		一致有無 2.専攻審査：基礎審査を通過した採用候補者の専攻に対する学問的優秀性及び教育能力審査 3.面接審査：専攻審査を通過した採用候補者に対する人格などの審査 ④第 3 項の採用審査のための審査委員は募集対象専攻分野と関連のある該当大学所属の教員か学識と経験が豊富な関連専門家の中で大学の長が任命、委嘱する。この場合採用候補者の専攻と募集対象専攻分野との一致及び採用候補者の専攻に対する学問的優秀性を審査する時は審査委員中３分の 1 が当該大学所属の教職員ではない者にする。 ⑤大学の長は大学教員を新規採用する場合、志願締め切り１ヶ月前に採用分野・採用人員、志願資格、審査基準などに関する事項を日刊新聞、官報、または情報通信、その他効果的方法によって公告しなければならない。 ⑥大学教員の新規採用に志願した者が新規採用に関する審査基準及び志願者別審査結果などに関する公開要求を行った場合には新規採用された者が確定された後に公開しなければならない。この場合に公開される内容は特定人を識別できないようにしなければならない。

このような規定によって実際新規採用のプロセスを例示したのが次の表 12 である。これは大田にある国立大学の事例であるが、他の国立大学や私立大学もほとんど同じである。まず、資格としては博士学位所持者であることや教育公務員任用に欠格事由がないことを共通資格にして専門分野によって多様な条件を提示している。研究実績の条件では単独論文 100%、二人の共著 70%、3 人以上の 30%などの基準から 300%の研究業績を要求しているが、最終学位論文（200%）を除いて 400%を要求したり 、一つの審査対象論文（著書）を除いた場合でも 400%になるような研究業績を基本資格にしていることから任用の最も主要な資格条件が研究業績であることがわかる。予備審査と本審査の２回にわたる書類審査に通過したものに対してのみ

専攻審査、公開講義、面接審査を通じて教育力や人格などを審査しているのである。

表 13　国立大学の新規採用の事例（C 大学）

区分	内容
（1）資格	該当分野博士学位所持者及び教育公務員任用に欠格事由のない者 ①「分析化学技術」分野は最近 3 年以内該当分野上位 10/100 以内の SCI 級学会誌に主著者（First Author）、あるいは交信著者（Corresponding Author）論文 2 編以上の掲載実績があり、研究課題企画能力が優秀な者 ②「緑色エネルギー技術」分野は現場実務経歴が 5 年以上の者 ③「社会階層」分野は量的方法関連科目の講義が可能な者 ④「食品加工学」分野は最近 3 年以内にＳＣＩ論文 300%以上の掲載実績のある者
（2）審査対象	①最終学位論文 ②最近 3 年以内発表（掲載、登録）した論文（著書、特許）として、本校の教員新規採用業務施行指針により認定換算制限 200%以上 ③審査対象研究実績には主著者、あるいは交信著者論文を必ず含む
（3）任用条件	①任用職級は本校人事関係規定による ②成果年俸制の対象になることもある
（4）提出書類	①予備審査書類 —志願書 3 部 —学歴証明書（学士、修士、博士）各 3 部 （外国博士学位所持者は学位記写本及び韓国研究財団の博士学位申告証明写本各 3 部） —成績証明書（学士、修士、博士）各 3 部 —審査対象研究実績目録 3 部（本校所定様式及び確認書類） —審査対象研究実績の他の研究実績目録 3 部 —資格証（該当者の場合）各 3 部：元本持参 —経歴証明書（教育、研究、一般経歴含む）各 3 部 （外国語で作成された書類の場合には必ず志願者署名のある翻訳文を提出） ②本審査書類

	―予備審査結果、本審査対象者として選抜された者に限る ―最終学位論文 3 部 ―その他の審査対象研究実績（200%）各 3 部
(5) 書類の受付	①インターネット登録 ―インターネット登録者に限って志願書類を提出可能(未登録者は受け付けない) ②期間 ―2010. 4. 26. 9 時～4. 30. 18 時 ③方法 ―直接あるいは代理（郵便受付不可）
(6) 注意事項	①研究実績物認定範囲：最終学位論文、国際学術誌（SCI、SSCI、A&HCI）、国内専門学術誌（韓国研究財団登録または登録候補学術誌） ②最終学位論文を除いて 400%まで審査 ③審査対象研究実績物の中で一つを除外しても 400%にならなければならない ④志願者が指定した研究実績物は変更不可
(7) 審査過程	①予備審査 ②本審査 ③専攻審査 ④公開講義審査（英語講義あり） ⑤面接審査
(8) その他事項	①提出された書類は変換しない ②虚位記載及び書類未提出による不利益には責任を受けない ③第 1 順位合格者が任用用件上問題があって合格取り消し、または任用しない場合に第 2 順位者が合格、または任用されることはない ④合格、または任用の後にも志願資格や研究実績などに問題がある場合は合格、または任用を取り消す ⑤審査結果は適格者に限って個別通知をする ⑥本公告に明示されてない事項は本校任じ関係規定による

