

# 日本の 大學教員 任用제도

## — 外國의 大學教授任用제도 ② —

南 萬 順

(韓國教員大 教育學科 講師)

### 外國의 大學教授任用제도

1. 대만의 大學教授任用制와 質 관리
2. 日本의 大學教員 任用제도
3. 미국
4. 영국
5. 독일
6. 프랑스

### 1. 머리말

本稿는 일본의 교원 임용·승진 제도에 대한 검토를 위해 시도되었다. 대학 교원의 임용 및 승진 제도를 검토하기 위하여는 먼저 일본의 교육 제도 및 사회 관행, 사고 방식 등을 이해하지 않으면 안 될 것이다. 그리고 대학 교원의 임용 제도를 고찰함에 있어서는 법·제도 속에 나타난 부분 외에 교육사회학적·법사회학적 검토 및 실태 조사를 포함한 정밀한 검토가 필요하다고 생각된다.

그러나 이번의 검토는 충분한 자료 수집이 불가능하였고, 그 실태에 관하여는 공개되지 않은

부분과 人事問題라는 미묘한 면도 있어 정확한 파악이 곤란하였다. 이러한 제한점이 있음을 미리 밝혀 둔다.

본 검토에서 필자는 교육기본법·학교교육법·대학설치기준 등의 관계 법령과, 구체적 예로서 필자가 다년간 유학 생활을 통해 익숙한 筑波大學과 다른 대학의 경우를 비교·검토하고 맺음말에서는 문제점과 교육사회학적 검토를 더하고자 한다.

### 2. 教育制度 및 大學教育의 變遷

일본의 교육 제도에 대하여는 간단히 소개하는 데 그치고, 대학교육의 변천에 관하여는 그 목적의 변천을 중심으로 기술하기로 한다.

#### 1) 教育制度

전후 일본의 교육 제도와 현행 한국의 교육 제도는 각기 다른 경향이지만, 미국의 영향을 받은 6·3·3·4제라는 공통의 기반을 가지고 있다. 또한 양국은 지리적으로 東아시아에 위치하며, 문화적인 면에서도 불교·유교 사상의 영향을

많이 받아 온 역사적 공통점을 발견할 수 있다. 특히 유교 문화권에서 많이 나타나는 子女教育에 대한 높은 관심은 사회 발전의 원동력으로 작용하는 반면, 엘리트 교육으로서의 대학교육 선호로 인한 과도한 입시 경쟁, 비인간적 교육이라는 비교육적 상황을 야기시키기도 한다.

그러나 양국의 교육은 제도상 많은 유사점을 가지고 있음과 동시에 그 운영 및 발전 단계, 교육 개혁의 내용이나 접근의 차원에서 더 많은 相異點을 가지고 있음도 사실이다. 즉, 일본이 근대화 앞장서 기술교육을 중시한 점, 대학 진학이 가능한 진학 고교와 비진학교의 2중 구조, 식민지교육의 경험이 아닌 외국인 교수 초빙 등 자주적인 근대교육의 경험, 근대 이후의 국가주

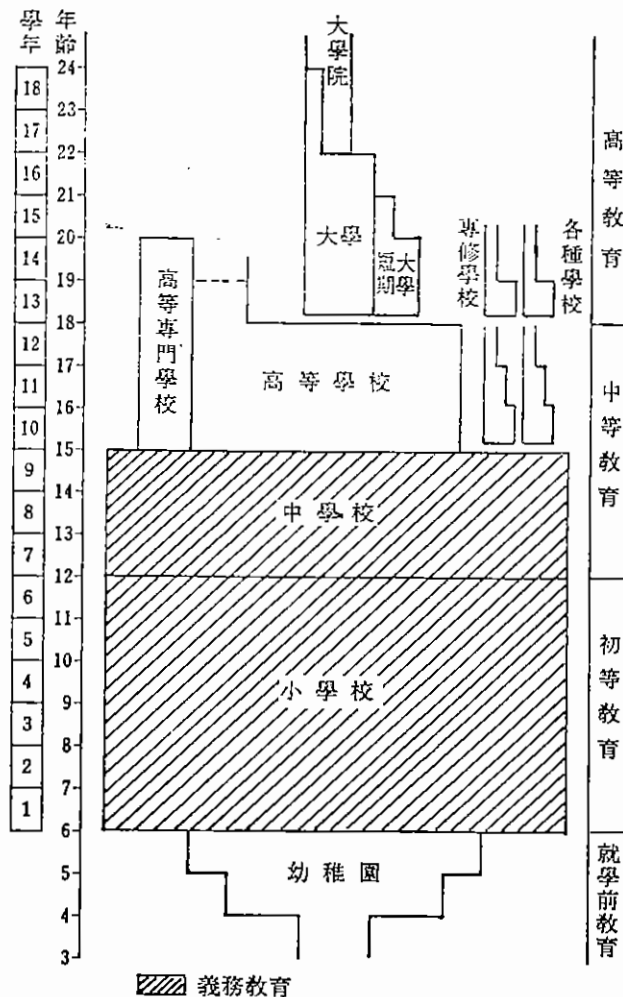
의적 색채가 강한 교육과 전통 중시의 국민성, 경제 건설과 치밀하고 정확한 접근 방법 등이 그 예이다. 현행 교육 제도는 <그림 1>과 같다.

## 2) 大學教育의 變遷

일본의 고등교육은 明治시대 이후 국가 발전을 위한 교육으로 크게 중요시되어 왔다. 특히 戰後에 있어서는 관목할 만한 양적 확대를 보여 지금은 대학·단기대학(우리의 전문대에 해당)만으로도 1천 개교를 넘었고 학생 수는 2백 50만을 넘는 규모로 성장하였다.

