値）を所有する可能性があるのでしょうか？」

参考までに、以下に外国資本出資率の推定構造を図示します。



前述の事例では、船員派遣会社 C における外国企業 A の直接保有比率は 25%となります。さらに、企業 A は企業 B の所有権を 40%保有しているため、企業 B の企業 C への出資比率 75%に対し間接的に持ち分を保有することになります。

しかし、あなたは企業 A が持つ企業 B の所有権が、以下に示すフィリピン労働法典が定める船員派遣会社 C 等の民間人材派遣会社における外国資本出資比率の上限である 25%を超える可能性があるかと懸念しています。

「第 27 条 国籍取得要件 - フィリピン国民、もしくはその授権株式または議決権株式の 75%以上をフィリピン国民が所有および管理している法人、

<sup>13</sup> 2010年2月8日付の SEC-OGC 見解第 08-10号、Mr. Teodoro B. Quijano 宛。

共同経営会社あるいは団体のみが、国内外における労働者の人材派遣および職業紹介への参入を認められる。」

それでもなお、企業 B が 60% のフィリピン資本を維持する限り、外国企業 A の保有する 40% も含め、すべての資本は同様にフィリピン資本とみなされます。これは以下のように規定するコントロール・テスト・ルールに基づいています。

「フィリピン国民が資本の 60% 以上を所有する法人あるいは共同経営会社の株式はフィリピン国籍とみなすが、法人あるいは共同経営会社におけるフィリピン資本が 60% 未満の場合、その比率に応じた株数のみをフィリピン国籍とみなす。したがって、フィリピン国民が株式資本または資本金の 60% 以上を所有する法人あるいは共同経営会社の名義で 10 万の株が登録された場合、当該株式のすべてはフィリピン人が保有するものとして記録される…」

結果として、企業 B の支配的所有権はフィリピン人が保有する 60% の株式にあることを考慮すると、企業 B の企業 C に対する 75% の所有権は、企業 A が所有する株式も含め、すべて同様にフィリピン国籍とみなされます。したがって、企業 A の企業 C に対する直接保有比率は 25% に限定されるため、前述の出資率構造は、民間人材派遣会社における外国資本出資比率の上限である 25% を違反することにはなりません。企業 B が企業 C に対して有する残りの 75% の所有権は、当該コントロール・テスト・ルールに従い、すべてフィリピン人によって保有されていると見なされます。

同意見書で、証券取引委員会は別名アンチダミー法<sup>14</sup>として知られる改正共和国法第 108 号第 2-A 条を考慮し、人材派遣・紹介会社の取締役のうち非フィリピン人は最大 25% までとすると記載している。証券取引委員会の意見書は以下のように述べる。

<sup>14</sup> アンチダミー法の第 2-A 条は次のように規定している。

第 2-A 条 不法な使用、利用、または享受 — その行使または享受が憲法または法律によりフィリピンまたは他の特定国の国民、または少なくとも資本金の 60% が当該国民により所有されている法人もしくは団体に留保されている権利、公民権、特権、財産、または企業をその名義または管理の下に持ち、フィリピンの憲法または法律により定められた必要条件を満たしていない個人、法人、または団体によるその使用、利用、または享受を許可または許容し、あるいは当該権利、公民権、特権、財産、または企業をさもなければ憲法または現行法の規定により資格を有しない個人、法人、または団体に賃貸し、またはその他の方法で移譲もとくは譲渡し、あるいは憲法または現行法により規定された資格をもたない個人が、その行使および享受が憲法または現行法によりフィリピンまたは他の特定国の国民に留保されている権利、公民権、特権、財産、または企業を取得し、使用し、利用し、または享受することならびにその雇用が司法省により具体的に承認された技術要員を除いて報酬ありまたは報酬なしで役員、従業員、または労働者としてその経営、運営、管理、または統制に介入することをなんらかの方法で許可または許容する個人、法人、または団体、ならびに上記の行為の計画、実現、または永続化を援助、支援、または幫助する個人は、5 年以上 15 年以下の懲役およびこの規定に違反して享受または取得された権利、公民権、または特権の価値以上の、ただし、いかなる場合にも五千ペソ以上の罰金により罰せられるものとする。ただし、本条の規定に違反した法人、団体、または共同経営会社を管理している社長、支配人、または人は刑法でその代わりに有責とされるものとする。ただし、さらに、個人、法人、または団体は、ここで科される罰に加えて、当該権利、公民権、特権を剥奪され、ならびに本法の規定に違反して享受または取得された財産または企業を没収されるものとする。ただし、最後に、部分的に国民化された活動に従事する法人または団体の取締役会または管理機関のメンバーとしての外国人の選任は、当該事業体の資本金に関するその許容参加または分担に比例して許容されるものとする。

しかし、前述の出資率構造は必ずしも企業 C の取締役会の構成に反映されなければならないわけではありません。アンチダミー法では、部分的に国有化された事業に携わる法人の取締役会構成員として外国人を選任することは、許容できる程度の参入あるいはその団体の出資比率に比例して認められるとしています。したがって前述の事例では、企業 C は取締役会構成員として最大 25% までしか外国人を選定することはできません。

## B. 業務請負に従事する法人の外国資本出資比率

業務請負事業に関してはネガティブリストの対象外であり、この事業に従事する企業は以下の要件さえ満たせば 100% まで外国資本を受け入れることができる。

### 1. 「非フィリピン国籍」としての登録

1991 年外国投資法は「フィリピン国籍」を以下のように定義する<sup>15</sup>。

a) 「フィリピン国籍」という用語は、フィリピン国民、あるいはフィリピン国民が全額出資する国内の共同経営会社または団体、あるいは発行済議決権株式の 60% 以上をフィリピン国民が保有するフィリピン法の下に設立された法人、あるいは会社法の下に海外で設立されフィリピンで事業を行う登録をした、発行済議決権株式の 100% をフィリピン国民、もしくは受託者がフィリピン国民で基金の 60% 以上がフィリピン国籍企業の給付金となる年金または退職・離職年金基金の受託者が完全に保有する法人を指す。ただし、法人およびその非フィリピン人株主が証券取引委員会に登録された企業の株式を保有する場合、両法人の発行済議決権株式の 60% 以上をフィリピン国民が保有していなければならない、また、法人がフィリピン国籍と見なされるためには取締役会構成員の 60% 以上がフィリピン人でなくてはならない。

このように、40% 以上の外国資本を受け入れている国内法人は、1991 年外国投資法の規定の下に「非フィリピン国籍」となる。1991 年外国投資法は法人がフィリピンで事業を行う前に 1991 年外国投資法に従い証券取引委員会に「非フィリピン国籍」として登録することを義務付けている。しかしこの場合、1991 年外国投資法の規定による登録には以下に述べる最低資本要件の順守が求められる。

### 2. 最低払込資本

上に定義したように、1991 年外国投資法は払込資本が 20 万米ドル未満の国内市場向け企業をフィリピン国籍としている。逆に言えば、払込資本が 20 万米ドル以上ある国内市場向け企業は、外国人投資家に 100% 所有される可能性があることになる。企業が先端技術を有する、あるいは 50 人以上の従業員を直接雇用している場合、この金額は 10 万米ドルに引き下げられる。

1991 年外国投資法第 8 条は部分的に次のように規定している。

払込資本が 20 万米ドル相当未満の国内市場向け中小企業はフィリピン国籍とする。ただし、(1) 先端技術に関与している、あるいは、(2) 50 人以上の従業員を直接雇用している、非フィリピン国籍企業の最低払込資本は 10 万米ドルとする。

<sup>15</sup> 共和国法第 8179 号、第 3 条(a) (改訂)。

1991年外国投資法は国内市場向け企業を、商品の生産を行う企業もしくは国内市場全体にサービスを提供する企業、あるいは生産品の輸出を行っている場合、生産品の60%以上を継続して輸出できない企業と定義している<sup>16</sup>。業務請負に従事する法人はこの定義に該当する。

したがって、外国人投資家は業務請負に従事する法人を40%以上、最大100%所有することができるが、以下のいずれかに従うものとする。

- 当該企業が20万米ドル以上の払込資本を有している。あるいは、
- 当該企業が10万米ドル以上の払込資本を有している。ただし、当該企業が先端技術に関与しているか、50人以上の従業員を直接雇用していること<sup>17</sup>。

### C. 民間警備会社

通常、企業が外注する業務は民間警備業務である。民間警備会社はネガティブリストのリストAに掲載されており、外国資本の参入は認められていない。第8次通常ネガティブリストのリストAはその一部で以下のように規定する。

リストA：外国人による所有が憲法および特別法の指令によって制限される分野

外国資本の参入が認められない分野

#### 5. 民間警備会社（RA 5487号第4条）

上記のように、民間警備会社への外国資本の参入制限は、改正後の民間警備会社法として知られる共和国法第5487号第4条に基づいている。そこでは以下のように述べられている。

**第4条** 警備または監視会社を設立できる者—フィリピン国民、法人、共同経営会社あるいは団体が5千ペソの最低資本金を有し、その100%がフィリピン国民によって所有および管理されている場合、警備または監視会社を設立することができる。

---

<sup>16</sup> 第3条(f)。

<sup>17</sup> 第8条(b)(2)。

### 第3部 基本登録

フィリピンで事業を行うときには、事業体はフィリピンで事業を実施し、法人格を持たなければならない。それは個人企業、共同経営会社、協同組合、関係機関に正当に登録された法人のどれでもよい。個人企業は貿易産業省（Department of Trade and Industry：DTI）に、協同組合は協同組合開発庁（Cooperative Development Authority：CDA）に、共同経営会社と法人は証券取引委員会に、それぞれその事業に登録する必要がある。法人組織としての最初の登録とは別に、個人企業、協同組合、共同経営会社および／または法人は、税金に関して内国歳入庁（Bureau of Internal Revenue：BIR）に登録し、事業が所在する地方自治体から必要な許可および免許を取得し、必ず従業員のために従業員に代わって社会保障制度、健康保険制度、持家促進相互基金といった関係社会福祉機関に登録し、必要な保険料等を支払い、送金し、報告しなければならない。関係政府機関に対する事業体の登録に関する要件および手続きは以下のとおり。

#### I. 協同組合開発庁への登録

協同組合は、必要な資本金を公正に出資し、その製品やサービスを支援し、協同組合原則に従って事業の危険や利益を公正に分担することにより、社会的、経済的、文化的必要や目標を達成するために自発的に協同する、正式に登録された自律的な組合である<sup>18</sup>。同一業界または同一職業の労働者で協同組合を設立し、その利益を最大化するために共同出資することができる。労働者協同組合は、雇用および交渉機会を構成員に提供し、協同組合原則に従って協同組合を管理するために、自営業者を含めた、協同組合の構成員であると同時に出資者でもある労働者によって設立される<sup>19</sup>。

人材派遣・紹介会社または業務／請負業者／下請業者は協同組合の形で団結することができる。ただし、この形の組織はフィリピン国民に留保されている<sup>20</sup>。

#### II. 証券取引委員会への登録

利潤追求のために組織され、株式に分割された資本金をもつ株式会社は、当該株式の持主に対して、株主によって保有される株式に基き配当金、つまり剰余利益を分配する権限を有する<sup>21</sup>。フィリピンで法人として運営し、法人格を取得するためには、事業体はまず証券取引委員会から登録証明書を確認しなければならない。証券取引委員会規則により、法人の登録には下記のことを提出しなければならない。

##### A. 証券取引委員会の名称確認課からオンラインで入手する名称確認書

証券取引委員会は既存法人の名称または既に現行法により保護されたその他の名称と同一または欺瞞的もしくは混同的に類似し、現行法に反する法人名の使用を認めない<sup>22</sup>。法人格の使用可能性を確認するために、証券取引委員会は法人名の事前認可および承認要請を求める。

<sup>18</sup> 共和国法第 6938 号、第 3 条（一般的構想）（改訂）、または「2008 年フィリピン協同組合法典」。

<sup>19</sup> 同、第 23 条（協同組合のタイプとカテゴリー）。

<sup>20</sup> 同、第 10 条（基本の協同組合を設立する）。

<sup>21</sup> 同、第 3 条。

<sup>22</sup> 同、第 18 条。

これは登録会社名の留保および検索のために証券取引委員会によって開発されたオンライン設備である証券取引委員会 iRegister (<http://iregister.sec.gov.ph/MainServlet>) によりオンラインで行なうことができる。

申請された法人名の利用可能性の確認のために、証券取引委員会 iRegister は法人名が下記のようにないかをデータベースで確認する。

- 侮辱的な言葉で構成されている。
- 国際的に知名度のある法人の利益を損ねる。
- 同一の法人名が存在する。
- 登録名と混同、類似している。
- 他の登録名に抵触している。

上記項目の検索において該当なしの結果が出ることは、法人名の留保が認められることを意味している。留保される法人名、会社の種類、関係業界、留保期間を含むがそれに限定されない留保細目を確認すると、証券取引委員会 iRegister は法人名が 90 日を越えない期間留保されたことを証する、留保通知書を発行する。留保期間は留保通知書の発行から 4 日以内に証券取引委員会事務所で留保料金を支払うことにより更新および/または延長することができる。留保料金が支払われると、証券取引委員会は提案法人名の留保、留保期間、料金支払を証明する留保支払確認書を発行する。以下で取り上げるその他の証券取引委員会登録要件すべての提出は証券取引委員会事務所で留保期間内に行なわれるべきである。

## B. 基本定款および付属定款

フィリピンにおける法人の基本構成文書は、正当に証券取引委員会に提出および登録された基本定款および付属定款である。

### 1. 基本定款

基本定款は法人の主要定款である。ただし、基本定款は、証券取引委員会に提出され、登録され、認証されない限り、法人の定款として拘束力を持たない<sup>23</sup>。基本定款はフィリピンの公用言語で、設立者全員が正当に署名および承認し、証券取引委員会に提出されるべきである。基本定款は実質的に下記の事項を含まなければならない<sup>24</sup>。

#### a. 法人の名称

上記項目 1. で取り上げたように、法人は特定可能な法人名で適法に呼ばれなければならない。2008 年に、証券取引委員会は証券取引委員会覚書通達第 05-08 号「法人名および共同経営会社名の使用に関するガイドラインおよび手続き」を公布した。上記の制限とは別に、法人名は Corporation または Incorporated あるいは略称の Corp. または Inc. という言葉を含むべきである。

法人名に法人の事業を記述する用語が含まれる場合、その用語は基本定款に明記された第 1 目的に言及すべきである。そのような用語が 2 つある場合、第 1 の用語が法人の第 1 目的に言及し、第 2 の用語が法人の第 2 目的に言及すべきである。

<sup>23</sup> Villanueva, Cesar Lapuz 著、「Philippine Corporate Law」2010 年版、Rex Printing Company, Inc., p. 169. .

<sup>24</sup> BP 168、第 14 条。



法人名は、既存の法人名または登録会社名ばかりでなく、貿易産業省に登録された既存の共同経営会社名および個人企業名にも、同一、類似しているべきではない。提案名が登録法人名または共同経営会社名に類似している場合には、類似性を除去し、または追加すべきである。句読点、スペース、符号、記号、ならびにその他の類似文字は、その形状または配置に関係なく、法人名を登録名と区別するための特徴的な言葉として容認されない。特殊記号、句読点、または特殊指定文字のみで構成された法人名は許されない。

下記は法人名の一部として使用することができる。

- 知的所有権局に登録された商号または商標は、知的所有権の所有者がその権利を与えれば、使用することができる。
- 経営者が当該使用に同意している場合、その経営者の姓名または姓<sup>25</sup>。その経営者が既に故人である場合、相続人によって同意が与えられるべきである。ある名前の頭文字を法人名に使用する場合、頭文字の意味が基本定款または場合に依りて設立者または取締役により署名された別個の文書に明記されるべきである。
- 設立される当該法人が子会社である場合、親会社が当該使用に同意した場合、さらに外国法人の子会社または関連会社が親会社の名称の全部または実質的に全部を使用する場合で子会社または関連会社がその名称の一部として **Philippines** という言葉を使用し、その言葉が名称の後に (**Philippines**) または (**Phil.**) として書かれる場合における国際的に知られた外国法人またはそれに類するものの名称。
- 記述的な言葉または語句が伴う場合における地方の地理的単位、場所、または所在地の名称。

解散した法人または登録が撤回された法人の名称は、解散または撤回時点で発行済資本金の過半数を代表する株主によってその使用が認められた場合を除き、解散承認から 3 年または撤回期日から 6 年以内に使用されてはならない。現行法に従って、一定の言葉または語句は当該活動に従事する事業体のみが使用することができる。

登録時点で、別の法人または事業体が当該名称の使用に関する先行権を取得している旨または登録名称に対して類似している、あるいは公衆道徳または公序良俗に反すると宣言された旨の通知を証券取引委員会から受け取った場合には直ちに名称を変更する無条件の保証を含む宣誓供述書を少なくとも 2 名の設立者により作成することが求められる。

## b. 目的条項

目的条項は、法人の事業の目的、対象、または業種を明記するので、基本定款の最重要部分である。基本定款における目的条項の重要性は、法人が行使しうる権限を与え、ならびに制限することにある<sup>26</sup>。法人は法人法典またはその基本定款によって法人に明確に与えられた権限、そのように付与された権限に付帯する権限、なら

<sup>25</sup> 証券取引委員会が、氏名を使用する満足できる理由の説明を登録者に求める場合がある。

<sup>26</sup> 目的条項は法人の一次的目的と二次的目的の 2 つの部分に分けることができる。

びにそのように付与された権限の行使に必要な、かつそれに付帯する権限のみを有する。<sup>27</sup> 証券取引委員会は法人がその基本定款において明示的に権限を与えられていない事業に従事することはできないとの見解を一貫して維持している。目的条項は法人の一次目的と二次目的の2つの部分に分けることができる。

一次目的は法人が行う主たる事業を特定する。さらに、一次目的の明示は、株主が法人の主たる事業内容を知り、法人がその一次的目的から逸脱した場合には株主代表訴訟を提起することができるようにして、株主を保護する<sup>28</sup>。一次目的（その付帯的および必要な活動と共に）は1つしかありえないが、一方で、その他の活動は基本定款の二次目的に列挙することができる。

法人が一次的目的に示されたもの以外の活動に従事する場合、当該活動は二次的目的において表明されなければならない。特定の表明がない場合でも、法人法典に基づいて証券取引委員会に登録したあらゆる法人は下記の権限および能力を有する<sup>29</sup>。

- 法人名で訴訟を提起し、訴訟を提起されること
- 基本定款および法人設立認可証に明記された期間における法人名による継承
- 社印を採用および使用すること
- 法人法典の規定に従って基本定款を修正すること
- 法律、道徳、または公序良俗に反しない付属定款を採用することならびに法人法典に従ってそれを修正または撤回すること
- 法人法典の規定に従って、応募者に対して株式を発行および売却することならびに自社株を売却すること
- 法律およびフィリピン憲法に規定された制限に従って、法人の合法的事業の商取引が妥当かつ必然的に必要とする、他の法人の証券および社債を含めた不動産および動産を購入、供与、保有、譲渡、売却、賃貸、質入れ、抵当権設定、ならびにその他の処置を行なうこと
- 法人法典に規定された他の法人との合併または統合すること
- 政党または候補者を支援するためあるいは党派的政治活動のための寄付を除き、公共の福祉あるいは病院、慈善、文化、科学、市民、または類似の目的を含む妥当な寄付を行なうこと
- 取締役、理事、役員、従業員のための年金、退職金、その他の制度を定めること
- 基本定款に明記された目的を遂行するために不可欠または必要なその他の権限を行使すること

---

<sup>27</sup> 法人法典、第45条。

<sup>28</sup> 2010年12月29日付のSEC-OGC見解第35-10号、弁護士 Pearl Liu of Quisimbing Torres 宛

<sup>29</sup> 法人法典、第36条。

証券取引委員会は、法人設立認可証が一定の列挙された権限を法人に与えているときには、法人設立認可証は列挙された権限の適切な行使に妥当に必要な付帯的権限を含み、他の列挙されていないすべての権限を除外すると解釈されるべきであり、権限が明示的に詳細に列挙されている場合には、「当該明記は、明記された権限および権利の行使に必要な付帯的または従属的権利および権限を除き、他のすべての権限または権利を暗に除外している」との見解を一貫して保持している<sup>30</sup>。

#### c. 法人の営業場所

法人の本社はフィリピン国内に所在しなければならない。法人の基本定款に示される主たる営業場所は法人の所在地であり、管轄権に関係する。

現行法の全面的開示に従って、証券取引委員会は、すべての法人および共同経営会社に対して、基本定款または共同経営会社定款に、可能であれば、街路番号、街路名、barangay（バランガイ）、市、または自治体を含めた本社の具体的住所を明記するよう要求する 2006 年覚書通達第 3 号を公布した。「マニラ首都圏」という一般的住所は本社の住所として認められていない。

#### d. 法人の期間

法人は、設立期日または証券取引委員会による登録証明書発行時点から 50 年を超えない期間存在でき、その期間は基本定款の修正により 1 回に 50 年を超えない期間延長できる<sup>31</sup>。

#### e. 設立者

法人は少なくとも 5 名、最大で 15 名の設立者を持つことができる。設立者はその過半数がフィリピン居住者である法定年齢の自然人でなければならない。各設立者は 1 株以上の株式を所有しなければならない<sup>32</sup>。

#### f. 取締役

法人法典に基づいて結成された法人の権限は取締役会によって行使され、すべての事業が取締役会によって運営され、すべての財産は取締役会によって管理および保有される<sup>33</sup>。法人は少なくとも 5 名、最大で 15 名の取締役を置くことができる<sup>34</sup>。取締役の過半数はフィリピンの居住者でなければならない。各取締役は 1 株以上の株式を所有しなければならない。外国株主は所有する払込済資本金に比例して取締役会に外国人の取締役を置くことができる。たとえば、法人が 40%の外国人所有で、取締役会が 5 名の取締役で構成されている場合、2 名の取締役を外国人とすることができる。取締役は年次株主総会で後任者が選任され、その資格要件を満たすまで、1 年間在職する<sup>35</sup>。

<sup>30</sup> Villanueva, Cesar Lapuz 著、「Philippine Corporate Law」2010 年版、Rex Printing Company, Inc., p. 203.

