

でに作っているところもある。NAGA市の第5条例がそれである。

国の法律ができてしまえば、個別の自治体の条例は必要ない。ただし、国の法律ができて、自治体と中央政府の法律が結びつかないと、抵抗して訴える人が出てくる可能性もある。

3. 行政分野への女性の参画

(1) 行政分野への女性の参画の実態

①国・地方

行政分野は女性の多い分野である。国家機関における女性公務員比率は、過半数を占めるが、1997年以降をみても、さらにその比率が高まっており、2004年には61.0%と6割を超えている。

図表 5-8 国家機関における女性公務員数と比率の推移

年	1997	1999	2004
公務員総数	913,951	97,142	367,551
女性公務員数	537,378	568,263	610,336
女性公務員比率	58.8%	59.2%	61.0%

(出所) National Statistical Coordination Boardウェブサイト (<http://www.nscb.gov.ph> : 2008.02アクセス) より作成

政府系公社における女性比率も3割台と、国家機関に比べると低い。1997年と2004年を比較すると比率はやや増えているが、間の1999年はやや落ち込んでいる。

図表 5-9 政府系公社における女性公務員数と比率の推移

年	1997	1999	2004
公務員総数	959,966	94,971	390,561
女性公務員数	36,013	31,559	40,745
女性公務員比率	37.1%	33.2%	39.2%

(出所) National Statistical Coordination Boardウェブサイト (<http://www.nscb.gov.ph> : 2008.02アクセス) より作成

地方政府機関における女性公務員比率は、4割台であり、1997年と2004年を比較すると、政府系公社と同様、比率はやや増えているが、間の1999年はやや落ち込んでいる。

図表 5-10 地方政府機関における女性公務員数と比率の推移

年	1997	1999	2004
公務員総数	1,001,352	103,874	370,473
女性公務員数	168,417	165,787	180,440
女性公務員比率	45.8%	42.4%	48.7%

(出所) National Statistical Coordination Boardウェブサイト (<http://www.nscb.gov.ph> : 2008.02アクセス) より作成

公務員の職階は、下表のようにレベル1から3と、任命・公選職 (Non-Executive Career) に分かれる。任命・公選職は、政治任命や公選によるものであり、各省庁においては、チェアマンとコミッショナーがこの政治任命で決まる。レベル1から3は、採用段階から異なる。

図表 5-11 公務員の職階

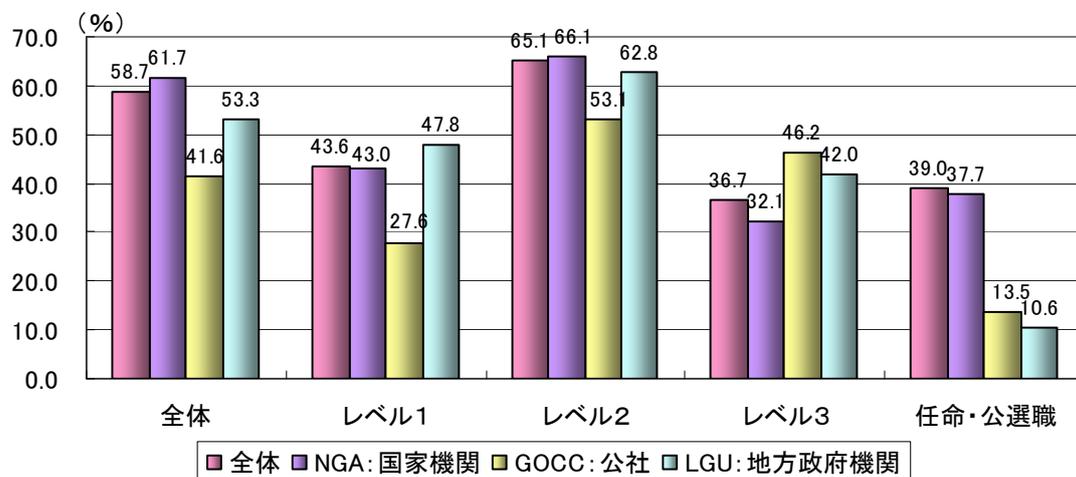
<ul style="list-style-type: none"> ・ レベル1：事務取引または非専門的・non-nationalな仕事の技術職 ・ (ドライバー・メッセンジャー・事務アシスタント・大工等) ・ レベル2：監督的地位にはないが専門・技術的内容を含む仕事、部チーフ程度 ・ レベル3：管理職 (Career Executive Service : CES)、次官・部局長及びそれと同等と認められる役職を担当。 ・ レベル3は、さらに下記の4段階に分かれる。 ・ ディレクターII (日本の係長職に相当) ・ ディレクターIII (日本の課長職に相当) ・ ディレクターIV (日本の部長職に相当) ・ アシスタントコミッショナー (日本の局長クラスに相当) ・ 任命・公選職：給与レベルが高く、CESの役職から除外された役職を担当

