

# 韓国における教員給与の法制及び人事政策の変化(Ⅱ)

韓国 大邱教育大学 高 鏞

A Study on the Legislation and Policy about the Teacher's Wage and Management in Korea(Ⅱ)

Jeon KO

## I. 序論

### 1. 教員報酬に関する優待原則

教員の給与は教員の経済的地位を決定する重要な尺度である。また資本主義社会において経済力は社会的地位に直接または間接的に影響を及ぼす。さらに、教員養成大学への進学及び教職への入門にも影響を及ぼすという点から見ると、教員の社会的経済的地位は職業として重要な誘引価値を持つ。

前年度の原稿で明らかにしたように、韓国では関連事項を憲法規定にまで定めているほど教員の地位は重要に扱われている。いわゆる‘教員地位の法定主義’を原則にしている憲法第31条の第4項は教員の地位に関する基本的な事項を法律として定めるようにしている。このような憲法精神に基づいて教育基本法第14条では教育当事者としての教員の地位を規定するとともに、“教員の経済的、社会的地位は優待され、その身分は保障される”と宣言されている。

特に、教員の報酬にかかわって教育公務員法の第34条は教育公務員の報酬を優待するべきであるという義務を規定している。1991年に制定した「教員地位の向上のための特別法」では教員の報酬を‘特別に’優待するべきであると再び規定し、その義務の主体を国家及び地方自治団体に具体化した。

一方で、上の「教員地位の向上のための特別法」は私立学校教員の報酬レベルに関して、‘国・公立学校教員の報酬レベルを維持する’という原則を提示した。つまり、学校設立にかかわらず教員の報酬が同等でなければならないという原則を立法化している。

しかし、規定が‘特別に’優待するという曖昧なものであるため教員報酬の優待精神は未だに実現さ

れていない。特定職国家公務員(法官、検事、外務公務員、教育公務員、警察公務員、消防公務員、軍人・軍務員及び国家情報員職員など)の一つである国・公立学校教員(教育公務員)はこれらの中で優待される位置にはなっていない。また私立学校教員の報酬レベルは国・公立学校の教員に比べて一般的に低く、任用関係が不安定であって、教員養成機関の卒業者は国・公立学校を好む傾向がある。

〈表1〉 教員報酬優待関係法規

関係法	規定内容
憲法 第31条	④教員の地位に関する基本的な事項は法律で定める
教育基本法 第14条	①教員の経済的・社会的地位は優待され、その身分は保障される
教育公務員法 第34条	①教育公務員の報酬は優待されるべきである
教員地位向上のための特別法 第3条	①国家および地方自治団体は、教員の報酬を特別に優待すべきである ②私立学校法第2条の規定により、学校法人および私立学校経営者はその設置・経営する学校教員の報酬を公務員である教員の報酬水準で維持すべきである

### 2. 教員給与の決定過程

教員の給与は法定主義を原則とし、「公務員報酬規程」と「公務員手当などに関する規程」によって決められている。この規程は大統領令によって定められるため、教員の給与を最終的に決めるのは大統領である。この規程は教育公務員のみならず国家公務

員全体に適用されているが、教育公務員である国・公立の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、そして大学に勤める教員に関しては他の一般公務員とは異なる俸給表が適用されている。また専門大学(日本の専修学校に該当)及び大学教員の場合は徐他の学校教員の場合は徐他の学校教員とは異なる俸給表を適用している。手当においても業務の特性によって公務員の間に差がある。政府は毎年物価の上昇率などを勘案して公務員の報酬及び手当を調整している。

このように教員の給与は政府が主導して決める形で進んでいるが、教職団体は多様な方法で給与に関して圧力を加えている。なお、韓国の教職団体は専門職の利益団体としての教員団体と労働組合としての教員労組とに二元化されている。

韓国教員団体総連合会(通常は韓国教総)は専門職の職能団体としては韓国で最大の会員数で構成されている教員団体である。韓国教総は俸給及び手当の体系の改善に関して教育人的資源部長官(日本の文部科学大臣に該当)と交渉・協議する権限を持っている(教員地位向上のための特別法第11条、教員地位向上のための交渉・協議に関する規程第3条)。しかし、当事者間の交渉・協議はそこで合議した事項を誠実に履行するという努力義務にとどまるだけで、法的な拘束力はない。つまり、法令(公務員の報酬及び手当の規程)の制定、改定あるいは廃止、予算の編纂と執行などにそって履行できる事項に関して、双方が適法な手続きや方法をもってそれを履行するように努力するべきであるとなっているだけである(協議規程第6条)。ただし、交渉・協議の際に合議した事項における履行可否は次の交渉・協議までにお互いに書面で通報しなければならないとされている。この場合、履行できなかつた部分に関してはその事由を記載するべきであるものとされている(協議規程第6条)。

一方、1999年から合法化された教員労働組合(全国教職員労働組合、韓国教員労働組合、自由教員組合)の場合も教員の報酬及び手当に関して政府と交渉することができる。つまり、労働組合の代表者(複数の場合は連合して交渉)は教員の賃金、勤務条件、厚生福祉など経済的、社会的な地位向上に関する事項に関して教育人的資源部の長官(市・道の場合、教育監、私立学校の場合は設立・経営者)と交渉し、団体協約を採決する権限を持つ(教員の労働組合の設立及

び運営などに関する法律第6条)。しかし、すでに法令によって規定される内容(給与など)については団体協約であってもその効力は認められない。ただし、履行できるように誠実に努力するべきものと規定(法第7条)されているので、法的拘束力はない。

以上をまとめると、教員の報酬に関する事項は大統領令の規定事項であつて教員団体との合意書や教員労組との団体協約書は法的拘束力を持たない。教職団体は政府の給与決定に関して圧力を行使することもあるが、その時、受け入れられるのは報酬の引き上げなどよりは各種手当の新設に関する意見である。たとえば補職教師及び担当手当の加算金が代表的な例である。

## II. 最近の教員給与システムの変化

### 1. 教員報酬の変化

教員給与のシステムが俸給、手当、福利厚生費で構成される点は例年と同じである。報酬や手当は毎年の公務員報酬規程や公務員手当などに関する規程(大統領令)に基づいて決まり、福利厚生費は予算の範囲の中で手当性経費として支給されている。

2006年には手当の一部を基本俸給に転換する変化があつた。つまり、先行研究で指摘したように、従来の教員の給与システムは手当を中心にする給与体系であつて、手当が報酬を超過するという特殊な問題を抱いていた。2005年を基準に見ると俸給(基本給)の比重は平均44%に留まつたが、これは一般企業の給与体系における手当の比率が20~23%ほどであることと対照的である。

ゆえに、政府は2006年報酬体系を透明にし、簡潔化するという趣旨で俸給(基本給)の比重を拡大する計画を発表した。つまり、2006年には期末手当の全額(200%)と精勤手当の一部(100%)を基本俸給に算入することで基本給の比重が54%になるようにした。続いて2008年までには基本給と連動する5つの手当を基本俸給に算入することで基本俸給の比重を70%まで高めるという計画である。

