



교원소청심사위원회

수신 [redacted] 대리인 법무법인 길상) 귀하
(경유)

제목 소청심사 청구 결정 통지(2020-46 재임용 거부 처분 취소 청구)

1. 귀하가 제기한 '재임용 거부 처분 취소 청구'에 대하여 우리 위원회는 2020. 4. 29. 불임의 결정서와 같이 결정하였음을 통지합니다.
2. 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제10조의3 규정에 따라 우리 위원회의 결정은 처분권자를 기속하게 되어 있으므로, 피청구인은 결정서를 받는 즉시 필요한 조치를 취하게 됨을 알려드립니다.

불임 결정서 1부. 끝.



교원소청심사위원회 위원장



주무관	김은경	사무관	정근목	심사과장	김호신	상임위원	이경희
위원장	2020. 5. 13. 서유미						

협조자

시행 심사과-7087

접수

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

전화번호 044-203-7449 팩스번호 044-868-8125 / smile3323@korea.kr / 비공개(6)

결 정 서

사 건 : 2020-46 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. 4. 29.(출석)

결 정 일 : 2020. 4. 29.

피청구인이 2019. 12. 27. 청구인에게 한 재임용 거부 처분에 대하여 청구인이 2020. 1. 20. 이의 취소를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

주 문

피청구인이 2019. 12. 27. 청구인에게 한 재임용 거부 처분을 취소한다.

이 유

1. 사건 경과

가. 청구인은 2005. 3. 1. [REDACTED]대학교 전임강사로 신규 임용된 후, 2011. 4. 1. 조교수로 임용되었고, 2018. 3. 1.~2020. 2. 28. 조교수로 재임용되었다.

나. [REDACTED]대학교총장은 2019. 10. 22. 청구인에게 비정년트랙 전임교원 임기만료 통보 및 재임용 신청 안내를 하였다.

다. 교원인사위원회는 2019. 12. 9. 청구인에 대하여 교원인사규정에 의거

최근 3개 학기 강의평가 결과가 평균 4.00에 미달하여 재임용 탈락 사유에 해당하므로 심의결과를 통보하고 15일의 소명기회를 주어 최종 심의하기로 결정하였고, 피청구인은 2019. 12. 9. 청구인에게 2020-1 재임용(재계약) 강의평가 심의 결과 통보 및 소명기회 부여 안내를 하였다.

라. 교원인사위원회는 2019. 12. 23. 청구인에 대하여 재임용 탈락을 변경할 사유가 없어 재임용 불가로 이사회에 제청하기로 결의하였고, 피청구인 이사회는 2019. 12. 27. 청구인에 대하여 재임용 불가로 의결하였다.

마. 피청구인은 2019. 12. 27. 청구인에게 재임용 거부 처분을 하였다.

2. 처분 사유

제목: 2020학년도 1학기 재임용 탈락 사유 설명서 발송

1. 관련: 교무과-744(2019. 12. 9.) 「재임용 심의결과 통보 및 소명기회부여 안내」, 교원인사위원회의 2019-14차, 16차

2. 위 호와 관련하여 재임용 탈락 사유 및 공지사항을 아래와 같이 안내합니다.

탈락사유	임기만료일
강의 평가점수 4.00 미달	2020년 2월 29일까지

3. 청구인 주장

가. 과거 소청 결정(2013-55 재임용 거부처분 취소 청구)에서 재임용 심사기준 중 '1. 강의평가'의 경우 평정항목, 평가주체, 평가방법, 평정사유에 관한 구체적인 기준이 없고, '2. 면접점수'의 경우 구체적인 평가 영역, 평정기준이 없는 정성평가로 자의적 평가 영역이 과도한 것으로 판단하였고, 청구인은 개정 전 조항의 적용을 받는 자이기에 개정 전 심사기준에 의해 재임용 평가가 이루어져 적용된 재임용 심사기준은 객관성이 결여되어 위법한 기준이다.

나. 강의평가 점수는 공정성과 객관성을 갖추었다고 보기 어렵다.

1) 강의평가 점수는 분반에 따라 큰 차이가 난다.

