



제417회국회(임시회)
제 2 차 교 육 위 원 회

교육공무원법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 교원 지원자의 서류 허위 기재 관련 규정 강화 >
■ 강경숙의원 대표발의(의안번호 제2201745호)

2024. 8.

교 육 위 원 회

수석전문위원 천우정

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2

I. 제안경위

1. 발 의 자 : 강경숙 의원 등 14인
2. 발의연월일 : 2024. 7. 15.
3. 회부연월일 : 2024. 7. 16.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 대학 교원의 신규채용 및 임용 등에 관한 사항을 규정하고 있음.

그런데 대학 교원의 신규채용 과정에서 지원자가 제출서류에 학위·경력·자격 등을 고의적으로 허위 기재하는 경우 교원 채용의 공정성과 신뢰성을 저해할 수 있어 검증 절차와 적발 시 제재조치를 강화할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 임용권자가 지원자가 제출한 학위증명서, 경력증명서 등의 서류를 의무적으로 검증하도록 하고, 학위 및 경력 등을 허위 기재한 경우에 대한 임용취소 근거를 명확히 하며, 허위 기재로 임용이 취소된 경우 임용이 취소된 날부터 5년간 대학 교원으로 채용될 수 없도록 하는 등 적격 교원 확보에 기여하려는 것임(안 제11조의3제3항 및 제11조의5 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

개정안은 임용권자가 지원자가 제출한 학위증명서, 경력증명서 등의 서류를 의무적으로 검증하도록 하고, 학위 및 경력 등을 허위 기재한 경우에 대한 임용취소 근거를 명확히 하며, 허위 기재로 임용이 취소된 경우 임용이 취소된 날부터 5년간 대학 교원으로 채용될 수 없도록 하고 있음.

현행	개정안
제5조(대학인사위원회) ① 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “대학”이라 한다. 다만, <u>제11조의5제3항부터 제5항까지, 제24조, 제24조의2, 제24조의3 및 제25조부터 제27조까지는 제외한다</u>)에 인사위원회(이하 “ <u>대학인사위원회</u> ”라 한다)를 둔다.	제5조(대학인사위원회) ① ----- ----- ----- ----- ----- <u>제11조의6제3항</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)
제11조의3(대학 교원의 신규채용 등) ①·② (생략)	제11조의3(대학 교원의 신규채용 등) ①·② (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>③ 임용권자는 해당 대학의 교원으로 임용되고자 하는 사람이 제출한 학위증명서, 경력증명서</u>

현행	개정안
③ 제2항에 따른 심사위원의 임명·위촉 방법, 심사단계, <u>심사방법</u> 및 그 밖에 심사에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <u><신 설></u>	<u>및 자격증명서 등의 서류를 검증하여야 한다.</u> ④ 제2항 및 제3항----- ----- ----<u>심사방법, 서류 검증</u>----- ----- -----. 제11조의5(대학 교원 임용 부정행위자에 대한 조치) ① 임용권자는 대학의 교원으로 임용된 사람이 학위, 경력 및 자격 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 고의적으로 허위 기재한 사실이 있는 경우 그 허위 기재가 임용에 결정적인 영향을 미쳤다고 인정하는 때에는 대학인사위원회의 심의를 거쳐 임용을 취소할 수 있다. ② 대학의 교원으로서의 임용을 위하여 제출한 서류에 학위, 경력 및 자격 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 고의적으로 허위 기재하여 제1항에 따라 임용이 취소된 사람은 취소된 날부터 5년간 대학의 교원으로 채용될 수 없다.

현행	개정안
제11조의5(양성평등을 위한 임용 계획의 수립 등) ① ~ ⑧ (생략)	제11조의6(양성평등을 위한 임용 계획의 수립 등) ① ~ ⑧ (현행 제11조의5와 같음)

1. 대학 교원 임용 관련 규정

현행법상 대학 교원의 신규채용은 고등학교 이하의 각급 학교의 교원의 채용과 분리되어 「교육공무원법」 제11조의3에 규정되어 있음. 교사의 신규채용은 그 방식을 공개전형¹⁾으로 하고, 부정행위자에 대해 응시자격 정지 등 조치를 규정²⁾하고 있으나, 대학 교원의 신규채용은 교사 신규채용에 비해 대학에 폭넓은 자율성을 부여해 대학의 장이 신규채용에 필요한 구체적인 사항을 정할 수 있도록 하고³⁾, 부정행위자에 대한 조치도 규정하지 않고 있음.

