대 구 지 방 법 원

제 1 6 민 사 부

판 결

사 건	2005 가합 2701 교원지위확인
원 고	이순우 소송대리인 변호사 이쌍희
피 고	학교법인 영남학원 대구 남구 대명동 317-1 대표자 이사장 지홍원 소송대리인 법무법인 에스앤피 담당변호사 서정욱 소송복대리인 영남법무법인 담당변호사 이동형
변 론 종 결	2006. 3. 8.
판 결 선 고	2006. 5. 3.

주 문

1. 피고가 2003. 12. 30. 원고에 대하여 한 재임용거부결정은 무효임을 확인한다.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.

청 구 취 지

선택적으로, 주문 또는 원고는 피고가 설치 운영하는 영남대학교 상경대학 국제통상학부 전임강사의 지위에 있음을 확인한다.

이 유

1. 기초사실

가. 피고는 영남대학교를 설치□운영하는 학교법인이고, 원고는 2002. 3. 1. 피고 산하 영남대학교 상경대학 국제통상학부 소속 전임강사로 임용된 사람이다.

나. 원고는 2003. 12. 30. 피고로부터 「학과미추천」이라는 사유로 재임용거부결정을 통보받았다.

다. 원고가 위 재임용불가결정에 대해 재심청구하였으나, 2004. 2. 10. 교원인사위원회를 거쳐 2004. 2. 25. 재임용거부결정이 최종 확정되었다.
〔인정근거:다툼없는 사실, 갑 4, 6 호증, 을 1, 6, 7, 9, 10, 11 호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지〕

2. 본안전 항변에 대한 판단

원고에 대한 피고의 이 사건 재임용거부결정이 합리적인 절차나 재임용거부사유를 갖추지 못하여 무효라고 주장하면서 그 확인을 구하는 원고의 이 사건 소에 대하여 피고는, 원고는 계약기간이 정하여진 교원으로서 그 기간이 만료되는 때에 재임용계약을 체결하여야 하고, 만약 재임용 계약을 체결하지 못하면 재임용거부결정 등 특별한 절차를 거치지 않아도 당연 퇴직되는 것이므로, 설령 피고가 재임용하지 않기로 하는 결정을 하거나 이에 따른 통지가 있었다고 하더라도 위 결정 및 통지는 교원인 원고에 대하여 그가 임기만료로 당연 퇴직됨을 알려주는데 지나지 않고, 이로 인하여 원고와 피고 사이에 어떠한 법률효과가 발생하는 것은 아니어서 원고는 그 무효 확인을 구할 소의 이익이 없다고 다툰다.

살피건대, 원고의 임용기간 만료시점에 적용된 구 사립학교법(1999. 8. 31. 법률 제 5004 호로 개정되고, 2005. 1. 27. 법률 제 7352 호로 개정되기 전의 것) 제 53 조의 2 제 3 항과 연혁만 다를 뿐 그 규정 내용이 똑같은 구 사립학교법(1999. 8. 31. 법률 제 6004 호로 개정되기 전의 것) 제 53 조의 2 제 3 항 전문이 객관적인 기준의 재임용거부사유와 재임용에서 탈락하게 되는 교원이 자신의 입장을 진술할 수 있는 기회, 재임용거부를 사전에 통지하는 절차 등을 규정하고 있지 않고, 나아가 재임용이 거부되었을 경우 사후에 이를 다툴 수 있는 제도적 장치조차 마련하고 있지 않아 헌법 제 31 조 제 6 항 소정의 교원지위법정주의에 위반된다고 한 헌법재판소의 헌법불합치결정{헌법재판소 2003. 12. 18. 선고 2002 헌바 14, 32(병합)결정}과 기간제로 임용되어 임용기간이 만료된 국·공립대학의 교원은 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합되면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 법규상 또는 조리상 신청권을 가진다고 할 것이므로, 임용권자가 임용기간이 만료된 교원에 대하여 재임용을 거부하는 취지로 한 임용기간만료의 통지는 위와 같은 대학교원의 법률관계에 영향을 주는 것으로서 행정소송의 대상이 되는 처분에 해당한다고 판시한 대법원 전원합의체판결(대법원 2004. 4. 22. 선고 2000 두 7735

