

이 연구보고서는 2014년 고용노동부의
학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음

학교업무종사자의 노무관리 실태 및 개선방안

2014. 11.

연구기관 : 고려대학교 산학협력단

〈 연 구 진 〉

책임연구원 : 박 지 순 (고려대학교 법학전문대학원 교수)

연 구 원 : 김 용 진 (하이에치알 노무법인 대표노무사)

이 주 복 (하이에치알 노무법인 책임노무사)

연구보조원 : 남 민 우 (하이에치알 노무법인 노무사)

제 출 문

고용노동부 장관 귀하

본 보고서를 고용노동부의 수탁연구과제 『학교업무종사자의 노무
관리 실태 및 개선방안』의 최종보고서(1)로 제출합니다.

2014. 11

고려대학교 산학협력단

단장 김 상 식

- 목 차 -

제1장 서론

I. 연구 배경	1
1. 학교업무종사자 개요	1
2. 학교업무종사자의 근로조건 현황	2
3. 학교업무종사자의 구조적 한계와 문제점	4
II. 연구 목적	7
1. 연구의 필요성	7
2. 연구의 목적	8
3. 연구의 기대효과	8
III. 연구 범위와 방법	9
1. 연구범위	9
2. 연구방법	10

제2장 학교업무종사자의 운영실태 분석

I. 학교업무종사자의 정의 및 인력현황	1
1. 학교업무종사자의 정의 및 인력현황	11
2. 학교업무종사자의 고용형태	18
3. 정부의 공공부문 비정규직 대책과 학교업무종사자의 고용관계	22
II. 학교업무종사자의 고용관리 현황	2
1. 교육감 직고용 추진	25
2. 고용관계 현황	26
III. 학교업무종사자의 근로조건 실태	2
1. 학교업무종사자의 임금체계 운영실태	29
2. 학교업무종사자의 복무체계 운영실태	39
3. 학교업무종사자의 기타 근로조건	44

제3장 학교업무종사자 근로실태 조사 결과

I. 조사 개요	46
1. 서면설문조사	46
2. 면접조사	47
II. 일반 근로조건 실태	48
1. 근로계약 체결	48
2. 임금	51
3. 근로시간	52
4. 휴일, 휴가 및 휴직	55
5. 징계	61
6. 정년 및 해고	63
7. 직장 내 성희롱 예방교육	65
8. 퇴직급여	66
9. 취업규칙	68
10. 계속근로연수 및 경력 인정	70
11. 무기계약 전환	71
III. 직종별 근로조건 실태	74
1. 영양사 직종	74
2. 사서(보조) 직종	74
3. 조리종사자 직종	75
4. 교무실무사 직종	77
5. 행정실무사 직종	80
6. 특수교육실무사	81
7. 전문상담사	83
8. 초등돌봄전담사	84
9. 당직기사 및 시설경비	86
10. 배움터지킴이	89
11. 강사 등 기타직종	90

제4장 학교업무종사자 노무관리 실태상의 문제점

I. 노무관리상의 쟁점과 문제점	9
1. 근로계약관리	98
2. 임금관리	103
3. 복무관리	105
4. 인사관리	107
5. 퇴직관리	108
6. 기타	110
II. 직종별 쟁점과 문제점	113
1. 영양사	113
2. 사서	113
3. 조리종사자	113
4. 교무실무사	114
5. 행정실무사	114
6. 특수교육실무사	115
7. 전문상담사	115
8. 초등돌봄전담사	116
9. 당직기사 및 시설경비	116
10. 배움터지킴이	116
11. 강사 등 기타직종	117

제5장 학교업무종사자 노무관리 쟁점별 개선방안

I. 고용안정을 위한 개선방안	119
1. 근로관계 당사자의 명확화	119
2. 무기계약직 전환을 통한 고용안정	120
3. 인력풀을 통한 고용안정	122
II. 처우개선을 위한 개선방안	124
1. 복무	124
2. 보수	126

3. 비정규직 차별처우금지	129
Ⅲ. 합리적 노사관계를 위한 개선방안	12
1. 노동조합 관련	132
2. 협력적 노사관계의 정착(노사협의회, 고충처리)	132

부록

1. 학교업무종사자 직종별 이해	136
2. 학교업무종사자 노무관리 실태조사 서면설문지	143

- 표 목차 -

<표 1-1> 공무원과 학교업무종사자에 대한 적용 법령 비교표	5
<표 2-1> 공공부문 비정규직 인원 현황(2003년과 2006년)	12
<표 2-2> 공공부문별 비정규직 현황(2006년과 2011년)	13
<표 2-3> 공공부문별 비정규직 현황(2012년과 2013년)	13
<표 2-4> 전국 교육기관 학교회계직(2009년~2010년)	14
<표 2-5> 전국 교육기관 학교회계직 직종별 현황(2012년~2013년)	15
<표 2-6> 학교회계직 직종별 인원 현황(2014년 4월 기준)	16
<표 2-7> 교원대체 직종별 인원 현황(2014년 4월 기준)	17
<표 2-8> 시도별 학교회계직 고용형태별 현황(2013~2014)	21
<표 2-9> 지자체 조례 제정 교육청(2014년 9월 현재)	26
<표 2-10> 이직사유별 계속근로연수 인정 기준	27
<표 2-11> 학교회계직 연봉 산정기준의 변동표(2004~2012)	29
<표 2-12> 2011년 학교회계직 주요직종의 임금체계	30
<표 2-13> 2012년 학교회계직 주요직종의 임금수준	30
<표 2-14> 학교 비정규직 직종별 연봉액현황(2013년 기준)	31
<표 2-15> 2014년 학교회계직 월급제 지급 기준	31
<표 2-16> 2014년 학교회계직외 일부 직종 임금지급 기준	32
<표 2-17> 17개 시도 교육청별 명절휴가보전금 지급 현황	33
<표 2-18> 17개 시도 교육청별 맞춤형복지비 지급 현황	33
<표 2-19> 교육부 장기근무가산금 가이드라인 추이(2012~2014)	34
<표 2-20> 17개 시도 교육청별 장기근속가산금 지급 현황	35
<표 2-21> 17개 시도 교육청별 위험수당(2013년)	35
<표 2-22> 17개 시도 교육청별 위험수당 지급 현황	36
<표 2-23> 17개 시도 교육청별 교통보조비 지급 현황	37
<표 2-24> 17개 시도 교육청별 자녀학비보조수당 지급 현황	37
<표 2-25> 17개 시도 교육청별 가족수당 지급 현황	37
<표 2-26> 17개 시도 교육청별 기술정보수당 지급 현황	38

<표 2-27> 17개 시도 교육청별 특수업무수당 지급 현황	38
<표 2-28> 17개 시도 교육청별 자격가산수당 지급 현황	38
<표 2-29> 17개 시도 교육청별 병가 일수 운영 지급 현황	41
<표 2-30> 17개 시도 교육청별 휴직 부여 기준 현황	43
<표 3-1> 학교업무종사자 서면실태조사 개요	46
<표 3-2> 학교업무종사자 면접실태조사 개요	47
<표 3-3> 근로계약 작성 및 교부 현황	48
<표 3-4> 사회보험 가입 현황	49
<표 3-5> 직종별 노무관리(연차, 조퇴 등) 최종결재자	50
<표 3-6> 임금체계 전환 방법	51
<표 3-7> 급여명세서 교부 현황	52
<표 3-8> 휴게시간 처리현황	53
<표 3-9> 근태 및 출퇴근시간 관리수단	53
<표 3-10> 시간외근로 시 동의여부 현황	54
<표 3-11> 단시간근로자 주휴일, 근로자의 날 및 재량휴업일 휴무 여부	55
<표 3-12> 연차휴가 가산부여 기준 현황	57
<표 3-13> 계속근로기간 1년 미만자 연차휴가 부여기준	57
<표 3-14> 방학 중 비근무 직종의 연차휴가 부여기준	58
<표 3-15> 단시간근로자의 연차휴가 부여기준	59
<표 3-16> 수익자부담 직종자의 연차휴가 부여기준	59
<표 3-17> 육아휴직 및 가족돌봄휴직 부여기준	60
<표 3-18> 유형별 징계(해고) 결정권자	61
<표 3-19> 징계의 절차 및 징계처분의 통보	62
<표 3-20> 정년	63
<표 3-21> 해고	64
<표 3-22> 직장내 성희롱 예방교육	65
<표 3-23> 퇴직급여 지급 기준	66
<표 3-24> 퇴직급여의 종류	67
<표 3-25> 퇴직급여 지급 시기	68

<표 3-26> 취업규칙의 작성 기준	68
<표 3-27> 취업규칙 제정 및 변경시 절차	69
<표 3-28> 취업규칙 적용 대상	70
<표 3-29> 다른 학교 학교업무종사자를 신규 채용한 경우의 계속근로연수 및 경력	71
<표 3-30> 무기계약자 전환 대상의 선정 기준	72
<표 3-31> 신규채용시 고용형태	73
<표 3-32> 소정근로시간을 초과하는 근로시간에 대한 가산임금	76
<표 3-33> 석식조리원의 운영	76
<표 3-34> 교무(업무)실무사의 업무	78
<표 3-35> 직종통합 절차	79
<표 3-36> 과학실무사의 운영	79
<표 3-37> 구육성회 직원의 운영	80
<표 3-38> 특수교육실무사의 운영	82
<표 3-39> 대상학생 졸업시 특수교육실무사의 고용관계	82
<표 3-40> 전문상담사의 무기계약 전환대상 포함 여부	83
<표 3-41> 교육청별 초등돌봄전담사 1주 소정근로시간 현황	85
<표 3-42> 초등돌봄전담사의 1주 소정근로시간 변경여부 및 근로시간관리 현황	85
<표 3-43> 1주 소정근로시간 15시간 미만인 초등돌봄전담사의 퇴직급여	86
<표 3-44> 당직기사의 고용형태별 현황	87
<표 3-45> 당직기사의 근무인원별 현황	87
<표 3-46> 당직기사의 연령별 현황	87
<표 3-47> 당직기사의 월 급여수준별 현황	88
<표 3-48> 당직기사의 직접인건비 구성비율별 현황	88
<표 3-49> 당직기사 근무체계 및 무인경비시스템 운영 여부	88
<표 3-50> 교육청별 전임코치 근로계약갱신 현황	92

- 그림 목차 -

<그림 3-1> 무기계약 대상자 전환 현황	72
<그림 3-2> 연도별 스포츠 강사 계약기간 현황	91
<그림 3-3> 연도별 전임코치 계약기간 현황	92
<그림 3-4> 연도별 영어회화전문강사 계약기간 현황	94
<그림 3-5> 연도별 원어민보조교사(영어) 계약기간 현황	95
<그림 3-6> 연도별 원어민보조교사(중국어) 계약기간 현황	95
<그림 3-7> 연도별 시간강사 계약기간 현황	96

제1장 서론

I. 연구 배경

1. 학교업무종사자 개요

(1) 민간부문 및 공공부문의 비정규직 증가

1997년 IMF 외환금융위기로 인하여 우리나라는 고용시장의 큰 변화를 겪게 된다. 대다수의 기업들은 외부환경에 따른 위기 해결책으로 대규모 구조조정(정리해고 및 다운사이징)을 선택하였으며, 당시 고용시장은 기존의 취업희망자들과 명예퇴직자 및 실업자들까지 더해져 포화상태에 이르게 되었다. 이로 인하여 우리나라의 고용시장은 정년보장의 정규직 중심의 전통적인 채용구조에서 새로운 고용형태인 비정규직¹⁾ 인력 중심으로 변화하게 되었다.

외환위기 극복 이후에도 기업들은 글로벌 경쟁력 강화를 기치로 삼으면서 기업의 역량강화 및 경영합리화를 위한 구조 개선을 지속하였다. 기업의 구조개선은 핵심역량사업을 제외한 주위적 부분을 아웃소싱 또는 비정규직으로의 대체하는 형태로 주로 진행되었으며, 민간부문에서 비정규직 증가 현상은 계속하여 확대되었다.

외환위기 이후의 광범위한 구조조정 현상은 민간부문에 그치지 않고 공공부문에서도 예외 없이 진행되었다. 경비절감 및 효율화 등을 이유로 정부 및 공공기관에서 청소·경비 등 단순 노무 업무분야를 중심으로 비정규직 근로자를 활용하는 사례가 증가하였으며, 외주업체에 대한 아웃소싱 등의 활용도 증가하였다. 또한, 중앙정부의 주도하에 지방자치단체 및 공공기관들에 대한 단계적인 효율화 정책이 추진되었고, 이 과정에서 공공기관들은 정원과 예산(인건비)을 충분히 확보하지 못하게 되자 부족한 인력을 비정규직으로 충원하게 되었다. 이러한 비정규직의 증가현상은 민간·공공부문 구분 없이 지속되고 있으며, 우리나라 고용시장에서 비정규직의 비율은 2014년 현재(2013.하반기 기준) 전체 임금근로자 중 32.6%(5,946천명)²⁾에 이르고 있는 실정이다.

(2) 학교·교육행정기관에서의 비정규직 증가

- 1) 외환위기 이후 비정규직의 개념 및 범위를 둘러싸고 논쟁이 지속됨에 따라 2002.7월 노사정위원회 비정규특위에서 고용 형태에 따른 분류기준에 합의하였음
 - 한시적 근로자(고용의 지속성): 근로계약기간을 정한 자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자
 - 시간제 근로자(근로시간): 근로시간이 짧은 파트타임 근로자
 - 비전형근로자(근로제공 방식) : 파견·용역근로자·특수고용 종사자·가정내근로자(재택,가내)·일일(호출)근로자
- 2) 통계청, 「비정규직 고용현황 지표」, 2013 하반기 고용지표

과거 학교·교육행정기관에서는 학생들을 가르치는 교원(교사)과 학교의 제반행정업무를 담당하는 공무원으로 주로 구성되었다. 학교현장에서 공무원이 아닌 인력의 경우에는 학교에서 특별한 사정이 있는 경우에만 채용되었기 때문에 그 수가 그리 많지 않았다. 따라서 학교·교육행정기관은 다른 공공부문(공사, 공기업, 지방자치단체)에 비교하여 비정규직의 채용 비율이 높지 않은 편이었다.

그러나 1981년 시범적으로 시행되었던 학교급식사업은 1990년대 초중반 급식의무화 대상 학교의 범위를 확대하면서 의무급식 이행의무가 있는 학교 수가 증가되면서 비정규 인력도 증가하기 시작하였고, 이후 초·중등학교에서 의무급식 시행에 따라 학교에서는 급식관련 필요 인력이 점점 늘어나게 되어 기능직공무원의 충원만으로는 급식 관련업무의 수행이 불가능하였게 되었다. 결국 일선 학교에서는 일용직 등 임시고용계약을 통해 급식관련 업무를 수행할 인력을 충원하게 되었으며, 2007년부터는 개정 시행된 「학교급식법」에 의하여 원칙적으로 급식 운영에 대하여 학교의 직영 관리·운영이 의무화(위탁도 가능)³⁾되면서 학교 내에서 급식관련 업무에 종사하는 인력은 지속적으로 증가하게 되었다.⁴⁾

이후 공교육장화를 위한 교원업무경감계획의 단계적 시행에 따른 교육과정 다변화 및 학교를 통한 아동복지 정책사업 등 학교의 외부환경 변화로 인하여 전통적인 학교현장의 직무 외 다양한 업무를 담당할 인력이 필요하게 되었다. 학교현장의 비정규직 인력은 크게 급식관련 업무 수행 직종, 교원의 업무경감 지원 직종, 교육지원 직종, 학교 복지관련 직종 등으로 다양화 되었으며 일선학교에서는 증가된 다양한 업무를 담당할 공무원이 아닌 근로자(비정규직, 이후 학교회계직, 교원대체직 등으로 지칭됨)의 채용이 지속적으로 증가하게 되면서 오늘날에 이르렀다.

2. 학교업무종사자의 근로조건 현황

(1) 학교회계직 고용관련 현황

비정규인력에 열악한 근로조건, 고용불안, 노사갈등 등이 사회적 문제로 이슈화되면서 정부는 공공부문을 중심으로 비정규직 문제 해결을 위한 노력을 시작하였다. 이러한 노력의 일환으로 고용노동부는 2003년 3월 중앙행정기관, 지방자치단체, 학교 및 교육행정기관 등의 공공부문 비정규직 고용 및 근로조건 등의 실태조사를 시행하여 공공부문 내의 비정규직 인력 규

3) 학교급식법 제15조(학교급식의 운영방식) ① 학교의 장은 학교급식을 직접 관리·운영하되, 「초·중등교육법」 제31조의 규정에 따른 학교운영위원회의 심의를 거쳐 일정한 요건을 갖춘 자에게 학교급식에 관한 업무를 위탁하여 이를 행하게 할 수 있다. 다만, 식재료의 선정 및 구매·검수에 관한 업무는 학교급식 여건상 불가피한 경우를 제외하고는 위탁하지 아니한다.

4) 학교급식법 전부개정안 [법률 제7962호, 2006.7.19, 전부개정]의 시행은 2007.1.20. 부터였으나, 부칙에서 3년간 직영·관리의 도입기간으로 급식위탁을 제한없이 허가하였고, 이러한 사정에 따라 급식관련 종사자들은 직영관리의 예외기간 종료인 2010년도부터 계속 증가하는 추세를 보였다.

모, 활용범위, 보수 및 고용안정성에 대한 실태를 확인하였다. 정부는 2003년 조사를 토대로 정부부처합동으로 2004년 「공공부문 비정규직대책」을 발표하였다.

정부는 2004년 「공공부문 비정규직 종합대책」을 통하여 ‘비정규직에 대한 적절한 처우개선과 인력관리의 효율성 제고라는 기본원칙’을 확립하고 당시 약 10만 명의 공공부문 비정규직 근로자의 처우개선 및 고용안정과 약 4만 명에 이르는 공공부문의 용역·파견근로자에 대한 근로조건을 개선하고자 하였다. 2004년 당시 교육인적자원부는 일용직 신분으로 근무하는 학교현장의 비정규 인력에 대한 임금 기준 마련(동종 공무원 초임수준으로 단계적 개선), 보수체계의 변경(일용임금방식에서 연봉제 방식)을 진행하였다.⁵⁾

2006년에 들어 정부는 「공공부문 비정규직 종합대책」을 발표하게 되는데, 이는 2004년 대책을 일부 수정하고, 기간제법 시행에 따른 고용관계에 대한 변경 사항 등을 반영한 것으로서 공공부문 비정규직으로서 기간제 계약을 반복·갱신하여 계속근로기간이 2년을 초과한 근로자를 ‘기한의 정함이 없는 근로자’(소위 ‘무기계약직’이라 칭한다)로 전환하여 고용을 안정화하는 것을 주요 골자로 하였다. 이에 따라 학교업무종사자들은 상시적으로 필요한 직종을 중심으로 기존의 일용계약형태가 아닌 매년 기간을 정한 연간단위 기간제 근로계약으로 그 채용형태가 변화되었으며, 상시적 직종에 대하여 2년 이상 근로계약이 계속된 자에 대하여 무기계약근로자로의 전환을 보장받게 되었다.

2011년 정부는 공공부문 비정규직의 고용안정 및 근로조건 개선을 위한 종합대책으로 「공공부문 고용개선 대책」을 발표하였는데, 이는 지난 2006년과 2007년도의 고용대책이 2년 이상의 기간을 근무한 직접 고용한 기간제 근로자의 무기계약직 전환이었던 것과 달리 ‘상시·지속적 업무’에 비정규직 고용관행 개선 컨설팅 및 차별시정 점검강화 등으로 합리적 고용관행을 정착하고 맞춤형 복지제도·상여금 등이 수혜를 확대하여 복지확충과 처우개선을 도모함을 주요 내용으로 하고 있다.

이러한 개선방향은 2012년 정부 관계부처 합동으로 발표한 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침에서 더욱 구체화 되어 상시·지속적 업무에 해당한다면 무기계약전환을 함은 물론 이후 신규 채용 시 무기계약 근로자로 채용하도록 하며 정규직 채용 시 비정규직 경력을 인정하도록 하였으며, ‘복지포인트 및 상여금’ 등의 지급기준을 마련하도록 하였으며, 공공부문의 간접근로관계에 있는 용역근로자 근로조건 보호에 관한 지침 등을 주요 내용을 하고 있다.

(2) 학교회계직 임금관련 현황

학교·교육행정기관은 공공부문 비정규직 대책 발표 이후 1년 단위 계약직으로 변경된 고용형태에 따라 일당제 형식의 임금체제를 개선하게 되었다. 특히, 연 단위 계약이 이루어지는

5) 2004년, 초/중등학교 회계직원 계약관리기준 제정·시행(교육부훈령)

6) 상시·지속적 업무 : 정부(고용노동부)는 공공부문 등에서 2년 이상 지속되고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무라고 정의하고 있음

상시적 운영직종의 경우 연봉제로 운영하게 되었으며, 2008년부터는 유사한 업무를 담당하는 공무원(일반직9급/기능직10급 초임호봉) 봉급수준으로 연봉액을 책정하였다. 또한 근무일수에 따라 365근무(상시근무 직종), 275근무(수업일근무 직종), 245근무(급식일근무 직종)으로 구분하여 임금을 지급받게 되었고, 이후 회계직들의 복지증진 등을 위하여 각 시·도교육청별 맞춤형 복지비의 지급을 통해 복리후생적 급여를 지급해오고 있다.

2011년 교육부 주관으로 전국 시·도교육청이 학교회계직의 처우개선을 위한 합의안을 도출하였으며, 해당 합의안에서는 ‘학교회계직 연봉액의 4% 인상’과 ‘명절휴가보전금’ 및 ‘장기근무가산금’의 신설도입을 그 내용으로 하였다.

2012년 교육부는 학교회계직원에 대해 연봉기준액 3.5% 인상, 2011년 신설된 장기근무가산금의 금액 및 지급기준 상향, 처우개선수당의 신설(교통보조비, 자녀학비보조금, 가족수당, 기술정보수당, 업무수당) 등으로 보수 등 근로조건을 개선하였다.

최근에 들어서 교육부는 “2014년 학교회계직 고용안정 및 처우개선안”을 발표하였는데, 다양한 연봉일수로 운영되던 보수체계를 단순화(상시전일근무, 방학 중 비근무)하여 월급제로 전환하고, 과거 처우개선안에서 지속적으로 효과성에 대해 문제 제기된 ‘장기근무가산금의 단계적 확대’를 통해 임금 등 근로조건에 있어서도 개선된 방안을 제시하였으며, 시·도교육청들은 각각 교육부의 처우개선방안을 기반으로 하는 시도교육청별 고용 및 근로조건에 관한 처우 개선계획을 수립·시행 중에 있다.

3. 학교업무종사자의 구조적 한계와 문제점

(1) 교원·공무원과 달리 근로기준법 등 일반노동법의 적용을 받음

학교 내의 구성원 중 교장 및 교사 등 교원과 행정실장 등 공무원은 유아교육법, 초·중등교육법, 공무원법의 적용을 받으며, 조리원 및 행정보조 등 학교업무종사자의 경우는 근로기준법 및 노동관계법령에 적용을 받게 되므로⁷⁾ 교원 및 공무원과는 달리 그 신분 및 노무관리와 관련된 법령에 있어서 명백한 차이가 존재한다. 또한, 보수 및 노무관리 외에도 연금 및 업무상 재해에 대하여 적용되는 법률에서도 차이가 있기 때문에 부수적인 근로조건에 있어서도 차이가 발생한다.

고용근거 및 임금·노무관리의 관계규정의 차이로 인하여 학교업무종사자의 경우 사업장 또는 일선학교에서 비교할만한 대상 근로자가 불명확하다 할 수 있다. 이는 학교업무종사자들이 비정규직(기간제 및 단시간 근로자)으로서 차별적 처우에 대한 차별시정 구제절차를 진행할 경우, 비교대상 근로자를 선정하는 단계에서부터 어려움이 발생하는 원인이 되고 있다.

7) 교원대체직종 중 일부인 기간제교원 등은 초·중등교육법에 근거하여 임용되게 되며, 보수체계 및 복무에 있어서도 교원에 준한 규정이 적용됨, 다만 퇴직시 퇴직금 지급 등 특별법이 비적용되는 부분에 있어서는 근로기준법 등이 적용됨

<표 1-1> 공무원과 학교업무종사자에 대한 적용 법령 비교표

구 분	근로자	
	공무원인 근로자	학교회계직 근로자
채용 · 근무 · 보수 등	◆ 국가(지방)공무원법 ◆ 공무원복무규정 ◆ 공무원보수규정 ◆ 공무원수당등에관한규정 ◆ 공무원성과평가등에관한규정	◆ 근로기준법 ◆ 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 ◆ 남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률 ◆ 노동위원회법 ◆ 최저임금법
연금 · 산재	◆ 공무원연금법	◆ 산업재해보상보험법 ◆ 고용보험법 ◆ 국민연금법
노동조합	◆ 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률	◆ 노동조합및노동관계조정법
안전 보건	산업안전보건법	

※ 한국기술교육대학교 고용노동연수원 학교회계직 인적자원관리 참고

(2) 다양한 직종의 분포

학교업무종사자 중 가장 많은 비중을 차지하는 학교급식 관련업무 종사자를 제외하면, 해당 근로자를 채용하게 되는 근거(특별교부금 사업예산 배정, 교원업무경감, 육성회직원 전환 등)에 따라 영양사, 사서, 학부모회직원, 사무보조, 교무보조, 과학실험보조, 실습보조, 전산보조, 조리종사원, 교육업무보조, 급식보조, 특수교육보조, 유치원교육보조, 전임코치, 당직전담(경비원), 사감, 통학차량보조, 사회복지사, 청소원, 운전원, 시설관리(보조), 매점관리, 방과후강사, 특기적성지도자, 유치원종일반담당강사, 특수교육종일반담당강사, 조무원 등 다양한 직종이 생겨나게 되었다.

또한, 동일(또는 유사한) 직종이나 직명에 해당하는 학교업무종사자라 하더라도, 시도별 차이 또는 단위학교별 차이로 인하여, 근로조건 및 업무분장이 상이하여 이들에 대한 체계적이고 효율적인 관리가 이루어지지 못하고 있으며, 이같이 과도하게 분화된 직종과 업무분장 등은 동일권역 내의 학교업무종사자 간에도 상호 업무대체가능성을 낮추게 되어 고용안정 및 전환 배치 등에 걸림돌이 되고 있다.

(3) 사용자 개념의 변화와 고용관리 문제

근로자의 고용, 임금 및 근로조건 등 개선을 위한 교섭의 상대방은 근로기준법상의 사용자

이므로, 학교업무종사자의 사용자를 규정하는 것은 중요한 문제라 할 것이다. 과거에는 학교 업무종사자에 대한 채용권 등을 학교장이 직접 행사함에 따라 학교장을 고용관계의 법률상 당사자로 보고 교육청은 직접적 책임을 부담하지 아니한다(서울행법 2007.7.24., 2007구합2777)는 판례 등을 근거로 시·도교육청은 학교회계직에 대한 채용 및 관리감독에 대한 재량권이 일선 학교의 교장에게 위임하여 운영하여 왔다.

최근인 2013.9.27. 서울고등법원은 “학교장이 학교회계직과 근로계약을 체결하였다 하더라도 교육에 관한 궁극적인 권리, 의무 및 책임의 주체가 되는 지방자치단체가 사용자”라고 판시하여 사용자는 교육감임을 명확히 하였고, 해당사건에 대해 대법원도 상고를 모두 기각하여 고등법원의 판결을 확정된 바, 현재 학교업무종사자의 사용자가 교육감이라는 것이 법원의 입장이라 볼 수 있다.

문제는 시도 교육감이 학교업무종사자의 사용자임을 규정함에도 불구하고, 대다수의 시·도 교육청에서는 임용권한 등을 다시금 일선 학교로 위임하고 있으며, 학교장은 포괄적으로 위임 받은 권한을 행사함에 따라 여전히 학교업무종사자의 고용관리 등에서 고용 및 근로조건은 소속된 학교에 따라 차이가 발생하게 되고, 이는 노사간 분쟁의 원인으로 지적되고 있다.

(4) 운영예산의 한계점

중·고·특수학교 등 학교운영지원비를 징수하는 기관의 학교운영지원비 세입예산 범위 내에서 상시로 고용하는 학교업무종사자인 학교회계직종의 경우에는 매년 고용유지를 위한 예산이 어느 정도 확보된다고 할 수 있으나, 학교 수 및 학급 수 감축, 예산 부족 등으로 인한 해고 사유 발생 등 고용불안을 야기하는 학내외 요인이 상존하고 있으며, 수익자부담원칙에 따라 채용되거나 특별교부금사업 및 지방자치단체 연계사업 예산에 의한 사업계획에 따라 채용되는 학교업무종사자의 경우에는 고용 상 불안요인에 더욱 영향을 받을 것으로 판단된다.

(5) 학교라는 사업장의 한계

학교업무종사자의 경우 근로기준법 등 노동관계법령을 적용받게 되고, 17개 시도교육청별로 학교업무종사자의 노무관리를 위한 지침 및 취업규칙 표준안 등을 제시하기는 하나, 채용 및 노무관리의 주체는 개별 학교에 맡겨져 있으며, 단위학교의 노무관리 담당자인 학교장 및 행정실장의 경우 노동관계법령 등에 대한 이해 부족으로 동일 시도교육청 내의 동종학교에 근무하는 근로자 간에도 무기계약직 전환, 인력관리 및 업무분장 등에 학교단위의 임의적 관리가 이루어지고 있고, 이로 인해 개별학교와 학교업무종사자간에 개별적 노동관계법분야의 분쟁이 지속되고 있다.

또한, 최근 들어 학교업무종사자들을 가입대상으로 한 노동조합들이 시·도교육청 외에 단위 학교에 대하여도 고충처리 및 노동쟁의 등 집단적 노사관계영역의 대응을 요구하고 있으나,

단위학교들은 이러한 집단적 노사관계영역은 대하여 사실상 대응하지 못하고 있다는 문제점도 지속되고 있다.

(6) 학교현장의 구성원보다는 주변역할로의 인식문제

2011년 이후 각 시·도교육청별로 학교업무종사자의 명칭 변경, 업무능력향상 지원, 신분안정 및 처우개선 등을 위한 조치들을 시행해 오고 있으나, 이러한 노력에도 불구하고 여전히 학교현장에서의 비정규직 또는 무기계약직으로서 학교업무종사자의 열악한 근로조건 등에 대한 문제제기와 교원 및 공무원과 대비하여 직무정체성의 불명확, 다양한 직군·직무 존재, 교육주체로서의 안정감 부족 등은 여전히 학교업무종사자가 학교 내의 비정규직으로서 보조적 역할에 불과하다는 인식을 가지게 하는 등 문제가 되고 있다.

II. 연구 목적

1. 연구의 필요성

민간·공공부문을 불문하고 비정규직 근로자가 증가해갈 수록 정규직과 비정규직간의 임금·복지후생 등 근로조건은 갈수록 그 격차가 커지고 있으며, 비정규직임을 이유로 고용불안 및 임금 등 근로조건에서의 차별적 처우문제로 인하여 비정규직의 상대적 박탈감에 따른 양극화 현상이 심화되고 있으며 이는 사회 안정화의 장애요소로서 작용되고 있다고 할 것이다.

정부는 비정규직 문제해결을 위하여 공공부문에서부터 이를 해결해나가기로 결정하고, 중앙행정기관, 지방자치단체, 학교 및 교육행정기관 등의 공공부문 비정규직 실태조사 결과를 토대로 2004년 ‘공공부문 비정규직 대책’을 발표하고 뒤이어 2006년 ‘공공부문 비정규직 종합대책’을 발표하면서 공공부문 비정규직의 근로조건 개선과 고용안정을 도모하였고, 2011년 정부는 기존의 비정규직 대책을 수정한 ‘공공부문 고용개선 대책’을 통해 상시·지속적인 업무에 종사하는 비정규직근로자들의 무기계약직 전환과 처우개선을 위한 지침을 마련하여 2012년부터는 지방자치단체(서울특별시, 광주광역시 등), 중앙행정기관 9등 여러 공공부문에서 비정규직 처우가 개선되고 있다.

그러나 이러한 정부의 노력에도 불구하고 학교회계직의 경우 고용체계에 대한 논란이 끊이지 않고 있으며, 학교회계직의 처우를 일률화하기 어려운 여러 요소(시도별 특성, 직종별 특성, 사업예산의 지속성 등)로 인하여, 2011년부터 여러 차례 교육부와 각 시·도교육청별 처우개선의 시행에도 불구하고, 학교업무종사자들의 고용안정 및 근로조건 상향의 요구는 지속되고 있다.

특히 정부 및 교육부, 시·도교육청의 다양한 처우개선방안 계획이 실시되고 있으나, 고용 및

노무관리상의 문제로 이러한 개선책이 불균형하게 시행되거나 학교업무종사자의 직종 및 근무형태에 따라 달리 적용되는 등 학교업무종사자로서는 고용 불안정, 보수, 근무여건의 다양성에 따른 직종간의 갈등 등 여러 가지 문제점이 해결되지 못하고 있다고 느끼고 있으며, 학교와 교육기관의 입장에서는 노동관계법령에 대한 이해도 부족과 정부 및 상급기관의 처우개선계획 다양화로 인하여 학교업무종사자 관리에 추가적인 인력과 비용의 부담이 더해지면서 이를 문제점으로 인식하고 있다.

학교업무종사자의 노무관리 문제는 순수교육이 중심이 되어야 할 학교현장에서 불필요한 노사갈등 및 분쟁을 야기하는 등 상당한 우려가 제기되기 때문에 지금까지 드러난 문제점을 신속하고 원만하게 해결해야 할 필요성은 매우 크다고 할 것이다.

2. 연구의 목적

학교업무종사자들에 대한 고용불안, 저임금, 차별 등 주요 근로조건 관련 문제들이 노조, 국회, 언론 등을 통해 지속적으로 제기되고 있으나, 현재 학교업무종사자들의 근로실태에 대한 정확한 현황파악이 어려운 상황이어서 이에 대한 실태파악을 통한 합리적인 개선방안을 마련해야 할 필요성이 제기되고 있으며, 학교업무종사자들은 교원, 공무원과 달리 근로기준법의 전면 적용을 받게 되는 자임에도 관리주체인 개별학교의 근로기준법 등에 대한 이해부족으로 인하여 노동관계법령 적용의 사각지대에 있다는 비판 또한 존재하고 있다.

따라서 학교업무종사자들의 근로실태를 면밀히 파악하고, 정부정책의 이행상황을 점검하는 차원에서 그치는 것이 아니라, 시·도교육청별과 소속 학교에서 현실적으로 시행 가능한 합리적이고 효율적인 노무관리 개선방안을 제안함으로써 근로자와 기관 모두에게 실효성 있는 연구 성과를 도출하는데 그 목적을 두고 있다.

3. 연구의 기대효과

그간 공공부문 비정규직 중 가장 많은 비율을 차지하는 교육부문의 경우 정부정책 발표와 이를 기초로 한 교육부와 시·도 교육청의 처우개선 계획 발표에도 불구하고, 근로기준법 등 노동법령에 대한 사각지대라는 비판을 받아 왔으며, 학교업무종사자의 처우개선에 대한 사회적 문제제기가 계속되자 2012년에는 개별 교육청별로 학교업무종사자(학교회계직종)에 대한 연구 등이 다수 진행된 바 있으며, 관련 논문도 많이 발표되고 있다. 또한 2014년 교육부의 학교업무종사자 처우개선안의 주요 내용인 월급제 전환 및 임금체계 변경에 대하여 근로자들과의 갈등이 발생하였으며, 방학중 휴무에 따른 노무관리상의 문제점도 본격화 되고 있는 상황이라 할 것이다.

본 연구의 목적에 따라 성공적인 연구가 진행된다면, 이는 학교업무종사자의 처우에 관한 실태조사 및 학교현장의 관리자들과의 노동관계법령상의 이해도 등 고용관리역량에 대한 가늠

이 가능할 것이고 이를 토대로 현재 고용노동부의 임금체계 개선방향, 교육부의 처우 개선방향 등의 종합적 고려와 근로기준법 및 노동관계법령상의 적용방안 검토를 통해 학교업무종사자 관리의 안정성과 합리성을 제고할 수 있을 것이다.

이를 통하여 실태조사 과정에서 현재 학교업무종사자의 요구사항과 학교 기관의 관리상 어려움 등을 파악하여, 노동관계법령 및 정부정책에 기초한 대안 제시를 통해 향후 학교업무종사자와 기관 모두에게 도움이 될 것으로 기대된다.

Ⅲ. 연구 범위와 방법

1. 연구범위

(1) 학교업무종사자의 인력운용 실태 분석

학교업무종사자에 대한 처우개선계획, 정부의 공공부문 비정규직 고용 개선 대책 등의 학교 현장 이행 여부 등을 파악하기 위하여, 시도교육청의 처우개선계획 및 개별 직종에 대한 업무처리 지침 등 자료 수집 및 분석을 거쳐 개선방안을 위한 기초로 삼는 것이 선행되어야 하므로 2013년도 이후 각 시·도교육청의 학교업무종사자와 관련된 운영현황의 기초자료를 분석하는 것은 연구에 포함될 것이다.

(2) 학교업무종사자의 노무관리 실태조사

선행되는 기초자료 조사분석을 토대로 학교업무종사자 업종별 특성에 맞춘 최적화된 설문지를 구성하고 업종·지역별 특성을 고려한 설문대상 범위를 정하여 학교업무종사자의 구체적인 운영 실태를 조사·분석함으로써 조사상의 오차를 줄여 객관적인 실태를 파악하여 현재 고용노동부의 임금체계 개선방향, 교육부의 처우 개선방향 등의 종합적 고려와 근로기준법 및 노동관계법령상의 적용방안 검토를 통해, 학교업무종사자 관리의 안정성과 합리성을 제고할 수 있다.

(3) 학교업무종사자에 대한 노무관리 매뉴얼 초안 제시

최근 정부정책 변화와 통상임금 등 노동관계법령상 변경 이슈 등을 고려하여, 학교업무종사자의 관리 실태상의 문제점 및 개선사항 파악하고, 정부정책 준수여부 및 학교별 근무 실태조사 결과를 토대로 노동관계법령 준수 등을 고려하여, 개별 학교에서 합리적이고 안정적인 인사노무관리 체계 구축을 위한 노무관리 개선방안 초안을 제시하고자 한다.

2. 연구방법

(1) 학교회계직 관련 주요 정책(정부, 교육부) 동향 분석

그간 학교업무종사자와 관련하여 시행되어온 정부의 비정규직 개선대책 및 교육부와 각 시·도 교육청별 근로조건 처우개선안 등 동향과 현황을 파악하고, 이를 기반으로 하여 학교업무종사자의 노무관리 현황 등을 사전에 파악할 필요가 있다. 또한, 연구과제 진행에 있어서 시도교육청별 자료조사 협조 및 지원요청을 통하여, 실무자들의 의견과 실제 현장의 운영상황을 반영하였고, 주요 시·도교육청 담당자 중 연구협력관을 지정하여 연구기간 중에 지속적인 상호 의견교류를 통하여 합리적이고 현실 적합한 연구과제를 도출될 수 있도록 하였다.

(2) 시·도 교육청별 서면설문조사 시행

학교업무종사자의 채용, 근로조건(근로시간 및 휴게, 휴일, 휴가 등), 퇴직 등 구체적 노무관리 실태조사는 문헌분석 등을 통하여 파악된 지역별·학교급별(초, 중, 고교) 특성을 고려하여 최적화된 설문조사지를 개발하여, 학교현장의 관리자 서면설문조사를 통하여 전국단위 노무관리 실태 및 법령준수 및 정부정책 이행상황을 파악하고자 한다.

(3) 주요 시도교육청별 면접조사 진행

학교업무종사자를 관리하는 실무자와의 면접조사를 통해 '학교 인사관리제도, 인력운영현황, 직종별 관리현황 및 근로기준법 및 노동관계법령의 준수, 정부의 공공부문 고용개선 대책의 이행수준 등으로 조사하고, 학교업무종사자에 대한 면접조사를 통해 임금 및 근로조건 등에 대한 관리 현황 등을 파악하여 서면설문조사로 조사되기 힘든 현장의 문제점 등을 파악하고자 한다.

(4) 연구용역 관련 실무협의회 구성하여 의견 수렴·반영

본 연구과제의 목적 달성을 위하여 연구 수행과정에서 필요한 사안을 중심으로 연구용역팀과 교육부·교육청 및 고용노동부 실무자간의 회의를 통해 현장의 의견 및 건의사항 등을 수렴·검토하여 연구과제에 반영하고자 하였다.

특히 실무협의회 외에도 시·도 교육청 소속 학교업무종사자 관련 업무 책임자 및 실무자들과의 간담회를 통하여 학교업무종사자의 노무관리 실태 파악 및 노무관리 개선방안 도출에 관한 다양한 논의와 토론을 거쳐 좀 더 보편타당한 현실적 개선방안을 도출하고자 하였다.

제2장 학교업무종사자 운영실태 분석

I. 학교업무종사자의 정의 및 인력 현황

1. 학교업무종사자의 정의 및 인력현황

(1) 학교업무종사자의 정의

학교업무종사자라 함은 학교회계직원⁸⁾, 교원대체직원⁹⁾, 기타 직원 등 학교 및 교육행정기관에서 급식, 과학, 교무, 사서, 방과 후 수업, 전산, 특수교육, 행정사무, 체육수업보조, 학교보안, 운동부지도, 영어회화, 수준별강의 보조 등 업무에 따라 약 50여개 이상으로 분화되어 있는 직종에서 해당 업무를 수행하는 모든 비공무원(공무원, 교원이 아닌 자)을 지칭하며, 학교업무종사자는 교육감 또는 학교장과 근로계약을 체결하여 '각급 학교에서 교육 및 행정업무 등을 지원 또는 보조하기 위하여 필요한 근로를 제공하고 학교회계, 교육청 사업예산 또는 수익자부담 등을 통해 보수를 받는 자로서 공무원이 아닌 근로자'에 해당한다.

또한, 학교업무종사자 중 학교회계직원, 기타직원의 경우 공무원·교원과 달리 근로기준법(이하 "근기법"이라 한다), 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 "기간제법"이라 한다)등 일반 노동관계법령에 적용을 받으며, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 "노조법"이라 한다)에 따라 근로3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)이 보장되며, 교원대체직종의 경우에도 채용 및 배치의 근거인 특별법(학교체육진흥법, 초·중등교육법 등)에서 정하고 있는 부분(채용, 근로조건 등)외에는 근로기준법 등 노동관계법령의 적용을 받는다 할 것이다.

(2) 공공부문에서 학교업무종사자의 인력규모 추이

학교업무종사자의 경우 다양한 직종의 인력들이 그 배치의 원인을 달리하는 경우가 많고, 그간 학교업무종사자의 임용을 학교장이 수행하여 왔기 때문에 전체 및 직종별 인원들이 어떻게 변화되어 왔는가를 정확하게 파악하기는 매우 어려운 실정이다.

먼저 2006년도 '공공부문 비정규직종합대책'에서의 자료를 살펴보면 다음의 <표2-1>과 같다. 이에 의하면 2003년의 공공부문 비정규직 인원은 234,315명인데 비하여 2006년 실태조사에서

8) 학교회계직 : 과거 육성회직원 또는 학부모회직원 등으로 불리다가 2004년 정부의 '회계직원 계약 관리지침'에 따라 '회계직원'이라는 명칭으로 변경되었다. 이러한 학교회계직이라는 명칭은 2000년에 「초·중등교육법」 제30조의2(학교회계의 설치)가 신설되어 국공립의 초·중등학교 및 특수학교에 학교회계를 설치하도록 하면서 처음 사용되기 시작하였으며, 각급 학교에서 교육과정 운영에 필요한 모든 세입 및 세출을 학교회계라 지칭하게 되었음

9) 교원대체직종 : 교원과 유사하게 학생의 수업을 담당하지만 「초·중등교육법」 제19조 제1항의 규정에 의한 교원이 아니라 「초·중등교육법」 제22조에 근거하여 교육과정 운영상 필요에 따라 두는 '교원 외의 자'로서 강사에 해당함

는 311,666명으로 77,341명이 증가되었다.

<표2-1> 공공부문 비정규직 인원 현황(2003년과 2006년)

(단위 : 명, %)

구 분	2003년 실태조사				2006년 실태조사			
	총인원 (a=b+c)	정규직 (b)	비정규직 (c)	비율 (c/a)	총인원 (a=b+c)	정규직 (b)	비정규직 (c)	비율 (c/a)
합 계	1,249,151	1,014,836	234,315	18.8	1,553,704 (1,464,575)	1,242,038 (1,176,330)	311,666 (288,245)	20.1 (19.7)
중앙행정 기관	272,605	237,004	35,601	13.1	273,715	243,408	30,307	11.1
지자체	305,089	260,442	44,647	14.6	383,801	311,564	72,237	18.8
공기업· 산하기관	195,099	140,109	54,990	28.2	368,384 (279,255)	271,655 (205,947)	96,729 (73,308)	26.3 (26.3)
교육부문	476,358	377,281	99,077	20.8	527,804	415,411	112,393	21.3

※ ()는 '03년과 동일기준 '경영혁신대상 기관(224개)' 조사 결과, '03년은 202개 기관

※ 정규직은 공무원 여부와 관계없이 무기계약근로자를 의미

※ 2006년 8월 관계부처합동 공공부문 비정규직 종합대책 자료

이러한 증가인원 중에서 공기업과 산하기관을 동일기관으로 조사한 결과로 계산하면, 2003년 대비 2006년에 53,930명 증가되었다. 이 중에서 교육부문을 보면, 2003년에 교육부문 비정규직의 인원은 99,077명이며, 전체 공공부문 중 20.8%를 차지하고 있었다. 2006년의 교육부문 비정규직 인원은 112,393명이며, 전체 공공부문 중 21.3%였다. 2003년 대비 공공부문 총인원 증가는 공기업·산하기관 조사대상의 확대(202개→401개)와 학교증설(초중고 8,803개→9,198개)이 주된 요인이라고 하였다. 이러한 실태를 볼 때, 2003년에 비해 2006년 교육부문 비정규직이 13,316명 증가한 것을 알 수 있으며, 전체 공공부문에서의 비정규직의 증가 53,930명 중에서 약 25%를 차지하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 2006년과 2011년의 부문별 비정규직 현황을 비교해보면, <표2-2>와 같다. 전체적으로 볼 때 공공부문 전체에서 약 6천 명 감소하였으나 교육부문(교육청, 각급 학교)에서는 약 2만4천 명 증가한 것을 알 수 있다. 결국 2006년 대비 2011년의 공공부문 비정규직 인원의 증가를 보면 타 공공부문에서는 비정규직 인력을 정규직으로 전환하거나 비정규직 임용을 축소해왔다고 볼 수 있는 반면, 학교업무종사자의 채용은 지속적으로 증가하여 왔다고 할 수 있다.

<표2-2> 공공부문별 비정규직 현황(2006년과 2011년)

(단위: 명, %)

구 분	2006년			2011년		
	직접고용		파견·용역	직접고용		파견·용역
	정규직	기간제 등		정규직	기간제 등	
합계	1,242,038	246,844(15.9)	64,822(4.2)	1,350,220	240,993(14.3)	99,643(5.9)
중앙행정	243,408	22,813(8.3)	7,494(2.7)	266,262	18,575(6.3)	7,811(2.7)
자치단체	311,564	67,595(17.6)	4,642(1.2)	327,842	47,516(12.3)	10,259(2.7)
공공기관	271,655	54,614(14.8)	42,115(11.4)	293,085	49,815(12.4)	59,438(14.8)
교육기관	415,411	101,822(19.3)	10,571(2.0)	463,031	125,087(20.5)	22,135(3.6)

※ 기간제 교사 등을 포함하여 산정한 결과임.

※ 2011년 9월 비정규직 종합대책에서의 자료

최근인 2012년과 2013년의 부문별 비정규직 현황을 비교해보면, <표2-3>과 같다. 공공부문 전체에서 약 6천500명 증가하여 공공부문의 비정규직 인력의 증가율은 감소추세를 보이고 있다. 그러나 여전히 교육(교육청, 각급 학교)부문에서는 약 1만5천명 가량 증가하여 비정규인력이 계속 증가하는 것으로 볼 수 있다. 결국 이전과 마찬가지로 타 공공부문 영역에 비하여, 교육부문의 비정규직 인력이 증가해왔음을 알 수 있다.

특히, 학교급식의 직영화 확대, 전문상담사, 지역사회교육전문가, 돌봄전담사업 전국단위 시행 등과 같이 신규사업의 확대가 그 원인이라 할 수 있으며, 이러한 신규사업 및 교원업무 경감계획 진행에 따라 기존에 존재하지 않던 새로운 직종의 학교회계직 채용이 증가한 것이 그 근거라 할 것이다.

<표2-3> 공공부문별 비정규직 현황(2012년과 2013년)

(단위: 명)

구 분	2012년				2013년			
	총인원	직접고용		파견·용역	총인원	직접고용		파견·용역
		정규직	비정규직			정규직	비정규직	
합계	1,754,144	1,393,889	249,614	110,641	1,760,647	1,408,866	239,841	111,940
중앙행정	289,499	263,529	20,074	5,896	285,171	259,402	19,038	6,731
자치단체	385,050	324,281	49,349	11,420	377,652	313,307	53,340	11,275
공공기관	387,019	276,669	46,971	63,379	391,563	279,017	47,793	64,753
지방공기업	63,557	45,806	7,924	9,827	61,945	45,842	8,653	7,450
교육기관	629,019	483,604	125,296	20,119	644,316	511,568	111,017	21,731

※ 고용노동부 조사 자료

(3) 학교업무종사자 연도별 인원 변화 추이

학교업무종사자의 무기계약직 전환이 본격적으로 이루어지기 시작한 2006년 이전의 경우에는 학교통폐합, 예산축소 등 여러 가지 사유로 학교업무종사자의 이직이 잦아 그 인원파악이 쉽지 않았기 때문에 학교업무종사자에 대한 전체적인 인원파악은 최근 들어서야 이루어졌다고 할 것이며, 현재까지도 학교업무종사자 전체에 대한 현황보다는 학교회계직원들의 인력현황을 중심으로 주로 조사되고 있다.

학교업무종사자의 인원변화 추이는 학교회계직 통계자료를 기반으로 하므로, 2009년과 2010년(공공운수사회서비스노동조합 전국교육공무직본부의 통계자료)을 비교하고, 교육부가 시·도교육청과 함께 학교회계직의 근로조건 및 처우개선을 위해 전국단위의 학교회계직 직종별 인원현황을 파악한 2011년 이후인 2012년, 2013년 인원현황과 현재까지의 인원변화를 살펴보고 시사점을 찾고자 한다.

2009년과 2010년의 전체 학교회계직의 인원을 비교해보면, 2009년은 96,937명이고, 2010년은 104,733명으로 약 8천명 비정규직이 증가한 것을 알 수 있다. 무기계약직은 2천명 가량 증가하였으나, 전체적인 비정규직 인원의 증대로 인하여, 무기계약직 비율이 2009년에 비하여 2010년에 더 증가되었음을 알 수 있다.

<표2-4> 전국 교육기관 학교회계직(2009년~2010년)

(단위 : 명)

구 분	2009년			2010년		
	총인원	직접고용		총인원	직접고용	
		무기계약직	비무기계약		무기계약직	비무기계약직
전체	96,879	53,022(54.7)	43,859(45.3)	104,733	54,951(52.5)	49,782(47.5)
주요 10개 직종	74,106	52,000(70.2)	22,106(29.8)	77,172	52,885(68.5)	24,287(31.5)
기타직종	22,773	1,022(4.5)	21,753(95.5)	27,561	2,066(7.5)	25,495(92.5)

※ 공립, 직접계약체결만 집계(기간제 및 시간제강사 제외)

※ 전국교육기관회계직연합회, 학교회계직(비정규직) 현황과 대안 모색을 위한 토론회(2011.5.9.일)자료 요약

※ 인원수 옆 ()는 해당직종 전체 인원대비 비율(%)임

※ 주요 10개 직종 : 영양사, 조리사, 조리원, 구육성회, 사무행정보조, 교무보조, 과학보조, 사서, 특수교육보조, 전산보조

학교회계직원인 2013년 기준으로 50여종의 다양한 직종에서 근무하고 있으며, 그 대다수는 급식종사자(영양사, 조리사, 조리원, 배식보조)가 65,786명(47%), 교원업무경감 직종(교무, 과학, 전산, 사서, 교육, 사무보조)이 31,857명(23%), 교육지원직종(방과후, 초등 돌봄, 종일반, 특수교

육)이 20,242명(15%)으로 전체의 85%를 차지하고 있다. 2012년과 2013년을 비교해보면, 2012.1.16. 정부의 공공부문 비정규직 고용개선 대책¹⁰⁾ 이후 학교회계직의 고용안정을 위한 무기계약 전환이 적극적으로 추진되고 있으며, 대다수의 직종에서 총원대비 무기계약자 비율이 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표2-5> 전국 교육기관 학교회계직 직종별 현황(2012년~2013년)

(단위 : 명)

구 분	2012년			2013년		
	총인원	직접고용		총인원	직접고용	
		무기계약직	비무기계약		무기계약직	비무기계약
전체	152,609	71,953(47.1)	80,656(52.9)	140,486	85,356(60.8)	55,130(39.2)
교원업무경감	30,575	17,397(56.9)	13,178(43.1)	31,857	19,687(61.8)	12,170(38.2)
학부모회직원	4,332	3,961(91.4)	371(8.6)	4,676	4,090(87.5)	586(12.5)
시설관리등	6,064	1,495(24.7)	4,569(75.3)	6,452	1,734(26.9)	4,718(73.1)
교육지원관련	25,538	4,945(19.4)	20,593(80.6)	20,242	8,251(40.8)	11,991(59.2)
급식종사자	65,214	43,445(66.6)	21,769(33.4)	65,786	49,487(75.2)	16,299(24.8)
복지/상담사	3,969	180(4.5)	3,789(95.5)	5,628	1,098(19.5)	4,530(80.5)
기타	16,917	530(3.1)	16,387(96.9)	5,845	1,009(17.3)	4,836(82.7)

※ 교육부 내부 자료, 2013년 인원 감소는 자원봉사자, 스포츠강사, 운동부코치 등 제외로 인한 것임

※ 인원수 옆 ()는 해당직종 전체 인원대비 비율(%)이며, 정부 공공부문 고용개선대책 상 무기계약 전환제외자(ex. 1주15시간 미만 근로자를 제외하지 않은 비율임)

현재(2014년 4월 기준) 학교회계직은 142,152명으로 직종별로 보면 영양사 및 조리종사원(조리사, 조리원, 배식보조 등)이 66,691명(46.9%)으로 가장 많고, 교무보조 15,685명(11%), 돌봄전담사 8,590명(6%) 등이고, 여러 직종 가운데서도 2012~2013년 비교와 마찬가지로 급식 직영화 확대와 교원업무경감계획에 직접 관련된 직종, 신규 교육지원사업에 관계된 직종의 증가추세가 두드러진다고 할 수 있을 것이다.

