2019-○○○ 영년직 임용 미승인 처분 취소 청구

처분 요지	교원 연구성과 미흡
결정 요지	실질적 의견진술 기회 미부여, 영년직 임용 거부 사유 통지 위법, 심사기준 부적법
관련 규정	「사립학교법」 제53조의2

청 구 인 : ○○○

소속 ○○원 직위 조교수

피청구인 : ○○ 총장

피청구인이 2019. 8. 1. 청구인에게 한 영년직 임용 미승인 처분에 대하여 청구인이 2019. 8. 29. 이의 취소를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

주 문

피청구인이 2019. 8. 1. 청구인에게 한 영년직 임용 미승인 처분을 취소한다.

이 유

1. 사건 경과

가. 청구인은 2010. 7. 1. ○○학부 조교수로 신규 임용되었고, 2014. 9. 1. ○○학부 조교수로 재임용(임용기간: 2014. 9. 1.~2017. 8. 31.), 2017. 9. 1. 재임용(임용기간: 2017. 9. 1.~2018. 8. 31.), 2018. 9. 1. 재임용(2018. 9. 1.~2019. 8. 31.)되었다.

나. 피청구인은 2019. 2. 21. 청구인에게 영년직 임용 및 재임용 심사 계획을 통지하였다.

다. ○○원 ○○학부 인사위원회는 2019. 4. 25. 청구인에 대한 영년직 임용 미추천 및 재임용을 심의하였다.

라. ○○원 교원인사위원회는 2019. 6. 14. 청구인에 대한 영년직 임용 미승인 및 재임용을 심의하였다.

마. 피청구인은 2019. 6. 27. 청구인에게 2019. 9. 1.자 재임용(2019. 9. 1.~2021. 8. 31.)을 통지하였다.

바. ○○원 교원인사위원회는 2019. 7. 1. 청구인에게 다음과 같은 출석통지서를 송부하였다.

1. 귀하는 2010. 7. 1. 신규임용 되었으며, 「교원 승진 및 영년직 임용 요령」 제4조 부칙(2015. 11. 10.) 제2조(경과조치)에 근거하여 심사 기한 9년을 적용, 금회 2019. 9. 1.자 영년직 임용 당연 심사 대상입니다. 2. 영년직 임용 심의는 동 요령 제6조(심사 신청 시 제출 서류) 내지 제8조(심사절차)에 근거하여 학부 인사위원회 심의, 학부장 추천 및 교원인사위원회의 심의로 진행됩니다. 3. 귀하는 연구환경(실험장비) 구축이 장시간 소요되는 점, 학생 수급이 어려운 점 등 연구 분야의

특수성을 고려하더라도 연구 실적이 부족하며, 연구 분야에서의 영향력을 판단할 실적으로는 미흡하여 학부 인사위원회의 영년직 임용 추천을 받지 못하였습니다.

4. 교원인사위원회는 2019. 6. 14.(금) 귀하의 영년직 임용을 심의하였으며, 최근 ○○ 분야 우수 저널인 ○○ 등재 등 연구 실적이 창출되고 있는 점을 고려할 필요는 있으나, 학부 인사위원회의 심의 결과와 달리 교원인사위원회가 영년직 임용을 승인할 9년간의 객관적 연구 성과로는 부족하다 판단하여 미승인으로 의결하였습니다.

5. 교원인사위원회는 동 요령 제8조(심사절차)에 근거하여 교원인사위원회의 의결 사항에 대하여 최종 심의를 진행할 예정이며, 이와 관련하여 본 교원인사위원회의 출석(또는 서면) 소명 절차를 안내하오니 출석(또는 서면)하여 주시기 바랍니다.

사. ○○원 교원인사위원회는 2019. 7. 14. 청구인에 대한 영년직 임용 미승인을 의결하였다.

아. 피청구인은 2019. 8. 1. 청구인에게 영년직 임용 미승인 처분을 하였다.

2. 처분 사유

가. 심사 결과

현직급	성명	결과	의견
조교수	○○	미승인	○○학 분야의 어려운 연구환경에도 한 분야를 위해 노력한 부분을 인정할 필요는 있으나, 외부추천서 및 학부 인사위원회의 심의 결과와 달리 교원인사위원회가 영년직 임용을 승인할 9년간의 객관적 연구 성과가 부족함. 조교수 7년간 부교수 미승진 시 계약 종료인 직급 정년제도 폐지에 따라 2년간 임용을 연장(한정임용 1년, 영년직 심사 기한까지 1년)하여 연구 실적을 창출할 기회를 충분히 부여하였음을 고려함.

