

국가인권위원회 토론회

**종교재단 학교의 교직원 채용 관행,
어떻게 볼 것인가**

일 시 _ 2006. 7. 12. (수) 14:00

장 소 _ 국가인권위원회 배움터 1



일 정

일 시_ 2006. 7. 12. (수) 14:00

장 소_ 국가인권위원회 배움터 1

14:00-14:10 **개회 및 인사말**

사 회_정강자 국가인권위원회 상임위원

14:10-14:15 **참석자 소개**

14:15-14:45 **주제발표**

대학교원의 임용과 종교적 사유에 의한 차별
송기춘, 전북대 법학과

14:45-15:45 **토 론**

1. 종교의 자유와 대학 자율권 등의 측면에서 본 교원채용 문제
-기독교 대학의 교원은 왜 세례교인이어야만 하는가?
김광률, 한남대학교 기독교학과
2. 종립대학 교원임용에서의 종교 사항 고려의 정당성
김상래, 삼육대학교 신학과
3. 학교의 기능과 교원의 역할에 비추어 본 교원 임용 기준
최윤진, 중앙대학교 청소년학과·종교자유정책연구원 공동대표
4. 대학의 정체성과 종교적 자율성
김종명, 한국학중앙연구원 해외한국학
5. 종교에 의한 교수임용상의 차별문제
한상희, 건국대학교 법학과
6. 종교계 학교의 교원채용에 대한 정부의 입장
유정기, 교육인적자원부 대학정책과

15:45-15:55 **휴 식**

15:55-17:00 **종합토론**

— 목 차 —

❖ 주제발표

- 대학교원의 임용과 종교적 사유에 의한 차별 1
송기춘, 전북대 법학과

❖ 토 론

1. 종교의 자유와 대학 자율권 등의 측면에서 본 교원채용 문제
-기독교 대학의 교원은 왜 세례교인이어야만 하는가? 18
김광률, 한남대학교 기독교학과
2. 종립대학 교원임용에서의 종교 사항 고려의 정당성 24
김상래, 삼육대학교 신학과
3. 학교의 기능과 교원의 역할에 비추어 본 교원 임용 기준 32
최윤진, 중앙대학교 청소년학과 · 종교자유정책연구원 공동대표
4. 대학의 정체성과 종교적 자율성 37
김종명, 한국학중앙연구원 해외한국학
5. 종교에 의한 교수임용상의 차별문제 43
한상희, 건국대학교 법학과
6. 종교계 학교의 교원채용에 대한 정부의 입장 54
유정기, 교육인적자원부 대학정책과

[주제발표]

대학교원의 임용과 종교적 사유에 의한 차별

■ 송기춘

전북대학교 법과대학 교수

I. 시작하며

헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있다. 그 동안 특히 ‘성별’에 의한 차별문제에 대해서는 각별한 관심이 기울어져 남녀고용평등법, 여성발전기본법 및 남녀차별금지및 구제에관한법률 등이 제정되어 시행되고 있으며, 사회적 신분에 의한 차별에 대해서도 장애인복지법 등 다양한 법률에서 그것이 금지됨을 규정하고 있다.

이에 비하여 종교에 의한 차별문제에 대한 법적 관심은 그리 크지 않은 것으로 보인다. 종교의 자유(제20조 제1항) 및 정치와 종교의 분리(제2항)가 헌법에 규정되어 있고, 정치 영역에서의 종교적 차별의 문제가 그리 크게 발생하지 않는 것도 그 한 이유가 된다고 생각된다. 그러나 불교, 기독교, 천주교, 유교, 무속 등의 종교문화가 복합적으로 공존하는 한국사회의 다원적 종교상황¹⁾에서, 국가 또는 지방자치단체와 같은 공권력의 주체 아닌 일반 사인에 의한 종교의 자유의 침해 또는 종교적 사유로 인한 차별은 더욱 많은 문제가 제기되고 있는 실정이다.

강제배정을 받아 종교계 중등학교에 진학한 학생에 대해 시행되는 종교교육이 학생의 종교의 자유를 침해하는 것인가의 문제는 대표적이다.²⁾ 또한 특정 종교의 신앙에 기반을 두고 운영하는 기업에서 종교활동 참가를 거부 또는 게을리 한 근로자에 대해 이뤄지는 배치전환이나 그 밖의 불이익처분이 정당한 것인지의 문제도 드물지 않게 접할 수 있다. 또한 특정 종교적 이념에 기초를 두고 설립되어 운영되는 대학교의 교원 임용과정에서 아예 지원자격을 그 재단이 입각하는 특정 종교의 신자임을 요구하는 사례³⁾나 학교 안에서 학교의 운영주체인 재단의 종교적 입장과 다르거나

- 1) 윤이흠, 「문화변동과 다종교상황의 문제」, 《계간경향 사상과 정책》, 1985년 가을호, 106면 이하 참조. 같은 글에서 그는 “한국인은 인간관계에서는 유교적이며, 인생관은 불교적이며, 사랑이라는 행동철학은 기독교적이며, 운명관은 무속적”(111면)이라고 지적하고 있다. 통계청의 자료에 의하면, 2003년 15세 이상 인구 가운데 종교활동 참여인구는 53.9%이며, 불교 25.3%, 개신교 19.8%, 천주교 7.4%, 유교 0.4%, 원불교 0.2% 등으로 나타난다.
- 2) 이 문제에 대해서는 송기춘, 「종교학교에서의 종교교육과 학생의 종교의 자유」, 《공법연구》 제33집 제1호, 2004. 11. 참조.
- 3) 필자는 대학교 교원 임용과 관련하여 몇 가지 직·간접적인 경험을 가지고 있다. 첫째, A 대학교는 특정 종교의 신자임을 증명하는 서류를 지원서 접수시 제출하도록 요구하여 아예 지원서를 제출할 수 없었으며, 둘째, 종교신자임을 증명하는 서류 제출을 폐지한 후에도 인터뷰과정에서 종교적 사항에 관한 부분에 대해 질문을 받았으며 최종적으로 임용된 사람은 그 재단과 같은 종교의 신자였다. 셋째, B 대학교 지원시에는 특정 종교에 대한 자

재단이 요구하는 정도의 종교활동에 참여하지 않음을 이유로 징계를 가하는 일⁴⁾이 보고되는 것은 충격적이다. 그렇게 특정 종교의 신도일 것 또는 특정한 신학적 입장을 요구하면서 어떻게 우수한 교원을 확보할 수 있을 것이며 그런 분위기의 대학 안에서 학자로서의 자유로운 학문연구활동이 가능할까 하는 의문도 당연히 제기될 수 있다. 여기서는 그러한 현실적인 문제를 떠나 주로 헌법학적 관점에서 이러한 교원 임용시 제시되는 자격제한이 헌법상 보장된 직업의 자유와 평등권을 침해하는 것인지, 또한 국가인권위원회법 제30조⁵⁾에서 간접적으로 금지하고 있는 ‘종교’적 사유에 의한 평등권 침해의 차별행위인지에 대해 살펴보고자 한다.

II. 종교계 대학교의 주장 가능한 논리와 비판

1. 종교계 학교에서 주장할 수 있는 논리들

종교계 대학교에서 특정 종교인만을 임용하는 관행을 합리화하는 배경에는 계약의 자유, 종교교육의 자유 및 대학의 자율성이 자리하고 있다.

신의 입장을 서류로 제출하도록 하여 교목실의 확인을 거쳐 서류전형이 이뤄졌다. 넷째, C 대학교 지원시 종교관련 자료의 제출을 요구받은 적은 없었지만 필자의 종교에 관한 질문을 받았으며, 최종적으로 채용된 사람은 그 학교에서 운영하는 교회에 사실상 의무적으로 출석하지 않으면 안 되었으며, 십일조를 하도록 요구받았고 결국 3년만에 사직하였다.

- 4) 강남대학교가 절에서 불상 앞에 예불하였다는 이유로 이찬수 교수를 해임한 것이나, 교원의 예배참여를 CCTV로 감시한 사건 등이 보도되었다(교수신문 2006. 6. 12. 자 1, 3면).
- 5) 제30조 (위원회의 조사대상) ①다음 각호의 1의 경우에 인권을 침해당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.
 1. (생략) 2. 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 평등권침해의 차별행위를 당한 경우
 - ②평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)을 이유로 한 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 다른 법률에서 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)에 대한 우대를 차별행위의 범위에서 제외된 경우 그 우대는 차별행위로 보지 아니한다.
 1. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 2. (이하 생략)

가. 계약의 자유

대학교원의 임용과정에서 학교의 설립·운영의 주체인 학교법인이 종교와 관련한 조건을 제시하고 그 조건이 유효함을 주장할 수 있는 근거는 이러한 임용관계가 사인 사이의 계약관계이며, 당사자가 자유롭게 합의한 계약조건 역시 효력이 있다는 것일 것이다. “계약자유 원칙이란 계약을 체결할 것인가의 여부, 체결한다면 어떠한 내용의, 어떠한 상대방과의 관계에서, 어떠한 방식으로 계약을 체결하느냐 하는 것도 당사자 자신이 자기의사로 결정하는 자유뿐만 아니라, 원치 않으면 계약을 체결하지 않을 자유”이며, 헌법상의 행복추구권속에 함축된 일반적 행동자유권으로부터 파생되는 것⁶⁾이다.

법원과 헌법재판소는 대학교원의 임용관계를 사법상의 고용계약으로 해석하고 있으며⁷⁾, 이러한 입장에 따라 교원의 임용에 관한 계약제가 실시되고 있다. 1999년 정부 제안으로 개정된 교육공무원법(1999. 1. 29 법률 제5717호) 제11조의 2는 “대학의 교원은 대통령이 정하는 바에 의하여 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.”고 규정하고, 사립학교법(1999. 8. 31 법률 제6004호) 제53조의 2 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 규정하여 대학교수의 계약제 도입을 명문화하였다. 이러한 현실은 종교계 대학의 임용과정에서 제시되는 종교적 조건과 이를 수락한 임용의 문제에서 계약조건이라는 이름으로 효력이 인정되는 중요한 근거로 제시될 수 있을 것이다.

대학의 교원임용관계를 계약이라는 관점에서 접근하는 것의 문제가 제기되지만⁸⁾, 설사 이러한 관계를 계약이라고 보는 입장에 선다 해도 이로써 종교계 대학이 제시하는 모든 조건이 계약이라는 이름으로 모두 정당화되는 것은 결코 아님을 인식하여야 한다.

6) 헌법재판소 1991. 6. 3. 선고, 89헌마204 결정.

7) 헌재 1998. 7. 16. 선고, 96헌바33·66·68, 97헌바2·34·97헌바80, 98헌바39 병합 결정; 대법원 1997. 6. 27. 선고, 96다7069 판결; 1994. 10. 14. 선고, 94다12852 판결; 1992. 10. 27. 선고, 92누9722 판결; 1991. 6. 25. 선고, 91다1134 판결; 1990. 4. 7. 선고, 93다61789 판결; 1989. 6. 27. 선고, 88누9640 판결; 1987. 6. 9. 선고, 86다카2622 판결 등.

8) 김종서, 「교수계약제·연봉제와 대학교육 개혁」, 《민주법학》 제19호, 2001, 205면 이하 참조.

나. 종교교육의 자유

다른 근거로는 종교의 자유의 한 내용은 종교교육의 자유를 제시할 수 있을 것이다. 학교설립의 근본적인 이유라 종교적 이념에 입각한 교육이고 이 부분이 보장되지 않는다면 학교의 존재의의가 상실되는 것이라고 보는 입장에서는 이러한 종교교육을 위하여 일정한 종교적 신앙을 가진 교원을 임용하여 이들을 통하여 학생을 교육하는 것은 가능하며 또한 필요한 것이라고 주장할 것이다.

다. 대학의 자율성

대학의 자율성은 헌법에서 보장하고 있다(제31조 제4항). 이는 학문연구를 위한 대학의 인사와 시설에 관하여 자주적으로 결정·운영하게 하는 것을 포함하며, 교원의 임용이라는 인사문제에서도 대학이 자율권을 가지므로 임용에 이러한 종교적 조건을 제시할 수 있다고 주장할 수 있을 것이다.

2. 비판

가. 계약의 자유에도 한계가 있다

교원임용시에는 앞서 언급한 종교적 조건이 제시되는 것만은 아니다. 자주 접하는 예로는 대학이 자리한 지역으로 이주할 것을 요구하는 것이다. 교원의 직무수행을 위해서는 필요한 부분이다, 그러나 그것이 교원에 대한 교육 목적을 넘어서 가족 전부가 이사할 것을 요구하는 경우도 있다. 생활의 근거를 서울이나 다른 곳에 두고 학교는 오로지 강의시간만 와 있는 경우 학생의 교육상 직무에도 결코 충실할 수 없기 때문에 교원에 대하여 학교 인근지역으로 이주할 것을 요구하는 것은 일정 부분 합리적이라고 생각된다. 그러나 교원으로서의 직무를 수행하는 데 아무런 지장이 없는 경우(예, 가족 전부의 이주를 요구)에까지 이러한 조건이 요구되고 임용과 승진 등에 결정적 요인으로 작용하는 경우도 많다.

계약의 자유가 있다 해도 의사표시가 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반된 경우는 무효이며, 게다가 불공정한 관계에서의 의사표시도 무효이므로 단순히 계약의 자유를 철저하게 관철하여 모든 관행을 계약의 자유로 정당화할 수 있는 것이 아님도 민법상으로 당연하다.

그러나 계약조건이 법률에 위반되는 경우 효력을 상실하기도 한다. 민법 제103조

는 ‘선량한 풍속 기타 사회질서’에 반하는 의사표시는 무효라고 하며, 불공정한 관계에서의 의사표시의 효력도 부정하고 있다(제104조). 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다는 것은 사회적으로 보아 타당성을 잃고 있다는 것으로서 그러한 의사표시의 예로는 정의관념에 반하는 행위, 윤리적 질서에 반하는 행위, 개인의 자유를 매우 심하게 제한하는 행위, 생존의 기초가 되는 재산의 처분행위, 지나치게 사행적인 행위 등이 제시된다.⁹⁾ 이것은 사인간의 관계에서 헌법상 기본권이 보호하는 법적 이익이 침해되어서는 안된다는 말로 달리 표현할 수 있을 것이다. 즉, 사인간의 관계에서도 기본권적 법익이 침해되는 의사표시는 효력이 없다¹⁰⁾고 해석되어야 할 것이다.

나. (대학)교원의 특수성

(대학)교원은 헌법상 그 지위가 더욱 강하게 보호를 받고 있다는 점이다. 헌법 제31조 제6항에서는 “교원의 지위에 관한 사항을 법률로 정한다”고 하여 교원지위법정주의를 취하고 있다. 이는 교원의 지위를 우대하고 그 신분을 보장하여 교육의 우수성을 추구하기 위한 것¹¹⁾이라 할 수 있다. 이에 따라 학교교육에서 교원의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 신분은 보장된다(교육기본법 제14조). 이러한 교원지위법정주의에 관하여 헌법재판소는 그 취지가 “교원의 지위를 포함한 교육제도는 한 시대와 국가·사회공동체의 이념 및 윤리와 조화되는 가운데 형성·발전되어야 할 성격을 지닌 것이기 때문에 그러한 제도의 구체적 형성과 변경은 국민의 대표기관인 입법부가 그 시대의 구체적인 사회적 여건과 교육의 특수성을 고려하여 민주적인 방법에 의하여 합리적으로 이루어 나가도록 하는 것이 적합하다는 데 그 근거를 두고 있는 것”이라고 하면서, 이 조항은 “단순히 교원의 권익을 보장하기 위한 규정이라거나 교원의 지위를 행정권력에 의한 부당한 침해로부터 보호하는 것만을 목적으로 한 규정이 아니고, 국민의 교육을 받을 기본권을 실효성있게 보장하기 위한 것까지 포함하여 교원의 지위를 법률로 정하도록 한 것”이라고 해석하고 있다.

9) 곽윤직, 『민법총칙』, 박영사, 1991, 370면 이하.

