

연구보고 2015-06

유치원·어린이집 교사  
권익 보호 실태 및 증진 방안

김길숙 문무경 이민경

**육아정책연구소**  
Korea Institute of Child Care and Education



## 머 리 말

유아교육과 보육의 질은 교사에 의해 영향을 받는다. 2014년 1세 영아의 어린이집 취원율은 70.1%, 2세는 86.3%, 3세 이상 유아의 유치원·어린이집 취원율도 90%에 다다르고 있다. 이렇듯 대다수의 영유아가 유치원과 어린이집에 다니고 있는 현실점에서 영유아의 발달에 영향을 미치는 교사의 역할은 부모만큼이나 중요하다.

그러나 최근 유아교육과 보육 현장에서 아동학대와 관련된 사건이 빈번하게 발생하고 있고 이러한 사건들은 교사에 대한 불신으로 이어져 영유아를 담당하고 있는 교사들의 사기를 저하시키고 있다. 이는 유능한 교사들의 이탈을 초래할 수 있는 요인이 된다. 또한 열악한 교사의 근무환경 및 처우도 교사들의 이직 의사와 밀접한 관련이 있다.

영유아를 보호하고 권익을 보장하기 위해서는 교육과 보육 현장에서 영유아와 가장 밀접한 관계에 있는 교사의 권익을 강화함으로써 유능하고 질 높은 인재를 유아교육과 보육 현장에 유인할 필요가 있다.

본 연구는 유치원·어린이집 교사의 권익 보장을 위해 다루어져야 할 내용 및 범주를 정하고, 권익 보장 사항을 파악하기 위해 현행 법률을 분석하였다. 또한 교사 권익에 대한 교사의 인식을 살펴본 후, 근무기관 유형에 따라 근무환경 및 처우가 달라지는 교사 권익의 실태 및 요구도를 파악하여 교사의 권익을 강화하기 위한 법적·제도적 장치를 마련하는 데 필요한 정책 추진 로드맵을 제공하였다. 이러한 결과를 통해 유치원·어린이집 교사에 대한 사회적 인식을 전환시키고, 법적 지위 확립을 확고히 하는데 일조할 수 있기를 바라며 궁극적으로 교사의 권익 증진을 위해 한 걸음 더 나아갈 수 있는 토대가 되기를 기대한다.

끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2015년 11월  
육아정책연구소  
소장 **우 남 희**



# 차 례

|   |     |
|---|-----|
| 요약 .....                                    | 1   |
| I. 서론 .....                                 | 13  |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 .....                       | 13  |
| 2. 연구내용 및 범위 .....                          | 15  |
| 3. 연구방법 .....                               | 16  |
| 4. 용어 정의 .....                              | 20  |
| II. 연구의 배경 .....                            | 23  |
| 1. 유치원·어린이집 교사 권익에서 다루어진 내용 분석 .....        | 23  |
| 2. 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 현황 자료 분석 .....    | 34  |
| 3. 유치원·어린이집 교사 관련 선행연구 분석 .....             | 52  |
| III. 유치원·어린이집 교사 권익 관련 법제도 .....            | 62  |
| 1. 대한민국 .....                               | 62  |
| 2. 국외 .....                                 | 73  |
| 가. 대만 .....                                 | 74  |
| 나. 핀란드 .....                                | 80  |
| 다. 프랑스 .....                                | 82  |
| 라. 캐나다 .....                                | 91  |
| 마. 시사점 .....                                | 95  |
| IV. 유치원·어린이집 교사 권익 보호에 대한 인식, 실태 및 요구 ..... | 98  |
| 1. 응답자 특성 .....                             | 98  |
| 2. 교사 권익에 대한 법제도 인식 .....                   | 101 |
| 가. 전문직으로서의 교육권 및 자율권 .....                  | 101 |
| 나. 근무여건 개선 및 생활보장 요구권 .....                 | 106 |
| 다. 복지후생제도 요구권 .....                         | 120 |
| 라. 신분보장권 및 불체포특권 .....                      | 127 |

|   |     |
|---|-----|
| 마. 소송제기권 및 교직원단체활동권 .....                 | 129 |
| 3. 교사 권익 보호 실태 .....                      | 133 |
| 가. 전문직으로서의 교육권 및 자율권 .....                | 133 |
| 나. 근무여건 개선 및 생활보장 요구권 .....               | 149 |
| 다. 복지후생제도 요구권 .....                       | 193 |
| 라. 신분보장권 및 불체포특권 .....                    | 231 |
| 마. 소송제기권 및 교직원단체활동권 .....                 | 233 |
| 4. 교사 권익 보호에 대한 요구 .....                  | 234 |
| 가. 정책적 지원에 대한 요구 .....                    | 234 |
| 나. 교사로서의 업무 수행을 위한 권리 .....               | 240 |
| V. 유치원·어린이집 교사 권익 보호 증진 방안 .....          | 241 |
| 1. 유치원·어린이집 교사 권익 증진 추진 로드맵 .....         | 241 |
| 2. 인식 제고 방안 .....                         | 242 |
| 가. 사회의 교사에 대한 인식 제고 .....                 | 243 |
| 나. 교사의 권익 인식 제고 .....                     | 244 |
| 3. 유치원·어린이집 교사의 법적 지위 확립 방안 .....         | 246 |
| 가. 보육교직원 구분 및 역할 명시 .....                 | 246 |
| 나. '신분보장권 및 불체포특권'을 법으로 추가 보장(보육교사) ..... | 247 |
| 다. 교사 업무 수행을 위한 권익 범주 순차적 강화 .....        | 248 |
| 4. 유치원·어린이집 교사의 정책 지원 방안 .....            | 250 |
| 가. 단기 방안 .....                            | 250 |
| 나. 중기 방안 .....                            | 253 |
| 다. 장기 방안 .....                            | 255 |
| 참고문헌 .....                                | 258 |
| 부록 .....                                  | 269 |
| 부록 1. 유치원·어린이집 교사 권익 관련 국내법 분석 .....      | 271 |
| 부록 2. 법 유형별 권리 범주에 따른 분석 .....            | 292 |
| 부록 3. 유치원·어린이집 교사별 권리 범주에 따른 분석 .....     | 295 |
| 부록 4. 유치원 교사용 설문지 .....                   | 318 |
| 부록 5. 어린이집 교사용 설문지 .....                  | 331 |

## 표 차례

|   |    |
|---|----|
| 〈표 I-3- 1〉 유치원·어린이집 교사 설문조사 대상 표본 설계 .....          | 17 |
| 〈표 I-3- 2〉 설문조사 내용 .....                            | 17 |
| 〈표 I-3- 3〉 유치원·어린이집 교사 설문조사 대상 모집단 구성 .....         | 19 |
| 〈표 I-3- 4〉 자문회의 .....                               | 19 |
| 〈표 II-1- 1〉 설문 구성요소 .....                           | 23 |
| 〈표 II-1- 2〉 설문의 세부 내용 .....                         | 25 |
| 〈표 II-1- 3〉 ‘교사의 지위에 관한 권고(1966)’의 세부 내용범주 .....    | 29 |
| 〈표 II-1- 4〉 효과적인 교수·학습 조건의 내용 .....                 | 32 |
| 〈표 II-2- 1〉 기관유형별 유치원·어린이집 교사 수 .....               | 35 |
| 〈표 II-2- 2〉 교사유형별 자격기준 변천 .....                     | 36 |
| 〈표 II-2- 3〉 교사유형별 급여 현황 .....                       | 38 |
| 〈표 II-2- 4〉 교사유형별 기본 인건비 .....                      | 39 |
| 〈표 II-2- 5〉 기관유형별 수당 종류 .....                       | 40 |
| 〈표 II-2- 6〉 지역에 따른 기관유형별 수당 현황 .....                | 42 |
| 〈표 II-2- 7〉 보육교사 상여금 지급 현황(2012년) .....             | 43 |
| 〈표 II-2- 8〉 보육교사 퇴직금 지급 현황(2012년) .....             | 43 |
| 〈표 II-2- 9〉 기관유형별 근로시간 .....                        | 44 |
| 〈표 II-2-10〉 보육교사 휴식시간 제공 유무(2012년) .....            | 44 |
| 〈표 II-2-11〉 보육교사 휴가 사용에 대한 자율성 유무(2012년) .....      | 45 |
| 〈표 II-2-12〉 보육교사가 인식한 휴가 사용이 어려운 이유(2012년) .....    | 46 |
| 〈표 II-2-13〉 보육교사 출산휴가 이용 여부(2012년) .....            | 46 |
| 〈표 II-2-14〉 보육교사 육아휴직 이용 유무(2012년) .....            | 47 |
| 〈표 II-2-15〉 보육교사의 임신·출산에 따른 업무 경감 정도(2012년) .....   | 47 |
| 〈표 II-2-16〉 보육교사 동계·하계 휴가 자율성 유무(2012년) .....       | 48 |
| 〈표 II-2-17〉 기관유형별 교사 건강검진 실시 여부 .....               | 48 |
| 〈표 II-2-18〉 보육교사가 겪은 업무 상해 유무(2012년) .....          | 49 |
| 〈표 II-2-19〉 보육교사가 겪은 업무로 인한 질병 및 처리 실태(2012년) ..... | 50 |

|  |     |
|--|-----|
| 〈표 II-2-20〉 보육교사의 질병으로 인한 휴직 유무(2012년) .....   | 50  |
| 〈표 II-2-21〉 기관유형별 교사 연수 참여 유무(2013년) .....   | 51  |
| 〈표 II-3- 1〉 유치원과 어린이집 유아 담당 교사의 직무 영역별 수행 빈도 53  |     |
| 〈표 II-3- 2〉 교사의 수행 빈도 인식이 높은 직무내용 .....  | 54  |
| 〈표 II-3- 3〉 유치원과 어린이집 교사 이직 사유 비교 .....  | 59  |
| 〈표 III-1- 1〉 헌법에 적용한 분석범주 .....  | 64  |
| 〈표 III-1- 2〉 법 유형별 권리 범주에 따른 분석 .....  | 67  |
| 〈표 III-1- 3〉 유치원·어린이집 교사별 전문직으로서의 교육권 및 자율권 ..   | 69  |
| 〈표 III-1- 4〉 유치원·어린이집 교사별 근무여건 개선 및 생활보장 요구권 70  |     |
| 〈표 III-1- 5〉 유치원·어린이집 교사별 복지후생제도 요구권 .....   | 71  |
| 〈표 III-1- 6〉 유치원·어린이집 교사별 신분보장권 및 불체포특권 .....  | 72  |
| 〈표 III-1- 7〉 유치원·어린이집 교사별 소송제기권 및 교직원단체활동권 .....   | 72  |
| 〈표 III-2- 1〉 대만 유치원 교사의 초임 수준 .....  | 74  |
| 〈표 III-2- 2〉 대만 공립 유치원 교사의 자녀교육 지원금 .....  | 75  |
| 〈표 III-2- 3〉 대만 공립 유치원 교사의 세금공제 종류 및 부담수준 .....  | 76  |
| 〈표 III-2- 4〉 대만 공립 유치원 교사의 법적 휴가 종류 .....  | 77  |
| 〈표 III-2- 5〉 프랑스 유아 교사의 보수체계 .....   | 86  |
| 〈표 III-2- 6〉 프랑스 노동법전상 노동시간과 보수 관련 조문 .....  | 89  |
| 〈표 III-2- 7〉 영유아 교사에 관한 2007년 법률(Loi de 2007 sur les éducatrices<br>et les éducateurs de la petite enfanceéducateurs de la petite<br>enfance) 개요 ..... | 94  |
| 〈표 IV-1- 1〉 교사 특성 .....  | 98  |
| 〈표 IV-1- 2〉 설립유형별·지역별 교사 표집 수 .....  | 100 |
| 〈표 IV-2- 1〉 정기적 교육 및 연수/보수교육 .....   | 102 |
| 〈표 IV-2- 2〉 인건비 및 연수경비 지원 .....  | 104 |
| 〈표 IV-2- 3〉 국내외 연수 및 비용 지원(유치원) .....  | 105 |
| 〈표 IV-2- 4〉 국·공립학교 교원의 보수 수준 유지(유치원) .....   | 107 |
| 〈표 IV-2- 5〉 1일 근로시간이 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다 108  |     |
| 〈표 IV-2- 6〉 휴직 사유(출산, 병가 등)로 인한 휴직 .....   | 109 |
| 〈표 IV-2- 7〉 연장근로, 야간근로와 휴일근로에 대한 시간외 수당 .....  | 111 |
| 〈표 IV-2- 8〉 탄력적·선택적 근로시간제 사용 .....   | 113 |

|  |     |
|--|-----|
| 〈표 IV-2- 9〉 90일의 산전후 휴가(출산 후 휴가기간이 45일 이상) .....                                 | 115 |
| 〈표 IV-2-10〉 임신부의 정기건강진단을 위한 근무시간 중 병원 검진 허용                                      | 116 |
| 〈표 IV-2-11〉 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등<br>근로조건 명시(사립 유치원 및 어린이집) .....  | 118 |
| 〈표 IV-2-12〉 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌<br>금지(어린이집) .....              | 119 |
| 〈표 IV-2-13〉 해고사유와 해고시기 서면 통지(어린이집) .....   | 120 |
| 〈표 IV-2-14〉 업무상 부상, 질병에 대한 요양비 지급 .....  | 121 |
| 〈표 IV-2-15〉 정기적 건강진단 .....   | 123 |
| 〈표 IV-2-16〉 교육활동 중 사고 발생 시, 보호 가능 .....  | 124 |
| 〈표 IV-2-17〉 퇴직급여 제도(어린이집) .....  | 125 |
| 〈표 IV-2-18〉 공무원(사학) 연금제도(유치원) .....  | 126 |
| 〈표 IV-2-19〉 형의 선고·징계처분·법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는<br>그 의사에 반하여 휴직·강입·면직을 당하지 아니함(유치원) | 128 |
| 〈표 IV-2-20〉 현행범인의 경우를 제외하고는 소속 기관장의 동의 없이 학원<br>안에서 체포되지 않음(유치원) .....           | 129 |
| 〈표 IV-2-21〉 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기 가능 .....                                       | 130 |
| 〈표 IV-2-22〉 교사 자신의 경제·사회적 지위를 향상시키기 위하여 단체 가입<br>가능 .....                        | 132 |
| 〈표 IV-3- 1〉 유치원·어린이집 교사는 전문가라고 사회에서 인식된다 .....                                   | 134 |
| 〈표 IV-3- 2〉 유치원·어린이집 교사로서 사회에서 존중된다 .....  | 136 |
| 〈표 IV-3- 3〉 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가방식 등을 선택할 수<br>있다 .....                       | 137 |
| 〈표 IV-3- 4〉 직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다 .....                                      | 139 |
| 〈표 IV-3- 5〉 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다.                                | 142 |
| 〈표 IV-3- 6〉 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다 .....                                   | 144 |
| 〈표 IV-3- 7〉 연수 수료 여부(2014년 기준) .....   | 146 |
| 〈표 IV-3- 8〉 연수를 받지 못한 이유(중복응답) .....   | 148 |
| 〈표 IV-3- 9〉 (월)총급여액 .....  | 149 |
| 〈표 IV-3-10〉 (월)기본급 .....   | 153 |
| 〈표 IV-3-11〉 (월)제반수당(총급여액-기본급) .....  | 154 |

|  |     |
|--|-----|
| 〈표 IV-3-12〉 기본급 및 기타수당을 적게 주는 경우 유무 .....    | 156 |
| 〈표 IV-3-13〉 매 달 급여명세서 지급 유무 .....            | 158 |
| 〈표 IV-3-14〉 급여 만족도-기본급 .....                 | 160 |
| 〈표 IV-3-15〉 급여 만족도-제반수당 .....                | 162 |
| 〈표 IV-3-16〉 근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정 유무 ..... | 164 |
| 〈표 IV-3-17〉 근로규정 이행 여부 .....                 | 166 |
| 〈표 IV-3-18〉 근무 지속 가능 여부 .....                | 168 |
| 〈표 IV-3-19〉 근로계약 체결 여부(공립 유치원 제외) .....      | 170 |
| 〈표 IV-3-20〉 근무환경(중복응답) .....                 | 171 |
| 〈표 IV-3-21〉 하루 평균 휴식시간 .....                 | 174 |
| 〈표 IV-3-22〉 휴식 및 건강관리 시간의 부족 정도 .....        | 176 |
| 〈표 IV-3-23〉 점심식사 상황 .....                    | 178 |
| 〈표 IV-3-24〉 총 근무시간 .....                     | 179 |
| 〈표 IV-3-25〉 교육시간 .....                       | 181 |
| 〈표 IV-3-26〉 수업준비시간 .....                     | 183 |
| 〈표 IV-3-27〉 현재 근무시간의 적절성 .....               | 185 |
| 〈표 IV-3-28〉 장시간 근무로 인한 개인생활 제한 여부 .....      | 187 |
| 〈표 IV-3-29〉 과중한 업무로 인한 피로도 .....             | 189 |
| 〈표 IV-3-30〉 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근 .....     | 191 |
| 〈표 IV-3-31〉 사용 가능한 휴가 .....                  | 193 |
| 〈표 IV-3-32〉 연가 사용기간 .....                    | 195 |
| 〈표 IV-3-33〉 경조사휴가 사용기간 .....                 | 198 |
| 〈표 IV-3-34〉 생리휴가 사용기간 .....                  | 199 |
| 〈표 IV-3-35〉 출산휴가 사용기간 .....                  | 201 |
| 〈표 IV-3-36〉 병가 사용기간 .....                    | 203 |
| 〈표 IV-3-37〉 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기 .....      | 204 |
| 〈표 IV-3-38〉 출산휴가 사용가능 분위기 .....              | 207 |
| 〈표 IV-3-39〉 육아휴직 사용가능 분위기 .....              | 210 |
| 〈표 IV-3-40〉 대체교사 활용 여부 .....                 | 213 |
| 〈표 IV-3-41〉 우리원은 대체교사가 잘 활용되고 있다 .....       | 214 |
| 〈표 IV-3-42〉 휴가 사용 시, 급여지급 여부 .....           | 217 |

|   |     |
|---|-----|
| 〈표 IV-3-43〉 휴가를 사용하지 않는 이유 .....          | 219 |
| 〈표 IV-3-44〉 주어진 휴가 일수의 적절성(충분) .....      | 221 |
| 〈표 IV-3-45〉 필요한 휴가 종류(중복응답) .....         | 223 |
| 〈표 IV-3-46〉 교사업무로 인한 질병 또는 사고 경험 여부 ..... | 224 |
| 〈표 IV-3-47〉 교사업무로 인한 질병(중복응답) .....       | 227 |
| 〈표 IV-3-48〉 질병 또는 사고 시 기관의 대처 방법 .....    | 229 |
| 〈표 IV-3-49〉 정기적 건강검진 실시 여부 .....          | 230 |
| 〈표 IV-3-50〉 가혹, 부당행위 경험 여부 .....          | 231 |
| 〈표 IV-3-51〉 가혹, 부당행위 시 예상 대처 방법 .....     | 233 |
| 〈표 IV-3-52〉 업무관련 단체가입 여부 .....            | 234 |
| 〈표 V-4-1〉 경력연수별 교원 수 .....                | 254 |

## 그림 차례

|  |     |
|--|-----|
| [그림 III-1-1] 유치원·어린이집 교사유형별 해당 법 벤다이어그램        | 63  |
| [그림 III-1-2] 국내법 분석절차                          | 63  |
| [그림 IV-4-1] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 근무환경 | 235 |
| [그림 IV-4-2] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 근무환경 | 236 |
| [그림 IV-4-3] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 근무환경 | 237 |
| [그림 IV-4-4] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 제도   | 238 |
| [그림 IV-4-5] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 제도   | 239 |
| [그림 IV-4-6] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 제도   | 239 |
| [그림 IV-4-7] 업무 수행에 있어 중요하다고 생각되는 권리            | 240 |
| [그림 V-1-1] 유치원·어린이집 교사의 권익 증진 추진 로드맵           | 241 |
| [그림 V-2-1] 인식 제고 방안                            | 242 |
| [그림 V-2-2] 유치원·어린이집 교사의 권익 관련 법제도 인식           | 245 |
| [그림 V-3-1] 보육교직원 구분 및 역할 명시 방안                 | 247 |
| [그림 V-3-2] 유치원·어린이집 교사 권익 범주별 관련 법             | 248 |
| [그림 V-3-3] 교사 업무 수행을 위한 권익 범주 순차적 강화           | 249 |
| [그림 V-4-1] 효율적인 교사 업무 수행을 위한 정책적 지원 방안 로드맵     | 250 |

## 부록 표 차례

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 〈부록 표 1-1〉 유아교육법 .....              | 271 |
| 〈부록 표 1-2〉 영유아보육법 .....             | 271 |
| 〈부록 표 1-3〉 교육기본법 .....              | 273 |
| 〈부록 표 1-4〉 교원지위 향상을 위한 특별법 .....    | 274 |
| 〈부록 표 1-5〉 사립학교법 .....              | 276 |
| 〈부록 표 1-6〉 교육공무원법 .....             | 277 |
| 〈부록 표 1-7〉 근로기준법 .....              | 281 |
| 〈부록 표 2-1〉 법 유형별 권리 범주에 따른 분석 ..... | 292 |
| 〈부록 표 3-1〉 전문직으로서의 교육권 및 자율권 .....  | 295 |
| 〈부록 표 3-2〉 근무여건 개선 및 생활보장 요구권 ..... | 298 |
| 〈부록 표 3-3〉 복지후생제도 요구권 .....         | 306 |
| 〈부록 표 3-4〉 신분보장권 및 불체포특권 .....      | 313 |
| 〈부록 표 3-5〉 소송제기권 및 교직단체활동권 .....    | 314 |



## 요 약

### 1. 서론

#### 가. 연구의 필요성 및 목적

- 영유아의 발달에 영향을 미치는 교사의 역할은 중요함.
- 영유아의 보호 및 권익 보장을 위해 유아교육·보육 현장에서 영유아와 가장 밀접한 관계에 있는 교사의 권익을 강화함으로써 유능하고 질 높은 인재를 유아교육·보육 현장에 유인할 필요가 있음.
- 이에 따라 본 연구는 유치원·어린이집 교사의 권익 보호를 위해 다루어져야 할 내용과 범주를 정하고, 국내외 유치원·어린이집 교사 권익이 법적으로 어떻게 보장이 되어 있는지 관련 법을 중심으로 분석하고자 함.
- 또한 교사 권익에 대한 교사의 인식, 근무기관 유형에 따른 교사 권익 실태 및 요구를 파악하여 유치원·어린이집 교사의 권익을 증진하기 위한 법적·제도적 장치를 마련하는 데 필요한 정책 개선 방안 및 로드맵을 제공하고자 함.

#### 나. 연구내용

- 유치원·어린이집 교사의 근무환경 및 처우와 관련된 선행연구, 통계자료를 고찰하여 현황 분석과 시사점을 도출함.
- 국내법에 명시된 유치원·어린이집 교사의 권익 관련 사항을 분석하고, 국외의 교사 관련 법적·제도적 장치를 살펴봄으로써 우리나라에 적용할 시사점을 도출함.
- 유치원·어린이집 교사 대상 설문조사를 통해 권익에 대한 인식, 실태 및 요구를 분석함.
- 설문조사 분석을 기초로 교사 권익 증진을 위한 정책 개선 방안과 로드맵을 제안함.

## 다. 연구방법

- 주요 연구 방법은 1) 문헌연구 2) 설문조사 3) 워크숍 4) 자문회의임.
  - 선행연구와 관련 법을 분석하여 교사 권익 관련 내용을 파악하고, 국외 사례 분석을 통해 우리나라에 적용할 수 있는 시사점을 도출함.
  - 유치원 교사 601명, 어린이집 교사 906명을 대상으로 교사 권익에 대한 법제도 인식, 실태 및 요구를 파악하기 위한 온라인 설문조사를 실시함.
  - 현장 및 정책실무자, 학계 전문가를 대상으로 워크숍 및 자문회의를 개최하여 의견을 수렴함.

## 2. 연구의 배경

### 가. 유치원·어린이집 교사 권익에서 다루어진 내용 분석

- 유치원·어린이집 교사 권익 관련 보고서 분석
  - 선행연구에서는 물리적 환경, 임금, 근무시간, 휴가 및 휴직, 근로계약 등을 포함한 전반적인 근무환경 및 근로조건과 연수 및 보수 교육 등에 대한 내용을 포함하고 있음.
  - 그 외에도 직업인식, 직무 만족도, 모성보호, 건강관리, 일상적 차별 및 인권침해 사례, 행복감 및 심리적 소진 등을 다루고 있음.
- 교사 법적 지위에 관한 논문 분석
  - ‘교육자율권’, ‘생활보장, 근무환경 개선 및 복지후생 요구권’ ‘단체활동권’, ‘쟁송제기권’, ‘불체포특권’ 등이 교사의 지위를 보장하기 위한 권리로 볼 수 있음.
- ILO/UNESCO(1966)의 「교사의 지위에 관한 권고」
  - ‘교원의 계속교육’, ‘취업과 교직생애’, ‘교원의 권리와 책임’, ‘효과적인 교수’, ‘학습을 위한 조건’, ‘교원의 봉급’, ‘사회보장’이 교사 권익과 관련된 내용임.
- ILO(2014)의 「유아교육 담당자를 위한 양질의 일자리 촉진에 관한 국제노동기구 정책 가이드라인」

- 교원들의 일과 고용 조건, 이와 관련된 이슈들이 포함된 근본 방침들을 규정하고 연수, 보수 등의 고용조건, 징계절차, 휴가, 근무시간, 건강과 안전, 폭력으로부터 자유로운 업무 현장, 사회 보장·사회 보호 등을 다룸.

#### 나. 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 현황 자료 분석

- 국공립에 비해 사립기관에 근무하는 유치원·어린이집 교사가 7.92배 많음.
- 어린이집 교사의 월평균 급여는 유치원 교사 급여의 약 66%에 불과함.
- 유치원 교사의 1일 평균 근무시간은 약 10시간이며, 어린이집 교사는 약 9시간 30분으로 조사됨.
- 설립유형별로 어린이집 교사의 자율적인 휴가 사용에 차이가 있음.
- 어린이집 교사(97.4%)가 유치원 교사(77.4%)보다 건강검진을 받았다는 비율이 높음.
- 연수 참여는 가정 어린이집(68.0%)을 제외한 다른 설립유형의 어린이집 교사와 공·사립 유치원의 경우 70%이상이 참여 경험이 있는 것으로 나타남.

#### 다. 유치원·어린이집 교사 관련 선행연구 분석

- 유치원·어린이집 교사에 대한 인식
  - 유치원·어린이집 교사는 자신을 전문가로 인식하고 있는 반면, 유치원·어린이집 교사라는 직업에 대해서 부정적이고, 사회적 지위도 낮다고 인식하고 있음.
  - 교사 외부 사람들의 인식을 살펴본 결과, 유치원 교사에 대해서는 긍정적·부정적 인식이 함께 나타난 반면, 어린이집 교사의 전문성, 사회적 지위는 대체로 낮게 인식되고 있음.
- 유치원·어린이집 교사들의 직무만족도는 대체로 낮으며, 특히 영아반 교사의 직무만족도가 유아반 교사보다 낮은 수준으로 나타남.
- 유치원·어린이집 교사들은 보통 이상의 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타남.

- 유치원·어린이집 교사들의 이직률은 상당히 높은 수준임.
- 유치원·어린이집 교사가 경험하는 정서노동은 정서노동 요구가 많다고 여겨지는 직종보다 강도가 강한 것으로 나타남.

### 3. 유치원·어린이집 교사 권익 관련 법제도

#### 가. 대한민국

- 근로기준법, 영유아보육법, 유아교육법, 교육기본법, 교원지위 향상을 위한 특별법, 교육공무원법, 사립학교법을 분석함.
- ‘전문직으로서의 교육권 및 자율권’, ‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’, ‘복지후생제도 요구권’, ‘신분보장권 및 불체포특권’, ‘소송제기권 및 교직단체활동권’으로 나누어 분석함.
- 유치원 교사의 경우 신분보장과 불체포특권에 관한 조항이 있으나 어린이집 교사의 경우에는 관련 조항이 없어 본 연구에서 분석한 권리 범주 중 가장 보장이 되어 있지 않은 부분으로 파악됨.

#### 나. 국외

- 대만의 유치원 교사의 보수체계는 우리나라와 유사한 것으로 나타남. 대만은 공립 유치원 교사를 대상으로 권익수첩을 발간·보급함.
- 핀란드는 사회적으로 교사를 존중하고 교사의 전문성을 인정하고 있으며, 유아교사의 권리 중 교육과정 운영의 자율권이 강력하게 보장되고 있음.
- 프랑스는 유아교사와 보육교사에 관한 소수의 규정에서 보수체계를 명확히 규정하고 있음.
- 캐나다는 보육교사의 자질 관리 및 감독을 엄격하게 하는 것이 공익에 부합한다고 판단하여 제도적으로 규제를 강화하고 있음. 이에 따라 보육교사의 개개인의 권리보다는 전체 교육자 집단의 관리 및 업무에 초점을 맞추고 있음.

#### 4. 유치원·어린이집 교사 권익 보호에 대한 인식·실태 및 요구

- 설문조사 대상은 교육 및 보육을 담당하고 있는 전일제 근무 유치원·어린이집 교사임.
- 유치원의 4개 설립유형별(국공립단설/공립병설, 사립법인/사립사인)로 150명씩, 총 600명과 어린이집의 6개 설립유형별(가정, 국공립, 민간, 법인·단체 등, 사회복지법인, 직장)로 150명씩, 총 900명으로 임의 할당하였으며, 최종적으로 유치원 교사 601명, 어린이집 교사 906명, 총 1,507명의 응답을 분석함.

##### 가. 교사 권익에 대한 법제도 인식

- 유치원 교사의 75.7%, 어린이집 교사의 75.9%는 정기교육 및 보수교육에 대해 알고 있음.
- 유치원 교사의 80.4%는 교육 및 연수 지원에 대하여 알고 있는 반면, 어린이집의 경우 61.9% 교사만이 알고 있음.
- 국내외 연수 및 비용 지원에 대해 알고 있는 유치원 교사의 비율은 62.1%임.
- 국공립학교 교원의 보수 수준 유지에 대한 인식을 살펴본 결과, '알고 있다'라고 응답한 유치원 교사의 비율은 70.8%로 조사됨.
- 1일 근로시간에 대해 유치원 교사들(73.6%)보다 어린이집 교사의 인식 비율(85.9%)이 더 높게 나타남.
- 출산, 병가 등의 사유로 인한 휴직에 대해 유치원 교사의 83.2%, 어린이집 교사의 85.8%가 인식하고 있음.
- 유치원과 어린이집 교사들은 모두 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대한 시간외 수당 요구권을 약 70% 이상 알고 있음.
- 탄력적·선택적 근로시간제 적용에 대한 인식은 유치원 교사의 49.8%, 어린이집 교사의 43.7%가 알고 있음.
- 90일의 산전후 휴가에 대하여 유치원 교사의 76.7%, 어린이집 교사의 69.8%가 인식하고 있음.
- 임신부의 정기건강진단을 위한 근무시간 중 병원 검진 허용에 대해 유치원

교사의 59.5%, 어린이집 교사의 55.6%가 인식하고 있음.

- 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등 근로조건 명시에 대해 유치원 교사의 58.9%, 어린이집 교사의 88.7%가 알고 있음.
- 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 금지에 대해, 어린이집 교사의 85.5%가 알고 있다고 응답함.
- 해고사유와 해고시기에 대한 서면 통지에 대하여 어린이집 교사의 71.7%가 '알고 있다'라고 응답함.
- 업무상 부상 및 질병에 대한 요양비 지급에 대하여 유치원 교사의 57.1%가 알고 있는 반면, 어린이집 교사는 45.3%로 상대적으로 낮게 인식함.
- 정기적 건강진단에 대해 어린이집 교사의 경우 91.3%가 알고 있는 반면, 유치원 교사의 경우 81.4%로 알고 있는 비율이 낮음.
- 교육활동 중 사고가 발생하는 경우, 교사가 보호받을 수 있는지에 대하여 유치원 교사의 79.9%, 어린이집 교사 78.6%가 알고 있음.
- 퇴직 급여에 대하여 어린이집 교사의 96.8%가 알고 있었으며, 공무원(사학) 연금제도는 유치원 교사의 91.2%가 알고 있다고 응답함.
- 형의 선고, 징계처분, 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 자신의 의사에 반하여 휴직, 강임 또는 면직을 당하지 않는다는 범조항에 대하여 유치원 교사의 66.9%가 '알고 있다'라고 응답함.
- 불체포특권에 대하여 유치원 교사의 59.4%만 인식하고 있음.
- 부당해고 시 구제신청을 위해 소송제기를 할 수 있음에 대해 유치원과 어린이집 교사의 약 64%가 '알고 있다'라고 응답함.
- 단체에 가입할 수 있는 권리에 대해 유치원 교사의 49.1%가 알고 있다고 응답한 반면, 어린이집 교사는 37.1%만이 '알고 있다'라고 응답함.

#### 나. 교사 권익 보호 실태

- 어린이집 교사는 본인들이 사회에서 전문가로 인식되고 있지 않다고 생각하는 반면, 유치원 교사의 경우 공립병설 및 공립단설 교사는 보통보다 낮게,

사립법인 및 사립사인 교사는 보통보다 높게 사회에서 전문가로 인식되고 있다고 응답함.

- 유치원과 어린이집 교사 모두 사회적으로 존중받고 있지 않다고 생각함.
- 유치원과 어린이집 교사 모두 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가방식 등의 선택 자율권이 교사들에게 주어지고 있다고 인식하고 있음.
- 직무성과와 근무평가가 승진에 공정하게 반영된다는 인식에 대해 유치원과 어린이집 교사 간의 차이를 보임.
- 유치원 교사들이 전반적으로 연수, 교육, 훈련에 참여하기 좋은 환경이라고 인식하는 것으로 나타난 반면, 가정 어린이집의 경우 상대적으로 가장 낮은 인식을 보여줌.
- 유치원 교사들 중 공립단설 및 공립병설 교사들은 상대적으로 높은 비율로 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다고 인식하고 있는 반면, 사립법인 유치원과 국공립 및 직장 어린이집 교사의 경우 보통 수준이라고 응답했으며, 사립사인 유치원과 사회복지법인, 법인·단체 등, 민간, 가정 어린이집 교사는 부족하다고 인식하고 있음.
- 유치원의 경우 연수를 수료한 교사들의 비율이 89.9%로 나타났지만, 어린이집 교사는 69.4%만이 연수를 받은 것으로 나타남.
- 유치원과 어린이집 교사의 총급여액은 100만원 이상의 차이가 있는 것으로 나타남. 공립병설 교사의 약 12%를 제외하고, 다른 설립유형의 유치원과 어린이집의 경우 약 20~40% 정도가 총급여액에 대한 불만족을 표시함. 특히, 가정 어린이집 교사들은 '불만족'과 '매우 불만족'의 비율이 약 56%로 나타나 가장 높은 비율로 월 총급여액에 대해 만족하지 않는 것으로 나타남.
- 유치원 교사가 어린이집 교사보다 근로규정을 더 잘 이행하는 것으로 나타남.
- 휴식시간이 있다고 응답한 유치원 교사는 51.3%, 어린이집 교사는 61.4%로 나타남. 유치원 교사의 하루 평균 휴식시간은 약 23분, 어린이집 교사는 약 33분으로 조사됨.
- 유치원과 어린이집 교사들은 휴식 및 건강관리 시간이 부족하다고 인식하고 있음.

- 유치원 교사의 평균 근무시간은 9시간 33분, 어린이집 교사는 9시간 59분으로 어린이집 교사의 근무시간이 더 길.
- 공립단설 및 공립병설 교사의 평균 근무시간은 8~9시간 정도로 대체로 1일 8시간의 근무시간이 지켜지고 있는 것으로 나타남. 사립법인 및 사립사인 유치원과 어린이집 모든 설립유형의 교사는 하루 평균 약 10시간 정도 근무하는 것으로 조사됨.
- 어린이집의 교육시간은 유치원에 비해 평균적으로 2시간 20분 이상 더 길.
- 유치원의 수업준비시간은 어린이집에 비해 평균적으로 35분 정도 더 길.
- 공립단설을 제외한 유치원 및 어린이집 설립유형의 교사들은 장시간 근무로 인해 개인 생활에 제한을 받고 있다고 인식함.
- 유치원과 어린이집 교사의 약 50~70%가 과도한 업무량으로 인해 피로를 느끼는 일이 많다고 응답함.
- 사용 가능한 휴가에 대하여 유치원 교사의 경우, 경조사휴가 85.3%, 출산휴가 78.6%, 병가 73.4%, 연가 65.0% 순으로 나타났으며, 생리휴가는 29.3%로 가장 낮게 나타남. 어린이집 교사의 경우 경조사휴가 71.9%, 출산휴가 66.1%, 병가 58.6%, 연가 52.1%, 생리휴가 9.5%로 응답함.
- 공립단설과 공립병설 유치원의 경우, 휴가 기간 동안 대체 교사 활용이 가능하다는 응답이 매우 높은 반면, 사립법인과 사립사인 유치원은 가장 낮게 나타남.
- 주어진 휴가 일수의 적절성에 대해 사립 유치원과 어린이집의 모든 설립유형의 교사들은 부족하다고 인식하고 있었음.
- 정신적 스트레스 질환과 비뇨기 질환, 호흡기 질환은 유치원과 어린이집 교사에게 유사한 비율로 나타남 반면, 요통 및 디스크 질환이나 무릎 및 관절 질환은 어린이집 교사들이 더 많이 앓고 있음.
- 정기적인 건강검진 실시 여부 응답 결과, 유치원 교사의 76.0%, 어린이집 교사의 94.3%가 정기검진을 받는 것으로 응답함.
- 가혹, 부당행위 경험 여부에 대해 '있다'라고 응답한 비율은 유치원 교사 10.4%, 어린이집 교사 10.6%로 유사하게 나타남.

- 업무관련 단체 가입 여부에 대해 '있다'라고 응답한 비율은 유치원 교사의 경우 35.3%로 상대적으로 높게 나타난 반면, 어린이집 교사들은 3.2%로 낮음.

#### 다. 교사 권익 보호에 대한 요구

- 근무환경 관련 정책적 지원 요구에 대해 살펴본 결과, 유치원 교사의 경우 업무인력 지원 69.0%, 대체인력 제공이 52.2%, 근무시간 축소가 50.2%, 휴식 시간 보장 39.4%, 교육자율권 보장 34.3%, 효율성 있는 근무환경 23.8%, 휴식 공간 제공이 22.0% 순으로 필요하다고 응답함. 어린이집 교사의 경우 대체인력 제공 70.1%, 근무시간 축소 63.6%, 업무인력 지원 56.7%, 휴식시간 보장 48.2%, 효율성 있는 근무환경 25.8%, 교육자율권 보장 14.5%, 휴식공간제공 13.0% 순의 요구를 보임.
- 제도 관련 정책적 지원 요구에 대해 살펴본 결과, 유치원 교사의 경우 급여상향 73.4%, 해외 연수 제공 29.5%, 탄력적·선택적 근로시간제 확대 29.3%, 연수기회 확대 23.4%, 승진기회 확대 23.0%, 고충처리 제도 현실화 12.6%, 교원의 단체활동 지원 9.8%, 공정한 임용 7.1% 순으로 요구를 보임. 어린이집 교사의 경우 급여상향 95.2%, 탄력적·선택적 근로시간 확대가 38.4%, 연수기회 확대 20.0%, 해외 연수 제공 16.4%, 고충처리 제도 현실화 14.5%, 교원의 단체활동 지원 11.9%, 승진기회 확대 5.0%, 공정한 임용 2.4%의 순으로 필요하다고 응답함.
- 교사로서의 업무 수행을 위한 권리의 우선순위를 질문한 결과, 유치원 교사는 전문직으로서의 교육권 및 자율권(58.9%)이 가장 중요하다고 응답한 반면 어린이집의 경우 근무여건 및 생활보장 요구권(50.8%)이 가장 중요하다고 응답함.

### 5. 유치원·어린이집 교사 권익 보호 증진 방안

#### 가. 인식 제고 방안

- 사회의 교사에 대한 인식 제고
  - 전문가로서의 유치원·어린이집 교사에 대한 사회적 인식 제고

- 영유아를 교육·보육하는 유치원·어린이집 교사 역할의 중요성 및 전문성을 알릴 필요가 있음.

교사의 법에 보장된 권익에 대한 인식 제고

- 교사 권익 관련 법제도에 대한 유치원·어린이집 교사들의 인식을 증진시키기 위한 정부의 노력이 필요함.
  - － 대만의 공립교사 권익수첩처럼 법으로 보장된 교사 권익 내용들을 담은 책자를 만들어 배포할 필요가 있음.
  - － 어린이집 교사의 경우 매년 발간되는 보육사업안내에 관련 내용을 담는 것도 하나의 방안이 될 것임.

#### 나. 법적 지위 확립 방안

- 어린이집 교사의 정체성 확립을 위해 영유아보육법에 명시된 '보육교직원'에 대한 정의를 '보육교원'과 '직원'으로 구분하여 재정의해야 함.
- 어린이집 교사를 대상으로 한 '신분보장권 및 불체포특권'을 법으로 추가로 보장해야 함.
- 유치원·어린이집 교사가 교사로서의 역할을 원활하게 수행할 수 있도록 교사 권익과 관련된 5개 범주를 순차적으로 강화 및 보완해야 함.

#### 다. 정책 지원 방안

단기 방안

- 업무인력 지원
  - － 유치원·어린이집 교사들이 교육·보육에 집중할 수 있도록 사무 업무, 조리, 청소, 차량 지도를 담당할 인력을 추가적으로 배치해야 함.
- 대체인력 제공
  - － 대체교사 인력풀을 확대하고, 관련 예산을 증액하여 대체교사 지원 사업이 활성화되도록 해야 함.
- 근무시간 축소
  - － 유치원·어린이집 교사의 1일 8시간 근무시간을 보장하고 추가되는

근무시간에 대해서는 시간외 근무수당이 지급될 수 있도록 정부 차원에서 관리·감독해야 함.

○ 휴식시간 보장

- 교육·보육 여건상 휴식시간을 보장하는 것이 어렵다면 실제적인 1일 8시간 근무로 개선하는 방안을 제안함.

○ 급여 상황

- 국공립학교 교원의 보수 수준으로 지급하라는 조항이 권고가 아니라 지켜야 할 사항으로 강제할 필요가 있음. 또한 유사한 직무를 수행하고 있는 어린이집 교사들의 보수에 있어서도 유치원 교사들의 보수 규정을 따르도록 재정비해야 함.

□ 중기 방안

○ 탄력적·선택적 근로시간제 확대

- 대체인력 문제를 해결하는 또 다른 대안이 될 것임.

○ 연수 기회 확대

- 연수 시기, 연수 내용, 연수 방법 등 교사 요구도 조사를 통해 유치원·어린이집 교사들이 효과적으로 연수를 받을 수 있는 방안을 마련해야 함.

○ 해외 연수 제공

- 교사들이 계속 교육을 통해 최신의 지식을 습득할 수 있도록 정부 차원에서 지원하는 해외 연수 기회를 확대할 필요가 있음.

○ 효율성 있는 근무환경 및 휴식 공간 제공

- 성인에게 맞는 시설과 휴식 공간 마련을 필수적으로 하도록 제도화해야 함.

□ 장기 방안

○ 교사의 권익 신장을 위한 보호체계 구축

- 유치원·어린이집 교사들이 부당한 행위나 처우를 당할 때 자신을 보호할 수 있는 시스템 마련이 필요하며 교사들이 업무 능력을 신장시

킬 수 있고, 업무 관련 스트레스를 완화시킬 수 있는 소집단 활동 등 단체활동이 활성화될 수 있도록 재정을 지원해야 함.

○ 승진기회 확대

- 유치원의 수석교사 비율을 초등학교 및 중학교 수준으로 높여야 함. 어린 이집 교사의 경우도 보육전문직으로 나갈 수 있는 체계를 마련해야 함.

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

유아교육과 보육의 질은 교사에 의해 영향을 받는다. 맞벌이 부부의 증가로 인해 어린이집에 보내지는 영유아의 연령이 낮아지고 기관에 머무르는 시간 또한 길어지고 있다. 누리과정 운영 시간도 3~5시간에서 4~5시간으로 확대되어 유치원에 다니는 유아들도 기관에 있는 시간이 길어질 전망이다. 이렇듯 영유아가 하루에 기관에서 머무르는 시간이 길어질수록 영유아의 발달에 영향을 미치는 교사의 역할은 중요할 수 밖에 없다. 그러나 우리나라의 현실은 유치원 교사와 보육교사의 질을 담보하기 힘든 상황에 처해있다.

최근 유아교육과 보육 현장에서 아동학대와 관련된 사건이 빈번하게 발생하고 있고 이러한 사건들은 교사에 대한 불신으로 이어져 영유아를 담당하고 있는 교사들의 사기를 저하시키고 있다. 이는 유능한 교사들의 이탈을 초래할 수 있는 요인이 된다. 영유아를 보호하고 권익을 보장하기 위해서는 영유아와 가장 밀접한 관계에 있는 교사의 권익을 강화함으로써 유능하고 질 높은 인재를 유아교육과 보육 현장에 유인할 필요가 있다.

우리나라의 유치원과 어린이집에 근무하는 교사 수는 원장과 원감을 제외하고 258,540명이며, 어린이집 교사 수(218,589명)는 유치원 교사 수(39,951명) 보다 5배 이상으로 많다(교육통계연보, 2014; 보육통계, 2014. 12. 31. 현재). 국공립에 근무하는 유치원 교사는 교육공무원법에 근거해 다른 초·중등교사와 같은 법적 지위를 보장받지만, 그 외 사립 유치원 교사나 보육교사들은 어디에 근무하는지에 따라 교사의 처우와 근무환경의 차가 크다. 교사의 봉급을 비교해 보면, 공립 유치원 교사의 경우 평균 336만 4천원을 받지만 가정 어린이집 교사는 평균 142만 5천원을 받는다(김은설·이진화·김혜진·배지아, 2014: 85-86, 89-90). 보육교사 중에서 상여금을 받지 못하는 경우도 88% 이상이 해당된다(국가인권위원회, 2012: 107). 근무시간 또한 유치원(9시간 53분)과 어린이집(9시간 34분) 교사 모두 평균 9시간 30분을 넘고 있어(김은설 외, 2014: 81, 86) 근로기준법에 명시되어 있는 1일 8시간을 초과할 수 없다는 조항이 위배되고 있다(근로기준법 제50

조제2항). 특히, 사립 유치원에 근무하고 있는 교사의 경우는 1일 평균 10시간 23분 근무하는 것으로 조사되어 근무환경의 열악함이 여실히 드러나고 있다(김은설 외, 2014: 81). 뿐만 아니라 보육교사의 경우 휴식시간이 제공되지 않는 경우가 91.6%(국가인권위원회, 2012: 91), 질병으로 인한 휴가가 없다는 응답은 94.5%(국가인권위원회, 2012: 119)로 나타나 근로기준법에 명시되어 있는 근로자로서의 법적 보장조차도 보호받지 못하고 있는 실정이다.

유아교육과 보육 현장의 근무환경 및 처우는 교사의 이직 의사와 연관되어 있다. 2012년 권익인권위원회의 보고에 의하면, 46.5%의 보육교사가 현재 근무하고 있는 어린이집에서 이직할 의사가 있는 것으로 나타났으며, 근무 기관유형별로도 차이가 나타나 민간 어린이집(50.8%)과 가정 어린이집(46.7%)에 근무하는 보육교사들의 이직 의사가 높았다(권익인권위원회, 2012: 75-76). 이러한 결과는 앞에 제시된 처우와 밀접한 연관이 있으며 보육교사 중에서도 민간 어린이집과 가정 어린이집에 근무하는 교사가 가장 열악한 환경에 노출되어 있음을 보여준다.

유치원과 어린이집 교사의 권익 관련 법적 근거인 유아교육법과 영유아보육법을 살펴보면, '교원의 교육 및 연수'(유아교육법 시행령 제28조), '사립 유치원에 대한 지원'(유아교육법 시행령 제32조), '보수교육'(영유아보육법 제23조의2), 보육교사 인건비 및 보수 교육에 들어가는 훈련비용 등을 지원하는 '비용의 보조'(영유아보육법 제36조, 영유아보육법시행령 제24조), '건강진단'(영유아보육법 시행규칙 제33조)의 조항만 있을 뿐 그 외 교사의 권익을 보장하기 위한 법제도는 미흡한 실정이다. 2012년 교육과학기술부(현재 교육부) 장관은 일부 학생 및 학부모에 의한 교원 폭행, 협박, 성희롱 및 모욕 등 법적·제도적 지원 시스템의 미비로 인해 교원의 사기를 저하시키고 교육권이 침해될 받아 결국 학생들이 누려야 할 학습권에 치명적인 영향을 주는 현실의 문제점을 깨닫고 교원이 안심하고 정당한 교육활동에 전념할 수 있도록 지원하는 법적·제도적 장치를 마련하였다. 이를 통해 교원지위 향상을 위한 교섭·협약에 관한 규정을 제정하여 제3조에 1. 봉급 및 수당체계의 개선에 관한 사항, 2. 근무시간·휴식·휴무 및 휴가 등에 관한 사항, 3. 여교원의 보호에 관한 사항, 4. 안전·보건에 관한 사항, 5. 교권 신장에 관한 사항, 6. 복지·후생에 관한 사항, 7. 연구활동 육성 및 지원에 관한 사항, 8. 전문성 신장과 연수 등에 관한 사항, 9. 기타 근무조건에 관한 사항을 교섭·협약사항의 범위로 정하였다.

이에 본 연구는 유아교육과 보육 현장에 근무하는 교사의 권익을 보장하기

위해 다루어져야 할 내용 및 범주를 정하고, 국내외 유치원 및 어린이집 교사 권익이 법적으로 어떻게 보장이 되어 있는지 관련 법을 중심으로 분석하고자 한다. 또한 교사 권익에 대한 교사의 인식을 살펴본 후, 기관유형에 따라 근무 환경 및 처우가 달라지는 교사 권익의 실태 및 요구도를 파악하여 교사의 권익을 증진하기 위한 법적·제도적 장치를 마련하는 데 필요한 정책 추진 로드맵을 제공하고자 한다.

## 2. 연구내용 및 범위

### 가. 연구내용

첫째, 유치원과 어린이집 교사의 근무환경 및 처우와 관련된 선행연구 및 통계자료를 검토하여 현황을 분석하고, 시사점을 도출하고자 한다.

둘째, 법에 명시된 유치원과 어린이집 교사의 권익을 파악하기 위해 관련 법(교육공무원법, 교원예우에 관한 규정, 교원지위 향상을 위한 특별법, 교원지위 향상을 위한 교섭·협약에 관한 규정, 교육기본법, 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률, 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령, 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행규칙, 국가공무원법, 근로기준법, 영유아보육법, 영유아보육법 시행령, 영유아보육법 시행규칙, 유아교육법, 유아교육법 시행령, 사립학교법, 사립학교법 시행령, 사업안전보건법 등)을 분석하여 시사점을 찾아보고자 한다.

셋째, 국외의 유치원과 어린이집 교사 권익을 위한 법적·제도적 장치를 살펴보고, 우리나라에 적용할 수 있는 시사점을 찾아본다.

넷째, 유치원과 어린이집 교사를 대상으로 설문조사를 실시하여 교사 권익에 대한 인식, 실태 및 요구도를 분석하고자 한다.

다섯째, 설문조사 분석을 기초로 교사 권익을 증진하기 위한 정책 추진 로드맵을 수립하고자 한다.

### 나. 연구범위

본 연구는 영유아를 교육·보육하는 전일제 근무를 하는 교사를 대상으로 한

다. 이에 유치원 원장, 원감, 수석 교사와 어린이집 원장은 제외되어 있으며, 시간제로 근무하는 교사 또한 본 연구 대상에 포함되지 않는다.

### 3. 연구방법

#### 가. 문헌연구

문헌연구를 통해 유치원과 어린이집 교사의 근무환경 및 처우 실태를 살펴보고, 관련 법 분석을 통해 유치원과 어린이집 교사가 법적으로 어떠한 보장을 받고 있으며 미흡한 부분은 무엇인지 찾아보았다. 또한 외국의 유치원과 어린이집 교사의 권익을 위한 법적·제도적 장치를 살펴봄으로써 우리나라에 적용할 수 있는 시사점을 도출하였다.

#### 나. 설문조사

유치원과 어린이집 교사의 권익에 대한 인식, 실태 및 요구도를 살펴보기 위해 유치원 교사(국공립단설/국공립병설/사립법인/사립사인)와 부모협동 어린이집에 근무하는 교사를 제외한 어린이집 교사(가정/국공립/민간/법인·단체 등/사회복지법인/직장)를 각 기관유형별 150명씩 총 1,500명을 목표 표집수로 선정하여 웹설문을 구축하여 온라인 설문조사를 실시하였다.

##### 1) 설문조사 대상

설문조사의 대상은 유아교육 및 보육을 담당하고 전일제 근무를 하는 유치원 및 어린이집 교사이다. 세부적으로 국공립단설, 국공립병설, 사립법인, 사립사인 4개 유형의 유치원 교사 각 150명씩 600명과 가정, 국공립, 민간, 법인·단체 등, 사회복지법인, 직장 6개 유형의 어린이집 교사 150명씩 900명인므로 총 1,500명을 목표로 조사를 실시하였다. 유치원 및 어린이집 근무환경의 실태 파악에 왜곡된 결과를 줄 것으로 예상되는 유치원 원장, 원감, 수석 교사 및 어린이집 원장은 본 조사 대상에 포함되지 않았다. 본 조사는 유치원 및 어린이집의 설립유형별로 교사의 근무환경이 다를 것으로 판단하여 기관유형별 비교를 위해 기관별로 표본 수를 임의 할당하였다(표 I-3-1 참조). 최종적으로 유치원 교사 601

명, 어린이집 교사 906명, 총 1,507명의 응답을 분석하였다.

〈표 1-3-1〉 유치원·어린이집 교사 설문조사 대상 표본 설계

| 기관<br>구분 | 유치원 |                       |                       |                  |                  | 어린이집 |        |             |        |                            |                            |        |
|----------|-----|-----------------------|-----------------------|------------------|------------------|------|--------|-------------|--------|----------------------------|----------------------------|--------|
|          | 계   | 국<br>공<br>립<br>단<br>설 | 국<br>공<br>립<br>병<br>설 | 사<br>립<br>법<br>인 | 사<br>립<br>사<br>인 | 계    | 가<br>정 | 국<br>공<br>립 | 민<br>간 | 법<br>인<br>·<br>단<br>체<br>등 | 사<br>회<br>복<br>지<br>법<br>인 | 직<br>장 |
| 표본수      | 600 | 150                   | 150                   | 150              | 150              | 900  | 150    | 150         | 150    | 150                        | 150                        | 150    |

## 2) 설문조사 내용

설문조사 내용으로는 교사 권익에 대한 법제도 인식, 전문직으로서의 교육권 및 자율권에 대한 사항, 근무조건 및 생활보장 요구권에 관한 사항, 복지후생제도에 대한 사항, 신분보장·구제 및 교직원단체활동에 대한 사항, 권익에 대한 요구 사항으로 범주화하였다. 구체적인 설문조사 내용은 <표 1-3-2>와 같다.

〈표 1-3-2〉 설문조사 내용

| 구분                             |    | 설문내용   |
|--------------------------------|----|--|
| 조사<br>대상자의<br>특성               | 개인 | 성별, 연령, 학력, 전공, 소지한 최상위 자격증, 직책, 교사 경력, 교사 호봉, 결혼 여부, 자녀 유무  |
|                                | 기관 | 기관 설립유형, 기관 소재 지역, 기관 재원 유아 수, 교직원 수, 보조교사 유무  |
|                                | 학급 | 담당 학급 연령, 담당 학급 유아 수   |
| 교사 권익에 대한<br>법제도 인식            |    | 교육 및 연수, 인건비 및 연수경비 지원, 보수 규정, 근로계약 사항, 휴직 및 휴가, 시간외 수당, 탄력적·선택적 근로시간제, 임산부보호, 요양비 지급, 안전사고로부터의 보호, 신분보장, 불체포특권, 의사에 반한 휴직·면직 등의 금지, 구제 신청, 단체활동 |
| 전문직으로서의<br>교육권 및 자율권에<br>대한 사항 |    | 연수 경험, 연수 받지 못한 이유   |
| 근무조건 및 생활<br>보장 요구권에 관한<br>사항  |    | - 임금 및 고용과 관련된 사항: 급여, 급여 지급 부당 여부, 임금명세서 지급 여부, 임금 만족도, 근로계약서 체결 여부, 근로규정 유무, 근로규정 준수 여부, 근무 기관의 공간과 시설 유무 및 상태                                 |

(표 I-3-2 계속)

| 구분                        | 설문내용  |
|---------------------------|---|
| 근무조건 및 생활 보장 요구권에 관한 사항   | - 근무시간 및 휴식시간과 관련된 사항: 근무시간, 재택근무시간, 근무 중 휴식시간 및 시기, 점심식사 형태, 근무시간에 대한 인식   |
| 복지후생제도에 대한 사항             | 퇴직금 및 4대 보험 보장 여부, 사용 가능 휴가, 휴가 시 대체 교사 활용 여부, 출산 및 병가 휴가 시 급여 지급 경험, 휴가 미사용 이유, 필요한 휴가, 휴가가 필요한 시기, 교사 업무 중 질병·사고 경험 유무, 종류 및 처리 여부, 휴가에 대한 인식, 건강검진 여부, 건강검진을 받지 못하는 이유 |
| 신분보장, 구제 및 교직원단체활동에 대한 사항 | 가혹·부당한 행위 경험 유무, 종류 및 원장의 대응 방법, 가혹·부당한 행위에 대한 대처 의사, 단체 가입 여부 및 가입 이유  |
| 권익에 대한 요구 사항              | 교사 권익 강화를 위한 요구, 중요하다고 인식되는 권리  |

### 3) 조사결과 분석

유치원 4개 유형, 어린이집 6개 유형별로 기관유형에 대한 결과의 대표성 확보를 위해 150명씩 할당하여 조사를 진행하여 각각의 결과를 분석하였다. 그러나 기관별 전체 구성비가 달라 유치원 전체, 어린이집 전체 결과는 각각의 구성비에 맞게 가중치를 적용하여 산출하였다.

- $Y_{hij}$  : 관찰값 (각 문항에 대한 응답)
  - $h$  : 층의 번호, 즉, 기관 구분에 의한 번호(유치원, 어린이집)  
( $h = 1, 2$ )
  - $i$  : 각 층내에서의 군집의 번호, 즉, 층내 기관유형의 번호  
( $i = 1, 2, \dots, n_h$ )
  - $j$  : 각 군집내의 기관의 번호 ( $j = 1, 2, \dots, m_{hi}$ )
- $w_{hij}$  : 표본 가중치 (표본 추출확률의 역수)
  - $h$ 번째 층,  $i$ 번째 군집,  $j$ 번째 기관에 대한 표본 가중치
  - $w_{hij} = (\pi_{hi}\pi_{jhi})^{-1}$
  - $\pi_{hi} = h$ 번째 층에서  $i$ 번째 군집의 추출확률
  - $\pi_{jhi} = h$ 번째 층의  $i$ 번째 군집에서  $j$ 번째 기관의 추출확률

〈표 1-3-3〉 유치원·어린이집 교사 설문조사 대상 모집단 구성

| 기관 구분   | 유치원 <sup>1)</sup> |           |           |          |          | 어린이집 <sup>2)</sup> |        |       |        |             |                |     |
|---------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|--------------------|--------|-------|--------|-------------|----------------|-----|
|         | 계                 | 국공립<br>단설 | 국공립<br>병설 | 사립<br>법인 | 사립<br>사인 | 계                  | 가정     | 국공립   | 민간     | 법인·<br>단체 등 | 사회<br>복지<br>법인 | 직장  |
| 기관 수    | 8,916             | 231       | 4,441     | 602      | 3,642    | 43,593             | 23,318 | 2,489 | 14,822 | 852         | 1,420          | 692 |
| 구성비 (%) | 100               | 2.6       | 49.8      | 6.8      | 40.8     | 100                | 53.5   | 5.7   | 34.0   | 2.0         | 3.3            | 1.6 |

주: 어린이집 전체 수는 43,742개소이나 본 연구에서는 부모협동 어린이집 149개소를 포함하지 않았기 때문에 이를 제외한 43,593개소를 전체 어린이집 모집단으로 설정함  
 자료: 1) 교육통계연구센터. 유치원 현황 자료(2014년 4월 1일 기준). 2015년 4월 제공 자료.  
 2) 어린이집 정보공개포털. 어린이집 알람 현황 자료(2014년 말 기준). <http://info.childcare.go.kr/info/oais/openapi/OpenApiInfoSl.jsp>에서 2015년 4월 1일에 인출.

다. 워크숍

과제진행을 위해 중간보고 워크숍과 최종보고 워크숍을 개최하고 과제에 대한 의견을 수렴하여 연구에 반영하였다.

라. 자문회의

현직 유아교육·보육기관 원장, 교사, 교수, 법학 관련 교수 및 권익 관련 정책실무자와의 논의를 통해 연구의 방향 설정, 유치원·어린이집 교사 권익에 대한 개념 정의 및 권익에서 다루어야 할 내용에 대한 범주를 정하였다. 또한 설문지에서 다루어지는 내용에 대한 타당성을 관련 전문가에게 검토 받고, 설문조사 분석을 기초로 교사 권익을 강화하기 위한 개선방안을 제시하고 로드맵 제공 시 타당성 검토를 받았다.

〈표 1-3-4〉 자문회의

| 구분 | 일시   | 대상          | 내용  |
|----|------|-------------|---|
| 1차 | 3.3  | 정책실무자 1인    | 연구의 방향 설정,<br>권익에 대한 개념 논의                |
| 2차 | 3.24 | 법학 전공 박사 1인 | 유치원·어린이집 교사 관련 법제도<br>분석 자료 검토, 권익의 범주 논의 |

(표 I-3-4 계속)

| 구분  | 일시       | 대상                                      | 내용                   |
|-----|----------|---|----------------------|
| 3차  | 4.7      | 정책실무자 3인                                | 연구의 방향 설정            |
| 4차  | 5.12     | 법학과 교수 1인                               | 국내법 분석 결과 자료 검토 및 논의 |
| 5차  | 5.24~6.3 | 유아교육·아동학과 교수 3인<br>정책실무자 1인<br>정책연구자 1인 | 1차 설문지 서면 검토         |
| 6차  | 6.1~6.5  | 초등교육과 교수 1인<br>병설 유치원 교사 1인             | 2차 설문지 서면 검토         |
| 7차  | 6.17     | 유치원 교사, 보육교사 4인                         | 3차 설문지 검토 및 의견 수렴    |
| 8차  | 6.18     | 유아교육·보육 연합회<br>관련자 2인                   | 4차 설문지 검토 및 의견 수렴    |
| 9차  | 8.25     | 아동학과 교수 1인<br>어린이집 원장 1인                | 교사 권익 침해 사례 관련 논의    |
| 10차 | 9.3      | 보육교사 노조회<br>관련자 1인                      | 교사 권익 침해 사례 관련 논의    |
| 11차 | 9.4      | 아동학 박사 전공자 1인                           | 통계 분석 관련 논의          |
| 12차 | 9.7      | 아동학 박사 전공자 1인                           | 통계 분석 관련 논의          |
| 13차 | 9.11     | 어린이집 원장 1인                              | 보육교사 관련 설문조사 결과 논의   |
| 14차 | 10.15    | 보육교사 1인                                 | 보육교사 관련 설문조사 결과 심층면담 |
| 15차 | 11.19    | 교육학과 교수 1인                              | 정책 제언 관련 논의          |
| 16차 | 11.20    | 어린이집 원장 1인<br>유치원 원감 1인                 | 정책 제언 관련 논의          |
| 17차 | 11.23    | 정책실무자 2인                                | 정책 제언 관련 논의          |
| 18차 | 11.27    | 아동학과 교수 1인                              | 정책 제언 관련 논의          |

## 4. 용어 정의

### 가. 유치원 교사와 보육교사

「유아교육법」 제20조에 의하면 교직원은 교원과 직원으로 구분되며 교원에는 원장, 원감 수석교사 및 교사가 포함되어 있다. 반면, 「영유아보육법」 제2조에는 보육교직원으로 명명되어 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리, 운영 등의 업무를 담당하는 자로 어린이

집의 원장 및 보육교사 뿐만 아니라 그 밖의 직원들도 모두 포함되어 있다. 본 연구에서는 교육과 보육을 담당하고 있는 유치원 교사와 보육교사만을 대상으로 하며 교원이라는 용어가 아닌 교사라는 용어로 통일하여 사용하고자 한다. 이는 교육공무원에 해당하는 국공립 유치원 교사와 사립학교법에 적용되는 사립 유치원 교사의 교원간 법적 지위가 상이하고, 특히 보육교사의 법적 지위가 학교에서 원아를 지도·교육하는 자가 아니고 보건복지부장관이 검정·수여하는 자격증을 받고 영유아를 보육하는 업무를 수행하기 때문에 교사로 통칭하여 사용하는 것이 더 타당하다고 사료되기 때문이다.

## 나. 법적 지위

교원(교사)의 지위를 법적 지위로 살펴본 근거는 “학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다”는 「헌법」 제31조제6항에 제시된 교육법정주의 규정에 의한다.

## 다. 유치원·어린이집 교사의 권익

권익이란 권리와 그에 따른 이익(국어대사전)으로 교사가 가르치는 데 집중할 수 있도록 보장된 권리 및 그에 수반되는 혜택이라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 유치원·어린이집 교사의 권리를 ILO·UNESCO(1966)<sup>1)</sup>의 「교사의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)」와 위미숙(2005)이 분류한 교원의 권리를 중심으로 하여 ‘전문직으로서의 교육권 및 자율권’, ‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’, ‘복지후생제도 요구권’, ‘신분보장권 및 불체포특권’, ‘소송제기권 및 교직단체활동권’으로 나누었다. 각 권리에 따른 구체적인 정의는 다음과 같다.

### 1) 전문직으로서의 교육권 및 자율권

교사로서의 전문성 함양을 위해 계속 교육을 받을 수 있는 권리와 교육활동을 위해 타의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있는 교사의 권리로 교육과정 결정 및 편성권, 교재의 선택 결정권, 교육내용 및 방법 결정권, 성적 평가권 등이 포함된다.

1) 교사 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)는 1966년 10월 5일 파리에서 정부간 특별회의를 통해 채택됨.

## 2) 근무여건 개선 및 생활보장 요구권

교육활동에 전념할 수 있도록 보장받아야 하는 권리로 교육의 효과와 능률을 높이기 위해 적정량의 근무부담을 주는 등 적절한 근무여건을 개선할 권리가 있다. 또한 교사가 안정된 생활기반 위에서 가르치는 일에 몰두할 수 있는 여건을 마련해 주어야 하고 교사는 이러한 생활안정을 요구할 권리가 있다. 보수 및 기타 물질적 급부 등이 이에 해당된다.

## 3) 복지후생제도 요구권

교사의 생활안정과 함께 가족에 대한 부양책임을 덜어줌으로써 교육활동에 전념할 수 있도록 하는 권리로 연금, 자녀학비 보조금, 무주택 교원지원, 업무상 재해 및 부상에 대한 보상 등이 있다.

## 4) 신분보장권 및 불체포특권

법률이나 타의 규정에 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않으며 현행법을 제외하고 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니하는 권리이다.

## 5) 소송제기권 및 교직원단체활동권

징계처분에 대하여 불복이 있을 때 재심을 청구할 수 있는 권리로 인사에 대한 불만이나 고충을 해소하기 위해 고충 심사를 청구할 수 있으며 교사의 권리를 확보하고 교사로서 직업을 효과적으로 수행하기 위한 교직원단체활동을 할 수 있도록 보장된 권리이다.

## II. 연구의 배경

### 1. 유치원·어린이집 교사 권익에서 다루어진 내용 분석

#### 가. 국내

##### 1) 유치원·어린이집 교사 권익 관련 보고서 분석

유치원·어린이집 교사의 근무환경, 인권상황 및 복지 실태를 살펴본 연구들은 대부분 보육교사를 대상으로 진행되었으며, 유치원 교사와 원장, 취사부 등의 보육교직원을 대상으로 한 연구도 일부 있었다. 유치원과 어린이집 교사의 근무환경 및 근무조건, 인권, 복지 실태를 측정하기 위한 설문문의 구성요소는 연구자에 따라 공통점과 차이점을 보이며, 각 구성요소의 범위에 따라 설문문의 세부 내용에도 차이가 있었다. 대부분의 연구에서는 물리적 환경에서부터 임금, 근무시간, 휴가 및 휴직, 근로계약 등을 포함한 전반적인 근무환경 및 근로조건, 연수 및 보수 교육을 공통적으로 포함하고 있었으며, 그 외 요인으로 직업인식, 직무 만족도, 모성보호, 건강관리, 일상적 차별 및 인권침해 사례, 행복감 및 심리적 소진 등을 담고 있었다(표 II-1-1 참조).

〈표 II-1-1〉 설문 구성요소

| 연구자                           | 조사 대상 | 조사 표본수 | 조사 영역        | 설문 구성요소   |
|-------------------------------|-------|--------|--------------|---|
| 유희정 외<br>(2004) <sup>1)</sup> | 원장    | 305명   | 직무 및<br>근로환경 | - 일반적 배경<br>- 근무환경<br>- 근무조건<br>- 재교육<br>- 취업 과정<br>- 직업 인식<br>- 직무 만족도 |
|                               | 보육교사  | 1,339명 |              |   |
| 서문희 외<br>(2006) <sup>2)</sup> | 원장    | 302명   | 직무 및<br>근로환경 | - 물리적 환경<br>- 보육실 운영<br>- 보수교육<br>- 복무 및 처우                             |
|                               | 보육교사  | 306명   |              |   |
|                               | 취사부   | 46명    |              |   |

(표 II-1-1 계속)

| 연구자                                 | 조사 대상     | 조사 표본수 | 조사 영역 | 설문 구성요소   |
|-------------------------------------|-----------|--------|-------|---|
| 서문희 외<br>(2006) <sup>2)</sup>       |           |        |       | - 식사 및 휴식<br>- 휴가<br>- 모성보호<br>- 건강관리<br>- 이직에 대한 생각  |
| 국가인권<br>위원회<br>(2012) <sup>3)</sup> | 보육교사      | 1,643명 | 인권상황  | - 인적특성<br>- 보육교사의 근로특성<br>- 근로계약 실태<br>- 근로시간 실태<br>- 임금 실태<br>- 휴가 및 휴직 실태<br>- 일상적 차별 및 인권침해 사례 |
| 안현미 외<br>(2013) <sup>4)</sup>       | 보육교사      | 400명   | 근로환경  | - 일반현황<br>- 처우 및 보수체계<br>- 전문성<br>- 직무환경 및 갈등조정<br>- 정책개선 의견                                      |
| 김은영 외<br>(2013) <sup>5)</sup>       | 유치원<br>교사 | 771명   | 복지    | - 조사 대상자의 특성<br>- 근무시간 및 업무량<br>- 휴가 및 휴직<br>- 연수 및 승진 기회<br>- 근무환경 및 복리후생<br>- 고용 및 퇴직           |
|                                     | 보육교사      | 772명   |       | - 이직 의도<br>- 행복감 및 심리적 소진<br>- 정책 지원 요구   |

자료: 1) 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원. pp. 11-12.  
 2) 서문희·이미화·구미진(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부. pp. 16, 31-32.  
 3) 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. pp. 53-54.  
 4) 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단. pp. 9-10.  
 5) 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소. pp. 17-19.

