

대 구 고 등 법 원

제 1 민 사 부

판 결

사 건 2017나24763 임용기간 확인
원고, 항소인 A
○○시
소송대리인 변호사 ○○○
피고, 피항소인 B
○○시
대표자 이사장 C
소송대리인 법무법인 ○○ 담당변호사 ○○○, ○○○
제 1 심 판 결 대구지방법원 경주지원 2017. 9. 28. 선고 2017가합2212 판결
변 론 종 결 2018. 5. 11.
판 결 선 고 2018. 6. 22.

주 문

1. 원고의 항소를 기각한다.
2. 항소비용은 원고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

제1심판결을 취소한다. 원고의 임용기간은 2016. 9. 1.부터 2022. 8. 31.까지임을 확인한다.

이 유

1. 기초사실

가. 피고는 D대학교를 설치·운영하는 학교법인이고, 원고는 현재 D대학교 E과에 부교수로 근무하고 있다.

나. 원고는 2016. 6. 7. 피고에게 재임용심의신청서를 제출하였고, 피고는 2016. 9. 1. 임용기간을 2016. 9. 1.부터 2018. 8. 31.까지 2년으로 정하여 원고를 부교수로 재임용하는 인사발령을 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제7호증, 을 제12호증, 제19호증, 제27호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 재임용기간에 대한 합의 유무 (긍정)

가. 원고의 주장

사립학교는 교원이 동의한 경우에 한하여 종전보다 불리한 조건으로 재임용할 수 있음에도 불구하고, 피고는 원고에 대한 재임용 인사발령을 하면서 원고의 동의 없이 재임용기간을 종전의 6년보다 불리한 2년으로 정하였으므로, 원고의 재임용기간은 2년이 아니라 6년이다.

나. 판단

1) 사립학교 교원의 임용을 위한 계약은 사립학교법 소정의 절차에 따라 이루어지는 것이지만 그 법적 성질은 사법상 고용계약에 해당한다(대법원 1996. 7. 30. 선고 95

다11689 판결 등 참조).

2) 갑 제4호증, 제11호증, 제12호증, 을 제1호증 내지 제10호증, 제17호증 내지 제20호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 다음 사실이 인정된다.

① 피고는, 당초 D대학교 교원인사규정(이하 '개정전인사규정'이라 한다)에서 교직원들의 재임용기간을 교수는 정년, 부교수는 6년, 조교수는 2년으로 정하였다가, 2015. 7. 1. 개정 및 시행한 교원인사규정(을 제2호증, 이하 '개정후인사규정'이라 한다)에서 재임용기간을 교수와 조교수의 경우는 개정전인사규정과 동일하게 하고 부교수의 경우는 2년으로 단축하였다.

② 피고는 2016. 5. 23.경 원고에게 다음과 같은 '인사발령 통지 및 재임용신청서 제출 등 안내'를 통지하였다.

2. 재임용신청서 제출 및 기타 안내사항

① (중략) 귀하의 임용기간은 2014. 03. 31. 만료되었으므로 통지받은 날로부터 15일 이내에 재임용신청서, 임용기간의 업적물, 재임용 시 현재 수행하고 있는 다른 업무를 포기하고 즉시 복직할 것을 맹세하겠다는 각서를 제출해 주시기 바랍니다. (후략)

② 만일 귀하께서 재임용 요건에 충족되어 재임용 될 경우, 2015. 07. 01.자 개정된 교원인사규정 제29조에 의거 2016. 09. 01.부터 2018. 08. 31.까지(부교수 임용기간: 2년)가 귀하의 임용기간임을 알려드리오니 착오 없으시기 바라며, 개정된 규정은 본교 그룹웨어 시스템 게시판(총무팀-규정)에서 확인 가능함을 안내드립니다.

③ 원고는 2016. 5. 24.경 피고에게 다음과 같은 '인사발령 통지 및 재임용 신청서 제출 등 안내에 대한 요청 및 질의(1차)'를 통지하였다.

6. 안내받은 개정된 재임용 규정(2015. 07. 01.)으로 인한 임용기간의 변경 사항(2016. 09. 01.부터 2018. 8. 31.)에 동의할 수 없습니다. 개정 일자에는 위 본인이 소송 중이었으므로 임용기간을 직전 재임용 규정을 적용해 6년 보장을 해 주실 것을 다시 한 번 간곡히 바라는 바입니다.

④ 피고는 2016. 6. 1.경 원고에게 다음과 같은 '인사발령 통지 및 재임용신청서 제출 등 안내(2차)'를 통지하였다.