교육부는 2013년부터 기존에 학교회계직으로 분류하던 기타직종(봉사자), 교원대체직종 중 일부(운동부지도자, 스포츠강사 등)에 대한 현황을 파악하지 않아, 각 지역교육청에 협조를 얻어 교원대체직종 중 일부에 대한 인원현황을 조사하였다. 그러나, 교원대체직종의 경우 각 직종별 사업예산을 관리·운영하는 부서에서 정원 등을 파악하는 관계로 정확한 인원현황을 파악하는 것은 어려웠다. 13개 교육청을 기준으로 스포츠강사, 전임코치, 영어회화전문강사, 원어민보조교사(영어, 중국어), 시간강사 현원의 합은 약 1만5천명 정도로 파악된다.

10) 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침

<표2-6> 학교회계직 직종별 인원 현황(2014년 4월 기준)

(단위 : 명)

연 번	직종	무기계약직(a)	기간제(b)	제외(c)	합계 (d : a+b+c)	비율 (d/e)
1	교무보조	13,742	1,626	317	15,685	11.0%
2	과학보조	3,817	423	85	4,325	3.0%
3	전산보조	1,466	148	12	1,626	1.1%
4	사서(보조)	3,560	615	475	4,650	3.3%
5	유치원교육보조	2,721	955	496	4,172	2.9%
6	사무(행정)보조	3,922	585	378	4,885	3.4%
7	학부모회직원	4,063	133	114	4,310	3.0%
8	시설관리직	213	105	692	1,010	0.7%
9	매점관리원	37	17	28	82	0.1%
10	청소원	461	191	997	1,649	1.2%
11	당직전담직원	65	25	533	623	0.4%
12	사감	565	344	255	1,164	0.8%
13	돌봄전담사	4,920	1,211	2,459	8,590	6.0%
14	방과후학교실무원	251	156	1,608	2,015	1.4%
15	통학차량보조	921	193	934	2,048	1.4%
16	특수교육보조	6,635	1,042	198	7,875	5.5%
17	영양사	4,433	563	104	5,100	3.6%
18	조리사	7,318	233	89	7,640	5.4%
19	조리원	44,264	3,416	1,321	49,001	34.5%
20	배식보조	305	451	4,194	4,950	3.5%
21	평생교육사	67	2	2	71	0.0%
22	교육복지사	1,252	251	92	1,595	1.1%
23	전문상담사	1,539	917	1,270	3,726	2.6%
24	학교보안관	24	5	1,128	1,157	0.8%
25	기타	1,222	905	2,076	4,203	3.0%
합 계		107,783	14,512	19,857	142,152 (e)	

※ 교육부 내부자료, 학교회계직원 실태조사 및 분석 결과

<표2-7> 교원대체 직종별 인원 현황(2014년 4월 기준)

(단위 : 명)

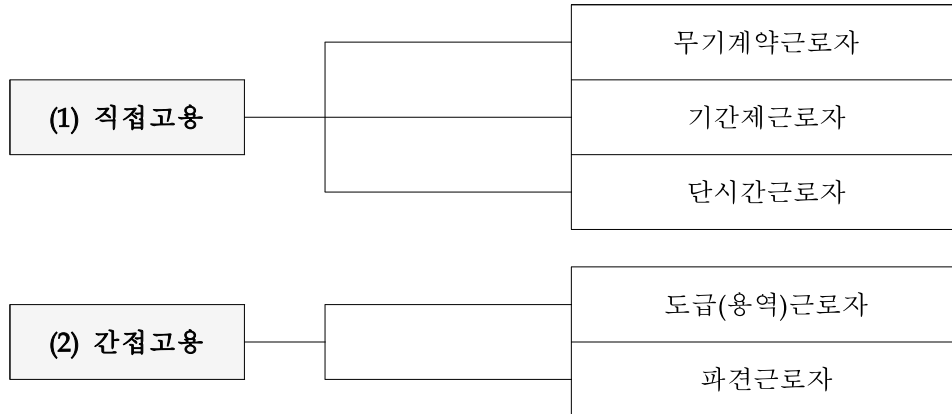
직종별	스포츠 강사	전임코치	영어회화 전문강사	원어민보조 교사(영어)	원어민보조 교사(중국어)	시간강사	합계
강원	299	342	158	273	14	155	1,241
경남	294	282	398	353	0	0	1,327
경북	381	153	97	156	15	58	860
대구	132	187	308	445	22	581	1,675
대전	249	188	292	233	10	213	1,185
부산	81	0	473	516	29	162	1,261
서울	333	394	1,000	504	40	0	2,271
울산	79	196	156	194	5	102	732
인천	390	366	299	274	22	14	1,365
전북	381	248	147	268	8	43	1,095
제주	155	42	104	0	0	41	342
충남	365	270	129	0	0	26	790
충북	419	254	175	243	6	0	1,097
소계	3,558	2,922	3,736	3,459	171	1,395	15,241

※ 각 지역교육청 내부 자료, 부산·경기·전남 교육청은 자료 부정확으로 제외,

※ 교원대체직종의 경우 각 직종별로 사업예산 및 인력관리부서 상이하여, 파악된 현황만 통계함

2. 학교업무종사자의 고용형태

(1) 학교업무종사자의 일반적 고용형태



가. 무기계약근로자

무기계약 근로자라고 함은 상시·지속적 업무에 종사하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사실상 정년을 보장받게 되는 근로자를 지칭하며, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제2항11)에 의하여 기간제 근로자(기간이 정하여진 단시간 근로자 포함)에서 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 근로자를 포함한다 할 것이다.

나. 기간제근로자

기간제근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며, 이후 근로계약이 체결·갱신되어 근로기간이 2년을 초과한 근로자는 무기계약근로자로 간주된다. 교육부는 상시·지속적 업무에 종사하는 직종에 대해서는 기간제법 제4조 제2항에 의거 2년을 초과한 근로자에 대하여 무기계약근로자로 전환하여 왔으며, 교육부는 2014년에 「학교회계직 고용안정 및 처우개선안」을 통하여 1년 이상 상시지속 업무에 종사하는 근로자를 무기계약 근로자로 전환하는 계획을 발표하고 현재까지 추진 중이다.

다. 단시간근로자

1주간의 소정근로시간이 당해 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 통상근로자와 비

11) 제4조(기간제근로자의 사용) ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

교하여 소정근로시간이 짧은 근로자를 의미하며, 단시간근로자의 근로조건은 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다(근로기준법 제18조 제1항, 기간제법 제2조 제2호12)). 최근 들어 학교회계직 인원 증가에 영향을 끼친 기타직종 중에는 종일근무보다는 방과 후 또는 일과 중 일부시간을 근무하는 단시간근로자에 해당하는 사례가 증가하고 있다. 단시간 근로자로서 1주간 소정근로시간이 4주를 통산하여 15시간 미만인 경우에는 근로기준법의 규정 중에서 제55조(휴일), 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 않으며,¹³⁾ 기간제법 제4조제 제6호14) 및 동법 시행령 제3조 제3항 제6호15)에 의하여 계속하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있기 때문에, 정부의 공공부문 비정규직 고용개선 대책에서도 무기계약 전환 대상에서 제외되어 있다.

라. 도급·용역 근로자

민법 제664조¹⁶⁾에 의하면 도급인과 수급인이 어떠한 일의 완성을 목적으로 계약을 하는 경우 도급계약이라고 하며, 도급 계약에 따라 일을 완성하기 위하여 일하는 자를 도급(용역)근로자라고 지칭하고 있다. 도급(용역)근로자는 일의 완성에 따른 비용을 대가로 받는 자이므로, 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 받는 근로법상의 근로자와는 구분되는 개념이며, 일의 완성에 있어서 독립성이 유지되므로, 학교와 직접적인 근로관계에 있는 자라 할 수 없을 것이다. 학교와 관련된 용역회사는 경비업법에 의한 경비용역, 공중위생법에 의한 청소용역, 기타 시설관리용역 등이 있을 수 있다. 다만, 특기적성 교육이나 방과후 특별교육 등을 수행하는 개인강사의 경우 위임이나 도급계약에 준하여 관리하는 사례도 있을 수 있다.

최근 들어 각급 교육기관에는 학교시설 감시 및 관리를 위한 야간당직을 전담하는 학교업무종사자를 두거나, 해당업무를 외부 용역업체에 위탁¹⁷⁾하고 있는데, 국민권익위원회는 교육기관에서 당직기사로 근무하는 자들의 근로조건 조사결과, 주로 1인 당직기사 근무로 인하여

12) 근로기준법 제2조(정의) 제8호 "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다. 기간제법 제2조(정의) 제2호 "단시간근로자"라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

13) 근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

14) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 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.

6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

15) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 6. 「근로기준법」 제18조 제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

16) 민법 제664조 (도급의 의의) 도급은 당사자일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생긴다.

17) 2013.10월~11월 17개 시도교육청 대상 국가권익위원회 조사에서 외부용역 형태로 운영하는 학교가 69.3%에 이르는 것으로 조사되었다.

장시간 근무를 예정하고, 휴일 및 휴가사용이 어려운 것으로 파악되어 각 시도교육청과 교육부에 학교 야간당직업무 2명이 교대 근무하는 등의 대책 마련을 권고한 바 있다.¹⁸⁾

마. 파견근로자

파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법'이라 함) 제2조 제5호¹⁹⁾에 의하면 파견근로자라 함은 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 사업장에서 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 자를 말한다. 도급·용역근로자와의 차이점은 학교가 파견근로자에 대한 직접 지휘·명령을 한다는 점이며, 예컨대 도급(용역)업체와 계약을 체결한 경우라도 학교가 도급·용역근로자에게 지휘·명령을 하는 경우 계약의 명칭과 관계없이 파견 근로관계로 보아 파견법이 적용될 수 있다.

다만, 2007년 학교급식법 개정 및 2010년 학교급식 직영화 진행에 따라 사실상 파견근로자의 다수를 차지하던 학교급식의 위탁사례가 감소하여, 학교회계직 근로자들 중 파견근로자에 해당하는 사례는 더 줄어들었다 할 것이다.

(2) 학교업무종사자의 고용형태별 인력 현황

앞서 기술한 5가지 직·간접 고용형태 중 학교회계직의 대다수는 기간제근로자와 무기계약근로자(기간제 2년 경과로 전환된 자 포함)에 속한다 할 수 있다. 2004년 및 2006년 정부의 공공부문 비정규직 종합대책의 시행 이후 2년 이상 계속 근로한 학교회계직의 경우 지속적으로 무기계약직으로 전환해 왔으며, 2014년 교육부 개선 계획에 따라 상시·지속업무에 1년 이상 근무한 학교업무종사자를 무기계약 전환대상으로 정하고 있다.

지속적인 무기계약전환 추진에도 불구하고, 학교직영급식 확대 및 신규사업 충원 인력 증가로 학교업무종사자의 2013년 무기계약 전환비율 71.2%정도 였으나, 최근 무기계약전환 대상기간 단축(2년→1년) 및 적극적 추진 결과, 현재(2014.4월 기준)까지 전체 학교회계직 14만여명 중에서 무기계약자(또는 무기계약전환자)는 약 10만2천명(무기계약 전환제외자 19,857명 미포

18) 금번 연구용역 면접조사 진행 당시 지역별로 당직기사 또는 야간 기숙사 사감을 2인 이상 교대제로 변경하는 과정이 진행 중이 사례 등이 파악되었음

19) 파견법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2006.12.21>

1. "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. "근로자파견사업"이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다.
3. "파견사업주"라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다.
4. "사용사업주"라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. "파견근로자"라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
6. "근로자파견계약"이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.

합시 96%)수준에 이르러 무기계약전환이 상당히 진행되었음을 알 수 있다.

<표2-8> 시도별 학교회계직 고용형태별 현황(2013~2014)

(단위 : 명)

		2013년			2014		
지역		무기계약직	기간제	전체	무기계약직	기간제	전체
총합계		85,645	55,344	140,989	107,783	34,369	142,152
1	서울	10,659	9,853	20,512	13,409	9,278	22,687
2	부산	4,607	3,926	8,533	5,904	2,358	8,262
3	대구	4,051	2,677	6,728	5,401	1,350	6,751
4	인천	4,179	4,257	8,436	5,057	3,305	8,362
5	광주	3,003	1,411	4,414	3,447	796	4,243
6	대전	2,714	1,500	4,214	3,545	573	4,118
7	울산	2,582	1,483	4,065	3,124	622	3,746
8	세종	158	250	408	232	197	429
9	경기	20,184	14,264	34,448	28,322	6,291	34,613
10	강원	5,354	1,196	6,550	5,648	731	6,379
11	충북	3,823	1,247	5,070	4,515	588	5,103
12	충남	3,640	1,896	5,536	4,405	1,016	5,421
13	전북	3,592	2,887	6,479	4,353	1,821	6,174
14	전남	4,117	2,036	6,153	5,016	1,192	6,208
15	경북	5,466	2,458	7,924	6,090	1,875	7,965
16	경남	6,119	3,113	9,232	7,450	1,954	9,404
17	제주	1,108	676	1,784	1,497	282	1,779
18	교육부	289	214	503	368	140	508

※ 교육부 내부자료 내부 자료(2014년 7월) ,상기 인원은 2013.4.1. 및 2014.4.1. 기준임

3. 정부의 공공부문 비정규직 대책과 학교업무종사자의 고용관계

(1) 2004년, 공공부문 비정규 대책 발표

1981년 학교급식법 제정 이후 1992년부터 정부는 장애 학생의 복지 증진을 위해 우선적으로 특수학교 급식 확대를 추진하였으며, 이후 1998년 초등학교 전면급식을 시작으로 연차적으로 급식 확대 사업(고등학교 1999년, 중학교 2002년까지)이 추진되었다. 초등학교와 고등학교를 중심으로 급식이 확대되던 도중 1996년 학교급식법 개정으로 학교 내에 학교급식시설을 갖추어야만 급식을 실시할 수 있도록 법이 개정되면서 급식조리업무를 중심으로 학교 내 비정규 인력이 증가하였다.²⁰⁾ 해당 비정규직들은 실질적으로 상시근무하고 있음에도 일용직으로 채용되어 낮은 임금과 신분의 불안정으로 인한 개선요구가 끊이지 않았다.

1997년 IMF 외환위기 이후 민간·공공부문을 불문하고 비정규직 문제가 사회적 문제로 이슈화 되면서 정부는 공공부문을 중심으로 비정규직 문제의 해결을 위한 노력을 시도하였다. 2003년 3월 고용노동부는 공공부문 비정규직 실태조사를 시행하였고 “10만명 정규직화 추진”을 진행하였다.

2004년 학교비정규직의 보수에 대한 처우개선책으로 2004.7.7. 모든 학교비정규직의 연봉을 동일·유사한 기능직 공무원인 정규직 연봉기준액의 84% 수준으로 인상하고, 이후 지속적으로 인상하여 2008년 100%수준에 달할 수 있도록 조정된 계획이 시행되면서 학교현장별로 변동적인 근무일수로 운영되던 일용형태의 계약형태를 1년 단위 계약직으로 유형화하고 연봉제 등 임금체제를 정비하여 처우를 개선하고자 하였다.

(2) 2006년, 공공부문 비정규 종합대책 발표

2006년 정부는 「공공부문 비정규직 종합대책」을 발표하였는데, 상시·지속적 업무는 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자, 즉 무기계약근로자가 담당하도록 한 것과 임금·기타 근로조건 등에서 불합리한 차별 요인을 해소하는데 중점을 두었으며, 이후 2007년 추진위원회에서는 제차 “무기계약 전환, 외주개선 및 차별시정계획”을 확정하여 시행하게 되었다.²¹⁾

(3) 2008년, 공공기관 기간제 근로자의 무기계약 전환 계획 추진

2008년에는 근속기간 2년 미만이어서 무기계약 전환에서 제외된 기간제 근로자에 대하여

20) 당시 급식시설·설비를 갖추지 못한 학교의 경우 학교장이 학교운영위원회 또는 학부모의 의견을 들어 자율적인 결정으로 위탁급식을 실시할 수 있도록 허용하였음, 다만, 급식시설을 갖추도록 하는 법개정 이후 직영으로 급식을 운영하는 학교 비율이 늘어남

21) 무기계약전환 계획은 10,714개 공공기관에서 근무하고 있는 전체 기간제근로자 206,742명 중 71,861명을 정규직으로 전환하는 목표로 진행되었으며, 2008.6.26. 기준 9,236개 기관에서 68,568명(95.4%)을 정규직으로 전환함

후속 전환 대책을 추진하게 되었는데, 2008. 6. 30. 기준 상시·지속적인 업무에 종사하고 근속기간이 2년 이상인 근로자를 정규직으로 전환하는 계획을 수립하여 진행하였다.

(4) 2011년, 학교회계직 처우 개선안

교육부는 2011년 2월 24일 2011학년도 학교회계직 처우개선안을 발표하였으며, 해당 개선안은 전국 16개 시·도교육청 합의로 마련된 것으로 직종별 임금이 전년 대비 4% 인상되며, 명절휴가보전금을 신설하여 설날 및 추석날 각 10만원씩 정액 지급함에 따라 1.2~1.9% 가량 추가 인상되는 것을 내용으로 하고 있다. 또한 장기근무가산금을 신설하여 3년 이상 근무자부터 매월 최소 3만원에서 최고 8만원을 지급하도록 하여 장기근속하는 학교회계직에 대한 보상내용을 담고 있다.

다만, 2011년도 학교회계직 처우개선안은 학교업무종사자의 근로조건 등 처우개선보다는 2008년 이후 동결되어 온 공무원 보수가 인상됨에 따라 회계직의 임금을 조정하기 위한 성격이 크다 할 것이다.

(5) 2012년, 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침

정부는 2012년 1월 16일 관계부처 합동으로 “「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침”을 발표하였다. 해당 지침은 첫째로 상시·지속적 업무의 판단기준을 제시(연중 계속되는 업무로서 이전 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 2년 이상 지속 될 것으로 예상되는 업무)하였고, 공공부문 비정규직 일부 직종에게만 지급되던 복지포인트 및 상여금의 지급 확대를 단계적으로 추진하도록 하고, 그간 공공부문 비정규직들 중에서도 사각지대로 평가된 용역근로자들의 근로조건 보호를 주요 내용으로 하고 있다.

교육부는 2011년 11월, 2012년도부터 단계적 시행을 목표로 하는 ‘초·중등학교 학교회계직원 고용안정 및 처우개선 방안(이하 ‘2012년 교육부 처우개선안’이라 한다)’을 내놓았다. 해당 처우개선안은 단순히 임금인상의 반영을 위한 연 초의 개선안과는 달리 2012년 변경되는 학교의 환경에 대응하는 연봉기준의 변경과 근로조건 개선을 위한 각종수당의 신설에 대한 가이드라인을 제공하였으며, 특히 고용과 관련해서 유의미한 점은 상시적 업무를 기준으로 교육청 단위별로 기준을 마련하여 인력pool을 운영토록 권고하여, 학교회계직 내에서 지속적으로 제기되어 온 신분불안 문제에 대한 대안을 제시하고 있다는 것이다.

(6) 2013년, 공공부문 정규직(무기계약직) 전환 계획

정부는 2013년 9월 5일 「‘13~’15년 공공부문 정규직(무기계약직) 전환계획」을 통해 공공부문

에서 상시·지속적 업무에 종사하고 있는 비정규직 근로자 65,711명에 대하여 '15년까지 무기계약직으로 전환을 추진하겠다고 발표하였으며, 기획재정부의 “공공기관 정규직(무기계약직) 전환「가이드라인」”에서 상시·지속적 업무로 판단하여 해당 업무 종사자를 무기계약직으로 전환한 이후에는 다시 비정규직 사용을 원칙적으로 금지한다는 내용을 포함하였다.

(7) 2014년, 학교회계직원 고용안정 및 처우개선안

교육부는 2014년 1월 “학교회계직원 고용안정 및 처우개선안(이하 ‘2014년 교육부 처우개선안’이라 함)”을 발표하였는데, 그간 추진되어온 공공부문 고용개선지침이나 기간제법상 무기계약 전환 기준과 달리 “1년 이상 상시·지속 업무종사자는 근로계약기간이 종료되는 시점에서 평가절차를 통해 무기계약직으로 전환하는 내용 담고 있으며, 직종·업무의 성격에 따라 교육감 또는 학교장이 채용하도록 학교회계직원의 채용관리 근거인 조례 또는 규칙을 마련토록 하였다.

또한, 2014년 교육부 처우개선안은 고용안정 외에 학교회계직종에 대한 근로조건 개선을 위하여 장기근무가산금 단계적 확대, 보수체계 단순화(월급제 전환), 근로체계 단순화(상시전일 근무, 방학 중 비근무, 시간제 근무)등을 그 내용으로 하고 있다.

II. 학교업무종사자의 고용관리 현황

1. 교육감 직고용 추진

(1) 교육감의 사용자성 인정

과거, 교육부와 시·도교육청은 학교회계직의 채용에 관한 권한은 개별 학교장의 재량 하에 있는 것이므로, 학교회계직의 근로기준법상 사용자는 교육감이 아닌 근로계약당사자인 학교장이라는 입장이었으며, 학교비정규직(회계직종)에 대한 사용자를 누구로 볼 것인지에 대하여 사용자로서 학교장을 인정한 사례와 교육감을 인정한 사례가 있었다.

특히 서울행정법원(2007.7.24, 2007구합2777)은 “학교비정규직들과 직접 근로계약을 체결하고 근로조건을 결정하며 근로자의 업무내용, 작업방법 및 작업장소를 지정하는 등의 구체적인 업무 지시와 감독권한을 행사하는 각 학교장이 학교비정규직들에 대한 사용자로서 원고의 단체교섭 요구에 응하여야 할 당사자라고 할 것이다”라고 판시하여 학교회계직원에게 대한 채용권 등을 학교장이 직접 행사함에 따라 학교장을 고용관계의 법률상 당사자로 본 판단을 한 바 있었다.

그러나, 최근 서울고등법원의 2013.9.26. 판결²²⁾에서 “지자체가 설립한 각급 공립학교의 학교장이 학교회계직과 사법상 근로계약을 체결하였다 하더라도 단체 교섭을 해야 하는 당사자는 학교장이 아니라 각급 공립학교를 설치 운영하면서 교육에 관한 궁극적인 권리, 의무 및 책임의 주체가 되는 지방자치단체라고 봄이 상당하다”고 판시하여 학교회계직의 사용자는 학교장이 아닌 교육감이라고 명확하게 하였다.

또한, 대법원은 2014.2.13. 서울고등법원의 판결의 상고심에서 상고를 기각하고, 원심을 확정하는 판결²³⁾을 하여, 그간 논란이 되어 왔던 학교업무종사자의 단체교섭의 당사자는 교육감임을 명확히 하였다.

(2) 학교업무종사자 고용관련 조례 제정

2014년 교육부 처우개선안에서 학교업무종사자의 채용 및 정원관리를 위하여 교육감 및 학교장을 사용자로 하는 채용근거로 조례, 규칙 등을 제정토록 하고 있으며, 현재 15개 교육청이 지자체 조례를 제정한 상태이며, 1개 교육청은 심의 중에 있다.

대다수의 교육청이 교육감이 학교업무종사자를 채용하는 것으로 규정하고, 단서로서 교육기관의 장에게 채용권한 등을 위임하도록 규정하는 것이 일반적이며, 일부 교육청의 경우 조례 제정외에 직접채용 관리규정 등을 두어 교육감이 직접 채용관리하는 직종을 정하고 있는데,

22) 서울고등법원 2013.9.26. 선고 2013누3216 판결(서울교육청), 서울고등법원 2013.9.26. 선고 2013누4875 판결(충남교육청), 서울고등법원 2013.9.26. 선고 2013누5410 판결(대구,인천,대전,울산,경북,경남,제주교육청)

23) 대법원 2013두21816 (서울교육청), 대법원 2013두21861(충남교육청) 대법원 2013두22666(대구,인천,대전,울산,경북,경남,제주교육청)

교육감 직접채용직종의 채용관리 및 보수관리의 기준은 지역별로 다소 차이를 보이고 있다.

<표2-9> 지자체 조례 제정 교육청(2014년 9월 현재)

연번	지역	명칭	최초제정	시행일	채용규정 요약
1	광주	광주광역시교육청 교육공무직원의 채용 및 관리 조례	2012.1.9	2012.9.1	교육감 채용, 기관 위임
2	경기	경기도교육청 교육실무직원 채용 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례	2012.6.4	2012.9.1	교육기관 위임
3	강원	강원도교육감 소속 교육공무직의 임용 등에 관한 조례	2012.8.3	2012.9.1	교육감 임용, 기관 위임
4	전북	전라북도교육감 소속 비정규직 근로자의 보호 및 관리 등에 관한 조례	2012.11.2	2012.11.2	교육감 임용, 기관 위임
5	충남	충청남도교육청 공무원이 아닌 근로자 고용 및 관리에 관한 조례	2013.2.8	2014.7.1	교육감 고용, 기관 위임
6	울산	울산광역시교육청 교육공무직 채용 및 관리 조례	2013.6.5	2013.7.1	교육감 채용, 기관 위임
7	제주	제주특별자치도교육청 교육공무직원의 채용 및 관리 조례	2013.8.9	2013.12.1	교육감 채용, 기관 위임
8	서울	서울특별시교육청 공무원이 아닌 근로자 채용 등에 관한 조례	2013.10.24	2014.1.1	교육감 채용, 기관 위임
9	대구	대구광역시교육청 계약제직원의 채용 및 관리에 관한 조례	2013.11.11	2014.1.1	교육감 채용, 기관 위임
10	경남	경상남도교육청 공무원이 아닌 근로자의 채용 등에 관한 조례	2013.12.26	2014.6.1	교육감 채용, 기관 위임
11	충북	충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례	2014.2.7	2014.5.8	교육감 임용, 기관 위임
12	부산	부산광역시교육청 교육실무직원 채용 및 관리에 관한 조례	2014.5.14	2015.1.1	교육감 채용, 기관 위임
13	경북	경상북도교육감 소속 교육실무직원 채용 및 관리 조례	2014.6.30	2015.1.1	교육감 채용, 기관 위임
14	인천	인천광역시교육감 소속 근로자의 채용 등에 관한 조례	2014.7.28	2015.1.1	교육감 채용, 기관 위임
15	세종	세종특별자치시교육감 소속 교육공무직원 채용 및 관리 조례	2014.9.11	2015.1.1	교육감 채용, 기관 위임
16	전남	전라남도교육청 교육공무직원 채용 및 관리 등에 관한 조례안	2013.6.21. 발의		

2. 고용관계 현황

(1) 정년 기준

2011년까지 학교회계직의 정년 기준은 단위학교별로 설정하거나 각 시·도교육청이 표준취

업규칙을 통해 학교 단위로 정년기준 설정을 권고하는 경우였지만, 2013년 5월 22일 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용촉진법'이라 함) 제19조24)의 전문개정에 따라 2017.1.1.부터는 정년이 60세로 법제화되게 되었다. 각 시·도교육청은 개별적인 처우개선계획에서 학교업무종사자의 정년 상향을 추진하고 있다.

(2) 계속근로연수 인정 문제

과거 교육감의 직고용 인정 이전에는 학교업무종사자가 학교의 사정 또는 근로자의 사정으로 인하여 퇴직 또는 이직을 하여 새로운 학교에서 채용계약을 맺는 경우에는 기간제근로자로 신규 채용되는 사례가 많았으나, 현재에는 교육청별 교류프로그램 또는 인력풀(Pool) 등을 통하여 동일 교육청 권역 내에 타 학교로 이직하는 경우에는 기존과 같이 무기계약근로자로 채용되는 것이 일반화 되었다.

그러나 동일한 교육감 산하 교육기관에서 근무하였음에도 불구하고 이직 시 기존의 계속근로연수를 인정받지 못하여 퇴직금 및 연차휴가 산정 시 연계되지 못하는 지역이 있으며, 특히 연차휴가 근속가산이 배제되는 경우가 있어 고용 및 근로조건과 관련하여 전반적인 불이익의 원인으로 제기되고 있으며, 현재 각 교육청의 계속근로연수 인정에 관한 기준은 아래 <표2-10>과 같다.

<표2-10> 이직사유별 계속근로연수 인정 기준

구분	인정여부	전보	교류	인력풀
퇴직금	정산	경기	부산,대전,경기	인천, 광주, 전남, 경북, 경남
	연계	울산,전북,제주,대구	-	-
	불인정	부산,인천,광주,대전, 강원,충북,충남,전남, 경북,경남	충북	강원, 충남
연차휴가	정산	경기,	부산,경기,대전,전남, 경북,경남	인천,광주,충남,전북
	인정	울산,전북,제주,대구	-	-
	불인정	부산,인천,광주,대전, 강원,충북,충남,전남, 경북,경남	울산, 충북	강원
연차휴가 가산	인정	경기,대구,	경기,전남,경북,경남	광주,충남,전북
	불인정	부산,인천,광주,대전,	충북,	인천, 강원

24) 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.[전문개정 2013.5.22.]

[시행일:2016.1.1.] 제19조의 개정규정 중 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단

[시행일:2017.1.1.] 제19조의 개정규정 중 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체

(3) 외부적인 고용 불안

교육기관 및 학교에서 근무하는 학교업무종사자들 중 매년 회계집행에 따라 운영되는 학교회계직종의 경우 그 운영예산이 다소 안정적이라 할 수 있으나, 신규사업 또는 별도 예산으로 집행되는 학교업무종사자의 경우 그 채용의 예산이 통일적이지 않고 다변화되어 있다. 특히 일반 지방자치단체 연계협력사업에 관련된 학교업무종사자(학교도서관사서, 전임코치, 유치원종일반보조원, 방과후학교강사, 통학차량운전원, 사회복지사 등)에 종사하는 근로자의 경우 지자체의 재정지원 중지·축소 등 외부적 요인에 따라 고용자체가 불안해지는 한계를 가지고 있다.

이와 더불어 매년 상시·지속적 업무에 해당하는 직종이라 하더라도, 각 교육청의 표준 취업규칙에서는 학생 수 감소로 폐교, 통폐합되는 경우, 직제·정원 개편 또는 사업의 종료, 학생 수·학급 수의 감소 등의 사유로 인한 예산축소로 인원 감축이 불가피한 경우 등을 해고사유로 삼고 있다. 이처럼 지속적인 출산율 감소에 따른 학생 수 감소, 이로 인한 학교의 규모가 축소되거나, 통폐합 등의 이유로 고용이 불안해지는 외부요소가 상존하고 있는 상황이다.

(4) 일부직종의 실업 발생 우려

학교업무종사자의 고용불안은 취업경로와 이직에도 영향을 미친다. 이에 2012년 이후 교육부는 상시적 업무에 종사하는 학교회계직에 대하여 인력풀(pool)제도 운영을 권고하고 있고, 최근 들어 일부 시·도교육청의 경우 상시지속업무의 신규 채용을 제한하고 기존의 무기계약자 또는 교육청 내 인력풀에 등록된 종사자들을 우선 채용토록 하는 등 고용안정을 도모하고 있다.

학교업무종사자들 중 다수를 차지하는 학교회계직종의 경우에는 이직사유 발생 시 고용불안 요소가 적다고 할 수 있으나, 별도 예산으로 운영되는 사업에 종사하는 학교업무종사자의 경우 이직이 가능한 대상학교 수가 적은 편이어서 적정한 시점에 동종업무로 이직하지 못하고 실업하게 되는 상황이 발생할 위험이 있다.

따라서 특정직종의 학교업무종사자가 불가피한 사유로 이직하게 될 경우 단순히 우선적인 취업기회를 부여하는 것에 그치지 않고, 수요가 많은 직종으로 전환할 수 있도록 인력풀(Pool)에 등록된 기간 중 직무연수교육 등을 제공하여 전직을 지원하는 등 다각화된 취업지원 프로그램 고려할 필요가 있을 것이다.

Ⅲ. 학교업무종사자의 근로조건 실태

1. 학교업무종사자의 임금체계 운영실태

(1) 학교업무종사자의 임금체계 단순화

가. 학교업무종사자 이전의 임금체계(연봉제)

학교업무종사자의 임금체계는 2004년 정부의 공공부문 비정규직 대책 발표 이후 학교회계직의 정의를 정립하고 상시적 업무 종사자들에 대한 연봉제를 시행하게 되었으며, 당시 전환 초기 직종의 경우 동종·유사한 비교대상근로자²⁵⁾인 공무원의 초임 수준으로 급여액을 산정하였다. 구체적으로 2004년 영양사의 경우 일반직 공무원 9급 1호봉 기본급을 기준으로 26배로 연봉액을 산정하여 공무원 9급 1호봉이 받게 되는 기본급 및 각종 수당을 합산한 연봉액과 동등한 수준으로 책정하였다.

2004년 이후 2006년 공무원 보수 체계 개편에 따라 산정기준이 변동되었으며, 2008년 이후 2년간 최저임금상승률 대비 공무원임금 상승률 저하에 따라 학교업무종사자의 임금수준의 증가율도 둔화되어 왔다. 특히 2011년과 2012년 학교업무종사자의 연봉산정기준은 기존의 연봉산정에 영향을 미치던 외부요인 변화(비교대상 공무원 직종 폐지, 주5일제 시행 등)에 따라 조정된 바 있다.

<표2-11> 학교회계직 연봉 산정기준의 변동표(2004~2012)

	2004년 비정규직 처우개선 계획	2006년 공무원 보수 체계 개편	2011년 처우개선안	2012년 처우개선안
산정기준	유사·동등 직종 정규직 기본급 * 26배	유사·동등 직종 정규직 기본급 * 21배	유사·동등 직종 정규직 기본급 * 16배	연봉산정기준 변경 및 수당신설
기준 변동사유	일용 보수체제에 서 연봉제 전환에 따른 산정	공무원의 일부수 당폐지 및 지급률 조정	-	주5일제 시행 및 유 사·동등 직종 기준 의 불용성 증대

그러나 학교업무종사자의 직종이 과거보다 훨씬 다양해지면서 전통적인 급식조리업무 외에 교원업무 경감, 수업지원, 학생복지지원과 관련된 신규 직종의 신설 및 관련 학교업무종사자가 증가하여 과거와 달리 비교대상 근로자(유사한 직무를 수행하는 공무원)가 불명확해지기 시작하였다. 이에 따라 새로운 직종에 대해서는 기존의 학교회계직종의 직종별 등급을 정한

25) 연봉등급 4등급(영양사, 사서직원) : 공무원 일반직 9급 1호봉과 비교
연봉등급 5등급(교무·전산·과학 보조, 조리사 및 조리원) : 공무원 기능직 10급 1호봉과 비교

후 해당 직종의 근무일수(연봉기준일수)에 비례하여 산정한 금액을 지급하게 되었다.

2011년 학교회계직들은 아래의 <표2-12>를 기준으로 각 등급에 해당하는 직종은 근무일에 비례하여 연봉금액을 정하고, 이를 월별 분할 지급하였다.

<표2-12> 2011년 학교회계직 주요직종의 임금체계

연봉등급	4등급	5등급		
대상(예시)	영양사, 전임코치 사서직원	사무, 교무	전산, 특수, 과학, 사서보조	조리사, 조리원
기준일수	365일	365일	275일(수업일)	245일(급식일)
연봉기준액(원)	17,914,200	16,045,400	12,089,000	10,770,200
월급여	1,492,850	1,337,110	1,007,410	942,390 (조리사) 897,510

2012년 교육부 처우개선안에 따라 학교회계직들의 연봉은 전년기준 3.5%인상하고, 특히 급식일을 기준으로 연봉액을 산정하였던 조리사 및 조리원의 경우 2012년 최하 10일 이상 연봉기준일수를 상향 조정하고, 2013년 이후에는 방학 중 비근무 직종인 교무, 과학, 전산보조 등과 동일하게 연봉기준액을 적용할 예정이며, 이를 정리하면 아래 <표2-13>과 같다.

<표2-13> 2012년 학교회계직 주요직종의 임금수준

(2012.12월 기준)

해당직종	임금제	일금액	월급여(세전금액)
영양사, 사서 등	연봉제	50,800원	1,545,166원(365일 기준)
교무, 과학 등	연봉제	45,500원	1,042,708원(275일 기준)
전산, 조리사 등	연봉제	47,775원 (5%자격가산)	1,035,125원(260일 기준)
조리원 등	연봉제	45,500원	985,833원(260일 기준)
돌봄강사 유치원종일반 강사 등	연봉제 시급	45,500원	1,042,708원(275일 기준) 처우개선안 미적용
구육성회 등	호봉제	정규직 9급호봉적용	지역에 따라 10급 적용과 최대호봉이 다름

2012년 대비 2013년에는 약 2.8%의 임금이 상승하였으며, 특히 2012년에 비해 일급단가의 인상 및 장기근무가산금 등을 포함하여 평균 약 43,000원 월급이 인상되는 효과가 있었다. 다만 이러한 일급단가 및 연봉체제는 지역교육청들이 학교업무종사자의 기존 연봉수준 또는 학교예산에 맞추어 일부 직종의 연봉기준일수를 임의로 조정하는 요인이 되었고, 동일 직종 학교업무종사자의 연봉기준이 지역별로 상이해지는 원인이 되었다.

<표2-14> 학교 비정규직 직종별 연봉액현황(2013년 기준)

(단위 : 천원)

임금지급기준	직종	연봉기준일수	연봉기준액	수당	계	비고
1 일 단 가	52,220원	영양사/사서 365 (상시근무)	19,060	2,840	21,900	
	46,770원	교무/과학/ 전산/특수교 육보조/조리 사/조리원등 275 (방학중비근무)	12,862	3,100 (조리원)	15,962	조리사는 자격수당 별도지급(연봉 액의 5%)
		365 (상시근무)	17,071	2,600 (기타)	19,671	
사업별 결정	교육복지사	상시근무	25,518	×	25,518 20,442	교육청 근무 학교근무
	전문상담사	상시근무	20,442	×	23,530	
	돌봄전담사 (실무원)	오전(4시간) 오후(6시간) 저녁(4시간)	23,530 (8시간 기준)	×		시도별 인건비 책정기준 및 근무시간다양
기능10급 보수체계적용	학부모회직원	상시근무	10,310 ~22,621	공무원 수당체계 적용	17,748 (1호봉)~39,5 37(31호봉)	호봉상한은 학교·교육청 별 자체결정

※ 교육부, 국립학교 회계직원 고용안정 및 처우개선안, p30

나. 2014년 교육부 처우개선안의 임금체계(월급제)

교육부는 보수체계 단순화를 위하여 기존 처우 및 근무일수 등을 고려하여 유사한 직종을 구분하고, 직무성격에 따른 유형별 보수체계를 적용하는 보수체계 단순화를 추진하여, 기존 연봉체계의 일급단가 및 연봉기준일수를 폐지하고 월급제 체계로 전환토록 하였다.

이러한 월급제 전환은 학교현장 주5일제 전면 시행에 따른 근무체제 변환에 따라 학교업무 종사자의 근무형태가 크게 상시전일근무자와 방학 중 비근무자로 구분되는 것과 일치되도록 월급제의 기초가 되는 기본급을 2가지 유형으로 구분하고 보수표에 따라 기본급에 각종 수당(처우개선수당 등)을 합산한 금액을 지급하도록 하였다.

<표2-15> 2014년 학교회계직 월급제 지급 기준

(2014.3.1.)

근무형태	직종	기본급(월)		비고
		2013년(연봉제) 일급단가×연봉기준일수÷12월	2014년 (월급제)	
상시전일 근무자	교무행정사 행정실무원 (호봉제학부모회 직원 제외)	1,422,580 (46,770원×365일÷12월)	1,446,920	
	영양사, 사서	1,588,350 (52,220원×365일÷12월)	1,615,530	
방학 중 비근무자	조리사, 조리원 특수교육실무사 특수학교안전도우미	1,071,810 (46,770원×275일÷12월)	1,446,920	조리사자격증 가산금 별도 (월급여의5%)

※ 교육부, 2014 학교회계직원 처우개선계획 참고

학교업무종사자들 중 학교회계직종은 월급제를 적용받게 되나, 별도 예산집행 사업에 의한 학교업무종사자나 학교회계직에 포함되지 않는 직종은 해당 사업의 운영지침 등에서 정한 금액을 주로 연봉제 형태로 지급받는 것으로 조사되었으며, 교육부가 학교회계직종으로 구분하지 않은 학교업무종사자들은 학교회계직종 처우개선수당 중 일부만 지급받는 것으로 조사되었다.

<표2-16> 2014년 학교회계직 외 일부 직종 임금지급 기준

(2014.7월 기준)

해당직종	급여체계	월지급액	해당직종	급여체계	월지급액
영어회화전문강사	연봉제	2,150,000	스포츠강사	월급제	1,854,000
전임코치	연봉제	1,542,000 ~2,056,000	원어민보조강사(영어)	연봉제	2,100,000 ~2,700,000
취업지원관	연봉제	1,800,000	사회복지사	연봉제	1,600,000

※ 상기 월지급금액은 지역교육청별 기준이 상이할 수 있음

(2) 학교업무종사자의 처우개선수당 현황

가. 명절휴가보전금

교육부 및 시·도교육청은 2011년 처우개선안에서 학교업무종사자들에 대하여 명절휴가보상 등을 도입하기로 합의하였다. 현재 명절휴가보전금은 모든 시·도교육청에서 설날(구정) 및 추석을 지급기준일로 하고 있으며, 연간 지급액은 아래 <표2-17>과 같이 서울·대구(20만원), 전북(50만원)을 제외한 나머지 시·도교육청은 연간 40만원을 지급하며, 강원과 전남을 제외한 시·도교육청은 1주15시간 이상 근무하는 학교업무종사자에게만 명절휴가보전금을 지급한다.

명절휴가보전금의 지급방식에도 차이를 보이는데, 지급요건을 갖추면 정액을 지급하는 교육청(대구, 광주, 대전, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 제주)과 주40시간미만 단시간 근로자에게는 주40시간을 기준으로 근로시간에 비례하여 지급하는 교육청(세종, 경남, 경북, 울산, 인천, 부산)으로 구분할 수 있다.

<표 2-17> 17개 시도 교육청별 명절휴가보전금 지급 현황

(2014.7월 기준)

서울	부산		대구		인천		광주		대전		울산		세종			
20만원	40만원		20만원		40만원		40만원		40만원		40만원		40만원			
경기	강원		충북		충남		전북		전남		경북		경남		제주	
40만원	40만원		40만원		40만원		50만원		40만원		40만원		40만원		40만원	

나. 맞춤형복지비

교육부와 시·도교육청은 복지증진 차원에서 학교업무종사자에 대하여 1년 1회 지급일(3월1일)에 ‘맞춤형 복지비(복지포인트)’를 지급하고 있으나, 복지포인트의 지급기준 및 금액의 차이로 인하여 동일한 직종에 종사하는 근로자임에도 관할 교육청에 따라 근로조건의 차이가 발생하는 원인이 되고 있다. 맞춤형 복지비(포인트)의 지급기준은 회계직종 전체에 대하여 일률적인 금액을 적용하는 경우(부산, 대구, 울산, 경기, 충북, 광주, 전북, 경북, 경남)와 학교회계직의 근속에 따라 차등을 두는 경우(인천, 대전, 충남, 강원, 전남, 제주, 세종)가 있으며, <표 2-18>과 같다.

또한 전체 시·도교육청 모두 “지급기준일 기준 계속근로기간 1년 이상”일 것을 지급요건 중 하나로 하고 있으며, 계속근로기간 1년 이상을 판단함에 있어서 인천과 충북은 전임 경력을 합산하여 산정하는 방식을 취하고 있었으며, 전남의 경우 1년 미만자의 경우에도 1년이 되는 시점을 기준으로 월할하여 복지포인트를 지급하도록 정하고 있었다.

지급 대상자는 1주 15시간이상 근로하는 자를 대상으로 하는 경우(대부분의 교육청)와 1주 40시간 이상 근무자를 대상으로 하는 경우(부산, 경북, 경남, 제주)로 구분되고, 지급 규모로는 지급요건을 갖추면 정액을 지급하는 경우(광주, 대전, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 세종)와 주 40시간미만 단시간 근로자에게는 근로시간에 비례하여 지급하는 경우(대구, 인천)로 구분할 수 있다.

<표 2-18> 17개 시도 교육청별 맞춤형복지비 지급 현황

(2014.7월 기준)

2017년 기준																
서울	부산		대구		인천		광주		대전		울산		세종			
30만원	45만원		30만원		30만원 (근속1~10만)		40만원		40만원 (근속1~10만)		45만원		40만원 (근속1~10만)			
경기	강원		충북		충남		전북		전남		경북		경남		제주	
35만원	30만원 (근속1~20만)		30만원		40만원 (근속1~10만원)		40만원		35만원 (근속1년당2만)		45만원		25만원 (단체보험가입)		30만 (근속1~10만)	

다. 장기근무가산금

교육부는 2008년과 2009년 공무원급여 동결과 함께 동결되어온 학교회계직의 임금상황을 고려하여 2011년 초 연봉기준액 4% 인상과 ‘장기근무가산금’ 및 ‘명절휴가보상비’ 등의 도입을 시·도교육청과 합의하였다. 그러나 장기근무가산금에 대하여는 학교회계직 근로자 및 노동조합으로부터 근속에 따라 보전되는 금액이 적다는 점 때문에 실효성이 없는 개선책이라는 비판이 지속되었고, 2011년 11월 교육부는 다시금 장기근무가산금에 대한 지급기준을 상향하여 지급하도록 개선한 바 있다. 교육부는 2014년 처우개선안에서 기본급인상과 별도로 장기근무가산금의 단계적 확대를 추진하고 있으며, 2011년 2년에 1만원씩 인상을 기본으로 하던 방식을 개선하여, 매 1년마다 2만원씩 월지급액을 인상하되 소요예산 확보를 위해 2014년에는 19만원을 상한으로 지급하고, 2018년까지 단계적으로 인상하여 최종적으로는 39만원을 상한으로 하는 가이드라인을 제시하였다.

<표2-19> 교육부 장기근무가산금 가이드라인 추이(2012~2014)

(단위: 원, 월간지급액)

2012년 가이드라인		2013년 가이드라인		2014년 가이드라인 (2018년 까지 적용)	
3년 이상(3~5년)	30,000	3년 이상(3~4년)	50,000	3년 차	50,000
6년 이상(6~8년)	40,000	5년 이상(5~6년)	60,000	5년 차	90,000
9년 이상(9~11년)	50,000	7년 이상(7~8년)	70,000	7년 차	130,000
		9년 이상(9~10년)	80,000	9년 차	170,000
		11년 이상(11~12년)	90,000	11년 차	210,000
12년 이상(12~14년)	60,000	13년 이상(13~14년)	100,000	13년 차	250,000
15년 이상(15~17년)	70,000	15년 이상(15~16년)	110,000	15년 차	290,000
		17년 이상(17~18년)	120,000	17년 차	330,000
18년 이상	80,000	19년 이상	130,000	19년 차	370,000
				20년 차	390,000

※ 장기근무가산금의 연도별 상한액은 2014년 19만원(10년차), 2015년 25만원(13년차), 2016년 31만원(16년차), 2017년 35만원(18년차), 2018년 39만원(20년차)임.

시·도교육청은 교육부의 장기근무가산금 가이드라인을 기준으로 자체 예산범위내에서 금액을 달리 정하고 있으며, 시·도교육청별 장기근무가산금 지급현황은 아래 <표2-20>과 같다. 대부분의 시·도교육청이 교육부의 가이드라인인 3년차 이상 월 5만원을 시작으로 19만원 상한까지 1년마다 2만원씩 가산하는 기준을 두고 있으나, 경기교육청(월 5~16만2천원, 1년마다 7천원 가산)은 교육부의 가이드라인에 미치지 못하는데 예산확보상의 문제로 보이며, 강원교육청(월 5~31만원)은 과거부터 가장 높은 장기근무가산금을 지급하던 지역(2013년 당시 상한 21만원)이었던 점을 볼 때 기존의 근로조건 수준을 저하시키지 않는 선에서 금액을 정한 것으로 추정된다.

<표 2-20> 17개 시도 교육청별 장기근무가산금 지급 현황

(2014.7월 기준)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
월5~19만원 1년 단위 월2만원	월5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	월5~19만원 (2년마다 1만원 가산)	월5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	월5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	월5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	월5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	월5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
5~16만2천원 (1년마다 7천원 가산)	5~31만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)	5~19만원 (1년마다 2만원 가산)

라. 위험수당

급식관련 업무의 경우 해당업무가 상당한 노동력과 업무집중도를 요함에도 학교별 학생 수에 따라서 채용할 수 있는 조리원수가 한정된다는 점, 대다수의 학교에서 조리장은 충분한 공간을 확보하기 어려워 작업환경 또한 열악하고 위험이 상존(고온·고압 조리기구, 근골격계 질병 고위험 업무, 안전사고 유발환경 등)하고 있다는 점 등에서 업무상 재해가 발생할 위험이 높기 때문에 이에 대한 보조 및 보상적 차원의 ‘위험수당’ 지급을 급식업무 종사자들과 노조가 지속적으로 요청해 왔다.

이에 대하여 교육부와 시·도교육청은 위험수당을 지급할만한 별도의 근거가 없으며, 노조가 비교대상이 된다고 주장하는 식품위생직 공무원의 경우도 조리업무 종사 시 별도의 ‘위험수당’이 지급되지 않는다는 이유를 들어 위험수당의 지급을 거절하여 왔었다. 그러나 2013년 시·도교육청별로 학교회계직 관련 노조와 단체교섭을 진행하게 되면서, 일부 교육청의 경우 조리업무 종사자에 대한 위험수당을 지급하기 시작하였다.

<표 2-21> 17개 시도 교육청별 위험수당(2013년)

(2013.3월 기준)

서울	부산		대구	인천		광주	대전		울산	세종	
미지급	미지급		월5만원 (방학제외)	미지급		월5만원 (10개월)	월5만원		월5만원 (9월부터)	월5만원 (10개월)	
경기	강원		충북	충남	전북	전남	경북		경남	제주	
미지급	월5만원 (10개월)		미지급	월2만원	월5만원 (10개월)	미지급		월 5만원	검토 중	미지급	

2013년 지급되기 시작한 위험수당은 2014년에는 대부분의 교육청으로 확대되었고, 최근의

위험수당의 지급액은 아래 <표2-22>와 같다. 지역별로 위험수당의 지급 직종에 다소 차이를 보이는데, 당초 조리종사원(조리사, 조리원)을 대상으로 신설된 수당이지만 급식업무에 종사하는 영양사에게도 위험수당을 지급하는 지역교육청(광주, 대전, 충북, 충남, 전북, 경남, 세종)이 있으며, 제주 지역은 급식보조원에게 위험수당을 지급하며, 그 외 시·도교육청에서는 조리사, 조리원에게만 위험수당을 지급한다.

다만, 전남의 경우 위험수당을 미지급하는 대신 “처우개선수당” 항목을 신설하여, 1주 40시간 이상 근무하고 계약기간 1년 이상 상시·지속적인 업무(무기계약 전환대상 직종) 근로자에게 월 4만원의 정액수당(조리사는 5만원 추가 지급)을 지급하는 별도의 복리후생성 수당을 지급하고 있다.

<표 2-22> 17개 시도 교육청별 위험수당 지급 현황

(2014.7월 기준)

2011.7월 기준

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
5만원	5만원	5만원	5만원	5만원	5만원	5만원	5만원	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
5만원	5만원	5만원	5만원	5만원	미지급	5만원	5만원	5만원

마. 교통보조비, 자녀학비수당, 가족수당

2012년 전체 학교에 주5일제가 전면 시행되면서 과거 학교업무종사자의 연봉기준이었던 갑(365일 근무직종), 을(275일 근무직종), 병(급식일 근무직종)의 학교회계직 구분에 형평성 문제가 제기되어 교육부는 2012년부터 급식일 근무직종에 대한 연봉기준을 상향하도록 권고하였고, 이에 각 시·도교육청들은 학교회계직 직종별 연봉액 조정(임금인상분 반영 및 기준일수 변경)과 각종 수당 등 개선안을 2012년 3월경 확정하고, 시도에 따라 2012년 상반기 또는 하반기부터 처우개선안을 단계적으로 시행하게 되면서 학교업무종사자 중 학교회계직종에 대한 공통수당(교통보조비, 자녀학비보조수당, 가족수당, 보육수당) 및 직무수당(기술정보수당, 특수업무수당) 등이 신설되었으며, 각 시·도교육청의 공통수당 지급액은 아래 <표 2-22>부터 <표 2-24>와 같다.

