



유아교육법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 유치원 교직원 대체인력 배치 의무 신설 >

- 김기표의원 대표발의(의안번호 제2218307호)
- 남인순의원 대표발의(의안번호 제2218599호)
- 김민전의원 대표발의(의안번호 제2218612호)
- 문진석의원 대표발의(의안번호 제2218693호)
- 엄태영의원 대표발의(의안번호 제2220030호)
- 최혁진의원 대표발의(의안번호 제2220094호)

2026. 9.

교 육 위 원 회

전문위원 신문근

목 차

I . 개요	1
II . 검토의견	9
1. 유치원 교직원 대체인력 배치 의무 등 신설	9
[참고자료 1] 「유치원 교사 대체인력 지원 개선 방안」 (교육부)	39
[참고자료 2] 「교원휴가에 관한 예규」	54

I. 개요

1. 김기표의원안(의안번호 제18307호)

가. 제안경위

(1) 발 의 자 : 김기표의원 등 11인

(2) 발 의 일 : 2026. 4. 14.

(3) 회 부 일 : 2026. 4. 15.

나. 제안이유 및 주요내용

최근 한 사립유치원에서 근무하던 교사가 B형 독감 판정과 39.8도의 고열에도 불구하고 무리하게 출근을 지속하다 끝내 사망하는 비극적인 사건이 발생하였음. 해당 교사는 생명이 위중한 상황에서도 유치원 운영 공백을 우려해 적기에 휴식을 취하지 못하였는바, 유치원 교사의 열악한 근로 실태가 사회적 공분을 사고 있음.

현행 「영유아보육법」은 어린이집 보육교직원의 업무 공백 시 대체인력을 배치하도록 명시하고 있으나, 「유아교육법」에는 교직원이 휴가, 질병, 연수 등으로 인한 공백 발생 시 대체인력을 배치해야 할 명확한 법적 의무 규정이 미비함. 이로 인해 유치원 현장에서는 교직원이 신체상·정신상 질환이나 부득이한 사유가 발생해도 대체인력 확보의 어려움으로 인해 휴직이나 휴가를 사용하지 못하는 사례가 빈번하며, 이는 교사의 생명권 침해는 물론 유아의 안전과 교육의 질 저

하로 직결되고 있음.

이에 유치원 설립자·경영자가 교직원의 휴가, 질병, 연수 등 부득이한 사유로 업무 공백이 발생할 경우 대체인력을 의무적으로 배치하도록 법적 근거를 신설하고, 국가 및 지방자치단체가 이에 필요한 비용 지원 및 통합대체인력지원시스템 구축 등 시책을 마련하도록 함으로써 교직원의 휴식권을 실질적으로 보장하는 한편, 교육감이 유치원 현장의 대체인력 배치 및 근로실태를 정기적으로 점검하도록 하여 유치원 교사가 안전한 환경에서 교육에 전념할 수 있는 여건을 조성하려는 것임(안 제18조제3항부터 제5항까지 및 제20조의2 신설).

2. 남인순의원안(의안번호 제18599호)

가. 제안경위

- (1) 발 의 자 : 남인순의원 등 11인
- (2) 발 의 일 : 2026. 4. 24.
- (3) 회 부 일 : 2026. 4. 27.

나. 제안이유 및 주요내용

최근 사립유치원에서 교사가 독감 판정에도 대체인력을 구하지 못한 채 무리하게 출근을 이어오다 사망하는 일이 발생하였음. 해당 사건은 유치원 현장에서 교사가 아프더라도 안심하고 쉴 수 없는 구조와, 대체교사 확보 체계가 충분히 갖춰지지 못한 현실을 여실히 드러냄.

「영유아보육법」은 보육교사의 휴가·병가 시 대체교사 배치와 인건비 지원을 국가와 지방자치단체의 의무로 규정하고 있으나, 「유아교육법」은 대체교사 배치에 관한 명시적인 규정 없이 개별 교육청별로 운영되고 있음.

그런데 교육청별로 대체교사를 지원하는 단가와 조건이 상이할 뿐만 아니라 적기에 대체교사를 확보하기 어려워 질병 등의 사유에도 불구하고 교사가 무리하게 출근하는 구조가 발생하고 있으므로, 교사의 안전뿐만 아니라 유아의 안전에도 영향을 미칠 우려가 있음.

이에 병가 등으로 교사의 업무에 공백이 생기는 경우 대체교사를

배치하도록 하고, 대체교사의 인건비는 국가 및 지방자치단체가 부담하도록 함으로써 교사의 건강뿐만 아니라 유아의 안정적인 교육과 건강을 지키려는 것임(안 제20조, 제23조 및 제26조).

3. 김민전의원안(의안번호 제18612호)

가. 제안경위

- (1) 발 의 자 : 김민전의원 등 10인
- (2) 발 의 일 : 2026. 4. 24.
- (3) 회 부 일 : 2026. 4. 27.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 유치원의 설립·운영 및 교직원의 배치, 국가 및 지방자치 단체의 비용 등 지원에 관한 사항을 규정하고 있으나, 교직원이 질병, 감염병, 휴직 등의 사유로 직무 수행이 어려운 경우 교직원을 대신할 대체인력의 배치나 지원에 관한 규정은 명시되어 있지 않음.

그런데 상당수의 유치원에서 적기에 대체인력을 확보하기 어려워 질병이나 감염 우려가 있는 상황에서도 업무를 수행할 수 밖에 없는 사례가 발생하고 있고, 특히 사립유치원의 경우 대체인력 확보 및 비용 부담 등의 문제로 적절한 대응에 어려움이 있다는 지적이 있음.

이에 유치원 교육과정 및 운영 등에 공백이 생기는 경우 대체교사 등 대체인력을 배치하도록 하고, 교육부장관 및 교육감이 대체인력의 확보·관리와 배치 지원에 필요한 시책을 마련하도록 함으로써 유아 교육의 안정적인 운영과 교육여건 개선에 이바지하려는 것임(안 제22조의6 신설 등).

4. 문진석의원안(의안번호 제18693호)

가. 제안경위

- (1) 발 의 자 : 문진석의원 등 10인
- (2) 발 의 일 : 2026. 4. 29.
- (3) 회 부 일 : 2026. 4. 30.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 유치원에 교원의 자격·임무 등에 관한 규정을 두고 있으나, 교사의 휴가·병가 사용을 보장하는 규정과 그 사용으로 인한 업무 공백에 대응하기 위한 대체교사 배치에 관한 규정은 마련되어 있지 않음.

그런데 교사가 감염병 감염 등 부득이한 사유가 있음에도 대체교사 확보의 어려움으로 병가 사용에 제약을 받는 경우가 있으며, 원장이 교사의 휴가·병가 신청을 정당한 사유 없이 거부하거나 그 사용을 이유로 불이익한 처우를 하는 사례가 발생하고 있음.

이에 교사의 휴가·병가 등의 사용 시 대체교사를 배치하도록 하고, 교사의 휴가·병가 등의 신청을 정당한 사유 없이 거부하거나 그 사용을 이유로 불이익한 처우를 하는 행위를 금지하도록 하며, 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 함으로써 교사의 법정 휴가권과 건강권을 실질적으로 보장하고, 안정적인 대체교사 지원 체계를 구축하여 유아교육의 연속성과 질을 제고하려는 것임(안 제22조의6 신설 등).

5. 임태영의원안(의안번호 제20030호)

가. 제안경위

- (1) 발 의 자 : 임태영의원 등 11인
- (2) 발 의 일 : 2026. 7. 20.
- (3) 회 부 일 : 2026. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 유치원 교직원의 구분과 배치기준에 관한 사항을 규정하고 있으며, 국가 및 지방자치단체가 사립유치원의 설립 및 유치원 교사의 인건비 등 운영에 드는 경비의 전부 또는 일부를 보조한다고 규정하고 있음.

그런데 교직원이 질병·휴직·연수 등으로 인한 업무 공백을 방지하기 위한 대체인력 확보에 따른 인건비 부담 및 인력 수급의 어려움으로 인하여 교직원이 부득이한 상황에서도 업무를 지속하는 사례가 발생하고 있음.

이에 원장은 교직원의 질병·휴직·연수 등으로 업무 공백이 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우 교육부장관 및 교육감에게 대체인력의 지원을 요청할 수 있고, 교육부장관 및 교육감이 대체인력 지원과 사립유치원의 대체교사 인건비 지원을 할 수 있도록 함으로써 유아교육의 연속성과 안정성을 확보하고 교직원의 근무환경을 개선하며 유아의 안전과 교육의 질을 제고하려는 것임(안 제22조의6 신설, 제26조).

6. 최혁진의원안(의안번호 제20094호)

가. 제안경위

- (1) 발 의 자 : 최혁진의원 등 10인
- (2) 발 의 일 : 2026. 7. 22.
- (3) 회 부 일 : 2026. 7. 23.

나. 제안이유 및 주요내용

최근 유치원에서 교사가 독감으로 인해 고열과 통증이 심한 상황에서도 적절한 휴식을 보장받지 못하고 업무를 계속하도록 하여 건강이 악화된 사례가 발생하면서 교직원 건강권 보호 문제가 사회적 과제로 대두되고 있음. 이는 교직원의 병가 등 사용 여건과 대체인력 지원체계가 미흡한 유아교육 현장의 구조적 문제와도 관련이 있다는 지적이 있음.

이에 유치원 교직원의 질병·감염병 또는 병가 등으로 인한 업무 공백 발생 시 대체인력을 적시에 배치·지원할 수 있도록 하고, 정당한 사유 없이 교직원의 병가 등 사용을 제한할 수 없도록 하며, 이에 대한 실태점검 및 시정명령, 시정명령 위반에 따른 제재조치의 신설 등 교직원의 건강권 및 적정 근무환경 보호에 필요한 제도적 기반을 강화함으로써 유아교육의 질 향상에 기여하려는 것임(안 제20조의2 신설).

II. 검토의견

1. 유치원 교직원 대체인력 배치 의무 등 신설

가. 개정안의 요지

- 6개의 개정안은 유치원교사 및 직원의 휴식권을 보장하기 위하여 대체인력 배치를 의무화하거나 지원하려는 것임.

