

계약제 교원 운영 관련 Q&A

【질의1】 기간제 채용은 반드시 결원교사의 자격표시과목으로 해야 하는지?

【답변】

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 교원자격증을 가진 사람을 기간제교원으로 임용할 수 있다고 되어 있는바,
 - 원칙적으로 휴직 등 사유로 결원 정규교사의 대체로 임용되는 기간제 교원은 단위학교 교육과정 운영, 학생의 학습권 보호를 위해 결원 정규교사의 표시과목과 동일한 자격증 소지자이어야 합니다.
 - 예외적으로 학교단위에서 배정받은 총 정원 중 과목 상치 및 과목 과원 해소 등 관할 교육감이 인정하는 특별한 사유로 교육과정 운영상 불가피한 경우 동등 학교급 중 자격표시과목이 다른(물리/공통과학→화학/공통과학 또는 역사/공통사회→지리/공통사회 등) 교원자격증 소지자를 임용할 수 있을 것으로 판단됩니다.

【질의2】 특수학교와 특수학급의 특수교과를 담당하는 기간제교원 임용 시 특수교사 자격 기준은?

【답변】

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 특수학교 등에 채용하고자 하는 (특수교과)의 기간제교원은 특수교사의 소지자격이 해당 학교(급)에 맞는 자격 소지자로 임용이 가능합니다. (다만, 여러 차례 공고에도 해당 학교(급)에 맞는 특수교사 자격 소지자의 임용이 어려울 경우 학교 운영위원회 심의 후 임용 등 탄력적으로 임용이 가능합니다.)

【질의3】 기간제교원이 ①교장 직무대행을 하거나 ②학급담당교원(담임)으로 배치되거나 ③보직교사로 배치될 수 있는지?

【답변】

- 「초·중등교육법」 제20조(교직원의 임무) 제2항에 “교감은 교장을 보좌하여 교무를 관리하고 학생을 교육하며, 교장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 교장의 직무를 대행한다. 다만, 교감이 없는 학교에서는 교장이 미리 지명한 교사(수석교사를 포함한다)가 교장의 직무를 대행한다”라고 되어 있습니다.
 - 교장이 쉼터 등 직무를 수행할 수 없는 경우 교감이 교장의 직무를 대리하게 하거나 교감이 없는 학교의 경우 교장이 지명한 교사가 직무를 대행하도록 해야 하며, 기간제교원은 교장 직무대행을 할 수 없습니다.
- 「초·중등교육법」 제20조(교직원의 임무) 제1항에 따라 학교장은 교무를 총괄하고 소속 교직원을 지도·감독함에 따라, 학교장은 각 학교의 실정에 맞게 학급에 담임교사를 배치·운영하여야 합니다.
 - 정규교사에게 담임업무를 배정하고, 학기 중 담임이 공석이 되는 경우 정규교사인 부담임이나 복수담임교사가 담임업무를 승계하는 것을 원칙으로 하되,
 - 학교의 교육과정 운영 및 업무분장 등 부득이한 여건이 있는 경우에만 기간제교원의 동의 하에 담임업무를 배정할 수 있습니다.
- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 제2항에 따라 ‘교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우’를 제외하고는 책임이 무거운 감독 업무의 직위에 임용될 수 없으나,
 - 「초·중등교육법」 제19조(교직원의 구분) 제2항에 따르면 학교에는 원활한

학교 운영을 위하여 교사 중에서 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있으므로,

- 기간제교원은 원활한 학교 운영을 위하여 기간제교원의 동의 하에 보직교사로도 배치할 수 있습니다.

【질의4】 대학원 휴학 중에 있는 자를 기간제교원으로 임용하는 것이 가능한지?

