



## 교원소청심사위원회

수신 [REDACTED] 대리인 법무법인 길상) 귀하  
(경유)

제목 소청심사청구 결정 통지(2020-436 재임용 거부 처분 취소 청구)

1. 귀하가 제기한 '재임용 거부 처분 취소 청구'에 대하여 우리 위원회는 2020. 12. 2. 불임의 결정서와 같이 결정하였음을 통지합니다.
2. 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제10조의3의 규정에 따라 우리 위원회의 결정은 처분권자를 기속하게 되어 있으므로, 피청구인은 결정서를 받는 즉시 필요한 조치를 취하게 됨을 알려 드립니다.

불임 결정서 1부. 끝.



교원소청심사위원회 위원장



주무관	김은경	행정사무관	김재원	심사과장	김호신	상임위원	이경희
위원장	2020. 12. 15. 서유미						

협조자

시행 심사과-17509 (2020. 12. 16.) 접수

우 30103 세종특별자치시 한누리대로 492, 청암빌딩 6층 교원소청심사위원회 (어진동) (어진동) <http://www.ace.go.kr>

전화번호 044-203-7430 팩스번호 044-868-8125 [ace@korea.kr](mailto:ace@korea.kr) / 비공개(5,6)

문서관리카드 심사과-17509 1-1

# 결 정 서

사 건 : 2020-436 재임용 거부 처분 취소 청구

청 구 인 : [REDACTED]

소속 [REDACTED]대학교 직위 조교수

대리인 법무법인 길상 담당변호사 오범석, 강민정, 박성혜

피청구인 : 학교법인 [REDACTED]

심 사 일 : 2020. 12. 2.(서면)

결 정 일 : 2020. 12. 2.

피청구인이 2020. 6. 29. 청구인에게 한 재임용 거부 처분에 대하여 청구인이 2020. 7. 28. 이의 취소를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

## 주 문

피청구인이 2020. 6. 29. 청구인에 대하여 한 재임용 거부 처분을 취소한다.

## 이 유

### 1. 사건 경과

가. 청구인은 2012. 9. 1. [REDACTED]대학교 조교수로 신규 임용되었고, 2018. 9. 1. 재임용되었다(마지막 임용기간 : 2018. 9. 1.~2020. 8. 31.).

나. 피청구인은 2020. 4. 28. 청구인에게 임용기간 만료 및 재임용 심사에 대하여 통지하였고 청구인은 2020. 5. 13. 피청구인에게 재임용 심사신청서

를 제출하였다.

다. ■■■대학교 재임용 심사소위원회는 2020. 5. 16. 청구인을 재임용 불합격자로 분류하였다(사유 : 근무성적평정 점수가 3.4점으로 기준점수인 3.5점에 미달함).

라. 피청구인은 청구인에게 2020. 5. 21.~6. 2. 기간 중 의견진술 할 수 있음을 고지하였고, 이에 청구인은 2020. 6. 2. 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하였으며, 근무성적평정 재심사를 요구하였다.

마. ■■■대학교 교원인사위원회는 2020. 6. 2. 청구인에 대한 재임용 여부를 심의하였고, 피청구인 이사회는 2020. 6. 25. 청구인에 대한 재임용 거부를 의결하였으며, 피청구인은 2020. 6. 29. 청구인에게 재임용 거부 처분을 하였다.

바. 근무성적평정 재심위원회는 2020. 7. 1. 청구인에 대한 근무성적평정 재심결과를 제출하였고, 피청구인은 2020. 7. 8. 청구인에게 근무성적평정 재심결과를 통지하였다(근무성적평정 재심결과 : 3.25점).

사. ■■■대학교 교원인사위원회는 2020. 8. 11. 청구인에 대한 재임용 여부를 재심의(재임용 탈락)하였다.

## 2. 처분 사유

### 교원 재임용 심사 결과 통지서

성 명 : ■■■■■  
직 위 : 조교수  
소 속 : 행정대학원 도시 및 지역계획학과  
임용기간 : 2018. 9. 1. ~ 2020. 8. 31.

