재임용거부무효확인청구

[서울중앙지방법원 2015. 6. 5. 2014가합545522]

【전문】

【원 고】원고 1 외 1인 (소송대리인 법무법인 안양 외 2인)

【피 고】학교법인 ○○학원 외 1인 (소송대리인 법무법인(유한) 바른 외 1인)

【변론종결】2015. 5. 26.

【주문】

1

- 1. 피고 학교법인 ○○학원의 원고들에 대한 2013. 12. 24.자 재임용거부처분은 각 무효임을 확인한다.
- 2. 원고들의 피고 학교법인 ○○학원에 대한 나머지 청구 및 피고 2에 대한 모든 청구를 각 기각한다.
- 3. 소송비용 중 원고들과 피고 학교법인 ○○학원 사이에 생긴 부분의 1/2은 원고들이, 나머지는 피고 학교법인 ○○학원이 각 부담하고, 원고들과 피고 2 사이에 생긴 부분은 원고들이 부담한다.

【청구취지】주문 제1항.피고 학교법인 ○○학원(이하 '피고 학원'이라 한다)은, 원고 1에게 23,696,400원, 원고 2에게 22,687,666원 및 위 각 금원에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 판결 선고일까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, 2014. 7. 1.부터 원고들에 대한 재임용심사절차를 완료할 때까지 원고 1에 대하여는 월 4,549,100원, 원고 2에 대하여는 월 4,296,916원의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.피고들은 각자 원고들에게 50,000,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. 【청구취지】주문 제1항.피고 학교법인 ○○학원(이하 '피고 학원'이라 한다)은, 원고 1에게 23,696,400원, 원고 2에게 22,687,666원 및 위 각 금원에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 판결 선고일까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, 2014. 7. 1.부터 원고들에 대한 재임용심사절차를 완료할 때까지 원고 1에 대하여는 월 4,549,100원, 원고 2에 대하여는 월 4,296,916원의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.피고들은 각자 원고들에게 50,000,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. 【청구취지】주문 제1항.피고 학교법인 ○○학원(이하 '피고 학원'이라 한다)은, 원고 1에게 23,696,400원, 원고 2에게 22,687,666원 및 위 각 금원에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 판결 선고일까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, 2014. 7. 1.부터 원고들에 대한 재임용심사절차를 완료할 때까지 원고 1에 대하여는 월 4,549,100원, 원고 2에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 판결 선고일까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, 2014. 7. 1.부터 원고들에 대한 재임용심사절차를 완료할 때까지 원고 1에 대하여는 월 4,549,100원, 원고 2에 대하여는 월 4,296,916원의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.피고들은 각자 원고들에게 50,000,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. 제 50,000,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장부본 송달일부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라.

[이유]

】1. 기초사실

가. 당사자들의 관계

1) 원고 1은 2005. 3. 31. △△대학교 연극영화학부 전임강사로 신규임용된 후 1년 단위로 재임용되어 재직하던 중 2012. 4. 1. 조교수로 승진임용되었고, 2013. 1. 2. 임용기간을 2013. 3. 1.부터 2014. 2. 28.까지로 하여 재임용되었다. 원고 2는 2005. 3. 1. △△대학교 정보미디어학과 전임강사로 신규임용된 후 1년 단위로 재임용되어 재직하던 중 2013. 1. 2. 임용기간을 2013. 3. 1.부터 2014. 2. 28.까지로 하여 재임용되었다(교직원의 구분에 관한「고등교육법」의 개정에 따라 2012. 7. 22.부터 명칭이 조교수로 변경되었다).