【답변】

- 대학원 휴학 중에 있는 자의 기간제교원 임용은 가능합니다.
- 다만, 대학원 휴학 중에 있던 자가 기간제교원 재직 중에 복학을 하고자 할 경우에는 기간제교원도 국가공무원 복무규정을 준용해야 하므로, 교육활동에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 법령이 정하는 바에 따라 외출, 조퇴, 연가 등의 활용 범위 내에서 소속기관장의 허가를 받아 대학원에 출석해야 할 것입니다.

【질의5】 외국 국적자를 기간제교원으로 임용하는 것이 가능한지?

【답변】

- 외국인 교원 임용에 관해서는 「교육공무원법」 제10조의2(외국인 교원)에 '대학은 교육이나 연구를 위하여 외국인을 교원으로 임용할 수 있다'는 규정만 존재하며, 고등학교 이하 각급학교에 대해서는 규정하고 있지 않습니다.
- 기간제교원은 정규교원 결원대체의 사유로 임용되는바 학교 교육과정 운영을 위해 단독 수업 및 평가, 기록에 관한 권한이 부여되며 그에

따르는 책임이 주어지고, 교육공무원에 준하는 처우도 받고 있습니다.

- 이를 위해, 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한), 제10조의4(결격사유)에 근거한 채용 제한, 결격사유 및 「초·중등교육법」 제21조(교원의 자격)에 따른 엄격한 자격 기준을 마련하여 운영하고 있어,
- 현행 규정상 법령이나 지침 등에 예외적으로 임용할 수 있는 규정이 없으므로 **외국인의 기간제교원 임용은 어렵다고** 판단됩니다.

【질의6】 「교육공무원임용령」 제13조(기간제교원의 임용) 제1항 제1호에 따르면 교원이 파견·연수·강등·정직·직위해제·휴가로 인하여 1개월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우 기간제교원을 임용할 수 있는데, 여기서 ‘1개월’이란?

【답변】

- 「민법」 제160조(역에 의한 계산)에 따라 **역(曆)에 따른 방식**으로 최후의 월에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일이 기간 만료일이며, 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료합니다.

예시) 임용기간 : 2021. 3. 19. ~ 2021. 4. 18. / 2021. 10. 31. ~ 2021. 11. 30.

【질의7】 공휴일인 ‘3월 1일’의 계약기간 포함 여부는?

【답변】

- 대법원 판례(대법원 2014.12.24., 2014다221074판결)에 따라 1년간 근무하고도 퇴직금을 받지 못하는 불이익이 발생하지 않도록 하기 위해, 기간제교원의 계약기간이 1년인 경우에는 **임용 기간의 시작일이 공휴일이라도 가급적 이를 포함하여 임용합니다.**

【질의8】 당초 요건에 부합하지 않아(역산 1개월 미만) 강사로 임용했던 계약제교원을 추후 연이어 발생한 다른 사유로 인해 계속 임용할 경우, 그 합산 기간이 1월을 넘는다면 이전의 강사 임용 기간을 소급하여 기간제교원 임용이 가능한지?

【답변】

- **임용할 수 없음.** 「교육공무원임용령」 제6조에 ‘임용일자 소급의 금지’ 규정에 위배되므로 별도의 사안으로 재계약해야 합니다. 다만, 계약 당초에 두 가지 이상의 사안이 발생한 기간의 합이 1월을 초과할 경우에는 해당 기간 동안 기간제교원으로 임용할 수 있습니다.

【질의9】 정규교원의 병가 1개월의 종료일이 공휴일인 경우 공휴일을 포함하여 기간제교원을 임용해야 하는지?

【답변】

- 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 <제8장, 3. 휴가제도의 운영, 다. 휴가 일수의 계산>에 따르면, 공휴일과 토요일은 휴가 일수에서 제외함이 원칙이나, 연가를 제외한 휴가 기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가 일수에 토요일과 공휴일을 산입하도록 되어 있습니다.
- 따라서, 병가 1개월의 종료일이 공휴일인 경우 공휴일을 포함하여 기간제교원을 임용해야 합니다.

【질의10】 기간제교원 임용 시 방학이 포함된 경우 계약기간은?

