

韓国公共部門における非正規職の正規職への転換政策の現状

— 2000年以降の「非正規職」・「無期契約職」・「公務職」の変化を中心に —

申 龍徹

Current status of policy for converting non-regular workers to regular workers in the Korean public sector
- Focusing on changes in “non-regular employees”, “indefinite contract employees”, and “public service employees” since 2000 -

SHIN Yongcheol

Abstract

This research examines the problem of non-regular employment in the public sector in the public sector, such as government and local governments, which has increased continuously with the advancement of “neoliberal” policies since 2000 and has now become a social problem. The purpose of this study is to analyze the process of its occurrence and the changes and characteristics of government measures in response to it in chronological order.

This research paper introduces the causes of non-regular employment in the public sector and its impact on the social economy, and explains the seriousness of the problem of non-regular employment in the public sector.

Furthermore, the paper chronologically compares the measures taken by successive governments since 2000 to deal with the issue of non-regular workers, analyze the differences between conservative and reformist governments, and examine the Constitutional Court’s precedents that have attracted social attention. Consider characteristics.

Finally, the paper summarizes the challenges faced by the non-regular employee problem in the public sector, which has been going on for about 20 years since 2000, and describes the medium- to long-term perspective and challenges to overcome in order to solve the problem.

キーワード：非正規職、無期契約職、非正規職 Zero 政策、公務職

key words : non-regular employees, indefinite contract employees, non-regular employees Zero Policy, public service employees

はじめに

この研究は、2000年以降の「新自由主義」政策の進行にともない持続的に増加し、今や社会問題となった政府や自治体などの公共分野における公共部門の非正規職問題について、韓国の事例を取り上げ、その発生過程とそれに対応する政府対策の変化と特徴を時系列的に分析するものである。すなわち、韓国において進められている公共部門における非正規職の正規職への転換を素材とし、その解決をめぐる歴代政権の政治的な立場と

主な政策内容を比較分析し、「非正規職」から「無期契約職」へ、さらに「公務職」への変化を明らかにするとともに、2017年に誕生した革新系・親労働派の文在寅政権における労働政策の一環として進められている「非正規職ゼロ政策」を通じて、公共部門の非正規職問題をめぐる労使間の緊張関係とそれに対応する歴代政権の非正規職対策の諸特徴を明らかにするとともに、歴代政権の対応策を時系列的に比較し、保守政権と革新政権の相違を分析する。

山梨県立大学 国際政策学部 総合政策学科

Department of Policy Management, Faculty of Glocal Policy Management and Communications, Yamanashi Prefectural University

その上、この研究では、公共部門における非正規職員の発生原因と社会経済に与えるインパクトを紹介し、公共部門における非正規職問題の深刻さを説明する。とともに、社会的な注目を集めた憲法裁判所の判例の特徴を検討する。最後に2000年以降、約20年間に及んでいる公共部門の非正規職員問題において求められた課題を集約し、問題解決に向けた中長期的な視点と克服課題を述べる。

2024年8月末時点における韓国の労働者は2,214万人であり、そのうち、正規職労働者は1,369万人(61.8%)、非正規職は846万人(38.2%)であるが、非正規職は前年度に比べ1.2%で増加している。¹⁾ この全体労働者における非正規職の割合は、直近20年間(2004～2024)の間、37～38%となっており、労働者10人のうち約4人が非正規職という高い比率が続いている。²⁾

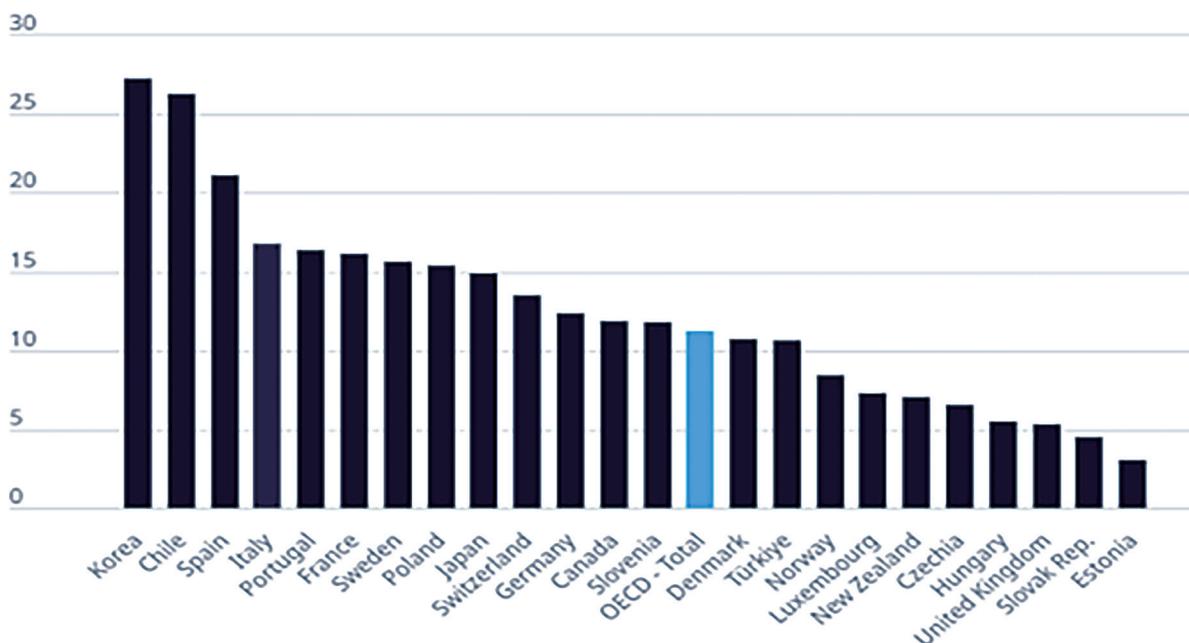
2000年以降、貧富格差の深刻さを表す「社会的な二極化」現象(韓国では「両極化現象」と表現する)の主な原因として社会における非正規職の激増が挙げられ、下の図(左)が示すように、2022年末時点OECD統計では全体労働人口の約

27%、国民の約3人のうち1人が非正規職となり、OECD加盟国のうち最も高い数値となった。

1時間当たりの賃金が正規職の65.5%、大企業の正規職の37.4%とされる賃金格差をはじめ雇用期間、処遇などの多くの格差が存在する非正規職は、その約半数が1年未満の短期間労働者であり、青年層(15～29歳)及び中年層(50歳移譲)が非正規職の全体の64.8%を占める。³⁾ 非正規職の問題は、青年と中年の雇用問題に直結する社会的課題である。特に、2000年代における青年層の就職や雇用状況の深刻さを表わした「88万ウォン世代」という言葉には低賃金と不安定な雇用環境の深刻さを物語っているが、2020年時点においてもその状況が大きく改善されたとは言えない。⁴⁾

そのため、2000年以降の歴代政権においてはこの非正規職問題に対する対応が求められ、大統領選挙の際の公約には必須課題として位置付けるとともに、当選後の政権運営においてもいわゆる非正規職問題対策が労働政策の目玉として進められてきた。言い換えれば、1997年の「通貨危機」を乗り越えるために取られた韓国政府による企業に対する「構造調整」(business restructuring)⁵⁾

