츠쿠바산에 호랑나비가 한 마리도 없다는 것을 어떻게 증명할 수 있을까?

-국립 츠쿠바 대학법인화 이후에 대한 인문학적 성찰-

박 동섭(littleegan@gmail.com)

"유명이 유명을 먹고, 더 유명한 것이 덜 유명한 것을 먹고 덜 유명한 것이 더 유명한 것을 잡아 누르려고 기를 쓴다. 이쯤 되면 지옥이다. 그리하여 모든 사회의 대제도(大制度)는 지옥이다. 이 지옥 속의 레슬러들이 속물이다. 너나 할 것 없이 모두 다 속물이다. 아무것도 안 붙인 가슴보다는 지옥의 훈장이라도 붙이고 있는 편이 덜 허전하다."(김수영, '이 거룩한 속물들')

1. 들어가며

일본에서 지금까지 노벨 물리학상과 노벨 화학상 합쳐서 수상자가 4 명 나온 것은 정말 우리가 부러워해야 하고, 한국의 기초과학 발전을 위한 타산지석으로 삼아야 하겠지만 타산지석으로 삼아야 할 정말 중요한 것이 한 가지 더 있다는 사실을 국립대학 법인화라는 큰 시대의 물결 속에 있는 우리는 직시할 필요가 있다. 그것은 다름 아닌 앞으로 일본이 이러한 노벨상 수상과 같은 성과를 거둘 수 있을지에 대한 바로 일본 현지에서 일어나는 반성의 목소리일 것이다.

노벨 물리학상이든 노벨 화학상이든 양쪽 모두 20년 때론 30년 전의 업적에 기초하고 있다는 사실을 지적하는 사람이 많다. 나카무라 케이코씨(ＪＴ생명지연구관관장)도 그 중 한 명이다. 지금의 일본연구체제라고 하면 20년 후 그리고 30년 후 노벨상을 수상할만한 연구는 나오지 않을 것이라고 나카무라 관장은 말하고 있다.

"현재 좀 독특하고 색다른 것을 생각하는 분위기가 없어요. 대학이 법인화되어서 경쟁적 자금이라고 말들을 하고선 곧 바로 성과를 내야 하는 일에 쫓겨서 대학의 자율권이 없어지고 있어요. 회의와 서류 만들기로 점철된 대학의 일상은 언젠가는 궤도수정이 이루어질 것이라고 생각은 합니다만..."(2011 10월 26일 每日新聞)

내가 유학한 츠쿠바대학에서는 한 때 '실러버스(syllabus)에 성적평가기준을 기재하지 않는 교수가 있다'는 이유로 문부과학성 조성금이 삭감된 적이 있었다고 한다. 몇 년 전 필자의 지도교수가 이 대학의 교무부장(한국대학에서는 교무처장)을 역임한 적이 있었는데 이

문제와 관련한 그의 내러티브를 잠시 들어보기로 하자.

"나는 교무부장으로서 '학생들의 성적평가기준을 명기하시오'라고 교원들에게 고지를 하는 입장에 있긴 하지만 나 자신 성적평가기준은 매우 애매하다.'출석, 발표, 세미나에서의 발언 등을 종합적으로 감안해서 평가한다'라고 하면 문부과학성 평가위원으로부터는 "이런 것은 성적기준이라고 할 수 없다"고 틀림없이 체크를 당할 것이다. 하지만 나는 지금까지 그런 평가방법으로 많은 우수한 학생들을 졸업시키고, 학생들의 높은 수업만족도의 포인트를 획득하고, 많은 독자들이 나온 책도 몇 권 펴내게 되었다.

그러나'실러버스에 성적평가기준을 명기하지 않은 교수가 한 사람이라도 있는 대학은 대학전체로 봐서 제대로 된 수업을 하고 있지 않음에 틀림없기 때문에 해당대학에 제공한 조성금을 커트해야 한다'고 추론하는 문부과학성 관계자가 있다.

