

韓国における非正規の公務労働者

徐 兪 希

<要 旨>

日本と韓国は、国・地方自治体における非正規労働者の雇用不安という類似の問題を抱えているといえる。しかし、この類似の問題に対し、日韓両国において講じられた措置は対照的である。たとえば、日本では、地方自治体で働く非正規労働者の任用根拠の明確化・適正化を図るために、いわゆる会計年度任用職員という新たな非正規公務員制度を導入したのに対し、韓国では、公共部門で働く非正規労働者の雇用安定を図るために、正規職に転換させる取組みが行われてきた。日本では行われていない正規職転換のような取組みが韓国の国・地方自治体で行われている、こうした違いはどこに起因するのか。このことを明らかにすべく、本稿では、韓国の国・地方自治体における非正規の公務労働者に係る制度的仕組みについて（特に、期間制法4条の適用関係を中心に）考察する。

1 はじめに

日本と韓国は、公共部門（の中でも国・地方自治体）における非正規労働者の雇用不安という類似の問題を抱えているといえる。では、類似の問題を抱えているとそれに対して行われた取組みや政策志向も類似しているかというところではない。たとえば、日本では、地方自治体で働く非正規労働者の任用根拠の明確化・適正化を図るために、いわゆる会計年度任用職員という新たな非正規公務員制度を導入したのに対し、韓国では、公共部門で働く非正規労働者の雇用安定を図るために、正規職に転換させる取組みが行われてきたことを挙げるができる。

日本では行われていない正規職転換のような取組みが韓国の国・地方自治体で行われている、こうした違いはどこに起因するのか。日韓両国においてこうした違いが生まれるその原因・理由としてまず挙げられるのは、韓国では、国・地方自治体に使用される非正規

労働者につき、（日本の労働契約法18条に相当する規定といえる）後述の「期間制及び短時間勤労者⁽¹⁾の保護等に関する法律」（以下「期間制法」）4条が適用されていることである。また、韓国の国・地方自治体に使用される非正規労働者の中には、任期付きの非正規公務員だけでなく、公務員ではない期間制労働者⁽²⁾があると考えられていることも注目に値する。

以上のことは、国・地方自治体に使用される非正規労働者に対する労働契約法18条や期間制法4条といった日韓両国の有期雇用法制の適用の違いを生み出している。つまり、国・地方自治体に使用される非正規労働者＝非正規公務員と考えられている日本では、国・地方自治体に使用される非正規の公務員につき、労働契約法18条が適用される可能性はないのに対し（労働契約法21条1項）、国・地方自治体で働く労働者であっても、そのすべてが公務員とは限らず、私法上の契約に基づく公務員ではない労働者もあると考えられている韓国では、期間制法4条が適用されるこの公務員ではない期間制労働者を対象に、その雇用安定を図るために正規職転換の取組みが行われてきた。

以上のことを踏まえて、本稿⁽³⁾では、韓国の国・地方自治体における非正規の公務労働者に係る制度的仕組みについて（特に、期間制法4条の適用関係を中心に）考察する。

2 韓国の公共部門でこれまで行われてきた 正規職転換の取組みとその対象

（1）これまで行われてきた正規職転換の取組み

韓国では、労働市場全体における非正規雇用問題の解決を促すという意味において

-
- （1） 韓国語の漢字語の中には日本語と共通するものも多いが、微妙に違った表現も多く、日本語に訳す際には迷うこともよくある。本稿においては、たとえば、期間制＝有期、勤労＝労働、などが挙げられるが、このような漢字語については、基本的に韓国語をそのまま用いることにする。なお、便宜上、日本語に意識したものも一部あることを予めお断りしておきたい。以下、特に断りがない限り、韓国語の日本語訳は筆者によるものである。
 - （2） 期間制労働者は、日本でいう「有期契約労働者」ないし「有期雇用労働者」に相当する非正規労働者である。
 - （3） なお、本稿は、徐侖希「韓国の公共部門における正規職転換の取組みと日本への示唆」菊池馨実ほか編著『働く社会の変容と生活保障の法』（旬報社、2023年）227～239頁をもとに加筆・修正したものである。

も、公共部門が率先する必要があるとされ⁽⁴⁾、これまで数次にわたって公共部門で働く非正規労働者を対象とした対策ないし計画が講じられてきた。

これまで韓国の公共部門で行われてきた対策ないし計画 ⁽⁵⁾	
① 盧武鉉政権	2004年「公共部門非正規職対策」 2006年「公共部門非正規職総合対策」及び2007年「無期契約転換、外注化改善及び差別是正計画」
② 李明博政権	2011年「公共部門非正規職雇用改善対策」及び2012年「『常時・持続的業務担当者の無期契約職転換基準』等公共部門非正規職雇用改善推進指針」
③ 朴槿恵政権	「2013～2015年公共部門非正規職の正規職（無期契約職）転換計画」
④ 文在寅政権	2017年「公共部門非正規職勤労者の正規職転換推進計画」及び「公共部門非正規職勤労者の正規職転換ガイドライン」

以上の対策ないし計画で行われていたのが「正規職転換」といわれる取組みである。これは、韓国の公共部門で働く非正規労働者、中でも雇用期間が定められている期間制労働者を正規職（つまり、無期契約労働者）へと転換することにより、その雇用安定を図ろうとする取組みである。

(2) 正規職転換の取組みが対象としている労働者 — 公務員ではない非正規労働者

ここでとりわけ注目したいのは正規職転換の対象である。つまり、これまで韓国で行われてきた正規職転換は、韓国の公共部門で働く労働者の中でも、公共部門の各機関の定員に含まれず、また、公務員関連規定の適用を受けない、公務員ではない非正規労働者（の中でも期間制労働者）を対象⁽⁶⁾に行われてきた取組みであるということである。

また、正規職転換が任期の定めのない公務員になることを意味するものではないということにも注意を要する。つまり、正規職へと転換された労働者の身分は、非公務員のまま（つまり、公務員ではない無期契約労働者）である。そこで、韓国では、この雇用期間に定めはないが公務員ではない無期契約労働者と従来からの任期の定め

(4) 労働部『公共機関非正規職総合対策推進白書』（2007年）4頁。

(5) 詳細は、徐侖希「韓国の公共部門における非正規勤労者（期間制勤労者）の無期契約勤労者への転換と課題」労働法律旬報1854号（2015年）28～37頁および「文在寅政権の公共部門における雇用拡大政策 — 非正規勤労者の正規職転換を中心に — 」労働法律旬報1932号（2019年）21～26頁等を参照。

(6) 関係部処合同「公共部門非正規職総合対策」（2006年）34頁。

ない公務員を区別するために、公務員ではない無期契約労働者（つまり、正規職）を指して「公務職」という呼称が使われたりする。

3 韓国の国・地方自治体で働く「労働者」

以上のことからいえるのは、韓国では、国・地方自治体で働く労働者であってもそのすべてが公務員とは限らないということである。つまり、韓国の国・地方自治体で働く労働者の中には、「公務員」のほか、「公務員ではない労働者」もある。

