



연봉제 및 계약제 하의 대학교수의 신분 관계

배 병 일 | 영남대 법학부 교수

I. 서론

2002년 1월 1일부터 시행되고 있는 대학교수의 연봉제와 계약제는 매우 심각하고 중요한 문제로, 이를 가벼이 취급하거나 소홀히 하게 되면 대학사회의 질서가 깨뜨려질 수도 있으며 나아가 헌법상 학문의 자유가 침해될 수도 있다.

대학교수의 신분은 종래 정년보장제로 운용되던 것이 1975년 교수재임용제의 도입으로 임기제 임용이 되면서 불안정하게 되었다. 그 후 1991. 3. 8. 교육공무원법 및 교육공무원임용령의 개정으로 국·공립대학의 교수와 부교수에 대해서는 정년보장제를 도입하면서 대학 교단이 안정을 되찾게 되었다. 그렇지만 사립대학교수는 1990. 4. 7. 사립학교법의 개정으로 임기조향을 정관에 위임함으로써 더욱 불안정하게 되었으나, 1997. 1. 13. 사립학교법의 개정으로 국·공립대학과 마찬가지로 정년보장제가 도입되었다. 그런데 교육인적자원부는 대학교수의 능력 향상 유도과 임용에 대한 자율성 확대라는 명분으로 1999년 1월과 8월에 각각 교육공무원법과 사립학교법을 개정하여 연봉제 및 계약제를 도입하였다.

계약제는, 이미 1975년에 도입된 재임용제를 판례가 계약제의 형태로 해석하고 있으며, 이런 재임용제의 문제점이 그동안 많이 노출되었음에도 불구하고

하고 2001. 12. 31. 개정된 교육공무원임용령은 줄속적이고 미온적인 개정에 그쳐 논란이 계속될 전망이다. 연봉제는 최근에 부각된 문제로, 그동안 연공서열식 급여 체계에 익숙해진 대학 교단을 흔들리게 할 것이 분명하다. 그동안 일부 대학에서 재임용제가 악용된 사례가 적지 않았는데 이에 덧붙여 연봉제까지 악용될 경우 대학교수의 신분관계는 설상가상으로 심각한 혼돈 상태에 빠지게 될 수 있다. 따라서 본 고에서는 연봉제 및 계약제의 도입에 따른 문제점과 그에 대한 대책을 살펴보고자 한다.

II. 재임용제 하의 대학교수의 신분 관계

1. 재임용제의 의의

재임용제라 함은 대학교수의 정년을 보장하지 아니하고 근무기간을 정하여 임명한 후 정해진 기간이 종료되면 다시 임기를 정하여 임명하는 것을 말하고, 임기제라고도 한다.

2. 재임용제와 계약제의 구별

재임용제는 근무기간을 정하여 임명하되, 급여

에 대해서는 연공서열식으로 지급하는 것을 말한다. 계약제는 근무기간뿐 아니라 급여, 근무 조건 등을 당사자간에 합의를 통해 정하는 것을 말한다. 교수의 신분보장장에서 보면 형식적으로는 계약제가 재임용제보다 우월할 수 있지만, 실제 적용되는 사례를 보면 계약제가 재임용제보다 열악하다.¹⁾

3. 재임용제 하의 신분 관계

1) 신규 채용

대학교수의 임용권은 국립대학은 교육공무원임용령에 의하여 교육인적자원부 장관이나 총장에게, 사립대학은 재단이사회나 총장에게 있다. 그러나 국립대학은 또 다시 위임사무규정에 따라 교수, 부교수 등 모든 교수의 임명권이 총장에게 위임되어 있다. 사립대학은 대부분 대학에서 재단이사장이 임용권을 가지고 있지만, 영남대학교는 유일하게 총장이 교원에 대한 임면권을 가지고 있다²⁾. 대학 교수의 신규임용 절차 및 범위에 관한 각종 제한 조치는 교육공무원임용령에 규정되어 있고, 대부분 대학에 학내적으로 교원인사규정과 각종 내부 인사 지침이 있다.

