

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

(1) 法体系

労働法は 1974 年制定の大統領令 442 号「フィリピン労働法 (Labor Code of the Philippines)」が基本法となっている。更に各実施細則及び関連通達において雇用条件や福利厚生、労使関係、解雇、定年退職等が規定されている。フィリピンにおける労働法は労働者保護の観点が強いの。

(2) 新規の法令情報

フィリピンでは 5 つの雇用形態が存在するが (詳細は 4.(1)参照)、その中でも定期雇用に関しては、6 か月間の試用期間内に雇用を終了させて改めて新規雇用するといった会社側による不当な短期的解雇・再雇用を繰り返す労働契約が蔓延し、いわゆる ENDO (end-of-contract) 問題として国会でも議論となっている。この状況の是正に向けた法案は、ドゥテルテ前大統領によりいったんは却下されたものの、現政権では大統領が同法案の修正、再提出、微修正に意欲的であることから、改めて検討が進んでおり、今後の動きを注視する必要がある。

また、2017 年に労働雇用省令 2017 年第 174 号が発行されており、この省令では労働請負業者及び下請業者が従業員と短期の雇用を繰り返し締結することを禁止している。それまで労働慣行として行われた請負契約を厳しく規制しており省令では労働力のみでの請負契約 (“labor-only contracting”) は違法としている点の特徴である。請負人又は再請負人に実質的な資産・設備・業務場所等がなく、労働者の業務がその就業先の本質的な業務に直接関連する場合労働力のみでの請負契約をしている会社であるとみなされ、当該委託会社は、その請負人又は再請負人の直接雇用者として扱われる。その場合、当該従業員は、委託会社の従業員が受ける全ての権利を享受することができる。

なお、全ての請負契約が禁止されているわけではなく、以下の場合には請負契約が認められている。

- ・業務請負会社が、委託する側の会社の事業とは別の独立した事業を行っていること。
- ・業務請負会社が、実質的資本 (すなわち、5 百万ペソ以上の自己資本又は払込済み資本)、又はツール、装置、機器及び監督という形による実質的投資を有していること。
- ・業務請負会社が、業務の遂行に関連する全ての事項 (業務の結果は除く) において、委託する側の会社の支配又は指示を一切受けないこと。
- ・業務請負会社と委託する側の会社との間の業務委託契約が、労働法に基づき従業員に与えられる権利及び福利の全てを遵守していること。

フィリピン労働雇用省 (Department of Labor and Employment: DOLE) は 2023 年 4 月に労働雇用省令 2023 年第 238 号「フィリピン労働法第 128 条 (番号変更後) および共和国法第 11058 号に基づく労働基準の管理および施行に関する規則」を発行した。

この省令は、様々な業界での一般労働基準、労働安全衛生基準、その他の社会法規に関するより高いレベルのコンプライアンスを確保及び維持するために、労働雇用長官の訪問権限と執行権限を強化することを目的としており、労働雇用省令 2017 年第 183 号に取って代わるものである。この省令では以下のとおり DOLE による訪問、検査、調査の対象となる優先施設が定められており、請負に従事する施設も優先対象に含まれている。

- ・危険な作業に従事する施設
- ・子供や女性を雇用する施設
- ・建設プロジェクト
- ・フィリピン船籍の船舶又は内航海運に従事する船舶
- ・漁船
- ・請負、下請け手配に従事する施設
- ・シングル・エントリー・アプローチ (SEnA) の照会、匿名の苦情、又は検査要求の対象となる施設
- ・労働雇用長官が決定するその他の施設

省令では雇用主に対し、全ての職場の雇用記録を少なくとも 3 年間保管し維持することを義務付けており、雇用主は記録システムを保管したうえで、労働監督官の要求に応じて文書へのアクセスや文書のハードコピーを提供しなければならない。検査又は調査の実施中に記録、作業場、又は従業員へのアクセスを拒否した場合、雇用主又は施設の責任ある役員に対する刑事訴訟の提起につながる。