【답변】

- 교원의 모든 휴직은 학생의 학습권 보호와 안정적인 학교 운영, 학교의 특수성 등을 고려하여 **방학을 포함한** 학기 단위로 기간을 정하여 휴직

하도록 권장하고, 휴직에 따른 기간제교원 임용도 학기 단위로 임용하여 정원관리에 적정을 기하도록 하고 있습니다. (「교육공무원 인사실무」)

【질의11】 기간제교원이 A학교에 1년 계약, 3년 계약기간을 연장(연장계약 또는 재계약)하여 근무하고 퇴직한 후 다시 동일 학교에 신규채용 절차를 거쳐 1년간 다시 임용되어 근무하고 있을 때, 해당 기간제교원이 동일 학교와 계약기간 연장을 위한 최초 임용 시점은?

【답변】

- 「교육공무원법」 제32조 제3항에 따라 기간제교원은 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직하며,
 - 「교육공무원임용령」 제13조 제3항에 따라 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하고, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장이 가능합니다.
- 법제처 법령해석 11-0796(2012. 2. 3.)에 따르면 기간제교원의 임용 기간이 4년을 넘어 임용 기간이 만료된 경우 다시 다른 지원자들과 동등한 조건에서 해당 학교의 인사규정에 따라 신규채용절차를 거쳐 임용할 수 있고, 이 경우 종전의 기간제교원의 지위를 그대로 유지하는 것이라고는 할 수 없다고 한바,
 - 해당 기간제교원이 A학교와 계약기간 연장을 위한 최초 임용 시점은 퇴직 후 다시 신규채용 절차를 거쳐 A학교와 계약한 계약기간의 시작일로 보아야 할 것입니다.

【질의12】 기간제교원으로 계약기간 만료 후 동일교사 후임으로 연이어 1월 미만으로 임용하는 경우 기간제교원으로 연장 가능한지?

【답변】

- **연장 가능함.** (예시) 60일 병가 중인 교사의 후임으로 계약하여 기간 만료 후, 해당교사의 병이 완치되지 않아 만료일에 연이어 16일을 계약하는 경

우(병가 후 연가 사용) 기간제교원으로 연장 임용 가능합니다.

- 「교육공무원법」 제32조 및 「교육공무원임용령」 제13조의 규정을 살펴 보면 “교원이 파견, 연수, 정직, 직위해제, 휴가 등으로 인하여 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우” 기간제교원을 임용할 수 있으며, 그 외의 사유에 해당하는 경우에는 기간의 정함이 없습니다.

【질의13】 정규교원이 병가와 연가 사용 후 휴직(퇴직)할 경우, 병가 또는 연가 사용기간부터 기간제교원을 채용할 수 있는지?

【답변】

- **채용가능함.** 기간제교원 계약 시점을 기준으로 아래 2가지 조건이 만족될 경우, 학교 업무를 고려한 학교장 판단에 따라 병가 또는 연가 사용기간부터 기간제교원을 채용할 수 있습니다.
 - 허가된 병가 또는 연가의 종료일과 휴직의 시작일 또는 퇴직일이 연속되는 경우
 - 허가된 병가 또는 연가와 휴직의 기간을 합산하여 1개월 이상인 경우

【질의14】 휴직 중인 결원교원의 휴직연장(6개월 이상) 시 기존 채용된 기간제교원이 있음에도 또 다시 공개전형을 실시하여야 하는지?

【답변】

- 원칙적으로 6개월 이상 임용하는 경우 공개전형을 실시하여야 하나, ①**동일한 결원교원**이 ②**단 하루의 공백기간도 없이** 6개월 이상 휴직을 연장하여 기간제교원을 임용할 사유가 발생할 때에는 기존 채용된 기간제교원이 ③**임용 연장(재계약)을 희망**하고, 임용당시 ④**공개전형으로 채용된 경우**라면 공개전형 재실시 없이도 1년 단위로 임용 연장(재계약)이 가능합니다.

