

(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いおらず、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。

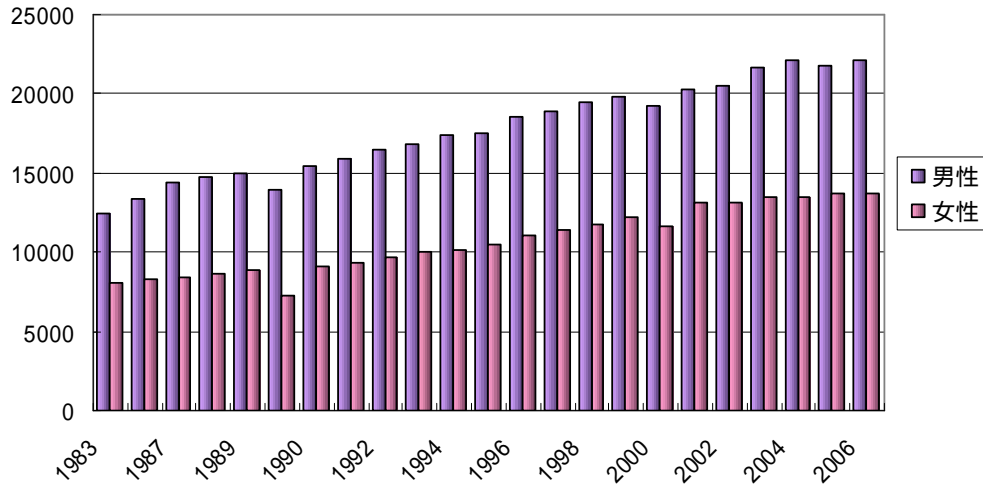
4. 民間雇用分野への女性の参画

(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。

図表 5-15 男女別労働人口の推移

(単位：人)

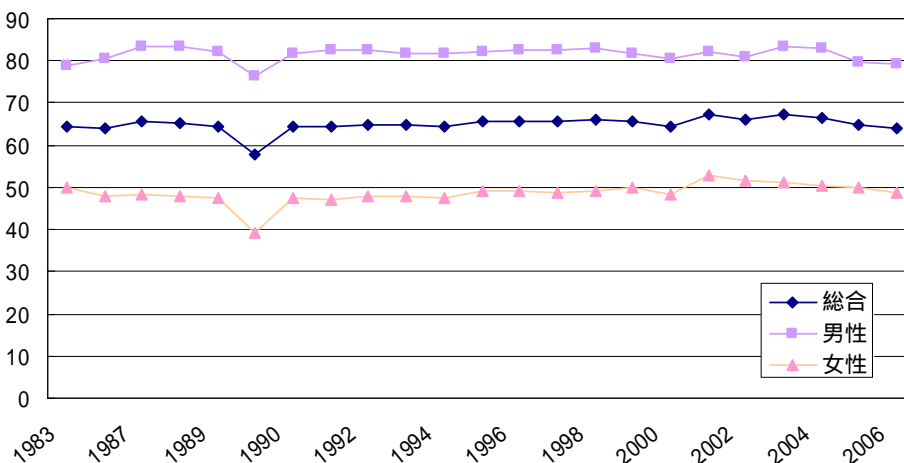


(出所) ILO、LABORTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

男女別労働力率の推移は下図のとおりである。1983年から2006年にかけて、男女の労働力率やその差はあまり変化していない。

図表5-16 男女別労働力率の推移

(単位：%)

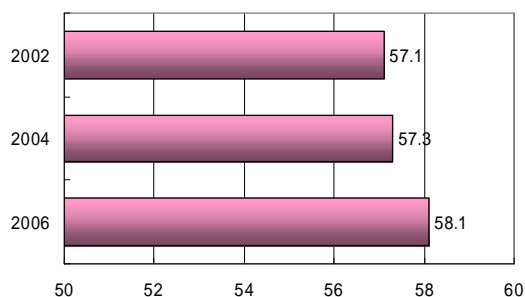


(出所) ILO、LABORTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

民間企業における管理職は、女性が過半数を占める。次頁の図のとおり、2002年で57.1%、2004年は57.3%、2006年では58.1%と、近年さらにその比率を高めている。民間企業では、自分の能力で出世でき、管理職になる人は高い給与を得て、メイドやドライバーを雇うこ