2. 労働市場と雇用情勢

(1) 労働市場

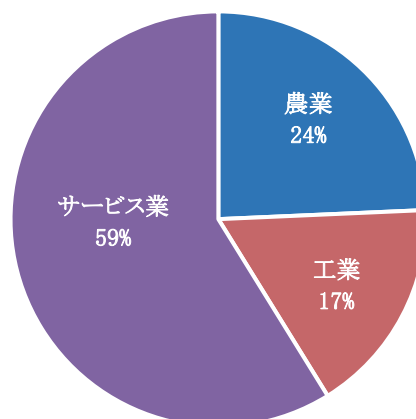
フィリピン統計局より発表されている労働力調査によると、2022 年 10 月時点の 15 歳以上の人口が約 7,801 万人、労働参加率が約 63.9%である。また、2023 年 10 月時点の雇用率は約 95.8%で失業率は約 4.2%である。なお、フィリピン統計局が 2023 年 7 月に発表した 2020 年度国勢調査に基づく統計によると、5 歳以上の国民の識字率は 97%となり、15 年に実施した前回調査の 95.8%を上回っている。しかしながら、労働人口ではないものの、ユニセフによるとフィリピンの 10 歳児の「非識字率」は 2022 年 3 月時点で 85%以上となっている。この高い非識字率の背景として、新型コロナウイルスの影響で長期間学校閉鎖又は対面授業の停止が続いたため、子供の学力、識字率の低下に影響した可能性が挙げられる。短期的には、このような子供の識字率の低下が労働市場に影響を及ぼす可能性は低いと思われるが、中長期的な影響として今後どのように識字率が回復していくのかについて注視する必要がある。

(2) 就業構造

フィリピンにおける就業構造は、2023 年 5 月時点でサービス業が 59%と過半を占め、次いで農業が 24%、工業が 17%となっており、2019 年のデータ（サービス業 59%、農業が 22%、工業が 19%）と比較してもほとんど変化はない。

フィリピンの産業構造の特徴として、他の東南アジアと比較してサービス業の割合が非常に高いことが挙げられる。これは、フィリピン人の高い英語力を生かし、コールセンターを中心としたビジネス・プロセス・アウトソーシング、また外国人向けの英語学校などのビジネスが盛んであるためである。また、政府が「持続可能な包括的経済活動」と位置付けて力を入れている観光業も成長を続けている。

図表 19-1 産業別の就業割合



(出所) PSA より作成

(3) 雇用情勢

フィリピン人求職者にとって給与が重要な要素となっており、フィリピン国内の給与よりも良い給与が見込める米国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、中東等の諸外国にフィリピン人労働者（Overseas Filipino Workers: OFWs）が多く流出している。PSA によると、2021 年時点で海外出稼ぎが最も多い職種は初歩的な職務（Elementary Occupations）が 43.2%であり、次いでサービス及びセールス業務が 16.5%、工場・機械オペレーター及び組立工員が 13.6%である。近年においては、教育改革政策の K12 導入の結果、以前よりも学業を就業以上に優先する若年層が増えており、OFWs についても 2021 年における 15-24 歳の割合は 2.9%に留まっている。

3. 賃金

(1) 法定最低賃金

フィリピンでは 1989 年から地域ごとに法定最低賃金が定められている。これは、雇用形態や配属先、給与の支払方法（日給、月給）に関わらず、全ての民間セクターの労働者に適用される。つまり、試用期間（Probationary）の従業員にも適用される。

地域毎の法定最低賃金は、労働雇用省（Department of Labor and Employment: DOLE）傘下の国家賃金生産性委員会（National Wages and Productivity Commission: NWPC）のガイドラインに沿い、NWPC の地域組織である地域三者賃金生産性委員会（Regional Tripartite Wages and Productivity Boards: RTWPBs）によって定められる。各 RTWPB は会合で賃金引上げ額を決定し、基本的には年に 1 回、「賃金命令（Wage Order）」として新聞等にて公示する。