【질의15】 사립학교에서 기간제교원에 대한 임용 보고를 하지 않은 경우 과태료 부과 대상인지?

【답변】

- 「사립학교법」 제54조의4 제2항에 따라 기간제교원에 대해서도 제54조(임용에 관한 보고 및 해임 등의 요구)와 제74조(과태료)를 적용하므로 사립학교 교원의 임용권자(학교법인 또는 위임받은 학교장)는 **교원을 임용한 날부터 7일 이내에 관할청에 보고하여야** 하며, 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 때에는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
- 과태료 금액은 「사립학교법 시행령」 제29조(과태료의 부과기준) [별표 2]에 따라 1년간 1회 위반 시 150만원, 2회 위반 시 300만원, 3회 이상 위반 시 500만원입니다.

【질의16】 타 학교에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 학교에서 **동일한 자녀의 양육을 사유로 육아휴직을 신청할 경우 허용해야** 하는지?

【답변】

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직)는 근로자가 여러 회사를 다니면서 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 여러 해 사용하는 것을 보장하는 것보다는, 근로자에게 **한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여한 것으로 해석하는 것이 타당하므로, 동일한 자녀의 양육을 위해 육아휴직을 추가로 신청할 수 없습니다.**

※ 이미 사용한 육아휴직의 조회가 필요한 경우

- ① “현 근무지” 에서 사용한 육아휴직 조회의 경우 : 고용보험(<http://www.ei.go.kr>)을 통해 기업 회원 로그인 후 지원금 지급내역 조회 - 모성보호 메뉴로 확인 가능
- ② “전 근무지” 에서 사용한 육아휴직 조회의 경우 : 고용보험(<http://www.ei.go.kr>)을 통해 기간제교원 본인 동의 후 육아휴직 사용 혹은 급여내역으로 확인 가능

【질의17】 기간제교원이 A학교에서 3개월간('20.3.1.~'20.5.30.) 근무하였고, 이후 B학교에서 6개월간('20.9.1.~'21.2.28.) 근무하다 다시 A학교에서 근무 중('21.3.1.~)인 경우, 언제부터 육아휴직이 가능한지?

【답변】

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 기간제교원은 동일한 학교에서 기간제교원으로 6개월 이상 근무한 경우 나머지 기간에 대해 육아휴직을 신청할 수 있습니다.
- 「'21 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」에 따르면 종전 학교와 근로계약을 단절하고 새로운 학교와 근로계약을 체결하여 근로한 경우는 당해 학교에 계속 근로한 것으로 볼 수 없습니다.
- 따라서, A학교에서 근무한 전(全)기간을 합산하는 것이 아니라 A학교에서의 새로운 계약 이후 6개월 이상 근무한 시점인 2021.9.1.부터 육아휴직이 가능할 것입니다.
- ※ 이전 학교에서 기간제교원으로 6개월 근무 후 6개월 육아휴직을 한 경우, 현재 학교에서 6개월 이상 근무 시 나머지 6개월 육아휴직 신청 가능
- ※ 1년 근무 후 동일학교에서 1년 재계약 시에는 3.1.부터 육아휴직 가능

【질의18】 기간제교원으로 3개월 근무 후 출산전후휴가와 연계하여 육아휴직을 신청할 경우 허용해야 하는지?

【답변】

- 「'21 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」에 따르면 3개월을 근무하고 출산전후휴가 90일(3개월) 후 육아휴직이 가능하며, 출산전후휴가의 경우에도 소속 근로자의 신분을 유지하는 것이므로 근로자가 실제 근로 제공을 하지 아니하였다 하더라도 출산전후휴가 기간은

계속 근로한 기간에 포함됩니다.

- 따라서, 동일한 학교에서 기간제교원으로 6개월 이상 근무한 경우 나머지 기간에 대해 육아휴직 신청은 가능합니다(육아휴직 개시예정일 전날까지 해당 학교에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만이면 육아휴직 적용 제외 대상).

