調査報告

フィリピン共和国の労働衛生に関する制度および専門職育成の現状－ 日系企業が海外拠点において適切な労働衛生管理を実施するために

深井 航太^{1,2}, 酒井 咲紀³, 伊藤 遼太郎³, 伊藤 直人⁴, 小田上 公法^{2,3}, Jhason John J. Cabigon⁵,
Paul Michael R. Hernandez⁶, 小林 祐一^{2,3}, 森 晃爾³

¹東海大学医学部基盤診療学系衛生学衛生学公衆衛生学

²HOYA 株式会社

³産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学

⁴産業医科大学産業医実務研修センター

⁵Environmental Health Initiative, Ateneo School of Medicine and Public Health

⁶Department of Environmental and Occupational Health, College of Public Health, University of the Philippines Manila

抄録：目的：フィリピン共和国の労働衛生に関する制度および専門職育成に関する情報をもとに、日系企業の同国における適切な労働衛生体制の在り方を検討すること。

対象と方法：情報収集チェックシートを用いて情報収集を行った。調査の対象として、文献およびウェブサイトによる情報収集とともに、現地事業場、労働衛生を担当する中央行政機関、専門産業医養成カリキュラムを設置する現地教育機関などを訪問してインタビュー調査を行った。**結果：**フィリピンにおける労働衛生行政は労働雇用省（Department of Labor and Employment）が管掌している。労働衛生に関する具体的な法的要求事項は、労働雇用省が発行している労働安全衛生基準（Occupational Safety and Health Standards）にまとめられている。2018年に制定された労働安全衛生基準順守強化法（共和国法第11058号）により、新たに、違反した場合の罰則規定（罰金）が定められた。労働衛生を担う専門職は、Safety Officer と産業医や産業看護職を含む Occupational Health Personnel に分類されており、労働雇用省の労働安全衛生センターや大学などを中心とした養成が行われている。基本的な医療保険制度、労災補償制度は、政府関係機関であるフィリピン健康保険公社および社会保障委員会に

よって運営されていた。**考察と結論：**フィリピンにおいて、労働安全衛生基準を基盤とした労働衛生法令が整備されていることを確認した。また、新たな法律の制定により、企業の労働安全衛生活動の法令順守の徹底が求められている。日系企業が外資系企業として適切な労働衛生管理を実施するためには、全社にわたる方針を示した上で、現地事業場における法令順守と専門性の高い人材の活用を支援するなどの対応が必要と考えられる。

（産衛誌 2020; 62(4): 154–164）

doi: 10.1539/sangyoeisei.2019-019-E

キーワード：Human resources, Philippines, Medical insurance, occupational safety and health regulations, Workers' compensation system

はじめに

市場経済のグローバル化が進む中、海外へ進出する日系企業は依然として増加傾向である。外務省の海外在留邦人数調査統計¹⁾によると、2017年10月1日現在の集計で、本邦の領土外に進出している日系企業の総拠点数は75,531拠点であり、ほぼ毎年過去最多を更新している。地域別では、アジアが総拠点数の約70%（528,260拠点）を占めており、中国（32,349拠点）、インド（4,805拠点）、タイ（3,925拠点）、インドネシア（1,911拠点）、ベトナム（1,816拠点）、フィリピン（1,502拠点）、マレーシア（1,295拠点）、シンガポール（1,199拠点）の順に多い。日系企業が海外進出を進める中、企業の社会的責任として、

2019年8月19日受付；2019年11月24日受理

J-STAGE 早期公開日：2019年12月6日

連絡先：深井航太 〒259-1193 神奈川県伊勢原市下糟屋143
東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学

Correspondence to: Kota Fukai, Department of Preventive Medicine,
Tokai University School of Medicine, 143 Shimokasuya, Isehara,
Kanagawa 259-1193, Japan

(e-mail: kota229@tokai.ac.jp)

海外拠点における現地労働者を対象とした法令順守レベル以上の労働衛生活動を実施するための体制構築は不可欠である。そのためには、国別の労働衛生に関する情報収集と整理が必要である。先行研究において、日系企業の海外拠点を含むグローバルな事業展開において、企業全体の労働安全衛生体制の構築を検討するための情報収集を目的とした「海外事業場の労働安全衛生体制構築のための情報収集チェックシート」（以下、情報収集チェックシート）が開発されており²⁾、その情報収集チェックシートをもとに、インドネシア³⁾、タイ⁴⁾、中国⁵⁾およびインド⁶⁾について、労働衛生に関する調査報告がなされてきた。

そこで今回、フィリピン共和国（以下、フィリピン）の労働衛生関連の行政機関、法体系、労働衛生活動を担う専門職、医療保険制度および労災補償制度について調査を行ったので報告する。なお、法令等で使用される用語については、日本で用いられている用語に翻訳しつつ、現地で実務上に頻用されていた用語については、可能な限り本文や表に原文（英語）で表記した。

方 法

以下の通り、インターネット・文献調査を国内および現地にて行い、ヒアリングによる現地調査を行った上で、結果に基づいて考察を行った。

1. インターネット・文献調査

まず、国内において、インターネットにより得られる一般情報に加え、学術情報の検索エンジン（Google Scholar, Pubmed, 医中誌）を用いた検索（検索式の例：“労働衛生” AND “法” AND “フィリピン”, “occupational health” AND “regulations” AND “Philippines”）を行い、日本国内において入手可能な情報（現地の法令や行政機関、現地の医療制度、公衆衛生に関する情報など）を調査した。その結果、関連する学術情報は少なかったが、本研究と比較的関連性が高いと考えられた英文1件⁷⁾、和文1件（会議録⁸⁾）を採用した。その他、必要と考えられた資料は国内および現地にてハンドサーチで収集した。