2. 대학 구조개혁은 본교뿐만 아니라 전국 4년제 대학 및 전문대학의 중점과제로서 대학 구조조정에 탄력적으로 대응하고자 2015. 07. 01.자 부교수의 임용기간을 6년에서 2년으로 규정을 개정(피고 정관 제39조 제2항 및 교원인사규정 제29조)하였으며, 이는 현 직급의 임용기간이 만료된 이후부터 적용되는 사항임에 따라 귀하의 소송 여부와 관계없이 적용되는 규정임을 재차 안내드립니다.

(중략)

4. 상기 내용과 같이 재임용 신청을 원할 경우, 재임용심의신청서 외 안내드린 서류 일체를 해당 기간까지 필히 제출해 주시기 바라며 재임용 심사 일정에 차질 없도록 협조해 주시기 바랍니다.

⑤ 원고는 2016. 6. 2.경 피고에게, '인사발령 통지 및 재임용 신청서 제출 등 안내에 대한 요청 및 철회(2차)'를 통지하였다. 그러나 원고는 2016. 6. 7. 피고가 통지한 양식대로 '재임용심의신청서 및 각서'를 작성하여 피고에게 제출하였다.

⑥ 피고는 2016. 8. 3. 및 2016. 8. 26. 각 교원 인사위원회 회의에서 원고에 대한 재임용심의를 마친 후 2016. 9. 1. 개정후인사규정에 따라 재임용기간을 2년간으로 하여 원고를 재임용하는 내용의 인사발령을 하였다.

3) 살피건대, ① 재임용은 사법상 고용계약에 해당하므로 청약과 승낙을 요하는 점, ② 원고는 피고가 사전 안내한 재임용기간 2년에 대하여 이견(異見)을 보이다가 피고가 통지한 양식에 따라 재임용심의신청서를 제출한 점, ③ 원고가 재임용심의신청서를 제출할 당시에 시행중이던 개정후인사규정은 부교수의 경우 재임용기간을 2년으로 규정하고 있었는데, 원고는 그 사실을 잘 알고 재임용심의신청서를 제출한 점, ④ 원고가 제출한 재임용심의신청서에는, 재임용기간을 2년이 아니라 6년으로 하여 신청한다는 의사표

시는 없는 점, ⑤ 원고가 재임용기간을 6년으로 하여 재심용심의신청을 하려는 의사를 가지고 있었다고 하더라도, 재심용심의신청서 제출 당시 이러한 원고의 의사가 별도로 피고에게 전달되었다는 점을 인정할 만한 증거가 제출되지 않은 이상, 피고가 이를 승낙한 것으로 볼 수 없는 점 등을 종합하면, 원고는 재심용심의신청서에 의하여 개정후 인사규정에 따라 재임용기간을 2년을 하는 재임용계약을 청약한다는 의사를 표시하였고, 피고는 2016. 9. 1.자 인사발령에 의하여 원고의 청약을 승낙하였다고 할 것이므로, 원고는 2016. 9. 1. 피고와 사이에 재임용기간을 2년으로 하는 재임용계약(이하 '이 사건 계약'이라 한다)을 체결하였다고 봄이 타당하다.

따라서 재임용기간을 2년으로 하는 것에 대하여 원고와 피고 사이에 의사합치가 있었다고 할 것이니, 이와 다른 전제에 선 원고의 주장은 이유 없다.

3. 근로기준법 위반 여부 (부정)

가. 원고의 주장

교원인사규정은 D대학교 교원들의 근로조건이 포함된 취업규칙이고, 피고가 2015. 7. 1. 재임용기간을 단축하는 내용으로 교원인사규정을 개정한 것은 기존의 근로조건을 불리하게 하는 내용으로 취업규칙을 변경하는 경우에 해당한다. 근로기준법 제94조 제1항 단서에 의하면 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로자, 즉 교원들의 과반수 동의를 받아야 함에도, 피고는 위 동의를 받지 않았으므로 이 사건 계약 중 개정후인사규정을 적용한 임용기간 부분은 효력이 없다.

나. 판단

사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대

한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 판결 등 참조). 기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 학교법인의 정관이나 인사규정 또는 임용계약에 재임용 강제조항이 있거나 임용기간은 형식에 불과하고 임용계약이 계속 반복 갱신되어 연쇄적 근로관계가 인정되는 등의 특별한 사정이 없는 한 재임용의 기대나 재임용 여부에 관하여 합리적 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리가 있을 뿐, 그와 같은 심사에 의해 재임용되지 않은 이상 그 임용기간 만료로 교원의 신분은 상실된다(대법원 2011. 6. 24. 선고 2009다58364 판결 등 참조).