韓国では、国・地方自治体が公務員以外の労働者を活用することにつき、国・地方自治体が私経済の主体として行った行為、つまり、国・地方自治体が私経済の主体として私法上の契約に基づいて活用するものであるという理解がなされている⁽⁷⁾。そこで、たとえば（日本の労働基準法に相当する法律といえる）「勤労基準法」の適用についても、国・地方自治体が公務員と公務員ではない労働者の両方を使用していることを当然の前提として考えられている⁽⁸⁾⁽⁹⁾。

韓国の国・地方自治体で働く「労働者」	公務員	任期なしの正規公務員 ----- 任期付きの非正規公務員
	非公務員	雇用期間の定めのない無期契約労働者（公務職） ----- 雇用期間の定めのある期間制労働者（契約職）

また、こうした韓国の国・地方自治体で働く公務員及び公務員ではない労働者の中には、「任期なし」の正規公務員や「雇用期間の定めのない」無期契約労働者（つまり、公務職）だけでなく、「任期付き」の非正規公務員や「雇用期間の定めのある」非正規労働者（つまり、期間制労働者。「契約職」とも呼ばれる）も存在する。

(7) 韓国非正規労働センター『公共部門非正規職人権実態調査』（国家人権委員会、2003年）249頁。

(8) 労働法実務研究会編『勤労基準法注解1』（博英社、2010年）579頁等。

(9) なお、国・地方自治体が私経済の主体として私法上の契約に基づいて労働者を活用することにつき、韓国の現行法上、これを否定する明文の規定は見当たらない。

(1) 公務員

韓国の現行公務員制度上、任期なしの正規公務員に属するものとしては定年までの雇用が保障される「経歴職公務員」が、そして、任期付きの非正規公務員に属するものとしては「任期制公務員」が挙げられる。

韓国の国家公務員・地方公務員	経歴職	一般職	一般任期制 専門任期制 時間選択制 任期制 限時任期制
		特定職	
	特殊経歴職	政務職	
		別定職	

(a) 各種公務員関係法令に基づいて活用されている

① 任期なしの正規公務員 — 経歴職公務員

韓国の公務員はまず、国家公務員と地方公務員の大きく2つに分類できる。そして、この韓国の国家公務員と地方公務員はともに、その任用⁽¹⁰⁾方法や身分保障などの違いにより、経歴職と特殊経歴職の2つに区分される（国家公務員法2条1項、地方公務員法2条1項）。

「経歴職公務員」（「職業公務員」とも呼ばれる）とは、実績と資格により任用され⁽¹¹⁾、その身分が保障され、生涯⁽¹²⁾公務員として勤務することが予定される公務員をいう（国家公務員法2条2項、地方公務員法2条2項）。この経歴職公務員はさらに、その担当職務の違いにより、「一般職」と「特定職」に分かれる（詳細は後掲規定を参照）。

これら経歴職公務員以外の公務員を指して「特殊経歴職公務員」という（国家公務員法2条3項、地方公務員法2条3項）。この特殊経歴職公務員には「政務職」と「別定職」がある（詳細は後掲規定を参照）。これら特殊経歴職

-
- (10) 任用とは、公務員関係の発生（新規採用）、変動（昇進、転職、転補、兼任、派遣、降任、休職、職位解除、停職、降等、復職）、消滅（免職、解任、罷免）に至るまでの一連の過程を総称する（公務員任用令2条1号、地方公務員任用令2条1号）。
- (11) 公務員の任用は、試験成績、勤務成績、経歴評定、その他の能力の実証に基づいて行うこととなっている（国家公務員法26条本文、地方公務員法25条本文）。
- (12) 生涯とはいえ、定年が定められており、原則60歳である（国家公務員法74条1項、地方公務員法66条1項）。

公務員は、実績と資格により任用される経歴職公務員とは違って、職業公務員制の画一的な適用を受けず⁽¹³⁾、基本的に定年までの身分保障はない。

国家公務員法2条（公務員の区分）

- ① 国家公務員（以下「公務員」という）は、経歴職公務員と特殊経歴職公務員に区分する。
- ② 「経歴職公務員」とは、実績と資格により任用され、その身分が保障され、生涯の間（勤務期間を定めて任用する公務員の場合にはその期間の間をいう）公務員として勤務することが予定される公務員をいい、その種類は次の各号のとおりである。
 - 1 一般職公務員：技術、研究又は行政一般に関する業務を担当する公務員
 - 2 特定職公務員：法官、検事、外務公務員、警察公務員、消防公務員、教育公務員、軍人、軍務員、憲法裁判所の憲法研究官、国家情報院の職員、警護公務員と特殊分野の業務を担当する公務員として他の法律で特定職公務員として指定する公務員
 - 3 《省略》
- ③ 「特殊経歴職公務員」とは、経歴職公務員以外の公務員をいい、その種類は次の各号のとおりである。
 - 1 政務職公務員
ガ 選挙により就任し、又は任命する際に国会の同意が必要な公務員
ナ 高度な政策決定業務を担当し、又はかかる業務を補助する公務員として法律や大統領令（大統領秘書室及び国家安保室の組織に関する大統領令のみ該当する）で政務職として指定する公務員
 - 2 別定職公務員：秘書官、秘書等補佐業務等を遂行し、又は特定の業務遂行のために法令で別定職として指定する公務員
 - 3～4 《省略》
- ④ 第3項に基づく別定職公務員の採用条件、任用手続、勤務上限年齢、その他必要な事項は、国会規則、大法院規則、憲法裁判所規則、中央選挙管理委員会規則又は大統領令（以下「大統領令等」という）で定める。

地方公務員法2条（公務員の区分）

- ① 地方自治団体の公務員（地方自治団体が経費を負担する地方公務員をいい、以下「公務

(13) つまり、特殊経歴職公務員に対しては、国家・地方公務員法の規定のうち一部のみが適用される（国家公務員法3条1・2項、地方公務員法3条1・2項）。

員」という)は、経歴職公務員と特殊経歴職公務員に区分する。

② 「経歴職公務員」とは、実績と資格により任用され、その身分が保障され、生涯の間（勤務期間を定めて任用する公務員の場合にはその期間の間をいう）公務員として勤務することが予定される公務員をいい、その種類は次の各号のとおりである。

- 1 一般職公務員：技術、研究又は行政一般に関する業務を担当する公務員
- 2 特定職公務員：公立大学及び専門大学に勤務する教育公務員、教育監所属の教育専門職員及び自治警察公務員とその他特殊分野の業務を担当する公務員として他の法律で特定職公務員として指定する公務員
- 3 《省略》