2. 現地調査

現地調査のメンバーは、外資系企業での専属産業医経験を有する教育研究機関の医師1名、グローバル企業での統括産業医を担う医師1名、海外拠点の労働衛生活動に携わった経験を持つ3名の日本産業衛生学会産業衛生専門医が調査チームを形成して、2017年6月から2019年6月にかけて、計3回フィリピンを訪問した。

調査対象項目は、情報収集チェックシート²⁾を用いて検討した。情報収集チェックシートでは、1：事業場の基本情報、2：安全衛生概要、3：安全衛生体制、4：

安全衛生スタッフ、5：計画・実施・評価・改善（PDCA）、6：安全衛生活動、7：法令および行政機関、8：現地医療制度と公衆衛生、9：駐在員への医療サポートの9つの大項目について、61の中項目と説明文が挙げられている。例えば、「7：法令および行政機関」では、現地国の安全衛生に関わる法体系はどのようなものか、地域特有（地区・工業地域など）の安全衛生に関わる法令や条例があるか、安全衛生に関わる法令の順守状況はどうか、当該国における労働安全衛生マネジメントシステムの法的要求事項はあるか、労災保険制度・労災認定基準はどのようなものか、安全衛生法令の担当行政機関はどこか、といった説明がなされている。また、情報収集チェックシートでは、各情報を入手し得る機関が掲載されている。

このうち、先行研究³⁻⁶⁾と同様に、本調査の目的である事業場の安全衛生体制構築に必要な法体系・行政機関（7：法令および行政機関）、専門職の養成に関する情報（4：安全衛生スタッフ）、医療制度（8：現地医療制度と公衆衛生）、および労災補償制度（7：法令および行政機関）を調査対象項目とした。調査対象機関は、訪問先として日系企業の現地事業場、現地の大使館、大学などの教育機関、行政機関を想定し、調査チームのネットワークを用いて依頼を行い、その結果、協力が得られた以下の各機関を訪問することとした。なお、本調査では、現地調査の前に各機関毎に、0-20程度の質問項目を作成し、事前送付することで、インタビュー調査が円滑になるように工夫した。

1) 日系の製造業の海外拠点

今回、調査対象機関として訪問した現地事業場は、メガネ、コンタクトレンズ、医療用内視鏡、白内障用眼内レンズや半導体などの精密機器の開発・生産を行う企業で、東京に本社を置く。世界中に50ヶ所以上の開発・生産拠点をもち、グループ全体で総従業員数は約4万人である。2013年には、ISO9001、ISO14001、OHSAS18001のグローバルマルチサイト認証を取得し、世界中の約50拠点に対して統一した環境保全、労働安全衛生活動を行っている。各活動は、企業内の環境保全、安全衛生のグローバル基準に基づき、現地の環境部門や安全衛生部門の責任者が行っているが、グローバル本社からの方針、年度目標、指示への対応や労働安全衛生活動のパフォーマンスに関する定期的な内部監査を行うことにより、活動の質を担保している。フィリピンの海外拠点は2012年4月に設立され、従業員数は約2,000人である。グローバルに共通の「基本的な環境方針」、「基本的な安全衛生方針」を制定している。今回、事業場の安全衛生活動に携わる専門スタッフ、人事労務部門、事業所長などの計約15名をインタビュー調査の対象とした。主な質問項目として、「4：安全衛生スタッフ」の人員体制、配置、経歴

と資格, スタッフの教育研修, 活動時間, 関係者との連携について聴取した。

- 2) 安全衛生を担当する中央行政機関: フィリピン労働安全衛生センター (Occupational Safety and Health Center of Philippines: OSHC)⁹⁾

OSHCは, 労働雇用省 (Department of Labor and Employment: DOLE) の直轄機関である。労働安全衛生に関する技術サービス提供, 教育訓練, 調査研究を行っている。関連法令の徹底, 改善と労働安全衛生技術の普及, 定着を図ることにより, 労働災害の防止と労働者の福祉の向上に資することを目的としている。専門職の養成研修, 企業への安全衛生関連の情報提供・技術支援を中心にを行っている。今回, OSHCの長および安全衛生活動に携わる健康管理部門のスタッフ4名をインタビュー調査の対象とした。主な質問項目として, 「7: 法令および行政機関」の法体系, 条例, 行政機関について聴取した。

- 3) 国際機関の現地事務所: ①国際労働機関 (International Labor Organization: ILO)

ILOは, すべての人類にディーセント・ワーク (Decent Work for All. 働きがいのある人間らしい仕事) の推進を掲げている, 国際連合初の専門機関である。フィリピンは独立の2年後の1948年に加入するなど, ILOへ加盟にも最も積極的な国の1つである。今回, ILOの産業保健プロジェクトのコーディネーターを務める専門家2名をインタビュー調査の対象とした。主な質問項目として, 「8: 現地医療制度と公衆衛生」の国内の公衆衛生, 現地の医療について聴取した。

- 4) 国際機関の現地事務所: ②国際協力機構 (Japan International Cooperation Agency: JICA)

日本の政府開発援助を一元的に行う実施機関として, 開発途上国への国際協力を行っている。フィリピンでは, 官民連携によるインフラ整備, 投資環境改善に向けた政策制度改善, 災害リスク軽減・管理能力向上, ミンダナオ紛争影響地域の人材育成などに取り組んでいる。今回, JICAのフィリピンの保健政策への支援を担当するスタッフ3名をインタビュー調査の対象とした。主な質問項目として, 「8: 現地医療制度と公衆衛生」の国内の公衆衛生について聴取した。

- 5) 海外で日本企業の支援を行っている日本の独立行政法人¹⁰⁾

日本貿易振興機構法に基づき, 2003年に設立された, 日本の貿易促進と対日直接投資に関する事業の総合的な実施と, 開発途上国地域の総合的な調査研究を通じて, 諸外国との貿易拡大および経済協力を促進する機関である。55カ国に74の事務所を持ち, 海外で働く日本人スタッフは700名以上である。今回, 在フィリピン事務所の長1名をインタビュー調査の対象とした。主な質問項目として, 「8: 現地医療制度と公衆衛生」の現地の医療に

