

G. 韓国¹

1. 有期労働契約について

1.1 有期労働契約に係る雇用法制

韓国では、有期労働（韓国語の漢字表記では「期間制勤労」）契約を規制する初めての法律として「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」（以下「期間制勤労者法」という）が2006年末に制定され、翌07年7月から施行された²。それ以前は、勤労基準法の第16条が有期労働契約の期間を1年までに制限していたが、契約の反復更新については特に定めがなかったため³、実質的な規制とはなっていなかった。

有期労働契約の規制には、契約を有期のものとする「理由」を制限する方法と、契約が有期である「期間」を制限する方法とがあるが、期間制勤労者法は後者を採用している。2001年から始まった同法の検討過程では、規制力のより大きい「理由」制限を労働者側が求めたのに対し、経営側は反発し、最終的には政府が、それまで何の規制もなく存在してきた期間制勤労者360万名に大量の失業が発生することを懸念して、「期間」制限の方を採用した⁴。

期間制勤労者法の第4条（期間制勤労者の使用）の第1項は次のように述べ、有期契約労働者の使用期間の上限を2年と設定している。

期間制勤労者法 第4条第1項（第1文）

使用者は、2年を超過しない範囲内で（期間制勤労契約の反復更新等の場合には、その継続勤務した総期間が2年を超過しない範囲内で）、期間制勤労者を使用することができる。（後略）

※後略した「但書」については後述。

この上で同条第2項は、次のように、上限の2年を超えて使用される有期契約労働者との労働契約は自動的に無期契約へ転換されると定めている。

¹ 本章は、早稲田大学大学院法学研究科博士課程の徐命希氏の全面的な協力の下に執筆された。ただし文責は全てみずほ情報総研株式会社にある。

² 同法は2012年2月に一部改正され、同年8月から改正法が施行されているが、期間制勤労者の使用に関する規定に変更はない。

³ 徐命希「韓国における期間制勤労契約（有期労働契約）に関する法規制とその運用上の論点」、『労働法律旬報』1783-84号、2013年1月、33頁。

⁴ 脇田滋「研究ノート 韓国非正規職保護法——その概要と関連動向」、『龍谷法学』第40巻第4号、2008年3月、396頁。

期間制勤労者法 第4条第2項

使用者が、第1項但書の事由が無いか消滅したにもかかわらず、2年を超過して期間制勤労者として使用する場合には、その期間制勤労者は、期間の定めがない勤労契約を締結した勤労者とみなす。

なお、ここに定められている上限期間は「使用期間」であり「契約期間」ではない。1件の契約の期間や、契約を反復更新する回数については、期間制勤労者法に規定はない。従って、反復更新された複数の契約による場合でも、それらの合計の使用期間が制限の対象となる⁵。

ちなみに、この「2年」という上限期間は、政府および経営側の考えた「3年」という当初案と、労働者側が求めた「1年」という要望との間をとったものである⁶。

<有期労働契約規制の例外>

このような韓国の有期労働契約規制には、しかし例外規定がある。それが期間制勤労者法第4条第1項の「但書」であり、期間制勤労者（有期契約労働者）の使用は2年が上限という原則の適用が例外となる場合を、次のように列挙している。

期間制勤労者法 第4条第1項「但書」（第2文）

（前略）ただし、次の各号のいずれか一つに該当する場合には、2年を超過して期間制勤労者として使用することができる。

1. 事業の完了または特定業務の完成に必要な期間を定めた場合
2. 休職・派遣等で欠員が発生して、当該勤労者が復帰するときまで、その業務を代行する必要がある場合
3. 勤労者が学業、職業訓練等を履修するに伴い、その履修に必要な期間を定めた場合
4. 「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者と勤労契約を締結する場合
5. 専門的知識・技術の活用が必要な場合と、政府の福祉政策・失業対策等により職を提供する場合として、大統領令が定める場合
6. その他第1号ないし第5号に準じる合理的な事由がある場合として大統領令が定める場合

上記のうち第1号から第4号は、有期契約労働者の使用期間制限の例外となる具体的な場合を直接定めており、第5号と第6号は、そのような具体的場合を別途、大統領令である「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律施行令」（以下「期間制勤労者法施行令」という）で定めるとしている。

期間制勤労者法第4条第1項但書および期間制勤労者法施行令による例外規定を表形式で整理したものが図表 G-1 である。例外規定のうち大学教員・研究者に関係しうるものについては、あらためて論じる。

⁵ 徐、前掲稿、33頁。

⁶ 脇田、前掲稿、396頁。

図表 G-1 有期契約労働者の使用期間制限に係る例外規定

期間制勤労者法 4条1項第1文	使用者は2年を超えない範囲内で(期間制勤労契約の反復更新等の場合にはその継続勤労した総期間が2年を超えない範囲内で)期間制勤労者を使用することができる。
期間制勤労者法 4条1項第2文 (但書)	次の各号のいずれかに該当する場合には2年を超えて期間制勤労者として使用することができる。 1号 事業の完了又は特定業務の完成に必要な期間を定めた場合 2号 休職・派遣等で欠員が発生し、当該勤労者が復帰するまでその業務を代替する必要がある場合 3号 勤労者が学業、職業訓練等を履修するに伴い、その履修に必要な期間を定めた場合 4号 「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者と勤労契約を締結する場合 5号 専門的知識・技術の活用が必要な場合と政府の福祉政策・失業対策等により就労の場を提供する場合として大統領令が定める場合 施行令* 法第4条第1項第5号で「専門的知識・技術の活用が必要な場合」とは次の各号のいずれか一に該当する3条1項 場合をいう。 1号 博士学位(外国で授与を受けた博士学位を含む)を所持し該分野に従事する場合 2号 「国家技術資格法」第9条第1項第1号による技術士等級の国家技術資格を所持し該分野に従事する場合 3号 別表2で定めた専門資格を所持し該分野に従事する場合 別表2 「専門資格の種類」 1 「建築士法」第7条による建築士 2 「公認労務士法」第3条による公認労務士 3 「公認会計士法」第3条による公認会計士 4 「関税法」第4条による関税士 5 「弁理士法」第3条による弁理士 6 「弁護士法」第4条による弁護士 7 「保険業法」第182条による保険計理士 8 「保険業法」第186条による損害査定士 9 「不動産価格公示および鑑定評価に関する法律」第23条による鑑定評価士 10 「獣医師法」第2条第1号による獣医師 11 「税務士法」第3条による税務士 12 「薬事法」第3条による薬師 13 「薬事法」第4条による韓薬師 14 「薬事法」第45条による韓薬業士 15 大統領令第14319号薬事法施行令一部改正令附則第2条による韓薬調剤師 16 「医療法」第5条による医師 17 「医療法」第5条による歯科医師 18 「医療法」第5条による韓医師 19 「中小企業振興に関する法律」第46条による経営指導士 20 「中小企業振興に関する法律」第46条による技術指導士 21 「航空法」第26条による事業用操縦士 22 「航空法」第26条による運送用操縦士
(注)*期間制勤 労者法施行令	

