

서울고등법원

제 10 행정부

판 결

사 건	2014누74253 제임용거부처분취소
원고, 항소인	학교법인 고운학원 화성시 봉담읍 와우안길 17 (와우리, 수원대학교) 대표자 이사장 최서원 소송대리인 법무법인(유한) 태평양 담당변호사 장상균, 구교웅
피고, 피항소인	교원소청심사위원회 대표자 위원장 성삼제 소송대리인 정부법무공단 담당변호사 윤현경, 서규영
피고보조참가인	1. 손병돈 2. 장경욱 피고보조참가인들 소송대리인 법무법인 향법 담당변호사 하주희 법무법인 안양 담당변호사 김기현 법무법인 산하 담당변호사 이영기
제 1 심 판 결	서울행정법원 2014. 12. 4. 선고 2014구합13195 판결

변 론 종 결 2015. 7. 3.
판 결 선 고 2015. 8. 21.

주 문

1. 원고의 항소를 기각한다.
2. 항소비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

제1심 판결을 취소한다. 피고가 2014. 4. 30. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)들 사이의 2014-40, 41 재임용 거부처분 취소청구 사건에 관하여 한 소청심사결정을 취소한다.

이 유

1. 기초사실

다음 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제1호증, 갑 제2호증의 1, 2, 갑 제3호증, 갑 제4호증의 1, 2, 갑 제5호증, 갑 제6호증의 1, 2, 갑 제7호증의 1, 2, 갑 제8호증, 갑 제9호증, 갑 제18호증의 2, 8, 갑 제19호증, 을나 제1호증의 1, 2, 을나 제7호증, 을나 제22호증, 을나 제23호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가. 당사자의 지위

- ① 원고는 수원대학교를 설치·경영하는 학교법인이다.

② 참가인 손병돈은 2005. 3. 1. 수원대학교 정보미디어학과 전임강사로 신규임용되고 1년 단위로 재임용되어 재직하던 중, 2013. 1. 2. 임용기간을 2013. 3. 1.부터 2014. 2. 28.까지로 하여 재임용되었다(교직원의 구분에 관한 고등교육법의 개정에 따라 2012. 7. 22.부터 명칭이 조교수로 변경되었다).

③ 참가인 장경옥은 2005. 3. 31. 수원대학교 연극영화학부 전임강사로 신규임용되고 1년 단위로 재임용되어 재직하던 중, 2012. 4. 1. 조교수로 승진임용되었고, 2013. 1. 2. 임용기간을 2013. 3. 1.부터 2014. 2. 28.까지로 하여 재임용되었다.

나. 수원대학교와 참가인들 사이의 교원임용약정서 중 재임용 조건과 관련된 부분은 아래와 같다. 참가인들은 2005. 3.부터 동일한 조건으로 계약을 체결해 오고 있으며, 대부분의 다른 교원들 역시 동일한 조건으로 재임용계약을 체결하고 있다.

[교원임용약정서]

제4조(교원의 의무 등)

① 을(참가인들을 지칭한다. 이하 같다)이 복무를 함에 있어서는 갑(수원대학교 총장을 지칭한다. 이하 같다)이 정한 교원인사규정, 기타 복무규정 등을 준수하여야 한다.

③ 을은 2012. 11. 1.부터 2013. 10. 30.까지의 기간 중 국내외 저명학술지(한국학술진흥재단에 등록된 등재지, 등재후보지 또는 본교 교원업적평가위원회 업적을 판별기준표에서 인정하는 기준)에 자신의 논문을 150% 이상 게재하여야 하고, 본교에서 실시하는 업적평가(연구중심형)에서 연구부문 업적평가점수가 54점 이상 포함된 업적평가점수 85점 이상을 취득하여야 하며, 교육과 연구를 통하여 본교의 발전에 적극적으로 기여하여야 한다.

제7조(재임용 탈락에 대한 이의 부제기)

을은 재임용에서 탈락될 경우 이에 대하여 민사, 형사, 행정적인 일체의 이의를 제기하지 않는다.

제9조(기타)

본 약정에 정하지 아니한 사항 또는 본 약정 내용의 해석에 대하여 이견이 있는 경우 관련 법령, 본교 교원인사규정, 임용관례를 순차적으로 적용하여 해결한다.

다. 참가인들의 재임용 탈락

① 참가인 손병돈은 2013. 10. 30., 참가인 장경옥은 2013. 10. 31. 각 원고에게 재임용신청서를 제출하였다.

② 원고는 2013. 11. 25. 교원인사위원회를 개최하여 참가인들을 포함하여 재임용을 신청한 교원들 146명에 대한 재임용심의를 한 결과, 내국인교원 72명의 경우 참가인들을 포함한 21명(29.2%), 외국인교원 74명의 경우 40명(54.1%)이 재임용기준에 미달된다고 판단한 후, 참가인들을 포함한 재임용기준 미달 내국인교원들에게 15일간의 소명기간을 부여하기로 의결하였고, 같은 날 참가인들에게 아래와 같이 업적평가 점수를 고지하며 추가 소명자료의 제출을 요구하였다.

[소명자료 제출통보]

교원업적평가 결과가 재약정 사유에 충족하지 못하여 교원인사위원회에서 아래와 같이 소명기회를 부여하오니 반드시 소명자료를 제출하여 불이익을 받지 않도록 유념하여 주시기 바랍니다.

1. 소명자료 제출근거(교원임용약정서 제4조 제3항)

- 재임용대상자 기준: 업적평가 85점(연구 54점 포함) 논문 150% 이상

3. 소명사유(본인 점수)

- 참가인 손병돈: 업적평가점수 미달(66.90), 연구점수(34.90)
- 참가인 장경옥: 업적평가점수 미달(82.28)

③ 이에 따라 참가인들은 2013. 12. 10. 소명자료를 제출하였다.

④ 원고의 교원인사위원회는 2013. 12. 11. 재차 재임용심의를 한 결과 참가인 장경옥의 업적평가점수가 83.78로 다소 상향되었을 뿐(참가인 손병돈의 경우 교원업적평가표에 의하면 연구점수로 39.15점, 업적평가점수 총점 71.15점을 얻은 것으로 보이나, 참가인 손병돈에 대한 재임용 거부처분에 반영되지는 못하였다), 참가인들이 제출한 소명자료에도 불구하고 참가인들의 업적평가점수가 각 재임용기준에 미달된다고 판단하

고, 이사회에 재임용 탈락을 제청하였다.

⑤ 다만 위와 같이 1차로 재임용기준에 미달한 21명의 교원 중, '당해 연도에 신규로 임용된 교원', '새로이 학과가 신설된 간호학과 소속 교원' 및 '학장 등 보직을 맡아 학교 발전에 공헌한 교원' 등을 추가로 재임용 대상에 포함하기로 한 결과, 참가인들을 포함한 7명의 교원만이 재임용 제청 탈락 대상자로 남게 되었다.