ついて聴取した。

- 6) 在フィリピン日本大使館

ウィーン国際条約に基づき, 自国を代表して外交任務を行う機関であり, 日本の外務省の管轄である。今回, 在フィリピン日本大使館に駐在している外交官3名をインタビュー調査の対象とした。主な質問項目として, 「8: 現地医療制度と公衆衛生」の医療制度, 国内の公衆衛生について聴取した。

- 7) 産業保健分野の専門養成カリキュラムを設置する教育研究機関①: University of the Philippines, College of Public Health (UPM-CPH)

国立大学医学部トップ校の一つであり, College of Public Healthは1927年に創立された。Metro Manilaに所在する。東南アジア教育大臣機構による国立公衆衛生センターとしても指定されている。公衆衛生博士 (DrPH), 公衆衛生修士 (MPH), 産業保健修士 (MOH) など, 公衆衛生や産業保健に関する様々な学位プログラムを有する。今回, 産業医学・環境医学を専門とする教育研究者1名をインタビュー調査の対象とした。調査対象項目全体に渡って聴取した。

- 8) 産業保健分野の専門養成カリキュラムを設置する教育研究機関②: Ateneo de Manila University, Ateneo School of Medicine and Public Health (ASMPH)

私立大学医学部トップ校の一つであり, School of Medicine and Public Healthは2007年に創立された。Metro Manilaに所在する。医学部はTraditional courseと呼ばれる4年制, Innovative courseと呼ばれる5年制の2種類のカリキュラムある。Innovative courseはAteneo Graduate School of Businessとの連携で, MD-MBAの学位が取得可能であり, Innovative courseを選択する学生が主流となっている。今回, 大学の健康管理部門と環境医学を担当する教育研究者3名をインタビュー調査の対象とした。調査対象項目全体に渡って聴取した。

3. 収集したフィリピンの安全衛生に関する情報の確認

入手した労働衛生に関する情報を整理し, フィリピンの大学機関で産業医学の教育研究と実務に携わる医師2名, Diplomate of Philippine College of Occupational Medicine (DPCOM) を有するASMPHのJ.C., および, Master of Occupational Health (MOH) を有するUPM-CPHのP.M.に確認を行った。

4. 倫理的な配慮

本研究では, 現地事業場で働く労働者 (日本人, 現地労働者) の個人情報とは扱わず, 調査対象の企業, 各機関, 組織などについては, 当該研究の趣旨を書面および口頭にて説明し, 承諾が得られた内容に関してのみ調査を実施した。

結 果

1. 法体系・行政機関

1) 安全衛生を担当する行政組織

フィリピンの労働および雇用を管轄する中央官庁は労働雇用省（Department of Labor and Employment: DOLE）であり、労働・雇用に関する法令・政策・プログラムを所管し、施行する権限をもつ唯一の行政機関である。6つの局（Bureau）、11の附属機関（Attached agency）、16の地方事務所（Regional office）で構成されている。付属機関であるフィリピン労働安全衛生センター（Occupational Safety and Health Center of Philippines: OSHC）が労働安全衛生を主管している。OSHCは、労働安全衛生に関する技術サービス提供、教育訓練、調査研究、情報収集、広報普及の活動を通じて、関連法令の徹底、改善と労働安全衛生技術の普及、定着を図ることにより、労働災害の防止と労働者の福祉の向上に資することを目的としている。また、専門職の養成研修、企業への安全衛生関連の情報提供・技術支援を中心に行っている。

労働基準に関する監督機能はDOLEの労働条件局（Bureau of Working Conditions）が担当している。全国16の地方事務所に配置されている500名余の労働基準監督官（Labor Inspector）による査察を実施している。労働基準監督官については、労働法¹¹⁾第128条、および労働安全衛生基準順守強化法¹²⁾第22章にその職務と権限が定められている。査察は年間60,000件以上行われており、労働基準監督官の増員とともに実施数も年々増加している。

2) 労働衛生に関する法令

フィリピンにおける労働安全衛生の基盤となっている法令は、1974年に制定された労働法（Labor code of the Philippines. 大統領令第442号）¹¹⁾であり、第162条に、「労

働雇用省長官は、適切な命令によって、すべての職場で職業上の安全や健康を害することを排除または低減させるための労働安全衛生基準を定め、すべての職場において安全で健康な労働条件を保証するためのプログラムを新たに作り、既に存在する場合にはそれらのプログラムを最新のものにする。」と定められている。1978年には、労働安全衛生基準（Occupational Safety and Health Standards）¹³⁾が策定された。同基準（通称：Yellow book）はインターネット上でも入手可能であり、労働安全衛生の実務的なバイブルとなっている。同基準は、労働安全衛生スタッフの教育（Rule 1030）、労働安全衛生委員会（Rule 1040）、業務上の災害や疾病の記録と保存（Rule 1050）、作業環境の管理（Rule 1070）、個人用保護具等（Rule 1080）、健康管理に関する規定（Rule 1960）や、その他の安全に関する規定などで章立てがなされている。例えば、健康診断については、健康管理に関する規定の中の、Rule 1967に示されており、従業員に対して、雇用前、定期、配置転換後や業務上疾病発症後に、健康診断を事業者負担で受けさせることとなっている。健康診断の項目については、雇用前と定期健康診断では、胸部レントゲンの実施は示されていたが、その他の項目（尿、血液検査など）に関して、具体的に記されているものはなかった。