그런데 이 추론에는 별로 합리성이 없다고 나는 생각한다. 츠쿠바 대학에서는 10년 전부터 교수들의 강의평가를 실시해 왔다. 그 데이터를 통계적으로 처리한 결과, 개별평가의 수치와 종합평가 사이에 전혀 상관관계가 없는 항목이 하나 있다는 것을 알게 되었다. 그것은 '실러버스 내용과 실제 수업내용은 일치하였습니까?'라는 항목이다.

이 항목이 던지는 물음에 학생들은 5단계의 평가를 내린다. 수업 그 자체에 대한 종합평가의 수치와 실러버스 평가의 수치를 비교해 보니까 이 두 가지 수치 사이에는 통계적 상관이 없다는 것을 알 수 있었다. 그것 이외의 항목,'판서는 제대로 이루어졌는가?'라든지'교수는 시간을 지켰는지?'라든지'예습과 복습은 하는지?'와 같은 항목과 수업의 종합평가 사이에는 약한 상관관계가 있다.

이처럼 실러버스와 종합평가 사이에는 아무런 관계도 없었다. 학생들의 수업에 대한 지적 만족도는 물론이거니와 교육적 성과도 '아무런 관계가 없는'것이 이렇게 명백함에도 실러버스 표기에 관해서 게다가 그 꼬치꼬치 캐묻는 체크로 당해교육기관의 교육적 활동의 질을 그것도 '객관적으로 평가'가능하다고 생각하는 사람들이 존재하고 그러한 사람들에게 일본의 고등교육의 재정적 컨트롤이 맡겨지고 있는 것이다."(茂呂雄二선생과의 대담)

2. 법인화는 민영화? 아니면 사유화?

최근에 이슈가 되고 있는' 의료 민영화'' 수돗물 민영화'라는 말이 있다.' 민(民)'이라는 글자가 들어가서 민주주의의' 민'이 연상되기 때문에 국민은 자신이 참가하고 있다는 기분이 든다. 그런데 실상은 이 민영화는 민중과 민주주의와는 관계가 없다.

원래 '민영화'라는 말은 영어의 privatization의 번역어인데 private는 '사(私)'의 의미가 강하기 때문에 '사기업화'라든지 '사물(私物)화'라고 번역해야 한다. 그런데 '수돗물 사물화' '의료 사물화'라는 말을 쓰게 되면 국민들이 경각심을 갖게 되기 때문에 민중들을 속이기 위해서' 민영화'라고 번역했음에 틀림없다.

예를 들면 이번 주에 출간 예정인 필자의 번역서『기업적인사회・테라피적인 사회』라는 동화에는 이 민영화와 관련된 다음과 같은 알기 쉬운 이야기가 나온다.

「예를 들면 우체국이' 민영화'됩니다. 그러면 우체국에서 일하는 사람들은 회색의 수하들에게 묻습니다.“신문에서는 민영화라고 말하고 있는데, 우리의 일은 어떻게 바뀌는 것입니까? 어떤 식으로 일의 방식을 바꾸면 됩니까?” 당연한 질문입니다. 실제로 일하는 사람들은 구체적인 일의 방침이 알고 싶기 때문이지요. 그러면 회색의 수하들은 평소에는 감추고 있는 이 말을 사용해서 설명하지요. 그게 무엇인가 하면 NPM(새로운 국민을 다루는 방식)이라는 말입니다. 이 말은 New Public Management의 약어인데 '신공공경영'으로 번역되기도 합니다. 즉 쉽게 풀면' 새롭게 국민을 다루는 방식'이라는 의미입니다. 그 내용은
“국민을 손님으로서 대해주세요.”
“무엇이든지 매매로서(사고 파는 것으로) 생각하세요.”
그리고 반드시 말하는 것은
“정부와 관공서, 학교와 보건소와 도서관 등 국민을 위한 시설은 기업처럼 운영하세요.”
알기 쉬운 설명이니까 조금 생각해 보면 의문도 곧바로 떠오릅니다.
그 의문의 정체는
“국민을 손님으로서 대해도 되는 것인가?”
“무엇이든지 매매로서 생각해도 좋은 것인가?”
그리고“ 정부와 관공서, 학교와 보건소와 도서관 등 국민을 위한 시
설을 기업처럼 운영해도 좋은 것인가?”라는 의문입니다.」