나. 향후 추진 사항: 현 계약기간(2019. 9. 1.~2021. 8. 31.) 종료 6개월 전인 2021. 2. 28. 전까지 「교원인사 운영요령」 제13조(재임용기준 및 절차) 및 제21조의2(영년직 임용 미승인 교원의 재계약)에 근거한 재계약 심의 절차 안내 예정

3. 청구인 주장

가. 절차적 부당성

학부 단계 인사위원회 심의 절차에 대하여 안내받은 사실이 없는 점, ○○트랙 및 ○○학부 인사위원회의 심의 과정에서 완전히 배제된 점, 통상 대학 본부에서는 학부로부터 미추천 의견이 전달되면 형식적인 심사를 거쳐 미승인 결정을 하는 점, ○○학부 인사위원회 재개최를 요구하였지만 거절된 점, 교원인사위원회에서 한 인사위원은 청구인이 ○○ 게재 논문 1편 밖에 없다는 취지로 진술을 하는 등 청구인의 연구 분야에 대한 이해가 부족한 점, 통상적으로 교수가 교신저자가 되고 기여가 큰 학생이 1저자의 지위를 가지나 청구인은 연구 특성상 청구인이 교신저자와 1저자의 역할을 동시에 하고 있는데 학계에서는 이를 이상하게 받아들이는 상황이라 3편은 공동 연구그룹 학생이 1저자이고 2편은 청구인 연구그룹 학생이 공동 1저자인 점, 「교원인사 운영요령」 등을 살펴보면 평가 항목은 있으나 그 평정을 어떻게 할 것인지에 대한 구체적인 기준이 없는 등 기준이 고무줄 잣대인 점, 출석통지서에 미승인 사유가 구체적으로 적시되어 있지 않은 점, ○○학부 단위에서 마련한 구체적인 심사 평정 기준이 존재하지 않는 점, 심도 있는 심의가 이루어지지 않은 점 등을 고려하여야 한다.

나. 실체적 부당성

1) 심의상의 문제

○○트랙 인사위원회에 청구인이 전공하고 있는 ○○학 분야를 깊이 이해하고 있는 위원이 없는 점, ○○학부 인사위원회 결정에는 ○○ 교수의 영향력이 작용하였을 가능성이 높은데 청구인은 ○○ 교수와 대립하는 위치에 있는 교수와 친분이 있어 학내 정치로 피해를 보았을 수 있는 점, 학문의 특성상 영향력 지수가 높은 저널에 많은 논문을 게재할 수 없는 청구인은 학교 집행부에서 볼 때 도움이 안 되는 교원일 수 있는 점, ○○원은 ○○과학(특히 ○○) 분야에 대한 홀대가 있는 점, 그럼에도 불구하고 청구인은 연구에 매진하고 있는 점, 청구인의 연구 분야가 실험 ○○임에도 □□으로 정년보장 심사를 통과한 교수들과 비교하는 것은 부당한 점, 2년간 임용을 연장하여 연구기간을 보장해 주었다고 하나 그 2년간 청구인은 신분이 매우 불안정한 상황이었던 점, ○○분야에서 청구인과 같이 독립적인 장비를 가지고 독자적인 연구를 하고 있는 사례가 국내에 전무한 점, 척박한 한국의 연구 상황에서 난관을 뚫고 ○○분야에서 선도적인 연구를 하고 있는 점, ○○의 대중화에 많은 노력을 하고 있는 점, ○○에 투고한 논문이 현재 심사 중에 있는 점, 다소 부정적인 평가가 포함되어 있는 추천서와 관련하여 실험실 여건으로 국제 학회 활동이 다소 미진하였고 모친의 병환으로 평가자가 언급하는 한국에서 열린 국제 학회에 참여할 수 없었던 사정이 있었던 점 등을 고려하여야 한다.

2) 불이익의 정도

영년직 임용 미승인 시 청구인은 재임용이 된다고 하더라도 정년계열에서 비정년계열로 지위가 변동되어 2~3년마다 재임용 심사를 받아야 하고 부교수까지만 승진이 가능하며 장기적인 연구를 할 수 없는 등 불이익이 심대하다.