近年、上記の労働安全衛生基準の順守を強化する動きがある。まず、2017年7月に、労働安全衛生基準順守強化法（An act strengthening compliance with occupational safety and health standards and providing penalties for violations thereof. 共和国法第11058号）¹²⁾が制定された。さらに、2018年12月には、同法の施行細則（Implementing rules and regulations: IRR）¹⁴⁾が公表された。これによって、特に事業者による労働安全衛生プログラムの策定と実行（IRR第12節）、事業場内診療所の設置基準（IRR第15節）、罰則規定（IRR第29節）などの点が強調された。表1に

表 1. 事業場内診療所の設置基準

従業員数 (人)	低リスク			中～高リスク		
	応急 処置室	診療所	病院	応急処置室	診療所	病院
1～9		—		1床	—	
10～50	1床			2床	1床	
51～99		1床				
100～199			—		2床	—
200～250		2床				
251～500	100人まで毎に			50人まで毎に		
501～750	1床追加			1床追加		
751～1,000		200人まで毎に			100人まで毎に	
		1床追加			1床追加	
1,001～2,000			1床			1床

応急処置室（First aid treatment room）、診療所（Clinic）、病院（Hospital）

示す通り、原則としてすべての事業者は、事業場内診療所または応急処置室を設置することが必須となった。なお、病院（レントゲンなどの医療機器、採血検査などの設備を有すること）の設置は、事業場から半径 5 km 以内かつ25分以内に搬送可能な救急病院と、緊急時の利用契約を交わしている場合は免除される。また、表 2 に示す通り、各基準を順守しない場合の罰則規定が明記された。罰金は、労働基準監督官により順守が確認されるまで、日額で加算される。1 日あたりの過料の上限は10万ペソとされるが、DOLE の調査を拒否したり、事業者の

違反によって労働者が死亡したり、重篤な疾患へ罹患した場合などは、別にそれぞれ10万ペソが科される。以上のように、労働安全衛生基準順守強化法の制定によって、事業者の労働安全衛生へのさらなる順守の徹底が求められている。

2. 労働衛生管理体制および専門職の養成

事業場における安全衛生活動を担う専門職は、大きく Safety Officer (SO) と Occupational Health Personnel (OH Personnel) に分類される。また、企業は労働安全衛生委

表 2. 順守項目と罰金

項目	罰金額 (ペソ/日)
労働雇用省への法人登録 Registration of establishment to DOLE	₱20,000
作業前の安全に関する指示やオリエンテーションの実施 Provision of job safety instruction or orientation prior to work	₱20,000
労働者への教育（応急処置、作業訓練、SO と医療職への訓練）の提供 Provision of worker's training (first aid, mandatory workers training, OSH training for SO and health personnel)	₱25,000
安全標識、安全装置の提供 Provision of safety signage and devices	₱30,000
医薬品や救急用品、設備の提供 Provision of medical supplies, equipment and facilities	₱30,000
労働安全衛生基準に規定された報告の提出 Submission of reportorial requirements as prescribed by OSH standards	₱30,000
SO/OH personnel の配置 Provision of safety officer and/or OH personnel	₱40,000
労働安全衛生基準で要求される専門人材の配置 Provision of certified personnel or professionals required by the OSH standards	₱40,000
安全衛生委員会の設立 Establishment of a safety and health committee	₱40,000
包括的な安全衛生プログラムの策定と実施 Formulation and implementation of a comprehensive safety and health program	₱40,000
危険有害性・危険性に関する情報の提供 Provision of information on hazards and risk	₱40,000
衛生施設・福利施設の提供 Provision of sanitary and welfare facilities	₱40,000
認可・認証を受けた機材（動力付き建設機器など）の使用 Use of approved or certified devices and equipment for the task	₱50,000
個人用保護具の提供 Provision of PPE or charging of provided PPE to workers	₱50,000
労働雇用省の作業停止命令の順守 Compliance with DOLE issued WSO	₱50,000
その他の労働安全衛生基準への順守 Compliance to other OSH standards	₱40,000

1 フィリピンペソ (₱) = 2.15円 (2019年11月15日現在)

員会（Occupational Safety and Health（OSH）Committee）を設置し、労働安全衛生プログラム（Occupational Safety and Health（OSH）Program）を策定することにより、労働安全衛生活動を行うことが義務付けられている。

1) Safety Officer（SO）について

これまで SO は、Full-time と Part-time という分類のみであったが、2018年の労働安全衛生基準順守強化法の制定によって、その専門性と権限に応じて新たに SO1から SO4までの4クラスに分類されることとなった。SO2以上となるには、Basic training of Occupational Safety and Health（BOSH）という40時間の基本プログラムを受講することが必須とされており、OSHC が各地域において定期的に研修を開催している。さらに、SO3、SO4は面接試験を経て、それぞれ Occupational Safety and Health Practitioner, Occupational Safety and Health Consultant という認定資格を有する。OSHC のホームページによると、地域別の有資格者の人数と氏名が順次更新されており、2019年10月2日現在で、OH Practitioner（SO3相当）が3,634名、OH Consultant（SO4相当）が290名であった⁹⁾。

表3に、SOの配置要件と資格要件を示す。SOの配置は、従業員数および事業場のリスク度によってそのクラスと人数が規定されている。なお、リスク度については、「高」リスクには、以下の17業種が指定されている：化学工場、建設、遠洋漁業、火薬・花火工場、消防活動、医療施設、通信塔・ケーブルの設置、液化石油ガスの取扱、鋳業、石油化学・バイオ燃料工場と精製所、発電・配電、有毒・有害化学物質の保管・取り扱い・輸送、大量の肥

料と貯蔵の取り扱い、運輸、上下水道・廃棄物管理、塩素を大量に使用する業務、DOLEが個別に決定した業務、「低」リスク、「中」リスクの定義は曖昧であり¹³⁾、実際にはSOが判断することとなっている。2018年に公表された政府統計によると¹⁵⁾、全国20人以上の事業所の87.2%がSOを配置しているという結果であった。