'손님으로 대한다.'라고 말하면 좋은 말처럼 들리지만 손님이라는 입장은 실은 별로 강한 입장이 아니다. 예를 들어 레스토랑의 손님은 돈을 낼 때에는 손님으로 대접을 받지만 돈을 지불하지 못하면 손님이라는 입장은 잃게 되고' 나가주세요!'라고 쫓겨나게 된다.
그런데 국민이라는 것은 손님보다 좀 더 입장이 강하다. 헌법을 읽어보면 국민은 '건강하고 문화적인 최저한도의 생활을 할 권리를 가진다.'라든지' 기본적인 인권은 영구의 권리'라고 쓰여 있다. 레스토랑을 예로 들면 국민의 입장이라면' 돈을 지불할 수 없지만 최소한의 식사 정도는 제공해 주세요.'라고 요구할 수 있다는 말이다. 그리고 국민은 돈(세금)을 내지 않아도' 나라 바깥으로 나가 주세요.'라고 쫓겨 나지는 않는다.
그래서' 국민을 손님으로 대하는 것'의 의미는 실은' 국민의 입장을 약하게 한다.'' 국민의 권리를 줄인다.'라는 의미이다. 그러나 그렇게 노골적으로 말해 버리면 국민이 듣고 분노할지도 모른다. 그래서 부드럽게 민영화라는 말을 만들어서'국민을 손님으로 대합니다.'라고 말하는 것이다.
그리고 국민은 일단은 평등하다고 되어 있다. 그러나 손님은 평등하지 않다. 비싼 돈을 지불하면 좋은 서비스를 받을 수 있고, 레스토랑에서는 VIP대접을 받고 좋은 자리에 앉는다. 게다가 손님의 입장은 돈만으로는 결정되지 않는다. 유명한 사람은 돈을 지불하지 않아도

좋은 좌석에 앉을 수 있는 것처럼 손님이라는 입장은 커넥션과 지위라든지 돈 이외에 다양한 요소들로 결정된다.
즉 민영화는 실은‘ 국민의 권리를 줄입니다.’. 그리고‘ 돈이라든지 커넥션이라든지 지위에 기초해서 사람을 대합니다.’라고 말하는 것인데 그렇게 말해 버리면 사람들이 금방 눈치를 채서 그‘ 민영화’라는 것에 저항하게 된다. 회색은 그런 것을 미연에 방지하기 위해서 이 말을 사용한 것이다.

3. 법인화의 제도 설계

“사실은 국립대학을 법인화한다”, 혹은 “기금을 창설해 독립시킨다”라고 하는 발상은 일본에서는 19세기말부터 종종 주창되고 있었다. 즉 국가권력이나 국가 예산으로부터 대학 운영을 독립시킨다고 하는 생각이 종전부터 있었다는 것, 이번 법인화 이전에도 해당년도의 국가 예산의 영향을 받지 않고 국립대학의 정비를 계획적으로 권유해서 운영의 안정화를 꾀하기 위한 국립 학교 특별 회계라고 하는 재정 제도가 있었던 것이다
거기에 더불어 이번 법인화이다. 국립대학 법인의 제도 설계에 관해 개략하면 다음과 같이 그 특징을 정리할 수 있을 것이다.
(1) 대학 마다 법인화한다. 이것에 의해 국립대학이라는 카테고리로 일괄적으로 이루어지는 각종의 규제를 축소해서 대학 법인이 각각 목표와 계획을 갖고, 자기책임으로 운영하는 것이 가능해진다. 이 조치는 같은 국립이었던 전국 50개의 고등 전문학교가 독립 행정법인 국립 고등 전문학교 기구아래에 놓여져 있는 것과는 대칭적이다.

(2) 권한과 책임의 소재와 의지결정 과정을 명확히 한다. 그것을 위해 총장과 학내 이사, 학외 이사로 구성된 임원회를 마련해 중요 사항은 임원회의 논의를 거치는 것으로 하고, 탑-다운형의 의지결정을 가능하게 하는 조직 구조로 한다.

