

フィリピンの海外労働者派遣政策とドイツの 外国人医療労働者受入れ政策

公共政策科学専攻 伊藤 真理子

はじめに

(1) 外国人労働者受入れに対するわが国の基本方針は、専門的・技術的分野の外国人労働者については、わが国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、受入れをより積極的に推進することとする一方で、単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして、わが国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出国や外国人労働者本人にとっての影響が極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠であるとしている(注1)。

しかしながら、『日本再興戦略』改訂2014—未来への挑戦—(2014年6月24日閣議決定)によると、外国人技能実習制度の拡充や外国人家事支援人材の受入れの検討等が示されており、続く「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会報告書」(平成26年6月10日)によると、優良な受入れ機関における技能実習生の滞在期間延長や技能実習制度を介護分野に拡充する方針が示されている。

更に、「出入国管理及び難民認定法」の一部を改正し、介護業務に従事する外国人の受入れを図るため、介護福祉士国家資格を有する者を対象とする新たな在留資格を創設する法案が、第189回国会に提出された(平成27年3月6日)。

(2) このように外国人労働者の受入れ拡大が見込まれるとき、わが国へ労働者を送り出している送出国の現状や外国人労働者受入れに豊富な実績を有する国の状況を一瞥しておくことは、有益であると思われる。したがって、本稿は、こうした観点から、外国人労働者派遣に関してわが国との関わりが増大しているフィリピン共和国—以下、フィリピンという—の労働者送出政策と、フィリピンの医療従事者の受入れを開始したドイツ連邦共和国—以下、ドイツという—とフィリピンとの間の医療従事者受入協定を取り上げ、若干の考察を加えることとしたい。

I フィリピンの海外労働者送出し政策

フィリピンは、世界の中でも有数の労働者送出し国であり、労働者および移民の海外送出しの歴史も古く、労働者送出し政策も多様である。この章では、フィリピンから国外への労働者送出し政策の概要と労働者の海外送出しが幾多の変遷を経て今日に至る経緯を概観することとする。

1 フィリピンの労働者の国外移動の歴史と労働者送出し政策

ペニグノ・アキノ三世政権は雇用創出を最優先課題のひとつに掲げているが、労働力人口は増加を続けており、急激な人口の増加に対して雇用機会の創出が追いつかないという状況が続いている。このため、人的資源を育て上げ、海外出稼ぎ労働者（Overseas Filipino Workers (OFW)）として国際的に売り込むために、職業能力開発が担う役割と期待は大きいと考えられる。

(1) フィリピン人が海外労働契約者として初めて雇用されたのは、1906年ハワイの砂糖キビ・プランテーションであった。初期の労働契約は労働者にとって十分なものであったとは思われないが、次第に雇用者・労働者の責任が明確にされていった。また、人材斡旋業者の中には労働者を食いものにする業者も現れたことから、1915年共和国法第2486号に見られるように、政府は人材斡旋について許可制を採用した（注2）。

次いで、1934年のフィリピンの独立により自治政府が樹立され、アメリカ移民法の適用を受けてフィリピン人は外国人とみなされ、移民は年50人に制限された。しかしながら、フィリピン人は船員、グアム島・沖縄復興の建設労働者として雇用された。

1950年代には、英国領北ボルネオの労働者として5年間25,000人の労働者雇用の2国間協定が結ばれた。更に、1960年代にはカナダとアメリカの移民制度の緩和、アメリカの国別移民割当て廃止により、フィリピン人医師・歯科医師・看護師等の技術者の移動が多く見られた。

ベトナム戦争終結後は、中東の建築ブームにより中東への労働者の流出が多くなったが、文化的背景の異なる労働者受入れに中東諸国との間で雇用関係・不法労働者等の問題が生じた。そこでフィリピン政府は、1974年大統領令第442号により労働法を制定し、労働者の海外送出し政策を「海外雇用開発委員会（OEDB）」、「雇用サービス局（BES）」、「国家船員委員会（NSB）」の3機関体制で実施することとした（The Labor Code of the Philippines, Presidential Decree No.422, As Amended）。もっとも、1980年労働法改定により、OEDBの斡旋は外国政府を顧客とするものに限定された。