위 교원은 2020년 9월 1일자 재임용을 위한 심사 결과 부적격으로 결정되었음을 통지합니다.

※ 첨 부 : 재임용 거부 사유설명서

이 재임용 거부처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 이 처분이 있음을

안 날부터 30일 이내에 교원지위향상을 위한 특별법 제7조의 규정에 의한 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있음을 알려드립니다.

### 재임용 거부 사유 설명서

성 명	██████████
직 위	조교수
소 속	행정대학원 도시 및 지역계획학과
임용기간	2018. 9. 1.~2020. 8. 31.

귀하는 2020. 9. 1.자 조교수 재임용 대상이며, 재임용을 위한 평가에서 재임용 기준(연구업적, 근무평정 부족)을 충족하지 못하여 2020. 6. 2. 교원인사위원회 심의 및 6. 25. 법인 이사회에서 재임용 불합격 처분을 받은 바, 재임용 거부 사유는 다음과 같습니다.

#### 1. 연구전임교원 재임용 기준

- 가. 책임학점 : 연 18학점 이상
- 나. 연구업적 : 300점 이상
- 다. 강의평가 : 80점 이상
- 라. 근무평정 : 3.5점 이상

#### 2. 평가대상자의 재임용 기준 충족 여부

재임용 기준	평가 대상자 실적	충족 여부
책임학점 연 18학점 이상 & 연구업적 300점 이상 & 강의평가 80점 이상 & 근무평정 3.5 이상	책임학점 연 18학점 & 연구업적 150점 이상 & 강의평가 98.2 & 근무평정 3.4	미충족

#### 3. 결론

이상과 같이 귀하는 책임학점 연 18학점 이상 & 연구업적 300점 이상 & 강의평가 80점 이상 & 근무평정 3.5 이상의 재임용 기준을 충족하지 못하여 재임용이 거부되었습니다. 단 차기 교원인사위원회(2020년 8월 중) 이전 게재예정 논문의 추가 제출 및 근무평정 재심사 결과를 통해 재임용 기준 충족 시 차기 교원인사위원회 심의를 통해 재임용될 수 있습니다.

### 3. 청구인 주장

#### 가. 재임용 절차의 위법성

##### 1) 실질적 의견진술기회 미부여

가) 피청구인 대학은 청구인에게 교원인사위원회에 출석 및 의견진술 기회를 안내하며, 평가 영역별 점수만 제시하였을 뿐, 각 부분의 근거나 해당 점수의 산정 과정에 대하여 제시하지도 않고, 청구인의 근무평정에 대한 인사소위원회의 평가근거 및 내용을 전혀 밝히지 않았다. 따라서 청구인에 대한 실질적 의견진술의 기회가 보장되지 않았으므로 위법하다.

##### 2) 재임용 거부 통지의 부적법

가) 피청구인은 2020. 6. 29. 재임용 거부 통지를 하면서 재임용 거부 사유를 ‘책임학점 연 18학점 & 연구업적 150점 이상 & 강의평가 98.2 & 근무평정 3.4’이라고만 기재하여 청구인이 구체적인 교원인사위원회 평정내역이나 그 근거 등 구체적인 재임용 거부사유를 전혀 확인할 수 없다. 따라서 피청구인의 재임용 거부 통지는 구체적이지 않으므로 위법하다.

#### 나. 피청구인 대학의 재임용심사 기준의 위법성

##### 1) 연구 업적 중 게재 예정 논문 인정 여부

가) 피청구인은 청구인에 대한 연구업적을 150점으로 평가했으나 이는 청구인이 2020. 5월 게재한 논문 3편을 연구업적으로 인정하지 않은 것이므로 부당하다.

##### 2) 근무평정의 기준

가) 사립대학의 재임용 심사를 위한 평가 기준은 주관적이고 자의적인 평가가 개입되지 않도록 최소한 기준별로 구체적인 평가요소를 마련하고 있어야 한다. 그런데 피청구인 대학의 ‘근무평정’의 각 평가항목을 살펴보면 그 내용이 매우 추상적으로 기재되어 있으며 세부기준이 규정되어 있지 않아 평정자의 자의가 개입될 소지가 있으므로 이를 객관적인 평가기준으로 볼 수 없다.

