

기획연구과제 2020-02-법인-다
(연구기간: 2020.05.01.~2020.09.30)

서울대의 다양성 보호와 증진에 관한 법제도 현황과 그 개선방안

2020. 9. 30



이효원 교수 (서울대 법학전문대학원)

본 연구용역 보고서에 제기된 의견이나 내용은
서울대학교의 공식 입장과는 무관합니다.

서울대학교

“서울대의 다양성 보호와 증진에 관한 법제도 현황과 그 개선방안”
결과보고서를 다음과 같이 제출합니다.

2020. 09. 30

책임연구원 : 이효원 교수(법학전문대학원)

공동연구원 : 김범수 교수(자유전공학부)

이남주 교수(간호대학)

지성태 교수(국제농업기술대학원)

최계영 교수(법학전문대학원)

요 약

다양성은 ‘성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건과 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험·가치관·행동양식이 공존하는 사회적 특성’을 의미하고, 다양성은 사회를 더 풍요롭고 유연하게 만들고, 창의적인 사고를 가능하게 한다는 측면에서 학문과 교육의 영역에서 반드시 보호되고 증진되어야 할 것이 요구된다. 이와 관련하여 서울대학교는 2015년 10월 13일 학칙을 개정하여 양성평등 촉진을 포함한 다양성의 보호 및 증진에 관하여 총장의 자문에 응하게 하기 위하여 총장 직속의 필수적 자문기구로 다양성위원회를 설치하도록 했다.

다양성위원회가 출범한 지 5년이 지난 지금, 서울대법과 학칙 등을 비롯한 학내의 다양한 법령과 규정, 그리고 이에 근거한 제도를 다양성의 보호와 증진에 관한 관점에서 분석하고 평가할 필요가 있다. 이는 대학의 다양성은 법제도적 시스템을 제대로 마련하지 않은 상태에서는 그 보호와 증진을 실현할 수가 없으며, 다양성의 보호와 증진을 위한 정책적 건의와 실현도 최종적으로는 법제도적 장치를 마련함으로써 달성될 수 있기 때문이다.

본 보고서는 서울대의 다양성의 보호와 증진에 대한 법령을 분석하고, 현재 서울대학교에서 운영되고 있는 다양한 조직과 기구에 대해 관련 법령에 따라 구성되고 조직되었는지, 그리고 제도적 시스템이 관련 법령의 취지대로 잘 운영되고 있는지 실태도 함께 분석했다. 그리고 이를 바탕으로 다양성의 보호와 증진의 관점에서 문제점을 추출하고 이를 기초로 다양성의 보호와 증진에 관한 이념적 기준에 따라 법제도를 개선하는 방안을 제시했다.

서울대법은 양성평등을 위한 임용계획 이외에는 다양성의 보호와 증진에 대해 별다른 규정을 두지 않고 있으며, 2020년이 되어서야 양성평등에 대한 임용계획에 관한 규정을 신설하였다. 서울대법이 성별 이외에는 다양성의 보호 및 증진과 관련된 다른 어떠한 내용도 포함하고 있는 것은 서울대법이 서울대 내에서 다양성을 보호 및 증진하는데 전혀 기여하고 있지 못하다는 것을 보여준다. 서울대를 규율하는 기본법인 서울대법이 다양성의 보호와 증진에 관하여 아무런 규정을 두지 않고 있을 뿐만 아니라 다양성에 관한 기본적 내용을 정관으로 규정하도록 하지도 않고 있는 것은 개선되어야 할 것이다.

서울대 정관 역시 서울대법과 마찬가지로 다양성의 관점에서는 직접적으로 규정하는 내용이 미흡하다. 서울대 정관에는 제33조 제3항에서 교원인사위원회를 구성하는 과정에서 여성위원이 전체 위원 5분의 1 이상이 되도록 규정하고 있

는 것이 다양성과 관련된 유일한 규정이다. 정관이 서울대의 운영 및 관리와 관련된 기관과 교직원에 대한 내용을 정하고 있다는 점을 감안하면 정관에는 다양성 보호 및 증진에 대한 내용이 상당부분 삽입될 필요가 있을 것으로 판단된다. 이와 같은 특징은 학칙, 규정, 시행세칙과 지침에서도 마찬가지로 발견된다.

총장 등 본부 보직과 관련해서는 총장선출위원회의 구성을 외부인사 10명, 내부인사 20명으로 정하고 있는 것은 이전 규정에 비해 상당히 진일보 한 것이지만 여성 총장추천위원회의 여성 비율에 대해 별도로 언급하고 있지 않은 것은 다양성 보호와 증진의 관점에서 아쉬운 부분으로 개선이 필요한 것으로 보인다. 이 외에 부총장과 본부 주요 조직에 대해서는 다양성 보호와 증진과 관련된 내용을 구체적으로 정하고 있지 않다. 이에 대해서는 개선이 이뤄질 필요가 있다.

이사회는 경우 다양한 구성원들의 목소리가 반영될 수 있는 경로가 없다는 점이 한계로 작용하고, 평의원회의 경우 직원이 선출하는 평의원이 3명에서 늘어났고 의장이 위촉하는 2명 중 1명 이상은 여성으로 한다고 규정한 점은 긍정적이지만 다양성과 관련된 측면이 개정을 통해 강화될 필요가 있을 것으로 보인다. 그 외에 정관에서 규정하고 있는 위원회들의 경우 외부 인사, 여성위원의 임명 또는 위촉, 일정 위원회의 경우 직원 또는 학생도 위원으로 임명 또는 위촉될 수 있다고 정하고 있는 경우가 있는 것은 긍정적으로 평가할 수 있다. 학칙에 규정된 위원회들의 경우 심의·의결하는 안건의 대부분이 기획, 교육, 연구 일상 행정 업무와 관련된 사안으로 직원과 학생의 참여가 쉽지 않으며 외부인사의 참여도 쉽지 않지만, 각 위원회의 성격에 따라 직원, 학생, 외부인사의 참여 확대가 필요하거나 가능한 위원회도 있는 것으로 보인다. 이와 같은 위원회들에 대해서 다양성 보호와 증진의 관점에서 개선이 필요한 부분이 있다.

교육조직의 경우 학(원장)의 선임 절차와 보직의 선임에서 구성원의 의사가 반영될 수 있는 경로가 없는 등 다양성 보호와 증진의 관점에서 개선되어야 할 점들이 적지 않은 것으로 보인다. 그리고 교원 인사제도에서 양성평등을 위하여 여성 교원의 목표 비율을 25%로 설정하고 있지만 서울대학교 다양성보고서에 따르면 2019년 10월 본교 전임교원 중 여성 전임교원 비율은 17.1%에 그치고 있는 것이 현실이다. 행정조직과 관련해서는 상대적으로 다양성을 보호하고 증진시키는 제도가 지속적으로 마련되고 있고 이를 꾸준히 발전시키고 있는 것으로 평가할 수 있으나, 그와 같은 제도들이 실질적으로 기능할 수 있게 하기 위한 제도적 장치들이 필요할 것으로 보인다. 이 외에도 부속시설, 부설학교와 관련 법인의 경우에도 다양성의 보호하고 증진시키기 위한 제도적인 보완이 전반적으로 이뤄질 필요가 있을 것으로 판단된다.

이와 관련하여 서울대법의 경우 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용이 다양성의 보호 및 증진이 고려되어야 할 조문에 삽입하는 방향으로 개정이 이뤄질 필

요가 있을 것으로 보인다. 그리고 서울대법이 정관으로 규정하도록 하는 내용 중에 다양성의 보호와 증진에 관한 사항을 포함시키는 것도 필요하다고 판단된다. 서울대 정관 역시 마찬가지로 임원과 이사회, 평의원회, 학사위원회, 장학·복지위원회, 교직원, 본교에 설치된 각종 위원회 등의 내용에 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용이 추가될 필요가 있다. 학칙의 경우에도 기관, 본부 행정조직, 위원회의 업무분장, 구서과 소집방법, 학생활동과 관련된 내용에 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용이 추가될 필요가 있다. 규정, 시행세칙과 지침의 경우 각종 위원회, 연구시설, 부속시설 등의 인적 구성과 자격요건을 규정하고 있는 조항을 전체적으로 조사하여 ① 외부인사의 참여 등 다양성의 고려가 필요하거나 바람직한 조직, ② 외부인사의 참여 등 다양성의 고려가 허용될 수 있는 조직, ③ 외부인사의 참여가 허용되어서는 안되는 조직으로 그 성격을 분류한 후 이에 맞추어 자격요건을 재정비할 필요가 있다.

총장추천위원회의 경우 그 구성에서 여성 위원 비율의 확대와 관련된 내용이 추가될 필요가 있고, 부총장에 대해서는 여성 부총장을 선임하는 것을 제도적으로 보장할 필요가 있다. 본부 조직의 경우 여성의 보임 비율을 확대할 필요가 있고, 교원 이외의 직원의 보임 비율을 확대할 필요가 있으며, 장기적으로는 외국인의 보임 등 기타 다양성을 증진할 수 있는 방안도 모색할 필요가 있다.

이사회 구성의 경우 여성 이사를 선임하는 것을 제도적으로 보장할 필요가 있고, 이사회 구성에 있어서 평의원회 추천을 강화할 필요가 있다. 평의원회의 경우 비전임 교원, 외국인 교원, 기금 교원, 무기계약직 직원 등을 평의원으로 위촉할 수 있도록 제도화할 필요가 있고, 서울대에 근무하는 연구원, 조교, 학생, 동문, 학부형 및 외부인사들도 평의원으로 위촉될 수 있도록 보장할 것이 요구되며, 국가적 차원에서 요구하는 평의원회의 운영기준을 참고하여 평의원회 구성방식을 재조정하는 준비를 해야 한다. 정관 및 학칙에 규정된 위원회의 구성과 운영에 대해서는 여성의 위원회 참여 비율 확대가 필요하고, 개별위원회별로 그 특성을 고려하여 전반적으로 다양성을 보호하고 증진할 수 있는 방향으로 제도를 개선할 필요가 있다.

교육조직의 경우 단과대학·대학원 내 보직 및 위원회에 여성 교원의 참여를 확대해야 하고, 양성평등을 위한 교원 임용을 제도적으로 보장하는 장치를 강화해야 하며, 다양한 학문적 배경의 전임교원을 확보할 수 있도록 해야 한다. 행정조직의 경우 다양한 분야에서 우수한 인력을 채용하고 이를 지속적으로 관리하는 제도를 강화해야 하고, 모성보호 제도와 일·가정 양립지원제도를 확대해야 하며, 학생과 직원의 다양성 보호와 증진을 위해 그와 관련된 교육을 강화할 필요가 있다. 그리고 양성평등 뿐 아니라 장애인, 외국인 등 학내 소수 인력에 대한 배려와 운영 면에서 정책적인 배려와 지원을 강화할 필요가 있다.

서울대학교의 부속시설의 경우 다양성 보호와 증진을 위한 개선방안으로 중요 사항을 심의·의결하는 운영위원회의 위원구성에서 다양성을 확보하여 다양한 구성원의 의견을 수렴하고 반영할 수 있도록 할 필요가 있다. 부설학교의 경우 다양성 보호와 증진의 관점에서 상대적으로 제도적 장치가 잘 마련된 것으로 평가할 수 있지만, 교원의 채용에 있어서 다양성의 확보를 위한 선발기준을 보다 강화할 필요가 있다.

서울대학교의 핵심적 구성원인 교직원과 학생에 대해 다양성의 보호와 증진을 위해서 교직원과 관련해서는 교원의 양성평등의 노력에도 불구하고 여성교원의 임용과 처우를 보다 개선해야 하고 외국인 교원에 대한 처우도 개선해야 한다. 직원의 경우에는 대학의 효율적이고 효과적인 운영을 위한 인사권 행사와 직원 개인의 권익 보호 주장 사이에서 갈등이 초래될 가능성이 큰 만큼 다양한 인센티브제도를 개발하여 이러한 갈등을 최소화해야 한다. 학생에 대해서는 다양성의 보호와 증진의 관점에서 장학금이 공정하게 배분될 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

다양성위원회와 관련해서는 우선 해외 사례 등을 참고하여 “다양성”의 개념을 확장하면서도 그 범주도 구체화 할 필요가 있을 것으로 보인다. 그리고 다양성위원회는 그 명칭, 목적 혹은 정의 부분에 공평, 포용 등의 가치를 명확하게 설시할 필요도 있다. 또한 다양성위원회가 총장의 직속 자문기구로서의 위상에 걸맞는 역할을 수행할 수 있도록 환경을 조성해야 하고, 그 구성에 있어서 위원의 공정한 배분이 강화되어야 한다. 이뿐 아니라 서울대학교 각 단과대학(원) 단위의 다양성위원회의 운영을 활성화시킬 필요가 있으며, 소위원회를 적극적으로 활성화하여 전문성을 제고해야 할 필요가 있다. 그리고 서울대학교의 교내 기구와의 협력체제를 구축하고 상호 협조를 강화해야 하며, 다양성위원회의 기능의 다각화하고 다양성위원회 규정이 예정하는 운영세칙을 신속하게 제정하여 법적 제도적 장치를 보완해야 할 필요가 있을 것으로 판단된다.

목 차

| | |
|---|----|
| 제 1 장 서론 | 1 |
| 제 1 절 연구의 목적 | 1 |
| 제 2 절 연구의 방법과 범위 | 2 |
| | |
| 제 2 장 서울대의 다양성 보호와 증진에 관한 법령 | 4 |
| 제 1 절 서울대법 | 4 |
| 1. 개요 | 4 |
| 2. 현행 법률상 다양성 보호와 증진 관련 내용 | 4 |
| 제 2 절 정관 | 6 |
| 1. 개요 | 6 |
| 2. 현행 정관상 다양성 보호와 증진 관련 내용 | 6 |
| 제 3 절 학칙 | 7 |
| 1. 개요 | 7 |
| 2. 현행 학칙상 다양성 보호와 증진 관련 내용 | 7 |
| 제 4 절 규정 | 8 |
| 1. 개요 | 8 |
| 2. 현행 규정상 다양성 보호와 증진 관련 내용 | 8 |
| 제 5 절 시행세칙과 지침 | 21 |
| 1. 개요 | 21 |
| 2. 현행 시행세칙과 지침상 다양성 보호와 증진 관련 내용 | 21 |
| | |
| 제 3 장 다양성 보호와 증진에 관한 제도 | 23 |
| 제 1 절 총장 등 본부 조직 | 23 |
| 1. 총장, 부총장 | 23 |
| 2. 본부 주요 조직 | 24 |
| 제 2 절 이사회 등 각종 위원회 | 24 |
| 1. 개요 | 24 |
| 2. 이사회 | 25 |
| 3. 평의원회 | 26 |
| 4. 정관에 규정된 위원회 | 27 |
| 5. 학칙에 규정된 위원회 | 29 |
| 제 3 절 교육조직과 행정조직 | 31 |

| | |
|--|------------|
| 1. 교육조직 | 31 |
| 2. 행정조직 | 35 |
| 제 4 절 부속시설, 부속학교와 관련법인 | 42 |
| 1. 부속시설 | 42 |
| 2. 부설학교 | 51 |
| 3. 관련법인 | 54 |
| 제 5 절 교직원과 학생 | 57 |
| 1. 개요 | 57 |
| 2. 교원 | 57 |
| 3. 직원 | 58 |
| 4. 학생 | 59 |
| 제 6 절 다양성위원회 | 60 |
| 1. 개요 | 60 |
| 2. 다양성위원회의 규정 | 60 |
| | |
| 제 4 장 법제도에 대한 평가, 문제점과 개선방안 | 62 |
| 제 1 절 평가와 문제점 | 62 |
| 1. 법령 차원 | 62 |
| 2. 총장 등 본부 조직 | 64 |
| 3. 이사회 등 각종 위원회 | 64 |
| 4. 교육조직과 행정조직 | 67 |
| 5. 부속시설, 부설학교와 관련법인 | 69 |
| 6. 교직원과 학생 | 71 |
| 7. 다양성위원회 | 72 |
| 제 2 절 법제도적 개선방안 | 72 |
| 1. 법령의 개정 | 72 |
| 2. 총장 등 본부 조직의 개선 | 78 |
| 3. 이사회 등 각종 위원회의 개선 | 80 |
| 4. 교육조직과 행정조직의 개선 | 86 |
| 5. 부속시설, 부설학교와 관련 법인에 관한 사항의 개선 | 90 |
| 6. 교직원과 학생에 관한 사항의 개선 | 92 |
| 7. 다양성위원회의 보완 | 94 |
| | |
| 제 5 장 결론 | 101 |

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 목적

다양성은 ‘성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건과 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험·가치관·행동양식이 공존하는 사회적 특성’을 의미한다. 이러한 다양성은 사회를 더 풍요롭고 유연하게 만들고, 창의적인 사고를 가능하게 한다는 측면에서 학문과 교육의 영역에서 반드시 보호되고 증진되어야 할 것이 요구된다.

다양성의 보호 및 증진은 사회에서 소수집단의 보호와 관련되어 쟁점이 될 수 있는데, 다수인 집단에 의해서 소수집단들이 배척될 경우 그 사회는 획일화되기 쉽고 다수에 의한 소수에 대한 폭력이 만연하게 될 수 있기 때문이다. 특히, 서울대학교는 매우 다양한 구성원이 서로 다른 의견과 이해관계가 중층적으로 결합된 종합대학이다. 대학 내에서 다양성의 보호와 증진과 관련해서는 내부 구성원의 교육, 임용, 승진, 복지 등에 있어서 공정한 원칙이 적용되고, 대학 생활과 대학 운영 전반에 있어서 다양한 소수집단의 의견과 목소리가 공정하게 반영되기 위한 조치들이 도입될 필요가 있다.

이와 관련하여 서울대학교는 2015년 10월 13일 학칙을 개정하여 제48조의3(다양성위원회)에서 본교의 인적 구성 및 운영에 있어서 양성평등 촉진을 포함한 다양성의 보호 및 증진에 관하여 총장의 자문에 응하게 하기 위하여 다양성위원회를 설치하기로 규정하였다. 다양성위원회는 총장 직속의 필수적 자문기구로 구성하도록 하였는데, 서울대학교는 2015년 12월 30일 서울대학교 다양성위원회 규정을 제정하였다. 서울대학교는 2016년 2월 다양성위원회를 설립하였으며, 다양성위원회는 현재까지 연례보고서 발간, 다양성 증진을 위한 연구와 조사, 소통과 의견수렴, 정책개발과 추진 등을 통해 활발하게 활동하고 있다.

서울대학교가 총장 직속의 필수적 자문기구로 설립된 것은 매우 고무적인 일이고, 서울대학교의 발전을 위해서도 바람직하고 앞으로의 활동도 기대된다. 하지만, 다양성위원회가 본래의 목적을 잘 달성하기 위해서는 기본적인 정책방향을 제대로 설정해야 할 뿐만 아니라 그러한 정책이 적실성 있게 실현되어야 한다. 하지만, 다양성위원회는 위원회가 설립되기 이전의 법제도적 시스템을 전제로 구성되어 활동하고 있어 학내의 다양한 다양성을 보호하고 증진하는 데에는 일정한 한계가 있다.

대학의 다양성은 법제도적 시스템을 제대로 마련하지 않은 상태에서는 그 보호와 증진을 실현할 수가 없으며, 다양성의 보호와 증진을 위한 정책적 건의와 실현도 최종적으로는 법제도적 장치를 마련함으로써 달성될 수 있다. 한편, 아무리 필요하

고 가능한 정책방향이라도 현행의 법체두리에서 허용되지 않는 경우에는 구체적으로 집행할 수가 없다. 이러한 의미에서 다양성에 관한 정책방향과 이를 구체적으로 집행하는 법제도는 서로 정합적이고 체계적으로 조화를 기해야 한다.

다양성위원회가 출범한 지 5년이 지난 지금, 서울대법과 학칙 등을 비롯한 학내의 다양한 법령과 규정, 그리고 이에 근거한 제도를 다양성의 보호와 증진에 관한 관점에서 분석하고 평가할 필요가 있다. 이에 따라 이 연구보고서는 다양성을 보호하고 증진시키는 관점에서 서울대법, 정관, 학칙, 규정, 시행세칙과 지침 등 관련 법령과 그에 근거하여 운영되고 있는 제도가 적실성 있고 체계적으로 정합하고 적합한지를 분석하여 문제점을 도출하고자 한다. 이 연구보고서는 이러한 작업을 통해 다양성의 보호와 증진에 장애가 되는 요인을 추출하고 제거하여 다양성 강화를 위하여 필요한 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

제 2 절 연구의 방법과 범위

이 연구는 서울대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 법제도의 현황을 분석하고 보다 미래지향적이고 발전적인 법제도적 개선방안을 제시하고 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해 연구방법과 범위를 일정한 내용으로 제한하고자 한다.

첫째, 다양성의 보호와 증진에 대한 법령을 분석하고자 한다. 서울대법, 정관, 학칙 등 서울대의 기본법령과 다양성의 보호와 증진과 밀접하게 관련되어 있는 시행세칙과 지침을 분석하고 다양성의 보호와 증진의 관점에서 현황을 평가할 것이다. 이때 관련 법령을 전부 분석하는 것이 아니라 다양성의 보호와 증진에 관련된 부분을 선택하여 분석대상에 포함시킬 것이다. 또한, 서울대학교를 규율하는 고등교육법 등 다른 법령체계는 분석대상에 포함시키지 않았으며, 해외의 다른 대학이나 국내의 사립대학 등과 관련된 내용도 비교연구의 대상에서 제외하였다.

둘째, 현재 서울대학교에서 운영되고 있는 다양한 조직과 기구에 대해 관련 법령에 따라 구성되고 조직되었는지, 그리고 제도적 시스템이 관련 법령의 취지대로 잘 운영되고 있는지 실태도 함께 분석할 계획이다. 아무리 법령이 잘 정비되고 있더라도 현실적으로 정합하게 적용되지 않으면 소용이 없으므로 다양성과 밀접한 관련이 있는 중요한 조직과 기구의 운용에 대해 그 적실성을 검토할 것이다. 다만, 관련 제도가 적합한지와 실제의 목표대로 운영되고 있는지에 관한 검토는 이에 대해서는 다양한 관점과 평가기준이 있을 것이므로 이번 연구대상에 포함하지 않고, 관련 법령과 관련성을 중심으로 연구를 진행할 계획이다.

셋째, 연구 방법적으로는 서울대학교를 규율하는 법령과 그 법령에 따라 운용되고 있는 조직과 기구의 실태를 기본적으로 공개된 자료를 통해 드러난 내용을 중심으로 검토하고, 이를 바탕으로 다양성의 보호와 증진의 관점에서 문제점을 추출하

고자 한다. 이때 그와 관련된 법제도적인 정책적 방향이나 타당성 등에 대해서는 다양성의 보호와 증진에 직접적으로 관련된 사항에 국한하여 필요한 범위에서만 의견을 제시하고자 한다. 이를 기초로 다양성의 보호와 증진에 관한 이념적 기준에 따라 법제도를 개선하는 방안을 제시하고자 한다.

제 2 장 서울대의 다양성 보호와 증진에 관한 법령

제 1 절 서울대법

1. 개요

「국립대학법인 서울대학교 설립·운영에 관한 법률 (이하 ‘서울대법’이라 한다)」은 제1조에 그 목적을 ‘국립대학법인 서울대학교를 설립하고 그 운영 등에 관한 사항을 규정함으로써 대학의 자율성과 사회적 책무를 제고하고 교육 및 연구 역량을 향상시키는 것’으로 정하고 있다. 그리고 제4조에서는 국립대학법인 서울대학교가 정관에 포함시켜야 할 내용에 대해 정하고 있으며 제2장에서는 조직에 대한 내용을, 제3장에서는 재무회계에 대한 내용을, 제4장에는 국가의 지원과 서울대학교의 사업 운영에 대한 내용을, 제5장에서는 서울대학교의 부설학교의 설립과 운영에 대한 내용을 정하고 있다.

서울대법은 서울대의 전반적인 조직과 운영에 필요한 기본적인 내용을 포함하고 있다. 그 중에서 제3장의 경우 법인회계, 자본금, 재산의 관리 및 보호, 국유재산 등의 무상 양도, 토지 등의 수용과 사용과 같이 재무회계적인 측면에서 기능적인 내용을 포함하고 있으며, 제4조의 경우 서울대학교와 국가 간의 관계에서 서울대학교의 운영과 관련된 자금 및 계획의 영역에 대한 원칙과 절차에 대한 내용을 정하고 있고, 제5조는 부설학교의 설립에 필요한 원칙을 정하고 있다. 다양성 보호와 증진은 어느 한 분야에만 국한된 것이 아니므로 서울대법이 규정하는 모든 측면에서 문제될 수가 있지만, 특히, 법제도적인 관점에서는 서울대학교의 조직에 대해 규정하는 제2장의 규정 내용이 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

2. 현행 법률상 다양성 보호와 증진 관련 내용

가. 양성평등을 위한 임용계획의 수립 등

서울대법은 제15조의3(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)에서 서울대는 교원 임용에서 양성평등을 위하여 필요한 정책을 수립·시행해야 할 것을 법적 의무로 규정한다. 즉, 서울대는 교원 중 특정성별이 4분의 3을 초과하지 아니하도록 노력하여야 하고, 이 경우 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표 비율은 학칙으로 정하도록 한다. 총장은 대학의 교원을 임용할 때 특정성별에 편중되지 아니하도록 3년마다 계열별 임용 목표비율이 제시된 임용계획 등 적극적 조치를 시행하기 위하여 필요한 계획을 교육부장관과 협의하여 수립한 후 시행하여야 하고, 이 경우 그 추진 실적을 매년 교육부장관에게 제출하여야 한다. 교육부장관은 제3항에 따른 계획 및 추진 실적을 매년 평가하여 공표하여야 하며, 평가 결과를 반영하여 행정적·재정

적 지원을 할 수 있다.

서울대법이 2020년 1월 29일 개정을 통해서 비로소 이러한 규정을 두었으며, 2020년 7월 21일 시행령을 개정하여 그 내용을 구체적으로 규정하였다. 하지만, 교육부령인 시행규칙에서는 이에 관하여 아무런 규정을 두지 않고 있다. 서울대법 시행령은 제7조의3(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)에서 대학의 양성평등을 위한 임용계획 등 적극적 조치를 시행하기 위하여 필요한 계획(이하 ‘양성평등조치계획’이라 한다)의 수립을 위한 계열별 구분은 「대학설립·운영 규정」 별표 1의 계열별 구분에 따르도록 구체화하고, 총장은 양성평등조치계획을 수립하여 시행 개시 연도의 전년도 10월 31일까지 교육부장관에게 제출해야 하며, 그 추진 실적을 매년 12월 31일까지 교육부장관에게 제출하도록 한다. 한편, 교육부장관은 양성평등조치계획 및 그 추진 실적을 평가할 때에는 서면평가를 원칙으로 하되, 필요한 경우에는 현지 방문평가를 병행할 수 있도록 하였다.

나. 경제적, 사회·문화적 조건, 신체적 조건 등 다양성에 대한 내용

서울대법 제31조는 국립대학의 사회적 책무에 대한 내용을 정하면서 제1항에는 기초학문 등 필요한 분야의 지원 및 육성에 대한 계획을 수립 및 공표해야 한다고 정하고 있고, 제3항에서는 창의적인 인재를 양성하기 위한 교육 및 연구 환경을 조성해야 하며 학비 부담을 최소화할 수 있는 장학 및 복지 시책을 수립 및 시행해야 한다고 정하고 있지만 그 내용에는 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용은 명시되어 있지 않다. 그리고 서울대법의 다른 조문들 역시 양성평등에 대한 내용 외에는 다양성의 보호 및 증진과 관련된 어떠한 내용도 포함하고 있지 않다.

서울대법은 제2조(다른 법률과의 관계) 제1항에서 “이 법은 국립대학법인 서울대학교에 관한 사항에 대하여 다른 법률에 우선하여 적용한다.” 라고 규정하고, 제2항에서는 “국립대학법인 서울대학교의 설립·조직 및 운영에 관하여 이 법에서 규정한 것을 제외하고는 「고등교육법」에 따른다.” 라고 규정한다. 제3항에서는 부설학교의 경우에는 서울대법에서 규정한 것을 제외하고는 「초·중등교육법」에 따르도록 하고 있다. 따라서 다양성의 보호와 증진의 관점에서는 이들 고등교육법과 초·중등교육법의 규정도 현실적으로 중요한 의미를 가진다. 하지만, 서울대법이 이들 법률에 우선하여 적용되고, 이들 내용은 서울대에 국한되는 것이 아니고, 다양성의 보호와 증진에 대해서도 자세하게 규정하지 않고 있어서 큰 의미를 가지지는 않는다.

서울대법이 양성평등을 위한 임용계획의 수립 등에 대해서만 규정하고 다양성에 대해 별다른 규정을 두지 않는 것은 서울대와 관련된 모든 법제도와 원칙, 지침들의 기본법적인 지위를 갖고 있고, 그에 따라 모든 내용이 일반적이고 추상적으로 실시되어 있기 때문인 것으로 판단된다.

제 2 절 정관

1. 개요

국립대학법인 서울대학교 정관은 서울대학교의 목적을 국립대학으로서 학문의 자유를 존중하며 다양한 학문분야에 대한 진리를 탐구하고, 교육과 연구를 통하여 새로운 지식을 창출하며 창의적이고 헌신적인 인재를 양성함으로써 국가의 발전에 기여하고 인류의 번영에 공헌하는 것으로 정하고 있다. 그리고 이를 위해서 ①탐구정신과 창의성을 함양하는 교육과 인재육성, ②학문의 발전과 문화예술의 창달을 위한 연구역량의 강화와 연구지원, ③국립대학의 사회적 책무의 이행과 사회봉사, ④그 밖에 서울대학교의 목적 달성을 위해 필요한 사업 등의 사업을 시행한다고 정하고 있으며, 제2장에서는 임원, 이사회, 심의기구, 행정·교육조직을 포함한 기관에 대한 내용을, 제3장에서는 교원, 직원 및 조교, 학생을 포함한 교직원에 대한 내용을, 제4장에서는 학교규칙, 제5장에서는 자산과 회계, 제6장에서는 관련법인, 제7장에서는 해산 또는 합병에 대한 내용을 정하고 있다.

서울대 정관은 서울대의 자율적인 규범이지만 서울대법에 근거하여 제정된 최고의 자율법규이다. 서울대법은 제4조에서 정관으로 규정할 사항을 매우 상세하게 규정하고 있는데, 정관은 서울대법에서 정하고 있는 내용 중 서울대의 ①운영, ②사회적 책무, ③교육, ④연구에 대해 세부적인 내용을 구체화하여 규정하고 있다. 그런데 서울대 안에서 다양성의 보호와 증진은 그 자체로 서울대의 사회적 책무에 포함된다. 하지만, 서울대법은 이러한 사항에 대해 정관으로 규정하도록 하는 조항을 두지 않고 있다.

2. 현행 정관상 다양성 보호와 증진 관련 내용

현행 서울대 정관은 서울대법이 위임하여 규정하도록 하는 사항을 중심으로 서울대학교의 조직과 운영에 대해 자세하게 규정하고 있다. 정관 역시 서울대법과 마찬가지로 다양성의 관점에서는 직접적으로 규정하는 내용이 미흡하다. 정관은 제33조 제3항에서 교원인사위원회를 구성하는 과정에서 여성위원이 전체 위원의 5분의 1 이상이 되도록 규정하고 있다. 정관은 인사위원회의 구성과 관련된 내용 이외에는 다양성 보호와 증진에 대한 내용을 전혀 포함하고 있지 않다. 이는 서울대법이 다양성 보호와 증진에 대한 내용을 포함하고 있지 않은 상태에서 정관의 내용 중 상당 부분이 서울대법에서 정하도록 정한 내용으로 구성되어 있기 때문인 것으로 판단된다. 정관이 서울대의 운영 및 관리와 관련된 기관과 교직원에 대한 내용을 정하고 있다는 점을 감안하면 정관에는 다양성 보호 및 증진에 대한 내용이 상당부분 삽입될 필요가 있을 것으로 보인다.

제 3 절 학칙

1. 개요

서울대학교 학칙 (이하 ‘학칙’ 이라 한다)은 그 목적을 제1조에서 “교육목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 교육조직, 학사운영 등에 관한 사항을 규정함” 으로 정하고 있으며 교육목표를 제2조에서 “학문의 이론과 방법을 교수하며 사회의 각 부문에 필요한 인재를 양성하고 학술연구를 진작함으로써 자아의 실현과 국가의 발전 및 인류의 번영에 기여하는 것” 으로 정하고 있다. 그리고 제2장에서 정관보다 조금 더 구체적으로 총장·부총장, 교육조직, 부속시설 및 부설학교, 행정조직, 위원회 등 조직에 대한 내용을 정하고 있고, 제3장에서는 학사운영 일반, 입학과 등록, 학적관리, 수강신청 및 학점취득, 시험과 성적, 수료와 졸업, 특별학점취득·계절수업·공개강좌, 위탁생·특별수강생 등 학사운영에 대하여 정하고 있으며, 제4장에서는 학생활동, 장학, 규율과 상벌 등 학생에 대한 내용을, 제5장과 제6장에서는 등록금과 학칙개정에 대한 내용을 정하고 있다.

학칙의 경우 서울대 내에서 다양한 의사결정을 하는 위원회 등의 내용을 포함하고 있는 조직, 입학과 학사운영에 대한 내용을 담고 있는 학사관리와 장학금에 대한 내용을 포함하고 있는 학생에 대한 내용에서 다양성의 보호 및 증진에 기여할 수 있는 내용이 포함될 수 있을 것으로 판단된다.

2. 현행 학칙 상 다양성 보호와 증진 관련 내용

현행 서울대 학칙은 제48조의3에서 다양성위원회에 대한 내용을 정하고 있다. 제48조의3에 다양성위원회는 양성평등 촉진을 포함한 다양성의 보호 및 증진에 대해 총장에게 자문을 하는 것이 주된 기능으로 정해져 있으며 위원장과 부위원장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다고 정해져 있다. 그리고 그 기능으로는 ①다양성 보호 및 증진을 위한 정책 연구 및 건의, ②다양성 관련 현황과 개선실적에 대한 연례보고서 발간, ③다양성 관련 현안 및 정책에 대한 의견수렴 및 제출, ④다양성의 보호 및 증진을 위한 교육 및 홍보로 정하고 있다.

그리고 서울대 학칙은 제103조에서 등록금의 면제 및 감액에 대한 내용을 정하면서 “경제적 사정이 곤란한 학생에 대하여 수업료와 그 밖의 납부금의 납입이 곤란하다고 인정되는 학생에 대해서는 등록금을 면제하거나 감액할 수 있다.” 라고 정함으로써 다양한 사회계층의 학생들이 학업을 하는 것을 지원하는 내용을 포함시키고 있다.

마지막으로 서울대 학칙은 제63조에서 정원 외 입학에 대한 내용을 정하면서 재외국민, 외국인, 특수교육대상자, 농어촌지역의 학생, 기초생활수급권자, 차상위계층 및 북한이탈주민을 정원 외로 허가할 수 있다고 정함으로써 성장배경과 환경이 다

양한 학생들을 받아들일 수 있도록 정하고 있다.

제 4 절 규정

1. 개요

“규정”은 법령, 정관 또는 학칙이 위임한 사항과 본교의 조직, 인사, 학사, 연구 지원, 그 밖에 운영에 필요한 사항을 정한 규범을 말한다(서울대학교 제 규정 관리 규정 제3조 제3호). 규정은 학칙보다는 하위에 있고, 시행세칙, 지침보다는 상위의 효력을 갖는다(같은 규정 제4조).

2. 현행 규정상 다양성 보호와 증진 관련 내용

가. 인사, 학위, 학교생활 등 관련 규정

서울대학교 교원 인사 규정에서는 “계약제로 임용된 교원이 임용기간 중에 임신·출산 또는 영유아(6세 미만의 취학 전 아동) 입양을 한 경우 출산 1회 당 2년 이내, 입양 1회 당 1년 이내에서 해당 직급의 계약기간을 연장할 수 있다”고 규정한다(제5조 제3항). 또한 교원 신규 채용 시 “특정대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 않도록 하여야” 한다. 구체적인 사항은 「교육공무원임용령」 제4조의3제1항 및 제2항1)에 따르도록 정하고 있다(이상 제9조 제3항). 교원 신규 채용 시 연구실적물의 심사위원(5명)에는 학외 인사 2명이 포함되어야 하고(제15조의2 제2항). 교원신규채용에 있어서 양성평등을 추진하기 위하여 「대학교원임용양성평등추진위원회」를 두고(제49조 제1항), 교원의 임용(신규채용, 재임용, 승진 및 정년보장 임용 등)과 관련되어 제기된 이의·민원, 정보공개청구 등에 대하여 신중한 검토가 필요하거나 절차상 하자 또는 불공정성이 의심된다고 총장이 판단할 경우 총장의 자문에 응하기 위하여 「임용이의·민원심사위원회」를 둔다(같은 조 제3항).

서울대학교 직원 인사 규정에서는 개방형 직위에 관한 규정을 두어 “특정 직위에 대하여 결원을 보충하거나 보직을 부여함에 있어서 전문성을 갖춘 우수인재의 활용이 필요하다고 판단되는 경우에는 본교 내외를 불문하고 그 직위의 직무수행요건 등에 맞는 적격자를 널리 공개모집하여 해당 직위에 임용”할 수 있도록 한다(제15조). 또한 육아휴직을 보장하고 육아휴직 사용으로 인한 불이익을 금지하는 규정을 두고 있다. “만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)

-
- 1) 제4조의3(대학교원의 신규채용) ①대학교원을 신규 채용하는 경우에는 법 제11조의2제1항에 따라 특정 대학의 학사학위 소지자가 「고등교육법 시행령」 제28조제1항의 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 신규 채용된 대학교원이 해당 대학에서 학사학위를 취득하였다 하더라도 그 학사학위 전공분야가 그 대학에 채용되어 교육·연구할 전공분야와 다른 경우에는 그 대학에서 학사학위를 취득한 사람으로 계산하지 아니한다.
 - ② 제1항은 연도 말을 기준으로 그 해까지의 누적 채용인원을 통산하여 적용하되, 연간 채용인원이 3명 미만인 경우에는 누적 채용인원이 3명 이상이 되는 연도의 말까지를 통산하여 적용한다.

의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 된 때” 에는 직원이 휴직을 원하면 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 하고(제40조 제2항 제2호), 총장은 육아휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 되며(같은 조 제3항), 휴직기간 연장 신청 시 육아휴직의 경우에는 임용권자는 기간연장을 승인하여야 한다(제42조). 승진임용에 필요한 기간의 계산시 원칙적으로 휴직기간은 포함되지 아니하지만, 육아휴직 기간은 포함된다. “다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다.(제21조 제4항). 서울대학교 조교 인사 규정에서는 “만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 조교가 임신 또는 출산하게 된 때” 에 조교가 휴직을 원하는 경우에는 총장은 “휴직을 명할 수 있다” 고 정하고 있다(제12조 제2항). 서울대학교 교원 보수 규정에서는 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하거나 여성 교원이 임신 또는 출산하기 위하여 휴직한 기간” 은 승급기간에 산입하도록 한다. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년만 산입하되, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직기간은 전 기간을 산입한다(제12조 제4호). 서울대학교 사범대학 부설학교 교원 보수규정에도 같은 취지의 규정이 있다(제12조 제5호). 서울대학교 학위수여 규정에서는 “병역의무이행 기간과 임신·출산 기간(임신·출산의 경우 1회당 2년)은” 석사학위논문과 박사학위논문의 제출기간에 산입하지 않도록 규정한다(제11조 제4항). 서울대학교 전임교원 연구년 운영 규정에서는 “3년 이내에 1개 학기(6월) 이상의 강의 면제를 받았거나, 6년 이내에 2개 학기(1년) 이상의 강의 면제를 받은 자” 를 연구년 선정 대상에서 제외하면서도, “질병, 군복무, 생사불명, 육아 및 간병을 위한 휴직은 제외” 한다(제6조 제1항 제1호).