살피건대, 갑 제3호증, 을 제12호증, 제27호증의 각 기재에 의하면, 원고는 2008. 4. 1. 임용기간을 2008. 4. 1.부터 2014. 3. 31.까지 6년으로 정하여 부교수로 재임용된 사실, 원고는 2016. 9. 1. 이 사건 계약에 따라 임용기간을 2016. 9. 1.부터 2018. 8. 31.까지 2년으로 정하여 부교수로 재임용된 사실을 인정할 수 있으나, 갑 제14호증, 제15호증, 을 제2호증, 제17호증 내지 제20호증의 각 기재만으로 피고의 정관, 교원인사규정 또는 이 사건 계약에 재임용 강제조항이 있다거나 임용기간은 형식에 불과하고 임용계약이 계속 반복 갱신되어 연쇄적 근로관계가 있다는 사실을 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 원고는 임용기간의 만료로 교원의 신분을 상실한 상태에서 개정후인사규정이 정한 재임용기간 2년을 그대로 수용하고 이 사건 계약을 청약하여 피고의 승낙을 받았다고 할 것이므로, 개정후인사규정이 D대학교 교원들의 과반수 동의 절차를 거치지 아니하였다고 가정하더라도, 이 사건 계약 중 재임용기간 부분은 원고와 피고 사이에

효력이 있다고 할 것이니, 원고의 주장은 이유 없다.

4. 이 사건 계약이 위법한지 여부 (부정)

가. 원고의 주장

피고가 원고의 직전 임용기간이 만료된 2014. 3. 31. 재임용 심사절차를 진행하여 원고를 재임용하였다면 원고는 개정전인사규정에 따라 임용기간 6년을 보장받았을 것임에도, 피고가 개정후인사규정에 따라 원고를 임용기간 2년으로 정하여 재임용한 것은 피고의 귀책사유로 인한 책임을 원고에게 부담하게 하는 것으로 개정전인사규정에 대한 원고의 신뢰이익을 침해하여 위법하다.

나. 인정사실

갑 제1호증 내지 제7호증, 을 제1호증, 제2호증, 제11호증 내지 제19호증, 제21호증 내지 제24호증, 제26호증, 제27호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음 사실이 인정된다.

① 원고는 1999. 3. 1. D대학교에 전임강사로 신규 임용된 후, 2003. 10. 1. 조교수로 재임용되었고, 2008. 4. 1. 임용기간을 2008. 4. 1.부터 2014. 3. 31.까지 6년으로 정하여 부교수로 재임용되었다.

② 피고는 2010. 4. 23. 원고가 소속되어 있던 F과를 폐지하여 2011학년도부터 신입생을 모집하지 않기로 결정하였다고 원고에게 통보하고, 2013. 5. 1. F과 소속 재적생이 존재하지 않고 원고를 다른 과로 전환하여 배치하기 어렵다는 이유로 원고에게 폐과면직처분을 하였다.

③ 원고는 피고를 상대로 폐과면직처분의 무효확인을 구하는 소를 제기하여 2015. 1. 9. '피고가 원고를 전환배치함으로써 면직을 회피할 가능성이 있었음에도 면직처분

당시 객관적 면직기준을 정하여 면직 여부를 심사하는 절차를 거쳤다고 볼 수 없으므로 면직처분은 위법하여 효력이 없다는 이유로 제1심 승소판결(대구지방법원 경주지원 2013가합1396호)을 선고받았고, 피고는 위 판결에 대하여 항소하였다.

④ 피고는 위 사건의 항소심(대구고등법원 2015나404호)이 계속 중이던 2015. 6. 30. 교원인사규정을 개정하여 D대학교 교직원들의 재임용기간을 교수는 정년, 부교수는 6년, 조교수는 2년에서 교수는 정년, 부교수 및 조교수는 각 2년으로 변경하였다.

⑤ 원고는 2016. 3. 31. 위 항소심(대구고등법원 2015나404호)에서 폐과면직처분의 무효확인 부분에 대한 피고의 항소를 기각하는 판결을 선고받았고, 피고가 상고하지 아니하여 위 판결이 2016. 4. 20. 확정되었다.

⑥ 피고는 2016. 5. 11. 교원인사위원회의 심의를 거쳐 2016. 5. 13. 원고가 복직되었다는 인사명령을 하고, 2016. 6. 7. 원고로부터 재임용심의신청서를 제출받자, 2016. 6. 9. 원고에게 교원업적평가를 위하여 2013. 1. 1.부터 2013. 4. 30.까지 업적물의 제출을 요청하였으며, 2016. 7. 29. 원고에게 교원업적평가 결과 평점 총 9.4점을 취득하였다는 통보를 하였다.