(3) 대학 운영에 학외자의 참가를 제도화한다. 그것을 위해 국립대학 법인에는 심의 기관인 경영 협의회가 설치되어 있다. 이 협의회는 총장을 비롯해 경영에 관한 학내 대표자와 더불어 학외의 식견 있는 사람으로 구성되어 있다.

(4) 목표, 계획의 달성에 관해서 제3자 평가에 의한 사후 체크를 실시한다. 국립대학 법인은 스스로 입안한 중기 목표·중기 계획(6년간)에 대해 대학 평가·학위 수여 기구와 국립대학 법인 평가 위원회에 의한 평가를 받는다. 그 평가는 다음의 중기 목표·계획에 반영되어 운영비 교부금의 많고 적음에 영향을 준다고 볼 수 있다.

4. 법인화에 의한 신분의 변화-비공무원화

국립대학의 법인화는「국립대학 등의 독립 행정법인화에 관한 조사 검토회의」에서 검토가 진행되었지만 법인화 후의 교직원 신분에 대해서는 공무원형으로 할지 비공무원형으로 할지 끝까지 결론이 미루어졌는데, 결국 비공무원형으로 결착이 이루어졌다. 겉으로는 비공무원형과 공무원형의 대비이지만, 단순화 하면 국가 공무원법의 적용을 받는지 아닌지의 차이라는 것을 알 수 있다. 비공무원화란 법률적으로는 국가 공무원법제의 세계로부터 노동법제의 세계로의 전환을 의미한다.

표 비공무원형과 공무원형의 대비

	비공무원형	공무원형
대상업무	◇다음에 해당하는 업무 a) 사회경제・국민생활의 안정을 위한 공공상의 견지로부터 그 확실한 실시가 필요한 것 b) 정부가 스스로 주체가 되어서 실시해야 하는 사무・사업이 아닌 것 c) 민간 주체에 맡긴 경우에는 반드시 실시된다는 보장은 없는지 또한 공공적인 사무・사업으로 독점해서 진행시키는 것이 필요한 것	
	◇오른쪽에 해당하지 않는 업무	◇업무의 정체가 국민생활, 사회경제의 안정에 직접 그리고 큰 영향을 미친다고 인정되는 업무
직원의 신분	비공무원	공무원
신분보장	◇취업규칙으로 규정	◇국가공무원법으로 규정
노동기본권	◇노동기본권(단결권, 단체교섭권, 쟁의권)을 보장	◇단결권, 단체교섭권(협약체결권을 포함)을 보장, 쟁의권을 제한
노동조건	◇노동계약, 취업규칙, 노동협약으로 결정	◇특정독립행정법인의 노동관계에 관한 법률, 취업규칙, 노동협약으로 결정
고용	◇취업규칙으로 규정 ・ 채용은 법인 규칙 ・ 외국인의 관리직 가능	◇국가공무원법으로 규정 ・ 채용은 원칙적으로 시험 ・ 외국인의 관리직 불가
복무규율	◇취업규칙으로 규정	◇국가공무원법으로 규정
재해보상	◇노동자재해보상보험법, 취업규칙으로 규정	◇국가공무원재해보상법으로 규정
사회보험	◇국가공무원공제조합법으로 규정(단 이행독립행정법인의 직원에는 적용하지 않음)	
숙사	◇국가공무원숙사법으로 규정(단 국립대학법인의 직원에는 적용하지 않음)	
정원관리	◇총정원법의 적용 없음	

국립대학의 교직원은 국가 공무원법에 따라 그 신분이 보장되었지만 동시에 이 법률에 의해 예를 들면 겸직, 겸업에 관해서는 허가가 필요하다 등 많은 규제도 받고 있었다. 법인화 이

후, 노동의 조건, 신분의 보장 등은 모두 취업규칙에 의해 규정된다. 이 취업규칙은 노동 기준법에 따라 작성이 의무 지워지고 있어, 노동 시간, 임금, 해고를 포함한 퇴직에 관한 사항 등을 정해 두지 않으면 안 된다. 역으로 노동 관계법규를 충족하고 있다면 대학 법인은 취업규칙을 각각 독자적으로 정할 수가 있다.

