creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

교육학석사 학위논문

초·중등 사립학교 폐교와 교원에 관한 분석

2022년 2월

서울대학교 대학원

교육학과 교육행정전공

전 주 현

초·중등 사립학교 폐교와 교원에 관한 분석

지도교수 엄 문 영

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함
2021년 12월

서울대학교 대학원
교육학과 교육행정전공
전 주 현

전주현의 석사 학위논문을 인준함
2022년 2월

위 원 장 신 정 철 (인)

부위원장 정 동 욱 (인)

위 원 엄 문 영 (인)

국문초록

본 연구는 학령인구의 급격한 감소가 사립학교 교원에게 미치는 영향을 탐구하고자 하였다. 특히, 사립학교 교원이 원칙적으로 그 임용에 있어서 사적 영역의 규율을 받음에도 불구하고 공교육의 실현 주체로서 공공성과 밀접한 관계를 갖고 있다는 점을 고려하여, 그들이 속한 사립학교의 폐교가 발생할 경우 그 직무 혹은 지위를 어떻게 보장할 수 있을지에 대해 교육법학적 관점에서 탐구하고자 하였다. 즉, 「사립학교법」을 중심으로 관련된 다른 법령과 판례를 검토함으로써, 동법 제35조의2로 학령인구의 감소에 대비하기 위하여 학교 재단을 위한 방안은 1998년에 마련되었음에도 불구하고, 「사립학교법」제56조 이하에서 규정하는 교원의 신분보장과, 동법 제60조의2와 제60조의3에서 규정하고 있는 사회보장의 측면에서는 교원을 위한 방안이 마련되지 않고 있는 입법의 미비를 검토하고자 하였다.

이에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 초·중등 사립학교 폐교에 대한 현직 사립학교 교원들의 인식은 어떠한가?

둘째, 초·중등 사립학교 폐교 시 교원이 그 직무를 유지하기 위한 방안은 무엇인가?

셋째, 초·중등 사립학교 폐교 시 교원이 그 지위를 상실하게 된다면 어떠한 금전급부를 받을 수 있는가?

상기의 연구문제를 해결하기 위하여 교육법학적 접근과 설문조사를 실시하여, 관련 법령과 판례를 분석하였고 설문 응답의 통계적 유의미성을 검토하였다.

이에 따라 본 연구에서 분석한 연구결과는 다음과 같다. 첫 번

째, 사립학교 교원들은 학령인구의 변화가 교실 내 수업 방식과 학급 운영에 영향을 미치며, 교사 개인의 삶에도 영향을 미친다고 인식하고 있었다. 그럼에도 불구하고 응답한 교원들은 학생 수의 감소로 인한 소속 학교의 폐교에 대비하는 실제적인 노력을 하고 있지는 않았는데, 이는 자신의 소속 학교가 폐교될 가능성이 있다고 보지 않았다는 설문의 결과와 관련된 것으로 생각해 볼 수 있었다. 뿐만 아니라, 소속된 학교의 차원에서는 학령인구의 변화로 인해 소속 학교의 운영에 있어서 변화가 나타났다고 생각하였으나, 실제로 이에 대응하고 있다고 보지는 않았다. 그러나 초등학교 교원의 경우 중등학교 교원에 비하여 소속 학교가 학령인구 감소에 대응하기 위해 노력하고 있다고 긍정하였으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 또한 동일한 상황에 대하여 교육 당국이 대처할 필요가 높다고 응답하였지만, 실제로 그 노력이 적절하게 이루어지고 있다고 평가하지는 않았다. 교육 당국의 노력을 평가하는 데 있어서도, 초등 교원은 다른 학교 급의 교원에 비해 교육당국의 노력을 긍정적으로 평가하였다.

두 번째 연구문제인 직무의 유지에 있어서는, 폐교 이전에는 실제로 사립학교 교원들이 공립학교로 파견을 나가게 됨으로써 그 직무를 유지 하고 있는 현황을 분석하였다. 반면, 소속 사립학교가 폐교된 이후에는 관련 법규 상 파견을 통해 계속 그 직무를 유지할 수 없으며, 특별채용을 통해 새로이 임용되어야 공립학교에서 그 직무를 유지하며 계속해서 교원으로 근무할 수 있다고 판단하였다. 다만, 이 때에 이루어지는 특별채용은 임용권자의 자율행위이므로 폐교 된 사립학교의 교원이 관련 법령에 기초하여 이를 청구할 수 없었으며, 극히 예외적인 경우를 제외하고는 법규상 · 조리상 권리로써 특별채용을 주장할 수 없었음을 관련 법령과 판례를 통해 분석하였다.

마지막으로, 폐교로 인해 사립학교 교원이 그 지위를 상실할 경우 어떠한 금전급부를 청구할 수 있는지 검토였는데, 원칙적으로 교원의 지위 상실 시 사학 연금의 조기수급과, 그 업무 기간에 비례한 퇴직 수당의 지급을 청구할 수 있을 것으로 파악하였다. 반면에 명예퇴직 및 조기퇴직 수당과 실업급여의 경우, 폐교에 의한 퇴직은 교원의 자율적인 의사에 반하여 발생한다는 이유와 사립학교의 교원은 실업급여의 대상이 되는 고용보험에 가입되지 않았다는 이유로, 해당 금전급부를 청구하는 데 어려움이 있을 것으로 예상하였다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 정책과 입법을 제언하였다. 첫째, 폐교 시 사립학교 교원의 직무 동일성 유지를 위하여, 파견과 특별채용과 관련된 규정이 보다 구체적으로 마련될 필요가 있다. 둘째, 사립학교 교원이 폐교로 인하여 그 지위를 상실할 경우에 받을 수 있는 금전급부에 대한 관련 정책과 법령이 재정비될 필요가 있다.

주요어 : 사립학교, 폐교, 교원, 특별채용, 사학연금, 사립학교법, 교육법학

학 번 : 2020-26057

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구 문제 ····· 4

제 2 장 이론적 배경 ····· 7
제 1 절 공교육과 사립학교 ····· 7
1. 공교육의 의미 ····· 7
2. 공교육과 사립학교의 자주성 ····· 8
제 2 절 사립학교와 폐교 ····· 10
1. 사립학교의 의미와 법적 성질 ····· 10
2. 폐교와 법인의 해산 ····· 12
제 3 절 사립학교의 교원과 폐교 ····· 15
1. 사립학교 교원의 의미와 법적 성질 ····· 15
2. 폐교와 사립학교 교원 ····· 18
제 4 절 선행연구 분석 ····· 21

제 3 장 연구 방법 ····· 25
제 1 절 교육법학적 접근 ····· 25
제 2 절 설문 조사 ····· 27

제 4 장 연구 결과 ····· 33
제 1 절 사립학교 폐교에 대한 교원의 인식 ····· 33
1. 교사 개인에게 미친 영향 ····· 33
2. 단위 학교의 변화와 노력 ····· 40
3. 교육 당국의 변화와 노력 ····· 44
4. 소결 ····· 48
제 2 절 사립학교 교원과 직무의 유지 ····· 49
1. 교원의 신분보장과 직무의 유지 ····· 49
2. 폐교 시 사립학교 교원의 직무 유지 ····· 51
3. 직무 동일성 유지에 대한 교원의 인식 ····· 58
4. 관련 판례와 법리 ····· 62
5. 소결 ····· 65
제 3 절 교원의 지위 상실과 금전급부의 청구 ····· 67
1. 교원의 지위 상실과 금전급부 ····· 67
2. 지위 상실 시 금전 보조에 대한 교원의 인식 ····· 71
3. 관련 판례와 법리 ····· 77
4. 소결 ····· 82

제 5 장 결론 ····· 84
제 1 절 요약 및 결론 ····· 84
제 2 절 한계 및 제언 ····· 87

참고문헌 ····· 91
부록 ····· 96
Abstract ····· 128

표 목 차

<표 Ⅰ-1> 2020년 학교 급에 따른 사립학교 비율 ····· 2
<표 Ⅱ-1> 개념별 해당되는 교육 단계 ····· 8
<표 Ⅲ-1> 교육법학의 학제성 ····· 26
<표 Ⅲ-2> 설문에서 활용한 질문 목록 ····· 29
<표 Ⅲ-3> 설문 응답자의 특성 ····· 31
<표 Ⅳ-1> 학생 수의 변화와 교사의 삶(P1) ····· 35
<표 Ⅳ-2> 학생 수의 변화와 수업 방식 변화(P2) ····· 36
<표 Ⅳ-3> 학생 수의 변화와 학급 운영의 변화(P3) ····· 37
<표 Ⅳ-4> 학생 수의 감소와 교사 개인의 실질적 대응(P4) ····· 38
<표 Ⅳ-5> 폐교에 대비하는 교사 개인의 계획(P5) ····· 39
<표 Ⅳ-6> 학생 수의 변화와 폐교 가능성(S3) ····· 42
<표 Ⅳ-7> 학령인구 감소에 대응하기 위한 소속 학교의 노력(S4) ····· 43
<표 Ⅳ-8> 학생 수의 변화와 교육 당국 대응의 필요성(G1) ····· 46
<표 Ⅳ-9> 학생 수의 변화에 따른 교육 당국 노력의 적절성(G2) ····· 47
<표 Ⅳ-10> 시·도 교육청별 특별채용 실시 현황 ····· 55
<표 Ⅳ-11> 직무 동일성 유지에 관한 설문 ····· 58
<표 Ⅳ-12> 교육당국의 사립교원 채용 필요성(W4) ····· 60
<표 Ⅳ-13> 공립학교 특별채용 가능성(W5) ····· 61
<표 Ⅳ-14> 「사립학교법」제60조의2 제2항 각 호의 내용 ····· 67
<표 Ⅳ-15> 퇴직 후 수령가능한 수당의 종류 ····· 69

〈표 Ⅳ-16〉 지위 상실 시 대응에 관한 설문 ····· 71
〈표 Ⅳ-17〉 조기 퇴직에 따른 보조 수단 인지여부(W6) ···· 74
〈표 Ⅳ-18〉 폐교와 실업급여 수급 필요성 인식(W9) ····· 75
〈표 Ⅳ-19〉 조기 퇴직에 따른 별도의 조기퇴직 수당 필요성 인식(W10) ····· 76
〈표 Ⅳ-20〉 퇴직 유형별 연금수급개시연령 비교 예시 ····· 78

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 「사립학교법」에 근거한 사립학교 법인 해산 사유의 구분 ····· 14
[그림 Ⅳ-1] ○○시 △△고 교원 현황 중 일부 ····· 52
[그림 Ⅳ-2] □□교육청 특별채용 공고 중 일부 ····· 57

보존용 학위논문 정오표

페이지	정정 전	정정 후
p. 34 : 12	(F=4.00, p=0.013<0.05 / =23.264,	(F=4.00, p=0.013<0.05 / χ^2 =23.264,
p. 44 : 25	(=19.368, p=0.013<0.05).	(χ^2=19.368, p=0.013<0.05).
p. 48 : 15	(F=4.00, p=0.013<0.05 / =23.264,	(F=4.00, p=0.013<0.05 / χ^2 =23.264,
p. 49 : 15	(=19.368, p=0.013<0.05).	(χ^2=19.368, p=0.013<0.05).
p. 91 : 1	. (2005). 사립학교 관계법 개정안의 위헌성 연구. **11**(2), 243-275.	강경근. (2005). 사립학교 관계법 개정안의 위헌성 연구. **헌법학연구, 11**(2), 243-275.
p. 91 : 5	고전. (2013). (론문) :	고전. (2013). 論文(론문) :
p. 92 : 1	. (2009). 사립학교의 자주성과 공공성-학교법인의 사학의 자유를 중심으로. **, 52,** 65-102.	김하열. (2009). 사립학교의 자주성과 공공성-학교법인의 사학의 자유를 중심으로. **고려법학, 52,** 65-102.
p. 93 : 1	추가소득 발생에 따른 지급정지를 중심으로.	연금수급자의 추가소득 발생에 따른 지급정지를 중심으로.
p. 93 : 3	이광윤, 한정민. (2014). 사립학교법과 학교법인의 법적 성격. , **18**(4),	이광윤, 한정민. (2014). 사립학교법과 학교법인의 법적 성격. **법학논집, 18**(4),
p. 94 : 1	. (2020). 학교폐교 사례를 통한 지방소멸에 대한 경험적 분석. ,	정민석. (2020). 학교폐교 사례를 통한 지방소멸에 대한 경험적 분석. **한국정책연구,**
p. 95 : 11	. (2020.04). 설립별 직위별 교원수.	교육통계서비스. (2020.04). 설립별 직위별 교원수.
p. 95 : 27	시 △△고 홈페이지. (2021.11.30. 기준).	○○시 △△고 홈페이지. (2021.11.30. 기준).

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

한국의 출산율은 2000년 이후 지속적으로 감소하고 있다. 이는 단순히 국가 내 인구수가 줄어드는 것뿐만 아니라, 2021년 약 764만명이었던 학령 인구가, 2040년에는 약 520만명으로, 2067년에는 약 364만명으로 급격하게 줄어들 것으로 예측되는 문제와 결부되어 있다(국가통계포털, 2019.03.28. 기준). 나아가 이러한 변화는 교육 연구의 주된 장(場)인 '학교'라는 공간에 지대한 영향을 미친다. 종전에는 이촌향도 현상으로 농촌의 학교들이 문을 닫는 것이 문제가 되었다면, 이러한 폐교(廢校)의 문제는 이제 저출산 고령화와 함께 도시로 문제의 장이 확장되고 있다. 실제로 서울의 한 사립초등학교는 학생 수 감소를 이유로 폐교를 신청하였으며(뉴시스, 2017.12.30), 대구의 경우에도 동일한 이유로 두 중학교가 통폐합되어 하나의 중학교로 통합 개교하였다(뉴스원, 2017.09.12). 이처럼 학령인구의 급격한 감소로 인해 학교의 존립이 위태로운 상황에서, 특히 사립학교의 존립 여부가 특히 문제 된다.

이는 <표 Ⅰ-1>과 같이 초등학교에서 고등학교로 학교 급이 올라갈수록, 사립학교의 비중이 증가하는 것과 결부되어 더욱 문제가 심화된다. 즉, 사립학교의 비중은 초등에서 중등으로 학교 급이 높아질수록 증가하는데, 이는 곧 시간이 지날수록 사립학교가 학령인구의 감소에 더 크게 영향을 받게 된다는 것을 의미한다. 따라서 이에 따른 대책의 마련이 요구된다.

<표 Ⅰ-1> 2020년 학교 급에 따른 사립학교 비율

	초등학교	중학교	고등학교
국공립학교 수(개교)	6,046	2,590	1,421
사립학교 수(개교)	74	633	946
전체 학교 대비 사립학교의 비율(%)	1.22	24.44	66.57

*출처: 한국교육개발원(2020)

한편 우리나라의 초등학교와 중학교 교육은 의무교육에 해당하며, 유치원 교육과 고등학교 교육 또한 공교육의 범위에 포함된다고 볼 수 있다. 더욱이 오늘날에는 누리교육과정을 통해 어린이집과 유치원을 공교육의 관리 범위로 확장하고 있으며(박은혜, 신은수, 2012), 2021년에는 고등학교 학생들에게도 전면적으로 무상교육을 실시하게 되었다. 이렇듯 교육에 있어서 국가의 영향력이 더욱 확대되고 있다는 사실은, 자율성을 전제로 설립된 사립학교의 정신과 갈등을 야기한다. 공교육의 전반적인 확대로 인해 국가에 의해 획일적인 교육을 제공할 것을 사립학교 또한 강요받고 있기 때문이다. 따라서 평시에 국가의 필요에 의해 그들의 제한되었던 자유를, 학교 폐교 시에는 국가가 이들의 자유만을 보장하고 “보호”하지 않는 문제에 대해 고민해 볼 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 사립학교 폐교의 문제는 학계에서 많이 다루어지지 않았는데, 특히 이에 관한 종전의 연구는 고등교육기관의 폐교 문제에 집중된 경향이 있다(김경회, 2018; 김민경, 소정의, 김유경, 오효정, 2018; 민보혜, 2010; 이재영, 정연경, 2019; 배병일, 2003; 안동인, 2018; 주용기, 2019, 2020; 하윤수, 2009). 특히 2015년 이후 교육부는 학령인구 감소를 이유로 대학구조개혁평가를 통해 교육 정상화에 어려움이 있는 일부 대학을 폐교시키기도 하였다(김경회, 2018: pp.67-69). 하지만 초·중등 교육기관의 폐교는 고등교육 기관의 폐교와 달리, 미성년자인 학생들과 그 학부모를 상대로 그들의 교육받을 권리를 침해한다는 문제를 야기함에도 불구하고, 이에 대한 논의는 적극적으로 이루어지지 않은 것이 현실이

다. 인구변화로 인해 학교가 폐교하며 사회에 미칠 영향은 학교에 다니는 학생들과 학부모 및 근로자로서의 교원과 해당 지역경제에까지 폭넓은 영향을 미친다(정민석, 2020). 따라서 이러한 문제의식을 바탕으로 본 글에서는 초·중등 사립학교만을 연구의 대상으로 설정하였다.

그리고 무엇보다도 폐교 전후를 대비하지 못한 교원들은 그들의 노동자로서의 권리 또한 침해받을 위험이 있다. 실제로 앞선 서울의 사립초등학교 폐교가 발생한 이후 해당 학교에서 근무하던 교직원들은 상여금을 다 받지 못하여 소송을 제기하기도 하였다(연합뉴스, 2020.09.23). 국·공립학교의 경우 국가 혹은 지자체의 영조물에 해당하며 교원 또한 공무원으로 그 신분의 보장이 가능하지만, 사립학교의 경우는 이와 다르다. 더욱이 기존 판례는 교원과 사립학교 재단 간의 계약관계를 사법(私法)상 계약관계로 보고 있다(대법원 2014. 7. 24. 선고 2014도6377). 그러므로 일단 적법한 폐교로 인정되어 학교 재단의 청산이 진행되면, 고용되었던 교원의 지위는 보장되지 않는다. 그러나 이들은 업무를 수행하는 과정에서는 직무를 행함에 있어 국공립 교원과 동일한 의무와 책임을 진다. 그러한 의무와 권리를 야기하는 임용행위의 양태가 국공립교원과 다를 뿐이지 근로 내용의 실질은 국·공립학교의 교원과 동일한 것이다. 그렇다면 공교육이라는 큰 틀 내에서 국가의 교육제도를 영위하기 위해, 국가가 부여하는 의무를 다해야하는 사립학교 교원들의 지위는 폐교 시에 어떻게 보장해야 하는 것일지 문제가 된다.

이를 「사립학교법」을 근거로 설명하면 다음과 같다. 「사립학교법」 제2절에서는 신분보장과 사회보장을 규정하고 있는데, 보다 구체적으로 제56조 이하에서는 사립학교 교원의 신분보장을, 특히 동법 제60조의2와 제60조의3에서는 각각 교원의 사회보장과 명예퇴직에 관해서 이야기하고 있다. 즉, 해당 법률에서 원칙적으로 교원의 신분을 보장해야함과 동시에 그들이 퇴직을 하게 될 경우, 어떠한 사회보장이 이루어져야 하는지를 설시하고 있는 것이다. 그러나 이러한 원칙규정에도 불구하고, 「사립학교법」 제35조의2가 전제로 하는 학생 수 감소로 인한 폐교 시 해당 법률은 일률적으로 적용되기 어렵다. 예컨대, 교원의 의사에 반한 휴직

과 면직을 금지하고 있는 동법 제56조 제1항에서는 단서로 학급이나 학과의 개편 혹은 폐지로 인해 직책이 없어지거나 정원이 초과된 경우에는 불리한 처분을 받을 수도 있음을 허용하고 있기 때문이다. 또한 사회보장을 규정하고 있는 동법 제60조의2 제2항에서는 퇴직 시 교원의 사회보장을 위하여 어떠한 내용이 필요적으로 규정되어야 하는지를 이야기하고 있는데, 이 중 동항 1호를 제외하고는 폐교로 인한 퇴직을 불가피하게 강요받은 사립교원에게 적용될 수 없다. 더욱이 동항 1호는 상당한 기간 근무하고 퇴직한 교원의 경우에 적용대상이 되기 때문에, 모든 교원에게 일률적으로 적용될 것이라고 기대하기 어렵다. 그러므로 학생 수의 감소로 인한 대응을 위하여 사립학교 재단이 이러한 변화에 대응할 수 있는 근거규정은 1998년 동법 제35조의2가 신설되며 마련된 반면에, 여전히 교사 개인이 자신의 권리를 보장받기 위한 법적 근거는 마련되었다고 볼 수 없다는 것을 알 수 있다. 따라서 본 글에서는 관련 법령과 최근까지 실무상 이루어지고 있는 폐교 시 사립학교 교원의 직무의 동일성 유지 방안과 그 지위 상실 시 어떠한 금전급부를 받을 수 있는지를 이하에서 검토하여, 관련 법령 및 정책 정비의 필요성을 살펴보고자 한다.

제 2 절 연구문제

상기의 문제의식에 따라 본 연구를 수행하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 초·중등 사립학교 폐교에 대한 현직 사립학교 교원들의 인식은 어떠한가?

[연구문제 2] 초·중등 사립학교 폐교 시 교원이 그 직무를 유지하기 위한 방안은 무엇인가?

[연구문제 3] 초·중등 사립학교 폐교 시 교원이 그 지위를 상실하게 된다면 어떠한 금전급부를 받을 수 있는가?

해당 연구문제를 해결하기 위하여 제2장의 제1절에서는 공교육 내에서 사립학교의 자주성이 어떠한 관계를 갖는지 살펴본다. 자율성이 보장되는 사립학교일지라도 현재 한국의 교육상황 하에서 교육의 공공성이 사립학교의 자율성과 어떠한 관계를 갖고 있는지 검토하여, 사립학교 폐교에 대한 국가적 대응의 필요성을 이야기할 것이다. 같은 장의 제2절에서는 사립학교의 의미와 그 법적성질을 검토할 것이다. 본 글에서는 사립학교의 폐교에 대해 다루지만, 실질적인 법인격은 사립학교 재단에게 있는 바, 각각의 법적의미를 살펴보고 법에서 규정하는 사립학교 재단의 해산 사유에 대해 검토하여 사립학교 재단의 기관인 사립학교가 폐교될 수 있는 사유 및 절차에 대해 검토한다. 제3절에서는 사립학교 교원의 의미와 법적 성질을 관련 법규 및 판례를 통해 살펴보고자 한다.

제3장에서는 본 글에서 제시한 연구문제를 해결하기 위하여 활용한 연구 방법과 분석 방법을 다룬다. 본 글에서는 원칙적으로 현행 법령 및 법원의 입장을 중심으로, 사립학교 폐교 시 교원의 신분보장과 사회보장이 어떻게 이루어질 수 있는 지를 분석하고자 한다. 그러나 이에 앞서, 실제로 현재 사립학교에서 근무하고 있는 교원들이 본 글에서 가정한 사립학교의 폐교 상황에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 설문조사를 통해 살펴보고자 한다. 즉, 교육법학적 관점에서 양적 연구방법인 설문조사를 활용하여 직접적인 이해관계자의 인식을 통해 사실적 실효성을 분석하고, 관련 법령 및 판례를 분석하여 규범적 타당성을 검토하고자 하였다.

제4장에서는 이에 따라 분석한 연구결과를 담고 있다. 제1절에서는 설문조사를 통해 파악한 사립학교 교원의 폐교에 대한 인식을 분석하였다. t-test, 일원분산분석, 및 카이제곱검정을 활용하여 응답의 통계적 유의미성을 확인하고 그 의미를 분석한다. 이후에는 그 내용을 크게 폐교 시 사립학교 교원의 직무 유지의 방법과 지위 상실로 인한 금전 급부의 지급이라는 두 가지 주제로 나누어 각각 제2절과 제3절에서 살펴본다. 이때, 제2절의 직무 유지를 위해서는 공립학교로의 파견과 특별채용이 실

시되고 있다는 점을 중심으로, 이러한 제도에 대한 교원들의 인식과 필요성을 살펴본다. 또한 실제로 당 정책들이 현장에서 어떻게 이루어지고 있는지에 관한 현황과 관련 판례 및 법리를 검토한다. 제3절에서는 사립학교 교원이 그 직무를 유지하지 못하고 지위를 상실하게 될 경우, 사립학교 교직원 연금이 이들의 사회보장을 위해 어떻게 활용되어 왔고, 현행 법리상 이들에게 어떠한 금전급부가 보장될 수 있을지를 검토하며 입법의 미비점을 살펴본다. 제5장에서는 앞선 논의를 종합하여, 요약 및 결론과 연구의 한계를 제시하고 관련 연구의 필요성 및 관련 법규의 제・개정과 정책의 정비를 촉구한다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 공교육과 사립학교

1. 공교육의 의미

공교육이란 “일반적으로 국가 혹은 준국가적 자치조직의 통제와 관리와 지원에 의해서 국민 전체를 대상으로 하여 운영되는 교육제도(서울대 교육연구소편, 1994: p.138)”를 말한다. 전성일, 강인원, 김은영(2003: p.189)은 국민에 대한 보편성과 평등성, 교육의 사회적 유용성과 교육내용의 중립성 및 보편성이 이러한 공교육의 개념에 포함된다고 보았다. 이 때, 광의의 공교육은 국・공・사립의 각 급 학교를 포함하는 국가가 관장하는 제도권 교육을 의미하지만, 협의의 공교육은 국가와 공공단체가 설립 운영하는 국·공립학교 교육을 말한다고 볼 수 있다(김영화, 2001: p.56).

그러나 우리나라에서는 사립학교에 대한 국가의 지원과 규제가 강하기 때문에 사립학교 교육도 공교육에 포함시켜 왔다. 김홍주 외(1998)가 사교육비를 분석하며, 우리나라에서 사교육비와 공교육비를 나누는 기준을 살펴보아도 공교육이 학교 설립 유형과 무관하게 광의로 사용되어 왔음을 알 수 있다.

한편 광의의 공교육 정의에 의하면, 현재 우리나라에서 사용되고 있는 유사한 개념인 무상교육, 의무교육과 그 적용 범위가 다르다. 의무교육은 「대한민국헌법(이하 헌법)」 제31조와 「교육기본법」제8조에 따라 모든 국민이 그 자녀에게 법률에 따라 교육을 시켜야 할 의무가 주어진다는 것을 의미한다. 또한 무상교육은 교육의 비용을 국가가 부담하는 교육을 의미한다. 따라서 교육부가 고등교육을 관장하며 각 지방교육청이 그 이하의 교육을 관장한다는 사실에 비추어 보면 교육단계와 무관하

게 현재 우리나라에서 국민 전체를 대상으로 운영되고 있는 교육제도는 모두 공교육이라고 볼 수 있다. 따라서 앞선 공교육 및 유사 개념의 적용 범위는 교육 단계 및 학교 급에 따라 다음 <표 Ⅱ-1>과 같이 나타낼 수 있다. 이 때, 유아교육이 무상교육이라고 본 것은 「유아교육법」제24조 제1항에서 초등학교 취학 직전 3년의 유아교육을 무상으로 실시한다고 규정한 것을 근거로 판단하였다.

<표 Ⅱ-1> 개념별 해당되는 교육 단계

	유아교육	초등학교	중학교	고등학교	고등교육
공교육					
의무교육					
무상교육					

상기의 분석에 따르면. 공교육을 포함한 유사개념의 구분에 있어서 사립학교가 배제되지 않는다. 즉, 각 교육 개념의 실현 주체가 국·공립학교에 한정되지 않는 것이다. 그러므로 상기에서 정의한 광의의 공교육뿐만 아니라 의무교육 및 무상교육의 범위에 모두 초·중등 사립학교가 포함된다는 것은, 오히려 사인이 설립하여 운영하는 사립학교에 대한 권리가 공권력에 의해 침해될 수 있음을 의미한다.

2. 공교육과 사립학교의 자주성

「사립학교법」 제1조는 해당 법이 사립학교의 특수성에 비추어 그 자주성을 확보하고 공공성을 높임으로써 사립학교의 건전한 발달을 도모함을 목적으로 한다고 설시하고 있다. 이는 사립학교 자주성의 보장이 「헌법」에 명시된 가치는 아니지만, 「사립학교법」에서 그 자주성의 보장을 법의 목적으로 하고 있음을 분명히 하고 있는 것이다. 또한 박민, 이시우(2011: p.149)는 사학의 자율성 혹은 자주성은 특성 있는 건학

이념과 교육목적에 근거한 자율적인 학교운영 및 창의적인 교육활동을 의미한다고 보았다. 따라서 앞서 이야기한 사립학교의 권리는 곧 사립학교의 자주성과 연관되며, 사립학교의 자주성은 공립학교보다 학교운영과 교육활동 등에 있어서 자율성을 가질 수 있으며, 가져야만 하는 것이 그 정신의 핵심이라고 할 것이다.

이러한 사학의 자주성과 공공성 간의 관계를 다룬 연구는 지속적으로 이루어졌는데(김하열, 2009; 김형구, 2005; 박민, 이시우, 2011; 임동산, 2005; 황동연, 2019), 자율성과 공공성을 대립적인 개념으로 파악하지만 여전히 양자는 상호보완적인 관계를 유지해야한다고 보기도 하였다(김형구, 2005; 박민, 이시우, 2011). 보다 구체적으로 황동연(2019)은 사립학교의 자주성과 공공성의 변화를 중심으로 사립학교법의 주요 개정내용을 분석하였는데, 특히 「사립학교법」 개정의 주요 특징을 5가지로 제시하였다. 그 특징 중 사립학교법의 제·개정이 자주성 보다는 공공성 강화를 주요목적으로 하고 있는 점에 근거한다면(황동연, 2019), 본 법의 개정의 특징의 모든 근저에는 공공성과 사학의 자율성의 대립이 위치하고 있다고 볼 수 있다.

한편 판례 또한

> "사립학교는 그 설립자의 특별한 설립이념을 구현하거나 독자적인 교육방침에 따라 개성있는 교육을 실시할 수 있을 뿐만 아니라 공공의 이익을 위한 재산출연을 통하여 정부의 공교육실시를 위한 재정적 투자능력의 한계를 자발적으로 보완해 주는 역할을 담당한다. 이와 같은 사립학교가 그 물적·인적시설을 운영함에 있어서 어느 정도 자율성을 확보해 주어야 하는 것이 상당하고 또 바람직하다고 할 수 있다."(헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106)

라고 판시하며 사립학교가 물적·인적 시설을 운영함에 있어서 그 자율성을 보장받아야한다고 보았다. 그러나 동시에 사립학교가 공교육의 일부를 담당하고 있다는 점 또한 인정한다는 측면에서 사립학교가 공공성과 자주성을 모두 갖고 있음을 다시 한 번 확인하였다고 할 수 있다. 이를 종합하면, 사립학교에 있어서 그 자주성과 공공성은 공존하며 동시

에 항상 균형을 맞추어야 하는 긴장관계에 있다는 것을 알 수 있다.

제 2 절 사립학교와 폐교

1. 사립학교의 의미와 법적 성질

「사립학교법」 제2조는 사립학교를 “학교법인, 공공단체 외의 법인 또는 그 밖의 사인(私人)이 설치하는 「유아교육법」 제2조 제2호, 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 학교”로 규정한다. 특히 본 글에서 다루고자 하는 초·중등 사립학교는 「초·중등교육법」 제3조 3호에서 “법인이나 개인이 설립·경영하는 학교(국립대학법인이 부설하여 경영하는 학교는 제외한다)”라고 규정하고 있다. 즉, 공적 권리주체의 교육시설인 국·공립학교(대법원 2001. 6. 29. 선고 2001다21991 판결)와 달리, 사립학교는 학교법인 등 사적(私的) 권리능력을 가진 집단에 의해 설치되고 운영된다. 따라서 학교는 그 자체로 법적 권리능력을 갖지 못하며, 권리능력을 가진 재단 법인에 의해 설치되고 운영되는 기관이자 영조물에 불과하다. 이에 대해, 김봉수(2019)는 학교를 그 설립주체와 구분하여, 학교 자체의 특수성을 고려하여 당사자 능력을 인정하고 주장하기도 하였으나, 원칙적으로 「사립학교법」 제9조에서는 학교법인의 권리능력과 불법행위능력에 관하여 「민법」의 해당 규정을 준용한다고 설시하고 있다. 따라서 학교법인이라는 용어를 재단법인과 구분하여 활용하고 있지만, 학교 법인은 여전히 민법상 재단법인의 일종으로 파악할 수 있다. 판례 또한 학교법인을 일반적인 사법인으로 보고 있다(대법원 2018. 12. 28. 선고 2016다33196 판결). 그러므로 사립학교는 사법상의 권리능력을 가진 학교법인의 시설로 기능한다고 할 것이다.

이와 같은 사립학교 법인이 어떠한 법적 성격을 갖는지 살펴볼 필요가 있는데, 이는 해당 권리 주체가 어떠한 법과 절차에 귀속을 받는지 등과 관련하여 그 논의의 실익이 있다. 공법인과 사법인의 구별에 있어서 학

설은 양자를 구분하는 견해와 그렇지 않은 견해로 나누어진다. 양자를 구분하는 견해는 구분의 실익으로 소송 절차의 차이, 적용 집행법의 차이, 적용되는 불법행위 책임 법리의 차이, 적용되는 범죄에 있어서의 차이 등을 들고 있다(김기진, 2008: pp.90-91).