2023年7月に発行された賃金通達第24号が設定しているマニラ首都圏の最低賃金（日額）は、非農業セクターで610ペソ、その他（農業セクター、従業員15人以下の小売業/サービス業、従業員（正職員）10人以下の製造業）で573ペソとなっている。

(2) 給与の支払い

給与は最低2週間に1回、又は1か月に2回、16日を越えない間隔で支払う義務がある。また、雇用者は、その年に1か月以上勤務したランク&ファイル（非管理職）従業員に対して、その雇用形態や配属先、給与の支払方法（日給、月給）に関わらず、13th month payを支払う義務がある。13th month payとは、当該従業員（契約社員、試用期間中の社員を含む）に1～12月の間に実際に支払われた基本給の1か月分（1年であれば1/12の額）のことを指し、その年の12月24日より前に支払うことと定められている。なお、従業員が12月24日より前に退職する場合、雇用者は従業員が勤務した月数に応じた13th month payを退職時に支払う義務がある。

4. 雇用関係

(1) 雇用形態

フィリピン労働法で定められている雇用形態には、①通常雇用（Regular Employment）、②簡易雇用（Casual Employment）、③プロジェクト雇用（Project Employment）、④季節性雇用（Seasonal Employment）及び⑤定期雇用（Fixed-term Employment）がある。フィリピンの労働法のもとで、少なくとも1年間サービスを提供した従業員は、そのサービスが継続されているか断続的であるかに関わらず、通常雇用とみなされ、契約期間は設けられず、合法でない限り解雇はできない（合法的な解雇については後述）。

また、雇用形態の一つとして「試用期間（Probationary Period）」における雇用が認められている。これは雇用者が労働者を正社員として採用する前、6か月を越えない期間において、正社員としての適格性を判断するためのものである。6か月を超えた場合、雇用者は当該労働者を通常雇用へ移行させる義務がある。そのため、雇用者は、「正社員としての要件・基準」が何であるかを試用期間開始時に労働者に明らかにしておき、試用期間社員に対する評価の制度化や、各職場と人事担当者との意見交流を図ることが重要である。

(2) 日系企業における現地雇用の現状

日系企業は同じ工業団地内の欧米系企業と競合することが増えており、昨今は採用に苦戦している状況が生じてきている。また、日系企業はフィリピン人にとって「エントリー企業」として最適であるという理解が広まっており、新卒はそれなりに確保できるものの、特に中途採用は希望給与額も高く、給与テーブルに例外を設けることが難しい場合、そのような人材は採用できないケースが多い。また、公認会計士等の資格を保有している専門職や技術者など優秀な人材はジョブホッピングにより給料が高い欧米系の外資や海外への出稼ぎに行ってしまうため、企業によっては離職率が10～10数%となっている。その他、近年では在宅勤務を前提に職を探している人材も多く、特に若い世代は在宅勤務が希望通りできない場合採用できなかつたり、辞職に繋がったりしてしまうケースもある。

(3) 労働紛争について

雇用主と労働者が労働問題で揉め、労働者が不服申し立てを行った場合、以前は強制的な仲裁手続に入ることとなっていたが、2011 年以降は Single Entry Approach (SEnA) という手続が導入され、まずはこの手続をとることが必要となっている。SEnA では、労働者が簡単な書類に不服申し立ての内容や請求金額などを記載し、係官と面談を行う。係官は、書類と面談の情報をもとに係官が訴状を作成し、訴状と複数のヒアリングの日時を設定した召喚状を雇用主宛に送付する。雇用主は指定された日時に DOLE に出頭することが求められ、その期日において DOLE の係官を挟んで不服を申し立てた労働者との間で和解的な解決を図る手続が行われる。このような和解手続は例外的な理由がない限り、最初の期日から 30 日以内に終結することが求められている。この期間内で合意に達しなかった場合には、以前から存在する Regional Arbitration Branch (RAB)、Commission Proper Level (CP) といった強制的な仲裁手続に移行し、それでも解決しない場合は裁判所での扱いとなる。