2) 승진

대학교수의 직급은 전임강사, 조교수, 부교수, 교수의 4단계가 있고, 각 단계별로의 승진은 판례상, 대학교수나 인사실무부서의 생각과는 달리 단순한 승진발령 행위가 아니라 새로운 신분 관계의 설정 행위로 보고 있다.³⁾ 즉 판례는 대학교수의 승진을

승진이 아니라 새로운 임용계약 체결로 본다는 것이다. 이러한 법리에 따르면 조교수에서 부교수로 승진되고 난 후 조교수 임용상의 무효사유가 있는 경우 부교수 승진이 무효로 되지 않는다. 판례도 대학이 교수임용 당시 결격사유를 모른 채 조교수에 신규 임용하였으나 나중에 부교수에 승진된 후 그 사실을 알고 승진발령을 취소한 사안에서 조교수 임용 행위에 무효사유가 있다하여 부교수 임용 행위도 당연히 무효가 된다고 할 수는 없다⁴⁾고 하였다. 또한 부교수로 승진되었는데 부교수 승진상 무효사유가 있으면 부교수 임용계약을 취소할 수 있고, 이 경우 이미 소멸된 조교수 임용계약이 되살아나는 것은 아니다⁵⁾라고 하였다.

3) 정년보장

정년보장은 교육공무원임용령에 의하면 교수는 정년보장을 하고, 부교수는 정년보장을 할 수 있다. 정년보장은 국·공립대학교수는 각 학교별로 정년보장심사위원회에 의한 심사를 거쳐 하고 있지만, 사립대학의 경우 정년보장심사를 별도로 하지 아니하고, 부교수 승진시 당연히 정년보장을 해주고 있는 대학도 있다.

4) 임용 종료

임용 종료에는 당연퇴직, 면직과 징계에 의한 파면, 해임, 임기의 종료 등이 있다. 대학교수가 공무원 임용결격사유에 해당될 경우(민법상 금치산자 또는 한정치산자로 선고받는 경우, 파산법상 파산자로 선고된 경우, 금고 이상의 형 또는 금고 이상

1) 이미 몇 개의 사립대학은 계약제를 도입하였다.

2) 다만 고려대학교와 연세대학교는 총장이 이사회의 동의를 얻어 임면하고 있다.

3) 대판 1993. 9. 10. 93누487; 동 1996. 7. 30. 95다11689.

4) 대판 1993. 9. 10. 93누487.

5) 대판 1996. 7. 30. 95다11689.

의 형의 선고유예를 선고받은 경우 등)에는 당연퇴직된다. 면직은 본인의 원에 의해 이루어지는 의원 면직과 관련법에 의한 직권면직이 있다. 관련법에 의한 직권면직은, 국립대학 교수의 경우 국가공무원법 제 70조 제 1항 제 1호 신체정신상의 이상으로 1년 이상 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때, 제 2호 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무 성적이 극히 불량한 때의 사유로 면직시킬 수 있었으나 이 조항이 1991년 5월 31일 삭제되어 이를 이유로 면직시킬 수 없지만, 사립학교법에서는 제 58조 제 1항 제 1호 및 제 2호에 규정되어 있기 때문에 사립대학 교수는 이를 이유로 면직시킬 수 있다. 나아가 사립대학 교수는 사립학교법 제 58조 제 1항 제 1호 내지 제 5호 사유로 면직시킬 수 있다.

징계는 중징계와 경징계로 구분할 수 있고, 파면과 해임은 중징계에 속한다. 징계는 임면권자의 구분에 따라 학교법인이나 대학교에 교원징계위원회를 둔다. 이에 불복하면 교육인적자원부의 교원징계제심위원회에서 다루게 된다. 교원은 교원징계제심위원회의 결정에 불복하여 행정소송을 제기할 수 있지만, 학교법인이나 국·공립대학 총장은 불복할 수 없다. 징계시효와 관련하여 국·공립대학의 교수와 사립대학의 교수는 차이가 있다. 전자는 국가공무원법 제 83조의 2 제 1항에서 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 3년)을 경과한 때에는 할 수 없도록 하고 있다. 그러나 후자의 경우는 사립학교법 제 66조의 2 제 1항에서 2년의 시효만 규정하고 있어, 국·공립대학 교수보다 보호를 받고 있다. 형법상 공소시효는 국·공립대학 교수에게 적용되는 수뢰죄는 5년, 사립대학 교수에

게 적용되는 배임수증죄는 5년이다. 업무상횡령죄는 7년이다. 따라서 대학교수에 대하여 검찰·경찰 등 수사기관이 형사소추할 수 있다라도 대학내에서의 당해 교수에 대한 징계는 징계시효가 종료되어 할 수 없는 경우가 많다.”