현행	①김기표의원안	②남인순의원안
제18조(지도·감독) ① . ② (생략) <u><신설></u>	제18조(지도·감독 등) ① . ② (현행과 같음) ③ 교육감은 유치원 교직원의 휴가 사용 및 제20조의 2에 따른 대체인력 배치 현황 등 근로실태를 정기적으로 점검하여야 한다.	
<u><신설></u>	④ 교육감은 제3항에 따른 점검 결과 필요하다고 인정되는 경우에는 원장 또는 그 설립·경영자에게 기간을 정하여 시정 또는 변경을 명하거나 제30조제1항에 따른 관할청에 이를 명할 것을 요청할 수 있다.	
<u><신설></u>	⑤ 제3항에 따른 실태점검의 주기, 방법 등에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다.	
<u><신설></u>	제20조의2(대체인력의 배치 등) ① 유치원의 설립자·경영자는 교직원이 다음	

현행	①김기표의원안	②남인순의원안
	각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 교육과정의 안정적 운영을 위하여 그 업무를 대행할 인력(이하 “대체인력”이라 한다)을 배치하여야 한다. 1. 관계 법령 및 해당 유치원의 정관이나 규칙에 따른 연가, 병가, 공가 및 특별휴가(결혼, 사망, 출산휴가, 모성보호 휴가 등을 포함한다)를 사용하는 경우 2. 연수, 보수교육, 교육 현장 지원을 위한 파견 또는 출장 등에 공적 업무와 관련하여 참석하는 경우 3. 「병역법」 등 관계 법령에 따른 의무를 이행하는 경우 4. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지에 따른 건강진단, 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진 등을 받는 경우 5. 본인 및 가족의 질병·사고, 아동학대 예방 및 대응 관련 긴급지원 등 교육부령으로 정하는 부득이한 사유가 발생한 경	

현행	①김기표의원안	②남인순의원안
	우 ② 제1항에 따라 배치되는 대체인력은 해당 직무를 수행하는 데 필요한 자격을 갖춘 사람이어야 한다. ③ 국가 및 지방자치단체는 제1항에 따른 대체인력의 원활한 배치를 위하여 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집 및 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교와 연계된 통합 대체인력 지원시스템(이하 “통합대체인력지원시스템”이라 한다)의 구축·운영, 비용 지원 등 필요한 시책을 마련하여야 한다. ④ 그 밖에 대체인력의 자격, 배치 기준, 지원 범위 및 통합대체인력지원시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다.	
제20조(교직원의 구분) ①·② (생략) <신설> ③유치원에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)의 정원에 관하여 필요		제20조(교직원의 구분) ①·② (현행과 같음) ③ 병가·연가·휴가 또는 보수교육 등으로 교사의 업무에 공백이 생기는 경우 이를 대체할 수 있는 교사(이하 “대체교사”라 한다)를 배치하여야 한다. ④----- ----- -----

현행	①김기표의원안	②남인순의원안
한 사항은 대통령령으로 정하고, <u>배치기준</u>은 제18조에 따른 지도·감독 기관이 정하며, 교육부장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다. 제23조(강사 등) ① 유치원에는 교육과정 운영에 필요한 경우 제20조제1항에 따른 교원외에 강사, <u>기간제 교사</u> 또는 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당하거나 보조하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립유치원은 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다. ② (생략) 제26조(비용의 부담 등) ①·② (생략) ③ 국가 및 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 사립유치원의 설립 및 <u>유치원교사의</u> 인건비 등 운영에 드는 경비의 전부 또는 일부를 보조한다.		----- -----<u>배치기준(대체교사의 배치를 포함한다)</u>은----- ----- ----- ----- -----. 제23조(강사 등) ① ----- ----- ----- -----<u>기간제 교사, 대체교사</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제26조(비용의 부담 등) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----<u>유치원교사·대체교사의</u>----- ----- -----.

현행	③김민전의원안	④문진석의원안	⑤엄태영의원안	⑥최혁진의원안
<신설>	제22조의6(대체 인력의 배치) ① 교직원이 질병, 감염병 등 예기치 못한 사정으로 직무를 수행할 수 없게 되거나 휴가, 연수 또는 휴직으로 인하여 유치원 교육과정 및 운영 등 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체 교사 등 대체 인력을 배치하여야 한다. ② 교육부장관 및 교육감은 대체 인력의 확보 및 관리 방안을 마련하는 등 제1항에 따른 대체 인력의 배치 지원에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다. ③ 제1항에 따른 대체 인력의 자격 및	제22조의6(교사 휴가 보장 및 대체교사 배치 등) ① 원장은 교사가 휴가·연가·병가 또는 육아휴직 등(이하 “휴가등”이라 한다)의 사유를 신청하는 경우 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 그 사용을 이유로 해당 교사에게 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. ② 휴가등으로 교사의 업무에 공백이 생기는 경우 이를 대체할 수 있는 교사(이하 “대체교사”라 한다)를 배치하여야 한다. ③ 교육부장관 및 교육감은 대체교사 배치의 지원을 위하여 대체 교사 명부를	제22조의6(대체 인력의 지원) ① 원장은 교직원의 질병, 휴직, 연수 등으로 업무 공백이 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우 교육부장관 및 교육감에게 대체 교사 등 대체 인력(이하 “대체 인력”이라 한다)의 지원을 요청할 수 있다. ② 교육부장관 및 교육감은 제1항에 따른 요청이 있는 경우 대체 인력을 지원할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 대체 인력 지원의 방법·절차·범위 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제20조의2(교직원의 병가 보장 및 대체 인력의 배치 등) ① 교직원이 본인 또는 가족의 질병, 감염병 등 예기치 못한 사정으로 직무를 수행할 수 없게 되거나 병가·휴가 또는 연가 등(이하 “병가등”이라 한다)으로 교직원의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 인력(이하 “대체 인력”이라 한다)을 배치하여야 한다. ② 원장은 교직원이 과로, 질병 또는 감염병, 그 밖의 사유로 정상적인 업무 수행이 어려운 상태에서 유아 교육 또는 행정 사무를 계속하게 하

현	행	③김민전의위원안	④문진석의원안	⑤엄태영의원안	⑥최혁진의원안
		제2항에 따른 지원에 필요 한 사항은 대 통령령으로 정하고, 대체 인력의 배치 기준은 제18 조에 따른 지 도·감독 기 관이 정한다.	작성·관리하 여야 한다. ④ 제2항에 따 른 대체교사 의 자격은 대 통령령으로 정하고, 대체 교사의 배치 기준은 제18 조에 따른 지 도·감독 기 관이 정한다.		거나 정당한 사유 없이 교 직원의 병가 등 사용 신청 을 거부하여 서는 아니되 고, 이를 이유 로 해당 교직 원에게 불이 의한 처우를 하여서는 아 니 된다. 이 경우 원장은 교직원이 부 재하게 된 때 부터 24시간 이내에 대체 인력이 배치 될 수 있도록 하여야 한다. ③ 교육부장관 및 교육감은 교직원의 질 병·감염병 또는 병가등 으로 인한 업 무 공백의 방 지와 유치원 의 안정적인 교육과정 운 영을 위하여 대체인력을 확보·관리하 고 신속하게 배치할 수 있 도록 대체인

현	행	③김민전의원안	④문진석의원안	⑤엄태영의원안	⑥최혁진의원안
					력 지원체계를 구축·운영하여야 한다. ④ 제1항에 따라 유치원에 배치하는 대체인력의 자격은 대통령령으로 정하고, 대체인력의 배치기준은 제18조에 따른 지도·감독 기관이 정한다. ⑤ 교육부장관 또는 교육감은 교직원의 과로를 방지하고 건강을 증진하기 위하여 교직원의 병가등 사용 및 대체인력 배치 현황에 대한 실태를 점검할 수 있고, 점검 결과에 따라 원장 또는 그 설립·경영자에게 개선을 권고하거나 시정을 명할 수 있다.

현	행	③김민전의원안	④문진석의원안	⑤엄태영의원안	⑥최혁진의원안
					⑥ 교육부장관 또는 교육감 은 제5항에 따른 시정 명 령을 받은 자 가 정당한 사 유 없이 이를 이행하지 아 니하면 대통 령령으로 정 하는 바에 따 라 해당 유치 원에 대한 차 등적인 재정 지원 또는 재 정지원 배제 등의 조치를 할 수 있다.
제 26 조 (비 용 의 부담 등) ① · ② (생 략)	제 26 조 (비 용 의 부담 등) ① · ② (현행과 같 음)			제 26 조 (비 용 의 부담 등) ① · ② (현행과 같 음)	
③ 국가 및 지 방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 사립유 치원의 설립 및 유치원교 사의 인건비 등 운영에 드 는 경비의 전 부 또는 일부	③ ----- ----- ----- ----- -----유 치원교사(대체 교사를 포함 한다)----- ----- -----			③ ----- ----- ----- ----- -----설립, 유치원교사 및 제22조의6 제1항에 따른 대체교사의-- -----	

현행	③김민전의원안	④문진석의원안	⑤엄태영의원안	⑥최혁진의원안
를 보조한다.	----- -----.		----- -----.	
법률 제21075호 유아교육법 일부 개정 법률 제35조(과태료) ①(생략)		법률 제21075호 유아교육법 일부 개정 법률 제35조(과태료) ①(현행과 같음)		
② 제17조제1 항에 따른 건 강검진을 실 시하지 아니 하거나 제17 조의3에 따른 응급조치의무 를 이행하지 아니한 자에 게는 300만원 이하의 과태 료를 부과 한다. 다만, 제17 조제1항에 따 른 유아 건강 검진을 유아 의 보호자에 게 3회 이상 안내(건강검진 결과 통보서 제출 요구를 포함한다)한 경우는 제외 한다.		② 다음 각 호 의 어느 하나 에 해당하는- ----- ----- ----- --. <단서 삭제>		
<신설>		1. 제17조제1항 에 따른 건 강검진을 실시하지		

현행	③김민전의원안	④문진석의원안	⑤엄태영의원안	⑥최혁진의원안
<신설> <신설> ③ (생략)		아니한 자. 다만, 유아 건강검진을 유아의 보 호자에게 3 회 이상 안 내(건강검진 결과 통보 서 제출 요 구를 포함 한다)한 경 우는 제외 한다. 2. 제17조의3에 따른 응급 조치의무를 이행하지 아니한 자 3. 제22조의6제 1항을 위반 하여 교사의 휴가등 의 사용을 정당한 사 유 없이 거 부하거나 그 사용을 이유로 해 당 교사에 게 불이익 한 처우를 한 자 ③ (현행과 같음)		

나. 검토의견

- 최근 경기 부천 사립유치원 교사가 독감에도 불구하고 병가 없이 근무를 하다가 사망하는 사건이 발생하였고, 이로 인하여 유치원 교사의 휴식권 보장에 대한 사회적 목소리가 높아지고 있음.
- 현재 유치원 교직원의 휴가, 연수 등으로 단기간 공백이 발생할 경우에는 유치원 교사에 대해서는 ①유치원 내 동료 교사가 그 공백을 채우거나 ②시·도교육청의 인력 지원 또는 유치원의 자체 채용으로 대체 교사를 배치하고 있고, 유치원 직원에 대해서는 대체 직원 배치 없이 동료 직원이 그 공백을 채우고 있음.
- 참고로, 장기간 공백으로 후임자가 필요한 경우에는 「교육공무원법」 제32조¹⁾ 및 「사립학교법」 제54조의4²⁾에 따라 유치원 교사에 한하여 기간제교원을 임용할 수 있음.