먼저 대법원은 당선무효확인등소송에서 「산림법」 규정에 의해 설립된 산림조합에 대해 민법의 법인에 관한 규정을 준용하며 이들의 설립근거인 「산림법」에 공법인이라고 보기에 족한 규정이 없다고 판시하였다(대법원 1970.3.24. 선고 69다2170 판결). 헌법재판소 또한 「도시재개발법」 제 10조 제1항 위헌소원결정에서 대한주택공사 및 한국토지개발공사를 공익을 추구하는 고도의 공공성과 객관성을 지닌 공법인으로 보고, 이들이 이윤추구를 기본 목적으로 하는 일반 건설회사와 질적으로 다르다고 판단하였다(헌법재판소 1996.3.28. 선고 95헌바47 판결). 즉, 헌법재판소는 고도의 공공성과 객관성을 가진 공법인이 일반 사법인과 다름을 인정하고 있는 것이다. 이를 종합하면 우리 법원과 헌법재판소는 공법인과 사법인의 구별을 긍정하고 있음을 알 수 있다.

따라서 공법인과 사법인을 구분할 수 있다면, 사립학교 법인의 법적 성질에 관한 학자들의 입장 또한 사법인으로 보는 견해와 공법인으로 보는 견해로 나눌 수 있다. 보다 구체적으로는 사립학교 법인이 ⅰ)민법상 재단법인이라는 견해, ⅱ)특허기업이라는 견해, ⅲ)공익법인이라는 견해 등의 상이한 학설이 대립하고 있다. ⅰ)민법상 재단법인이라는 견해를 취하는 강경근(2005)은 사립학교 법인이 사법상의 권리주체인 사인으로서의 성격을 가지므로, 학교법인은 사법상의 사인으로서 각종의 시설 등을 보유하고 인적 자원을 조직하여 사립학교를 경영하는 주체가 된다고 보았다. ⅱ)학교법인을 특허기업이라고 보는 견해에 따르면, 설립인가를 받은 사립학교에서 취득한 성적이나 학위 등은 국·공립학교와 동등한 가치가 있게끔 여겨지므로 학교법인은 특허기업으로서의 성격을 갖는다고 본다(이광윤, 한정민, 2014). 나아가 교육의 영역은 특수한 영역으로 공공서비스성과 공공성과의 밀접한 관련성을 가지므로, 행정 계약을 체결하여 공무수탁사인으로서의 지위를 갖게 해야 할 필요성을 제시하였다

(이광윤, 한정민, 2014). ⅲ)공익법인이라고 보는 입장에서는 학교법인은 보통의 사적 재단법인과 성격이 다르다는 것을 전제로 한다. 예컨대, 학교법인 외 일반적인 비영리 재단법인의 경우 감독청의 최소한의 감독권을 제외하고는 비영리성에만 맞으면 이사의 선임이나 사업의 내용 등을 모두 사적 자치에 맡기고 있지만, 학교법인은 학교교육의 공공성으로 인해 학교에 일반적인 비영리재단법인과 다르게 규정되어야 한다고 본다(이시우, 2012: p.11).

또한 실제로 전술한 바와 같이 우리 판례는 학교법인 자체의 성격은 사법인, 즉 민법상 재단법인으로 판단하고 있다(대법원 2018. 12. 28. 선고 2016다33196 판결, 헌법재판소 2009. 4. 30. 선고 2005헌바101 등). 그러나 사립학교는 여전히 「헌법」 상에 규정된 국가의 의무이자 국민의 권리를 보장하기 위한 교육활동을 한다는 점에서, 공법의 영역과 밀접한 관련을 갖는다. 「헌법」 제31조에서 국민의 교육 받을 권리를 규정하는 것과 동시에 이에 대한 국가의 의무를 규정하고 있기 때문이다. 이는 학교법인이 사법인일지라도 그 기관인 사립학교가 행하는 업무는 국가의 업무에 해당할 수 있음을 보여준다. 특히 판례는 중학교 의무교육의 위탁관계가 공법적 관계에 속한다고 보았다(대법원 2015. 1. 29. 선고 2012두7387 판결). 따라서 사립학교와 학교법인의 법적 성질이 사법의 영역에 근거할지라도, 공법적 영역과 주고받는 이들의 영향과 관계를 고려하지 않을 수 없다.

2. 폐교와 법인의 해산

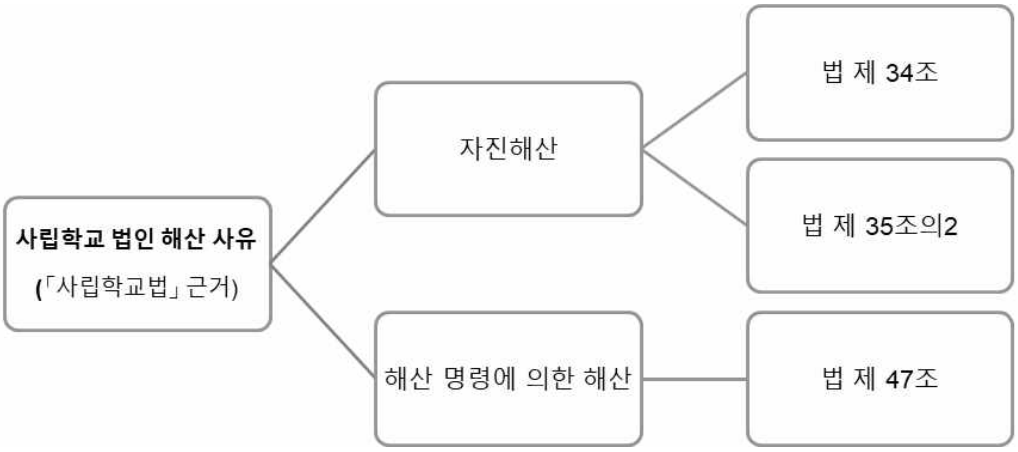
「폐교재산의 활용촉진을 위한 특별법(이하 폐교활용법)」 제2조 제1호에서는 “폐교”를 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교로서 학생수의 감소, 학교의 통폐합 등의 사유로 폐지된 공립학교로 규정하고 있다. 즉, 해당 특별법의 적용 대상은 원칙적으로 공립학교와 그 공립학교의 공유재산을 의미한다. 따라서 본 글에서 검토하고자 하는 사립학교의 폐교를 검토하기에는 적절하지 않다. 그러나 일반적인 정의에 비추어보

아, 폐교란 학교 설립유형과 무관하게 폐지된 학교를 일컫는다 할 것이다.

한편 사립학교의 경우 학교재단에 속해있기 때문에 학교의 폐지의 유형이 국공립학교와 상이하다. 실제로 송월정(2006)은 폐교를 본교폐지, 분교장 폐지, 본교장 격하의 세 가지로 구분하였으나 이는 공립학교를 전제로 한 구분으로 본 글에 적용하기에는 바람직하지 않다. 이와 달리 사립학교의 폐지 유형은 크게 ⅰ)학교 법인은 유지된 채 학교 기관이 폐지된 경우와 ⅱ)학교법인의 해산과 학교의 폐교가 함께 이루어진 나누어 분석할 수 있다.

그러나 법인은 유지된 채 학교 기관만 폐지된 전자의 경우, 권리 및 행위 능력의 주체인 법인은 그대로 유지된다. 또한 학교법인이 폐지되고 사립학교는 유지되는 경우를 생각해볼 수 있으나, 이는 법적 권리·의무의 주체가 사라지게 되는 것으로 일반적으로 발생 가능한 경우로 생각하기 어렵다. 예외적으로 학교를 기부채납하여 사립학교를 공립학교로 전환하며 그 학교가 유지되고 있는 경우도 있었다(연합뉴스, 2019.10.01.). 그러나 ⅱ)를 제외한 다른 사안들은 ⅱ)와 달리 다른 문제해결 방법이 있거나, 극히 예외적인 경우로 쉽게 발생하기 어려운 바, 본 글에서는 앞서 제시한 ⅱ)의 경우를 주로 다룰 것이다.

전술한 바와 같이 「폐교활용법」은 공립학교를 대상으로 하는 바, 국공립학교와 달리 사립학교 법인의 폐교 근거와 절차는 「사립학교법」을 바탕으로 확인할 수 있다. 이 때 사립학교 법인의 해산은 크게 ⅰ)자진해산과 ⅱ)해산 명령에 의한 해산으로 나눌 수 있다. 다만 이 때, 자진해산은 「사립학교법」 제34조에 근거한 사유와 동법 제35조의2에 따른 사유로 구분할 수 있는데, 이는 제34조의 제1항 2호에서 규정하고 있는 학교 법인의 목적 달성 불가능이라는 요건에 대하여, 제35조의2에서 인구의 감소에 따른 학교 법인 목적 달성의 경우를 별도로 고려하여 규정하였다고 할 수 있다. 따라서 사립학교 법인의 해산 사유를 구분하면 다음 [그림 Ⅱ-1]과 같다.



[그림 Ⅱ-1] 「사립학교법」에 근거한 사립학교 법인 해산 사유의 구분

구체적으로 학교 법인의 자진 해산은「사립학교법」제34조에서 규정하고 있다. 제34조의 제1항에서 규정한 해산사유는 "1.정관으로 정한 해산 사유의 발생, 2.목적 달성의 불가능, 3.다른 학교법인과의 합병, 4.파산, 5.제47조에 따른 교육부장관의 해산명령"으로, 이 중 어느 하나의 사유에 해당하면 학교 법인은 해산할 수 있다.

한편 동법 제35조의2는 전술한 자진 사유에 대한 특례 규정으로, 제1항에서 학생 수의 격감으로 인하여 그 목적의 달성이 곤란한 경우에는 예외적으로 34조 제1항에도 불구하고 시·도교육감의 인가를 받아 학교법인을 해산할 수 있게끔 규정하고 있다. 당 조항의 최초 제·개정이유에 따르면 해당 조문은 인구 감소로 인한 학생 수 감소로 정상적인 운영이 어려운 농어촌의 소규모 사립학교가 통·폐합 할 수 있도록 돕는 것과 동시에 중학교 의무교육의 내실화를 꾀하기 위해 1998년부터 2000년까지 한시적으로 적용되었다. 그러나 이후 지속적인 개정을 통해 한시법으로의 기간이 연장되었다가, 현재는 개정을 통해 기간의 제한 없이 유지되고 있다.

해산 명령에 의한 해산은 「사립학교법」제47조에서 규정하고 있는데, 그 구체적 사유는 제1항에서 제시하고 있다. 첫 번째는 설립허가 조건을 위반하였을 때이며 두 번째는 학교법인이 그 목적의 달성이 불가능할 때이다. 이 때 학교법인의 해산을 명령할 수 있는 주체는 교육부 장관이

며, 사유가 발생하였다고 곧바로 해산을 명해야하는 기속행위가 아닌 교육부 장관의 재량 행위로 규정되어 있다.

제 3 절 사립학교 교원과 폐교

1. 사립학교 교원의 의미와 법적 성질

가. 교원의 의미

일반적으로 쓰이는 교사(敎師)와 달리, 교원(敎員)은 각 급 학교에서 학생을 가르치는 사람을 통틀어 이르는 말로 교사, 교감, 교장, 교수, 총장, 학장, 전임 강사 등을 통칭하여 이야기한다(표준국어대사전). 주로 초등학교 · 중학교 · 고등학교 따위에서, 일정한 자격을 가지고 학생을 가르치는 사람(표준국어대사전)이라는 교사에 대한 정의에 비해 보다 포괄적인 개념이 교원이라 할 수 있다. 이에 「헌법」, 「교육기본법」, 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법(이하 교원지위법)」 등 교원 혹은 교사에 대한 내용이 포함된 법률에서도 “교원”이라는 단어를 보다 많이 활용하고 있다. 본 글에서는 평교사뿐만 아니라 교감과 교장과 같은 학교관리자 또한 연구범위에서 배제하지 않으므로, “교원”이라는 단어를 활용하여 이하에서 분석하였다.

이러한 교원은 「교육기본법」제14조 제1항에 의해 학교 교육에서 그 전문성이 존중될 뿐만 아니라, 그들의 경제적 · 사회적 지위가 우대되며 그 신분이 보장된다. 더불어 동조 제2항에서는 교원이 교육자로서 갖추어야 할 품성과 자질을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다고 설시하며 이들의 의무 또한 함께 규정하고 있다. 한편 국가에서 실시한 공개채용에 의해 임용된 교원은 「국가공무원법」제 2조 및 「교육공무원법」 제2조, 제6조, 제6조의2, 제7조, 제8조 등에 근거하여 특정직 공무원이다. 따라서 교원에게는 「헌법」 제33조 제2항이 제33조 제1항에 우선 적용되어, 제33조 제1항에서 규정하고 있는 근로자의 권리를 제한받는다고

할 것이다. 그러나 이는 전제한 바와 같이 공개채용에 의해 임용된 공무원에 해당하는 교원에게 원칙적으로 적용되는 바, 사립학교 교원에는 「국가공무원법」과 「교육공무원법」의 해당 법률이 직접적으로 적용된다고 보기는 어렵다.

구체적인 교원의 신분보장에 관하여는 「교육공무원법」과 「사립학교법」,「교원지위법」에서 규정하고 있다. 세 법률에서 공통적으로 규정하고 있는 교원의 신분보장은, "형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 않음"을 이야기한다. 또한 「교원지위법」 제6조 제2항에서는 "교원이 해당 학교의 운영과 관련하여 발생한 부패행위나 이에 준하는 행위 및 비리 사실 등을 관계 행정기관 또는 수사기관 등에 신고하거나 고발하는 행위로 인하여 정당한 사유 없이 징계조치 등 어떠한 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다."고도 규정하고 있다.

나. 사립학교 교원과 적용 법리

사립학교 교원은 사립학교에서 근무하는 교원을 말한다. 따라서 사립학교의 교원은 그 고용의 법적 성질이 상술한 법들이 규율하고 있는 교원들과 상이하다. 사립학교의 학교법인이 사법인의 성격을 띠고 있기 때문이다. 즉, 사립학교 교원은 학교법인 혹은 경영자와 사법상 고용계약을 체결한 것으로 보아, 사법적 법률행위에 따른 고용관계를 형성한 것으로 본다. 실제로 판례는 다음과 같이 판시하며 그들의 계약관계뿐만 아니라 학교 법인이 교원에 대해 인사권을 행사하는 것 또한 사법적 법률행위의 성격을 갖는다고 보았다.

> "그런데 사립학교 교원은 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면하고(사립학교법 제53조 , 제53조의2), 그 임면은 사법상 고용계약에 의하며, 사립학교 교원은 학생을 교육하는 대가로 학교법인 등으로부터 임금을 지급받으므로 학교법인 등과 사립학교 교원의 관계는 원칙적으로 사법상 법률

관계에 해당한다. ……. 따라서 학교법인 등의 사립학교 교원에 대한 인사권의 행사로서 징계 등 불리한 처분은 사법적 법률행위의 성격을 가진다.” (대법원 2014. 7. 24. 선고 2014도6377)

즉, 법원은 이들의 보수 및 복무 등 근로조건에 관한 사항 중 「사립학교 교직원 연금법(이하 사학연금법)」에서 정하고 있지 않는 사항은 근로기준법의 적용을 받는다고 보고 있다(대법원 2006. 12. 8. 선고 2006다48229 판결; 대법원 2018. 1. 25. 선고 2015다57645 판결). 사립학교 교원의 공공성과 특수성에 기인하여, 보통의 사적 영역에서의 노동자와 그 법적 지위가 차이가 있다는 판결도 있으나(헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 등), 여전히 원칙적으로 노동자로서 사립학교 교원이 그 직을 유지하는 임용에 있어서는 사법적 영역의 규율을 받는 것이 원칙이라 할 것이다.

또한 사립학교 교원과 국・공립학교 교원의 차이는 해임처분에 대한 불복의 과정에서도 드러난다. 사립학교 교원에 대하여 학교 법인이 해임처분을 했을 경우, 원칙적으로 이는 행정청의 처분에 해당하지 않고 민사소송절차에 의해 그 불복 소송을 제기해야 한다고 보고 있기 때문이다(대법원 1993. 2. 12. 선고 92누13707 판결). 뿐만 아니라 교원징계재심위원회에 법인의 해임처분에 대한 재심청구를 한 경우, 교원징계재심위원회의 결정에 불복하여 행정소송을 제기하여 해임처분에 대한 구제를 청구할 수 있지만, 이 때 행정소송의 대상이 되는 행정처분은 교원징계재심위원회의 결정이지 학교법인의 해임처분이 행정처분으로 의제되는 것은 아니라고 보았다(대법원 1993. 2. 12. 선고 92누13707 판결). 즉, 판례는 법인의 교원 해임처분은 민사의 영역으로 교원징계재심위원회의 결정과 별개라고 보고 있는 것이다. 따라서 국・공립학교의 교원은 「국가공무원법」제16조 제1항과 「교육공무원법」 제53조 제1항에 따라 자신의 의사에 반한 불리한 처분에 대해 취소소송 등을 제기함에 있어서 교원소청심사위원회의 심사・결정을 거쳐야하는 필요적 전치주의가 적용됨에 반해, 사립학교 교원은 이러한 법리가 적용되지 않는다고 할 것이다.

한편 이인수(2017)는 한국과 미국의 사례를 비교분석하여 사립학교 교

원의 법적 지위에 관해 비교법적 고찰을 진행하였는데, 우리나라 사립학교 교원의 특징으로 사립학교 교원과 국공립학교 교원이 서로 다른 신분을 갖고 있음에도 불구하고, 「헌법」에서 유보한 교원의 지위에 관한 사항이 「사립학교법」을 통해 일방적으로 차용 혹은 준용되고 있음을 지적하였다. 이는 양자 간에 존재하는 법적 지위의 실질적 차이를 고려하지 않은 바, 이로 인해 사학의 특수성과 자주성을 저해될 수 있다고 판단하였다(이인수, 2017: p.171).

또한 이혜숙(1999)은 사립학교 교원의 신분보장에 관한 법리를 분석하여, 교육공무원에 비해 상대적으로 신분보장이 취약함을 이야기하기도 하였다. 즉, 사립학교 교원들도 국가의 공교육을 담당한다는 점에서 국공립학교 교원들과 본질적인 차이는 없으나 사적인 근로계약 관계에 기한 근로자라는 점에서 그 신분상 차이가 존재하기 때문에, 교사의 신분보장이 법에 명시되어 있더라도 사용자 측의 자의적 해석에 의해 저해될 가능성이 있다고 본 것이다(이혜숙, 1999: pp.194-195). 그러므로 국・공립학교 교원과 다른 특징을 가진 사립학교 교원에게 폐교 시 어떠한 문제가 발생할 수 있으며, 이들에 대한 어떤 법리적 구제방안이 있을지 검토해볼 필요가 있다.

2. 폐교와 사립학교 교원

사립학교는 사립학교 재단의 기관이므로, 그 학교의 폐교의 종류는 크게 ⅰ)학교 법인은 유지된 채 교원이 소속된 학교만이 폐지된 경우와 ⅱ)학교법인의 해산과 동시에 학교가 폐교된 경우의 두 가지로 나눌 수 있다. 그 외에도 한 법인이 여러 학교급의 사립학교를 경영하고 있는 경우에, 예컨대 초등학교는 폐교하고 중등학교는 계속해서 운영하는 경우가 있을 수 있다. 그러나 이 경우에는 초등학교 교원자격증을 가진 교원이 중등학교에서 동일하게 그 직무를 유지하면서 근무하는 것은 원칙적으로 어려우므로, 이 경우는 앞서 제시한 ⅱ)의 경우에 해당한다고 판단할 수 있으며, 이를 전제로 본 글의 논의를 진행한다.

ⅰ)의 경우에 대해 초·중등 사립학교와 재단을 대상으로 판시된 바는 없었지만, 고등교육인 대학의 재단과 관련하여 다수의 판시사항이 존재하였다(대법원 2008. 3. 13. 선고 2007다66071 판결; 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011두2217 판결; 대법원 2017. 1. 12. 선고 2015다21554 판결; 대법원 2017. 7. 18. 선고 2015다60726 판결 등). 이는 사립대학이 유지된 채 필요에 의해 원고가 소속된 학과가 폐과되어 원고가 직권면직을 당한 사건들이었다. 즉, 원칙적으로는 사립학교 교원 또한 「사립학교법」제56조 제1항에 의해 의사에 반하여 면직 등 불리한 처분을 받지 않는 신분보장을 주장할 수 있지만, 사안의 경우 동조 제1항의 단서 조항에서 규정하는 "학급이나 학과의 개편 또는 폐지"의 경우에 해당하여 그 교원의 직책이 없어지거나 정원이 초과된 상황에서 교원이 직권면직 되어 문제가 된 것이다. 당 조항에 근거한다면 사안의 사립학교 교원은 법령에 근거한 정당한 면직처분의 대상이라 볼 수도 있다. 그러나 법원은 재단이 계속 유지되는 경우, 동일 재단의 다른 학교에 임용될 가능성 또한 판결에 고려하여 다음과 같이 판시하고 있다.

> "사립대학이 학급·학과를 폐지하고 그에 따라 폐직(폐직)·과원(과원)이 되었음을 이유로 교원을 직권면직할 때에, 국립대학의 경우와 마찬가지로 학교법인 산하의 다른 사립학교나 해당 사립대학의 다른 학과 등으로 교원을 전직발령이나 배치전환을 함으로써 면직을 회피하거나 면직대상자를 최소화할 여지가 있는 경우에는, 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항의 규정을 유추하여 임용 형태, 업무 실적, 직무수행 능력, 징계 사실 등을 고려하여 합리적이고 객관적인 면직기준을 정하고 그 기준에 따라 면직 여부를 결정하여야 하는 제한을 받으며, 이에 따라 실적과 능력 등을 심사한 결과 별다른 하자가 없는 교원은 가급적 구제하는 조치가 요구된다."(대법원 2017. 7. 18. 선고 2015다60726 판결)

이는 사립학교 교원일지라도 그 면직과 관련한 사항은, 「국가공무원법」과 「지방공무원법」 등을 유추적용하여 최대한 교원의 면직을 지양하고 가능한한 교원의 직을 유지하는 형태로 그들을 구제할 필요가 있음을 법원이 확인한 것이라 할 수 있다. 이러한 판단에 기초하여, 앞서 제

시한 판례에서 동일 재단의 다른 사립학교에, 폐과된 학과의 교원을 전직할 수 있음을 이야기한 것은 충분한 의의가 있다. 따라서 해당 판시사항에서 드러난 법리를 사립대학과 동일한 「사립학교법」을 적용받는 폐교된 초·중등 사립학교에도 활용할 수 있을 것이다. 결과적으로 ⅰ)학교법인은 유지된 채 교원이 소속된 학교만이 폐지된 경우, 교원은 동일 재단 내 다른 사립학교로 전직발령 혹은 배치전환 등을 통하여 계속해서 근무할 것을 기대할 수 있다.

반면 ⅱ)의 경우에는 그렇지 않다. 무엇보다도 전자의 경우와 달리 옮겨갈 수 있는 동일 재단 내 다른 학교가 존재하지 않기 때문이다. 또한 만약 동일한 재단 내 다른 사립학교가 존재할지라도, 그 학교 급이 상이하여 폐교된 학교의 교원이 남은 사립학교에서 근무하기 어려운 경우에도, 교원은 그 지위를 유지하기 어려울 수 있다.

> "……, 사립학교에서는 폐과 등으로 폐직, 과원이 된 때에도 학교법인이 설치·운영하는 다른 학교가 없어 전직발령이 불가능하고 해당학교의 다른 학과에도 관련 강의가 전혀 개설되어 있지 않아 타 학과의 교과목 강의의 배정도 불가능한 경우와 같이 결국 교원의 실적이나 능력에 별다른 하자가 없더라도 면직이 불가피하게 되는 상황이 발생할 수 있으므로, '사립학교의 경우 폐과로 인한 폐직, 과원이 된 때 교원을 직권면직함에 있어서도 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항의 규정을 유추하여 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려한 면직기준을 정하고 그 기준에 의한 심사 결과에 따라 면직 여부를 결정하여야 한다'는 것은 어디까지나 학교법인이 산하의 다른 사립학교나 해당학교의 다른 학과 등으로 교원을 전직발령 내지 배치전환함으로써 면직을 회피하거나 면직대상자를 최소화할 여지가 있는 경우에 한한다고 보아야 하고, 이와 달리 사립학교의 사정상 전직발령 내지 배치전환 등에 의한 교원의 면직회피 가능성이 전혀 없는 경우에는 위와 같은 면직기준에 따른 심사절차를 거치지 아니하였다고 하더라도, 학과의 폐지 자체가 불가피하고 정당한 것이라면 이를 이유로 한 교원의 면직은 합리적이고 객관적인 근거에 기한 것으로서 역시 정당한 것이라고 할 수밖에 없다." (대법원 2008. 3. 13. 선고 2007다66071 판결)

즉, 이는 곧 폐교한 학교와 폐교하지 않은 동일 재단 내 학교의 급이 상이한 사립교원의 경우에는, 다른 학교급에서 근무하는 것이 상기의 판시내용에서 밝힌 “해당학교의 다른 학과에도 관련 강의가 전혀 개설되어 있지 않아 타 학과의 교과목 강의의 배정이 불가능한 경우”와 유사하기 때문이다. 실제로 「초·중등교육법」 제21조 제2항에 따라 규정된 동법 [별표2] 교사 자격 기준에 따르면 중등학교와 초등학교 및 특수학교의 교원자격증의 종류와 그 요건을 상이하게 규정한 것을 확인할 수 있다. 따라서 같은 재단 내 동일한 학교급의 사립학교가 존재하지 않는 이상, 폐교된 학교의 교원은 대부분 그들에 대한 면직이 불가피하게 이루어질 경우가 많다.

결론적으로 ii)와 같이 사립학교 교원들이 면직을 피할 수 없는 경우가 발생하게 된다면, 이후에는 교원들이 어떻게 자신의 직업을 유지할 수 있는지는 교육당국과 보다 긴밀하게 관련된다고 할 수 있다. 그리고 이러한 폐교 현상이 법리를 넘어 현장에서 실제로 어떻게 대응되고 있는지 검토할 필요가 있다. 그러므로 본 글에서는 상기의 ii)학교법인의 해산과 동시에 학교가 폐교된 경우, 그 교원의 보호와 관련된 문제가 논의의 필요성이 더 높다고 판단한 바, 이하에서 이를 전제로 논의를 진행한다.

제 4 절 선행연구 분석

학교 폐교에 관한 논의는 크게 두 가지 연구주제를 바탕으로 이루어졌다. 첫 번째는 폐교된 학교의 재산 및 시설물 활용에 관한 연구(노영희, 노지윤, 2018; 박경옥 외 2인, 2006; 서기영, 이상욱, 2011; 송병하, 2012; 허성훈, 이종국, 2011; 이화룡, 류춘근, 오세희, 박소영 외, 2012; 최준렬, 김훈호, 김은경, 2020 등)이고, 두 번째는 폐교 시 기록물의 관리에 관한 연구이다(김민경 외, 2018; 민보혜, 2010; 이재영, 정연경, 2019 등). 폐교된 학교의 재산에 관한 연구는 대체로 시설물 활용에 관한 연구로, 이는

이화룡 외(2012)의 연구와 같이 국·공립학교 폐교에 따른 문제를 주로 다루었다고 볼 수 있다. 왜냐하면 상기의 선행연구들이 「폐교활용법」상 폐교된 학교(노영희, 노지윤, 2018; 서기영, 이상욱, 2011; 송병하, 2012; 허성훈, 이종국, 2011; 최준렬, 2020 외) 혹은 폐교된 시설의 이용을 시·도 교육청의 관리와 교육부의 정책과 연결 지어 분석(이화룡 외, 2012)하고 있기 때문이다. 김소현(2019)이 실질적으로 폐교된 사립초등학교를 활용한 복합 노인 주거 시설을 검토하였으나, 이는 어디까지나 연구자의 자율적 활용 방안의 검토에 불가할 뿐 실제로 재산의 소유 및 운영의 권한을 가진 재단의 의사와는 무관한 것이었다. 또한 폐교 재산 및 기록물 등의 관리에 관한 연구는 공통적으로 폐교 사립대학 기록물 관리의 중요성을 이야기하며 그 현황과 관리 과정을 검토하고 폐교 사립대학 기록관리 지침이 모호함을 지적하는 동시에 제도의 정비나 관리시스템 개선 등의 방안을 제안하였다(김민경 외, 2018; 민보혜, 2010; 이재영, 정연경, 2019).

학교 급에 따라 관련 연구를 다시 한 번 분류하면, 폐교에 관한 많은 연구는 고등교육의 영역에서 이루어졌다(김경회, 2018; 김민경 외, 2018; 민보혜, 2010; 이재영, 정연경, 2019; 배병일, 2003; 안동인, 2018; 주용기, 2019, 2020; 하윤수, 2009). 예컨대, 주용기(2019)는 사립대학 폐교를 중심으로 그 문제점과 공공성 회복을 위한 개선방안을 분석하였는데, 특히 대학폐교의 문제점을 대학교육 개혁패러다임의 한계, 폐교관련 입법 불비, 폐교대학 종합관리 대책 부재, 대학폐교와 동시에 발생하는 지역사회 경제체계의 붕괴의 측면에서 제시하였다. 이와 달리 전술한 폐교 시설의 이용에 관한 연구는 「폐교활용법」상 폐교된 학교를 주로 다루었으므로, 국·공립학교를 포함한 초·중등학교를 대상으로 연구가 이루어졌다(노영희, 노지윤, 2018; 박경옥 외 2인, 2006; 서기영, 이상욱, 2011; 송병하, 2012; 허성훈, 이종국, 2011; 이화룡 외 3인, 2012; 최준렬 외 2인, 2020 등).

한편 본 연구의 첫 번째 연구문제와 관련하여서, 임선빈(2015)이 폐교 위기 학교 교원을 포함한 이해관계자들과의 면담을 통하여 폐교 위기를

어떻게 극복하였는지를 살펴보았다. 한편 이혜정(2017) 기숙형 중학교 운영에 대한 교원과 학부모의 인식을 분석하면서, 기숙형 중학교 운영의 배경으로 이전에 폐교의 과정을 거쳤다는 문제점을 인식하기도 하였다. 그러나 이 때 임선빈(2015)이 다룬 학교는 공립 초등학교의 분교이며, 이혜정(2017)이 언급한 폐지된 학교는 본 연구에서 목적으로 하고 있는 사립학교에는 해당하는지 불분명하다. 그 외에는 학교의 폐교와 교원의 인식을 함께 다룬 논문을 찾기 어려웠는데, 이는 그만큼 학교 폐교의 과정에서 주된 이해관계자인 교원이 고려되지 않았음을 의미한다고 볼 수 있다.

두 번째 연구주제와 관련하여, 교원의 파견에 관한 연구는 많은 경우 대학원 석사과정으로의 파견 경험에 대한 연구(김경, 유선아, 2016; 정영선, 조영달, 이승연, 2017; 정영희, 신세인, 이준기, 2015)와, 타국과의 교류를 위한 파견에 관한 연구(김주영, 최민영, 송여진, 이지민, 배현주, 2020; 박주형, 김민규, 2018; 황선경, 2017)가 주로 이루어졌다. 즉, 본 연구에서 분석하고자 하는 폐교와 관련된 사립학교 교원의 파견 문제를 다룬 선행연구를 찾기 어려웠다. 또한 교원의 특별채용에 대한 연구도 찾기 어려웠는데, 예외적으로 사립학교에서 특별채용되어 공립학교에 근무하는 교원들의 만족도에 대한 연구만이 존재하였다(김종태, 1999; 이신구, 1996; 이희종, 2005).

세 번째 연구주제와 관련하여, 정인영과 김수성(2019)은 사립학교 교원이 폐교로 인해 퇴직할 경우, 사학연금을 조기수급한다는 점을 검토하였으며, 정인영, 권혁창, 김수성(2019; 2020)은 현행 사학연금 규정의 문제를 지적하고, 사립학교가 폐교할 경우 교원에게 사학연금에서 실업급여를 제공할 필요성과 그 구체적인 방안을 주장하였다. 윤성만(2020)은 사립학교 폐교로 교원이 사학연금을 조기수급 받게 될 경우, 사학기관이 아닌 일반 국민연금 가입 기관에 재취업한다면 일반적인 소득 심사를 받는 문제점을 지적하였다. 즉, 윤성만(2020)과 정인영, 김수성(2019) 등은 사학연금의 재정 건전성 유지의 측면에서 사립학교 폐교와 교원의 문제를 바라보고 있다고 할 수 있다.

결과적으로 폐교 시 교원에 관한 연구는 주용기(2020)의 연구 외에는 모두 포괄적으로 이루어진 논의의 일부로 다루어졌다. 예컨대, 김경회(2018)는 사립대학 폐교에 관련된 입법과제를 분석하면서 세 가지 입법과제 중 하나로 교직원의 보호를 이야기했으며, 주용기(2019: p.236) 또한 폐교대학 종합적 관리 대책의 정책적 문제점을 지적하며, 폐교대학 종합관리 대책 부재의 일부로 폐교 대학 교수에 대한 사회적 안전망이 결여되었음을 지적하는 데 그 논의가 그치고 있다. 예외적으로 주용기(2020)의 연구만이 두 번째 연구문제와 관련한 폐교 대학 교원의 법적 지위를 보장하기 위한 방안을 연구하였는데, 「헌법」 제31조 제6항에 근거한 교원지위 법정주의와 「교육공무원법」 제12조에서 규정하고 있는 특별채용의 측면에서 그 타당성을 검토하였다.