		23 「航空法」第 26 条による航空交通管制士 24 「航空法」第 26 条による航空機関士 25 「航空法」第 26 条による航空士
施行令 3 条 2 項	法第 4 条第 1 項第 5 号で「政府の福祉政策・失業対策等により職を提供する場合」とは次の各号のいずれか一に該当する場合をいう。 1 号 「雇用政策基本法」、「雇用保険法」等他の法令により国民の職業能力開発、就業促進及び社会的に必要なサービス提供等のために就労の場を提供する場合 2 号 「除隊軍人支援に関する法律」第 3 条により除隊軍人の雇用増進及び生活安定のために就労の場を提供する場合 3 号 「国家報勲基本法」第 19 条第 2 項により国家報勲対象者に対する福祉増進及び生活安定のために報勲介助者等福祉支援人材を運営する場合	
6 号	その他第 1 号ないし第 5 号に準ずる合理的な事由がある場合として大統領令が定める場合 施行令 3 条 3 項	1 号 他の法令で期間制勤労者の使用期間を法第 4 条第 1 項と別に定め、又は別途の期間を定めて勤労契約を締結することができるようにした場合 2 号 国防部長官が認定する軍事的専門的知識・技術を持って関連職業に従事し、又は「高等教育法」第 2 条第 1 号による大学で安及び軍事学科目を講義する場合 3 号 特殊な経歴を持ち国家安全保障、国防・外交又は統一と関連した業務に従事する場合 4 号 「高等教育法」第 2 条による学校(同法第 30 条による大学院大学を含む)において次の各目の業務に従事する場合 カ目 「高等教育法」第 14 条による助教の業務 ナ目 「高等教育法施行令」第 7 条による兼任教員、名誉教授、時間講師、招聘教員等の業務 5 号 「統計法」第 22 条により告示した韓国標準職業分類の大分類 1 と大分類 2 職業に従事する者の「所得税法」第 20 条第 1 項による勤労所得(最近 2 年間の年平均勤労所得をいう)が、雇用労働部長官が最近調査した雇用形態別勤労実態調査の韓国標準職業分類大分類 2 職業に従事する者の勤労所得上位 100 分の 25 に該当する場合 6 号 「勤労基準法」18 条第 3 項による 1 週間の所定勤労時間が明らかに短い短時間勤労者を使用する場合 7 号 「国民体育振興法」2 条第 4 号による選手と同条第 6 号による体育指導者業務に従事する場合 8 号 次の各目の研究機関で研究業務に直接従事する場合又は実験・調査等を遂行する等研究業務に直接関与して支援する業務に従事する場合 カ目 国公立研究機関 ナ目 「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」又は「科学技術分野政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」により設立された政府出捐研究機関 タ目 「特定研究機関育成法」による特定研究機関 ラ目 「地方自治団体出捐研究院の設立及び運営に関する法律」により設立された研究機関 マ目 「公共機関の運営に関する法律」による公共機関の附設研究機関 バ目 企業又は大学の附設研究機関 サ目 「民法」又は他の法律により設立された法人である研究機関

出所：徐命希氏作成

＜解雇規制＞

なお、韓国の解雇規制は比較的厳しいとされ、OECDによる労働保護指数は2.13（2008年）である。日本（1.73）より高く、北欧諸国（ノルウェー2.65、フィンランド2.29、スウェーデン2.06、デンマーク1.91）並となっている。

勤労基準法第23条第1項が、解雇規制に関する一般条項として考えられている。同項は、解雇だけでなく、正当な理由のない休職、停職、転職、減俸その他の懲罰も禁止している。ここでいう「正当な理由」が何かについては規定されていない。正当な理由については、一般的に、労働能力の喪失（一身上の理由・通常解雇）や労働者の規律違反（行態上の理由・懲戒解雇）といった労働者側に起因するものと、整理解雇（経営上の理由）といった使用者側に起因するものとに分類されており、日本における解雇事由の類型化と類似している。特に、韓国では経営上の必要による解雇のことを経営上の理由による「整理解雇」または「雇用調整」というが、これも1997年の同法改正の際に立法化された。

勤労基準法 第23条(解雇等の制限)

- ①使用者は、勤労者に対し、正当な理由なく、解雇、休職、停職、転職、減俸その他懲罰(以下「不当解雇」という。)をすることができない。
- ②使用者は、勤労者が業務上の負傷又は疾病の療養のために休業した期間及びその後30日間又は産前・産後の女性がこの法に基づき休業した期間及びその後30日間は、解雇することができない。ただし、使用者が第84条に基づき一時補償を行った場合又は事業を継続することができなくなった場合には、この限りでない。

勤労基準法 第24条(経営上理由による解雇の制限)

- ①使用者が経営上理由により勤労者を解雇しようとする場合には、緊迫した経営上の必要がなければならない。この場合、経営悪化を防止するための事業の譲渡・引受・合併は、緊迫な経営上の必要があるものとみなす。
- ②第1項の場合に使用者は、解雇を避けるための努力をつかさねなければならない。合理的で公正な解雇の基準を定め、これに従いその対象者を選定しなければならない。この場合、男女の性を理由とする差別をしてはならない。
- ③使用者は、第2項の規定による解雇を避けるための方法及び解雇の基準等に関して、当該事業又は事業所に勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合には、その労働組合(勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には、勤労者の過半数を代表する者をいう。以下「勤労者代表」という。)に対して解雇しようとする日の50日前まで通報し、誠実に協議しなければならない。
- ④使用者は、第1項の規定により大統領令が定める一定規模以上の人員を解雇するためには、大統領令が定めるところにより雇用労働部長官に申告しなければならない。
- ⑤使用者が第1項ないし第3項の規定による要件を備えて勤労者を解雇したときには、第23条第1項の規定による正当な理由がある解雇をしたものとみなす。

使用者が労働者に対して不当解雇等をした場合、労働者は労働委員会に救済を申し立てることができる。韓国の労働委員会制度は、組織・構成において日米（特に日本）のそれと共通する点が多い一方で、これまで労働法制の改革とともに、次第に独自の制度としての特質を持つようになる。当初、労働委員会の役割は、現在の日本の労働委員会と同様に、いわゆる集団的労使紛争の解決に重点が置かれていたが、1989年より労働委員会が不当解雇等の個別労働関係紛争も扱っ

ており、あっせん等の調整手続ではなく、不当労働行為と同様の判定手続として実施している。さらに、現在は、非正規労働者に対する差別是正事件も扱っている。

不当解雇等に対する救済は、裁判所による司法的救済と労働委員会による行政的救済のうち、いずれか一つを選択してもよく、あるいは労働委員会に不当解雇の救済申請を行うのと同時に裁判所に解雇無効確認訴訟の訴えを提起するのも可能である。しかしながら、法解釈の最終的権限は裁判所にあるから、裁判所で一旦不当解雇ではないという判決が確定された場合、行政的救済は利用できなくなると考えられる。

勤労基準法 第 28 条(不当解雇等の救済申請)

- ①使用者が勤労者に対して不当解雇等をすれば、勤労者は労働委員会に救済を申請することができる。
- ②第 1 項による救済申請は、不当解雇等があった日から 3 ヶ月以内にしなければならない。

勤労基準法 第 29 条(調査等)

- ①労働委員会は、第 28 条による救済申請を受けたら、遅滞なく、必要な調査をしなければならず、関係当事者を審問しなければならない。
- ②労働委員会は、第 1 項により審問をするときには、関係当事者の申請や職権により証人を出席させ必要な事項を質問することができる。
- ③労働委員会は、第 1 項による審問をするときには、関係当事者に証拠提出と証人に対する反対審問をすることができる十分な機会を与えなければならない。
- ④第 1 項による調査及び審問に関する細部手続は、「労働委員会法」に基づく中央労働委員会(以下、「中央労働委員会」という。)が定めるところによる。

勤労基準法 第 30 条(是正命令等)

- ①労働委員会は、第 29 条に基づく審問を終了し、不当解雇等が成立すると判定したら、使用者に対し是正命令をしなければならず、不当解雇等が成立しないと判定したら、救済申請を棄却する決定をしなければならない。
- ②第 1 項による判定、救済命令及び棄却決定は、使用者と勤労者に各々書面で通知しなければならない。
- ③労働委員会は、第 1 項に基づく救済命令(解雇に対する救済命令のみをいう。)をするときには、勤労者が原職復職を望まなかったら、原職復職を命ずる代わりに、解雇期間の間、勤労者が勤労を提供したのであれば受けることができた賃金相当額以上の金品を勤労者に支給するよう命ずることができる。

勤労基準法 第 31 条(是正命令等の確定)