SOの主な職務は、①労働安全衛生プログラムの全体的なマネジメント、②健康や安全に関する職場のモニタリングおよび巡視、③労働基準監督官の査察時の補助、④安全衛生基準に基づく作業停止命令の発令（Issue Work Stoppage Order: WSO）と定められている。このようにSOは、WSOという強い権限が与えられており、企業における労働安全衛生活動の中心的な役割を担う。

2) Occupational Health Personnel（OH Personnel）について

OH Personnelには、応急対応者（First-aider）、産業看護職（OH Nurse）、産業歯科医（OH Dentist）、産業医（OH Physician）が含まれる。表4に、それぞれの配置要件を示す。SO同様、従業員の人数および事業場のリスク度によって、各専門職の配置人数が規定されている。OH Personnelの各々の職務は、労働安全衛生基準に示されている（Rule1965.02（産業医）、Rule1965.03（産業歯科医）、Rule1965.04（産業看護職）、Rule1965.05（応急対応者））。なお、Rule1965.02で規定されている産業医の職務は、以下の通りである。

①労働衛生サービスを計画、実行、維持し、労働安全衛生プログラムの統括に関すること

表3. Safety Officerの配置要件と資格要件

従業員数（人）	低リスク	中リスク	高リスク
1～9	SO1を1名	SO1を1名	SO2を1名
10～50	SO1を1名	SO2を1名	SO3を1名
51～99	SO2を1名		SO2を1名と SO3を1名
100～199	SO2を2名か SO3を1名	SO3を2名	
200～250	SO2を2名と SO3を1名	SO3を2名	
251～500	SO3を2名	SO2を1名と SO3を2名	
501～750	SO3を2名	SO3を2名	
751～1,000	SO3を2名	SO3を2名	
250人まで追加毎	－	－	SO3か SO4を1名追加
500人まで追加毎	SO3を1名追加	SO3か SO4を1名追加	－

SO: Safety Officer

各SOの資格要件

SO1: 労働安全衛生オリエンテーションを8時間＋トレーナー訓練を2時間

SO2: BOSH40時間

SO3: BOSH40時間＋業種に応じたアドバンス研修48時間＋実務経験2年以上

SO4: BOSH40時間＋業種に応じたアドバンス研修80時間＋SO3としての実務経験2年以上＋安全衛生研修の実施者320時間以上

表 4. Occupational Health Personnel の配置要件と資格要件

従業員数 (人)	低リスク				中～高リスク			
	応急対応者	OH 看護師	OH 歯科医	OH 医師	応急対応者	OH 看護師	OH 歯科医	OH 医師
1～9								
10～50	1 名	－	－	－	1 名	－	－	－
51～99						PT2名		
100～199	2 名	PT2名			2 名		PT1名	PT1名
200～500	3～5 名	FT1名	PT1名	PT1名	3～5 名	FT1名		
501～2,000	6～20名			PT2名	6～20名			PT2名か FT1名
2,001以上	21名以上	シフト毎に FT1名追加	FT1名	PT2名と FT1名	21名以上	シフト毎に FT1名追加	FT1名	PT2名と FT1名
100人まで追加毎	1 名追加	－	－	－	1 名追加	－	－	－
250人まで追加毎		FT1名追加				FT1名追加		
500人まで追加毎	－	－	FT1名追加	PT4名か FT1名追加	－	－	FT1名追加	PT4名か FT1名追加

OH: Occupational Health, FT: Full-Time (1日8時間, 週6日), PT: Part-Time (1日4時間, 週3日)

OH Personnel の資格要件

応急対応者 (First-Aider): 標準的な応急手当訓練

OH 看護師 (Nurse): OH 看護師対象の BOSH40時間

OH 歯科医 (Dentist): BOSH40時間

OH 医師 (Physician): OH 医師対象の BOSH56時間

1 名以上の PT 医師が要求される場合, 全稼働日に医師がいなければならない。歯科医については, 歯科医院と提携することも可能とされる。

- ②定期的な職場巡視により, 作業環境の健康ハザードを監視すること
- ③使用物質, 作業手順, 作業環境の医学的管理によって, 職場における怪我や病気を予防すること
- ④健康診断, 労働者の配置に関する意見, 健康教育を通じて労働者の健康を守ること
- ⑤負傷した労働者の内科的および外科的な治療を提供すること
- ⑥労働安全衛生基準で要求された書式を使用して, すべての症例に関する記録と分析をし, 事業者に年次報告書を提出すること
- ⑦労働衛生に関する調査研究を可能な範囲内で実施すること
- ⑧職場の健康問題に関するマネジメントとアドバイスを行うこと
- ⑨効果的な活動になるための経営陣への報告と説明を行うこと

3) 労働安全衛生委員会 (OSH Committee) について
労働安全衛生委員会の構成員は, 事業場の規模およびリスク度によって定められており (IRR13節), 基本は, 事業者, 労働者の代表, SO および OH Personnel となっている。開催の頻度に関する規定はなく, 労働安全衛生プログラムが確実に実行することが開催の目的とされる。労働安全衛生プログラムに含まれるべき項目は, リスクアセスメント, 個人用保護具, 応急処置対応, 労働衛生

教育に関することに加え, 別途法令で定められている, 後天性免疫不全症候群の予防と管理 (共和国法第8504号, 1998年), 結核の管理 (大統領令第183号, 2003年), B 型肝炎ウイルスの管理 (労働雇用省令第5号, 2010年), 危険薬物の排除 (共和国法第9165号, 2002年), メンタルヘルスサービスの提供 (共和国法第11036号, 2017年) といった項目も含まれている¹³⁾。2018年に公表された政府統計によると¹⁵⁾, 全国20人以上の事業所の70.3%が労働安全衛生委員会を設置しているという結果であった。