서울대학교 장애학생 교육·복지 지원 규정에서는 장애학생의 교수·학습지원, 편의시설 지원 등에 관한 사항을 규정한다. 교수·학습 지원으로는 “1. 장애학생 교수 학습 권고 안내문 발송, 2. 도우미 배정, 3. 교수·학습 기자재 대여, 4. 강의실 접근이 불가능할 경우 강의실 변경” 이(제4조), 편의시설 지원으로는 “1. 장애인 편의시설 개선, 2. 장애학생의 교내 이동을 위한 차량 운행, 3. 이동보조 도구의 대여, 4. 장애인 편의시설의 조사 및 공개” 가 규정되어 있다(제5조). 서울대학교 교통 관리 규정에서는 “장애학생 차량” 에게 ‘순환도로 안쪽 주차장’ 및 ‘순환도로 바깥쪽 주차장’ 을 사용할 수 있도록 하고, 장애학생을 주차장 이용대상자로 정하여 정기 주차등록증을 발급받을 수 있도록 한다(제11조, 제12조).

서울대학교 계절학기 운영에 관한 규정에서는 계절학기 개설교과목은 원칙적으로는 정규학기에 통상적으로 제공되는 교과목으로 하되, “외국인 및 영주 재외국민을 위한 외국어 교과목” 을 개설할 수 있도록 한다(제3조 제1항). 또한 본교와 학술 교류협정을 체결한 국내·외 대학 중 국내 대학의 재학생은 소속대학 총장의 수하

허가를, 국외대학의 재학생은 총장의 수학허가를 받아 계절수업을 수강할 수 있고, 본교 재학생이 아닌 외국인 또는 영주재외국민은 총장의 수학허가를 받아 계절수업을 수강할 수 있다(제4조 제6항, 제7항).

나. 학교조직의 설치목적과 기능에 관한 규정

서울대학교 인권센터 규정에서는 인권센터 소속 성희롱·성폭력상담소의 분장사항으로 “성희롱·성폭력행위의 상담, 조사, 피해자 구제, 예방, 그 밖의 관련된 연구의 수행”을, 인권상담소의 분장사항으로 “장애인과 외국인 등 소수자의 권익보호를 포함한 성희롱·성폭력 이외의 인권·권익침해행위 및 고충민원의 상담, 조사, 피해자 구제, 예방, 그밖에 이와 관련된 연구의 수행”을 규정하고 있다(제4조 제2항). 서울대학교 대외교류위원회 규정에서는 대외교류위원회의 기능을 “1. 대외교류에 관한 기본계획 수립, 2. 국내외의 학술교류 및 학생교환에 관한 협정체결안의 심의, 3. 외국인 및 재외국민 학생 유치에 관한 기본계획, 4. 외국인 및 교내교수의 지원에 관한 기본계획, 5. 외국인 학생에 대한 후생복지에 관한 기본계획” 등으로 정하고 있다(제2조). 서울대학교 여성연구소 규정에서는 여성연구소의 직무를 “1. 여성관련 연구자들의 학술적 연계망과 교류의 활성화, 2. 한국의 사회적 조건과 역사에 기반을 둔 여성 및 양성관계 연구, 3. 현실성 있고 실천 가능한 여성정책 대안의 제시, 4. 여성관련 정보 및 자료의 수집, 5. 여성 전문 인력의 개발 지원, 6. 남녀를 모두 포괄하는 여성학 교육 프로그램의 개발”로 규정하고 있다(제2조). 서울대학교 생명공학공동연구원 규정 제2조에서는 연구원의 직무로 “수도권-지방간의 인적교류 활성화, 국내외 우수대학 및 연구기관과의 협력체계 구축 및 운영”을 들고 있다(제5호). 서울대학교 대학생활문화원 규정은 대학생활문화원의 사업 대상을 “지역사회주민까지 포함할 수 있다”고 규정한다(제2조 제2항). 서울대학교 장애학생 교육·복지 지원 규정은 장애핵심지원센터를 설치하도록 하고, “1. 장애학생 지원 서비스 기준 작성, 2. 교수학습 지원 및 조정 프로그램의 개발·보급, 3. 장애학생 상담, 4. 도우미 지원제도의 운영, 5. 장애학생 이동지원 차량의 운행, 6. 장애학생 편의시설의 제공 및 개선, 7. 장애인식 개선을 위한 문화 및 교육사업, 8. 기타 장애학생 지원 개선 업무”를 직무로 부과하고 있다.

다. 구성원의 다양성을 요구하는 규정²⁾

학내기관의 성격에 따라서는 일정 수 이상의 외부인사를 반드시 구성원으로 위촉할 것을 명시하여 구성원의 다양성을 요구한다. 서울대학교 다양성위원회 규정 제4조 제1항은 “위원회는 위원장과 부위원장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성되며, 여교수회에서 추천하는 4명 이상의 위원을 포함하여야 한다.”라고 규정한다. 서울대학교 대학입학전형공정관리위원회 규정 제3조 제2항에서는 “위원장을 포함한 위원은 서울대학교 전임교원 및 외부 인사로 구성하여 총장이 임명·위촉하되,

2) 연구시설, 부속시설에 관한 규정은 따로 검토한다.

외부 인사가 2명 이상 포함” 되도록 한다. 서울대학교 동물실험윤리위원회 규정 제4조 제3항에서는 “위원은 다음 각 호³⁾에 해당해야 하며, 제1호부터 제3호까지에 해당하는 자가 각각 1명 이상 반드시 포함되어야 한다. 또한 제1호부터 제2호까지의 어느 하나와 제3호를 포함하여 본교의 동물실험과 관련이 없는 사람이 3분의 1 이상 되어야 한다.” 고 정하고 있다. 서울대학교 등록금심의위원회 구성 및 운영 등에 관한 규정 제2조에서는 “위원회는 학생처장·기획처장·재정전략실장, 학생 3명, 관련 전문가(학교와 직접적인 이해관계가 있는 자는 제외한다.) 2명과 학부모 또는 동문 1명으로 구성” 하고, “ 관련전문가 2명은 학교 측과 학생대표가 각각 1명씩 추천한 자로 하며 학부모 또는 동문 위원은 학교 측과 학생대표가 협의하여 추천한 자를 위촉” 한다. 서울대학교 생명윤리위원회 규정 제4조 제1항에서는 “위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상의 위원으로 하되, 하나의 성별로만 구성할 수 없으며, 사회적·윤리적 타당성을 평가할 수 있는 경험과 지식을 갖춘 사람 1명 이상과 본교에 종사하지 않는 사람 1명 이상이 위원회에 포함되어야 한다.” 라고 하고, 제2항에서 다시 자격을 정하면서 “생명윤리 및 안전과 관련하여 공익을 대변할 수 있는 외부인사” 를 그 하나로 열거하고 있다. 서울대학교 생물안전위원회 규정 제4조 제4항 제3호에서는 “생물자원 연구에 대한 지식을 가지고 있으며 공익을 대변할 수 있는 외부인사” 를 위원으로 반드시 포함시키도록 규정하고 있다. 서울대학교 연구진실성위원회 규정 제20조 제2항에서는 본조사위원회를 구성함에 있어 “당해 분야의 전문가를 2분의 1 이상, 전문성과 객관성을 가진 외부인사를 3분의 1 이상 포함하여야 한다.” 라고 규정하고 있다. 서울대학교 재경위원회 규정 제3조 제1항은 “1. 총장이 지명하는 부총장 1명, 2. 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 사무국장, 시설관리국장, 정보화본부장 및 발전기금상임이사, 3. 평의회에서 추천하는 서울대학교 교직원 5명(직원을 대표하는 자 1명 포함), 4. 동창회에서 추천하는 외부 인사 2명, 5. 총장이 임명하는 서울대학교 교직원 6명, 6. 총장이 위촉하는 외부 인사 8명” 으로 위원회를 구성하도록 정하고 있다. 서울대학교 기초과 학공동기지원 규정 제6조 제2항에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원의 반수를 “교외 인사” 로 하도록 규정한다. 서울대학교 인권센터 규정에서는 15인 이내로 구성된 운영위원회 위원에 반드시 3명 이상의 여성위원이 포함되도록 하고, 학생 2명과 직원 2명을 포함하여야 한다(제12조 제1항). 서울대학교 교원 징계 규정에서는 교원징계위원회의 구성에 관하여 9명 이내의 위원으로 구성하되, “전체 위원 중 여성위원이 3분의 1 이상, 본교 교원이 아닌 사람(이하 ‘외부위원’ 이라 한다)이 1명 이상 되도록 한다.” (제5조 제1항). 서울대학교 평의회 규정에서는 평의회를 교원, 교직원, 직원 대표로 구성하도록 하고, 평의회를 구성할 때에는 양성

-
- 3) 1. 동물실험 또는 실험동물 관련 업무경력이 있는 수의사
 2. 동물실험 분야에서 박사학위를 취득하고 동물실험 또는 실험동물 관련 업무경력이 있는 사람
 3. 동물보호에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중 민간단체에서 추천한 사람
 4. 철학·법학 또는 동물보호복지를 담당하는 교수
 5. 동물보호·동물복지 또는 동물실험에 관련된 교육을 이수한 사람

평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력하도록 한다(제3조 제1항, 제6항).

라. 구성원의 다양성을 가능하게 하는 규정⁴⁾

위원회의 설치와 운영에 관한 여러 규정에서는 외부인사도 위원의 자격요건이 있음을 명시하여 구성원의 다양성 확보를 가능케 한다. 서울대학교 AI위원회 규정 제3조 제3항은 “교무처장, 연구처장, 기획처장을 당연직 위원으로 하고 그 밖의 위원은 본교 교수 또는 부교수와 외부인사 중에서 위원장의 추천으로 총장이 임명·위촉한다.” 라고 규정하고 있다. 서울대학교 교육위원회 규정 제3조 제2항은 “교육부총장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 입학본부장, 국제협력본부장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 교육 분야에 많은 경험과 탁월한 식견이 있는 학내외 인사를 총장이 임명 또는 위촉한다.” 서울대학교 기초학문진흥위원회 규정 제3조 제1항은 “위원회는 교육부총장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장과 총장이 임명 또는 위촉하는 기초학문 등 필요한 분야의 교내외 전문가를 포함하여 15명 이내로 구성한다.”, 제5조 제2항은 기초학문기획평가단의 구성에 관하여 “기획평가단은 기초학문 등 필요한 분야의 교내외 전문가 가운데 총장이 임명 또는 위촉하는 10명 이내의 단원으로 구성한다.”, 서울대학교 다양성위원회 규정 제4조 제2항은 “교수협의회 회장, 여교수회 회장, 교무처장, 학생처장, 기획처장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 다양성 보호 및 증진에 관한 식견과 경험이 있고 다양한 소수집단의 의견을 수렴할 수 있는 교내외 인사 중에서 총장이 임명 또는 위촉한다.”, 서울대학교 연구진실성위원회 규정 제12조 제3항에서는 회의에 “위원이 아닌 자를 참석시켜 의견을 제시하게 할” 수 있고, 제18조 제3항에서는 “피조사자가 학생 또는 연구원인 경우 필요에 따라 그 신분을 가진 자 중 1명을 예비조사위원회에 포함시킬 수 있다”, 서울대학교 장학·복지위원회 규정 제3조 제1항에서는 “위원회는 교육부총장, 교무처장, 학생처장, 기획처장, 사무국장과 총장이 임명 또는 위촉하는 10명 이내(대학원과정 학생 1명, 학사과정 학생 1명, 직원 1명을 포함한다)의 교내외 관련 분야 전문가를 포함하여 15명 이내로 구성한다.” 라고 정한다. 서울대학교 교통 관리 규정 제5조에서는 당연직 위원 이외의 위원을 “교직원 및 외부 유관기관 관계자 중에서” 임명 또는 위촉하도록 한다. 서울대학교 온실가스·에너지 목표관리 운영규정은 온실가스·에너지 감축위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교의 교원, 직원 또는 외부 전문가 중에서” 임명 또는 위촉하도록 한다(제5조 제1항).

마. 연구시설의 구성에 관한 규정

(1) 본부 소속 연구시설

서울대학교 생명공학공동연구원 규정 제6조 제2항은 운영위원회 구성에 관하여

4) 연구시설, 부속시설에 관한 규정은 따로 검토한다.

당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서 원장이 임명 또는 위촉” 하도록 정하고 있다. 서울대학교 금융경제연구원 규정 제3조 제1항에서는 원장의 자격요건으로 본교 교수와 선택적으로 “덕망과 학식을 겸비한 외부 저명인사” 를, 제2항에서는 부원장의 자격요건으로 본교 교수와 선택적으로 “외국대학의 교수를 포함한 외부 저명인사” 를 규정한다. 위 연구원은 운영위원회와 관련해서도 당연직 이외의 위원을 “교내외 인사” 중에서 임명하도록 하고 있고(제6조 제2항), 자문위원회는 “저명한 금융계, 경제계 인사 및 연구원에 대한 주요 재정후원자 등 외부인사” 로 위촉하도록 하고 있다. 서울대학교 지속가능발전연구소 규정 제6조 제2항 제3호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 이외의 위원을 “교내외 인사” 중에서 임명 또는 위촉하도록 하고 있다. 또한 위 연구소에는 연구소 운영에 관한 주요 사항을 자문하고 연구 활동을 지원하는 발전위원회를 두는데 발전위원회에는 외부인사가 포함되어야 하고 발전위원장은 외부인사 가운데서 선출하여야 한다(제7조). 서울대학교 그린바이오과학기술연구원 규정 제6조 제2항에서는 운영위원회 구성과 관련하여 본교 전임교원 외에 “강원도 및 평창군의 추천 인사” 도 위원으로 할 수 있도록 규정한다. 또한 강원도 소재 대학과의 상호 협력 및 교류 증진을 위하여 연구원에 지역대학협력위원회를 둘 수 있고, “위원은 본교 전임교원 또는 강원도 소재 대학의 교원 중에서” 임명·위촉하며(제7조), 자문위원회를 둘 수 있고 “자문위원은 관련 분야 전문가, 본교 전임교원 또는 강원도 소재 대학의 교원 중에서 위촉” 한다(제8조). 서울대학교 AI연구원 규정 제6조 제2항 제3호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서 원장이 임명 또는 위촉” 하도록 정하고 있다. 서울대학교 미래혁신연구원 규정 제6조 제2항 제3호 역시 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서 원장이 임명 또는 위촉” 하도록 정하고 있다.

(2) 인문대학 소속 연구시설

서울대학교 인문학연구원 규정에서는 운영위원회는 본교 전임교원으로 구성하도록 하고 있으나(제6조) 자문위원회의 구성에 있어서는 “학내외 인사” 중에서 위촉하도록 정하고 있다(제7조). 서울대학교 미국학연구소 규정은 운영위원회는 본교 전임교원으로 구성하도록 하고 있으나(제6조), “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 객원연구원을 위촉할 수 있도록 정하고 있다(제5조 제4항). 서울대학교 인지과학연구소 규정은 운영위원회와 자문위원은 본교 전임교원으로 구성하도록 하고 있으나(제6조, 제8조), “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 객원연구원을 위촉할 수 있도록 정하고 있다(제5조 제4항). 서울대학교 철학사상연구소 규정은 운영위원회는 전임교수로 구성하도록 하고 있으나(제6조) “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 객원연구원을 위촉할 수 있도록 정하고 있다(제5조 제4항). 서울대학교 라틴아메리카연구소 규정 제6조 제2항은 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 정하고

있다.

(3) 사회과학대학 소속 연구시설

서울대학교 사회과학연구원 규정 제6조 제2항 제3호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서 원장이 임명 또는 위촉” 하도록 정하고 있다. 서울대학교 경제연구소 규정 제6조 제2항 제3호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서” “겸무연구원으로 구성된 연구원총회 투표를 통해 선출” 하도록 규정한다. 서울대학교 국제문제연구소 규정 제6조 제2항 제3호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서 원장이 임명 또는 위촉” 하도록 정하고 있다. 반면 서울대학교 언론정보연구소 규정은 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 전임교원 중에서” 임명 또는 위촉하도록 규정하고 있다(제6조 제2항 제3호). 서울대학교 사회발전연구소 규정에서는 “객원연구원은 전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고(제5조 제4항), “교내외 10인 이내의 인사로” 자문위원을 위촉하도록 정하고 있다(제7조). 서울대학교 국토문제연구소 규정은 운영위원회 구성에 관하여는 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 전임교원 중에서” 임명하도록 한 반면(제6조), 자문위원은 “조교수 이상의 자격이 있는 교내외 인사 중에서” 위촉하도록 정하고 있다(제7조). 서울대학교 여성연구소 규정은 “객원연구원은 전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하는 반면, 운영위원회 구성에 관하여는 당연직 위원 이외의 위원은 “조교수 이상의 본교 전임교수 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조), “여성 관련 분야에 전문성을 갖춘 인사” 중에서 자문위원을 위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 아시아연구소 규정은 운영위원회 구성에 관하여는 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 전임교원 중에서” 임명하도록 한 반면(제6조), 자문위원은 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 정하고 있다(제7조).

(4) 자연과학대학 소속 연구시설

서울대학교 기초과학연구원 규정 제6조 제2항 제3호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서 원장이 임명 또는 위촉” 하도록 정하고 있다. 서울대학교 유전공학연구소 규정은 객원연구원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하고(제5조 제4항), 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “조교수 이상의 전임교원, 관계공무원, 유전공학 관련 연구기관 및 산업체 임직원 중에서” 임명하도록 한다(제6조 제2항). 서울대학교 해양연구소 규정은 당연직 위원 이외의 위원은 “해양 및 이와 관련된 연구에 종사하는 조교수 이상의 대학교수, 기술직 공무원, 연구기관 및 관련 산업체의 임직원 중에서” 임명·위촉하도록 한다(제6조 제2항). 서울대학교 이론물리학연구소 규정은 객원연구원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하고(제5조

제4항), 자문위원은 “이론물리학 전공 국내외 교수 중에서” 위촉하도록 한 반면, 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 전임교수 중에서” 임명하도록 한다. 서울대학교 미생물연구소 규정은 객원연구원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고(제5조 제4항), 자문위원은 “미생물학분야 전문가 중에서” 위촉하도록 한 반면(제7조), 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “연구원 중에서” 임명한다(제6조 제2항). 서울대학교 수학연구소 규정은 객원연구원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 총장이 위촉하고(제5조 제4항), 자문위원은 “본교 전임교수 및 산업체 등의 인사 중에서” 위촉하는 반면(제7조), 운영위원회 위원 자격에 대해서는 규정하고 있지 않다(제6조). 서울대학교 응용물리연구소 규정 제6조 제2항 제4호는 운영위원회 구성에 관하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 한다.

(5) 간호대학 소속 연구시설

서울대학교 간호과학연구소 규정은 자문위원은 “교내외인사 중에서” 임명·위촉하도록 한다(제7조).

(6) 경영대학 소속 연구시설

서울대학교 경영연구소 규정은 겸무연구원은 “본교 전임교원 및 기금교원 중에서” 임명하고(제5조), 위원회도 같다(제6조 제2항). 서울대학교 노사관계연구소 규정은 객원연구원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 서울대학교 경영정보연구소 규정(제5조 제4항) 및 서울대학교 증권·금융연구소 규정(제5조 제4항)도 동일하다.

(7) 공과대학 소속 연구시설

서울대학교 공학연구원 규정은 운영위원회 구성에 있어서 당연직 위원 외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있고(제6조 제2항 제3호), 자문위원도 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 반도체공동연구소 규정은 운영위원회와 관련하여 당연직 위원 이외의 위원은 “반도체 관련 대학교원과 연구기관 및 산업체 임직원, 관계 공무원 및 법인직원 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조 제2항 제3호), 자문 위원은 “부교수 이상의 대학교원, 반도체 관련 연구기관 및 산업체의 임직원과 3급 이상의 공무원 중에서” 위촉하도록 하고 있다. 서울대학교 신소재공동연구소 규정에 의하면, 운영위원회의 당연직 위원 이외의 임원을 “조교수 이상 본교 교수 중에서 공과대학장이 지명하는 1인과 교내외 인사 중에서 소장이 임명·위촉”하도록 하고 있고(제6조 제2항), 자문위원에 대해서는 특별한 언급은 없다(제7조). 서울대학교 자동화시스템공동연구소 규정은 겸무연구원을 “본교 전임교원 및 기금교원 중에서” 임명하도록 하고(제5

조 제2항), 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 겸무연구원 중에서 임명하도록 하고 있으며(제6조 제2항 제3호), 자문위원은 “연구소 발전에 기여한 교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 컴퓨터연구소 규정은 객원연구원과 관련하여 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 운영위원회 구성에서 당연직 위원 이외의 위원을 “부교수 이상의 대학교원, 관련연구기관 및 산업체 인사 중에서” 임명하도록 하고 있으며(제6조 제2항), 자문위원은 “대학교원, 관련연구기관 및 산업체의 인사와 3급 이상의 공무원 중에서” 위촉하도록 한다(제7조). 서울대학교 정밀기계설계공동연구소 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “대학교원, 관련기관 및 산업체 인사 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조 제2항), 자문위원은 “대학교원, 관련연구기관 및 산업체의 인사와 3급 이상의 공무원 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 뉴미디어통신공동연구소 규정에 의하면 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 전임교원 또는 기금교원, 관련기관 및 산업체 인사 중에서” 임명할 수 있다(제6조 제2항 제3호). 서울대학교 에너지자원신기술연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원과 관련하여 “대학교원 및 그 외 산업체 인사 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조), 자문위원은 “관련 분야 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 해양시스템공학연구소 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있고(제6조 제2항 제3호), 자문위원은 “관련 분야 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 화학공정신기술연구소 규정에서는 객원연구원을 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 운영위원회의 위원을 “대학 전임교원, 기술직 공무원, 연구기관 및 관련 산업체의 임직원 중에서” 임명하도록 하고 있으며(제6조 제2항), 자문위원은 “대학의 전임교원, 화학공정 관련 전문 연구기관 또는 산업체의 임직원 그리고 3급 이상의 공무원 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 항공우주신기술연구소 규정의 경우 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있고(제6조 제2항 제3호), 자문위원은 “관련 분야 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 건설환경종합연구소 규정에 따르면, 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하여야 하고(제6조 제2항 제3호), 자문위원을 두는 경우 “교내외 전임교원, 관련연구기관 및 산업체 인사와 3급 이상의 공무원 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 산업시스템혁신연구소 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제6조 제2항 제3호). 서울대학교 전력연구소 규정에서도 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있다(제6조 제2항 제3호). 서울대학교 원자력미래기술정책연구소 규정도 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고

있으며(제6조 제2항 제3호), 자문위원을 두는 경우 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조).

(8) 농업생명과학대학 소속 연구시설

서울대학교 농업생명과학연구원 규정은 운영위원회 구성과 관련하여 당연직 위원 이외의 원은 “부교수 이상의 본교 전임교원 및 기금교원, 학식과 덕망을 겸비한 교외인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있다(제6조 제2항). 서울대학교 식품바이오융합연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “연구원 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조 제2항), 자문위원은 “교내외 인사 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 식물유전체육종연구소 규정의 경우 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 교수 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조 제2항), 자문위원은 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조).

(9) 미술대학 소속 연구시설

서울대학교 조형연구소 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 전임교원 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있다(제6조 제2항 제3호).

(10) 사범대학 소속 연구시설

서울대학교 교육종합연구원 규정에서는 객원연구원을 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외 인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 운영위원회의 경우 당연직 위원 이외의 위원을 “전임교수 중에서” 임명하도록 하고 있다(제6조 제2항). 서울대학교 교육연구소 규정에 따르면 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 교수 중에서” 임명하도록 되어 있다(제6조 제2항). 서울대학교 스포츠과학연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있다(제6조 제2항 제3호). 서울대학교 국어교육연구소 규정에서는 객원연구원을 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외 인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 자문위원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교내외 인사 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제7조).

(11) 생활과학대학 소속 연구시설

서울대학교 생활과학연구소 규정에 의하면 운영위원회의 위원을 “본 연구소 겸임연구원 및 외부전문가 중에서” 임명하도록 하고 있다(제6조 제2항).

(12) 수의과학대학 소속 연구시설

서울대학교 수의과학연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 전임교원 또는 외부인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고 있다(제6조

제2항 제3호).

(13) 약학대학 소속 연구시설

서울대학교 종합약학연구소 규정은 객원연구원과 관련하여 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 서울대학교 천연물과학연구소 규정도 객원연구원과 관련하여 같은 조항을 두고 있다(제5조 제4항).

(14) 음악대학 소속 연구시설

서울대학교 동양음악연구소 규정, 서울대학교 서양음악연구소 규정, 서울대학교 오페라연구소 규정에 의하면 객원연구원은 전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하고(각 규정 제5조 제4항), 자문위원은 “사계의 권위자 중에서” 위촉한다(각 규정 제7조).

(15) 의과대학 소속 연구시설

서울대학교 의학연구원 규정은 위탁연구원과 관련하여 “산업체에 재직하는 자 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제6항), 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 “각 연구소장과 교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있으며(제6조 제2항 제3호), 자문위원은 “덕망과 학식을 겸비한 교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 암연구소 규정은 객원연구원을 “교외인사 또는 산업체 연구원 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 서울대학교 간연연구소 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원과 관련하여 “본교나 타교 조교수 이상의 전임교원 중에서” 임명하도록 하고 있다(제6조 제2항). 서울대학교 노화·고령사회연구소 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “조교수 이상 전임교원 중에서” 임명하도록 하고 있고(제5조 제2항), 서울대학교 시스템면역의학연구소 규정에 의하면 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하여야 한다(제6조 제2항 제3호).

(16) 보건대학원 소속 연구시설

서울대학교 보건환경연구소 규정에서는 운영위원회의 구성과 관련하여 위원은 “본교 교원 또는 국민보건 분야에 관한 전문직 지식과 경험이 있는 자 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제6조 제2항).

(17) 행정대학원 소속 연구시설

서울대학교 한국행정연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원의 임명·위촉은 “교내외 인사 중에서” 하도록 하고 있다(제6조 제2항). 서울대학교 정보지식정책연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “조교수 이상의 전임교원, 3급 이상의 공무원, 관련연구기관 및 정부투자기관 인사 중에서”

임명하도록 하고 있고(제6조 제2항), 자문위원은 “대학교원, 3급 이상의 공무원, 관련연구기관 및 정부투자기관의 인사 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제7조). 그리고 서울대학교 아시아개발연구소 규정에 의하면 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 “전임강사 이상의 본교 교수 및 그에 준하는 외부 전문가 중에서” 임명하여야 한다(제6조 제2항).

(18) 환경대학원 소속 연구시설

서울대학교 환경계획연구소 규정에서는, 객원연구원을 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 자문위원은 “전문지식과 풍부한 경험의 소유자” 를 위촉한다고 규정하고 있다(제7조).

(19) 국제대학원 소속 연구시설

서울대학교 국제학연구소 규정은 운영위원회의 구성과 관련하여 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하여야 하고(제6조 제2항 제3호), 자문위원은 “관련 분야 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있다(제7조). 서울대학교 일본연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 “본교 전임교원 또는 HK교원 중에서” 임명·위촉하도록 하고 있고(제6조 제2항 제3호), 인사위원회의 당연직 위원 이외의 위원의 경우 “부교수 이상의 본교 전임교원 또는 HK교원 중에서” 임명하도록 하고 있다(제7조 제2항 제3호).

(20) 치의학대학원 소속 연구시설

서울대학교 치의학연구소 규정에 따르면 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원은 “교내외 인사 중에서” 임명 또는 위촉하여야 하고(제6조 제2항 제3호), 자문위원을 두는 경우 “치의학 관련분야의 전문가” 로 위촉하여야 한다(제7조).

(21) 법학전문대학원 소속 연구시설

서울대학교 법학연구소 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 전임교원 중에서” 임명하도록 하고 있고(제6조 제2항), 서울대학교 아시아태평양법연구소 규정에서는 자문위원과 관련하여 “교내외 인사 중에서” 임명·위촉하도록 규정하고 있다(제7조).

(22) 융합과학기술대학원 소속 연구시설

서울대학교 차세대융합기술연구원 규정에서는 객원연구원과 관련하여 “교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있고(제5조 제4항), 자문위원은 “산업계 임원급 유력인사, 사회저명인사, 경기도 소재 대학 또는 본교의 부교수 이상 전임교수 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제7조).

바. 부속시설에 관한 규정

서울대학교 규장각한국학연구원 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 전임교원 및 외부 인사 중에서” 임명 또는 위촉하도록 하고(제7조 제3항), 자문위원은 “연구원과 관련한 학내·외의 인사 중에서” 임명·위촉하도록 한다(제11조). 서울대학교 실험동물자원관리원 규정에서는 객원연구원과 관련하여 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉하도록 하고 있다(제5조 제4항). 서울대학교 대학생활문화원 규정에서는 “본교 또는 다른 기관의 해당 분야 전문가”를 자문위원으로 둘 수 있도록 한다(제9조). 서울대학교 기록관 규정에서는 5명 이내로 구성되는 기록물평가심의회 위원으로 “기록물 보존가치 평가에 적합하다고 인정되는 내·외부 전문가를 포함”하도록 하면서, 외부 전문가의 수를 2명 이상으로 하도록 정하고 있다(제8조). 서울대학교 미술관 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원으로 “부교수 이상의 본교 교수와 외부인사 중에서” 임명·위촉하도록 하고(제5조 제2항), 객원연구원은 “전임강사 이상의 자격이 있는 교외인사 중에서” 위촉한다(제6조 제4항). 서울대학교 경력개발센터 규정은 자문위원은 “학내외 해당분야 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 한다. 서울대학교 평생교육원 규정에서는 운영위원회 위원으로 1인은 반드시 “학외 인사”가 포함되도록 한다(제7조 제2항). 서울대학교 스포츠진흥원 규정은 운영위원회 회의에 “2명 이내의 학생대표를 참석시킬 수 있”도록 정하고 있다(제8조 제5항). 서울대학교 공과대학 공학교육혁신센터 규정에서는 “외부 저명인사 중에서” 자문위원을 위촉할 수 있도록 한다(제6조). 서울대학교 농업생명과학대학 목장 규정에서는 “대동물, 중소동물, 가금, 초지, 축산물 가공, 시설, 수의, 방역, 환경, 기기 분야의 전문성을 가진 교내외 인사 중”에서 자문위원을 위촉하도록 한다(제6조 제2항). 서울대학교 농업생명과학대학 농생명과학공동기기원 규정에서는 15인 이내의 위원으로 구성되는 운영위원회 위원에 2인 이상의 외부인사가 포함되도록 하고(제6조 제2항), “농업·환경·생명과학분야의 전문성을 갖춘 교내외 인사”를 자문위원으로 위촉하게 한다(제7조). 서울대학교 농업생명과학대학 교육연수원 규정은 “관련학과의 전임교수와 교육과학기술부, 시·도교육청 관계자 및 현장전문가 중에서” 운영위원회의 위원으로 위촉하도록 한다(제5조 제2항). 서울대학교 사범대학 교육행정연수원 규정에서는 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 전임교원과 교육행정 분야에 관한 전문적 지식과 경험이 있는 자 중”에서 임명·위촉하도록 하고(제5조 제2항), 교육과정심의위원회의 위원 역시 “본교 전임교원과 교육행정 분야에 관한 전문적 지식과 경험이 있는 자 중에서” 임명·위촉하도록 한다(제6조 제2항). 서울대학교 수의과대학 동물병원 규정은 “교내외 인사 중에서” 자문위원을 임명·위촉하도록 한다(제8조). 서울대학교 수의과대학 수의학교육연수원 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원을 “본교 전임교원과 학외 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 하고(제6조 제2항), 교육과정심의위원회의 위원은 “본교 전임교원과 학외 전문가 중에서” 임명·위촉하도록 한다(제7조 제2항). 서울대학교 약학대학 약초원 규정은

“약용식물 분야의 전문성을 갖거나 약초원과 관련한 교내외 인사 중에서” 자문위원을 위촉하도록 한다(제6조). 서울대학교 약학대학 약학교육연수원 규정은 운영위원회의 당연직 위원 이외의 위원으로 “관련분야 교내외 인사”를 임명 또는 위촉하도록 한다. 서울대학교 의과대학 의학교육연수원 규정에서는 “전문성을 갖춘 교내외 인사 중에서” 기획위원회 위원을 위촉하게 한다(제7조 제2항).

제 5 절 시행세칙과 지침

1. 개요

“시행세칙”은 학칙 또는 규정에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 세부적인 운영기준 및 절차 등을 정한 규범으로서 총장이 정한 것(서울대학교 제 규정 관리 규정 제3조 제4호)을, “지침”은 규정 또는 시행세칙에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사무적인 방법 및 절차 등을 정한 규범으로서 총장이 정한 것을 말한다(같은 조 제5호). 시행세칙, 지침은 둘 다 규정보다 하위에 있는데, 양자 사이에서는 시행세칙이 우선한다(같은 규정 제4조).

2. 현행 시행세칙과 지침상 다양성 보호와 증진 관련 내용

가. 시행세칙

서울대학교 감사 규정 시행세칙에서는 감사는 감사업무에 대한 고도의 전문지식 또는 실무경험이 필요하다고 인정되는 경우에는 내·외부 전문가를 활용할 수 있고(제7조 제3항), 처분심의회 위촉위원은 외부전문가 내지는 학교 교직원 가운데 지명된 자로 하며(제26조 제2항), 처분심의회 위원장은 필요하다고 인정될 경우 해당 안건과 관계된 교내·외 관계 전문가의 의견을 들을 수 있다고 규정한다(제28조 제3항). 서울대학교 전임교원 임용이의·민원심사위원회 운영에 관한 시행세칙은 위원에 “교수 이상 전임교원 중에서 평의회가 추천하는 3인을 포함”하도록 한다(제3조 제2항). 서울대학교 총장추천위원회 규정 시행세칙은 총장후보초빙위원회가 총장추천위원회에 총장후보대상자로 외부인사 1명을 추천할 수 있다고 규정한다(제5조 제3항). 서울대학교 교통관리규정 운영세칙은 국가유공자 및 장애인의 주차장 정기관 요금을 면제하고, 유아 동승자(본교어린이집 등록자)는 학기에 40,000원으로 하여 요금을 감면하고 있다(제7조 <별표 1>).

나. 지침

서울대학교 군 휴학 중 원격수업 학점이수제도 운영 지침은 입영 또는 복무로 휴학 중인 학생이 원격수업을 수강하여 학점을 취득할 수 있는 제도에 관한 사항을 규정하고 있다. 서울대학교 직원 육아기 근로시간 단축제도 운영지침은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「2014년 단체협약」 제55조제8항에

따라 서울대학교 직원의 육아기 근로시간 단축제도 운영에 필요한 사항을 정하고 있는데, 총장은 특별한 사정이 없는 한 육아기 근로시간 단축을 허가하여야 하고(제4조), 육아기 근로시간 단축을 사유로 보수·복리·승진·전보·교육훈련·근무평정 등에서 불합리한 차별을 하여서는 아니된다(제10조). 서울대학교 상표의 관리에 관한 지침에서는 “남녀의 성적인 암시를 포함하거나 성별·인종·지역·연령 등을 기초로 부당한 차별을 담고 있는 상품”에 대해서는 상표 사용을 허락하여서는 안 된다고 정한다(제3조 제2항 제6호).

서울대학교 평의원회 운영규칙에서는 양성평등을 위해 3명 이상의 평의원을 선출하는 단위에서는 전원 단일한 성별의 평의원을 선출하지 않는 것을 원칙으로 하고, 2명 이하의 평의원을 선출하는 단위에서는 10년간 총 평의원 중 소수성별이 20% 이상 포함되는 것을 원칙으로 하며, 의장이 위촉하는 평의원 2명 중 1명 이상은 여성으로 하도록 규정한다(제2조 제5항). 서울대학교 산학협력단 운영위원회 지침에서는 운영위원회에 당연직 위원 이외의 위원으로 “내·외부 전문가”를 위촉할 수 있다고 한다(제3조 제3항). 서울대학교 입학전형영향평가위원회 운영 지침은 위원회를 10명 이내로 구성하되 고교 교육과정 전문가, 현직 고교교사, 학부모 등의 외부 인사가 3명 이상 포함되도록 한다(제4조). 또한 위원회에 실무위원을 둘 수 있는데, 고교 교사도 참여할 수 있도록 한다(제7조). 서울대학교 산학협력단 연구물품 중앙관리 지침에서는 장비심의위원회 위원은 외부인원 2인을 포함한 총 7인으로 구성하도록 한다(제19조 제1항). 서울대학교 재산관리규칙에서는 재산관리위원회의 전문위원을 “교내외 전문가” 중에서 위촉하도록 한다(제9조 제2항).

제 3 장 다양성 보호와 증진에 관한 제도

제 1 절 총장 등 본부 조직

1. 총장, 부총장

총장은 교무를 통할하고, 소속 교직원을 감독하며 학생을 지도하고 본교를 대표한다. 다양성 보호와 증진의 관점에서 검토가 필요한 항목은 총장 후보자 선정 과정에서 중요한 역할을 수행하는 총장선출위원회를 어떻게 구성할 것인가와 관련된 항목이다.

서울대법은 총장은 총장추천위원회가 추천한 후보자 중에서 이사회가 선출하여 교육부장관의 제청으로 대통령이 임명하고, 총장추천위원회는 이사회가 추천하는 사람, 국립대학법인 서울대학교 교직원 및 외부인사 등을 포함하여 30명 이내로 구성하되, 그 구성 및 운영에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정하도록 한다. 서울대학교 정관은 총장 후보자를 이사회에 추천하기 위하여 총장추천위원회를 두며, 총장추천위원회는 25명 이상 30명 이하로 구성하되, 외부인사가 3분의 1 이상 포함되어야 한다. 이때 이사회는 총장추천위원회 위원의 3분의 1 이내의 인사를 추천하고, 평의원회는 나머지 인사를 추천한다.

서울대는 이에 근거하여 총장추천위원회 규정을 두고 있는데, 총장추천위원회는 30명의 위원으로 구성하되, 외부인사 10명, 내부인사 19명(교원 17명, 직원 2명) 및 학생 1명으로 하고, 총장추천위원회의 위원으로 이사회는 외부인사 2명과 내부인사 1명을 추천하고, 평의원회는 나머지 위원을 추천하도록 규정한다.

서울대법과 정관 등에서는 부총장에 대해 규정하고 있다. 즉, 서울대법은 대학 운영과 관련한 총장의 직무를 보좌하기 위하여 2명 이상의 부총장을 두고, 부총장은 총장이 선임(選任)하며, 부총장의 임기는 2년으로 한다. 한편, 정관은 총장의 직무를 보조하기 위하여 2명 이상 5명 이하의 부총장을 두고, 부총장은 대학의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 총장의 일부 권한을 위임받아 직무를 수행할 수 있도록 규정한다. 한편, 학칙과 서울대학교 직제 및 사무분장에 관한 규정은 총장의 직무를 보조하기 위하여 교육부총장, 연구부총장 및 기획부총장을 두도록 규정한다. 즉, 부총장은 총장의 직무를 보조하는 기관이며, 임의적으로 설치할 수 있는 것이 아니라 필수적으로 설치해야 하며, 그 종류에는 교육부총장, 연구부총장, 기획부총장이 있다. 교육부총장은 대학원, 교무처, 학생처, 입학본부, 국제협력본부, 기초교육원 및 중앙도서관 관련 업무를 관장하고, 연구부총장은 연구처, 정보화본부, 시흥캠퍼스본부 관련 업무를 관장하며, 기획부총장은 기획처, 사무국, 시설관리국, 재정전략실 및 대학혁신센터 관련 업무를 관장한다.