공통수당의 경우 그 지급액수에 있어서는 각 시·도교육청별로 유의미할 정도의 차이는 없으며, 최초 신설 당시의 수준을 유지하고 있다. 다만, 지역교육청별로 단시간 근로자(1주 15시간 이상 40시간미만 근로자)에게 근로시간에 불구하고 공통수당을 전액을 지급하거나 또는 1주 40시간 근로자를 기준으로 비례원칙을 적용하여 지급하는 점에 있어 차이를 보이고 있다.

<표 2-23> 17개 시도 교육청별 교통보조비 지급 현황

(2014.7월 기준)

서울		부산		대구		인천		광주		대전		울산		세종			
6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원			
경기		강원		충북		충남		전북		전남		경북		경남		제주	
6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원		6만원	

<표 2-24> 17개 시도 교육청별 자녀학비보조수당 지급 현황

(2014.7월 기준)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
고등학교기준 186만원 한도	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
1,853천 원 이내	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	1,853천 원	고등학교 수업료 및 학교운영지 원비

<표 2-25> 17개 시도 교육청별 가족수당 지급 현황

(2014.7월 기준)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
배우자 4만원,존,비속 2만원 셋째자녀 가산금 8만원	배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째자녀이후자녀 8만원 추가	배우자 4만원 존,비속 2만원 셋째이후자녀 8만원추가(2011.12.31.이전 출생 월3만원)	배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째이후자녀 3만원 추가 (12.1.1이후 출생부터 8만원 추가)	배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째이후자녀 8만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째이후자녀 8만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째이후자녀 8만원 추가	배우자 4만원 존,비속 2만원 셋째이후자녀 8만원 추가('12.1.1이전출생 셋째이후자녀 월3만원 추가)	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째이후자녀 3만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원 셋째이후자녀 8만원 추가(2011.12.31. 이전 출생자녀 월 3만원추가)	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 2012.1.1. 이후 출생 셋째자녀 월8만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 셋째자녀 월8만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 셋째이후자녀 월8만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 최대 월8만원 한도	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 셋째이후자녀 월8만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 셋째이후자녀 월3만원 추가	배우자 4만원, 존,비속 2만원, 셋째이후자녀 월8만원 추가

바. 기술정보수당, 특수업무수당, 자격가산 수당

2012년 학교업무종사자 중 학교회계직종에 대하여 신설된 직무관련 수당의 각 시·도교육청 공통수당 지급액은 아래 <표 2-25>부터 <표2-26>와 같다. 기술정보수당은 영양사자격증을 소지한 영양사에게 지급되는 수당이나, 광주교육청의 경우 조리사 자격증을 소지한 조리사에게도 기술정보수당을 지급하고 있다. 다만, 광주교육청은 조리사에게 자격가산수당을 지급하지 아니하고 있다.

특수업무수당은 사서자격증을 가진 사서에게 지급되는 수당이다. 자격가산수당은 기존에 조리사의 조리사자격증 및 전산실무원의 전산관련 자격증 보유에 대한 추가 보상차원에서 기본연봉의 5% 가산하던 것에서 유래한 것이며, 최근 들어 기본급 5% 기준이 아닌 정액수당으로 변경한 교육청(부산, 강원, 경북, 제주)이 있다.

<표 2-26> 17개 시도 교육청별 기술정보수당 지급 현황

(2014.7월기준)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
2만원	2만원	2만원	2만원	4만원	2만원	2만원	2만원	2만원

<표 2-27> 17개 시도 교육청별 특수업무수당 지급 현황

(2014.7월기준)

2017년 1월 1일 기준								
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원		2만원	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원	2만원

<표 2-28> 17개 시도 교육청별 자격가산수당 지급 현황

(2014.7월기준)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	
기본급 5%	월 8만원	기본급 5%	기본급 5%	(기술정보수 당지급)	기본급 5%	기본급 5%	기본급 5%	
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
기본급5%	월 5만원	기본급 5%	기본급 5%(월 72,350원)	기본급 5%	기본급 5%	기본급 5%	기본급 5% 포함	월 6만원

2. 학교업무종사자의 복무체계 운영실태

(1) 학교업무종사자의 근로시간 및 휴게시간

학교업무종사자는 근로시간 및 휴게시간은 근로기준법 제50조, 제54조²⁶⁾의 적용을 받으며, 근로시간이라 함은 사용자의 지휘 감독아래 노무를 제공하는 시간을 말하는 것으로 실제 작업시간, 작업준비시간, 정리시간, 대기시간, 근무복·보호장구 착용시간, 업무상 접대, 일·숙직 근무, 교육·훈련시간 등을 의미하며, 휴게시간은 근로계약상 근로자가 근로시간 중에 사용자의 지휘·감독을 벗어나 근로의무로부터 해방되는 시간을 의미(근로시간에서 제외)하며, 휴게시간은 근로시간이 4시간인 경우 30분, 8시간인 경우 1시간 이상의 시간을 근로시간 도중에 부여해야 한다.

학교업무종사자의 대다수는 출근시간부터 퇴근시간까지 교육기관에 9시간 상주(근로시간 8시간, 휴게시간 1시간)하는 1주 40시간 전일제 근무형태를 보이나, 일부 직종들은 1주 40시간미만 단시간 근무를 하거나, 1주 15시간미만의 단시간 근무(초단시간 근로자)를 하는 경우도 있으며, 다양한 직종만큼이나 근로시간 운영에 있어서도 여러 가지 유형을 보인다. 일부 시도교육청의 경우 단체협약 체결로 출근시간과 퇴근시간을 교원 및 교육기관 행정공무원과 동일하게 조정하여, 출근과 퇴근시간을 1일 8시간으로 조정하여 운영하고 있다.

(2) 학교업무종사자의 휴일

학교업무종사자의 휴일은 근로기준법 제50조²⁷⁾ 유급휴일(이하 '주휴일'이라 칭함), 유급휴일로 정해진 토요일, 근로자의 날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날(5월1일), 관공서의 공휴일에 관한 규정상 정해진 공휴일(이하 '공휴일'이라 함), 교육청 또는 학교업무종사자가 속한 교육기관의 취업규칙, 인사규정 등에서 정한 약정휴일로 구분할 수 있을 것이다.

학교업무종사자는 근로기준법의 적용을 받는 근로자로서 법정휴일로 정하여진 주휴일과 근로자의 날 외에는 법률상 의무적으로 추가적인 휴일을 부여할 필요는 없으나, 근로관계의 사용자인 교육감(위임받은 교육기관의 장)이 취업규칙 등으로 휴일을 정한 경우 휴일로 부여해야 하며, 휴일에 근무한 경우 근로기준법상 휴일근로가산수당을 지급하여야 한다.

26) 근로기준법 제50조(근로시간) ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다

27) 근로기준법 제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

과거에는 토요일의 유·무급여부는 직종에 따라 달리 운영되는 성향이 강하였으며, 특히 방중휴무 직종 종사자에 대하여 일부 교육청에서는 토요일을 격주 휴무로 보아 근무일이 아님을 강조하고, 격주로 휴무한 토요일에 대하여 방학 중 출근을 강요하는 사례가 빈번하여 이를 개선해달라는 근로자들의 요구가 지속되었다. 이후 2012년 교육부 처우개선안에서 주5일제 시행에 따라 토요일을 단계적으로 유급으로 처리하도록 권고하였고, 교육기관에 주5일제 전면시행에 따라 학교업무종사자의 토요일은 월급제 직종에 있어 유급휴일로 인정됨에 따라 이러한 요구는 상당부분 반영되었다.

교육청은 지방자치단체로서 관공서의 공휴일에 관한 규정상의 “관공서”에 해당하므로, 통상 대부분의 교육기관은 공휴일까지 휴일로 정하고 있는 바, 민간부문의 기업들처럼 공휴일의 휴일지정 여부에 대한 다툼은 없으나, 교육기관의 장이 기관을 운영함에 있어서 학생들의 수업일수를 침해하지 않는 범위 내에서 재량으로서 기관의 휴업일을 지정할 수 있고, 이러한 교육기관장 재량에 의한 휴업일은 법정휴일에 해당하지 아니하므로 학교업무종사자들은 근로제공의무가 면제되지 않아 출근의무가 있는 근무일에 해당한다 할 것이다.

문제는 교육기관의 재량휴업일의 경우 급식관련 업무가 수행되지 않아 급식조리업무에 종사하는 직종(조리사, 조리원) 근로자가 출근하여도 근로를 제공할 수 없기 때문에 휴무하도록 하는 경우가 많았고, 그 외 수행할 업무가 있는 직종들은 출근하도록 하는 등 교육기관의 장의 결정에 따라 휴무 또는 근무가 결정되어 재량휴업일에 대한 처리방식이 통일적이지 않아 이에 대한 다툼이 있어왔다.

과거 학교업무종사자의 임금체계가 일급을 기초로 한 연봉제였고, 직종별로 연봉기준일수가 정해져 있어서 학교업무종사자가 재량휴업일에 출근하지 않아서 연봉기준일수 미달할 경우에 방학 중 비근무 직종에게도 연봉기준일수를 채워야 한다는 이유로 방학 중에 출근을 하도록 하는 경우도 있었다. 최근 들어 2014년 월급제 전환으로 실제 근로제공과 임금지급체계를 일치되도록 하였고, 방학 중 비근무 직종의 경우 정해진 근무일 외에 출근을 요구할 수 없는 상황이 되어 대다수의 교육청은 재량휴업일을 근무일로 보고, 학교업무종사자들을 근로하게 하거나 연차휴가를 소진시키도록 하고 있다. 다만, 단체협약을 체결한 일부 교육청의 경우 단체협약에서 재량휴업일을 유급휴일로 정하고 있는 경우가 있고 이러한 지역의 경우 재량휴업일을 유급휴일로서 부여하고 있다.

(3) 학교업무종사자의 휴가

학교업무종사자의 휴가는 근로기준법 제60조²⁸⁾의 연차유급휴가(이하 ‘연차휴가’라 함), 교육

28) 근로기준법 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>

③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일

청 또는 학교업무종사자가 속한 교육기관의 취업규칙, 인사규정 등에서 정한 약정휴가로 구분할 수 있을 것이다. 약정휴가의 경우 학교업무종사자의 경조사 발생 시 휴가를 부여하는 '경조휴가'와 업무외 사유로 학교업무종사자의 개인 질병이 발생한 경우 휴가를 부여하는 병가 등으로 구성된다.

학교업무종사자들 중 상시전일 근무를 제공하는 직종의 근로자들은 근로기준법상 연차휴가를 그대로 적용받고 있으며, 방학 중 비근무 직종의 근로자들은 근무일수를 기준으로 상시전일근무자의 연차휴가일수를 비례 적용하거나 10일을 기준으로 휴가일수를 부여받고 있다. 또한 1주 40시간미만으로 근무하는 직종의 근로자는 근로시간에 비례하여 연차휴가를 부여받으며, 1주 15시간미만 근무하는 초단시간 근로자의 경우 근로기준법 적용제외 규정에 의하여 연차휴가를 부여하지 않고 있다.

학교업무종사자에 대한 연차휴가 및 경조휴가는 과거부터 운영되어 왔으나 학교업무종사자의 업무 외 개인적인 상해나 질병에 대한 휴가부여는 명확한 기준을 갖추지 못하여, 학교업무종사자들에게 질병 휴가 부여 등에 대한 요구(특히, 급식조리직종을 중심으로)가 계속되어 왔다. 교육부와 각 시도교육청은 학교업무종사자의 처우 개선 차원에서 질병휴가를 도입하였으며, 법률상 유급으로 처리할 의무는 없으나 일정 일수까지는 유급을 보장하여 학교업무종사자들이 급여의 불이익이 적은 범위에서 질병휴가를 활용할 수 있도록 하였으며, 각 시도교육청 별 병가 운영 기준 및 일수는 아래 <표2-27>과 같다.

<표 2-29> 17개 시도 교육청별 병가 일수 운영 현황

(2014.7월 기준)

시도 명	병가		유급병가	
	무기계약	기간제	무기계약	기간제
부산	60일	60일*근무월수/12월	14일	14일*근무월수/12월
대구	60일	60일*근무월수/12월	14일	14일*근무월수/12월
인천	60일	60일*근무월수/12월	14일	14일*근무월수/12월
광주	60일	60일*근무월수/12월	14일	14일*근무월수/12월
대전	60일	60일 (1주 15시간 이상자)	21일	21일 (1주 15시간 이상자)

에서 뺀다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012.2.1.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

울산	60일	60일	14일	14일
경기	60일	60일*근무월수/12월 (3개월 미만 적용 제외)	21일	21일*근무월수/12월 (3개월 미만 적용 제외)
강원	60일	60일	14일	14일
충북	60일	30일(본청)	14일	7일 (본청)
충남	60일	60일	14일	14일
전북	60일	60일*근무월수/12월	60일	6일
전남	60일	60일	14일	14일
경북	60일	60일*근무월수/12월	14일	14일*근무월수/12월
경남	60일	구두설명:60일*근무월수/12월	14일	구두설명:14일*근무월수/12월
제주	60일	좌동	14일	좌동
세종	60일	60일*근무월수/12월	14일	14일*근무월수/12월

(4) 학교업무종사자의 휴직

학교업무종사자의 휴직은 법정휴직인 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고평법'이라 함) 제19조 제1항²⁹⁾의 육아휴직, 동법 제22조의2 제1항³⁰⁾의 가족돌봄휴직, 병역법 제74조 제1항³¹⁾의 병역휴직, 산업재해보상보험법의 업무상재해로 인한 요양기간에 대한 휴직과 교육청 또는 학교업무종사자가 속한 교육기관의 취업규칙, 인사규정 등에서 정한 약정휴직으로 구분할 수 있을 것이다. 약정휴직의 경우 대다수의 시도교육청이 학교업무종사자의 업무 외 부상 또는 질병의 사유로 인한 휴직, 형사사건에 기소된 경우에 대한 휴직 등을 사유로 두고 있다.

각 시·도교육청별 휴직 부여 기준 및 일수는 아래 <표2-28>과 같다. 학교업무종사자들의 성별 비율을 보면 상당수가 여성으로 이루어져 있고, 실제 학교업무종사자들이 가장 많이 활용하는 '육아휴직'의 부여기준이 변화된 사례가 많으며, 강원·전남·경북·경남교육청의 경우 여성인 학교업무종사자의 육아휴직 기간을 최대 3년으로 정한 것은 교육공무원들의 육아휴직 허용기간³²⁾이 여성의 경우 최대 3년인 것을 준용한 것으로 보인다. 또한 일부 교육청의 경우

29) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

30) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

31) 병역법 제74조(복직보장 등) ① 국가기관, 지방자치단체의 장 또는 고용주는 소속 공무원이나 임직원이 징집·소집 또는 지원에 의하여 입영하거나 소집 등에 의한 승선근무예비역 또는 보충역 복무(해당 기관 등에서 재직하면서 승선근무예비역 또는 보충역 복무를 하는 사람은 제외한다)를 하게 된 경우에는 휴직하게 하고, 그 복무를 마치면 복직시켜야 한다. 다만, 그 공무원이나 임직원이 복무 중 범죄행위로 인하여 제적·전역 또는 소집해제된 경우에는 그러하지 아니하다.

남녀고평법에서 가족돌봄휴직이 신설되어 법정휴직이 되었음에도 불구하고 계속근무연수를 불인정하는 경우가 있어서 기준을 수정할 필요가 있다고 판단된다.

<표 2-30> 17개 시도 교육청별 휴직 부여 기준 현황

(2014.7월 기준)

시도 명	육아휴직			질병휴직			돌봄휴직		
	기간	보수	계속 근무연수	기간	보수	계속 근무연수	기간	보수	계속 근무연수
부산	2년	무급	1년	1년	무급	불인정	1년	무급	90일
대구	1년	무급	1년				90일	무급	90일
인천	1년	무급	1년				90일	무급	90일
광주	1년	무급	1년	1년	무급	불인정	1년	무급	불인정
대전	1년	무급	1년	1년	무급	인정	90일	무급	인정
울산	1년	무급	1년	1년	무급	불인정	1년	무급	90일
경기	1년	무급	1년	1년	무급	불인정	1년	무급	불인정
강원	3년	무급	1년	1년	무급	불인정	90일	무급	90일
충북	1년	무급	1년	1년	무급	불인정	90일	무급	90일
충남	1년	무급	1년	1년	무급	불인정	90일	무급	90일
전북	2년	무급	1년	1년	무급	불인정	1년	무급	90일
전남	여:3년 남:1년	무급	최초 1년	1년	무급	불인정	90일	무급	90일
경북	1년 (여자 3년)	무급	1년	1년	무급	불인정	1년	무급	90일
경남	3년 (남:1년)	무급	1년	현재	해당	없음	90일	무급	90일
제주	1년	무급	인정	1년	무급	불인정	90일	무급	인정
세종	1년	무급	1년	1년	무급	불인정 (업무외질병)	1년	무급	불인정

32) 교육공무원법 제44조(휴직) ① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계 없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다.

7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우

제45조(휴직기간 등) ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

6. 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성 교육공무원은 3년) 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.

3. 학교업무종사자의 기타 근로조건

(1) 학교업무종사자의 근무평정제도

시도교육청은 학교업무종사자들의 평소 수행한 업무의 실적과 직무수행능력 및 태도 등을 평가하는 근무평정제도를 두고 있으며, 평가는 매년 2회(학교 8월말 및 익년 2월말, 지역청 및 직속기관 6월말 및 12월말)를 실시하며, 실시시점 기준 최근 6개월간을 평가한다. 평가는 업무 추진실적의 내용과 평소 관찰 결과 등을 참고하여 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도 등 평정요소별로 구분하여 시행하도록 하고 있다.

근무평정제도에 의한 평가 결과는 업무 변경 등 인사관리, 표창, 징계, 무기계약, 계약의 종료 등의 결정을 위한 기초자료로 활용될 수 있도록 하고 있다.

(2) 학교업무종사자의 징계제도

시도교육청은 학교업무종사자들의 평소 근무태도 불량, 복무관리규정 위반 등에 대하여 학교업무종사자에 불이익을 줄 수 있도록 징계제도를 두고 있다. 대부분의 시도교육청은 채용권한을 위임한 교육기관에 징계에 대한 권한도 위임하고 있으며, 지침 등으로 교육기관 내에 인사위원회를 구성하여 심의·의결을 통해 징계를 결정하도록 하고 있다.

교육감의 직접고용을 조례로서 정하고 있는 교육청 중에는 교육감 직고용 직종에 대한 징계를 위하여 교육청 직속 징계위원회 또는 교육장(교육지원청)소관 인사위원회를 통해 징계를 결정하는 경우도 존재³³⁾한다.

(3) 학교업무종사자의 직무관련 교육연수, 근무평정 실태

가. 직무연수 참여가 어려운 상황

학교업무종사자의 경우 직종별로 채용 초기 교육, 일부직종의 경우 정기 연수 등 교육프로그램이 운영 중이며, 면접조사 등에서 과반수 이상이 연수경험이 있다고 하였고, 조리원³⁴⁾을 제외한 대부분의 직종에서 연수경험은 고른 분포를 나타내고 있는 것으로 조사된 바 있다. 그럼에도 불구하고 교육·연수기회 확대에 대한 학교업무종사자들의 문제가 제기되는 것은 직

33) 강원교육청 : 도교육청 징계위원회(교육감과 직속기관장이 임용한 교육공무직의 징계사건을 관할)
교육지원청 징계위원회(교육장과 해당지역 내 학교장이 임용한 교육공무직의 징계사건)
울산교육청 : 본청 교육공무직 인사위원회(교육감 직고용직종 징계 및 채용위임 직종 징계 재심의)
기관(학교) 교육공무직 인사위원회(채용위임 직종 징계 심의)

34) 조리원의 경우 위생교육 및 관계 교육은 주로 영양사와 조리사의 주 업무에 포함되므로, 별도의 연수교육이 없는 것으로 판단된다.

무관련 자격 및 업무능력을 갖추고자 하는 근로자들의 요구에 비하여 실제 진행되는 연수는 일회성, 형식적 연수에 그치고 있다는 지적도 있다.

또한 학교 및 교육기관에 해당 직종에 1인이 근무하는 경우에는 교육청 및 외부연수기회가 제공된다 하더라도 본인의 업무를 대신할 대체인력을 수급하기 어렵기 때문에 직무연수 등에 참여하지 못하는 사례가 많은 것으로 조사된 바, 이러한 소수인원 근무 직종의 대체인력 관리 제도를 갖출 필요가 있다.

나. 근무평정결과를 이유로 해고 가능한 취업규칙 규정

시·도교육청의 취업규칙 등에 해고사유로 ‘근무성적이 극히 불량하여 근로관계를 계속 유지하기 어려운 경우’를 규정하고 있으나, 해고사유에 이르는 구체적인 평가기준 제시가 없으므로 근로계약 해지 관련 분쟁을 예방하기 위해 객관적·합리적 평가기준을 마련하여 공정한 평가가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

제3장 학교업무종사자 근로실태 조사 결과

I. 조사 개요

학교업무종사자 근로실태는 조사의 정확성을 기하기 위해 서면설문조사 및 면접조사를 병행하여 진행되었다.

1. 서면설문조사

서면조사는 학교별 학교업무종사자 관리담당자를 대상으로 학교 급별 학교규모 기준에 따라 교육청과 대상학교를 협의하여 실시하였으며, 서면설문조사의 개요는 다음과 같다.

<표3-1>학교업무종사자 서면실태조사 개요

- ☐ 조사대상 : 16개 시·도교육청 306개 학교
 - 각 시·도교육청별 20개교(초7,중7,고6)/제주 6개교(초2,중2,고2)/세종시교육청 제외
- ☐ 조사기간 : 2014. 6.16. ~ 8.30.
- ☐ 응답학교
 - 회수(율) : 298개교, 91.3%(서울65%(13개교), 전남95%(19개교), 나머지 100% 회수)
 - ※ 실제 설문 응답지 제출 학교는 314개교로 미대상 학교에 대해 부산교육청(7개교), 경남교육청(9개교)에서 추가로 설문을 배포 작성·제출
 - 작성자 : 학교별 학교업무종사자 관리책임자(또는 관련업무 담당자)
- ☐ 주요 조사내용

구분	주요 조사 사항
통계변인	소속지역, 학교급, 학생 수, 학교업무종사자 현황
근로계약 체결	근로계약서 작성 및 교부, 사회보험 가입관계
임금 관련	월급제 전환 방법, 급여명세서 제공여부 등
근로시간	휴게처리방법, 근로시간관리, 초과근무시 동의절차 등
휴일/휴가/휴직	단시간근로자 주휴일, 근로자의날 및 재량휴업일 관리 고용형태별 연차휴가 부여기준, 육아휴직등 법정휴직 부여 현황
징계	징계결정권자 및 절차, 징계처분 통보 방법
정년/해고	정년, 퇴직기준일, 해고사유 및 절차
직장내성희롱예방	직장 내 성희롱 예방교육 실시 현황
계속근로	타 학교 근무기간 계속근로연수 및 경력인정 관련
무기계약직전환	현황, 선정기준, 신규채용 시 고용형태 등
직종별 설문	주요 쟁점 직종에 대한 관리자의 인식 및 쟁점 현황에 대한 조사

2. 면접조사

면접조사는 연구기관에서 학교급(초·중·고) 및 규모를 고려해 5개 시·도 교육청별로 추천받은 학교를 직접 방문하여 학교별 학교업무종사자 관리담당자와 학교업무종사자를 대상으로 실시하였으며, 면접조사의 개요는 다음과 같다.

<표3-2>학교업무종사자 면접실태조사 개요

- ☐ 조사학교 : 5개 시·도 교육청 72개교 중 71개교(1개 학교는 일정관계로 미시행)
 - 충북/전북/경북 학교급(초·중·고)별 4개교, 서울 학교급(초·중·고)별 6개교, 부산 초6/중6/고5개교

- ☐ 조사기간 : 2014. 7. 2. ~ 7.28

- ☐ 면접대상 : 학교업무종사자 관리담당자(책임자) 및 학교업무종사자
 - 관리담당자 71명
 - 학교업무종사자 212명(학교별 3개 직종을 대상학교에서 선정)

직종명	인원	직종명	인원
영양사	13	행정사무(실무)원	14
조리종사원	19	특수교육보조원	22
배식보조(전담)	1	초등돌봄전담	8
사서(보조)	11	전문상담사	11
교무보조(실무)	28	스포츠강사	16
과학실무사(보조)	5	영어회화전문강사	13
전산보조(통합직종)	4	전임코치	7
구육성회직	21	시설, 영선	5
교육복지사 (지역사회전문가)	7	기타	7

- ☐ 주요조사 내용
 - 관리자 : 학교별 업무종사자 현황(근로조건기준 및 관리실태), 노동관계법령 이해도, 애로사항, 직종별 주요 쟁점사항
 - 학교업무종사자 : 해당 직종별 주요 쟁점사항, 애로사항 등

II. 일반 근로조건 실태

1. 근로계약 체결

(1) 근로계약 작성 및 교부

<표3-3>근로계약 작성 및 교부 현황

구분	질문 항목	응답률(%)
근로계약서 작성	모든 종사자 작성	90.1
	일부 종사자 미작성	8.0
	무응답	1.9
직종별 양식	모든 직종 동일 양식	49.4
	직종별 구분 양식	46.5
	기타	2.2
	무응답	1.9
서면 기재사항 (중복)	취업장소	94.6
	종사업무	97.5
	임금의 구성항목	71.3
	임금의 계산방법	67.8
	임금의 지급방법	94.6
	소정근로시간	97.8
	휴일에 관한 사항	92.0
	연차유급휴가	82.2
	퇴직금	63.1
	근로관계종료 사유	71.0
	기타	7.0
	무응답	1.3
근로계약서 교부	체결시 교부	97.1
	요청시 교부	1.6
	미교부	0.0
	무응답	1.3

먼저 근로계약서 작성 및 교부관련 서면조사 결과에 따르면, 가장 기본적인 근로계약 서면 작성 여부의 경우 90.1%가 작성하고 있는 것으로 응답하였으나 일부종사자(8.0%)의 경우는 작성치 않는다고 응답하였다.

이에 대한 면접조사에서는 최초 근로계약체결 시 모두 근로계약서를 작성하였으며, 변경 시에도 근로계약서를 작성하는 경우가 대다수였으나 일부의 경우 무기계약 전환 이후에는 따로 근로계약서를 작성하지 않는 사례가 있었다. 한편 경북교육청 소속 학교의 경우 최초 채용 시에는 근로계약서를 작성하나 무기계약전환자의 경우 임금, 근무일 등의 변경이 있을 시 ‘학교 회계직원 임금 및 근무일 결정서’를 작성하고 있는데 학교와 근로자가 함께 서명·날인하고 있어 실질상 근로계약서의 기능을 하고 있다. 근로기준법³⁵⁾상 최초 근로계약 체결 시 서면작성

35) 제17조(근로조건의 명시)

하고 당해 근로계약에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙 개정 등의 사유로 변경 시에는 근로자의 요구가 있는 경우 이를 교부토록 하고 있으므로 최초 근로계약체결 시 미작성하는 경우를 제외하고는 법률상 문제의 소지는 없는 것으로 보인다.

둘째, 근로계약서의 직종별 양식을 구분하고 있는 경우가 46.5%, 그렇지 않은 경우가 49.4%인데 해당 학교의 직종별 상이성이 없다면 굳이 직종별 양식을 구분할 필요는 없을 것이다. 다만, 기간제 및 단시간근로자의 경우 근로기준법 외에 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률³⁶⁾에 따라 근로계약기간, 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한함)이 근로계약서에 명시되어야 할 것이다.

셋째, 근로계약서에 서면으로 명시하여야 할 사항을 명시하고 있는가에 대하여는 다른 사항에 비해 임금구성항목(71.3%), 임금계산방법(67.8%), 퇴직금(63.1%)을 명시하고 있다는 응답이 적게 나타나고 있다. 퇴직금과 달리 임금구성항목과 계산방법은 근로기준법상 서면명시의무가 있는 사항이므로 이를 명시하고 있지 않은 경우 법률상 문제의 소지가 있어 보인다.

다만, 대부분의 경우 근로계약서가 교육청 표준안을 토대로 작성되고 있으며 면접조사 과정에서 확인한 근로계약서에서는 임금구성항목이나 계산방법에 대한 문제점이 없는 것으로 파악된 점 등을 고려할 때 질문내용을 잘 이해하지 못했거나 임금구성이 기본급 등 단일항목으로 구성된 경우, 세세하게 임금계산방법이 기재되어 있지 않은 경우 등을 명시하지 않은 것으로 응답한 경우도 있을 것으로 추정된다.

넷째, 근로계약서를 교부하고 있지 않다고 응답한 학교는 없으나, 1.6%의 학교가 '근로자가 요청시 교부'한다고 응답하였다. 2010년 근로기준법 개정으로 근로자의 요청과 상관없이 근로계약서 작성 시 이를 교부하여야 할 것이다.

(2) 사회보험 가입

<표3-4>사회보험 가입 현황

구분	질문 항목	응답률(%)
가입 직종	모든 직종	46.8
	일부 직종	41.7
	미가입	57.0
	사유	0.6
	(중복)	3.8
	기타	1.9
	무응답	36.6
가입 시기	무응답	11.5
	최초 고용시	86.0
	일정기간(수습기간) 후	0.3
	학교 기준	1.0
	무응답	12.7

36) 제17조(근로조건의 서면명시)

사회보험 가입의 경우 일부 직종에 대하여만 사회보험을 가입하는 경우가 41.7%였으며, 그 사유는 주로 1주 소정근로시간이 15시간 미만이거나 수익자부담 직종이기 때문인 것으로 파악된다. 그러나 고용보험법상 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우라도 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자로서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하면 적용대상이므로 생업목적 여부나 3개월 이상 계속근로 여부를 따지지 않고 일률적으로 적용 제외하는 것은 문제의 소지가 있다고 보인다. 또한, 국민건강보험 및 국민연금의 경우 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 경우에는 적용제외토록 하고 있으므로 1주 동안의 소정근로시간이 14시간30분인 경우 이를 월단위로 환산하면 적용 대상자가 될 수 있다는 점도 함께 고려될 필요가 있다고 보인다.³⁷⁾ 수익자 부담직종의 경우에도 인건비의 재원이 수익자로부터 나오는지 여부와 관계없이 학교의 지휘감독에 따라 근로를 제공하고 이에 대한 대가로서 임금을 지급받는 이상 근로자에 해당되므로 사회보험 가입대상의 예외로 보기는 어려울 것이다.

다음으로, 사회보험을 가입하는 시기의 경우 86.0%가 최초 고용시 가입을 한다고 하였으며, 1개 학교(0.3%)는 수습기간 등 일정기간 경과 후에, 3개 학교(1.0%)는 학교자체 기준에 따른다고 응답하였는데 기타의 경우 별도로 내용기재가 없어 사유를 파악할 수 없었다. 관련법령에 따르면 고용보험과 국민연금의 경우 가입자격취득 사유발생일로 다음달 15일 이내, 국민건강보험의 경우 14일 이내에 가입(자격취득)신고를 하여야 할 것이다.³⁸⁾

(3) 노무관리 최종결재자

<표3-5>직종별 노무관리(연차, 조퇴 등) 최종결재자

구분	질문 항목	응답률(%)
학교회계 직종	교장	70.7
	교감	2.2
	행정실장	12.7
	기타	1.0
	무응답	13.4
교원대체 직종	교장	74.8
	교감	14.0
	행정실장	0.6
	기타	1.0
	무응답	9.6
기타 직종	교장	64.0
	교감	6.7
	행정실장	3.8
	기타	1.3
	무응답	24.2

학교업무종사자에 대한 노무관리에 있어 최종결재자는 교장이라는 응답이 가장 많았으나,

37) 고용보험법 시행령 제3조(적용제외근로자), 건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람), 국민연금법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람)

38) 고용보험법 시행령 제7조(피보험자격의 취득 또는 상실신고), 국민연금법 시행규칙 제6조(사업장가입자의 자격취득·상실신고), 건강보험법 시행규칙 제3조(사업장의 적용·변경 탈퇴신고)

권한위임을 통해 학교회계 직종의 경우에는 행정실장이, 교원대체 직종은 교감이 결재권을 행사하거나 실무상 관리책임을 부담하고 있는 경우가 많았다.

한편, 면접조사에서 교무실무사 등 일부 직종의 경우 근무장소가 교무실인 관계로 교감에 의해 업무지휘·감독이 이루어져 규정상 노무관리 책임자인 행정실장이 해당 근로자에 대한 체계적, 일상적 관리가 원만히 이루어지지 않고 근로자가 근무상 고충을 해소하기 힘든 사실이 확인되었다. 또한 이러한 노무관리 책임자와 업무 지휘·감독자의 이원화로 실제로 휴게로 사용한 시간이 동일하다고 하더라도 업무 지휘·감독자가 누구인지에 따라 휴게시간에 대한 유·무급 처리가 달라 1일 구속시간이 달라지는 경우가 확인되었다. 예를 들어 어느 부서 소속 학교업무종사자는 휴게시간 전부를 유급 처리하여 휴게시간을 포함한 1일 구속시간이 8시간인 반면, 다른 부서의 경우 30분 또는 근로계약상 휴게시간 1시간을 전부 무급 처리하여 1일 구속시간이 8시간30분 또는 9시간인 경우 등으로 운영되는 경우가 다수 확인되었다.

2. 임금

(1) 임금체계 전환시 절차

<표 3-6> 임금체계 전환 방법

질문 항목	응답률(%)
근로계약 또는 개별 동의와 취업규칙 개정병행	40.4
근로계약 또는 개별 동의만 실시	34.1
취업규칙 개정만 실시	5.1
임금체계 전환내용 설명(별도 동의나 의견청취 절차 없음)	9.9
무응답	10.5

연봉제를 월급제로 전환하는 등 임금체계 전환의 방식 및 절차에 대하여는 9.9%가 전환내용과 취지만을 설명하였으며 별도의 동의 또는 의견청취 절차를 거치지 않은 것으로 나타난다. 40.4%는 근로계약서 작성이나 개별 동의서 작성과 취업규칙 개정절차를 병행하였으며, 34.1%는 근로계약서 작성이나 개별 동의서 작성 등 개개 근로자와의 개별적 절차를 거쳐 임금체계를 전환하였고, 취업규칙 개정을 통한 집단적 절차만을 거친 경우는 5.1%로 나타난다.

기존 임금체계가 취업규칙 등에 의해 규율될 경우에는 취업규칙 개정절차를 거치는 것이 원칙이며 이에 부수하여 근로계약서 변경작성 내지 개별 동의절차를 거쳐야 할 것이고, 이와 달리 취업규칙에서 임금체계를 개별 근로계약에 위임하고 있는 경우 등과 같이 개별 근로계약을 통해 임금체계를 정하고 있는 때에는 근로계약서 변경작성 내지 개별 동의절차를 거쳐야 할 것이다. 따라서 임금체계 전환 내용에 대하여 그 취지와 내용만을 설명하는 경우 적법하지 않으므로 관련 절차를 거치는 것이 필요하다. 한편, 취업규칙에서 임금체계를 규율하고 있다고 하더라도 전환하는 임금체계의 조건이 기존 임금체계의 조건보다 유리한 경우에는 근로계

약서 변경작성 내지 개별 동의절차를 거쳐 유효하게 이를 전환할 수 있을 것이나, 예외적으로 취업규칙 적용대상자 가운데 극히 소수만 임금체계가 전환되는 경우가 아니라면 근로조건의 집단적 규율을 통한 근로조건 보호라는 취업규칙의 기능을 고려할 때 가급적 취업규칙 개정 절차를 거치는 것이 합리적일 것이다.

(2) 급여명세서 교부

<표3-7>급여명세서 교부 현황

구분	응답률(%)
전체 직종 교부	80.6
일부 직종 제공	14.0
전체 직종 미교부	1.6
무응답	3.8

급여명세서를 일부 직종에 교부하지 않거나 전체 직종에 교부하지 않는다는 응답이 15.6%로 나타났다. 교부하지 않는 사유에 대한 질문에 대하여는 ‘나이스 프로그램을 통해 본인 열람 가능한 직종에 대하여는 교부하지 않는다’, ‘연봉계약자이므로 매월 급여가 동일하다’는 등의 응답이 주를 이루었다.

면접조사과정에서 학교업무종사자 관리상의 애로점으로 ‘매우 많은 직종과 근로조건 등에 따른 관리업무의 복잡성과 업무량 증가’가 가장 많이 언급되었는데, 이러한 연유로 전산을 통해 본인이 확인가능한 직종이나 급여가 매월 동일한 근로자에 대하여는 별도 급여명세서를 교부하지 않는 경우가 있는 것으로 파악된다.

노동관계법령상 급여명세서를 교부할 의무는 없으나, 상호간의 급여지급의 명확성을 확보하고 혹시라도 발생할 수 있는 급여산정 및 지급 상 오류의 적시 해소를 위해서는 가급적 급여명세서를 교부하는 것이 바람직하다.

3. 근로시간

(1) 휴게

주지하다시피 공무원관련 법령을 적용받고 있는 학교현장 근무 교육공무원의 경우, 업무특성상 휴게시간을 엄격히 구분하기 어려운 특징에 기인하여 식사시간 등 휴게시간을 포함하여 8시간을 근무하고 있으며 이에 따라 휴게시간이 유급 처리되고 있다. 이와 관련하여 근로기준법이 적용되는 학교업무종사자의 경우 교육공무원과 동일하게 유급처리하고 있다는 응답이 37.3%, 이와 달리 무급처리, 즉 휴게시간을 제외하고 8시간을 근로하고 있다는 응답이 59.6%로 나타나고 있다.

<표3-8>휴게시간 처리현황

구분	응답률(%)
유급 처리	37.3
무급 처리	59.6
기타	1.3
무응답	1.9

면접조사 과정에서 확인한 바에 따르면 유급 처리하는 경우에 있어서도 그 유형이 직종별 또는 유급처리시간 등에 있어 다양하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 전 직종을 유급 처리하는 경우도 있으나, 상대적으로 노동강도가 높은 급식소 종사자나 교원대체 업무를 수행하는 직종만 유급 처리하는 경우 등도 있었으며, 앞에서 살펴본바와 같이 학교업무종사자 근무부서의 관리책임자 재량에 따라 출퇴근시간을 조정하여 휴게시간이 유급 처리되도록 하는 경우도 있었다. 또한, 통상근로자를 기준으로 1일 1시간을 유급 처리하는 경우도 있었으나 업무특성이나 실제 휴게시간이 점심식사시간 등 30분가량에 그치는 점 등을 감안하여 30분만을 유급 처리하는 경우도 있었다. 유급처리의 방식은 근로계약서상에서 정한 출·퇴근시간 및 휴게시간에도 불구하고 휴게시간 부여대신 출근시간을 늦추거나 퇴근시간을 당기는 방식으로 이루어지고 있다.

이러한 방식이 실구속시간의 단축이라는 점에서 긍정적인 면이 없지 않으나, 근로계약서에서 정한 출·퇴근 및 휴게시간에 배치되고 있다는 점, 휴게시간의 유·무급처리 여부 및 범위가 같은 학교에 근무하고 있는 근로자들에 대하여 다양한 유형으로 이루어지고 있다는 점 등은 바람직하지 않는 것으로 보인다. 특히 실구속시간이 8시간30분인 근로자의 경우 30분만 휴게를 부여하고 휴게에 대신하여 조기 퇴근하도록 하는 경우 근로시간이 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 ‘도중’에 주도록 하고 있는 근로기준법 제54조에 위반될 수 있다고 사료되며, 고용노동부도 이와 동일한 취지로 판단하고 있다.³⁹⁾

(2) 근태관리

<표3-9>근태 및 출퇴근시간 관리수단

질문 항목	응답률(%)
비전자시스템 관리(대장)	49.7
전자시스템 관리	14.0
기타	31.2
무응답	5.1

서면조사결과에 따르면 결근 등 근태 및 출퇴근시간 관리를 근무상황기록부 등 비전자적 수단으로 하는 경우가 49.7%, 지문인식 등 전자시스템으로 관리하는 경우가 14.0%로 나타났다. 기타 응답은 31.2%인데 초과근로 시에만 대장이나 지문인식기 등을 활용하고 근태 및

39) 근로개선정책과-1773, 2013.03.19

복무사항은 NEIS로 관리한다는 응답이 대부분이었다.

면접조사에서도 평소 출퇴근시간 관리는 시간단위로 임금이 지급되는 시급제 근로자들의 경우에 한하여 별도의 관리수단을 통해 관리하나 월급 또는 연봉제 근로자들의 경우에는 담당부서장이나 교원이 확인하는 수준에서 관리가 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 초과근무 시에는 컴퓨터 사용이 용이한 직종의 경우에는 사전에 NEIS 신청 후 승인절차를 거친 뒤 지문인식기에 인식된 시간을 중복 체크하여 초과근무여부를 확인하는 경우가 많았으며, 컴퓨터 사용이 용이하지 않은 직종의 경우에는 근무상황기록부 등에 기록하여 승인절차를 거쳐 초과근무여부가 확인되는 경우가 많았다.

신청된 범위 내에서 승인이 이루어지는 초과근무관리 방식은 근로자들이 실제 부득이하게 사전 신청을 못한 채 초과근무를 수행하여야 하는 상황에도 불구하고 초과근무로 인정되지 않을 수도 있기에 이에 대한 보완이 필요해 보인다.

(3) 시간외근로

<표3-10>시간외근로 시 동의여부 현황

구분	질문 항목	응답률(%)
시간외근로 동의	개별근로자 동의	57.6
	근로계약서 사전명시	22.3
	취업규칙 명시	16.2
	미동의	0.6
	무응답	3.2
18세 이상 여성의 야간·휴일근로 동의	개별근로자 동의	58.3
	근로계약서 사전명시	19.7
	취업규칙 명시	15.9
	미동의	2.9
	무응답	3.2

시간외근로 시 동의 여부는 시간외근로 시 마다 개별 근로자의 명시적 동의를 받는다는 응답이 57.6%, 근로계약서나 취업규칙에 이에 관한 사항을 명시하고 시간 외 근로 시 마다 명시적 동의를 받지 않는다는 응답이 38.5%로 나타나고 있다. 18세 이상 여성의 야간·휴일근로 시 동의여부는 야간·휴일근로 시 마다 개별 근로자의 동의를 받는다는 응답이 58.3%, 근로계약서나 취업규칙에 이에 관한 사항을 명시하고 따로 야간·휴일근로 마다 명시적 동의를 받지 않는다는 응답이 35.6%로 나타난다.

판례⁴⁰⁾에 따르면 근로기준법상 연장근로의 요건인 당사자 간 합의방식에 대하여 연장근로를 할 때 마다 할 필요는 없고 근로계약 등으로 이를 미리 약정하는 것도 가능하다고 보고 있다. 다만, 면접조사 과정에서 확인한 근로계약서 등에 따르면 3식 조리원 등 사전에 연장근

40) 대법원1995.12.10., 94다19228

로가 특정되어 있는 경우를 제외하고는 연장근로여부나 시간이 특정되지 않은 채 ‘업무상 필요에 따라 연장근로를 할 수 있다’라는 내용이 근로계약서나 취업규칙 등에 명시되어 있는데, 이는 연장근로에 대하여 당사자 간 합의토록 함으로써 근로자가 원하지 않는 연장근로를 방지하기 위한 근로기준법 취지에 비추어 볼 때 연장근로에 대한 실질적 동의로 보기에 무리가 있다고 사료된다.

4. 휴일 및 휴가, 휴직

(1) 휴일

<표3-11>단시간근로자 주휴일, 근로자의 날 및 재량휴업일 휴무 여부

구분	질문 항목	응답률(%)	
단시간근로자 주휴일 부여기준	전부 부여	21.0	
	1주 15시간미만 미부여	63.7	
	기타	5.7	
	무응답	9.6	
근로자의 날 실제 휴무 여부	휴일로 부여	40.1	
	지급 기준	휴일근로수당 지급	31.8
		2배	19.6
		2.5배	70.7
		정액수당	1.9
		무응답	8.3
	기타	19.4	
	무응답	8.6	
학교 재량휴일 휴무 여부	유급 여부	휴일 부여	43.9
		유급	51.0
		무급	18.5
		기타	4.1
		무응답	26.4
	휴일 미부여(출근)		44.3
	기타		9.6
	무응답		2.2

서면조사결과 단시간근로자에 대하여 주휴일을 전부 부여한다는 응답은 21.0%, 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자에 대하여는 부여하지 않는다는 응답이 63.7%이며, 기타(5.7%)는 대부분 단시간근로자가 없는 경우이다. 면접조사 시 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여 유급으로 주휴일을 부여한 사례가 확인되지 않은 점에 미루어 짐작해보면 단시간근로자 전부에 대하여 주휴일을 부여하고 있다는 서면조사 결과는 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자가 없는 학교이기에 전부 부여하는 경우나 유급주휴일을 부여하

는 것이 아니라 학교휴업일이므로 휴무토록 하는 경우에 해당되는 것으로 보인다.

다음으로 근로자의날을 휴일로 부여한다는 응답은 43.9%이며, 근무하도록 하면서 휴일근무수당을 지급한다는 응답은 31.8%, 급식소 종사자 등 부득이하게 근무를 하지 않을 수 없는 경우와 같이 직종별로 상이하다는 응답 등 기타는 19.4%로 나타났다. 한편, 근로자의날 근무시 휴일근로수당 지급기준은 휴일 유급 처리 분을 포함하여 1일 통상임금의 2배를 지급한다는 응답이 19.6%, 2.5배를 지급한다는 응답이 70.7%, 정액으로 지급한다는 응답이 1.9%로 나타나고 있다.

면접조사에서는 대부분의 학교가 근로자의날 실제 휴무여부가 직종별로 상이하다고 응답하고 있는 점을 고려해 보면, 근로자의날을 휴일로 부여한다는 응답 역시 ‘휴일을 원칙으로 하되 일부가 근로한다’는 의미로 보는 것이 타당하다고 보여 진다.

근로기준법 제56조에 따르면 유급휴일에 휴일근로를 할 경우 이에 대한 법정수당은 휴일 유급처리분(1일 통상임금)의 휴일 근로제공분에 50%를 가산한 임금(1일 통상임금의 1.5배)을 합산한 1일분 통상임금액의 2.5배를 지급하여야 하는 바, 1일분 통상임금의 2배를 지급하거나 정액수당을 지급하지만 그 금액이 1일분 통상임금액의 2.5배에 미치지 못하는 경우에는 범위반의 소지가 있다고 할 수 있다.

개교기념일 등 학교재량휴업일 근로여부의 경우 휴일로 부여한다는 응답이 43.9%, 휴일로 부여하지 않는다(출근지시)는 응답이 44.3%로 나타나고 있으며, 기타의 경우는 9.6%로 대부분 휴일로 부여하지는 않지만 연차휴가 사용을 권장하는 경우로 조사되었다. 재량휴업일에 휴일로 부여하는 경우 유급으로 부여한다는 응답은 51.0%, 무급으로 부여한다는 응답은 18.5%였다. 교육청별 현황은 제2장에서 살펴본 바와 같이 교육청별로는 단체협약을 통해 재량휴업일을 유급휴일로 정한 서울·경기·강원·전남·전북교육청 소속 학교들이 재량휴업일을 유급으로 부여하는 경우가 절대 다수이며, 그 밖의 교육청은 대부분 근무를 원칙으로 하고 휴일로 부여하지 않는 것으로 파악된다.

면접조사에 따르면 단체협약에서 재량휴업일을 유급휴일로 정하고 있는 경우를 제외하고는 해당 일에 근로자가 자유롭게 출근여부(연차휴가 사용여부)를 결정할 수 있도록 하는 경우, 학교 측에서 가급적 해당 일에 연차휴가를 사용하도록 권장하는 경우, 연차휴가사용을 원칙으로 하는 등 강제성을 띄는 경우 등으로 구분되고 있다. 이 점을 감안해보면 서면조사에서 재량휴업일에 출근한다고 응답한 학교 중 다수는 실제로는 연차휴가를 사용하여 휴무토록 하는 경우가 상당수 포함되어 있다고 보여 진다.

근로기준법 제60조에 따르면 연차유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하며 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에 그 시기를 변경할 수 있을 뿐이므로, 근로계약상 소정근로일에 해당하는 재량휴업일에 근로자의 연차휴가사용을 강제하는 것은 근로자의 연차휴가 사용권을 제약하는 것으로 해석될 소지가 있음에 유의할 필요가 있다고 보여 진다.

(2) 연차휴가

가. 연차유급 가산휴가 부여기준

연차유급휴가 가산휴가 부여기준에 대하여는 매2년에 1일을 가산한다는 응답이 85.7%, 매1년에 1일을 가산한다는 응답이 10.8%이며, 가산휴가를 부여하지 않는다는 응답이 1.0%로 나타났다, 기타 응답 1.0%는 교육청지침에 따른다는 응답이다.

근로기준법 제60조에 따르면 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일의 가산휴가를 부여하도록 하고 있으므로, 매1년에 1일을 가산하는 경우 법상 기준을 상회하기 때문에 문제되지 않을 것이나, 가산휴가를 미부여하는 경우에는 범위반의 문제가 발생한다.

<표3-12>연차휴가 가산부여 기준 현황

구분	응답률(%)
계속근로연수 매1년에 1일 가산	10.8
계속근로연수 매2년에 1일 가산	85.7
계속근로연수에 따른 가산휴가 미부여	1.0
기타	1.0
무응답	1.6

나. 계속근로기간 1년 미만자 연차휴가 부여기준

<표3-13>계속근로기간 1년 미만자 연차휴가 부여기준

질문 항목	질문 내용	응답률(%)
연차휴가 부여 기준	1개월 개근시 1일 부여	79.7
	청구한 경우만 부여	11.8
	미부여	4.1
	기타	2.2
	무응답	1.9
연차휴가 미사용 후 퇴직 시 보상 기준	1개월 개근시 1일 기준	86.6
	미정산	9.9
	기타	1.9
	무응답	1.6

근로기준법 제60조에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 경우 1개월 개근 시 1일을 부여한다는 응답이 79.7%이며, 원칙적으로 1개월 개근 시 익월에 1일을 연차휴가가 발생하나 근로자가 청구한 경우만 부여한다는 응답이 11.8%, 부여하지 않는다는 응답이 4.1%로 나타났다. 청구한 경우만 부여한다는 응답의 경우 청구하지 않으면 끝까지 부여하지 않는다는 의미 인지는 불명확하므로 범위반에 해당한다고 단정할 수 없을 것이나, 미부여하는 경우에는 범위 반의 소지가 있다.

계속근로기간이 1년 미만인 근로자가 연차휴가를 미사용하고 퇴직할 때에는 미사용 일수만큼 수당으로 지급한다는 응답이 86.6%, 따로 수당을 지급하지 않는다는 응답이 9.8%로 나타났다. 기타 응답은 연차휴가를 전부 사용토록 하거나 계속근로기간 1년 미만인 근로자가 퇴사한 사례가 없다는 경우이다. 근로기준법상 연차휴가를 사용하지 않고 퇴직하는 경우에는 퇴직으로 인해 퇴직과 동시에 미사용 연차휴가분에 대한 수당청구권이 발생⁴¹⁾하므로 이를 지급하지 않은 것은 범위반에 해당한다.

다. 방학 중 비근무 직종의 연차휴가 부여기준

<표3-14>방학 중 비근무 직종의 연차휴가 부여기준

구분	응답률(%)
상시전일과 동일(15개)	18.2
연간 실근로기간 비율로 조정	72.6
기타	6.1
무응답	3.2

방학 중 비근무 직종의 연차휴가 부여기준에 대하여는 상시전일 근로자 대비 연간 실 근로기간을 비율로 조정하여 부여한다는 응답이 72.6%로 가장 많았으며, 상시전일 근로자와 동일하게 부여한다는 응답도 18.2%로 나타났다. 기타 응답 6.1%는 모두 10일을 부여한다는 것이다.

면접조사에서 확인된 바에 따르면 방학 중 비근무 직종의 경우 연차휴가를 10일 부여하고 있으며, 이는 상시전일 근로자 대비 연간 실 근로기간 비율에 따르는 것으로 설명하고 있으며 최근 학교업무에 종사하는 방학 중 비근무 직종 근로자에 대한 이와 같은 연차휴가 부여방식이 근로기준법 위반이 아니라는 고등법원 판결⁴²⁾이 나온바 있다. 그러나 실 근로기간의 비율로 산정한 기간이 10일이 되기 위해서는 방학기간이 연중 3분의1 가량이 되어야 할 것이나 실제 방학기간은 연중 5분의 1 가량 된다는 점을 고려할 때 실 근로기간의 비율로 산정한 것으로 보기 어려운 측면이 존재한다.

라. 단시간근로자의 연차휴가 부여기준

근로기준법 제18조⁴³⁾에 따라 1주간의 소정근로시간이 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 단시간근로자에 대하여는 근무시간에 비례하여 연차휴가를 부여하고 있다는 응답은 53.5%이며, 미부여하고 있다는 응답은 35.4%로 나타난다. 미부여 사유를 묻는 질문에 대하여는 면접조사 당시에 확인한 바와 동일하게 대부분의 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간미만으로 연차휴가적용제외 근로자라는 이유와 방과 후 강사

41) 임금근로시간정책팀-2820, 2006.09.21

42) 수원지법 2013.03.22, 2011가합26325판결, 서울고법 2013.12.18., 2013나2006467판결(항소기각)

43) 근로기준법 시행령 별표2

또는 배움터지킴이 등 (학교기준상)근로기준법상 근로자가 아닌 자라는 이유가 많았으나, 일부는 '1주간의 소정근로시간 20시간 미만이므로', '수당으로 지급', '사용자 부담직종이므로', '월차를 부여한다', 해당 없음' 등의 응답이 있어 범위반 소지가 있을 수 있는 사례가 존재한다.