<sup>31</sup> 法人法典、第 11 条。

<sup>32</sup> 同、第 12 条。

<sup>33</sup> 同、第 23 条。

<sup>34</sup> 同、第 14 条。

<sup>35</sup> 同、第 23 条。

## g. 役員

少なくとも、法人は社長、秘書役、財務役を置かなければならない。社長は法人の取締役でなければならない。外国人が社長のような経営職になることは禁止されていない。ただし、当該法人は、1991年外国投資法の指令に従って公布するネガティブリストで規定される、部分的国有化あるいは国有化された産業に従事してはならない。秘書役および財務役は法人の取締役である必要はないが、秘書役はフィリピン国民かつフィリピン居住者でなければならない。同一人が2つ以上の地位を同時に占めることができる。ただし、社長は同時に同一法人の秘書役または財務役になることはできない<sup>36</sup>。法人の役員は取締役会によって選任され、法律および法人の付随定款によって課された任務ならびに取締役会により定められたその他の任務を遂行する。

## h. 資本構成

基本定款は、株式に分割された法人の授権資本の金額および株式の額面価額をフィリピンペソで明記しなければならない<sup>37</sup>。株式は異なる種類の株式を発行ことができ、当該株式は基本定款に規定された権利、特権、制限をもつ。ただし、常に完全な議決権をもつ種類またはシリーズがなければならない<sup>38</sup>。

授権資本金の少なくとも25%は引き受けされなければならないが、少なくとも25%は払込済みでなければならない。現地雇用のための人材派遣に従事する人材派遣・紹介会社の場合、法人であれば、最低払込資本は50万ペソである。海外雇用および船員のための人材派遣に従事する人材派遣・紹介会社の場合、最低払込資本は200万ペソである<sup>39</sup>。

業務／サービスの請負業者／下請業者の最低払込資本は300万ペソとなる。しかし、第2部で先に述べたように、業務／サービスの請負業者／下請業者の外国資本出資比率が40%以上の場合、最低払込資本は20万米ドルとなる。

外国人株主がいる場合、証券取引委員会は外国株主の出資が全額払込済みであることを要求している。証券取引委員会は、基本定款に示された払込資本金が申請された法人の委託財務役口座に預金されない限り、法人設立の申請は処理されない。

## i. 資本化

資本の引き受け・払い込みは、現金あるいは不動産あるいは設備機械、株式、自動車／船舶／航空機、無形資産を含む動産といったその他の現物資産で行うことができる。

引き受けが現金で支払われる場合、それらの現金は委託財務役に対して支払われる。外国人は指定代理銀行（Authorized Agent Bank : AAB）を通じた通常銀行ルートにて、委託財務役口座に対する内部送金により資本の払い込みを行うことができる。

---

<sup>36</sup> 同、第25条。

<sup>37</sup> 同、第14条。

<sup>38</sup> 同、第6条。

<sup>39</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則第2部、規則I、第1条。

フィリピンペソ以外の通貨で支払われる場合、払込資本金はフィリピンペソに換算することができる。払込資本金が指定代理銀行を通じ内部送金されて、フィリピンペソに換算される場合、その払込資本金は外国投資としてフィリピン中央銀行（Bangko Sentral ng Philipinas : BSP）に登録することができる。フィリピン中央銀行に適法に登録された外国投資は、全額かつ即時の資本本国送還および配当特権を受ける権利を与えられる。資本金または配当金の送還に関して、法人は投資登録の証拠提示により実際の送金時に一般的な為替レートで指定代理銀行から外国為替を購入することができる。

投資がフィリピンペソで行なわれる場合、法人は外国投資をフィリピン中央銀行に登録することはできない。従って、法人は資本金または配当金の送還のために指定代理銀行から外国為替を購入することはできない。ただし、現行外国為替規則では、法人は銀行制度外で外国為替を購入し、その金額を外貨口座に預金し、銀行制度を通じてフィリピン国外へ資本金または配当金を送金することができる。

引き受けの支払が現金以外である場合、支払として提供される資産の種類に応じて、その他の適用文書要件が証券取引委員会によって課される。

## 2. 付属定款

法人の付属定款は株主、取締役、会社役員の中の法人の内部統治に関する規則としての機能を果たす。法人法典第 47 条は少なくとも法人の付属定款が下記の事項を定めることを要求している。

- 取締役会の定例および臨時会議を招集および開催する時期、場所、方法
- 株主の定例および臨時会議を招集および開催する時期、場所、方法
- 株主の必要定足数および投票方法
- 株主の委任状の形式および委任状投票の方法
- 取締役または理事、役員、従業員の資格、任務、報酬
- 取締役または理事の年次選任を行う時期およびその通知様式または方法
- 取締役または理事以外のすべての役員を選任または任命方法および任期
- 付属定款違反に関する罰則
- 株式会社の場合、株券を発行する形式
- 法人業務に必要なその他の事項

前述の事項とは別に、法人の監査役および営業年度、配当、社印を規定するのが一般的である。

### C. 財務役の宣誓供述書

申請された法人は法人が設立過程にある間の委託財務役を指名すべきである。方針として、証券取引委員会は、財務役は法人の資金の管理人であるから、財務役がフィリピン居住者であることを要求している。「アンチダミー法」として知られる改正共和国法第 108 号は、全面的または部分的に国民化された活動に従事する法人が外国人を財務役といった管理職に任命することを禁じている。

フィリピンで委託財務役口座を開設する場合、銀行は一般に署名済み基本定款、付属定款、財務役の宣誓供述書の提出を要求する。

フィリピンで正当に任命された公証人の面前で作成および承認されるべき財務役の宣誓供述書は下記の事項を含まなければならない。

- 財務役の名前、国籍、住所、ならびに財務役が法定年齢である事実
- 宣誓供述人が申請された法人の応募者によりその財務役として正当に選任され、当該地位に対する正当な資格を有すること
- 授權資本金全体の少なくとも 25%が引き受けされており、引き受けの少なくとも 25%が現金および/または財産で支払われ、申請された法人の利益のために宣誓供述人により受領されたこと
- 申請された法人の口座および/または財産を確認および調査する権限を証券取引委員会に与えること

証券取引委員会は、最近、その方針を変更し、最初の株式引き受けが現金で支払われた株式法人の法人化のために銀行証明書を提出する義務を免除した<sup>40</sup>。

### D. 名称変更のための共同宣誓供述書

共同宣誓供述書は、異なる個人、企業、または事業体が他の政府機関への登録により当該会社名を使用する先行権を取得していた場合、あるいは会社名が既存の法人の名称または法律によって既に保護されている他の名称と同一、類似しており、あるいは明白に現行法に反している場合、法人に代わって、申請された法人の会社名を変更する 2 名の設立者の公証である。

### E. 証券取引委員会出願料

法人登録出願を処理する場合、証券取引委員会は授權資本金の金額の 1%の 10 分の 1 にその 20%を加えた金額を出願料として課する。

証券取引委員会は付属定款の承認に 500 ペソ、1991 年外国投資法の規定による申請には 2,000 ペソの追加手数料を課す。さらに登録手数料の 1%を法的調査手数料として要求し、付属定款および 1991 年外国投資法への申請料金も課す<sup>41</sup>。

<sup>40</sup> 2012 年 7 月 20 日付け会社登記および監視部門向け証券取引委員会覚書。

<sup>41</sup> 2004 年証券取引委員会覚書通達第 9 号に基づいた証券取引委員会の統合料金表。

## F. 承認/認可

関係する場合、申請された法人の活動を規制する関係政府機関からの承認/認可も要求される。たとえば、海外雇用の場合はフィリピン海外雇用庁から承認/認可を得なければならず、警備会社を運営する場合にはフィリピン国家警察の承認/認可を得ることとなる。一方で、前記に特に該当しない人材派遣および業務請負事業に従事する場合にはこのような承認/認可は必要ない。

## G. 証券取引委員会書式番号 F-100

証券取引委員会書式番号 F-100 は外国資本出資比率が 40%以上の法人向けである。40%以上の外国資本を有する新規法人は、別名「1991 年外国投資法 (RA 第 7042 号) が定める事業開始申請書」として知られる証券取引委員会書式番号 F-100 の届出を義務付けられている。

## H. 送金証明

フィリピン中央銀行への投資登録を希望する非居住外国人および外国法人出資者の送金証明書、あるいはフィリピン中央銀行への投資登録を行わないという内容の供述書が提出されなければならない。

## III. 内国歳入庁への登録

内国歳入庁はフィリピンの国税機関である。現行法および規則の指令を順守し、新規事業体は、証券取引委員会または貿易産業省で法人組織を設立時に内国歳入庁に登録する必要がある。

### A. 租税識別番号 (Tax Identity Number : TIN)

内国収入税が課税され、あるいは改正 1997 年内国税収入法典 (税法典)<sup>42</sup> の規定に基づいて要求される申告書、報告書、その他の文書を提出する必要があるすべての事業体は、内国歳入庁から租税識別番号を取得しなければならない<sup>43</sup>。租税識別番号は内国歳入庁のデータベースに登録されたあらゆる個人に対して内国歳入庁が発行して割り当てるシステム生成参照索引番号である。政府機関が取引相手かどうかにかかわらず、登録人のすべての商取引および私的取引において、租税識別番号を提示する必要がある<sup>44</sup>。納税者には唯一つの租税識別番号が割り当てられ、租税識別番号は譲渡不能である<sup>45</sup>。

個人事業主が既に租税識別番号を取得している場合、その取引ではその租税識別番号を使用すべきである。証券取引委員会に登録するときに、証券取引委員会は新規法人である法人の対応する租税識別番号を発行する権限を内国歳入庁によって与えられている。租税識別番号は証券取引委員会登録証明書の右上隅に証券取引委員会登録番号と共に記載されている。

<sup>42</sup> 共和国法第 8424 号、(改訂)。

<sup>43</sup> 内国歳入庁収入規則 No.07-2012、第 4. (2)条、「租税識別番号の保証を求められる人」。

<sup>44</sup> 同、第 3 (3)条。

<sup>45</sup> 同、第 4 (1)条。

## B. 登録証明書（Certificate of Registration : COR）

登録証明書は、法人の申請により、法人の本社が所在する場所を管轄する所轄税務署（Revenue District Office : RDO）によって発行される。登録証明書を申請する際、法人は500ペソの登録料の支払と共に下記の文書を提出する<sup>46</sup>。

- 内国歳入庁書式 1903「登録申請書」
- 証券取引委員会登録文書（基本定款および付属定款と共に一括して証券取引委員会登録証明書という）
- 地所の賃貸契約書または所有権証書および所有している場合には地所の税金申告書
- 事業許可証またはまだ入手していない場合には正当に受領した事業許可申請

登録証明書には下記の情報が含まれる。

- 納税者の名前
- 登録住所
- 商取引上の名称
- 納税者の種類
- 所轄税務署コード
- 支店コードを含む租税識別番号
- 登録証明書の登録、発行日
- 納税者が期限（該当ある場合）内に税金および VAT が適用される場合には特定税率（0%または 12%）を申告／納税する必要がある特定の税の種類
- 関係する場合、与えられた特定の租税優遇措置および租税優遇措置が与えられている業種および当該租税優遇措置が適用される期間
- 一定の租税優遇措置または優遇税率を利用するために法人が自己認証した証券取引委員会またはその他の関係政府機関の登録
- 業種ならびに販売用商品および／またはサービスの分類基準であるフィリピン中央製品分類を含むそのフィリピン標準産業分類コード（PSIC）。PSIC 表による業種が「未分類」の場合、説明および業種を明記する
- 所轄税務署／承認役員の名前
- 署名／承認日<sup>47</sup>

## C. その他

新規登録企業体は、同様に、適用するような下記の内国歳入庁要件を順守する必要がある。

- 関係する場合、「領収書要求」通知を入手する。
- 新規登録者の権利および義務および責任を評価するために新規登録者向けに内国歳入庁地区事務所が開催する納税者当初説明会に出席する。説明会の代わりに、内国歳入庁地区事務所は納税者支援サービス（TAS）によって開発される CD フォーマットで新規申請者の登録に関する情報資料を配付することができる。
- その法人の会計帳簿を登録する。
- 領収書／請求書をプリントし、金銭登録機（CRM）／販売時点管理（POS）を使用する権限を取得する。

<sup>46</sup> 同、第 13 条。

<sup>47</sup> 内国歳入庁収入規則 11-2008、第 8. (C)条、「登録証明書に含まれる情報」。



- ルーズリーフ／コンピュータ会計帳簿使用権限および／またはコンピュータ会計システムまたはそのコンポーネントの採用権限を取得する。
- 物品税が適用される製品に関する活動／取引に従事する納税者の場合、営業許可証を取得する。
- 株式の当初発行時における文書印紙税の支払い

#### IV. 地方自治体への登録

企業は営業の場所を管轄する地方自治体から営業許可／事業許可を取得する必要がある。地方自治体はその管轄区域内で営業する企業体を規制する独自の規則を公布する権限を与えられている。従って、要件は地方自治体によって異なってくる。その点を考慮して、関係地方自治体を訪問し、事業許可または営業許可の発行に関する具体的な要件を尋ねるのが賢明であろう。一般に、地方自治体はその管轄区域内の企業の活動開始前に下記の要件を課する。

##### A. バランガイ・クリアランス

バランガイ (*barangay*) はフィリピンにおける最小政治単位であり、地域社会における政府計画、政策、プログラム、プロジェクト、活動の立案および実施単位である<sup>48</sup>。法人は法人の本社が所在するバランガイからバランガイ・クリアランスを取得しなければならない。規則はバランガイによって違うが、通常は、証券取引委員会登録文書ならびに法人がその事務所を置き、または営業を行なうバランガイ内の場所に関する賃貸契約書の写しが要求される。

##### B. 地域税納税証明書

地方自治体はその管轄区域内で営業を行なう法人に対して地域税を課する権限を与えられている。最低で 500 ペソ、最高で 1 万ペソの年次地域税を納税する必要があり、その納税時に地方自治体は対応する地域税納税証明書を法人に対して発行する。地域税納税証明書を申請するときに、一部の地方自治体は証券取引委員会登録文書の提示を要求する。

##### C. 事業許可／営業許可

同様に、地方自治体は関係地方自治体の管轄区域内で企業体が営業を行なう前に事業許可／営業許可を取得するように要求する権限を与えられている。先に指摘したように、事業許可／営業許可の発行要件は地方自治体によって異なる。マニラ首都圏のマカティ市では、事業許可証／営業許可証の発行を受けるには下記の文書を提出する必要がある。

- 営業許可申請書
- バランガイ・クリアランス
- 地方税納税証明書
- 証券取引委員会登録文書
- 地所の賃貸契約書または所有権証書または税金申告書
- 立地許可証
- 一般損害賠償責任保険
- 状況により関係するとみなされるその他の文書

<sup>48</sup> 地方自治体法典、第 384 条。

さらに、事業許可証／営業許可証の発行には関係料金および手数料の支払が必要とされる。地方自治体法によって違う許可証の料金および手数料の金額は地方自治体の規定に基づく地方自治体の関係租税条例または歳入規則に示されている。

#### D. その他の免許証、認可証、許可証

地方自治体は立地許可証および／または一般損害賠償責任保険といった追加要件を課することができる。企業体は、関係する場合、火災安全検査証と衛生許可を入手する必要がある。

### V. 社会福祉機関への登録

フィリピンでは、社会保障制度、フィリピン健康保険制度、住宅開発投資信託といった、労働者の利益を保護および促進するための様々な社会福祉立法が施行されている。

#### A. 社会保障制度 (Social Security System)

雇用者は社会保障制度に登録し、その事業経営に従事する従業員を登録する必要がある。雇用者は下記の文書を社会保障制度に提出しなければならない。

- 社会保障制度企業登録書式 (BR-1)
- 雇用報告書 (書式 R-1A)
- 署名見本カード (書式 L-501)
- 企業住所の見取り図
- 有効な諸支払申告書式 (書式 R-6) または雇用者の支払を示す特別銀行領収書

#### B. フィリピン健康保険制度 (Philhealth)

社会保障制度に登録すると、自動的に健康保険制度に登録される。ただし、雇用者は健康保険制度に対して下記のような追加文書を提出しなければならない。

- 各従業員の会員登録書式ならびに必要な裏付け文書
- 雇用者データ記録 (ER1 書式) 2 通
- 事業許可証／営業許可証および／または証券取引委員会登録文書

#### C. 持家促進相互基金 (PagIbig)

社会保障制度および健康保険制度雇用者番号の発行から 30 日以内に、雇用者は下記の文書を持家促進相互基金に提出しなければならない。

- 2 通の会員登録／送金書式 (MRRF FPF060)
- 従業員の会員データ書式 (MDF)
- 本年度の社会保障制度適用・順守証明書
- 証券取引委員会登録文書

**第4部**  
**政府権限／営業許可（二次的登録）およびその他の関係規則**

**I. 政府権限／営業許可**

**A. 民間の人材派遣および職業紹介会社**

労働・雇用省とは、現地雇用における人材派遣および職業紹介に従事する団体の事業活動の管理および規制を委任された政府機関である。このため、労働・雇用省は個人、共同経営会社および法人に人材派遣・紹介会社の事業許可証を交付している。