법제처 1 국가법령정보센터

- 2) 피고 학원은 △△대학교를 설치·운영하는 학교법인이며, 피고 2는 △△대학교의 총장으로 재직중이다. 나. 재임용거부처분 및 관련 쟁송의 경과
- 1) 원고들은 최초 임용시점인 2005. 3.경부터 매년 △△대학교와 사이에 '교원임용약정서'를 작성하였는데, 위 약정서에는 ① '임용기간 중 국내의 저명학술지(한국학술진흥재단에 등록된 등재지, 등재후보지 또는 본교 교원업적평가위원회 업적물판별 기준표에서 인정하는 기준)에 자신의 논문을 150% 이상 게재하여야 하고, 본교에서 실시하는 업적평가(연구중심형)에서 연구부문 54점 이상, 합계 업적평가점수 85점 이상을 취득하여야 하며, 교육과 연구를 통하여 본교의 발전에 적극적으로 기여하여야 한다'는 점(교원임용약정서 제4조 제3항)과, ② '재임용에서 탈락될 경우에도 일체의 이의를 제기하지 않는다'는 점(제7조)이 각각 명시되었다.
- 2) 원고 1은 2013. 10. 31., 원고 2는 같은 달 30. 피고 학원에 재임용신청서를 제출하였다.
- 피고 학원은 같은 해 11. 25. 교원인사위원회를 개최하여 재임용을 신청한 교원들 146명에 대한 재임용심의를 한 결과, 내국인교원 72명의 경우 원고들을 포함한 21명(29.2%), 외국인교원 74명의 경우 40명(54.1%)이 재임용기준에 미달 된다고 판단한 후, 원고들을 포함한 재임용기준 미달 내국인교원들에게 추가 소명자료의 제출을 요구하였다.
- 당시 원고 1은 업적평가점수 82.28점을, 원고 2는 업적평가점수 66.90점(그 중 연구점수 34.90점)을 취득하였다.
- 3) 교원인사위원회는 2013. 12. 11. 재차 재임용심의를 하였음에도, 원고들의 경우 원고 1이 추가 심의 결과 업적평가점수가 83.78점으로 다소 상향되었을 뿐 업적평가점수가 재임용기준에 미달하는 것으로 평가하여 이사회에 재임용탈락을 제청하였다(다만, 위와 같이 1차로 재임용기준에 미달한 21명의 교원들 중, '당해 년도에 신규로 임용된 교원', '새로이 학과가 신설된 간호학과 소속 교원' 및 '학장 등 보직을 맡아 학교발전에 공헌한 교원' 등을 추가로 재임용 대상에 포함하기로 한 결과, 원고들을 포함한 7명의 교원만이 재임용 제청 탈락 대상자로 남게 되었다). 이에 피고 학원의 이사회는 2013. 12. 23. 원고들에 대한 재임용 탈락을 의결하였다(다만, '교원업적평가제도 개선 T/F팀에참여하였다'는 이유를 들어 위와 같이 재임용 탈락이 제청된 7명의 교원들 중 3명을 다시 재임용하기로 심의・의결함으로써, 최종적으로는 원고들을 포함한 4명만이 재임용에서 탈락되었다). 피고 학원은 그 다음날인 12. 24. 원고들에게 2014. 2. 28.자로 계약만료에 의하여 면직됨을 통보하였다(이하 '이 사건 재임용거부처분'이라 한다).
- 한편 업적평가점수가 29.4점에 불과하여 원고들과 함께 재임용거부처분을 당하였던 수학과 담당교수인 소외 1의 경우, 2014년 1학기에 신규임용 형식으로 해당 학과에 채용된 바 있다.
- 4) 원고들은 2014. 1. 24. 이 사건 재임용거부처분에 대한 소청심사를 청구하였고, 이에 교원소청심사위원회는 같은 해 4. 30. '피고 학원의 재임용심사 기준은, 합리적인 이유 없이 임용시점만을 기준으로 동일한 지위에 있는 교원들에게 서로 다른 기준을 적용하였을 뿐만 아니라, 양적 연구실적이 늘어날수록 상대적으로 더욱 낮은 점수를 부여하게끔 되어 있으므로, 위와 같은 기준에 근거하여 이루어진 이 사건 재임용거부처분은 재량권을 일탈・남용한 것으로 위법하다'는 취지로 위 거부처분을 취소하는 결정을 하였다.
- 피고 학원은 이에 불복하여 서울행정법원에 소청심사위원회의 위 결정을 취소하여 달라는 소송을 제기하였으나, 같은 법원은 2014. 12. 4. 피고 학원의 청구를 기각하는 판결을 선고하였다(2014구합13195호).

다.

교수협의회 설립을 전후한 경위

1) 피고 학원은 △△과학대학교 등 산하 대학을 운영하는 과정에서 회계처리 및 예산의 편성·집행 등과 관련하여 교내 ·외 및 언론기관 등으로부터 여러 비리 의혹을 받아 왔는데, 이에 대해 감사원은 2012, 3.경 '교비회계 부적정 집행

법제처 2 국가법령정보센터

- ', '부적정한 미술품 매입' 등 문제를 지적하며 피고 학원의 관계자들을 경고조치하였다.
- 2) 피고 학원 및 산하 대학의 운영을 둘러싼 위와 같은 상황에 즈음하여, △△대학교의 교수로 재직하던 소외 2, 소외 3, 소외 4는 2013. 3. 19. 자신들을 공동발기인으로 하여 '대학의 공공성과 민주적이고 투명한 운영체계 확립', '안정된 신분으로 연구와 교육에 전념할 수 있는 여건 조성' 등을 목표로 △△대학교 교수협의회(이하 '교수협의회'라고만 한다)를 설립하여 활동하기 시작하였다.
- 한편 감사원은 2014. 2.경 △△대학교 운영과 관련한 종합감사를 실시한 다음, '재임용 탈락시 일체의 이의제기를 금지하는 내용의 임용계약서를 작성'한 것은 물론, '2014년도 재임용심의에서 탈락한 7명의 교원 중 3명에 대해 대학 프로젝트 참여를 이유로 재임용을 의결'하는 등 '부적정한 교원 인사관리' 문제와 함께 '예산의 편성・집행 과정에서의 다수의 부적정 행위' 등을 지적하며 관계자들에 대한 경고처분을 하였다.
- 3) 피고 학원은 2014. 1. 9. '교수협의회 활동을 하는 과정에서 근거없이 피고 학원과 △△대학교를 비방하였다'는 점 등을 들어 소외 2. 소외 3. 소외 4를 파면조치하였다.
- 이에 대한 소외 2 등의 소청심사청구의 결과 교원소청심사위원회는 2014. 4.경 이들에 대한 파면처분의 취소 결정을 하였고, 서울행정법원 역시 같은 해 11.경 위 파면처분이 위법하다는 취지로 피고 학원의 청구를 기각하는 판결을 선고하였다(2014구합11670호).