따라서 고등교육도 질적·양적 성장에 따라 그 개념도 변천되었고, 오늘날 세계 각국에서 진행되고 있는 교육 개혁의 물결 속에서 새로운 방

<그림 1> 일본의 교육 제도



향 설정과 개선을 모색하고 있다. 그 과정을 대학교육 목적의 변천을 통하여 검토한 후 1991년의 대학교육 개선에 관한 대학심의회 답신을 통하여 그 방향을 알아보고자 한다.

일본의 학교교육법에 의하면, 대학의 목적은 학술의 중심으로서 넓은 지식과 심오한 전문의 학예를 교수·연구하며, 도덕적·응용적 능력을 함양함을 목적으로 한다(동법 제52조)."

舊대학령 제1조에는 '대학은 국가가 필요로 하는 학술의 이론 및 응용을 교수하고 더불어 연구함을 목적으로 하고, 아울러 인격 도야 및 국가 사상의 함양에 유의할 것'이라고 규정되어 학문 상의 국가 목적을 강조하였다. 그러나 전후의 학교교육법에는 '학술의 중심'이라는 세계적·역사적으로 인정된 대학의 존재 양식을 명확히하고, 舊학제에 있어서의 고등학교 및 대학의 역할을 新학제에의 재편성에 따라 '넓은 지식(一般教育 등)'과 함께 '심오한 전문의 학예를 교수·연구 및 지적·도덕적·응용적 능력 전개'라고 규정한다. 그리고 구 대학령 제1조의 '학술 이론 및 응용을 교수·연구'하는 기능은 대학원의 목적으로 이행되었다.

이와 같은 일반교육의 중시는 학교교육법의 입법 과정에 커다란 영향력을 끼친 「米國教育使節

團報告書」<sup>2)</sup>의 견해와 학제 개혁을 통한 新制 고등학교 교육과정에 舊制고등학교 교육과정을 포함할 수 없었던 사정을 반영하고 있다. 그것은 또한 新制 大學의 특색임과 동시에 舊制 大學과는 이질적인 요소로 나타난다. 각 대학 개혁의 추진은 기본적으로 그 대학의 자주적 노력에 기초한다. 그중에는 대학 발족 이래의 경험에 터한 '설치 기준의 재검토'라는 일반적 요청과 대학 분쟁을 계기로 한 대학 개혁 논의 과정에서의 '대학 제도의 근본적인 재고'라는 요인도 포함되어 있다.

'70년대의 대학은 전후의 '新制 大學' 발족시 처럼 '舊制度 否定'과 '新制度 創設'이라는 방식으로 진행되기보다는 제도의 틀 안에서 개혁 추진의 실험적 시도를 통하여 新大學의 가치를 발견하고자 한 것이다. 筑波大學과 같은 新構想 大學도 그러한 예에 속할 것이다. 그리고 '80년대 후반기에서 오늘날에 이르는 개혁 방향은 일본 사회의 국제적 발전과 개성화, 대학사회의 자기 생존·발전을 위한 개선과 자기 평가 제도의 도입 등이 그 추구하는 바로 보여진다. '70년대 대학 설치 기준의 일부 개정 과정을 열거하던 <표 1>과 같다.

<표 1> '70년대 대학 설치 기준의 개정 과정

시 기	사 항	내 용
'70.8.31 ( '71.4.1 시행)	대학 설치 기준 의 일부 개정	① 일반교육 과목은 인문·사회·자연 3분야에 걸쳐 개설할 것 ② 종합과목(2이상의 학문 분야 종합 편성)의 개설을 인정할 것 ③ 졸업 요건을 인문·사회·자연 3분야에 걸쳐 36단위 취득하던 가 한 것으로 함(그중 12단위까지는 외국어, 기초 교육과목 또는 전문 교육과목으로 대신할 수 있도록 함)
'72.3.18 (4.1 시행)	"	① 타대학(외국의 대학 포함)에서의 과목 이수 인정(30단위 한도내 인 정 가함)
'73.9.29 (10.1 시행)	학교교육법 일부 개정	① 대학에 학부 이외의 교육·연구 조직을 둘 수 있다 ② 의학·치학 학부에 있어 6년 간의 一貫教育 실시를 가능토록 함

- 1) 第五條, 大學は, 學術の中心として, 廣く知識を授けるとともに, 深く専門の學藝を教授研究し, 知的·道徳的及び應用能力を展開させることを目的とする.
- 2) 米國은 미국의 일본식 표기이다. 미국 교육사절단은 2차 대전 후 독일·일본 등의 패전국에 대하여 제국주의·침략주의에서 민주사회로의 전환을 기도한다는 의도를 표방하며 파견되었다. 일본의 경우도 법 체제와 사회 체제 전환을 통한 민주 개혁이 추진되었고, 교육사절단 보고서에는 교육 부문의 개혁을 통한 일본사회 개혁의 일환이었다.

		③ 부학장을 둘 수 있도록 함
'73.11.28 (同日 시행)	대학 설치 기준 의 일부 개정	① 학부 이외의 교육·연구 조직의 요건을 정함 ② 수업 기간에 대하여 종래 2학기제에 대하여 3학기제도 가능토록 함 ③ 의학·치학의 학부에 6년 一貫制를 취할 경우를 포함한 졸업 요건의 정비
'74.6.20 ( '75.4.1 시행)	대학원 설치 기준 의 제정	① 석사과정(修士課程)의 목적에 전문직업교육을 더하고, 박사과정의 목적을 명확히함 ② 박사과정의 수업 연한을 표준적인 것으로 하고, 단위제에 의한 제약은 완화함 ③ 연구과의 조직을 그 목적에 맞게 탄력적인 편제가 가능하도록 함 ④ 타대학원 등의 수업·연구 지도의 일부를 받을 수 있도록 함
'75.12.25 ( '76.4.1 시행)	대학 설치 기준 의 일부 개정	① 의학·치학 학부에 있어서 교육·연구 목적에 따른 탄력적인 조직 편제를 시행토록 함 ② 의학·치학 학부의 교육과정에 대하여 일반의 학부에 준한 탄력화를 도모함 ③ 의학·치학 학부의 전문교육 과목의 각 수업 과목별 수업 시간 수의 배분 비율을 탄력화함
'76.5.25 (6.1 시행)	학교교육법의 일부 개정	① 연구과를 인가 사항으로 함 ② 후기 3년의 박사과정 설치를 가능토록 함 ③ 독립대학원(학부를 두지 않고 대학원을 두는 대학)을 설치할 수 있도록 함 ④ 대학원의 명칭을 보호함
'76.5.31 (6.1 시행)	"	① 학년 도중에도 학기의 구분에 따라 학생을 입학·졸업시킬 수 있도록 함