Temporary employment
Total, % of dependent employment, 2022



(出典) OECD, part-time employment rate(2022)より転載(最終閲覧日2024年10月12日)
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>

の推進を求めた結果、「漢江の奇跡」に象徴される高度成長や完全雇用などの成長神話は完全に崩壊し、多くの企業では経費節約と弾力的な人材運用のために非正規職を積極的に活用したことが新しい労働階層として生み出すいわゆる「非正規職問題」であり、これまで経験しなかった新しい社会問題でもある。

以上を踏まえつつ、改めて公共部門における非正規職問題に目を向けると、問題の状況は日本においても同様であり、総務省の調べでは、地方自治体で働く非正規公務員の数が2023年度は74万2725人に上り、調査を開始した2005年度以降で最も多くなっている。自治体の財政難の影響などもあり、正規公務員は近年、280万人前後で推移し、働く5人に人が非正規公務員になる計算である。⁶⁾ すなわち、深刻さの面では韓国の公共部門と大きな差はないことからすれば、韓国における解決に向けた取り組みを分析することは、日本においても示唆するものも少なくないはずである。⁷⁾

1. 公共部門における非正規職問題

韓国における非正規職の定義は、2002年の労使政委員会の非正規職特別委員会での労使政の合意に従えば、「期間制労働者」（限時的労働者）、「短時間労働者」（時間制労働者）、そして「非典型労働者」⁸⁾の3つの種類が含まれている。⁹⁾ ただ、この2002年の労使政合意による定義や範囲については、諸外国に比べ非正規職の範囲が広く、特殊形態労働・係役労働などが含まれるうえ、期間制労働者の範囲も比較的広いと指摘されていたが、2018年には16年ぶりの見直しを図ることとなった。¹⁰⁾

他方、社会一般における公共部門の非正規職とは、①中央行政機関及び地方自治体に直接雇用された非正規職（期間制及び契約職）、②中央行政機関・地方自治体が投資・出資または政府の財政支援などにより設立・運営されている機関に雇用されている非正規職の労働者である。

公共部門における非正規職は、1949年に制定された「国家公務員法」が定める「別定職」の中で、「単純労務に従事する公務員」として規定されて

いた「雇用員」が現在の「公務職」に該当し、名称こそ異なるが、建国当時から存在していた。当時の行政文書では、「雇用員」・「小使」の他に「常用雑夫」、「事務雑夫」などと呼ばれ、2006年の公共部門非正規職対策以降は、「無期契約職」となったが、この無期契約職は、正規職には該当しない。

中でも、公共部門における非正規職は、民間の非正規職との比較において、使用者が公共部門であることからこれまであまり注目されてこなかったが、2007年施行の「期間制法」の適用により、期間の定めのない労働契約を締結した無期契約職の数が急増したことで、社会的課題として浮上し、歴代政権においても様々な対策を打ち出しているが、根本的な解決には至っていない。2017年5月に誕生した文在寅政権においては就任早々に「公共部門の非正規職の労働者の正規職転換推進計画」を策定し、常時・持続的業務に従事する期間制及び契約職の職員（約21万1,950人）を期間の定めのない無期契約職に転換するとともに、転換した無期契約職の職員は「公務職」と称するように勧告した。¹¹⁾ しかし、後述するように、この公務職も正規職には該当しない。

また、公務職に対する体系的な人事管理のために、所管の雇用労働部（厚生労働省にあたる）の傘下に公共部門に関する委員会を新設し、採用および処遇改善などを図ることとなった。この委員会は、2020年4月に「公務職委員会」という名称で設置され、雇用労働部の長官を委員長、企画財政部・教育部・行政安全部などの関連部門の長官を委員とする政府組織横断の合同審議機関として、政府・労働界・専門家等との協議と合意形成を通じて、公共部門の公務職の人事管理及び処遇改善などに関する合理的な基準策定が主な目的である。¹²⁾

韓国社会における非正規職の急激な増加は、1997の通貨危機及びその後のIMF管理体制による社会経済的な困難の中、市場主義的な政府改革を目指した政府主導の構造調整が急激に進められ、官民を問わずドラスティックな雇用調整が行われた結果であるが、高度経済成長の余韻に浸

かっていた韓国社会にとってはかつて経験したことのない大きな変革であった。そのため1998年に登場した革新系の金大中政権では、いわゆる「新公共管理」(NPM、New Public Management)に基づき「小さいが効率的な政府」(小さい政府)を追求し、政府や公共部門における費用抑制と人件費の縮小による雇用の柔軟化を目指した。¹³⁾

しかしながら、一時期の凌ぎと考えられたこの政策基調はそれ以降保守系・革新系を問わず持続され、この非正規職問題は恒常化し、拡大した。新しい政権の登場とともに対策を提示しているが用語だけを変化させることに止まり根本的な解決策のないまま負のサイクルに陥ることとなった。中央行政機関において必要とされる公務員の人員拡充は、「大統領令」の改正を伴うことで容易ではいため、中央行政機関ではその都度私法上の勤労契約により期間制や期間の定めのない職員を無期契約職として採用する慣行が一般化し、地方自治団体においても状況は同じであった。¹⁴⁾

1997年の通貨危機以降、企業のグローバル化及び急速な技術変化によって労働市場の不確実性の増加に対する柔軟な対応と硬直的な高費用構造の解消のための様々な制度が導入された。翌年の1998年には「整理解雇」と「派遣労働制度」が合法化され、既存の雇用保護制度の緩和が進む一方で、失業や労働移動の増大に対応するための雇用安定サービスの構築が進められた。その結果、労働市場における非正規職の割合が賃金労働者の半分を上回る事態となり、2000年には労使政委員会の傘下に「非正規職対策特別委員会」が設置され、非正規職の解消問題は政府が解決すべき公式的な政策課題として位置づけられた。この非正規職対策特別委員会を中心に、約2年間にわたって差別禁止、期間制労働者の使用制限、派遣労働運営などの非正規職保護のための立法論議を進めたものの、労使間の意見対立や労働側、経営側、公益委員の間の社会的な合意形成には至らなかった。

2018年8月に開かれた大統領直属の雇用委員会では、労使政の合意の下で「非正規職統計改善のための労使政討議及び結果報告」を採択した。この報告の中では、上述の2002年の労使政委員

会で合意された非正規職の範囲の上に、特殊労働形態の従事者、時間制労働者の増加などの労働市場の状況変化を踏まえ、特殊形態労働従事者は非賃金労働者まで調査対象を拡大し、時間制労働者は多様な特性を反映するとともに、派遣・期間制・時間制などの非正規職類型の間の重複集計を避けるために改善策を検討し、改善された調査方法は2018年8月の経済活動人口調査・非賃金勤労付加調査から適用することとなった。

2. 2000年以降の歴代政権での公共部門における主要な非正規職対策

2-1. 盧武鉉政権と「非正規職対策」(2006/5)

2003年に登場した革新系の盧武鉉政権(2003~2008)では、同年10月に起こった労働者の焼身自殺事件をきっかけに公共機関における非正規職に対する差別と労働基本権の弾圧が明らかとなった。そのため、2004年5月には公共部門における非正規職の処遇改善のための対策として「公共部門における非正規職対策」(以下、「非正規職対策」という。)が発表された。