5) 재임용

임기가 종료되면 해당 교수는 재임용을 받아야 하는데, 판례는 대학교수 재임용의 법적 성질을 인사권자의 자유재량으로 보고 있다. 따라서 재임용 탈락을 이유로 제소할 경우 국·공립대학 교수는 행정처분이 아니라는 이유로, 사립대학 교수는 확인의 이익이 없다는 이유로 하여 소각하 판결을 하고 있다. 재임용 절차는 1999. 8. 31. 사립학교법 개정으로 교원인사위원회의 심의를 거치도록 하였다. 다만 재임용 심사기준은 국·공립대학의 경우는 대학의 규정, 사립대학은 학교법인의 정관에 규정하고 있는 바, ① 연구실적 및 전문영역의 학회 활동, ② 학생의 교수, 연구 및 생활지도에 대한 능력과 실적, ③ 교육관련 법령의 준수 및 기타 교원으로서의 품위 유지 등을 참작하여 재임용 여부를 결정하고 있다. 그러나 판례는 이러한 심사기준은 하나의 기준으로서 역할만 하는 것이고, 이러한 기준에 도달한 교수라고 할지라도 반드시 재임용해야 한다는 것은 아니라고 한다.⁶⁾ 이러한 판례의 태도는 인사권자가 재량권을 남용하여 재임용을 자의적으로 행사하는 데 일조를 하였다.

6) 재임용 탈락시

재임용 탈락시에는 대학교수가 당연퇴직한다는 견해와 계속적으로 신분을 유지한다는 견해가 있

6) 징계시효의 기산점은 당해 범죄사실의 발생일이다.

7) 대판 1997. 6. 10. 97다3132.

다. 판례는 계속적 신분유지설도 있지만 압도적으로 당연퇴직설을 취한다. 재임용 탈락에 불복하는 교수들이 주장하는 근거로는 대부분 재임용기대권을 주장하지만, 법원은 대학에 재임용 근거 규정이 없고, 재임용 의무를 부담하지 아니한다는 이유로 원고패소 판결을 선고하고 있다.

Ⅲ. 연봉제 및 계약제 하의 대학교수의 신분 관계

1. 교육공무원법 및 교육공무원임용령.

사립학교법상의 대학교수의 신분 관계

대학교수의 연봉제 및 계약제 임용의 근거는 교육공무원법 제 11조의 2 및 사립학교법 제 53조의 2 제 3항에 의하고, 이 규정은 2002년 1월 1일부터 시행한다(교육공무원법 부칙 제 1조, 사립학교법 부칙 제 1조). 종전의 규정에 의하여 기간을 정하여 임용된 교원의 경우에는 개정 규정에도 불구하고 당해 임용기간이 종료될 때까지는 종전의 규정에 의한다(교육공무원법 부칙 제 2조, 사립학교법 부칙 제 2조). 부칙 제 2조를 엄격하게 해석하면 기간을 정하여 임용된 부교수, 조교수 및 전임강사의 경우에는 2002년 1월 1일을 기준으로 하여 바로 계약제로 임용하는 것이 아니라 2002년 1월 1일 기준으로 종전의 임용기간이 진행중일 경우에는 그 기간이 종료되는 시점에서 계약제로 임용된다는 의미이다.

정년보장된 교수 또는 부교수의 경우에는 전혜가 갈라진다. 2001. 12. 31. 개정된 교육공무원임용령은 제 5조의 2를 신설하여 근무기간, 급여, 근무조건, 업적 및 성과, 계약조건 및 절차 등에 관하여 세부적인 사항을 규정하고 있고, 특히 근무기간과 관련하여 교수·부교수는 정년보장 또는 계

약제, 조교수 및 전임강사는 계약제로 규정하였다. 교수와는 달리 부교수는 본인의 의사와 관계없이 임명권자가 계약제로 할 수 있다. 이에 따라 현재 각 대학별로 교원 인사규정이나 학교법인의 정관에 내부 규정이나 지침을 준비중에 있을 것이다. 그런데 계약제의 기본 골격은 법령상의 규정으로 제정되어야 하므로 이를 각 대학에 위임하면 악용될 위험이 많다.

2. 연봉제 하의 대학교수의 신분관계의 문제점

연봉제는 개별 교수의 능력, 실적 및 공헌도를 평가하여 계약에 의하여 연간 임금액이 결정되는 능력중시형의 임금 체계이고, 이는 고정급적 연봉제와 성과급적 연봉제로 구분할 수 있다.