<표3-15>단시간근로자의 연차휴가 부여기준

구분	응답률(%)
근무시간 비례 부여	53.5
미부여	35.4
무응답	11.1

마. 수익자부담 직종 종사자의 연차휴가 부여기준

수익자 부담직종의 경우에도 타 직종 근로자와 동일하게 연차휴가를 부여한다는 응답이 63.4%, 부여하지 않는다는 의견이 15.9%로 나타났다. 부여하지 않는 사유를 묻는 질문에 대하여는 '수익자 부담직종 없음', '해당 없음' 등의 응답이 대부분이며, '월차부여', '수익자 부담 직종이므로'라는 응답이 각 1개로 나타난다. 인건비의 재원이 수익자로부터 나오는지 여부와 관계없이 학교의 지휘감독에 따라 근로를 제공하고 이에 대한 대가로서 임금을 지급받는 이상 근로자에 해당되므로 연차휴가 부여대상에서 제외하여서는 안 된다는 점에 유의할 필요가 있을 것이다.

<표3-16>수익자부담 직종 종사자의 연차휴가 부여기준

질문 내용	응답률(%)
타 직종근로자와 동일하게 부여	63.4
미부여	15.9
무응답	20.7

(3) 휴직

육아휴직은 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조에 따라서 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육할 목적으로 근로자가 신청 시 1년 이내의 범위에서 사용자가 이를 허용하여야 하는 제도이다. 서면조사결과에 따르면 법정요건 해당 시 법상 기간을 상회하는 2년을 부여한다는 응답이 32.2%로 나타났으며 교육청별로는 전북교육청 소속 학교의 85.0%, 부산교육청 소속 학교의 81.5%, 강원교육청 소속 학교의 60.0%가 이렇게 응답하고 있다. 57.6%는 법정요건 해당 시 법상 기준에 따라 1년을 부여하고 있으며 미부여하고 있다는 응답은 0.3%, 기타 응답은 6.4%이다. 기타 응답의 경우 '해당자가 없다', '법령에 준한

다'는 응답 외에 3년 이내 부여한다는 응답이 있었는데 여성근로자의 경우 3년 이내를 부여토록 하고 있는 경남교육청 소속 학교 중 7개 학교가 이에 해당한다. 참고로 강원교육청의 경우 근로자 성별과 관계없이 3년, 전남, 경북, 경남교육청은 여성근로자 3년, 남성근로자 1년의 육아휴직기간을 부여하도록 하고 있다.

면접조사 과정에서도 육아휴직 부여대상 기준 아동에 대한 양육부담을 갖는 여성근로자들이 많이 근무하고 있고, 같은 학교현장에서 근무하는 교육공무원들의 경우에도 육아휴직 사례가 다수 있어 육아휴직 사용에 대한 제한을 받는 분위기는 아니었다.

<표3-17>육아휴직 및 가족돌봄휴직 부여기준

구분	질문 항목		응답률(%)
육아휴직 부여 기준	법정요건 해당시 2년		32.2
	법정요건 해당시 1년		57.6
	미부여		0.3
	기타		6.4
	무응답		3.5
가족돌봄휴직 부여기준	청구시 전부 부여		54.5
	일부 부여	방학 중 비근무 제외	2.2
		15시간미만 제외	19.4
	기타		10.2
	무응답		13.7

가족돌봄휴직의 경우 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제22조의2 제1항에 따라 근로자의 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모가 질병, 사고, 노령 등으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청하는 경우 연간 최장 90일 이내의 범위에서 이를 허용하도록 하고 있는 제도이며, 다만 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 등 대통령령으로 정한 경우⁴⁴⁾에는 업무의 시종시각 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축이나 탄력적 운영 등의 조치를 취하도록 하고 있다.

서면조사결과에 따르면 청구 시 전부 부여한다는 응답이 54.5%, 방학 중 비근무자는 제외하고 부여한다는 응답이 2.2%, 1주 소정근로시간이 15시간 미만인자를 제외하고 부여한다는 응답이 19.4%이었다. 기타 응답은 10.2%였는데 이 경우 '신청사례가 없다'거나 '미부여 한다'는 비중이 컸고 그밖에 '휴직사유가 타당할 경우 부여한다', '학교업무종사자 인사관리규정에서

44) 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제16조의3(가족돌봄휴직의 허용 예외) 법 제22조의2제1항 단서에서 대통령령으로 정한 경우란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

정하고 있지 않다', '무기계약직만 부여한다', '1년 이상 근무자만 부여한다'는 등의 응답이었다. 이 가운데 미부여, 규정에서 정하고 있지 않다거나 무기계약자만 적용한다는 경우 등은 범위반 소지가 있다.

특히 면접조사과정에서는 해당 휴직제도가 시행된 지 얼마 안 된 관계로(300인 미만 사업장의 경우 2013.2.2.부터 시행) 근로자들뿐만 아니라 학교 측 관리자도 제도의 존재여부를 모르는 경우가 대부분이었으며, 일부 교육청 소속 학교 가운데에서는 근로자 면접내용 가운데 학교 측에서 대체인력을 구하지 못해 가족돌봄휴직 부여가 근로시간단축 등 별다른 조치 없이 대체인력 채용 시까지 허용되지 않은 사례가 있다는 내용을 청취한 바 있다.

5. 징계

(1) 징계(해고) 결정권자

<표 3-18> 유형별 징계(해고) 결정권자

구분	질문 항목	응답률(%)
학교회계직	교육청 인사위원회	18.2
	학교 인사위원회	46.2
	교장	19.1
	교감	1.3
	기타	2.2
	무응답	13.1
교원대체직	교육청 인사위원회	12.1
	학교 인사위원회	55.4
	교장	24.2
	교감	1.0
	기타	1.0
	무응답	6.4
기타 직종	교육청 인사위원회	11.8
	학교 인사위원회	51.0
	교장	19.1
	교감	0.6
	기타	1.0
	무응답	16.6

징계(해고) 관련 서면조사 결과에 따르면, 학교회계직을 포함한 전 직종의 징계 결정권은 대부분 학교 인사위원회, 교장, 교감 등 학교가 자체적으로 가지고 있는 것으로 나타난다. 학교회계직에 대한 해고가 교육청 인사위원회에서 이루어진다는 응답이 교원대체직과 기타 직종에 대비하여 약6% 가량 높은 것으로 나타났다. 한편, 서면조사에서 해고뿐만 아니라 정직, 감봉, 견책 등의 징계종류별로 결정권자를 물었는데, 해고의 경우와 응답률이 크게 차이가 없다.

면접조사에서는 대부분의 면접조사 대상학교에서 학교업무종사자 관리자의 징계 경험이 없

어 징계 결정권자에 대해서 명확히 인지하고 있지 못하고 있었다.

(2) 징계의 절차 및 통보

징계의 절차 및 징계처분의 통보 관련 서면조사 결과에 따르면, 교육청 표준취업규칙상 징계절차 규정에 따른다는 응답이 49.7%, 학교 내 취업규칙상의 징계절차 규정에 따른다는 응답이 46.8%로 나타난다.

면접조사 결과에서는 위 ‘징계 결정권자’에 관한 조사와 동일하게 대부분의 면접조사 대상 학교에서 학교업무종사자 관리자의 징계 경험이 없어 징계의 절차 등에 대해 명확히 인지하지 못하고 있으나, 학교업무종사자에 대한 징계사유 발생 시에 학교 내 취업규칙상의 징계절차 규정에 따를 것이라고 답변하였다.

<표 3-19> 징계의 절차 및 징계처분의 통보

구분	질문 항목	응답률(%)
징계절차 규정	교육청 취업규칙 절차 준용	49.7
	학교 취업규칙 절차 준용	46.8
	별도 규정 미비	0.3
	기타	0.3
	무응답	2.9
징계처분* 통보	서면 통보	94.9
	정보통신망 통보(이메일 등)	0.3
	구두 통보	0.0
	기타	2.2
	무응답	2.5

* 징계처분 : 징계의 사유 및 종류, 징계처분일 등에 관한 사항

징계처분의 통보 관련 서면조사 결과에 따르면, 징계처분(징계의 사유 및 종류, 징계처분일 등에 관한 사항)을 당해 학교업무종사자에게 서면으로 통보한다는 응답이 94.9%로 나타난다. 최근 정보통신망의 발달로 이메일, 사내인트라넷을 통해 징계처분을 통보하는 경우 그 징계처분의 효력 유무에 대해 문제가 되고 있으나, 이번 서면조사에서는 정보통신망을 활용해 징계처분을 통보한다는 응답이 0.3%에 불과해 이에 대한 이슈는 적다.

면접조사 결과에서도 대부분이 취업규칙상 서면으로 징계처분을 하도록 규정하고 있는 경우, 서면으로 징계처분을 할 것이라고 답변하였다.

징계는 사용자에게 있어서 학교 질서를 올바르게 확립하기 위해 행사하는 인사권의 일부이나, 근로자에 있어서는 경제, 생활 등의 측면에서 불이익한 처분이 될 수 있으므로 노동관계법령에서는 그 사유뿐만 아니라, 절차에 있어서도 정당성을 갖출 것을 요구하고 있고 정당성을 갖추지 못한 경우 그 효력을 부정하고 있다. 그러므로 징계절차의 법적 요건에 대한 일선 학교 업무종사자 관리자의 명확한 이해가 필요하다.

6. 정년 및 해고

(1) 정년

정년 관련 서면조사 결과에 따르면, 교육청 취업규칙 기준에 따른다는 응답이 62.4%, 학교 취업규칙 규정에 따른다는 응답이 29.6%인 것으로 나타나며, 1.3%이기는 하지만 정년을 규정하고 있지 않은 사례도 나타난다.

<표 3-20> 정년

구분	질문 항목	응답률(%)
정년 규정	교육청 취업규칙 기준 준용	62.4
	학교 취업규칙 규정	29.6
	미규정	1.3
	무응답	6.7
정년 퇴직일 기준	일(日)을 기준	16.2
	월(月)을 기준	18.5
	반기(半期)를 기준	56.7
	해(年)를 기준	2.2
	미규정	1.3
	기타	2.9
	무응답	2.2

정년 퇴직일 기준에 대한 서면조사 결과에 따르면 공무원과 동일하게 반기를 기준으로(상반기에 정년 도달 시 상반기의 말일을, 하반기에 정년 도달 시에는 하반기의 말일을 퇴직일로 한다.)한다는 응답이 56.7%로 가장 많은 것으로 나타난다. 다음으로는 정년에 도달한 월의 말일 기준으로 한다는 응답이 18.5%, 정년에 도달한 날을 기준으로 한다는 응답이 16.2%로 나타난다.

정년은 기간이 없는 근로계약을 체결한 무기계약직의 경우 사실상 근로계약기간의 종기(終期)를 의미하므로, 관련 규정이 없는 경우 이를 명확히 하는 것이 중요하다. 다만, 고용노동부 행정해석은 ‘정년 퇴직일에 대한 기준을 사전에 규정하고 있지 않은 경우에 정년에 도달하는 일(日)’을 그 정년 퇴직일로 본다고 해석⁴⁵⁾하고 있으므로, 사실상 노동관계법령상 문제가 될 소지는 적을 것이다. 하지만 이의 경우에도 정년을 초과하여 계속하여 고용한 경우에는 그 근로관계의 종료 시, 「근로기준법」 상 해고의 제한 규정⁴⁶⁾의 적용을 받을 여지가 있으므로 정년 퇴직일의 기준을 사전에 명확히 해야 할 것이다.

45) 법무811-25182, 1980.09.26

46) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

(2) 해고

취업규칙상 해고사유로 명시된 항목 관련 서면조사(중복응답) 결과에 따르면, 해당 직무를 수행할 수 없을 정도의 신체 또는 정신상의 이상이 있는 경우를 해고사유로 규정하고 있다는 응답이 86.3%인 것으로 나타난다. 이어 근무성적이 극히 불량하여 근로관계를 계속 유지하기 어려운 경우를 해고사유로 규정하고 있다는 응답도 68.2%로 높은 응답률을 보이나 해고사유에 이르는 근무평정결과의 기준을 제시하고 있지 않다는 응답도 35.0%에 그쳐, 실제 당해 사유로 해고할 경우 그 범위를 임의적으로 판단하거나 과도하게 해석하여 정당하지 않은 해고가 이루어질 소지가 있을 것으로 보인다.

‘사업·예산의 축소 또는 폐지되어 경영상 감원이 필요한 경우’는 67.5%, ‘학생 수 감소로 폐교되거나 학교가 통합된 경우’는 52.2%가 해고사유로 규정되어 있다.

면접조사 과정에서 확인된 사례 중에는 경영상 해고사유에 해당할 수 있는 ‘예산의 부족 등의 사유로 감원이 필요한 경우’를 학교가 당연퇴직 사유에 포함하여 취업규칙을 개정하고자 하는 과정에서 다수의 근로자들이 동의를 거부하여 결국 신규입사자들에 대하여만 해당 사유가 적용된다고 응답한 경우도 있었다.

<표 3-21> 해고

구분	질문 항목	응답률(%)
해고 사유 (중복)	직무를 수행할 수 없을 정도의 신체 또는 정신상의 이상이 있는 경우	86.3
	근무성적이 극히 불량하여 근로관계를 계속 유지하기 어려운 경우	68.2
	근무평정결과	별도 미명시 35.0
	기준 명시	별도 명시 40.1
		무응답 24.8
	사업·예산이 축소 또는 폐지되어 경영상 감원이 불가피한 경우	67.5
	학생 수 감소로 폐교되거나 학교가 통합된 경우	52.2
	기타	7.3
경영상 해고요건* 명시	무응답	2.9
	명시	65.0
	미명시	28.0
최근3년간 재계약 불가 사유 (중복)	무응답	7.0
	근무평정결과 불량 또는 자질 부족	3.2
	근로자의 의원사직 또는 계약갱신 거부	81.5
	근로자의 건강 등 일신상 사유	29.3
	직제 개편 또는 사업의 종료, 학생 수 감소 등의 사유	59.2
	계약기간 만료시 학교가 계약연장 거절	14.3
	기타 학교 경영상 사정	5.4

위 사유들은 해고사유에 해당할 수는 있을 것이나, 근로기준법에서는 경영상 사유에 의한 해고를 그 외의 다른 유형의 해고와 구분하여 엄격히 요건을 규정하고 있고 이를 위반 시 해고의 정당성이 부인되므로 학교 경영관리측면에서는 예산, 정원, 학교의 통폐합이 매우 중요하지만 이를 사유로 당연히 근로자를 퇴직토록 할 수 있는 것은 아니며 법률상 조건을 충족

하여야 한다는 점에 유의하여야 할 것이다.

취업규칙상 여타의 해고사유와 구분하여 경영상 이유(폐교, 통폐합, 예산축소 등)에 의한 해고시, 해고회피 노력 등 「근로기준법」⁴⁷⁾상의 요건을 준수하도록 명시하고 있는지에 대한 서면조사 결과에 따르면, 이를 명시하고 있다는 응답이 65.0%인 것으로 나타난다.

기간제 근로자인 학교업무종사자 중 최근 3년간 근로계약이 갱신되지 않은 사유를 묻는 질문(중복응답)에 대하여는, 근로자의 의원사직 등 자발적으로 근로계약을 갱신하지 않은 경우가 81.5%로 가장 많고, 다음으로 직제 개편 또는 사업의 종류나 학생 수 감소 등 학교 측 사정에 기인한 경우가 59.2%로 조사되었다. 그 밖에 근로자의 일신상의 사유에 의한 경우 29.3%, 계약기간만료 시 학교 측의 갱신거절 14.3%, 기타 학교 경영상 사정이 5.4%로 조사되었다.

7. 직장 내 성희롱 예방교육

<표 3-22> 직장 내 성희롱 예방교육

구분	질문 항목	응답률(%)
직장 내 성희롱 예방교육 실시	매년 1회 이상, 서류 보관	88.5
	매년 1회 이상, 서류 미보관	5.7
	매년 1회 미만 실시	2.5
	기타	1.9
	무응답	1.3
직장 내 성희롱 예방교육 실시대상	사용자 및 전체 직종	73.9
	일부 실시	24.2
	교원대체 직종	1.3
	15시간미만 직종	5.4
	수익자부담 직종	0.3
	사용자(교장 등)	1.3
	봉사 직종	5.1
	교원대체, 15시간	0.3
	교원대체, 봉사	0.3
	15시간미만, 봉사	1.9
	수익자부담, 봉사	0.6
	기타	3.2
	무응답	80.3
	무응답	1.9

직장 내 성희롱 예방교육 관련 서면조사 결과에 따르면, 직장 내 성희롱 예방교육을 관련 노동관계법령에 따라 적법하게 매년 1회 이상 실시하고, 관련 서류를 보관한다는 응답이 88.5%로 나타난다. 그 외 직장 내 성희롱 예방교육을 미비하게 실시하는 경우는 서류 미보관이 5.7%, 매년 1회 미만 실시가 2.5%인 것으로 나타난다.

면접조사 결과에서는 대부분의 학교가 직장 내 성희롱 예방교육을 1년에 1회 이상을 외부

47) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)

강사 또는 보건교사가 실시한다고 답변하여, 직장 내 성희롱 예방교육을 의무적으로 실시해야 한다는 것에 대한 학교업무종사자 관리자의 이해가 높은 것을 확인할 수 있었다.

한편, 직장 내 성희롱 예방교육의 실시대상 관련 서면조사 결과에 따르면, 사용자(교장 등)를 비롯해 전(全) 학교업무종사자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있다는 응답이 73.9%로 높은 편이나, 직장 내 성희롱 예방교육의 횟수를 적법하게 실시하고 있다는 응답인 88.5% 대비 14.6%나 낮은 것으로 나타난다. 일부 직종을 미실시하는 이유와 관련한 조사에서는 1주 15시간 미만인 근로자와 봉사 직종이라는 이유로 미실시하는 응답이 각 약 5%로 나타난다.

면접조사 결과에서는 매년 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고는 있으나 업무의 대체가 불가능하거나, 업무의 일시적 중단이 어려운 직종(조리, 특수교육, 초등돌봄 직종 등)의 경우 현실적으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하는 것이 어려워 실시하지 못하고 있는 사례가 많았다.

직장 내 성희롱 예방교육은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 매년 1회 이상, 사용자 및 전(全) 근로자를 대상으로 의무적으로 실시하고, 관련 서류를 3년간 보존해야 하므로⁴⁸⁾ 위 서면 및 면접조사 결과 부적법하게 실시되는 매년 1회 미만 실시, 서류 미보존, 사용자 미실시, 일부 직종 미실시 등의 사례가 발생하지 않도록 유의해야 한다.

8. 퇴직급여

(1) 퇴직급여 지급 기준

<표 3-23> 퇴직급여 지급 기준

구분		응답률(%)
1년 이상시 지급		60.8
이유	일부 직종만 지급	36.3
	15시간미만 제외	33.8
	예산상 가부판단	15.3
	기타	1.0
	무응답	50.0
기타		0.6
무응답		2.2

퇴직급여 지급 기준 관련 서면조사 결과에 따르면, 학교업무종사자가 1년 이상 계속 근로한 경우 60.8%가 퇴직급여를 지급하는 것으로 응답하였고, 일부 직종만 지급하는 경우에도 1주 15시간미만 근로하는 직종이기 때문이라는 응답이 33.8%, 교육부 및 교육청 교부 예산상 퇴직금이 포함된 직종인지를 판단하여 지급한다는 응답이 15.3%로 나타났다. 후자의 경우 노동관

48) 제13조, 시행령 제3조

계법을 고려하지 않고 예산포함여부만을 따질 경우 만일 해당 직종이 1주 소정근로시간 15시간 미만이거나 1년 미만의 기간을 정한 근로계약관계에 있는 자가 아님에도 불구하고, 퇴직급여를 미지급하는 사례가 있을 수 있다.

면접조사 결과에서도 서면조사 결과와 유사하게 대부분 퇴직급여 지급을 위한 법정요건에 해당하면 모두 지급하고 있다고 답변하였다.

다만, 학교업무종사자의 임금체계가 연봉제에서 월급제로 전환되면서 퇴직급여액을 어떤 방식(방학기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수에 산입해야 하는지 여부, 방학기간 및 그 기간 중에 지급된 임금을 평균임금 산정 시 포함 또는 제외하여야 하는지 여부 등)으로 산출해야 하는지가 문제가 될 수 있다. 고용노동부는 방학기간의 계속근로기간 포함 여부에 관하여는 ‘실제 근로하지 아니한 방학기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되나, 노사 당사자 간 특약으로 제외할 수 있다’⁴⁹⁾로 해석하고 있고, 방학기간 중에 지급된 임금의 평균임금 산정 포함 여부는 ‘실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 기준으로 산정하는 것을 기본으로 하는 평균임금의 개념 및 근로계약의 체결 시 당사자의 의지 등을 감안하여 별도의 정함이 없다면 평균임금 산정범위에서 제외하는 것이 타당하다’고 해석하고 있다. 일부 판례는 ‘방학기간이 근로관계가 단절되었다고 보기 어려우므로 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수에 포함해야 한다’⁵⁰⁾는 등의 해석을 하고 있다.

(2) 퇴직급여의 종류

<표 3-24> 퇴직급여의 종류

구분	응답률(%)
퇴직금만	28.7
확정급여형 연금(DB)만	37.9
확정기여형 연금(DC)만	22.9
퇴직금, DB	0.3
퇴직금, DC	1.3
DB, DC	1.3
퇴직금, DB, DC	0.6
기타	2.5
무응답	4.5

퇴직급여의 종류 관련 서면조사 결과에 따르면, 89.5%의 학교가 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금, 확정기여형 퇴직연금 중 하나의 제도만 운영하고 있는 것으로 나타나며, 어느 하나의 퇴직급여제도를 도입하고 있는 경우에는 확정급여형 퇴직연금(37.9%), 퇴직금(28.7%), 확정기여형 퇴직연금(22.9%) 순으로 조사되었다. 근로자퇴직급여보장법에 따르면 퇴직연금제 도입 시 근로자 과반수의 동의를 거치도록 하고 있는 점을 고려할 때 근로자들은 퇴직급여의

49) 근로복지과-3599, 2014.09.29.

50) 대법 2010.12.09. 선고, 2010다58490 판결, 의정부지법 2013.05.16. 선고, 2012나14426 판결 등

안정성을 선호한다고 볼 수 있다.

면접조사 결과에서도 면접 조사대상 모두 학교업무종사자의 퇴직급여 지급을 위해 하나 이상의 퇴직급여의 종류를 선택하고 있다고 답변하였다.

(3) 퇴직급여의 지급 시기

퇴직급여 지급 시기 관련 서면조사 결과에 따르면, 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직급여를 지급한다는 응답이 84.1%로 가장 많은 것으로 나타나고, 14일을 초과하여 지급하는 경우와 다음 급여일에 지급한다는 응답은 각각 9.9%, 1.3%로 나타난다.

퇴직급여는 근로기준법 제36조 금품청산 규정에 의해 그 지급 사유가 발생한 즉, 퇴직한 날로부터 14일 이내에 지급해야 한다. 따라서 14일을 초과해서 지급하는 경우에는 관련 노동관계법령 위반의 문제가 발생하고, 다음 급여일에 지급하는 경우에는 다음 급여일이 근로자의 퇴직일로부터 14일의 기간을 초과하는 경우에는 금품청산 기간 미준수의 문제가 발생한다. 다만, 이 경우에도 당사자 간 금품청산 기간에 대해 별도로 합의한 경우 그 기일을 연장할 수 있으므로, 당사자가 합의한 경우 관련 노동관계법령 위반의 문제는 발생하지 않을 것이다.

<표 3-25> 퇴직급여 지급 시기

구분	응답률(%)
퇴직일로부터 14일	84.1
다음 급여일	1.3
14일을 초과하는 일	9.9
기타	1.5
무응답	3.2

9. 취업규칙

(1) 취업규칙의 작성

<표 3-26> 취업규칙의 작성 기준

구분	응답률(%)
교육청 표준 준용 작성	27.7
교육청 표준 참고 작성	56.4
미작성(교육청 준용)	12.7
기타	1.0
무응답	2.2

취업규칙 작성 관련 서면조사 결과에 따르면, 교육청 표준취업규칙을 준용하거나 참고하여 당해 학교 취업규칙을 작성한다는 응답이 84.1%인 것으로 나타나는 반면, 취업규칙을 작성하

지 않고 노무관리에 관한 사항을 교육청 표준취업규칙 또는 운영지침을 참고하여 운영한다는 응답도 12.7%로 나타난다.

면접조사 결과에서는 대부분의 학교가 교육청 표준취업규칙을 준용 또는 참고하여 취업규칙을 제정·개정하였다고 답변하였다.

근로기준법⁵¹⁾에서는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 반드시 취업규칙을 작성하도록 강제하고 있다. 상시 10인 미만의 학교업무종사자를 고용하여 학교를 운영하는 사례가 적은 점을 감안할 때, 취업규칙을 미작성하는 12.7%의 학교 대부분이 관련 노동관계법령 위반의 문제가 있다.

(2) 취업규칙 제정 및 변경시 절차

<표 3-27> 취업규칙 제정 및 변경시 절차

구분	응답률(%)
전부 종사자 의견청취	19.1
전부 종사자 동의	53.8
제정·변경절차 미준수	9.9
기타	2.2
무응답	15.0

취업규칙 제정 및 변경 시 절차 관련 서면조사 결과에 따르면, 제정 또는 개정한 취업규칙을 전체 학교업무종사자에게 설명하고 과반수의 의견을 청취하거나, 과반수의 동의를 얻는다는 응답이 72.9%로 나타난다. 반면, 제정 및 변경 절차를 준수하지 않고 단순히 제·개정 후 학교업무종사자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여 열람하도록 하는 응답도 9.9%나 나타났다.

면접조사 결과에서는 대부분의 학교가 제·개정 시 근로자의 의견 청취 또는 동의를 얻는다고 답변하였다.

근로기준법⁵²⁾에서는 취업규칙이 기존의 근로조건에 비해 불이익하지 않게 제정 또는 변경되는 경우 근로자 과반수(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합)의 의견을 청취하도록 하고, 불이익하게 변경되는 경우에는 근로자 과반수(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합)의 동의를 얻도록 규정하고 있다. 설문문항이 제정, 불이익하지 않은 변경, 불이익한 변경으로 구분되어 있지 않아 의견청취를 거쳤다는 응답이 노동관계법령 위반인지 여부를 판단하기가 어려우나, 의견 청취 및 동의 절차를 거치지 않고 단순히 변경된 취업규칙을 열람만 하게 하는 9.9%의 경우에는 관련 노동관계법령 위반의 문제가 발생할 수 있다.

51) 제93조(취업규칙의 작성·신고)

52) 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)

(3) 취업규칙 적용 대상

취업규칙 적용 대상 관련 서면조사 결과에 따르면, 취업규칙 적용 대상을 학교회계 직종만으로 한정하는 경우가 48.7%로 가장 많았으며, 이외에 수익자부담직종에게도 적용하는 경우가 28.0% 교원대체직종 및 수익자부담직종에게도 함께 적용하는 경우가 11.5% 교원대체직종만 함께 적용하는 경우가 9.2%로 나타났다.

근로자간 담당 업무의 성질, 근무형태 등에 있어 차이가 발생하는 경우에는 취업규칙을 두거나, 다르게 적용할 수 있다고 해석된다.⁵³⁾ 따라서 서면조사 결과와 같이 주요 직종인 학교회계직을 중심으로 취업규칙을 작성하고, 그 외 직종에 대해서는 별도의 취업규칙 또는 별도의 내용으로 하는 근로계약 등을 체결할 수 있을 것이므로 관련 노동관계법령상의 문제는 없는 것으로 보인다. 다만, 면접조사 과정에서 취업규칙을 적용하지 않는 경우는 해당 직종에 대한 교육부 또는 교육청 단위의 별도 지침이 정해져 있는 경우가 많았는데 근로조건을 통일적으로 규율하고 이를 변경 시 집단적 의견청취 내지 동의절차를 거치도록 함으로써 근로조건 보호를 도모하고자 하는 근로기준법상 취업규칙 제도에 비추어 볼 때, 사용자가 같은 경우에는 근로계약이 아닌 취업규칙(직종별로는 구분 가능)을 적용하는 것이 바람직하다고 사료된다.

<표 3-28> 취업규칙 적용 대상

질문 항목	응답률(%)
학교회계 직종	48.7
교원대체 직종	0.0
수익자부담 직종	0.6
학교회계·교원대체 직종	9.2
학교회계·수익자부담 직종	28.0
교원대체·수익자부담 직종	0.0
학교회계·교원대체·수익자부담 직종	11.5
기타	0.0
무응답	1.9

10. 계속근로연수 및 경력 인정

다른 학교의 학교업무종사자를 신규 채용한 경우의 계속근로연수 인정 관련 설문조사 결과에 따르면, 다른 학교 계속근로연수를 전부 인정하여 퇴직금, 연차휴가 가산일수 등을 산정한다는 응답은 47.8%로 나타나고, 당해 교육청 계속근로연수만 인정한다는 응답은 17.5%로 나타난다. 전혀 인정하지 않는 경우도 26.4%로 서면조사 대상학교의 약 4분의1이 다른 학교의 계속근로연수를 인정하지 않는 것으로 나타난다.

면접조사 결과에서는 서울교육청과 전북교육청 등 일부 교육청 소속 학교에서는 다른 학교

53) 대법 2007.09.06. 선고, 2006다83246 판결

업무종사자의 계속근로연수를 인정하는 것으로 확인되었다.

<표 3-29> 다른 학교 학교업무종사자를 신규 채용한 경우의 계속근로연수 및 경력

구분	질문 항목	응답률(%)
계속근로연수 인정*	전부 인정	47.8
	동일 교육청만 인정	17.5
	미인정	26.4
	기타	4.1
	무응답	4.1
경력 인정**	전부 인정	61.1
	동일 교육청만 인정	23.6
	미인정	1.6
	기타	10.5
	무응답	3.2

* 계속근로연수에 따라 달라지는 사항 : 퇴직금, 연차휴가개수(가산 부여) 등

** 경력에 따라 달라지는 사항 : 장기근무가산금, 복지포인트 등

계속근로연수는 동일한 사용자와 근로관계를 계속하여 유지하고 있는 연(年) 단위의 기간을 의미한다. 따라서 학교와 근로계약을 체결하는 지역교육청 산하에서는, 교육청 인력풀을 활용하여 다른 학교로 배치된다 하더라도 사실상 새로운 학교와 새로운 근로계약을 체결하는 것이므로 계속근로연수가 인정될 여지가 적다. 하지만 지역교육감과 근로계약을 체결하는 지역교육청 산하에서는, 사용자가 학교가 아닌 지역교육감이므로 다른 학교로 배치된다 하더라도 같은 지역교육청 산하라면 근무장소가 바뀔 뿐, 동일한 사용자에게 계속하여 고용되고 있는 것이므로 계속근로연수로 인정될 여지가 크다 할 것이다.

다른 학교의 학교업무종사자를 신규 채용한 경우의 경력 인정 관련 설문조사 결과에 따르면, 전부 인정 또는 동일 교육청만 인정에 대한 응답이 84.7%이고, 전혀 인정하지 않는 경우에 대한 응답은 1.6%로 나타난다. 면접조사 결과에서는 예산이 부족하여 미지급하는 일부 학교를 제외하고는 교육청의 지침에 따른다고 답변하였다.

경력의 인정 문제는 계속근로연수 인정의 문제와는 다른 문제로, 계속근로연수는 특정 사용자와의 계속된 근로관계의 연(年)의 수가 어떻게 계산되는지에 대한 사항이지만 경력은 어떠한 업무를 맡아온 경험에 대한 사항이다. 따라서 경력은 각 학교에서 정한 특정 업무에 대한 경험의 인정 기준에 따르는 것이 적절할 것이다.

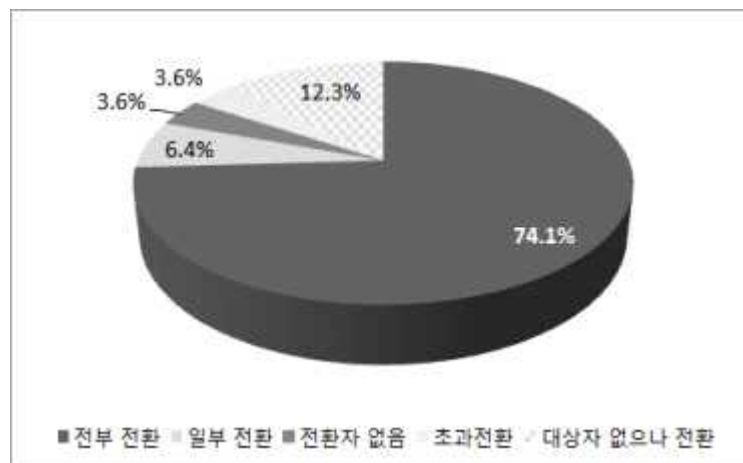
11. 무기계약 전환

(1) 무기계약 대상자 전환 현황

무기계약 전환대상자가 없고 이에 따라 무기계약 전환이 이루어지지 않은 학교(92개)를 제외하고 무기계약자 전환이 이루어진 222개 학교 중 74.1%는 무기계약 전환대상자 전부를 전

환한 것으로 조사되었다. 12.3%는 대상자는 없지만 무기계약 전환을 하였고, 3.6%는 대상자 대비 초과하여 전환한 것으로 응답하였다. 무기계약 전환대상자 일부만 전환한 경우는 6.4%, 대상자가 있으나 한명도 전환하지 않은 경우가 3.6%로 조사되었다.

<그림3-1> 무기계약 대상자 전환 현황



(2) 무기계약자 전환 대상의 선정

<표 3-30> 무기계약자 전환 대상의 선정 기준

질문 항목	응답률(%)
소속교육청 기준을 준용	94.9
소속교육청 기준을 확대	1.0
소속교육청 기준을 축소	0.0
무응답	4.1

무기계약자 전환 대상의 선정 기준 관련 서면조사 결과에 따르면 소속교육청 무기계약 전환 대상 기준 및 직종에 따라 전환한다는 응답이 94.9%로 나타나고, 소속교육청 기준을 확대해 전환한다는 응답이 1.0%로 나타난다. 소속교육청 기준을 축소해 전환한다는 학교는 서면조사 대상학교에는 없는 것으로 나타나, 소속교육청 기준 이상으로 무기계약으로 전환하는 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 결과는 다수의 무기계약 미전환 사례가 있는 전향의 ‘무기계약자 대상자 전환 현황’에 대한 조사결과와 상이한데, ‘실제 전환여부에 대한 질문’과 ‘(실제 전환여부가 아닌)무기계약 전환 선정기준 자체에 대한 질문’이라는 차이가 반영된 것으로 보인다.

면접조사 결과에서도 서면조사 결과와 동일하게 소속교육청 기준을 근거로 학교업무종사자를 1년 이상 상시·지속업무종사자를 무기계약자로 전환한다고 답변하였다.

(3) 학교업무종사자의 신규채용 시 고용형태

<표 3-31> 신규채용시 고용형태

구분	질문 항목	응답률(%)
신규채용시 채용형태	무기계약 채용	8.9
	기간제 채용 후 전환 검토	83.1
	기타	4.8
	무응답	3.2
결원으로 인한 신규채용시 채용형태	퇴직종사자의 형태 적용	10.5
	무기계약 채용	5.7
	기간제 채용 후 전환 검토	74.8
	기타	4.1
	무응답	4.8

학교에서 기존에 없던 직종에 근로자를 신규로 채용할 때 고용형태는 우선 기간제 근로자로 채용 후 무기계약직 전환 여부를 검토한다는 응답이 83.1%, 무기계약자로 채용한다는 응답은 8.9%에 그쳤다.

한편, 근로자의 퇴사 등으로 인해 결원이 발생할 경우 신규채용 시 고용형태에 대하여는 우선 기간제 근로자로 채용 후 전환을 검토한다는 응답이 74.8%로 가장 많았고, 퇴직한 기존 종사자의 고용형태를 적용한다는 응답은 10.5%, 무기계약직으로 채용한다는 응답이 5.7%인 것으로 조사되었다.

면접조사 결과에서도 무기계약 전환대상 직종 인력을 신규채용하거나 결원발생에 따라 인력을 충원할 때 우선 인력풀을 활용하여 채용하되, 인력풀을 활용한 채용이 어려울 경우 학교 차원에서 별도 채용공고 후 전형을 거쳐 기간제 근로자로 신규 채용하여 사용하고, 채용 후 1년이 경과한 뒤에 평가절차를 거쳐 무기계약직으로 전환한다는 응답이 대부분이었다.

이에 대하여 면접을 실시한 학교업무종사자 관리자는 신규채용 때부터 무기계약직으로 채용하기 보다는 1년간은 기간제 근로자로 사용하면서 업무의 적격성 등을 평가할 필요성 등을 언급하고 있으나, 우선 기간제 근로자로 채용 후 무기계약직 전환여부를 검토한다는 응답이 상당히 많은 점을 고려해 보면 무기계약 전환대상 직종에 결원발생시 무기계약 근로자 채용을 원칙으로 하고 있는 공공부문 비정규직 대책이 이행되지 않는 사례가 나타나고 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 직종별 근로조건 실태

1. 영양사 직종

(1) 자격요건

영양사 채용시 자격요건 관련 서면조사 결과에 따르면, 영양사 채용 시 요구되는 자격으로는 영양사 면허, 지방공무원법 제31조 규정에 의한 결격사유에 해당하지 않는 자, 식품위생법 시행령 제34조 및 제35조 규정에 의한 위생분야 종사자 등의 건강진단규칙에 따라 건강진단 결과 이상이 없는 자, 성범죄 경력조회 결과 성범죄 전과가 없는 자 등을 제시하는 것으로 나타났다.

그 외 일부 학교에서는 중식과 석식이 가능한 자, 학교업무종사자 경력이 있는 자, 전문대학 이상의 식품영양학 관련 졸업자, 제과기능사, 양식조리사 등을 우대하여 채용하는 것으로 조사되었다.

(2) 수행업무

이어 영양사의 수행업무 관련 서면조사 결과에 따르면, 식자재 공급업체의 선정, 식자재의 검수 및 전처리, 식단 작성, 급식실 위생관리 및 환경관리, 급식실 조리종사원의 복무관리(근로일 편성, 근로시간, 휴게, 휴일 등 관련), 영양 및 식생활 개선에 대한 학생 지도와 정보 제공, 식사예절 지도, 급식과 관련된 예산 집행, 급식 관련 공문 처리(전자 공문서 작성 등) 등 교내 급식실의 총괄하는 업무를 공통적으로 수행하고 있는 것으로 조사되었다.

영양사에 대한 직종별 면접조사에서 나온 애로사항으로는 교육(연수)기회가 부족하고, 영양사 업무특성상 상당부분이 조리사와 동일하게 조리실 내에서 이루어짐에도 불구하고 조리사에게만 위험수당이 지급되고 있고, 조리원들의 계속적 처우개선에 비하여 상대적으로 처우개선이 미진하다는 등의 내용이 있었다.

2. 사서(보조) 직종

(1) 자격요건

사서(보조) 직종의 자격요건 관련 서면조사 결과에 따르면, 사서 채용 시 요구되는 자격으로는 사서자격증(정사서, 준사서, 사서실기교사 등)을 가진 자, 지방공무원법 제31조 규정에 의한 결격사유에 해당하지 않는 자, 성범죄 경력조회 결과 성범죄 전과가 없는 자, 지역문화센터 운영학교에 근무한 자, 도서관 프로그램 및 컴퓨터 활용(DLS 등)이 가능한 자 등의 자

격을 제시하는 것으로 조사되었다.

그 외 일부 학교에서는 당해 학교 학부모를 사서실무사 등으로 채용하는 사례도 있는 것으로 확인되었다.

(2) 수행업무

이어 사서(보조)의 수행업무 관련 서면조사 결과에 따르면, 도서관 운영계획 수립, 도서 구입 및 관리(도서의 대여 및 반납 포함), 도서관 환경관리, 교과서 관리, 독서 교육 관련 업무, 독서 행사 및 대회 운영, 학부모 독서회 운영 및 지원, 방학 중 도서관 개방, 학교 도서관 지원, 시험기간 시험감독 등의 업무를 수행하는 것으로 조사되었다.

직종별 면접조사 결과에서 사서(보조) 직종의 애로사항으로는 사서자격 구비 전 사서보조의 근무기간을 경력에 산입하지 않고 있다거나, 타 직종 대비 휴게시간을 사용할 수 없다(점심시간 등에 학생들로 인해 도서관리 업무의 중단 불가)는 등의 내용이 확인되었다.

3. 조리종사자 직종

(1) 조리종사자의 운영현황

조리종사자는 조리사, 조리원, 배식보조, 석식조리원 등 여러 가지 형태로 학교급식과 관련한 조리업무에 종사하고 있으며, 학교회계직종 가운데 가장 대표적인 직종에 해당한다. 이들 조리종사자의 채용에 있어 특별한 자격요건을 정하고 있지 않지만, 조리사의 경우 조리사 자격증을 요구하고 있다. 이들 조리사에 대해서는 자격수당을 지급하고 있으나, 조리사 자격증을 소지한 조리원에 대해서는 별도의 자격수당을 지급하는 것은 아니다. 학교 현장에서는 조리사 자격증을 소지한 조리원들 간에 조리사 업무를 순환하여 근무하는 경우도 있었다.

조리사와 조리원들은 주로 학교 내에서 영양사의 지휘 감독 하에서 조리업무에 종사하고 있으며, 학교 급별로 정해진 학생 수에 따른 급식종사자 배치기준에 따라 당해 인력규모가 결정되어 운영되고 있다. 그 외 2식 또는 3식을 하는 학교에 있어서는 석식조리업무에 종사할 석식조리원들이 별도로 고용되기도 하고, 배식업무를 보조하기 위하여 배식보조원을 단시간 근로자로 채용하여 운영하기도 한다.

조리종사자들이 식품검수 등을 위해 조기 출근하는 경우 대부분 조기 퇴근하는 방식의 유연근무시간제를 운영하기도 하고, 3식을 하는 학교의 조리종사자들은 석식조리원들과 교대로 근무하는 교대근무제를 운영하기도 한다. 그러나 기숙사를 운영하는 학교에 있어서는 평일에는 3식과 주말급식이 제공됨에 따라 학생 수를 기준으로 하는 조리종사자 배치기준에 의한 인력운영의 한계로 인하여 근로기준법 상 연장근로의 제한을 초과하는 장시간 근로가 이루어지고 있기도 하다.

(2) 소정근로시간을 초과하는 근로시간에 대한 가산임금

<표 3-32> 소정근로시간을 초과하는 근로시간에 대한 가산임금

구분	질문 항목	응답률(%)
시간제 경우, 소정시간 초과 시 가산임금 지급	8시간 이내 경우 미 가산	32.1
	소정시간 초과 시 가산	67.9
소정시간 초과 시 가산임금 지급 기준	정률로 지급	87.7
	정액으로 지급	12.3

먼저 시간제 조리 직종 학교업무종사자의 소정근로시간 초과 시 가산임금을 지급하는지 여부에 대한 서면조사 결과에 따르면, 법정근로시간인 8시간 이내인 경우에는 가산임금을 지급하지 않는다는 응답이 32.1%로 나타나고, 8시간 이내에도 불구하고 소정근로시간을 초과하면 가산임금을 지급한다는 응답이 67.9%로 나타난다.

「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」의 개정으로 2014.9.19.부터 법정근로시간인 8시간 이내의 초과근로라 하더라도 「근로기준법」상의 시간외근로에 대한 가산임금(50%)을 지급해야 하는 문제가 있다.⁵⁴⁾

한편, 소정근로시간 초과 시 가산임금 지급 기준을 정률로 한다는 응답이 87.7%, 정액으로 한다는 응답이 12.3%로 나타났는데, 정액방식으로 지급할 경우 해당 금액이 법상기준에 미달할 경우 범위반에 해당할 수 있음에 유의하여야 할 것이다.

(3) 석식조리원의 운영실태

<표 3-33> 석식조리원의 운영

구분	질문 항목	응답률(%)
석식조리원 운영형태	중식조리원 일부를 활용	20.0
	별도로 채용	71.4
	외부용역으로 공급	8.6
중식조리원 석식조리시 초과수당	모든 법정초과에 지급	64.2
	12시간 이내로 제한	34.3
	기타	1.5
석식조리원 운영시 예산 운용	학교 여유예산 책정	16.7
	수익자 부담	73.3
	기타	10.
석식조리원 처우개선수당 지급 기준	전부 지급(시간비례)	87.9
	일부만 지급	3.0
	수당 미지급	9.1

첫째, 석식조리원의 운영형태 관련 서면조사 결과에 따르면, 중식조리원의 일부를 활용하는 경우 20.0%, 외부용역으로 공급하는 경우 8.6%보다는 석식조리원을 별도로 채용하는 경우가 71.4%로 상대적으로 많은 것으로 조사되었다.

54) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

둘째, 중식조리원의 석식조리시 초과수당 관련 서면조사 결과에 따르면, 모든 시간외근로에 대해 초과수당을 지급하는 응답이 64.2%로 가장 많은 것으로 나타나나, 초과수당을 1주 12시간의 범위 내에서만 지급한다는 응답도 34.3%에 이르는 것을 알 수 있다.

연장근로를 1주 12시간으로 제한하고 있는 근로기준법 규정⁵⁵⁾이 1주 12시간 이상의 연장근로에 대한 초과수당의 지급 의무를 면제해주는 취지의 규정은 아니므로, 연장근로가 1주 12시간을 초과하는 경우에 초과수당을 지급하는 않는 것은 연장근로 제한 관련 법 규정 위반의 문제와 초과수당 지급 관련 법 규정 위반의 문제가 동시에 발생하게 된다.

셋째, 석식조리원 운영 시 예산의 운용 관련해서는 수익자 부담으로 예산을 조달한다는 응답이 73.3%로 가장 많았으며, 학교 여유예산을 활용한다는 응답은 16.7%로 나타난다.

넷째, 석식조리원의 처우개선수당 지급 기준 관련 서면조사 결과에 따르면, 중식조리원의 근로시간에 비례하여 지급하는 것을 포함하여 동일하게 지급한다는 응답이 87.9%로 가장 많으나, 전혀 지급하지 않는다고거나 일부만 지급한다는 비율도 각각 9.0%, 3.0%로 나타난다.

석식조리원에게 처우개선수당을 지급해야 하는지 여부에 대한 판단은 동종 또는 유사 업무를 수행하는 통상근로자인 중식조리원과의 「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」 상의 차별⁵⁶⁾과 관련된 문제로, 상당수 조리원이 무기계약자이고 조리업무의 동일성이 인정된다는 측면에서 특별한 사유가 없는 한 동법상 차별에 해당할 여지가 있다.

한편, 학교업무종사자 관리업무담당자에 대한 면접조사과정에서 조리종사자 인력부족으로 학교가 별도 채용한 기간제근로자인 조리원에 대하여는 처우개선수당이 지급되지 않는 사례가 확인되었는데, 조리원에게 지급되는 처우개선 수당 중 1년 이상 재직을 지급요건으로 삼고 있지 않은 가족수당, 위험수당, 교통보조비 등의 경우에는 해당 학교에 동종업무에 종사하는 무기계약직인 조리원이 근무하고 있는 이상, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 차별금지의무에 저촉될 수 있다고 보여진다.

직종별 면접조사에서는 조리직종의 애로사항과 관련하여 현장에서 인력이 부족하여 업무부담이 상당하다는 의견, 인력부족으로 인해 휴게·휴가 등의 복무와 관련된 권리를 제대로 행사하기 어렵다는 의견, 인력부족의 원인이 교육청에서 학교 전체의 식사량이 아닌, 단순히 학생수로 소요인력을 산정하기 때문이라는 의견(초등학생과 고등학생간의 한 끼 식사량의 차이 등에 기인) 등이 있었다.

4. 교무실무사 직종

(1) 교무실무사의 운영현황

교무실무사 직종은 원래 교무실 내에서 교무행정업무를 보조하는 교무보조와 전산업무를 주

55) 제53조(연장근로의 제한)

56) 제8조(차별적 처우의 금지)

로 담당하는 전산보조, 실험실에서의 과학수업을 보조하는 과학보조 등의 직종들로 구성되어 있었다. 이들의 채용에 있어 특별한 자격요건을 두고 있지 않으나, 해당 분야에서의 업무경력이 고려되어 채용된다. 이들 교무보조, 전산보조, 과학보조는 효율적 교무지원을 도모하고 결원 발생 시 대체근무의 용이성을 도모하기 위하여 기능상 직종통합을 추진해왔다. 그러나 이들 교무실무사 직종은 실제로 명칭만 통합되어 사실상 기존의 기능을 그대로 유지하고 있는 경우도 있고, 실제로 기능통합을 통해 인력운영을 하고 있는 경우도 있는 것으로 나타났다.

이들 교무실무사의 직종통합에 있어 그 특징을 살펴보면 첫째, 직종이 통합된 교무실무사의 기존 담당업무 관련 서면조사(중복응답) 결과에 따르면, 교무(업무)실무사가 48.7%로 가장 많은 응답을 나타내고, 이어 과학업무 보조(19.7%), 전산업무 보조(17.6%) 순으로 조사되었다.

둘째, 당해 학교에 1인 이상의 교무실무사가 있는 경우의 업무 부여방법 관련 서면조사 결과에 따르면, 각 교무실무사에게 각자의 전담 업무를 부여하고 있는 경우가 84.4%로 나타나고, 각자 전담 업무가 있으나 구분 없이 전체 업무를 부여하는 경우가 11.7%로 다음으로 높은 응답을 보였다.

(구)교무보조, 전산보조, 과학보조 등을 통합한 배경은 단순한 명칭의 통합이라기보다는 기능을 통합하여 효율적 교무지원을 도모함과 아울러 결원 등에 있어 대체근무 등의 용이성을 도모하고자 하는 것에 있으나, 면접조사 결과에 따르면 이러한 배경에 상응하여 실질적인 기능통합이 이루어지고 있기보다는 단지 ‘향후 실제로 기능을 통합하기 위한 근거’를 마련하는 수준에서 통합된 것이라는 응답이 많이 나왔다.

아울러 직종통합에 상응하여 해당 직종의 역량을 제고하기 위한 교육청, 학교단위의 노력이 수반되지 않고 있어 개선이 필요하다는 의견이 다수 있었으며, 이로 인해 해당 직종 근로자들 역시 직종통합이 단순히 기존 과학실, 전산실 등에서 근무지가 교무실로 바뀌어 오히려 번거롭기만 한 것으로 이해하는 경향도 있었다.

<표 3-34> 교무(업무)실무사의 업무

구분	질문 항목	응답률(%)
기존 담당업무 (중복)	교무(업무)실무사	48.7
	교과업무 보조	2.69
	행정업무 보조	8.96
	전산업무 보조	17.6
	과학업무 보조	19.7
	기타	2.4
다수 교무실무사의 업무 부여	동일한 업무 부여	3.9
	각자 전담 업무 부여	84.4
	전담 업무 있으나, 전체 부여	11.7

(2) 직종통합 절차

<표 3-35> 직종통합 절차

구분	응답률(%)
개별 및 집단적 동의	63.3
개별적 동의만	26.0
집단적 동의만	2.6
동의절차 미이행	8.2

교무(업무)실무에 대한 직종통합 절차 관련 서면조사 결과에 따르면 개별 및 취업규칙 개정절차에 따른 집단적 동의를 모두 거쳤다는 응답이 63.3%로 가장 많은 것으로 조사되었고, 개별적 동의절차만을 거쳤다는 경우는 26.0%, 취업규칙의 개정에 따른 집단적 동의 절차만 거쳤다는 경우는 2.6%로 조사되었다. 반면, 방침을 설명하는데 그치는 등 동의 절차를 거치지 않은 경우가 8.2%인데 직종 통합으로 임금, 복무 등의 근로조건은 변동이 없기는 하지만 통상 직종을 특정하여 근로계약을 체결하는 경우 이를 변경하고자 하는 경우 당사자인 근로자의 동의를 요한다는 점에서 가급적 개별적 동의절차를 거치는 것이 타당하다고 사료된다.

(3) 과학실무사 운영 실태

첫째, 과학실무사의 근무장소 관련 서면조사 결과에 따르면, 학기와 방학 중 모두 과학실에서 근무한다는 응답이 74.8%로 가장 많고, 이어 학기와 방학 중 모두 교무실에 근무, 학기 중에는 과학실에서 방학 중에는 교무실에서 근무한다는 응답이 각각 17.5%, 5.8%의 순으로 나타난다.

둘째, 과학실무사의 업무 부여 관련 서면조사 결과에 따르면, 과학실무사 업무만 부여한다는 응답이 67.3%로 가장 많았으며, 교무실무 업무도 부여, 학기 중에는 과학실무 업무 방학 중에는 교무 업무를 부여한다는 응답이 각각 23.1%, 2.9%로 직종통합을 통해 기능다양성을 추구하고자 했던 목적이 아직은 충분하게 달성되고 있지는 못한 것으로 파악된다.

또한 면접조사에서는 직종이 통합되면서 기존 담당업무 외에 다른 업무도 함께 수행하는 것이 부담된다는 의견과 단순히 통합에 그치는 것이 아니라 이에 상응하는 교육, 연수 기회 등의 제공을 통해 통합에 상응하는 역량을 보유할 수 있도록 하여야 한다는 의견이 있었다.

<표 3-36> 과학실무사의 운영

구분	질문 항목	응답률(%)
근무장소	학기 중·방학 중 모두 과학실	74.8
	학기 중-과학, 방학 중-교무	5.8
	학기 중·방학 중 모두 교무실	17.5
	기타	1.9
업무 부여	과학실무사 업무만 부여	67.3
	교무실무 업무도 부여	23.1
	학기 중-과학, 방학 중-교무	2.9
	기타	6.7

5. 행정실무사 직종

(1) 행정실무사의 운영현황

행정실무사는 학교의 행정실 내에서 예산이나 회계 등 소정의 업무분담을 통하여 일반적인 행정업무를 수행하는 자로서 특별한 자격요건을 필요로 하지 않는다. 행정실무사는 과거 행정보조와 (구)육성회(학부모회) 직원들로 구성되어 있었다. 학교의 행정실에는 구육성회 또는 학부모회 출신의 직원들이 이러한 행정업무를 수행하고 있지만, 이들이 퇴직하거나 해당 직원들이 없는 경우 또는 학교 규모가 커서 다 많은 행정인력이 필요한 경우 행정보조를 채용하여 운영하기도 하였다. 구육성회 직원의 경우 과거 공무원 보수체계를 준용하여 임금 등 근로조건을 결정하여 운영하여 왔지만 이들의 보수체계는 호봉상한제의 도입 등으로 인하여 일정한 변화를 하게 되었다.