関係省庁合同で策定されたこの「非正規職対策」では、公共部門における非正規職の実態調査の結果を踏まえているが、中央行政機関をはじめ地方自治体など約1万7,000か所に対し、非正規職の規模、賃金、労働時間、社会保険などの勤労条件を調査内容とした実態調査の結果では、2003年4月現在の公共部門の総人員は124万9,151人であり、そのうち非正規職は23万4,315人(18.8%)であった。政府機関における非正規職率は17%であり、教育部門が20.8%として最も高く、職集別においては、学校調理員(3万5,018人)、事務補助(2万6,413人)、環境美化員(1万6,303人)、期間制教員(1万2,037人)、時間講師(1万1,333人)の順であり、この5つの職種が全体の非正規職の43.1%を占めている結果となった。

常時委託の郵便配達員・学校栄養士・司書など4,600人を公務員として採用、環境清掃員及び道路補修員など2万7,000人の常用職化、学校調理補助員及び政府部署の事務補助など6万5,000人の処遇改善が主な内容であった。

しかし、この2004年の「非正規職対策」では、経営の効率化・人材運用の合理化の側面から非正規職の使用を基本方向として提示し、常時的業務に従事する非正規職に対する業務能力の不足や事業予算の縮小時に必要な雇用調整理由を明示するなど、公共部門における非正規職乱用を正当化する内容も含まれており、非正規職の保護と雇用の柔軟性確保を同時に追求する難しさがにじみ出ていると言える。

その後の2006年8月に発表された「公共機関における非正規職総合対策」（以下、「総合対策2006」という。）では、当時国会に係留中であった「期間制及び短時間労働者の保護などに関する法律（案）」の立法趣旨を反映する形で、「常時・持続的な業務に2年以上勤務した期間制労働者を無期契約（職）に転換する」ことが示され、「無期契約職」という用語が最初に使用されたのがこの総合対策であった。¹⁵⁾ すなわち、これまで期間の定めのない勤労契約を結んだ労働者は正規職として理解されていたが、この「総合対策2006」において「無期契約職」という新しい非正規職の形態が登場し、期間の定めのない労働契約を結んだものの依然として差別的な労働条件が適用される雇用形態が政府より勧められたとの指摘もある。¹⁶⁾

また、この時期における無期契約職への転換は、「正規職」転換という表現を使用しているものの、当時の行政自治部（日本の総務省に相当）が発表した「中央行政機関の無期契約職及び1年以上の期間制労働者の管理指針」（2006年12月）によれば、無期契約職とは「非正規職の合理的・効率的な管理体系」として規定しており、非正規職の一種であることを明示している。¹⁷⁾

この「総合対策2006」は、①非正規職を対象とする「職業訓練口座制」の導入（2006年下半年期）、②5人未満の企業に対する勤労基準法の適用拡大、③雇用保険未加入労働者について「先（給与）支給後（保険料）徴収」で対応、④特殊形態の労働者に産災保険適用の推進、⑤「時間制労働請求制度」の導入、⑥「育児期間における労働時間短縮制度」の導入（2008年）、⑦請負・下請けに対する不公正取引の改善・根本対策の策定などが主

な内容であった。

常時・持続的な業務に一定期間（2年以上）勤務した非正規職（期間制）の労働者を無期契約職に転換し、非正規職の処遇を正規職と比較し、一定の水準まで改善するとともに、合理性に立脚した外部委託を確立することを主な内容としたことにより公共部門における非正規職対策の原型となったこの「総合計画2006」に基づき公共機関における期間制労働者20万6,742人のうち、常時・持続的な業務に従事し2007年5月31日時点で2年以上勤務した7万1,861人が第1次の無期契約職、また2008年6月末に1万4,961人が第2次の無期契約職となった。

この無期契約（職）への転換を定めた「期間制及び短時間労働者の保護などに関する法律」（以下、「期間制法」という。）は、2007年7月1日から施行され、「派遣労働者の保護などに関する法律」・「労働委員会法」とあわせて「非正規職関連3法」または「非正規職保護法」と言われている。この法律の制定理由について、「期間制労働者、短時間労働者など非正規職労働者が急激に増加し、この非正規職労働者に対する差別的処遇と乱用行為が社会的問題として台頭したことを踏まえ、期間制労働者及び短時間労働者に対する不合理な差別を是正し、使用者の乱用行為を規制するとともに、労働者の勤労条件を保護し、労働市場の健全な発展を図る」と述べている。

主な内容としては、①期間制労働者の使用期間の制限（最大使用期間を2年とし、超過する場合は期間の定めのない労働契約〔無期契約〕を締結した労働者とみなす）、②短時間労働者の長官労働の制限（所定労働時間を超過する場合は当該の短時間労働者の同意を得るとともに、上限は1週に12時間とする）、③期間制・短時間労働者に対する差別禁止及び是正制度の導入（差別是正の制度導入、合理的な理由のない差別の禁止、労働委員会による是正、是正申請と関連する紛争解決における立証責任は使用者の負担）などである。

ところが、この常時・持続的な業務に2年以上勤務した期間制労働者を無期契約（職）への転換について、この「総合対策2006」では、その例

外事由を次のように網羅している。すなわち、①専門的知識・技術の活用が必要な場合、②社会的に合理性が認められる当該職種の固有の制度(例、教授任用方式、専門の採用方式)により期間制の労働形態として契約する場合、③休職・派遣などで欠員が発生し、当該労働者が復帰するまでにその業務を代替する必要がある場合、④助教・見習いなど手練課程にいる人材を使用する場合、⑤「高齢者雇用促進法」第2条第1項の規定により高齢者を使用する場合、⑥政府の福祉・失業対策などによる仕事提供で人材を使用する場合、⑦周期的に業務量の増減がある時に、業務量が増加する期間の間、最小人力を期間制労働者で使用する場合、⑧構造調整計画が確定されている場合において既存の期間制労働者を限時的に使用する場合、⑨その他、これに準ずる事由で社会的に合理性が認められる場合である。¹⁸⁾

この転換に関する例外事由は、「期間制法」第4条の規定している2年を超過して期間制労働者を使用する場合の内容を準用した上、公共部門における常時的な構造調整システムの下での構造調整計画が確定されている場合などを追加するなど、広範囲にわたる例外事由を認めており、常時的・持続的な業務において期間制労働者を継続的に使用する可能性は極めて高いと言わざるを得ない。

2-2. 李明博政権と「非正規職雇用改善対策」(2011/11)

2008年の政権交代により登場した保守系の李明博政権(2008～2013)では、2008年7月に公共機関非正規職対策推進委員会が「公共機関における期間制労働者の無期契約職への転換計画」を発表し、公共機関の構造改革が予定されている点を勘案した無期契約職への転換に関する基本方向として構造改革時の例外及び期間の自律性を認めることとした。すなわち、無期契約職への転換基準の項目に「組織改編・業務量の減少など構造調整が予定され人力の調整がやむを得ない場合には転換例外とする」ことを明示するとともに、構造調整計画が確定されていない公共機関については「無期契約への転換計画書の提出義務」を課さ

ないことし、例外的使用の可能性を事実上拡大していた(「京郷新聞」、2008年8月12日)。

その後、2011年11月に発表された「公共部門における非正規職の雇用改善対策」(以下では、「雇用改善対策2011」という。)では、社会における所得両極化などを是正するとともに持続可能な共生発展と社会統合のために非正規職問題への対応が喫緊な社会課題と浮上してきたことを踏まえ、公共部門が率先して民間を先導すべき」とされ、公共部門(中央行政機関、地方自治体、教育機関、公共機関1万490か所)を対象とする政府機関合同の実態調査が行われた。