2) 강의평가 점수는 수업계획, 수업관리, 수업내용, 수강결과를 세부항

목으로 하며 그 평균점수이므로, 동일 과목의 경우 동일한 교수가 수업을 진행하여 수업계획, 수업관리, 수업내용이 비슷하기 때문에 평가 결과도 비슷한 점수가 나와야 타당하므로 동일한 수업계획에 대해서까지 강의평가가 차이가 나, 강의평가는 신뢰할 수 없다.

3) 중간강의평가 및 서술형 강의평가에서 높은 점수를 받았음에도 재임용 심사에는 전혀 반영되지 않았다.

4) 피청구인 대학은 강의평가의 문제점을 인식하고 피청구인 대학의 강의평가 기준을 '평균점수'에서 '3.75점 미만 2회 시 탈락'으로 개정하였으나 청구인의 경우 재임용 계약 시기로 인해 개정 규정이 적용되지 않아 불이익을 입게 되었다. 피청구인 대학 역시 이미 강의평가 평균점수의 문제점을 인정하였으므로 청구인과 같은 피해자를 구제할 의무가 있다.

5) 피청구인 대학의 교수업적평가 규정의 별표 1-1 교육영역 평가기준 1-3. 강의평가 결과를 보면, '10점: 5.0~4.5 해당/ 8점: 4.4~3.5 해당/ 5점: 3.4~2.5 해당'으로 평가기준을 제시하고 있고, 강의평가 변환점수 산출식에서 0.3, 4.2를 계산식에 활용하는 것으로 보아, 소수점 첫째 자리를 기준으로 변환점수가 확정된다. 이에 따라 청구인의 재임용 심사기준도 소수점 첫째 자리를 기준으로 하는 경우, 3.97점에서 반올림하여 4.0으로 인정될 여지가 있으므로 피청구인 대학의 강의평가 점수는 소수점 자리에 대한 명확한 기준이 없이 모호하여 피평가자의 예측가능성을 해친다.

6) 청구인은 강의 외에도 다양한 방법으로 학생들을 위해 헌신하였다.

다. 절차상 하자

1) 피청구인 대학은 청구인에 대한 재임용 심의 결과 통보 및 소명기회를 서면으로 안내하지 않고, 간략한 유선상 안내로 인해 청구인은 강의평가 평균 4.0 미달이라는 사실만 알게 되었을 뿐, 구체적인 평가내역, 각 항목별 평가방법 및 평정 등 구체적인 이유를 전혀 알 수 없어 2019. 12. 23. 교원 인사위원회에 출석하여 의견을 진술하였을지라도 재임용 심사 결과에 대한 충분한 정보가 없는 상태이기에 실질적인 의견 진술 기회가 부여되었다고 볼 수 없다.

2) 피청구인 대학은 2019. 12. 27. 청구인에게 재임용 탈락을 통지하며, 탈락사유를 ‘강의평가 점수 4.00 미달’이라는 통지만 하여, 각 영역에서 어떤 평점을 받았고 그 평점의 사유를 구체적으로 제시하지 않고 단지 강의 평가 점수가 기준에 미달하였음을 통지한 것으로 이는 재임용 거부사유를 명시하지 않아 「사립학교법」 제53조의2 제6항을 위반하였다.

4. 판단

가. 관련 규정

■ 사립학교법

제53조2(학교의 장이 아닌 교원의 임용)

- ⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청받은 임용권자는 제53조의4의 규정에 의한 교원 인사위원회의 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 의견제출의 기회를 주어야 한다.
1. 학생교육에 관한 사항
 2. 학문연구에 관한 사항
 3. 학생지도에 관한 사항
 4. 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제6호에 따른 산학협력에 관한 사항

■ 대학교 교원인사규정

제11조(재계약조건과 절차) ① 전임교원은 계약기간 만료시 본 규정 제16조 및 교수업적평가 규정 제15조의 여건을 충족한 자를 대상으로 재계약 적격여부를 심사한다. 다만, 계약제 전임교원은 별도 규정에 따라 재계약 적격 여부를 심사한다.