⑥ 원고의 이사회는 2013. 12. 23. 참가인들에 대한 재임용 탈락을 의결하였고(다만 '교원업적평가제도 개선 T/F팀에 참여하였다.'라는 이유를 들어 위와 같이 재임용 탈락이 제청된 7명의 교원 중 3명을 다시 재임용하기로 심의·의결함으로써, 최종적으로는 참가인들을 포함한 4명만이 재임용에서 탈락되었다), 이에 따라 원고는 그 다음 날인 2013. 12. 24. 참가인들에게 아래와 같이 2014. 2. 28.자로 계약만료에 의하여 면직됨을 통보하였다(이하 '이 사건 각 재임용 거부처분'이라 한다).

[2014. 2. 계약만료에 따른 면직통보]

학교법인 고운학원에서는 수원대학교 2014. 3. 재임용자에 대한 이사회 심의결과 참가인들이 아래와 같이 재약정 조건에 미치지 못하였기에 수원대학교와의 재약정불가를 제청하였습니다. 따라서 본 학원에서는 참가인들에게 계약만료에 따른 면직을 알려드립니다.

1. 계약만료기한: 2014. 2. 28.

2. 재계약 거부사유: 교원임용약정서 제4조(교원의 의무) 제3항 재계약 업적평가기준 미달

○ 참가인 손병돈

계약조건	미달내용
논문 150%이상 게재 및 연구중심 업적평가 85점(연구 54점 포함) 취득	업적평가점수(66.90) 연구점수(34.90)

○ 참가인 장경욱

계약조건	미달내용
논문 150%이상 게재 및 연구중심 업적평가 85점(연구 54점 포함) 취득	업적평가점수(83.78)

라. 참가인들은 피고에게 이 사건 각 재임용 거부처분에 대한 소청심사를 청구하였고, 피고는 2014. 4. 30. 아래와 같은 이유로 이 사건 각 재임용 거부처분을 취소하는 결정(이하 '이 사건 결정'이라 한다)을 하였다.

1. 재임용 기준의 규정형식 및 적법성

수원대학교 교원인사규정은 대학교원에 대한 재임용심의사유로 연구실적 및 업적평가 결과 충족여부를 들면서, 구체적인 요구비율 및 점수를 약정서에서 계약으로 정하고, 평정자의 상세한 점수부여기준은 교원업적평가규정에서 정하도록 하고 있는바, 위 재임용기준 자체는 적법하다.

2. 계약상의 심사기준의 위법성

그러나 원고는 2001. 12. 31. 이전에 임용된 자와 이후에 임용된 자를 구분하여, 조교수의 경우 2001. 12. 31. 이전에 임용된 자에게는 임기 3년에 연구실적 200% 이상, 연평균 업적평가 70점 이상을 요구하면서, 2001. 12. 31. 이후에 임용된 자에게는 임기 및 재임용기준도 계약기준에 따르도록 하여 참가인들에 대하여는 계약기간 1년 동안 150% 이상의 연구실적과 업적평가점수 85점 이상(연구부문 업적평가점수 54점 이상 포함)을 요구하고 있는바, 이는 동일한 지위에 있는 교원들에게 합리적 이유 없이 채용 시기에 따라 서로 다른 기준을 적용하는 것으로서 위법하다.

3. 연구실적 차등적 평가기준의 위법성

연구실적에 대한 양적 평가 기준에 관하여 연구실적이 늘어날수록 더 낮은 점수를 부여(기본점수의 1/2, 1/4)하도록 규정한 수원대학교 교원업적평가규정 <별지1>은 자의적인 기준일 뿐만 아니라 해당교원이 재임용에 필요한 연구점수를 충족하기에 과도한 기준이다.

4. 따라서 위와 같이 위법한 기준에 근거하여 이루어진 이 사건 각 재임용 거부처분은 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법하다.

마. 관련 민사소송

참가인들은 이 사건 각 재임용 거부처분이 무효라고 주장하면서, 원고와 수원대학교 총장 이인수에게 정신적 손해배상에 대한 위자료, 변호사비용, 재임용 시 보장될 임금 상당액 등의 지급을 구하며 서울중앙지방법원 2014가합545522호로 소를 제기하였다. 위 법원은 2015. 6. 5. 이 사건 각 재임용 거부처분이 무효임을 확인하는 판결을

선고하였다.

바. 감사원의 경고처분

한편 감사원은 2014. 2.경 수원대학교 운영과 관련한 종합감사를 실시한 다음, '재임용 탈락 시 일체의 이의제기를 금지하는 내용의 임용계약서를 작성'한 것은 물론, '2014년도 재임용심사에서 탈락한 7명의 교원 중 3명에 대해 대학이 운영하는 프로젝트 팀에의 참여를 이유로 재임용을 의결'하는 등 '부적정한 교원 인사관리' 문제 등을 지적하며 관계자들에 대해 경고처분을 하였다.

2. 이 사건 처분의 적법 여부

가. 원고의 주장

1) 수원대학교 교원인사규정에는 재임용심사에 관한 일응의 규정은 존재하고, 교원 업적평가규정에서 재임용이 가능한 구체적인 심사기준을 정하고 있으며, 참가인들을 포함한 연구중심형 교원들이 대부분 상당 기간에 걸쳐 동일한 심사기준의 적용을 받아 왔으므로, 원고는 교원들과의 합의를 통해 재임용이 가능한 일응의 기준을 정하고 있었다. 따라서 비록 구체적인 기준을 해당 규정에서 직접적으로 규정하지 않고 계약 내용에 따르도록 하고 있다고 하더라도 사립학교법 제53조의2 제7항에 위배된다고 보기 어렵다.

2) 교수 사회에 경쟁을 도입하고 업적을 평가할 필요성이 대두함에 따라 사립학교법 제53조의2 제3항이 개정되어 2002. 1. 1.부터 계약조건을 정하여 교원을 임용할 수 있게 되었다. 원고로서는 기존에 임용된 교수들의 신뢰를 보장하면서도 교수들의 연구활동을 장려하여 학교의 경쟁력을 확보하고자 향후 임용되는 교수들에 대해서라도 강화된 재임용 심사기준을 적용하게 되었고, 기존에 임용된 교수들에게까지 새로운 재임용

심사기준을 소급적용하는 것은 오히려 신뢰보호의 원칙에 위배되어 허용되지 않으므로, 수원대학교가 임용시점에 따라 서로 다른 재임용 심사기준을 적용하게 된 데에는 합리적 이유가 있다.

3) 수원대학교가 연구실적의 차등평가규정을 적용한 것은 교원들로 하여금 단순히 논문 숫자만 늘리기보다는 수준 높은 양질의 논문을 작성할 것을 독려하기 위한 것으로 합리적 이유가 있다. 2013년에 재임용심사를 받은 12명의 교원 중 연구실적 평가기준을 충족시키지 못한 교원은 참가인 손병돈 1인뿐인 점을 고려하면 위 기준이 지나치게 높다고 볼 수 없다.

4) 봉사영역의 경우는 기본적으로 정성적 평가로서 원고의 재량이 큰 부분이고, 평가 영역 중 가장 큰 비중(13점)을 차지하는 '학교기여, 참여 및 근무성실도' 항목은 별도의 평가표에 의하여 객관적으로 산정되며, 대부분의 교원들이 봉사영역의 점수를 거의 받지 못함에도 연구점수를 통하여 재임용기준을 통과하고 있으므로, 봉사영역의 평가방식에 있어서 문제가 있다고 볼 수 없다.