4) 専門医制度について

フィリピンで医師として活動するには, 高校卒業後, 一般の4年制大学を卒業し, National Medical Admission Test (NMAT) という医学部入学試験を経て, 4年 (ないし5年) 制のメディカル・スクールに入学する。卒業後, 卒後臨床研修 (原則無給) を1年間行った後, 医師国家試験を受験する。合格後は, 各専門領域毎の専門医研修 (Fellowship) を2～4年間かけて行うため, 各領域の専門医を取得できるのは最短で30歳前後となる。

産業医学に関する専門医制度は, 法的な要件とは別にフィリピン産業医学会 (Philippine College of Occupational Medicine: PCOM) によって運営されている¹⁶⁾。一定の要件をクリアすると, Diplomate of PCOM (DPCOM) の称号を得られる。DPCOM の要件は, 直近2年間の産業医活動に加え, 学会への参加 (ポイント制), PCOM の Diplomate course を合格することである。Diplomate course

は5つのモジュール（① Occupational Epidemiology, Biostatistics and Research Methods, ② Industrial Hygiene, Safety and Environment, ③ Applied Occupational Ergonomics, ④ Administration of Health Services, ⑤ Occupational Medicine Practice）で構成されており、それぞれ3-4日間で開催され、各モジュール終了後に筆記・口頭試験が課せられ、すべてクリアする必要がある。さらに専門医としての活動を継続すると、指導医（Fellow of PCOM）の申請が可能となる。2015年5月時点において、Diplomate 430名、Fellow 169名、Diplomate & Fellow 200名の計799名が認定を受けている。

なお、PCOMの学会構成員は基本的には医師のみであり、労働安全衛生に関連する専門団体として看護師を中心とした Occupational Health Nurse Association of the Philippines (OHNAP)、SOなどの専門家を中心とした Association of Safety Practitioners of the Philippines, Inc. (ASPPPI) がある。

3. 医療保険および労災補償制度

1) 医療制度

フィリピンの社会保険制度は、民間企業などで勤務する者を加入対象とした年社会保障機構（Social Security System: SSS）と、公務員を対象とした公務員保険機構（Government Service Insurance System: GSIS）が運営主体となっている。1995年2月、SSS、GSISの医療保険に関する部分が統合され、フィリピン健康保険公社（Philippine Health Insurance Corporation: PhilHealth）が設立された。フィリピン政府は、全国民をPhilHealthの被保険者とすることを目指しており、2018年時点での加入率は人口の90%以上とされる¹⁷⁾。さらに、2019年2月には、「ユニバーサル・ヘルス・ケア法」¹⁸⁾が成立し、PhilHealthの非加入者でも、無料で医療を受けられる国民皆保険制度の導入を進めている。

公的医療機関および民間医療機関（PhilHealthの指定医療機関のみ）ともに、PhilHealthが提供する公的医療保険の対象であるが、診療報酬は医療機関が患者に請求する価格のすべてをカバーしていない。よって、大企業の従業員では、民間医療保険に加入しているケースが多いと考えられる。また、PhilHealthの医療給付は入院給付が中心となっている。包括払いが規定されている疾患の入院給付に関しては、規定額を超えた部分に関して自己負担（もしくは民間医療保険による支払い）となる。財源は、労使双方の負担による社会保険料、投資活動による資産運用に加え、公的支出（保健省及び地方自治体）から成り立っている。また、2012年に成立した悪行税法（Sin Tax Law）による酒・たばこ税の税率の改定により増加した税収の一部も、貧困層のPhilHealthの保険料に充てられている。

2) 労災補償制度

労働法第166条は、労働保険制度（Employee's Compensation Program: ECP）について規定しており、同法第176条に定められている労災補償委員会（Employee's Compensation Commission: ECC）が運営主体となって、労災補償を行っている¹⁹⁾。保険料の徴収および保険の給付は、SSSおよびGSISにおいて行われている。保険料は事業者負担であり、一人当たりの保険料は、公務員（GSIS加入者）の場合は100ペソ/月、その他（SSS加入者）は標準報酬月額が15,000ペソ/月以上の者は30ペソ/月、15,000ペソ/月未満の者は10ペソ/月である。給付の種類は、4種類であり、医療給付（Medical services and Rehabilitation services）、障害給付（Disability）、死亡給付（Death）傷病手当（Sickness）となっている。医療給付は、傷病を負った場合、傷病が治癒するまでの間、ECCにより認定された病院で認定された治療を受ける費用の給付である。傷病手当は、傷病により就労不能となった場合は、120日間を上限に、標準報酬日額の90%（10ペソ以上90ペソ未満）が支給されるというものである。

労働災害の現状については、フィリピン統計機構¹⁵⁾によると、2015年の休業災害は17,859件であり、2013年の20,702件から減少していた。また、死亡災害は2013年が270件に対し、2015年は156件であった。なお、労働衛生基準では、すべての業務上の災害について、事業者が所定の様式に従ってDOLEに報告することとされている。また、IRRでは労働者への業務上の傷病を報告する権利が示されている。一方で、各機関でのインタビュー調査において、実際の統計が反映されていない可能性が考えられるとの意見を聴取した。

考 察

1. グローバル労働安全衛生マネジメントシステムを用いた体制構築

我々は、日系企業のグローバルな事業展開において、企業全体のOSHMS（グローバルOSHMS）を構築することを目的としたモデルづくりに取り組んでおり、特にアジア諸国における労働衛生に関する制度および人材育成について、調査・報告を行ってきた³⁻⁶⁾。グローバルOSHMSとは、企業全体で統一した労働安全衛生の基本方針とマネジメントシステムを導入していることを前提とし、各国・地域の法令を順守するとともに、拠点ごとのニーズに合わせた自律的かつ継続的な安全衛生活動を展開し、成果を上げることが目的とした仕組みである²⁰⁻²¹⁾。そのためには、企業の事業場が所在する、各国や地域で求められる法的要求事項と潜在する専門職に関する情報が不可欠である。今回、効率的かつ網羅的に情報収集することを目的として、先行研究で作成した情報

