

#### 4 공립 초·중등학교 계약제교원 관련 질의·응답

1. 기간제교원 임용 요건인 '1개월 이상'에서 '1개월'의 의미는?

- ☞ 관련 법에 근거한 역산(曆算)에 따라, 최후의 월에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일까지가 1개월임.  
예) 2월 23일 임용 → '3월 22일'까지 / 5월 25일 임용 → '6월 24일'까지, (근거) 「민법」 제160조

※ 「민법」 제160조(역에 의한 계산)

- ① 기간을 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 역(曆)에 의하여 계산한다.
- ② 주, 월 또는 연의 처음으로부터 기간을 기산하지 아니하는 때에는 최후의 주, 월 또는 연에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일로 기간이 만료한다.
- ③ 월 또는 연으로 정한 경우에 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료한다.

2. '3월 1일'의 계약 기간 시점 포함 여부?

- ☞ 신학년도 시작일로부터 1월 이상을 임용할 경우 3월 1일을 포함하여 계약함으로써 퇴직수당 및 급여에 불이익이 없도록 함.

3. 기간제교원의 채용시에 정규교원의 '①결원기간의 시작일', '②결원기간의 종료일', '③결원기간 사이의 중간공백일'이 공휴일 또는 휴업일일 경우에는 계약기간에 포함할 수 있는가?

- ☞ 정규교원의 결원기간에 공휴일 또는 휴업일이 포함된 경우에는 해당 휴일을 계약기간에 포함하여 임용함(①, ②). 또한, 결원기간에 포함되지 않는 중간공백일(두 건의 결원 사안 간의 사이 날)이 공휴일 또는 휴업일의 경우에도 교육과정 및 근로관계의 적절한 운영을 위해 계약기간에 포함하여 임용함(③).

4. 계약의 원인행위가 병가, 출산휴가를 합하여 1개월을 초과할 경우 기간제교원을 채용할 수 있는가?

- ☞ 병가가 1개월 미만인 경우 기간제교원을 채용할 수 없으나, 채용계획 수립시 기간제교원 채용의 원인행위인 병가(1개월 미만)와 출산휴가가 단절없이 연속되며 학교장의 승인이 완료된 경우에는 병가와 출산휴가를 합산하여 1개월을 초과하면 기간제교원을 채용할 수 있음. 또한 1개월 미만의 다른 원인행위에도 준용할 수 있음

5. 당초 요건에 부합하지 않아(역산 1개월 미만) 강사로 임용했던 계약제 교원을 추후 연이어 발생한 다른 사유로 인해 계속 임용할 경우, 그 합산 기간이 1월을 넘는다면 이전의 강사 임용 기간을 소급하여 기간제교원 임용이 가능한가?

- ☞ 임용불가. 교육공무원임용령 제5조에 '임용일자 소급의 금지' 규정에 위배되므로 별도의 사안으로 재계약해야 함. 다만, 계약 당초에 두 가지 이상의 사안이 발생하여 학교장 승인이 완료된 기간의 합이 1월을 초과할 경우에는 해당 기간 동안 기간제교원으로 임용할 수 있음