- ①「労働委員会法」に基づく地方労働委員会の救済命令や棄却決定に不服する使用者や勤労者は、救済命令書や棄却決定書の通知を受けた日から 10 日以内に中央労働委員会に再審を申請することができる。
- ②第 1 項による中央労働委員会の再審決定に対し、使用者や勤労者は、再審判定書の送達を受けた日から 15 日以内に「行政訴訟法」の規定に基づき訴を提起することができる。
- ③第 1 項及び第 2 項に基づく期間内に再審を申請しないか行政訴訟を提起しないと、その是正命令・棄却決定又は再審判定は確定される。

勤労基準法 第 32 条(救済命令等の効果)

①労働委員会の救済命令、棄却決定又は再審判定は、第 31 条に基づく中央労働委員会に対する再審申請や行政訴訟の提起により、その効力は停止しない。

勤労基準法 第 33 条(履行強制金)

①労働委員会は、救済命令(救済命令を内容とする再審判定を含む。以下、この条において同じである。)を受けた後、履行期限まで救済命令を履行しなかった使用者に、2,000 万ウォン以下の履行強制金を賦課する。

②～⑧ (省略)

1.2 有期労働契約の実態

期間制勤労者法の施行から約5年が経過した2012年8月現在、韓国における非正規労働者は591.1万名であり、これは賃金労働者全体の33.3%にあたる。雇用労働部の資料によれば、非正規労働者の比率は2001年以来増加傾向を辿り、2004年8月に全体賃金勤労者対比37%でピークを打ったあと若干減少傾向にあるが、2012年8月までおおよそ33%台にとどまっており、大きな変化は見られない(図表G-2)。

非正規労働者のうち最も大きな割合を占めている有期契約労働者(期間制勤労者)についても、その量的推移は非正規労働者全体と同様であり、その比率は、2005年8月に賃金労働者全体の18.2%(272.8万名)とピークに達した後、減少傾向にあるものの、2012年8月までおおむね15%前後にとどまっている。2012年8月現在、期間制勤労者の規模は、271.4万名で賃金労働者全体の15.3%を占める(図表G-2)。

なお、図表G-2からも分かるように、韓国の統計上、非正規労働(勤労)者は「限時的勤労者」「短時間勤労者」「非典型勤労者」から成る。これらの定義は図表G-3の通りである。

図表 G-2 正規／非正規労働(勤労)者の実数と構成比の推移(単位:千名、%)

年月	賃金 勤労者	正規職	非正規 職 (純計)	限時的勤労者				時間 制 勤労	非典型勤労					
				小計	期間 制	反復 更新	短期 期待		小計	派遣	用役	特殊 雇用	家庭 内	日雇
01.8	13,540 (100)	9,905 (73.2)	3,635 (26.8)	1,865 (13.8)	1,477 (10.9)			878 (6.5)	1,702 (12.6)	135 (1.0)	307 (2.3)	810 (6.0)	256 (1.9)	298 (2.2)
02.8	14,030 (100)	10,191 (72.6)	3,839 (27.4)	2,063 (14.7)	1,536 (10.9)	281 (2.0)	247 (1.8)	807 (5.8)	1,702 (12.6)	94 (0.7)	332 (2.4)	772 (5.5)	235 (1.7)	412 (2.9)
03.8	14,149 (100)	9,543 (67.4)	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	2,403 (17.0)	248 (1.8)	362 (2.6)	929 (6.6)	1,678 (11.9)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
04.8	14,584 (100)	9,190 (63.0)	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	2,491 (17.1)	580 (4.0)	526 (3.6)	1,072 (7.4)	1,948 (13.4)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)
05.8	14,968 (100)	9,486 (63.4)	5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	302 (2.0)	585 (3.9)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)	118 (0.89)	431 (2.9)	633 (4.2)	141 (0.9)	718 (4.8)
06.8	15,351 (100)	9,894 (64.5)	5,457 (35.5)	3,626 (23.6)	2,722 (17.7)	465 (3.0)	439 (2.9)	1,135 (7.4)	1,933 (12.6)	131 (0.9)	499 (3.2)	617 (4.0)	175 (1.1)	667 (4.3)
07.8	15,882 (100)	10,180 (64.1)	5,703 (35.9)	3,546 (22.3)	2,531 (15.9)	555 (3.5)	460 (2.9)	1,201 (7.6)	2,208 (13.9)	174 (1.1)	593 (3.7)	635 (4.0)	125 (0.8)	845 (5.3)
08.3	15,993 (100)	10,356 (64.8)	5,638 (35.2)	3,249 (20.3)	2,293 (14.3)	229 (1.4)	727 (4.5)	1,301 (8.1)	2,330 (14.6)	172 (1.1)	617 (3.9)	601 (3.8)	151 (2.7)	940 (5.9)
08.8	16,104 (100)	10,658 (66.2)	5,445 (33.82)	3,288 (20.4)	2,365 (14.7)	374 (2.3)	549 (3.4)	1,229 (7.6)	2,137 (13.3)	139 (0.9)	641 (4.0)	595 (3.7)	65 (0.4)	818 (5.1)
09.3	16,076 (100)	10,702 (66.6)	5,374 (33.4)	3,179 (19.8)	2,560 (15.9)	23 (0.1)	596 (3.7)	1,316 (8.2)	2,165 (13.5)	131 (0.8)	576 (3.6)	632 (3.9)	69 (0.4)	854 (5.3)
09.8	16,479 (100)	10,725 (65.1)	5,754 (34.9)	3,507 (21.3)	2,815 (17.1)	170 (1.0)	521 (3.2)	1,426 (8.7)	2,283 (13.9)	165 (1.0)	622 (3.8)	637 (3.9)	99 (0.6)	883 (5.4)
10.3	16,617 (100)	11,119 (66.9)	5,498 (33.1)	3,202 (19.3)	2,389 (14.4)	326 (2.0)	487 (2.9)	1,525 (9.2)	2,178 (13.1)	212 (1.3)	550 (3.3)	589 (3.5)	65 (0.4)	856 (5.2)

10.8	17,048 (100)	11,362 (66.7)	5,685 (33.3)	3,281 (19.2)	2,494 (19.2)	305 (1.8)	481 (2.8)	1,620 (9.5)	2,289 (13.4)	211 (1.2)	608 (3.6)	590 (3.5)	70 (0.4)	870 (5.1)
11.3	17,065 (100)	11,294 (66.2)	5,771 (33.8)	3,370 (19.7)	2,465 (14.4)	461 (2.7)	444 (2.6)	1,532 (9.0)	2,311 (13.5)	214 (1.3)	612 (3.6)	579 (3.4)	89 (0.5)	901 (5.3)
11.8	17,510 (100)	11,515 (65.8)	5,995 (34.2)	3,442 (19.7)	2,668 (15.2)	436 (2.5)	436 (2.5)	1,702 (9.7)	2,427 (13.9)	197 (1.1)	673 (3.8)	614 (3.5)	75 (0.4)	962 (5.5)
12.3	17,421 (100)	11,612 (66.7)	5,809 (33.3)	3,394 (19.5)	2,554 (14.7)	411 (2.4)	429 (2.5)	1,701 (9.8)	2,260 (13.0)	190 (1.1)	656 (3.8)	584 (3.4)	78 (0.5)	847 (4.9)
12.8	17,734 (100)	11,823 (66.7)	5,911 (33.3)	3,403 (19.2)	2,714 (15.3)	289 (1.6)	400 (2.3)	1,826 (10.3)	2,286 (12.9)	214 (1.2)	682 (3.8)	545 (3.1)	69 (0.4)	871 (4.9)

注：上段が実数、下段カッコ内が構成比。重複計上があるので各項の合計と小計・純計は必ずしも一致しない。

出所：雇用労働部ウェブサイト <http://www.moel.go.kr/policyinfo/protection/view.jsp?cate=2&sec=1>