収集チェックシート²⁾を基盤として、インターネットや文献調査、複数回の現地調査を行うことで、フィリピンにおける労働衛生に関する法体系、労働安全衛生活動を行う専門職や現地の医療制度・労災補償制度の情報を得ることができた。

2. 法令および行政機関

フィリピンにおける労働安全衛生に関する法体系は、1974年に制定された労働法を根拠として、1978年に最初に公布された労働安全衛生基準“Yellow book”が基盤となっている。フィリピンにおける労働安全衛生活動を行う際は、この Yellow book を参照し、要求事項を満たすことが原則といえる。インターネット上で入手可能であり、法改正が行われる度に更新されている。

今回の調査期間中には、新たに労働安全衛生基準順守強化法が制定され、同法の施行細則が公表されたことで、事業者側に労働安全衛生活動のさらなる徹底が求められている。労働安全衛生強化法では、罰則規定が明記されたことが革新的な点である。こうした罰則規程の強化は、近年、中国でも同様の動きがみられる⁵⁾。一方で、安全衛生のみならず、労働条件を含む査察を行う労働基準監督官がフィリピン全国で500名余りと少ないことや、取り締まりの徹底が未だ不明瞭である。今後、罰則規定の適用状況、労働災害の報告件数の推移、専門職の育成状況などの動向が注目に値する。今回のヒアリング調査では、特に外資系企業を対象とした査察が優先的に行われる可能性が高いとの情報を聴取した。現地で経済活動を行う外資系企業としては、法令順守を徹底する社会的責任が求められる。

3. 労働安全衛生を担う専門職

フィリピンでは、事業場内の労働安全衛生活動の中心的な役割である SO と、医師や看護師といった医療職である OH Personnel が、労働安全衛生を担う専門職であった。先行研究によると、インドネシアでは医療職が労働安全衛生活動の中心的な役割を担っていたが、タイや中国ではフィリピンと同様、その役割は SO の立場にある専門職であった^{3-5, 11)}。SO は小規模、低リスクであってもすべての企業で配置することが要求されており、リスク度が高かったり、規模が大きかったりする場合は、より専門性の高い人材 (SO3, SO4 など) の配置が求められる。DOLE の下部組織である OSHC は、SO の養成研修を各地域で势力的に開催しており、BOSH 修了者の増加に取り組んでいる。これまで以上に企業への SO の配置が徹底されることを想定すると、その需要は益々増加するであろう。製造業などの日系企業がフィリピンに進出する際は、SO3, SO4 などの専門性の高い人材の配置が要求される可能性が高いと考えられる。こうした優秀

な専門家が企業に定着して知識を活かすためにも、その後のキャリア形成を含めた専門家への支援をするなどの配慮が必要と考えられる。

医療職については、診療所の設置基準の強化や、歯科医が配置されていることを鑑みると、第一義的には応急処置が求められていると考えられた。一方で、産業医の職務として、職場巡視や健康診断を通じた、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働衛生教育、統括管理が挙げられており、その役割は重要である。実際、大学の教育研究機関では、産業医学の専門コースは複数存在することを確認した。今後、海外拠点に対しては、積極的に専門性の高い人材を雇用するように勧奨しつつ、大学などの育成機関との連携し、積極的に専門性の高い人材を雇用するように勧奨していく必要があると考えられる。

4. 医療保険制度・労災補償制度

フィリピンでは近年、医療の国民皆保険制度に向けた取り組みが進んできている。労災補償制度についても、他の社会保障制度と同様の仕組みで運用されており、労働災害の報告の義務化 (罰則の規定) を定めた労働安全衛生基準順守強化法の施行によって、その報告件数の推移が注目される。医療保険や労災補償の制度が充実することは、労働者が安心して働けるための条件となるため、雇用される労働者にとっては大きな価値がある。医療保険については、本制度がカバーする範囲や内容が十分ではなく、企業はその職種やクラスによって追加的な補償を行っているのが現状である。現地の労働安全衛生を支援する本社の立場からも、医療保険制度や労災補償制度といった仕組みについては、理解しておくべき事項である。

5. 情報収集チェックシートを用いた情報収集

先行研究と同様に、海外拠点がグローバル OSHMS を前提とした労働衛生活動を推進するために、情報収集チェックシートは有効なツールであった。情報収集においては、様々な機関へ訪問し、同じ項目に対する情報を聴取することによって、その一致や差異を検討することができ、情報の正確性や多角性が高まったと考えられる。本調査では、一部の機関へは複数回訪問した。訪問を繰り返すことにより、専門家との人的ネットワークが構築され、日本国内からもメールなどで情報を確認することが可能であった。調査対象機関の選定を効率的に行うことで、より少ない回数で必要な情報を収集できると考えられる。一方で、精度の高い情報を入手するための人的ネットワークの形成や、法改正などの潮流を把握するためには、複数回にわたる訪問が有効であった。

経済発展の過程にあるフィリピンについて、本調査で得られた労働衛生活動を進める上で不可欠な法体系、専

門職、医療・労災補償制度などの情報は、今後も変化していくと考えられ、注目する必要がある。現地の専門家と連携しながら、定期的に情報を更新していくことが重要である。本研究の限界として、訪問した日系企業の現地事業場がフィリピンの都市部にある1拠点であるため、一般化できない可能性がある。