5) 따라서 이상과 다른 전제에 선 이 사건 결정은 위법하고, 결국 이 사건 각 재임용 거부처분은 적법하다.

나. 관계 법령 및 관련 규정 등

별지 기재와 같다.

다. 인정사실

다음 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제10호증, 갑 제11호증, 을나 제1호증의 1, 2, 을나 제2호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

1) 수원대학교의 재임용 관련 규정 및 참가인들과 체결한 재임용계약의 내용

① 수원대학교 정관은 제43조에서 '2001. 12. 31.까지 임용되어 2002. 1. 1. 현재 재직 중인 조교수'의 경우 3년의 기간을 정하여 임용하도록 하는 한편, 이후 신규채용되는 대학교원은 근무기간(조교수의 경우 계약으로 정하는 기간을 근무기간으로 하도록 하고 있다), 연구업적 및 성과, 재계약 조건 및 절차 등의 계약조건을 정하여 임용하도록 하고 있다.

② 수원대학교는 2013. 1. 2. 참가인들(참가인들이 2002. 1. 1. 이후에 신규임용되었음은 앞서 본 바와 같다)과 재임용계약을 체결하면서 위 정관 규정에 따라 계약기간을 2013. 3. 1.부터 2014. 2. 28.까지로 하였고, '2012. 11. 1.부터 2013. 10. 30.까지의 기간 중 국내외 저명학술지(한국학술진흥재단에 등록된 등재지, 등재후보지 또는 수원대학교 교원업적평가위원회 업적물 판별기준표에서 인정하는 기준)에 자신의 논문을 150% 이상 게재하여야 하고, 수원대학교에서 실시하는 업적평가(연구중심형)에서 연구부문 업적평가점수가 54점 이상 포함된 업적평가점수 85점 이상을 취득할 것'을 재임용 조건으로 규정하였다(이하 '이 사건 재임용 조건'이라 한다).

③ 한편 수원대학교 교원인사규정은 제25조에서 조교수의 재임용 조건에 관하여 2001. 12. 31. 이전에 임용된 경우에는 '임용기간인 3년 동안 연구실적 200% 이상, 최저업적평가 기본점수 70점 이상을 충족할 것'을, 2002. 1. 1. 이후에 계약조건을 정하여 신규채용된 경우에는 '계약기간동안 계약기준에 의한 연구실적 및 계약기준에 의한 최저업적평가 기본점수를 충족할 것'을 각 요구하면서, 제26조에서 위 재임용기준에 미달할 경우 재임용에서 제외하도록 하고 있다.

2) 수원대학교의 교원업적평가 관련 규정

① 수원대학교 교원인사규정 제25조 제3항은 실적물에 대한 심사기준은 업적평가위

원회 규정에 의하도록 하고 있다.

② 수원대학교 교원업적평가규정은 제5조에서 "교원업적에 대한 평가점수는 연구중심형은 교육영역 20점, 연구영역 60점, 봉사영역 20점으로 하여 총 100점을 만점으로 하되, 가산점이 있는 경우 100점을 초과할 수 있다."라고 규정하면서, 그 <별지1> 중 '연구중심형 교원업적평가표'와 같이 평가영역별로 평가항목 및 기준, 세부배점 등을 정하고 있다.

③ 위 교원업적평가표는 일반적인 산정기준에 관하여 "제출된 모든 연구실적물을 인정하되, 모든 연구실적은 100%까지는 기본점수로 평가하고 초과 300%까지는 기본점수의 1/2, 이후 초과분은 기본 점수의 1/4로 평가한다."라고 규정하면서, 해당 전공별로 구체적인 업적물 판별기준표 및 영역별 업적 등급분류표를 마련하고 있는데, 그중 참가인들에게 해당하는 부분은 각 아래와 같다(이하 위 각 규정을 통틀어 '이 사건 재임용 평가규정'이라 한다).

[참가인 손병돈]

1. 영역별 업적등급 분류표

			1등급/1B등급	2등급	3등급	4등급	5등급
연구중심형 기본점수(가산점)			60/50	36	24	10	3
디 자 인 및 공 예 비 술	전 시 및 발 표	개 인 전 (100%)	· 국제전시회 A	· 국제전시회 B · 국내전시회 A	· 국제전시회 C · 국내전시회 B	· 국내전시회 C	
		기획초대 전(40%)	-	· 국제전시회 A	· 국제전시회 B · 국내전시회 A	· 국제전시회 C · 국내전시회 B	· 국내전시회 C
		일반 단 체 전 (20%)	-	· 국제전시회 A	· 국제전시회 B · 국내전시회 A	· 국제전시회 C · 국내전시회 B	· 국내전시회 C

2. 업적물 판별기준표

분류	내용
미술 전시 및 발표 부문	국제전시회 A: G8국가의 전문미술관에서 개최된 전시회
	국제전시회 B: G8국가의 전문갤러리에서 개최된 전시회
	국제전시회 C: 국제전시회 A,B 요건을 충족하지 못하는 국외의 전문미술관 및 전문갤러리에서 개최된 전시회
	국내전시회 A: 세종문화회관미술관, 한가람미술관, 서울시립미술관, 조선일보미술관, 일민미술관에서 개최된 전시회
	국내전시회 B: 고운미술관 및 공인된 미술관에서 개최된 전시회
	국내전시회 C: 공인된 갤러리에서 개최된 전시회

[참가인 장경욱]

1. 영역별 업적등급 분류표

음악 /제곡 /연극 및 영화영상	지휘 작곡 성악 피아노 관련악/무 용 / 연 국 및 영화영 상	등급 및 적용율	기본점수 (가산점)	1등급 60	2등급 36	3등급 24	4등급 10	5등급 3
		A	100%	· 국제A	· 국제B · 국내A	· 국제C · 국내B	· 국제D · 국내C	· 국내D
		B	50%					
		C	35%					
		D	15%					

2. 업적물 판별기준표

연극	공통	국제 A: 아비뇽 국제연극제, 에딘버러 연극제, 스트라트포드 연극제, 더블린 연극제 초청 작품 국제 B: G8국가에서 개최된 국제연극제에 초청출품 국제 C: 국제 A ,B에 해당되지 않는 국제연극제에 초청출품 국내 A: 서울국제공연예술제 초청 작품 국내 B: 서울연극제 초청 작품 또는 세종문화회관, 예술의 전당, LG아트센터, 멜칸토 아트센터에서 공연 국내 C: 문화관광부 등록 공연장 중 300석 이상의 전문공연장 국내 D: 문화관광부 등록 공연장 중 100석 이상의 전문공연장
	연극	연극 A: 연출, 주연 연극 B: 창작희곡, 예술 감독, 드라마 투르그 연극 C: 조연, 제작, 총기획, 무대디자인, 각색 연극 D: 연가지도, 안무, 장치, 조명, 음악, 음향, 분장, 의상

라. 판단

1) 관련 법리

사립학교법 제53조의2 제7항 전문은 "교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각 호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다."라고 규정하고 있다.