③ 「特殊経歴職公務員」とは、経歴職公務員以外の公務員をいい、その種類は次の各号のとおりである。

- 1 政務職公務員
ガ 選挙により就任し、又は任命する際に地方議会の同意が必要な公務員
ナ 高度な政策決定業務を担当し、又はかかる業務を補助する公務員として法令又は条例で政務職として指定する公務員
- 2 別定職公務員：秘書官、秘書等補佐業務等を遂行し、又は特定の業務遂行のために法令で別定職として指定する公務員
- 3～4 《省略》

④ 第3項に基づく別定職公務員の任用条件、任用手続、勤務上限年齢、その他必要な事項は、大統領令又は条例で定める。

② 任期付きの非正規公務員 — 任期制公務員

「任期制公務員」は、専門知識・技術が求められる業務やその任用管理に特殊性がある業務を担当させるために、経歴職公務員のうち勤務期間を定めて任用される公務員⁽¹⁴⁾を指す（国家公務員法2条2項・26条の5第1項、地方公務員法2条2項・25条の5第1項。前・後掲規定を参照）。

(14) 妹尾知則「韓国生活賃金条例」矢野昌浩ほか編『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（日本評論社、2017年）229頁では、「韓国では、日本と違って、いわゆる非正規公務員は存在しない」とするが、このように任期付きの有期雇用であるのは任期制公務員も同様であり、韓国の任期制公務員は日本でいうところのいわゆる非正規公務員に相当するといえよう。

国家公務員法26条の5（勤務期間を定めて任用する公務員）

- ① 任用権者は、専門知識・技術が要求され、又は任用管理に特殊性が要求される業務を担当させるために経歴職公務員を任用する際に一定期間を定めて勤務する公務員（以下「任期制公務員」という）を任用することができる。
- ② 任期制公務員の任用要件、任用手続、勤務上限年齢及びその他必要な事項は、大統領令で定める。

地方公務員法25条の5（勤務期間を定めて任用する公務員）

- ① 地方自治団体の長と地方議会の議長は、専門知識・技術が要求され、又は任用管理に特殊性が要求される業務を担当させるために経歴職公務員を任用する際に一定期間を定めて勤務する公務員（以下「任期制公務員」という）を任用することができる。
- ② 任期制公務員の任用条件、任用手続、勤務上限年齢及びその他必要な事項は、大統領令で定める。

この任期制公務員の活用方法として、韓国の現行国家・地方公務員法上用意されているのは、「一般任期制公務員」、「専門任期制公務員」、「時間選択制任期制公務員」、「限時任期制公務員」の4つがある（公務員任用令3条の2、地方公務員任用令3条の2。詳細は後掲規定を参照）。

公務員任用令3条の2（任期制公務員の種類）

任期制公務員の種類は、次の各号のとおりである。

- 1 一般任期制公務員：職制等法令に規定された経歴職公務員の定員に該当する職位に任用される任期制公務員
- 2 専門任期制公務員：特定分野に対する専門的知識や技術等が要求される業務を遂行するために任用される任期制公務員
- 3 時間選択制任期制公務員：《省略》に基づき通常の勤務時間より短い時間（週当たり15時間以上35時間以下の範囲で任用権者又は任用提請権者が定める時間をいう。以下、この条で同じ）を勤務する公務員として任用される一般任期制公務員（以下「時間選択制一般任期制公務員」という）又は専門任期制公務員（以下「時間選択制専門任期制公務員」という）

4 限時任期制公務員：次の各目のいずれかに該当する公務員の業務を代行するために1年6ヶ月以内の期間の間任用される公務員として《省略》に基づき通常の勤務時間より短い時間を勤務する任期制公務員

ガ 《省略》に基づき休職する公務員

ナ 《省略》に基づき30日以上 of 病暇を実施する公務員

ダ 《省略》に基づき30日以上 of 特別休暇を実施する公務員

ラ 《省略》に基づき通常の勤務時間より短い時間を勤務する公務員として指定された公務員（以下「時間選択制転換公務員」という）

地方公務員任用令3条の2（任期制公務員の種類）

任期制公務員の種類は、次の各号のとおりである。

1 一般任期制公務員：予算及び一般職公務員の定員の範囲で任用され、常勤する任期制公務員

1の2 専門任期制公務員：次の各目のいずれかに該当する業務を遂行するために予算の範囲で任用され、常勤する任期制公務員

ガ 政策決定の補佐業務

ナ 特定分野に対する専門的知識や技術が要求される業務

2 時間選択制任期制公務員：予算の範囲で《省略》に基づき通常の勤務時間より短い時間（週あたり15時間以上35時間以下の範囲で任用権者が定める時間をいう。以下、この条で同じ）を勤務する公務員として任用される任期制公務員

3 限時任期制公務員：次の各目のいずれかに該当する業務を代行するために1年6ヶ月以内の期間の間任用される公務員として《省略》に基づき通常の勤務時間より短い時間を勤務する任期制公務員

ガ 《省略》に基づき休職する公務員が担当した業務

ナ 《省略》に基づき通常の勤務時間より短い時間を勤務する公務員として指定された公務員（以下「時間選択制転換公務員」という）が担当した業務

ダ 《省略》に基づき30日以上 of 病暇を実施する公務員が担当した業務

ラ 《省略》に基づき30日以上 of 休暇を実施する公務員が担当した業務

任期制公務員の勤務期間は5年（ただし、限時任期制の場合は1年6か月）の範囲内で当該事業の遂行に必要な期間（ただし、限時任期制の場合は当該業

務の代替に必要な期間)とされている(公務員任用令22条の5第1項、地方公務員任用令21条の4第1項)。一定の場合は、総勤務期間が5年(ただし、限時任期制の場合は1年6か月)を超えない範囲内で勤務期間を延長することができる(公務員任用令22条の5第2～4項、地方公務員任用令21条の4第2・3項)。また、任期制公務員(限時任期制を除く)の成果が卓越した場合は、総勤務期間5年を超えてさらに5年の範囲内で勤務期間を延長することができる(公務員任用令22条の5第6項、地方公務員任用令21条の4第5項)。

公務員任用令22条の5 (任期制公務員の勤務期間)

