

# フィリピン 労働法制

堂島法律事務所 弁護士 飯島奈絵

京都大学大学院法学研究科 教授 島田裕子

# 解雇に関する規定と手続

- (労働者不正に関する) 解雇には正当な理由が必要
- 紛争になるとSENAへ持ち込まれ、仲裁、国家労働委員会、上訴裁判所、最高裁判所と進む
- 解雇無効の場合、職場復帰+バックペイもありうるが、職場復帰せずに退職金 (Separation Payment) の支払を命じることも可能

勤続年数に応じ、  
勤続1年=1か月分の給料で計算  
(勤続半年以上は1年に切り上げ)

判決確定から+6%の利息

- 仲裁では付けられないが、国家労働委員会では付けることが可能
- 上訴裁判所、最高裁では付けるのが通常

- 正当な解雇理由がある場合でも、手続き不備があった場合、名目的損害賠償 (Nominal Damages) として30,000ペソ程度の支払が命じられる。

# 秘密保持

- 営業秘密の保護は、知的財産法、消費者保護法、刑法によって規定
- 個人情報の漏洩は、個人情報保護法によって刑事処分の対象（漏洩された会社自身も行政処分の対象）
- しかし、従業員との間で詳細な秘密保持契約を締結することは必須

## 法的対応

秘密保持契約/知財法/消費者保護法に対する違反があった場合、使用者は裁判所に対して

- 秘密開示禁止の仮処分
- 競業先への就職を禁じる仮処分の申立が可能

## 裁判管轄

- 営業秘密漏洩を理由とする解雇は労働事件
- 損害賠償請求は一般民事事件  
地裁→高裁→最高裁
- 競業避止義務違反も一般民事事件であり、  
地裁が一審  
（退職した会社との労働関係は終了しているため）

# 内部通報

- 会社の法令違反を当局に通報した者に対する報復を禁止する規定は改正会社法に新設された（169条）が、社内通報に関する規定はない。
- 実際には、他の従業員からの通報によって、従業員の不正行為が発覚する例はある。

## 通報窓口

- 多くの日本の上場会社の現地法人では、英語での通報を受け付ける外部通報窓口あるいは本社の通報窓口を設置している。
- 本社に通報窓口を設けると、使用頻度が上がる傾向