위 규정의 취지는 대학교원으로서의 재임용 자격 내지 적격성의 유무가 임용권자의 자의가 아니라 학생교육에 관한 사항, 학문연구에 관한 사항과 학생지도에 관한 사항에 대한 평가 등 객관적인 사유에 의하여 심의되어야 할 뿐만 아니라, 해당 교원에게 사전에 심사방법의 예측가능성을 제공하고, 사후에는 재임용거부결정이 합리적인 기준에 의하여 공정하게 이루어졌는지를 심사할 수 있도록 재임용 심사기준이 사전에 객관적인 규정으로 마련되어 있어야 함을 요구하는 것으로 해석할 수 있고, 대학교원 기간임용제에 의하여 임용되어 임용기간이 만료된 사립대학 교원으로서의 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 그 기준에 부합되면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리를 가지는 점을 고려하면, 재임용 심사기준의 객관성 및 합리성이 인정되지 않거나 임용권자가 재임용신청을 한 교원에 대하여 재임용을 거부함에 있어 합리적인 사유 없이 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 결과 평등의 원칙에 위반한 경우 등 합리적인 기준에 기초한 공정한 심사가 결여된 것으로 인정되는 경우에는 그 재임용의 거부는 위법하다고 보아야 한다(대법원 2011. 1. 13. 선고 2010두4995 판결, 대법원 2008. 2. 1. 선고 2007다9009 판결 등 참조).

2) 위 1)항의 법리를 기초로 이 사건에 관하여 살피건대, 위 인정사실 및 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면,

원고가 당심에서 일부 보완한 주장과 사유를 고려하고 새로 제출한 서증들의 각 기재
를 보태어 살펴보더라도, 이 사건 각 재임용 거부처분의 전제가 된 이 사건 재임용 조
건 및 참가인들에 대한 평가기준이 된 이 사건 재임용 평가규정은 사전에 객관적인 규
정으로 마련되어 있었다고 보기 어렵고, 임용시점에 따른 평가기준의 차등적용이나 봉
사영역 평가 등 그 일부 기준에 있어 합리성이 있다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 이
사건 재임용 평가규정에 따라 다수의 기준 미달자를 가려낸 뒤 참가인들을 포함한 소
수의 인원만을 최종 재임용거부 대상자로 선정한 과정 또한 사전에 그 기준이 객관적
으로 마련되어 있었다고 할 수 없으므로, 이 사건 재임용 조건 및 이 사건 재임용 평
가규정에 기하여 재임용심사를 한 후 참가인들에 대하여 재임용을 거부한 이 사건 각
재임용 거부처분은 합리적인 기준에 기초한 공정한 심사가 결여된 것으로서 위법하다.

가) 재임용 심사기준이 사전에 객관적인 규정으로 마련되어 있었는지 여부

원고의 교원인사규정 제25조는 소속 교원들에 대한 재임용 조건에 대하여 정하고
있으나, 참가인들과 같은 계약제 교원에 대해서는 구체적인 심사기준에 대한 언급을
생략한 채 개별 임용약정서에 정한 의무조건에 따르도록 하고 있다(같은 조 제2항). 그
결과 해당 교원들로서는 교원인사규정 등 사전에 마련된 이 사건 재임용 평가규정을
통해서는 재임용 여부의 심사과정에서 위 업적평가결과가 어떠한 방식으로 얼마만큼
반영될 것인지 여부를 포함한 재임용 심사기준을 대략적으로나마 파악할 길이 없고,
단지 매년 원고와 사이에 재임용약정서를 작성할 무렵에야 그 내용을 확인하게 된다.
또한, 재임용계약의 체결을 희망하는 해당 교원의 입장에서 원고 측이 제시하는 재임
용 심사기준을 거부하기는 쉽지 않을 것이므로, 원고로서는 재임용계약 체결 과정에서
대학 자체의 인력 수급 상황 및 개별 교원의 특성을 감안하여 재임용 심사기준을 자유

로이 변경할 개연성이 존재하게 되고(갑 제36호증의 기재에 의하면, 실제로 원고는 2014. 3. 재임용 대상교원들 중 일부 연구중심형 교수에 대해서는 논문 150% 대신 '학진¹⁾ 등재지 3편' 혹은 'SSCI²⁾ 1편, 학진 등재지 2편'을 심사기준으로 적용하기도 하였다), 그 결과 교원의 예측가능성이 저해되어 재임용 심사기준이 사전에 객관적인 규정으로 마련되어 있어야 함을 요구하는 사립학교법 제53조의2 제7항의 취지에 반할 우려가 있다(갑 제47호증의 기재에 의하면 원고의 주장과는 달리 교육부도 재계약 조건과 절차를 반드시 정관 내용에 포함할 것을 요구한 바 있다).

따라서 원고가 비록 교원업적평가규정에서 교원을 일반형과 연구중심형으로 구분하여 각각에 대한 세부적인 평가항목과 배점기준을 정하고 있더라도 위와 같이 매년을 단위로 체결되는 개별 임용약정을 통해 재임용이 가능한 구체적인 심사기준을 정하고 있을 뿐 이 사건 재임용 평가규정 자체에 객관적인 재임용 사유와 기준이 마련되어 있지 않은 이상, 개별 약정에서 정한 재임용 조건의 공정성, 객관성, 합리성 및 다른 교원들 간의 형평성이 담보되기는 어려우며, 개별 약정에서 정한 재임용 조건이 원고 측의 의도 여하에 따라 훼손될 가능성 또한 배제할 수 없다. 결국 원고가 참가인들과의 사이에 합의를 거쳐 재임용이 가능한 일종의 기준을 정하였다고 하더라도, 위 기준이 사립학교법 제53조의2 제7항에서 정한 객관적인 사유에 해당한다고 보기는 어렵다(대법원 2011. 2. 10. 선고 2010두17403 판결 등 참조).

나) 임용시점에 따른 평가기준 차등 적용의 합리성 여부

이 사건 재임용 평가규정은 기간임용제에 의하여 임용된 조교수에 대하여 앞서 본 바와 같이 최초 임용시점이 2001. 12. 31. 이전인 경우에는 향후 재임용 시에도 3년을

1) 한국학술진흥재단의 약자.

2) Social Science Citation Index.