판결)의 각 취지에 비추어 볼 때, 만약 합리적인 기준에 의한 정당한 평가를 거쳤을 경우 원고의 재임용을 거부할 사유가 없었음에도 불구하고 피고가 그 재임용을 거부하였다면, 이는 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합될 경우 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라고 기대하고 있는 원고의 위 ‘ 공정한 심사를 받을 권리’를 침해하는 것이어서 징계처분과 유사한 효과를 가진다 할 것인바, 피고의 재임용거부결정이 단순히 임기만료로 인한 당연 퇴직 사실을 확인하고 알려주는데 불과한 것으로서 확인의 소의 대상이 아니라고 볼 수는 없다 할 것이므로, 피고의 위 본안전 항변은 이유 없다.

3. 본안에 대한 판단

가. 당사자들의 주장

(1) 원고의 주장

원고는 위 대학교에서 전임강사로 근무하는 동안 정관 또는 위 대학교 제반규정을 위반한 바도 없고, 학생지도 등을 게을리 한 바도 없었음에도 불구하고, 피고는 원고의 연구활동 등에 대한 평가를 도외시 한 채, 일부 동료교수들의 자의적이고도 편협한 주관에 따른 의사만을 근거로 재임용을 거부한 것이라고 주장하면서, 구체적으로

①위 대학교 교원인사규정 제 44 조 제 2 항에 따른 재임용 절차(소속 학과장의 추천)규정은 2002. 2. 28. 이후 계약조건을 정하여 임용되는 교원은 그 적용대상이 아님에도 불구하고, 피고가 2002. 3. 1.자로 계약조건을 정하여 임용된 원고에게 위 규정을 적용한 것은 위법하고,

②위 재임용거부 절차는 헌법재판소에 의해 헌법불합치 선고되어 2005. 1. 27.자로 개정된 사립학교법에 규정된 사전 통지, 의견진술 등의 절차를 거치지 않은 것으로 위법하고,

③위 대학교 전임교원 임용계약서 제 6 조 제 1 항에 “ 연구, 교육, 교육 및 봉사업적평가 점수와 평가인정연구업적의 양의 조건을 충족할 경우 재계약을 체결하고”라고 규정되어 있으므로 문언상 위 규정을 기속조항으로 해석하는 것이 타당하고, 원고가 위 규정을 충족하였음에도 피고가 원고에 대해 재임용거부결정한 것은 위법하고,

④위 재임용거부결정의 구체적 사유(임의적 수업시간 변경, 단축수업, 조기 종강, 비교육적 언행, 전공사업에 불성실 참여, 학부교수회의와 대학원 행사의 빈번한 불참, 동료교수와의 인화 문제 등)는 그 기준 자체가 모호하

고, 그 사실 인정 자체가 잘못되었을 뿐만 아니라, 합리적 기준에 의한 공정한 심사가 이루어지지 않았기 때문에 재양을 현저히 일탈한 것이어서 위 재임용거부결정은 무효라고 주장하면서 그 확인을 구한다.

(2) 피고의 주장

이에 대하여 피고는,

①위 대학교의 원고에 대한 재임용거부결정은 단순히 소속 학과장 추천이 없다는 이유만이 아니라, 임의적 수업시간 변경 등의 구체적 사유를 근거로 한 것이므로, 학과장 미추천 사유의 원고에 대한 적용 여부는 위 재임용거부결정의 당부에 결정적으로 영향을 미치지 아니하고,

②재임용 절차를 규정한 새로운 사립학교법의 적용여부와 관련해서 헌법재판소의 헌법불합치 결정 당시 원고가 소를 제기하거나, 재판의 전제가 되지 않는 이상 개정 사립학교법의 소급효가 미치지 아니하므로 개정 사립학교법에 규정된 절차 위반은 없고,