その結果、2006年に教員の俸給は総額対比2%引上げ(公務員の処遇改善の引上げにしたがつて同一に決定)されて、その中に基本給は1.8%引き上げられて総額対比1.4%引上げされた。残りの0.4%は成果賞

与金として個人によって異なって支給するようになった。つまり、教員の俸給は能力主義よりは経歴及び地位を基準に支給する経歴主義を基本にしていることを示しているのである。

その内容を詳細に調べると、基本給を1.8%上げるために期末手当(年間基本給の200%)全額が基本給に算入されてなくなり、勤務年数にしたがって最大で基本給の200%までもらった精勤手当の中の100%も基本給に算入される。これによって、1月と7月に支給されてまた精勤手当は従来の基本給の50~100%から0~50%までに低くなる。また基本給の比重が高くなるに伴って、それに連動する既存の手当によって全体報酬が引上げられる効果を相殺するために、家計支援費の支給率を年250%から200%に、祝日の休暇費を年150%から120%に、管理業務手当(学長、大学院長、教育長、校長に支給)を月俸給額の11%から9%に各々低くした。

中央人事委員会によると2005年を基準に号俸額の平均57%であった成果賞与金の支給率を2006年には平均80%の水準まで高めて支給の回数も2回(2月に57%、残り23%は所属長官が決める)に増やすことにした。政府はこれから毎年成果給の比重を拡大することとしており、今年度総報酬予算の2%に拡大した成果賞与金の比重を2010年には6%まで拡大する方針である。しかし教員の場合は一般公務員の成果賞与金制度とは異なる支給方式を適用したが、これに関しては後述することにする。

2007年度における幼稚園・小学校・中学校・高等学校の教員の俸給表は〈表2〉のようである。

一方で「国家公務員法」の改定(2005.12.29.公布、2006.7.1.施行)によって高位公務員団制度が導入され、高位公務員団に属する公務員に関しては職務及び成果に従って報酬を策定する職務成果給的な年俸制が新たに導入された。これを運営するために報酬支給の基準や具体的な方法などを設ける一方で、その他に現行規定の運営上に現れた一部の未整備点を改善・補完するために公務員報酬規程を改定(2006.6.12.)した。しかしこれらは教育部及び教育庁に勤める高位公務員に限定したことで、一般教員の場合には適用されない。ただしこのような職務成果給的年俸制の導入は今後の教員の報酬体系の変化の方向を示唆する点において意味がある。その主な内容は次のようである。

〈表2〉幼稚園・小学校・中学校・高等学校の教員の俸給表(支給月額、単位:ウォン)

号俸	俸給額	号俸	俸給額
1	905,700	21	1,826,600
2	936,500	22	1,898,100
3	967,800	23	1,969,200
4	998,900	24	2,040,300
5	1,030,400	25	2,111,300
6	1,061,600	26	2,182,500
7	1,092,400	27	2,256,900
8	1,123,400	28	2,331,200
9	1,154,900	29	2,408,700
10	1,189,000	30	2,486,600
11	1,222,600	31	2,564,200
12	1,256,800	32	2,641,700
13	1,319,200	33	2,720,400
14	1,381,700	34	2,798,900
15	1,444,100	35	2,877,600
16	1,506,700	36	2,955,800
17	1,568,700	37	3,024,000
18	1,633,400	38	3,092,200
19	1,697,900	39	3,160,600
20	1,762,300	40	3,228,500

○高位公務員団に属する公務員に関して職務成果給的年俸制を適用するが、高位公務員団に属する研究職・指導職の公務員などは従来と同じ号俸制を継続して適用する。

○高位公務員団に属する公務員の基本年俸を基準給と職務給で構成して、基準給の上下限金額や職務等級別の職務給支給基準を定める。

○新規採用される高位公務員の基準給は基準給の下限額を基準にして自律策定の範囲内で所属長官が策定するが、必要な場合には中央人事委員会と協議して決めることができる。

○3級公務員が高位公務員団の職位に昇進任用される場合、昇進前の基本年俸を基準給にし、4級公務員の場合は昇進前の基本年俸に596万4千ウォンを加算して基準給を策定する。

○高位公務員団の公務員には業務実績に関する評価の結果によって成果年俸などを支給する。

○補職なしに勤める高位公務員に関してはその事由によって年俸を一定比率に減額する。

## 2. 手当の新設及び調整

期末手当200%、精勤手当100%が基本給に算入することにしたがって生じる基本給に連動した手当の支給額引上げの効果を解消するために、その支給方法及び支給額を調整したが、その内容は〈表3〉のようである。

〈表3〉基本給と繋がった手当の支給基準の調整状況

手当名	現行	改定(2006年から適用)
第6条(期末手当)	○年4回 ○基本給の50%	○廃止 (基本給に算入)
第18条の3(祝日休暇)	○年2回 ○月俸給額の75%	○年2回 ○月俸給額の60%
第18条の4(家計支援費)	○年5回 ○月俸給額の50%	○年5回 ○月俸給額の40%
第7条(精勤手当)	○年2回 ○基本給の50~100%	○年2回、基本給の0~50% (共通分100%を基本給に算入)
第17条の2(管理業務手当)	○月俸給額の11%	○月俸給額の9%
第6条の2(待遇公務員手当)	○月俸給額の6%	○月俸給額の4.8%

制度改善の側面においては前に説明したように成果賞与金の比重を上向調整し、成果給の支給回数を年1回から2回に拡大した。その具体的な内容は〈表4〉のようである。

育児休職手当は子どもを養育するために30日以上休職した場合男子及び女子公務員に支給されるもので、2002年に新設され(当時20万ウォン)、2003年には30万ウォン、2004年には40万ウォンに引上げられた。特殊地(島嶼僻地)勤務手当も地域等級によつ

〈表4〉予算拡大による成果給支給回数拡大

区分	2005年	2006年
成果給比重	○総報酬予算の1.5%	○総報酬予算の2.0%
	○平均支給率: 57%	○平均支給率: 80%
支給回数	○年1回	○年2回

て1万ウォンずつ引上げされた。

特殊業務手当の中で特殊学校教員や一般学校の特殊学級を担当する教員や未感児を担当する教員に対しては教員特別手当を5万ウォンから7万ウォンに引上げ、その他の国楽学校及び放送通信高等学校の兼職教員に対しては5万ウォンを支給している。そして離婚した女子公務員が実質的に扶養する子どもも学費補助手当の支給対象に包含させた。

一方で、公務員の旅費規程も共に改定された。公務員出張旅費を一日一人当たり1万ウォンから2万ウォンに引き上げ、宿泊費は一日3万ウォンに、食費は一日2万ウォンに上向調整され、それは教員にも同じく適用される。また、一般公務員においては今年の1月1日から生理休暇が無給休暇に転換され、無給休暇を使う場合は俸給日額を減じることになる。しかし完全週5日勤務を行わない教員の場合(2006年から隔週(第2週及び第4週)週5日授業制を試行中)にはこの規程が適用されない。

2006年からは農山漁村の巡回教師や複式学級教師に対する手当が新設された。手当は予算の範囲内で月5万ウォンを支給する(島嶼僻地の手当支給者は月3万ウォンを支給)。これまで説明してきた「教員に支給する手当」は現在19種でその概要は〈表5〉のようである。