설문내용을 살펴보면 유희정과 이미화(2004: 11-12)는 원장과 보육교사를 대상으로 근무환경, 근로조건, 재교육 외에 취업과정, 직업에 대한 인식, 직무 만족도를 살펴보았으며, 서문희, 이미화와 구미진(2006: 31-32)은 원장, 보육교사, 취사부를 대상으로 물리적 환경, 보육실 운영, 보수교육, 복무 및 처우, 식사 및 휴식, 휴가 외의 모성보호와 건강관리, 이직에 대한 생각과 교사의 여성 근로자

로서의 보호, 안전·보건에 대한 사항들을 살펴보았다. 국가인권위원회(2012: 53-54)는 근로특성, 근로계약, 근로시간, 임금, 휴가 및 휴직 외에 보육교사가 경험하는 부당·가혹 행위, 사고 및 질병, 직무 스트레스를 포함하는 일상적 차별 및 인권침해 사례를 살펴봄으로써 보육교사의 인권상황 실태에 대해 살펴보았다. 안현미와 김현실(2013: 10)은 보육교사의 근로시간, 임금, 휴가, 근로계약 등의 처우와 보수교육 외에 보육교사가 조직적 환경에서 경험하는 원장·학부모와의 갈등 및 갈등 조정, 어린이집 운영 참여 및 정보접근성, 이직 등을 추가로 파악하였다. 김은영 외(2013: 17-19)는 보수를 제외한 제반근무여건을 영유아 교사의 복지로 정의하였으며, 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진 기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직 등과 더불어 이직 의도, 행복감 및 심리적 소진을 추가적으로 살펴봄으로써 교사의 정서적인 부분을 파악하였다(표 II-1-2 참조).

〈표 II-1-2〉 설문문의 세부 내용

| 연구자                           | 설문 구성요소 |   | 설문내용   |
|-------------------------------|---------|---|--|
| 유희정 외<br>(2004) <sup>1)</sup> | 근무환경    | 근무환경  | 담당 영유아 연령 및 담당 영유아 수, 교실 내 교사 수, 보조교사 유무/도움 여부, 물리적 환경, 업무, 휴식시간, 점심시간(형태) |
|                               |         | 근무조건  | 근무시간, 고용조건, 호봉 인상 여부, 서면 또는 구두계약 여부(종류)                                    |
|                               |         | 재교육   | 교사연수, 대체교사, 희망하는 보수교육 내용, 도움 여부, 도움 되지 않는 이유                               |
|                               | 직무 만족도  | 취업과정  | 취업동기, 취업경로   |
|                               |         | 직업인식  | - 이직: 경험 유무, 희망 여부, 희망 사유<br>- 사직: 경험 유무, 희망 사유                            |
|                               |         | 만족도   | 근무실태 관련한 어려움, 보육교사로서 어려움, 업무량 및 교사직에 대한 만족도                                |
| 서문희 외<br>(2006) <sup>2)</sup> | 물리적 환경  | 교사실, 보육실 내 책상, 교사 휴식공간, 교사용 사물함, 성인용 변기, 성인용 세면대 유무 및 만족도               |  |
|                               | 보육실 운영  | 담당 아동 수, 보조교사 유무, 보육시설 정원, 반 구성   |  |
|                               | 보수교육    | 보수교육 여부, 보수교육을 받지 못하는 이유, 보수교육 기간 중 반 담당                                |  |
|                               | 복무 및 처우 | 복무규정, 급여 및 초과근무 수당, 호봉 승급, 퇴직금, 4대보험, 고용계약서                             |  |
|                               | 휴가      | 점심식사 형태, 성인식단 유무, 휴식시간<br>연간 휴가 일수, 월차 및 경조사휴가, 병가 및 생리 휴가, 휴가기간 중 반 담당 |  |

(표 II-1-2 계속)

| 연구자                                 | 설문 구성요소             | 설문내용   |
|-------------------------------------|---------------------|--|
| 서문희 외<br>(2006) <sup>2)</sup>       | 모성보호                | 결혼 후 근무, 임신 후 근무, 육아휴직,<br>임신한 교사 야간 및 휴일 근무 금지, 출산 후 유급 휴가  |
|                                     | 건강관리                | 건강상 불편 증상, 건강검진, 공기청정기 설치  |
|                                     | 이직에 대한 생각           | 이직 생각, 이직 생각 이유  |
| 국가인권<br>위원회<br>(2012) <sup>3)</sup> | 보육교사의 근로특성          | 유아 대 교사 비율, 대체교사제도, 평가인증, 보수<br>교육, 보수업무   |
|                                     | 근로계약 실태             | 계약유형, 기간   |
|                                     | 근로시간 실태             | 근무시간, 초과근무, 휴일근무, 휴식시간 등   |
|                                     | 임금 실태               | 보수, 4대 보험, 처우개선비, 환경개선비, 농어촌<br>수당, 각종 수당, 퇴직금, 상여금 등  |
|                                     | 휴가 및 휴직 실태          | 동계·하계휴가, 연월차 휴가, 임신 및 출산휴가,<br>육아휴직, 병가 등  |
|                                     | 일상적 차별 및<br>인권침해 사례 | 부당·가혹 행위 경험, 사고 및 질병, 직무스트레스   |
| 안현미 외<br>(2013) <sup>4)</sup>       | 처우 및 보수체계           | 근로시간, 초과근무시간, 임금, 출산 휴가 및 육아<br>휴직 선택가능성, 기타 휴가 선택가능성, 휴가 시<br>대체교사 활용, 호봉승급제도, 퇴직금 적립 및 지<br>급방식, 경력 및 급여수준, 시간외근무수당 및 지<br>급기준, 근로계약 내용 및 작성 여부, 휴식공간 및<br>시간, 초과근무 및 토요일근무의 적정성, 업무-근로시간 대비<br>급여 적정성 |
|                                     | 전문성                 | 보수교육 이수 여부, 보수교육 환경, 방식, 내용 파악 및<br>만족도, 개선방안, 보수교육 시 대체교사 활용, 보수<br>교육 자율성, 보수교육 이외 교육 참여도 및 자율성  |
|                                     | 직무환경 및<br>갈등조정      | 조직적 환경: 원장 간 관계, 부모와 관계(갈등원인파악),<br>어린이집 운영 참여 및 정보접근성, 업무 적정성,<br>이직의 횡수 원인, 갈등상황 시 해결주체, 갈등해결 방법   |
|                                     | 정책개선 의견             | 보육교사지원전담기구 설립 및 기능 타당성, 정책적<br>고려사항 등  |
| 김은영 외<br>(2013) <sup>5)</sup>       | 근무시간 및 업무량          | 근무시간, 토요일 근무 여부, 토요일 근무 횟수, 일과<br>운영시간, 휴식시간, 근무시간과 업무량에 대한 인식   |
|                                     | 휴가 및 휴직             | 휴가의 종류, 휴가 일수, 휴가의 종류와 일수, 휴가<br>시 대체인력 여부, 기관의 출산휴가나 육아휴직 여부,<br>휴가와 휴직에 대한 인식  |
|                                     | 연수 및 승진 기회          | 연수 시간, 연수의 종류, 자격 연수 여부와 승진에<br>소요된 시간, 연수 시 지원, 승진과 연수에 대한 인식   |
|                                     | 근무환경 및 복리후생         | 교사용 공간, 교사실, 휴식실, 화장실 유무, 시설·설비·<br>비품에 대한 인식  |
|                                     | 고용 및 퇴직             | 근로계약서 유무 및 인지, 근로규정 유무 및 준수 정도,<br>계속 근무에 대한 인식  |

(표 II-1-2 계속)

| 연구자                           | 설문 구성요소      | 설문내용                                      |
|-------------------------------|--------------|---|
| 김은영 외<br>(2013) <sup>5)</sup> | 이직 의도        | 직장을 옮긴 횟수, 이직의도에 대한 인식, 이직 의도에 영향을 미치는 요인 |
|                               | 행복감 및 심리적 소진 | 행복감의 정도, 심리적 소진에 대한 인식                    |
|                               | 정책 지원 요구     | 가장 원하는 정책 지원, 원하는 수준                      |

자료: 1) 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원. pp. 11-12  
 2) 서문희 외(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부. pp. 16, 31-32.  
 3) 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 53.  
 4) 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단. p. 10.  
 5) 김은영 외(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소. p. 19.

## 2) 교사 법적 지위에 관한 논문 분석

교사의 법적 지위를 살펴본 연구로 고전(1997)은 「초·중등교육법안과 교원의 법적 지위」에서 독립된 신분법에 포함될 내용으로 교사의 권리를 ‘교원평등권’, 학문을 연구하고 가르치는 데 자율권이 주어지며 교육과정 결정에 참여 및 연수를 받을 권리가 주어지는 ‘교육의 자유’, 정당 및 정치단체에 가입할 수 있는 자유와 공무담임권이 보장되는 ‘참정권 보장’을 제시하였으며, 교원단체활동의 자유가 있는 ‘근로기본권 보장’, 근로조건 및 복지후생에 관한 권한인 ‘교육환경권 및 생활권 보장’, 마지막으로 사회적 예우와 경제적 우대와 관련된 ‘사회적·경제적 지위 보장’에 관한 권리가 보장되어야 함을 제시하였다(고전, 1997: 91).

또한 고전(2012)의 「교권 보호 법제화의 쟁점과 과제」에서 교사 교권에 대한 정의를 다양한 관점에서 살펴보았으며, 교권 보호의 법제화를 위해 교사에 대한 폭행, 폭언 등 명예훼손과 관련된 기본권 보장 외에 교육전문가로서의 교육권과 직업인으로서 지위 보장이 포함되어야 한다고 언급했다. 이와 더불어 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「교원지위 향상법 및 교원예우 규정」 등 교원지위에 대해 분산·중복되어 있는 입법체계를 교원신분법 제정을 통해 정비하고 「교원지위 향상법」을 교원지위법으로 재구조화하여 여타 관계법 개정을 통해 교육의 자유, 신분보장, 기본권의 보장이 체계적인 내용으로 반영될 필요가 있음을 밝혔다(고전, 2012: 70).

위미숙(2005)은 교육권의 개념을 전문직으로서 교직에 종사하는 교원들이 교원으로서 책임과 의무를 수행하는 데 있어서 보장받아야 할 교육활동의 자율성,

신분과 생활의 안정, 사회적 신뢰 및 존경 등 제반 조건에 관한 교원의 권리라고 보고(위미숙, 2005: 212), 크게 적극적 권리와 소극적 권리로 나누었다. 적극적 권리로는 교육연구 활동을 타의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하고 수행할 수 있는 '자율권', 안정된 생활기반 아래 교수에 몰두할 수 있는 여건 마련과 관련된 '생활보장 요구권', '근무조건 개선 요구권' 및 '복지후생제도 요구권'을 두었으며, 소극적 권리로는 법률이나 타의 규정에 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않도록 보장하는 '신분보장', 징계처분에 불복할 경우 불만이나 고충을 해소할 수 있는 '소송제기권', 현행법을 제외하고 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니하는 '불체포특권', 교사의 권리를 유지하고 일을 효과적으로 수행하기 위해 교직원단체활동을 할 수 있도록 보장하는 '교직원단체활동권'을 포함하였다(위미숙, 2005: 212-216).

이에 반해, 표시열(2000)은 교사의 법적 지위를 교육공무원으로서의 지위, 근로자로서의 지위, 그리고 전문가로서의 지위로 분류하여(표시열, 2000: 121) 교육공무원인 교사의 주요 권리로 교육에 대한 권리, 신분상의 권리 및 재산상의 권리를 포함하였다(표시열, 2000: 123). 근로자로서의 지위에서는 보편적 국제 기준을 참고로 노동기본권을 보장하나 교원 신분의 특수성을 고려하여 단결권, 단체교섭권만 인정하고 쟁의행위는 허용되지 않음을 강조했을 뿐만 아니라 교섭구조도 임금 및 근로조건 등 경제적·사회적 지위 향상과 관련된 사항으로 한정하였다(표시열, 2000: 134). 또한 전문가로서의 지위에서는 교육의 자주성과 전문성이 중심이 되어야 한다고 보았다(표시열, 2000: 135).

이렇듯 국내에서 수행된 교사 지위에 관한 연구에서는 교사들이 교육을 수행하는 데 있어서 스스로 선택하고 참여하여 교육활동에 몰입할 수 있도록 하는 '교육자율권'과 근로자의 관점 안에 안정된 생활의 기반 위에서 교육활동에 전념할 수 있도록 보장해 주는 '생활보장, 근무환경 개선 및 복지후생 요구권' 그리고 근무조건 등 사회·경제적 지위를 향상시키기 위한 '단체활동권'이 포함되어 있다. 이외에도 교사로서의 신분상의 안전을 보장받을 수 있는 '쟁송제기권', '불체포특권' 등이 교사 지위를 보장하기 위한 권리로 볼 수 있다.

나. 국외

1) ILO·UNESCO(1966)<sup>2)</sup>의 「교사의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)」

1966년 파리에서 개최된 정부 간 특별회의에서 채택된 교사의 지위에 관한 권고는 교원<sup>3)</sup>들이 합당한 지위를 갖도록 보장하는데 관심을 갖고 교원의 지위에 관한 문제는 범국가적으로 유사하기 때문에 교원의 지위를 보장하기 위한 기준과 조치를 마련해야 한다는 점에 목적을 두었다. 이를 위해 당시 교원에게 적용되는 국제협약<sup>4)</sup> 등을 근거로 ‘교사의 지위에 관한 권고’가 마련되었다.

기본 원칙에 제시된 내용으로는 교육은 전문적으로 간주되어야 하며 교원의 근무조건은 교육을 효과적으로 수행할 수 있도록 교직임무에 전념할 수 있게 해야 한다고 보았다. 또한 교원단체를 교육 발전에 공헌할 수 있는 하나의 세력으로 인정하고 교육정책 결정에 관여하여야 한다고 주장했다(ILO·UNESCO, 1966: 4). 구체적으로 다루어진 내용은 <표 II-1-3>과 같다.

<표 II-1-3> ‘교사의 지위에 관한 권고(1966)’의 세부 내용범주

| 구분          | 세부 내용범주   |
|-------------|---|
| 교육목표와 정책    | -   |
| 교직을 위한 준비   | 선발, 교원양성과정, 교원양성기관                              |
| 교원의 계속교육*   | -   |
| 취업과 교직생애*   | 교직으로의 취업, 승격과 승진*, 신분보장*, 징계절차*, 건강진단*, 시간제 근무* |
| 교원의 권리와 책임* | 전문직으로서의 자유*, 교원의 책임, 교원의 권리*                    |

- 2) 교사 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)는 1966년 10월 5일 파리에서 정부 간 특별회의를 통해 채택됨.
- 3) 주: 어린이집(nursery), 유치원(kindergarten), 초등학교 등 중등교육이 종료되는 단계까지의 공·사립학교에 근무하는 자로 학생의 교육에 책임을 지고 있는 모든 자를 명명함.
- 4) 주: 적용된 국제협약으로는 ‘결사의 자유와 단체조직의 권리보장에 관한 협약(the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention)’(1948), ‘단체조직과 단체교섭권에 관한 협약(the Right to Organize and Collective Bargaining Convention)’(1949), ‘보수의 차별대우에 관한 협약(the Equal Remuneration Convention)’(1951), 국제노동기구(ILO) 총회에서 채택된 ‘고용과 취업에 있어서의 차별대우에 관한 협약(the Discrimination (Employment and Occupation) Convention)’(1958), 유네스코(UNESCO) 총회에서 채택된 ‘교육상 차별금지협약(the Convention against Discrimination in Education)’(1960) 등 인권에 관한 제문서의 제 규정에 유의하여 적용됨.

(표 II-1-3 계속)

| 구분                  | 세부 내용범주  |
|---------------------|--|
| 효과적인 교수, 학습을 위한 조건* | 학급규모*, 보조직원*, 학습지도 보조자료*, 근무시간*, 유급연가*, 연수휴가*, 특별휴가*, 병가와 산휴*, 교원의 교류, 학교건물, 농촌 또는 벽지 교원을 위한 특별조치* |
| 교원의 봉급*             | -  |
| 사회보장*               | 일반적 규정*, 의료, 질병수당*, 공무상해수당*, 고령수당*, 폐질수당*, 유족수당*, 교원을 위한 사회보장수당*                                   |
| 교원부족                | -  |

주: 본 연구의 현직 교사의 권익과 관련된 내용으로 추후 자세하게 살펴볼 범주임.  
 자료: ILO·UNESCO(1966). Recommendation concerning the status of teachers.

‘교사의 지위에 관한 권고’에서 제시된 내용 중 교사의 권익과 관련된 내용인 ‘교원의 계속교육’, ‘취업과 교직생애’(승격과 승진, 신분보장, 징계절차, 건강진단, 시간제 근무), ‘교원의 권리와 책임’(전문직으로서의 자유, 교원의 권리), ‘효과적인 교수’, ‘학습을 위한 조건’(학급규모, 보조직원, 학습지도 보조자료, 근무시간, 유급연가, 연수휴가, 특별휴가, 병가와 산휴, 농촌 또는 벽지 교원을 위한 특별조치), ‘교원의 봉급’, ‘사회보장’(일반적 규정, 질병수당, 공무상해수당, 고령수당, 폐질수당, 유족수당, 교원을 위한 사회보장수당)을 중심으로 살펴보도록 하겠다.

#### 가) 교원의 계속교육

교원의 계속교육에서는 32조에 교직에서 일시적으로 물러난 교원이 복직할 경우 재교육과정이 마련되어야 하며, 33조에는 교원들이 자질을 향상시킬 수 있도록 하고 승진의 기회를 가지며 교육 분야의 내용과 방법에서 최신의 정보를 학습할 수 있도록 하고 있다. 또한 교원에게는 각종 연수 참여 기회(34조)와 국내외 연수 참여를 장려하고 있다(36조).

#### 나) 취업과 교직생애

취업과 교직생애에서는 교원들이 필요한 자격만 갖추고 있다면 다른 종류 혹은 다른 수준의 학교로 이동할 수 있도록 하고(40조) 많은 경험을 쌓은 교원에게는 장학관, 교육행정가 등 교육에 있어서 중요한 직책이 주어져야 한다고 보고 있다(43조). 또한 승진은 교원단체와의 합의하에 규정된 전문직 기준에 비취서 객관적 평가 결과에 근거를 두고 새로운 직위를 부여하도록 하고 있다(44조).

뿐만 아니라 교원에게 전문직 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 행위로부터

터 충분히 보호되도록 신분보장을 중시하고 있으며(45조, 46조), 모든 교원이 어떠한 징계절차든 각 단계에서 공평한 보호를 받아야 하며, 그 권리는 보장받아야 한다고 보았다(47조, 48조, 49조, 50조). 징계절차와 관련된 권리로는 '징계회부와 그 이유를 서면으로 통지 받을 권리', '징계사유에 관한 증거를 충분히 알아볼 수 있는 권리', '충분히 준비 기간을 갖고 자기 변명이나 대리자에 의한 변명을 할 수 있는 권리', '결정사항과 그 사유를 서면으로 통지 받을 권리', '지정된 기관·기구에 소청할 수 있는 권리'가 있으며 징계절차와 관련된 모든 조항은 특정국가의 법령에 의한 형법상의 처벌행위에 일반적으로 적용되는 소송절차에 영향을 주지 않는다고 하였다(52조).

건강진단으로는 모든 교원이 무료로 정기적인 건강진단을 받아야 하며(53조) 여교원이 결혼을 하였다할지라도 임용이나 고용 또는 보수나 그 밖의 근무조건에 영향을 주면 안 되며(54조), 특히 임신과 출산휴가로 인해 고용자가 고용계약을 끝내는 일은 금지되어야 한다는 내용을 담고 있다(55조).

마지막으로 시간제로 정규 채용된 교원의 경우 전일제 근무 교원과 비율적으로 같은 보수와 동일한 기본근무조건을 누리며(60조의 a), 유급휴가, 병가, 산휴 등에 관한 권리도 같으며(60조의 b), 연금제도 등 사회보장의 보호를 받을 권리도 같아야 한다고 보고 있다(60조의 c).

#### 다) 교원의 권리와 책임

교직은 전문직으로서의 임무를 수행하는데 학문의 자유를 누려야 하며(61조), 특히, 교원은 전문직으로서 학생에게 가장 적합한 학습 자료와 방법을 스스로 정할 수 있으며(61조), 교원이 부당하다고 생각되는 평가에 대해서는 이의를 신청할 권리가 있음을 강조하고 있다(64조의 2). 그 밖에 교원에 대한 불만이 제기된 경우에는 교원 자신이 변호할 수 있는 기회를 갖고 그 진행과정을 비공개로 하도록 하고 있다(68조의 2). 또한 학생에게 사고가 발생하지 않도록 최대한 주의를 요하는 한편, 학교 내·외에서의 교육활동 중 학생에게 발생한 사고는 교원이 손해배상 청구를 당하지 않도록 보호되어야 한다고 제안하고 있다(69조).

교원의 권리로는 공직에 취임할 수 있으며(79조), 봉급과 근무조건은 교원단체와 교원의 고용자 간의 교섭과정을 거쳐 결정되어야 하며(82조), 교섭기관을 설치하여 고용자와 교섭을 할 수 있는 권리를 보장하여야 한다고 보았다(83조). 그 외에 고용기간과 조건에 관한 분쟁이 발생할 경우 이를 해결할 수 있는 적절한 합동기구 설치도 필요함을 주장했다(84조).

## 라) 효과적인 교수·학습을 위한 조건

교원이 효과적인 교수, 학습을 할 수 있도록 학급규모, 보조직원, 보조자료, 근무시간, 유급연가, 연수 및 특별 휴가, 병가와 산휴, 농촌 또는 벽지에서 근무하는 교원을 위한 특별조치에 대해서 언급되어 있다. 각 항목별 구체적인 내용은 <표 II-1-4>와 같다.

〈표 II-1-4〉 효과적인 교수·학습 조건의 내용

| 항목                      | 내용  |
|-------------------------|---|
| 학급규모                    | 교원이 학생 개개인에 대하여 주의를 기울일 수 있는 규모로 개별 학습, 소·대집단 활동을 유연성 있게 실시할 수 있어야 함(86조)                               |
| 보조직원                    | 교원이 전문적인 과업에 전념할 수 있도록 수업 이외의 업무를 담당하는 보조직원 배치(87조)   |
| 학습지도<br>보조자료            | 교원이 보조자료 사용에 관한 연구를 할 수 있도록 장려하고 권장하여야 함(88조의 (2))  |
| 근무시간                    | 일일·주당 근무시간은 교원단체와 협의하여 결정되어야 하며(89조), 연구 활동 및 학생의 발달 상황에 관해 학부모와 상담할 수 있는 시간도 포함되어야 함(90조)              |
| 유급연가                    | 모든 교원은 봉급전액을 지급 받는 연가에 대한 권리를 가져야 함(94조)  |
| 연수휴가                    | 봉급의 전액 또는 일부를 받는 연수휴가가 주어져야 하며 소외된 지역에 있는 교원에게는 더 자주 주어져야 함(95조)  |
| 특별휴가                    | 국제적인 문화교류로 인한 휴가기간은 근무로 간주되어야 하며(96조), 교원단체의 활동에 참여할 수 있도록 봉급전액이 지원되는 임시휴가가 주어져야 함(99조의 (1))            |
| 병가와 산휴                  | 유급병가를 받을 권리가 주어져야 하며(101조의 (1)), 자녀가 있는 여 교원인 경우, 산후 1년까지의 범위 내에서 어떠한 제약 없이(해고 등)무급휴가를 받을 수 있어야 함(103조) |
| 농촌·벽지<br>교원을 위한<br>특별조치 | 벽지학교로 부임·전근할 경우 교원을 포함한 가족의 이주비용과 여비를 지급하여야 하며(112조의 (1)), 휴가차 귀향하는 경우 여비를 연 1회 지급하여야 함(112조의 (3))      |

자료: ILO·UNESCO(1966). Recommendation concerning the status of teachers. pp. 10-11의 내용을 표로 재구성함.

## 마) 교원의 봉급

교원의 봉급은 유사하거나 동등한 수준의 자격을 요구하는 타 직업 종사자의 봉급과 차이가 없어야 하며(115조의 (b)), 교원단체와 합의하여 작성된 봉급표에 의하여 봉급이 지불되어야 한다(116조)고 보았다. 또한 봉급 차는 자격수준과 경

력, 책임과 같은 객관적인 기준에 맞춰 이루어져야 하며(120조), 1년을 기준으로 산출되어야 한다고 제안하였다(121조).

#### 바) 사회보장

교원의 지위를 보장하기 위해 근무 학교의 유형에 상관없이 동일하거나 유사한 사회보장의 보호를 받아야 하며(125조), 구체적으로 '국제노동기구의 사회보장(최저 기준)에 관한 협약(1952)에 포함된 의료, 질병수당, 실업수당, 고령수당, 공무상해수당, 가족수당, 분만수당, 폐질수당 및 유족수당 등에 대한 보호를 받아야 한다고 명시되어 있다(126조의 (1)). 질병수당으로는 근무를 할 수 없게 된 경우 지급되어야 하며(129조의 (1)), 교육활동 중에 상해를 입었거나(130조) 학생들로부터의 전염병에 감염된 경우(131조) 공무상해수당이 지급되어야 한다고 보았다. 그 외에도 신체적, 정신적 장애로 인해 교직을 중단하게 된 교원에게는 폐질수당이 지급되어야 하고(135조), 유족들에게 적절한 생활수준을 유지하고 복지와 교육을 받을 수 있도록 유족수당이 마련되어야 한다(138조)고 제안하였다.

## 2) ILO(2014)의 「유아교육 담당자를 위한 양질의 일자리 촉진에 관한 국제노동기구 정책 가이드라인(ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel)」

국제노동기구(ILO)는 2014년 3월, 전 세계적으로 ECE의 질을 높이기 위한 유아 교육 관련 교원들의 일과 고용 조건, 그리고 이와 관련된 이슈들이 포함된 근본 방침들을 규정하였다. 여기에는 연수, 보수가 포함된 고용조건, 징계절차, 휴가, 근무시간, 건강과 안전, 폭력으로부터 자유로운 업무 현장, 사회 보장·사회 보호 등을 다루고 있다.

구체적인 내용을 살펴보면, ECE의 교원들이 지속적으로 전문적인 발달을 이루어갈 수 있도록 지원받아야 하며(ILO, 2014: 18), 보수 또한 성차에 구애받지 않고 초등교육과 동등한 수준으로 책정되어야 하고, 초과 근무에 대해서는 시간 외 수당이 지급되고, 인사 계약서에 임금을 명확히 표시할 것을 권고했다(ILO, 2014: 21-22). 뿐만 아니라 장기 근무자에 대한 포상이나 벽지에 발령받아 근무하는 교사들에 대한 별도의 혜택도 마련되어야 함을 거론했다.

교원의 고용 안정성을 도모하기 위해서는 부당한 해고로부터 보호받을 수 있도록 하였고, 징계 절차에 관한 조항을 마련하여 정당한 절차와 함께 공정한 안전장치를 마련하였다(ILO, 2014: 23).

유급휴가는 양질의 근무 조건을 위한 중요한 요소 중의 하나로 연가, 질병 또는 부상 시 받을 수 있는 휴가, 여성 및 남성 출산휴가, 육아휴직, 긴급휴가, 전문성 신장이나 경력 개발을 위한 학업 휴가가 제시되었다(ILO, 2014: 25). 가족 친화적인 고용 조건을 마련하기 위해 유연한 근무시간, 휴식 기간, 연휴 제공, 자녀가 있는 교사의 경우 ECE 또는 다른 직장 내에서 자녀가 보육 받을 수 있도록 배려하고 가족 수당을 지급할 것을 제안했으며(ILO, 2014: 25-26) 주당 근무시간이 40시간을 넘지 않고 초등학교 교원들의 근무시간과 동등해야 함을 강조하고 있다(ILO, 2014: 26-27).

교원의 안전과 건강을 위해 학교 내·외에서 아이들을 교육하고 지도하는 과정에서 발생한 상해에 대해서는 건강보험 혜택을 받을 수 있어야 하고(ILO, 2014: 29) 교원이 언어적 폭력과 괴롭힘을 포함한 폭력으로부터 안전하고 자유로운 업무 현장에서 근무할 수 있도록 조성되어야 한다고 보았다(ILO, 2014: 29). 또한 ECE 교원들을 위한 사회 보장 제도가 잘 마련되어 있어서 국가적 수준에서 제공되는 혜택이 주어져야 하며 육아휴직이 재직기간으로 포함되어 차별 없이 육아 휴직 후의 승진의 기회가 보호되어야 함을 제시하고 있다(ILO, 2014: 30-31).

## 2. 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 현황 자료 분석

본 절에서는 유치원·어린이집 교사 권익 보호 현황을 살펴보기 위해 통계자료 및 선행연구에서 제시된 내용을 근거로 봉급, 근무환경, 복지·후생, 안전·보건, 교사연수 현황을 중심으로 살펴보았다.

### 가. 교사 수 및 교사 자격 기준

#### 1) 교사 수

2014년 기준, 유치원과 어린이집에 근무하는 교사 수는 총 258,540명(유치원

39,951명, 어린이집 218,589명)이다. 설립유형별로는 국공립기관에 총 28,987명(유치원 8,506명, 어린이집 20,481명), 사립기관에 총 229,553명(유치원 31,445명, 어린이집 198,108명)으로, 국공립에 비해 사립기관에 근무하는 유치원·어린이집 교사가 7.92배 더 많다(표 II-2-1 참조).

〈표 II-2-1〉 기관유형별 유치원·어린이집 교사 수

단위: 명, %

| 유치원 (2014 기준) |               | 어린이집 (2014. 12. 31. 기준) |                |
|---------------|---------------|-------------------------|----------------|
| 교사 수(%)       |               | 교사 수(%)                 |                |
| 전체            | 39,951(100.0) | 전체                      | 218,589(100.0) |
| 설립유형          |               | 설립유형                    |                |
| 국립            | 13( 0.03)     | 국공립                     | 20,481( 9.37)  |
| 공립            | 8,493(21.26)  | 사회복지법인                  | 12,693( 5.81)  |
| 사립            | 31,445(78.71) | 법인·단체 등                 | 5,783( 2.65)   |
|               |               | 민간                      | 102,548(46.91) |
|               |               | 직장                      | 6,818( 3.12)   |
|               |               | 가정                      | 69,701(31.89)  |
|               |               | 부모협동                    | 565( 0.26)     |

주: 유치원 교사 수는 보직교사와 교사만 포함하고 어린이집 교사는 보육교사만을 포함함.  
 자료: 1) 교육부·한국교육개발원(2014). 2014 교육통계연보.  
 2) 보건복지부(2015b), 2014 보육통계.

## 2) 교사유형별 자격 기준

유치원과 어린이집 교사의 자격 기준은 시기별로 변화를 겪어왔는데 현행 유치원 교사의 자격 기준을 구체적으로 살펴보면, 유치원 정교사 1급은 유치원 정교사(2급) 자격증을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자, 또는 유치원 정교사(2급) 자격증을 가지고 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하여 석사학위를 받은 자로서 1년 이상의 교육경력이 있는 자이다. 유치원 정교사 2급은 대학에 설치하는 유아교육과 졸업자, 대학(전문대학 및 이와 동등 이상의 각종학교와 「평생교육법」 제31조제3항에 따른 전문대학학력인정 평생교육시설을 포함한다) 졸업자로서 재학 중 소정의 보육과 교직학점을 취득한 자, 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하고 석사학위를 받은 자, 유치원 준교사자격증을 가진 자로서 2년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자이다(교육부, 2014). 반면, 보육교사의 자격 기준은

보육교사 1급의 경우, 보육교사 2급 자격을 취득한 후 3년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람, 보육교사 2급 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사학위 이상을 취득하고 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람이다. 보육교사 1급 자격을 취득하기 위해서는 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 보건복지부령으로 정하는 교육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 사람, 보육교사 3급 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람으로 규정하고 있다. 마지막으로 보육교사 3급 자격 기준은 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 교육훈련시설에서 정해진 교육과정을 수료한 사람이다(보건복지부, 2015a).

〈표 II-2-2〉 교사유형별 자격기준 변천

| 보육교사 자격기준 변천  |      | 유치원 교사 자격기준 변천  |   |
|---|------|---|---|
|   |      | 1946  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육법(교육공무원법 제79조)에 의해 유치원 교사의 자격은 원장, 원감, 교사 체계로 이루어짐.</li> <li>• 대학교 이상, 초등학교 교사들에게 유치원 교사 자격이 발급됨.</li> </ul> |
|   |      | 1964  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘아동복지법’이 ‘아동복지법’으로 전문개정되어 1982년 동법 시행령 개정 시 아동복지시설종사자로 보육사에 대한 자격기준 규정됨.</li> <li>• 보육사 1~3급으로 나누어져 있음.</li> <li>• 1급: 대졸</li> <li>• 2급: 고졸 후 양성과정 이수자</li> <li>• 3급: 고졸 또는 자격검정시험에 합격한 자</li> </ul> | 1981 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1월 1일 교육법 시행으로, 전문대, 보육과, 교직과 전공자들에게 유치원 교사 자격 확대 발급됨.</li> <li>• 교육기본법안에 초·중등교육법이 함께 명시되어 있었음.</li> </ul> |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘영유아보육법’ 제정함.</li> <li>• 보육교사 1급, 2급으로 구분함.</li> </ul>   | 1991 | 1997  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육기본법 개정으로, 초등(유치원)교육법과 중등교육법으로 분리됨.</li> </ul>  |

(표 II-2-2 계속)

| 보육교사 자격기준 변천  |      | 유치원 교사 자격기준 변천 |   |
|---|------|----------------|---|
|   |      | 2001           | <ul style="list-style-type: none"> <li>유치원 교사의 질적 수준 향상을 위해 2년제 전문대학 교육과정을 3년으로 연장할 수 있도록 고등교육법이 개정되고, 동법 제 57조에 의해 시행됨.</li> </ul>   |
|   | 2004 | 2004           | <ul style="list-style-type: none"> <li>유아교육법이 제정되면서 유치원 2급 정교사 자격기준은 대학의 유아교육과 졸업자, 전문대학 및 이와 동등 이상 학교를 졸업한 자로서, 재학 중 소정의 보육과 교직학점을 취득한 자, 교육대학원 또는 교육부 장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하고 석사학위를 받은 자, 유치원 준교사 자격증을 가진 자로서 2년 이상의 교육 경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자, 초등학교 정교사(2급) 자격증을 가진 자로 규정함.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>보육교사의 자격기준이 새로이 규정됨.</li> <li>보육교사의 자격 등급체계 변경(기존 1,2급 → 1,2,3급으로 변경) 및 자격기준과 양성 교육과정이 새로이 규정됨.</li> </ul>                     | 2011 |                |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>보육교사 자격기준 강화</li> <li>보육교사 2급 자격취득 교과목 및 학점 강화(12과목 35학점 → 17과목 51학점)</li> <li>상위자격 취득을 위한 승급경력 강화(2급 승급경력 1년 → 2년)</li> </ul> | 2014 |                |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>보육교사 3급은 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 교육훈련시설에서 정해진 교육과정을 이수한 자</li> </ul>                                   |      |                |   |

자료: 1) 한국보육진흥원(2012). 보육교직원 자격제도: 관계법령의 변천을 중심으로.  
 2) 김은영·김길숙·이연주(2014). 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성 관련 체제 분석. 육아정책연구소.

## 나. 급여

### 1) 월평균 급여 현황

유치원 교사 721명, 보육교사 971명을 대상으로 조사한 결과에 의하면(김은설 외, 2014), 기관유형 및 설립유형, 경력에 따라 교사의 급여에 상당한 차이가 있음이 파악되었다. 기본급과 수당을 합한 월평균 급여 총액은 유치원 교사의 경

우 274만원, 보육교사는 181만 2천원으로, 보육교사의 급여는 유치원 교사의 급여의 약 66%에 불과하다. 이는 기본적으로 기본급의 차이에서 비롯되며 또한 유치원 교사의 경우 10년 이상 경력소지자의 비중이 높기 때문이다.

설립유형별로 살펴보면 국공립기관의 경우, 유치원 교사는 336만 4천원, 보육교사는 214만 4천원(보육교사의 급여는 유치원 교사 급여의 약 64%)이며, 사립 유치원 교사의 월평균 급여는 207만 5천원, 민간 어린이집 및 가정 어린이집 교사의 경우 각각 159만 8천원, 142만 5천원이다(사립 유치원 교사 급여의 약 77%, 67%). 사립 유치원과 민간 어린이집, 가정 어린이집 교사의 급여는 각각 국공립기관 교사 급여의 61.6%, 74.5%, 66.4%에 불과하다. 한편, 유치원 교사의 경우, 10년 이상 경력이 있는 경우 그렇지 않은 교사에 비해 급여가 크게 증가하는 반면, 보육교사는 경력에 따른 급여의 증가폭이 상대적으로 적은 편이다(표 II-2-3 참조).

〈표 II-2-3〉 교사유형별 급여 현황

단위: 만원

|       | 유치원 교사 |      |       | 보육교사    |       |      |       |
|-------|--------|------|-------|---------|-------|------|-------|
|       | 기본급    | 수당   | 합계    | 기본급     | 수당    | 합계   |       |
| 전체    | 217.4  | 56.6 | 274.0 | 전체      | 147.8 | 33.4 | 181.2 |
| 설립유형  |        |      |       | 설립유형    |       |      |       |
| 공립    | 267.4  | 69.0 | 336.4 | 국공립     | 180.1 | 34.3 | 214.4 |
| 사립    | 164.4  | 43.1 | 207.5 | 사회복지법인  | 179.5 | 33.7 | 213.2 |
|       |        |      |       | 법인·단체 등 | 175.5 | 41.8 | 217.3 |
|       |        |      |       | 민간      | 127.0 | 32.8 | 159.8 |
|       |        |      |       | 직장      | 178.1 | 39.0 | 217.1 |
|       |        |      |       | 가정      | 113.8 | 28.7 | 142.5 |
| 교사 경력 |        |      |       | 교사 경력   |       |      |       |
| 5년미만  | 157.7  | 44.9 | 202.6 | 5년미만    | 127.6 | 33.9 | 161.5 |
| 5-9년  | 177.2  | 47.0 | 224.2 | 5-9년    | 150.7 | 33.4 | 184.1 |
| 10년이상 | 265.8  | 67.0 | 332.8 | 10년이상   | 171.1 | 32.9 | 204.0 |

주: 교사가 응답한 내용임; 평균 급여를 기입한 것임.

자료: 김은설 외(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소. pp. 85-86, pp. 89-90의 자료를 재구성함.

#### 가) 기본 인건비

유치원 교사의 봉급은 2년제 졸업자는 6호봉, 3년제 졸업자는 7호봉, 4년제 일반대 졸업자는 8호봉, 4년제 사범대 졸업자는 9호봉으로 시작하며, 보육교사의 경우

는 1호봉부터 시작한다. 유치원 교사의 기본 인건비에 있어서 공·사립간의 차이가 크며, 어린이집의 경우 설립유형과 상관없이 단일한 호봉체계이다(표 II-2-4 참조).

〈표 II-2-4〉 교사유형별 기본 인건비

단위: 원

| 유치원                       |           |           |                         |           | 어린이집               |           |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------------------|-----------|--------------------|-----------|
| 국·공립 유치원 교사 <sup>1)</sup> |           |           | 사립 유치원 교사 <sup>2)</sup> |           | 보육교사 <sup>3)</sup> |           |
| 2015년                     |           | 2014년     | 2014년                   |           | 2015년              |           |
| 호봉                        | 봉급        | 봉급        | 호봉                      | 봉급        | 호봉                 | 봉급        |
| 1                         | 1,425,300 | -         | 1                       | -         | 1                  | 1,521,380 |
| 2                         | 1,468,600 | -         | 2                       | -         | 2                  | 1,565,430 |
| 3                         | 1,512,400 | -         | 3                       | -         | 3                  | 1,613,720 |
| 4                         | 1,556,000 | -         | 4                       | -         | 4                  | 1,664,400 |
| 5                         | 1,600,000 | -         | 5                       | -         | 5                  | 1,715,530 |
| 6                         | 1,643,900 | -         | 6                       | -         | 6                  | 1,833,420 |
| 7                         | 1,687,200 | 1,614,500 | 7                       | 1,264,600 | 7                  | 1,911,120 |
| 8                         | 1,730,600 | 1,656,100 | 8                       | 1,300,400 | 8                  | 1,946,080 |
| 9                         | 1,774,600 | 1,698,200 | 9                       | 1,336,900 | 9                  | 1,999,210 |
| 10                        | 1,822,500 | 1,744,000 | 10                      | 1,376,400 | 10                 | 2,056,790 |
| 11                        | 1,869,600 | 1,789,100 | 11                      | 1,415,300 | 11                 | 2,131,530 |
| 12                        | 1,917,600 | 1,835,000 | 12                      | 1,454,800 | 12                 | 2,195,720 |
| 13                        | 2,005,000 | 1,918,700 | 13                      | 1,527,000 | 13                 | 2,251,880 |
| 14                        | 2,092,700 | 2,002,600 | 14                      | 1,599,500 | 14                 | 2,302,010 |
| 15                        | 2,180,300 | 2,086,400 | 15                      | 1,671,700 | 15                 | 2,352,180 |
| 16                        | 2,268,000 | 2,170,300 | 16                      | 1,744,200 | 16                 | 2,422,990 |
| 17                        | 2,354,800 | 2,253,400 | 17                      | 1,815,900 | 17                 | 2,475,150 |
| 18                        | 2,445,600 | 2,340,300 | 18                      | 1,890,900 | 18                 | 2,527,310 |

주: 본 자료는 사립 유치원 호봉표 중 하나로 공무원보수규정이나 보육교사 호봉표가 정부로부터 제시되었다는 점에서 차이가 있음.

- 자료: 1) 국가법령정보센터. 공무원보수규정. [별표 11] <개정 2015. 1. 6>. <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&subMenu=1&query=%EA%B5%90%EC%9C%A1%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B2%95#AJAX>에서 2015년 2월 11일에 인출.
- 2) 대구문화포털. 2014년 국공립/사립 유치원 호봉표. <http://enolja.com/r/48578>에서 2015년 2월 11일에 인출.
- 3) 중앙육아종합지원센터. 2015년 보육시설종사자급여표. <http://central.childcare.go.kr/cis/nursery/EmpSalarySimlatnSl.jsp>에서 2015년 2월 11일에 인출.

## 나) 수당

## (1) 수당 종류

국공립 유치원 교사의 경우, 공무원의 신분으로 정근수당 및 가산금, 가족수당, 교원보전수당 및 가산금, 시간외 근무수당, 정액급식비, 명절휴가비, 자녀학비 보조수당, 육아휴직수당, 도서벽지수당과 같이 다양한 수당을 받을 수 있다. 반면, 사립 유치원 교사는 담임수당, 교직수당, 처우개선비를 받는다. 보육교사의 경우는 처우개선비, 교사근무환경개선비, 장기근속수당, 특별근무수당, 24시간 국·공립 어린이집, 공공형 어린이집의 인건비 보조수당, 누리과정담당수당, 격무수당, 아이사랑수당을 받을 수 있다(표 II-2-5 참조).

〈표 II-2-5〉 기관유형별 수당 종류

단위: 천원

| 수당종류                        | 국·공립 유치원     | 사립 유치원  | 어린이집       |
|-----------------------------|--------------|---------|------------|
| 정근수당 <sup>1)</sup>          | ○            | -       | -          |
| 정근수당가산금 <sup>2)</sup>       | ○            | -       | -          |
| 가족수당                        | 배우자 40/그외 20 | -       | -          |
| 교원보전수당                      | ○            | -       | -          |
| 교원보전수당가산금                   | 50-80        | -       | -          |
| 시간외 근무수당                    | ○            | -       | -          |
| 정액급식비                       | 130          | -       | -          |
| 명절휴가비                       | 월급여의 60%     | -       | -          |
| 자녀학비보조수당                    | ○            | -       | -          |
| 육아휴직수당                      | 월봉급의 40%     | -       | -          |
| 도서벽지수당                      | 30-60        | -       | -          |
| 담임수당                        | -            | 110     | -          |
| 교직수당                        | -            | 150~300 | -          |
| 처우개선비                       | -            | 50~400  | 20~340     |
| 교사근무환경개선비                   | -            | -       | 75~120     |
| 장기근속수당 <sup>3)</sup>        | -            | -       | 0~50       |
| 특별근무수당 <sup>4)</sup>        | -            | -       | 0~110      |
| 24시간 국공립 어린이집 <sup>5)</sup> | -            | -       | 0~인건비의 20% |
| 공공형 어린이집 <sup>6)</sup>      | -            | -       | 0~400      |
| 보육교직원 격무수당 <sup>7)</sup>    | -            | -       | 0~50       |

(표 II-2-5 계속)

| 수당종류                      | 국·공립 유치원 | 사립 유치원 | 어린이집 |
|---------------------------|----------|--------|------|
| 보육교사 아이사랑수당 <sup>8)</sup> | -        | -      | 0~30 |
| 누리과정 담당교사수당               |          |        | 300  |

주: 1) 정근수당은 아래 표와 같다.

| 근무연수  | 지급액       | 근무연수  | 지급액       | 근무연수   | 지급액       |
|-------|-----------|-------|-----------|--------|-----------|
| 1년 미만 | 미지급       | 5년 미만 | 월봉급액의 20% | 9년 미만  | 월봉급액의 40% |
| 2년 미만 | 월봉급액의 5%  | 6년 미만 | 월봉급액의 25% | 10년 미만 | 월봉급액의 45% |
| 3년 미만 | 월봉급액의 10% | 7년 미만 | 월봉급액의 30% | 10년 이상 | 월봉급액의 50% |
| 4년 미만 | 월봉급액의 15% | 8년 미만 | 월봉급액의 35% |        |           |

자료: 공무원수당 등에 관한 규정. [시행 2015.1.12.] [대통령령 제26048호, 2015.1.12., 일부개정] 제7조 관련 [별표 2] <개정 2011.7.4.>

- 2) 정근수당 가산금은 5년 미만인 경우 미지급, 5년 이상-10년 미만인 경우 50,000원, 10년 이상-15년 미만인 경우 60,000원, 15년 이상-20년 미만인 경우 80,000원, 20년 이상인 경우 100,000원임. 추가 가산금으로 20년 이상-25년 미만인 경우 10,000원, 25년 이상인 경우 30,000원을 추가 지급함.
- 3) 장기근속수당은 대구, 광주, 대전, 울산, 세종만 지급함.
- 4) 특별근무수당은 부산, 대구, 인천, 세종, 전북, 경북, 제주만 지급함.
- 5) 24시간 국공립 어린이집 수당은 울산만 지급함.
- 6) 공공형 어린이집 수당은 울산, 경기만 지급함.
- 7) 보육교직원 격무수당은 강원만 지급함.
- 8) 보육교사 아이사랑 수당은 광주만 지급함.

자료: 1) 공무원수당 등에 관한 규정. [시행 2015.1.12.] [대통령령 제26048호, 2015.1.12., 일부개정] 제7조 관련 [별표 2] <개정 2011.7.4.>

- 2) 김은설·최윤경·조아라(2013). 유치원-어린이집 재정 지원 비교 분석 연구. 육아정책연구소. p. 31, pp. 56-61.

(2) 수당 현황

<표 II-2-6>에 제시된 지역에 따른 기관유형별 수당 현황을 살펴보면 사립 유치원에 근무하는 교사의 경우 담임수당, 처우개선비는 지역에 상관없이 모두 지급받고 있었으며, 교직수당은 서울, 광주, 대전, 세종, 충남, 전북만 지원하고 있었다. 보육교사의 경우는 처우개선비, 교사근무환경개선비는 모든 시·도에서 지급하고 있었으며, 보육교직원 격무수당은 강원도만, 보육교사 아이사랑수당은 광주광역시에서만 지급하는 것으로 나타났다.

〈표 II-2-6〉 지역에 따른 기관유형별 수당 현황

단위: 천원

| 시·도 | 사립 유치원 교사 |              |      |      | 보육교사             |           |        |        |             |         |           |           |
|-----|-----------|--------------|------|------|------------------|-----------|--------|--------|-------------|---------|-----------|-----------|
|     | 담임수당      | 처우개선비(인건비보조) | 교직수당 | 수당총액 | 처우개선비            | 교사근무환경개선비 | 장기근속수당 | 특별근무수당 | 24시간국공립어린이집 | 공공형어린이집 | 보육교직원격무수당 | 보육교사아사랑수당 |
| 서울  | 110       | 250          | 150  | 510  | 100~195          | 75~120    | -      | -      | -           | -       | -         | -         |
| 부산  | 110       | 350          | -    | 460  | 50~100           | 75~120    | -      | 100    | -           | -       | -         | -         |
| 대구  | 110       | 350          | -    | 460  | 80               | 75~120    | 30~50  | 100    | -           | -       | -         | -         |
| 인천  | 110       | 350          | -    | 460  | 100~170<br>20~90 | 75~120    | -      | 110    | -           | -       | -         | -         |
| 광주  | 110       | 150          | 250  | 510  | 2~10<br>20       | 75~120    | 30     | -      | -           | -       | -         | 30        |
| 대전  | 110       | 100          | 250  | 460  | 50               | 75~120    | 30     | -      | -           | -       | -         | -         |
| 울산  | 110       | 400          | -    | 510  | 120              | 120       | 50     | -      | 인건비<br>20%  | 400     | -         | -         |
| 세종  | 110       | 100          | 250  | 460  | 150              | 75~120    | 30     | 50     | -           | -       | -         | -         |
| 경기  | 110       | 350          | -    | 460  | 60~110           | 75~120    | -      | -      | -           | 50~80   | -         | -         |
| 강원  | 110       | 400          | -    | 510  | 100              | 75~120    | -      | -      | -           | -       | 50        | -         |
| 충북  | 110       | 400          | -    | 510  | 60~130           | 75~120    | -      | -      | -           | -       | -         | -         |
| 충남  | 110       | 150          | 250  | 510  | -                | 75~120    | -      | -      | -           | -       | -         | -         |
| 전북  | 110       | 50           | 300  | 460  | -                | 120       | -      | 1,434  | -           | -       | -         | -         |
| 전남  | 110       | 400          | -    | 510  | 30~100           | 75~120    | -      | -      | -           | -       | -         | -         |
| 경북  | 110       | 400          | -    | 510  | 70~90            | 75~120    | -      | 40~110 | -           | -       | -         | -         |
| 경남  | 110       | 400          | -    | 510  | 20~40            | 75~120    | -      | -      | -           | -       | -         | -         |
| 제주  | 110       | 400          | -    | 510  | 80~340           | 75~120    | -      | 100    | -           | -       | -         | -         |

자료: 김은설 외(2013). 유치원·어린이집 재정 지원 비교 분석 연구. 육아정책연구소. p. 31, pp. 57-61의 자료를 재구성함.

## 2) 상여금(보육교사)

국가인권위원회(2012)에 의하면 보육교사의 경우, 상여금이 지급되지 않는 비율이 약 90%에 달하며, 특히 직장 어린이집은 상여금을 별도로 지급하지 않은 것으로 조사되었다(표 II-2-7 참조).

〈표 II-2-7〉 보육교사 상여금 지급 현황(2012년)

단위: 빈도(%)

|         | 미지급          | 지급        | 합계           |
|---------|--------------|-----------|--------------|
| 전체      | 1,255( 88.4) | 164(11.6) | 1,419(100.0) |
| 설립유형    |              |           |              |
| 국공립     | 77( 86.5)    | 12(13.5)  | 89(100.0)    |
| 사회복지법인  | -            | -         | -            |
| 법인·단체 등 | 61( 92.4)    | 5( 7.6)   | 66(100.0)    |
| 민간      | 608( 88.8)   | 76(11.1)  | 684(100.0)   |
| 직장      | 46(100.0)    | 0( 0.0)   | 46(100.0)    |
| 가정      | 463( 86.2)   | 71(13.2)  | 534(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 107.

### 3) 퇴직금(보육교사)

국가인권위원회(2012)에 의하면 대부분의 보육교사에게 퇴직금이 지급되는 (93.6%) 반면, 민간 어린이집과 가정 어린이집 교사의 경우는 퇴직금이 지급되지 않은 비율이 상대적으로 높게 나타났다(표 II-2-8 참조).

〈표 II-2-8〉 보육교사 퇴직금 지급 현황(2012년)

단위: 빈도(%)

|         | 미지급     | 지급           | 합계           |
|---------|---------|--------------|--------------|
| 전체      | 94(6.4) | 1,376( 93.6) | 1,470(100.0) |
| 설립유형    |         |              |              |
| 국공립     | 1(1.1)  | 92( 98.9)    | 93(100.0)    |
| 사회복지법인  | -       | -            | -            |
| 법인·단체 등 | 0(0.0)  | 73(100.0)    | 73(100.0)    |
| 민간      | 44(6.3) | 640( 93.7)   | 684(100.0)   |
| 직장      | 1(2.1)  | 46( 97.9)    | 47(100.0)    |
| 가정      | 48(8.4) | 525( 91.6)   | 573(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 108.

## 다. 근무환경

### 1) 근로시간

유치원 교사의 경우, 1일 평균 근무시간이 약 10시간이며, 보육교사는 약 9시

간 30분으로 조사되었다(김은설 외, 2014). 설립유형별로 사립 유치원 교사는 공립 유치원 교사에 비해 1일 평균 근무시간이 약 1시간 48분 더 길며(공립 8시간 35분, 사립 10시간 23분), 보육교사의 경우는 사회복지법인, 법인·단체 등, 민간, 가정, 국공립, 직장 순으로 근무시간이 긴 것으로 파악되었다(표 II-2-9 참조).

〈표 II-2-9〉 기관유형별 근로시간

단위: 시, 분

|      | 유치원     |        | 어린이집    |            |
|------|---------|--------|---------|------------|
|      | M       | SD     | M       | SD         |
| 전체   | 9시간53분  | 1시간 7분 | 9시간34분  | 50분        |
| 설립유형 |         |        | 설립유형    |            |
| 공립   | 8시간35분  | 46분    | 국공립     | 9시간23분 41분 |
| 사립   | 10시간23분 | 47분    | 사회복지법인  | 9시간56분 55분 |
|      |         |        | 법인·단체 등 | 9시간42분 45분 |
|      |         |        | 민간      | 9시간29분 48분 |
|      |         |        | 직장      | 9시간22분 41분 |
|      |         |        | 가정      | 9시간26분 54분 |

자료: 김은설 외(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소. p. 81, p. 86.

## 2) 휴식시간(보육교사)

국가인권위원회(2012)에 의하면 보육교사의 휴식시간은 없는 경우가 90%를 상회하는 것으로 조사되었다. 직장 어린이집과 국공립 어린이집의 경우가 휴식시간이 있는 비율이 각각 19.1%, 12.9%로, 여타 유형의 어린이집에 비하여 높은 편으로 나타났다(표 II-2-10 참조).

〈표 II-2-10〉 보육교사 휴식시간 제공 유무(2012년)

단위: 빈도(%)

|         | 있다        | 없다          | 합계           |
|---------|-----------|-------------|--------------|
| 전체      | 129( 8.4) | 1,410(91.6) | 1,539(100.0) |
| 설립유형    |           |             |              |
| 국공립     | 13(12.9)  | 88(87.1)    | 101(100.0)   |
| 사회복지법인  | -         | -           | -            |
| 법인·단체 등 | 4( 4.9)   | 77(95.1)    | 81(100.0)    |
| 민간      | 36( 4.9)  | 698(95.1)   | 734(100.0)   |
| 직장      | 9(19.1)   | 38(80.9)    | 47(100.0)    |
| 가정      | 67(11.6)  | 509(88.2)   | 576(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 91.

라. 복지·후생

1) 휴가 사용

가) 휴가 사용의 자율성(보육교사)

국가인권위원회(2012)에 의하면(표 II-2-11 참조), 설립유형별로 보육교사의 자율적인 휴가 사용에 차이가 있었다. 직장 어린이집 교사의 경우는 조사대상의 절반 정도가 각각 자유롭게 사용 가능하다고 응답한 반면, 나머지 유형의 어린이집에서는 대체적으로 사용 가능하나 가급적 사용하지 않는 것으로 파악되었다. 특히, 조사대상 민간 어린이집 교사의 약 74%가 자율적인 휴가 사용이 상당히 제한적으로 나타났다.

〈표 II-2-11〉 보육교사 휴가 사용에 대한 자율성 유무(2012년)

단위: 빈도(%)

| 전체      | 자유롭게<br>사용 못함 | 사용 가능하나<br>가급적 사용 안함 | 자유롭게<br>사용 가능 | 합계         |
|---------|---------------|----------------------|---------------|------------|
| 설립유형    |               |                      |               |            |
| 국공립     | 25(26.0)      | 50(52.1)             | 21(21.9)      | 96(100.0)  |
| 사회복지법인  | -             | -                    | -             | -          |
| 법인·단체 등 | 42(59.2)      | 22(31.0)             | 7( 9.9)       | 71(100.0)  |
| 민간      | 525(74.3)     | 132(18.7)            | 50( 7.1)      | 707(100.0) |
| 직장      | 4( 8.3)       | 22(45.8)             | 22(45.8)      | 48(100.0)  |
| 가정      | 407(71.4)     | 115(20.2)            | 48( 8.4)      | 570(100.0) |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. pp. 108-109.

나) 휴가 사용이 어려운 이유(보육교사)

국가인권위원회(2012)에 의하면 보육교사가 자율적인 휴가 사용이 어려운 이유로 연월차 및 휴가 사용 자체의 불인정, 휴가 사용 시 동료교사의 부담가중이 가장 높게 나타났으며, 이외에 대체교사 부재로 인한 합반, 기관장 불허용의 어려움 등의 순으로 나타났다(표 II-2-12 참조).

〈표 II-2-12〉 보육교사가 인식한 휴가 사용이 어려운 이유(2012년)

단위: 빈도(%)

| 내용                           | 빈도(%)        |
|------------------------------|--------------|
| 연월차 및 휴가 사용 자체가 인정되지 않기 때문   | 495(37.8)    |
| 휴가를 사용하면 동료가 힘들어지기 때문        | 462(35.2)    |
| 수당으로 받기 위하여                  | 5( 0.4)      |
| 휴가는 있지만 휴가 사용을 시설장이 허락하지 않아서 | 123( 9.4)    |
| 대체교사가 없어 합반을 해야 하기 때문        | 170(13.0)    |
| 기타                           | 56( 4.2)     |
| 합계                           | 1,311(100.0) |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 109.

## 2) 출산휴가(보육교사)

보육교사는 출산휴가를 이용하는 비율이 22.5%로 현저히 낮은 것으로 조사되었다(국가인권위원회, 2012). 가정 어린이집(14.7%)과 민간 어린이집(23.0%)의 경우, 출산휴가 이용 비율이 가장 낮게 나타났으며, 국·공립 어린이집의 경우도 약 60%가 이용하지 않는 것으로 조사되었다(표 II-2-13 참조).

〈표 II-2-13〉 보육교사 출산휴가 이용 여부(2012년)

단위: 빈도(%)

|         | 있다        | 없다          | 합계           |
|---------|-----------|-------------|--------------|
| 전체      | 312(22.5) | 1,077(77.5) | 1,389(100.0) |
| 설립유형    |           |             |              |
| 국공립     | 35(39.8)  | 52(59.1)    | 87(100.0)    |
| 사회복지법인  | -         | -           | -            |
| 법인·단체 등 | 32(46.4)  | 36(52.2)    | 68(100.0)    |
| 민간      | 153(23.0) | 509(76.7)   | 662(100.0)   |
| 직장      | 14(32.6)  | 29(67.4)    | 43(100.0)    |
| 가정      | 78(14.7)  | 451(85.3)   | 529(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 110.

## 3) 육아휴직(보육교사)

보육교사의 육아휴직 이용 유무(표 II-2-14 참조)로는 전체 보육교사의 81.2%가 이용하지 못하고 있었으며 특히, 가정(86.8%), 민간(80.7%), 직장 어린이집(79.2%)이 국공립(66.7%)이나 법인·단체 등(61.4%)보다 육아휴직을 이용하지 못

하는 것으로 나타났다.

〈표 II-2-14〉 보육교사 육아휴직 이용 유무(2012년)

단위: 빈도(%)

|         | 있다        | 없다          | 합계           |
|---------|-----------|-------------|--------------|
| 전체      | 266(18.8) | 1,150(81.2) | 1,416(100.0) |
| 설립유형    |           |             |              |
| 국공립     | 30(33.3)  | 60(66.7)    | 90(100.0)    |
| 사회복지법인  | -         | -           | -            |
| 법인·단체 등 | 27(38.6)  | 43(61.4)    | 70(100.0)    |
| 민간      | 129(19.2) | 542(80.7)   | 671(100.0)   |
| 직장      | 10(20.8)  | 38(79.2)    | 48(100.0)    |
| 가정      | 70(13.0)  | 467(86.8)   | 537(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 111.

#### 4) 임신·출산에 따른 업무 경감(보육교사)

보육교사의 임신과 출산에 따른 업무의 경감 여부를 살펴본 결과(표 II-2-15 참조), 있다고 응답한 경우가 전체의 34.2%였고, 설립유형 중 법인·단체 등 어린이집에서 근무하는 보육교사의 58%가 임신·출산에 따라 업무를 경감 받았다고 응답한 반면, 국공립(27.3%)과 직장 어린이집(21.2%)은 20%대에 머물렀다.

〈표 II-2-15〉 보육교사의 임신·출산에 따른 업무 경감 정도(2012년)

단위: 빈도(%)

|         | 있음        | 보통        | 없음        | 합계           |
|---------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 전체      | 428(34.2) | 368(29.4) | 456(36.4) | 1,252(100.0) |
| 설립유형    |           |           |           |              |
| 국공립     | 24(27.3)  | 25(28.4)  | 39(44.3)  | 88(100.0)    |
| 사회복지법인  | -         | -         | -         | -            |
| 법인·단체 등 | 40(58.0)  | 16(23.2)  | 13(18.8)  | 69(100.0)    |
| 민간      | 195(32.0) | 192(31.5) | 222(36.5) | 609(100.0)   |
| 직장      | 8(21.1)   | 10(26.3)  | 20(27.7)  | 38(100.0)    |
| 가정      | 161(35.9) | 125(27.9) | 162(36.2) | 448(100.0)   |

주: 원자료에 제시된 5점 척도의 업무 경감 정도를 3점 척도로 재구성함.  
 자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 112.

## 5) 동계·하계 휴가(보육교사)

동계·하계 휴가 사용에 있어서 보육교사가 원하는 날짜에 갈 수 있는지에 대한 자율성 유무를 살펴본 결과(표 II-2-16 참조), 원하는 날짜에 갈 수 있다고 응답한 수는 전체 중 12.4%에 불과하였으며, 설립유형에 상관없이 대부분의 교사들이 원하는 날짜에 동계·하계 휴가를 사용하는 것이 어려운 것으로 나타났다.

〈표 II-2-16〉 보육교사 동계·하계 휴가 자율성 유무(2012년)

|         | 단위: 빈도(%) |             |              |
|---------|-----------|-------------|--------------|
|         | 있다        | 없다          | 합계           |
| 전체      | 188(12.4) | 1,327(87.6) | 1,515(100.0) |
| 설립유형    |           |             |              |
| 국공립     | 25(26.0)  | 71(74.0)    | 96(100.0)    |
| 사회복지법인  | -         | -           | -            |
| 법인·단체 등 | 11(14.9)  | 63(85.1)    | 74(100.0)    |
| 민간      | 63( 8.8)  | 657(91.3)   | 720(100.0)   |
| 직장      | 23(47.9)  | 25(52.1)    | 48(100.0)    |
| 가정      | 66(12.4)  | 511(88.6)   | 577(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 113.

## 마. 안전·보건

### 1) 건강검진 실시 여부

유치원과 어린이집 교사가 건강검진을 받는지 알아본 결과(표 II-2-17 참조), 어린이집 교사(97.4%)가 유치원 교사(77.4%)보다 건강검진을 받았다는 비율이 높은 것으로 나타났다. 특히, 사립 유치원의 교사들의 건강검진 비율이 68.6%로 나타나 교직원의 건강검진 실시를 강화할 필요성을 알 수 있다.

〈표 II-2-17〉 기관유형별 교사 건강검진 실시 여부

|    | 유치원        |                  |                  | 어린이집 |                  |                  |
|----|------------|------------------|------------------|------|------------------|------------------|
|    | 실시하지<br>않음 | 일부<br>교직원만<br>받음 | 모든<br>교직원이<br>받음 | 전체   | 일부<br>교직원만<br>받음 | 모든<br>교직원이<br>받음 |
| 전체 | 1.7        | 20.8             | 77.4             | 2.6  | 97.4             |                  |

(표 II-2-17 계속)

|      | 유치원     |            |            | 어린이집       |            |      |
|------|---------|------------|------------|------------|------------|------|
|      | 실시하지 않음 | 일부 교직원만 받음 | 모든 교직원이 받음 | 일부 교직원만 받음 | 모든 교직원이 받음 |      |
| 설립유형 |         |            |            | 설립유형       |            |      |
| 공립   | 0.8     | 13.0       | 86.3       | 국공립        | 1.9        | 98.1 |
| 사립   | 2.7     | 28.7       | 68.6       | 사회복지법인     | 1.1        | 98.9 |
| 공립   |         |            |            | 법인·단체 등    | 3.8        | 96.2 |
| 병설   | 0.9     | 11.9       | 87.2       | 민간         | 4.4        | 95.6 |
| 단설   | 0.0     | 18.2       | 81.8       | 직장         | 1.4        | 98.6 |
| 사립   |         |            |            | 가정         | 2.0        | 98.0 |
| 법인   | 0.0     | 33.3       | 66.7       |            |            |      |
| 사인   | 3.3     | 27.6       | 69.0       |            |            |      |

자료: 김은설 외(2014), 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석, 육아정책연구소, p. 68, p. 70.

### 2) 업무로 인한 상해(보육교사)

업무로 인한 상해는 보육교사의 64.7%가 경험한 것으로 조사되었다(표 II-2-18). 이러한 결과는 교사의 업무상 상해 보장에 대한 법제도 마련이 필요함을 시사한다.

〈표 II-2-18〉 보육교사가 겪은 업무 상해 유무(2012년)

|         | 단위: 빈도(%) |           |              |
|---------|-----------|-----------|--------------|
|         | 있다        | 없다        | 합계           |
| 전체      | 951(64.7) | 519(35.3) | 1,470(100.0) |
| 설립유형    |           |           |              |
| 국공립     | 71(74.0)  | 25(26.0)  | 96(100.0)    |
| 사회복지법인  | -         | -         | -            |
| 법인·단체 등 | 54(73.0)  | 20(27.0)  | 74(100.0)    |
| 민간      | 449(64.1) | 252(35.9) | 701(100.0)   |
| 직장      | 36(75.0)  | 12(25.0)  | 48(100.0)    |
| 가정      | 341(61.9) | 210(38.1) | 551(100.0)   |

자료: 국가인권위원회(2012), 보육교사 인권상황 실태조사, pp. 117-118.

### 3) 업무로 인한 질병 및 처리 실태(보육교사)

보육교사가 겪은 업무와 관련된 질병으로는 정신적 스트레스 질환이 40.6%로 가장 높았으며, 요통 및 스트레스 질환(32.1%), 무릎 및 관절 질환(34.9%)이 상

위를 차지하였다. 이는 보육교사가 영유아와 상호작용하는 과정에서 관절을 많이 사용하는 직업적 특성에서 나타나는 질병으로 보이며 '견딜만한 질병은 그냥 참고 넘어간다'는 응답이 72.6%로 나타난 결과를 보면, 보육교사의 열악한 처우 실태를 알 수 있다(표 II-2-19 참조).

〈표 II-2-19〉 보육교사가 겪은 업무로 인한 질병 및 처리 실태(2012년)

단위: 빈도(%)

| 업무로 인한 질병    |           | 처리 방법( $n = 1,396$ )                        |             |
|--------------|-----------|---|-------------|
| 종류           | 빈도(%)     | 내용  | 빈도(%)       |
| 위장 질환(위장병 등) | 482(29.6) | 견딜만한 질병은 그냥 참고 넘어 간다                        | 1,014(72.6) |
| 혈관계 질환(하지정맥) | 53( 3.3)  | 산재 보험으로 처리한다                                | 65( 4.7)    |
| 정신적 스트레스 질환  | 662(40.6) | 산재 처리를 안하고 어린이집에서 치료비 및 공상처리한다              | 12( 0.9)    |
| 요통 및 스트레스 질환 | 523(32.1) | 작은 질병 사고는 자체적으로 처리하고, 큰 질병 등 사고는 산재 처리한다    | 95( 6.8)    |
| 비노기 질환(방광염등) | 296(18.2) | 산재보험에 대해 잘 몰라서 모든 질병 및 사고에 대해 교사본인이 자비 처리한다 | 163(11.7)   |
| 무릎 및 관절 질환   | 569(34.9) |   |             |
| 근육 질환(근육통 등) | 460(28.2) |   |             |
| 호흡기 계통 질환    | 398(24.4) |   |             |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 118, p. 120.

#### 4) 질병으로 인한 휴직(보육교사)

질병으로 인해서 휴직을 한 경험이 있는지 살펴본 결과(표 II-2-20 참조), 경험이 없다고 응답한 경우가 94.5%로 나타나 「근로기준법」 제78조제1항에 근거한 근로자가 업무상 부상을 당하거나 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 하거나 필요한 요양비를 부담해야 한다는 법에 명시된 보호도 받지 못하고 있는 현실을 반영한다.

〈표 II-2-20〉 보육교사의 질병으로 인한 휴직 유무(2012년)

단위: 빈도(%)

|      | 있음      | 없음          | 합계           |
|------|---------|-------------|--------------|
| 전체   | 72(5.5) | 1,230(94.5) | 1,302(100.0) |
| 설립유형 |         |             |              |
| 국공립  | 2(2.2)  | 87(97.8)    | 89(100.0)    |

(표 II-2-20 계속)

|         | 있음      | 없음        | 합계         |
|---------|---------|-----------|------------|
| 사회복지법인  | -       | -         | -          |
| 법인·단체 등 | 4(6.2)  | 61(93.8)  | 65(100.0)  |
| 민간      | 34(5.4) | 584(94.5) | 618(100.0) |
| 직장      | 3(6.5)  | 43(93.5)  | 46(100.0)  |
| 가정      | 29(6.0) | 455(94.0) | 484(100.0) |

자료: 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사. p. 119.

### 바. 교사 연수 현황

교사가 자신의 전문성 신장을 도모하기 위해 받을 수 있는 연수 참여는 가정 어린이집 교사의 경우 68.0%만이 경험했다고 응답한 것에 비해 유치원(78.1%)과 가정 어린이집을 제외한 다른 설립유형의 어린이집 교사의 경우 70%이상이 참여한 경험이 있는 것으로 나타나(표 II-2-21 참조) 앞에 제시된 다른 통계 현황에 비해 양호한 것으로 나타났다.

〈표 II-2-21〉 기관유형별 교사 연수 참여 유무(2013년)

단위: %

| 구분   | 유치원  |      | 어린이집    |      |      |
|------|------|------|---------|------|------|
|      | 있음   | 없음   | 구분      | 있음   | 없음   |
| 전체   | 78.1 | 21.9 | 전체      | 74.5 | 25.5 |
| 설립유형 |      |      | 설립유형    |      |      |
| 공립   | 78.7 | 21.3 | 국공립     | 80.6 | 19.4 |
| 사립   | 77.4 | 22.6 | 사회복지법인  | 76.4 | 23.6 |
|      |      |      | 법인·단체 등 | 84.9 | 15.1 |
|      |      |      | 민간      | 73.0 | 27.0 |
|      |      |      | 직장      | 72.2 | 27.8 |
|      |      |      | 가정      | 68.0 | 32.0 |

자료: 김은설 외(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소. p. 84, 89.

### 3. 유치원·어린이집 교사 관련 선행연구 분석

#### 가. 유치원·어린이집 교사에 대한 인식

유치원·어린이집 교사에 대한 인식 관련 선행연구를 살펴본 결과, 유치원·어린이집 교사들은 자신을 전문가로 인식하고 있었지만, 유치원·어린이집 교사라는 직업에 대해서 부정적으로 인식하고 있었으며 사회적 지위도 낮다고 생각하고 있었다. 교사 외부에서도 영유아에 대한 지식이 있는 전문가가 교사가 되어야 하며 유치원·어린이집 교사가 영유아에게 중요한 존재라는 것을 인식하고 있었지만, 현재 유치원·어린이집 교사들의 전문성, 사회적 지위는 낮다고 생각하고 있었다.