⑦ 피고는 교원 인사위원회에서 2016. 8. 3. 재임용 심의, 2016. 8. 26. 재임용 제청 심의를 각 거친 후, 2016. 9. 1. 임용기간을 2016. 9. 1.부터 2018. 8. 31.까지 2년으로 정하여 원고를 부교수로 재임용하는 인사발령을 하였다.

다. 판단

위 인정사실 및 을 제25호증, 제28호증, 제29호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 볼 때, 피고가 개정후인사규정에 따라 재임용기간을 2년으로 하여 이 사건 계약을 체결한 것이 위법하다고 할 수는

없으므로, 원고의 주장은 이유 없다.

① D대학교는 2011년 학자금대출 제한 대학, 2012년, 2013년 재정지원 제한 대학으로 각 선정되었고, 신입생도 점점 줄어들고 있는 상황이었다(2008년도 입학 정원은 1,807명이었으나, 점차 줄어 교원인사규정이 개정되던 2015년도 입학 정원은 390명이었고, 원고가 재임용되던 2016년도 입학 정원은 325명이었다). 이런 상황에서 피고는 대학의 경쟁력 제고를 위해 교원의 재임용기간을 변경하는 인사규정을 개정하였다.

② 피고는 2013. 5. 1.자로 원고를 폐과면직 처분하였고, 원고의 임용기간은 2014. 3. 31. 만료되었으며, 원고가 피고를 상대로 제기한 폐과면직처분 취소소송은 2016. 4. 20. 원고 승소판결이 확정되었다.

③ 피고는 위 원고승소 판결이 확정 직후인 2016. 5. 13. 원고를 복직시키고, 2016. 6. 7. 원고로부터 재임용심의신청서를 제출받았다. 재임용계약이 사법상의 계약인 이상 청약과 승낙을 요하고, 원고의 청약 즉 재임용심의신청서 제출은 개정전인사규정(2015. 6. 30.까지 시행됨) 시행 당시에 제출되지 않았으므로, 피고로서는 원고의 재임용심의신청서는 개정후인사규정이 정한 재임용기간(2년) 동안 재임용할 것을 신청하는 의사표시라고 인식하였다고 봄이 타당하다.

④ 원고의 재임용심의신청서 제출이 피고의 부당한 면직처분으로 인하여 지연되었다고 하더라도, 원고의 청약과 피고의 승낙에 의하여 이 사건 계약은 유효하게 성립되었다(만약 청약과 승낙이 일치하지 않을 경우 즉 청약이 표시한 재임용기간과 승낙이 표시한 재임용기간이 다를 경우에는 이 사건 계약은 처음부터 성립되지 않은 것이 된다).

5. 개정후인사규정의 위법 여부 (부정)

가. 원고의 주장

개정후인사규정이 부교수의 임기를 일률적으로 2년으로 정한 것은 임기를 계약으로 정하도록 규정한 사립학교법 제53조의2 제3항, 교육공무원법 제11조의4 제1항, 교육공무원임용령 제5조의2 제1항 제1호 나목에 위반되므로, 이 사건 계약 중 재임용기간 부분은 법령의 규정에 반하는 개정후인사규정을 적용한 점에서 효력이 없다.

나. 관련 법령 및 법리

사립학교법 제53조의2 제3항은 '대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련 규정을 준용한다.'고 규정하고 있다. 한편 교육공무원법 제11조의4 제1항은 '대학의 교원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 근무기간, 급여, 근무조건, 업적 및 성과 약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.'고 되어 있고, 교육공무원임용령 제5조의2 제1항 제1호 나목에서는 부교수의 경우 '교육공무원법 제47조의 규정에 의한 정년까지의 기간 또는 계약으로 정하는 기간'으로 임용하도록 정하고 있다.

사립학교법 제53조의2 제3항에서 사립학교 교원에 대하여 근무기간 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있도록 허용한 취지는 대학교원의 무사안일을 타파하고 연구분위기를 제고하는 동시에 대학교육의 질도 향상시키기 위한 것으로서 궁극적으로 국가가 문화국가의 실현을 위한 학문진흥의 의무를 이행함에 있어서나 국민의 교육받을 권리를 실현하기 위한 데에 있다[대법원 2010. 10. 14. 선고 2007다1517, 2007다1524(병합) 판결 등 참조].