とが可能である。ただし、マネジャーレベル（中間管理職）は女性が多いが、さらに上のトップレベルでは女性比率はあまり高くはない。大企業の社長は男性の方が多い。企業のトップには「男性のように働く」ことが必要というイメージがある。女性は、独立して起業すると公的な支援が得られることから、小さな企業を運営することが多い。

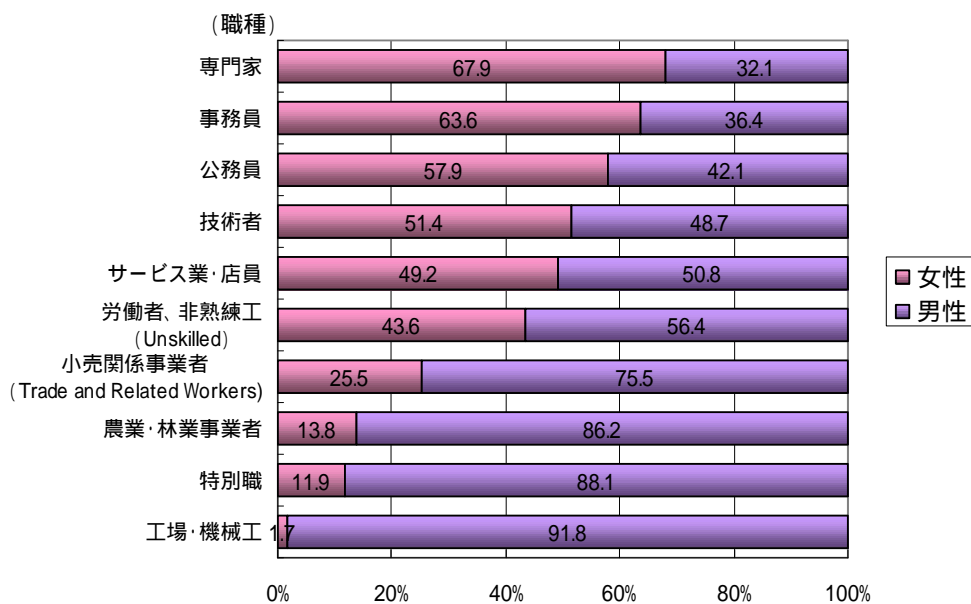
図表5-17 女性管理職比率の推移



(出所) DOLE (Department of Labor and Employment) News Thursday, August 2, 2007
Women executives outnumber men in RPより作成

