



제326회 임시회

2014.01.21.

도민을 섬기는 열린 의회

# 전문위원 검토보고

○ 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안

교육위원회 전문위원

충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안  
검 토 보 고 서

1. 발 의 자 : 이 광 희 의원 외 6인

2. 발의일자 및 회부일자

- 발의일자 : 2014년 1월 8일
- 회부일자 : 2014년 1월 9일

3. 제안이유

충청북도교육청 소속 각급기관의 근로자 채용 및 관리 등에 관한 필요한 사항을 규정하여 신분안정을 통한 고용불안을 해소함으로써 교육행정의 질 향상을 도모하고자 하는 것임.

4. 주요내용

- 가. 근로자의 채용 등과 관련한 용어를 정의 함(안 제2조)
- 나. 적용범위를 규정함(안 제3조)
- 다. 근로자의 정원 책정 및 배치기준을 정하도록 규정(안 제4조)
- 라. 근로자의 채용, 복무 및 임금 등에 관한 관리계획을 수립하도록 규정함(안 제5조)
- 마. 근로자의 전보원칙을 규정함(안 제8조)

## 5. 검토의견

- 본 조례안은 충청북도교육청 소속 각급 기관에 근무하는 근로자 채용과 관리의 책임을 충청북도교육감으로 하여, 근로자의 고용안정과 근무여건 개선을 통한 업무의 효율성 증진에 필요한 제도적 장치를 마련하고자 하는 것임.
- 추진경과
  - ▶ 충청북도 학교비정규직 교육감 직고용 정책토론회 2회 실시(2012. 8. 24, 2013. 10. 21.)
  - ▶ 이광희의원 【충청북도 학교비정규직 고용안정과 처우개선 방안 연구용역 실시(2012. 9. 1.~2012. 11. 30.)】
  - ▶ 교육위원회 자문위원 간담회(2013. 11. 6.)
  - ▶ 도교육청과 의회 입법팀 의견 수렴(2013. 11. 30.)
  - ▶ 입법예고 의견 수렴(1,067명, 2013. 11. 30.)
  - ▶ 『충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례』 제정 공청회 실시(2013. 12. 19.) 등을 통하여 각계각층의 다양한 의견을 충분히 수렴·반영하였다고 판단됨.
- 본 조례안, 제2조 ‘근로자’에 대한 정의와 제3조 ‘적용범위’를 명시한 것은 본 조례안의 적용 대상과 특성을 명확하게 규정하여 충청북도교육청 소속 각급 기관에 근무하는 근로자에 대한 합리적인 인력관리와 행정의 효율성을 도모한 것으로 사료되며,
- 제4조 교육감으로 하여금 각급 기관의 필요인력과 업무량 등을 종합적으로 검토하여 근로자의 직종별 배치기준과 정원책정을 정하도록 한 것과 제5조 교육감이 근로자의 채용, 복무, 임금 등을 종합적으로 정한 관리계획을 수립·시행하도록 한 것, 제6조 교육감이 각급 기관의 근로자를 채용하되, 각급 기관의 장에게 채용 등 일부사항을 위임할 수 있도록 명시한 것은 근로자의 고용주체와 근로관계를 명확히 규정함으로써 교육감의 책무성 강화와 함께 인력

관리의 체계화를 촉진할 것으로 판단됨.

- 제7조 근로자에게 공통적으로 적용되는 복무관리 기준 마련과 각급 기관장이 이를 준수해야 함을 규정한 것과 제8조 근로자의 생활근거지를 고려한 전보 실시를 명시한 것은 근로자 간 복무의 차별과 이로 인한 불필요한 갈등을 막고, 근무여건 안정화를 증진시킬 수 있는 타당한 규정이라고 사료됨.
- 종합적으로 볼 때, 본 조례제정은 근로자 채용 주체를 교육감으로 규정하여 교육감의 책임을 강화함으로써 근로자의 고용안정과 근무여건 개선 체계적인 근로자 관리를 촉진하는 원동력으로 작용할 수 있다고 사료됨.
- 그러나 근로자 채용과 전보 등 인사행정 및 관리가 각급 기관의 여건과 특수성 및 요구에 시기적절하게 부합하지 못하거나, 각급 기관장의 자율성과 책임 있는 기관경영을 저해하는 역기능이 초래될 우려도 있어, 본 조례안이 일선 교육현장에서 원활하게 추진되고 그 성과의 효과성을 높이기 위해서는 제6조 채용과 제8조 전보 등과 관련, 각급 기관의 장과 교육지원청 교육장에게 위임하는 사항에 대한 구체적인 세부기준과 방침 마련에 심혈을 기울여야 하며, 각급 기관과의 긴밀한 협의와 협조체계 구축이 필요할 것으로 사료됨.
- 또한 <별첨자료 1> '충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안 비용추계서'에 제시된 바와 같이 현재 충청북도교육청 소속 각급 기관에 근무하는 근로자는 60개 직종 6358명이며, 조례제정에 따라 인사관리 인력충원(18명) 인건비(5년) 소요액 346,126만원, 인사관리 시스템 전산화 구축비용 1억원 등 근로자 채용 및 인력관리 운영에 많은 추가인력과 예산 확보가 예상되므로 사업의 취지에 맞는 합리적이고 체계적인 계획 수립과 예산집행이 효과적으로 이루어질 수 있도록 사전준비에 철저를 기해야 할 것으로 판단됨.