라. 관련 규정

별지 기재와 같다.

- [인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 10, 13, 22, 24, 27, 31 내지 33, 36, 40호증(가지번호 있는 것은 가지번호를 포함 한다.
- 이하 같다), 을 제1 내지 5, 11 내지 16, 25, 28, 30, 32 내지 35, 43, 44호증의 각 기재, 변론 전체의 취지
- 2. 재임용거부처분의 효력

가. 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 규정은, 대학교원으로서 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 있다(대법원 2011. 1. 13. 선고 2010두4995 판결 등 참조). 그러한 재임용 심사기준은 규정형식이 학교법인의 자율적 선택에 맡겨져 있기는 하나, 최소한 재임용 심사기준에 관하여 위와 같은 요구에 부합되게 사전에 객관적인 규정으로 마련되어야 한다(대법원 2011. 1. 13. 선고 2010두1835 판결 참조).

한편 대학교원 기간임용제에 의하여 임용되어 임용기간이 만료된 사립대학 교원으로서는 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 가진다.

법제처 3 국가법령정보센터

그렇다면 재임용 심사기준 자체가 제대로 마련되어 있지 않거나, 마련된 재임용 심사기준의 객관성 및 합리성이 인정되지 않는 경우, 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.

나. 판단

앞서 본 사실과 증인 소외 5, 소외 6의 각 증언을 포함한 앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하여 볼 때, 피고 학원의 교원 재임용 평가규정(피고 학원의 정관, 교원인사규정 및 교원업적평가규정 등 제 규정을 말한다.

이하 '이 사건 재임용 평가규정'이라 한다)은 사전에 객관적인 '규정'으로 마련되었다고 보기 어렵고, 봉사영역 평가 등 그 내용 일부가 합리성이 결여되었을 뿐만 아니라, 위 평가규정에 따라 일차적으로 다수의 기준 미달자를 가려낸 다음 원고들을 포함한 소수의 인원만을 재임용 거부 대상자로 최종 선정한 과정 및 이때의 선정 기준 또한 사전에 객관적으로 마련되어 있지 않았던 것으로 평가된다.

- 1) 재임용심사기준 마련의 객관성 결여
- 가) 피고 학원의 교원인사규정 제25조는 소속 교원들에 대한 재임용 조건에 대하여 정하고 있으나, 원고들과 같은 계약 제 교원에 대해서는 구체적인 심사기준에 대한 언급을 생략한 채 개별 임용약정서에 정한 바에 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 피고 학원과 사이에 재임용약정서를 작성할 무렵에야 그 내용을 확인하게 된다.
- 나) 원고들을 포함한 연구중심형 교원들이 대부분 상당기간에 걸쳐 동일한 심사기준(논문 150% 및 연구점수 54점을 포함한 업적평가점수 85점 이상 취득)을 매년 적용받아 온 것은 사실이나, 이러한 사실은 위 판단에 방해가 되지 않는다.
- 즉, 피고 학원으로서는 대학 내・외부를 둘러싼 교육 환경과 정책의 변화는 물론, 대학 자체의 교원인력의 수급상황 및 개별 교원의 특성 등을 감안하여 재임용 심사에 관한 방침을 내부적으로 새로이 마련한 다음, 계속하여 근무하기를 원하는 해당 교원과의 재임용계약 체결 과정에서 이러한 내용을 계약에 편입함으로써 심사기준을 자유로이 변경할 개연성이 존재한다(재임용계약의 체결을 희망하는 해당 교원의 입장에서 대학 측이 제시하는 재임용심사기준을 거부하기는 쉽지 않을 것이다). 실제로 피고 학원은 2014. 3. 재임용 대상 교원들 중 일부 연구중심형 교수에 대해서는 논문 150% 대신 '학진 등재지 3편' 혹은 'SSCI 1편, 학진 등재지 2편'을 심사기준으로 적용하였고, 일반형 교수들에 대해서는 같은 학과의 경우에도 업적평가점수 기준을 60점, 70점 혹은 75점으로 달리 정하기도 하였다.

이러한 사정은 재임용심사기준을 객관적인 규정의 형태로 사전에 마련하도록 한 취지에 배치된다.

다) 따라서 피고 학원이 비록 교원업적평가규정에서 교원을 일반형과 연구중심형으로 구분하여 각각에 대한 세부적인 평가항목과 배점기준을 정하고 있더라도, 위와 같이 매년을 단위로 체결되는 개별 임용약정을 통해 재임용이가능한 구체적인 심사기준을 정하고 있을 뿐이 사건 재임용 평가규정 자체에 객관적인 재임용 사유와 기준이 마련되어 있지 않은 이상, 개별 약정에서 정한 재임용 조건의 공정성, 객관성, 합리성 및 교원들간의 형평성이 피고 학원측의 의도 여하에 따라 훼손될 가능성을 배제할 수 없게 된다.