5. 労働条件

(1) 労働時間及び割増賃金

フィリピンでは、管理職を除き、通常労働時間は、1 日 8 時間、1 週間 48 時間を超えてはならない。労働時間には、(a) 通常の業務時間と (b) 通常の労働対価の少なくとも 25% 増しの業務対価が支払われる 8 時間を超える時間を含む。残業分の対価は、休業日、定休日、特別日、又は午後 10 時から翌日午前 6 時によって異なる。労働時間内の短時間の休息は、労働時間としてカウントする。全ての雇用者は、被雇用者に対して食事のため少なくとも一日 60 分の休憩を与える義務を有する。

全ての一般祝祭日は給与の支給対象となる。また、当該祝祭日に勤務する従業員は、基本となる給与の 100% の割増しを受け取る権利を有する。

特別祝祭日に勤務する従業員は、通常適用される賃金率に少なくとも 30% を加えた額に相当する報酬を受ける権利を有する。また、休日と重なり、かつ当該従業員が休暇を取る予定であった場合、適用賃金率は最低 50% を加えた額となる。更に、特別休暇中の深夜 12 時から午前 6 時まで、また午後 10 時から深夜 12 時の間の労働に対しては、上記と異なる賃金率が適用される。

図表 19-2 残業・深夜勤務・休日労働の賃金割増率

	区分	通常賃金に乗じるレート
残業 (8 時間以上勤務)	平日	125% 以上
	休日	休日レートを乗じた値の 130% 以上
深夜残業 (22 時～6 時) 勤務	定時外深夜残業	時間あたり単価の 137.5%
深夜 (22 時～6 時) 勤務	定時内深夜勤務	時間あたり単価の 110%
休日勤務	一般祝祭日 (Regular Holiday)	200% 以上
	一般祝祭日が週休日と重なった場合	260% 以上

区分	通常賃金に乗じるレート
特別祝祭日 (Special Holiday)	130%以上
特別祝祭日が週休日と重なった場合	150%以上
上記以外に会社が定める休日	130%以上

※例えば 100PHP が時間給で定時 8 時間以上の労働者が時間外勤務を行った場合

	6 時から 22 時	22 時から 6 時(深夜勤務)
通常の労働日	$100 \times 1.25 = 125$	$125 \times 1.1 = 137.5$
休日	$100 \times 1.3 \times 1.3 = 169$	$169 \times 1.1 = 185.9$
特別祝祭日	$100 \times 1.3 \times 1.3 = 169$	$169 \times 1.1 = 185.9$
特別祝祭日が週休日と重なった場合	$100 \times 1.5 \times 1.3 = 195$	$195 \times 1.1 = 214.5$
一般祝祭日	$100 \times 2 \times 1.3 = 260$	$260 \times 1.1 = 286$
一般祝祭日が週休日と重なった場合	$100 \times 2.6 \times 1.3 = 338$	$338 \times 1.1 = 371.8$

(出所) 労働法を参考に作成

なお、フィリピンの法定有給休暇には、以下に挙げる 6 つがある。

- ・ 勤務奨励休暇 (Service Incentive Leave)
- ・ 出産休暇 (Maternity Leave)
- ・ 父親育児休暇 (Paternity Leave)
- ・ シングルペアレンツ休暇 (Parental Leave for Solo Parent)
- ・ 女性及び子どもへの暴力の被害者に対する休暇 (Leave for Victims of Violence Against Women and Their Children)
- ・ 女性に対する特別休暇 (Special leave benefits for women)

(2) 解雇と定年退職

契約違反、事業の縮小などの理由を除き、一方的な解雇は不可能であり、雇用者都合の解雇の場合、解雇手当を支払う必要がある²⁴。

また、フィリピンにおける任意退職年齢は 60 歳、法定退職年齢は 65 歳である。60 歳以上 65 歳以下の労働者は、その事業所に 5 年以上雇用された場合、退職時に退職金を請求することができる。金額は、勤務 1 年ごとに半月分の賃金と同額の割合 (22.5 日分の賃金に相当する。) で認められ、6 か月以上の勤務期間は 1 年として計算される。例えば、勤続 30 年の労働者の退職金は 675 日分の賃金となる。