행정보조의 경우 통상적으로 전형적인 학교회계직종으로서 각종 처우개선수당의 지급 대상이며, 무기계약전환 대상직종으로 운영되고 있으나, 구육성회 직원의 경우 보수체계 상의 차이와 복무관리에 있어서 공무원에 준하여 운영하는 실태가 잔존하고 있어 인력운영상 논란의 소지가 있어왔다.

(2) (구)육성회(학부모회) 직원

첫째, 구육성회 직원의 보수체계와 복무관리에 관한 서면조사 결과에 따르면, 보수체계는 공무원에 따르되 복무관리는 근로기준법에 준하여 구육성회 직원을 운영한다는 응답이 각각 58.1%, 78.0%로 가장 많은 것으로 나타났다. 구육성회 직원의 지위는 근로기준법상 근로자이므로 만일 노동관계법령상 기준을 하회하는 공무원 기준을 적용할 경우 법률상 문제의 소지가 있음에 유의하여야 할 것이다.

<표 3-37> 구육성회 직원의 운영

구분	질문 항목	응답률(%)
보수체계	교육청 임금체계(월급제)	23.3
	공무원 호봉표(호봉제)	58.1
	기타	18.6
복무관리	근로기준법 적용	78.0
	공무원 복무규정 적용	20.5
	기타	1.6
관리수당 지급	교육청 관리지침 준용, 지급	69.3
	교육청 관리지침 불허, 지급	7.9
	미지급	22.8
관리수당 예산	학교 여유예산 활용	50.0
	수익자(학생) 부담	37.5
	기타	12.5

둘째, 관리수당의 지급 관련 서면조사 결과에 따르면, 교육청 관리지침을 준용하여 지급하는 경우가 69.3%로 가장 많고, 이어 지급하지 않는다는 경우가 22.8%로 많은 것으로 나타나며, 이로 인해 교육청 간 내지 학교 간 형평성 문제가 제기될 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 관리수당을 지급하는 예산은 학교 여유예산을 활용하는 경우가 50.0%로 가장 많았으며, 다음으로는 수익자가 부담한다는 경우가 37.5%로 나타났다.

면접조사 결과에서는 호봉제를 적용받는 구육성회 직원의 애로사항으로는 기존 공무원 10급 호봉이 적용되어오던 것이 10급이 폐지되고 9급 기준을 적용하면서 호봉상한제 도입이나 승호 소요기간을 늦추는 등의 조치가 이루어지는 반면, 다른 직종의 학교업무종사자는 교육청의 개선계획에 따라 수당항목의 지속적 개선이 이루어짐에 따른 형평성 문제를 제기하는 경우가 가장 많았다. 또한 이러한 상황에서 여전히 구육성회 직원에 대한 보수 등 처우수준이 타 학교업무종사자에 비해 높으니 더 많이 일을 해야 한다는 시각이 존재하고 있다는 의견 역시 있었다.

6. 특수교육실무사

(1) 특수교육실무사의 운영현황

특수교육실무사는 특수교육대상 학생의 요구에 적합한 개별화교육 방법의 강구를 통한 학습권을 보장하고 특수교육대상 학생의 문제행동 관리 및 학교생활 적응 지원으로 특수교육의 질을 제고하기 위하여 교육청에서 지원하는 특수교육실무사와 지자체의 자활센터에서 지원하는 특수교육실무사로 구분될 수 있다. 지자체의 자활센터에서 지원하는 실무사는 자활센터에서 직접 채용하여 해당학교에 지원하는 체계이기 때문에 학교업무종사자에 해당되지 않는다. 여기에서의 특수교육실무사는 교육청에서 인건비 등을 직접 지원하여 해당학교에서 채용하여 관리하는 인력을 말한다.

이들 직종은 대다수의 시도교육청에서 상시·지속업무로 분류되어 무기계약직 전환대상 직종에 해당되며, 이들의 채용에 있어서 특별한 자격요건을 요구하지는 않고 있다. 이들은 교사의 수업이나 학생지도 등에 있어 담당 교사의 요청에 의하여 학생지도를 보조하고, 특수교육대상 학생의 학교생활 지원에 필요한 제반 업무를 담당하고 있다. 이들은 주로 방학 중 비근무자에 해당하고 방학 중 또는 토요일 프로그램에 참여 시에는 별도로 정해진 보수를 지급받고, 1박 이상의 현장체험학습에 특수교육실무사가 동행하는 경우 별도의 수당을 지급받게 되어 있다.

(2) 특수교육실무사의 운영실태

특수교육실무사의 방학 중 근무 관련 서면조사 결과에 따르면, 방학 중 근무를 일체 하지 않는다는 응답이 54.1%로 가장 많았고, 이어 방학 중이라도 대상학생이 등교할 경우 근무한

다, 소집일만 근무한다는 응답한 비율이 각각 25.4%, 18.0%이다.

<표 3-38> 특수교육실무사의 운영

구분	질문 항목	응답률(%)
방학 중 근무	대상학생 등교시 근무	25.4
	소집일만 근무	18.0
	비근무	54.1
	기타	2.5
근무시간 인정 기준 (근로제공시 기준)	중식 및 등하교시간 인정	46.2
	중식시간 인정	20.5
	수업외 미인정	4.3
	기타	29.1

둘째, 특수교육실무사의 근무시간 인정 기준은 특수교육실무사가 대상학생의 장애로 인해 중식시간 및 등교 및 하교시간에 근무를 제공하는 경우에도 근로시간으로 인정한다는 응답이 46.2%로 가장 많이 나타나고, 이어 중식시간에만 인정한다는 응답이 20.5%, 수업 외에 일체 인정하지 않는다는 응답이 4.3%이다.

학교업무종사자 관리담당자 면접조사 과정에서 소정근로시간 외의 대상학생에 대한 생활보조는 학교업무종사자로서 봉사적 개념으로 봐야한다는 의견도 있었으나, 학교와 특수교육실무사간 체결한 근로계약의 주된 목적 가운데 노무제공의 내용이 대상학생의 학교수업 및 생활, 신변처리 등 학교생활 전반의 보조에 있고 이에 대한 대가로 임금을 지급하는 계약관계인 이상 근로시간이나 임금관리 기준에 있어 어느 정도 업무의 특성이 고려될 필요가 있다고 보여진다.

(3) 대상학생 졸업 시 특수교육실무사의 고용관계

<표 3-39> 대상학생 졸업시 특수교육실무사의 고용관계

질문 항목	응답률(%)
교육청으로 고용 이관	62.8
학교 고용 유지	13.3
근로관계 종료	13.3
기타	10.6

서면조사결과에 따르면 대상학생 졸업 시 특수교육실무사의 고용은 교육청 운영관리기준 등에 따라 교육청으로 고용관리가 이관된다는 응답이 62.8%로 가장 많았으며, 이어 당연 계약종료 사유이므로 근로관계가 종료된다, 학교에서 계속 고용한다는 응답이 각각 13.3%로 조사되었다.

면접조사 결과에서는 특수교육실무사의 애로사항으로 대상학생이 졸업하는 경우 교육청으로 고용이 이관되어 인력풀에 들어가나, 다른 학교로 배치 받을 수 있는지 여부와 관련하여

고용불안을 느낀다, 장애정도에 따라서는 고강도의 육체적 노동이 제공되어야 하므로 조리원과 같이 관련 수당을 신설해서 지급해야한다 등의 의견이 제시되었다.

7. 전문상담사

(1) 전문상담사의 운영현황

전문상담사는 학교부적응 학생 및 고위기군 학생에 대한 상담활동을 통하여 학교폭력, 학업중단 등 학교 부적응을 조기 진단하고 치유할 목적으로 전문성을 갖춘 상담인력 배치로 학교폭력의 예방과 상담기능의 강화를 위해 2012년부터 채용하고 있는 직종이다. 전문상담사는 전문상담교사가 배치되어 있지 않은 Wee클래스, Wee센터 등에서 개인, 집단, 위기개입 상담을 통하여 부적응 학생의 학업중단을 방지하고 학교적응을 지원하는 업무를 수행한다.

전문상담사는 전문상담교사 자격소지자, 청소년상담사(여성가족부), 전문상담사(한국상담학회), 상담심리사(한국상담심리학회), 임상심리사(산업안전인력공단), 정신보건임상심리사(보건복지부) 2급 이상, 사회복지사 1급 이상 등의 자격을 요구하고 있으며, 이러한 자격을 소지하고 1년 이상 Wee클래스나 센터에서 상담실무 경력이 1년 이상인 자에 대해서는 2014년부터 무기계약 전환대상 직종으로 관리하고 있다. 이러한 자격요건을 구비하지 못한 경우에는 계약직 전문상담사 또는 시간제 전문상담사로 채용하여 계약기간 만료 후 고용관계를 소멸하도록 하고 있다. 이들 계약직 전문상담사의 근로계약기간은 11개월의 기간을 정하여 운영하는 경우가 많다.

(2) 전문상담사의 운영 실태

<표 3-40> 전문상담사의 무기계약 전환대상 포함 여부

질문 항목		응답률(%)
포함		59.1
이유	미포함	40.9
	교육청 기준	50.0
	한시적 사업	26.0
	예산 미배정	2.0
	기타	22.0

전문상담사를 무기계약 전환대상에 포함시키는지와 관련한 서면조사 결과에 따르면, 포함시킨다는 응답이 59.1%, 포함시키지 않는다는 응답이 40.9%인 것으로 나타난다. 포함시키지 않는 이유에 대해서는 교육청의 개선계획에서 전문상담사는 무기계약 전환대상 직종이 아니라는 이유가 50.0%로 가장 많은 응답을 보이고, 이어 한시적 사업이므로 무기계약 전환대상에 포함시키지 않는다는 응답이 26.0%로 나타났다. 기타 응답은 22.0%인데 이유 기재란에

따로 이유를 기재하지 않은 사례가 대부분이어서 파악이 곤란하다.

직종별 면접조사 결과에서는 학부모 상담 및 집단 상담의 경우 장시간이 소요되어 소정근로시간 이후 까지 근무가 계속됨에도 불구하고 학교분위기나 한정된 예산임을 알고 있으므로 시간외근로수당을 요구하기가 어렵다는 응답이 있었다. 그 외 진로상담업무를 병행하고 있는 전문상담사가 있는 학교에서 추가로 진로상담사를 채용하는 경우 또는 상담교사자격을 보유하고 있는 교원의 증가 등으로 인해 고용불안을 느낀다는 등의 답변이 있었다.

8. 초등돌봄전담사

(1) 초등돌봄전담사의 운영현황

초등돌봄전담사는 돌봄이 필요한 학생들에게 질 높은 보육프로그램 제공으로 실질적인 교육복지를 실현하고, 소외 계층 자녀의 돌봄과 교육지원 확대를 통해 사교육비를 경감하고, 주 5일수업 실시에 따라 돌봄이 필요한 학생들의 토요 돌봄을 지원하기 위한 목적으로 채용된 직종이다. 돌봄전담사는 유치원 교사 자격증, 초·중등 교사 자격증, 보육교사 1, 2급 자격증 등을 소지한 자 가운데 채용되며, 현 재직학교에서 주 15시간 이상 근무한 자로서 근무경력이 1년 이상인 자에 대해서는 소정의 평가절차를 거쳐 무기계약직으로 전환하고 있다.

돌봄전담사는 학교에서 마련한 운영계획에 의거 개설된 돌봄교실에서 교육활동 지도 계획의 수립, 학생의 출석 관리, 학부모 상담기록부 작성 관리, 특강 강사의 출석 관리 및 프로그램 만족도 조사 등의 업무를 담당한다. 이러한 돌봄교실이 아침돌봄, 오후돌봄, 저녁돌봄 등 학교실정에 따라 운영됨에 따라 돌봄전담사의 근로시간은 1주 40시간, 30시간, 25시간, 12시간 등 다양한 형태로 운영되고 있고, 주 15시간 이상인 근로자에 대해서만 각종 처우개선수당을 지급하고 있다.

(2) 근로시간

초등돌봄전담사의 1주 소정근로시간 현황을 살펴보면 1주 15시간 이상이 69.7%, 1주 15시간미만이 30.3%인 것으로 나타난다. 응답학교 중 1주 15시간미만을 가장 많이 운영하는 학교가 소속된 지역은 전북교육청으로 전체 초등돌봄전담사의 78.9%를 운영하고 있는 것으로 나타난다. 그 다음으로 많이 운영하는 곳은 경북, 경기, 경남, 강원교육청 순으로 각 76.9%, 47.4%, 46.2%, 38.5%를 운영하고 있다.

기존에 1주 15시간 이상 근무하던 초등돌봄전담사를 15시간미만으로 다시 변경(또는 다시 계약)한 사례가 있는지에 대한 서면조사 결과에 따르면, 변경 사례가 없다는 응답이 94.1%로 대다수가 응답한 것으로 나타난다. 변경 사례가 있는 5.9%의 변경 이유는 교실 운영시간이 변경되었거나, 교육청의 관리방침에 따라 변경하였다는 응답이 각각 54.5%, 42.4%로 나타난

다.

<표 3-41> 교육청별 초등돌봄전담사 1주 소정근로시간 현황

구분	주 15시간 미만(%)	주 15시간 이상(%)
총합계	30.3	69.7
서울	0.0	100.0
인천	0.0	100.0
대전	7.1	92.9
대구	10.0	90.0
울산	0.0	100.0
부산	11.1	88.9
광주	25.0	75.0
경기	47.4	52.6
강원	38.5	61.5
충남	0.0	100.0
충북	16.7	83.3
경남	46.2	53.8
경북	76.9	23.1
전남	19.2	80.8
전북	78.9	21.1
제주	100.0	0.0

출퇴근시간 관리와 관련해서는 92.9%가 근로계약상 근로시간을 준수하도록 지도한다고 응답한 것으로 나타나며, 부득이하게 조기출근을 권고한다는 응답은 7.1%이다..

직종별 면접조사 결과에서 초등돌봄전담사의 근로시간과 관련해 학교에서 조기출근을 명시적으로 권고하지는 않더라도 학교 수업의 종료시간과 본인의 근로계약상 출근시간과의 간격이 있는 경우 학생들이 수업 직후 돌봄교실을 찾을 때 학생보호 등의 문제가 발생할 수 있어 자발적으로 조기에 출근하는 경우, 학교에서 조기출근을 권고하는 경우, 간식을 구입하는 시간을 준비하는 시간이 근로시간에서 배제되고 있는 경우 등의 사례가 있는 것으로 확인되었다.

<표 3-42> 초등돌봄전담사의 1주 소정근로시간 변경여부 및 근로시간관리 현황

구분	질문 항목	응답률(%)
기존 근로시간을 1주 15시간미만으로 변경	변경 사례 없음	94.1
	변경 사례 있음	5.9
	이유 교육청 기준	42.4
	교실 운영시간 변경	54.5
	기타	3.0
근로시간관리	조기출근 권고	7.1
	계약상 근로시간 준수	92.9

특히, 1주 15시간에서 30분 내지 1시간이 적은 소정근로시간을 근로계약상 약정하였음에도 불구하고 위와 같은 사례가 상시적으로 존재할 경우 근로계약상 소정근로시간에 대한 약정에

도 불구하고 실질에 있어 1주 소정근로시간이 15시간을 초과하는 근로자로 판단될 수 있고, 이 경우 1주 소정근로시간이 15시간미만이라는 이유로 적용을 제외해왔던 퇴직급여, 연차휴가, 유급주휴일, 사회보험 가입 등에 대한 지급의무와 관련한 문제가 발생할 수 있음에 유의할 필요가 있다.

기타 1주 15시간 미만자에 대한 4대 보험 미가입, 학비보조금 등 복리후생적 금품에 대한 미지급 등에 관한 애로사항이 있는 것으로 확인 되었다.

(3) 1주 소정근로시간 15시간 미만인 자의 퇴직급여

<표 3-43> 1주 소정근로시간 15시간 미만인 초등돌봄전담사의 퇴직급여

질문 항목	응답률(%)
미지급	85.0
지급	1.7
기타	13.3

1주 15시간미만을 근로하는 초등돌봄전담사의 퇴직금 관련 서면조사 결과에 따르면, 85.0%가 퇴직금을 미지급하는 것으로 나타난다.

「근로자 퇴직급여보장법」⁵⁷⁾에서 소정근로시간이 4주를 평균하여 1주간의 근로시간이 1주 15시간 미만인 근로자의 경우에는 사용자에게 퇴직급여 지급의 의무가 없다고 규정하고 있는 점을 감안할 때 퇴직급여 미지급에 대한 이슈가 크지는 않을 것이나, 앞서 살펴본 사례와 같이 초과근로가 상시적으로 발생하고 있는 경우에도 적용제외 근로자로 보아 퇴직급여를 지급하지 않는 것이 타당한가가 문제될 수 있다.

9. 당직기사 및 시설경비

(1) 당직기사의 운영현황

학교에서의 시설관리의 경우 일부 학교에서는 직접 채용한 시설관리원이 있는 경우도 있지만 대부분 용역계약을 통하여 운영되고 있는 경우가 많다. 이러한 용역근로자는 대부분 청소 업무에 종사하거나 야간 또는 휴일에 당직기사 또는 시설경비 업무에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 특히 학교의 야간 당직업무를 전담하는 학교 당직기사의 경우 사업장에 장시간 체류하나 근로인정 시간이 짧은 구조적 문제로 저임금 등 처우가 열악한 것으로 나타났다.

이들은 대부분 1인 근무체계를 유지하고 있어 평일에도 구속시간을 기준으로 1일 15시간 이상 장시간 학교에 체류하고 있을 뿐 아니라 주말의 경우에는 3박4일 동안 63시간 이상 학교에 체류할 수밖에 없는 실정이었다.

57) 제4조(퇴직급여제도의 설정)

전국 학교들의 당직기사 운영현황을 살펴보면 다음 표와 같다.⁵⁸⁾

<표 3-44> 당직기사의 고용형태별 현황

(단위 : 개교)

계	직접 고용	민 간 위 탁		
		계	무인경비	외부용역
10,274 (100.0%)	504 (4.9%)	9,770 (95.1%)	2,647 (25.8%)	7,123 (69.3%)

당직기사들의 고용형태별 현황에 있어서 총 조사대상 10,274개 학교 중 외부용역이 7,123개교(69.3%), 무인경비가 2,647개교(25.8%), 직접고용이 504개교(4.9%) 순으로 외부용역이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3-45> 당직기사의 근무인원별 현황

(단위 : 개교)

계	0명(무인경비)	1명	2명	3명 이상
10,274 (100.0%)	2,647 (25.8%)	7,301 (71.1%)	303 (2.9%)	23 (0.2%)

당직기사들의 근무인원별 현황은 전체의 71.1%인 7,301개 학교가 1명의 학교 당직기사가 근무하고 있는 것으로 나타났고, 다음으로 무인경비 2,647개교(25.8%), 2명 근무 303개교(2.9%), 3명 이상 근무 23개교(0.2%)로 조사되었다.

<표 3-46> 당직기사의 연령별 현황

(단위 : 명)

계	60세 이하	61세~65세	66세~70세	71세~75세	76세 이상
7,911 (100.0%)	647 (8.2%)	1,447 (18.3%)	2,628 (33.2%)	2,659 (33.6%)	530 (6.7%)

학교 당직기사의 연령별 분포는 71세~75세 33.6%, 66세~70세 33.2%, 61세~65세 18.3%, 60세 이하 8.2% 순으로 나타났고, 전체 학교 당직기사의 73.5%인 5,817명이 66세 이상의 고령자이며, 76세 이상의 초고령자도 6.7%인 530명이 근무하고 있다.

58) 국민권익위원회, “학교 당직기사의 권익보호를 위한 개선방안“, “의결서(2014.2.24.)” 별지 자료, 2014.2.

<표 3-47> 당직기사의 월 급여수준별 현황

(단위 : 명)

계	70만원 미만	70만원 ~ 80만원 미만	80만원 ~ 90만원 미만	90만원 ~ 100만원 미만	100만원 ~ 110만원 미만	110만원 이상
7,911 (100.0%)	193 (2.4%)	338 (4.3%)	1,587 (20.1%)	1,607 (20.3%)	1,614 (20.4%)	2,572 (32.5%)

이들의 급여수준별 현황은 110만 원 이상 32.5%, 100만원~110만원 미만 20.4%, 90만원~100만원 미만 20.3%, 80만원~90만원 미만 20.1%, 70만원~80만원 미만 4.3%순으로 나타났으며, 전체의 47.1%인 3,725명이 100만원 미만의 급여를 받고 있는 것으로 조사되었다.

<표 3-48> 당직기사의 직접인건비 구성 비율별 현황

(단위 : 개교)

계(학교 수)	60%미만	60%~69%	70%~79%	80%~89%	90% 이상
7,229 (100.0%)	112 (1.6%)	1,632 (22.6%)	3,820 (52.8%)	1,332 (18.4%)	333 (4.6%)

또한 이들의 직접인건비 구성 비율 현황은 70%~79%가 52.8%, 60%~69%가 22.6%, 80%~89%가 18.4% 순으로 나타났고, 조사대상 7,229개 학교의 77%인 5,564개교의 직접인건비 구성 비율이 80%미만으로 상당수의 학교가 당직기사의 급여로 지출되어야 할 인건비의 비율이 낮은 편에 해당되어 상당 부분이 용역업체의 운영비로 사용되고 있는 것으로 보인다.

(2) 당직기사의 운영실태

당직기사를 1명 고용시 근무체계 및 연휴기간의 근무일 관련 서면조사 결과에 따르면, 매일 야간만 근무(학교 폐쇄시간에 출근하여 익일 오전에 퇴근하는 체계)한다고 응답한 경우가 88.1%로 가장 많고, 연휴기간에도 상관없이 연속하여 전체기간을 근무하는 경우가 65.9%로 가장 높은 응답을 보였다.

<표 3-49> 당직기사 근무체계 및 무인경비시스템 운영 여부

구분	질문 항목	응답률(%)
1명 고용시 근무체계	매일 야간만 근무	88.1
	격일제 근무(당직교사등 활용)	4.8
	기타	7.1
1명 고용시 연휴기간의 근무일	전체기간 연속근무	65.9
	연휴 무관 소정근로일만 근무	22.0
	기타	12.2
시설관리 무인경비시스템 운영	운영	97.8
	미운영	2.2
	기타	0.0

시설관리 무인경비시스템 운영 여부에 대하여는 대부분의 학교인 97.8%가 무인경비시스템을 운영하는 것으로 나타난다.

10. 배움터지킴이

(1) 배움터지킴이의 운영현황

배움터지킴이는 학교폭력 예방을 위한 대책의 일환으로 비행 및 학교(성)폭력이 없는 안전하고 즐거운 교육환경을 조성하기 위하여 지역사회 전문가를 활용하여 운영하고 있는 직종이다. 배움터지킴이는 퇴직교원, 퇴직경찰관, 퇴직교도관, 제대직업군인, 퇴직공무원, 사회복지사, 청소년상담사 등으로 학교폭력 예방 등 학생안전을 위해 적극적으로 활동할 수 있는 자를 대상으로 채용한다.

배움터지킴이는 학교장이 자원봉사활동 신청자 중에서 선발하여 봉사활동자로 위촉하여 근로계약을 체결하지 않고 운영하고 있으며, 구체적이고 직접적인 지휘감독을 하지 않는 대신 배움터지킴이가 “봉사활동 수칙”에 따라 적절한 활동을 할 수 있도록 운영하고 있다. 배움터지킴이에 대해서는 봉사활동실비로서 식비, 교통비, 활동비를 포함하여 1일 38,000원 가량을 실 봉사활동 일수에 따라 지급하고 있으며, 활동일수와 시간은 학생의 교육활동이 있는 날을 기준으로 학교의 등·하교시간, 방과 후 학교 운영 등 학교 실정 및 자원봉사활동의 취지에 맞게 탄력적으로 운영하도록 되어 있다.

(2) 배움터지킴이의 운영실태

면접조사 결과에서는 배움터지킴이 직종의 계약형식은 크게 3가지로 근로계약을 체결하는 경우, 봉사직으로 위촉 또는 임명(학교보안관 등)하는 경우, 근로계약 체결과 봉사직 위촉(임명)을 동시에 하는 경우로 나뉘는 것으로 확인되었다. 3가지의 경우 모두 대부분 일급 형식으로 일급 약 35,000원(학교마다 대략 35,000원에서 40,000원 선)을 1달 단위로 정산하여 약정 금품지급일에 지급하였다.

배움터지킴이 업무의 내용이 학교에 의해 정해지고, 학교(학생과장 등)로부터 상당한 지휘·감독을 받고, 근무시간과 장소가 특정되고, 제3자를 고용하기 어렵고, 피복 등을 학교로부터 지급받고, 일급 기본급여가 보장되는 등의 사실관계를 기초로 판단하여 볼 때 근로자성 인정 여부에 대한 논란이 있을 수 있다고 보여 진다.

11. 강사 등 기타직종

(1) 스포츠 강사

가. 스포츠강사 운영현황

초등학교와 특수학교 등의 체육수업 부담을 경감하고 학생들의 체육수업 흥미 유발을 통한 학교체육 활성화를 도모하고, 학생들의 운동습관 형성에 기여할 목적으로 교육청과 문화체육관광부의 대응투자사업의 일환으로 스포츠 강사를 운영하고 있다. 이들 스포츠강사는 초등학교에서 정규체육수업을 보조하고 학교스포츠클럽을 지도하는 체육전문 강사를 지칭하기도 하고, 중학교의 경우 학교스포츠클럽 활동을 지원하기 위해 채용된 스포츠강사도 있으며, 주5일제 수업 시행에 따른 스포츠 레저 활동 수요 증가로 학생들의 주말 스포츠 활동을 지원하기 위하여 채용된 토요일 스포츠강사 등이 있다.

스포츠강사의 전형적인 형태는 학교체육진흥법에 따라 초·중등교육법 제2조 제2호에 따른 초등학교에서 정규 체육수업 보조 및 학교스포츠클럽을 지도하는 체육전문강사를 말하는 것으로 이들의 자격기준은 학교체육진흥법 시행령 제4조에 의해 교사자격증 소지자, 국민체육진흥법 시행령 제9조에 따른 경기지도자 또는 영 제10조에 따른 생활체육지도자 자격증을 가진 자, 경기단체에서 운영하는 지도자 양성과정을 마치고 자격증을 발급받은 자, 선수경력이 5년 이상인 자 등으로 정하고 있다.

이들 스포츠강사는 2013년에는 주로 10개월의 계약기간으로 기간제 근로자로 채용되었다가 2014년에 들어서는 1개월을 연장하여 11개월 기간제 근로자로 채용되어 2년을 초과하여 근무하여도 무기계약직 근로자로 전환되고 있지 못하다.

나. 스포츠강사 운영실태

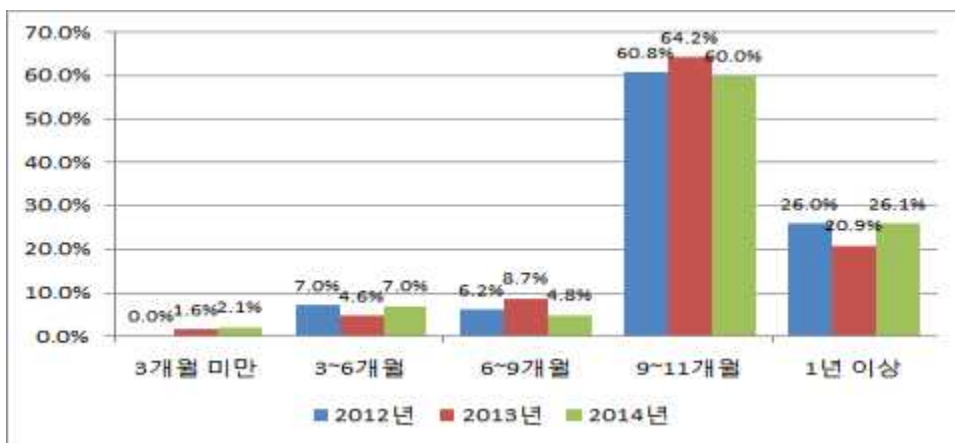
서면조사 결과, 최근 3년간 스포츠 강사의 계약기간 현황에 따르면 9~11개월이 60.0%~64.2%로 가장 많았으며, 1년 이상자도 20.9%~26.1%로 그 다음으로 가장 많은 계약기간의 유형으로 조사되었다.

면접조사 결과에 따르면 스포츠 강사는 10~11개월 단위로 기간을 정하여 근로계약이 이루어지고 있으며, 근로관계종료 후 학교에서 신규채용공고를 내서 동일인이 응시하여 다시 채용되는 경우가 많았으며 그 결과 같은 학교에서 동일한 스포츠 강사가 6여년 간 근무한 사례도 확인되었다. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당되는 국민체육진흥법상 경기지도자나 생활체육지도자 자격을 보유하고 있으나 자격 보유여부와 상관없이 계약기간을 위와 같이 정하고 계약종료 시 신규채용 형태로 근로계약을 체결해오고 있다.

이로 인해 면접을 실시했던 모든 스포츠 강사들이 고용불안 또는 같은 학교에서 계속 반복하여 신규로 채용되더라도 연차휴가 산정 등에 있어 계속근로를 인정받거나 임금에 있어 경력에 따른 가산금이 지급되지는 않는다는 점을 애로 사항으로 언급하고 있다. 그 밖에 초등학교 여성교원의 체육수업을 보조하게 되는 경우 실질적으로 체육수업 전반을 지도하게 되는 경우가 많음에도 불구하고 처우 등에 있어 교원과의 격차가 큰 것에 대하여 형평성 문제를 제기하거나 수업으로 인해 학기 중 연차휴가 사용자제 요구가 학교 측으로부터 이루어지는 점, 수업 외에 체육기자재 또는 체육관 관리 등으로 인해 연장근로 발생 시 별도의 수당지급이 이루어지지 않는 점 등도 애로사항으로 언급하고 있다.

고용형태는 학교상황에 따라 통상근로자도 있고 단시간근로자도 있었으며, 단시간근로자인 경우에는 방과 후 강사나 타 학교 순회코치보조를 겸직하고 있는 경우도 확인되었다.

<그림3-2> 연도별 스포츠 강사 계약기간 현황



(2) 전임코치

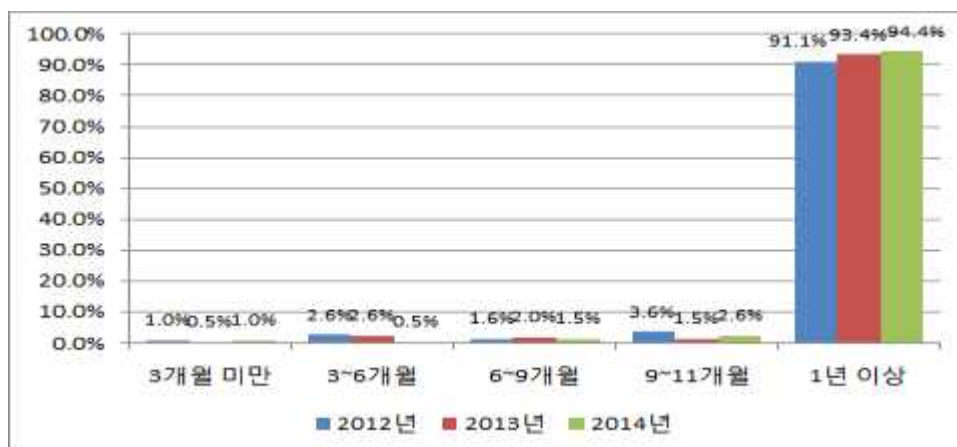
가. 전임코치 운영현황

전임코치는 학교운동부 지도를 위하여 해당 종목의 선수 경력이 있는 자나 경기지도자 자격 등을 보유한 자를 대상으로 채용된다. 이들은 주로 운동부 선수를 지도하는 업무를 담당하고 있으나 일부 일반 학생들의 체육수업도 일부 병행하고 있는 경우도 있는 것으로 나타났다.

전임코치의 경우 교육청별로 학교가 자체적으로 채용 후 교육청에 보고하여 예산을 지원받는 경우와 교육청에서 채용하여 학교별로 발령을 내는 유형으로 구분되며, 이들은 일반적으로 1년의 기간을 정하여 매년 근로계약을 반복 갱신해오고 있으며, 무기계약직 전환대상 직종으로 보고 있지 않는다.

나. 전임코치 운영실태

<그림3-3> 연도별 전임코치 계약기간 현황



최근 3년간 전임코치의 계약기간 현황에 따르면 1년 이상인 경우가 91.1%~94.4%로 응답학교의 대부분을 차지하고 있다.

<표 3-50> 교육청별 전임코치 근로계약갱신 현황

구분	전체	서울	인천	대전	대구	울산	부산	광주	경기
평균갱신 횟수(회)	3.9	4.0	2.2	4.5	3.7	3.5	3.6	5.9	3.7
구분		강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북	제주
평균갱신 횟수(회)		4.4	1.8	2.0	3.1	4.4	5.2	5.5	3.0

전임코치의 근로계약 갱신회수는 전체평균 3.9회로 나타나며, 지역별 살펴보면 광주교육청 소속 학교의 갱신회수가 평균5.9회로 가장 많고, 충남교육청 소속 학교의 갱신회수가 1.8회로 가장 적은 것으로 조사되었다.

한편, 전임코치에 대하여 학교운동부 지도 외에 일반 학생들의 체육수업도 일부 병행되는지에 대하여는 대구교육청 소속 응답학교 중 9.1%, 부산교육청 소속 응답학교 중 16.7%만 병행되고 있다고 응답하여, 대부분의 학교는 전임코치가 학교운동부만을 지도하고 있는 것으로 조사되었다.

전임코치의 경우 교육청별로 학교가 자체적으로 채용 후 교육청에 보고하여 예산을 지원받는 경우와 교육청에서 채용하여 학교별로 발령을 하는 유형으로 구분된다.

이들은 일반적으로 1년의 기간을 정하여 매년 근로계약을 반복 갱신해 오고 있으며, 면접조사 과정에서 최장 14년간 계속근로하고 있는 사례도 확인되었는데, 업무특성상 국민체육진흥법상 경기지도자 자격을 보유하고 있어 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률에 따라 사용기간제한의 제외를 받는 경우가 대부분이었다. 다만, 계속근로기간이 2년을 초과하지 않은 자 가운데 별도의 자격을 보유하고 있지 않다고 설명하는 경우도 있었다.

운동부 지도의 업무특성상 시합을 앞두고 있거나 시합당일에 연장·야간·휴일근로 등이

발생하지만 근로계약서상 임금에 사전 책정되어 있는 수당분을 초과하는 근로가 있더라도 예산 사정상 별도의 수당을 지급하고 있지 못하는 경우가 있으며(시합지도 시 출장비 지급), 특히 합숙소에서 학생들과 공동생활을 하는 전임코치인 경우 합숙소 생활이 학생지도의 연속인 관계로 연장근로 등이 더욱 많이 이루어질 여지가 큰 것으로 파악된다.

또한, 교육청 예산과 학부모 부담금을 합산하여 임금을 지급받는 전임코치가 고용보험 가입을 학교 측에 희망한 바 있으나 학부모 부담금을 받고 있기 때문에 고용보험에 가입할 수 없다는 답변을 학교로부터 받았다는 사례에 대해서는 학교의 지휘감독 아래 근로를 제공하고 그에 대한 대가로서 임금을 지급받고 있는 이상 일부 학부모 부담금을 받고 있다는 이유로 고용보험에 가입할 수 없는 것은 아니라 사료된다.

(3) 영어회화 전문강사

가. 영어회화전문강사 운영현황

영어회화전문강사는 각 급 학교에서의 영어교육 강화를 위한 전문인력으로 도입된 직종으로서 초·중등교육법 제22조에 근거를 둔 강사의 일종으로서 초·중등교육법 시행령 제42조에서 정하는 영어회화전문강사를 지칭한다. 영어회화전문강사는 같은 법 시행령에 의거 학교장이 채용하여 학교회계에서 보수를 지급하도록 되어 있다.

이들은 초등학교 영어 수업시수 확대 및 중등학교 수준별 수업 확대에 따라 추가되는 수업을 분담하며, 영어교육 관련 업무 및 원어민 영어 보조교사 관리 업무 등을 추가적으로 담당하도록 하고 있다. 이들의 신분은 초·중등교육법 제22조에 근거하여 교육과정 운영상 필요에 따라 두는 ‘교원 외의 자’로서 강사에 해당되며, 교원에 해당하는 기간제 교원과도 다르다.

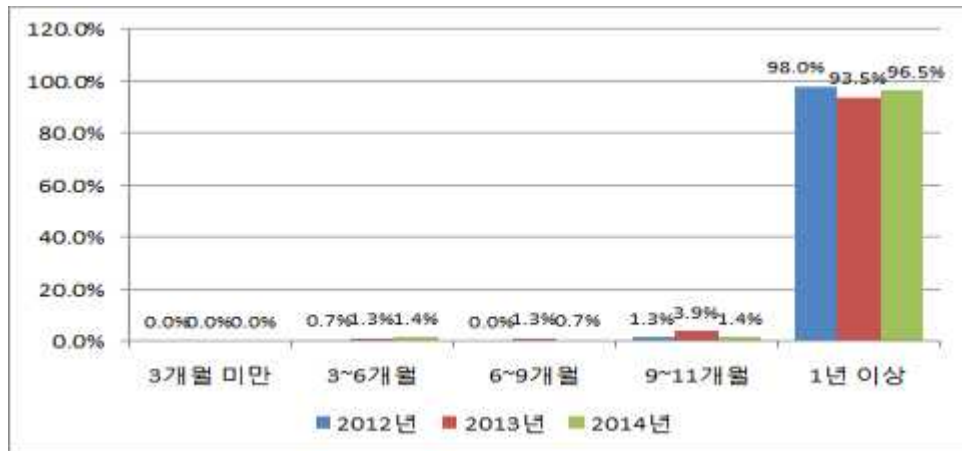
이들은 특정한 시간을 정하여 근무하는 시간강사와 달리 전일제로 상근하는 전임강사와 유사하며, 이들은 기간제법 시행령 제3조 제3항 제1호가 인정하는 “다른 법령에서 별도의 기간을 정하는 경우”로서 초·중등교육법 시행령 제42조 제5항을 근거로 4년까지 사용기간을 연장하여 기간제근로자로 채용할 수 있는 예외에 해당한다.

나. 영어회화전문강사 운영실태

최근 3년간 영어회화전문강사의 계약기간 현황에 따르면 1년 이상인 경우가 93.5%~98.0%로 거의 대부분을 차지하고 있다. 영어회화전문강사는 초·중등교육법 제22조에 따른 ‘산학겸임교사’ 등에 해당하고 교육부 차원의 별도 지침⁵⁹⁾에 따라 각종 근로조건 및 처우가 운영되고 있다. 다만, 휴일·휴가·휴직 및 징계의 경우 학교회계직종 관리규정을 적용할 수 있도록 하고 있다.

59) 『영어회화 전문강사 제도 업무편람』(2014.03, 교육부)

<그림3-4> 연도별 영어회화전문강사 계약기간 현황



초중등교육법 시행령 제42조에는⁶⁰⁾ 영어회화전문강사를 임용할 때에는 1년의 기간을 정하여 임용하되, 필요한 경우 그 기간을 계속근로기간이 4년을 초과하지 않는 범위 내에서 연장할 수 있도록 정하고 있으므로, 이는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 및 동법 시행령 제3조 제3항 제1호의 ‘다른 법령에서 기간제 근로자의 사용 기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우’로서 사용기간제한의 예외에 해당되는 직종이다.

위 교육부 지침에 따르면 계속근로기간이 4년이 되어 근로관계가 종료된 영어회화전문강사를 다른 응시자와 동일한 조건하에서 채용전형을 거쳐 같은 학교가 다시 채용한 경우 문제의 소지가 없다고 설명하고 있다. 면접조사 과정에서도 이에 따라 다수의 학교에서 4년간 근무한 영어회화전문강사를 신규채용 형태로 재고용한 사례를 확인할 수 있었으며, 특별히 신규채용 과정에서 기존에 근무하던 영어회화전문강사를 명시적으로 우대한 사례는 확인할 수 없었다. 다만, 신규채용 형식에도 불구하고 실질에 비추어 볼 때 다른 응시자에 비해 기존 근무자를 우대한 것으로 불만한 사정이 있는 등 일반 근로관계법리상 실질적 근로관계의 단절과 새로운 근로계약관계의 형성이 존재하는 것으로 볼 수 있는지 여부에 의해 기간제법 상 기간제한에 저촉되는지를 판단하여야 할 것이다.

(4) 원어민보조교사(영어/중국어)

가. 원어민보조교사 운영현황

60) 초중등교육법 시행령 제42조(산학겸임교사 등)

① 법 제22조에 따른 산학겸임교사 등의 종류는 산학겸임교사, 명예교사, 영어회화 전문강사, 다문화언어 강사, 강사로 하고 그 자격기준은 별표 2와 같다. <개정 2009.8.18, 2013.10.30>

②~④ 생략

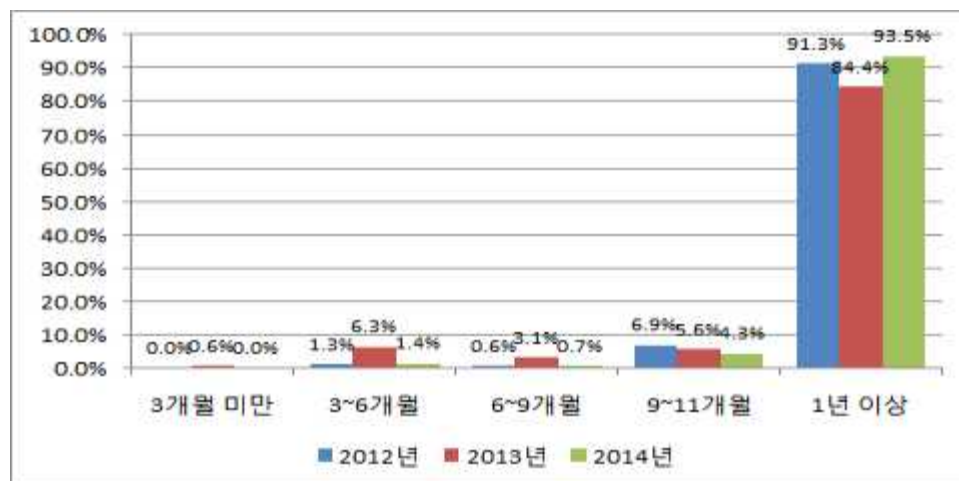
⑤ 제1항에 따른 영어회화 전문강사를 기간을 정하여 임용할 때 그 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 계속 근무한 기간이 4년을 초과하지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

원어민보조(영어)교사는 14학급 미만 초등학교에 순회 배치되거나 국제중학교나 국제고등학교 등에 배치되어 순회 근무를 하고 있다. 이들은 한국인 교사와 협력수업을 실시하거나 각종 교수학습 자료를 개발하거나 학생과 교사의 영어회화를 지도하거나 교내 영어 프로그램을 지도하는 업무를 담당한다. 이들의 계약기간은 12개월로서 E-2 비자 소지자로서 국내 체류기간이 출입국관리법에 의해 정해져 있어 기간제 근로자로서 무기계약근로자로 전환대상이 아닌 것으로 보인다.

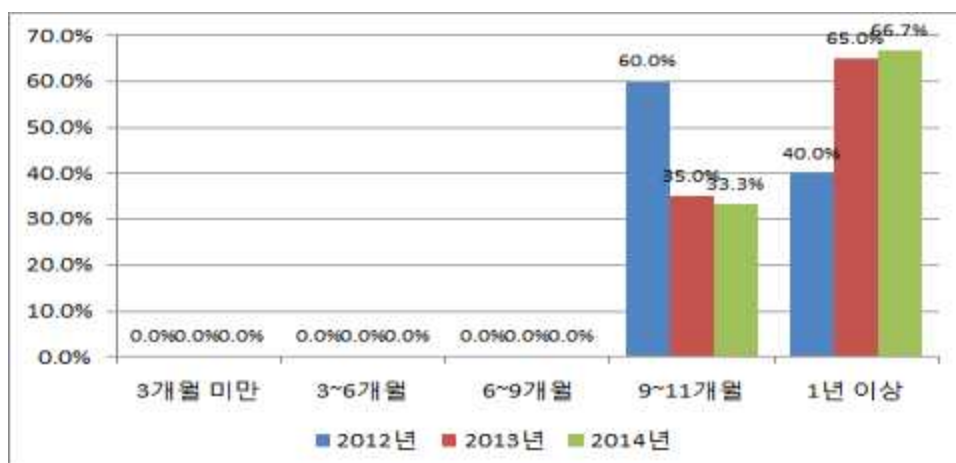
원어민보조교사는 계약 만료 대상자 가운데 재계약을 희망하는 경우 재계약 평가를 통하여 재계약을 체결하며, 이들은 다른 직종과 달리 순회 근무를 하는 경우 순회수당을 지급하고 지역근무보전수당 등을 지급하고 있다.

나. 원어민보조교사 운영실태

<그림3-5> 연도별 원어민보조교사(영어) 계약기간 현황



<그림3-6> 연도별 원어민보조교사(중국어) 계약기간 현황



최근 3년간 연도별 원어민보조교사(영어)의 계약기간 현황에 따르면 1년 이상인 경우가

84.4%~93.5%로 거의 대부분을 차지하고 있다.

최근 3년간 연도별 원어민보조교사(중국어)의 계약기간 현황에 따르면 9개월 미만인 사례는 한건도 없었으며, 2012년에는 9~11개월인 경우가 60.0%로 1년 이상인 경우인 40.0%에 비해 많았으나, 2013년부터는 9~11개월인 경우가 33.3%~35.0%, 1년 이상인 경우가 65.0%~ 66.7%로 역전되는 현상을 보이고 있다.

(5) 시간강사

가. 시간강사 운영현황

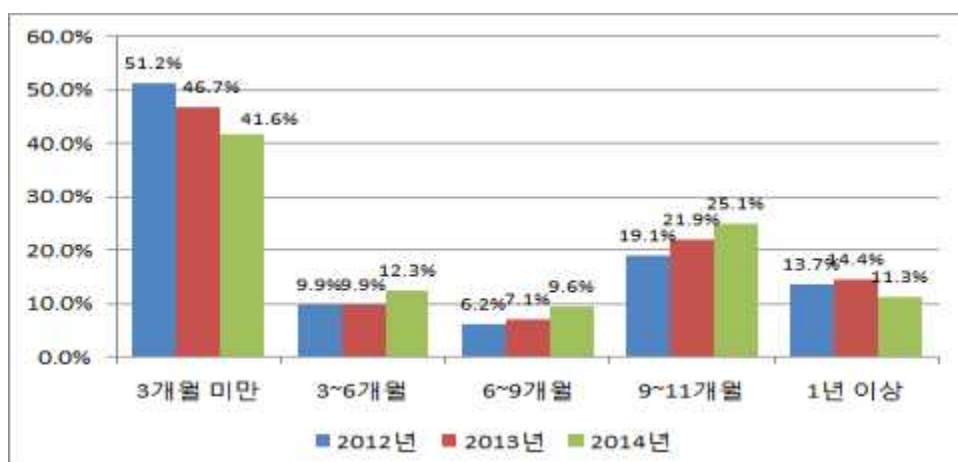
시간강사는 수준별 이동수업 강사, 산학점임교사 등을 지칭하는 직종으로 사용되고 있다. 수준별 강사의 경우 초·중등교육법 제22조 제1항의 강사채용을 근거로 하여 학교장이 예산의 범위 내에서 채용할 수 있도록 정하고 있으며, 수준별 강사는 학기 단위로 계약서를 작성하여 채용과목을 정하여 필요 자격요건을 정하여 채용한다.

이들의 근로계약이 4주 평균하여 주 15시간 이상인 자로서 실제 근무한 기간을 합산하여 1년 이상이면 퇴직금을 지급하고 있으며, 보수는 시간당 일정액으로 약정하며 예산의 범위 내에서 교통비 등을 지급할 수 있도록 정하고 있다. 이들은 교원자격증 소지자를 원칙으로 하되, 교원자격증 소지자의 채용이 곤란한 경우 해당 교과를 전공한 자도 채용이 가능하도록 정하고 있다.

한편, 산학점임교사는 특성화고등학교 등에서 교원인력 양성이 없는 특정 교과목, 산업체 현장 연계 교육과정을 위하여 관련 분야 전문성이 있는 인력으로 채용된 직종으로서 교원인력이 양성되지 않은 교과나 취업 업무담당 교사의 수업은 단독으로 수업이 가능하다.

나. 시간강사 운영실태

<그림3-7> 연도별 시간강사 계약기간 현황



최근 3년간 시간강사 계약기간 현황에 따르면 3개월 미만인 경우가 41.6%~51.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 9~11개월인 경우가 19.1%~25.1%로 많았다. 1년 이상인 경우가 11.3%~14.4%로 세 번째로 많은 비중을 차지하고 있다.

제4장 학교업무종사자 노무관리 실태상의 문제점

I. 노무관리상의 쟁점과 문제점

1. 근로계약관리

(1) 근로계약 당사자

전국의 시·도교육청은 2014년 5월 기준으로 17개 시·도교육청 가운데 16개의 교육청에서 학교업무종사자의 채용 등에 관한 조례를 제정하였고, 1개의 교육청은 심의 중에 있다. 이러한 조례는 각 교육청 소속 각급 교육기관에서 근무하는 학교업무종사자들의 채용 등 근로관계에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 하고 있으며, 가장 핵심적으로는 그동안 학교업무종사자들의 노동관계법상의 사용자를 학교장으로 주장하여 오다가 이에 대하여 교육청 단위의 교육감으로 규정함으로써 학교업무종사자의 사용자에 대한 논란을 종식시키는 커다란 의의를 가지고 있다.

이에 따라 조례가 제정되어 시행되고 있는 교육청에 있어서는 학교업무종사자의 근로관계 당사자가 교육감과 학교업무종사자로 명확해짐에 따라 그동안 사용자책임에 관한 논란을 해소할 수 있게 되었다. 또한 같은 조례에서는 대부분 교육감이 정하는 바에 따라 운영부서의 장⁶¹⁾에게 채용권을 위임할 수 있도록 하고 있어 학교업무종사자들에 대한 소속기관에서의 채용 등 인사권 행사가 법률상 교육감의 위임사무로 행사될 수 있음을 확인할 수 있어 그 법률상 책임관계가 분명해지게 되었다.

그러나 이러한 조례 제정에도 불구하고 학교업무종사자에 대한 채용 및 관리에 있어서 시·도교육청에서는 일부 직종에 대한 교육감 직고용 또는 채용권 전환과 일부 직종에 대해서는 각급 기관(학교)에 채용권 위임이라는 이원적 고용관리체계 구축을 추진하고 있지만 기존의 학교별 근로조건 관리방식에 있어서의 차별성과 통일적 관리를 위한 인적, 시스템적 인프라의 한계로 인해 본격화되고 있지 못하다. 더 나아가 최근에 조례를 제정한 교육청이나 아직 조례를 제정하고 있지 못한 교육청의 경우 학교업무종사자에 대한 교육감 중심의 고용관리체계로의 개편을 추진하고 있지 못함에 따라 학교장 중심의 관리체계가 여전히 존속하고 있다. 이에 따라 근로조건에 있어서의 편차와 학교 단위 관리방식의 한계로 인하여 여전히 학교업무종사자에 대한 노무관리에 있어 기존의 문제들이 상당부분 지속되고 있는 실정이다.

한편 교육감 중심의 고용관리체계로의 전환에도 불구하고 교육청의 각 사업부서에서 추진하는 사업 목적에 따라 고용된 학교업무종사자나 교원대체인력 등의 경우에는 직고용 또는 채용권 전환 직종으로 편입되지 못하고 사업부서 또는 각 급 학교 단위로 채용 및 관리의 권

61) 운영부서의 장이라 함은 교육청 산하 각급 기관을 말하는 것으로 대표적으로는 지역별 교육지원청의 교육장과 산하 각 급 학교의 학교장이라 할 수 있다.

한만 단순히 위임되었다. 이에 따라 고용안정 및 처우개선에 있어 상대적으로 안정되어 있는 소위 '학교회계직종'보다 고용과 처우 등에 있어 더 많은 문제점을 안고 있는 채용 및 관리권 위임 직종에 대한 관리체계 개선은 사업부서나 각 급 학교로 그 책임이 전가됨에 따라 종합적 관리대책의 마련이나 개선노력을 기대하기 어려운 문제점을 야기하고 있다. 교육청의 사업부서에서 추진하는 사업 목적으로 채용하게 되는 학교업무종사자에 대한 노무관리는 오히려 교육감 중심으로 종합적 관리대책을 수립하여 체계적이고 통합적인 관리가 필요할 것으로 보인다.

(2) 근로계약서 작성·교부

근래에 들어 근로계약서의 작성과 교부의 중요성이 높아지고 있다. 이에 2010.5.25. 근로기준법 제17조 개정을 통해 근로조건의 명시 의무가 강화되었으며 이를 위반하는 경우 벌칙조항을 가지고 있다. 특히 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법 및 소정근로시간, 휴일, 유급휴가 등이 명시된 서면을 반드시 근로자에게 교부하여야 한다. 또한 기간제 및 단시간 근로자의 경우 근로계약기간, 근로일 및 근로일별 근로시간이 근로계약서에 명시되어야 한다.