법제처 4 국가법령정보센터

- 결국 피고 학원이 원고들과의 합의를 거쳐 재임용이 가능한 일응의 기준을 정하였다고 하더라도, 위 기준이 사립학교법 제53조의2 제7항이 정한 객관적인 사유에 해당한다고 보기는 어렵다(대법원 2011. 2. 10. 선고 2010두17403 판결 등 참조).
- 2) 임용심사기준의 합리성 여부
 - 가) 임용시점에 따른 평가기준 차등 적용의 합리성 여부
- (1) 이 사건 재임용 평가규정은, 기간임용제에 의하여 임용된 조교수에 대하여 앞서 본 바와 같이 최초 임용시점이 2001. 12. 31. 이전인 경우에는 향후 재임용 시에도 3년을 계약기간으로 하고, 위 3년의 기간 동안 연구실적 200% 이상 및 최저업적평가 기본점수 70점 이상을 취득하기만 하면 재임용조건을 충족하는 것으로 정하였다.
- 반면, 원고들과 같이 임용시점이 2002. 1. 1. 이후인 경우에는 재임용 기간 및 재임용 조건을 모두 개별 계약에 따라 정하도록 하고 있는데, 그에 따라 체결된 재임용약정에서는 계약기간을 1년으로 하고, 위 1년의 기간 동안 국내외 저명학술지에 논문을 150% 이상 게재하여야 하고, 연구부문 점수가 54점 이상 포함된 업적평가점수 85점을 취득하도록 정하고 있다.
- 이에 따르면, 3년을 기준으로 마련되어 있는 2001. 12. 31. 이전 임용 조교수의 재임용 조건을 1년 기준으로 환산하면 연구실적의 경우 66.7% 이상이 되므로, 2002. 1. 1. 이후에 임용된 조교수의 재임용을 위한 연구실적은 이에 비하여 2배 이상이, 업적평가점수는 15점이 상승하였다(교원인사규정 제25조에는 '최저업적평가 기본점수 70점 이상'으로 만 기재되어 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, 원고들 스스로도 2012. 3.경 교원인사규정이 개정되기 이전까지는 해당 점수가 업적평가의 평균점수라는 취지의 규정이 존재하였다고 주장하고, 피고 학원 또한 실제 매년의 업적평가결과를 기준으로 임용기간 3년인 조교수의 재임용 여부를 결정하였던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 위 최저업적평가 기본점수는 피고들이 주장하는 바와 같이 연평균 점수를 의미한다고 봄이 상당하다).
- (2) 그런데 교원의 임용시기에 따라 위와 같이 재임용 기준을 달리 정하는 것이 언제나 평등원칙에 위배되는 것으로 단정할 수는 없으며, 피고 학원이 주장하는 바와 같은 교수사회의 경쟁 도입 및 업적평가의 필요성 증대 등 교육환경 및 그에 따른 대학의 정책 변화를 반영하여 재임용 기준을 수정하고, 다만 종전 임용자들에 대해서는 기득권 보호 차원에서 적용을 제외한 결과, 교원들 간에 서로 다른 재임용 기준을 적용받게 되는 것 자체를 곧바로 위법하다고 평가하기는 어렵다.
 - 나) 초과 배점기준의 합리성 여부
- (1) 업적평가와 관련하여, 이 사건 재임용 평가규정이 총점 100점 중 연구영역에 60점을 배정하면서, 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'(이하 '초과 배점기준'이라 한다)고 정하였음은 앞서 본 바와 같다.

그리고 초과 배점기준은 해당 교원이 작성한 논문 등 연구의 수준이나 질을 고려하지 않은 채 일정 양을 초과하는 실적에 대해서는 예외없이 하향평가를 강제하는 측면이 있음을 부정하기 어렵고(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

법제처 5 국가법령정보센터

저해할 소지가 있다), 그것이 도입된 이후에도 재임용 대상 교원의 연구영역에서의 점수 취득을 억제·제한하는 정도가 강화되어 온 면이 있다.