따라서 본 장의 이론적 배경에 대한 검토를 통해, 사립학교가 그 자율성을 인정받고 있음과 동시에 교육의 공공성의 측면에서 실질적으로는 많은 제약을 받고 있다는 것을 알 수 있었다. 특히 사립학교의 운영 과정에서는 공공성의 영향을 많이 받지만, 폐교 시에는 사립학교 재단과 교원 역시 사적 영역의 법적인 규율을 많이 받고 있음을 지적할 수 있다. 동시에 폐교와 법인의 해산 사유에 대한 법령의 규정이 있지만, 폐교 시 사립학교 교원의 처분에 대한 구체적인 법적·제도적 지원은 부족하였으며, 이에 관한 연구 또한 많이 이루어지지 않았다는 것을 알 수 있었다. 특히 사립학교의 폐교에 관한 선행연구는 많은 경우 고등교육 분야에 한정되어 이루어졌으며, 초·중등학교가 대상이 되는 경우에는 공립학교의 폐교 재산 및 시설물 활용에 관한 연구가 주로 이루어져왔다. 그러므로 초·중등 사립학교를 대상으로 폐교가 발생했을 경우 그 교원이 직무를 유지하기 위한 방안과 지위 상실 시 금전급부 청구 가능성에 관한 보다 깊이 있는 탐구가 이루어질 필요가 있다.

제 3 장 연구 방법

제 1 절 교육법학적 접근

앞서 제시한 연구문제를 해결하기 위하여 본 글은 문헌분석과 설문조사를 연구방법으로 활용하였다. 연구주제와 관련 있는 연구 결과들을 수집하고, 체계적으로 분석하여 유용한 지식을 발췌하고 일반적 결론을 도출하여 활용하는 문헌분석(이종재, 강길수, 김선종, 이종각, 정영수, 1996: p.143) 연구방법은 그 목적에 따라 활용하는 구체적 방식이 다양한데(Synder, 2019), 본 글에서는 그 중에서도 교육법학 방법론을 통해 연구 및 분석을 진행한다. 안기성(1989)은 교육법학이 규범적인 법률학을 바탕으로 하고 있을지라도, 교육이라는 특수성에 비추어 보아 교육학적 기초 위에서 탐구되어야 한다고 이야기 하였다. 따라서 본 글은 행정법에 포함된 교육법을 다룸에 있어서, Otto Meyer 이후 많은 학자가 주장한 행정법학 해석론(문상덕, 2005: pp.123-124)을 여전히 활용한다고 할 수 있으나, 이에 더하여 특수법의 영역으로서 과학적 근거에 기초하고자 하는 교육학적 관점 또한 함께 활용하여 주제에 관한 분석을 실시할 것이다(고전, 1997: p.317).

특히 고전(1997; 2013; 2014; 2015; 2017 등)은 가네코 마사시(兼子 仁)의 견해를 바탕으로 교육학과 법학을 모두 고려하여 교육법학적 접근의 학제성을 이야기하였는데, 이를 본 글에 적용하기 위하여 재구성하면 다음 <표 Ⅲ-1>와 같다.

<표 Ⅲ-1> 교육법학의 학제성

구분	법학적 측면 →	**교 육 법 학**	← 교육학적 측면
법해석	● 법해석학 (조리법학・인권법학) · 교육법의 특수 법논리 체계의 해명 · 교육조리해석을 구축해 옴	● 교육법해석학 · 교육조리론 · 교육인권론	● 원리적 교육학 (교육원리·교육사상사 등) · 교육인권 원리론에 기여 · 교육의 주체성, 발달의 법칙성 제시
법사회학 (현실과 법의 연계)	● 법사회학 · 교육법제 정책사의 동태적 연구 · 교육법학의 특수법학화에 공헌	● 교육법사회학	● 제도사적 교육학 (교육행정·비교교육학 등) · 교육법제사나 교육운동의 동태적 연구 · 교육법의 실명화에 공헌
법철학	● 법철학 · 법의 본질인 인간존재의 문제 추구	● 인간학으로서 교육법철학	● 교육철학 · 교육의 본질을 추구

* 출처: 고전(1997) p.318 및 고전(2013) p.4 재구성

이를 근거로 고전(2014; 2015; 2017)은 기존의 판례를 바탕으로 규범적 타당성을 검토하고, 제도운영에 대한 이해관계자의 인식을 살펴봄으로써 사실적 실효성을 종합하여 교육법학적 접근을 제시하였다. 즉, 규범적 타당성과 사실적 실효성이 함께 고려된다는 특징을 법학적 접근과 교육학적 접근과 구분되는 교육법학적 접근의 특성으로 보고, 이 관점을 적용하여 주제에 대한 분석을 진행하였다. 본 글 또한 현행 법령 및 법원의 판단을 바탕으로 사립학교 폐교 시 교원에게 어떠한 법규범이 적용될 수 있는지 검토한다는 점에서 규범적 타당성을 살펴보았다고 할 수 있다. 이에 더해, 이하에서 설문조사를 통해 주된 연구대상인 사립학교 교원이, 그들이 근무하고 있는 학교가 폐교될 경우 자신의 직무를 유지하기 위해 어떠한 법적 권리를 주장할 수 있으며 정책적으로 어떻게 보장되어야 할지에 대한 그들의 인식과 필요성을 검토한다는 점에서 사실적 실효성 또한 함께 살펴보고 있음을 알 수 있다. 따라서 범규범과 법인식 및 현실 간의 간극을 살펴봄으로써 본 글의 연구문제와 관련된 교육법의 효력을 검토한다는 점에서 본 글은 교육법학적 접근을 연구방법의 틀로 활용했다고 할 것이다.

제 2 절 설문 조사

이러한 문헌연구와 함께 시행할 설문조사는 응답자의 표본을 선택하고 이들에게 표준화된 설문을 실시하여 조사하는 연구방법을 말한다(Babbie, 2021: p.250). 특히 본 연구는 설문조사의 여러 방법 중에서도 온라인 플랫폼을 활용한 설문 조사를 실시하였는데, 이는 연구참여자들이 장소와 시간의 제약 없이 자유롭게 참여할 수 있다는 점에서 장점이 있기 때문이다.

앞서 설정한 연구문제를 해결하기 위해, 현직 사립학교 교원 및 관리자, 임원 등을 최초의 모집단으로 설정하였다. 이는 사립학교의 교원은 본 연구에서 다루는 주된 연구 대상이며, 사립학교의 관리자 및 임원은

이들의 임용과 직접적으로 관련되어 있기 때문이었다. 이에 따라 본 연구에서 초기에 설정한 목표 연구참여자의 수는 420명이었다. 이는 Krejcie&Morgan(1970)이 제시한 적정 표본 산식에 따라 계산하여 도출한 수에 근거하였다. 구체적으로 2020년 4월을 기준으로 측정된 전국 사립 초・중・고등학교 교원과 사립학교 임원 수의 합인 85,230명(교육통계서비스)를 모집단으로 보고, 신뢰수준 95%, 오차를 5%로 설정하여 적절한 표본의 수를 산출하였다. 특히 연구의 모든 설문이 Likert 5점 척도에 기반하고 있기 때문에, 이를 명목척도로 보고 신뢰수준 및 표본 오차를 상기와 같이 설정하였다(Kotrlik&Higgins, 2001; Krejcie&Morgan, 1970). 이에 따라 산출한 표본의 수는 383명이었는데, 이 때 응답 중 약 10%의 오류를 고려하여, 앞서 산출한 383명의 표본의 수를 충족하기 위해 420명의 표본을 최초의 목표 연구참여자의 수로 설정하였다.

연구참여자의 성별이나 연령대 등 응답자의 특성에 관한 질문과 별도로, 본 연구에서 다룬 설문의 구체적인 내용은 <표 Ⅲ-2>와 같으며, 설문지는 [부록 1]으로 첨부하였다. 각 설문은 학생 수의 변화로 인해 교사 개인이 삶이나 수업 방식 등에 영향을 받는지, 폐교에 대비하여 개인이 노력하고 있는지 등 현재 교원 자신이 받고 있는 영향에 대한 질문(P1~P5)과, 만약 자신이 근무하고 있는 학교가 폐교할 경우 교사 자신이 어떻게 대응할 것인지에 대한 인식과, 교육당국 등이 어떻게 교원을 위해 대응해주는 것이 좋을지에 대한 선호 등을 파악하였다(W1~W10). 또한 단위 학교의 측면에서 학생 수의 변화로 인해 어떠한 영향을 받고 있으며 이에 잘 대응하고 있는지에 대한 인식을 묻는 질문(S1~S4)과, 동일한 변화에 대해 교육당국의 대응이 적절하게 이루어지고 있는지를 묻는 질문(G1~G2)으로 구성하였다. 이 때 모든 설문은 Likert 5점 척도로 구성되었다.

<표 Ⅲ-2> 설문에서 활용한 질문 목록

구분	질 문
학생 수의 변화와 교사 개인	학생 수의 변화가 교사로서 나의 삶에 영향을 미친다고 생각한다(P1)
	학생 수의 변화로 인해 수업 방식에 차이가 생겼다(P2)
	학생 수의 변화로 인해 학급 운영에 차이가 생겼다(P3)
	나는 학생 수의 감소로 인한 대응을 위해 노력하고 있다(P4)
	나는 “우리 학교의 폐교에 대비“하는 계획을 세우고 있다(P5)
폐교에 대비한 교원의 노력 및 그에 대한 인식	나는 학교가 우리 학교가 폐교한다면, “다른 사립학교“에서 근무할 수 있다(W1)
	나는 우리 학교가 폐교한다면, “임용고시를 통해 교사로 계속 근무“하기 위해 노력할 것이다(W2)
	나는 우리 학교가 폐교한다면, “교사 외 다른 직업“을 가질 수 있다(W3)
	나는 사립학교가 폐교할 경우, “교육당국이 사립학교 교원을 채용“해줘야 한다고 생각한다(W4)
	나는 학교가 폐교할 경우 내가 “공립학교 교사로 특별채용“ 될 수 있다고 생각한다(W5)
	나는 학교의 폐교로 인해 정년보다 일찍 퇴직하게 될 경우, “어떠한 보조(연금, 수당 등)를 받을 수 있는지“ 알고 있다(W6)
	나는 학교의 폐교로 인해 정년보다 일찍 퇴직하게 될 경우, “사학연금을 통한 보조“를 받을 수 있다고 생각한다(W7)
	나는 학교의 폐교로 인해 실업하게 될 경우, “실업급여를

	받을 수 있다“고 생각한다(W8)
	나는 학교의 폐교로 인해 실업하게 될 경우, “교사는 실업급여를 받아야 한다“고 생각한다(W9)
	나는 학교의 폐교로 인해 정년보다 일찍 퇴직하게 될 경우, “연금과 별도“로 조기퇴직 수당을 지급 받아야 한다고 생각한다(W10)
학생 수의 변화와 단위 학교	학생 수의 변화가 학교 운영에 영향을 미친다(S1)
	우리 학교는 학령인구의 감소로 인한 어려움을 경험하고 있다(S2)
	학생 수의 변화로 인해 우리 학교가 폐교될 가능성이 있다고 생각한다(S3)
	우리 학교는 학령인구 감소에 대응하기 위해 노력하고 있다(S4)
학생 수의 변화와 교육 당국	학생 수의 변화에 교육 당국이 적극적으로 대응할 필요가 있다(G1)
	학생 수의 변화에 따른 단위 학교의 문제를 해결하기 위해 교육 당국이 노력하고 있다(G2)

이를 바탕으로 작성한 설문지를 서울대학교 생명윤리위원회의 승인을 얻은 후, 온라인 설문 플랫폼인 구글 폼(Google form)을 통해 2021년 10월 25일부터 2021년 11월 5일까지 약 2주간 설문을 진행하였다. 이 과정에서 교원들이 모인 온라인 플랫폼인 인디스쿨과 다음카페 물화생지 등에 연구참여자 모집 공고 및 링크를 제공하여, 연구의 참여를 독려하였다. 그러나 최종적으로 이들 중 설문에 응한 현직 사립학교 교원 51명이 연구참여자로 확정되었다. 이들에 대한 특성은 아래 <표 Ⅲ-3>과 같다.

<표 Ⅲ-3> 설문 응답자의 특성

N=51

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
성 별	남	29	56.86
	여	22	43.14
	총 계	51	100.0
학교급	초	3	5.88
	중	13	25.49
	고	35	68.63
	총 계	51	100.0
학교 전체 학생 수	200명 미만	4	7.84
	200명 이상 400명 미만	16	31.37
	400명 이상 600명 미만	4	7.84
	600명 이상 800명 미만	14	27.45
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76
	1000명 이상	7	13.73
	총 계	517	100.0
근무기간	5년 이하	25	49.02
	5년 초과 10년 이하	10	19.61
	10년 초과 15년 이하	7	13.73
	15년 초과 20년 이하	5	9.80
	20년 초과	4	7.84
	총 계	51	100.0
직위	평교사	45	88.24
	부장교사	6	11.76
	총 계	51	100.0
나이	20대	18	35.29
	30대	18	35.29
	40대	12	23.53
	50대	3	5.88
	총 계	51	100.0
학교 소재지	강원	1	1.96
	경기	9	17.65
	경북	2	3.92
	광주	2	3.92
	부산	2	3.92
	서울	22	43.14
	인천	2	3.92
	전남	1	1.96
	전북	1	1.96
	제주	1	1.96
	충남	6	11.76
	충북	2	3.92
	총 계	51	100.0

사립학교 폐교에 관한 교원들의 인식을 알아보기 위해, 응답한 교원을 성별, 학교급 등 특성을 중심으로 집단으로 구분하여 집단 간 차이의 통계적 유의미성을 검증하였다. 이때 분석에는 STATA 16.0을 활용하였다. 두 집단으로 분류되는 성별을 기준으로는 t-test를 실시하였으며, 그 외의 교원의 나이와 근무 기간 및 교원 소속 학교급과 학교 전체 학생 수(학교 규모) 등의 기준에 근거하여서는 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 두 분석 방법은 집단 간의 평균 차이의 통계적 유의미성을 검증하는 것으로(이종재 외, 1996), 이를 통해 동일한 교원 집단 내에서도 소속 학교급이나 교원의 연령대에 따라 응답의 통계적 유의미성이 있는지 판단하고자 하였다. 이에 더하여 일원분산분석의 경우 Scheffe 사후검증을 통해 요인 내 집단 간 통계적 유의미성을 다시 한 번 검증하고자 하였다. 또한 집단별 응답 분포가 통계적으로 유의미한 차이를 갖고 있는지를 검증하기 위해 카이제곱검정(Chi-squared test)을 실시하였다. 이 때, 각 분석에서 응답자의 특성 중 교원의 직위와 학교 소재지는 통계적 검증의 기준에서 제외하였는데, 이는 교원의 직위의 경우 초등학교의 부장교사가 표집되지 않았다는 점과 학교 소재지의 경우 경남, 대전, 세종 등의 지역의 교원이 표집되지 않았다는 점을 고려한 것이다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 사립학교 폐교에 대한 교원의 인식

1. 교사 개인에게 미친 영향

현직 사립학교 교원을 대상으로 실시한 설문 중 학생 수의 변화로 인하여 교사 개인에게 변화가 있었는지를 묻는 질문은, 각각은 학생 수의 변화가 교사 개인의 삶에 영향을 미치는 지(P1), 수업 방식(P2)과 학급 운영(P3)에 차이가 생겼는지를 묻는 질문과, 학생 수 감소에 대응하기 위해 실제로 교사 개인이 노력하고 있는지(P4), 자신이 근무하는 학교의 폐교에 대비하는 계획을 세우고 있는지(P5)에 관한 질문으로 구성되었다. 각 질문에 대한 연구참여자 응답의 평균은 각각 4.27점, 3.96점, 4.08점, 3.25점, 2.54점으로 나타났다.

구체적으로 응답에 대해 집단별로 t-test 혹은 일원분산분석과 카이제곱검정을 통해 통계적 유의미성을 검정한 결과는 다음 <표 Ⅳ-1>~<표 Ⅳ-5>와 같다. 학생 수의 변화가 교사 개인의 삶에 영향을 미치는지에 대한 질문(P1)에 대하여, <표 Ⅳ-1>과 같이 통계적으로 유의미한 결과가 드러나지는 않았지만, 전체 평균이 4.21점으로 중앙값인 3점보다 월등히 높았다는 점에서 응답한 교원들이 공통적으로 학생 수의 변화가 교사 개인의 삶에 큰 영향을 미치고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있었다.

한편 학생 수의 변화로 인한 수업 방식의 변화를 묻는 질문(P2)에 대해서는, 교사 경력과 학교의 규모에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. <표 Ⅳ-2>에서 드러난 바와 같이 교사 경력에 따라서는 모든 집단에서 보통 이상의 평균을 보임과 동시에, 사후 검정에서도 10-15년 경력의 교사의 평균이 5-10년 경력 교사의 평균보다 통계적으로 유의미하게 높았다($F=3.750$, $p=0.01<0.05$). 이는 중간정도의 경력에 해당하는

10-15년차의 교원들이 다른 집단에 비해 가장 높은 평균(4.86점)의 응답을 한 것에 기인한다고 분석할 수 있다. 학교 학생 수에 따라서는 요인 내 집단 별로 최소 2.75점부터 최대 4.5점까지 평균이 다양하게 나타났으며, 이것이 일원분산분석의 결과 통계적으로 유의미하다고 분석되었지만, 사후검증에서는 집단 별 차이가 유의미하게 나타나지 않았다.

학생 수의 변화로 인해 학급 운영에 변화가 생겼는지를 묻는 질문(P3)에 있어서는 일원분산분석의 결과 학교규모에 따라서는 평균의 차이가 있는 것으로 나타났다($F=2.52$, $p=0.043<0.05$). 그러나 Scheffe 사후검증에서는 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다.

학생 수의 감소에 대해 교사 개인이 실제로 대응하고 있는지를 묻는 질문(P4)에 대해서는 교사 나이에 따른 일원분산분석과 카이제곱검정의 결과 모두 통계적으로 유의미하였다($F=4.00$, $p=0.013<0.05$ / =23.264, $p=0.026<0.05$). 이 중 교사의 나이에 따라서는 50대 교사들의 평균이 5.00점으로 가장 높은 반면에 30대 교사들의 평균이 2.78점으로 가장 낮았으며, 사후검증에서도 다른 집단보다 두 집단 간의 평균 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 또한 50대 교원의 경우 학생 수 감소에 따른 교사 개인의 실질적인 대응에 있어 모두 매우 그렇다(5점)으로 응답하여, 응답자의 절반이 그렇지 않다와 매우 그렇지 않다고 응답한 30대(각각 5.6%, 44.4%)와 분포 상의 차이가 있었음을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-5>는 폐교에 대비하여 교사 개인이 계획하고 있는 바가 있는지를 묻는 질문(P5)에 대한 응답의 통계적 검증 결과이다. 이 중 성별에 따른 카이제곱검정의 결과만이 통계적으로 유의미하였는데($\chi^2=12.445$, $p=0.014<0.05$), 남자 교원의 경우 매우 그렇지 않다와 그렇지 않다가 각각 48.3%와 20.7%인데 반해, 여자 교원의 경우 매우 그렇지 않다고 응답한 비중이 36.4%로 가장 높았기 때문으로 판단된다. 따라서 성별에 따라 폐교에 대비한 계획을 하고 있는지가 서로 다른 응답의 분포를 보임을 알 수 있었지만, 그 외의 요인에 대하여는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 차이가 나지 않아, 다른 요인에 있어서는 그 구분에 상관없이 전체 응답 비율이 유사하다고 판단할 수 있었다.

<표 Ⅳ-1> 학생 수의 변화와 교사의 삶(P1)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.21	0.98	1.810 (0.165)	0	0.0	3	10.3	2	6.9	10	34.5	14	48.3	2.806 (0.422)
	여	22	43.14	4.36	0.73		0	0.0	1	4.5	0	0.0	11	50.0	10	45.5	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
교사 나이	20대	18	35.29	4.06	0.87	1.390 (0.259)	0	0.0	2	11.1	0	0.0	11	61.1	5	27.8	14.369
	30대	18	35.29	4.44	0.78		0	0.0	1	5.6	0	0.0	7	38.9	10	55.6	
	40대	12	23.53	4.17	1.03		0	0.0	1	8.3	2	16.7	3	25.0	6	50.0	
	50대	3	5.88	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.28	0.84	0.980 (0.429)	0	0.0	2	8.0	0	0.0	12	48.0	11	44.0	17.213 (0.142)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.10	0.88		0	0.0	1	10.0	0	0.0	6	60.0	3	30.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.8	1.30		0	0.0	1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.5	1.00		0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	0.350 (0.706)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	1.569 (0.955)
	중	13	25.49	4.31	0.85		0	0.0	1	7.7	0	0.0	6	46.2	6	46.2	
	고	35	68.63	4.23	0.91		0	0.0	3	8.6	2	5.7	14	40.0	16	45.7	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.50	0.58	1.700 (0.154)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	18.381 (0.243)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.94	1.06		0	0.0	3	18.8	0	0.0	8	50.0	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.75	1.26		0	0.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.71	0.61		0	0.0	0	0.0	1	7.1	2	14.3	11	78.6	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.17	0.75		0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	4.43	0.53		0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	
	총 계	517	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-2> 학생 수의 변화와 수업 방식 변화(P2)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.10	0.90	0.611	1	3.4	0	0.0	4	13.8	14	48.3	10	34.5	8.022
	여	22	43.14	3.77	1.15	(0.221)	0	0.0	5	22.7	2	9.1	8	36.4	7	31.8	(0.091)
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
교사 나이	20대	18	35.29	3.83	0.86	2.640	0	0.0	2	11.1	2	11.1	11	61.1	3	16.7	12.047
	30대	18	35.29	3.61	1.24	(0.060)	1	5.6	3	16.7	3	16.7	6	33.3	5	27.8	(0.442)
	40대	12	23.53	4.50	0.67		0	0.0	0	0.0	1	8.3	4	33.3	7	58.3	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.80	1.00	3.750*	1	4.0	2	8.0	3	12.0	14	56.0	5	20.0	22.137
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.30	1.06	(0.010)	0	0.0	3	30.0	2	20.0	4	40.0	1	10.0	(0.139)
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.86	0.38		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	14.3	6	85.7	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.40	0.89	10~15	0	0.0	0	0.0	1	20.0	1	20.0	3	60.0	
	20년 초과	4	7.84	4.50	0.58	>5~10년	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	0.980	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3.186
	중	13	25.49	4.08	0.86	(0.381)	0	0.0	1	7.7	1	7.7	7	53.8	4	30.8	(0.922)
	고	35	68.63	3.86	1.09		1	2.9	4	11.4	5	14.3	14	40.0	11	31.4	
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.75	1.71	3.530**	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	29.709
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.16	0.96	(0.009)	0	0.0	2	12.5	0	0.0	8	50.0	6	37.5	(0.075)
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.25	0.96		0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.50	0.65		0	0.0	0	0.0	1	7.1	5	35.7	8	57.1	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.17	0.75		0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	3.43	0.79		0	0.0	1	14.3	2	28.6	4	57.1	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-3> 학생 수의 변화와 학급 운영의 변화(P3)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.17	0.85	0.605 (0.213)	1	3.4	0	0.0	2	6.9	16	55.2	10	34.5	8.463 (0.076)
	여	22	43.14	3.95	1.10		0	0.0	3	13.6	4	18.2	6	27.3	9	40.9	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
교사 나이	20대	18	35.29	3.78	0.88	1.890 (0.145)	0	0.0	2	11.1	3	16.7	10	55.6	3	16.7	11.399 (0.495)
	30대	18	35.29	4.00	1.19		1	5.6	1	5.6	3	16.7	5	27.8	8	44.4	
	40대	12	23.53	4.50	0.52		0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	50.0	6	50.0	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.84	1.03	2.210 (0.094)	1	4.0	2	8.0	3	12.0	13	52.0	6	24.0	12.808 (0.687)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.80	1.03		0	0.0	1	10.0	3	30.0	3	30.0	3	30.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.60	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	
	20년 초과	4	7.84	4.50	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
학교 급	초	3	5.88	4.33	0.58	0.290 (0.746)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	4.621 (0.797)
	중	13	25.49	3.92	1.04		0	0.0	2	15.4	1	7.7	6	46.2	4	30.8	
	고	35	68.63	4.11	0.96		1	2.9	1	2.9	5	14.3	14	40.0	14	40.0	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.00	1.83	2.520* (0.043)	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	31.063 (0.054)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.19	0.83		0	0.0	1	6.3	1	6.3	8	50.0	6	37.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.50	1.29		0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.50	0.65		0	0.0	0	0.0	1	7.1	5	35.7	8	57.1	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.33	0.52		0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	3.71	0.76		0	0.0	0	0.0	3	42.9	3	42.9	1	14.3	
	총 계	517	100.0	4.09	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-4> 학생 수의 감소와 교사 개인의 실질적 대응(P4)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.52	1.27	1.314 (0.523)	1	3.4	7	24.1	6	20.7	6	20.7	9	31.0	4.476 (0.345)
	여	22	43.14	2.91	1.11		1	4.5	8	36.4	8	36.4	2	9.1	3	13.6	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
교사 나이	20대	18	35.29	3.17	1.10	4.000* (0.013) 50대 > 30대	1	5.6	3	16.7	9	50.0	2	11.1	3	16.7	23.264* (0.026)
	30대	18	35.29	2.78	1.06		1	5.6	8	44.4	4	22.2	4	22.2	1	5.6	
	40대	12	23.53	3.67	1.37		0	0.0	4	33.3	1	8.3	2	16.7	5	41.7	
	50대	3	5.88	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.24	1.09	3.890** (0.008)	1	4.0	5	20.0	10	40.0	5	20.0	4	16.0	22.701 (0.122)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.30	0.63		1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.86	1.35		0	0.0	2	28.6	0	0.0	2	28.6	3	42.9	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.80	1.30		0	0.0	1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.25	1.5		0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
학교급	초	3	5.88	4.00	1.00	0.680 (0.513)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3.060 (0.931)
	중	13	25.49	3.08	1.32		1	7.7	4	30.8	4	30.8	1	7.7	3	23.1	
	고	35	68.63	3.26	1.22		1	2.9	11	31.4	9	25.7	6	17.1	8	22.9	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.75	1.71	0.570 (0.725)	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	20.345 (0.437)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.44	1.31		1	6.3	3	18.8	5	31.3	2	12.5	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.25	0.50		0	0.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.50	1.34		0	0.0	5	35.7	2	14.3	2	14.3	5	35.7	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.17	1.17		0	0.0	2	33.3	2	33.3	1	16.7	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	2.71	0.95		0	0.0	4	57.1	1	14.3	2	28.6	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-5> 폐교에 대비하는 교사 개인의 계획(P5)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	2.09	1.33	0.860 (0.699)	14	48.3	6	20.7	5	17.2	1	3.4	3	10.3	12.445* (0.014)
	여	22	43.14	2.50	1.44		8	36.4	5	22.7	0	0.0	8	36.4	1	4.5	
	총 계	51	100.0	2.54	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
교사 나이	20대	18	35.29	2.11	1.41	1.310 (0.283)	9	50.0	4	22.2	0	0.0	4	22.2	1	5.6	18.602 (0.099)
	30대	18	35.29	2.06	1.26		8	44.4	5	27.8	2	11.1	2	11.1	1	5.6	
	40대	12	23.53	2.42	1.51		5	41.7	2	16.7	1	8.3	3	25.0	1	8.3	
	50대	3	5.88	3.67	1.15		0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.00	1.29	0.590 (0.671)	13	52.0	5	20.0	2	8.0	4	16.0	1	4.0	22.769 (0.120)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.30	1.25		3	30.0	4	40.0	0	0.0	3	30.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	2.43	1.81		4	57.1	0	0.0	0	0.0	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.60	1.52		1	20.0	2	40.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	
	20년 초과	4	7.84	3.00	1.63		1	25.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
학교 급	초	3	5.88	2.33	2.31	0490 (0.614)	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	9.372 (0.312)
	중	13	25.49	1.92	1.32		8	61.5	1	7.7	1	7.7	3	23.1	0	0.0	
	고	35	68.63	2.37	1.35		12	34.3	10	28.6	4	11.4	6	17.1	3	8.6	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.00	1.41	1.020 (0.419)	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	19.096 (0.515)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.50	1.59		7	43.8	2	12.5	1	6.3	4	25.0	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.00	1.82		1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	1.86	0.95		6	42.9	5	35.7	2	14.3	1	7.1	0	0.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.17	1.83		4	66.7	0	0.0	0	0.0	1	16.7	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	1.71	0.76		3	42.9	3	42.9	1	14.3	0	0.0	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2. 단위 학교의 변화와 노력

교원이 인식하는 단위 학교의 변화와 노력에 대한 설문은, 학생 수 변화에 따른 학교 운영의 변화를 묻는 질문(S1), 학교가 학령인구의 감소로 인해 어려움을 겪고 있는지에 대한 질문(S2), 이로 인해 소속 학교가 폐교될 가능성 있다고 보는지에 대한 질문(S3), 학생 수 감소에 대응하기 위한 소속 학교의 노력에 대한 질문(S4)으로 구성되었으며, 각 질문에 대한 연구참여자의 응답 평균은 4.53점, 3.14점, 2.51점, 3.16점으로 나타났다. 즉, 사립학교 교원은 학생 수의 변화로 인하여 학교 운영에 변화를 가져왔다고 강하게 긍정하고 있음을 알 수 있었다.

보다 구체적으로 질문에 대하여 구분 내 집단 별 t-test 혹은 일원분산분석과 카이제곱검정을 실시한 결과, S3와 S4에 대해서만 통계적으로 유의미한 결과가 타나났으며 그 구체적인 내용은 <표 Ⅳ-6>과 <표 Ⅳ-7>로 표시하였다. 특히 학생 수의 변화에 따른 소속 학교의 폐교 가능성에 대하여(S3) 교원들은 대체로 부정하는 편에 속했는데(M=2.51, SD=1.24), 그럼에도 불구하고 학교급(F=3.31, p=0.045<0.05)과 학교 규모(F=4.97, p=0.001<0.01)에 따라서는 평균값의 차이가 통계적으로 유의미하였다. 특히 초등학교 소속 교원의 경우 평균값이 4.00으로 가장 높은데 반해, 고등학교 교원의 평균은 2.29점으로 가장 낮았다는 점이 이러한 통계적 유의미성에 영향을 미쳤다고 볼 수 있으나, 사후검증에서는 집단 간의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한 학생 수를 기준으로 봤을 때 대체로 전교생의 수가 적을수록 폐교 가능성을 높게 인식하는 반면에 전교생 수가 1000명 이상인 학교에서는 응답 평균이 1.57점으로 가장 낮게 나타났으며, 이 때에도 사후검증에서는 통계적으로 유의미한 관계가 도출되지 않았다.

한편 연구참여자가 소속된 학교가 학령인구 감소에 실제로 대응하고 있는지를 묻는 설문(S4)에서는 학교 급에 대한 일원분산분석의 결과만이 통계적으로 유의하였다(F=3.28, p=0.046<0.05). 이 때 초등학교에 속한 교원의 응답 평균은 4.67점인 반면에 중학교에 속한 교원의 평균은 2.69점

으로 집단 간 차이가 가장 컸으며, 이는 Scheffe 사후검증에서도 통계적으로 유의하였다. 즉, 초등학교 교원의 경우 중학교 교원에 비해 자신의 소속 학교가 학령인구 감소에 대응하기 위해 보다 노력하고 있다는 점에 긍정하고 있음을 알 수 있었다. 한편 카이제곱 검정에 있어서는 모든 요인에 있어 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 차이가 나지 않아, 그 구분에 상관없이 전체 응답 비율이 유사하다고 판단할 수 있었다.