- ① 任期制公務員の勤務期間は5年の範囲で当該事業を遂行するために必要な期間とする。ただし、限時任期制公務員の勤務期間は1年6ヶ月の範囲で業務を代行するために必要な期間とする。
- ② 任用権者又は任用提請権者は、専門任期制公務員を任用した当該事業が継続し、又はやむを得ない事由により勤務期間内に事業が終了しないために勤務期間を延長する必要があると認める場合には総勤務期間が5年を超えない範囲で《省略》に基づく公告手続を経ることなく勤務期間を延長することができる。《省略》
- ③ 任用権者又は任用提請権者は、一般任期制公務員として任用された公務員の勤務実績が優秀であり、又は継続して勤務させなければならない特別な事由がある場合には総勤務期間が5年を超えない範囲で《省略》に基づく公告手続を経ることなく勤務期間を延長することができる。《省略》
- ④ 任用権者又は任用提請権者は、限時任期制公務員として任用された公務員の勤務実績が優秀であり、又は継続して勤務させなければならない特別な事由がある場合には総勤務期間が1年6ヶ月を超えない範囲で勤務期間を延長することができる。《省略》
- ⑤ 《省略》
- ⑥ 第2項及び第3項にかかわらず、総勤務期間が5年に達した任期制公務員(限時任期制公務員《省略》は除く)の成果が卓越した場合には、《省略》に基づく公告手続を経ることなく総勤務期間5年を超えて5年の範囲で一定期間の単位で勤務期間を延長することができる。《省略》

地方公務員任用令21条の4 (任期制公務員の勤務期間)

- ① 任期制公務員の勤務期間は、次の各号の期間とする。
 - 1 限時任期制公務員の勤務期間：1年6ヶ月の範囲で業務を代行するために必要な期間

- 2 政策決定の補佐のための専門任期制公務員の勤務期間：任用権者の任期満了日までの範囲で必要な期間
 - 3 ≪省略≫に基づき任用する任期制公務員の勤務期間：活動の補助を受ける地方議会議員の任期満了日≪省略≫までの範囲で必要な期間
 - 4 その他の任期制公務員の勤務期間：5年の範囲で当該事業を遂行するために必要な期間
- ② 地方自治団体の長と地方議会の議長は、一般任期制公務員、専門任期制公務員又は時間選択制任期制公務員を任用した当該事業が継続し、又はやむを得ない事由により勤務期間内に事業が終了しないために勤務期間を延長する必要があると認めるときには当該人事委員会の議決を経て総勤務期間が5年≪省略≫を超えない範囲で≪省略≫に基づく公告手続を経ることなく勤務期間を延長することができる。ただし、勤務実績が卓越した者に対しては、人事委員会の議決を省略することができる。
- ③ 地方自治団体の長と地方議会の議長は、限時任期制公務員として任用された公務員の勤務実績が優秀であり、又は継続して勤務させなければならない特別な事由がある場合には当該人事委員会の議決を経て総勤務期間が1年6ヶ月を超えない範囲で勤務期間を延長することができる。ただし、勤務実績が卓越した者に対しては、人事委員会の議決を省略することができる。
- ④ ≪省略≫
- ⑤ 地方自治団体の長と地方議会の議長は、第1項及び第2項にかかわらず、総勤務期間が5年に達した任期制公務員（限時任期制公務員≪省略≫は除く）の成果が卓越した場合には≪省略≫に基づく公告手続を経ることなく当該人事委員会の議決を経て第1項及び第2項に基づく総勤務期間5年を超えて追加で5年の範囲で一定期間の単位で勤務期間を延長することができる。

(b) 定員・人件費の予算内で活用される

以上のように、各種公務員関連法令に基づいて採用される国家・地方公務員の場合は、その定員管理にかかわる各種法令（たとえば、「国家公務員総定員令」2条や「行政機関の組織と定員に関する通則」24条、「地方自治団体の行政機構と定員基準等に関する規定」22条等。後掲規定を参照）により、その数に規制がかかっている。

国家公務員総定員令2条（総定員）

- ① 行政機関に置く国家公務員定員の最高限度（以下「総定員」という）は、32万9,503人とする。
- ② ≪省略≫

行政機関の組織と定員に関する通則24条（機関別定員の管理）

- ① 公務員の定員は、行政機関別、階級別、職級別又は上級公務員団に属する公務員の場合には公務員の種類別に割り当てる。
- ② 行政機関の長は、第1項の定員を超えて公務員を任用し、又は任用提請をすることができない。≪省略≫
- ③～④ ≪省略≫
- ⑤ 中央行政機関の長は、所管業務の性質上、専門性が特に必要であると認められる場合、階級別又は職務等級≪省略≫別に100分の20の範囲で総理令・部令≪省略≫で定める定員を「公務員任用令」第3条の2第1号に基づく一般任期制公務員として任用することができる。≪省略≫
- ⑥～⑦ ≪省略≫

地方自治団体の行政機構と定員基準等に関する規定22条（定員策定の一般基準）

- ① 定員は、定員の管理機関別に職級を定めて策定し、次の各号の基準に従わなければならない。
 - 1 地方自治団体は、人口数及び他の地方自治団体との均衡等を考慮して定員を策定しなければならない。
 - 2 地方自治団体は、業務の性質、難易度、責任度等を考慮して職級別定員を策定しなければならない。
 - 3～4 ≪省略≫
 - 5 1つの職位に一般任期制公務員を任用する場合には、その一般任期制公務員の勤務期間中、その職位に相応する職級の定員を欠員として維持しなければならない。
 - 6 ≪省略≫
- ② ≪省略≫

このようにその活用に制約がかかっているのは、定年までその雇用が保障され

る経歴職公務員だけでなく、勤務期間が定められている任期制公務員も基本的には同様であるといえる（公務員任用令3条の2・22条の4、地方公務員任用令3条の2・21条の3、行政機関の組織と定員に関する通則24条5項、地方自治団体の行政機関と定員基準等に関する規定22条1項5号等。前・後掲規定を参照）。したがって、韓国では、その勤務期間が定められている任期付きの非正規公務員を、定年までその雇用が保障される経歴職公務員の定員不足を補うものとして活用することは、事実上困難であったといえる。

公務員任用令22条の4（任期制公務員の任用手続等）

- ① 任用権者又は任用提請権者は、定員（一般任期制公務員を任用する場合のみ該当する）及び予算の範囲で任期制公務員を任用することができる。この場合、所属長官でない機関の長が一般任期制公務員及び限時任期制公務員を任用した場合にはその事実を所属長官に通報しなければならず、専門任期制公務員を任用しようとする場合には所属長官の承認を得なければならない。
- ② 所属長官は、第1項に基づき任期制公務員を任用し、又は一般任期制公務員及び限時任期制公務員の任用事実の通報を受けた場合と専門任期制公務員の任用を承認した場合にはその事実を遅滞なく人事革新処長に通報しなければならない。

③～⑥ <省略>

地方公務員任用令21条の3（任期制公務員の任用手続等）

- ① 地方自治団体の長と地方議会の議長は、定員（一般任期制公務員を任用する場合のみ該当する）及び予算の範囲で任期制公務員を任用することができる。
- ② 地方自治団体の長と地方議会の議長は、第1項に基づき任期制公務員を任用しようとする場合には次の各号の事項をあらかじめ当該人事委員会の議決を経て定めなければならない。