6. 社会保険

フィリピンでは雇用者及び従業員の加入が義務付けられているものとして次の図表の 3 つがある。

²⁴ https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/ph/invest_05/pdfs/ph10C010_genchijinnokoyou.pdf

図表 19-3 従業員への支給が義務付けられている給付の概要

名称	概要
① 社会保障制度 (Social Security System: SSS)	<ul style="list-style-type: none"> 1957 年から施行。一般国民を対象とした社会保障制度で、大枠として退職年金や障害年金、遺族年金、傷病手当、出産休暇手当等の給付を行う「社会保障プログラム (Social Security (SS) Program)」と労働災害に伴う傷病手当や障害年金、遺族年金等や業務上疾病に関する医療費の給付を行う「労災補償プログラム (Employees' Compensation (EC) Program)」がある。 生活資金や教育資金、住宅取得資金、株式投資資金の貸付も行っている。フィリピンでは民間の金融機関で融資を受けられる層が非常に限定されているため、SSS における資金貸付プログラムは加入者の多くにとって貴重な融資ソースとなっている。 保険料：実際の月額賃金金額の幅ごとに定められる標準金額に対して、法廷の社会保険料率 (2022 年は 14%、2025 年には 15%となる見込) を、会社及び労働者が法定の負担割合で分担負担する。さらに労災補償分として 10 ペソ (定額。ただし、標準金額が月額 15,000 ペソ以上の場合は 30 ペソ) を会社が負担する。
② 公的医療保険 (Philippine Health Insurance Corporation: PHIC、通称 PhilHealth)	<ul style="list-style-type: none"> 労働者及びその家族に対して医療費の給付を行う公的医療保険のことで、保健省 (Department of Health: DOH) の傘下組織であるフィリピン健康保険組合 (Philippine Health Insurance Corporation) によって運営されている。 入院した場合の医療費、一部の外来治療費 (一般の外来診療や健康診断は適用外) 等を補てん。 保険料：標準報酬月額 4% (2023 年) (ただし、月額のサラリーキャップに従う必要がある)。 負担割合：雇用者 50%、従業員 50%。
③ 持家促進相互基金 (Home Development Mutual Fund: HDMF、通称 Pag-IBIG)	<ul style="list-style-type: none"> フィリピン人労働者の貯蓄促進及び彼らが手頃な住宅を購入するためのローンを提供することを目的として 1978 年に設立された基金。 社会保障制度の強制加入会員は、Pag-IBIG への加入が義務付けられている。 住宅取得資金や教育費、災害時の貸付等を行っており、SSS の資金貸付プログラムと同様、従業員にとっての重要な融資ソースとなっている。 積立率：月額賃金が 1,500 ペソを超えない労働者は 1%、同金額を超える労働者は 2% (月 5,000 ペソを上限とする)。会社側の負担は各労働者一律、月額賃金の 2% (月 5,000 ペソを上限とする)。

(出所) 各機関資料より作成

7. 労使関係

(1) 労働組合

他の多くの国同様、結社の自由及び労働組合が組織された場合の団体交渉の自由など労働者の諸権利が労働法で定められている。管理職を除き従業員は労働組合を組織し、それに参加することができる。なお、スーパーバイザーはランク&ファイルが組織する労働組合の組合員となることはできないが、別の労働組合を組織し、参加することができる。

なお、フィリピン日本商工会に所属する企業のうち労働組合が存在する企業は全体の 1~2 割程度となっている。2023 年 6 月時点の労働組合の数は 133,131 であり、2018 年 12 月時点の総数 84,278 より大幅に増加している。組合化の流れは以下のとおりである。

