

교수재임용제, 무엇이 문제인가

김 석 중 / 아주대 의대 교수

교수재임용제가 임기제인가 아닌가 하는 명제는 법해석에서 매우 중요하고도 심각한 쟁점이다. 왜냐하면 이 제도에 '불복 가능성'을 주느냐 마느냐 하는 문제에 직결되기 때문이다. 그런데 아이러니컬하게도 이 제도에 대한 불복 가능성을 완전히 배제하였던 임기제로의 해석이 도리어 이 제도의 부실성을 더욱 명확히 들추어 내주는 촉진제가 되었다. 현재 대학교수를 임기제로 해석하는 사법부의 법해석은 위헌의 소지가 있다고 보고 헌법소원에 부쳐져 있다.

1. 서 언

지난 1975년 의원입법으로 제정되었던 교수재임용제는 22년간의 풍상 속에 몇 차례 변천을 거치면서 오늘날까지 그 명맥을 유지하고 있다. 그러나 이 제도는 그동안 순기능보다는 역기능, 작용보다는 반작용을 더 많이 초래하면서 과연 이 제도가 필요한 것인가 하는 의문을 갖기에 충분할 상황에 이르렀다. 이 제도가 머지 않은 장래에 역사의 장에서 사라질 것으로 예견하는 것은 비단 필자 혼자만의 생각은 아닐 것이다.

지금 이 시점에 이 제도

에 대한 실체를 정확히 규명하는 작업은 곧 현행 교수재임용제를 대체할 새로운 제도를 마련하는 작업의 건실한 첫 출발점이 될 것이다. 그동안 마치 '가상현실'과도 같이 슬그머니 나타났다 이내 곧 사라져서 우리 대학사회에 매우 혼돈스런 개념으로 맴돌고 있는 이 제도를 면밀히 살펴두는 작업은 미래를 위한 매우 유익한 투자가 될 것으로 믿는다.

이 글에서는 먼저 이 제도가 과연 필요한 것인가 하는 문제를 다루고, 이 제도를 둘러싼 개념적인 혼돈이 초래된 근본 이유를 법령과 관례를 통해 살펴보고, 마지막으로 새로운 제도가 정립되기 이전까지 한

시적으로나마 이 제도를 어떻게 제어해 두어야 하는지 논해 보고자 한다.

2. 이 제도는 필요한 것인가

어느 한 제도의 필요성은 크게 보아 두 가지로 나뉘어 평가할 수 있을 것이다. 우선 하나는 그 제도가 지향하는 목적이 사회적 요청에 부합하는가 하는 점이고, 두번째는 과연 그 제도가 현실적으로 지향하는 목표를 달성하고 있는가 하는 점일 것이다.

우리나라 교수재임용제가 순기능보다는 역기능을 더 많이 초래하였다는 견해에 이의를 달 사람은 그리 많지 않을 것이다. 반면에 흔히들 역기능이 더 많았던 원인을 제도 자체의 문제보다는 운영상의 문제가 더 크다는 생각이 그동안 많은 지지를 받아온 것도 사실이다.

그러나 그러한 동안 우리는 이 제도가 표방하고 있는 목적과 이 목적을 이루기 위해 구축하고 있는 수단과 방법 사이에 커다란 괴리가 있다는 사실을 지나쳐 왔다. 그 사실을 밝혀 보기 위해 우선 이 제도의 목적을 알아보고 과연 이 제도가 그 목적에 부합하는 결과를 달성해 왔는지 살펴보자.

1) 재임용제의 외형상 목적

교수재임용제가 애당초 입법 제정되었을

당시에 어떤 목적으로 입안되었는지는 제 93회 국회 문교공보위원회 회의록에서 가늠된다. 그러나 현 시점에서는 정권도 변하였고 국민의 민주화 의식에도 상당한 변화가 와 있기 때문에 독재 정권에 저항하여 싸우던 민주화 교수들과 결부지어 이 제도를 조명하는 이는 이제 더 이상 없다. 문민 정부가 이 제도를 악용하는 사례는 이제 더 이상 없기 때문이다.