##### 1) 교사 내부

유치원 및 어린이집 교사가 인식하는 유아 교사의 이미지에 대한 연구(황해익·김미진·김병만, 2012: 210-212)에 따르면 유치원 교사에 대해서는 긍정적인 인식과 부정적인 인식이 함께 나타난 반면, 보육교사에 대해서는 대체로 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 보육교사에 대한 부정적인 인식은 근로 조건, 처우 등이 열악한 것에 반해 사회적 인식은 낮고, 업무 강도는 높은 것에서 이유를 찾을 수 있다(황해익 외, 2012: 215). 김정숙, 이종향, 박영숙과 조현(2011: 469)에 의하면 유치원 교사도 경력에 관계 없이 자신의 사회·경제적 지위를 중간 이하로 인식하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 아이를 돌보기만 하면 된다고 생각하는 사회적 인식에 대한 불만족과 업무량에 비해 합당한 경제적 대우와 보상을 받지 못한다는 인식에서 기인된 것이다(김정숙 외, 2011: 469).

##### 2) 교사 외부

유치원·어린이집 교사에 대한 교사 외부 사람들의 인식에 관한 연구는 학부모, 일반인, 여고생, 유아교육관련 신입생을 대상으로 이루어져 왔다(김정숙 외, 2011; 김정주·윤정진, 2011; 좌승화·조채영·정명화, 2013). 유치원 교사, 학부모, 일반인이 인식하는 유치원 교사의 직업 이미지에 대한 연구(김정숙 외, 2011: 470-473)에 따르면 영유아 자녀를 둔 학부모들은 유치원 교사를 특별한 기술이

필요 없는 반전문가로 인식하고 있었으며, 중요한 직업이지만 사회적 인정과 경제적인 측면에 대한 대우가 낮기 때문에 힘들고 추천하고 싶지 않은 직업으로 인식하고 있었다. 일반인들은 유치원 교사를 청소 등과 같은 단순 노동을 하거나 아이를 돌보거나 놀아주는 비전문가로 인식하고 있었다(김정숙 외, 2011: 475). 또한 경제적인 측면과 같은 생활의 불안정성에 대한 이유로 유치원 교사의 직업적 지위를 매우 낮게 인식하고 있었으며, 초·중·고등학교 교사들에 비해 사회적 지위가 낮다고 인식하고 있었다(김정숙 외, 2011: 476).

여고생들 중 일부는 유치원·어린이집 교사를 적은 월급과 낮은 복지 수준을 제공하는 직업으로 인식하고 있었다(김정주·윤정진, 2011: 202). 최승화 외(2013: 165-171)에 의하면 유아교육과 신입생들은 유치원 교사를 교수자, 리더의 이미지로, 어린이집 교사를 주로 아이들을 돌보고 보호하는 부모의 이미지로 인식하는 것으로 나타나 유치원 교사와 어린이집 교사에 대한 인식의 차이를 보였다.

### 나. 직무분석

김은영·권미경·조혜주의 연구(2012: 54)에서는 유치원·어린이집 교사의 직무를 교수학습 준비, 교수학습 실제, 교수학습 평가, 전문성 신장, 영유아보호 관련 업무, 학부모 관련 업무, 행사 관련 업무, 사무 관련 업무, 시설·설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무의 10개 영역과 35개의 직무구분, 177개의 직무내용으로 구분하였다(표 II-3-1 참조).

〈표 II-3-1〉 유치원과 어린이집 유아 담당 교사의 직무 영역별 수행 빈도

단위: 점

| 구분          | 유치원      |           | 어린이집     |           |
|-------------|----------|-----------|----------|-----------|
|             | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> |
| 전체          | 3.7      | 0.48      | 3.0      | 0.66      |
| 교수학습 준비     | 3.9      | 0.45      | 3.7      | 0.49      |
| 교수학습 실제     | 4.4      | 0.47      | 4.3      | 0.46      |
| 교수학습 평가     | 3.6      | 0.61      | 3.6      | 0.65      |
| 전문성 신장      | 3.3      | 0.58      | 3.3      | 0.62      |
| 영유아보호 관련 업무 | 4.0      | 0.52      | 4.3      | 0.5       |
| 학부모 관련 업무   | 3.5      | 0.59      | 3.5      | 0.59      |

(표 II-3-1 계속)

| 구분             | 유치원      |           | 어린이집     |           |
|----------------|----------|-----------|----------|-----------|
|                | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> |
| 행사 관련 업무       | 4.0      | 0.66      | 3.8      | 0.66      |
| 사무 관련 업무       | 3.9      | 0.57      | 3.9      | 0.65      |
| 시설·설비 관련 업무    | 3.6      | 0.74      | 3.6      | 1.11      |
| 대인관계 및 사회적인 업무 | 3.1      | 0.68      | 3.2      | 0.75      |

자료: 김은영 외(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소, p. 86.

유치원과 어린이집 유아 담당 교사의 직무 영역별 수행 빈도를 5점 척도로 분석해본 결과, 유치원 교사는 3.7점, 보육교사는 3.0점으로 유치원 교사가 전체 직무 영역별 수행 빈도를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 직무영역별로 수행 빈도를 살펴보면, 유치원 교사의 경우 교수학습 실체는 4.4점, 영유아보호 관련 업무는 4.0점으로 나타났으며, 보육교사의 경우에는 교수학습 실체와 영유아보호 관련 업무가 모두 4.3점으로 나타나 유치원 교사 보다 보육교사가 영유아보호 관련 업무의 수행 빈도를 더 높게 인식하는 것으로 나타났다.

유치원 교사와 보육교사의 수행 빈도 인식이 높은 직무내용을 10위까지 비교해 본 결과는 <표 II-3-2>와 같다. 직무내용을 직무영역에 따라 나누어 본 결과, 유치원 교사는 등하원지도, 놀이지도, 생활지도, 활동운영 등의 교수학습 실체와 교수학습 준비에 관한 직무내용이 주를 이루었고, 보육교사는 교수학습 실체 및 준비 이외에 청결, 건강, 안전 등의 영유아보호 관련 업무에 대한 직무내용들도 높은 빈도로 인식하고 있었다. 특히 어린이집 영아반 교사의 경우 청결, 건강에 대한 직무 수행 빈도가 높다고 인식하고 있었다.

&lt;표 II-3-2&gt; 교사의 수행 빈도 인식이 높은 직무내용

단위: 점

| 순<br>위 | 유치원 교사   |              |                           | 어린이집 유아반 교사    |                |                           | 어린이집 영아반 교사    |            |                           |
|--------|----------|--------------|---------------------------|----------------|----------------|---------------------------|----------------|------------|---------------------------|
|        | 직무<br>구분 | 직무내용         | <i>M</i><br>( <i>SD</i> ) | 직무<br>구분       | 직무내용           | <i>M</i><br>( <i>SD</i> ) | 직무<br>구분       | 직무내용       | <i>M</i><br>( <i>SD</i> ) |
| 1      | 교육<br>계획 | 주간교육<br>계획하기 | 4.78<br>(0.54)            | 청결             | 교실<br>청소하기     | 4.85<br>(0.40)            | 청결             | 교실<br>청소하기 | 4.77<br>(0.55)            |
|        | 2        | 등하원<br>지도    | 귀가<br>지도하기                |                | 4.77<br>(0.53) | 등하원<br>지도                 |                | 귀가<br>지도하기 | 4.72<br>(0.58)            |
| 3      |          | 등하원<br>지도    | 등원<br>지도하기                | 4.74<br>(0.53) | 등하원<br>지도      | 등원<br>지도하기                | 4.69<br>(0.63) | 등하원<br>지도  | 귀가<br>지도하기                |

(표 II-3-2 계속)

| 유치원 교사 |          |                     |                | 어린이집 유아반 교사 |                           |                | 어린이집 영아반 교사 |                                     |                |
|--------|----------|---------------------|----------------|-------------|---------------------------|----------------|-------------|-------------------------------------|----------------|
| 순<br>위 | 직무<br>구분 | 직무내용                | M<br>(SD)      | 직무<br>구분    | 직무내용                      | M<br>(SD)      | 직무<br>구분    | 직무내용                                | M<br>(SD)      |
| 4      | 놀이<br>지도 | 놀잇감<br>정리정돈<br>지도하기 | 4.67<br>(0.60) | 놀이<br>지도    | 놀잇감<br>정리정돈<br>지도하기       | 4.67<br>(0.63) | 건강          | 투약하고<br>확인<br>기록하기                  | 4.70<br>(0.61) |
| 5      | 생활<br>지도 | 인사하기<br>지도하기        | 4.66<br>(0.62) | 건강          | 투약하고<br>확인<br>기록하기        | 4.63<br>(0.67) | 청결          | 유아<br>개인용품<br>청결하게<br>관리하기          | 4.69<br>(0.61) |
| 6      | 생활<br>지도 | 식사 전후<br>청결<br>지도하기 | 4.65<br>(0.62) | 생활<br>지도    | 차레지키기<br>지도하기             | 4.63<br>(0.64) | 생활<br>지도    | 식사 전후<br>청결<br>지도하기                 | 4.66<br>(0.62) |
| 7      | 생활<br>지도 | 차레지키기<br>지도하기       | 4.64<br>(0.60) | 부모와<br>연계   | 학부모와<br>수시로<br>정보<br>교환하기 | 4.62<br>(0.68) | 건강          | 적절한<br>휴식<br>취하도록<br>지도하기           | 4.64<br>(0.63) |
| 8      | 청결       | 교실<br>청소하기          | 4.62<br>(0.72) | 생활<br>지도    | 식사 전후<br>청결<br>지도하기       | 4.62<br>(0.65) | 생활<br>지도    | 인사하기<br>지도하기                        | 4.63<br>(0.63) |
| 9      | 교육<br>계획 | 일일<br>교육활동<br>계획하기  | 4.60<br>(0.79) | 교육<br>계획    | 주간교육<br>계획하기              | 4.62<br>(0.74) | 청결          | 씻기기                                 | 4.60<br>(0.69) |
| 10     | 활동<br>운영 | 대집단<br>활동<br>운영하기   | 4.60<br>(0.67) | 안전          | 응급상황<br>훈련하기              | 4.61<br>(0.74) | 청결          | 실내 환기,<br>온도, 습도,<br>채광, 조도<br>조절하기 | 4.60<br>(0.68) |

자료: 김은영 외(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소. p. 88.

#### 다. 직무만족도

직무만족도란 직무와 직무환경에 대한 조직 구성원들의 만족 정도를 의미한다 (장미정, 2011: 29). 나성식, 구수연과 박영례의 연구(2013: 317)에 따르면 유치원·어린이집 교사들의 직무만족도는 대체로 낮으며, 특히 영아반 교사의 직무만족도가 유아반 교사보다 낮은 수준으로 나타났다(민혜영·윤미정, 2011: 158). 유치원·어린이집 교사의 낮은 직무만족도는 교사 자신에게 스트레스의 원인이 될

뿐만 아니라 교사들의 직무수행과 교육 및 보육의 질에 부정적인 영향을 미치며, 그 영향은 영유아에게 직접적으로 돌아가게 된다. 이와 더불어 유치원·어린이집 교사의 낮은 직무만족도는 이직에 주요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(권성민, 2011).

유치원·어린이집 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 임금, 근로시간, 근로 환경, 직무특성, 대인관계(원장·동료·학부모와의 관계), 학습동기, 사회적 지지 등이 있다(권성민, 2011; 나성식 외, 2013; 문동규·김영희·허은경, 2012; 한신애·문수백, 2012). 권성민(2011: 316, 324)은 교육 및 보육의 질적 향상을 위해서는 유치원·어린이집 교사가 직무에 몰입할 수 있는 환경을 제공해야 하며, 교사와 밀접하게 연관된 인적 네트워크로부터 충분한 사회적 지지를 받는 것이 중요하다고 보았다. 한신애와 문수백의 연구(2012: 120)에서는 학습동기가 보육 교사의 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타나 유치원·어린이집 교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 연수를 통한 교사의 학습동기 유발이 중요함을 시사하였다.

직무만족도 관련변인의 메타회귀분석을 실시한 문동규 외(2012: 213-234)의 연구에서는 보육교사의 직무만족도와 관련된 변인군을 조직내면적 변인군(원장·동료·학부모와의 관계, 포괄적 대인관계, 시설장의 지도력), 직무 변인군(직무자체 특성, 직무자율성, 직무전문성, 직무적합성, 직무수행능력, 교사효능감), 조직외면적 변인군(보수, 근무환경, 복지후생, 승진제도, 사회적 인정, 근무시간, 교육훈련, 편의시설, 위생안전, 사회봉사성, 보육시설 유형)으로 나누어 살펴보았다. 연구 결과 조직내면적 변인군, 직무 변인군, 조직외면적 변인군 순으로 직무만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다(문동규 외, 2012: 218). 구체적으로 조직내면적 변인군에서는 포괄적인 대인관계, 원장과의 관계, 학부모와의 관계, 직무 변인군에서는 직무적합성, 직무자체 특성, 그리고 조직외면적 변인군에서는 근로시간, 교육훈련, 근무환경, 복지후생 등이 큰 효과를 가지는 것으로 나타났다(문동규 외, 2012: 219-222).

## 라. 직무스트레스

직무스트레스는 교사가 직무를 수행하는 과정에서 경험하게 되는 긴장, 불안, 좌절, 분노, 의기소침과 같은 부정적인 정서를 말한다(유희정·이미화, 2004: 32). 적절한 스트레스는 직무 수행 활력을 주는 등 질적 향상에 긍정적인 영향을 미

치지만, 지나친 스트레스는 직무 수행뿐 아니라 영유아와의 상호작용과 교사의 건강에도 부정적인 영향을 준다(신혜영, 2004: 17-22). 특히, 유치원·어린이집 교사는 장시간 동안 영유아들과 상호작용하며 그들의 생애 초기 경험에 중요한 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 교사의 높은 직무스트레스는 영유아에게 누적적이며 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이와 더불어 유치원·어린이집 교사가 과도한 스트레스에 장기간 노출되게 되면 직무수행 능력이 낮아질 뿐 아니라 소진 상태에 빠질 수 있으며, 이로 인해 교사의 이직률이 높아지는 결과가 초래될 수 있다(권성민, 2011: 325; 윤혜미·노필순, 2013: 19).

유치원·어린이집 교사들은 동시다발적으로 다양한 업무와 의사결정을 수행해야 하는 등 높은 강도의 정신노동을 경험하지만, 낮은 급여, 열악한 근무조건, 부족한 승진기회, 신분과 고용의 불안정성 등으로 인한 직무스트레스에 노출되어 있다(석은조·오성숙, 2007: 2-3). 실제로 유치원·어린이집 교사들은 보통 이상의 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(오옥선, 2014: 112; 조성연·구현아, 2005: 61). 선행연구 결과에 따르면 유치원·어린이집 교사의 직무스트레스는 교육 및 보육 활동 외의 업무, 근무시간, 업무량, 임금, 조직문화, 대인관계(원장·동료·학부모와의 관계), 낮은 사회적 인식 등에서 비롯된다(권연희, 2010; 김옥주·조혜진, 2010; 민혜영·윤미정, 2011; 오옥선, 2014; 조성연·구현아, 2005).

직장 어린이집 교사를 대상으로 직무스트레스를 살펴본 권연희의 연구(2010: 445)에서는 과도한 업무 수행으로 인한 스트레스가 가장 높게 나타났으며, 보육 교사들이 학부모와의 관계로 인한 어려움도 빈번하게 지각하는 것으로 나타났다. 민혜영과 윤미정의 연구(2011: 161)에 의하면 보육교사가 직무스트레스를 가장 많이 받고 있는 요인은 과도한 근무시간 및 업무량, 수업 외 잡무 등 업무 관련 요인으로 나타났으며, 낮은 보수, 상여금, 급여일 변동 등과 같은 경제 관련 요인으로 인한 스트레스도 상당수 받는 것으로 나타났다. 오옥선의 연구(2014: 114)에서도 근무시간이 많을수록 유치원과 어린이집 교사의 직무스트레스가 증가하는 것으로 나타나 유치원·어린이집 교사들이 과도한 근무시간 및 업무량으로 인한 스트레스를 많이 받고 있다는 것을 짐작할 수 있다.

과도한 근무시간 및 업무량 이외에도 조직문화와 교사의 전문성 인식이 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 조직문화가 협력적일수록, 교사가 자신의 직무에 대한 전문성을 높게 인식할수록 직무스트레스의 정도가 낮았다(권연희, 2010: 447-448; 김옥주·조혜진, 2010: 202-203). 이에 따라 유치원·어

린이집 교사가 교사로서의 역할 및 전문성을 인식할 수 있도록 하는 교육을 강화하고, 협력적이고 개방적인 조직문화를 조성하는 것이 필요함을 알 수 있다(김옥주·조혜진, 2013: 204). 또한 안현미와 김현실의 연구(2013: 94-97)에서는 상당수의 교사들이 교사-원장, 교사-학부모간 갈등으로 인한 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났으며, 갈등으로 인한 스트레스를 적절히 해결하지 못하는 것으로 나타나 소통 및 갈등 조정을 위한 노력이 절실함을 알 수 있다.

## 마. 이직

유치원·어린이집 교사의 이직은 교육 및 보육의 질적 수준과 직결되며, 교사 자신은 물론 영유아에게도 부정적인 영향을 준다. 유치원·어린이집 교사의 이직은 교육 및 보육의 일관성에 부정적인 영향을 미치고, 영유아에게 새로운 교사에게 적응하도록 요구하여 불안과 스트레스를 주며 안정적인 관계 형성을 어렵게 하는 등의 악영향을 미칠 수 있다.

선행연구에 따르면 유치원·어린이집 교사들의 이직률이 상당히 높은 수준임을 알 수 있다. 김은영 외(2013: 82, 121)에 의하면 유치원 교사의 48.1%, 보육교사의 64.2%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났으며, 현재 이직을 원하는 경우에 대해 '그렇다'는 응답이 유치원 교사의 경우 41.9%, 보육교사의 경우 48.9%로 절반 가까이 되었다. 국가인권위원회의 연구(2012: 76-78)에 따르면 보육교사의 약 70% 정도가 최소 1-3회 정도의 이직 경험이 있는 것으로 나타났으며, 현재 '이직 생각이 있다'고 응답한 비율이 46.5%로 나타났다. 특히 국·공립, 직장 어린이집에 비해 민간 어린이집과 가정 어린이집 교사의 이직 의도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다(국가인권위원회, 2012: 76).

유치원과 어린이집 교사의 이직 이유를 살펴본 결과(김은영 외, 2013: 145), 유치원 교사의 경우에는 '교육 이외의 잡무가 많다'는 응답이 28.9%로 가장 높았으며, '근무시간이 길어 개인시간을 가지기가 어렵다'가 22.0%, '처우가 열악하다'가 14.9% 순으로 나타났다. 보육교사의 경우에는 '처우가 열악하다'는 응답이 34.1%로 가장 많았으며, '보육 이외의 잡무가 많다'가 16.4%, '근무시간이 길어 개인시간을 가지기가 어렵다'는 응답이 12.2%으로 나타났다(표 II-3-3 참조).

2012년 전국보육실태조사(이미화 외, 2012: 263-264)에서도 처우, 근무여건에 대한 불만으로 사직 및 이직을 계획하는 경우가 40%에 달하는 것으로 나타나, 특히 보육교사의 처우가 매우 열악하다는 것을 알 수 있다.

윤경준과 지경빈의 연구(2011: 192)에 의하면 보육교사의 전공배경, 근로시간 및 급여 등의 처우가 이직 의도를 설명하는 주된 요인으로 나타났으며, 보수지급 체계의 합리화, 보육시설의 공영화 확대, 보육체계의 중장기적 일원화의 필요성이 제기되었다. 윤혜미와 노필순(2013: 175-176)은 보육교사의 소진이 증가하면 이직 의도가 증가하는 한편, 보육교사의 경력몰입정도가 증가하면 이직 의도는 감소한다는 결과를 밝히면서 교사의 소진이나 이직을 예방하고, 경력몰입을 강화하기 위해 보육인력정책이나 선발과정의 개선에 조직 자원을 배분하고, 교육을 강화해야 할 필요성을 제시하였다. 김은영 외(2013: 162-164)는 유치원·어린이집 교사의 과중한 업무를 경감시키고, 교사 본연의 전문적인 역할에 집중할 수 있는 지원과 근무시간과 업무량을 줄이는 등 근무여건 개선을 위한 노력이 필요하다고 주장하였다.

〈표 II-3-3〉 유치원과 어린이집 교사 이직 사유 비교

| 구분                    | 단위: % |       |
|-----------------------|-------|-------|
|                       | 유치원   | 어린이집  |
| 전체                    | 100.0 | 100.0 |
| 처우가 열악함               | 14.9  | 34.1  |
| 근무시간 길어 개인시간 가지기 어려움  | 22.0  | 12.2  |
| 근무강도 세어 체력적으로 견디기 어려움 | 9.9   | 8.7   |
| 원장과 교사 관계 좋지 않음       | 4.3   | 6.9   |
| 부모 상대하기 어려움           | 5.0   | 4.2   |
| 유아 교육하기 어려움           | 1.6   | 3.2   |
| 사회적으로 인식 낮아 사기가 떨어짐   | 2.2   | 6.1   |
| 나의 적성이나 역량과 맞지 않음     | 3.4   | 0.5   |
| 교육(보육) 이외의 잡무 많음      | 28.9  | 16.4  |
| 출산이나 육아로 인해 일하기 어려움   | 4.7   | 4.2   |
| 기타                    | 3.1   | 3.4   |

자료: 김은영 외(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선방안. 육아정책연구소, p. 145.

## 바. 정서노동

Hochschild(1983)에 의하면 정서노동은 개인의 정서가 특정 사회 혹은 조직의 규범과 가치에 부합될 수 있도록 심리적인 내적 조절과정을 거쳐 외부로 표출

되는 행위를 의미한다(고재욱, 2012, 재인용: 273). 정서노동은 크게 3가지 차원으로 구분되는데, 개인이 실제 느낀 정서를 조직의 정서표현규범에 따라 표현해야 할 때 거의 정서적인 조절을 하지 않고 외현적으로 표현하는 자연적 행동과 실제 정서와는 무관하게 조직의 정서표현규범에 부합하게 정서적 행동을 조절하여 나타내는 표면적 행동, 그리고 조직의 정서표현규범에 부합하기 위해 개인이 실제 느낀 정서를 변화시켜 외현적으로 표현하는 내면적 행동 등이 있다(이진화, 2007: 20).

유치원과 어린이집 교사는 영유아들과 지속적으로 상호작용하면서 아이들의 정서적 욕구에 민감하게 반응하고 대처하는 정서적 역할을 수행한다(이진화, 2007: 10). 특히 어린이집의 경우 학부모들이 교사를 보육서비스를 제공하는 서비스 종사자로 인식하는 경향이 있어 교사의 전문성을 인정하기보다 아이를 돌보는 사람으로 대하는 경우가 많으나, 보육교사는 일관적으로 친절하게 응대해야 하므로 이중의 정서노동을 겪고 있다(고재욱, 2012: 288). 이와 같이 유치원·어린이집 교사들은 실제로 느끼는 정서가 다를 수 있으나 기관이 추구하는 목적과 유치원·어린이집 교사로서 기대되는 역할을 수행하기 위해 개인의 정서를 조절하기 위한 정서적인 노력을 한다(이진화, 2007: 5). 그러나 유치원·어린이집 교사의 정서는 중요한 요인으로 고려되어야 함에도 불구하고 이들의 정서노동에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았다.

이진화(2007)에 의하면 유치원·어린이집 교사가 경험하는 정서노동은 서비스직, 판매직과 같은 일반적으로 정서 노동 요구가 많다고 여겨지는 직종보다 강도가 강한 것으로 나타났다. 조직의 요구와 자신이 실제로 느끼는 감정의 차이에서 오는 감정적 부조화를 경험함에 따라 스트레스를 겪게 되고, 이는 직무만족도를 떨어뜨리고 결과적으로는 이직률을 높이는 요인으로 작용한다(고재욱, 2012: 273). 특히 유치원·어린이집 교사의 정서노동은 직무 소진에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김영은, 2012: 67-69; 손익교, 2012: 51-53). 유치원·어린이집 교사는 하루 중 대부분의 시간을 영유아와 상호작용하면서 긍정적인 정서를 지속적으로 보여야 하는 정서노동을 경험하게 되고, 때로는 부정적인 정서가 발생하였다 하더라도 이를 긍정적인 정서로 표출해야 하는데, 이러한 상황에서 유치원·어린이집 교사는 소진을 경험할 수 있다(김정희·최미경, 2013: 63).

고재욱(2012: 289-291)은 보육교사의 정서노동 해소를 위해 시설 내에서 교사에 대한 정서적 지원, 긍정적 표출, 전문성 확보를 위한 지원이 필요하며, 학부

모 교육을 통해 교사와 학부모 간의 신뢰를 쌓는 것과 더불어 체계적인 보육교사 자격발급과정과 근무환경 개선과 적절한 보상이 수반되어야 한다고 주장하였다. 김은영 외(2013: 171)는 교사의 정서적 지원을 위해 기관 차원에서는 교사 간, 교사와 원장 간의 원활한 의사소통 체계를 마련하고, 정부 차원에서는 전화나 온라인 상담서비스를 마련해야 할 필요성을 제시하였다. 이와 더불어 원내·외에 걸쳐 경력 및 경험이 유사하거나 상이한 교사들 간의 교류를 활성화하고, 정부 차원에서는 이러한 교사들 간의 교류가 활발하게 일어날 수 있도록 비용 지원과 함께 운영체계를 확립해야 할 필요성을 제시하였다(김은영 외, 2013: 171).

### Ⅲ. 유치원·어린이집 교사 권익 관련 법제도

#### 1. 대한민국

##### 가. 분석에 포함된 법

유치원·어린이집 교사들은 「근로기준법」의 테두리 안에 있다. 그러나 학교법에 적용되는 유치원 교사는 교원으로써 법적 지위를 보장받으며 국·공립에 근무하느냐, 사립에 근무하느냐에 따라 적용되는 법에 차이가 있다. 구체적으로 유치원 교사의 경우 교원의 법적 지위를 보장하는 「유아교육법」, 「교육기본법」, 「교원지위 향상을 위한 특별법」에 공통으로 적용받으나 국공립 유치원 교사는 「교육공무원법」, 사립 유치원 교사는 「사립학교법」에 적용을 받는 등 법적 근거가 상이하다. 반면, 보육교사는 어린이집에서 보육<sup>5)</sup>을 담당하는 아동복지시설에 종사하는 자로 「근로기준법」과 「영유아보육법」에 적용을 받는다. 이렇듯 유치원 교사와 보육교사는 유사한 직무를 수행함에도 불구하고 상이한 법적 지위에 놓여있다(그림 Ⅲ-1-1 참고).

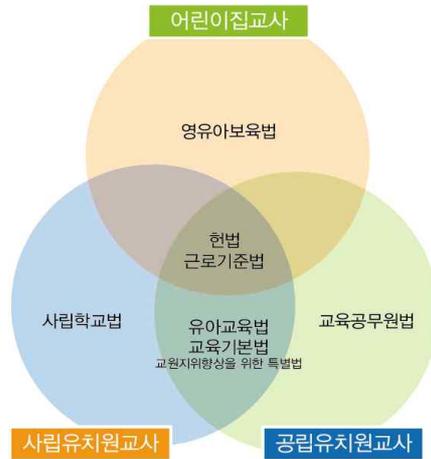
본 연구에서는 유치원·어린이집 교사에게 해당하는 「근로기준법」, 「영유아보육법」, 「유아교육법」, 「교육기본법」, 「교원지위 향상을 위한 특별법」, 「교육공무원법」, 「사립학교법」을 분석 대상으로 하여 유치원·어린이집 교사의 권익과 관련하여 유치원·어린이집 교사유형별 법적 보장 내용의 유사점과 차이점을 살펴보고자 한다.

##### 나. 분석절차

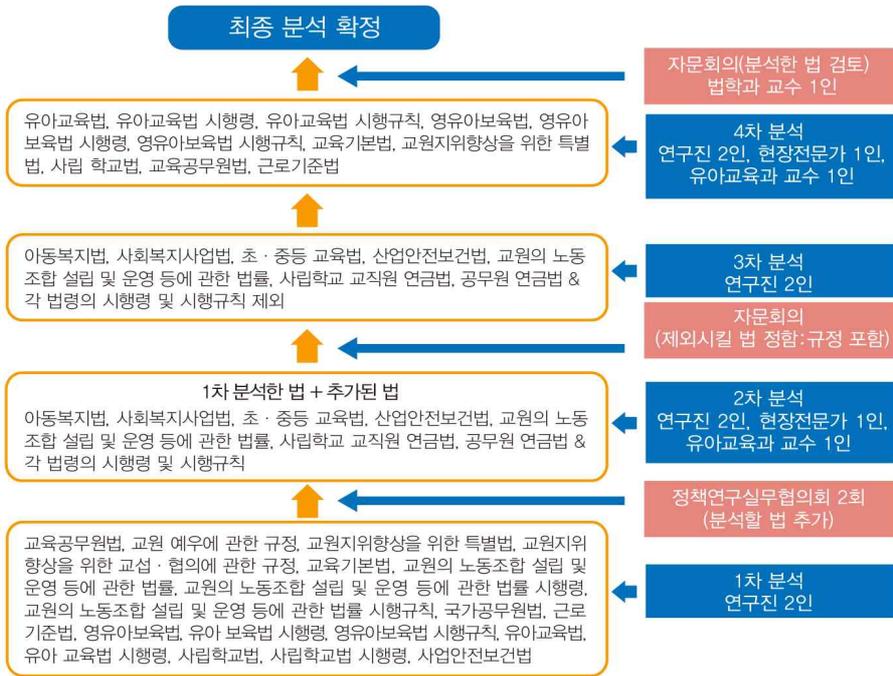
국내법 분석은 4차에 걸쳐 실시되었으며 자문회의와 정책연구실무회의의 각 2회를 통해서 이루어졌다. 구체적인 분석절차는 [그림 Ⅲ-1-2]와 같다.

---

5) '보육'이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말함(영유아보육법 제2조제2항).



[그림 III-1-1] 유치원·어린이집 교사유형별 해당 법 벤다이어그램



[그림 III-1-2] 국내법 분석절차

## 다. 분석범주

유치원·어린이집 교사의 권익과 관련된 법제도를 분석하기 위하여 ILO-UNESCO (1966)의 「교사의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)」와 위미숙(2005)이 분류한 교사의 권리를 중심으로 '전문직으로서의 교육권 및 자율권', '근무여건 개선 및 생활보장 요구권', '복지후생제도 요구권', '신분보장권 및 불체포특권', '소송제기권 및 교직단체활동권'으로 나누어 분석하였다. 위의 분석범주를 헌법에 비추어 적용한 표는 <표 III-1-1>과 같다.

〈표 III-1-1〉 헌법에 적용한 분석범주

| 분석범주                  | 헌법  |
|-----------------------|---|
| 전문직으로서의<br>교육권 및 자율권  | 교육의 권리(교원의 지위)<br>헌법 제31조제6항  |
| 근무여건 개선 및<br>생활보장 요구권 | 근로의 권리<br>헌법 제32조제1항~제4항  |
| 복지후생제도<br>요구권         | 인간다운생활권, 사회보장수급권<br>헌법 제34조제1항, 제2항   |
| 신분보장권 및<br>불체포특권      | 평등권 헌법 제11조제1항, 헌법 제32조제4항/<br>교육의 권리(교원의 지위) 헌법 제31조제6항/신체의 자유,<br>영장주의, 변호인의 조력을 받을 권리,<br>체포구속이유고지제도, 체포구속적부심사청구권 헌법<br>제12조제1항, 제3항, 제4항, 제5항, 제6항        |
| 소송제기권 및<br>교직단체활동권    | 근로의 권리 헌법 제32조제1항~4항 /재판받을 권리 헌법<br>제27조제1항/국가배상청구권 헌법 제29조제1항<br>교육의 권리(교원의 지위) 헌법 제31조제6항/교육의 자주성,<br>전문성, 정치적 중립성 헌법 제31조제4항/공무원의 노동<br>3권 헌법 제33조제1항, 제2항 |

주: 박찬권 교수(고려사이버대학교, 법학과)의 자문을 토대로 분석됨.

## 라. 분석내용

### 1) 법 유형에 따른 분석

법에 명시된 유치원과 어린이집 교사의 권익을 살펴보기 위하여 「유아교육법」과 「영유아보육법」, 「교육기본법」, 「교원지위 향상을 위한 특별법」,

「사립학교법」, 「교육공무원법」, 「근로기준법」을 중심으로 살펴보았다.

#### 가) 유아교육법

「유아교육법」에는 ‘교원의 교육 및 연수’, ‘사립 유치원에 대한 지원’에 대한 조항이 있어 교원의 자질을 향상시키기 위한 정기적인 연수의 실시와 사립 유치원 교사의 인건비 및 연수비용을 지원해 줄 것을 명시하고 있다(부록 표 1-1 참조).

#### 나) 영유아보육법

「영유아보육법」(부록 표 1-2 참조)에는 보육교사의 자질 향상을 위한 보수 교육 실시에 대해 명시되어 있으며 「동법 시행규칙」에는 자세한 교육 시간까지 언급되어 있다. 또한 「영유아보육법 시행령」에는 보육교사의 인건비 및 보수교육 등 직원 훈련, 비용 보조에 대한 내용도 담겨 있다. 「유아교육법」과 달리 추가되어 있는 사항으로는 보육교직원의 근무환경 개선에 관한 사항을 다룰 수 있는 어린이집운영위원회에 관한 조항과 1년에 한 번 이상 건강진단 실시 조항이 있다. 그 외에 보육교직원의 생명 및 신체에 대한 피해를 보상하기 위한 제도적 장치인 어린이집 안전공제사업 등이 포함되어 있다.

#### 다) 교육기본법

「교육기본법」은 교육에 관한 국민의 권리·의무 및 국가·지방자치단체의 책임을 정하고 교육제도와 그 운영에 관한 기본적 사항을 규정함을 목적으로 하고 있다(동법 제1조). 교사권익과 관련된 조항으로는 교육의 기회 균등, 교육의 자주성, 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있도록 명시하고 있으며, 교직원의 안전을 보장하고 사고를 예방하기 위한 조항이 있다. 또한 장학제도 및 국제교육이 포함되어 있어 국제사회의 일원으로 갖추어야 할 소양과 능력을 기를 수 있도록 고무하고 있다(부록 표 1-3 참조).

#### 라) 교원지위 향상을 위한 특별법

「교원지위 향상을 위한 특별법」은 제1조에 명시된 바대로 교원에 대한 예우와 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 교원의 지위 향상과 교육 발전을 도모하기 위한 법이다(부록 표 1-4 참조). 구체적으로 살펴보면 ‘교원에 대한 대우’, ‘보수 우대’, ‘교원의 불체포특권’, ‘학교 안전사고로부터의 보호’, ‘교원의 신

분보장', '교원의 지위 향상을 위한 교섭·협약' 관련 조항이 있고, '교섭·협약 사항'에서 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항 등을 다룰 수 있다. 또한 '교원지위 향상심의회 설치'를 하여 교섭·협약 요청 시 심의를 받을 수 있도록 되어 있다.

#### 마) 사립학교법

「사립학교법」은 학교법인 또는 공공단체외의 법인 기타 사인이 설치하는 「유아교육법」 제2조제2호와 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 규정된 사립학교의 자주성 확보와 공공성 양양을 통해 건전한 발달을 도모하고자 제정된 법이다(사립학교법 제1조). 이 법에는 '의사에 반한 휴직·면직 등의 금지', '교원의 불체포 특권', '사회보장', '명예퇴직'에 관한 법적 보호를 담고 있다(부록 표 1-5 참조).

#### 바) 교육공무원법

국·공립 유치원에 근무하는 교사들은 「교육공무원법」에 의해 법적 지위를 보장받는다. 구체적인 조항들을 살펴보면(부록 표 1-6 참조), 교육대학에 편·입학 시 추천을 받을 수 있으며 장학금 지급을 받을 수 있다. 보수에 대한 규정도 명확하고, 연수의 기회 균등이나 연수비용 지원도 포함되어 있으며, 국내외 교육기관 또는 연구기관에서의 일정 기간 연수를 받을 수 있는 '특별 연수'조항도 있다. 휴직의 종류와 휴직기간도 법으로 명시하고 있으며, '정년' 규정 및 '교권의 존중과 신분 보장'조항이 있어 교육공무원은 권고에 의해 사직을 당하지 않도록 보호받고 있다.

#### 사) 근로기준법

「근로기준법」은 임금을 목적으로 근로를 제공하는 모든 사람을 보호하기 위한 법으로 근로 조건의 명시, 임금 지급, 근로 시간에 대한 명시와 휴가에 대한 조항들이 있다. 특히 「근로기준법」 제74조제5항에서는 '사용자는 임신 중의 여성근로자에게 시간외근로를 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다'라고 명시하고 있다. 따라서 여성 교사가 많은 유아교육과 보육 현장에 생리 휴가나 임신부 보호 및 일과 육아를 병행할 수 있도록 지원한 '태아검진 시간 허용', '육아 시간' 등과 같은 법조항은 적용이 확산될 필요가 있다(부록 표 1-7 참조).

## 2) 권리 범주에 따른 분석

### 가) 법 유형별 권리 범주에 따른 분석

법 유형별 권리 범주에 따른 분석을 살펴보면 <표 III-1-2>와 같다(자세한 조항은 부록 2 참조). 「영유아보육법」은 '신분보장권 및 불체포특권'에 관한 범주를 제외하고 모든 범주들에 관한 조항을 담고 있다. 한편, 「유아교육법」은 '전문직으로서의 교육권 및 자율권'에 교원의 교육 및 연수(동법 시행령 제28조), 사립 유치원에 대한 지원(동법 시행령 제32조)에 관련된 조항이 있으며, 「교육기본법」은 '신분보장권 및 불체포특권'만 제외하고 모든 권리 범주에 해당하는 조항이 있다. 「교원지위 향상을 위한 특별법」은 교원보수의 우대(동법 제3조), 학교 안전사고로부터의 보호(동법 제5조)에 해당되는 '근무여건 개선 및 생활보장 요구권', 교원에 대한 예우(동법 제2조), 교원의 불체포특권(동법 제4조), 교원의 신분보장 등(동법 제6조)이 포함된 '신분보장권 및 불체포특권'에 관한 조항이 있으며, '소송제기권 및 교직단체활동권'에 대한 조항들이 있다. 「사립학교법」은 '근무조건 개선 및 생활보장 요구권', '복지후생제도 요구권' 및 '신분보장권 및 불체포특권'에 관한 조항들이 대부분으로 교사들이 교육활동에 전념할 수 있도록 생활안정과 근무여건을 마련해 주며 안정적인 신분보장을 위한 법적 보호 장치가 마련되어 있다. 「근로기준법」은 근로조건의 기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키기 위한 법(동법 제1조)으로 '근무여건 개선 및 생활보장 요구권', '복지후생제도 요구권' 및 '소송제기권 및 교직단체활동권' 범주에 해당하는 조항을 담고 있다. 반면, 「교육공무원법」은 교사의 권익 관련 범주를 모두 담고 있으며, 특히 '전문직으로서의 교육권 및 자율권'에 많은 조항들이 포함되어 있다.

<표 III-1-2> 법 유형별 권리 범주에 따른 분석

| 권리 종류                   | 전문직으로서의 교육권 및 자율권 | 근무조건 개선 및 생활보장 요구권 | 복지후생제도 요구권 | 신분보장권 및 불체포특권 | 소송제기권 및 교직단체활동권 |
|-------------------------|-------------------|--------------------|------------|---------------|-----------------|
| 유아교육법<br>-공립, 사립 유치원 교사 | ●                 |                    |            |               |                 |
| 영유아보육법<br>-보육교사         | ●                 | ●                  | ●          |               | ●               |

(표 III-1-2 계속)

| 권리 종류   | 전문직<br>으로서의<br>교육권<br>및 자율권 | 근무조건<br>개선 및<br>생활보장<br>요구권 | 복지후생<br>제도<br>요구권 | 신분보장권<br>및<br>불체포특권 | 소송제기권<br>및<br>교직단체<br>활동권 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|
| 교육기본법<br>-공립, 사립 유치원 교사<br>교원지위 향상을 위한<br>특별법 | ●                           | ●                           | ●                 |                     | ●                         |
| 특별법<br>-공립, 사립 유치원 교사<br>사립학교법                |                             | ●                           |                   | ●                   | ●                         |
| -사립 유치원 교사<br>교육공무원법                          |                             | ●                           | ●                 | ●                   |                           |
| -공립 유치원 교사<br>근로기준법                           | ●                           | ●                           | ●                 | ●                   | ●                         |
| -공립, 사립 유치원 교사<br>보육교사                        |                             | ●                           | ●                 |                     | ●                         |

## 나) 유치원·어린이집 교사별 권리 범주에 따른 분석

「유아교육법」, 「영유아보육법」, 「교육기본법」, 「교원지위 향상을 위한 특별법」, 「사립학교법」, 「교육공무원법」, 「근로기준법」을 권리 범주별로 공립 유치원 교사, 사립 유치원 교사, 보육교사의 유형에 따라 공통적인 조항과 상이한 조항을 살펴봄으로써 유치원·어린이집 교사 유형에 따라 보완되어야 할 권리를 도출하고자 하였다(구체적인 조항이 포함된 분석은 부록 3 참조).

## (1) 전문직으로서의 교육권 및 자율권

유치원·어린이집 교사를 대상으로 '전문직으로서의 교육권 및 자율권'에 있어서 법적으로 보장된 내용을 살펴보면 <표 III-1-3>과 같다.

교사의 교육 및 연수에 있어서는 유치원 교사와 보육교사 모두에게 해당되는 법조항이 있으나 승진에 관련된 조항은 공립 유치원 교사에게만 있었으며, 교육에 있어서 자주성은 보육교사에게는 해당되지 않았다. 보육교사도 교육 및 보육을 하기 때문에 교사가 가르치는 데 있어서 타의 지시나 간섭 없이 전문가로서 스스로 결정하여 추진할 수 있는 권리가 보완될 필요가 있다.

〈표 III-1-3〉 유치원·어린이집 교사별 전문직으로서의 교육권 및 자율권

|             | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사  |
|-------------|---|-----------|---|
| 교사의 교육 및 연수 | <b>* 교육공무원법</b><br>제32조의2 장학금 지급 및 의무복무<br>제37조 연수의 기회균등<br>제38조 연수와 교재비<br>제40조 특별연수<br>제41조 연수기관 및 근무장소 외에서의 연수 |           | <b>* 영유아보육법</b><br>제23조의2 보육교사의 보수교육<br>시행령 제24조 비용의 보조<br>시행규칙 제20조 보수교육의 실시 |
|             | <b>* 유아교육법</b><br>시행령 제28조 교원의 교육 및 연수<br>시행령 제32조 사립 유치원에 대한 지원<br><b>* 교육기본법</b><br>제28조 장학제도 등<br>제29조 국제교육    |           |   |
| 기타          | <b>* 교육공무원법</b><br>제13조 승진<br>제15조 우수 교육공무원 등의 특별승진<br>제23조 인사기록  |           |   |
|             | <b>* 교육기본법</b><br>제4조 교육의 기회 균등<br>제5조 교육의 자주성 등<br>제17조의2 남녀평등교육의 증진   |           |   |

(2) 근무여건 개선 및 생활보장 요구권

‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’과 관련된 조항(표 III-1-4 참조)으로는 유치원 교사와 보육교사 모두 관련된 법조항이 많이 정비되어 있었다. 특히, 보육교사의 경우 ‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’과 관련하여 「근로기준법」에 자세하게 명시되어 있었다. 그러나 유치원 교사의 경우 교원 보수 우대에 관련된 조항이 있어서 보육교사에 비해 급여에 있어서 상대적으로 더 보호되고 있음을 알 수 있었다. 또한 「근로기준법」이 상시 근로자 5인 이상인 경우에

6) 유치원과 어린이집의 상시근로자 수가 5인 미만인 기관을 살펴보면, 공립 유치원은 4,004개소(86.76%), 사립 유치원은 517개소(12.29%)인 반면, 어린이집은 국·공립이 78개소(3.13%), 사회복지법인인 22개소(1.55%), 법인·단체 등이 46개소(5.40%), 민간이 1,027개소(6.93%), 직장이 47개소(6.79%), 가정이 12,084개소(51.82%), 부모협동이 57개소(38.26%)임(2014 교육통계연보; 2014 보육통계).

보장되기 때문에 소규모의 어린이집의 경우에는 「근로기준법」에 제시된 ‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’과 관련된 법의 보호를 받을 수 없다는 한계가 있었다.

〈표 III-1-4〉 유치원·어린이집 교사별 근무여건 개선 및 생활보장 요구권

| 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사   | 보육교사   |  |
|--|---|--|--|
| <b>* 교육공무원법</b><br>제34조 보수결정의 원칙<br>제35조 보수에 관한 규정   | <b>* 사립학교법</b><br>제56조 의사에 반한 휴직·면직 등의 금지<br>제59조 휴직의 사유  | <b>* 영유아보육법</b><br>제25조 어린이집 운영위원회<br>제31조의2 어린이집 안전공제사업 등   |  |
| <b>* 교육기본법</b><br>제17조의5 안전사고예방<br><b>* 교원지위 향상을 위한 특별법</b><br>제3조 교원보수의 우대<br>제5조 학교 안전사고로부터의 보호  |   |  |  |
| <b>* 근로기준법</b>   |   |  |  |
| 제16조 계약기간<br>제17조 근로조건명시<br>제19조 근로조건의 위반<br>제20조 위약예정의 금지<br>제21조 전차금 상계의 금지<br>제22조 강제 저금의 금지<br>제23조 해고 등의 제한<br>제24조 경영상 이유에 의한 해고의 제한<br>제25조 우선재고용 등<br>제26조 해고의 예고<br>제27조 해고사유 등의 서면통지 | 제35조 예고해고의 적용 예외<br>제36조 금품청산<br>제37조 미지급임금에 대한 지연 이자<br>제38조 임금채권의 우선변제<br>제39조 사용증명서<br>제40조 취업 방해의 금지<br>제41조 근로자의 명부<br>제42조 계약서류의 보존<br>제43조 임금지급<br>제43조의3 임금 등 체불자료의 제공<br>제45조 비상시 지급 | 제46조 휴업수당<br>제48조 임금대장<br>제50조 근로시간<br>제51조 탄력적 근로시간제<br>제52조 선택적 근로시간제<br>제53조 연장근로의 제한<br>제54조 휴식<br>제55조 휴일<br>제56조 연장·야간 및 휴일 근로<br>제57조 보상휴가제<br>제60조 연차유급휴가<br>제61조 연차유급휴가의 사용촉진 | 제62조 유급휴가의 대체<br>제65조 사용 금지<br>제69조 근로시간<br>제70조 야간근로와 휴일근로의 제한<br>제71조 시간외 근로 |

(3) 복지후생제도 요구권

‘복지후생제도 요구권’과 관련하여(표 III-1-5 참조), 보육교사는 안전사고 관련이나 1년에 한 번 이상 건강검진을 받아야 하는 건강관리 및 응급조치 조항, 휴직 및 휴가와 관련된 임신부의 보호 등의 조항을 제외하고는 정년 및 퇴직에

관련된 보장이 미흡하였다. 물론 보육교사의 정년 규정이 지자체 보육 관련 조례에 포함된 경우가 있으나 이는 지자체별로 상이하고 규정이 없는 곳이 많으며(권미경·김길숙·함철규, 2014: 24-25) 법에 보장이 되어 있지 않다는 문제점이 있다. 또한 보육교사도 퇴직급여제도가 있지만 명예퇴직은 유치원 교사에게만 적용되고 있었다.

〈표 III-1-5〉 유치원·어린이집 교사별 복지후생제도 요구권

|         | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사                     | 보육교사   |
|---------|---|-------------------------------|--|
| 정년 및 퇴직 | * <b>교육공무원법</b><br>제36조 명예퇴직<br>제47조 정년   | * <b>사립학교법</b><br>제60조의3 명예퇴직 |  |
|         | * <b>근로기준법</b><br>제34조 퇴직급여제도   |                               |  |
| 휴직 및 휴가 | * <b>교육공무원법</b><br>제44조 휴직<br>제45조 휴직기간 등   |                               |  |
|         | * <b>근로기준법</b><br>제73조 생리휴가<br>제74조 임신부의 보호   |                               |  |
| 안전사고 관련 |   | * <b>사립학교법</b><br>제60조의2 사회보장 |  |
|         | * <b>근로기준법</b><br>제78조 요양보상      제82조 유족보상      제85조 분할보상<br>제79조 휴업보상      제83조 장의비      제86조 보상청구권<br>제80조 장애보상      제84조 일시보상      제87조 다른 손해배상과의 관계 |                               |  |
| 교사의 건강  |   |                               | * <b>영유아보육법</b><br>제31조 건강관리 및 응급조치<br><b>시행규칙</b> 제33조 건강진단 |
|         | * <b>교육기본법</b><br>제27조 보건 및 복지의 증진  |                               |  |
| 기타      | * <b>근로기준법</b><br>제74조의2 태아검진시간의 허용 등<br>제75조 육아시간  |                               |  |

(4) 신분보장권 및 불체포특권

유치원·어린이집 교사의 '신분보장권 및 불체포특권'에 포함된 조항을 살펴보

면(표 III-1-6 참조), 유치원 교사의 경우 신분보장과 불체포특권에 관한 조항이 있으나 보육교사의 경우에는 관련 조항이 없어, 본 연구에서 분석한 권리 범주 중에서 가장 보장이 되어 있지 않은 부분이었다.

〈표 III-1-6〉 유치원·어린이집 교사별 신분보장권 및 불체포특권

|       | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사                        | 보육교사 |
|-------|---|----------------------------------|------|
| 신분보장  | * <b>교육공무원법</b><br>제43조 교권의 존중과 신분보장                        |                                  |      |
|       | * <b>교원지위 향상을 위한 특별법</b><br>제2조 교원에 대한 예우<br>제6조 교원의 신분보장 등 |                                  |      |
| 불체포특권 | * <b>교육공무원법</b><br>제48조 교원의 불체포특권                           | * <b>사립학교법</b><br>제60조 교원의 불체포특권 |      |
|       | * <b>교원지위 향상을 위한 특별법</b><br>제4조 교원의 불체포특권                   |                                  |      |

(5) 소송제기권 및 교직단체활동권

유치원·어린이집 교사별 ‘소송제기권 및 교직단체활동권’에 포함된 조항을 살펴보면(표 III-1-7 참조), 유치원 교사의 경우 교원소청심사위원회의 설치와 소청심사의 청구를 할 수 있는 조항이 있으며, 공립 유치원 교사의 경우에는 「교육공무원법」 제49조에 고충처리에 관한 내용이 포함되어 있다. 이와 같은 맥락으로 보육교사의 경우, 「근로기준법」 제28조에서 제32조까지 구제와 관련된 조항을 두어 보육교사가 부당해고 등을 당할 때 보호받을 수 있는 법적 장치가 마련되어 있다. 또한 「영유아보육법 시행규칙」 제41조에 어린이집연합회의 조직 및 기능 등에 관한 조항을 두어 보육교직원의 복리 증진을 위한 보장을 하고 있으며, 유치원 교사의 경우에도 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있도록 하고 있다.

〈표 III-1-7〉 유치원·어린이집 교사별 소송제기권 및 교직단체활동권

| 공립 유치원 교사                    | 사립 유치원 교사 | 보육교사  |
|------------------------------|-----------|---|
| * <b>교육공무원법</b><br>제49조 고충처리 |           | * <b>영유아보육법</b><br>시행규칙 제41조 어린이집<br>연합회의 조직 및 기능 등 |

(표 III-1-7 계속)

| 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사             | 보육교사 |
|--|-----------------------|------|
| <b>* 교육기본법</b><br>제15조 교원단체<br><b>* 교원지위 향상을 위한 특별법</b><br>제7조 교원소청심사위원회의 설치<br>제9조 소청심사의 청구 등<br>제11조 교원지위 향상을 위한 교섭·협의<br>제13조 교원지위 향상심의회 설치 |                       |      |
| <b>* 근로기준법</b>   |                       |      |
| 제28조 부당해고 등의 구제신청  | 제88조 고용노동부장관과의 심사와 중재 |      |
| 제29조 조사 등  | 제89조 노동위원회의 심사와 중재    |      |
| 제30조 구제명령 등  | 제91조 서류의 보존           |      |
| 제31조 구제명령 등의 확정  | 제92조 시효               |      |
| 제32조 구제명령 등의 효력  | 제96조 단체협약의 준수         |      |
| 제33조 이행강제금   |                       |      |

## 2. 국외

본 절에서는 국외의 유치원·어린이집 교사의 권익 관련 규정 및 정책을 살펴봄으로써 우리나라에 적용할 수 있는 시사점을 도출하고자 하였다. 분석 대상 국가는 대만, 핀란드, 프랑스, 캐나다이며, 선정 기준은 교사의 자격 기준이 높고, 권익이 잘 보장되고 있는 국가를 중심으로 구성하였다. 대만의 경우 모든 유치원 교사가 4년제 학사학위 소지자이므로 아시아 국가 중 상대적으로 유치원 교사의 지위가 높은 편이며, 핀란드와 프랑스 역시 유아교사의 자격 기준이 각각 학사와 석사학위 소지자로 OECD 국가 중에 가장 높은 자격 기준에 속한다(ISCED level 6 & 7). 특히 핀란드와 프랑스는 무상 유아교육과 보육을 제공하고 있으며, 사회보장 수준이 높은 국가들로 유아교사를 위한 복지 수준 역시 높다. 한편, 핀란드와 프랑스와 달리 캐나다는 우리나라와 같이 상당 수준으로 시장 경제에 의존하는 유아교육과 보육 체제로, 교사 처우를 포함한 복지 등에 시사하는 바가 크다.

본 절에서는 각 국가별로 교사 관련 법제도가 상이하어 본 연구와 유의미한 교사 권익 관련 규정 및 정책을 중심으로 기술하였으므로 각 국가별로 일관된 정보를 제공함에 있어서 제한적임을 밝힌다.

## 가. 대만<sup>7)</sup>

### 1) 보수 및 재정적 혜택

#### 가) 보수

대만의 경우 교사의 보수는 우리나라 유치원 교사 보수와 같이 교육수준 및 사범계열 대학 졸업여부, 교사자격증 소지여부에 따라 달라지며, 정교사와 대체 교사로 구분하여 살펴보면 다음과 같다. 먼저 정교사 초임의 경우는 <표 III-2-1>과 같다.

〈표 III-2-1〉 대만 유치원 교사의 초임 수준

단위: 대만달러(1TWD=35.08원, 2015.10.22. 기준)

| 교육수준에 따른 분류                               | 초임 수준(시급) |
|---|-----------|
| 사범계열 전문대 졸업자                              | 160원부터 시작 |
| 사범계열 대학교 졸업이나 교직과목을 전부 이수한 자로서 교사 자격증 소지자 | 190원부터 시작 |
| 석사 학위를 취득한 자로서 교직과목을 전부 이수하고 교사 자격증 소지자   | 245원부터 시작 |
| 박사 학위를 취득한 자로서 교직과목을 전부 이수하고 교사 자격증 소지자   | 330원부터 시작 |

자료: 대만교육부(2015). 教師權益手冊. [http://www.google.co.kr/url?sa=t&rc=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56dJIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNEsZyibsN\\_SB6H5Omy\\_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg](http://www.google.co.kr/url?sa=t&rc=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56dJIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNEsZyibsN_SB6H5Omy_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg)에서 2015년 10월 23일에 인출.

대체교사의 초임은 교사자격증이 있는 경우 시급 180원, 일반 대학교 졸업은 시급 170원, 사범계열 전문대는 시급 160원, 3년제 전문학교는 시급 160원, 2년제나 5년제 전문학교 졸업은 시급 150원, 고졸은 시급 120원부터 시작한다.

#### 나) 수당 및 기타 재정적 혜택

##### (1) 결혼 보조금

지급 대상은 교직원 본인, 본인 및 배우자는 모두 신청해야 하며, 이혼 후 전 배우자와 다시 결혼할 때 재신청은 불가능하다. 결혼 후 3개월 내에 신청하고

7) 대만의 공립교사 권익수첩(教師權益手冊)의 내용을 번역, 정리함.

신청서, 호적명부 및 결혼증서를 제출하여야 하며, 2개월 월급을 받을 수 있다.

(2) 출산 지원금

본인 및 배우자 중 한쪽만 신청가능하며, 임신 6개월 미만이고 유산한 경우에는 신청할 수 없다. 사실 발생한 후 3개월 내에 신청하고 신청서, 호적명부 및 출생증명서를 제출하여야 한다. 출산 지원금으로 2개월 월급을 지원받을 수 있다.

(3) 자녀교육 지원금

초중등학교 자녀부터 교육지원금이 월 500대만달러(한화 약 18,200원)가 지급되며, 고등학교, 전문대학, 대학교까지 자녀가 다니는 학교의 설립유형과 상관없이 즉, 공사립 구분 없이 <표 III-2-2>와 같이 교육지원금이 지급된다.

<표 III-2-2> 대만 공립 유치원 교사의 자녀교육 지원금

단위: 대만달러(1TWD=35.08원, 2015.10.22. 기준)

| 구분            |            | 금액     | 구분                                     |        | 금액     | 구분                           |        | 금액     |
|---------------|------------|--------|--|--------|--------|------------------------------|--------|--------|
| 직업<br>학교      | 공립         | 3,200  | 5년제<br>전문학교<br>4~5학년,<br>2~3년제<br>전문학교 | 공립     | 10,000 | 대학교<br>단과<br>대학              | 공립     | 13,600 |
|               | 사립         | 18,900 |  | 사립     | 28,000 |                              | 사립     | 35,800 |
|               | 자급<br>자족반  | 7,300  |  | 야간     | 14,300 |                              | 야간     | 14,300 |
|               | 실용적<br>기술반 | 1,500  | 고등학교                                   | 공립     | 3,800  | 5년제<br>전문<br>학교<br>1~3<br>학년 | 공립     | 7,700  |
| 공·사립<br>초중등학교 | 500        | 사립     |  | 13,500 | 사립     |                              | 20,800 |        |

자료: 대만교육부(2015). 教師權益手冊. [http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&resrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKewj36Oz56djIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNesZyibsN\\_SB6H5Omy\\_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg](http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&resrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKewj36Oz56djIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNesZyibsN_SB6H5Omy_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg)에서 2015년 10월 23일에 인출.

(4) 장례금 지원

지급 대상은 본인 및 가족 중 한 사람만 신청 가능하며, 중복 신청할 수 없다. 부모나 배우자가 사망할 경우 5개월 월급을 지급하며, 자녀가 사망할 경우 3개월 월급을 지급한다. 사실 발생 후 3개월 내에 신청해야 하며, 신청서, 호적명부 및 사망 증서를 첨부하여야 한다. 12~25세인 자녀가 사망 시 2개월의 월급 지급, 12세 미만인 자녀가 사망 시에는 1개월의 월급을 지급한다. 신청일로

부터 5년 이내 행사하지 않으면 자동 소멸된다.

(5) 근속 수당

공립 유치원 교사로 근무한 지 만 10년인 교사는 월 4,000대만달러(한화 약 15만원), 만 20년인 경우는 월 6,000대만달러(한화 약 20만원), 만 30년은 월 8,000 대만달러(한화 약 30만원), 근무 만 40년인 교사는 월 10,000대만달러(한화 약 36만원)의 수당을 받는다.

(6) 주택 대출 및 전국 공립교직원 소비성 대출 우대

주택 대출 지원은 93년 이전에 대출받은 자는 중화우정 2년형의 저축 이자율을 기준으로 0.575%를 추가하고, 94년에 대출받은 자는 0.365%를 추가하고, 상한선은 3.5%로 정해져 있다. 또한 전국 공립교직원 주택대출의 경우, 2006년 대만은행에서 업무를 대신 처리하였고 이율은 중화우정 2년형 저축 이자율을 기준으로 0.265%를 추가 조정하였다. 2007~2008년은 장화은행에서 업무를 진행하였고 중화우정 2년형 저축 이자율을 기준으로 0.36%를 추가 조정하였다.

(7) 긴급대출

공립 유치원 교사는 다음과 같은 경우에 긴급대출을 신청하여 지원받을 수 있다. 입원대출(본인이나 배우자, 혹은 본인의 직속비속 가족이 질병이나 부상으로 입원한 경우), 질병치료대출(본인이나 배우자, 혹은 본인의 직속비속 가족이 입원하지 않지만 장기적으로 치료받아야 할 경우), 장례식 대출, 중대 재해 대출 등의 경우에 해당하며, 사고 발생 후 3개월 내에 신청해야 한다. 최고 약 14,000 대만달러(한화 약 50만원)까지 신청가능하다.

(8) 공제금

퇴직금, 공립교사 보험, 국민건강보험에서 다음과 같은 비율로 세금공제가 가능하다(표 III-2-3 참조).

〈표 III-2-3〉 대만 공립 유치원 교사의 세금공제 종류 및 부담수준

| 종류      | 대상  | 적용기준 | 공제비율  | 학교지원 | 정부지원 | 본인부담 |
|---------|-----|------|-------|------|------|------|
| 퇴직금     | 정교사 | 본봉*2 | 12%   | 65%  | -    | 35%  |
| 공립교사 보험 | 정교사 | 본봉   | 7.15% | 65%  | -    | 35%  |

(표 III-2-3 계속)

| 종류         | 대상  | 적용기준   | 공제비율  | 학교지원 | 정부지원 | 본인부담 |
|------------|-----|--|-------|------|------|------|
| 국민건강<br>보험 | 정교사 | '연금,<br>학술연구<br>비, 팀장<br>수당' 세<br>가지 합친<br>금액의<br>93.52% | 4.55% | 70%  | -    | 30%  |

주: 1) 공무원은 84. 7. 1 이후, 교직원은 85. 2. 1 이후의 연봉을 기준으로 퇴직금을 지급받는 자가 해당됨. 현재까지의 지급율은 12%임.

2) 공립교사 보험의 지급 항목은 양로금, 본인 및 가족(배우자, 부모, 자녀) 장례식 비용 포함. 납입이 만 30년 이상인 자 보험금을 본인이 납부하고 정부에서 지원해 줌.

자료: 대만교육부(2015). 教師權益手冊. [http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56dJIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNEsZyibsN\\_SB6H5Omy\\_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg](http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56dJIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNEsZyibsN_SB6H5Omy_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg)에서 2015년 10월 23일에 인출.

## 2) 휴가 관련 규정

대만의 공립 유치원에서 근무하는 교사의 휴가는 초·중·등과 동일하며, 그 종류는 총 13개로 개인 휴가, 가정돌봄 휴가, 병가, 생리 휴가, 결혼 휴가, 출산 휴가, 출산 전 휴가, 출산동반 휴가, 유산 휴가, 근조 휴가, 장기 및 골수 기부 휴가, 근속 휴가, 공가를 포함한다. 휴가 종류에 대한 설명 및 일수는 <표 III-2-4>와 같다.

<표 III-2-4> 대만 공립 유치원 교사의 법적 휴가 종류

| 휴가 종류       | 일 수 | 설명 및 주의사항  |
|-------------|-----|--|
| 사적인<br>휴가   | 7일  | - 현재 기관에서 근무한 지 1년 미만인 자는 재직한 월 수의 비례에 따라 계산함.<br>- 규정된 일수를 초과할 경우 일수대로 급여를 차감함<br>- 누적 8시간이면 하루로 간주함.                                     |
| 가정 돌봄<br>휴가 | 7일  | - 가정 구성원이 예방접종을 하거나 심각한 질병에 걸리거나 다른 중대한 사고를 당해 보살펴 주어야 할 때 가정 돌봄 휴가를 신청할 수 있음.<br>- 휴가 일수는 사적인 휴가의 일수에 포함되며, 규정된 일수를 초과할 경우 일수대로 급여에서 차감함. |

(표 III-2-4 계속)

| 휴가 종류         | 일 수            | 설명 및 주의사항  |
|---------------|----------------|--|
| 병가            | 28일            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초과한 경우 사적인 휴가로 처리함.</li> <li>- 병가를 연장할 경우 2년 이내 합산한 일수는 1년을 넘으면 안 됨.</li> <li>- 병가를 마치고 업무에 복귀한 지 1년 이상인 자가 병가를 연장할 때 일수를 다시 계산해야 함. 누적 8시간이면 하루로 간주함.</li> <li>* 비고: 2일 이상의 병가를 신청할 때 합법적인 의료 기관이나 의사가 발급한 설명서가 있어야 함.</li> </ul>              |
| 생리 휴가         | 실제 필요에 따름      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 공무원이 생리 때문에 업무에 지장이 있을 때 생리 휴가 월 1일을 신청할 수 있음.</li> <li>- 생리휴가 일수는 병가 일수에 포함됨.</li> </ul>  |
| 결혼 휴가         | 14일            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5일 전부터 휴가를 줌. 결혼 전 1달 이내에 신청함.</li> </ul>   |
| 출산 휴가         | 42일            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1회에 한하고 여러 번 나눠서 사용할 수 없음(교사는 출산하기 전에 '출산 전 휴가'를 사용해야 하고 의사의 지시에 따라 휴가를 신청해야 할 경우 출산휴가를 사용할 수 있음. 그러나 합산된 일수는 규정된 일수를 초과해서는 안 됨).</li> </ul>  |
| 출산 전 휴가       | 8일             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산하기 전에 신청 가능하고 여러 번 나눠서 사용해야 함.</li> <li>- 매번 신청할 때 적어도 반나절 이상 신청해야 하고 의료기관이나 의사의 소견서가 있어야 함.</li> </ul>   |
| 출산동반 휴가       | 2일             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자가 출산할 경우 출산 전후 7일 이내에 신청할 수 있음.</li> <li>- 합법적인 의료기관이나 의사의 설명서, 또는 출생증명서가 있어야 함.</li> </ul>  |
| 유산 휴가         | 임신 개월 수에 따라 다름 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유산 시 임신 5개월 이상인 경우 42일을 신청 가능함. 한 번에 사용해야 함.</li> <li>- 유산 시 임신 3개월 이상 5개월 미만인 경우 21일 신청 가능, 한 번에 사용해야 함.</li> <li>- 유산 시 임신 3개월 미만인 경우 14일 신청 가능함. 한꺼번에 사용해야 함.</li> <li>*비고: 합법적인 의료기관이나 의사의 설명서를 첨부해야 함.</li> </ul>                          |
| 근조 휴가         | 친척에 따라 다름      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부모나 양부모, 배우자가 사망할 경우 15일 신청 가능함.</li> <li>- 계부모, 배우자의 부모, 배우자의 양부모, 자녀가 사망할 경우 10일 신청 가능함.</li> <li>- 중조부모, 조부모, 배우자의 조부모, 배우자의 계부모, 형제 자매가 사망할 경우 5일 신청 가능함.</li> <li>* 비고: 사망증명서, 친족관계 증명서 등 첨부해야 함. 근조 휴가를 100일 이내 나눠서 사용 완료해야 함.</li> </ul> |
| 장기 및 골수 기부 휴가 | 실제 필요에 따름      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 필요에 따라 휴가 일수를 결정하면 되고 기관장의 승인을 받아야 함.</li> <li>- 합법적인 의료기관이나 의사의 설명서를 첨부해야 함.</li> </ul>  |

(표 III-2-4 계속)

| 휴가 종류 | 일 수          | 설명 및 주의사항   |
|-------|--------------|---|
| 공가    | 실제 필요에 따름    | - 필요에 따라 휴가 일수를 결정하고, 기관장의 승인 필요.   |
| 근속 휴가 | 근속 연수에 따라 다름 | - 근무 만 1년인 자에게 2년차부터 매년 7일간의 휴가 부여<br>- 근무 1년 미만인 자에게 2년차부터 근무한 월수의 비례에 따라 휴가 부여.<br>- 근무 만 3년인 자에게 4년차부터 매년 14일간의 휴가 부여<br>- 근무 만 6년인 자에게 7년차부터 매년 21일간의 휴가 부여<br>- 근무 만 9년인 자에게 10년차부터 매년 28일간의 휴가 부여<br>- 근무 만 14년인 자에게 15년차부터 매년 30일간의 휴가 부여<br>* 비고<br>- 근속한 연수는 합산해야 하며 교사가 매년 사용해야 하는 휴가 일수는 7일.<br>- 매번 신청할 때 최소한 반나절을 신청해야 함.<br>- 미사용한 휴가 일수는 3년까지 사용 가능하며, 수당으로 환산 불가능함. |

주: 결혼 휴가, 복상 휴가, 출산 휴가 등이 여름방학이나 겨울방학 때와 겹치면 규정된 휴가 일수에서 제하지 않음.

자료: 대만교육부(2015). 教師權益手冊. [http://www.google.co.kr/url?sa=t&rcct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56dJIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNEsZyibsN\\_SB6H5Omy\\_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg](http://www.google.co.kr/url?sa=t&rcct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56dJIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usg=AFQjCNEsZyibsN_SB6H5Omy_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg)에서 2015년 10월 23일에 인출.

이상의 각종 휴가와 달리, 무급 휴직이 가능하다. 자녀가 3세 이하인 경우에 국한하여 육아 휴직을 할 수 있다. 횟수 제한은 없으나, 1개월 전에 미리 신청해야 한다. 또한 본인 및 가족 병간호를 위하여 무급 휴직이 가능하다. 본인 혹은 배우자의 직속 가족이 65세 이상인 관계로 돌봄이 필요한 경우, 본인 혹은 배우자의 직속 가족이 큰 부상을 입거나 중병을 앓고 돌봄이 필요한 경우, 배우자나 혹은 자녀가 큰 부상을 입거나 중병을 앓고 돌봄이 필요한 경우 신청가능하며 증빙 서류를 제출해야 한다. 육아를 제외한 무급휴직에 대하여서는 기관의 허락을 받아야 하며, 무급휴직의 기간은 원칙적으로 2년으로 하되 필요에 따라 1년 연장 가능하다.

한편, 학기를 단위로 하여 연수를 위한 휴직 신청이 가능하며, 근무시간 내 연수를 참가하는 교사는 전체 재직 교사의 5%를 넘으면 안 된다. 근무시간 외 연수하는 교사에 대해서는 인원수 제한이 없다. 근무시간 내 연수하는 경우 주당 8시간 공적 휴가로 처리한다.

## 나. 핀란드<sup>8)</sup>

핀란드에서 교직은 전통적으로도 상당히 존경받는 직업으로 인식되고 있다. 초등학교 교사의 경우 석사학위 이상의 자격이 요구되며, 교사가 되는 과정은 경쟁이 상당히 치열하다. 또한 핀란드에는 120년의 역사를 자랑하는 강력한 교원 노조에 핀란드 전체 교원의 95%가 속해 있으며, 양질의 교육 제공 및 교권 보호에 큰 역할을 하고 있다(이보영, 2014).

### 1) ECEC 교사의 자격 및 지위

핀란드의 유아교육과 보육 인력 유형은 다양하며, 3세 미만의 영아보육시설의 교사 대 아동 비율은 1:4, 3~6세 아동 대상의 경우는 1:7이다. 1/3이상의 교사는 교육 및 사회서비스 전공의 학사학위자로 유치원 교사 자격을 소지하여야 하며, 2/3는 실제 간호사로 아동연구 또는 ISCED level 3에 준하도록 고등학교를 졸업해야 한다. 특수아를 담당하는 특수유치원 교사는 종합대학 수준에서 1년 동안 더 교육이 필요하거나 특수교육의 석사 학위가 요구된다. 핀란드에서는 6세에 취학 전 교육(pre-school education)을 받으며, 유치원 교사 또는 초등학교 교사가 담당한다. 핀란드에서 ECEC 교사와 초등학교 교사간의 가장 큰 차이점은 초등교사는 석사 학위를 소지하여야 한다는 점이다(핀란드 국가법 사이트 FINLEX. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>에서 2015년 10월 5일에 인출).

### 2) ECEC 교사의 권리

#### 가) 승진 기회

핀란드에서는 대부분의 유아교육과 보육 서비스가 공립으로, ECEC 교사는 공무원 신분이며 따라서 상당히 안정적인 위치에 있다. 이러한 엄격한 자격기준으로 인하여 ECEC 교사의 승진기회는 교육수준과 연관되어 있다. 보육시설장의 자격기준은 유치원 교사와 동일하므로 단위기관 내에서의 승진 기회는 많은 편이다. 그러나 단위기관 수준을 넘어서 시의 행정 또는 전문가 업무를 담당하기를 원하는 경우는 석사학력이 요구된다.