- ② 비정년트랙 전임교원은 계약기간 만료시 다음 각호를 충족한 자를 대상으로 재임용 적격 여부를 심사한다.
1. 임용기간(2년) 중 강의평가 평균이 4.0이상인 자(마지막 학기를 제외한 3개 학기 평균으로 산출).
 2. 면접점수(이사장-총장: 80점, 학부(과): 20점) 중 75점 이상의 점수를 취득한 자.
 3. 임용기간(2년) 중 100점 이상의 연구실적을 충족한 자(연구실적은 교수업적평가 규정의 비정년트랙 전임교원 연구영역 평가표를 적용)

■ 강의평가에 관한 규정

제3조(방법) 강의평가는 해당 과목 수강학생이 매 학기중간과 학기말 또는 수강신청, 성적확인 시 종합정보시스템에 등록된 설문에 의하여 실시한다.

제4조(내용) ① 중간 평가 내용은 수업결손의 등급형 평가와 수업에서 좋은 점, 개선할 점 등을 학습자가 자유롭게 서술하게하고 교과목 담당 교수자가 피드백 한다.(별첨 1 참조)

② 학기말 평가 내용은 수업계획, 수업관리, 수업내용, 수강결과 등을 등급(매우 그렇다. 그렇다. 보통이다. 아니다. 전혀 아니다)에 따라 측정하며, 역량평가 및 개방형 질문을 병행할 수 있다.(별첨 1 참조)

제5조(통계) ① 학기말 강의 평가 통계는 교무처에서 하고 담당 교수가 조회할 수 있도록 하며, 대학 당국의 요청이 있으면 해당 자료를 제공할 수 있다.

② 교강사강의평가 점수는 기본적으로 변환점수를 사용한다.

③ 변환점수 산출식은 별첨2와 같다.

제6조(활용) ① 강의 평가 통계 결과는 전임교원의 교수업적평가와 기간제 임용 및 승진에 반영하고 비전임교원의 강의 및 강사 임용 자료로 활용한다.

<별첨 1>

강의평가 문항

1. 강의평가는 등급형(매우 그렇다⑤ 그렇다④ 보통이다③ 아니다② 전혀 아니다①)과 서술형으로 구분한다.

3. 학기말 강의 평가 문항

2) 교수자 평가(등급형)

설문 유형	문항 유형	이론 강좌	이론+ 실습(실험, 실기) 강좌	실습(실험, 실기) 강좌
수업 계획	공통 문항	(1) 수업계획서가 체계적으로 작성되고 과목의 성격을 이해하기 쉽게 설명되었다. (2) 수업은 수업계획서(수업목표, 일정, 수업 및 평가방식 등)대로 진행되었다.		
수업 관리	공통 문항	(3) 이 수업은 결강(보강 없는 휴강, 공식적인 경우 제외)이나 수업시간 조정(지각, 단축강의 등)으로 인한 수업결손이 없었다.		
		(4) 이 수업의 출결관리는 철저하게 이루어졌다.		
		(5) 담당 교수는 학생들의 인격을 존중하였다.		
	특화 문항			(6) 수업 내용과 방법이 수강하는데 적절하였다.
			(7)수업내용과실습(실험,실기)의 연계가 잘 이루어졌다.	
	특화 문항	(7) 담당 교수는 학생 개인의 이해능력 수준을 충분히 고려하여 지도하였다.	(8) 담당 교수는 학생의 이론 및 실습(실험,실기)능력 수준을 충분히 고려하여 지도하였다.	(7) 담당 교수는 학생의 실습(실험,실기)능력과 수준을 충분히 고려하여 지도하였다.
	공통 문항	(8)(9)(8) 수업자료(교재, 부교재, 인쇄자료 등)는 적절히 선정되어 효과적으로 활용되었다.		
공통 문항	(9)(10)(9) 담당 교수는 평가기준에 따라 학생에 대한 평가를 공정하고 타당하게 하기 위해 노력하였다.			
특화	(10)담당 교수는 시험과 과	(11) 담당 교수는 시험, 과	(10) 담당 교수는 실습(실	