<표 Ⅳ-6> 학생 수의 변화와 폐교 가능성(S3)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	2.55	1.15	0.275 (0.785)	6	20.7	9	31.0	7	24.1	6	20.7	1	3.4	2.089 (0.719)
	여	22	43.14	2.45	1.37		7	31.8	6	27.3	3	13.6	4	18.2	2	9.1	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
교사 나이	20대	18	35.29	2.50	1.25	0.950 (0.425)	4	22.2	7	38.9	2	11.1	4	22.2	1	5.6	19.470 (0.078)
	30대	18	35.29	2.39	1.24		6	33.3	3	16.7	6	33.3	2	11.1	1	5.6	
	40대	12	23.53	2.42	1.24		3	25.0	5	41.7	0	0.0	4	33.3	0	0.0	
	50대	3	5.88	3.67	1.15		0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.44	1.16	0.910 (0.466)	6	24.0	8	32.0	6	24.0	4	16.0	1	4.0	13.960 (0.602)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.90	1.37		2	20.0	2	20.0	2	20.0	3	30.0	1	10.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	1.86	1.07		3	42.9	3	42.9	0	0.0	1	14.3	0	0.0	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.60	1.34		1	20.0	2	40.0	0	0.0	2	40.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.00	1.63		1	25.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
학교 급	초	3	5.88	4.00	1.00	3.310* (0.045)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	8.122 (0.422)
	중	13	25.49	2.77	1.24		2	15.4	4	30.8	3	23.1	3	23.1	1	7.7	
	고	35	68.63	2.29	1.18		11	31.4	11	31.4	6	17.1	6	17.1	1	2.9	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.75	0.96	4.970** (0.001)	0	0.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	1	25.0	28.738 (0.093)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.19	1.22		1	6.3	5	31.3	2	12.5	6	37.5	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.00	1.41		1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	1.86	0.86		6	42.9	4	28.6	4	28.6	0	0.0	0	0.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.17	1.17		2	33.3	2	33.3	1	16.7	1	16.7	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	1.57	0.53		3	42.9	4	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-7> 학령인구 감소에 대응하기 위한 소속 학교의 노력 여부(S4)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.24	1.27	0.541 (0.591)	3	10.3	6	20.7	6	20.7	9	31.0	5	17.2	2.319 (0.677)
	여	22	43.14	3.05	1.29		2	9.1	8	36.4	2	9.1	7	31.8	3	13.6	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	
교사 나이	20대	18	35.29	3.11	1.13	1.630 (0.195)	1	5.6	5	27.8	5	27.8	5	27.8	2	11.1	11.394 (0..495)
	30대	18	35.29	3.11	1.37		2	11.1	6	33.3	1	5.6	6	33.3	3	16.7	
	40대	12	23.53	2.92	1.31		2	16.7	3	25.0	2	16.7	4	33.3	1	8.3	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.28	1.28	0.600 (0.665)	2	8.0	6	24.0	5	20.0	7	28.0	5	20.0	18.076 (0.319)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.70	0.95		0	0.0	6	60.0	1	10.0	3	30.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.14	1.35		1	14.3	1	14.3	2	28.6	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.00	1.41		1	20.0	1	20.0	0	0.0	3	60.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	1.90		1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	3.280* (0.046) 초>중	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	11.448 (0.178)
	중	13	25.49	2.69	1.44		3	23.1	4	30.8	2	15.4	2	15.4	2	15.4	
	고	35	68.63	3.20	1.16		2	5.7	10	28.6	10	28.6	13	37.1	4	11.4	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	12	23.5	16	31.4	8	15.7	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.50	0.58	1.880 (0.117)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	17.559 (0.616)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.00	1.27		2	12.5	4	25.0	4	25.0	4	25.0	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.75	1.26		0	0.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.29	1.33		1	7.1	4	28.6	2	14.3	4	28.6	3	21.4	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.33	1.37		2	33.3	2	33.3	0	0.0	2	33.3	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	2.86	0.90		0	0.0	3	42.9	2	28.6	2	28.6	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 교육 당국의 변화와 노력

학령인구 변화에 대하여 교원이 인식하는 교육 당국의 변화와 노력은 학생 수 변화에 따른 교육 당국 대응의 필요성(G1)과, 실제로 그 노력이 적절하게 이루어지고 있는지(G2)를 묻는 설문으로 구성되었다. 각 질문에 대한 연구참여자의 응답 평균은 각각 4.57점, 2.86점으로 나타났는데, 이는 학령인구의 변화에 대하여 교육 당국이 대처할 필요성이 있음에도 불구하고, 교원들이 느끼기에 실제로 적절한 노력이 현재 이루어지지 않고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

보다 구체적으로 질문에 대하여 구분 내 집단 별 t-test 혹은 일원분산분석과 카이제곱검정을 실시한 결과는 이하의 <표 Ⅳ-8>과 <표 Ⅳ-9>로 표시하였다. 교육 당국 대응의 필요성을 묻는 질문(G1)에 대하여, 학교 규모에 따른 일원분산분석의 결과만이 통계적으로 유의하였다($F=3.35$, $p=0.012<0.05$) 대체로 모든 집단의 평균이 4점 이상으로 높았으나, 그 중에서도 전교생이 400명 이상 600명 미만인 학교에 근무하는 교원의 응답 평균은 5.00점인데 반해 1000명 이상인 학교에 근무하는 교원의 응답 평균은 4.14점으로 가장 낮았으며 이 점이 통계적 유의미성에 영향을 미친 것으로 판단된다. 그러나 사후검증에서는 집단 간의 차이가 유의미하지 않았다. 그 외의 구분에서는 t-test와 일원분산분석의 결과가 통계적으로 유의하지 않았는데, 이는 교원들이 요인에 따라 서로 상이한 평균을 갖지 않고 모두 교육 당국의 대응 필요성을 높게 봤다고 해석할 수 있다. 더욱이, 카이제곱 검정에 있어서도 모든 요인에 있어 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 차이가 나지 않아, 그 구분에 상관없이 전체 응답 비율이 유사하다고 판단할 수 있었다.

한편 실제로 교육 당국이 이러한 문제에 대처하고 있다고 생각하는지를 묻는 설문(G2)에서는 학교 급에 대한 카이제곱검정 결과만이 통계적으로 유의하였다(=19.368, $p=0.013<0.05$). 학교 급에 따르면 초등학교 교원의 경우 매우 그렇다고 응답한 비율이 66.7%로 가장 높은 데 반해, 중학교의 경우 보통과 그렇다가 각각 30.8%로 가장 높았으며 고등학교

는 그렇지 않다의 비중이 31.4%로 가장 높았다. 따라서 학교급에 따른 교원의 교육 당국의 노력에 대한 적절성의 평가가 다를 수 있음을 유추할 수 있다. 다만, 그 외의 성별이나 교원의 연령 및 근무기간, 학교 규모 등에 있어서는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 차이가 나지 않아, 그 구분에 상관없이 전체 응답 비율이 유사하다고 판단할 수 있었다.

<표 Ⅳ-8> 학생 수의 변화와 교육 당국 대응의 필요성(G1)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.48	0.57	-1.317 (0.194)	0	0.0	0	0.0	1	3.4	13	44.8	15	51.7	1.875 (0.392)
	여	22	43.14	4.68	0.48		0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	31.8	15	68.2	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	
교사 나이	20대	18	35.29	4.28	0.57	3.500* (0.022)	0	0.0	0	0.0	1	5.6	11	61.1	6	33.3	9.563 (0.144)
	30대	18	35.29	4.67	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	33.3	12	66.7	
	40대	12	23.53	4.75	0.45		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	25.0	9	75.0	
	50대	3	5.88	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	3	100.0	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	2	3.9	20	39.2	30	58.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.36	0.57	2.300 (0.073)	0	0.0	0	0.0	1	4.0	14	56.0	10	40.0	8.736 (0.365)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.70	0.48		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.80	0.45		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	
	20년 초과	4	7.84	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	
학교급	초	3	5.88	4.67	0.58	2.140 (0.129)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	5.106 (0.277)
	중	13	25.49	4.31	0.63		0	0.0	0	0.0	1	7.7	7	53.8	5	38.5	
	고	35	68.63	4.66	0.48		0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	34.3	23	65.7	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.75	0.50	3.350* (0.012)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	16.803 (0.079)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.38	0.62		0	0.0	0	0.0	1	6.3	8	50.0	7	43.8	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.86	0.36		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	14.3	12	85.7	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.50	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	50.0	3	50.0	
	1000명 이상	7	13.73	4.14	0.38		0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	85.7	1	14.3	
	총 계	517	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-9> 학생 수의 변화에 따른 교육 당국 노력의 적절성(G2)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.14	1.19	1.930 (0.059)	4	13.8	3	10.3	10	34.5	9	31.0	3	10.3	7.678 (0.104)
	여	22	43.14	2.50	1.14		4	18.2	9	40.9	4	18.2	4	18.2	1	4.5	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
교사 나이	20대	18	35.29	2.89	1.13	0.500 (0.683)	2	11.1	5	27.8	5	27.8	5	27.8	1	5.6	12.992 (0.370)
	30대	18	35.29	2.78	1.31		3	16.7	6	33.3	3	16.7	4	22.2	2	11.1	
	40대	12	23.53	2.75	1.14		3	25.0	0	0.0	6	50.0	3	25.0	0	0.0	
	50대	3	5.88	3.67	1.53		0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.84	1.28	0.640 (0.640)	5	20.0	5	20.0	6	24.0	7	28.0	2	8.0	18.879 (0.275)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.70	0.82		0	0.0	5	50.0	3	30.0	2	20.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	2.86	1.21		1	14.3	1	14.3	4	57.1	0	0.0	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.60	1.52		2	40.0	0	0.0	1	20.0	2	40.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	1.26		0	0.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
학교 급	초	3	5.88	4.33	1.15	2.710 (0.077)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	19.368* (0.013)
	중	13	25.49	2.92	1.32		3	23.1	1	7.7	4	30.8	4	30.8	1	7.7	
	고	35	68.63	2.71	1.10		5	14.3	11	31.4	9	25.7	9	25.7	1	2.9	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.50	1.29	0.640 (0.671)	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	19.016 (0.521)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.50	1.26		5	31.3	2	12.5	6	37.5	2	12.5	1	6.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.00	1.41		0	0.0	2	50.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.00	1.30		2	14.3	3	21.4	4	28.6	3	21.4	2	14.3	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.17	0.98		0	0.0	2	33.3	1	16.7	3	50.0	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	3.29	0.95		0	0.0	2	28.6	1	14.3	4	57.1	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4. 소결

본 글에서는 설문조사를 통해 사립학교 교원이 학령인구의 급격한 변화로 인하여, 교사로서 겪고 있는 문제들에 대한 인식을 조사하고자 하였다. 따라서 이러한 변화를 ⅰ) 교사 개인에게 미친 영향, ⅱ) 소속된 단위 학교의 변화와 노력 ⅲ) 교육 당국의 변화와 노력의 측면에서 살펴보았다. 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 학령인구의 변화는 교사의 학교 내에서의 수업 방식(M=4.27, SD=0.96)과 학급 운영(M=3.96, SD=0.86)에도 영향을 미칠 뿐만 아니라, 교사 개인의 삶에도 영향을 미친다(M=4.08, SD=0.96). 그러나 교원들이 실제로 이에 대응하기 위해 노력하고 있는지, 그리고 나아가 학생 수의 감소로 인해 발생 가능한 소속 학교의 폐교에 대한 계획을 세우고 있는지에 대해서는 보통 혹은 중간 값 이하의 평균 응답을 통해 긍정적이지 않은 상태임을 알 수 있었다(M=3.25, SD=1.23/M=2.54, SD=1.38). 그럼에도 불구하고 학생 수의 감소에 대한 실제적인 교사의 대응에 있어서, 50대 교원들의 경우 30대 교원들보다 더 높은 평균과(각각 5.00점, 2.78점), 더 높은 긍정 응답의 비중을 보였다(F=4.00, p=0.013<0.05 / =23.264, p=0.026<0.05). 이를 통해 50대 교원의 경우 30대 교원보다 학생 수 감소를 대비하여 개인의 실제 대응 정도가 더 높다고 유추할 수 있었다. 나아가, 폐교에 대비하여 교사 개인의 계획을 묻는 질문에 대해서는 성별에 따른 차이만이 통계적으로 유의미하였는데(χ^2=12.445, p=0.014<0.05), 남자 교원의 경우 부정적 비중이 절반 이상인데 반해, 여자 교원의 경우 계획에 그렇다고 답한 비중이 36.4%로 높았기 때문이라고 볼 수 있다. 즉, 남성교원보다 여성교원이 보다 소속 사립학교의 폐교에 대응하기 위한 노력을 하고 있음을 유추할 수 있었다.

둘째, 교원들은 학령인구의 변화로 인해 소속 학교의 운영에 변화가 있다고 생각하였으나(M=4.53, SD=0.64), 실제로 이에 대응하기 위해 학교가 노력하고 있냐는 설문에 긍정적으로 답하지는 않았다(M=3.16, SD=1.13). 또한 이로 인해 소속 학교가 어려움을 겪고 있다고 보지는 않

았으며(M=3.14, SD=1.54), 나아가 이로 인해 자신이 소속된 학교가 폐교될 가능성이 있다고 보진 않았다(M=2.51, SD=1.24). 그럼에도 초등학교 교원(M=4.67, SD=0.58)의 경우 중학교 교원(M=2.69, SD=1.44)에 비해 자신의 소속 학교가 학령인구 감소에 대응하기 위해 노력하고 있다는 점에 보다 긍정적으로 답하였다(F=3.28, p=0.046<0.05). 생각건대, 단위 학교의 차원에서 학령인구 변화와 관련하여 학교급에 따라 응답의 차이가 나타나는 점은, 인구변화의 구조 상 유치원-초등학교-중학교-고등학교 순으로 학령인구의 변화를 체감하게 된다는 점과 관련되어 있다고 판단할 수 있다.

셋째, 사립학교의 교원은 교육 당국의 변화와 노력에 있어서 학생 수 변화에 따른 교육 당국 대응의 필요성은 높게 보고 있었지만(M=4.57, SD=0.57), 실제로 현재 그 노력이 적절하게 이루어지고 있다고 평가하지는 않았다(M=2.86, SD=1.20). 그 중에서도 교육 당국이 실제로 적절하게 대처하고 있는지에 관해, 초등학교 교원은 긍정적인 평가를 한 데 반해, 중학교와 고등학교 교원은 그렇지 않았다(=19.368, p=0.013<0.05). 이는 앞에서 살펴보았듯 학교 급에 따라 학령인구 변화의 체감 정도가 다르기 때문에, 그에 따른 교육당국의 대응을 실제로 체감하는 정도도 차이가 있기 때문에 발생한 것이라 볼 수 있을 것이다.

제 2 절 사립학교 교원과 직무의 유지

1. 교원의 신분보장과 직무의 유지

자신의 맡은 바 일을 의미하는 직무(職務)의 유지는 그 직업의 안정성 보장에 있어서 중요한 요인 중 하나이다. 뿐만 아니라 개인의 직업 안정성의 보장은 그 직무의 수행에 있어서 개인의 자아실현뿐만 아니라, 실질적으로 개인의 생활을 영위하는데 필수적인 요소이다. 그러나 사립학교 폐교의 문제는 사립학교 교원의 직무 유지를 불안정하게 하여 이들의

직업적 안정성을 해친다. 이러한 상황에 대비하여, 사립학교 교원의 경우 자신이 근무하는 학교가 폐교된다면, ⅰ)그 직무를 유지할 수 있는 경우와 ⅱ)직무를 유지하지 못하고 교원의 지위를 상실하게 될 경우 각각에 있어서 대응할 수 있는 방법이 상이하다. 이 중 본 절에서는 직무를 유지하는 방법에 대한 교원의 인식과, 현행 법령과 판례를 통해 이를 주장할 수 있는 근거가 있는지 살펴볼 것이다. 이 때, 본 글에서는 교원의 지위유지가 아닌 교원의 직무유지라는 단어로 조작적 정의하여 검토하고자 하는데, 이는 이하에서 검토할 방안들이 사립학교 교원이 공립학교 교원으로 전환되는 것과 주로 관련이 있기 때문이다. 사립학교 교원과 공립학교 교원은 동일한 직무를 수행하기는 하나, 전술한 바와 같이 사법상 계약관계로 고용된 사립학교 교원과 별정직 공무원인 공립학교 교원이 동일한 지위를 가지고 있다고 단정하기 어렵다. 따라서 본 글에서는 교원이 사립학교의 폐교 전후로 동일한 직무를 수행하는 것을 교원의 직무 유지의 상황으로 보고, 이하에서 검토하고자 한다.

한편 교원의 직무 유지는 교원의 신분보장과 관련이 있다고 생각하기 쉽다. 우리 헌법에서는 교원의 신분보장을 구체적으로 명시하고 있지는 않으나, 「대한민국헌법」 제31조 제6항에서 “학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.”고 규정하여 보다 자세한 내용을 법률에 위임하고 있다. 이를 근거로 「교육기본법」 제14조 제1항에서는 학교교육에서 교원의 전문성이 존중됨과 동시에 경제적·사회적 지위의 우대와 그 신분이 보장됨을 설시하고 있다. 이에 관하여 이해숙(1999)은 신분보장이란 공무원이 형의 선고, 징계처분 혹은 법이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임 혹은 면직을 당하지 않아야 하는 것이라고 보았는데, 이는 현행 「교육공무원법」 제43조의 제2항에서 규정하고 있는 내용이다. 이에 더하여 「사립학교법」은 제2절에서 교원의 신분보장 및 사회보장을 규정하고 있는데, 그 중에서도 동법 제56조에서는 의사에 반한 휴직과 면직 등을 금지한다는 내용을, 제60조에서는 교원의 불체포 특권을 다루고 있는 바, 교원의 지위보장이 일률적으로 그

직의 유지만을 의미한다고 볼 수 없으며, 교원이 갖는 권리와 의무에 따라 폭 넓게 해석될 가능성을 보여준다고 할 수 있다.

실제로 많은 선행연구에서는 교원의 신분보장을 다룸에 있어서 그에 관련된 권리와 의무를 모두 살펴보는 경향이 있는데(고전, 1998; 강대중, 2009; 이해숙, 1999), 이는 신분보장이 그 해석에 따라 범위가 달라질 수 있음을 의미하기도 하며, 교원의 신분보장이 그들이 자유롭게 교육할 수 있는 교권의 밑바탕이 된다고 볼 수 있기 때문이다. 예컨대 「교원지위법」은 제1조 목적에서 해당 특별법이 교원에 대한 신분보장을 강화함으로써 교원의 지위를 향상시키고 교육 발전을 도모할 것을 목적으로 한다고 밝히고 있다. 더욱이 동법 제6조에서는 상기에서 제시한 교원의 신분보장에 대하여 보다 구체적인 내용을 적시하고 있다. 예컨대, 「교원지위법」제6조 제1항에서는 법정 사유 외에 교원의 의사에 반하여 휴직과 강임 몇 면직을 당하지 않음을 설시하며 현행 「교육공무원법」 제43조의 제2항과 동일한 내용을 규정하고 있다. 이에 더하여 「교원지위법」 제6조 제2항에서는 교원이 "해당 학교의 운영과 관련하여 발생한 부패행위나 이에 준하는 행위 및 비리사실을 공공기관에 신고하거나 고발하였을 때, 이로 인하여 정당한 사유 없이 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다."고 명시하고 있다. 따라서 교원의 신분보장은 교원이 학교 현장에서 실제로 받게 되는 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별뿐만 아니라, 법정 사유에 의하지 않고 면직을 당하지 않는 것까지를 포함한다고 할 것이다. 때문에 본 글에서는 기존에 사용하던 교원의 신분보장이 아닌, 교원의 직무 유지만을 별도로 조작적 정의하여, 사립학교의 폐교라는 보다 구체적인 상황에서의 교원의 그 업무의 동일성을 유지할 방법을 이하에서 검토하고자 한다.

2. 폐교 시 사립학교 교원의 직무 유지

사립학교의 폐교 전후로 교원의 직무 유지를 위해 활용되는 방안은 크게 ⅰ)파견과 ⅱ)특별채용의 두 가지로 이야기할 수 있다. 서울 은혜초

등학교의 예와 같이 사립학교가 갑작스럽게 폐교가 되는 경우도 있지만, 다수의 사립학교는 수년(數年)에 걸쳐 폐교의 절차를 밟게 된다. 즉, 이는 학교 내의 교원뿐만 아니라 이를 대응하는 교육청 또한 대응할 시간을 갖게 되는 것을 의미한다. 그 결과 사립학교의 폐교가 진행되며 학생 수가 점차 줄어들고, 이에 따라 기존에 학교에서 근무하던 수만큼의 교원이 필요하지 않게 된 경우, 많은 교육청에서 파견의 형태로 사립학교 교원의 근무지를 공립학교로 옮기게끔 한다. 실제로 현재 폐교의 절차를 밟고 있는 ○○시 △△고의 경우, 교장을 포함한 전체 교원 40명 중 24명이 [그림 Ⅳ-1]과 같이 공립학교로 파견되어 근무 중에 있다(○○시 △△고 홈페이지, 2021.11.30. 기준).

17	파견	김○○	[illegible]	[illegible]
18	파견	방○○	[illegible]	[illegible]
19	파견	박○○	[illegible]	[illegible]
20	파견	이○○	[illegible]	[illegible]
21	파견	최○○	[illegible]	[illegible]
22	파견	김○○	[illegible]	[illegible]
23	파견	박○○	[illegible]	[illegible]
24	파견	이○○	[illegible]	[illegible]
25	파견	최○○	[illegible]	[illegible]
26	파견	김○○	[illegible]	[illegible]
27	파견	배○○	[illegible]	[illegible]
28	파견	한○○	[illegible]	[illegible]
29	파견	강○○	[illegible]	[illegible]
30	파견	신○○	[illegible]	[illegible]
31	파견	조○○	[illegible]	[illegible]
32	파견	이○○	[illegible]	[illegible]
33	파견	노○○	[illegible]	[illegible]
34	파견	배○○	[illegible]	[illegible]
35	파견	박○○	[illegible]	[illegible]
36	파견	김○○	[illegible]	[illegible]
37	파견	하○○	[illegible]	[illegible]
38	파견	장○○	[illegible]	[illegible]
39	파견	이○○	[illegible]	[illegible]
40	파견	조○○	[illegible]	[illegible]

[그림 Ⅳ-1] ○○시 △△고 교원 현황 중 일부

*출처: ○○시 △△고 홈페이지 (2021.11.30. 기준)

또한 경기도 교육청(경기도 교육청, 2020.12.28. 보도자료)의 경우, 2017년 이후 사립학교 교원교류제도를 실시하여 사립학교 교원들이 공립학교에서 근무할 수 있도록 하고 있는데, 이는 학생들의 교육과정 선택의 폭을 넓힘과 동시에 학생 수와 학급 수 감소로 인한 사립학교 교원의 과원문제를 해결하기 위해서라고 밝히고 있다. 따라서 사립학교에서 근무하던 교원이 그가 맡아서 하던 직무의 동일성을 유지하기 위한 방법으로 공립학교로의 파견이 실제로 활용되고 있음을 알 수 있다.

한편 교원의 특별채용은 「교육공무원법」 제12조에 근거하여 이루어진다. 동조 제1항 제5호에서는 사립학교에 근무하는 교원을 교육공무원으로 임용할 수 있다고 규정하며, 이들이 특별채용의 대상이 된다고 밝히고 있다. 또한 동조에 근거한 「교육공무원임용령」 제9조의2에서는 그 요건을 보다 구체적으로 설시하고 있는데, 해당 조문의 제1항 제5호 다목에서, 사립학교의 폐교 혹은 학급 감축으로 퇴직 또는 정원이 초과되는 사립학교 교원이 교육전문직원 외의 교육공무원으로 임용될 수 있다고 규정하고 있다. 실제로 전국의 많은 지자체에서 사립학교의 폐교 등을 이유로 당시에 근무하던 교원들을 공립학교의 교원으로 특별채용하였다. 본 글에서 주로 다루고자 하는 학생 수의 감소로 인한 사립학교 폐교의 경우, 이를 명시적으로 규정한 「사립학교법」 제35조의2가 1998년부터 신설되어 시행되었으므로 이하에서는 1998년 이후에 실시된 사립학교 교원의 공립학교 교원으로의 특별채용의 내용을 분석하고자 하였으나, 자료의 한계로 아래 <표 Ⅳ-10>와 같이 1998년 이후의 특별채용 전형 실시 현황을 정리할 수 있었다.

원칙적으로 공개된 채용자료를 수집하기 위하여 각 교육청의 누리집을 중심으로 조사하였으나, 폐교하는 사립학교 교원을 채용하는 경우 모두에게 공개된 공문으로 이루어지지 않는 경우가 많았다. 즉, 폐교 예정인 단위학교로 개별 공문을 전달하여 특별채용의 절차를 거치는 경우가 많았다고 파악된다. 따라서 각 교육청에 정보공개를 청구하여, 이를 통해 답변받은 자료를 바탕으로 추가적인 정보를 수집하였다. 그럼에도 불구하고 채용 공문 등의 문서 및 자료가 전자화 되어 보관되지 않은 경우

와, 교육청 내부에서도 관련 자료를 갖고 있지 않다고 응답한 경우에는 자료가 누락되었다. 또한 특별채용 공고만을 중심으로 자료를 수집한 교육청의 경우, 특별채용의 사유를 명시적으로 사립학교의 폐교로 밝히지 않은 경우도 많았다. 이에 더하여, 특별채용 전형이 공문을 통해 시행될 것이 예정되었을지라도, 최종적으로 채용되지 않았던 경우도 있다고 밝힌 교육청도 있었다. 결과적으로 아래 <표 Ⅳ-10>은 각 교육청이 당시에 해당 학년도를 기준으로 특별채용을 실시하겠다고 명확하게 밝힌 자료라고 할 수 있다. 따라서 실제로 특별채용이 이루어졌는지는 별표(*)를 활용하여 별도로 표기하였다.

<표 Ⅳ-10> 시·도 교육청별 특별채용 실시 현황

구분 지자체	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
서울	07년	08년	15년*	18년	19년*	20년*											
경기	04년*	05년*	06년*	07년*	08년*	09년*	10년*	11년*	12년*	13년*	14년*	15년*	16년*	17년	19년*	20년*	21년
인천	99년*	00년*	01년*	02년*	03년*	04년*	05년*	06년*	07년*	08년*	09년*	10년*	11년*	12년*	13년*	14년*	15년*
광주	14년																
대구	자료 없음																
대전	10년	12년	13년														
부산	17년*	18년*	20년*														
세종	자료 없음																
울산	99년*	00년*	01년*	02년*	03년*	04년*	05년*	08년*	10년*	13년*	18년*	19년*					

강원	13년*	14년*	15년*	16년*	17년*	19년*	20년*										
충북	자료 없음																
충남	03년	04년	06년	10년	13년	16년	17년	18년									
경북	00년*	01년*	04년*	05년*	07년*	08년*	13년*	14년*									
경남	자료 없음																
전북	04년	05년															
전남	11년*	13년*	14년*	15년*	16년*	17년*											
제주	19년																

* 표기된 연도는 각 교육청에서 실제로 특별채용을 실시했음을 명확히 확인해준 연도

** 임용예정일 기준으로 연도 판단

상기의 <표 Ⅳ-10>을 통해 정기적이지는 않지만, 사립학교의 폐교 등으로 인해 그 교원들의 공립학교로의 특별채용이 전국에서 꾸준히 이루어졌다는 것을 알 수 있었다. 보다 구체적으로, 아래 [그림 Ⅳ-2]는 폐과 및 학급감축으로 인한 과원교사를 특별채용한다는 공고문의 일부로, 폐과 및 학급감축이 발생한 특정 사립학교에 한해 공고가 교부된 것을 확인할 수 있었다. 이와 같이, 여러 지자체에서 학생 수의 감소 등으로 인해 발생하는 특별채용은 많은 경우에 해당하는 단위학교에만 직접적으로 공고되어 실시되어 왔음을 알 수 있다.

2010학년도
교육공무원 특별채용 계획

교육청

1. 채용 교과 및 인원

교과	국어	공통사회	역사	체육	계
채용 인원	2	2	2	1	7

2. 추천 대상

사립학교(　　학교)의 폐과 및 학급감축으로 발생한 과원 교사 중 공고일을 기준으로 근무경력이 3년 이상인 교사

3. 응시 자격 기준

가. 국가공무원법 제33조에 결격사유가 없는 교사
나. 교육공무원법 제 12조제1항 5호에 해당하는 교사
다. 최근 2년 간 재단이사장의 경고 이상 처분을 받은자 와 징계를 받은 후 징계 말소가 되지 아니한 교사는 제외

[그림 Ⅳ-2] □□교육청 특별채용 공고 중 일부

3. 직무 동일성 유지에 대한 교원의 인식

한편 본 연구에서 실시한 직무의 동일성 유지에 해당하는 설문과 그 응답의 평균 및 표준편차 등은 다음 <표 Ⅳ-11>과 같다.

<표 Ⅳ-11> 직무 동일성 유지에 관한 설문

질 문	평균	표준편차	최솟값	최댓값
나는 학교가 우리 학교가 폐교한다면, “다른 사립학교“에서 근무할 수 있다.	3.67	1.13	1	5
나는 우리 학교가 폐교한다면, “임용고시를 통해 교사로 계속 근무“하기 위해 노력할 것이다.	3.43	1.37	1	5
나는 우리 학교가 폐교한다면, “교사 외 다른 직업“을 가질 수 있다.	3.12	1.34	1	5
나는 사립학교가 폐교할 경우, “교육당국이 사립학교 교원을 채용“해줘야 한다고 생각한다.	3.94	1.21	1	5
나는 학교가 폐교할 경우 내가 “공립학교 교사로 특별채용“ 될 수 있다고 생각한다.	3.45	1.30	1	5

매우 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 리커트 5점 척도로 응답해야 하는 설문에서, 직무 동일성 유지에 관한 응답 중 폐교 시 교육당국이 사립학교 교원을 채용해주어야 한다는 응답의 평균이 가장 높았다(3.94점). 다음으로는 응답한 교원이 다른 사립학교에 근무할 수 있다는 응답(3.67점)과 자신이 공립학교로 특별채용이 될 수 있을 것이라고 본다는 응답(3.45점)의 순이었다. 한편 자신이 근무하는 사립학교가 폐교된다면 교사 외에 다른 직업을 가질 수 있으리라고 기대한다는 응답의 평균이 3.12점으로 가장 낮았다.

각 설문에 대한 구분별 t-test 혹은 일원분산분석과 카이제곱검증의 결과, 학교 폐교 시 자신이 교육당국에 의해 교사로 채용 될 수 있는지에 관한 두 질문(W4와 W5)만이 일원분산분석에서 통계적으로 유의미하였다(<표 Ⅳ-12> 및 <표 Ⅳ-13>). 보다 구체적으로 특별채용의 형태로 자신이 임용될 수 있는지에 관한 믿음을 묻는 질문에서는 30대와 20대의 차이가 가장 강하게 나타났는데, 20대 사립학교 교원들의 경우 다른 연령대의 집단에 비해 그 믿음이 가장 약하다는 점이 통계적으로도 검증되었다. 또한 교사 경력에 따라서 동일한 응답에 대한 일원분산분석의 결과 또한 통계적으로 유의미하였다. 생각건대, 이는 상기 [그림 Ⅳ-2]의 특별채용 공고문과 같이, 일정한 경력을 요구할 경우 20대의 교사들은 상대적인 약점을 갖고 있기 때문이라고 판단된다.

그러나 이러한 통계적 유의미성은 카이제곱검정을 통해서는 드러나지 않았다. 따라서 이를 종합적으로 고려해보면 사립학교 교원들의 경우, 대체로 교원의 성별이나 나이, 경력, 학교급, 학교의 규모 등과 무관하게, 폐교 시 자신의 직무동일성 유지를 위해 교육당국이 그들을 채용하는 형태로 문제에 대응해야할 필요성을 가장 강하게 느끼고 있다는 것을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-12> 교육당국의 사립교원 채용 필요성(W4)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.90	1.08	-.300 (0.765)	1	3.4	2	6.9	6	20.7	10	34.5	10	34.5	7.700 (0.103)
	여	22	43.14	4.00	1.38		2	9.1	1	4.5	5	22.7	1	4.5	13	59.1	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
교사 나이	20대	18	35.29	3.28	1.13	3.260* (0.030)	1	5.6	3	16.7	7	38.9	4	22.2	3	16.7	16.302 (0.178)
	30대	18	35.29	4.33	1.08		1	5.6	0	0.0	2	11.1	4	22.2	11	61.1	
	40대	12	23.53	4.33	1.23		1	8.3	0	0.0	1	8.3	2	16.7	8	66.7	
	50대	3	5.88	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.48	1.26	2.320 (0.071)	2	8.0	3	12.0	8	32.0	5	20.0	7	28.0	15.674 (0.476)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.60	0.70		0	0.0	0	0.0	1	10.0	2	20.0	7	70.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.00	1.41		1	14.3	0	0.0	0	0.0	3	42.9	3	42.9	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.60	0.89		0	0.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	4	80.0	
	20년 초과	4	7.84	4.25	0.96		0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
학교급	초	3	5.88	4.67	0.58	1.780 (0.179)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	4.896 (0.769)
	중	13	25.49	3.46	1.45		2	15.4	1	7.7	3	23.1	3	23.1	4	30.8	
	고	35	68.63	4.06	1.11		1	2.9	2	5.7	8	22.9	7	20.0	17	48.6	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	0.96	0.990 (0.435)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	15.354 (0.756)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.50	1.46		2	12.5	2	12.5	4	25.0	2	12.5	6	37.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.50	1.29		0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.21	1.19		1	7.1	0	0.0	2	14.3	3	21.4	8	57.1	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.50	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	50.0	3	50.0	
	1000명 이상	7	13.73	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	3	42.9	1	14.3	3	42.9	
	총 계	517	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-13> 공립학교 특별채용 가능성(W5)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.41	1.12	-.232 (0.817)	2	6.9	3	10.3	10	34.5	9	31.0	5	17.2	5.616 (0.230)
	여	22	43.14	3.50	1.54		4	18.2	2	9.1	3	13.6	5	22.7	8	36.4	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
교사 나이	20대	18	35.29	2.94	1.35	3.540* (0.022) 30대> 20대	3	16.7	4	22.2	5	27.8	3	16.7	3	16.7	17.394 (0.135)
	30대	18	35.29	4.17	1.04		1	5.6	0	0.0	2	11.1	7	38.9	8	44.4	
	40대	12	23.53	3.08	1.24		2	16.7	1	8.3	4	33.3	4	33.3	1	8.3	
	50대	3	5.88	3.67	1.15		0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.12	1.36	2.730* (0.041)	4	16.0	4	16.0	7	28.0	5	20.0	5	20.0	17.412 (0.359)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.50	0.53		0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	50.0	5	50.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.43	1.40		1	14.3	0	0.0	3	42.9	1	14.3	2	28.6	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.80	1.30		1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	0.96		0	0.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
학교급	초	3	5.88	4.00	1.73	0.290 (0.753)	0	0.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	7.487 (0.485)
	중	13	25.49	3.46	1.20		1	7.7	1	7.7	5	38.5	3	23.1	3	23.1	
	고	35	68.63	3.40	1.33		5	14.3	3	8.6	8	22.9	11	31.4	8	22.9	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	0.96	0.850 (0.519)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	14.467 (0.806)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.00	1.21		2	12.5	3	18.8	6	37.5	3	18.8	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.75	1.89		1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.43	1.50		3	21.4	0	0.0	3	21.4	4	28.6	4	28.6	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.50	1.05		0	0.0	1	16.7	2	33.3	2	33.3	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	3.86	1.07		0	0.0	1	14.3	1	14.3	3	42.9	2	28.6	
	총 계	517	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4. 관련 판례와 법리

가. 공립학교로의 파견

전술한 바와 같이, 실무에서 폐교가 진행되는 학교의 교원은 대체로 점진적으로 학생 수가 줄어들기 때문에, 과원을 이유로 공립학교로 이들의 파견이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 이 때 사립학교 교원에 대한 공립학교 파견의 법적 근거는 아직 마련되어 있지 않았으며, 교육부(2019: p.13)가 사학혁신 추진방안 중 하나로 사립교원 파견 근거의 마련을 제안하였으나 2022년 「사립학교법」 개정안에 반영되지 않았다. 그러나 「국가공무원법」 제32조의4 제2항에 따르면 파견 사유가 소멸 되거나 목적 달성이 어려우면, 파견된 사람은 원래의 소속 기관으로 복귀되어야 한다. 즉, 파견은 결국 자신의 원래 소속기관이 존재하고 있음을 전제로 이루어지는 임용행위라고 할 수 있다. 그러나 사립학교가 폐교될 경우, 그 교원은 기파견된 사람일지라도 원래의 소속 기관이 존재하지 않게 되는 것이므로 파견된 상태로 기존의 직무를 계속해서 수행할 수 없다. 따라서 별도의 임용절차를 거쳐 공립학교에서 그 직무를 계속해서 수행할 수 있는데, 이 때 주로 활용되는 방법이 특별채용이다.