- 1 事業の必要性
- 2 任用予定職位の業務内容
- 3 任用人員、等級及び期間
- 4 任用資格
- 5 公告計画
- 6 任用要件

③～⑦ <省略>

(2) 非公務員

(a) その多くは採用根拠があいまいな状況で活用されてきた

以上のように各種公務員関係法令に基づいて活用される（正規ないし非正規）公務員に対し、韓国の国・地方自治体で働く公務員ではない労働者の多くは、明文の根拠規定を有さない形で活用されてきた存在のようである⁽¹⁵⁾。

かつては、韓国の国家・地方公務員法上、国・地方自治体が公務員ではない労働者を活用するための根拠規定（たとえば、旧国家公務員法43条の3や旧地方公務員法41条の3の規定。後掲規定を参照）があったようであるが⁽¹⁶⁾、現行法上は見当たらない⁽¹⁷⁾。

旧国家公務員法43条の3（契約に基づき研究又は技術業務に従事する者）

- ① 国家の各機関の長は、予算の範囲内で科学者及び技術者と雇用契約を締結し、一定の期間、研究又は技術業務を遂行させることができる。
- ② 前項の科学者及び技術者の範囲、雇用条件、業務内容、サービスその他必要な事項は、国会規則、大法院規則又は大統領令で定めるが、雇用契約を締結しようとするときには、国会事務総長、法院行政処長又は総務処長官と協議しなければならない。

旧地方公務員法41条の3（契約に基づき研究又は技術業務等に従事する者）

- ① 地方自治団体の長は、予算の範囲内で科学者及び技術者と雇用契約を締結し、一定の期間、研究・技術業務その他その専門知識を必要とする業務を遂行させることができる。
- ② 前項の科学者及び技術者の範囲、雇用条件、業務内容、サービスその他必要な事項は、大統領令で定める。

また、その一方で、現に今も、韓国の中央行政機関の一つである（日本の厚生労働省に相当する機関といえる）雇用労働部が設置・運営する職業安定機関で働く職業相談員のように、国の機関が公務員ではない労働者を活用するための法律上の根拠（職業安定法4条の4。後掲規定を参照）を有する場合がある。

(15) 韓国非正規労働センター・前掲注(7)251～252頁。

(16) 行政安全部『2022年度地方公務員人事実務』（2021年）10頁等。

(17) これらの規定は両方ともに1973年に新設され、1978年（旧国家公務員法43条の3）と1981年（旧地方公務員法41条の3）にそれぞれ廃止されている。

職業安定法4条の4（民間職業相談員）

- ① 雇用労働部長官は、職業安定機関に職業紹介、職業指導及び雇用情報提供等の業務を担当する公務員ではない職業相談員（以下「民間職業相談員」という）を配置することができる。
- ② 民間職業相談員の配置基準とその他必要な事項は、雇用労働部令で定める。

しかし、これまで韓国の国・地方自治体で働く公務員ではない労働者の人事管理については、公共部門全体にまたがる共通の基準のようなものはなく、体系的な雇用管理はなされていなかったようである⁽¹⁸⁾。というのは、韓国の国・地方自治体で働く労働者の人事管理は、これまで公務員を中心に行われていたからである。

こうして、韓国の公共部門で働く公務員ではない非正規労働者がどのような状況に置かれているのか、その実態について把握されることすら長らくなかったようであり⁽¹⁹⁾、韓国において政府レベルで初めて、公共部門で働く公務員ではない非正規労働者の実態に関する調査をしたのは正規職轉換の取組みがはじまった盧武鉉政権のときのことである。そして、それゆえに、公共部門の非正規労働者問題に取り組みははじめた当初、韓国政府は、公共部門における非正規労働者の「原則なき使用」を問題視し、非正規労働者の使用慣行の改善を目標として掲げていた⁽²⁰⁾。

以上のような状況、つまり、国・地方自治体で働く公務員ではない労働者にかかわる雇用管理システムの整備がいわば放置された状況において、韓国では、これら公務員ではない非正規労働者の雇用安定を図るための正規職轉換の取組みがはじまったのである。そして、このような状況において、公務員ではない期間制労働者から正規職へと轉換された公務員ではない無期契約労働者の雇用管理に関する何らかの基準が必要となってくるのは、ある意味当たり前であろう。そこで、韓国政府が公共部門の非正規雇用問題に取り組みははじめた当初から、公務員では

(18) 関係部処合同「公共部門非正規職対策」（2004年）8頁、関係部処合同・前掲注(6)6頁等。

(19) 韓国非正規労働センター・前掲注(7)2～3頁。

(20) 関係部処合同・前掲注(6)1・6頁。

ない無期契約労働者の体系的な雇用管理にかかわる仕組みの整備の必要性が唱えられ、現在に至っては、公共部門の各機関において、公務員ではない無期契約労働者の勤務条件や採用から退職までの一連の雇用に関する規定（たとえば、「雇用労働部公務職勤労者運営規定」や「江原特別自治道公務職採用及び服務等運営条例」等。後掲規定を参照）を設け、公務員ではない無期契約労働者の雇用管理を行うこととされている。

雇用労働部公務職勤労者運営規定⁽²¹⁾（雇用労働部訓令第434号、2022年12月23日一部改正）

第1条（目的） この訓令は、雇用労働部公務職勤労者の採用手続、資格基準、報酬、服務、身分関係等に必要な基準を定めることにより、雇用労働部とその所属機関の公務職勤労者の管理に対する統一性と効率性の向上を目的とする。

第2条（定義） この訓令で使用する用語の意味は、次のとおりである。

1 「公務職勤労者」とは、雇用労働部とその所属機関に勤務し、常時的・持続的業務に従事し、期間の定めのない勤労契約を締結した者をいう。

2～5 《省略》

第91条（就業規則の作成・備置） 採用権者は、この訓令が適用される公務職勤労者の服務上の規律と勤労条件等に関して勤労基準法第93条及び第94条に基づき就業規則を作成し、備置かなければならない。

江原特別自治道⁽²²⁾公務職採用及び服務等運営条例（江原特別自治道条例第5034号、2023年6月9日一部改正）

第1条（目的） この条例は、江原特別自治道で勤務する公務職の採用及び服務等人事行政の根本基準に関して規定することにより、公務職の雇用安定と権益保護に資することを目的とする。