1982年には、OEDB、BES、NSBを統合し、フィリピン海外雇用庁（Philippine Overseas Employment Administration (POEA)）が設立され、Ministry of Labor and Employmentの管轄の下に置かれたが、現在はDepartment of Labor and Employment (DOLE)の管轄下に置かれている。

(2) 失業者率約7.1%という状況にもかかわらず、フィリピン国内のみに限定すると堅調とも見える近年のGDP上昇傾向の背景には、国内消費を下支えするOFWからの仕送りの存在が大きい。このため、海外からの仕送りは民間部門だけでなく、フィリピン国家にとっても貴重な外貨獲得の手段となっている。フィリピン政府の労働者の海外送出し政策は、A海外雇用促進政策、B労働者保護政策、Cその他の送出し政策、D外貨送金管理政策の4つに分けられる。

A 海外雇用促進政策

①雇用の斡旋

最も直接的な雇用促進政策はPOEAによる雇用の斡旋である。現在は、厚生・雇用部の中で外国政府への雇用斡旋を扱っている。また、個人的に雇用主と契約を結んだ労働者の「Name Hire」の登録手続きも行っている。このName Hireの場合には、雇用主に雇用契約、健康診断書、支払い済みの航空券の提示が義務づけられている。

②市場調査・開発とマーケティング

フィリピンでは海外労働者市場のマーケティング活動が盛んである。現在約100の国・地域に労働者を送り出しているが、それも市場の分散を意識した政策の成果といえるであろう。POEAでは、雇用準備サービス部が市場調査を担当している。この市場調査と計画はPOEAの労働者斡旋のためではなく、フィリピン全体の海外雇用促進のために行われており、各地域担当者が担当地域についてある程度の自主性をもって調査する方法をとっている。この調査結果は、「市場状況報告」として関係団体に配布されている。

B 労働者保護政策

①斡旋業者管理

雇用者の保護のために斡旋業者は、厳しく管理されている。外国にいる民間人の雇用主がフィリピン人労働者を募集する場合には、フィリピンで認可された民間の斡旋業者を通じて募集しなければならない。労働者を斡旋できる業者は、4つ（雇用代理人、サービス請負業者、建設請負業者、船員紹介業者）に分類されており、POEAの許認可・規制部で許認可がなされている。

②雇用契約の妥当性、労働者の渡航の適法性の確認

- i) 雇用主がフィリピン人労働者を雇用したい場合は、斡旋業者を通して雇用契約書等をPOEAに提出しなければならない。提出された書類は雇用準備サービス部の中で審査され、国際的な雇用慣例およびフィリピン政府の最低労働契約基準に照らして問題がない場合に承認される（注3）。
- ii) 1995年、シンガポールで働いていた家事労働者による事件（注4）により、フィリピン政府は「移民労働者及び海外フィリピン人（保護）法」を成立させて、海外出国者にとって好ましい職業や受入れ国の選択がより慎重に行われるようになっただけでなく、出国希望者に関する情報収集の強化が求められるようになった。

③違法行為の起訴・審判

海外雇用に関わる違法行為の起訴および審判も、POEAが扱っている。多くの問題は、不法解雇、賃金不払い、違法職業斡旋、違法な手数料請求等に関わるものである。斡旋業者は雇用主と連帯して責任を負うことになっているが、フィリピンの斡旋業者をフィリピンの法令によ

り起訴・審判することは可能である一方、外国の雇用主を相手にすることは困難である。連帯責任に基づいて斡旋業者に賠償を求めても資本が小さく、賃金支払い要求等を満たすことはできない。

④労働者へのサービス

POEAは、労働者やその家族からの苦情処理も行っている。また、各国駐在の労働担当官、市民グループからも関連する報告を受けている。習慣・文化の違いから生じるケースもあるので、渡航する労働者には義務として出発前に、受入れ国の労働法、文化等についてオリエンテーションを受けさせている。

その他、労働者の厚生面は「Overseas Workers Welfare Administration（海外労働者厚生庁）（OWWA）」が受け持つ。OWWAは雇用主に義務づけた出資金で運営され、労働者への出稼ぎ費用の貸付け、船員の技術訓練、労働災害にあった労働者の社会復帰援助（有事の際の出稼ぎ費用の貸付け）、船員の技術訓練、労働災害にあった労働者の社会復帰援助、有事の帰国アレンジ等の活動を行っている。