이것에 의해 대학 독자적인 판단으로 탄력적인 급여체계(예를 들어 성과급의 도입)와 고용시스템(외국인의 관리직 등용, 직원의 대학 단위에서의 채용)을 마련할 수가 있다. 이러한 것들이 비공무원화의 최대의 장점이 되게 되었다. 한편, 법인화에 반대하는 의견의 하나로서 비공무원화 되는 것으로 교직원이 안정된 신분 보장이 없어지는 것은 아닌가 라고 하는 위기의식이 나타나고 있다. 특히 교원은 교육 공무원 특례법의 적용도 받고 있었으므로 이 법률에 의해 규정되고 있던 스스로의 채용, 승진(강등)이 법인화에 의해 어떻게 취급되게 되는지?와 같은 불안은 적지 않았다.

5. 신분의 이행과 그 실태

국립대학 법인화 이후 교직원에게는 무엇이 일어났는가? 교원에게 있어서는 법인화되어 1년이 경과해도 「일부러 변화에 주의를 기울이지 않으면 아무것도 변하지 않은 것처럼 느낀다」[1]라는 정도로 표현하고 있는 것에서 볼 수 있듯이 법인화 후의 자신의 신분 변화에 대한 느낌이 아주 미미하다. 비공무원화라는 「격변」에도 불구하고 실감이 나지 않았다는 것은 무엇을 의미하는 것일까?

이유는 몇 가지 생각할 수 있는데 우선 비공무원화 되었다고는 해도 복무나 대우면에서 이전의 공무원 신분이었을 때와 비교해서 별로 달라진 것이 없다. 국가 공무원과 같이 비밀을 보관하고 유지할 의무가 부과되고(국립 법인법), 사회보험에 관해서는 계속해 국가 공무원 공제 조합에 가입하고 있다(국가 공무원 공제 조합법). 또한 법인 이행 전에 직원이었던 「계승 직원」에게는 실질적으로 정부로부터 퇴직금이 지급되는 구조이다.

교원에게 있어서는 변화를 느끼기 어려운 이유가 하나 더 있다. 종전부터 국립대학은 문부과학성의 기관이었음에도 불구하고 대학교원은 교육 공무원 특례법에 의해 대학 관리 기관(교수회, 인사 위원회 등)의 논의를 거쳐 총장이 채용한다 라고 하는 인사 시스템에 의해 선발되었다. 그 때문에 임명권은 문부과학성에 있지만, 국립대학의 교원은 해당 대학에 고용된다고 하는 의식이 농후했다. 그 때문에 법인화에 의해 대학 법인에 다시 고용되어도 실질적인 신분 변화는 실감하기 어렵게 되어 있는 것이다. 원래 국립대학의 교원은 자신을 국가 공무원으로서보다 국립대학의 「교원」으로서 인식하는 경향이 강하다. 법인화 전후로 아이덴티티의 수정은 거의 필요하지 않았다고 해도 무방하다.

이것에 비해서 대학 직원은 그 대학의 직원이라기보다도 문부과학성 사무관이라는 의식으로 직무를 수행해 왔다. 간부 직원이 되면 전국의 국립대학 여러 군데를 인사이동하게 되기 때문에 자신이 문부과학성에 소속되어 있다는 소속 의식은 한층 더 높아진다. 그것이 법인화에 의해 일하고 있던 대학에 소속되게 되었던 것이다. 이 신분의 변화는 아주 크지만 역

으로 크기 때문에 의식을 바꾸는 것은 꽤 어려울 것이다.「법인화에 수반해, 어느 날 갑자기 해당 법인의 직원이 되었다고 하는 것은 어폐가 있는 것이다. 적당한 경과적 조치가 필요하다」[2]라고 법인화에 수반하는 직원의 신분의 이행에도 신중함을 요구하는 견해가 제시되고 있다.