### 3. 大學敎員의 組織 및 資格

일본의 고등교육 기관에는 대학, 단기대학(전문대학), 기술대학, 특수대학 등이 있다. 그중 대학이 고등교육과 연구의 중추적 역할을 담당하고 있음은 물론이다. 대학은 우선 설립자에 따라 국·공립과 사립으로 분류된다. 규모나 학부의 수에 따라 학부가 1개인 대학과 여러 개인 대학, 그리고 많은 수의 학부를 가진 대학으로 분류할 수 있으며, 대학원 설치 유·무에 따라 분류되기도 한다. 이하에서는 대학 교원의 조직 및 종류, 자격에 관하여 학교교육법을 중심으로 약술하기로 한다.

대학에는 學長, 敎授, 助敎授, 助手 및 事務職員을 둘 수 있다. 그외에도 필요에 따라 副學長, 講師, 技術職員 등을 둘 수 있다.

그 직무를 보면 ① 학장은 교무를 관장하고 소

속 직원을 統督한다. 그리고 부학장은 학장의 직무를 돕는다. ② 교수는 학생의 교수 및 연구 지도 혹은 연구에 종사한다. ③ 조교수는 교수의 직무를 돕는다. ④ 조수는 교수 및 조교수의 직무를 돕는다. ⑤ 강사는 교수 및 조교수에 준하는 직무에 종사한다(학교교육법 제58조).

#### 1) 學科目制, 講座制 및 敎員組織

직원 배치 및 필요 교원 수에 관하여는 대학 설치 기준의 규정에 따르며, 교원 임용에 관하여는 학과목제와 강좌제에 따라 다를 수 있다. 학과목제는 교육상 필요한 학과목을 정하여 그 교육·연구에 필요한 교원을 두는 제도이고, 강좌제는 교육·연구상 필요한 전공 분야를 정하여 그 교육·연구에 필요한 교원을 두는 제도를 말한다. 두 제도 사이에는 운영상, 교원의 인사 조치상 아래와 같은 상이점을 보인다.

학과목제에 있어서는 교육상 주요한 과목으로

인정된 학과목은 전임 교수 및 조교수가 담당하는 것으로 한다. 다만 주요 학과목을 담당할 적당한 교수 및 조교수를 구할 수 없을 경우에 한하여 전임강사 또는 겸임교수, 조교수 혹은 강사가 이를 담당하거나 분담할 수 있도록 한다. 주요 학과목 이외의 학과목에 있어서도 가능한 전임교수, 조교수 혹은 강사가 담당하도록 한다. 대학의 사정에 따라서는 겸임교수, 조교수 혹은 강사가 담당하거나 분담할 수 있도록 한다. 그리고 실험·실습·연습 혹은 실기를 수반하는 학과목에는 가능한 한 조수를 둔다(대학 설치 기준 제 6조).

강좌제에 있어서는 강좌별로 교수, 조교수 및 조수를 둔다. 다만 강좌의 종류에 따라 특별한 사정이 있을 경우는 강사를 두고 조교수 혹은 조수를 안 둘 수도 있다. 강좌는 전임교수가 담당하는 것으로 한다. 다만 강좌를 담당할 적당한 교수가 없는 경우에 한하여 전임 조교수 혹은 강사 및 겸임교수, 조교수 혹은 강사가 담당 또는 분담할 수 있다(동 기준 제 7조). 강좌제를 두는 대학에 있어서 강좌 외의 수업을 들 경우는 가능하면 전임 조교수 또는 강사를 들 것으로 한다.

기타의 대학 조직에 있어 학부 이외의 기본 조직을 두는 대학에는 해당 학부 이외의 기본 조직에 관하여 학과목제나 강좌제를 두지 않을 수 있으며, 필요하다고 인정되는 분야에 대하여는 전임교수 또는 조교수를 둘 수 있다. 또한 대학의 교육·연구상 필요한 경우는 수업을 담당하지 않는 교수, 조교수 및 조수를 둘 수 있다(동 제 8조, 제 9조).

교원 수에 관하여는 입학 정원에 비례하여 전임 교원 수를 규정하고, 겸임 교원의 합계가 전체 교원 수의 1/2을 초과하지 않도록 하고 있다. 학부별 전임 교원 수는 <표 2>와 같다.

## 2) 敎員의 資格

대학 교원이 되기 위한 조건으로서 한국에서는 대부분 박사학위가 요구된다. 또한 재직중인 교원 중에도 상당 수가 학위과정에 籍을 두거나 이수중에 있는 경우가 허다하다. 그러나 일본의 경우 학위가 특히 요구되는 경우는 흔치 않다고

<표 2> 학부별 전임 교원 수

학 부 명	1 개 학과로 조직		2 이상의 학과로 조직	
	입학정원	전임교원수	입학정원	전임교원수
문 학 부	80~150	10	50~100	6
교육학부	80~150	10	50~100	6
법 학 부	100~200	14	100~150	10
경제학부	100~200	14	100~150	10
상 학 부	100~200	14	100~150	10
이 학 부	50~100	14	40~80	8
공 학 부	50~100	14	40~80	8
농 학 부	50~100	14	40~80	8
약 학 부	50~100	14	40~60	8
가정학부	50~100	10	40~60	6
미술학부	50~100	10	40~60	6
음악학부	50~100	10	40~60	6
체육학부	50~100	12	40~80	8
	입학정원	입학정원	입학정원	
의 학 부	80	120	160	
	140	140	—	
치 학 부	85	99	113	

\* 자료: 대학 설치 기준 개정, 1982.

