

전국기간제교사노동조합 정책 질의서 답변

2026년 6·3 교육감 선거 질의 대응 · 15개 전국 공통 항목

교육정책국 / 2026. 5.

◎ 전체 질의 사항 답변 — 전국 공통

영역	구체요구	찬성	반대	기타
고용 안정	정규직화			○
	중도계약해지 조항 폐지	○		
차별 폐지	처우 개선	○		
	연가 총경력 산정	○		
	장기재직휴가 적용	○		
	육아휴직 보장	○		
	과도한 마약검사 차별 폐지	○		
	호봉승급 차별 폐지	○		
	성과상여금 차별 폐지	○		
	특수교사 담임수당 지급	○		
	1년 계약자 퇴직금에 성과상여금 추가 정산 (부산, 제주 제외)	○		
권리 보장	정기적 소통 창구 마련	○		
	나이스 고유번호 지급	○		
	기간제교사 성폭력 및 직장 내 괴롭힘 대책 마련	○		
	기간제교사 교권 보호 대책 마련	○		

※ 지역별 요구(전남·경남·경기)는 서울시교육감 후보로서 해당 지역 항목에 답변하지 않습니다.

◎ 답변에 대한 설명 및 보충 의견

한만중 후보는 기간제교사 문제를 단순한 처우 문제가 아니라 공교육의 지속가능성과 학교 노동 존중의 문제로 봅니다. 전체 교원의 16%를 넘는 기간제교사 없이 학교가 정상 운영되기 어려운 현실에서, 차별과 고용 불안을 방치하는 것은 교육의 질을 스스로 무너뜨리는 일입니다.

기타 표시 항목 설명

정규직화

원칙적으로 찬성합니다. 상시·지속업무에 종사하는 기간제교사의 고용안정과 차별 해소는 반드시 추진되어야 할 방향입니다. 다만 구체적인 정규직 전환 방식은 교육부 정원 정책, 법령 개정, 임용제도와와의 관계, 당사자와 이해관계자의 사회적 협력이 함께 필요한 제도개혁 과제입니다. 서울시교육감으로서 상시·지속업무 정규직화 원칙이 교육 현장에서 실질적으로 논의되고 구현될 수 있도록 교육부와 시도교육감협의회를 통해 적극 촉구하겠습니다. 서울시교육청 차원에서는 반복적·상시적 기간제 운영 실태를 전수 점검하고 쪼개기 계약과 고용 공백을 최소화하는 선제적 조치를 시행하겠습니다.

개별 공약 입장

처우 개선

기간제교사가 같은 학교에서 같은 교육활동을 수행하면서도 임금, 복무, 복지, 행정지원에서 차별받는 현실은 개선되어야 합니다. 서울시교육청 권한으로 가능한 지침 개선부터 우선 추진하고, 중앙정부 법령·예산·정원 정책과 연결된 과제는 시도교육감협의회를 통해 제도개선을 요구하겠습니다.

중도계약해지 조항 폐지

국민권익위원회가 2020년에 폐지를 권고했음에도 17개 시도교육청 모두 현행 지침을 유지하고 있는 것은 납득하기 어렵습니다. 서울시교육청의 기간제교원 운영지침에서 조기복직 등에 따른 자동계약해지 조항을 즉시 폐지하고, 학교 계약서에서도 해당 조항을 삭제하도록 하겠습니다.

연가 총경력 산정

호봉과 정근수당은 총경력으로 산정하면서 연가일 수만 동일학교 재직기간으로 제한하는 것은 일관성도 없고 합리적 근거도 없습니다. 취임 즉시 지침 개정을 추진하겠습니다.

장기재직휴가 적용

기간제교사를 배제하는 교육부 공문은 어떤 법적 근거도 없는 차별입니다. 서울시교육청은 기간제교사에게도 총경력 기준으로 장기재직휴가를 적용하는 방향으로 지침을 정비하겠습니다.

육아휴직 보장

6개월 근무 후에야 육아휴직을 사용할 수 있는 구조, 육아휴직 사용이 예상될 경우 재계약을 회피하는 관행, 면접에서의 임신·육아 관련 질문과 불이익을 바로잡겠습니다. 기간제교사의 육아휴직 실태를 조사하고 실질적 보장 대책을 마련하겠습니다.