6. 교원과 직원-그 심리(mentality)

법인화에 즈음하여 교직원의 신분을 검토할 때에 간과되어 온 것은 교원과 직원의 차이일 것이다. 이미 진술한 바와 같이 교원은 대학에 귀속 의식을 가지는데 비해, 직원의 아이덴티티는 간부가 되면 될수록 점점 문부과학성에 귀속해 간다. 양자의 대학에 대한 충성심과 대학 운영에 대한 사기의 차이에 관해 주의를 기울일 필요가 있다.

한 때 국립대학사무계 직원의 인사 시스템에서는 과장급이 되면 전국 인사이동(異動) 의 대상이 되고 또 신진에게는 본성(문부과학성)으로 전출할 기회가 주어졌다. 한편, 과장 보좌급 이하의 직원은 홋카이도, 관동지역이라는 지역구내를 인사이동하는 것이 통례이다. 또 동일 대학으로 인사이동하는 경우에도 같은 직종으로 전문성을 높여 가는 것보다는 다양한 업무를 해낼 수 있는 범용적인 사무 능력이 요구된다. 즉, 한 때의 국립대학 직원의 바람직한 모델은 어느 대학의 어느 섹션의 사무업무라도 잘 해내는 제너럴리스트였다.

또 근무처가 교육기관이라기 보다 '행정 기관이다'라고 하는 것이 강조되면 그 행정 기관의 직원에게 우선적으로 요구되는 것은 주체적인 기획 입안 능력이 아니라 주어진 직무의 집행 능력이다. 그러나 대학 직원에게는 종전부터 일상업무를 해내는 운영 능력과 더불어 새로운 기획을 입안하고 실행하는 경영 능력도 요구되고 있어 그 압력은 법인화에 의해 한층 강해졌다고 말할 수 있다.

그러나 여전히, 「무슨 일이라도 교원과 상담하세요」 「지시를 받은 것을 제대로 하는 것이 좋은 직원이다」」라고 하는 「법인화 뒤에도 공무원 의식이 없어지지 않는다」라는 지적이 사무국 출신의 부총장·이사로부터도 나오고 있고[3], 학외 출신 이사로부터도 「직원 조직의 변혁의 움직임은 대체로 완만」하다고 평가되고 있다[4]. 법인화 이전부터 지적되어 온 것이지만, SD(Staff Development)의 중요성은 더욱 더 높아지고 있다고 할 수 있을 것이다.

한편 현재의 집행부나 임원의 대부분이 교원으로부터 선출되고 있는 것도 문제가 없다고는 할 수 없다. 이전과 같이 문부과학성으로부터 주어진 재원으로 그리고 문부과학성의 규제에 따르면서 대학을 운영하면 된다고 하면 그것은 교원이라도 할 수 있는 일이었다. 그러나 현재 스스로 설정한 목적이나 계획에 근거해 대학을 전략적·효율적으로 경영하지 않으면 안됨에도 불구하고 집행부는 교육이나 연구의 전문가인 교원이 차지하고 있어 향후 대학 경영의 스페셜리스트가 필요한 시점이다.

이러한 경영의 전문가와 더불어 회계, 지적 재산, 국제 협력, 학생의 커리어 개발 등 각 방면에서 대학 법인이 개성을 발휘하려고 한다면 스페셜리스트를 필요로 하는 영역은 많다.

따라서 사무직원과 교원의 중간역할을 하는 직원이 필요하다라는 의견도 나오고 있다. 대학을 관리·운영하는 행정 관리의 전문직을 「대학 administrator」라고 해서 전문직으로서 양성하려는 대학원 레벨에서의 시도도 이루어지고 있다(예를 들면, 오비린 대학 대학원 국제학 연구과대학 administratration전공, 도쿄 대학 대학원 교육학 연구과 대학 경영·정책 코스 등).