【질의19】 육아휴직 신청은 반드시 30일 전에 해야 하는지?

【답변】

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조 (육아휴직의 신청 등) 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직 신청자는 휴직 개시 예정일의 30일 전까지 신청서를 제출하여야 하나, 다음의 경우에는 휴직개시 예정일 7일 전까지 신청할 수 있습니다.
 1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
 2. 출산 예정일 이전에 자녀를 출산한 경우
 3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

【질의20】 육아휴직 기간을 퇴직금 산정 시 근속기간에 포함하여야 하는지?

【답변】

- 육아휴직 기간은 퇴직금 산정의 기초가 되는 근속기간에 포함*해야 하며, 퇴직금 산정 시 평균임금의 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서는 제외**합니다.

* 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

** 「근로기준법 시행령」 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) 제1항 제5호에 따라 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직의 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금의 기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 빼고 산정

【질의21】 정규교원의 결원으로 대체된 기간제교원이 육아휴직 중 해당 정규교원의 휴직 사유가 소멸하여 조기 복직했을 경우, 육아휴직 중인 기간제교원에 대해 계약을 해지해야 하는지?

【답변】

- 육아휴직 기간에는 해고할 수 없으며, 육아휴직 중 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 영아의 보육에 전념할 수 있도록 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 제3항에 따라 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안됩니다.

※ 육아휴직 기간에 해고가 발생한 경우 반드시 고용노동청 근로개선지도과로 통보하여 법 위반 사실을 조사(감사원 지적사항)할 수 있도록 함 (모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람)

【질의22】 휴직 중인 정규교원이 휴직사유가 소멸되어 조기 복직을 하게 될 경우, 기간제교원의 계약해지가 가능한지?

【답변】

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 임용된 기간제교원은 각각 「교육공무원법」 제43조(교권의 존중과 신분보장) 제2항과 「사립학교법」 제56조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)가 적용되지 않습니다.
- 「교육공무원법」 제32조 제1항 제1호, 「사립학교법」 제54조의4 제1항 제1호에 해당하는 사유로 기간제교원을 임용하였으나 그 임용 사유가 소멸된 경우, 계속 채용상태를 유지하기가 곤란하다고 판단하는 것이 합리적일 것입니다.

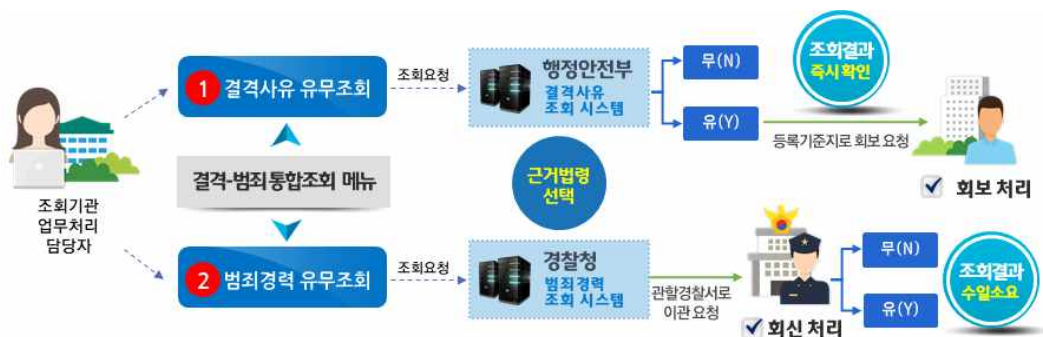
- 따라서, 기간제교원 임용계약 시 임용 중 계약해지 조항에 “휴직 중인 교원이 휴직사유가 소멸되어 조기 복직하게 될 경우”를 포함할 수 있으며,
 - 이에 대해 채용공고 및 계약 전에 반드시 고지하여 당사자가 **충분히 이해하고 계약을 할 수 있도록** 해야 합니다.
 - 또한 실제 계약해지의 사유가 발생한 경우, 「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 및 제27조(해고사유 등의 서면통지)에 따라 계약해지 30일 이전에 계약해지 사유와 시기를 명시하여 **서면으로 반드시 통지** 하여야 합니다.
- 학교에서 기간제교원 중도 계약 해지 시 관할 교육(지원)청과 **사전협의 및 보고**를 하도록 하여 관할청이 관련 상황을 모니터링하며,
 - 중도 계약해지 된 기간제교원에 대해 다른 학교 채용 시 채용 우대 방안 마련을 통해 **당초 계약기간이 보장될 수 있도록** 노력해야 합니다.