C その他の送出し政策

斡旋業者が提出した書類等をもとに労働者の渡航書類等の処理が行われるが、この業務は1982年通達第1217号により、One-Stop Processing Center（OSPC）に移管され、他省庁の周辺業務と合わせた迅速な処理が図られている。OSPCはPOEAが監督し、決議は関係機関による政府調整委員会で行われる。

D 外貨送金管理政策

フィリピン政府は、1982年12月、大統領令第857号を発し、1983年2月より海外労働者に賃金の一定割合（50%～70%）を、フィリピンの銀行システムを通じて家族へ送ることを命じた。しかしながら、この規定は、国内およびヨーロッパ、アメリカ、香港の労働者が抗議行動を起こし、ILOも同命令に対して非難を行ったことから、1985年5月大統領令第1201号が発せられ、罰則がなくなったことから実質上第857号は無効となった。

2 フィリピンの看護師・介護士養成政策

（1）フィリピンの教育は、Department of Educational（DepEd）が文化、スポーツを含む初等中等教育など3歳から17歳までの年齢を担当し、The Technical Education and Skill Development Authority（TESDA）が中等以降の職業訓練と能力開発を管理し、Commission on Higher Education（CHED）が大学等の高等教育を管轄している。

TESDAは、1994年8月ラモス大統領（Fidel Valdez Ramos）により制定された法律（Technical Education and Skills Development Act of 1994）に基づき、国の人材教育を振興させるために設立された。

フィリピンの職業訓練制度の運営は、国や地方行政が実施するものと、民間の団体が実施するものとに分けられる。

(2) TESDA 創設の主目的は、フィリピンにおける国際競争力の強化と経済発展のために必要かつ適切な中堅レベルの人材を迅速に育成することであり、人材育成にあたっては、産業界のニーズに十分対応したものにするために、特に民間企業の参加がソフト面と資金面でも強調された。

職業訓練における使用ニーズの重視、産業界と訓練機関との連携強化の方針は、TESDA 理事会メンバー19名のうち7名は産業界の代表という構成からも窺える。この目的に沿って、TESDA は、職業訓練教育の普及と教育レベル向上およびカリキュラムの審査、現地企業とレベルアップ活動、技術の標準化、教育基金の設立、財源の標準化も行っている。

民間の職業訓練機関でも、TESDA 認定のカリキュラムに基づいて職業教育が実施されている。訓練プログラムは、自動車技術、コンピュータ技術、電気技術、電子技術、介護・看護、ホテル運営等からなり、試験に合格すれば資格や終了書を取得できる。

フィリピン国家資格枠組み (PNQF) は職業訓練 (TVET) と高等教育との段階的な橋渡しを制度化したものであり、これにより職業訓練で習得した単位を失うことなく教育課程の継続を可能にしているほか、フィリピンで与えられるすべての資格に対し首尾一貫した基準となる体制を確立している。

II ドイツ連邦共和国の Sustainable Recruitment of Nurses (Triple Win Migration)

2012年4月、フィリピン海外雇用庁とドイツ連邦職業紹介所との間で、2014年末までに500人のフィリピン人看護師を新たに雇用するという契約についての告示があった。これを受けて、両国の間で“Triple Win Migration”協定が締結され、フィリピン人看護師のドイツ国内での就労が開始されている。そこで、フィリピン・ドイツ間で締結されたフィリピン人看護師受入れに関する合意内容を見てみることにしたい (協定そのものは、本稿末尾に参考資料として掲げている)。

なお、わが国でも2006年にフィリピンとの間で合意された経済連携協定 (注5) により、フィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れが開始され、2014年2月末現在で41名のフィリピン人看護師候補者が日本の看護師国家試験に合格し、看護師として就労している。

1 協定締結の背景・目的

今日のドイツにおいては看護師不足が発生しており、ドイツ連邦雇用庁 (Federal Employment Agency (BA)) によると、2012年は空きポスト100に対し70人の応募者があっただけであり、ドイツの人口動態的变化に伴って、こうした状況は中長期的には更に悪化していくであろうといわれている。