## 3. 成果給の支給と論争

「成果賞与金制度」は教育人的資源部が2001年に樹立し2002年から実施した制度で、能力主義人事政策の一環として採択したものである。つまり、従来俸給に比例して配分していた賞与手当を初期には学校級別及び地域別に3~4段階に分けて支給することを要点とする。しかし教員業績評価の公正性に関する是非が提起され、成果賞与金予算の90%は全教育公務員に均等に支給し、10%だけを等差支給とする

〈表5〉 教員に支給される手当 (2007)				
区分	手当名称		対象および支給条件	
全公務員の共通手当9種	俸給比例	精勤手当	全教育公務員1,7月勤務年数別11等級 :1~2年未満の月俸給額の5%, 毎年5%ずつ上げ、10年以上50%	
		管理業務手当	各級学校校長等(月俸給額の9%)	
	一月定額	家計補給手当	精勤手当 加算金	5年以上勤続の教育公務員 勤続年数別4等級 :5~10年、5万W/10~15年、6万W/15~20年、8万W/20年以上、10万W
			家族手当	4人以内(配偶者3万W, その他家族2万W 2005.1.1以後出生子女の場合、4人超過時に家族手当支給)
			子女学費 補助手当	中、高校生の子に4回(2,5,8,11月) - 学費に相当する金額
			育児休職手当	月40万W、30日以上休職者に最初1年間
		特殊地勤務手当 (島嶼僻地手当)	島嶼僻地勤務教員 -A地域 6万W/B地域 5万W/C地域 4万W/D地域 3万W	
		超過勤務手当	正規勤務時間外に勤務する教育公務員の時間外勤務手当	
		模範公務員手当	模範教育公務員 5万W(3年間)	
	区分	手当名称	対象および支給条件	
特殊業務手当3種	特殊業務手当	教職手当	奨学(研究)官、奨学(研究)士、高校以下の教員 月25万W	
		加算金1(元老教師)	教育経歴30年以上、55歳以上の教師 月5万W	
		加算金2(補職教師)	高校以下の各級学校の補職教師 月7万W	
		加算金3(教員特別)	特殊学校及び学級、未感児担当 月7万W、国楽高教員、 高校付設放送高校兼職教員 月5万W	
		加算金4(担任教師)	学級担当教師 月11万W	
		加算金5(実科教師)	農、工、水産、海運系の高校教員 月2万5千W~5万W	
		加算金6(保健教師)	各級学校 保健教師 月3万W	
		補給手当 (※補給手当加算金)	国公立幼稚園小学校教員: 5年未満2万3千W、5年以上8千W 国公立島嶼僻地の中・高校: 5年未満1万8千W、5年以上3千W 国公立中高校5年未満教員(島嶼僻地は除外): 1万5千W ※国公立幼稚園、小学校 教員 補給手当加算金 校長6万7千、教監5万7千、補職教師5万2千、教師4万7千W	
		研究業務手当2	奨学(研究)官、奨学(研究)士(5千W~3万7千W)	
		研究業務手当9 (旧教材研究手当)	園長 11万W、部長教師 10万W、 奨学(研究)官、奨学(研究)士、教師8万W	
実費弁償6種	実費弁償等	家計支援費	全教育公務員: 4、5、8、10、11月俸給額の40%を各支給	
		節句休暇費	全教育公務員: お盆、お正月に俸給額の60%を各支給	
		定額給食費	全教育公務員: 月13万W支給	
		交通補助費	全教育公務員: 月13万W(校長20万W)	
		職級補助費	校長、教監、4-5級の奨学(研究)官、6級研究士	
特定業務費	小・中・高校校長 月定職責給: 月25万W			
その他	俸給調整手当	予算範囲内で基本給一定比率を支給		
	巡廻教師等手当	農山漁村 巡廻教師手当及び複式学級教師手当 月5万W		

資料: 教育人的資源部(2006). 『教育公務員 報酬業務等 便覧』. 教育人的資源部.  
注: 教監は、日本の教頭、教師は教諭にあたる。

など形式的に配分されることともなった。これに対して教員労働組合の側では「成果賞与金の返納運動」を展開するなど論争が起きている。

成果賞与金90%を一括支給し、残り10%においても教育経歴で等差支給する支給方式は賞与金制度を導入した趣旨である「優秀な教員に対するインセンティブ」としての意味を失っている状況にある。また現行の教員勤務成績評定の結果が賞与金配分の基準として活用されずに、外部からの基準を適用することによって職務能力向上や専門性伸張に繋がらないという批判が出ている。

よって、教育人的資源部は2006年7月14日「成果賞与金支給改善の方案」を発表した。発表によると公職社会に活力を吹き入れ、熱心に働く公職文化を造成するという成果賞与金の趣旨を生かすために90%均等支給、10%等差支給の方式を各々80%、20%とした。その結果、教師の場合2006年度に最上位A等級を2回連続して受けた教師には1,442,350ウォンの成果賞与金を支給することになり、最下位C等級を2回連続して受けた教師には1,259,340ウォンを支給することとなり、教師の間に最大183,010ウォンの差が出ることになった。具体的に1次支給の際は130,400ウォン、2次支給の際には52,610ウォンの差異で2005年のA等級とC等級間の差異である63,670ウォンより差異が広がった。しかし金額が大きくなりだけにその象徴的な意味により重要性をおくことができるだろう。

教員成果賞与金は一次分は7月に、二次分は10月以前に支給するという計画であった。具体的な等差支給方法(支給等級策定基準)は市・道の教育監、教育長または単位学校長が決定して、所属教育公務員の意見を収斂した後、「成果給審査委員会」の審議を経てから等級別対象者を決定することとした。等級別対象者を選定する時は補職の有無、授業時数、担

任の有無、褒章実績などの職務を基準に評価するが、従来の年功序列中心の画一的な評価は止揚するようにした。特に、2006年の成果給支給からは支給対象期間中に性犯罪・暴力・成績操作など社会的・道徳的に物議を醸して懲戒・職位解除の処分を受けた教員は成果給支給対象から除外された。

支給対象期間中に実際勤務期間が2ヶ月未満の者(2次:1ヶ月未満)や期間制教員は従前と同じく支給対象から除外された。また、2007年以降からは成果賞与金本来の趣旨を生かして教員間に健全な競争を通じて教育を向上させるために、成果給等差支給の比率を次第に拡大していく方針である。

公務員手当に関する規程(大統領令第19269号、2006.1.12)と成果賞与金業務処理指針(中央人事委員会 例規第84号、2006.1.24)に現れた教育公務員の成果賞与金支給指針は次のようである。

#### (1) 支給対象

- 高等学校以下、各級学校(園)長、校(園)監、教師
- 国家機関に勤める奨学官、教育研究官として3級課長相当の補職者以下奨学士、教育研究士
- 各市・道教育庁などに勤める奨学官、教育研究官、奨学士、教育研究士として公務員旅費規程の第3条(旅費の支給区分)に依拠、第3号と第4号に該当する者
- 支給基準日に現在派遣中の者や休職(軍入隊休職者も含め)・その他の事由で職務に携わっていない者も支給対象に包含する。
- 適用対象者の職級(以下「職位」を含む)は当該年度の支給基準日で区分する。