4. 판단

가. 관련 규정

■ 「○○원법」

제9조(교원의 임면) ① ○○원의 교원은 정관으로 정하는 바에 따라 총장이 임면한다.

② ○○원의 교원은 정관에서 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. <신설 2018. 12. 24.>

③ 총장은 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간이 끝나기 6개월 전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 해당 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.

④ 제3항의 통지를 받은 교원이 재임용을 받으려면 통지를 받은 날부터 15일 이내에 총장에게 재임용 심의를 신청하여야 한다.

⑤ 총장은 제9조의2 제1항에 따른 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 해당 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간이 끝나기 2개월 전까지 그 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 그 교원을 재임용하지 아니하기로 결정하였을 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부 사유를 구체적으로 밝혀 통지하여야 한다.

⑥ 제9조의2 제1항에 따른 교원인사위원회가 제5항에 따라 해당 교원의 재임용에 대하여 심의할 때에는 다음 각 호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙으로 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의 과정에서 해당 교원에게 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 기회를 주어야 한다.

1. 학생 교육에 관한 사항
2. 학문 연구에 관한 사항
3. 산학 협력에 관한 사항
4. 기여 봉사에 관한 사항

⑦ 재임용이 거부된 교원이 재임용 거부처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

제9조의2(교원인사위원회) ① ○○원의 교원 임용 등 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 교원인사위원회를 둔다.

② 교원인사위원회의 조직·기능과 운영에 필요한 사항은 정관으로 정한다.

제9조의3(정년보장교원) ① 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 교육·연구·산학 협력 및 기여 봉사에 있어서 탁월한 평가를 받은 교원 또는 특정전문분야에서 권위자로 인정된 교원을 정년이 보장되는 교원(이하 "정년보장교원"이라 한다)으로 임용할 수 있다.

② 정년보장교원의 심사 대상, 평가 기간, 심의 횟수, 평가 항목 및 평가 방법에 관한 사항은 학칙으로 정한다.

③ 정년보장교원의 심의절차에 관하여는 제9조 제3항부터 제7항까지를 준용한다.

■ 「교원인사규정」

제8조(임용계약) ① 교원의 임용은 계약제에 의한다.

② 제1항의 임용에서 계약 연한은 다음 각 호의 범위 내에서 계약기간을 정하여 임용한다. 다만, 계약 만료일이 학기 중일 때에는 학기종료월의 말일까지 연장된 것으로 본다.

(...중략...)

3. 조교수: 4년 이내(재임용 시 3년 이내)

(...중략...)

5. 교육, 학술연구업적 및 산학협력실적이 현저한 사람에 대해서는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 임기를 정년 시까지 영년직으로 임용할 수 있으며 이는 이사회에 보고하여야 한다. 다만, 총장은 영년직 교수에 대하여 그 임기 중이라도 교원인사위원회의 심의·의결을 거쳐 해임할 수 있으며, 이를 이사회에 보고하여야 한다.

④ 제2항의 계약임용과 영년직 임용에 관하여 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

■ 「교원인사 운영요령」

제20조(영년직심사 및 영년직 임용시기) ① 교원의 영년직 심사는 매년 2회 실시하며, 영년직 임용 시기는 3월 1일과 9월 1일로 한다.

제21조(영년직임용 등) ① 교수는 5년 이내의 계약기간 또는 정년까지 임용한다.

② 부교수는 계약제 임용을 원칙으로 하되, 교원인사위원회에서 정한 기준을 충족하여 심사에 통과한 경우에 한정하여 정년까지 임용할 수 있다.

③ 재직 중 영년직 임용심사는 임용 후 7년 이내에 신청하여야 하며, 심사신청은 1회에 한정한다. 다만, 학기 중 임용으로 계약만료일이 학기 종료월의 말일까지 연장된 경우에는 그 기간만큼 심사 기한이 연장된 것으로 본다.

④ 제3항의 규정에도 불구하고, 다음 각 호의 경우는 심사 기한을 예외로 적용할 수 있다.

1. 학문적 특성을 고려하여 특별한 경우에는 심사 기한을 2년간 연장

■ 「교원 승진 및 영년직 임용요령」

제4조(영년직 심사대상 및 시기) ① 영년직 임용심사는 최초 임용 시 영년직을 받지 못한 모든 직급의 교원을 대상으로 하되, 다음 기간 이내에 반드시 영년직 임용심사를 받아야 한다. 다만, 학기 중 임용으로 계약만료일이 학기종료월의 말일까지 연장된 경우에는 그 기간만큼 심사 기한이 연장된 것으로 본다.