1) 「교육공무원법」

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

1. 교원이 제44조제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령으로 정하는 사유로 직무를 이탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우

② ~ ④ (생략)

2) 「사립학교법」

제54조의4(기간제교원) ① 각급 학교 교원의 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 교원자격증을 가진 사람 중에서 기간을 정하여 임용하는 교원(이하 "기간제교원"이라 한다)을 임용할 수 있다. 이 경우 임용권자는 학교법인의 정관 등으로 정하는 바에 따라 그 권한을 학교의 장에게 위임할 수 있다.

1. 교원이 제59조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직하여 후임자의 보충이 불가피할 때
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 또는 휴가 등으로 1개월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피할 때
3. 파면·해임 또는 면직 처분을 받은 교원이 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제9조제1항에 따라 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충발령을 하지 못하게 되었을 때

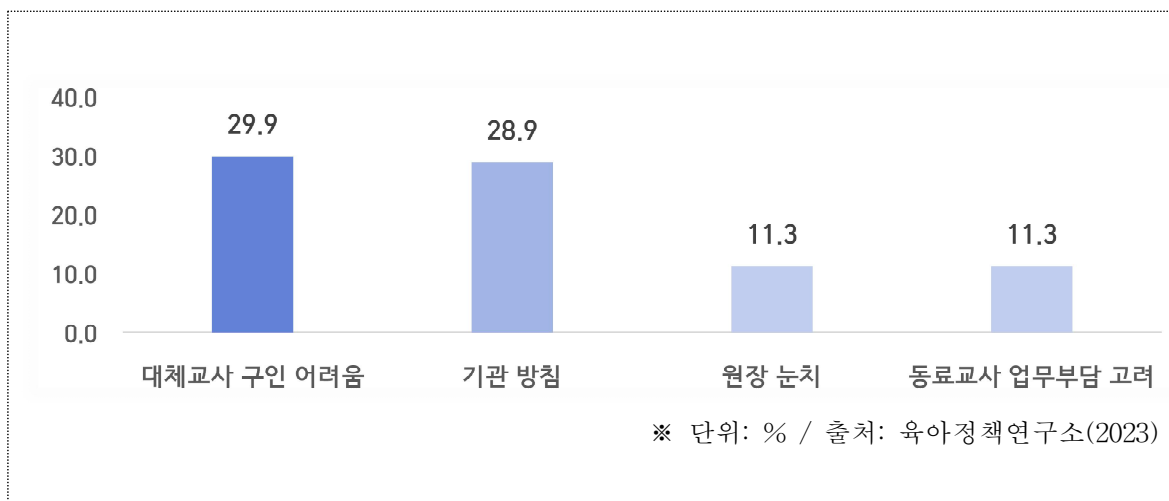
② ~ ④ (생략)

□ 그런데 동료 교직원에 대한 업무 전가의 심리적 부담과 유치원 내 인력 부족 상황을 고려하면, 시·도교육청의 인력 지원 또는 자체 채용을 통한 대체인력 배치가 전제되지 않을 경우 유치원 교직원이 휴가를 사용하는 데 현실적으로 어려움이 있음에도 불구하고,

현재 외부 파견은 일부 교육청(17개 중 4개)에서만 지원하고 있고, 유치원 자체 채용의 경우에도 구인난 및 시도별 인건비 지원 편차로 인한 비용 부담으로 채용에 어려움이 있는 상황임.

- 참고로, 2023년 육아정책연구소에 조사에 따르면, 연가 미사용 사유에 대해서 유치원 교사 중 29.9%는 대체교사 구인의 어려움을, 11.3%는 동료교사 업무부담 고려를 언급한 바 있음.

[유치원 교사 연가 미사용 사유]



[시·도교육청 별 대체인력 관련 지원 현황]

구분	대체인력 파견	대체인력 인건비 지원
대상	교사	교사
범위	-	자격연수, 특별휴가 * 공가, 직무연수, 병가 일부 지원
지원 교육청	4개 교육청	- (특별휴가, 자격연수) 전체 교육청 - (공가) 9개 교육청 - (직무연수) 8개 교육청 - (병가) 12개 교육청(6개 교육청은 조건부 지원)

□ 이에 6개 개정안은 대체인력 배치를 의무화 또는 지원하려는 것으로,

(김기표의원안)은 ①‘유치원설립자·경영자’가 ‘휴가, 연수, 보수교육, 파견, 출장 등’으로 ‘유치원 교직원’ 공백 시 대체인력을 배치하도록 하고, ②국가 및 지방자치단체는 통합대체인력지원시스템 구축·운영, 비용 지원 등 대체인력 배치 관련 시책을 마련하도록 하며, ③교육감은 휴가 사용, 대체인력 배치 현황 등 근로실태에 대해 정기 점검을 하도록 하고 있음.

(남인순의원안)은 ①‘휴가, 보수교육 등’으로 ‘유치원 교사’ 공백 시 대체인력을 배치하도록 하고, ②대체인력 인건비에 대해서 국가 및 지방자치단체가 지원할 수 있도록 하고 있음.

(김민전의원안)은 ①‘휴가, 연수, 휴직 등’으로 ‘유치원 교직원’ 공백 시 대체인력을 배치하도록 하는 한편, ②국가 및 지방자치단체가 대체

인력 배치 지원에 관한 시책을 수립·시행하고, ③대체인력 인건비를 지원할 수 있도록 하고 있음.

(문진석의원안)은 ①‘휴가, 육아휴직 등’으로 ‘유치원 교사’ 공백 시 대체인력을 배치하도록 하고, ②교육부장관 및 교육감이 대체교사 명부를 작성·관리하도록 하는 한편, ③유치원 교사의 휴가 및 육아휴직 등에 대한 거부 및 불이익 처우를 금지하도록 하고 있음.

(엄태영의원안)은 ①‘질병, 휴직, 연수 등’으로 ‘유치원 교직원’ 공백 시 교육부장관 및 교육감이 원장의 요청에 따라 대체인력을 지원할 수 있도록 하고, ②대체인력 인건비에 대해서 국가 및 지방자치단체가 지원할 수 있도록 하고 있음.

(최혁진의원안)은 ①‘본인 또는 가족의 질병·감염병, 병가·휴가·연가 등’으로 ‘유치원 교직원’ 공백 시 24시간 이내에 대체인력을 배치하도록 하고, ②원장에 대해서는 건강상 업무 수행이 불가능한 교직원에 대한 업무 지시, 병가등 사용에 대한 거부·불이익처우 행위를 금지하도록 하는 한편, ③교육부장관 및 교육감에 대해서는 휴가 사용 및 대체인력 배치 현황에 대한 실태점검 및 시정명령을 할 수 있도록 하고, 대체인력 지원체계를 구축·운영하도록 하고 있음.

[개정안 비교]

구분		감기표의원안	남인순의원안	김민건의의원안	문진석의원안	엄태영의원안	최혁진의원안
대체인력 배치 의무	대 상	유치원 교직원	유치원 교사	유치원 교직원	유치원 교사	유치원 교직원	유치원 교직원
	의무 주체	유치원 설립자·경영 자	명시 X	명시 X	명시 X	교육부장관· 교육감(재량) * 원장이 신청	원장
	사유	①휴가, ②연수·보수 교육, ③파견·출장, ④아동학대 예방 및 대응 관련 긴급지원 등	①휴가, ②보수교육 등	①질병·감염 병 등, ②휴가·연수· 휴직	휴가 등	①질병, ②휴직, ③연수 등	①질병·감염 병 등, ②병가·휴가· 연가
	배치 시한	X	X	X	X	X	O (24시간 이내)
	배치 기준 위임 형식	교육부령	지도·감독 기관	지도·감독 기관	지도·감독 기관	X	지도·감독 기관
대체인력 배치 관련 시책 마련 의무 (국가·지자체)		<시책 내용> 통합대체인력 지원시스템 구축·운영, 비용 지원 등	X	<시책 내용> 대체인력 확보 및 관리 방안 등	X	X	X
비용 지원		△ (시책 내용에 명시)	O	O	X	O	X
대체인력 배치 등에 관한 정기 점검 등		O	X	X	X	X	O
대체교사 명부 작성·관리		X	X	X	O	X	X
휴가 등 보장 의무 및 위반 시 제재		X	X	X	O	X	△ (체재규정 미비)
대체인력 지원체계 구축 의무 (국가·지자체)		X	X	X	X	X	O

이는 유치원 교직원의 대체인력 제도를 명확한 법적 근거 및 기준에 따라 체계적으로 운영함으로써 유치원 교직원의 휴식권을 실질적으로 보장하려는 측면에서 긍정적인 측면이 있음.

- 참고로, 최근 교육부에서도 개정안들과 동일한 문제의식 하에 「유치원 교사 대체인력 지원 개선 방안」을 발표한 바 있는데,

① 모든 시도에 대체인력 배치(순회교사, 수업 지원 강사), ②대체인력 인건비 지원 대상 확대(휴가, 연수, 출장 등 모든 사유), ③대체교사 인력풀 구축·제공, ④휴가 보장에 관한 정기 점검 실시 등을 담고 있음.

□ 다만, 법률 개정과 관련하여 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

1) 대체인력 배치 의무·지원(김기표의원안, 남인순의원안, 김민전의원안, 문진석의원안, 엄태영의원안, 최혁진의원안)

□ 6개의 개정안 모두는 유치원 교사 또는 교직원이 휴가 등으로 공백이 발생할 경우 대체교사 또는 대체인력을 배치하려는 것으로, 대부분 개정안들은 대체인력 배치를 의무화하는 구조인 반면, 엄태영의원안의 경우 원장의 신청에 따라 교육부장관 및 교육감이 재량에 따라 대체교사를 지원하도록 하는 구조임.

이와 관련하여 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 대체인력 배치 의무 제도의 도입에 따른 사회·경제적 비용 및 제도의 수용성 측면을 종합적으로 고려하여 사회적 합의를 바

탕으로 정교한 제도 설계가 수반될 필요가 있음.

엄태영의원안을 제외한 5개의 개정안에 따르면 모든 유치원이 일률적으로 대체인력 배치 의무가 부과되고, 이에 따라 추가재정소요가 발생될 것으로 예상됨³⁾.

또한, 국·공립 유치원 교직원의 경우에는 채용 형태에 따라 공무원 정원 확대도 수반될 것으로 예상됨.

그런데 이와 같은 사회·경제적 비용에도 불구하고 현재 대체인력 수급, 배치 기준, 운용 방식 등 제도의 운영 전반에 대한 설계 및 사회적 합의 형성이 미비된 상황에서 법적 책임만 부과할 경우 일선 유치원의 혼란이 가중되고 제도 수용성이 떨어질 우려가 있음.

□ 둘째, 대체인력 범위에 직원도 포함할지 여부에 대해서 인력 운용·관리의 행정적·재정적 부담, 타직렬 및 직역과의 형평성 등을 종합적으로 고려하여 결정할 필요가 있음.