국가가 법령으로 정하여 국가적 제도로 채택하고 있는 이 제도는 표면상으로는 대학의 질을 제고시킨다는 목적을 이유로 아직까지도 우리 사회에 남아 있다. 교수들의 연구 분위기를 진작시키고 교육과 사회봉사 활동 등에 많은 업적을 쌓도록 독려하자는 것이다. 대학교수에 대한 범국민적 요구도 “교수가 보다 열심히 연구와 학문에 정진해야 한다.”는 데 있는 것이 사실이다. 바로 이러한 국민적 정서가 아직까지도 이 제도를 존중시키는 빌미가 되고 있는 것이다. 이 제도가 일순간에 철폐되는 것에 대해 막연한 불안감을 표출하는 사람들의 배경 심리도 바로 이런 관점에서 이해된다.

2) 지난 5년간의 재임용 탈락률

국회 교육위원회에 제출한 교육부 자료에 의하면 지난 5년간의 재임용 탈락률은 국·공·사립을 불문하여 평균 0.5%를 넘지 않는다(〈표 1〉 참조). 이 낮은 수치만을 의존

〈표 1〉 국·공·사립대학 교수의 최근 재임용률

연 도	국·공립대(산업대 포함)			사립대(산업대 포함)				
	재임용 대상자	재임용 된 자	탈락자	재임용 비 율	재임용 대상자	재임용 된 자	탈락자	재임용 비 율
'94	1,252	1,247	5	99.6	2,538	2,530	8	99.7
'95	558	556	2	99.6	1,854	1,852	2	99.9
'96	1,066	1,065	1	99.9	2,593	2,579	14	99.5

한다면 과연 우리나라에 교수재임용제가 존재하고 있는가 하는 의문이 들기에 충분하다. 언론에서도 이렇게 재임용제도가 형식에 흐르고 있는 것에 대해 질타하기를 잊지 않아서 해마다 신학기가 되면 단골메뉴 기사거리로 등장한다. 이 제도가 악용되기 때문이기보다는 형식적으로 운영되는 데에 더 초점을 맞추고 있는 것이다. 이 제도를 바라보는 곱지 않은 국민적 시각도 이렇게 하여 포장된 측면이 없지 않다고 생각된다.

재임용 탈락률이 이렇게 낮은 현상에 대해 우리 대학사회는 매우 무기력해 보인다. 합리적으로 설명하자니 더욱 거센 반대 논리에 발목이 잡힐 것 같고, 그냥 지나치자니 자신의 목소리를 높일 수가 없는 것이다. 대학 스스로 이 제도에 대한 과단성 있는 해법을 마련하기 어려운 이유가 여기에 있다. 사실 우리나라의 형편상 선진 외국, 특히 미국과 같이 교수간에 치열한 경쟁을 부추길 수 없는 것이 자명한데도, 이러한 현실을 분명하게 적시하는 용기(?)가 서질 않는 것이다.

3) 대학간의 이질적 수용

교육부가 각 대학에서 수집한 자료에 의하면, 재임용제도가 없는 학교로부터 제도는 수용하되 심사 평정표를 마련하지 않은 학교, 제도를 수용하고 심사평정표도 마련해 두고 있는 학교 등 대학마다 매우 다르게 이 제도를 수용하고 있다.

이러한 이질적인 수용 태도는 국·공립대학이 조금 덜하기는 하지만, 그렇다고 해서

국·공립대학이 전혀 예외가 되는 것이 아니다. 우선 사립대학의 경우는 학교 정관에 포괄적으로 위임받고 있어서, 재임용제를 실시해도 되고 안 해도 된다. 직급별 임용기간도 법령이 정한 상한선 이내면 아무리 짧은 기간이라도 합법이다. 1997년 1월에 사립학교법이 개정되어 정교수에 한하여는 정년 보장제로 통일이 되었지만, 그렇다 해도 아직 정년교원임용심사위원회¹⁾의 결정과 정교수로의 승진을 결정하는 대학²⁾ 교원³⁾ 인사위원회 사이에 다른 견해가 있을 때, 이의 처리 문제와 부교수의 정년 보장 할당량(quota)을 정하는 문제 등등 아직도 각 대학간에는 많은 차이가 있다.