핀란드의 유아교육과 보육에서는 리더십 기술을 개발하는 것이 다소 어려웠

8) 핀란드 유아교육과 보육 전문가인 Dr. Favi Linderberg(핀란드 복지부)에게 요청하여 받은 원고를 번역, 정리함.

으나, 최근에 리더십 기술 프로그램이 개발되어 활용되고 있다. 그러나 여전히 교육적 리더십 훈련, 특히 현직연수에 있어서 여러 문제점이 있으며, 대학들이 이를 심각하게 인식하여 ECEC 교사 리더를 교육하는 프로그램들을 개발하게 되었다.

#### 나) 교육과정 운영의 자율권

핀란드에서 ECEC 교사의 자율권 수준은 높다. 유아교육과 보육 서비스의 기본 요소와 구조에 대한 규정(즉, 유아와 부모의 권리, 교육목표, 건물, 교사 자격 기준, 성인 대 아동 비율, 식사 등)은 상당히 엄격하나, 실제 활동 및 유아와의 실제 교육활동 및 업무는 교사의 역량과 전문적 경험에 의존한다.

현재의 핀란드 국가 수준 교육과정 지침은 지자체 및 단위기관의 교육과정의 토대로 활용된다. 국가 수준 교육과정 지침은 표준적인 것이 아니라 각 시(commune)에 대한 추천 사항이므로 지침을 다양한 방식으로 적용하는 것은 상당부분 교사에게 맡기고 있다. 교사가 국가수준 지침에 기초하여 자율적으로 교육과정을 운영하고 적절하게 응용할 수 있도록 각 지자체는 체계적인 현직연수를 제공하고 있다.

이러한 교육과정 운영은 2015년 8월 1일자로 발효되었으며, 새로운 유아교육과 보육법에 의하여 향후 2년간 변화될 것이다. 핀란드의 중앙교육위원회(National Board of Education)는 새로운 표준화된 핵심교육과정을 구성할 예정이다. 비록 국가수준 영유아교육과정이 하나의 권고가 아니라 표준을 제공하는 것으로 변화되나, 교사들의 자율권은 보장된다. 이는 국가수준에서 제공하는 기본적인 하나의 틀이며, 일일이 따라서 수행해야 하는 매뉴얼이 아니다.

### 3) 처우와 근무여건

#### 가) 보수

유치원 교사의 기본보수는 월 2,300유로(한화 약 3,000천원)이며, 간호원의 급여인 월 2,000유로보다 다소 높은 수준이다. 이외에도 고용주가 교사의 경력에 따라, 또한 인센티브로 지급하는 수당을 받는다. 예를 들어 경력이 많은 유치원 교사는 월 약 2,600유로(한화 약 3,500천원)를 받는다. 유치원 교사의 보수는 초등학교 교사의 월평균 기본보수인 2,500~2,800유로에 비하여 다소 낮은 수준이다.

## 나) 근무시간

보육시설의 교사 근무시간은 기본적으로 다른 직업과 동일하며, 주당 38시간 15분이다. 유치원 교사는 교육 계획 및 평가의 책임이 있으므로 근무시간의 8%를 이 업무에 할당한다. 대개 교사는 계획 및 평가 업무를 근무하는 보육시설 또는 다른 장소에서 수행할 것인가를 선택할 수 있다.

한편, 초등학교 저학년 담당 교사는 주당 24시간을 근무하며, 1시간 수업은 45분이며 15분의 휴식시간이 주어진다. 또한 'trust time'이라고 지칭되는, 매 1교시 수업마다 30분의 연장시간이 있으며 이 시간동안 교육계획 및 평가를 한다. 또한 공통 업무 및 부모와의 협력을 위하여 주당 3시간이 주어진다. 초등학교 교사가 학교에 있어야만 하는 유일한 시간은 수업시간 동안이다.

보육시설 및 가정보육시설은 주 5일로 연중무휴이다. 그러나 저녁근무 및 순환근무 등이 있어 주말에도 일할 수 있다. 핀란드에서는 소수의 은행 휴가일이 있으며, 보육시설도 역시 휴무이다(Working Hours Act 605/1996).

## 다) 휴가 규정

대부분의 교사는 연가를 사용할 수 있으며, 다음의 방식으로 연가 일수가 결정된다. 1달에 최소한 14일을 근무한 경우 2.5일의 연가를 사용할 수 있다(1년 미만 근무자의 경우는 2일의 연가 사용가능). 실제 총 연가는 30일이며 최소 1주일은 겨울에 사용한다. 여름휴가 기간은 5월부터 9월까지이다. 다수의 유치원이 7월에 휴원하므로 평상 여름휴가는 7월에 가장 많이 보낸다.

한편 초등학교 교사의 연가는 2014~2015학년도에 경우, 학교 수업 시작일이 8월 11일과 종료일이 5월 30일이므로 약 10주간이다. 교사들은 이 기간 동안 교육활동을 계획한다. 연중 휴가일이 많으므로 핀란드에서 교사라는 직업이 특별하게 간주된다.

## 다. 프랑스<sup>9)</sup>

### 1) 영유아교사 관련 일반 법제

프랑스는 전통적으로 'Instituteur'와 'Professeur des écoles'로 지칭되는 두 직

9) 프랑스 법률정보(<http://www.legifrance.gouv.fr>), 프랑스 교육부(<http://www.education.gouv.fr>)의 영유아 교사 관련 법령 번역 및 프랑스 지방자치단체의 교사모집 공고 등을 참고하여 구한 정보를 번역, 정리함.

위의 공무원이 유치원과 초등학교의 교사 업무를 담당하여 왔다. 1972년 7월 4일 72-589호 데크레<sup>10)</sup>는 ‘Instituteur’에 대한 특별한 지위를 규정하였으며, 1990년 8월 1일 90-680호 데크레<sup>11)</sup>는 영유아교사의 전문성을 강조하고 그 직위를 보다 존중하는 의미로 ‘Professeur des écoles’이라는 용어를 도입하며 처음으로 규율하였다. ‘Professeur des écoles’의 창설 이래로, 프랑스에서 더 이상은 ‘Instituteur’의 채용을 진행하지 않는다. 이와 같은 ‘Instituteur’와 ‘Professeur des écoles’의 통합은 자동적으로 이루어진 것은 아니었으며, 1984년 1월 11일 84-16호 법률의 14조의 특례로, 교육법전 제L.921-3조에 규정되었다.

유아 교사의 특수한 지위를 수정하기 위한 1990년 8월 1일 90-680호 데크레는 공무원의 직위와 등급에 관한 분류에서 ‘Professeur des écoles’이 공무원 직군 카테고리 A에 해당하며 11단계의 일반단계와 7단계의 특별단계로 분류하였다. 동 데크레 2조에서는 ‘Professeur des écoles’가 유치원과 초등학교에서 교육을 담당함을 명문으로 규정하고 있다.

유아에 대한 지역 교사의 고용에 관한 틀에서 특별지위에 관한 1995년 1월 10일 95-31호 데크레(Décret n° 95-31 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d’emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants) 이후로, 2013년 6월 10일 2013-491호 데크레, 2013년 6월 10일 2013-495호 데크레, 2014년 7월 18일 2013-649호 데크레 등에 의하여, 지방자치단체에서의 공무원 영역에 속하는 사회적 성격의 고용에 관한 유아 교사의 지위에 관한 제반 사항이 개정 또는 변경되었다.

## 2) 프랑스의 유아 교사(Professeur des écoles)

### 가) 유아 교사의 업무

프랑스의 유아 교사는 과거의 ‘Instituteur(trice)’, ‘Maître(maîtresse) d’école’과 내용상 동의어로 오늘날 유아를 담당하는 교사의 직위를 상승시키기 위한 현대어에 해당한다. 기초 교육의 담당자로서 2세에서 11세의 아동을 담당하며 유치원(l’école maternelle)과 초등학교(l’école élémentaire)에서 그 업무를 행한다. 그러므로 유치원 단계의 유아와 초등학교 고학년의 아동까지 그 담당 범위

10) Le décret n° 72-589 du 4 juillet 1972(Journal Officiel 7 Juillet 1972). 데크레는 프랑스의 행정 입법의 한 형식으로서 법률의 적용 및 그 이행절차에 관한 사항을 구체적으로 규정한 것으로서 우리나라의 대통령령 또는 부령에 해당함.

11) Le décret n° 90-680 du 1er août 1990(Journal Officiel 3 Aout 1990).

에 포함될 수 있다(Jurisqueleur, Fasc. 325).

유치원에서 초등학교까지, 유아 교사는 국가교육부에 의해 규정된 수업프로그램을 따른다. 유아 교사는 프랑스어, 수학, 역사, 지리, 실험과학, 언어, 음악, 예술, 체육 등을 가르치며, 이 과목들은 학생의 인적 구성에 따라 선택된다. 유치원에서는 놀이를 통해 문자와 숫자에 익숙해지고, 초등학교에서는 프랑스어와 수학 수업 등 중학교에 입학하기 위한 준비과정으로 진행된다. 유아 교사의 직무는 공공 서비스(service public)에 속하며 교육부 장관이 관할하는 국가교육 직업군으로 공무원의 지위에 해당하고, 공무원 보수 규정의 예에 적용된다(Jurisqueleur, Fasc. 325).<sup>12)</sup>

#### 나) 유아 교사의 채용방식

유아 교사는 대학교육을 받은 자를 대상으로 공채를 통하여 선발되며(유아에 대한 지역 교사의 고용에 관한 틀에서 특별지위에 관한 1995년 1월 10일 95-31호 데크레 6조), 해당 지방자치단체(데파르트망)에서 지원자의 학위 이수 단계에 따라 진행되는 공개 채용방식에 의하거나 지방자치단체 차원에서 내부적으로 채용되며, 도내의 교사자격자명부에 등록하는 방식 또한 존재하고 있다(동 데크레 6조-14조).

유아 교사가 되고자 하는 자는 Bac +5(학사 3년+석사 2년)<sup>13)</sup>의 교육과정을 이수해야한다. 유아 교사로 채용되기 위해서는 우선, 채용될 교육장에서 연수를 받아야 한다. 유아 교사 지망생은 교육장에서 1년간 이수하는 과목과 학기에 따라 업무를 수행한다. 이 단계에서 관리자인 심의위원단의 평가를 거쳐 추후에 국가교육서비스에 해당하는 학문적 지도자의 자격을 부여받게 된다(Jurisqueleur, Fasc. 126).<sup>14)</sup>

어느 지역에서 연수를 하느냐에 따라 경쟁채용 방식은 달라질 수 있다. 크게 두 단계로 나눌 수 있는데, 첫 번째 단계로 무급 또는 유급의 실습이 이루어지고, 두 번째 단계에서는 프랑스어, 일반문화, 수학, 사회과학, 과학 과목의 필기

12) Jurisqueleur, Fonction public, Fasc. 325, Contentieux de la fonction publique enseignante. §19, §20, §21.

13) 프랑스의 바칼로레아(Baccalauréat)는 중등교육을 마친 후 치르는 시험으로 이에 합격해야 대학에 진학할 수 있음. 바칼로레아(Bac)를 중심으로 대학의 교양과정을 마친 학력이면 Bac +2, 학부를 졸업한 경우 Bac +3, 석사 과정을 마치면 Bac +5 으로 표시함.

14) Jurisqueleur, Fasc. 126, Service publics locaux, §406-414.

시험과 교육심의위원회 앞에서 행하는 구술시험을 통과해야 한다. 또한 지원자들은 최소 50m의 수영 능력, 응급처치법, 정보처리 기술을 보유하고 있어야 하며, C1 단계<sup>15)</sup>에 해당하는 유럽언어구사능력이 증명되어야 한다.<sup>16)</sup> 유아 교사의 자격 인정 및 채용에 관한 분쟁은 행정법원의 관할에 의한다(Jurisclasseur, Fasc. 325).<sup>17)</sup>

#### 다) 유아 교사의 직무 범위

일반적으로 유아 교사 개개인은 학교 교육의 보조자이다. 유아 교사는 프랑스어, 수학, 역사, 사회, 과학, 언어, 음악, 예술 등을 가르치며 학생들과 대면하여 일주일에 24시간의 업무를 수행한다. 또한 2008년 7월 30일 2008-775호 데크레 2조에 따라 매년 108시간의 부가적인 수업 시수가 할당된다(Jurisclasseur, Fasc. 233-20).<sup>18)</sup>

실제 운영상 일반적으로는 24시간은 학생 전부를 상대로 하는 수업의 경우에 해당하고, 2시간은 개별적으로 도움이 필요한 학생들을 위해 할당된다고 한다. 그리하여 유아 교사는 매주 26시간의 교육 수업을 담당하게 된다. 유아 교사는 한 수업에서 20~30여명의 아동을 담당하며, 수업효율을 위해 두 반을 통합할 수 있다.<sup>19)</sup>

#### 라) 유아 교사의 보수

유아 교사는 공무원 보수 등급에서 두 단계로 나뉘어 구성되는데, 일반단계로는 11단계, 특별단계로는 7단계로 나뉘어진다. 모든 공무원과 마찬가지로 유아 교사도 자신의 경력에 따라 인정되는 내부 등급 단계에 의해 보수가 결정되

15) 일반적으로 프랑스어나 독일어 등의 언어능력시험의 단계는 A1, A2, B1, B2, C1, C2의 6단계로 나뉘며 C2가 가장 고급단계에 해당함. 대부분의 경우 C1 단계는 외국인이 해당 언어권의 학부 대학에 입학하기 위한 조건 중 하나로 요구되는 최저한의 언어능력에 해당함.

16) Jurisclasseur, Fonction public, Fasc. 325, Contentieux de la fonction publique enseignante §12-§20.

17) Jurisclasseur, Fonction public, Fasc. 325, Contentieux de la fonction publique enseignante.

18) Jurisclasseur, Fasc. 233-20, Contentieux de la fonction publique enseignante, §89.

19) le décret n° 2003-836 du 1er septembre 2003. 이는 지방자치법전 제R.2123-6조, 제R.3123-5조, 제R. 4135-5조, 제R.4422-22조에 규정되었는데, 교사가 수행해야 하는 업무의 총 시간을 제한하고 있음. “적법한 근무시간과 학생들의 영향을 받은 시간 가운데 적절한 수업시수가 부여되어야 한다.” 또한 유아 교사가 15,000만 주민이 살고 있는 꼬뮌에 근무하는 경우, 유아 교사가 시 위원회에 의무적으로 참석해야 할 시수를 계산함에 있어서, 1주당 26시간의 수업시수를 기준으로 하여 추가적인 위원회 참석 시수를 정하고 있음. 수업시수 계산에 관한 구체적인 실무 예시는 Farid Malki, Adeline Paul, Nail Ver, Professeur des écoles: droits, responsabilités, carrière, Retz Éditions, 2014 참조.

며, 각각의 단계는 원칙적인 보수의 총액을 결정해놓고 있다. 최고 등급은 근속 연수에 따라 20년에서 30년 사이에 도달하게 된다.

이러한 보수를 결정하기 위해서는 최저임금제(salaire minimum)가 고려된다. 두 단계 중 일반단계에 해당하는 유아 교사는 근속 연수에 따라 정산하며, 특별 단계에 해당하는 유아 교사에 관해서는 최대임금(salaire maximum)에 따른다. 일반적으로 유아 교사의 초봉은 2,000유로 선에서 결정된다(표 III-2-5 참조).

〈표 III-2-5〉 프랑스 유아 교사의 보수체계

단위: EUR(1EUR=1290.03, 2015.10.22. 기준)

|          | 세금 공제전 |       | 세금 공제후 |       |
|----------|--------|-------|--------|-------|
|          | 최저 월급  | 최고 월급 | 최저 월급  | 최고 월급 |
| 초임       | 1,616  | 1,616 | 1,325  | 1,325 |
| 경력2년 이후  | 2,000  | 2,000 | 1,690  | 1,690 |
| 경력10년 이후 | 2,292  | 2,459 | 1,879  | 2,016 |
| 경력20년 이후 | 2,834  | 3,047 | 2,324  | 2,498 |
| 경력30년 이후 | 3,218  | 3,626 | 2,639  | 2,973 |

자료: 프랑스 교육부. 유아 교사의 보수 체계에 관한 표(2014년 9월 1일 기준). <http://www.education.gouv.fr/cid1052/professeur-des-ecoles.html>에서 2015년 10월 5일에 인출.

### 3) 프랑스의 보육교사 (Éducateurs de jeunes enfants)

#### 가) 보육 교사의 자격과 학위 관련 규정

교육법전(Code de l'éducation) 제D.676-1조에 따르면 지방의 보육교사의 자격에 관한 상세한 사항은 도지사(Préfet)<sup>20)</sup>의 관할에 속한다. 그리고 사회활동 및 가족법전(Code de l'action sociale et des familles) 제D.451-47조 또한 지방 보육교사의 자격에 관한 것은 당해 지역에 파견된 도지사(Préfet)의 권한에 속한다고 규정되어 있다.

프랑스에서는 국가교육과 지방교육으로 대별할 수 있는데, 지방교육은 광역권 자치단체, 광역자치단체, 기초자치단체에 의하여 분담이 이루어지고 있다. 이

20) 프랑스의 도지사는 선출직이 아니라, 중앙 정부에서 지방으로 파견하여 일정기간 동안 근무하게 하는 정부 공무원에 해당함.

에 따라 광역권 자치단체는 고등학교의 운영과 고등학교의 교원에 관한 사항을, 광역자치단체는 중학교의 건축과 설비, 운영 및 중학교의 교원에 관한 사항을, 기초자치단체는 유치원 및 초등학교의 설립, 운영 및 유지, 교육에 관한 사항을 담당한다. 그에 따라 보육교사에 관한 사항은 기초자치단체(commune)의 관할 사항이다(Jurisclasseur, Fasc. 231).<sup>21)</sup>

#### 나) 보육교사의 업무

보육교사는 0세에서 7세의 영유아를 담당한다. 보육교사의 역할은 영유아의 일상적인 건강 상태를 관리하며, 지적인 잠재력을 자극하고, 자율성과 사회성을 고양시키며 영유아의 단체활동을 구성하고 조직하는 것을 모두 포함한다(1984년 1월 26일 법률 제2조).

사회활동 및 가족법전(Code de l'action sociale et des familles) 제D.312-148 조 1항 1호 c에 따르면 18개월 이상의 영유아를 담당하는 보육교사는 한 명 또는 여러 명의 보육교사들이 영유아를 보육할 수 있지만 교사 대 아동비율은 1:12이다.<sup>22)</sup> 일반적으로 보육교사는 주당 30시간을 근무한다.

#### 다) 보육교사의 자격과 채용

보육교사가 되기 위해서는 일반적으로 Bac +3년의 학력(3년 학사 졸업)과 보육교사 자격증(Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants(DEEJE))이 필요하다. 보육교사 지원자의 교육과정에는 4개의 영역으로 분류된 이론적 교육 1,500시간, 유아와 그 가족을 동반한 보호경험 400시간, 유아를 대상으로 직접적인 교육활동 600시간, 직업적인 대화과정 250시간, 기관과 기구 협력자 관련 활동 250시간, 60주의 실무경험 등이 포함되어야 한다.

보육 교사의 고용인은 기초자치단체(commune)와 단체(association)이며, 2010년 기준으로 16,000명의 보육 교사가 근무하고 있고, 이 중 절반이상은 탁아소, 유치원, 임시탁아소와 같은 특수시설에 근무하고 있다. 지방 공무원이 되는 것이 보육 교사의 주된 취업경로이며 보육 교사의 60%이상이 기초자치단체 안에

21) Jurisclasseur, Fasc. 231, Enseignement public, Institutions er décentralisation scolaires, §47-§53.

22) c) "D'un ou plusieurs éducateurs ou éducatrices de jeunes enfants pour les enfants de plus de dix-huit mois, à raison d'une personne présente pour douze enfants ou fraction de douze enfants durant la journée".

서 업무를 수행하고 있다. 보육 교사의 채용은 1984년 1월 26일 법률의 36조에 규정된 적용에 의거하여 설치된 등록장부에 등록한 후에 채용한다(DGCS, 2013)<sup>23)</sup>

#### 라) 보수

프랑스의 국가공무원을 분류하는 범주로서 Catégorie A, B가 있다. A 범주에 해당하는 공무원은 본질적으로 국가에 의해 채용된 공무원으로, 국가공사기술자, 항공관계기술자, 경찰관, 감사원 직원, 대학 교수, 교육공무원 등이 해당된다. Catégorie B는 Bac +2 정도에 해당하는 학력으로 채용되는 직군에 해당하며, 행정보조원, 병원간호보조원, 교육보조원 등이 해당된다.

각각의 카테고리 마다 일정 수의 등급으로 단계가 나누어져 있고, 그 각각의 규율이 해당 법령에 따라 다르다. 지방보육교사는 1984년 1월 26일 법률의 5조에 의거하여 Catégorie B에 속하며, '지방보육교사에 적용 가능한 등급에 관한 2014년 6월 10일 2013-495호 데크레'에 의거하여 11단계 혹은 13단계로 등급이 나누어져 그에 따른 경력과 보수의 산정이 이루어진다.

보육교사의 초봉은 대략 1,457유로 정도이며, 1,504유로에서 2,084유로 사이에 월급이 정해진다고 한다. 지방 공무원으로 채용된 경우에는 신입인 경우 대개 1,396유로, 경력 말기 시는 2,144유로를 받는다. 사립단체에서 근무하는 경우에는 단체협약(convention collective)에 의한 규정에 근거하는데, 신입의 경우 1,444유로, 만년에는 2,297유로를 받는다. 유아 교사의 경우와 마찬가지로 보육교사 또한 최저임금제도에 따라 보수가 산정된다.<sup>24)</sup>

#### 4) 프랑스의 최저임금제도(Salaire minimum interprofessionnel de croissance)

프랑스는 노동법전에 최저임금규정이 포함되어 있다(제L.3231-2조). 최저임금의 결정은 위원회를 주축하여 노사 대표의 의견을 수렴한 후, 정부가 최저임금 시급 인상률을 국회에 상정하여 통과되면 정부시행령으로 매년 7월 1일부터 적용된다. 즉 노사 간의 협약에 따른 것이 아니라, 정부가 법령으로 시행하며, 법

23) La Direction Générale de la Cohésion Sociale(DGCS), Les métiers et les formations du travail social, Cabinet/Communication - Avril 2013.

24) 보육교사에 관한 데크레에서는 등급 분류만 하고 있을 뿐, 구체적인 연봉 액수나 월급은 규정상 존재하고 있지 않음. 세급 등과 관련하여 실질적인 연봉에 관해서는 해당 지방자치단체별로 보육교사의 채용에 관한 각종의 공고문에서 그 상세한 액수를 제시하고 있음.

에 정한 최저임금보다 적은 임금을 단체협약으로 정할 수는 없게 된다. 최저임금의 항목에는 상여금, 개인성과수당, 연말보너스, 휴가비가 포함되며, 시간외 초과근로수당, 휴일근로수당, 야간수당, 특수업무수당, 성과보너스는 포함되지 않는다(표 III-2-6 참조).<sup>25)</sup>

〈표 III-2-6〉 프랑스 노동법전상 노동시간과 보수 관련 조문

**노동법전 제L.3221-3조**

본 장에서 보수에 해당하는 것은, 최저 또는 최소의 일반적인 임금(salaire)과 처우(traitement) 및 고용주가 노동자에게 그 노동의 대가로 지급하는 직접 또는 간접적인 다른 모든 혜택(avantages)과 부차적인 급여(accessoires)인 현금과 현물을 포함한다.

**노동법전 제L.3121-10조**

- ① 법정 노동시간은 일주일에 35시간으로 정한다.
- ② 일주일의 기간은 제L.3122-12<sup>6)</sup>에 의한다.

**노동법전 제L.3121-22조**

- ① 제L.3121-10조에서 정한 주당 법정근로시간을 초과하여 행해진 초과 근무(heures supplémentaires)나 이에 준하는 것으로 인정되는 근무는 법정근로시간을 초과하는 첫 8시간의 근무마다 25%의 임금가산요율을 적용한다. 8시간을 넘는 초과근로에 대하여는 50%의 임금가산요율을 적용한다.
- ② 기업이나 단체의 협약 또는 협정이나 구속력이 확장된 단체 협약이나 협정 혹은 사업장 협약이나 협정에 의하여 다른 임금가산요율을 정할 수 있다. 그 임금가산요율은 10%보다 미만이어서는 아니 된다.

**노동법전 제D.222-15조**

- ① 제L.212-6조에 따라 단체협약 내지 단체협정으로 탄력 근로시간제를 정한 범위 내에서 주당 근로시간이 다양하게 변경되는 경우 근로자별로 연장근로시간 연간총 한도는 1년에 130시간으로 한다.
- ② 이와 같은 130시간은 단체협약 혹은 단체협정이 주 31시간에서 39시간의 범위 내에서 변형을 정하고 있는 경우 혹은 동 단체협약 등이 1년에 70시간 이내에서 법정 주당근로시간을 초과할 수 있는 한도를 정한 경우에는 적용될 수 없다.

**노동법전 제L.3121-41조**

시간당 수당에 관한 협약(une convention de forfait en heures)을 체결한 노동자의 보수는 적어도 협약으로 정한 회사의 최저 임금에 상응하며, 제L.3121-22조에 규정된 초과근로수당이 가산된다.

25) JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 1-32 Négociation convention et accord collectif, Conclusion; Fasc. 17-1 : Saliariat. - Définition; Fasc. 26-10: Salarire, Fixation 참조.  
 26) 제L.3122-1조 기업이나 단체 협약에 반대되는 약정이 없다면, 일주일은 월요일 0시부터 계산하여 일요일 24시에 만료됨.

### 가) 초과근로

프랑스에서 초과근로는 주당 법정노동시간인 35시간을 초과하는 근무를 의미한다. 근로자의 초과근로시간은 단체협약이나 법령상 정해진 '연간 일정한도'를 초과할 수 없다(노동법전 제L.3121-11조). 연간 총한도는 총리령으로 정하도록 되어 있고, 원칙적으로 근로자 개인별로 연 220시간으로 정해져 있다(제D.212.25조). 하지만 제L.212-8조에 따라 단체협약 내지 단체협정으로 탄력 근로시간제를 정한 범위 내에서 주당 근로시간이 다양하게 변경될 수 있고 근로자별 연장근로시간 연간 총 한도는 1년에 130시간이다. 그러나 130시간은 단체협약 혹은 단체협정이 주 31시간에서 39시간의 범위 내로 한정된 경우 혹은 단체협약 등이 1년에 70시간 이내에서 법정 주당근로시간을 초과할 수 있는 한도를 정한 경우에는 적용될 수 없다.

프랑스는 월급의 형태로 임금을 받더라도, 최저임금은 시급단위로 결정된다. 35시간을 넘는 근로에 대하여는 36~43시간은 25%의 가산, 44시간부터는 50%의 가산금이 부여 된다<sup>27)</sup>. 예를 들어 8시간의 추가보수를 한 경우 초과근로수당은 8(시간) × 14.51(시간당 최저임금) × 1.25 (25% 임금가산율) = 145.10 유로가 되는 것이다. 연간 초과근로시간이 일정한도로 법령상 혹은 단체 협약상 정해져 있으므로, 그 범위를 벗어나는 초과근로(야간 및 휴일 포함)는 금지된다.

### 나) 야간근로

야간근로(travail de nuit)의 시간적 범위에 관한 규정이 존재하고 있다(노동법전 제L.3122-29조, 제L.3122-30조).<sup>28)</sup> 야간에 근로하는 임신 중이거나 출산한 여성의 주간근로 전환규정이 있으며(제L.1225-9조), 야간근로에 대한 수당 계산식은 노동법전에는 존재하지 않는다.

### 다) 휴일근로

연중 휴일기간의 산정 및 휴일근로 시 이를 대체하는 휴가에 관한 규정을 두고 있다.<sup>29)</sup> 휴일근로(travail de dimanche ou jour férié)를 금전으로 환산하는

27) 일반적으로 근로자의 연간 초과근로한도가 적용되므로, 실제 50%의 가산을 받을 수 있는 근로시간은 많지 않게 됨.

28) 제L.3122-29조 ① 21시에서 6시 사이에 행하는 모든 노동은 야간노동으로 간주함.  
제L.3122-30조 ① 제L.3122-29조의 규정과 다른, 출판업, 언론, 라디오, 텔레비전, 방송, 영화상영, 연극, 디스코장 활동에 대하여 야간노동시간은 24시에서 7시로 정함.

계산식은 노동법전 및 국가단체협약(onvention collective nationale)<sup>30</sup>)에 존재하지 않는다.

#### 라) 단체협약으로 정할 수 있는 근로조건

노동법전 제D.2261-2조에 의거하여 단체협약으로 계약시에 특수근로조건으로서 초과근로시간(Heures supplémentaires), 교대근무(Travail par roulement), 야간근로(Travail de nuit), 일요일 근로(Travail du dimanche), 휴일근로(Travail des jours fériés)에 관한 사항을 정할 수 있다(동조 1호). 다만 이러한 협약이 가능한 업무는 위험하거나 고통스럽고 비위생적인 근로의 경우는 해당하지 않는다(동조 2호). 그 외 실비변상, 이동비용에 대한 보상, 단체협약의 구속을 받는 사용자와 근로자 간의 집단적 분쟁 해결을 위한 중재절차, 상호적인 책임의 이행조건, 보충적인 사회보호 등에 관한 내용 또한 정할 수 있다(동조 3호-7호).

### 라. 캐나다<sup>31</sup>)

#### 1) 영유아교사 관련 일반 법제

캐나다에서는 2014년 6월 이래로 유아 교사와 유아 교사 보조 직군에 종사하는 자가 현저하게 증가하고 있다. 영유아를 돌보는 직업에 관한 규율의 대부분은 캐나다 주(프로방스)별로 달리 규율된다. 각각의 주는 그들의 고유한 규율 조직과 기준을 가지고 있으며, 유아 교육 분야에 종사하고자 하는 자는 해당 지역 규정에 따른 자격을 갖추고 있어야 한다. 예를 들어 캐나다 마니토바(Manitoba) 주의 경우 유아 교육 관련 직업과 그 자격을 아동서비스 보조자(ASE), 유아교사(Éducateur de jeunes enfants 2), 보육교사(Éducateur de jeunes enfants 3)의 3등급으로 분류한다. 그러나 이러한 분류는 절대적인 것은 아니며, 각 주 별로 다를 수 있다. 퀘벡 주의 경우 Éducateur de jeunes enfants를 Éducateur (trice) à l'enfance라고 2단계로 대별된다(Les professions, 2009).<sup>32</sup>

29) 제L.3121-24조 연장근로에 대해 금전보상 외에 보상휴가(repos compensateur)방식을 적용하며, 그 구체적인 내용은 단체협약에 의해 정해짐.

30) 시도별 단체협약에 규정이 있는 경우가 있을 수 있음.

31) 캐나다 법무부 법률정보(<http://laws-lois.justice.gc.ca>), 캐나다 교육부(<http://www.cmec.ca>)의 영유아 교사 관련 법령 번역 및 영유아 교사회(<http://www.college-ece.ca>)의 정보들을 번역, 정리함(2015년 10월 5일 인출).

32) Sophie Odena Sous la direction d'Anne-Marie Daune-Richard et Francesca Petrella(2009).

## 2) 영유아 교사 관련 직업의 유형과 업무

캐나다에서 영유아 교사의 직군에 속하는 직업으로는 취학전보조자(Aide au niveau préscolaire), 탁아소 보조원(aide de garderie), 탁아소교육 보조원(aide-éducateur de garderie), 유아교육 보조원(aide-éducateur de la petite enfance), 유아 보조원(assistant de la petite enfance), 취학전 유아 교육자(éducateur au niveau préscolaire), 유아교육자(éducateur de la petite enfance), 탁아소 교육자(éducateur en garderie), 유아교육 프로그램 담당자(préposé au programme d'éducation de la petite enfance), 취학전교육 책임자(responsable d'éducateurs au niveau préscolaire), 탁아소 업무감독자(superviseur des services de garderie), 유아교육 감독자(surveillant en éducation de la petite enfance), 탁아소업무 수행자(travailleur des services de garderie), 탁아소 근무자(travailleur en garderie) 등이 있다. 그 중 유아교사(Éducateur de la petite enfance)와 보조교사(Aides-éducateurs de la petite enfance)를 중심으로 고찰한다.

### 가) 유아 교사(Éducateur de la petite enfance)

유아 교사(Éducateur de la petite enfance)는 프랑스의 유아 교사(Professeur des écoles)와 수행업무나 자격의 측면에서 어느 정도 유사한데, 퀘벡주를 비롯한 캐나다에서는 0~12세를 담당하는 교사를 의미한다. 캐나다의 유아 교사는 취학전 유아 및 취학 연령에 해당하는 아동의 활동을 계획하고 조직하는 것을 그 임무로 한다. 유아 교사가 되기 위해서는 우선 종합대학이나 단과대학에서 유아 교육 관련 전공의 교육과정을 이수해야만 한다.

아동보호에 관한 법 규정으로 마니토바 주 법 62/86은 교사의 자격증의 발급, 교육시설법인의 허가 및 자격 취득에 관해 규정하고 있다. 이를 통해 검증된 교수자에 의해 영아가 보호받도록 하며, 그 안전과 보안을 보다 보장하기 위한 규정이다. 퀘벡 주의 경우 유아 교사는 일반적으로는 3년의 대학 교육과정 자격증(diplôme d'études collégiales(DEC))을 보유하고 있다. 혹은 3년 동안 동종 영역에서 1,664시간의 유아 교육 확인서(attestation d'études collégiale(AEC))를 보유해야 하는데, 이는 상기한 자격증(DEC)과 동등하게 취급된다. 자

---

Les professions et leur coordination dans les établissements d'accueil collectifs du jeune enfant : une hétérogénéité source de tensions au sein des équipes, Université de Provence Université de la Méditerranée. p. 181.

격증에 관한 구체적인 사항은 가족부 장관(Ministère de la Famille)의 지침에 의하여 행한다.

유아 교사는 주로 유아의 발달 상황에 따른 통상적인 활동의 이행과 준비, 특히 사회 발달과 독서, 음악, 악기 다루는 법, 숫자 세는 법 등과 같은 기본 업무를 담당한다. 또한 창의적인 미술 교육, 체육 활동 및 좋은 식사습관을 익히고, 화장실 적응 및 사회성 함양, 부모와 함께 하는 자녀의 발달 상황에 관한 토론 등의 임무를 담당한다(Les professions, 2009).<sup>33)</sup>

#### 나) 보조교사(Aides-éducateurs de la petite enfant)

캐나다의 보조교사는 유아 교사의 감독 하에 취학전 영유아들을 담당한다. 유아 교사와 보조교사는 지적 및 신체적 능력의 향상을 위한 활동들에 영유아들을 참여시킨다. 유아 교사와 달리, 보조교사는 학위를 필수로 하지 않으며, 고등학교 졸업장과 함께 보모 활동 등의 실전 경험이 충족되면 그 자격이 충분하다. 영유아와의 교육 활동, 간식 준비 및 제공, 식사장소에 대한 정리정돈, 좋은 식사습관과 화장실 사용법에 관한 보조, 영유아에게 제공되는 프로그램에 관한 부모와의 토론 및 문제 개선 등의 업무를 담당한다(Programme de garde d'enfants du Manitoba, 2014).<sup>34)</sup>

### 3) 보수

2006년 기준으로 캐나다에서는 유아 교사나 보육교사의 82%는 유아원(centres de la petite enfance)에서 근무하고, 14%는 초등학교에서 근무하고 있다. 유아 교육기관으로는 퀘백주를 제외하고는 90%가 공립에 해당하나, 사립인 경우에도 보조금을 받으므로 전 기관이 국가의 보조금을 받게 된다.

교육학 학위자의 경우 연간 수입으로는 약 22,399달러인 반면, 전일제 근무하는 직업의 46%는 2005년 기준으로 15,740달러이다. 초등학교에 근무하는 유아 교사의 경우에는 매년 7월과 8월에 방학이 있다. 퀘백주의 경우 가족부 장관에

33) Sophie Odena Sous la direction d'Anne-Marie Daune-Richard et Francesca Petrella(2009). Les professions et leur coordination dans les établissements d'accueil collectifs du jeune enfant : une hétérogénéité source de tensions au sein des équipes, Université de Provence Université de la Méditerranée. pp.183-185.

34) Renseignements sur la classification des éducateurs des jeunes enfants et des aides des services à l'enfance(2014). Programme de garde d'enfants du Manitoba.

의해 정해진 단계에 따라 보수가 책정되는데 보육교사의 경우 시간당 최소 15 달러, 최대 22달러이다.<sup>35)</sup>

#### 4) 영유아 교사에 관한 2007년 법률과 그에 따라 창설된 영유아 교사회

캐나다 온타리오 주 정부는 영유아 교사회(教師會)(L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance(l'Ordre))를 창설하였고, 영유아 교사회는 2007년 제정된 '영유아 교사에 관한 법률'(표 III-2-7 참조)의 집행을 담당함으로써 캐나다에서 보육교사의 등록과 관리에 관하여 자율 규제를 하는 첫 번째 기관이 되었다.<sup>36)</sup>

〈표 III-2-7〉 영유아 교사에 관한 2007년 법률(Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfanceéducateurs de la petite enfance) 개요

|   |  |
|---|--|
| <p>1편 해석규정</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정의</li> <li>2. 영유아 교육업무의 수행</li> </ol> <p>2편 자격증 없는 자의 업무수행 및 회원가입 금지</p> <p>3편 조직</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. 영유아 교사회의 창설</li> <li>7. 의무와 목적</li> <li>8. 위원회</li> <li>9. 위임</li> <li>10. 의결권</li> <li>11. 징족수</li> <li>12. 회의의 휴정</li> <li>13. 회의의 공공성</li> <li>14. 회원과 임원</li> <li>15. 연간보고</li> <li>16. 집행부의 권한과 기능</li> <li>17. 연례회</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>19. 고문위원회</li> <li>20. 기타 위원회</li> <li>21. 위원회의 휴정</li> <li>22. 위원회 변론불가 회원</li> <li>23. 위원회 참여불가 회원</li> <li>24. 권한위임규정</li> </ol> <p>4편 등록</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>25. 자격명부의 등록</li> <li>26. 요구사항에 따른 문서열람권</li> <li>27. 등록 거부 사유</li> <li>28. 등록에 관한 불복 담당 위원회의 업무</li> <li>29. 명부</li> <li>30. 자격정지</li> </ol> <p>5편 징계위원회</p> <p>6편 현행 회칙과 개정사항</p> <p>7편 법원에의 제소</p> |
|---|--|

35) 캐나다 통계서비스, 유아교육관련 직종 종사자의 현황에 관한 통계. [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4214.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4214.shtml)에서 10월 5일에 인출.

36) 캐나다 영유아교사회, 영유아교사에 관한 법률. <http://www.college-ece.ca/fr/Pages/Home.aspx>에서 10월 5일에 인출.

2014년 기준으로 다양한 형태로 보육 관련 일에 종사하는 자 42,000여 명이 영유아 교사회에 등록되어 있다. 영유아 교사회의 주된 업무는 유아와 부모를 고려하여 보육교사의 직무 수행에 관하여 규율함으로써 공익을 수호하는 것으로 1. 영유아 교사의 구성을 규율, 2. 조직에 적용 가능한 규범 창설 조직 및 유지, 3. 구성원의 지속적인 형성을 계획, 4. 자격증의 발급, 수정, 정지, 폐지, 회복, 갱신, 5. 자격등록관련 결정에 관한 소송업무담당, 6. 각 주의 다양한 문화적인 측면에 적합한 규범의 준수와 정립 등과 같은 업무를 담당하고 있다.

## 마. 시사점

### 1) 대만

대만의 유치원 교사의 보수 체계는 우리나라와 유사하며 공립교사를 대상으로 권익수첩을 발급·보급하고 있다. 이는 교사에게 처우와 수당 및 제반 재정적 혜택에 대한 정보를 손쉽게 접근할 수 있도록 하므로 우리나라에서도 이와 유사한 수첩을 제작하여 제공하면 유익할 것이다. 또한 다양한 수당 및 재정이 지원되고 있으며 학기를 단위로 연수를 위한 휴직이 가능하고 근무 시간 내 연수를 받는 경우 주당 8시간의 공적 휴가가 가능하다. 이러한 제도는 교사의 전문성 신장을 돕고 현재 우리나라 유치원·어린이집 교사들의 연수를 받기 힘든 상황을 해결하기 위한 대안이 될 수 있다.

### 2) 핀란드

핀란드는 사회적으로 교사를 존중하고 교사의 전문성을 인정하는 국가이다. 앞서 제시된 바와 같이 유아교사의 권리 중 교육과정 운영의 자율권이 강력하게 보장되고 있는 점은 그만큼 유아교사에 대한 부모와 사회의 신뢰가 강하며, 교사교육이 충실하게 이루어지기 때문이라 사료된다. 교사의 처우와 복지 관련 권익을 넘어서 '교육과정 운영의 자율권'과 같은 보다 본질적인 교사의 권익에 주목할 필요가 있다.

아울러, 이러한 사회적 신뢰가 형성되기까지는 교원의 95%가 가입되어 있는 강력한 교원 노조의 역할이 크다고 보인다. 우리나라는 유치원·어린이집 교사들이 업무와 관련된 단체에 가입한 비율이 낮고 이는 노조에 대한 선입견 및 단체에 대한 정보 부족에서 비롯된 것으로 추측된다. 따라서 교사 스스로도 교사

로서 권익을 보장받기 위해서는 핀란드의 교원이 보여주는 것처럼 교사의 권익을 보장하고 대변해줄 수 있는 단체에 적극적으로 참여할 필요가 있다.

### 3) 프랑스

프랑스의 보육 교사제도와 관련해서는 주로 교육법전, 사회활동 및 가족법전 등에 관련 규정이 마련되어 있으나, 보육 교사의 연봉, 휴가, 근무, 휴식시간 활용 방법, 점심시간의 운영 등에 대한 직접적 법률은 존재하지 않는다.

프랑스의 공무원 범주는 상당히 광범하며, 사실상 프랑스내 취업 인구의 2/3는 넓은 의미의 공무원으로 분류된다. 임명직 공무원, 계약직 공무원으로 크게 두 가지 형태로 나눌 수 있으며, 그 규정은 간단하지 않다. 그러나 유아 교사와 보육 교사에 관한 몇 안 되는 규정에서 각각의 보수체계만큼은 확실히 규정하고 있는데, 카테고리 A에 해당된다고 명문의 규정을 둔 유아 교사에 관해서는 일반 공무원 법제에 따라 규율하게 되고, 카테고리 B에 해당하는 보육 교사의 경우는 유아 교사와 다른 규율을 받게 된다. 유아 교사는 국가에 의해 임명되는 것으로서 정식의 공무원이며, 보육 교사는 지방자치단체에 의하여 임명되며 관리된다는 점에서, 유아 교사와 같은 동급의 공무원은 아니지만, 사실상 공무원 법률에 의해 규율됨으로서 신분상 보장이나 기타 혜택을 공무원에 준하며 받는다고 파악된다.

### 4) 캐나다

캐나다는 프랑스의 경우처럼 유아 교사와 보육 교사의 직군이 존재하고 있다. 캐나다의 보육 교사에 관한 법제를 살펴보면, 특히 보육 교사의 경우 상대적으로 프랑스보다 자격요건이 완화되어 있음을 알 수 있는데, 오랜 기간 동안 보육 교사가 이민자 취업을 위한 직업군으로 많이 활용되었기 때문으로 파악된다. 캐나다에서의 보육 교사 제도의 운영은 각 주마다 조금씩 규정이 다른데, 대체로 퀘벡주의 경우 조금 독자적인 행보를 보이는 부분들을 제외하고는 대체로 비슷한 체제를 유지하고 있다.

2007년에 온타리오 주를 위시하여 창설된 영유아 교사회의 제반 활동과 그에 관련된 수많은 법령들의 대부분은 보육 교사의 관리, 감독, 자격부여에 관한 절차적 문제 등에 관련된 것이고, 보육 교사의 권리 내지는 하루 일과인 업무 수행 자체의 구체적인 상황에 대해서는 규정되어 있지 않다. 최근에는 보육 교사

의 자질 관리 및 감독을 엄격하게 하는 것이 공익에 더 부합된다고 판단하여 제도적으로 규제를 강화하고 있으므로 보육 교사의 개개인의 권리보다는 전체 교육자 집단의 관리 및 업무에 더 초점을 맞추고 있다.

## IV. 유치원·어린이집 교사 권익 보호에 대한 인식, 실태 및 요구

본 장에서는 유치원과 어린이집 교사의 권익을 증진시킬 수 있는 방안을 모색하기 위하여 유치원·어린이집 교사 관련 권익 관련 법조항 인식 실태, 유치원과 어린이집 현장에서의 교사 권익 보호 실태, 마지막으로 유치원과 어린이집 교사가 교사로서 업무 수행을 원활하게 수행하기 위해 보호받기를 원하는 교사 권익 요구 사항을 살펴보았다.

### 1. 응답자 특성

교사 권익 보호에 대한 인식 및 실태를 조사하기 위하여 유치원 교사 601명과 어린이집 교사 906명을 연구대상으로 하였다. 응답자의 특성은 <표 IV-1-1>과 같다. 세부적인 특성 항목으로 살펴보면 최상위 자격증 소지 비율에서 유치원 교사 전체 인원 중 3.5%가 수석교사·원감·원장 자격증을 소지하였으며, 유치원 1급 정교사는 53.9%, 유치원 2급 정교사는 42.6%로 나타났다. 어린이집 교사의 자격증 소지에서는 원장 자격증이 24.6%, 1급 보육교사 자격증 54.4%, 2급 보육교사 자격증 19.6%, 3급 보육교사 자격증 1.3%로 나타났다.

〈표 IV-1-1〉 교사 특성

| 유치원 (n = 601) |           | 어린이집 (n = 906) |           |
|---------------|-----------|----------------|-----------|
| 최상위 자격증       |           | 최상위 자격증        |           |
| 수석교사·원감·원장    | 3.5( 21)  | 원장             | 24.6(223) |
| 유치원1급정교사      | 53.9(324) | 1급 보육교사        | 54.4(493) |
| 유치원2급정교사      | 42.6(256) | 2급 보육교사        | 19.6(178) |
|               |           | 3급 보육교사        | 1.3( 12)  |
| 전공            |           | 전공             |           |
| 유아교육학         | 94.8(570) | 유아교육학          | 41.7(378) |
| 아동(가족)학·기타    | 5.2( 31)  | 아동(가족)학        | 11.0(100) |
|               |           | 아동(사회)복지학      | 16.8(152) |
|               |           | 보육학            | 15.1(137) |
|               |           | 기타             | 15.3(139) |

단위: %(명)

(표 IV-1-1 계속)

| 유치원 (n = 601) |           | 어린이집 (n = 906) |           |
|---------------|-----------|----------------|-----------|
| 연령            |           | 연령             |           |
| 25세 미만        | 11.3( 68) | 25세 미만         | 6.2( 56)  |
| 25세-29세       | 28.5(171) | 25세-29세        | 18.9(171) |
| 30세-34세       | 19.3(116) | 30세-34세        | 19.2(174) |
| 35세-39세       | 11.0( 66) | 35세-39세        | 19.8(179) |
| 40세-44세       | 9.7( 58)  | 40세-44세        | 20.5(186) |
| 45세 이상        | 20.3(122) | 45세 이상         | 15.5(140) |
| 학력            |           | 학력             |           |
| 고졸            | -         | 고졸             | 11.0(100) |
| 2/3년제 대학졸업    | 27.0(162) | 2/3년제 대학졸업     | 43.2(391) |
| 4년제 대학졸업      | 45.8(275) | 4년제 대학졸업       | 40.0(362) |
| 대학원졸 이상       | 27.3(164) | 대학원졸 이상        | 5.8( 53)  |
| 교사경력          |           | 교사경력           |           |
| 1년 미만         | 12.3( 74) | 1년 미만          | 9.2( 83)  |
| 2년이상-5년미만     | 20.3(122) | 2년이상-5년미만      | 23.1(209) |
| 5년이상-10년미만    | 25.6(154) | 5년이상-10년미만     | 38.6(350) |
| 10년 이상        | 41.8(251) | 10년 이상         | 29.1(264) |
| 급여호봉          |           | 급여호봉           |           |
| 1-10호봉 미만     | 12.1( 73) | 1-5호봉 미만       | 21.1(191) |
| 10-20호봉 미만    | 46.6(280) | 5-10호봉 미만      | 29.0(263) |
| 20-30호봉 미만    | 15.8( 95) | 10-15호봉 미만     | 16.2(147) |
| 30호봉 이상       | 16.5( 99) | 12-20호봉 미만     | 5.1( 46)  |
| 모름            | 9.0( 54)  | 20호봉 이상        | 1.9( 17)  |
|               |           | 모름             | 26.7(242) |

주: 어린이집 교사의 경우 급여호봉에 대해서 224명은 응답하지 않음.

전공으로 살펴보면 유치원 교사들은 유아교육학이 94.8%로 대다수를 차지하였으며, 아동(가족)학 및 기타 전공은 5.2%로 나타났다. 어린이집 교사들은 유아교육학이 41.7%로 가장 높았고, 아동(사회)복지학 전공이 16.8%, 보육학 전공 15.1%, 아동(가족)학 전공 11.0%, 기타가 15.3%였다.

연령별로는 유치원 교사들은 25-29세가 가장 많은 28.5%를 차지하였고, 45세 이상은 20.3%, 30-34세가 다음으로 19.3%, 25세 미만 11.3%, 35-39세 11.0%, 40-44세가 9.7%였다. 어린이집 교사들의 연령대를 살펴보면 대부분 비슷한 비율이었으며 그 중 가장 높은 연령대는 40-44세로 20.5%, 다음으로는 35-39세 19.8, 30-34세 19.2%, 25-29세 18.9%, 45세 이상이 15.5%로 나타났으며, 25세미만은 6.2%로 가장 낮았다.

학력을 살펴보면 유치원 교사들 중 4년제 대학을 졸업한 비율이 45.8%로 가장 높았으며, 대학원 졸업 27.3%, 2/3년제 대학 졸업이 27.0%로 나타났다. 어린이집 교사의 최종 학력을 살펴보면 2/3년제 대학 졸업자가 43.2%로 가장 높았고 4년제 대학 졸업자가 40.0%로 다음으로 높게 나타났다. 고등학교 졸업자가 11.0%, 그리고 대학원 졸업자가 5.8%이었다.

유치원 교사의 경력은 10년 이상이 41.8%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 5년 이상-10년 미만이 25.6%, 2년 이상-5년 미만이 20.3%, 1년 미만이 12.3%로 나타났다. 어린이집 교사들의 경력을 살펴보면 5년 이상-10년 미만이 38.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 10년 이상이 29.1%, 2년 이상-5년 미만이 23.1%, 마지막으로 1년 미만이 9.2%로 나타났다. 급여 및 호봉을 살펴보면 유치원 교사는 10-20호봉이 46.6%로 가장 높았고, 30호봉 이상이 16.5%, 20-30호봉이 15.8%, 1-10호봉 미만이 12.1%로 나타났다. 어린이집의 경우 5-10호봉이 29.0%로 가장 높게 나타났고, 1-5호봉이 21.1%, 10-15호봉이 16.2%, 15-20호봉과 20호봉 이상이 소수 있었다. 주목할 점은 자신의 호봉을 모른다고 응답한 수가 26.7%나 되어 유치원(9.0%)에 비해 높은 비율을 보였다. 호봉이 낮은 교사의 비율이 높고 자신의 호봉을 모르는 교사의 비율이 이렇게 높은 결과는 어린이집에서 근무하는 경우, 장기간 경력을 유지하기 어려운 교사의 열악한 상황을 반영한 것이라 보인다.

〈표 IV-1-2〉 설립유형별·지역별 교사 표집 수

단위: %(명)

| 유치원   |           | 어린이집    |           |
|-------|-----------|---------|-----------|
| 설립유형  |           | 설립유형    |           |
| 공립단설  | 25.0(150) | 국공립     | 16.8(152) |
| 공립병설  | 25.1(151) | 사회복지법인  | 16.7(151) |
| 사립법인  | 25.0(150) | 법인·단체 등 | 16.8(152) |
| 사립사인  | 25.0(150) | 민간      | 16.6(150) |
|       |           | 직장      | 16.7(151) |
|       |           | 가정      | 16.6(150) |
| 소재 지역 |           | 소재 지역   |           |
| 대도시   | 39.9(240) | 대도시     | 43.3(392) |
| 중소도시  | 34.6(208) | 중소도시    | 34.8(315) |
| 읍면지역  | 25.5(153) | 읍면지역    | 22.0(199) |

설립유형별·지역별 교사의 표집 수는 <표 IV-1-2>와 같다. 먼저 유치원의 설립유형별 비율은 공립단설, 공립병설, 사립법인, 사립사인 별로 약 25%씩 거의 동등하게 표집 되었으며, 어린이집의 설립유형별 비율도 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 민간, 직장, 가정 어린이집별 16.6~16.8%로 동등한 비율의 교사들에게 조사가 이루어졌다. 소재 지역을 살펴보면 대도시 유치원이 39.9%, 중소도시가 34.6%, 읍면지역은 25.5%로 나타났으며, 어린이집의 경우 대도시 43.3%, 중소도시는 34.8%, 읍면지역은 22.0%이었다.

## 2. 교사 권익에 대한 법제도 인식

### 가. 전문직으로서의 교육권 및 자율권

#### 1) 정기적 교육 및 연수/보수교육

교사의 권익에 대한 법제도 인식을 살펴보기 위하여 정기적으로 교육 및 연수/보수교육이 실시되어야 한다는 것을 알고 있는지에 관한 인식을 살펴보았다(표 IV-2-1 참조). 유치원 교사와 어린이집 교사의 전반적인 인식의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(2)}=29.59, p<.001$ ). 유치원 교사의 75.7%, 어린이집 교사의 75.9%는 정기교육 및 보수교육에 대하여 알고 있는 것으로 나타났으며 비율적으로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 하지만 유치원 교사의 경우 들어본 적은 있으나 잘 모르는 교사가 19.4%로 어린이집의 12.4%보다 높게 나타났으며, 모른다고 대답한 비율이 어린이집 교사가 11.7%로 유치원 교사의 4.9%보다 높게 나타났다. 잘 알고 있다는 응답은 유사하게 나타났으나 유치원과 어린이집 두 집단의 유의미한 차이를 나타나게 한 항목은 유치원 교사들이 상대적으로 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 7%의 비율이 더 많게 나타난 것으로 보인다. 즉, 어린이집 교사들이 정기적 교육 및 연수/보수교육에 대하여 모르고 있는 것으로 나타났다.

유치원 설립유형별 소속 교사들이 가진 정기교육 및 보수교육 인식의 비율에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=11.25, p>.05$ ). 하지만 어린이집의 설립유형별 소속 교사들의 차이를 살펴보았을 때에는 통계적으로 유의미한

차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=29.21, p<.01$ ). 자세히 살펴보면 가정 어린이집의 경우 80.0%의 교사들이 알고 있으며 13.3%는 들어본 적이 있다고 응답하였으며, 6.7%만이 잘 모른다고 응답하였다. 하지만 국공립 어린이집(14.5%), 사회복지법인(13.2%), 법인·단체 등(14.5%), 민간 어린이집(18.7%), 직장 어린이집(15.2%)의 교사들은 13.2~18.7%가 정기교육 및 보수교육에 대하여 모르는 것으로 나타났다. 즉, <표 IV-2-1>에 의하면 어린이집 설립유형별에 있어서는 가정 어린이집 교사가 보수교육이 정기적으로 실시되어야 한다는 것을 국공립이나 다른 설립유형에 비해서 가장 많이 알고 있었다. 따라서 가정 어린이집을 제외한 다른 어린이집들 교사들은 정기적 교육 및 연수·보수교육에 대하여 잘 모르고 있다는 점을 보여주었다.

<표 IV-2-1> 정기적 교육 및 연수/보수교육

단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 4.9  | 19.4             | 75.7  | 100(601) |
| 어린이집             | 11.7 | 12.4             | 75.9  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 29.59(2)***      |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 공립단설             | 2.7  | 10.7             | 86.7  | 100(150) |
| 공립병설             | 5.3  | 14.6             | 80.1  | 100(151) |
| 사립법인             | 4.7  | 22.7             | 72.7  | 100(150) |
| 사립사인             | 4.7  | 25.3             | 70.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 11.25(6)         |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 14.5 | 9.9              | 75.7  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 13.2 | 9.3              | 77.5  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 14.5 | 5.9              | 79.6  | 100(152) |
| 민간               | 18.7 | 12.0             | 69.3  | 100(150) |
| 직장               | 15.2 | 14.6             | 70.2  | 100(151) |
| 가정               | 6.7  | 13.3             | 80.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 29.21(10)**      |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 값은 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 인건비 및 연수경비 지원

교사 연수의 인건비 및 연수경비 지원에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-2>와 같이 나타났다. 전반적으로 유치원과 어린이집 교사들의 인식에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=59.96, p<.001$ ). 유치원 교사의 80.4%는 교육 및 연수 지원에 대하여 알고 있었으며, 13.3%는 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답하였고, 모른다고 응답한 비율은 6.3%로 나타났다. 하지만 어린이집의 경우 61.9% 교사만이 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적이 있으나 잘 모르는 교사들이 22.5%, 모른다고 응답한 교사들이 15.6%로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 교사들이 유치원 교사들보다 인건비 및 연수경비에 대하여 잘 모른다는 것을 보여주는 결과이다.

유치원 설립유형별 교사들의 인식 차이도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=79.42, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 모른다고 응답한 교사가 없었으며(0.0%), 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 교사도 2.0%로 매우 낮게 나타났다. 즉, 거의 모든 교사들(98.0%)이 인건비 및 연수 경비 지원에 대하여 인식하고 있었다. 공립병설 유치원 교사들의 경우 92.7%가 지원에 대하여 인식하고 있었으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 교사가 3.3%, 모른다고 응답한 교사가 4.0%로 나타났다. 사립법인의 경우 알고 있다고 응답한 교사가 82.7%, 잘 모른다고 응답한 교사가 14.0%, 모른다고 응답한 교사가 3.3%로 앞서 제시한 공립보다 자세히 모르는 경우가 17.3%로 조금 높은 비율로 나타났다. 반면, 사립사인 유치원의 경우, 알고 있다고 응답한 교사가 64.0%, 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 교사가 26.0%, 모른다고 응답한 교사가 10.0%로 앞서 나타난 설립유형의 교사들보다 인건비 및 연수경비 지원에 대해서 자세히 모르는 경우가 36.0%의 높은 수치를 보였다. 즉, 유치원의 경우에는 공립 교사들이 사립 교사들에 비해 인건비 및 연수경비 지원에 대해서 더 많이 알고 있었으며 공립 교사 중에서도 공립단설 교사들은 대부분 이 범주를 인식하고 있었다.

어린이집 설립유형별 교사들이 가진 연수 경비 지원에 대한 인식에서도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=34.81, p<.001$ ). 결과를 자세히 살펴보면 국공립 어린이집(84.9%), 사회복지법인(80.8%), 법인·단체 등(81.6%), 직장 어린이집(86.8%)에서 알고 있다고 응답한 교사들의 비율이 81.6~86.8%로 높게 나타났다. 하지만 민간 어린이집의 경우 63.6%의 교사들만이 연수 지원에 대하여 알

고 있었으며, 가정 어린이집의 56.0%만이 알고 있는 것으로 나타났다. 또한 모른다고 응답한 민간 어린이집 교사의 비율은 14.0%, 가정 어린이집 교사의 비율은 19.3%로 높게 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 교사들의 비율도 민간 어린이집 22.7%, 가정 어린이집 24.7%로 다른 어린이집 설립유형보다 높은 비율을 보였다. 즉, 어린이집 설립유형별 교사의 인건비 및 연수경비 지원에 대하여 국공립 어린이집, 사회복지법인, 법인·단체 등, 직장 어린이집의 교사들이 민간 어린이집과 가정 어린이집 교사들보다 더 많이 알고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-2〉 인건비 및 연수경비 지원

단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 6.3  | 13.3             | 80.4  | 100(601) |
| 어린이집             | 15.6 | 22.5             | 61.9  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 59.96(2)***      |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 공립단설             | 0.0  | 2.0              | 98.0  | 100(150) |
| 공립병설             | 4.0  | 3.3              | 92.7  | 100(151) |
| 사립법인             | 3.3  | 14.0             | 82.7  | 100(150) |
| 사립사인             | 10.0 | 26.0             | 64.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 79.42(6)***      |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 2.6  | 12.5             | 84.9  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 4.0  | 15.2             | 80.8  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 5.9  | 12.5             | 81.6  | 100(152) |
| 민간               | 14.0 | 22.7             | 63.3  | 100(150) |
| 직장               | 4.0  | 9.3              | 86.8  | 100(151) |
| 가정               | 19.3 | 24.7             | 56.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 34.81(10)***     |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 3) 국내외 연수 및 비용 지원(유치원)

국내외 연수 및 비용 지원은 유치원 교사들을 대상으로 조사하였으며 그 결과는 <표 IV-2-3>과 같다. 국내외 연수 및 비용 지원에 대해 알고 있는 전체 유치원 교사의 비율은 62.1%였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모르는 교사의 비율은 24.7%, 모른다고 응답한 교사는 13.2%로 나타났다.

<표 IV-2-3> 국내외 연수 및 비용 지원(유치원)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은<br>있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 단위: %(명) |
|--------------|------|---------------------|-------|----------|
|              |      |                     |       | 계(수)     |
| 기관유형         |      |                     |       |          |
| 유치원          | 13.2 | 24.7                | 62.1  | 100(601) |
| 유치원 설립유형     |      |                     |       |          |
| 공립단설         | 2.7  | 12.7                | 84.7  | 100(150) |
| 공립병설         | 4.0  | 15.2                | 80.8  | 100(151) |
| 사립법인         | 15.3 | 26.7                | 58.0  | 100(150) |
| 사립사인         | 24.7 | 36.7                | 38.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 112.17(6)***        |       |          |

주: 기관유형(유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 교사들의 인식 차이가 있는지 살펴보았을 때, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=112.17, p<.001$ ). 자세히 살펴보면, 공립단설 유치원과 공립병설 유치원의 교사들의 인식은 유사하게 높게 나타났다. 즉, 공립단설 유치원의 경우 알고 있는 교사의 비율이 84.7%, 들어본 적은 있으나 잘 모르는 교사가 12.7%, 모른다는 교사가 2.7%로 나타났으며, 공립병설 유치원 교사들의 80.8%가 알고 있는 것으로 나타났고, 들어본 적은 있으나 잘 모르는 교사가 15.2%, 모른다는 교사가 4.0%로 나타났다. 반면, 사립법인 유치원의 경우 58.0%만이 알고 있는 것으로 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 26.7%, 모른다는 응답이 15.3%로 앞서 두 공립 유치원 유형과는 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 공립단설 유치원과 공립병설 유치원 교사들보다 사립법인 유치원 교사의 국내외 연수 및 비용 지원에 대하여 알고 있는 비율이 낮은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 사립사인 유치원의 경우에는 지원에

대하여 알고 있는 교사의 비율이 현격하게 낮아 38.7%만이 알고 있었으며 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 교사는 36.7%, 모른다고 응답한 교사는 24.7%로 나타났다. 즉, 공립단설과 공립병설 유치원에 비해 사립법인 유치원 교사의 인식이 부족하며, 사립사인 유치원의 경우 과반수가 안되는 적은 교사들(38.7%)만이 국내외 연수 및 비용 지원에 대하여 알고 있는 것으로 나타났다.

## 나. 근무여건 개선 및 생활보장 요구권

### 1) 국·공립학교 교원의 보수 수준 유지(유치원)

근무여건 개선 및 생활보장 요구권 인식 중 하나로 국·공립학교 교원의 보수 수준 유지에 대한 인식을 유치원 교사들을 대상으로 살펴본 결과는 <표 IV-24>와 같다. 전체 유치원 교사의 비율을 살펴보았을 때, 알고 있다고 응답한 비율은 70.8%로 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 비율이 19.7%, 모른다고 응답한 비율이 9.5%로 나타났다.

설립유형별 교사의 인식 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(6)}=106.83$ ,  $p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 84.0%가 알고 있는 것으로 나타났고, 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 교사는 12.0%, 모른다고 응답한 비율이 4.0%로 나타났다. 공립병설 유치원의 경우 알고 있는 교사의 비율이 88.7%, 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 비율이 6.0%, 모른다고 응답한 비율이 5.3%로 나타났다. 공립 유치원의 경우 알고 있다는 비율이 유사하게 높게 나타난 것을 확인할 수 있었다.

반면, 사립법인 유치원의 경우 알고 있다는 응답이 62.7%, 들어본 적이 있으나 잘 모른다고 응답한 비율이 29.3%, 모른다는 응답이 8.0%로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 두 공립 유치원 유형의 교사들이 84% 이상 인식하고 있는 것과 비교했을 때 사립법인 유치원 교사들의 인식은 약 22% 이상의 차이가 있는 것이다. 즉, 공립단설 유치원과 공립병설 유치원 교사들보다 사립법인 유치원 교사들이 국·공립학교 교원의 보수 수준 유지 요구권에 대하여 알고 있는 비율이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 사립사인 유치원의 경우 49.3%만이 알고 있다고 응답하였고, 들어본 적이 있으나 잘 모른다고 응답한 비율이 35.3%, 모른다고 응답한 비율이 15.3%로 나타났으며, 이는 공립단설과 공립병설 유치원에 비해 사립사인 유치원 교사의 요구권에 대한 인식이 부족하며, 사립사인 유치원의 경

우 과반수에 부족한 교사들(49.3%)만이 국·공립학교 교원의 보수 수준 유지 요구권에 대하여 알고 있는 것이다.

〈표 IV-2-4〉 국·공립학교 교원의 보수 수준 유지(유치원)

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |      |                  |       |          |
| 유치원          | 9.5  | 19.7             | 70.8  | 100(601) |
| 유치원 설립유형     |      |                  |       |          |
| 공립단설         | 4.0  | 12.0             | 84.0  | 100(150) |
| 공립병설         | 5.3  | 6.0              | 88.7  | 100(151) |
| 사립법인         | 8.0  | 29.3             | 62.7  | 100(150) |
| 사립사인         | 15.3 | 35.3             | 49.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 106.83(6)***     |       |          |

주: 기관유형(유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 1일 근로시간

근무여건 개선 및 생활보장 요구권 인식 중 두 번째로 1일 근로시간에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-5>와 같이 나타났다. 전반적으로 유치원과 어린이집 교사의 인식에는 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(2)}=35.28, p<.001$ ). 결과를 살펴보면 유치원 교사들(73.6%)보다 어린이집 교사의 인식 비율이 85.9%로 더 높은 것으로 나타났다. 또한 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답의 비율이 유치원은 17.5%로 어린이집의 8.9%보다 높았다. 즉, 어린이집 교사들이 시간외 근무가 불가능하다는 점에 대하여 유치원 교사들보다 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

유치원 설립유형별로 교사들의 1일 근로시간 인식 비율에 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(6)}=72.19, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 유치원과 병설 유치원은 모른다는 비율이 4.0%, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 비율이 7.3%, 7.9%, 그리고 알고 있다는 비율이 88.7%, 88.1%로 매우 유사하게 나타났다. 반면에 사립법인 유치원의 경우 알고 있다는 응답이 63.3%, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 20.7%, 모른다는 응답이 16.0%로 공립 유치원 유형들과 비교해보았을 때, 25% 정도의 인식이 낮은 것으로 나타났다. 즉, 시간외 근무의 정당성에

대하여 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 또한 사립사인 유치원의 경우에도 근로시간에 대해 알고 있다는 응답이 56.7%, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 29.3%, 모른다는 응답이 14.0%로 사립법인 유치원보다 약 2%의 인식 비율이 더 낮았다. 종합해보면 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들은 시간외 근무가 불가능하다는 것을 가장 잘 알고 있는 것으로 나타났으며(약 88%), 사립법인 유치원 교사들과 사립사인 유치원 교사들의 인식은 낮게 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

어린이집 설립유형에 따른 1일 근로시간에 대한 교사 인식 비율에 유의미한 통계적 차이는 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=8.43, p>.05$ ). 전반적으로 알고 있다는 비율이 82.1~89.5%로 매우 높게 나타났으며, 모른다는 응답이 7.3% 이하로 낮게 나타난 것을 확인할 수 있었다.

〈표 IV-2-5〉 1일 근로시간이 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다

단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 8.9  | 17.5             | 73.6  | 100(601) |
| 어린이집             | 5.2  | 8.9              | 85.9  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 35.28(2)***      |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 공립단설             | 4.0  | 7.3              | 88.7  | 100(150) |
| 공립병설             | 4.0  | 7.9              | 88.1  | 100(151) |
| 사립법인             | 16.0 | 20.7             | 63.3  | 100(150) |
| 사립사인             | 14.0 | 29.3             | 56.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 72.19(6)***      |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 5.3  | 5.3              | 89.5  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 4.6  | 13.2             | 82.1  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 3.9  | 11.8             | 84.2  | 100(152) |
| 민간               | 7.3  | 7.3              | 85.3  | 100(150) |
| 직장               | 2.6  | 8.6              | 88.7  | 100(151) |
| 가정               | 4.0  | 10.0             | 86.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 8.43(10)         |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 3) 휴직 사유(출산, 병가 등)로 인한 휴직

휴직 사유(출산, 병가 등)로 인한 휴직에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-6>과 같다. 전반적으로 유치원과 어린이집 교사의 인식 비율 차이는 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=4.70, p>.05$ ). 자세히 살펴보면 유치원 교사 중 83.2%가 잘 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 10.9%, 모른다는 응답이 5.9%였다. 어린이집 교사의 비율을 살펴보면 85.8%가 알고 있다고 응답 하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 10.6%, 모른다는 응답이 3.6%로 두 기관유형에서 큰 차이가 없었다. 따라서 유치원 교사와 어린이집 교사 모두 휴직 사유에 인한 휴직 요구권에 대하여 잘 알고 있는 것으로 보인다.

<표 IV-2-6> 휴직 사유(출산, 병가 등)로 인한 휴직

단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 5.9  | 10.9             | 83.2  | 100(601) |
| 어린이집             | 3.6  | 10.6             | 85.8  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 4.70(2)          |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 공립단설             | 0.7  | 0.7              | 98.7  | 100(150) |
| 공립병설             | 0.7  | 0.7              | 98.7  | 100(151) |
| 사립법인             | 6.0  | 15.3             | 78.7  | 100(150) |
| 사립사인             | 12.7 | 23.3             | 64.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 119.58(6)***     |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 2.0  | 5.3              | 92.8  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 2.0  | 9.9              | 88.1  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 2.6  | 6.6              | 90.8  | 100(152) |
| 민간               | 4.7  | 8.7              | 86.7  | 100(150) |
| 직장               | 0.0  | 5.3              | 94.7  | 100(151) |
| 가정               | 3.3  | 12.7             | 84.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 7.71(10)         |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 차이를 살펴본 결과 유형별 차이가 유의미하게 나타났다 ( $\chi^2_{(6)}=119.58, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원은 모른다는 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 0.7%, 알고 있다는 응답이 98.7%로 매우 높은 비율이 동일하게 나타났다. 하지만 사립법인의 경우 알고 있다는 응답이 78.7%, 들어본 적이 있으나 잘 모른다는 응답이 15.3%, 모른다는 응답이 6.0%로 공립보다 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 사립사인 유치원의 경우 알고 있다는 응답이 64.0%, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 23.3%, 모른다는 응답이 12.7%로 가장 낮은 인식률을 나타냈다. 정리하면, 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들은 사립법인 및 사립사인 유치원 교사들보다 휴직 요구권에 대하여 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

어린이집 설립유형별 인식의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=7.71, p>.05$ ). 전반적으로 모른다는 응답이 0.0~4.7%로 매우 낮게 나타났다으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 가정 어린이집에서 12.7%로 상대적으로 조금 높았으나 다른 유형의 어린이집에서는 5.3~9.9%의 비율로 유사하게 나타났다. 알고 있다는 응답은 84.0~94.7%로 매우 높고 유사하였다.