この実態調査の結果においては、公共部門全体における非正規職数は約34万1,000人であり、公共部門全体の約20.2%であった。期間制や時間制などの直接雇用の非正規職数は24万993人で、2006年に比べて5,851人が減少し、特に期間制については無期契約所への転換にともない4万1,653人が減少している一方、学校(300か所)及び公共機関の施設増設にともない3万4,841人の増加となっている。また、部門別の規模においては、教育機関(教育庁、学校)における新規教育支援事業(放課後学校の運営補助など)の実施により、3万4,829人の大幅な増加となっている。

こうした実態調査を踏まえ、「雇用改善対策2011」では、①常時・持続的な業務従事者は原則的に無期契約職へ転換採用、②正規職転換の際に非正規職の勤務経歴の参入、③雇用改善のための専門のコンサルティングの提供(労使発展財団など)、④差別是正のための合同点検の実施及び差別改善のためのガイドラインの遵守指導など、合理的な雇用慣行の定着を図るとともに、賞与金や福利厚生拡大などの処遇改善、清掃・経費等の単純業務委託の際の労働者保護指針の新設及び勤労監督の強化、非正規職の雇用改善に関する管理及び評価体制の構築などが主な内容であった。

2-3. 朴勤恵政権と「正規職転換計画」(2013/9)

2013年2月に誕生した保守系の朴勤恵政権(2013～2017)は、同じ保守系の李明博政権の

労働政策を継承し、公共部門の非正規職の正規職転換に関して上述した2011年の「雇用改善対策」の骨格を維持する形となっている。すなわち、2013年9月に発表された「公共部門における非正規職の正規職への転換計画」では、常時・持続的な業務を遂行する非正規職に対して公正な評価を経て2015年まで、6万5,711人を正規職（無期契約職）へ転換することが主な内容であった。¹⁹⁾

その後の2014年の12月に発表された「非正規職総合対策－非正規職の処遇改善及び労働市場の活力再考方案」においては、公共部門のみならず民間の非正規職を対象とし、基本所得の向上及び社会安全網の強化、正規職への転換、処遇改善などが政策課題として掲げられた。そのうち、公共部門の非正規職の雇用改善に関しては、①正規職の雇用慣行の確立のために非正規職の乱用防止と正規職転換を持続的推進、②処遇改善のための無期契約職の処遇・報酬、管理体制の改善を取り上げている。²⁰⁾

また、2016年2月には関係省庁合同で、2016-2017を計画期間とする第2段階の転換計画を盛り込んだ「公共部門における非正規職雇用改善対策」を発表した。「常時・持続業務における正規職の雇用慣行の定着」という目標の下で、①常時・持続的な業務は正規職（無期契約職）を雇用する慣行を定着させる、②非正規職に対する不合理な処遇を改善し、無期契約職の報酬・管理体制を合理的に改善する、③公共部門外の労働者の合理的な人材運用方案を検討し、請負労働者の勤労条件保護を強化することなどが主な内容であった。中でも、公共機関及び地方公企業を対象に常時・持続的な業務を遂行する期間制労働者を定員（無期契約職を含む）の一定比率の範囲で使用するように制限・管理することとし、公共機関の（公企業・準政府機関）の場合は定員の5%、地方公企業の場合は定員の8%としたが、例外として、時限的な業務、一時的業務及び業務の性格上、非正規職を使用することがやむを得ない場合は上記の5%・8%の範囲内での運用基準と関係なく使用可能とし、制限の実効性を狭くしたこととなった。

2-4. 文在寅政権と正規職転換の「ガイドライン」(2017/7)

2017年の3月に現職の朴勤恵大統領が弾劾裁判において罷免となったことを受けて同年5月に大統領選挙が行われ41.08%得た革新系の文在寅候補が当選し、第19代大統領としてその政権をスタートさせた。

文在寅政権（2017～2021）が掲げた100の国政課題のうち、「仕事（雇用）の創出」を最重要課題として位置づけており、2017年10月には「雇用創出5か年ロードマップ」を発表した。所得主導成長論、公共部門における雇用創出の先導的役割、労働時間と最低賃金の改善など、大きな政府路線に立脚した積極的な政府の介入とともに公共から先導し、民間に拡散させるという戦略に基づいており、①雇用影響評価など雇用・仕事創出中心の国政運営、②公共分野における81万個の雇用創出、③2020年まで最低賃金1万ウォン（約1000円）に引き上げ、④公共部門の非正規職の正規職への転換（20.5万人）、⑤勤労時間の短縮（週68時間から52時間へ）により50万個の雇用創出などが主な内容である。中でも公共部門における非正規職の正規職転換政策は、劣悪な労働環境・低い賃金・不安定な雇用などの深刻な課題を抱えており、2017年8月の時点における非正規職の規模は民間部門と公共部門あわせて約654万人であり、全体の賃金労働者の32.9%を占め3人のうち1人が非正規職という深刻さであった。

文在寅政権が動き出した3日後の2017年5月12日には最初の外部公式日程として仁川国際空港公社を訪問し、公共部門における非正規職の正規職転換を通じて任期の中で「非正規職ゼロ」の実現を宣言した。その具体的なステップとして、転換対象、基準、推進体制などを盛り込んだ「公共部門における非正規職労働者の正規職転換に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン2017」という。）の策定、「公共部門における非正規職の特別実態調査及び年次別転換計画」（2017/10/25）を発表し、正規職転換のためのガイドライン及び段階別の正規職の転換政策を提示した。²²⁾ また、同年12月には正規職に転換し

た人に対する「標準人事管理規定」の改正案を発表するとともに2018年1月には5つの主要転換職種に対する「標準賃金体系」を発表した。

この「ガイドライン2017」では、これまでの歴代政権における非正規職転換政策とは、ビジョン・目標・内容・手続きなどにおいて相違がることを述べている。すなわち、①公共部門の人事管理の正常化に向けたファーストステップであること、②公共部門の経営革新のための新しいアプローチを模索すること、③公共サービスにおける質の改善方法をイノベーションすること、④転換政策の策定から執行までを協治で推進すること、⑤転換対象を大幅に拡大し、国民負担を最小にすることなどである。²³⁾

この「ガイドライン2017」は、「過去2年以上の持続」基準の削除、国民の生命と安全に密接な常時・持続的業務については直接雇用の正規職を原則とするなど常時・持続的な業務に対する従来の正規職転換の基準を大幅に緩和し、公共部門852機関に勤務する約31万人のうち、64.9%に該当する非正規職約20万5,000人を2020年までに正規職に転換することを明らかにした。

また、この「ガイドライン2017」では、「正規職への転換対象」となる非正規職として、①期間制労働者、②派遣労働者（「派遣労働者保護などに関する法律」により派遣契約を結び、公共機関の業務指示を受けて勤労する者）、③請負労働者とする一方、「正規職への転換基準」に関しては、①常時・持続的な業務は原則的に正規職へ転換、②当該職務が年間において9か月以上継続する業務、③事業の名称とは関係なく今後類似・同一の業務が2年以上継続遂行されると予想できる業務、④国民の生命・安全と密接な常時・持続的な業務は直接雇用の正規職であることを原則とした。