10) 이러한 계약의 자유의 한계와 관련하여 기본권의 효력에 관한 학설의 대립이 논의되어야겠지만, 이러한 논의는 사실상 사인간의 관계에 기본권 또는 기본권에 의하여 보호되는 법익이 어떻게 보호되는가에 관한 이론구성의 차이라고 생각된다. 어떠한 설명을 하든 사인간의 관계에서는 기본권은 ‘적용’ 또는 기본권적 법익은 ‘보호’된다.

11) 김철수, 헌법학개론(제18전정신판), 박영사, 2006, 841면.

이러한 관점에서 이 헌법조항을 근거로 하여 제정되는 법률에는 교원의 신분보장, 경제적·사회적 지위보장 등 교원의 권리에 해당하는 사항뿐만 아니라 국민의 교육을 받을 권리를 저해할 우려있는 행위의 금지 등 교원의 의무에 관한 사항도 규정할 수 있는 것이므로 결과적으로 교원의 기본권을 제한하는 사항까지도 규정할 수 있게 되는 것¹²⁾이라고 하고, 또한 입법자가 법률로 정하여야 할 교원지위의 기본적 사항에는 교원의 신분이 부당하게 박탈되지 않도록 하는 최소한의 보호의무에 관한 사항이 포함되어야 한다¹³⁾고 하고 있다.

이러한 교원지위법정주의는 임용후 승진, 재임용과 관련해서만 아니라 그 임용단계에서도 당연히 적용되어야 한다고 생각된다. 임용 또는 임용을 위한 심사단계는 교원의 지위 취득을 위한 계약체결과정이라고 할 수 있기 때문에 임용계약에서 적용되는 정도의 신분보장이 이뤄져야 하기 때문이다.

다. 대학의 자율성

대학의 자율성이 보장(헌법 제31조 제4항)되어 교원임용에 관한 자율성이 인정된다고 하여도 헌법은 아울러 “교육의 자주성·전문성·정치적 중립성”을 보장하고 있다는 점도 염두에 두어야 한다. 이는 교육이 특정한 세계관을 강요하여 교육발전이 저해되고, 특정 정치세력과 영합하는 교육을 할 우려를 염두에 둔 것¹⁴⁾이라고 할 수 있다. 따라서 종교단체 내부의 종교교육이라면 광범위한 종교교육의 자유를 누린다고 할 수 있지만, 헌법과 법률에서 정하는 교육기관이라면 그것이 종교단체에서 종교적 이념에 따른 교육을 실시하기 위하여 설립되었다고 하여도 이러한 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성은 당연히 보장되어야 하는 것이다. 특히 교육기본법 제6조 제1항은 “교육은 교육 본래의 목적에 따라 그 기능을 다하도록 운영되어야 하며, 어떠한 정치적·파당적 또는 개인적 편견의 전파를 위한 방편으로 이용되어서는 아니 된다”고 규정하고 있는 점에서도 교육기관은 종교단체와 달리 제한이 강할 수 있음을 보여주고 있다. 대학교는 고등교육법에 의하여 인정되는 교육기관으로서 종교단체와 다르다. 그 설립자와 운영의 기초가 종교적일 뿐이다.

12) 헌재 1991. 7. 22. 89헌가106, 판례집 3, 387, 416-417.

13) 헌재 2003.12.18. 2002헌바14등, 판례집 15-2,466,467-467

14) 김철수, 앞의 책, 834면.

라. 종교교육의 한계

종교교육의 자유에도 한계가 있다. 헌법재판소의 한 판례¹⁵⁾는 다음과 같이 실시하고 있다.

“종교교육이라고 할지라도 그것이 일반국민에게 피해를 주지 않고 교단 내부적으로 종교지도자 양성을 위한 순수한 종교활동의 연장으로 운영되고 교육법 제81조상의 학교나 학원법상의 학원 형태라고 볼 수 없는 것이라면, 이는 종교교육의 자유에 속하는 단순한 종교내부의 활동으로서 국가의 제재를 받기에 적절하지 않다. 그러나 현대사회에서 많은 종교단체가 수많은 종교교육을 수행하고 있으며, 혹 그 중에는 정식 학교와 유사한 설비와 교육과정을 지니고, 일반국민들을 대상으로 하면서도 미흡한 시설을 갖추고 부실한 교육을 행하면서 수업료를 받고 인가되지 않은 학위수여 내지 자격을 남발하는 등 교육질서를 문란케 하고 국민들에게 피해를 주며, 또한 바람직하지 않은 방향으로 종교지도자를 양산하거나 교단을 발생케 하여 사회적 문제와 폐해를 낳을 수도 있다. 그런데 이에 대하여 국가가 개입하지 않고 해당 종교단체에 자율적으로 그 교육내용, 시설 등을 맡길 경우, 최소한의 교육환경마저도 구비하지 못한 학교나 학원이 무분별하게 난립되어 선량한 일반국민들은 그러한 교육기관의 외관만을 보고 미처 그 실체를 잘 인식하지 못하여 피해를 입는 경우가 생길 수도 있다.

그러므로 국민의 교육을 받을 권리를 적극적으로 보호하고, 능력에 따라 균등한 교육기회를 제공하고, 지속성과 안전을 확보하고, 수업료 등에 있어서 적절한 교육운영을 유지하게 하기 위하여, 종교교육이 학교나 학원 형태로 시행될 때 필요한 시설기준과 교육과정 등에 대한 최소한의 기준을 국가가 마련하여 학교설립인가 등을 받게 하는 것은 헌법 제31조 제6항의 입법자의 입법제량의 범위안에 포함된다고 할 것이다. 따라서 종교교육이라 하더라도 그것이 학교나 학원이라는 교육기관의 형태를 취할 경우에는 교육법이나 학원법상의 규정에 의한 규제를 받게 된다고 보아야 할 것이고, 종교교육이라고 해서 예외가 될 수 없다 할 것이다. 그러나 그러한 종교단체가 교육법상의 학교나 학원법상의 학원 형태가 아닌 교단 내부의 순수한 성직자 내지 교리자 양성기관을 운영하는 것은 방해받지 아니한다고 볼 것이다.”

따라서 종교단체가 교육기관을 설립하여 운영할 경우는 종교단체 내부에서와 같은 넓은 종교교육의 자유를 누릴 수 없게 된다.

특히 고등교육은 학문적 진리의 탐구가 그 주된 목적이며, 이러한 대학에서 종교

15) 헌법재판소 전원재판부 2000. 3. 30. 99헌바14 [각하·합헌] 【구 교육법 제85조 제1항 등 위헌소원】

적 교육을 하는 것은 오로지 자신의 종교만 받아들이도록 하는 것이 아니라 한국사회가 다원종교사회라는 점에서도 종교 일반에 대한 바른 이해와 다른 종교와의 조화로운 공존을 추구하도록 하는 것이라고 생각된다. 따라서 임용단계에서부터 종교적 배타성이 드러나는 것은 결코 고등교육기관 또는 고등교육기관의 교원의 성격과 어울릴 수 없는 것이다.

이러한 이유에서 종교적 교육을 위한 대학교에서 교원의 임용과정에서 일정한 종교적 조건을 다는 데에 한계가 있음을 지적할 수 있다.

Ⅲ. 교원 임용계약에서의 종교적 조건의 가능성과 정도

1. 종교적 조건의 가능성

종교계 학교의 교원의 임용과정에서 종교적 조건을 제시하고 이를 수락하는 것은 임용관계를 계약이라는 관점에서는 쉽게 긍정될 수 있을 것이다. 일정한 종교적 이념에 입각하여 학생들에게 교육을 실시하려면 그러한 종교적 이념에 대한 이해와 실천이 필요할 것이라고 생각되기 때문이다. 특히 대학의 자율성이 보장된다(헌법 제 31조 제4항)는 점에서 종교계 학교에서 교원의 임용시 일반적으로 종교적 조건의 제시는 가능하다고 생각된다. 헌법재판소의 판례 역시 “대학의 자율은 대학시설의 관리·운영만이 아니라 전반적인 것이라야 하므로 연구와 교육의 내용, 그 방법과 대상, 교과과정의 편성, 학생의 선발과 전형 및 특히 교원의 임면에 관한 사항도 자율의 범위에 속한다”¹⁶⁾고 하고 있다. 또한 종교단체가 가지는 종교교육의 자유도 주장될 수 있을 것이다.

그러나 헌법과 국가인권위원회법에서 종교에 의한 합리적 이유 없는 차별을 금지하고 있으므로 대학교원임용에서 종교적 사유로 일정한 구별을 하려면 그에 상응하는 근거가 제시되어야 할 것이다. 대체로 종교계 학교에서는 이를 충족할 가능성이 있으나, 어떠한 종교적 이념도 가지지 않은 학교의 경우에는 그러한 학교에서의 교육을 위하여 종교적 조건은 전혀 필요치 않을 것이므로 특정한 종교적 조건은 인정되지 않는다고 보아야 할 것이다.

문제는 그 내용과 정도이다. 과연 어떤 내용이 가능하며 어느 정도의 조건의 제시

16) 헌재 1998.07.16. 96헌바33등, 판례집 10-2,116,144-144.

가 가능하다고 할 수 있을까?

2. 종교적 조건의 범위 또는 정도

계약의 자유를 넓게 인정하는 입장에 의하면 매우 구체적인 조건의 제시와 요구도 가능하다고 보게 될 것이다. ‘일정한 종교적 행태(세례교인임을 요구)’를 요구하는 종교계 대학에서 자신을 합리화하기 위하여 주장할 수 있는 근거이다. 그러나 아무리 개인과 개인 사이의 계약관계에서라고 하여도 헌법이 보장하는 기본권이 보호하는 법익이 보호되도록 해석되려면 어떠한 종교적 조건도 허용되는 것은 아니고, 헌법과 법률에 의하여 그 내용과 정도가 결정되어야 할 것이다.

대학의 자율성이 보장되고 종교교육의 자유와 계약의 자유가 인정된다 해도 앞에서 제시한 이유로 교원의 임용에 종교적 조건을 붙이는 것은 일정한 한계가 있다. 그러면 어떤 정도까지 종교적 조건을 제시할 수 있을까? 교원의 자주성·전문성·정치적 중립성이 인정되므로 교원에 대한 사립학교재단의 부당한 간섭이 이뤄져서는 안 되며, 그러한 종교적 조건이 교원으로서의 업무수행에 관련(업무관련성)되고 또 필요한 범위에서만 인정되어야 한다(필요성)고 할 수 있을 것이다.

가. 성직자 양성을 위한 학과의 경우

종교계 대학교에는 학교를 설립한 종교단체의 성직자를 양성하는 학과가 있는 것이 일반적이다. 이는 그 종교단체의 성직자를 고등교육을 통하여 양성하고 또한 사회적으로도 그렇게 양성되고 있음을 알림으로써 종교단체의 사회적 위상을 높이기 위한 목적이 담겨 있다. 이러한 학과에서 종교적 교육을 담당하는 교원의 경우는 특정 종교에 대한 믿음과 지식을 갖출 것이 요구되므로 그러한 신앙과 지식을 객관적으로 담보할 수 있는 (종교적) 조건을 요구하는 것은 가능하다고 할 수 있다.

그러나 이러한 종교적 조건이 요구된다고 하여도 일정한 객관적 조건(종교단체 출석 등)이 성취되지 않을 경우 임용을 위한 지원 자체가 인정되지 않는 것은 문제가 있다. 아무리 종교단체의 교직자를 양성하는 기관이라고 해도 그것이 교육기관으로 되어 있는 이상 완전한 종교단체 내부의 문제와 같이 취급될 수는 없는 것¹⁷⁾이며, 그러한 객관적 자격은 종교적 신앙을 나타내는 징표의 하나이지 그것만이 그러한 종교

17) 헌법재판소 전원재판부 2000. 3. 30. 99헌바14

적 신앙을 담보하는 유일한 징표는 아니기 때문이다. 그러나 교직원 양성을 위한 학과의 경우 그런 종교적 조건을 요구한다 하여 그것이 기본권을 침해하는 것이라고까지 보는 보기 어려울 것이다.

나. 일반 학과의 경우

교육내용이 세속적인 것이고, 대학교원이 수행하여야 할 직무 또한 비종교적인 것일지라도 전체 학생에 대한 교육방식이 학교 전체가 종교적 분위기 속에서 일정한 종교생활까지 지도하고자 하는 것이라면 교원에게도 나름의 필요한 종교적 조건이 요구될 수 있을 것이다. 그러나 아무리 종교적 교육을 한다고 해도 그러한 교육을 위한 교원의 자격으로 특정 종교의 특정한 요건을 요구하는 것은 문제가 있다고 본다. 대학교가 특정한 종교의 신자를 만들어내는 것이 아니라 일차적으로 학문적 진리탐구라는 목적을 가지고 있고, 교육기관으로서 편향적 종교교육을 해서는 안된다는 점을 고려한다면, 특정 종교의 특정한 신앙 양태만을 임용의 조건으로 제시하는 것은 지양되어야 할 것이다. 재단이 가지는 종교적 입장 또는 신학적 태도만으로 그 종교에 대한 신앙 여부를 재단할 수는 없는 것이고, 그러한 객관적인 요건이 갖춰지지 않았다 하여 그것만으로 교원임용의 결격사유라고 보기는 어려울 것이기 때문이다. 특히 그러한 종교적 관점은 정도 차이는 있지만 종교적 폐쇄성을 가지고 있는 것으로 볼 수 있으며, 학생에 대한 종교교육도 역시 그러한 폐쇄성을 가지고 임할 가능성도 있다. 따라서 종교교직원 양성학과의 아닌 과목을 강의하는 교원의 경우에는 학교에서 교원이 차지하는 종교적 지도역할의 정도에 비례하여 일정한 종교적 기준을 심사 단계에서 고려할 수 있겠으나 이를 지원자격 자체를 제한하는 결정적인 기준으로 하는 것은 비례적 한계를 넘어선 것이라고 보지 않을 수 없다.

학교를 설립·운영하고 있는 특정한 종교에 대한 지원자의 생각을 듣고 최소한의 수준에서 고려하는 것은 가능하리라 생각한다.(각주 3번에서 언급한 한 학교의 경우 당해 종교에 대한 지원자의 생각을 제출하도록 하고 교목실에서 타 종교에 대해 관용적인 태도로 검토하는 것을 볼 수 있다.)

특히 문제는 이러한 종교적 조건이 우수한 교원을 초빙하여 학생들에게 질 높은 교육을 제공함으로써 학교발전을 진정으로 추구하는 대학보다는 주로 교원에 대한 통제를 통하여 재단의 지배권을 강화하려고 하는 곳에서 제시된다는 것이다. 종교재단이 인정하는 종교적 행태를 따르지 않는 것은 불신앙이라 평가하고 이를 객관적

지표로 교원을 평가하여 불이익을 가하는 것은 매우 손쉬운 재단의 교원 통제수법이다. 최근에 발생한 강남대의 이찬수 교수 사건은 대표적인 예이다. 결국 이는 단순히 종교문제를 넘어서서 교원의 학문적 태도와 진리에 따른 사람의 방식을 일정하게 규제하고 이를 학교에서의 불이익과 연결시킴으로써 교원이 자주적으로 교육의 내용과 방식을 결정할 수 없게 함으로써 교육의 자주성을 침해할 위험을 내포하고 있는 것이라는 점에서 헌법이 정하는 교육의 자주성에 반할 가능성이 매우 높다. 또한 학교 안에서 특정한 종교적 입장만을 공식적으로 인정함으로써 교육기본법이 금하는 파당적 교육을 실시하는 문제도 안고 있다.

더구나 대학교는 일정한 기준을 충족한 경우 교육인적자원부장관의 인가(고등교육법 제4조)에 의하여 설립되므로 그 수가 제한되어 있으며, 따라서 교원임용에 지원 하는 사람의 경우 학교에 대하여 매우 불리한 지위에 있다고 할 수 있다. 따라서 그 관계가 힘의 불균형상태에 있을 뿐 아니라 계약과정에서 제시되는 종교적 조건을 거부할 만큼의 다른 계약상대방(학교)을 찾기도 어려운 실정이라는 점도 고려되어야 할 것이다.