3. 부교수, 조교수로 신규 임용된 사람: 신규임용 후 7년 이내

② 영년직 임용심사는 재직 중 1회에 한정한다.

제6조(심사 신청 시 제출 서류) ① 승진 및 영년직 임용 심사 대상자는 다음 서류를 구비하여 학부장

에게 심사 신청하여야 한다.

1. 영문 Full Resume 1부(본인의 h-index 및 Total Times Cited, 논문별 Times Cited, 각 논문발표 저널의 IF 표시 포함)
2. 영문 연구계획서(10page 내외) 1부(교수 승진 및 영년직임용 대상자)
3. 학문분야별 ESI 또는 WoS 상위 7% 이내 저널의 논문, 또는 이에 상응하다고 인정되는 연구실적[주저자/교신저자 기준] 1부 (단, 7% 이외 저널 논문이라도 학문분야별 특성을 고려하여 학부에서 필요하다고 인정하는 경우는 조정 가능)
4. 대표논문 및 그 밖의 연구업적 목록 각 1부
5. 그 밖에 특허, 기술이전, 산업체연구비 등 우수한 산학협력 실적 1부

② 학부장은 심사대상자가 제출한 서류에 다음 서류를 추가하여 총장에게 추천한다.

1. 학부인사위원회 회의록 1부
2. 학부장 추천서 1부
3. 학부 승진기준 및 대상자 평가표 1부
4. 해당 전공분야의 타 대학(해외1, 국내 2) 승진/영년직 비교 자료 1부
5. 해당 분야 세계적 권위자 5명(국외 3명 포함. 단, 특수한 경우 국내 5명으로 대체 가능)의 Peer review letter 각 1부 (교수 승진 및 영년직임용 대상자)

③ 영년직임용심사 대상자에 대해서는 총장이 추가로 ○○원 석학 2명에게 Peer review를 의뢰할 수 있다.

제7조(실적 심사기준) 승진 및 영년직임용을 위한 심사는 제6조에 따라 제출된 자료를 종합하여 판단함을 원칙으로 한다.

제8조(심사절차) ① 승진 및 영년직임용 심사는 다음과 같이 진행한다.

학부		학부인사위원회 심의		교원인사위원회
■ 해당 분야 세계적 권위자 5명에게 Peer review 의뢰 (학부장) (교수 승진 / 영년직 대상자)	⇨	■ 5명의 Peer review letters 도착 시 진행 (교수 승진/영년직 대상자) ■ 학부장 추천	⇨	■ ○○ 석학 2명의 Peer review letters 의뢰(총장) ■ 교수승진/영년직대상자 심의

② 교원인사위원회는 심의 과정에서 심사 대상 교원의 소속 학부장 및 전공책임교수 등의 출석을 요구할 수 있다.

③ 교원인사위원회는 영년직임용을 승인하지 않은 교원에 대하여, 15일 이상의 기간을 정하여 제1호의 서식으로 차기 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출할 기회를 주어야 한다.

제9조(세부사항) 승진 및 영년직임용 심사 진행과 관련하여 이 세칙에 명시되지 아니한 그 밖의 세부사항은 따로 정한다.

■ 「교원업적평가요령」

제9조(평가 영역) ① 교원업적 평가영역은 교육영역, 연구영역, 봉사영역, 산학협력영역으로 구분하고 각 영역별 평가대상 업적 및 비중은 다음 각 호와 같다. 단, 학문분야의 특성에 따라 평가비중을 달리 정할 수 있다.

구분	반영비율(%)	비고
교육	30	
봉사	20	
연구	50	택1
산학협력		
연구 + 산학협력		

1. 교육영역 : 교육운영, 수업평가, 취업지도, 교육기여 활동 등 제반 교육 활동을 대상으로 한다.
2. 연구영역 : 교원의 연구력 향상, 연구비 유치 및 연구국제화 등 제반 연구활동을 대상으로 한다.
3. 봉사영역 : 교육, 연구 및 산학협력 영역 이외의 영역을 말하며, 교내외 봉사활동, 포상 및 특별 봉사 활동 등을 대상으로 한다.
4. 산학협력영역 : 교원의 특허, 기술이전, 창업 등 산학협력실적을 대상으로 한다.