각 대학간에 노출되고 있는 이러한 이질성은 그만큼 이 제도가 형식에 흐르고 있는 현실을 잘 대변한다. 그리고 그 결과 재임용 탈락률이 아주 낮은 것에 대해 그 정당성을 부여해주지 못하는 족쇄가 되는 것이다. 왜냐하면 이렇게 낮은 탈락률은 그만큼 이 제도가 정통성이 없어 무관심하게 처리되었다는 반증이지, 교수들의 연구업적이 뛰어났기 때문에 탈락률이 낮아졌다는 해석이 불가하기 때문이다. 또한 대학간의 이질성은 또 다른 측면에서 그만큼 우리 대학이 표준화(standardization)되지 않았다는 의미에 다름 아니다.

4) 교수의 자질과 연구능력 제고에 과연 기여하고 있는가?

앞서 우리는 이 제도가 형식적으로 치르는 행사가 되었음을 살펴 보았다. 그리고

1) 국가공무원임용령 제5조의 4.

2) 국가공무원법 제5조.

3) 사립학교법 제53조의 3.

학교간의 이질성에 대해서도 알아 보았다. 그런데 보다 핵심적인 문제는 이 제도를 교수의 자질과 연구능력을 제고하는 데 실질적으로 활용하는 대학이 없다는 데에 있다. 재임용제에 대한 심사평정표를 갖고 있는 대학마저도 실상에서는 과내의 동료교수가 평정을 하거나 중간 행정책임자들이 평정을 하고 있다. 정확한 진상 파악은 아니지만, 동료간에 서로 바뀌서 상대방의 평점을 매기는 경우가 가장 흔한 양상이 아닌가 여겨진다. 그러다 보니 매우 주관적으로 평점이 매겨지고, 형식적으로 치르는 통과 의례가 되어 버린 것이다.

그래서 이 제도를 잘 이해하고 있는 교수들이 그리 많지 않다. 이 제도는 불운하게도 마침 자신에게 적용되어 피해를 보아야만 비로소 피부로 느껴지고 깨닫게 된다. 일평생을 한 대학에 봉직하다가도 정년 1~2년을 남겨 두고 재임용에서 탈락되는 비운을 맞았던 한 교수를 만나보면, 이 제도에 대해 가졌던 자신의 시각이 180도 회전되어 있음을 듣게 된다. 자신의 머리에 그 굴레가 씌어져야만 비로소 현실처럼 느껴지고 그 문제점에 대해서 이해하게 되는 것이다. 가상현실처럼 자신의 목전에 떨어져야만 이 제도가 활동하고 있음을 깨닫게 되는 것이다.

그러나 평상시에는 과연 이 제도가 존재하는지조차 모르고 지내는 것이 보통이다. 오히려 지금 대학가에서는 교수(업적)(종합)평가제나 교수강의 학생평가제, 연구교수제도, 계약교수제, 초빙교수제 등 온통 다른 새로운 제도에 관심을 쏟고 있다. 이러한 현상은 교수재임용제가 제 기능을 다하지 못해 일어난 결과이며, 더 깊이 통찰해보면 이제 교수재임용제가 더 이상 필요하

지 않게 되었다는 결론에 도달하는 데 별 어려움이 없다.

3. 제도의 부실성과 개념적 혼돈

앞서 우리는 교수재임용제가 실제로 제 기능을 하지 못하고 오히려 부작용만 초래하고 있는 현상을 짚어 보았다. 이 제도가 국가적 제도이면서도 제 기능을 못했던 것은 그만큼 이 제도가 부실하게 입안되었음을 의미할 것이다.