その上、この「ガイドライン2017」では、やむを得ない場合に限り例外を認めているが、具体的には、①60歳以上の高齢者及び選手など限定された期間で特技を活用する場合、②「業務特性により期間制」である場合（すなわち、休職代替などの補充勤務、福祉・失業対策の次元で提供される経過的な業務、高度の専門的な業務、③他の

法令において期間が異なる教員・講師のうち特性上転換が難しい場合、④「派遣や請負の業務」において、民間の専門性・施設活用が避けられない場合、⑤法令や政策などにより中小企業振興が奨励される場合などである。ただ、例外事由に該当する場合でも機関の状況に応じた判断により正規職への転換も可能である。

この「ガイドライン2017」による正規職への転換は3つの段階に分けられる。第1段階では、中央政府・地方自治体・公共機関・地方公企業・国公立の教育機関など、852団体が対象である。第2段階では、地方自治体出資機関・公共機関及び地方公企業の子会社、第3段階では一部の民間委託期間などが追加の実態調査を経て推進される。

3. 公務職と公務職転換者に関する「標準人事管理規定」(2017/12)

上述したように、2007年における「公共部門における非正規職総合対策」の推進(本稿2-1参照)とあいまって常時・持続的業務に2年以上従事する期間制労働者が「無期契約職」へと転換したが、一般ではこれを「正規職」(または「中規職」と呼んでいた。

ところが、2016年を前後して地方自治体の中では無期契約職に関する管理規定を改正する過程で、「無期契約職」を「公務職」に変更するケースが増えていた。行政安全部が所管する「自治法規情報システム」によれば、2017年12月時点で、「公務職管理規定」を制定している地方自治体の数は、118団体であり、全体245団体のうち48.2%が公務職を対象とする条例・訓令・規則などを有している。ただ、この時点で、中央行政機関においては「公務職」という表現は使われていない(「韓国労総ニュース」、2018年6月25日)。

地方自治体が定めている公務職に関する管理規定の一例として、広域市である大田広域市の「大田広域市公務職などの管理規定」(制定 2018-06-29 訓令 第1712号)においては、「公務職」を(「公務職の定員管理規定」第2条の第1号の規定により)期間の定めのない雇用契約を締結し

表1 公共部門における無期契約職（公務職）への転換（2019年時点）

区分	正規職（A）	無期契約職（B）	正規職（無期契約職）転換完了（C）	公務職（無期契約職）（B+C）	転換比率 （(B+C)/A、%）
中央行政機関	290,094	20,582	22,480	43,062	14.8
地方自治団体	350,637	52,939	23,465	76,404	21.8
公共機関	318,573	24,676	85,786	110,462	34.7
地方公企業	55,429	9,466	5,945	15,411	27.8
国公立教育機関	521,932	104,287	36,267	140,554	26.9
合計	1,536,665	211,950	173,943	385,893	25.1

（出典）「労働と希望」（韓国労働組合総連盟）HP資料から転載（最終閲覧日 2024年10月12日）
<http://news.inochong.org/detail.php?number=3592&thread=14>

た者で『地方公務員法』第2条による公務員ではない者」と規定しており、その職種については第4条において次の5つに分類している。すなわち、①現場技術実務員（施設物の管理や工事作業員など主に現業業務に従事する者、一日の勤務時間内で終日勤務を必要としない現場において勤務する者、訪問民間人の応対・案内など単純雑役補助業務に従事する者）、②道路補修員、③環境美化員、④行政実務員（国庫補助事業〈伝染病管理、パスポート発給、営農現場研究支援など〉に従事する者）、⑤請願警察（『請願警察法』により採用され警備業務に従事する者）²⁴⁾ などである。

その後、2017年12月には雇用労働部から「公共部門における非正規職対策拡大T/F」において確定した正規職転換者に関する「標準人事管理規定」（標準案）が示された。この標準案は、正規職転換以降の体系的な人材運用を支援するために当該労働者の職務特徴などを反映した公式的な人事制度の新設とともに、組織内の融合や士気向上を図ること（第1条）を目的としている。主な内容については、次のとおりである。すなわち、①常時・持続的な業務には正規職を採用する原則を確立する（第3条第1号、第4条公務職などの労働者の区分条項の新設）とともに、一時・臨時などの不可欠な場合のみ非正規職の使用を認める

非正規職採用における「事前審査制度」を新設する（第2章第2節新設、第9条～第12条）、②正規職転換後の体系的な人事管理を支援するために昇給制度を新設（第26条）し、職種別の特性を反映した合理的な賃金体系の導入誘導する（第41条）とともに、教育訓練を強化する（第56条）、③名称を「公務職」に変更し、身分証（第16条）、イントラネットなどの内外通信網へのアクセス権限の付与する（第17条）など、転換者の組織に対する一体感及び士気向上の方案を模索する、④公共機関における採用腐敗など採用手続きに関する国民の不信が大きいことを勘案し、公正な採用の原則を確立し、能力中心の採用を導入する（第6条～第8条）などが主な内容である。²⁵⁾

4. 正規職と同一処遇すべきとする判決と国家人権委員会勧告

他方、期間制から無期契約職へ転換した労働者に対しては、従前からの正規職者と同等な就業規則を適用し、号俸や手当などを同一に認めなければならないとする大法院（日本の最高裁判所に当たる）の判決が2020年1月15日に出たが、この判決は「無期契約職と正規職労働者の処遇を同一にすべき」という大法院の判断が初めて示されたものである。²⁶⁾

この大法院の判決によれば、今回の判断は、2013年に提起された訴訟（2015ダ254873）、すなわち、契約職社員として勤務中に無期契約職として転換したA氏ら7名が正規職に比べて賃金や賞与金などにおいて差別されているとのことでMBC（大田文化放送）を相手に賃金請求訴訟の上告審において原告一部敗訴を判断した原審を破棄し高等法院に差し戻ストしたものである。

1審では賃金差別は違法とする判決であったが、2審では入社経路が異なるため異なる基準を適用することは違法ではないとする判決が出ており、最終的な判断が注目されていたが、大法院は、「期間制法（期間制及び短時間労働者保護などに関する法律、2006年12月制定）の規定（第8条第1項）によれば、使用者は期間制労働者という理由で同じ事業所内で同種または類似する正規職に比べ差別的な処遇をしてはならない」と規定しており、該当する条項は、無期契約職においても同等に適用するとみなした。特に、無期契約職に適用すべき別途の就業規則が設けられていない点を重視し、正規職の就業規則などがそのまま適用されると判断した。²⁷⁾

今回の大法院判決の争点は、期間の定めのない労働者である無期契約職の職員に対し、正規職の職員の就業規則などの適用をめぐるものであり、結果は、特別な事由がなければ、同じ業務に従事する無期契約職の職員の勤務条件が正規職の職員のそれより不利になってはならないという趣旨の判断となった。ただ、今回の最高裁の判断がすべての無期契約職の労働者の勤務条件に直ちに適用されることではないと解される。すなわち、大法院の判決には、「別途の規定がなければ」という但し書きがついており、無期契約職の職員に関する別途の規定を設けているのであれば、その就業規定が適用されることになるためである。