대체인력 범위에 대해서 남인순의원안 및 문진석의원안은 “교사”로, 나머지 4개의 개정안은 “교직원”으로 규정하고 있음.

현재 유치원에는 현행법 제20조제2항4)에 따라 교사 이외에도 계약 의사, 간호사·간호조무사, 영양사, 행정직원 등 다양한 직원들이 배

3) 신규 대체인력 수요, 인건비 순증가분 등 추계의 한계 등 사유로서 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당(유아교육법 비용추계서 미첨부 사유서)

4) 「유아교육법」 제20조(교직원의 구분) ② 유치원에는 교원외에 계약의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 등을 둘 수 있다.

치되어 있음.

< 유치원 유형별 공무원 배치현황 >

(단위: 명, 2025.4.1.기준)

유형	간호사	영양사	조리사(원)· 배식지원	행정직원	기타 종사자
국립	0	4	9	3	8
공립	45	306	1,605	1,936	6,678
합계	45	310	1,614	1,939	6,686

주: 행정직원(공무원 미포함), 기타종사자(위생원, 사무원, 관리인, 누리과정운영도우미, 사회복지사 등 포함, 공무원 미포함)

* 자료: 교육부(출처: 시·도교육청 제출자료)

그런데 김기표의원안, 김민전의의원안 및 최혁진의의원안에 따를 경우 모든 직원들에 대해서도 대체인력 배치가 의무화되는바,

적용 범위가 광범위하여 인력 운용 및 관리에 행정적·재정적 부담이 증가하고, 별도의 대체인력을 두지 않고 있는 초·중등학교 직원, 타기관 소속 공무원 등과의 형평성 문제도 발생할 우려가 있음.

□ 셋째, 6개의 개정안들 중 김기표의원안 및 최혁진의의원안의 경우에만 대체인력 배치의 의무 주체를 “유치원 설립자·경영자” 또는 “원장”으로 명시하고 있는바,

의무 주체는 의무를 부과하는 중요한 요건임을 고려할 때 법률유보원칙⁵⁾, 책임 소재 명확화 및 법해석상 혼란 방지 측면에서, 충분

5) 헌법재판소는 법률유보 원칙에 대하여 “오늘날 법률유보원칙은 단순히 행정작용이 법률에 근거를 두기만 하면 충분한 것이 아니라, 국가공동체와 그 구성원에게 기본적으로 중요한 의미를 갖는 영역, 특히 국민의 기본권실현에 관련된 영역에 있어서는 행정에 맡길 것이 아니라 국민의 대표자인 입법자 스스로 그 본질적 사항에 대하여 결정하여야 한다는 요구까지 내포하는 것

한 검토와 사회적 합의를 바탕으로 법률에 명확히 규정할 필요가 있음.

- 참고로, 유사 입법례인 「영유아보육법」 6)에서는 대체인력 배치의 의무 주체에 대해서 명시하고 있지 않는데, 의무 주체를 법률에 명시하고자 하는 법률안⁷⁾이 현재 발의되어 우리 위원회에서 계류 중에 있음.

□ 넷째, 대체인력 배치 사유에 대해서 기간제교원의 임용 사유와의 중복 등을 고려하여 그 범위를 설정할 필요가 있음.

6개의 개정안들은 다음과 같이 대체인력 배치 사유의 범위를 각각 상이하게 규정하고 있음.

으로 이해하여야 한다(이른바 의회유보원칙)”라고 규정하고 있음(헌재 1999.05.27. 98헌바70).

6) 「영유아보육법」 제17조(보육교직원의 배치) ④ 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사를 비롯한 보육교직원의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사 등 보육교직원 대체인력을 배치한다.

7) 「영유아보육법 일부개정법률안」(의안번호 2218312, 김기표의원 대표발의)

< 개정안 비교 >

김기표의원안	남인순의원안	김민전의원안	문진석의원안	엄태영의원안	최혁진의원안
①휴가, ②연수·보수교육, ③파견·출장, ④아동학대 예방 및 대응 관련 긴급지원 등	①휴가, ②보수교육 등	①질병·감염병(병가 사유) 등, ②휴가·연수·휴 직	휴가 등	①질병, ②휴직, ③연수 등	①질병·감염병 등, ②병가·휴가· 연가

그런데 6개의 개정안들에 따른 사유 중 보수교육·휴직·파견·질병·감염병의 경우 유치원 교직원의 복무 체계와의 불일치, 기간제교원의 임용 사유와의 중복 등이 발생한다는 점을 고려할 필요가 있음.

- ①김기표의원안 및 남인순의원안에 따른 보수교육은 보육교사와 달리 유치원교사가 그 대상자가 아니라는 점, ② 김민전의원안, 김기표의원안 및 엄태영의원안에 따른 휴직 및 파견은 장기 부재 사유로서 기간제교원의 임용 사유와 중복될 우려가 있다는 점, ③ 김민전의원안, 엄태영의원안 및 최혁진의원안에 따른 질병·감염병은 휴가(병가)에 포함된다는 점을 고려할 필요가 있음.

□ 다섯째, 대체인력 배치 기준의 위임 형식에 대해서 현행 체계 및 유치원 별 지도·감독 소관을 고려하여 규정할 필요가 있음.

대체인력 배치 의무 기준에 대해서 김기표의원안은 교육부령에, 나머지 4개의 개정안들은 지도·감독 기관에 위임하고 있음.

그런데 현행법 제18조⁸⁾ 및 제20조⁹⁾에 따르면 국립 유치원의 경우
교육부장관이, 공립·사립 유치원의 경우 교육감이 각각 지도·감독
권한 및 유치원 교직원의 배치기준 수립 권한을 가지는데,

이와 같은 현행 체계를 고려하여 위임 형식을 결정할 필요가 있음.

- 참고로, 행정의 통일성이 요구될 경우에는 상위 명령인 대통령령
에, 각 소관을 존중할 필요가 높은 경우에는 각각 지도·감독 기관
에 위임하도록 하는 방안을 고려할 수 있겠음.

2) 대체인력 배치 관련 시책 마련(김기표의원안, 김민전의원 안)

- 김기표의원안 및 김민전의원안은 대체인력 배치 의무와 더불어 국
가(교육부장관) 및 지방자치단체(교육감)가 관련 시책을 마련하도
록 규정하되, 그 수립 목적 및 내용에 대해서는 각각 상이하게 규
정하고 있음.

< 개정안 비교 >

구분	김기표의원안	김민전의원안
시책 마련 목적	대체인력의 원활한 배치	대체인력의 배치 지원
시책 내용	①통합대체인력지원시스템 구축·운영, ②비용 지원 등	대체인력 확보 및 관리 방안 등

8) 「유아교육법」 제18조(지도·감독) ① 국립유치원은 교육부장관의 지도·감독을 받으며, 공립·사립유치원은 교육감의 지도·감독을 받는다.

9) 「유아교육법」 제20조(교직원의 구분) ③ 유치원에 두는 교원과 직원(이하 "교직원"이라 한다)의 정원에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 배치기준은 제18조에 따른 지도·감독 기관이 정하며, 교육부장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다.

□ 이와 관련하여 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 시책의 수립 내용과 하위명령의 위임 사항 간의 중복 여부를 검토할 필요가 있음.

김기표의원안 및 김민전의원안은 시책 내용과 유사한 사항을 하위 명령에서 규정하도록 하고 있는바,

< 시책 내용 및 위임 사항 비교 >

구분	시책 내용	위임 사항
김기표 의원안	①통합대체인력지원시스템 구축·운영, ②비용 지원	①통합대체인력지원시스템 구축·운영, ②지원 범위
김민전 의원안	대체인력 확보 및 관리 방안 등 대체인력의 배치 지원에 필요한 사항	대체인력의 배치 지원에 필요한 사항

이는 시책 내용과 위임 사항 간의 중복 및 충돌이 발생할 우려가 있으므로, 대체인력 배치에 필요한 사항을 시책 및 하위명령 중 어떠한 방식으로 규정할지에 대해 검토할 필요가 있음.

□ 둘째, 김기표의원안에 따른 시책 내용 중 통합대체인력지원시스템의 구축·운영에 대해서는 어린이집, 유치원 및 초·중등학교의 교사 자격이 서로 호환이 되지 않는다는 점을 고려하여 연계·통합의 실현가능성을 검토할 필요가 있음.

어린이집, 유치원 및 초·중등학교의 교사 자격은 「영유아보육법」 10), 「유아교육법」 11) 및 「초·중등교육법」 12)에 따라 각각 달

리 부여되어 서로 호환되지 않는바,

통합 대체인력 지원시스템이 구축되더라도 유치원교사 자격을 갖추지 않은 보육교사 및 초·중등교사의 경우에는 유치원교사의 대체인력으로 종사할 수 없다는 점을 고려할 필요가 있음.

- 참고로, 어린이집과의 연계·통합에 대해서는 현재 진행 중인 유보통합의 제와 함께 논의하여 결정할 필요가 있음.

3) 대체인력에 대한 비용 지원(김기표의원안, 남인순의원안, 김민전의원안, 엄태영의원안)

□ 남인순의원안, 김민전의원안 및 엄태영의원안은 대체인력 인건비를, 김기표의원안은 대체인력 배치에 관한 비용 전반을 지원하도록 규정하고 있음.

□ 한국교육개발원의 교육통계에 따르면, 2025년 4월 기준 전체 유치원 중 사립 유치원은 37.6%를 차지하고 있는데,

10) 「영유아보육법」 제21조(어린이집의 원장 또는 보육교사의 자격) ② 보육교사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 교육부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 자이어야 한다.

1. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 교육부령으로 정하는 보육 관련 교과목과 학점을 이수하고 전문학사학위 이상을 취득한 사람

1의2. 법령에 따라 「고등교육법」 제2조에 따른 학교를 졸업한 사람과 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정된 사람으로서 교육부령으로 정하는 보육 관련 교과목과 학점을 이수하고 전문학사학위 이상을 취득한 사람

2. 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업한 자로서 시·도지사가 지정한 교육훈련시설에서 소정의 교육과정을 이수한 사람

11) 「유아교육법」 제22조(교원의 자격) ② 교사는 정교사(1급·2급), 준교사, 보건교사(1급·2급) 및 영양교사(1급·2급)로 나누되, 별표 2의 자격기준에 해당하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다.

12) 「초·중등교육법」 제21조(교원의 자격) ② 교사는 정교사(1급·2급), 준교사, 전문상담교사(1급·2급), 사서교사(1급·2급), 실기교사, 보건교사(1급·2급) 및 영양교사(1급·2급)로 나누되, 별표 2의 자격 기준에 해당하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다.

사립 유치원은 국공립 유치원에 비하여 열악한 재정 상황 등으로 최근 3년간 지속적으로 휴·폐원이 증가하고 있음.