교수재임용제에서 가장 핵심이 되는 문제점은 터무니 없이 잘못된 탈락 결정에 대해서까지 '불복 가능성'을 말살해버린 데 있다고 할 것이다. 그런데 불복 가능성이 법률적으로 완전히 차단된 것은 사실 이 제도 착안에 도움을 준 미국의 제도를 잘못 이해하였던 데 기원하고 있음을 알아야 한다. 우리는 미국이란 나라가 갖고 있는 사회적 배경에 대한 충분한 이해 없이 그 일부만 뽑아 우리 사회에 이식하려 했음을 부인하기 어렵다.

그러다 보니 우리의 제도 자체가 매우 부실하게 시공되는 결과를 낳았고, 이런 문제점에 대한 정확한 분석작업이 없었기에 무엇이 문제인지도 모른 채 개념적으로 매우 극심한 혼돈에 빠진 상황에 이른 것으로 보인다. 사법부가 이 제도를 임기제로 해석하였던 것에는 최근에 교육부도 동의하지 않고 있고, 헌법재판소에서도 위헌 여부를 심의하고 있다.

1) 교수재임용제와 테뉴어 시스템

흔히 우리의 교수재임용제가 미국의 Tenure System에서 따온 것이라고 얘기한다.

미국에서는 테뉴어를 받기 위해 우수한 자질과 혁혁한 연구업적이 있어야 하기 때문에 우리도 그러한 우수한 교수를 키워내기 위해 유사한 제도가 필요하다는 생각이다. 언뜻 들어보면 일리가 있는 이야기고 매력적인 제안으로 보인다.

그러나 이러한 제안은 두 나라의 제도가 갖는 발생과정상의 차이를 도외시한 판단 착오이다. 미국이란 신대륙의 나라는 자신들이 흘려온 대륙과는 달리 모든 직업이 '계약제'를 채택하고 있다. 운동선수로부터 국가공무원에 이르기까지 모두 계약제이다. 이런 사회적 배경에서 대학의 교수들도 자연스럽게 계약제를 채택하고 있는 것이다.

그런데 '이런 미국에서조차 교수직에만은 정년보장 제도를 도입하였던 것'은 교수들의 연구를 진작시키기 위한 것이 아니라 오히려 그 반대로 학문의 자유를 보장하기 위한 것이었다. 학교재단으로부터 교수를 보호하여 보다 새롭고 도전적인 학설을 창출해낼 수 있는 토양을 마련해 주고자 하는데 그 취지가 있는 것이다. 그 반면에 우리의 교수재임용제는 정년을 보장하는 국가공무원법에서 유독 교수들에게만 정년적 차원의 필요에 의해 정년보장을 해제하는 방향으로 전개되었던 것이므로, 미국의 테뉴어 제도와는 정반대의 방향으로 발전되어온 것이다. 이 점을 우리가 간과해온 것이다.

우리의 교수재임용제를 계약제로 해석하려는 시각이 꾸준히 제기되어 온 것이 사실이나 결코 사회적으로 널리 인정받지 못하였다. 오히려 얼마 전에만 해도 S대학이 계약교수제를 새로이 채택하려 한다는 발표가 있자 신문과 방송이 이를 크게 보도한 적이 있다. 이러한 현상은 현행의 교수재임용제가 계약제로서 국민들에게 인식되어 있지

않다는 반증이다. 우리나라는 전반적으로 보아 계약제를 채택하고 있는 나라가 아니기 때문에 특정직업에 계약제를 적용하기 위해서는 별도의 규칙이 마련되어야 하고 또한 이를 받아들일 배경 여건이 성숙되도록 더 많은 준비가 필요했던 것이다.

우리의 대학사회에서는 교수들이 대학간에 보다 자유롭게 빈번하게 이동할 수 있는가에 대해서는 모두가 회의적이다. 이 문제점은 이 글의 주제에서 이탈한 것이므로 따로 다루어야 할 것으로 본다. 그러나 어찌 되었든 간에 우리의 교수재임용제가 자유계약제로 뿌리를 내릴 수 없었던 이유는 바로 우리 사회의 여건과 전통적 가치관에서 찾을 수 있을 것이다.

