
기간제교사노조 정책 질의서-답변

2026. 05. 22.

오석진 캠프

구체 요구	후보자 입장	세부 의견 및 대안
정규직화	반대	헌법과 교육공무원법이 규정한 공개경쟁 임용시험 체제와의 형평성을 고려할 때, 별도 전형 없는 정규직화는 임용 수험생들과의 공정성 시비를 낳고 정교사 단체의 강한 반발을 유발합니다. 교사 정원 확대는 교육부 권한이므로 중앙정부에 지속 건의하되, 교육청 자체적인 무시험 정규직 전환은 수용하기 어렵습니다.
중도계약해지조항 폐지	기타	정규교사의 복직으로 인한 인건비 이중 지급은 교육청 재정에 부담이 되며, 학교 현장의 학급 운영 주체 이원화 문제도 얽혀 있습니다. 다만 국민권익위 권고안을 존중하여, 중도 해지 시 '최소 1~2달 전 사전 예고제'를 도입하고, 해지된 기간제교사를 관내 타 학교의 긴급 대체 인력으로 우선 매칭하는 보완책을 마련하겠습니다.
연가 총경력 산정	일부 수용	호봉이나 정근수당 산정 시 총경력을 반영하는 기준과의 일관성을 인정합니다. 매년 학교를 옮긴다는 이유로 20년 경력자가 신규 교사와 동일한 연가를 받는 불합리함은 시정되어야 합니다. 대전교육청 계약제교원 운영지침을 개정하여 관내 학교 간 이동 시 총경력을 합산해 연가를 산정하도록 단계적 추진하겠습니다.
장기재직휴가 적용	반대	교육부의 지침(기간제 미준용)과 국가공무원 복무규정의 취지상, 계약 기간이 정해진 기간제교사에게 장기재직휴가를 그대로 준용하는 것은 법적 성격에 맞지 않습니다. 대신 성실히 장기 근무한 기간제 교사에게는 별도의 복지포인트 가산 등 우회적 처우 개선을 검토하겠습니다.
육아휴직 보장	일부 수용	국가적 저출생 위기 극복 기조에 동참합니다. 법적으로 가능한 범위 내에서의 육아휴직은 당연히 보장되어야 하나, 계약 기간을 초과하는 휴직 보장은 불가능합니다. 다만, 면접 및 채용 과정에서 임신·출산·휴직 계획을 질문하여 불이익을 주는 행위는 강력히 금지·감사하겠습니다.
과도한 마약검사차별 폐지	수용	매 계약 시마다 반복적으로 마약검사 및 채용신체검사서를 제출하게 하는 것은 행정력 낭비이자 과도한 부담입니다. 동일 교육청 관내에서 연속하여 근무하는 경우, 최초 제출 후 일정 기간(예: 2~3년) 동안 재출제를 면제하도록 지침을 합리화하겠습니다.
호봉승급 차별 폐지	기타	현행 공무원보수규정(대통령령)의 '고정급 원칙'에 가로막혀 교육청 자체 결정으로는 불가능합니다. 그러나 계약 기간 중 호봉 승급 요건(1년)을 충족했음에도 승급이 불가능한 현 제도의 모순에는 공감하므로, 전국시도교육감협의회를 통해 교육부에 관련 시행령 개정을 적극 건의하겠습니다.
성과상여금 차별 폐지	반대	정교사와 기간제교사 간의 지급 기준 호봉 차이(26호봉 vs 18호봉)는 교육부 지침에 따른 것입니다. 성과급 지급은 법원 판결상 교육감 재량 범위가 일부 인정되나, 정교사 단체와의 기여도 논란 및 형평성 갈등이 매우 첨예한 영역입니다. 임의적인 기준 단일화 보다는 교육부 표준 가이드라인을 준수하되, 기간제교사 내 등급 평가의 투명성을 높ی겠습니다.

특수교사담임수당 지급	수용	동일 노동 동일 임금'의 원칙에 부합합니다. 1교실 2교사제 형태로 채용되었더라도 과원 분반 등으로 인해 사실상 독립적인 학급 담임 업무를 수행하고 있다면 , 정교사와 차별 없이 담임수당이 지급 되도록 실태조사 후 예산을 즉시 편성하겠습니다.
1년 계약자 퇴직금성과급 추가 정산	수용	대법원 판결 및 고용노동부 지침에 따라 성과상여금이 퇴직금 산정 평균임금에 포함되어야 마땅합니다. 부산·제주의 선례를 벤치마킹하여 , 대전교육청 지침에도 퇴직 후 성과급 지급 시점에 퇴직금을 재산정하여 추가 정산하도록 명시하겠습니다.
정기적 소통 창구 마련	수용	전체 교원의 16% 이상을 차지하는 기간제교사의 현장 고충을 정취하는 것은 안정적인 학교 운영을 위해 필수적입니다. 선거 이후, 노조 및 현장 대표성 있는 기간제교사들과 정기적인 '정책 간담회'를 개설하여 제도적 미비점을 보완하겠습니다.
나이스 고유번호 지급	일부 수용	매년 고유번호가 바뀌어 경력 기록이 누락되거나 행정 효율이 떨어지는 문제에 동의합니다. 다만 나이스(NEIS) 시스템 개편은 교육부 및 한국교육학술정보원(KERIS)의 중앙 관리가 필요하므로, 교육청 차원에서 '관내 기간제교사 경력 통합 관리 시스템'을 구축하여 매번 서류를 새로 제출하는 불편부터 해소하겠습니다.
성폭력 및 직장 내괴롭힘 대책 마련	수용	학교장이 임용권자이자 심의위원장인 현재의 내부 고충상담실 시스템은 실효성이 없고 2차 가해 우려가 크다는 지적에 심분 공감합니다. 학교 내부가 아닌 '교육청 직속 독립형 고충신고센터'를 설치하고 외부 전문위원을 위촉하여, 신분 불안으로 신고를 꺼리는 기간제교사들이 안심하고 보호받을 수 있도록 조치하겠습니다.
교권 보호 대책 마련	수용	기피 업무나 민원 발생 가능성이 큰 학급이 고용이 불안한 기간제교사에게 떠맡겨지는 관행은 근절되어야 합니다. 기간제교사라는 이유로 교권보호위원회 개최를 거부하는 행위는 엄중 문책할 것이며 , 교육청 차원의 '교권보호 핫라인(법률 지원 및 치유 복귀 지원)'을 정교사와 차별 없이 100% 동일하게 지원받도록 명문화하겠습니다.