③위 재임용거부결정의 구체적인 사유(임의적 수업시간 변경, 단축수업, 조기 종강, 비교육적 언행, 전공사업에 불성실 참여, 학부교수회의와 대학원 행사의 빈번한 불참, 동료교수와의 인화 문제 등)는 모두 사실이고, 이는 재임용 결정에 영향을 미치는 중대한 사유이므로 이를 근거로 한 재임용거부결정은 객관적이고 합리적인 기준에 의한 것이고,

④원고가 위 재임용거부결정이 있은 후, 위 대학교 다른 과에 지원하였고, 심지어 다른 대학교에도 지원하였으며, 교원지위향상을위한특별법에 의한 교육인적자원부징계재심위원회에 심사를 청구하지 아니하다가, 1 년이 지난 후 비로소 이 사건 소를 제기한 것은 신의칙에 위배된다고 다툰다.

나. 관련규정

(1) 현행 사립학교법의 적용 여부

(가) 헌법불합치 결정에 따른 개선입법과 그 소급효의 인정 여부

헌법불합치 결정을 하게 된 당해 사건 및 위 헌법불합치 결정 당시에 심판의 대상이 된 당해 법률조항의 위헌 여부가 쟁점이 되어 법원에 계속 중인 사건을 제외하면, 헌법재판소가 어떠한 법률조항에 대하여 헌법불합치 결정을 함으로써 그 법률조항을 합헌적으로 개정 또는 폐지하는 임무를 입법자의 형성 재양에 맡긴 이상, 그 개선입법의 소급적용 여부와 소급적용의 범

위는 원칙적으로 입법자의 재양에 달린 것이다(대법원 2002. 5. 14. 선고 2000 다 62476 판결 등 참조). 그러므로 입법자가 헌법불합치 결정에 따른 개선입법의 부칙 등에서 그 적용범위를 정하고 있는 경우에는, 헌법재판소가 헌법불합치 결정을 한 취지, 다른 법률과의 관계 등에 비추어 특별히 불합리한 결과가 발생하지 않는 한 그에 의하여야 할 것이다.

(나) 구 사립학교법 제 53 조의 2 제 3 항에 대한 헌법불합치 결정과 그에 따른 입법상황

헌법재판소가 앞에서 본 바와 같이 구 사립학교법 제 53 조의 2 제 3 항에 대한 헌법불합치 결정(2000 헌바 26)을 함에 따라 2005. 1. 27. 법률 제 7352 호로 개정된 현행 사립학교법에 재임용 심사 절차 및 재임용 심사 사유, 구제절차 등의 내용이 신설되었다. 그런데 위 개정 사립학교법 부칙에 따르면, 개정 법률은 공포한 날부터 시행하되, 개정 전 법률에 따라 기간제로 임용되어 재직 중인 교원에 대하여만 위 개정 법률을 적용하도록 하고 있을 뿐, 이미 임용기간이 만료되어 교원의 지위를 상실한 경우에는 위 개정 법률을 소급 적용하지는 않고 있으며, 이에 대한 별도의 구제절차도 규정하지 않고 있다.

(다) 이 사건에 있어서 개정 사립학교법 적용 여부

1) 위에서 본 바와 같이,

① “ 구 사립학교법의 재임용 관련 규정이 객관적인 내용의 재임용 거부사유를 규정하고 있지 아니하였고, 학교재단 측의 재임용거부에 대한 사전, 사후 구제절차를 규정하지 않아 교원지위법정주의에 위배된다”는 헌법불합치 결정의 취지

