

フィリピン国外でのフィリピン人の解雇について  
フィリピン法を適用したうえで解雇が無効とされた事例

2024年4月

One Asia Lawyers Philippines Team

日本法弁護士 難波 泰明

フィリピン弁護士 カーステン・ベガ

## はじめに

2024年2月14日、フィリピン最高裁は **Bison Management Corporation versus AAA and Dale P. Pernito** 事件<sup>1</sup>において、サウジアラビア王国の法律が HIV 陽性者は労働に適さないと規定している場合であっても、その法律が法律、道徳、善良な慣習、公序良俗に反する場合はフィリピン法が適用され、従業員のヒト免疫不全ウイルス（HIV）の陽性反応を理由とする解雇は違法な解雇とされるとの判決を下しました。



この判決は、外国企業や人材紹介会社がフィリピン国外でフィリピン人従業員を雇用・採用する際であっても、フィリピン法を遵守することの必要性を示すものであり、フィリピン人を日本国内で雇用する日系企業にとっても重大な影響のある判決といえます。

## 1. 事案の概要

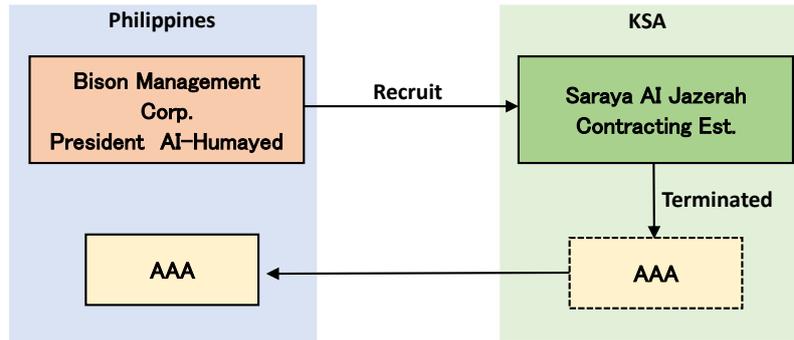
本件の争点は、HIVを原因とした差別的取り扱いと解雇の有効性です。

フィリピン人労働者であるAAAは、2年間の雇用契約に基づいてサウジアラビア王国（サウジアラビア）で勤務をしていました。AAAは2017年10月18日にサウジアラビアへの渡航前に通常の事前雇用スクリーニングと面接を経て、清掃労働者として採用されました。彼はサウジアラビアで15か月間勤務し、定期健康診断の結果、HIV陽性であることが判明しました。そのため、彼のサウジアラビアの雇用主は彼の雇用を終了し、2019年2月8日にフィリピンへ送還しました。

フィリピンに帰国した後、AAAは違法解雇と差別的取扱い、未払いの給与・賃金、残業代、休暇給与の支払い、雇用契約の残期間分の賃金支払い、弁護士費用、損害賠償および法定利息を求めて、人材紹介会社 **Bison Management Corporation**（バイソン）、バイソンの社長である **Belen M. Al-Humayed**（アルフマイエド）、およびサウジアラビアにおける雇用主である **Saraya Al Jazerah Contracting Est.**（サラヤ）に対して正式に訴えを提起しました。

---

<sup>1</sup> **Bison Management Corporation vs AAA and Dale P. Pernito**, G.R. No. 256540, 14 February 2024.



National Labor Relations Commission (NLRC : 国家労働関係委員会) は、AAA が違法に解雇されたと宣言し、バイソン、アルフマイエド、及びサラヤに対して以下の支払いを命じました。(1) 雇用契約の残期間部分 (2019年2月8日から2019年10月17日まで) に対する給与 SR 12,510.00、(2) 2019年1月26日から2月7日までの未払給与 SR 762.53、(3) 42日分の有給休暇相当額 SR 2,423.08、(4) 精神的損害賠償 P50,000.00、(5) 懲罰的損害賠償 P50,000.00、(6) 総金銭賞与の10%に相当する弁護士費用。

控訴裁判所は、契約地法 (lex loci contractus) の原則を適用し、雇用契約の条件及び従業員の権利に関してフィリピン法が適用されるという NLRC の判断を支持しました。控訴裁判所は「雇用前から雇用後に至るまでのどの段階でも、個人の実際、知覚、または疑われる HIV ステータスに基づいた形式の差別は禁止されており、HIV ステータスを理由とした解雇は違法と見なされる」とする共和国法第 8504 号第 35 条を引用しました。同法が「人の HIV 陽性の状態を解雇理由として使用することを明確に禁じている」ため、AAA を解雇する正当な理由は存在しないと控訴裁判所は認定しました。