여기서 우리가 반드시 짚고 넘어가야 하는 것은 우리의 교수재임용제든 미국의 계약제나 테뉴어제든 교수 연구 진작용의 제도가 아니라는 것이다. 미국의 'Annual Review', 'Major Review' 제도에서 볼 수 있듯이 어떤 형태로든 업적에 따른 성과급제를 적용하는 것만이 진정한 의미에서 교수들로 하여금 경쟁을 부추기고 더욱 연구에 매진하도록 만드는 제도이다. 우리의 대학들도 최근 교수업적평가제에 성과급제를 가미하고자 시도하고 있는데, 연공서열 의식이나 나눠먹기식 적당주의 등과 같은 집단적 의식구조와 맞물려 다소 어려움이 있기는 하나 매우 바람직한 시도로 보아야 할 것 같다.

정리하여 요약해보면, 우리의 교수재임용제는 미국의 계약제와 등가적 개념으로 도입될 수 없는 것이다. 예를 들어 미국의 계약제에서는 계약기간이 만료되기 전에 'Major Review' 심사를 받고 여기에서 테뉴어를 받지 못하면 다른 대학으로 이동할

수 있는 반면, 우리의 경우는 재임용에서 탈락하면 사실상 해임이나 파면과도 같은 결과를 낳는다. 어느 대학이든 재임용 탈락한 교수를 받아들여야 하지 않기 때문이다. 이것이 우리의 현실이라면 우리는 미국의 계약제가 시행하는 심사보다도 객관성과 공정성이 더 강화된 기준을 적용했어야 마땅한 것인데, 기실 우리의 제도는 밖으로 내세운 목적 이외의 다른 필요성에 의해 급조되다 보니 매우 부실하기 짝이 없는 구조적 취약점까지 보이고 있다.

2) 제도의 구조적 부실성

① 통일된 공식 명칭의 부재

이 제도는 법령에 근거하여 국가가 마련한 신규채용 이후의 대학교수 검증제도라는 것이 교육부의 공식 입장이다. 그런데 이러한 국가적 제도에 공식 명칭이 없다. 대학가에서는 이 제도를 두고 재임용제, 계약제 등으로 칭하였고, 사법부는 유신독재 정권 시절에 임기제로 해석하였다. 그러자 교육부가 묘안(?)을 낸 것이 기간제 임용제라는 것인데, 이들 용어 가운데 법률적으로 유효한 명칭은 임기제, 계약제뿐이다. 교육부가 그동안 흘려온 재임용제, 기간제 임용제 등의 용어는 이 제도에 대한 정확한 이해를 방해하는 결과를 낳았고, 오히려 혼동만 더 부추긴 셈이 되었다.

② 검증의 주체와 기준의 부재

관계 법령들을 자세히 들여다 보면 검증의 대상인 객체만 있을 뿐 누가, 어떻게 검증하는 것인지에 대한 언급이 전혀 없다. 검증의 기준이 없다는 것은 이 제도가 갖는 가장 큰 취약점이고, 법적으로도 숨길 수

없는 맹점이다. 검증의 기준이 없다면 어떻게 검증할 수 있는가. 결과적으로 검증다운 검증을 할 수 없다면 검증의 결과 또한 코에 걸면 코걸이고 귀에 걸면 귀걸이식이 되지 않겠는가.

비록 형식적인 절차에 불과하지만, 신규 채용되는 대학교원은 교수자격심사위원회(교육법 제79조 제3항; 교수자격인정령 제2장)에서 심사를 하고, 정년이 보장되는 정교수나 극히 일부 부교수의 경우는 정년교원임용심사위원회에서 심사하도록 법으로 정하고 있으며, 각각의 경우에 따로 위원회의 규칙과 심사기준에 대한 근거규정을 두고 있다.