나. 특별채용

전술한 바와 같이 교원의 특별채용은 「교육공무원법」 제12조 제1항 5호에 근거한다. 그러나 해당 조문의 제1항에서 규정하고 있는 바와 같이, 특별채용은 임용권자의 재량행위이다. 그러나 앞서 검토한 것처럼 여러 시・도 교육청에서 빈번하게 특별채용을 통해 학생 수 감축으로 인한 폐교의 교원들을 공립학교 교원으로 임용한 바, 이와 관련한 법리 다툼이 문제가 된다.

대법원 2005. 4. 15. 선고 2004두11626 판결의 경우, 사립학교는 아니지만 초등학교의 병설유치원에 임시강사로 채용된 교원들이 특별채용의

대상이 되는지가 문제된 사안이다. 청구인들은 해당 기관에서 3년 이상 근무하였으며 정교사 자격증을 가지고 있는 등 「교육공무원법」제12조 및 「교육공무원임용령」제9조의2에 따른 특별채용 대상자로써의 자격을 갖고 있다고 주장하였다. 이와 더불어 임용권자가 특별채용한 전례도 있음을 주장하며, 자신들에게도 특별채용을 요구할 법규상 혹은 조리상 권리가 있다고 주장하였다. 그러나 이에 대해 판례는

> "그런데 교사에 대한 임용권자가 교육공무원법 제12조에 따라 임용지원자를 특별채용할 것인지 여부는 임용권자의 판단에 따른 재량에 속하는 것이고, 임용권자가 임용지원자의 임용 신청에 기속을 받아 그를 특별채용하여야 할 의무는 없으며 임용지원자로서도 자신의 임용을 요구할 법규상 또는 조리상 권리가 있다고 할 수 없다."(대법원 2005. 4. 15. 선고 2004두11626 판결)

라고 판시하여, 특별채용은 임용권자의 재량행위이며 그간 실시된 특별채용의 전례만으로는 원고에게 법규상 혹은 조리상 신청권이 부여되는 것이 아니라는 것을 다시 한 번 확인하였다.

그럼에도 불구하고 법원은 교원의 특별채용에 대해 일률적으로 법규상 혹은 조리상 권리가 있음을 부정하는 것이 아니라, 개별 사안에 따라 달리 해석해야 할 가능성을 열어놓기도 하였다. 대법원 1997. 10. 10. 선고, 96누4046 판결의 경우 사립대학이 폐교될 당시, 인천광역시의 시장과 교육부장관이 소속 교원을 임용하여 신분보장을 약정하였음이 인정되어, 해당 사립대학 소속 교원들이 임용권자에 대해 조리상 교육공무원으로 임용을 신청할 권리가 있다고 인정하였다.

실제로 상기의 두 법리에 근거하여 하급심에서는 중등 교원의 특별채용을 요구할 수 있는 조리상 신청권을 인정하기도 하였다. 춘천지방법원 2019구합51503 판결에서는 특수학교인 사립학교가 폐교 후 공립학교로 전환하는 과정에서, 특수학교 교사 자격 소지자가 아닌 일반학교의 교원 자격증만을 갖고 있는 교원이 특별채용의 대상에서 제외된 경우, 임용권자의 재량권의 일탈·남용을 인정하고 원고에게 특별채용을 청구할 수

있는 신청권이 있음을 인정하였다. 사안은 성폭력 사건 등으로 인하여 폐교가 예정된 사립 특수학교의 교원 대부분이 강원도 교육감에 의해 특별채용의 대상이 되었음에도 불구하고, 원고는 특수학교 교원 자격증이 없는 특수학교 근무자라는 이유로 그 대상에서 제외되었기 때문에 문제가 되었다.

또한 사건에서 폐교된 사립학교는 원고의 임용 당시, 기계·금속 관련 교원자격증과 특수학교 교사 자격을 동시에 보유한 교원을 채용하고자 하였으나 두 자격을 모두 갖고 있는 지원자가 없었다. 따라서 원고의 본 소속교인 사립학교 재단은 채용 이후 5년 이내에 특수학교 교원 자격증 취득을 전제로 일반학교의 기계·금속 관련 교원자격증만을 갖고 있는 원고를 채용하였으며, 폐교 이전에 원고는 특수교육의 석사과정에 입학과 학교 사정을 고려한 철회 및 재입학의 과정을 거치게 되었다. 이러한 사실관계와 더불어 교육청에서 과거에는 문제 삼지 않았던 원고의 특수학교 근무를, 폐교된 사립학교에서 성폭력 사건이 언론에 보도되자 문제 삼기 시작했다는 점과, 같은 지역 및 타 지역의 특수학교의 경우 일반학교 교원 자격증만으로도 특수학교에 재직하는 사례가 많다는 점, 「강원도 교육공무원 인사관리 규칙」 제21조 제4항도 특수교사 자격이 없더라도 일반 교사가 특수학교에 재직할 수 있다는 취지로 작성되었다는 점 등을 모두 고려하여, 피고인 강원도 교육감이 특별채용 대상에서 제외한 것은 재량권을 일탈·남용한 위법이 있다고도 보았다. 따라서 재판부는 이러한 상황을 종합적으로 고려하여,

> "이에 피고는 이 사건 학교 정규교사를 특별채용하기 위한 이 사건 세부계획을 발표하면서, '선발인원'을 '특수학교 교사 자격소지자 14명'이라고 표시하였고, '특별고용 대상자'로 특수학교 교사 자격이 없는 원고 및 성폭력 사건 연루 교사를 제외한 나머지 정규교사 전원인 14명을 포함시켰으며, 이후 이들 전원을 특별채용하였다.
>
> 적어도 원고와 같이 이 사건 학교의 정규교사로 재직하고 있던 사람으로서는, 자신을 제외한 정규교사 대부분이 특별채용 대상자가 되기까지 한 이상, 본인 역시 특별채용의 대상으로 삼아 달라고 신청할 수 있고, 이에 대하여 임용권자에게 재량권의 일탈·남용 등 위법이 없는 적법한 응답을

받을 수 있는 권리가 조리상 인정된다고 보는 것이 합당하다.” (춘천지방법원 2019. 11. 12. 선고 2019구합51503)

라고 판시하며, 원고만 배제된 특별채용에 대해 원고가 조리상 권리를 갖는다고 보았다.

종합하면 사립학교 교원이 학교가 폐교될 경우에도 직무의 동일성을 유지하기 위하여, 공립학교에 특별채용 될 권리는 법리상 당연한 것은 아니라는 것을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 원칙적으로 교원의 특별채용의 권리는 임용권자의 재량행위이기 때문이다(대법원 2005. 4. 15. 선고 2004두11626 판결 등). 그러나 예외적으로 사안에 따라 조리상 권리를 전제로 특별채용을 주장할 수 있었다.

5. 소결

분석을 통해 폐교 전후를 중심으로, 교원의 직무를 유지하기 위하여 ⅰ)파견과 ⅱ)특별채용이 활용되고 있지만, 이는 관행적으로 실시해오는 것이지 이를 근거로 사립학교 교원이 자신의 파견 혹은 특별채용을 요구할 법규적 청구권은 없다는 것을 알 수 있었다. 즉, ⅰ)파견의 경우, 사립학교의 과원문제 혹은 폐교를 대비하여 실제로 활용되고 있지만 이는 법률에 근거한 기속적인 행위가 아니며, 오히려 기파견된 사립학교 교원일지라도 원래 소속된 사립학교가 폐교될 경우 파견의 상태로 그 직무를 계속해서 수행할 수 없다고 판단할 수 있었다. 파견이란 「지방공무원법」 제30조의4 제2항에 따라 원래 소속 기관을 전제로 이루어지는 행위라고 볼 수 있기 때문이다.

또한 사립학교 교원을 대상으로 이루어지는 특별채용 또한 「교육공무원법」 제12조 제1항 제5호에 따라 임용권자의 자율행위이기 때문에, 임용권자가 폐교된 사립학교의 교원을 공립학교 교원으로 실제로 특별채용 한 전례가 있다고 할지라도, 이를 청구할 법규상의 청구권이 존재한다고 보기 어렵다. 「교육공무원임용령」 제9조의2 제1항 제5호 다목에

서 폐교를 특별채용의 요건으로 설시하고는 있지만, 이것이 곧 필요적으로 임용권자가 폐교된 사립학교의 교원을 채용해야하는 것을 의미하는 것은 아니기 때문이다. 현황에서 살펴본 바와 같이 각 지역 교육청에서 폐교된 사립학교의 교원을 특별채용하였으나, 이는 정기적으로 혹은 법규상 당연하게 이루어진 임용이 아니므로, 이에 기하여 특별채용을 청구하는 것은 타당하지 않다. 실제로 대법원 2005. 4. 15. 선고 2004두11626 판결에서, 법원은 특별채용에 대하여 원칙적으로 법규상 조리상 권리를 부정하였다. 그럼에도 불구하고 특별한 경우에 한해 법원은 조리상 청구권이 존재할 수 있음을 확인하기도 하였다(대법원 1997. 10. 10. 선고, 96누4046 판결).

결과적으로 이러한 사립학교 교원의 폐교 시 직무 유지를 위해 적용되는 법리는 본 글의 설문에서 드러난 사립학교 교원들의 직무 동일성 유지를 위한 기대를 충족시켜주기 어렵다고 볼 수 있다.

제 3 절 교원의 지위 상실과 금전급부의 청구

1. 교원의 지위 상실과 금전급부

전술한 교원의 직무 동일성을 유지할 수 있는 경우와 달리, 만약 사립학교가 폐교되어 교원이 그 지위를 상실하게 된다면 법적으로 어떠한 경제적 지원을 받을 수 있는지가 문제된다. 본 글에서는 이를 금전급부로 표현하였는데, 이는 이하에서 검토할 교원의 지위 상실 시 주로 문제가 되는 것은 교원들이 그들의 연금 혹은 수당을 받을 수 있는지를 법적으로 확인하는 것과 결부되어 있기 때문이다. 따라서 교원들이 주장할 수 있는 권리가 실제로 청구될 수 있는지는 별론으로 하더라도, 이하에서는 편의를 위해 금전급부의 문제를 다룬다고 할 것이다.

「사립학교법」 제60조의2에서는 사회보장을 규정하여, 사립학교 교원이 퇴직하였을 경우 법률이 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다고 규정하고 있다. 동조 제2항에서는 제1항에서 이야기하는 법률이 어떠한 내용을 필수적으로 규정해야 하는지를 네 개의 호를 통해 제시하고 있는데, 그 내용은 다음 <표 Ⅳ-14>와 같다.

<표 Ⅳ-14> 「사립학교법」제60조의2 제2항 각 호의 내용

	제60조의2 제2항	사립학교 폐교 시 적용 가능 여부
1호	상당한 기간 동안 근무하고 퇴직하거나 사망한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금이나 일시금을 지급하는 사항	○
2호	직무로 인한 부상 또는 질병으로 사망하거나 퇴직한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금이나 보상금을 지급하는 사항	×
3호	직무로 인한 부상 또는 질병으로 인한 요양기간 중 소득능력에 장애를 받을 경우에 본인이 받는 손실보상에 관한 사항	×

4호	직무로 인하지 아니한 사망 · 장해 · 부상 · 질병 · 출산, 그 밖의 사고에 대한 급여의 지급에 관한 사항	×

따라서 폐교로 인한 교원의 퇴직 시 「사립학교법」에서는 전술한 제60조의2의 제2항 1호만이 법적 근거로 활용될 수 있다. 보다 구체적으로는 동조의 내용을 규정한 「사학연금법」을 통해 교원은 폐교로 인하여 자신의 지위가 상실되었음을 이유로 그의 사회보장을 주장할 수 있다.

「사학연금법」에 기초하여 시행되고 있는 사립학교연금제도(이하 사학연금제도)는 1973년 「사학연금법」, 1974년 「사학연금법시행령」의 제정 및 공포 이후 1975년 2월 1일부터 시행되었다(사학연금, 2021: p.12). 그 가입 및 수혜의 대상은 사립학교의 교원과 사무직원을 포함하는데, 이 때 초등학교부터 중학교, 고등학교 및 대학과 특수학교 등의 교원은 「사학연금법」 제3조에 따라 당연히 포함되는 반면, 사립유치원에 근무하는 교원의 경우 동조 제1항 3호의 규정에 따라 소속된 유치원이 별도의 절차를 거칠 경우 사학연금에 가입할 수 있다. 연금 가입 이후 교원이 받을 수 있는 급여에 관해서는 「사학연금법」 제33조 이하에서 규정하고 있는데, 본 절에서는 교원의 퇴직을 전제로 살펴보고 있는 바 이하에서는 교원의 퇴직 시 받게 되는 급여를 우선 검토한다. 「사학연금법」 제42조의 제1항에서는 「공무원연금법」 제28조를 준용하여, 퇴직 공무원이 받게 되는 급여의 종류를 규정하고 있다. 이에 따르면 퇴직급여는 퇴직연금과 퇴직연금일시금, 퇴직연금공제일시금 및 퇴직일시금으로 나뉘며, 퇴직유족급여는 퇴직유족연금, 퇴직유족연금부가금, 퇴직유족연금특별부가금, 퇴직유족연금일시금, 퇴직유족일시금으로 나뉜다. 또한 비공무상 장해급여는 비공무상 장해연금과 비공무상 장해일시금으로 나뉘며, 퇴직수당 또한 별도로 존재한다.

한편 「사립학교법」 제60조의3에서는 명예퇴직에 관한 내용을 규정하여, 제1항에서 사립학교 교원으로 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직할 경우 명예퇴직 수당을 지급할 수 있음을 명시하고 있다.

이와 동시에 그 지급대상의 범위와 지급액, 절차 및 필요한 사항 등은 정관에 정하게 함으로써(동조 제2항), 원칙적으로 사립학교 재단에서 자세한 사항을 자율적으로 결정할 수 있게 규정하고 있다. 이는 「국가공무원법」 제74조의2 제1항과 「지방공무원법」 제66조의2 제1항에서 규정하고 있는 명예퇴직과 그 궤를 같이한다고 볼 수 있으나, 사립학교 교원은 공무원에 해당되지 않으므로 상기의 두 법률은 원칙적으로 사립학교 교원에게 명예퇴직 수당이 지급되는 근거로 활용될 수 없다고 할 것이다. 「사립학교법」과 달리 「국가공무원법」 제74조의2 제2항과 「지방공무원법」 제66조의2 제2항에서는 20년 미만의 근로자일지라도 소속 지방자치단체의 폐치분합 혹은 직제와 정원의 개폐 혹은 예산의 감소 등을 이유로 폐직 또는 과원 되었을 경우, 20년 미만 근속한 자 일지라도 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 수당을 지급할 수 있다고 규정하고 있다. 이는 조기퇴직수당이라고도 불리는데, 공립학교 교원의 경우 학교가 폐교되는 등의 외부적 문제가 발생한 경우 해당 법 조항을 적용받을 수 있지만, 사립학교 교원의 경우 동일하게 적용할 수 있을지 혹은 이를 근거로 자신의 법적 권리를 주장할 수 있을지 문제가 된다. 이를 바탕으로 사립학교 교원이 폐교로 인해 퇴직할 경우 수령가능성을 검토할 수 있는 수당의 종류를 정리하면 다음 <표 Ⅳ-15>와 같다.

<표 Ⅳ-15> 퇴직 후 수령가능한 수당의 종류

수당의 종류 및 구분		근거법령
퇴직급여	가. 퇴직연금 나. 퇴직일시금 다. 퇴직연금공제일시금 라. 퇴직일시금	「사학연금법」제33조, 제42조의 제1항, 「공무원연금법」제28조
퇴직유족급여	가. 퇴직유족연금 나. 퇴직유족연금부가금 다. 퇴직유족연금특별부가금 라. 퇴직유족연금일시금 마. 퇴직유족일시금	

비공무상 장해급여	가. 비공무상 장해연금 나. 비공무상 장해일시금	
퇴직수당	-	
명예퇴직수당	-	「사립학교법」 제60조의3
조기퇴직수당	-	-

한편 2003헌마533 판결에서 헌법재판소는 사립학교 교원의 명예퇴직수당이 사회보장적 급여가 아닌 특별장려금이라고 그 급여의 법적 성격을 밝힌 바 있다.

> "명예퇴직은 사용자와 피용자 사이의 근로계약의 합의해지라 할 것이고 명예퇴직수당은 퇴직위로금, 보상금, 특별상여금 기타 여하한 명목으로 불려지더라도 어디까지나 조기퇴직을 유도하기 위하여 사용자가 피용자에게 지급하는 금전(특별장려금)이라고 할 것이다. 이 사건 법률조항의 명예퇴직수당도 교원이 정년까지 근무할 경우에 받게 될 장래 임금을 보전하거나 퇴직 이후의 생활안정을 보장하는 사회보장적 급여가 아니라 장기근속 교원의 조기 퇴직을 유도하기 위한 특별장려금이라고 할 것이다."(헌재 2007. 4. 26. 판결 2003헌마533)

즉, 헌법재판소는 사립학교 교원의 명예퇴직이 원칙적으로 계약의 자유가 보장되는 사적 자치의 영역에서 이루어지는 것으로, 근로자의 명예퇴직 청약에 대해 사용자가 승낙하고 서로 합의에 의해 근로계약을 해지시키는 근로계약의 합의해지라고 보며, 이것은 조기퇴직을 유도하기 위한 특별장려금에 지나지 않는 것이지 사회보장 급여라고 볼 수는 없음을 확인하였다(헌재 2007. 4. 26. 판결 2003헌마533). 따라서 이와 유사한 조기퇴직수당 또한 퇴직에 있어서 스스로의 의지가 필요적으로 요청되는

바, 이 또한 사회보장 급여보다는 특별장려금의 성격을 갖는다고 보아야 할 것이다. 이를 종합하여 이하에서는 폐교 시 교원의 지위 상실 상황을 전제로, 사회보장 급여와 특별장려금에 해당되는 금전급부에 대한 사립학교 교원들의 필요성 및 인식과, 실제로 이것이 현행 법령과 법원의 판례를 바탕으로 교원들이 청구할 수 있는 권리인지를 판단하고자 한다. 추가적으로 일반적으로 사적 영역의 근로자가 그 의사에 반해 실직하여 취업하지 못한 경우에 받을 수 있는 실업급여를, 폐교된 사립학교 교원이 수급할 수 있는지도 함께 검토한다.

2. 지위 상실 시 금전 보조에 대한 교원의 인식

연구에서 교원의 지위 상실 시 금전보조에 대해 사립학교 교원을 대상으로 질문한 설문과 그 응답의 양상을 정리하면 아래 <표 Ⅳ-16>과 같다.

<표 Ⅳ-16> 지위 상실 시 대응에 관한 설문

질 문	평균	표준편차	최솟값	최댓값
나는 학교의 폐교로 인해 정년보다 일찍 퇴직하게 될 경우, “어떠한 보조(연금, 수당 등)를 받을 수 있는지“ 알고 있다.	2.04	1.08	1	5
나는 학교의 폐교로 인해 정년보다 일찍 퇴직하게 될 경우, “사학연금을 통한 보조“를 받을 수 있다고 생각한다.	3.18	1.18	1	5
나는 학교의 폐교로 인해 실업하게 될 경우, “실업급여를 받을 수 있다“고 생각한다.	3.90	1.24	1	5
나는 학교의 폐교로 인해 실업하게 될 경우, “교사는 실업급여를 받아야 한다“고 생각한다.	4.35	1.00	1	5

나는 학교의 폐교로 인해 정년보다 일찍 퇴직하게 될 경우, “연금과 별도“로 조기퇴직 수당을 지급 받아야 한다고 생각한다.	4.18	0.93	1	5

지위 상실 시 어떠한 금전적 보장을 받을 수 있을지에 대한 설문에서, 실업급여를 받아야 한다는 응답의 평균이 가장 높았으며(4.35점), 다음으로는 연금과 별도로 조기퇴직 수당을 지급 받아야 한다는 응답(4.18점), 실업급여를 받을 가능성에 대한 긍정의 응답(3.9점), 사학연금을 통한 보조(3.18점)의 순으로 응답의 평균이 높았다. 금전적 보상의 가능성 혹은 필요성 외에, 교사 자신이 조기 퇴직 시 어떠한 보조를 받을 수 있는지를 알고 있는지 질문에 대해서는 평균 2.04점으로 중간값(3점) 이하의 점수로 응답한 것을 확인할 수 있었다.

이에 관하여 교사의 성별과 나이, 경력 및 소속 학교급과 학교규모를 기준으로 t-test와 일원분산분석 및 카이제곱검정을 실시한 결과, 조기퇴직에 따른 보조 수단을 인지하였는지(W6)에 관해서는 교사 나이와 학교급에 따른 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하였다(<표 Ⅳ-17>). 특히, 50대 이상의 교사들의 경우 이러한 보조 수단에 대하여 다른 모든 연령대에 비해 약 2점 이상 높은 평균을 보였으며, Scheffe 사후 검증에서도 통계적으로 유의미함을 보였다. 이러한 집단 간 차이는 카이제곱검정에서도 통계적으로 유의미하였다. 또한 동일 질문에 대하여 학교 급의 차이도 일원분산분석과 카이제곱검정에서 모두에서 통계적으로 유의미하였는데, 특히 사립 초등학교 교원들의 경우 다른 학교 급에 비해 약 2점 정도 더 높은 평균을 보였다.

보다 구체적으로 실업급여 수급의 필요성(W9)에 있어서는 요인별 구분 집단 간 평균의 차이가 없었다(<표 Ⅳ-18>). 그러나 동일한 설문에 대하여 카이제곱검정에서는 교사 나이에 따른 차이가 통계적으로 유의미하였는데, 이는 40대와 50대 집단이 다른 연령대와 달리 매우 그렇지 않다고 응답한 비중이 높았기 때문이다(각각 8.3%, 33.3%)

한편 교사 나이를 기준으로는 소속 사립학교의 폐교 시 별도의 조기 퇴직 수당이 지급되어야 하는가에 대한 질문(W10)에 있어서, <표 Ⅳ-19>와 같이 일원분산분석과 카이제곱검정 모두 통계적으로 유의미하였다. 이는 30대 교원과 20대 교원의 평균의 차이가 컸으며, 그 응답의 분포 또한 서로 상이하였기 때문에 발생한 것으로 판단할 수 있다. 실제로 30대의 경우 그렇다와 매우 그렇다고 응답한 비중이 각각 16.7%와 77.8%이며, 평균 또한 4.67점으로 구분 집단 중 가장 높은 반면에, 20대의 경우 보통과 그렇다고 응답한 비중이 각각 50.0%와 38.9%이며 평균 또한 3.61점에 그쳤다. 즉, 조기 퇴직에 따른 별도 수당의 필요성에 대하여 20대 교원에 비해 30대 교원이 더 긍정하고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-17> 조기 퇴직에 따른 보조 수단 인지여부(W6)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	2.31	1.14	2.138* (0.038)	8	27.6	10	34.5	6	20.7	4	13.8	1	3.4	4.728 (0.316)
	여	22	43.14	1.68	0.89		12	54.5	6	27.3	3	13.6	1	4.5	0	0.0	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
교사 나이	20대	18	35.29	1.94	0.87	5.130* (0.004) 50 > 2,3,40대	6	33.3	8	44.4	3	16.7	1	5.6	0	0.0	25.886* (0.011)
	30대	18	35.29	2.11	1.02		6	33.3	6	33.3	4	22.2	2	11.1	0	0.0	
	40대	12	23.53	1.58	1.00		8	66.7	2	16.7	1	8.3	1	8.3	0	0.0	
	50대	3	5.88	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.00	0.96	1.480 (0.223)	9	36.0	9	36.0	5	20.0	2	8.0	0	0.0	18.615 (0.289)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	1.90	0.99		4	40.0	4	40.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	1.86	0.90		3	42.9	2	28.6	2	28.6	0	0.0	0	0.0	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	1.80	1.30		3	60.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.25	1.71		1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
학교 급	초	3	5.88	4.33	0.58	10.790** (0.001) 초>중,고	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	31.400*** (0.000)
	중	13	25.49	2.16	0.99		4	30.8	4	30.8	4	30.8	1	7.7	0	0.0	
	고	35	68.63	1.80	0.90		16	45.7	12	34.3	5	14.3	2	5.7	0	0.0	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.00	1.15	0.100 (0.992)	2	50.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	22.862 (0.296)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.19	1.22		6	37.5	4	25.0	4	25.0	1	6.3	1	6.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	2.00	1.41		2	50.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	2.00	1.18		7	50.0	2	14.3	3	21.4	2	14.3	0	0.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.00	1.10		2	33.3	3	50.0	0	0.0	1	16.7	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	1.86	0.38		1	14.3	6	85.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-18> 폐교와 실업급여 수급 필요성 인식(W9)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.14	1.13	-1.809*	2	6.9	0	0.0	4	13.8	9	31.0	14	48.3	7.456
	여	22	43.14	4.64	0.73	(0.077)	0	0.0	1	4.5	0	0.0	5	22.7	16	72.7	(0.114)
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
교사 나이	20대	18	35.29	4.28	0.83	1.800	0	0.0	0	0.0	4	22.2	5	27.8	9	50.0	21.304*
	30대	18	35.29	4.67	0.77	(0.160)	0	0.0	1	5.6	0	0.0	3	16.7	14	77.8	(0.046)
	40대	12	23.53	4.25	1.14		1	8.3	0	0.0	0	0.0	5	41.7	6	50.0	
	50대	3	5.88	3.33	2.08		1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.48	0.77	1.470	0	0.0	0	0.0	4	16.0	5	20.0	16	64.0	21.845
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.40	0.97	(0.227)	0	0.0	1	10.0	0	0.0	3	30.0	6	60.0	(0.148)
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.60	1.52		1	20.0	0	0.0	0	0.0	3	60.0	1	20.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	1.89		1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
학교 급	초	3	5.88	4.33	1.15	0.020	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	5.016
	중	13	25.49	4.31	1.18	(0.981)	1	7.7	0	0.0	1	7.7	3	23.1	8	61.5	(0.756)
	고	35	68.63	4.37	0.94		1	2.9	1	2.9	2	5.7	11	31.4	20	57.1	
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	1.50	0.360	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	3	75.0	23.307
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.13	1.09	(0.877)	1	6.3	0	0.0	2	12.5	6	37.5	7	43.8	(0.274)
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.50	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.50	1.10		1	7.1	0	0.0	0	0.0	3	21.4	10	71.4	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.67	0.82		0	0.0	0	0.0	1	16.7	0	0.0	5	83.3	
	1000명 이상	7	13.73	4.29	0.76		0	0.0	0	0.0	1	14.3	3	42.9	3	42.9	
	총 계	517	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 Ⅳ-19> 조기 퇴직에 따른 별도의 조기퇴직 수당 필요성 인식(W10)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.17	0.97	-.035 (0.972)	1	3.4	0	0.0	5	17.2	10	34.5	13	44.8	2.111 (0.715)
	여	22	43.14	4.18	0.91		0	0.0	1	4.5	4	18.2	7	31.8	10	45.5	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
교사 나이	20대	18	35.29	3.61	0.70	5.190* (0.004) 30대> 20대	0	0.0	0	0.0	9	50.0	7	38.9	2	11.1	33.464** (0.001)
	30대	18	35.29	4.67	0.77		0	0.0	1	5.6	0	0.0	3	16.7	14	77.8	
	40대	12	23.53	4.17	1.11		1	8.3	0	0.0	0	0.0	6	50.0	5	41.7	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.96	0.84	1.170 (0.337)	0	0.0	0	0.0	9	36.0	8	32.0	8	32.0	24.789 (0.074)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.50	0.97		0	0.0	1	10.0	0	0.0	2	20.0	7	70.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.00	1.41		1	14.3	0	0.0	0	0.0	3	42.9	3	42.9	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.40	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.75	0.50		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
학교 급	초	3	5.88	4.33	1.15	0.320 (0.727)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	5.475 (0.706)
	중	13	25.49	4.00	0.82		0	0.0	0	0.0	4	30.8	5	38.5	4	30.8	
	고	35	68.63	4.23	0.97		1	2.9	1	2.9	4	11.4	12	34.3	17	48.6	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.00	1.41	0.270 (0.928)	0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	22.180 (0.331)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.00	0.82		0	0.0	0	0.0	5	31.3	6	37.5	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.25	0.96		0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.36	1.15		1	7.1	0	0.0	1	7.1	3	21.4	9	64.3	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.33	0.82		0	0.0	0	0.0	1	16.7	2	33.3	3	50.0	
	1000명 이상	7	13.73	4.14	0.69		0	0.0	0	0.0	1	14.3	4	57.1	2	28.6	
	총 계	517	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 관련 판례와 법리

가. 사학연금의 조기수급

사립학교 교원의 사회보장을 위하여 「사립학교법」 제60조의2에서는 법률에서 정하는 바에 따라 사립학교의 교원 혹은 그 유족에게 적절한 급여를 지급해야 함을 규정하고 있다. 이러한 정신을 실제로 구현한 법이 「사학연금법」이라고 할 수 있다. 즉, 사립학교 교직원의 경우, 사적 영역의 근무자가 연금을 보장받기 위해 일반적으로 가입하는 국민연금이나 공무원들이 가입하게 되는 공무원연금과 달리, 사립학교 교직원 연금을 별도로 가입하게 된다. 따라서 현행 법령 상 사립학교가 폐교되어 교원이 그 지위를 상실하게 될 경우, 사학연금에 근거하여 금전적 보조를 받을 수 있다.

그러나 「사학연금법」에서는 본 글에서 다루고자 하는 사립학교 폐교 시 교원에게 연금이 어떻게 수급될 수 있는지, 그 종류와 급여의 사유 및 급여액 및 제한 등에 관하여 구체적으로 명시하고 있지 않다. 다만 동법 제42조에 근거하여 「공무원연금법」 및 「공무원 재해보상법」을 준용하고 있으며, 특히 사안과 같이 폐교 등으로 인하여 연금이 개시되는 것은 동조 제1항에 근거하여 「공무원연금법」 제43조를 준용하게 된다. 「공무원연금법」 제43조 제1항 4호에서는 직제와 정원의 개폐 혹은 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 정원을 초과하는 인원이 생겨 퇴직한 때로부터 5년이 경과한 때부터 퇴직연금을 지급한다고 설시하고 있다. 「사학연금법」 제42조 제1항에서는 해당 조항 또한 준용하고 있으므로, 폐교된 사립학교 교원은 「공무원연금법」 제43조에 근거하여, 사립학교 교원으로 10년 이상 재직한 자에 한해 폐교로 인해 퇴직한 지 5년이 지난 시점부터 퇴직연금을 받게 되는 것이 원칙이다.

하지만 보다 구체적으로 2015년 12월 15일 법률 제13561호에 해당하는 「사학연금법」 부칙 제7조 제2항에서는 1에서 6호까지를 별도로 규정하여, 각 호에서 규정하고 있는 퇴직연도별로 정한 해당 연령에 도달

때부터 퇴직연금을 지급한다고 규정하고 있다. 예컨대 해당 조항의 3호에 따라 2024년부터 2026년 사이에 사립학교 교원이 폐교로 인해 그 직을 상실했다면, 폐교라는 퇴직사유가 발생한 지 2년이 경과한 때부터 퇴직연금을 수급할 수 있다. 정인영과 김수성(2018)은 <표 Ⅳ-20>와 같이 구체적으로 사립학교 교원이 조기퇴직할 경우 연금수급 개시연령과 수급기간이 어떻게 달라질 수 있는지를 제시하였다.

<표 Ⅳ-20> 퇴직 유형별 연금수급개시연령 비교 예시

구분	정상적인 퇴직	폐교, 예산감소에 의한 퇴직
임용연령	25세	
재직기간	10년	
임용시기	1996.1.1. ~ 2009.12.31.	
연금수급 개시연령	60세	35세
연금수급기간(80세 사망 가정)	20년	45년

* 출처: 정인영, 김수성(2018) p.261

이에 따르면, 예컨대 1996년 1월 1일부터 2009년 12월 31일 사이인 2009년 3월 1일에 25세로 사립학교에 임용된 자가, 사립학교에서 10년을 재직하였으나, 2019년에 사립학교의 폐교로 인하여 퇴직하였다면, 앞서 제시한 「사학연금법」 부칙 제7조의 특례규정 제2항 1호에 따라 퇴직사유가 발생한 35세부터 퇴직연금의 수급이 개시된다.