보인다. 왜냐하면, 이과 계통의 경우는 박사과정 수료자가 많고, 박사과정 3년 이전에도 학위 취득이 가능하므로 그 분야의 인적 자원이 풍부하기 때문이다. 반면, 인문 계통의 경우 박사학위 소지자는 매우 드물다. 그러나 학위를 소지하지 않은 것이 곧 연구 실적이 없거나 연구를 하지 않는다는 사실과 직결되지는 않는다. 연구 실적도 많고 학회에서 크게 활약하는 교수나 학술원 회원 중에도 석사 이상의 학위가 없는 경우도 있다. 즉, 일본에서는 박사학위의 의미 또는 개념을 연구의 출발지점으로 보기보다는 어느 정도의 업적을 쌓은 후, 아니면 완성 단계에서 수여되어야 하는 것으로 보는 전통적인 개념이 살아 있는 것이다.

위의 두 가지 사실을 생각하면, 일본 대학 교원의 임용·승진에 있어 학위 소지자를 원칙으로 하는 우리의 현실과는 많은 차이가 있음을 알 수 있다. 이와 같은 사항을 염두에 두면서 대학, 단기대학, 고등전문학교 교원의 자격을 각각 그 설치 기준에 의거하여 검토하고자 한다.

### (1) 大學敎員의 資格

대학 교원이 되는 자격 요건을 교수, 조교수, 강사, 조수의 순으로 간단히 열거하고자 한다.

① 교수는 다음 각 호의 1에 해당하는 자로 한다.

- 박사학위(이에 상당하는 외국 학위 포함) 소지자
- 前號에 준하는 연구 업적이 인정된 자
- 대학(구 대학령에 의한 대학을 포함)에서의 교수 경력이 있는 자
- 대학에서 조교수의 경력이 있고, 교육·연구상 업적이 있다고 인정되는 자
- 고등학교 및 전문학교와 동등 이상이라고 인정되는 학교에서 5년 이상의 교수 경력이 있고, 교육·연구상 업적이 있다고 인정되는 자
- 예능·체육 등에 관하여는 특수 기능 내지 교육 경력이 있는 자(동 기준 제13조)

② 조교수가 될 수 있는 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 자로 한다.

- 前條의 교수가 될 자격이 있는 자
- 대학의 조교수 혹은 전임강사의 경력이 있는 자
- 대학에서 3년 이상 조수 혹은 이에 준하는 경력이 있고, 교육·연구상 능력이 있다고 인정되는 자
- 修士(한국의 석사)학위 소지자 혹은 구 대학령에 의한 대학의 대학원에 3년 이상 재학한 자로서 교육·연구상 능력이 있다고 인정되는 자
- 연구소, 시험소, 조사소 등에서 5년 이상 재직하고, 연구상 업적이 있다고 인정되는 자(제14조)

③ 강사가 될 수 있는 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 자로 한다.

- 前項의 교수 또는 조교수가 될 수 있는 자
- 그외 특수 전공 분야에 관하여는 교육상의 능력이 있다고 인정되는 자(제15조)

④ 조수의 자격은 학사의 칭호를 가진 자 및 그에 준하는 능력이 있다고 인정된 자이다(제16조).

위의 규정을 살펴 보면, 조수의 자격으로 학사 이상의 칭호가 요구되기는 하지만 그에 준하

는 능력도 인정된다. 그리고 강사, 조교수, 교수로 승진하는 과정에서 경력과 연구 능력이 중시되는 경향을 볼 수 있다. 학위에 관한 사항은 조교수의 자격 요건 중 하나로 수사(석사), 교수의 자격 요건 중 박사학위 소지자라는 표현이 각각 한 번씩 등장할 뿐이다.

## (2) 單期大學 敎員의 資格

단기대학 교원의 자격 요건은 대학 교원의 자격과 유사하다. 다만 단기대학의 특성에 따라 실제적인 면이 강조된다는 점을 지적할 수 있다. 그 요건을 보면 다음과 같다.

① 교수가 될 수 있는 자는 다음 각 호의 1에 해당되는 자로 한다.

- 박사학위 소지자 또는 연구 업적이 그에 준한다고 인정되는 자
- 예술상 탁월한 업적이 인정되는 자 및 실제적인 기술 습득을 주로 하는 분야에 있어서는 실제적인 기술이 뛰어나고 교육 경력이 있는 자
- 대학(단기대학 포함)에서 교수의 경력이 있는 자
- 대학에서 조교수의 경력이 있고, 교육·연구상의 업적이 있다고 인정되는 자
- 고등전문학교에 있어 교수 또는 조교수의 경력이 있고 교육·연구상의 업적이 있다고 인정되는 자
- 연구소, 시험소, 병원 등에 10년 이상 재직하고, 연구 업적이 있다고 인정되는 자(단기대학 설치 기준 제9조)

② 조교수의 자격은 다음 각 호의 1에 해당하는 자로 한다.