労働法典第25条に従い、労働長官は1997年6月5日、別名「現地雇用における民間の人材雇用および職業紹介業者を管理する改訂規則」（以下、改定規則）として知られる民間企業の現地雇用参入に対する規則を定めた。

改定規則の第1(g)条では、人材派遣・紹介会社は「現地雇用における人材派遣および職業紹介に従事する個人、共同経営会社、法人あるいは団体を指す」としている。一方、第1(j)条は、人材派遣および職業紹介を「国内外、営利もしくは非営利を問わず、労働者の募集、登録、契約、移動、活用、雇用、調達にかかわるすべての行為を指し、雇用のための紹介、請負サービス、約束あるいは広告を含む。ただし、いかなる形態であれ2人以上に対し有料で雇用の提供あるいは約束を行う個人または団体は、人材派遣および職業紹介に従事するものと見なされる」と定義している。

個人、共同経営会社あるいは法人は改定規則に従い、現地雇用における人材派遣および職業紹介に従事する前に、労働・雇用省が交付する人材派遣・紹介会社の事業許可証および雇用許可を確実に手に入れなければならない。

**1. 事業許可**

**a. 申請資格**

改定規則 II 第2条は、人材派遣・紹介会社の事業許可申請資格を以下のように挙げている。

- 法人の授権資本の75%以上はフィリピン国民によって所有および管理されていなければならない。
- 最低払込資本は50万ペソとする。
- 法人の役員は品行方正でなければならない、法的に不適格と見なされるものであってはならない。
- 50平方メートル以上の事務所スペースを有していなければならない。

## b. 事業許可の必要書類

改定規則Ⅱ第4条において、人材派遣・紹介会社の事業許可申請者は、正当に作成された申請書を以下の必要物とともに提出しなければならない。

- 申請料3,000ペソ（以下の認証謄本のため）
- 証券取引委員会に正式登録された基本定款の認証謄本
- 資産および負債の宣誓陳述書、あるいは場合に応じて正式監査済みの財務諸表
- 事務所所在地の所有者証明書／権利証書あるいは2年以上の事務所スペースの賃貸借契約書
- 役員および取締役会構成員についての国家捜査局による無犯罪証明書（NBIクリアランス）
- 過去2年分の所得税申告書
- 申請者による以下の保証
  - 共和国法第7658号および他の関連法によって改正された共和国法第7610号に従い、15歳未満の子どもの採用および18歳未満の子どもの危険職業に就かせることをしない
  - 許可証の使用に関連して生じ得るあらゆる債権および債務に対し全責任を負う
- 組織構造および全役員ならびに職員のリストにそれぞれの履歴書、2枚のパスポートサイズの証明写真、各自の義務および責任の詳細説明を付けたもの
- 事務所／設立予定事務所の具体的住所および案内図
- 正式代理人がいる場合には、その全リスト（代理人は中等学校卒業以上でなければならない）にそれぞれの履歴書、2枚のパスポートサイズの証明写真、中等学校の卒業証書あるいは正式に認証された他の学歴証明書、無犯罪証明書および特定委任状を付けたもの

人材派遣・紹介会社の事業許可申請書は、申請者が本社設立を予定する地域を所管する労働・雇用省地域事務所に提出されなければならない。

人材派遣・紹介会社としての事業許可申請書は、すべての要件を満たさない限り受理されない。

## c. 申請手続き

改定規則Ⅱ第5条に基づき、当該地域責任者は以下に従って人材派遣・紹介会社の事業許可申請手続きを行う。

- 人材派遣・紹介会社の事業許可申請書の受領をもって、地域責任者あるいはその正式代理人は申請者が提出した書類の審査を行う。次に申請者の事務所に対する視察が行われる。
- 視察から15営業日以内に地域責任者は申請手続きを行い、申請者に手続きが行われた旨を即座に通知する。
- 改定規則に明記された要件に満たない人材派遣・紹介会社の事業許可申請書は拒否される。

#### d. 保証金および保証証券の供託ならびに認可料の支払

改定規則 II 第 6 条の下、申請者は 2 年間有効な 25,000 ペソの保証金および 10 万ペソの保証証券を納めなければならない。それらは(i) 事業許可証の不正使用によって生じるすべての有効な法的主張に対して責任を負い、(ii) 労働法典およびその実施規約の規定を順守する、ことを保証するものとなる。

さらに申請者は 6,000 ペソの認可料も支払わなければならない。

事業許可証を紛失した場合、被許可者は当該許可証の紛失証明書を提示した上で、許可証の認証済み正謄本発行のために 600 ペソを支払う。

## 2. 人材派遣許可証

### a. 人材派遣許可証の取得

特定の地域で人材派遣業務を行う前に、認可を受けた人材派遣・紹介会社あるいはその正式代理人<sup>49</sup>は、人材派遣業務が行われる予定の地域を所管する地域事務所から人材派遣許可を取得しなければならない。発行者である地域事務所が取消しをする、あるいは人材派遣・紹介会社自身が解除しない限り、当該許可は人材派遣・紹介会社の事業許可とともに存続する<sup>50</sup>。

### b. 文書要件

改定規則 III 第 16 条は、人材派遣許可証の発行に必要な書類を以下のように挙げている。

- 依頼状
- 現在の事業許可証の写し
- 予定する人材派遣業務の人材派遣・紹介会社被許可者による宣誓証書
- 無犯罪証明書、履歴書および2枚の証明写真
- 該当する場合には以前の人材派遣・紹介会社の許可証

すべての要件を満たさない限り人材派遣許可申請は受理されない。

<sup>49</sup> 改定規則 I 第 1(i) 条は、正式代理人を「現地雇用における人材派遣の承認を受け、地域事務所に登録された、認可済み人材派遣・紹介会社の代理人として活動する者」と定義している。

<sup>50</sup> 改定規則 III 第 15 条。

### c. 人材派遣許可証の発行手続き

当該地域責任者は人材派遣許可証の発行手続きを以下のように行う。

- 地域責任者は、完成書類の受領から10営業日以内に申請手続きを行う。
- 人材派遣許可証の発行申請は次のいずれかを理由に拒絶されることがある。
  - 要件違反
  - 申請者がかかわる未解決の違法な人材派遣問題の記録
  - 申請者に対する係争中の訴訟の存在
- 拒絶された場合、当該地域責任者は拒絶の理由を述べる。一方、申請が承認された場合、申請者は当該地域事務所に1,500ペソを支払う。

## B. 業務／サービスの請負業者／下請業者

業務請負あるいは下請けは、人材派遣とは対照的にフィリピン労働法、特に労働法典によって認可されている。労働法典第 106 条から 109 条は、特に請負および下請契約にかかわる労働に関連する規定である。労働法典第 5 条の下で規則制定を行う労働・雇用省の権限にかかわる上記規定の力によって、労働長官は、労働法典第 106 条から 109 条を実施する改正規則である労働・雇用省省令第 18-A-11（以下、DO 18-A-11）を發布した。

特に DO 18-A-11 の第 1 条は、「請負および下請契約は法によって明白に認められており、雇用促進に対する規制および公正で人道的な労働環境、身分保障、自己形成ならびに団体交渉に対する労働者の権利保障を優先する」と明確に規定している。一方、その中で定義されている人材派遣<sup>51</sup>は禁止されている。

DO 18-A-11 の規定は、労使関係が存在する請負および下請契約の全関係者、ならびに請負および下請契約に従事する共同組合に適用される。DO 18-A-11 で定義されるように、「請負あるいは下請け」とは「特定の業務、作業またはサービスを一定期間またはあらかじめ決められた期間外注する、もしくは下請けに出して遂行または完成させることを事業主が請負業者に同意する契約であり、当該業務、作業またはサービスの遂行もしくは完成が事業主の施設内で行われるか外で行われるかは問わない。」

しかし、労働・雇用省通達 No. 01-12 (DO 01-12) で定められているように、DO 18-A-11 は事務処理業務の外注（ビジネスプロセスアウトソーシング）や知的業務の外注（ナレッジプロセスアウトソーシング）には適用されない。DO 18-A-11 の第 3.2 条では、DO 18-A-11 は「事業主と請負業者との間の一契約における包括的あるいは集中的な単一業務を企図しており（清掃、警備、販売、特定製造業務等）、業務プロセス全体にかかわる IT 活用サービス（ビジネスプロセスアウトソーシング、ナレッジプロセスアウトソーシング、リーガルプロセスアウトソーシング、ハードウェアおよび／またはソフトウェアサポート、アニメーションサービス、バックオフィス業務／サポート等）は企図していない」と明言している。さら

<sup>51</sup> DO 18-A-11 の第 6 条は、人材派遣を以下のような手配としている。

- (a) 請負業者が、ツール、器具、機械、作業場等の実質的な資本や投資を持っておらず、雇用・配置された従業員が、明確なまたは決められた期間、通常当該企業の業務に必要なまたは求められる、あるいは事業主の主事業に直接的に関連する活動に従事している。当該業務、作業、サービスが事業主の敷地内あるいは敷地外で実施・完了されるかどうかは問わない。あるいは、
- (b) 請負業者が、従業員の作業のパフォーマンスについて管理する権利を行使しない。

に、DO 01-12 は、DO 18-A-11 の対象である建設業の請負あるいは下請業者を明確に除外している。当該請負および下請業者に対する許可および規制は、フィリピン建設産業庁が所管するフィリピン建設業許可委員会に委ねられている。

DO 18-A-11 第 4 条の下では、以下のすべての条件を同時に満たす場合に請負あるいは下請業者は合法と見なされる<sup>52</sup>。

- (a) 請負業者は DO 18-A-11 に従って登録され、明確で独立した事業を行い、自己の方法および方式に準じ自己の責任で作業、業務またはサービスを遂行する義務を負い、業務の遂行に関するあらゆる事柄において、その結果に関すること以外は事業主の管理や指示を受けない
- (b) 請負業者は十分な資本金および／または投資金を有する
- (c) 業務契約は労働法典に準拠するすべての権利および福利厚生を保障する

上記にかかわらず、DO 18-A-11 の第 7 条は、法あるいは公序良俗に反する次のことを禁止すると言明している。

- A. 作業、業務あるいはサービスの請負が誠意を持って行われなかった場合および以下のような事業上の必要性によって正当化されない場合
  - (1) 正規社員の解雇あるいは削減、ならびに労働時間の削減あるいは交渉単位の削減または分割をもたらす作業、業務あるいはサービスの外注
  - (2) 「カボ」への業務の外注<sup>53</sup>
  - (3) 次のいずれかの場合に、請負業者の従業員の経済状況あるいは交渉力不足に不当につけ込む、あるいはその身分保障または基本的権利を侵害する、あるいは正規雇用規定を避けること
    - (i) 事業主の正規社員が現在行っている職務の遂行を要求する
    - (ii) 雇用あるいは継続雇用の前提条件として、先日付の辞表、白紙の従業員名簿、最低賃金および社会福祉給付金を含む労働基準の権利放棄書、あるいは事業主や請負業者を将来の支払請求に関する法的責任から開放する権利放棄書への署名を要求する
  - (4) 社内の下請会社への作業、業務あるいはサービスの外注
  - (5) ストライキやロックアウトが起こっている、あるいは起ころうとしているという理由による、必須またはあるべき作業、業務あるいはサービス、あるいは事業主の事業もしくは運営に直接関係する作業、業務あるいはサービスの外注

<sup>52</sup> どのような場合でも、DO 18-A-11 で規定された請負業者と下請業者が、現地または海外雇用を問わず、人材派遣や職業紹介活動に従事することは禁じられており、該当活動は労働法典の第 13(b)条に定義されている。

<sup>53</sup> DO 18-A-11 の第 3(b)条では、「カボ」について、「作業組織や協同組合、企業体の形態により、金銭その他の報酬のあるなしに関わらず、作業者を雇用主に供給する人やグループまたは作業グループであり、雇用主の代理店または表面上は独立した請負業者の資格を持つもの」としている。

- (6) 改正後の労働法典第 248(c)条が定める従業員の自己形成における権利の行使を妨害、再教育あるいは強要することになる、組合員が行っている作業、業務あるいはサービスの外注
  - (7) 労働法典の身分保障に関する規定を不当に回避し、同じまたは別の請負業者との短期雇用契約あるいは短期業務契約の下で従業員を繰り返し雇用すること
  - (8) 大きく異なる技能を要する段階ごとに契約が分けられ、かつそのことが契約時に従業員に明らかになっている場合を除き、下請契約下にある従業員に、業務契約書にある期間より短い雇用期間を確定する契約書に署名を要求すること
  - (9) 請負業者と、唯一かつ排他的な交渉代表権者として事業主に認定された交渉代表権者の交渉単位として配置された従業員との間の、業務契約書および雇用契約書の写しの提供を拒否すること
  - (10) 下請人の事業主による、適切な団体協約あるいは産業三者協議会の規定を超過した雇用あるいは保持
- B. 上記に類似した作業、業務あるいはサービスの外注が誠意を持って行われな  
い場合および以下のような事業上の必要性によって正当化されない場合

すべての人物ならびに請負または下請業務に従事する協同組合を含めた団体は管轄の労働・雇用省地域事務所に登録することが義務付けられている。

DO 18-A-11 に基づき、請負業者の従業員は救援者、季節労働者、週末労働者、臨時労働者あるいは宣伝用労働者であっても、安全で健康的な労働環境、勤務奨励休暇、休日、残業手当、13 カ月手当、解職手当といった改正後の労働法典で規定されるすべての被雇用者に与えられる権利および特権を、業務契約あるいは労働法典で規定される他の労働基準、社会保障制度あるいは請負業者の私的退職金による退職手当、社会保障および福祉給付、自己形成、団体交渉および平和的な共同活動ならびに身分保障とともに有する。

## 1. 文書要件

DO 18-A-11 第 15 条に従い、登録申請は申請者が主に事業活動を行う予定の地域にある労働・雇用省地域事務所で行う。このために提出する申請書には以下の情報が含まれていなければならない。

- (a) 申請者の名前および事業所住所ならびに事業活動を予定する地域
- (b) 申請者が法人、共同経営会社、協同組合あるいは労働団体の場合、役員の名前および住所
- (c) 申請者の事業の性質および申請者が事業活動を予定する産業
- (d) 常勤労働者数および総労働者数



- (e) 顧客リスト（該当ある場合）、各顧客に割り当てる職員数（該当ある場合）ならびに顧客に提供されるサービス
- (f) 必要に応じて、各段階で対象となる従業員数を含めた契約の段階に対する説明
- (g) DO 18-A-11 第 3(l)条で定義される十分な必要資本の証明<sup>54</sup>

申請書は証明され、以下のものが添付されていなければならない。

- 個人事業主の場合は貿易産業省、法人の場合は証券取引委員会、協同組合の場合は協同組合開発庁の発行する会社または事業の登録証明書の認証済み正謄本
- 請負業者が事業活動を行う地方自治体が交付する許可証あるいは営業許可証の認証済み正謄本
- 所有権証明書あるいは賃貸借契約書を伴う、外注された作業、業務あるいはサービスの遂行または完成のために請負業者が実質的かつ直接的に使用する設備、道具、機器、建物附属備品、機械および作業施設の認証済みリスト。申請者は同様に事務所ビルおよび事務所のある建物の写真を提出しなければならない。
- 申請者が法人あるいは協同組合である場合は監査済財務諸表、申請者が個人事業主である場合は直近の所得税申告書
- 申請者、役員および所有者あるいは主要株主またはその中のいずれも、(i) 異なる商号あるいは団体の下で請負業務を行ったことがなく、もしくは以前行っていたことがなく、(ii) DO 18-A-11 および／またはいかなる労働基準に対しても係属中の違反事件がなく、(iii) 以前に登録を取り消されたことがないことを宣誓し、開示するもの。申請者が係争中の訴訟を持つ場合、訴状の写しと訴訟の最新状況を添付すること。
- 労働・雇用省の交付する DO 18-A-11 に関する説明会への参加証明書および申請者が適用されるすべての労働法典と規制に従うという保証書

## 2. 申請の出願／手続き

申請書はすべての付属書類とともに、申請者が主に事業活動を行う予定の地域にある労働・雇用省地域事務所に 3 部提出される。要件を満たしていない申請書は受理および処理されない。

## 3. 査察および申請の承認／拒否

DO 18-A-11 第 17 条では、完全な付属書類を伴う申請書の受領から 2 営業日以内に、地域責任者の正式代理人が申請者の設備、道具、機器および作業施設の査察を行うものとしている。

---

<sup>54</sup> 法人、共同経営会社および協同組合に関しては、十分な資本とは少なくとも 300 万ペソの払込資本金または株式をいう。

査察の行われた日から 1 日以内に、地域事務所は申請の承認あるいは拒否のいずれかを行う。前述の必要書類がそろっていない申請書は拒否される。

#### 4. 登録料

申請が承認されると、申請者は登録料 2 万 5,000 ペソを支払わなければならない。

登録後、地域事務所は正式に捺印された申請書類の 1 組を申請者に返送し、登録から 5 日以内に残りを DO 18-A-11 に従って請負および下請業者の中央登記所として指定された労働・雇用省労働条件局に送付する。

#### 5. 請負業者の登録証明書の効力

請負業者は、適正手続きに従って先に取消しをしない限り、3 年間有効な登録証明書の交付日になって初めて登録したと見なされる。登録証明者は請負業者が登録された地域で有効となる。

請負業者が正式に登録された地域以外で業務契約あるいは事業活動を行う場合、その登録証明書を交付した地域事務所に正式に認証された写しを要求し、これを DO 18-A-11 の規定に基づいた監視のために必要な当該地域を対象とする業務契約書の写しとともに、事業活動を行うあるいは行う予定の地域の労働・雇用省地域事務所に提出しなければならない。

### C. 海外雇用における人材派遣および職業紹介

#### 1. 文書要件

海外雇用庁とは、海外雇用におけるフィリピン人労働者の人材派遣および職業紹介の規制を委任された政府機関である。

海外雇用を行う人材派遣・紹介会社の事業許可証の発行には、以下のものが必要となる<sup>55</sup>。

- 事業許可証発行申請書
- 事業許可証発行のための申請者情報
- 事業登録証明書および200万ペソの最低払込資本／株式資本
- 財務能力の証明書
  - 預金口座が50万ペソ以上の残高を維持していることを示す残高証明書
  - 資本金 200 万ペソを差し引いた後の残高証明書
  - 人材派遣・紹介会社の署名権者が署名した銀行預金審査権
  - 支払金の受領確認書を添付した過去2年間の取締役会の所得税申告書

<sup>55</sup> [http://www.poea.gov.ph/arta\\_iso/POEA%20Citizen%20Charter.pdf](http://www.poea.gov.ph/arta_iso/POEA%20Citizen%20Charter.pdf)