2. 본부 주요 조직

본부 주요 조직과 관련하여 서울대학교 정관, 학칙, 규정 가운데 다양성 보호와 증진의 관점에서 검토가 필요한 항목은 이들 주요 조직에 누구를 보임할 것인가에 대한 사항들이다. 이하에서는 이 문제에 초점을 맞춰 현행 서울대학교 정관, 학칙, 및 규정에 대해 살펴보고자 한다. 이하에서 살펴볼 본부 주요 조직은 서울대학교 다양성위원회가 발간한 「서울대학교 다양성보고서 2019」의 “주요보직 참여현황” 조사에서 대상으로 한 4개 처(교무처, 학생처, 연구처, 기획처), 3개 본부(입학본부, 국제협력본부, 정보화본부), 기초교육원, 중앙도서관 가운데 학칙에 부속시설로 분류된 기초교육원과 중앙도서관을 제외한 4개 처와 3개 본부 그리고 지난 2020년 2월 새로 설립된 시흥캠퍼스본부 등 4개 처와 4개 본부를 대상으로 한다.⁵⁾ 기초교육원과 중앙도서관은 부속시설 관련 부분에서 별도로 살펴볼 예정이다.

서울대 정관은 총장의 보조기관·보좌기관으로 15개 이내의 처·국·실 등을 들 수 있으며, 서울대학교의 직제, 사무분장, 권한의 위임 등에 관한 사항은 별도의 규정으로 정하도록 규정한다. 학칙은 본부에 교무처, 학생처, 연구처, 기획처, 사무국, 시설관리국, 입학본부, 국제협력본부, 정보화본부 및 시흥캠퍼스본부를 두도록 하고, 서울대학교 직제 및 사무분장에 관한 규정은 제9조부터 제49조까지에서 이러한 조직의 구성과 업무분장에 대해 자세하게 규정하고 있다.

제 2 절 이사회 등 각종 위원회

1. 개요

서울대는 다양한 위원회를 두고 의사결정을 하고 있다. 여기에서는 이사회와 평의원회를 비롯하여 정관에 규정된 10개 위원회 가운데 상시적으로 운영되지 않는 교원징계위원회, 직원징계위원회, 부설학교 교원인사위원회, 부설학교 발전운영위원회를 제외한 6개 위원회(학사위원회, 재정위원회, 기초학문진흥위원회, 장학복지위원회, 교원인사위원회, 직원인사위원회), 학칙에 규정된 17개 위원회 가운데 상시적으로 운영되지 않는 자체평가위원회, 입학고사관리위원회, 학생징계위원회, 학사지도위원회와 최근에 조항이 신설된 시흥캠퍼스 발전위원회, 그리고 제3장 6절에서 별도로 살펴볼 다양성위원회를 제외한 11개 위원회(기획위원회, 교육위원회, 대학원위원회, 기초교육위원회, 학사운영위원회, 미래연구위원회, 연구운영위원회, 정보화위원회, 연구진실성위원회, 시흥캠퍼스 발전위원회, 등록금심의위원회, AI위원회) 등 학내 주요 의사결정 기구의 구성과 관련한 법제 현황을 다양성 보호와 증진의 관점에서 살펴보고 개선방안을 제시하고자 한다. 본 절에서 살펴볼 학내 주요 의사결정 기구를 정리하면 다음과 같다.

5) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 85면 참조.

[표1] 학내 주요 의사결정기구

| 구분 | 세부위원회 | 개수 |
|-------------|---|----|
| 이사회 | 이사회 | 1 |
| 평의원회 | 평의원회 | 1 |
| 정관에 규정된 위원회 | 학사위원회, 재정위원회, 기초학문진흥위원회, 장학복지위원회, 교원인사위원회, 직원인사위원회 | 6 |
| 학칙에 규정된 위원회 | 기획위원회, 교육위원회, 대학원위원회, 기초교육위원회, 학사운영위원회, 미래연구위원회, 연구운영위원회, 정보화위원회, 연구진실성위원회, 등록금심의위원회, AI위원회 | 11 |

2. 이사회

이사회는 국립대학법인 서울대학교의 최고 심의·의결 기구로 총장의 선임에 관한 사항, 예산결산에 관한 사항, 정관으로 정하는 주요 조직의 설치 및 폐지에 관한 사항, 중장기 대학 운영 및 발전계획에 관한 사항, 정관의 변경에 관한 사항, 정관으로 정하는 주요 규정의 제정, 개정 및 폐지에 관한 사항, 임원 선임에 관한 사항 등을 심의·의결한다. 이사회와 관련한 서울대학교 법제 가운데 다양성 보호와 증진의 관점에서 검토가 필요한 항목은 이사회를 어떻게 구성할 것인가와 관련된 사항이 중요하다.

서울대법은 이사회의 구성에 대해 총장, 부총장 중 정관으로 정하는 2명, 기획재정부장관이 지정하는 차관 1명, 교육부장관이 지정하는 차관 1명, 평의원회의 추천을 받은 인사 1명, 그리고 그 밖에 대학 운영에 필요한 지식과 안목이 있는 인사로 구성하되, 반드시 서울대에 소속되지 아니한 외부인사가 2분의 1 이상 포함되어야 한다고 규정한다. 서울대 정관에서는 이사를 이사장, 총장 및 부총장 2명을 포함하여 15명으로 구성하고, 이사회는 이사를 선임하기 위하여 이사후보대상자를 초빙하기 위한 이사후보초빙위원회를 둘 수 있도록 한다. 이때 이사후보초빙위원회는 이사장을 포함한 5명 이내의 이사(그 중 2분의 1 이상은 외부인사로 한다)와 2명 이내의 이사가 아닌 내부인사로 구성하도록 규정하고 있다. 정관은 이사회는 서울대학교에 소속된 내부인사인 이사 7명과 외부인사인 이사 8명으로 구성하도록 하고, 이사회는 총장이나 감사 또는 이사 3분의 1 이상의 요청이 있거나 이사장이 필요하다고 인정할 때 소집하도록 규정하고 있다. 이사장이 이사회를 소집하기 위해서는 회의개최 7일 전에 회의의 목적, 개최일시 및 장소를 이사와 감사에게 각각 통지하여야 한다. 다만, 이사장이 긴급한 사항이라고 판단할 때에는 회의개최 전일까지 이

항에 규정한 내용을 통지하고 이사회를 소집할 수 있다.

3. 평의회

서울대학교 정관은 서울대학교의 운영과 발전에 관한 주요 사항을 심의하기 위해 교직원을 대표하는 심의기구로 평의회를 두도록 규정하고 있다. 평의회와 관련한 서울대학교 법제 가운데 다양성 보호와 증진의 관점에서 검토가 필요한 항목은 평의회를 어떻게 구성할 것인가와 관련된 사항이 중심이다.

서울대법은 중장기 대학 운영 및 발전계획에 관한 사항 등을 심의하기 위하여 평의회를 두도록 하고, 평의회는 서울대학교 교직원 50명 이내로 구성하되, 그 구성에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정하도록 규정하고 있다. 평의원의 임기는 2년이며, 의장과 부의장 각 1명을 두며, 평의원 중에서 호선한다. 서울대 정관은 평의회는 서울대학교 교직원 40명 이상 50명 이하로 하되, 46명 이내의 교원과 5명 이내의 직원으로 구성한다고 규정한다. 이때 교원인 평의원은 각 대학(원)별로 선임하는 인사와 평의회 의장이 평의회 구성원의 의견을 들어 위촉하는 인사로 구성하고, 원인 평의원은 직원을 대표하는 인사와 평의회 의장이 위촉하는 인사로 구성한다.

서울대학교 평의회 규정은 제3조 제1항에서 “평의회는 다음 각 호에 정한 평의원으로 구성한다. 1. 대학, 대학원별 교수회에서 선출하는 교원 44명 2. 평의회 의장이 대학 발전에 필요하다고 판단하여 위촉하는 교직원 2명 3. 직원 가운데에서 선출한 대표 4명” 이라고 규정하고 있다. 평의회의 기능을 보장하기 위해 총장, 이사, 부총장, 대학(원)의 학(원)장·부학(원)장, 자유전공학부장·부학부장, 중앙도서관장, 기초교육원장·부원장, 처·국·본부의 처장·국장·본부장·부처장·실장·부분부장, 대학신문사주간, 재단법인 서울대학교발전기금 부이사장·상임이사, 서울대학교병원장·부원장·산하병원장 및 서울대학교치과병원장·부원장은 평의원이 될 수 없도록 제한한다.

특히, 평의회 규정은 제3조 제6항에서 “평의회를 구성할 때에는 양성평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력한다.” 라고 규정하고 있는 것이 특징이다. 이 규정은 2019년 4월 10일 개정하면서 신설된 조항이다. 서울대학교 평의회 운영규칙은 이를 반영하여 제2조 제5항에서 “평의회는 양성평등을 위해 아래의 사항을 준수한다. 1. 3명 이상의 평의원을 선출하는 단위에서는 전원 단일한 성별의 평의원을 선출하지 않는 것을 원칙으로 한다. 2. 2명 이하의 평의원을 선출하는 단위에서는 10년간 총 평의원 중 소수성별이 20% 이상 포함되는 것을 원칙으로 한다. 3. 의장이 위촉하는 평의원 2명 중 1명 이상은 여성으로 한다.” 라고 여성의원의 선출기준과 비율을 구체적으로 규정한다.

4. 정관에 규정된 위원회

서울대학교 정관은 서울대학교의 운영과 발전에 관한 주요 사항을 심의하기 위한 위원회로 학사위원회, 재경위원회, 기초학문진흥위원회, 장학복지위원회 등을 두도록 규정하고 있으며 각 기구의 구성과 역할 등에 대해 명시하고 있다. 이외에 교원과 직원, 부설학교 교원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위해 교원인사위원회와 직원인사위원회, 부설학교 교원인사위원회를 두도록 규정하고 있으며, 교원과 직원의 징계 등을 심의·의결하기 위해 교원징계위원회와 직원징계위원회를, 부설학교의 발전계획과 운영방침 등을 심의하기 위해 부설학교 발전운영위원회를 두고 있다.

이하에서는 위 10개 위원회 가운데 상시적으로 운영되지 않는 교원징계위원회, 직원징계위원회, 부설학교 교원인사위원회, 부설학교 발전운영위원회를 제외한 6개 위원회(학사위원회, 재경위원회, 기초학문진흥위원회, 장학복지위원회, 교원인사위원회, 직원인사위원회)를 대상으로 다양성 보호와 증진의 관점에서 각 위원회의 구성에 초점을 맞춰 현행 법제도 현황을 살펴보고자 한다.

서울대법은 학사위원회는 총장과 국립대학법인 서울대학교 교원 중 25명 이상 35명 이하로 구성하되, 그 구성에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정하도록 하고, 정관은 총장은 부총장, 학(원)장 및 주요 보직자와 교육과 연구에 풍부한 경험과 전문성을 가진 교원을 학사위원회 위원으로 임명한다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 학사위원회 규정은 학사위원회의 구성에 대해 학사위원회는 총장과 25명 이상 35명 이하의 서울대학교 교원으로 구성하되, 부총장, 학(원)장, 자유전공학부장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장 및 입학본부장과 총장이 임명하는 교육과 연구에 풍부한 경험과 전문성을 가진 교원을 포함한다고 규정한다. 이때 학사위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 총장이 겸임하고 부위원장은 총장이 부총장 중에서 지명한다.

서울대법은 재경위원회에 대해 재경위원회는 국립대학법인 서울대학교의 교직원과 외부인사를 포함하여 25명 이상 35명 이하로 구성하되, 외부인사가 3분의 1 이상 포함되어야 한다고 규정한다. 재경위원회의 임기는 2년이고, 재경위원회에 위원장을 두며, 위원장은 재경위원 중에서 호선한다. 서울대 정관은 총장은 부총장, 처장 등 주요 보직자와 재무경영에 풍부한 경험과 전문성을 가진 인사 및 평의원회 등이 추천하는 인사를 재경위원회 위원으로 임명 또는 위촉한다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 재경위원회 규정은 재경위원회 구성에 대해 총장이 지명하는 부총장 1명, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 사무국장, 시설관리국장, 정보화본부장 및 발전기금상임이사, 평의원회에서 추천하는 서울대학교 교직원 5명(직원을 대표하는 자 1명 포함), 동창회에서 추천하는 외부 인사 2명, 총장이 임명하는 서울대학교 교직원 6명, 기타 총장이 위촉하는 외부 인사 8명으로 구성하도록 규정한다.

서울대 정관은 이외에도 기초학문진흥위원회를 비롯하여 다양한 위원회의 구성과 운영에 대해 규정하고 있다. 정관은 제26조에서 초학문진흥위원회는 부총장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하되, 기초학문 등 필요한 분야의 학내외 전문가 중에서 총장이 임명 또는 위촉하고, 그 위원장은 부총장이 겸임하도록 규정한다. 이에 따라 서울대학교 기초학문진흥위원회 규정은 기초학문진흥위원회는 교육부총장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장과 총장이 임명 또는 위촉하는 기초학문 등 필요한 분야의 교내외 전문가를 포함하여 15명 이내로 구성하도록 규정한다. 이때 위원장과 부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 교육부총장이 겸임하고 부위원장은 교무처장이 겸임한다.

정관은 제28조에서 장학·복지위원회는 부총장 1명, 대학원생 1명, 학사과정 학생 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하되, 관련 분야에 대한 학내외 전문가 중에서 총장이 임명 또는 위촉한다고 규정하고, 장학·복지위원회의 위원장은 부총장이 겸임하도록 하고 있다. 이에 따라 서울대학교 장학·복지위원회 규정은 위원회는 교육부총장, 교무처장, 학생처장, 기획처장, 사무국장과 총장이 임명 또는 위촉하는 10명 이내(대학원과정 학생 1명, 학사과정 학생 1명, 직원 1명을 포함한다)의 교내외 관련 분야 전문가를 포함하여 15명 이내로 구성하고, 위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 교육부총장이 겸임하고 부위원장은 학생처장이 겸임한다고 규정한다.

정관은 제33조에서 교원인사위원회는 부총장을 포함하여 교수 중에서 총장이 임명하는 25명 이상 35명 이하의 위원으로 구성하되, 총장이 임명하는 위원 중 여성 위원은 전체 위원의 5분의 1 이상이 되도록 한다고 규정한다. 서울대 학칙은 교원인사위원회는 대학원장·학(원)장·자유전공학부장·기초교육원장·교무처장·학생처장·연구처장·기획처장과 교수인 전임교원 중에서 총장이 임명하는 7명 이내의 위원으로 구성하며 위원장은 교무처장이 되고 부위원장은 위원 중에서 1명을 선출하도록 하되, 총장이 임명하는 위원은 전체 위원 중 여성위원이 5분의 1 이상이 되도록 하며, 임기는 1년으로 하되 중임할 수 있다고 규정한다.

서울대 정관은 제36조에서 직원의 인사에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 직원인사위원회를 두며, 직원인사위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 별도의 규정으로 정하도록 규정한다. 이에 따라 서울대학교 직원 인사 규정은 직원인사위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 9명 이내의 위원으로 구성한다. 이때 위원은 당연직 위원과 임명·위촉위원으로 구성하며, 위원장은 기획부총장이 되고, 당연직 위원은 교무처장과 사무국장, 인사담당과장이 된다. 그 밖의 위원은 직원을 1명 이상 포함하여 총장이 위촉한다고 규정한다.

5. 학칙에 규정된 위원회

서울대학교 학칙은 서울대학교 발전계획, 교육과 연구, 운영 등과 관련한 주요 사항을 심의하고 논의하기 위해 등록금심의위원회를 포함하여 17개 위원회를 두도록 규정하고 있으며 각 기구의 구성과 역할 등에 대해 명시하고 있다. 이하에서는 학칙에 규정된 17개 위원회 가운데 상시적으로 운영되지 않는 자체평가위원회, 입학고사관리위원회, 학생징계위원회, 학사지도위원회와 최근에 조항이 신설된 시흥캠퍼스 발전위원회, 그리고 제3장 제6절에서 별도로 살펴볼 다양성위원회를 제외한 11개 위원회(기획위원회, 교육위원회, 대학원위원회, 기초교육위원회, 학사운영위원회, 미래연구위원회, 연구운영위원회, 정보화위원회, 연구진실성위원회, 등록금심의위원회, AI위원회)를 대상으로 다양성 보호와 증진의 관점에서 각 위원회의 구성이 중요한 사항이 된다.

서울대학교 학칙은 제38조에서 기획위원회는 기획부총장·교무처장·학생처장·연구처장·기획처장·사무국장·시설관리국장·기획부처장과 총장이 임명하는 20명 이내의 교수 또는 부교수로 구성하며, 위원장은 기획부총장이 되고, 부위원장은 기획처장이 된다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 기획위원회 규정은 기획위원회는 기획부총장·교무처장·학생처장·연구처장·기획처장·사무국장·시설관리국장·기획부처장과 총장이 임명하는 20명 이내의 교수 또는 부교수로 구성하고, 위원장은 기획부총장이 되고, 부위원장은 기획처장이 된다고 규정한다.

학칙은 제39조에서 교육위원회는 교육부총장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 입학본부장, 국제협력본부장과 총장이 임명·위촉하는 학내외 인사를 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 교육부총장과 임명·위촉된 위원 중 호선된 사람이 공동으로 한다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 교육위원회 규정은 교육위원회는 위원장 2명과 부위원장을 포함한 15명 이내로 구성하고, 교육부총장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 입학본부장, 국제협력본부장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 교육 분야에 많은 경험과 탁월한 식견이 있는 학내외 인사를 총장이 임명 또는 위촉하며, 위원장은 교육부총장과 임명·위촉된 위원 중 호선된 사람이 공동으로 하며, 부위원장은 교무처장이 된다고 규정한다.

서울대학교 학칙은 제40조에서 대학원위원회는 총장·교육부총장·연구부총장·기획부총장·학장·전문대학원장·자유전공학부장·기초교육원장·교무처장·학생처장·연구처장·기획처장·입학본부장·국제협력본부장과 교수 또는 부교수 중에서 총장이 임명하는 약간 명의 위원으로 구성하며, 위원장은 총장이 되고 부위원장은 교육부총장이 된다고 규정한다. 또한, 제42조에서 기초교육위원회는 기초교육원장·기초교육원 부원장·교육부처장·학생부처장·교수학습개발센터 소장과 총장이 임명·위촉하는 학내외 인사를 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 기초교육원장이 되고 부위원장은 기초교육원 부원장이 된다고 규정한다.

학칙은 제43조에서 학사운영위원회는 교무처장·교무부처장·교육부처장·입학본부 부분부장·기초교육원 부원장·각 대학(원) 교무부학(원)장 및 자유전공학부 부학부장으로 구성하며, 위원장은 교무처장이 되고 부위원장은 교무부처장이 된다고 규정한다. 또한, 제44조에서 교원의 학술 연구에 관한 중요사항을 심의하고, 국가적 연구과제 등 미래 연구에 대한 종합적·체계적인 기획을 수립하기 위하여 미래연구 위원회를 두고, 미래연구위원회는 연구부총장, 연구처장, 연구부처장과 대학(원)장의 추천을 받아 총장이 임명하는 연구 분야에 많은 경험과 탁월한 식견이 있는 교원을 포함하여 15명 이내로 구성한다고 규정한다. 위원장은 연구부총장이 되며, 부위원장은 연구처장과 위원 중에서 총장이 임명하는 1명을 포함하여 2명으로 한다. 이에 따라 서울대학교 미래연구위원회 규정은 연구부총장, 연구처장, 연구부처장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 연구 분야에 많은 경험과 탁월한 식견이 있는 교원을 포함하여 대학(원)장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉한다고 규정한다. 위원장은 연구부총장으로 하며, 부위원장은 연구처장과 위원 중에서 총장이 임명하는 1명을 포함하여 2명으로 한다.

학칙은 제45조에서 연구운영위원회는 연구처장, 연구부처장, 각 대학(원)의 부학(원)장 또는 각 대학(원)장의 추천을 받아 총장이 임명하는 위원으로 구성하며, 위원장은 연구처장이 된다고 규정한다. 또한, 제46조에서 정보화위원회는 연구부총장·기초교육원장·교무처장·학생처장·연구처장·기획처장·사무국장·시설관리국장·중앙도서관장·정보화본부장 및 교수학습개발센터소장과 총장이 임명하는 8명 이내의 전임교원으로 구성하며, 위원장은 연구부총장이 된다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 정보화위원회 규정은 정보화위원회는 연구부총장, 기초교육원장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 사무국장, 시설관리국장, 정보화본부장, 중앙도서관장 및 교수학습개발센터소장과 총장이 임명하는 8인 이내의 전임교원으로 구성하며, 위원장은 연구부총장이 되고, 부위원장은 정보화본부장이 된다고 규정한다.

서울대학교 학칙은 제47조에서 연구진실성위원회는 연구처장·교무처장과 조교수 이상의 전임교원 중에서 총장이 임명하는 약간 명의 위원으로 구성하며, 위원장은 위원 중에서 호선한다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 연구진실성위원회 규정은 연구진실성위원회는 15명 이내의 위원으로 구성한다. 연구처장, 교무처장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 연구진실성에 관하여 전문성과 식견을 가진 본교 전임교원 중에서 총장이 임명하되, 그 임기는 2년으로 한다고 규정한다. 위원장은 위원 중에서 호선하고, 부위원장은 위원 중에서 위원장이 지명한다.

학칙은 제113조에서 등록금심의위원회는 교직원 3명, 학생 3명, 관련 전문가(학교와 직접적인 이해관계가 있는 자는 제외한다) 2명과 학부모 또는 동문 1명의 위원으로 구성하며, 총장이 위촉 또는 임명한다. 다만, 학부모 또는 동문 위원 1명은 학교와 학생대표가 협의하여 추천한다고 규정한다. 등록금심의위원회에 위원장과 부위원장 각 1명을 두되 위원 중에서 호선한다. 이에 따라 서울대학교 등록금심의위원

회 구성 및 운영 등에 관한 규정은 등록금심의위원회는 학생처장·기획처장·재정전략실장, 학생 3명, 관련 전문가(학교와 직접적인 이해관계가 있는 자는 제외한다.) 2명과 학부모 또는 동문 1명으로 구성한다고 규정한다. 이때 위원 중 학생처장·기획처장·재정전략실장은 당연직 위원으로 하고 그 밖의 위원은 총장이 위촉한다. 다만 학생에 대한 위원의 경우에는 총학생회 또는 학생처장의 추천을 받은 자로 하고, 관련전문가 2명은 학교 측과 학생대표가 각각 1명씩 추천한 자로 하며 학부모 또는 동문 위원은 학교 측과 학생대표가 협의하여 추천한 자를 위촉한다. 위원의 임기는 2년으로 하되 관련전문가 임기는 1년으로 하며 연임할 수 있다. 다만 위원이 학생인 경우에는 총학생회 재구성 등 기타 사유로 총학생회 또는 학생처장의 교체 요구가 있는 경우에 임기 중이라도 교체할 수 있다.

서울대학교 학칙은 제48조의5에서 AI위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다고 규정한다. 이에 따라 서울대학교 AI위원회 규정은 AI위원회는 위원장과 부위원장을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성하고, 총장은 AI 분야의 지식 및 경험을 보유한 인사 중에서 위원장을 임명하고, 위원장의 추천으로 부위원장을 임명·위촉한다고 규정한다. 이때 교무처장, 연구처장, 기획처장을 당연직 위원으로 하고 그 밖의 위원은 본교 교수 또는 부교수와 외부인사 중에서 위원장의 추천으로 총장이 임명·위촉한다.

제 3 절 교육조직과 행정조직

1. 교육조직

가. 개요

서울대법, 정관, 학칙, 규정과 시행세칙에서 교육조직 관련 법제를 검토 후 다양성 보호와 증진의 관점에서 단과대학(원)의 학(원)장과 보직교수 선임, 교수회의 구성과 권한과 교원의 인사와 관련된 조항을 살펴보았다. 본교 교육기구는 서울대학교 학칙에 따라 15개 단과대학과 1개 일반대학원, 11개 전문대학원으로 구성되어있다. 단과대학(원)장의 선임은 각 대학(원) 학(원)장추천위원회가 추천한 후보를 참고하여 총장이 1명을 정하고 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임명한다. 총장이 따로 정하는 설치·운영기준에 따라 단과대학(원)에 부학(원)장을 4명 이내로 둘 수 있다. 각 대학(원)의 학부 또는 학과에 학부장 또는 학과장을 학(원)장의 제청에 의해 총장이 임명한다. 대학 내 보직은 교수 또는 부교수로 겸보하며, 대학과 전문대학원에 중요사항을 심의·의결하기 위하여 교수회를 두고 있다. 다음은 이와 관련된 법제를 발췌한 내용이다. 교원 인사와 관련된 법제 부분은 양성평등을 위한 교원 임용과 다양한 학문적 배경의 전임교원 확보 차원으로 구분하여 정리하였다.

나. 학칙의 교육조직

서울대의 교육조직은 학칙에 규정되어 있다. 학칙은 제2장(조직) 제14조(대학·대학원 등)에서 대학은, 인문대학·사회과학대학·자연과학대학·간호대학·경영대학·공과대학·농업생명과학대학·미술대학·사범대학·생활과학대학·수의과대학·약학대학·음악대학·의과대학·자유전공학부를 둔다. 대학원은 일반대학원과 전문대학원으로 보건대학원·행정대학원·환경대학원·국제대학원·치의학대학원·경영전문대학원·의학대학원·법학전문대학원·융합과학기술대학원·국제농업기술대학원·공학전문대학원·데이터사이언스대학원을 둔다. 대학에 학부·학과·전공은 따로 별표로 규정한다.

학칙은 제18조(대학원장)에서 일반대학원에 원장을 두며, 대학원장은 교육부총장으로 겸보한다고 규정한다. 대학원장은 일반대학원의 행정을 통할하고, 일반대학원 학생의 교육과 부속시설 운영을 담당한다. 다만, 대학원장이 제10조에 따라 대학원 과정의 학생교육을 학장, 전문대학원장 및 기초교육원장에게 위탁할 때에는 해당 학장, 전문대학원장 및 기초교육원장이 담당한다. 또한, 제19조(학(원)장)에서 대학에 학장, 전문대학원에 원장을 두며, 학장 및 원장(이하 “학(원)장”이라 한다)은 교수 또는 부교수로 겸보한다고 규정한다. 학장은 그 대학의 행정을 통할하고, 학사과정 학생의 교육과 부속시설·부설학교의 운영을 담당하며, 대학에 부학장, 전문대학원에 부원장을 총장이 따로 정하는 설치·운영기준에 따라 각각 4명 이내로 두되, 교수 또는 부교수로 겸보한다.

학칙은 제 20조(학장 및 원장의 선임)에서 각 대학에는 학장추천위원회를, 각 전문대학원에는 원장추천위원회(이하 “추천위원회”라 한다)를 두고, 추천위원회의 구성과 운영에 관한 규정은 각 대학(원)에서 따로 정하되, 교원인사위원회에 보고한다고 규정한다. 추천위원회는 2명 이상의 학(원)장 후보를 총장에게 추천한다. 다만, 학(원)장이 연임으로 추천되는 경우는 예외로 할 수 있다. 총장은 추천위원회의 추천을 참고하여 학(원)장 후보 1명을 정하고, 교원인사위원회의 심의를 거쳐 학(원)장에 임명한다. 한편, 제21조(학부장 및 학과장)에는 대학과 대학원의 학부 또는 학과(전공)에 학부장 또는 학과장(전공주임교수)을 두되, 교수 중에서 학장 또는 전문대학원장의 제청에 의하여 총장이 임명한다고 규정한다. 다만, 학사운영상 부득이한 사유가 있는 경우 부교수 중에서 임명할 수 있다. 학부장 및 학과장은 학부 및 학과의 운영을 통할하고 학사과정과 대학원과정의 학생 교육과 지도에 관하여 학(원)장을 보조한다.

서울대학교 학칙은 제22조(교수회)에서 대학과 전문대학원에 중요사항을 심의·의결하기 위하여 교수회를 둔다고 규정하고, 교수회는 전임교원으로 구성하며 의장은 학(원)장이 된다. 교수회는 의장이 소집하되, 재적교수 3분의 1 이상의 요구가 있을 때에는 소집하여야 한다. 교수회는 재적교원 과반수의 출석과 출석교원 과반수의

찬성으로 의결한다. 교수회는 해당 대학(원)의 평의원 선출에 관한 사항과 학(원)장의 소관업무 중 중요한 사항을 심의·의결한다.

다. 양성평등을 위한 교원 임용과 관련된 법제

양성평등을 위한 교원 임용과 관련해서는 서울대법이 양성평등을 위한 임용계획의 수립 등에 대해 규정하고 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 서울대법은 제15조의3에서 교원 임용에서 양성평등을 위하여 필요한 정책을 수립·시행할 의무를 부과하고, 교원 중 특정성별이 4분의 3을 초과하지 아니하도록 노력하여야 한다. 이 경우 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표 비율은 학칙으로 정한다. 총장은 대학의 교원을 임용할 때 특정성별에 편중되지 아니하도록 3년마다 계열별 임용 목표비율이 제시된 임용계획 등 적극적 조치를 시행하기 위하여 필요한 계획을 교육부장관과 협의하여 수립한 후 시행하여야 하고, 교육부장관은 제3항에 따른 계획 및 추진 실적을 매년 평가하여 공표하여야 하며, 평가 결과를 반영하여 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. 서울대법 시행령은 이와 같은 내용을 보다 구체적으로 규정하고 있으며, 이는 앞에서 검토한 바와 같다.

서울대 학칙은 제1장 총칙 제6조의2(교원 채용의 양성평등)에서 서울대법 제15조의3 제2항에 따른 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표비율을 다음과 같이 별표로 구체적으로 설정하고 있다.

[별표 2] 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표 비율(제6조의2 관련)⁶⁾

| 해당연도 | 여성 비율(%) |
|---------------|----------|
| 1. 2021년도 | 18.3 |
| 2. 2022년도 | 19.1 |
| 3. 2023년도 | 19.9 |
| 4. 2024년도 | 20.5 |
| 5. 2025년도 | 21.1 |
| 6. 2026년도 | 22.1 |
| 7. 2027년도 | 22.8 |
| 8. 2028년도 | 23.6 |
| 9. 2029년도 | 24.3 |
| 10. 2030년도 이후 | 25.0 |

서울대학교 교원 인사 규정은 학칙을 구체화하여 제5조(교원의 임용)에서 총장은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 교원을 임용한다고 규정한다. 교원은 일정한 범위에

6) 전임교원 및 HR교원 내 여성 비율

서 계약조건을 정하여 임용하는데, 교수는 관 제32조 제2항에 따른 정년까지로 하되, 본인이 원하는 경우 또는 교수로 신규 임용되는 경우에는 6년 이내에서 계약으로 정하는 기간으로 할 수 있다. 부교수는 6년 이내에서 계약으로 정하는 기간으로 하되, 교육 및 학술분야에서 탁월한 업적이 있을 경우 정년까지의 기간으로 한다. 조교수는 4년 이내에서 계약으로 정하는 기간으로 한다.

계약제로 임용된 교원이 임용기간 중에 임신·출산 또는 영유아(6세 미만의 취학 전 아동) 입양을 한 경우 출산 1회 당 2년 이내, 입양 1회 당 1년 이내에서 해당 직급의 계약기간을 연장할 수 있다. 특히, 제49조(각종 위원회)에서는 총장은 교원신규채용에 있어서 양성평등을 추진하기 위하여 「대학교원임용양성평등추진위원회」를 둔다고 규정한다. 총장은 정년까지 임용할 교원을 심사하기 위하여 「정년보장교원임용심사위원회」를 두고, 교원의 임용(신규채용, 재임용, 승진 및 정년보장임용 등)과 관련되어 제기된 이의·민원, 정보공개청구 등에 대하여 신중한 검토가 필요하거나 절차상 하자 또는 불공정성이 의심된다고 총장이 판단할 경우 총장의 자문에 응하기 위하여 「임용이의·민원심사위원회」를 둔다.

라. 다양한 학문적 배경의 전임교원 확보와 관련된 법제

서울대학교 교원 인사 규정은 다양한 학문적 배경의 전임교원을 확보하기 위해서 특별한 규정을 두고 있다. 제9조(신규채용)에서는 교원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 교육 및 학술분야에서 탁월한 업적이 인정되거나 그 밖에 필요한 경우 특별 채용할 수 있으며, 특별채용에 관한 사항은 총장이 따로 정한다고 규정한다. 신규채용후보자는 해당 대학(원)장의 채용 심사결과를 보고 받아 교원인사위원회를 거쳐 총장이 선정한다. 교원을 신규 채용하는 경우에는 특정대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 않도록 하여야 하며, 그 구체적인 사항은 「교육공무원임용령」 제4조의3 제1항 및 제2항에 따른다.

서울대학교 교원 인사 규정은 제27조(승진소요경력연수 등)에서 교원 중 승진 대상자는 직명별 최저 승진 소요연수를 충족하고 소정의 교수업적 평가에서 적격판정을 받은 사람으로 하는데, 부교수에서 교수는 5년으로, 조교수에서 부교수는 4년으로 한다. 승진에 요구되는 경력은 4년제 대학 및 이에 상응하는 대학(예술, 체육계 등은 이에 준하는 기관을 포함한다)에서 「고등교육법」 제14조 제2항에 따른 교원으로 근무한 경력 및 이에 준하는 근무경력으로 하되 재직 중 해외 연구기간은 교육경력으로 인정하고, 휴직기간은 인정하지 아니한다. 한편, 현직 승진소요경력 중 타교 근무 경력을 포함할 경우 2분의 1이상은 서울대학교에 재직할 경력이 있어야 하며 본교 동일직급 이상의 기금교원 및 HK교원의 재직 경력도 본교 근무 경력으로 인정한다. 이때 타교 교원 경력인정은 동일 직급이상으로 1회에 한정하며, 경력의 분할 또는 이중 활용은 인정하지 아니한다.

2. 행정조직

가. 개요

서울대학교의 행정기구(교무처, 학생처, 연구처, 기획처), 2개 국(사무국, 시설관리국)과 4개 본부(입학본부, 국제협력본부, 정보화본부, 시흥캠퍼스본부)로 구성되어 있다. 이들 조직에 대한 법제도는 학칙을 비롯하여 관련 규정, 시행세칙 및 지침에서 다양성 보호와 증진과 관련된 내용을 포함하고 있다. 먼저 서울대학교 직제 및 사무분장에 관한 규정에 근거하여 본교 행정조직의 직제를 검토하고, 각 행정조직 관련 시행세칙과 지침에서 다양성 보호와 증진과 관련된 부분을 살펴보고자 한다. 다만, 4개 처와 4개 본부 기구의 처장·부처장, 국장, 본부장·부분부장 등의 보임에 관한 사항은 3장 1절 본부 주요 보직 부분에서 검토하였으므로 이 절에서는 생략하고, 이 절에서는 그 하부조직의 직제에 대해 살펴보고, 각 행정조직 관련 시행세칙과 지침 중 다양성 보호와 증진과 관련해 논의가 필요한 부분을 발췌하여 검토하고자 한다.

나. 행정조직의 직제

서울대학교의 본부조직에 있어서 각 처에는 처장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보한다. 국에는 국장을 두며, 1급 직원으로 보하거나 1급 상당의 계약직 직원으로 보한다. 본부에는 본부장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보한다. 시흥캠퍼스 부분부장은 전임교원으로 겸보하거나 2급 직원으로 보하며, 다른 본부의 부분부장은 교수 또는 부교수로 겸보하거나 2급 직원으로 보한다. 각 처, 국, 본부에는 그 하부조직으로 관련 과나 팀을 두고 있으며, 과에는 과장을 두며, 2급 또는 3급 직원으로 보하며, 팀에는 팀장을 두며, 3급 또는 4급 직원으로 보하거나 3급 또는 4급 상당의 전문계약직 직원으로 보한다. 시흥캠퍼스본부에는 전략기획실과 종합행정실을 두며, 전략기획실에는 실장을 두며, 전임교원 또는 외부전문가로 임명·위촉할 수 있다. 각 행정조직의 직제 관련 법제를 다음과 같다.

서울대학교 학칙은 제28조(처·국 등)에서 “본교에 교무처, 학생처, 연구처, 기획처, 사무국, 시설관리국, 입학본부, 국제협력본부, 정보화본부 및 시흥캠퍼스본부를 둔다.”고 규정한다. 이때 처장·부처장, 국장, 본부장·부분부장 등의 보임에 관한 사항과 그 하부조직에 관한 사항은 따로 정한다. 이에 따라 서울대학교 직제 및 사무분장에 관한 규정에서는 제9조(교무처)에서부터 제49조의3(종합행정실)까지 행정조직과 그 업무분장에 대해 자세하게 규정하고 있다. 교무처에 교무과, 학사과를 두고, 학생처에는 학생지원과, 장학복지과를 두고, 연구처에는 연구정책과, 연구지원과, 연구윤리팀을 둔다.

기획처에는 기획과, 대외협력팀, 홍보팀, 소통팀, 법무팀, 회계지원팀을 두고 재정전략실에 예산과, 자산운영과를 두고, 사무국에 국장을 두며, 1급 직원으로 보하거

나 1급 상당의 계약직 직원으로 보하며, 사무국에는 인사교육과, 총무과, 재무과를 둔다. 시설관리국에는 국장을 두며, 1급 직원으로 보하거나 1급 상당의 계약직 직원으로 보하며, 시설관리국에는 캠퍼스관리과, 시설기획과, 시설지원과를 둔다. 또한, 입학본부에 본부장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보하고, 입학본부에 입학전형실과 입학관리과를 둔다. 국제협력본부에는 본부장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보하고, 국제협력본부에 국제협력과를 둔다. 정보화본부에는 본부장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보하고, 정보화본부에 정보화기획과, 정보화지원과를 두며, 그 산하에 연건센터와 같은 캠퍼스 사무소를 둘 수 있다. 마지막으로 시흥캠퍼스본부에는 본부장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보하고, 시흥캠퍼스본부에 전략기획실과 종합행정실을 둔다.

다. 각 행정조직의 다양성 보호와 증진에 관한 법제도

서울대학교의 행정조직에 있어서 각 조직별로 관련 규정, 시행세칙과 지침 등에서 다양성 보호와 증진과 관련된 부분을 발췌하면, 다음과 같다.

첫째, 교무처에서는 공개강좌 개설 시 대상자의 다양성을 확보하기 위해 노력하고 있다. 교무처는 교육과정과 관계없이 학생 외의 자를 대상으로 본교 명의로 운영되는 공개강좌 개설 시 특정 기업이나 단체·기관의 임직원만을 대상으로 하는 것을 제한하고 있다. 교무처 학사과에서 주관하는 공개강좌규정 시행세칙은 제3조(강좌 승인기준) 제2항에서 “수강생은 특정기업이나 단체·기관의 임직원만을 대상으로 할 수 없다. 다만, 기업 등의 임직원을 대상으로 할 경우 최소 2개 기관 이상으로 하여야 한다.” 라고 규정하고 있다.

서울대학교는 대학원 입학 시 타교에서 취득한 학점을 인정하는 제도를 도입하고 있는데, 입학 전 타교 석사·박사과정 취득학점 인정지침에 따라 본교 석사·박사과정 입학 이전에 타교 동일 과정 동일·유사 전공의 석사·박사과정에서 취득한 교과학점을 제한된 이수학점 범위 내에서 소속 학과, 관련 위원회, 총장의 승인을 거쳐 인정을 받을 수 있다. 교무처 교무과에서 관할하는 입학 전 타교 석사·박사과정 취득학점 인정에 대한 교과과정 해설에 따르면, 본교 석사·박사과정 입학 이전에 타교 동일과정 동일·유사 전공의 석사·박사과정에서 취득한 교과학점은 성적이 B0 이상이며 10년 이내에 이수한 동일·유사 교과목에 한하여 석사과정 6학점, 박사과정 9학점, 석사·박사통합과정 15학점까지 이수학점으로 인정할 수 있다. 다만, 입학 전 타교 석사·박사통합과정에서 학점을 취득하고 본교 석사과정으로 입학할 경우 6학점까지 인정할 수 있다.