또한 대학 직원의 채용에 관해 부언하자면 종전의 국가 공무원 채용시험 합격자중에서 대학 당국이 채용하였던 대학 직원은 법인화에 의해 대학이 직접 전형 후 채용하는 것이 가능하게 되었다. 채용의 대부분은 국립대학 법인이 공동으로 실시하는 국립대학 법인 등 직원 통일 채용시험의 합격자로부터 선발되지만 대학 마다 독자적인 채용을 하는 것도 가능하게 되었다. 이것을 이용해 도쿄 대학이나 오사카 대학에서는 졸업생을 적극적으로 대학 직원으로서 채용하고 있다. 앞에서 지적한 대학 직원의 귀속 의식의 관점으로부터 주목해야 할 사례라고 할 수 있다.

7. 츠쿠바산에 호랑나비가 한 마리도 없다는 것을 어떻게 증명할 수 있을까?

글 서두에 소개한 ＪＴ생명지연구관관장인 나카무라 케이코씨의 말 “이 대로는 일본은 안 된다”라는 조망에 나도 찬성한다. 그리고 우리는 바로 이 점을 타산지석으로 삼아야 할 것이다. 국립 대학 법인화는 앞으로 지금보다 훨씬 더 각 국립 대학의 철저한 평가로 그 이념을 확실히 드러낼 것이다. 일본에서는 법인화 이후로 정부 평가기관에 의한 실시조사가 법인화 이전보다 훨씬 빈번하게 이루어지고 있다.

그러나 이러한 실사로 대학의 ‘질보증’을 한다는 것은 원리적으로는 불가능하다고 나는 생각한다. 왜냐하면 대학교육의 질보증을 위해서 검사항목은 논리적으로는 ‘무한정’이기 때문이다. “이 대학은 제대로 되지 않는 대학입니다”라는 것을 증명하는 것은 간단하다. 이중장부가 있다든지, 전임교원이 학력을 위조하였다든지, 학생에게 본인 확인도 하지 않고 학점을 줬다든지 등 하나라도 ‘제대로 하지 않는’사실을 지적할 수 있으면 ‘부실대학’으로 꼬리표 붙이기가 가능하다. 이것은 법률상의 범죄와 똑 같은 것이다.

우리들이 보통 ‘시민’으로서 자유자재로 거리를 걸을 수 있는 것은 ‘나는 범죄자가 아니다’라는 것이 증명되지 않기 때문이 아니다. 그것이 아니라 ‘내가 범죄자인 것’이 증명되지 않았기 때문이다. 이것을 ‘추정(推定)무죄-presumed innocent’라고 한다.

그런데 만약 우리들이 ‘무죄라는 증거를 대지 못하는 한 유죄로 간주한다’라는 규칙 하에서 살아간다면 일단 시민 진원을 형무소에 가두고 그 다음에 무죄를 입증할 수 있는 사람부터 한 명씩 출옥시키는 사회시스템을 구축하지 않으면 안 된다(이 시스템 구축에 얼마만큼의 코스트가 들지?!?).

게다가 그런 시스템을 만들었다고 치고 어떤 사람에 관해서 ‘100% 완전무결점’이라는 것이 입증되었다고 해도 그 입증된 것으로부터도 실은 그 사람이 앞으로 완전무결하다는 것은 추

론할 수 없다(감옥 문을 나온 순간 뭐가 눈에 씌어서 지나가는 사람을 죽을 지도 모를 일이다). 이것은 '추정무죄'와는 반대로 '추정 유죄'라고 한다. 그러므로 '추정유죄'의 원리에 서는 한 우리들은 전원이 전원을 감옥에 영원히 가두는 것 이외에 합리적인 선택은 존재하지 않는다.

일본의 문부과학성과 대학기준협회가 추진하고 있는 'accreditation-승인,인가-'라는 것은 "이 대학은 100% 튼실한 대학입니다"라는 질보증을 하는 것이다. 그 질보증을 할 수 없는 대학은 '부실대학'으로 낙인이 찍힌다. 즉 '추정유죄'가 여기서 작동하는 것이다. 그래서 대학의 실사항목은 무한대이고, 실사시간도 무한정으로 되고 우리들이 작성해야 할 서류도 무한정으로 증가하게 된다.

『바보의 벽』이라는 한국어로도 번역이 되어 있고, 일본에서 300만부 이상이 팔린 베스트셀러의 저자 요로 타케시(養老 孟司)가 잘 사용하는 비유를 하나 빌려와서 이 사태를 좀 더 알기 쉽게 설명해 보기로 하자.