연봉제를 도입하기 위한 전제로서, ① 교수의 연구나 교육 활동을 유인할 수 있는 재정의 확보, ② 직무의 시장가치를 평가하는 수단으로서 공정하고 객관적이고 합리적인 교수업적평가, ③ 대학간 이동을 자유롭게 허용하는 교수 노동 시장의 형성 등이 필요하다.

우리나라 대학교수에게 연봉제를 도입하기에는 다음과 같은 문제점이 있다. 먼저 우리나라 사립대학의 경우 취약한 재정구조를 가지고 있고, 거의 모든 학교 예산을 학생들의 등록금으로 충당하고 있는 현실에서 연봉제는 도리어 교수의 임금을 감액하는 제도로 악용될 소지가 크다. 대학교육이 영리적인 상행위가 아니기 때문에 직무의 시장가치의 평가가 힘들고, 나아가 교수의 업적은 전문적이고 복합적인 성격을 지니고 있기 때문에 전공별로 획일적인 평가방법을 사용하는 것은 교수들 사이에 위화감을 조성할 소지가 있다. 특히 인문학 및 기초과학의 위기라고 일컫는 기초학문의 홀대로 이어질 가능성이 있다. 교수업적평가는 객관성, 합리성, 정

당성, 타당성, 민주성 등이 보장되는 척도와 방법에 의해야 하지만 이를 담보할 방법이 없고, 그동안 이에 대한 연구가 전혀 없었다. 또한 미국과는 달리 우리나라는 교수들의 대학간 이동이 용이하지 않고, 따라서 일반 근로자와는 달리 교수 노동 시장이라는 것이 형성되어 있지 않는 실정이다.

대학교수들은 일반 근로자와는 달리 공무원연금법, 사립학교 교직원연금법의 적용을 받고 있고, 연금의 책정은 연공서열적인 데 비하여 연봉제는 근무기간과는 관계없이 책정되기 때문에 문제가 심각하다. 몇 개의 사립대학은 1975년 사립학교 교원연금법⁸⁾의 시행 이후에도 종래의 퇴직금 제도를 존치시켰다. 대부분의 사립대학은 퇴직금을 중간정산하였으나, 그렇지 아니한 대학은 연봉제 시행 이후 퇴직금 산정기준이 되는 임금책정과 관련하여 문제가 있다. 대학에는 교원과 사무직원이 있고, 교원은 연봉제가 적용되나, 대학 직원인 교육행정공무원이나 사무직원은 연봉제가 적용되지 않는다. 사립대학의 경우 사무직원은 노동조합이 있어 연봉제를 적용할 경우 노조의 동의를 받아야 하는 등 심각한 문제가 발생할 수 있다.

개정된 교육공무원임용령 제 5조의 2 제 1항에 의하면 대학교원의 임용시 총장과 대학교원은 급여, 성과약정 등 계약 조건을 정하고, 급여는 공무원보수규정 및 공무원 수당 등에 관한 규정에 의하여 기준을 정하되, 계약 조건의 세부적인 기준은 총장이 대학인사위원회의 심의를 거쳐 정하도록 하고 있다. 대학의 국제 경쟁력 확보와 우수한 교수자원 확보를 위해 도입하는 연봉제가 도리어 불필요한 경쟁심을 유발하고, 바람직하지 못한 연구 풍토(양 위주의 연구 결과물 양산)로 인해 대학이 상업화되고, 교수의 인건비 감액으로 이어질 가능성이 있다.

3. 계약제 하의 대학교수의 신분 관계의 문제점

계약제는 근무기간·급여·근무조건·업적·성과약정·재임용 조건 및 절차에 관한 내용을 임명권자와 교수 간에 합의로 정하는 제도를 말하고, 이것이 연봉제와 결합될 경우 법적으로 약화된 신분보장을 하게 될 것이다. 종래의 재임용제는 근무기간에 대해서만 제한을 둔다. 따라서 계약제하에서도 정년보장제의 도입은 필수적이었음에도 불구하고 입법예고되었던 교육공무원임용령에서는 교수 및 부교수의 정년보장 규정을 폐지하였고(입법예고안 제 5조의 3), 개정된 교육공무원임용령은 부분적인 정년보장제를 도입하였다.

