



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# フィリピンのVISA・労働法・社会保障制度

---

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀



# フィリピンのVISA

# 外国人雇用許可 (Alien Employment Permit)



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

- フィリピンでは、**外国人が、6か月以上に亘り就業する場合、労働局（DOLE）が発行する外国人雇用許可（Alien Employment Permit、以下「AEP」という）**を取得する必要がある。またフィリピンに就労目的で滞在する外国人は、**AEPに加えて、雇用ビザを取得する必要がある。**
- AEPとは、外国人が**就業する職種がフィリピン人では従事が難しいこと、また、申請者がそれを履行する能力と意思を申請時点で持っていることが認定された後、申請者または申請者の会社に対して発行される許可証となる。**このAEPの有効期間は、**1年以上5年以下**となっており、許可なく6か月以上、フィリピンで就労する外国人に対しては、1年あたり1万ペソの罰金が課される。
- 就業期間が6か月を超えない範囲で就労する外国人は入国管理局（Bureau of Immigration）が発行する**特別就労許可（Special Work Permit、「SWP」）**を取得する必要がある。このSWPは、3か月間有効であり、1回に限り延長可能となっている。SWPに基づき就労している外国人が就労延長を希望する場合には、SWPの期限が切れる21営業日前までに、DOLEにAEP取得を申請する必要がある。

出典：

[https://www.jetro.go.jp/world/asia/ph/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/ph/invest_05.html)

# 就労VISAの種類



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

➤ フィリピンにおけるビザの種類は主に14種類あるが、就労・ビジネスに関する主要なものは以下の通りとなる。  
なお、一般に日本から就労目的でフィリピン入国を希望する海外赴任者は、AEPに加えて、下記の雇用VISAを取得することが多い。

| VISAの種類                | 概要                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一時入国VISA               | 一時入国VISAは、フィリピン国内で雇用契約を締結していない、ビジネス、会議、研修、観光、スポーツ、映画の撮影、取材などを行う外国人に対し発給され最大59日間の滞在が許可される。（別途手続きを行うことで最大6か月まで延長可能）                                                                                                  |
| 貿易取引契約者又は投資契約者に対するVISA | 申請者がフィリピンと申請者の国籍の国との間で多額の貿易の実施を目的としてもしくは憲法・法律に従って申請者がすでに投資している事業もしくは多額の資本を投資しようとしている事業の開発及び運営を目的として、フィリピンに入国する外国人及びその配偶者、未婚の子女（21歳未満）は、外国人が国籍を有する国においてフィリピン人が同様の扱いを受けるのと同じ条件で本VISA取得が可能。このVISAは日本、アメリカ、ドイツ国籍の者に限定。 |
| 雇用VISA                 | 事前にフィリピン国内での雇用契約が締結されている外国人に対して発給され、通常2年間の滞在が認められる。                                                                                                                                                                |
| 数次入国特別VISA             | 数次入国特別VISAは特定の事業に携わる外国人に対して付与されるVISAであり、数次入国特別VISAは有効期間1年で毎年更新が可能                                                                                                                                                  |
| 特別VISA                 | 特別な法令に基づき、特定の要件を満たす場合において、特別VISAが発給される。                                                                                                                                                                            |

通常この雇用VISAを用いることが多い

出典：

[https://www.jetro.go.jp/world/asia/ph/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/ph/invest_05.html)

寺島戦略社会保険労務士事務所 TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE



## フィリピンの労働法 概要

労働法は 1974 年制定の大統領令 442 号「フィリピン労働法（Labor Code of the Philippines）」が日本でいう労働基準法と同じメインの法となっている。フィリピンにおける労働法は労働者保護の観点が強く、日本同様解雇等も厳しく制限されている。