第2条（定義） この条例で使用する用語の意味は、次のとおりである。

1 「公務職」とは、常時・持続的業務に従事し、江原特別自治道（以下「江原自治道」という）と期間を定めていない労働契約を締結した者で公務員ではない労働者をいう。

2～4 《省略》

(21) 制定当時の名称は「労働部無期契約勤労者管理規定」（労働部訓令第647号、2007年10月1日制定）であった。

(22) 韓国の地方自治体の1つである。

第16条（労働契約） ① 道知事は、公務職と労働契約を締結する場合に所属機関の事情や担当業務の特性を考慮して労働条件を定めることができる。

② 《省略》

③ その他労働契約に必要な事項は、道知事が定める。

第18条（報酬決定の原則） ① 道知事は、予算の範囲で一般の標準生計費、物価水準等を考慮して公務職の報酬を定める。

② その他俸給、号俸及び昇給、手当、報酬計算、報酬支給方法、控除等に必要な事項は、道知事が定める。

第24条（解雇） ① 《省略》

② 道知事は、公務職が次の各号のいずれかに該当する場合には解雇することができる。

- 1 偽り又は不正な方法で採用された事実が発見された場合
- 2 心身の異常により担当業務を遂行することができない場合
- 3 第6章に基づく服務に関する事項に持続的に違反した場合
- 4 業務を遂行するために必要な資格証の効力がなくなり、又は免許が取り消され、担当業務を遂行することができなくなった場合
- 5 その他労働関係を維持できない事情が発生した場合

③ その他公務職の解雇に関する事項は、道知事が定める。

(b) 各種事業費の予算内で活用されてきた

以上のような国・地方自治体に使用される公務員ではない労働者の場合、各種公務員関連法令に基づいて採用される公務員ではないので、これら公務員ではない労働者に対し、公務員にかかわる定員（ないし人件費に係る予算）規制が及ぶことはない。公務員ではない労働者の「人件費」は、人件費としてではなく、各種「事業費」に組み込まれているとのことである⁽²³⁾。

韓国では、1997年末のいわゆるIMF経済危機以降の行政改革の流れの中で、小さくて効率的な政府を実現すべく、公務員の大規模な定員削減が行われる一方で、従来と変わらない、ないしは新たな行政需要に応えるために、この公務員で

(23) キムギウほか「行政機関無期契約職の実態と公務職制新設の必要性に関する考察」民主法学67号（2018年）162頁。

はない非正規労働者が多く利用されるようになったようである⁽²⁴⁾。日本の国・地方自治体では、行政需要の拡大といわゆる正規公務員の定員・定数という縛りの中で、定員・定数外の臨時・非常勤職員といった非正規公務員を多用するようになったとされるが、同じ状況の中で、韓国の国・地方自治体で多く利用されていたのは、定員（人件費）規制の対象外にある、この公務員ではない非正規労働者であったといえる。

4 韓国の国・地方自治体で働く「非正規労働者」に対する期間制法の適用

(1) 公務員ではない期間制労働者 — 期間制法をはじめとする各種労働関係法令が適用される

国・地方自治体に使用される公務員ではない労働者は、各種公務員関連法令に基づいて採用される公務員ではないので、これら公務員ではない労働者に対し、各種公務員関連法令が適用されることは原則としてない⁽²⁵⁾。しかし、その一方で、国・地方自治体に使用される公務員ではない労働者の場合、それが私法上の契約に基づいて活用されるものと考えられていることから、勤労基準法をはじめとする各種労働関係法令の適用においては、いわゆる民間部門における労働者と変わるところがないといえる。このことは、期間制労働者の使用期間の上限を2年と規制する内容の規定（つまり、期間制法4条。後掲規定を参照）が盛り込まれている期間制法の適用についても当てはまる。

期間制法4条（期間制勤労者の使用）

- ① 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労した総期間が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。ただし、次の各号のいずれか一に該当する場合には、2年を超過して期間制勤労者を使用するこ

(24) 韓国非正規労働センター・前掲注(7)267頁、労働部・前掲注(4)3～4頁等。

(25) もっとも、国に使用される公務員ではない労働者の中には公務員関連規定が準用される場合がある。その一例として、「職業相談員の家族手当は、『公務員手当等に関する規定』第10条の家族手当の支給基準による」と定めている「職業相談員運営規定」22条が挙げられる。

とができる。

- 1 事業の完了又は特定の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、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 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・失業対策等により就労の場を提供する場合として大統領令で定める場合
 - 6 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
- ② 使用者が、第1項の但書の事由がな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のない勤労契約を締結した勤労者とみなす。

すなわち、期間制法は、国・地方自治体に対する適用関係につき、その3条3項において「国家及び地方自治団体の機関に対しては、常時使用する勤労者の数に関係なく、この法を適用する」と規定している。この期間制法3条3項は、韓国の勤労基準法の適用範囲を定める勤労基準法11条⁽²⁶⁾及び12条⁽²⁷⁾に倣って作られた規定であるとされる⁽²⁸⁾。そこで、行政解釈では、国や地方自治体の場合、事業場の規模にかかわらずなく、勤労基準法が適用されているように、期間制法も当然全面適用されるとする⁽²⁹⁾。つまり、国・地方自治体に使用される公務員ではない非正規労働者について

(26) 勤労基準法11条（適用範囲）

- ① この法は、常時5人以上の勤労者を使用するすべての事業又は事業場に適用する。ただし、同居する親族のみを使用する事業又は事業場と家事使用人に対しては適用しない。
- ② 常時4人以下の勤労者を使用する事業又は事業場に対しては、大統領令で定めるところにより、この法の一部規定を適用することができる。
- ③ この法を適用する場合に常時使用する勤労者数を算定する方法は、大統領令で定める。

(27) 勤労基準法12条（適用範囲）

この法とこの法に基づく大統領令は、国家、特別市・広域市・道、市・郡・区、邑・面・洞、その他これに準ずるものに対しても適用される。

(28) 労働部「非正規職保護法律解説」（2006年）22頁等。

(29) 労働部・前掲注(28)23頁等。

は、民間企業で働く非正規労働者と同様に、期間制法4条が適用されるということである。したがって、国や地方自治体の各機関に使用される公務員ではない期間制労働者の場合、その使用期間が2年を超えるときには、民間企業で働く期間制労働者と同じく、期間制法4条に基づき無期契約労働者とみなされ得る。

このことは、韓国の国・地方自治体も、公務員ではない期間制労働者の使用者として、期間制法4条に基づく責任が問われる可能性があることを意味する。実際にも、期間制労働契約を反復更新して使用期間2年を超えて国・地方自治体に使用された後に雇止めとなった公務員ではない期間制労働者が、訴訟の場において、期間制法4条を手掛かりに雇止めの効力を争う場合がある。裁判例の中には、期間制法4条2項に基づき無期契約労働者とみなされ、地方自治体の各機関で働く公務員ではない期間制労働者の雇用安定が図られたケースもみられる⁽³⁰⁾。

このように、民間企業と同じく、期間制法4条に基づく責任が問われる可能性がある韓国の国・地方自治体は、率先して公共部門における非正規雇用問題に取り組みざるを得ず、そこで行われているのが公共部門の公務員ではない非正規労働者を対象とした正規職転換の取組みである。つまり、国・地方自治体で働く公務員ではない期間制労働者の使用期間が2年を超えた状態で放置していると、期間制法4条の適用をめぐる法的紛争へと発展してしまうリスクが高まる。そこで、公共部門における正規職転換の取組みをはじめた盧武鉉政権では、それまで公共部門において期間制労働契約を反復更新して公務員ではない期間制労働者を活用していた「常時・持続的な業務」については、原則的に無期契約労働者が担当するという「期間制労働者の使用原則」のもとで、過去2年以上継続し、今後も継続することが予想される業務に従事する公務員ではない期間制労働者を対象に、無期契約労働者へと転換させる取組みが行われていた⁽³¹⁾。そして、この盧武鉉政権のときに出された「常時・持続的な業務」・「2年以上継続」という正規職転換の基準は、その後の政権においても概ね引き継がれてきた。