개정된 교육공무원임용령의 해석과 관련하여 ① 2001년 12월 31일 이전에 임용된 교원과 ② 2002년 1월 1일 이후 임용되는 교원으로 구분되며, ①의 경우는, ③ 교수 및 부교수로 정년보장된 교원과 ④ 부교수, 조교수 및 전임강사인 임기제로 임용된 교원으로 구분할 수 있다. ③의 경우 이미 정년보장을 받았기 때문에 개정된 임용령이 적용되지 아니한다는 견해와 근거법령이 개정되었기 때문에 개정된 임용령 제 5조의 2에 의하여 다시 임용을 받아야 한다는 견해가 가능하다. 전자의 경우로 해석하면 정년보장이 계속 유지된다고 보아도 문제가 없지만, 후자의 경우로 해석하면 현행법령상으로 근거 규정이 없게 되는 문제가 있다. 교육인적자원부는 전자의 경우로 생각하고 있지만, 이는 착오라고 할 수 있다. 즉 1999년 교육공무원법 개정 당시 ④의 경우는 부칙 제 2조에 의하여 근거를 두었으나 ③의 경우는 근거를 두지 아니하였기 때문에 법제 11조의 2에 의해 대통령령으로 계약제로 전환

8) 2000. 1. 12. 사립학교 교직원연금법으로 명칭 변경하였다.

되었다. 그런데 2001. 12. 31. 개정된 임용령은 부칙 제 4조에서 2002. 1. 1. 이후 신규 채용자부터 적용한다고 규정하고 ④의 경우는 부칙 제 4조에 의하여 재직 중인 대학교원에 대한 임용지침을 제정하였다. 따라서 ③의 경우는 임용령에 근거 규정을 두어야 했지만, 입법상의 실수로 이를 간과하여 근거 규정이 없는 상태가 되었다.⁹⁾

④의 경우 전임강사, 조교수 및 부교수가 조교수, 부교수 및 교수로 승진임용되는 경우 재직 중인 대학교원에 대한 임용지침 제 3조에 의해 교수는 정년보장 또는 계약제, 부교수는 정년보장 또는 임기제, 조교수는 임기제로 임용될 수 있다. 그러나 이러한 임기제와는 달리 계약제에 의해 임용될 수도 있다. 따라서 대학교원이 원한다는 명분으로 전면 계약제로 임용할 수도 있다. ②의 경우 임용령 제 5조의 2에 의해 교수·부교수는 정년보장 또는 계약제, 조교수 및 전임강사는 계약제로 임용된다. 정년보장제는 일단 유지되었지만, 그 선택 여부는 재량 사항이다. 제계약 기준 및 절차에 대해서는 법령상 최소한의 세부기준이나 절차도 두지 아니하고 총장이 대학인사위원회의 심의를 거쳐 정하도록 함으로써 학교에 따라서는 문제성 있는 기준을 둘 수도 있다.

따라서 개정된 임용령은 계약제에 있어서 가장 중요하고 핵심적인 재계약 심사 기준의 범규정화가 없어 자의적으로 규정을 제정할 수 있는 여지를 남겨 두었고, 둘째 심사기준의 악용으로 인한 재량권 남용에 의한 구제 수단의 규정화를 회피하였다는 비판을 받을 수 있다. 다만 종래와는 달리 재직 중

인 대학교원에 대한 임용지침에서는 기준을 충족하지 못한다고 판단되는 경우에는 소명기회를 부여하고, 총장은 근무기간 종료 2월 전까지 재임용 여부를 통보하도록 하고 있다(제 4조 제 3항, 제 4항). 이러한 절차는 아무런 의미가 없고, 도리어 합법적인 방법과 절차에 의하여 불만 교수의 제거¹⁰⁾가 가능해졌다.

Ⅳ. 제도적 개선 방안

대학교수의 신분에 대하여 법률은, 교원은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다(교육공무원법 제 43조 참조)고 규정하여 법적으로 신분보장을 하고 있다. 그동안 재임용제에 대한 논의가 거의 없었던 이유는 대학교수들이 자기 문제에 대하여 무관심했거나 총장(국립)이나 학교법인(사립)의 자의적인 재량권 행사에 대한 제어 방법이 없었기 때문이다. 빠른 시일내에 이에 대한 대책을 서둘러야 한다.

현재 문제로 지적할 수 있는 것은 교육공무원임용령을 2001년 11월 12일~12월 3일에 입법예고하였고, 12월 29일 국무회의 의결을 거쳐 시행을 하루 앞둔 12월 31일 공포하였다는 것이다. 이는 시간적으로 보아도 졸속 처리하였다는 것을 알 수 있다. 또한 1999년 법률 제정 당시에도 교수사회에서의 심도있는 논의가 뒷받침되지 아니한 상태에서 입법되었다는 아쉬움이 있는 데다, 이번 시행령조차도 막판까지 교육인적자원부의 안을 제시하지 않

9) 법(령) 시행 당시 이 법(령)에 의해 정년보장된 것으로 본다고 규정하였어야 했다. 추후컨대 법 제정시에는 전면 계약제 도입을 상정하였다가,령 제정 당시 신규채용시로 바뀌는 과정에서 입법상 실수를 한 것으로 사료된다.