#### 4) 연장근로, 야간근로와 휴일근로에 대한 시간외 수당

연장근로와 야간근로, 그리고 휴일근로에 대한 시간외 수당의 존재에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-7>과 같이 나타났다. 전체적으로 유치원과 어린이집 교사들의 인식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=10.93, p<.01$ ). 유치원 교사들 중 알고 있다고 응답한 비율은 73.3%, 어린이집 교사들은 75.0%로 유사하게 나타났다. 하지만 모른다고 응답한 유치원 교사의 비율이 12.1%로 어린이집 교사의 7.4%보다 높았으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 유치원에서 14.6%, 어린이집에서 17.7%로 나타났다. 즉, 유치원과 어린이집 교사들은 모두 연장근로와 야간근로, 그리고 휴일근로에 대한 시간외 수당 요구권의 존재를 70% 이상씩 유사하게 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 두 집단의 유의미한 차이는 모른다고 응답한 유치원 교사가 상대적으로 많기 때문에 나타난 결과로 보인다.

유치원 설립유형별 교사의 인식 차이를 살펴보면 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(6)}=191.04, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 교사의 경우 98.0%의 교사가 인식하고 있었으며, 2.0%만이 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답하였

다. 또한 공립병설 유치원의 경우 96.7%의 교사들이 알고 있었으며, 1.3%의 교사가 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 하였고, 모른다고 응답한 교사의 비율이 2.0%였다. 하지만 사립법인 유치원의 경우 60.0%만이 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 20.7%, 모른다는 응답이 19.3%였다. 또한 사립사인 유치원의 경우 알고 있다는 응답이 45.3%로 가장 낮게 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 30.7%, 모른다는 비율이 24.0%로 나타났다. 즉, 공립단설 및 공립병설 유치원의 경우 추가근무에 대한 수당 요구권을 대부분의 교사가 알고 있는 반면에 사립법인이나 사립사인 유치원의 경우 약 40~54%의 교사들은 추가수당 요구권에 대하여 모르고 있는 것으로 나타났다. 따라서 연장근로, 야간근로와 휴일근로에 대해서 시간외 수당을 받을 수 있다는 법조항은 사립 교사들보다 공립 교사들이 더 많이 알고 있었다.

어린이집 유형별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(10)}=9.20, p>.05$ ). 전반적으로 72.7~96.0%로 많은 교사들이 시간외 수당에 대한 인식을 가지고 있었으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 직장 어린이집 4.0%를 제외한 다른 유형의 어린이집들은 11.8~19.3%로 나타났다. 모른다는 응답은 0.0~8.0%이었다. 어린이집 교사들은 추가근무에 대한 수당 요구권에 대하여 대부분 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-7〉 연장근로, 야간근로와 휴일근로에 대한 시간외 수당

| 단위: %(명)         |      |                  |       |          |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 12.1 | 14.6             | 73.3  | 100(601) |
| 어린이집             | 7.4  | 17.7             | 75.0  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 10.93(2)**       |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 공립단설             | 0.0  | 2.0              | 98.0  | 100(150) |
| 공립병설             | 2.0  | 1.3              | 96.7  | 100(151) |
| 사립법인             | 19.3 | 20.7             | 60.0  | 100(150) |
| 사립사인             | 24.0 | 30.7             | 45.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 191.04(6)***     |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 1.3  | 11.8             | 86.8  | 100(152) |

(표 IV-2-7 계속)

| 구분           | 모름       | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|----------|------------------|-------|----------|
| 사회복지법인       | 6.0      | 13.9             | 80.1  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 6.6      | 13.2             | 80.3  | 100(152) |
| 민간           | 8.0      | 19.3             | 72.7  | 100(150) |
| 직장           | 0.0      | 4.0              | 96.0  | 100(151) |
| 가정           | 8.0      | 18.0             | 74.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 9.20(10) |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

### 5) 탄력적·선택적 근로시간제 사용

탄력적·선택적 근로시간제 적용에 대한 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-8>과 같다. 전반적으로 유치원과 어린이집 교사의 인식에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=5.59, p>.05$ ). 유치원에서 알고 있다는 응답은 49.8%가 나타났으며, 어린이집에서는 43.7%로 나타났다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 유치원에서 26.3%, 어린이집에서 28.7%, 그리고 모른다는 응답은 유치원에서 23.9%, 어린이집에서는 27.6%로 나타났다. 즉, 유치원과 어린이집 교사들은 과반수 이하만이 탄력적 및 선택적 근로시간제 요구권에 대하여 알고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 많은 유치원과 어린이집에서 탄력적 및 선택적 근로시간제가 활용되고 있지 않음을 반영하는 결과이다.

반면, 유치원 설립유형별로는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=97.98, p<.001$ ). 공립단설 유치원에서는 72.0%의 교사가 알고 있는 것으로 나타났으며, 공립병설 유치원에서는 68.2%가 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 사립법인 유치원에서는 34.0%, 사립사인 유치원에서는 28.7%로 상대적으로 낮았다. 또한 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 공립단설 유치원은 21.3%, 공립병설 유치원에서는 19.9%로 나타났고, 사립법인 유치원은 32.7%, 사립사인 유치원은 33.3%로 나타났다. 모른다는 응답은 공립단설 유치원에서 6.7%, 공립병설 유치원에서 11.9%, 사립법인 유치원에서는 33.3%, 사립사인 유치원에서는 38.0%였다.

어린이집 설립유형별 통계적 차이는 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(10)}=9.79, p>.05$ ). 알

고 있다는 응답은 41.3~58.9%로 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 23.0~32.7%로 나타났다. 또한 모른다는 응답은 17.9~30.0% 사이로 나타나 가정 어린이집 교사(30.0%)의 모른다는 인식률이 가장 높았다. 전반적으로 어린이집 교사들도 대부분 반 이상의 교사들이 탄력적 및 선택적 근로시간제 요구권에 대하여 모르고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 탄력적 및 선택적 근로시간제가 현재 유치원과 어린이집에서 실제로 활용되고 있지 않기 때문으로 보인다.

<표 IV-2-8> 탄력적·선택적 근로시간제 사용

단위: %(명)

| 구분               | 모름          | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|-------------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |             |                  |       |          |
| 유치원              | 23.9        | 26.3             | 49.8  | 100(601) |
| 어린이집             | 27.6        | 28.7             | 43.7  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     | 5.59(2)     |                  |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |             |                  |       |          |
| 공립단설             | 6.7         | 21.3             | 72.0  | 100(150) |
| 공립병설             | 11.9        | 19.9             | 68.2  | 100(151) |
| 사립법인             | 33.3        | 32.7             | 34.0  | 100(150) |
| 사립사인             | 38.0        | 33.3             | 28.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     | 97.98(6)*** |                  |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |             |                  |       |          |
| 국공립              | 19.1        | 23.0             | 57.9  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 25.8        | 32.5             | 41.7  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 25.7        | 30.3             | 44.1  | 100(152) |
| 민간               | 26.0        | 32.7             | 41.3  | 100(150) |
| 직장               | 17.9        | 23.2             | 58.9  | 100(151) |
| 가정               | 30.0        | 26.7             | 43.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     | 9.79(10)    |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 6) 90일의 산전후 휴가

90일의 산전후 휴가에 대한 교사의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-9>와 같다. 전반적으로 유치원 교사와 어린이집 교사의 인식 비율에는 통계적 차이가

있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=18.00, p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 유치원 교사의 76.7%는 90일의 산전후 휴가에 대하여 알고 있는 것으로 나타났으나, 어린이집에서는 69.8%의 교사만이 알고 있는 것으로 나타났다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 유치원 교사는 13.4%였으며, 어린이집 교사는 22.1%로 어느 정도 차이가 있는 것으로 나타났으며, 모른다고 응답한 유치원 교사는 9.9%, 어린이집 교사는 8.1%로 나타났다. 산전후 휴가 요구권에 대하여 유치원 교사들이 어린이집 교사 보다 명확하게 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

유치원 설립유형별 교사의 인식에서도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=140.59, p<.001$ ). 공립단설 유치원의 경우 산전후 휴가에 대해 알고 있는 교사가 94.0%, 공립 병설 유치원에서는 96.0%로 높게 나타난 반면, 사립법인에서는 상대적으로 낮은 64.7%, 그리고 사립사인 유치원에서는 가장 낮은 비율인 54.0%로 나타났다. 들어본 적이 있으나 잘 모른다는 응답도 공립단설 유치원은 6.0%, 공립병설 유치원은 2.6%로 나타났으나 사립법인 유치원은 24.0%, 사립사인 유치원은 25.3%로 나타났다. 모른다고 응답한 비율을 살펴보면 공립단설 유치원에서는 아무도 없었으며, 공립병설 유치원에서도 1.3%로 나타났다. 하지만 사립법인 유치원에서 11.3%, 사립사인 유치원에서 20.7%의 비율로 모른다고 응답하였다. 즉, 공립단설 및 공립병설 유치원의 교사들은 산전후 휴가에 대하여 명확하게 알고 있는 것으로 나타났으며 반면에 사립법인과 사립사인 유치원의 교사들은 상대적으로 인식률이 낮았다.

어린이집 설립유형에 따른 산전후 휴가에 대한 교사의 인식에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=10.96, p>.05$ ). 산전후 휴가에 대한 가정 어린이집 교사들의 인식이 66.7%로 상대적으로 조금 낮게 나타났지만 다른 설립유형의 어린이집 교사들은 70.7~81.6%로 전반적으로 높게 일치하는 비율을 보였다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 15.1~24.7%의 비율을 보였다. 마지막으로 모른다고 응답한 교사들은 3.3~8.7%로 나타났다. 어린이집 교사들의 산전후 휴가 요구권에 대한 인식은 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들보다는 낮게 나타났지만 전반적으로 높게 나타난 것을 확인할 수 있었으며, 사립법인이나 사립단설 유치원보다도 더 높은 비율을 보였다.

<표 IV-2-9> 90일의 산전후 휴가(출산 후 휴가기간이 45일 이상)

단위: %(명)

| 구분               | 모름           | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|--------------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |              |                  |       |          |
| 유치원              | 9.9          | 13.4             | 76.7  | 100(601) |
| 어린이집             | 8.1          | 22.1             | 69.8  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     | 18.00(2)***  |                  |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |              |                  |       |          |
| 공립단설             | 0.0          | 6.0              | 94.0  | 100(150) |
| 공립병설             | 1.3          | 2.6              | 96.0  | 100(151) |
| 사립법인             | 11.3         | 24.0             | 64.7  | 100(150) |
| 사립사인             | 20.7         | 25.3             | 54.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     | 140.59(6)*** |                  |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |              |                  |       |          |
| 국공립              | 3.3          | 15.1             | 81.6  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 4.0          | 15.2             | 80.8  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 7.2          | 15.1             | 77.6  | 100(152) |
| 민간               | 8.7          | 20.7             | 70.7  | 100(150) |
| 직장               | 3.3          | 15.9             | 80.8  | 100(151) |
| 가정               | 8.7          | 24.7             | 66.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     | 10.96(10)    |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 7) 임신부의 정기건강진단을 위한 근무시간 중 병원 검진 허용

임산부의 정기건강진단을 위한 근무시간 중 병원 검진 허용이 가능함을 인식하고 있는 교사들을 살펴본 결과는 <표 IV-2-10>과 같다. 먼저 유치원 교사와 어린이집 교사의 인식 차이를 살펴본 결과로는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다( $\chi^2(2)=2.82, p>.05$ ). 유치원 교사의 59.5%가 인식하고 있었으며, 어린이집 교사의 55.6%가 인식하고 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 근무시간 중 임산부에게 정기건강진단을 위한 허용 요구권에 대하여 많이 인식하고 있지 못한 것으로 나타났다.

설립유형별 인식을 살펴보면, 유치원 설립유형별 인식의 차이는 유의미한 것

으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=87.73, p<.001$ ). 구체적으로 살펴보면 공립단설 유치원 교사들은 80.0%가 인식하고 있었으며, 공립병설 유치원 교사들도 76.8%가 인식하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 상대적으로 사립법인 유치원의 교사들은 49.3%, 그리고 사립사인 유치원 교사들이 38.7%로 낮게 나타난 것을 확인할 수 있었다. 모른다고 응답한 비율도 공립단설 유치원 교사들이 4.0%, 공립병설 유치원 비율이 9.3%에 비해 사립법인 교사들이 28.0%, 그리고 사립사인 교사들이 31.3%로 상대적으로 높은 비율을 보였다. 공립단설 및 공립병설 유치원의 교사들은 근무시간 중 임신부일 경우 정기건강진단을 받을 수 있는 권리에 대하여 대부분 잘 알고 있는 것으로 나타났으나, 사립법인 교사들과 사립사인 교사들은 반 이하의 교사들만이 이러한 권리를 알고 있었다.

어린이집 설립유형에 따른 응답 비율의 차이는 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(10)}=4.46, p>.05$ ). 알고 있다고 응답한 교사들의 비율은 53.3~66.2%로 유사하게 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 17.8~23.3%, 마지막으로 모른다고 응답한 비율이 15.2~25.7%로 나타났다. 전반적으로 공립 유치원 교사들이 임신부의 정기건강진단을 위한 근무시간 중 병원 검진 허용에 대해서 가장 많이 알고 있었으며 사립 유치원 교사나 어린이집 교사들의 인식률은 낮았다.

〈표 IV-2-10〉 임신부의 정기건강진단을 위한 근무시간 중 병원 검진 허용

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |      |                  |       |          |
| 유치원          | 19.4 | 21.1             | 59.5  | 100(601) |
| 어린이집         | 22.7 | 21.7             | 55.6  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |      | 2.82(2)          |       |          |
| 유치원 설립유형     |      |                  |       |          |
| 공립단설         | 4.0  | 16.0             | 80.0  | 100(150) |
| 공립병설         | 9.3  | 13.9             | 76.8  | 100(151) |
| 사립법인         | 28.0 | 22.7             | 49.3  | 100(150) |
| 사립사인         | 31.3 | 30.0             | 38.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 87.73(6)***      |       |          |
| 어린이집 설립유형    |      |                  |       |          |
| 국공립          | 22.4 | 20.4             | 57.2  | 100(152) |
| 사회복지법인       | 15.2 | 18.5             | 66.2  | 100(151) |

(표 IV-2-10 계속)

| 구분           | 모름       | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|----------|------------------|-------|----------|
| 법인·단체 등      | 25.7     | 17.8             | 56.6  | 100(152) |
| 민간           | 22.7     | 20.0             | 57.3  | 100(150) |
| 직장           | 17.9     | 18.5             | 63.6  | 100(151) |
| 가정           | 23.3     | 23.3             | 53.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 4.46(10) |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 8) 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등 근로 조건 명시(사립 유치원 및 어린이집)

근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등 근로조건 명시에 대한 유치원 및 어린이집 교사의 인식 결과(표 IV-2-11 참조), 유치원과 어린이집 교사의 인식에서 유의미한 차이가 나타났다( $\chi^2_{(2)}=127.79, p<.001$ ). 구체적으로 살펴보면 유치원 교사의 58.9%만 알고 있었고, 어린이집 교사는 88.7%가 근로조건 명시에 대해 알고 있었다. 유치원 교사들은 29.4%가 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답하였으며, 어린이집 교사는 7.7%로 나타났다. 또한 모른다는 유치원 교사의 응답 비율이 11.6%로 나타났으며, 이는 어린이집 3.6%보다 상대적으로 높았다. 전체적으로 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등의 근로조건 명시에 대한 권리에 대하여 어린이집 교사들이 더 많이 알고 있는 것으로 나타났다.

유치원 내의 사립법인과 사립사인 유치원의 응답에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=3.21, p>.05$ ). 근무조건 명시에 대하여 사립법인 유치원 교사는 68.7%가 알고 있다고 대답하였으며 사립사인 유치원 교사들은 57.3%가 알고 있는 것으로 나타났다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 사립법인 유치원 교사의 응답률은 18.0%였고, 사립사인 교사들의 응답률은 31.3%였다. 모른다고 응답한 사립법인 교사는 13.3%, 사립사인 교사는 11.3%로 나타났다.

어린이집 설립유형에 따른 인식 또한 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=8.88, p>.05$ ). 근무조건 명시에 대하여 알고 있다고 응답한 비율은 87.3~96.1%로 매우 높은 응답률을 나타냈으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는

응답은 2.0~8.7%, 모른다는 응답은 0.0~4.0%로 낮게 나타났다. 전반적으로 어린이집 교사의 경우 설립유형에 상관없이 높은 비율로 근로조건 명시에 대해서 알고 있는 반면, 유치원 교사의 경우 어린이집 교사에 비해 상대적으로 인식이 낮았다.

〈표 IV-2-11〉 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등 근로조건 명시(사립 유치원 및 어린이집)

단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 11.6 | 29.4             | 58.9  | 100(300) |
| 어린이집             | 3.6  | 7.7              | 88.7  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 127.79(2)***     |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 사립법인             | 13.3 | 18.0             | 68.7  | 100(150) |
| 사립사인             | 11.3 | 31.3             | 57.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 3.21(2)          |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 0.0  | 3.9              | 96.1  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 1.3  | 4.6              | 94.0  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 0.7  | 8.6              | 90.8  | 100(152) |
| 민간               | 4.0  | 7.3              | 88.7  | 100(150) |
| 직장               | 0.0  | 2.0              | 98.0  | 100(151) |
| 가정               | 4.0  | 8.7              | 87.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 8.88(10)         |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 9) 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 금지(어린이집)

정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 금지에 대하여 어린이집 교사들이 인식하고 있는지를 살펴보았으며, 그 결과는 <표 IV-2-12>와 같다. 전체 어린이집 교사의 85.5%가 알고 있다고 응답하였으며, 들어는 보았으

나 잘 모른다는 응답은 9.9%, 모른다고 한 응답은 4.5%로 나타났다. 즉, 대부분 어린이집 교사들은 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다는 것을 알고 있었다.

구체적으로 어린이집 설립유형에 따라 응답률의 유의미한 차이가 있는지를 살펴본 결과 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=6.90, p>.05$ ). 알고 있다는 응답은 84.0~90.1%로 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답률은 7.2~10.7%, 모른다는 응답은 2.0~6.0%로 나타났다.

<표 IV-2-12> 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 금지(어린이집)  
단위: %(명)

| 구분           | 모름       | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|----------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |          |                  |       |          |
| 어린이집         | 4.5      | 9.9              | 85.5  | 100(906) |
| 어린이집 설립유형    |          |                  |       |          |
| 국공립          | 3.3      | 7.2              | 89.5  | 100(152) |
| 사회복지법인       | 4.0      | 8.6              | 87.4  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 3.3      | 7.9              | 88.8  | 100(152) |
| 민간           | 2.7      | 10.7             | 86.7  | 100(150) |
| 직장           | 2.0      | 7.9              | 90.1  | 100(151) |
| 가정           | 6.0      | 10.0             | 84.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 6.90(10) |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

### 10) 해고사유와 해고시기 서면 통지(어린이집)

해고사유와 해고시기에 대한 서면 통지에 대하여 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-13>과 같다. 어린이집 교사의 71.7%가 알고 있다고 응답하였으며, 15.3%는 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 하였고, 모른다고 응답한 비율은 13.0%였다.

어린이집 설립유형별 교사의 응답률은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(10)}=3.63, p>.05$ ). 모든 유형별 기관에서 알고 있다고 응답한 비율은 70.0~79.5%로 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 13.2~17.1%로 나타났다. 또한 모른다는 응답은 7.3~14.7%로 매우 유사한 응답률을 보여 전반적으로 해

고하기 위해서는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다는 것을 인식하고 있었다.

〈표 IV-2-13〉 해고사유와 해고시기 서면 통지(어린이집)

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |      |                  |       |          |
| 어린이집         | 13.0 | 15.3             | 71.7  | 100(906) |
| 어린이집 설립유형    |      |                  |       |          |
| 국공립          | 7.9  | 15.1             | 77.0  | 100(152) |
| 사회복지법인       | 9.9  | 15.2             | 74.8  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 10.5 | 17.1             | 72.4  | 100(152) |
| 민간           | 12.0 | 15.3             | 72.7  | 100(150) |
| 직장           | 7.3  | 13.2             | 79.5  | 100(151) |
| 가정           | 14.7 | 15.3             | 70.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 3.63(10)         |       |          |

주: 기관유형(어린이집)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

## 다. 복지후생제도 요구권

### 1) 업무상 부상, 질병에 대한 요양비 지급

복지후생제도 요구권 중 업무상 부상 및 질병에 대한 요양비 지급에 대하여 교사들이 인식하고 있는지 조사한 결과는 <표 IV-2-14>와 같다. 먼저 유치원과 어린이집 교사들의 인식에는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(2)}=30.8$ ,  $p<.001$ ). 유치원 교사들은 57.1%가 인식하고 있었으며 어린이집 교사들은 45.3%로 상대적으로 더 낮았다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 유치원의 응답은 22.5%, 어린이집은 21.6%로 유사하게 나타났다. 모른다는 응답은 유치원이 20.4%였으나 어린이집은 33.1%로 유치원 보다 높게 나타났다. 전반적으로 유치원 및 어린이집 교사들 모두 낮은 비율로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 어린이집의 경우 반 이하의 교사들만이 알고 있다고 응답한 것으로 보아 업무상 부상 및 질병에 대한 권리를 많이 인식하지 못하고 그 권리를 누리지 못하는 것으로 보인다.

〈표 IV-2-14〉 업무상 부상, 질병에 대한 요양비 지급

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |      |                  |       |          |
| 유치원          | 20.4 | 22.5             | 57.1  | 100(601) |
| 어린이집         | 33.1 | 21.6             | 45.3  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |      | 30.8(2)***       |       |          |
| 유치원 설립유형     |      |                  |       |          |
| 공립단설         | 10.7 | 18.0             | 71.3  | 100(150) |
| 공립병설         | 14.6 | 13.2             | 72.2  | 100(151) |
| 사립법인         | 29.3 | 19.3             | 51.3  | 100(150) |
| 사립사인         | 26.7 | 34.7             | 38.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 65.7(6)***       |       |          |
| 어린이집 설립유형    |      |                  |       |          |
| 국공립          | 22.4 | 21.1             | 56.6  | 100(152) |
| 사회복지법인       | 22.5 | 21.9             | 55.6  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 23.7 | 18.4             | 57.9  | 100(152) |
| 민간           | 31.3 | 21.3             | 47.3  | 100(150) |
| 직장           | 22.5 | 21.2             | 56.3  | 100(151) |
| 가정           | 36.7 | 22.0             | 41.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 10.71(10)        |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

구체적으로 유치원 설립유형별 차이도 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(6)}=65.7, p<.001$ ). 공립단설 유치원의 교사 중 71.3%와 공립병설 유치원의 72.2%가 인식하고 있는 것으로 나타났으나 사립법인 유치원은 51.3%, 사립사인 유치원 교사는 38.7%로 낮은 인식률을 보였다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 사립사인 유치원이 가장 높은 34.7%로 나타났으며, 공립단설은 18.0%, 공립병설은 13.2%, 사립법인은 19.3%였다. 모른다고 응답한 비율은 공립단설 유치원이 10.7%, 공립병설 유치원이 14.6%, 사립법인 유치원이 29.3%, 사립사인 유치원이 26.7%로 나타났다. 공립단설 및 공립병설 유치원의 교사들은 70% 이상이 업무상 부상 및 질병에 대한 권리를 잘 알고 있는 것으로 나타났으나, 사립법인 교사들 중에는 반 정도만 잘 알고 있다고 응답하였으며, 사립사인의 경우 낮은 비율의 교사들만이 인식하고 있는 것으로 나타났다.

반면, 어린이집 설립유형별 부상 및 질병, 요양비 지급에 대한 교사 인식에는 차이가 없었다( $\chi^2_{(6)}=10.71, p>.05$ ). 알고 있다고 응답한 비율은 41.3~57.9%로 나타났다으며, 들어보았으나 잘 모른다고 응답한 비율은 18.4~21.9%였다. 또한 모른다고 응답한 비율은 22.4~36.7%로 나타났다. 전반적으로 어린이집 교사들 중에서 업무상 부상 및 질병에 대한 권리에 대하여 잘 알고 있는 교사들은 반 정도이며, 이러한 결과는 앞서 나타난 사립 유치원과 유사하게 업무상 부상 및 질병에 대한 권리를 보장받고 있지 못하는 현실을 반영한 결과로 보인다.

전반적으로 공립 유치원 교사들은 업무상 부상, 질병에 대해서 요양비를 지급받을 수 있다는 것에 대해서 알고 있는 비율이 사립 유치원 교사나 어린이집 교사들에 비해서 높았다.

## 2) 정기적 건강진단

정기적 건강진단에 대한 교사들의 인식에 대한 결과는 <표 IV-2-15>와 같다. 유치원과 어린이집 교사의 인식에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=34.11, p<.001$ ). 어린이집의 경우 91.3%의 교사들이 인식하고 있는 것으로 나타났다으며, 유치원의 경우 81.4%로 상대적으로 낮게 나타났다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 비율은 유치원이 13.1%, 어린이집이 5.3%로 나타났다. 모른다고 응답한 비율은 유치원이 5.5%, 어린이집이 3.4%였다.

구체적으로 유치원 설립유형에 따른 정기적 건강검진 지원에 대한 인식의 차이 또한 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=45.35, p<.001$ ). 공립단설 유치원은 96.0%, 공립병설 유치원은 90.7%의 인식 비율을 보여주었으며, 사립법인 유치원은 80.0%로 나타났다. 하지만 사립사인 유치원은 69.3%로 상대적으로 낮았다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 사립사인 유치원이 23.3%로 가장 높았으며 다음으로 사립법인 유치원이 12.7%, 공립병설 유치원이 5.3%, 공립단설 유치원이 3.3%로 나타났다.

반면, 어린이집 설립유형에 따른 건강검진 지원에 대한 인식은 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(10)}=3.63, p>.05$ ). 어린이집 유형에서 알고 있다는 응답의 비율은 90.0~98.0%로 매우 높았으며 유형별 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 0.0~6.0%, 모른다고 하는 응답은 2.0~4.0%로 낮았다.

종합적으로 살펴보면 전반적으로 어린이집 교사들의 정기적 건강진단 요구권

에 대하여 거의 모든 교사들이 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 유치원에서는 공립단설 및 병설 유치원 교사, 사립법인 유치원 교사들 또한 대부분 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 사립법인 교사들만이 상대적으로 낮은 비율인 60% 정도만이 잘 알고 있는 것으로 나타나 사립법인 교사들의 정기적 건강진단 요구권에 대한 인식이 부족한 것을 보여주었다.

〈표 IV-2-15〉 정기적 건강진단

단위: %(명)

| 구분               | 모름  | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|-----|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |     |                  |       |          |
| 유치원              | 5.5 | 13.1             | 81.4  | 100(601) |
| 어린이집             | 3.4 | 5.3              | 91.3  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |     | 34.11(2)***      |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |     |                  |       |          |
| 공립단설             | 0.7 | 3.3              | 96.0  | 100(150) |
| 공립병설             | 4.0 | 5.3              | 90.7  | 100(151) |
| 사립법인             | 7.3 | 12.7             | 80.0  | 100(150) |
| 사립사인             | 7.3 | 23.3             | 69.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |     | 45.35(6)***      |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |     |                  |       |          |
| 국공립              | 3.3 | 3.9              | 92.8  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 0.0 | 2.0              | 98.0  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 3.3 | 3.9              | 92.8  | 100(152) |
| 민간               | 4.0 | 6.0              | 90.0  | 100(150) |
| 직장               | 0.0 | 3.3              | 96.7  | 100(151) |
| 가정               | 3.3 | 5.3              | 91.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |     | 3.63(10)         |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 3) 교육활동 중 사고 발생 시, 보호가능

교육활동 중 사고가 발생하는 경우 교사가 보호받을 수 있는지에 대하여 교사들이 인식하고 있는지 살펴본 결과는 <표 IV-2-16>과 같다. 유치원과 어린이

집 교사의 인식 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=13.64$ ,  $p<.01$ ). 유치원 교사의 79.9%가 알고 있다고 대답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모르겠다고 응답한 인원이 15.1%, 모른다고 응답한 인원이 4.9%였다. 어린이 집 교사는 78.6%가 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 11.7%, 모른다는 9.7%로 나타났다.

〈표 IV-2-16〉 교육활동 중 사고 발생 시, 보호 가능

단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은<br>있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|---------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                     |       |          |
| 유치원              | 4.9  | 15.1                | 79.9  | 100(601) |
| 어린이집             | 9.7  | 11.7                | 78.6  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 13.64(2)**          |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                     |       |          |
| 공립단설             | 1.3  | 5.3                 | 93.3  | 100(150) |
| 공립병설             | 2.6  | 7.9                 | 89.4  | 100(151) |
| 사립법인             | 8.7  | 10.0                | 81.3  | 100(150) |
| 사립사인             | 7.3  | 25.3                | 67.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 45.70(6)***         |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                     |       |          |
| 국공립              | 5.3  | 16.4                | 78.3  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 2.6  | 14.6                | 82.8  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 7.9  | 10.5                | 81.6  | 100(152) |
| 민간               | 6.7  | 13.3                | 80.0  | 100(150) |
| 직장               | 6.0  | 11.9                | 82.1  | 100(151) |
| 가정               | 12.7 | 10.0                | 77.3  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 13.01(10)           |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

구체적으로 살펴보면, 유치원 설립유형별 차이 또한 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(6)}=45.70$ ,  $p<.001$ ). 공립단설 유치원은 93.3%, 공립병설 유치원은 89.4%, 사립법인 유치원은 81.3%로 높은 인식률을 보였지만 상대적으로 사립사인 유치원 교사들은 67.3%만이 알고 있다고 응답하였다. 사립사인 유치원 교사의 25.3%가 들어는 보았으나 잘 모른다고 응답하였고, 사립법인은 10.0%, 공립병설은 7.9%,

공립단설은 5.3%로 나타났다. 모른다는 응답은 사립법인이 8.7%로 가장 높았으며, 사립사인이 7.3%, 공립병설이 2.6%였다.

반면, 어린이집 설립유형별로 교사 인식의 차이를 살펴보면 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다( $\chi^2_{(10)}=13.01, p>.05$ ). 알고 있다고 응답한 비율의 범위는 77.3~82.8%로 대부분의 교사들이 사고에 대하여 보호 받을 수 있음을 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답은 10.0~16.4%, 모른다는 응답이 2.6~12.7%로 나타났다.

종합해보면 유치원과 어린이집 교사들은 교육활동 중 사고가 발생하면 보호 받을 수 있다는 권리에 대하여 약 80% 정도는 인식하고 있는 것으로 나타났다. 공립단설 유치원 교사들이 인식하고 있는 비율이 90%이상으로 가장 높게 나타났으며, 사립사인 유치원을 제외한 모든 유치원과 어린이집의 권리에 대한 인식 비율이 70~80%대로 높았다. 하지만 사립사인 유치원의 경우 67.3%만이 인식하고 있는 것으로 나타나 상대적으로 부족한 인식을 보여주었다.

#### 4) 퇴직급여 제도(어린이집)

퇴직급여에 대하여 어린이집 교사들이 인식하고 있는지 살펴본 결과는 <표 IV-2-17>과 같다. 전체 어린이집 교사들 중에서 96.8%가 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 2.8%, 모른다는 응답이 0.4%로 나타났다. 거의 모든 교사들이 퇴직급여에 대해 알고 있는 것으로 나타났다.

설립유형별 차이는 유의미하게 나타나지 않았다( $\chi^2_{(10)}=4.76, p>.05$ ). 알고 있다는 응답이 96.7~98.7%로 매우 높은 비율로 유사하게 나타났다. 또한 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답도 1.3~3.3%, 모른다는 응답이 0.0~0.7%로 유사하게 나타났다. 전반적으로 퇴직급여에 대한 어린이집 교사들의 인식은 매우 높게 나타난 것을 확인할 수 있었다.

<표 IV-2-17> 퇴직급여 제도(어린이집)

| 구분   | 모름  | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 단위: %(명) |
|------|-----|------------------|-------|----------|
|      |     |                  |       | 계(수)     |
| 기관유형 |     |                  |       |          |
| 어린이집 | 0.4 | 2.8              | 96.8  | 100(906) |

(표 IV-2-17 계속)

| 구분           | 모름       | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|----------|------------------|-------|----------|
| 어린이집 설립유형    |          |                  |       |          |
| 국공립          | 0.0      | 2.6              | 97.4  | 100(152) |
| 사회복지법인       | 0.7      | 1.3              | 98.0  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 0.7      | 1.3              | 98.0  | 100(152) |
| 민간           | 0.0      | 3.3              | 96.7  | 100(150) |
| 직장           | 0.0      | 1.3              | 98.7  | 100(151) |
| 가정           | 0.7      | 2.7              | 96.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 4.76(10) |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

### 5) 공무원(사학) 연금제도(유치원)

공무원(사학) 연금제도에 대한 유치원 교사의 인식을 살펴보았으며 그 결과는 <표 IV-2-18>과 같이 나타났다. 유치원 교사의 91.2%가 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 7.2%, 모른다는 응답이 1.6%로 나타났다.

설립유형별 차이를 살펴보았을 때 통계적으로 유의미한 응답률의 차이는 나타나지 않았다( $\chi^2_{(6)}=3.19, p>.05$ ). 알고 있다고 응답한 비율이 90.7~96.0%로 나타났다으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 3.3~8.0%, 모른다는 응답이 0.7~2.0%였다. 전반적으로 공무원(사학) 연금제도에 대하여 대부분의 유치원 교사들이 잘 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-18〉 공무원(사학) 연금제도(유치원)

| 구분       | 모름  | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|----------|-----|------------------|-------|----------|
| 단위: %(명) |     |                  |       |          |
| 기관유형     |     |                  |       |          |
| 유치원      | 1.6 | 7.2              | 91.2  | 100(601) |
| 유치원 설립유형 |     |                  |       |          |
| 공립단설     | 2.0 | 3.3              | 94.7  | 100(150) |
| 공립병설     | 2.0 | 7.3              | 90.7  | 100(151) |

(표 IV-2-18 계속)

| 구분           | 모름      | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|---------|------------------|-------|----------|
| 사립법인         | 0.7     | 3.3              | 96.0  | 100(150) |
| 사립사인         | 1.3     | 8.0              | 90.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 3.19(6) |                  |       |          |

주: 기관유형(유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

## 라. 신분보장권 및 불체포특권

### 1) 형의 선고·징계처분·법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임·면직을 당하지 아니함(유치원)

교사의 신분보장권 및 불체포특권 중에서 형의 선고, 징계처분, 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 자신의 의사에 반하여 휴직, 강임 또는 면직을 당하지 않는다는 법조항에 대한 유치원 교사의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-19>와 같다. 유치원 교사의 66.9%가 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 21.3%, 모른다는 응답이 11.8%로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 설립유형별 인식의 차이에 있어서 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(6)}=92.61, p<.001$ ). 공립단설 유치원 교사는 88.0%, 공립병설 유치원 교사는 84.1%가 알고 있다고 응답한 반면에 사립법인은 54.0%, 사립사인 교사는 46.7%만이 알고 있다고 응답하였다. 또한 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답률도 사립사인 유치원이 가장 높은 33.3%, 사립법인이 27.3%, 공립병설이 11.3%, 공립단설이 10.7%로 나타났다. 모른다는 응답은 사립사인 유치원이 20.0%로 가장 높았고, 사립법인이 18.7%, 공립병설이 4.6%, 공립단설 유치원이 1.3%의 응답률을 보였다.

종합해보면 교사는 형의 선고, 징계처분, 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 자신의 의사에 반하여 휴직, 강임 또는 면직을 당하지 않는다는 권리에 대하여 전체 유치원 교사의 66% 정도만이 인식하고 있는 것으로 나타났다. 설립유형별로는 공립단설 및 공립병설 유치원의 80% 이상의 교사들이 신분보장권 및 불체포 특권에 대하여 잘 인식하고 있는 것으로 나타났으나, 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 절반 정도의 교사만이 이러한 권리에 대하여 잘

알고 있었다. 따라서 사립 유치원 교사들이 상대적으로 낮은 휴직, 강임 또는 면직을 당하지 않는 권리에 대한 인식을 보였다.

〈표 IV-2-19〉 형의 선고·징계처분·법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임·면직을 당하지 아니함(유치원)

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |      |                  |       |          |
| 유치원          | 11.8 | 21.3             | 66.9  | 100(601) |
| 유치원 설립유형     |      |                  |       |          |
| 공립단설         | 1.3  | 10.7             | 88.0  | 100(150) |
| 공립병설         | 4.6  | 11.3             | 84.1  | 100(151) |
| 사립법인         | 18.7 | 27.3             | 54.0  | 100(150) |
| 사립사인         | 20.0 | 33.3             | 46.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 92.61(6)***      |       |          |

주: 기관유형(유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 불체포특권(유치원)

불체포특권에 대한 유치원 교사 인식의 결과는 <표 IV-2-20>과 같다. 유치원 교사의 59.4%만 알고 있다고 응답하였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 19.7%, 모른다는 응답이 20.9%를 보였다.

구체적으로 살펴본 결과, 유치원 설립유형별 응답률의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(6)}=101.25, p<.001$ ). 공립단설 유치원은 85.3%, 공립병설 유치원은 78.1%의 응답률을 보였으나 사립법인은 40.0%, 사립사인 유치원은 38.0%만이 알고 있다고 응답하였다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답도 사립사인이 28.7%로 가장 높게 나타났으며, 사립법인이 26.0%, 공립병설이 11.9%, 공립단설 유치원이 11.3%로 나타났고, 모른다고 응답한 비율은 사립법인 유치원의 경우 34.0%, 사립사인 유치원은 33.3%, 공립병설은 9.9%, 공립단설은 3.3%였다.

종합해보면 교사의 불체포특권에 대한 유치원 교사의 인식은 59% 정도로 낮았다. 설립유형별로 자세히 살펴보면 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들은 약 80% 정도의 비율로 잘 인식하고 있다는 응답을 보인 반면에 사립법인 및 사립

사인 유치원 교사들은 절반도 되지 않는 약 40%의 교사만이 잘 알고 있다고 응답하였다. 따라서 사립 유치원 교사들이 가진 불체포특권에 대한 인식은 상대적으로 매우 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-2-20> 현행범인의 경우를 제외하고는 소속 기관장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 않음(유치원)

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------|----------|
| 기관유형         |      |                  |       |          |
| 유치원          | 20.9 | 19.7             | 59.4  | 100(601) |
| 유치원 설립유형     |      |                  |       |          |
| 공립단설         | 3.3  | 11.3             | 85.3  | 100(150) |
| 공립병설         | 9.9  | 11.9             | 78.1  | 100(151) |
| 사립법인         | 34.0 | 26.0             | 40.0  | 100(150) |
| 사립사인         | 33.3 | 28.7             | 38.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 101.25(6)***     |       |          |

주: 기관유형(유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 마. 소송제기권 및 교직원단체활동권

### 1) 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기 가능

소송제기권 및 교직원단체활동권 중 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기를 할 수 있음을 인식하고 있는 교사의 비율을 살펴본 결과는 <표 IV-2-21>과 같다. 유치원과 어린이집 교사들 간의 통계적인 유의미한 인식 차이는 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(2)}=1.59, p>.05$ ). 유치원(64.3%)과 어린이집(64.2%)은 64%의 교사들이 알고 있다고 응답하였으며, 모른다고 응답한 교사들은 12.5~14.5%였다.

반면, 유치원 설립유형에 따른 교사 인식의 차이는 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=91.09, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 유치원은 82.7%, 공립 병설 유치원의 교사들은 81.5%가 부당해고 소송제기에 대한 인식을 가지고 있었다. 하지만 사립법인과 사립사인 유치원의 교사들은 54.0%, 44.0%로 상대적으로 낮았다. 모른다고 응답한 교사들의 비율도 사립법인과 사립사인은 21.3%로 높게 나

타났으나 공립병설 유치원은 4.6%, 2.0%로 낮았다.

어린이집 설립유형에 따른 인식의 차이를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(10)}=1.00, p>.05$ ). 알고 있다는 교사의 비율이 60.9~67.5%였으며, 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답의 비율이 20.7~25.2%, 모른다는 응답이 11.3~15.3%였다.

종합적으로 살펴보면 유치원과 어린이집 교사들이 가진 소송제기권 및 교직원단체활동권 중 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기권에 대한 인식은 잘 알고 있다는 비율이 절반 이상인 약 64% 정도로 나타났다. 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들은 80% 이상이 잘 알고 있다고 대답하여 소송제기권에 대하여 잘 인식하고 있는 것으로 보였으며, 어린이집 교사들의 경우 약 60% 정도의 교사들은 잘 알고 있는 것으로 보여 어느 정도 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 사립법인 유치원 교사들은 약 절반 정도인 54%만이 소송제기가 가능한 것에 대하여 알고 있는 것으로 나타났고, 사립사인 교사의 경우 절반 이하인 44%만이 잘 알고 있다고 대답하였다. 이러한 결과를 보면, 공립 유치원에 비하여 사립 유치원 및 어린이집 교사의 인식이 상대적으로 낮게 나타남을 확인할 수 있었다.

〈표 IV-2-21〉 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기 가능

단위: %(명)

| 구분           | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음       | 계(수)     |
|--------------|------|------------------|-------------|----------|
| 기관유형         |      |                  |             |          |
| 유치원          | 12.5 | 23.2             | 64.3        | 100(601) |
| 어린이집         | 14.5 | 21.3             | 64.2        | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |      |                  | 1.59(2)     |          |
| 유치원 설립유형     |      |                  |             |          |
| 공립단설         | 2.0  | 15.3             | 82.7        | 100(150) |
| 공립병설         | 4.6  | 13.9             | 81.5        | 100(151) |
| 사립법인         | 21.3 | 24.7             | 54.0        | 100(150) |
| 사립사인         | 21.3 | 34.7             | 44.0        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      |                  | 91.09(6)*** |          |
| 어린이집 설립유형    |      |                  |             |          |
| 국공립          | 15.1 | 21.1             | 63.8        | 100(152) |

(표 IV-2-21 계속)

| 구분           | 모름       | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|--------------|----------|------------------|-------|----------|
| 사회복지법인       | 13.9     | 25.2             | 60.9  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 14.5     | 21.1             | 64.5  | 100(152) |
| 민간           | 13.3     | 22.0             | 64.7  | 100(150) |
| 직장           | 11.3     | 21.2             | 67.5  | 100(151) |
| 가정           | 15.3     | 20.7             | 64.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 1.00(10) |                  |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 단체가입 가능

교사의 경제적 및 사회적 지위를 향상시키기 위하여 단체에 가입할 수 있다는 권리에 대한 교사의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2-22>와 같다. 먼저 유치원 교사와 어린이집 교사의 인식 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(2)}=40.48, p<.001$ ). 유치원 교사의 49.1%가 알고 있다고 응답한 반면에 어린이집 교사는 37.1%만이 알고 있다고 하였다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 유치원에서는 29.8%, 어린이집에서는 26.8%였고, 모른다고 응답한 비율에서 유치원 교사는 21.1%, 어린이집 교사는 36.1%의 응답 비율을 보였다.

구체적으로 살펴보면, 유치원 설립유형별 인식은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(6)}=91.77, p<.001$ ). 공립단설 교사의 경우 78.7%, 공립병설은 66.2%의 인식률이 나타났으나 사립법인 유치원 교사의 34.7%, 사립사인 교사의 28.7%만이 인식하고 있는 것으로 나타났다. 들어본 적은 있으나 잘 모른다고 응답한 비율을 살펴보면 사립사인 유치원 교사가 38.7%로 가장 높았으며, 사립법인 30.7%, 공립병설 23.2%, 공립단설 교사가 16.0%였다. 모른다고 응답한 비율을 살펴보면 공립단설 교사의 5.3%, 공립병설 10.6%, 사립법인 34.7%, 사립사인 32.7%였다. 공립단설 유치원 교사를 제외하고는 단체가입에 관한 사항에 대한 인식이 매우 낮았다.

반면, 어린이집 설립유형별 응답률의 차이는 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(10)}=9.50, p>.05$ ). 알고 있다는 응답이 36.0~39.7%였으며 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답이 24.0~36.2%, 모른다는 응답이 27.0~40.0%였다.

종합해보면 유치원과 어린이집 교사들 모두 단체가입 권리에 대하여 절반 이하의 인식을 보였다. 특히 어린이집 교사의 경우 30%대의 낮은 인식률을 나타냈다. 전체적으로 공립단설 유치원 교사들은 78%의 높은 인식률을 보였으며, 다음으로 공립병설 유치원 교사들이 66%로 절반 이상의 높은 비율을 보였다. 하지만 사립법인 유치원과 어린이집 교사들은 30%대로 인식률이 낮았고, 사립사인 유치원의 경우 20%대의 매우 낮은 권리에 대한 인식을 보였다. 즉, 교사 자신의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 단체에 가입할 수 있다는 법조항에 대한 인식률은 매우 낮았다.

〈표 IV-2-22〉 교사 자신의 경제·사회적 지위를 향상시키기 위하여 단체 가입 가능  
단위: %(명)

| 구분               | 모름   | 들어본 적은 있으나, 잘 모름 | 알고 있음 | 계(수)     |
|------------------|------|------------------|-------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |                  |       |          |
| 유치원              | 21.1 | 29.8             | 49.1  | 100(601) |
| 어린이집             | 36.1 | 26.8             | 37.1  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 40.48(2)***      |       |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |                  |       |          |
| 공립단설             | 5.3  | 16.0             | 78.7  | 100(150) |
| 공립병설             | 10.6 | 23.2             | 66.2  | 100(151) |
| 사립법인             | 34.7 | 30.7             | 34.7  | 100(150) |
| 사립사인             | 32.7 | 38.7             | 28.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 91.77(6)***      |       |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |                  |       |          |
| 국공립              | 27.0 | 36.2             | 36.8  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 31.8 | 28.5             | 39.7  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 36.2 | 27.6             | 36.2  | 100(152) |
| 민간               | 32.0 | 29.3             | 38.7  | 100(150) |
| 직장               | 35.1 | 26.5             | 38.4  | 100(151) |
| 가정               | 40.0 | 24.0             | 36.0  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 9.50(10)         |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 3. 교사 권익 보호 실태

#### 가. 전문직으로서의 교육권 및 자율권

##### 1) 유치원·어린이집 교사의 전문성에 대한 교사의 자기 인식

###### 가) 유치원·어린이집 교사는 전문가라는 사회적 인식

교사 권익 실태에 대한 전문직으로서의 교육권과 자율권에 대하여 조사하였다. 첫 번째로 교사는 전문가라고 사회에서 인식된다고 생각하는지 조사하였으며 그 결과는 <표 IV-3-1>과 같다. 먼저 유치원과 어린이집의 차이에 대하여 살펴보면 응답의 비율에서도 유의미한 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(4)}=202.41, p<.001$ ), 평균 점수에서도 차이가 존재하는 것으로 나타났다( $t=14.72, p<.001$ ). 유치원 교사들 중에서 '매우 그렇다'라고 응답한 비율이 10.5%, '그런 편이다'가 29.8%, '보통이다' 29.8% 등으로 전반적으로 긍정적인 응답이 부정적인 응답보다 많은 것으로 나타났다. Likert 응답의 평균 점수도 3.14점으로 중간 점수인 3점보다 높은 것으로 나타났다. 하지만 어린이집 교사들의 응답은 '별로 그렇지 않다'가 43.2%로 가장 높게 나타났고 '전혀 그렇지 않다'도 18.9%로 부정적인 응답이 상대적으로 많았다. 응답의 평균 점수도 2.34점으로 낮게 나타났다.

유치원 설립유형별 차이를 확인한 결과를 살펴보면 공립단설과 공립병설, 사립법인, 사립사인 유치원의 응답 간 차이는 유의미하게 나타나지 않았다( $\chi^2_{(12)}=18.24, p>.05$ ). 하지만 응답 평균 점수의 차이는 유의미하게 나타났다( $F=4.77, p<.001$ ). 사후검증을 통하여 집단 평균 차이를 확인한 결과를 보면 공립병설 유치원보다 사립사인 유치원이 유의미하게 더 높게 나타난 것을 확인할 수 있었다.

어린이집 설립유형별 차이를 살펴보면 응답의 비율( $\chi^2_{(20)}=21.98, p>.05$ )과 응답 평균 점수( $F=1.59, p>.05$ )에는 유의미한 차이가 없었다. 응답 비율을 살펴보면 '별로 그렇지 않다'고 응답한 비율이 36.8~47.3%로 가장 높게 나타났으며, '전혀 그렇지 않다'는 9.9~23.3%이었다. 반면 '매우 그렇다'는 2.0~4.6%, '그런 편이다'는 8.7~19.1%로 낮은 수준이었다. 민간 어린이집의 경우, '전혀 그렇지 않다'의 응답 비율이 다른 설립유형보다 높았으며, 법인·단체 등은 '보통이다'의 응답 비율이 다른 설립유형보다 낮게 나타났다. 응답의 평균 점수는 2.29~2.66점으로 중간보다 낮았다.

전체적으로 보았을 때, 모든 설립유형의 어린이집 교사들은 자신들이 사회에서 전문가로 인식되고 있지 않다고 생각하는 것으로 나타났다. 하지만 유치원의 경우 공립병설 및 공립단설 유치원 교사들의 경우 보통보다 조금 낮게 자신들의 전문성이 인정받는다고 생각하는 편이었으나, 사립법인 유치원 및 사립사인 유치원 교사들은 자신들을 사회에서 전문가라고 인식하고 있다는 응답이 더 많았다.

〈표 IV-3-1〉 유치원·어린이집 교사는 전문가라고 사회에서 인식된다

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통이다         | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F      |
|--------------|-----------|-----------|--------------|--------|--------|----------|-------------------|----------|
| 기관유형         |           |           |              |        |        |          |                   |          |
| 유치원          | 7.3       | 22.5      | 29.8         | 29.8   | 10.5   | 100(601) | 3.14              | 14.72*** |
| 어린이집         | 18.9      | 43.2      | 25.6         | 9.5    | 2.7    | 100(906) | 2.34              |          |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 202.41(4)*** |        |        |          |                   |          |
| 유치원 설립유형     |           |           |              |        |        |          |                   |          |
| 공립단설         | 6.7       | 38.7      | 26.7         | 21.3   | 6.7    | 100(150) | 2.83              | 4.77**   |
| 공립병설         | 9.3       | 25.8      | 31.1         | 24.5   | 9.3    | 100(151) | 2.99 <sub>a</sub> |          |
| 사립법인         | 4.7       | 19.3      | 24.7         | 39.3   | 12.0   | 100(150) | 3.35              |          |
| 사립사인         | 5.3       | 18.0      | 29.3         | 35.3   | 12.0   | 100(150) | 3.31 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 18.24(12)    |        |        |          |                   |          |
| 어린이집 설립유형    |           |           |              |        |        |          |                   |          |
| 국공립          | 10.5      | 42.1      | 29.6         | 15.8   | 2.0    | 100(152) | 2.57              | 1.59     |
| 사회복지법인       | 9.9       | 45.0      | 30.5         | 12.6   | 2.0    | 100(151) | 2.52              |          |
| 법인·단체 등      | 12.5      | 36.8      | 7.0          | 19.1   | 4.6    | 100(152) | 2.66              |          |
| 민간           | 23.3      | 37.3      | 26.7         | 8.7    | 4.0    | 100(150) | 2.33              |          |
| 직장           | 9.9       | 40.4      | 31.1         | 15.9   | 2.6    | 100(151) | 2.61              |          |
| 가정           | 18.0      | 47.3      | 24.0         | 8.7    | 2.0    | 100(150) | 2.29              |          |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 21.98(20)    |        |        |          |                   |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 나) 유치원·어린이집 교사로서의 사회에서의 존중

유치원 교사와 어린이집 교사가 사회에서 존중받고 있는지에 대한 인식 조사

결과는 <표 IV-3-2>와 같다. 먼저 유치원과 어린이집 교사의 인식 응답 비율의 차이는 통계적으로 유의미하였다( $\chi^2_{(4)}=179.26, p<.001$ ). 또한 응답 평균 점수의 차이도 유의미하게 나타났다( $t=14.13, p<.001$ ). 결과를 자세히 살펴보면 유치원 교사들은 사회에서 보통으로 존중받는다고 생각하는 교사가 36.9%로 가장 높게 나타났고, '별로 그렇지 않다'라는 응답은 35.7%로 두 번째로 높았다. 다음으로 '그런 편이다'가 15.6%, '전혀 그렇지 않다'가 8.8%, '매우 그렇다'가 3.0%였으며 평균 점수는 2.68점으로 중간 점수인 3점보다 낮았다. 어린이집의 경우 '별로 그렇지 않다'가 절반에 가까운 47.0%로 나타났으며, '전혀 그렇지 않다'가 다음으로 27.3%였다. '보통이다'라는 답변이 21.1%, '그런 편이다'가 4.3%, '매우 그렇다'는 0.3%로 매우 낮게 나타났다. 어린이집 평균 점수는 2.03점으로 매우 낮은 수준을 보였다. 전반적으로 유치원 교사와 어린이집 교사 모두 존중받고 있지 않다고 생각하는 것으로 나타났으며 특히 어린이집 교사들의 부정적인 인식이 높았다.

유치원 설립유형별 차이를 살펴보면 응답의 비율에서는 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(12)}=15.21, p>.05$ ). 하지만 유치원 설립유형별 평균 점수는 집단 간 유의미한 차이가 존재하였으나 사후검사에서는 명확한 집단 차이를 보이지는 못했다. 응답의 비율을 살펴보면 '보통이다'라는 응답이 33.1~42.0%, '별로 그렇지 않다'가 28.7~41.7%, '그런 편이다'는 12.7~24.0%, '전혀 그렇지 않다'는 6.0~10.0%, 매우 그렇다는 2.6~3.3%로 나타났으며 평균 점수는 2.58~2.87점으로 중간 점수인 3점보다 낮았다. 전체적으로 부정적인 인식이 많았으며 그 중에서 사립법인 및 사립사인 유치원의 경우 상대적으로 중간 점수인 3점에 가까운 것을 확인할 수 있었다.

어린이집 설립유형별 응답 비율의 차이( $\chi^2_{(20)}=13.86, p>.05$ )와 응답 평균 점수의 차이( $F=0.45, p>.05$ )는 없었다. 응답 비율을 살펴보면 '그렇지 않다'고 응답한 비율이 38.4~50.0%로 가장 높았으며, '보통이다'가 19.3~30.5%, '매우 그렇지 않다'의 응답이 18.5~30.7%였다. '그런 편이다'라는 응답은 2.6~6.0%, '매우 그렇다'라는 응답은 0.0~0.7%로 거의 나타나지 않았다. 응답의 평균 점수는 2.01~2.16점으로 중간보다 매우 낮았다.

전체적으로 보았을 때, 유치원과 어린이집 교사 모두 존중받고 있지 않다고 생각하는 것으로 나타났다. 어린이집 교사들이 상대적으로 더욱 낮게 나타났으며, 그나마 조금 높게 나타난 곳은 사립법인 및 사립사인 유치원으로 응답 평균

점수가 2.7~2.8점 정도였다.

〈표 IV-3-2〉 유치원·어린이집 교사로서 사회에서 존중된다

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통이<br>다     | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균   | t/F      |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------|------|----------|
| 기관유형         |                 |                 |              |           |           |          |      |          |
| 유치원          | 8.8             | 35.7            | 36.9         | 15.6      | 3.0       | 100(601) | 2.68 | 14.13*** |
| 어린이집         | 27.3            | 47.0            | 21.1         | 4.3       | 0.3       | 100(906) | 2.03 |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 179.26(4)*** |           |           |          |      |          |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |              |           |           |          |      |          |
| 공립단설         | 10.0            | 38.7            | 36.0         | 12.7      | 2.7       | 100(150) | 2.59 | 2.58**   |
| 공립병설         | 9.3             | 41.7            | 33.1         | 13.2      | 2.6       | 100(151) | 2.58 |          |
| 사립법인         | 6.0             | 32.0            | 34.7         | 24.0      | 3.3       | 100(150) | 2.87 |          |
| 사립사인         | 8.7             | 28.7            | 42.0         | 17.3      | 3.3       | 100(150) | 2.78 |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 15.21(12)    |           |           |          |      |          |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |              |           |           |          |      |          |
| 국공립          | 24.3            | 46.1            | 26.3         | 2.6       | 0.7       | 100(152) | 2.09 | 0.45     |
| 사회복지법인       | 25.8            | 38.4            | 29.8         | 6.0       | 0.0       | 100(151) | 2.16 |          |
| 법인·단체 등      | 23.0            | 43.4            | 28.9         | 4.6       | 0.0       | 100(152) | 2.15 |          |
| 민간           | 30.7            | 43.3            | 21.3         | 4.0       | 0.7       | 100(150) | 2.01 |          |
| 직장           | 18.5            | 47.0            | 30.5         | 3.3       | 0.7       | 100(151) | 2.21 |          |
| 가정           | 26.0            | 50.0            | 19.3         | 4.7       | 0.0       | 100(150) | 2.03 |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 13.86(20)    |           |           |          |      |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 다) 교수 내용, 방법 및 평가방식 선택권에 대한 인식

교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가 방식 등을 선택할 수 있음에 대한 인식 조사 결과는 <표 IV-3-3>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(4)}=107.56$ ,  $p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $t=9.88$ ,  $p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원 교사들과 어린이집 교사들은 '그런 편이다'라고 응답한 비율이 각각 45.5%, 51.2%로 가장 높았으나, 유치원의 경우 '매우 그렇다'가 40.3%로 두 번째

로 높게 나타난 반면, 어린이집 교사는 상대적으로 낮은 18.2%였다. '보통이다'의 응답은 유치원에서 11.3%, 어린이집에서 24.2%로 나타났고, '별로 그렇지 않다'는 유치원 2.3%, 어린이집 5.4%, '전혀 그렇지 않다'는 유치원 0.6%, 어린이집 1.0%였다. 평균 점수의 차이를 살펴보면 유치원 교사의 응답 평균 점수는 4.23점이며 어린이집 평균 점수는 3.80점으로 유치원 교사가 어린이집 교사보다 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가방식 등을 선택할 수 있다고 더 많이 인식하고 있었다.

〈표 IV-3-3〉 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가방식 등을 선택할 수 있다  
단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통이<br>다 | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F     |  |
|--------------|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|----------|-------------------|---------|--|
| 기관유형         |                 |                 |          |           |           |          |                   |         |  |
| 유치원          | 0.6             | 2.3             | 11.3     | 45.5      | 40.3      | 100(601) | 4.23              | 9.88*** |  |
| 어린이집         | 1.0             | 5.4             | 24.2     | 51.2      | 18.2      | 100(906) | 3.80              |         |  |
| $\chi^2(df)$ | 107.56(4)***    |                 |          |           |           |          |                   |         |  |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |          |           |           |          |                   |         |  |
| 공립단설         | 0.0             | 0.7             | 8.7      | 48.7      | 42.0      | 100(150) | 4.32              | 4.15**  |  |
| 공립병설         | 0.7             | 1.3             | 8.6      | 43.0      | 46.4      | 100(151) | 4.33 <sub>a</sub> |         |  |
| 사립법인         | 0.0             | 4.0             | 16.0     | 51.3      | 28.7      | 100(150) | 4.05              |         |  |
| 사립사인         | 0.7             | 3.3             | 14.0     | 47.3      | 34.7      | 100(150) | 4.12 <sub>b</sub> |         |  |
| $\chi^2(df)$ | 15.13(12)       |                 |          |           |           |          |                   |         |  |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |          |           |           |          |                   |         |  |
| 국공립          | 2.0             | 3.9             | 13.8     | 53.3      | 27.0      | 100(152) | 3.99              | 2.95*   |  |
| 사회복지법인       | 0.7             | 6.6             | 19.9     | 49.0      | 23.8      | 100(151) | 3.89              |         |  |
| 법인·단체 등      | 1.3             | 5.3             | 13.2     | 52.0      | 28.3      | 100(152) | 4.01              |         |  |
| 민간           | 1.3             | 4.7             | 19.3     | 54.0      | 20.7      | 100(150) | 3.88              |         |  |
| 직장           | 0.0             | 1.3             | 15.2     | 53.0      | 30.5      | 100(151) | 4.13              |         |  |
| 가정           | 0.7             | 6.0             | 29.3     | 49.3      | 14.7      | 100(150) | 3.71              |         |  |
| $\chi^2(df)$ | 26.51(20)       |                 |          |           |           |          |                   |         |  |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 차이를 살펴보면 응답의 비율 차이는 유의미하지 않았으

나( $\chi^2_{(12)}=15.13, p>.05$ ), 응답 평균 점수의 차이는 유의미하였다( $F=4.15, p<.01$ ). 응답 비율을 살펴보면 '매우 그렇다'는 28.7~46.4%, '그런 편이다'는 43.0~51.3%, '보통이다'는 8.6~16.0%, '별로 그렇지 않다'가 0.7~4.0%, '전혀 그렇지 않다'가 0.0~0.7%였다. 평균 점수는 공립단설 유치원이 4.32점, 공립병설 유치원이 4.33점, 사립법인 유치원은 4.05점, 사립사인 유치원은 4.12점으로 나타났다. 사후검증을 통하여 집단 평균 차이를 확인한 결과를 보면 공립병설 유치원이 사립사인 유치원보다 유의미하게 더 높게 나타난 것을 확인할 수 있었다.

어린이집 설립유형에 따른 응답 비율의 차이 또한 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(20)}=26.51, p>.05$ ). 평균 점수의 차이는 유의미한 것으로 나타났지만 ( $F=2.95, p<.05$ ), 사후분석의 결과 집단 간의 차이가 유의미하게 나타난 결과는 없었다. 응답 비율을 살펴보면 '매우 그렇다'는 14.7~30.5%, '그런 편이다'는 49.0~54.0%, '보통이다'는 13.2~29.3%, '별로 그렇지 않다'가 1.3~6.6%, '전혀 그렇지 않다'가 0.0~2.0%였다.

전체적으로 보았을 때, 유치원과 어린이집 모두 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가 방식 등의 선택의 자율권이 교사들에게 주어지고 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 그 중에서도 공립단설 및 병설 유치원의 경우가 가장 높은 교육활동의 자율성을 보장받고 있다고 인식하고 있었다.

#### 라) 승진 시 직무성과와 근무평가의 공정한 반영에 대한 인식

직무성과와 근무평가가 승진에 공정하게 반영되는지에 대한 유치원과 어린이집 교사의 인식 조사 결과는 <표 IV-3-4>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(4)}=102.85, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $t=10.14, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원 교사들과 어린이집 교사들은 '그런 편이다'라고 응답한 비율이 37.5%, 27.1%로 가장 높았으며, 다음으로 '보통이다'라고 대답한 유치원 교사의 수는 31.3%, 어린이집 교사는 27.0%를 나타냈다. '매우 그렇다'의 응답은 유치원에서 15.4%로 세 번째로 높았고, 어린이집에서는 7.4%로 상대적으로 낮게 나타났으며 '별로 그렇지 않다'는 유치원 11.9%, 어린이집 25.0%로 어린이집이 상대적으로 높았다. '전혀 그렇지 않다'는 유치원 3.8%, 어린이집 13.5%로 나타났다. 평균 점수의 차이를 살펴보면 유치원 교사의 응답 평균 점수는 3.49점이며 어린이집 평균 점수는 2.90점으로 유치원 교사가 어린이집 교사보다 승진 시 직무성과와 근무평가가 공정하게 반영된다고 인식하고 있었다.

〈표 IV-3-4〉 직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통이<br>다     | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F      |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------|-------------------|----------|
| 기관유형         |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 유치원          | 3.8             | 11.9            | 31.3         | 37.5      | 15.4      | 100(601) | 3.49              | 10.14*** |
| 어린이집         | 13.5            | 25.0            | 27.0         | 27.1      | 7.4       | 100(906) | 2.90              |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 102.85(4)*** |           |           |          |                   |          |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 공립단설         | 4.0             | 10.7            | 21.3         | 44.7      | 19.3      | 100(150) | 3.65              | 1.02     |
| 공립병설         | 4.0             | 14.6            | 32.5         | 33.8      | 15.2      | 100(151) | 3.42              |          |
| 사립법인         | 1.3             | 12.7            | 30.7         | 39.3      | 16.0      | 100(150) | 3.56              |          |
| 사립사인         | 4.0             | 8.7             | 30.7         | 41.3      | 15.3      | 100(150) | 3.55              |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 8.03(12)     |           |           |          |                   |          |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 국공립          | 5.3             | 13.8            | 28.3         | 44.1      | 8.6       | 100(152) | 3.37 <sub>a</sub> | 11.39*** |
| 사회복지법인       | 6.6             | 18.5            | 27.2         | 39.1      | 8.6       | 100(151) | 3.25              |          |
| 법인·단체 등      | 9.9             | 15.1            | 33.6         | 32.9      | 8.6       | 100(152) | 3.15              |          |
| 민간           | 11.3            | 20.0            | 23.3         | 34.7      | 10.7      | 100(150) | 3.13 <sub>a</sub> |          |
| 직장           | 0.7             | 7.9             | 34.4         | 36.4      | 20.5      | 100(151) | 3.68 <sub>a</sub> |          |
| 가정           | 16.7            | 30.7            | 28.7         | 19.3      | 4.7       | 100(150) | 2.65 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 66.47(20)*** |           |           |          |                   |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별로 승진 시 직무성과와 근무평가가 공정하게 반영되는지에 대한 인식의 차이를 살펴보면 응답의 비율 차이는 유의미하지 않게 나타났으며 ( $\chi^2_{(12)}=8.03, p>.05$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미하지 않았다( $F=1.02, p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 ‘매우 그렇다’는 15.2~19.3%, ‘그런 편이다’는 33.8~44.7%, ‘보통이다’는 21.3~32.5%, ‘별로 그렇지 않다’가 8.7~14.6%, ‘전혀 그렇지 않다’가 1.3~4.0%로 나타났다. 평균 점수는 3.42~3.65점이었다.

어린이집 설립유형에 따른 직무성과와 근무평가가 승진 시의 공정성에 대한 응답 비율의 차이는 유의미하였으며( $\chi^2_{(20)}=66.47, p<.001$ ), 평균 점수의 차이 또한 유의미한 것으로 나타났다( $F=11.39, p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 직장 어린이

집의 경우 '매우 그렇다'의 응답 비율이 20.5%로 다른 어린이집이 4.7~10.7%인 것에 비해 상대적으로 높았다. '그런 편이다'의 경우 국공립 어린이집이 44.1%로 가장 높았고 사회복지법인이 39.1%, 직장 어린이집이 36.4%, 민간 어린이집이 34.7%, 법인·단체 등 어린이집에서 32.9%로 유사하였으며, 가정 어린이집이 19.3%로 상대적으로 매우 낮은 비율을 보였다. '보통이다'는 23.3~34.4%로 유사하였으며, '별로 그렇지 않다'의 응답에서 가정 어린이집이 30.7%로 가장 높게 나타났고 다음으로 민간 어린이집이 20.0%, 사회복지법인이 18.5%, 법인·단체 등이 15.1%, 국공립이 13.8%, 직장 어린이집이 7.9%로 가장 낮았다. '전혀 그렇지 않다'의 경우에도 가정 어린이집이 16.7%로 가장 높았고 민간 어린이집이 11.3%로 상대적으로 높게 나타났으며 다른 어린이집들은 0.7~9.9%였다. 사후검증을 통하여 집단 평균 차이를 확인한 결과를 보면 국공립 어린이집과 민간 어린이집, 그리고 직장 어린이집이 가정 어린이집보다 유의미하게 더 높았다.

전체적으로 보았을 때, 직무성과와 근무평가가 승진에 공정하게 반영된다는 인식은 유치원과 어린이집에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 유치원의 경우 상대적으로 공정하게 승진한다는 인식이 강한 편이며, 어린이집의 경우에는 직장 어린이집의 경우 유치원보다 더 공정하게 승진을 한다고 인식하고 있는 반면에 가정 어린이집의 경우에는 불공평하다는 인식이 더 강한 것으로 드러났다. 그 외의 어린이집 교사들은 보통 수준으로 공평하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

#### 바) 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여 가능성에 대한 인식

전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경인지에 대한 유치원과 어린이집 교사의 인식 조사 결과는 <표 IV-3-5>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며 ( $\chi^2_{(4)}=43.65, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $t=5.67, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원 교사들과 어린이집 교사들은 '그런 편이다'라고 응답한 비율이 35.7%, 33.5%로 가장 높았으며, 다음으로 '매우 그렇다'라고 대답한 유치원 교사의 수는 33.3%, 어린이집 교사는 24.9%를 나타냈다. '보통이다'의 응답은 유치원에서 19.6%로 나타났고, 어린이집에서는 17.1%였다. '별로 그렇지 않다'는 유치원 7.7%인 반면에 어린이집의 경우 18.1%로 상대적으로 높았으며, '전혀 그렇지 않다'는 유치원 3.8%, 어린이집 6.4%로 나타났다. 평균 점수의 차이를 살펴보면 유치원 교사의 응답 평균 점수는 3.87점이며 어린이집 평균 점수는 3.52점으로 유치원 교사들이 어린이집 교사들에 비해 전문성 제고를 위한 연수, 교

육 및 훈련에 참여할 수 있는 환경이라고 더 높게 인식하고 있었다.

유치원 설립유형별 연수, 교육, 훈련에 참여 가능한 환경에 대한 인식차이를 살펴보면 응답의 비율 차이는 유의미하였으며( $\chi^2_{(12)}=21.09, p<.05$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미한 것으로 나타났다( $F=5.06, p<.01$ ). 응답 비율을 살펴보면 '매우 그렇다'는 공립단설 유치원에서 50.0%의 높은 비율을 보였으며 다음으로 사립법인 유치원이 40.0%, 공립병설 유치원이 39.1%, 사립사인 유치원이 24.0%로 상대적으로 매우 낮은 비율을 보였다. '그런 편이다'는 33.8~40.0%로 유사한 응답의 비율을 보였으며, '보통이다'는 사립사인 유치원이 24.7%, 사립법인 유치원이 16.7%, 공립병설 16.6%, 공립단설 7.3%의 순으로 나타났다. '별로 그렇지 않다'가 2.0~8.7%, '전혀 그렇지 않다'가 0.7~4.7%로 매우 낮았다. 평균 점수를 살펴보면 공립단설 유치원의 평균이 4.37점으로 매우 높았으며, 다음으로 사립법인 유치원이 4.02점, 공립병설 유치원이 3.98점, 그리고 마지막으로 사립사인 유치원이 3.68점으로 가장 낮았다. 사후검증을 통하여 나타난 결과는 사립사인보다 공립병설이 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다.

연수, 교육, 훈련에 참여 가능한 환경에 대한 어린이집 설립유형별 교사의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(20)}=57.20, p<.001$ ). 평균 점수의 차이 또한 유의미하였다( $F=10.92, p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 직장 어린이집과 국공립 어린이집의 경우 '매우 그렇다'의 응답 비율이 각각 45.7%, 40.1%로 다른 어린이집에 비해 높았으며, 사회복지법인인 31.8%, 민간 어린이집은 31.3%, 그리고 법인·단체 등은 27.0%, 마지막으로 가정 어린이집의 경우 18.0%로 매우 낮았다. '그런 편이다'의 경우 30.7~42.4%로 유사하였으며, '보통이다' 응답 또한 13.2~19.7%로 유사하게 나타났다. '별로 그렇지 않다'의 답변에서 가정 어린이집이 23.3%로 가장 높았고 다음으로 민간 어린이집이 14.0%, 법인·단체 등이 11.2%, 사회복지법인이 9.9%, 국공립 5.3%, 직장 어린이집 2.6%였다. '전혀 그렇지 않다'의 경우 2.6~8.7%로 유사하게 나타났다. 평균 차이를 보았을 때, 직장 어린이집이 4.22점으로 가장 높았으며, 국공립 어린이집이 4.03점, 사회복지법인 3.91점, 민간 어린이집 3.77점, 법인·단체 등 3.75점, 가정 어린이집의 경우 3.26점이었다. 사후검증을 통하여 나타난 결과는 국공립, 직장, 민간 어린이집이 가정 어린이집보다 유의미하게 더 높았다.