- 전조의 교수 자격이 있는 자
- 대학의 조교수 혹은 전임강사 경력이 있는 자
- 고등전문학교에서 조교수 혹은 전임강사의 경력이 있고, 교육·연구상 능력이 있다고 인정되는 자
- 대학에서 3년 이상 혹은 고등전문학교에서 5년(학사학위 소지자의 경우 3년) 이상 조수 또는 그에 준하는 직원 경력이 있는 자
- 수사학위 소지자 혹은 구 대학령에 의한 대학원에 3년 이상 재학한 자로서 교육·연구

상 능력이 있다고 인정되는 자(동 기준 제 21조)

③ 강사 및 조수의 자격 요건은 위의 대학 규정과 같이 강사는 교수, 조교수의 기준에 준하고, 조수의 학사 칭호와 그에 준하는 능력을 요한다(동 기준 제22조).

### (3) 高等專門學校 教員의 資格

고등전문학교 교원의 자격이 대학이나 단기대학 교원의 자격 요건과 다른 점은 조수의 자격 요건이 대학 또는 전문고등학교 혹은 舊制 전문학교 등을 졸업한 자 및 동등 이상의 능력 인정자로 규정되어 있는 점이다.

① 고등전문학교 교수의 자격 요건은 다음 각호의 1에 해당하는 자로서 교수상의 능력이 있는 자로 한다.

- 박사학위 소지자(외국 학위 포함)
- 대학(단기대학 포함)에서의 교수 경력이 있는 자
- 대학에서 3년 이상 조교수 또는 전임강사 경력이 있는 자
- 고등전문학교에서 3년 이상 조교수의 경력이 있는 자
- 구 고등학교령에 의한 고등학교 및 구 전문학교 또는 문부대신(교육부장관)이 지정하는 위 학교에 준하는 학교에서의 교수 경력이 있는 자
- 구제 전문대학 등에서 6년 이상 조교수 또는 전임강사 경력이 있는 자
- 대학 혹은 고등전문학교 또는 구제 전문학교 등을 졸업한 후, 대학 졸업자는 8년 이상, 단기대학 또는 고등전문학교 및 구제 전문학교 졸업자는 11년 이상, 학교·연구소·시험소·조사소 등에서 교육·연구, 공장 그 외 사업소에서 기술에 관한 업무에 종사한 자(고등전문학교 기준 제 9조)

② 조교수의 자격은 앞서 설명한 교수 자격과 단기대학 조교수의 요건 이외에 고등전문학교에서 2년 이상의 전임강사 경력 소지자, 대학 졸업자는 5년 이상, 단기대학이나 전문대학 졸업자는 8년 이상, 학교·연구소·시험소·조사소·공장 등에서 교육·연구·기술에 관한 업무에 종사한 자를 더하고 있다.

③ 강사 자격은 위의 조건 외에 대학 졸업자로서 대학 또는 전문학교에서 1년 이상 조수 경력이 있는 자, 단기대학 및 전문학교 졸업 후 전문학교에서 4년 이상 조수 경력이 있는 자, 고등학교 교사 경력이 있는 자를 포함한다.

④ 고등전문학교 조수의 자격은 대학이나 고등전문학교 졸업자를 그 요건으로 하고 있어 대학이나 단기대학이 대학 졸업자를 그 요건으로 하는 것과 다르다.

위에서 살펴 본 일본 대학 교원의 자격은 조수의 경우 대학과 단기대학에서는 학사 이상, 고등전문학교에서는 고등전문학교 졸업자 이상이 요구된다. 규정상으로는 극단적으로 그와 동등 이상의 학력 소지자는 능력에 따라 임용이 가능하다는 점이다. 그리고 대학, 단기대학, 전문학교 교원 임용 자격이 다르기는 하지만, 학위와 칭호뿐만 아니라 업적과 경력을 인정하는 점, 연구소·시험소·학교(각종학교)·공장 등과 대학이 관련 업무와 연구를 중심으로 한 인사 교류의 길이 열려 있다는 점을 지적할 수 있다.

## 4. 大學教員의 任用方法·節次·實態

여기서는 우선 대학 교원의 임용 방법·절차 및 실태에 관하여 대학 교원의 인사 관리 기구, 채용 절차와 기준을 개괄하고, 新構想 대학의 하나로써 다른 대학과는 여러 측면에서 다른 구조를 가진 筑波大學의 예를 소개하고자 한다.

### 1) 大學教員의 任用方法 및 節次

#### ① 人事管理機構

일본의 국·공립대학 교원은 1949년 제정된 교육공무원법에 따라 공개 채용하게 되어 있다. 대학 교원의 선발은 대학 관리 기구가 관장하도록 규정되어 있고, 대개 대학 평의회나 협의회가 이를 행한다. 평의회는 대학 최고의 의사 결정 기구로 대학 총(학)장의 선출을 관장하며, 대학 교원은 학부의 결정에 따라 총장이 임용한다.

한편, 사립대학의 교원 임용은 1949년의 사립학교법에 따라 대학 평의회와 이사회가 관장한다. 교원 임용의 최종 결정은 평의회에서 이루어지나, 그에 앞서 이사회는 임용 기준이나 결

차에 관하여 의견을 제시할 수 있다.

이와 같은 대학 교원의 임용 기구에 관한 규정과 법적 기구가 존재함에도 실제의 임용 실태는 각 대학에 따라 다르다. 특히 사립대학의 경우는 그 수, 설립자들의 배경, 대학 규모 등이 다양한 만큼 교원 임용 제도도 다양하다. 대학에 따라서는 교원 임용 관리가 학부에 완전한 자율권이 주어지는가 하면, 전혀 권한이 주어지지 않는 경우도 있다고 한다. 규모가 큰 사립대학의 경우, 대학의 임용 규정이나 절차뿐만 아니라 각 학부에도 인사 관리 체제가 갖추어져 있기도 하다. 또한 이사회가 막강한 권한을 가지고 교원의 인사 관리 전체를 통제할 경우에는 학부나 교수의 관여는 실제적으로 극히 적어진다.