- 예컨대 ① 원고 1이 전공하는 연극・영화 분야의 경우, 종래 국내 연극・영화의 연출 또는 주연으로 참가한 때에는 이를 '국내연극 A'로 보아 2등급의 점수를, 미술 분야의 경우 해외 대형미술관에서 전시회를 개최한 대에는 이를 '국제 전시회 A'로 보아 1등급의 점수를 부여하였으나, 2007년을 기점으로 연극・영화 분야에서는 서울국제연극제, 전국 연극제 등에 '초청' 출품한 경우, 미술 분야에서는 G8 국가의 전문미술관에서 전시회를 개최한 경우(전시실 면적 1,000㎡ 이상 또는 300평 이상)만을 같은 등급에 해당하는 것으로 제한하였다.
- ② 또한 2008년까지는 재임용 대상 교원이 다수 작품을 출품하여 각각 다른 등급의 점수를 부여받게 되면 해당 등급의 100%까지는 점수를 모두 부여하였으나, 2009년부터는 현재와 같이 각각 다른 등급의 점수를 받더라도 초과된 부분에 따라 해당 점수의 1/2 내지 1/4만을 인정하는 것으로 제도가 변경되었다(다만 2009년 이전에는 400%를 초과하는 실적에 대해서는 별도로 점수를 부여하지 않았으나, 교원이 매년 현실적으로 수행가능한 연구활동 등의 범위를 고려할 때 교원 개인의 연구실적이 400%를 초과하는 경우는 흔하지 않았던 것으로 보인다).
- (2) 그러나 교원의 재임용심사기준을 정함에 있어 강의나 봉사영역 등 일반적으로 고려되는 기타의 평가요소들과의 관계를 고려하여 전체 점수 중 특정영역에 부여되는 평가점수의 상한을 설정하는 것을 그 자체로 위법하다거나 대학에게 주어진 재량을 일탈·남용하였다고 단정하기 어려운 이상, 이 사건에서와 같이 피고 학원이 초과 배점기준에따라 해당 교원의 업적을 평가하였다고 하여 곧바로 그에 따른 재임용 여부 결정이 위법하다고 볼 수는 없다.
 - 다) 봉사영역 평가방식의 문제
- (1) 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 어렵다.
 - 따라서 해당 항목을 평가하기 위한 세부적인 평가기준을 마련하는 것이 바람직하고, 그러한 기준을 마련하는 것이 현실적으로 곤란하다고도 보이지 않는다.
- (2) 이와 관련하여 피고 학원은 '봉사영역 중 가장 큰 비중을 차지하는 학교기여, 참여 및 근무성실도 항목에 대해서는 별도의 평정표를 마련하여 그에 따라 평가를 실시하여 왔다'라고 주장하나, 위 평정표를 재임용심사 이전에 원고들에게 알리거나 기타의 방법으로 해당 항목의 평가기준을 공개하였다는 사정은 확인되지 않는다.
 - 더욱이 위 평정표는 '근무일수미달' 및 '시험감독불참' 등 주로 감점사유들을 명시하고 있을 뿐이며, 실제로도 원고들을 포함한 대부분의 재임용 대상 교원들은 위 항목에서 전혀 점수를 취득하지 못하였다(심지어 마이너스 점수를받은 교원들도 일부 발견된다). 결국 피고 학원도 인정하는 바와 같이, 봉사영역의 평가는 재임용 대상 교원이 가산점 항목에 해당되는 사항이 없는 이상 점수를 취득하기 어려운 구조, 즉 본말이 전도된 형태의 평가방식을 취하고있어 이례적이다.
- 원고 1이 교육영역에서 20점 중 21.9점(가산점 포함)을, 연구영역에서 60점 중 55.88점을 취득하였음에도, 봉사영역에서 6점만을 취득하는 데 그쳐 재임용 요건을 충족하지 못하게 된 것 또한 봉사영역에서의 위와 같은 평가방식에 기인한 측면이 크다(한편 피고 학원은 앞서와 같이 2014년경 업적평가기준을 개정하는 과정에서, 봉사영역과 관련하

법제처 6 국가법령정보센터

여서도 '근무성실도 등과 관련한 기본점수를 부여한 후 가산점 내지 감점을 적용하는 방식'으로 평가방식을 변경하였다).

- 3) 최종 재임용거부 대상자 선정 기준의 불명료성
- (1) 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 특정의 교원을 재임용 절차가 아닌 신규임용의 방식으로 채용하거나(재임용심사 과정에서 원고들보다도 낮은 업적평가점수를 받았던 소외 1 교수가 해당 학기에 곧바로 신규임용된 바 있음은 앞서 보았다), 이하에서 보는 바와 같이 일차적으로 탈락된 교원들 중 상당수를 자의적 기준을 통해 구제(재임용)함으로써, 사립학교법 등이 정하고 있는 교원의 재임용절차를 대학 측이 사실상 회피하려는 시도는 허용될 수 없다.
- (2) 앞서 본 바와 같이 초과 배점기준 등으로 인해 연극・영화 분야 등을 전공하는 교원들이 업적평가 중 60%를 차지하는 연구영역에서 고득점을 취득하는 것이 어려워진 데다가, 연구중심형 교원에 대한 재임용심사기준의 강화, 즉 2002. 1. 1. 이전 임용자 내지 일반형 교원(증인 소외 6은 '일반형 교원과 연구중심형 교원들이 담당하는 강의시간에는 차이가 없다'는 취지로 증언한 바 있다)과 비교하여 재임용을 위한 연구실적은 두배 이상, 업적평가점수는 15점이상이 상향된 사정 등이 종합적으로 작용하여 2013년은 물론 그 이전에도 매년 적지 않은 수의 교원들이 재임용기준에 미달하는 상황이 발생하였던 것으로 보인다(피고 학원은 2014년경 '모든 연구실적에 대한 점수를 100% 인정함으로써 연구실적의 등가성을 유지'하는 내용으로 교원업적평가규정상의 업적물 평가기준을 변경하였다).
- 그리고 피고 학원이 이 사건 평가규정을 근거로 애초 21명의 내국인교원을 재임용 기준 미달자로 분류한 다음(원고들은 21명이 아닌 31명의 내국인교원이 재임용에서 일차적으로 탈락하였다는 취지로 주장하나, 갑 제15호증의 기재 만으로는 위 주장사실을 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다), 교원인사위원회의 의결을 통해 그 중 14명의 교원을 추가적으로 구제하였고, 다시 이사회의 의결로써 잔존한 7명의 기준 미달자 중 3명을 구제함으로써 최종적으로 원고들을 포함한 교원 4인에 대해서만 재임용거부처분이 내려졌음은 앞서 보았다(애초 재임용 탈락 대상이었던 40명의 외국인교원들도 모두 재임용되었던 것으로 보인다).
- (3) 그렇다면 피고 학원이 위와 같이 다수의 기준 미달자들 중에서 순차로 추가의 재임용 대상자를 선정하게 될 기준에 대해서는 이 사건 재임용 평가규정을 통해 사전에 어떠한 내용이나 원칙도 정하지 않은 이상, 위와 같이 일차적인 기준 미달자들 중 대다수(21명 중 총 17명이 추가로 재임용되었다)를 구제하는 방식으로 사실상의 재임용절차를 진행한 것은, 설령 이하에서 보는 바와 같이 재임용 대상자를 추가로 구제하기 위한 근거로 삼은 기준(학장 등 보직 담당 여부 등)이 자체의 내용만을 놓고 볼 때에 불합리한 것으로 단정하기 어려운 측면이 있더라도, 학칙이 정한 객관적인 사유에 근거하여 교원의 재임용 여부를 심의토록 한 사립학교법 제53조의2 제7항 전문의 규정에 반하여 피고학원이 임의로 설정한 기준에 따른 것으로서, 그 정당성을 인정받기 어렵다.
- 오히려 피고 학원은 이 사건에서 문제되는 2013년의 경우 뿐만 아니라, 과거에도 재임용심사 결과 기준에 미달한 교원들을 전원 구제하여 왔던바, 업적평가점수 미달을 이유로 재임용을 거부한 사례는 이 사건의 경우가 최초였던 것으로 보인다.
- 한편 피고 학원은 '교원인사규정 제27조에 근거하여 추가로 재임용이 이루어졌으므로, 이같은 추가 재임용이 위법하다고 볼 수 없다'는 취지로도 주장한다.