제11조(평가결과의 활용) 교원업적평가의 결과는 다음 각 호의 자료로 활용할 수 있다.

1. 승급심사
2. 재임용심사
3. 승진심사
4. 영년직임용심사
5. 성과급지급
6. 그 밖에 총장이 필요하다고 인정하는 사항

나. 이 사건 영년직 임용 거부의 성격

○○원의 설치 근거인 「○○원법」에서는 제9조에서 교원의 임면에 관하여 규정하면서, 「사립학교법」 제53조의2 규정과 유사한 재임용 심의 신청권, 재임용 심의 절차 및 재임용 심사 기준 등에 관해 상세하게 규정하고 있다. 나아가, 「○○원법」 제9조의3에서는 정년보장 교원 임용의 근거를 규정하면서 심사 대상, 평가 기간, 심의 횟수, 평가 항목 및 평가 방법에 관한 사항은 학칙으로 정할 것을 예정하고 있고, 정년보장 임용 심의 절차에 관해서는 그 심의 신청권, 심의 절차 및 심사 기준 등에 대하여 같은 법 제9조 제3항부터 제7항까지를 준용하도록 규정하고 있는데, 이는 ○○원 소속 교원의 정년보장 임용에 있어서 심의 신청권, 심의 절차 및 심의 기준 등에 관해 「사립학교법」 제53조의2 재임용 심의에 관한 규정과 같은 정도로 규율하겠다는 것으로 평가될 수 있다.

나아가 ○○원 「교원인사 운영요령」 제20조 제3항은 재직 중 영년직 임용심사는 임용 후 7년 이내(특별한 경우 2년 연장 가능)에 신청하여야 하며, 심사신청은 1회에 한정한다고 규정하고 있는데, ○○원의 영년직 임용 거부는 단순히 교원에게 일회적으로 정년보장 승인을 불허하는 것에 그치는 것이 아니라, 실질적으로 교원에게 더 이상 정년보장의 기회를 주지 않는 효과를 가져오는 행위에 해당하므로 그 위법 여부의 판단에는 앞서 본 재임용에 관한 법리가 준용될 수 있다고 봄이 타당하다.

따라서 이 사건 영년직 임용 미승인 처분에 대해서도 「사립학교법」 제53조의2 규정의 법리 및 동 규정에 대한 법원의 판례가 준용된다고 할 것이다.

다. 이 사건 영년직 임용 거부 절차의 적법 여부

1) 실질적 의견진술 기회 부여 여부

「사립학교법」 제53조의2 제7항에서는 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 평가 결과와 각 평가 항목의 평점 및 평정의 사유 등을 구체적으로 제시한 후 교원이 그에 대해 구체적으로 소명이 가능하도록 하여, 의견 진술의 기회가 형식적이 아닌 실질적으로 이루어져야 하는 것이다(서울행정법원 2008. 11. 7. 선고 2008구합22129 판결 참조).

2019. 7. 1.자 ○○원 출석통지서에 따르면 청구인에 대한 영년직 임용 거부 사유는 '① 연구 실적 부

족, ② 연구 실적이 연구 분야에서의 영향력을 판단할 실적으로는 미흡, ③ 학부 인사위원회의 영년직 임용 추천을 받지 못함, ④ 학부 인사위원회의 심의 결과와 달리 교원인사위원회가 영년직 임용을 승인할 9년간의 객관적 연구 성과로는 부족'으로 요약된다.

살피건대, 위와 같은 통지만으로는 ① 연구 실적의 양적 및 질적 미달 정도 및 사유를 알 수 없는 점, ② 연구 분야에서 영향력 미흡의 정도 및 사유를 알 수 없는 점, ③ 교원인사위원회에서 영년직 임용 거부 사유로 학부 인사위원회에서 영년직 임용 추천을 받지 못한 사정을 포함시키고 있음에도 불구하고 '학부 인사위원회의 영년직 임용 미추천 사유'를 전혀 고지하고 있지 않은 점, ④ 교원인사위원회가 학부 인사위원회의 의견을 번복할 수 없는 객관적 연구 성과 부족의 정도 및 사유를 알 수 없는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 출석통지서의 영년직 임용 거부 사유는 청구인에 대한 실질적인 의견진술의 기회를 부여한 것이라고 볼 수 없으므로 이 사건 영년직 임용 미승인 처분은 「사립학교법」 제53조의2 제7항 위반에 해당한다.