전체적으로 보았을 때, 연수, 교육, 훈련에 참여 가능한 환경이라고 생각하는 교사들의 인식에는 유치원과 어린이집에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 유치

원 교사들이 전반적으로 연수, 교육, 훈련에 참여하기 좋은 환경이라고 인식하고 있었으며, 특히 공립단설 유치원의 경우 '그런 편이다'와 '매우 그렇다'의 응답이 90%에 이를 정도로 높았다. 어린이집 설립유형에서는 직장 어린이집에서 매우 높은 응답 비율을 보였다. 다른 유치원과 어린이집의 교사들도 전반적으로 좋은 환경이라고 인식하였으나 가정 어린이집의 경우 상대적으로 가장 낮은 인식을 보였다.

〈표 IV-3-5〉 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다  
단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다    | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F      |  |
|--------------|--------------|-----------|------|--------|--------|----------|-------------------|----------|--|
| 기관유형         |              |           |      |        |        |          |                   |          |  |
| 유치원          | 3.8          | 7.7       | 19.6 | 35.7   | 33.3   | 100(601) | 3.87              | 5.67***  |  |
| 어린이집         | 6.4          | 18.1      | 17.1 | 33.5   | 24.9   | 100(906) | 3.52              |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 43.65(4)***  |           |      |        |        |          |                   |          |  |
| 유치원 설립유형     |              |           |      |        |        |          |                   |          |  |
| 공립단설         | 0.7          | 2.0       | 7.3  | 40.0   | 50.0   | 100(150) | 4.37              | 5.06**   |  |
| 공립병설         | 3.3          | 7.3       | 16.6 | 33.8   | 39.1   | 100(151) | 3.98 <sub>a</sub> |          |  |
| 사립법인         | 2.7          | 6.7       | 16.7 | 34.0   | 40.0   | 100(150) | 4.02              |          |  |
| 사립사인         | 4.7          | 8.7       | 24.7 | 38.0   | 24.0   | 100(150) | 3.68 <sub>b</sub> |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 21.09(12)*   |           |      |        |        |          |                   |          |  |
| 어린이집 설립유형    |              |           |      |        |        |          |                   |          |  |
| 국공립          | 3.9          | 5.3       | 14.5 | 36.2   | 40.1   | 100(152) | 4.03 <sub>a</sub> | 10.92*** |  |
| 사회복지법인       | 2.6          | 9.9       | 13.2 | 42.4   | 31.8   | 100(151) | 3.91              |          |  |
| 법인·단체 등      | 3.3          | 11.2      | 19.7 | 38.8   | 27.0   | 100(152) | 3.75              |          |  |
| 민간           | 4.0          | 14.0      | 14.7 | 36.0   | 31.3   | 100(150) | 3.77 <sub>a</sub> |          |  |
| 직장           | 2.6          | 2.6       | 10.6 | 38.4   | 45.7   | 100(151) | 4.22              |          |  |
| 가정           | 8.7          | 23.3      | 19.3 | 30.7   | 18.0   | 100(150) | 3.26 <sub>b</sub> |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 57.20(20)*** |           |      |        |        |          |                   |          |  |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

사) 자기계발을 할 여유 시간에 대한 인식

자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있는지에 대한 교사의 응답을

조사한 결과는 <표 IV-3-6>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(4)}=107.91, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $F=10.50, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원 교사들의 응답은 넓게 분포되어 있었으며 높은 비율의 순으로 '그런 편이다'가 26.5%, '보통이다'가 25.8%, '별로 그렇지 않다' 20.7%, '매우 그렇다' 16.3%, '전혀 그렇지 않다' 10.7%로 나타났다. 어린이집의 경우 부정적인 답변이 보다 많이 나타난 것을 확인할 수 있었다. 어린이집에서 가장 많이 나타난 응답 순으로 확인해보면 '별로 그렇지 않다'가 30.5%, '전혀 그렇지 않다' 25.8%, '보통이다' 19.1%, '그런 편이다' 17.9%, '매우 그렇다'가 6.6%였다. 평균 점수의 차이를 살펴보면 유치원 교사의 응답 평균 점수는 3.17점이며 어린이집 평균 점수는 2.49점으로 유치원 교사들이 어린이집 교사들에 비해 자기계발을 위해 시간을 쓸 여유가 있다고 인식하고 있었다.

유치원 설립유형별 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있는지에 대한 인식 차이를 살펴보면 응답의 비율 차이는 유의미하였으며( $\chi^2_{(12)}=33.30, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미한 것으로 나타났다( $F=9.19, p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 '매우 그렇다'는 공립단설 유치원에서 26.7%의 높은 비율을 보였으며 다음으로 공립병설 유치원이 21.9%, 사립법인 유치원이 13.3%, 사립사인 유치원이 9.3%로 상대적으로 매우 낮은 비율을 보였다. '그런 편이다'는 공립병설 유치원이 31.1%, 사립법인 유치원이 26.0%, 공립단설 22.0%, 사립사인 21.3%의 순으로 나타났다. '보통이다'는 사립사인 유치원이 31.3%, 공립단설이 26.7%, 사립법인 유치원 26.0%, 공립병설 21.2%의 순이었다. '별로 그렇지 않다'는 17.9~26.0%의 비율을 보였으며, '전혀 그렇지 않다'는 사립사인 유치원에서 상대적으로 높은 14.7%를 보였으며 다른 유치원들은 6.0~8.7%로 나타났다. 평균 점수를 살펴보면 공립단설 유치원의 평균이 3.45점으로 높게 나타났으며, 다음으로 공립병설 유치원이 3.41점, 사립법인 유치원이 3.09점, 그리고 마지막으로 사립사인 유치원이 2.87점으로 가장 낮았다. 사후검증을 통해 유의미한 차이를 검증한 결과 사립사인보다 공립병설 유치원이 유의미하게 더 높았다.

자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있는지에 대한 어린이집 설립유형별 교사의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(20)}=35.12, p<.05$ ), 평균 점수의 차이 또한 유의미하였다( $F=5.97, p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율이 가정 어린이집에서

30.0%의 비율로 가장 높았으며 법인·단체 등이 23.7%, 민간 어린이집에서 23.3%, 사회복지법인 14.6%, 국공립 13.2%, 직장 어린이집 10.6%였다. '별로 그렇지 않다'에서는 가정 어린이집이 34.0%로 가장 높았으며 다른 어린이집의 경우 22.4~27.3%였다. '보통이다'라고 응답한 비율을 살펴보면 사회복지법인이 31.8%, 국공립 어린이집이 28.9%, 직장 어린이집 28.5%, 법인·단체 등 26.3%, 민간 어린이집 19.3%, 가정 어린이집 16.7%였다. '그런 편이다'라는 응답에서 높은 비율의 순으로 살펴보면 직장 어린이집이 27.8%로 가장 높았고, 국공립 어린이집이 24.3%로 두 번째로 높았다. 다음으로는 민간 어린이집 21.3%, 사회복지법인 19.2%, 법인·단체 등 19.1%, 가정 어린이집 14.7%였다. '매우 그렇다'라는 응답은 국공립 어린이집이 11.2%로 가장 높았으며 다른 어린이집들은 3.9~8.7%로 유사하였다. 평균차이를 보았을 때, 직장 어린이집이 2.99점으로 가장 높았으며, 국공립 어린이집이 2.98점, 사회복지법인 2.81점, 민간 어린이집 2.65점, 법인·단체 등 2.53점, 가정 어린이집의 경우 2.30점이었다. 사후검증을 통하여 나타난 결과는 국공립, 민간 어린이집이 가정 어린이집보다 유의미하게 더 높았다.

전체적으로 보았을 때, 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있는 환경이라고 생각하는 교사 인식에는 유치원과 어린이집에서 차이가 있었다. 유치원 교사들 중 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들은 상대적으로 높은 비율로 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있는 환경이라고 인식하고 있었다. 사립법인 유치원과 국공립 어린이집, 직장 어린이집의 경우 보통 수준이라고 생각하고 있었으며, 사립사인 유치원을 포함한 사회복지법인, 법인·단체 등, 민간 어린이집, 가정 어린이집 등에서는 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-6〉 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다    | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균   | t/F      |  |
|--------------|--------------|-----------|------|--------|--------|----------|------|----------|--|
| 기관유형         |              |           |      |        |        |          |      |          |  |
| 유치원          | 10.7         | 20.7      | 25.8 | 26.5   | 16.3   | 100(601) | 3.17 | 10.50*** |  |
| 어린이집         | 25.8         | 30.5      | 19.1 | 17.9   | 6.6    | 100(906) | 2.49 |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 107.91(4)*** |           |      |        |        |          |      |          |  |
| 유치원 설립유형     |              |           |      |        |        |          |      |          |  |
| 공립단설         | 6.0          | 18.7      | 26.7 | 22.0   | 26.7   | 100(150) | 3.45 |          |  |

(표 IV-3-6 계속)

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통이<br>다     | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F     |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------|-------------------|---------|
| 공립병설         | 7.9             | 17.9            | 21.2         | 31.1      | 21.9      | 100(151) | 3.41 <sub>a</sub> | 9.19*** |
| 사립법인         | 8.7             | 26.0            | 26.0         | 26.0      | 13.3      | 100(150) | 3.09              |         |
| 사립사인         | 14.7            | 23.3            | 31.3         | 21.3      | 9.3       | 100(150) | 2.87 <sub>b</sub> |         |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 33.30(12)*** |           |           |          |                   |         |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |              |           |           |          |                   |         |
| 국공립          | 13.2            | 22.4            | 28.9         | 24.3      | 11.2      | 100(152) | 2.98 <sub>a</sub> | 5.97*** |
| 사회복지법인       | 14.6            | 25.8            | 31.8         | 19.2      | 8.6       | 100(151) | 2.81              |         |
| 법인·단체 등      | 23.7            | 27.0            | 26.3         | 19.1      | 3.9       | 100(152) | 2.53              |         |
| 민간           | 23.3            | 27.3            | 19.3         | 21.3      | 8.7       | 100(150) | 2.65 <sub>a</sub> |         |
| 직장           | 10.6            | 24.5            | 28.5         | 27.8      | 8.6       | 100(151) | 2.99              |         |
| 가정           | 30.0            | 34.0            | 16.7         | 14.7      | 4.7       | 100(150) | 2.30 <sub>b</sub> |         |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 35.12(20)*   |           |           |          |                   |         |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 연수

### 가) 연수 수료 실태

유치원 및 어린이집 교사들의 연수 수료 여부에 대한 조사 결과는 <표 IV-3-7>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(1)}=87.39, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원의 경우 연수를 수료한 교사들이 89.9%였으며, 어린이집의 경우 69.4%만이 연수를 받은 것으로 나타났다.

유치원 설립유형별로 연수 수료 여부를 확인해본 결과, 비율의 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(3)}=19.02, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 사립사인 유치원의 경우 가장 낮은 비율인 83.3%였으며, 다른 유치원들은 91.3~96.7%의 유사한 비율을 보였다.

어린이집 설립유형별 연수 수료 여부의 차이를 확인해본 결과 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(6)}=17.73, p<.01$ ). 직장 어린이집의 경우 90.7%로 가장 높은 수료 여부를 보였으며, 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등의 어린이집 교사들은 82.2~83.6%의 수료 비율을 보였다. 민간 어린이집 교사는 71.3%, 가정 어린이집

은 64.7%로 상대적으로 낮았다.

전반적으로 살펴보면 유치원 중 세 유형(공립단설, 공립병설, 사립법인)과 직장 어린이집의 경우 90% 이상의 연수 수료 비율을 보였다. 다음으로는 사립사인 유치원과 세 유형의 어린이집(국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등)이 약 80%의 연수 수료 비율을 보였으며, 민간 어린이집 71.3%, 가정 어린이집 64.7%의 순으로 교사들의 연수 수료가 비교적 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-3-7> 연수 수료 여부(2014년 기준)

| 구분           | 단위: %(명) |             |          |
|--------------|----------|-------------|----------|
|              | 아니오      | 예           | 계(수)     |
| 기관유형         |          |             |          |
| 유치원          | 10.1     | 89.9        | 100(601) |
| 어린이집         | 30.6     | 69.4        | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |          | 87.39(1)*** |          |
| 유치원 설립유형     |          |             |          |
| 공립단설         | 3.3      | 96.7        | 100(150) |
| 공립병설         | 5.3      | 94.7        | 100(151) |
| 사립법인         | 8.7      | 91.3        | 100(150) |
| 사립사인         | 16.7     | 83.3        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |          | 19.02(3)*** |          |
| 어린이집 설립유형    |          |             |          |
| 국공립          | 16.4     | 83.6        | 100(152) |
| 사회복지법인       | 17.2     | 82.8        | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 17.8     | 82.2        | 100(152) |
| 민간           | 28.7     | 71.3        | 100(150) |
| 직장           | 9.3      | 90.7        | 100(151) |
| 가정           | 35.3     | 64.7        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |          | 17.73(5)**  |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 나) 연수 미수료 이유

앞서 제시한 응답에서 연수를 받지 못한 교사들에게 그 이유에 대하여 조사하였다. 그 결과는 <표 IV-3-8>과 같다. 유치원과 어린이집 교사들의 응답을 비교해보면 가장 높은 비율부터 낮은 비율까지 순서는 두 기관에서 동일하였다.

유치원과 어린이집에서 '낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서'가 34.1%, 33.2%로 가장 높았으며, 다음으로 '대체교사를 구하기 어려워서'가 유치원에서 20.2%, 어린이집에서 26.1%로 나타났다. 다음으로 '연수에 대한 정보를 얻지 못해서'가 유치원에서 17.0%, 어린이집에서 24.9%였으며, 다음으로 '일상적인 교육활동으로 너무 피곤하기 때문에'가 유치원 16.1%, 어린이집 13.3%였다. '교사 자신의 육아문제가 해결이 안 되어서'라는 응답은 유치원과 어린이집 모두에서 8.8%의 비율을 보였으며, '비용이 부담스러워서'라는 응답은 유치원에서 2.7%, 어린이집에서 5.5%, 그리고 마지막으로 '연수내용이 마음에 들지 않아서'가 유치원 0.4%, 어린이집 0.8%로 나타났다. 기타 응답의 비율로는 유치원이 48.7%, 어린이집이 48.3%로 기존에 이미 수강해서, 연수하는 지역이 너무 멀어서 등이 있었다.

유치원 설립유형별 응답을 살펴보면 공립단설(5명)과 공립병설(8명) 유치원의 경우 적은 인원만이 연수에 참석하지 못했으며 대부분의 이유도 기타로 나타난 것을 확인할 수 있었다. 사립법인 및 사립사인 유치원의 경우에는 '낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서'라는 응답이 30.8%, 48.0%로 나타났다. 또한 두 번째가 '대체교사를 구하기 어려워서'라는 응답이 나왔다. '연수에 대한 정보를 얻지 못해서'라는 응답은 사립법인 유치원에서 15.4%였으며, 사립사인 유치원에서 24.0%의 응답률을 보였다. 사립사인 유치원에서 '일상적인 교육활동으로 너무 피곤하기 때문에'라는 응답도 24.0%의 비율을 보였다. 다른 응답들은 10.0% 미만으로 몇 가지 응답이 있었으며, 기타 응답으로 사립법인 유치원에서 53.8%, 사립사인 유치원에서 28.0%의 응답이 있었다.

어린이집 설립유형별 연수에 참여하지 못한 이유를 살펴보면 전반적으로 크게 '낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서(16.0~39.6%)'와 '대체교사를 구하기 어려워서(15.4~32.1%)', '연수에 대한 정보를 얻지 못해서(8.0~28.3%)'의 응답이 각각의 어린이집에서 상위 세 가지 응답으로 나타났다. 특이한 점을 살펴본다면 직장 어린이집(28.6%)과 국공립 어린이집(20.0%)의 교사들은 앞선 세 가지 이유보다 '일상적인 교육활동으로 너무 피곤하기 때문에' 연수에 참석하지 못했다는 이유가 가장 많았다.

전반적으로 보았을 때, 유치원과 모든 유형의 어린이집에서 교사연수에 참석하지 못한 이유가 업무 때문에 시간을 내기 힘들거나 자신을 대체할 교사를 구하기 어려워서, 그리고 연수 정보를 얻지 못한 이유로 보인다. 하지만 공립병설

및 공립단설 유치원의 경우 업무와 관련된 상황이 아닌 개인적 상황에 의하여 참석하지 못한 것으로 나타났다. 또한 국공립 어린이집과 직장 어린이집 교사들의 경우 참석하지 못한 이유 중 가장 큰 이유는 개인의 신체적 상황 때문이라고 응답하였기에 업무관련 상황과는 조금 다른 모습을 보였다.

〈표 IV-3-8〉 연수를 받지 못한 이유(중복응답)

단위: %(명)

| 구분               | 기타    | 낮시간에 실시되는 교사연수 참석 불가능 | 대체 교사를 구하기 어려워서 | 연수에 대한 정보를 얻지 못해서 | 일상적인 교육 활동으로 인한 피곤 | 교사 자신의 육아 문제가 해결이 안되어서 | 비용이 부담스러워서 | 연수 내용 불만족 | 계(수)     |
|------------------|-------|-----------------------|-----------------|-------------------|--------------------|------------------------|------------|-----------|----------|
| <b>기관유형</b>      |       |                       |                 |                   |                    |                        |            |           |          |
| 유치원              | 48.7  | 34.1                  | 20.2            | 17.0              | 16.1               | 8.8                    | 2.7        | 0.4       | 100( 51) |
| 어린이집             | 48.3  | 33.2                  | 26.1            | 24.9              | 13.3               | 8.8                    | 5.5        | 0.8       | 100(188) |
| <b>유치원 설립유형</b>  |       |                       |                 |                   |                    |                        |            |           |          |
| 공립단설             | 80.0  | 0.0                   | 0.0             | 0.0               | 0.0                | 20.0                   | 0.0        | 0.0       | 100( 5)  |
| 공립병설             | 100.0 | 0.0                   | 0.0             | 0.0               | 0.0                | 12.5                   | 0.0        | 0.0       | 100( 8)  |
| 사립법인             | 53.8  | 30.8                  | 23.1            | 15.4              | 0.0                | 0.0                    | 0.0        | 7.7       | 100( 13) |
| 사립사인             | 28.0  | 48.0                  | 28.0            | 24.0              | 24.0               | 8.0                    | 4.0        | 0.0       | 100( 25) |
| <b>어린이집 설립유형</b> |       |                       |                 |                   |                    |                        |            |           |          |
| 국공립              | 64.0  | 16.0                  | 16.0            | 8.0               | 20.0               | 4.0                    | 0.0        | 0.0       | 100( 25) |
| 사회복지법인           | 61.5  | 26.9                  | 15.4            | 11.5              | 11.5               | 7.7                    | 0.0        | 3.8       | 100( 26) |
| 법인·단체 등          | 44.4  | 25.9                  | 22.2            | 22.2              | 14.8               | 7.4                    | 3.7        | 0.0       | 100( 27) |
| 민간               | 55.8  | 23.3                  | 16.3            | 20.9              | 16.3               | 4.7                    | 2.3        | 2.3       | 100( 43) |
| 직장               | 42.9  | 21.4                  | 21.4            | 14.3              | 28.6               | 7.1                    | 7.1        | 7.1       | 100( 14) |
| 가정               | 43.4  | 39.6                  | 32.1            | 28.3              | 11.3               | 11.3                   | 7.5        | 0.0       | 100( 53) |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

나. 근무여건 개선 및 생활보장 요구권

1) 급여

가) (월)총급여액

근무여건 개선 및 생활보장 요구권에 대하여 확인하기 위하여 첫 번째로 총 급여(월)에 대한 조사를 하였다. 그 결과는 <표 IV-3-9>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 평균 월 총급여에서 유의미한 차이가 나타났다( $t=30.45, p<.001$ ). 유치원 교사의 월 총급여를 살펴보면 301만원 이상이 21.2%, 251-300만원이 13.8%, 201-250만원 24.1%, 151-200만원 31.5%, 101-150만원 8.7%, 100만원 미만이 0.7%였다. 반면, 어린이집의 경우 301만원 이상이 0.0%, 251-300만원이 1.3%, 201-250만원 6.1%, 151-200만원 30.0%, 101-150만원 61.5%, 100만원 미만이 1.2%였다. 평균 월 총급여의 차이를 살펴보면 유치원의 경우 약 248만원이며 어린이집 평균은 약 145만원으로 103만원 정도의 월 총급여 평균 차이가 있었다.

<표 IV-3-9> (월)총급여액

| 구분        | 100      | 101       | 151       | 201       | 251       | 301      | 계(수)     | 평균                        | t/F       |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|---------------------------|-----------|
|           | 만원<br>미만 | 150<br>만원 | 200<br>만원 | 250<br>만원 | 300<br>만원 | 만원<br>이상 |          |                           |           |
| 기관유형      |          |           |           |           |           |          |          |                           |           |
| 유치원       | 0.7      | 8.7       | 31.5      | 24.1      | 13.8      | 21.2     | 100(601) | 2,478,973.42              | 30.45***  |
| 어린이집      | 1.2      | 61.5      | 30.0      | 6.1       | 1.3       | 0.0      | 100(906) | 1,451,006.65              |           |
| 유치원 설립유형  |          |           |           |           |           |          |          |                           |           |
| 공립단설      | 2.0      | 0.0       | 6.7       | 24.7      | 18.0      | 48.7     | 100(150) | 3,100,837.29 <sub>a</sub> | 114.33*** |
| 공립병설      | 0.7      | 1.3       | 12.6      | 23.8      | 23.2      | 38.4     | 100(151) | 2,995,239.65 <sub>a</sub> |           |
| 사립법인      | 0.0      | 10.7      | 40.7      | 34.7      | 14.0      | 0.0      | 100(150) | 2,055,546.83 <sub>b</sub> |           |
| 사립사인      | 0.7      | 18.0      | 54.7      | 22.7      | 2.0       | 2.0      | 100(150) | 1,879,993.16 <sub>b</sub> |           |
| 어린이집 설립유형 |          |           |           |           |           |          |          |                           |           |
| 국공립       | 0.0      | 3.9       | 52.6      | 36.2      | 7.2       | 0.0      | 100(152) | 2,014,346.45 <sub>a</sub> | 117.61*** |
| 사회복지법인    | 0.0      | 4.0       | 49.0      | 38.4      | 7.9       | 0.7      | 100(151) | 2,051,280.66 <sub>a</sub> |           |
| 법인·단체 등   | 0.0      | 7.2       | 52.6      | 34.2      | 5.9       | 0.0      | 100(152) | 1,981,502.43 <sub>a</sub> |           |
| 민간        | 1.3      | 57.3      | 37.3      | 4.0       | 0.0       | 0.0      | 100(150) | 1,477,400.40 <sub>b</sub> |           |

단위: %(명), 원

(표 IV-3-9 계속)

| 구분 | 100      | 101       | 151       | 201       | 251       | 301       | 계(수)     | 평균                        | t/F       |
|----|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|---------------------------|-----------|
|    | 만원<br>미만 | 150<br>만원 | 200<br>만원 | 250<br>만원 | 300<br>만원 | 301<br>이상 |          |                           |           |
| 직장 | 0.0      | 6.6       | 39.1      | 46.4      | 7.3       | 0.7       | 100(151) | 2,065,777.25 <sub>a</sub> | 117.61*** |
| 가정 | 1.3      | 77.3      | 20.7      | 0.0       | 0.7       | 0.0       | 100(150) | 1,299,915.07 <sub>c</sub> |           |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b, c 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 월 총급여를 비교해 본 결과로는 평균 월 총급여에서 유의미한 차이가 나타났다( $F=114.33$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과 공립단설 및 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원보다 유의미하게 평균 월 총급여가 높았다. 응답 비율을 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 301만원 이상이 48.7%, 251-300만원이 18.0%, 201-250만원 24.7%, 151-200만원 6.7%, 101-150만원 0.0%, 100만원 미만이 2.0%였다. 공립병설 유치원의 경우 301만원 이상이 38.4%, 251-300만원이 23.2%, 201-250만원 23.8%, 151-200만원 12.6%, 101-150만원 1.3%, 100만원 미만이 0.7%였다. 사립법인 유치원의 경우 301만원 이상의 응답은 없었으며, 251-300만원이 14.0%, 201-250만원 34.7%, 151-200만원 40.7%, 101-150만원 10.7%, 100만원 미만은 없었다. 사립사인 유치원의 경우 301만원 이상이 2.0%, 251-300만원이 2.0%, 201-250만원 22.7%, 151-200만원 54.7%, 101-150만원 18.0%, 100만원 미만이 0.7%로 나타났다. 평균 월 총급여의 차이는 공립단설 유치원이 약 310만원, 공립병설 유치원이 약 299만원, 사립법인 유치원이 205만원, 사립사인 유치원이 약 188만원으로 나타나 공립 유치원 교사의 월 봉급액이 사립 유치원 교사보다 높았다.

어린이집 설립유형별 월 총급여를 비교해 본 결과로는 평균 월 총급여에서 유의미한 차이가 나타났다( $F=117.61$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과로는 평균 월 총급여가 가정 어린이집(130만원)에서 가장 낮고, 다음으로 민간 어린이집(148만원)이었으며 다른 어린이집들은 약 200만원의 평균 월 총급여를 받는 것으로 나타났다. 응답 비율을 살펴보면 국공립 어린이집의 경우 301만원 이상 응답은 없었으며, 251-300만원이 7.2%, 201-250만원 36.2%, 151-200만원 52.6%, 101-150만원 3.9%, 100만원 미만이 0.0%였다. 사회복지법인 어린이집의 경우 301만원 이상이 0.7%, 251-300만원이 7.9%, 201-250만원 38.4%, 151-200만원 49.0%, 101-150만원

4.0%, 100만원 미만이 0.0%로 나타났다. 법인·단체 등의 경우 301만원 이상의 응답은 없었으며, 251-300만원이 5.9%, 201-250만원 34.2%, 151-200만원 52.6%, 101-150만원 7.2%, 100만원 미만은 없었다. 민간 어린이집의 경우 301만원 이상과 251-300만원의 응답은 없는 것으로 나타났으며, 201-250만원 4.0%, 151-200만원 37.3%, 101-150만원 57.3%, 100만원 미만이 1.3%였다. 직장 어린이집의 경우 301만원 이상의 응답은 0.7%, 251-300만원이 7.3%, 201-250만원 46.4%, 151-200만원 39.1%, 101-150만원 6.6%, 100만원 미만은 없었다.

마지막으로 가정 어린이집의 경우 301만원 이상의 응답은 없었으며, 251-300만원이 0.7%, 201-250만원 0.0%, 151-200만원 20.7%, 101-150만원 77.3%, 100만원 미만은 1.3%로 나타났다. 평균 월 총급여의 차이는 국공립 어린이집이 약 201만원, 사회복지법인 어린이집이 약 205만원, 법인·단체 등 어린이집이 약 198만원, 민간 어린이집이 약 148만원, 직장 어린이집은 약 207만원, 가정 어린이집의 경우 약 130만원으로 민간과 가정 어린이집에서 근무하는 교사의 월 총급여가 국공립이나 직장 등 다른 어린이집에서 근무하는 교사보다 많이 낮았다.

전체적으로 보았을 때 유치원과 어린이집의 월 총급여는 100만원 이상의 차이가 나는 것을 확인할 수 있었으며, 또한 유치원 설립유형에 따른 차이에서도 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원에 비해 100만원 정도의 임금이 더 높았다. 가장 낮은 월 총급여를 받는 곳은 민간 어린이집과 가정 어린이집 교사로 148만원, 130만원 정도였으며 이러한 금액은 급여가 가장 높은 공립단설 유치원과 150만원 이상의 차이가 났다.

#### 나) (월)기본급

두 번째로 기본급(월)에 대한 조사를 하였다. 그 결과는 <표 IV-3-10>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 평균 월 기본급에서 유의미한 차이가 나타났다( $t=27.06$ ,  $p<.001$ ). 유치원 교사의 월 기본급을 살펴보면 301만원 이상이 13.8%, 251-300만원이 10.9%, 201-250만원 14.6%, 151-200만원 30.7%, 101-150만원 28.2%, 100만원 미만이 1.8%였다. 어린이집의 경우 301만원 이상이 0.0%, 251-300만원이 0.5%, 201-250만원 2.5%, 151-200만원 11.2%, 101-150만원 82.8%, 100만원 미만이 3.0%였다. 평균 기본급의 차이를 살펴보면 유치원의 경우 약 210만원이며 어린이집 평균은 약 127만원으로 70만원 정도의 월 기본급에서 차이가 났다.

유치원 설립유형별 월 기본급을 비교해 본 결과, 평균 월 기본급에서 유의미

한 차이를 보였다( $F=98.15, p<.001$ ). 사후검증 결과, 공립과 사립 교사의 월 기본급에서 차이가 있었으며 공립이 사립보다 평균 월 기본급이 높았다. 응답 비율을 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 301만원 이상이 35.3%, 251-300만원이 16.0%, 201-250만원 18.7%, 151-200만원 25.3%, 101-150만원 2.0%, 100만원 미만이 2.7%로 나타났다. 공립병설 유치원의 경우 301만원 이상이 25.8%, 251-300만원이 18.5%, 201-250만원 20.5%, 151-200만원 25.8%, 101-150만원 6.6%, 100만원 미만이 2.6%였다. 사립법인 유치원의 경우 301만원 이상의 응답은 없었으며, 251-300만원이 2.7%, 201-250만원 16.7%, 151-200만원 41.3%, 101-150만원 38.0%, 100만원 미만은 1.3%로 나타났다. 사립사인 유치원의 경우 301만원 이상은 없었으며, 251-300만원이 2.7%, 201-250만원 6.7%, 151-200만원 35.3%, 101-150만원 54.7%, 100만원 미만이 0.7%로 나타났다. 평균 월 기본급의 차이는 공립단설 유치원이 약 268만원, 공립병설 유치원이 약 256만원, 사립법인 유치원이 169만원, 사립사인 유치원이 약 157만원이었다.

어린이집 설립유형별 월 기본급을 비교해 본 결과, 유의미한 차이가 있었다( $F=166.03, p<.001$ ). 사후검증 결과로는 민간과 가정 어린이집이 다른 유형의 어린이집과 차이를 보여 평균 월 기본급이 낮았다.

응답 비율을 살펴보면 국공립 어린이집의 경우 301만원 이상 응답은 없었으며, 251-300만원이 1.3%, 201-250만원 18.4%, 151-200만원 65.1%, 101-150만원 15.1%, 100만원 미만이 0.0%였다. 사회복지법인 어린이집의 경우 301만원 이상이 0.7%, 251-300만원이 2.0%, 201-250만원 22.5%, 151-200만원 58.3%, 101-150만원 15.9%, 100만원 미만이 0.7%로 나타났다. 법인·단체 등의 경우 301만원 이상과 251-300만원의 응답은 없었으며, 201-250만원 16.4%, 151-200만원 57.9%, 101-150만원 24.3%, 100만원 미만은 1.3%였다. 민간 어린이집의 경우 301만원 이상과 251-300만원의 응답은 없었으며, 201-250만원 0.7%, 151-200만원 8.0%, 101-150만원 88.0%, 100만원 미만이 3.3%로 나타났다. 직장 어린이집의 경우 301만원 이상의 응답은 0.0%, 251-300만원이 0.7%, 201-250만원 11.3%, 151-200만원 61.6%, 101-150만원 26.5%, 100만원 미만은 없었다. 마지막으로 가정 어린이집의 경우 301만원 이상의 응답은 없었으며, 251-300만원이 0.7%, 201-250만원 0.0%, 151-200만원 1.3%, 101-150만원 94.7%, 100만원 미만은 3.3%로 나타났다.

평균 월 기본급의 차이는 국공립 어린이집이 약 180만원, 사회복지법인 어린이집이 약 182만원, 법인·단체 등 어린이집이 약 173만원, 민간 어린이집이 약

125만원, 직장 어린이집은 약 172만원, 가정 어린이집의 경우 약 116만원이었다.

전체적으로 보았을 때 유치원과 어린이집의 월 기본급은 70만원 이상의 차이가 있었으며, 또한 유치원 설립유형에 따른 차이에서도 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원에 비해 90만원 이상 더 높았다. 가장 낮은 월 기본급을 받는 곳은 민간 어린이집과 가정 어린이집 교사들이며 125만원, 116만원 정도였다. 이러한 금액은 가장 많은 공립단설 유치원과 140만원 이상의 급여 차이를 보이는 것으로 교사 처우에 있어서 가장 먼저 거론되는 급여 체계를 재고해야 할 필요성을 보여준다.

〈표 IV-3-10〉 (월)기본급

단위: %(명), 원

| 구분               | 100<br>만원<br>미만 | 101<br>150<br>만원 | 151<br>200<br>만원 | 201<br>250<br>만원 | 251<br>300<br>만원 | 301<br>만원<br>이상 | 계(수)     | 평균                        | t/F       |
|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|----------|---------------------------|-----------|
| <b>기관유형</b>      |                 |                  |                  |                  |                  |                 |          |                           |           |
| 유치원              | 1.8             | 28.2             | 30.7             | 14.6             | 10.9             | 13.8            | 100(601) | 2,099,852.15              | 27.06***  |
| 어린이집             | 3.0             | 82.8             | 11.2             | 2.5              | 0.5              | 0.0             | 100(906) | 1,269,952.19              |           |
| <b>유치원 설립유형</b>  |                 |                  |                  |                  |                  |                 |          |                           |           |
| 공립단설             | 2.7             | 2.0              | 25.3             | 18.7             | 16.0             | 35.3            | 100(150) | 2,684,010.96 <sub>a</sub> | 98.15***  |
| 공립병설             | 2.6             | 6.6              | 25.8             | 20.5             | 18.5             | 25.8            | 100(151) | 2,558,837.20 <sub>a</sub> |           |
| 사립법인             | 1.3             | 38.0             | 41.3             | 16.7             | 2.7              | 0.0             | 100(150) | 1,691,988.59 <sub>b</sub> |           |
| 사립사인             | 0.7             | 54.7             | 35.3             | 6.7              | 2.7              | 0.0             | 100(150) | 1,570,538.73 <sub>b</sub> |           |
| <b>어린이집 설립유형</b> |                 |                  |                  |                  |                  |                 |          |                           |           |
| 국공립              | 0.0             | 15.1             | 65.1             | 18.4             | 1.3              | 0.0             | 100(152) | 1,804,630.21 <sub>a</sub> | 166.03*** |
| 사회복지법인           | 0.7             | 15.9             | 58.3             | 22.5             | 2.0              | 0.7             | 100(151) | 1,822,929.54 <sub>a</sub> |           |
| 법인·단체 등          | 1.3             | 24.3             | 57.9             | 16.4             | 0.0              | 0.0             | 100(152) | 1,725,714.88 <sub>a</sub> |           |
| 민간               | 3.3             | 88.0             | 8.0              | 0.7              | 0.0              | 0.0             | 100(150) | 1,254,295.47 <sub>b</sub> |           |
| 직장               | 0.0             | 26.5             | 61.6             | 11.3             | 0.7              | 0.0             | 100(151) | 1,718,815.08 <sub>a</sub> |           |
| 가정               | 3.3             | 94.7             | 1.3              | 0.0              | 0.7              | 0.0             | 100(150) | 1,159,183.67 <sub>b</sub> |           |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

다) (월)제반수당

세 번째로 월 제반수당에 대한 조사를 하였다. 그 결과는 <표 IV-3-11>과 같

다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 평균 월 제반수당에서 유의미하게 차이가 나타났다( $t=13.44$ ,  $p<.001$ ). 유치원 교사의 월 제반수당을 살펴보면 50만원 이상이 31.9%, 40-49만원이 8.4%, 30-39만원 10.5%, 20-29만원 14.6%, 10-19만원 15.1%, 10만원 미만이 10.0%, 0원이 9.5%로 나타났다. 반면, 어린이집의 경우 50만원 이상이 6.7%, 40-49만원이 11.8%, 30-39만원 11.1%, 20-29만원 6.6%, 10-19만원 18.2%, 10만원 미만이 28.9%, 0원이 16.7%였다. 평균 제반수당의 차이를 살펴보면 유치원의 경우 약 38만원이며 어린이집 평균은 약 18만원으로 20만원 정도의 월 제반수당에서 차이를 보였다.

〈표 IV-3-11〉 (월)제반수당(총급여액-기본급)

단위: %(명), 원

| 구분        | 0원   | 10만원미만 | 10-19만원 | 20-29만원 | 30-39만원 | 40-49만원 | 50만원이상 | 계(수)     | 평균                      | t/F      |
|-----------|------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|----------|-------------------------|----------|
| 기관유형      |      |        |         |         |         |         |        |          |                         |          |
| 유치원       | 9.5  | 10.0   | 15.1    | 14.6    | 10.5    | 8.4     | 31.9   | 100(601) | 379,184.92              | 13.44*** |
| 어린이집      | 16.7 | 28.9   | 18.2    | 6.6     | 11.1    | 11.8    | 6.7    | 100(906) | 184,838.01              |          |
| 유치원 설립유형  |      |        |         |         |         |         |        |          |                         |          |
| 공립단설      | 7.3  | 7.3    | 10.7    | 20.7    | 16.0    | 6.0     | 32.0   | 100(150) | 416,959.63              |          |
| 공립병설      | 9.3  | 9.3    | 19.9    | 13.2    | 11.9    | 4.6     | 31.8   | 100(151) | 436,468.66 <sub>a</sub> | 5.45**   |
| 사립법인      | 9.3  | 4.7    | 12.0    | 13.3    | 9.3     | 15.3    | 36.0   | 100(150) | 363,558.24              |          |
| 사립사인      | 10.0 | 12.0   | 10.0    | 16.0    | 8.7     | 12.0    | 31.3   | 100(150) | 309,521.07 <sub>b</sub> |          |
| 어린이집 설립유형 |      |        |         |         |         |         |        |          |                         |          |
| 국공립       | 7.2  | 21.1   | 28.9    | 12.5    | 15.1    | 9.2     | 5.9    | 100(152) | 209,716.24              |          |
| 사회복지법인    | 11.3 | 4.0    | 30.5    | 22.5    | 15.2    | 9.3     | 7.3    | 100(151) | 228,351.13              |          |
| 법인·단체 등   | 9.9  | 6.6    | 28.3    | 15.8    | 14.5    | 15.1    | 9.9    | 100(152) | 255,787.55              | 10.24*** |
| 민간        | 9.3  | 24.7   | 21.3    | 7.3     | 11.3    | 18.0    | 8.0    | 100(150) | 223,104.93 <sub>a</sub> |          |
| 직장        | 6.6  | 10.6   | 15.2    | 11.3    | 16.6    | 15.9    | 23.8   | 100(151) | 346,962.17 <sub>a</sub> |          |
| 가정        | 23.3 | 35.3   | 14.0    | 4.0     | 10.0    | 8.0     | 5.3    | 100(150) | 147,804.73 <sub>b</sub> |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 월 제반수당을 비교해 본 결과, 유의미한 차이가 있었다( $F=5.45$ ,  $p<.01$ ). 사후검증 결과 공립병설 유치원이 사립사인 유치원보다 유의미하게 평균 월 제반수당이 높았다. 응답 비율을 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 50만원 이상이 32.0%, 40-49만원이 6.0%, 30-39만원 16.0%, 20-29만원 20.7%,

10-19만원 10.7%, 10만원 미만이 7.3%, 0원이 7.3%였다. 공립병설 유치원의 경우 50만원 이상이 31.8%, 40-49만원이 4.6%, 30-39만원 11.9%, 20-29만원 13.2%, 10-19만원 19.9%, 10만원 미만이 9.3%, 0원 9.3%였다. 사립법인 유치원의 경우 50만원 이상이 36.0%, 40-49만원이 15.3%, 30-39만원 9.3%, 20-29만원 13.3%, 10-19만원 12.0%, 10만원 미만이 4.7%, 0원이 9.3%로 나타났다. 사립사인 유치원의 경우 50만원 이상이 31.3%, 40-49만원이 12.0%, 30-39만원 8.7%, 20-29만원 16.0%, 10-19만원 10.0%, 10만원 미만이 12.0%, 0원이 10.0%였다. 평균 월 제반수당의 차이는 공립 단설 유치원이 약 42만원, 공립병설 유치원이 약 44만원, 사립법인 유치원이 36만원, 사립사인 유치원이 약 31만원이었다.

어린이집 설립유형별 평균 월 제반수당을 비교해 본 결과, 유의미한 차이가 있었다( $F=10.24$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과로는 평균 월 제반수당이 가정 어린이집보다 민간 어린이집과 직장 어린이집이 유의미하게 더 높았다. 응답 비율을 살펴보면 국공립 어린이집의 경우 50만원 이상이 5.9%, 40-49만원이 9.2%, 30-39만원 15.1%, 20-29만원 12.5%, 10-19만원 28.9%, 10만원 미만이 21.1%, 0원이 7.2%로 나타났다. 사회복지법인 어린이집의 경우 50만원 이상이 7.3%, 40-49만원이 9.3%, 30-39만원 15.2%, 20-29만원 22.5%, 10-19만원 30.5%, 10만원 미만이 4.0%, 0원이 11.3%였다. 법인·단체 등의 경우 50만원 이상이 9.9%, 40-49만원이 15.1%, 30-39만원 14.5%, 20-29만원 15.8%, 10-19만원 28.3%, 10만원 미만이 6.6%, 0원은 9.9%였다. 민간 어린이집의 경우 50만원 이상이 8.0%, 40-49만원이 18.0%, 30-39만원 11.3%, 20-29만원 7.3%, 10-19만원 21.3%, 10만원 미만이 24.7%, 0원이 9.3%였다. 직장 어린이집의 경우 50만원 이상이 23.8%, 40-49만원이 15.9%, 30-39만원 16.6%, 20-29만원 11.3%, 10-19만원 15.2%, 10만원 미만이 10.6%, 0원 6.6%로 나타났다. 마지막으로 가정 어린이집의 경우 50만원 이상이 5.3%, 40-49만원이 8.0%, 30-39만원 10.0%, 20-29만원 4.0%, 10-19만원 14.0%, 10만원 미만이 35.3%, 0원이 23.3%였다.

평균 월 제반수당의 차이는 국공립 어린이집이 약 21만원, 사회복지법인 어린이집이 약 23만원, 법인·단체 등 어린이집이 약 26만원, 민간 어린이집이 약 22만원, 직장 어린이집은 약 35만원, 가정 어린이집의 경우 약 15만원이었다.

전체적으로 보았을 때 유치원과 어린이집의 월 제반수당은 약 20만원 정도의 차이가 있었다. 가장 많이 제반수당을 받는 유형은 공립병설 유치원으로 44만원 정도를 수령하는 것으로 나타났으며 가장 적게 제반수당을 받는 곳은 가정 어

린이집으로 15만원이었다.

## 2) 급여 지급 실태

### 가) 기본급 및 기타수당 축소 지급 실태

기본급 및 기타수당을 적게 주는 경우가 있는지에 대한 교사의 인식을 조사한 결과는 <표 IV-3-12>와 같다. 유치원과 어린이집 교사들의 응답 비율 간에는 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(1)}=2.02, p>.05$ ). 기본급 및 기타수당을 적게 주는 경우가 있다고 대답한 교사들은 유치원에서 9.4%, 어린이집에서 11.8%였다.

<표 IV-3-12> 기본급 및 기타수당을 적게 주는 경우 유무

| 단위: %(명)         |      |             |          |
|------------------|------|-------------|----------|
| 구분               | 아니오  | 예           | 계(수)     |
| <b>기관유형</b>      |      |             |          |
| 유치원              | 90.6 | 9.4         | 100(601) |
| 어린이집             | 88.2 | 11.8        | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 2.02(1)     |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |             |          |
| 공립단설             | 97.3 | 2.7         | 100(150) |
| 공립병설             | 96.7 | 3.3         | 100(151) |
| 사립법인             | 86.7 | 13.3        | 100(150) |
| 사립사인             | 83.3 | 16.7        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 30.32(3)*** |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |             |          |
| 국공립              | 86.8 | 13.2        | 100(152) |
| 사회복지법인           | 92.1 | 7.9         | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 90.8 | 9.2         | 100(152) |
| 민간               | 89.3 | 10.7        | 100(150) |
| 직장               | 88.1 | 11.9        | 100(151) |
| 가정               | 87.3 | 12.7        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 1.50(5)     |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별로 살펴보면, 기본급 및 기타수당을 적게 주는 경우의 비율에 차이가 있는지 살펴본 결과, 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(3)}=30.32, p<.001$ ).

구체적으로, 사립사인 유치원에서는 16.7%의 교사들이 기본급 또는 기타수당을 적게 주는 경우가 있다고 대답하였으며, 사립법인 유치원의 경우가 13.3%의 교사가 그러한 적이 있다고 응답하였다. 하지만 공립단설과 공립병설 유치원 교사들의 경우 2.7%, 3.3%로 상대적으로 매우 낮은 응답 비율을 보였다.

반면, 어린이집 설립유형별로는 응답 비율의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타나진 않았다( $\chi^2_{(5)}=1.50$ ,  $p>.05$ ). 기본급과 기타수당을 적게 준 적이 있다는 응답 비율은 7.9~13.2%였다.

전체적으로 보았을 때 기본급과 기타수당을 적게 주는 경우는 그리 높지 않았다. 하지만 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 2.7~3.3%로 매우 낮은 반면에 다른 유치원(사립법인, 사립사인)과 어린이집의 경우 약 10%의 교사들이 불공정한 임금대우를 경험한 적이 있다는 결과를 보였다.

#### 나) 급여명세서 지급 실태

매달 급여명세서 지급 유무에 대한 교사의 응답을 조사한 결과는 <표 IV-3-13>과 같다. 유치원과 어린이집 교사들의 응답 비율에는 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(1)}=17.43$ ,  $p<.001$ ). 매달 급여명세서를 지급해 준다고 대답한 교사들은 유치원에서 79.5%, 어린이집에서 69.8%로 나타났다. 즉, 약 10%의 응답 비율의 차이를 보였다.

유치원 설립유형별로 매달 급여명세서 지급 유무 비율에 차이가 있는지 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(3)}=157.36$ ,  $p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원 교사들의 경우 95.3%, 98.7%로 매우 높은 비율을 보인 반면에 사립법인 유치원의 경우 78.0%의 교사만 지급받는다고 응답하였으며, 사립사인 유치원의 경우 55.3%의 교사들만이 매달 급여명세서를 지급받고 있었다.

어린이집 설립유형별 또한 응답 비율의 차이가 통계적으로 유의미하였다( $\chi^2_{(5)}=23.10$ ,  $p<.001$ ). 높은 응답률 순으로 살펴보면 직장 어린이집의 경우 93.4%로 가장 높았으며, 다음으로 국공립 어린이집이 90.8%, 법인·단체 등 86.2%, 사회복지법인 어린이집은 84.1%, 민간 어린이집 70.0%, 가정 어린이집 65.3%의 응답 비율을 보였다.

전체적으로 보았을 때 급여명세서는 어린이집보다 유치원에서 보다 지급을 잘 해주는 것으로 나타났다. 하지만 상세히 살펴보면 가장 낮은 지급률을 보인 곳은 사립사인 유치원으로 약 절반 정도의 교사들만이 지급을 받고 있다고 응

답하였다. 다음으로 가정 어린이집과 민간 어린이집은 각각 65.3, 70.0%의 교사들만이 지급받고 있다고 응답하였으며, 사립법인 유치원은 78.0%로 그 다음으로 낮게 나타났다. 그에 반해 다른 어린이집 설립유형이나 공립 유치원의 경우 80.0% 이상의 높은 지급률을 보였다.

〈표 IV-3-13〉 매 달 급여명세서 지급 유무

|                  |      |              | 단위: %(명) |
|------------------|------|--------------|----------|
| 구분               | 아니오  | 예            | 계(수)     |
| <b>기관유형</b>      |      |              |          |
| 유치원              | 20.5 | 79.5         | 100(601) |
| 어린이집             | 30.2 | 69.8         | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |      | 17.43(1)***  |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |              |          |
| 공립단설             | 4.7  | 95.3         | 100(150) |
| 공립병설             | 1.3  | 98.7         | 100(151) |
| 사립법인             | 22.0 | 78.0         | 100(150) |
| 사립사인             | 44.7 | 55.3         | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 157.36(3)*** |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |              |          |
| 국공립              | 9.2  | 90.8         | 100(152) |
| 사회복지법인           | 15.9 | 84.1         | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 13.8 | 86.2         | 100(152) |
| 민간               | 30.0 | 70.0         | 100(150) |
| 직장               | 6.6  | 93.4         | 100(151) |
| 가정               | 34.7 | 65.3         | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |      | 23.10(5)***  |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 3) 급여 만족도

#### 가) 기본급 만족도

교사의 기본급에 대한 급여 만족도를 조사한 결과는 <표 IV-3-14>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(5)}=250.90, p<.001$ ). 구체적으로 유치원 교사들의 응답은 긍정

적인 응답이 보다 높았다. '매우 만족'한다는 응답은 11.4%, '만족'은 38.7%, '보통' 29.1%, '불만족' 13.8%, '매우 불만족'이 6.0%였다. 반면에 어린이집 교사들의 응답의 비율은 부정적인 응답이 더 높았다. '매우 만족'의 응답률은 3.4%, '만족'은 11.5%, '보통' 35.0%, '불만족' 30.9%, '매우 불만족'이 18.9%였다.

유치원 설립유형별 기본급에 대한 만족도에서도 응답의 비율 차이는 유의미하였다( $\chi^2_{(15)}=40.76, p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 '매우 만족'은 공립단설 유치원에서 22.7%로 상대적으로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 사립법인 유치원이 18.7%, 공립병설 유치원이 13.2%, 사립사인 유치원이 7.3%였다. '만족'의 비율은 공립병설 유치원이 45.7%로 가장 높았고, 공립단설 36.7%, 사립법인 유치원이 32.7%, 사립사인 31.3%의 순이었다. '보통'이라고 대답한 응답은 공립단설이 32.0%, 사립사인 유치원이 31.3%, 사립법인 유치원 29.3%, 공립병설 27.2%의 순이었다. '불만족'의 경우는 사립사인 유치원에서 상대적으로 높은 20.0%를 보였으며 다음으로 사립법인 유치원이 13.3%, 공립병설 유치원이 9.3%, 공립단설 유치원이 2.7%로 나타났다. '매우 불만족'의 경우 사립사인 유치원이 9.3%, 사립법인 유치원 6.0%, 공립단설과 공립병설 유치원은 3.3%의 응답률을 보였다.

기본급에 대한 어린이집 설립유형별 만족도는 응답 비율에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(25)}=53.14, p<.001$ ). '매우 만족'과 '만족'의 비율을 살펴보면 직장 어린이집이 11.3%와 21.2%로 비교적 높은 기본급에 대한 만족도를 보였으며 다음으로는 사회복지법인이 '매우 만족' 11.3%, '만족' 17.2%의 응답으로 다음으로 높았다. 세 번째로는 국공립 어린이집 교사들이 '매우 만족'을 9.2%, '만족' 17.1%의 응답을 보였으며, 법인·단체 등에서 '매우 만족' 5.9%, '만족' 21.1%으로 다음 순위로 나타났다. 민간 어린이집은 '매우 만족' 5.3%, '만족'이 11.3%였으며, 가정 어린이집의 경우 '매우 만족'은 0.7%, '만족' 또한 10.0%로 매우 낮은 비율을 보였다. '보통'이라고 응답한 비율을 살펴보면 사회복지법인에서 42.4%로 가장 높았으며, 다른 어린이집 유형들은 32.5~38.0%의 유사한 응답을 보였다. '불만족'의 비율을 살펴보면 가정 어린이집이 33.3%로 가장 높았고 민간 어린이집이 30.0%, 직장 어린이집 26.5%, 국공립 어린이집 25.0%, 법인·단체 등 24.3%, 사회복지법인이 17.2%의 비율을 보였다. 마지막으로 '매우 불만족'이란 응답의 비율을 살펴보면 가정 어린이집이 22.7%로 가장 높았고, 민간 어린이집이 15.3%, 법인·단체 등과 국공립 어린이집에서 13.8%, 사회복지법인 11.9%, 직장 어린이집 8.6%였다.

전체적으로 보았을 때, 기본급에 대한 만족도는 유치원과 어린이집에서 명백

한 차이가 있었다. 유치원의 경우 '매우 만족'과 '만족'을 합친 기본급에 대한 만족도 비율을 보면 약 50% 이상의 교사들이 만족한다고 응답하였다. 하지만 어린이집의 경우 약 15% 정도의 교사들만이 자신들의 기본급에 만족한다고 응답하였다. 설립유형별로 살펴보았을 때, 공립단설 유치원의 경우 '불만족' 및 '매우 불만족'하는 교사들의 비율은 약 6%였다. 따라서 대부분의 교사들이 자신의 기본급에 보통이거나 긍정적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 공립병설 유치원의 경우에도 12% 정도의 교사들만이 기본급에 대한 부정적 인식을 가지고 있었다. 반면에 가장 부정적으로 인식하고 있는 교사들은 가정 어린이집 교사들이었으며 '불만족'과 '매우 불만족'의 비율이 약 56%로 절반 이상의 교사들이 자신의 기본급에 만족하지 않는 것으로 나타났으며 다른 유형의 유치원과 어린이집의 경우 약 20~40% 정도가 불만족을 표시하고 있었다.

〈표 IV-3-14〉 급여 만족도-기본급

단위: %(명)

| 구분           | 매우 불만족 | 불만족  | 보통   | 만족           | 매우 만족 | 해당 없음 | 계(수)     |
|--------------|--------|------|------|--------------|-------|-------|----------|
| 기관유형         |        |      |      |              |       |       |          |
| 유치원          | 6.0    | 13.8 | 29.1 | 38.7         | 11.4  | 1.0   | 100(601) |
| 어린이집         | 18.9   | 30.9 | 35.0 | 11.5         | 3.4   | 0.4   | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |        |      |      | 250.90(5)*** |       |       |          |
| 유치원 설립유형     |        |      |      |              |       |       |          |
| 공립단설         | 3.3    | 2.7  | 32.0 | 36.7         | 22.7  | 2.7   | 100(150) |
| 공립병설         | 3.3    | 9.3  | 27.2 | 45.7         | 13.2  | 1.3   | 100(151) |
| 사립법인         | 6.0    | 13.3 | 29.3 | 32.7         | 18.7  | 0.0   | 100(150) |
| 사립사인         | 9.3    | 20.0 | 31.3 | 31.3         | 7.3   | 0.7   | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |        |      |      | 40.76(15)*** |       |       |          |
| 어린이집 설립유형    |        |      |      |              |       |       |          |
| 국공립          | 13.8   | 25.0 | 34.9 | 17.1         | 9.2   | 0.0   | 100(152) |
| 사회복지법인       | 11.9   | 17.2 | 42.4 | 17.2         | 11.3  | 0.0   | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 13.8   | 24.3 | 34.9 | 21.1         | 5.9   | 0.0   | 100(152) |
| 민간           | 15.3   | 30.0 | 38.0 | 11.3         | 5.3   | 0.0   | 100(150) |
| 직장           | 8.6    | 26.5 | 32.5 | 21.2         | 11.3  | 0.0   | 100(151) |
| 가정           | 22.7   | 33.3 | 32.7 | 10.0         | 0.7   | 0.7   | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |        |      |      | 53.14(25)*** |       |       |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 나) 제반수당 만족도

교사의 제반수당에 대한 급여 만족도를 조사한 결과는 <표 IV-3-15>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(5)}=165.03, p<.001$ ). 구체적으로 유치원 교사들의 응답은 긍정적인 응답이 보다 높았다. '매우 만족'한다는 응답은 9.2%, '만족'은 30.9%, '보통' 32.0%, '불만족' 16.6%, '매우 불만족'이 8.2%였다. 반면에 어린이집 교사들의 응답의 비율은 상대적으로 부정적인 응답이 더 높았다. '매우 만족'의 응답률은 2.4%, '만족'은 10.3%, '보통' 36.6%, '불만족' 27.8%, '매우 불만족'이 17.9%로 나타났다.

유치원 설립유형별 제반수당에 대한 만족도에서도 응답의 비율 차이는 유의미하였다( $\chi^2_{(15)}=67.87, p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 '매우 만족'은 공립단설 유치원에서 20.0%로 상대적으로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 공립병설 유치원이 11.3%, 사립법인 유치원이 9.3%, 사립사인 유치원이 6.0%였다. '만족'의 비율은 공립병설 유치원이 41.1%로 가장 높았고, 공립단설이 36.0%, 사립법인 유치원 24.0%, 사립사인 19.3%의 순으로 나타났다. '보통'이라고 대답한 응답은 29.3~32.5%로 유사하였다. '불만족'의 경우는 사립사인 유치원에서 상대적으로 높은 24.0%를 보였으며 다음으로 사립법인 유치원이 21.3%, 공립병설 유치원이 10.6%, 공립단설 유치원이 4.7%였다. '매우 불만족'의 경우 사립사인 유치원이 14.0%, 사립법인 유치원 10.0%, 공립단설이 4.7%, 공립병설 유치원은 3.3%의 응답률을 보였다.

어린이집 설립유형별 응답 비율에서도 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(25)}=44.60, p<.01$ ). '매우 만족'의 비율은 가정 어린이집에서 0.7%로 가장 낮았으며, 다른 어린이집 유형에서는 3.3~7.3%로 유사하였다. '만족'의 경우 직장 어린이집에서 22.5%로 가장 높았고, 법인·단체 등 17.8%, 사회복지법인 17.2%, 국공립 어린이집 17.1%로 세 설립유형 어린이집은 유사한 응답 비율을 보였다. 민간 어린이집의 경우 10.0%의 교사가 만족한다고 하였으며, 가정 어린이집의 경우 8.7%로 가장 낮았다. '보통'이라고 응답한 비율을 보면 민간 어린이집이 42.7%로 가장 높았고 사회복지법인의 경우 다음으로 40.4%로 나타났다. 국공립 어린이집은 36.2%, 직장과 가정 어린이집은 32.7%였으며, 법인·단체 등에서 30.3%로 가장 낮았다. '불만족'이라고 응답한 교사 비율을 살펴보면, 가정 어린이집의 경우 31.3%, 법인·단체 등 27.6%, 민간 어린이집 24.7%, 직장 어린이집 22.5%, 사회복지

지법인 19.9%, 국공립 19.1%로 나타났다. '매우 불만족'의 경우 가정 어린이집이 20.0%로 가장 높았으며, 국공립 어린이집이 19.1%, 법인·단체 등 17.8%, 민간 어린이집 15.3%, 사회복지법인 14.6%, 직장 어린이집이 7.3%로 가장 낮았다.

전체적으로 보았을 때, 제반수당에 대한 만족도는 유치원과 어린이집 간에 명백한 차이가 있었다. 유치원의 경우 '매우 만족'과 '만족'을 합친 제반수당에 대한 만족도 비율을 보면 약 40% 이상의 교사들이 만족한다고 응답한 반면, 어린이집의 경우 약 13% 정도의 교사들만이 자신들의 제반수당에 만족한다고 응답하였다. 설립유형별로 살펴보았을 때, 공립단설 유치원의 경우 '불만족' 및 '매우 불만족'하는 교사들의 비율은 9%였다. 따라서 대부분의 교사들이 자신의 제반수당에 보통이거나 긍정적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났으며 공립병설 유치원의 경우에도 14% 정도의 교사들만이 제반수당에 대한 부정적 인식을 가지고 있었다. 반면에 가장 부정적으로 인식하고 있는 교사들은 가정 어린이집 교사들이었으며 '불만족'과 '매우 불만족'의 비율이 약 51%로 절반 이상의 교사들이 자신의 제반수당에 만족하지 않는 것으로 나타났다. 다른 유형의 유치원과 어린이집의 경우 약 30~40% 정도가 불만족을 표시하고 있었다.

〈표 IV-3-15〉 급여 만족도-제반수당

| 구분           | 단위: %(명)     |      |      |      |       |       | 계(수)     |
|--------------|--------------|------|------|------|-------|-------|----------|
|              | 매우 불만족       | 불만족  | 보통   | 만족   | 매우 만족 | 해당 없음 |          |
| 기관유형         |              |      |      |      |       |       |          |
| 유치원          | 8.2          | 16.6 | 32.0 | 30.9 | 9.2   | 3.0   | 100(601) |
| 어린이집         | 17.9         | 27.8 | 36.6 | 10.3 | 2.4   | 5.0   | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ | 165.03(5)*** |      |      |      |       |       |          |
| 유치원 설립유형     |              |      |      |      |       |       |          |
| 공립단설         | 4.7          | 4.7  | 32.0 | 36.0 | 20.0  | 2.7   | 100(150) |
| 공립병설         | 3.3          | 10.6 | 32.5 | 41.1 | 11.3  | 1.3   | 100(151) |
| 사립법인         | 10.0         | 21.3 | 29.3 | 24.0 | 9.3   | 6.0   | 100(150) |
| 사립사인         | 14.0         | 24.0 | 32.0 | 19.3 | 6.0   | 4.7   | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 67.87(15)*** |      |      |      |       |       |          |
| 어린이집 설립유형    |              |      |      |      |       |       |          |
| 국공립          | 19.1         | 19.1 | 36.2 | 17.1 | 5.9   | 2.6   | 100(152) |
| 사회복지법인       | 14.6         | 19.9 | 40.4 | 17.2 | 6.0   | 2.0   | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 17.8         | 27.6 | 30.3 | 17.8 | 3.3   | 3.3   | 100(152) |

(표 IV-3-15 계속)

| 구분           | 매우<br>불만족 | 불만족  | 보통   | 만족   | 매우<br>만족 | 해당<br>없음 | 계(수)        |
|--------------|-----------|------|------|------|----------|----------|-------------|
| 민간           | 15.3      | 24.7 | 42.7 | 10.0 | 4.0      | 3.3      | 100(150)    |
| 직장           | 7.3       | 22.5 | 37.7 | 22.5 | 7.3      | 2.6      | 100(151)    |
| 가정           | 20.0      | 31.3 | 32.7 | 8.7  | 0.7      | 6.7      | 100(150)    |
| $\chi^2(df)$ |           |      |      |      |          |          | 44.60(25)** |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 4) 근로 규정

##### 가) 근로규정 유무

근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정이 있는지 유치원 및 어린이집 교사들에게 조사한 자료를 분석한 결과는 <표 IV-3-16>과 같다. 먼저 유치원과 어린이집 교사들의 응답 비율에 차이가 있는지 확인한 결과, 유의미한 통계적 차이가 존재하였다( $\chi^2_{(1)}=5.24, p<.05$ ). 유치원에서는 86.4%의 교사들이 있다고 응답하였으며, 어린이집에서는 상대적으로 많은 90.2%의 교사들이 있다고 응답하였다.

유치원 설립유형별 근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정 유무에 대한 응답 비율의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(3)}=69.24, p<.001$ ). 그 차이를 자세히 살펴보면 공립단설 유치원 교사들은 98.0%가 있다고 응답하였으며, 공립병설 유치원의 경우 97.4%의 교사들이 있다고 하였다. 사립법인인 80.7%, 사립사인 유치원은 상대적으로 낮은 73.3%의 비율을 보였다.

근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정 유무에 대한 어린이집 설립유형별 차이 또한 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi^2_{(5)}=18.48, p<.001$ ). 그 차이를 살펴보면 직장 어린이집과 국공립 어린이집의 경우 97.4%가 있다고 응답하였으며, 민간 어린이집의 경우 94.0%가 존재한다고 응답하였다. 사회복지법인과 법인·단체 등에서는 92.1%의 비율을 보였으며, 가정 어린이집의 경우 상대적으로 낮은 86.7%의 비율의 교사들이 근로규정이 있다고 응답하였다.

전체적으로 보았을 때, 근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정 유무는 전반적으로 존재하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 다른 기관들보다 상대적으로 낮게 나타난 곳으로는 사립사인 유치원이 73.3%로 가장 낮았고 다음으로 사립법인 유치원에서 80.7%로 다음으로 나타났으며, 가정 어린이집이 약 87%로 세

번째로 낮았다. 반면, 다른 설립유형의 유치원과 어린이집의 경우 90% 이상의 교사들이 근로규정이 존재한다고 응답하였다.

〈표 IV-3-16〉 근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정 유무

| 구분           | 단위: %(명) |             | 계(수)     |
|--------------|----------|-------------|----------|
|              | 없다       | 있다          |          |
| 기관유형         |          |             |          |
| 유치원          | 13.6     | 86.4        | 100(601) |
| 어린이집         | 9.8      | 90.2        | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |          | 5.24(1)*    |          |
| 유치원 설립유형     |          |             |          |
| 공립단설         | 2.0      | 98.0        | 100(150) |
| 공립병설         | 2.6      | 97.4        | 100(151) |
| 사립법인         | 19.3     | 80.7        | 100(150) |
| 사립사인         | 26.7     | 73.3        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |          | 69.24(3)*** |          |
| 어린이집 설립유형    |          |             |          |
| 국공립          | 2.6      | 97.4        | 100(152) |
| 사회복지법인       | 7.9      | 92.1        | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 7.9      | 92.1        | 100(152) |
| 민간           | 6.0      | 94.0        | 100(150) |
| 직장           | 2.6      | 97.4        | 100(151) |
| 가정           | 13.3     | 86.7        | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |          | 18.48(5)**  |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 나) 근로규정 이행 여부

근로규정 이행 여부에 대한 교사의 응답을 조사한 결과는 <표 IV-3-17>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 있었으며( $\chi^2_{(4)}=38.33, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $t=3.91, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 ‘매우 잘 지켜지고 있다’의 응답률은 유치원 교사 33.1%, 어린이집 교사 18.8%였다. ‘대체로 잘 지켜지고 있다’의 응답률은 유치원 교사 45.5%, 어린이집 교사 54.3%였으며, ‘보통이다’는 유치원 13.5%, 어린이집 19.6%였다. ‘별로 지켜지지 않는다’는 유치원 6.9%, 어린이집 6.2%, ‘전혀

지켜지지 않는다'는 유치원, 어린이집 모두 1.0%였다. 평균 점수로는 유치원이 4.03점, 어린이집이 3.84점으로 유치원이 어린이집보다 근로규정을 더 잘 이행하는 것으로 나타났다.

유치원 설립유형별 근로규정 이행 여부에 대한 인식차이를 살펴보면 응답의 비율 차이는 유의미하였으며( $\chi^2_{(12)}=130.38, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이도 유의미한 것으로 나타났다( $F=53.96, p<.001$ ). 사후검증 결과 공립단설 및 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원보다 유의미하게 높았다. 응답 비율을 살펴보면 '매우 잘 지켜지고 있다'는 공립병설 유치원에서 49.0%의 높은 비율을 보였으며 다음으로 공립단설 유치원이 46.9%로 다음으로 높았다. 사립법인 유치원의 경우 상대적으로 낮은 16.5%, 사립사인 유치원은 9.1%로 나타났다. '대체로 잘 지켜지고 있다'는 사립법인 50.0%, 공립단설과 공립병설 유치원은 43.5%, 사립법인 유치원은 39.7%였다. '보통이다'는 사립법인 유치원 26.4%, 사립법인 유치원이 23.6%, 공립단설과 공립병설 6.1%의 순으로 나타났다. '별로 지켜지지 않는다'는 사립법인이 15.7%, 사립사인이 14.5%였으며, 공립단설과 공립병설은 상대적으로 낮은 3.4%, 1.4%였다. '전혀 지켜지지 않는다'는 사립사인에서 2.7%, 사립법인에서 1.7%였으며 공립단설과 공립병설의 경우 교사의 응답은 없었다. 평균 점수를 살펴보면 공립병설 유치원의 평균이 4.40점으로 높게 나타났으며, 다음으로 공립단설 유치원이 4.34점, 사립법인 유치원이 3.50점, 그리고 마지막으로 사립사인 유치원이 3.48점으로 가장 낮았다.

근로규정 이행 여부에 대한 어린이집 설립유형별 교사의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 없었으며( $\chi^2_{(20)}=19.12, p>.05$ ), 평균 점수의 차이에서 또한 유의미하지 않은 것으로 나타났다( $F=0.42, p>.05$ ). '매우 잘 지켜지고 있다'의 응답률은 14.3~22.4%였으며, '대체로 잘 지켜지고 있다'의 응답률은 44.6~55.8%였다. '보통이다'는 16.2~26.4%였다. '별로 지켜지지 않는다'는 5.4~9.4%였으며, '전혀 지켜지지 않는다'의 응답은 0.0~3.4%로 나타났다. 응답의 평균 점수들은 3.71~3.94점이었다.

전체적으로 보았을 때, 근로규정 이행 여부에 대한 교사들의 인식은 유치원과 어린이집에서 차이가 있었으며 전반적으로 유치원의 교사들이 어린이집 교사들보다 근로규정이 매우 잘 지켜지고 있다고 생각하고 있었다. 하지만 자세히 살펴보면 유치원 중에서 공립단설과 공립병설 유치원의 교사들 중 90% 이상이 잘 지켜지고 있다고 생각하기 때문에 유치원 교사들이 더 근로규정 이행이 잘

된다고 생각하는 결과가 나타난 것으로 보인다. 실제적으로 사립법인 유치원과 사립사인 유치원의 교사들은 다른 어린이집 보다 상대적으로 낮은 근로규정 이행에 대한 인식을 보였다. 따라서 최종적으로 공립단설 및 공립병설 유치원에서 약 90% 이상의 교사들이, 어린이집 교사들은 약 65~72%의 교사들이 근로규정이 잘 이행된다고 인식하고 있었다. 반면 사립법인과 사립사인 유치원 교사들은 약 50% 정도의 교사들만이 잘 이행된다고 생각하고 있었다.

〈표 IV-3-17〉 근로규정 이행 여부

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 지켜지지 않음 | 별로 지켜지지 않음 | 보통임           | 대체로 잘 지켜지고 있음 | 매우 잘 지켜지고 있음 | 계(수)     | 평균                | t/F      |
|--------------|------------|------------|---------------|---------------|--------------|----------|-------------------|----------|
| 기관유형         |            |            |               |               |              |          |                   |          |
| 유치원          | 1.0        | 6.9        | 13.5          | 45.5          | 33.1         | 100(525) | 4.03              | 3.91***  |
| 어린이집         | 1.0        | 6.2        | 19.6          | 54.3          | 18.8         | 100(845) | 3.84              |          |
| $\chi^2(df)$ |            |            | 38.33(4)***   |               |              |          |                   |          |
| 유치원 설립유형     |            |            |               |               |              |          |                   |          |
| 공립단설         | 0.0        | 3.4        | 6.1           | 43.5          | 46.9         | 100(147) | 4.34 <sub>a</sub> | 53.96*** |
| 공립병설         | 0.0        | 1.4        | 6.1           | 43.5          | 49.0         | 100(147) | 4.40 <sub>a</sub> |          |
| 사립법인         | 1.7        | 15.7       | 26.4          | 39.7          | 16.5         | 100(121) | 3.50 <sub>b</sub> |          |
| 사립사인         | 2.7        | 14.5       | 23.6          | 50.0          | 9.1          | 100(110) | 3.48 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |            |            | 130.38(12)*** |               |              |          |                   |          |
| 어린이집 설립유형    |            |            |               |               |              |          |                   |          |
| 국공립          | 3.4        | 8.8        | 16.2          | 51.4          | 20.3         | 100(148) | 3.76              | 0.42     |
| 사회복지법인       | 0.0        | 9.4        | 25.2          | 44.6          | 20.9         | 100(139) | 3.77              |          |
| 법인·단체 등      | 1.4        | 6.4        | 26.4          | 51.4          | 14.3         | 100(140) | 3.71              |          |
| 민간           | 0.0        | 5.7        | 23.4          | 55.3          | 15.6         | 100(141) | 3.81              |          |
| 직장           | 0.7        | 5.4        | 15.6          | 55.8          | 22.4         | 100(147) | 3.94              |          |
| 가정           | 1.5        | 6.2        | 16.9          | 54.6          | 20.8         | 100(130) | 3.87              |          |
| $\chi^2(df)$ |            |            | 19.12(20)     |               |              |          |                   |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

#### 다) 근무 지속 가능 여부

근무 지속 가능 여부에 대한 교사의 응답을 조사한 결과는 <표 IV-3-18>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으나( $\chi^2_{(4)}=17.24, p<.05$ ), 응답 평균 점수에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다( $F=0.34, p>.05$ ). 자세히 살펴보면 '매우 그렇다'의 응답률은 유치원 교사 43.5%, 어린이집 교사 37.2%였다. '그런 편이다'의 응답률은 유치원 교사 36.0%, 어린이집 교사 46.0%로 나타났으며, '보통이다'는 유치원 11.4%, 어린이집 10.8%였다. '별로 그렇지 않다'는 유치원 5.0%, 어린이집 3.0%, '전혀 그렇지 않다'는 유치원 4.2%, 어린이집 3.1%였다. 유치원 응답의 평균 점수는 4.10점이었으며, 어린이집 응답의 평균 점수는 4.11점이었다.