나) 청구인의 근무평정 점수가 낮은 이유는 청구인의 아내인 장○남

이 피청구인에게 청구인과 다른 여성 간에 부적절한 관계가 있었다는 제보를 하였기 때문으로 보이는데, 객관적으로 검증되지 않은 사실을 근거로 이처럼 낮은 근무평정 점수를 부여한 것은 부당하다.

다) 또한 청구인은 다른 평정항목에서 활발하게 활동하며 많은 기여를 하였으므로 설령 품위유지의무에서 낮은 점수를 부여받는다 하더라도 청구인의 근무평정이 3.5점보다 낮을 이유가 없다.

라) 또한 청구인의 불법행위는 품위 손상의 문제이므로 '2. 동료 교직원과의 협업노력'과는 무관하다. 그러나 피청구인이 제출한 자료를 보면 '2. 동료 교직원과의 협업 노력'에서 낮은 점수를 부여한 것으로 보이는데 이는 무관한 평가항목에 영향을 준 것이므로 부당하다.

마) 청구인의 불법행위는 5. 복무규정 준수와 근무태도 중 ① '교원으로서의 품위' 영역에서만 감점이 가능하고, ② 출·결강, ③ 복무규정 준수에서는 문제가 없었으므로 해당 영역에서는 우수한 점수를 받아야 한다. 그런데도 평가위원들이 '5. 복무규정 준수와 근무태도' 항목에서 매우 미흡(1점) 또는 미흡(2점)으로 평가한 것은 과도하게 낮은 점수를 부여한 것이므로 부당하다.

#### 4. 판단

##### 가. 관련 규정

###### ■ 「사립학교법」

제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) ① 각급학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임용하되, 다음 각호의 1에 의하여야 한다.

⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청받은 임용권자는 제53조의4의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 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 각호의 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 의

견제출의 기회를 주어야 한다.

■ 학교법인 [ ]대학교 「정관」

제43조(임면.학교의 장의 임기 등) ② 대학교의 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 총장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면한다.

■ [ ]대학교 「교원인사규정」

제2조(교원) ① 교원은 전임교원과 비전임교원으로 구분하며, 전임교원에는 외국인전임교원, 연구전임교원, HK교수, KU연구전임교원, 총장석학교수, 교육전임교원, 산학협력전임교원, 글로벌전임교원, 글로벌산학협력교수를 포함시키되, 이에 관한 사항은 따로 정한다.

■ [ ]대학교 「교육전임교원규정」

제1조(목적) 이 규정은 「교원인사규정」 제2조에 의한 교육전임교원의 자격, 임용절차 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 하며, 서울캠퍼스에 한하여 적용한다.

제6조(재임용 기준) ① 교육전임교원의 재임용을 위한 평가기구 및 평가절차는 「교수업적평가규정」을 준용한다.

② 교육전임교원의 재임용 및 승급·승진 임용을 위한 평가기준은 별표 제1호 내지 제3호에 따른다. 다만, SW중심대학산업 전담 교육전임교원의 재임용 평가기준은 별표 제7호에 따른다.

제9조(계약해지) 교육전임교원이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 경우에는 임용기간 중임에도 불구하고 임용계약을 해지할 수 있다.

1. 담당직무를 태만히 하거나 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 경우
2. 신체·정신상의 장애로 직무수행이 불가능한 경우
3. 복무상 의무를 위반한 경우
4. 「사립학교법」 제57조의 규정에 해당된 경우 또는 형사사건으로 기소된 경우
5. 기타 임용계약상의 계약조건을 위반한 경우

「교육전임교원규정」 별표 제1호

임용구분 (소요연수)	연구업적		교육업적		근무평정
	인문, 사회, 예체능계열	이학, 공학계열	책임학점	강의평가	
재임용 (2년)	300	480	학부 소속: 연24학점 / 대학원 소속: 연 18학점	강의평가 80점 이상	3.5/5.0 이상
승진·승급 임용 (2년)	450	600		전체 전임교원 평균 상위 30% 이내	4.0/5.0 이상