대학의 학부는 學科別·專攻別로 나누어지며, 이 단위 기구가 교원 임용 관리의 권한을 갖기도 한다. 만일 이 기구가 공개채용을 하기로 한 경우는 공채가 가능하나, 그렇지 않은 경우 완전히 밀실 체제에서 교원이 임용되기도 한다는 지적도 있다.<sup>3)</sup>

## ② 大學敎員 任用節次와 基準

대학 교원의 임용과 충원이 필요하면 대다수의 국·공립대학은 교원 채용을 공고한다. 이때 임용 자격 기준이 제시되고 그에 따른 정보도 함께 알려진다. 그 내용은 요구 자격, 교수 과목(교양, 전공, 특수교과), 연령, 직급(조수, 조교수), 급여, 연금, 기타 특혜 사항 등이다.

교원을 채용하는 대학이나 학부는 관계 대학이나 기관에 공한을 발송하고, 일간지나 잡지에 교원 채용 계획을 공고하기도 한다. 그 자격 요건은 학위 소지자, 학술적 성취가 우수한 자, 교수 경력이 뛰어난 자 등이 일반적이다(3장 敎員의 資格要件 참조). 그러나 구체적 세부 요건과 선발·심사 절차는 공개되지 않는다.

최근에는 사립대학에서도 국·공립대학과 같은 공개 채용이 일상화되고 있으며, 채용 공고나 선발 과정도 유사하다. 그러나 대학의 규모, 역사, 설립자에 관계없이 비공개 채용이 이루어지고 있고, 한 대학 내에서도 학부에 따라 공개 채

용과 비공개 채용이 있을 수 있다. 대학 교원의 채용 공고와 선발 절차를 요약하면 다음과 같다.

- 채용 절차 수행 부서의 결정(인사위원회 혹은 관련위원회)
- 채용 계획 승인(정기교수회)
- 학과장이 공고와 선발 방법을 학장 또는 학사 부학장에 제출
- 학과의 교원(대개 교수)들이 지원신청서 검토 후 찬·반 투표 실시
- 학과 추천자에 대한 교수회 투표
- 평의회(국·공립대학)나 이사회(사립대학)의 인준
- 최종 임명(대학 학장 또는 총장)

## ③ 大學敎員의 昇進·解任 및 退職制度

대학 교원의 승진은 신규 채용의 경우와 대동소이하다. 교원 승진의 기준은 분명하지 않다. 다만 전술한 敎員의 資格에 명시된 요건이 충족된다면 그 직급의 교원 수에 의하여 결정된다고 생각된다. 소수의 국·사립대학에서는 학생 평가나 외부 의견도 반영된다. 그러나 대부분의 대학에서는 학술적 업적과 직무 경험이 매우 중요한 부분이고, 때로는 수업 지도 능력을 평가하는 예도 있다. 실제로 대학 발전과 재생을 위한 노력의 일환으로 대학의 자체 평가 제도가 활용되고는 있으나, 그 평가의 실체는 난점이 많다고 보여진다. 대학 교원 해임의 규정은 보편화되어 있으므로 일부 대학에서는 별죄나 대학의 권위 실추 등과 같은 내부 규정을 두기도 한다. 그 실제 운영에서도 학부의 자율성과 대학 평의회 권한이라는 양분 관계가 있으나, 학부의 동의없이 이사회가 대학 교원을 해임시킬 수는 없도록 되어 있다.

대학 교원 정년 퇴직 연령은 각 대학의 자체 규정에 의한다. 국·공립대학의 경우는 60~65세이다. 예를 들어 東京大는 60세, 筑波大는 63세를 정년으로 한다. 또 사립대학은 65~70세를 정년으로 하는 곳이 많으나, 정년에 대한 규정이 없는 대학도 있어 고령의 老敎수가 강의와 연구를 계속하는 경우도 있다.

3) 한국대학교육협의회, 「大學敎授의 任用制度에 관한 研究」, 1990. 12, pp. 65~71.



## 2) 筑波大學의 敎員任用 制度

筑波大學은 '70년대 동경교육대학과 농업대학을 모태로 하여 이념적으로는 새 시대에 대응하는 新構想 대학으로 연구와 사회봉사 및 국제화 등을 기치로 내건 대학이다. 주지하다시피 주변의 연구 단지와 폭 넓은 교류를 갖는 일본 유일의 人工學園都市 속의 대학이다. 필자가 이 대학을 예로 드는 이유는 첫째로 그 곳에서 다년간 생환한 경험이 있던 연유이고, 둘째로 일본의 대학 중에서 실험적 요소와 선구적 요소가 많은 대학이기 때문이다.

筑波大學 교원 임용 제도의 특징은 종래의 대학에서 교수회의 심의 사항으로 된 교원 인사 심의를 인사위원회에서 담당하는 점이다. 여기서 筑波大學 교원 인사상의 특색, 인사위원회의 구성과 심사 과정 및 절차, 외국인 교원 임용에 관하여 약술하기로 한다.

### ① 敎員人事의 特色

대학의 운영 내지 인사 관계 운영에 관하여 종래의 대다수 대학이 학부 자치 또는 강좌제 자치를 강조하는 데 반하여, 筑波大學(이하 T대학)은 쏠대학을 통괄한 인사를 실시함이 그 특색의 하나라고 할 수 있다. 학과목제는 주로 국립의 경우 수업 과목에 맞추어 구성되며, 강좌제는 연구의 목적이 주가 되어 전공별로 더욱 세분화된다. 그런 경우 교수, 조교수, 강사는 학과목 또는 강좌별로 정원을 정하게 되어 조교수는 그 강좌의 교수가 퇴직 등으로 그만두지 않는 한 교수로 승임되지 못하는 경우도 있다. 그러나 T대학의 경우, 전 대학 또는 학계를 총괄한 인사를 실시하므로 교수와 조교수 두 사람의 관계가 아니라 학계 전체 또는 대학 전체의 인사 관계 속에서 결정된다. T대학은 교육 조직인 학군, 연구 조직인 학계와 연구소 및 기타 조직으로 구성되어 있으나, 교원은 기본적으로 학계에 소속되면서 동시에 학군, 연구소, 센터 가운데 한 곳 또는 여러 곳에 속하기도 한다. 대학의 운영 내지 인사 운영상의 장점에 대하여 교육학계의 K교수는 각 학계 또는 대학 운영 전

반에 걸쳐 조화와 균형, 융통성을 발휘할 수 있는 점, 교원 인사에 관하여도 해당 강좌의 교수가 이동하지 않고는 조교수가 교수로 승임되지 못하는 등의 폐쇄성이 없고 비교적 탄력성을 유지할 수 있는 점 등을 들었다.