나. 퇴직수당 지급 여부의 판단

앞서 살펴본 연금과 달리 퇴직수당은 1년 이상 재직하고 퇴직하거나 사망한 경우에 지급되는 금전 급부이다. 퇴직금이라고도 불리는 이 수당이 사립학교가 폐교될 경우 근무했던 교원에게 지급될 수 있는지 문제된

다. 「사학연금법」제42조 제1항에 근거하여, 「공무원연금법」제62조가 준용되므로, 1년 이상 재직한 사립학교 교원은 그 재직기간에 비례하여 퇴직수당을 받을 수 있다고 보아야 한다. 이 때 퇴직은 사유를 별도로 규정하고 있지 않으므로 폐교로 의해 사립학교 교원이 퇴직할 경우에도 적용된다고 할 것이다.

다. 명예퇴직 및 조기퇴직 수당 지급 여부

법령에서 규정하는 명예퇴직이란 사립학교 교원으로 20년 이상 근속한 자가 정년 전에 스스로 퇴직하는 것을 의미하며(「사립학교법」제60조의3 제1항), 직제와 정원의 개폐 혹은 예산의 감소 등에 따라 폐직 또는 과원이 된 경우에는 20년 미만으로 근속한 자가 정년 전에 스스로 퇴직할 경우는 조기퇴직(「국가공무원법」제74조의2 제2항)이라고 한다. 그러나 해당 조항 또한 수당의 지급 가능성을 재량행위로 규정하고 있기 때문에 다툼의 여지가 있을 뿐만 아니라, 조기퇴직 수당의 경우 사립학교 교원들은 공무원이 아니기 때문에 원칙적으로 적용될 수 없다는 점에서 문제가 된다.

실제로 2019누1451 판결에서 원고인 폐교된 사립학교에 근무하였던 교직원들이 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」제12조에 근거하여 조기퇴직수당 지급 신청에 대한 거부처분을 주장하기도 하였다. 그러나 이에 대하여 법원은

> “원고들은 자신들에게 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정이 적용됨을 전제로 하여 위 지급규정 제7조 제1항 및 제12조가 정한 인사심의회의 심사가 이루어졌어야 한다고 주장한다. 그러나 원고들이 지방공무원이 아님은 당사자들 사이에 다툼이 없고, 사립학교법 제55조, 국가공무원법 제74조의2 제2항, 장애인 등에 관한 특수교육법 시행령 제4조 제2항 등 원고들 주장의 관계 법령들의 내용을 살펴보더라도 관계 법령에서 원고들에게 위 지급규정의 적용을 전제로 하는 원고들의 이 부분 주장은 이유 없다.”(광주고법(전주) 2020.01.29. 판결 2019누1451)

라고 판결하며, 사립학교 교원이 현행 법령에 근거하여 교육감을 상대로 조기퇴직수당을 지급신청 한 것은 타당하지 않다고 판단하고 있다. 이는 곧 현행 법령에서 조기퇴직수당에 관한 규정은 공무원만을 대상으로 하고 있으며, 「사립학교법」 등 사립학교 교원과 관련된 법령에서 「국가공무원법」 제74조의2 제2항 혹은 「지방공무원법」 제66조의2 제2항에서 규정하고 있는 조기퇴직수당을 준용하고 있지 않기 때문이라고 볼 수 있다.

뿐만 아니라, 해당 조문에서 규정하고 있는 요건 상으로도, 사립학교 교원들이 폐교로 인하여 정년에 미달하여 퇴직하게 될 지라도 명예퇴직수당 혹은 조기퇴직수당이 그 정의상 원칙적으로 청구되기 어려움을 알 수 있다. 명예퇴직과 조기퇴직에 대해 규정하고 있는 「국가공무원법」과 「지방공무원법」의 해당 조항이 모두 교원들이 스스로, 자진하여 퇴직하는 경우를 전제하고 있기 때문이다. 조기퇴직의 경우 직제와 정원의 개편이나 폐지 혹은 예산의 감소로 인해 직위가 없어지거나 정원이 초과된 경우를 이야기하고 있지만, 그럼에도 불구하고 여전히 자진하여 퇴직하는 경우에 조기퇴직의 대상이 된다고 설시하고 있다. 따라서 학교의 폐교로 인해 동일 재단 내에 다른 학교로 이직하는 등, 교원이 그 직무 및 직위를 유지할 수 있음에도 불구하고 자진하여 퇴직하는 예외적인 경우가 아닌 한, 폐교로 인해 교원의 의사에 반하여 지위를 상실하게 되는 경우에는 해당 조항들이 유추해석되어 적용되기도 쉽지 않다고 할 것이다. 그러므로 원칙적으로 사립학교 교원의 경우 현행 법령에 근거하여 명예퇴직 수당 혹은 조기퇴직 수당을 당연히 청구할 수 있는 권리가 있다고 보기 어렵다.

별론으로 앞서 살펴보았듯 2003헌마533 판결에서 밝히는 바와 같이, 원칙적으로 사립학교 교원의 명예퇴직의 문제는 사적 자치의 영역에서 이루어지는 근로계약의 합의해지라 할 수 있다. 따라서 이러한 합의 해지는 폐교라는 특별한 상황 하에서 사립학교 재단과 교원 간에 쉽게 발생할 수 없으며, 혹은 관련된 내용이 정관에 규정되어 있다면 이를 따라야하는 것이 원칙이라 할 것이다.

라. 실업급여 수급의 가능성 논의

「고용보험법」 제1조에서는 국가가 근로자 등이 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 지급하여 근로자 등의 생활안정과 구직 활동을 촉진하여 경제와 사회의 발전에 이바지할 것을 해당 법의 목적으로 한다고 규정하고 있다. 즉, 근로자가 실업할 경우에 그들의 생활의 안정과 구직 활동을 촉진하게 위해 이들에게 지급하는 급여가 바로 실업급여이다. 그러나 이는 고용보험의 집행을 통해 이루어지기 때문에, 고용보험에 가입된 대상에게만 지급되는 것이 원칙이다. 그러나 사립학교 교원의 경우 일반적으로 「고용보험법」제10조 제1항 4호에 해당되어 고용보험의 적용 대상에서 제외되기 때문에 문제가 된다. 당 조항에서는 「사학연금법」의 적용을 받는 사람을 고용보험법의 적용 대상에서 제외하고 있다. 즉, 「사학연금법」의 대상이 되지 않는 기간제교원 등을 제외하고, 일률적으로 사학연금에 가입하게 되는 사립학교의 정규 교원은 고용보험의 적용 대상이 아니므로, 실업급여를 받지 못하게 된다.

따라서 사립학교 교원의 경우, 고용보험이 아닌 사학연금기금에서 이러한 재원을 부담할 수 있는 지 검토해 볼 필요가 있다. 사학연금기금은 크게 연금기금과 재해보상기금으로 구분할 수 있는데, 정인영, 권혁창, 김수성(2019)은 폐교로 인해 사립학교 교원이 퇴직할 경우, 실업급여를 재해보상기금을 통해 지원할 수 있는지를 검토하였다. 그러나 폐교로 인해 발생한 교원의 비자발적 퇴직은 공무상 발생한 질병이나 부상, 장해 및 사망 등에 속한다고 보기 어려우므로 현재의 사학연금의 체제 하에서는 원칙적으로 재해보상기금을 통해 이러한 교원들의 실업급여를 부담하는 방안은 마련되어 있지 않다고 할 것이다(정인영, 권혁창, 김수성, 2019).

4. 소결

상기에서 사립학교 교원이 폐교로 인해 지위가 상실될 경우, ⅰ)사학 연금의 조기 수급 ⅱ)퇴직 수당의 수급 ⅲ)명예퇴직 및 조기퇴직 수당의 수급 ⅳ)실업급여의 수급이라는 크게 네 가지의 금전급부를 청구할 수 있는지를 검토하였다. ⅰ)사학 연금의 경우 폐교로 인한 조기 수급에 대하여 명시적으로 규정하고 있지는 않지만, 「사학연금법」 제42조 제1항에서 준용하는 「공무원연금법」 제43조 제1항 4호를 통해 조기연금을 수급할 수 있다고 판단하였다. 다만 이 때에도 사립학교 교원으로 10년 이상 재직한 자에 한해 퇴직연금을 받을 수 있다(「공무원연금법」 제43조). 또한 그 지급의 개시 시점은 원칙적으로 퇴직 후 5년 이후이지만, 현행 「사학연금법」 부칙(2015.12.15.) 제7조에 따라 퇴직 시기별로 그 수급의 개시 시점이 상이하다.

한편 ⅱ)퇴직 수당의 경우 1년 이상 재직한 사립학교 교원은 「사학연금법」 제42조 제1항과 「공무원연금법」 제62조에 근거하여 그의 재직기간에 비례한 퇴직 수당을 받을 수 있을 것이다.

ⅲ)명예퇴직 및 조기퇴직 수당의 경우, 「사립학교법」 제60조의3 제1항과 「국가공무원법」 제74조의2 제2항에 따라 원칙적으로 스스로 퇴직할 경우에 지급되는 것으로 폐교라는 외부적 상황에 의해 타의로 면직되는 당 사안에 적용되기는 쉽지 않다. 특히 광주고등법원(전주) 2019누1451 판결에서 조기퇴직 수당은 공무원만을 대상으로 한다는 이유로 그 청구가 인정되지 않았다. 더욱이 헌법재판소의 2003헌마533 판결에서는 명예퇴직은 사적 자치 영역에서 이루어지는 근로계약의 합의해지라고 밝혔는데, 따라서 사립학교 교원의 명예퇴직 수당의 지급은 「사립학교법」 제60조의3 제2항에서 규정한 바와 같이 정관에 의해 결정되는 것이 우선이라고 할 수 있다.

ⅳ)실업급여의 수급 가능성에 대하여는, 원칙적으로 사립학교 교원은 그 수급의 대상이 아니라 할 것이다. 실업급여는 고용보험을 근거로 지급되는 것인데, 사립학교 교원은 「고용보험법」 제10조 제1항 4호를 근거로 고용보험의 적용 대상에서 제외되기 때문이다. 따라서 고용보험에

가입되지 않은 사립학교 교원은 실업급여를 청구할 수 없으며, 이들을 대상으로 사회보험의 역할을 하는 사학연금에서도 별도의 실업급여를 지급하지 않고 있으므로, 원칙적으로 폐교 시 사립학교 교원에게 실업급여는 지급되지 않는다고 할 것이다.

결론적으로 사립학교 교원이 폐교로 인하여 그 지위가 상실될 경우, 사학 연금을 통해 조기연금을 받을 수 있으며, 그 근무 기간에 따라 퇴직 수당을 청구할 수는 있으나, 그 외의 명예퇴직 혹은 조기퇴직 수당이나 실업급여의 청구는 어렵다고 할 수 있다.

제 5 장 결 론

제 1 절 요약 및 결론

본 연구는 학령인구의 급격한 감소가 사립학교 교원에게 미치는 영향을 탐구하고자 하였다. 특히, 사립학교 교원이 원칙적으로 사적 영역의 규율을 받음에도 불구하고 공교육의 실현 주체로서 공공성과 밀접한 관계를 갖고 있다는 점을 고려하여, 그들이 속한 사립학교의 폐교가 발생할 경우 그 직무 혹은 지위를 어떻게 보장받을 수 있을지에 대해 교육법학적 관점에서 탐구하고자 하였다. 즉, 「사립학교법」을 중심으로 관련된 다른 법령과 판시사항을 검토함으로써, 동법 제35조의2로 학령인구의 감소에 대비하기 위하여 학교 재단을 위한 방안은 1998년에 마련되었음에도 불구하고, 「사립학교법」 제56조 이하에서 규정하는 교원의 신분보장과, 동법 제60조의2와 제60조의3에서 규정하고 있는 사회보장의 측면에서는 교원을 위한 방안이 마련되지 않고 있는 입법의 미비를 검토하고자 하였다.

이를 위해 고전(1997; 2013; 2014; 2015; 2017 등)이 주장한 교육법학적 관점을 활용하였다. 즉, 관계 법령과 기존의 판례를 바탕으로 규범적 타당성과, 제도운영에 대한 이해관계자의 인식을 살펴봄으로써 사실적 실효성을 종합하여 제시하는 교육법학적 접근(고전, 2014; 2015; 2017)을 적용하여, 「사립학교법」, 「사학연금법」 등 관련 법령과 대법원 2005. 4. 15. 선고 2004두11626 판결, 광주고등법원(전주) 2020.01.29. 선고 2019누1451 판결 등을 통해 폐교 시 사립학교 교원에 대한 직무의 동일성 및 지위 상실 시 주장될 수 있는 금전급부를 위한 규범적 타당성을 검토하였고, 현직 사립학교 교원을 대상으로 이와 관련한 설문조사를 실시하여 그들이 각 문제에 대해 어떠한 인식과 필요성을 갖고 있는지를 분석하였다. 이는 당위성의 명제를 다루는 법학의 특성 상, 다른 연구방법에 비

하여 입법의 미비를 지적하고 이를 개선할 필요성을 제시하고자 하는 본 연구의 목적에 적합하였다.

보다 구체적으로 2021년 10월 25일부터 2021년 11월 5일까지 온라인 설문조사를 실시하여 51명의 초·중등 사립학교 교원이 설문에 참여하였다. 설문의 결과는 응답자 특성에 기인하여, 요인별로 구분된 집단의 평균값의 통계적 유의미성을 검증하는 t-test와 일원분산분석 및 응답 분포의 통계적 유의미성을 검정하는 카이제곱검정을 통해 분석되었다.

이에 따라 본 연구에서 분석한 연구결과는 다음과 같다. 첫 번째, 사립학교 교원들은 학령인구의 변화가 교실 내 수업 방식과 학급 운영에 영향을 미치며, 교사 개인의 삶에도 영향을 미친다고 인식하고 있었다. 그러나 그 영향에도 불구하고 응답한 교원들은 학생 수의 감소로 인한 소속 학교의 폐교에 대비하는 실제적인 노력을 하고 있지는 않았는데, 이는 자신의 소속 학교가 폐교될 가능성이 있다고 보지 않았다는 설문의 결과와 관련된 것으로 생각해 볼 수 있었다. 뿐만 아니라, 소속된 학교의 차원에서는 학령인구의 변화로 인해 소속 학교의 운영에 있어서 변화가 나타났다고 생각하였으나, 실제로 학교가 이에 대응하고 있다고 보지는 않았다. 그러나 초등학교 교원의 경우 중등학교 교원에 비하여 소속 학교가 학령인구 감소에 대응하기 위해 노력하고 있다고 긍정하였으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 또한 동일한 상황에 대하여 교육 당국이 대처할 필요가 높다고 응답하였지만, 현장에서 그 노력이 적절하게 이루어지고 있다고 평가하지는 않았다. 그러나 교육 당국의 노력을 평가하는데 있어서도, 초등 교원은 다른 학교 급의 교원에 비해 교육당국의 실질적 노력을 긍정적으로 평가하였다.

두 번째 연구문제인 직무의 유지에 있어서는, 폐교 이전에는 실제로 사립학교 교원들이 공립학교로 파견을 나가게 됨으로써 그 직무를 유지하고 있는 현황을 분석하였다. 반면, 소속 사립학교가 폐교된 이후에는 관련 법규 상 파견을 통해 계속 그 직무를 유지할 수 없으며, 특별채용을 통해 새로이 임용되어야 공립학교에서 그 직무를 유지하며 계속해서 교원으로 근무할 수 있다고 판단하였다. 다만, 이 때에 이루어지는 특별

채용은 임용권자의 자율행위이므로 폐교 된 사립학교의 교원이 관련 법령에 기초하여 청구할 수 없었으며, 극히 예외적인 경우를 제외하고는 원칙적으로 법규상 · 조리상 권리로써 특별채용을 주장할 수 없었음을 관련 법령과 판례를 통해 분석하였다.

마지막으로, 폐교로 인해 사립학교 교원이 그 지위를 상실할 경우 어떠한 금전급부를 청구할 수 있는지 검토였는데, 원칙적으로 교원의 지위 상실 시 사학연금에 근거한 연금의 조기수급과, 그 업무 기간에 비례한 퇴직 수당의 지급을 청구할 수 있을 것으로 파악하였다. 반면에 명예퇴직 및 조기퇴직 수당과 실업급여의 경우, 폐교에 의한 퇴직은 교원의 자율적인 의사에 반하여 발생한다는 이유와 사립학교의 교원은 실업급여의 대상이 되는 고용보험에 가입되지 않았다는 이유로, 해당 금전급부를 청구하는 데 어려움이 있을 것으로 판단하였다.

요컨대, 관련된 법령과 판례 등을 바탕으로 밝힌 상기의 연구결과는 본 연구에서 실시한 설문조사에서 드러난 교원의 기대 및 필요성과 배치된다고 할 수 있다. 예를 들어, 사립학교 교원의 경우 그 소속 학교가 폐교할 경우, 교육당국이 사립학교 교원을 특별채용 해주어야 할 필요성을 비교적 강하게 느끼고 있었기 때문이다. 그럼에도 불구하고 실제로 사립학교 교원의 특별채용은 임용권자의 자율에 근거하여 이루어지기 때문에, 사립학교 교원은 이들에게 특별채용을 청구할 수 있는 권리가 없으며, 시혜적인 특별채용을 기다려야만 한다. 또한 실업급여와 조기 퇴직 수당에 대한 필요성이 높음에도 불구하고, 실제로 사립학교 교원들이 이를 받을 수 있는 법적 근거와 정책이 마련되어 있지 않다는 점 또한, 사립학교 교원이 폐교로 인해 그 지위를 유지할 수 없다면 그들의 사회적·경제적 안녕을 보장할 수단이 그들의 기대와 다르게 불충분 함을 의미한다.

제 2 절 한계 및 제언

본 연구는 사립학교 교원을 중심으로, 학령인구의 감소에 따라 자신이 근무하고 있는 소속 학교 유지의 불안정성에 영향을 받을 가능성을 전제로 이루어졌다. 학교 재단은 1998년 마련된 「사립학교법」 제35조의2조를 통해 학생 수 감소라는 사회적 변화에 대응할 수 있음에도 불구하고, 동일한 상황 하에서 학교 내 주된 주체인 교원에게 발생할 수 있는 직무 유지와 지위 보장의 어려움에 대해서는, 입법적 불비(不備)이자 미비(未備)가 있음을 현직 교원의 그 필요성에 대한 인식과 대비하여 지적하였다는 점에서 논의의 의의가 있다.

따라서 상기의 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 관련 정책과 입법을 주장하는 바이다. 첫째, 폐교 시 사립학교 교원의 직무 동일성 유지를 위하여, 파견 및 특별채용과 관련된 규정이 보다 구체적으로 마련될 필요가 있다. 전술한 바와 같이 해당 정책들은 현행 법령과 규정에 근거하여 임용권자의 시혜적 행위를 기대하여야 한다. 즉, 이러한 불확실성 속에서 교사 개인은 법령에 근거하여 그 작위 행위를 구할 청구권을 갖지 못한다. 실제로 특별채용에 있어서 판결에서는 조리상 신청권 만을 인정하고 있다. 이는 조리(條理)라는 단어의 의미 자체가 그 적용의 한계를 가지고 있다고 할 수 있다. 사물의 도리를 의미하는 조리(법령용어사전)는 항상 동일하게 적용되는 것이 아니라, 사정에 따라 다르게 적용되기 때문이다. 따라서 원칙적으로 특별채용에 대한 법규상 청구권을 인정하지 않으므로, 보충적으로 인정되는 조리상 청구권을 근거로 모든 사립학교의 교원이 특별채용에 대한 권리를 주장할 수 없다는 점은, 사립학교 교원이 폐교가 우려될지라도 특별채용을 통해 그들 직무의 동일성을 유지하고자 할 때 해당하는 권리를 적극적으로 활용할 수 없음을 의미한다.

교육 당국 또한 8만 여명 내외의 초·중등 사립학교 교원에 대하여, 특별채용이 관행적으로 이루어져왔다는 이유로, 비정기적으로 이루어지는 사립학교 폐교를 고려하여 교원의 발령과 배치 등을 고려해야 할 가능성

이 있으며, 이는 기존에 계획되고 시행되는 공립학교 교원 임용 정책에도 영향을 미칠 수 있다. 그리고 무엇보다도, 현행과 같이 폐교하는 사립학교를 특정지어 공립학교 교원으로 채용을 고려하는 것은 때에 따라 사회적 공감과 합의를 이끌어내지 못할 가능성이 있으며, 이는 임용권자뿐만 아니라, 특별채용의 대상이 되는 폐교학교의 교원에게도 불확실성과 큰 부담으로 작용할 수 있다. 공식적인 초·중등 교원의 임용시험이 별도로 존재함에도 불구하고, 임용권자의 자율성이 큰 특별채용을 통해 이들을 채용하는 것이 문제가 될 가능성이 있으며, 실제로 최근 몇 몇 교육청에서 이루어진 특별채용이 기사화되고 고발되기도 하였다. 따라서 관련된 법령을 정비하여, 보다 공정하고 분명한 파견과 특별채용의 기준과 절차를 마련하여, 구체적으로 폐교 시 교원에게도 활용될 수 있는 가능성을 열어주어야 할 것이다. 한편, 폐교하는 사립학교 자체를 기부채납하여 공립으로 전환하며, 당시에 근무하던 교사들까지 모두 공립학교 교원으로 임용하는 경우도 존재하는데(연합뉴스, 2019.10.01.), 이 또한 관련한 매뉴얼과 법령의 정비를 통해 교원의 직무의 동일성을 안정적으로 유지할 수 있도록 도와야 할 것이다.

둘째, 사립학교 교원이 폐교로 인하여 그 지위를 상실할 경우에 받을 수 있는 금전급부에 대한 관련 정책과 법령이 정비될 필요가 있다. 이와 관련하여서는 다른 금전급부보다 실업급여의 수급 가능성을 높일 필요가 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 현재 사립학교 교원은 고용보험의 대상이 아니므로 폐교로 인해 실업할지라도 실업급여를 받을 수 없다. 그러나 그들의 의사에 반하여 불가피하게 발생한 그들의 실업에 대하여, 그들의 삶을 보조하고 새로운 구직을 촉진하기 위해서 이들에게 실업급여를 지급해야 한다. 따라서 「사학연금법」의 개정을 통해, 사립학교의 폐교를 재해에 포함하여 재해보상기금을 지급하거나, 사학연금기금 내 새로운 하위 기금을 신설하여 실업급여를 지급하는 방안을 제안하는 바이다. 더욱이 이는 본 글에서 살펴본 초·중등 사립학교뿐만 아니라, 훨씬 더 많은 수의 폐원이 실제로 발생하고 있는 사립유치원과, 단위 학교의 규모가 훨씬 큰 사립대학의 교원을 대상으로도 필요한 정책이라 할 수 있을 것

이다. 따라서 초·중등학교뿐만 아니라, 다른 학교 급에도 적용될 수 있는 포괄적인 정책의 마련과 입법을 촉구하는 바이다.

본 연구는 사립학교 폐교의 상황을 전제로 교원들의 권리를 탐구하고자 하였다. 따라서 이들의 고용과 관리에 있어서 주된 행위자인 사립학교의 임원진과 학교관리자 또한 최초의 설문 대상에 포함시켰다. 그러나 설문의 과정에서 이들의 참여를 독려하지 못해, 교원만을 대상으로 그 인식을 알아보게 되었다는 점은 본 연구의 한계라고 할 것이다. 또한 표집한 사립학교 교원의 숫자 또한 총 51명으로 모집단에 대한 대표성이 낮다고 여겨질 수 있다는 점도 한계로 지적될 수 있다. 그러나 응답자의 평균과 분포가 모든 요인에 있어서 대체로 동일한 의견을 보였다는 점은 여전히 설문의 의의가 있음을 보여주는 것이라 할 것이다. 그러므로 후속연구를 통해 보다 확대된 숫자의 표본을 수집하거나, 혹은 절대적인 숫자가 많지 않은 사립학교의 임원진이나 학교 관리자에 대하여서는 질적 연구방법을 통해 그들의 인식을 보다 심층적으로 알아볼 수 있으리라 기대한다.

뿐만 아니라, 본 글에서 통계적으로 유의미하다고 검증된 질문에 대해서도 이후 보다 심층적인 탐구가 요구된다. 예컨대, 특별채용의 형태로 자신이 임용될 수 있는지에 관한 자신의 생각을 묻는 질문에서는 30대 교원과 20대 교원의 차이가 가장 강하게 나타났으며 이는 통계적으로도 유의미하였다. 즉, 20대 사립학교 교원들의 경우, 다른 연령대의 집단에 비해 그들이 특별채용 될 것이라고 생각하는 정도가 가장 약했다. 본 글에서는 이것이 그들의 경력의 문제로 특별채용의 요건의 해당되지 않을 가능성을 그 이유로 제시하였지만, 이는 당사자인 20대 사립학교 교원을 대상으로 심층 면접 등을 실시하여 보다 정확하고 깊이 있는 탐구가 가능할 것이다.

더불어 아직 본격적으로 문제화되지 않은 초·중등 사립학교의 학생 수의 감소 문제를 다뤘다는 점 또한 본 글의 한계라고 할 수 있다. 본격적으로 문제화되지 않았다는 점은 발생하지 않을 가능성 또한 여전히 존재한다고 볼 수 있기 때문이다. 실제로 정부는 공립학교의 폐교를 통해 학

생수 감소에 보다 적극적으로 대응하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 공립 학교의 숫자를 제어하는 것 이상으로 학생 수가 급감한다면, 예컨대 고등학교 중 전체의 약 38%를 차지하는 사립 고등학교는 관련된 문제를 보다 심각하게 체감하게 될 가능성이 높다. 실제로 본 글에서 실시한 단위 학교와 정부의 대응이 실제로 잘 이루어지고 있는지에 관한 설문에 대해, 초등학교 교원 응답의 차이 다른 학교급 교원에 비해 두드러지게 나타난 점은, 인구변화의 구조 상 유치원-초등학교-중학교-고등학교 순으로 학령인구의 변화를 체감하게 된다는 점과 관련되어 있음을 생각해 볼 수 있다. 따라서 이후의 후속연구를 통해 관련 정책에 대한 지속적인 검토와 성찰이 요구된다.

참 고 문 헌

. (2005). 사립학교 관계법 개정안의 위헌성 연구. , **11**(2), 243-275.

강대중. (2009). 교원 신분보장에 관한 판례 분석. 우석대학교 대학원 석사학위논문.

고전 (1997). 교사의 법적 지위에 관한 교육법학적 접근방법. **교육행정학연구, 15**(3), 294-326.

고전. (2013). (론문) : 학교운영위원회 관련 법제에 관한 교육법학적 논의. 교육법학연구, 25(2), 1-25.

고전. (2014). 론문(論文) : 교육의원 일몰제의 규범적 타당성 진단연구. **교육법학연구, 26**(2), 1-25.

고전. (2015). 학부모 연구의 입법적 과제와 교육법학적 접근. **교육법학연구, 27**(1), 1-23.

고전. (2017). 한국의 지방교육자치 입법정신에 관한 교육법학적 논의. **교육법학연구, 29**(1), 1-30.

교육부. (2019). 교육신뢰회복을 위한 사학혁신 추진방안.

김경, 유선아. (2016). 석사과정 파견교사들의 파견제도 인식에 대한 단일 사례 연구 - 한국교원대학교대학원 초등과학교육전공 석사과정을 중심으로-. **청람과학교육연구논총, 22**(2), 1-17.

김경회. (2018). 사립대학 폐교에 관련된 입법과제 분석. **교육정치학연구, 25**, 67-90.

김기진. (2008). 행정의 개념에 관한 연구. **법학연구, 18**(1), 87-108.

김민경, 소정의, 김유경, 오효정. (2018). 폐교 사립대학 기록관리 현황분석 및 개선방안. **한국비블리아학회지, 29**(4), 203-225.

김봉수. (2019). 사립학교의 소송당사자능력에 관한 연구. **민사법학, 87**, 3-29.

김소현. (2019). 지역사회를 위한 폐교의 활용 : 불광동 은혜초등학교를 이용한 복합 노인 주거 시설. 건국대학교 건축전문대학원 석사학위 논문.

김영화. (2001). 공교육 이념과 기능의 효용성 및 시대적 적합성에 대한 일 고찰. **교육사회학연구, 11**, 53-75.

김종태 (1999). 사립중등학교에서 공립특채된 교사와 공립중등교사간의 직무만족도에 관한 비교 연구. 수원대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김주영, 최민영, 송여진, 이지민, 배현주. (2020). 세계시민의식 관점에서 [다문화가정 대상국가와의 교육교류사업] 의 의미 고찰: 근거 이론을 활용한 국내 기참가 파견교사들의 후속활동 과정 분석을 중심으로. **Journal of Education for International Understanding, 15**(3), 91-139.

. (2009). 사립학교의 자주성과 공공성-학교법인의 사학의 자유를 중심으로. **, 52,** 65-102.

김형구. (2005). 사립학교법 개정에서 살펴 본 사학의 자주성과 공공성의 관계. **한국교육, 32**(1), 301-325.

김홍주, 한유경, 김현철, 김성은, 김연. (1998). **한국의 교육비 조사연구.** 한국교육개발원.

노영희, 노지윤. (2018). 도서관의 폐교 활용방안에 관한 연구. **정보관리학회지, 35**(4), 77-106.

문상덕. (2005). 현대의 행정 변화와 행정법학 방법론 연구. **행정법연구, 14,** 115-146.

민보혜. (2010). 폐교 기록물 관리 방안 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

박경옥, 조현주, 이상운. (2006). 주민 커뮤니티센터 활용을 위한 농촌지역 폐교의 리모델링 계획. **대한건축학회 논문집-계획계, 22**(4), 13-22.

박민, 이시우. (2011). 사립학교의 공공성과 자율성에 관한 연구 사립학교법의 변천과정과 현행 법제의 구조적 분석을 중심으로 ―. **공법연구, 39**(3), 143-168.

박은혜, 신은수. (2012). 누리과정 재정 구조를 통해서 본 유아교육 공교육체제 분석과 미래 방향. **한국교육, 39**(2), 55-78.

박주형, 김민규. (2018). 다문화가정 대상국가와의 교사교류사업 성과 연구. **교육논총, 38,** 25-46.

배병일. (2003). 사립대학 부동산의 처분과 관리 방법. **대학교육,** 67-74.

사학연금. (2021). 한 눈에 보이는 사학연금.

서울대교육연구소편. (1994). **교육학대백과사전.** 서울: 도서출판 하우.

서기영, 이상욱. (2011). 폐교시설활용의 실태 및 장애요인에 관한 연구: 청소년수련원을 중심으로. **대한건축학회 논문집-계획계, 27**(2), 11-21.

송월정. (2006). 폐교의 실태와 활성화 방안에 대한 연구. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

송병하. (2012). 도시구조 변화에 따른 폐교활용에 관한 연구: 연기군 지역 폐교 사례를 중심으로. **한국산학기술학회 논문지, 13**(1), 390-398.

안기성. (1989). **교육법학연구.** 서울: 고려대학교출판부.

안동인. (2018). 사립대학 학교법인의 해산과 잔여재산의 귀속. **행정법연구, 55,** 181-210.

유예진, 배명훈, 김영식. (2021). 초등교사의 체육전공 석사 파견 경험 및 의미에 관한 내러티브 탐구. **한국체육교육학회지, 26**(2), 15-35.

윤성만. (2020). 사립학교 폐교로 인한 사학연금 수급자의 연금 지급정지 개선방안:

추가소득 발생에 따른 지급정지를 중심으로. **Journal of Teachers' Pension, 5**, 11-50.

이광윤, 한정민. (2014). 사립학교법과 학교법인의 법적 성격. **, 18**(4), 295-320.

이삼식, 최효진, 김병율, 주효찬. (2014). **사학연금 가입자수 추계모형 연구.** 보건사회연구원.

이상현. (2017). 사립학교법 제28조의 법리에 대한 헌법재판 동향 분석. 국**가법연구, 13,** 37-62.

이시우. (2012). 헌법상 사학의 자유와 학교법인의 법적 지위. **법과 정책연구, 12**(3), 803-838.

이신구. (1996). 사립중등학교에서 특채된 공립중등학교 교사의 직무만족에 관한 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위 논문.

이원우 (2017). 21세기 행정환경의 변화와 행정법학방법론의 과제. **행정법연구, 48,** 83-112.

이인수. (2017). 사립학교 교원의 법적 지위에 대한 비교법적 고찰: 한국과 미국의 사례를 중심으로. **교육법학연구, 29**(4), 147-176.

이종재, 강길수, 김선종, 이종각, 정영수. (1996). **교육행정연구법.** 한국교육행정학회. 서울: 도서출판 하우.

이재영, 정연경. (2019). 폐교 사립대학 기록물 관리 개선 방안에 관한 연구. **한국기록관리학회지, 19**(4), 35-61.

이혜숙. (1999). 사립학교 교원의 신분보장에 관한 법리분석. **교육발전연구, 15**, 181-198.

이혜정. (2017). 기숙형 중학교 운영에 대한 교원과 학부모의 인식 분석. **학습자중심교과교육연구, 17**, 423-443.