5－2. 契約制任用と再任用

契約制教員の任用に関する内容は「教育公務員法」に具体的に規定されている。大学は勤務期間、給与、勤務条件、業績及び成果などを契約条件に明示し、任用することができる。契約制の場合は契約の条件、特に教授の業績が重要な項目として規定されている。

表 14　大学教員の契約制任用に関する規定

根拠法令	区分	内容
教育公務員法 第 11 条の 3	契約制任用	①大学の教員は大統領令の定めにより勤務期間・給与・勤務条件、業績及び成果約定などの契約条件を決め任用できる ②第 1 項の規定により任用された教員の任用権者は当該教員の任用期間が満了されたときに任用期間満了日の 4 ヶ月前までに任用期間が満了される事実と再任用審議を申請できることを教員に通知（文書により通知）しなければならない。 ③第 2 項の規定により通知を受けた教員が再任用を希望する場合には通知を受けた日から 15 日以内に再任用審議を任用権者に申請しなければならない ④第 3 項の規定により、再任用審議の申請を受けた任用権者は大学人事委員会の再任用審議を経て当該教員に対する再任用可否を決定し、その事実を任用期間満了日 2 ヶ月前まで教員に通知しなければならない。当該教員を再任用しないという決定をした場合には再任用しない意思と再任用拒否事由を明示して通知しなければならない。 ⑤大学人事委員会が第 4 項の規定により当該教員に対する再任用可否を審議するにあたって、次の各号の事項に関する評価など客観的事由で学則が定めた事由に基づかなければならない。この場合、審議過程で 15 日以上の期間を定めて当該教員に指定された日迄に大学人事委員会に出席して意見を述べるか書面による意見

		提出の機会を与えなければならない。 1.学生教育に関する事項 2.学問研究に関する事項 3.学生指導に関する事項 ⑥再任用が拒否された教員が再任用不可処分に対して不服した場合にはその処分を通知された日から 30 日以内に 「教育地位向上のための特別法」第 7 条の規定による教員訴請審査委員会に審査を請求することができる
教育公務員任用令 第 5 条の 2	大学教員の契約制任用	①法第 11 条の 2 の規定による大学教員の任用は次の各号の範囲で契約条件を定めて施行する 1.勤務期間 1） 教授：第 47 条の規定による定年までの期間。但し、本人が望む場合には契約で決めた期間 2） 副教授：47 条の規定による定年までの期間、または契約で決めた期間 3） 助教授及び専任講師：契約で決めた期間 2.給与 「公務員報酬規定」による報酬及び「公務員手当てなどに関する規定」で決めた手当て 3.勤務条件 教授時間及び所属学科などに関する事項 4.業績及び成果 研究実績・論文指導・進路相談及び学生指導に関する事項 5.再契約条件及びプロセス 勤務期間終了後に再任用条件及びプロセスに関する事項 6.その他大学の長が必要であると認めた事項 ②大学の長は必要であると認める場合、本人の同意を得て締結条件を変更することができる ③大学の長は大学人事委員会の審議を経て第 1 項の規定

		による契約条件に関する細部基準を決める
私立学校法 第 53 条の 2	学校の長ではない教員の 任用	④第 3 項の規定により、再任用審議の申請を受けた任用権者は大学人事委員会の再任用審議を経て当該教員に対する再任用可否を決定し、その事実を任用期間満了日の 2 ヶ月前まで教員に通知しなければならない。当該教員を再任用しないという決定をした場合には再任用しない意思と再任用拒否事由を明示して通知しなければならない。 ⑤大学人事委員会が第 4 項の規定により当該教員に対する再任用可否を審議するにあたって、次の各号の事項に関する評価など客観的事由で学則が決めた事由に根拠しなければならない。この場合、審議過程で 15 日以上の期間を決めて当該教員に指定された日迄に大学人事委員会に出席して意見を述べるか書面による意見提出の機会を与えなければならない。 1.学生教育に関する事項 2.学問研究に関する事項 3.学生指導に関する事項 ⑥再任用が拒否された教員が再任用不可処分に対して不服な場合にはその処分を通知された日から 30 日以内に「教育地位向上のための特別法」第 7 条の規定による教員訴請審査委員会に審査を請求することができる