법제처 7 국가법령정보센터

그러나 교원인사규정 제27조는 재임용 기준 미달자에 대해 소명기회를 부여하도록 한 규정으로서, 위와 같은 소명절차를 통해 이 사건 재임용 평가규정이 정한 기준 이상으로 업적평가점수가 상향 조정되는 경우는 별론으로 하고, 위교원인사규정에 따라 단순히 소명절차를 부여하였다는 것만으로는 위 재임용 평가규정이 예정하지 않았던 임의의기준을 적용하여 최종의 탈락자들을 선정한 재임용심사절차의 하자가 치유된다고 볼 수 없다.

다.

소결

따라서 원고들에 대한 이 사건 재임용거부처분은 재임용심사기준이 제대로 마련되어 있지 않고, 일부 기준이 합리성을 잃었으므로 재량권을 일탈·남용하여 무효라고 할 것인바, 이와 다른 입장에서 피고 학원이 위 처분의 효력을 다투고 있는 이상 피고 학원을 상대로 그 무효의 확인을 구할 이익이 있다.

3. 손해배상책임의 인정 여부

가. 원고들의 주장

- 1) 피고들은 교수협의회에 적극적으로 참여하여 피고 학원 및 △△대학교의 운영에 비판의 목소리를 내어 온 원고들의 활동을 혐오한 나머지 자의적이며 보복적인 재임용거부처분을 단행하였다.
- 즉 피고들은, ① 소속 직원을 통해 원고들의 동향을 감시하였고, 교수협의회에 반대하는 성명서 작성을 강요하였을 뿐만 아니라, 특히 원고 1에 대해서는 봉사점수 미달로 재임용 기준 점수에 미달하였음에도 마치 연구업적 점수가 미달한 것처럼 재임용거부 사유를 왜곡하였으며, ② 소외 2 등 교수협의회의 공동대표 3인 역시 모두 파면하였고, 불공정한 내용의 임용계약을 일방적으로 강요하는 한편, 소속 직원들을 통해 원고들을 비난하는 글을 게시판에 게재토록 하거나 직접 원고들을 모욕하는 발언을 하였다.
- 2) 위와 같은 점까지 더하여 보면, 피고들은 단순히 원고들에 대해 위법한 재임용거부처분을 한 것을 넘어, 원고들의 명예를 훼손하거나 계약의 자유를 침해하는 등의 방법으로 교수협의회 활동을 방해하는 불법행위를 저지름과 동시에, 부당한 거부사유를 내세워 원고들을 대학에서 몰아내려 하였으므로, 그에 따른 원고들의 정신적 손해에 대한 위자료로 합계 50,000,000원을 지급할 의무가 있다.

나아가 원고들은 피고 학원의 위법한 재임용거부처분에 대응하는 과정에서 변호사비용을 지출하였을 뿐만 아니라, 재임용시에 보장될 임금 상당액 또한 지급받지 못하고 있는바, 피고 학원은 원고들에게 위 변호사비용 및 원고들에 대한 재임용심사를 이행할 때까지 매월의 임금 상당액을 지급할 의무가 있다.