이화룡, 류춘근, 오세희, 박소영. (2012). 소규모학교 통폐합에 따른 통합초등학교의 공간구성 및 폐교활용에 관한 연구. **교육시설 논문지, 19**(3), 21-31.

이희종. (2005). 사립특채 공립중등학교 교사의 직무만족 분석. 계명대학교 교육대학원 박사학위 논문.

임동산. (2005). 자주성과 공공성의 관계를 중심으로 본 사립학교법 변천 과정과 쟁점 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

임선빈. (2015).학교역할에 관한 구성원의 인식 - 폐교위기 극복과정에서 살펴본 학교역할. **교육행정학연구, 33**(4), 53-79.

전성일, 강인원, 김은영. (2003). 공교육 만족도를 결정하는 사교육 태도에 관한 연구. **경영교육연구, 30**(1), 187-206.

. (2020). 학교폐교 사례를 통한 지방소멸에 대한 경험적 분석. , **20**(1), 1-21.

정영선, 조영달, 이승연. (2017). 교원 연수 파견 및 복직 후 경험에 대한 내러티브 탐구 - 사회과 파견교사를 중심으로 -. **교사교육연구, 56**(1), 29-42.

정영희, 신세인, 이준기. (2015). 교사와 학생과 연구자 사이에서: 석사과정 파견 과학교사들의 연수경험에 대한 현상학적 연구. **교원교육, 31**(1), 1-35.

정인영, 김수성. (2018). 사학연금 지급개시연령 개선에 관한 연구 : 이은재의원 입법 발의안을 중심으로. **Journal of Teachers' Pension, 3,** 207–252.

정인영, 김수성. (2019). 사학연금에서 폐교로 인한 퇴직 시 연금 지급개시연령 개선에 관한 연구. **한국사회정책, 26**(1), 89-113.

정인영, 권혁창, 김수성. (2019). 사학연금 실업급여를 대비한 재해보상급여 활용방안 연구. **Journal of Teachers' Pension, 4**, 175–205.

정인영, 권혁창, 김수성. (2020). 사립학교 폐교 시 사학연금기금을 활용한 실업급여 제공방안 연구: 현행 사학연금 규정의 문제점과 대안 검토 및 재정추계를 중심으로. **보건사회연구, 40**(3), 216-247.

조한상. (2019). 개정 사립학교법 제 35조에 관한 고찰: 부정비리 사립학교 법인의 잔여재산 귀속 제한 문제. **교육법학연구, 31**(1), 101-125.

주영달. (2016). 사립학교법에서 설립자의 학교법인 재산에 관한 법적지위. **교육법학연구, 28**(2), 121-149.

주용기. (2019). 사립대학 폐교의 문제점과 공공성 회복을 위한 개선방안. **한양법학, 30**(4), 213-242.

주용기. (2020). 폐교대학 교원의 법적 지위 향상을 위한 탄력적 사후조치 방안에 관한 연구. **한양법학, 31**(4), 1-28.

최준렬, 김훈호, 김은경. (2020). 충남교육청 폐교재산 활용 유형 분석. **교육연구, 34**, 1-29.

하윤수. (2009). 대학폐교를 둘러싼 법률적 과제. **교육법학연구, 21**(1), 225-274.

한국교육개발원. (2020). 간추린 교육통계.

허성훈, 이종국. (2011). 대도시 폐교시설 활용 방안에 관한 연구. **청소년시설환경, 9**(2), 89-95.

황동연. (2019). 사학의 자주성과 공공성에 대한 사립학교법의 주요 개정내용 분석. **교육법학연구, 31**(3), 243-274.

황선경. (2017). 초등교사의 학생 체험형 글로벌교육기관 파견근무 경험에 대한 질적 연구. **내러티브와 교육연구, 5**(2), 43-65.

Babbie, E. R. (2021). *The practice of social research*. Boston, MA: Cengage learning.

Kotrlik, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal, 19*(1), 43-50.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30*(3), 607-610.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339.

. (2020.04). 설립별 직위별 교원수. https://kess.kedi.re.kr/index 인출.

국가통계포털. (2019.03.28). 주요 연령계층별 추계인구(생산연령인구, 고령인구 등) / 전국. https://kosis.kr/index/index.do 인출.

뉴스원. (2017.09.12). 대구 협성중·경복중 통합…협성경복중으로 새 출발. https://www.news1.kr/articles/?3099245 인출.

뉴시스. (2017.12.30). [단독]서울 은혜초교 '학생감소 폐교' 기습 통보…학부모 '혼란'. https://newsis.com/view/?id=NISX20171229_0000190592&cID=10201&pID=10200 인출.

연합뉴스. (2019.10.01.). 고교도 재정난에 사립에서 공립 전환…부산 성지고. https://www.yna.co.kr/view/AKR20191001050600051 인출.

연합뉴스. (2020.09.23). '무단 폐교' 은혜초 이사장, 직원 상여금 미지급 벌금형. https://www.yna.co.kr/view/AKR20200923178700004 인출.

표준국어대사전 [웹사이트]. (n/a). https://stdict.korean.go.kr/ 인출.

법령용어사전 [웹사이트]. (n/a). https://www.law.go.kr/lsTrmSc.do?menuId=13&subMenuId=65 인출.

시 △△고 홈페이지. (2021.11.30. 기준).

[부록 1] 교원 대상 설문지 양식

초·중등 사립학교 폐교와 교원에 관한 분석

안녕하십니까?
저는 서울대학교 교육행정전공 석사과정에 재학 중인 전주현입니다.

본 연구는 "초·중등 사립학교 폐교와 교원에 관한 분석"을 제목으로 진행되고 있습니다. 이번 연구는 저출산으로 인한 학령인구의 감소에 대하여, 초·중등 사립학교의 대응과 그 교원의 처분이 어떻게 이루어질 수 있는지를 분석하고자 합니다. 이를 위해 본 설문은 학생정원의 감소로 인한 초·중등 사립학교 폐교와 그 영향에 대한 교원 및 관리자들의 인식을 밝히고자 계획되었습니다.
따라서 이하의 요건에 해당하는 교원 및 관리자, 학교 임원진을 대상으로 설문조사를 진행하고자 합니다.

- 국내 초·중등 사립학교의 현직 교원, 관리자 및 임원(이사장, 이사, 감사 등)

이에 따른 설문의 방법 및 보상은 다음과 같습니다.

- 본 온라인 설문을 통해 연구에 참여하실 수 있습니다.
- 응답자가 맡고 있는 학교 내 직급에 따라 25개 내외의 질문을 받게 되며, 이에 대한 응답의 과정은 총 1회로 약 5분이 소요될 것입니다.

인터뷰에 대한 응답자의 답변은 「개인정보 보호법」 등 관련 법령상의 개인정보보호 규정에 따라 학술적 목적으로만 사용되며, 개인정보 제공자가 동의한 내용 외의 다른 목적으로 활용하지 않으며, 제공된 개인정보의 이용을 거부하고자 할 때에는 개인정보 관리책임자를 통해 열람, 정정, 삭제를 요구할 수 있습니다. 개인의 응답 내용이 외부에 알려질 우려는 전혀 없습니다. 응답 내용은 데이터의 형태로 보관되며, 이후 답변자의 개인 신상정보를 유추할 수 있는 어떠한 내용도 포함하고 있지 않을 것입니다.
많은 관심과 참여 부탁드립니다. 감사합니다.

❖ 연구책임자: 전주현(서울대학교 교육행정전공 석사과정)
지도교수: 엄문영(서울대학교 사범대학 교육학과 조교수)
❖ 연구책임자 연락처: (E-mail)

연구참여자용 설명문(성인용)

연구 과제명 : 초・중등 사립학교 폐교와 교원에 관한 분석
연구 책임자명 : 전주현(서울대학교 사범대학 교육학과 교육행정전공, 석사과정)

이 연구는 저출산으로 인한 학령인구의 감소에 대하여, 초・중등 사립학교의 대응과 그 교원의 처분이 어떻게 이루어질 수 있는지에 대한 연구입니다. 귀하는 국내 초・중등 사립학교의 현직 교원, 관리자 및 임원(이사장, 이사, 감사 등)이기 때문에 이 연구에 참여하도록 권유 받았습니다. 이 연구를 수행하는 서울대학교 소속의 전주현 연구원(전주현, -)이 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행 될 것이며, 귀하께서는 참여 의사를 결정하기 전에 본 연구가 왜 수행되는지 그리고 연구의 내용이 무엇과 관련 있는지 이해하는 것이 중요합니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다.

1. 이 연구는 왜 실시합니까?

이 연구의 목적은 저출산으로 인한 학령인구의 감소에 대하여, 초・중등 사립학교의 대응과 그 교원의 처분이 어떻게 이루어질 수 있는지를 검토하고자 합니다. 따라서 현행 법령 및 법원의 판례를 중심으로 사립학교의 폐교 시 교원이 구제받을 수 있는 정책적・법적 구제방안을 검토 및 관계자들의 인식을 조사하여, 이들이 갖는 권리를 분석하고 교육당국이 교원을 위해 어떠한 정책을 펼쳐야 할 것인지를 분석하는 것을 목적으로 합니다.

2. 얼마나 많은 사람이 참여합니까?

만 18세 이상인 국내 초・중등 사립학교의 현직 교원, 관리자 및 임원(이사장, 이사, 감사 등)인 420명의 사람이 참여 할 것입니다. 이 중 모집단의 비율을 고

려하여 학교관리자 및 임원 88명과, 학교관리자를 제외한 교원인 332명의 사람이 참여할 것입니다.

3. 만일 연구에 참여하면 어떤 과정이 진행됩니까?

만일 귀하가 참여의사를 온라인상에 밝혀 주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다.

1) 연구참여자는 그의 교직 경험과 사립학교 폐교와 관련된 자신의 생각을 묻는 질문에 응답하게 됩니다. 설문의 내용으로는 응답자의 배경(6개 문항), 학생 수의 변화가 학교에 미치는 영향(6문항)에 대한 질문이 공통적으로 주어집니다. 또한 일반 교사와 학교관리자 및 임원을 구분하여 각각 학생 수의 변화가 교원에게 미치는 영향(11문항)과 학교의 운영에 미치는 영향(3문항)에 대한 설문에 응답하게 됩니다.
2) 응답 중 연구참여자가 맡고 있는 학교 내 직급에 따라 25개 내외의 질문을 받게 되며, 이에 대한 응답의 과정은 총 1회로 약 5분이 소요될 것입니다.
3) 모든 과정은 연구참여자가 자율적으로 실시할 수 있는 장소에서, 연구자의 자료수집 기간 내에 이루어질 것입니다.

연구참여자의 응답이 모두 수집된 이후, 연구자는 연구 결과 정리양식에 맞게 코딩한 뒤 분석을 실시합니다.

4. 연구 참여 기간은 얼마나 됩니까?

참여횟수는 총 1회이며, 설문 문항은 약 25문항으로, 예상 소요 시간은 약 5분입니다.

5. 참여 도중 그만두어도 됩니까?

예, 귀하는 언제든지 어떠한 불이익 없이 참여 도중에 그만 둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 바로 설문응답을 중지하시거나 해당사이트에서 나가시면 됩니다. 그만 두는 경우 모아진 자료는 인터넷 창을 닫으시거나 중단하시는 즉시 자동으로 전량 폐기됩니다.

6. 부작용이나 위험요소는 없습니까?

연구원은 만약의 부작용이나 위험상황에 대비하여 대처 방안을 준비하고 있습니다. 연구 참여자가 과정에서 기분이 상하거나 불편함을 느낄 경우 언제든 설문 참여를 중지할 수 있으며, 이에 대한 어떠한 불이익도 없습니다. 만약 연구 참여 도중 발생할 수 있는 부작용 혹은 위험 요소에 대한 질문이 있다면 담당 연구원에게 즉시 문의해 주십시오.

7. 이 연구에 참여시 참여자에게 이득이 있습니까?

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 사회구조적 변화에 따른 학교 폐교 문제에 대한 교원, 학교관리자 및 임원의 인식을 사회적으로 공유함으로써, 본 문제에 대한 이해와 대응을 촉구하는데 도움이 될 것입니다.

8. 만일 이 연구에 참여하지 않는다면 불이익이 있습니까?

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

9. 연구에서 얻은 모든 개인 정보의 비밀은 보장됩니까?

개인정보관리책임자는 서울대학교의 전주현입니다. 본 연구에서 수집되는 개인정보는 성별, 나이, 교직경력, 소속 학교급, 담당 보직, 근무지역입니다. 이러한 개인정보는 연구책임자인 전주현과 지도교수인 엄문영에게만 접근이 허락되며, 외장하드에 비밀번호를 걸어서 연구자와 지도교수에게만 접근 가능한 방법으로 보관이 될 것입니다. 동의서는 관련 법령에 따라 3년을 보관한 후 폐기할 예정이며, 연구자료의 경우는 서울대학교 연구윤리 지침에 따라 가능한 한 영구 보관할 예정입니다. 저희는 이 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 개인 정보가 학회지나 학회에 공개 될 때 귀하의 이름 및 기타 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제공될 수도 있습니다. 또한 모니터 요원, 점검 요원, 생명윤리위원회는 연구참여자의 개인 정보에 대한 비

밀 보장을 침해하지 않고 관련규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 동의로 간주될 것입니다.

10. 이 연구에 참가하면 사례가 지급됩니까?

죄송합니다만 본 연구에 참가하는데 있어서 금전적 보상은 없습니다.

11. 연구에 대한 문의는 어떻게 해야 됩니까?

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 연락하십시오.

이름: 전주현 전화번호: -

만일 어느 때라도 연구참여자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 서울대학교 생명윤리위원회에 연락하십시오.
서울대학교 생명윤리위원회 (SNUIRB) 전화번호: - 이메일: -

동 의 서

연구 과제명 : 초·중등 사립학교 폐교와 교원에 관한 분석
연구 책임자명 : 전주현(서울대학교 사범대학, 석사과정)

1. 나는 이 설명서를 읽었으며 이에 대해 충분히 생각하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 읽었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 생명윤리위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는 데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임 받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 법률이 규정한 국가 기관 및 서울대학교 생명윤리위원회가 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 확인하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.

본 연구에 참여하시겠습니까?　　예 □　　아니오 □

※ 다음은 응답자 배경에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 ✔ 표시하여 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 성별은 무엇입니까?
____① 남자 ____② 여자

2. 선생님의 연령은 다음 중 어디에 속합니까?(만 나이 기준)
____① 20대 ____② 30대 ____③ 40대 ____④ 50대 ____⑤ 60대 이상

3. 선생님께서 현재 근무하고 계시는 학교 급은 무엇입니까?
____① 사립초등학교 ____② 사립중학교 ____③ 사립고등학교

4. 선생님께서 현재 맡고 계신 학교 내 직위은 무엇입니까?
____① 평교사 ____② 수석교사 ____③ 부장교사
____④ 교감 ____⑤ 교장 ____⑥ 임원진(이사장, 이사, 감사 등)

5. 선생님의 교직경험 혹은 학교 임원 경력은 다음 중 어디에 해당됩니까?
(교직경험과 학교 임원 경력이 모두 있으신 경우, 총합한 기간을 선택해 주십시오.)
____① 5년 이하 ____② 5년 초과 10년 이하
____③ 10년 초과 15년 이하 ____④ 15년 초과 20년 이하
____⑤ 20년 이상

6. 선생님께서 소속된 학교가 소재하고 있는 지역은 어디입니까?
____① 강원 ____② 경기 ____③ 경남 ____④ 경북 ____⑤ 광주
____⑥ 대구 ____⑦ 대전 ____⑧ 부산 ____⑨ 서울 ____⑩ 세종
____⑪ 울산 ____⑫ 인천 ____⑬ 전남 ____⑭ 전북 ____⑮ 충남
____⑯ 충북 ____⑰ 제주

※ 이하의 질문은 학교 폐교에 대한 선생님의 인식과 경험에 대하여 묻고 있습니다. 선생님의 생각과 가장 일치하는 곳에 ✔ 표시하여 주시기 바랍니다.

7. 학생 수의 변화가 학교 운영에 영향을 미친다.

____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

8. 우리 학교는 학령인구의 감소로 인한 어려움을 경험하고 있다.

____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

10. 학생 수의 변화로 인해 우리 학교가 폐교될 가능성이 있다고 생각한다.

____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

12. 우리 학교는 학령인구 감소에 대응하기 위해 노력하고 있다.

____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

13. 학생 수의 변화에 교육 당국이 적극적으로 대응할 필요가 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

14. 학생 수의 변화에 따른 단위 학교의 문제를 해결하기 위해 교육 당국이 노력하고 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

15. 학생 수의 변화가 교사로서 나의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

16. 학생 수의 변화로 인해 수업 방식에 차이가 생겼다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

17. 학생 수의 변화로 인해 학급 운영에 차이가 생겼다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다

____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

18. 나는 학생 수의 감소로 인한 대응을 위해 노력하고 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

19. 나는 우리 학교의 폐교에 대비하는 계획을 세우고 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

20. 나는 학교가 우리 학교가 폐교한다면, 다른 사립학교에서 근무할 수 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

21. 나는 우리 학교가 폐교한다면, 임용고시를 통해 교사로 계속 근무하기 위해 노력할 것이다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

22. 나는 우리 학교가 폐교한다면, 교사 외 다른 직업을 가질 수 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

23. 나는 사립학교가 폐교할 경우, 교육당국이 사립학교 교직원을 채용해줘야 한다고 생각한다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

24. 나는 학교가 폐교할 경우 내가 공립학교 교사로 특별채용 될 수 있다고 생각한다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

25. 나는 학교가 폐교할 경우 내가 요구할 수 있는 권리(e.g. 실업급여 등)을 알고 있다.
____① 매우 그렇지 않다
____② 그렇지 않다
____③ 보통이다
____④ 그렇다
____⑤ 매우 그렇다

응답해 주셔서 감사합니다.