#### (2) 支給対象の除外者

- 一次成果賞与金の場合、実際に勤務した期間が2ヶ月未満の者、2次成果賞与金の場合は実際勤

(表6) 教師の成果給支給等級及び等級別支給金額(単位:ウォン)

成果等級	A (上位30%)	B (30-79%)	C (下位30%)	差額			等級間 差額平均
				(A-B)	(B-C)	(A-C)	
'05年(10%等差)	970,000	933,670	906,330	36,330	27,340	63,670	31,835
'06年1次、71%支給	1,027,680	953,280	897,280	74,400	56,000	130,400	65,200
'06年2次、29%支給	414,670	384,650	362,060	30,020	22,590	52,610	26,300
'06年合計 (年間支給額)	1,442,350	1,337,930	1,259,340	104,420	78,590	183,010	91,500

務した期間が一ヶ月未満の者

○未成年者に対する性犯罪・成績操作・学生に対する身体的暴力などによって社会的・道徳的に物議を醸し、成果賞与金支給対象期間中に懲戒・職位解除処分を受けた者

○期間制教員

○別途の支給除外対象基準は各期間別の特性及び実情を考慮して職員の意見収斂の手続きなどを経て自律的に決めるが、同じ支給排除対象基準に該当する者には成果賞与金を支給しない。

(3) 支給の方法

○支給原則は成果賞与金予算の80%

○20%等差支給方法(支給等級の策定基準)は担任の有無、補職の有無、授業時数、褒章実績、学習指導及び生活指導能力などを考慮して国家機関長または市・道教育監(教育長あるいは単位学校長に委任可能)が決める。

○具体的な該当等級対象者は所属教育公務員の意見を収斂し「成果給審査委員会」審議を経て決定する。ただし、校監、校長、教育専門職(奨学官(士)及び研究官(士))は差等支給等級の策定基準において教師とは別に、勤務成績または目標管理制などを適用することができる。

(4) 等差支給の基準(支給等級と支給率)

支給等級をS, A, B, Cの4等級にして、その支給率は支給基準額を基準に各々100%、70%、50%、35%にした。

〈表7〉 等差支給基準(支給等級と支給率)

支給等級	S等級	A等級	B等級	C等級
	上位10%	10%超過 30%以内	30%超過 70%以内	下位30%
支給率 (%)(‘支給基準額’基準)	100%	70%	50%	35%

注: 国家機関長、教育監又は校(育)長は組織構成員の意見を収斂して最上位等級(S等級)の人員を次上位等級(A等級)に統合、支給することができる。

(5) 一人当たりの支給基準額

1次支給額の場合、80%は均等支給し、20%は4段階または3段階に等差支給するが、その基準額は

〈表8〉～〈表10〉のようである。

〈表8〉 1次均等支給(80%) 対象別均等支給額

(単位:ウォン)

支給対象	支給基準額	均等支給額
教師、奨学士、教育研究士	1,682,200	767,080
校監、無補職奨学官、教育研究官	1,919,200	875,150
校長、補職奨学官、教育研究官	2,224,900	1,014,550
国家機関勤務無補職奨学官、教育研究官	2,029,100	925,270
国家機関勤務補職奨学官、教育研究官	2,348,500	1,070,910

注: 算出根拠は成果賞与金の支給基準額×57%×80%

〈表9〉 1次等差支給(20%)4段階区分時の差等支給額

(単位:ウォン)

支給等級(人員比率)	S等級 (上位10%)	A等級 (10%超過 30%以内)	B等級 (30%超過 70%以内)	C等級 (下位30%)	計
	支給率(%)('基準額'基準)	100%	70%	50%	
20%占有率(人員比率*支給率/10)	1.00%	1.40%	2.00%	1.05%	5.45%
2006支給指数(20%基準)	3.67%	2.57%	1.83%	1.28%	20.00%
教師、奨学士、教育研究士	351,680	246,220	175,840	123,100	95,880(標準支給額)
校監、無補職奨学官、教育研究官	391,810	280,910	200,620	140,450	109,390(標準支給額)
校長、補職奨学官、教育研究官	456,130	325,640	232,560	162,820	126,810(標準支給額)
国家機関勤務の無補職奨学官、教育研究官	424,200	296,990	212,100	148,490	115,650(標準支給額)
国家機関勤務の補職奨学官、教育研究官	490,990	343,750	245,500	171,860	133,860(標準支給額)

注: 算出根拠は成果賞与金の支給基準額×57%×10%×2006支給指数

〈表10〉1次等差支給(20%)3段階区分時の等差支給額  
(単位:ウォン)

支給等級(人員比率)	A等級	B等級	C等級	計
	(上位30%)	(30%超過 70%以内)	(下位30%)	
支給率%('基準額'基準)	70%	50%	35%	
20%占有率(人員比率*支給率/10)	2.10%	2.00%	1.05%	5.15%
支給指数(20%基準)	2.718	1.942	1.358	19.996
教師、奨学士、教育研究士	260,600	186,200	130,200	95,880(標準支給額)
校監、無補職奨学官、教育研究官	297,320	212,430	148,550	109,390(標準支給額)
校長、補職奨学官、教育研究官	344,670	246,260	172,200	126,810(標準支給額)
国家機関勤務の無補職奨学官、教育研究官	314,330	224,590	157,050	115,650(標準支給額)
国家機関勤務の補職奨学官、教育研究官	363,830	259,950	181,780	133,860(標準支給額)

2次支給額の場合、均等支給及び等差支給の基準額は〈表11〉～〈表13〉のようである。

〈表11〉2次均等支給対象別の均等支給額(単位:ウォン)

支給対象	支給基準額	均等支給額
教師、奨学士、教育研究士	1,682,200	309,520
校監、無補職奨学官、教育研究官	1,919,200	353,130
校長、補職奨学官、教育研究官	2,224,900	409,380
国家機関勤務の無補職奨学官、教育研究官	2,029,100	373,350
国家機関勤務の補職奨学官、教育研究官	2,348,500	432,120

注: 算出根拠は成果賞与金の支給基準額×23%×80%

〈表12〉2次等差支給4段階区分の時の等差支給額

(単位:ウォン)

支給等級(人員比率)	S等級	A等級	B等級	C等級	計
	(上位10%)	(10%超過 30%以内)	(30%超過 70%以内)	(下位30%)	
支給率%('基準額'基準)	100%	70%	50%	35%	
20%占有率(人員比率*支給率/10)	1.00%	1.40%	2.00%	1.05%	5.45%
2006支給指数(20%基準)	3.67%	2.57%	1.83%	1.28%	20.00%
教師、奨学士、教育研究士	141,910	99,350	70,950	49,670	38,690(標準支給額)
校監、無補職奨学官、教育研究官	161,900	113,350	80,950	56,670	44,140(標準支給額)
校長、補職奨学官、教育研究官	187,690	131,400	93,840	65,700	51,170(標準支給額)
国家機関勤務の無補職奨学官、教育研究官	171,140	119,820	85,570	59,910	46,660(標準支給額)
国家機関勤務の補職奨学官、教育研究官	198,100	138,690	99,050	69,340	54,010(標準支給額)