(30) 光州高等法院2011・4・15宣告2010ナ5334判決、ソウル行政法院2015・1・8宣告2013グハブ63681判決、大田高等法院2016・9・8宣告2016ヌ10884判決等。

(31) 関係部処合同・前掲注(6)14~15頁及び公共機関非正規職対策推進委員会「無期契約転換、外注化改善及び差別是正計画」(2007年)3頁。

(2) 任期付きの非正規公務員 — 任期制公務員

(a) 公務員関係法令が優先適用されるものの、期間制法が全面適用除外されていない

以上の公務員ではない労働者に対し、国・地方自治体で働く公務員の場合、その任用、報酬、懲戒、服務などについては国家・地方公務員法をはじめとする各種公務員関係法令に定められていることから、その労働条件などについては、一般法である勤労基準法よりもこれら各種公務員関係法令が特別法として優先的に適用される。しかし、その一方で、これら各種公務員関係法令に特段の定めがない事項に関しては、公務員に対しても、勤労基準法が適用されると解されている⁽³²⁾⁽³³⁾⁽³⁴⁾。このことは、任期付きの非正規公務員に対する期間制法の適用についても当てはまる。

すなわち、前述したように、期間制法は、その3条3項において「国家及び地方自治団体の機関に対しては、常時使用する勤労者の数に関係なく、この法を適用する」と規定している。また、韓国の期間制法には、日本の労働契約法21条1項のような、国家・地方公務員について期間制法を全面適用除外する旨の規定は置いていない。そこで、韓国では、任期付きの非正規公務員に対しても、原則的

(32) 労働法実務研究会編・前掲注(8)567頁等。

(33) 大法院1996・4・23宣告94ダ446判決（「勤労基準法第38条は、勤労者の最低生活を保障しようとする趣旨から、使用者の帰責事由により休業する場合には、使用者は、休業期間中、当該勤労者にその平均賃金の100分の70……以上の手当を支給しなければならないと規定しており、……公務員も賃金を目的として勤労を提供する勤労基準法第14条所定の勤労者であるから、公務員年金法、公務員報酬規定、公務員手当規定等に特別の規定がない場合には、公務員に対しても、性質に反しない限り、原則的に勤労基準法が適用されるから……、国家の不当な免職処分により、公務員がその意思に反して勤労を提供することができない場合、公務員の最低生活を保障する必要性は、私企業の勤労者と同一であるから、勤労基準法第38条は公務員にも適用される……」太字筆者）等。

(34) なお、韓国の国家・地方公務員法上、日本の国家公務員法附則16条や地方公務員法58条3項のように、一定の公務員について勤労基準法などを適用除外する旨定める規定は見当たらない。

に期間制法が適用されると解されている⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾。

(b) ただし、正規職転換の取組みの対象からは除外されている

では、韓国の国・地方自治体で働く任期付きの非正規公務員である任期制公務員の勤務期間が2年を超える場合、期間制法4条に基づき定年までその雇用が保障される経歴職公務員とみなされるかというところではない。なぜなら、任期制公務員の場合、2年を超えて期間制労働者を使用することができる期間制法4条1項但書所定の例外事由に当てはまるからである。

期間制法4条1項但書が定める2年を超えて期間制労働者を使用することができる例外事由のうち、任期制公務員の適用除外とかかわりがあるのは6号の規定である（前掲規定を参照）。この期間制法4条1項但書6号でいう「大統領令が定める場合」については、本規定に基づいて制定された「期間制及び短時間勤労者の保護等に関する法律施行令」（以下「期間制法施行令」）3条3項において、さらに1号から8号までの8つの例外事由が定められている（後掲規定を参照）⁽³⁷⁾。その中でも任期制公務員ともっとも密接にかかわってくるのは、「他の法令で期間制勤労者の使用期間を期間制法4条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」と規定している期間制法施行令3条3項1号である。この期間制法施行令3条3項1号が想定する典型例として挙げられているのが、任期制公務員の勤務期間を定めている前掲公務員任用令22条の5や地方公務員任用令21条の4等の規定である⁽³⁸⁾。

(35) 雇用労働部『期間制法・派遣法の質疑回示集』（2010年）16頁等。

(36) 大田地方法院2017・1・11宣告2016グハブ101975判決（「勤労基準法第12条は『この法とこの法に基づく大統領令は、国家、特別市・広域市・道、市・郡・区、邑・面・洞、その他これに準ずるものに対しても適用される』と規定しており、同法第2条第1項第1号は、『この法において勤労者とは、職業の種類を問わず、事業又は事業場に賃金を目的として勤労を提供する者をいう』と規定しているところ、**国家公務員も賃金を目的として勤労を提供する勤労基準法第2条第1項第1号の勤労者といえるから、国家公務員法等に特別の規定がない場合には、国家公務員に対しても、その性質に反しない限り、勤労基準法が適用され……、公務員が期間を定めて任用された場合、国家公務員法等に特別の規定がなく、その性質に反しない限り、期間制法が適用され得る**」太字筆者）等。

(37) 期間制法4条1項但書所定の例外事由の全体像は、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）38～39頁を参照。

(38) 雇用労働部『期間制法業務マニュアル』（2019年）102頁等。

期間制法施行令3条（期間制勤労者の使用期間制限の例外）

①～② ≪省略≫

③ 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
- 2 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≪省略≫に基づく大学で安保及び軍事学科目を講義する場合
- 3 特殊な経歴を持って国家安全保障、国防・外交又は統一と関連した業務に従事する場合
- 4 ≪省略≫に基づく学校（≪省略≫大学院大学を含む）で次の各目の業務に従事する場合
ガ～ナ ≪省略≫
- 5 ≪省略≫韓国標準職業分類の大分類1と大分類2の職業に従事する者の≪省略≫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の大分類2の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 ≪省略≫に基づく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 ≪省略≫に基づく選手と≪省略≫体育指導者の業務に従事する場合
- 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～サ ≪省略≫

このように、期間制法施行令3条3項1号の規定が総使用期間2年を超えて期間制労働者を使用することができる例外事由とされていることについては、期間制労働者の使用期間について他の法令に特別の定めがある場合まで、期間制法4条に基づく期間制労働者の使用期間の上限規制が適用されると、他の法令の立法目的を侵害する恐れがあることから⁽³⁹⁾、期間制法4条1項の規定が期間制労働者の使用に関しては一般法の地位にあり、期間制労働者の使用期間について他の