【질의23】 기간제교원 임용 시 결격사유 및 범죄경력 조회 방법은?

【답변】

- 결격사유와 범죄경력은 행정정보공동이용시스템(www.share.go.kr, 'e-하나로 민원시스템')을 이용하여 계약제교원 채용 근거 법령*에 따라 **결격사유·범죄경력 통합조회** 업무처리가 가능합니다.

* 근거 법령: 「교육공무원법」 제32조(기간제교원), 「사립학교법」 제54조의4(기간제교원), 「초·중등교육법」 제22조(산학겸임교사 등)



- 또한, 「초·중등교육법」상 '학교' 등 기관은 아동청소년 관련기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공하는 자에 대해 취업제한 명령을 받은 자인지를 확인하여야 하며, 이에 결격사유·범죄경력 통합조회와는 별개로 여성가족부와 보건복지부의 관련 근거 법령*에 따라 행정정보공동이용시스템의 범죄경력 유무조회를 통해 확인하여야 합니다.

[관련: 교육부 교원정책과-5134(2020.08.03.), 교원정책과-7438(2020.10.23.)]

* 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 동법 시행령 제25조, 「아동복지법」 제29조의3 및 동법 시행령 제26조의5(아동학대 관련 범죄 전력조회 절차)

【질의24】 사립학교 기간제교원도 수사 개시 통보 대상인지?

【답변】

- 「사립학교법」 제54조의4(기간제교원) 제2항에 따르면 같은 법 제66조의3(감사원 조사와의 관계 등) 제1항은 적용 제외 조항이 아니므로, 감사원, 검찰·경찰, 그 밖에 수사기관은 사립학교 기간제교원에 대한 조사나 수사를 시작한 때와 이를 마친 때에는 10일 이내에 해당 기간제교원의 임용권자(학교법인, 학교장)에게 그 사실을 통보하도록 되어 있습니다.
- 또한, 「지방교육자치에 관한 법률」 제20조(관장사무)에 따라 교육감은 해당 시도의 교육·학예에 관한 사항과 위임된 사항에 관한 사무를 관장하므로, 수사개시 통보대상이 된 기간제교원의 임용권자가 관련 사항을 해당 교육청 보고 등을 통해 시도교육청도 가급적 그 내용을 관리할 수 있도록 해야 합니다.

【질의25】 보건의료원·보건소·보건지소에서 발행한 공무원 채용신체 검사서도 유효한지?

【답변】

- 「지역보건법」 제31조(「의료법」에 대한 특례)에 의하면 제12조에

다른 보건의료원은 「의료법」 제3조제2항제3호 가목에 따른 병원 또는 같은 항 제1호 나목·다목에 따른 치과의원 또는 한의원으로 보고, 보건소·보건지소 및 건강생활지원센터는 의료법상 의원과 동일하게 규정하고 있으므로,

- 보건의료원, 치과의원, 보건소, 보건지소 및 건강생활지원센터에서도 공무원 채용신체검사가 가능합니다.

※ 공무원 채용신체검사 규정 제3조에 따른 신체검사 실시 의료기관

1. 「의료법」 제3조제2항제1호가목에 따른 의원
2. 「의료법」 제3조제2항제3호가목에 따른 병원
3. 「의료법」 제3조제2항제3호마목에 따른 종합병원

【질의26】 지원자 서류 심사 시 제출 서류는?