[유치원 설립별 개황]

(단위: 개원·%, 2025.4월기준)

전체	국립	공립		사립
		병설	단설	
8,140	3 (0.1)	4,525 (54.6)	580 (7.0)	3,066 (37.6)

* 자료: 교육부

[최근 3년간 유치원 휴·폐원 현황]

(단위: 개원, 매년 4.1. 기준)

구분	전체	국립	공립		사립
			단설	병설	
2023	240	0	0	95	145
2024	286	0	1	168	117
2025	340	0	0	189	151

* 자료: 교육부

□ 이와 같은 상황을 고려하면 대체인력 배치 의무 부과에 따른 비용 지원은 사립 유치원의 재정적 부담을 경감한다는 측면에서 타당한 입법 조치로 보임.

□ 다만, 지원 범위에 대해서는 지원의 필요성 및 효과 등을 종합적으로 고려하여 결정할 필요가 있고,

비용 지원 규정 방식에 대해서는 현행법 체계를 고려하여 남인순 의원안, 김민전의원안 및 엄태영의원안에 따라 현행법 제26조제3항13)에서 규정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

4) 대체인력 배치 등에 관한 정기 점검 등(김기표의원안 및 최혁진의원안)

□ 김기표의원안 및 최혁진의원안에서는 교육부장관(최혁진의원안 한정) 및 교육감이 휴가 사용, 대체인력 배치 현황 등 근로실태를 정기 점검하도록 하고, 그 결과 필요 시 시정명령 등을 할 수 있도록 규정하고 있음.

□ 그런데 이와 관련하여 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 유아교육 실태 조사와 별도로 정기 점검을 실시할 필요성에 대해 검토할 필요가 있음.

현행법 제3조의2제4항 및 시행령 제1조의2제2항¹⁴⁾에 따라 유아교육 실태 전반에 대한 조사가 5년마다 실시되고 있고, 그 조사 대상에 유치원 교원 및 직원에 관한 사항이 포함되어 있는바,

이와 별도로 유사 사항에 대해 정기 점검을 실시할 경우 행정 및 예산 소요가 추가로 발생하고 반복 조사로 인한 조사대상자(유치원 등)의 부담도 가중될 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

13) 「유아교육법」 제26조(비용의 부담 등) ③ 국가 및 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 사립유치원의 설립 및 유치원교사의 인건비 등 운영에 드는 경비의 전부 또는 일부를 보조한다.

14) 「유아교육법」

제3조의2(유아교육발전기본계획) ① ~ ③ (생략)

④ 교육부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 유아교육에 관한 전반적인 실태조사를 5년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.

⑤ ~ ⑧ (생략)

「유아교육법 시행령」

제1조의2(유아교육발전기본계획의 내용 등) ② 법 제3조의2제4항에 따른 유아교육에 관한 실태조사(이하 "실태조사"라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

3. 유치원 교원 및 직원에 관한 사항

□ 둘째, 정기점검 결과에 따른 시정명령 등에 대해서 「근로기준법」

에 따른 근로감독권과의 권한 충돌 및 현행법 체계과의 정합성 측면을 고려할 필요가 있음.

사립 유치원 직원의 휴가 사용 보장의 감독권은 유치원 교사 및 국공립 유치원 직원과 달리 「근로기준법」 15)에 따라 고용노동부에 부여되어 있고,

교육관계법령 등에 대한 위반 사항은 현행법 제30조 및 제32조¹⁶⁾에 따라 시정명령 등 및 제재 처분(재정지원 불이익, 운영정지 및 폐쇄명령 등)의 대상이 되는데,

김기표의원안 및 최혁진의원안에 따라 휴가 및 배치 의무에 대한 시정명령 등을 신설할 경우 고용노동부 권한과 충돌이 발생하고,

15) 「근로기준법」

제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.

② (생 략)

제102조(근로감독관의 권한) ① ~ ④ (생 략)

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

16) 「유아교육법」

제30조(시정 또는 변경 명령) ① 유치원의 지도·감독기관(국립유치원인 경우에는 교육부장관, 공립·사립 유치원인 경우에는 교육감을 말한다. 이하 "관할청"이라 한다)은 유치원이 시설·설비, 교육과정 운영, 유치원 원비 인상을 및 그 밖의 사항에 관하여 교육관계법령, 「도로교통법」 제53조, 제53조의3 또는 이에 따른 명령이나 유치원규칙을 위반한 경우에는 원장 또는 그 설립·경영자에게 기간을 정하여 그 시정 또는 변경을 명할 수 있다.

② 관할청은 제1항에 따른 시정 또는 변경 명령을 받은 자가 정당한 사유없이 지정된 기간에 이를 이행하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 유치원의 정원감축, 학급감축 또는 유아모집 정지나 해당 유치원에 대한 차등적인 재정지원 또는 재정지원 배제 등의 조치를 할 수 있다.

제32조(유치원의 폐쇄 등) ① 관할청은 유치원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 정상적인 교육과정 운영이 불가능한 경우에는 1년 이내의 운영정지를 명하거나 폐쇄를 명할 수 있다.

1. 원장 또는 설립·경영자가 고의 또는 중대한 과실로 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 그 밖의 교육 관계 법령을 위반한 경우

2. 원장 또는 설립·경영자가 이 법 또는 그 밖의 교육관계법령에 따른 관할청의 명령을 3회 이상 위반한 경우

② · ③ (생 략)

기존 시정명령 등과 중복될 우려도 있을 것으로 보임.

5) 휴가 등 보장 의무 명시(문진석의원안 및 최혁진의원안)

- 문진석의원안 및 최혁진의원안은 유치원 교직원의 건강 및 휴가를 보호하기 위하여 이와 관련한 유치원 원장의 불이익 행위에 대해 금지의무를 규정하고 있음.

< 개정안 비교 >

구분		문진석의원안	최혁진의원안
의무 주체		유치원 원장	
금지 의무 사항	공통	① 휴가 등 사용 거부 ② 휴가 등 사용에 따른 불이익 처우	
	개별	-	건강상 업무 수행이 불가능한 “교직원”에 대한 업무 지시
위반 시 제재 규정		300만원 이하 과태료	X

- 그런데 이와 관련하여, 휴가 및 휴직 등 유치원 교직원의 복무에 관한 사항은 현행 법률 체계상 「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「근로기준법」에서 규정하고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

- 참고로, 사립 유치원 직원에 대해서 휴가를 거부할 경우 「근로기준법」에 따라 형사처벌의 대상이 됨.

[유치원 교직원 별 복무 규정]

구분	유치원 교사, 국공립학교 직원	사립학교 직원
적용 규정	「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「국가공무원 복무규정」 17), 「교원휴가에 관한 예규」	「근로기준법」 18)

17) 「국가공무원 복무규정」

제14조(휴가의 종류) 공무원의 휴가는 연가(年假), 병가, 공가(公暇) 및 특별휴가로 구분한다.

제19조(공가) 행정기관의 장은 소속 공무원(제12호의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조의3제2항에 따른 근무시간 면제자는 제외한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간 또는 시간을 공가로 승인해야 한다.

1. 「병역법」이나 그 밖의 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때

7. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단, 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진등을 받을 때

18) 「근로기준법」

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② ~ ⑦ (생략)

제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

6) 대체교사 명부 작성·관리 의무(문진석의원안)

- 문진석의원안 제22조의6제3항은 교육부장관 및 교육감이 대체교사 배치 지원을 위하여 대체교사 명부를 작성·관리하도록 하고 있음.

이는 대체교사 채용 시 검증된 인력풀을 활용할 수 있도록 함으로써 채용의 효율성을 제고하고 구인난 해소에 기여한다는 측면에서 타당한 입법조치로 보임.

다만, 대체교사 명부의 작성·관리 주체에 대해서는 행정의 효율성 및 정책수요자의 편의성 측면을 고려하여 개정안에 따른 지도·감독 권한 기준(교육부장관 및 교육감)과 지역 기준(교육감 단독) 중에서 합리적으로 결정할 필요가 있음.

7) 대체인력 지원체계 구축 의무(최혁진의원안)

- 최혁진의원안 제20조의2제3항은 교육부장관 및 교육감이 대체인력의 확보·관리·배치를 위하여 대체인력 지원체계를 구축·운영하도록 하고 있음.

- 그런데 이와 관련하여, 대체인력 지원체계의 구축·운영에 관한 구체적인 방법 및 절차에 대해서 위임 규정이 부재한바, 안정적인 지원체계의 구축·운영을 위하여 이를 보완할 필요가 있어 보임.

[개정안 관련 관계 부처 및 단체 의견]

○ 교육부

- 유치원을 포함한 대부분 학교의 경우 긴급한 교원 공백 발생 시 대체인력 배치보다 내부 교직원에 의한 보결, 직무대행 등을 우선 실시하고 있는 현행 체계 특성 및 지역 간 상이한 교사 수급 여건을 고려하여 대체교사 배치를 법으로 일괄 강제하기보다는 유치원 상황에 따라 유연하게 대처할 수 있도록 현장을 지원하는 방향으로 하는 것이 실효성 높을 것이라는 입장임.
- 휴가, 휴직을 사용할 때 인사권자가 거부하지 못하는 등 특례에 대해서는 국가공무원으로서 동일한 복무 규정을 적용받는 유치원교사 및 다른 국가공무원 간 형평성 문제가 발생할 우려가 있다는 입장임.
- 통합대체인력지원시스템에 대해서는, 자격이 각기 다르고 대체인력 자원 상황¹⁹⁾도 달라 실효성이 낮을 것으로 예상한다는 입장임.

○ 12개 시·도교육청

- 교육부 의견과 동일함.
- (전남) 농산어촌과 같은 지방 소도시의 경우에는 대체인력을 적시에 구하는 것이 어려울 수 있다는 점을 고려하면, 해당 지역의 경우 현실적으로 법률을 준수하는 데 한계가 있음.

문 의 처

02)6788-5184

¹⁹⁾ 초·중·고는 단기 근무 희망자가 많지 않음, 중·고는 과목이 다양하여 과목별로 대체인력 필요

I

추진 배경 및 경과

□ 추진 배경

- 경기 부천 사립유치원 교사가 독감 중에도 병가 없이 근무하다 사망하는 사건 발생('26.2.14.)
 - 유치원 교사가 아파도 쉬지 못하는 구조적 문제 대두
 - ※ 한겨레(3.19.), 조선일보(4.9.) 등 다수 언론사에서 관련 내용 보도
- 유치원 교사 부재(휴가, 연수 등) 시 각 시도교육청에서 대체인력을 지원하는 현황을 점검하고, 개선 방안 마련 추진

< 추진 근거 >

- 「교육기본법」 제14조(교원)
- 「유아교육법」 제18조(지도·감독), 제26조(비용의 부담 등)
- 「사립학교법」 제2조(정의), 제55조(복무), 제43조(지원)
- 「학교보건법」 제8조(등교 중지)

□ 추진 경과

- 경기 부천 사립유치원 교사 사망('26.2.14.), 언론보도(3.19.~)
- 사건 발생 유치원 감사(부천교육지원청) 및 수사(부천원미경찰서) 실시(3.25.~)

- 시도교육청 유치원 지원 담당자 협의회 개최(3.31.)
- 시도교육청 유치원 대체인력 지원 현황 조사(4.8.~4.14.)
- 사립유치원 교사 간담회 개최(5.8.울산, 5.13.경기, 5.14.전남)
- 시도교육청 유아교육 담당 과장 회의 개최(5.13.)
- 교육부장관 유치원 방문 및 의견 청취(세종 해밀유치원, 5.15.)
- 시도교육청 부교육감 회의 개최(5.28.)