これに対して、ボスニア・ヘルツェゴビナ、セルビアおよびその他の国々では、自らの国内労働

市場だけでは吸収し切れない有資格者の余剰が生じており、看護師も就労できない状態を来している。

そこで、質の高い教育・訓練を受けたセルビア、フィリピン等の看護師を採用することにより、ドイツにおける看護師不足を緩和・解消する一方で、これら母国においては就労困難な看護師に就労の機会を準備し、実際に就労させるとともに、母国への送金や看護知識・技能の習得は母国における外貨の獲得、経済的発展に寄与するものであり、三者にとって有益な内容の協定締結が目ざされたのである。

2 協定の内容

(1) 連邦雇用庁国際職業サービス(BA/ZAV)と国際共同協会(Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ))は、2014年までに2,000人の有資格外国人看護師をドイツ国内で看護師を必要としている事業者に仲介する共同企画を立ち上げた。

これによれば、パートナーとなった国の雇用当局とZAVとが協力して看護師を選別・評価し、ドイツ国内の事業所での就労を斡旋する。また、外国人看護師に対し母国滞在中およびドイツ到着から滞在期間中の支援を実施する。ZAVは、外国人看護師に就労先を仲介する責任を負い、GIZは国際的な機構によりこの企画を支援し、特に外国人看護師のドイツ語習得、看護技術・知識の向上を支援するなど、就労に向けての準備やドイツ到着後の生活支援を実施する。

そもそも、この企画は、ZAVとパートナー国の雇用局との間で締結され、職業紹介についての合意に基礎を置いている。つまり、外国人看護師の母国での免許がドイツにおいて承認されたのちは、就労先を紹介され、資格と同等の職につくことが可能となり、中長期的には定住許可を与えられることとなろう。

パートナー国の選定については、頭脳の海外流出を防ぐ意図から、訓練された看護師数に余裕のある国を考慮している。換言すれば、ドイツ国内で外国人看護師の就労先の支援を行うことにより、外国人看護師の本国において看護師不足を招いてはならないということである。

更に、外国人看護師に高い資質の基準を求めることは、彼らがドイツ国内で効果的な調和を達成することができるからである。

(2) 以上のことを考慮して、この企画では、セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、フィリピン、チュニジアをパートナー国として予定している。これらの国における訓練基準は、ドイツにおけるものとはほぼ同等であり、中にはドイツ語が相当達者な者もいる。

また、ZAV・GIZ及びパートナー国との協力により、パートナーシップ精神で労働者移住の調和した運営をすることができる。この企画は、開発政策・労働政策の目的を前進させ、同時に文化を歓迎するという認識に従うものである。

3 成果

2011年から2012年の間に約80名の外国人看護師がドイツ国内で雇用された。この企画のモニターによれば、80名の外国人看護師は高い専門的知識を持っていることが証明されたとする。また、雇用主は、これら外国人看護師に大いに満足している。

このように、雇用主と外国人看護師の双方がドイツ国内での長期雇用を希望していることを考慮して、この企画を延長する作業が始まった。また、パートナー4か国にも外国人看護師のドイツ国内での長期雇用が拡大されることになる。

2011年から2012年に行われた小規模な成果から集められた結果により、雇用主の要望、外国人看護師および出身国の要望の焦点を絞った形で提示することができる。このことは、三者すべてにとって利益となる有益な状況である。

1990年12月制定のドイツの「就労滞在法」によると、職業資格と十分なドイツ語の知識を備えているヨーロッパ諸国出身者の看護師は、滞在許可を付与され、ヨーロッパ以外の国の出身者は、かつてドイツにおいて看護師として従事していた、あるいは、ドイツ系である場合に限り、滞在許可を付与されることが可能であるとされている（5条8項）。現在では、EU加盟国については就労に際してこの条項の適用を受けない（注6）。