서울대학교는 군 휴학 중 원격수업 학점 이수제도를 운영하고 있는데, 군 복무로 인한 학업의 단절 문제를 줄이려는 방안으로 입영 또는 복무로 휴학 중인 학생이 원격수업을 수강하여 학점을 취득할 수 있는 제도를 허용하고 있다. 교무처 교무과

에서 관할하는 서울대학교 군 휴학 중 원격수업 학점이수제도 운영지침은 제1조(목적)에서 “이 지침은 「병역법」 제73조, 「고등교육법」 제23조, 「서울대학교 학칙」 제92조에 따라 입영 또는 복무로 휴학 중인 학생이 원격수업을 수강하여 학점을 취득할 수 있는 제도의 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.” 라고 규정한다. 제2조(정의)에서는 “이 지침에서 “원격수업“이라 함은 입영 또는 복무로 휴학 중인 학생(이하 “군 휴학생“이라 한다)이 수강할 수 있도록 개설된 강좌를 말한다.” 라고 규정하고, 제6조(학점)에서는 제1항에서 “교과목 이수의 단위는 학점으로 하고 콘텐츠의 분량과 질의응답, 온라인토론 등 수업관련 활동을 포함하여 1학기 간 15시간 이상의 강의를 1학점으로 한다.” 라고, 제2항에서 “수강신청은 학기당 3학점 이내로 하며, 학점취득은 입영 또는 복무기간 중 최대 6학점 이내를 원칙으로 한다.” 라고 각각 규정하고 있다.

서울대학교는 전임교원의 강의에 있어서 일정한 사유가 있는 경우에는 책임 시간을 감면하는 제도를 운영하고 있는데, 여성 교원의 교육 및 연구 여건 개선을 위해 제도로 출산 당해 학기 또는 출산 직전(후) 학기 중 한 학기에 강의 책임 시간을 감면하고 있다. 교무처 학사과에서 관할하는 전임교원 강의책임시간 감면지침에 따르면, 여교수는 출산 당해 학기 또는 출산 직전(후) 학기 중 한 학기에 6시간을 감면한다.

둘째, 기획처에서는 총장추천위원회의 구성과 운영, 평의원의 선출 절차 및 방법 등에 대해 여러 가지 제도를 운영하고 있는데, 이에 대해서는 앞에서 검토한 바와 같아서 여기서는 생략하기로 한다.

셋째, 학생처에서는 장학금 지원 제도를 운영하는데, 서울대학교 학비 지원 및 면제장학금 관리지침에 따라 국가유공자(손)자녀, 북한 이탈 주민 등으로 면제조건을 갖춘 자에게 장학금 지원을 하고 있다. 학생처 장학복지과에서 관할하는 서울대학교 학비지원 및 면제장학금 관리지침은 가계가 빈곤한 학생들에게 장학금 지원을 통하여 면학 분위기를 조성하고, 우수한 학생들에게 학비를 보상해줌으로써 국가와 사회에 기여하는 우수한 인력을 양성하는 것을 목적으로 한다. 장학금 지원의 자격은 가계가 빈곤하고 품행이 방정하며, 학업성적이 우수하여 장래가 촉망되는 자 또는 국가유공자(손)자녀, 북한이탈주민 등으로 면제조건을 갖춘 자이다. 이들에 대한 선정 절차에 대해서는 총장이 각 대학별로 장학예산을 배정하면 각 대학(원)장은 총장에게 장학생을 추천하며, 총장은 이를 심사하여 선정하며, 기타 총장이 특별히 필요하다고 인정되는 자도 선정할 수 있다. 이와 같은 절차를 통해 선정된 국가유공자(손)자녀, 북한이탈주민 등에 대해서는 등록금 전액면제 혹은 일부 면제를 하고 있다.

넷째, 사무국에서는 서울대학교 직원 인사 규정과 직원 임용 시행세칙에 근거하여 직원 신규채용과 인사관리, 승진 및 교육 훈련 제도를 운영하는데, 다양성 보호

와 증진을 위해서 다음과 같이 법제도를 운영하고 있다. 우선, 인사교육과에서 관할하는 서울대학교 직원 인사 규정은 직원인사위원회, 임용과 승진, 보직관리 등에 대해 폭넓은 범위에서 구체적으로 규정하고 있다. 제5조(직원인사위원회 설치)에서는 직원인사위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 9명 이내의 위원으로 구성한다. 이때 위원은 당연직 위원과 임명·위촉위원으로 구성한다고 규정한다. 위원장은 기획부총장이 되고, 당연직 위원은 교무처장과 사무국장, 인사담당과장이 된다. 그 밖의 위원은 직원을 1명 이상 포함하여 총장이 위촉한다. 제8조(임용의 원칙)에서는 직원의 임용은 시험성적, 근무성적과 경력, 그 밖에 실제 증명되는 능력의 평가에 의하여 행하고, 직원의 임용은 정원의 범위에서 행한다. 직원은 총장이 임용하되, 총장은 임용권 일부를 소속기관의 장에게 위임할 수 있다.

제11조(채용방법)에서는 직원은 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 공개경쟁시험을 실시할 때에는 임용예정 직렬과 직급, 임용 예정인원, 시험의 방법과 시기 및 장소, 응시자격, 그 밖에 필요한 사항을 2주 전까지 공고해야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제한경쟁 등 특별전형으로 직원을 신규 채용할 수 있다. 즉, 공개경쟁시험에 의하여 임용하는 것이 부적합한 특수한 업무분야 또는 지역에서 종사할 직원이나 특정한 자격증 소지자를 채용하는 경우, 전문분야의 근무경력이 있는 직원을 채용하는 경우, 임용예정 직렬과 유사한 업무 경력이 있는 사람을 채용하는 경우, 그 밖에 공개경쟁시험에 의한 채용이 부적당하다고 인정되는 경우이다.

제15조(개방형 직위)에서는 총장은 특정 직위에 대하여 결원을 보충하거나 보직을 부여함에 있어서 전문성을 갖춘 우수인재의 활용이 필요하다고 판단되는 경우에는 본교 내외를 불문하고 그 직위의 직무수행요건 등에 맞는 적격자를 널리 공개모집하여 해당 직위에 임용할 수 있다. 제18조(보직관리)에서 임용권자는 직무의 종류 및 전문성, 직무에 필요한 능력수준, 직무에 필요한 품성과 인격, 직무가 조직상 차지하는 비중, 그 밖에 직무수행에 필요한 조건 등 직위의 직무요건과 직원의 경력, 학력, 전공분야, 교육실적 및 인사평가결과, 판단력 및 업무추진능력, 통솔능력, 성품, 신망도, 청렴도, 건강 등 직원의 인적요건을 고려하여 직원을 보직하여야 한다. 이때 직원의 직렬, 직급과 직원에 대한 보직의 부여는 분리하여 운영할 수 있다.

제19조(겸무, 지원근무, 파견 및 인사교류)에서는 직위 및 직무내용이 유사하고 담당 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 경우에는 본교 내의 다른 기관이나 부서의 직무를 겸무하게 할 수 있다. 일시적인 업무량 증가 등에 따른 행정지원을 위하여 필요한 때에는 본교 내의 다른 기관이나 부서에 일정기간 지원근무하게 할 수 있으며, 특수사업의 수행 또는 그 업무수행과 관련된 행정지원과 그 밖의 능력개발을 위하여 필요한 때에는 국가기관·공공단체·정부투자기관·국내외의 교육기관·연구기관 등 본교 유관기관에 일정기간 파견하게 하거나, 타 기관 소속 직원을 본교에 파견 받을 수 있다. 특히, 유관기관과의 협력, 직원역량 강화 등을 위하여 필요

한 때에는 유관기관 상호간에 인사교류를 실시할 수 있다.

제21조(승진임용)에서는 직원의 승진임용은 업적평가, 경력, 그 밖에 실제 증명되는 능력의 평가에 따라 행하고, 승진은 직급승진과 보직승진으로 구분한다. 직원이 승진하려면 최소한 다음 각 호의 기간 동안 해당 직급에 재직하여야 한다. 즉, 1. 3, 4급은 3년 이상, 5급은 4년 이상, 6급은 3년 이상, 7, 8급은 2년이다. 이때 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분 및 승진임용 제한기간은 포함하지 아니한다. 다만, 이때에도 다음 각 호에 따른 기간은 제3항의 기간에 포함한다. 즉, 제40조 제1항 제1호에 따른 휴직 중 직무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직과 같은 항 제2호 또는 제40조 제2항 제6호에 따른 휴직은 그 휴직기간, 제40조 제2항 제1호에 따른 휴직은 그 휴직기간의 50퍼센트에 해당하는 기간, 제40조 제2항 제2호에 따른 휴직은 그 휴직기간이다. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다.

제40조(휴직)에서는 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 총장은 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다. 즉, 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때, 「병역법」에 따른 병역복무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 때, 천재지변이나 전시·사변, 그 밖의 사유로 생사 또는 소재가 불명확하게 된 때이다. 특히, 총장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제2호의 경우에는 직원이 휴직을 원하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다. 즉, 1. 국외유학을 하게 된 때, 2. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성직원이 임신 또는 출산하게 된 때, 3. 본인이 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 때, 4. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 때, 5. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때, 6. 총장이 정한 국가기관·공공단체·정부투자기관·국내외의 교육기관·연구기관 등에 근무하게 된 때이다. 특히, 총장은 위 제2호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 제41조(휴직기간)에서는 사유별로 휴직기간으로 달리 규정하고 있는데, 군복무의 경우에는 그 복무기간이 끝날 때까지 인정하고, 제40조 제2항 제2호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다.

사무국 인사교육과에서 관할하는 직원 임용 시행세칙은 제4조(시험실시의 원칙)에서 직원의 임용시험은 직렬 및 직급별로 실시하되, 필요에 따라 세부 직류별로 분리하여 실시할 수 있다고 규정한다. 이때 총장은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 및 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 장애인 고용 촉진 및 국가유공자와 그 유족 등의 취업 지원을 위해 선발예정인원의 일부분을 장애인 및 국가유공자 등에 속하는 사람만 응시할 수 있도록 임용시험을 분리하여 실시할 수

있다. 제8조(학력 제한 금지)에서는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 채용시험에 응시하려는 사람의 학력에 따른 제한을 두지 아니한다.

제9조(여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격)에서는 제1항에서 “한시적으로 여성 또는 남성이 시험실시 단계별로 선발예정인원의 일정 비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다” 라고 규정하고, 제2항에서는 “제1항에 따라 여성 또는 남성을 합격시키는 경우에 그 실시대상 시험의 종류, 채용목표 비율, 합격자 결정방법, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항은 총장이 정한다.” 라고 규정한다. 제12조(임용의 유예)에서 총장은 채용후보자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 채용후보자 명부의 유효기간의 범위에서 기간을 정하여 임용을 유예할 수 있다. 다만, 유예기간 중이라도 그 사유가 소멸한 경우에는 임용추천 또는 임용을 할 수 있다. 즉, 1. 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대하는 경우, 2. 임신하거나 출산한 경우이다.

한편, 제14조(특별채용 등의 요건)에서는 특별채용을 통한 채용을 하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다고 그 사유를 제한하고 있다. 즉, 1. 학예연구 분야에 연구나 근무경력이 있는 사람을 임용하는 경우로서 응시자격, 소요경력 연수 등에 대하여는 「연구직 및 지도직공무원 임용규정」을 준용하며, 세부 선발기준 및 절차 등에 대하여는 총장이 따로 정하여 실시할 수 있다. 2. 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 특별채용 등을 하려는 경우에는 해당 기관이 관할하거나 소재하는 도·시·군 지역에서 채용 시험일을 기준으로 그 이전에 본인 또는 그 직계존속이 3년 이상 거주하고 있거나 거주한 사람이어야 한다. 이 경우 임용예정 직급은 7급 이하로 한다.

제28조(질병휴직의 요건 및 절차)에서는 총장은 규정 제40조 제1항 제1호에 따라 소속 직원이 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요하거나 정상적인 근무를 수행할 수 없을 때(불임·난임 치료를 포함한다)에는 「공무원 채용 신체검사 규정」 제3조 제1항 각 호의 의료기관·보건소장 및 「공무원연금법」에 따라 지정된 공무원 요양기관에서 발행한 진단서나 휴직사유를 증빙할 수 있는 자료를 근거로 휴직여부를 결정하여야 한다. 규정 제41조 제1호에 따라 3년 이내의 기간 동안 휴직할 수 있는 경우는 「사립학교교직원연금법시행령」 제30조에 따른 직무상 요양 승인(연장승인을 포함한다)을 받은 경우로 한한다. 다만, 직무상 요양승인과 동일 사유로 질병 또는 부상이 계속되는 경우에는 승인받은 직무상 요양기간이 끝난 후에도 직무상 질병휴직을 인정할 수 있다. 이때 제1항에 따른 휴직횟수의 제한은 없으나 동일 질병으로 1년(제2항에 따른 휴직의 경우에는 3년)을 초과할 수 없으며, 제3항에 따른 휴직기간이 만료되어 복직 후 정상적인 근무가 상당기간 지속되다가 재발된 경우에는 질병의 정도, 요양기간, 요양 후 정상적인 근무수행 여부 등을 종합적으로 판단하여 새로운 휴직을 부여할 수 있다.

제29조(병역휴직의 요건 및 절차)에서는 규정 제40조 제1항 제2호의 “징집 또는 소집된 때”란 다음 각 호와 같다. 즉, 1. 현역의 장교, 하사관 또는 병(전투경찰대원·교정시설 경비교도를 포함함)으로 복무하게 된 때. 다만, 사관학교·단기사관학교 및 국군간호사관학교의 무관후보생이 된 때와 본인이 지원하여 하사관후보생이 된 때는 제외함, 2. 제1국민역이 아닌 사관후보생이 된 때, 3. 상근예비역 또는 보충역으로 복무하게 된 때이다. 특히, 제31조(육아휴직 요건 및 절차 등)에서는 규정 제40조 제2항 제2호의 육아휴직을 위한 요건 및 절차는 다음 각 호와 같다. 즉, 1. 쌍생아의 경우 자녀(입양한 자녀를 포함한다) 1인당 각각 사용 가능, 2. 부부 직원의 경우 자녀 1인에 대하여 각각 휴직 가능, 3. 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에도 각각의 휴직에 대하여 규정 제40조 제2항 제2호에서 정한 요건을 갖추어야 함, 4. 자녀의 연령이 만 8세 이하인 경우에 가능. 다만, 취학 중인 경우에는 연령과 관계없이 초등학교 2학년 이하까지 휴직할 수 있음.이다. 육아휴직 직원의 발령사항에 대한 인사기록 시 휴직사유(양육 대상 자녀)를 명기하여야 한다.

사무국 인사교육과에서 관할하는 서울대학교 직원 육아기 근로시간 단축제도 운영지침은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「2014년 단체협약」 제55조 제8항에 따라 서울대학교 직원의 육아기 근로시간 단축제도 운영에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. 이때 “육아기 근로시간 단축”이라 함은 「서울대학교 직원인사규정」 제40조 제2항 제2호에 따른 육아휴직 신청대상 직원이 육아휴직을 대신하여 근로시간을 단축하여 근무하는 것을 말한다.

사무국 총무과에서 관할하는 직원 제안제도 시행세칙은 직원의 창의적인 의견을 장려하고 계발하여 이를 서울대학교 시책에 반영함으로써 행정의 능률화·경제화 및 업무 혁신을 촉진하기 위한 제안제도에 관하여 필요한 세부사항을 정함을 목적으로 한다. 이때 “제안”이란 본교 직원이 총장에게 제출하는 행정제도·행정서비스·행정문화 및 행정운영의 개선과 관련된 의견으로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하지 아니하는 것을 말한다. 즉, 가. 타인이 취득한 특허권·실용신안권·디자인권 또는 저작권에 속하는 것, 나. 「서울대학교 지식재산권 관리 규정」 제2조제2호에 따른 지식재산인 것, 다. 이미 채택된 제안이거나 그 기본 구상이 이와 유사한 것, 라. 일반통념상 그 적용이 불가능하다고 판단되는 것, 마. 단순한 주의환기·진정(陳情)·비판·건의이거나 불만의 표시에 불과한 것 등이다. 한편, “채택제안”이란 총장이 접수한 제안 중 그 내용을 심사한 후 채택한 제안을 말하고, “실시부서”란 채택된 제안의 내용을 실시하여야 할 부서를 말한다. 총장은 직원이 제안제도의 운영에 적극 참여하도록 권장하며, 제안 준비자가 제안서를 작성할 때 해당 기관이 보유하고 있는 시설·설비 또는 각종 자료 등을 이용하도록 편의를 제공할 수 있다.

제 4 절 부속시설, 부설학교와 관련법인

1. 부속시설

가. 현황

서울대학교는 교육조직과 행정조직 이외에 다양한 부속시설을 두고 있다. 부속시설에는 지원시설과 연구시설이 포함되며, 학칙에 명시된 지원시설에는 중앙도서관과 기초교육원이 있다. 다양성의 보호와 증진의 관점에서는 이러한 부속시설의 장의 선임과 운영위원회의 구성 및 시설운영에 대한 법제도가 중요하다.

서울대학교 학칙은 제23조 제1항에서 지원시설로 중앙도서관과 기초교육원을 두도록 규정하고 있다. 지원시설의 장은 본교 교수나 부교수가 겸임하고, 운영위원회의 구성은 당연직 위원, 총장이 임명하는 전임교원과 각 시설 관련 직원으로 이루어져 있다.

서울대학교 중앙도서관 규정은 제18조(도서관 협력)에서 관장은 다른 기관과 자료 교류 등을 위한 협력 활동을 할 수 있고, 구성원의 이용과 업무 수행에 지장이 없는 범위에서 지역사회를 위하여 시설 및 자료 등을 개방할 수 있다고 규정한다. 중앙도서관은 운영위원회를 구성하여 운영하는데, 위원회는 교육부총장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 사무국장, 시설관리국장, 정보화본부장, 관장, 발전기금 상임이사과 총장이 임명하는 5인 이내의 전임교원으로 구성한다. 위원장은 교육부총장이 되고, 부위원장은 관장이 된다. 중앙도서관은 사회과학도서관 등 9개의 분관을 두고 있는데, 분관에 분관장을 두며, 교수 또는 부교수로 겸보한다.

서울대학교 기초교육원 규정은 제3조(원장 등)에서 기초교육원에 원장과 부원장을 두되 부교수 이상의 본교 전임교원 중에서 총장이 임명한다고 규정한다. 기초교육원에 글쓰기지원센터 및 행정지원팀을 두고, 행정지원팀의 팀장은 3급 또는 4급 직원으로 보한다. 한편, 기초교육원 운영에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 운영위원회를 둔다. 운영위원회는 원장, 부원장, 각 주임교수 및 행정지원팀장을 포함해서 18인 이내로 구성하며, 위원장은 원장이 된다.

서울대학교는 학칙에서 다양한 부속시설에 대한 근거를 규정하고, 하위 법령에서 구체적으로 다양한 부속시설을 두고 있다. 서울대학교 학칙과 20개의 본부 직할 시설과 17개 단과대학 소속 부속시설 [표 3] 규정에 다양성과 관련하여 살펴보아야 조항인 부속시설 장의 자격과 임명자, 운영위원회의 구성, 연구원 및 자문 위원의 임명·위촉에 관한 사항을 정리한 것은 표2와 같다.

[표 3] 서울대학교 부속시설

| 소 속 | 부 속 시 설 명 |
|------------------|---|
| 본부직할 (20개) | 박물관, 규장각한국학연구원, 학생생활관, 보건진료소, 교수학습개발센터, 실험동물자원관리원, 기초과학공동기기원, 언어교육원, 대학생활문화원, 인권센터, 기록관, 환경안전원, 미술관, 경력개발센터, 평생교육원, 대학행정교육원, 어린이보육지원센터, 글로벌사회공헌단, 스포츠진흥원, 부설학교진흥원 |
| 간호대학 (1개) | 간호학교육연수원 |
| 공과대학 (1개) | 공학교육혁신센터 |
| 농업생명과학대학 (7개) | 농장, 학술림, 실험목장, 수목원, 농생명과학공동기기원, 교육연수원, 식물병원, |
| 사범대학 (2개) | 교육행정연수원, 교육연수원 |
| 수의과대학 (2개) | 동물병원, 수의학교육연수원 |
| 약학대학 (2개) | 약초원, 약학교육연수원 |
| 의과대학 (1개) | 의학교육연수원 |
| 보건대학원 (1개) | 보건사업소 ⁷⁾ |
| 치의학대학원 (1개) | 치의학교육연수원 |
| 계 | 38개 |

[표 4] 각 부속시설의 규정

| 센터/연구원 | 시설장 | 운영위원회 구성 | 자문위원/전문위원 위촉 |
|------------------|----------------|---|--|
| 본부직할 (20) | | | |
| 경력개발센터 규정 | 소장 (부교수 이상) | 11인 이내, 당연직은 위원장(소장), 학생부처장, 그 밖의 위원은 소장이 추천, 총장이 임명 | 학내외 자문위원 (소장이 위촉) 전문위원, 객원연구원, 특별상담원 (소장이 위촉) |

7) 보건사업소 규정 1998.6.29., 페이지

| | | | |
|---------------------|--------------------|---|--|
| 교수학습 개발센터 규정 | 소장 (부교수 이상) | 13인 이내, 당연직은 위원장(소장)과 교육부처장 및 기초교육원부원장, 그 외 위원은 본교 전임교원 중에서 소장의 추천으로 총장이 임명 | 연구교원, 연구원 (서울대학교 임용 규정) |
| 규장각 한국학연구원 규정 | 원장 (전임교 원 중) | 15인 이내, 당연직은 위원장(원장), 부원장, 연구처장, 중앙도서관장, 그 밖의 위원은 부교수 이상의 본교 전임교원 및 <u>외부 인사</u> 중에서 원장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉) | 겸임교원, 겸무교수, 연구원 (서울대학교 임용 규정) 인사위원회 운영 교내외 인사 중 자문위원 (원장 임명. 위촉) |
| 글로벌 사회공헌단 규정 | 단장 (교원 중) | 15인 이내, 당연직은 위원장(교육부총장), 부위원장(단장), 부단장, 각 센터장, 기초교육원장, 학생처장, 기획처장, 국제협력본부장, 그 밖의 위원은 교원 중에서 총장이 임명 | 전문위원 위촉 관련 기관을 특별협력센터 지정 |
| 기록관 | 관장 (부교수 이상) | 10인 이내, 당연직은 위원장(관장), 기록물관리부장, 기획연구부장, 기획부처장, 인문대학 기록학협동과정 전공주임, 그 밖의 위원은 부교수 이상의 전임교원 중 관장의 추천으로 총장이 임명 | 전문요원 위촉 겸무연구원, 연구원 (서울대학교 임용 규정) |
| 기초과학 공동기기원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15인 이내, 당연직은 위원장(원장), 자연과학대학 교무부학장, 그 밖의 위원은 조교수 이상 중 원장이 임명 <u>위원 중 반수는 교외 인사</u> | 연구원 위촉 (원장 추천, 연구원심사위원회의 심의를 거쳐 총장 임명) 인사위원회 운영 자문위원 (원장 위촉) |
| 대학생활 문화원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15명 이내, 당연직은 위원장(원장), 교무부처장 및 학생부처장, 그 밖의 위원은 전임교원 중 원장의 추천으로 총장이 임명 | 본교 또는 다른 <u>기관의 해당 분야</u> <u>전문가</u> 중 자문위원 위촉가능 전문위원 |

| | | | |
|------------------|---|--|--|
| | | | (원장 임명) |
| 대학행정 교육원 규정 | 원장 (전임교 원, 2급 이상의 직원 또는 이에 상응한 자격자) | 당연직으로 원장, 행정대학원장, 기획처장, 사무국장, 그 밖에 총장이 임명 또는 위촉하는 5명 이내의 위원 | 초빙교수, 겸임교수 (서울대학교 임용 규정) 전문위원과 자문위원 위촉 (원장 임명 또는 위촉) |
| 미술관 규정 | 관장 (부교수 이상) | 11명 이내, 당연직은 위원장(관장), 기획처장, 미술대학장, 그 밖의 위원은 부교수 이상의 본교 교수와 외부인사 중에서 관장의 추천으로 총장이 임명 | 겸임연구원 (관장 추천, 총장 임명) 연구원 (서울대학교 임용 규정) |
| 박물관 규정 | 관장 (부교수 이상) | 11명 이내, 당연직은 위원장(관장), 교무부처장, 그 밖의 위원은 본교 부교수 이상의 교원 중 관장의 추천으로 총장이 임명 | 연구원 (서울대학교 임용 규정) |
| 보건진료소 규정 | 소장 (부교수 이상) | 13명 이내, 당연직은 위원장(교육부총장), 부위원장(학생처장), 보건진료소장, 기획처장, 사무국장, 학생부처장, 그 밖의 위원은 교직원 중 총장이 임명 | |
| 부설학교진흥 원 | 원장 (부교수 이상) | 13명 이내, 당연직은 위원장(원장), 부원장, 교무부처장, 사범대학 교무부학장, 각 부설학교의 장, 그 밖의 원장이 임명하는 인사 | |
| 실험동물자원 관리원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15명 이내, 당연직은 위원장(원장), 연구부처장, 기획 제1부처장과 각 동물실험시설의 장, 그 밖의 위원은 원장의 추천으로 총장이 임명 | 연구원 (원장의 추천, 연구원심사위원회 심의를 거쳐 총장이 임명) 자문위원 (위원회의 심의를 거쳐 원장이 위촉) |
| 스포츠진흥원 | 원장 (부교수 이상) | 15명 이내 당연직은 위원장(교육부총장), 부위원장(원장) 학생처장, 기획처장, 원장, 부원장, 사무국장, 시설관리국장 및 | |

| | | | |
|---------------------|--------------------|---|---|
| | | 관악학생생활관장, 그 밖의 위원은 직원 1명 이상과 연건캠퍼스 교원 1명을 포함하여 본교 교직원 중에서 총장이 임명 | |
| 어린이 보육지원센터 규정 | 센터장 (부교수 이상) | 15명 이내, 당연직은 위원장(교육부총장), 부위원장(학생처장), 연구처장, 기획처장, <u>시설관리국장,</u> 아동가족학과장, 보육지원센터장, <u>그 밖의 위원은 교육 및 심리,</u> <u>사회복지, 예체능 등 관련 분야의</u> <u>전문가, 직원, 원장의 추천을</u> <u>받은 어린이집 학부모 중에서</u> 총장이 임명 또는 위촉 | 보육교사와 직원 |
| 언어교육원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 13명 이내, 당연직은 위원장(교육부총장), 언어교육원장, 교무처장, 학생처장, 기획처장, 국제협력본부장, 기초교육원장, 발전기금 상임이사, 그 밖의 위원은 본교 전임교원 중 위원장의 추천으로 총장이 임명 | 겸임교수, 초빙교원 [본부 규정] 연구원 (원장의 추천 총장이 임명) |
| 인권센터 규정 | 센터장 (부교수 이상) | 15명 이내 당연직은 센터장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, <u>사무국장,</u> 센터장을 겸직하고 있지 않은 상담소장, 그 밖의 위원은 <u>학생</u> <u>2명과 직원 2명을 포함하여</u> <u>학내외 관련분야 전문가 중에서</u> 총장이 임명 또는 위촉, <u>3명</u> <u>이상의 여성위원이 포함</u> | 전문위원 및 연구원 위촉 자문위원회 위촉 |
| 평생교육원 규정 | 원장 (교수) | 당연직은 위원장(교무처장), 부위원장(원장), 기획처장, 사무국장 및 교수학습개발센터소장, 그 밖의 위원은 총장이 임명·위촉하는 6인 이내(그 중 1인은 반드시 학외 인사를 포함) | 연구원 (서울대학교 임용 규정)과 계약직 직원 위촉 |
| 학생생활관 규정 | 관장 (부교수 이상) | 21인 이내 당연직은 위원장(학생처장), 교무부처장, 학생부처장, 각 생활관의 관장, <u>학생지원과장,</u> <u>학복지과장, 인사교육과장,</u> <u>설기획과장, 시설지원과장,</u> 그 밖의 위원은 학생처장의 추천으로 총장이 임명 | |

| | | | |
|--------------------------------------|---|---|--|
| 환경안전원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15인 이내 당연직은 위원장(원장)과 각 부장, 그 밖의 위원은 전임교원 중 원장이 임명 | 자문위원 (원장 위촉) |
| 단과대학 소속 (17) | | | |
| 간호대학 간호학교육연 수원 | 원장 (간호대 학장 겸보) | 7명 이내, 당연직은 위원장(원장), 부위원장(부원장), 각 부장, 그 밖의 위원은 본교 전임교원 중 원장이 임명 | |
| 공과대학 공학교육혁신 센터 규정 | 센터장 (공과 대학 교무부 학장이 겸무 원칙, 부교수 이상) | 15인 이내, 당연직은 위원장(센터장), 공과대학 학생부학장, 연구부학장, 정보화본부장, 기획실장, 대외협력실장.부센터장, 그 외 위원은 센터장이 임명 | 외부저명인사 중 자문위원 (센터장이 위촉) |
| 농업생명 과학대학 교육연수원 규정 | 원장 (농산업 교육 과장이 겸무) | 7인 이내, 당연직은 위원장(원장), 농업생명과학대학 교무부학장, <u>행정실장 및 연수원</u> <u>교육과정운영부장</u> , 그 밖의 위원은 관련학과의 전임교수와 <u>교육과학기술부, 시·도교육청</u> <u>관계자 및 현장전문가</u> 중에서 원장의 추천으로 학장이 위촉 | |
| 농업생명 과학대학 농생명과학공 동기기원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15인 이내, 당연직은 위원장 (원장), 교무부학장, 농업생명과학대학_ <u>행정실장, 기획관리부장, 2인</u> <u>이상의 외부인사를 포함한 그</u> <u>밖의 위원은 원장의 추천으로</u> 농업생명과학대학장이 임명 | 연구교원, 연구원 (서울대학교 임용 규정) 자문위원 (교내외 인사로서 원장의 추천 학장이 위촉) |
| 농업생명 과학대학 농장 규정 | 농장장 (부교수 이상) | 위원장을 포함한 일부 위원으로 구성 (교무부학장, <u>행정실장 및</u> <u>본 대학 교직원 중 농장장의</u> 추천으로 학장이 임명) | |
| 농업생명 | 목장장 | 12명 이내, | 자문위원 (교내외) |

| | | | |
|----------------------------|--------------------------|---|---|
| 과학대학 목장 규정 | (교수) | 당연직은 위원장(목장장), 교무부학장, 동물생명공학전공주임 및 <u>행정실장</u> , 그 밖의 위원은 목장장의 추천으로 학장이 임명 | 인사 중 위원회 추천으로 목장장이 위촉) |
| 농업생명 과학대학 수목원 규정 | 원장 (조교수 이상) | 인원명시 없음, 당연직은 위원장(원장), 교무부학장, 학술립장, 산림과학부장, <u>행정실장 및</u> <u>연구부장</u> , 그 밖의 위원은 관련분야의 전임교원 중에서 원장의 추천으로 학장이 임명 | 연구원 (원장의 추천으로 학장이 임명 또는 위촉) |
| 농업생명 과학대학 식물병원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 9인 이내, 당연직은 위원장(원장), 교무부학장, 기초진단부장, 그 밖의 위원은 <u>교내외 인사 중에서</u> 원장의 추천으로 학장이 임명 | 임상교수, 임상의 (학장의 추천, 총장이 임명 또는 위촉) 자문위원 (원장 위촉) |
| 농업생명 과학대학 학술립 규정 | 학술립 장 (부교수 이상) | 9인 이내, 당연직은 위원장(학술립장), 교무부학장 · 장수목원장 · 산림과 학부장 및 <u>행정실장</u> 그 밖의 위원은 관련분야의 전임교원 중에서 학술립장의 추천으로 학장이 임명 | |
| 사범대학 교육연수원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15명 이내, 위원장(원장)과 관련학과의 전임교원과 <u>교육과학기술부 및</u> <u>교육청 관련 인사, 현직교장 중</u> 원장이 위촉 | |
| 사범대학 교육행정 연수원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 11명 이내, 당연직은 위원장(원장)과 각 부장, 그 밖의 위원은 본교 전임교원과 <u>교육행정 분야에</u> <u>관한 전문적 지식과 경험이 있는</u> <u>자 중</u> 원장이 임명 · 위촉 | |
| 수의과대학 동물병원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 15명 이내 당연직은 위원장(원장), 수의과대학 부학장, 그 밖의 위원은 임상을 담당하는 본교 전임교원 중 원장이 임명 | 겸임교원 (서울대학교 임용 규정) 교내외 자문위원 (원장이 임명.위촉) |
| 수의과대학 수의학교육연 수원 규정 | 원장 (수의과 대학장 겸임) | 7인 이내, 당연직은 위원장(원장), 부원장, 각 부장, 수의과대학 동물병원 교육연수부장, 그 밖의 위원은 본교 전임교원과 <u>학외 전문가</u> | |

| | | | |
|---------------------------|-------------------------|--|-------------------------------|
| | | 중에서 원장이 임명 또는 위촉 | |
| 약학대학 약초원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 7명 이내 | 교내외 자문위원 (원장이 임명 또는 위촉) |
| 약학대학 약학교육 연수원 | 원장 (약학대 학장 겸임) | 위원장(원장), 각 부장과 관련분야 <u>교내외 인사</u> 중 원장의 추천, 학장이 임명 또는 위촉) | |
| 의과대학 의학교육연수 원 규정 | 원장 (학장 겸보) | 13명 이내 당연직은 위원장(원장), 부위원장(부원장), 의과대학 교무부학장, 서울대학교병원 진료부원장 및 교육인재개발실장, 그 밖의 위원은 본교 전임교원 중에서 원장이 임명하는 위원 | 자문위원 (원장 임명) |
| 치의학대학원 치의학교육연 수원 규정 | 원장 (부교수 이상) | 11인 이내 당연직은 위원장(원장), 각 부장, 치의학대학원 교무부학장 및 치과병원 교육연구실장, 그 밖의 위원은 조교수 이상의 본교 교수 중에서 원장의 추천, 치의학대학원장이 임명) | |

나. 다양성의 보호와 증진에 관한 법제도

서울대학교의 부속시설에 대해 다양성의 가치를 반영하고 있는 법제도는 부속시설의 관리, 사업의 대상자, 직무와 기능에 대한 관련 규정이 중요하다. 그 중요한 내용은 다음과 같다.

첫째, 서울대학교 대학생활문화원 규정은 제2조(직무) 제1항에서 “서울대학교 대학생활문화원(이하 “대학생활문화원“이라 한다)은 학생의 건강한 생활, 전인적 발달, 미래사회의 유능한 지도자로서의 성장을 도모하고, 수준 높은 대학문화를 진흥하기 위한 각종 교육, 상담, 활동지원, 조사연구 및 그 밖에 이와 관련된 업무를 담당한다.” 라고 규정한다. 대학생활문화원은 그 사업 대상을 학생과 학생생활과 관련된 학내구성원 및 지역사회주민까지 포함할 수 있도록 하고 있는 것이 특징이다.

둘째, 서울대학교 미술관은 그 규정을 통해 역시 국내·외의 근·현대 미술작품 및 자료의 수집과 보존·전시를 통하여 본교를 위시한 지역사회의 미술문화 발전에 이바지하며 이에 관련한 조사·연구와 교육에 관한 사항을 관장한다. 서울대학교 박물관 역시 국내·외의 고고·역사·전통미술·인류·민속·자연사·과학기술사 분야의 자료를 수집·보관·전시하여 본교 구성원 및 일반인의 관람에 이바지하며,

자료의 조사·연구 및 교육에 관한 사항을 수행한다.

셋째, 서울대학교 어린이 보육지원센터 규정은 제14조(보육대상)에서 “보육대상은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 자녀 중 6세 미만의 취학 전 어린이를 원칙한다. 다만, 보육지원센터에서 운영하는 프로그램의 목적상 필요한 경우에는 12세 이하의 취학 어린이도 그 보육대상으로 할 수 있다. 1. 본교 전임교원, 기금교원 및 직원, 2. 학생, 3. 그 밖에 서울대학교 관련법인, 조합 및 기관 중 위원회에서 정하는 법인 등 소속 직원” 이라고 규정한다.

넷째, 서울대학교 인권센터를 강화하고 있는데, 운영위원회의 기능을 통해 다양성의 보호와 증진을 확대하고 있다. 즉, 제13조(운영위원회의 기능) 제1항에서 “운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 즉, 1. 성희롱·성폭력상당소 및 인권상당소의 운영 및 평가, 2. 학내의 성평등을 위한 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영, 가. 학내 교육, 연구, 행정에서 성평등정책의 수립, 교육과 시행에 대한 평가, 나. 본교 구성원 중 여성의 인권 신장을 위한 지원, 다. 가족 친화적 직장환경을 조성할 수 있는 정책 개발, 라. 그 밖에 성평등의 실현을 위하여 운영위원회가 필요하다고 인정하는 사항, 3. 학내 장애인과 외국인 등 소수자의 권익을 보호하기 위한 정책 개발 및 교육 프로그램 운영, 가. 장애인과 외국인 등 소수자 권익보호정책의 수립과 시행에 대한 평가, 나. 장애인의 교육환경 개선 및 교수·학습 지원에 대한 평가, 다. 외국인의 교육과 생활 지원에 대한 평가, 라. 그 밖에 장애인과 외국인 등 소수자의 권익보호를 위하여 운영위원회가 필요하다고 인정하는 사항, 4. 제2호 및 제3호 이외에 본교 구성원의 인권 보호를 위한 정책 개발 및 교육에 관한 업무” 라고 규정하고 있다.

다섯째, 서울대학교 평생교육원은 서울대학교 평생교육 전담기구로서 일반인 및 지역 주민에 대하여 수준 높은 교양교육과 전문기술교육을 통하여 대학의 지성과 전문성을 사회에 환원하는 업무를 수행한다. 평생교육원의 운영에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 운영위원회를 두며, 위원회는 교무처장, 원장, 기획처장, 사무국장 및 교수학습개발센터소장과 총장이 임명·위촉하는 6인 이내의 위원으로 구성하고, 그 중 1인은 반드시 학외 인사를 포함하여야 하며, 위원장은 교무처장이 되고, 부위원장은 원장이 된다.

여섯째, 서울대학교 학생생활관 규정은 제17조(입주자격) 제1항에서 “각 생활관에 입주할 수 있는 자는 생활관별로 각각 다음의 자격을 갖추어야 한다. 1. 관악생활관: 관악캠퍼스에서 수학하는 학생, 대학원 연구생 및 그 밖에 관장이 인정하는 사람, 2. 연건생활관: 연건캠퍼스에서 수학하는 학생, 3. 함춘생활관: 간호대학에서 수학하는 학생, 4. 상록생활관: 평창캠퍼스에서 수학하는 학생, 대학원 연구생 및 박사 후 연수생, 그 밖에 관장이 인정하는 사람” 이라고 규정하고, 제2항에서는 “장애로 인하여 관장이 필요하다고 인정하는 경우 전항의 규정에도 불구하고 생활관에

입주할 수 있다” 라고 규정하고 있다. 특히, 제19조(입주자선발) 제1항에서는 “관장은 해당 학년도 입주자격과 절차를 별도로 정하여 사전에 공지하며, 생활관에 입주하고자 하는 자는 지정된 기간에 입주 신청을 하여야 한다.” 라고 규정하고, 제2항에서는 “관장은 입주자 선발기준에 따라 입주자를 선발하고 본인에게 결과를 통지한다.” 라고 규정하고 있다.

2. 부설학교

가. 현황

부설학교 관련한 서울대학교 법제 가운데 다양성 보호와 증진의 관점에서 검토가 필요한 항목은 부설학교 조직 구성과 운영, 교원 채용과 인사 관리 부분이라고 할 수 있다. 이러한 내용은 서울대법을 비롯하여 서울대학교 학칙, 부설학교 교원 인사 규정, 각 부설학교 학칙 등에 규정되어 있다. 부설학교에 있어서 특징은 각 부설학교를 통할하기 위해서 부설학교진흥원을 두고 있으며, 부설학교교원인사위원회를 설치하여 인사에 관한 중요사항을 심의한다는 것이다.