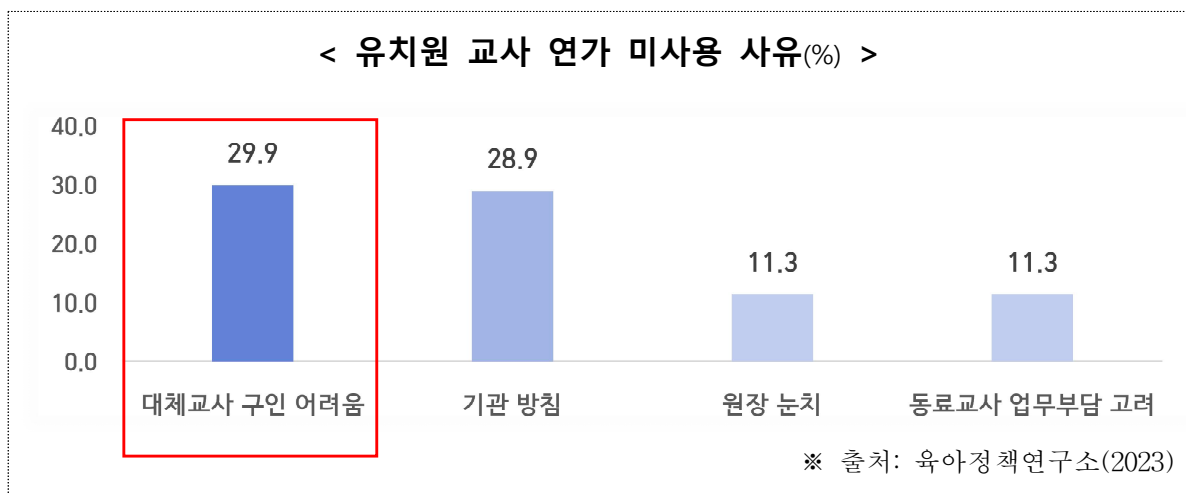
II

현황 및 문제점

□ **공·사립** 유치원 수업 지원 교사·강사 배치 부족

- 유치원에서는 긴급한 교사 공백 발생 시 갑작스러운 대체인력 채용이 쉽지 않아 대체인력을 직접적으로 지원(방문)받는 방식 선호

※ [시도교육청 협의회 의견] 대체인력이 유치원에 직접 방문하여 수업을 지원하는 것에 대한 현장의 만족도가 높고, 예산 부담도 크지 않음('26.3.31.)



- 현장 선호와는 달리, 유치원에 대체인력이 직접 방문하여 수업을 대신해 주는 교사, 강사 배치는 부족

※ 4개 교육청만 수업 지원 교·강사 배치(평균 15.5명)

□ **사립** 사립유치원 대체인력 인건비 지원 범위 편차 존재

- 모든 시도교육청에서 사립유치원의 대체인력 사용에 대한 인건비를 지원하고 있으나, 지원 범위는 시도교육청 간 편차 존재

※ 특별휴가, 연수는 모든 교육청에서 지원하나, 공가는 8개 교육청에서 미지원, 연수 중 자격연수는 모든 교육청에서 지원하나 직무연수는 9개 교육청에서 미지원

- 부천 교사 사망 사고를 통해 사각지대로 확인된 병가 지원 여부도 시도교육청 간 편차 존재

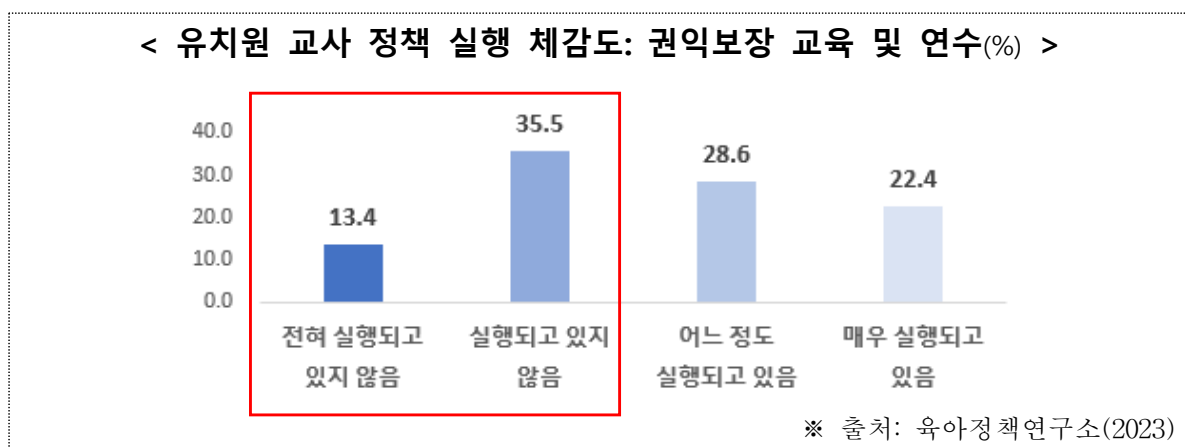
※ 6개 교육청 조건 없이 지원, 6개 교육청 조건부 지원, 5개 교육청 미지원(단, 미지원 교육청 중 인건비 대신 인력을 직접 지원하는 경우 존재, 세종은 사립유치원 없음)

□ **공·사립** 유치원 교사 대체인력풀 관련 편차 존재

- 유치원 교사 대체인력풀을 구성함에 있어 규모, 인력 모집 방식 등 시도교육청 간 편차 존재
 - ※ 9개 교육청만 대체인력풀 운영(규모 4~621명으로 상이), 대체인력풀 운영 교육청 중 3개 교육청만 정기적(연 1~2회)으로 인력 모집
- 대체적으로 각 시도교육청 홈페이지를 통해 대체인력풀을 모집하여 정보를 제공하고 있으나,
 - 일부 시도에서 교육지원청 단위 대체인력풀 운영(지역 제한), 사립유치원에 권한 미부여 등 접근성 제한 사례 발견
- 대체인력풀에 등록된 유휴 인력에 대한 검증 절차 미흡, 교육·연수 부재 등 인력 관리 체계 부실
 - ※ 4개 교육청만 등록자 징계 조회 실시, 1개 교육청만 등록자 대상 연수 운영

□ **사립** 사립유치원 교사 복무 관리 미흡

- 사립유치원의 교원 복무관리 전문성을 제고하기 위한 연수, 자료 제공 등 지원 부족
 - ※ 5개 교육청에서 사립유치원장 대상 교원 인사 관련 연수 미실시, 6개 교육청만 교원 인사 관련 안내자료 정기 배포



- 사립유치원의 교사 복무 운영과 유치원장의 부당한 대우에 대한 점검·감독 체계가 전반적으로 미흡

※ 6개 교육청만 사립유치원 대상 정기적인 지도·점검 실시, 6개 교육청만 사립유치원 복무 관련 상담·신고센터 운영

Ⅲ

개선 방안

추진 원칙

- ◆ 교사의 휴식이 충분히 보장될 수 있도록 대체인력 지원 사각지대 최소화
- ◆ 시도교육청별 여건과 상황에 맞게 필요한 과제 추진
- ◆ 시도교육청의 지원 확대와 사립유치원 책무성 확보

변화되는 모습

□ 유치원 수업 지원 교사, 강사 배치

세부 과제	현행	변화
순회교사 근거 마련	없음	「유아교육법」 개정
수업 지원 강사 배치	일부 시도 배치	전체 시도로 단계적 확대

□ 사립유치원 대체인력 인건비 지원

세부 과제	현행	변화
병가 지원	미지원, 조건부 지원	기간, 종류에 관계없이 지원
인력·인건비 병행 지원	인력 / 인건비 중 지원	유치원에서 원하는 지원 선택
지원범위 확대	시도별 지원범위 상이	연수, 출장 등 촘촘하게 지원

□ 유치원 교사 대체인력풀 구축

세부 과제	현행	변화
접근성 개선	접근성 제한	접근성 확대
질관리	관리 편차 존재	전체 징계 조회, 연수 실시

□ 사립유치원 책무성 확보

세부 과제	현행	변화
인사 전문성 제고	연수, 안내자료 미제공	연수, 안내자료 제공
지도·점검 강화	일부 시도 정기 지도·점검	전체 시도 정기 지도·점검
상담·신고센터 운영	일부 시도 운영	전체 시도 운영
처우 개선	지원금, 수당 지원	지원금, 수당 단계적 인상

1

유치원 교사 대체인력 지원

□ 공사립 수업 지원 교사, 강사 배치

- (순회교사 근거 마련) 「유아교육법」 개정을 통해 유치원 교사의 긴급한 부재 시 유치원을 방문하여 수업을 지원하는 순회교사 배치 근거 마련

※ 「유아교육법」 제20조 개정(안)

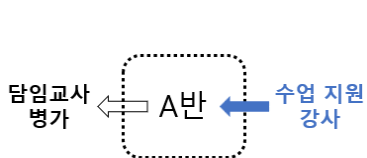
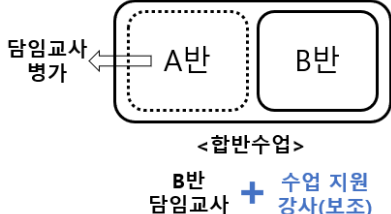
현행	개정안
제20조(교직원의 구분) < 신 설 >	제20조(교직원의 구분) ③ 유치원의 긴급한 교사 부재 시 원활한 교육활동을 지원하기 위하여 시·도 교육행정기관에 「교육공무원법」 제22조의2에 따른 순회교사를 둘 수 있다.

【참고】 유사 입법례 - 「초·중등교육법」 제19조의2(전문상담교사의 배치 등)

- ① 학교에 전문상담교사를 둔다. 다만, 학교 규모 등을 고려하여 학교에 전문상담교사를 두지 아니하고 시·도 교육행정기관에 「교육공무원법」 제22조의2에 따른 전문상담순회교사를 두어 지원하게 할 수 있다.