대부분의 학교에서는 교육청의 표준안을 토대로 근로계약서를 작성하고 있으나, 일부 직종의 경우에는 근로기준법상 명시 의무가 있는 사항이 충분히 명시되어 있지 못한 경우가 발견되었다. 또한 근로계약서 상 명시 의무가 있는 사항이 변경되는 경우에도 취업규칙 등의 변경 절차를 이행하지 않은 경우 반드시 근로계약서의 작성과 교부가 이루어져야 할 것이다. 그리고 기간제 학교업무종사자가 무기계약직으로 전환되는 경우 근로계약서의 작성·교부가 이루어지는 것이 바람직하지만 교육감이나 교육장 직접 채용 직종의 경우, 채용절차가 이행되어 근로자가 서명한 근로계약서가 존재하나, 교육청이나 교육지원청으로부터 교부되지 않는 경우도 있었다. 한편, 월급제 전환이나 직종통합 등에 있어 취업규칙의 개정이 필요한 부분도 있으나 취업규칙의 개정절차가 진행되지 않은 채 근로계약서의 재작성으로 의견서 또는 동의서를 갈음하고 있는 사례도 있었다. 특히 일부 직종에 대한 교육감 직고용으로 운영부서의 장 또는 학교장에게 채용권이 위임된 다른 직종에 있어 근로계약서 작성 및 교부 관리가 실제 근무하는 학교에서의 근로조건 실태에 부합되도록 적절하게 작성되고 관리될 필요가 있다.

(3) 사회보험의 관리

사회보험 관리는 전반적으로 적절하게 관리되고 있으나, 고용보험의 적용이 제외되는 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 경우도 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자로서 3개월 이상 계속 근로를 제공하는 초단시간 근로자는 적용대상에 해당되므로 이를 확인하는 절차가 필요할 것으로 보인다. 또한 건강보험과 국민연금의 경우는 고용보험과 달리 1개월 단위로 60시간 미만인 경우에 적용제외⁶²⁾하고 있으므로 1주 15시간에 근접한 소정근로시간을 근무하는 초단

시간 근로자의 경우 적용대상에 해당될 수 있으나 이를 구분하여 관리하고 있지 못하는 실정이다.

한편, 수익자 부담직종의 경우 자치회를 구성하여 자치회의 출연기금을 통해 자치회가 직접 채용하고 당해 근로자에 대한 지휘감독권을 행사하지 않는 한 당해 인건비 재원의 성격과 무관하게 학교의 지휘감독 하에 근로를 제공하고 그에 대한 대가로 학교로부터 임금을 지급받고 있다면 학교의 소속 근로자와 동일한 법적 지위에 있게 되므로 사회보험 가입의 예외사유라고 보기 어렵다.

(4) 근로계약의 유형

학교업무종사자를 근로계약의 유형으로 구분해보면 무기계약 근로자, 기간제 근로자, 단시간 근로자, 위촉직 종사자로 구분되어 운영되고 있다. 엄밀한 의미에서 근로계약의 유형을 개념적으로 구분해보면 기간제 근로자와 무기계약 근로자로 구분되고, 통상 근로자와 단시간 근로자로 구분되고, 근로자와 위촉직 종사자로 구분하는 것이 타당할 것이다. 따라서 통상 근로자가 기간제 근로자이거나 무기계약 근로자일 수 있으며, 단시간 근로자 역시 기간제 근로자이거나 무기계약 근로자 일 수 있다. 그런데 시·도교육청의 근로계약 관리를 살펴보면 단시간 근로자의 경우 무기계약 근로자로 전환이 이루어지지 않거나 주로 단시간 근로를 하는 직종의 종사자들에 대해서는 무기계약 전환 직종으로 분류하지 않는 경향이 있는 것으로 보인다.

가. 무기계약직 근로자

무기계약 근로자로의 전환 기준은 정부의 공공부문 비정규대책에 의거 해당 업무가 ‘상시·지속적 업무’에 해당되는지 여부로 판단하며, 상시·지속적 업무의 세부 판단기준으로는 당해 직무가 연중 계속되는 업무로서 분석 기준일 이전 2년 이상 계속되어온 업무이면서 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무라고 판단하고 있다. 그런데 시·도교육청은 이러한 정부의 공공부문 비정규대책에서 정한 기준을 가지고 무기계약직 전환 직종을 판단하고 있으나, 시·도교육청별로 업무운영 실태의 차이가 있다고 하더라도 전환대상 직종의 판단에 있어 다소 차이를 보인다. 교육청별 전환직종은 서울시교육청의 경우 24개 직종, 부산시교육청의 경우에는 42개 직종, 충북교육청은 40여개 직종, 경북교육청은 14개 직종, 전북교육청은 29개 직종에 이르고 있다. 각 시·도교육청별로 추진하고 있는 사업과 예산지원의 차별성이 있음에도 불구하고 무기계약직 전환 직종의 판단에 있어 좀 더 객관적 기준이 필요할 것으로 보인다.

정부의 무기계약 전환기준에 의하면 동종·유사업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하고 있거나, 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주하고, 단순 집행적 성격의 업무나 공무원을 보조하는 업무, 서비스적 성격이

62) 국민건강보험법 시행령 제9조 1호 및 국민연금법 시행령 제2조 4호.

강한 업무의 경우에도 상시·지속적 업무에 해당될 수 있으며, 행정수요의 변화 등으로 업무량이 감소하더라도 해당 근로자의 근속기간이 2년 경과시 무기계약직으로 전환하도록 되어 있다. 이러한 기준에 따르면 예산지원 사업이라 할지라도 그동안 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 2년 이상 예산지원이 지속될 것으로 예상되는 경우 무기계약직 전환대상으로 삼는 것이 타당할 것이다.

한편, 정부의 공공부문 비정규직대책에 의하면 무기계약직 전환 직종의 경우 상시·지속 업무에 결원이 생기면 무기계약 근로자를 채용하도록 하고 있다. 그런데 시·도교육청에서는 무기계약직이 퇴직하는 경우 인력풀을 통하여 타 학교에서 과원 또는 퇴직한 무기계약직을 채용하거나 적정 인력이 없는 경우 신규 채용할 수 있는 바, 이 경우 1년 기간제 근로자로 채용 후 1년 경과 시 무기계약직으로 전환하는 방식으로 운영하는 사례가 있는 것으로 나타났다.

나. 기간제 근로자

기간제법 제4조에 의거 기간제 근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 되어 있다. 기간제 근로자 사용기간 예외사유로는 사업의 완료 또는 특정의 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 휴직이나 파견 등으로 결원이 발생하여 대체하는 경우, 55세 이상의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우, 기타 합리적인 사유가 있는 경우로서 시행령에서 정하는 경우를 규정하고 있다. 같은 법 시행령 제3조 제3항 제1호에서는 다른 법령에서 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 할 수 있는 경우와 7호에서는 국민체육진흥법 제2조 4호에 따른 선수와 같은 조 6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우로서 여기에서 체육지도자는 국민체육진흥법 제2조 6호에서 생활체육지도자, 경기지도자를 정하고 있다.

이에 근거하여 시·도교육청에서는 스포츠강사나 운동부코치에 대하여 기간제 근로자로 채용하고, 매년 신규채용 방식으로 근로계약을 갱신하기도 하고, 신규채용에서 탈락하는 경우 근로계약을 종료하기도 한다. 먼저 스포츠강사의 경우 국민체육진흥법 상 생활체육지도자 또는 경기지도자 자격증 소지자도 채용 시 자격기준에 해당되지만, 교원자격증을 소지하거나 기타 선수 경력 5년 이상인 자 등 다른 요건에 해당되는 경우에도 채용 자격에 적합하기 때문에 기간제법 상 사용기간 제한 예외사유에 해당되지 않는 사례도 있었다.

한편, 영어회화전문강사의 경우 역시 초·중등교육법 시행령 제42조 제5항에 따라 4년의 기간 내에서 그 기간을 연장할 수 있도록 정하고 있어 기간제법 시행령 제3조 제3항 1호에 의거 사용기간 제한의 예외사유에 해당될 수 있다. 이러한 영어회화전문강사가 4년을 근무한 후 다시 신규채용 절차를 거쳐 다시 근로계약을 체결하는 절차를 거칠 때 그 신규채용 절차가 형식에 불과한 경우 기간제법 상 기간제한의 예외에 해당되지 않을 수 있을 것이다.

다. 단시간 근로자

단시간 근로자는 통상 근로자에 비해 근로시간이 짧은 근로자를 말하며, 1주에 15시간미만 근로하는 경우 초단시간 근로자라 한다. 초단시간 근로자는 근로기준법 제19조에 따라 제55조에 의한 휴일과 제60조에 의한 연차유급휴가의 적용을 받지 않으며, 기간제법 시행령 제3조 제3항 6호에 따라 사용기간 예외사유에 해당한다. 따라서 초단시간 근로자의 경우 무기계약직 전환 대상에 해당되지 않을 것이다.

그런데 1주 15시간 이상의 단시간 근로자의 경우 단시간 근로자라는 이유로 무기계약직 전환대상에서 제외되는 경우가 있다. 단시간 근로자가 초단시간 근로자가 아니고 담당하고 있는 업무가 상시·지속적 업무에 해당된다면 당연히 무기계약직 전환대상에 포함되어야 할 것이다.

한편, 단시간 근로자의 경우 대부분의 교육청에서는 처우개선수당을 상시·지속적 업무에 종사하고 1주 15시간 이상 근무할 때 지급한다. 일부 교육청의 경우 계속근로연수가 1년 이상이고 1주의 소정근로시간이 40시간 이상인 근로자를 적용 대상으로 하기도 한다. 이는 단시간 근로자의 업무와 동종·유사한 학교회계직종 업무가 있는 경우 차별처우의 문제를 야기할 수 있다. 또한 단시간 근로자의 경우 법정 근로시간 제한을 초과하지 않지만 자신의 소정근로시간을 초과하는 경우 연장근로로 가산수당을 지급하도록 하는 법이 '14.9.19 시행되었는 바, 이에 유의해야한다.

한편, 처우개선수당의 지급기준이 1주 평균 15시간 이상 근로자이기 때문에 근로시간을 쪼개어 15시간 미만자로 채용을 한다는 지적도 있다. 당해 직종에 요구되는 업무의 성격 상 초단시간 근로가 필요한 경우 외에는 1주 15시간을 초과하는 시간을 요구하는 업무를 쪼개거나 의도적으로 축소시킴으로 인해서 업무의 부실화를 초래하거나 초단시간 근로자의 근로조건을 열악하게 만드는 것은 지양해야 할 것이다. 그리고 경우에 따라 1주 15시간미만의 초단시간 근로에 있어 연장근로 등을 통해 초과하는 경우 소정근로시간이 15시간 미만이라 할지라도 초단시간 근로자와 동일하게 대우해서는 안 될 것이나 이에 대한 기준이 없어 보완이 필요한 것으로 보인다.

라. 위촉직 종사자

각 시도교육청에서는 배움터지킴이, 유치원3세대하모니, 학부모사서교사 등에 대하여 근로계약을 체결하지 않고 봉사직 또는 위촉직으로 운영하고 있으나 이들은 모두 순수한 봉사직으로 활동하고 있는 것이 아니라 학교의 일정한 지휘·감독 하에서 노무를 제공하는 경우가 일부 발견된다. 따라서 위촉직 종사자들을 실제 봉사직으로 운영하거나 근로계약 관계로 전환하여 운영할 필요가 있어 보인다.

(5) 근무형태

과거의 학교회계직은 소정근로일수를 기준으로 245일, 275일, 365일 근무자로 구분되어 있었다. 토요일 휴교가 전면적으로 시행되고 소정근로일수가 적은 직종의 처우개선 차원에서 245일 근무자가 275일 근무자로 점차 개선되었다가 2014년에 들어 이를 상시 전일근무자와 방학 중 비근무자, 시간제 근무자로 근무유형이 변경되었다.

상시 전일근무자와 방학 중 비근무자의 구분은 교육청 마다 대상 직종을 정하고 있지만, 이 직종은 대표 직종만을 예시한 것으로 학교 단위에서 실정에 맞게 동일한 직종이라 할지라도 재량적으로 상시 전일근무와 방중 비근무 형태를 정할 수 있다.

2. 임금관리

(1) 월급제 전환

시·도교육청은 2014년에 들어서 기존 연봉체계의 일급단가와 연봉기준일수를 폐지하고 월급제 체제로 전환하였다. 근무연수에 따른 단일 보수체계를 반영한 보수표를 작성하여 기본급에 각종 수당을 합산한 금액을 지급한다. 방학 중 비근무자의 방학 중 기본급은 근무일 기준으로 일할계산하고, 처우개선수당에 대해서는 일할 또는 전액지급 한다. 이는 기존의 연봉제에서 일급단가에 근무일수를 곱하여 연봉금액을 산정한 후 이를 1/12로 분할하여 매월 지급함으로 인하여 방학 중 비근무자의 경우 실제로 근무한 월의 임금 일부를 근무가 없는 월에 지급함으로써 임금 전액불 원칙에 반할 수 있기 때문에 변경된 것으로 보인다.

이러한 월급제로의 전환에 대하여 일부 학교업무종사자들의 반발은 있지만, 원칙적으로 임금지불 원칙을 준수하는 것이 타당할 것으로 보인다. 이러한 월급제 전환에 대하여 새로운 근로계약의 체결과 취업규칙의 변경절차를 통하여 진행되어야 하나 일부 학교에서는 취업규칙의 변경이 아직 추진되지 않고 근로계약서의 재체결로 갈음하고 있기도 하고, 관련 학교업무종사자의 반대로 월급제로의 전환이 추진되지 못한 학교도 발견되었다.

(2) 처우개선수당 지급

2014년도 학교업무종사자에 대한 처우개선은 월급제로의 전환과 더불어 시·도교육청별로 다소간의 편차는 있지만 장기근무가산금의 지급확대와 명절휴가비, 자녀학비보조수당, 방학 중 비근무자의 토요일 유급화 등으로 특징 지워진다.

이러한 처우개선수당은 학교회계직종을 적용대상으로 하고 있고, 각종 사업계획 등에 의해 채용된 근로자나 수익자부담직종, 교원대체직종, 학교 자체 예산에 의해 채용된 근로자에 대해서는 적용되지 않는 경우가 있었다. 대부분의 교육청에서는 단시간 근로자에 대하여 주 40시간을 기준으로 시간비례로 지급하는 경우가 많으나, 일부 교육청에서는 근로계약기간 또는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자와 1주간 소정근로시간이 40시간 미만인 단시간 근로자에

대해서 적용 제외를 정하고 있어, 이는 동일 또는 유사 직종 간에 있어 통상 근로자와 단시간 또는 기간제 근로자 간의 차별을 야기할 소지가 있을 수 있다.

(3) 방학 중 비근무자 기본급 및 수당 지급

이러한 임금지급 기준에 의거 방학 중 비근무자의 경우 방학기간이 속한 달에 일부를 근무하는 경우 기본급, 교통보조비, 위험근무수당, 자격가산금은 일할계산하고, 장기근무가산금, 가족수당, 기술정보수당, 특수업무수당, 자녀학비보조수당은 전액을 지급하도록 정하고 있다. 방학 중 비근무자가 방학 중에 근로하게 되는 경우 당해 근로일수는 통상근로로 취급하여 근로일수에 따라 기본급 및 각종 수당을 일할 또는 전액 지급하는 것으로 보인다. 방학 중 비근무일에 추가적인 근로를 하게 되는 경우 치우개선수당을 당해 근무일수에 해당하는 만큼 일할 또는 전액을 지급하는 것은 적절한 방식이라 판단된다.

(4) 통상임금

학교업무종사자들의 통상임금 산정에 있어 상시 전일근무자, 방학 중 비근무자 모두 토요일무일을 유급으로 인정하고 있기 때문에 월 소정근로시간을 243시간으로 적용하고 있다. 또한 통상임금에 포함되는 수당의 범위에는 기본급, 장기근무가산금, 교통보조비, 기술정보수당, 특수업무수당, 위험근무수당이 포함되고, 명절휴가보전금, 가족수당, 자녀학비보조수당은 포함되지 않는다.

(5) 법정 수당 지급

학교업무종사자는 연장근로를 하고자 하는 경우 나이스를 통하여 연장근로신청을 하고 이를 승인받은 후 확인절차를 거쳐 수당이 지급되는 방식으로 처리되고 있다. 대부분의 학교에서는 출퇴근시간을 통상적으로 관리하고 있지는 않았다.

먼저 연장근로를 하고자 하는 경우 저녁식사 시간을 감안하여 퇴근시각부터 1시간이 경과된 이후부터 신청할 수 있기 때문에 특별히 2시간 이상의 연장근로가 예정되어 있지 않는 한 저녁식사를 하지 않고 이루어지는 1시간 전후의 연장근로에 대해서는 현실적으로 이를 신청하기가 어려웠다는 사례도 발견되었다.

조리종사원들이 식품 검수 등을 위해 당번을 정해 조기 출근 하는 경우 소정근로시간을 근무한 후 조기 퇴근하는 관행이 정착되어 있었고, 2식 이상을 하는 경우 교대로 근무시간을 탄력적으로 조정하여 운영하거나 연장근로를 하는 경우 수익자부담 예산이 있기 때문에 연장근로수당이 적정하게 지급되고 있었다. 다만, 2식 이상 고등학교의 경우 조리원 배치기준에 따른 인력부족 현상이 일부 있어 1일 2.5시간에서 3시간의 연장근로를 하는 경우도 있으며, 기

숙사 설치 학교에 있어서는 토요일과 일요일에도 연장 또는 휴일근로를 하게 됨에 따라 장시간 근로가 관행화되어 있는 학교도 있었다.

전임코치나 전문상담사 등이 시합이나 방과 후 프로그램 등으로 인하여 연장 또는 휴일근로를 하게 되는 경우 연장근로수당이 지급되지 못한 사례도 있고 출장 시 출장비를 지급하나 연장 또는 휴일근로수당은 지급되지 않는 경우도 있었다. 또한 단시간 근로자의 경우 자신의 소정근로시간을 초과한 법 내 연장근로에 대하여 가산수당을 지급하여야 하나, 이러한 법 개정 사실이 관리자에게 충분히 인식되고 있지 못해 가산수당 미지급 사례가 있는 것으로 보인다.

3. 복무관리

(1) 근로시간

학교업무종사자의 경우 근로계약서에는 1일 8시간 근로와 1시간의 휴게시간을 보장하여 8시부터 17시까지의 시업과 종업시간이 작성되어 총 9시간이 구속시간으로 되어 있다. 그러나 실제로는 8시 40분부터 16시 40분까지 8시간 동안 교원과 동일하게 근무하고 있는 경우가 상당수 발견된다. 실제 출퇴근 시간에 의하면 점심식사 시간이 30여분 보장되고 당해 휴게시간이 유급으로 처리되고 있다. 엄밀히 보면 8시간의 구속시간 안에 30분의 휴게시간이 보장되어 있다면 7시간 30분 근로에 30분의 휴게시간을 도중에 부여한 것이 되어 1일의 소정근로시간이 줄어드는 문제가 발생할 수 있다.

그러나 이처럼 휴게시간을 포함해서 8시간을 근무하는 것이 아니라 휴게시간을 제외하고 8시간을 근무하는 경우도 있고, 이러한 현상은 직종별로 다양하게 나타나고 있었다. 노동강도가 상대적으로 높은 직종의 경우 휴게시간을 30분 유급처리하고 조기 퇴근하는 경우가 많았으며, 이는 근무부서의 관리책임자의 재량에 따라 출퇴근시간이 실질로 조정되는 경향이 있었다. 그러나 구속시간이 8시간 30분인 경우도 있으나 이 경우 30분을 무급으로 휴게시간으로 보장하는 경우 1일 8시간 근로에 1시간의 휴게시간 부여 원칙에 반하는 결과를 초래할 수 있기 때문에 이러한 운영방식은 문제의 소지가 있을 수 있다.

(2) 휴일·휴가·휴직

가. 휴일

학교업무종사자의 휴일은 주휴일과 근로자의 날, 관공서의 휴일 등으로 구성되어 있다. 이 가운데 근로자의 날에 대해서는 원칙적으로 유급휴일을 부여하고 있으나, 근무 시 휴일근로수당을 지급하거나 대체휴무를 부여하고 있는 것으로 나타났다. 재량휴업일의 경우 유급휴일로 정한 경우와 무급휴일 또는 연차휴가 대체사용으로 운영되고 있는 경우가 있었다. 재량휴업일

을 연차휴가로 대체 사용케 하는 것은 연차휴가 사용의 강제로 평가될 소지를 지니고 있다.

나. 휴가

먼저 연차유급휴가는 상시 전일근무자의 경우 기본일수 15일에 근속가산일수를 합산한 일수를 부여하고 있는 반면, 방학 중 비근무자의 경우에는 기본일수 10일에 근속가산일수를 합산하여 휴가를 부여하고 있었다. 방학 중 비근무자의 소정근로일수가 토요일을 유급으로 취급함에 따라 예를 들어 275일이 되었다면, 기본일수가 $15일 * 275/365 = 11.3일$ 이 됨에 따라 12일을 부여하는 것이 적정할 것으로 판단된다. 그런데 방학 중 비근무자의 연차휴가 부여를 과거 245일 근무자 시절과 동일하게 기본일수를 10일로 산정하는 것은 개선이 필요해 보인다.

연차휴가 산정 시 근속가산일수의 계산에 있어 대다수의 교육청에서 타 학교에서의 전임 경력은 인력풀을 통한 고용승계 시에만 전임경력을 인정해주고 있는 것으로 보이고, 나머지 경우 이전 학교에서 정산을 하고 새로운 학교에서 새롭게 기산하는 것으로 관리되고 있는 것으로 나타났다. 이는 동일한 교육청 내에서 인사교류가 시행되는 경우 학교장 중심의 관리체계 하에서 근로관계가 단절된다는 인식이 아직까지 잔존하고 있기 때문으로 여겨지며, 동일한 교육청 내에서의 인사교류가 계속근로로 관리되고 있지 못함을 알 수 있다. 다만, 이 경우 맞춤형 복지와 장기근무가산금 산정에 있어서는 해당 전임경력을 인정해주고 있는 것으로 나타났다.

기간제 근로자의 경우 연차휴가는 월 1회 부여 원칙이 시행되고 있고, 이는 근로계약이 갱신되어도 그 근무경력을 고려하여 연차휴가를 부여하지 않고 이를 신규채용으로 간주하여 취급하고 있음을 알 수 있다. 다만, 무기계약직으로 전환되는 경우에는 당연히 근무경력이 인정될 것이다. 또한 시간제 근로자의 경우 연차휴가를 시간비례로 지급하는 경우도 있지만 전혀 부여하지 않는 경우도 상당수 있는 것으로 나타났다. 초단시간 근로자의 경우 연차휴가를 부여하지 않아도 무방하지만 그 이상의 단시간 근로자에 대하여 시간비례로 부여하지 않는 것은 법 위반의 소지를 안고 있다.

학교업무종사자들은 업무 외 상병으로 병가가 필요한 경우 교육청별로 14일 내지 60일의 유급병가를 사용할 수 있는 것으로 나타났다. 유급병가는 비교적 사용실적이 많은 것으로 나타났다. 그 기간이 부족한 경우 무급병가를 계속하여 사용할 수 있었다. 기간제 근로자의 경우에는 해당 근로자의 근무월수에 비례하여 사용하거나 일부 교육청의 경우 무기계약직 근로자와 동일한 일수를 사용할 수 있었다.

다. 휴직

학교업무종사의 육아휴직이나 가족돌봄휴직과 같은 법정 휴직제도의 사용 실적은 저조한 편이다. 그러나 육아휴직제도에 대한 인식도는 높은 편이고 해당자가 있는 경우에는 별다른

제한 없이 사용할 수 있는 분위기인 것으로 보인다. 육아휴직기간은 시·도교육청별로 법정 기간인 1년부터 많게는 3년까지 사용할 수 있었고 무급으로 취급되고 있었다. 그 외 질병휴직은 1년간 사용할 수 있고, 질병휴직 기간은 계속 근로연수에 산입하지 않는 것으로 나타났다. 가족돌봄휴직은 교육청별로 90일에서 1년까지 사용할 수 있었고, 같은 기간에 대해 90일 한도로 계속근로연수에 산입해주고 있었다. 가족돌봄휴직은 학교업무종사자들이 잘 인지하고 있지 못했으며, 제도 시행 초기인 점 때문에 사용실적도 많지 않았다.

4. 인사관리

(1) 인사이동

학교업무종사자들의 인사이동과 관련하여 인사교류와 전보가 있었다. 학교업무종사자들의 고용관리체계가 교육감 직고용체계로 이행해가는 단계에 있기 때문에 인사이동의 기준과 절차 등에 대한 관리체계가 명확하지 않았다.

조례 제정 등을 통해 교육감 직고용체계로 전환해 가는 교육청은 인력풀을 통한 학교 간 인사교류를 시행할 수 있는 체계를 마련하였고, 아직 조례 제정 등이 되지 않은 교육청의 경우 인력풀의 활용이라는 관점에서 인사교류를 인식하고 있었다. 인력풀을 통한 학교 간 인사교류에 있어서도 특정 학교에서 업무 축소, 폐지 등으로 감원의 대상이 되는 학교업무종사자에 대하여 인력풀에 등재하여 다른 학교에서 인력이 필요시 신규채용 이전 단계에서 인력풀을 활용하여 대상 종사자를 전근시키는 방식이었다. 이러한 인력풀을 통한 인사교류 실적이 어느 정도 있지만, 조건이 맞지 않는 경우 신규채용을 할 수 있기 때문에 일부 학교에서는 신규채용을 선호하는 경향이 있었다.

학교업무종사자에 대한 전보의 경우에도 마찬가지로 학교간 1:1 전보 원칙에 따라 일정 요건에 해당하는 경우 전보를 실시할 수 있었다. 그러나 전보의 경우에도 조례 제정을 통한 교육감 직고용 체계를 확립하고 그에 따른 관리규정을 마련하여 큰 원칙만 수립되어 있는 단계로 보였다. 일부 교육청의 경우 일정한 근속 요건(5년) 이상인 자에 대한 전보 기준을 마련하기도 하였고, 종사자가 희망하는 경우 등 일정한 요건 하에서 전보의 가능성이 열렸다. 그러나 이러한 전보는 본격적인 실시 사례가 많지 않고, 좀 더 관리체계가 구체화되어 정착되어야 할 것으로 보인다.

(2) 인력풀제 운영

인력풀제는 과거 학교장 중심의 고용관리체계 하에서 학교 간 인력불균형을 해소하고 학교업무종사자들의 감원의 위협을 감소시켜 고용안정을 도모할 목적으로 활용된 제도이다. 그러나 조례 제정이나 학교업무종사자에 대한 사용자 문제에 대한 해석론에 따라 학교업무종사자

들의 사용자가 교육감이라는 점에 비추어본다면 인력풀제는 필수적인 기재로 작동하여야 할 것으로 보인다.

그러나 아직도 인력풀을 통해 인사교류가 이루어지는 경우 연차휴가나 퇴직금에 대하여 이전 학교에서 정산절차를 거치 후 새로운 학교로 교류되고 있고, 사용자 사정으로 퇴직하는 무기계약 근로자에 한하여 연차휴가 산정 등에 있어 근무경력 만을 인정하고 있는 실정이다. 그러나 모든 학교업무종사자들의 사용자가 교육감이라면, 동일한 교육청 내에서 학교 간에 이루어지는 인사교류는 근로관계의 단절이 없다면 동일한 사용자 하에서 근무하게 되는 사업장만이 변경되는 것에 불과하기 때문에 퇴직금 정산을 하는 경우에는 퇴직금 중간정산에 해당되지만, 중간정산 신청요건에 해당하지 않기 때문에 위법한 중간정산이 될 소지도 있다.

(3) 직종통합

그동안 교육청에서는 학교업무종사자 가운데 교무행정, 과학보조, 전산보조 직종에 대해 교무실무사 등 유사한 명칭으로 직종통합을 추진하여 왔다. 직종통합은 유사업무 영역을 통합함으로써 업무와 인력운영의 효율성을 도모하기 위한 목적으로 추진되었다.

직종통합은 근로계약상 명시된 직종의 새로운 변경에 해당하기 때문에 당사자 간의 동의를 통해 변경됨이 타당할 것이다. 학교 단위에서 직종통합을 대부분 근로계약서 재체결을 통해 추진한 것으로 보인다. 그러나 직종통합에도 불구하고 본격적인 업무통합이 이루어지고 있지는 못한 것으로 판단된다. 명칭 상 교무실무사 등으로 직종통합을 하였음에도 불구하고 담당 고유업무는 기존과 동일하게 계속되기 때문에 소위 ‘명칭 상 직종통합’에 불과한 경우도 많았다. 그러나 향후 인력의 효율적 운영을 위해서는 직종통합을 통한 업무교류의 활성화가 필요할 것으로 보인다.

5. 퇴직관리

(1) 징계와 해고

학교업무종사자들에 대한 채용권이 일부 직종에 대하여 기존의 학교장에서 교육감 직고용체제로 전환되고 나머지 직종에 대하여는 채용권이 소속 기관이나 학교장으로 위임되었다면, 징계권 역시 동일한 관리체제로 전환됨이 타당할 것이다. 따라서 기존 학교장 중심의 고용체계 하에서는 학교단위의 인사위원회에서 학교업무종사자들에 대한 징계권을 행사하였다면, 이제는 교육청·교육지원청·학교 단위 인사위원회에서 다층적으로 징계권이 행사되어야 할 것이다. 또한 징계절차는 각급 취업규칙 또는 인사관리규정 등에 의하여 정해진 바에 의하여 진행되어야 할 것이며, 적정한 징계양정관리가 수반되어야 할 것이다. 그동안 징계권 행사를 해본 사례가 많지 않아 징계권 행사에 대해서는 관련 규정에 따라 시행하는 것으로 원론적 인식수

준에 머물러 있었다.

한편, 징계해고나 권고사직을 하는 경우는 거의 없고, 인력풀을 통한 타 학교 교류나 자진 퇴사 등의 형식으로 퇴직하여 온 것으로 보인다. 학교업무종사자의 경우 노동위원회를 통한 부당해고 구제신청 사건이 상당수 제기된 바 있으나, 이는 무기계약 전환 대상이 아닌 직종의 기간제 근로자로서 이전 계약기간 만료 후 신규채용 시 탈락한 경우 갱신기대권 법리에 의거 근로계약의 갱신거절을 해고처분으로 보아 부당해고로 다투는 사안들이 대부분이다. 이와 관련한 노동위원회의 대부분의 판정례는 신규채용이 엄격한 요건과 절차에 의거 이루어졌고 근로자가 채용심사 과정에서 탈락하였다면 근로계약의 갱신기대권이 형성되었다고 볼 수 없으므로 기존의 근로관계는 기간만료로 당연종료된다고 판정하고 있다. 이와 같이 기간제 근로자들의 기간만료 시 근로계약의 갱신과 관련하여 엄격한 신규채용의 요건과 절차를 준수하지 않으면 이를 해고처분으로 판단될 수 있다.

또한, 업무의 축소 또는 폐지에 따라 잉여인력이 발생하여 감원을 하여야 할 때 반드시 인력풀에 등재하여 타 학교로의 인사교류를 충분히 거쳐야 할 것이며, 그럼에도 불구하고 상당한 기간 동안 인사교류가 이루어지지 않는 경우 법 소정의 정리해고 절차를 준수하여 정리해고를 할 수 있으며 대상자 선정은 공정하고 합리적 기준에 따라 이루어져야 할 것이다.

(2) 퇴직과 퇴직급여

학교업무종사자의 정년은 60세로 연장되어 있으며, 퇴직 사유는 일반적 사유로 구성되어 있다. 퇴직 시 금품청산의무 이행도 적절히 이루어지는 것으로 판단된다. 퇴직금 제도와 관련하여 과거에 퇴직금은 학교에서 자체 적립하여 오다가 2012년부터 퇴직연금으로 전환을 추진하여 상당수 학교들이 퇴직연금으로 전환하였다.

퇴직금 산정을 위한 계속근로연수 산정에 있어서 학교 간 인사교류가 있는 경우 이전 학교에서 퇴직금을 정산하고 교류되는 경우가 많았고, 이는 퇴직정산에 있어 전임경력을 인정하지 않은 결과를 초래한다.

방학 중 비근무자의 경우 월급제 전환에 따라 방학 중 비근무 기간 동안 임금을 지급받지 못하는 경우 퇴직금 산정을 위한 평균임금과 계속근로연수 산정에 있어 어려움이 발생하였다. 대다수의 교육청에서는 평균임금 산정에 있어서는 방학 중 비근무기간을 제외한 최근 3개월의 임금으로 계산하고, 계속근로연수에 있어 임금지급일수/365일을 적용해서 그 계속근로연수를 산정하는 것으로 지침을 마련하고 있다. 이 방식은 월급제 전환 이전 연봉제 시절의 퇴직금 산정과 동일한 효과를 나타낸다. 기존에는 최종 3개월의 임금에서 연간 평균한 금액이 산정되었지만, 새로운 지침에서는 계속근로연수에서 방학 중 비근무일을 제외하는 방식으로 변경되었다.

6. 기타

(1) 취업규칙

시·도교육청에서는 학교 단위에서 사용할 표준취업규칙(인사관리규정 등)을 작성하고, 학교에서는 이를 토대로 학교 단위의 취업규칙을 작성 관리하여 왔다. 그 동안 학교는 취업규칙의 변경과 관련하여 학교업무종사자들을 상대로 설명회를 하거나 회람을 통해 의견청취 또는 동의를 받아온 것으로 보인다. 학교마다 이를 서명 수준의 동의방식에서 의견수렴 후 동의와 반대자의 부동의에 이르기까지 다양한 방식으로 관리되었다.

향후 학교업무종사자의 고용관리가 교육감 중심으로 전환된다면 교육청 중심의 취업규칙 작성이 필요할 것이며, 소속 기관 또는 학교에 채용권을 위임하는 직종에 대해서는 별도의 취업규칙 작성 관리가 필요할 것으로 보인다. 따라서 이중적 취업규칙의 관리에 있어 각 취업규칙의 적용범위가 명확히 관리될 필요가 있을 것으로 보인다.

(2) 노사협의회와 고충처리

학교에는 일반적으로 노사협의회 의무설치 기준인 30명 내외로 학교업무종사자들이 근무하고 있다. 채용권 관리방식에 따라 각급 노사협의회의 설치가 필요할 것이며, 노동조합이 과반수로 조직되어 있는 설립 단위에서는 노동조합이 근로자위원에 대한 위촉권을 행사할 것이고, 그렇지 않는 경우에는 투표 등에 의하여 선출하여야 할 것이다.

학교 내에서 학교업무종사자의 관리체계는 교무실 라인과 행정실 라인으로 이원화되어 운영되고 있어 상호 간 교류나 통합적 관리에 있어 다소 미진함이 존재하고 있다. 이들에 대한 체계적인 의사소통 체계와 고충처리 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 현재는 학교업무종사자들의 고충은 행정실장, 교감, 담당교사 등을 통한 개별면담을 통해 수렴·해소되나, 임의적이고 개인적 관계에 머무는 경우도 많은 것으로 파악된다. 일부 학교에서는 학교 내 전 구성원들이 공동 워크숍을 실시하기도 하여 의사소통 활성화를 도모하는 것으로 파악된다.

(3) 교육·연수

학교 내에서 성희롱예방교육은 모든 직원들을 대상으로 하여 보건교사가 주최하여 주기적으로 개최되고 있고, 특별한 사정으로 불참한 경우 유인물 등을 통해서 교육이 실시되고 있었다. 산업안전교육은 주로 급식실 내에서 조리종사자들을 상대로 영양교사 또는 영양사 중심으로 이루어지고 있었다. 특히 급식실은 작업환경이나 작업의 성격 상 산업재해의 위험에 가장 크게 노출되어 있어 산업안전에 대한 각별한 관심이 필요한 영역이다.

학교업무종사자들은 직무교육 또는 연수 등을 확대해줄 것을 원하는 것으로 나타났다. 일부

직종의 경우 상당한 전문성이 지속적으로 유지될 필요가 있기 때문에 직무연수 등이 원활히 이루어지기를 희망하는 경우가 많았다. 또한 교육청 중심의 소집형 직무교육의 실시와 관련하여 근로시간으로 잘 관리될 필요가 있다.

(4) 공공부문 비정규직 고용개선 대책

정부의 공공부문 비정규직 고용개선대책에 의하면 기간제 근로자의 무기계약직 전환 기준은 해당 업무가 “상시·지속적 업무”에 해당되는지 여부로 판단하며, 상시·지속적 업무의 세부 판단기준으로는 당해 직무가 연중 계속되는 업무로서 분석 기준일 이전 2년 이상 계속되어온 업무이면서 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무라고 판단하고 있다. 또한 정부의 무기계약 전환기준에 의하면 동종·유사업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하고 있거나, 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주하고, 단순 집행적 성격의 업무나 공무원을 보조하는 업무, 서비스적 성격이 강한 업무의 경우에도 상시·지속적 업무에 해당될 수 있으며, 행정수요의 변화 등으로 업무량이 감소하더라도 해당 근로자의 근속기간이 2년 경과 시 무기계약직으로 전환하도록 되어 있다.

시·도교육청에서는 현재 상시·지속적 업무의 판단에 있어 교육특별회계에 의해 인건비가 지원되는 학교업무종사자 직종을 중심으로 위 정부의 대책 기준에 따라 무기계약직 전환 대상 직종을 선정하고 있고, 특별예산이 지원되어 사업 목적에 따라 사업비 내 인건비를 통해 고용되는 직종의 경우 사업별 별도의 관리지침을 마련하여 주로 기간제 및 단시간 근로자로 채용하여 관리하고 있다. 이러한 예산지원형 사업 직종의 경우 그 사업이 무기계약직 전환 기준에 의거 상당기간 지속됨에도 불구하고 이에 대하여 상시·지속적 업무로 선정하지 않고 있는 경우도 있다. 따라서 학교업무종사자는 주로 무기계약직 전환 대상직종으로 구성된 학교회계직종과 교원대체직종, 기타 사업예산직종, 학교 자체 예산 직종 등 다양하게 구분되어 있으며, 전체 직종의 종류가 60여개에 이르나 학교회계직은 30개 이내에서 관리되고 있을 뿐이다. 근래에 들어서는 학교회계직의 고용안정과 처우개선은 상당한 정도로 개선되어 안정화 추세에 접어들었다. 그러나 학교회계직 외 기타 직종은 대부분이 기간제 및 시간제 근로자로서 그 직종의 수와 규모에 비추어보다라도 새로운 대표적인 공공부문 비정규직이 되어 있다. 이에 대한 적극적 고용안정과 처우개선 대책이 필요할 것이다.

한편, 공공부문 비정규직 고용개선대책에 의하면 무기계약직으로 전환된 근로자가 퇴직함에 따라 결원이 발생하는 경우 무기계약직으로 신규채용하도록 되어 있지만, 일부 교육청에서는 1년의 기간제 근로자로 채용한 후 1년경과 시 무기계약직으로 전환하고 있는 실정이다.

(5) 차별처우금지

기간제법 제8조에 의거 사용자는 기간제 근로자 또는 시간제 근로자임을 이유로 당해 사업

또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것을 금하고 있다. 차별처우 금지는 최근 확정된 시정명령의 효력확대와 손해액 3배의 징벌적 배상명령제도의 도입 등으로 더욱 엄격화 되었다.

동일 직종 내에서 무기계약직과 기간제 또는 단시간근로자 간에 처우개선수당 지급에 차이가 있을 경우 기간제법 제8조에 의한 차별처우 문제가 발생할 소지가 있을 것으로 보인다. 차별처우 금지는 동종·유사한 업무로서 비교대상근로자 간에 근로조건 등에 있어 불이익한 처우를 하는 경우 그 합리적 이유가 인정되지 않는 경우 인정되는 것으로서 각각의 처우개선수당의 성격에 비추어 그 지급대상 여부에 있어 차별이 있는 경우 합리적 이유 없이 차별이 있다면 차별처우에 해당될 소지가 있을 것이다.

(6) 애로사항

학교업무종사자의 관리자들은 종사자들의 직종의 다양성으로 인하여 업무상 부담이 가중되어 관리상의 어려움을 호소하고 있고, 행정업무 간소화를 위한 전산화 추진 필요성을 역설하고 있으며, 구체적이고 도움이 되는 관리매뉴얼의 작성과 지속적 교육이 필요하고, 장기 근속한 학교업무종사자들 간의 순환전보가 필요하다고 한다.

II. 직종별 쟁점과 문제점

1. 영양사

영양사는 영양교사에게 지급하는 식품안전교육수당을 지급받지 못하고, 방학 중 연수를 받지 못하며, 조리원들의 처우개선에 따라 상대적으로 임금수준이 낮다는 문제를 제기하고 있다.

한편, 2~3식을 실시하고 영양사가 배치되어 있는 일부 학교에서는 기간제 근로자인 영양실무사를 배치하여 영양사와 교대로 근무하는 경우가 있으며, 이들 영양실무사는 영양사와 동종·유사 업무에 종사함에도 불구하고 무기계약직 전환대상에도 해당되지 않고 처우개선수당도 지급되지 않아 차별적 처우에 해당될 소지가 있다.

2. 사서

각 시도교육청에는 일정한 배치기준에 따라 사서 또는 사서실무사를 배치하고 있고, 일부 학교에는 사서교사가 배치되어 있는 경우도 있다. 사서는 무기계약직 전환대상 직종이나, 근무형태에 있어서는 상시 전일근무자 또는 방학 중 비근무자로 운영되고 있다. 일부 학교에서는 사서에게 행정실 업무를 분담시키거나 시험 감독을 하는 등 부수적 업무가 많다고 호소하는 사례도 있었고, 근무하는 학교에서 교육청의 배치기준에 미달하게 되는 경우 다른 학교로 교류가 되는 대상이기도 하다. 일부 학교에서는 이들을 기간제로 활용함으로써 인사교류가 발생하는 경우 근로관계를 단절시켜 무기계약직 전환이 지체되는 사례도 있었다. 또한 이들에 대한 집체교육을 실시함에 있어 근무일이 아닌 경우에 교육을 하는 경우에도 출장비 만 지급하고 별도의 수당을 지급하지 않은 사례도 있었다.

특정 학교에서는 사서업무를 5시간의 단시간 근로자로 채용하면서 3시간을 소정근로로 하는 방과 후 코디를 이중적으로 계약 체결함으로써 무기계약직 전환이 되지 않고 처우개선수당도 지급되지 못하는 경우도 발견되었다. 일부 학교에서는 사서를 배치하지 못하는 경우 학부모를 봉사직으로 활용하는 사례가 있었고, 이 경우 실질적으로 사서실무사와 유사하게 근로를 제공하고 소정의 금품을 지급받는 경우 근로자성이 인정될 소지가 있다.

3. 조리종사자

학생 수를 기준으로 하는 조리원 배치기준에 따라 조리종사자들을 배치하기 때문에 고등학교의 경우 초·중등학교에 비해 급식량에서 현격한 차이가 나서 동일한 학생 수라 할지라도 더 많은 인력이 필요함에도 불구하고 동일한 기준으로 조리원을 배치함에 따라 업무상 부담이

크다는 애로를 가장 많이 호소하였다. 이에 따라 인력부족으로 인해 연차유급휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 경우가 많았다.

또한 2~3식을 하는 경우 교대로 장시간 근로를 하게 되는 경우가 많고, 중식조리원이나 석식조리원을 별도로 채용하는 경우 당해 조리원들은 무기계약전환 대상에도 해당되지 않고 처우개선수당 지급대상도 아니어서 통상적인 조리원들과의 차별처우 문제가 발생할 소지가 있었다. 이들의 인건비 예산을 수익자부담을 통해 충당하여 학교 자체적으로 운영하고 있기 때문에 교육청 차원에서 무기계약직 전환이나 처우개선수당 지급에 있어 동일한 기준을 적용하지 않는 것으로 보인다. 그러나 학교 자체 예산으로 운영되는 경우라 할지라도 학교회계직과 동일·유사한 근로조건을 적용할 의무가 학교에 있기 때문에 개선이 필요할 것으로 보인다.

조리종사자들은 방학 중 비근무자의 전형적 직종으로서 방학 중에는 통상적인 근로를 제공하지 않지만 특별한 사정에 의해 근로가 발생하는 경우 기본급과 각종 처우개선수당을 일할 또는 전액 지급함이 타당함에도 불구하고, 일부에서는 일당제 형식으로 임금을 지급하는 사례가 있는 것으로 나타났다.

한편, 배식보조를 초단시간 근로자로 채용하고 있는 학교가 상당수 있으나, 1일 2.5시간의 근로계약을 체결하여 각종 수당이나 휴일·휴가, 사회보험 등의 적용이 배제되는 경우가 있었다. 그러나 이들이 1일 3시간가량 근무함으로써 실질적으로는 1주간 15시간을 초과하는 경우도 있어 근로시간이 엄격히 관리되고 있지 못하였다.

4. 교무실무사

대부분의 교육청은 교무행정, 과학보조, 전산보조 등의 직종을 교무실무사로 통합을 추진하였다. 직종통합의 방식은 주로 근로계약서의 갱신으로 이루어진 것으로 나타났다. 이러한 직종통합에 따라 통상적으로는 업무분장을 통해 기존 업무를 계속 수행하는 경우가 많으나 1인의 실무사만 있는 학교에서는 다른 부가적 업무가 추가되어 부담을 호소하는 경우도 있었다. 또한, 공식적 업무 뿐 아니라 실제로는 교원의 사적인 업무 부탁을 처리하기도 하였다. 교무실무사는 교육청별로 그 직종통합된 명칭의 차이가 있고, 소속 교육청에 따라서 상시 전일 근무자인 경우도 있고 방학 중 비근무자인 경우도 있다.

5. 행정실무사

행정실무사는 학교의 행정실에서 일정한 범위의 행정업무를 분담하고 있다. 학교마다 관리자들의 특성에 따라 업무분장과 근무 실태가 다를 수 있고, 행사시 조기출근이나 학부모회의, 설명회 등을 개최하면서 연장근로를 하기도 하지만 학교 예산의 제약 상 연장근로수당을 청구할 수 없다는 사례도 있었다.

구 육성회 직원의 경우 일반 학교회계직종의 근로조건과 달리 지방공무원에 준하여 호봉제

를 적용함으로써 임금체계를 달리하고 있다. 그러나 구육성회 직원들은 교육청이나 학교에 따라 호봉상한제를 적용하기도 하고, 일정 시점에서의 호봉을 동결하고 있는 경우도 있었다. 이들의 복무관리는 학교회계직에 준하여 이루어지기도 하고 지방공무원에 준하여 운영되기도 하였다. 이러한 경우 연장근로수당이나 연차유급휴가 등에 있어서 차이가 발생하기도 한다. 지방공무원의 복무 등을 준용하는 경우 근로기준법 상의 체계와의 차이 때문에 근로기준법에 위배되는 요소가 발생할 수 있어 복무관리의 통일적 운영이 필요하기도 하다.

6. 특수교육실무사

특수교육실무사는 특수학급 수업을 지원하거나 중증장애학생이 있는 경우 집중 지원하는 업무를 수행한다. 이들은 업무강도에 비하여 임금수준이 낮다고 생각하고, 조리원들에 대하여 위험수당을 지급하는 것과 같이 본인들에게도 그와 유사한 수당지급을 요청하고 있다. 이들은 본인들의 사무공간이 부재하고 교육기회가 부족하다는 점을 애로사항으로 제기한다.

특수교육실무사는 지원하는 중증장애 학생이 졸업하면 인력풀을 통해 인사교류가 이루어지는 바, 인사교류 시 이전 학교에서는 퇴직 처리하여 퇴직정산을 함으로써 계속근로가 인정되고 있지 못하다. 처우개선수당 등의 지급 시에는 전임경력을 인정하고 있지만, 연차유급휴가의 근속가산을 산정함에 있어서는 근속기간이 인정되지 않는 교육청도 있다. 또한 중증장애 학생의 졸업으로 당해 학교에서 계속 근무하지 못하고 인력풀에 등재되는 경우 다른 학교의 배치를 받지 못하면 근로관계가 종료되어 고용불안을 느끼기도 한다.

특수교육실무사가 담당하는 중증장애 학생이 오전 수업만 하고 하교하는 경우 오후시간에 대하여는 학교가 반일연차휴가를 사용하게 하기도 하고, 대체인력이 없이 혼자서 일하는 경우 연차휴가를 사용하고자 하는 경우에도 학부모의 협조를 받지 않으면 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 실정이다.

7. 전문상담사

그간 전문상담사는 10~11개월의 기간제 근로자로 반복 채용되어 왔으나, 최근 무기계약직 전환 대상 직종으로 포함되기 시작하면서 고용이 안정되어 가고 있으나, 무기계약직 전환에도 불구하고 학교회계직의 처우개선수당이 지급되지 못하고 있다. 또한 기존에 10~11개월 단위의 기간제 근로계약을 체결하고 근로관계를 종료시킨 후 다시 신규채용 형식으로 근로계약을 갱신함에 따라 퇴직금 정산이나 연차휴가 산정에 있어 계속근로로 취급되지 못한 문제가 있다.

전문상담사는 학부모상담이나 집단상담 시에는 소정근로시간 외에 상담이 이루어지기도 하지만 연장근로로 인정하여 수당이 지급되지 않는 사례가 있었다.

8. 초등돌봄전담사

초등돌봄전담사는 상시 전일근무자 또는 단시간 근로자로 구성되어 있다. 단시간 근로자의 경우 각종 처우개선수당을 근로시간에 비례하여 지급되고 있다. 그러나 처우개선수당 가운데 교통보조비와 같이 근로시간과 무관하게 동일한 출퇴근을 함에도 불구하고 수당을 비례적으로 지급하는 것에 대하여 불합리함을 호소하기도 한다. 초등돌봄을 1주 15시간미만의 초단시간 근로자로 운영하는 경우도 상당수 있으나 소정근로시간의 약정은 15시간 미만임에도 불구하고 연장근로를 포함하여 실제로 이루어진 근로시간이 15시간을 초과하는 경우에 대한 관리가 이루어지고 있지 않는 사례도 발생하고 있다.

이들은 근로시간이 아닌 시간대에 행사가 있는 경우 연장근로 신청을 하기 어렵고, 돌봄 학생의 학부모가 정해진 시간 보다 늦게 오면 기다릴 수밖에 없어 예상치 못한 연장근로를 하게 되지만 연장근로수당이 지급되지 않거나 근무시간 외에 교육연수에 참석하는 경우 출장비를 지급받고 있지만 이 경우 역시 연장근로수당이 지급되지 않는 경우도 있어 보완이 필요하다.

9. 당직기사 및 시설경비

학교의 시설관리 종사자들은 당직기사, 시설관리, 청소, 시설영선 등이 있고, 시설 경비 등의 업무에는 배움터 지킴이, 학교보안관 등이 종사하고 있다. 시설관리업무는 상당수의 학교에서 외주화되어 용역업체에서 관리하고 있으나, 일부 학교들은 시설관리 직종들이 기간제 근로자로 채용되어 근무하고 있는 경우도 있다. 이러한 경우 대부분 정년퇴직자 등 고령자들을 채용함으로써 기간제법 상 사용기간 제한 예외사유에 해당된다.

특히 학교의 야간 당직업무를 전담하는 학교 당직기사의 경우 과도한 사업장 체류시간과 용역계약에 따른 저임금 구조에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 이들은 대부분 1인 근무체제를 유지하고 있어 평일에도 구속시간을 기준으로 1일 15시간 이상의 장시간 사업장 체류를 하게 될 뿐 아니라 주말의 경우에는 3박4일 동안 63시간 이상의 사업장에 체류할 수밖에 없는 실정이었다. 이들은 대부분 고령자로서 장시간 체류에도 불구하고 이에 상응하는 보수를 받지 못하고 있는 실정이다.

10. 배움터지킴이

배움터지킴이의 경우 봉사직으로 운영되고 있으나, 이들의 업무수행에 관한 지휘감독권을 학교가 행사하고, 근로시간과 장소가 특정되어 있으며, 업무수행에 대한 대가로 소정의 금품을 지급받고 있다면 근로자에 해당될 가능성이 큰 것으로 보인다. 일부 학교의 경우 근로계약서 작성을 하고 있는 경우도 있었다.

11. 강사 등 기타직종

(1) 스포츠강사

스포츠강사는 10~11개월 단위의 기간제 근로자로 채용되고, 다음 연도에 신규채용 방식으로 재고용되고 있다. 이러한 재고용에도 불구하고 계속근로로 인정하지 않기 때문에 연차유급휴가에 있어 매년 월 1일의 휴가만을 부여받고 있으며, 퇴직 시 계속근로연수를 통산해주고 있지 않다. 또한 예산의 감소 등의 사정이 발생하면 매년 재고용인력 규모를 축소하기 때문에 고용불안이 심각한 편이다. 스포츠강사는 통상적으로 기간제법 제4조에 의한 사용기간 제한의 예외에 해당하는 국민체육진흥법상 경기지도자나 생활체육지도자 자격을 보유하고 있으나, 해당 자격을 채용의 필수요건으로 정하고 있지 않아 해당 자격을 보유하고 있지 않는 스포츠강사도 있었다. 이러한 사용기간 제한의 예외에 해당하는 자격요건을 구비하지 못한 스포츠강사의 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 인정될 소지를 지니고 있다.

스포츠강사는 통상적으로 주 21시수의 수업을 하기 위해 1일 8시간 통상근로를 하도록 근로계약을 체결하지만, 경우에 따라서는 단시간 근로자로 근로계약을 하기도 하여 해당 근로자는 다른 학교의 순회코치를 보조하거나 방과 후 코치로 활동하기도 한다. 이들은 해당 학교의 선수들이 있는 경우 방과 후에 훈련을 지도하기도 하나, 이에 대해서는 연장근로를 인정하고 있지 않는 사례도 있으며 학생들의 시험이나 수학여행 등으로 수업이 없는 경우 당해 기간을 휴업토록 한 후 임금을 지급하지 않기도 하였다.