注: 算出根拠は成果賞与金の支給基準額×23%×10%×2006支給指数



(表13) 2次等差支給3段階区分の時の等差支給額  
(単位:ウォン)

支給等級(人員比率)	A等級	B等級	C等級	計
	(上位30%)	(30%超過 70%以内)	(下位30%)	
支給率%('基準額'基準)	70%	50%	35%	
20%占有率(人員比率*支給率/10)	2.10%	2.00%	1.05%	5.15%
支給指数(20%基準)	2.718	1.942	1.358	19.996
教師、奨学士、教育研究士	105,150	75,130	52,540	38,690 (標準支給額)
校監、無補職奨学官、教育研究官	119,970	85,710	59,940	44,140 (標準支給額)
校長、補職奨学官、教育研究官	139,080	99,370	69,480	51,170 (標準支給額)
国家機関勤務の無補職奨学官、教育研究官	126,820	90,610	63,360	46,660 (標準支給額)
国家機関勤務の補職奨学官、教育研究官	146,790	104,880	73,340	54,010 (標準支給額)

(6) 派遣公務員などに対する成果賞与金の支給方法

派遣公務員の場合には元の所属機関から支給することが原則であるが、勤務成績を評定することができる機関に派遣勤務している公務員の場合は派遣された機関の長が予算反映の可否や人員などを考慮してその人の成果賞与金を当該派遣機関から支給するか、元所属機関から支給するかを元所属機関と相互に協議して決定する。

支給対象期間中に昇進する場合、支給基準日を基準として昇進後2ヶ月を経っていない場合には昇進前の階級の「支給基準額」を基に成果賞与金を支給し、昇進後2ヶ月を超過している場合には昇進した階級を基に成果賞与金を支給する。

(7) その他の行政事項

所属機関長及び市・道教育監は成果賞与金の支給後1ヶ月以内に自体計画及びその支給実績を書式に依拠して提出しなければならない。

単位機関の総支給所与額が割り振られた予算額を超過する場合は、当該機関の長が支給額を適切に調整して総支給額が予算を超過しないようにする。

私立学校の教員に対しても教育公務員に準じて成果賞与金が支給されるように指導し、勸奨する。

2007年以後は成果賞与金導入の趣旨に符合するよう等差支給の比率を20%以上に次第に拡大する。

このような等差成果給の支給方針に対して全国の教職員組合は二度に渡って返納運動を行って920億ウォンを返納したが、2007年1月には再び支給をうけることに決定した。

一方で、政府は2007年1月に教員差等成果給の比率を大幅拡大する方針を発表した。優秀な教師に一層多くの成果金を支給するという趣旨から現行の差等支給比率20%を最高40~50%まで拡大するという方針である。この場合A等級とC等級の教員における成果給の差は2005年10余万ウォンから2007年には20余万ウォンまで差が出ることとなる。教育部関係者によれば“数年内に等差成果給を100%に拡大するつもりである”ことが報道された(朝鮮日報、2007. 1. 25)。

4. 教員の給与水準の総合

先に考察したように、教員の給与体制には大きな変化はなく、単に手当のうちの一部を基本俸給に転換して給与方式をより合理化したといえよう。また手当の金額を引き上げて必要な手当を新設するなど、より現実性ある手当とするよう努めている。特に教員成果賞与金の支給においては名実相符の成果賞与金になるように等差支給の比率を段階的に高める計画が発表された。

しかし、教員の全体的な給与水準は他の公務員職種に比べて優遇される水準にあるとは言えない点で「教員報酬優待」を規程した立法精神が実現されていないのが実情である。つまり、一般職の公務員からは比較的高い報酬を維持してはいるものの、同じ特定職国家公務員に分類される法官、検事、外務公務員

に比べて給与水準が低く、軍人や警察よりも優待されてない水準にある。

結局、単一号俸制を維持したままの形式的な成果賞与金制度では教員の勤務意欲を高められず、ひいては優秀な教員を教職に誘引することにも失敗していると判断することができる。このような問題点を克服するためには一般国家公務員とは異なる報酬及び手当に関する規定を別途に定める必要があり、また成果賞与金においても年功序列よりは公正で厳格な業績審査に依拠して等差支給を行うことによって本来の趣旨を生かすようにしなければならない。

一方、経済協力開発機構(OECD)が2006年9月に発表した‘2006年度OECD教育指標’によると、OECD加盟国における教師の報酬水準の算定基準を物価購買力指数(PPP; Purchasing Power Parity)に換算した場合、韓国の教員報酬はOECD加盟各国平均と比べて小学校や中学校は高い水準で、高等学校は低い水準にあると報道された。

これに対して韓国教員団体総連合会側は韓国の購買力が先進国に比べて高いために教員の賃金が相対的に高く評価されただけであるという反論を提起した。つまり、PPP為替レートは実際為替レートではなく購買力評価指数を基準に換算した為替レートであって、物やサービスを購入する際に実際にかかる金額を考慮した基準であるために、市場為替レートとしては同じ額だとしてもPPPを基準にした場合は先進国より後進国のPPP値が大きくなる傾向にあるという。さらに韓国の教員は最高号俸に至るまでに37年を所要するが、OECD国家では平均24年で最高号俸を得ており、また韓国の教師の46.7%が授業以外の雑務処理のために週当たり7時間以上を消費するなど、教師の業務強度が一層高く、相対的に劣悪な勤務条件などは全く反映されていないと指摘する(韓国教員団体総連合会報道資料、2006.9.12)。

現在、教員の賃金水準は公務員の報酬水準に比べて大きな差がなく、100人以上の雇用企業の賃金よりは少し低い水準であると知られている。したがって、韓国教員の報酬がOECD国家中に最高レベルであるというのは多少誇張されているといえる。つまり、物価購買力指数であるPPP(Purchasing Power Parity)だけを基にして単純に比較したために、韓国教員の給与水準が実際より高く評価されたのである。また、長い間教員の給与レベルが低いという認識があった

せいで、相当な引上げ措置がない限り、教員たちがその報酬引上げを体感することは難しいのが実情である。

### III. 教育財政構造の変化

#### 1. 地方教育財政の財源構造

地方教育財政の財源は、教育に関する特別賦課金・手数料及び使用料、地方教育財政交付金、該当地方自治団体の一般会計からの転入金、そしてその他の収入として教育・学芸に属する収入から充当することと規定されている(地方教育自治に関する法律第36条)。つまり、国家支援金や地方自治団体の一般会計からの転入金、そして市・道教育庁の自体収入で構成されている。