- (강사 배치) 단설유치원 등 거점 기관에 인근 유치원의 교사 부재 시 수업을 지원하는 강사 배치

< 수업 지원 방법 예시 >

기존 수업 보결	합반 + 수업 보조	특별수업 운영
		
▪ (방식) 수업 지원 강사가 기존 수업을 이어서 함 ▪ (장점) 학급별 교육과정 연속성 유지	▪ (방식) 옆 반과 합반하고, 수업 지원 강사는 수업 보조 ▪ (장점) 유치원별로 특화된 교육과정 유지(숲, 생태 등)	▪ (방식) 수업 지원 강사가 하루 특별수업 운영 ▪ (장점) 수업 지원 강사의 전문성 발휘

※ 수업 지원 강사 단독 수업 시, 유치원 교사 자격 소지 필요

- (인력 확대) 법령 정비, 예산·정원 확보를 통해 교사, 강사 수를 단계적으로 확대하여 수업 지원의 지역적·시간적 사각지대 최소화

□ **사립** 사립유치원 교사 대체인력 인건비 지원 확대

- (병가 포함) 시도교육청별 사립유치원 교사 대체인력 인건비 지원 사업*을 '27년까지 개선하여 병가 지원** 확대

* 사립유치원 교원의 휴가, 연수 등 부재로 인한 수업 결손을 방지하기 위해 각 시도교육청에서 사립유치원의 대체인력 채용에 따른 인건비를 지원하는 사업

** [현행 사례] 병가 미지원, 7일 이상 병가만 지원, 공무상 병가만 지원 등 → [개선] 병가의 기간, 종류에 관계없이 지원(단, 복무 규정 범위 내)

- (지원범위 확대) 병가 외에도 시도별로 차이가 있는 대체인력 지원 범위를 연수, 출장 등 누락 없이 지원하도록 단계적으로 상향 확대

< 사립유치원 교사 대체인력 인건비 지원 범위 확대(안) >

교육청	현행 지원 범위	확대
A교육청	공가, 특별휴가, 병가	[전체 시도교육청] 공가, 특별휴가, 병가, 연수(자격, 직무), 출장 등
B교육청	(공, 특, 병) + 연수	
C교육청	(공, 특, 병, 연) + 출장	

- (인력·인건비 병행 지원) 인력과 인건비 지원 모두 하루 이상 병가를 지원하여 유치원에서 선택하여 지원받을 수 있도록 개선

< 사립유치원 인력 / 인건비 병행 지원(안) >

교육청	현행(예시)		개선
	7일 미만	7일 이상	1일부터
A교육청	인력 지원	인건비 지원	인력, 인건비 중 유치원 상황에 따라 선택하여 지원(울산교육청 시행 중)

유치원 교사 대체인력풀 구축·운영

□ 공·사립 대체인력풀 구축·운영

- (대체인력풀 구축) 시도교육청(본청) 주관으로 유치원 교사 대체인력풀을 구축하여 긴급하게 교사가 필요한 유치원에 정보 제공
 - * 유치원 교사 자격을 소지하고 있으나, 현재 미취업 상태인 자
 - ※ 현재 9개 교육청에서 대체인력풀 운영(평균 규모 약 267명) → 전체 교육청 운영
- (접근성 개선) 대체인력풀 플랫폼을 '시도교육청 홈페이지'로 일원화하고 사립유치원 이용 활성화를 위해 접근 권한 부여 및 홍보 강화

< [참고] 시도교육청 홈페이지 대체인력풀 제공 사례 >

☐ **공·사립 대체인력풀 관리 강화**

- **(정보 현행화)** 정기적(연 1회 이상)으로 인력을 모집하고, 주기적으로 정보*를 현행화하여 대체인력풀 이용률 제고
 - * 현재 취업 상태, 근무 가능 요일/시간, 거주 지역 변동 사항, 자격 취득 현황 등
- **(질관리)** 모집된 인력에 대해 징계 이력을 조회하여 대체인력풀에 포함하고, 정기적인 온·오프라인 연수*를 실시하여 전문성** 확보
 - * 연수 내용(안): 교육과정 실행, 유아 성장·발달 이해, 유아 정서·심리 지원 등
 - ** 대체인력풀 제공 정보에 개인별 연수 이수 이력 포함

< 시도교육청 유치원 대체인력풀 단계별 운영 모형(안) >

모집 단계	관리 단계	매칭 단계
 ■ 시·도·교육청 홈페이지 활용 ■ 정기적 모집 (연 1회 이상)	 ■ 장계 조회 등 검증 ■ 온오프라인 연수 ■ 정보 현행화	 ■ 유치원에 대체 인력풀 정보 제공 ■ 매칭된 인력 인건비 지원

3

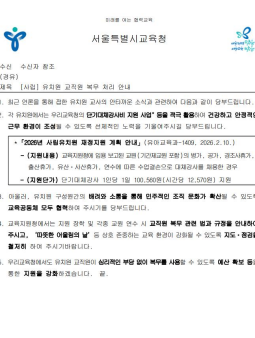
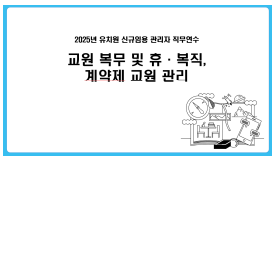
사립유치원의 책무성 확보

□ 사립 교원 인사 운영 전문성 제고

- (안내자료 제작·배포) 사립유치원 교원 복무 관련 법령, 부당사례 등 인사 운영 전문성 제고를 위한 안내자료(책자, 리플릿 등) 제작·배포

※ (교육부) 중앙 단위 사립유치원 인사 안내자료 제작 → (시도교육청) 지역 상황에 맞게 수정·보완 → (교육지원청) 안내자료 인쇄 및 사립유치원 배포

< [참고] 시도교육청 인사·복무 안내 사례 >

 서울특별시교육청 수상 수상자 표지 (공공) 표지 1. 학교 인사를 통해 학교 운영에 공헌한 교직원 인사에 대한 인사 운영에 관한 안내책자입니다. 2. 이 안내책자는 학교교육지원청 인사·복무 담당 교직원 인사 운영에 관한 안내책자입니다. 3. 인사·복무 담당 교직원 인사 운영에 관한 안내책자입니다. 4. 인사·복무 담당 교직원 인사 운영에 관한 안내책자입니다. 5. 인사·복무 담당 교직원 인사 운영에 관한 안내책자입니다.	 2020년 유치원 신규임용 관련지침서 교원 복무 및 휴·복직, 계약제 교원 관리	 2026 사립유치원 교원 인사 업무 매뉴얼 OPERATION OFFICE OF EDUCATION	 2025 사립유치원 교원 인사실무
서울(공문)	인천(PPT)	경기·전남(사립유치원 인사실무매뉴얼)	

- (연수 운영) 시도별 사립유치원 교원을 대상으로 인사 제도, 지역별 대체인력 지원 사업 등에 관한 연수 실시

※ 원장·원감 연 3시간 이상, 교사 연 1시간 이상 필수 실시(전수 실시 원칙)

□ 사립 사립유치원 지도·점검 강화

- (정기 점검 실시) 사립유치원에서 교사 복무를 정확하게 이해하여 운영할 수 있도록 정기적(연 1회 이상)으로 지도·점검* 실시

* 지역별 사립유치원 수, 교육지원청 행정 여력을 고려하여 표본 또는 전수 점검, 서면 또는 방문 점검을 시행하되, 이상 징후 발견 시 방문 점검 필수 실시

※ (잘못 운영 사례) 공가, 특별휴가 사용 제한, 법정 연가일수 미보장, 자격 연수 이수 기회 제한, 초과근무 수당 미지급 등

- (감염병 관리 강화) 감염병에 걸린 교원에게 충분한 휴식 기회를 보장하고, 원장의 감염병 대응 매뉴얼* 준수 여부 지도·감독 실시

* 「학교 감염병 예방·위기대응 매뉴얼(유치원용)」 (교육부)

○ (상담·신고센터 운영) 사립유치원 교사의 인사 고충을 지원하기 위한 상담·신고센터*를 운영하고, 문제 발견 시 지역단위** 지도·점검 실시

* (설립 방법) 사립유치원 인사 상담·신고센터 신규 설립 또는 기존 센터 (교육활동보호 신고센터, 갑질신고센터 등) 기능 확장

** 부당사례 발견 시, 신고자 보호를 위해 신고자 소속 유치원을 특정할 수 없도록 지역단위로 지도·점검을 실시하여 시정 조치

○ (교육청 인력 증원) 사립유치원 교원 인사 운영 전문성 제고 및 지도·점검 강화를 위해 시도교육청에 사립유치원 담당 공무원 증원

※ 사립유치원 책무성 확대를 위한 전담인력 확충 추진('27.~)

□ **사립** 사립유치원 교사 처우 개선

- (처우개선 지원금 인상) 공·사립유치원 교원 간 임금 격차를 중장기적으로 **완화**하기 위해 처우개선 지원금(보통교부금) 단계적으로 인상

※ 처우개선비 단계적 인상(안): ('23) 77만원 → ('25) 88만원 → ('27) 90만원

- (장기근속수당 인상) 사립유치원의 고경력 교사 근속 기반 마련을 위해 장기근속수당 지원금(보통교부금)을 단계적으로 인상

※ 장기근속수당 단계적 인상(안): ('22) 3만원 → ('25) 6만원 → ('27) 8만원

IV **향후 일정**

- 유치원 순회교사 근거 마련을 위한 「유아교육법」 개정 (~'26.12.)

※ 단, 국회 상황에 따라 일정이 변동될 수 있음

- 사립유치원 교원 인사 운영 안내자료 제작·배포(~'27.2.)

□ 유아교육법

- 제20조(교직원의 구분)** ①유치원에는 교원으로 원장·원감·수석교사 및 교사를 두되, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 유치원에는 원감을 두지 아니할 수 있다.
- ② 유치원에는 교원외에 계약의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 등을 둘 수 있다.
- ③ 유치원에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)의 정원에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 배치기준은 제18조에 따른 지도·감독 기관이 정하며, 교육부장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다.

□ 교육공무원법

- 제22조의2(교육행정기관에의 순회교사 배치)** ① 교육감은 교원의 적정한 배치와 교육과정의 원활한 운영을 위하여 둘 이상의 인근 학교를 순회하면서 학생의 교육을 담당할 교사가 특히 필요하다고 인정하는 경우에는 시·도 교육행정기관에 교사를 둘 수 있다.
- ② 제1항에 따라 시·도 교육행정기관에 배치되는 교사는 소속 기관의 장이 지정하는 학교에서 교육을 담당하고, 그 학교의 장의 지도·감독을 받는다.