부설학교교원인사위원회는 7-13명 이내의 위원으로 구성되나 여성 위원에 대한 비율은 없다. 교장과 교감의 임용 시 요구되는 교직경력이 명시되어 있으며, 부설학교진흥원장의 제청에 의해 부설학교교원인사위원회 심의를 거쳐 총장이 임용한다. 교원의 신규채용은 위원장을 포함하여 9명 이상 15명 이내의 위원으로 구성된 부설학교 교원 채용전형위원회를 두어 이루어지며, 신규채용은 공개 전형을 원칙으로 한다. 학급편제를 살펴보면 각 사범대학 부설학교는 특수학급을 구성하도록 규정하고 있으며, 특수학급의 운영에 관한 사항은 학교장이 따로 정하도록 하고 있다.

한편, 서울대학교는 2020년 6월 10일 서울대학교 부설학교진흥원을 개원하였는데, 서울대학교 부설학교진흥원은 서울대학교의 4개 부설학교를 체계적·통합적으로 지원하고 모든 교육주체가 함께 성장해 나가는 미래형 교육 사업을 추진해 나가기 위해 설립되었다. 서울대학교 부설학교 진흥원은 본부 조직으로서 향후 국내 초·중등 공교육의 창의적 교육혁신을 선도하고 경쟁력 있는 교육생태계 조성에 기여함으로써 국가 공교육시스템을 전망하고 비전을 제시해 줄 수 있는 계기가 될 것으로 기대된다.

나. 다양성의 보호와 증진에 관한 법제도

서울대법은 제33조의3(교직원 임면) 제1항에서 “부설학교에 「초·중등교육법」 제19조제1항 및 제2항에 따른 교원 및 직원을 둔다.” 라고 규정하고 그 교원 및 직원은 총장이 임면하고, 교원 및 직원의 자격·임면·복무, 신분보장 및 징계에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항은 「사립학교법」을 준용한다고 규정하고 있다. 서울대학교 학칙은 제27조(부설학교) 제1항에서 서울대학교 사범대학에 부설고등학교

교, 부설중학교, 부설여자중학교, 부설초등학교를 설치, 운영한다고 규정하고 있다. 서울대학교 총장은 부설학교의 장을 지휘·감독한다. 다만, 총장은 이를 서울대학교 사범계 단과대학의 장 또는 부설학교진흥원장에게 위임할 수 있고, 부설학교의 운영에 필요한 그 밖의 사항(학교별 위원회의 설치·운영을 포함한다)은 각 부설학교의 학칙으로 정한다. 한편, 제27조의2(부설학교진흥원)는 각 부설학교를 통할하기 위해서 부설학교진흥원을 두며, 부설학교진흥원에는 원장과 부원장을 두며, 원장과 부원장의 임명에 관한 사항은 따로 정한다고 규정하고 있다.

서울대학교 사범대학 부설학교 교원 인사 규정은 제2장에서 부설학교교원인사위원회 및 학교교원인사위원회 등에 대해 자세하게 규정하고 있다. 즉, 제2조(부설학교교원인사위원회 설치) 제1항은 “서울대학교 사범대학 부설학교 교원(이하 “교원”이라 한다)의 임면 등 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 서울대학교에 부설학교교원인사위원회를 둔다.”라고 규정하고, 제2항은 “부설학교교원인사위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 7명 이상 13명 이내의 위원으로 구성한다.”라고 규정한다. 제5조(학교교원인사위원회 설치 및 기능)에서는 교원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 각 부설학교에 학교교원인사위원회를 두며, 부설학교의 교원은 총장이 임명하도록 한다.

제11조(교장의 임용)는 제1항에서 “교장은 교직경력이 15년 이상인 교원 또는 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람 중 부설학교진흥원장의 제청에 의해 부설학교교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용한다.”라고 규정하고, 제12조(교감 및 수석교사의 임용)는 제1항에서 “교감은 교직경력이 10년 이상인 교원 중 부설학교진흥원장의 제청에 의해 부설학교 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용한다.”라고 규정하고, 제2항에서 “수석교사는 교직경력이 15년 이상인 교원 중 부설학교진흥원장의 제청에 의해 부설학교 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 임용한다.”라고 규정한다.

한편, 제13조(전형위원회)에서 교원의 신규채용 시 공정하고 객관적인 전형을 위해 부설학교 교원 채용전형위원회를 두며, 전형위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이상 15명 이내의 위원으로 구성한다고 규정한다. 위원장은 부설학교진흥원장이 되고, 교무부처장, 부설학교진흥원 부원장, 사범대학 교무부학장 및 각 부설학교의 장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 위원장이 임명한다. 부설학교 교원의 신규채용은 공개전형을 원칙으로 하되, 교육경력, 교육행정경력 또는 교육연구경력이 있는 교원의 채용 등 통상적인 공개전형 방법으로 채용하는 것이 적합하지 않은 경우에 특별 채용할 수 있으며 특별채용에 관한 사항은 따로 정한다. 각 부설학교의 장은 예산의 범위에서 기간을 정하여 기간제교원 및 강사 등을 임용할 수 있으며, 기간제교원 및 강사 등의 임용에 관하여는 「사립학교법」 및 「초·중등교육법」 등 교육관계법령을 준용한다.

서울대학교 사범대학 각 부설학교는 개별적으로 제정하여 적용하고 있는데, 부설 학교별로 특징을 반영하고 있다. 먼저, 부설초등학교 학칙은 제4조(학급 및 정원)에서 학급은 일반학급과 특수학급으로 구성하고, 특수학급은 1학급으로 하고 특수학급의 운영에 관한 사항은 학교장이 따로 정한다고 규정한다. 제13조(입학)에 있어서는 귀국학생반 입학은 본교 귀국학생반 운영 방침에 의한다. 제22조(설치)에서는 학교운영의 자율성을 높이고 지역의 실정과 특성에 맞는 다양한 교육을 창의적으로 실시하기 위하여 학교운영위원회를 둔다.

서울대학교 사범대학 부설중학교 학칙도 제6조(학급)에서 학급을 일반학급과 특수학급으로 구성하며, 특수학급은 1학급으로 하되, 특수학급의 운영에 관한 사항은 학교장이 따로 정한다고 규정하고 있다. 제31조(설치)에서는 초·중등교육법 제31조 제1항 및 동법 시행령 제62조에 의거하여 학교 운영의 자율성을 높이고 지역의 실정과 특성에 맞는 다양한 교육을 창의적으로 실시하기 위하여 학교운영위원회를 구성·운영한다. 학교운영위원회는 “3. 지역사회교육에 관한 사항과 학부모 및 일반인을 대상으로 한 평생교육 프로그램의 설치·운영에 관한 사항” 과 “4. 학부모, 교직원, 학생 및 지역주민으로부터 제출된 학교운영 등과 관련된 건의사항” 을 심의사항에 포함시키고 있다.

서울대학교 사범대학 부설여자중학교 학칙도 제6조(학급수)에서 학급은 일반학급과 특수학급으로 구성하고, 특수학급은 1학급으로 하되, 특수학급의 운영에 관한 사항은 학교장이 따로 정한다고 규정하고 있다. 제7조(학생정원)에서 특수학급의 학생정원 및 학급당 학생 수는 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제27조 제1항 제2호에 의거 서울특별시 교육감이 배정한 인원(1인 이상 6인 이하)으로 한다. 제38조(설치 및 목적)에서 학교운영위원회를 설치·운영하는데, 학교운영위원회는 학교 운영의 자율성을 높이고 지역의 실정과 특성에 맞는 다양한 교육을 창의적으로 실시할 수 있도록 지원한다. 특히, 제39조(구성)에서 학교운영위원회는 법령이 정하는 바에 따라 본교의 학부모대표, 교원대표, 지역사회인사로 구성하고, 학교운영위원회의 운영과 기능에 관하여 법령 및 본 규정이 규정하지 아니한 사항은 본교의 학교운영위원회 규정에 의한다.

서울대학교 사범대학 부설고등학교 학칙은 제7조(학급수)에서 학급은 일반학급과 특수학급으로 구성하고, 특수학급은 각 학년 당 1학급씩 전 학년 3학급으로 하되, 특수학급 운영에 관한 사항은 학교장이 따로 정한다고 규정하고 있다. 제18조(전·편입학) 제2항에서는 “외국에서 귀국한 학생 중 본교 학군 내에 거주하고 본교에 직접 구비서류를 제출하여 전·편입학 신청을 할 경우 서류심사 또는 교과목 이수 인정 평가 결과에 따라 편입학 학년을 결정하고 결원의 범위 내에서 학교장이 편입학을 허용할 수 있다” 고 규정하고, 학교장이 제2항의 규정에 따라 편입학을 허용할 경우 특례대상 귀국자는 해당학년 정원의 2% 범위 내에서 정원 외로 허용하고, 일반귀국자는 일반 전·편·재입학 배정 허용인원에 포함하여 해당학년 정원의 3%

범위 내에서 정원 외로 허용할 수 있다. 다만, 군인자녀의 전·편입학은 특례대상국
 국자의 인원 범위 내에서 서울특별시교육청의 배정을 받아 학교장이 이를 허가한
 다. 제36조(설치근거)에서는 학교운영위원회를 설치·운영하는데, 그 심의사항에는
 “2. 학부모 및 일반인을 대상으로 한 평생교육 및 지역사회교육 프로그램의 설
 치·운영에 관한 사항, 3. 학부모, 교직원, 학생, 지역 주민으로부터 제출된 학교 운
 영 등과 관련된 건의 사항” 이 포함된다.

3. 관련법인

서울대학교는 그 자체가 국립대학법인이지만, 그와 관련된 많은 독립적 법인을
 두고 있다. 서울대학교는 이러한 관련 법인과 밀접한 관련을 맺고 있어 다양성 보
 호와 증진의 관점에서는 이들 관련 법인의 조직과 운영도 중요한 의미를 가진다.
 다만, 이들 관련 법인은 모두 독립적 법인격을 가지고 있어서 서울대학교의 조직과
 운영에 있어서 다양성의 확보에는 일정한 한계가 있다.

현재 서울대학교의 관련 법인은 서울대학교 정관 별표 2.에 표시되어 있다. 이들
 가운데 각 단과대학이나 대학원의 재단법인을 제외한 서울대학교병원, 서울대학교
 치과병원, 서울대학교산학협력단, 서울대학교생활협동조합, 서울대학교발전기금, 서
 울대학교출판문화원의 정관을 검토하여 그 임원, 이사회 및 중요 보직의 구성과 선
 임방법에 대해 다양성의 보호와 증진 측면에서 정리한 것인 표 3이다.

[별표 5] 관련법인 목록(부칙 제12조 관련)

| 명칭 | 법인성립연월일 |
|----------------------------|-------------|
| 서울대학교병원 | 1978.07.15. |
| 서울대학교치과병원 | 2004.08.30. |
| 서울대학교 산학협력단 | 2004.05.12. |
| 서울대학교 생활협동조합 | 2001.04.21. |
| 재단법인 서울대학교발전기금 | 1967.02.05. |
| 재단법인 사회과학정보화교육연구재단 | 1995.05.30. |
| 재단법인 서울대학교 공과대학 교육연구재단 | 1986.06.18. |
| 재단법인 서울대학교 농업생명과학 대학교육연구재단 | 1989.08.24. |
| 재단법인 서울대법학발전재단 | 2002.12.31 |
| 재단법인 서울대학교 사범대학 교육연구재단 | 2002.07.30. |
| 재단법인 서울대학교 약학대학 교육연구재단 | 1983.03.22. |
| 재단법인 서울대학교 의과대학 교육연구재단 | 1980.12.13. |
| 재단법인 서울대학교 치의학대학원 교육연구재단 | 1994.04.01. |

| | |
|---------------------------|-------------|
| 재단법인 서울대학교 보건연구재단 | 1979.02.19. |
| 재단법인 서울대학교 국제대학원 소천교육연구재단 | 2000.08.08 |
| 재단법인 차세대융합기술연구원 | 2007.06.07 |
| 사단법인 서울대학교출판문화원 | 1961.10.11. |

[표6] 각 법인정관에 따른 임원의 구성과 선임방법

| 법인 | 임원구성 | 임원 선임방법 |
|----------------------|-----------------------|--|
| 서울대학교 병원정관 | 이사9인, 감사1인 | <p>당연직 이사인 서울대학교총장(이사장), 교육부차관, 보건복지부차관, 기획재정부차관 서울대학교병원장, 서울대학교의과대학장, 서울대학교 치과병원장과 법 제8조제2항의 규정에 의한 당연직 이사 외의 이사(이사회 추천)로 구성</p> <p>감사는 이사회 추천, 교육부장관이 임명</p> <p>원장은 이사회 추천, 교육부장관의 제청으로 대통령이 임명</p> |
| 서울대학교 치과병원정관 | 이사9인, 감사1인 | <p>당연직 이사인 서울대학교총장(이사장), 교육부차관, 보건복지부차관, 기획재정부차관, 서울대학교치과병원장, 서울대학교치과대학장, 서울대학교병원장과 법 제8조 제2항의 규정에 의한 당연직이사 이외의 이사(이사회 추천)로 구성</p> <p>감사는 이사회 추천, 교육부장관이 임명</p> <p>원장은 이사회 추천에 의하여 교육과학기술부장관의 제청으로 대통령이 임명</p> |
| 서울대학교 산학협력단 정관 | 이사14명 이내, 감사 2인 | <p>당연직 이사(5)는 총장(이사장), 연구부총장(부이사장), 연구처장, 연구부처장, 산학협력사업부단장으로 구성</p> <p>산학협력단 단장은 연구처장이 겸임</p> <p>당연직 이사를 제외한 이사 및 감사는 <u>서울대학교 교직원 또는 외부인사 중에서 총장이 임명</u></p> |
| 서울대학교 생활협동조합 | 이사 7-20인, | 당연직 이사인 서울대부총장(이사장), 학생처장(부이사장), 학생부처장과 집행이사를 포함한 기타교원이사 |

| | | |
|------------------------------|---------------------------|---|
| 정관 | 감사 2인 | <p>5인 이하, <u>직원이사 3인 이하, 학부생이사 4인 이하, 대학원학생이사 2인 이하로 구성</u></p> <p><u>교원대표기구가 3명 이내의 교원, 직원대표기구가 3명 이내의 직원, 학생대표기구의 건의에 따라 학생처장이 6명 이내의 학생을 각각 선임 받아 총회가 승인</u></p> <p>감사(교원감사 1인, <u>직원감사 1인</u>)는 총회의 선출로 이사장이 임명</p> |
| 재단법인 서울대학교발 전기금정관 | 이사 20인 이내, 감사 2인 | <p>이사장 1인 (이사 중 호선) 부이사장 1인 (연구부총장) 상임이사 1인 (부교수 이상의 교원 중에서 이사장이 임명하고 감독청의 인가)</p> <p>당연직 이사는 총장, 연구부총장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 시설관리국장, 재정전략실장으로 구성, 기타 이사는 <u>서울대학교 교직원 또는 외부인사 중에서 이사회가 선임하여 감독청의 승인</u></p> <p>감사는 서울대학교 <u>교직원 또는 외부인사</u> 중에서 이사회가 선임하여 감독청의 승인</p> <p><u>제 5 조 (법인 공여이익의 수혜자)②이 법인의 목적 사업 수행으로 인하여 이익을 제공할 때에는 수혜자의 출생지, 출신학교, 근무처, 직업 또는 기타 사회적 지위 등에 의하여 차별을 두지 않는다.</u></p> <p><u>제20조(임원 선임의 제한) 상호간에 공익 법인의 설립 운영에 관한 법률 시행령 제12조의 규정에 의한 특수 관계에 해당하는 이사의 수는 제16조의 이사정수의 5분의 1을 초과하지 못한다.</u></p> |
| 사단법인 서울대학교 출판문화원 정관 | 이사 8인 이상, 감사 2인 | <p>당연직이사는 총장(이사장), 기획부총장(부이사장), 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 사무국장, 시설관리국장, 출판문화원장으로 구성</p> <p>선임이사와 감사는 회원 중 이사장 선임</p> <p>출판문화원장은 서울대학교 교수 또는 부교수 중 1인을 이사장이 지명</p> |

제 5 절 교직원과 학생

1. 개요

이 절에서는 교원, 직원과 학생 관련 서울대의 기본법령, 규정과 시행세칙, 지침 등을 대상으로 다양성의 보호와 증진을 실현하기 위한 운영상의 문제점을 파악하고 이에 대한 개선방안 모색을 목적으로 한다. 특히, 교원, 직원, 학생은 대학의 구성원으로서 다양성 보호와 증진의 대상이기도 하다. 대학 구성원 중 교원, 직원, 학생의 비중은 각각 81.0%, 12.6%, 6.4%이고, 이를 세분화하면 그 유형이 더욱 다양하다.

[표7] 구성원 통계표⁸⁾

| | | | |
|------------------------|---|--|--|
| 학생 (42,680+a) | 학부 (22,099) | 재학생(15,921), 휴학생(4,479), 내국인 교류학생(1,037), 외국인 교환/방문학생(662) | |
| | 대학원 (20,581+a) | 재학생(11,100), 휴학생(1,462), 연구생(5,943), 수료생(1,183), 미등록 수료생(a), 논문심사유예승인자(511), 내국인 교류학생(127), 외국인 교환/방문학생(255) | |
| 교육/연구 인력 (6,665) | 전임 교육/ 연구 인력 (단과대학/대학원 소속) (2,245) | 전임교원(2,245) | |
| | 비전임 교육중심 인력 (단과대학/대학원 /기초교육원 등 소속) (1,596) | 전업 (819) | 강의교원(72), 전업 강사(731), 초빙교원(16) |
| | | 교류 (777) | 임상교원(72), 전업 강사(731), 초빙교원(16) |
| | 비전임 연구중심 인력 (부속시설/연구시 설 등 소속) (1,782) | 전업 (1,397) | BK교원(33), HK연구교원(2), 연구교원(193), 산학협력중 점교원(42), 책임연구원(119), 선임연구원(261), 연구원 (228), 연수연구원(519) |
| | | 교류 (385) | 특임교원(5), 객원연구원(380) |
| | 특별(1,042) | 명예교수(1,042) | |
| 행정인력 (3,375) | 전업 (3,159) | 일반정규직 직원(1,032) | |
| | | 무기계약직 직원(1,253) | |
| | | 기간제 근로자 직원(874) | |
| | 비전업(216) | 단시간 근로자(216) | |
| 총계 | 52,720(+a) | | |

2. 교원

서울대학교 교원에 대해 다양성의 보호와 증진의 관점에서 주목할 법제도는 다음과 같다. 우선 서울대법은 제15조의3(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)에서 교원 임용에서 양성평등을 위하여 필요한 정책을 수립·시행하여야 하도록 하고, 교

8) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 25면 참조

원 중 특정성별이 4분의 3을 초과하지 아니하도록 노력하여야 한다. 이 경우 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표 비율은 학칙으로 정하도록 규정하고 있다. 이에 대해서는 앞에서 자세하게 검토하였다.

서울대학교 정관은 제33조(교원인사위원회)에서 교원의 인사에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 교원인사위원회를 두고 있는데, 교원인사위원회는 부총장을 포함하여 교수 중에서 총장이 임명하는 25명 이상 35명 이하의 위원으로 구성한다. 이때 총장이 임명하는 위원 중 여성위원은 전체 위원의 5분의 1 이상이 되도록 한다. 한편, 제35조(교원징계위원회)에서는 교원의 징계 등을 심의·의결하기 위하여 교원징계위원회를 두고, 부총장을 포함하여 교수 중에서 총장이 임명하는 10명 이내의 위원으로 구성한다. 교원의 신분보장에 있어서는 교원인사위원회와 교원징계위원회가 중요하고, 이러한 조직에서 일정한 부분 다양성의 가치를 규정하고 있다.

교원의 활동에 있어서는 자랑스러운 서울대인 선정 지침에서 규정하는 내용에서 다양성을 확보하려는 노력이 특징적이다. 즉, 위 지침은 제3조(후보선정위원회)에서 자랑스러운 서울대인 후보를 선정하기 위하여 후보선정위원회를 두도록 규정하고 있는데, 당연직 위원으로 기획부총장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 기획처장, 협력부처장을 두고, 총장이 임명하는 위원으로는 교내 교수 또는 부교수 8명을 둔다. 이때 총장이 위촉하는 위원으로는 사회 각 분야를 대표할 수 있는 동문 3명을 두도록 한 것이 특징적이다. 후보선정위원회의 위원장은 기획부총장이 되고, 부위원장은 기획처장이 된다.

3. 직원

서울대학교 직원의 임용, 징계, 활동에 대해 다양성의 가치라는 관점에서 다음과 같은 사항이 중요하다. 우선, 직원의 임용에 있어서 서울대학교 직원 임용 시행세칙은 제10조(채용후보자 명부의 유효기간)에서 채용시험에 합격한 사람의 채용후보자 명부의 유효기간은 1년으로 하고, 다만, 총장은 필요한 경우에 한해 1년의 범위에서 연장할 수 있다고 규정한다. 또한, 제45조(인사교류)에서는 인사교류를 실시할 때에는 인사교류계획을 수립하여 시행하되, 상호주의 원칙에 입각한 1대 1의 대등한 인사교류를 원칙으로 하고, 인사교류 직급은 동일 또는 이에 상당하는 직급으로 한다. 특히, 본교 직원을 인사교류하게 할 때에는 종료 후 일정기간 근무할 수 있는 직원을 대상으로 공개모집에 의하거나 본인의 동의를 얻어야 하며, 인사교류자에 대하여 승진임용, 전보, 성과평가 등 인사상 불리한 대우를 하여서는 아니 된다. 인사교류자의 처우, 복무, 평가 등 세부 사항은 교류기관 간 협의를 거쳐 따로 정할 수 있다.

서울대학교 정관은 제39조(직원징계위원회 등)에서 직원의 징계 등을 심의·의결하기 위하여 직원징계위원회를 두며, 직원징계위원회는 교직원 중에서 총장이 임명

하는 10명 이내의 위원으로 구성한다고 규정하고 있다. 직원의 징계사건의 재심청구를 위하여 직원징계재심위원회를 둔다. 이에 따라 제정된 서울대학교 직원 징계 및 징계재심 시행세칙은 제3조(징계등위원회의 구성)에서 징계등위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 9명 이내의 위원으로 구성하되, 임명직 위원 중 일부를 외부위원으로 할 수 있다고 규정한다. 징계위원회의 위원장은 기획부총장이 되고, 당연직 위원은 교무처장과 사무국장이 된다. 그 밖의 위원은 직원을 1명 이상 포함하여 총장이 임명·위촉한다. 징계재심위원회의 위원장은 교육부총장이 되고, 당연직 위원은 기획처장과 시설관리국장이 된다. 그 밖의 위원은 직원 1명 이상을 포함하여 총장이 임명·위촉한다.

한편, 서울대학교는 직원 제안제도를 운영하고 있는데, 직원 제안제도 시행세칙은 제7조(제안심사위원회 구성·운영 등)에서 제안 채택여부, 불채택 제안의 재심사, 부상 및 상여금 지급금액 등을 심사하기 위하여 제안심사위원회를 구성·운영한다고 규정하고 있다. 위원회는 위원장을 포함하여 7인 이상 15인 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 기획 부총장, 부위원장은 사무국장이 되며 위원은 노조대표 및 보직 교수 또는 4급 이상 직원 중 총장이 임명한다.

4. 학생

서울대학교의 학생에 대해 다양성의 관점에서 제시할 수 있는 법제도는 입학전형, 장학금 지급, 장애학생에 대한 복지가 중요한 사항이 될 수 있다. 우선, 서울대학교 입학전형영향평가위원회 운영 지침은 제4조(구성)에서 입학전형영향평가위원회는 입학본부장을 위원장으로 하고, 입학부분부장, 교무부처장을 당연직으로 하여 10명 이내로 구성하되, 고교 교육과정 전문가, 현지 고교교사, 학부모 등의 외부인사가 3명 이상 포함되어야 한다고 규정하고 있다.

장학금과 관련해서는, 유학생장학금 관리지침은 학칙 제55조에 의하여 본교에 입학한 외국인학생과 재외국민학생에게 효율적으로 장학금을 지급함으로써 학업성취 의욕의 고취와 교육효과를 높이고자 하는 목적으로 제정되어 시행되고 있으며, 발전기금장학금 관리지침도 본교 재학생으로서 성적이 우수하고 가계가 빈곤한 학생에게 장학금을 지급함으로써 학업에 전념하도록 하는 것을 목적으로 하고 있다. 이때 장학금의 지급액은 예산의 범위 내에서 정한다.

서울대학교는 장애학생들에 대해서 특별히 교육과 복지에 있어서 고려하고 있다. 장애학생 교육·복지 지원 규정은 제8조(장애학생복지위원회)에서 장애학생 교육·복지 지원의 기본 방침과 주요 사항을 심의하기 위하여 장애학생복지위원회를 둔다고 규정하고 있다. 위원회는 15인 이내의 위원으로 구성하되, 학생처장을 위원장으로 하고, 학생부처장, 교무부처장, 입학본부장을 당연직 위원으로 하며, 그 밖의 위원은 위원장의 추천으로 총장이 임명하되, 그 임기는 2년으로 한다.

제 6 절 다양성위원회

1. 개요

서울대학교는 2015년 10월 13일 학칙을 개정하여 제48조의3(다양성위원회)에서 본교의 인적 구성 및 운영에 있어서 양성평등 촉진을 포함한 다양성의 보호 및 증진에 관하여 총장의 자문에 응하게 하기 위하여 다양성위원회를 설치하기로 규정하였다. 다양성위원회는 총장 직속의 필수적 자문기구로 구성하도록 하고 있다.

다양성위원회는 서울대학교 학칙에 규정된 17개 위원회 가운데 하나이며, 제48조의3(다양성위원회)은 제1항에서 “본교의 인적 구성 및 운영에 있어서 양성평등 촉진을 포함한 다양성의 보호 및 증진에 관하여 총장의 자문에 응하게 하기 위하여 다양성위원회를 둔다.” 라고 규정하고 있다. 다양성위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다. 다양성위원회는 1. 본교의 다양성 보호 및 증진을 위한 정책 연구 및 건의, 2. 본교의 다양성 관련 현황과 개선실적에 대한 연례보고서 발간, 3. 본교의 다양성 관련 현안 및 정책에 대한 의견수렴 및 제출, 4. 다양성의 보호 및 증진을 위한 교육 및 홍보의 기능을 수행한다. 또한, 학칙은 다양성위원회의 구성 및 운영에 필요한 세부사항은 따로 정하도록 규정하고 있다.

2. 다양성위원회의 규정

이에 따라 2015년 12월 30일 서울대학교 다양성위원회 규정이 제정되었고, 총 15개 조항으로 구성되어 있다. 다양성위원회 규정은 서울대학교 학칙에서 규정한 서울대학교 다양성위원회의 구성과 운영에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 다양성위원회 규정은 제2조(정의)에서 용어에 대해 “다양성”이란 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험·가치관·행동양식 또는 이들이 공존하는 사회적 특성을 말한다고 규정한다. 또한, “다양성의 보호 및 증진”이란 다양성에 대한 이해와 존중이 이루어지는 창조적 학문생태계와 건강한 대학문화의 구축을 목적으로 서울대학교에서 이루어지는 다음 각 호의 활동을 말한다. 즉, 가. 본교를 구성하는 다양한 소수집단(다양성에 의하여 구분되는 집단들 중 상대적으로 소수인 집단을 말한다. 이하 같다)에 대하여 교육, 임용, 승진, 복지 등에서 공정한 기회균등의 원칙이 준수되도록 하는 활동, 나. 대학 생활 및 대학 운영 전반에서 다양한 소수집단의 의견이 공정하게 반영되도록 하는 활동이다.

다양성위원회는 본교의 다양성 보호 및 증진을 위한 정책 연구 및 건의, 본교의 다양성 관련 현황과 개선실적에 대한 연례보고서 발간, 본교의 다양성 관련 현안 및 정책에 대한 의견수렴 및 제출, 다양성의 보호 및 증진을 위한 교육 및 홍보의 기능을 수행하며(제3조), 위원회는 위원회의 활동에 대하여 총장에게 한 학기에 1회

이상 보고하고, 건의서를 제출한다. 다양성위원회는 위원장과 부위원장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성하되, 여교수회에서 추천하는 4명 이상의 위원을 포함하여야 한다. 이때 교수협의회 회장, 여교수회 회장, 교무처장, 학생처장, 기획처장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 다양성 보호 및 증진에 관한 식견과 경험이 있고 다양한 소수집단의 의견을 수렴할 수 있는 교내외 인사 중에서 총장이 임명 또는 위촉한다(제4조).

위원회에는 위원장과 부위원장 각 1명을 두며, 위원 중에서 총장이 임명한다. 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄하고, 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대행한다(제6조). 위원회의 사무를 처리하고 운영을 보조하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두고, 간사는 기획과 행정관 중에서 총장이 임명한다(제12조).

다양성위원회의 임명 또는 위촉된 위원의 임기는 2년으로 하고, 임명 또는 위촉된 위원의 임기 중 결원이 생겼을 때에는 후임위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다(제5조). 다양성위원회에는 위원회의 업무를 효율적으로 지원하고 전문적인 조사·연구 등을 담당하도록 하기 위하여 위원회에 전문위원을 둘 수 있다. 전문위원은 위원장의 추천을 받아 총장이 임명 또는 위촉하고, 필요한 경우 상근할 수 있다(제9조). 또한, 위원회의 운영을 위하여 필요한 경우 소위원회를 둘 수 있다(제8조).

다양성위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 그 의장이 되고, 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하며, 정기회의는 매 분기 1회, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때 또는 재적위원 과반수의 요청이 있을 때 개최한다. 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다(제7조). 위원회는 회의 일시, 장소, 발언요지, 결정사항 등이 기록된 회의록을 작성, 보존하여야 한다(제13조). 위원회는 필요한 경우 다양성의 보호 및 증진과 관련하여 교내 기구에 개선을 권고할 수 있다(제11조).

다양성위원회가 제대로 기능하기 위해서는 학내의 다른 기구의 협조가 절대적으로 필요하다. 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 교내 기구에 자료 제출 등 협조를 요청할 수 있고, 협조 요청을 받은 교내 기구는 정당한 사유가 없는 한 이에 성실히 응하여야 한다(제10조). 한편, 총장은 위원회에 참석하는 위원과 관계 전문가 또는 전문위원에게 예산의 범위에서 필요한 경비 등을 지원할 수 있고, 총장은 위원회의 원활한 운영을 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다(제14조).

제 4 장 법제도에 대한 평가, 문제점과 개선방안

제 1 절 평가와 문제점

1. 법령 차원

가. 서울대법

서울대법은 양성평등을 위한 임용계획 이외에는 다양성의 보호와 증진에 대해 별다른 규정을 두지 않고 있으며, 2020년이 되어서야 양성평등에 대한 임용계획에 관한 규정을 신설하였다. 서울대법 시행령도 법률의 규정을 시행하기 위한 절차를 보완한 것에 불과하고 구체적인 시행세칙에서도 아무런 규정을 두지 않고 있다. 서울대가 다양성위원회를 필수적 자문기구로 설치하고 있지만, 서울대의 조직과 운영에 관한 기본법인 서울대법에서 다양성에 관한 내용을 규정하지 않고 있는 것은 다양성위원회의 조직과 운영에 있어서 기본적인 규범적 기준이 부재한 것이므로 심각한 문제라고 할 수 있다.

서울대법이 성별 이외에는 다양성의 보호 및 증진과 관련된 다른 어떠한 내용도 포함하고 있는 것은 서울대법이 서울대 내에서 다양성을 보호 및 증진하는데 전혀 기여하고 있지 못하다는 것을 보여준다. 그렇다고 해서 서울대에서 적용되는 법제도의 기본법적인 지위를 갖는 서울대법에서 다양성과 관련된 내용이 많이 삽입되는 것은 불가능하고, 바람직하지도 않다. 이는 서울대법에 그러한 내용이 너무 세부적으로 정해져 있으면 이는 각 법제도와 원칙, 지침들이 적용되는 영역의 특수성에 맞춘 법제도와 원칙, 지침을 수립하는데 장애물로 작용할 수 있기 때문이다. 하지만, 서울대를 규율하는 기본법인 서울대법이 다양성의 보호와 증진에 관하여 아무런 규정을 두지 않고 있을 뿐만 아니라 다양성에 관한 기본적 내용을 정관으로 규정하도록 하지도 않고 있는 것은 개선되어야 할 것이다.

나. 정관

서울대 정관은 서울대법이 위임하여 규정하도록 하는 사항을 중심으로 서울대학교의 조직과 운영에 대해 자세하게 규정하고 있다. 정관 역시 서울대법과 마찬가지로 다양성의 관점에서는 직접적으로 규정하는 내용이 미흡하다. 정관은 제33조 제3항에서 교원인사위원회를 구성하는 과정에서 여성위원이 전체 위원의 5분의 1 이상이 되도록 규정하고 있지만, 이 이외에는 다양성 보호와 증진에 대한 내용을 전혀 포함하고 있지 않다. 이는 서울대법이 다양성 보호와 증진에 대한 내용을 포함하고 있지 않고, 정관 역시 서울대법에서 정하도록 규정한 내용을 중심으로 그러한 사항을 정하고 있기 때문이다. 정관이 서울대의 운영 및 관리와 관련된 기관과 교직원

에 대한 내용을 정하고 있다는 점을 감안하면 정관에는 다양성 보호 및 증진에 대한 내용이 상당부분 삽입될 필요가 있을 것으로 판단된다.

다. 학칙

서울대 학칙은 다양성위원회를 규정하고 있는 것은 획기적인 발전이다. 하지만, 학교운영의 기본적 사항을 규정하는 학칙에서 다양성위원회 이외에는 경제적 사정이 곤란한 학생에 대한 등록금의 면제와 감액, 재외국민 등에 대한 정원 외 입학에 대해서만 규정하고 있다. 그 이외에 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 전혀 포함하지 않고 있다. 이는 정관에서 학칙에 포함되어야 할 내용을 정하면서 다양성 보호 및 증진에 대한 점을 고려해야 한다는 사실을 명시하고 있지 않기 때문인 것으로 판단된다.

라. 규정, 시행세칙과 지침

규정, 시행세칙과 지침은 각각 상위법령에서 위임한 사항과 그 시행을 위해 필요한 사항을 정하는 규범이어서 다양성의 보호와 증진에 관해 상위법령과 독자적으로 새로운 내용을 정하고 있는 부분은 많지 않다. 제·개정시 절차가 상대적으로 간소하고 기본적으로 행정조직 내부의 결정이어서 학내의 다양한 여론을 반영할 여지가 크지 않기 때문에 이 점이 부정적이라고 평가할 수는 없다. 다만, 수많은 규정, 시행세칙과 지침의 제·개정과정에서 다양성에 대한 고려가 전혀 이루어지지 않거나 불균등하게 이루어지고 있는 점은 아쉬움이 크다.

규정 등에서 정하게 되는 대표적인 사항으로는 각종 위원회, 연구시설, 부속시설의 인적 구성에 관한 사항이 있다. 많은 수의 규정 등에서는 외부인사에게도 자격을 부여하여 참여를 가능하게 하고 있으나, 여전히 많은 규정에서는 본교 전임교원 등 내부인사로 자격을 한정하거나, 이 점에 관한 명시적인 규정이 없어 외부인사의 위촉을 사실상 어렵게 하고 있는 것으로 보인다. 위원회의 성격에 따라서는 내부인사만으로 구성해야 할 필요성이 있을 수도 있으나, 현재의 규정 등이 개별 위원회마다 그러한 필요성을 고려하여 규정된 것으로 보이지는 아니한다.

실체적인 사항과 관련해서는 서울대학교 조교 인사 규정에서 육아휴직에 관한 사항을 정하면서 직원 인사 규정과는 달리 육아휴직의 승인 여부를 총장이 재량으로 정할 수 있도록 규정한 것은 재고가 필요하다. 직원에 대해서는 직원이 휴직을 원하면 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다고 규정한 반면(서울대학교 직원 인사 규정 제40조), 조교에 대해서는 그러한 조항 없이 다른 휴직 사유와 마찬가지로 총장의 재량사항으로 규정하고 있기 때문이다(서울대학교 조교 인사 규정 제12조).

2. 총장 등 본부 조직

가. 총장, 부총장

위에서 언급한 바와 같이 총장의 직무 및 선출과 관련한 현행 서울대법, 정관, 학칙 및 규정 가운데 다양성 보호와 증진의 관점에서 주목해야 할 항목은 총장 후보자 선정 과정에서 중요한 역할을 수행하는 총장선출위원회를 어떻게 구성할 것인가와 관련된 항목이다. 이와 관련하여 2019년 7월 30일 개정된 서울대학교 총장선출위원회 규정 제3조는 외부인사 10명, 내부인사 19명, 학생 1명 등 총 30명의 위원으로 총장선출위원회를 구성하고 내부인사 19명은 교원 17명, 직원 2명으로 구성한다는 점을 명시하고 있다.

다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 이러한 규정은 외부인사 10명, 내부인사 20명으로 총장추천위원회를 구성한다고 명시한 이전 규정에 비해 상당히 진일보한 것으로 평가받을 수 있다. 특히 총 30명 위원 가운데 10%에 해당하는 3명을 직원 2명과 학생 1명으로 구성한다는 점을 규정에 명시한 것은 다양성 보호와 증진이라는 측면에서 볼 때 상당한 진전이라 할 수 있겠다. 이러한 성과에도 불구하고 현행 규정이 총장추천위원회의 여성 비율에 대해 별도로 언급하고 있지 않다는 점은 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 아쉬운 부분으로 개선이 필요한 것으로 보인다.

부총장에 대해서는, 앞에서 살펴본 바와 같이 현행 서울대법, 정관, 학칙, 규정 등은 부총장의 수와 직무 등에 대해서는 규정하고 있으나 부총장 선임에 있어 어떻게 다양성을 보호하고 증진할 것인가에 대해서는 특별한 규정이 없다. 서울대학교를 구성하는 다양한 구성원들의 목소리를 반영하기 위해서는 부총장 선임과 관련하여 중장기적으로 부총장의 직제와 선임을 개선할 필요가 있다.

나. 본부 주요 조직

본부 주요 조직에 대해서는 앞에서 검토한 바와 같이 현행 서울대학교 정관, 학칙, 규정 등은 본부 주요 조직의 보임과 관련하여 직위(교수 또는 부교수)와 신분(전임교원 또는 직원) 등을 비교적 자세하게 규정하고 있다. 특히, 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 입학본부, 국제협력본부, 정보화본부, 시흥캠퍼스본부의 부분부장에 전임교원뿐 아니라 직원 보임이 가능할 수 있도록 규정으로 명시한 점은 긍정적으로 평가할 수 있다. 이러한 긍정적 측면에도 불구하고 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 본부 주요 조직과 관련한 현행 서울대학교 법제도는 다소 아쉬운 점이 있으며 중장기적으로 다양성의 보호와 증진에 대한 고려가 필요한 것으로 보인다.

3. 이사회 등 각종 위원회

가. 이사회

현행 서울대법과 정관은 이사회 구성과 관련하여 5명의 당연직 이사(총장, 부총장 2명, 기재부 장관이 지명하는 차관 1명, 교육부 장관이 지명하는 차관 1명)를 포함하여 총 15명으로 이사회를 구성하고 이 가운데 2분의 1이 넘는 8명의 이사는 서울대학교에 소속되지 않은 외부인사로, 7명의 이사는 서울대학교에 소속된 내부인사로 이사회가 선임한다고 규정하고 있다. 또한, 서울대법 제9조는 평의원회의 추천을 받은 인사 1명을 이사로 선임한다는 내용을 명시하고 있다. 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 이사회 구성과 관련한 이러한 법제는 당연직 이사 5명과 평의원회 추천 인사 1명을 제외한 9명의 이사 선임과 관련하여 별도 규정 없이 이사회가 선임하도록 규정함으로써 학내 다양한 구성원들의 목소리를 반영하는데 다소 아쉬운 부분이 있다. 중장기적으로 이사회의 다양성을 증진하기 위해 이사 선임과 관련하여 개선할 필요가 있다.