契約制の任用のプロセスは新規採用とほとんど同じで、契約期間が明示されるのみである。再任用の場合には大学の内部規定によって異なるが、ここでも主に研究業績が重要な再任用の条件になる。

6. 大学教員の昇進

大学教員の昇進は法令で具体的に規定されていない。そのため、昇進と関連する審査規定、昇進のための業績評価などを大学ごとに適用している（パク・ナムギ、1999；キム・ホンヒ、2005 など）。昇進に関する大学の規定をみると、教授の場合は最短 10 年から最長 19 年、副教

授は最短 7 年から最長 14 年、助教授は最短 4 年最長 11 年、専任講師は博士学位所持、または 7 年の経歴を要求していることがわかる（パク・イヌ他、2008）。

表 15　教授資格基準に関する大学の規定

教員区分による資格
教授 17 年、副教授 11 年、助教授 7 年、専任講師 5 年
教授 18 年、副教授 13 年、助教授 8 年、専任講師 4 年
教授 17 年、副教授 12 年、助教授 7 年、専任講師 5 年
教授 10 年、副教授 7 年、助教授 4 年、専任講師 3 年
教授 12 年、副教授 6 年、助教授 2 年、専任講師は博士学位所持者
教授 14 年、副教授 9 年、助教授 5 年、専任講師 3 年
教授 19 年、副教授 11 年、助教授 6 年、専任講師 3 年
教授 11 年、副教授 6 年、助教授は博士学位所持者
教授 19 年、副教授 14 年、助教授 11 年、専任講師 7 年
教授は博士取得後 11 年、副教授は博士取得後 6 年、助教授は博士取得後 2 年、専任講師は修士取得後 2 年、または博士学位取得者
教員は教育公務員法、その他関係法令が定める教員経歴、所要年数及び教員経歴換算表によって資格基準に該当する者でなければならない

表 16　昇進所要年数

教授昇進		副教授昇進		助教授昇進	
副教授 勤務年数	学校数	助教授 勤務年数	学校数	専任講師 勤務年数	学校数
5 年	53	4 年	66	2 年	69
6 年	15	5 年	4	3 年	2
7 年	1	6 年	1		
8 年	1				

〈資料〉パク・イヌ他（2008）から引用

このように昇進に所要する年数が長いため 4 年制一般大学の専任教員の平均年齢は 2006 年 47.0 歳から 2009 年 47.9 歳と平均年齢が高くなっている(韓国教育開発院、2010)。教員区分によると、国公立大学の場合には教授が 53.5 歳、副教授が 44.3 歳、助教授が 40.4 歳、専任講師が 38.2 歳である。私立大学の場合は専任教員の平均年齢が全体平均 47.9 歳よりも 2 歳低い 45.7 歳であるが、教授の平均年齢 53.3 歳、副教授 45.7 歳、助教授 40.8 歳、専任講師 39.1 歳と教授以外の平均年齢が国立大学より高くなっており、国公立大学よりも私立大学での昇進所要時間が長いことがわかる。

実際、大学教員区分による経歴年数を見ると、専任講師と助教授は 5 年未満から 10 年の経歴が最も多く、副教授は 5 年から 20 年、教授は 20 年以上に多く分布している（表 17 参照）。

表 17　経歴別大学教員（2010.4 基準）

区分	5 年未満	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45 年以上
学長	59	24	25	34	54	61	62	42	21	13
教授	620	670	3,666	7,019	8,079	8,060	4,568	1,724	304	21
副教授	1,049	4,666	4,401	4,190	2,504	936	274	61	9	3
助教授	5,634	4,001	2,929	1,690	633	211	70	17	5	3
専任講師	5,215	2,050	1,049	491	261	128	67	18	4	2