### ② 人事委員會의 構成

인사위원회는 총회와 전문위원회로 구성된다. 총회는 대학의 교원 인사 방침에 관한 사항에 관하여 심의하고 전문위원회의 심사에 의거하여 교원의 채용·승임에 관한 사항 및 他교원의 인사에 관하여 심의한다. 그 구성은 부학장, 교육심의회 선출위원 5인, 연구심의회 선출위원 5인, 그외 해당 교원의 채용 및 승임에 관련된 전문위원회의 長을 포함시킬 수 있다.

전문위원회는 총회가 위임한 교원의 채용 및 승임에 관한 선발 또는 타교원의 인사에 관하여 심사한다. 그 구성은 10인 이내로 조직하되 그 내역은 해당 학계로부터 호선으로 선출된 자, 해당 학군 선출자, 해당 학류 선출자, 관련분야에서 총회가 위촉한 자 각각 약간 명이다.<sup>4)</sup>

종래의 대학이 학부 자치를 중시하며 인사 문제가 학부를 중심으로 결정된다면, T대학은 대학 전체의 원활한 운영을 중시하여 그를 위한 별도의 조직으로서 인사위원회가 기능하고 있다고 보여진다.

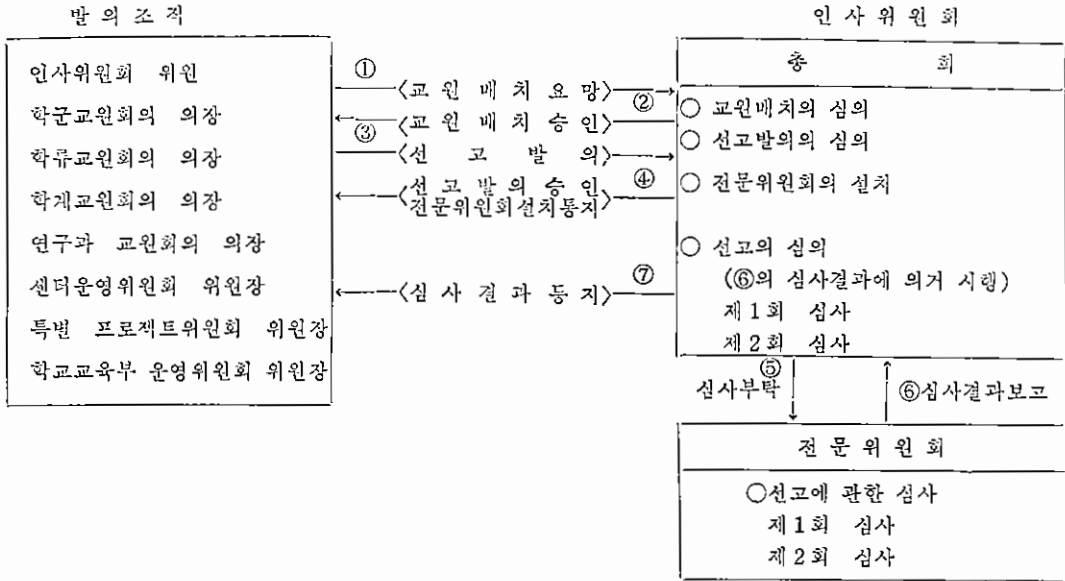
### ③ 審査過程 및 節次

교원의 임용 절차를 보면, 우선 해당 학류의 커리큘럼을 고려하여 인사의 기본 방침을 정한다. 이에는 교수 환담회, 각종 분과회 등을 거친 후 연구과장과의 협의가 요청된다. 이를 학계로부터 인사위원회에 제출하여 승인을 얻고, 승인 사항을 학계 교원회의에 보고함으로써 구체적인 인선 작업이 개시된다. 해당 분야에서는 후보자를 복수 추천하며, 해당 분야 안에서의 순위를 정하게 된다.

T대학 내의 각 학계에서 정하는 교수의 자격 요건은 다양하다. 학력, 연령, 연구 업적 등에 대하여 각기 다양한 제한을 두기도 하나, 대체로 관련 타학계와 연령 및 기타 요건의 조화

4) 학군은 학부 학생의 교육 조직이고, 학류는 학문의 통합 계열화된 조직이다. 예를 들면 교육학과, 심리학, 심신장애학과 등은 인간학류에 속한다. 학계는 교수·연구 조직이다.

〈그림 2〉 선고(선발) 과정



를 도모한다. 심사 과정과 절차는 대학 전체의 효율적 운영과 균형 발전을 위한 복잡한 과정이다.

T대학에서는 교원 채용 계획이 확정되면 대학원 과정 설치 대학에 채용 공고를 내며, 관련 책임자는 지원자 및 해당자에 관한 정보를 수집하여 자격 심사의 참고 자료를 확보한다. 전문위원회는 1주일 이상의 기간을 두고 2회 이상의 회의를 개최하며, 전문위원회 설치일로부터 3개월 이내에 심사를 끝내는 것으로 한다(심사 과정 및 절차에 대하여는 〈그림 2〉 참조).