図表 G-3 非正規労働(勤労)者を構成する3カテゴリーの定義

限時的勤労者	勤労契約の期間と雇用の持続性の側面から定義されたカテゴリー。勤労契約の期間を定めた者、または勤労契約の期間を定めてはいないが非自発的な事由により継続勤務が期待できない者をいう。このうち、勤労契約に期間を定めた者、すなわち、期間の定めのある勤労契約を締結した勤労者(期間制勤労者法第2条(定義)第1号)が期間制勤労者に当たる。
短時間勤労者	勤労時間の側面から定義されたカテゴリー。通常勤労者に比べて勤労時間の短い勤労者をいう。
非典型勤労者	労務提供方法の側面から定義されたカテゴリー。派遣勤労者・用役勤労者・特殊形態勤労者・家庭内勤労者・日々勤労者など。

出所：徐命希氏作成

2. 大学・研究機関における労働契約について

2.1 教員・研究者の労働契約に関する法制

韓国の法制においては、大学の専任教員と、大学の非専任教員およびその他の研究者とで、有期労働契約に関し適用される法律が異なる。前者に対しては教育公務員法あるいは私立学校法、後者に対しては上述の期間制勤労者法が適用されると考えられる。

2.1.1 大学教員の種類に関する法制

韓国の高等教育法第 14 条（教職員の区分）は、2011 年 7 月 21 日（法律第 10866 号、2011 年 7 月 21 日施行）に改正されたものである。それまで同条の第 2 項は、「学校に置く教員は、第 1 項の規定に基づく総長及び学長のほかに、教授、副教授、助教授及び専任講師と区分する」と規定していたが、2011 年の改正により、専任講師という名称が廃止され、教員の区分が教授、副教授及び助教授と単純化された。その理由としては、専任講師の場合、「講師」という名称が使用されており、当該教員の士気を低下させる要因となるために、専任講師という名称を廃止し、これを助教授に含めることにしたと説明されている⁷。もともと「専任講師」という名称は、高等教育法が改正後にも、政府統計にすら登場する。これらの場合の専任講師は、現行の助教授に含まれるものと考えられる。

一方、教育部（現在の教育科学技術部）が、定員調整、行政及び財政支援、大学の設立や認可条件の履行如何等を判断する際の基礎資料として活用するために、毎年各大学から教員任用の現況報告を受ける際の「大学教員現況作成基準」によれば、大学教員は、大きく専任教員と非専任教員と分類され、このうち非専任教員は、兼任教員、招聘教員、その他の非専任教員、時間講師等に分類されている。同作成基準による大学教員の分類基準は、次の通りである。

- ▶ 専任教員：教育公務員法又は私立学校法に基づいて教授・副教授・助教授・専任講師として任用され（私立大学の場合には、私立大学法第 54 条に基づき任用報告された者）、当該大学において全日制で勤務する者として、①1 年以上の勤務期間を定めて任用された者、②在職日現在、公務員年金法第 3 条、私立学校教職員年金法第 2 条の規定に基づき年金に加入し、国民年金保険法第 6 条に基づき医療保険に加入している者、③国・公立大学教員の場合には、「公務員報酬規定」及び「公務員手当等に関する規定」、私立大学の場合には、学校法人の定款の教員に関する報酬規定に基づいて報酬・手当等の支給を受けている者
- ▶ 兼任教員：①大学における教授及び研究内容が本職の職務内容と類似な場合、②本職機関において常時勤務者（類似経歴 3 年以上）、③1 年以上の勤務期間を契約している者等であり、このうち一つでも満たしていない者は、その他の非専任教員に分類される。

⁷ 法制処のウェブサイトによる

- ▶ 招聘教員：待遇教授、碩座教授、客員教授等その名称にかかわらず、①1年以上の勤務期間を契約している者、②毎月定額の報酬の支給を受けている者、③契約書又は雇用条件に退職金が明示されている者、④報告基準日現在、医療保険に加入されている者
- ▶ その他の非専任教員：兼任教員と招聘教員の報告基準のうち、一つでもみなしていない場合にはその他の非専任教員に分類される⁸。

以上を踏まえると、大学教員の中で、専任教員とは、高等教育法第14条第2項で規定している教員、すなわち、総長や学長、教授、副教授、助教授（従来の「専任講師」を含む）を意味し、非専任教員は、高等教育法第14条第2項に規定した教員を除いた兼任教員、名誉教授、時間講師等を意味するものと考えられる。ただし、専任教員と非専任教員という名称は、法的に定められている用語ではなく、あくまでも行政的に定義・使用されているものであることには留意が必要である。

2.1.2 大学の専任教員の任用に関する法制

このように分類される大学教員のうち、国公立大学の専任教員の場合、その資格や任用、報酬等は、教育公務員については、労働関係法令に優先して国家公務員法及び地方公務員法に対する特例を規定した教育公務員法が適用される。また私立大学の専任教員の場合は、労働関係法令に優先して私立学校法の適用を受けることになる⁹。

以上のことは、期間制勤労者法において使用期間制限の例外を設定する第4条第1項のうち、第6号がいう「その他第1号ないし第5号に準ずる合理的な事由がある場合として大統領令が定める場合」（図表 G-1）が適用されることに因る。この「大統領令が定める場合」の詳細は期間勤労者制法施行令第3条第3項に列記されているが、その第1号（下記）における「他の法令」に、教育公務員法や私立学校法が該当するのである。

⁸ ガンビョンウン・ベクジョンハ「大学教員の契約任用制以後、大学教員の任用現況と改善方案」教育行政学研究 23 巻 2 号（2005 年）382 頁。

⁹ ハムソクドン「非正規職保護法施行による大学非正規職教員関連の争点研究」教育法学研究 21 巻 1 号（2009 年）283～284 頁。

期間制勤労者法施行令 第3条第3項

法第4条第1項第6号で「大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれか一つに該当する場合をいう。

1. 他の法令で期間制勤労者の使用期間を法第4条第1項と別に定め、又は別途の期間を定めて勤労契約を締結することができるようにした場合
(後略)

労働部（現在の雇用労働部）によれば、期間制勤労者法第4条第1項は、次のことを明確にしたものと説明される¹⁰。

- ▶ 期間制勤労者法は期間制勤労者の使用に関して一般法的な地位にある。
- ▶ 「他の法令」において、期間制勤労者の使用期間を期間制勤労者法第4条第1項とは別に定め、または別途の期間を定めて勤労契約を締結することができるようにした場合、「他の法令」の規定は期間制勤労者法に対する特別法的な地位となるので、他の法令の規定が優先的に適用される。

したがって、大学教員の契約制任用について定めている教育公務員法第11条の3（契約制の任用等）、教育公務員任用令第5条の2（大学教員の契約制任用等）、および私立学校法第53条の2（学校の長ではない教員の任免）の規定は、期間制勤労者法との関係において特別法的な地位にあり、期間制勤労者法第4条第1項よりも優先的に適用されるものと考えられる。

教育公務員法第11条の3（契約制の任用等）によれば、国公立大学の教員は、大統領令（教育公務員任用令第5条の2（大学教員の契約制任用等））で定めるところによって、勤務期間、給与、勤務条件などの契約条件を定めて任用することができる。特に、勤務期間においては、教授の場合、定年まで任用されるが、本人が希望する場合または新規に採用される場合には、契約で期間を定めて任用ことができ、副教授に対しては、定年までの期間または契約で定める期間を勤務期間とすることができる。また、助教授の場合、契約で勤務期間を定めて任用することができる。

これは、私立大学についても同様のことがいえる。私立学校法第53条の2（学校の長ではない教員の任免）によれば、大学教育機関の教員は、定款の定めるところにより、勤務期間、給与、勤務条件等の契約条件を定めて任用することができるが、勤務期間に関しては、国・公立大学の教員に適用される関連規定が準用される。

以上のように、韓国において大学の専任教員は、個別の契約に基づき、期間を定めて任用ことができ、その期間の満了時に再任用するか否かを審査するもの（再任用制度）となっている。このような再任用制度が導入されるまで、大学教員という地位は、刑の宣告、懲戒処分、職位解除等の事由に該当しない限り、定年まで保障されていた。しかし、軍事独裁政権の下で、当時の