(2) 전임코치

전임코치는 학교의 운동부 학생들을 지도하는 업무를 담당하고 있고, 대부분 1년 기간제 근로자로 채용되어 당해 근로계약이 갱신되는 방식으로 운영되고 있다. 그런데 이들 역시 국민체육진흥법 상 경기지도자나 생활체육지도자의 자격을 보유하고 있지 않는 경우가 상당수 있고, 해당 자격 미보유자는 기간제법 상 사용기간 제한 예외사유에 해당되지 않아 2년을 초과하여 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 볼 수 있게 된다.

또한 전임코치는 운동부 학생들을 지도하기 때문에 수업시간 이전과 이후에 훈련을 하는 경우가 많으며, 토요일의 경우에도 훈련에 참여하기도 하고, 일요일에 시합지도를 위해 출장을 가기도 한다. 이러한 경우 통상적으로 출장 시 출장비를 지급하기는 하지만, 이를 근로시간으로 간주하여 연장근로로 취급하지 않는 경우도 있었다. 다만, 월 29시간분의 포괄연장수당을 지급하는 사례가 있었다.

(3) 영어회화 전문강사

영어회화 전문강사는 초중등교육법 시행령 제42조 제1항에 따라 4년간 기간제 근로자로 사용할 수 있다. 이에 학교에서는 해당 강사에 대하여 1년간의 기간제 근로자로 채용한 후 평가 등에 의하여 근로계약을 갱신하여 4년간 계속 고용하기도 하지만 중도에 근로계약의 갱신 과정에서 탈락할 수 있기 때문에 매년 심각한 고용불안에 시달리고 있다고 한다. 또한 4년이 경과된 후 영어회화 전문강사는 공개경쟁에 의한 신규채용을 통하여 근로계약이 계속 유지되기도 한다. 이 경우 근로계약이 4년간 계속 갱신되어오다가 신규채용 형식을 통하여 4년을 초과하여 계속 사용하게 되는 경우 기간제법상의 사용기간 제한의 예외 기간을 초과하여 사용하게 되어 기간의 정함이 없는 근로자로 채용된 것으로 볼 것인지에 대한 논란이 제기되기도 한다.

한편, 영어회화 전문강사는 소정근로시간 외에 행사나 체험활동 등으로 연장근로를 하기도 하지만 출장비만을 지급하고 연장근로수당을 지급하지 않고 있는 사례가 나타났다.

(4) 원어민보조교사

원어민보조교사의 계약기간은 일반적으로 12개월이고, E-2 비자를 소지하여 국내 체류기간이 출입국관리법에 의해 정해져 있어 기간제근로자에 해당하기 때문에 무기계약근로자로 전환대상이 아니다. 원어민보조교사는 계약 만료 대상자 가운데 재계약을 희망하는 경우 평가를 통하여 재계약을 체결하고 있으며, 이들의 비자가 변경되어 계속 근로하는 경우 기간제법상의 기간제한의 예외사유에 계속 해당하는지에 대한 논란이 있다.

(5) 시간강사

시간강사는 수준별 이동수업 강사, 산학점임교사 등이 있고, 이들은 주로 시간제근로자이지만 주 15시간 이상인 경우 계약기간이 2년을 초과하게 되면 기간제법 상 기간제한의 특별한 예외를 인정하고 있지 않기 때문에 무기계약직으로 전환해야 할 경우가 발생할 수 있다.

제5장 학교업무종사자 노무관리 쟁점별 개선방안

I. 고용안정을 위한 개선방안

1. 근로관계 당사자의 명확화

(1) 학교업무종사자의 사용자

대부분의 시·도교육청은 조례 제정을 통해 학교업무종사자들의 채용 및 인사·노무관리의 책임을 교육감으로 규정함으로써 학교업무종사자의 사용자에 대한 그동안의 논란을 해소하였다. 그러나 학교업무종사자에 대한 고용관리에 있어서 교육감 직고용과 각급 기관(지원청 또는 학교)에 채용권 위임이라는 이원적 고용관리체계 구축하고 있지만, 기존의 학교별 고용관리체계 하에서의 학교별 편차에 대한 통일적 관리를 위한 인적·시스템적 인프라의 한계를 지니고 있다.

대부분의 시·도교육청에서는 기간제 교원, 산학겸임교사 등, 그 밖에 법령이나 직무의 특성을 감안하여 교육감이 따로 정하는 사람을 적용제외자로 규정하고 있어 소위 '교원대체직종'과 정부나 지자체의 예산지원 사업에 의해 고용된 직종에 대한 관리책임을 배제하고 있는 실정이다. 통상 25여개 직종으로 정한 '학교회계직종'의 고용관리는 상당부분 안정화되어 있어 '교원대체직종'과 '사업예산지원직종'에 대한 적절한 노무관리가 요구되지만, 오히려 조례나 각종 고용안정 및 처우개선대책의 적용대상에서 제외되어 각 사업부서에서 관리됨에 따라 향후 학교업무종사자의 노무관리에 있어 중요한 이슈를 차지할 것으로 전망된다.

한편, 초·중등교육법 제22조에 따른 산학겸임교사 등(산학겸임교사, 명예교사, 영어회화전문강사, 다문화언어강사, 강사 등)의 임용권이 동법 시행령 제42조 제2항에 의거 학교장에게 있다고 규정하고 있어 이들의 사용자가 학교장이라는 주장이 있으나, 초·중등교육법 시행령에 의해 산학겸임교사 등에 대한 임용권이 학교장에게 있다 하더라도 교육감은 해당 학교의 교육·학예에 관한 전반적인 사무를 관장하는 집행기관의 지위(지휘·감독권 보유)에 있고, 해당 학교는 지방자치단체에 의해 설치된 인적·물적 시설의 결합체로서 영조물에 불과하기 때문에 산학겸임교사 등에 대한 근로계약체결사무가 시행령에 의해 위임되어 있다고 보아 결국 지방자치단체가 사용자에 해당된다고 봄이 상당한 것으로 보인다.

(2) 학교업무종사자의 근로자성

학교업무종사자를 크게 근로자인 자와 근로자가 아닌 자로 구분한다면, 대부분의 종사자들은 근로자인 자에 해당하지만 자원봉사 위촉직(배움터지킴이, 3세대하모니 등), 위탁직(방과후강사 등), 용역직(청소, 시설경비 등)에 대해서는 근로자로 인정하고 있지 않아 근로자성을 둘

러싼 개별분쟁의 대상이 되고 있다.

특기적성강사나 방과후강사 등 위탁계약을 체결한 경우 당해 강의내용 결정에 있어 독창성이나 독자성, 강의 수행에 있어 자율성 등을 감안하여 당해 위탁계약의 실질이 근로계약에 해당되는지 여부를 살펴 근로자에 해당하는지를 판단하여야 하며, 특기적성강사가 학부모와 개별적 약정을 하여 보수를 직접 지급받거나, 방과후강사의 경우에도 방과후 과정을 전체적으로 위탁받아 독자적인 커리큘럼 개발과 강사섭외 등을 독자적이고 자율적으로 할 수 있는 경우에 적정한 위탁계약이 성립될 수 있을 것이다.

자원봉사자의 경우에도 출퇴근의 자율성이나 업무의 대체가능성, 노무제공에 있어서의 자율성, 노무제공의 대가가 최소한의 실비변상적 금품에 불과하는지 여부 등에 따라 봉사활동자로 인정될 수 있을 것이며, 배움터지킴이나 제3세대하모니 등의 경우 학부모회에서 주관하는 교통안전봉사자와 달리 학교와의 직접적 계약을 통해 정해진 근로시간과 업무내용을 지정하고 실비변상적 금품 이상의 대가를 지급하는 경우에는 근로자성이 인정될 수 있으므로 적정한 관리가 필요할 것이다.

(3) 복수계약의 문제

학교업무종사자 가운데 하나의 학교에서 두 개의 직종으로 각각 근로계약을 체결하는 경우와 하나의 직종으로 둘 이상의 학교에서 각각 근로계약을 체결하는 경우가 있는 바, 이러한 경우 임금 지급 방법이나 근로시간 제한 적용 등에 있어 근로계약을 합산하여야 하는지 여부에 대한 논란이 있다. 예를 들어 교무보조실무원과 돌봄교실 보육강사로 복수 계약, 도서관 사서보조와 방과 후 코디로 복수 계약, 순회코치·스포츠강사·전문상담사 등의 경우 여러 학교를 순회하면서 근로를 제공하는 경우가 이에 해당된다.

이와 관련하여 고용노동부 행정해석에 의하면 ‘교무보조실무원’의 직무와 ‘돌봄교실 보육강사’의 직무는 채용 목적과 근로제공 형태 등이 질적으로 상이한 별도의 계약으로 보지만(근로개선정책과-4201, 2012.8.26.), 평균임금의 산정, 근로시간의 문제, 초단시간 근로자 해당 여부 등을 판단함에 있어서는 하나의 사용자에 의해 이루어진 근로조건에 해당되어 통산하여 산정함이 상당하다 할 것이다.

하나의 직종으로 둘 이상의 학교에서 각각 근로계약을 체결하는 경우에 있어서도 당해 근로자에 대한 사용자가 지방자치단체(교육감)로서 하나의 사업 내의 단일한 사용자이기 때문에 하나의 근로계약으로 통산하여 노동관계법의 규율을 받는다고 봄이 상당할 것으로 보인다.

2. 무기계약직 전환을 통한 고용안정

(1) 무기계약직 전환 대상직종의 적정 운영

2012년 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(관계부처합동)에 근거하여 교육부는 학교회제 직에 대한 고용안정을 위하여 1년 이상 상시·지속적 업무 종사자는 근로계약 기간이 종료되는 시점에서 소정의 평가절차를 거쳐 무기계약직으로 전환하도록 하고 있다. 여기에서 ‘상시·지속적 업무’의 판단기준은 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 2년 이상 계속 지속될 것이 예상되는 업무를 말한다.

시·도교육청에서는 이러한 정부의 공공부문 비정규대책과 교육부의 지도지침에 의거 무기계약직 전환대상 직종을 판단하고 있으나, 각 시도교육청별로 학교업무종사자의 업무운영 실태에 있어 차이가 있다고 하더라도 전환대상 직종의 판단(직무분석)에 편차가 심하여 이를 해소할 수 있는 대책이 필요하다. 예를 들어 서울시교육청의 경우 24개 직종, 부산시교육청의 경우에는 42개 직종, 충북교육청은 40여개 직종, 경북교육청은 14개 직종, 전북교육청은 29개 직종이 무기계약전환 대상직종으로 정하고 있어 각 시·도교육청 간 편차가 심하게 나타나고 있는 점을 보더라도 전환대상 직종에 대한 판단에 있어 임의적이거나 주관적일 가능성이 있다.

무기계약직 근로자가 퇴직 시 인력풀을 통하여 인사교류되는 경우 무기계약직 신분을 유지하지만, 신규채용을 하는 경우 무기계약직으로 채용하지 않고 1년의 기간제근로자로 채용하는 관행이 잔존하여 개선할 필요가 있으며, 무기계약직 전환대상 직종이지만 단시간근로자(주당 15시간이상~40시간)의 경우 무기계약직 전환이 되지 않는 사례에 대한 개선도 필요하다.

무기계약직 전환절차에 있어 대상직종에 해당되고 소정의 평가절차를 거쳐 개별적으로 전환 여부를 결정하도록 되어 있어 무기계약직 전환평가 결과, 탈락하는 경우 근로관계를 종료시킬 수 있는지 여부가 문제될 수 있는 바, 무기계약직 전환 여부에 대한 평가는 전환 여부를 결정하는 것이지 기간제 근로계약의 갱신거절의 직접적 사정에 해당되지 않는다 할 것이며, 근로계약을 종료시키고자 한다면 근로계약 갱신 여부를 결정하기 위한 소정의 평가를 부가하여 동시에 평가되어야 할 것이다.

(2) 무기계약직전환 예외사유의 적정 운영

무기계약직 전환대상의 예외사유로서 기간제법 제4조 제1항 6호(동법 시행령 제3조 제3항 7호)에 의한 ‘국민체육진흥법상 선수 및 체육지도자’로서 운동부코치와 스포츠강사에 대하여 무기계약직 전환을 하고 있지 않으나, 해당 종사자들의 채용자격이 기간제법 예외사유보다 폭넓게 허용되어 있어 예외사유에 해당되지 않는 종사자들이 기간제 근로자로 계속 근로하고 있는 사례가 있어 개선이 필요하다.

운동부코치의 채용 시 자격요건으로 위 예외사유 해당자 외로 국제지도자 양성과정을 마치고 자격을 받은 사람, 전국 규모 경기대회에서 입상경력이 있는 자 등을 정하고 있고, 스포츠강사의 경우 학교운동부지도자, 초·중등교육법 상의 교사자격증 소지자, 4년제 대학 3학년 이상 체육관련 학과 재학생 또는 2년제 대학 이상 체육관련 학과 졸업자 등을 포함하고 있다.

또한 기간제법 제4조 제1항 6호(시행령 제3조 제3항 1호)에 의한 다른 법령(초·중등교육법 제22조, 시행령 제43조 제5항)에 의해 총 4년 동안 기간제 근로자로 채용할 수 있는 영어회화 전문강사의 경우 4년 동안 근로계약을 갱신하여 오다가 근로관계를 종료시키고 신규채용으로 재고용하였으나 그 신규채용이 형식적 절차에 불과하여 유효한 근로관계 단절로 볼 수 없는 경우에는 기간제법상 다른 법령에 의해 정해진 '4년을 초과하여 사용'한 경우에 해당될 소지가 있다.

행정해석에서도 계약기간 만료 통보 등으로 근로관계가 유효하게 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결한 경우 각 근로계약은 단절된 것으로 보고, 다만 계약종료와 신규채용절차가 형식적인 절차에 불과하여 유효한 근로관계 단절로 볼 수 없는 경우에는 반복한 근로계약기간을 합산하여 산정하여야 할 것이라고 회시(고용차별개선과-1623, 2013.8.16.)하고 있다.

3. 인력풀을 통한 고용안정

(1) 해고제한제도의 적정 운영

일부 시·도교육청에서는 사업의 종료 또는 학교 통·폐합, 학생 수 감소, 예산의 감축 등의 사유로 해고가 불가피한 경우 소위 '통상해고'를 할 수 있다는 규정을 두고 있을 뿐 아니라 이를 '정리해고'의 사유로 규정하고 있는 경우에도 통상적으로 근로기준법 제24조에 의한 정리해고의 요건을 엄격히 준수하고 있지 못한 실정으로 파악된다.

설령 위의 사유가 정리해고의 요건과 관련하여 긴박한 경영상 사정의 필요성이 인정될 수 있는 사유에 해당한다 하더라도 나머지 요건(해고회피노력, 합리적이고 공정한 대상자 선정기준, 근로자 과반수대표자와의 성실한 협의)에 있어서의 명확한 기준이 마련되어 있지 못한 실정으로 파악된다.

먼저 학교 단위에서의 학생 수 감소, 예산의 감축, 학교 통·폐합이 있는 경우 정리해고 요건을 충족시키기 위한 해고회피노력과 대상자 선정기준 마련, 성실 협의를 위한 근로자대표 선정 단위가 학교 단위로 국한해서 볼 것이 아니라, 법률상 사용자에게 해당하고 근로조건 등에 관한 실질적인 결정권을 가지고 있는 교육청 단위에서 이루어져야 한다고 해석될 소지가 있다. 그러나 교육청 단위에서 이러한 정리해고의 요건 충족을 위한 어떠한 체계도 마련되어 있지 않거나 준비되지 않고 있는 실정이며, 이에 대한 사실상의 권한과 책임이 학교 단위로 전가되어 있어 엄격한 의미에서 정당한 정리해고의 요건을 충족시키는 것이 현실적으로 어려운 실정이다.

그러나 이에 대하여는 우리나라 근로기준법의 적용단위가 사업 또는 사업장 단위로 규율하고 있는 점에 비추어 학교단위에서 채용된 근로자의 경우 학교를 사업장으로 보고 사업장 단위에서의 정리해고 요건을 충족하는 것으로 족하다는 견해가 있을 수 있으며, 설령 정리해고

에 있어 하나의 사업 단위인 교육청 단위로 보더라도 학교 단위에서 채용된 근로자의 근로계약에 있어 근무지가 해당 학교로 한정특약이 설정되어 있기 때문에 그러한 특약에 따라 해당 학교에서의 정리해고 요건 충족으로도 가능하다는 견해도 있다.

이와 관련하여 시·도교육청에서는 인력풀제도를 도입하여 이를 완충하는 기재로 활용하고 있으나, 현행의 인력풀제는 주로 경영상 해고대상자들의 사후적 재고용의 통로로 작동되고 있다고 보이므로 인력풀제도의 획기적인 개선이 필요할 것으로 보인다.

(2) 인력풀제도의 획기적 개선

현재 시·도교육청에서 운영하는 인력풀제도는 학생 수 감소, 학급 수 감축 및 학교 통·폐합 등 불가피하게 경영상 해고 대상이 되는 학교회계직원의 고용안정을 도모할 목적으로 각 급 학교(기관)에서 신규채용 수요 발생 시 인력풀 활용을 의무화하여 적극적인 재취업 지원을 위한 체계적인 인력관리시스템이라고 정의하고 있다.

현행의 인력풀제도의 적용은 각 시·도교육청에서 정하고 있는 대상 직종에 한하여 정리해고가 되었거나 예정된 무기계약직 근로자(기간제 근로자의 경우 이러한 사정이 발생하는 경우 계약기간의 만료로 근로관계를 종료시키나, 일부 교육청에서는 이들에 대해서도 인력풀제도 적용대상으로 확대)를 대상으로 인력풀에 등재하도록 되어 있다.

그러나 인력풀에의 등재는 학생 수 감소, 학급 수 감축 및 학교 통·폐합 등으로 과원이 발생하는 경우 해고처분이 이루어지기 상당기간 이전(최소 6개월 이전)에 이루어져 타 학교(기관)로의 전환배치(인사교류)가 이루어질 수 있는 기간을 보장하는 것이 바람직 할 것이다. 타 학교로의 전환배치가 이루어지지 않는 경우에는 유사 직종으로 직종변경의 기회를 부여함으로써 상당한 해고회피노력을 이행하는 것이 필요할 것이다.

현행의 인력풀제도는 학교업무종사자의 근로관계의 특성상 정리해고의 예방 목적에서 엄격히 관리되어야 할 뿐 아니라 근로기준법 제25조에 의한 정리해고된 근로자에 대한 우선재고용의무 이행을 위해서도 필수적 제도로 운영되어야 하며, 임의 퇴직 또는 기간만료로 인해 퇴직한 근로자들의 고용기회 제공 등을 위해서도 매우 바람직한 제도로 발전시킬 필요가 있다.

한편, 정리해고가 예정된 무기계약직 근로자에 대해 인력풀제도를 통해 타 학교로 배치된 경우에 시·도교육청에서 신규채용 형식으로 무기계약직으로 고용하고 그 전임경력만을 인정하는 방식으로 운영되고 있으나, 정리해고가 예정된 근로자의 경우에는 신규채용이 아닌 전환배치(인사교류)에 해당되므로 근로관계의 단절 없는 계속근로로 인정하는 것이 필요할 것이다. 다만, 이미 정리해고가 단행된 근로자이거나 기간제 근로자로서 기간만료로 인하여 근로관계가 종료된 근로자에 대한 인력풀제도를 활용한 신규채용의 경우 당해 근로관계는 새로이 기산된다고 볼 것이다.

II. 처우개선을 위한 개선방안

1. 복무

(1) 근로시간 인정의 합리적 기준 설정에 기초한 유연한 운용방안 강구

학교업무종사자들이 수행하는 업무특성상 소정근로시간외 근로로 인정될 소지가 있는 다양한 형태의 시간이 발생하고 있으나, 예산상 제약 등을 이유로 학교업무종사자들의 시간외근로를 인정하지 않는 분위기가 있으며, 출장비 지급이 이루어진다거나 봉사에 해당한다는 명목으로 근로시간에서 제외되는 사례가 존재한다. 예를 들어 학교 내 각종 행사로 인해 조기출근 또는 지연퇴근, 방학 중에 행해지는 도서관 및 초등돌봄 교실 개장 준비작업, 특수교육실무사의 대상 학생 하교보조시간, 전임코치의 휴일 중 운동경기 참석·지도시간 등 다양한 사례가 발견된다.

근로계약관계에서 사용자의 우월적 지위를 고려할 때 구체적인 사용자의 지휘·감독아래 이루어지는 경우 외에도, 업무특성상 필요불가결하게 수반되어야 하는 업무를 수행하는 시간의 경우에는 이를 근로시간이 아닌 것으로 간주하는 것은 불합리하므로, 근로시간 인정의 합리적 기준을 설정하고 운용하는 것이 바람직하다. 또한 출장 등의 경우 근로기준법상 사업장 밖 근로시간 계산 특례제도를 활용하는 등 근로시간의 유연한 운영방안 도입과 연계하여 합리적인 근로시간제도 운영이 필요할 것으로 보인다.

(2) 실제 근무형태에 부합하는 휴게시간 운영

휴게시간을 포함하여 1일 구속시간이 8시간 공무원들과 달리 학교업무종사자들은 근로계약상 '소정근로시간 8시간, 휴게시간 1시간'을 약정하고 있으나, 실태상으로는 휴게시간을 부여하는 대신 휴게시간의 일부만큼 지연출근 또는 조기퇴근토록 하는 경우가 존재한다. 예를 들어 근로계약상 시업시각 8시30분, 종업시각을 17시30분, 휴게시간은 근무시간 도중 1시간으로 정하였으나, 실제로는 30분의 휴게시간만을 부여하고 나머지 휴게시간분인 30분만큼 앞당겨 17시에 조기퇴근토록 하는 경우 실근로시간이 8시간임에도 불구하고 1시간미만의 휴게시간을 부여하게 되어 범위반의 소지가 있어 보인다.

근로계약상 소정근로 및 휴게시간이 실제와 달리 운영되는 사유에 대해 학교 노무관리자들은 '통상임금산정 기준시간'이 나오도록 근로계약은 체결하나, 공무원들과 다른 근무시간제도를 운영할 필요성이 적고 실제 휴게시간을 1시간 부여하는 것이 학교업무의 특성상 곤란하며, 학교업무종사자들이 공무원들과의 근무시간운영에 대한 형평성을 문제제기하고 있다'는 등의 사유를 들고 있다.

휴게시간 부여취지는 근로자가 계속 근로함에 따른 피로를 회복시켜 근로의욕을 확보·유지하는 데 목적이 있으며, 법상 휴게시간은 근로시간 도중에 주어야 한다고 규정하고 있으므로 업무의 시작 또는 종료 후에 휴게시간을 주는 것은 허용되지 않는다. 하나의 사업장에 근무하는 근로자들의 근무시간을 일관되게 운영하여 노무관리 편의 등을 도모할 수 있으나, 학교업무종사자의 휴게시간 등 근로조건은 법상 보호되는 근로기준을 준수하여 체결되어야 하며, 학교업무종사자가 수행하는 업무는 학교교원과 동종이거나 유사하지 아니하여 차별적 처우의 비교대상으로 보기도 어렵다. 또한, 통상임금 산정기준시간수는 근로계약에 따른 소정근로시간과 그 외 유급 처리되는 시간을 기준으로 산정하도록 규정하고 있으므로, 휴게시간의 유급 처리 여부는 노사당사자가 협의하여 결정할 사항이다.

(3) 방학 중 비근무자 연차휴가 부여 기준 확립

상시전일근무자는 법정기준에 따라 기준일수 15일에 근속가산일수를 합산한 연차휴가를 부여하는 한편 방학 중 비근무자는 10일을 일률적으로 부여하고 있는데, 방중비근무자에게 10일을 부여하는 것이 적법한지 여부가 문제된다.

이에 대해서는 첫째, 연차휴가 부여요건인 1년간 계속근로에서 (특약에 따라)방학기간은 제외되므로 1년에 대한 연차휴가는 부여할 의무가 없다는 견해, 둘째, 방학기간은 '특별한 사유로 소정근로일수에서 제외되는 기간'에 불과하므로 1년에 대한 연차휴가를 부여하되 상시전일근무자의 형평성 원칙에 따라 비례하여 연차휴가부여일수를 산정하여야 한다는 견해, 셋째, 두 번째 견해에 기초하되 상시전일근무자의 연차휴가일수에 비례하여 연차휴가를 부여하여야 할 법적 근거가 없으므로 상시전일근무자와 동일하게 연차휴가를 부여하여야 한다는 견해가 있다.

강행규정인 연차휴가 산정기준이 되는 1년의 역일에서 근로자 귀책사유에 의한 휴업기간이 아닌 근로계약 당사자 간 약정에 의해 근로하지 않기로 정한 방학기간을 1년의 계속근로기간에서 제외하는 것은 부적절하며, 연차휴가의 보상적 성격을 고려할 때 상시전일근무자와 동일하게 연차휴가를 부여하는 것 역시 불합리하므로, 두 번째 견해에 따라 연차휴가 부여를 산정하는 기준을 마련하는 것이 연차휴가제도의 취지와 법적 기준에 비추어 바람직할 것으로 보인다(서울고법 2013.12.18, 2013나2006467판결 참조). 따라서 방학 중 비근무자에게 연차유급휴가로 10일을 일률적으로 부여하는 현행 방식에서 상시전일근무자의 소정근로일수에 비례하여 산정된 연차휴가일수를 부여하는 방향으로 개선하는 것이 바람직할 것이다.

(4) 학교업무종사자 연차휴가 시기지정권 침해소지 개선

학교재량휴업일 등이 학교업무종사자의 휴일로 지정되지 않는 경우 이를 연차휴가로 대체

하도록 권고하거나 해당일 연차휴가를 원칙으로 관리하는 사례 등에 따라 학교업무종사자들로 부터 연차휴가 시기지정권 침해소지와 관련된 불만이 제기되고 있는 실정이다.

학교업무종사의 연차휴가 시기지정권을 침해하지 않도록 제도를 운영하되, 부득이한 경우 근로자대표와의 서면합의를 통한 대체휴가제와 같이 제도의 유연한 운영을 통해 논란의 소지를 해소해 나갈 필요가 있을 것이다.

(5) 근로기준법상 ‘근로자 대표’ 선정단위 명확화

교육청 및 학교단위별 근로조건 결정권한의 범위, 노동조합 조직형태 등에 따라 근로기준법상 근로시간, 휴가, 경영상 해고, 취업규칙 변경 등과 관련하여 집단적 동의(협의)절차에서 ‘근로자 대표’ 선정단위 등이 명확히 정리되어 있지 않은 상태이다.

이와 관련하여서는 ‘제도 시행단위’를 기준으로 근로자 대표 선정단위를 확정하도록 하고 있는 고용노동부 지침(근기68207-735, 1997.06.05.) 등에 따라 근로자 대표 선정단위를 명확화하는 것이 필요할 것이다.

2. 보수

(1) 직종별로 처우개선수당 지급기준 상이

대다수의 시도교육청은 처우개선 수당 지급에 있어서 주로 “교육감 정원관리 직종”, “학교 회계직종” 등으로 처우개선 수당의 지급 직종을 제한하고 있으며, 교원대체직종, 별도의 노임 단가를 지급받는 직종, 별도 예산사업으로 채용된 직종 등은 처우개선수당을 지급하지 아니하고 있다.

그러나 문제는 근로관계에 있어서 차이가 있지 아니함에도 교원대체직종 및 복지사업관련 직종 근로자들은 처우개선수당을 지급받지 못하는 부분이 발생하므로 이에 대한 개선책이 필요할 것으로 보인다.

(2) 신분변동시 처우개선수당의 일할 기준 상이

시·도 교육청별로 학교업무종사자의 신분변동(인력풀 통한 중도입사, 교류로 인한 학교 변경)시 처우개선수당 등의 지급기준이 수당별로 전액지급, 월할, 일할 방식 등 다양하며, 통일적인 관리가 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

월할 지급방식에 있어서 일부 교육청은 15일이상이면 1월로 보아 전액지급하나, 15일 미만은 지급하지 아니하고 있다. 그러나 근로제공과 직접 관련이 있는 수당(기술수당, 자격증 수당 등)의 경우에는 15일 미만 근무한 자에 대하여 관련 수당을 일할 지급하는 것이 바람직할 것

으로 보이므로 수당의 성격별로 적정한 기준을 마련할 필요가 있다.

(3) 방학 중 비근무자에 대한 평균임금 산정 기준 확립

방학 중 비근무자가 퇴직하는 경우에 평균임금 산정을 위한 기간에서 방학기간이 제외되는지 여부와 계속근로연수를 산정에 있어서 방학기간이 포함되는지 여부에 대한 명확한 기준이 정리되어 있지 못하다.

방학기간은 사용자와 근로자간 무급으로 미리 약정하는 등 이를 포함하여 산정할 경우 근로자의 퇴직시점에 방학기간과 겹치는 기간이 길수록(특히 정년규정에 의하여 겨울방학 직후 퇴직 시 등) 동일한 직무를 수행하였음에도 불구하고 평균임금액이 현저히 차이나는 불합리한 결과를 초래할 수 있으므로 방학기간과 방학기간 중에 지급된 임금은 평균임금산정 범위에서 제외하여야 할 것(대법원 1998.1.20. 선고 97다18936 판결 등)으로 판단된다.

퇴직금의 지급조건을 판단하는 “계속 근로연수 1년 도과 여부”에서는 방학기간 등 일부 공백에도 불구하고 근로계약이 반복되었다면 최초 임용일로부터 퇴직일 전체를 계속근로로 보아야 할 것이므로 실제 퇴직금의 지급기준으로서 계속근로연수에서는 그 기간을 제외하기로 한 당사자의 특약이 없는 한 방학기간도 원칙적으로 산입하는 것이 타당할 것이다(근로복지과-3599, 2014.9.29.).

(4) 방학 중 비근무 직종 방학 중 근무시 주휴일 수당 지급 문제

시·도 교육청에서는 방학 중 비근무직종 근로자가 방학기간 도래 전 근무하는 기간에 따라 토요일(유급휴무일)과 일요일(주휴일)의 유급처리 여부를 달리하고 있다. 시도교육청은 주휴일의 취지인 고용노동부 행정해석(근기 1455.9-1455,1971.02.21. “주휴일을 부여하는 것은 계속근로로 인한 피로를 회복시켜 재생산활동에 임할 수 있도록 하는데 있다”)와 사전에 주휴일이나 월차유급휴가 산정을 일정주기(역월상 1주, 1월 등)로 규칙적으로 부여하고 있는 경우 근로관계가 정지 또는 중단되는 여름방학·겨울방학이 시작되는 주·월에 대해서는 주휴일 또는 월차휴가가 발생하지 않는다는 고용노동부 행정해석(근기68207-3372, 2002.12.07.)에 근거하여 월~금요일을 만근하였다 하더라도 여름방학 시작되어 다음 주에 근로가 예정되어 있지 않는 경우 유급휴일을 부여하지 않는다는 주휴산정 지침을 학교현장에 배포하여 같은 내용으로 운영되고 있다.

근로기준법 상 유급휴일은 연속된 근로에서의 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가활용을 통한 사회적·문화적 생활의 향유를 위한 것으로, 근로기준법 제55조 및 시행령 제30조는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 경우 1주일에 평균 1회의 유급휴일을 부여하도록 규정하고 있다. 유급휴일 부여요건에 대하여 법원의 판결과 고용노동부의 행정해석은 근로자가 근로를 제공하여 왔고 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 ‘정상적 근로관계’가

전제되어 있어야 한다는 것이므로, 1주 소정근로일을 근로하고 주휴일 기준 익일의 근로가 예정되어 있는 경우에 유급 주휴일을 부여받을 수 있다고 보는 것이 타당할 것이다.

(5) 초단시간 근로자의 4대보험 가입문제

학교현장에서는 초단시간 근로자의 4대보험 가입을 하지 않는 것이 일반적이다. 국민연금법 및 국민건강보험법 상 가입 제외자는 1개월 60시간미만 근로자로 규정하고 있으나, 이는 4주 평균 1주 15시간미만의 초단시간 근로자와 정확히 일치하는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 대부분의 학교현장에서는 초단시간 근로자에 대한 4대보험에 가입하고 있지 않는 실정이다.

또한, 초단시간 근로자라 하더라도 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로하는 자는 사용자의 동의를 얻어 4대보험에 가입할 수 있으나, 학교에서는 3개월 이상 근무한 근로자들에게 이러한 사실은 안내하지 않고 있는 실정으로 이에 대한 개선을 통해 초단시간근로자의 사회보험 적용을 확대하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

(6) 통상임금 및 평균임금의 산정

최근 통상임금 관련한 대법원 전원합의체 판결에 따라 통상임금의 판단기준이 변경된 이후 시·도교육청에서도 통상임금에 해당하는 금품과 평균임금에 해당하는 금품 등을 구분하고 있으나, 문제는 통상임금에 포함되지 아니하는 금품들 중에서 평균임금 산입 기준이 시·도교육청별로 차이를 보이고 있다.

대다수의 교육청이 고정적이고 근로제공과 관계되는 수당은 통상임금(기본급, 장기근무가산금, 교통보조비, 위험수당, 직무자격 관련 수당)으로 보고, 그 외 평균임금(연차미사용수당 및 시간외근로수당), 기타 금품(가족수당, 자녀학비보조수당, 명절휴가보전금)으로 구분하고 있으나, 가족수당과 명절휴가보전금 등이 근로의 대가로서 계속적·정기적으로 지급되고, 그 지급에 관하여 단체협약·취업규칙·노사관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 경우에 임금에 해당하므로 평균임금에 산입하여야 할 것으로 보이므로 개선이 필요할 것으로 보인다.

(7) 이직사유 별 계속근로연수 인정문제

현재에는 교육청별 교류 프로그램 또는 인력풀(Pool) 등을 통하여 동일 교육청권역 내에 타 학교로 이직하는 경우에는 기존과 같이 무기계약근로자로 채용되는 것이 일반화되어 있으나, 동일한 교육청 산하 교육기관에서 근무하였음에도 불구하고 이직 시 기존의 계속근로연수를 인정받지 못하여 퇴직금 및 연차휴가 산정 시 연계되지 못하는 지역이 있으며, 특히 연차휴가 근속가산이 배제되는 경우가 있어 고용 및 근로조건과 관련하여 전반적인 불이익의 원인으로

제기되고 있다.

이와 관련하여 동일 교육청 내에서 학교 간 이동을 하더라도 이는 근로계약의 내용을 변경(사용자)하는 것이 아닌 하나의 사업 내에서 지역을 달리하는 사업장에 배치전환된 것으로 보아야 하고, 이는 근로관계의 단절 사유가 되지 아니하므로 계속근로연수가 계속하여 인정되어야 할 것이므로 학교 간 이직 시에도 계속근로기간이 인정될 수 있도록 기준을 마련할 필요가 있다.

3. 비정규직 차별처우금지

(1) 배경

학교업무종사자는 학교회계직종으로 구분된 25개 직종을 포함하여 총 60여개에 이르는 다양한 직종으로 구성되어 있고, 정부의 공공부문 무기계약직 전환 지침에 따라 상당 부분 무기계약직으로 전환되고 있으나, 아직까지 상당수의 기간제 및 단시간근로자들이 종사하고 있다.

특히 학교업무종사자는 동일 직종 내에서도 무기계약직과 기간제 또는 단시간근로자들이 병존하고 있고, 다른 직종임에도 불구하고 유사한 업무에 해당하는 유사직종들이 상당수 있어 기간제 또는 단시간 근로자에 해당하는 학교업무종사자의 경우 기간제법 등에 의한 차별처우금지와 관련한 쟁점이 제기될 수 있을 것으로 보인다.

(2) 비교대상근로자에 대한 정확한 파악 필요

비정규직근로자에 대한 차별 여부를 판단함에 있어서는 ‘당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자’가 존재하여야 하며, 여기에서의 비교대상근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 ① 기간제 근로자의 경우 무기계약근로자(기간의 정함이 없는 근로자를 통칭하는 의미), ② 단시간 근로자의 경우 통상근로자(기간제 통상근로자 포함), ③ 파견근로자의 경우 사용자업주의 직접고용근로자를 말한다.

학교업무종사자의 경우 비교대상근로자의 선정범위는 지방자치단체가 사용자이고 학교업무종사자의 근로조건 전반이 교육청의 지침과 기준에 의해 결정되고 있어 사업 전체 단위인 하나의 교육청 전체에서 비교대상근로자를 선정할 수 있을 것이다.

여기에서 ‘동종 또는 유사한 업무’의 판단기준은 실제 수행하는 업무로서 주된 업무 또는 중심적 업무를 기준으로 업무의 핵심요소에서 본질적 차이가 없으면 다른 요소에서 차이가 있더라도 동종·유사성을 인정하는 것이 타당하다(현저하지 아니한 질적 차이는 동종·유사성을 방해하지 않고 합리성 판단의 요소에 해당).

학교업무종사자의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자 판단에 있어 교원과 근로자 간에도 비교대상근로자에 해당(노동부 민원상담 공무원과 근로자인 직업상담원, 공무원

인 기능군무원과 근로자인 조리원 간에 인정)될 소지가 있을 수 있으며, 상호 상이한 직종에 해당되지만 업무의 핵심요소에 있어서 본질적 차이가 없는 경우에도 비교대상 근로자가 성립될 수 있으며, 동일한 직종 내에서 무기계약직 근로자와 기간제 근로자 간에도 비교대상 근로자가 성립될 수도 있다.

(3) 불리한 처우영역 판단기준의 정립

차별처우 금지영역은 기간제법 등에서 ① 근로기준법 제2조 제1항 제5호에 따른 임금, ② 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, ③ 경영성과에 따른 성과급, ④ 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항을 열거하고 있으며, 불리한 처우란 기간제·단시간·파견근로자가 비교대상근로자에 비하여 임금 등 차별처우 금지영역에 해당하는 사항에 있어서 낮은 대우를 받는 것을 의미한다. 불리한 처우 여부의 판단방법으로는 세부항목별 비교방법을 원칙으로 하여 범주화에 의한 비교방법, 종합적 비교방법 등을 통하여 임금 및 근로조건을 규율하는 방식에 따라 판단하여야 할 것이다.

교원직종과 학교업무종사자 직종 간에 비교대상근로자로 인정된다면 불리한 처우 여부에 대한 판단방법은 상호 임금체계가 상이하므로 공통적으로 지급되고 있는 수당을 제외한 나머지 금액에 대해서 범주화 방법을 통하여 판단하여야 할 것이다. 또한 학교업무종사자 가운데 무기계약직 전환대상 직종과 비전환직종 간에 비교대상근로자가 있는 경우 비교대상근로자 간의 보수체계가 다른 경우가 일반적이어서 세부항목별 비교가 곤란하므로 범주화 또는 종합적 비교방법을 통하여 판단하여야 할 것이다. 한편 학교업무종사자 가운데 무기계약직 전환대상 직종 내에서 무기계약직 근로자와 기간제·단시간 근로자 간에 비교대상근로자가 있는 경우 상호 보수체계가 동일하므로 세부항목별 비교를 통하여 각 항목의 성격(근속, 직무특성 등)상 지급대상 해당 여부를 판단하는 것이 필요하다.

(4) 합리성 인정기준의 적정한 판리

사용자가 기간제·단시간근로자를 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우함에 합리적 이유가 있다면 당해 불리한 처우는 정당화되고 차별처우에 해당되지 않으며, ‘합리적 이유가 없는 경우’라 함은 비정규직 근로자를 다르게 처우할 필요가 인정되지 않거나 그 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법이나 정도 등이 적정하지 않는 경우를 의미하고, 합리적 이유의 존부는 불리한 처우의 내용과 그 사유로 삼은 사정을 기준으로 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 기타 근로조건에 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

교원직종과 학교업무종사자 직종 간에 동종·유사한 업무에 해당되어 비교대상근로자 간에 불리한 처우가 인정되는 경우 고용형태의 특성, 채용조건, 업무의 범위, 권한, 책임, 그 밖에 직무, 능력, 학력, 근속연수 등 임금 및 근로조건에 결정요소의 차이 등에 기인한 것인지 여부

에 따라 합리성 인정 여부를 판단하여야 할 것이다. 판례는 특정 수당만을 비교하는 것은 적절치 않아 세부지급항목을 하나의 범주로 비교하는 것이 적절하고, 공무원의 9급 1호봉 내지 2호봉의 임금총액과 비교하여야 하는 것이지 업무의 숙련도와 전문성이 높은 7~8급 공무원과 비교하는 것은 합리성을 인정할 수 없다고 판시하고 있다.

학교업무종사자 가운데 무기계약직 전환대상 직종과 비전환직종 간에는 채용조건, 업무의 범위, 권한, 책임, 그 밖에 직무, 능력, 학력, 근속연수 등 임금 및 근로조건의 결정요소의 차이 등에 기인한 것인지 여부에 따라 합리성 인정 여부를 판단하여야 할 것이다.

또한, 학교업무종사자 가운데 무기계약직 전환대상 직종 내에서 무기계약직 근로자와 기간제·단시간 근로자 간에는 세부적 항목별 수당에 대하여 수당지급기준인 근속이나 직무특성 등의 차이 등을 고려하고 단시간근로자의 경우 시간비례원칙에 따라 합리성 인정 여부 판단하여야 한다.

(5) 비정규직 차별금지관리 상의 유의점

학교업무종사자의 비정규직 차별처우금지 관리에 있어서 무기계약직 전환대상 직종 내에서 무기계약직 근로자와 기간제·단시간 근로자 간에 임금 등 근로조건에 있어 차등을 두는 경우 세부적 항목별 수당에 대하여 수당지급기준인 근속이나 직무특성의 차이 등을 고려하고 단시간 근로자의 경우 시간비례원칙에 따라 합리성 인정 기준이 인정되어야 하므로 이에 대한 적절한 관리가 필요할 것이다.

Ⅲ. 합리적 노사관계를 위한 개선방안

1. 노동조합 관련

교육청 단위의 노사관계는 단체협약 체결 등을 통해 어느 정도 정착되어가는 과정에 있다고 평가할 수 있으나, 면접조사과정에서 파악된 바로는 근무시간 중 조합활동, 교육시간, 시설 편의제공 등 학교단위 노사관계에서 발생할 수 있는 노사관계관련 이슈에 대한 학교 측의 이해도가 높지 않은 것으로 파악된다.

학교업무종사자 노사관계의 중층적(전국-교육청-단위학교)구조에서 궁극적인 노사관계의 안정을 위해서는 학교단위 노무관리의 안정이 중요한 점을 감안하여, 단체협약 상 노동조합의 조합활동 상의 권리 등이 적정하게 행사되고 남용되지 않도록 하는 한편, 단체협약 이행과정에서 협약위반이나 부당노동행위 등이 발생하지 않도록 현장 노무관리관련 이슈에 대한 이해도를 높이기 위한 방침이 마련될 필요가 있다.

2. 협력적 노사관계의 정착(노사협의회, 고충처리)

(1) 노사협의회 설치단위 및 구성방법

갈등 예방적 노사관계관리를 통한 협력적 노사관계 정착을 위해서는 노사협의회가 활성화될 필요가 있으나, 노사협의회 설치의 능동적·합리적 활용이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법')에 따른 노사협의회 설치단위인 '근로조건 결정권이 있는 상시 근로자수 30인 이상 사업(장)'이 교육청 단위인지 학교단위인지의 여부가 정립되어 있지 않고 있다.

노사협의회는 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 도모하는 것을 목적으로 하는 바, 기업의 경쟁력 강화를 위한 상생의 노사관계 구축을 위해 더욱 활성화 시킬 필요가 있다. 노사협의회 구성단위는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치가 가능하나, 학교의 경우 교육청, 교육지원청, 단위학교 등 근로조건의 결정권한의 귀속주체가 사안에 따라 상이한 경우가 많으며, 다수의 판례에서 학교 업무종사자들의 근로조건결정에 대한 포괄적 권한은 교육청에 부여되어 있으므로 단체교섭의 당사자는 교육감으로 인정하였다고 하더라도, 교육청 산하의 교육지원청 또는 단위학교의 경우에도 근로조건의 결정권한을 상당부분 위임받아 결정할 수 있기 때문에 그러한 권한 범위 내에서는 노사협의회 구성단위로서 인정될 여지는 있어 보인다. 다만, 단위학교 단위로 노사협의회 설치가 가능하다고 할 경우 상대적으로 규모가 작아 보호를 받지 못하는 경우가 발생할 여지가 있으므로 일률적으로 교육청 또는 교육지원청 및 단위학교 단위에서 근로조건의 결정권이 있고 30인 이상인 경우에 설치가 가능하다고 볼 것이 아니라, 교육청 또는 교육지원청 단위를 하나의 사업으로 봐서 관내 단위학교를 포괄하는 노

사협의회를 구성하도록 하고, 단위학교에서는 규모 및 근로조건 결정권한의 유무 등을 고려하여 임의설치가 가능하도록 하는 것이 바람직할 것이다.

교육청별 단체협약에 노사협의회를 설치하도록 하고 있다고 하더라도, 협약 당사자인 노동조합이 사업(장) 전체 근로자의 과반수를 대표하고 있지 않을 경우 노사 간 설치한 노사협의회는 근참법에 의한 노사협의회로는 볼 수 없으므로, 동법에 따른 노사협의회 구성방법이 마련될 필요가 있을 것이다. 노동조합이 전체 근로자 과반수를 대표하고 있지 않거나 이를 대표하더라도 일부 직종을 중심으로 구성되어 있을 경우 노동조합과의 사전 협의 등을 거쳐 근로자위원들이 노사협의회가 설치단위 내 전체 학교업무종사자들의 대표로서의 역할을 수행할 수 있는 선출(과반수대표 노조가 있는 경우 위촉)방식을 마련하는 것이 바람직하다.

(2) 고충처리위원 배치단위

면접조사과정에서 파악된 바로는 현장 학교업무종사자의 고충처리시스템이 공식적·체계적으로 운영되고 있지 못하며, 노무관리자들은 공무원들과 함께 구성된 부서별 회의·간담회 등을 통해 고충이 수렴되고 해소되고 있다고 응답하는 경우가 많았으나 학교업무종사자들은 사용자 또는 노사공동의 고충처리 통로가 존재하지 않는 것으로 보고 있어, 실효성 있는 고충처리 시스템 도입을 통해 갈등예방 및 협력적 노사관계 정착을 도모할 필요가 있다.

근참법상 근로조건결정권 여부와 관계없이 상시근로자수 30인 이상 사업 또는 사업장에는 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원을 구성하되, 동법에 의한 노사협의회가 설치된 경우에는 협의회위원 중에서 선임하고 그러하지 않은 경우에는 사용자가 위촉하도록 하고 있는데, 동 협의회 설치단위인 ‘근로조건 결정권이 있는 사업’과 고충처리위원 배치기준이 되는 ‘상시근로자수 30인 이상이 되는 사업장’이 불일치하는 문제가 발생하는데 다음 기준에 따라 배치단위를 설정하는 것이 합리적일 것이라 사료된다.