1) 「교육공무원법」 제11조(교사의 신규채용 등) ① 교사의 신규채용은 공개전형으로 한다. 이 경우 임용권자는 별표 2에 해당하는 사람에게 제1차 시험성적 만점의 100분의 10 이내의 범위에서 가산점을 줄 수 있다.

2) 「교육공무원법」 제11조의2(부정행위자에 대한 조치) ① 제11조에 따른 교사 공개전형 채용 시험에서 부정한 행위를 한 사람에 대해서는 그 시험을 정지 또는 무효로 하고 그 처분이 있는 날부터 5년간 이 법에 따른 시험의 응시자격을 정지한다.

3) 「교육공무원임용령」 제4조의3(대학교원의 신규채용) ③법 제11조의3제2항에 따라 대학교원의 신규채용은 다음 각호의 단계를 거쳐 실시하되, 대학의 장은 필요한 경우에는 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있으며, 그 시행에 필요한 구체적인 사항을 정할 수 있다.

1. 기초심사 : 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치 여부, 채용후보자의 경력·학력과 제출서류와의 일치 여부 등의 심사
2. 전공심사 : 기초심사를 통과한 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육능력등의 심사
3. 면접심사 : 전공심사를 통과한 채용후보자에 대한 인성등의 심사

2. 임용권자의 서류 검증 의무

개정안은 대학 교원 채용시, 임용권자가 학위증명서, 경력증명서 및 자격증명서 등의 서류를 검증할 것을 의무화하고 있음. 임용권자에게 서류 검증 절차를 거치도록 의무를 명확히 하는 것은 교원 인사의 투명성, 객관성 확보에 기여할 것으로 보임.

다만, 대학의 교원으로 임용되고자 하는 사람에게 법률상 서류제출 의무가 없음에도 개정안은 임용권자에게 서류를 검증할 것을 의무화 하는 것은 체계정당성 측면에서 문제가 될 소지가 있는바, 이하에서 검토함.

현행 「교육공무원법」상 대학 교원이 채용 지원시 학위증명서 등 서류를 제출할 구체적인 의무는 없음. 다만, 「교육공무원임용령」(대통령령)에서 규정한 대학교원의 신규채용 절차 중 기초심사에서 채용 후보자의 경력·학력과 제출서류와의 일치 여부 등을 심사하고 있음.⁴⁾ 또한, 대학교원의 자격기준 및 자격인정에 대해 규정한 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」(대통령령)에서 교원자격의 인정을 받으려는 사람은 학력증명서, 경력증명서 등을 제출할 것을 요구하고 있음.⁵⁾

4) 「교육공무원임용령」 제4조의3(대학교원의 신규채용) ③법 제11조의3제2항에 따라 대학교원의 신규채용은 다음 각호의 단계를 거쳐 실시하되, 대학의 장은 필요한 경우에는 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있으며, 그 시행에 필요한 구체적인 사항을 정할 수 있다.

1. 기초심사 : 채용후보자의 전공과 모집대상 전공분야와의 일치 여부, 채용후보자의 경력·학력과 제출서류와의 일치 여부 등의 심사

2. 전공심사 : 기초심사를 통과한 채용후보자의 전공에 대한 학문적 우수성 및 교육능력등의 심사

3. 면접심사 : 전공심사를 통과한 채용후보자에 대한 인성등의 심사

5) 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정」 제13조(자격인정의 신청) 교원자격의 인정을 받으려는 사람은 별지 제1호서식에 따른 대학교원자격인정신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 학교장을 거쳐 각 위원회의 위원장(이하 “위원장”이라 한다)에게 신청하여야 한다.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하지 않을 의무를 규정⁶⁾하고 있으나, 이 자체로 대학 교원에게 채용서류를 제출할 법적인 의무를 부여하고 있는 것은 아닐 것으로 보임.

이상을 고려했을 때, 개정안에 따른 임용권자의 서류 검증의무는 시행령상 채용후보자의 의무에 대한 검증의무라고 볼 수 있는바, 시행령에서 구체적으로 규정한 사항을 법률에서 검증할 것을 규정하는 것은 「교육공무원법」의 체계정당성을 저해할 우려가 있어 보임.