ところで、ドイツにおける外国人受入れの歴史的背景と外国人施策変遷をみると、古くはナチス時代にもドイツ国内の人手不足から、1937年からポーランド人季節農業労働者の導入、1939年からはイタリア人労働者の受入れを始めている。第二次世界大戦後の復興期には、「ガストアルバイター受入れ」施策のもと、1955年イタリアとの間に最初の労働提供協定を締結し、その後、スペイン、ギリシア、トルコ、モロッコ、ポルトガル、ユーゴスラビアとの間に移民労働者募集の協定を結んだ。次いで、1973年～2000年の間の外国人労働者の募集停止、第二次世界大戦後の帰還者受入れ、東ドイツのガストアルバイター受入れを経て、2000年1月の「新国籍法」の施行により、ドイツ統一後は、外国人は8年以上ドイツに居住するだけで市民権請求の権利を得ることとなった。同年8月には、グリーンカードが導入された。これは、2万人までのIT専門技術職を5年間の期限付きで労働許可を出す制度である（2004年廃止）。2005年1月「新移民法」施行により、経済移民一般の受入れ要件を厳しくしたものとなり、外国人受入れから国内統合プロセスまでの流れが整理された（注7）。

おわりに

“Triple Win”は、ドイツから国内の看護師不足に対応する形で、指定4か国に対して外国人看護師の募集を行っている。今回のドイツにおける「Triple Win Migration」によるフィリピン人看護師の採用は、EU加盟国以外で、かつまた、ドイツ語圏以外からの採用となる。フィリピン人看護師は世界各国で活躍しているとはいえ、患者の生命等に関わり最もコミュニケーションを必要とす

る職種であることから、ドイツ語能力と円滑な意思・情報等の伝達・交換能力が求められる。これは、日比経済連携協定における看護師採用においても同様である。

日本の外国人看護師の受入れは、EPAによる相手国側からの要請によるもので、日本から積極的に受入れを求めたものではない。高齢化による看護・介護人材不足の現状からすると、EPA協定により看護・介護人材の受入れの仕組みができたことにより、その分野での外国人労働者の受入れが若干でも改善されていることからみて、人材不足に悩む看護・介護の現場では外国人看護師・介護士の受入れが増加傾向にある。

しかし、看護も介護もわが国の国家試験を受験し、看護師・介護福祉士の資格を取得することを条件とし、それぞれの免許の相互承認はしないこととされている。看護・介護現場からは、実務上円滑なコミュニケーションが可能な日本語能力を有するEPA外国人看護師・介護士に対する国家資格の見直しを行うべきであるとする意見が出されている。

ドイツにおける外国人看護師の受入れは、今後のわが国において外国人看護師・介護士をどのように受け入れるかに関して、参考になるのではないかとと思われる。

“Triple Win”は、フィリピン人看護師との雇用契約により最初の1年間は看護助手として働いた後、外国人看護師資格が承認されてからは有資格看護師として看護業務に携わることができる。更に看護師として5年間ドイツ国内で勤務すれば、永住許可申請が可能となっている。また、フィリピンは人材供給大国として世界中に多様な人材を派遣しており、ドイツからのフィリピン人看護師募集もその1つといえる。

(注1) 外国人雇用問題研究会報告書「外国人雇用対策の基本的な考え方」(平成14年7月)厚労省webサイト <http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>

(注2) 山形辰史「フィリピンの労働者の海外送り出し政策」三田学会雑誌83巻特別号2、145-166頁(1991年)

(注3) フィリピン政府の最低基準として、賃金・残業手当が労働雇用局とPOEAの基準を満たすこと、フィリピンで労働者が雇用された場所から海外の作業現場までの往復渡航費用、作業現場での宿泊施設が無料で準備され、現地で生活するのに十分な食費・生活費が配給されること、緊急時の医療、歯科治療が無料で行われること、雇用関係を終了する場合は正当な理由があること、労働者の家族への送金に協力すること、危険地域での労働者保護と補償、労働者の作業現場における死去による処置等が定められている。

(注4) 事件は、フィリピン人家事労働者が雇用主の子供と同僚の家事労働者を殺したとして告発され、絞首刑にされたというものである。

(注5) 日本・フィリピン経済連携協定は、2006年9月、当時の小泉首相とアロヨ大統領との間で署名されたが、フィリピン側の事情から批准が遅れ、2008年12月発効となっている。

(注6) 「ドイツの介護・医療現場における外国人労働者」調査報告、国際社会福祉協議会日本国委員会2003年3月、山崎隆志「看護・介護分野における外国人労働者の受入れ問題」レファレンス2006年2月。