(39) 雇用労働部『期間制法業務マニュアル』（2011年）30頁、ソウル行政法院2014・4・24宣告2013グハブ26064判決等。

法令に特別の定めがあるときはその規定が優先して適用されることを明らかにするためである⁽⁴⁰⁾との説明がなされている。したがって、韓国の国・地方自治体で働く任期付きの非正規公務員が期間制法4条を活用してその雇用安定を図ることは難しい。実際、国の機関で働いていた任期付きの非正規公務員の雇止めが問題となった裁判においても、期間制法4条1項本文及び2項の適用は否定されている⁽⁴¹⁾⁽⁴²⁾。それゆえ、韓国政府によって進められている正規職転換の対象からも、任期付きの非正規公務員は除外されている⁽⁴³⁾。

5 おわりに

韓国の任期制公務員もまた、任期付きの有期雇用であるから、その任期が終了する場合、再び任期が更新され雇用が守られるか、それとも雇止めになるかという不安に晒され得る。しかし、韓国の国・地方自治体で働く任期付きの非正規公務員が期間制法4条を活用してその雇用安定を図ることが困難であるのは、労働契約法18条が適用されない日本の非正規公務員と同様である。そこで、最近では、韓国の任期付きの非正規公務員から、その雇用安

(40) 労働部『非正規職法令業務マニュアル』（2007年）123頁等。

(41) ソウル高等法院2013・8・23宣告2012ヌ34206判決。

(42) なお、国・地方自治体に使用される公務員ではない期間制労働者も、期間制法4条1項但書所定の例外事由に当てはまる場合、期間制法4条を活用してその雇用安定を図るのが困難であるのは、任期付きの非正規公務員と同様である。なぜなら、期間制法4条1項但書所定の例外事由に該当する場合、使用者は2年を超えて期間制労働者を使用することができ、たとえ期間制労働者の使用期間が2年を超えていても、無期契約労働者とみなされることは原則としてないからである。

(43) なお、国・地方自治体に使用される公務員ではない期間制労働者も、期間制法4条1項但書所定の例外事由に当てはまる場合は、任期付きの非正規公務員と同じく、正規職転換の対象から除外されている（公共機関非正規職対策推進委員会・前掲注(31)3頁、関係部処合同「『常時・持続的業務担当者の無期契約職転換基準』等公共部門非正規職雇用改善推進指針」（2012年）4頁、雇用労働部「（報道資料）公共部門非正規職6万5千人あまり、`15年まで正規職（無期契約職）転換」（2013年）1頁等）。なぜなら、期間制法4条1項但書所定の例外事由に該当する場合、国・地方自治体は、当該期間制労働者が従事する業務が常時・持続的な業務で2年以上継続することが予想される業務であっても、無期契約労働者へと転換させることなく、期間制労働者のまま活用することができるからである。

定を求める声が上がっている⁽⁴⁴⁾⁽⁴⁵⁾。

にもかかわらず、韓国の国・地方自治体において正規職転換のような取組みが行われ得るのはなぜかという、それは、以上見てきたように、韓国では、国・地方自治体が公務員以外の労働者を活用するのが当然のことと考えられ、公務員ではない非正規労働者については、民間企業で働く非正規労働者と同様に、期間制法4条が適用される仕組みとなっているからである。

これまで日本の地方自治体における非正規公務員をめぐるのは、その任用根拠の不明確さから、各地方自治体によって任用の根拠も職名もバラバラの恣意的な運用がなされてきたことが問題視されていたが、以上見てきたように、韓国の国・地方自治体における公務員ではない非正規労働者も、その採用根拠があいまいな状況で活用されてきた点においては、日本の地方自治体における非正規公務員と変わるところがないといえる。しかし、これら国・地方自治体においてその任用・採用根拠があいまいな状況で活用されてきた非正規労働者につき、日韓両国において講じられた措置は対照的である。すなわち、日本では、これまでその任用根拠があいまいなまま活用されてきた地方自治体における非正規労働者につき、わざわざ会計年度任用職員と呼ばれる新しい制度を作ってまでして、非正規公務員として整理することで、日本の公共部門における労働契約法18条の適用可能性をなくしている。これに対し、韓国では、その採用根拠があいまいな状況で活用されてきた国・地方自治体の非正規労働者につき、私法上の契約に基づく非公務員として扱うことで、公共部門における各機関に対しても、民間企業と同じく、期間制法4条の上限規制が及ぶ状況を作っているのである。

以上見てきたように、韓国においても、期間制法4条1項但書所定の例外事由に該当する任期付きの非正規公務員の場合、国・地方自治体は正規職転換という負担を負わずに済む。にもかかわらず、韓国では、採用根拠があいまいなまま活用されてきた非正規労働者につき、任期付きの非正規公務員として整理し、韓国の国・地方自治体における期間制法4条の上限規制の適用可能性をなくすという選択はしていない。このような、公共部門における非正規労働者の雇用不安の問題につき、「模範的な使用者」⁽⁴⁶⁾としての役割を果たそうとする韓国政府の姿勢・取組みこそ、参照に値すると思われる。

(44) https://www.hani.co.kr/arti/area/area_general/802803.html (2024年2月10日最終確認)。

(45) <https://www.asiae.co.kr/article/2017090710005632219> (2024年2月10日最終確認)。

(46) 国家人権委員会「公共部門非正規職勤労者の雇用安定及び処遇改善のための勧告」(2014年11月25日)9頁。

もっとも、これまで韓国の公共部門で行われてきた正規職転換の取組みについては、一方では正規職転換の取組みが行われながらも、他方では依然として雇用が不安定な非正規労働者が利用されていることや、正規職へと転換されたものの、処遇改善が伴っていないこと⁽⁴⁷⁾、さらには、正規職転換にまつわって不正採用問題があること⁽⁴⁸⁾等を背景に、韓国の中でも批判の声が上がっていることには留意を要する。韓国における正規職転換の取組みについては、公共部門における非正規労働者の雇用不安という同様の問題を抱えている日本においても注目を集め、これまでいくつかの文献において取り上げられており、中には韓国の例から学ぶことを訴える意見もある⁽⁴⁹⁾が、こうした同取組みに対する韓国における否定的な評価を踏まえると、韓国の例から、何を学ぶべきであり、何を学ぶことができるかについては、さらなる検討が必要であるように思われる。

(そ ゆんひ 岩手県立大学総合政策学部講師)

キーワード：公共部門／非正規労働者／正規職転換／非正規公務員／韓国

(47) 徐侖希・前掲注(5)34頁等。

(48) https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2019/10/01/2019100100221.html (2024年2月10日最終確認)等。

(49) 上林陽治「ソウル市政における非正規労働者の正規化事業」新潟自治68号(2016年)8頁等。