계약기간으로 하고, 위 3년의 기간 동안 연구실적 200% 이상 및 업적평가 기본점수 연평균 70점 이상(교원인사규정 제25조는 '최저업적평가 기본점수 70점 이상'으로만 규정하고 있어 위 점수가 3년의 임용기간 전체를 기준으로 한 것인지 아니면 1년 단위를 기준으로 한 것인지가 문언 자체로는 분명치 않으나, 교원업적평가규정 제2조 제1항에서는 매년 교원에 대한 업적평가를 실시토록 하고 있는 점, 원고는 실제로 매년의 업적평가결과를 기준으로 임용기간 3년인 조교수의 재임용 여부를 결정하였던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 위 최저업적평가 기본점수는 원고가 주장하는 바와 같이 연평균 점수를 의미한다고 봄이 상당하다)을 취득하기만 하면 재임용 조건을 충족하는 것으로 규정하고 있는 반면, 참가인들과 같이 임용시점이 2002. 1. 1. 이후인 경우에는 재임용 기간 및 재임용 조건을 모두 개별 계약에 따라 정하도록 규정하고 있고, 그에 따라 체결된 계약에서 계약기간을 1년으로 하고, 위 1년의 기간 동안 국내외 저명학술지에 논문을 150% 이상 게재하여야 하며, 연구부문 업적 평가점수가 54점 이상 포함된 업적평가점수 85점을 취득하도록 규정하고 하고 있다. 3년을 기준으로 마련되어 있는 2001. 12. 31. 이전에 임용된 조교수의 재임용 조건을 1년 기준으로 환산하여 보면 '1년 동안 연구실적 66.7% 이상, 업적평가 연평균점수 70점'인바, 2002. 1. 1. 이후에 임용된 조교수의 재임용 조건은 이에 비하여 연구실적의 경우 2배 이상, 업적평가점수는 15점의 차이가 난다고 할 것이므로, 이 사건 재임용 평가규정은 해당 교원의 임용시점이 2001. 12. 31. 이전인지 후인지 여부에 따라 재임용 기간 및 조건을 상당 정도로 다르게 정하고 있다고 평가할 수 있다.

이에 대하여 기존 교수들의 신뢰 보장 및 연구활동 장려의 필요성 등 원고가 주장하는 여러 사정들을 고려하더라도, 단지 임용시기에 차이가 있을 뿐인 2001. 12. 31.

이전 및 후에 임용된 조교수들의 재임용 기간 및 조건을 위와 같은 정도로 달리 정할 만한 합리적 이유가 있다고 보기 어렵다. 또한, 2001. 12. 31. 이전에 임용된 교원의 재임용 기준이 교수사회의 경쟁 도입 및 업적평가의 필요성 증대 등 교육환경과 그에 따른 대학의 정책 변화를 반영하지 못할 정도의 기준이라고 볼 만한 사정도 발견할 수 없다. 한편 후술하듯이 봉사영역의 점수가 20점이나 되고, 연구실적 또한 차등평가되고 있기 때문에, 위와 같은 15점의 업적평가점수의 차이가 합리적인 범위 내라고 단정하기 어렵다.

따라서 이 사건 재임용 평가규정은 2002. 1. 1. 이후에 임용된 조교수에게 지나치게 높은 재임용 조건을 부여함으로써 그 이전에 임용된 조교수에 비하여 불합리하게 차별하는 것으로서, 동일한 수준의 '학문연구, 학생교육, 학생지도 등에 관한 교원으로서의 능력과 자질'을 가진 교원일지라도 최초 임용시기에 따라 재임용 여부가 달리 결정되는 불합리한 결과를 초래하여, 그 객관성, 합리성을 인정하기 어렵다.

다) 연구실적의 차등평가규정의 합리성 여부

참가인들의 업적평가와 관련하여, 이 사건 재임용 평가규정은 총점 100점 중 연구영역에 60점을 배점하면서, 연구실적의 평가와 관련하여 "제출된 모든 연구실적물을 인정하되, 모든 연구실적은 100%까지는 기본점수로 평가하고 초과 300%까지는 기본점수의 1/2, 이후 초과분은 기본점수의 1/4로 평가한다."고 규정하고 있음은 앞서 본 바와 같다.

그러나 ① 이러한 연구실적을 차등평가하는 초과배점 기준은 해당 교원이 작성한 논문 등 연구의 수준이나 질을 고려하지 않은 채 일정량을 초과하는 실적에 대해서는 예외 없이 하향평가를 강제하는 측면이 있는 점, ② 연구의 양을 늘린다고 하여 그에

비례해 연구의 수준이 당연히 저하될 것이라고 단정할 수 없음을 전제할 때, 위와 같이 일정 비율 이상의 연구실적이 제출된 경우 초과분에 대해서는 그중 일부만을 연구실적으로 인정해 주게 되면 역으로 교원의 연구활동 의욕을 저해할 소지가 있는 점, ③ 연구중심 교원이라면 연구를 많이 할수록 오히려 가중치가 부과되어야 할 텐데, 연구를 많이 하더라도 교육, 봉사에 대한 평가를 소홀히 할 수 없다는 이유로 연구점수 제한을 두게 되면 오히려 연구 성과가 왜곡될 수 있는 점, ④ 원고는 이러한 초과 배점기준이 없으면 연구점수 합격 기준을 넘지 못하는 사례가 없을 것이라고 주장하지만, 이는 원고가 설정한 배점을 전제로 한 주장에 불과하고, 원고는 총점과 배점을 다시 적절히 조정하는 것으로 이를 충분히 해결할 수 있는 점, ⑤ 갑 제49호증의 1 내지 5, 을나 제17호증, 갑 제50호증의 2, 3의 각 기재에 의하면, 2008년까지는 재임용 대상 교원이 다수 작품을 출판하여 각각 다른 등급의 점수를 부여받게 되면 해당 등급의 100%까지는 점수를 모두 부여하였으나(다만 2009년 이전에는 400%를 초과하는 실적에 대해서 별도의 점수를 부여하지 않은 것으로 보이나, 교원 개인의 연구실적이 400%를 초과하는 경우는 흔하지 않았던 것으로 보인다), 2009년부터는 현재와 같이 각각 다른 등급의 점수를 받더라도 초과된 부분에 따라 해당 점수의 1/2 내지 1/4만을 인정하는 것으로 제도가 변경되었다가, 2014년 모든 연구실적에 대한 점수를 100% 인정함으로써 연구실적의 등가성을 유지하는 내용으로 교원업적평가규정상의 업적물의 평가 기준을 다시 변경하게 된 점, ⑥ 갑 제50호증의 1 및 을나 제3호증의 각 기재에 의하면 이러한 연구실적의 차등평가에 대하여 교수들의 불만이 있었고, 한국대학연극학과 교수협의회도 이러한 점에 대해 문제를 제기하였던 사실이 인정되는 점, ⑦ 연구실적의 차등평가 그 자체로는 원고에게 주어진 재량권을 일탈·남용하였다고 단정하기

어렵다고 하더라도, 후술하듯 봉사영역의 점수가 20점이나 되기 때문에 연구실적의 차등평가가 봉사영역의 점수와 결합하게 되면 이 사건 재임용 조건을 달성하기가 매우 어려워지게 되는 점, ⑧ 업적평가가 정성적 평가가 아니라 정량적 수준에 의한 평가에 불과하므로 이를 객관화하기 위해 논문 등을 제출하는 학술지 수준에 따라 차등배점을 이미 두고 있는 상황에서 다시 제출한 논문의 수에 따라 배점을 차등할 필요가 있는지도 의문인 점, ⑨ 원고는 국내 전문학술지에 대한 등재 등을 통해 참가인들의 공헌, 전시 등의 어려움을 극복할 수 있다고 주장하나, 국내 전문학술지 등의 현황(갑 제25호 증의 1 내지 3)을 보면, 예술 분야, 특히 그 중 연극·정보미디어·전시 등에 관한 분야가 그렇게 많지는 않은 것으로 보이고, 논문의 게재 시기 또한 참가인들 마음대로 조정할 수도 없는 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 영역별 점수의 배점과 평가점수 상한의 결정에 대한 원고의 재량을 고려하더라도 이러한 초과 배점기준이 교원의 연구능력과 자질을 심사하는 합리적인 기준이라고 보기는 어렵다.