실사 요구되는 종교적 기준을 충족하였다 하여도 인간이 가지는 종교의 자유는 자신의 신앙을 선택하고 바꿀 권리도 포함하고 있는 것이므로 이러한 개종(종교)의 자유가 인정되는 것이라면 이를 이유로 어떠한 제재도 가해져서는 안 되는 것이다. 이 점은 계약체결과정이라고 할 수 있는 임용단계에서도 마찬가지이다. 대학교육에서 진정으로 요구되는 것은 특정종교의 신자를 만드는 종교교육이 아니라 학문적 진리이며, 종교교육에서도 중요한 것이 종교에 대한 관용적 태도이다. 이러한 관용적 태도를 교육하지 않는다면 대학에서의 진정한 종교교육이라 할 수 없다고 생각된다.

IV. 미국의 예

미국에서는 1964년 인권법 703(a)(1)에서 근로자의 종교를 기초로 차별대우를 하지 못하도록 하고 있으며¹⁸⁾ 이에 대하여 일정한 행정적 구제절차를 규정하고 있다.

18) 인권법 703(a)(1). 42 U.S.C.2000e-2(a)(1)은 다음과 같이 규정하고 있다. "(a) It shall be an unlawful employment practice for an employer... (1)to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of

이러한 고용관계에서의 차별금지를 위하여 고용기회평등위원회(Equal Employment Commission)가 구성되어 있고, 차별금지에 관한 가이드라인¹⁹⁾을 작성(1967)하여 제시하고 있다. 이 가이드라인에서는 “사업수행에 심각한 불편이(serious inconvenience) 없는 한 사용자는 근로자의 합리적인 종교적 요구를 받아들여야 한다”고 규정하고 있다. 이 가이드라인은 1967년 다시 개정되어 “사용자는 사업수행에 과도한 부담이 없는 한 근로자 또는 장차 근로자가 될 자의 종교적 요구를 합리적으로 수용하여야 한다(to make reasonable accommodations to the religious needs of employees and prospective employees where such accommodations can be made without undue hardship on the conduct of the employer’s business.)”²⁰⁾고 하였다. 그러나 무엇이 과도한 부담이고, 합리적인 수준의 수용인지에 대해서는 언급하지 않았다. 이는 1972년 인권법 개정시 Title VII에 그대로 수용되었다.

인권법 규정의 종교의 개념이 불확실하였기 때문에 1972년 인권법개정시 701(j)에는 “종교(religion)의 개념은, 사용자가 사업수행에 과도한 부담이 없이 근로자 또는 장차 근로자가 될 자의 종교적 의식과 예배를 합리적으로 수용하는 것이 불가능하다는 것을 입증하지 않는 한, 종교적 믿음뿐 아니라 종교적 종교의식(religious observance)과 예배(practice)를 포함한다.”는 규정을 신설하였다. 그렇지만 이 규정은 “법이 근로자의 고용관계에서 항상 종교적 차별을 금지한다는 것을 확실히 하고자 하는 것”²¹⁾이었으며 사용자가 수용하여야 할 정도에 대해서는 명확한 규정을 둔 것은 아니었다.

1. 고용평등위원회의 가이드라인

이러한 고용관계에서의 종교적 차별에 관하여 고용평등위원회의 가이드라인에서는 다음과 같은 내용을 서술하고 있다.²²⁾ 아래의 내용은 가이드라인의 내용을 전제한 것이다.

Title VIII의 적용을 받는 사용자 또는 기타 관계자가 종교를 이유로 근로자 또는

such individual’s race, color, religion, sex, or national origin.”

19) 29 CFR 1605.1(1967)

20) 29 CFR 1605.1(1968)

21) 118 Cong. Rec. 705(1972) Jennings Randolph 상원의원 의 말.

22) 아래의 번역은 인권위의 자료를 바탕으로 한 것이다.

지원자를 채용하거나 해고하는 것은 불법이다. 바꿔 말하면, 특정한 종교를 갖고 있거나 갖고 있지 않다는 이유로, 또는 특정한 종교적 신조를 믿거나 또는 믿지 않는다는 이유로, 사용자는 근로자 또는 지원자를 채용하거나 해고할 수 없다. 따라서 예컨대, 회사가 불교도의 채용을 거부하거나, “유대인의 별”(6각형 별)이나 “메주자”(울법을 기록한 양피지) 같은 유대교의 상징물을 몸에 지닌 개인들에게 지원서를 주지 않는 것은 불법이다. 마찬가지로, 회사가 무신론자들만을 인력감축(RIF)의 대상으로 삼고 독실한 기독교도들을 그 대상에서 제외시키는 것 역시 불법이다.

그러나 종교기관과 교육기관에 대해서는 Sec. 702, 703에서 예외를 인정하고 있다.

가. §702 “종교기관의 예외”

종교적 법인 또는 기관은 법적 요건의 적용에서 예외로 취급된다. Title VII §702는 종교적 법인, 조합, 교육기관, 또는 협회가 고용과 관련하여 특정한 종교를 갖고 있는 개인들을 우대하는 것을 명시적으로 허용하고 있다. 따라서 종교단체는 특정한 종교를 갖고 있는 개인들만을 채용하거나 그들을 우대할 수 있다.

이 예외규정의 적용범위는 좁다. 즉, 목적과 성격이 근본적으로 종교적인 단체만이 예외로 취급된다. 예컨대, EEOC v. Townley Engineering & Manufacturing Co.(859 F.2d 610(9th Cir. 1988), cert. denied, 489 U.S. 1077(1989)) 사건에서, 법원은 Townley사의 종교적 특성과 세속적 특성을 비교하여 그 목적과 성격이 근본적으로 종교적인 단체인지 여부를 판단해야 한다고 지적했다. Townley사의 소유주들이 종교인들이고, 회사경영의 여러 측면들에서 종교적 특성이 발견되었지만, 법원은 Townley사가 §702의 규정에 부합하는 종교단체가 아니라고 판결했다. 그리고 다음 세 가지를 이유로 들었다. (1) 영리회사이다; (2) 법인등록 서류에 종교적 목적이 기재되어 있지 않다; (3) 세속적인 제품을 생산한다.

게다가, 예외규정의 적용을 받는 종교단체는 같은 종교를 믿는 사람들(co-religionists)만을 우대하더라도 그들을 종교 이외의 다른 금지된 근거들(즉, 인종, 피부색, 성, 출신민족, 연령, 또는 장애) 때문에 차별해서는 안 된다. 같은 맥락에서, 상이한 종교를 믿는 사람들을 채용하는 종교단체는 고용상의 약정 및 조건과 관련하여 종교(또는 그 밖의 다른 금지된 근거들) 때문에 그들을 차별해서는 안 된다. 따라서 예컨대, 교회가 운영하는 학교가 기독교 피고용인들에게 지급하는 것보다 더 적은 임금을 유대교 피고용인들에게 지급하는 것은 불법으로 간주된다.

사례: 몬티가 기독교 우호협회(CFA)가 운영하는 홈리스 보호소(homeless shelter)의 일자리에 지원했다가 떨어진 후, 자신이 유대교도였기 때문에 떨어졌다고 주장하며 위원회(EEOC)에 제소한다. CFA는 몬티가 기독교도가 아니었기 때문에 그를 채용하지 않았으며, 이러한 조치는 Title VII §702의 예외규정에 의거하여 합법적이라고 말한다. 조사 결과, CFA가 비영리단체이고, 법인등록 서류에 자선사업을 통해 기독교 복음을 전파한다는 목적이 기재되어 있다는 사실이 발견된다. 또한 CFA의 활동 대부분이 홈리스 보호소, 무료 급식시설, 무료 진료소에 집중되어 있다는 사실이 드러난다. 이러한 경우, 위원회는 CFA가 §702의 규정에 부합하는 종교단체이고, 따라서 동일한 종교를 믿는 사람들을 우대할 것이 Title VII에 위배되지 않는다고 판단하였다.

나. §703 “교육기관의 예외”

Title VII §703은 특정한 종교단체에 의해 전부 또는 부분적으로 소유되고 있는 교육기관들도 예외로 취급하고 있다. 구체적으로, 특정한 종교, 또는 특정한 종교적 법인과 조합 또는 협회에 의해 전부 또는 부분적으로 소유, 후원, 통제, 관리되거나, 교과과정이 특정한 종교의 전도를 지향하는 초·중등·고등학교, 단과대학, 종합대학, 또는 여타의 교육기관들은 특정한 종교를 믿는 사람들을 채용과정에서 우대할 수 있다.

아울러, 법원들과 위원회는 종교기관에 의해 “성직자” 자격으로 고용된 개인들과 관련하여 “성직자 예외조항”(ministerial exemption)을 인정하고 있다. 그러한 개인들은 교회의 “원동력”(lifeblood)이기 때문에, 법원들과 위원회는 정부가 교회와 성직자의 관계에 간섭하는 것은 수정헌법 제1조에 포함된 종교적 조항들의 자유로운 행사와 확립에 위배된다는 입장을 견지하고 있다. 따라서 Title VII은 종교기관과 성직자의 관계에 적용되지 않는다. 그렇더라도 제소사건을 처리할 때, 위원회는 차별을 받았다고 주장하는 개인이 “성직자”로 간주될 수 있는지 여부를 판단하기 위해 관련 사실들을 면밀하게 조사한다.

2. 시사점

고용평등위원회는 사용자가 과도한 부담을 지지 않고 근로자의 종교적 요구를 수용할 수 있는가 여부와 관련하여 사용자가 고려할 수 있는 여러 가지 방안 각각에

대해 과도한 부담을 지우는 것인지 여부를 판단하여 차별여부를 결정함으로써 노동 관계에서 어떠한 차별적 행위에 대해서도 그 침해를 시정하려는 노력을 하고 있다.

종교적 전통의 차이와 사회적 실정이 다르기 때문에 모든 미국의 예가 우리에게 그대로 적용될 수 있는 것은 아니지만, 이러한 미국 고용평등위원회의 견해는 우리에게도 충분히 수용가능한 내용이라고 생각된다. 주된 내용은 종교단체나 종교단체에서 설립한 교육기관 이외의 어떠한 세속적인 기업도 근로자의 채용과 고용관계의 유지과정에서 종교적 차별을 해서는 안되며, 종교관련성이 있는 경우는 그에 상응하는 정도에서 종교적 고려를 할 수 있도록 하는 것이라고 할 수 있다.

V. 마치며

대학은 진리탐구와 후진양성을 위한 교육기관이며 이 점은 종교단체에서 설립한 경우도 예외는 아니다. 따라서 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성이 보장되어야 하며, 교육의 방향과 내용이 특정한 종교나 정치에 편향되는 것이어서는 안된다. 그동안 종교단체가 교육에 기여한 바가 많다고 하여도 이제는 헌법에 합치하는 방향으로, 또한 인권이 더욱 보장되는 방향으로 제도가 정비되어야 하는 시점이다. 학생을 선교의 대상으로 삼기보다는 진정 질 높고 열의에 찬 교육을 실시함으로써 종교에 감화되도록 하는 것이야말로 참된 봉사와 선교의 길이다. 학교의 교육목적과 성격상 종교적 요건이 필요하다면 그에 상응하는 수준에서 조건을 요구할 수 있겠지만, 대부분의 경우는 세속적 학문의 연구와 교육이 주된 임무이므로 종교적 조건은 결코 결정적인 것이 될 수 없으며 필요한 최소한의 고려만 하여야 할 것이다. 따라서 성직자 양성을 위한 특수한 경우를 제외하고는 종교적 조건이 지원자격 자체를 결정하는 절대적 조건으로 제시되는 한 그것은 목적달성에 필요한 한도를 넘어서는 지나친 제한으로서 직업선택의 자유와 평등권을 침해하는 것으로 생각된다. 성직자 양성을 위한 교원도 그 종교적 조건이 필요성에 강하게 상응하는 것이라고 한다면 일반적으로 종교적 조건은 결정적인 것으로 제시하지 못한다고 하여야 할 것이다. 즉, 임용지원 자격을 특정 종교적 조건을 갖춘 경우에 한정하는 것은 헌법상 평등권을 침해하는 것이며, 국가인권위원회법 제30조에도 반하는 것으로 평가된다.

이러한 법적 차원이 아니더라도 대학이 보다 질 높은 교육을 실시하고자 한다면

특정 종교인에 교원임용자격을 제한한다는 것은 스스로 교육의 질 향상 노력을 포기하는 것이나 다름없다. 국내의 유수한 사립대학에서 왜 그러한 종교적 자격을 스스로 폐기하고 있는지, 인정하더라도 최소한의 수준만을 요구하고 있는지에 대해 숙고할 필요가 있다. 또한 교원의 종교적 신앙의 존재와 유지를 항상 감시하는 것은 교원의 종교의 자유와 양심까지 통제함으로써 결국 소신 있는 교육을 실시하지 못하도록 하게 된다는 점에서 결코 교육적으로도 바람직하지 않다고 생각된다.

대학교원임용의 자격을 둘러싼 문제는 어찌 보면 사소한 것으로 보인다. 얼마나 심각하고 중요한 인권문제가 많은가? 그러나 이러한 차별을 당하는 당사자에게는 매우 중요하고 심각한 문제이며, 설사 이것이 사소한 것이라고 하여도 사소한 것까지도 보장되는 것이야말로 중대한 인권보장의 진전임이 틀림없다. 사회의 본질적 질서를 흔들 수 있는 신념의 표출을 가능하게 하는 것이 인권이며, 아무리 작은 것이라도 그것이 인권이면 결코 작지 않은 것이며 보장되어야 하는 것이다.

국가인권위원회는 현재의 상황에서 실현될 수 있는 인권의 최대한에 대해 권고할 수 있는 기관이다. 반드시 인권침해라고 단정할 수는 없어도 덜 제한적인 수단을 택하도록 권고하는 것은 당연하다. 대학교원의 임용을 비롯한 모든 노동관계에서 적용될 수 있는 차별금지의 구체적 기준을 제시하여 인권침해가 사전적으로 예방될 수 있도록 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다.

[토론 1]

**종교의 자유와 대학 자율권 등의
측면에서 본 교원채용 문제**
-기독교 대학의 교원은 왜 세례교인이어야만
하는가?

■ 김 광 루

한남대학교 기독교학과

1. 들어가는 말

종교계학교의 교원 임용과정에서 지원 자격을 특정종교인으로 제한하는 문제에 대한 발제자의 헌법학적 관점의 결론은 다음과 같이 제시하고 있다(발제자의 주제발표, p. 11, V. 마치며 에서 부분 인용).

“첫째, 직업선택의 자유와 평등권을 침해하는 것으로 생각된다. 둘째, 결코 교육적으로도 바람직하지 않다고 생각된다. ……비록 인권침해라고 단정할 수는 없어도 덜 제한적인 수단을 택하도록 권고하는 것은 당연하다.”

위와 같은 결론을 맺는 과정에서 발제자가 주장하는 몇 가지 견해에 대해 기독교 대학의 교수로서 토론자는 다른 견해를 밝히고, 발제자와 다른 주장을 제기하려고 한다.

2. 주제발표내용 중 토론자가 달리 생각하는 몇 가지 견해

첫째, p.5 종교계학교의 주장 가능한 논리의 비판에서 발제자가 주장하는 ‘대학의 자율성’에 관한 것이다. 발제자는 “대학교는 고등교육법에 의하여 인정되는 교육기관으로서 종교단체와 다르다. 그 **설립자와 운영의 기초가 종교적일 뿐이다**”라고 말하며 “특정한 세계관을 강요하여 교육발전이 저해되고, 특정 정치세력과 영합하는 교육”에 제한을 할 수 있음에 대해 주장하고 있다.

잘못 운영되는 종교계 대학교가 자율성에 제한을 받을 수 있다는 것은 인정할 수 있으나 이것을 모든 종교계 대학교에 일반화 시켜, 설립이념을 지키기 위해 임용과정에서 특정종교인으로 제한하는 것이 문제가 있다는 논리전개는 부적절하다고 본다. 많은 종교계 대학교가 그러하겠지만 토론자가 근무하는 학교의 예를 들어 설립이념에 따른 교육이 발제자가 제기하여 제한을 두어야 하는 것이 아님을 밝히려려고 한다.