しかし、正規職と無期契約職の職員に対する就業規則が別々に設けられていたとしてもこの2つの就業規則の間に顕著な差別があれば、訴訟の対象になるが、この部分に対する判断は今回の大法院では扱われていない。

他方、韓国の国家人権委員会では、2020年12

月14日に雇用労働部長官に対し、「中央行政機関の無期契約職勤労者の労働人権増進のための制度改善」について勧告を行った。勧告では、①中央行政機関の無期契約職勤労者の賃金格差が解決できるよう職務の分類、分析および評価などをもとに同一価値労働同一賃金原則に似合う合理的な無期契約職の賃金基準の設定およびこのための財源確保の努力が必要であること、②福利厚生費は職務と関係なく福利厚生ないし実費弁償の側面から支給されるものであることから一般公務員との格差が解消できるようその支給基準の設定およびこのための財源確保の努力が必要であること、③人事・労務管理などにおいて機関間の格差解消のための専担部署の設置などを通じて統合された管理・運営体系を儲けること、④無期契約職の賃金を人件費または基本経費として一貫性ある編成ができるよう予算編成および執行基準を設け定員および処遇に関する予算を安定的に確保することを求めている。²⁸⁾

5. 公務職委員会の設置と「人事管理ガイドライン」(2021/8/31)

以上のような状況を踏まえ、韓国政府では2020年3月に国務総理訓令により「公共部門における公務職委員会の設置及び運営に関する規定」(訓令有効期間、2023年3月)を設け、全国の公共部門において約48万2,000人とされている公共部門に従事する非正規職(無期契約職、期間制)の体系的な人事管理及び労務管理のための主要政策などを効率的に審議するために雇用労働部傘下に「公務職委員会」を設置するとともに労働界・政府・専門家による協議体の「公務職発展協議会」も同時設置した。²⁹⁾

2019年11月11日に立法予告されたこの規定の制定理由は、「公共部門の公務職(無期契約職)および非正規職に対する体系的な管理体制の必要となったため」と述べられており、その主な機能として、①人材運営・管理のための基本方向の設定および中長期的な計画の策定、②人事および労務管理、賃金および処遇、労使協力支援、教育訓練、③効率的な人材運営・管理のための制度改善およ

び関連規定の制定・改正、④賃金体系などに対する定期的な実態調査および分析、⑤政府システムの構築、公共部門に従事する派遣など人事・労務管理、⑥その他の必要な事項などと定めた。³⁰⁾

なお、所管の雇用労働部長官を委員長に関係行政機関の次官級5名と専門家を含め15人内外の委員で構成するこの公務職委員会設置の背景は、以下のとおりである。すなわち、非正規職の正規職への転換政策により一定の成果が生まれる一方、正規職として転換された職員に対する賃金および処遇、人事や労務管理の基準などが行政機関、職種ごとに異なることが多いことから標準的な基準提示の必要性が提起されてきた。³¹⁾

そして、この点を踏まえ、雇用労働部を中心に企画財政部（公共機関所属の公務職）、行政案全部（地方自治体、地方公企業所属の公務職）、教育部（国公立教育機関の公務職）、人事革新処（中央行政機関所属の公務職）などの関連する全ての政府機関が参加し、政府全体における公務職関連の審議機構を設置することになったわけである。³²⁾

この公務職委員会においては、中心的な議題として16のアジェンダを設定し、労働界と政府の協議を通じて非金銭的な部分の処遇及び人事管理全般に関する具体的な管理基準としてのガイドライン作成による格差解消に取り組んだものの賃金及び手当の基準など法的な改正や改善が必要とされる内容、すなわち、①国家人権委員会が勧告した「同一価値労働・同一賃金」原則、②合理的な無期契約職の賃金基準の設定、③職務と関係のない格差の解消、④合理的な福利厚生費用の支給基準設定、⑤人事および労務管理における機関間の格差解消、⑥専門部署または専担機関の設置による統合的な管理運営の確保などの核心的な議題については議論が一進一退となった。

その後、2021年8月31日には、公務職委員会から「公務職勤労者に対する人事管理ガイドライン」が発表され、「同一機関内の公務職勤労者と既存の一般公務員との間の差別的な要因を解消するとともに公務職勤労者の勤労条件を改善し、透明かつ公正な人事管理体系の構築と公共サービスの質の確保」を目的とし、「公務職勤労者が勤務す

る全ての公共部門に適用する」ことが規定された。

また、基本原則として、「このガイドラインに提示された事項を基本とするものの労使交渉により決まった場合はそれを尊重すること」、「ガイドラインに従う人事管理の原則および基準が同一機関や機関内の既存の一般公務員と公務職間の差別的な要因が内容に管理すること」、「ガイドラインの範囲内における実行のための詳細基準などは機関別の状況や条件などにより自律的に決定すること」が示され、詳細な内容に関しては、①実費補填的な金品の提供、②法定手当の支給、③非金銭的な処遇、④公務職に対する名称、⑤公正な採用制度の運営、⑥経歴認定制度・教育訓練制度・休暇および休職制度・柔軟勤務制度・褒賞制度・懲戒制度・勤務評定制度などの運営、⑦産業安全保健管理体制の構築、⑧組織内疎通および苦情処理制度の運営などの規定が盛り込まれていた。³³⁾

しかしながら、この公務職委員会は、時限的な設置のためその任期満了となる2023年3月31日をもって活動を終了した。与野党の国会議員や韓国労組などが中心となってこの公務職委員会の常設設置を目的とする「公務職委員会法」（仮称）を国会環境労働委員会に発議したが、国会閉会と相まって廃案となった。³⁴⁾

おわりに

雇用労働部は、2020年の2月3日に上述の「ガイドライン」（2017年の7月）から始まった「公共部門における非正規職労働者の正規職転換政策の2年6か月間の成果」を発表した。この発表によれば、これまで政府が推進してきた正規職転換政策により19万3,252人の非正規職労働者が正規職へ転換され、政府が2020年まで掲げた目標値の20万5,000人の94.2%の水準である。

また、正規職への転換が決定された19万3,252のうち、正規職として転換が完了された17万4,000人であり、転換決定後であるが転換が完了していない約2万人は既存の請負契約期間が満了または採用手続きが終了すれば順次転換する予定である。内訳では、正規職転換者の75.9%である13万2,000人は公共機関に直接雇用となり、

0.5%の約1,000人は「第3セクター方式」により転換され、「子会社方式」での転換では57か所（公共機関54か所、地方公企業3か所）に4万1,000人（転換者の23.6%）が転換完了した。³⁵⁾

今回の転換結果は、公共部門の852機関を対象とする第1次事業の実績であり、今後は地方自治体の出資機関や地方公企業の子会社、民間委託事業などへの転換事業が続くことになる。この転換政策により正規職へと転換された労働者の場合、月の賃金が20万ウォン以上増えており、年額では391万ウォン（約16.3%）の増加であった。

しかし、雇用の安定性と非正規労働者の処遇改善などに大きく貢献したという政府の結果発表に対し、労働界及び経営側の間では転換方式と処遇問題をめぐり公共機関と労働者の間で対立が続いており、公共部門の正規職転換により青年層の求職機会が奪われたとの指摘や公共機関の件費費の増加などの問題を指摘する声もあるが、これらの問題は、2017年5月の「非正規職ゼロ宣言」の時からすでに指摘されている問題である。