라) 봉사영역 평가방식의 문제점

이 사건 재임용 평가규정에 의하면 업적평가 중 봉사영역의 경우 20점의 기본점수에 별도 항목에 따른 점수를 가감하는 방식으로 점수를 산정하는데, 그중 기본점수는 '학과 및 전공 운영 협조'(2점), '단과대학 운영 협조'(5점), '학교기여, 참여 및 근무성실도'(13점) 항목에 대한 평가를 통해 부여된다. 그런데 봉사영역이 갖는 특성상 이에 대한 평가가 주로 정성적 방식으로 이루어진다는 점을 감안하더라도, 위와 같은 항목은 그 성격이 추상적이고 모호하다는 지적을 피하기 어려우므로 해당 항목을 평가하기 위한 객관적이고도 세부적인 평가기준을 마련하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 또한, 이 사건 재임용 조건은 연구부문 업적평가점수가 54점 이상 포함된 업적평가점수 85

점을 취득하도록 하고 있어, 봉사항목에서 배점된 20점 중 상당 부분을 감점당한 교원은 사실상 재임용을 기대할 수 없게 되므로 교육이나 연구영역 못지않게 위 봉사영역에 대한 평가방법 역시 예측 가능하고 합리적으로 규정되어 있을 것이 요구된다고 할 것이다.

그러나 ① 원고가 봉사영역 중 가장 큰 비중을 차지하는 '학교기여, 참여 및 근무성실도 항목'에 대해서는 별도의 평정표(갑 제21호증)를 마련하여 그에 따라 평가를 하여왔다고 주장하나, 위 평정표를 재임용심사 이전에 참가인들에게 알리거나 기타의 방법으로 해당 항목의 평가 기준을 공개하였다는 사정은 확인되지 않는 점, ② 위 평정표는 '근무일수미달' 및 '시험감독불참' 등 주로 감점사유들을 명시하고 있을 뿐이고, 실제로 참가인들을 포함한 대부분의 재임용 대상 교원들은 위 항목에서 전혀 점수를 취득하지 못한 점(심지어 마이너스를 받은 교원들도 있다), ③ 결국 원고도 인정하는 바와 같이, 봉사영역의 평가는 재임용 대상 교원이 가산점 항목에 해당되는 사항이 없는 이상 점수를 취득하기 어려운 구조, 즉 본말이 전도된 형태의 평가방식을 취하고 있다고 할 수 있는 점, ④ 참가인 장경옥이 교육영역에서 20점 중 21.9점(가산점 포함)을, 연구영역에서 60점 중 55.88점을 취득하였음에도 봉사영역에서 6점만을 취득하는데 그쳐 재임용 요건을 충족하지 못하게 된 것 또한 봉사영역에서의 위와 같은 평가방식에 기인한 측면이 큰 점(한편 갑 제50호증의 2, 3의 각 기재에 의하면 원고는 2014년경 업적평가기준을 개정하는 과정에서, 봉사영역과 관련하여서도 '근무성실도 등과 관련한 기본점수를 부여한 후 가산점 내지 감점을 적용하는 방식'으로 평가방식을 변경하였다), ⑤ 이러한 원고 내부의 평정표 외에 평가의 주체나 절차 등 세부적인 평가방안이 마련되어 있지 않아 평가가 주관적일 수밖에 없어 인사위원 개인의 자의가 개

입될 여지가 매우 많고, 평가를 받는 사람으로서는 구체적으로 어떠한 기준과 방법으로 봉사점수를 부여받을 것인지를 예측하기 어려운 점, ⑥ '학교 발전에 현저히 공헌이 있는 경우' 등에는 업적평가위원회로 하여금 위 각 기준마저도 고려하지 아니하고 별도의 심사를 거쳐 점수를 부여할 수 있도록 하고 있어, 봉사영역의 점수 부여가 객관적이지 못한 사유 및 기준에 의하여 이루어질 우려가 상당한 점 등을 고려할 때, 이 사건 재임용 평가규정에서 정한 봉사영역에 대한 평가는 그 내용과 기준에 있어 합리성이 있다고 보기 어렵다.

마) 최종 재임용거부 대상자 선정 과정의 문제점

일부의 자격 미달자를 재임용 과정을 통해 배제하는 심사구조가 아니라, 해당 대학의 연구 내지 교육여건 등을 감안할 때 다수의 교원들이 현실적으로 재임용심사를 통과하기 곤란할 만큼 엄격한 평가기준을 설정한 다음 일차적으로 탈락된 교원들 중 상당수를 자의적 기준을 통해 구제함으로써, 사립학교법 등이 정하고 있는 교원의 재임용절차를 대학 측이 사실상 회피하려는 시도는 허용될 수 없다.

앞서 본 바와 같이 연구실적의 차등평가규정이나 봉사영역의 평가방식 등으로 인해 교원들이 업적평가 중 60%를 차지하는 연구영역에서 고득점을 취득하는 것이 어려워진데다가, 연구중심형 교원에 대한 재임용 심사기준의 강화, 즉 2002. 1. 1. 이전 임용자 내지 일반형 교원과 비교하여 재임용을 위한 연구실적은 두 배 이상, 업적평가점수는 15점 이상이 상향된 사정 등이 종합적으로 작용하여 2013년은 물론 그 이전에도 매년 적지 않은 수의 교원들이 재임용 기준에 미달하는 상황이 발생하였던 것으로 보인다.

그리고 원고가 이 사건 재임용 평가규정을 근거로 애초 21명의 내국인교원을 재임

용 기준 미달자로 분류한 다음, 교원인사위원회의 의결을 통해 그중 14명의 교원을 추가로 구제하였고, 다시 이사회회의 의결로써 남아 있는 7명의 기준 미달자 중 3명을 구제함으로써 최종적으로 참가인들을 포함한 교원 4인에 대해서만 재임용 거부처분이 내려졌음은 앞서 본 바와 같다.

그렇다면 원고가 위와 같이 다수의 기준 미달자 중에서 순차로 추가 재임용 대상자를 선정하게 될 기준에 대해서는 이 사건 재임용 평가규정을 통해 사전에 어떠한 내용이나 원칙도 정하지 않은 이상, 위와 같이 일차적인 기준 미달자 중 대다수(21명 중 총 17명이 추가로 재임용되었다)를 구제하는 방식으로 사실상의 재임용절차를 진행한 것은, 설령 앞서 본 바와 같이 재임용 대상자를 추가로 구제하기 위한 근거로 삼은 기준(학장 등 보직 담당 여부, 신규임용 여부, 대학이 운영하는 프로젝트 팀에의 참여 여부 등)이 자체의 내용만을 놓고 볼 때에 불합리한 것으로 쉽게 단정하기 어려운 측면이 있더라도, 학칙이 정한 객관적인 사유에 근거하여 교원의 재임용 여부를 심의토록한 사립학교법 제53조의2 제7항 전문의 규정에 반하여 원고가 임의로 설정한 기준에 따른 것으로서, 그 정당성을 인정받기 어렵다(원고는 이 사건에서 문제 되는 2013년의 경우뿐만 아니라, 과거에도 재임용심사 결과, 기준에 미달한 교원들을 전원 구제하여 왔던 바, 업적평가점수 미달을 이유로 재임용을 거부한 사례는 이 사건의 경우가 최초였던 것으로 보인다).