나. 위자료청구 부분

- 1) 교원이 위법한 재임용거부로 인하여 별도의 정신적 고통을 받았음을 이유로 위자료를 청구하기 위해서는, 학교법인 이 재임용을 거부할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 해당 교원을 대학에서 몰아내려는 의도하에 고의로 다른 명목을 내세워서 재임용을 거부하였거나, 재임용거부의 이유로 된 어느 사실이 인사규정 등 소정의 재임용 여부의 심사사유에 해당되지 아니하거나 재임용거부사유로 삼을 수 없는 것임이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 재임용거부에 나아간 경우 등, 재임용 여부 심사에 관한 대학의 재량권 남용이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우이어야 한다(대법원 2010. 7. 29. 선고 2007다42433 판결 등 참조).
- 2) 우선 가. 1)항 기재 ① 부분 주장에 관하여 보건대, 갑 제26, 41호증의 각 기재에 의하면 원고 2가 2013. 4.경 '교수협의회 활동을 반대한다'는 내용이 담긴 성명서에 서명하여 달라는 △△대학교 정보미디어학과 학과장의 요청에 응하

법제처 8 국가법령정보센터

여 위 성명서에 서명하는 등 △△대학교 소속 교수들 일부가 같은 내용의 성명서에 서명한 사실을 인정할 수 있다.

- 그러나 갑 제26호증의 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면 당시 성명서에 서명을 하지 않은 교수들도 상당수에 이르렀음을 알 수 있다(예컨대 인문대학의 경우 39명의 교수가 서명에 동참하였으나, 73명의 교수는 서명을 하지 않았다). 이러한 사실관계에 비추어 보면 피고 학원이 교수협의회 활동을 원고들의 재임용거부 사유로 삼았다거나, 위와 같은 서명 행위가 피고 2의 지시에 따라 교수들에게 위법하게 강요되었다는 등 이를 독자적인 위자료 지급사유로 삼을 만큼 그 행위의 불법성이 명백하다고 단정하기 어렵고, 달리 갑 제11, 14, 16호증 등 원고들이 제출한 증거들만으로는 ① 부분에 관한 원고들의 주장사실을 인정하기 부족하다.
- 3) 다음으로 가. 1)항 기재 ② 부분 주장에 관하여 본다.
- 원고들과의 임용계약 당시 '재임용 탈락시에도 일체 이의제기를 하지 않는다'는 내용이 임용약정서에 포함되었음은 앞서 본 바와 같고, 한편 갑 제17, 18, 25호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, 피고 2가 2013. 11.경 교수협회의 대표인 소외 2, 소외 3 교수 등과 회동한 자리에서 '쓰레기 같은 놈들', '인간 쓰레기 말종 같은 친구들'이라는 발언을 한 사실, △△대학교의 교직원 게시판에 2013. 11. 30. '내 인생에 대한 예의'라는 닉네임으로 교수협의회에 가입한 자를 비난하는 취지의 글이 게시된 사실을 인정할 수 있다.
- 그러나 '재임용 탈락에 대해 일체 이의를 제기하지 않는다'는 약정이 내용상 부당하다고 하더라도, 해당 약정이 피고 학원의 강요나 협박 등 위법한 수단을 통해 이루어졌다는 점이 추가로 밝혀지지 않는 이상, 위와 같은 약정 내용의 부당성만을 들어 피고 학원이 원고들의 계약활동의 자유를 위법하게 침해하였다고 평가하기는 어려운 점, 피고 2가한 발언과 관련해서도, 위 발언이 행해질 당시 원고들이 그 자리에 있었던 것으로는 보이지 않을 뿐만 아니라, 그 맥락을 살펴보아도 피고들의 주장과 같이 '쓰레기 같은 놈들' 등의 발언이 반드시 원고들을 대상으로 하였다고는 단정하기 어려운 점, 교직원 게시판에 게시된 글 또한, '해당 교원이 교수협회회에 가입한 시점을 허위로 주장하였다'는 사실에 중점을 두어 이를 반박하는 내용이 위주를 이룬 것으로 보일 뿐, 해당 게시글이 단순히 원고들의 교수협의회활동 자체를 비난하거나 음해하기 위한 목적으로 작성되었다고 단정하기 어려우며, 나아가 피고 학원 내지 피고 2가 위와 같은 게시글 작성에 직·간접적으로 관여하였다는 정황도 발견되지 않는 점 등에 비추어 보면, 위 인정사실만으로는 ② 부분에 관한 원고들의 주장사실을 인정하기 어렵다.
- 4) 따라서 재임용을 거부할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 원고들을 대학에서 몰아내려는 의도하에 피고들이 고의로 다른 명목을 내세워 재임용을 거부하였다거나, 부당한 방법으로 원고들의 명예를 훼손하고 교수협의회 활동을 방해하는 등 불법행위를 하였음을 인정할 증거가 없으므로, 원고들의 이 부분 주장은 이유 없다.

임금 등 상당액 배상청구 부분

다.

1) 기간임용제 대학교원에 대한 학교법인의 재임용거부처분이 재량권을 일탈·남용한 것으로 평가되어 그 사법상 효력이 부정된다고 하더라도, 이것이 불법행위를 구성함을 이유로 학교법인에게 재산적 손해배상책임을 묻기 위해서는 당해 재임용거부가 학교법인의 고의 또는 과실로 인한 것이라는 점이 인정되어야 한다.