한남대학교는 1956년 4월 10일 82명의 학생으로 대학의 문을 열었다. 설립배경과 취지는 다음과 같다. 본교의 설립 주체인 미국 남 장로교회(현재 미국 장로교, PC, USA)는 1893년부터 호남지역을 중심으로 전도, 의료, 교육의 3대 사업을 중심으로 선교해 왔다. 특히 이 지역에 많은 기독교 초·중·고등학교들을 설립하여 교육선교 활동을 활발히 전개하였다. 1945년 한국이 일본의 식민 통치로부터 해방되면서 교계

에서는 교회와 사회를 이끌어 나갈 지도적 인물의 부족을 통감하게 되었다. 당시 중등교육까지 기독교교육을 받은 많은 기독교 학생들은 기독교대학에서 계속 공부를 할 수 없어 일반 대학에 진학할 수밖에 없게 되었고 **일반대학에서는 기독교적 세계관과 다른 세계관에서 학문을 할 수 밖에 없었다. 교회와 사회를 위한 기독교지도자의 양성을 위해서는 기독교적 세계관에 기초한 교육의 필요성이 요구되기에 기독교대학을 설립하게 된다.**

그래서 설립이념을 “**기독교 원리 하에 대한민국의 교육이념에 따라** 과학과 문학의 심오한 진리탐구와 더불어 인간 영혼의 가치를 추구하는 고등교육을 이수시켜 국가와 사회와 교회에 봉사할 수 있는 유능한 지도자를 배출함을 목적으로 하는 것이다. (정관 1조)”라고 정하고 있다. 이 설립이념에서 나타난바 한남대학교는 **기독교정신을 기초로 한 고등교육**을 통해 국가와 사회와 교회에 봉사할 수 있는 유능한 지도자를 배출함을 그 목적을 두고 교육하고 있다.

둘째, p.5 종교계학교의 주장 가능한 논리의 비판에서 발제자가 주장하는 ‘종교교육의 한계’이다. 발제자가 제시한 헌법재판소의 한 판례는 모든 종교계학교에 적용할 수 없는 사례라고 판단한다. 잘못 운영되어지고 경우에 한하는 것이기 때문이다. 그것을 기초로 “**임용단계에서부터 종교적 배타성이 드러나는 것은 결코 고등교육기관 또는 고등교육기관의 교원의 성격과 어울릴 수 없는 것이다. 이러한 이유에서 종교적 교육을 위한 대학교에서 교원의 임용과정에서 일정한 종교적 조건을 다는 데에 한계가 있음**을 지적할 수 있다”는 논리는 토론자에게는 그 주장이 수긍되지 않는다.

또한 발제자가 p.6에서 ‘종교적 조건의 범위 또는 정도’에서 말하는 “**자율성이 보장되고 종교교육의 자유와 계약의 자유가 인정된다 해도 앞에서 제시한 이유로 교원의 임용에 종교적 조건을 붙이는 것은 일정한 한계가 있다. 그러면 어떤 정도까지 종교적 조건을 제시할 수 있을까? 교원의 자주성·전문성·정치적 중립성이 인정되므로 교원에 대한 사립학교재단의 부당한 간섭이 이뤄져서는 안 되며, 그러한 종교적 조건이 교원으로서의 업무수행에 관련(업무관련성)되고 또 필요한 범위에서만 인정되어야 한다.(필요성)고 할 수 있을 것이다**”라는 주장 하에 발제자는 종교적 조건이 신학과와 같은 특수한 경우에는 인정할 수 있지만 일반학과의 경우 인정을 할 수 없다는 주장은 발제자가 갖는 기독교학교교육에 대한 부족한 인식임을 밝히고 싶다.

토론자는 발제자에게 이러한 질문을 하고 싶다. “**업무관련성이나 필요성의 관점에**

서 기독교 대학의 설립정신을 구현하는 중요한 구성원은 누구로 보는가?” 그것에 대한 행정적인 책임이 기독교대학의 경우 교목실에 있기에 교목들이라고 말할지 모른다. 그렇지 않다. 물론 교목실은 기독교 대학의 설립이념을 지켜나가기 위해 존재한다. 그러나 이것을 지켜나가는 일은 교목만의 일이 아니며, **교목, 행정의 책임자들 그리고 모든 기독교인 교수, 직원, 학생들이 의식적으로 이루어 가는 참여**에서만 가능한 것이다.

그것은 기독교대학은 학문공동체이면서 신앙공동체이기 때문이다. 그러한 기독교대학의 정체성은 대학 모든 구성원의 학문, 인격, 신앙(영성)의 자질에 의해서 효과적으로 이루어지게 된다. 이것에 대해 기독교교육학자인 웨스터호프(J. H. Westerhoff III)는 다음과 같이 말한다.

“신앙이 생생하게 맥박 치는 공동체 안에서 자연스럽게 불러 일으켜지고, 자각되는 일은 있어도 소유물인양 그에게서 다른 사람에게 전수되는 것은 아니다. 오히려 신앙은 **역사 속에서 신앙의 전통을 담당하여 살아가는 공동체와 연결되어 지금 여기에서 그 같은 믿음을 서로 나누는 사람들에 의해 단적으로 표명되며, 개혁되며, 새로운 의미를 획득해 갈 수 있다.**”

그런 면에서 기독교대학의 교수는 학생들의 신앙 성숙에 가장 중요한 자원이 된다. 그러한 이유에서 구성원의 신앙적인 동질성은 더욱 요구 될 수밖에 없고 이것을 검증하는 과정이 세례증명의 요구이다.

셋째, p.11에서 발제자가 제시한 “이러한 법적 차원이 아니더라도 대학이 보다 질 높은 교육을 실시하고자 한다면 특정 종교인에 교원임용자격을 제한한다는 것은 스스로 교육의 질 향상 노력을 포기하는 것이나 다름없다, … 또한 교원의 종교적 신앙의 존재와 유지를 항상 감시하는 것은 교원의 종교의 자유와 양심까지 통제함으로써 결국 소신 있는 교육을 실시하지 못하도록 하게 된다는 점에서 결코 교육적으로도 바람직하지 않다고 생각된다.”는 주장이 약간의 발제자의 편견이라는 사실이다.

기독교대학이 설립이념을 효과적으로 수행하기 위해 교원 임용과정에서 지원 자격을 세례교인으로 제한하는 것은 질 높은 교육을 포기하는 것이 아니다. 그리고 모든 기독교학교가 구성원들의 종교와 자유와 양심을 통제한다는 일반화는 위험한 발

상이다.

기독교학교에서 타 종교인이 기독교대학에서 기독교 정신으로 학문을 할 수 있을까? 토론자는 할 수 없다고 본다. 그것은 다른 세계관을 가진 이들이 기독교 정신으로 교육할 수 없기 때문이다.

신앙을 강조하는 것이 학문의 수월성에서 문제를 갖는가? 그렇지 않다. 토론자가 예를 들고 싶은 국내외 두 대학은 기독교대학의 설립이념과 대학의 사명에 헌신하려는 교수들을 채용하여, 신앙과 학문의 수월성을 유지하고 있다(국내 H 대학교, 외국 C, College).

3. 기독교 대학의 교원은 왜 세례교인이어야만 하는가?

세례가 무엇이기에 이것을 강조하는가? 세례(洗禮, baptism)는 기독교에서, 신자가 될 때에 베푸는 의식이다. 교회의 경우 세례를 받은 사람만이 교인으로 인정을 받게 되어 성찬에 참여할 수 있고, 교회의 회원으로서의 선거권과 피 선거권을 가질 수 있다. 기독교대학에서 세례증명을 요구하는 이유는 신앙 활동에 있어 기본적인 기초인 신앙고백을 한 자이기 때문이다.

세례를 받은 이들을 우리는 기독교인(그리스도인)이라 인정한다. 기독교대학이 추구하는 기독교정신으로 교육한다는 것은 기독교인 교수들만이 감당할 수 있다. 그것은 기독교정신으로 교육한다는 것은 학생들로 하여금 전문지식과 함께 기독교적 인격을 지닌 사람으로 양성하는 것을 말하기 때문이다.

그런 이유에서 본교는 교수임용에 관해서 세례교인이라는 조건을 설립이후부터 지금까지 지켜오고 있다. 정관에 “이 법인이 경영하는 대학의 교원(일반 직원)은 무흠한 기독교 세례교인이어야 한다.”(정관 6-1-43조 12)라고 밝히고 있으며, 교원인사 규정, 임용대상자의 자격에서도 “본교의 모든 교원은 학교법인 대전기독교학원 정관과 한남대학교 학칙에 규정된 바에 따라 무흠한 기독교인이어야 한다.”(1장 4조)라고 밝히고 있다.

4. 맺는 말

p.10 미국의 경우 Title VII §703은 특정한 종교단체에 의해 전부 또는 부분적으로 소유되고 있는 교육기관들도 예외로 취급하고 있다. 구체적으로, 특정한 종교, 또는 특정한 종교적 법인과 조합 또는 협회에 의해 전부 또는 부분적으로 소유, 후원, 통제, 관리되거나, 교과과정이 특정한 종교의 전도를 지향하는 초·중등·고등학교, 단과대학, 종합대학, 또는 여타의 교육기관들은 **특정한 종교를 믿는 사람들을 채용과정에서 우대할 수 있다.**는 것이다.

종교계학교에서 그 설립이념을 지켜 나가기 위해서 임용초기 단계에서 채용제한을 두는 것은 종교교육의 자유에서 조금도 문제가 되지 않는다. 그런 면에서 토론자는 발제자가 제안한 p.11 “덜 제한적인 수단을 택하도록 권고하는 것은 당연하다”는 주장에 반대한다. 권고하는 것은 **법적인 규제가 없다고 할 수 있지만 그것 자체가 기독교 대학의 자율성을 인정하지 못하는 또 하나의 제한 조건이 될 수 있기 때문이다.**

기독교대학들이 신앙과 학문의 수월성을 이루어 나가는데 가장 중요한 것은 설립 정신과 대학의 사명에 동의하는 ‘학문과 신앙인격’을 갖춘 교수들을 채용하는 것이다. 이 일을 위해서는 채용과정에서 종교적인 제한을 두는 것은 마땅한 것이며 그것을 인정하는 것이 사학의 자율권을 인정하는 것이며, 민주주의 국가가 사학의 독자적인 교육활동을 격려하는 것이 될 수 있다.

[토론 2]

종립대학 교원임용에서의 종교 사항 고려의 정당성

김 상 래

삼육대학교 신학과

들어가면서

무엇보다 먼저 발제를 해 주신 송기춘 교수님께 감사를 드립니다. 덕분에 법률에 대해 문외한인 제가 많은 것을 배울 수 있었습니다. 저는 법학도가 아니라 신학도입니다. 그러므로 “헌법학적 관점”에서 전개한 송 교수님의 발제에 대해 법률적인 관점에서 전문적인 토론을 할 입장이 못 되며, 다만 상식적 차원에서 그러나 종교재단이 설립한 사립대학에 몸담고 있는 당사자로서 겪은 경험에 근거하여 토론을 시작해보고자 합니다. 혹 제가 무지해서 이치를 거스르는 것이 있으면 질정(質正)해 주시기 바랍니다.

제가 이해한 대로 송 교수는 발제를 통해 종립대학(宗立大學)을 향해서는 “평가와 충고”를 주셨고, 이 모임을 주선한 국가인권위원회를 향해서는 “권고”를 하셨습니다. 먼저, 송 교수는 종립대학의 교원임용 “관행”은 “헌법상 평등권을 침해하는 것이며, 국가인권위원회법 제30조에도 반하는 것으로 평가된다”는 법률적 평가를 내렸습니다. 이어 그는 법적 차원을 넘어 그런 관행이 “교육의 질 향상 노력을 스스로 포기하는 것이나 다름없으므로” 국내의 우수한 사립대학이 어떻게 하고 있는지 살펴보라는 충고를 주셨습니다. 더 나아가 송 교수는 국가인권위원회가 종립대학을 향해 이런 관행으로 인한 인권침해를 줄이라고 “권고하는 것은 당연하다”고 그 위원회를 권고하는 것으로 발제를 마무리하셨습니다.

물론, 송 교수는 이러한 평가와 충고, 그리고 권고를 하게 된 나름대로의 판단 근거를 제시해 주셨습니다. 저는 이제 그러한 판단 근거와 결론을 접하면서 이 문제에 대한 저의 시각을 제시해보고자 합니다.

본격적인 토론에 들어가기 전에 법학자 앞에서 당량거철(螳螂拒轍)의 심정으로 ‘평등과 직업 선택의 자유’에 대한 법적 의미에 의문을 제기하는 것으로 시작해 보겠습니다. 우리나라 헌법상의 ‘평등권’은 어떤 의미입니까? 시장경제에 기반을 둔 자유민주주의 체제인 우리나라에서는 ‘평등에도 한계가 있는 것’ 아닙니까? 즉 다른 사람을 다르게 대우하는 ‘상대적 평등’이 아닙니까? 그러므로 대기업이 과도하게 시장을 지배하지 못하도록 하는 공정거래법은 ‘차별’이 아니라 ‘상대적 평등’을 위한 것이 아닙니까? 병역법에서 남성만을 징집대상으로 하고 있는 것도 ‘여성차별’이 아니라 ‘상대적 평등’이 아닙니까? 여성 승무원을 더 필요로 하는 비행사에서 여성을 뽑는 것도 남성의 직업 선택의 자유를 침해하는 ‘남성차별’이 아니라 ‘상대적 평등’이 아닙니까?

그와 같이 중립대학에서 그 설립 목적에 합치하는 종교인을 우대하는 것은 ‘차별’이 아니라 ‘상대적 평등’이 아닙니까? 또 “계약과정에서 제시되는 종교적 조건을 거부할 만큼의 다른 계약상대방(학교)을 찾기 어려운 실정”이라는 판단은 전국의 그 많은 비중립대학을 고려할 때, 어떻게 이해해야 합니까?

종교에 의한 차별인가? 종교에 대한 차별인가?

송 교수님은 자신의 발제를 헌법 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교, 또는 사회적 신분에 의하여 정치적-경제적-문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”는 진술로 시작하였습니다. 저는 지금까지 이 조항이 “종교를 가진 사람에 대한 차별 금지”를 규정하고 있다고 이해하였습니다. 그러나 송 교수님은 이 규정을 “종교를 가진 사람에 의한 차별 금지”로 해석해 주셨습니다. 즉 사람이 종교에 따라 “차별을 받지 아니 한다”는 규정이 그 종교인을 향한 “차별 하지 말라”는 규정도 될 수 있음은 새로운 이해였습니다.

그럼에도 불구하고 저의 상식적 독법으로는 여전히 이 조항은 성적, 종교적, 사회적 소수자에 대한 차별 금지를 규정하고 있는 것으로 보입니다. 송 교수님은 이 조항에서 ‘성별’과 ‘신분’에 의한 차별금지를 실현하기 위한 법으로 남녀고용평등법이나 장애인복지법 등을 예로 드셨습니다. 그런 맥락이라면 이 헌법조항을 실현하기 위해 마련되어야 하는 법률도 “종교차별금지법”이나 “소수종단보호법”같은 것이어야 하지 않는가 싶습니다.

본인은 개인적인 경험을 통해 아직도 우리 사회에 “종교 자체에 대한 차별”이 엄존하고 있다고 생각합니다. 이것은 사회의 사적 생활에서뿐만 아니라 국가 차원에서조차 마찬가지입니다. 예를 들어 군목이나 군승 제도는 아직도 거대 종단에게만 독점적으로 주어지고 있습니다. 이런 이유로 본인은 이 헌법조항의 “차별받지 아니 한다”는 의미가 실현될 구체적인 법률이 마련되기를 기다려왔습니다. 특별히, 국공립학교 생활과 모든 종류의 공공시험에서도 소수 종교인들에 대한 배려가 법적으로 보장되어 있는 구미사회를 경험하면서 우리나라에서도 속히 그런 때가 오기를 갈망하여왔습니다.