【답변】

- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3에 따라 지원자에게 기초 심사 자료(응시원서, 이력서 및 자기소개서)에 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기재하지 않도록 하여 구직자의 부담을 줄여주고 권익을 보호해야 합니다.
 - ① 구직자 본인의 용모, 키, 체중 등 신체적 조건
 - ② 구직자 본인의 출신 지역, 혼인 여부, 재산
 - ③ 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력, 직업, 재산

【질의27】 교원으로 10년 미만 근무하고 퇴직하면서 퇴직일시금을 지급 받은 경우 14호봉 제한 대상인지?

【답변】

- 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제4조(봉급의 제한)는 연금수령과 동시에 경력 인정으로 보수가 높아지는 점, 퇴직연금일시금 등 연금을

지급받은 금전적 이중혜택의 제한을 고려한 것입니다.

- 따라서, 10년 미만으로 근무하여 퇴직일시금을 받은 사람이 기간제 교원으로 임용될 경우에는 14호봉 제한 대상에 해당되지 않습니다.

【질의28】 퇴직자 중 연금수급 미도래자의 경우 14호봉 제한 대상인지?

【답변】

- 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제4조(봉급의 제한)에서 연금수급이 가능한 개시 연령에 도달하여 퇴직연금을 지급받게 되었을 경우 14호봉으로 봉급을 제한하고 있습니다.
- 따라서, 연금수급 미도래자는 14호봉 제한 대상이 아닙니다.

【질의29】 담당자 착오로 기간제교원의 호봉확정이 잘못되었다는 것을 뒤늦게 발견했을 때 호봉 정정이 가능한지?

【답변】

- 호봉 확정권자의 착오로 호봉확정이 잘못된 것을 알게 되었을 때 즉시 호봉을 정정하여야 합니다.
- 단, 호봉확정 당시 기간제교원 본인의 경력 신청 누락으로 인한 호봉 정정은 불가합니다.
- 「공무원보수규정」 제18조(호봉의 정정)에 따르면 호봉의 확정이 잘못된 경우 그 잘못된 호봉발령일로 소급하여 호봉을 정정하되, 호봉의 정정은 해당 공무원의 현재의 호봉확정 시행권자가 하며, 필요하면 종전의 호봉확정 시행권자에게 호봉 정정을 위하여 필요한 사항을 확인할 수 있습니다.
- 또한, 호봉정정에 따른 급여 정산은 「공무원보수 등 업무지침」 (인사

혁신처 예규)에 따라 호봉발령일자로 소급하여 정산하여야 하므로, 기간제교원 임용 시 학위증명서 등 증빙서류를 임의로 거부하여 민원이 발생하지 않도록 유의하여야 합니다.

- 호봉을 정정할 경우, 급여 소급분은 임금채권 소멸시효에 따라 호봉 정정일 기준으로 3년을 소급지급하고, 환수분은 5년 동안 환수처리가 가능합니다.

【질의30】 기간제교원이 정교사(1급) 등 상위자격 취득 시 봉급 재산정은 어떻게 해야 하는지?

【답변】

- 「공무원보수규정」 [별표11]이 2020.1.7.에 개정됨에 따라 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」를 시행하여 기간제교원의 자격변동 시 계약기간 내 봉급 재산정을 할 수 있도록 하고 있습니다.
- 또한, 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제3조(고정급 지급의 변경사유)를 개정하여 정교사(1급) 자격취득 외에도 「초·중등교육법」상 상위자격 취득으로 인한 자격변동 시 계약기간 내 봉급 재산정을 할 수 있도록 할 예정 ('22. 1.)입니다.
- 따라서, 상위자격 취득에 따른 자격변동이 있는 경우에는 **새로운 경력의 합산***을 신청한 날이 속하는 달의 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급합니다.