# 雇用契約の種類



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

フィリピンにおける雇用契約には、下記の5つの雇用形態がある。また、これとは別に試用期間（Probationary Period）における雇用が認められており、正社員として採用される前に6か月の試用期間を設けることができる。6か月を超える場合には1の通常雇用に移行させる義務がある。

| # | 雇用形態                             | 詳細                                                              |
|---|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 | 通常雇用<br>(Regular Employment)     | 会社の定常的な業務で特定のプロジェクトや季節性ではない通常の雇用で、契約期間等は特段設定されない。               |
| 2 | 簡易雇用<br>(Casual Employment)      | 通常雇用に該当しない場合。但し、 <b>少なくとも1年間雇用された場合、雇用の継続・断続を問わず通常雇用とみなされる。</b> |
| 3 | プロジェクト雇用<br>(Project Employment) | 業務が特定のプロジェクトによるもので、プロジェクト修了で雇用期間が満了するもの。                        |
| 4 | 季節性雇用<br>(Seasonal Employment)   | 1年のうちの特定の季節において従事することが予定され、その季節終了時に雇用期間が満了するもの。                 |
| 5 | 定期雇用<br>(Fixed-term Employment)  | 雇用期間が雇用関係発生前に確定している契約。                                          |

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/ph/invest\\_05/pdfs/ph10C010\\_genchijinnokoyou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf)

- 労働法においては、試用期間（Probationary Period）についても定められている。試用期間は、**労働者の業務開始から6か月を超えない期間**認められ、この使用期間中、会社は、通常の解雇事由に加え、雇用時に労働者に通知された「**明確な基準**」により通常雇用に耐える能力がないと判断する場合にも雇用関係を終了することができる。
- ただし、**会社は、この「明確な基準」の内容を試用期間開始時に契約書・就業規則等において労働者に明示しておく必要がある。もしこの明確な基準がない場合には、雇用関係を終了させることが認められず、試用期間終了後に通常雇用としなければならない。**また、試用期間を超えて業務が継続される場合には、通常雇用として採用されたものとみなされる。

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/ph/invest\\_05/pdfs/ph10C010\\_genchijinnokoyou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf)

- フィリピンでは、管理職を除き、通常労働時間は、1 日 8 時間、1 週間 48 時間を超えてはならない。

## 労働時間

- 所定労働時間は、**1 日 8 時間、1 週 48 時間**

## 休憩時間

- 業務時間中の短時間の休憩時間（**なおこれは、労働時間としてカウントしなければならない。**）のほか、会社は最低60分の労働時間外の食事休憩を与えなければならない。）

## 休日

- 会社は7日に1回は必ず、連続24時間以上の休息时间（Rest Period）を労働者に与えなければならない

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/ph/invest\\_05/pdfs/ph10C010\\_genchijinnokoyou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf)

# 時間外労働・休日労働の割増賃金



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

➤ フィリピンの時間外労働、休日労働の割増賃金率は日本と異なりやや複雑なものとなっている。詳細は下表のとおり。

| 区分                     |                            | 割増賃金率                  |
|------------------------|----------------------------|------------------------|
| 時間外労働（8時間以上勤務）         | 平日                         | 125%                   |
|                        | 休日                         | 休日の割増賃金率乗じたものに、さらに130% |
| 深夜時間外労働（8時間以上かつ22時～6時） | 定時外深夜労働                    | 137.5%                 |
| 深夜労働（22時～6時）           | 定時内深夜労働                    | 110%                   |
| 休日労働                   | 一般祝祭日<br>（Regular Holiday） | 200%                   |
|                        | 一般祝祭日が週休日と重なった場合           | 150%                   |
|                        | 上記以外に会社が定める休日              | 130%                   |

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/ph/invest\\_05/pdfs/ph10C010\\_genchijinnokoyou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf)

# 年次有給休暇 (勤務奨励休暇)



- フィリピンにおける法定の年次有給休暇は、勤務奨励休暇（Service Incentive Leave）と呼ばれ、勤続1年以上の労働者に対して与えられる。**なお日数は勤務年数を問わず、年間5日間となる点が日本と異なる。**

ただし、この勤務奨励休暇は、次のような労働者には適用されない

- ①既にこの休暇を取得している労働者
- ②5日間以上の有給の長期休暇（Vacation leave with pay）を取得している労働者
- ③常時10名未満の労働者しかいない会社に雇用されている労働者

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/ph/invest\\_05/pdfs/ph10C010\\_genchijinnokoyou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf)

- 会社は労働法等においては、**就業規則等を制定する法的義務はなく**、労働法上、必要的記載事項等も定められていない。
- とはいえ実務的には、会社は労働者の服務規律、懲戒解雇等のため、就業規則を作成するケースは多い。