前回2004年12月30日の地方教育財政交付金法の改定によって既存の俸給交付金と増額交付金、地方教育譲与金、市・道の公立義務教育機関ではない学校

(表14) 地方教育財政の財源構造

国家支援金	地方教育財政交付金	俸給交付金*	廃止→經常交付金へ統合
		經常交付金	内国税総額の19.4%(普通・特別交付金)
		増額交付金*	廃止→經常交付金へ統合
地方教育譲与金*	地方教育譲与金*	廃止→既存譲与金の財源は交付金に含む 「交付金法」第3条の第2項、第3号	
		国庫補助金	国庫事業補助金
		非義務教員俸給転入金*	廃止→市・道税転入金へ統合
地方自治団体一般会計転入金	地方教育税	登録税、財産税額、総合土地税、自動車税、均等割住民税、タバコ消費税、レジャー税の一部	
		タバコ消費税転入金	特別市・広域市のタバコ消費税額の45%
		市・道税転入金	特別市10%、広域市・京畿道5%、その他道3.6%
		その他	公共図書館の運営費など
自体収入	学生納入金、財産輸入など		

資料: 尹正一 “教育財政の危機を、どう解決するのか”、2005、p10再引用

注:\*は2004年12月30日、地方教育財政交付金改定以降廃止された部分である。

の教員俸給転入金(特別市、広域市、京畿道該当)は廃止された。同時に經常交付金の内国税法定交付率は13%から19.4%に上げられて、市・道税転入金の比率は過去一律的であった3.6%からソウルは10%、広域市及び京畿道は5%に上げられた。したがって、現在国家から地方自治団体に支援するものとしては經常交付金(内国税総額の19.4%、2008年からは20%と教育税全額)のみが残された。

2005年の地方教育財政交付金の改定は地方教育財政の支援構造を単純化・透明化するために断行されたものである。つまり、従来は俸給交付金、經常交付金、増額交付金に区分されていた地方教育財政交付金を經常交付金に統合する一方、既存の經常交付金の比率を上げて保持することが主な要点である。表面的には国家と地方自治団体の教育費負担の比率は改定前後において大きな変化はないが、内国税の収支状況及び地方自治団体の財政与件によって地域の偏差が現れる可能性が高くなった。最近2006年12月30日には内国税総額の20%に上げられる改定があった。これに関しては後で叙述することにする。

〈表15〉国家支援の地方教育財政交付金の種類及び財源

区分	2004年まで	2005~2007	2006.12.30改定
種類	俸給交付金	經常交付金一元化	左同
	經常交付金(普通・特別)	(普通:96%)	(特別交付金1%との主張があったが、4%を維持)
	増額交付金	(特別:4%)	
財源	内国税総額13% (譲与金は除外)	内国税総額19.4% 教育税収入の全額	内国税総額20%引上げ (2008.1.1.から試行)

## 2. 義務教育費の負担主体の変化

義務教育に関連する経費の負担主体に関しては「地方教育自治に関する法律」及び「地方教育財政交付金法」に規定されている。従来は義務教育費負担の主体や順次的な拡大に関する原則を明確に規定していなかった。ゆえに、1998年制定・施行された「教育基本法」では国家と地方自治団体の両方を安定的な教育財政確保における義務負担者として規定し、義務教育の実施基準においても国家の財政与件の考慮という原則を定めた(第8条)。

義務教育費の国家負担の原則が修正されたのは2001年12月19日地方教育自治に関する法律改定をはじめとするが、地方自治団体も義務教育費の一部を負担できるようにした一時的な規程であった(2004.12.31まで有効)。これは2002年から本格化する中学校義務教育の段階的導入を備えるものであった。

続いて、2005年から義務教育を市地域中学校まで全面的に実施することによって義務教育費負担の主体は国家、地方自治団体に、また義務教育以外の教育費においては国家・地方自治団体及び父母などが負担することに変更された(2004.12.30改正)。つまり、義務教育に携わる教員の報酬やその他の義務教育に関連する経費は「地方教育財政交付金法」が定めることにしたがって国家及び地方自治団体が負担し、義務教育以外の教育に関わる経費は同法によって国家・地方自治団体及び父母などが負担する(地方教育自治に関する法律、第39条)。これに関して地方教育財政交付金法(第11条)は地方自治団体の負担に関して次のように規程している。

- ①市・道の教育・学芸に要する経費は当該地方自治団体の教育費特別会計が負担するが、義務教育に関わる経費は教育費特別会計の財源中の「交付金」と第2項の規程による「一般会計からの転入金」から充当し、義務教育以外の教育に関わる経費は教育費特別会計の財源中に交付金、第2項の規程による一般会計からの転入金、授業料及び入学金などで充当する(改定2004.12.30)
- ②公立学校の設置・運営及び教育環境改善のために市・道は次の金額を各々毎会計年度の一般会計予算に計上して教育費特別会計へ転出しなければならない。追加更正予算による増減がある場合においても同様である(改定2004.12.30, 2006.12.30)。
  1. 「地方税法」第260条の3の規定による地方教育税に該当する金額
  2. タバコ消費税の100分の45に該当する金額(道は除外)
  3. ソウル特別市は特別市税総額の100分の10、広域市及び京畿道は広域市税または道税総額(「地方税法」第6条、第2項、第2号の規程による目的税に該当する金額は除外する)の100分の5に該当する金額、その他の道及び特別自

治道は道税または特別自治道税総額の1000分の36に該当する金額

このように市・道の教育・学芸に所要される経費は地方自治団体の教育費特別会計から負担することが原則であるが、義務教育にかかわる経費は地方自治団体の教育費特別会計の財源中の‘交付金’と地方自治団体の‘一般会計からの転入金’で充当し、義務教育以外の教育にかかわる経費はこれに加えて父母からの授業料及び入学金なども追加される。

教員給与に関わってもっとも大きな変化は、公立義務教育機関ではない学校(当時は中学校及び高等学校。2004年から中学校義務教育を拡大実施したために、現在は高校のみ)の教員に対して従来特別市や広域市、道が負担(ソウルは全額負担、釜山は50%負担、その他は10%負担)していた俸給転入金が廃止されたことである。代わりに、これを国家負担ではなく、地方自治団体からの転入金で充当することとし、その転入金比率も調整した。すなわち、既存の3.6%をソウル特別市の場合10%、広域市及び京畿道の場合5%、そして各道の場合既存と同じく3.6%にした。義務教育機関の教員給与を自治体に転嫁したことに関して、ソウル特別市と教員人的資源部の間に‘権限争議審判’という憲法訴願が提起されたことも

〈表16〉 公立学校の教員の給与財源

学校形態	改定前 (~2004. 12. 31)	改定後 (~2006. 12. 31)
義務教育機関	国家負担 俸給交付金 (基本給+7個の手当)	国家負担 經常交付金に統合(内 国税総額の19.4%)
市地域の公立中学校教員の俸給	自治体負担 俸給転入金 ソウル(俸給100%)、 釜山(50%) 広域市及び京畿道(10%) (2001. 12. 19 ~2004. 12. 31)	市・道税 転入金に統合 ソウル(市道税総額 の10%) 広域市及び京畿道(5%) (2006. 12. 30改定時、 有効期限廃止)
義務教育の公立学校教員の俸給	地自体負担 俸給転入金 ソウル(俸給100%)、 釜山(50%) 広域市及び京畿道(10%)	市・道税転入金に統合 ソウル(市道税増額の10%) 広域市及び京畿道(5%) (2006. 12. 30改定時、 有効期限廃止)