따라서 교사에 대한 신규채용과 같이 대학 교원에 대한 신규채용 절차도 법률에 규정을 하거나, 혹은 임용권자의 검증의무를 객관적이고 공정한 심사를 거쳤는지⁷⁾ 검증할 의무로 수정하는 것을 검토할 필요가 있음.

교육부는 임용권자에게 대학교원 채용 시 관련 서류 검증 절차를 거치도록 의무를 명확히 하는 취지에 공감하나, 서류 검증 대상을 최종 임용후보자로 선정된 자로 한정하는 서울대 수정의견⁸⁾이 타당하여

1. 논문 또는 저서 7부

2. 연구실적요지서 7부

3. 이력서와 경력증명서(자격인정에 필요한 것에 한함) 각 1부

4. 학력증명서 1부

6) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

7) 「교육공무원법」 제11조의3(대학 교원의 신규채용 등) ② 대학의 교원을 신규채용할 때에는 심사위원을 임명하거나 위촉하여 객관적이고 공정한 심사를 거쳐야 한다.

8) 서울대 수정의견 : 대학 행정업무 부담 완화를 위해 최종 임용후보자로 선정된 자에 대해서만 검증 절차를 진행하도록 수정

이에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

3. 대학 교원 임용 부정행위자에 대한 조치

개정안은 대학의 교원으로 임용된 사람이 학위, 경력 및 자격 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 고의적으로 허위 기재한 사실이 있는 경우 그 허위 기재가 임용에 결정적인 영향을 미쳤다고 인정하는 때에는 대학인사위원회의 심의를 거쳐 임용을 취소할 수 있도록 하고, 그에 따라 취소된 사람은 취소된 날부터 5년간 대학의 교원으로 채용될 수 없도록 규정하고 있음.

대학 교원 임용 절차에서 부정한 행위가 발생하지 않게 조치규정을 두는 것은 대학 교원 임용 절차의 투명성 제고에 기여할 것으로 보임.

그러나 교육부장관이 임용권자이며, 교사 공개전형 채용시험을 치르는 교사들과 달리 대학 교원은 각 대학의 장이 교육부장관의 위임을 받아 임용권을 가짐.⁹⁾ 이를 고려했을 때, 허위 기재하여 임용이 취소된 자가 모든 대학에 5년간 채용될 수 없도록 하는 것은 타 대학 임용권자의 임용권을 제한할 소지가 있어 보임.

또한, 「사립학교법」은 학교의 장이 아닌 대학교육기관 교원의 임용에 관하여는 「교육공무원법」 제11조의3을 준용할 것을 규정¹⁰⁾하

9) 「교육공무원임용령」 제3조의2(임용권의 재위임) ①교육부장관은 「정부조직법」 제6조제1항 후단에 따라 다음 각 호의 임용권을 대학의 장에게 재위임한다.

1. 소속교수·부교수의 임용

2. 소속교육연구관의 승급·휴직·직위해제 및 복직

3. 제3조제1항제4호에 따라 위임받은 임용권 중 해당 대학의 부설학교 교장 및 부설유치원 원장의 임용

고 있음. 이를 고려할 때, 사립대학 교원은 개정안의 제11조의5 조항이 신설되더라도, 해당 조항이 적용되지 않을 것으로 보임.

교육부는 개정안은 부정행위의 정도에 따른 채용 제한 기간에 대한 구별 등 고려 없이 전면적으로 임용이 취소된 날로부터 5년간 대학교원으로 채용될 수 없도록 하고 있어, 타법령과의 형평성 및 대학교원의 직업선택의 자유 제한 정도 등에 대한 의문이 제기될 수 있으며, 또한 「교육공무원법」 제5조는 대학별로 대학인사위원회를 두어 대학교원 인사에 관한 중요사항 등을 심의하도록 하고 있는바, 특정 대학의 결정(임용 부정행위자에 대한 임용취소)에 따라 타 대학 임용권자의 임용권을 제한하는 결과를 초래할 수 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5188

10) 「사립학교법」 제53조의5(학교의 장이 아닌 대학교육기관 교원의 신규채용 등) 학교의 장이 아닌 대학교육기관 교원의 임용에 관하여는 「교육공무원법」 제11조의3을 준용한다.