② 위와 같은 헌법불합치 결정에 따라 개정된 현행 사립학교법의 부칙규정이 개정 법률의 소급효를 현재 재직 중인 교원에 한정하고 있는 점

③ 위 사립학교법과는 별도로, 개정된 사립학교법 시행 이전에 재임용에서 탈락한 대학교원을 구제하기 위한 대학교원 기간임용제 탈락자 구제를 위한 특별법이 2005. 7. 13. 제정□공포됨으로써, 개정된 사립학교법이 그 부칙에서 그 적용 범위를 재직 중인 교원에 대하여 한정함으로 인하여 발생하는 ‘ 이미 재임용에서 탈락함으로 인하여 재직중이 아닌 교원’ 에 대한 구제의 공백 문제를 해결하고자 하고 있는 점 등을 종합하여 보면, 입법자는 위 헌법불합치 결정이 내려진 후 그

취지를 반영한 입법을 함에 있어서, 법적 안정성 등을 고려하여 개정 사립학교법의 적용범위는 장래에 대하여만 적용되는 것으로 한정하는 대신, 이미 재임용에서 탈락한 교원들은 한시적인 특별법을 통하여 구제하겠다는 의사를 밝힌 것으로 보아야 할 것이고, 이와 같은 견해를 취한다고 할지라도, 위 헌법불합치 결정의 취지에 비추어 특별히 불합리한 결과가 발생하지는 않는다고 할 것이다.

2) 따라서 개정된 사립학교법은 그 부칙에 정한 바에 따라 법 시행 당시에 재직 중인 교원에 대하여만 적용되고, 이미 그 이전에 재임용에서 탈락함으로써 개정된 사립학교법의 시행 당시 재직 중이 아닌 원고에 대하여는 그 적용의 여지가 없다 할 것이다.

(2) 기간임용제와 관련된 구 사립학교법의 규정

◎ 구 사립학교법(1999. 8. 31. 법률 제 6004 로 개정되고, 2005. 1. 27. 법률 제 7352 호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘ 구 사립학교법’ 이라 한다) - 이 사건 재임용 거부 결정 당시 적용된 법

제 53 조의 2【학교의 장이 아닌 교원의 임면】③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간□급여□근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국□공립대학의 교원에게 적용되는 관련 규정을 준용한다.
④ 제 3 항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임용기간이 종료되는 경우에 임면권자는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하여야 한다.(1999. 8. 31. 본항신설)

(3) 피고의 재임용 관련 규정

◎ **전임교원 임용계약서**

제 6 조(계약조건)
① 계약기간이 만료될 경우 “ 을” 이 계약기간 동안 다음 각 호의 1 을 **충족하는 경우에 한하여 재계약하기로 한다.**

1. 교수업적평가관련규정(교원인사규정)에 의한 연구, 교육, 교육 및 봉사업적평가 점수

구분	연구업적	교육업적	교육 및 봉사업적
전임강사	200 점 이상	68 점 이상	88 점 이상

2. 교원인사규정에 의한 평가인정연구업적의 양

구분	인문사회 예□체능계열
전임강사	150%이상(한국학술진흥재단등재후보학술지 또는 교육인적자원부 평가 A,B 급학술지 발표논문 100% 포함)

② 전항에 의하여 “ 을”이 재계약 조건을 충족할 경우 “ 갑”은 재계약을 체결하고, 보수 등 기타 조건에 대해서는 관련 규정에 따른다.

◎ 영남대학교 교원인사규정

제 6 조(교원인사위원회) 본 대학교 교원인사위원회의 조직, 기능에 관하여는 학교법인 영남학원 정관 제 51 조 내지 제 58 에 따른다. 다만, 인사위원회는 필요에 따라 그 산하에 전문위원회를 둘 수 있다.

제 7 조(임면권) 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임면한다.

제 10 조(임용기간 등) ① 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 다음 각호의 사항을 정하여 총장이 임면한다.〈개정 2002. 2. 26.〉

5. 근무기간 종료 후 다시 임용되는 조건 및 절차에 관한 사항

제 40 조(재임용 요건) 교원이 재 임용되기 위해서는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

4. 전임강사는 현 직위 재임기간 이내의 연구, 교육, 교육 및 봉사업적이 각 200 점, 68 점, 78 점 이상

5. 연구업적의 경우는 제 3 호 또는 제 4 호의 규정에 의한 점수를 충족하되, 제 32 조 제 1 항 제 1 호에서 제 5 호 및 제 2 항의 연구업적물이 제 33 조의 규정에 따라 산정하였을 때 200% 이상이어야 한다.