나. 절차상 하자에 관하여

1) 실질적 의견진술의 기회 부여 여부

가) 「사립학교법」 제53조의2 제7항에서는 교원인사위원회의 재임용 여부 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하게 하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 부여하도록 규정하고 있다. 나아가 임용권자는 재임용 심사를 받는 교원에게 재임용 심사에 관한 평가결과와 각 평가항목의 평점 및 평정의 사유 등을 구체적으로 제시한 후 교원이 그에 대해 구체적으로 소명이 가능하도록 하여 의견진술의 기회가 형식적이 아닌 실질적으로 이루어져야 한다(서울행정법원 2008. 11. 7. 선고 2008구합22129 판결 참조).

나) 양 당사자가 제출한 자료에 따르면 다음과 같은 사실이 확인된다.

① 청구인이 연구업적, 책임 학점, 강의평가 항목에서는 재임용 심사기준을 충족하였으나 건국대학교 재임용 심사소위원회의 근무평정 결과 3.4점을 받아 재임용 기준(기준점수 3.5점 이상)을 충족하지 못하였다. 청구인의 근무평정 점수는 아래와 같다.

<종합 결과표>

근무성적 평정 종합 평가표

평정 대상 교수 인적사항	
성명: ██████████	직급: 조교수
소속: 행정대학원 도시및지역계획학과	기간: 2018. 9. 1 - 2020. 8. 31

인사소위원회 평가					
평가영역	위원1	위원2	위원3	위원4	위원5
1. 교육 활동 기여도	4	4	4	4	4
2. 동료 교직원과의 협업 노력	4	3	3	3	3
3. 소속기관 발전 기여도	4	4	4	4	4
4. 학교 발전 기여도	4	4	4	4	4
5. 복무규정 준수 및 근무태도	1	2	2	2	2
위원별 평균 평점	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4
총 평균 평점	3.4				



② 피청구인은 2020. 4. 28. [redacted]대학교 행정대학원에 2020. 9. 1.자 교육전임교원 재임용 심사 업무 진행 요청 공문을 발송하였고, [redacted]대학교 행정대학원은 2020. 5. 6. 청구인에게 메일로 교육전임교원 재임용 평가 일정 및 2020. 5. 21.~6. 2.의 기간 중 교원인사위원회에 출석하거나 서면을 제출하는 방법으로 의견을 진술할 수 있음을 안내하였다.

③ 청구인은 2020. 6. 2. 교원인사위원회에 출석하여 재임용 심사와 관련한 의견을 진술하였다.

다) 위 인정되는 사실에 비추어보면 피청구인이 청구인에게 의견진술의 기회를 부여한 사실은 인정되나, 청구인이 위 의견진술 기회는 형식적으로 부여한 것일 뿐 실질적인 의견진술의 기회는 부여되지 않았다고 주장하여 이에 대하여 살펴본다.

라) 피청구인은 청구인에게 의견진술의 기회를 부여하기 전 재임용 심사 결과를 통지하면서 “책임 학점 연 18학점 & 연구업적 150점 & 강의평가 98.2점 & 근무평정 3.4점” 등 항목별 평가점수만 알려주었을 뿐, 세부 항목별 평가점수와 평가근거 및 사유에 대해서는 알려주지 않은 것으로 보인다. 이로 인해 청구인은 2020. 6. 2. 교원인사위원회에 출석할 당시 재임용 심사기준 중 근무평정 점수가 재임용 기준에 미달하였던 사실, 비위행위로 인하여 징계절차가 진행 중인 사실로 인하여 ‘5. 복무규정 준수 및 근무태도’에서 다소 낮은 평가를 받았을 것이라는 사실에 대해서는 어느 정도 인지하고 있었던 것으로 보이나, 구체적으로 어느 세부 평가항목에서 어느 정도의 점수가 감점된 것인지, 평가자가 해당 세부 평가항목에 대하여 그렇게 평가한 근거나 사유가 무엇인지, 평가자의 그러한 평가가 적정한 것인지에 대해 구체적으로 알지 못했던 것으로 보인다. 따라서 실질적인 의견진술의 기회가 부여되었다고 하기 위해서는 재임용 대상 교원이 교원인사위원회에 출석하기 전에 세부 평가항목별 점수와 평가근거 등에 대하여 구체적으로 알려주어 이에 대한 소명이 가능하도록 해야 할 것이나 이 사건 재임용 심사의 경우 근무평정 총 평균 평점만을 알려주었고, 이는 「사립학교법」 제53조의2 제7항에서 규정하고 있는 실질적 의견 제출의 기회를 부여한 것이라 볼 수 없으므로 위법하다