그런데 임용기간이 만료된 교원을 다시 임용하는 것에 대해서는 어디서 어떻게 심사하는지, 또 그 검증의 기준이 무엇인지 법령에 일절 언급된 바가 없다. 따로 규칙이나 지침으로 정할 수 있다는 근거규정 또한 전혀 없다. 그리하여 재임용에 관한 동의(인사위원회⁴⁾)에서 하게 되었고, 기간이 만료된 자를 재임용하기로 제청하고 안하는 것은 임용권자의 자유재량에 맡겨지게 된다. 그러다 보니 법리상 재임용이 신규임용에 다름 아니라는 논리에 이르게 되었던 것이다.

그동안 이 제도가 순기능보다는 역기능이 더 많았고, 교수의 연구업적이나 자질 향상에 긍정적인 기여를 하지 못한 채 형식적으로 운영되는 오늘날의 퇴행적 모습만을 보이게 된 것은 앞서 지적한 대로 이 제도가 부실하게 입안되었던 데 그 주 원인이 있다.

③ 무수히 반복되는 검증의 위험성

이 검증제도를 신규채용 후에 1차에 한하

4) 앞의 각주 2)와 3).

여 하지 않고 여러 차례에 걸쳐 반복하는 것은 결국 과거의 재임용시에 내린 검증이 잘못된 것이었음을 인정하는 것이어서 논리적으로 모순이다.

미국의 테뉴어 제도도 정년보장심사를 받게 되는 것을 전제로 하여 신규채용 1회에 한하여 자유계약의 관계로 채택되는 것이다. 그 좋은 예로 우리나라 사법연수원의 교수제도를 들 수 있다. 법원조직법⁵⁾을 보면, 판사나 검사가 아닌 사법연수원의 전임 교수도 신규채용인 경우에만 3년의 범위 내에서 1차에 한하여 기간을 정하여 임용할 수 있는 것으로 규정하고 있는 점이 좋은 예이다.

그런데 한 국가 안에서 교육공무원법상의 교수들은 법원조직법 내의 교수와 달리 무수히 반복해서 시행하도록 되어 있다. 만약 사학재단이 승진임용을 억제해 나가는 정책을 쓴다면, 1~6년의 범위 내에서 평생 검증받는 신분에 처하게 될 위험이 있는 것이다.

3) 불복 가능성을 배제하는 사법부의 법해석

“대학교수는 고도의 전문적인 학식과 교수 능력 및 인격을 갖추 것을 요청받는 직업”이라는 것이 우리 사법부의 견해이다. 얼핏 보면 우리의 사법부가 교수에 대하여 상당히 높게 평가하고 있는 것처럼 보이나 사실은 그렇지 않다는 데 문제가 있다.

사법부가 교수재임용제를 두고 임기제로 해석하는 것을 완성하였던 시기는 1992년도 이후의 일이다(1992.10.27 선고92누9772). 이러한 사법부의 시각은 왜곡된 것이었다. 왜냐하면 사법부가 대학교수를 일

반 근로자와는 다르다고 보았던 시각이 대학교수의 신분을 보장하는 방향에서 나온 것이 아니라, 오히려 대학교수들에게 근로기준법의 조항조차도 보호받을 수 없도록 하는 데 그 초점이 맞춰져 있었기 때문이다. 그래서 근로기준법 제21조가 정하고 있는 계약기간에 대한 규정이 교수들에게만은 적용되지 않게 되었고, 결과적으로 임기제로의 해석이 굳어진 것이다.

원래 임기제란 ‘수월한 능력과 인격을 갖추도록 요청받은 자’에게 적용되는 제도가 아니다. 어디 그렇게 따진다면 오직 대학교수만이 이렇게 높은 품격을 요청받는다 할 수 있겠는가. 임기제란 국가의 권력을 관리하는 자들이나 사회 단체 및 기관의 중요한 결정권을 행사하는 보직에 한하여 권한에 대한 견제수단으로 마련되는 제도인 것이다. 대학교수들 가운데 일부는 행정부 등에 잠시 몸을 담는 일이 있기는 하지만, 전반적으로 볼 때 교수의 지위에 있는 그 자체가 견제 받아야 할 권력을 행사하는 것은 아닌 것이다. 과거 독재정권의 입장이 아니라면 말이다.