- 免除がある場合、内国歳入庁の非課税証明書
  - 監査済財務諸表および過去2年間の法人所得税申告書（既存法人の場合）
  - 申請者が機関投資家の場合
    - ✓ 基本定款
    - ✓ 指定された正式代理人の財務諸表および支払金の受領確認書を添付した過去2年間の法人所得税申告書に対する取締役会決議／秘書証明
- 取引能力の証明書
- 陸上業務を取り扱う会社
    - ✓ 特別委任状、および／または勤務地の最寄りのフィリピン海外労働事務局（Philippine Overseas Labor Office : POLO）、あるいは勤務地に海外労働事務局がない場合はフィリピン大使館が認証する採用同意書
    - ✓ 海外労働事務局、あるいは海外労働事務局がない場合にはフィリピン大使館が認証する、100人以上の労働者を対象とした人材依頼／業務発注書
    - ✓ 雇用前サービス事務局による、事業主が新規参入者であるという証明
    - ✓ 事業主の事業登録証
    - ✓ 事業主が海外の職業紹介会社である場合
      - 海外労働事務局あるいは海外労働事務局がない場合にはフィリピン大使館が認証する、直接雇用者が海外の職業紹介者にあてた人材依頼
      - 雇用前サービス事務局による、直接雇用者が新規参入者であるという証明
      - 事業主が職業紹介会社を運営する許可／登録証
  - 海上業務を取り扱う会社
    - ✓ 特別委任状、および／または勤務地の最寄りの海外労働事務局、あるいは勤務地に海外労働事務局がない場合はフィリピン大使館が認証する採用同意書
    - ✓ 海外労働事務局、あるいは海外労働事務局がない場合はフィリピン大使館／フィリピン領事館が証明する船員派遣同意書
    - ✓ 海外労働事務局、あるいは海外労働事務局がない場合にはフィリピン大使館が認証する50人以上の船員を対象とする乗組員の発注書
    - ✓ 雇用前サービス事務局による、事業主と船舶が新規参入者であるという証明

✓ 事業主の事業登録証

- 履歴書、2枚のパスポートサイズの証明写真、無犯罪証明書（外国人の場合、出生国が発行する無犯罪証明書またはそれに相当する書類）、取締役会／共同出資者／経営者、役員および職員の違法人材派遣会社防止クリアランス
- 特定の職務を担う職員に対する個々の任命書
- 経営者／社長／業務執行役員または最高経営責任者の学士号および3年間の実務経験を証明するもの
- 経営者／社長／業務執行役員または最高経営責任者が認可前説明会に参加したことを証明するもの
- 経営者／社長／共同出資者／発起人および役員の名前による申請を通知発表したことを証明するもの
- 事務所住所および事務所スペースが100平方メートル以上あることを示す賃貸借契約書あるいは建物の所有証明書
- 人材育成計画
- 海外雇用庁規則第1(f)条を陸上業務用、第1(e)条を海上業務用とした事業の公証宣誓供述書
- 法人の場合、同海外雇用庁規則の第1(g)条を陸上業務用、第1(f)条を海上業務用とした事業の公証宣誓供述書
- 組織図
- 役員および職員の義務と責任を示した業務形態
- 海外で活動するアーティストを新規紹介するための申請では、経営者／社長／共同出資者によるその他技能の活動を示す宣誓供述書
- その他投資元の証明に必要な書類
  - ✓ 給与、手当およびその他給付について記載する在職証明書
  - ✓ 通帳／銀行取引明細書
  - ✓ 貸付金あるいは抵当不動産の証明
  - ✓ 売却する場合には、売約証書および不動産の新旧権原証書

海外人材派遣・紹介会社の登録手続き／事業許可証の交付手続きは、海外雇用庁がウェブサイトに掲載している市民憲章の中で以下のように概説されている。

1. 必要書類チェックリストに従い用意した書類を、フォルダーに入れて認可事務所の9番窓口へ提出し、出願証明書を受け取る。すべての必要書類を備えた申請書のみ受理される。設立予定の事務所に対する視察を待つ。
2. 認可事務所の9番窓口で行われた審査結果を確認するために7日後に再訪する。正式代理人のみが海外雇用庁とのやりとりや進捗管理を行うことができる。
3. 必要なものがすべて揃っている場合には、面接日程を決め、面接通知を待つ。  
(不十分な場合には、必要書類を備えていない申請書類とともに不備通知を受け取ることとなる)
4. 面接通知を受領したら認可事務所の9番窓口で、納付命令書を受け取り、海外雇用庁庁舎の5階にある海外雇用庁現金課で出願料1万ペソを支払う。
5. 経営者／共同出資者／取締役会は予定された面接に出席する。面接前に、申請料1万ペソの支払いを証明する公的領収書の原本および写しを評価者に提出する。
6. 海外雇用庁の面接を受ける者に対する要件が確認される。要件を満たしていれば、新規許可申請の承認を待つ。
7. 申請が承認されたら以下を提出する／以下に従う。
  - a. 残高証明書および公認の大手銀行による担保預金の証明書を添付した100万ペソの担保契約書の写しを3部
  - b. 海外雇用庁が認める保証会社が発行する公的領収書および10万ペソの保証証券の原本。保証証券の効力は許可証の効力とともに継続し、海外雇用庁が規定する条件を包含する。
8. 認可事務所の9番窓口で納付命令書を受け取り、海外雇用庁庁舎の5階にある海外雇用庁現金課で認可料5万ペソを支払う。
9. 公的領収書の原本および写しを提出し、認可証明書を取得する。

## 2. 手続きの処理期間

海外人材派遣・紹介会社の事業許可証発行申請手続きには、申請書の受領から15日かかる。ただし、必要書類がすべて揃い、申請料1万ペソの支払いが完了していなければならない。

## 3. 費用

海外人材派遣・紹介会社の事業許可証発行申請手数料は1万ペソ、海外人材派遣・紹介会社の被許可者が支払う認可料は5万ペソとなる。

## D. 民間警備会社

事業運営において警備業務は不可欠だが、外国人あるいは外国資本が参加する法人は、警備業務を行う事業への従事が禁止されている。以下に民間警備会社の事業許可証申請に必要な書類を挙げる。

- 地方での申請時には、査察報告書、ならびに市/地域責任者が発行する警備業務の需要を証明する RD/DRDO の推薦書 (タブ A)
- 電子化された事務所所在地の見取り図および電子メールアドレス (タブ B)
- 役員の安全許可証の原本あるいは写しとタイプライターで記入済みの警備調査会社監督局 (SOSIA) 申請書 (タブ C)
- 証券取引委員会登録証、付属定款および基本定款 (タブ D)
- タイプライターで書かれた法人の取締役の履歴書/情報 (タブ E)
- 発行校の教務課が正式に認証している卒業証書あるいはその写し、フィリピン軍 (AFP) またはフィリピン国家警察 (PNP) の元職員の場合は認証済み退職証明書 (タブ F)
- 事業の実現可能性調査書 (タブ G)
- 認可された銃砲販売業者/店による銃器購入許可証の依頼状 (タブ H)
- タブ I
  - 2年間有効な国内認可料 5,000 ペソの支払い
  - 2年間有効な登録料 100 ペソの支払い
  - 2年間有効な 5 万ペソの損失を補填する保証証券
- タブ J
  - 雇用主の持家相互促進基金登録証明
  - 機械確認が行われた 50 万ペソ以上の残高証明書
  - PSTMD が認証した LA による民間警備会社経営者のための研修セミナー
  - 公的な受領書を添付した全国警備会社協会会員証明
- タブ K
  - 申請を行う民間警備会社が、設備の整った事務所および PNP の承認する銃器保管室を保有することを示す宣誓供述書
  - 申請を行う民間警備会社が、仮の事業許可証の承認から 2 年以内に 200 人以上の警備員を配置するという宣誓供述書
- タブ L
 

公的な受領書を添付した以下のクリアランス

- 地方での申請の場合、PNP DI あるいは RIID
- NBI クリアランス
- 神経精神科検査（PNP HS が認証するもの）
- 薬物検査

申請者は、緑色のタブを付け、緑色のまち付きフォルダーに入れた上記の必要書類を 2 組（1 組目が原本、2 組目はその写し）用意しなければならない。

最近、PNP は一連の新規則を承認し、事業許可証の正規保有者（一時許可証の保有者は除く）は許可証の有効期間を最大 5 年間まで延長することができるようになった。

## II. その他の適用規則

### A. 民間の人材派遣および職業紹介会社

#### 1. 事業許可

##### a. 公表義務

改定規則II第7条に基づき、人材派遣・紹介会社は事業許可証の発行から15日以内に、人材派遣・紹介会社の認可番号およびその正式代理人の名前と写真を広く普及している新聞で公表し、当該公告の写しを労働・雇用省に提出することが義務付けられている。

##### b. 事業許可証の効力

労働・雇用省地域責任者によって先に停止、取消あるいは無効化されていない限り、被許可者が労働・雇用省に公表証明を提出した後に事業許可証は発行され、その発行日から2年間フィリピン全域で有効となる。

##### c. 事業許可証の非譲渡性および掲示

改定規則II第9条では、人材派遣・紹介会社事業許可証は譲渡できないと規定している。人材派遣・紹介会社事業許可証はいかなる個人あるいは事業体にも譲渡、移譲または譲与されてはならない。

また、改定規則II第10条に基づき、人材派遣・紹介会社被許可者は、事業許可証の原本あるいはその写しを人材派遣・紹介会社の事務所内に常時目立つように掲示することが義務付けられている。

##### d. 事業許可証の更新

人材派遣・紹介会社事業許可証の更新申請書は、その有効期限の30日前までに提出されなければならない。労働法典およびその実施規約違反により普通裁判所で有罪となった人材派遣・紹介会社、あるいは以前に許可証を無効化された人材派遣・紹介会社は、改定規則の第11条に基づき、許可証の更新が認められない。

人材派遣・紹介会社の事業許可証を更新するために、人材派遣・紹介会社は第4部 I(A) (1) (b)で触れている改定規則II第4条が規定する必要書類と現行の事業許可証を提出しなければならない。

#### e. 所有権の譲渡／変更および事業所住所の変更

所有権の譲渡を予定している人材派遣・紹介会社は、その交付元の地域事務所へ許可証を引き渡さなければならない<sup>56</sup>。

一方、新事業所住所への移転を予定している人材派遣・紹介会社は、移転予定日の30営業日以前に、許可証を交付した地域事務所にその意図を通知しなければならない。さらに、関係する人材派遣・紹介会社は新事業所住所を所管する地域事務所と同じく通知し、新事務所の見取り図および賃貸借契約書の写し（該当する場合）を提出しなければならない<sup>57</sup>。

## 2. 人材派遣

### a. 代理人による人材採用

人材派遣業の認可を正式に与えられた代理人で、その氏名が当該労働・雇用省地域事務所に登録された者だけが、人材派遣活動に従事できる<sup>58</sup>。

人材派遣・紹介会社あるいは交付元である労働・雇用省地域事務所は、代理人の許可を無効化または破棄することができる。人材派遣・紹介会社は許可が無効化または破棄された代理人の名前および写真を広く普及している新聞で公表する義務があり、労働・雇用省地域事務所にその広告の写しを提供しなければならない。

労働・雇用省地域事務所は人材派遣許可証の交付、無効化あるいは破棄の記録を残し、地方雇用局にその写しを提供しなければならない。

### b. 人材採用

改定規則III第20条は、人材派遣・紹介会社またはその正当に認可された代理人が人を採用する上で従うべき手続きを規定している。

- 人材派遣・紹介会社またはその正当に認可された代理人は、関係する労働・雇用省地域事務所が交付した現行の事業許可証の写しおよび人材派遣許可証の原本を、公共職業安定所ならびに採用活動を行う場所の地方・地区事務所に提出しなければならない。
- 代理人は、新入社員に次のいずれかの写しを提出するよう求めなければならない。
  - 地方民事登録官による出生証明
  - 政府認定医あるいは信頼できる民間開業医による診断書

<sup>56</sup> 改定規則 II 第 13 条。

<sup>57</sup> 同、規則 II、第 14 条。

<sup>58</sup> 同、規則 III、第 18 条。



- 採用契約は人材派遣・紹介会社あるいはその正当に認可された代理人との間で締結されなければならない。その写しは採用活動を行う場所の労働・雇用省地域事務所に提出しなければならない。
- 人材派遣・紹介会社あるいはその正当に認可された代理人は、正式な許可および認可を得るために、新入社員の名前および住所の一覧を新入社員が提出した必要書類（地方民事登録官による出生証明や、政府認定医または信頼できる民間開業医による診断書等）の写しとともに、地域事務所もしくは採用が行われる場所の適切な地方・地区事務所に提出しなければならない。また、採用地の地域事務所には上記書類の写しを提出するものとする。
- 採用活動後、派遣元地の地域事務所は、人材派遣・紹介会社またはその正当に認可された代理人に、改定規則に従って採用活動が行われたことを示す証明書を発行する。水上警察／沿岸警備隊／フィリピン国家警察には、当該証明書の写しを提出しなければならない。
- 新入社員はその親に送付するために、切手を貼った封筒、新入社員の名前および住所を記載する用紙、ならびに雇用主の名前、住所および電話番号を与えられる。
- 派遣元地の地域事務所は、採用地の地域事務所に新入社員が到着したことを配置前に通知する。採用地の地域事務所は採用契約の諸条件が厳格に守られているかについて責任を負う。

### 3. 労働者の交代

雇用主は、改定規則 III 第 20 条が指定する以下のいずれかを理由として、従業員の最初の出勤日から 1 カ月以内に 1 度だけ追加費用なしに労働者を交代することができる。

- a. 労働者が不治あるいは感染性の疾患にかかっていることが資格のある医師によって証明されている
- b. 労働者が肉体的あるいは精神的に雇用契約に記載されている最低限の標準的職務要件を満たすことができない
- c. 労働者が職務の放棄、自発的な退職、窃盗あるいは雇用主に損害を与えるその他の行為をする

上に挙げた根拠に基づいた雇用主による交代依頼の受理後 1 カ月以内に人材派遣・紹介会社が後任者を提供できなかった場合、雇用主には手数料<sup>59</sup>の 75%が返還される。

雇用主が労働者の雇用から 1 カ月以内にその権利を利用しない場合、費用の負担なく、または手数料の返金とともに労働者の交代を要求する権利の利用権を放棄したと見なされる。

<sup>59</sup> 改定規則 I 第 1(s) 条は、手数料を「雇用サービスに対する支払いとして人材派遣・紹介会社が雇用主から徴収する金額」と定義している。

#### 4. 紹介料、手数料およびその他料金

##### a. 紹介料

改定規則V第29条では、正当に認可された人材派遣・紹介会社は最初の月給の20%を超える紹介料を労働者に請求してはならないとしている。また、このような紹介料は実際に雇用が開始するまで請求してはならない。

##### b. 手数料

改定規則V第30条では、正当に認可された人材派遣・紹介会社は労働者の基本年俸の20%を超える手数料を従業員に請求してはならないとしている。また、このような手数料は労働者の給与から差し引かれてはならない。

##### c. 交通費

労働者の派遣元地から勤務地への交通費は雇用主に請求されなければならない。また、このような交通費は労働者の給与から差し引かれてはならない<sup>60</sup>。

##### d. 公的領収書の発行

改定規則V第32条は、認可された人材派遣・紹介会社が行った支払あるいは徴収した手数料のすべてに対し、支払金額およびその目的を記載した公的領収書の発行を義務付けている。

#### 5. 事業許可証の停止、撤回あるいは取消

##### a. 停止事由

改定規則VI第33条では、以下のいずれかが人材派遣・紹介会社の事業許可証の停止事由になるとしている。

- 改定規則第7条（公表義務）<sup>61</sup>、第13条（所有権変更時の事業許可証の引渡し）あるいは第14条（事業所住所変更時の通知）<sup>62</sup>の規定への違反
- 求人に関する1994年省令第21号への違反
- あらゆる徴収手数料に対する公的領収書の不発行

<sup>60</sup> 改定規則 V 第 31 条。

<sup>61</sup> 改定規則 II 第 7 条は以下のように規定している。

第7条 公表 人材紹介会社は事業許可証の発行から15日以内に、自社の認可番号およびその正式代理人の名前と写真を広く普及している新聞で1度公表し、当該公告の写しを労働・雇用省に提出するものとする。

<sup>62</sup> 改定規則 II 第 14 条は以下のように規定している。

第14条 事業所住所の変更 新事業所住所への移転を希望する人材紹介会社は、移転予定日の30営業日以前に、許可証を交付した地域事務所に通知するものとする。また、新事業所住所を所管する地域事務所にも同じく通知し、新事務所の見取り図および賃貸借契約書の写し（もしあれば）を提出するものとする。

- 改定規則の第61条が定める月次報告書の不提出<sup>63</sup>
- 改定規則を超過した金額の直接的もしくは間接的な請求あるいは受領
- 労働長官あるいはその正式代理人が発布する合法的な命令および通知の無視
- 改定規則の第20条に記載され、第4部(II)(A)(2)(b)で述べられている採用手続きの不順守

#### b. 事業許可証の取消／撤回事由

改定規則VI第34条では、以下のいずれかが人材派遣・紹介会社の事業許可証の取消／撤回の事由になるとしている。

- 事業許可証の規約違反
- 人材派遣・紹介会社の事業許可証の取得または更新の目的に対する虚偽の陳述
- 事業許可証の有効期限切れを知らせる正式な通知を無視した事業継続
- 最終行政命令に基づく2度の人材派遣・紹介会社事業許可証停止処分
- 改正後の労働法典第106条<sup>64</sup>で定義される人材派遣への従事
- 共和国法第7658号によって改正された共和国法第7610号<sup>65</sup>に違反する労働者の採用および紹介

<sup>63</sup> 改定規則IX第61条は以下のように述べている。

第61条 月次報告書の提出 すべての人材紹介会社は、地域責任者あるいはその正式に認可された代理人により証明および確認が行われた、前月の人材派遣および職業紹介活動に関する月次報告書を毎月第5営業日までに地域事務所に提出し、写しを雇用局に提出するものとする。

<sup>64</sup> 労働法典第106条は以下のように規定している。

第106条 請負業者あるいは下請業者 雇用主が請負業者の職務遂行契約を他の人と締結する場合、請負業者および下請業者に従業員がいれば、その従業員への支払いは本法の規定に従ってなされるものとする。

請負業者あるいは下請業者が本法に従った賃金の支払いを行わなかった場合、雇用主は当該従業員に対し、契約下で遂行された業務の範囲内で、雇用主が直接雇用する従業員と同様の方法および範囲で、請負業者および下請業者と連帯して責任を負うものとする。

労働雇用長官は、適切な規定によって、本法の下に確立した労働者の権利を保護するために労働者の外注を制限または禁止することができる。このような制限または禁止を行う中で、労働雇用長官は、本法の規定の違反あるいは迂回を防ぐという本法の目的のために、人材派遣と業務請負の適切な区別ならびに請負の種類を分化をし、関係者の誰が雇用主と見なされるかを決定する。

「人材派遣」契約とは、労働者を供給する人物が十分な資本金あるいは投資金を道具、機器、機械、作業施設といった形で有しておらず、中にはそのような人物に採用および紹介された労働者が雇用主の主要事業に直接関連する業務を遂行することがある。このような場合、その人物または仲介人は、労働者が直接雇用されている場合と同様の方法および範囲で労働者に対して責任を負う雇用主の単なる代理人と見なされる。

<sup>65</sup> 共和国法第7610号は「児童の虐待、搾取および差別に対する特別保護法」に関連している。共和国法第7658号によって改正されたその付属規定は以下のとおり。

- 事業許可証または人材派遣許可証の交付された本人以外の個人もしくは事業体への譲渡、移譲あるいは譲与
- 改正後の労働法典、特に第34条<sup>66</sup>の規定およびその実施規則への違反