- ① 全従業員の20%が組合員となることで、独立した労働組合を組織することができる。また、全国規模の労働組合から支部承認を受ければ、一人でも組合を組織化することができる。労働組合は、労働雇用省に登録申請することができる。
- ② 労働雇用省により組合登録証（Certificate of Registration）が発行される。
- ③ 組合が労働雇用省に組合認可選挙実施請願書を提出する。
- ④ 請願書受領後、労働雇用省が聴聞会委員会を選任、招集し聴聞会を開催する。
- ⑤ 聴聞委員会が組合認可選挙実施に関する結論を出し、労働雇用省は選挙管理委員を選出する。
- ⑥ 選挙管理委員は選挙準備委員会を開催し、組合認可選挙を実施する。組合認可選挙で過半数を勝ち取って初めて労働雇用省から組合認可証明書が発行される。
- ⑦ 認可された労働組合は雇用者と労働協約（Collective Bargaining Agreement: CBA）の交渉を行うことができる。

8. 労働協約（CBA）及び労働争議

CBAの有効期限は5年間であり、経済項目のみ3年以内に見直すことができる。CBA交渉の流れは以下のように定められている。

- ① 現行のCBA有効期限の60日前までに、労働組合もしくは雇用者（通常、労働組合）が相手に書面で改定要求（CBAプロポーザル）を提出する。
- ② 相手（通常、雇用者）は受領日から10暦日以内に回答する。
- ③ 双方の提案内容に相違がある場合、回答後10暦日以内に協約協議準備のための会合（Pre-Negotiation Conference）を開き、労使双方から各交渉団を選出し、交渉日時や場所、議事録記録係等の交渉基本規則を決定し、交渉を開始する。なお、CBA交渉は一般的に最短で3か月、長い場合には1年を超えることもある。
- ④ 当事者間の交渉が合意に至らず労働争議になる場合は、当事者のどちらか一方若しくは双方が中央調停斡旋委員会（National Conciliation and Mediation Board: NCMB）に合意を促すための願い出を提出することができる。
- ⑤ NCMBにおける調停手続期間中は、双方とも労働争議の早期解決を妨げるいかなる行為を取ることも禁じられている。
- ⑥ 調停や仲裁が失敗し交渉が行き詰った場合は、当事者が相手方との合意を強く求める強制的方法に移行できる。労働組合によるストライキ決行もしくは雇用者によるロックアウトの場合、それぞれ開始予定日の30日前までにNCMBに書面にて届出をする。

9. 外国人就労規則と労働許可の取得

外国人が6か月以上就労する場合、就労ビザの取得前に労働雇用省から外国人雇用許可証（Alien Employment Permit: AEP）を取得する必要がある。AEPは、当該職種がフィリピン人では果たせないこと、更に申請者がそれを履行する能力と意思を持っている旨が労働雇用省から認定され、更に労働雇用省地域事務所にて申請受領日から2営業日の間、申請者の氏名や国籍、就労先等を公開した後、異議がなければ発行される。

なお、初回の申請時には面接を受ける必要がある。AEP の有効期間は 1 年以上 5 年以下である。無許可で就労した外国人に対しては、1 年あたり 1 万ペソの罰金が課される。2019 年 9 月からは、AEP の申請に必要な納税者識別番号等の申請を一本化する窓口が労働雇用省のマニラ支部オフィスに開設されている。また、新型コロナウイルス対策で入国制限が敷かれたことから、手続の迅速化や事前の審査を目的に、2021 年からはフィリピンに渡航する前にフィリピンに拠点を置く雇用主を通じて AEP の申請が可能になっている。AEP の発給数に関しては、2022 年の総数は前年比 11.2%減の 6 万 2,349 人であり、うち日本人は前年比 82.1%増の 5,854 人である。新型コロナウイルスが流行する前の 2019 年と比較すると 2022 年の発給数は 60.7%減少している。その他、2020 年 6 月以降、AEP の申請はオンラインでも可能となっているが、いずれにしても手続に時間を要するのが実態となっている。