물론 종교의 이름으로 자행되는 반사회적, 비도덕적 행위는 별도로 취급되어야 할

것입니다. 그러나 순수한 종교적 신념으로 인해서는 차별받지 않아야 합니다. 그러나 우리 국가-사회는 아직도 많은 면에서 그것을 용납하지 않고 있습니다. 한 예를 든다면, 토론자가 소속된 대학 출신 한 학생은 특정한 영역의 장교 지원을 하여 모든 조건을 다 충족하였음에도 종교와 관련하여 단지 삼육대학교 출신이라는 이유만으로 탈락하였다가 해당 참모총장을 상대로 하는 소송을 제기하여 대법원에서 확정 승소 판결을 받은 바도 있습니다. 이렇게 헌법 제 11조 제1항의 의미가 충분히 실현될 사회적 장치가 아직도 마련되지 못했다고 생각하며 이 헌법 조항을 근거로 기본적인 권리를 주장하려는 소수종단의 입장에서는 오히려 이 조항을 근거로 “법이 너희보고 차별하지 말라고 규정한다”로 해석하며 다가오는 것은 역차별이라는 느낌이 드는 정도입니다. 국가 공 기관이 모든 종교계와 종립대학을 향해 “차별하지 말라”고 권고하려면 모든 종단과 종립대학 구성원들이 국가 사회로부터 “일체의 차별을 받지 않는다”는 것이 전제되어야 할 것입니다.

교육의 질적 저하를 방지하는 다양한 장치들

송 교수님은 종립대학의 교원임용 관행이 법률적 차원을 넘어 궁극적으로는 “교육의 질적 저하를 가져오게 될 것”이며, 그것은 결국 “국민의 교육을 받을 권리”를 저해할 수 있다고 말씀하셨습니다. 그 “관행” 자체도 각 대학마다 천차만별이기 때문에 확일적으로 말할 수는 없습니다. 그러나 일단 “같은 종교적 신념을 가진 사람을 우대한다”는 정도로 정의하겠습니다. 이러한 관행의 정당성에 관한 토론은 일단 보류하고 종립 대학이 과연 종교적 요인 때문에 질적 저하를 감수하는 선택을 할 수 있는가 하는 점만 언급하겠습니다.

송 교수님의 염려는 어느 한 편 개연성이 있습니다. 그러나 종립대학이 같은 종교적 신념을 가진 사람을 임용한다는 관행이 곧 바로 질 낮은 사람을 선택하게 된다는 판단에는 쉽게 동의하지 않습니다. 종립대학으로 하여금 그렇게 할 수 없도록 하는 “구조적 장치”와 “사회적 여건”이 이미 마련되었기 때문입니다. 구조적 장치는 “대학 교육협의회[이하, 대교협]가 정기적으로 실시하는 대학종합평가인정제[이하 대종평]”이고, 사회적 여건은 일부 대학에 이미 현실로 다가온 “입학정원에 미달하는 지원생 수” 상황입니다.

2년에서 5년 혹은 7년 주기로 대학 교수들의 모든 활동을 대교협에서 마련한 “6개 영역의 일반적 지표”로 평가하는 대중평은 모든 종립대학의 교수들로 하여금 설립이념구현보다 소위 학문적 업적 성취(교육, 연구, 봉사)에 몰두하게 만들었습니다. 더 나아가 제3차 대중평부터는 대학종합평가인정제로 바뀌어 그 결과가 공개되어 지원생들이 대학을 지원할 때 고려할 자료로 활용하고 있습니다. 이런 상황에서 어떤 대학도 그런 평가 지표를 충족할 역량을 갖추지 못한 사람을 단지 같은 종교적 신념을 가지고 있다는 이유만으로 임용할 수는 없을 것입니다.

대학의 입장에서 더욱 심각한 문제는 지원생들의 격감 문제입니다. 교육인적자원부가 발행한 “2001학년도 대학 교육 기본 통계자료”에 의하면, “대학입학정원”과 “고졸예정자”가 1995년도에 505,833명—671,614명, 2000년도에 657,728명—764,712명이던 것이 2003년도에 이르러 662,678명—632,822명으로 역전되어, 2005년도에는 662,678명—613,921명이 되었습니다. 이미 대학정원보다 졸업생수가 적어진 것입니다. 학생이 없는 대학은 도태되고 맙니다. 이것은 각 대학이 가장 두려워하는 상황입니다. 각 대학은 치열한 생존경쟁의 광야로 내몰리고 있는 것입니다. 머지않아 종립대학의 종교교육이 성공했느냐 아니면 실패했느냐는 학생들의 지원 상황으로 평가될 것입니다. 이런 시대 상황에서 “질 높고 열의에 찬 교육을 실시함으로써 종교에 감화되도록 하는 것이야말로 참된 봉사와 선교의 길”이라는 송 교수님의 지적에 이의를 제기할 사람은 아무도 없을 것입니다. 그러나 문제는 종교적 신념이 아예 없는 교사는 아무리 질 높고 열의에 찬 교육을 실시하여도 결코 “종교에 감화되도록 하지는 않는다”는 것입니다.

오늘날 대학은 다양한 교육상품을 내놓고 교육능력과 교육내용에 대해 공 기관인 대교협으로부터 평가를 받고 있고, 교육 수혜자인 학생들로부터 평가를 받고 있습니다. 이런 이유로 각급 종립대학은 그들의 종교교육이 경쟁력 상실의 요인이 되기보다는 오히려 “차별화된 교육 상품”으로서 경쟁력 제고의 요인이 되도록 하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 그래서 교파적, 교리 주입식 종교 교육은 거의 사라졌고 개방적인 인성 교육 체제로 바뀌고 있습니다. 성직자들에 의한 종교교육 프로그램을 개선하는 것은 물론 학문적 실력을 갖춘 전공 교수의 인격적 감화로 종교 교육을 실시하고 있습니다. 이러한 노력에 대한 궁극적 평가는 학생들에 의해 이루어질 것입니다.

이런 상황에서 중요한 전제는 교육 상품 자체는 철저하게 자율적으로 제조될 수

있도록 허락되어야 한다는 것입니다. 그래야 평가의 의미가 있기 때문입니다. 외부기관에 의한 종립대학의 교원 평가가 이미 시행되고 있는 마당에 “인가받은 교육기관”이라는 이유로 종립대학의 교원임용 자율성마저 제한하겠다는 것은 기본적으로 “교육의 시장 경제적 구조”와 배치된다고 생각합니다.

이런 분위기 때문에 10일자 각급 일간지에 발표된바와 같이 전국경제인연합회 부회장 출신으로 종립대학인 서강대학교에 취임한 손병두 총장이 취임 1주년 기념 인터뷰에서 “이젠 대학도 경쟁하는 시대다. 대학의 경쟁력은 바로 차별화에서 나온다.” “내가 기업에 있을 때도 정부에 ‘규제가 많다’는 건의도 많이 하고 그랬는데 학교 와서 보니 기업 당하는 것에 비할 바가 아니더라. 신입생 선발 문제뿐만이 아니다...모든 게 규제 위주로 바뀌다 보니까 대학은 어떤 면에서 체념상태다. 대학들은 그러면서도 정부 정책에 대해 이야기하면 불이익 당할까 봐 말도 제대로 하기 어려운 실정 이더라”고 했는지 모르겠습니다.

종립대학의 종교교육 주체는 모든 교수

송 교수님의 표현처럼 종립대학에서 종교는 “설립 이념”이며 “존재의의”입니다. 그런데 이 부분은 법률적으로도 인정되고 보호받고 있다고 알고 있습니다. 예를 들어, 1998년 11월 10일 선고, 사건 번호 96다 37268호 대법원의 확정 판결(피고: 학교법인 숭실재단)은 다음과 같이 진술하고 있습니다.

“사립학교는 국·공립학교와는 달리 종교의 자유의 내용으로서 종교교육 내지는 종교선전을 할 수 있고, 학교는 인적·물적 시설을 포함한 교육시설으로써 학생들에게 교육을 실시하는 것을 본질로 하며, 특히 대학은 헌법상 자치권이 부여되어 있으므로 사립대학은 교육 시설의 질서를 유지하고 재학관계를 명확히 하기 위하여 법률상 금지된 것이 아니면 학사관리, 입학 및 졸업에 관한 사항이나 학교 시설의 이용에 관한 사항 등을 학칙 등으로 제정할 수 있으며...사립대학은 종교교육 내지 종교선전을 위하여 학생들의 신앙을 가지지 않을 자유를 침해하지 않는 범위 내에서 학생들로 하여금 일정한 내용의 종교교육을 받을 것을 졸업요건으로 하는 학칙을 제정할 수 있는 바 ... 위 대학교[숭실대학교]의 학칙은 헌법상 종교의 자유에 반하는 위헌무효의 학칙이 아니라고 판단하였다.”

이 판결문에 의하면 종립대학에서 단지 성직자를 양성하는 학과뿐만이 아니라 일반 학과의 학생들에게도 종교교육을 실시하는 것이 합헌적이라는 것입니다. 위에서 언급한 것처럼 오늘날 종립대학들은 인성교육 차원에서의 종교교육의 효과는 학문적 실력을 갖춘 전공 교수의 인격적 감화에 결정적으로 좌우된다는 판단을 하고 있습니다. 이런 차원에서 종립대학으로서는 종교적 신념을 지닌 그런 교수들을 선발하는 것이 결정적인 문제가 되지 않을 수 없습니다. 종교교육이 합헌적이라면 그 교육에 부응하는 교사를 선발하는 것도 합헌적이지 않겠습니까?

종교는 종립대학의 이념적 정신 가치

종립대학에서의 종교는 일종의 “이념적 정신가치”입니다. 요즘 유행하는 정치적인 용어로 표현하면 “코드”라고도 할 수 있습니다. 정치나 종교나 그 이념을 구현하기 위해 “코드가 일치해야 한다”는 것은 공지의 사실입니다.

이 부분에서 최근 7.3개각과 관련하여 “코드인사”라고 비판하는 일부 언론에 대해 지난 5일 박남춘 청와대 인사수석이 청와대 홈페이지에 올린 “호흡 맞는 인사 기용은 대통령의 헌법적 권한”이라는 글을 인용하며 생각해 보고자 합니다. 그는 먼저 대통령중심제 국가에서는 나라 운영을 맡은 대통령은 “자신과 정치적 견해를 같이 하는 사람을 등용해서 성과를 내야 하는 책임을 지고 있다”고 하면서, “코드 인사”는 당연한 것이라고 하였습니다. 여야를 막론하고 국민전체를 대표하고 보위하는 공기관 중의 공기관인 대통령도 “정치적 견해를 같이 하는 사람을 등용하는 것”이 합헌적이라면, 일개 자그마한 종립대학이 종교적 견해를 같이하는 사람을 임용하여 교육적 성과를 내려고 하는 것은 당연히 합헌적이지 않겠습니까?

또한 그는 “민간 기업에서도 코드인사는 당연한 것으로 여겨진다. 어느 대기업이 구조본 사장에 코드가 안 맞는 인사나 다른 회사 사람 데려다 놓는지 묻고 싶다”고 하였고, 더 나아가 “코드인사 하지 말라는 요구는, 마치 조선일보 편집국장에 한겨레신문 출신을 뽑아 쓰라고 주장하는 것과 같은 억지”라고 하였습니다. 그렇습니다. 아무리 실력이 뛰어나고 경쟁력을 갖추었다 하더라도 조선일보 편집국장에 한겨레신문 출신을 뽑아 쓰라는 주장은 “억지”입니다. 그렇다면, 종립대학에 종교적 신념이 다른 사람을 뽑아 교수가 되게 하라는 요구도 억지입니다. 더더군다나 종교는 단지

이익과 권력을 따라 움직이는 정도가 아니라 삶과 인생을 바치는 “이념중의 이념”입니다.

그는 이어서 “언론사나 민간기업, 또 미국의 경우도 마찬가지겠지만, 코드만 맞다고 데려다 쓸 수는 없는 것이 또 인사다. 국정을 함께 짊어지고 나갈만한 경륜과 해당 분야의 일정한 전문성이 없다면, 장관으로 발탁하기 어렵다”고 하였습니다. 이것은 일개 종립대학에서도 마찬가지입니다. 결코 “종교적 신념”이 일치한다는 이유만으로 교수로 발탁할 수는 없습니다. 전술한 사회적 상황과 여건이 그것을 용납하지 않기 때문입니다.

나오면서

한자어 宗教의 문자적 의미는 “으뜸 되는 가르침”입니다. 이런 의미에 어울리게, 흔히 교육의 아버지라고 불리는 페스탈로지(Pestalozzi)는 “종교는 인간을 다듬는 근본”이라고 했습니다. 종립대학은 이런 자부심과 가치관을 지닌 교육종사자들이 함께 어울려 후학을 양성하는 곳입니다.

이 모든 것을 고려할 때, 종교재단 사립대학이 교원을 임용할 시에 어떤 방식으로든 종교적 요인을 고려하는 것은 우리 사회의 보편타당한 상식과 어울리는 합리적 접근이며, 법률적으로도 인정받고 보장받아야 마땅한 방식이라고 생각합니다. 더 나아가 그것은 종립대학의 존재 의의를 실현함에 있어 필수적인 요소라고 하겠습니다.

[토론 3]

학교의 기능과 교원의 역할에 비추어 본 교원 임용 기준

최 윤 진

중앙대학교 청소년학과

종교자유정책연구원 공동대표

종교재단에서 설립한 일부 사학에서 학교 교원의 지원 자격 요건으로서 종교인이어야 함을 요구하는 것이 과연 정당한 요구인가에 관한 논의를 위해 오늘 이 자리가 마련되었던 것으로 안다. 이러한 요구의 정당성이나 타당성은 종교적, 행정적, 법률적 측면 등에서 다각적 분석을 통해서 검토되어야 하겠지만, 그에 앞서서 우선 학교가 어떤 기관이며 교원은 어떤 일을 하는 사람인가에 대한 근본 질문을 다시 제기해봄으로써 학교에서 일 할 교원의 임용, 승진, 징계 등의 자격과 요건의 근거와 타당성을 판별할 수 있을 것이다.

일반 국공립학교와 달리 종교계 사학의 경우, ‘교육’의 기능 이외에 ‘선교’의 기능을 같이 추구하게 되기 때문에 교원의 역할과 자격요건이 다를 수 있다고 간주되곤 한다. 그러나 필자는 비록 종교계 사학이라 할지라도 ‘선교’의 목적이 ‘교육’의 본질적 기능을 훼손해서는 안 된다고 보며 따라서 교원의 임용 조건도 ‘선교자’가 아닌 ‘교육자’ 역할 수행을 위한 전문성에 초점을 두어야 한다고 생각한다.

이러한 관점에 근거해서 다음에서 좀 더 구체적으로 논의를 전개해 보고자 한다.

* 학교는 종교기관이 아니라 교육기관이다.

종교재단이 건립한 사학이 교원임용과정에서 종교적 조건을 주장하는 주요 이유로써 학교의 종교적 건학이념에 따른 교육의 필요성을 내세우는 경우가 많다. 그러나 비록 선교 목적에 따라 학교가 설립되었다 하더라도 그것이 특정 종교 기관 내의 구성원에 한정된 교육이 아니라 국민의 보편적 교육을 책임지는 법정 교육 기관의 기능을 수행하게 되었다면, 국민의 학습권을 보장하고 교육의 공공성을 구현하는데 일차적 목적을 두어야 할 것이다.

사학의 건학이념이 이러한 교육의 공공 이념과 일치될 수도 있으나 두 가지 이념이 상충되거나 갈등을 겪을 경우에는 후자(공공이념)가 전자(건학이념)보다 우선시되어야 할 것이다.

우리나라에서는 이러한 교육의 공공성을 보장하기 위해서 헌법(제 31조 제 6항)으로 “학교 교육 및 평생 교육을 포함한 교육 제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항을 법률로 정 한다”고 규정함으로써 교육제도 법정주의를 표방하고 있다.

종교계 사학 법인 등 사립학교의 운영 역시 교육 기본법 및 사립학교 법 등 교육 제도 법정주의에 따라 제정된 법률을 적용받게 되며 개개 사학의 건학 이념의 구현과 이에 따른 학교 운영의 자율성도 관련 범주의 범위 안에서 교육의 공공성을 훼손시키지 않는 한도 내에서 가능한 것임을 알 수 있다. 더군다나 우리나라처럼 공교육에 있어서 사학이 차지하는 비중이 큰 나라에 있어서는 사학이 감당해야 할 교육의 공적 책무성이 그만큼 더 커지게 된다.