2) 영년직 임용 거부 최종 통지의 적법 여부

「사립학교법」 제53조의2 제6항에 의하면 교원을 재임용하지 아니하기로 결정할 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부 사유를 명시하여 통지하여야 한다고 규정하고 있는데, 재임용 거부가 교원에 대한 불이익한 처분이라는 점에 비추어 보면 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).

2019. 8. 1.자 ○○원 영년직 임용 심사 결과에 따르면 청구인에 대한 영년직 임용 거부 사유는 '○○학 분야의 어려운 연구 환경에도 한 분야를 위해 노력한 부분을 인정할 필요는 있으나, 외부추천서 및 학부 인사위원회의 심의 결과와 달리 교원인사위원회가 영년직 임용을 승인할 9년간의 객관적 연구 성과가 부족함'으로 요약된다.

살피건대, ① 위와 같은 통지는 2019. 7. 1.자 의견진술의 기회 부여 당시보다 간략한 기재로 연구 성과 부족의 정도 및 사유를 전혀 알 수 없는 점, ② 외부추천서 및 학부 인사위원회의 심의 결과를 번복할 수 없다는 취지로 기술하였음에도 '외부추천서 및 학부 인사위원회의 심의 결과'를 전혀 부기하지 않은 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 영년직 임용 심사 결과 통지는 영년직 임용 거부 사유를 구체적으로 특정하여 고지한 것이라고 볼 수 없으므로 이 사건 영년직 임용 미승인 처분은 「사립학교법」 제53조의2 제6항 위반에 해당한다.

라. 영년직 임용 심사 기준의 적법 여부

「사립학교법」 제53조의2 제7항 전문에서 재임용 심의사유를 학칙이 정하는 객관적인 사유에 근거하도록 규정한 취지는 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 보아야 한다(대법원 2011. 2. 10. 선고 2010두17403 판결 참조).

○○원 「교원 승진 및 영년직 임용요령」 제7조 및 제8조는 영년직 임용을 위한 심사는 제출 자료(영문 이력서, 영문 연구계획서, 논문 및 실적, 산학협력 실적, 학부 인사위원회 회의록, 학부장 추천서, 학부 승진기준 및 대상자 평가표, 해당 전공분야의 타 대학 승진 및 영년직 비교 자료, 해당 분야 세계적 권위자의 Peer review letter 등)를 종합하여 판단함을 원칙으로 한다고 규정하고 있고, 그 절차는 다음과 같다.

학부	학부인사위원회 심의	교원인사위원회
■ 해당 분야 세계적 권위자 5명에게 Peer review 의뢰 (학부장) (교수 승진/영년직 대상자) ⇨	■ 5명의 Peer review letters 도착 시 진행 (교수 승진/영년직 대상자) ■ 학부장 추천 ⇨	■ ○○ 석학 2명의 Peer review letters 의뢰(총장) ■ 교수승진/영년직대상자 심의

살피건대, ① 대상자 평가표는 「교원업적평가요령」에 근거하고 있기는 하나 동 요령에서 영년직 임용 심사에 활용할 수 있다고만 규정하고 있을 뿐 영년직 임용 기준으로 정하고 있지는 않은 점, ② 「교원 승진 및 영년직 임용요령」 제7조는 영년직 임용 심사에 관하여 '제출된 자료를 종합하여 판단'한다고만 규정하고 있어 그 판단의 기초가 되는 평가 항목, 세부 항목, 영역별 배점, 기준 점수, 평정 방법 등을 정하지 않은 점, ③ 「교원 승진 및 영년직 임용요령」 제8조에 따르면 해당 분야 세계적 권위자의 Peer review letter가 심사의 중요한 평정 요소로 보이나 Peer review letter를 심의하는 구체적인 평정 방법이 마련되지 않은 점, ④ 이와 같은 ○○원의 영년직 임용 심사에 관한 규정만으로는 교원의 승진과 관련하여 심사자의 자의를 배제하고 사전적 예측 가능성과 사후적 공정성을 담보하는 합리적인 심사가 이루어질 수 있는 구체적인 기준이 마련되어 있다고 보기 어려운 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 영년직 임용 미승인 처분은 심사 기준이 학칙이 정하는 객관적인 사유에 근거하지 않은 위법이 있다.

5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 이 사건 영년직 임용 미승인 처분은 위법하므로 주문과 같이 결정한다.