3) 소결

따라서 원고의 주장은 이유 없고, 이 사건 각 재임용 거부처분이 위법하다고 인정하는 이 사건 결정은 적법하다.

3. 결론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 제1심 판결은 이와 결론을 같이하여 정당하므로 원고의 항소는 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장	판사	김명수	<u>김명수</u>	
	판사	여운국	<u>여운국</u>	
	판사	권순민	<u>권순민</u>	

관계 법령 및 관련 규정 등

■ 사립학교법

제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

① 각급 학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면하되, 다음 각 호의 1에 의하여 한다.

1. 학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임면은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다.

② 대학 교육기관의 교원의 임면권은 당해 학교법인의 정관이 정하는 바에 의하여 학교의 장에게 위임할 수 있다.

③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과 약정등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련 규정을 준용한다.

④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.

⑤ 제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용심의를 임면권자에게 신청하여야 한다.

⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용심의를 신청받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월 전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각 호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

1. 학생교육에 관한 사항
2. 학문연구에 관한 사항
3. 학생지도에 관한 사항

⑧ 재임용이 거부된 교원이 재임용 거부처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이

있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원지위향상을 위한 특별법」 제7조의 규정에 의한 교원소청 심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

■ 수원대학교 정관

제43조(임면)

② 학교의 장 이외의 교원은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면 하되, 2001년 12월 31일까지 임용되어 2002년 1월 1일 현재 재직 중인 교원은 교육과학기술부장관이 정한 재직 중인 대학교원에 대한 임용지침을 준용하여 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다.

1. 교수 : 정년까지
2. 부교수 : 6년
3. 조교수 : 3년

③ 신규채용 되는 대학교원은 다음 각 호와 같이 계약조건을 정하여 임용하되 계약체결은 학교의 장에게 위임하며, 임용절차는 제3항을 준용한다.

1. 근무기간
 - 가. 교수 : 정년까지의 기간, 또는 계약으로 정하는 기간.
 - 나. 부교수, 조교수 : 계약으로 정하는 기간.
2. 급여 : 업무의 난이도, 업적 및 성과 등을 고려하여 정함.
3. 근무조건 : 강의 담당 시수 및 소속 학과 등에 관한 사항.
4. 연구업적 및 성과 : 연구실적, 논문지도, 진로상담 및 학생지도 등에 관한 사항.
5. 재계약 조건 및 절차 : 근무기간 종료 후 다시 임용되는 조건 및 절차에 관한 사항
6. 그 밖에 학교의 장이 필요하다고 인정되는 사항

■ 수원대학교 교원인사규정

제5조(임용기간)

① 교원의 임용기간은 다음과 같다. 다만 임기만료 이전에 승진 임용된 때에는 그때로부터 새로이 임기가 시작되는 것으로 한다.

가. 정년계열 전임교원

1. 교수: 정년까지의 기간 또는 본인이 원하는 경우에는 계약기간
2. 부교수: 6년 또는 계약기간
3. 조교수: 3년 또는 계약기간

나. 비정년계열 전임교원: 2년 이내의 계약기간

② 계약제 교원을 신규임용 및 재임용하는 경우에는 보수, 근무조건, 교원의 의무조건, 기타 필요하다고 인정하는 사항을 계약에 의하여 정하고 그 임용기간을 1년으로 할 수 있다.

제20조(재임용, 재계약)

① 재임용(재계약)은 매년 3월 1일과 9월 1일에 한다.

② 재임용 기간은 교수 정년 또는 계약기간, 부교수 6년 또는 계약기간, 조교수 3년 또는 계약기간으로 하며, 재임용(재계약)은 교원연봉계약제 규정에 의하여, 임용기간 만료일 4월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용(재계약) 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 서면 통지한다.

제24조(재임용, 재계약 심사)

① 교무처장은 재임용(재계약) 대상자의 업적평가 자료를 교원업적평가위원회에 평가를 의뢰한 후, 심사결과와 관련 심사 자료를 함께 교원 인사위원회에 제출한다.

② 교원인사위원회의 재임용(재계약) 심의 및 임용동의를 거쳐 총장은 학교법인 이사장에게 재임용(재계약)을 제청한다.

제25조(재임용, 재계약 조건)

① 재임용(재계약)을 위해서는 임용기간 내에 아래와 같은 조건을 충족하여야 한다.

직위	소요기간	연구실적	최저업적평가 기본점수
조교수	3년 또는 계약기간	연구실적 200% 이상 또는 계약기준	70점 이상 또는 계약기준

② 계약제로 임용된 교원은 약정서에 명시된 교원의 의무조건을 충족하여야 한다.

③ 제출된 실적물에 대한 심사기준은 업적평가위원회 규정에 따른다.

제26조(재임용, 재계약 평가)

다음 각 호에 해당하는 경우에는 재임용(재계약)에서 제외한다.

1. 제25조(재임용, 재계약)의 기준에 미달될 경우

■ 수원대학교와 참가인들 사이의 교원임용약정서

제4조(교원의 의무 등)

① 을이 복무를 함에 있어서는 갑이 정한 교원인사규정, 기타 복무규정 등을 준수하여야 한다.

② 을은 주 5일간 본교에 근무하며 책임수업시간은 주 9시간 이상을 원칙으로 하고 강의, 실험 실습, 시험 및 과제물 처리, 학생지도 및 교내·외 봉사 등에 성실히 임하여야 한다.

③ 을은 2006. 10. 30.까지 국내·외 저명학술지(한국학술진흥재단에 등록된 등재지, 등재후보지, 또는 본교 교원업적평가위원회에서 인정하는 학술지)에 자신의 논문을 150% 이상 게재하여야

하고, 본교에서 실시하는 업적평가(연구중심형)에서 연구부분 업적평가점수가 54점 이상 포함된 업적평가점수 85점 이상을 취득하여야 하며, 교육과 연구를 통하여 본교의 발전에 적극적으로 기여하여야 한다.

제5조(재임용 및 해임)

- ① 갑은 교원인사규정 등에 따라 을을 재임용할 수 있다.
- ② 갑은 계약만료 2개월 전에는 을에게 재임용 여부를 통보하여야 한다.
- ③ 갑은 을이 위 4조(교원의 의무 등)를 위반하거나, 기타 전임교원으로서의 자질이 의심된다고 인정될 때에는 관련 절차에 따라 을을 해임 할 수 있다.
- ④ 위 제3항의 경우 갑의 일방적인 통고 또는 공고로 을은 당연히 해임된 것으로 보며, 을은 갑에게 일체의 손해배상 등을 청구할 수 없다.