* 기간제교원이 계약기간 중

(예시1) 2급 정교사(8호봉) 자격에서 1급 정교사(9호봉) 자격 취득 시에는 경력 합산 신청에 따른 '1호봉에 대한 경력'을 추가로 봉급 재산정

(예시2) 준교사(5호봉) 자격에서 2급 정교사(8호봉) 자격 취득 시에는 경력 합산 신청에 따른 '3호봉에 대한 경력'을 추가로 봉급 재산정

【질의31】 기간제교원의 계약기간 중에 발생한 근무연수 착오기재로 인하여 해당 급여일에 지급받지 못한 정근수당을 소급하여 지급하는 것이 가능한지?

【답변】

- 「근로기준법」 제49조(임금의 시효) 및 「민법」 제163조(3년의 단기소멸 시효)에 따르면 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다고 되어 있습니다.

- 따라서, 3년의 소멸시효 범위 안에서 소급 지급이 가능합니다.

【질의32】 기간제교원 퇴직 후 미지급 가족수당 소급 지급이 가능한지?

【답변】

- 「근로기준법」 제49조(임금의 시효) 및 「민법」 제163조(3년의 단기소멸시효)에 따르면 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성한다고 되어 있습니다.

- 따라서, 퇴직 이후라도 3년의 소멸시효 범위 안에 있다면 소급 지급이 가능합니다.

【질의33】 기간제교원을 담임으로 배정하면 담임수당 지급 가능한지?

【답변】

- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제14조(특수업무수당) 관련 [별표11] “특수업무수당 지급 구분표”에 따르면 고등학교 이하의 각급학교에서 근무하는 교원 중 학급담당교원에게 교직수당(담임수당)을 지급한다고 되어 있는바,

- 기간제교원이 정규교원 휴직 등 사유로 후임자의 보충이 불가피하여 임용되어 학교장에 의거 **담임업무를 배정받은 경우 교직수당(담임수당)**을 지급할 수 있습니다.

【질의34】 2015. 3. 1.부터 2016. 2. 28.까지 근무한 기간제교원이 퇴직금 청구를 하지 않아 지급하지 않았는데, 2019. 6. 3.자로 퇴직금을 청구한 경우 지급 가능한지?

【답변】

- 퇴직금은 임금채권으로 「근로기준법」 제49조(임금의 시효) 및 「민법」 제163조(3년의 단기소멸시효)에 따라 단기 소멸시효 대상으로 **3년의 소멸시효 범위 안에서 소급 지급이 가능하므로**, 해당 청구 건은 소멸시효가 경과하여 퇴직금 지급 의무가 없습니다.

【질의35】 육아휴직 기간을 퇴직금 산정 시 근속기간에 포함해야 하는지?

【답변】

- 육아휴직 기간은 퇴직금 산정의 기초가 되는 **근속기간에 포함*해야** 하며, 퇴직금 산정 시 **평균임금의 산정기준이** 되는 기간과 임금의 총액에서는 제외**됩니다.

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

** 「근로기준법 시행령」 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) 제1항 제5호에 따라 평균임금 산정기간 중에 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직 기간이 있는 경우, 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀

【질의36】 명예퇴직 교원이 기간제교원 임용 시 고용보험 적용 제외되는지?

【답변】

- 「고용보험법」 제8조(적용 범위)에 따르면 「고용보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다.
- 예외적으로 「고용보험법」 제10조(적용제외)에 따라 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함), 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원, 「사립학교 교직원 연금법」의 적용을 받는 사람, 65세 이후에 고용된 사람은 고용보험 가입대상에서 제외하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서, 「교육공무원법」 제32조와 「사립학교법」 제54조의4에 따라 1개월 이상 한시적으로 임용된 기간제교원의 경우 65세 이상 등 적용 제외자에 해당하지 않는다면 고용보험의 가입대상에 해당됩니다.