

(4) 行政分野

① 国（国家公務員）

韓国では、行政分野がクオータ制を先行して進め、後に政治分野が続いている。その契機は、1989年の国家公務員の男女区分別募集制の廃止と、1995年の基本法定後続いた「女性公務員採用目標制」の導入にあった。

○男女区分別募集制の廃止（1989年）⁶⁷

国家公務員の採用試験は、従来男女別に募集定員が決められ女性の募集定員は全体の10～20%に制限されていたが、不合理な差別であるとされ、男女別の募集が廃止された。

○女性公務員採用目標制を導入（1996年 ※2003年に両性平等採用目標制に転換）

1995年に制定された基本法により定められた暫定的優遇措置で、国と地方自治体の公務員を5人以上採用する試験において、女性の割合を30%とすることを規定している。

1996年から2000年まで5級と7級の採用試験⁶⁸に時限的な女性採用目標（1996年の10%から2000年の20%まで段階的に拡大）を定め、目標割合に達しない場合には、一定の範囲で合格ラインを引き下げ、成績順に目標割合に達するまで女性を追加合格させる制度だった。

ただ、「女性公務員採用目標制」の女性への優遇措置は逆差別であるとの声が高まったため、男女両性を対象とし、いずれか一方の性の合格者の割合が30%未満のときに一定の成績内で該当する性別の受験者を目標割合に達するまで追加合格させる制度（2003年 両性平等採用目標制に転換）になった。なお、本制度において9級試験等にも適用対象が拡大された。

○軍加算点制の廃止（1999年）⁶⁹

軍加算点制とは、兵役に服した後に除隊し、7級及び9級試験を受験した者に対して試験成績に加点する制度だった。韓国には徴兵制があり、兵役に服するのは男性が大多数であることから、「軍加算点制」は女性に対する事実上の差別であるとして、憲法裁判所の違憲判決を受けた。廃止により、採用試験における実質的な男性優遇措置が撤廃となった。

○女性管理者任用拡大5か年計画策定（2002年）

「5級以上女性管理者任用拡大5か年計画」として、5年間（2002年～2006年）で課長補佐級（5級）以上の女性の割合を10%以上とする計画を定め、各省庁においては、成績主義の原則の下でこの目標を意識した取組を行うこととなった。

1996年の「女性公務員採用目標制」の導入による女性の増加は、下位の実務職の階級に集中していたことから、政策決定過程に女性の意見をより反映させることができるようにするためであった。この計画の結果、2001年には4.8%であった5級以上の女性の管理職員・幹部職員は、

⁶⁷ 人事院（2013）p.65 参照。

⁶⁸ 国家公務員の採用は主に5級（課長補佐級）、7級（係員級）、9級（係員級）の3種類の採用試験による。いずれも、一括して試験を実施し、合格者は採用候補者研修を受講の上、試験の成績及び研修成績並びに本人の希望及び各省の人材選択基準を考慮した上で安全行政部（韓国の中央人事行政機関）が各省庁に配置する。このほか、各省庁において経歴職競争採用試験という経験者採用試験も実施している。

係員級から課長級までの昇進は、成績主義で行われ、昇進審査委員会の審査又は昇進試験を経る必要がある。部長級・局長級については高位公務員団として一括管理され、公募制により配置される（人事院(2013)p.66 参照）。

⁶⁹ 人事院（2013）p.65 参照。

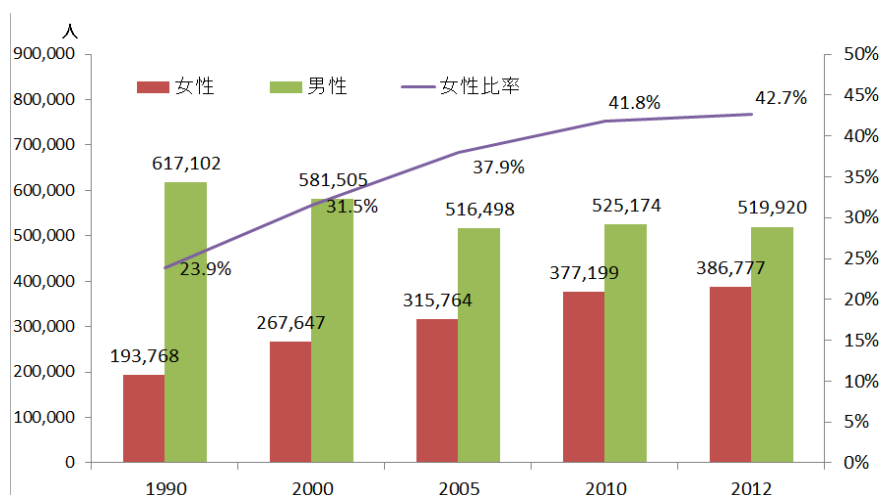
2006 年には 9.4%に増加した。

○4級以上女性管理者任用拡大5か年計画」の開始（2007年）⁷⁰

2007年スタートの第1次計画では、女性公務員任命制を導入し、2006年末時点で5.4%の4級（課長クラス）以上の女性公務員を2011年までに10%にする目標を設定した。