문항	제에 관한 피드백을 적절하게 제공하였다.	제 및 실습(실험,실기)에 대해 피드백을 적절하게 제공하였다.	험,실기)에 대해 피드백을 적절하게 제공하였다.
공통 문항	(11)(12)(11) 중간설문 조사가 실시되거나 학생들의 요구사항이 적극적으로 수용되는 등 학생들의 수업참여가 효과적으로 유도되었다.		
특화 문항		(13) 수업을 위한 도구(기자재)사용법 및 주의사항이 효과적으로 전달되었다.	(12) 수업을 위한 도구(기자재)사용법 및 주의사항이 효과적으로 전달되었다.
특화 문항	(12) 이론 학습량 및 과제량은 수업목표 달성에 적절하였다.	(14) 이론 및 실습(실험,실기) 학습량 및 과제량은 수업목표 달성에 적절하였다.	(13) 실습(실험,실기) 학습량 및 과제량은 수업목표 달성에 적절하였다.
수업 결과	공통 문항	(13)(15)(14) 이 수업은 수업계획서에 제시한 목표달성에 효과적이었다.	
		(14)(16)(15) 이 수업을 통해 해당 분야의 지식과 능력 또는 기능을 함양 시킬 수 있었다.	
		(15)(17)(16) 이 수업을 친구나 후배에게 추천하고 싶다.	
		(16)(18)(17) 종합적으로 볼 때 이 강좌는 만족스럽다.	

<별첨 2>

변환점수 산출식

변환점수를 산출하기 위해 강의평가 점수를 수강인원, 단과대학, 개설학년별로 각각 표준화하고 적절한 가중치를 부여하여 가중평균을 구하는 방법을 사용하였으며 변환식은 다음과 같다.

변환점수=

$$\sum_{\text{항목}} \left(\frac{\text{원점수} - \text{집단 I의 평균}}{\text{집단 I의 표준편차}} \times \frac{1}{3} + \frac{\text{원점수} - \text{집단 II의 평균}}{\text{집단 II의 표준편차}} \times \frac{1}{3} + \frac{\text{원점수} - \text{집단 III의 평균}}{\text{집단 III의 표준편차}} \times \frac{1}{3} \right) \times 0.3 + 4.2$$

강좌수

집단 I: 수강인원에 의한 분류인 4개의 집단(10명 이하, 11명-25명, 26-40명, 41명 이상)으로 구분

집단 II: 단과대학에 의한 분류인 7개의 집단(공과대학, 교양교직학부, 사범대학, 사회과학대학, 신학대학, 예술대학, 인문대학)으로 구분

집단 III: 개설학년에 의한 분류인 4개의 집단(1학년, 2학년, 3학년, 4학년)으로 구분

나. 절차상 하자 여부

1) 실질적 소명기회 부여 여부

가) 청구인과 피청구인이 제출한 자료에 따르면, ① 피청구인은 2019. 12. 9. 청구인에게 강의평가 점수(2018-1 3.96, 2018-2 3.99, 2019-1 3.95, 평균 3.97) 및 강의평가 결과(재임용 기준 미충족)가 포함된 2020-1 재임용(재계약) 강의평가 심의 결과 통보 및 소명기회 부여 안내를 한 사실, ② 청구인이 2019. 12. 23. 교원인사위원회에 출석하여 강의평가 점수 미달(3.97)에

관한 소명자료를 제출하고 의견을 진술한 사실이 확인된다.

나) 「사립학교법」 제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) 제7항은 교원인사위원회의 재임용 여부 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하게 하거나 서면에 의한 의견 제출의 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 소명이 가능하도록 하여, 의견진술의 기회가 형식적이 아닌 실질적으로 이루어져야 한다(서울행정법원 2008. 11. 7. 선고 2008구합22129 판결 등 참조).

다) 청구인은 피청구인 대학이 청구인에게 재임용 심의 결과 통보 및 소명기회를 서면으로 안내하지 않고, 간략한 유선상 안내로 인해 청구인은 강의평가 평균 4.0 미달이라는 사실만 알게 되었을 뿐 구체적인 평가내역, 각 항목별 평가방법 및 평정 등 구체적인 이유를 전혀 알 수 없어 2019. 12. 23. 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하였을지라도 재임용 심사 결과에 대한 충분한 정보가 없는 상태이기에 실질적인 의견 진술 기회가 부여되었다고 볼 수 없다고 주장한다.

라) 살피건대 강의평가는 「강의평가에 관한 규정」에 의거 실시하고 「강의평가에 관한 규정」에 평가문항 및 방법이 규정되어 있고, 학기말 강의평가는 담당 교수가 조회할 수 있도록 규정하고 있는 것을 볼 때 청구인이 사전에 학기별 강의평가 점수를 확인할 수 있었던 것으로 보이고, 아울러 피청구인이 2019. 12. 9. 청구인에게 학기별 강의평가 점수 및 평균을 안내하였으므로 청구인이 소명하는데 지장이 있었다고 보기 어려워 청구인의 주장은 이유 없다.