마약검사 차별 폐지

입법 취지대로 최초 임용 시 1회만 검사하는 것으로 개선하겠습니다. 채용신체검사도 동일하게 적용합니다.

호봉승급 차별 폐지

찬성합니다. 「공무원보수규정」 별표11의 '고정급으로 한다'는 조항이 기간제교사의 정기승급을 막는 핵심 문제임을 분명히 인식합니다. 이 규정은 대통령령이므로 교육감 단독으로 개정할 수 없습니다. 관련 판례와 지침을 검토해 교육감 재량 범위 안에서 가능한 개선을 추진하고, 시도교육감협의회에서 전체 교육감의 의견을 모아 교육부장관에게 법령 개정을 공식 요구하겠습니다.

성과상여금 차별 폐지

관련 판례와 지침을 검토해 교육감 재량 범위 안에서 개선을 추진하겠습니다. 20년 경력의 기간제교사가 S등급을 받고도 2년차 정규교사 B등급보다 적게 받는 구조는 어떤 기준으로도 정당화할 수 없습니다. 지금 기준 개선을 추진하겠습니다.

특수교사 담임수당

사실상 담임 역할을 수행하고 있음에도 수당을 받지 못하는 것은 명백한 차별입니다. 1교실 2교사제로 채용된 특수 기간제교사에게 담임수당을 지급하겠습니다.

퇴직금 성과상여금 추가 정산

부산·제주의 지침 방식이 옳습니다. 서울시교육청 계약제교원운영지침에 동일한 추가 정산 조항을 명시하겠습니다.

정기적 소통 창구

당선 직후 전국기간제교사노동조합과 정책협의회를 구성하겠습니다. 교육청 내 노동협력 전담창구를 설치·강화하고 분기별 정례 정책협의회를 운영하겠습니다.

나이스 고유번호

정규교사는 최초 임용 시 부여받은 나이스 교원번호를 퇴직할 때까지 그대로 사용합니다. 반면 기간제교사는 계약을 갱신할 때마다 새 번호가 부여됩니다. 매년 학교를 옮기는 기간제교사는 매년 경력·연수·업무 이력을 새로 입력해야 하고, 그 과정에서 누락과 오류가 반복됩니다. 20년을 교단에 선 기간제교사의 교육 이력이 시스템 안에서 조각나 있는 것은 행정 비효율일 뿐 아니라 경력에 대한 부당한 지워 버리기입니다.

기간제교사에게도 최초 임용 시점에 고정 나이스 교원번호를 부여하고, 이후 계약 갱신·학교 이동과 무관하게 동일 번호를 유지하도록 개선하겠습니다. 이를 통해 경력 연속성이 보장되고, 1정연수 이수 이력·담당 업무·연수 실적이 단절 없이 누적됩니다. 이 사안은 교육부 나이스 시스템 운영 지침 개정으로 처리 가능한 과제이므로, 서울시교육청이 선도적으로 문제를 제기하고 시도교육감협의회를 통해 전국 단위 개선을 이끌어내겠습니다.

성폭력·직장 내 괴롭힘 대책

응답자의 40%가 성희롱을 경험했다는 조사 결과는 심각합니다. 학교 내부 기관이 아닌 교육청 산하 독립 전문기관과 연계한 신고·처리 체계를 구축하겠습니다. 노조가 피해자 동행·지원·의견 제출을 할 수 있는 절차를 마련하겠습니다.

교권 보호

기간제교사라는 이유로 교권보호위원회 개최를 거부하거나 해고로 문제를 처리하는 관행을 즉각 금지하겠습니다. 기간제교사도 정규교사와 동일한 교권보호 체계 안에서 보호받을 수 있도록 서울시교육청 지침을 정비하겠습니다. 소청심사 권한이 없는 기간제교사를 위한 별도 권리구제 절차도 검토하겠습니다.

"학교를 실제로 움직이는 노동이 존중받아야 교육도 바로 설 수 있습니다.

기간제교사 차별 해소는 선언에 그치지 않겠습니다. 서울시교육청 권한으로 가능한 과제부터 취임 첫해에 실행하겠습니다."