## 【賃金ルール】

- 賃金の支払いは、**最低2週間ごとまたは月に2回、16日以上の間隔を空けずに支払われなければならない。**
- このほか、ホテルやレストランにおいてサービスチャージが徴収されている場合、労働法上、労働者に100%分配されなければならないとされている。

## 【賞与ルール】

- フィリピンにおいては、日本と同様、賞与に関する一般的な法令の定めはなく、会社に賞与の支払い義務は存在しない。
- その一方で、The 13th-Month Pay Law（Presidential Decree No. 851）その他の関連法令に基づき、すべての会社に対して、**1暦年で1か月以上労働した非管理職の労働者（Rank-and-File Employees）に対して「13か月目手当」（The Thirteenth-Month Pay）の支払い義務**が課せられている。年の途中で退職した対象労働者に対しても、勤務月数に応じた支払いが必要となる。またこの支払いは原則として、毎年**12月24日前に行われる必要**がある。

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/country/ph/invest\\_05/pdfs/ph10C010\\_genchijinnokoyou.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf)

# 退職金 (Retirement Pay)



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

- 労働法第302条によると、会社に退職金に関する制度や合意がなく、**労働者が60歳以上65歳（法定退職年齢）以下であって、その会社のもとで5年以上勤務した場合**には、退職時に退職金を請求することができる。ただし、政府公務員、労働者数10人未満の小売・サービス・農業関係企業で働いている労働者は対象外。
- 退職金の最低額は**勤続期間1年につき22.5日分の賃金**と定められている。

- フィリピンにおいては、各地域と業種（農業・非農業）により、最低賃金が定められている。
- マニラ首都圏における最低賃金は以下のとおりである。

| 産業別                                      | 最低賃金額   |
|------------------------------------------|---------|
| 非農業                                      | PHP 610 |
| 農業・サービス業、小売業（従業員15人以下）、製造業（正規雇用従業員10人以下） | PHP 573 |

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/07/6d95b86a83548598.html>

- フィリピンの解雇法制は日本同様労働者に非常に有利に設定されており、会社は労働法に規定された**正当事由（Just Cause、すなわち労働者側の理由）**または**承認事由（Authorized Cause、すなわち会社側の理由）**がある場合しか、労働者を解雇することはできない。  
単なる能力不足による解雇などのいわゆる普通解雇については労働法に明示されていないため、この点**フィリピンにおいては能力不足に基づく解雇などを行うことが極めて難しい**と考えられている。（場合によっては不可能である）
- 労働者側から雇用契約を解除したい場合（いわゆる自己都合退職）は、会社が仕事上の混乱を防止するための交代要員を探す期間として、原則的に、30日以上前に書面で事前通知義務がある。但し従業員の名誉、人格に対する重大な侮辱等があった場合はこの限りではないとされている。
- フィリピンにおける**任意退職年齢は 60 歳、法定退職年齢は 65 歳である。**



# フィリピンの社会保障 概要



➤ フィリピンにおける社会保障制度には、下記の3種類が存在する。

- ①Social Security System (SSS、年金・雇用・出産に関する基金)
- ②Philippine Health Insurance Corp (PhilHealth、健康保険)
- ③Home Development Mutual Fund (HDMF、持家促進相互基金、通称 PagIBIG)

会社は、一定年齢以下で一定の収入を有する全労働者（試用期間中を含む）に対してそれぞれ加入させることが義務となっている。

# ①Social Security System (SSS)



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

| 項目         | 詳細                                                                                                                                                                                          |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 概要         | <b>老齢年金、障害年金、遺族年金、出産休暇手当、労働災害による傷病手当等を、加入者に対して給付する制度</b> です。（日本の国民年金保険に相当）<br>またSSSでは、生活資金、教育資金等に対する貸付サービスも提供している。                                                                          |
| 加入対象者      | 60歳以下の全従業員がSSSの強制加入の対象となる。フィリピン国内で働く外国人も含まれる。                                                                                                                                               |
| 保険料        | 標準報酬月額に料率14%を乗じることで算出（2024年時点の料率）。<br>14%の料率の負担割合は、雇用主が9.5%、従業員が4.5%となっている。また、2024年時点ではPhp30,000が標準報酬月額の上限として設定されており、標準報酬月額 $\text{Php}30,000 \times 14\% = \text{Php}4,200$ が労使合計の保険料の上限額。 |
| 源泉徴収・納付    | 従業員負担部分の保険料は、雇用主により毎月の給与から源泉徴収される。<br>雇用主は、該当月の翌月末までに、雇用主負担の保険料を含めた合計金額をSSSに納付する必要がある。                                                                                                      |
| 日本からの海外赴任者 | 日本人の海外赴任者も通常SSSの加入対象となるため、原則は保険料の納付が必要となるものの、 <b>日本とフィリピンは社会保障協定が締結されているため、日本の社会保険に加入している場合SSSは加入義務がない。</b>                                                                                 |