다만 조수의 임용에 관하여는 발의 조직으로부터 교원 배치 요망을 받아 총회에서 심의·승인하고 그에 따라 해당 조직에서 선고를 의뢰한다. 그에 대해 인사위원회에서 심의하여 결과를 통지하는 것으로 되어 있다. 교수, 조교수, 강사 등의 교원 임용과의 비중 차이로 인한 절차의 간소화로 볼 수 있다(〈그림 2〉 참조).

전술한 바와 같이 T대학 교원 임용 제도의 특색은 종래 대학이 교수회이나 학부 자치 중심으로 인사 문제를 결정할 때 비하여, 전담 기구인 인사위원회를 두어 대학 전체의 균형과 발전을 도모했다는 점이다. 그러나 각 학계별로 교원의 자격 요건은 상이할 혹은 특색을 보이고 있다. 그것은 계통별 학문적 특색과 연관되는 것으로

생각되며, 그 속에서 다른 관련 학계와의 조화와 균형을 도모하고 있음이 사실이다. 따라서 T대학 교원 임용 절차는 상당히 복잡하고 신중한 과정을 거치게 된다. 또한 대학 발전 내지 질적 수준 향상을 위한 자체 평가 제도도 이미 도입·실시하는 등 유연하고 선구적인 모습도 보이고 있다.

#### ④ 外國人 敎員의 任用

일본의 외국인 교원 고용의 시작은 明治維新으로 거슬러 올라간다. 그러나 외국인 교원의 지위는 일본의 관습적인 고용 제도가 증신고용제인 점과는 대조적으로 불안한 것이었다. 또한 국·공립학교의 교원은 국가 공무원 또는 지방 공무원의 지위이므로 在日 한국인을 포함한 외국인의 임용은 제한되고 있다. 현재는 국제화·인간화를 지향한 임용 제한 철폐 운동으로 그러한 제한이 점차 완화되고 있는 상황이다.

筑波大學의 외국인 교원 임기에 관한 규정을 보면, 외국인 교수, 조교수, 강사를 통괄하여 5년이고 재임의 제한은 없다. 다만 특별한 이유가 있을 경우는 5년 미만의 임기도 가능하다. 위의 규정은 1983년에 개정된 것으로 개정 전 매년 고용 계약을 갱신한 것에 비하면 상당한 발전이라 할 수 있다. 교원 재임용에 있어서는 탈락된 외국인 교원과 당국의 마찰로 외국인 교원

문제가 법정 사건으로 확대된 경우도 있었다.

외국인 교원 임용이 국제화의 물결과 개방화 추진으로 점차 확대되고는 있지만, 아직도 그 수에 있어서는 미미한 현실이다. 국제화·개방화를 기치로 한 T대학의 경우에도 조교수 이상의 외국인 교원은 소수에 지나지 않는다. 이러한 상황에 대하여 교육학계에서 국제파로 알려진 T교수는 외국인 교원의 채용은 구미에 비해 미미한 형편임을 시인하고, 연구 업적이 뛰어나고 훌륭한 교수는 내·외국인을 막론하고 널리 동용해야 함을 강조하였다. 한편, 교수급의 외국인 교원이 적은 것은 일본 사회의 폐쇄성에도 원인이 있을지 모르나, 유능하고 훌륭한 외국인 교수 유치의 어려움과 장기 체류 등이 곤란한 문제라고 지적하였다.

현재 T대학의 규정상 외국인 교원의 임용 절차는 일본인 교원과 같으며, 채용의 경우도 인사위원회의 '외국인교원재임자격심사위원회'의 심사를 거친 후 심사 결과 해당 외국인 교원의 교육·연구 업적, 대학에의 공헌도, 갱신의 필요성을 인정받을 경우 책임용이 결정된다.

## 5. 맺음말

앞에서 일본의 교원 임용 제도를 중심으로 일본의 대학교육 목표의 변화, 교원의 자격 요건, 대학의 교원 임용 관리 기구 등에 대해 법령을 중심으로 살펴 보았다. 그리고 교원 임용의 절차 및 실재는 筑波大學을 예로 제시하였다. 이

것은 한마디로 유행적인 제도라 할 수 있을 것이나, 여기에 무형의 제도를 종합하여 파악하지 않으면 안 될 것이다. 교육사회학 분야의 한 연구에서도 거론된 것처럼 일본의 대학 교원은 東京大學, 京都大學, 東北大學, 九州大學(舊제국대학)과 筑波大學 등 5개 대학 출신이 전체의 50% 이상을 차지하고 있다고 한다. 이것은 미국 대학 교원의 5~10%만이 유명 대학 출신임에 비하면 대단한 편중세로 보여진다. 그리고 최근에는 점점 자기 학교 출신자의 임용이 늘고 있는 추세로 자기 변식의 경향을 볼 수 있다. 그것은 그 나름대로 '필요한 인재의 자가양성'이라는 장점도 가지고 있으나, '자기의 피로응고'되어 결점을 보완하고 새로운 바람에 대처하고자 할 때, 탄력성과 다양성이 결여될 가능성이 많다는 것이 약점으로 지적된다.

일본의 대학 교원 임용 제도는 근대 이후 대학의 발전, 국가 목적에의 헌신, 폐전 후 신교육 제도에의 이행, 경제대국으로서의 현재 일본의 국제화·개방화의 단계를 거치며 교육·연구의 질적 향상을 위한 변화모색을 계속하고 있다. 그 특색으로서는 학력·자격증 중시 및 경력·경험 중시의 경향, 그리고 종신고용제에 가까운 임용제도를 들고 있다. 종신고용이 전제로 된다면, 그 선발에 있어서 인간적인 측면이 더욱 중시될 것이며 그 절차 또한 복잡하고 신중하게 될 것은 물론이다. 끝으로 한국의 대학 교원 임용 제도에 대한 시사점 파악이 부족했던 부분에 대해서는 독자 여러분의 보완을 바란다. ■