第12条 児童の雇用 - 15歳未満の児童は、以下の場合を除き雇用されてはならない。

- 1) 児童がその親または法的保護者の単独の責任下で直接仕事をし、雇用主の家族のみが雇用されている場合。ただし、その雇用が児童の生命、安全、健康および道徳を脅かさず、また、正常な発育を害さないものとする。また、親または法的保護者は、当該未成年児童に定められた初等および/または中等教育を受けさせなければならない。
- 2) 映画、演劇、ラジオもしくはテレビを通じた興行あるいは情報において児童の使用または参加が不可欠な場合。ただし、雇用契約は関係する児童の同意表明(可能であれば)および労働・雇用省の承認とともに、児童の親または法的保護者によって締結されなければならない。また、すべての事例において以下の要件を厳格に順守しなければならない。
  - (a) 雇用主は児童の保護、健康、安全、道徳および正常な発育を保証するものとする。
  - (b) 雇用主は、報酬体系および基準、ならびに労働時間の長さおよび取決めを考慮し、児童の搾取または差別を防ぐための対策を行うものとする。
  - (c) 雇用主は、所轄官庁の承認および監督の下、継続した研修および必要技能獲得のためのプログラムを考案し、実施するものとする。

児童が雇用される上記の例外的な事例において、雇用主はまず初めに、当該児童の雇用前に、児童の観察を行う労働・雇用省から労働許可を得るものとする。

第13条 就労児童に対する非公式教育 - 教育文化スポーツ省は、初等または中等教育を受けなかった就労児童に対する知的、道徳的および職業教育的能力を発展させることを目的とした非公式教育プログラムに基づくコース設計を公表するものとする。当該コース設計は、特定の環境下で最も効果的と見なされる学習プロセスを統合するものとする。

第14条 一定の広告への児童の使用の禁止 - 何人も、アルコール飲料、酒類、煙草およびその派生製品や暴力を宣伝するいかなるコマーシャルまたは広告にも児童を使用してはならない。

第15条 雇用主の義務 - すべての雇用主は、大統領令第603号第108条および109条で規定する義務を順守するものとする。

第16条 罰則 - 本条の規定に違反する人物はすべて、1,000ペソ以上1万ペソ以下の罰金刑、3カ月以上3年以下の禁錮刑、あるいはその両方が法廷の裁量により科される。ただし、本条の規定を繰返し違反する場合、違反者の事業許可証は無効となる。

<sup>66</sup> フィリピン労働法典第34条は以下のように規定している。

第34条 禁止事項 次のことは、すべての個人、企業体、被許可者あるいは許可保有者にとって違法となる。

- a. 労働長官が規定する正当な手数料一覧で指定された額を上回る金額を、直接的あるいは間接的に請求または受領すること。あるいは労働者に、貸付金または前払い金として労働者が実際受け取る金額以上を支払わせること。
- b. 募集あるいは雇用に関する虚偽の通知、情報または書類を、提供もしくは公表すること。
- c. 本法の下で認可あるいは許可を取得するために、虚偽の通知、証言、情報あるいは書類を提供したり、虚偽の陳述を行うこと。
- d. 移動によって労働者が過酷な雇用条件から開放される場合を除き、すでに雇用した労働者に他の職を与えるために退職を勧める、あるいは勧めようとする事。
- e. 自身の会社を通して求人に応募しなかった労働者を雇用しないようにあらゆる個人あるいは企業体に促す、あるいは促そうとする事。
- f. 公衆衛生または道徳、もしくはフィリピン共和国の尊厳を脅かす職への労働者の採用あるいは紹介に従事すること。
- g. 労働長官またはその正式代理人による視察を妨害する、あるいは妨害しようとする事。
- h. 雇用、求人、外国為替収益の送金、離職および出国状況、ならびに労働長官が求めるその他の事柄あるいは情報についての報告書を提出しないこと。
- i. 労働・雇用省が承認および認証した雇用契約を、関係者が実際に契約を締結した時から終了する時までの間に労働長官の承認なしに取り替える、あるいは改ざんすること。

### c. 罰金および罰則

事業許可証の停止または取消／無効化の理由が何であれ、改定規則VI第35条が定める以下の罰金および罰則が科せられる。

- 事業許可証の停止事由となる行為に対しては、3カ月の事業停止処分および5,000ペソの罰金が科せられる。
- 一方、人材派遣・紹介会社事業許可証の取消事由となる行為に対しては、事業許可証の取消処分および1万ペソの罰金が科せられる。

人材派遣・紹介会社は、その支店によるすべての違反あるいは違法行為に対し連帯責任を負う。

## 6. 採用違反と関連訴訟における審問および処分

### a. 人材派遣・紹介会社またはその正式代理人に対する告訴

改定規則によるすべての禁止行為、あるいは事業許可証の停止または取消事由に基づく人材派遣・紹介会社被許可者および／またはその正式代理人に対する告訴は、告訴人の自由選択により、宣誓した上で(i) 人材派遣・紹介会社またはその支店がある場所、(ii) 禁止行為がなされた場所、あるいは(iii) 告訴人の居住する場所を所管する地域／地区／地方事務所に書面で提出されなければならない。しかし、当該訴訟に対する管轄権を最初に得た地域事務所は他を排除する。

### b. 告訴内容

すべての訴状は宣誓の下、法的に認められた担当者に処理され、以下の内容を包含しなければならない。

- 告訴人の名前および住所
- 被告訴人の名前および住所
- 告訴の性質
- 告訴の概要、理由／原因
- 告訴の対象となる行為がなされた時間および場所
- 求償額（該当ある場合）
- 求める救済措置

可能な限り、告訴内容を支持するすべての関連書類あるいは文書を添付しなければならない。

- 
- j. 旅行業に従事する法人の役員または取締役になる、あるいは旅行会社の経営に直接的または間接的に従事すること。
  - k. 本法およびその実施規約が認める理由以外の金銭的または財政的理由によって、応募してきた労働者の渡航文書を出発前に与えない、あるいはそれを拒否すること。

**c. 訴訟事件一覧表および番号の付与**

正式に受理されたすべての訴状は訴訟事件表に記載された上で番号を付され、受理から10営業日以内に審問の日程が決められる。

**d. 答弁書／反対宣誓供述書**

訴状の受理後10営業日以内に、地域責任者は認証された答弁書／反対宣誓供述書を（当該答弁書／反対宣誓供述書に組み入れた棄却申立ではなく、答弁内容を支持するすべての関係文書を、その写しの送達証明書とともに／提出するよう求める理由提示命令を被告訴人宛てに出す。地域責任者は上記命令の写しを告訴人に与える。

答弁書／反対宣誓供述書は以下の日に提出されたと思なされる。

- 本人が直接提出する場合、受領印の日付
- 書留郵便で提出する場合、書留受領書に示された日付

被告訴人が答弁書／反対宣誓供述書を提出しないことは、提出義務の放棄を意味することとなる。

**e. 延期申立および答弁書の不提出**

答弁書の提出期日延長申立は1度だけ認められている。当該申立の受領後、地域責任者は延長不可能な10営業日の期間を功績に基づいて供与する。当該延期申立に関する地域責任者の決定は、直接送達あるいは書留郵便のいずれかで送付される。

**f. 文書提出令状および証人召喚令状**

地域責任者は召喚令状あるいは文書提出令状を発行する。同令状を直接送達した者は、送達から5営業日以内に以下を明瞭に記した申告書を提出する。

- 名前
- 送達方法
- 送達相手
- 受領日

送達が無効であった場合、送達担当者はその理由を述べる。その申告書は訴訟記録の一部となる。

文書提出令状／証人召喚令状に従わない、あるいは従うことを拒む人材派遣・紹介会社の事業許可証は、地域責任者の命令を受け入れるまで停止されるが、適切な罰則が科せられる事業所の調査結果に影響を与えることはない。

**g. 送達の証明および完了**

申告書はそこに記載された事実の疎明書である。書留郵便による送達は受取人または会社の受領をもって完了となる。しかし、受取人または会社が郵便局長の最後通告日から5営業日以内に郵便局に郵便物を請求しなかった場合、送達はこの期間の後に効力を生じることとなる。

**h. 事実を明確化するための質疑を開始する権限**

地域事務所は事実あるいは情報をさらに引き出すために、訴訟当事者が決議を提出する前のどの段階でも、その明確化のための質疑を開始することができる。

**i. 略式判決**

地域責任者が答弁書、反対宣誓供述書および提出された証拠を検討した上で決議／決定が言い渡されるとわかった場合、当該訴訟は決定が下されると判断される。

**j. 訴訟の性質**

地域事務所における訴訟は本質的に争いを嫌い、適正手続き要件に依存するため、裁判所で適用される専門的事項および規則が厳格には応用されない。地域責任者は訴訟の事実を突き止めるために、視察や事情を知っている人物への審問等、あらゆる合理的手段を用いる。

**k. 撤回または停止**

告訴した証人による撤回／停止は地域事務所の採用違反調査を妨げるものではない。地域事務所は調査結果に基づいて訴訟を進め、過失を犯した人材派遣・紹介会社に適切と見なされる罰則を科す。

**l. 示談／調停**

関係者は手続きのどの段階においても、地域事務所の承認により示談書を提出することができる。

**m. 審問の実施および訴訟の決議**

審問は、予定された最初の審問から15営業日以内に終了する。地域責任者は当該訴訟の決定が下されたと判断された日から10営業日以内に当該訴訟を決議しなければならない。

**n. 調査中の事業許可証の停止**

訴訟が係属している地域責任者は以下に挙げる理由のいずれかにより、事業許可証の取消／無効化申立にかかわる調査結果が出るまでの間、関係する人材派遣・紹介会社の事業許可証を停止することができる。

- 人材派遣・紹介会社の継続した運営がさらなる違反行為あるいは採用された労働者の搾取につながると確信できる正当な理由が存在する。
- 認可された人材派遣・紹介会社が告訴に対する方針説明書／答弁書とその提出期間内に提出しない。
- 地域事務所の正式な通知にもかかわらず審問に出席しない。

- 地域責任者の発行する文書提出令状／証人召喚令状に従わない、あるいは従うことを拒否する。
- 人材派遣・紹介会社が、労働者の募集および紹介に関する改正後の労働法典およびその実施規約の規定のいずれかに違反した、ならびに違反し続けるという疎明が存在する。

**o. 停止／取消または無効化命令の効力**

人材派遣・紹介会社の事業許可証の停止／取消または無効化命令は、場合によって人材派遣および職業紹介の定義の対象範囲となる人材派遣・紹介会社の全事業活動を停止あるいは終了させる効力を持つ。停止または取消命令を確実に実行するために、地域事務所は他の政府団体、機関もしくは事務所に支援を求めることができる。

**p. 裁判所規則の補遺的適用**

改定規則に適切な規定がない場合、関連する裁判所規則を補遺的に適用することができる。

**q. 上訴**

地域責任者の決定はその写しの受領から10営業日以内に、以下のいずれかの理由により、労働長官宛に上訴することができる。

- 地域責任者の裁量権の乱用を疎明するものがある場合
- 決定および／または裁定が詐欺的あるいは強制的に得られた場合
- 純粋に法に関する問題から上訴がなされた場合
- 訂正されなければ上訴人に取り返しのつかない損害または被害を与える原因となる深刻な誤りがあることがわかった場合

上訴書は労働長官事務室に提出され、その写しは停止、取消／無効化命令を出した地域事務所に提供される。

労働長官は記録の受領から30営業日の間に上訴を裁定する。労働長官の決定は最終であり、上訴することはできない。

**7. 人材派遣・紹介会社／支店の操業停止**

**a. 人材派遣・紹介会社またはその支店の閉鎖通知**

事業許可証あるいは人材派遣許可証の期限が切れる前に操業を停止する人材派遣・紹介会社またはその支店は、保証金の受領書原本および事業許可証あるいは人材派遣許可証とともに、閉鎖理由を述べる通知を管轄地域事務所に送付しなければならない。



## b. 保証金の返還

事業許可証を自発的に放棄する人材派遣・紹介会社には、保険委員会に正式認可された保証会社から同額の保証証券が納められた後に、預け入れた保証金が返還される。この保証証券は事業許可証の失効から3年間有効である。

## 8. 視察および強制機能

### a. 記録および施設へのアクセス

改定規則IX第59条では、地域責任者またはその正式に認可された代理人は、効果的な監督およびすべての被許可者の事業活動に対する規制を確実にを行い、違法行為を見つけ出し、改定規則を支援するために、業務が行われている間は昼夜を問わずいつでも被許可者の記録および施設にアクセスすることができるとしている。

### b. 強制執行令状

地域責任者はその命令を実行するために、適切な機関に強制執行令状を発行することができる。

### c. 月次報告書の提出

毎月第5営業日までに、すべての人材派遣・紹介会社は、地域責任者あるいはその正式に認可された代理人により証明および確認が行われた前月の人材派遣および職業紹介活動に関する月次報告書を地域事務所に提出し、その写しを地方雇用局に提出しなければならない。

## B. 業務／サービスの請負業者／下請業者

### 1. 登録の更新

正当な業務請負業者としての登録を継続するため、すべての請負業者は登録の有効期間満了日の30日前までに登録証明書の更新申請をしなければならない。申請者は登録更新料として労働・雇用省地域事務所に2万5,000ペソを支払う必要がある。

正式に完成された申請書には以下に挙げる最新の関係書類が添付されていなければならない。

- 請負業者が事業活動を行う地方自治体が交付する許可証あるいは営業許可証の認証済み正謄本
- 所有権証明書あるいは賃貸借契約書を伴う、外注された作業、業務あるいはサービスの遂行または完成のために請負業者が実質的かつ直接的に使用する設備、道具、機器、建物附属備品、機械および作業施設の認証済みリスト。申請者は同様に事務所ビルおよび事務所のある建物の写真を提出しなければならない。
- 申請者が法人あるいは協同組合である場合は監査済み財務諸表
- 申請者、役員および所有者あるいは主要株主またはその中の誰も、(i)異なる商号あるいは団体の下で請負業務を行ったことがない、もしくは以前行っていたことがな

く、(ii) DO 18-A-11 および／またはいかなる労働基準に対しても係属中の違反事件がなく、(iii) 以前に登録を取り消されたことがないことを宣誓し、開示するもの。申請者が係争中の訴訟を持つ場合、訴状の写しと訴訟の最新状況を添付すること。

また DO 18-A-11 第 21 条に基づき、申請書には以下も同様に添付する必要がある。

- (a) 会員証、過去 3 年間の社会保障制度、健康保険制度、内国歳入庁、従業員補償委員会および持家相互促進基金の負担金の支払い証明、ならびに貸付金割賦返済額の証明
- (b) 全国労使関係委員会および労働・雇用省にかかわる労働基準違反行為に対する係属中の訴訟の有無を証明するもの。訴訟の係属は、労働基準に対する違反行為が労働・雇用省の地域責任者によって事実認定されない限り、登録更新には影響しない。

## 2. 半期報告

請負業者は以下の内容を含む指定書類を用いて作成した半期報告書に署名し、適切な労働・雇用省地域事務所に 3 部提出しなければならない。

- (a) 報告対象期間に事業主と締結した契約のリスト
- (b) 事業主との各契約で対象となる労働者の人数
- (c) 報告対象期間に従業員に支払うべき社会保障制度、持家相互促進基金、健康保険制度、従業員補償委員会および内国歳入庁の送金、ならびに申告済みの従業員に対する貸付金の割賦返済額の証明
- (d) 全国労使関係委員会および労働・雇用省の下で請負業者に対し申し立てられたすべての訴訟の認証済みリスト

地域事務所は正式に捺印された報告書の 1 組を請負業者に返送する。また、1 組を保管用に保持し、もう 1 組を受領から 5 日以内に労働・雇用省労働条件局に送付する。

## 3. 登録取消事由

認証された告訴および規定の適正手続きが正式に行われた後、地域責任者は DO 18-A-11 第 23 条の定める以下の理由のいずれかに基づき、請負業者の登録の取消または無効化をする。

- (a) 申請書の中に事実に関する虚偽の陳述がある
- (b) 偽造または改ざんされた申請書あるいは関係書類を登録申請 のために提出する
- (c) 事業主と請負業者との間の業務委託契約書を必要時に提出しない
- (d) DO 18-A-11 第 22 条（半期報告）で規定される必要な半期報告書を提出しない
- (e) 請負業者が人材派遣および／または DO 18-A-11 第 7 条（その他禁止事項）で規定される禁止行為に携わっていることが調停で事実認定される

(f) 労働基準および労働条件に違反する

(g) DO 18-A-11 第 8 条（請負業者従業員の権利）あるいは第 9 条（必要契約書）<sup>67</sup>の規定に対する違反行為が事実認定される

(h) 社会保障制度、健康保険制度、持家相互促進基金、および従業員補償委員会の規則に違反する

(i) 法およびその他適用規則で認可されない手数料の徴収

#### 4. 登録取消における適正手続き

前述の登録取消事由のいずれかに基づく請負業者に対する告訴は、宣誓した上で、登録証明書を交付した労働・雇用省地域事務所へ書面で提出されなければならない。訴状には以下を記載するものとする<sup>68</sup>。

<sup>67</sup> DO 18-A-11 の第 9 条は以下のように規定している。

第 9 条 本規則下の必要契約書

(a) 請負業者とその従業員との間の雇用契約。口頭あるいは書面によるこれと異なる定めがあっても、請負業者とその従業員との間の契約は改正後の労働法典第 279 条および 280 条の規定に準拠するものとする。契約書には以下の条件が記載される。

- i. 従業員が遂行する業務、作業またはサービスの詳細な説明
- ii. 勤務地および個々の従業員に適用される賃金率を含む雇用条件
- iii. 業務委託契約書と同一、あるいは従業員が雇用される特定の業務段階と同一の雇用期間請負業者は従業員に上記の雇用条件を雇用が始まる前に書面で通知するものとする。

(b) 事業主と請負業者との間の業務委託契約。業務委託契約には以下が記載される。

- i. 下請けに出される業務、作業またはサービスの詳細な説明
- ii. 勤務地、ならびに提供されるサービスに対する契約金額および総契約費の 10%以上の基本管理費を含めた請負契約を規定する条件
- iii. 労働法典および以下の規則（\*）に準拠し、すべての権利および福利厚生を保障する規定（\*安全で健康的な労働環境、勤務奨励休暇、休日、残業手当、13 カ月手当および解職手当等の労働基準、社会保障制度、健康保険制度、持家促進相互基金およびその他福祉給付の拠出および送金、自己形成の権利、団体交渉、平和的な共同活動ならびに身分保障を得る権利に対する規則）
- iv. 財務状態からみた請負業者の契約能力（Net Financial Contracting Capacity）に関する規定。この契約能力は総契約費と同等でなければならない
- v. 第 3(m)条が定義する毎年更新可能な保証金の支給に関する規定
- vi. 請負業者または下請業者は、従業員の分担金および負担金を直接社会保障制度、従業員補償委員会、健康保険制度および持家促進相互基金に送金するものとする
- vii. 雇用期間

標準的な業務委託契約書は、付属文書 A および B として本規則の一部を形成する DOLE の計算基準および標準業務委託契約書に準拠していなければならない。

なお、DO 18-A-11 第 3(g)条は「財務状態からみた契約能力」を「請負業者が業務委託契約の下で引き受けることとなる作業、業務またはサービスを実行する財務能力を測定するための式」と定義している。これは「流動資産から流動負債を差し引いて K を乗じたものであり、K とは 1 年以内は 10、1 年超 2 年未満は 15、2 年超は 20 とし、開始予定の契約を含むすべての未払いあるいは進行中の事業の価値を差し引いた」契約期間を表す。また、DO 18-A-11 第 3(a)条は、保証金を「労働法典第 108 条に基づき事業主が請負業者から支払いを求められることがある、契約した労働費用に相当する保証金」と定義しており、「同条は、業務委託契約に基づく請負業者のサービスに対する支払いとして事業主が提供する保証金あるいは担保についても言及している」とある。