□ 초·중등교육법

- 제19조의2(전문상담교사의 배치 등)** ① 학교에 전문상담교사를 둔다. 다만, 학교 규모 등을 고려하여 학교에 전문상담교사를 두지 아니하고 시·도 교육행정기관에 「교육공무원법」 제22조의2에 따른 전문상담순회교사를 두어 지원하게 할 수 있다.
- ② 제1항의 전문상담순회교사의 정원·배치 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 학교보건법

- 제8조(등교 중지)** ① 학교의 장은 제7조에 따른 건강검사의 결과나 의사의 진단 결과 감염병에 감염되었거나 감염된 것으로 의심되거나 감염될 우려가 있는 학생 또는 교직원에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 등교를 중지시킬 수 있다.
- ② 교육부장관은 감염병으로 인하여 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조제2항에 따른 주의 이상의 위기경보가 발령되는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 학생 또는 교직원에 대하여 질병관리청장과 협의하여 등교를 중지시킬 것을 학교의 장에게 명할 수 있다. 이 경우 해당 학교의 관할청을 경유하여야 한다.
1. 「검역법」 제2조제7호에 따른 검역관리지역 또는 같은 조 제8호에 따른 중점검역관리지역에 체류하거나 그 지역을 경유한 사람으로서 같은 조 제1호에 따른 검역감염병의 감염이 우려되는 사람
 2. 감염병 발생지역에 거주하는 사람 또는 그 지역에 출입하는 사람으로서 감염병에 감염되었을 것으로 의심되는 사람
 3. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따라 자가(自家) 또는 시설에 격리된 사람의 가족 또는 그 동거인
 4. 그 밖에 학교 내 감염병의 차단과 확산 방지 등을 위하여 등교 중지가 필요하다고 인정되는 사람
- ③ 제2항에 따른 명을 받은 학교의 장은 해당 학생 또는 교직원에 대하여 지체 없이 등교를 중지시켜야 한다.

교원휴가에 관한 예규

제1조(목적) 이 예규는 「국가공무원 복무규정」 제24조의2에 따라 교원의 휴가에 관하여 「국가공무원 복무규정」 및 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용대상) ① 이 예규는 고등학교 이하 각급 국·공립학교에 근무하는 교원 및 「교육공무원법」 제22조의2에 따라 시·도 교육행정기관에 배치되는 교사(이하 "순회교사"라 한다)에게 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 순회교사에 대하여는 제8조에 한하여 이 예규를 적용한다.

제3조(휴가의 정의) 휴가라 함은 학교의 장이 일정한 사유가 있는 교원의 신청 등에 의하여 일정 기간 출근의 의무를 면제하여 주는 것으로, 연가·병가·공가·특별휴가를 총칭한다.

1. 연가 : 정신적·신체적 휴식을 취함으로써 근무능력을 유지하고 개인생활의 편의를 위하여 사용하는 휴가
2. 병가 : 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 또는 감염병에 걸려 다른 교직원, 학생 등의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 부여받는 휴가
3. 공가 : 교원이 일반국민의 자격으로 국가기관의 업무수행에 협조하거나 법령상 의무의 이행이 필요한 경우에 부여받는 휴가
4. 특별휴가 : 사회통념 및 관례상 특별한 사유(경조사 등)가 있는 경우 부여받는 휴가

제4조(휴가실시의 원칙) ① 학교의 장은 휴가를 승인함에 있어 소속 교원이 원하는 시기에 법정휴가일수를 사용할 수 있도록 보장하되, 연가는 수업 및 교육활동 등을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 수업일을 제외하여 실시하도록 한다.

- ② 학교의 장은 휴가로 인한 수업 결손 등이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 학교의 장의 휴가는 직근 상급기관의 장의 허가를 받아 실시한다.
- ④ 근무상황부는 교육정보시스템(나이스)에 의하여 개인별로 관리하되, 교육정보시스템(나이스)에 의한 근무상황부를 운용하지 아니하는 경우 학교의 장은 별도로 근무상황부를 비치·관리할 수 있다.
- ⑤ 「교육공무원법」 제41조에 따른 공무의 국외여행은 「국가공무원 복무규정」에 의한 휴가와 별도로 실시할 수 있으며, 인정범위 및 절차 등은 교육감(국립은 총장 또는 교장)이 정하도록 한다.

제5조(연가) ① 학교의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 판단할 경우에는 수업일 중 소속 교원의 연가를 승인한다.

1. 본인 및 배우자 직계존속의 생일
 2. 배우자, 본인 및 배우자 직계존속의 기일
 3. 배우자, 본인 및 배우자 직계존비속 또는 형제·자매의 질병, 부상 등으로 일시적인 간호 또는 위로가 필요하다고 인정되는 경우
 4. 병가를 모두 사용한 후에도 직무를 수행할 수 없거나 계속 요양을 할 필요가 있는 경우
 5. 한국방송통신대학교 출석 수업 및 일반대학원 시험에 참석하는 경우
 6. 본인 및 배우자 부모의 형제·자매 장례식
 7. 본인 및 배우자 형제·자매의 배우자 장례식
 8. 본인 자녀의 입영일
 9. 기타 상당한 이유가 있다고 소속 학교의 장이 인정하는 경우
- ② 반일연가는 13:00를 기준으로 오전·오후로 구분하되, 탄력근무시간제를 적용하는 학교에서는 근무시간 4시간을 기준으로 학교의 장이 달리 정할 수 있다.
- ③ 휴업일 중 근무상황부 중별 중 연가(반일연가를 포함한다, 이하동일)를 신청할 때에는 교육정보시스템

(나이스, 근무상황부 또는 근무상황카드를 포함한다, 이하동일)에 사유를 기재하지 않고, 수업일 중 연가를 신청할 때에는 교육정보시스템에 동 예규 제5조제1항 각 호 중 해당되는 연가 사유 호 등을 기재한 후 학교의 장의 승인을 받아야 한다.

④ 지각·조퇴·외출을 신청할 때에는 교육정보시스템에 사유를 기재한 후 학교의 장의 승인을 받아야 한다. 단, 수업 등 교육활동에 지장이 없다고 소속 학교의 장이 인정하는 경우에는 사유를 기재하지 않는다.

⑤ 연도 중 결근·휴직(법 제44조제1항제1호에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직은 제외)·정직·강등 및 직위해제된 사실이 없는 교원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원에 대해서는 재직기간별 연가일수에 각각 1일(총 2일 이내)을 가산한다.

1. 병가일수가 1일 미만인 교원(단, 국가공무원 복무규정 제18조제2항의 공무상 병가만을 사용한 경우 연가 가산 대상에 해당)

2. 연가실시일수가 3일 미만인 교원

⑥ 교원(연도 중 휴직·퇴직예정자 제외)에게 연가 일수가 없는 경우 또는 당해 재직기간의 잔여 연가 일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우에는 그 다음 재직기간의 연가 일수를 다음 표에 따라 미리 사용하게 할 수 있다.

제6조(병가) 교원의 병가에 대하여는 「국가공무원 복무규정」 및 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」에 따른다.

제7조(공가) 학교의 장은 소속 교원이 다음 어느 하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간 또는 시간에 대하여 공가를 승인하여야 한다.

1. 「병역법」이나 그 밖의 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때

2. 공무와 관련하여 국회, 법원, 검찰 또는 그 밖의 국가기관에 소환되었을 때

3. 법률에 따라 투표에 참가할 때

4. 승진시험·전직시험에 응시할 때

5. 원격지로 정보 발령을 받고 부임할 때

6. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단, 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진, 「초·중등교육법」 제21조의2제1호 및 「유아교육법」 제22조의2제1호에 따른 마약류 중독 검사 또는 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진등을 받을 때

7. 「혈액관리법」에 따라 헌혈에 참가할 때

8. 「교원 등의 연수에 관한 규정」 제13조에 따른 외국어능력에 관한 시험에 응시할 때

9. 올림픽, 전국체전 등 국가적인 행사에 참가할 때

10. 천재지변, 교통 차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때

11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조의2에 따라 근무시간 면제자로 지정된 교원을 제외한 교원이 같은 법 제6조에 따른 교섭위원으로 선임되어 단체교섭 및 단체협약 체결에 참석하거나 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조제6항에 의한 교섭관련 협의를 위하여 지명된 자로 참석하거나 같은 법 제14조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제17조에 따른 대의원회(「교원 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 설립된 교원 노동조합의 대의원회를 말하며, 연 1회로 한정한다)에 참석할 때

12. 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제11조 및 「교원지위향상을위한교섭·협약에 관한규정」 제2조의 교섭·협약당사자로 교섭·협약에 참석할 때, 교육기본법 제15조에 의한 교원단체의 대의원회(교원지위향상을 위한 특별법에 따라 설립된 교원단체의 대의원회를 말하며, 연 1회로 한정한다)에 참석할 때

13. 공무국외출장등을 위하여 「검역법」 제5조제1항에 따른 검역관리지역 또는 중점검역관리지역으로 가기 전에 같은 법에 따른 검역감염병의 예방접종을 할 때

14. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조의 제1급 감염병에 대하여 같은법 제24조 및 제25조에 따라 예방접종을 받는 경우 또는 질병관리청장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 행정기관의 장의 조치

· 명령에 따라 같은 법 제42조 제2항 제3호의 감염 여부 검사를 받는 경우

제8조(특별휴가) ① 소속기관(학교 등)의 장은 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제19조에 따른 교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원에 대해서는 피해교원의 회복을 지원하기 위해 5일의 범위에서 특별휴가를 부여할 수 있다. 단, 교육활동 침해행위가 「형법」 제257조부터 제265조까지에 해당하는 범죄 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 성폭력범죄에 해당할 때에는 5일의 범위에서 추가로 특별휴가를 부여할 수 있다.

② 교육감은 교육활동 및 인력운영상황 등에 대한 고려와 소속 교원의 의견 수렴을 통해 육아시간 활용에 대한 자체기준을 만들어 적용할 수 있다.

③ 교육감은 순회교사에 대해서는 연 5일의 범위에서 학습휴가를 부여할 수 있다.

④ 학교의 장은 학사 일정 및 인력운영상황 등을 고려하여 수업일 중 장기재직휴가를 승인할 수 있으며, 교육감은 관련 지침을 수립·시행하고 수업 결손 등이 발생하지 않도록 필요한 대책을 마련하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정 외의 교원의 특별휴가에 대해서는 「국가공무원 복무규정」 및 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」에 따른다.

제9조(시간선택제 전환교사의 휴가에 관한 특례) 시간선택제 전환교사의 연가 일수는 일반직 공무원의 시간선택제 근무 전환과 같이 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」에 따른다.

제10조(「국가공무원 복무규정」과의 관계) 교원의 휴가에 관하여는 「국가공무원 복무규정」 제16조제1항, 제4항, 제5항과 제16조의2, 제16조의3, 제16조의4, 제19조는 적용하지 아니한다.

제11조(「국가공무원 복무·징계 관련 예규」과의 관계) 이 예규에서 규정하지 않은 교원의 휴가(연가보상비를 제외한다)에 관하여는 성질에 반하지 않는 한 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 제8장(휴가)을 적용한다.