¹⁰ 労働部『非正規職法令業務マニュアル』（2007年7月）123頁。

政府体制に批判的であった教授らを追い払うために¹¹、特に、私立大学では、財団の専横に抗議し、大学運営の民主化を主張する教授らを大学から追い出す手段として活用されたといわれている¹²。もっとも、研究や教育に疎かな者を排除する等により大学の競争力を向上させるためには再任用制度も必要であると点については、現在において異論がないようである¹³。

2.1.3 大学の非専任教員の任用に関する法制

一方、非専任教員は、専任教員とは異なり、教育公務員法や私立学校法ではなく各大学が設けている別途の人事規程に基づいて任用されており、任用期間、報酬、任務等も専任教員とは異なるため、高等教育法上の「教員」とは考えられていない。このように非専任教員は、教育関係法令上、正規の教員として認められていないため、教育公務員法や私立学校法などの適用から除外され、非専任教員の地位、任用、服務、契約期間等を定めている特別法も存在しない。この点において、大学の非専任教員は、期間制勤労者法などの労働関係法令の適用を受けるものと考えられる¹⁴。

しかしながら、上述の期間制勤労者法施行令第3条第3項の第4号は、使用期間規制の例外とする「合理的な事由がある場合として大統領令が定める場合」の一部として、下記のことを挙げている。

期間制勤労者法施行令 第3条第3項

法第4条第1項第6号で「大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれか一つに該当する場合をいう。

(前略)

4. 「高等教育法」第2条による学校(同法第30条による大学院大学を包含する)で、次の各目の業務に従事する場合

ガ. 「高等教育法」第14条による助教の業務

ナ. 「高等教育法施行令」第7条による兼任教員、名誉教授、時間講師、招聘教員等の業務

(後略)

「助教」を使用期間制限の例外に含めたのは、助教業務従事者の多くが一般的に学業と助教業務を平行しており、学術・研究助教の場合、2年を超えて働く場合も少なくない点を考慮したものである。こうした現状にもかかわらず大学の助教を無期契約転換の対象とした場合、大学は2年単位で助教を交替させる可能性が高く、一定期間以上の助教業務の遂行が必要な場合にも2年毎に新規人材を探さなければならなくなることが予想される。一方、助教の立場からも、2年を

¹¹ 金善擇「大学教員の身分保障」、『公法研究』32集1号(2003年)245頁。

¹² 都在亨「国・公立大学教員の再任用審査申請権」、『労働法研究』17号(2004年)340頁。

¹³ 前掲稿、345頁。

¹⁴ ハムソクドン「非正規職保護法施行による大学非正規職教員関連の争点研究」、『教育法研究』21巻1号(2009年)285頁。

過ぎたら新しい職を見つけなければならないという問題が起こり得る。そこで、基本的に学業と業務を平行する助教の特性を考慮する際、これらに使用期間制限の例外を認めた方がより合理的であると考えられたと説明される¹⁵。

また、「兼任教員、名誉教授、時間講師、招聘教員等」の非専任教員も使用期間制限の対象外とする条項は、2010年の期間勤労者制法施行令の改正の際に新しく加わったものであるが、このような改正には、労働部が2009年に行った実態調査の結果が影響を及ぼしたものと考えられている。当時、全国の4年制大学153校を調査した結果、使用期間制限の適用対象となる時間講師947名の全員が失職し、2年制の専門大学122校においても、使用期間制限の適用対象者1,367名のうち2名だけが正規職に転換され残りの者はすべて失職したという。時間講師の契約更新による雇用の継続が難しい状況となり、雇用の不安定がさらに深刻化したということに対し、政策的な判断として改正が行われたのである¹⁶。労働部も、有期契約労働者（期間制勤労者）として働いている大学の時間講師などで、大学の講義および研究課題の遂行期間が2年を超える場合、使用期間が2年と制限されると、正規職へ転換されるよりは大多数が失職となってしまうことから、雇用安定および大学の講義・研究課題の安定的遂行のため、これらの業務を期間制勤労者の使用期間制限の適用例外に含めたと説明している¹⁷。

加えて、時間講師は、1週間当たりの授業時数が3時間未満である者が16.6%、3～6時間が63.4%、7～9時間が13.1%、9時間超過が6.1%、その他が0.8%であり¹⁸、その9割超が1週間当に9時間以下しか授業をしていない。すなわち、時間講師のほとんどは、勤労基準法第18条第3項がいうところの、4週間で平均して1週間の所定の勤労時間が顕著に短い（15時間未満）短時間勤労者に該当する。上述の期間制勤労者法施行令第3条第3項の第6号は、使用期間制限の対象外として下記の場合を挙げており、よって時間講師は二重に、有期契約労働者の使用期間制限の対象から外されていることになる。

期間制勤労者法施行令 第3条第3項

法第4条第1項第6号で「大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれか一つに該当する場合をいう。

（前略）

6. 「勤労基準法」第18条第3項による1週間の所定勤労時間が明らかに短い短時間勤労者を使用する場合

（後略）

¹⁵ 労働部『非正規職法令業務マニュアル』（2007年7月）125頁。

¹⁶ 権焯「大学時間講師の労働法的地位とその保護」、『法学研究』51巻3号（2010年）4頁。

¹⁷ 労働部『期間制法・派遣法業務マニュアル』（2010年12月）123頁。

¹⁸ 韓国教育開発院「2012 Position Paper 大学区教員の経済力強化政策の現況と課題」（2012年12月）3頁。

2.1.4 研究者の労働契約に関する法制

上述の期間制勤労者法施行令第3条第3項は、大学教員以外の研究者・研究補助者についても、その第8号で次のように規定し、有期契約労働者の使用期間制限の適用例外としている。

期間制勤労者法施行令 第3条第3項

法第4条第1項第6号で「大統領令が定める場合」とは、次の各号のいずれか一つに該当する場合をいう。

(前略)

8. 次の各目の研究機関で研究業務に直接従事する場合、又は実験・調査等を遂行する等研究業務に直接関与して支援する業務に従事する場合
 - ガ. 国公立研究機関
 - ナ. 「政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」又は「科学技術分野政府出捐研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」により設立された政府出捐研究機関
 - ダ. 「特定研究機関育成法」による特定研究機関
 - ラ. 「地方自治団体出捐研究院の設立及び運営に関する法律」により設立された研究機関
 - マ. 「公共機関の運営に関する法律」による公共機関の付設研究機関
 - バ. 企業又は大学の付設研究機関
 - サ. 「民法」又は他の法律により設立された法人である研究機関

この条項も、大学における非専任教員の適用除外と同様に、2010年の期間制勤労者法施行令の改正の際に新しく加わったものである。これも、大学における非専任教員と同様に、有期契約者として働いている研究員などの場合、研究課題の遂行期間が2年を超える際に使用期間が2年と制限されると、正規職へ転換されるよりは大多数が失職されることから、雇用安定および研究課題の安定的遂行のために、これらの業務を期間制勤労者の使用期間制限の適用例外に含めたと説明される¹⁹。

2.1.5 小括

以上でみてきた教員・研究者の労働契約に関する法制と、有期労働契約に係る規定をまとめると、下表の通りとなる。

大学 教員	専任教員	国公立 大学	期間制勤労者法ではなく教育公務員法が優先適用される。教育公務員任用令により、教員は、勤務期間、給与、勤務条件などの契約条件を定めて任用することができる。
		私立 大学	期間制勤労者法ではなく私立学校法が優先適用される。同法により、教員は、勤務期間、給与、勤務条件などの契約条件を定めて任用することができる。
	非専任教員		期間制勤労者法が適用されるが、同法における使用期間規制の適用例外である。
研究者・研究補助者			期間制勤労者法が適用されるが、同法における使用期間規制の適用例外である。

¹⁹ 労働部『期間制法・派遣法業務マニュアル』（2010年12月）128頁。

2.2 大学・研究機関における有期労働契約の実態

韓国の高等教育機関における専任教員数の推移は図表 G-4 の通りである。2012 年は各種大学を合わせて 84,910 名となっており、2000 年から 1.5 倍に増えている。