因みに、ドイツも日本と同様に少子高齢化問題に直面し、35年後の2050年には2000万人超の人口減少が生じるといわれている（「外国人労働者問題」労働政策講義2011年、Recruit Works Institute）。

(注7) 「外国人労働者問題に係る各国の政策・実態調査研究事業」（財）国際経済交流財団、委託先 三井情報開発株式会社、平成17年3月）

上記のもののほか、本稿を作成するに当たり、以下に掲げるものを一般的に参照した。

社団法人国際厚生事業団『フィリピン人看護師・介護福祉士受入れ枠組み』2009年
公益社団法人国際厚生事業団『EPA 介護福祉士の定着促進の課題に係る調査報告書』2015年
出井康博『長寿大国の虚構』新潮社、2009年
手塚和彰『外国人と法（第3版）』有斐閣、2005年
手塚和彰『外国人労働者研究』信山社、2004年
井口泰『外国人労働者信時代』ちくま書房、2005年
井口泰『国際的な人の異動と労働市場』日本労働研究機構、1997年
山田鎌一・黒木忠正『よくわかる入管法』有斐閣、2010年
斉藤義彦『ドイツと日本「介護」の力と危機』ミネルヴァ書房、2012年
青木秀男『労働市場と海外で稼ごうフィリピン・マニラを中心に』
アジア太平洋レビュー、2008年
定例報告『2014年海外情勢』

参考資料

ドイツ連邦共和国・フィリピン共和国との“Triple Win Migration”協定
フィリピン人医療従事者をドイツ連邦共和国雇用局へ紹介することについて

両国は、労働分野における協力の発展を通じて両国に存在する友好関係を強化することを願う；
両国の法と規則に則り、両国の労働協力に関連する問題の協議と解決の道を強化する必要がある；
ドイツは、市民の健康の必要性を労働市場に対して表明するように医療従事者達に要求する；
フィリピンは、熟練者の不足を解消するためにドイツを援助する；

S18居住者条項（Residence Act）によるフィリピン人医療従事者のドイツへの紹介は、S30 雇用規約（附録1）と連結して可能である。その条件は、職業紹介手続と労働者選別に関するドイツと

フィリピンの公的雇用サービス間の合意の枠組みの中で仕事の紹介が行われる場合である；

両国の公的機関を利用したフィリピン人医療事業者の紹介は、Section 14 Republic Act 100 22 (Attachment 2) によってのみ許可される；

フィリピン海外雇用局 (POEA) および ドイツ連邦雇用局 (Bundesagentur fuer Arbeit BA) は下記の手続きについて合意する：

第1条 総論

A. 締約国

締約国の責任機関について、フィリピン側；POEA、ドイツ側；BAである。

B. 協力の領域

POEA・BAは、この協定の履行に際し直接に協働する。

両者は、下記の領域の共同に合意する。

1. フィリピン人医療従事者の選別について調整
2. 現行法に従いフィリピン人医療従事者の福祉の保護・促進・発展
3. 職業紹介を改善・簡素化する目的で医療従事者の経験についての知識・情報の交換
4. 他の関連する技術的・人的資源の開発の協力および労働分野の研究の継続

C. 締約国の責任

両締約国は下記の責任を負う。

1. この合意に基づくフィリピン人医療従事者の募集の募集と配置が、両国の現行法、手続、ガイドラインおよび規則に従うものであることを保証する
2. これから配置されるフィリピン人医療従事者が適切な雇用契約を有すること。それは、フィリピンを出国前に本人と雇用者が法に則り署名される必要がある
3. 医療従事者が本国出発前に、フィリピンとドイツ両国の関連法、規約、政策、手続、文化、および実践についての説明と初期研修を受ける必要がある

D. 雇用市場における条件

ドイツにおけるフィリピン人医療従事者の紹介において、両国の雇用市場にかかわる利益を考慮に入れている

E. 労働条件

フィリピン人医療従事者は、ドイツ人医療従事者より劣った条件で雇用されることはない

F. 社会保障

フィリピン人医療従事者は、ドイツ社会保障制度の強制保険に加入しなければならない

G. 被雇用者の住居

雇用者は、フィリピン人医療従事者に適切な住居を提供する、あるいは、彼らが適切な住居を得るように保障しなければならない。これらの住居は、職場の規則に適応しなければならない