■ 수원대학교 교원업적평가규정

제2조(평가기준)

- ① 교원의 업적평가는 매년 1회 실시함을 원칙으로 한다.
- ② 평가자는 평가결과의 중요성을 인식하고 다음 각 호의 기준에 따라 평가한다.
 - 1. 평가자의 주관을 배제하고 가급적 객관적 근거에 의하여 평가한다.
 - 2. 평가결과가 신뢰성과 타당성이 보장되도록 한다.

제4조(평가절차)

- ① 학장은 소속 교원으로 하여금 정해진 기간을 기준으로 교원업적 평가보조표(별지 제2호 서식)를 작성케 하고 이를 관련 증빙자료 각 1부씩과 함께 제출토록 한다.
- ③ 학장은 소속 교원이 제출한 교원업적평가 보조표와 관련 증빙자료를 근거로 교원업적평가표(별지 제1서식)를 작성한 후 이를 전항 서류와 함께 위원회 위원장에게 제출한다.
- ④ 위원장은 학장이 제출한 교원업적평가표를 위원회에서 심사한 후 이 결과를 즉시 총장에게 보고한다.

제5조(평가점수)

교원업적에 대한 평가점수는 일반형은 교육영역 50점, 연구영역 30점, 봉사영역 20점, 연구중심형은 교육영역 20점, 연구영역 60점, 봉사영역 20점으로 하여 총 100점을 만점으로 하되, 가산점이 있는 경우 100점을 초과할 수 있다.

제8조(평가결과 반영) 교원의 업적평가 결과는 당해 교원의 승급, 승진 및 재임용, 각종 포상 등에 이를 반영한다.

■ 수원대학교 교원업적평가규정의 <별지1> <연구중심형> 교원업적평가표

평가 영역	구분	평 가 항 목 및 기 준	배 점			
			점수	기본	가점	계
1. 교육 20	1-1 강의평가	강의평가 평균 × 4 * 수강생 5명 이하 과목의 강의평가는 평균에서 제외한다	20			
	1-2 가산점	대형강의 대규모 강좌수 (수강생 80명 이상) × 1점	2			
		취업실적 : 1명당 0.5점, 상한점 3점	3			
		각종행사 지도 (학술회의, 전시회, 작품전, 발표회 등)	1			
		약·박사 배출실적 (지도교수에 한함) 석사 : 1명당 1점, 박사 : 1명당 2점, 상한점 3점	3			
	1-3 감점	책임 시수 미달 (부록 시수 × 2점)				
		주 4일 수업일수 미달 (학기당 5점)				
		야간강의 주간편성 (과목수 × 2점)				
소계 (교육)						
2. 연구 60	2-1 연구실적	1등급 100%=60점	60			
		1B등급 100%=50점	50			
		2등급 100%=36점	36			
		3등급 100%=24점	24			
		4등급 100%=10점	10			
		5등급 100%=3점	3			
	2-2 가산점	학술회의 국제규모 - 주제 또는 논문발표 = 3점, 토론,포스터 발표 = 1점 100%초과일 경우 주제,논문 발표 = 1.5점, 토론,포스터 발표 = 0.5점 전국규모 - 주제 또는 논문발표 = 2점, 토론,포스터 발표 = 0.5점 100%초과일 경우 주제,논문 발표 = 1점, 토론,포스터 발표 = 0.25점				
		특허등록 국제특허 1) 단독 - 발명 = 6점, 실용신안 = 2점 2) 공동 - 발명 = 6점×1/n, 공동 - 실용신안 = 2점×1/n 국내특허 1) 단독 - 발명 = 4점, 실용신안 = 1점 2) 공동 - 발명 = 4점×1/n, 공동 - 실용신안 = 1점×1/n				
		연구과제 수탁 - 간접비 임금자에 한함 -주책임자 2, 공동책임자 1로 배분하여 간접비 임금된 해에 가산 2-점비 100만원 미만= 1점, 100만원 이상 ~ 200만원 미만 = 2점 200만원 이상 ~ 500만원 미만 = 3점, 500만원 이상 ~ 1,000만원 미만 = 4점, 1,000만원 이상 ~ 2,000만원 미만 = 5점, 2,000만원 이상 ~ 3,000만원 미만 = 6점, 3,000만원 이상 ~ 4,000만원 미만 = 7점, 4,000만원 이상 ~ 5,000만원 미만 = 8점, 5,000만원 이상 ~ 6,000만원 미만 = 9점, 6,000만원 이상 = 10점				
소 계 (연구)						

평가 영역	구분	평 가 항 목 및 기 준		배 점				
				점수	기본	가점	계	
3. 봉사 20	3-1 교내	학과 및 전공 운영 협조		2				
		단과대학 운영 협조		5				
		학교기여, 참여 및 근무성실도		13				
	3-2 가산점	수 상 서 훈 표 창	대통령표창 이상 : 4점 저명학술상 : 3점 국무총리, 장관, 총장 표창 : 2점 기타 공공단체상 : 1점	4				
			교내보직 및 위원회 활동	교무위원	5			
				부처장	3			
				연구소장, 부속기관장, 학부(과)장, 위원장	2			
		위원회 위원		1				
		학회활동	회장	2				
			부회장, 감사, 이사, 위원회위원장, 편집위원	1				
		홍보활동	언론(신문, 방송 등)에 학교명에 선양 (1회당 1점, 2점 상한점) 전국규모 학술대회 유치 (1회당 1점, 2점 상한점) 정부기관, 공공단체, 지역사회 자문활동 등: (1회당 1점, 2점 상한점) 박물관유물유치, 미술작품, 실험기자재기증 (실적에 따라 평가) 기타	2				
			학생수상작 지도	전국규모대회 및 이에 준하는 대회의 1등 이상 수상	2			
				전국규모대회 및 이에 준하는 대회의 3등 이상 수상	1			
		지역규모대회 특선 이상 수상		0.5				
		장학금 및 기부금 유치	장학금: 1,000만원 미만 =1점, 1,000만원 이상 = 2점 기부금: 500만원 미만 = 1점, 500만원이상~1,000만원미 만=2점, 1,000만원이상 ~ 5,000만원 미만 = 3점 5,000만원 이상 ~ 1억원 미만 = 4점 1억원 이상 = 5점					
	3-3 감점		징 계 징칙=9점 감봉=5점 견책=2점 시달서, 경위서 제출 등=1점					
	3-4 기타	학교발전에 현저히 공헌이 있는 자 혹은 학교명예를 크게 훼손한 자는 업적 평가 위원회의 별도 심사를 거쳐 점수를 부여한다.						
소 계 (봉사)								
총 계	평가자	대학장	(인)					
	확인자	평 가 위 원 장	(인)					

◦ 업적물 판별기준표 중 산정기준

- 제출된 모든 연구실적물을 인정
- 모든 연구실적(특허등록 및 연구과제 수행, 학술회의는 제외)은 100%까지는 기본점수로 평가하고 초과 300%까지는 기본점수의 1/2, 이후 초과분은 기본점수의 1/4로 평가. 끝.

정본입니다.

2015. 8. 24.

서울고등법원

법원사무관 김용선



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 민사소송법 등 관계 법령에 따라 원심법원인 이 법원(서울고등법원)에 제출하여야 합니다(민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.