上述のように韓国の大学では、専任教員であっても「勤務期間、給与、勤務条件などの契約条件を定めて任用することができる」のであるが、契約制任用の教員数のデータは入手困難である²⁰。

一方、時間講師の人数は、国公立大学では専任教員とほぼ同程度だが、私立大学では専任教員の 1.4 倍超、全体でも 1.3 倍超である（図表 G-5）。これを踏まえると、有期労働契約の大学教員は相当な割合で存在すると考えられる。

図表 G-4 高等教育機関における専任教員数(2000～2012 年)

年度	高等教育機関合計					
	一般大学	教育大学	産業大学	専門大学	その他	
2000	56,903	41,943	698	2,390	11,707	165
2001	58,532	43,309	710	2,456	11,897	160
2002	59,750	44,177	721	2,543	12,156	153
2003	61,012	45,272	740	2,655	11,974	371
2004	64,019	48,037	756	2,588	11,872	766
2005	66,862	50,432	798	2,720	12,027	885
2006	69,201	53,388	857	2,175	11,857	924
2007	70,957	55,117	855	2,252	11,685	1,048
2008	73,072	56,803	812	2,201	12,100	1,156
2009	75,469	58,848	805	2,144	12,451	1,221
2010	77,697	61,020	813	2,018	12,530	1,316
2011	82,190	63,905	821	1,946	12,891	2,627
2012	84,910	68,034	842	286	13,078	2,670

出所：教育科学技術部「2012年『教育基本統計』調査結果」（2012年9月11日発表）26頁

²⁰ガンビョンウン・ベクジョンハ「大学教員の契約任用制以後、大学教員の任用現況と改善方案」（『教育行政学研究』23 巻 2 号、2005 年、388 頁）に、教育人的資源部の内部資料から作られた 2002～2004 年の契約制任用の教員数の表があるが、対象となっている高等教育機関の範囲が不詳であり、そこで示されている人数も図表 G-4 と比べると 10 分の 1 に満たない。データが解釈不能なため、引用は断念した。

図表 G-5 時間講師と専任教員の人数(2010年)

区分		合計				
			一般大学	産業大学	(国)教育大学 (私)大学院大	専門大学
国公立	時間講師	17,928	14,126	1,778	1,463	561
	専任教員	17,711	15,600	936	870	305
私立	時間講師	85,463	60,579	1,696	337	22,851
	専任教員	59,289	45,420	1,082	562	12,225
合計	時間講師	103,391	74,750	3,474	1,800	23,412
	専任教員	77,000	61,020	2,018	1,432	12,530

出所：韓国教育開発院 高等統計調査

<訴訟事例>

上述のように現在の韓国では、大学の専任教員については教育公務員法ないし私立大学法の下に期間等を定めて任用することができ、大学の非専任教員および研究者・研究補助者については期間制勤労者法の例外規定によって事由のみならず期間の制限もなく有期労働契約が可能である。また、期間制勤労者法の制定以前は、有期労働契約一般が実質的に規制されていなかった。

しかし、だからといってこれまでも有期契約労働者の使用が無制限に肯定されていたわけではなく、その使用に対し一定の歯止めをかけようとする判例が積み重ねられてきた。すなわち、労働契約に期間を定めた場合において、その労働契約当事者間の関係は、特別な事情がない限り契約期間が満了すれば当然終了することを原則としながらも、労働契約の期間の定めが単に形式に過ぎないと認められる場合、またはその期間の定めが単に形式に過ぎないと認められない場合であっても労働者に契約の更新に対する正当な期待権が認められる場合には、契約期間の満了を理由に契約更新を拒絶するには解雇と同様に「正当な理由」が必要であり、そのような理由が認められないときには不当な解雇に当たり無効である、という判例法理が展開されてきたのである。

大学教員に関するそのような判例としては、いずれも期間制勤労者法制定以前のものであるが、以下が挙げられる。

- 延世語学院（韓国語時間講師）事件大法院判決（大法院 1994.1.11 宣告 93 ダ 17843 判決）
 - －期間制勤労契約の更新拒絶をめぐる紛争において、大法院として初めて判断を下したと考えられるもの。
 - －当初、期間の定めのない勤労契約に基づいて働いていた韓国語担当の時間講師らが、年単位の時間講師制度の導入によって期間制勤労者に切り替えられ、その後、期間 1 年の勤労契約を 1 回ないし 4 回反復更新した後に雇止めされた事案。

—大法院²¹は、当該語学院の院長や教育部長が時間講師制度の導入によって時間講師らに不利益を与えることはないと言明していたこと、また、使用者側から配布された契約期間が1年と印刷されている契約書に時間講師らが署名捺印して提出する形で毎年契約が更新されていたこと、さらに、これまで時間講師らの中で更新を望まない者を除いてはその意思に反して契約更新が拒絶されたことがなかったこと等から、その「年単位契約の更新は慣例化し、特に瑕疵がない限り、引き続き働くことができるという期待関係が、原告らと被告との間に存在していた」とし、時間講師らに対する更新拒絶は、契約更新を拒否しうる正当な事由に対する立証がない限り、正当な事由のない解雇に他ならず無効であるとした原審（ソウル高等法院 1993.2.24 宣告 92 ナ 16142 判決）の判断を是認すると判示。

● 延世語学院（日本語時間講師）事件大法院判決（大法院 1998.1.23 宣告 97 ダ 42489 判決）

—当初は6カ月、後に1年の期間を定めた任用契約を更新してきた日本語時間講師の更新拒絶の効力が争われた事案。

—大法院は、時間講師に関する規程や任用契約書において、1年単位の契約を締結する年単位時間講師が契約を更新するためには、その期間の満了前に別途更新手続を踏まなければならない、契約を更新しない時間講師は、契約期間の満了によって当然退職することが明記されている点、被告が、ほかの時間講師と同様に原告との1年契約が終了する度に1年分の退職金を支給し、その都度、従前の勤労関係を清算してきた点、原告は外国人として行政当局から短期間の滞在許可を受けて国内に居住しており、再任用契約が締結される度にそれに合わせて滞在期間延長の許可を受けてきた点等に照らし、原告と被告間の任用契約が3、4回反復更新され、その間、日本語講師のうち、再契約の申し込みが拒否された講師はなく、あらかじめ印刷されている時間講師用任用契約書において、期間満了2カ月前までに再契約を申し込みば自動的に任用契約が更新されるという条項が含まれているという事情だけでは、原告に対する任用期間の定めが単に形式に過ぎず、原告が事実上期間の定めのない勤労者の地位にあると見ることはできないと判断。

²¹ 日本における最高裁判所に当たる。

3. 大学・研究機関における労働契約の実態（事例調査）——ソウル大学の事例

3.1 組織概要

ソウル大学（Seoul National University）は、1895年に設立された法官養成所を前身とし、1946年に公布された「国立ソウル大学校設立に関する法令」に基づき京成大学を中心にいくつかの官・公・私立専門学校を統合して設立された、韓国で最初の国立総合大学である。2011年には国立大学法人へと転換された。

3.2 労働契約の実態

ソウル大学のウェブサイト²²で見ることのできる「国立大学法人ソウル大学校定款」は、教員の任免や人事について以下のように定めている。

第 31 条（教員の任免）

- ①総長は、教授、副教授、助教授等の教員を任免する。
- ②総長は、兼任教員、名誉教授、招聘教員等を任用又は委嘱することができる。

第 32 条（教員の人事）

- ①ソウル大学校の教員（総長は除く。以下同じ。）は、勤務期間、給与、勤務条件等契約条件を定めて任用する。
- ②教員の定年は、65 歳とする。ただし、優れた業績と成果を出した教員は審査によって勤務期間を延長することができる。
- ③教員の任用、定年、報酬、服務等教員人事に必要な事項は、別途の規定で定める。

第 40 条（助教）

- ①教育、研究及び学事に関する事務を補助するために助教を置く。
- ②総長は、勤務期間、報酬等契約条件を定めて助教を任免する。
- ③助教の定員は別表 1 のとおりである。
- ④助教の任用、定員、懲戒等に必要な事項は、別途の規定に定める。