2000年以降の盧武鉉政権から文在寅政権が終了した2022年までの約20年間にわたり進められてきた韓国の公共部門における非正規職の政策対応の考察では、非正規職が建国当時から始まり高度成長期を通じて運用されてきたが、社会問題となったのは2000年以降における雇用調整とその柔軟化の追求による必然的な産物であったこと、そのため政府としての対応策を講じてきたが、保守や革新といった政府路線の違いにより対応に差が現れていること、すなわち、労働政策の策定及び運用において親労働を標榜する革新系と親経営である保守系の間では支持層に対する利益配分をめぐり対立が恒常化しているため革新系の政権では労働者側に有利な政策、保守系政権では経営者側に有利な政策がそれぞれ進められ政権交代の際に労使関係や労働政策の方向性が異なっているからである。

そして、非正規職の正規職への転換政策は社会的解決の必要性に関する国民的な理解を一定程度広げたという肯定的な評価の一方、正規職への転換過程と転換意向においても持続的に発生している

差別的な地位や処遇、過剰な自社転換、成果の乏しい民間委託、公務組織内部における正規職と公務職間の葛藤（労・労葛藤）なども加わり非正規職に対する制度設計の難しさも浮き彫りとなった。³⁶⁾

ここまでの分析を踏まえ、過去20年間に渡り韓国において進められてきた公共部門の非正規職の正規職への転換、いわゆる「非正規職転換政策」の課題として次の点を取り上げることができ。すなわち、31万人（2017年時点）の正規職転換に必要な4兆ウォン（約4,200億円）の財源確保問題、「無期契約職」・「中規職」・「子会社採用」など、形だけ正規職で中身は非正規職のままである量産問題、既得権の反発という既存の正規職労働者との葛藤問題、④新規採用をめぐる官民の間の認識の対立問題がそれである。

中でも、財源問題について任期5年のうちに非正規職をゼロとしたい正規職転換政策の5年間の財源は4兆ウォンであるが、政府機関を含め公共機関において必要な財源の調達は困難であり、政府の予算（2017年は追加予算約1兆円）の一部を正規職転換に投入することになるが、その成功のカギを握るのは野党をはじめ国民世論の行方、言いかえれば、この正規職転換への公的資金の投入をめぐる政府と市民社会の緊張関係である。

この公共部門における公務職の問題解決に向けた現段階での解決策は、上述した国家人権委員会勧告（2020年12月14日、本稿4参照）の内容、すなわち、「無期契約職勤労者の賃金格差が解消できるよう職務の分類、分析および評価などをもとに同一価値労働同一賃金原則に似合う賃金基準を設定するなど」の基本的な制度措置を進めるため協議機構の常設化することであると思われる。³⁷⁾と同時に、公共部門のみならず、民間分野における非正規職の処遇改善は、少子化対策やライフワークバランス、男女平等参画などの全ての社会課題における最も根本的な課題の1つとして議論の深まりと国民的な合意形成が必要になるのではなかろうか。³⁸⁾

参考文献（登場順、論文・資料など）

- 上林陽治、『非正規公務員』、日本評論社、2012、1～299頁。
- NO Sang-heon、「公共部門の非正規職と労働法の争点－公務職を中心に－」、『社会法研究』、40、2020、333～363頁。
- 雇用労働部発表資料、「公務職委員会設置及び運営に関する規程」、2020年3月27日。
- KIM Ki-woo 他（2018）、「行政機関の無期契約職の実態と公務職制新設の必要性に対する考察：韓国労総公共連盟傘下公務員労働組合を中心に」、『民主法学』、第67号、149～187頁。
- KWON Oh-seong、「労正交渉としての公務職委員会の役割と常設化の必要性」、『公務職委員会、このまま終了するのか。公共部門非正規職の根本的な解決方法模索のための討論会資料集』、2022年10月19日、1～162頁。
- Yun E-rim、「無期契約職の問題点と対策－中央行政機関の無期契約職の実態を中心に」、『民主法学』、2013、第53号、151～180頁。
- 労働雇用部報道資料、「公共部門における非正規職の正規職への転換計画」、2013年4月8日。
- 雇用労働部発表資料、「非正規職総合対策－非正規職の処遇改善及び労働市場の活力再考方案」、2014年12月29日。
- 雇用労働部資料、「雇用創出5か年ロードマップ」、2017年10月18日。
- 雇用労働部及び関係省庁合同会議資料、「公共部門における非正規職労働者の正規職転換に関するガイドライン」、2017年7月20日。
- Hwang Seon-woong、「文在寅政府1年公共部門における非正規職政策の評価：政策パラダイムの転換」、『産業労働研究』、2018、24（2）、29～59頁。
- 雇用労働部発表資料、「標準人事管理規定」（標準案）、2017年12月28日。
- 国家人権委員会報道資料、「中央行政機関の無期契約職の合理的な賃金基準および福利厚生費の基準を設けるべき」、2021年3月2日。
- CHOE Jun-ho、「公共部門内の公務職問題について何を模索しどのように改善するのか」、『ヨーロッパの事例から公務職の制度化の道を模索する討論会』資料、2024年10月2日、1～103頁。
- SA Yong-jin、「地方自治団体の公務職勤労者の報酬と成果、そして評価間の関係に関する研究」、『人文社会21』、2020、11（4）、2399～2402頁。
- KIM Sang-Kweong・Yun Kweong-suck、「政府の雇用政策の変動に関する研究、歴代政権における公共部門の非正規職政策を中心に」、『国家政策研究』、2019、33（1）、1～29頁。
- 1) 統計庁、「経済活動人口調査」（2024年8月）発表資料。
- 2) 統計庁、「国家発展指標」のうち非正規職労働者の比率（最終閲覧日2025年1月10日）<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4214>
- 3) 「中央日報」、2017年5月26日、（電子版、最終閲覧日2024年10月31日）<https://www.joongang.co.kr/article/21609806>
- 4) 2007年に世代間の不均衡問題を扱った経済批評書として出版された書籍のタイトルである。当時の非正規職の平均賃金である119万ウォン（約12万円）に対し、20代が稼ぐ賃金はその73%の88万ウォン（約8万円）に過ぎないことから生まれた自虐の言葉であり、青年層の悲劇的な雇用環境を象徴する言葉として一般に広がった。Woo-Suck-hoon・PARK Kweon-ill、『88万ウォン世代（絶望の世代に書く希望の経済学）、2007、レディアン出版。
- 5) 産業構造を調整する過程において発生する企業の倒産や大量失業などの副作用を減少させるために経済条件に合った付加価値の高い産業への移行を手助けするための一連の税制や金融支援など政策を指す。
- 6) 「読売新聞」、2024年3月3日、（電子版、最終閲覧2024年10月12日）<https://www.yomiuri.co.jp/politics/20240303-OYT1T50075/>
- 7) 非正規職の公務員問題に詳しい上林氏は、公務職場に勤務する非正規職公務員が抱える問題群には「四つの偽装」があり、①偽装非常勤である、②偽装非正規である、③偽装有期である、④偽装雇止めであることを指摘している。上林陽治、『非正規公務員』、日本評論社、2012、1～2項。
- 8) 「非典型労働者」とは、労働の提供方法の区分であり、派遣・僱役（ようえき）・特殊雇用従事者・家庭内労働者（在宅・家内）、日々（呼出）労働者を言う。
- 9) 「限時的労働者」とは、雇用の持続性の区分であり、労働契約期間を定めた者（期間制労働者）または期間を定めていないが契約更新により持続的に働くことのできる労働者、非自発的な理由により持続的な労働を期待できない者を言う。
- 10) 「非正規職」という言葉についての国際的な統一的な基準は存在しないものの、OECDでは通常、「臨時職労働者」（temporary worker）を非正規職として把握しており、その中には、雇用期間の短い「有期契約労働者」（worker with fixed-term contract）をはじめ「派遣労働者」（temporary agency worker）、「季節労働者」（seasonal worker）、「呼出労働者」（on-call worker）などが含まれている。
- 11) NO Sang-hon、「公共部門の非正規職と労働法の争点－公務職を中心に－」、『社会法研究』、40、2020、336頁。
- 12) 雇用労働部発表資料、2020年4月28日、この委員会の機能については、「公務職委員会設置及び運営に関する規程」を参照。