[https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv\\_philippines202402\\_19.pdf](https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv_philippines202402_19.pdf)

## ② Philippine Health Insurance Corp (Philhealth)



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

| 項目         | 詳細                                                                                                                                                                                            |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 概要         | 入院、外来診療、出産、その他特定の疾患の治療などに関して、加入者の治療費を減額又は負担軽減のために一部補助する制度。（日本の国民健康保険に相当）                                                                                                                      |
| 加入対象者      | 原則として、すべてのフィリピン国民、及びフィリピンで働く外国人が強制加入の対象。<br>加入対象者はDirect Contributor（直接拠出対象者）とIndirect Contributor（間接拠出対象者＝被扶養者）に分かれ、企業に勤める従業員は前者のDirect Contributorに該当。                                      |
| 保険料        | Philhealthの保険料は、標準報酬月額に料率5%を乗じることで算出（2024年時点の料率）。<br>5%の料率の負担割合は、雇用主が2.5%、従業員が2.5%の労使折半となっている。<br>また、Php100,000が標準報酬月額の上限として設定されている。<br>従って、標準報酬月額Php100,000 x 5% = Php5,000が労使合計の保険料の上限額となる。 |
| 源泉徴収・納付    | SSS同様、従業員負担部分の保険料は、雇用主により毎月の給与から源泉徴収される。納付期限は各企業の雇用主登録番号によって異なり、末尾が0～4の場合は翌月11～15日、5～9の場合は翌月16～20日となっている。                                                                                     |
| 日本からの海外赴任者 | Philhealthに関してはSSSのような社会保障協定による免除措置が無いため、 <b>日本人の海外赴任者についても加入及び拠出が必要となる。</b>                                                                                                                  |

[https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv\\_philippines202402\\_19.pdf](https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv_philippines202402_19.pdf)

### ③ Home Development Mutual Fund ( HDMF 通称 PagIBIG )



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

| 項目         | 詳細                                                                                                                                                                                                                           |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 概要         | HDMFは、フィリピン国民の貯蓄促進およびマイホーム購入の支援を目的に、マルコス政権下の1978年に大統領令1530号に基づいて設立された基金。2009年に改正されたHome Development Fund Law of 2009 (Republic Act No. 9679) によりフィリピン政府の管理下にある民間企業により運営されている。HDMFでは、基金の加入者に対して低コストの住宅ローンの他、貯蓄支援サービス等を提供している。 |
| 加入対象者      | 原則として、SSS等に参加対象となっているフィリピン人従業員は、必然的にPag-IBIG / HDMFの加入対象となる。 <b>外国人も以前は加入対象であったが、現在では対象外。</b>                                                                                                                                |
| 保険料        | HDMFの保険料は、標準報酬月額に料率4%を乗じることで算出（2024年時点の料率）。4%の料率の負担割合は、雇用主が2.0%、従業員が2.0%の労使折半。<br>また、Php10,000が標準報酬月額の上限として設定されているので標準報酬月額php10,000 x 4% = Php400が労使合計の保険料の上限額となる。標準報酬月額の上限が非常に低く設定されていることから、通常は全従業員にPhp400が一律で適用される。        |
| 源泉徴収・納付    | SSS及びPhilhealth同様、従業員負担部分の保険料は、雇用主により毎月の給与から源泉徴収されます。納付期限は各企業名の頭文字によって異なり、翌月10日～月末までに設定されている。                                                                                                                                |
| 日本からの海外赴任者 | <b>HDMFは外国人が対象外とされているため、自動的に免除。</b>                                                                                                                                                                                          |

[https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv\\_philippines202402\\_19.pdf](https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv_philippines202402_19.pdf)