[부록 2] 설문에 대한 통계 분석의 결과

<표 1> 학생 수의 변화와 교사의 삶(P1)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.21	0.98	-.631 (0.531)	0	0.0	3	10.3	2	6.9	10	34.5	14	48.3	2.806 (0.422)
	여	22	43.14	4.36	0.73		0	0.0	1	4.5	0	0.0	11	50.0	10	45.5	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
교사 나이	20대	18	35.29	4.06	0.87	1.390 (0.259)	0	0.0	2	11.1	0	0.0	11	61.1	5	27.8	14.369
	30대	18	35.29	4.44	0.78		0	0.0	1	5.6	0	0.0	7	38.9	10	55.6	
	40대	12	23.53	4.17	1.03		0	0.0	1	8.3	2	16.7	3	25.0	6	50.0	
	50대	3	5.88	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.28	0.84	0.980 (0.429)	0	0.0	2	8.0	0	0.0	12	48.0	11	44.0	17.213 (0.142)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.10	0.88		0	0.0	1	10.0	0	0.0	6	60.0	3	30.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.8	1.30		0	0.0	1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.5	1.00		0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	0.350 (0.706)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	1.569 (0.955)
	중	13	25.49	4.31	0.85		0	0.0	1	7.7	0	0.0	6	46.2	6	46.2	
	고	35	68.63	4.23	0.91		0	0.0	3	8.6	2	5.7	14	40.0	16	45.7	
	총 계	51	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.50	0.58	1.700 (0.154)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	18.381 (0.243)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.94	1.06		0	0.0	3	18.8	0	0.0	8	50.0	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.75	1.26		0	0.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.71	0.61		0	0.0	0	0.0	1	7.1	2	14.3	11	78.6	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.17	0.75		0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	4.43	0.53		0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	
	총 계	517	100.0	4.27	0.87		0	0.0	4	7.8	2	3.9	21	41.2	24	47.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 2> 학생 수의 변화와 수업 방식 변화(P2)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.10	0.90	1.152	1	3.4	0	0.0	4	13.8	14	48.3	10	34.5	8.022
	여	22	43.14	3.77	1.15	(0.255)	0	0.0	5	22.7	2	9.1	8	36.4	7	31.8	(0.091)
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
교사 나이	20대	18	35.29	3.83	0.86		0	0.0	2	11.1	2	11.1	11	61.1	3	16.7	
	30대	18	35.29	3.61	1.24	2.640	1	5.6	3	16.7	3	16.7	6	33.3	5	27.8	12.047
	40대	12	23.53	4.50	0.67	(0.060)	0	0.0	0	0.0	1	8.3	4	33.3	7	58.3	(0.442)
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.80	1.00		1	4.0	2	8.0	3	12.0	14	56.0	5	20.0	
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.30	1.06	3.750*	0	0.0	3	30.0	2	20.0	4	40.0	1	10.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.86	0.38	(0.010)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	14.3	6	85.7	22.137
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.40	0.89	10~15	0	0.0	0	0.0	1	20.0	1	20.0	3	60.0	(0.139)
	20년 초과	4	7.84	4.50	0.58	>5~10년	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	중	13	25.49	4.08	0.86	0.980	0	0.0	1	7.7	1	7.7	7	53.8	4	30.8	3.186
	고	35	68.63	3.86	1.09	(0.381)	1	2.9	4	11.4	5	14.3	14	40.0	11	31.4	(0.922)
	총 계	51	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.75	1.71		1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.16	0.96		0	0.0	2	12.5	0	0.0	8	50.0	6	37.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.25	0.96	3.530**	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	29.709
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.50	0.65	(0.009)	0	0.0	0	0.0	1	7.1	5	35.7	8	57.1	(0.075)
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.17	0.75		0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	3.43	0.79		0	0.0	1	14.3	2	28.6	4	57.1	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.96	1.02		1	2.0	5	9.8	6	11.8	22	43.1	17	33.3	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 3> 학생 수의 변화와 학급 운영의 변화(P3)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.17	0.85	0.803 (0.426)	1	3.4	0	0.0	2	6.9	16	55.2	10	34.5	8.463 (0.076)
	여	22	43.14	3.95	1.10		0	0.0	3	13.6	4	18.2	6	27.3	9	40.9	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
교사 나이	20대	18	35.29	3.78	0.88	1.890 (0.145)	0	0.0	2	11.1	3	16.7	10	55.6	3	16.7	11.399 (0.495)
	30대	18	35.29	4.00	1.19		1	5.6	1	5.6	3	16.7	5	27.8	8	44.4	
	40대	12	23.53	4.50	0.52		0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	50.0	6	50.0	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.84	1.03	2.210 (0.094)	1	4.0	2	8.0	3	12.0	13	52.0	6	24.0	12.808 (0.687)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.80	1.03		0	0.0	1	10.0	3	30.0	3	30.0	3	30.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.60	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	
	20년 초과	4	7.84	4.50	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
학교 급	초	3	5.88	4.33	0.58	0.290 (0.746)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	4.621 (0.797)
	중	13	25.49	3.92	1.04		0	0.0	2	15.4	1	7.7	6	46.2	4	30.8	
	고	35	68.63	4.11	0.96		1	2.9	1	2.9	5	14.3	14	40.0	14	40.0	
	총 계	51	100.0	4.08	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.00	1.83	2.520* (0.043)	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	31.063 (0.054)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.19	0.83		0	0.0	1	6.3	1	6.3	8	50.0	6	37.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.50	1.29		0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.50	0.65		0	0.0	0	0.0	1	7.1	5	35.7	8	57.1	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.33	0.52		0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	3.71	0.76		0	0.0	0	0.0	3	42.9	3	42.9	1	14.3	
	총 계	517	100.0	4.09	0.96		1	2.0	3	5.9	6	11.8	22	43.1	19	37.3	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 4> 학생 수의 감소와 교사 개인의 실질적 대응(P4)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.52	1.27	1.786 (0.080)	1	3.4	7	24.1	6	20.7	6	20.7	9	31.0	4.476 (0.345)
	여	22	43.14	2.91	1.11		1	4.5	8	36.4	8	36.4	2	9.1	3	13.6	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
교사 나이	20대	18	35.29	3.17	1.10	4.000* (0.013) 50대 > 30대	1	5.6	3	16.7	9	50.0	2	11.1	3	16.7	23.264* (0.026)
	30대	18	35.29	2.78	1.06		1	5.6	8	44.4	4	22.2	4	22.2	1	5.6	
	40대	12	23.53	3.67	1.37		0	0.0	4	33.3	1	8.3	2	16.7	5	41.7	
	50대	3	5.88	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.24	1.09	3.890** (0.008)	1	4.0	5	20.0	10	40.0	5	20.0	4	16.0	22.701 (0.122)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.30	0.63		1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.86	1.35		0	0.0	2	28.6	0	0.0	2	28.6	3	42.9	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.80	1.30		0	0.0	1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.25	1.5		0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
학교 급	초	3	5.88	4.00	1.00	0.680 (0.513)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3.060 (0.931)
	중	13	25.49	3.08	1.32		1	7.7	4	30.8	4	30.8	1	7.7	3	23.1	
	고	35	68.63	3.26	1.22		1	2.9	11	31.4	9	25.7	6	17.1	8	22.9	
	총 계	51	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.75	1.71	0.570 (0.725)	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	20.345 (0.437)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.44	1.31		1	6.3	3	18.8	5	31.3	2	12.5	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.25	0.50		0	0.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.50	1.34		0	0.0	5	35.7	2	14.3	2	14.3	5	35.7	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.17	1.17		0	0.0	2	33.3	2	33.3	1	16.7	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	2.71	0.95		0	0.0	4	57.1	1	14.3	2	28.6	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.25	1.23		2	3.9	15	29.4	14	27.5	8	15.7	12	23.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 5> 폐교에 대비하는 교사 개인의 계획(P5)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	2.07	1.33	-1.105 (0.275)	14	48.3	6	20.7	5	17.2	1	3.4	3	10.3	12.445* (0.014)
	여	22	43.14	2.50	1.44		8	36.4	5	22.7	0	0.0	8	36.4	1	4.5	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
교사 나이	20대	18	35.29	2.11	1.41	1.310 (0.283)	9	50.0	4	22.2	0	0.0	4	22.2	1	5.6	18.602 (0.099)
	30대	18	35.29	2.06	1.26		8	44.4	5	27.8	2	11.1	2	11.1	1	5.6	
	40대	12	23.53	2.42	1.51		5	41.7	2	16.7	1	8.3	3	25.0	1	8.3	
	50대	3	5.88	3.67	1.15		0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.00	1.29	0.590 (0.671)	13	52.0	5	20.0	2	8.0	4	16.0	1	4.0	22.769 (0.120)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.30	1.25		3	30.0	4	40.0	0	0.0	3	30.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	2.43	1.81		4	57.1	0	0.0	0	0.0	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.60	1.52		1	20.0	2	40.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	
	20년 초과	4	7.84	3.00	1.63		1	25.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
학교 급	초	3	5.88	2.33	2.31	0490 (0.614)	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	9.372 (0.312)
	중	13	25.49	1.92	1.32		8	61.5	1	7.7	1	7.7	3	23.1	0	0.0	
	고	35	68.63	2.37	1.35		12	34.3	10	28.6	4	11.4	6	17.1	3	8.6	
	총 계	51	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.00	1.41	1.020 (0.419)	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	19.096 (0.515)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.50	1.59		7	43.8	2	12.5	1	6.3	4	25.0	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.00	1.82		1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	1.86	0.95		6	42.9	5	35.7	2	14.3	1	7.1	0	0.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.17	1.83		4	66.7	0	0.0	0	0.0	1	16.7	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	1.71	0.76		3	42.9	3	42.9	1	14.3	0	0.0	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.25	1.38		22	43.1	11	21.6	5	9.8	9	17.6	4	7.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 6> 학생 수의 변화와 학교 운영의 변화(S1)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.41	0.68	-1.491	0	0.0	0	0.0	3	10.3	11	37.9	15	51.7	2.366
	여	22	43.14	4.68	0.57	(0.142)	0	0.0	0	0.0	1	4.5	5	22.7	16	72.7	(0306)
	총 계	51	100.0	4.53	0.64		0	0.0	0	0.0	4	7.8	16	31.4	31	60.8	
교사 나이	20대	18	35.29	4.28	0.67	1.580	0	0.0	0	0.0	2	11.1	9	50.0	7	38.9	7.280
	30대	18	35.29	4.61	0.70	(0.206)	0	0.0	0	0.0	2	11.1	3	16.7	13	72.2	(0.296)
	40대	12	23.53	4.75	0.45		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	25.0	9	75.0	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	4.53	0.64		0	0.0	0	0.0	4	7.8	16	31.4	31	60.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.40	0.71	0.830	0	0.0	0	0.0	3	12.0	9	36.0	13	52.0	4.031
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.50	0.71	(0.511)	0	0.0	0	0.0	1	10.0	3	30.0	6	60.0	(0.854)
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.86	0.38		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	14.3	6	85.7	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.60	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	
	20년 초과	4	7.84	4.75	0.50		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	4.53	0.64		0	0.0	0	0.0	4	7.8	16	31.4	31	60.8	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	0.460	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	1.530
	중	13	25.49	4.38	0.77	(0.633)	0	0.0	0	0.0	2	15.4	4	30.8	7	53.8	(0.821)
	고	35	68.63	4.57	0.61		0	0.0	0	0.0	2	5.7	11	31.4	22	62.9	
	총 계	51	100.0	4.53	0.64		0	0.0	0	0.0	4	7.8	16	31.4	31	60.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	0.96	1.400	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	13.424
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.44	0.73	(0.242)	0	0.0	0	0.0	2	12.5	5	31.3	9	56.3	(0.201)
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.25	0.96		0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.86	0.36		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	14.3	12	85.7	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.67	0.53		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	33.3	4	66.7	
	1000명 이상	7	13.73	4.29	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	71.4	2	28.6	
	총 계	517	100.0	4.53	0.64		0	0.0	0	0.0	4	7.8	16	31.4	31	60.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 7> 학령인구 감소와 학교의 어려움(S2)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.14	1.43	0.004 (0.997)	5	17.2	6	20.7	4	13.8	8	27.6	6	20.7	4.239 (0.375)
	여	22	43.14	3.14	1.70		6	27.3	3	13.6	3	13.6	2	9.1	8	36.4	
	총 계	51	100.0	3.14	1.54		11	21.6	9	17.6	7	13.7	10	19.6	14	27.5	
교사 나이	20대	18	35.29	3.00	1.53	0.290 (0.829)	3	16.7	6	33.3	2	11.1	2	11.1	5	27.8	7.655 (0.811)
	30대	18	35.29	3.39	1.58		4	22.2	1	5.6	3	16.7	4	22.2	6	33.3	
	40대	12	23.53	2.92	1.51		3	25.0	2	16.7	2	16.7	3	25.0	2	16.7	
	50대	3	5.88	3.33	2.09		1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.14	1.54		11	21.6	9	17.6	7	13.7	10	19.6	14	27.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.24	1.56	0.150 (0.964)	4	16.0	6	24.0	4	16.0	2	8.0	9	36.0	10.417 (0.844)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.20	1.48		2	20.0	1	10.0	2	20.0	3	30.0	2	20.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	2.86	1.57		2	28.6	1	14.3	1	14.3	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.20	1.64		1	20.0	1	20.0	0	0.0	2	40.0	1	20.0	
	20년 초과	4	7.84	2.75	2.06		2	50.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.14	1.54		11	21.6	9	17.6	7	13.7	10	19.6	14	27.5	
학교 급	초	3	5.88	4.33	1.15	2.090 (0.135)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	8.876 (0.353)
	중	13	25.49	2.54	1.45		4	30.8	3	23.1	3	23.1	1	7.7	2	15.4	
	고	35	68.63	3.26	1.54		7	20.0	6	17.1	3	8.6	9	25.7	10	28.6	
	총 계	51	100.0	3.14	1.54		11	21.6	9	17.6	7	13.7	10	19.6	14	27.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	5.00	0.00	2.230 (0.068)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	29.210 (0.084)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.06	1.53		2	12.5	6	37.5	2	12.5	1	6.3	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.00	1.41		0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.07	1.49		4	28.6	0	0.0	3	21.4	5	35.7	2	14.3	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2,67	1.63		2	33.3	1	16.7	1	16.7	1	16.7	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	2.29	1.38		3	42.9	1	14.3	1	14.3	2	28.6	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.14	1.54		11	21.6	9	17.6	7	13.7	10	19.6	14	27.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 8> 학생 수의 변화와 폐교 가능성(S3)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	2.55	1.15	0.275 (0.785)	6	20.7	9	31.0	7	24.1	6	20.7	1	3.4	2.089 (0.719)
	여	22	43.14	2.45	1.37		7	31.8	6	27.3	3	13.6	4	18.2	2	9.1	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
교사 나이	20대	18	35.29	2.50	1.25	0.950 (0.425)	4	22.2	7	38.9	2	11.1	4	22.2	1	5.6	19.470 (0.078)
	30대	18	35.29	2.39	1.24		6	33.3	3	16.7	6	33.3	2	11.1	1	5.6	
	40대	12	23.53	2.42	1.24		3	25.0	5	41.7	0	0.0	4	33.3	0	0.0	
	50대	3	5.88	3.67	1.15		0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.44	1.16	0.910 (0.466)	6	24.0	8	32.0	6	24.0	4	16.0	1	4.0	13.960 (0.602)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.90	1.37		2	20.0	2	20.0	2	20.0	3	30.0	1	10.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	1.86	1.07		3	42.9	3	42.9	0	0.0	1	14.3	0	0.0	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.60	1.34		1	20.0	2	40.0	0	0.0	2	40.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.00	1.63		1	25.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
학교급	초	3	5.88	4.00	1.00	3.310* (0.045)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	8.122 (0.422)
	중	13	25.49	2.77	1.24		2	15.4	4	30.8	3	23.1	3	23.1	1	7.7	
	고	35	68.63	2.29	1.18		11	31.4	11	31.4	6	17.1	6	17.1	1	2.9	
	총 계	51	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.75	0.96	4.970** (0.001)	0	0.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	1	25.0	28.738 (0.093)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.19	1.22		1	6.3	5	31.3	2	12.5	6	37.5	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.00	1.41		1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	1.86	0.86		6	42.9	4	28.6	4	28.6	0	0.0	0	0.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.17	1.17		2	33.3	2	33.3	1	16.7	1	16.7	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	1.57	0.53		3	42.9	4	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.51	1.24		13	25.5	15	29.4	10	19.6	10	19.6	3	5.9	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 9> 학령인구 감소에 대응하기 위한 소속 학교의 노력 여부(S4)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.24	1.27	0.541 (0.591)	3	10.3	6	20.7	6	20.7	9	31.0	5	17.2	2.319 (0.677)
	여	22	43.14	3.05	1.29		2	9.1	8	36.4	2	9.1	7	31.8	3	13.6	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	
교사 나이	20대	18	35.29	3.11	1.13	1.630 (0.195)	1	5.6	5	27.8	5	27.8	5	27.8	2	11.1	11.394 (0..495)
	30대	18	35.29	3.11	1.37		2	11.1	6	33.3	1	5.6	6	33.3	3	16.7	
	40대	12	23.53	2.92	1.31		2	16.7	3	25.0	2	16.7	4	33.3	1	8.3	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.28	1.28	0.600 (0.665)	2	8.0	6	24.0	5	20.0	7	28.0	5	20.0	18.076 (0.319)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.70	0.95		0	0.0	6	60.0	1	10.0	3	30.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.14	1.35		1	14.3	1	14.3	2	28.6	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.00	1.41		1	20.0	1	20.0	0	0.0	3	60.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	1.90		1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	3.280* (0.046) 초>중	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	11.448 (0.178)
	중	13	25.49	2.69	1.44		3	23.1	4	30.8	2	15.4	2	15.4	2	15.4	
	고	35	68.63	3.20	1.16		2	5.7	10	28.6	10	28.6	13	37.1	4	11.4	
	총 계	51	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	12	23.5	16	31.4	8	15.7	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.50	0.58	1.880 (0.117)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	17.559 (0.616)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.00	1.27		2	12.5	4	25.0	4	25.0	4	25.0	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.75	1.26		0	0.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.29	1.33		1	7.1	4	28.6	2	14.3	4	28.6	3	21.4	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.33	1.37		2	33.3	2	33.3	0	0.0	2	33.3	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	2.86	0.90		0	0.0	3	42.9	2	28.6	2	28.6	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.16	1.27		5	9.8	14	27.5	8	15.7	16	31.4	8	15.7	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 10> 학생 수의 변화와 교육 당국 대응의 필요성(G1)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.48	0.57	-1.317 (0.194)	0	0.0	0	0.0	1	3.4	13	44.8	15	51.7	1.875 (0.392)
	여	22	43.14	4.68	0.48		0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	31.8	15	68.2	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	
교사 나이	20대	18	35.29	4.28	0.57	3.500* (0.022)	0	0.0	0	0.0	1	5.6	11	61.1	6	33.3	9.563 (0.144)
	30대	18	35.29	4.67	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	33.3	12	66.7	
	40대	12	23.53	4.75	0.45		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	25.0	9	75.0	
	50대	3	5.88	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	3	100.0	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	2	3.9	20	39.2	30	58.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.36	0.57	2.300 (0.073)	0	0.0	0	0.0	1	4.0	14	56.0	10	40.0	8.736 (0.365)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.70	0.48		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.80	0.45		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	
	20년 초과	4	7.84	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	2.140 (0.129)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	5.106 (0.277)
	중	13	25.49	4.31	0.63		0	0.0	0	0.0	1	7.7	7	53.8	5	38.5	
	고	35	68.63	4.66	0.48		0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	34.3	23	65.7	
	총 계	51	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.75	0.50	3.350* (0.012)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	16.803 (0.079)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.38	0.62		0	0.0	0	0.0	1	6.3	8	50.0	7	43.8	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	5.00	0.00		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.86	0.36		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	14.3	12	85.7	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.50	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	50.0	3	50.0	
	1000명 이상	7	13.73	4.14	0.38		0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	85.7	1	14.3	
	총 계	517	100.0	4.57	0.54		0	0.0	0	0.0	1	2.0	20	39.2	30	58.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 11> 학생 수의 변화에 따른 교육 당국 노력의 적절성(G2)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.14	1.19	1.930 (0.059)	4	13.8	3	10.3	10	34.5	9	31.0	3	10.3	7.678 (0.104)
	여	22	43.14	2.50	1.14		4	18.2	9	40.9	4	18.2	4	18.2	1	4.5	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
교사 나이	20대	18	35.29	2.89	1.13	0.500 (0.683)	2	11.1	5	27.8	5	27.8	5	27.8	1	5.6	12.992 (0.370)
	30대	18	35.29	2.78	1.31		3	16.7	6	33.3	3	16.7	4	22.2	2	11.1	
	40대	12	23.53	2.75	1.14		3	25.0	0	0.0	6	50.0	3	25.0	0	0.0	
	50대	3	5.88	3.67	1.53		0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.84	1.28	0.640 (0.640)	5	20.0	5	20.0	6	24.0	7	28.0	2	8.0	18.879 (0.275)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.70	0.82		0	0.0	5	50.0	3	30.0	2	20.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	2.86	1.21		1	14.3	1	14.3	4	57.1	0	0.0	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.60	1.52		2	40.0	0	0.0	1	20.0	2	40.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	1.26		0	0.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
학교 급	초	3	5.88	4.33	1.15	2.710 (0.077)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	19..368* (0.013)
	중	13	25.49	2.92	1.32		3	23.1	1	7.7	4	30.8	4	30.8	1	7.7	
	고	35	68.63	2.71	1.10		5	14.3	11	31.4	9	25.7	9	25.7	1	2.9	
	총 계	51	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.50	1.29	0.640 (0.671)	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	19.016 (0.521)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.50	1.26		5	31.3	2	12.5	6	37.5	2	12.5	1	6.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.00	1.41		0	0.0	2	50.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.00	1.30		2	14.3	3	21.4	4	28.6	3	21.4	2	14.3	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.17	0.98		0	0.0	2	33.3	1	16.7	3	50.0	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	3.29	0.95		0	0.0	2	28.6	1	14.3	4	57.1	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.86	1.20		8	15.7	12	23.5	14	27.5	13	25.5	4	7.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 12> 다른 사립학교에 근무 가능성에 대한 믿음(W1)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.59	1.05	-.582 (0.563)	0	0.0	5	17.2	9	31.0	8	27.6	7	24.1	5.737 (0.220)
	여	22	43.14	3.78	1.23		2	9.1	1	4.5	4	18.2	8	36.4	7	31.8	
	총 계	51	100.0	3.67	1.13		2	3.9	6	11.8	13	25.5	16	31.4	14	27.5	
교사 나이	20대	18	35.29	3.61	0.98	0.130 (0.941)	0	0.0	3	16.7	4	22.2	8	44.4	4	22.2	6.756 (0.873)
	30대	18	35.29	3.61	1.24		1	5.6	2	11.1	6	33.3	3	16.7	3	16.7	
	40대	12	23.53	3.75	1.29		1	8.3	1	8.3	2	16.7	4	33.3	4	33.3	
	50대	3	5.88	4	1.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	3.67	1.26		2	3.9	6	11.8	13	25.5	16	31.4	13	25.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.44	1.08	1.610 (0.189)	1	4.0	4	16.0	7	28.0	9	36.0	4	16.0	12.549 (0.705)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.50	1.35		1	10.0	1	10.0	3	30.0	2	20.0	3	30.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.57	0.53		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	42.9	4	57.1	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.60	1.34		0	0.0	1	20.0	2	40.0	0	0.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.00	0.82		0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.67	1.13		2	3.9	6	11.8	13	25.5	16	31.4	14	27.5	
학교급	초	3	5.88	4.00	1.00	1.910 (0.159)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	8.236 (0.411)
	중	13	25.49	3.15	1.41		2	15.4	2	15.4	4	30.8	2	15.4	3	23.1	
	고	35	68.63	3.83	0.98		0	0.0	4	11.4	8	22.9	13	37.1	10	28.6	
	총 계	51	100.0	3.67	1.13		2	3.9	6	11.8	13	25.5	16	31.4	14	27.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	0.96	2.110 (0.081)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	16.706 (0.672)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.25	1.34		2	12.5	3	18.8	3	18.8	5	31.3	3	18.8	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.50	1.29		0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.14	0.86		0	0.0	0	0.0	4	28.6	4	28.6	6	42.9	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.17	0.75		0	0.0	0	0.0	1	16.7	3	50.0	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	3.00	0.82		0	0.0	2	28.6	3	42.9	2	28.6	0	0.0	
	총 계	517	100.0	3.67	1.13		2	3.9	6	11.8	13	25.5	16	31.4	14	27.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 13> 임용고시 응시에 대한 의지(W2)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.45	1.33	0.100 (0.921)	4	13.8	2	6.9	7	24.1	9	31.0	7	24.1	2.641 (0.620)
	여	22	43.14	3.41	1.47		3	13.6	4	18.2	3	13.6	5	22.7	7	31.8	
	총 계	51	100.0	3.43	1.37		7	13.7	6	11.8	10	19.6	14	27.5	14	27.5	
교사 나이	20대	18	35.29	3.78	1.06	0.870 (0.465)	1	5.6	1	5.6	3	16.7	9	50.0	4	22.2	10.854 (0.541)
	30대	18	35.29	3.44	1.42		2	11.1	3	16.7	4	22.2	3	16.7	6	33.3	
	40대	12	23.53	3.00	1.60		3	25.0	2	16.7	2	16.7	2	16.7	3	25.0	
	50대	3	5.88	3.00	2.00		1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.43	1.37		7	13.7	6	11.8	10	19.6	14	27.5	14	27.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.76	1.16	2.140 (0.092)	2	8.0	1	4.0	5	20.0	10	40.0	7	28.0	20.266 (0.208)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.80	1.23		0	0.0	2	20.0	2	20.0	2	20.0	4	40.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.00	1.41		1	14.3	2	28.6	1	14.3	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.20	1.79		3	60.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	
	20년 초과	4	7.84	2.75	1.71		1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.43	1.38		7	13.7	6	11.8	10	19.6	14	27.5	14	27.5	
학교 급	초	3	5.88	5.00	0.00	2.260 (0.115)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	12.416 (0.134)
	중	13	25.49	3.46	1.56		3	23.1	0	0.0	2	15.4	4	30.8	4	30.8	
	고	35	68.63	3.29	1.30		4	11.4	6	17.1	8	22.9	10	28.6	7	20.0	
	총 계	51	100.0	3.43	1.37		7	13.7	6	11.8	10	19.6	14	27.5	14	27.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.75	1.50	1.780 (0.136)	0	0.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	2	50.0	15.721 (0.734)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.00	1.10		1	6.3	0	0.0	3	18.8	6	37.5	6	37.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.25	0.96		0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	2.86	1.51		4	28.6	2	14.3	2	14.3	4	28.6	2	14.3	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.83	1.47		1	16.7	2	33.3	1	16.7	1	16.7	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	3.14	1.34		1	14.3	1	14.3	2	28.6	2	28.6	1	14.3	
	총 계	517	100.0	3.43	1.38		7	13.7	6	11.8	10	19.6	14	27.5	14	27.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 14> 교사 외 다른 직업을 가질 의지(W3)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.34	1.23	1.408 (0.166)	2	6.9	6	20.7	7	24.1	8	27.6	6	20.7	6.336 (0.175)
	여	22	43.14	2.82	1.44		6	27.3	4	18.2	2	9.1	8	36.4	2	9.1	
	총 계	51	100.0	3.12	1.34		8	15.7	10	19.6	9	17.6	16	31.4	8	15.7	
교사 나이	20대	18	35.29	2.72	1.27	0.800 (0.500)	4	22.2	4	22.2	4	22.2	5	27.8	1	5.6	7.188 (0.845)
	30대	18	35.29	3.33	1.37		2	11.1	4	22.2	2	11.1	6	33.3	4	22.2	
	40대	12	23.53	3.33	1.37		2	16.7	1	8.3	2	16.7	5	41.7	2	16.7	
	50대	3	5.88	3.33	1.53		0	0.0	1	33.3	1	33.3	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.12	1.34		8	15.7	10	19.6	9	17.6	16	31.4	8	15.7	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.08	1.32	0.700 (0.594)	4	16.0	5	20.0	4	16.0	9	36.0	3	12.0	7.846 (0.953)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	2.60	1.17		2	20.0	3	30.0	2	20.0	3	30.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.43	1.51		1	14.3	1	14.3	1	14.3	2	28.6	2	28.6	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.60	1.67		1	20.0	0	0.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	3.50	1.29		0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.12	1.34		8	15.7	10	19.6	9	17.6	16	31.4	8	15.7	
학교 급	초	3	5.88	3.00	1.73	0.020 (0.977)	0	0.0	2	66.7	0	0.0	0	0.0	1	33.3	7.207 (0.514)
	중	13	25.49	3.08	1.26		2	15.4	2	15.4	3	23.1	5	38.5	1	7.7	
	고	35	68.63	3.14	1.38		6	17.1	6	17.1	6	17.1	11	31.4	6	17.1	
	총 계	51	100.0	3.12	1.34		8	15.7	10	19.6	9	17.6	16	31.4	8	15.7	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.50	1.73	0.880 (0.500)	1	25.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	21.752 (0.354)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.19	1.33		3	18.8	1	6.3	4	25.0	6	37.5	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	2.25	1.89		2	50.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	2.79	1.19		2	14.3	4	28.6	4	28.6	3	21.4	1	7.1	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.33	1.51		0	0.0	3	50.0	0	0.0	1	16.7	2	33.3	
	1000명 이상	7	13.73	3.71	0.95		0	0.0	1	14.3	1	14.3	4	57.1	1	14.3	
	총 계	517	100.0	3.12	1.24		8	15.7	10	19.6	9	17.6	16	31.4	8	15.7	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 15> 교육당국의 사립교원 채용 필요성(W4)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.90	1.08	-.300 (0.765)	1	3.4	2	6.9	6	20.7	10	34.5	10	34.5	7.700 (0.103)
	여	22	43.14	4.00	1.38		2	9.1	1	4.5	5	22.7	1	4.5	13	59.1	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
교사 나이	20대	18	35.29	3.28	1.13	3.260* (0.030)	1	5.6	3	16.7	7	38.9	4	22.2	3	16.7	16.302 (0.178)
	30대	18	35.29	4.33	1.08		1	5.6	0	0.0	2	11.1	4	22.2	11	61.1	
	40대	12	23.53	4.33	1.23		1	8.3	0	0.0	1	8.3	2	16.7	8	66.7	
	50대	3	5.88	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.48	1.26	2.320 (0.071)	2	8.0	3	12.0	8	32.0	5	20.0	7	28.0	15.674 (0.476)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.60	0.70		0	0.0	0	0.0	1	10.0	2	20.0	7	70.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.00	1.41		1	14.3	0	0.0	0	0.0	3	42.9	3	42.9	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.60	0.89		0	0.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	4	80.0	
	20년 초과	4	7.84	4.25	0.96		0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
학교 급	초	3	5.88	4.67	0.58	1.780 (0.179)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	4.896 (0.769)
	중	13	25.49	3.46	1.45		2	15.4	1	7.7	3	23.1	3	23.1	4	30.8	
	고	35	68.63	4.06	1.11		1	2.9	2	5.7	8	22.9	7	20.0	17	48.6	
	총 계	51	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	0.96	0.990 (0.435)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	15.354 (0.756)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.50	1.46		2	12.5	2	12.5	4	25.0	2	12.5	6	37.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.50	1.29		0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.21	1.19		1	7.1	0	0.0	2	14.3	3	21.4	8	57.1	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.50	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	50.0	3	50.0	
	1000명 이상	7	13.73	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	3	42.9	1	14.3	3	42.9	
	총 계	517	100.0	3.94	1.21		3	5.9	3	5.9	11	21.6	11	21.6	23	45.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 16> 공립학교 특별채용 가능성(W5)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.41	1.12	-.232 (0.817)	2	6.9	3	10.3	10	34.5	9	31.0	5	17.2	5.616 (0.230)
	여	22	43.14	3.50	1.54		4	18.2	2	9.1	3	13.6	5	22.7	8	36.4	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
교사 나이	20대	18	35.29	2.94	1.35	3.540* (0.022) 30대> 20대	3	16.7	4	22.2	5	27.8	3	16.7	3	16.7	17.394 (0.135)
	30대	18	35.29	4.17	1.04		1	5.6	0	0.0	2	11.1	7	38.9	8	44.4	
	40대	12	23.53	3.08	1.24		2	16.7	1	8.3	4	33.3	4	33.3	1	8.3	
	50대	3	5.88	3.67	1.15		0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.12	1.36	2.730* (0.041)	4	16.0	4	16.0	7	28.0	5	20.0	5	20.0	17.412 (0.359)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.50	0.53		0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	50.0	5	50.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.43	1.40		1	14.3	0	0.0	3	42.9	1	14.3	2	28.6	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.80	1.30		1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	0.96		0	0.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
학교급	초	3	5.88	4.00	1.73	0.290 (0.753)	0	0.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7	7.487 (0.485)
	중	13	25.49	3.46	1.20		1	7.7	1	7.7	5	38.5	3	23.1	3	23.1	
	고	35	68.63	3.40	1.33		5	14.3	3	8.6	8	22.9	11	31.4	8	22.9	
	총 계	51	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	0.96	0.850 (0.519)	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	14.467 (0.806)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.00	1.21		2	12.5	3	18.8	6	37.5	3	18.8	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.75	1.89		1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.43	1.50		3	21.4	0	0.0	3	21.4	4	28.6	4	28.6	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.50	1.05		0	0.0	1	16.7	2	33.3	2	33.3	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	3.86	1.07		0	0.0	1	14.3	1	14.3	3	42.9	2	28.6	
	총 계	517	100.0	3.45	1.30		6	11.8	5	9.8	13	25.5	14	27.5	13	25.5	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 17> 조기 퇴직에 따른 보조 수단 인지여부(W6)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	2.31	1.14	2.138* (0.038)	8	27.6	10	34.5	6	20.7	4	13.8	1	3.4	4.728 (0.316)
	여	22	43.14	1.68	0.89		12	54.5	6	27.3	3	13.6	1	4.5	0	0.0	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
교사 나이	20대	18	35.29	1.94	0.87	5.130* (0.004) 50 > 2,3,40대	6	33.3	8	44.4	3	16.7	1	5.6	0	0.0	25.886* (0.011)
	30대	18	35.29	2.11	1.02		6	33.3	6	33.3	4	22.2	2	11.1	0	0.0	
	40대	12	23.53	1.58	1.00		8	66.7	2	16.7	1	8.3	1	8.3	0	0.0	
	50대	3	5.88	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	2.00	0.96	1.480 (0.223)	9	36.0	9	36.0	5	20.0	2	8.0	0	0.0	18.615 (0.289)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	1.90	0.99		4	40.0	4	40.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	1.86	0.90		3	42.9	2	28.6	2	28.6	0	0.0	0	0.0	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	1.80	1.30		3	60.0	1	20.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.25	1.71		1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
학교 급	초	3	5.88	4.33	0.58	10.790** (0.001) 초>중,고	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	31.400*** (0.000)
	중	13	25.49	2.16	0.99		4	30.8	4	30.8	4	30.8	1	7.7	0	0.0	
	고	35	68.63	1.80	0.90		16	45.7	12	34.3	5	14.3	2	5.7	0	0.0	
	총 계	51	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	2.00	1.15	0.100 (0.992)	2	50.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	22.862 (0.296)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.19	1.22		6	37.5	4	25.0	4	25.0	1	6.3	1	6.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	2.00	1.41		2	50.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	2.00	1.18		7	50.0	2	14.3	3	21.4	2	14.3	0	0.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.00	1.10		2	33.3	3	50.0	0	0.0	1	16.7	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	1.86	0.38		1	14.3	6	85.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	총 계	517	100.0	2.04	1.08		20	39.2	16	31.4	9	17.6	5	9.8	1	2.0	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 18> 조기 퇴직에 따른 사학연금을 통한 보조 가능성(W7)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.14	1.25	-.266 (0.792)	4	13.8	4	13.8	9	31.0	8	27.6	4	13.8	3.962 (0.411)
	여	22	43.14	3.23	1.11		1	4.5	6	27.3	4	18.2	9	40.9	2	9.1	
	총 계	51	100.0	3.18	1.18		5	9.8	10	19.6	13	25.5	17	33.3	6	11.8	
교사 나이	20대	18	35.29	3.56	0.98	3.130 (0.034)	0	0.0	3	16.7	5	27.8	7	38.9	3	16.7	15.310 (0.225)
	30대	18	35.29	3.17	1.10		1	5.6	4	22.2	6	33.3	5	27.8	2	11.1	
	40대	12	23.53	2.42	1.31		4	33.3	3	25.0	1	8.3	4	33.3	0	0.0	
	50대	3	5.88	4.00	1.00		0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.18	1.18		5	9.8	10	19.6	13	25.5	17	33.3	6	11.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.40	1.00	1.540 (0.201)	1	4.0	3	12.0	9	36.0	9	36.0	3	12.0	17.539 (0.352)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	3.20	1.14		0	0.0	4	40.0	1	10.0	4	40.0	1	10.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.14	1.35		1	14.3	1	14.3	2	28.6	2	28.6	1	14.3	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	2.00	1.22		2	40.0	2	40.0	0	0.0	1	20.0	0	0.0	
	20년 초과	4	7.84	3.25	1.71		1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.18	1.18		5	9.8	10	19.6	13	25.5	17	33.3	6	11.8	
학교 급	초	3	5.88	3.67	1.15	1.740 (0.186)	0	0.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	1	33.3	8.615 (0.376)
	중	13	25.49	3.62	0.96		0	0.0	2	15.4	3	23.1	6	46.2	2	15.4	
	고	35	68.63	2.97	1.22		5	14.3	8	22.9	8	22.9	11	31.4	3	8.6	
	총 계	51	100.0	3.18	1.18		5	9.8	10	19.6	13	25.5	17	33.3	6	11.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.00	0.82	1.060 (0.400)	0	0.0	1	25.0	2	50.0	1	25.0	0	0.0	13.402 (0.859)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	2.94	1.39		3	18.8	4	25.0	2	12.5	5	31.3	2	12.5	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	3.25	0.96		0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	3.50	1.16		1	7.1	1	7.1	5	35.7	4	28.6	3	21.4	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	2.50	1.05		1	16.7	2	33.3	2	33.3	1	16.7	0	0.0	
	1000명 이상	7	13.73	3.71	0.95		0	0.0	1	14.3	1	14.3	4	57.1	1	14.3	
	총 계	517	100.0	3.18	1.18		5	9.8	10	19.6	13	25.5	17	33.3	6	11.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 19> 폐교와 교원의 실업급여 수급 가능성 인식(W8)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	3.72	1.31	-1.183 (0.242)	4	13.8	0	0.0	5	17.2	11	37.9	9	31.0	4.087 (0.394)
	여	22	43.14	4.14	1.13		1	4.5	1	4.5	3	13.6	6	27.3	11	50.0	
	총 계	51	100.0	3.90	1.24		5	9.8	1	2.0	8	15.7	17	33.3	20	39.2	
교사 나이	20대	18	35.29	3.89	0.83	0.580 (0.631)	0	0.0	1	5.6	4	22.2	9	50.0	4	22.2	17.748 (0.124)
	30대	18	35.29	4.00	1.53		3	16.7	0	0.0	2	11.1	2	11.1	11	61.1	
	40대	12	23.53	4.00	1.13		1	8.3	0	0.0	1	8.3	6	50.0	4	33.3	
	50대	3	5.88	3.00	2.00		1	33.3	0	0.0	1	33.3	0	0.0	1	33.3	
	총 계	51	100.0	3.90	1.24		5	9.8	1	2.0	8	15.7	17	33.3	20	39.2	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.00	1.04	1.520 (0.211)	1	4.0	1	4.0	4	16.0	10	40.0	9	36.0	16.758 (0.401)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.10	1.37		1	10.0	0	0.0	2	20.0	1	10.0	6	60.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	3.86	1.35		1	14.3	0	0.0	0	0.0	4	57.1	2	28.6	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.20	0.84		0	0.0	0	0.0	1	20.0	2	40.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	2.50	1.91		2	50.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	
	총 계	51	100.0	3.90	1.24		5	9.8	1	2.0	8	15.7	17	33.3	20	39.2	
학교급	초	3	5.88	4.33	0.58	0.250 (0.779)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	5.611 (0.691)
	중	13	25.49	3.77	1.24		1	7.7	1	7.7	2	15.4	5	38.5	4	30.8	
	고	35	68.63	3.91	1.29		4	11.4	0	0.0	6	17.1	10	28.6	15	42.9	
	총 계	51	100.0	3.90	1.24		5	9.8	1	2.0	8	15.7	17	33.3	20	39.2	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	3.75	1.89	0.820 (0.545)	1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	16.594 (0.679)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	3.75	1.13		1	6.3	1	6.3	3	18.8	7	43.8	4	25.0	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.50	1.00		0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	3	75.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.13	1,17		1	7.1	0	0.0	2	14.3	4	28.6	7	50.0	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	3.17	1.72		2	33.3	0	0.0	0	0.0	3	50.0	1	16.7	
	1000명 이상	7	13.73	4.14	0.90		0	0.0	0	0.0	2	28.6	2	28.6	3	42.9	
	총 계	517	100.0	3.90	1.24		5	9.8	1	2.0	8	15.7	17	33.3	20	39.2	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 20> 폐교와 실업급여 수급 필요성 인식(W9)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.14	1.13	-1.809*	2	6.9	0	0.0	4	13.8	9	31.0	14	48.3	7.456
	여	22	43.14	4.64	0.73	(0.077)	0	0.0	1	4.5	0	0.0	5	22.7	16	72.7	(0.114)
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
교사 나이	20대	18	35.29	4.28	0.83	1.800	0	0.0	0	0.0	4	22.2	5	27.8	9	50.0	21.304*
	30대	18	35.29	4.67	0.77	(0.160)	0	0.0	1	5.6	0	0.0	3	16.7	14	77.8	(0.046)
	40대	12	23.53	4.25	1.14		1	8.3	0	0.0	0	0.0	5	41.7	6	50.0	
	50대	3	5.88	3.33	2.08		1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	4.48	0.77	1.470	0	0.0	0	0.0	4	16.0	5	20.0	16	64.0	21.845
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.40	0.97	(0.227)	0	0.0	1	10.0	0	0.0	3	30.0	6	60.0	(0.148)
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.71	0.49		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	3.60	1.52		1	20.0	0	0.0	0	0.0	3	60.0	1	20.0	
	20년 초과	4	7.84	3.75	1.89		1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
학교급	초	3	5.88	4.33	1.15	0.020	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	5.016
	중	13	25.49	4.31	1.18	(0.981)	1	7.7	0	0.0	1	7.7	3	23.1	8	61.5	(0.756)
	고	35	68.63	4.37	0.94		1	2.9	1	2.9	2	5.7	11	31.4	20	57.1	
	총 계	51	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.25	1.50	0.360	0	0.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	3	75.0	23.307
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.13	1.09	(0.877)	1	6.3	0	0.0	2	12.5	6	37.5	7	43.8	(0.274)
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.50	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.50	1.10		1	7.1	0	0.0	0	0.0	3	21.4	10	71.4	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.67	0.82		0	0.0	0	0.0	1	16.7	0	0.0	5	83.3	
	1000명 이상	7	13.73	4.29	0.76		0	0.0	0	0.0	1	14.3	3	42.9	3	42.9	
	총 계	517	100.0	4.35	1.00		2	3.9	1	2.0	4	7.8	14	27.5	30	58.8	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

<표 21> 조기 퇴직에 따른 별도의 조기퇴직 수당 필요성 인식(W10)

		N	%	M	SD	t/F	매우 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다		χ2
							N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
성별	남	29	56.86	4.17	0.97	-.035 (0.972)	1	3.4	0	0.0	5	17.2	10	34.5	13	44.8	2.111 (0.715)
	여	22	43.14	4.18	0.91		0	0.0	1	4.5	4	18.2	7	31.8	10	45.5	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
교사 나이	20대	18	35.29	3.61	0.70	5.190* (0.004) 30대> 20대	0	0.0	0	0.0	9	50.0	7	38.9	2	11.1	33.464** (0.001)
	30대	18	35.29	4.67	0.77		0	0.0	1	5.6	0	0.0	3	16.7	14	77.8	
	40대	12	23.53	4.17	1.11		1	8.3	0	0.0	0	0.0	6	50.0	5	41.7	
	50대	3	5.88	4.67	0.58		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
교사 경력	5년 이하	25	49.02	3.96	0.84	1.170 (0.337)	0	0.0	0	0.0	9	36.0	8	32.0	8	32.0	24.789 (0.074)
	5년 초과 10년 이하	10	19.61	4.50	0.97		0	0.0	1	10.0	0	0.0	2	20.0	7	70.0	
	10년 초과 15년 이하	7	13.73	4.00	1.41		1	14.3	0	0.0	0	0.0	3	42.9	3	42.9	
	15년 초과 20년 이하	5	9.80	4.40	0.55		0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0	
	20년 초과	4	7.84	4.75	0.50		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
학교 급	초	3	5.88	4.33	1.15	0.320 (0.727)	0	0.0	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	66.7	5.475 (0.706)
	중	13	25.49	4.00	0.82		0	0.0	0	0.0	4	30.8	5	38.5	4	30.8	
	고	35	68.63	4.23	0.97		1	2.9	1	2.9	4	11.4	12	34.3	17	48.6	
	총 계	51	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	
학교 학생 수	200명 미만	4	7.84	4.00	1.41	0.270 (0.928)	0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	2	50.0	22.180 (0.331)
	200명 이상 400명 미만	16	31.37	4.00	0.82		0	0.0	0	0.0	5	31.3	6	37.5	5	31.3	
	400명 이상 600명 미만	4	7.84	4.25	0.96		0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	
	600명 이상 800명 미만	14	27.45	4.36	1.15		1	7.1	0	0.0	1	7.1	3	21.4	9	64.3	
	800명 이상 1000명 미만	6	11.76	4.33	0.82		0	0.0	0	0.0	1	16.7	2	33.3	3	50.0	
	1000명 이상	7	13.73	4.14	0.69		0	0.0	0	0.0	1	14.3	4	57.1	2	28.6	
	총 계	517	100.0	4.18	0.93		1	2.0	1	2.0	9	17.6	17	33.3	23	45.1	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Abstract

An analysis for the closure of private elementary and secondary schools and the teachers

Juhyun Jeon

Educational Administration

Department of Education

The Graduate School

Seoul National University

This study aims to explore the effect of a sharp decrease in the school-age population on private school teachers. In particular, although private school teachers are governed in principle by the private sector, they should contribute to the public interest as a principal-agent in public education. Thus, this study attempts to explore how their job or status can be secured in the event of the closure of the private school, especially from an educational legal point of view. In other words, although a preparatory law for the school was enforced in 1998 to prepare for a decrease through Article 35-2 of 「Private School Ac

t」, there are no stipulations with their status in Article 56, and the social security in Articles 60-2 and 60-3 of the same Act.

In this regard, the research questions are as follows.

First, how do private school teachers perceive the closure of elementary and secondary private schools?

Second, when those schools are closed, what are the ways to maintain the status of teachers?

Third, when a teacher loses his/her position when closed, what kind of financial compensation can he/she receive?

In addressing the research questions, an educational legal approach and questionnaire were conducted to analyze related laws and precedents and examine the perceptions of private school teachers.

The results are as follows. First, private school teachers were aware that the change in the school-age population affects their teaching method, classroom management, and individual teachers' everyday lives. Despite the impact, the respondents had never made extra efforts against the closure of their schools, which might be from their belief that their schools were unlikely to be closed. In addition, there were changes in their operation at the school-level, but their schools were not responding through plans and projections. In the case of elementary school teachers, however, elementary teachers responded positively that their schools were trying to react against the decrease compared to secondary teachers, which was statistically significant. Moreover, they agreed that the education authorities needed to cope with the situation; however, they did not evaluate that the efforts were being made appropriately now. In evaluating the efforts of the authorities, elementary school teachers also positively evaluated the practical efforts of the education authorities compared to other school-level teachers.

In the second research question, continuity of job, private school teachers were dispatched to public schools to continue their job before the closure. After the closure, however, the temporary dispatch was no longer validated under related laws and regulations. Special recruitment was necessitated to continue the job as a public teacher. However, it was to be executed only through the related authority, and thus, those from the above schools were not entitled to have their previous position back except in exceptional cases.

Finally, it examines what kind of financial compensation can be claimed when they lose their position due to the closure. In principle, when they lose their position, they can claim early receipt of private teachers' pension and retirement allowance proportional to their work period. On the other hand, in the case of honorary and early retirements, the claim would be more difficult because those retirements have nothing to do with their will. As they are not covered by employment insurance, they are not considered to be able to claim those unemployment benefits.

This study proposes the following policies and legislation based on the above discussion. First, to continue their job even after the closure, it is necessary to prepare more specific regulations related to the policy for dispatch and special recruitment. Second, it is necessary to prepare related policies and laws on financial compensation that private school teachers can receive when they lose their status due to the school's closure.

keywords : Private school, Closure of school, Teacher, Special Appointment, Private School Act, Educational law
Student Number : 2020-26057