就労期間が 6 か月未満の場合は入国管理局発行の特別就労許可 (Special Work Permit: SWP) を取得する必要がある。SWP は 3 か月有効で 1 回限り延長可能である。SWP 取得者が 6 か月以上の就労を希望する際は、SWP 有効期限の最低 21 営業日前に労働雇用局に AEP 取得の申請をする必要がある。なお、現状では日本人の就労ビザ取得につき難しい状況はないと言われているが、外国人の就業が認められていない職業は第 10 章のネガティブリスト A を参照。

ひとくちメモ 6: クリスマスを楽しむ Ber Months

国民の大半がキリスト教であるフィリピンでは、クリスマスのイベントが最も重要なお祭りとされている。英語で最後が「ber」となる 9 月から 12 月までが、フィリピンのクリスマスシーズンとなっており、9 月には既にフィリピン航空の機内やレストランでクリスマスソングが流れ、従業員も客も陽気に歌っている姿が見られた。また、ショッピングモールでは、クリスマスツリーのオーナメントが販売されていた。

フィリピンのクリスマスのご馳走は、「レチョン」と呼ばれる豚の丸焼きである。フィリピンの名物伝統料理であり、イベント時には欠かせないが、フィリピン人にとって高価な食べ物であるため、一年で一度のご馳走とされている。現在は新型コロナウイルスが落ち着いてきており、オフィスでのクリスマス会を復活させている企業も多いようである。



セブで人気のあるレチョンのチェーン店
「RICO' s LECHON」



ショッピングモール内のクリスマスコーナー

ひとくちメモ 7: フィリピンにおける女性の社会進出

女性の雇用機会の平等性において、フィリピンはアジアの中ではトップに位置付けられている。世界経済フォーラムの男女格差指数 2023 においてフィリピンは世界で第 16 位にランクインしており、女性の社会進出が進んでいることが窺える。(日本は第 125 位)

Global Gender Gap Report 2023 によれば、フィリピン人女性は企業で高い役職に就くことが多く、上級管理者(Legislators, Senior officials and managers)の約 53.4% (第 1 位) が女性である。これに対して日本の割合は 12.9% (第 133 位) である。

男女格差指数 (平等性が高い順)

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
省略	-	-
16	フィリピン	0.791
省略	-	-
125	日本	0.647

順位算出のための 4 項目 (フィリピンと日本の比較)

項目内訳	フィリピン	日本
経済活動への参加程度	17	123
教育機会の均等	32	47
政界への進出	30	138
平均寿命など健康の達成	86	59

(出所) World Economic Forum Global Gender Gap Report

政治の世界でもフィリピン女性の社会進出は目覚ましく、歴代 16 名の大統領のうち 2 名が女性である。女性初の大統領である第 11 代コラソン・アキノ大統領は、夫ベニグノ・アキノ氏の暗殺により、対マルコス独裁政権に対抗する自由と平和の象徴となり、ピープルパワー革命後に大統領となった。第 14 代グロリア・アロヨ大統領は、2009 年に女性に対する差別撲滅を目指す人権法案に署名し、女性の中でも特に社会的に恵まれているとはいえない女性の権利を守ることを提唱した。また、2022 年の大統領選挙でマルコス大統領の次に支持率が高かったのは、女性候補のレニー・ロブレド氏であった。前政権の副大統領として活躍し、人権派弁護士としてリベラル層からは高い支持を得ていた。

2017 年には、国として初めて「National Women's Month Celebration」と題して国際女性月間である 3 月に祝祭イベントを執り行った。特に「WE Make Change Work for Women」をテーマに、上記人権法案の達成に力を注ぐと明言している。この祝祭イベントは、2017 年以降毎年開催されている。世界的にみて女性の社会進出が進んでいる現状に甘んじることなく、更なる女性の地位向上を支援する姿勢が見られている。

現地日系企業へのヒアリングでもフィリピン人女性の活躍が多く語られており、マネージャーの半数以上が女性である企業もあった。出産や育児があっても、親戚一同で子供の世話をすることから、復帰がしやすい環境となっている。また、女性の方が真面目な勤務態度であるという声も多く聞かれた。