'츠쿠바산에 호랑나비는 없다'라는 명제가 있다고 하자. 이것을 부정하는 것도 긍정하는 것도 손이 많이 가는 것은 똑같다라고 보통 사람들은 생각할지 모른다. 그러나 그렇지 않다.

'츠쿠바산에 호랑나비는 없다'라는 명제를 부정하기 위해서는 츠쿠바산에 가서 호랑나비를 한 마리 잡으면 된다. 즉 호랑나비 표본 하나로 이 명제는 부정된다.

역으로 츠쿠바산에 호랑나비는 없다' 이것을 증명하기 위해서는 상상을 초월할 정도로 손이 많이 간다. 츠쿠바산 전역을 구석구석 조사해서 유충이 존재하지 않는 것을 증명해서 '츠쿠바산에서 채집된 호랑나비'라고 칭하는 것이 가짜인지 혹은 태풍으로 어디선가 날아온 것은 아닌가를 증명하지 않으면 안 된다.

'accreditation'이라는 작업이 하려고 하는 것은 바로 이러한 것이다. 즉 accreditation은 '추정유죄'의 원리를 채용한다. '결백하다는 것을 입증해라'라고 말하고 있는 것이다. 그런데 이 요청에 응하는 것은 논리적으로 그리고 실천적으로 불가능하다. 무죄라는 증거를 아무리 쌓아 올려도 유죄의 증거가 하나라도 나오면 모든 것이 뒤엎어 버려지게 된다. 그래서 추정유죄 상태에서 결백을 열거해서 증명하는 작업에는 '이것으로 끝'이라는 것이 없다. 열거 증명 작업은 끝이 없는 것이다.

그러므로 각 대학은 대학이 가질 수 있는 모든 리소스를 '질보증'에 쏟아 붓는다 하더라도 '지금까지 질 높은 교육을 해왔고, 앞으로도 그럴 것이다'라는 사실을 증명할 수 없는 노릇이다. 영원히 가능하지 않는 것에 원래대로 라면 교육 및 연구에 투입해야 할 리소스를 투입하는 것은 쓸모 없는 짓이다.

그들은 대학을 향해서 "제대로 된 교육・연구를 하는 것 보다도 '제대로 된 교육・연구를 하고 있다는 것을 증명하는 일'을 우선순위에 두어라'라고 말하고 있는 것과 똑 같은 일을 지금까지 해왔고 앞으로도 할 것이다. 지금도 그러할진대 한국 대학 국립법인화도 앞으로 그 전철을 밟을 것이라고 하면 나의 지나친 상상일까?

아이가 앙앙 울고 있는 것을 방치해 두고 "아이를 제대로 키우고 있다는 것을 증명하는 서류"를 작성하고 있는 부모와 살인사건이 일어났을 때 책상에 딱 붙어 앉아서 "흉악범을 한

놈도 남기지 말고 체포하고 있다는 것을 증명하는 일"을 쓰고 있는 경찰관이 부조리한 존재라는 것은 누가 보더라도 자명한 일이다.
그런데 우리들은 안타깝게도 너무나도 안타깝게도 국립대학 법인화의 파도 속에 현재 그러한 '카프카적인 부조리' 안에 던져져 있는 것이다.

참고문헌

(1) 甲斐昌一「理系教授の見た法人化一年」、『IDE』2005年11月、27頁.
(2) 北村幸久「国立大学法人の教職員人事」、『IDE』2004年7月、32頁.
(3) 天野郁夫『国立大学法人の行方』東信堂、2008年、89-92頁.
(4) 本間政雄「国立大学法人職員への期待」、『IDE』2005年4月、31頁。同氏は法人発足前後、京都大学の事務局長を務めていたが、法人化以前から「現状維持的、事なかれ主義の事務職員」の問題を指摘していた（「国立大学の管理運営」、『高等教育研究』第5集、日本高等教育学会、77頁）.
(5) 養老 孟司(2003)ㄱスルメを見てイカがわかるか! 角川書店.