* 別表 1 定員表(第 36 条第 3 項及び第 40 条第 3 項関連)

名称	定員(名)
職員	1,200
助教	500

*

*

*

専任教員（教授、副教授、助教授）の区分、資格、任用、新規採用、再契約、定年保証などの詳細は、「ソウル大学校教員人事規定」（制定 2012.7.4 規則第 1867 号）にて以下のように定められている。それによれば、労働契約期間（任用期間）は原則として、教授が無期（定年まで）、副教授以下が有期（契約制任用。副教授 6 年以内、助教授 4 年以内）である。

第 2 条（教員等の区分）

- ①専任教員（以下「教員」という。）は、教授、副教授、助教授と区分する。
- ②第 1 項の教員のほかにも、兼任教員、名誉教授、招聘教員、基金教員、HK 教員、BK 教員、講義教員、研究教員、時間講師等（以下「兼任教員等」という。）を置くことができる。

²² <http://www.snu.ac.kr/rules>（2013 年 3 月 8 日最終確認）。

第3条（適用範囲）

- ①この規定は、第2条第1項の教員に適用する。
- ②第2条第2項の兼任教員等の資格、任用手続、服務、処遇等に関する事項は、総長が別に定める。

第4条（教員の資格）

- ①教員の資格基準は、次の各号のいずれか一の要件を備えた者とする。
 1. 博士学位を所持する者
 2. 博士学位に相応する資格の認定を受け、又は博士学位に準ずる業績がある者
- ②第1項第2号の資格及び業績基準は、教員人事委員会の審議を経て、総長が別に定める。

第5条（教員の任用）

- ①総長は、教員人事委員会の審議を経て教員を任用する。
- ②教員は、次の各号の範囲で契約条件を定めて任用する。
 1. 教授：定款第32条第2項に基づく定年までとする。ただし、本人が希望する場合、又は教授として新規に任用される場合には、6年以内で契約により定める期間とすることができる。
 2. 副教授：6年以内で契約により定める期間とする。ただし、教育及び学術分野で優れた業績がある場合には、定年までの期間とする。
 3. 助教授：4年以内で契約により定める期間とする。
- ③第2項に基づき契約制で任用された教員が任用期間中に妊娠、出産又は乳幼児（6歳未満の就学前の児童）と養子縁組をした場合、出産1回当たり2年以内、養子縁組1回当たり1年以内で当該職級の契約期間を延長することができる。
- 〈④・⑤ 省略〉

第9条（新規採用）

- ①教員の新規採用は、公開採用を原則とするが、教育及び学術分野において優れた業績が認められ、又はその他必要な場合には特別採用することができ、特別採用に関する事項は、総長が別に定める。
- 〈②・③ 省略〉

第14条（新規採用教員の職名別最低所要経歴）

新規採用教員の職名別最低所要教育経歴又は研究経歴の年数は、大学卒業者を基準にして、次の各号の経歴以上とする。ただし、優れた業績がある場合には、教員人事委員会の審議を経て職名を調整することができる。

1. 教授：14年
2. 副教授：9年
3. 助教授：5年

第21条（再契約）

再契約とは、同一職級を引き続き維持する契約をいう。

第23条（再契約基準及び手続）

- ①第5条に基づき任用期間が終了する教員の再契約に対しては、業績評価等別途に教員人事

委員会で定める基準と細部手続によるが、1 回に限って次の各号の期間以内で再契約をすることができる。

1. 教授：6 年
2. 副教授：6 年
3. 助教授：4 年

〈②～⑥ 省略〉

第 25 条（教員の昇進）

教員の昇進は、教授業績の評価と教員人事委員会の審議を経て、総長が任用する。

第 27 条（昇進所要経歴年数等）

①教員中の昇進対象者は、次の各号に規定された職名別最低昇進所要年数を満たし、所定の教授業績評価において適格判定を受けた者とする。

1. 副教授から教授：5 年
2. 助教授から副教授：4 年

〈②～④ 省略〉

第 31 条（定年保障教員の定数）

定年まで任用される今日委員の定数は、全体教員定員の 100 分の 90 以内とする。

第 32 条（定年保障教員の任用等）

①教授は、定年保障教員任用審査委員会の審査を通過し、教員人事委員会の審議を経て、定年まで任用することができる。ただし、第 5 条の規定に基づいて任用期間を契約で定めることができる。

②契約制で任用された教授は、契約制の任用後、3 年が経過した時から定年保障任用を申請ことができ、審査を通過することができなかつた場合には、さらに 2 年が経過したときに、再び定年保障任用審査を申請することができる。ただし、特別な事由がある場合には、大学（院）長の承認を得て、2 年が経過する前でも、定年保障任用審査を申請することができる。

③副教授は、契約制任用を原則とするが、定年保障教員任用審査委員会の審査を通過し、教員人事委員会の審議を経た場合に限って定年まで任用することができる。

④副教授の定年保障の任用時期は、副教授の昇進任用時、副教授の新規任用後又は副教授の昇進任用後 3 年を経過し、最初に到来する 3 月 1 日又は 9 月 1 日とする。ただし、第 5 条第 3 項に基づき、契約期間が延長された副教授は、延長された期間内において副教授定年保障任用審査を猶予することができる。

⑤その他定年保障任用等に関して必要な事項は、総長が別に定める。

*

*

*

専任教員以外の兼任教員、招聘教員、講義教員、研究教員、時間講師の任用などの詳細は、「ソウル大学校兼任教員等任用に関する規定」（一部改正 2013.2.12 規則第 1899 号）にて以下のように定められている。特定プロジェクトにより任用される教員は、研究機関において自体の財源等

で研究業務等を担当するように任用される「専任待遇研究教授」（専任待遇研究副教授、専任待遇研究助教授を含む）が該当すると考えられるが、下記第 22 条によれば、その契約期間は 1 年以内で、再任用による通算使用期間は原則として 3 年まで（研究用役の契約上必要な場合にはその研究用役の契約期間）である。また時間講師との契約は「任用」でなく「委嘱」とされ、学期単位が原則とされる（第 28 条）。

第 2 条（定義）

1. 「兼任教員」とは、国内外の国家機関、教育及び研究機関、公共団体又は産業体等で従事する者で、その職務内容が本校で担当する教育及び研究内容に適合して、教育及び共同研究等を非全日制で遂行するために任用された者をいう。
2. 「招聘教員」とは、国内的に学術研究業績が優れ、又は国家及び社会発展に大きく寄与した者、外国人として一般又は特殊な教科を外語国語で専担することができる者の中で教育又は研究活動を遂行するために任用された者をいう。
3. 「専任待遇講義教授」とは、「高等教育法施行令」第 7 条において規定する時間講師として、契約が定めるところにより、講義と別途に定める業務を担当する者をいう。
4. 「専任待遇研究教授」とは、研究所（院）、附属施設又は総長が必要であると認定する機関（以下「研究機関」という。）において自体の財源等で研究業務等を担当するように任用された者をいう。
5. 「時間講師」とは、教育課程の運営上、時間単位で教科目の講義等の教育を担当する者をいう。

第 10 条（兼任教員の区分）

兼任教員は、兼任教授、兼任副教授、兼任助教授と区分するが、職名別最低所要経歴は、「ソウル大学校教員人事規定」第 14 条を準用する。

第 11 条（任用）

- ①兼任教員は、大学（院）長又は附属施設長の推薦によって総長が任用する。
- ②兼任教員の任用期間は 2 年以内とするが、必要な場合には再任用することができる。

第 14 条（招聘教員の区分）

招聘教員は、招聘碩座教授、招聘教授、招聘副教授、招聘助教授と区分するが、職名別最低所要経歴は、「ソウル大学校教員人事規定」第 14 条を準用する。

第 15 条（任用）

- ①招聘教員は、大学（院）長又は附属施設の長の推薦によって総長が任用するが、契約書は「別表 1」の書式による。
- ②任用期間は、学期又は学年単位とする。ただし、これにもかかわらず、教育課程運営上必要な場合には任用期間を別にすることができる。
- ③再任用は、原則的に新規任用期間を含めて通算（以下「通算」という。）3 年の範囲にするが、特別の事由がある場合には、評価によって総長の承認を得て例外とすることができる。