제 44 조(재임용 절차) ① 총장은 재임용 후보자를 재임용 예정일 70 일 전까지 소속 대학장에게 통보한다.

② 소속 대학장은 소속 학과장의 추천과 당해 교원으로부터 연구업적물 등의 관계서류를 제출 받아 재임용 예정일 50 일 전까지 추천한다.
③ 총장은 소속 대학장으로부터 추천된 교원을 인사위원회의 심의를 거쳐 재임용한다.
제 45 조(이의신청 및 재심사) ① 총장은 인사위원회가 심의한 결과 재임용 부적격자로 판정된 교원에게는 심사결과를 즉시 통보한다.
② 심사결과를 통보받은 교원이 그 심사결과에 대해 소명의 기회를 갖고자 할 때는 통보받은 날로부터 14 일 이내에 소명자료를 갖추어 총장에게 서면으로 이의신청하여야 한다.
③ 이의신청을 받은 총장은 지체없이 별도로 재심위원회를 구성하여 재심사한다.
부칙(2002. 2. 26.)
제 1 조(시행일) 이 개정 규정은 2002 년 3 월 1 일부터 시행한다.
제 3 조(기타) 이 규정 제 6 장 재임용에 관한 사항은 2002 년 2 월 28 일 이후 계약조건을 정하여 임용되는 교원에 대해서는 적용하지 아니한다.

◎ 영남대학교 전임교원 임용에 관한 내규(법인이사회 통과일자 2002. 2. 26.)
제 1 조 이 규정은 학교법인 영남학원 정관 및 영남대학교 교원인사규정(이하 교원인사규정이라 한다.)에 의하여 계약조건을 정하여 임용되는 교원에 관한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.
제 4 조(근무기간)
① 계약조건을 정하여 임용되는 교원 중 조교수 이하의 교원에 대하여는 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다.

1. 조교수: 4 년
2. 전임강사: 2 년

제 7 조(재계약) ① **근무기간이 만료된 교원의 재계약은 다음과 같이 계약기간 동안 다음 각 호의 1 을 충족하는 경우에 한하여 재계약한다**.

1. 교수업적평가관련규정에 의한 연구, 교육, 교육 및 봉사업적평가 점수

구분	연구업적	교육업적	교육 및 봉사업적
전임강사	200 점 이상	68 점 이상	88 점 이상

2. 교원인사규정에 의한 평가인정연구업적의 양

구분	인문사회 예□체능계열
전임 강사	150%이상(한국학술진흥재단등재후보학술지 또는 교육인적자원부 평가 A,B 급학술지 발표논문 100% 포함)

② 전항에 의한 재계약 조건을 충족한 교원에 대해서는 교원인사위원회 심의를 거쳐 재계약을 체결하고, 보수 등 기타 조건에 대해서는 관련 규정을 따른다.

제 10 조(의무) ① 학교법인 영남학원 정관 및 우리 대학교의 제반규정을 준수하여야 하며 복무에 관하여는 관련규정에 따른다.

② 우리 대학교 이외의 보수를 수반하는 다른 기관의 직을 겸할 수 없다.

③ 다른 기관에 출강하고자 할 때 또는 다른 기관에 전속되지 아니하고 그 기관의 직을 위촉받고자 할 때에는 사전에 소속 대학장을 거쳐 총장의 허가를 받아야 한다.

④ 전공분야와 관련 우리 대학교의 발전을 위하여 필요하다고 인정될 경우에는 적극 협조하여야 한다.

⑤ 소속 학부(과)의 학생에 대하여 논문지도, 진로상담 등 기타 학생지도를 적극적으로 행하여야 한다.

부칙(2002. 2.)