나. 평의원회

서울대법과 정관, 평의원회 규정 및 운영규칙은 평의원회 구성과 관련하여 전체 50명 가운데 44명은 각 대학 또는 대학원별로 교수회에서 그리고 4명은 직원들이 선출하도록 규정하고 있고 평의원회 의장이 2명 이내의 교직원을 위촉할 수 있도록 규정하고 있다. 이러한 현행 규정은 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 직원이 선출하는 평의원 숫자를 과거 3명에서 4명으로 늘림으로써 직원 대표성을 증진했다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다(2014년 4월 9일 규정 개정).

2019년 4월 19일 신설된 평의원회 운영규칙 제2조 제5항은 양성평등을 위해 3명 이상의 평의원을 선출하는 단위(인문대학, 사회과학대학, 자연과학대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 사범대학, 의과대학, 직원평의원)에서는 전원 단일한 성별의 평의원을 선출하지 않는 것을 원칙으로 한다고 규정함으로써 최소 3명 가운데 1명은 여성 평의원을 선출하도록 명시하고 있다. 또한, 2명 이하의 평의원을 선출하는 단위에서는 10년간 총 평의원 중 소수성별이 20% 이상 포함되는 것을 원칙으로 한다고 규정하고 있고 의장이 위촉하는 평의원 2명 중 1명 이상은 여성으로 한다고 규정하고 있다.

다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 이러한 규칙 또한 평의원회에서 여성의 목소리가 대변될 수 있는 최소한의 장치를 마련했다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 이러한 긍정적 측면에도 불구하고 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 현행 평의원회 관련 법제는 다소 아쉬운 부분이 있어 개정할 것이 요구된다.

다. 정관에 규정된 위원회

다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 서울대학교 정관에 규정된 위원회 관련 제도의 현황 가운데 다음 조항들은, 전체적으로는 아직 아쉬운 부분이 많이 있음에도 불구하고, 긍정적으로 평가할 수 있다.

첫째, 위원회에 외부인사를 임명하거나 위촉하는 경우이다. 서울대법 제18조 제2항은 재경위원회 구성과 관련하여 위원의 3분의 1 이상을 외부인사로 구성할 것을 규정하고, 서울대 정관 제24조 제1항 또한 재경위원회 위원의 3분의 1 이상을 외부인사로 임명 또는 위촉할 것을 명시하고 있다. 서울대학교 재경위원회 규정 제3조 제4항은 위원회 구성과 관련하여 동창회에서 추천하는 외부 인사 2명을 위원으로 위촉할 것을 규정하고, 제3조 제6항은 위원회 구성과 관련하여 총장이 외부 인사 8명을 위원으로 위촉할 것을 명시하고 있다.

둘째, 여성위원의 임명 또는 위촉을 일정한 부분 보장하고 있다. 서울대 정관 제33조 제3항은 교원인사위원회 구성과 관련하여 총장이 임명하는 교원인사위원회 위원 중 여성 위원은 전체 위원이 5분의 1 이상이 되어야 한다고 명시하고, 학칙 제41조 제5항 또한 총장이 임명하는 교원인사위원회 위원 중 여성 위원이 전체의 5분의 1 이상이 되어야 한다고 명시하고 있다.

셋째, 위원회에 직원을 위원으로 임명 또는 위촉하도록 규정하고 있다. 서울대학교 재경위원회 규정 제3조 제3항은 위원회 구성과 관련하여 평의회에서 추천하는 교직원 위원 5명 가운데 1명은 직원을 대표하는 자로 추천할 것을 명시하고 있다. 서울대학교 장학·복지위원회 규정 제3조 제1항은 위원회 구성과 관련하여 총장이 임명 또는 위촉하는 10명 이내의 위원 가운데 최소 직원 1명을 포함할 것을 명시하고 있으며, 서울대학교 직원 인사규정 제5조 제3항은 직원인사위원회 구성과 관련하여 총장이 위촉하는 위원 가운데 최소 1명은 직원으로 위촉할 것을 명시하고 있다.

넷째, 일정한 위원회는 학생도 위원으로 임명 또는 위촉될 수 있도록 허용하고 있다. 즉, 서울대 정관 제28조 제1항은 장학·복지위원회 구성과 관련하여 대학원생 1명과 학사과정 학생 1명을 장학·복지위원회 위원으로 임명 또는 위촉할 것을 명시하고 있으며, 서울대학교 장학복지위원회 규정 제3조 제1항은 위원회 구성과 관련하여 총장이 임명 또는 위촉하는 10명 이내의 위원 가운데 최소 대학원과정 학생 1명과 학사과정 학생 1명을 포함할 것을 명시하고 있다.

요컨대 정관에 규정된 위원회 구성과 관련하여 현행 규정은 재경위원회 위원으로 외부인사와 직원을 포함하여 구성할 것을 명시하고 있고, 장학복지위원회 위원으로 대학원생 1명과 학사과정 학생 1명을 포함하여 구성할 것을 명시하고 있다. 또한 교원인사위원회 구성과 관련하여 총장이 임명하는 위원 중 여성 위원이 전체의 5분의 1 이상이 되어야 한다고 명시하고 있으며, 직원인사위원회 구성과 관련하여 총장이 위촉하는 위원 가운데 최소 1명은 직원으로 위촉할 것을 명시하고 있다. 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 이러한 규정은 외부인사, 직원, 학생, 여성 등의 위촉 또는 임명을 규정으로 명시하고 있다는 점에서 일정 정도 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 이러한 조치만으로 서울대학교를 구성하는 다양한 구성원들의 목

소리를 충분히 반영하는데 어려움이 있어 보인다.

라. 학칙에 규정된 위원회

서울대학교 학칙에 규정된 위원회 가운데 기획위원회, 대학원위원회, 기초교육위원회, 학사운영위원회, 연구운영위원회 등은 기획, 교육, 학사운영, 연구와 관련한 일상 행정 업무에 대해 심의·의결하는 기구로 위원 대부분이 본부의 당연직 위원과 각 대학(원)의 해당 분야 부학(원)장으로 구성되는 경우가 많아 다양성 보호와 증진의 관점에서 언급할 수 있는 사안이 별로 많지 않다. 실제로 이러한 위원회에서 심의·의결하는 안건의 대부분이 기획, 교육, 연구 일상 행정 업무와 관련된 사안으로 직원과 학생의 참여가 쉽지 않으며 외부인사의 참여도 쉽지 않은 것이 현실이다.

그러나 각 위원회의 성격에 따라 직원, 학생, 외부인사의 참여 확대가 필요하거나 가능한 위원회도 있어 보이며, 또한 총장이 임명·위촉하는 위원의 구성을 다양화하기 위한(실제로 여성 교원 참여 비율 확대) 노력이 필요한 위원회도 있어 보인다. 학칙이 규정하는 위원회 가운데 직원, 학생, 외부인사 등의 참여가 가능한 위원회를 중심으로 다양성 보호와 증진의 관점에서 개선이 필요한 부분이 있다.

4. 교육조직과 행정조직

가. 교육조직

서울대학교의 교육조직과 관련해 다양성 보호와 증진 차원에서 논의되어야 할 중요한 항목은 단과대학과 전문대학원의 학(원)장 선임 절차, 보직 선임에서 다양성 보호와 증진을 위한 가치가 반영되었는가와 교원 인사제도에서 양성평등 정책이 반영되고 다양한 배경의 교원을 확보하기 위한 제도가 정착되어 있는가이다.

종합대학으로서의 서울대학교는 다양한 단과대학과 전문대학원이 병존하고 있으며, 이들 학(원)장의 선임 절차와 보직의 선임에서 학내 구성원의 다양한 의사가 적절하게 반영되어야 할 것인데, 이에 대해서는 개선되어야 할 사항이 적지 않다. 현재는 단과대학(원)의 학(원)장은 각 대학(원)의 학(원)장추천위원회가 추천한 2명 이상의 후보를 참고하여 총장이 후보 1명을 정한 후, 교원인사위원회의 심의를 거쳐 임명하는 과정을 거친다. 학(원)장추천위원회의 구성과 운영은 각 대학(원)의 규정으로 정하고 있다. 개별 대학(원)의 규정집 검토는 본 연구 범위에 포함되지 않았으나 추후 대학별 규정집 검토를 통해 학(원)장추천위원회의 구성과 운영에서 대학의 자율성을 보장하면서도 다양성 보호와 증진 차원에서 어긋나는 사항이 없는지 살펴보고, 다양성 보호와 증진의 가치를 반영할 수 있도록 개선하는 방안이 필요하다. 특히, 대학 내 주요 보직교수 선임은 교수 또는 부교수로 자격을 제한하고 있으며, 여성 교원의 보직 참여에 대한 비율은 명시하지 않고 있는 실정이다.

다음으로 교원 인사제도에서 양성평등 정책이 반영되고 다양한 배경의 교원을 확보하기 위한 제도가 정착되어 있는지에 대해서도 본교는 서울대학교 설립·운영에 관한 법률에 따라 교원 임용에서 양성평등을 위해 필요한 정책을 수립·시행하도록 하며, 서울대학교 학칙에 2030년도 이후 여성 교원의 목표 비율을 25%로 설정하고 있다. 이 정책을 추진하기 위해 서울대학교 교원 인사 규정에 대학교원임용양성평등추진위원회를 두도록 명시하고 있다. 그러나 2019년 서울대학교 다양성보고서⁹⁾에 따르면 2019년 10월 본교 전임교원 중 전체 여성 전임교원 비율은 17.1%로 서울대학교 학칙[별표5]에 제시된 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표인 2021년도 18.3%에 못 미치고 있는 것이 현실이다.

나. 행정조직

서울대학교의 행정조직과 관련해 다양성 보호와 증진 차원에서 논의되어야 할 중요한 항목으로 직원 인사와 관리 제도에서 다양성이 보호되고, 양성평등과 일·가정 양립지원제도가 잘 정착되어 있는지가 중심이 된다.

본교 직원의 인사에 관한 중요한 사항은 직원인사위원회에서 심의하고 있다. 직원채용은 공개경쟁 채용을 원칙으로 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 채용시험에 응시하려는 사람의 학력에 따른 제한을 두지 않는다. 양성평등을 보장하기 위한 제도로 여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격 규정을 두어 한시적으로 여성 또는 남성이 시험실시 단계별로 선발예정인원의 일정 비율 이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있으며, 병역복무를 위한 군입대나 임신하거나 출산한 경우 임용을 유예할 수 있다. 소수계층 인력을 보호하기 위한 제도로는 첫째, 장애인 고용 촉진 및 국가 유공자와 그 유족 등의 취업 지원을 위한 임용시험을 분리 실시, 둘째, 임용 예정 7급 이하의 경우 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 특별 채용하는 제도가 있다.

또한, 다양한 인력 확보를 위해 특정 직위에 대하여 결원을 보충하거나 보직을 부여 시 총장은 전문성을 갖춘 인재의 활용이 필요하다고 판단되는 경우에는 본교 내외를 불문하고 그 직위의 직무수행요건 등에 맞는 적격자를 널리 공개 모집하여 임용할 수 있는 제도가 있다. 직원의 다양성 향상을 위해 특수사업이나 업무수행과 관련된 행정지원과 그 밖의 능력개발을 위하여 필요한 때에는 본교 유관기관에 직원을 일정 기간 파견시키거나, 타 기관 소속 직원을 본교에 파견 받을 수 있다. 이는 직원의 역량을 향상하고 유관기관의 협력을 통한 효과적인 상호소통을 가져올 뿐 아니라 다양성의 가치를 반영한 조직문화를 향상하는데 이바지할 것이다.

이와 같이 서울대학교의 행정조직의 관리와 운영에 있어서는 다양성을 보호하고 증진시키는 제도를 마련하고 있고, 이를 꾸준히 발전시키고 있다고 평가할 수 있다.

9) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 26-28면 참조.

하지만, 다양성의 강화를 위해서는 앞으로 개선해야 할 사항이 적지 않으며, 특히 다양성 보호와 증진 차원에서 여성 교직원과 여학생의 증가와 함께 일과 가정 양립 지원제도의 중요성은 커지고 있다. 이에 대해서도 휴직제도, 근로시간단축 등 제도가 마련되고 있으나, 실질적으로 기능할 수 있도록 제도적 장치가 강화될 필요가 있다.

5. 부속시설, 부설학교와 관련법인

가. 부속시설

부속시설과 관련해 다양성의 보호와 증진의 관점에서 주목해야 할 항목인 부속시설의 장의 임명과 운영위원회의 구성 및 운영, 부속시설 사업의 대상자와 직무나 기능에서 다양성 보호와 증진을 위한 가치가 반영하고 있는가이다. 서울대학교 학칙상 각 부속시설에 장을 두되, 부속시설의 장은 관련 대학·대학원·학과 또는 학부의 장으로 겸보하는 것을 원칙으로 한다고 명시되어 있다. 각 부속시설 규정을 살펴보면 수의학교육연수원, 의학교육연수원, 간호학교육연수원은 학장이 겸임하는 것으로, 그 외의 시설은 교수 또는 부교수 이상 전임교원 중에서 총장이 임명하도록 하고 있다. 대학 직원의 직무연수 및 역량 강화를 위한 부속시설인 대학행정교육원은 시설의 목적에 맞게 원장의 자격으로 본교 전임교원, 2급 이상의 직원 또는 이에 상응한 자격이 있는 사람으로 규정하고 있다.

각 시설은 중요사항을 심의하기 위하여 운영위원회를 두고 있다. 운영위원회는 대부분 교내 교원으로 구성되고 당연직 위원의 비율이 높으며, 12개의 부속시설(6개 본부 직할 부속시설)에는 직원을 당연직 위원으로 포함하고 있다. 13개의 부속시설(6개 본부 직할 부속시설)은 운영위원회 내 교내외 위원을 위촉하도록 하고 있으며, 일부 부속시설은 외부위원의 비율이나 수를 필수적으로 규정하고 있다. 본부 직할 부속시설 중 기초과학공동기기원과 부설학교진흥원은 임명직 운영위원을 원장이 임명하고, 나머지 부속시설은 총장이 임명 또는 위촉을 한다. 기초과학공동기기원은 위원의 반수가 교외 인사, 농생명과학공동기기원은 2인 이상의 외부인사, 평생교육원은 1인은 외부위원으로 구성하도록 직접적으로 명시하고 있다.

대부분의 부속시설은 운영위원회 이외에 외부 자문위원을 위촉하여 다양한 의사소통 채널을 확보하도록 하고 있다. 인권센터를 제외하고 운영위원회에서 여성위원의 비율에 대해 정하는 바가 없다. 인권센터 운영위원회는 3명 이상의 여성위원, 학생 2명과 직원 2명을 포함하여 학내외 관련 분야 전문가를 위촉하도록 명시되어 있다. 대부분의 부속시설의 규정에 겸무, 겸임교원은 서울대학교 겸무교수 규정, 서울대학교 겸임교원 등 임용에 관한 규정, 연구원은 서울대학교 연구원 임용 규정에 따라 위촉 또는 임명함을 명시하고 있다. 이와 같이 부속시설의 관리와 운영에 있어서 과거에 비해 다양성의 가치를 고려하고 이를 확대하기 위해 노력하고 있다고

평가할 수 있다. 하지만, 다양성의 보호와 증진을 위해서는 다양한 부속시설에 있어서 그 특성을 고려하여 체계적으로 정합하고 통일적인 법제도적 인프라를 구축할 필요가 있다.

나. 부설학교

부설학교와 관련한 다양성 보호와 증진의 관점에서 논의되어야 할 중요한 항목은 부설학교 조직 구성과 운영, 교원 채용에서 다양성의 가치가 반영되었는가에 있다. 각 부설학교를 통괄하기 위한 부설학교진흥원과 교원인사에서 중요한 역할을 하는 부설학교교원인사위원회에 여성 위원 선임이나 그에 대한 비율은 없다. 교원의 신규 채용은 위원장을 포함하여 9명 이상 15명 이내의 위원으로 구성된 부설학교 교원 채용전형위원회를 통해 이루어진다.

부설학교의 운영에서 초·중등교육법과 시행령에 따라 학교 운영의 자율성을 높이고 지역의 실정과 특성에 맞는 다양한 교육을 창의적으로 실시하기 위하여 학교 운영위원회를 구성·운영한다고 학칙에 명시되어 있으며, 구성위원으로 학부모대표, 교원대표, 지역사회인사로 구성함으로써 학부모와 지역사회의 의견을 수렴 반영할 수 있을 것으로 생각된다. 학급편제를 살펴보면 각 사범대학 부설학교는 특수학급을 구성하도록 규정하고 있으며, 특수학급의 운영에 관한 사항은 학교장이 따로 정하도록 하고 있다.

사범대학 부설초등학교, 부설중학교, 부설여자중학교에 1개, 부설고등학교에 3개 특수학급을 두어 특수교육이 필요한 장애 학생들에게는 그에 부합한 교육의 기회를 제공하고, 일반학급의 학생은 인간의 다양성과 존엄성을 이해하고 장애인에 대한 이해와 배려를 학습할 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것이다. 또한, 부설초등학교의 경우 귀국 학생 특별반을 운영하여 귀국 후 우리나라 언어와 문화의 적응에 어려움을 겪는 학생들의 적응을 돕고 있다.

서울대학교는 2020년 6월 10일 서울대학교 부설학교진흥원을 개원하여 서울대학교의 4개 부설학교를 체계적·통합적으로 지원하고 모든 교육주체가 함께 성장해 나가는 미래형 교육 사업을 추진할 것으로 기대된다. 부속시설에서의 다양성의 보호와 증진을 위해서는 서울대학교 부설학교진흥원이 중요한 역할을 담당할 것으로 보인다.

다. 관련법인

서울대학교 관련 법인에 대해서는 각 법인의 이사회 및 중요 보직의 구성과 선임 방법에 있어서 다양성의 보호와 증진을 위한 가치가 반영되었는지 여부가 중요하다. 관련 법인은 각 법인마다 특수성이 있고 그 고유한 목적에 따라 그 특성이 반영되어야 하므로 일률적으로 평가하기는 어렵다. 관련법인 가운데 두드러진 특징을

중심으로 평가하고 비판적 관점에서 문제점을 지적하고자 한다.

우선, 생활협동조합은 목적과 기능에 따라 이사회 구성에서 교원, 직원, 학생을 균형적으로 안배하였다. 산학협력단과 서울대학교발전기금은 당연직 이사 외에 외부인사를 일부 이사회에서 선임하고 있다. 그러나 여성 이사의 선임에 관한 규정은 모든 기관에서 명시되지 않고 있다.

서울대학교병원과 서울대학교치과병원의 현 이사 구성은 9명으로, 3명의 정부 관료를 포함하여, 서울대학교총장, 서울대학교병원장, 서울대학교치과병원장, 서울대학교의과대학장(치과병원의 경우 치과대학장)의 당연직 이사 7인과 이사회 추천 임명직 이사 2인(외부인사 1명 이상)으로 규정하고 있다. 이사의 구성에서 당연직 위원 비율이 78%로 높고, 외부인사 비율이 현저히 낮은 편이며, 여성 이사의 참여에 대한 명시가 없다는 것이 문제점으로 지적될 수 있다.

6. 교직원과 학생

서울대학교는 교직원과 학생이 중추적 역할을 담당하는 주체가 된다. 이들에 대한 다양성의 평가는 매우 복잡하지만, 앞에서 제시한 측면을 중심으로 평가하고 문제점을 제시하고자 한다.

첫째, 서울대학교의 교원 임용, 인사 등에서 양성평등에 대한 고려는 비교적 잘 이루어졌다고 평가할 수 있다. 교원인사위원회 여성위원 비중을 전체 위원의 5분의 1 이상으로 규정하였고, 서울대법에는 양성평등을 위한 임용계획을 별도로 수립하도록 규정하고 있다. 「서울대학교 다양성보고서 2019」에 따르면, 전체 전임교원 중 여성 전임교원의 비중이 지속적으로 상승하고 있고, 2019년에는 그 비중이 17.1%를 기록하였으며, 주요 보직과 의사결정기구 여성교원 참여비율도 17.7%와 17.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 다만, 각종 의사결정기구에 외국인 전임교원에 대한 배려는 여전히 부족한 것으로 보인다.

둘째, 서울대학교 직원에 대해서는 교원에 비해 상대적으로 다양성의 가치가 미흡하다고 할 수 있다. 특히, 서울대학교에는 다양한 직군이 혼재되어 있어 교원과 직원은 물론, 직원들 사이에도 갈등과 위화감이 초래되기 쉽다. 다양한 고용형태에서 비롯되는 다양성의 훼손과 갈등을 최소화할 필요가 있다.

셋째, 서울대학교는 전체 구성원 중 학생의 비중은 80% 이상을 차지한다. 즉, 학생이 다양성 보호와 증진의 주요 대상자이다. 그러나 여전히 학내 각종 의사결정과정에서 학생의 입지는 매우 좁은 편이다. 절대 수가 많은 만큼 다양성이 더욱 부각되기 때문에 각각의 다양성을 최대한 보호하기 위한 효과적인 소통채널이 필요하다. 그리고 학생들을 대상으로 학내 자원을 공평하게 배분하기 위한 세심한 배려가 필요하다.

예를 들어, 장학금은 학생의 교육·복지에 있어 주요 지원 수단이다. 동시에 수혜자와 비수혜자 간에 쉽게 갈등을 조장할 수 있는 수단이기도 하다. 따라서 수혜자 선발 기준은 매우 공정해야 하고, 형평성에 어긋나서는 안 된다. 다행히, 대다수의 학생들이 장학금 수혜를 받는 것으로 나타났다.

[표8] 학위과정별 1인당 장학금 수혜금액¹⁰⁾

| 구 분 | 장학금 총액 | 장학금 수혜인원 | 1인당 평균 수혜금액 |
|------|-------------|----------|-------------|
| 학부생 | 51,422,220 | 29,329 | 1,754 |
| 대학원생 | 71,004,410 | 19,536 | 3,635 |
| 총 계 | 122,426,630 | 48,861 | 2,506 |

7. 다양성위원회

서울대학교는 2016년 2월 다양성위원회를 총장 직속의 필수적 자문기구로 설립하였다. 다양성위원회는 현재까지 연례보고서 발간, 다양성 증진을 위한 학내의 다양성 관련 환경연구와 조사, 다양성 관련 연구수행 및 정책 제안, 워크숍·간담회 등 구성원 간 소통 증진과 의견수렴, 다양성 교육, 홍보, 대외활동, 국제교류, 다양성 증진을 위한 정책개발과 추진 등을 통해 활발하게 활동하고 있다. 다양성위원회의 활동은 서울대학교 다양성위원회 홈페이지(<http://diversity.snu.ac.kr/>)에 자세하게 나타나 있다.

서울대학교가 총장 직속의 필수적 자문기구로 설립된 것은 매우 고무적인 일이고, 서울대학교의 발전을 위해서도 바람직하고 앞으로의 활동도 기대된다. 하지만, 다양성위원회의 설립과 활동의 역사가 길지 않아 향후 어렵고 다양한 과제를 극복해야 할 것으로 보인다. 법제도적 관점에서는 우선적으로 서울대학교 다양성위원회 규정 제15조가 “이 규정에서 정하지 않은 위원회의 운영에 필요한 세부사항은 별도의 세칙으로 정할 수 있다” 라고 규정하고 있지만, 아직까지 시행세칙을 마련하지 않고 있는 실정이다.

제 2 절 법제도적 개선방안

1. 법령의 개정

가. 서울대법

서울대법이 다양성의 보호 및 증진에 관한 기본적 내용을 규정할 필요가 있다. 이러한 방법으로는 제1장 총칙에 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용을 서울대 운

10) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 25면 참조.

영에 대한 대원칙으로 삽입하는 방안과 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용을 해당 사항이 있는 조항에만 삽입하는 방안을 고려할 수 있다.

첫째, 제1장 총칙에 다양성 보호 및 증진에 대한 원칙을 규정하는 방안이 있다. 이것은 서울대가 추진하는 모든 정책에 다양성적인 측면이 항상 고려되어야 한다는 것을 명시하는 것으로, 서울대의 운영 및 관리에 있어서 다양성의 보호 및 증진에 대한 중요성을 강조하기 가장 좋은 방법이다. 그리고 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용을 총칙에서 정할 경우, 모든 의사결정 과정에서 다양성에 대한 고려가 이뤄질 수 있다는 점에서 이는 다양성 보호 및 증진을 위한 가장 적극적인 조치라고 할 수 있다.

하지만 현행 서울대법 총칙은 어떠한 원칙에 대한 내용도 포함하고 있지 않고 법률의 목적, 서울대법과 다른 법률과의 관계, 법인격, 정관 등에 대한 내용만 포함하고 있는바, 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 총칙에 삽입하는 것은 현행 서울대법의 구조와 맞지 않는다는 점이 문제가 된다. 그리고 다양성 보호 및 증진을 위한 조치를 도입할 수 있는 영역이 없고 그 성격상 불가능한 영역이 있음에도 불구하고 총칙에 그에 대한 내용을 삽입할 경우 다양성 보호 및 증진을 어느 업무영역에서 어느 수준까지 고려해야 하는 것인지가 모호해진다는 문제가 발생할 수 있다.

둘째, 다양성 보호 및 증진에 대한 원칙을 총칙이 아니라 개별적 규정에 필요한 범위에서 규정하는 방안이 있다. 이러한 방식은 하위 법제도와 규정, 원칙들에서 다양성의 보호 및 증진과 관련된 내용이 포함되어야 한다는 것을 의미한다. 그리고 해당하는 내용에만 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 삽입하는 것은 다양성 보호 및 증진에 대한 고려가 반드시 필요하다는 점을 강조할 수 있다는 점에서도 다양성 보호 및 증진에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

하지만 그렇게 삽입을 함에 있어서도 그 내용이 너무 구체적이거나 어떠한 다양성을 보호 또는 증진해야 한다는 내용이 삽입될 경우 해당 영역의 특수성의 반영, 시대와 상황적 변화에 대한 유연한 대응이 불가능해질 수 있다. 그리고 그 내용이 너무 구체적이면 이는 다양성 보호 및 증진에 대한 조치의 적용을 받지 못하는 이들에 대한 역차별이 발생할 가능성도 존재한다. 따라서 그 내용은 “다양성 보호 및 증진에 대한 점이 고려되어야 하며 그에 필요한 사항은 정관으로 정한다.”는 방식으로 하위 법령에 위임하는 형태로 정하는 것이 바람직할 것이다.

현행 서울대법에서 그와 같은 내용이 포함될 수 있는 조항은 제9조 이사, 제10조 이사회, 제12조 이사회의 기능, 제16조 평의원회, 제17조 학사위원회, 제18조 재경위원회, 제31조 국립대학의 사회적 책무 및 국가의 지원, 제33조의3 교직원의 임면 등이 있다. 이사와 각 위원회, 교직원의 임면 등의 내용에는 위원회의 구성 또는 임면 과정에서 다양성의 보호 및 증진에 대한 점을 고려해야 한다는 내용을 삽입할 수

있고, 제12조 이사회의 기능의 경우 그 업무범위에 다양성 보호 및 증진에 대한 사항도 심의 및 의결하도록 명시할 수 있으며, 제31조에는 국립대학의 사회적 책무와 관련하여 제3항과 제4항에 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 삽입하거나 제5항을 추가하여 다양성 보호 및 증진을 서울대의 사회적 책무로써 수행해야 한다는 내용이 삽입하는 것이 서울대의 다양성 보호 및 증진에 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

[이사] 제9조 제5항 신설

“제1항 제5호 및 제6호에 따른 이사를 선임할 때에는 다양성의 보호 및 증진을 고려하되, 이에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.”

[이사회의 기능] 제12조 제10호 신설(제10호와 제11호를 각각 제11호와 제12호로 변경)

10. 다양성의 보호와 증진에 관한 사항

[평의원회] 제16조 제2항 개정

“평의원회는 국립대학법인 서울대학교 교직원 50명 이내로 구성하되, 그 구성에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.”

→ “평의원회는 국립대학법인 서울대학교 교직원 50명 이내로 구성하되, 다양성의 보호 및 증진이 고려되어야 한다. 이에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.

[학사위원회] 제17조 제2항 개정

“학사위원회는 총장과 국립대학법인 서울대학교 교원 중 25명 이상 35명 이하로 구성하되, 그 구성에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.”

→ “학사위원회는 총장과 국립대학법인 서울대학교 교원 중 25명 이상 35명 이하로 구성하되, 다양성의 보호 및 증진이 고려되어야 한다. 이에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.”

[재경위원회] 제18조 제2항 개정

“재경위원회는 국립대학법인 서울대학교의 교직원과 외부인사를 포함하여 25명 이상 35명 이하로 구성하되, 외부인사가 3분의 1 이상 포함되어야 한다.”

→ “재경위원회는 국립대학법인 서울대학교의 교직원과 외부인사를 포함하여 25명 이상 35명 이하로 구성하되, 외부인사가 3분의 1 이상 포함되어야 하고, 다양성의 보호 및 증진이 고려되어야 한다. 이에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.”

[국립대학의 사회적 책무 및 국가의 지원] 제31조 제5항 추가

“국립대학법인 서울대학교는 다양성의 보호와 증진을 위하여 노력하여야 한다.”

다양성의 보호 및 증진은 매우 중요한 가치지만 서울대를 운영 및 관리함에 있어서 다양성의 보호 및 증진만큼 중요한 교육적 가치와 원칙들이 다수 존재한다. 하

지만 그러한 원칙들을 모두 서울대법에 정하는 것은 불가능하다. 그와 같은 점을 고려했을 때 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용은 총칙에 명시하는 것보다는 다양성의 보호 및 증진이 고려되어야 할 조문에 삽입하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 이와 함께 서울대법이 정관으로 규정하도록 하는 내용 중에 다양성의 보호와 증진에 관한 사항을 포함시키는 것도 필요하다고 판단된다.

나. 정관의 개정

서울대 정관에서 다양성 보호 및 증진에 대한 내용이 삽입될 필요가 있는 부분은 주로 기관에 대해 정하고 있는 제2장과 학생과 교수 등을 포함하고 있는 교직원에 대한 제3장일 것이다. 제4장에서 제6장의 경우 서울대 운영과 관련된 기술적인 부분에 대한 것을 내용으로 하고 있고, 제7장은 해산과 합병에 대해 규정하고, 제8장은 보칙을 규정하고 있어 다양성의 보호 및 증진에 대한 내용이 포함될 여지가 별로 없다. 한편, 제2장과 제3장은 인적자원과 인적자원으로 구성된 조직의 구성에 대한 내용을 정하고 있어서 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 삽입할 여지가 상대적으로 많다. 서울대 정관은 제44조에서 학칙의 기재사항에 대한 내용을 정하고 있다. 그런데 그 항목에는 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 정하도록 하는 내용이 없다. 이에 따라 ‘다양성 보호 및 증진에 필요한 사항’에 대한 내용을 학칙에 정하도록 함으로써 학칙 전반에서 다양성 보호 및 증진에 대한 내용이 반영될 수 있도록 개정할 필요가 있다.

첫째, 서울대의 임원과 이사회와 관련하여 제4조에서 임원으로 이사 15명과 감사 2명으로 규정하고, 제13조에서 이사회에 대한 구성에 대해 규정하고 있는데, 이사의 구성에 있어서 다양성의 보호 및 증진을 위해 양성 평등적 차원에서 특정성별이 최소한으로 반영되어야 할 비율에 대한 내용이 포함될 필요가 있다. 이는 서울대와 관련된 주요 결정을 하는 임원에 남녀가 모두 포함되는 것이 젠더 이슈와 관련된 사항에서 다양한 시각이 반영될 수 있도록 할 것이기 때문이다.

이는 제5조 제3항의 이사후보초빙위원회와 제9조 상의 총장추천위원회 역시 마찬가지로 고려할 수 있다. 이는 이사와 총장을 결정하는 과정에서 다양한 시각에서 검증이 이뤄질 수 있게 해줄 것이기 때문이다. 나아가 향후에는 조금 더 투명한 의사결정과정과 서울대의 글로벌 차원에서의 경쟁력 강화, 서울대 내 외국인 교원 의견들의 반영 필요성을 보장하고자 한다면 성별뿐 아니라 한국 국적을 갖지 않은 자를 이사회 또는 최소한 이사후보초빙위원회와 총장추천위원회에 포함시키는 것도 고려할 수 있을 것이다. 또한, 제14조에서 규정하는 이사회에 ‘다양성 보호와 증진과 관련된 사항’이 포함되어 다양성 보호 및 증진을 이사회 차원에서 추진할 수 있는 가능성을 열어 놓는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

둘째, 정관은 제3절에서 심의기구로 평의원회, 학사위원회, 장학·복지위원회에

대한 내용을 규정하고 있다. 심의기구에서는 이 세 기관과 관련하여 다양성 보호 및 증진에 대한 내용이 추가될 필요가 있을 것으로 보인다. 평의원회의 구성에 있어서도 다양성이 확보될 수 있도록 필요가 있다. 평의원을 교원과 직원으로만 구분할 것이 아니라 양성평등이 담보될 수 있도록 특정성별의 인원이 존재해야 하는 하한선에 대한 내용과 다양성 보호 및 증진을 고려해서 위원회를 구성해야 한다는 내용을 삽입시킬 필요가 있다. 학사위원회도 마찬가지인데, 서울대에서 이뤄지는 교육에 있어서 다양성이 확보되려면 학사과정에 다양성 보호 및 증진에 기여할 수 있는 과목들이 개설되어야 하고, 입학과정에서도 그런 요소들이 반영되어야 하기 때문이다.

특히, 장학·복지위원회의 경우 제28조에서 대학원생, 학사과정 학생을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성되는 것으로 정해져 있는데, 학생들의 장학과 복지와 관련해서는 경제적, 신체적 조건을 고려해서 위원회를 구성하도록 권고하는 내용이 삽입될 필요가 있을 것으로 판단된다. 이는 현실적으로 장학·복지위원회의 정책 또는 지침에 따라 경제적, 신체적 조건으로 인해 학업을 지속하지 못하게 되는 학생들이 발생할 수도 있기 때문이다. 이와 같은 점을 감안하면 직접 이해관계가 있는 학생들이 자신들의 의견을 낼 수 있는 창구가 마련될 필요가 있을 것으로 판단된다. 이들 심의기구의 구성에 있어서는 제33조 제3항에서 교원인사위원회의 구성과 균형을 고려하여 여성위원을 전체 위원의 5분의 1 이상이 되도록 정할 수 있을 것이다. 나아가 제18조 제2항, 제21조 제2항, 그리고 제27조에서 규정하고 있는 심의사항의 내용에도 ‘다양성 보호 및 증진을 위한 사항’도 추가될 필요가 있다.

셋째, 교직원과 관련하여, 정관은 제33조에서 교원인사위원회에 대한 내용이 다양성에 대해 유일하게 규정하고 있는데, 제32조에서 교원의 인사에 대한 내용을 정하면서 다양성 보호 및 증진을 교원 인사에 있어서 하나의 원칙으로 정할 필요가 있을 것으로 판단된다. 이는 교원의 임용, 정년, 보수, 복무 등 교원인사에 필요한 구체적인 내용은 별도의 규정으로 정하겠지만 교원의 충원 과정에서 다양성 보호 및 증진을 원칙으로 정하는 것과 그렇지 않는 것에는 분명히 큰 차이가 있기 때문이다. 한편, 서울대 정관은 직원 및 조교에 대한 내용을 정하면서 다양성 보호 및 증진에 대한 내용을 전혀 포함하고 있지 않다. 제36조 직원의 임면 과정에서도 다양성 보호 및 증진은 고려해야 할 요소로 추가될 필요가 있을 것으로 판단된다. 이에 따라 제2항에서 정하고 있는 시험성적, 근무성적, 경력 등의 내용에 더하여 “다양성 보호 및 증진의 점을 고려하여 임용한다.”는 내용을 추가할 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 본교에 설치되는 각종 위원회와 관련하여, 해당 위원회의 구성에 관하여 달리 정하고 있는 경우를 제외하고, 일반적으로 특정성별의 비율이 일정 비율 이상을 초과하지 아니하도록 하는 규정을 도입할 필요가 있다. 양성평등기본법 제21조 제2항에서는 “국가와 지방자치단체는 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문

하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 실무위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다.” 라고 규정하고 있는데, 이를 참조할 수 있을 것이다. 예를 들어 다음과 같다. “서울대학교는 위원회(명칭을 불문하고 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)를 구성할 때 특정 성별이 당연직 위원을 제외한 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.”

다. 학칙의 개정

서울대 학칙은 제1장 총칙, 제2장 기관, 제3장 학사운영, 제4장 학생, 제5장 등록금, 제6장 학칙개정으로 구성되어 있다. 그 중, 개선이 필요한 부분은 제2장 기관의 구성과 운영, 그리고 제4장 학생에 관한 사항이라고 할 수 있다. 그 이외의 부분은 기본적인 학사운영 등에 관한 사항으로 이미 다양성에 대해 규정하고 있는 등록금의 면제와 정원 외 입학 이외에는 다양성에 관한 구체적인 규정이 시급한 것은 아니라고 판단된다.

첫째, 기관과 관련하여, 제22조 제5항에서 개별 대학(원)의 평의원 선출에 관한 사항과 학(원)장의 소관업무 중심의 및 의결하는 사항의 목록에 다양성 보호 및 증진에 대한 사항을 포함할 필요가 있다. 이는 각 대학 또는 대학원에서 단순히 한두 사람이 아니라 교수회 차원에서 다양성 보호 및 증진에 대한 사항을 추진할 수 있는 권한을 부여하는 의미를 갖고, 이와 같은 내용을 교수회 차원에서 논의하도록 하는 것은 각 대학 및 대학원에서 다양성을 보호하고 증진하기 위한 조치를 도입하는 과정을 수월하게 할 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 제4절에서 서울대의 본부 행정조직에 대한 내용을 정하고 있는데 그 내용에서 다양성 보호 및 증진과 관련된 업무를 어느 부처에서 총괄하는 지에 대한 내용은 명확하게 규정되어 있지 않다. 현재 업무분장에 의하면 다양성 보호 및 증진에 대한 사항은 대학운영 전반을 기획 및 조정하는 기획처에서 담당하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 제32조 제2항에 해당 내용을 추가하는 것이 업무분장을 분명히 해줄 것으로 기대된다.

셋째, 제5절에서 기획위원회를 비롯하여 다양한 위원회의 업무분장과 구성, 소집 방법에 대해 규정하고 있는데, 각 위원회의 기능에 해당 영역에서 다양성 보호 및 증진을 위한 조치를 수립 및 적용하는 것을 추가하는 것이 요구된다. 또한, 학칙은

다양성위원회를 총장 직속의 필수적 자문기구로 규정하는데, 단순히 총장에게 자문을 하는 것을 넘어서 각 영역에서 도입되는 조치들을 모니터하고 종합하는 역할을 부여하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 이는 현재와 같이 다양성위원회의 역할이 총장에게만 자문하는 것에 그칠 경우, 각 영역별로 도입될 필요가 있는 다양성 보호 및 증진에 대한 조치가 제대로 도입되기 힘들 가능성이 높기 때문이다. 기능을 정하고 있는 제3항에 제5호를 신설하여 ‘본교의 다양성 보호 및 증진을 위한 조치의 권고와 이행결과 점검’을 기능으로 추가하면 될 것이다.