유치원 설립유형별 근무 지속 가능 여부에 대한 인식 차이를 살펴보면 응답의 비율 차이는 유의미하였으나( $\chi^2_{(12)}=75.06, p<.001$ ), 응답 평균 점수의 차이는 유의미하지 않았다( $F=2.52, p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 '매우 그렇다'는 공립병설 유치원에서 57.6%의 높은 비율을 보였으며 다음으로 공립단설 유치원이 56.0%로 다음으로 높았다. 반면, 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 상대적으로 낮은 28.0%였다. '그런 편이다'는 사립법인 유치원은 51.3%, 사립사인 50.7%, 공립단설과 공립병설 유치원은 각각 22.7%, 22.5%이었다. '보통이다'는 사립사인 유치원이 14.0%, 사립법인 유치원 12.0%, 공립병설은 9.3%, 공립단설 8.0%의 순으로 나타났다. '별로 그렇지 않다'는 사립법인이 6.7%, 사립사인이 5.3%이었으며, 공립병설은 4.6%, 공립단설은 2.0%로 나타났다. '전혀 그렇지 않다'는 공립단설의 경우 11.3%로 상대적으로 가장 높았으며, 공립병설의 경우 6.0%, 사립법인과 사립사인에서 2.0%로 나타났다. 평균 점수를 살펴보면 공립병설 유치원의 평균이 4.21점, 공립단설 유치원의 경우 4.10점, 사립법인과 사립사인 유치원은 3.97점이었다.

근무 지속 가능 여부에 대한 어린이집 설립유형별 교사의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 없었으며( $\chi^2_{(20)}=17.44, p>.05$ ), 평균 점수의 차이에서 또한 유의미하지 않았다( $F=0.52, p>.05$ ). '매우 그렇다'의 응답률은 31.6~44.7%였으며, '그런 편이다'의 응답률은 40.1~55.3%였다. '보통이다'는 7.3~13.3%였다. '별로 그렇지 않다'는 1.3~6.0%였으며, '전혀 그렇지 않다'는 응답은 0.0~3.3%로 나타났다. 응답의 평균 점수는 4.07~4.28점이었다.

전체적으로 보았을 때, 근무 지속 가능 여부에 대한 교사들의 인식은 유치원

과 어린이집에서 차이가 있었으나 그 차이는 '그런 편이다'와 '매우 그렇다'의 비율 차이로 나타난 것으로 보인다. 즉, 유치원과 어린이집 교사들의 약 80% 정도는 원하면 계속 현재 근무하는 곳에서 일하는 것이 가능하다고 응답했다. 특이한 점은 설립유형별 기관들에서 큰 차이는 없었으나 공립단설 유치원의 교사들 중 '전혀 그렇지 않다'고 응답한 인원이 11.3%로 나타나 공립병설이나 사립에 비해 높은 비율을 보였다는 점이다.

〈표 IV-3-18〉 근무 지속 가능 여부

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통이다         | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균   | t/F   |
|--------------|-----------|-----------|--------------|--------|--------|----------|------|-------|
| 기관유형         |           |           |              |        |        |          |      |       |
| 유치원          | 4.2       | 5.0       | 11.4         | 36.0   | 43.5   | 100(601) | 4.10 | -0.34 |
| 어린이집         | 3.1       | 3.0       | 10.8         | 46.0   | 37.2   | 100(906) | 4.11 |       |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 17.42(4)**   |        |        |          |      |       |
| 유치원 설립유형     |           |           |              |        |        |          |      |       |
| 공립단설         | 11.3      | 2.0       | 8.0          | 22.7   | 56.0   | 100(150) | 4.10 | 2.52  |
| 공립병설         | 6.0       | 4.6       | 9.3          | 22.5   | 57.6   | 100(151) | 4.21 |       |
| 사립법인         | 2.0       | 6.7       | 12.0         | 51.3   | 28.0   | 100(150) | 3.97 |       |
| 사립사인         | 2.0       | 5.3       | 14.0         | 50.7   | 28.0   | 100(150) | 3.97 |       |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 75.06(12)*** |        |        |          |      |       |
| 어린이집 설립유형    |           |           |              |        |        |          |      |       |
| 국공립          | 2.0       | 2.0       | 11.2         | 40.1   | 44.7   | 100(152) | 4.24 | 0.52  |
| 사회복지법인       | 0.0       | 6.0       | 9.3          | 47.7   | 37.1   | 100(151) | 4.16 |       |
| 법인·단체 등      | 1.3       | 2.0       | 9.9          | 55.3   | 31.6   | 100(152) | 4.14 |       |
| 민간           | 3.3       | 1.3       | 13.3         | 42.0   | 40.0   | 100(150) | 4.14 |       |
| 직장           | 0.7       | 2.0       | 7.3          | 49.0   | 41.1   | 100(151) | 4.28 |       |
| 가정           | 3.3       | 4.0       | 9.3          | 48.7   | 34.7   | 100(150) | 4.07 |       |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 17.44(20)    |        |        |          |      |       |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 라) 근로계약 체결 여부

공립병설 및 공립단설 유치원 교사를 제외한 근로계약 체결 여부에 대한 교

사의 인식 조사 결과는 <표 IV-3-19>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(3)}=67.99$ ,  $p<.001$ ). 자세히 살펴보면 '근로계약을 체결하였으며, 계약 내용도 자세히 알고 있다'는 응답은 유치원 교사 중 61.4%, 어린이집의 82.8%의 교사들이 응답하였다. 다음으로 '근로계약을 체결하였으며, 계약 내용은 자세히 보지 못했다'라는 응답은 유치원에서 27.1%, 어린이집에서 14.2%의 비율을 보였다. '체결하였다'는 응답은 유치원에서 5.3%, 어린이집에서 2.1%, '잘 모르겠음'은 유치원에서 6.1%, 어린이집에서 0.9%였다.

유치원 설립유형별 근로계약 체결 여부에 대한 응답의 비율 차이는 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(3)}=2.44$ ,  $p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 '근로계약을 체결하였으며, 계약내용도 자세히 알고 있다'는 응답은 사립법인과 사립사인에서 62.0%, 61.3%였으며, '근로계약을 체결하였으며, 계약내용은 자세히 보지 못했다'라는 응답은 사립법인 유치원에서 22.0%, 사립사인 유치원에서 28.0%의 비율을 보였다. '체결하였다'는 사립법인 유치원에서 9.3%, 사립사인 유치원에서 4.7%의 비율을 보였으며, '잘 모르겠음'은 사립법인 유치원에서 6.7%, 사립사인 유치원에서 6.0%의 비율을 보였다.

근로계약 체결 여부에 대한 어린이집 설립유형별 응답 비율에서도 통계적으로 유의미한 차이는 없었다( $\chi^2_{(15)}=8.57$ ,  $p>.05$ ). 자세히 살펴보면 '근로계약을 체결하였으며, 계약내용도 자세히 알고 있다'는 응답은 직장 어린이집의 93.4% 응답을 제외하고는 모두 80%대로 81.3~88.8%의 비율을 나타냈다. '근로계약을 체결하였으며, 계약내용은 자세히 보지 못했다'라는 응답은 직장 어린이집 교사의 4.6%만이 계약내용을 자세히 보지 못했다고 응답하였고 다른 어린이집 교사들은 10.5~16.0%비율을 보였다. '체결하였음'은 0.0~2.7%, '잘 모르겠음'은 0.0~1.3%로 낮았다.

전체적으로 보았을 때, 근로계약 체결 여부 인식에서 사립법인과 사립사인 유치원 교사들이 계약내용을 보지 못했거나 파악이 부족한 것으로 나타났다. 약 60%대의 교사들만이 근로계약 체결에 대해 자세히 알고 있었다. 이와는 대조적으로 어린이집 교사들은 약 80% 이상이 계약내용을 잘 알고 있었으며, 직장 어린이집의 경우 가장 높은 93.4%의 교사가 계약내용에 대해 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-19〉 근로계약 체결 여부(공립 유치원 제외)

단위: %(명)

| 구분           | 체결하였음 | 근로계약을 체결했으나 계약내용은 자세히 보지 못함 | 근로계약을 체결하였으며 계약내용도 자세히 알고 있음 | 잘 모르겠음 | 계(수)     |
|--------------|-------|-----------------------------|------------------------------|--------|----------|
| 기관유형         |       |                             |                              |        |          |
| 유치원          | 5.3   | 27.1                        | 61.4                         | 6.1    | 100(300) |
| 어린이집         | 2.1   | 14.2                        | 82.8                         | 0.9    | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |       |                             | 67.99(3)***                  |        |          |
| 유치원 설립유형     |       |                             |                              |        |          |
| 사립법인         | 9.3   | 22.0                        | 62.0                         | 6.7    | 100(150) |
| 사립사인         | 4.7   | 28.0                        | 61.3                         | 6.0    | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |       |                             | 2.44(3)                      |        |          |
| 어린이집 설립유형    |       |                             |                              |        |          |
| 국공립          | 0.7   | 10.5                        | 88.8                         | 0.0    | 100(152) |
| 사회복지법인       | 1.3   | 14.6                        | 82.8                         | 1.3    | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 0.0   | 11.8                        | 86.8                         | 1.3    | 100(152) |
| 민간           | 2.7   | 12.7                        | 83.3                         | 1.3    | 100(150) |
| 직장           | 2.0   | 4.6                         | 93.4                         | 0.0    | 100(151) |
| 가정           | 2.0   | 16.0                        | 81.3                         | 0.7    | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |       |                             | 8.57(15)                     |        |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.\*\*\*  $p < .001$ .

## 5) 근무환경

### 가) 물리적 환경

근무환경에 대한 교사의 인식을 조사하였다. 그 결과는 <표 IV-3-20>과 같다. 자세히 살펴보면 유치원의 경우 개인용 컴퓨터(PC)는 96.0%의 교사들에게 제공되고 있는 것으로 나타났으며, 교실내 교사용 책상(84.7%), 화장실 내 성인용 변기(86.0%)는 높은 비율로 제공되고 있었다. 다음으로 약 70% 정도의 응답을 보인 교사실(77.1%), 교사용 사물함(73.7%) 등이 제공되고 있는 것으로 나타났으며, 화장실 내 성인용 세면대는 62.7%의 비율로 설치되어 있다고 응답하였다.

낮은 비율로 제공되고 있는 환경적 요소는 교사용 식당(32.2%), 교사 휴식실(29.9%)이었다.

어린이집의 경우 교사용 사물함(80.2%)과 화장실 내 성인용 세면대(71.4%)는 유치원보다 높은 비율로 제공되고 있었으며, 화장실 내 성인용 변기도 85.3%로 유치원과 유사한 비율로 높았다. 반면, 개인용 컴퓨터는 65.6%가 제공되고 있는 것으로 나타났고, 교사실(43.0%)과 교실내 교사용 책상(45.9%), 교사 휴식실(28.5%), 교사용 식당(19.7%)은 상대적으로 적게 제공되고 있었다.

〈표 IV-3-20〉 근무환경(중복응답)

단위: %(명)

| 구분        | 교사실  | 교사 휴식실 | 교사용 식당 | 교사용 사물함 | 교실내 교사용 책상 | 화장실내 성인용 변기 | 화장실내 성인용 세면대 | pc (개인용 컴퓨터) | 계(수)     |
|-----------|------|--------|--------|---------|------------|-------------|--------------|--------------|----------|
| 기관유형      |      |        |        |         |            |             |              |              |          |
| 유치원       | 77.1 | 29.9   | 32.2   | 73.7    | 84.7       | 86.0        | 62.7         | 96.0         | 100(601) |
| 어린이집      | 43.0 | 28.5   | 19.7   | 80.2    | 45.9       | 85.3        | 71.4         | 65.6         | 100(906) |
| 유치원 설립유형  |      |        |        |         |            |             |              |              |          |
| 공립단설      | 95.3 | 42.0   | 47.3   | 87.3    | 82.0       | 98.7        | 84.0         | 100.0        | 100(150) |
| 공립병설      | 75.5 | 29.1   | 36.4   | 79.5    | 92.1       | 78.8        | 57.6         | 100.0        | 100(151) |
| 사립법인      | 88.0 | 34.7   | 37.3   | 72.7    | 80.0       | 98.0        | 76.7         | 93.3         | 100(150) |
| 사립사인      | 76.0 | 29.3   | 25.3   | 66.0    | 76.7       | 92.0        | 65.3         | 91.3         | 100(150) |
| 어린이집 설립유형 |      |        |        |         |            |             |              |              |          |
| 국공립       | 75.0 | 48.0   | 25.0   | 96.1    | 61.2       | 96.1        | 67.8         | 90.8         | 100(152) |
| 사회복지법인    | 76.8 | 52.3   | 35.8   | 98.7    | 70.2       | 92.7        | 65.6         | 82.8         | 100(151) |
| 법인·단체 등   | 69.7 | 45.4   | 21.7   | 92.8    | 69.1       | 91.4        | 62.5         | 84.9         | 100(152) |
| 민간        | 54.7 | 38.7   | 20.7   | 87.3    | 67.3       | 85.3        | 59.3         | 72.7         | 100(150) |
| 직장        | 80.1 | 48.3   | 26.5   | 92.7    | 57.0       | 91.4        | 75.5         | 90.1         | 100(151) |
| 가정        | 28.0 | 17.3   | 17.3   | 72.0    | 28.0       | 83.3        | 80.0         | 56.0         | 100(150) |

주: 1) '있음'이라고 응답한 비율을 제시하였음.

2) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

유치원 설립유형별로 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 대부분의 환경적 측면에서 상대적으로 좋은 것으로 나타났다. 예외적으로 교실내 교사용 책상의 경우 공립병설 유치원이 더 높은 비율(92.1%)을 보였다. 자세히 살펴보면 교사실의 경우 공립단설 유치원이 95.3%로 높은 비율을 보였으며, 사립법인은 88.0%, 다음으로 사립사인이 76.0%, 공립병설이 75.5%였다. 교사휴식실의 경우 전반적으

로 낮은 비율(절반 이하)을 보였으며 공립단설 유치원의 경우 42.0%, 사립법인 유치원 34.7%, 사립사인 유치원 29.3%, 공립병설 유치원 29.1%의 순으로 나타났다. 교사용 식당 또한 모든 유치원에서 절반 이하의 낮은 비율을 보였다. 공립단설 유치원의 경우 47.3%, 사립법인 37.3%, 공립병설 36.4%, 사립사인 25.3%이었다. 교사용 사물함은 약 60% 이상으로 어느 정도 높은 수준을 보였다. 공립단설의 경우 87.3%로 가장 높았고, 공립병설이 79.5%, 사립법인의 경우 72.7%, 사립사인의 경우 66.0%로 나타났다. 교실내 교사용 책상의 경우 공립병설에서 92.1%로 가장 높았으며, 다음으로 공립단설 유치원이 82.0%, 사립법인 80.0%, 사립사인 76.7%이었다. 화장실 내 성인용 변기의 경우 공립단설, 사립법인 유치원의 경우 98.7%, 98.0%로 높았으며, 사립사인 유치원의 경우 92.0%로 나타났다. 공립병설의 경우 78.8%로 상대적으로 낮았다. 화장실 내 성인용 세면대의 경우 공립단설 유치원이 84.0%로 높았고 사립법인 유치원이 다음으로 76.7%의 비율을 보였다. 사립사인은 65.3%, 공립병설이 상대적으로 가장 낮은 57.6%였다. 개인용 컴퓨터(PC)의 경우 공립단설 및 공립병설 유치원은 100% 지급되고 있었으며, 사립법인과 사립사인 유치원도 93.3%, 91.3%로 높은 비율을 보였다.

어린이집 설립유형별로 살펴보면 전체적으로 국공립 유치원과 사회복지법인, 법인·단체 등과 직장 어린이집의 근무환경이 유사하였으며, 상대적으로 민간 어린이집의 비율이 낮은 편이며 가정 어린이집의 환경이 가장 좋지 않은 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면 교사실의 경우 직장 어린이집이 80.1%로 높은 비율을 보였으며, 사회복지법인은 76.8%, 다음으로 국공립 75.0%, 법인·단체 등 69.7%, 민간 어린이집 54.7%로 나타났으며, 가정 어린이집이 매우 낮은 비율로 28.0%이었다. 교사휴식실의 경우 사회복지법인 52.3%를 제외하고 전반적으로 낮은 비율을 보였으며 특히 가정 어린이집이 17.3%로 상대적으로 매우 낮았다. 한편, 다른 어린이집은 38.7~48.3%의 비율을 보였다. 교사용 식당 또한 모든 유치원에서 낮은 비율을 보였으며 사회복지법인이 35.8%로 가장 높게 나타났고 가장 낮은 비율은 가정 어린이집이 17.3%로 나타났다. 다른 유치원들은 20%대였다. 교사용 사물함은 가장 낮은 가정 어린이집의 72.0%와 민간 어린이집 87.3%를 제외하고 모두 90% 이상의 비율을 보였다. 이러한 비율은 대부분의 유치원 설립유형보다 상대적으로 높은 비율을 보였다. 교실내 교사용 책상 또한 가장 낮은 비율을 보인 가정 어린이집의 28.0%를 제외하고는 57.0~70.2%의 비율을 보였다. 화장실 내 성인용변기의 경우 83.3~92.7%로 대부분의 어린이집에서 높

은 비율로 설치되어 있었다. 화장실 내 성인용 세면대의 경우 다른 환경과는 다르게 가정 어린이집에서 가장 높은 80.0%의 비율로 설치되어 있었고, 다음으로 직장 어린이집이 75.5%, 그리고 다른 어린이집은 59.3~67.8%였다. 가정 어린이집의 경우 성인용 세면대가 다른 어린이집의 설립유형에 비해 높은 설치 비율을 보인 결과는 기존의 가정집을 사용하는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 개인용 컴퓨터(PC)의 경우에는 가정 어린이집이 가장 낮은 56.0%의 응답률을 보였으며, 다음으로 민간 어린이집이 72.7%, 사회복지법인 82.8%, 법인·단체 등 84.9%, 직장 어린이집 90.1%, 국공립 어린이집이 90.8%였다.

전반적으로 유치원과 어린이집의 환경 구성에는 차이가 있었다. 유치원의 경우 교실내 교사용 책상(84.7%)이 어린이집(45.9%)보다 약 40% 정도 더 설치되어 있었으며 개인용 컴퓨터의 경우 유치원(96.0%)과 어린이집의 비율의 차이는 약 30% 정도가 낮았다. 교사실의 경우 유치원이 77.1%로 어린이집보다 높은 비율을 보였지만 실제 설립유형별로 살펴본 결과 가정 어린이집(28.0%)과 민간 어린이집(54.7%)이 너무 낮아 이러한 전체적 비율 차이가 나타난 것으로 보인다. 교사용 식당 또한 약 10% 정도 유치원이 더 높았다. 반면에 교사용 사물함의 경우 유치원보다 어린이집이 약 6~7% 정도 더 높았다.

#### 나) 휴식시간

유치원과 어린이집 교사의 하루 평균 휴식시간에 대한 결과는 <표 IV-3-21>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 평균 점수의 차이는 유의미하게 나타났다( $t=4.03, p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 하루 평균 휴식시간이 있다고 응답한 유치원 교사는 51.3%였으나 어린이집 교사의 응답은 61.4%로 나타났다. 유치원 교사의 하루 평균 휴식시간의 평균시간은 23분이었으며, 어린이집 교사는 33분이었다.

유치원 설립유형에 따른 하루 평균 휴식시간의 차이를 살펴보았을 때, 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $F=5.43, p<.01$ ). 사후검증 결과 공립병설 유치원이 사립사인 유치원보다 유의미하게 하루 평균 휴식시간이 낮았다.

자세히 살펴보면 휴식시간이 있다고 응답한 공립단설 유치원 교사는 39.3%였으며, 공립병설 유치원 교사는 45.7%이었다. 사립법인 유치원 교사는 60.0%가 쉬는 시간이 있다고 하였으며, 사립사인 유치원 교사는 57.3%의 응답률을 나타냈다. 유치원 설립유형별 교사들의 하루 평균 휴식시간의 평균시간을 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 15분, 공립병설 유치원 교사는 17분이었으며, 사립법인

유치원 교사는 29분, 사립사인 유치원 교사는 30분이었다.

어린이집 설립유형에 따른 하루 평균 휴식시간은, 응답 평균 점수의 차이가 유의미하지 않았다( $F=0.59, p>.05$ ). 구체적으로 어린이집 교사들이 휴식시간이 있다고 응답한 비율의 범위는 50.0~68.0%이었으며 어린이집 교사의 하루 평균 휴식시간은 22분부터 34분정도였다.

전체적으로 보았을 때, 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 하루 평균 휴식시간이 없는 경우도 절반 이상으로 높았으며, 또한 평균 휴식시간도 15~16분으로 상대적으로 짧았다. 반면에 사립법인 및 사립사인 유치원과 어린이집 교사의 경우 하루 평균 휴식시간이 있는 경우가 절반 이상이며, 또한 휴식시간도 20~30분 정도로 어느 정도의 차이를 보였다. 유치원·어린이집 교사가 휴식을 취하는 시간은 영유아가 모두 귀가한 이후나 시간이 잘 나지 않기 때문에 틈날 때마다 휴식을 취한다고 응답하였으며 어린이집 교사의 경우에는 영유아들이 낮잠을 자는 시간을 이용해 휴식을 취하는 것으로도 나타났다.

〈표 IV-3-21〉 하루 평균 휴식시간

| 구분        | 없음   | 있음   | 계(수)     | 단위: %(명), 분        |          |
|-----------|------|------|----------|--------------------|----------|
|           |      |      |          | 평균                 | t/F      |
| 기관유형      |      |      |          |                    |          |
| 유치원       | 48.7 | 51.3 | 100(601) | 22.97              | -4.03*** |
| 어린이집      | 38.6 | 61.4 | 100(906) | 33.15              |          |
| 유치원 설립유형  |      |      |          |                    |          |
| 공립단설      | 60.7 | 39.3 | 100(150) | 15.40              |          |
| 공립병설      | 54.3 | 45.7 | 100(151) | 16.66 <sub>a</sub> | 5.43**   |
| 사립법인      | 40.0 | 60.0 | 100(150) | 29.33              |          |
| 사립사인      | 42.7 | 57.3 | 100(150) | 30.10 <sub>b</sub> |          |
| 어린이집 설립유형 |      |      |          |                    |          |
| 국공립       | 46.7 | 53.3 | 100(152) | 23.85              |          |
| 사회복지법인    | 39.1 | 60.9 | 100(151) | 30.60              |          |
| 법인·단체 등   | 50.0 | 50.0 | 100(152) | 21.85              | 0.59     |
| 민간        | 46.7 | 53.3 | 100(150) | 34.03              |          |
| 직장        | 42.4 | 57.6 | 100(151) | 29.11              |          |
| 가정        | 32.0 | 68.0 | 100(150) | 34.27              |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 다) 휴식 및 건강관리 시간의 부족 정도

유치원과 어린이집 교사가 생각하는 휴식 및 건강관리 시간의 부족에 대한 결과는 <표 IV-3-22>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해 보면 응답 비율에서 유의미하였다( $\chi^2_{(4)}=14.77, p<.01$ ). 또한 응답의 평균의 차이도 유의미하게 나타났다( $t=-2.35, p<.05$ ). 자세하게 살펴보면 유치원과 어린이집 교사들의 응답은 유사한 비율을 보이나 유치원의 경우 '전혀 그렇지 않다'라는 응답이 6.9%로 어린이집 교사의 2.7%보다 상대적으로 조금 더 높았으며, 반면에 '매우 그렇다'라는 응답은 유치원 교사의 응답이 19.3%로 어린이집 교사의 응답인 21.6%보다 상대적으로 낮았다. 두 기관 모두에서 가장 높은 비율을 차지한 응답은 '그런 편이다'로 유치원에서 33.9%, 어린이집에서 34.6%의 비율을 보였다. 전반적으로 휴식 및 건강관리의 시간이 부족하다고 인식하고 있었으며, 응답의 평균 점수는 유치원이 3.45점, 어린이집이 3.58점으로 어린이집 교사들이 유치원 교사들에 비해 휴식 및 건강관리 시간이 부족하다고 더 느끼고 있었다.

유치원 설립유형에 따른 휴식 및 건강관리 시간의 부족에 대한 응답의 차이를 살펴본 것을 보면, 응답의 비율에서 유의미한 차이가 없었으나( $\chi^2_{(12)}=16.03, p>.05$ ), 응답의 평균 점수에서는 유의미한 차이를 보였다( $F=3.60, p<.05$ ). 사후검증 결과 사립사인 유치원 교사들이 공립병설 유치원 교사보다 휴식 및 건강관리 시간이 더 부족하다고 느끼고 있었다. 자세하게 살펴보면 전반적으로 '전혀 그렇지 않다'의 응답 비율이 2.0~9.9%로 매우 낮았으며, '별로 그렇지 않다'라는 응답도 8.7~17.2%의 비율로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. '보통이다'의 응답은 23.8~32.0%, '그런 편이다'가 가장 높은 비율인 27.3~40.0%로 나타났으며, '매우 그렇다'의 응답은 17.2~26.0%이었다. 응답의 평균 점수를 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 3.59점, 공립병설 유치원은 3.29점, 사립법인 3.63점, 사립사인은 3.59점이었다.

어린이집 설립유형에 휴식 및 건강관리 시간의 부족에 대한 교사 인식의 응답 비율 차이를 살펴본 결과로는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(20)}=18.15, p>.05$ ). 그리고 응답의 평균 점수도 유의미한 차이를 보이지 않았다( $F=0.70, p>.05$ ). 전반적으로 모든 어린이집 설립유형의 교사들이 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 구체적으로 '전혀 그렇지 않다'의 응답 비율이 1.3~4.7%로 매우 낮았으며, '별로 그렇지 않다'라는 응답도 8.6~16.0%의 비율로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. '보통이다'의 응답은 21.9~29.3%, '그런 편이다'

가 가장 높은 비율인 32.7~45.7%로 나타났으며, '매우 그렇다'의 응답은 15.2~27.0%로 나타났다. 응답의 평균 점수는 3.46~3.77점으로 보통보다 조금 높았다.

전체적으로 보았을 때, 모든 유치원과 어린이집 교사들이 휴식 및 건강관리 시간의 부족에 대한 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 약 50~60%의 교사들이 '그런 편이다'와 '매우 그렇다'에 응답했으며, '전혀 그렇지 않다'와 '별로 그렇지 않다'는 약 10~20% 정도로 낮았다.

〈표 IV-3-22〉 휴식 및 건강관리 시간의 부족 정도

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F    |
|--------------|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|----------|-------------------|--------|
| 기관유형         |                 |                 |          |           |           |          |                   |        |
| 유치원          | 6.9             | 14.3            | 25.6     | 33.9      | 19.3      | 100(601) | 3.45              | -2.35* |
| 어린이집         | 2.7             | 14.2            | 26.9     | 34.6      | 21.6      | 100(906) | 3.58              |        |
| $\chi^2(df)$ | 14.77(4)**      |                 |          |           |           |          |                   |        |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |          |           |           |          |                   |        |
| 공립단설         | 6.0             | 8.7             | 32.0     | 27.3      | 26.0      | 100(150) | 3.59              | 3.60*  |
| 공립병설         | 9.9             | 17.2            | 23.8     | 31.8      | 17.2      | 100(151) | 3.29 <sub>a</sub> |        |
| 사립법인         | 2.0             | 12.7            | 25.3     | 40.0      | 20.0      | 100(150) | 3.63              |        |
| 사립사인         | 4.0             | 11.3            | 27.3     | 36.0      | 21.3      | 100(150) | 3.59 <sub>b</sub> |        |
| $\chi^2(df)$ | 16.03(12)       |                 |          |           |           |          |                   |        |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |          |           |           |          |                   |        |
| 국공립          | 2.6             | 9.9             | 23.0     | 40.1      | 24.3      | 100(152) | 3.74              | 0.70   |
| 사회복지법인       | 4.6             | 14.6            | 26.5     | 39.1      | 15.2      | 100(151) | 3.46              |        |
| 법인·단체 등      | 3.9             | 7.9             | 26.3     | 34.9      | 27.0      | 100(152) | 3.73              |        |
| 민간           | 4.7             | 12.7            | 29.3     | 32.7      | 20.7      | 100(150) | 3.52              |        |
| 직장           | 2.0             | 8.6             | 21.9     | 45.7      | 21.9      | 100(151) | 3.77              |        |
| 가정           | 1.3             | 16.0            | 26.0     | 34.7      | 22.0      | 100(150) | 3.60              |        |
| $\chi^2(df)$ | 18.15(20)       |                 |          |           |           |          |                   |        |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

#### 라) 점심식사 상황

유치원과 어린이집 교사의 점심식사 실태에 대한 결과는 <표 IV-3-23>과 같

다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(3)}=198.55, p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 유치원과 어린이집 교사들이 '교실에서 유아들과 함께 먹는다'라고 한 응답이 가장 많았으며, 유치원에서는 75.0%, 어린이집에서는 81.9%였다. '교사들끼리 모여서 식사한다'는 유치원에서는 0.1%로 거의 나타나지 않았으며, 어린이집에서는 8.9%로 상대적으로는 조금 높았다. '유아들이 다 먹고 정리한 후에 교실에서 혼자 먹는다'라고 응답한 교사들은 유치원에서 0.6%, 어린이집에서 5.2%였으며, 기타라고 응답한 유치원 교사는 24.3%, 어린이집 교사는 4.0%였다.

유치원 설립유형에 따른 점심식사 상황에 대한 응답의 차이를 살펴보았을 때, 응답의 비율에서 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(9)}=122.72, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 유치원과 공립병설 유치원의 경우 '교실에서 유아들과 함께 먹는다'는 비율이 51.3%, 58.3%였으며, 기타 응답이 48.7%, 41.1%로 매우 높았다. 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 '교실에서 유아들과 함께 먹는다'는 비율이 88.0%, 94.7%로 매우 높았으며, 기타 의견이 사립법인 유치원에서 10.7%, 사립사인 유치원에서 4.7%의 비율을 보였다.

어린이집 설립유형별로는 응답의 비율에서 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(15)}=76.27, p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 모든 어린이집 설립유형에서 '교실에서 유아들과 함께 먹는다'라고 응답한 어린이집 교사의 비율이 다른 응답에 비해 상대적으로 매우 높았으며(73.3~94.0%), 직장 어린이집과 가정 어린이집을 제외한 다른 어린이집 교사들의 응답에서 10%가 넘어가는 문항들은 없었다. 직장 어린이집의 경우 기타라고 응답한 비율이 10.6%로 나타났으며, 가정 어린이집의 경우 '교사들끼리 모여서 식사한다'라는 응답이 14.7%로 상대적으로 높았다.

전체적으로 보았을 때, 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 '교실에서 유아들과 함께 먹는' 교사들의 비율이 절반을 넘었으며, 나머지 50%에 육박하는 교사들이 기타의 방법으로 식사를 하고 있었다. 앞서 두 유형의 유치원을 제외하고 대부분의 유치원과 어린이집 교사들은 교실에서 유아들과 함께 식사를 하는 것으로 나타났으며, 특이한 점으로는 가정 어린이집 교사들의 14.7%는 교사들끼리 모여 식사를 한다고 응답하였고, 직장 어린이집의 10% 정도는 기타의 방법으로 식사를 한다고 응답하였다. 기타로 응답한 경우, 유치원·어린이집 교사들은 교실 이외의 식당이나, 강당, 공립병설의 경우에는 학교식당에서 유아들과 같이 식사를 하거나 영유아들이 낮잠 자는 시간, 또는 교사들이 번갈아 가며 식사를 하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-23〉 점심식사 상황

단위: %(명)

| 구분               | 교실에서 유아들과 함께 먹는다 | 교사들끼리 모여서 식사한다 | 유아들이 다 먹고 정리한 후에 교실에서 혼자 먹는다 | 기타   | 계(수)     |
|------------------|------------------|----------------|------------------------------|------|----------|
| <b>기관유형</b>      |                  |                |                              |      |          |
| 유치원              | 75.0             | 0.1            | 0.6                          | 24.3 | 100(601) |
| 어린이집             | 81.9             | 8.9            | 5.2                          | 4.0  | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |                  |                | 198.55(3)***                 |      |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |                  |                |                              |      |          |
| 공립단설             | 51.3             | 0.0            | 0.0                          | 48.7 | 100(150) |
| 공립병설             | 58.3             | 0.0            | 0.7                          | 41.1 | 100(151) |
| 사립법인             | 88.0             | 1.3            | 0.0                          | 10.7 | 100(150) |
| 사립사인             | 94.7             | 0.0            | 0.7                          | 4.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |                  |                | 122.72(9)***                 |      |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |                  |                |                              |      |          |
| 국공립              | 88.8             | 0.7            | 5.9                          | 4.6  | 100(152) |
| 사회복지법인           | 81.5             | 1.3            | 7.9                          | 9.3  | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 86.8             | 0.0            | 7.9                          | 5.3  | 100(152) |
| 민간               | 94.0             | 2.7            | 1.3                          | 2.0  | 100(150) |
| 직장               | 82.1             | 4.0            | 3.3                          | 10.6 | 100(151) |
| 가정               | 73.3             | 14.7           | 7.3                          | 4.7  | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |                  |                | 76.27(15)***                 |      |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 6) 근무시간

### 가) 총 근무시간

유치원과 어린이집 교사의 총 근무시간에 대한 결과는 <표 IV-3-24>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 평균 점수의 차이가 유의미하게 나타났다( $t=5.65, p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 근무시간이 8시간~8시간 59분이라고 응답한 유치원 교사는 35.1%였으며 어린이집 교사는 20.0%로 나타났다. 9시간~9시간 59분은 유치원 교사가 20.4%, 어린이집 교사가 28.8%였으

며 10시간 이상이라고 응답한 유치원 교사는 44.5%, 어린이집 교사는 51.2%였다. 유치원 교사의 평균 근무시간은 9시간 33분, 어린이집 교사는 9시간 59분으로 어린이집 교사의 근무시간이 26분 더 길었다.

〈표 IV-3-24〉 총 근무시간

| 구분        | 8시간~ |                 |                 | 계(수)     | 단위: %(명), 분          |          |
|-----------|------|-----------------|-----------------|----------|----------------------|----------|
|           | 8시간  | 9시간~<br>8시간 59분 | 9시간~<br>9시간 59분 |          | 10시간 이상              | 평균       |
| 기관유형      |      |                 |                 |          |                      |          |
| 유치원       | 35.1 | 20.4            | 44.5            | 100(601) | 572.64               | -5.65*** |
| 어린이집      | 20.0 | 28.8            | 51.2            | 100(906) | 599.15               |          |
| 유치원 설립유형  |      |                 |                 |          |                      |          |
| 공립단설      | 46.0 | 22.7            | 31.3            | 100(150) | 553.80 <sub>ab</sub> | 54.49*** |
| 공립병설      | 59.6 | 21.2            | 19.2            | 100(151) | 532.70 <sub>a</sub>  |          |
| 사립법인      | 10.7 | 16.0            | 73.3            | 100(150) | 616.83 <sub>bc</sub> |          |
| 사립사인      | 8.7  | 20.0            | 71.3            | 100(150) | 615.22 <sub>c</sub>  |          |
| 어린이집 설립유형 |      |                 |                 |          |                      |          |
| 국공립       | 16.4 | 25.0            | 58.6            | 100(152) | 610.72               | 1.48     |
| 사회복지법인    | 15.9 | 23.2            | 60.9            | 100(151) | 612.78               |          |
| 법인·단체 등   | 9.2  | 25.0            | 65.8            | 100(152) | 624.41               |          |
| 민간        | 18.0 | 28.0            | 54.0            | 100(150) | 598.15               |          |
| 직장        | 6.0  | 15.2            | 78.8            | 100(151) | 644.11               |          |
| 가정        | 22.7 | 30.7            | 46.7            | 100(150) | 595.47               |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b, c 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형에 따른 근무시간의 차이를 살펴보았을 때, 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $F=54.49$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과 사립사인 유치원이 공립병설, 공립단설 유치원보다, 그리고 사립법인이 공립병설보다 총 근무시간이 유의미하게 길었다. 자세히 살펴보면 8시간~8시간 59분이라고 응답한 공립단설 유치원 교사는 46.0%였으며 공립병설 유치원 교사는 59.6%이었다. 사립법인은 10.7%, 사립사인은 8.7%로 낮은 비율을 보였다. 9시간~9시간 59분이라고 응답한 공립단설 유치원 교사는 22.7%, 공립병설 유치원 교사는 21.2%였으며, 사립법인은 16.0%, 사립사인은 20.0%였다. 10시간 이상이라고 응답한 공립단설 유치원 교사는 31.3%, 공립병설 유치원 교사는 19.2%로 나타난 반면에 사립법인 유

치원 교사는 73.3%, 사립사인 교사는 71.3%로 매우 높았다. 평균 근무시간을 살펴보면 공립단설 유치원 교사는 9시간 14분, 공립병설 유치원 교사는 8시간 53분으로 상대적으로 근무시간이 짧았다. 사립법인 유치원은 10시간 17분, 사립사인 유치원은 10시간 15분의 근무시간을 보였다.

어린이집 설립유형에 따른 근무시간을 살펴보면 응답 평균 점수의 차이는 유의미하지 않았다( $F=1.48, p>.05$ ). 8시간~8시간 59분이라고 응답한 어린이집 교사의 응답 비율을 보면 6.0~22.7%로 나타났으며, 9시간~9시간 59분이라고 응답한 비율은 15.2~30.7%였다. 10시간 이상이라고 응답한 비율은 46.7~78.8%였다. 전반적으로 10시간 이상 근무하는 비율이 많았다. 평균 근무시간을 보면 9시간 55분~10시간 44분의 평균 근무시간을 보였다.

전체적으로 보았을 때, 공립단설 및 공립병설 유치원을 제외한 유치원과 어린이집 근무시간은 유사하였다. 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들은 평균적으로 8~9시간 정도의 근무시간을 보여 상대적으로 1일 8시간의 근무시간을 지키고 있었으며, 나머지 다른 유치원과 어린이집의 경우 대부분 대략 10시간 정도의 근무시간을 나타냈다.

#### 나) 교육시간

유치원과 어린이집 교사의 교육시간에 대한 결과는 <표 IV-3-25>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 평균 점수의 차이가 유의미하였다( $t=33.05, p<.001$ ). 구체적으로 교육시간이 5시간 미만이라고 응답한 유치원 교사는 18.8%였으나 어린이집 교사의 응답은 없었다. 5시간~5시간 59분이라고 응답한 유치원 교사는 42.6%였으며 어린이집 교사는 2.1%로 상대적으로 매우 낮았다. 6시간~6시간 59분은 유치원 교사가 16.2%, 어린이집 교사가 9.0%였으며 7시간 이상이라고 응답한 유치원 교사는 22.4%, 어린이집 교사는 88.9%로 매우 큰 차이를 나타냈다. 평균 교육시간을 살펴보면, 유치원 교사는 5시간 45분, 어린이집 교사는 8시간 7분으로 어린이집 교사가 2시간 22분 정도 교육시간에 더 많은 시간을 할애하고 있었다.

유치원 설립유형에 따른 교육시간의 차이를 살펴보았을 때, 응답 평균 점수의 차이도 유의미하였다( $F=47.27, p<.001$ ). 사후검증 결과 공립단설 및 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원에 비해 교육시간이 더 짧았다. 자세히 살펴보면 5시간 미만이라고 응답한 공립단설과 공립병설 유치원 교사는 28.0%, 29.8%였으나, 사립법인과 사립사인 유치원 교사는 8.0%, 6.7%로 상대적으로 매

우 낮았다. 5시간~5시간 59분이라고 응답한 공립단설과 공립병설 유치원 교사는 59.3%, 54.3%였으며 사립법인과 사립사인 유치원 교사의 응답률은 30.0%, 29.3%로 상대적으로 낮았다. 6시간~6시간 59분은 공립단설과 공립병설 유치원 교사가 12.0%, 6.6%였고, 사립법인 및 사립사인 유치원 교사의 응답률은 28.7%, 26.0%로 높았다. 7시간 이상이라고 응답한 공립단설과 공립병설 유치원 교사는 0.7%, 9.3%인 반면에 사립법인 교사는 33.3%, 사립사인 유치원 교사는 38.0%로 높았다. 유치원 설립유형별 교사들의 교육시간의 평균시간은 공립단설 유치원의 경우 5시간, 공립병설 유치원 교사는 5시간 10분으로 나타났으나, 사립법인 유치원 교사는 6시간 17분, 사립사인 유치원 교사는 6시간 24분이었다.

반면, 어린이집 설립유형에 따른 교육시간은, 응답 평균 점수에 있어서 유의미한 차이를 보이지 않았다( $F=1.44, p>.05$ ). 자세히 살펴보면 5시간 미만이라고 응답한 어린이집 교사는 한 명도 없었으며, 5시간~5시간 59분이라고 응답한 비율은 0.7~3.3%로 나타났다. 6시간~6시간 59분이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 4.0~13.2%였으며, 7시간 이상이라고 응답한 어린이집 교사는 84.1~95.4%로 매우 높았다. 평균 교육시간 또한 7시간 58분부터 8시간 30분 정도로 근무시간의 대부분이 교육시간으로 구성되어 있었다.

전체적으로 보았을 때, 어린이집의 교육시간은 유치원에 비해 평균적으로 2시간 20분 이상 더 길었다. 특히 가장 짧은 교육시간을 보인 공립단설 유치원의 경우 5시간이었으며, 가장 긴 교육시간을 보인 직장 어린이집은 8시간 30분을 보여 그 차이가 3시간 30분에 달하였다. 이는 유치원과 어린이집의 운영시간의 차이가 영향을 미친 것으로 보인다. 유치원은 정규 교육시간이 2시 30분까지만 반면 어린이집은 종일보육이 이루어지는 것이 반영되었다고 볼 수 있다.

〈표 IV-3-25〉 교육시간

단위: %(명), 분

| 구분       | 5시간 미만 | 5시간~5시간 59분 | 6시간~6시간 59분 | 7시간 이상 | 계(수)     | 평균                  | t/F       |
|----------|--------|-------------|-------------|--------|----------|---------------------|-----------|
| 기관유형     |        |             |             |        |          |                     |           |
| 유치원      | 18.8   | 42.6        | 16.2        | 22.4   | 100(601) | 344.77              | -33.05*** |
| 어린이집     | 0.0    | 2.1         | 9.0         | 88.9   | 100(906) | 486.65              |           |
| 유치원 설립유형 |        |             |             |        |          |                     |           |
| 공립단설     | 28.0   | 59.3        | 12.0        | 0.7    | 100(150) | 300.00 <sub>a</sub> | 47.27***  |
| 공립병설     | 29.8   | 54.3        | 6.6         | 9.3    | 100(151) | 310.20 <sub>a</sub> |           |

(표 IV-3-25 계속)

| 구분        | 5시간 미만 | 5시간~5시간 59분 | 6시간~6시간 59분 | 7시간 이상 | 계(수)     | 평균                  | t/F      |
|-----------|--------|-------------|-------------|--------|----------|---------------------|----------|
| 사립법인      | 8.0    | 30.0        | 28.7        | 33.3   | 100(150) | 377.20 <sub>b</sub> | 47.27*** |
| 사립사인      | 6.7    | 29.3        | 26.0        | 38.0   | 100(150) | 384.41 <sub>b</sub> |          |
| 어린이집 설립유형 |        |             |             |        |          |                     |          |
| 국공립       | 0.0    | 2.0         | 9.9         | 88.2   | 100(152) | 485.26              | 1.44     |
| 사회복지법인    | 0.0    | 2.6         | 13.2        | 84.1   | 100(151) | 478.01              |          |
| 법인·단체 등   | 0.0    | 1.3         | 9.2         | 89.5   | 100(152) | 493.22              |          |
| 민간        | 0.0    | 3.3         | 11.3        | 85.3   | 100(150) | 478.14              |          |
| 직장        | 0.0    | 0.7         | 4.0         | 95.4   | 100(151) | 509.80              |          |
| 가정        | 0.0    | 1.3         | 7.3         | 91.3   | 100(150) | 491.80              |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

#### 다) 수업준비시간

유치원과 어린이집 교사의 수업준비시간에 대한 결과는 <표 IV-3-26>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면, 응답 평균 점수의 차이가 유의미하게 나타났다( $t=15.61$ ,  $p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 수업준비시간이 1시간 미만이라고 응답한 유치원 교사는 10.1%였으나 어린이집 교사의 응답은 37.1%이었다. 1시간~1시간 59분이라고 응답한 유치원 교사는 48.6%였으며 어린이집 교사는 51.1%로 유사하였다. 2시간~2시간 59분은 유치원 교사가 28.2%, 어린이집 교사가 9.9%이었으며 3시간 이상이라고 응답한 유치원 교사는 13.1%, 어린이집 교사는 1.9%이었다. 유치원 교사의 평균 수업준비시간은 1시간 35분, 어린이집 교사는 58분으로 유치원 교사가 어린이집 교사에 비해 수업준비시간에 더 많은 시간을 보내고 있었다. 이러한 결과는 교사의 교육 시간이 유치원에 비해 어린이집이 상대적으로 더 길기 때문에 수업준비를 할 시간이 절대적으로 부족하기 때문인 것으로 해석된다.

유치원 설립유형에 따른 수업준비시간의 차이를 살펴보았을 때, 응답 평균 점수의 차이도 유의미하게 나타났다( $F=20.88$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원보다 유의미하게 평균 수업준비시간이 짧았다. 자세히 살펴보면 1시간 미만이라고 응답한 공립단설과 공립병설 유치원

교사는 10.0%, 12.6%였으며, 사립법인과 사립사인 유치원 교사는 4.7%, 8.0%이었다. 1시간에서 1시간 59분이라고 응답한 공립단설과 공립병설 유치원 교사는 49.3%, 60.9%였으며, 사립법인과 사립사인 유치원 교사의 응답률은 33.3%, 36.0%로 상대적으로 낮았다. 2시간~2시간 59분은 공립단설과 공립병설 유치원 교사가 34.7%, 21.2%로 나타났으며, 사립법인 및 사립사인 유치원 교사의 응답률은 38.7%, 34.7%로 높았다. 3시간 이상이라고 응답한 공립단설과 공립병설 유치원 교사는 6.0%, 5.3%인 반면에 사립법인 교사는 23.3%, 사립사인 유치원 교사는 21.3%로 상대적으로 높았다. 유치원 설립유형별 교사들의 수업준비시간의 평균 시간을 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 1시간 29분, 공립병설 유치원 교사는 1시간 19분이었으나, 사립법인 유치원 교사는 2시간, 사립사인 유치원 교사는 1시간 52분으로 공립 유치원에 비해 사립 유치원이 더 길었다.

〈표 IV-3-26〉 수업준비시간

단위: %(명), 분

| 구분        | 1시간 미만 | 1시간~1시간 59분 | 2시간~2시간 59분 | 3시간 이상 | 계(수)     | 평균                  | t/F      |
|-----------|--------|-------------|-------------|--------|----------|---------------------|----------|
| 기관유형      |        |             |             |        |          |                     |          |
| 유치원       | 10.1   | 48.6        | 28.2        | 13.1   | 100(601) | 95.23               | 15.61*** |
| 어린이집      | 37.1   | 51.1        | 9.9         | 1.9    | 100(906) | 58.42               |          |
| 유치원 설립유형  |        |             |             |        |          |                     |          |
| 공립단설      | 10.0   | 49.3        | 34.7        | 6.0    | 100(150) | 88.87               |          |
| 공립병설      | 12.6   | 60.9        | 21.2        | 5.3    | 100(151) | 78.74 <sub>a</sub>  | 20.88*** |
| 사립법인      | 4.7    | 33.3        | 38.7        | 23.3   | 100(150) | 119.87 <sub>b</sub> |          |
| 사립사인      | 8.0    | 36.0        | 34.7        | 21.3   | 100(150) | 111.67 <sub>b</sub> |          |
| 어린이집 설립유형 |        |             |             |        |          |                     |          |
| 국공립       | 30.9   | 55.3        | 12.5        | 1.3    | 100(152) | 60.86               |          |
| 사회복지법인    | 32.5   | 47.7        | 15.9        | 4.0    | 100(151) | 68.34               |          |
| 법인·단체 등   | 25.0   | 62.5        | 9.9         | 2.6    | 100(152) | 64.54               | 2.81*    |
| 민간        | 30.0   | 58.0        | 9.3         | 2.7    | 100(150) | 62.17               |          |
| 직장        | 23.2   | 53.6        | 19.9        | 3.3    | 100(151) | 72.72               |          |
| 가정        | 43.3   | 46.0        | 9.3         | 1.3    | 100(150) | 54.53               |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

어린이집 설립유형별로는 응답 평균 점수에서 유의미한 차이를 보였다( $F=2.81$ ,

$p < .05$ ). 하지만 사후검증 분석의 결과에서 어린이집 설립유형별 수업준비시간의 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 자세히 살펴보면 1시간 미만이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 23.2~43.3%, 1시간~1시간 59분이라고 응답한 비율은 46.0~62.5%였다. 2시간~2시간 59분이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 9.3~19.9%였으며, 3시간 이상이라고 응답한 어린이집 교사는 1.3~4.0%로 낮았다. 평균 교육시간의 경우 55분부터 1시간 13분 정도였다.

전체적으로 보았을 때, 유치원의 수업준비시간은 어린이집에 비해 평균적으로 35분 정도 더 길었다. 특히 가장 짧은 수업준비시간을 보인 가정 어린이집의 경우 55분이었으며, 가장 긴 수업준비시간을 보인 사립법인 유치원은 1시간 59분을 보여 그 차이가 약 1시간 정도 되었다.

#### 라) 현재 근무시간의 적절성

유치원과 어린이집 교사가 생각하는 현재 근무시간의 적절성에 대한 결과는 <표 IV-3-27>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이를 보였다( $\chi^2_{(4)}=23.61, p < .001$ ). 또한 응답의 평균의 차이도 유의미하였다( $F=3.25, p < .01$ ). 구체적으로 유치원과 어린이집 교사들의 응답은 유사한 비율을 보이거나 어린이집의 경우 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 23.5%로 유치원 교사의 17.9%의 응답률보다 상대적으로 조금 더 높았으며, 반면에 '매우 그렇다'라는 응답은 유치원 교사들이 12.4%의 응답을 보였으나 어린이집은 6.3%로 상대적으로 낮았다. 응답의 평균 점수는 유치원이 3.17점이며, 어린이집이 2.98점이었다.

유치원 설립유형에 따른 현재 근무시간의 적절성에 대한 응답의 차이를 살펴 보았을 때, 응답의 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(12)}=95.26, p < .001$ ), 응답의 평균 점수에서도 유의미한 차이를 보였다( $F=30.21, p < .001$ ). 사후검증 결과 더 많은 공립병설 유치원 교사들이 사립법인 및 사립사인 유치원 교사들보다 현재 근무시간이 적절하다고 인식하고 있었다.

자세히 살펴보면 공립병설 유치원의 경우 현재 근무시간이 적절한 편이라고 생각하는 교사들이 상대적으로 많았다. '매우 그렇다'라고 응답한 비율이 22.5%이며, '그런 편이다'라고 응답한 비율이 36.4%로 다른 유치원에 비해 긍정적인 답변이 많았다. 공립단설 유치원의 경우에도 '그런 편이다'라고 응답한 비율이 34.0%로 높았기 때문에 전반적인 응답률과 평균 점수가 상대적으로 높았다. 하지만 사립법인 유치원과 사립사인 유치원의 경우 '보통이다'라는 답변이 가장

높은 33.3%, 38.0%였으며, 또한 '전혀 그렇지 않다'와 '별로 그렇지 않다'의 비율이 12.7%, 14.0%, 그리고 26.7%, 24.7%로 부정적인 답변의 비율이 비교적 높았다. 이러한 응답결과의 평균 점수를 살펴보면 공립병설 유치원의 경우 3.58점으로 가장 높았으며, 공립단설 유치원은 3.17점으로 중간점수보다 두 유치원 모두 높았다. 반면에 사립법인 유치원의 경우 2.81점, 사립사인 유치원은 2.72점으로 나타나 중간 점수인 3점보다 아래의 응답 평균 점수를 보였다.

〈표 IV-3-27〉 현재 근무시간의 적절성

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다     | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F      |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------|-------------------|----------|
| 기관유형         |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 유치원          | 9.8             | 17.9            | 30.4         | 29.5      | 12.4      | 100(601) | 3.17              | 3.25**   |
| 어린이집         | 9.1             | 23.5            | 34.2         | 27.0      | 6.3       | 100(906) | 2.98              |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 23.61(4)***  |           |           |          |                   |          |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 공립단설         | 11.3            | 16.0            | 28.0         | 34.0      | 10.7      | 100(150) | 3.17              | 30.21*** |
| 공립병설         | 6.0             | 11.3            | 23.8         | 36.4      | 22.5      | 100(151) | 3.58 <sub>a</sub> |          |
| 사립법인         | 12.7            | 26.7            | 33.3         | 21.3      | 6.0       | 100(150) | 2.81 <sub>b</sub> |          |
| 사립사인         | 14.0            | 24.7            | 38.0         | 22.0      | 1.3       | 100(150) | 2.72 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 95.26(12)*** |           |           |          |                   |          |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 국공립          | 14.5            | 23.7            | 36.8         | 19.1      | 5.9       | 100(152) | 2.78              | 1.94     |
| 사회복지법인       | 12.6            | 25.8            | 33.8         | 22.5      | 5.3       | 100(151) | 2.82              |          |
| 법인·단체 등      | 23.7            | 23.7            | 37.5         | 13.8      | 1.3       | 100(152) | 2.45              |          |
| 민간           | 7.3             | 24.0            | 34.0         | 29.3      | 5.3       | 100(150) | 3.01              |          |
| 직장           | 15.2            | 33.1            | 31.1         | 17.2      | 3.3       | 100(151) | 2.60              |          |
| 가정           | 8.7             | 22.7            | 34.0         | 27.3      | 7.3       | 100(150) | 3.02              |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 16.55(20)    |           |           |          |                   |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

어린이집 설립유형에 따라 현재 근무시간의 적절성에 대한 응답의 비율 차이를 살펴본 결과로는 통계적으로 유의미한 차이가 없었으며( $\chi^2_{(20)}=16.55$ ,  $p>.05$ ),

응답의 평균 점수 또한 유의미한 차이가 없었다( $F=1.94, p>.05$ ). 자세히 살펴보면 민간 어린이집과 가정 어린이집 교사들의 경우 응답의 분포가 '보통이다'를 중심으로 대칭적인 모습의 응답 특성을 보였다. 즉, '보통이다'라는 응답이 두 유형의 기관(민간, 가정)에서 34.0%로 동일하였으며, '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율이 7.3~8.7%, 그와 반대되는 의견인 '매우 그렇다'라는 의견도 5.3~7.3%로 반대편의 응답들이 매우 비슷한 비율로 나타났다. 따라서 응답의 평균 점수 또한 3.01~3.02점이었다. 반면 국공립 어린이집과 사회복지법인, 법인·단체 등과 직장 어린이집 교사들은 부정적인 응답의 비율이 긍정적인 응답 보다 상대적으로 조금 더 높았으며, 따라서 응답의 평균 점수가 2.60~2.82점으로 중간 점수보다 낮았다.

전체적으로 보았을 때, 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 근무시간에 대하여 보다 긍정적인 응답을 하는 교사들의 비율이 높았으며, 민간 어린이집과 가정 어린이집의 경우 교사들의 응답이 '보통이다'를 중심으로 유사하게 퍼져 있었다. 마지막으로 그 외 유치원(사립법인, 사립사인)과 어린이집(국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 직장)의 경우 현재 근무시간의 적절성에 대한 부정적인 인식을 가진 교사들이 상대적으로 많았다.

#### 마) 장시간 근무로 인한 개인생활 제한 여부

유치원과 어린이집 교사가 장시간 근무로 인하여 개인생활이 제한받는다고 여기는지 살펴본 결과는 <표 IV-3-28>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(4)}=37.93, p<.001$ ). 또한 응답의 평균의 차이도 유의미하게 나타났다( $t=-5.09, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원과 어린이집 교사들의 응답은 유사한 비율을 보이나 유치원의 경우 '전혀 그렇지 않다'라는 응답이 15.4%로 어린이집 교사의 6.8%보다 상대적으로 조금 더 높았으며, 또한 '별로 그렇지 않다'라는 응답도 유치원 교사의 응답이 26.1%로 어린이집 교사의 응답인 22.6%보다 상대적으로 3.5% 정도 더 높았다. 반면에 '매우 그렇다'라는 응답이 어린이집 교사들은 14.1%의 응답을 보였으나 유치원에서 9.7%로 나타나 상대적으로 낮았다. 이러한 차이는 응답의 평균 점수에서도 나타나 유치원이 2.84점, 어린이집이 3.15점으로 어린이집 교사들이 유치원 교사들에 비해 장시간 근무 때문에 개인생활이 제한된다고 느끼는 바가 더 큰 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-28〉 장시간 근무로 인한 개인생활 제한 여부

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다     | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F      |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------|-------------------|----------|
| 기관유형         |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 유치원          | 15.4            | 26.1            | 27.6         | 21.3      | 9.7       | 100(601) | 2.84              | -5.09*** |
| 어린이집         | 6.8             | 22.6            | 33.8         | 22.8      | 14.1      | 100(906) | 3.15              |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 37.93(4)***  |           |           |          |                   |          |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 공립단설         | 11.3            | 22.0            | 28.7         | 23.3      | 14.7      | 100(150) | 3.08              | 21.69*** |
| 공립병설         | 21.9            | 33.1            | 26.5         | 13.9      | 4.6       | 100(151) | 2.46 <sub>a</sub> |          |
| 사립법인         | 5.3             | 16.7            | 29.3         | 30.0      | 18.7      | 100(150) | 3.40 <sub>b</sub> |          |
| 사립사인         | 9.3             | 19.3            | 28.7         | 28.7      | 14.0      | 100(150) | 3.19 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 59.90(12)*** |           |           |          |                   |          |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |              |           |           |          |                   |          |
| 국공립          | 5.3             | 23.7            | 26.3         | 29.6      | 15.1      | 100(152) | 3.26              | 1.04     |
| 사회복지법인       | 7.3             | 17.9            | 33.8         | 26.5      | 14.6      | 100(151) | 3.23              |          |
| 법인·단체 등      | 3.3             | 20.4            | 33.6         | 27.0      | 15.8      | 100(152) | 3.32              |          |
| 민간           | 10.7            | 20.0            | 36.0         | 20.7      | 12.7      | 100(150) | 3.05              |          |
| 직장           | 4.0             | 15.2            | 27.2         | 35.8      | 17.9      | 100(151) | 3.48              |          |
| 가정           | 4.7             | 24.7            | 33.3         | 22.7      | 14.7      | 100(150) | 3.18              |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 17.67(20)    |           |           |          |                   |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형에 따른 장시간 근무로 인한 개인생활 제한 여부에 대한 응답의 차이를 살펴보았을 때, 응답의 비율에서 유의미하게 차이가 나타났으며( $\chi^2_{(12)}=59.90, p<.001$ ), 응답의 평균 점수에서도 유의미한 차이를 보였다( $F=21.69, p<.001$ ). 사후 검증 결과 공립병설 유치원 교사가 사립법인 및 사립사인 유치원 교사보다 장시간 근무로 인해 개인생활에 제한을 받지 않는다고 인식하고 있었다. 자세히 살펴보면 공립병설 유치원의 경우 현재 장시간 근무로 인한 개인생활에 제한을 받지 않는다고 생각하는 교사들이 상대적으로 많았다. '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율이 21.9%이며, '별로 그렇지 않다'라고 응답한 비율이 33.1%로 전체적으로 약 절반 이상의 교사들이 개인생활에 제한이 없다고 생각하는 것으로 나타

났다. 공립단설 유치원의 경우에는 전반적으로 응답의 분포가 넓게 퍼져 있어 '보통이다'라고 응답한 비율이 28.7%로 가장 높았고 '그런 편이다'의 응답이 23.3%, '별로 그렇지 않다'의 응답이 22.0%, '매우 그렇다'가 14.7%, '전혀 그렇지 않다'가 11.3%이었다. 평균 점수도 중간 점수에 가까운 3.08점이었다.

사립법인 유치원과 사립사인 유치원의 경우 '그런 편이다'라는 답변이 가장 높은 30.0%, 28.7%였으며, 다음으로는 '보통이다'라는 응답이 29.3%, 28.7%였다. 사립법인 유치원에서 다음으로 높게 나타난 응답은 '매우 그렇다'로 18.7%이었으며 사립사인 유치원에서는 '별로 그렇지 않다'의 응답이 19.3%로 세 번째로 높았다.

응답결과의 평균 점수를 살펴보면 공립병설 유치원의 경우 2.46점으로 가장 낮았으며, 공립단설 유치원은 3.08점으로 중간점수에 가까운 점수였다. 사립법인 유치원의 경우 3.40점, 사립사인 유치원은 3.19점으로 장시간 근무로 인해 개인 생활이 제한받고 있다고 여기고 있었다.

어린이집 설립유형에 따른 장시간 근무로 인한 개인생활 제한 여부에 대한 응답 비율 차이를 살펴본 결과로는 유의미한 차이가 없었으며( $\chi^2_{(20)}=17.67$ ,  $p>.05$ ), 또한 응답의 평균 점수에서도 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다 ( $F=1.04$ ,  $p>.05$ ). 자세히 살펴보면 국공립 어린이집과 직장 어린이집을 제외하고 모든 어린이집 교사들의 응답 분포가 '보통이다'를 중심으로 대칭적인 반응을 보였다. 즉, '보통이다'라는 응답의 비율이 국공립 어린이집과 직장 어린이집을 제외한 기관에서 33.3~36.0%로 가장 높게 나타났다. 전반적으로 '그런 편이다'의 응답이 20.7~35.8%로 높은 편이었으며, '매우 그렇다'의 응답도 12.7~17.9%로 고르게 나타났다. 응답의 평균 점수는 3.05~3.48점으로 전반적으로 중간 점수보다 높았다.

전반적으로 공립단설 유치원을 제외하고는 설립유형에 따라 장시간 근무로 인해 개인생활에 제한을 받는다고 여기는 비율이 높은 반면, 공립단설 유치원의 경우 '전혀 그렇지 않다'와 '별로 그렇지 않다'의 비율의 합이 50%를 넘었다. 즉, 공립단설 유치원 교사들을 제외하고 대부분 기관의 교사들이 장시간의 근무 시간으로 인해 개인생활에 제한을 받고 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

#### 바) 과중한 업무로 인한 피로도

유치원과 어린이집 교사가 인식하는 업무량으로 인한 높은 피로도에 대한 결과는 <표 IV-3-29>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(4)}=11.2$ ,  $p<.05$ ). 반면 응답의

평균에 있어서는 유의미한 차이가 없었다( $t=1.23, p>.05$ ). 자세하게 살펴보면 유치원과 어린이집 교사들의 응답은 유사한 비율을 보이나 유치원의 경우 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 7.4%로 어린이집 교사의 12.0%보다 상대적으로 조금 더 낮았으며, 반면에 '매우 그렇다'라는 응답은 유치원 교사의 응답이 25.0%로 어린이집 교사의 응답인 22.2%보다 상대적으로 높았다. 두 기관 모두에서 가장 높은 비율을 차지한 응답은 '그런 편이다'로 유치원에서 39.2%, 어린이집에서 40.3%의 비율을 보였다. 전반적으로 유치원 교사와 어린이집 교사 모두 업무량으로 인하여 높은 피로도를 인식하는 것으로 나타났으며, 응답의 평균 점수는 유치원이 3.75점, 어린이집이 3.68점이었다.

〈표 IV-3-29〉 과중한 업무로 인한 피로도

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균   | t/F  |  |
|--------------|-----------|-----------|------|--------|--------|----------|------|------|--|
| 기관유형         |           |           |      |        |        |          |      |      |  |
| 유치원          | 3.5       | 7.4       | 24.9 | 39.2   | 25.0   | 100(601) | 3.75 | 1.23 |  |
| 어린이집         | 2.2       | 12.0      | 23.3 | 40.3   | 22.2   | 100(906) | 3.68 |      |  |
| $\chi^2(df)$ | 11.2(4)*  |           |      |        |        |          |      |      |  |
| 유치원 설립유형     |           |           |      |        |        |          |      |      |  |
| 공립단설         | 1.3       | 6.7       | 18.0 | 43.3   | 30.7   | 100(150) | 3.95 | 0.42 |  |
| 공립병설         | 3.3       | 9.3       | 21.9 | 41.7   | 23.8   | 100(151) | 3.74 |      |  |
| 사립법인         | 2.0       | 2.7       | 27.3 | 42.7   | 25.3   | 100(150) | 3.87 |      |  |
| 사립사인         | 4.0       | 6.0       | 28.7 | 35.3   | 26.0   | 100(150) | 3.73 |      |  |
| $\chi^2(df)$ | 9.31(12)  |           |      |        |        |          |      |      |  |
| 어린이집 설립유형    |           |           |      |        |        |          |      |      |  |
| 국공립          | 2.0       | 11.8      | 19.7 | 38.8   | 27.6   | 100(152) | 3.78 | 0.31 |  |
| 사회복지법인       | 4.0       | 11.3      | 25.8 | 35.1   | 23.8   | 100(151) | 3.64 |      |  |
| 법인·단체 등      | 3.3       | 7.2       | 23.7 | 40.1   | 25.7   | 100(152) | 3.78 |      |  |
| 민간           | 3.3       | 10.7      | 22.7 | 41.3   | 22.0   | 100(150) | 3.68 |      |  |
| 직장           | 1.3       | 6.0       | 21.9 | 42.4   | 28.5   | 100(151) | 3.91 |      |  |
| 가정           | 1.3       | 13.3      | 24.0 | 40.0   | 21.3   | 100(150) | 3.67 |      |  |
| $\chi^2(df)$ | 9.83(20)  |           |      |        |        |          |      |      |  |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

\*  $p < .05$ .

유치원 설립유형에 따른 업무량으로 인한 높은 피로도에 대한 응답의 차이를 살펴보았을 때, 응답의 비율에서 유의미한 차이가 없었으며( $\chi^2_{(12)}=9.31, p>.05$ ), 응답의 평균 점수에서도 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $F=0.42, p>.05$ ). 자세히 살펴보면 전반적으로 '전혀 그렇지 않다'의 응답 비율이 1.3~4.0%로 매우 낮았으며, '별로 그렇지 않다'라는 응답도 2.7~9.3%의 비율로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. '보통이다'의 응답은 18.0~28.7%, '그런 편이다'가 가장 높은 비율인 35.3~43.3%로 나타났으며, '매우 그렇다'의 응답은 23.8~30.7%이었다. 응답의 평균 점수를 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 3.95점이었으며, 공립병설 유치원은 3.74점, 사립법인 3.87점, 사립사인은 3.73점이었다.

어린이집 설립유형에 따른 업무량으로 인한 높은 피로도에 대한 교사 인식의 응답 비율 차이를 살펴본 결과로는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(20)}=9.83, p>.05$ ). 그리고 응답의 평균 점수도 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $F=0.31, p>.05$ ). 전반적으로 모든 어린이집 설립유형 교사들의 인식이 긍정적인 대답에 높은 비율을 보였다. 구체적으로 살펴보면, '전혀 그렇지 않다'의 응답 비율이 1.3~4.0%로 매우 낮았으며, '별로 그렇지 않다'라는 응답도 6.0~13.3%의 비율로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. '보통이다'의 응답은 19.7~25.8%, '그런 편이다'가 가장 높은 비율인 35.1~42.4%였으며, '매우 그렇다'의 응답은 21.3~28.5%였다. 응답의 평균 점수는 3.64~3.91점으로 매우 높았다.

전체적으로 보았을 때, 대다수의 유치원과 어린이집 교사들이 많은 업무량으로 인해 피로를 느끼는 일이 많다고 응답하였다. 약 50~70%의 교사들이 '그런 편이다'와 '매우 그렇다'에 응답했으며, '전혀 그렇지 않다'와 '별로 그렇지 않다'는 5~15% 정도로 낮았다.

#### 사) 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근

유치원과 어린이집 교사가 인식하는 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근에 대한 결과는 <표 IV-3-30>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(4)}=65.35, p<.001$ ). 또한 응답의 평균의 차이도 유의미하였다( $t=7.89, p<.001$ ). 자세하게 살펴보면 유치원의 경우 '매우 그렇다'라는 응답이 20.0%, '그런 편이다' 27.6%, '보통이다' 27.3%, '별로 그렇지 않다'가 18.7%, '전혀 그렇지 않다'가 6.5%였으며 전반적으로 긍정적인 응답이 높았다. 하지만 어린이집 교사의 응답을 살펴보면 '매우 그렇다'라는 응답이 10.3%, '그런 편이다' 17.9%, '보통이다' 32.1%, '별로 그렇지 않

다'가 28.8%, '전혀 그렇지 않다'가 10.9%로 부정적인 응답의 비율이 상대적으로 더 높았다. 평균 점수를 살펴보면 유치원의 경우 3.36점으로 어린이집의 2.88점보다 높아 유치원 교사들이 어린이집 교사들에 비해 많은 업무량으로 인해서 정해진 근무시간보다 일찍 출근하거나 늦게 퇴근하는 날이 많다고 인식하고 있었다.

〈표 IV-3-30〉 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통이다        | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F     |
|--------------|-----------|-----------|-------------|--------|--------|----------|-------------------|---------|
| 기관유형         |           |           |             |        |        |          |                   |         |
| 유치원          | 6.5       | 18.7      | 27.3        | 27.6   | 20.0   | 100(601) | 3.36              | 7.89*** |
| 어린이집         | 10.9      | 28.8      | 32.1        | 17.9   | 10.3   | 100(906) | 2.88              |         |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 65.35(4)*** |        |        |          |                   |         |
| 유치원 설립유형     |           |           |             |        |        |          |                   |         |
| 공립단설         | 2.0       | 12.0      | 18.7        | 32.7   | 34.7   | 100(150) | 3.86              | 1.87    |
| 공립병설         | 7.3       | 23.2      | 23.8        | 25.8   | 19.9   | 100(151) | 3.28              |         |
| 사립법인         | 5.3       | 12.0      | 27.3        | 32.0   | 23.3   | 100(150) | 3.56              |         |
| 사립사인         | 6.0       | 14.7      | 32.0        | 28.7   | 18.7   | 100(150) | 3.39              |         |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 14.21(12)   |        |        |          |                   |         |
| 어린이집 설립유형    |           |           |             |        |        |          |                   |         |
| 국공립          | 5.9       | 14.5      | 32.9        | 25.0   | 21.7   | 100(152) | 3.42 <sub>a</sub> | 4.95*** |
| 사회복지법인       | 9.9       | 25.8      | 31.1        | 23.2   | 9.9    | 100(151) | 2.97              |         |
| 법인·단체 등      | 5.3       | 19.7      | 38.2        | 21.7   | 15.1   | 100(152) | 3.22              |         |
| 민간           | 8.7       | 26.7      | 37.3        | 19.3   | 8.0    | 100(150) | 2.91              |         |
| 직장           | 5.3       | 13.2      | 24.5        | 33.1   | 23.8   | 100(151) | 3.57              |         |
| 가정           | 13.3      | 32.7      | 28.7        | 15.3   | 10.0   | 100(150) | 2.76 <sub>b</sub> |         |
| $\chi^2(df)$ |           |           | 36.50(20)*  |        |        |          |                   |         |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별로 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근에 대한 응답의 차이를 살펴보았을 때, 응답의 비율에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다(  $\chi^2_{(12)}=14.21$ ,  $p>.05$ ), 응답의 평균 점수에서도 유의미한 차이가 없었다 ( $F=1.87$ ,  $p>.05$ ). 자세히 살펴보면 전반적으로 '전혀 그렇지 않다'의 응답 비율이

2.0~7.3%로 매우 낮았으며, '별로 그렇지 않다'라는 응답도 12.0~23.2%의 비율로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. '보통이다'의 응답은 18.7~32.0%, '그런 편이다'의 비율은 25.8~32.7%로 나타났으며, '매우 그렇다'의 응답은 18.7~34.7%였다. 응답의 평균 점수를 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 3.86점으로 가장 높았으며, 공립병설 유치원은 3.28점, 사립법인 3.56점, 사립사인은 3.39점이었다.