다시 말하거니와 이 제도가 임기제인가 아닌가 하는 명제는 법해석에서 매우 중요하고도 심각한(critical) 쟁점이다. 왜냐하면 이 제도에 불복 가능성을 주느냐 마느냐 하는 문제에 직결되기 때문이다. 그런데 아이로니컬하게도 이 제도에 대한 불복 가능성을 완전히 배제하였던 임기제로의 해석이 도리어 이 제도의 부실성을 더욱 명확히 드러내주는 촉진제가 되었다. 현재 대학교수를 임기제로 해석하는 사법부의 법해석은 위헌의 소지가 있다고 보고 헌법소원에 부

5) 제74조의 2.

쳐져 있다.

흔히 미국의 테뉴어 제도가 불복 가능성을 배제한 제도라고 보는 것 같다. 그래서 우리도 그렇게 할 수 있는 것 아닌가 하는 논리를 제공하는 것으로 보인다. 그러나 이와 같은 유추해석은 잘못된 것이다. 미국의 제도에는 분명 불복 가능성이 있다. 민주주의란 절차를 매우 중요시하는 제도여서, 미국의 테뉴어 제도가 만약 규정이 정한 절차를 위배한다면 이는 당연히 사법적 불복 대상이 되기에 충분하다. 다만 미국에서는 그러한 과행적 운영을 용납하지 않는 사회적 분위기 때문에 그러한 일이 발생하지 않을 뿐이다.

우리의 사법부가 법령에 위임규정을 두고 있지 않다고 하여 교육부가 입안한 '대학교원인사관리지침'과 같은 시행지침 등의 법률적 효력을 인정하지 않는 반면에 미국의 사법부는 국가가 개입하는 제도가 아니라 개인간의 계약으로 보아 이에 관련된 모든 문서상의 절차와 기준, 제반 약속사항 등을 심사에 반영하는 등 사법부의 법해석상 관습이 다르다는 점도 간과되어서는 안 될 것이다.

더 나아가 미국에서 계약제-테뉴어 제도를 남용하지 않는 또 다른 이유는 이러한 불미스러운 사건이 발생할 경우 미국교수협의회(AAUP; American Association of University Professors) 또는 전공학과별 협회(예를 들어 경영대학 같으면 AACSB <The American Assembly of Collegiate Schools of Business>) 등이 사법위원회를 구성하여 조사를 하게 되어 있고, 만약 이 조사에서 학교측의 문제점이 드러나는 경우에는 사회적으로 그 학교의 명예가 크게 실추됨은 물론 우수한 교수를 뽑는 데 대단한

불이익을 받게 되거나 아주 심한 경우에는 평가인정(accreditation)이 취소되는 상황에 이르게 된다.

따라서 사회적 배경 여건이 다르고, 교수사회가 스스로 자신들의 질적 기준을 정하고 있지 못하는 우리나라에서 사법부가 이 제도를 임기제로 해석하여 불복 가능성에 췌기를 박았던 것은 이 제도를 더욱 불행하게 만든 근본 원인이 되었다. 그렇지 않아도 대학사회에서 거의 사문화된 제도로 여기고 있는 이 제도가 매년 끊이지 않고 남용의 시비에 휩싸이게 되었던 것은 바로 이 '불복 가능성'을 말살해버린 사법부의 잘못된 법해석이 그 압권을 이루었기 때문이다.

4. 교육부의 입장과 책임, 그리고 대책 마련을 위한 제언

교육부도 사법부의 임기제로의 해석에 일단 이의를 제기하고 있는 듯하다. 교육부는 앞서도 설명하였지만 이 제도를 최초 신규 임용(신규채용을 지칭하는 듯하다) 후에 업적과 자질을 검증하기 위한 검증제도라고 정의하면서, 다만 사립대학의 경우는 정관에 따른 계약제를 채택하고 있는 것으로 보는 입장을 취하고 있다.