<sup>68</sup> DO 18-A-11 第 24 条。

- 告訴人の名前および住所
- 請負業者の名前および住所
- 取消事由
- 告訴の対象となる行為のなされた時間および場所
- 求償額（該当ある場合）
- 求める救済措置

訴状の受領後、地域責任者は、告訴人への通知とともに、請負業者に検証済みの答弁書／反対宣誓供述書を延期することなく 10 日以内に提出するよう命じる。答弁書／反対宣誓供述書には、送達証明書が添えられた答弁内容を支持するすべての関係書類が組み込まれていなければならない。被告訴人が答弁書／反対宣誓供述書を提出しなかった場合、同書の提出権利を放棄したことになる。また、棄却申立は認められない。

検証済みの答弁書／反対宣誓供述書を提出するための 10 日間に、地域責任者あるいはその正式に認可された代理人は事実を明確化するための審問を行う。同じ 10 日間に請負業者は、十分な対応を行うために、自主的にすぐ訂正ができる違反に対して必要な訂正／修正を行う。

地域責任者は訴訟の事実を突き止めるために、調査や尋問といったあらゆる合理的手段を用いる。

予定された最初の審問から 15 日以内に審問は終了し、地域責任者は最後の審問が行われた日から 10 営業日以内に当該訴訟を決議しなければならない。しかし審問が不要な場合、検証済みの答弁書または宣誓供述書の受領から 10 営業日以内に訴訟は決議される。

地域事務所の命令に対するいかなる再考察の申立も、上訴と見なされる。

## 5. 上訴

地域責任者の命令は、令状の写しを受領してから 10 営業日以内に労働長官に上訴することができる。上訴書は取消命令を下した地域事務所に提出する。上訴書の受領から 30 営業日以内に労働長官事務室は当該上訴を裁定する。労働長官の決定は、関係者がそれを受領した後に最終行政命令となる。当該決定に対する再考察の申立は受理されない。

## 6. 登録取消の効力

最終取消命令は、合法的な請負業者／下請業者としての請負業者の地位を剥奪し、DO 18-A-11 に基づく請負業者の登録更新申請を拒否する根拠となる。

しかし、人材派遣に携わった、もしくは特定の業務委託契約に関与し DO 18-A-11 の規定のいずれかに違反したことによる請負業者の登録取消は、請負業者が登録取消前に他の事業主と締結した現存する合法的な業務請負契約の効力を損なうことはなく、契約はその満了日まで守られる。当該満了日の後、労働法典第 106 条から 109 条の規定に従う業務請負契約に基づき、登録を除外された請負業者との契約がある事業主はすべての請負従業員の間接雇用主となる。

## 7. 人材派遣および／または DO 18-A-11 第 7、8 または 9 条に対する違反行為の事実認定の効力

所轄官庁が人材派遣契約の事実認定をすることによって、事業主は労働法典第 106 条に従い、請負業者の従業員に対して、事業主が直接雇用する従業員と同様の方法および範囲で請負業者と連帯して責任を負うこととなる。

事業主は、改正後の労働法典第 109 条に基づき、DO 18-A-11 第 7 条の禁止行為もしくは第 8 条または 9 条への違反行為が事実認定された後、請負業者あるいは下請業者の従業員の直接雇用主と見なされることとなる。

## 9. 報復措置

労働法典第 118 条では、事業主、請負業者、または契約あるいは提供されるサービスのすべての利害関係人が、賃金または労働基準違反に関する告訴または訴訟手続きを行った、もしくは当該訴訟の証言を行った、あるいは行う予定の労働者に対し、賃金または給付金の支払いを拒否もしくは減額する、契約を終了する、またはいかなる方法であれ差別することを違法としている。

## 10. 労働基準および労働条件の施行

労働法典に基づく労働長官の視察および施行にかかわる権利に準じ、地域責任者はその正式代理人を通して以下の権利を与えられる。(i) 事業主<sup>69</sup> または請負業者が雇用する従業員数にかかわらず、請負契約の下で使用される施設の定期検査を行う権利、(ii) 業務が行われている間は昼夜を問わずいつでも雇用主の施設および記録にアクセスする権利、(iii) それを複写する権利、(iv) 違法行為を見つけ出す、あるいは労働法典および労働法に準じて発布された他の労働関係規約の施行を支援するために、あらゆる従業員に質問し、あらゆる問題を調査する権利。

地域責任者の正式に認可された代理人による調査結果は、労働法典第 108 条に基づく適切な処置を行うために地域責任者に付託され、団体交渉機関（該当ある場合）には当該調査結果の写しが提供される。

## 11. 事業主と請負業者との間の契約書の写しを作成する義務

通常の調査過程においては、事業主あるいは請負業者は業務委託契約書の写しを作成する義務がある。同様に、請負業者は地域事務所責任者あるいはその正式代理人に命じられた時にあらゆる雇用契約書の写しを作成する義務がある。

---

<sup>69</sup> DO 18-A-11 第 3(h)条では、事業主は以下のように定義されている。

(h) 「事業主」とは、政府機関や政府所有または政府管理の法人も含み、個人であれ事業体であれ、請負業者に対し、業務、作業またはサービスを外注する雇用者を指す。

## 第 5 部 定期的順守要件

### I. 証券取引委員会

法人法典第 141 条は次のように規定している。

**第 141 条 法人の年次報告書** – フィリピンで合法的に事業を行う国内または外国のあらゆる法人は、その営業に関する年次報告書ならびに、関係する場合には独立の公認会計士により認証された、前営業年度に関するその資産および負債に関する財務諸表および証券取引委員会が要求するその他の要件を証券取引委員会に提出するものとする。当該報告書は証券取引委員会により定められた期限内に提出されるものとする。

#### A. 一般情報シート

法人法典の指令に基づいて、証券取引委員会は、年次株主総会后 30 日以内に一般情報シート (General Information Sheet : GIS) を毎年提出するように要求しており、あるいは株主総会が開催されない場合には、付属定款に規定された年次株主総会予定日から 30 日以内に年次株主総会不開催の宣誓供述書と共に一般情報シートを提出すべきである。

現行法に基づく「全面的開示」要件に従って、一般情報シートは、法人の基本情報、株主の国籍および所有比率を反映した資本構成、その年の現行取締役および役員のリスト、株主を特定するリスト、一般情報シート提出日現在で応募されて払い込まれた株式数、ならびに法人の投資、その他の種類の株式、配当金、現行免許、および国民に開示することができる法人のその他の情報を特定した、法人の基本的な組織情報を提供する。

一般情報シートは法人の秘書役によって認証、宣誓され、証券取引委員会に提出される。少なくとも 500 万ペソの年間総売上高または粗利益がある法人の一般情報シートは電子形式でも提出する。

さらに、年次株主総会間に生じたあらゆる変化ならびに一般情報シートに明記された情報に影響を与えるあらゆる変化は、当該変化の発生または発効後 30 日以内に、「修正」と表示され、次回年次株主総会前に発生した当該変化を明確に強調した一般情報シートを、証券取引委員会に提出しなければならない。

#### B. 監査済財務諸表

2010 年 8 月 26 日に、証券取引委員会は監査済財務諸表の提出に関する新手続きを定めた 2010 年覚書通達第 6 号を公布した。監査済財務諸表の提出に関連して法人が行なう提出の量を規制するために、証券取引委員会は、12 月 31 日を営業年度末とする法人が、それぞれの証券取引委員会登録番号または免許番号の最後の数字に応じて定められた期日に、それぞれの監査済財務諸表を証券取引委員会に提出するように要求する制度を採用した。

払込済み資本金が 5 万ペソ未満の法人は、少なくとも法人の財務役の宣誓の下に認証された法人の財務諸表を提出することができる。払込済み資本金が 5 万ペソ以上の法人の監査済財務諸表は電子形式でも提出するものとする。

前述の年次提出を促進するために、証券取引委員会は法人による証券取引委員会の報告要件不順守に関する罰金および処罰を定めた。株式会社がその一般情報シートおよび／または監査済財務諸表を提出しなかった場合、その法人は下記の段階的尺度に基づいて罰金を支払う義務を負うものとする。

最新の監査済財務諸表に基づく内部留保	報告毎／年毎の罰金
10 万フィリピンペソまで	1,000 フィリピンペソ
10 万 1 ～ 50 万フィリピンペソ	3,000 フィリピンペソ
50 万 1,000～500 万フィリピンペソ	5,000 フィリピンペソ
5,00 万 1～1,000 万フィリピンペソ	7,000 フィリピンペソ
1,000 万フィリピンペソ以上	1 万フィリピンペソ

要求された証券取引委員会に対する提出物の不備については、報告書毎に別個に 500 ペソが課され、重要な不備のある法人は報告書毎に 250 ペソを課される。一般情報シートおよび監査済財務諸表の提出遅延の場合、罰金は上記の場合に課される罰金の半分、つまり 50%である。

## II. 内国歳入庁

法人は、その営業活動中、その租税債務を支払い、営業活動中に徴収した源泉徴収税を送金する法人の義務に関する内国歳入庁に対する定期提出を順守する必要がある。フィリピンで営業する法人の定期納税申告は下記の通りである。

- 法人の従業員の賃金に関する源泉徴収税に関する書式第 1601-C 号の月次提出およびその送金
- 拡大信用源泉徴収税が適用される所得に関する源泉徴収税に関する書式第 1601-E 号の月次提出およびその送金
- 確定申告が適用される所得に関する源泉徴収税に関する書式第 1601-F 号の月次提出およびその送金
- 法人の所得税申告に関する書式第 1702-Q 号の四半期提出およびその送金
- 法人の所得税申告に関する書式第 1702 号の年次提出およびその送金

- 源泉徴収された信用所得税および源泉徴収税を免除される所得支払に関する年次情報申告に関する書式第 1604-E 号の年次提出およびその送金
- 賃金に関して源泉徴収された所得税および確定源泉徴収税に関する年次情報申告に関する書式第 1604-CF 号の年次提出およびその送金
- 法人の内国歳入庁登録の年次更新
- 百分率税（売上税の一種）が適用されない場合（事業が VAT 対象となる閾値の 191 万 9,500 ペソに達しなかった時など）、それぞれ書式 2550-M の付加価値税申告の月次、四半期、年次提出。その場合、百分率税申告書を提出すること。

### III. 地方自治体

法人は、必要な税および料金を支払い、毎年、事業許可／営業許可、バランガイ・クリアランスを更新する必要がある。

### IV. 社会福祉機関

#### A. 社会保障制度

雇用者は毎月翌月 10 日までに負担金を送金し、書式 R5 ならびに従業員およびそれぞれの対応する負担金のアルファベット順リストを提出する必要がある。

#### B. 健康保険制度

雇用者は毎月翌月 10 日までに負担金を送金し、RF-1 雇用者の四半期送金報告書を提出する必要がある。

#### C. 持家相互促進基金

雇用者は毎月負担金を送金し、会員負担金送金書式（MCF）を提出する必要がある。



## 第6部 支店の設立

### I. 支店の設立

証券取引委員会は、支店を新たに設置もしくは設立する権限は一般に基本定款もしくは付属定款で規定されるが、そのような規定がなくても法律の下で組織された法人は、業務上必要であり緊急を要する場合には、フィリピン国内もしくはその他の場所に支店を設立する黙示的権限もしくは付随的権限を有することになるとした。したがって法人の取締役会は、企業が設定した目的を適切に達成するために必要であれば、基本定款や付属定款にそのような規定がなくても支店を設立することができる<sup>70</sup>。

#### A. 民間の人材派遣および職業紹介会社

支店設立の申請は、当該支店の設立予定地を管轄する労働・雇用省地域事務所に提出する。

##### 1. 文書要件

支店の設立を目的とする人材派遣・紹介会社被許可者は、管轄の労働・雇用省地域事務所に以下の要件すべてを提出しなければならない<sup>71</sup>。

- 申請料として1,000ペソ
- 現行の事業許可書の正謄本
- 公証を受けた役職を含む、支店の組織構成
- 支店長と社員の無犯罪証明書、履歴書、パスポートサイズの証明写真2枚
- 床面積が最低50平方メートルの事務所スペースを当該支店が有することの証明書
- 許可書を発行する地域事務所もしくは支店設立予定地の地域事務所との間に、被許可者が係争中の問題を抱えていないことの証明書
- 正式代理人がいる場合には、その全リスト（代理人は中等学校卒業以上でなければならない）にそれぞれの履歴書、2枚のパスポートサイズの証明写真、中等学校の卒業証書あるいは他の学歴証明書、無犯罪証明書および被許可者が発行した特定委任状を付けたもの

上記すべての要件に準拠しない限り、支店設立の申請は受理されない

<sup>70</sup> 1988年6月22日付けの証券取引委員会見解、Elvira Ocampo-Adorable 宛（1970年3月2日付けの証券取引委員会見解、Jalwinder Manufacturers Incorporated 宛に言及している）。

<sup>71</sup> 改定規則 IV 第 25 条。

## 2. 申請手続き<sup>72</sup>

支店設立申請書の受領をもって、関係地域責任者あるいはその正式代理人は申請者が提出した書類の審査を行う。その後、地域責任者は人材派遣・紹介会社の支店に対して視察を実施する。

地域責任者は、申請日から15営業日以内に申請の可否を決定し、その結果を直ちに申請者に通知する。

## 3. 追加の保証証券の供託ならびに登記料の支払<sup>73</sup>

被許可者／申請者は、支店設立権限の承認前に、5万ペソの追加の保証証券を供託し、3,000ペソの登記料を支払う必要がある。

支店設立権限書を紛失した場合、被許可者は紛失証明書を提示した上で、権限書の認証済み写し発行のために600ペソを支払う。

## 4. 権限の効力<sup>74</sup>

支店を運営する権限は、人材派遣・紹介会社免許の有効性の終了と共に終了する。設立権限は、改定規則IV第25条に規定される要件、および権限書原本の提出によって更新される。

## B. 業務／サービスの請負業者／下請業者

DO 18-A-11 には、請負業者もしくは下請業者による支店の設立を明示的に取り扱う条項は含まれていない。ただし、そのような支店の開設は認められ、また開設には準拠すべき特定の要件が存在するという情報が、DO 18-A-11 の複数の特定条項から収集することができる。

DO 18-A-11 第 15 条に従い、登録証明書申請は申請者が主に事業活動を行う予定の地域にある労働・雇用省地域事務所で行わなければならない。DO 18-A-11 第 20 条は、請負業者は主たる営業を行う地域外で営業を行ってもよいと規定している。ただし、DO 18-A-11 の規定に対する準拠を監視するために、請負業者もしくは下請業者が登録証明書の正本を発行事務所に請求し、これを当該地域が含まれる業務契約書の写しと共に、請負業者が営業するもしくは営業を目的とする地域を管轄する労働・雇用省地域事務所に提出することを条件としている。

## II. フランチャイズ・システム

フランチャイズ (Franchising) は、権利もしくは特権を意味するフランス語"franc"から派生した言葉である<sup>75</sup>。これは「個人もしくは個人のグループに対して、製品もしくはサービスを販売することを認め、また所有者が定める特許商標、商標名、システムを使用することを認める事業展開の方法」である<sup>76</sup>。これは基本的に「成功したビジネスの複製」である<sup>77</sup>。フランチャイズは、別の団体もしくは個人が以前に確立したビジネス・コンセプトやマーケティング・プランによる、も

<sup>72</sup> 同、規則 IV 第 26 条。

<sup>73</sup> 同、規則 IV 第 27 条。

<sup>74</sup> 同、規則 IV 第 28 条。

<sup>75</sup> [http://www.pfa.org.ph/index.php?option=com\\_content&task=view&id=31&Itemid=37](http://www.pfa.org.ph/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=37).

<sup>76</sup> [http://www.pfa.org.ph/index.php?option=com\\_content&task=view&id=31&Itemid=37](http://www.pfa.org.ph/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=37).

<sup>77</sup> [http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB\\_Franchising\\_09.pdf](http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB_Franchising_09.pdf).

しくは当該団体もしくは個人の商標、商標名、ロゴを使用した別の方法による、製品もしくはサービスのマーケティングもしくは販売を伴うビジネスモデルである。

フランチャイズの取り決めには、2つの「法的に独立した当事者」が関与する<sup>78</sup>。すなわち (i) フランチャイザー（特許、商標、手法および製品もしくはサービスの所有者であり、他者がこれらを当該所有者の名称の下で使用することを認める法人組織）<sup>79</sup>、および(ii)フランチャイジー（フランチャイザーが認めたライセンス契約の下で、ビジネスに投資、所有、運営する個人もしくは個人のグループ）である<sup>80</sup>。

#### A. フランチャイズ・ビジネスの合法性

フィリピン国内でのフランチャイズ・ビジネスの運営に先だって、フランチャイザーとフランチャイジーの双方は、独立した当事者として、フィリピンでビジネスを行うもしくは実施するために、前述の一次的な登録要件（例えば、個人事業主の貿易産業省登録もしくは企業の証券取引委員会登録）に準拠するだけでなく、従事しようとする業種に関連して適用される二次的な登録要件にも準拠しなければならない。

外国のフランチャイズ企業の場合、貿易産業省は以下の追加要件を課している。

- 付属文書 C3 書式。この書式は、「居住外国人は、RA 7042 の下で行われた外国投資に関連する利益や配当の送金並びに資本の本国送還を目的とする、外国為替の海外送金を行うことはなく、また送金が行われた場合にはフィリピン中央銀行に当該送金を届け出る」ことを保証するためのものである。
- 公証を受けた居住代理人の選任
- 商号申請書
- 貿易規制消費者保護局書式 No.17（共和国法 7042 号の規定に従って、フィリピン国内で事業を行うもしくは経済活動に従事するための申請書）
- 銀行残高証明書（居住外国人）
- フランチャイジーによる商号の使用を許可する旨を示すフランチャイザーの同意証明書
- 1991年外国投資法要件
- 貿易産業省によって実施されるインタビューに基づいて、正しく記入された質問表
- 銀行、領事館、大使館への手紙<sup>81</sup>
- 付属文書 C1（送金為替受取証明）

<sup>78</sup> [http://www.pfa.org.ph/index.php?option=com\\_content&task=view&id=31&Itemid=37](http://www.pfa.org.ph/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=37).

<sup>79</sup> [http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB\\_Franchising\\_09.pdf](http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB_Franchising_09.pdf).

<sup>80</sup> [http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB\\_Franchising\\_09.pdf](http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB_Franchising_09.pdf).

<sup>81</sup> 同じ内容が <https://www.bnrs.dti.gov.ph/web/guest/8> でも閲覧可能。

フランチャイズ企業がフランチャイズ協会に加盟していることは、当該フランチャイズ企業が正当であることの証と見なされる。

## B. フランチャイズ応募手順

フランチャイズの応募に関する具体的な手順は、フランチャイズの取り決めごとに異なるが、以下は一般的なフランチャイズ応募手順の概略である<sup>82</sup>。

- フランチャイズ応募者は、フランチャイズ企業に対して、以下の情報を含む趣意書を提出する。
  - 当事者の名前
  - フランチャイズへの関心の表明
  - 候補地と場所（完全な住所と所在地の地図）
- 応募者の趣意書を受領したフランチャイザーは、候補地の初期評価を実施する。次いでフランチャイザーは、最も実現可能なビジネスモデルを決定し、フランチャイズ応募者に連絡してフランチャイズ資格審査書類とパンフレットを送付する。
- フランチャイズ応募者は資格審査書類に記入を済ませて、フランチャイザーに返送する。
- フランチャイザーは正しく記入されたフランチャイズ資格審査書類を検討し、その他の手順についてフランチャイズ応募者と話し合うために会合を設定する。
- 次のステップは、フランチャイザーと応募者との会合の結果によって異なる。

## C. フランチャイズ契約

フランチャイザーとフランチャイジーはフランチャイズ契約を締結しなければならない。フランチャイズ契約には、通常以下が含まれる<sup>83</sup>。

- フランチャイズの運営方針と制限事項
- フランチャイザーが承認する供給源から商品および材料を購入する、フランチャイジーの義務の性質と範囲
- 契約当初の期限を超えて契約を更新もしくは延長する、フランチャイジーの権利
- 地理的地域／場所および業種もしくはフランチャイジーが販売対象とする顧客
- フランチャイズの所有権を販売もしくは移転する、フランチャイジーの権利
- フランチャイズの所有と運営に必要な価格、手数料、貸出料、リースの厳密な定義
- フランチャイジーに与えられる独占地域および適用されるフランチャイズ法
- フランチャイズ契約を終了する条件
- 初回フランチャイズ料の未払い部分を金融機関などの「正当所持人」に譲渡する、フランチャイザーの権利
- フランチャイズの取り決めに基づくパッケージと便益
- 運営支援提供の責任を負う当事者もしくは事業体

<sup>82</sup> [http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB\\_Franchising\\_09.pdf](http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB_Franchising_09.pdf).