넷째, 학칙은 제3장에서 학생활동과 관련하여 학생회, 학생 생활지도, 학생의 의무, 간행물에 대한 내용만 규정하고 있는데, 대학의 학생활동의 영역에서 다양성 보호 및 증진이 강화될 필요가 있다. 따라서 학생활동과 관련해서는 별도의 조문을 만들어서 ‘학생활동에 다양성 보호 및 증진에 필요한 지원을 제공할 수 있다’는 내용을 규정함으로써 학생들의 활동에 다양성이 특별히 보호 및 증진될 수 있도록 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 또한, 장학제도에 있어서도 경제적 사정 외에 다른 다양성적인 측면에 대해서도 장학금을 제공할 근거가 학칙에 마련될 필요가 있다. 다만, 그 구체적인 사유를 학칙에서 정하기보다는 다양성 보호 및 증진을 위한 장학금을 지급할 수 있는 근거를 학칙에 마련하고, 구체적인 사유나 내용은 관련 세칙이나 규정에서 정하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

라. 규정, 시행세칙과 지침의 개정

앞서 본 바와 같이 각종 위원회, 연구시설, 부속시설의 인적 구성에 관한 사항을 정하고 있는 규정 등에서 본교 전임교원 등 내부인사로 자격을 한정하거나, 이 점에 관한 명시적인 규정이 없어 외부인사의 위촉을 사실상 어렵게 하고 있는 것으로 보인다. 물론 모든 조직에 외부인사의 참여가 바람직하다고 할 수는 없겠지만, 현재의 규정 등이 실제로 행정조직의 성격을 반영하여 입안된 것인지는 의문이다. 각종 위원회, 연구시설, 부속시설 등의 인적 구성과 자격요건을 규정하고 있는 조항을 전체적으로 조사하여, ① 외부인사의 참여 등 다양성의 고려가 필요하거나 바람직한 조직, ② 외부인사의 참여 등 다양성의 고려가 허용될 수 있는 조직, ③ 외부인사의 참여가 허용되어서는 안 되는 조직으로 그 성격을 분류한 후 이에 맞추어 자격요건을 재정비할 필요가 있다. 또한 서울대학교 조교 인사 규정의 육아휴직에 관한 조항에서 볼 수 있는 바와 같이 같은 문제에 대해서도 구성원 유형별로 달리 정하고 있는 조항에 대한 정비가 필요하다.

2. 총장 등 본부 조직의 개선

가. 총장, 부총장

총장추천위원회의 구성에 있어서는, 주지하는 바와 같이 2019년 10월 1일 기준 여성 교원은 서울대학교 전체 전임교원의 17.1%를 차지하고 있고,¹¹⁾ 더 나아가 대

학본부에서 앞으로 2030년까지 여성 교원 비율을 전체 전임교원의 25%까지 확대하기로 했다는 점을 고려할 때 총장추천위원회 구성에 있어서도 여성 위원의 최소 비율을 명시하거나 또는 여성 위원 비율 확대를 위한 노력이 필요하다는 점을 언급하는 것이 바람직한 것으로 보인다.

구체적으로는 교원 위원 17명 가운데 일정 비율(예를 들어 20% 이상)을 여성으로 위촉한다는 점을 명시하거나 또는 양성평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력한다는 내용을 규정에 명시하는 것이 필요해 보인다.¹²⁾ 나아가 총장의 지위와 역할을 고려할 때 학교의 구성원이 다양하게 참여하는 것도 검토할 수 있을 것이다. 즉, 직원과 학생의 비율을 높여야 한다는 요구가 있고, 외국인 교수도 대표성을 가지고 참여하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

부총장에 대해서는, 다음 사항을 고려하는 것이 필요해 보인다. 먼저, 여성 부총장을 선임하는 것을 제도적으로 보장할 필요가 있다. 위에서 언급한 바와 같이 여성 교원이 2019년 현재 전체 전임교원의 17.1%를 차지하고 있고 앞으로 계속 증가할 것으로 예상되는 추세를 반영하여 총장이 선임하는 1기와 2기 부총장 가운데 최소 1명은 여성 부총장을 선임한다는 내용을 학칙 등에 명시하거나 권고하는 내용을 포함하는 방안을 고려할 필요가 있다.

또한, 미래지향적으로 캠퍼스 부총장제를 신설하는 것도 고려할 수 있다. 2014년 6월 평창캠퍼스가 준공되면서 서울대학교는 기존 관악캠퍼스와 연건캠퍼스와 더불어 3개 캠퍼스를 갖는 멀티캠퍼스 체제를 갖추게 되었다. 또한, 현재 1단계 조성사업 중에 있는 시흥캠퍼스가 완공될 경우 서울대학교는 명실상부한 멀티캠퍼스 체제를 갖추게 될 것으로 보인다. 이러한 멀티캠퍼스 체제의 다양성을 반영하기 위해 중장기적으로 캠퍼스 부총장제를 신설하여 부총장 가운데 1인을 관악캠퍼스 이외 캠퍼스 소속기관 구성원 가운데 선임하여 캠퍼스 간 이해를 조정하고 상호 발전에도모하는 방안을 고려할 필요가 있다. 다만, 캠퍼스 부총장을 신설할 경우에는 관악캠퍼스와 관계와 그 대표성에 대해 공정하고 균형 있는 인사와 조직이 정비될 수 있도록 노력하는 것이 중요할 것이다.

나. 본부 주요 조직의 개선

본부 주요 조직에 있어서도 다음과 같은 사항을 개선할 필요가 있다.

첫째, 여성의 보임 비율을 확대할 필요가 있다. 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 현행 규정이 본부 주요 조직의 보임과 관련하여 여성 비율에 대해 별도로 언급하고 있지 않다는 점은 아쉬운 부분으로 개선이 필요한 것으로 보인다. 위에서

11) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 43면 참조.

12) 참고로 지난 2018년 2월 27대 총장 선출을 위해 구성된 총장추천위원회 위원 가운데 여성은 내부인사 20명 가운데 3명, 외부인사 10명 가운데 2명 등 총 5명의 전체 30명의 16.7%를 차지하였다.

언급한 바와 같이 최근의 여성 교원 확대 추세를 반영하기 위해 본부 주요 보직 보임과 관련하여 여성 최소 보임 비율을 명시하거나 또는 여성 비율 확대를 위한 노력이 필요하다는 점을 언급하는 것이 바람직한 것으로 보인다.

구체적으로는 처장 4명과 본부장 4명을 포함한 8명 가운데 최소 2명을 여성으로 임명한다는 점을 명시하거나, 좀 더 포괄적으로는 처장 4명과 본부장 4명, 부처장 6명(현재는 교무부처장이 교육부처장을 겸임하는 관계로 실제로는 5명), 부분부장 4명 등 총 18명의 보직 가운데 일정 비율 이상(실제로 20% 이상 또는 25% 이상 등)을 여성으로 보임하는 것을 명시하는 방안을 고려할 필요가 있어 보인다.¹³⁾ 다른 방안으로는 학칙 28조에 주요 보직의 보임과 관련하여 양성평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력한다는 내용을 명시하는 방안을 고려할 필요가 있어 보인다.

둘째, 교원 이외의 직원의 보임 비율을 확대할 필요가 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 현행 규정이 본부 주요 보직의 보임과 관련하여 입학본부, 국제협력본부, 정보화본부, 시흥캠퍼스본부 등 4개 본부의 부분부장에 직원 보임이 가능할 수 있도록 규정으로 명시한 점은 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 실제로 직원이 이 자리에 보임한 사례는 많지 않으며 2020년 8월 현재 4개 부분부장 가운데 직원이 보임된 사례는 정보화본부 부분부장 1건으로 향후 직원 보임을 확대할 필요가 있어 보인다.

셋째, 장기적으로는 외국인의 보임 등 기타 다양성을 증진할 수 있는 방안도 모색할 필요가 있다. 서울대에는 외국인 교수의 비율이 증가하고 있고, 이들도 학내 구성원으로서 활동하고 기여할 것이므로 일정한 수준이 되면 이들에 대한 참여도 확대할 것을 고려할 수 있다. 특히, 2020년 8월 국제협력본부 부분부장에 외국인 교수가 보임될 예정이다. 이는 본부 주요 보직에 외국인이 보임되는 첫 사례로 향후 서울대학교의 국제화 증진을 위해 외국인 교수의 보임이 지속되어야 할 것으로 보인다.

3. 이사회 등 각종 위원회의 개선

가. 이사회

이사의회의 구성에 대해서는 우선 여성 이사를 선임하는 것을 제도적으로 보장할 필요가 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 여성 교원이 2019년 현재 전체 전임교원의 17.1%를 차지하고 있고 앞으로 계속 증가할 것으로 예상되는 추세를 반영하여 당연직 이사 5명과 평의원회 추천 인사 1명을 제외한 이사회가 선임하는 9명의 이사

13) 참고로 2020년 8월 현재 위에서 언급한 4명의 처장과 4명의 본부장 가운데 여성은 1명으로 비율로는 12.5%를 차지하고 있으며, 부처장과 부분부장을 포함하는 18명의 본부 주요 보직 가운데 여성은 처장 1명, 부분부장 1명 등 2명으로 비율로는 11.1%를 차지하고 있다.

운데 일정 비율(예를 들어 20% 이상 또는 30% 이상)을 여성으로 선임한다는 내용을 정관에 명시하거나 또는 양성평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력한다는 내용을 명시하는 것이 필요한 것으로 보인다. 참고로 2020년 8월 현재 15명의 이사 가운데 여성은 4명으로 26.7%를 차지하고 있으며, 당연직 이사를 제외한 이사 10명 가운데 여성은 3명으로 30.0%를 차지하고 있다. 여성의 이사회 참여를 제도적으로 보장하기 위해서는 10명의 비당연 이사 가운데 3명은 반드시 여성으로 명시하고, 나아가 평의회 추천 인사 가운데 일정한 비율을 여성으로 확보하는 것도 검토할 수 있을 것이다.

이사회 구성에 있어서 평의회 추천을 강화할 필요가 있다. 현행 서울대 정관은 이사회 구성과 관련하여 당연직 이사 5명을 제외한 10명의 이사 가운데 1명은 평의회의 추천을 받은 인사로 선임하고 나머지 9명은 이사회가 선임하는 것으로 규정하고 있다. 이러한 규정은 국립대학교 서울대학교 법인 출범 이후 지난 10년 동안 이사회 스스로 이사를 추천하고 선임하는 폐쇄적 구조를 만들었다는 비판을 지속적으로 받아 왔다. 서울대학교를 구성하는 다양한 구성원들의 목소리를 반영하기 위해서는 이사 선임과 관련하여 대학 심의기구인 평의회의 추천을 확대할 필요가 있어 보인다. 구체적으로는 평의회가 내부인사 1명, 외부인사 1명을 포함하여 최소 2명 이상의 이사를 추천할 수 있도록 평의회의 추천권을 확대하는 것이 필요해 보이며 점차 이 비율을 당연직 이사 5명을 제외한 10명 이사 가운데 50%에 해당하는 5명까지 늘려 나가는 방향으로 추진하는 것이 필요해 보인다.

나. 평의회

평의회의 조직과 운영에 대해서는 다음과 같은 사항을 중심으로 법제도를 개선할 필요가 있다.

첫째, 비전임 교원, 외국인 교원, 기금 교원, 무기계약직 직원 등을 평의원으로 위촉할 수 있도록 제도화할 것이 요구된다. 앞에서 언급한 바와 같이 평의회 구성과 관련한 현행 제도는 전체 50명 가운데 44명은 각 대학 또는 대학원별로 교수회에서 선출하고 4명은 직원들이 선출하도록 명시하고 있으며 의장이 2명 이내의 교직원을 위촉할 수 있도록 명시하고 있다. 이러한 현행 규정이 비전임 교원, 외국인 교원, 기금 교원, 무기계약직 직원 등의 평의원 선출 또는 위촉을 금지하는 것은 아니지만 실제 운영에 있어 비전임 교원, 외국인 교원, 기금 교원, 무기계약직 직원 등이 평의원으로 선출되는 것은 사실상 매우 어려운 실정이다.

기금 교원과 외국인 교원의 경우 과거 서울대학교가 국립대학법인으로 전환하기 이전인 2011년 말까지만 하더라도(당시 평의회는 교수회에서 선출하는 평의원 55명, 총장이 위촉하는 학외 평의원 12명, 평의회 의장이 위촉하여 평의회 본회의에서 선출하는 7명의 학내외 인사 등 모두 74명으로 구성됨) 평의회 의장이 위촉

하는 7명의 평의원 가운데 기금 교원 1명, 외국인 교원 1명을 평의원으로 위촉하였으나 법인화 이후 평의원회 정원이 50명 이하로 줄어들고 이에 따라 의장이 위촉할 수 있는 평의원 숫자 또한 3명(2012년~2014년), 2명(2014년~현재)으로 계속 줄어들어 따라 현재는 위촉이 어려운 상황이다.¹⁴⁾

현재 의장이 위촉할 수 있는 평의원 수는 2명으로 1명은 관례상 단과대학에 준하는 교육단위로 운영되고 있음에도 불구하고 평의원을 배정받지 못한 자유전공학부 교원 가운데 위촉하고 있고 또 다른 1명은 운영규칙 제2조 제5항에 의해 여성 교원 또는 직원 가운데 위촉하고 있다. 이러한 상황에서 평의원회의 구성을 다양화하기 위해서는 평의원회의 정원이 확대되어야 하는데 이는 평의원의 총수를 50명 이하로 규정한 서울대법의 개정과 정관 개정을 통해서만 가능한 일로 현실적으로 단기간에 해결이 쉽지 않은 문제이다. 중장기적으로 서울대법과 정관 개정을 통해 평의원 정수를 확대하고 다양한 구성원들의 목소리가 반영될 수 있도록 평의원회 구성 방식을 재조정하는 것이 필요해 보인다.

특히, 무기계약직 직원 등을 평의원으로 위촉할 수 있도록 제도화하기 위해서는 먼저 직원 평의원 선출절차를 조정해야 한다. 현재 교원 평의원은 「평의원 선출절차 및 방법 시행세칙」을 두어 단과대학(원)별 교수회에서 선출·추천하게 되어 있으며, 직원 평의원은 「서울대학교 직원 평의원 등 직원 대표 선출에 관한 내규」에 따라 직원 대표 선출위원회에서 선출하고 있다. 위 내규 제2조(자격 및 임기)는 법인직원으로 제한되어 있어 이를 개선하고, 각 대학(원)별 평의원 선출 시행세칙에 기금교원 등을 포함할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

둘째, 서울대에 근무하는 연구원, 조교, 학생, 동문, 학부형 및 외부인사들도 평의원으로 위촉될 수 있도록 보장할 것이 요구된다. 앞에서 언급한 바와 같이 현행 서울대법 제16조 제2항과 서울대학교 정관 제19조 제1항은 평의원의 자격요건을 서울대학교 교원과 직원으로 제한하고 있다. 중장기적으로 서울대학교를 구성하는 다양한 구성원들의 목소리가 평의원회에 반영될 수 있도록 하기 위해서는 서울대법 개정과 정관 개정을 통해 평의원 정원을 확대하고 교원과 직원 이외에 연구원, 조교, 재학생(학부생, 대학원생), 동문, 학부형 및 외부인사가 평의원회에 참여할 수 있도록 허용하는 것이 필요해 보인다.¹⁵⁾

셋째, 국가적 차원에서 요구하는 평의원회의 운영기준을 참고하여 평의원회 구성 방식을 재조정하는 준비를 해야 한다. 교육부는 지난 2017년 11월 28일 고등교육법 제19조 2 제2항에 대학평의원회 설치 등에 관한 조항을 신설하는 법 개정을 통해 모든 대학에 교직원과 학생 등으로 구성되는 대학평의원회 설치·운영을 의무화하였다(2018년 5월 28일부터 시행). 구체적으로 이 조항은 “대학평의원회는 11명 이

14) 강주명 외 4인, 「서울대학교 평의원회 대의성 강화를 위한 연구」, 서울대학교, 2012, 6면 참조.

15) 참고로 현재는 학부생 대표 1명과 대학원생 대표 1명이 참관인으로 평의원회에 참석하고 있다.

상의 평의원으로 구성하여야 하며, 교원, 직원, 조교 및 학생 중에서 각각의 구성단위를 대표할 수 있는 사람으로 구성하되, 동문 및 학교의 발전에 도움이 될 수 있는 자를 포함할 수 있다. 이 경우 어느 하나의 구성단위에 속하는 평의원의 수가 전체 평의원 정수(定數)의 2분의 1을 초과해서는 아니 된다” 라고 명시하고 있다. 현재 서울대학교는 다른 법률과의 관계를 규정하는 서울대법 제2조 제1항이 “이 법은 국립대학법인 서울대학교에 관한 사항에 대하여 다른 법률에 우선하여 적용한다.” 라고 명시하고 있음을 근거로 고등교육법 제19조 2 제2항의 적용에서 예외를 주장하고 있으나 중장기적으로 이 법의 적용에 따른 평의원회 구성 방식 변화를 준비해야 할 것으로 보인다.

다. 정관에 규정된 위원회

정관에 규정된 위원회의 구성과 운영에 있어서도 중장기적 관점에서 다음 사항에 대한 개선이 필요한 것으로 보인다.

첫째, 여성의 위원회 참여 비율 확대가 필요한 것으로 보인다. 위에서 언급한 바와 같이 2019년 10월 1일 현재 서울대학교 구성원 가운데 여성이 차지하는 비율이 전임 교원의 경우 17.1%, 일반 정규직 직원의 경우 52.0%에 달하고 있음에도 불구하고 여성의 위원회 참여는 아직 저조한 편이다. 다양성위원회가 2020년 발간한 「서울대학교 다양성보고서 2019」의 통계 자료에 의하면 2019년 10월 1일 기준 위에서 언급한 6개 위원회의 여성 참여비율은 각각 학사위원회 18.2%, 재경위원회 13.3%, 기초학문진흥위원회 14.3%, 장학복지위원회 6.7%, 교원인사위원회 29.4%, 직원인사위원회 22.2%에 불과하다.¹⁶⁾

여기서 한 가지 주목할 만한 사항은 위원회 구성과 관련하여 총장이 임명하는 위원 7명 중 여성 위원이 전체의 5분의 1 이상이 되어야 한다고 규정으로 명시하고 있는 교원인사위원회의 경우 여성 참여 비율이 29.4%에 이를 정도로 상대적으로 높은 반면 그러한 규정이 없는 여타 위원회의 경우 상대적으로 여성의 참여 비율이 낮다는 사실이다. 이러한 사실은 향후 여성의 위원회 참여 비율을 높이기 위해서는 교원인사위원회의 사례를 벤치마킹하여 여타 위원회 규정에도 위원회 구성과 관련하여 일정 비율 이상의 위원을 여성으로 위촉 또는 임명하도록 명시하거나 또는 양성평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력한다는 내용을 명시하는 것이 필요해 보인다.

둘째, 교원 인사와 관련된 사항을 심의하는 교원인사위원회의 경우 외국인 교원, 기금 교원 등 현재 위원회 구성에서 배제되고 있는 교원의 참여를 확대하는 것이 필요해 보이며 직급에 있어서도 교수뿐 아니라 부교수, 조교수 등의 참여가 가능할 수 있도록 규정을 개정하는 것이 필요해 보인다.

16) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 90면 참조.

셋째, 교육과 연구 관련 문제를 주로 다루고 있어 직원과 학생의 참여가 어려운 학사위원회와 기초학문진흥위원회, 그리고 교원 인사 문제를 다루는 교원인사위원회를 제외한 재경위원회, 장학복지위원회, 직원인사위원회의 경우 중장기적으로 위원회 구성에 있어 직원과 학생의 참여 비율을 높이는 방향으로 개선이 필요한 것으로 보인다. 구체적으로는 2019년 10월 1일 기준 30명의 위원 가운데 직원 위원이 3명을 차지하고 있는 재경위원회의 경우 직원 위원의 숫자를 추가적으로 확대하는 것이 가능할 것으로 보이며 전체 15명의 위원 가운데 직원 위원이 2명을 차지하고 있는 장학복지위원회의 경우도 직원 위원의 숫자 확대가 가능할 것으로 보인다.

특히, 장학복지위원회의 경우 최근 무기 계약직으로 전환한 직원 가운데 1명을 위원으로 위촉한 것과 같은 방식으로 그동안 의사결정 기구에서 배제되어 왔던 다양한 구성원들의 목소리를 반영하는 것이 필요해 보인다. 2019년 10월 1일 기준 15명의 전체 위원 가운데 학생 위원이 2명을 차지하고 있는 장학복지위원회의 경우도 학생 위원의 숫자를 추가적으로 확대하는 것이 가능할 것으로 보이며, 필요한 경우 여학생 위원의 위촉을 규정 등에 명시하는 방안도 고려할 필요가 있어 보인다.¹⁷⁾

한편, 직원인사위원회의 경우는 2019년 10월 1일 기준 전체 9명의 위원 가운데 직원 위원이 3분의 2에 해당하는 6명을 차지하고 있어 참여 비율에 있어서는 어느 정도 적절한 직원의 참여비율을 보장하고 있으나 직원인사위원회에서 다루는 사안의 중요성을 고려할 때 이러한 의사결정 기구에서 그동안 배제되어 왔던 무기 계약직 직원 등 직원 위원 구성의 다양성을 증진하는 방안에 대한 고려 또한 필요해 보인다. 다만, 직원인사위원회에 무기계약직 직원을 포함하기 위해서는 이와 관련된 선결문제를 해결하는 것이 필요하다.

현재 직원인사위원회는 「서울대학교 직원 인사규정」에 명시된 위원회로서 이 규정은 법인직원 취업규칙에 해당되는 사항이며, 무기계약직 등 자체직원은 별도의 취업규칙이 존재하여 해당 취업규칙에서 명시된 인사위원회의 기능에서 그 역할을 수행하고 있다. 현재 직원은 3개(법인직원, 자체직원, 시설관리직)의 교섭단위로 분리되어 협약을 진행하고 있으며 각각 별도의 취업규칙을 구비하고 있는 현실을 고려해야 할 것이다. 다만, 학내 교직원의 공통된 복지를 다룰 수 있는 복지위원회(현 장학·복지위원회의 기능은 학생의 장학·복지로 한정)의 기능을 확대하여 무기계약직을 포함한 직원, 학생의 참여를 높이는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

라. 학칙에 규정된 위원회

서울대학교 학칙에 규정된 위원회의 구성과 운영에 대해서는 다음과 같은 사항에 대해 개선이 필요하다.

17) 직원과 학생의 대학 주요 위원회 참여 숫자는 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 89면 참조.

첫째, 위원회에 여성 위원의 임명 또는 위촉이 확대될 필요가 있다. 학칙에 규정된 위원회 가운데 현재 규정에서 여성의 최소 참여 비율을 규정으로 명시한 위원회는 전혀 없는 실정이다. 이처럼 여성 참여 비율에 대한 별도 규정이 부재한 상황에서 몇몇 위원회의 경우 여성 참여 비율이 상당히 낮은 수준을 보여주고 있다. 실제로 2019년 10월 1일 기준 AI위원회(0.0%), 정보화위원회(5.3%), 미래연구위원회(6.7%)의 경우 여성 참여 비율이 10%에도 미치지 못하고 있는 실정이다.¹⁸⁾

위에서 언급한 바와 같이 상당수 위원회가 본부의 당연직 위원과 각 대학(원)의 해당 분야 부학(원)장으로 구성되고 있어 여성의 위원회 참여 비율을 일률적으로 규정할 수는 없으나 교육위원회, 미래연구위원회 등의 경우 총장이 임명·위촉하는 위원 가운데 일부를 여성으로 임명·위촉하는 방안을 명시하거나 또는 양성평등기본법의 취지와 목적을 실현하기 위해 노력한다는 내용을 명시하는 것이 필요해 보인다.

둘째, 직원 위원의 임명 또는 위촉도 보다 강하게 보장되어야 한다. 학칙에 규정된 위원회 가운데 현재 규정 상 직원의 위원 임명·위촉이 가능한 위원회는 기획위원회, 정보화위원회, 등록금심의위원회 등 3개 위원회가 있으며 2019년 10월 1일 기준 기획위원회에 2명(사무국장, 시설관리국장), 정보화위원회에 2명(사무국장, 시설관리국장), 등록금심의위원회에 1명의 직원이 위원으로 참여하고 있다.¹⁹⁾ 중장기적으로 다양성 보호와 증진의 관점에서 이들 위원회와 여타 위원회에 참여하는 직원 위원의 숫자를 점진적으로 늘려 나가는 방안에 대한 모색이 필요한 것으로 보인다.

셋째, 위원회에 따라 학생 위원의 임명 또는 위촉이 보장될 것이 요구된다. 학칙에 규정된 위원회 가운데 현재 규정 상 학생의 위원 임명·위촉이 가능한 위원회는 등록금심의위원회가 유일하며 2019년 10월 1일 기준 3명의 학생이 위원으로 참여하고 있다. 학칙에 규정된 위원회의 업무 성격 상 상당수 위원회의 경우 학생 참여가 쉽지 않지만 다양성 보호와 증진의 관점에서 중장기적으로 학생 참여를 높이는 방안에 대한 모색이 필요할 것으로 보인다.

넷째, 그 밖에 위원회에 외부인사도 임명 또는 위촉될 수 있도록 강화되어야 한다. 학칙에 규정된 위원회 가운데 현재 규정 상 외부인사의 위원 임명·위촉이 가능한 위원회는 교육위원회, 기초교육위원회, 등록금심의위원회, AI위원회 등 4개 위원회가 있으며 2019년 10월 1일 기준 교육위원회에 1명, 등록금심의위원회에 3명, AI위원회에 2명의 외부인사가 위원으로 참여하고 있다.²⁰⁾

위에서 언급한 바와 같이 학칙에 규정된 위원회의 상당수가 기획, 교육, 연구 관련 일상 행정 업무에 관한 사항을 심의·의결하기 때문에 모든 위원회에 외부인사

18) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 90면 참조.

19) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 89면 참조.

20) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 89면 참조.

의 참여를 허용할 수는 없으나 “국가적 연구과제 등 미래 연구에 대한 종합적·체계적인 기획 수립”을 목적으로 하는 미래연구위원회와 연구진실성 관련 문제를 논의하는 연구진실성위원회의 경우 외부 전문가의 참여를 허용해도 큰 문제가 없어 보인다. 다양성 보호와 증진의 관점에서 볼 때 이들 위원회의 경우 개방성을 높여 외부인사의 참여를 허용하는 방향으로 개선이 필요한 것으로 보인다.

4. 교육조직과 행정조직의 개선

가. 교육조직

서울대학교의 교육조직과 관련한 법제도에 대해서는 다양성의 보호와 증진의 관점에서 다음과 같이 개선될 필요가 있다.

첫째, 단과대학·대학원 내 보직 및 위원회에 여성 교원의 참여를 확대해야 한다. 2019년 서울대학교 다양성보고서²¹⁾에 의하면 각 대학·대학원의 보직 교수의 직급별 비율은 정교수 84%(68명)와 부교수 16%(13명), 성별 분포는 남 84%(68명), 여 16%(13명)이다. 2019년 전체 여성 전임교원의 비율이 17.1%인 점을 고려하면 단과대학(원)의 여성 보직 교수의 비율은 낮지 않은 수치로 보일 수 있으나, 여성 교원의 임용 확대 정책과 함께 제시되고 있는 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표를 반영하여 여성 보직 교수의 비율을 25%까지 향상하기 위한 적극적 노력이 요구된다.

물론 단과대학(원) 내 교원 성별 비율을 고려해야겠지만, 양성평등을 위한 교원 임용제도 시행에 따른 긍정적인 효과로 지속적인 여성 교원 임용 확대를 기대하며 적극적인 개선방안으로 단과대학(원) 내 여성 보직의 최소 인원을 정하거나(예를 들면 부학장 중 1인은 여성 교원으로 한다) 여성 교원 할당 규정을 마련하여 여성 교원의 보직 참여 기회를 높이는 방안을 고려해 볼 수 있다. 또한 각 대학 내 중요 보직이나 인사위원회, 학장추천위원회와 같은 교원 채용과정에서 여성 교원 참여가 증가함에 따라 양성평등을 위한 교원 임용 정책뿐 아니라 중요한 의사결정에서 여성의 의견이 반영되고 양성평등이 반영된 정책 결정이 이루어질 수 있을 것으로 기대한다.

둘째, 양성평등을 위한 교원 임용을 제도적으로 보장하는 장치를 강화해야 한다. 현재 서울대학교의 15개 단과대학과 11개 전문대학원 중 11개의 대학(원)의 여성 전임교원 비율이 전체 여성 전임교원 평균 비율인 17.1%보다 낮은 것으로 나타났다. 단과대학별 대학원 내 여학생의 비율을 보면 제일 낮은 공과대학/공학전문대학원(18.9%)을 제외한 모든 대학(원)이 30-90%에 속한다. 물론 석사와 박사과정을 구분하지 않고 조사된 수치이지만 학위 취득과 교수 임용과 밀접한 관련이 있다는 점을 고려할 때 각 대학의 여성 교원의 비율은 해당 대학(원)의 대학원생 중 여학생의 비

21) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 86-87면 참조.

율에 비해 현저히 낮은 비율이다. 따라서 여성 교원의 비율을 향상할 수 있는 보다 적극적인 노력이 요구된다.

이때 석사과정과 박사과정을 구분하여 성별 분포를 파악하는 것이 중요하고, 해외 박사학위 취득자의 성별 분포 또한 교원 성별 비율에 영향을 미칠 수 있다는 것을 유의해야 한다. 현 대학원생 성별 분포를 현 대학 교원 임용 성별 비율과 비교하는 것은 무리가 있다. 대학원생이 대학 교원 임용 가능한 인력이 되기까지 시간차가 존재하기 때문이다. 이와 함께 여성 교원 비율이 확연히 높은 단과대학 또는 대학원의 경우 남성 교원을 고용하는 방안도 적극적으로 검토해볼 필요가 있다.

현재 서울대법 시행령에 따르면, 양성평등을 위한 임용계획 수립 시 인문·사회 계열, 자연과학계열, 공학계열, 예·체능계열과 의과계열로 구분하도록 하고 있다. 그러나 여성 전임교원의 비율을 높이기 위한 계획 수립 시 계열별로 구분할 뿐 아니라, 이미 여성 전임교원의 비율이 85% 이상을 넘는 간호대학과 생활과학대학과 같이 대학의 특수성이나 학문의 특성을 고려하여 단과대학(원)별 또는 학과별 여성 교원 채용에 대한 구체적인 목표 비율을 제시하는 것이 바람직할 것이다. 또한 여성 교원 신규 채용 비율이 낮은 학과의 경우, 여성 교원 우선 충원을 권장하는 방안이나 심사 결과가 동일시 여성 교원을 우선 채용 하는 방안도 적용하는 것도 생각해 볼 수 있다.

여성 교원 비율의 확대 노력과 함께 여성 교원의 출산 및 육아 활동에 대한 부담을 완화해 줄 수 있도록 일·가정 양립 지원 제도의 정착도 중요하다. 본교 교원 인사 규정에 계약제로 임용된 교원이 임용 기간 중 임신·출산 또는 영유아 입양을 한 경우 출산 1회 당 2년 이내, 입양 1회당 1년 이내에서 해당 직급의 계약 기간을 연장할 수 있도록 하는 정책이나 전임교원 강의책임시간 감면 제도에 따라 출산 당해 학기 또는 출산 직전(후) 학기 중 한 학기에 강의 책임 시간을 감면해 주는 제도가 명시되어 있으며, 이는 여성 교원의 교육 및 연구 여건을 개선하고 여성 교원의 학내 보직 참여의 기회를 높여줄 수 있을 것이다. 이와 함께 출산 당해 학기 또는 출산 직전(후) 학기 중 한 학기에 강의 책임 시간을 감면해 주는 제도가 현실적으로 활용될 수 있도록 실제로 출산을 한 여성 교원이 이 제도를 적극적으로 활용하였는지를 모니터링 할 필요가 있다.

셋째, 다양한 학문적 배경의 전임교원을 확보할 수 있도록 해야 한다. 서울대법은 교원 신규채용 시 특정 대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 않도록 고등교육법 시행령 제28조 제1항 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 않는 조항을 따르고 있다. 2019년 전임교원 중 타교 학부 출신은 17.3%이며, 여성 교원 중 타교 학부 출신 교원은 31.4%로 조사되었다²²⁾. 여성 교원의 확보와 다양한 학문적 배경의 교원을 확보하는 제도에 있어 타교 학부 출신 신규 교원 채용이 여성 교원이

22) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 47면 참조

나 외국인 교원으로 편중되지 않도록 타고 학부 출신 신규 채용비율을 산정하는 방안이 필요할 것이다.

나. 행정조직

서울대학교의 행정조직과 관련해 다양성 보호와 증진 차원에서 논의되어야 할 중요한 항목으로 직원 인사와 관리 제도에서 다양성이 보호되고, 양성평등과 일·가정 양립지원제도가 잘 정착되어 있는지가 중요한데, 이에 대해서는 다음과 같은 개선방안을 제시할 수 있다.

첫째, 다양한 분야에서 우수한 인력을 채용하고 이를 지속적으로 관리하는 제도를 강화해야 한다. 인력 채용과 관리 제도에서 다양성 보호와 증진 측면에서 개선해야 할 부분으로 우선 직원 특별채용에서 특별채용의 비율을 명시하거나 채용과정의 객관성과 공정성을 반영하는 세부 규정이 따로 없다. 장애인 특별채용제도가 있음에도 불구하고 학내 다양성 조사에서 장애인 직원에 대한 실태나 지원현황에 대한 조사는 포함되어 있지 않다. 이에 대한 지속적인 모니터링을 통해 문제점을 파악하고 장애 직원의 채용확대와 공정한 채용 시스템 구축 및 장애 직원을 위한 보호 제도들이 적절히 정착될 수 있도록 하여야 할 것이다.

또한, 양성평등을 구현하기 위해 여성 관리자 채용과 보직 관리에서 여성 직원의 보직 비율의 확대가 요구된다. 현재 직원의 보직 관리에서 여성 직원 보직 비율에 대한 명시가 없다. 2019년 서울대학교 다양성 보고서²³⁾에 제시된 직원의 성별분포를 보면 여성이 전체 56.8%이며, 조직기구별 33.3-68.3%로 지원시설 여성 직원 비율이 68.3%로 가장 높았다. 그러나 일반정규직 직원의 직급별 성별 분포를 보면 1~2급 여성 직원은 1명 (16.7%), 3~4급은 28명 (30.8%)로 높지 않다. 따라서 채용 시 직급별 성별 구성 비율을 고려하여 성별 예정인원 초과합격 규정 적용과 보직 임명에서 여성 직원 최소비율 명시하고 인사 관련 위원회에 양성이 균형적으로 참여할 수 있도록 하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

이외에도 정관이나 학칙에 명문화된 위원회 외에도 내부 구성원의 자발적이지만 영향력 있는 모임 및 단체(예를 들면 노동조합 집행부 구성이나 노사 발전협의회 위원 구성 등) 등에도 여성인력 등이 적정하게 구성되어 있는지 검토하여 그 참여 비율을 높일 필요가 있다. 현재 법인직원의 대표교섭단위인 서울대학교 노동조합 본조의 임원 구성을 보면 총 22명 중 여성임원이 5명으로 22.7%에 불과한 상황이며, 노사발전위원회 노조대표로는 총 10명 중 여성위원이 1명으로 그 수가 매우 적음을 확인할 수 있다.

이는 서울대 여성 직원 수를 통해서도 확인해 볼 수 있는데, 법인직원 여성 수는 556명으로 전체 법인직원 수 대비 52%에 이르나 3급 이상 국·과장급 여성 직원

23) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 82-83면 참조

수는 6명, 18%에 불과하다. 또한, 자체직원(무기계약직)의 여성비율은 64%에 달하여 학내 전체 직원 구성 중 여성의 비율이 높으나, 상위직급 및 영향력을 행사하는 위원 등 구성에서는 상당히 적은 비중을 차지하고 있는 현실을 고려하여 이에 대한 개선도 필요하다.

둘째, 다양성 보호와 증진 차원에서 여성 교직원과 여학생의 증가와 함께 일과 가정 양립지원제도의 중요성은 커지고 있으므로 모성보호 제도와 일·가정 양립지원제도를 확대해야 한다. 서울대학교에 모성 보호와 여성 고용을 촉진하기 위한 직원의 일과 가정의 양립을 지원 하고 있는 법제를 살펴보면 휴직제도, 근로시간 단축제도가 있다. 휴직제도로 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요하거나 정상적인 근무를 수행할 수 없을 때 휴직을 할 수 있으며, 이 사항에 불임과 난임 치료를 포함하고 있다.

이외에도 본인의 의사에 따라 만 8세 이하의 자녀 양육, 임신, 출산과 관련하여 휴직제도가 있으며, 이러한 사유로 휴직 시 휴직 기간은 재직기간으로 일부 포함되며, 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 명시되어 있다. 또한, 직원 육아기 근로시간 단축제도 운영지침에 따라 육아휴직 신청대상 직원이 육아휴직을 대신하여 서울대학교 직원 인사 규정 제41조 제5호에서 정한 휴직 기간 범위 내 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 하고 있다. 이러한 제도는 일과 생활의 균형을 가능하게 하고 출산이나 육아휴직 이후에 경력단절을 줄이는 데 도움을 줄 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 더욱 적극적인 여성 고용정책으로 임신, 출산이나 육아로 인하여 직장을 그만두었으나 재취업할 의사가 있는 경력단절 여성을 고용하는 제도를 마련하는 것도 고려해 볼 수 있다.

일·가정 양립지원제도의 또 다른 하나는 교직원과 학생의 자녀에 대한 보육 부담을 덜어주기 위한 직장보육시설을 두고 있으며, 서울대학교 어린이 보육지원센터는 그 대상자에서 본교 교직원과 학생 모두 차별 없이 이용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 현재 대기자/이용자(%)가 80-220%로 대기자율이 높으며, 2019년 강사법 시행과 함께 그 수요자는 더욱 증가할 것을 고려할 때²⁴⁾ 보육시설 확대 방안이 모색될 필요가 있다.

셋째, 학생과 직원의 다양성 보호와 증진을 위해 그와 관련된 교육을 강화할 필요가 있다. 서울대학교 구성원의 다양성 능력을 함양하는 것은 다양성 보호와 증진의 차원에서 중요한 요소이다. 현재 인권/성 평등 교육이 폭력예방통합교육으로 모든 구성원이 매년 연 1회 이수하도록 하고 있으나 본교 교양 교과과정 편성에서 다양성 가치를 담은 교과과정 개설과 수강과 관련된 지침은 없다. 구성원들의 다양성에 대한 감수성을 높이고 조직문화 향상을 위해 다양성 관련 과목을 개설하여 졸업 전에 의무적으로 수강하도록 하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

24) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 121면 참조.

넷째, 양성평등 뿐 아니라 장애인, 외국인 등 학내 소수 인력에 대한 배려와 운영 면에서 정책적인 배려를 강화할 필요가 있다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 우리대학은 3.1% 이상 장애인 의무고용률을 달성하여야 하나, 현재 교원의 장애인고용률이 크게 미달되어 매년 장애인고용부담금이 가중되고 있어 연간 6억 이상의 예산이 소요되고 있다. 교육과 연구의 성과를 평가하는 교원채용에서 직원처럼 장애인 지원자에게 가산점을 줄 수는 없으나, 장애교원을 별도로 선발하거나 장애인이라는 이유로 차별하지 않는 방안을 검토할 필요가 있다.

다섯째, 다양성 강화를 위해 외국인에 대한 지원이 확대될 필요가 있다. 즉, 외국인 교원, 학생, 연구원을 대상으로 각종 행정정보가 적절한 시기에 영문으로 전달되지 않고 있는 민원이 지속적으로 제기되고 있는 것이 현실이다. 따라서 이러한 행정체계를 조속히 수립해야 한다. 특히, 교내 외국인 학생이 늘어나면서 내국인과 외국인 학생 간 이해가 부족하고 외국인과 연합하여 팀 과제를 하는 것을 기피하는 현상 등도 나타나고 있다. 문화적 다양성에 대한 이해를 높이기 위해서 관련 교육과 문화 활동 기회를 늘려야 할 것이다.

5. 부속시설, 부설학교와 관련 법인에 관한 사항의 개선

가. 부속시설

서울대학교의 부속시설 내 다양성 보호와 증진을 위한 개선방안으로 중요사항을 심의·의결하는 운영위원회의 위원구성에서 다양성을 확보하여 다양한 구성원의 의견을 수렴하고 반영할 수 있도록 하여야 한다. 현재 기초교육의 개발과 운영을 담당하는 기초교육원과 교육과 연구에 필요한 지원을 위해 도서관 자료의 수집·관리 및 이용에 관한 사항을 담당하는 중앙도서관에서 중요한 대상이 학생임에도 불구하고 학생의 운영위원회 참여나 의견을 수렴할 수 있는 장치에 관해 규정하지 않고 있다. 시설의 목적에 따라 학생과 직원의 운영위원회 참여의 필요성을 검토하고 포함해야 할 것이며, 일정 비율의 여성위원과 외부인사를 포함한다는 것을 명시할 필요가 있다.