따라서 비록 선교를 건학이념으로 삼고 있는 종교계 학교라 할지라도 학교이기 때문에 교육기관이지 종교기관이 아니며 선교보다 교육을 일차적 기능으로 삼아야 할 것이다. 교원을 임용함에 있어서도 학생들에게 종교 이념을 주입시키고 선교를 잘 할 수 있는가에 관한 종교적 조건보다는 학생들이 평등하고 공정하게 누려야 할 교육권을 보장하기에 적합한 능력과 자질의 조건을 더 우선시해야 할 것이다.

*** 종교계 사학의 교원은 선교사가 아니라 교육전문가이며, 학교의 피고용자로서의 책임 뿐 아니라 시민으로서의 ‘종교적 자유’도 누릴 수 있어야 한다.**

Riles는 “학생들이 시민권을 이해하고 수용하기 위한 가장 중요한 열쇠는 교사가 한사람의 교육전문가로서 그리고 시민으로서의 가치에 따라 행동할 수 있는 자유를 소유하는 데 있다”(Fisher & Schimmel, 1973)고 하였다. 즉 학교의 교원은 자신의 양심과 의지에 따라 말 할 수 있고 가르칠 수 있고 또 행동할 수 있는 자유를 누릴 수 있어야 할 것이다.

교원의 직분에는 다양한 역할이 동시에 요구되고 있고 그에 따른 권리와 의무에 대한 서로 다른 인식과 갈등이 논란을 야기 시키기도 한다. 즉 학교의 피고용인으로서의 교원은 학교 조직체의 일원으로서 조직에 대한 봉사와 상급자에 대한 복종이 필수적으로 요구되기도 하지만 이것이 교육전문가로서의 자율권이나 시민으로서의 기본권을 침해하게 되면 각 역할 간의 갈등이 빚어지기도 하기 때문에 각 역할 간의 균형과 조정이 요청되는 경우가 많다.

필자는 과거에 미국의 교원 징계 판례들의 분석을 통해서 교육현장에서 나타나는 교사관의 혼란의 교사 역할 갈등 양상을 살펴보고 미국에서 교사의 시민권 확장이

어떤 경위로 어떻게 이루어졌는지 살펴 본 바 있었다(최윤진, 1990:pp.307-321).

미국에서도 전통적으로 교사와 학교간의 관계를 단순히 주인과 종의 관계(master-servant relationship)로 파악하려는 경향이 컸던 1900년대 초반의 법원의 관점들은 1900년대 중반 이후로는 많은 도전을 받게 되고 점차 교사의 헌법상의 권리로서의 학문, 사상의 자유의 중요성이 점차 인식되기 시작해서 사용자(학교)의 이익과 견주어지게 되었다. 진화론의 교육을 금지하고 있던 Arkansas 주의 법이 언론의 자유, 학문의 자유와 같은 교사의 헌법상의 권리를 침해하는 위헌적인 법임을 밝히며 교사의 헌법적 권리의 중요성을 강조했던 1968년의 Epperson 사건이 대표적인 예이다(Epperson v. State of Arkansas, 393 U.S. 97 (1968)).

그 이후로도 많은 판례 속에서 미국의 법원은 교원이 이제 더 이상 학교가 꺼려하는 발언이나 교수법을 사용했다는 이유만으로 징계당할 수 없고, 학문의 자유를 누려야 할 교육 전문가로서의 권리가 학교 사용자의 이익과 견주어져야(balancing) 함을 강조하며 점차 교원의 전문적 자율성을 확장시켜 왔다.

심지어는 그동안 당연히 교원 징계 사유인 비도덕(immorality) 행위로 간주되었던 동성애, 혼전 임신 등의 행위도 새로운 관점으로 검토되기 시작했는데, 1969년의 Morrison 사건(Morrison v. State Board of Education, 461 P.2d 375(1969))이 대표적인 예이다. 남자 교사였던 Morrison의 한 번의 동성애 사실이 밝혀져 징계가 논의되었던 이 사건에서 캘리포니아 대법원은 교사의 행위가 명백하게 그의 전문적인 일과 관련되지 않는 한 교사는 사적인 행위에 의해 파면 될 수 없다고 판시하였다. 교육행위와의 관련성을 알아보기 위해 법원은 몇 가지 기준을 제시하였는데 Morrison의 행위가 그의 수업에 영향을 주었던 증거도 없었으며 학생과의 관련도 찾아볼 수 없었고 도덕 원리들을 가르치는데 어려움도 없었으며 그의 동료들과의 관계에도 지장이 없었다고 밝히면서 교사에게 승소 판결을 내렸다.

이 판결에서 적용된 원리가 교사의 징계대상 행위와 교육행위의 부적합성 사이의 관련성(a nexus between the conduct and unfitness to teach)을 알아보는 nexus test이다. 즉 교사의 비도덕적 행위를 징계하려면 그 징계대상 행위가 그의 수업 행위에 악 영향을 주었음이 밝혀져야 함을 일컫는다. 이 nexus test는 그 이후의 교사의 비도덕적 행위와 관련하여 징계의 적법성을 따지는 많은 판례에 적용되어 왔으며 교사의 행위가 그 사회적 도덕과 일치하지 않는다 하더라도 수업행위에 영향을 주지 않은 한 쉽게 징계되어서는 안 됨을 강조함으로써 교사의 사생활을 그의 공적 신분

이나 생활로부터 독립시켜 사생활의 자유와 권리를 보호하고 확장시키려고 노력해 왔다고 여겨진다.

비록 위에서 소개된 사례들이 교원의 임용 문제나 종교적 조건 문제 등과 직접적 관련이 있는 내용들은 아니지만 교원의 역할이 무엇인지에 대하여 주요한 시사점을 제공해 주고 있다. 즉, 교원은 학교의 피고용인으로서, 또 학생에 대한 사표로서의 책무 못지않게 교육전문가로서의 자율성과 시민으로서의 권리를 소유한 존재임을 인식할 필요가 있다. 교원의 종교와 신념의 자유 역시 교육 전문가로서 또 시민으로서 향유해야 할 기본적 권리라고 볼 수 있으며 교육기관에 종사하기 위해 특정 종교를 반드시 가져야 함을 요구받는 것은 이러한 교원의 자율성과 권리를 침해 할 소지가 크다고 볼 수 있다.

존 듀이는 학교는 학생들이 민주 시민 역량을 배우고 키우는 작은 민주 사회 역할을 하여야 한다고 하였다. 따라서 학교에서의 교원이 특정 이데올로기나 가치에 영향을 받아 학생들에게 그릇된 기성 가치나 이데올로기, 신념들을 교화(indoctrination)해서는 안 되며 교육이 특정 이데올로기나 가치 주입의 수단으로 전락될 때, 어떤 결과를 가져오는 지 우리는 독일 나치의 히틀러 유겐트 양성 등 과거 역사적 교훈들을 통해 잘 보아 왔다.

그렇기 때문에 학교에서는 일반적으로 객관적이며 과학적 지식과 기능, 합리적이며 도덕적 판단능력 등의 지식, 기능, 능력을 키우는 데 교육의 일차적 목적을 두어야 하고 이런 점에서 가치, 신념의 중립성과 종교적 중립성이 강조되기도 한다. 또한 학생과 교원의 종교와 신념도 존중되고 다양한 생각과 사상들이 객관적으로 활발하게 논의되고 펼쳐질 수 있는 학문의 자율적 풍토가 마련되어야 학문의 발전과 민주 시민 양성이라는 교육의 목적을 달성할 수 있을 것이다.

결론적으로 학교는 선교와 포교를 목적으로 하는 종교기관과는 달라야 하며 종교계 사학이라도 ‘선교’의 기능에 앞서서 ‘교육’의 기능을 충실히 수행해야 하며, 교원도 종교적 조건보다는 교육전문가로서의 조건을 갖춘 사람이 임용될 수 있어야 할 것이다.

[토론 4]

대학의 정체성과 종교적 자율성

김종명

한국학중앙연구원 해외한국학

이 글은 송기춘 교수(이하 발표자)의 발표논문 “대학교원의 임용과 종교적 사유에 의한 차별”에 대한 논평문이다. 2006년 7월 4일 종교자유정책연구원이 주최한 학회에서 발표된 윤남진 NGO리서치 소장의 “서울시 종교재단 사립 중고교 종교교육 실태 조사”에 의하면, 복수의 종교과목을 개설토록 한 교육인적자원부 종교교육지침이 현장에서는 제대로 시행되고 있지 않았다. 따라서 “종교자유에의 침해 또는 종교적 사유로 인한 차별이 더욱 많은 문제가 되고 있다”(p. 1)는 문제의식 아래 전개된 이 논문의 시의성은 크다. 그리고 이 논문에 대한 논평자의 견해도 전체적으로는 발표자와 큰 차이가 없다. 이 주제와 관련된 발표자의 사적 경험들이 그러하며, 본문의 내용을 구성하는 “계약 자유의 한계성,” “교원의 특수성,” “대학의 자율성,” “종교교육의 한계성,” “교원 임용계약에서의 종교적 조건의 가능성과 정도”에 대한 견해들 또한 그러하다. 구체적으로는 교육기본법 제6조 제1항에 따른 교육의 자주성, 전문성, 정치적 중립성의 중요함, 고등교육의 주된 목적은 학문적 진리 탐구에 있음, 종교적 요소가 종교 재단의 지배권 강화 수단으로 이용되어서는 안 됨, 종교에 대한 관용적 태도가 중요함, 종교적 조건의 내용과 정도는 헌법과 법률에 의할 것 등을 강조한 발표자의 주장에 논평자는 동의한다. 주어진 주제에 대한 발표와 논평은 입장을 달리 하는 양자에 의해 구성되는 것이 일반적이다. 이런 관점에서 보면, 본 논평자는 이 논문의 논평자로서는 적임자는 아니다. 그러나 논평자가 이해한 범위 내에서 몇 가지 반론 및 질문을 제기하고, 나름대로의 방향 제시를 시도해 보고자 한다.

I. 반론 및 질문

1. “교과과정이 특정한 종교의 전도를 지향하는 ... 종합대학...은 특정한 종교를 믿는 사람들을 채용과정에서 우대할 수 있다”(p. 10)고 한 주장에 대해서는 오해의 여지가 있을 수 있다. 이 주장은 기존의 종교계 대학들이 교원 임용 시, 특정 종교와의 관련성을 직간접적으로 강제할 수 있는 근거로 이용할 수도 있다는 점에서는 더욱 그러하다. 사립대학은 국내 대학의 절대 다수를 차지하고 있으며, 그 중에는 종교계 단체에서 설립한 대학들이 특히 많다. 그러나 이들 대학이 특정 종교 정신 위에 설립되었다는 사실 하나만으로 특정 종교와 관련된 강제 의무를 초빙 단계에서부터 교원에게 부여할 수 있는 것은 아니라고 보기 때문이다. 일례로, 국

내 사립대학교의 대표 격인 연세대학교의 전신은 개신교계가 왕실의 후원 아래 세운 광혜원(1885)이었으며, 이 후 조선기독교대학(1915), 연희전문학교(1917), 연희대학교(1946), 연세대학교(1957)로 개명되었다. 현재의 동국대학교의 전신은 불교계에서 세운 명진학교(1906)였으며, 이 후 불교사범학교(1910), 혜화전문학교(1940), 동국대학(1946), 동국대학교(1953)로 개명되었다. 이 두 대학교의 경우, 연희전문학교와 혜화전문학교는 각각 신학대학과 불교대학이었기 때문에 각각의 특정 종교에 부합하는 교원으로 한정하여 임용해도 문제는 없었다고 생각한다. 그러나 연희전문학교는 1946년에 연희대학교로, 혜화전문학교는 1953년에 동국대학교로 개명되었다. 그러나 이 개명은 개명 이상의 의미를 가지고 있었다. 종합대학교로서 대학의 성격 변화를 의미했기 때문이다. 종합대학교는 객관적이고도 보편타당한 학문적 진리 교육을 그 목표로 한다. 따라서 더 이상 특정 종교의 이념이나 의례 교육이 그 목표가 될 수는 없다. 더욱이 이 대학들은 현대에 이르러서도 국민의 세금으로 이루어진 BK21 지원금 등을 정부로부터 받아 왔다. 종교적 관점에서 현대 한국인은 종교인과 비종교인의 두 부류로 크게 구분되는데, 그 비율은 반반 정도로 나타난다. 중립대학교들에게 주어지는 정부 지원금의 원천인 세금은 종교인 뿐 아니라, 비종교인의 납부금도 포함되어 있다. 따라서 어떠한 형태로라도 정부 지원금을 받는 교육기관이라면, 교원 임용 시 특정 종교를 임용의 한 근거로 삼을 수는 없으며, 그렇지 않을 경우 국교설립금지의 원칙에 위배된다. 선진국의 경우, 이 점은 상식에 해당한다. 일례로, 2006년 4월 8일 종교자유정책연구원 주최로 “EU 통합에서의 종교교육과 시민의식”이란 주제의 특강이 개최되었다. 강사는 이 분야의 세계적 석학인 영국 Warwick대학교의 로버트 잭슨(Robert Jackson)교수였다. 특강 후 질의응답 시간을 통해 논평자는 “영국에서는 대학 당국이 교원 임용 시 임용대상자로부터 특정 종교와 관련된 사항을 강요할 수 있는가?”라는 요지의 질문을 하였다. 그의 대답은 “절대 그럴 수 없다”는 것이었다. 미국의 경우도 예외는 아니다. 하버드, 예일, 프린스턴 대학은 미국 동부의 사학 명문들이며, 모두 기독교계에 의해 세워진 교육기관들이다. 그러나 이 교육기관들은 현재 종합대학교로서 교원 임용 시, 임용대상자에게 종교 관련 질문 자체를 하지 못하도록 법적으로 엄격하게 규정하고 있다. 이 문제에 대한 발표자의 견해는 무엇인가?

2. 심각하고도 중요한 인권문제들을 감안하면, “대학교원임용의 자격을 둘러싼 문제는 어찌 보면 사소한 것으로 보인다”(p. 11)는 주장에는 동의하기가 어렵다. 물론 발표자는 이 문제를 사소한 것으로 치부하지만은 않았다. “이러한 차별을 당하는 당사자에게는 매우 중요하고 심각한 문제(이)며, 설사 이것이 사소한 것이라고 하여도 사소한 것까지도 보장되는 것이야말로 중대한 인권보장의 진전임에 틀림없다”라고 주장하고 있기 때문이다. 그러나 이 문제는 개인적 인권 차원 이상의 문제란 것이 논평자의 시각이다. 부존자원이 별로 없는 대한민국의 경제적 성장 동력이 잘 교육 받은 인재에 있다는 점은 자타가 공인해 온 사실이다. 또 한 가지는 현대가 지식기반사회란 점이다. 그렇다면, 대학의 교원은 대한민국의 사회적 기반을 이루는 창조적 지식의 생산자인 동시에 그 “창조적 생산품”을 통해 교육을 시행하는 주체기 때문에, 이 문제는 개인 차원 이상의 국가적 문제기도 한 것이다. 이 점에 대해 발표자는 어떻게 생각하는가?

3. 법치국가인 미국의 고용평등법이 우리의 참고가 될 만한 가능성이 있을 것(p. 10)이란 발표자의 주장에는 논평자도 동의한다. 그러나 논평자는 미국의 고용평등법이 한국적 상황에서는 왜 그리고 어떻게 적용 가능할 것인지에 대한 논증이 심층적으로 전개되었으면 하는 아쉬움이 남는데, 이 점에 대한 발표자의 견해는 무엇인가?