제 1 조(시행일) 이 규정은 2002 년 3 월 1 일부터 시행한다.

다. 인정 사실

(1) 재임용 심사의 구체적인 내용

피고의 원고에 대한 재임용심사결과의 구체적인 내용은 아래와 같다.

(가) 재계약불가사유: 학과 미추천〔전임교원임용에관한내규 제 10 조(의무)불이행, 교원인사규정 제 44 조 제 2 항, 영남학원 정관 제 52 조 제 2 항〕

(나) 재계약요건 및 평가결과

구분	평가점수	충족기준	판정	비고
연구업적	420 점	200 점	충족	
교육업적	90 점	68 점	충족	

교육및봉사업적	140 점	88 점	충족	
연구업적물 양	학진등재 200%	150%	충족	
학과(부) 추천여부			미추천	

(다) 구체적 사유(국제통상학부 회의 요지)

① 교육의 불성실성

- 자의적 수업시간 변경 및 단축수업
- 대학원 수업의 조기 종강의 문제

② 외국인 대학원생에 대한 비 교육자적 행위

③ 주 임용목적과의 부조화 문제

- 차이나 비즈니스 연합전공에 대한 불성실한 참여

④ 학부교수회의와 학부 및 대학원행사의 빈번한 불참

⑤ 동료 교원들과의 인화관계의 문제점

- 학부 내 다른 교수와의 인화의 문제
- 학부교수들에 대한 발언과 태도

(2) 위 재임용거부결정 사유를 종합하면 원고는 임용계약서, 임용에 관한 내규에 규정하고 있는 연구, 교육 및 봉사업적평가 점수와 평가인정연구업적의 양의 조건을 모두 충족하였으나, 국제통상학부 회의 요지에 나타나 있는 사유로 인하여 재임용이 거부되었다.

〔인정근거: 다툼없는 사실, 갑 1, 2, 3, 4, 5 호증, 을 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10 호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지〕

라. 판단

(1) 교원인사규정 제 44 조 제 2 항(소속 학과장 추천)의 적용 여부

위 인정사실에 의하면, 영남대학교 교원인사규정 부칙 제 3 조는 2002. 2. 28. 이후 계약조건을 정하여 임용된 교원에 대하여는 학과장 추천에 관한 제 44 조를 포함한 인사규정 제 6 장을 적용하지 아니하고 있고, 이 경우 새로운 영남대학교 전임교원 임용에 관한 내규가 적용되도록 되어 있다. 위 교원인사규정과 영남대학교 전임교원 임용에 관한 내규를 비교해 보면, 2002. 3. 1. 이전에는 교원인사규정에서 포괄적으로 재임용에 관한 내용까지도 규율하였으나, 그 이후에는 전임교원에 관하여 ‘ 재임용’ 에서 ‘ 재계약’ 으로 명칭을 변경하고, 재계약 요건도 더 엄격하게 규정하였다(예를 들어, 교육 및 봉사업적 점수를 78 점으로 규정하였다가 88 점으로 상향하였고, 연구업적의 부분에 있어 논문의 경우 별다른 제한 없이 모두 인정해 주던 것을 한

국학술진흥재단등재후보학술지 또는 교육인적자원부 평가 A, B 급 학술지 발표논문 100%를 반드시 포함하도록 엄격히 하였다.). 이러한 점에 비추어 보면, 2002. 3. 1. 이후 임용된 전임교원에 대하여는 ‘ 재임용’ 이라는 형식 대신에 ‘ 재계약’ 으로 임용 방식을 변경하면서, 재계약 요건을 더욱 엄격히 요구하는 대신 과거에 ‘ 학과장 추천’ 이라는 불명확한 요건을 삭제한 것이라고 보여진다. 그렇다면, 2002. 3. 1. 임용된 원고에 대하여는 위 내규와는 별도로 학과 추천을 요하는 위 교원인사규정 제 44 조 제 2 항이 적용될 여지가 없다.