H. 職業紹介からの雇用者の除外

この合意をもつ両締約国は、第1条E項～G項に違反した雇用者を除外する権利を有する

第2条 職業紹介手続

A. 医療従事者の要請

フィリピン人医療従事者は、ドイツ連邦雇用局から要請される

ZAVは、候補者の選別のためにPOEAに対し、職業説明を行う

医療従事者の紹介のために Attachment 3 の形式が2か国語の雇用契約書となる

B. 医療従事者の供給と需要

両締約国は、フィリピン人医療従事者がドイツ政府から看護師として承認されるためには、医療従事者の需要と供給について常に現状に即した知識を得ること。両国の法と規則に従い、専門的能力・言語の必要性が医療従事者に課せられていることを理解しなければならない。

全ての候補者は、ドイツ側から課せられる必要な手続きに関する2ヶ国語の小冊子があたえられる。これには、フィリピン人医療従事者がドイツ政府から看護師の承認を受けるために必要な手続きが示されている。

C. フィリピン共和国における選別面接

ZAVは、POEAの協力を得て面接を行い、そこにドイツ雇用庁の代表者が参加する。

D. フィリピン共和国における非公開の募集

ドイツの法律により、フィリピン人医療従事者の仕事の紹介、およびフィリピン国内における募集は、ZAVを通じてBAのみにより行うことができる。

フィリピン共和国における非公開の募集や仕事の紹介は、行われない。

E. ビザ

ZAV (Attachment 4) からの「承認証明」(approval certificate) が、フィリピン共和国のドイツ連邦大使館でのビザ申請・発行の基礎となる。

F. 新しい仕事の紹介

フィリピン人医療受持者によらず雇用契約ができなかった場合、あるいは彼らがドイツ到着後、雇用契約が期限以前に切れた場合は、BA/ZAVサービスセンターが新しい仕事を探すための調整をする。

G. 事業負担

BAとPOEAは、両者が負った負担を担う

H. 外国人雇用者保証基金（FEGH:Foreign Employment Guarantee Fund）雇用者は、BA/ZAVを通じてフィリピンの法律に従い外国人雇用者保証基金（FEGH）としてUSD50とPOEAを通じて雇用した医療従事者1人につき支払う。

FEGH契約違反に対しては処罰する。

第3条 労働契約

この協定の枠組みの下で、医療従事者の紹介のために使われる標準的の二ヶ国語労働契約書を設ける。

BA/ZAVとPOEAは、医療従事者の権利と尊厳を保障するための努力をする。

第4条 人的資源の開発

両締約国は、フィリピンにおける人的資源の発展を支え、進展させるプロジェクトを開発する。これは、共同と協力における優先事項であると定められている。

両締約国は、これらのプロジェクトの履行が両国にとって有益なものとなるように努力する。

第5条 共同委員会

共同委員会は、両締約国の上級官僚が指導する代表者で構成されている。

この委員会は、以下を行う。

1. この合意事項の実行ガイドラインを採用する
2. この合意事項の履行と条項の解釈から生じる紛争の解決に必要な助言を行う
3. この合意事項条項の修正の提案を助言する
4. フィリピンとドイツにおいて定期的会合を交互に、合意した場所で行う

第6条 紛争の解決

この合意事項の解釈および実行において生じる紛争は、すべて外交的経路を通じて友好的に相談と会談により解決される。

第7条 実行上のガイドライン

両締約国は、この合意事項の実行上のガイドラインを採用する。

第8条 条項の修正

合意事項の文章の修正および改訂は、すべて両国の同意により行われる。

修正および改訂は、実行へ移行する基準に従い行われる。

第9条 有効性と期間

この合意条項は、フィリピン側からの書面による通知の記入日を以て、外交的経路を通じて発効する。そこにおいては、発効に入ることに對する国内の要求が満たされていることが示されている。この合意は、どちらか一方が毎年の6月30日以前に書面で終わりにすることができ、その年の12月31日をもって発効する。

マニラ フィリピン

2012年3月19日

HANS LED J. CACDAC

Administrator

Philippine Overseas

Employment Administration

MONIKA VARNHAGEN

Director

Federal Employment Agency/

International Placement Services

(BA/ZAV)