- する規程」、2020年3月27日。
- 13) KIM Ki-ho他(2018)、「行政機関の無期契約職の実態と公務職制新設の必要性に対する考察：韓国労総公共連盟傘下公務員労働組合を中心に」、『民主法学』、第67号、151頁。
 - 14) KWON Oh-seong、「労正交渉としての公務職委員会の役割と常設化の必要性」、『公務職委員会、このまま終了するのか。公共部門非正規職の根本的な解決方法模索のための討論会資料集』、2022年10月19日、31～32頁。
 - 15) この「中規職」(無期契約職)という表現は、賃金と福祉などの勤務条件では正規職に満たないが、雇用の安定性は保障されている意味から生まれた造語である。すなわち、2007年7月に制定された「非正規職保護法」(期間制及び短時間労働者の保護などに関する法律)の施行にともない2年を超過した非正規職を正規職に転換する過程で生まれた言葉である。身分は正規職であるが、賃金や昇進などの処遇においては別途に定められた職群の適用を受け正規職とは差が生じることから、一般公務員と雇用期間の定めのある期間制労働者の中間に位置すること(「中間+正規職」)で中規職と表現された。「時事常識辞典」(電子版、最終閲覧日2024年5月1日) <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=4357259&cid=43665&categoryId=43665> <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=4357259&cid=43665&categoryId=43665>
 - 16) Yun E-rim、「子会社常用職、新種非正規職を量産した政府」、『ハンギョレ新聞』、2019年7月22日。
 - 17) Yun E-rim、「無期契約職の問題点と対案-中央行政機関の無期契約職の実態を中心に」、『民主法学』、第53号、2013、156頁。
 - 18) Yun E-rim、前傾論文、2013、160頁。
 - 19) 労働雇用部報道資料、「公共部門における非正規職の正規職への転換計画」、2013年4月8日。
 - 20) 雇用労働部発表資料、「非正規職総合対策-非正規職の処遇改善及び労働市場の活力再考方案」、2014年12月29日。
 - 21) 雇用労働部資料、「雇用創出5か年ロードマップ」、2017年10月18日。
 - 22) 雇用労働部及び関係省庁合同会議資料、「公共部門における非正規職労働者の正規職転換に関するガイドライン」、2017年7月20日。
 - 23) Whang Seon-woong、「文在寅政府1年公共部門における非正規職政策の評価:政策パラダイムの転換」、『産業労働研究』、24(2)、2018、33頁。
 - 24) 「請願警察」(policeman on the special guard assignment)は、1962年に制定された『請願警察法』を根拠に、警察力の保管のために導入された。請願警察は、請願主及び配置される機関・施設または事業所の区域を管轄する警察署長の監督を受け、その警備区域内に限って、『警察官職執行法』により警察官の職務を遂行する。勤務中は制服を着用し、地方警察庁長は請願警察の職務遂行に必要と認められる場合は、請願主の申請により管轄警察署長に対し武器を貸与し携帯させることができる。また、警備区域内において職務質問、保護措置、危険発生の防止措置、危険の予防・制止などを許諾している。請願主は、請願警察に支給する俸給及び諸手当、請願警察の被服費、教育費、補償金及び退職金などの経費を負担しなければならない。
 - 25) 雇用労働部発表資料、「標準人事管理規定」(標準案)、2017年12月28日。
 - 26) 判決の詳細な内容については、「無期契約職(中規職)の勤務条件」、『月間労働法律』、第345号、2020年2月号が詳細に述べているので参照されたい。
 - 27) 2007年以降、下請け職員を無期契約職に転換した公共機関や職務・就業規則などを明確に区分しないまま運用している中小企業などにおいては、上記の訴訟内容と類似した事情が多く、無期契約職労働者の訴訟が増加する可能性も高いと報じられている。
 - 28) 国家人権委員会報道資料、「中央行政機関の無期契約職の合理的な賃金基準および福利厚生費の基準を設けるべき」、2021年3月2日。
 - 29) 「毎日経済新聞」、「同じ業務、違い賃金…公共機関別の異なる48万公務職の処遇を見直す」(電子版、最終閲覧2020年3月27日)、<https://www.mk.co.kr/news/economy/9267975>
 - 30) 雇用労働部公告第2019-435号、「公共部門の公務職委員会の設置および運営に関する規定制定(案)行政予告」、2019年11月11日。
 - 31) この点に関しては、「行政安全部の公務職などに関する運営規定」(第21条)にもかかわらず、統一された公務職の報酬規定の不在や勤務評定の人事管理への反映なども地方自治団体別により運用が異なっていると指摘されている。SA Yong-jin、「地方自治団体の公務職勤労者の報酬と成果、そして評価間の関係に関する研究」、『人文社会21』、2020、11(4)、2402頁。
 - 32) 雇用労働部報道資料、「公共部門の公務職政策などを議論する公務職設置根拠の新設」、2020年3月27日。
 - 33) 公務職委員会配布資料、「公務職勤労者に対する人事管理ガイドライン」、2021年8月31日。
 - 34) 「毎日労働ニュース」(韓国労組)、「公務職委員会は対案なく終了するのか」、(電子版、最終閲覧2024年10月12日)、<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=214223>
 - 35) 雇用労働部発表資料、「公共部門における非正規職労働者の正規職転換政策の2年6か月間の成果」、2020年2月3日。
 - 36) CHOE Jun-ho、「公共部門内の公務職問題について何

を模索しどのように改善するのか』、『ヨーロッパの事例から公務職の制度化の道を模索する討論会』資料、2024年10月2日、86頁。

- 37) KWON Oh-seong、「労政交渉としての公務職委員会の役割および常設化の必要性」、『公共部門の非正規職問題の根本的な解決方法模索のための討論会』資料(2022年10月19日)、67頁。
- 38) 本論文の問題関心と同様、1997～1998年における国際的な通貨危機(IMF)をきっかけに増えている公共部門の非正規職雇用の問題を分析した研究においては、「大企業－正規職－労組労働者」のための「中小企業－非正規職－無労組労働者」の犠牲という労働市場の二重構造や政府の積極的な対応を求めている。KIM Sang-Kweong・Yun Kweong-suck、「政府の雇用政策の変動に関する研究、歴代政権における公共部門の非正規職政策を中心に」、『国家政策研究』、2019、33(1)、23～24頁。