고 할 것이다.

## 2) 재임용 거부 처분 최종통지의 하자 인정 여부

가) 「사립학교법」 제53조의2 제6항에 의하면, 재임용 심의를 신청받은 임용권자는 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고, 그 사실을 임용 기간 만료 2월 전까지 당해 교원에게 통지하여야 하며, 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정할 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부 사유를 명시하여 통지하여야 한다고 규정하고 있는바, 재임용 거부 처분이 교원에 대한 불이익한 처분이라는 점에 비추어보면, 재임용 거부 사유 통보에 관한 위 규정의 주된 취지는 본인에게 재임용 거부를 당하게 된 사유와 경위를 알리도록 하여 그에 대한 불복 기회를 보장하려는 데 있다고 할 것이므로, 당해 교원이 재임용 거부 당시의 전후 사정에 의하여 스스로에 대한 구체적인 재임용 거부 사유를 명확히 알고 있다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한, 그 사유는 적어도 재임용 거부를 당하게 된 해당 사실관계를 인식할 수 있을 정도로 구체적으로 특정하여 통지하여야 한다고 봄이 상당하다(서울행정법원 2011. 4. 11. 선고 2010구합46012 판결 참조).

나) 양 당사자가 제출한 자료를 살펴보면 피청구인은 2020. 6. 29. 청구인에게 재임용 거부통지를 하면서 재임용 거부 사유를 “책임 학점 연 18학점 & 연구업적 150점 & 강의평가 98.2점 & 근무평정 3.4점”이라고만 기재하였을 뿐, 근무평정의 항목별 점수나 구체적인 평가기준, 세부 평가내용에 대하여 전혀 기재하지 않은 사실이 확인된다.

다) 살펴건대 임용권자가 교원을 재임용하지 아니하기로 한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부 사유를 구체적으로 명시하여 통지하여야 한다(「사립학교법」 제53조의2 제6항). 그런데 위 통지서의 ‘근무평정 3.4점’이라는 기재만으로는 청구인이 위 평가결과가 적정한 것인지, 재임용에서 탈락한 구체적인 사유가 무엇인지, 세부 평가항목 중 어느 항목의 점수가 부족한 것인지, 해당 항목에서 감점된 사유가 무엇인지 등에 대하여 알기 어려워 보이므로 이러한 재임용 거부 통지는 재임용 거부 사유를 충분히 구체적으로 특정하여서 한 것이라 볼 수

없다. 따라서 이 사건 2020. 6. 29.자 재임용 거부 처분 통지는 「사립학교법」 제53조의2 제6항에서 규정하고 있는 구체적인 거부사유를 명시한 통지를 한 것으로 볼 수 없으므로 위법하다.

## 5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 이 사건 재임용 거부 처분은 중대한 절차상 하자가 있어 위법하므로 더 나아가 살피지 않고 주문과 같이 결정한다.

2020. 12. 2.

교원소청심사위원회

위원장 서유미 서유미

상임위원 이경희 이경희

위원 길인옥 길인옥

위원 김이경 김이경

위원 손종학 손종학

위원 오행자 오행자

위원 이종근 이종근

위원 정현미 정현미

위원 한범수 한범수



위 정본임.

2020. 12. 16.

교원소청심사위원회위원장