II. 방향

1. “종교에 의한 차별문제에 대한 법적 관심은 그리 크지 않은 것으로 보인다”(p. 1)는 발표자의 주장에는 논평자도 동의하며, 논평자 역시 이러한 현상은 시급히 시정될 필요가 있다고 생각한다. 관련 법적 근거들 -헌법 제11조 제1항, 헌법 제20조 제1항 및 제2항, 헌법 제31조 제4항 및 제6항, 국가인권위원회법 제30조, 교육공무원법 제11조의 2, 사립학교법 제53조의 2 제3항, 민법 제103호 등-은 이 논문에서 구체적으로 적시되었다. 그러나 논평자는 대학의 정체성과 종교 교육의 자율성에 대한 합리적 조화를 위해 무엇보다 중요한 것은 더욱 구체적인 법적 체계의 확립에 있다고 생각한다. 발표자가 논문의 주 3에서 밝힌 것처럼, 논평자 역시 일련의

교수 임용 과정을 통하여 종교적 차별의 경험들을 겪은 적이 있다. 원서 제출 시 종교 관계자의 추천서 또는 신도증을 요구한 경우는 한 가지 예에 속할 뿐이다. 그 후, 논평자는 이 문제에 대한 교육 당국의 입장을 확인하고자, 당시의 교육부 관계자에게 전화 통화를 시도했으나, 통화 자체조차 쉬운 일이 아니었다. 마침내 어느 부서와 통화가 연결되어 이 문제를 거론하니, 다른 부서와의 통화를 권유하였고, 이런 식으로 거의 10차례 가까이를 거쳐서야 이 분야 담당 사무관(서기관?)과의 통화가 이루어질 수 있었다. 약 20여 분간의 통화 끝에 당시 교육부 관계자로부터 얻은 결론은 다음 두 가지였다: (1) “종교계 대학의 종교교육에 관한 교육법상의 명확한 규정은 없다”; (2) “개인적으로는 종교계 대학교의 설립 취지를 존중하는 것이 옳다고 보며, 솔직히 종교 문제에는 개입하고 싶지 않다.” 10년 쯤 전의 이러한 경험을 회고할 때, 이제라도 이 문제가 오늘과 같은 공론의 장에서 논의될 수 있다는 사실 자체가 우리 사회의 진일보한 면을 보여주는 것이라고 생각된다.

2. 논평자는 이 논문의 주제인 “대학교원의 임용과 종교적 사유에 의한 차별”을 무례와 무지의 산물로 간주하고, 무례와 무지의 불식을 대학과 종교 사이의 건강한 관계 정립을 위한 한 가지 대안으로 제시하고자 한다. 최근의 한 언론 기사는 이 점을 잘 묘사하고 있다:

“축구나 월드컵 이야기는 하지 않으려 했다... 그래도 프랑스가 이번 월드컵에서 결승에 진출했다는 게시물들을 읽다 보니까... 한마디 할 수밖에 없겠다. 프랑스 대표팀에 ‘순수 프랑스인’보다 이민자 출신과 이민 2세들이 포진해있다며 대한민국 대표팀 ‘순혈주의’의 우월성을 주장했던 아무개 기자는 지금 무슨 생각을 하고 있을까.[?] 이걸 축구가 아닌 교양의 문제(이)다. 우리가 사는 세계에는 기본적인 예의와 규칙이 존재하고 그들의 기초가 되는 일반교양이라는 것이 있다. 문제는 우리가 그 교양을 얼마나 인식하고 있고, 우리가 학교와 사회에서 교양이라고 배우는 것이 과연 현대사회에서 얼마만큼 일반교양으로 받아들여질 수 있는냐는 것이다... 그 기사엔 악의는 없다. 순진무구한 무례함과 대상에 대한 무지만 존재할 뿐이다. 하지만 주류 저널리즘이 현대 사회의 당연한 에티켓과 상식에 이 정도로 무지하다면 우리의 교양은 얼마나 위태로울 것인가.[?]” (듀나/영화평론가·소설가, “저공비행 미국에 팔릴 영화를 만들라고? 이 교양 없는 자신감을 어찌나” 《한겨레》 2006년 7월 10일 월요일 23).

우리나라는 예로부터 “동방예의지국”으로 알려져 왔다. 그리고 예의는 상대방에 대한 존중과 이해를 그 기본으로 하는 것이다. 그러나 지구촌 시대의 한국사회의 예의 수준이 그리 높은 단계에 있는 것 같지는 않다. 오늘의 주제도 우리의 대학 사회에서 종교란 개념을 통해 나타난 “무례함과 무지”의 한 단면이 아니겠는가? 더욱 큰 문제는 무례임을 모르는 그 무지와 무례함을 꾸짖지 못한 용기의 부족에 있지 않겠는가? 발표자가 강조하였듯, 논평자도 국가인권위원회의의 시대적 사명 또한 “대학교원의 임용을 비롯한 모든 노동관계에서 적용될 수 있는 차별금지의 구체적 기준을 제시함”(p. 11)에 있다고 생각하며, 오늘의 이 주제가 건강한 교육 사회 형성을 위한 한 시금석이 될 수 있기를 희망한다.

[토론 5]

종교에 의한 교수임용상의 차별문제

한 상 희

건국대학교 법학과

1. 문제의 제기

발제문에서 제기한 문제는 종교재단에서 설립한 대학교에서 교수초빙 공고시 사학의 건학이념에 부합하는 특정 종교인일 것을 요구함으로써 종교가 다른 자의 지원을 제한하는 것은 국가인권위원회법 제30조 제2항 소정의 차별행위에 해당하는가의 문제로 집약된다. 여기서 만일 이러한 행위가 차별이라면 위의 관행이 차별이라면 그것은 대학의 자치와 충돌하지 않는가라는 문제는 부차적으로 해결해야 할 과제가 된다.

발제문은 이 부분에 대하여 “임용지원자격을 특정 종교적 조건을 갖춘 경우에 한정하는 것은 헌법상 평등권을 침해하는 것이며, 국가인권위원회법 제30조에도 반하는 것으로 평가된다.”고 결론을 내리고 있으며 토론자 역시 이러한 결론에 찬동하면서 이하에서는 그 이유와 관련하여 약간의 부연설명을 하고자 한다.

2. 사학의 자주성과 공공성

2.1. 사학의 자주성

교육의 권리를 구체화하는 사회적 구조로서의 교육제도는 비록 그것이 인권의 가장 본질적 부분에 관여되어 있으나 그럼에도 불구하고 상당한 부분 당해 국가의 법제와 사회구조적인 규율에 의하여 규제되고 있다. 즉, 교육을 중심으로 하는 인권의 문제를 이해하기 위하여는 무엇보다도 당해 국가에서 구조화되어 있는 교육시스템에 대한 관찰이 불가결하며, 비록 그것이 다른 나라에 비하여 상이한 모습을 보인다 할지라도 그 자체로서 반인권적 혹은 인권저해적이라는 판단을 내리기 어렵다는 것이다. 그것은 교육권이라는 인권은 언제나 당해 사회적 환경 및 전통에 의하여 그 실체가 결정되는, ‘사회제도적’ 인권이기 때문이다.

특히 우리나라의 경우 19세기 말 국권이 위태로운 상황에서 교육을 통한 국권회복이라는 교육구국운동이 일어나면서 계몽적 개화교육과 기독교 선교교육이라는 두 가지의 큰 목표하에 수많은 근대교육체계가 들어서면서 지금까지도 교육의 기본적인 축은 국·공립의 교육시설보다는 사립의 교육시설이 주류를 이루는 양상을 보인다. 즉, 한국근대교육제도의 형성과정은 한마디로 사학중심으로 이루어졌으며, 그 중

에서도 기독교를 중심으로 하는 선교목적의 일반교육체계가 근간을 이루어왔다. 이 과정에서 교육은 단순한 시민적 자질의 함양이라는 목적에 그치지 않고 적극적으로 특정한 교육이념의 실현이라는 강력한 목적성을 가지는 것으로 형성되어 왔다. 그리고 바로 이 때문에 우리나라의 사립학교제도는 전통적으로 학교법인에 상당한 자주성을 인정하고 학교법인이 그 산하 학교에 관여할 수 있는 권한들을 비교적 폭넓게 인정해 왔다고도 할 수 있다.

우리나라의 사립학교제도를 규정하는 기본법이라 할 사립학교법은, 제1조에서 “이 법은 사립학교의 특수성에 비추어 그 자주성을 확보하고 공공성을 양양함으로써 사립학교의 건전한 발달을 도모함을 목적으로 한다.”고 하여, 사립학교에 대한 국가적 제도보장의 틀을 자주성과 공공성에 맞추고 있다. 여기서 자주성의 이념은 “사립학교의 특수성”이라는 한정조건에 의하여 그 실체가 형성된다. 즉, 사립학교법에서 말하는 자주성의 이념은 “사립학교에 필요한 시설·설비와 당해 학교의 경영에 필요한 재산”(제5조 제1항)을 출연하고 이를 학교교육에 공여한 자가 대학교의 교육이념을 제시하고 이에 따라 교육목적 및 교육목표를 정하는 한편, 그것을 수행하는 구체적인 교육의 과정을 통할할 수 있는 상태를 의미한다.

이와 같은 역사적 배경 및 제도적 구조를 살펴 볼 때, 학교법인이 일정한 종교적 교육이념을 가지고 선교활동의 일환으로 대학교를 운영하는 경우 되도록 그 자율성 및 자주성을 보장하는 것이 타당하다. 즉, 학교법인이 대학교에서 종교교육의 시간을 개설하고 학생들로 하여금 그것을 이수하도록 한다든지, 일정한 종교행사를 개최하거나 대학교가 개최하는 것을 지원한다든지, 혹은 종교목적으로 특정 장학금을 지급한다든지 하는 방식의 선교목적의 활동을 하는 것은 대학의 자치라는 제도보장의 수준을 넘어 학교법인의 종교의 자유라는 관점에서 충분히 인정될 수 있다.

2.2. 사학의 공공성

하지만, 우리 교육법제(사립학교법 등)는 이러한 사립학교의 자주성이 “국가와 인류사회발전에 필요한 학술의 심오한 이론과 그 광범하고 정치한 응용방법을 교수연구하며 지도적 인격을 도야”(교육법 제108조)한다고 하는 고등교육 본래의 목적에 조화될 수 있도록, 사립학교의 구조를 학교의 설립자격인 학교법인과 교육의 담당기관인 대학교로 구분하고 전자에 대하여는 일정한 권한의 통제를 가하고 있다. 즉, 우

리 교육법제는 학교법인의 설립에 관하여는 교육인적자원부장관의 허가를 그 요건으로 하고(허가주의), 사립학교의 공공성을 보장하는 바탕 위에서 학교법인의 이사회는 당해 대학교에 대하여 ①학교법인이 설치한 사립학교의 장 및 교원의 임면에 관한 사항, ②학교법인이 설치한 사립학교의 경영에 관한 중요사항, ③기타 법령이나 정관에 의하여 그 권한에 속하는 사항 등에 관하여 결정을 내릴 수 있도록 함으로써 학교법인이 그의 교육이념에 따라 실질적으로 관여, 개입할 수 있는 영역을 한정하고 있다.(사립학교법 제16조 제5항, 제6항, 제8항) 또한 대학의 설치·운영규정(대통령령 제17214호)에 의하여 2001년부터 준칙주의로 자유화되기는 하였지만, 의연히 그것을 교육인적자원부장관의 인가가 있어야 하며, 필요한 물적·인적 시설을 갖추도록 강제하고 있다.(대학설립·운영규정 및 고등교육법 제4조 참조)

이는, 우리 교육법제상 비록 학교법인이 私人으로서 자신의 자유의지에 의하여 학교를 설치하고 자신의 교육이념에 따라 교육을 실시한다 할지라도, 그것을 완전한 자유방임의 상태에 남겨두는 것이 아니라, 국가가 정립한 교육이념과 교육목적에 맞추어 적절히 통제하고 규제할 것을 예정하고 있음을 의미한다. 학교법인과 대학교를 엄격히 분리함으로써 학교법인에 대한 대학교의 자율성을 확보하고, 나아가 대학교의 물적·인적 시설에 대하여는 엄격한 국가통제의 방식을 취함으로써 학교법인의 사적인 자의성으로부터 대학교육의 정상성, 효율성을 확보하고자 하는 것이다. 한마디로, 사립학교법에서 규정하고 있는 사립학교의 공공성의 요청이 국가의 적극적인 개입에 의하여 담보되고 있는 상황이다.

3. 사학의 종교의 자유

이런 맥락에서 본다면, 비록 대학교가 일정한 종교적 목적을 가지는 학교법인에 의하여 설립된다 할지라도, 당해 대학교의 운영에 대한 학교법인의 관여는 일정한 범위에 국한되지 않을 수 없다. 즉, 학교법인이 가지는 종교의 자유는 하나의 국가적 제도로서의 대학교제도 내지는 고등교육제도의 틀 안에서 제한될 수밖에 없는 것이다. 실제 본 사안에서와 같이 학교법인은 그 본질에 있어 사인인 것은 분명하므로 자신이 설립·운영하는 대학교의 교원을 임용하는 것 역시 사적 자치의 지배를 받는 고용계약의 일종이며, 따라서 어떠한 사람을 교원으로 채용할 것인가의 판단에 종교

적 요인을 산입하는 것은 계약당사자 선택의 자유에 해당하는 만큼 그 자체 별다른 하자가 없다. 하지만, 그럼에도 불구하고 사립학교가 가지는 공적 성격은 이러한 계약의 자유가 무조건적으로 향유될 수 있도록 하지 않는다. 전체로서의 대학제도 혹은 고등교육제도의 틀 속에서 그 계약의 자유가 한정되는 것이다. 이를 구체적으로 살펴보자.

3.1. 정교분리와 사학의 종교의 자유

헌법은 제20조 제2항에서 “국교는 인정되지 아니하며, 종교와 정치는 분리된다”고 하여 정교분리의 원칙을 선언하고 있고, 그것은 근대 이래 확고한 국법원칙으로 자리잡고 있다. 그리고 이에 따라 특정 종교에 대한 국가적 지원이나 우대조치는 허용되지 않을 뿐 아니라, 예컨대 특정 종교시설에 국가의 재원이 투입되거나 각종의 인허가과정에서 종교적 요소를 배려하는 등과 같이 간접적으로도 국가가 특정 종교를 배려하는 조치도 금지된다. 여기서 중요한 것은 그 지원의 크기와 의도이다. 만일 국가가 특정 종교집단에 대하여 지원을 함에 있어 실질적으로 그 종교 자체를 고려의 대상으로 하고 이에 대한 적극적 지원 혹은 소극적 지원을 하고자 하는 의도를 가지는 경우 그 지원의 크기가 크든 작든 관계없이 그것은 정교분리의 원칙에 위반하는 위헌적인 조치가 된다. 또한 이러한 의도가 없다 할지라도 국가의 지원이 특정종교집단(혹은 경우에 따라서는 모든 ‘종교’집단-이 경우 무종교인과의 차별이 예정된다)의 운영에 실질적인 비중을 담당하거나 그 재정 혹은 시설의 상당부분을 담당하는 경우 이 또한 의도와는 관계없이 위헌적인 것이 된다.

하지만, 본 사안과 같이 특정한 종교를 기반으로 하는 학교법인이 설립될 때 국가(교육인적자원부장관)가 인가를 하는 등의 행위는 그것이 당해 종교에 대한 지원이라는 의도가 없이 비종교적 기준에 따라 공정하게 처분하는 경우에는 원칙적으로 위헌이라 할 수 없다. 특히 우리나라와 같이 학교법인이 종교적 목적에 의하여 설립·운영되는 전통이 확립되어온 상황에서는 더욱 그러하다. 그리고 학교법인이 이렇게 국가의 인가를 받아 대학교를 설립하고 이 대학교를 이용하여 선교나 종교적 신념의 실천을 도모하는 경우 역시 국가가 학교제도를 이용하여 특정종교를 지원하고자 하는 의도가 없는 만큼 헌법적으로 잘 못 되었다고 할 수 없다.