다. 판단

1) 갑 제9호증, 제14호증, 을 제1호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면,

개정 전 정관	개정 후 정관
<p>제39조(임면) ② 학교의 장 이외의 대학교육기관의 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면한다. 이 경우 다음 각 호의 계약조건을 정하여 행한다.</p> <p>1. 근무기간 가. 교수 : 정년. 단, 본인이 원하는 경우에는 계약으로 정하는 기간으로 한다. 나. 부교수, 조교수 및 전임강사 : 계약으로 정하는 기간</p>	<p>제39조(임면) ② 학교의 장 이외의 대학교육기관의 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면한다. 이 경우 다음 각 호의 계약조건을 정하여 행한다.</p> <p>1. 근무기간 가. 교수 : 정년. 단, 본인이 원하는 경우에는 계약으로 정하는 기간으로 한다. 나. 부교수, 조교수 : 계약으로 정하는 기간. 단, <u>계약기간은 교원인사규정에 의한다.</u></p>
개정전인사규정	개정후인사규정
<p>제14조(임용기간) 교원의 임용은 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다.</p> <p>1.교수 : 정년까지의 기간. 단, 본인이 원하는 경우에는 계약으로 정하는 기간으로 한다.</p> <p>2. 부교수, 조교수 : 계약으로 정하는 기간</p> <p>제28조(임용구분) 재임용은 2001년 12월 31일 현재 재직 중인 교원을 대상으로 하고, 재계약은 2002년 1월 1일 이후 신규임용된 교원을 대상으로 한다. 단, 재임용에 해당하는 교원이라도 본인의 요구 시 재계약으로 할 수 있다.</p> <p>제29조(기간제 임용기간) 재임용의 경우 교수는 정년, 부교수는 6년, 조교수는 2년으로 하며, 재계약은 제14조 신규임용의 경우와 같다.</p>	<p>제14조(임용기간) 개정 없음</p> <p>제28조(임용구분) 개정 없음</p> <p>제29조(기간제 임용기간) 재임용의 경우 교수는 정년, <u>부교수는 2년</u>, 조교수는 2년으로 하며, 재계약은 제14조 신규임용의 경우와 같다.</p>

피고는 2015. 7. 1. 정관 및 교원인사규정을 다음과 같이 개정하여 시행한 사실이 인정된다.

2) 살피건대, 위 인용증거, 인정사실 및 변론 전체의 취지를 종합하면 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 볼 때, 개정후인사규정 중 재임용기간을 2년으로 정한 부분이 사립학교법 제53조의2 제3항, 교육공무원법 제11조의4 제1항, 교육공무원임용령 제5조의2 제1항 제1호 나목에 위반된다고 볼 수 없으므로 원고의 주장은 이유 없다.

① 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다(헌법 제31조 제4항). 사립학교법 제53조의2 제3항에 의하여 준용되는 교육공무원법 제11조의4 제1항, 교육공무원임용령 제5조의2 제1항 제1호 나목은 부교수의 근무기간을 '계약으로 정하는 기간'으로 정하고 있다.

② 피고의 개정전인사규정 제29조가 정한 부교수의 재임용기간은 6년이었는데, 개정후인사규정 제29조가 정한 부교수의 재임용기간은 2년이므로, 2015. 7. 1. 교원인사규정이 개정되면서 부교수의 재임용기간은 종전보다 단축되었다.

한편, 피고의 개정후인사규정 제14조, 제28조 및 제29조의 규정에 의하면, 재임용 대상 교원이더라도 재계약 형식에 의하여 '계약으로 정하는 기간'을 임용기간으로 하는 계약을 체결할 수 있으므로, 재임용대상인 부교수는 피고와 합의할 경우 기간을 2년보다 장기 또는 단기로 하여 임용계약을 체결할 수 있다.

6. 결론

그렇다면 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하여야 할 것이다. 제1심판결은 이와 결론을 같이하여 정당하므로, 원고의 항소는 이유 없어 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 진성철

 판사 권민오

 판사 강동원

관계 법령

■ 근로기준법

제94조(규칙의 작성, 변경 절차)

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

■ 사립학교법

제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용)

- ③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련규정을 준용한다.
- ④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임용권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.
- ⑤ 제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 임용권자에게 신청하여야 한다.
- ⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임용권자는 제53조의4의 규정에 의한 교원 인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월 전까지 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 각 호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원 인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.
 1. 학생교육에 관한 사항
 2. 학문연구에 관한 사항
 3. 학생지도에 관한 사항

■ 교육공무원법

제11조의4(계약제 임용 등)

- ① 대학의 교원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 근무기간, 급여, 근무조건, 업적 및 성과 약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.

■ 교육공무원임용령

제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등)

- ① 법 제11조의3에 따른 대학교원의 임용은 다음 각 호의 범위에서 계약조건을 정하여 행한다.

1. 근무기간

- 나. 부교수 : 법 제47조의 규정에 의한 정년까지의 기간 또는 계약으로 정하는 기간