(出所) 「Women and Men in the Philippines 2006」及びCivil Service Commission資料より作成

上記の表において、レベル3のディレクターIII以上が、いわゆる管理職と考えられる。職階と機関によって、女性比率は異なる。職階で見ると、運転手など現業職の多いレベル1は、女性比率が低く、特に政府系公社で低い。レベル2は、女性比率が高く、特に国家機関で高い。レベル3は女性比率が低い、地方と政府系公社は4割台であり男性比率と大きな差はない。任命職では女性比率が低く、特に地方と政府系公社で低い。

図表 5-12 職階・機関別にみる女性比率（2004年）

（単位：％）



（出所） Civil Service Commission資料より作成

職階・機関別の公務員の実数は、下表のとおりである。

図表 5-13 職階・機関別公務員数 2004年

（単位：人）

職階	全体			NGA：国家機関			GOCC：政府系公社			LGU：地方政府機関		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性
全体	1,316,166	543,765	772,401	960,757	367,539	593,218	86,669	50,656	36,013	268,740	125,570	143,170
1級	373,625	210,700	162,925	165,311	94,152	71,159	38,548	27,912	10,636	169,766	88,636	81,130
2級	926,183	322,871	603,312	783,068	265,331	517,737	44,863	21,022	23,841	98,252	36,518	61,734
3級	9,381	5,941	3,440	6,249	4,240	2,009	2,744	1,476	1,268	388	225	163
任命・公選職	6,977	4,253	2,724	6,129	3,816	2,313	514	246	268	334	191	143

（出所） Civil Service Commission資料

BOX: 中央人事院（Civil Service Commission：以下、CSC）

公務員の人事政策を担う。職員の定員は1,330であるが、2007年11月1日現在1,001人が在籍している。チェアマン1人とコミッショナー2人が政治任命である。キャリア公務員のトップはアシスタントコミッショナーだが、CSCには、3人配属されている。そのうち1人のみ中央オフィスにいる。この下のディレクターIV（部長）が26人いる。CSCには支部が16あり、このうち2支部のトップがアシスタントコミッショナーであり、残

りの 14 支部はディレクターIV（部長職）がトップである。つまり、ディレクターIV26 人のうち 14 人が支部におり、12 人が中央オフィスにいる。

CSC は、フィリピン国内 140 万人の官僚全てに影響を与える政策を作る。採用については、各省が独自に行っており、独自の試験を行う。

それぞれのポジションに資格制度があり、この資格を決めるのが CSC である。資格は、4 つの要素で決まる。「教育」・「研修」・「経験」・「適任かどうか」である。最後の「適任かどうか」を決める試験を CSC が実施する。

3 つの試験、サブプロフェッショナル（レベル 1）、プロフェッショナル（レベル 2）、キャリアエグゼクティブ（レベル 3）がある。役所の中でも、警官など特殊な役職では、別の資格体系がある。これは、国会警察委員会が決められている。他に、経理、法務、教員などの職種も、別途国家試験がある。これらの試験を通して免許を持っていると、CSC で実施する適任試験に代わるものとみなす。

CSC では、他の省庁に比べ、女性の登用が進んでいる。2007 年現在、CSC は、コミッショナーもチェアマンの 2 人もみな女性であり、女性の参画推進という問題に積極的である。チェアマンは、CSC に赴任する以前は、フィリピン大学の教授であり、他に 9 機関の経験を積んでいる。男性に対して、ジェンダー・センシティビティ・トレーニングも行ってきた経験を持つ。コミッショナーも CEDAW のプロジェクトで賞を受けた経験を持つ。

（2）行政分野への女性の参画に関する取組

①国・地方

行政分野への女性の参画に関する取組としては、「レベル 3 職員への男女の平等な割り当て」や様々な「両立支援策」等がある。

・ レベル 3 職員への男女の平等な割当て

男女が共にレベル 3 職員に任命、雇用されることを保障する。CSC では、職員のジェンダー比率の均衡化を各政府機関に対し、働きかけている。

レベル 3 内の段階ごとの男女比率を、CSC の例で見たものが下表である。フィリピン全体では、レベル 3 の女性比率は低いですが、CSC では女性の方が多い。

図表 5-14 CSCのレベル3の内訳

	全体	男性	女性
アシスタントコミッショナー	3(100%)	2(67%)	1(33%)
ディレクターⅣ	27(100%)	7(26%)	20(74%)
ディレクターⅢ	27(100%)	12(44%)	15(56%)
ディレクターⅡ	83(100%)	38(46%)	45(54%)
全体	140(100%)	59(42%)	81(58%)