## 2. 最高裁判所の判断

最高裁は、契約地法の原則を支持し、特段の事情がない限り、海外雇用契約にはフィリピン法が適用されると述べました。最高裁は、外国法を適用する当事者の合意の有効性に関する Industrial Personnel & Management Services, Inc. v. De Vera 事件<sup>2</sup>を引用し、外国法に準拠するための有効要件を以下のとおり示しました。

- 1) 海外雇用契約において、特定の外国法が適用されることが明示的に記載されていること
- 2) 裁判所においてフィリピンの証拠規則に従い外国法が証明されること
- 3) 海外雇用契約に記載された外国法が、フィリピンの法律、道徳、善良な慣習、公序良俗、または公共政策に反するものではないこと
- 4) 海外雇用契約がフィリピン海外雇用管理局 (POEA) を通じて処理されること

本件では、上記のうち、要件 1 と 4 しか満たしておらず、最も重要な要件 2 と 3 が欠けていると判断されました。

まず、サウジアラビアの法律により HIV 陽性者は労働に不適合であるとのバイソン側の主張については、当該法律の立証が不十分であるとされました。バイソンが外国法の証明責

<sup>2</sup> Industrial Personnel & Management Services, Inc. v. De Vera. G.R. No. 205703, 07 March 2016.

任を果たさなかったため、外国法はフィリピン法と同様とみなされました<sup>3</sup>。

次に、最高裁は、外国法が法律、道徳、善良な慣習、公序良俗、または公共政策に反する場合、フィリピン法が適用されるとした複数の事例を引用しつつ、本件外国法はフィリピンの法律や公序良俗に反しているとししました。

最高裁は一貫して、契約上の合意によってフィリピン法の適用が妨げられるものではなく、特に契約条項がフィリピン法に反する場合は当該合意は排除されるとしています。

共和国法第 11166 号、「フィリピン HIV および AIDS 政策法」第 49 条 (a) は、以下のとおり HIV 感染状況のみを理由に従業員を解雇することを違法としています。

**SEC. 49. 差別的行為及び慣行 - 以下の差別的行為及び慣行が禁止される**

(a) 職場での差別。 - HIV ステータスの実際、知覚される、または疑われる状態を唯一または部分的な理由に基づき、求人拒否、雇用の終了、その他の差別的な採用、雇用及びその他関連する福利厚生、昇進または配属のポリシー。

最高裁は、上記法律及び判例を適用し、NLRC の決定を支持し、フィリピン法を当該労働関係に適用したうえで、HIV 陽性を理由とする解雇を違法と判断しました。

## おわりに

本件判決は、特にフィリピン人の海外雇用の文脈においてフィリピン法の遵守がいかに重要であるかを物語っています。契約合意によってもフィリピン法を覆すことはできないという点を再認識させるものであり、日系企業や日本にフィリピン人を送り出す人材紹介機関等にとっても、特に公共の利害や公序良俗に関連する事項が契約に含まれている場合や、実際の労働条件や解雇を検討する際には、フィリピン法を順守することが重要です。

### ◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> 又は [info@oneasia.legal](mailto:info@oneasia.legal) までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

<sup>3</sup> EDI-Staffbuilders International. Inc. v. NLRC, G.R. No. 145587, 26 October 2007.



<著者>

	<p><b>難波 泰明</b> 弁護士法人 One Asia 大阪オフィス パートナー弁護士</p> <p>大阪市内の法律事務所での約 7 年間の勤務を経て独立し、法律事務所の経営に携わり、国内企業の人事労務、紛争解決、知的財産、倒産処理建築紛争、マンション管理、一般民事事件、刑事事件のほか、大阪市債権管理回収アドバイザーなどの自治体実務を取り扱う。包括外部監査人補助者も複数年にわたり務め、活用賞を受賞。</p> <p>2021 年 9 月、弁護士法人 One Asia に参画。フィリピンチームを担当し、2023 年からフィリピンに駐在。フィリピン進出に関する法令調査、人事労務、各種コンプライアンス、M&amp;A、債権回収、撤退支援など、幅広くアドバイスを提供している。</p> <p><a href="mailto:yasuaki.nanba@oneasia.legal">yasuaki.nanba@oneasia.legal</a></p>
	<p><b>Kirsten Denise B. Habawel-Vega</b> One Asia Lawyers Group – SKY Law, Philippine local counsel フィリピン法弁護士</p> <p>2023 年に SKY Law 入所。2022 年フィリピン司法試験合格。主な業務分野は、訴訟、遺産分割、一般企業法務。現在の業務には、刑事・民事事件の各種答弁書の作成、証書その他の法的文書の作成、契約書の起草・検討、クライアントへの法的アドバイスなどが含まれる。様々な裁判所や法廷においてクライアントの代理を務めた経験もある。</p> <p><a href="mailto:kirsten.vega@oneasia.legal">kirsten.vega@oneasia.legal</a></p>