第 19 条（任用）

- ①専任待遇講義教授は、基礎教育院長の推薦によって総長が任用するが、契約書は「別表 1」の書式による。
- ②専任待遇講義教授の契約期間は、1 年以内とする。再任用は、原則的に通算 3 年の範囲にするが、特別な事由がある場合には、評価によって期間を延長することができる。

第 22 条（専任待遇研究教授の区分）

- ①専任待遇研究教授は、専任待遇研究教授、専任待遇研究副教授、専任待遇研究助教授と区分するが、職名別最低所要経歴は、「ソウル大学校教員人事規定」第 14 条を準用する。
- ②専任待遇研究教授の契約期間は、1 年以内とする。再任用は、原則的に通算 3 年（研究用役の契約上必要な場合にはその研究用役の契約期間）の範囲にするが、特別な事由がある場合には、評価によって例外とすることができる。

第 26 条（BK 教授等）

- ①頭脳韓国 21 事業に基づいて所属事業団内において、教育及び研究に専念するために、各事業団の選抜によって任用された BK 教授は、当該事業の関連規定による。
- ②人文韓国事業に基づいて所属研究所（院）内において、教育及び研究に専念するために、各研究所（院）の選抜によって任用された教授は、当該事業の関連規定による。

第 28 条（委嘱）

- ①時間講師は、大学（院）長又は言語教育院長の推薦によって総長が委嘱するが、学期単位で委嘱することを原則とする。
- ②時間講師の契約書は、「別表 2」の書式による。

*

*

*

このほか、名誉教授、基金教授、頭脳韓国 21（BK21）²³事業団などに関する規定は以下の通りである。

<ソウル大学校名誉教授規定（制定 2012.2.13 規則第 1854 号）>

第 2 条（定義）

この規定において「名誉教授」とは、本校において専任教員として在職して退職した者の中で、その在職中の業績が顕著な者を仰ぎ推戴された者をいう。

²³ 頭脳韓国 21（Brain Korea 21: BK21）は世界水準の大学院を育成し、優秀な研究人材を養成するために修士・博士課程生および新進の研究人材（博士号取得後の研究員および契約教授）を集中的に支援する高等教育人材養成プログラム。1990 年代終盤の所謂「IMF 危機」を受け、社会の発展と経済成長の核心動力である、新しい知識と技術創出と活用能力をもった創意的な人材を養成するため、先進国に劣る高等教育体制を改善し、知識基盤社会を主導することができる人材養成システムを構築するため、1999 年に第一段階が始められた。教育人的資源部・韓国学術振興財団「頭脳韓国（BK）21 を正しく知る－BK21 説明資料－」2006 年 7 月。http://www.jasso.go.jp/study_a/documents/koreaBK.pdf

<基金教授運営規定（全面改正 2003.6.11 規則第 1381 号）>

第 2 条（定義）

この規定において使用する用語の定義は次のとおりである。

1. 「基金教授」とは、外部機関や個人の寄託金、負担金又はこれを基に造成された財源をもって総長が教授として任命した国内・外の人士をいう。

<頭脳韓国 21 事業団に関する規定（改正 2009.8.7 規則第 1743 号）>

第 1 条（目的）

この規定は、頭脳韓国 21（以下「BK21」という。）事業団又は事業チーム（以下「事業団」という。）の構成と運営に関する事項を規定することを目的とする。

第 4 条（構成）

各事業団に BK21 事業によって選抜される BK 教授と博士後過程研究員等を置くことができる。

第 5 条（契約制教授）

- ①BK 教授は、契約に基づき任用し、その機関は最小 6 か月以上 2 年以内とし、契約回数に関係なく、最大契約期間は 4 年以内とする。
- ②BK 教授の任免は、「ソウル大学校基金教授任用規定」を準用する。

第 6 条（博士後過程研究員）

- ①博士後過程研究員は、事業団長の推薦によって研究審査委員会の審議を経て総長が任用する。
- ②契約期間は 1 年以内とし、最大契約期間は事業団において別途定めることができる。

<ソウル大学校人文韓国（HK）教授任用及び運営規定（制定 2009.6.10 規則第 1733 号）>

第 2 条（定義）

この規定で使用する用語の定義は次のとおりである。

1. 「HK 研究所（院）」とは、韓国学術振興財団（以下「学振」という。）の HK 事業に参加する研究所（院）をいう。
2. 「HK 教授」とは、学振との協約によって学振等の寄託金、負担金及び支援金等を土台に総長が任用する教授をいい、HK 教授、HK 副教授及び HK 助教授と区分する。

*

*

*

「ソウル大学校統計年報 2012 年版」(2012 年 11 月)によれば、2012 年における教員数は図表 G-6 の通りである。

図表 G-6 ソウル大学の教員数(2012 年)

		男女計	
		男	女
総計		5,730	1,579
	専任教員計	1,886	245
	教授	1,271	114
	副教授	423	86
	助教授	189	44
	専任講師	3	1
	非専任教員計	3,844	1,334
	名誉教授	764	45
	基金教授	263	50
	BK 教授	65	21
	HK 教授	15	3
	HK 研究教授	43	17
	招聘教授	17	7
	専任待遇研究教授	101	47
	専任待遇講義教授	60	29
	兼任教授	699	215
	時間講師	1,317	625
	助教	410	275

出所：ソウル大学校「ソウル大学校統計年報 2012 年版」(2012 年 11 月) 8 頁

3.3 取り組み・課題等

教員・研究者に対するキャリア開発支援策（「教授支援」）としては、次のような制度がある²⁴。

<人文・社会系列専攻教授の海外研修の支援>

- －人文・社会系列専攻教授の活発な研究を支援するために、教務処²⁵から承認を得た海外研修をする際に支援金を支給する。
- －支援金額は、6か月に1千万ウォン、1年に2千万ウォン程度で、支援金は、1年に2に分けて支給する。
- －研究期間が終了して6か月が経過する前に、研究結果報告書1部と研究結果論文を研究支援課に提出しなければならない。また、研究期間が終了した2年以内に、関連研究を学術誌に掲載し、又は出版しなければならない。

<研究休暇（サバティカル・リーブ、ファカルティ・リーブ）の運営>

- －研究処²⁶では、教授にリチャージの機会を付与し、新しい学問分野を模索する機会を提供するために、研究休暇を運営している。
- －本校の専任教授の場合、正規の6学期の連続講義の後、1学期の研究年を申請することができ、12学期を連続講義した後には、2学期の研究年を申請することができる。
- －各学科（部）は、所属教員中、7名当たり1名を超えない範囲内で研究年を利用する教授を推薦することができる。
- －研究年を活用した教授は、期間終了後6か月以内に活動報告書を所属大学（院）長に提出しなければならない。

<新任教授の研究定着金の支援>

- －ソウル大学校の研究処では、新任教授に1年間研究定着金を支援する。ただし、契約教授及びソウル大学校病院負担基金教授は支援対象から除外する。
- －新任教授の研究定着金は、単独研究に対して、課題当たり基本研究費を1,000万～1,500万ウォンまで支給する形式で支援する。研究定着金を受けた教授は、発令後3年以上勤務しなければならない。
- －申請は年2回（3月、9月）可能であり、別途の審査なく、申請者全員に支給することができる。
- －支援された研究定着金は、ソウル大学校研究費管理規定に基づいて使用しなければならず、終了1年以内に研究課題の結果報告書を研究処の研究支援課に提出しなければならない。

²⁴ <http://www.snu.ac.kr/research/support/faculty>

²⁵ ソウル大学校の学事行政機構の中の一つ。

²⁶ ソウル大学校の学事行政機構の中の一つ。