注：市の中学校授業料、入学金、教科書代金は2004年まで増額交付金、2005年から經常交付金から支出

あったが、合憲と決定された。

交付金法の改定前後における高等学校以下の公立教員の給与財源は〈表16〉のようである。

### 3. 2005年の法改正以後の地方教育

#### (1) 税収入と人件費増加率の間の不均衡の招来

2001年から2006年まで内国税分の交付金増加率は6兆1440億ウォンであって、教育財政の税出規模が相当に増加した。しかし、その殆どは人件費の増額(9兆6464億ウォン)に費やされ、教育事業費、運営費を含む教育活動経費はむしろ減少した。人件費の増加は教育与件を改善するために2002年と2003年に教員新規採用を大幅増員したことと関わっている。

〈表17〉 財政増加率に対比する人件費の増加率  
(人件費単位：億ウォン)

区分	'01	'02	'03	'04	'05	'06
内国税分 交付金	146,331	152,744	170,649	182,128	195,793	207,771
(増加率)		4.4%	11.7%	6.7%	7.5%	6.1%
総人件費	142,125	157,355	174,474	200,247	218,381	238,589
(増加率)		10.7%	10.9%	14.8%	9.1%	9.3%
非人件費	93,439	110,589	115,711	115,326	108,599	113,976
税出総額	235,564	267,944	290,185	315,573	326,990	352,556

このような条件下において9兆ウォンに至る人件費の増額を勘案すれば、4~5年単位で交付金比率を高めなければならなかったにも関わらず、2004年の地方教育交付金法の改定の際にはこれを反映しなかった。その結果、地方教育財源は一層悪化するに至った。2006年から2009年まで地方教育財政の不足額は12兆~21兆ウォンに至ると推定されるため、毎年その不足分である3兆ウォン以上を確保しなければならない。これに対して人件費を教育活動費と区分して別途細目化するかあるいは内国税の税収入を増額する方案が議論された。

一方で、最近の景気沈滞及び経済成長率の鈍化に

よって税収が減少したこともまた財政不足の主な原因であるといえる。特に法定交付率を内国税の19.4%に上向調整することによって、教育財政は内国税減少の影響を最も受けるようになり、また教育税及び地方教育税も景気変動に応じて変動するという点で地方教育財政の構造は不安定になった。

(2) 市・道教育庁の地方債の発行の増加

2004年度の場合、景気沈滞によって教育税は1,165億ウォン、内国税は1,120億ウォン、地方税は2,694億ウォンの欠損が生じた。その結果、地方教育財政は13,979億ウォンの財源不足に直面した。これは教育税が景気変動によって直接変動する特別消費税や酒税などに付加されているために現れた結果でもある。2006年度の内国税交付金税数の欠損額は7,226億ウォンに上った。

また、宅地開発事業の増加によって関連地域の学校新設に追加所要額が急増したことも地方教育財政を悪化させる原因になった(2005年学校新設追加所要額は9,348億ウォン)。また一部の地方自治団体では地方教育の重要な財源になる‘市・道税の転入金’を転出できなかった場合(2005年ソウル特別市の場合2,650億ウォン)もあった。

これにしたがって各市・道教育庁は不足した財源を充当するために地方債を発行したが、その負債の規模が2005年度の場合2兆6千億ウォンに至ると報道された。

〈表18〉全国市・道の地方債発行の増加現況  
単位(百万ウォン)

市道	02年発行	03年発行	04年発行	05年発行	05年決算
ソウル特別市			43,000	571,437	730,937
釜山広域市	20,084	33,532	20,000	190,000	253,794
京畿道			68,743	481,200	500,165
全国	63,276	72,760	585,293	1,815,439	2,634,306

資料：教育人的資源部『教育公務員報酬業務等便覧』教育人的資源部、2006

(3) 新規・正規教職員任用人員の減少

地方教育財源に人権費の上昇を合理的に反映しなかった結果、小・中等教育への投資弱体化に繋がり、小学校や中等学校の新規正規職教員の任用人員が減少した。特に小学校教員の任用が大きく減少するなど教育与件が悪化された。

〈表18〉全国市・道の地方債発行の増加現況  
単位(百万ウォン)

市道	02年発行	03年発行	04年発行	05年発行	05年決算
ソウル特別市			43,000	571,437	730,937
釜山広域市	20,084	33,532	20,000	190,000	253,794
京畿道			68,743	481,200	500,165
全国	63,276	72,760	585,293	1,815,439	2,634,306

資料：教育人的資源部『教育公務員報酬業務等便覧』教育人的資源部、2006

4. 地方教育財政交付金法の改定(2006. 12. 30)

今後韓国の経済成長率が鈍化すると展望する経済界の意見に依拠して、景気変動に一番多くの影響を受ける教育財政を安定的に確保する必要性が提起された。特に、地方教育財源の場合においては人件費など硬直性経費が77.7%に上るため、景気と連動しないようそれを別財源にする方案が必要であるだろう。

これに関わって国会の教育委員会は「地方共有財政交付金にかかわる対策小委員会」を構成・運営し、2006年4月には小委員会の合意案を提案したが、その内容は次のようである。

- 内国税交付率の引上げ(19.4%→20.7%)
- 市道税の転入金の引上げ(ソウル10→12%、京畿道・広域市5→7%)
- 人件費補正対象の教員範囲の拡大(義務教育機関→小・中等学校の教員)
- 地方税を財源にする基準財政収入額の算定方式の変更(80→100%)

教職員団体をはじめとする各種教育団体では2006年5月10日「教育財政を生かす国民運動本部」を創立し、114万余人の署名を受けて地方教育財政交付金法の改定に関する立法請願書を国会に提出したこともあった。この主な要点は小・中等教育財政を現在より7兆ウォン以上増やすために地方教育財政交付金法の第3条、第2項、2号を次のように改定しようとするのである。

〈表20〉「教育財政生かす国民運動本部」の立法請願の主な要旨

現行(2006.5)	立法請願案
国家負担 内国税19.4%	国家負担 —人件費交付金：義務教育機関 人件費全額 —経常交付金：内国税13%

これに、教育人的資源部は2006年8月に地方教育財政交付金法の改定案を設けて立法予告を行ったが、その主な内容は次のようである。

- 内国税の交付率を19.4%から2008年19.8%、2009年19.9%、2010年20.0%への段階的引上げ
- 交付金配分方式において基準財政輸入額を80%だけ計上していた現行方式から100%計上
- 市・道知事が学校に対して教育経費を補助したり、教育支援事業を試行する根拠を新設

大統領諮問機構である教育革新委員会もまた第36次本会議及びワークショップ('06.9.18)で地方教育財政の拡充及び安定的な確保が急務であることを認め、教育財政T/Fを構成することとした。教育革新委員会は2006年11月討論会をもって地方教育財政の拡充案を提案した。

- 義務教員の報酬交付金を別途新設、現行交付金の構造を維持しながら内国税交付率を引上げる(20.7%)か補正条項を改定する方案、増額交付金制度の復活案、広域自治団体の法定転入金比率の引上げ案、都市公園内の学校設立案など