## 관계 법령 발췌

### □ 유아교육법 [시행 2013.11.23.]

제20조(교직원의 구분) ① 유치원에는 교원으로 원장·원감·수석교사 및 교사를 두되, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 유치원에는 원감을 두지 아니할 수 있다. <개정 2010.3.24, 2011.7.25>

② 유치원에는 교원외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 등을 둘 수 있다.

③ 유치원에 두는 교원과 직원(이하 "교직원"이라 한다)의 정원·배치기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(강사 등) ① 유치원에는 교육과정 운영에 필요한 경우 제20조제1항에 따른 교원외에 강사, 기간제 교사 또는 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당하거나 보조하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립유치원은 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다. <개정 2010.3.24, 2011.5.19, 2012.1.26>

② 제1항에 따라 유치원에 두는 강사 등의 종류·자격기준 및 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010.3.24>

### □ 초·중등교육법 [시행 2013.3.23.]

제19조(교직원의 구분) ① 학교에는 다음 각 호의 교원을 둔다.

1. 초등학교·중학교·고등학교·공민학교·고등공민학교·고등기술학교 및 특수학교에는 교장·교감·수석교사 및 교사를 둔다. 다만, 학생 수가 100명 이하인 학교나 학급 수가 5학급 이하인 학교 중 대통령령으로 정하는 규모 이하의 학교에는 교감을 두지 아니할 수 있다.

2. 각종학교에는 제1호에 준하여 필요한 교원을 둔다.

② 학교에는 교원 외에 학교 운영에 필요한 행정직원 등 직원을 둔다.

③ 학교에는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무(校務)를 분담하는 보직 교사를 둘 수 있다.

④ 학교에 두는 교원과 직원(이하 "교직원"이라 한다)의 정원에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 학교급별 구체적인 배치기준은 제6조에 따른 지도·

감독기관(이하 "관할청"이라 한다)이 정하며, 교육부장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다. <개정 2013.3.23> [전문개정 2012.3.21]

**제22조(산학겸임교사 등)** ① 교육과정을 운영하기 위하여 필요하면 학교에 제19조제1항에 따른 교원 외에 산학겸임교사·명예교사 또는 강사 등을 두어 학생의 교육을 담당하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 학교는 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립학교는 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다

② 제1항에 따라 학교에 두는 산학겸임교사 등의 종류·자격기준 및 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2012.3.21]

#### □ **교육공무원법** [법률 제11527호, 2012.12.11., 일부개정]

**제32조(기간제교원)** ① 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 예산의 범위에서 기간을 정하여 교원 자격증을 가진 사람을 교원으로 임용할 수 있다. <개정 2012.3.21>

1. 교원이 제44조제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령으로 정하는 사유로 직무를 이탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
3. 특정 교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있는 경우
4. 교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우
5. 유치원 방과후 과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

② 제1항에 따라 임용된 교원(이하 "기간제교원"이라 한다)은 정규 교원 임용에서 어떠한 우선권도 인정되지 아니하며, 같은 항 제4호에 따라 임용된 사람을 제외하고는 책임이 무거운 감독 업무의 직위에 임용될 수 없다.

③ 기간제교원에 대하여는 제43조부터 제47조까지 및 제49조부터 제51조까지, 「국가공무원법」 제16조, 제70조, 제73조, 제73조의2부터 제73조의4까지, 제75조, 제76조, 제78조, 제78조의2, 제79조, 제80조, 제82조, 제83조 및 제83조의2를 적용하지 아니하며, 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직한다.

④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의4를 준용한다. <개정 2012.1.26> [전문개정 2011.9.30]

□ 지방공무원법[법률 제11997호, 2013. 8. 6.]

제2조(공무원의 구분) ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 "공무원"이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② "경력직공무원"이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2012.12.11>

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하며 직군·직렬별로 분류되는 공무원
2. 특정직공무원: 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 교육감 소속의 교육전문직원, 자치경찰공무원 및 지방소방공무원과 그 밖에 특수분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원
3. 기능직공무원: 기능적인 업무를 담당하며 그 기능별로 분류되는 공무원

③ "특수경력직공무원"이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정무직공무원
  - 가. 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원
  - 나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원
2. 별정직공무원: 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 따라 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원
3. 계약직공무원: 지방자치단체와의 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 공무원
4. 삭제 <2011.5.23>

④ 제3항에 따른 별정직공무원과 계약직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.<개정 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

## □ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률[시행 2013.9.23.]

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.