職種別の男女比をみると、専門職・事務員、先にみた公務員、技術者で女性の比率が高い。

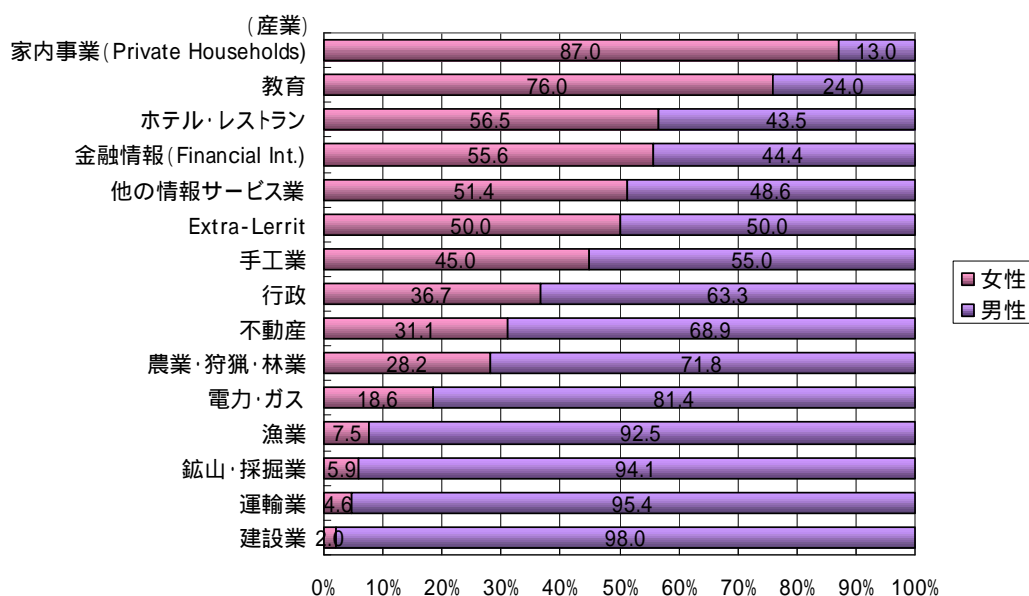
図表 5-18 職種別男女比 2004年10月



(出所) Women and men in the Philippines 2006より作成

産業別の男女比をみると、ホームヘルパー等の家内事業で、女性比率が特に高い。次いで、教育、ホテル・レストラン、金融、情報サービスなどで女性比率が高い。一方、建設、運輸、鉱山・採掘、漁業などでは、男性比率が9割を超えている。

図表5-19 産業別男女比 2004年10月



(出所) Women and men in the Philippines 2006より作成

(2) 雇用分野への女性の参画の取組

民間企業の雇用においては、女性労働力率はあまり高くはないが、専門職・管理職比率が高いという意味では、フィリピンの女性の参画は進んでいる。雇用環境・待遇の保障等に関する法律としては、以下のようなものがある。

- ・ 共和国法 6725 号「雇用、昇進、訓練の機会における差別禁止法」(1989年)
労働規範の 135 条の改訂。雇用における男女差別を禁止する。賃金・給与昇進、訓練機会・勉学・奨学金の機会に関し、女性の男性と平等な待遇を保障。
- ・ 大統領令 442 号「フィリピン労働基準法」
- ・ 大統領令 1202 号、1636 号「改正社会保障法」(1977年、1979年)
最初の 4 回までの出産に限り、45 日間分の出産手当を保障。雇用者の母性保護措置を強化した。

- ・ 共和国法 7332 号「民間企業における女性労働者の母性保護促進法」(1992 年)
民間企業における手当での支給が 60 日に引き上げられた。
- ・ 共和国法 8187 号「父親休暇法」(1996 年)
官民企業で働く男性に、配偶者の出産時 7 日間の有給休暇を規定。第 4 子まで適応される。
- ・ 共和国法 7655 号(1993 年)
家事代行業で働く者に対し、最低賃金を引き上げ、社会保障の対象者と規定。
- ・ 共和国法 7882 号「零細事業等に従事する女性支援のための法律」(1995 年)
- ・ 共和国法 8289 号「零細企業のためのマグナカルタ」(1997 年)
一定の実績を納めている女性に対し、事業の充実・拡張を支援する。1997 年のマグナカルタの制定により、支援が一層強化された。

5. その他分野への女性の参画：教育研究分野

(1) 教育・研究分野への女性の参画に関する実態

管理職や専門的職業に女性が多く就いている背景には、女性の教育水準が高いことが挙げられる。下表にみるとおり、女性では、college(単科大学)や(総合)大学の割合が高い。

図表 5-20 10歳以上の就学達成の男女別比較

(単位：千人)

就学達成	1995 年				2000 年			
	女性		男性		女性		男性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
No Grade	966	3.9%	867	3.5%	269	3.1%	780	2.8%
未就学	67	0.3%	79	0.3%	39	0.1%	40	0.1%
小学校	10,437	41.9%	10,983	44.2%	10,895	39.2%	11,804	42.3%
高等学校	8,278	33.3%	8,171	32.9%	9,546	34.3%	9,357	33.5%
post-secondary	611	2.5%	729	2.9%	1,234	4.4%	1,328	4.8%
college	2,016	8.1%	2,055	8.3%	3,421	12.3%	3,265	1.7%
大学	2,509	10.1%	1,987	8.0%	1,821	6.5%	1,323	4.7%
合計	24,884	100.0%	24,871	100.0%	27,825	100.0%	27,897	100.0%

(出所)「Women and Men in the Philippines 2006」より作成

さらに、最終学歴別の就業職種をみると、女性の公務員、事務員、サービス業の割合が高い。一方で、労働者・非熟練工の割合も高い。大学以上のレベルでは、専門職、事務員、