(2) 전임교원 임용계약서 제 6 조 제 1 항이 기속조항인지 여부

위 대학교 전임교원 임용계약서 제 6 조 제 1 항에 의하면 연구, 교육, 교육 및 봉사업적평가 점수와 평가인정연구업적양의 조건을 충족한 경우에 계약을 체결하도록 규정하고 있지만, 이에 반하여, 위 규정과 상관관계에 있는 위 대학 교원인사규정 제 10 조 제 1 항 제 5 호에 의하면 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 재계약 조건 및 절차를 정하여 교원을 임면한다라고 하고 있는 점, 사립대학 교원은 근무기간 등의 조건을 정하여 임용할 있다고 규정하고 있는데(구 사립학교법 제 53 조의 2), 이는 헌법재판소 결정에 의하여 그 유효성이 인정되고 있는 점{위 2002 헌바 14,32(병합) 결정 참조}, 대학자치와 사적자치의 원칙 등을 종합적으로 참작하면 **위 임용계약서 제 6 조 제 1 항은 재임용 요건을 적시한 것으로 보이고, 달리 이를 기속조항으로 보기는 어렵다.**

(3) 재임용거부의 실체적 사유에 관한 판단

(가) 앞에서 인정한 피고의 원고에 대한 재임용거부의 구체적인 사유 중 ① ‘ 외국인 대학원생에 대한 비교육자적 행위, 차이나 비즈니스 연합전공에 대한 불성실한 참여, 학부교수회의와 학부 및 대학원 행사의 빈번한 불참, 동료 교원들과의 불화’ 부분에 관하여 보건대, 이 사유들에 관하여는 이를 인정할 만한 증거가 없고, 오히려 갑 7 호증의 1 내지 4, 8 호증의 1 내지 7, 갑 9 호증의 1 내지 4, 갑 10, 11, 12, 13, 15, 16 호증의 1 내지 5, 갑 17 호증의 1, 2, 갑 18 호증의 1, 2 호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고는 2002. 12. 1.부터 2003. 11. 30.까지 전공사업인 중국선도연구센터 연구원으로 적극 참여하였고, 위 대학 신임 중국어 회화강사 채용 면접위원으로 활동한 사실, 한편, 원고는 2002. 4. 19.부터 2002. 4. 25.까지 위 대학총장의 중국 방문시 통역을 맡았을 뿐만 아니라, 수 차례 걸쳐 학술발표대

회에서의 논문 발표와 세미나에 참석하여 토론한 사실 등이 인정되고,

② ‘ 자의적 수업시간 변경, 단축수업 및 조기 종강 문제’ 부분에 관하여 보건대, 역시 위 증거들에 의하면 원고가 <2003 년 1 학기 아시아 지역연구(01)> 수업의 경우 월 5,6 교시, 수 6 교시 수업인데, 월 5-6 교시 수업만 하였고, <2003 년 2 학기 중국의 투자환경 01, 02> 수업의 경우 화 1,2 교시, 목 5 교시 수업인데 화 1,2 교시 수업만 하였고, <2003 년 1 학기 계양경제학 대학원> 수업과 2003 년 2 학기 일부 과목의 경우 조기 종강한 사실이 엿보이기는 하나, 같은 증거들에 의하면 원고는 그로 인하여 초래된 부족한 수업은 보충을 하였고, 단축수업과 조기종강에 있어서도 학생들의 동의를 얻었으며, 한편, 그 과목은 원고가 맡고 있는 총 강의 18 과목 중 일부에 불과한 사실, 그리고, 위 단축수업과 조기종강이 4 학년 학생의 취업준비를 위한 편의 제공이거나 전공과목 수업 준비와 학문 연구 등을 목적으로 하는 사실 또한 인정된다.