<sup>83</sup> [http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB\\_Franchising\\_09.pdf](http://www.dti.gov.ph/uploads/DownloadableFiles/SAB_Franchising_09.pdf).

## 第7部 労働者の資格証明および免許

### I. 資格／免許手続き

#### A. 民間の人材派遣

確立された資格または免許手続きはない。

##### 1. 現地雇用

人材派遣業の認可を正式に与えられた代理人で、その氏名が労働・雇用省地域事務所に登録された者だけが、人材派遣活動に従事できる<sup>84</sup>。

人材派遣の許可申請は、人材派遣活動を実施する場所の管轄権を有する労働・雇用省地域事務所から取得できる<sup>85</sup>。

##### 2. 海外への人材派遣・職業紹介

フィリピン国民、あるいは授権資本の少なくとも 75%をフィリピン国民が所有もしくは管理する共同経営会社または法人であり、個人事業主もしくは共同経営会社の場合は最低でも 200 万ペソの資本金、また法人の場合は最低でも 200 万ペソの払込資本金を有し、その他の法律もしくは政府規則に不適格と見なされる点のない者だけが、フィリピン人労働者およびフィリピン人船員の人材派遣・職業紹介ビジネスに従事することが許可される<sup>86</sup>。

#### B. 仕事の請負

確立された資格または免許手続きはない。

### II. 日本人労働者に対する制限

#### A. 国内外を問わない民間の人材派遣

雇用目的でフィリピンに入学しようとするすべての外国人ならびにフィリピンで外国人を雇用することを希望する国内または外国雇用者は、労働・雇用省から雇用許可を取得しなければならない。

全部もしくは一部国有化された（すなわちフィリピン憲法もしくは既存の法律が、フィリピン市民が所有する、もしくは資本金の少なくとも 60%をフィリピン市民が所有する法人もしくは団体に限定している）事業、企業、活動に外国人を雇用することは、共和国法第 108 号（改訂された場合はその改訂版）もしくは「アンチダミー法」によって禁止されている。労働法典第 27 条では、フィリピン市民、もしくは議決権行使可能な授権株式の 75%以上をフィ

<sup>84</sup> 現地雇用のための民間の人材派遣および職業紹介会社に関する規則、第 18 条。

<sup>85</sup> 同、第 15 条。

<sup>86</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則の第 2 部、規則 I、第 1 条。海外雇用庁船員の募集および雇用に関する規則の第 2 部、規則 I、第 1 条。

リピン市民が保有し支配する法人、共同経営会社、団体のみが、国内外への人材派遣および職業紹介に参入することが認められる。

人材派遣・紹介会社の外国人雇用に関する禁止の例外を以下に示す。

- 司法長官が外国人を技術者として雇用することを特に許可した場合
- 一部国有化された活動に従事する法人や団体の取締役会または理事会のメンバーとして、関与の許容範囲もしくは資本金の持分に比例して、外国人が選出された場合<sup>87</sup>

## B. 仕事の請負

労働法典第 40 条は、雇用目的でフィリピンに入国しようとするすべての外国人ならびにフィリピンで外国人を雇用することを希望する国内または外国雇用者は、労働・雇用省から雇用許可を取得しなければならないと規定している。

有効な外国人雇用許可証 (Alien Employment Permit : AEP) を取得せずにフィリピンで就労していることが判明した外国人には、不法就労 1 年ごとに 1 万ペソ、もしくはその期間に比例して罰金が科せられる。また外国人を不法に雇用していた組織も、不法就労 1 年ごとに 1 万ペソ、もしくはその期間に比例して罰金が科せられる。

## C. 警備会社

民間の警備会社が雇用できるのはフィリピン国民に限定される。<sup>88</sup>

## III. 外国人の雇用許可手続き

外国人の雇用が許可される場合は、以下に示す要件に準拠しなければならない。

### A. 外国人の雇用許可証<sup>89</sup>

外国人はフィリピンにおける仕事の開始以前に、労働・雇用省から外国人雇用許可証を取得しなければならない。外国人雇用許可証は外国人がフィリピン国内で就労することを許可する書類であり、外国人を雇用しようとしている職務を行う能力があり、就労可能で、かつ就労を希望するフィリピン市民が申請の時点において存在しないと判断が下された後に、労働・雇用省によって発行される。

以下の外国人は外国人雇用許可証を申請しなければならない。

- フィリピン国内で有給雇用に従事しようとする全ての外国人。
- フィリピン国内で有給雇用に従事しようとする全ての外国人。

<sup>87</sup> 1992 年 6 月 28 日付の証券取引委員会見解第 096 号。

<sup>88</sup> R.A. No. 5487 の第 5 条。

<sup>89</sup> DOLE DO No. 97-09、DO No.120-12 により改訂。

- 互恵協定もしくはその他の国際協定および 2000 年の専門職資格管理委員会 (Professional Regulation Commission : PRC) 現代化法 (PRC Modernization Act) 第 7(j)条に規定するコンサルタントサービスにおいて、フィリピン国内で開業することを許可された外国人専門家。
- 投資家用特別居住ビザ、退職者用特別居住ビザ、商業・投資ビザもしくは特別非移住者ビザの所持者で、組織の役員、顧問、監督者、技術者のいずれかの地位にある者。

以下のカテゴリーの外国人は、外国人雇用許可証の取得を免除される。

- 外交官およびフィリピン政府が認定した外国政府高官。
- フィリピン政府がメンバーである国際機関の役員と職員、およびその法的配偶者でフィリピンで就労することを希望する者。
- 理事会のメンバーに選出された外国人で、その他の地位は持たず、法人の議決権のみを有する者。
- 特定の法律および議会が公布するその他の法律によって免除されたすべての外国人。
- 労働・雇用省が認定した企業である外国人事業主の所有者もしくは代表者が、海外雇用を求めるフィリピン人の面接だけを目的として、限定された期間フィリピンに滞在する場合。
- 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、正式協定に基づいて、客員教授、交換教授もしくは非常勤教授として、大学で教育、発表および／もしくは研究調査を行うためにフィリピンを訪れている外国人。ただし、免除が互恵的であることを条件とする。
- 居住外国人、およびフィリピン国内で雇用されているもしくは就業を希望している一時居住ビザもしくは暫定居住ビザの所持者。

以下は外国人雇用許可証申請の文書要件である。

- 正しく記入された申請書
- ビザもしくは難民承認証明書を含めたパスポートのコピー、もしくは無国籍者証明書のコピー
- 雇用契約書／アポイントメントレター、もしくは役員会議決書
- 事業許可証のコピー

外国人雇用許可証の申請書類は申請者本人もしくは雇用主を通じて、就労予定地を管轄する労働・雇用省地域事務所もしくは出張所に提出する。外国人がフィリピン国内で子会社、支店、合弁事業などの関係会社に配属される場合、および本社において複数の支店、事業もしくはプロジェクトの監督的地位を任命される場合は、当該外国人はいずれかの就労予定地を管轄する労働・雇用省地域事務所に申請書類を提出できる。

外国人雇用許可証の有効期間は 1 年間であり、雇用、コンサルタントサービス、またはその他の形態の雇用の期間終了と共に、もしくは在職期限の終了と共に失効する。外国人雇用許可証は、それが発行された地位／および会社に対して有効である。有効期限 1 年の外国人雇用許可証の申請料は 8,000 ペソである。外国人が 1 年を超える期間の許可証を必要とする場合は、追加の 1 年につき 3,000 ペソ、もしくは期間に比例して料金が課される。

地域事務所は、新たな外国人雇用許可証、同じ会社内の追加的地位、関連会社におけるその後の職務に関する申請すべてを、申請を受理してから 2 営業日以内に公告する。外国人の雇用に対する意義もしくは情報は、公告の日から 30 日以内に地域事務所に提出できる。

有効期限内に同じ会社内の追加的地位もしくは関連会社におけるその後の職務についての申請、もしくは外国人雇用許可証の更新の申請については、公告要件および公告料支払いの対象となる。地位もしくは雇用主に変更があった場合は、新たな外国人雇用許可証の申請が必要となる。

申請者が外国人雇用許可証オンライン申請システムを使用する場合は、8,000 ペソの外国人雇用許可証料金とは別に、郵送料として 200 ペソを支払う必要がある。

外国人雇用許可証の内容に変更があった場合は、外国人雇用許可証の差し替え料として 750 ペソを支払う。地域事務所が発行する正式領収書が適用される料金は、どの様なものであっても返金は不可である。

外国人雇用許可証は、公示され、必要な料金および（必要な場合は）罰金が支払われてから 24 時間以内に発行される。

## B. ビザ

フィリピンで就労、事業および／もしくは投資をしようとする外国人は、フィリピン出入国管理法（改訂された場合はその改訂版）もしくはその他の特別法に規定される、労働許可および／もしくは適切なビザを申請できる。

フィリピン出入国管理法には、以下の 3 種類の労働許可が規定されている。

### 1. 事前雇用ビザ

企業の役員、技術者、管理職、機密性の高い職務に、少なくとも 1 年、ただし 5 年を超えない期間就業しようとする外国人は、フィリピン出入国管理法第 9(g)条に基づく就労ビザを申請できる。

#### a. 要件

- 申立人／組織からのリクエストレター
- 公証人の認証済の申請書 (BI Form MCL-07-01)
- 労働・雇用省が発行した外国人雇用許可証
- 在留資格および最新の在留期間が記載されている部分を含めたパスポートの正確な写し
- 出入国管理局の出入国許可証



- 申請の評価に資するその他の裏づけ資料
- 申請者が配偶者および 21 歳未満の未婚の子供を伴う場合は、婚姻証明書、出生証明書および／もしくは戸籍謄本（海外で発行された場合は正式に認証されたもの）の原本もしくは正謄本
- 配偶者と 21 歳未満で未婚の子供の在留期間が記載されている部分を含む、パスポートの正確な写し

#### b. 手順

- 申請を行う会社は、労働・雇用省から外国人雇用許可証を取得することによって、外国人が雇用される職務を行う能力がありかつ就労を希望する者がフィリピン国内に居ないこと、および外国人の入国が公益に適うことを十分に証明しなければならない。出入国管理局は、雇用許可証が発行されるまで、9(g)ビザを承認しない。
- 申請された従業員の 9(g)ビザが承認されるまでは、発行日から通常 3 カ月間有効な特別就労許可が申請できる。
- 9(g)ビザ取得の全過程にはおよそ 2～8 週間を要する。投資委員会（BOI）およびフィリピン経済区庁（PEZA）の登録企業の従業員、並びに上位 1,000 社に入る企業の従業員の申請は優先される。
- 9(g)ビザは、外国人雇用許可証の有効期間もしくは雇用契約のいずれか短い方の期限まで有効である。
- 扶養家族に発行された 9(g)ビザは、申請者本人のビザの期間終了とともに失効する。

## 2. 商業・投資ビザ

外国人投資家は、フィリピン出入国管理法第 9(d)条に基づいて条約投資家として入国する資格がある。ただし、これは条約貿易業者もしくは条約投資家の入国に関する相互条約をフィリピンとの間で締結している国の国民である場合に限る。現時点では、米国、日本、ドイツの国民のみが商業・投資ビザの資格を与えられている。用語「条約貿易業者」には、条約投資家もしくは条約投資家に雇用される監督的もしくは管理職的地位にある外国人が含まれる。外国人従業員は、雇用されている会社の支配株主と同じ国籍でなければならない。外国人は、以下のいずれかを証明しなければならない。すなわち、外国人もしくはその雇用主がフィリピンと当該外国人が国民である国との間で「相当な貿易」を行う意図があること、もしくは、外国人もしくはその雇用主が多額の資本金を投資したか、投資する過程にある企業の事業部門を、当該外国人が開発し運営する意図があることである。規則の下では、「相当な貿易」とは少なくとも 12 万米ドルの投資が行われた非国有ビジネスを指す。出資額は、「相当な貿易」と見なすものを決定する際に考慮される要素の 1 つにすぎない。等しく重要な要素は、実際の取引高である。

#### a. 要件と手順

要件と手順は雇用ビザ申請の要件と手順に類似している。

観光ビザでフィリピンに入国し、純粋な現地雇用とは見なされない専門的もしくは商業的な仕事に従事しようとする外国人は、特別就労許可を申請できる。特別就労許可は、以下に限って、通常発行される。すなわち(i) 限定期間だけ競技するプロスポーツ選手、(ii) 緊急のサービスもしくは例外的な臨時のサービスに従事するが、事前の雇用契約を持たない外国人、(iii) 芸術家およびその他のパフォーマーである。

#### b. 文書要件

- 申立企業からのリクエストレター
- 有効なビザのページを含めた申請者のパスポートのコピー
- 請願者会社からの身元保証に関する宣誓供述書
- 正確な報酬を記載した契約書の正謄本

### 3. フィリピン出入国管理法第 47(a)(2)条に基づく特別非移住ビザ

このビザは、司法長官が公益や公序を配慮して承認すれば発行される。公益を考慮して投資された産業の例は、石油探査、発電およびインフラストラクチャーに従事する企業、および経済区庁 (PEZA) と投資委員会 (BOI) の登録企業。

#### a. BOI の要件

- BOI の申請書
- 正式に署名された誓約書
- 代行者の情報シート (代行者の指名および代行者訓練プログラム)
- 有効なビザのページを含むパスポートのコピー
- 役員会議決書 (選出された役員の場合)
- 扶養宣誓供述書 (扶養家族同伴の場合)
- 組織図
- 駐在員の履歴書

#### b. PEZA の要件

- PEZA に宛てた企業からの依頼状
- 申請者のパスポートのコピー
- 役員会議決書 / 雇用証明書
- 役務契約書
- 申請者の履歴書

#### c. 法務省 (DOJ) の要件

- DOJ の申請書
- BOI / PEZA の登録証明書、およびその条件
- パスポート (コピー)

- 役員会議決書（選出された役員の場合）もしくは雇用契約書（選出された役員でない場合）
- 扶養宣誓供述書の原本（扶養家族同伴の場合）
- 婚姻証明書（配偶者同伴の場合）
- 出生証明書（子供同伴の場合）

#### d. 手順

- 雇用主は外国人を雇用する許可を取得するために適切な政府機関（例えば、BOI、PEZA、農政省）に申請する。
- 関係政府機関は申請書を承認して DOJ に送る。
- DOJ は申請書を承認して、交付のために BOI に送る。

このビザの最初の有効期限は通常 1 年間であり、毎年更新することができる。

## IV. 現地スタッフの募集と雇用

### A. 現地雇用に関する民間の人材募集と職業紹介

有資格の人材派遣・紹介会社もしくはその正当に認可された代理人が、人材募集において従う手順については、第 4 部(II)(A)(2)(b)参照。

有資格の人材派遣・紹介会社は最初の月の基本給の 20% を超える職業紹介料を労働者に請求してはならず、いかなる場合も実際の雇用の開始前に紹介料を請求してはならない。当該人材派遣・紹介会社は、労働者の年間基本給の 20% を超える手数料を雇用主に請求してはならない。手数料は労働者の給与から差し引かれてはならない<sup>90</sup>。

居住地から就業場所までの労働者の交通費は雇用主に対して請求するものとし、労働者の給与から差し引いてはならない<sup>91</sup>。有資格の人材派遣・紹介会社が行った支払もしくは徴収した料金のすべては、支払金額と支払目的を明記した正式領収書の対象となる<sup>92</sup>。

### B. 海外労働に関する民間の人材募集と職業紹介

外国人当事者が、海外雇用庁の認可を受けた人材派遣・紹介会社を通して労働力を調達しなければならない場合、フィリピン人労働者の募集は、組織的募集ネットワークを通じて行われる。

認可を受けたフィリピンの人材派遣・紹介会社は、外国人当事者へのサービスの一環として、地元紙への求人広告の掲載、人材プールの作成、応募者の事前審査と面接を実施できる<sup>93</sup>。

<sup>90</sup> 現地雇用のための民間の人材派遣および職業紹介会社に関する規則、第 29 条と 30 条。

<sup>91</sup> 現地雇用のための民間の人材派遣および職業紹介会社に関する規則、第 31 条。

<sup>92</sup> 同、第 32 条。

<sup>93</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則の第 2 部、規則 VII、第 1-3 条。海外雇用庁船員の募集および雇用に関する規則の第 2 部、規則 V、第 1-3 条。

外国人雇用主が政府団体もしくは政府が所有／管理する企業である場合、当該企業は非雇用者の調達を海外雇用庁の政府雇用部門を通じて行うことも選択できる。

有資格の人材派遣・紹介会社は、海外雇用庁から事前の許可を取得しない限り、地方の人材募集、就職説明会、もしくはいかなる人材募集活動も、免許に記載される住所もしくは追加の事務所の住所の地域外で行ってはならない<sup>94</sup>。

人材派遣・紹介会社は次のいずれかである。すなわち、海外雇用庁から認可を受けて、外国人当事者のために、陸上を拠点とする職務すべてのために人材募集を行う、陸上を拠点とする会社。もしくは、海外雇用庁から認可を受けて、国際海上交通路を定期的に往復する船舶に、もしくはその他関連する海上活動に配置する／乗船させるために船員を募集する船員派遣会社。認可を受けた人材派遣・紹介会社は、適格で医学的に健康な労働者だけを配置することを確実にしなければならない。したがってフィリピン人労働者は、保健省（Department of Health : DOH）の認定を受けた診療所もしくは病院による健康診断を受け、技術教育技能開発庁（Technical Education and Skills Development Authority : TESDA）の認定を受けた技能テストセンターによる職業検査を受けるか、政府の認可を受けた訓練センターで訓練を受ける<sup>95</sup>。

フィリピン人労働者の雇用に関心のある将来の雇用主は、最寄りのフィリピン大使館や領事館もしくは海外雇用庁ウェブサイトですぐ入手可能な、（陸上／海上を拠点とする）有資格の人材派遣・紹介会社の公式リストから人材派遣・紹介会社を選択できる。

労働力を調達するフィリピンの代理人を特定後、将来の雇用主は検証のために、最寄りのフィリピン大使館／領事館内の海外労働事務局に募集書類を提出しなければならない。このプロセスによって、会社やプロジェクトが実在すること並びにフィリピン人労働力が必要なことを確認する<sup>96</sup>。