義務教育機関の教員報酬(または人件費)に関する交付金を別に分離する必要性については同意が形成されている。教員人件費を安定的に確保することによって景気不振の場合においても、教員人件費によって運営費、教育事業費、教育施設費などが侵食されて、結局その不利益が学生に及ぶことを防止するという趣旨である。しかし、俸給または報酬交付金を導入する場合には今後教員増員に対して予算当局の統制を受けなければならないという問題点も指摘されている。

このような論議を経て、国会は2006年12月30日「地方教育財政交付金法」を改定した。

改定の主な要旨は、地方教育改定の安定的な確保のために内国税分の交付金の交付率を2008年から20%に引上げることにある。また、基準財政収入額を算定する際の地方税財源は、標準税率によって算定した金額の100分の80だけから、全額を反映するようにしたが、その金額と決算額の差額は次々年度の基準財政輸入額を算定する際に精算することとした。

教育に対して地方自治団体の投資を活性化させるために、地方自治団体が法定転出金以外にも別途の経費を教育費特別会計に転出できる根拠を明示的に規定し、広域自治団体も学校に対して直接経費を補助できる根拠を設けた。

#### IV. 最近の教員人事政策の動向

##### 1. 能力開発型の教員評価制の示範実施及び拡大

2000年から論議されてきた教員評価制は教職員団体の反対で延長されたが、2005年9月から全国小・中・高校48校(後ほど67校に拡大)で示範実施された。本来、教員評価制の導入は優秀な教員に対するインセンティブの提供、能力を開発する必要がある教員に対する研究機会の提供、不適格教員に対する懲戒根拠付けを背景として立案された。しかし教育界の反発によって人事管理型ではなく、能力開発型を標榜した多少形式的な教員評価制に留まってしまった。評価主体及び委員会の構成に学校管理職(校長、校監)を含めることをめぐって意見が提出され、示範案をA、B類型に実施した。

全国教職員組合が反対する中で2007年には示範学

(表21) 能力開発系の教員示範評価制の方案

区分\示範案		A案	B案
評価者	教師評価時	・校長、校監、教師 ・父母、学生	・同僚教師(校長・校監は除外) ・父母、学生
	校長(校監)評価時	・校監(校長)、教師 ・父母	・父母 ※校長・校監評価管理委員会で教師参与の可否を決定
教員評価管理委員会構成		・校長、校監中一人は当然参与	・校長・校監が当然職として参与することではない
評価結果処理		・本人、学校長に通報	・本人だけに通報

(訳：韓 炫精)

校を500個所に拡大する方針である。

## 2. 教育革新委員会の‘教育力を高めるための教員政策改善方案’(2006. 12. 28.)

大統領諮問機構である教育革新委員会は教員養成、昇進、校長公募制、研修制に関わる改善方案を報告した。新規採用教師の資格基準及び教育課程の最小編成基準を国家レベルで法制化すること、また一定成績に未達であった(100/75点以下)場合、教員資格証を発給しない方案を提案した。そして2009年からは教員養成機関の評価認定制度を導入して行・財政的に差別支援することによって質的管理を行うこと、また養成期間の延長及び専門職大学院体制の導入を提案した。

教員の昇進に関しては、年功序列式の昇進構造を緩和するために勤務評定期間を20年に縮小して、多面評価制を導入し、首席教師性の導入を建議した。

また、校長任用方式(資格制、任命制、4年任期制一重任可能)を公募制に変える方案は現在多くの論争を呼び起こしているが、それに関して15年以上の教育経歴を持つ者を対象にする公募制を提案した。

最後にこのような韓国の教員政策の流れは‘能力主義人事’に伴う給与政策の変化を予告するものとして重要な意味を持っている。したがって、韓国の

給与政策が抱いている課題には‘能力主義給与政策の具体化’と‘教員優待の立法精神を生かす実質的な教員給与優待政策の樹立’、そして教員給与を充当する‘安定的な地方教育財源の確保’などがあるといえる。

## 参考文献

- 高 鏞『韓国教員と教員政策』韓国、圖書出版 夏雨、2002
- 高 鏞“教員の地方職化の関係争点分析”『教育行政学?究』23(2)、韓国教育行政学会、2005
- 高 鏞“新教育體制下教員政策の教育法的評價”『教育法學?究』17(1)、大韓韓教育法学会、2005
- 高 鏞“韓国における教員給与法制及び人事政策の変化”『教育行政学研究室紀要』(第9号)、東京大学大学院教育学研究科、2006
- 教育人的資源部『教育公務員の報酬業務等便覧』韓国、教育人的資源部、2006
- 徐廷華 外“教員報酬体系の改変方案の研究”『政策研究(2004-05)』、韓国、韓国教育政策研究所、2004
- 宋基昌“破綻教育財政、このまま放置するのか”『教育財政を生かす国民運動本部ゼミ(06.9.19.)資料集』、韓国、2006
- アン・ソニ “地方教育財政の拡充及び効率化の方案を設けるための公開討論会”『教育革新委員会討論会(06.11.6.)資料集』、韓国、2006
- ヤン・スンシル 『先進韓国へ行く教育革新の方向と課題』韓国、教育革新委員会、2005
- 金良根“教員報酬体系の合理的調整方案”『教育人的資源部政策課題報告書』教育人的資源部、2002
- キム・サンホン “教育公務員任用前の経歴認定に関する研究”『教育人的資源部政策課題報告書』教育人的資源部、2000
- キム・ユソン 『教員の報酬実態と改善方案』韓国、全国教職員労働組合、2001
- キム・テイル 『教員処遇改善の合理的方案研究』韓国、教育人的資源部、2000
- 徐廷華 外『教員の専門性伸張のための教員報酬体系改善方案』韓国、韓国教員団体総連合会、2000
- 尹正一 “教育財政の危機、どう解決するのか”『国会・韓国教総ゼミ(05.12.7.)資料集』2005

- 李周浩 外『教員報酬の経済分析と政策改革』韓国；  
ソウル、ピボン出版社、2000
- 李周浩 外『初・中等教員の報酬体系の模型開発研究』韓国、教育人的資源部、1999
- 朱哲安 “初・中等教員の報酬制度に関する研究”『教育財政・経済学研究10(2)』韓国教育財政経済学会、2001
- 陳東燮 外『優秀教員の確保法の制定のための教員政策総合研究』韓国教育政策研究所、2004
- 陳在九『公務員報酬決定の原則及び基準の設計』韓国行政研究院、1995
- 崔浚烈 “韓国における知識基盤社会のための教員報酬体系の改善”『教育行政学研究19(3)』韓国教育行政学会、2001
- 韓国教員団体総連合会『2005 当面教育政策の改善方案』韓国教員団体総連合会、2005
- 韓国教育人的資源部 <http://www.moe.go.kr/>
- 韓国教育開発院(KEDI) <http://www.kedi.re.kr/>
- 韓国教員団体総連合会(韓国教総) <http://www.kfta.or.kr/index.asp>
- 全国教職員労働組合(全教組) <http://www.eduhope.net/>
- 教育統計サービスシステム(KEDI) <http://cesi.kedi.re.kr/jcgi-bin/index.jsp>
- 2,634,306