10) '제거'라는 표현은 '퇴출'보다는 임명권자가 좀 더 자의적인 것이다. 재임용 탈락 교수들에 대한 관례의 사실 관계를 살펴보면 이를 확인할 수 있다(출고, 2000. 참조).

고 시행 전 1개월만에 모든 일을 처리하다가 입법상의 실수까지 저질렀다. 또한 1975년 재임용제도 도입 당시 좋은 제도적 취지에도 불구하고 남용 가능성에 대한 제도적 장치의 미비로 인하여 악용된 흔적이 있다.

결론적으로 먼저 계약제의 도입을 반대하고, 만약 부득이하게 도입할 수밖에 없는 경우라면 남용 가능성에 대한 제도적 제한장치가 필요하다는 것을 밝히고 싶다. 대학교수의 재계약 심사기준의 중요한 세부 사항은 법령상 규정화할 필요가 있고, 임면권자가 이를 남용하면 무효로 된다는 취지의 재량권 남용 금지의 원칙을 명문화할 필요가 있다. 이에 따라 인사권자의 재량권 남용으로 재계약이 되지 않는 경우에 대학교수는 법원의 판단에 따라 복직될 수 있고, 이러한 판례의 축적에 따라 예측 가능한 심사기준이 유형화될 수 있다.

연봉제는 그 준비가 전혀 되어 있지 아니하고, 논리적인 기초도 없는 상태이므로 도입을 반대하며, 부득이 도입하는 경우라도 성과급 연봉제를 전제로 우선 연구·검토하기로 하고 일단 그 실시를 연기하는 것이 타당하다.

대학교수는 우리 사회에서 가장 학력이 높은 연구·교육집단이므로 정부는 대학교수를 규제 대상으로서 가 아니라 학문의 주체로서 인정하는 매우 신중한 정책을 제시해야 할 것이다. **□**

〈참고문헌〉

곽노현(1993). "교수재임용제의 법적 문제점과 대응 방안". 『인권과 정의』 제 197호.
 김남진(1996). "사립대학교수의 재임용 탈락 등과 권리구제". 『고시연구』 23권 3호.
 김능환(1995). "교수해임 무효확인". 『법과 정의』.
 김석호(1996). "교수 기간제 임용에 대한 대법원

판례의 불법성". 『교육법학연구』 제 8호.
 김선수(2001). "교수재임용제에 관한 판례의 문제점". 『법과 사회』 제 20호.
 김용갑(1997). "대학교수 기간제 임용제의 위헌성에 관한 연구". 『교육법학연구』 제 9호.
 김종서(2001). "교수재임용제, 어떻게 할 것인가". 『법과 사회』 제 20호.
 배병일(2000). "대학교수의 재임용에 관한 판례 동향". 『비교사법』 제 7권 1호.
 성낙인(1996). "대학의 자유와 교수재임용제". 『고시연구』 41권 12호.
 오관석(2000). "기간을 정하여 임용된 교수의 재임용 제외와 사법심사적격". 『민사판례연구』 22.
 이광운(1995). "교수재임용탈락과 권리구제". 『고시연구』 22권 2호.
 이상규(1992). "교원의 징계 등에 대한 불복절차의 법적 문제점". 『고시연구』 19권 2호.
 정연주(2000). "교수재임용거부처분에 대한 공법적 구제". 『인권과 정의』 제 285호.
 정진환(2001). "교수임용제도의 실태와 개선방향". 『대학교육』 제 108호.
 조용호(1994). "교원의 징계에 대한 징송". 『법조』 제 452호.
 한상권(2001). "교수재임용제, 악용 실태와 해결방안". 『법과 사회』 제 20호.

배병일

영남대 법학과를 졸업하고 동 대학원에서 법학 박사 학위를 받았다. 김릉대 부교수, 미국 워싱턴 주립대학 교환교수, 영남대 생활관장, 기획부처장을 역임하고, 현재 영남대 법학부 교수로 재직 중이다. 『물권법』 등의 7권의 저서가 있고, "사학법인 운영체제 개선방안 연구", "대학발전기금에 관한 법적 문제점" 등 80여 편의 논문을 발표하였다.