〈資料〉教育科学技術部・韓国教育開発院（2010）教育統計年報から作成

7. 大学教員の資格等に関する議論の動向

7－1. 非専任教員の身分不安定による大学教育の質低下

大学教員資格に関して最近イシューになっているのは非専任教員の問題である。大学教員の 3 分の 2 が定年が保障されない非専任教員であり、このような非専任教員が大学授業の半分を担当している現況では大学教育の質を担保できないという議論である。2009 年現在、4 年制一般大学の授業の 43%、2-3 年制専門大学の 57%以上が時間講師や兼任、招聘などの非専任教員によって賄われている。非専任教員を兼任・招聘と時間講師に分けてみると、一般大学の全体授業の 35.0%を時間講師が担当していることが分かる。この傾向は私立で強く、国立大学の場合には 30.7%であるのに対して、私立大学の場合は 36.3%の授業を時間講師が担当しているのであ

る。

表 18　一般大学の非専任教員の授業担当比率

	全体		国公立		私立	
	兼任・招聘	時間講師	兼任・招聘	時間講師	兼任・招聘	時間講師
2007	7.6	34.1	3.5	29.8	9.1	35.6
2008	8.3	33.5	5.6	28.6	9.2	35.1
2009	8.2	35.0	4.9	30.7	9.2	36.3

〈資料〉韓国教育開発院（2010）「韓国の教師と教授を知る」から作成

そのため、最近では大学競争力強化事業などに教員確保率（専任教員確保率＝専任教員数／在学生基準教員法定定員 X100）と教員一人当たりの学生数（在籍学生数/専任教員数）を評価指標として財政配分を行っている（教育科学技術部、2010）。

非専任教員のほとんどを占める時間講師の問題は、大学教育の質のみならず、身分不安定の側面で注目を浴びている。授業の半分を担当している時間講師の場合、1 年も保障されない雇用問題と低い報酬による社会的、経済的問題を抱えている。そのため 2011 年 3 月 22 日、教育科学技術部は時間講師の処遇改善を内容とする高等教育法一部改正案を国務会議に上程した。改正案では 14 条の 2 を新設して'時間講師を教員とする'項目を新設し、時間講師の名称を「研究講義講師」とし、教員として認めることにした。国務会議を通過したため、国会でも 3 月 31 日に高等教育法一部改正法律案を発議した。しかし、時間講師労働組合である韓国非正規職教授労働組合では教授、副教授、助教授、専任講師を教員とする 14 条 2 項に時間講師を含ませず、14 条 2 を新設したのは教員の昇進トラックからは排除することを意味するため、権利と待遇は 1 年限りの時給労働者であるのに、任用プロセスを教員にしただけであると主張している（ハンギョレ新聞、2011/03/31）。また、教育科学技術部が国公立大学に時間講師処遇改善のための事業計画書を提出するよう公文を送ったが、ほとんどの大学が教育科学技術部の例示によって時間講師の所得が専任講師年俸の半分を超える場合には時間講師の賃金を半分しか払わない改善案を出した。これらのことから、時間講師の処遇改善どころか 専ら大学の専任教員充員率をあげるための手段として利用される改悪案であると批判されている。

7−2. 大学教授評価指標の転換

もう一つは教授の任用や昇進審査に使う評価指標の問題である。教授任用や昇進審査の場合論

文の影響力は絶対的である。ほとんどの大学は教授業績を教育・研究と産学協力、奉仕の三つの評価指標で評価するが、実際には教育部門は基本的に満点であるため研究結果の論文実績で教授評価をしている。例えば、ソウル大学人文学部の教授評価の場合、単独著者論文は 100 点、二人の共同著者論文は 70 点にして、年 200 点を満たさないと昇進に不利になる。このような研究中心の教授業績評価のせいで大学教員が学生教育を重視しないと言われている。

そのため、最近では大学教員の評価指標に講義や学生指導、生活指導実績を教授評価に反映して大学の教育力量を強化する動きがある。実際に安東大学の場合には面談指導と学生活動指導などを実績評価項目に追加している(大学新聞、2011/4/16)。また、教育科学技術部では産学協力を推進するために「大学教員人事制度改善方案」を発表し、産学協力重点教授（教育支援型、研究支援型、就業支援型）を 2011 年 220 人採用を目標としている（教育科学技術部、2011）。その方案によると、教授任用や昇進の時に教育、研究、奉仕、産学の中で評価類型を選択し、業績として認めるようにした。また、大学情報公示項目に産学協力重点教授現況を追加するのみならず、大学財政支援事業の評価指標や大学評価認定指標にも反映するという。