## 1. 陸上を拠点とする事業主の登録と職務票の承認

以下の海外労働事務局検証済みの書類は、フィリピンの有資格代理人によって海外雇用庁に提出されなければならない<sup>97</sup>。

- 登録依頼状（原本とコピー）
- 事業主もしくは雇用主が、フィリピンの有資格代理店宛てに発行した特定委任状、もしくはサービス／雇用契約書（原本とコピー）、海外労働事務局検証済みのもの。
- 以下に示す、陸上を拠点とする労働者に関する雇用契約の最低限の規定を備えた主雇用契約（原本1部、コピー2部）、海外労働事務局検証済みのもの。
  - 正規の勤務時間の保証賃金と時間外賃金。これは受入国の所定の最低賃金、もしくは二国間協定や国際条約に明記される適切な最低賃金規格を、もしくは、適切な場合は、最も高い国の最低賃金を下回ってはならない。

<sup>94</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則、第15条。

<sup>95</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則の第2部、規則VIII、第1-4条。海外雇用庁船員の募集および雇用に関する規則の第2部、規則VI、第1-2条。

<sup>96</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則の第3部、規則I、第1-2条。海外雇用庁船員の募集および雇用に関する規則の第3部、規則I、第1-2条。

<sup>97</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則の第3部、規則I、第4条。

- ▶ 職場までの交通費、もしくはこれを相殺する手当
- ▶ 無償の食事と宿泊設備、もしくはこれを相殺する手当
- ▶ 契約の終了もしくは労働者によるサービスの終了の正当な／認められる理由。これについては受入国の習慣、伝統、道徳観、慣習、会社方針、労働法、社会立法が考慮される
- 雇用される労働者の職業と給与を記載した人材依頼書（原本とコピー）、海外労働事務局検証済みのもの
- 有効な営業許可、登録証もしくは同等の書類（コピー2部）

## 2. 海上を本拠とする事業主の登録と船舶の登録

以下の海外労働事務局検証済みの書類は、フィリピンの有資格船員派遣代理人によって海外雇用庁に提出されなければならない<sup>98</sup>。

- 船員の雇用に関して特に当事者と船員派遣会社の両方の責任を定める、海外労働事務局担当／労働担当大使館員による検証済みの船員派遣契約と特定委任状
- 特定委任状
- 種類、元の船名、当事者の乗組員要請書、IMO 番号を含む、船舶の詳細
- 乗組員数および給与表書式（コピー3部）
- 有効な営業許可登録証もしくは同等文書、または受入国の発行機関が検証もしくは認定した企業実在証明書
- 海外雇用庁が必要と認めるその他の文書。

陸上を本拠とする人材派遣・紹介会社は労働者の募集および紹介サービスへの対価として、雇用主／事業主に手数料を請求する<sup>99</sup>。また事業主である雇用主も以下の費用を支払う。

- 海外雇用庁手数料、200 ペソ
- 労働・雇用省海外労働福祉庁（OWWA）の労働者の会費 25 米ドル
- ビザ料金

陸上を本拠とする人材派遣・紹介会社は、労働者からの手数料徴収を法律で禁止している国を除いて、選択／雇用された労働者から、給与 1 カ月分の紹介料（書類の費用を除く）を徴収することができる。労働者が支払う書類の費用には以下が含まれるが、これに限定されるわけではない<sup>100</sup>。

- パスポート
- NBI／警察／バランガイ・クリアランス
- 公証
- 出生証明書
- メディケア

<sup>98</sup> 海外雇用庁船員の募集および雇用に関する規則の第3部、規則 I、第4条。

<sup>99</sup> 海外雇用庁陸上海外ワーカーの募集および雇用に関する規則の規則 V、第1条。

<sup>100</sup> 同、規則 V、第3条。

- 必要に応じて、職業検査
- 受入国が必要とする場合は、予防接種
- 健康診断料

人材派遣・紹介会社が書類サービスを行うことに同意した場合、労働者がその費用として支払うのは、正式な領収書に記載されている実費のみでなければならない。上記の紹介料と書類費用は、雇用された労働者から徴収できることが認められた唯一の料金である。その他いかなる料金も、海外雇用庁による事前の承認がなければ、労働者に支払いを強制するもしくは労働者が支払うことがあってはならない。このような料金は、労働者が人材派遣・紹介会社のサービスを介して雇用先を獲得した後にのみ、雇用された労働者から徴収できる。

有資格の人材派遣・紹介会社は、船員の募集および配置サービスへの対価として、雇用主／事業主に船員派遣料を請求する。ただし、人材派遣・紹介会社は募集および配置サービスについては、いかなる費用も船員に請求してはならない<sup>101</sup>。

労働者募集の規則に従っていることを証明する、電子領収書（E-Receipt）もしくは海外雇用証明書（OEC）という形の出国許可証によって、通行税と空港使用料が免除される。これは出発前に海外雇用庁労働者支援センターと空港の出入国管理局カウンターに提示する。

人材派遣・紹介会社は募集／雇用された労働者を、海外雇用証明書の交付日から 60 日以内に配置しなければならない<sup>102</sup>。

## B. 仕事の請負

以下の状況すべてに一致した場合、請負いもしくは下請けは合法である<sup>103</sup>。

- 請負業者は本規則に従って登録され、明確で独立した事業を行い、自己の方法および方式に準じ自己の責任で作業、業務またはサービスを遂行する義務を負い、業務の遂行に関するあらゆる事柄において、その結果に関すること以外は事業主の管理や指示を受けない
- 請負業者は十分な資本金および／または投資金を有する
- 業務契約は労働法典に準拠するすべての権利および福利厚生を保障する。ここで言う「業務契約」は事業主と請負業者間の契約であり、限定もしくは所定の期間だけ外注される特定の職務、仕事、サービスの遂行もしくは完了に適用される諸条件が含まれるものである

法律は請負と下請けの取り決めを認めているが、労務のみの請負は禁止している。以下のいずれかの場合は労務のみの請負にあたる<sup>104</sup>。

- 請負業者が、ツール、器具、機械、作業場等の実質的な資本や投資を持っておらず、雇用・配置された従業員が、明確なまたは決められた期間、通常当該企業の業務に必要な

<sup>101</sup> 海外雇用庁船員の募集および雇用に関する規則の第 2 部、規則 IV、第 1 条。

<sup>102</sup> 同、第 2 部規則 II 第 3 条。

<sup>103</sup> 2011 年労働・雇用省令 No. 18-A、第 4 条。

<sup>104</sup> 同、第 6 条。

たは求められる、あるいは事業主の主事業に直接的に関連する活動に従事している。当該業務、作業、サービスが事業主の敷地内あるいは敷地外で実施・完了されるかどうかは問わない。あるいは、

- 請負業者が、従業員の作業のパフォーマンスについて管理する権利を行使しない。

労務のみの請負の禁止に加えて、作業、業務あるいはサービスの外注も、誠意をもって行われず、事業の緊急性によって正当化されない場合は、法律もしくは公序に反するという理由で禁止されている。これには以下が含まれる<sup>105</sup>。

- 正規社員の解雇あるいは削減、ならびに労働時間の削減あるいは交渉単位の削減または分割をもたらす作業、業務あるいはサービスの外注
- 「カボ」への外注。これは、作業組織や協同組合、企業体の形態により、金銭その他の報酬のあるなしに関わらず、作業者を雇用主に供給する人やグループまたは作業グループであり、雇用主の代理店または表面上は独立した請負業者の資格を持つものである。
- 次のいずれかの場合に、請負業者の従業員の経済状況あるいは交渉力不足に不当につけ込む、あるいはその身分保障または基本的権利をむしばむ、あるいは正規雇用規定を避けること
  - 事業主の正規社員が現在行っている職務の遂行を要求する
  - 雇用あるいは継続雇用の前提条件として、先日付の辞表、白紙の従業員名簿、最低賃金および社会福祉給付金を含む労働基準の権利放棄書、あるいは事業主や請負業者を将来の支払請求に関する法的責任から開放する権利放棄書への署名を要求する
- 社内の下請会社への作業、業務あるいはサービスの外注
- ストライキやロックアウトが起こっている、あるいは起ころうとしているという理由による、必須またはあるべき作業、業務あるいはサービス、あるいは事業主の事業もしくは運営に直接関係する作業、業務あるいはサービスの外注
- 改正後の労働法典第 248(c)条が定める従業員の自己形成における権利の行使を妨害、再教育あるいは強要することになる、組合員が行っている作業、業務あるいはサービスの外注
- 労働法典の身分保障に関する規定を不当に回避し、同じまたは別の請負業者との短期雇用契約あるいは短期業務契約の下で従業員を繰り返し雇用すること
- 大きく異なる技能を要する段階ごとに契約が分けられ、かつそのことが契約時に従業員に明らかになっている場合を除き、下請契約下にある従業員に、業務契約書にある期間より短い雇用期間を確定する契約書に署名を要求すること
- 請負業者と、唯一かつ排他的な交渉代表権者（SEBA）として事業主に認定された交渉代表権者の交渉単位として配置された従業員との間の、業務契約書および雇用契約書の写しの提供を拒否すること

---

<sup>105</sup> 同、第7条。

- 下請人の事業主による、適切な団体協約あるいは産業三者協議会の規定を超過した雇用あるいは保持

所轄官庁によって労務のみの請負が摘発された場合は、事業主が直接雇用した従業員と同じ方法と範囲で、事業主も請負業者と連帯して、請負従業員に対する責任を負う。これに対して、禁止された業務の委託が発覚した場合は、事業主が請負従業員もしくは下請け従業員の直接の雇用主になる<sup>106</sup>。

救援、季節、週末、臨時、販促の日雇い労働者として配置もしくは配属されるすべての請負従業員は、労働法典に規定される、以下を含むすべての権利と利益を有する資格がある<sup>107</sup>。

- 安全で健康的な労働環境
- 業務契約もしくは労働法典で規定される、勤務奨励休暇、休日、時間外手当、休日給与、13カ月手当、解職手当などの労働基準、ただしこれに限定されない。
- 社会保障制度もしくは請負業者の退職金制度（制度がある場合）に基づく退職手当
- 社会保障および福祉給付
- 自己形成、団体交渉および平和的な共同活動
- 身分保障

以下の2つの契約が必要である<sup>108</sup>。

- 請負業者とその従業員との間の雇用契約

請負業者は従業員に上記の雇用条件を雇用が始まる前に書面で通知しなければならない。この雇用契約には以下の条件を含めなければならない。

- 従業員が遂行する業務、作業またはサービスの詳細な説明
- 勤務地および個々の従業員に適用される賃金率を含む雇用条件
- 業務委託契約書と同一、あるいは従業員が雇用される特定の業務段階と同一の雇用期間

- 事業主と請負業者との間の業務委託契約

この業務委託契約には以下を含めなければならない。

- 下請けに出される業務、作業またはサービスの詳細な説明

---

<sup>106</sup> 同、第27条。

<sup>107</sup> 同、第8条。

<sup>108</sup> 同、第9条。



- 勤務地、ならびに提供されるサービスに対する契約金額および総契約費の10%以上の基本管理費を含めた請負契約を規定する条件
- 労働法典および以下の規則(\*)に準拠し、すべての権利および福利厚生を保障する規定(\*安全で健康的な労働環境、勤務奨励休暇、休日、残業手当、13カ月手当および解職手当等の労働基準、社会保障制度、健康保険制度、持家相互促進基金およびその他福祉給付の拠出および送金、自己形成の権利、団体交渉、平和的な共同活動ならびに身分保障を得る権利に対する規則)
- 財務状態からみた請負業者の契約能力に関する規定。この契約能力は総契約費と同等でなければならない
- 第3(m)条が定義する毎年更新可能な保証金の支給に関する規定
- 請負業者または下請業者は、従業員の分担金および負担金を直接社会保障制度、従業員補償委員会、健康保険制度および持家相互促進基金に送金する
- 雇用期間。標準的な業務委託契約書は、労働・雇用省令 18-A の付属文書 A および B に規定された、労働・雇用省の計算基準および標準業務委託契約書に準拠していなければならない

通常の調査過程においては、事業主あるいは請負業者は業務委託契約書の写しを作成する義務がある。同様に、請負業者は地域事務所責任者あるいはその正式代理人に命じられた時にあらゆる雇用契約書の写しを作成する義務がある<sup>109</sup>。

すべての請負従業員には身分保障が与えられる。これは業務契約の終了と共に雇用契約が終了するかどうか、もしくは雇用契約が特定の仕事、作業、サービス、フェーズのためのものかどうかには関わらない<sup>110</sup>。

---

<sup>109</sup> 同、第30条。

<sup>110</sup> 同、第11条。

## 第 8 部 主要組織に関する情報、情報源、契約情報

### I. 主要組織に関する情報

#### A. 人材派遣・職業紹介業者

##### 1. 人材派遣会社

ABBA Personnel Services Inc. (ABBA) は、世界中に 1 万人以上の労働者を配置する、大手人材派遣会社である<sup>111</sup>。同社はの海外雇用庁の「Top Agency Performance Award」を 2002 年、2005 年、2009 年に受賞した。海外雇用庁の Top Agency Performance Award の受賞者は以下の基準に基づいて判断される。すなわち配置の量と質、技術力、人材派遣の規則と規定への準拠性、福祉プログラム、関連サービス、人材育成プラン、産業指導力、マーケティング能力、社会意識、責任感である<sup>112</sup>。

ABBA が海外雇用庁から免許を取得したのは 1998 年 6 月であった。同社は経験豊富な人材によって、優れた品質で迅速に業務を遂行する。ABBA の役員はそれぞれの産業のノウハウを身に付けている。スタッフは国内有数の大学の卒業者であり、応募者の仕事を支援するように訓練され、責任感、約束、誠実さを堅持することが求められている<sup>113</sup>。

同社は看護婦、医師、検査技師、会計士、事務職員、フードサービス従事者、プログラマ、コンピュータ技術者、建設労働者、教師、大工、石工、保守管理要員を、フィリピン国内と全世界に配置している。

##### 2. 船員派遣会社

BSM Crew Service Center Philippines (BSM) は、過去に「Awards of Excellence」を 5 回以上受賞して、2010 年の「Presidential Awards for Excellence」を受賞した。BSM は Philippine Hanse Ship Agency と Hammonia Marine Services が合併して、2003 年 7 月 1 日に設立され、Schulte Group と同社の世界中のクライアントに優秀で経験豊富かつ厳しい訓練を受けた船員を供給して、Schulte Group Of Companies (Schulte Group) にサービスを提供してきた<sup>114</sup>。同社は、サービスの提供において ISO 規格を遵守しており、船員派遣サービスの規定による ISO 9001:2008 品質管システム規格に適合する、Lloyd's Register of Quality Assurance の保持者である。

Schulte Group は世界有数のシップ・マネージャとして船舶管理を行っている。BSM は、Schulte Group と協力して、有資格の熟練労働者を募集して Schulte Group に紹介している。BSM は Schulte Group のために人材を募集し、審査して、配置された船員の能力を継続して監視している。現在 BSM は、以下の Schulte Group 企業のために船員を募集し、訓練して、供給している。

- Bernhard Schulte Shipmanagement (China) Ltd.
- Bernhard Schulte Shipmanagement (Cyprus) Ltd.

<sup>111</sup> <http://www.abbaphilippines.com>

<sup>112</sup> [http://www.poea.gov.ph/news/2010/PR\\_Apr2010\\_AgencyAwards\\_picc.pdf](http://www.poea.gov.ph/news/2010/PR_Apr2010_AgencyAwards_picc.pdf)

<sup>113</sup> [http://www.abbaphilippines.com/staff\\_management\\_recruitment\\_agency.html](http://www.abbaphilippines.com/staff_management_recruitment_agency.html)

<sup>114</sup> <http://www.teambsm.ph/profile.htm>

- Bernhard Schulte Shipmanagement (Deutschland) GmBH & Co. KG (BSMD)
- Bernhard Schulte Shipmanagement (Hellas) SPLLC.
- Bernhard Schulte Shipmanagement (Hong Kong) Ltd. Partnership's
- Bernhard Schulte Shipmanagement India
- Bernhard Schulte Shipmanagement (Isle of Man) Ltd.
- Bernhard Schulte Shipmanagement (Singapore) Pte. Ltd.
- Bernhard Schulte Shipmanagement (UK) Ltd.
- Hammonia Ship Management, Cyprus

BSM は、同社が適切な船員を提供するという約束を果たすために、安全、航海士と技術者、エンジン定格、コンピュータに関する訓練コースを、応募者に無料で提供している。

## B. 仕事の請負業者

### 1. 清掃請負会社

Fieldmen Janitorial Services Corporation (Fieldmen) は、大手企業、例えば Ayala Property Management、College of St. Benilde を含むデラサール大学、1st Oceanic Property Management、Century Property Management のビレッジ、住宅、マンション、オフィスビル、および Robinson's Land Corporation のモール、タワー、住宅、マンション（ただしこれに限定されない）に、清掃サービスを提供する清掃サービス会社である。

同社は個人経営から出発して、次いで Maria de Guzman 夫人が所有するようになったが、当初はゴミ収集の請負や屋外メンテナンスサービスを提供していた 60 年代以来、クリーニング業界で事業を行っている。その後事業は拡大して、その他の掃除サービスが含まれるようになり、ビルやオフィスに清掃サービスを提供するようになった。Fieldmen の本社はマカティ市に所在し、パンパンガ州、ラグナ州、セブ島に支店がある。

Fieldmen は以下のサービスを提供している。

- 家事サービスと管理人サービス
- 造園およびグラウンド整備
- 土木工事およびビルメンテナンス
- 関連サービス
- スポットクリーニング

## II. 政府機関および産業組合の連絡先情報

フィリピン中央銀行 (Bangko Sentral ng Pilipinas)  
<http://www.bsp.gov.ph>  
 A Mabini St. cor. P. Ocampo St.,  
 Malate, Manila, Philippines 1004  
 Tel. (632) 708-7701

内国歳入庁 (Bureau of Internal Revenue)  
<http://bir.gov.ph>  
 BIR National Office Bldg.,  
 Agham Road, Diliman,

Quezon City, Philippines  
Tel. (632) 929-7676 , 927-2511

労働・雇用省 (Department of Labor and Employment)

<http://www.dole.gov.ph>

Muralla St. cor. Gen. Luna St.  
Intramuros 1002  
Manila, Philippines  
Tel. (632) 527-8000

貿易産業省 (Department of Trade and Industry)

<http://www.dti.gov.ph>

361 Trade and Industry Building  
Sen. Gil J. Puyat Avenue, Makati City, Philippines 1200  
Tel. (632) 751-0384  
Fax (632) 895-6487

海外雇用庁 (Philippine Overseas Employment Administration)

<http://www.poea.gov.ph>

Blas F. Ople Building  
Ortigas Avenue corner EDSA  
Mandaluyong City  
Tel. (632) 722-1144, 722-11-55

専門職資格管理委員会 (Professional Regulation Commission)

<http://www.prc.gov.ph>

P. Paredes St. cor. Morayta St.  
Sampaloc, Manila  
Tel. (632) 3140026  
Telefax (632) 7354476

証券取引委員会 (Securities and Exchange Commission)

<http://www.sec.gov.ph>

SEC Building, EDSA, Greenhills  
Tel. (632) 584-0923  
Fax (632) 584-5293

技術教育技能開発庁 (Technical Education and Skills Development Authority)

<http://www.tesda.gov.ph>

East Service Road  
South Superhighway  
Taguig City, Philippines  
Tel. (632) 887-7777

**本報告書の利用についての注意・免責事項**

本調査報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）の各海外事務所を通じ委託調査を行い、ビジネス情報サービス部で取りまとめたものですが、本書の記述、所見、結論、および提言は必ずしも日本貿易振興機構（ジェトロ）の見解を反映したものではありません。

海外の制度・規制等は日々変化するため、最新の情報を確認する必要がある場合は、必ずご自身で最新情報をご確認ください。

ジェトロは、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、ジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。