이를 위해서는 학교법인이 보통 일반의 대학을 표준으로 하여 볼 때 객관적 주의의무를 결하여 그 재임용거부처분이 객관적 정당성을 상실하였다고 인정될 정도에 이른 경우이어야 하며, 이때에 객관적 정당성을 상실하였는지 여부는 재임용거부사유의 내용 및 성질, 그러한 거부사유 발생에 있어서 해당 교원의 기여 정도, 재임용심사절차에서해당 교원의 소명 여부나 그 정도, 명시된 재임용거부사유 외에 학교법인이 재임용거부 판단에 실질적으로 참작한

법제처 9 국가법령정보센터

사유의 유무 및 그 내용, 재임용심사의 전체적 진행 경과 등 여러 사정을 종합하여 손해의 배상책임을 대학에게 부 담시켜야 할 실질적인 이유가 있는지 여부에 의하여 판단하여야 한다.

- 이러한 판단을 거쳐 학교법인의 불법행위가 인정되는 경우에는 적법한 재임용심사를 받았더라면 재임용을 받을 수 있었던 사립대학 교원은, 대학에 대하여 그러한 위법행위가 없었더라면 교원으로 임용되어 재직할 수 있었던 기간 동안 임금 상당의 재산적 손해배상을 청구할 수 있다(위 대법원 2007다42433 판결 등 참조).
- 2) 교수협의회의 공동대표자들을 파면하는 등 피고 학원은 대체로 교수협의회 활동에 비판적인 입장을 취하였던 것으로 보이는 점, 원고들 또한 교수협의회 활동에 관여하던 중 재임용이 거부된 점 등의 사정이 있기는 하다.
- 3) 그러나 원고들의 위자료청구 부분에서 살펴 본 앞서와 같은 사정들에다가, 한편으로 임용기간이 만료된 교원을 재임용할 것인지 여부는 원칙적으로 임용권자의 판단에 따른 재량행위에 속한다는 점을 염두에 두고 원고들이 재임용심사에서 탈락하게 된 제반 경위를 참작하여 볼 때, 다음과 같은 이유에서 이 사건 재임용거부처분이 피고 법인의고의 또는 과실로 인해 객관적 정당성을 상실하였다고까지 단정하기는 어렵다.

따라서 원고들의 이 부분 주장도 이유 없다.

가) 앞서 본 바와 같이, 이 사건 재임용거부처분은 통상의 경우와 같이 애초부터 특정 교원을 재임용 탈락 대상자로 삼은 것이 아니라, 교원인사규정 등 이 사건 재임용 평가규정이 정한 기준에 따라 일차적으로 다수의 탈락자를 선정 한 후, 그 중 대부분의 인원을 구제하는 간접적인 방식으로 이루어졌다는 특성을 지닌다.

그런데 이 사건 재임용 평가규정 자체가 제대로 마련되어 있지 않았고 일부 기준이 합리성을 결여한 것으로 평가될 뿐만 아니라, 나아가 일차로 탈락 대상에 포함된 교원들을 구제하는 기준 또한 사전에 객관적으로 마련되어 있지 않았던 결과, 앞서와 같이 이 사건 재임용거부처분을 위법하다고 본 것은 사실이다.

- 나) 그러나 이 사건 재임용 평가규정의 경우, 결과적으로 일부 기준이 불합리한 재임용심사 기준을 정한 것으로 평가되기는 하였으나, 대체로 교수의 연구활동에 대한 경쟁 체제 도입 및 단순한 양적 평가방식의 탈피를 통한 연구실적 향상 도모 등의 목적 아래 어느 정도의 합리성을 갖추어 설정되었다.
- 나아가 지나치게 엄격한 재임용심사 기준을 적용함으로써 애초 원고들을 포함한 21명의 내국인교원들이 기준 미달자로 선정되긴 하였으나, 그 과정에서 피고 학원이 이 사건 재임용 평가규정 자체를 위반하여 원고들에게 자의적으로 업적평가점수를 부여하였다는 등의 부가적 사정이 확인되지 않는 이상, 원고들이 당시 기준 미달자로 선정된 것은 위 평가규정 자체의 엄격성에 기한 것으로 보일 뿐, 이로써 피고 학원이 원고들과 같은 교수협의회 관여 교원들만을 재임용심사에서 배제하려는 의도를 추단하기는 어렵다.

또한 심사기준에 미달한 교원들을 대상으로 한 추가 구제 대상자 선정의 경우에도, 교원인사규정 등 학칙에 추가 구제 기준에 관한 객관적 규정을 사전에 마련하지 않았다는 지적을 피할 수는 없다.

그러나 피고 학원은 재임용심사 절차를 진행하는 과정에서 앞서 본 바와 같이 이사회 결의를 통해 '신규 임용 여부', '학장 등 보직 부과 여부', '대학이 운영하는 프로젝트 팀에의 참여 여부' 등을 기준으로 추가 재임용 대상자를 선정하였던 것으로 보이는바, 재임용심사 기준을 구체적 • 객관적으로 명시하지 않은 하자는 별론으로 하고, 위와 같은 구제 기준 자체가 그 내용면으로 보아 전혀 합리성이 없다거나 부당하다고는 볼 수 없다.

4. 결론

그렇다면 원고들의 피고 학원에 대한 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 인용하고, 피고 학원에 대한 나머지 청구 및 피고 2에 대한 모든 청구는 이유 없어 각 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

법제처 10 국가법령정보센터

(별지 생략)

판사 마용주(재판장) 성준규 이정아

법제처 11 국가법령정보센터