부속시설의 본부 직할 부속시설 중 글로벌사회공헌단, 대학행정교육원, 보건진료소, 스포츠진흥원, 어린이보육지원센터, 언어교육원, 인권센터, 평생교육원, 학생생활관의 운영위원회 구성원에는 현재 다양성위원회의 당연직 위원인 교무처장, 학생처장, 기획처장이 중 1인 이상이 포함되어 있다. 다른 부속시설 운영에서도 이러한 다양성 보호와 증진의 가치가 반영될 수 있도록 운영위원회 당연직 위원으로 다양성위원회 위원이나 겸임하고 있는 교직원 중 적어도 1인을 포함하도록 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이는 시설 내 운영과 관련해 다양성 보호와 증진이 필요한 분야에 대한 의견을 제공하는 역할을 담당할 수 있을 것이다. 다만, 다양성 보호와 증진은 제도적으로는 기관의 내부 규정에 의해 실질적으로는 운영위원회의 위원 구성

에 의해 확보될 수 있으므로 모든 부속시설에서 다양성 관련 내부 규정과 운영위원회 구성에 있어서 이러한 역할을 반영해야 할 것이다.

부속시설 사업의 대상자와 직무나 기능에서 다양성의 가치를 반영하고 있는지를 살펴본 결과, 대학생활문화원, 미술관, 박물관, 평생교육원은 사업의 대상으로 교내 구성원을 넘어 지역사회 주민을 포함하여 지역사회에 이바지함을 규정에 명시하고 있다. 중앙도서관은 구성원의 이용과 업무 수행에 지장이 없는 범위에서 지역사회를 위하여 시설 및 자료 등을 개방할 수 있다. 교직원과 학생의 자녀에 대한 보육 부담을 덜어주기 위한 어린이 보육지원센터는 대상자에서 차별 없이 본교 교직원, 학생, 그 밖에 서울대학교 관련법인, 조합 및 기관 중 위원회에서 정하는 법인 등 소속직원을 모두 포함하고 있다. 중앙도서관은 분관을 설치함으로써 다양한 구성원의 시설 접근성을 높일 수 있도록 하며, 관장은 다른 기관과 자료 교류 등을 위한 협력 활동을 할 수 있다.

소수자 보호와 관련된 규정으로는 인권센터의 운영위원회 기능에 학내의 성 평등을 위한 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영, 학내 장애인과 외국인 등 소수자의 권익을 보호하기 위한 정책 개발 및 교육 프로그램 운영을 심의하는 것이 포함된다. 학생생활관 규정에는 장애로 인하여 관장이 필요하다 인정되는 경우 각 생활관의 입주 자격 규정에 상관없이 생활관에 입주할 수 있도록 하고 있다. 2019년 관악생활관의 이용자 통계를 보면 전체 이용자 수 4,675명 중 장애인 40명, 외국인 1,351명이 등록되어 있다²⁵). 다양성 보호와 증진 차원에서 더욱 적극적인 개선방안으로 관련 본부 직할 부속시설의 규정에 여성, 장애인, 외국인 등을 포함한 소수자들의 보호와 지원을 위한 직무와 기능을 명시할 필요가 있다.

나. 부설학교

부설학교의 조직과 운영에 있어서는 앞에서 검토한 바와 같이 다양성 보호와 증진의 관점에서 상대적으로 제도적 장치가 잘 마련된 것으로 평가할 수 있다. 하지만, 교원의 채용에 있어서 다양성의 확보를 위한 선발기준을 보다 강화할 필요가 있다. 현재 교원 임용 시 다양성 확보를 고려한 선발기준을 제시하고 있지는 않다. 2019년 부설학교 4곳의 교원과 직원 현황을 보면 전체 여성 교원 비율이 62.7%, 여성 직원 비율이 74.7%로 높게 나타나고 있다²⁶). 남성 교원의 적절 비율을 유지하고 양성평등을 구현하기 위한 장치로 국가공무원법 제26조(임용의 원칙), 공무원임용시령 제20조 (여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격)를 적용하는 것을 고려해 볼 수 있다. 한편, 2020년 6월 10일 개원된 서울대학교 부설학교진흥원을 운영함에 있어서도 다양성의 보호와 증진을 위한 방안이 적실성 있게 반영되어야 할 것이다. 앞으로 주목되는 부분이다.

25) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 118면 참조.

26) 서울대학교 다양성위원회, 「서울대학교 다양성보고서 2019」, 서울대학교, 2020, 69면 참조.

다. 관련법인

서울대학교 관련 법인에 있어서는 문제점으로 지적된 서울대학교병원의 경우를 중심으로 개선방안을 제시하고자 한다. 서울대학교병원의 중요 목적은 의학, 간호학 및 약학 등의 의학계 관한 교육·연구와 진료를 통하여 의학발전을 도모하고 국민 보건향상에 기여함을 목표로 하고 있으며, 주요사업으로는 의학계 학생의 임상 교육, 전공의 수련과 의료요원의 훈련, 임상연구, 진료사업, 공공보건의료사업 등이 포함된다.

이러한 목적에 맞게 다양한 구성원들의 의견을 수렴하여 사업과 정책에 반영할 수 있도록 하기 위해서는 이사의 확대와 구성에서의 개선이 필요하다. 이사 구성에서 조직의 목표와 구성원의 다양성을 고려하여 이를 이사회 구성에 반영하는 방안으로 정관에서 정하고 있는 병원장 하위 조직인 진료부문, 간호부문과 공공보건의료사업단의 대표직, 간호대학과 약학대학의 학장, 지역사회 주민이나 환자를 대표할 수 있는 구성원으로 확대하는 것과 최소 여성 이사 선임 비율을 규정하는 것을 의무화하는 방안을 제안해 볼 수 있다.

6. 교직원과 학생에 관한 사항의 개선

서울대학교의 핵심적 구성원인 교직원과 학생에 대해 다양성의 보호와 증진을 위해서는 다음과 같은 사항이 개선될 필요가 있다.

첫째, 교원의 양성평등의 노력에도 불구하고 여성교원의 임용과 처우를 보다 개선해야 하고 외국인 교원에 대한 처우도 개선해야 한다. 2019년 기준 전체 전임교원 중 외국인의 비중은 4.7%이며, 단과대학, 기관별 여성교원이나 외국인 교원의 비중의 편차도 매우 심하다는 점은 향후 개선해나가야 한다고 본다. 또한, 서울대학교의 다양한 위원회 등 의사결정기구의 위원을 선정하는 기준에 있어 경험 부족 이유 등으로 조교수를 배제하는 경우가 있는데, 조교수도 전체 교원 중 작지 않은 비중을 차지하고 있기 때문에 해당 그룹의 입장에서 의견을 계진할 수 있는 충분한 기회를 제공해야 한다고 본다.

한편, 서울대학교에는 교원의 권익을 보호하는 임의단체로 교수협의회가 활동하고 있고, 2019년 11월 7일 국공립대학교 중에서 처음으로 서울대 교수노동조합이 설립되었다. 이는 2018년 8월 민주노총 전국교수노동조합이 신청한 위헌법률심판 사건에서 헌법재판소는 「교원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률」(교원노조법) 제2조 본문이 대학교원들의 단결권을 침해한다는 이유로 헌법불합치를 선고한 것에 따른 것으로 보인다. 교수협의회와 교수노동조합도 교원이 주축인 만큼 다양성을 확보하고 증진하려는 노력이 필요하므로 여성 교원과 외국인 교원, 그 외 소수자를 대표하는 다양한 입장이 반영되도록 내부 규정을 정비하여야 하고 대의원구성도 그러한 측면에서 고려되어야 할 것이다.

둘째, 직원의 경우에는 대학의 효율적이고 효과적인 운영을 위한 인사권 행사와 직원 개인의 권익 보호 주장 사이에서 갈등이 초래될 가능성이 큰 만큼 다양한 인센티브제도를 개발하여 이러한 갈등을 최소화해야 한다. 특히, 인사교류에 있어 기피되는 캠퍼스, 단과대학, 기관에도 유능한 직원이 적극 지원할 수 있도록 유도해야 한다. 특히, 서울대학교 직원 내에서도 다양한 직군과 직급의 지원이 있다. 크게 일반정규직, 무기계약직, 기간제 근로자, 단시간 근로자로 구분된다. 특히 비정규직, 장애직원 등 배려가 필요한 직원들의 의견까지 수렴되어 직원 전체의 권익을 보호 받을 수 있도록 각종 의사결정기구에 직원을 대표하는 위원의 일정한 비율을 보장해야 한다.

직원의 임용에 있어서 채용후보자 명부의 유효기간을 1년으로 하고, 필요한 경우에 한해 1년의 범위에서 연장할 수 있도록 규정하고 있는 것은 채용후보자 명부의 유효기간을 최대 2년까지 보장함으로써 임용 예정 직원의 권리를 보호하려는 목적도 있지만, 한편으로 고용자 측에 채용을 연기하는 빌미를 제공할 수도 있기 때문에 이를 예방할 수 있는 별도의 조항이 필요하다. 특히, 직원에 있어서는 관악캠퍼스 이외에도 연건, 평창, 시흥 등 멀티 캠퍼스가 운영됨에 따라 캠퍼스 간 인사교류가 불가피한 상황에서 직원들이 기피하는 캠퍼스가 존재할 수 있는 만큼, 원활한 인사교류를 위해서는 공개모집하거나 본인의 동의를 득하는 것만으로는 한계가 있다. 대신, 인사상 불이익 보다는 인센티브를 부여함으로써 자발적 신청을 유도해야 한다.

직원에 대해서는 직원제안 제도를 시행하고 있는데, 직원 제안제도는 현장의 의견을 적극 반영하여 학교 행정의 효율화, 경제화 및 업무 혁신을 촉진하기 위한 제도이므로 행정서비스 담당자인 직원, 주 이용자인 학생을 포함한 다양한 학교 구성원들이 심사위원으로 위촉되어야 한다고 본다.

셋째, 학생에 대해서는 다양성의 보호와 증진의 관점에서 장학금이 공정한 배분이 중요한 쟁점이 된다. 현재 서울대학교의 학부생이 총 22,099명인데 이를 초과한 29,329명이 장학금을 수혜 하는 것으로 나타났다. 이는 다수의 학생들이 장학금을 중복 수혜 한다는 의미이다. 대학원생의 경우 총 20,581명 가운데 19,536명이 장학금을 수혜하고 있었다. 대다수의 학생이 장학금을 받고 있지만, 장학금 규모에는 차이가 있을 것이다. 중복 수혜로 수업료를 초과하여 장학금을 받는 경우도 있을 것이고, 중복 지급이 불가하여 수업료 일부 면제 혜택을 받는 경우도 있을 것이다. 이러한 불균등 혜택은 학생들이 제안한 우선 과제에도 고스란히 표출되었다. 다시 말해, 장학금 혜택 및 생활비 지원대상 확대를 우선과제 중의 하나로 꼽았다. 장학금이 공정하고 형평성 있게 배분되도록 하는 제도 운영이 필요해 보인다.

서울대학교는 유학생장학금 관리지침을 통해 장학금의 배분을 관리하고 있지만, 중복 수혜에 따른 내국인 학생 및 기타 외국인학생에게 위화감을 조성할 수 있으므

로 보다 많은 외국인학생들이 장학금 수혜 기회를 가질 수 있도록 중복 수혜를 제한하는 별도의 조항이 마련될 필요가 있다. 또한, 발전기금장학금의 경우에도 그 장학금은 가계가 빈곤한 학생의 안정적인 학업을 보장하는 것을 목적으로 하는 만큼 그 지급액을 예산의 범위 내에서 지급하는 것보다 전액 혹은 전액에 버금가는 금액을 보장할 필요가 있다. 그렇지 않으면, 중복 수혜 불가 등의 조건으로 오히려 더 유리한 조건의 장학금 수혜 기회에서 배제될 가능성이 있기 때문이다.

이외에도 서울대학교는 장애학생의 교육과 복지를 증진시키기 위해 장애학생복지위원회를 구성하여 운영하고 있는데, 위원회를 구성할 때 장애인 혹은 장애인의 교육과 복지에 대한 이해도가 높은 내·외부 전문가를 위원으로 초빙함으로써 장애학생의 교육과 복지에 실질적이고 효과적인 지원이 이루어지도록 할 필요가 있다. 특히, 최근에는 코로나 19사태로 대면수업이 이루어지지 못하고 있는 실정인데, 이러한 환경변화에 대해서도 세심한 관심을 기울일 필요가 있다. 즉, 비대면 수업에 따른 교수들과 학생들, 그리고 교직원들의 고충을 들어주고 해결해 주는 고충처리기관을 설립하여 운영하는 것도 고려할 필요가 있다. 비대면 수업에 대해 적응이 어려운 학생들 중에는 디지털 환경이 제대로 갖추어지지 않은 경우도 있으므로 학교가 이 부분에 대해 세밀하게 신경을 써야 한다. 소위 digital divide로 인한 서울대학교 학생 계층 간의 갈등은 드러나지 않은 사각지대에 있을 수 있으므로 보다 세밀한 관심과 해결이 필요하다.

7. 다양성위원회의 보완

다양성위원회가 다양성의 보호와 증진에 장애가 되는 요소를 극복하고 미래지향적으로 발전하기 위해서는 다음과 같은 사항이 개선되어야 한다.

첫째, “다양성”의 개념을 확장할 필요가 있다. 다양성(diversity)은 개인, 사회, 국가 등의 특성을 나타내는 특징으로 현상학적 판단 수준에 그친다는 느낌이 크다. 상호간의 다양성 인정을 통해 구현하고자하는 가치를 함의한 수식어가 추가될 필요가 있다고 본다. “다양성 보호와 증진”이라는 목표도 단순히 각 이해관계자의 권익 보호 차원으로 이해될 우려가 있다. 실제로 그 목표 달성을 위한 주된 수단으로 각종 의사결정과정에서 교원, 직원, 학생 등 대학 구성원의 표결권 배분이 활용되고 있다.

해외 대학에서는 다양성(diversity) 외에도 공평(equity), 포용(Inclusion) 등이 결합된 표현이 사용되기도 한다. 아이오와(IOWA)대학 공중보건단과대(College of Public Health)에는 “Diversity, Equity, and Inclusion Committee”가 있고, 시카고(CHICAGO)대학 사회서비스행정단과대(School of Social Service Administration)에는 “SSA Inclusion, Equity, and Diversity Committee”가 있고, 사우스다코타(SOUTH DAKOTA)대학에는 “President’s Council on Diversity and Inclusiveness”가 있다.

결국 다양성 보호 혹은 인정을 통해 공평하고 포용적인 대학사회를 구현하고자 하는 의도가 함의되어 있으며, 다양성 보호와 함께 공평, 포용은 실천적 의미도 내포하고 있다.

다양성위원회는 그 명칭, 목적 혹은 정의 부분에 공평, 포용 등의 가치를 명확하게 실시할 것도 필요하다. 현재 다양성위원회는 위원회 홈페이지를 통해 다양성과 결합된 핵심가치 다섯 가지로 수월성, 공정성, 지속가능성, 포용성, 개방성을 제시하고 있다. 해외대학은 다양성과 포용성, 다양성과 형평성 & 포용성 등으로 여러 개념을 나열하는 기관명을 사용하고 있기도 하다. 우리의 경우에는 다양성위원회의 핵심가치에 대한 메시지를 보다 적극적으로 구성원들에게 전달할 수 있는 방안이 강구할 필요가 있다. 예를 들어, 다양성위원회 규정에 이러한 가치의 구현을 목적으로 둔다는 조항을 제2조나 제3조에 추가하는 것도 방안이 될 수 있다.

둘째, 나아가 “다양성” 범주를 보다 구체화시켜야 한다. 서울대학교 다양성위원회 규정 제2조의 다양성에 대한 정의에서 그 범주를 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등으로 비교적 포괄적으로 표현하고 있으나, 보다 명시적이고 구체화할 필요가 있다. 해외에서는 다양성 범주를 교원, 직원, 학생으로 구분하는 동시에 성별, 인종, 민족, 신체적 장애 여부, 동성애, 국적, 종교, 언어, 계급 등의 구체적 기준으로 입체적으로 바라보는 경향이 있다. 다만, 다양성의 범위를 세밀하게 규정할 경우에는 그 개념과 범위에 대해 불필요한 논란이 야기될 수 있고, 동일성의 폭력과는 다른 새로운 형태의 선택과 배제가 발생할 우려도 고민해야 할 것이다.

다양성위원회 출범 시에는 서울대학교 구성원 다수가 (교원의) 양성평등 추구가 다양성위원회의 주요 목표라고 인식하는 것으로 보이는데, 다양성위원회가 실제로 운영되는 과정에서는 다양성의 개념이 포괄적이어서 크고 작은 민원 창구 역할을 하게 되는 등 초점이 흐려지는 경우도 있다. 대학에서 “다양성”이 왜 필요한지, “다양성”이 당위 차원을 넘어 어떠한 실제적인 유익이 있는지 등을 다양성위원회에서 연구하고 해외 연구 결과와 해외 대학 사례 등을 소개한다면, 구성원들로부터 공감을 얻고 국내 타 대학들을 선도할 수 있을 것이다.

셋째, 다양성위원회가 총장의 직속 자문기구로서의 위상에 걸맞는 역할을 수행할 수 있도록 환경을 조성해야 한다. 다양성위원회는 총장의 직속 자문기구로 발족하였으나, 현재까지 다양성위원회의 존재감이 미미하다는 평가도 있다. 그 동안 교육공무원법 개정과 같은 큰 업적이 있었고 구성원들의 관심을 유도하기 위한 재미있는 행사와 이벤트 등도 있었으나, 근본적으로 향후에 대학 규정과 제도를 변화시켜가는 체제가 마련된 것인지 점검할 필요가 있다.

다양성위원회가 자문기구로서 정책과 사업을 제안할 때는 해당 정책과 사업이 어

떻게 대학 발전에도 도움이 되는지 총장의 관점에서 고민해볼 필요가 있으며, 정책과 사업의 우선순위를 정하여 추진을 건의할 필요가 있다. 다양성위원회에서 제안하는 정책과 사업들은 대학 본부에서도 필요성을 알고 있으나 여러 현실적인 제약 때문에 실행하지 못하는 경우가 대부분인 점도 고려해야 한다. 현재로서는 다양성위원회가 기능을 효율적으로 수행하기 위해서는 서울대학교의 자원이 한정된 현실을 감안하여 규정 개정과 제도 개선만으로도 큰 효과를 볼 수 있는 이슈를 우선 제안하고, 예산이 수반되어야 한다면 예산 확보에 걸리는 시간을 염두에 두고 예산 지원의 필요성을 입증하는 논리를 개발할 필요가 있다.

다양성위원회가 대학 본부에서 어떤 방식과 절차에 따라 정책이 추진되고 업무가 실행되는지 알아야 다양성위원회의 논의가 현실에 뿌리내릴 수 있을 것이다. 이와 함께 다양성위원회에서 건의한 정책과 사업이 실제로 실행되어야 다양성위원회의 위상이 높아지고 다양성위원회의 활동에 공감하는 구성원들이 늘어날 수 있을 것이다. 다양성위원회 회의의 안건들이 총장 직속 자문기구의 안건이라기에는 세부적이고 지엽적인 경우도 있는데, 이러한 경향을 지향하고 핵심적 이슈에 집중하여 논의를 해나갈 필요도 있다. 다양성위원회가 중립적이고 독립적인 활동을 수행하기 위해서는 조직뿐만 아니라 예산에 있어서도 자율성을 확보할 필요가 있는데, 다양성위원회 차원에서 자체적으로 재원을 확보하지 않는 이상 현재로서는 본부의 예산 지원이 불가피한 상황이라고 할 수 있다.

넷째, 다양성위원회의 구성에 있어서 위원의 공정한 배분이 강화되어야 한다. 다양성위원회 규정 제4조에서 다양성위원회 위원은 최대 15명이며, 그중 교수협의회 회장, 여교수회 회장, 교무처장, 학생처장, 기획처장이 당연직 위원으로 포함되어 있어 대학 구성원들의 다양성을 반영하여 의견을 개진할 위원 선발이 절대적으로 부족할 수밖에 없다. 이때 다양성위원회가 총장 직속 자문기구인데 계선조직인 본부 보직자가 위원으로 참여하는 것이 적정한지에 대해서는 이견이 있을 수 있다.

또한, 위원 15명 중 여교수회에서 4명 이상의 추천을 받도록 되어있는데, 물론 다양성에서 양성평등이 중요한 이슈이긴 하지만, 의사결정과정 및 인원 배분 차원에서 대체로 양성평등만 강조되고 타 소수집단의 의견 반영은 상대적으로 간과되는 경향이 있다. 다양성 범주를 구체화, 입체화했을 때 위원의 숫자는 확대되어야 하며, 본부의 보직교수 등 당연직 위원을 최소화하고 다양한 소수, 약자집단을 대표하는 위원 중심으로 위촉되어야 한다. 현재 다양성위원회는 교원 외 직원 1명, 학생 1명, 외부위원(언론인) 2명으로 구성되어 있는데, 이후 학생이나 직원의 대표성이 제고되어 다양한 소수나 약자집단의 대표성을 강화할 필요가 있다.

이때, 위원 수가 과다해지면 적절하게 논의가 이루어지기 어려울 수 있으며, 약자집단을 대표하는 이들을 중심으로 위원회가 구성되면 소속집단의 이익 대변이 위원의 주된 역할이 될 수 있으므로 대학 전체 차원에서 적절한 결정이 이루어지지 못할 수

있다는 것도 유의해야 한다. 참고로, 아이오와대학 공중보건단과대의 경우 위원회 위원은 총 30명이고, 교수 6명, 직원 11명, 학생 13명으로 구성되어 있다. 특히, 교수의 경우 모두 조교수와 부교수이고 심지어 위원장은 조교수이다.

다섯째, 서울대학교 각 단과대학(원) 단위의 다양성위원회의 운영을 활성화시킬 필요가 있다. 다양성위원회 위원장을 비롯한 위원, 전문위원, 간사 등 구성원 모두 총장이 임명하도록 되어 있으며, 이는 규정 제14조 “경비 등 지원” 과 무관하지 않다. 즉, 운영예산 확보가 어려운 상황에서 대학 본부에 의존해야 하며, 그로 인해 독립성 확보가 어렵다고 본다. 다양성위원회는 각 대학(원) 단위에서 다양성 담당자를 지정하도록 하고 정기적으로 모임을 개최하고 있으나, 각 대학(원) 단위까지 다양성의 가치가 깊이 공유되지는 못 하고 있으며, 앞으로 더 많은 시간이 필요할 것으로 보인다. 대학(원) 단위의 다양성위원회의 경우에는 대학(원) 자율로도 설치가 가능하다고 판단된다.

대학 본부 차원의 위원회 운영으로 대학 내 광범위하게 분포하는 다양한 소수집단의 의견을 제대로 반영하는 것은 한계가 있다고 본다. 따라서 해외 대학들이 일반적으로 단과대 단위의 위원회를 운영하는 모델을 벤치마킹할 필요가 있다. 단과대별 특성 및 그 내부 소수집단의 의견을 보다 공정하게 반영할 수 있다고 본다. 단과대 단위의 의견을 취합하여 논의할 수 있는 상위 위원회 설치도 고려해볼 수 있다. 이러한 대안의 현실성이 낮다면 현 다양성위원회 위원 선정 시 단과대별 안배를 고려하는 것을 확대해야 한다.

서울대학교 특성상 멀티캠퍼스가 운영되고 있는 상황에서 캠퍼스별 위원 배정도 적극 검토해야 한다. 특히, 1개의 특수대학원이 운영되고 상주인구가 300여 명에 불과한 평창캠퍼스, 광고캠퍼스, 연건캠퍼스, 시흥캠퍼스 등의 경우 교육, 복지 서비스 측면에서 불공평을 실감하고 있는 상황에서 위원 배정 등을 통해 의견 개진의 기회를 제공해야 한다.

여섯째, 소위원회를 적극적으로 활성화하여 전문성을 제고해야 한다. 다양성위원회 규정 제8조에는 위원회 운영을 위하여 필요한 경우 소위원회를 둘 수 있다고 규정하고 있다. 현재 다양성위원회는 2개의 소위원회를 운영하고 있는데, 이러한 소위원회에서 전문성을 제고하고 위원의 숫자를 확대하는 것은 현재의 위원회체제를 유지하면서도 다양한 소수집단의 의견을 수렴할 수 있는 대안이 될 수 있다. 물론, 소수집단별 소위원회를 신규로 구성하고 작동시키기 위해서는 많은 시간과 비용이 소요될 것이다. 따라서 이미 조직되어 있는 소수집단의 모임, 단체 등과 네트워크를 구축하여 의견을 수렴할 수 있다.

예를 들어, 세인트 노버트(ST. NORBERT)대학의 다양성 위원회는 “편견에 의한 사건 대응 그룹(Bias Incident Response Group)”, “젠더와 성 위원회(Gender and

Sexuality Subcommittee)”, “지원 자문 그룹(Support Advisor Group)”, “여성 소위원회(Women’s Subcommittee)” 등이 존재한다. 한편, 로올라(LOYOLA)대학 다양성 위원회의 소위원회는 소수집단으로 구분하는 대신 주제별로 구성하였다. “표현, 유보, 포용(Representation, Retention, and Inclusion)”, “학습과 개발(Learning and Development)”, “외부 커뮤니티 봉사활동(External Community Outreach)”, “마케팅과 커뮤니케이션(Marketing and Communications)”, “이벤트와 활동(Events and Activities)”, “조사와 평가(Research and Assessment)”, “신상 보고와 지원 서비스(Personal Reporting & Support Services)” 등이다.

일곱째, 서울대학교의 교내 기구와의 협력 체제를 구축하고 상호 협조를 강화해야 한다. 다양성위원회 규정 제10조에는 위원회 업무 수행에 필요한 경우 교내 기구에 자료제출을 요청할 수 있고, 해당 기구는 이에 성실히 응해야 한다고 되어 있다. 규정 제11조에는 위원회는 필요한 경우 다양성의 보호 및 증진과 관련하여 교내 기구에 개선을 권고할 수 있다고 되어 있다. 다양성위원회에서 학내 유관 기관들과 네트워킹을 하기 위해 노력하고 있으며, 협력 체제는 잘 구축해가고 있다고 판단된다.

하지만, 예민한 자료 요청 및 개선 권고에 있어 강제력이 부족하기 때문에 협조를 이끌어내기가 쉽지 않다. 이에 다양성위원회의 위상 제고가 선행되어야 하고, 교내 기구들과의 상시 대화채널을 구축하여 관련 사안에 대한 긴밀한 협력을 도모해야 한다. 현재 교내 42개 기관에 다양성 담당자가 2명씩(부기관장 1명, 담당직원 1명) 위촉되어 있으며, 연말에 다양성워크숍 참석, 다양성보고서 작성을 위한 다양성 현황조사 시 자료 수합 등의 역할을 맡고 있다. 다양성담당자의 역할을 강화하고 협업시스템을 제도화하는 것도 한 가지 방안이 될 수 있을 것이다. 또한, 관련 기관을 규정할 때, 연건캠퍼스, 평창캠퍼스, 시흥캠퍼스에 속한 기관도 적극 고려할 필요가 있다.

[표9] 다양성위원회 관련기관

| 구분 | 주요 기관 |
|------|---|
| 본부기관 | 교무처, 학생처, 연구처, 기획처, 입학관리본부, 국제협력본부, 양성평등추진위원회, 대학혁신센터 |
| 부속시설 | 보건진료소, 관악학생생활관, 어린이보육지원센터, 교수학습개발센터, 대학생활문화원, 기초교육원, 장애학생지원센터, 경력개발센터, 정신건강센터, 인권센터, 글로벌사회공헌단 |
| 지원시설 | 중앙도서관, 기초교육원 |
| 자치기구 | 교수협의회, 여교수회, 총학생회, 외국인학생회, 맘인 스누, 서울대학교노동조합, 대학원 총학생회, SNU국제교수회 |
| 기타 | 폴리스데스크 |

자료: 다양성위원회 홈페이지(http://diversity.snu.ac.kr/page/rel_organ.php)

여덟째, 다양성위원회의 기능의 다각화할 필요가 있다. 다양성위원회 규정 제3조에 명시된 위원회의 기능은 정책 연구 및 건의, 연례보고서 발간, 의견수렴 및 제출, 교육 및 홍보 등이다. 이러한 기능들은 대체로 다양성 보호 관련 현황 파악 및 이해 증진을 위한 성과 도출 수준이라고 판단된다. 다양성 보호를 위한 행동(action) 관련 기능은 다소 부족하다. 현재로서는 정책연구를 통한 정책제안, 도서전과 다양성 대화 등을 통한 다양성 가치 홍보와 캠페인, 학생 인턴십 운영 등이 행동에 포함되지만, 앞으로는 더욱 적극적인 메시지 전달이나 특정 소수 집단을 지원하는 행동도 필요하다.

해외 대학들의 경우 다양성위원회에서 비교적 다양한 프로그램들을 운영하고 있다. 예를 들어, 아이오와 주립 교육대학은 “아프리카계 미국 중학생 인식 프로그램(African American Awareness Program)” 등과 같이 프로그램 영역을 교내에 국한시키지 않고 지역사회로 확장시킴으로써 그 파급력을 확대하고 있고, “다양성 교육 컨퍼런스(Diversity in Education Conference)”를 매년 개최하여 다양성 보호와 증진을 위한 전문가 교류의 장을 마련하고 있다. 또한, “필리스 야거 다양성 교수상(Phyllis Yager Diversity Teaching Award)”을 수여하여 교육 현장에서 다양성 보호가 잘 실천될 수 있도록 장려하고 있다.

서울대학교에서도 이와 같이 다양성 보호와 증진에 기여한 사람이나 기관을 대상으로 다양성 증진상을 수여하는 것을 제안한 적이 있다. 2019년 12월에는 다양성 워크숍에서 20여개 기관이 2019년의 다양성 증진 사례를 발표하였고, 그 중 공대와 중앙도서관을 우수사례로 선정하여 소정의 상품을 증정한 적이 있다. 미국은 대학마다 다양성 기구가 있고 전미 협의체도 있어 연례 컨퍼런스도 개최하고 시상도 하는데, 서울대학교도 장기적 관점에서 대학마다 다양성위원회가 늘어난다면 협의체를 구성하고 컨퍼런스와 시상식을 여는 것도 가능할 것이다.

<아프리카계 미국 중학생 인식 프로그램(AAAP)>

AAAP는 아이오와 주립 교육대학과 시더 래피즈(Cedar Rapids) 지역사회 학군이 참여하는 프로젝트다. 이 프로젝트는 아프리카계 미국 중학생들이 자신의 역사와 문화에 대한 자부심을 배우고 발전시키고, 중등교육에 대한 기대감을 높이고, 대학 캠퍼스를 방문할 기회를 얻을 수 있도록 돕는 것을 목적으로 한다. AAAP는 중학생들이 독서, 토론, 다양한 문화 인식 활동을 하면서 대학 자원 봉사자들과 교류하고 있다.

<다양성 교육 컨퍼런스>

본 컨퍼런스는 교육자들이 함께 모여 문화적으로 호응도가 높은 교실을 만드는 목표를 실현하는 방안을 논의하는 플랫폼 역할을 한다. 2019년 컨퍼런스는 “어

떻게 교육의 다양성을 실질적이고 구체적인 방법으로 유지할 것인가?” 라는 주제로 개최되었다.

<필리스 야거 다양성 교수상>

본 상을 수여받는 교육자는 교실에서 다양성에 대한 존중을 증진시키고 강화할 수 있는 혁신적이고 독특한 관점을 가져야 한다. 지원자들은 다양성 교육과 실천 관련 필수 교육과정을 능가한다는 것을 입증해야 한다. 선발은 매년 봄에 이루어지며, 본 상은 매년 교육대학 다양성 콘퍼런스에서 수여된다.

아홉째, 다양성위원회 규정이 예정하는 운영세칙을 신속하게 제정하여 법제도적 장치를 보완해야 한다. 다양성위원회 규정은 그 내용이 비교적 포괄적이어서 기능 확장, 소위원회 운영 등을 구체적 가이드라인이 제시될 필요가 있다. 물론 제15조에서 위원회 운영에 필요한 사항은 별도의 세칙으로 정할 수 있다. 따라서 별도의 운영세칙을 마련하여 위원회의 업무 영역을 확장하고 구체적인 가이드라인을 제시함으로써 보다 효율적이고 효과적인 위원회 운영을 도모해야 한다.

제 5 장 결론

서울대학교는 2015년 10월 13일 학칙을 개정하여 본교의 인적 구성 및 운영에 있어서 양성평등 촉진을 포함한 다양성의 보호 및 증진에 관하여 총장의 자문에 응하게 하기 위하여 다양성위원회를 설치하기로 규정하였다. 다양성위원회는 총장 직속의 필수적 자문기구로 구성하도록 하였는데, 서울대학교는 2015년 12월 30일 서울대학교 다양성위원회 규정을 제정하였다. 서울대학교는 2016년 2월 다양성위원회를 설립하였으며, 다양성위원회는 현재까지 연례보고서 발간, 다양성 증진을 위한 연구와 조사, 소통과 의견수렴, 정책개발과 추진 등을 통해 활발하게 활동하고 있다.

세계는 급변하고 있고, 글로벌 대학경쟁시대에 있어 서울대학교가 살아남고 미래를 선도하는 학문공동체로 거듭나기 위해서는 다양성이라는 가치를 적극적으로 수용해야 한다. 현재와 가까운 미래는 변동적이고(Volatile), 불확실하고(Uncertain), 복잡하며(Complex), 모호(Ambiguous)한, 즉 뷰카(VUCA)환경이 강화되고 있다. 이러한 시대적 상황에서 다양성을 포용하는 거버넌스 또는 리더십이야말로 대학혁신을 선도적으로 이끌어 갈 수 있는 근간이 된다. 이에 따라 다양성이라는 개념은 보다 구체적이고 현실적이며, 서로 모순되고 충돌되는 다양한 가치와 이해관계를 수용하고 조정하는 중요한 가치가 될 것이다.

서울대학교에서 교원 및 직원 등의 학내구성원의 다양성 확보, 그리고 이에 대한 적극적 공감과 관용은 우리 대학이 세계경쟁시대에 변화를 선도하기 위하여 갖추어야 할 조직 문화의 기초라고 할 수 있다. 지난 수년 동안 이런 자구적인 노력은 일부 의사결정기구의 운영에 있어 여성교원 위촉비율 규정화 및 직원의 보직관리에 있어 여성보직비율의 확대 등의 구체적 행정노력으로 이어져 왔다. 이러한 노력으로 일부 다양화라는 목표에 작지만 큰 걸음을 가고 있는 것은 고무적인 발전이라고 할 수 있을 것이다. 하지만 이러한 물리적이고 정량적인 수치에 만족할 것이 아니라 대학의 조직과 풍토에 대한 전반적인 변화를 위한 노력이 절실히 요구된다. 이를 위해서는 단기적 제시보다는 중장기적인 과제로 실행할 수 있는 장기적 플랜이 필요할 것이다.

대학의 글로벌화는 단순히 외국인 구성원의 비율의 증가를 의미하는 것이 아니며, 학문공동체 전체가 개방적이고 포용적이며 다양성을 존중하는 조직문화를 갖게 되는 것을 의미한다. 이에 본부 차원에서의 국제화에 대한 확고하고도 명백한 비전 제시와 개혁의지가 필요하다. 또한, 이것은 업무계획에 반영될 수 있도록 구체화되어야 한다. 이를테면 글로벌화를 위한 직원의 국제역량을 강화하기 위해서 외국어 구사능력의 함양 뿐 아니라 국제화에 대한 신입교육이 기본이 되어야 하며 이를 통해 공통언어를 구사하지 않더라도 조직 안에 녹여있는 다양성으로 보다 창의적인

공동체로 성장을 할 수 있어야 한다. 다양성이 혁신을 만들고 이런 혁신이야말로 대학발전의 관건이 되는 것이다.

서울대학교는 2015년 다양성위원회를 설립한 이후 다양성과 관련한 각종 현황 및 실적에 대한 보고서를 지속적으로 발간하는 등의 노력으로 다양성의 보호와 증진을 위해 애써 왔다. 다양성위원회가 출범한 이후 5년이 지난 현재, 공감과 포용으로 대표되는 다양성의 문화가 캠퍼스 내에 양적으로 증진되고 질적으로도 강화되었다고 평가할 수 있고, 이는 다양성위원회의 활동과 실적에서도 나타나 있다. 하지만, 다양성위원회가 본래의 목적을 잘 달성하기 위해서는 기본적인 정책방향을 제대로 설정해야 할 뿐만 아니라 그러한 정책이 적실성 있게 실현되어야 한다. 이 연구보고서는 다양성위원회의 활동에 있어서 그 성과와 한계를 바탕으로 서울대의 다양성 보호와 증진에 관한 법제도를 분석하고 평가한 다음, 이를 기초로 그 개선방안을 도출하였다.

다양성위원회는 위원회가 설립되기 이전의 법제도적 시스템을 전제로 구성되어 활동하고 있어 근본적으로 학내의 다양한 다양성을 보호하고 증진하는 데에는 한계가 있다고 판단된다. 대학의 다양성은 법제도적 시스템을 제대로 마련하지 않은 상태에서는 그 보호와 증진을 실현할 수가 없으며, 다양성의 보호와 증진을 위한 정책적 건의와 실현도 최종적으로는 법제도적 장치를 마련함으로써 달성될 수 있기 때문이다. 한편, 아무리 필요하고 가능한 정책방향이라도 현행의 법체두리에서 허용되지 않는 경우에는 구체적으로 집행할 수가 없다. 이러한 의미에서 다양성에 관한 정책방향과 이를 구체적으로 집행하는 법제도는 서로 정합적이고 체계적으로 조화를 기해야 한다.

이 연구보고서는 다양성을 보호하고 증진시키는 관점에서 서울대법, 정관, 학칙, 규정, 시행세칙과 지침 등 관련 법령과 그에 근거하여 운영되고 있는 제도가 적실성 있고 체계적으로 정합하고 적합한지를 분석하였고, 이를 기초로 다양성의 관점에서 여러 가지 문제점을 도출하였다. 또한, 이러한 문제점에 대해 다양성의 보호와 증진에 장애가 되는 요인을 추출하고 제거하여 다양성 강화를 위하여 필요한 법제도적 개선방안을 법령의 개정, 총장 등 본부 조직의 개선, 이사회 등 각종 위원회의 개선, 교육조직과 행정조직이 개선, 부속시설, 부설학교와 관련 법인에 관한 사항의 개선, 교직원과 학생에 관한 사항의 개선, 다양성위원회의 개선으로 구분하여 구체적으로 제시하였다.

이 연구보고서는 주로 법제도적 관점에서 서울대의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 정책에 대해 분석하였다. 서울대학교가 세계를 선도하는 글로벌리더로서 역할을 하고, 국가와 사회를 견인하는 중추적 기능을 담당하기 위해서는 다양성의 확보가 시급한 과제이다. 다양성의 보호와 증진은 정책적인 측면과 이를 구체적으로 집행하는 법제도의 측면으로만 평가할 수 없다. 사회, 문화적 관점과 경제적 관점에서

도 균형적으로 평가해야 하고, 국가공동체의 역사적 현실과 조건도 함께 고려해야 한다. 이 연구보고서가 서울대학교의 다양성을 보호하고 강화하는 정책을 수립하고 시행하는 기초적 연구성과가 될 수 있기를 기대하고, 서울대학교뿐만 아니라 대한민국의 고등교육의 발전방향에도 기여할 수 있기를 희망한다.