謝辞：本研究の情報収集のための訪問を快く引き受けていただいた皆様に深謝いたします。

利益相反自己申告：申告すべきものなし

文 献

- 1) 外務省. 海外在留邦人数調査統計 平成30年版. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000394748.pdf>
- 2) 梶木繁之, 小林祐一, 上原正道, 中西成元, 森 晃爾. 海外事業場における労働安全衛生活動と体制構築に必要な情報収集ツールの開発. 産衛誌 2016;58(2):43-53.
- 3) 平岡 晃, 梶木繁之, 小林祐一ほか. インドネシア共和国の労働衛生に関する制度および専門職育成の現状—日本企業が海外拠点において、適切な労働衛生管理を実施するために. 産衛誌 2017;59(6):229-38.
- 4) 深井七恵, 平岡 晃, 梶木繁之ほか. タイ王国の労働衛生に関する制度および専門職育成の現状—日本企業が海外拠点において適切な労働衛生管理を実施するために. 産業医大誌 2018;40(1):33-44.
- 5) 伊藤直人, 平岡 晃, 梶木繁之ほか. 中華人民共和国の安全衛生に関するリスクマネジメントの制度と実態. 産衛誌 (印刷中).
- 6) 石丸知宏, 廣里治奈, 森 貴大ほか. インドの労働衛生に関する制度および専門職育成の現状—日本企業が海外拠点において適切な労働衛生管理を実施するために. 産衛誌 (印刷中).
- 7) Torres EB, Greaves IA, Gapas JL, Ong TT. Occupational health in the Philippines. Occup Med (Chic Ill) 2002;17(3):455-68.
- 8) Batino EJMS. Occupational Safety and Health in the Philippines—第35回労働衛生国際協力研究会. 産衛誌 2017;59(5):148.
- 9) Occupational Safety and Health Center. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <http://www.oshc.dole.gov.ph/>
- 10) JETRO. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://www.jetro.go.jp/>
- 11) Labor Code of the Philippines. [Online]. 2014 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://blr.dole.gov.ph/2014/12/11/labor-code-of-the-philippines/>
- 12) An act strengthening compliance with occupational safety and health standards and providing penalties for violations thereof. [Online]. 2018 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://www.officialgazette.gov.ph/2018/08/17/republic-act-no-11058/>
- 13) Occupational safety and health standards. [Online]. 2017 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <http://www.oshc.dole.gov.ph/images/Files/OSH Standards 2017.pdf>
- 14) The Implementing Rules and Regulations of Republic Act 11058. [Online]. 2017 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: http://www.senate.gov.ph/republic_acts/ra_11058.pdf
- 15) Philippine statistics authority. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://psa.gov.ph/>
- 16) Philippine College of Occupational Medicine. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://www.pcom.ph/>
- 17) Philippine Health Insurance Corporation. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct. 29]; Available from: URL: <https://www.philhealth.gov.ph/>
- 18) Universal Health Care law (Republic Act No. 11223). [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <https://www.officialgazette.gov.ph/downloads/2019/02feb/20190220-RA-11223-RRD.pdf>
- 19) Employee's Compensation Commission. [Online]. 2019 [cited 2019 Oct 29]; Available from: URL: <http://ecc.gov.ph/>
- 20) 梶木繁之, 森 晃爾, 小林祐一. 海外事業場を含めた労働衛生管理体制の構築. 労働安全衛生コンサルタント会報 2012;32(104):38-41.
- 21) Kajiki S, Mori K, Kobayashi Y, et al. Developing a global occupational health and safety management system model for Japanese companies. J Occup Health 2020;62:e12081.

System and human resources for occupational health in the republic of the Philippines: Management of occupational health activities at overseas workplaces for Japanese enterprises

Kota FUKAI^{1,2}, Saki SAKAI³, Ryotaro ITO³, Naoto ITO⁴, Kiminori ODAGAMI^{2,3}, Jhason John J. CABIGON⁵, Paul Michael R. HERNANDEZ⁶, Yuichi KOBAYASHI^{2,3} and Koji MORI³

¹Department of Preventive Medicine, Tokai University School of Medicine

²HOYA Corporation, Japan

³Department of Occupational Health Management and Practice, Institute of Industrial Ecological Sciences, University of Occupational and Environmental Health, Japan

⁴Occupational Health Training Center, University of Occupational and Environmental Health, Japan

⁵Environmental Health Initiative, Ateneo School of Medicine and Public Health, Philippines

⁶Department of Environmental and Occupational Health, College of Public Health, University of the Philippines Manila, Philippines

Abstract: Objectives: This study aimed to consider the appropriate occupational health system for Japanese enterprises in the Philippines based on information on the regulations and development of specialists. **Methods:** We collected information using an information-gathering checklist. Along with literature and internet surveys, we conducted interviews by visiting local business sites, central government agencies in charge of medical and health issues, and educational institutions with specialized occupational physician training curricula. **Results:** Occupational health administration in the Philippines is managed by the Department of Labor and Employment, which issues the Occupational Safety and Health Standards that specify the legal requirements for occupational health. A new law (Republic Act 11058), enacted in 2018 to strengthen the Occupational Safety and Health Standards, has newly established a penalty provision in case of violations. Professional personnel responsible for occupational health are grouped as safety officers and occupational health personnel, including occupational physicians and occupational nurses; training is conducted at the Occupational Safety and Health Center of the Department of Labor and Employment and educational institutions. The basic medical insurance system and the workers' compensation system are operated by the Philippine Health Insurance Corporation and Social Security Committee, respectively, both of which are government agencies. **Conclusions:** We confirmed that occupational health activities in the Philippines are based on government regulations, namely, the Occupational Safety and Health Standards. In addition, the enactment of a new law calls for strict compliance with corporate occupational health activities. To manage proper occupational health activities at overseas workplaces, Japanese corporations should clarify corporate-wide policies and support local employers in complying with regulations and utilizing highly specialized personnel.

(*Sangyo Eiseigaku Zasshi* 2020; 62: 154–164)