2) 재임용 거부 통지의 적법 여부

가) 「사립학교법」 제53조의2 제6항에 의하면 재임용 심의를 신청받은 임용권자는 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고, 그 사실을 임용기간 만료 2월 전까지 당해 교원에게

통지하여야 하며, 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정할 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다고 규정하고 있다. 재임용 거부사유 통보에 관한 위 규정의 주된 취지는 본인에게 재임용 거부를 당하게 된 사유와 경위를 알리도록 하여 그에 대한 불복 기회를 보장하려는 데 있으므로, 당해 교원이 재임용 거부 당시의 전후 사정에 의하여 스스로에 대한 구체적인 재임용 거부사유를 명확히 알고 있다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한, 그 사유는 적어도 재임용 거부를 당하게 된 해당 사실관계를 인식할 수 있을 정도로 구체적으로 통지하여야 한다(서울행정법원 2011. 4. 11. 선고 2010구합46012 판결 참조).

나) 청구인은 피청구인이 2019. 12. 27. 청구인에게 재임용 탈락을 통지하며, 탈락사유를 '강의평가 점수 4.00 미달'이라는 통지만 하여, 각 영역에서 어떤 평점을 받았고 그 평점의 사유를 구체적으로 제시하지 않고 단지 강의평가 점수가 기준에 미달하였음을 통지한 것으로 이는 재임용 거부사유를 명시하지 않은 것으로 「사립학교법」 제53조의2 제6항을 위반하였다고 주장하나,

다) 피청구인이 2019. 12. 27. 청구인에게 재임용 탈락 사유인 강의평가 점수를 안내하였고, 청구인은 강의평가 결과에 대하여 종합정보시스템을 통하여 조회하여 알 수 있고, 2019. 12. 9. 피청구인이 소명기회 제공시에도 안내를 받았으므로 피청구인은 재임용 탈락 사유를 구체적으로 제시한 것으로 보이므로 청구인의 주장은 이유 없다.

다. 청구인의 그밖의 주장에 대한 판단

1) 재임용 심사기준의 객관성 결여 여부

가) 「사립학교법」 제53조의2 제7항이 임용기간이 만료된 사립대학교원에 대한 재임용 여부 심의를 함에 있어서는 학생교육에 관한 사항, 학문연구에 관한 사항, 학생지도에 관한 사항에 대한 평가 등 객관적인 사유로서 사립대학 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다고만 규정하고 있을 뿐 그 평가의 구체적인 방식에 관하여는 아무런 규정을 두지 않으면서 사립대학 학칙에 위임하고 있는 점 등에 비추어 보면, 임용권자는 재임용여부

심의와 관련된 학칙과 구체적인 재임용여부 심의기준을 마련함에 있어서 「사립학교법」 제53조의2 제7항이 위임한 범위를 벗어나지 아니하는 한 구체적인 평가항목의 설정이나 배점, 평가방법 등에 관하여 상당한 재량을 가지고 있다고 할 것이다(대법원 2009. 9. 10. 선고 2009두6056 판결 등 참조).

나) 청구인은 과거 교원소청심사위원회 결정에서 재임용 심사기준 중 '1. 강의평가'의 경우 평정항목, 평가주체, 평가방법, 평정사유에 관한 구체적인 기준이 없고, '2. 면접점수'의 경우 구체적인 평가 영역, 평정기준이 없는 정성평가로 자의적 평가 영역이 과도한 것으로 판단하였으므로 청구인에게 적용된 재임용 심사기준은 객관성이 결여되었다고 주장한다.