その結果、2006年には5.4%であった4級以上の女性の割合は2011年には8.4%に増加した。更なる女性の管理職員・幹部職員の増加に向けて、4級以上の管理職員・幹部職員に占める女性の割合の数値目標を各省の政府業務評価の指標に盛り込み、閣僚会議等へのその達成状況を報告するとともに、安全行政部による各省庁の取組の定期的な評価・勧告・奨励などにより実効性の確保を図っている。

2012年に開始した第2次「4級以上女性管理者任用拡大5か年計画」では、女性の管理職員や幹部職員の割合向上のために、2017年までに課長級以上に占める女性の割合を15%と目標設定をしている。なお、この目標は、各省庁が5級の在職状況などから目標の原案を作成し、安全行政部と各省庁が可能な限り高い目標を掲げるよう調整した上で設定された。



単位：人

年	総数	女性	男性	女性比率
1990	810,870	193,768	617,102	23.9%
1995	903,823	246,468	657,355	27.3%
2000	849,152	267,647	581,505	31.5%
2005	832,262	315,764	516,498	37.9%
2006	855,421	330,810	524,611	38.7%
2007	878,615	351,491	527,124	40.0%
2008	885,531	361,784	523,747	40.9%
2009	893,793	366,200	527,593	41.0%
2010	902,373	377,199	525,174	41.8%
2011	902,207	376,276	525,931	41.7%
2012	906,697	386,777	519,920	42.7%

（出典）Women in Statistics2013, Women Working for the Government, P64 より損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。

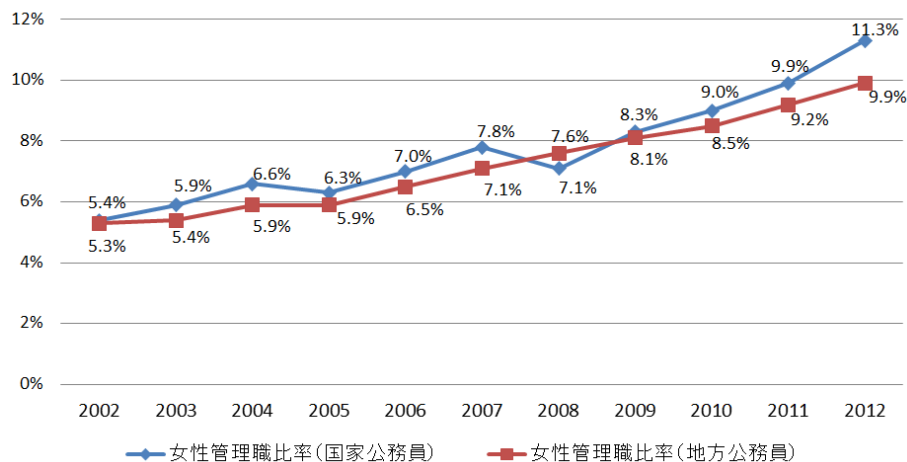
図表4-3 国家公務員の女性比率の推移

⁷⁰ 内閣府（2008）参照。

② 地方（州、市町村公務員）

韓国では多くの場合、国家公務員に適用される規則等は、地方公務員にも適用となる。例えば、先述した2007年の「4級以上女性管理者任用拡大5か年計画」において、地方公務員に対しては、自治体のレベルに応じた目標を設定し、行政自治部が「自治団体女性公務員点検計画」でモニタリングを実施することとなった。

なお、行政自治部は、地方自治体へのモニタリングのほか、「女性登用職員表彰制度」を実施している。これは、女性政策が進んでいる自治体に助成金を出す制度で、2年に1度、40団体に計10億ウォンの助成金を給付している。女子公務員の福利厚生に貢献した自治体職員を大統領・国務総理・行政自治部長などの名前で、毎年60名ほど表彰している。



単位：人

年	国家公務員			地方公務員		
	女性	男性	女性比率	女性	男性	女性比率
2002	1,749	30,754	5.4%	877	15,616	5.3%
2003	1,975	31,521	5.9%	929	16,127	5.4%
2004	2,222	31,383	6.6%	1,019	16,242	5.9%
2005	2,186	32,396	6.3%	1,036	16,460	5.9%
2006	2,487	33,255	7.0%	1,199	17,114	6.5%
2007	2,920	34,637	7.8%	1,349	17,610	7.1%
2008	2,724	35,624	7.1%	1,457	17,619	7.6%
2009	3,021	33,265	8.3%	1,595	17,984	8.1%
2010	3,348	33,727	9.0%	1,730	18,548	8.5%
2011	3,720	33,983	9.9%	1,869	18,521	9.2%
2012	4,932	38,852	11.3%	2,064	18,870	9.9%

(出典) Women in Statistics2013, Female Civil Servant in Administrative Position, P65 より損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成。

図表 4-4 女性の国家公務員および地方公務員数および女性管理職比率の推移