<고충처리위원 배치단위>

교육청 내 노사협의회 설치여부	고충처리위원 배치 단위	비고
설치	①노사협의회에서 협의하여 협의회위원 중 노사를 대표하는 3인 이내의 고충처리위원을 선임하여 ‘사업(교육청)’단위로 배치 ②별도로 고충처리위원을 선임하여야 하는 상시근로자수 30인 이상 교육지원청 또는 단위학교에 대하여는 ①의 절차에 따라 선임하되, (협의회 위원수가 모든 사업장에 고충처리위원을 배치하기 부족한 경우 등) 사업단위 고충처리위원직과 겸무가능토록 운영	고충처리위원은 비상임이므로 상근할 필요는 없으며, 사업장별 고충처리위원 겸무에 대한 법률상 별도 제한 없음
미설치	①상시 근로자수 30인 이상인 단위 학교에는 학교별로 3인 이내의 고충처리위원을 사용자(교육감 또는 교육감이 권한을 위임한 자)가 위촉 ②상시 근로자수 30인 미만인 단위 학교에서 근무하는 학교업무종사자를 대상으로 하는 고충처리위원을 교육지원청 단위로 사용자가 위촉	

부 록

[별첨 1] 학교업무종사자 직종별 이해

직 종 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
1	구 학부모회직원	○ 채용근거 : 학교회계예산편성지침 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 행정 및 기타 업무	- 중·고교에서 학교운영지원비를 재원으로 채용한 직원(학교회계예산편성지침상 정원의 범위에 속하는 직원으로 담당업무를 불문)
2	교육보조사[교무보조]	○ 채용근거 : 교원지위에 관한 특별법 제11조, 교육부 교원81850-528호 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 교원업무경감	- 학교에서 교무 업무 지원을 담당하는 직원
3	교육보조사 [과학실험보조]	○ 채용근거 : 과학실험보조원제도 운영개선('92.6.19) ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 과학실험 보조업무	- 학교에서 과학실험보조 업무를 담당하는 직원(지역청 소속 발명보조 등 포함)
4	교육보조사[전산보조]	○ 채용근거 : 고학력미취업자 실업대책 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : ICT활용교육 지원	- 학교의 전산 업무 지원을 담당하는 직원
5	교육보조사[사서보조]	○ 채용근거 : 학교도서관활성화대책 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 학교도서관 업무지원	- 초·중·고등학교에서 학교도서관활성화를 위해 교육청의 지원을 받아 채용한 직원
6	교육보조사 [유치원교육보조]	○ 채용근거 : 학교회계예산편성지침 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 유치원 교무보조업무	- 유치원에서 교무업무를 보조하기 위해 채용한 직원
7	교육보조사[실습보조]	○ 채용근거 : 공업계고 실습조교 배치계획 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 실습활동 보조	- 특성화 고등학교에서 실습활동을 보조하기 위하여 채용한 직원
8	기록물정리원	○ 채용근거 : ○ 채용자격 : 기록물 정리 및 DB구축 유경험자 ○ 수행업무 : 기록물 정리 및 색인입력, 스캐닝, 서가배치 등	- 지역청 등에서 기록물 정리를 위해 채용한 직원
9	프로젝트조정자	○ 채용근거 : 교과부훈령 제203호 ○ 채용자격 : 교육·문화·복지 분야 4년이상 경력 ○ 수행업무 : 교육복지특별지원학교 사업	- '교육복지투자사업' 수행을 위해 채용한 직원
10	지역사회교육전문가	○ 채용근거 : 교과부훈령 제203호 ○ 채용자격 : 교육·문화·복지 분야 2년 이상 경력 ○ 수행업무 : 교육복지특별지원학교 사업	- '교육복지투자사업' 수행을 위해 채용한 직원

직 종 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
11	전문상담사 (사례관리자)	○ 채용근거 : 교과부훈령 제203호 ○ 채용자격 : 교육·문화·복지 분야 2년 이상 경력 ○ 수행업무 : 교육복지특별지원학교 사업	- '교육복지투자사업' 수행을 위해 채용한 원
12	유아교육복지전문가	○ 채용근거 : 교과부훈령 제203호 ○ 채용자격 : 유아 교육·문화·복지 분야 2년 이상 경력(유치원교사, 보육교사, 사회복지사 자격 중 필수) ○ 수행업무 : 교육복지특별지원유치원 사업	- '교육복지투자사업' 수행을 위해 채용한 직원
13	중학교 사서	○ 채용근거 : '13 중학교도서관 사서 인건비 지원계획 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 : 도서관 사서업무	- 중학교에서 학교도서관활성화를 위해 교육청의 지원을 받아 채용한 직원
14	학부모코디네이터 (방과후코디맘)	○ 채용근거 : 교육과학기술부 학부모지원과- 683(2011.02.11) 방과후학교 사업계획안, 2012년교육과학기술부지방교육재정정보통교부금예정교부알림(2011.10) ○ 채용자격 : 학교교육활동에 이해가 높은 학부모 ○ 수행업무 : 방과후학교 업무지원	- 방과후학교 업무 보조, 수강신청에서 부터 수강료 미납 등 관리.안내 - 학부모의 방과후학교 업무지원을 통한 자원봉사 활동 지원(근로계약 대상이 아님) - 2012년부터 학부모코디네이터 고유사업은 종료됨 - "방과후학교 사업 지원"에서 인건비(코디맘 봉사료, 비정규직, 일용직 등) 지원가능
15	방과후학교지원센터 전담요원	○ 채용근거 : 2009년 대통령업무 보고(08.12.27.) 2009년 방과후학교 종합발전계획('09.5.26) ○ 채용자격 : 방과후학교 운영 전반에 대한 이해도 및 업무 능력 탁월한 자 ○ 수행업무 : 방과후학교 지원센터 운영	- 방과후학교 온라인관리시스템 및 나이스 방과후학교 프로그램 활용 지원 - 다양하고 질 높은 프로그램 및 우수강사, 운영 사례 보급 - 학생 학부모, 학교가 원하는 다양한 정보 제공
16	창의적체험활동 지원센터 전담 인력	○ 채용근거 : 2011 창의인성교육 강화 기본계획(2011.1. 교과부) ○ 채용자격 : 창의적체험활동에 대한 이해가 있고 업무 능력이 뛰어난 자 ○ 수행업무 : 지원센터 운영	- 교육(재능)기부자모집및관리 - 문화예술활동지원 - 창의적 체험활동 프로그램 개발 및 보급, CRM개발

직 중 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
17	자기주도학습전형 전임입학담당관	○ 채용근거 : 외국어고, 국제고 자기주도학습 전형 지원을 위한 입학사정관 운영비 지원계획(중등교육정책과-22095, 2010.05.13) ○ 채용자격 : 고입 전형 전문가 ○ 수행업무 - 입학업무 총괄 기획·추진 - 진학, 진로지도 업무 수행	- 외국어고 자기주도학습 전형 입학담당관 업무를 추진하기 위하여 교과부 특별교부금으로 채용 - 학교별 자기주도학습 전형 업무 및 진학,진로 업무전담 - 2012년 교육청 예산 50% 대응투자, 2013년 100% 교육청 예산으로 지원 예정
18	영어회화전문강사	○ 채용근거 : 초중등교육법 22조 ○ 채용자격 : 교원자격증 등 영어교육가능자(시도교육청별 지원기준 자격설정) ○ 수행업무:초중등학교영어수업지도	- 영어회화전문강사(다른 법령에 사용기간을 달리 명시함) *초중등교육법시행령제42조제5항
19	유치원에듀케어강사	○ 채용근거 : 예산정보담당관 -20666(2011.12.26) ○ 채용자격 :유치원교사,보육교사 자격(전문대학 이상 졸업한자) 소지자 ○ 수행업무 :유치원 종일반 담당	- 유치원 종일반 운영을 위하여 채용한 강사
20	유아교육사	○ 채용근거 : 유아교육진흥원 설립 종합계획(초등교육정책과 -10160, 2007.06.29)조례 공포 제 4572호(예산법무담당관-9763, 2007.09.27) ○ 채용자격 : 유아교육, 음악, 미술 전공, 1차서류전형, 2차면접을 통해 채용 ○ 수행업무 : 유아체험교육 업무 지원	- 유아교육진흥원 교육활동지원원을 위해 채용한 계약직 직원
21	유치원자원봉사자	○ 채용근거 : 미래인재교육과 -655(2012.01.12) ○ 채용자격 :40-60대 여성 ○ 수행업무 :유치원 종일반 활동 보조 및 급간식 보조등	- 3세대 하모니 봉사자(672개 유치원)
22	희망유아교육사	○ 채용근거 : 교육과학기술부 유아교육지원과-202(2009.02.03) ○ 채용자격 : 유치원교사 및 보육교사 자격증 소지자(상기 자격 소지가 없을 경우, 아동학, 발달심리, 초등교육 전공자도 가능) ○ 수행업무 : 저소득층, 결손가정 등 발달지연 유아의 기본학습능력발달을 위한 지원	- 저소득층, 결손가정 등 발달지연 유아 기본학습능력발달지원

직 종 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
23	학부모상담사	○ 채용근거 : 학부모지원정책(교과부) ○ 채용자격 : 자격증 소지자 ○ 수행업무 : 학부모 상담	- 서울학부모지원센터에서 학부모상담 담당
24	행정업무보조원	○ 채용근거 : 원어민교사배치사업 ((미래인재교육과-26884, 2011.12.30), 영어교사연수지원사업(미래인재교육과-26742, 2011.12.28), TEE인증제사업(미래인재교육과-26741, 2011.12.28)) ○ 채용자격 : 학력, 성별 제한없음. 엑셀 등 전산프로그램사용가능자 ○ 수행업무 : 원어민이력데이터 관리, 영어교사연수이력데이터 및 TEE인증제 관련 행정업무 보조	- 원어민교사 배치사업 이력데이터 관리 업무 및 사무보조 - TEE인증제사업관련업무및사무보조 - 연수이력데이터관리업무및사무보조
25	기간제교사	○ 채용근거 : 교육공무원임용령 제13조 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 :	- 기간제교사(다른 법령에 사용기간을 달리 명시함-교육공무원임용령 제13조에3년의 임기)
26	도서관연장운영인력	○ 채용근거 : 공공도서관 개관시간 연장지원 사업계획서(문화체육관광부) ○ 채용자격 : 사서자격증 소지자 또는 유사경력자 ○ 수행업무 : 도서관 자료실 운영 보조	- 도서관의 자료실 및 자율학습실의 야간연장 운영을 위하여 채용한 직원 - 정부 재정지원 일자리 사업(직접 일자리 창출)으로 문화체육관광부의 국고보조금 지원사업인 공공도서관 개관시간 연장운영 보조인력 - 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」 제4조에서 정한 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하여 무기계약직 전환대상에서 제외됨(정부의 복지정책·실업대책 등에 의이한 일자리 종사자에 해당)
27	초등돌봄교실전담강사	○ 채용근거 : 2009 개정 교육과정(교육과학기술부 고시 2009-41호) ○ 채용자격 : 유치중등교사 및 보육사 ○ 수행업무 : 초등돌봄교실 운영 및 관리	- 초등학교 돌봄교실 운영을 위하여 채용한 강사(1일 8시간 근무)

직 종 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
28	특수교육보조	○ 채용근거: 장애인등에대한특수교육법제28조특수교육관련서비스 ○ 채용자격: 고등학교 졸업 이상의 학력 소지자로 특수교육에 관심이 있는 자 ○ 수행업무: 교사의 감독 아래 특수교육대상학생의 개인요구 지원, 교수·학습활동 지원, 문제행동 관리 지원 등	- 특수학교(학급)에서 장애아동의 교육활동을 지원하기 위해 채용한 직원
29	특수예뮬케어강사	○ 채용근거: 돌봄교실 운영 계획 ○ 채용자격: 특수교사 및 보육교사 자격 ○ 수행업무: 특수교육대상자 교육 및 보호 지도	- 특수학교 및 유치원 특수학급 돌봄교실 운영의 학생 보호 및 지도를 위해 채용한 직원
30	이중언어강사	○ 채용근거: 학교일자리창출방안, 다문화가정학생교육지원을위한 이중언어교수요원위탁협약및운영계획(초등교육정책과-15805) ○ 채용자격: 대졸이상 외국인으로서 한국어 능통자 ○ 수행업무: 다문화가정학생 한국어 지도 및 다문화이해 교육	- 이중언어강사
31	보육교실보조	○ 채용근거: 2009 개정 교육과정(교육과학기술부 고시 2009-41호) 및 운영계획 ○ 채용자격: 유초중등교사, 보육사, 학교장이 인정한자 ○ 수행업무: 초등돌봄교실 운영 보조	- 초등 방과후교실 등에서 업무를 보조하는 직원(아침반, 저녁반 등)
32	전문상담원(사)	○ 채용근거: 교육감 공약 이행 계획, 2012년도 주요업무계획(정책기획담당관-7994, 2011.12.29.) ○ 채용자격: 전문상담교사 및 상담관련 자격 소지자 ○ 수행업무: 학교위기학생 상담, Wee 클래스 운영 담당	- 학교부적응 및 위기학생 상담과 Wee 클래스 운영 등을 목적으로 채용한 직원
33	학습부진학생전담강사	○ 채용근거: 서울학생 기초학력 보장 사업 계획 ○ 채용자격: 초·중등교육법 시행령 별표2: '강사'자격 기준 ○ 수행업무: 정규수업 보조 및 방과후 학습부진학생 지도 등	- 학업성취도평가 결과 기초학력미달 비율이 높은 공립 초등학교를 선정하여 학습부진전담강사 지원비를 8개월간 지원함 - 학습부진전담강사는 초·중등교육법 22조 1항에 의거 1년 미만의 강사 자격을 가진 자로 복무는 근로기준법에 의함 - 학습부진전담강사는 정규수업 보조 및 방과후 학습부진학생지도와 학습부진학생 이력관리 등의 업무를 함

직 종 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
34	특수교육지원센터전담	○ 채용근거 : 장애인등에대한특수교육법제7조 ○ 채용자격 : 특수교육분야 전문인력 ○ 수행업무 : 관련서비스 지원, 진단평가, 진로직업교육 등	- 특수교육지원센터 업무(진단평가, 관련서비스지원, 방과후교육활동, 진로직업, 학부모 상담 등)를 수행하기 위해 채용한 직원
35	특수교육지원 순회특수교사	○ 채용근거 : 장애인등에대한특수교육법제11조의2 ○ 채용자격 : 유,초,중학교 특수교사자격소지자 ○ 수행업무 : 특수교육대상자 교육지원	- 특수학급 미설치교 학생의 특수교육지원을 위해 채용한 특수교사
36	학교보안관	○ 채용근거 : 교육격차해소과-891(2012.02.03) ○ 채용자격 : 학교에서 인정하는 자 ○ 수행업무 : 학교폭력 예방 및 안전지도	- 학교폭력 예방, 안전지도를 위하여 학교에서 학교보안관을 직접 채용관리함(국공립 초등학교 배치)
37	배움터 지킴이	○ 채용근거 : 책임교육과-1428(2012.01.15) ○ 채용자격 : 학교에서 인정하는 자 ○ 수행업무 : 학교폭력 예방 및 안전지도	- 학교폭력 예방, 안전지도를 위하여 학교에서 위촉하여 학교에 배치 봉사활동비 지급(사립초,특수,중,고등학교 배치)
38	장애아도우미	○ 채용근거 : 지자체 사업임 ○ 채용자격 : ○ 수행업무 :	- 장애아동의 교육활동을 보조하기 위한 직원으로 특수교육보조원과 다른 직원
39	커리어코치 (청소년상담)	○ 채용근거 : 2012주요업무계획 ○ 채용자격 : 진로관련 연수 50시간 이수자 ○ 수행업무 : 학생 진로지도 지원	- 초·중학교 "청소년 커리어코치", 고등학교 "커리어 코치"
40	전임코치	○ 채용근거 : 국민체육진흥법제3조 ○ 채용자격 : 경기지도자자격증 또는교원자격증소지자 ○ 수행업무 : 학생선수전문실기지도	- 각급 기관(학교)에서 지정종목 또는 체육활동을 지도하는 직원
41	스포츠강사	○ 채용근거 : 교육기본법제22조(학교체육) ○ 채용자격 : 경기지도자자격증 또는 교사자격증소지자 ○ 수행업무 : 초등학교체육수업보조	- 초등학교사 체육수업 보조하는 강사
42	수련지도사	○ 채용근거 : 청소년기본법시행령, 청소년활동진흥법 ○ 채용자격 : 청소년지도사자격증, 교원자격증소지자 ○ 수행업무 : 학생수련교육요원	- 학생 수련시설에서 학생 수련활동을 하기 위하여 채용한 교육요원

직 종 설 명			
번호	직종명 (비정규직)	직종별 관련내용	직종 설명
43	영양사	○ 채용근거 : 학교급식법 제7조 ○ 채용자격 : 영양사 ○ 수행업무 : 식단구성 및 급식운영 관리	- 학교급식법 제7조, 동법 시행령 제5조에 의거 채용한 직원
44	조리종사원	○ 채용근거 : 학교급식기본지침 ○ 채용자격 : 기준없음 ○ 수행업무 : 조리 및 세척 등 업무	- 학교급식의 조리 등을 위해 채용한 조리사, 조리원
45	급식보조(배식원)	○ 채용근거 : 학교급식기본지침 ○ 채용자격 : 기준없음 ○ 수행업무 : 배식 및 세척 등 업무	- 급식업무 중 배식 등을 담당하는 직원
46	배식도우미	○ 채용근거 : 학교급식법 제7조 ○ 채용자격 : 기준없음 ○ 수행업무 : 배식 및 청소 등 업무	- 초1,2학년 배식도우미(자치구 지원+수익자+학교운영비)
47	순회보건교사	○ 채용근거 : 교육감 결재 ○ 채용자격 : 보건교사유자격, 간 호사면허 ○ 수행업무 : 보건교육 지원 및 보건업무	- 순회보건교사
48	인턴교사		- 사교육없는학교인턴, 예술교육 인턴, 수준별 이동수업 인턴, 기초학력미달인턴, 과학실험보조인턴, 특수교육지원인턴, 전문상담인턴, 산학협력인턴, 학교보건인턴

[별첨 2] 학교업무종사자 노무관리 실태조사 서면설문지

1) 학교현장 배포용(노무관리자용)

<1> 소속 교육청 : _____

<2> 학교급 및 규모(해당 급 및 규모에 ○ 또는 √ 체크)

구분	소규모	중규모	대규모
초등학교	~ 200명	201~900명	900명 초과
중학교	~ 300명	301~900명	900명 초과
고등학교	~ 300명	301~1,000명	1,000명 초과

<3> 학교회계직원 인원 현황(단위 : 명) _____

<4> 교원대체 직종 현황 (단위: 명) _____

<5> 기타 직종 (단위: 명) _____

※ 학교회계직 및 교원대체직을 제외한 근로자 : 수익자 부담 직종(사감, 석식조리원 등), 봉사자 등 (단, 용역업체 직원들은 제외함)

<5> 학교업무종사자 고용 및 근로계약 체결 관련 현황(2014.4.1.기준)

- ① 직종명 _____ ②고용주체 _____
- ③ 근무유형 : 상시전일근무자, 방중 비근무자, 시간제근무
- ④ 근로계약 체결형태 : 무기계약, 기간제(계약기간, 갱신여부)
- ⑤ 근로시간 형태 : 통상 근로자(근무시간), 시간제근로자(근무요일, 근로시간)

<6> 학교업무종사자 임금 관련 근로조건 현황(2014.4.1.기준)

- ① 직종명 _____ ②보수체계 : 연봉제, 월급제, 시간제, (호봉제)
- ③ 기본급 _____
- ④ 각종 수당 지급 여부(지급시 체크) : 교통보조비, 명절휴가보전금, 자녀학비보조금, 가족수당, 기술수당, 위험수당, 장기근무가산금, 복지포인트

<7> 학교업무종사자 공통 조사

문1. 다음은 근로계약 체결과 관련한 질문입니다.

문1-1. 모든 종사자에 대하여 근로계약서를 작성하고 계십니까?

- ① 모든 종사자에 대하여 근로계약서를 작성함
- ② 일부 직종에 대하여는 근로계약서 미작성함
(미작성 직종 : _____ , _____ , _____)

문1-2. 근로계약서의 양식은 직종별로 달리 작성하고 계십니까?

- ① 교육청 표준근로계약서 하나로 모든 근로자에게 동일하게 작성
- ② 학교업무종사자 직종별로 구분하여 별도 양식의 근로계약서를 사용함
- ③ 기타 ()

문1-3. 근로계약서에 서면으로 기재사항은 사항을 모두 선택해주십시오.

- ① 취업장소 ② 종사업무 ③ 임금의 구성항목
- ④ 임금계산 방법 ⑤ 임금지급 방법 ⑥ 소정근로시간
- ⑦ 휴일에 관한 사항 ⑧ 연차유급휴가 ⑨ 퇴직금
- ⑩ 근로관계종료사유 ⑪ 기타 ()

문1-4. 근로계약서 체결 후 종사자에게 교부하고 계십니까?

- ① 동일한 근로계약서 2부를 작성하여 1부를 교부하고, 학교가 1부를 보관함
- ② 근로계약서 체결 이후 학교가 보관하며, 요청시 사본 등을 교부함
- ③ 근로계약서를 교부하지 않음

문1-5. 근로계약 체결(입사)한 학교업무종사자의 4대보험 가입 직종 범위는 어떻게 되나요?

- ① 모든 직종의 학교업무종사자를 4대 보험에 가입
- ② 일부 직종의 학교업무종사자를 4대 보험에 가입('문1-5-1'로 이동)

문1-5-1. 일부 학교업무종사자에 대하여 4대보험을 미가입하는 사유는 무엇인지요?(복수선택 가능)

- ① 1주 15시간 미만 근로자이기 때문에 4대보험 미가입
- ② 수익자부담 직종이기 때문에 4대보험 미가입
- ③ 기타 ()

※ 예시 : 학교업무종사자 개인의 요청으로 인하여 미가입

문1-6. 시기별로 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)을 가입시키신다면 그 기준은 무엇입니까?

- ① 최초 고용시부터 4대보험에 가입
- ② 일정(수습 등)기간 경과시 4대보험 가입
- ③ 학교 자체 기준 적용 ()

※ 예시 : 고용 후 2개월 도과시 가입함

문1-7. 학교업무종사자에 대한 노무관리(연차사용, 조퇴 등)와 관련된 최종 결재자는 누구입니까?
(직종별 결재자 번호 기재)

- ①교장 ②교감 ③행정실장 ④기타 ()

구분	결재자	비고
학교회계직종		
교원대체직종		
기타 직종		

문2. 다음은 임금에 관한 질문입니다.

문2-1. 보수체계(기존 연봉제 → 월급제 또는 시간제로 변경)전환에 대한 조치방법은 어떤 절차를 거치시나요?

※ 아래 각 항목별로 이행하고 계신 조치의 가부를 선택하십시오.

조치사항	선택지	이행 가부
a) 근로계약서 작성	작성 / 미작성 중 택1	
b) 개별 동의서 작성	작성 / 미작성 중 택1	
c) 전환 취지 설명	설명 / 미설명 중 택1	
d) 취업규칙 개정	개정 / 미개정 중 택1	

문2-2. 학교업무종사자에 대한 급여명세서를 제공하고 계십니까?

- ① 전체 직종 제공 ② 일부 직종 제공 ③ 전체 직종 미제공

(본 질문에서 '②, ③' 선택시 '문2-2-1'로 이동)

문2-2-1. 급여명세서를 제공하지 않는다면(일부 또는 전체), 그 이유는 무엇입니까?

미제공 사유	해당 직종

※ 미제공 직종 및 사유에 대하여 간단히 기재

문3. 근로시간에 관한 질문입니다.

문3-1. 학교업무종사자의 휴게시간(식사시간 등)에 대하여 어떻게 처리하고 계십니까?

- ① 휴게시간(식사시간)을 유급으로 보장
 ② 휴게시간은 무급으로 처리함
 ③ 기타 ()

문3-2. 학교업무종사자의 근로시간 관리는 어떻게 하고 계십니까?

- ① 관리자가 근무상황(결근 등) 출퇴근 시간에 대한 근태관리대장을 작성함
 ② 타임체크기·지문인식기 등 전자시스템으로 근로시간을 관리함
 ③ 기타 ()

문3-3. 초과근로 또는 휴일근로를 해야 하는 경우 개별 학교업무종사자의 동의를 받으시는지요?

※ **초과근로** : 전일제 근무자의 경우 1일 8시간 초과, 단시간 근로자의 경우 고용시 근로하기로 한 시간(ex. 3시간)을 초과한 근로를 의미함

- ① 초과·휴일 근로시 개별 근로자의 명시적인 동의를 받음
 ② 근로계약서에 초과·휴일 근로에 관한 사항을 별도로 명시함
 ③ 초과·휴일근로 수행을 취업규칙에 기재하고, 별도 동의를 받지 않음
 ④ 별다른 동의를 얻지 않음

문3-4. 학교업무종사자가 18세 이상의 여성인 경우의 야간 또는 휴일근로시간에 대한 동의를 받으시는지요?

※ '야간' 06:00부터 22:00, 휴일은 주휴일 근로자의 날, 취업규칙 상의 휴일을 의미함

- ① 야간·휴일근무시 개별 근로자의 명시적인 동의를 받음
 ② 근로계약서에 야간 또는 휴일근무 동의를 관한 사항을 별도로 명시함
 ③ 야간·휴일근무에 동의함을 취업규칙에 기재하고, 별도 동의를 받지 않음
 ④ 별다른 동의를 얻지 않음

문4. 휴일에 관한 질문입니다.

문4-1. 단시간근로자에 대한 주휴일은 어떤 기준으로 부여하십니까?

※ 단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함

- ① 단시간 근무하는 종사자 전체에게 주휴일 부여
- ② 1주 15시간 미만으로 근무하는 종사자를 제외하고 주휴일 부여
- ③ 기타 ()

문4-2. 근로자의 날(5월 1일)에는 학교업무종사자를 근로시키나요?

- ① 근로자의 날을 휴일로 부여하고 쉬도록 함
- ② 근로자의 날에 근로시키고 휴일근로수당을 지급함
- ③ 기타 ()

문4-2-1. 근로자의 날에 근무한 학교업무종사자의 휴일근무수당은 어떠한 기준으로 지급하고 계십니까?

- ① 휴일근로수당으로 1일 통상임금액에 2배를 지급함(유급휴일임금 포함)
- ② 휴일근로수당으로 1일 통상임금액에 2.5배를 지급함(유급휴일임금 포함)
- ③ 휴일근로수당을 학교가 정한 정액수당으로 보상함(유급휴일임금 미포함)
- 정액수당 금액 ()

문4-3. 학교 재량휴업일에 학교업무종사자에게 휴일을 부여하고 계십니까?

※ 재량휴업일 : 개교기념일 등 학교가 재량적으로 학생수업을 휴업하는 날

- ① 학교업무종사자에게도 휴일로 부여(‘문4-3-1’로 이동)
- ② 학교업무종사자에게 휴일 미부여(출근 지시)
- ③ 기타 ()

문4-3-1. 학교의 재량휴업일을 학교업무종사자에게도 부여시 임금은 어떤 기준으로 처리하십니까?

- ① 유급처리
- ② 무급처리
- ③ 기타 ()

문5 휴가에 관한 질문입니다.

문5-1. 상시전일근무 직종의 연차휴가는 어떤 기준으로 부여하십니까?

- ① 1년에 정해진 근무일을 80%이상 출근시 다음 년도에 15일의 연차휴가를 부여함
- ② 1년에 정해진 근무일을 80%미만 출근하였더라도 다음 년도에 15일의 유급휴가를 부여
- ③ 1년에 정해진 근무일을 80%미만 출근하였더라도 개근할 달의 수만큼 다음 년도에 유급휴가를 부여함
- ④ 1년에 정해진 근무일을 80%미만 출근한 종사자에게는 연차휴가를 부여하지 않음
- ⑤ 기타()

문5-2. 연차휴가부여시 학교업무종사자의 근속연수에 따른 가산휴가를 부여하고 계십니까?

- ① 계속근로연수 매1년에 대하여 1일씩 휴가를 추가로 부여함
- ② 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 휴가를 추가로 부여함
- ③ 계속근로연수에 따른 가산휴가를 부여하지 않음
- ④ 기타 ()

문5-3. 계속근로기간이 1년 미만인 학교업무종사자에 대한 연차휴가 부여기준은 어떻게 운영하고 계십니까?

- ① 1개월 개근시 다음달에 1일의 연차휴가를 부여함
- ② 원칙적으로는 1개월 개근시 다음달에 1일의 연차휴가가 발생하나, 학교업무종사자가 청구한 경우만 부여함
- ③ 별도로 부여하지 않음
- ④ 기타 ()

문5-3-1. 1년 미만으로 근무한 학교업무종사자가 퇴직할 때 사용하지 못한 연차휴가는 어떻게 정산하고 계십니까?

- ① 1개월 개근한 달을 기준으로 연차휴가일수를 산정하여 미사용 일수만큼 수당으로 지급함
- ② 별도로 연차휴가 수당을 정산하지 않음
- ③ 기타 ()

문5-3-2. 방학중비근무 직종의 연차휴가를 어떤 기준으로 부여하십니까?

- ① 상시전일근무 직종과 동일 기준으로 부여하며, 부여 일수도 동일함(15일)
- ② 부여기준은 동일, 근로기간 비율에 따라 연차휴가 부여일수 조정함
- ③ 기타 ()

문5-3-3. 시간제근무 직종의 연차휴가를 어떤 기준으로 부여하십니까?

- ① 상시전일근무 직종과 동일한 기준으로 부여하며, 근무시간에 비례하여 연차휴가 부여일수 조정함
- ② 부여하지 않음 (사유 기재 :)

문5-3-4. 수익자부담 직종의 연차휴가를 어떤 기준으로 부여하십니까?

※ 수익자부담직종 : 순수한 수익자부담직종, 수익자부담 사감 등

- ① 상시전일근무 직종과 동일한 기준으로 부여하며, 근무기간(또는 근무시간)에 비례하여 연차휴가 부여일수 조정함
- ② 부여하지 않음 (사유 기재 :)

문6. 휴직에 관한 질문입니다.

문6-1. 학교업무종사자가 육아휴직을 청구한 경우 어떻게 하나요?

- ① 법정요건*에 해당할 경우 2년 이내의 범위에서 부여함
- ② 법정요건에 해당할 경우 1년 이내의 범위에서 부여함
- ③ 육아휴직을 부여하지 않음('문6-1-2'로 이동)
- ④ 기타 ()

※ 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우

문6-1-1. 학교업무종사자에 대한 육아휴직을 부여하신 적이 있다면 그 내역을 기재해주시시오.(최근 1년간)

직종	기간	비고

문6-1-2. 학교업무종사자의 청구에도 불구하고 육아휴직을 미부여 하였다면 그 이유는 무엇입니까?
- 사유 기재 ()

문6-2. 학교업무종사자에게 가족돌봄휴직을 부여하고 계십니까?

- ① 학교업무종사자가 가족돌봄휴직을 청구한 경우 부여함
- ② 상시전일근무자가 청구한 경우 가족돌봄휴직을 부여하고, 방학중미근무자에게는 방학기간을 활용하도록 함
- ③ 원칙적으로 가족돌봄휴직 청구시 부여, 15시간 미만근무 직종에게는 가족돌봄휴직을 부여하지 않음
- ④ 기타 ()

문7. 징계에 대한 질문입니다.

문7-1. 학교업무종사자에 대한 징계별 결정권자는 누구입니까?

구분	징계결정권자				비고
	해고	정직	감봉	견책	
학교회계직종					
교원대체직종					
기타직종					

- ① 교육청 산하 인사위원회
- ② 학교 인사위원회
- ③ 교장
- ④ 교감
- ⑤ 행정실장
- ⑥ 기타 ()

문7-2. 학교단위 취업규칙상 징계절차규정을 두고 계십니까?

- ① 교육청 표준취업규칙상 징계절차 규정에 따름
- ② 학교업무종사자의 징계에 관하여 학교단위 취업규칙상 규정을 두고 있음
- ③ 학교업무종사자의 징계에 대하여 별도로 규정하고 있지 않음
- ④ 기타 ()

문7-3. 종사자에게 징계처분은 어떤 방식으로 통보하십니까?

- ① 징계처분(사유, 처분일, 종류 등)을 기재한 서면으로 통보
- ② 징계처분(사유, 처분일, 종류 등)을 이메일 또는 문자메세지로 통보
- ③ 징계처분(사유, 처분일, 종류 등)을 구두로 통보
- ④ 기타 ()

문8. 정년 및 해고

문8-1. 학교단위 취업규칙상 학교업무종사자의 정년은 어디에 규정되어 있으며 정년은 몇세인가요?

- ① 소속 교육청 표준 취업규칙 기준에 따름(세)
- ② 학교단위 취업규칙에 규정(세)
- ③ 정년 규정 없음

문8-2. 취업규칙상 정년 퇴직일에 대한 기준은 무엇이며, 어디에 규정되어 있나요?

- ① 정년에 도달한 날 또는 그 다음날을 퇴직일로 함
- ② 정년에 도달한 날이 속한 달의 말일을 퇴직일로 함
- ③ 상반기에 정년도달시 상반기의 말일을, 하반기에 정년도달시에는 하반기의 말일을 퇴직일로 함
- ④ 정년에 도달한 해의 말일을 퇴직일로 함
- ⑤ 별도로 명시하고 있지 않음
- ⑦ 기타()

문8-3. 다음 항목 중 취업규칙상 해고사유 명시된 항목에 모두 ○ 또는 √ 표시(중복표시)해주십시오

- ① 해당 직무를 수행할 수 없을 정도의 신체 또는 정신상의 이상이 있는 경우
- ② 근무성적이 극히 불량하여 근로관계를 계속 유지하기 어려운 경우(문8-4' 답변)
- ③ 사업·예산이 축소 또는 폐지되어 경영상 감원이 불가피한 경우
- ④ 학생수 감소로 폐교되거나 학교가 통합 된 경우
- ⑤ 기타()

문8-4. 취업규칙상 근무평정결과에 따라 해고할 수 있다고 규정을 둔 경우 해고사유에 해당하는 근무평정결과에 기준을 명시하고 있나요?

- ① 별도 명시안함
- ② 별도 명시함
- (근무평정결과 기준 기재:)

※예시-1) 연속 3회 불량등급을 받는 경우 해고사유에 해당하는 시에는 "연속 3회" "불량"으로 기재

※예시-2) 최근 3년간 2회 이상 불량등급을 받는 경우 해고사유에 해당 시에는 "최근 3년간 2회", "불량"으로 기재

문8-5. 취업규칙상 폐교, 통폐합, 예산축소 등에 따른 해고시 해고회피노력 등 근로기준법상 요건*을 준수토록 명시하고 있나요?

- ① 명시하고 있음
- ② 명시하고 있지 않음

근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

문8-6. 최근 3년간 기간제 근로계약을 체결한 학교업무종사자 중 재계약이 이루어지지 않은 경우의 사유별 인원수를 기재해주십시오.

- ① 근무평정결과 불량 또는 자질부족 - ()명
- ② 근로자의 의원사직 또는 계약갱신 거부 - ()명
- ③ 근로자의 건강 등 일신상 사유 - ()명
- ④ 직제, 정원 개편, 또는 사업의 종료, 학생수, 학급수의 감소 등의 사유로 인한 예산축소 - ()명
- ⑤ 계약기간만료시 학교가 계약연장 거절 - ()명

⑥ 기타 학교 경영상 사정 - ()명

문9. 직장내 성희롱 예방교육에 관한 질문입니다.

문9-1. 직장내 성희롱예방교육을 실시하고 계십니까?

- ① 직장내 성희롱 예방교육을 매년 1회 이상 실시하고 있으며, 관련 서류를 보관함
- ② 직장내 성희롱 예방교육을 매년 1회 이상 실시하고 있으나, 관련 서류를 보관하지 않음
- ③ 직장내성희롱 예방교육을 실시하나, 매년 시행하지 않음
- ④ 기타 ()

문9-2. 직장내성희롱 예방교육은 누구를 대상으로 하고 계십니까?

- ① 노무관리 최종결정권자와 학교업무종사자 전체를 대상으로 시행함
 - ② 노무관리 최종결정권자와 학교업무종사자 중 일부 직종대상으로 시행함(‘문9-2-1’로 이동)
 - ③ 학교업무종사자 전체를 대상으로 시행함
 - ④ 학교업무종사자 중 일부 직종을 대상으로 함(‘문9-2-1’로 이동)
- ※ 노무관리 최종결정권자 : 교장, 교감, 행정실장 등

문9-2-1. 직장내성희롱 예방교육 대상에 미포함하는 직종 또는 대상이 있다면 선택해주시요.(중복 가능)

- ① 교원대체직종
- ② 15시간 미만 근무 직종
- ③ 수익자부담 직종
- ④ 노무관리 최종결정권자
- ⑤ 봉사직종
- ⑥ 기타 ()

문10. 퇴직급여에 관한 질문입니다.

문10-1. 학교업무종사자에 대한 퇴직급여는 어떤 기준으로 지급하십니까?

- ① 학교업무종사자가 1년 이상 계속 근로한 경우 직종과 관계없이 퇴직급여를 지급함
- ② 학교업무종사자의 직종별로 퇴직급여 지급여부를 달리 적용함(문‘10-1-1’로 이동)
- ③ 기타 ()

문10-1-1. 학교업무종사자의 직종별로 퇴직급여 지급여부를 달리 적용하는 경우 그 이유는 무엇입니까?

- ① 퇴직급여 지급의무가 없는 초단시간근로자(1주 15시간 미만 근무자)를 판단하여 지급하기 위함
- ② 교육부 및 교육청 교부 예산상 퇴직금이 포함된 직종인지 판단하여 지급하기 위함
- ③ 기타 ()

문10-2. 학교업무종사자의 퇴직급여는 어떤 제도를 활용하고 계십니까?

- ① 퇴직금 제도
- ② 확정급여형 퇴직연금제도(DB형)
- ③ 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)
- ④ 기타 ()

문10-3. 학교업무종사자가 퇴직시 퇴직급여 및 금품(미지급 임금, 연차미사용 수당 등)은 언제 지급하고 계십니까?

- ① 퇴직일로부터 14일까지 지급
- ② 퇴직일 다음 급여일에 지급함
- ③ 학교의 정산시점에 따라 퇴직일로부터 14일 경과후 지급하는 경우 있음

④ 기타 ()

문11. 취업규칙에 관한 질문입니다.

문11-1. 학교업무종사자에 적용할 학교단위 취업규칙이 작성되어 있나요?

- ① 교육청 표준 취업규칙과 동일한 취업규칙을 작성함
- ② 교육청 표준 취업규칙을 참고하여, 학교 자체 취업규칙을 작성함
- ③ 학교 자체 취업규칙은 작성하지 않음, 노무관리는 교육청 표준 취업규칙 및 운영지침에 따름
- ④ 기타 ()

※ 취업규칙을 작성하였다면(① 또는 ② 선택시) '문11-1-1'로 이동

문11-1-1. 취업규칙을 작성하거나 개정할 당시 학교업무종사자의 의견을 알기위해 어떤 절차를 거치셨습니까?

- ① 학교가 작성(또는 개정)한 취업규칙을 전체 학교업무종사자에게 설명하고 과반수의 의견을 청취하였음
- ② 학교가 작성(또는 개정)한 취업규칙을 전체 학교업무종사자에게 설명하고 과반수의 동의를 얻었음
- ③ 학교가 작성(또는 개정)한 이후, 학교업무종사자들이 열람할 수 있도록 함
- ④ 기타 ()

문11-2. 학교업무종사자 관련 취업규칙의 적용대상을 선택해주시요.(중복 선택)

- ① 학교회계직종
- ② 교원대체직종
- ③ 수익자부담 직종

문12. 계속근로연수 및 경력 인정에 관한 질문입니다.

문12-1. 다른 학교에서 학교업무에 종사한 근로자를 신규로 채용한 경우 계속근로연수는 어떤 기준으로 인정하고 계십니까?

※ 계속근로연수에 따라 달라지는 사항 : 퇴직금, 연차휴가 가산 근속 인정 문제 등

ex) 다른 학교에서 3개월 학교업무에 종사한 자가, 귀 학교에 신규 입사하고 10개월 뒤 퇴직하였을 때 퇴직금 등을 지급한다면, 퇴직금에 관한 계속근로연수를 인정한 것임

- ① 학교업무에 종사한 기간은 모두 계속근로연수로 인정함
- ② 동일 교육청 내에서 근무한 기간만 계속근로연수로 인정함
- ③ 인정하지 않음
- ④ 기타 ()

문12-2. 다른 학교에서 학교업무에 종사한 근로자를 신규로 채용한 경우 경력을 어떤 기준으로 인정하고 계십니까?

※ 경력에 따라 달라지는 사항 : 장기근무가산금, 복지포인트

- ① 학교업무에 종사한 기간은 모두 경력으로 인정함
- ② 동일 교육청 내에서 근무한 기간만 경력으로 인정함
- ③ 인정하지 않음
- ④ 기타 ()

문13. 무기계약 전환에 관한 질문입니다.

문13-1. 학교업무종사자 중 무기계약자 대상 인원 및 현재 전환인원을 기재해주시요.

'13년 무기계약 전환계획	'13년 전환자 실적	'13년 미전환 인원
명	명	명

문13-1-1. 무기계약자 전환대상 선정 기준은 어떻게 하고 계십니까?

- ① 소속교육청 무기계약 전환대상 기준·직종에 따라 전환
 - ② 소속교육청 무기계약 전환대상 기준·직종보다 확대 (확대내용 및 사유:)
 - ③ 소속교육청 무기계약 전환대상 기준·직종보다 축소 (축소내용 및 사유:)
- ※ 무기계약 전환대상 확대 또는 축소사유를 구체적으로 기재

문13-1-2. 무기계약 전환제외 사유별 인원과 직종을 기재해주시요.

- ① 일시 간헐업무 - 직종명: / 인원수 () 명
 - ② 기간제법상 전환제외사유 해당 - 직종명: / 인원수 () 명
 - 전환제외 사유 : ③ 소속 근로자가 아닌 경우
 - 직종명: / 사용자 : 인원수()명
 - ④ 기타
 - 사유 : / 인원수 ()명
- ※ 무기계약 전환제외 사유별로 여러 직종이 있는 경우에는 해당 직종 모두 기재

문13-2. 학교업무종사자를 신규 채용할 경우 어떤 근로형태로 채용하십니까?

- ① 무기계약 근로자로 채용함
- ② 기간제 근로자로 채용후, 향후 무기직 전환 검토함
- ③ 기타()

문13-3. 결원(퇴사, 정년 등 자연감소)발생으로 인한 신규인력 채용 시 어떤 근로형태로 채용하십니까?

- ① 결원 발생시 기존 퇴직한 종사자의 계약형태가 무기계약자인 경우 무기계약자로 채용하고, 기간제계약이었던 경우 기간제로 채용함
- ② 무기계약 근로자로 체결함
- ③ 기간제 근로자로 우선 채용후, 향후 무기직 전환 검토함
- ④ 기타 ()

<8> 학교업무종사자 직종별 조사

※ 각 직종별 별도 조사항목입니다. 귀 학교에 고용 중인 직종의 경우 해당 내용을 간략히 기술해주시기 바랍니다.

[영양사 직종]

1. 영양사 채용시 학교가 제시하는 자격 요건 등

- ① 채용 근거 :
- ② 자격 요건 :

- ※ 예시 : 영양사 면허 소지자, 학력, 학과전공, 교원등 자격증 여부 등
- ③ 수행업무 :

[사서(보조) 직종]

1. 사서(보조) 채용시 학교가 제시하는 자격 요건 등

- ① 채용 근거 :
- ② 자격 요건 :
- ※ 예시 : 사사자격증 등급, 학력, 학과전공, 교원등 자격증 여부 등
- ③ 수행업무 :

[조리원, 배식보조, 석식조리원 직종]

문1. 조리원, 배식(급식)보조, 석식조리원 근로자를 시간제로 활용하는 경우 소정근로시간 초과시 연장근로에 대한 임금지급 기준은 어떻게 되나요?

- ① 하루 전체근로시간이 8시간 이내인 경우에는 근무시간에 대한 임금만 지급하고 별도의 가산수당을 지급하지 않음
- ② 근로계약서상 소정근로시간을 초과할 경우 근무시간에 대한 임금 이외에 가산수당을 지급함(‘문1-1’로 이동)

문1-1. 소정근로초과에 대한 가산수당 지급 기준을 기재하십시오.

- ① 정률로 지급 (기재 :) ※ 예시 : 시급의 0.5배 등
- ② 정액으로 지급 (기재 : 원) ※ 예시 : 시간당 000원

※ 석식조리원 운영학교는 아래 문항 답변

문2-1. 석식조리를 위한 ‘석식조리원’은 어떤 형태로 운영하고 계십니까?

- ① 중식조리원 중 일부를 석식조리원으로 활용(‘문2-1-1’, ‘문2-1-2’로 이동)
- ② 석식조리원을 별도로 채용 (‘문2-2-1’, ‘문2-2-2’으로 이동)
- ③ 석식조리원을 외부용역회사 등을 통해 일용형태로 공급 (‘문2-2-1’, ‘문2-2-2’으로 이동)

문2-1-1. 중식조리원 중 석식근무시 운영방식은 어떻게 되십니까?

- ① 중식조리원 중 일부 인원(희망자)을 석식조리원으로 활용
- ② 전체 중식조리원을 교대근무형태로 석식조리원으로 활용
- ③ 기타 ()

문2-1-2. 중식조리원 석식조리근무시 초과근무에 대한 수당은 어떤 기준으로 지급하고 계십니까?

- ① 1일8시간, 1주40시간을 초과한 모든 근무에 대해 초과수당을 지급함
- ② 1일8시간, 1주40시간 초과한 근무에 대하여 초과수당 지급하나 1주 기준 12시간 이내로만 지급
- ③ 기타 ()

문2-2-1. 석식조리원을 별도 채용(또는 외주)시 예산은 어디서 마련하십니까?

- ① 학교내 여유예산 책정
- ② 수익자 부담(학생)
- ③ 기타 ()

문1-2. 구육성회 직원의 복무관리에 대해서는 어떤 규정을 적용하나요?

- ① 다른 학교업무종사자와 같이 근로기준법을 적용하여 관리함
- ② 지방공무원 복무규정 등을 적용하여 관리함
- ③ 기타 ()

문1-3. 구육성회직원에게 관리수당을 지급하고 계십니까?

- ① 교육청 지급기준 등 관리지침에 따라 지급
- ② 교육청 지급기준 등 관리지침상 지급하지 않도록 하고 있으나, 학교 자체에서 관리수당 지급(문 1-2로 이동)
- ③ 관리수당 지급하지 않음

문1-3-1. 관리수당 지급시 예산은 어디서 마련하고 계십니까?

- ① 학교내 예비비등 여유예산에서 확보
- ② 수익자 부담(학생) 예산에서 확보
- ③ 기타 ()

[과학실무사]

문1. 과학실무사의 근무장소는 어디로 지정하고 계십니까?

- ① 과학실에서 근무
- ② 학기 중에는 과학실근무, 방학 중에는 교무실 근무
- ③ 교무실 근무 / 수업지원 때만 과학실 근무
- ④ 기타 학교자체 기준 ()

문2. 과학실무사에게는 어떤 업무를 부여하나요?

- ① 과학수업 보조 및 과학실 관리 업무(과학실무사 업무)만 부여
- ② 과학실무사 업무와 직종통합과 관련된 교무실무 업무도 부여
- ③ 학기 중에는 과학실무사 업무만 수행하고, 방학 중에는 교무실무사 업무를 부여함
- ④ 기타 학교자체 기준 ()

[특수교육실무사]

문1-1. 특수교육실무사 방학중 근무를 어떻게 지시하나요?

- ① 방학 중 특수교육대상 학생이 등교하는 경우(방학중 특별활동 등)에는 모두 근무
- ② 방학 중 소집일에만 근무
- ③ 방학 중 근무일 없음
- ④ 기타 학교자체 기준 ()

문1-2. 특수교육실무사의 근무시간 인정기준은 무엇인가요?

- ① 중식시간 및 특수교육대상학생 등하교시 근무하는 경우 인정
- ② 수업시간외 중식시간에 보조업무를 수행할 경우 인정
- ③ 수업시간외에는 인정하지 않음
- ④ 기타 학교자체 기준 ()

문1-3. 특수교육대상학생 졸업시 고용을 유지하십니까?

- ① 교육청 운영관리 기준 등에 따라 교육청으로 고용관리 이관
- ② 학교에서 계속 고용
- ③ 당연 계약종료 사유이므로 근로관계 종료
- ④ 기타 ()

[전문상담사]

문1-1. 학교에 배치된 전문상담사를 무기계약전환대상에 포함하고 계십니까?

- ① 무기계약전환대상으로 포함함
- ② 무기계약전환대상에 미포함(‘문1-1-1’로 이동)

문1-2. 무기계약 전환대상에 미포함하는 사유는 무엇입니까?

- ① 교육청의 개선계획에서 무기계약 전환 대상직종이 아니므로
- ② 한시적 사업에 종사하는 자이므로
- ③ 무기계약으로 전환할 예산이 수반되지 않아서
- ④ 기타 ()

[초등돌봄전담사]

문1-1. 학교에서 고용한 초등돌봄전담사의 인원수는 어떻게 되나요?

근무시간	인원수	비고
1주 15시간미만		
1주 15시간이상		
합계		

**문1-1-1. 기존에 1주 15시간 이상 근무하던 초등돌봄전담사를
15시간 미만으로 다시 계약한 사례가 있으신지요?**

- ① 해당 사례 있음(‘문1-1-2’로 이동)
- ② 해당 사례 없음

문1-1-2. 초등돌봄전담사의 근무시간을 변경한 사유는 무엇입니까?

- ① 교육청의 관리방침에 따른 것임
- ② 방과후 교실 등의 운영시간 변경으로 초등돌봄전담사의 근무시간을 변경
- ③ 기타 ()

문1-2. 초등돌봄전담사의 출퇴근시간은 어떻게 지도하나요?

- ① 업무준비를 위해 근로계약서상 근무시간보다 빨리 출근하도록 권고함
- ② 근로계약서상 출근 및 퇴근시간만 준수하도록 함
- ③ 기타 ()

문1-3. 주15시간 미만 근무하는 돌봄전담사의 퇴직금은 어떤 기준을 적용하고 계십니까?

- ① 15시간 미만 근무하는 경우 근로기준법상 퇴직금 규정이 적용되지 아니하므로, 지급하지 않음

- ② 퇴직금 지급의무는 없으나, 학교 자체적으로 퇴직금을 지급함
- ③ 기타 ()

문1-4. 저녁돌봄전담사 인건비 예산은 어디서 마련하십니까?

- ① 교육청에서 지급하는 특별교부회계로 지급
- ② 학교내 예비비등 여유예산에서 확보
- ③ 수익자 부담(학생) 예산에서 확보
- ④ 기타 ()

[당직기사 및 시설경비]

문1-1. 당직기사(시설경비) 채용시 인원 () 명

문1-1-1. 1명의 당직기사(시설경비) 고용시 근무일 운영은 어떻게 하고 계십니까?

- ① 매일 야간근무(학교 폐쇄시간 출근, 익일 오전 퇴근)
- ② 격일제 근무(당직교사, 무인경비시스템 등으로 비번일 보완)
- ③ 기타 ()

문1-1-2. 1명의 당직기사(시설경비) 고용시 연휴기간 중 근무일은 어떻게 운영하고 계십니까?

- ① 전체 기간 연속 근무
- ② 연휴기간 중에도 정해진 근무일만 근무
- ③ 기타 ()

문1-2. 당직기사(시설경비)의 시설관리를 위한 무인경비시스템도 사용하고 계십니까?

- ① 무인관리시스템 계약 체결 운영
- ② 무인관리시스템 계약 없음, 시설관리는 당직교사가 전담
- ③ 기타 ()

[전임코치]

문1-1. 전임코치 계약기간 및 갱신 횟수를 기재하십시오.

- 계약기간 () 개월
- 갱신횟수 () 회

문1-2. 전임코치의 업무는 어떤 기준으로 부여하십니까?

- ① 학교운동팀 감독(또는 코치)업무만 수행
- ② 일반 학생 체육수업도 일부 병행
- ③ 기타 학교 자체 기준 ()

[기간제 교원(2014.4.1. 기준)]

1. 기간제 교원 채용 사유 및 사유별 인원을 기재해주십시오.

	채용사유	인원
2012	교원 결원 보충	
	특정교과 수업일수 보강	
	기타	
2013	결원 보충	
	특정교과 수업일수 보강	
	기타	
2014	결원 보충	
	특정교과 수업일수 보강	
	기타	

2. 최근 3년간 기간제 교원의 사용기간별 인원수를 기재해 주십시오.

	3월 미만	6월 미만	9월 미만	1년 미만	1년 이상	총원
2012						
2013						
2014						

3. 최근 3년간 기간제교원 및 교원 담임 부여 사례가 있다면 그 인원수를 기재해주십시오.

		기간제교원
2012	담임	
	비담임	
2013	담임	
	비담임	
2014	담임	
	비담임	

<강사직종 현황(매년 4.1. 기준)>

※ 2012년, 2013년, 2014년 강사등 기타직종 인력현황

연도	계약기간유형					총계	비고
	3개월 미만	3~6개월	6~9개월	9~11개월	1년 이상		
스포츠강사							
전임코치							
영어회화전문강사							
원어민보조교사(영어)							
원어민보조교사(중국어)							
시간강사							

<수고맙으셨습니다. 작성해주신 조사표는 소중한 연구자료로서 엄격한 보안하에 관리하겠습니다.>

문1-3. 현재 학교업무종사자 보수체계 전환의 직종 범위는 어떻게 되나요?

- ① 전 직종 월급제 전환(시간제 근무자 제외) (문1-4-1로 이동)
 ② 일부직종의 경우 기존 연봉제 유지
 ③ 기타 ()

문1-3-1. 현재 학교업무종사자 월급제 전환과 관련하여 근로자와의 동의 획득에 관한 교육청의 지도방침은 어떻게 되나요?

※ 아래 a)~d)까지의 전환 절차관련 지도 내용에 따라 교육청의 지도방침 수준을 번호로 기재

- ① 필수적으로 갖추도록 함 ② 권고사항 ③ 별도의 지도없음

전환절차 관련 사항	지도 수준
a) 근로계약서 작성	
b) 개별동의서 작성	
c) 전환 취지 설명	
d) 취업규칙 개정	

문1-4. 직무통합 직종(교무실무사, 행정실무사 등)운영 상황

순서	통합직종	기존직종	인원수	비고
1	교무실무사	교무보조		
		사무보조		
		전산보조		
		...		
2	행정실무사	행정보조		
		교육성회		

문1-4-1. 직무통합직종(교무실무사, 행정실무사 등)에 대하여 개별근로자와의 동의 획득에 관한 교육청의 지도방침은 무엇인가요?

- ① 필수적으로 갖추도록 함 ② 권고사항 ③ 별도의 지도없음

전환절차 관련 사항	지도 수준
a) 근로계약서 작성	
b) 개별동의서 작성	
c) 통합 취지 설명	

문2. 다음은 학교업무종사자등 징계에 관한 사항입니다.

문2-1. 학교업무종사자에 대한 징계별로 해당되는 결정권자의 번호를 기재해주세요.

- ① 교육청 산하 인사위원회 ② 학교 인사위원회
 ③ 학교자율에 맡김 ④ 직종별로 다름

구분	징계결정권자				비고
	해고	정직	감봉	견책	
학교회계직종					
교원대체직종					
기타직종					

문2-2. 학교업무종사자 징계로 인한 분쟁(노동위원회 구제신청) 발생시 대응은 어디서 주관하고 계신지요?

- ① 교육청 관리부서(또는 노무사)가 분쟁 대응
- ② 교육청 직고용 직종은 교육청에서 대응, 학교장 고용 직종은 학교 자체 대응하는 것이 원칙임
- ③ 분쟁 발생학교에서 대응함

문3. 다음은 학교업무종사자등 단체교섭에 관한 사항입니다.

문3-1. 귀 교육청에서 단체교섭을 진행하고 있는 노동조합은 어디인가요?

※ “학교비정규직 연대회의”와 교섭시 참여 노조 복수선택

- ① 전국학교비정규직노동조합
- ② 전국여성노조
- ③ 공공운수노조 전회련학교비정규직본부
- ④ 기타(노조명 :)

문3-2. 교육청에서 단체교섭진행을 위한 교섭 위원회의 구성은 어떻게 하고 계신가요?(학교회계직종 외 학교업무종사자 담당부서 포함여부 등 기재)

순서	담당업무	교섭담당부서	비고
1	학교회계직 관리		
2	교원대체 직종		
3	...		

문3-3. 단체교섭시 교섭대상으로서 협의하고 계신 내용의 범위는 어떠한 것인가요?

※ 단체교섭시 교섭대상으로 협의중이신 범위에 O, × 표시

구분	고용관련 (무기직전환 등)	근로조건 (임금 및 처우)	직종별 요구사항
학교회계직종			
교원대체직종			
기타 직종			

문3-4. 최근 1년간 체결한 단체협약의 종류는 무엇인가요? ※ 체결한 협약의 종류에 O, × 표시

구분	단체협약	임금협약	직종별 협약
학교회계직종			
교원대체직종			
기타 직종			

<공통 조사 : 지자체등 외부예산 지원사업 관련 학교 쟁점(2014.4.1. 기준)>

문1-1. 관할 교육청 내 지자체등 외부예산 지원사업 운영 현황

※ 표 작성요령

① **사업명칭** : 외부예산을 지원하는 사업의 명칭이 있다면 기재 ex) 공공도서관-학교도서관 협력프로젝트 사업 등

② **예산지원기관** : 외부예산으로 운영되는 사업의 예산을 지원하는 기관 기재 ex) 지자체, 문화체육관광부

③ **기간** : 예산이 지원되는 기간 및 해당사업이 반복되어 진행되고 있는 회수 기재 ex) 1년간 지원 (3회 반복 지원)

④ **주관부서** : 외부예산운영사업에 대한 교육청내 사업부서가 있다면 기재, 개별학교가 예산지원기관과 직접 계약을 체결한다면, "개별 학교"로 기재

⑤ **사용직종** : 외부예산운영사업에 학교업무종사자 등 근로자를 채용한다면, 해당 직종 기재 ex) 사서

순서	①사업명칭	②예산지원기관	③기간	④주관부서 (교육청 또는 학교)	⑤학교업무종사자 사용직종
1					
2					
3					
....					

문1-1-1. 지자체등 외부예산 운영사업에 종사하는 학교업무종사자의 무기계약 전환 대상 여부는 어떻게 되나요?

- ① 교육청 내 각 직종별 학교업무종사자 무기계약 전환대상과 동일하게 관리함
- ② 외부예산 운영사업에 근무하는 종사자는 한시적 사업으로 무기계약전환 대상자 제외함(문1-1-2로 이동)
- ③ 기타 ()

문1-1-2. 외부예산 운영사업에 종사하는 종사자를 무기계약 전환 대상에서 제외하는 사유는 무엇인가요?

- 사유 ()
- 근거 ()

문1-2. 지자체등 외부예산 운영사업에 종사하는 학교업무종사자의 임금 등 근로조건 현황은 어떻게 관리되고 있나요?

- ① 교육청 내 각 직종별 학교업무종사자 근로조건(임금 및 수당)과 동일하게 지급함
- ② 외부예산운영사업에 근무하는 종사자는 교육청이 관리하는 학교업무종사자와 근로조건을 달리 설정 (문1-2-1로 이동)
- ③ 기타 ()

문1-2-1. 지자체등 외부예산 운영사업에서 학교업무종사자들의 근로조건을 달리 설정하는 이유는 무엇인가요?

- ① 외부에서 지원되는 예산범위에 따라 근로조건이 결정됨
- ② 학교업무종사자와는 채용경로 및 담당업무가 달라 동일한 근로조건을 적용하지 않음
- ③ 기타 ()

① 동일하게 지급됨 ② 지급되지 않음 ③ 기타 ()

※ 학교규모별 조리원 배치 기준을 기재해주십시오.

구분	배치기준	근거
초등학교		
중학교		
고등학교		

※ 교원대체직종 채용 현황 및 관련 배치근거를 기재해주십시오 (가급적 구체적 조항 명시)

연도	인원	배치관련 법령 및 근거규정	비고
스포츠강사			
전임코치			
영어회화전문강사			
원어민보조교사(영어)			
원어민보조교사(중국어)			
시간강사(교과교실제 등)			

<수고 많으셨습니다.>