(나) 위에서 인정한 사실을 기초로 피고가 원고에 대한 교원 재임용 거부의 실질적인 사유가 있었는지 관하여 보건대,

① 이미 본 바와 같이 원고는 임용계약서와 위 대학교 전임교원 임용에 관한 내규에 정한 연구, 교육, 교육 및 봉사업적평가 점수와 평가인정연구업적의 양의 조건을 모두 충족하고도 남았던 점,

② 원고와 같이 재임용에서 탈락한 공과대학 건축학부 소속 이대진의 경우에는 연구 성과 등 실적부진이 재임용거부결정의 주된 이유였음에 반하여, 원고에 대해서는 오히려 의무불이행을 주된 이유로 삼았던 점(을 6, 7, 8, 10 호증의 각 기재 참조),

③ 원고에 대한 임용계약서와 위 대학교 내규에 의하면 연구업적, 교육업적, 교육 및 봉사업적, 연구업적물 양 등의 요건을 충족하는 경우에는 당연히 재임용하는 것처럼 규정되어 있어서, 원고와 같은 재임용 대상자들은 위 규정을 충족하면 당연히 재임용된다라고 기대할 수 밖에 없는 점,

④ 피고가 원고에 대한 재임용거부 사유로 들고 있는 ‘ 자의적 수업시간 변경 및 단축수업, 조기종강, 외국인 대학원생에 대한 비교육자적 행위, 차이나 비즈니스 연합전공에 대한 불성실한 참여, 학부교수회의와 학부 및 대학원 행사의 빈번한 불참, 동료 교원들과의 불화’는 그 기준이 자의적이고 주관적일 뿐만 아니라 위 기준의 일부를 위배한 점만을 이유로 재임용거부결정한 것은 그 기준 위배 정도에 비해 너무 과도한 것이므로 비례의 원칙에도 반하는 점,

⑤ 무사안일한 교원을 배제하고, 학문연구를 고취하며 우수한 교원을 확보하여 대학교육의 질을 향상시킨다는 재임용제도의 본연의 취지에 비추어 볼

때, 수업시간의 일부 단축, 변경 등의 원고의 잘못은 이 사건에 있어서 재임용의 전제가 되는 원고가 성취한 연구, 교육, 교육 및 봉사업적 등에 비추어 경미한 것으로 보이는 점 등을 참작하면, 결국 원고에 대한 피고의 이 사건 재임용 거부결정은 그 실질에 있어서 **불합리한 기준에 따라 내려진 자의적인 결정**이라고 할 것이다.

(4) 그렇다면, 피고의 이 사건 재임용거부결정은 원고에 대하여는 적용의 여지가 없는 위 대학교 교원인사규정을 적용한 절차상의 중대한 잘못이 있을 뿐만 아니라, 그 실질에 있어서도 상당하고 합리적인 기준을 위배하였다고 할 것이므로 그 잘못이 중대하고 명백하여 무효라고 보지 않을 수 없다.

마. 피고의 신의칙 항변

피고는 원고가 아무런 권리구제를 위한 노력을 하지 않고 있다가 이 사건 소를 제기하는 것은 신의칙에 위배된다고 항변하나, 다툼이 없거나, 갑 5, 6, 을 12 호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, 원고는 위 대학교에 재임용거부결정에 대해 재심을 청구하거나, 위 대학교 다른 과에 응모하여 복직을 시도하였고, 헌법재판소의 헌법불합치 결정이 있은 후 사립학교법이 개정되기까지 상당한 기간이 소요되어 원고로서는 이를 기다릴 수 밖에 없었으며, 대학교원 기간임용제 탈락자 구제를 위한 특별법이 제정된 후, 즉각 교원소청심사특별위원회에 재심사를 요청하는 등 스스로 그 권리구제를 위하여 노력한 사실이 인정되므로 위 항변은 이유 없다.

4. 결론

그렇다면, 피고의 원고에 대한 2003. 12. 30.자 재임용거부결정은 무효라고 할 것이고, 피고가 위 결정의 효력을 다투고 있는 이상 **원고가 그 확인을 구할 이익도 있다고 할 것이므로**, 원고의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 인용한다.

재판장 판사 이준승 _____

판사 임재화 _____

판사 강현구 _____