(出所) Civil Service Commission資料

BOX: 公務員の人事制度

強制的な退職は 65 歳である。採用における特別な年齢制限はなく、65 歳以下であれば、応募できる。65 歳以上は、政治的任命で雇われている。

レベル 1 からレベル 2 には、自動的に上がることはできず、試験が必要である。役所によっても異なり、CSC についてはレベル 2 に入るのにはあまり資格を問われない。

レベル 2 で採用された人が、他のレベル 2 の仕事に就きたい場合は、経験があれば、経理から人事へなど異動することが可能である。組織の中で、このレベルで雇われていれば、同じ省内での異動はチェアマンの判断で行うことが可能である。日本の場合、人事異動が定期的にあるが、フィリピンの場合はない。CSC の場合は、レベル 3 については、3 年から 5 年で異動がある。レベル 3 の中では、評価プロセス（筆記試験、グループディスカッションや面接もある）で、昇格する。

・ 両立支援策

国の省ごとに託児所も設置している。CSC からよりよい就業環境整備の一つとして、託児所の整備に関する通達が出されている。フィリピンでは、各省でユニフォームがあるが、妊娠した女性は、制服を着なくてよい。

他の取組として、「母親休暇の改正（2ヶ月間の休暇期間の満了を待たない、女性の職場復帰を可能にした。母親休暇法で規定されている給付、また、実質勤務分の給与を女性が受給できるよう改正された）」、「休暇特権の拡大（国家公務員は、入学、卒業、誕生日、記念日、入院、葬儀、転居等、各自の節目に休暇を取る特権が与えられている）」、「給付振興計画（MPP）の改正（ジェンダーに対する偏見が男女の選考、雇用、昇進を妨げないように、GAD の視点を改正版 MPP に取り入れた）」などがあげられる。

また、各省の男女共同参画の問題については、特定の課に GAD フォーカルポイント（個人）を置いている。CSC は、個人のフォーカル・ポイントだけでなく、ジェンダー・啓蒙・ネットワークング・グループを作った。GAD フォーカル・ポイントは各省の長に任命された人であるが、CSC のネットワークング・グループは任意で担当している。

(3) 今後の課題

キャリアのトップクラスであるレベル 3 では、女性比率が少ない。しかし、CSC では、これは男女共同参画の問題によるとは考えられていない。アシスタントコミッショナーは幅広い知識・経験を要求される。これは任命する人が、様々な候補から、適した人を選任しており、男女間に差別はない。チェアマンとコミッショナーは政治的任命であり、どのような人が任命されるかわからない。大統領府に選定のためのサーチ・コミッティがある。CSC がベッティングシステムなどを作って、候補者の背景を調べるなど選定に関与する提案を出したが、通らなかった。政治的任命は、大統領の領域である。アシスタントコミッショナーは資格云々ではなく、コミッショナーの任命で、誰でも応募が可能である。

CSC の中では、地方支部の長を誰にすべきかを考えるときには、男女の別などは考えていない。ARMM 地区（ミンダナオの武装地区）は、以前は女性がトップだった。地方の島に任命されたら、月 1 回、公金で家族を訪問することが認められる。CSC では、現在中央オフィスにいるディレクターⅣのうち 2 人は、地方から来ている女性である。地方支部にいる 14 人のディレクターⅣのうち女性は 9 人である。

CSC の組織内では、女性の参画が進んでいるが、フィリピン陸軍・海軍・国軍など男性が多いところでは、依然男女差別の問題がある。大統領令 1910 で、フィリピン国軍で働く女性メンバーは、雇われてから 3 年間は、結婚することや出産を禁止する決まりがある。女性のみを対象としたルールである。CSC では、これを変えようとしているが、軍隊は、人事院の政策の影響を受けない。契約という婚姻形態に入るためには、女性の場合、最低 3 年間の就業を終えたものでなければならない。1984 年にマルコス大統領の時に出生された大統領令だが、まだ生きている。

セクハラの問題もあり、1995 年に下院で、反セクハラ法が可決した。その前に（省庁内で）セクハラ事件があり、CSC から各省に対し、対処法の手順を示すこと、対策を受ける委員会を設置することが通達されている。

公務員における男女比を 50:50 にするための問題点は、モニタリングが難しいことである。CSC は、現在は、まだ各省庁に報告はさせていない。NCFRW はこの問題を扱ってはならず、CSC が担うことが期待されている。

NCFRW と CSC は合意書を交わして、ジェンダー・アウェアネスに関する研修を行うことを検討中である。CSC 内では、チェアマンも直接関与し、ジェンダー・センシティブティ・トレーニングを行っている。CSC は、来年は 8 回に分けて、本省内で研修を行う。本省内の職員は強制的に研修を受けることとなる。他の省は強制でないが、CSC により研修が推奨されている。

4. 民間雇用分野への女性の参画

(1) 雇用分野への女性の参画の実態

男女別労働人口の推移は下図のとおりである。