다) 살피건대 「강의평가에 관한 규정」에 강의평가는 해당 과목 수강학생이 매 학기중간과 학기말 또는 수강신청, 성적확인 시 종합정보시스템에 등록된 설문에 의하여 실시한다고 규정하고 있고, 강의평가 문항도 '수업계획, 수업관리, 수업내용, 수업결과' 유형으로 분류하여 설문 문항을 규정하고 있으며, 「교원인사규정」 제11조에 임용기간(2년) 중 강의평가 평균 4.0 이상인자(마지막 학기를 제외한 3개 학기 평균으로 산출)를 대상으로 재임용 적격여부를 심사하도록 규정하고 하고 있는 점을 종합하여 볼 때 강의평가 기준이 객관성이 결여되었다고 단정하기 어려워 청구인의 주장은 이유 없고, 면접점수와 관련하여서는 피청구인이 기준점수를 충족하였다고 평가하였으므로 더 나아가 살피지 않는다.

2) 강의평가 점수의 공정성과 객관성 결여 여부

가) 청구인과 피청구인이 제출한 자료에 따르면, 강의평가 점수는 「강의평가에 관한 규정」에 따라 학생들이 종합정보시스템에 등록된 설문에 의하여 실시한 사실, 학기별 과목별 강의평가 평균점수는 변환점수로 소수점 둘째 자리까지 구하고, 개인별 학기별 평균점수는 변환점수 산출식에 의거 소수점 세째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 구한 사실이 확인된다.

나) 청구인은 강의평가 점수는 분반에 따라 큰 차이가 나고, 동일 과목의 경우 동일한 교수가 수업을 진행하여 비슷한 점수가 나와야 타당하며,



중간강의평가 및 서술형 강의평가에서 높은 점수를 받았음에도 재임용 심사에 반영하지 않았다고 주장한다. 또한 청구구인은 강의평가의 문제점을 인식하고 강의평가 기준을 '평균점수'에서 '3.75점 미만 2회 시 탈락'으로 개정하는 등 강의평가 평균점수의 문제점을 인정하고 있고, 「교수업적평가 규정」 별표 1-1 교육영역 평가기준 1-3. 강의평가 결과를 보면 '10점: 5.0~4.5 해당/ 8점: 4.4~3.5 해당/ 5점: 3.4~2.5 해당'으로 평가기준을 제시하고 있으며, 강의평가 변환점수 산출식에서 0.3, 4.2를 계산식에 활용하는 것으로 보아 소수점 첫째 자리를 기준으로 변환점수가 확정되므로 이에 따라 청구인의 재임용 심사기준도 소수점 첫째 자리를 기준으로 하는 경우, 3.97점에서 반올림하여 4.0으로 인정될 여지가 있으므로 강의평가 점수는 소수점 자리에 대한 명확한 기준이 없어 모호하여 예측가능성을 해치는 등 강의평가 점수가 공정성과 객관성을 갖추었다고 보기 어렵다고 주장한다.

다) 살피건대 종합정보시스템에서 학기별 과목별 강의평가 점수를 소수점 둘째 자리까지 구하고 있으나, 「교원인사규정」 제11조 제2항에 “임용기간(2년) 중 강의평가 평균이 4.0 이상인자(마지막 학기를 제외한 3개 학기 평균으로 산출)”을 충족한 자를 대상으로 재임용 적격여부를 심사하도록 규정되어 있는 것으로 볼 때 3개 학기 평균으로 산출되는 강의평가 평균은 소수점 첫째 자리까지 구하는 것으로 해석될 여지가 있고, 학기별 강의평가 점수를 계산할 때 반올림하고 있는 것에 비추어 보면 강의평가 점수는 반올림하여 계산하고 있는 것으로 보이므로 강의평가 점수를 소수점 몇째 자리까지 구하는가에 따라 재임용 기준 충족여부에 영향을 미치므로 소수점 자리에 대한 명확한 기준이 필요함에도 명확한 기준이 없는 것은 예측가능성이 있다고 보기 어렵고 아울러 강의평가를 3.75 미만으로 2회 받을 경우 재임용 및 승진심사에서 탈락하는 것으로 개정된 것을 종합하여 볼 때 이 부분 청구인의 주장은 이유 있다. 그러나 나머지 청구인의 주장 부분은 청구인이 제출한 자료 및 주장만으로 강의평가 점수가 공정성과 객관성이 없다고 볼 수 없어 청구인의 주장은 이유 없다.

5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 이 사건 재임용 거부 처분은 위법하여 주문과 같이 결정한다.

2020. 4. 29.

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. 5. 14.

교원소청심사위원회위원장