실제로 지난 연말 정기국회에서 사립학교법이 개정되어 명실공히 우리나라의 대학교원은 정년제를 기본 골격으로 삼고 있음을 천명하게 되었다. 다시 말해 대학교원을 기간을 정하여 임용하는 교수재임용제는 정년이 보장되기 전에 검증을 거치기 위해 기간을 정하여 재임용해 나가는 면으로 해석하는 것이 새 개정안에 대한 순리적인 설명이 될 것이다.

여기서 문제가 되는 용어상의 혼돈으로 임기와 임용기간, 그리고 임용과 재임용 간의 차이가 실존하느냐 하는 문제가 남는다. 임기제를 채택하는 모든 직업이나 보직은 그 임기는 몇 년으로 한다는 통일된 기술을 하면서 연임(또는 중임) 규정을 따로 두는 데 반하여, 대학교원의 경우는 임용기간을 몇 년으로 한대라고 임용령에서 규정할 뿐 기간을 정하여 재임용한다거나 재임용될 수 있다는 등의 규정을 두지 않고 있기 때문이다.

재임용의 절차와 요건 등에 대한 위임규정마저 두지 않았던 것은 이 제도가 법률적으로 얼마나 부실하게 입안된 것인가를 극명하게 드러내는 것이며, 이 제도의 올바른 개정을 요청하는 소리없는 아우성의 진원지인 것이다.

따라서 교육부는 자신들이 입안하여 교육법전에 올려 놓고 있는 '대학교원인사관리지침'이 법률적 효력을 보장받도록 그 위임규정을 법령에 삽입하는 작업을 시급히 추진해야 한다. 이 개정작업은 새로이 많은 투자가 필요한 것도 아니며, 이미 잘 만들어 놓은 이 지침을 단순히 활용함으로써 이 제도가 이제 더 이상 악용되지 않도록 예방하는 효과를 거두게 할 것이기 때문이다. 말하자면 응급처치를 하는 것이다.

그리고 나서 좀 더 시간을 두고 연구해가며, 현행의 재임용제도를 완전히 폐지하여 새로운 제도로 대체할 것인가 아니면 '재임용의 결격사유'나 그 심사와 관련된

'절차와 요건' 등에 관하여 포괄적이거나 구체적으로 표현하는 개정안을 마련할 것인지를 정할 수 있을 것으로 예견된다. ■

〈참고문헌〉

- 교수재임용제 악법 개정을 위한 공동추진위원회(1996. 9. 16). "교수재임용제의 허와 실: 제도 개선을 위한 제안". 국회의원 소강당 심포지엄.
- 김석중(1996). '교수재임용제에 관한 관례집'. 교수신분보장을 위한 협의회.
- 김석중(1997. 3. 24). "교수재임용제에 대한 법률적 문제점 고찰", 법률신문.
- 부정방지대책위원회(1996). 『대학교수 임용 부조리실태 및 방지대책』.
- Seminar on Teacher Evaluation in the Pedagogy Faculty: The Case of the University of Pittsburgh(1996), Prof. James Mauch, Administrative & Policy Studies, University of Pittsburgh.
- Standards Approved by The Membership of The American Assembly of Collegiate Schools of Business(1991. 4. 23).
- Washington University Faculty Information(1996. 9. 18).

김석중/연세대 의대를 졸업하고, 연세의료원에서 전문의 과정을 이수했다. 미국 이스트 버지니아 대학 존스 생식생리연구소를 거쳐 현재 아주대 의대 교수로서 산부인과학 교실에 재직중이며, 교수신분 보장을 위한 협의회 및 교수 공정 임용을 위한 모임, 교수재임용제 악법 개정 공동추진위원회 등에서 활동하고 있다.