여기서 문제는 학교법인의 설립과 대학교의 설치·운영에 개입하는 국가의 조치

가 실질적으로 고등교육에 대한 진입장벽을 형성하는가이다. 만일 국가가 고등교육 기관의 설립이나 그 운영에 통제권을 행사하여 지역별 혹은 (전공 등의) 영역별로 쿼터를 설정하고 이에 따라 인가권을 행사하는 경우 당해 지역사회에서 학교법인 혹은 대학교의 수는 엄격히 제한될 것이며 따라서 당해 학교법인 혹은 대학교는 어느 정도 독점적 내지는 과점적 지위를 행사하게 된다. 실제 2001년 대학설립·운영규정의 개정을 통하여 준칙주의로 이행하기 전에는 이러한 진입장벽이 국가법에 의하여 형성, 국가가 대학교의 숫자와 그 입학정원을 엄격히 통제하고 이를 지역별로 할당하는 방식을 취하고 있기도 하였다. 이런 경우에는 대학교의 설치나 운영에 관여하는 학교법인의 권한도 사실상 상당부분 권력적이지 않을 수 없다. 지역주민의 입장에서 국가는 국가에 의하여 인가되는 한정된 대학교만을 선택하지 않을 수 없는 상황에서 당해 대학교가 특정한 종교를 중심으로 하는 교육과정을 취한다면 지역주민들의 종교의 자유는 그에 상응하여 제한될 수밖에 없기 때문이다. 물론 2001년의 정책변경으로 인하여 현재에는 이러한 왜곡상황은 존재하지 않지만, 그럼에도 불구하고 의연히 의과·치과대학 등은 전국적인 정수통제와 지역별 안배의 논리에 의하여 강력한 국가적 규제대상이 되고 있고 따라서 그에 관한 한 대학교는 독·과점적 지위를 누리고 있는 실정이다. 즉, 당해 대학교가 비록 사립으로 학교법인에 의하여 운영된다 할지라도 이러한 독·과점적 지위에 관한 한 국가권력이 그 이면에 존재하며, 그것은 국가가 사인인 학교법인 혹은 그에 의한 대학교를 통하여 주민들의 종교의 자유를 규율하는 결과를 야기하는 셈이 되는 것이다.

이에 이러한 영역, 즉 국가적 통제에 의하여 정원이나 대학교의 수가 통제되는 의과대학, 치과대학, 한의과대학 등에서는 그것이 사립의 형태로 존재하더라도 당해 대학교에는 국가적 권력이 암묵적으로 존재하고 있는 만큼 이 부분에서 어떠한 종교적 교육이나 종교적 시설이 학생 또는 지역주민 등의 일반인에게 강제된다면 그것은 사인을 통한 국가의 종교차별이라는 위헌적 현상을 야기하게 된다. 마찬가지로 학교법인이 당해 대학교의 교원을 임용함에 있어 특정종교인에게만 배타적으로 임용자격을 부여하는 것은 국가가 학교법인을 통하여 간접적으로 특정종교를 지원하고 타 종교에 대하여는 차별하는 것이 된다. 물론 사적 자치권을 가지는 학교법인은 대학교의 교원을 임용하는 과정에서 임용지원자들이 가지는 능력이나 자질, 인품 등에 대한 고려와 더불어 그 중의 하나로서 종교여하를 판단의 한 부분으로 산입하여 사실상 특정 종교인을 대학교의 교원으로 임용하는 것은 그리 비난할 바 아니다. 그러나

처음부터 특정종교인에 대하여만 지원의 자격을 부여하고 비종교인이나 다른 종교인에게는 지원의 기회조차 부여하지 않는 것은 단순히 사인에 의한 선택행위라기 보다는 국가의 인가처분을 매개로 형성되는 국가적 권력을 배타적으로 행사하는 실질적인 차별행위가 된다.

이러한 논의는 국가의 인가처분에만 한정되지 않는다. 예컨대, 두뇌한국21(BK21) 사업과 같이 국가가 일정한 학문영역의 육성·발전을 위하여 연구 혹은 교육의 비용의 상당부분을 지원하는 경우에도 마찬가지이다. 즉, 특정 학문분야의 육성·발전을 위하여 국가가 연구비지원, 시설자금지원, 인력지원 등을 행하는 영역에 있어서도 위의 경우와 마찬가지로 국가적 권력이 개입하게 되고 이에 정교분리의 원칙이 그대로 타당하게 된다. 그래서 BK21이나 누리사업 등에 있어 연구교수·조교의 채용이나 국책연구사업에 대한 연구요원(교수, 조교 등)의 채용과정에서 사립학교가 특정종교를 배타적으로 요구하는 것은 위헌적인 조치라 할 것이다.

3.2. 사립대학교와 시민권, 지역사회

반면, 대학교가 국가의 지원과는 관계없이 정규의 교원을 충원하는 과정에서 특정종교인에게만 지원자격을 부여하는 것(물론 이때에는 교육·연구과정에 소규모의 국가지원이 있는 경우도 포함한다)은 어떻게 될 것인가? 이를 판단하기 위하여는 크게 두 가지의 선행판단이 필요하다. 그 첫째가 차별행위의 판단기준으로서의 시민권 문제이다. 대체로 국가인권위원회법 제30조에서 금지되는 차별행위는 그 지향점이 모든 국민들이 그가 소속된(또는 소속되고자 하는) 공동체의 유의미한 구성원(membership)으로서 자신의 정체성이 확립되는 소속감을 정립하는 것이다. 예컨대, 어떠한 공동체에서 이루어지는 행사라 하더라도 그것이 타 종교자를 배제하지 않고 행사를 기초하는 종교의 신봉자와 같이 처우한다면 그 자체로서는 별다른 하자가 없는 것이다. 하지만, 역으로 종교적으로 중립적인 행사를 진행하면서 당해 공동체의 구성원을 배제하거나 배척하는 경우에는 그것은 국가인권위원회법 제30조 위반이 될 가능성이 많아진다. 즉, 당해 공동체내에서 각각의 구성원들이 나름의 시민권(citizenship)을 향유할 수 있는가 그렇지 않는가에 따라 차별행위해당여부가 가려지는 것이다.

둘째는 우리나라에서의 대학교와 학술공동체와의 관계이다. 우리나라의 경우 일정

한 전공영역을 중심으로 하는 학술공동체는 주로 대학교를 축으로 하여 형성된다. 각종 연구소나 학회 등은 대학교로 진출하기 위한 하나의 교두보로 인식되는 경향이 강할 뿐 아니라, 현실적으로도 대학교는 가장 많은 학자들을 확보하고 학술의 연구와 교수에 절대적인 비중을 차지하고 있다. 즉, 대학교는 우리나라의 학술세계를 구성하고 또 그 기반을 제공하는 가장 중요한 학술제도인 것이다. 그리고 이 점은 학술공동체 구성원의 입장에서 보자면 대학교와의 관계를 어떻게 설정하는가에 따라 자신의 학술적 성취의 가능성이 결정되는 양상을 보이기도 한다. 환언하자면, 학술공동체의 구성원은 정도의 차이는 있을지나 대학교에 대한 접근가능성에 대한 사실상의 이익을 가지고 있는 셈이다. 여기서 대학교의 교원채용과정이 단순한 사법상의 고용계약이라는 차원을 넘어서게 된다. 교원채용에 있어 국가적 개입으로써 공정성과 객관성, 투명성을 강제하는 현재의 우리 시스템은 단순히 고용과정에서 중간착취를 금하는 근로기준법 제8조의 반영에 머무르지 않는다. 교육인적자원부가 법령 혹은 행정지침으로써 교원의 채용과정에 개입하여 공개채용을 원칙으로 하게 하거나, 채용기일 2달 전에 채용공고를 할 것을 권장하거나 채용심사과정을 통제하고 채용심사의 결과를 당사자에게 공개하게 하거나 교원의 출신대학비율을 규제하는 등의 조치(교육공무원법 제11조: 사립학교법에 의하여 준용됨)를 하고 있음은 바로 이 때문이기도 하다.

이러한 논의를 본 사안과 관련하여 살펴보면, 교원을 채용하고자 하는 사립대학교의 경우에는 당해 채용대상전공영역을 중심으로 하는 학술공동체가 바로 이 공동체-물론 이때의 공동체는 가장 확산된 광역의 개념이다-에 해당하며, 종교는 이 학술공동체에 속하고 있는 구성원들이 각각 나름의 시민권을 향유할 수 있는가의 여부를 판단하는 한 기준이 된다. 사립대학교는 광범위한 학술공동체로부터 자신의 교육이념과 교육목표 등에 따라 교원을 선발하며 그것으로 자신들의 공동체-대학교공동체-를 형성하게 된다. 여기서 학술공동체의 구성원 중 당해 대학교에 교원으로 지원하고자 하는 집단(지원희망자집단)이 가지는 이익(당해 대학교에 대한 접근가능성의 이익)과 당해 대학교 혹은 그 학교법인이 가지는 교원채원에 있어서의 당사자선택의 자유가 충돌하게 된다. 물론, 이 과정에서 최소한 법의 영역에서 의연히 우선적인 지위를 가지는 것은 후자이다. 대학교 혹은 학교법인은 자신의 교육이념과 교육목표 등에 따라 그에 부합하는 자를 채용할 수 있음은 물론이며 그것은 항상 제도적 권리로 인정받아야 함도 당연하다.

다만, 그 당사자선택의 자유로 인하여 학술공동체에 가해지는 부담의 정도가 문제이다. 부연하자면, 학술공동체의 구성원들은 어떠한 사립대학교에서 교원층원이 있을 때, 당해 대학교의 교육이념이나 교육목표 등에 관하여 일정한 가치판단을 하게 되고 그에 대한 적극적인 평가가 가능할 때 그에 지원하게 된다. 그리고 이 가치판단에는 당해 대학교의 시설이나 전통·명성 등의 사항 뿐 아니라 그 교육이념 등에 포섭되어 있는 종교관, 세계관 등도 함께 포함된다. 즉, 일정한 종교적 기반에 의거한 대학교의 경우에는 그 종교적 세계관에 대한 어느 정도의 수용적 태도를 취할 때 학술공동체의 구성원들은 그 대학교에 지원하게 된다는 것이다. 그러나 만일 당해 대학교가 이 사실에 더하여 일정한 종교단체의 구성원일 것을 지원자격요건으로 강제하게 된다면 상황은 달라진다. 이때에는 학술공동체의 구성원들이 비록 그 대학교의 교육이념 및 교육목표를 적극적으로 수용하거나 소극적으로 인용하고 있다 할지라도 바로 그 종교단체의 구성원이 아니라는 이유 하나만으로 그들의 지원자격은 박탈되고 마는 것이다.

이러한 양상은 우리 대학사회에서 드물지 않게 나타나는 것으로 그 자체 학술공동체의 일정한 부분을 절대적으로 배제한다는 의미에서 차별행위에 해당한다. 예컨대, 소위 미션계 대학교에서 “우리 대학교의 기독교이념에 찬동하는 자” 혹은 “우리 대학교의 기독교이념의 실천에 기여할 수 있는 자”라는 요건을 제시하는 경우, 그것은 지원가능자의 의지에 따라서 얼마든지 수용할 수 있는 것이거나 혹은 거부할 수 있는 여지를 부여한다. 따라서 이 경우는 선택가능한 채용조건으로서 별다른 문제를 야기하지 않는다. 반면, “○○종파의 신도로서 담임목사의 신도확인서/세례확인서를 첨부할 것” 등의 요건을 부가하는 경우 그것은 당사자의 의지(종교관 내지는 세계관의 선택 의지)의 문제가 아니라, 현재 당사자가 특정한 종교집단에 membership을 가지고 있을 것을 요구하는 것이 된다. 즉, 그것은 “김해 김씨일 것” 혹은 “YMCA회원일 것” “○○ 대학교의 졸업생일 것” 등을 요구하는 것과 마찬가지로의 의미를 가지는 것이다.(이는 우리 교육법의 체계상 허용되지 않는 자격요건이다) 그래서 이 경우에는 비록 당해 대학교의 교육이념이나 교육목표에 찬성하고 그것을 적극적으로 실천할 의지가 있는 사람이라 할지라도 그 종교단체에 소속되어 있지 않다는 이유 하나만으로 지원자격이 절대적으로 부인되는 현상을 야기하게 된다. 한마디로 이러한 요건은 학술공동체의 구성원들을 “집단내부인(insiders)”과 “집단외부인(outsiders; strangers)”으로 구획하고 전자와 후자를 철저하게 차별화하는 기준으로 작용하게 된다.

3.3. 국가인권위원회법상의 차별과 위헌적인 차별

여기서 하나 부연해 둘 사항이 있다. 이상과 같은 차별은 엄격히 보아 헌법 제11조에 위반한, ‘위헌적’인 차별이라고는 하기 힘들다. 헌법 제11조는 사적 자치의 영역에 대하여는 상당히 협소한 규율영역을 제공하며, 특히 우리나라와 같이 종교적 목적을 위한 미션계 사립학교의 전통이 강한 교육체제하에서 종교적 순수성을 강조하는 학교법인의 채용기준에 대하여 이 헌법조항이 구속력있는 규범력을 가진다고 보기 어렵기 때문이다. 하지만, 그렇다고 해서 그것이 국가인권위원회법상의 차별행위에 해당하지 않는다고 할 수는 없다. 우선 헌법 위반의 경우에는 “위법”한 행위가 되어 그 효력 자체가 부인되는 것이 원칙이지만, 국가인권위원회법의 경우에는 이러한 “위법”행위의 치유라는 목적과 더불어 “현저히 부당”하거나 “인권의 실현에 장애가 되는” 행위의 교정을 지향하고 있기 때문이다. 그래서 의견조회공문에서 언급되어 있는 “진정요지 및 ○○대학교 주장에 대한 헌법 제11조 제1항의 평등권 침해 여부”라는 설문문항은 상당한 무리를 안고 있는 것이라 하지 않을 수 없다. 국가인권위원회법상의 침해행위나 차별행위의 판단기준은 우리 헌법 혹은 헌법적 규범이 아니라 국제적 기준에 의하여 형성되는 보편적 인권규범들이다. 그리고 그것은 과거회고적으로 위법한 상태를 교정하는 의미(헌법의 경우 이것이 우선이다)와 더불어 미래지향적으로 인권의 적극적 실현에 기여할 수 있는 새로운 상태를 형성해 나가는 것 또한 지향하여야 한다.

4. 결론

이상과 같은 이유에서 본 사안에 관하여는 다음과 같은 결론이 가능할 것이다.

- 대학교의 교수초빙조건으로 특정종교인 혹은 특정종교에 대한 긍정적 태도를 가질 것을 요구하는 것은 원칙적으로 차별에 해당하지 않음
- 다만,
 - 「특정종교인」의 요건이 지나치게 협소하여 특정종교의 특정종파 혹은 특정종교 시설의 구성원일 것을 요구하여 지원가능자의 종교관, 세계관 혹은 대학교육에

대한 태도와는 관계없이 현재의 상태를 기준으로 지원자격을 확정하여 일종의 객관적 제한에 해당하는 경우,

- 의과대학, 치과대학, 한의과대학, 약학대학, 간호대학 등 당해 대학교 또는 교수초빙대상학과가 국가의 인가에 의해서만 개설될 수 있어 법상으로 일정한 진입 제한이 이루어지고 있는 경우,
- 당해 대학교 또는 교수초빙대상학과 또는 당해초빙분야에 대하여 시설자금지원, 연구비지원, 혹은 인적·물적 시설의 지원 등의 형태로 국가 또는 지방자치단체 등 공공기관이 상당부분 개입함으로써 그것이 준국가기관으로서의 모습을 갖추고 있는 경우,

등 어느 하나에 해당하면서 위와 같은 교수초빙조건을 부가하는 것은 대학의 자치를 넘어서는 차별행위에 해당한다고 할 것임.

- 또한 당해 대학교가 현재 그 지역사회에서 재학생 및 입학생들에 대하여 사실상 독점적인 지위를 누리고 있는 경우에는 대학교가 특정종교인을 교원으로 충원하는 것 자체는 차별적이라 하기 어려우나, 그로 인하여 대학교의 교육과정 대부분을 특정종교인인 교원에 일임하게 되는 양상으로 발전하게 될 때에는 재학생의 종교의 자유를 제한하는 결과를 야기하게 되며, 따라서 이는 지원가능자에 대한 차별이라기보다는 재학생을 종교인/비(타)종교인으로 구획하고 차별하는 것이 됨. 이에 이러한 임용관행을 시정할 것을 권고함이 타당함.

[토론 6]

종교계 학교의 교원채용에 대한 정부의 입장

유 정 기

교육인적자원부 대학정책과

M E M O

M E M O