어린이집 설립유형에 따른 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근에 대한 교사의 응답 비율 차이를 살펴본 결과로는 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며( $\chi^2_{(20)}=36.50, p<.05$ ), 응답의 평균 점수도 유의미한 차이를 보였다( $F=4.95, p<.001$ ). 사후검증 결과로는 국공립 어린이집 교사가 가정 어린이집보다 유의미하게 더 잦은 조기출근과 야근을 경험하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 국공립, 법인·단체 등 및 직장 어린이집의 경우 조기출근 및 야근을 많이 하는 것으로 응답하였는데 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 국공립 어린이집이 21.7%, 법인·단체 등 어린이집이 15.1%, 직장 어린이집이 23.8%였으며, '그런 편이다'라고 응답한 비율이 국공립 어린이집이 25.0%, 법인·단체 등 어린이집이 21.7%, 직장 어린이집이 33.1%이었다. '보통이다'는 국공립 어린이집 32.9%, 법인·단체 등 어린이집 38.2%, 직장 어린이집이 24.5%였으며 '별로 그렇지 않은 편이다'는 13.2~19.7%, '전혀 그렇지 않다'는 5.3~5.9%로 나타났다.

그 외의 사회복지법인과 민간 어린이집의 경우 '보통이다'라고 응답한 비율이 31.1%, 37.3%로 가장 높았고, 다음으로 '별로 그렇지 않다'가 25.8%, 26.7%, '그런 편이다'가 23.2%, 19.3%였다. '전혀 그렇지 않다'는 9.9%, 8.7%, '매우 그렇다'는 9.9%, 8.0%로 나타났다. 가정 어린이집의 교사들은 '별로 그렇지 않다'가 가장 높은 비율인 32.7%를 보였으며, '보통이다'가 28.7%, '그런 편이다' 15.3%, '전혀 그렇지 않다' 13.3%, '매우 그렇다'가 10.0%였다. 응답의 평균 점수를 살펴보면 직장 어린이집이 가장 높은 3.57점이었으며, 국공립 어린이집이 3.42점, 법인·단체 등이 3.22점, 사회복지법인 2.97점, 민간 어린이집 2.91점, 가정 어린이집이 2.76점이었다.

전체적으로 보았을 때, 모든 유치원과 국공립 어린이집, 법인·단체 등, 직장 어린이집 교사들이 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근을 실시하고 있는 것으로 나타났으며 약 36~67%의 비율로 긍정적인 답변을 하였다. 반면에 사회복지법인, 민간, 가정 어린이집 교사들의 경우 업무량으로 인한 잦은 조기출근 혹은 야근에 대하여 상대적으로 그렇지 않다고 응답하였다. 그 비율은 35.4~46.0%이었다.

## 다. 복지후생제도 요구권

### 1) 휴가

#### 가) 사용 가능한 휴가 종류

유치원과 어린이집 교사의 사용 가능한 휴가에 대하여 조사한 결과는 <표 IV-3-31>과 같다. 유치원 교사의 응답 비율 중 높게 나타난 순으로 살펴보면 경조사휴가는 85.3%, 출산휴가 78.6%, 병가 73.4%, 연가 65.0%, 마지막으로 생리휴가가 가장 낮은 29.3%이었다. 어린이집의 경우 경조사휴가 71.9%, 출산휴가 66.1%, 병가 58.6%, 연가 52.1%, 생리휴가 9.5%의 응답률을 보였다. 모든 휴가범주의 응답률이 유치원이 상대적으로 높았으며 어린이집과 최소 12%에서 최대 20%까지 차이를 보였다.

<표 IV-3-31> 사용 가능한 휴가

단위: %(명)

| 구분               | 연가   | 경조사휴가 | 생리휴가 | 출산휴가 | 병가   | 계(수)     |
|------------------|------|-------|------|------|------|----------|
| <b>기관유형</b>      |      |       |      |      |      |          |
| 유치원              | 65.0 | 85.3  | 29.3 | 78.6 | 73.4 | 100(601) |
| 어린이집             | 52.1 | 71.9  | 9.5  | 66.1 | 58.6 | 100(906) |
| <b>유치원 설립유형</b>  |      |       |      |      |      |          |
| 공립단설             | 98.0 | 98.7  | 44.7 | 98.0 | 99.3 | 100(150) |
| 공립병설             | 95.4 | 96.7  | 48.3 | 98.0 | 98.0 | 100(151) |
| 사립법인             | 28.7 | 72.0  | 8.0  | 57.3 | 48.0 | 100(150) |
| 사립사인             | 32.0 | 72.7  | 8.7  | 57.3 | 46.0 | 100(150) |
| <b>어린이집 설립유형</b> |      |       |      |      |      |          |
| 국공립              | 84.9 | 90.1  | 9.9  | 90.1 | 73.7 | 100(152) |
| 사회복지법인           | 64.9 | 86.1  | 12.6 | 82.8 | 76.8 | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 64.5 | 87.5  | 9.9  | 83.6 | 71.1 | 100(152) |
| 민간               | 54.7 | 76.0  | 12.0 | 68.0 | 63.3 | 100(150) |
| 직장               | 90.7 | 91.4  | 23.8 | 86.8 | 72.8 | 100(151) |
| 가정               | 44.7 | 65.3  | 7.3  | 60.0 | 52.0 | 100(150) |

주: 1) '가능하다'고 응답한 비율을 제시하였음.

2) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

유치원 설립유형별 사용 가능한 휴가를 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 병가는 99.3%, 경조사휴가 98.7%, 연가 및 출산휴가 98.0%로 거의 모든 공립단설

유치원에서 사용할 수 있는 휴가들이었으며, 생리휴가의 경우에만 44.7%의 응답률을 보였다. 공립병설 유치원 또한 공립단설과 유사하게 병가 및 출산휴가 98.0%, 경조사휴가 96.7%, 연가 95.4%로 높았으며, 생리휴가는 48.3%로 상대적으로 낮았다. 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 공립 유치원과 대조적으로 낮은 휴가 가능 비율을 보였다. 경조사휴가의 경우 약 72%, 출산휴가 57.3%, 병가 46.0~48.0%, 연가 28.7~32.0%, 생리휴가 8.0~8.7%였다.

어린이집 설립유형별 사용 가능한 휴가를 살펴보면, 직장 어린이집과 국공립 어린이집의 교사들이 상대적으로 휴가별 사용할 수 있다는 응답률이 높았다. 연가의 경우 직장 어린이집 교사들 중 90.7%가 사용가능하다고 하였으며, 국공립 어린이집의 84.9%가 사용할 수 있다고 하였다. 다음으로 경조사휴가도 직장 어린이집 91.4%, 국공립 어린이집 90.1%였으며, 출산휴가는 직장 어린이집이 86.8%, 국공립 어린이집 90.1%이었다. 병가의 경우 앞서 제시한 휴가보다는 상대적으로 낮은 응답률을 보였으며, 직장 어린이집 72.8%, 국공립 어린이집 73.7%이었다. 생리휴가의 경우 직장 어린이집이 23.8%, 국공립 어린이집은 9.9%로 다른 종류의 휴가 비율보다 굉장히 낮은 응답률을 보였지만, 어린이집 설립 유형별 응답에서는 직장 어린이집의 응답률(23.8%)이 가장 높았다.

다음으로 사회복지법인과 법인·단체 등은 사용가능한 휴가의 비율이 매우 유사하였다. 연가의 경우 64.5~64.9%였으며, 경조사휴가는 86.1~87.5%, 생리휴가는 9.9~12.6%, 출산휴가 82.8~83.6%, 병가는 71.1~76.8%로 나타났다. 다음으로 사용가능 휴가 비율이 낮게 나타난 어린이집은 민간 어린이집으로 연가 54.7%, 경조사휴가 76.0%, 생리휴가 12.0%, 출산휴가 68.0%, 병가 63.3%였으며, 가장 낮은 비율을 나타낸 가정 어린이집의 경우 연가 44.7%, 경조사휴가 65.3%, 생리휴가 7.3%, 출산휴가 60.0%, 병가 52.0%이었다.

전체적으로 보았을 때, 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 생리휴가를 제외한 모든 종류의 휴가들에 대해서 95% 이상 사용할 수 있다고 응답하였다. 다음으로 높게 나타난 직장 어린이집과 국공립 어린이집을 살펴보면 연가, 경조사휴가, 출산휴가의 경우 85~90%의 교사는 사용할 수 있다고 응답하였으나 병가는 상대적으로 낮은 약 73%, 그리고 생리휴가는 직장 어린이집이 23.8%, 국공립 어린이집은 9.9%로 매우 낮은 비율을 보였다. 다음으로는 사회복지법인과 법인·단체 등으로 나타났으며 경조사휴가와 출산휴가는 약 83~87%의 교사들이 사용가능하다고 하였고, 병가도 약 71~77%로 앞서 제시한 기관과 유사하게 나타났

지만 연가의 경우 약 65%로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 민간 어린이집과 가정 어린이집의 경우 유사하게 대부분 낮았으며, 가장 낮은 응답률을 보인 기관은 사립법인 유치원과 사립사인 유치원으로 연가의 비율도 약 29~32%, 생리휴가 약 8%, 출산휴가 약 57%, 병가 약 46~48%로 많은 교사들이 휴가를 적절히 사용하고 있지 못한 것으로 나타났다.

나) 사용기간

(1) 연가

유치원과 어린이집 교사들의 연가 사용기간에 대한 응답을 정리한 결과는 <표 IV-3-32>와 같다. 먼저 유치원과 어린이집 평균 연가 사용기간은 유치원이 11.66일, 어린이집이 8.28일로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t=5.59$ ,  $p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 유치원의 경우 0일, 1~4일, 5~9일, 10~14일이라고 응답한 인원이 11.6~18.5%로 대략 유사하였으며, 15~19일은 8.1%, 20일 이상이라고 응답한 인원이 30.6%로 가장 높은 비율을 보였다. 어린이집의 경우 5~9일 29.8%, 10~14일이 29.4%로 가장 높았으며, 0일 10.7%, 1~4일 13.4%, 15~19일 11.7%, 20일 이상이 5.1%의 응답률을 보였다.

<표 IV-3-32> 연가 사용기간

| 구분        | 0일   | 1~4일 | 5~9일 | 10~14일 | 15~19일 | 20일 이상 | 계(수)     | 단위: %(명), 일        |          |
|-----------|------|------|------|--------|--------|--------|----------|--------------------|----------|
|           |      |      |      |        |        |        |          | 평균                 | t/F      |
| 기관유형      |      |      |      |        |        |        |          |                    |          |
| 유치원       | 18.5 | 11.6 | 14.2 | 17.0   | 8.1    | 30.6   | 100(382) | 11.66              | 5.59***  |
| 어린이집      | 10.7 | 13.4 | 29.8 | 29.4   | 11.7   | 5.1    | 100(611) | 8.28               |          |
| 유치원 설립유형  |      |      |      |        |        |        |          |                    |          |
| 공립단설      | 19.7 | 11.6 | 17.0 | 8.8    | 6.1    | 36.7   | 100(147) | 11.45              | 0.12     |
| 공립병설      | 19.4 | 11.1 | 14.6 | 13.9   | 7.6    | 33.3   | 100(144) | 11.87              |          |
| 사립법인      | 20.9 | 2.3  | 11.6 | 37.2   | 7.0    | 20.9   | 100( 43) | 10.81              |          |
| 사립사인      | 14.6 | 14.6 | 12.5 | 27.1   | 10.4   | 20.8   | 100( 48) | 11.06              |          |
| 어린이집 설립유형 |      |      |      |        |        |        |          |                    |          |
| 국공립       | 2.3  | 6.2  | 19.4 | 31.0   | 34.9   | 6.2    | 100(129) | 11.59 <sub>a</sub> | 11.43*** |
| 사회복지법인    | 6.1  | 5.1  | 26.5 | 26.5   | 25.5   | 10.2   | 100( 98) | 11.02 <sub>a</sub> |          |
| 법인·단체 등   | 5.1  | 5.1  | 23.5 | 23.5   | 31.6   | 11.2   | 100( 98) | 11.42              |          |
| 민간        | 11.0 | 9.8  | 26.8 | 35.4   | 12.2   | 4.9    | 100( 82) | 8.65 <sub>a</sub>  |          |

(표 IV-3-32 계속)

| 구분 | 0일   | 1~4일 | 5~9일 | 10~14일 | 15~19일 | 20일 이상 | 계(수)     | 평균                 | t/F                  |
|----|------|------|------|--------|--------|--------|----------|--------------------|----------------------|
| 직장 | 2.2  | 2.9  | 12.4 | 22.6   | 59.1   | 0.7    | 100(137) | 12.67 <sub>a</sub> | 11.43 <sup>***</sup> |
| 가정 | 13.4 | 19.4 | 35.8 | 25.4   | 1.5    | 4.5    | 100( 67) | 6.64 <sub>b</sub>  |                      |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율, t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

3) 사용기간은 2014년 실제 사용한 한 해 기준임.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 연가 사용기간을 살펴보면 공립단설 유치원의 교사 평균 연가 사용기간이 11.45일, 공립병설 유치원 11.87일, 사립법인 유치원 10.81일, 사립사인 유치원 11.06일로 기관별 유의미한 차이는 없었다( $F=0.12$ ,  $p>.05$ ). 전체적인 비율을 살펴보면 20일 이상이라고 응답한 교사들의 비율이 공립단설 유치원에서 36.7%, 공립병설에서 33.3%이었으며, 사립법인 유치원은 20.9%, 사립사인 유치원은 20.8%로 공립보다 상대적으로 낮았다. 반면에 10~14일의 경우 사립법인이 37.2%, 사립사인 27.1%로 공립단설 8.8%, 공립병설 13.9%보다는 상대적으로 높았다.

어린이집 설립유형별 연가 평균 사용기간의 차이를 살펴보면 가정 어린이집이 가장 낮은 6.64일, 다음으로 민간 어린이집 8.65일, 사회복지법인 11.02일, 법인·단체 등 11.42일, 국공립 어린이집 11.59일, 직장 어린이집 12.67일이었으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F=11.43$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과로는 가정 어린이집의 연가 사용기간이 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 민간, 직장 어린이집보다 유의미하게 낮았다. 기관별 응답 비율의 차이를 살펴보면 0일이라고 응답한 교사의 경우 가정 어린이집에서 13.4%로 높았고, 다음으로 민간 어린이집에서 11.0%로 나타났다. 다른 어린이집 설립유형 기관은 2.2~6.1%의 비율을 보였다. 다음으로 1~4일이라고 응답한 교사의 비율을 살펴보면 가정 어린이집의 경우 19.4%로 가장 높았으며, 다른 기관의 경우 2.9~9.8%로 유사하였다. 5~9일이라고 응답한 비율도 가정 어린이집에서 가장 높은 35.8%의 비율을 보였으며, 직장 어린이집이 가장 낮은 12.4%, 국공립 어린이집이 19.4%로 나타났다. 그 외 어린이집의 경우 23.5~26.8%로 유사하였다. 10~14일의 경우 민간 어린이집의 경우 35.4%로 가장 높았고, 국공립 어린이집이 다음으로 31.0%로 나타났다. 다른 어린이집의 경우 22.6~26.5%로 유사하였다. 15~19일의 경우 직장 어린이집이 59.1%로 절반 이상의 높은 비율을 보였으며, 국공립 어린이집이 34.9%, 법인·단

체 등 31.6%, 사회복지법인 25.5%로 나타났으며, 상대적으로 민간 어린이집이 12.2%, 가정 어린이집이 1.5%로 낮았다. 20일 이상의 응답 비율은 법인·단체 등 11.2%, 사회복지법인 10.2%였으며, 국공립 어린이집은 6.2%, 민간 어린이집 4.9%, 가정 어린이집 4.5%, 직장 어린이집이 0.7%이었다.

전체적으로 보았을 때, 평균 연가 사용기간이 가장 길게 나타난 기관은 직장 어린이집(12.67일)이었다. 이는 직장 어린이집이 근로기준법에 명시된 연가 사용 기준을 준수하는 경향이 반영된 것으로 5~19일 이상 사용한다는 교사의 응답 비율이 약 59%로 나타났기 때문으로 보인다. 하지만 20일 이상 사용한다는 응답은 공립단설 및 공립병설 유치원에서 36.7%, 33.3%로 높았고, 또한 사립법인 및 사립사인에서도 약 21%로 상대적으로 높았다. 이러한 결과는 유치원의 경우 방학이 있으므로 방학동안 연가를 사용할 수 있기 때문에 상대적으로 연가 사용 비율이 높은 것으로 해석된다. 반면, 직장과 가정 어린이집을 제외한 어린이집들은 5~19일 사이로 대체적으로 연가를 사용하였으며 가정 어린이집은 1~14일 정도의 연가를 사용하는 것으로 나타났다.

## (2) 경조사

유치원과 어린이집 교사들의 경조사휴가 사용기간에 대한 응답을 정리한 결과는 <표 IV-3-33>과 같다. 먼저 유치원과 어린이집 평균 경조사휴가 사용기간은 유치원이 2.82일, 어린이집이 2.62일로 유의미한 차이가 없었다( $t=1.64, p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 유치원의 경우 0일 30.6%, 1~4일 34.1%, 5일 이상이라고 응답한 인원이 35.3%로 나타났으며, 어린이집의 경우 0일 23.9%, 1~4일 49.3%, 5일 이상이 26.9%의 비율을 보였다.

유치원 설립유형별 경조사휴가 사용기간을 살펴보면 공립단설 유치원의 교사 평균 연가 사용기간이 3.15일, 공립병설 유치원 2.90일, 사립법인 유치원 2.43일, 사립사인 유치원 2.72일로 기관별 유의미한 차이는 없었다( $F=0.57, p>.05$ ). 전체적인 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 비율이 사립사인에서 가장 낮은 18.3%를 보였으며, 사립법인 유치원 31.5%, 공립병설 37.7%, 공립단설 36.5%이었다. 1~4일의 비율을 살펴보면 공립단설은 14.2%, 공립병설은 17.1%, 사립법인은 46.3%, 사립사인의 경우 61.5%로 상대적으로 매우 높았다. 5일 이상의 경우 공립단설은 49.3%. 공립병설은 45.2%로 높았으며, 사립법인은 22.2%, 사립사인은 20.2%이었다.

어린이집 설립유형별 경조사휴가 평균 사용기간의 차이를 살펴보면 국공립

어린이집 2.58일, 사회복지법인 2.73일, 법인·단체 등 2.63일, 민간 어린이집 2.67일, 직장 어린이집 2.42일, 가정 어린이집 2.58일이었으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다( $F=0.11$ ,  $p>.05$ ). 기관별 응답 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 21.1~38.4%이었고, 1~4일이라고 응답한 교사의 비율은 28.3~53.5%였다. 5일 이상의 경우 25.4~34.6%의 비율을 보였다.

전체적으로 보았을 때, 평균 경조사휴가 사용기간의 차이는 없었으나 5일 이상 경조사휴가를 사용하는 비율은 공립단설 및 공립병설 유치원이 49.3%, 45.2%로 높았다. 하지만 특이하게도 0일이라고 응답한 교사의 비율도 직장 어린이집(38.4%)을 제외하고 가장 높은 비율인 36.5%, 37.7%을 보였다. 다른 기관들의 경우 직장 어린이집을 제외하고 1~4일의 비율이 가장 높았다.

〈표 IV-3-33〉 경조사휴가 사용기간

| 구분        | 0일   | 1~4일 | 5일 이상 | 계(수)     | 단위: %(명), 일 |      |
|-----------|------|------|-------|----------|-------------|------|
|           |      |      |       |          | 평균          | t/F  |
| 기관유형      |      |      |       |          |             |      |
| 유치원       | 30.6 | 34.1 | 35.3  | 100(511) | 2.82        | 1.64 |
| 어린이집      | 23.9 | 49.3 | 26.9  | 100(750) | 2.62        |      |
| 유치원 설립유형  |      |      |       |          |             |      |
| 공립단설      | 36.5 | 14.2 | 49.3  | 100(148) | 3.15        | 0.57 |
| 공립병설      | 37.7 | 17.1 | 45.2  | 100(146) | 2.90        |      |
| 사립법인      | 31.5 | 46.3 | 22.2  | 100(108) | 2.43        |      |
| 사립사인      | 18.3 | 61.5 | 20.2  | 100(109) | 2.72        |      |
| 어린이집 설립유형 |      |      |       |          |             |      |
| 국공립       | 28.5 | 41.6 | 29.9  | 100(137) | 2.58        | 0.11 |
| 사회복지법인    | 25.4 | 40.0 | 34.6  | 100(130) | 2.73        |      |
| 법인·단체 등   | 24.8 | 46.6 | 28.6  | 100(133) | 2.63        |      |
| 민간        | 21.1 | 53.5 | 25.4  | 100(114) | 2.67        |      |
| 직장        | 38.4 | 28.3 | 33.3  | 100(138) | 2.42        |      |
| 가정        | 24.5 | 49.0 | 26.5  | 100( 98) | 2.58        |      |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율, t는 가중치가 부여된 수치임.

2) 사용기간은 2014년 실제 사용한 한 해 기준임.

### (3) 생리휴가

유치원과 어린이집 교사들의 생리휴가 사용기간에 대한 응답을 정리한 결과는 <표 IV-3-34>와 같다. 먼저 유치원과 어린이집 평균 생리휴가 사용기간은 유

치원이 1.84일, 어린이집이 2.03일로 유의미한 차이는 없었다( $t=-0.43, p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 유치원의 경우 0일 50.0%, 1~4일 34.8%, 5~9일 7.0%, 10일 이상 8.2%이었으며, 어린이집의 경우 0일 39.1%, 1~4일 44.9%, 5~9일 6.3%, 10일 이상 9.7%의 비율을 보였다. 이러한 결과는 생리휴가가 거의 사용되고 있지 않음을 보여준다.

〈표 IV-3-34〉 생리휴가 사용기간

| 구분        | 0일   | 1~4일 | 5~9일 | 10일 이상 | 계(수)     | 단위: %(명), 일 |       |
|-----------|------|------|------|--------|----------|-------------|-------|
|           |      |      |      |        |          | 평균          | t/F   |
| 기관유형      |      |      |      |        |          |             |       |
| 유치원       | 50.0 | 34.8 | 7.0  | 8.2    | 100(165) | 1.84        | -0.43 |
| 어린이집      | 39.1 | 44.9 | 6.3  | 9.7    | 100(114) | 2.03        |       |
| 유치원 설립유형  |      |      |      |        |          |             |       |
| 공립단설      | 58.2 | 26.9 | 1.5  | 13.4   | 100( 67) | 1.99        | 0.42  |
| 공립병설      | 53.4 | 31.5 | 8.2  | 6.8    | 100( 73) | 1.73        |       |
| 사립법인      | 58.3 | 25.0 | 8.3  | 8.3    | 100( 12) | 1.58        |       |
| 사립사인      | 23.1 | 61.5 | 0.0  | 15.4   | 100( 13) | 2.62        |       |
| 어린이집 설립유형 |      |      |      |        |          |             |       |
| 국공립       | 66.7 | 26.7 | 0.0  | 6.7    | 100( 15) | 1.07        | 1.30  |
| 사회복지법인    | 47.4 | 36.8 | 5.3  | 10.5   | 100( 19) | 2.16        |       |
| 법인·단체 등   | 40.0 | 20.0 | 0.0  | 40.0   | 100( 15) | 5.13        |       |
| 민간        | 44.4 | 33.3 | 5.6  | 16.7   | 100( 18) | 2.83        |       |
| 직장        | 52.8 | 25.0 | 0.0  | 22.2   | 100( 36) | 2.92        |       |
| 가정        | 27.3 | 63.6 | 9.1  | 0.0    | 100( 11) | 1.09        |       |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율, t는 가중치가 부여된 수치임.

2) 사용기간은 2014년 실제 사용한 한 해 기준임.

유치원 설립유형별 생리휴가 사용기간을 살펴보면 공립단설 유치원의 교사 평균 기간이 1.99일, 공립병설 유치원 1.73일, 사립법인 유치원 1.58일, 사립사인 유치원 2.62일로 사립사인 유치원이 상대적으로 높았으나, 통계적으로 기관별 유의미한 차이는 없었다( $F=0.42, p>.05$ ). 전체적인 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 비율이 사립사인에서 가장 낮은 23.1%를 보였으며, 사립법인 유치원 58.3%, 공립단설 58.2%, 공립병설 53.4%로 나타났다. 1~4일의 비율을 살펴보면 사립사인의 경우 61.5%로 매우 높게 나타났으며 공립병설은 31.5%, 공립단설은 26.9%, 사립법인은 25.0%이었다. 5~9일의 경우 0.0~8.3%로 낮았으며, 10일 이상

또한 6.8~15.4%로 나타났다.

어린이집 설립유형별 생리휴가 평균 사용기간의 차이를 살펴보면 국공립 어린이집 1.07일, 사회복지법인 2.16일, 법인·단체 등 5.13일, 민간 어린이집 2.83일, 직장 어린이집 2.92일, 가정 어린이집이 1.09일이었으며, 상대적으로 법인·단체 등의 평균 생리휴가 사용일이 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다( $F=1.30$ ,  $p>.05$ ). 기관별 응답 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 국공립 어린이집이 66.7%로 가장 높았고 가정 어린이집이 27.3%로 가장 낮았다. 다른 유형별 어린이집들은 40.0~52.8%로 유사하게 나타났다. 1~4일이라고 응답한 교사의 비율은 가정 어린이집에서 63.6%로 가장 높았으며, 다른 유형의 어린이집들은 20.0~36.8%로 나타났다. 5~9일의 경우 0.0~9.1%의 비율로 큰 차이가 없는 것으로 나타났으며, 10일 이상의 경우 법인·단체 등이 40.0%로 가장 높았고 직장 어린이집은 22.2%, 민간 어린이집 16.7%, 사회복지법인 10.5%, 국공립 어린이집 6.7%, 가정 어린이집은 응답이 없었다.

전체적으로 보았을 때, 평균 생리휴가 사용기간의 차이는 없었으나 사회복지법인의 경우 10일 이상이 40.0%로 가장 높았고, 평균 사용기간도 5.13일로 높았다.

#### (4) 출산휴가

유치원과 어린이집 교사들의 출산휴가 사용기간에 대한 응답을 정리한 결과는 <표 IV-3-35>와 같다. 먼저 유치원과 어린이집 평균 출산휴가 사용 시간은 유치원이 47.61일, 어린이집이 52.23일로 유의미한 차이는 없었다( $t=1.79$ ,  $p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 유치원의 경우 0일 37.0%, 1~29일 2.9%, 30~59일 8.3%, 60~89일 6.0%, 90일이 45.8%이었으며, 어린이집의 경우 0일 33.3%, 1~29일 2.4%, 30~59일 7.7%, 60~89일 4.7%, 90일이 51.9%의 비율을 보였다.

유치원 설립유형별 출산휴가 사용기간을 살펴보면 공립단설 유치원의 경우 평균 기간이 54.83일, 공립병설 유치원 47.70일, 사립법인 유치원 46.40일, 사립사인 유치원이 46.86일로 공립단설 유치원이 상대적으로 높았으나, 통계적으로 기관별 유의미한 차이는 없었다( $F=0.17$ ,  $p>.05$ ). 전체적인 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 비율은 사립사인에서 가장 낮은 24.4%를 보였으며, 공립단설 35.4%, 사립법인 유치원 36.0%, 공립병설이 43.2%로 나타났다. 1~29일의 비율을 살펴보면 2.0~4.7%였다. 30~59일의 경우 사립사인 유치원이 23.3%로 높게 나타났으며 다른 유치원의 경우 1.4~9.3%로 낮았다. 60~89일에서도 사립사인 유치원

이 12.8%로 나타났으며 다른 유치원의 경우 2.0~8.1%였다. 90일 이상은 34.9~58.5%로 높았다.

〈표 IV-3-35〉 출산휴가 사용기간

단위: %(명), 일

| 구분        | 0일   | 1~29일 | 30~59일 | 60~89일 | 90일  | 계(수)     | 평균    | t/F   |
|-----------|------|-------|--------|--------|------|----------|-------|-------|
| 기관유형      |      |       |        |        |      |          |       |       |
| 유치원       | 37.0 | 2.9   | 8.3    | 6.0    | 45.8 | 100(467) | 47.61 | -1.79 |
| 어린이집      | 33.3 | 2.4   | 7.7    | 4.7    | 51.9 | 100(712) | 52.23 |       |
| 유치원 설립유형  |      |       |        |        |      |          |       |       |
| 공립단설      | 35.4 | 2.0   | 2.0    | 2.0    | 58.5 | 100(147) | 54.83 |       |
| 공립병설      | 43.2 | 2.0   | 1.4    | 2.7    | 50.7 | 100(148) | 47.70 | 0.17  |
| 사립법인      | 36.0 | 4.7   | 9.3    | 8.1    | 41.9 | 100( 86) | 46.40 |       |
| 사립사인      | 24.4 | 4.7   | 23.3   | 12.8   | 34.9 | 100( 86) | 46.86 |       |
| 어린이집 설립유형 |      |       |        |        |      |          |       |       |
| 국공립       | 40.1 | 0.7   | 2.9    | 3.6    | 52.6 | 100(137) | 50.55 |       |
| 사회복지법인    | 24.0 | 0.8   | 4.8    | 1.6    | 68.8 | 100(125) | 64.72 |       |
| 법인·단체 등   | 33.9 | 0.8   | 7.1    | 3.1    | 55.1 | 100(127) | 53.86 | 0.47  |
| 민간        | 32.4 | 2.0   | 10.8   | 2.9    | 52.0 | 100(102) | 51.86 |       |
| 직장        | 40.5 | 0.8   | 3.1    | 1.5    | 54.2 | 100(131) | 51.08 |       |
| 가정        | 33.3 | 3.3   | 6.7    | 6.7    | 50.0 | 100( 90) | 51.68 |       |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율, t는 가중치가 부여된 수치임.  
 2) 사용기간은 2014년 실제 사용한 한 해 기준임.

어린이집 설립유형별 출산휴가 평균 사용기간의 차이를 살펴보면 국공립 어린이집 50.55일, 사회복지법인 64.72일, 법인·단체 등 53.86일, 민간 어린이집 51.86일, 직장 어린이집 51.08, 가정 어린이집이 51.68일이었으며, 상대적으로 사회복지법인의 평균 출산휴가 사용일이 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다( $F=0.47, p>.05$ ). 기관별 응답 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 직장 어린이집과 국공립 어린이집이 40.5%, 40.1%로 가장 높았고, 사회복지법인이 24.0%로 가장 낮았다. 다른 유형의 어린이집들은 32.4~33.9%로 유사하였다. 1~29일이라고 응답한 교사의 비율은 0.7~3.3%였다. 30~59일의 경우 민간 어린이집 10.8%, 그 외 어린이집은 2.9~7.1%였다. 60~89일에서는 1.5~6.7%이었다. 90일이라고 응답한 교사는 사회복지법인이 68.8%로 가장 높았으며, 다른 어린이집은 50.0~55.1%이었다.

전체적으로 보았을 때, 평균 출산휴가는 유치원보다 어린이집이 더 긴 것으로 나타났다. 사회복지법인 어린이집의 경우 평균적으로 약 64일 정도의 출산휴가를 받고 있었으며 90일 휴가를 받는 인원이 69%로 높았다. 반면에 공립단설 유치원을 제외하고 공립병설, 사립법인, 사립사인 유치원의 경우 약 46~47일 정도로 어린이집보다 상대적으로 낮았다.

#### (5) 병가

유치원과 어린이집 교사들의 병가 사용기간에 대한 응답을 정리한 결과는 <표 IV-3-36>과 같다. 먼저 유치원과 어린이집 평균 병가 사용기간은 유치원이 17.52일, 어린이집이 5.04일로 유의미하게 유치원이 더 길었다( $t=9.67$ ,  $p<.001$ ). 응답 비율을 살펴보면 유치원의 경우 0일 36.9%, 1~4일 16.8%, 5~9일 12.3%, 10~14일 4.8%, 15~19일 0.9%, 20~24일 1.4%, 25일 이상이 26.9%이었으며, 어린이집의 경우 0일 27.2%, 1~4일 40.0%, 5~9일 23.7%, 10~14일 3.3%, 15~19일 0.2%, 20~24일 0.4%, 25일 이상이 5.3%의 비율을 보였다. 상대적으로 유치원에서 25일 이상의 비율이 매우 높았다.

유치원 설립유형별 병가 사용기간을 살펴보면 공립단설 유치원의 교사 평균 기간이 28.74일, 공립병설 유치원 23.39일, 사립법인 유치원 5.29일, 사립사인 유치원 2.83일로 공립단설 및 공립병설 유치원이 상대적으로 매우 높았다( $F=20.53$ ,  $p<.001$ ). 사후검증 결과 공립단설과 사립사인 간에 차이가 유의미하였으며, 공립병설 유치원은 사립법인, 사립사인 유치원보다 유의미하게 병가 사용기간이 높았다.

전체적인 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 비율은 공립단설에서 가장 낮은 30.9%를 보였으며, 사립사인 31.9%, 공립병설 유치원 38.5%, 사립법인 45.8%였다. 1~4일의 응답 비율을 살펴보면 사립사인 유치원에서 46.4%로 매우 높았으며, 다음으로 사립법인이 22.2%, 공립단설이 10.7%, 공립병설이 5.4%로 낮았다. 5~9일의 경우 9.4~18.1%로 나타났으며 10~14일은 1.4~6.1%, 15~19일은 0.0~1.4%, 20~24일은 0.0~2.0%로 응답률이 매우 낮았다. 반면에 25일 이상의 경우에는 공립단설 유치원 교사들은 43.0%, 공립병설 유치원은 36.5%의 교사들이 응답하였으나 사립법인과 사립사인의 경우에는 8.3%, 2.9%로 매우 낮은 응답률을 나타냈다.

〈표 IV-3-36〉 병가 사용기간

단위: %(명), 일

| 구분        | 0일   | 1~4일 | 5~9일 | 10~14일 | 15~19일 | 20~24일 | 25일 이상 | 계(수)     | 평균                  | t/F      |
|-----------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|----------|---------------------|----------|
| 기관유형      |      |      |      |        |        |        |        |          |                     |          |
| 유치원       | 36.9 | 16.8 | 12.3 | 4.8    | 0.9    | 1.4    | 26.9   | 100(438) | 17.52               | 9.67***  |
| 어린이집      | 27.2 | 40.0 | 23.7 | 3.3    | 0.2    | 0.4    | 5.3    | 100(619) | 5.04                |          |
| 유치원 설립유형  |      |      |      |        |        |        |        |          |                     |          |
| 공립단설      | 30.9 | 10.7 | 9.4  | 2.7    | 1.3    | 2.0    | 43.0   | 100(149) | 28.74 <sub>ab</sub> | 20.53*** |
| 공립병설      | 38.5 | 5.4  | 10.1 | 6.1    | 1.4    | 2.0    | 36.5   | 100(148) | 23.39 <sub>a</sub>  |          |
| 사립법인      | 45.8 | 22.2 | 18.1 | 5.6    | 0.0    | 0.0    | 8.3    | 100( 72) | 5.29 <sub>bc</sub>  |          |
| 사립사인      | 31.9 | 46.4 | 17.4 | 1.4    | 0.0    | 0.0    | 2.9    | 100( 69) | 2.83 <sub>c</sub>   |          |
| 어린이집 설립유형 |      |      |      |        |        |        |        |          |                     |          |
| 국공립       | 46.4 | 25.0 | 11.6 | 2.7    | 0.9    | 0.0    | 13.4   | 100(112) | 6.88                | 1.47     |
| 사회복지법인    | 32.8 | 34.5 | 19.0 | 1.7    | 1.7    | 0.0    | 10.3   | 100(116) | 7.28                |          |
| 법인·단체 등   | 30.6 | 33.3 | 17.6 | 7.4    | 0.0    | 0.0    | 11.1   | 100(108) | 7.26                |          |
| 민간        | 26.3 | 38.9 | 25.3 | 4.2    | 0.0    | 1.1    | 4.2    | 100( 95) | 5.86                |          |
| 직장        | 54.5 | 18.2 | 8.2  | 4.5    | 0.9    | 0.0    | 13.6   | 100(110) | 7.93                |          |
| 가정        | 23.1 | 44.9 | 25.6 | 2.6    | 0.0    | 0.0    | 3.8    | 100( 78) | 3.69                |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율, t는 가중치가 부여된 수치임.  
 2) Scheffe 검증 결과로 a, b 집단 간에 차이가 있음.  
 3) 사용기간은 2014년 실제 사용한 한 해 기준임.

\*\*\*  $p < .001$ .

어린이집 설립유형별 병가 평균 사용기간의 차이를 살펴보면 국공립 어린이집 6.88일, 사회복지법인 7.28일, 법인·단체 등 7.26일, 민간 어린이집 5.86일, 직장 어린이집 7.93일, 가정 어린이집이 3.69일이었으며, 상대적으로 가정 어린이집의 평균 병가 사용일이 낮았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다( $F=1.47$ ,  $p>.05$ ). 기관별 응답 비율을 살펴보면 0일이라고 응답한 어린이집 교사의 비율은 직장 어린이집과 국공립 어린이집이 54.5%, 46.4%로 가장 높았고, 가정 어린이집이 23.1%로 가장 낮았다. 다른 유형별 어린이집들은 26.3~32.8%로 유사하였다. 1~4일이라고 응답한 교사의 비율은 가정 어린이집이 44.9%로 가장 높았으며, 반면에 직장 어린이집이 18.2%, 국공립 어린이집이 25.0%로 상대적으로 낮았다. 그 외 어린이집의 경우 33.3~38.9%로 나타났다. 5~9일의 응답률은 가정 어린이집과 민간 어린이집이 25.6%, 25.3%로 유사하였으며, 직장 어린이집이 가장 낮은 8.2%의 비율을 보였다. 그 외 어린이집의 경우 11.6~19.0%였다. 10~14

일은 1.7~7.4%로 나타났으며, 15~19일의 경우 0.0~1.7%, 20~24일 0.0~1.1%로 거의 응답을 하지 않았다. 25일 이상의 경우 가정 어린이집이 3.8%로 가장 낮은 비율을 보였으며, 다음으로 민간 어린이집이 4.2%로 낮았다. 그 외 어린이집의 경우 10.3~13.6%로 유사한 응답률을 보였다.

전체적으로 보았을 때, 평균 병가 사용기간은 유치원이 어린이집 보다 더 길었다. 하지만 자세히 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원의 교사들이 25일 이상의 병가 휴가기간을 사용하여 모든 유치원의 평균이 높아진 것으로 보인다. 따라서 공립단설과 공립병설 유치원 교사를 제외하고는 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 평균 병가 사용일수는 매우 낮음을 알 수 있다.

#### 다) 사용 가능 분위기

##### (1) 휴가·병가 및 조퇴

휴가, 병가, 조퇴 등 사용 가능 분위기에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-3-37>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(4)}=61.01$ ,  $p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 유치원이 3.38점, 어린이집이 2.92점이었으며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $t=6.89$ ,  $p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원의 경우 '매우 그렇다'가 23.2%, '그런 편이다'가 30.0%로 긍정적인 대답이 상대적으로 많았으며, '보통이다'는 20.5%였다. '별로 그렇지 않다'는 14.3%, '전혀 그렇지 않다'는 12.0%이었다. 어린이집의 경우 '매우 그렇다'가 10.3%, '그런 편이다'가 25.5%로 유치원보다 긍정적인 응답이 상대적으로 낮았다. '보통이다'는 27.0%, '별로 그렇지 않다'는 20.7%, '전혀 그렇지 않다'는 16.6%였다. 어린이집의 응답은 넓게 퍼져 있었다.

<표 IV-3-37> 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다   | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균   | t/F     |
|--------------|-------------|-----------|------|--------|--------|----------|------|---------|
| 기관유형         |             |           |      |        |        |          |      |         |
| 유치원          | 12.0        | 14.3      | 20.5 | 30.0   | 23.2   | 100(601) | 3.38 | 6.89*** |
| 어린이집         | 16.6        | 20.7      | 27.0 | 25.5   | 10.3   | 100(906) | 2.92 |         |
| $\chi^2(df)$ | 61.01(4)*** |           |      |        |        |          |      |         |

(표 IV-3-37 계속)

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다      | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F      |
|--------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------|-----------|----------|-------------------|----------|
| 유치원 설립유형     |                 |                 |               |           |           |          |                   |          |
| 공립단설         | 3.3             | 5.3             | 14.7          | 41.3      | 35.3      | 100(150) | 4.00 <sub>a</sub> | 48.16*** |
| 공립병설         | 3.3             | 9.3             | 15.9          | 34.4      | 37.1      | 100(151) | 3.93 <sub>a</sub> |          |
| 사립법인         | 14.7            | 24.0            | 32.0          | 25.3      | 4.0       | 100(150) | 2.80 <sub>b</sub> |          |
| 사립사인         | 22.7            | 19.3            | 24.7          | 24.7      | 8.7       | 100(150) | 2.77 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 123.39(12)*** |           |           |          |                   |          |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |               |           |           |          |                   |          |
| 국공립          | 6.6             | 21.1            | 31.6          | 30.3      | 10.5      | 100(152) | 3.17              | 5.84***  |
| 사회복지법인       | 7.9             | 20.5            | 23.2          | 35.1      | 13.2      | 100(151) | 3.25              |          |
| 법인·단체 등      | 13.2            | 23.0            | 35.5          | 19.7      | 8.6       | 100(152) | 2.87              |          |
| 민간           | 11.3            | 18.7            | 28.7          | 28.0      | 13.3      | 100(150) | 3.13 <sub>a</sub> |          |
| 직장           | 3.3             | 14.6            | 27.8          | 37.1      | 17.2      | 100(151) | 3.50              |          |
| 가정           | 22.0            | 22.0            | 25.3          | 22.7      | 8.0       | 100(150) | 2.73 <sub>b</sub> |          |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 35.36(20)*    |           |           |          |                   |          |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 있었다( $\chi^2_{(12)}=123.39$ ,  $p < .001$ ). 또한 응답의 평균은 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 유사하게 4.00점, 3.93점이었으며, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 2.80점, 2.77점으로 유의미한 차이가 있었다( $F=48.16$ ,  $p < .001$ ). 사후검증 결과, 공립단설, 공립병설 유치원은 사립법인, 사립사인 유치원과 차이를 보여 공립 유치원에서 휴가, 병가 및 조퇴 등을 사용하는 데 있어서 긍정적인 분위기임을 알 수 있었다.

응답 비율을 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원이 유사하였고, 사립법인과 사립사인 유치원의 응답이 유사하였다. '매우 그렇다'의 응답 비율을 살펴보면 공립단설은 35.3%, 공립병설 37.1%로 사립법인의 4.0%와 사립사인의 8.7%보다 상대적으로 큰 차이를 나타냈다. '그런 편이다'라는 응답은 공립단설은 41.3%, 공립병설 34.4%, 사립법인 25.3%, 사립사인이 24.7%로 나타났다. '보통이다'라는 응답은 공립단설이 14.7%, 공립병설이 15.9%였으며, 사립법인은 상대적으로 높은

32.0%, 사립사인이 24.7%였다. '별로 그렇지 않다'의 응답률은 사립법인이 가장 높은 24.0%, 사립 사인이 19.3%로 다음으로 높았다. 공립단설과 공립병설은 5.3%, 9.3%의 비율을 보였다. '전혀 그렇지 않다'는 사립사인 유치원이 22.7%, 사립법인이 14.7%의 비율을 보였으며, 공립단설과 공립병설은 3.3%이었다.

어린이집 설립유형에 따른 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식의 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(20)}=35.36, p<.05$ ). 또한 응답의 평균을 살펴보면 직장 어린이집이 가장 높은 3.50점이었으며, 사회복지법인이 3.25점으로 다음으로 높았다. 국공립 어린이집이 3.17점, 민간 어린이집이 3.13점, 법인·단체 등이 2.87점, 가정 어린이집이 가장 낮은 2.73점이었고 설립유형별 유의미한 평균의 차이가 있었다( $F=5.84, p<.001$ ). 사후검증 결과 민간 어린이집 교사가 가정 어린이집 교사보다 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기에 대해 조금 더 긍정적으로 인식하고 있었다.

휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 법인·단체 등과 가정 어린이집에서 부정적인 응답의 비율이 상대적으로 높았다. '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율을 살펴보면 가정 어린이집에서 가장 높은 22.0%이었으며, 법인·단체 등이 13.2%, 민간 어린이집이 11.3%, 사회복지법인이 7.9%, 국공립 어린이집 6.6%, 직장 어린이집이 3.3%였다. '별로 그렇지 않다'는 법인·단체 등에서 23.0%로 높았으며, 가정 어린이집은 22.0%, 국공립 어린이집은 21.1%, 사회복지법인 20.5%, 민간 어린이집 18.7%, 직장 어린이집이 14.6%였다. '보통이다'는 법인·단체 등은 35.5%, 국공립 어린이집은 31.6%였으며 그 외 어린이집들은 23.2~28.7%였다. '그런 편이다'는 법인·단체 등이 19.7%로 가장 낮았으며, 가정 어린이집은 22.7%. 민간 어린이집이 28.0%, 국공립 어린이집 30.3%, 사회복지법인 35.1%, 직장 어린이집 37.1%의 순으로 나타났다. '매우 그렇다'는 가정 어린이집이 8.0%, 법인·단체 등이 8.6%, 국공립 어린이집이 10.5%, 민간 어린이집이 13.3%, 직장 어린이집이 17.2%였다.

전체적으로 살펴보면, 유치원과 어린이집 교사의 차이가 유의미하였으나 자세히 살펴보면 공립단설 및 공립병설 유치원의 교사들의 응답이 높아서 유치원 전체 응답의 평균이 높아진 것으로 볼 수 있었다. 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들의 약 75% 이상은 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기라고 응답하였으며 평균 점수도 공립단설이 4.00점, 공립병설이 3.93점으로 높았다. 다음으로 높게 나타난 설립유형으로는 직장 어린이집으로 긍정적으로 나타난 비율이 약

54% 정도 높았고 평균 점수도 3.50점이었다. 또한 사회복지법인은 약 48%와 국공립 어린이집에서 약 42%, 민간 어린이집이 약 41%로 긍정적인 답변을 보였다. 반면, 나머지 기관들은 부정적인 응답이 많았다.

(2) 출산휴가

출산휴가 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-3-38>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(4)}=98.81, p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 유치원이 3.81점, 어린이집이 3.24점으로 통계적으로도 유의미한 차이가 있었다( $t=8.55, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원의 경우 '매우 그렇다'가 39.9%, '그런 편이다'가 24.9%로 긍정적인 대답이 상대적으로 많았으며, '보통이다'는 18.8%, '별로 그렇지 않다'는 8.5%, '전혀 그렇지 않다'는 7.9%로 부정적인 응답은 적었다. 반면, 어린이집의 경우 '매우 그렇다'가 17.8%, '그런 편이다'가 28.6%로 유치원보다 긍정적인 응답이 상대적으로 적었다. '보통이다'는 24.6%, '별로 그렇지 않다'는 17.4%, '전혀 그렇지 않다'는 11.5%로 어린이집의 응답은 골고루 분포되어 있었다.

<표 IV-3-38> 출산휴가 사용가능 분위기

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)          | 평균                | t/F       |
|--------------|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|---------------|-------------------|-----------|
| 기관유형         |                 |                 |          |           |           |               |                   |           |
| 유치원          | 7.9             | 8.5             | 18.8     | 24.9      | 39.9      | 100(601)      | 3.81              | 8.55***   |
| 어린이집         | 11.5            | 17.4            | 24.6     | 28.6      | 17.8      | 100(906)      | 3.24              |           |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 |          |           |           | 98.81(4)***   |                   |           |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |          |           |           |               |                   |           |
| 공립단설         | 1.3             | 2.0             | 2.0      | 16.0      | 78.7      | 100(150)      | 4.69 <sub>a</sub> | 104.90*** |
| 공립병설         | 0.7             | 0.7             | 9.9      | 25.2      | 63.6      | 100(151)      | 4.50 <sub>a</sub> |           |
| 사립법인         | 14.7            | 18.7            | 27.3     | 32.0      | 7.3       | 100(150)      | 2.99 <sub>b</sub> |           |
| 사립사인         | 16.0            | 16.7            | 29.3     | 24.0      | 14.0      | 100(150)      | 3.03 <sub>b</sub> |           |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 |          |           |           | 225.54(12)*** |                   |           |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |          |           |           |               |                   |           |
| 국공립          | 3.3             | 11.8            | 23.0     | 30.3      | 31.6      | 100(152)      | 3.75 <sub>a</sub> | 5.42***   |
| 사회복지법인       | 6.6             | 9.3             | 21.9     | 33.1      | 29.1      | 100(151)      | 3.69              |           |
| 법인·단체 등      | 7.9             | 13.8            | 21.7     | 35.5      | 21.1      | 100(152)      | 3.48              |           |

(표 IV-3-38 계속)

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다    | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F     |
|--------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|-----------|----------|-------------------|---------|
| 민간           | 8.0             | 22.0            | 20.0        | 29.3      | 20.7      | 100(150) | 3.33              |         |
| 직장           | 2.0             | 8.6             | 23.2        | 33.1      | 33.1      | 100(151) | 3.87              | 5.42*** |
| 가정           | 15.3            | 16.0            | 28.0        | 27.3      | 13.3      | 100(150) | 3.07 <sub>b</sub> |         |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 45.14(20)** |           |           |          |                   |         |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 출산휴가 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이를 보였다( $\chi^2_{(12)}=225.54$ ,  $p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 각각 4.69점, 4.50점인 반면 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 2.99점, 3.03점으로 유의미한 차이가 있었다( $F=104.90$ ,  $p<.001$ ). 사후검증에서는 공립단설 유치원과 공립병설 유치원은 사립법인 및 사립사인 유치원과 차이가 있었다.

응답 비율을 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원이 유사하였고, 사립법인과 사립사인 유치원의 응답이 유사하였다. '매우 그렇다'의 응답 비율을 살펴보면 공립단설은 78.7%, 공립병설 63.6%로 사립법인의 7.3%와 사립사인의 14.0%보다 상대적으로 큰 차이를 나타냈다. '그런 편이다'라는 응답은 공립단설은 16.0%, 공립병설 25.2%, 사립법인 32.0%, 사립사인이 24.0%였다. '보통이다'라는 응답은 공립단설이 2.0%, 공립병설 9.9%로 나타났으며, 사립법인은 상대적으로 높은 27.3%, 사립사인이 29.3%였다. '별로 그렇지 않다'의 응답률은 사립법인이 가장 높은 18.7%, 사립사인이 16.7%로 다음으로 높았다. 공립단설과 공립병설은 2.0%, 0.7%의 비율을 보였다. '전혀 그렇지 않다'는 사립사인 유치원이 16.0%, 사립법인이 14.7%의 비율을 보였으며, 공립단설과 공립병설은 각각 1.3%, 0.7%로 나타났다.

어린이집 설립유형에 따른 출산휴가 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식의 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(20)}=45.14$ ,  $p<.01$ ). 또한 응답의 평균을 살펴보면 직장 어린이집이 가장 높은 3.87점이었으며, 국공립이 3.75점으로 그 다음이었다. 사회복지법인 어린이집은 3.69점, 법인·단체 등이 3.48점, 민간 어린이집이 3.33점, 가정 어린이집이 가장 낮은 3.07점이었으며,

설립유형별 유의미한 평균의 차이가 있었다( $F=5.42, p<.001$ ).

출산휴가 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 가정 어린이집에서 부정적인 응답의 비율이 상대적으로 높았다. '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율을 살펴보면 가정 어린이집에서 가장 높은 15.3%였으며, 민간 어린이집이 8.0%, 법인·단체 등이 7.9%, 사회복지법인이 6.6%, 국공립 어린이집 3.3%, 직장 어린이집이 2.0%이었다. '별로 그렇지 않다'는 민간 어린이집에서 22.0%로 높았으며, 가정 어린이집은 16.0%, 법인·단체 등 13.8%, 국공립 어린이집 11.8%, 사회복지법인 9.3%, 직장 어린이집이 8.6%이었다. '보통이다'는 가정 어린이집이 28.0%, 직장 어린이집이 23.2%로 나타났으며 그 외 어린이집은 20.0~23.0%였다. '그런 편이다'는 법인·단체 등이 35.5%로 가장 높았으며 가정 어린이집은 27.3%. 민간 어린이집이 29.3%, 국공립 어린이집 30.3%, 사회복지법인과 직장 어린이집은 각각 33.1%의 순이었다. '매우 그렇다'는 가정 어린이집이 13.3%, 민간 어린이집이 20.7%, 법인·단체 등이 21.1%, 국공립 어린이집이 31.6%, 직장 어린이집이 33.1%의 순으로 나타났다.

전체적으로 살펴보면, 유치원과 어린이집 교사의 차이가 유의미하였으나 공립단설 및 공립병설 유치원의 교사들의 응답이 높아서 유치원 전체 응답의 평균을 높인 것을 확인할 수 있었다. 공립단설 및 공립병설 유치원 교사들의 약 90% 이상은 출산휴가를 사용할 수 있는 분위기라고 응답하였으며 평균 점수도 공립단설이 4.69점, 공립병설이 4.50점으로 높았다. 그러나 사립 유치원과 어린이집 교사들은 공립 유치원 교사들에 비해 출산휴가를 사용할 수 있는 분위기가 잘 형성되지 않았음을 볼 수 있었다.

### (3) 육아휴직

육아휴직 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-3-39>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(4)}=108.80, p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 유치원이 3.53점, 어린이집이 2.96점이었으며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $t=8.04, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원의 경우 '매우 그렇다'가 34.9%, '그런 편이다'가 22.3%로 긍정적인 대답이 상대적으로 많았으며, '보통이다'는 17.5%였다. '별로 그렇지 않다'는 11.0%, '전혀 그렇지 않다'는 14.2%로 나타났다. 어린이집의 경우 '매우 그렇다'가 13.8%, '그런 편이다'가 24.3%로 유치원보다 긍정적인 응답이 상대적으로 낮았다. '보통이다'는 21.9%, '별로 그렇지 않다'는

23.5%, '전혀 그렇지 않다'는 16.5%로 어린이집의 응답이 넓게 퍼져 있었다.

〈표 IV-3-39〉 육아휴직 사용가능 분위기

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다      | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F       |
|--------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------|-----------|----------|-------------------|-----------|
| 기관유형         |                 |                 |               |           |           |          |                   |           |
| 유치원          | 14.2            | 11.0            | 17.5          | 22.3      | 34.9      | 100(601) | 3.53              | 8.04***   |
| 어린이집         | 16.5            | 23.5            | 21.9          | 24.3      | 13.8      | 100(906) | 2.96              |           |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 108.80(4)***  |           |           |          |                   |           |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |               |           |           |          |                   |           |
| 공립단설         | 2.0             | 1.3             | 2.7           | 19.3      | 74.7      | 100(150) | 4.63 <sub>a</sub> | 195.99*** |
| 공립병설         | 0.7             | 1.3             | 9.3           | 27.8      | 60.9      | 100(151) | 4.47 <sub>a</sub> |           |
| 사립법인         | 35.3            | 28.0            | 20.7          | 13.3      | 2.7       | 100(150) | 2.20 <sub>b</sub> |           |
| 사립사인         | 28.0            | 20.7            | 28.0          | 17.3      | 6.0       | 100(150) | 2.53 <sub>b</sub> |           |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 319.42(12)*** |           |           |          |                   |           |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |               |           |           |          |                   |           |
| 국공립          | 12.5            | 16.4            | 23.7          | 24.3      | 23.0      | 100(152) | 3.29              | 2.31*     |
| 사회복지법인       | 14.6            | 23.8            | 24.5          | 21.2      | 15.9      | 100(151) | 3.00              |           |
| 법인·단체 등      | 18.4            | 22.4            | 27.0          | 21.7      | 10.5      | 100(152) | 2.84              |           |
| 민간           | 15.3            | 25.3            | 16.7          | 26.0      | 16.7      | 100(150) | 3.03              |           |
| 직장           | 4.0             | 14.6            | 23.8          | 30.5      | 27.2      | 100(151) | 3.62              |           |
| 가정           | 18.0            | 23.3            | 24.7          | 23.3      | 10.7      | 100(150) | 2.85              |           |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 22.16(20)     |           |           |          |                   |           |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별 육아휴직 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 있었다( $\chi^2_{(12)}=319.42$ ,  $p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 유사하게 4.63점, 4.47점으로 나타났으며, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 2.20점, 2.53점으로 유의미한 차이가 있었다( $F=195.99$ ,  $p<.001$ ). 사후검증에서는 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 사립법인 및 사립사인 유치원과 유의미한 차이가 있었다.

응답 비율을 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원이, 그리고 사립법인과 사

립사인 유치원의 응답이 유사하였다. '매우 그렇다'의 응답 비율을 살펴보면 공립단설은 74.7%, 공립병설 60.9%로 사립법인의 2.7%와 사립사인의 6.0%보다 상대적으로 큰 차이를 보였다. '그런 편이다'라는 응답은 공립단설은 19.3%, 공립병설 27.8%, 사립법인 13.3%, 사립사인이 17.3%로 나타났다. '보통이다'라는 응답은 공립단설이 2.7%, 공립병설 9.3%였으며, 사립법인은 상대적으로 높은 20.7%, 사립사인이 28.0%였다. '별로 그렇지 않다'의 응답률은 사립법인이 가장 높은 28.0%, 사립 사인이 20.7%로 다음으로 높았으며 공립단설과 공립병설은 각각 1.3%의 비율을 보였다. '전혀 그렇지 않다'는 사립법인 유치원이 35.3%, 사립사인이 28.0%의 비율을 보였으며, 공립단설은 2.0%과 공립병설은 0.7%이었다.

어린이집 설립유형에 따른 육아휴직 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식의 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(20)}=22.16, p>.05$ ). 반면 응답의 평균에서는 직장 어린이집이 가장 높은 3.62점, 국공립 어린이집이 3.29점, 민간 어린이집이 3.03점, 사회복지법인 어린이집이 3.0점, 가정 어린이집이 2.85점, 법인·단체 등 어린이집이 가장 낮은 2.84점으로 설립유형별 유의미한 평균의 차이가 있었다( $F=2.31, p<.05$ ). 하지만 사후검증 분석의 결과에서 어린이집 설립유형별 육아휴직 사용가능 분위기에 대한 인식의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

육아휴직 사용가능 분위기에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 법인·단체 등과 가정 어린이집에서 부정적인 응답의 비율이 상대적으로 높았다. '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율을 살펴보면 법인·단체 등이 가장 높은 18.4%, 가정 어린이집에서 18.0%, 민간 어린이집이 15.3%, 사회복지법인이 14.6%, 국공립 어린이집 12.5%, 직장 어린이집이 4.0%이었다. '별로 그렇지 않다'는 직장 어린이집 14.6%, 국공립 어린이집이 16.4%였으며, 그 외 어린이집 유형에서는 22.4~25.3%였다. '보통이다'는 민간 어린이집이 16.7%이었으며 그 외 어린이집들은 23.7~27.0%였다. '그런 편이다'는 직장 어린이집이 30.5%로 가장 높았고 그 외 어린이집은 21.2~26.0%였다. '매우 그렇다'는 직장 어린이집이 27.2%로 가장 높았고, 국공립 어린이집은 23.0%, 다음으로 민간 어린이집에서 16.7%, 사회복지법인이 15.9%, 가정 어린이집이 10.7%, 법인·단체 등이 10.5%였다.

전체적으로 살펴보면, 유치원과 어린이집 교사의 차이가 유의미하게 나타났으나 자세히 살펴보면 공립단설 및 공립병설 유치원의 교사들의 응답이 높아서 유치원 전체 응답의 평균을 높인 것을 확인할 수 있었다. 공립단설 및 공립병설

유치원 교사들의 약 87% 이상은 육아휴직 사용가능 분위기에 대해 긍정적으로 응답하였다. 평균 점수도 공립단설이 4.63점, 공립병설이 4.47점으로 높았다. 또한 다음으로 높게 나타난 설립유형을 살펴보면 직장 어린이집에서 긍정적으로 나타난 비율이 약 57% 정도 높았고 평균 점수도 3.62점이었다. 또한 국공립 어린이집에서 약 47%, 평균 점수는 3.29점으로 나타난 반면, 사립법인과 사립사인 유치원은 가장 낮은 점수를 보여 육아휴직 사용이 쉽지 않음을 보여주었다.

## 라) 휴가 사용 시 지원

### (1) 대체교사

#### (가) 대체교사 활용 여부

유치원과 어린이집에서 나타난 휴가기간 동안 대체교사 활용 여부에 관한 결과는 <표 IV-3-40>과 같다. 비율을 살펴보면 연가 기간 동안 유치원은 53.6%가 가능하다고 응답하였으며, 어린이집은 50.4%의 응답률을 보였다. 경조사휴가 기간 대체교사 활용이 가능하다고 응답한 비율은 유치원이 71.4%, 어린이집이 55.6%이었다. 생리휴가는 유치원 26.0%, 어린이집 15.7%, 출산휴가 때에는 유치원이 73.5%, 어린이집이 64.4%였으며 병가의 경우 유치원이 64.8%, 어린이집은 50.4%였다.

유치원 설립유형별 휴가기간 동안 대체교사 활용 여부에 관한 결과를 살펴보면 전반적으로 공립병설과 공립단설 유치원이 상대적으로 사립법인과 사립사인 보다 높은 비율을 보였다. 연가의 경우 공립단설 유치원은 81.3%로 가장 높았고, 공립병설의 경우 71.5%인 반면 사립법인과 사립법인은 28.7%, 34.0%로 상대적으로 낮았다. 경조사휴가의 경우 공립단설 유치원은 87.3%로 가장 높았고, 공립병설의 경우 82.1%였다. 사립법인과 사립사인은 54.7%, 60.0%로 상대적으로 낮았다. 생리휴가 때는 공립단설 유치원은 41.3%로 가장 높았고, 공립병설의 경우 39.1%로 나타났으며 사립법인과 사립사인은 12.7%, 11.3%로 상대적으로 낮았다. 출산휴가와 병가의 설립유형별 응답률은 경조사휴가와 유사한 경향성을 보였다. 출산휴가의 경우, 공립단설 유치원은 94.7%로 가장 높았고, 공립병설의 경우 90.1%인 반면 사립법인과 사립사인은 53.3%, 55.3%로 상대적으로 낮았다. 병가는 공립단설 유치원이 92.7%로 가장 높았고, 공립병설의 경우 85.4%였으며 사립법인과 사립사인은 40.0%, 42.0%로 상대적으로 낮았다.

어린이집 설립유형별 휴가 기간 동안 대체교사 활용 여부에 관한 결과를 살펴

보면 전반적으로 유사한 비율을 보였다. 연가 때 대체교사 활용 여부에 대한 응답을 보면 직장 어린이집이 65.6%로 가장 높았고 가정 어린이집이 48.0%로 가장 낮았으며 다른 어린이집의 경우 51.7~57.2%였다. 경조사휴가 기간 대체교사 활용 여부는 53.3~60.9%로 유사하였다. 생리휴가 기간의 응답률을 보면 11.3~22.7%로 나타났으며, 출산휴가의 경우, 사회복지법인이 85.4%로 가장 높았고, 국공립이 80.3%로 나타났으며 다음으로 직장 어린이집 78.8%, 법인·단체 등 73.7%, 민간 어린이집 63.3%, 가정 어린이집이 가장 낮은 61.3%였다. 병가 기간을 보면 가정 어린이집이 46.0%로 가장 낮았고 다른 어린이집의 경우 50.7~56.0%의 응답률을 보였다.

전반적으로 공립단설과 공립병설의 휴가기간 동안 대체 교사 활용이 가능하다는 응답은 매우 높은 반면 사립법인과 사립사인 유치원이 가장 낮았다.

〈표 IV-3-40〉 대체교사 활용 여부

| 구분        | 연가   | 경조사휴가 | 생리휴가 | 출산휴가 | 병가   | 단위: %(명) |
|-----------|------|-------|------|------|------|----------|
|           |      |       |      |      |      | 계(수)     |
| 기관유형      |      |       |      |      |      |          |
| 유치원       | 53.6 | 71.4  | 26.0 | 73.5 | 64.8 | 100(601) |
| 어린이집      | 50.4 | 55.6  | 15.7 | 64.4 | 50.4 | 100(906) |
| 유치원 설립유형  |      |       |      |      |      |          |
| 공립단설      | 81.3 | 87.3  | 41.3 | 94.7 | 92.7 | 100(150) |
| 공립병설      | 71.5 | 82.1  | 39.1 | 90.1 | 85.4 | 100(151) |
| 사립법인      | 28.7 | 54.7  | 12.7 | 53.3 | 40.0 | 100(150) |
| 사립사인      | 34.0 | 60.0  | 11.3 | 55.3 | 42.0 | 100(150) |
| 어린이집 설립유형 |      |       |      |      |      |          |
| 국공립       | 57.2 | 54.6  | 14.5 | 80.3 | 54.6 | 100(152) |
| 사회복지법인    | 51.7 | 57.0  | 15.2 | 85.4 | 55.0 | 100(151) |
| 법인·단체 등   | 55.9 | 59.2  | 14.5 | 73.7 | 50.7 | 100(152) |
| 민간        | 52.0 | 58.7  | 22.7 | 63.3 | 56.0 | 100(150) |
| 직장        | 65.6 | 60.9  | 21.9 | 78.8 | 55.6 | 100(151) |
| 가정        | 48.0 | 53.3  | 11.3 | 61.3 | 46.0 | 100(150) |

주: 1) '가능하다'고 응답한 비율을 제시하였음.

2) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

## (나) 대체교사 활용에 대한 인식

대체교사가 잘 활용되고 있는지에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-3-41>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(4)}=39.14, p<.001$ ). 응답의 평균은 유치원 3.20점, 어린이집이 2.88점이었으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $t=4.58, p<.001$ ). 유치원의 경우 '매우 그렇다'가 21.3%, '그런 편이다'가 20.7%로 긍정적인 대답이 상대적으로 많았으며, '보통이다'는 26.3%였다. '별로 그렇지 않다'는 20.1%, '전혀 그렇지 않다'는 11.6%로 나타났다. 어린이집의 경우 '매우 그렇다'가 12.8%, '그런 편이다'가 22.5%로 유치원보다 긍정적인 응답이 상대적으로 낮았다. '보통이다'는 26.5%, '별로 그렇지 않다'는 16.7%, '전혀 그렇지 않다'는 21.5%로 어린이집의 응답은 넓게 퍼져 있었다.

&lt;표 IV-3-41&gt; 우리원은 대체교사가 잘 활용되고 있다

|              |                 |                 |              |           |           |          |                   | 단위: %(명), 점 |  |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------|-----------|----------|-------------------|-------------|--|
| 구분           | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다     | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 | 계(수)     | 평균                | t/F         |  |
| 기관유형         |                 |                 |              |           |           |          |                   |             |  |
| 유치원          | 11.6            | 20.1            | 26.3         | 20.7      | 21.3      | 100(601) | 3.20              | 4.58***     |  |
| 어린이집         | 21.5            | 16.7            | 26.5         | 22.5      | 12.8      | 100(906) | 2.88              |             |  |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 39.14(4)***  |           |           |          |                   |             |  |
| 유치원 설립유형     |                 |                 |              |           |           |          |                   |             |  |
| 공립단설         | 1.3             | 8.7             | 18.7         | 32.7      | 38.7      | 100(150) | 3.99 <sub>a</sub> | 31.57***    |  |
| 공립병설         | 6.6             | 11.3            | 27.2         | 21.9      | 33.1      | 100(151) | 3.64 <sub>a</sub> |             |  |
| 사립법인         | 18.0            | 29.3            | 33.3         | 15.3      | 4.0       | 100(150) | 2.58 <sub>b</sub> |             |  |
| 사립사인         | 17.3            | 30.0            | 24.7         | 19.3      | 8.7       | 100(150) | 2.72 <sub>b</sub> |             |  |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 92.69(12)*** |           |           |          |                   |             |  |
| 어린이집 설립유형    |                 |                 |              |           |           |          |                   |             |  |
| 국공립          | 11.2            | 17.1            | 32.2         | 26.3      | 13.2      | 100(152) | 3.13              | 2.62*       |  |
| 사회복지법인       | 13.2            | 17.2            | 35.8         | 25.8      | 7.9       | 100(151) | 2.98              |             |  |
| 법인·단체 등      | 19.7            | 21.1            | 34.9         | 18.4      | 5.9       | 100(152) | 2.70              |             |  |
| 민간           | 20.0            | 15.3            | 22.7         | 26.7      | 15.3      | 100(150) | 3.02              |             |  |
| 직장           | 6.0             | 13.9            | 31.8         | 25.2      | 23.2      | 100(151) | 3.46              |             |  |
| 가정           | 24.7            | 17.3            | 27.3         | 19.3      | 11.3      | 100(150) | 2.75              |             |  |
| $\chi^2(df)$ |                 |                 | 22.83(20)    |           |           |          |                   |             |  |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*  $p < .05$ . \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 설립유형별로 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 있었다( $\chi^2_{(12)}=92.69$ ,  $p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 유사하게 3.99점, 3.64점으로 나타났으며, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 2.58점, 2.72점으로 유의미한 차이를 보였다( $F=31.57$ ,  $p<.001$ ). 사후검증에서는 공립단설 유치원과 공립병설 유치원은 사립법인 및 사립사인 유치원과 유의미한 차이를 보여 공립 유치원이 사립 유치원에 비해 대체교사가 잘 활용되고 있음을 알 수 있었다.

응답 비율을 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원이 유사하였고, 사립법인과 사립사인 유치원의 응답이 유사하였다. '매우 그렇다'의 응답 비율을 살펴보면 공립단설은 38.7%, 공립병설 33.1%로 사립법인의 4.0%와 사립사인의 8.7%보다 상대적으로 큰 차이를 보였다. '그런 편이다'라는 응답은 공립단설은 32.7%, 공립병설 21.9%, 사립법인 15.3%, 사립사인이 19.3%였다. '보통이다'라는 응답은 공립단설이 18.7%, 공립병설이 27.2%였으며, 사립법인은 상대적으로 높은 33.3%, 사립사인이 24.7%였다. '별로 그렇지 않다'의 응답률은 사립 사인이 30.0%로 가장 높았으며, 사립법인이 29.3%인 반면, 공립단설은 8.7%, 공립병설은 11.3%였다. '전혀 그렇지 않다'는 사립법인 유치원이 18.0%, 사립사인이 17.3%의 비율을 보였으며, 공립병설은 6.6%와 공립단설은 1.3%였다.

어린이집 설립유형의 경우 응답 비율에서 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(20)}=22.83$ ,  $p>.05$ ). 또한 응답의 평균을 살펴보면 직장 어린이집이 가장 높은 3.46점이었으며, 국공립 어린이집이 3.13점, 민간 어린이집이 3.02점, 사회복지법인이 2.98점, 가정 어린이집이 2.75점, 법인·단체 등이 2.70점이었다. 집단 간의 차이는 유의미하게 나타났으나( $F=2.62$ ,  $p<.05$ ), 사후검증에서 유의미한 차이가 나타난 집단은 없었다.

대체교사가 잘 활용되고 있다에 대한 교사들의 인식 차이를 살펴보면 법인·단체 등과 가정 어린이집에서 부정적인 응답의 비율이 상대적으로 높았다. '전혀 그렇지 않다'라고 응답한 비율을 살펴보면 가정 어린이집에서 24.7%가 가장 높았고, 민간 어린이집이 20.0%, 법인·단체 등 19.7%, 사회복지법인 13.2%, 국공립 어린이집 11.2%, 직장 어린이집이 6.0%였다. '별로 그렇지 않다'는 법인·단체 등이 21.1%로 가장 높았고, 반대로 직장 어린이집이 13.9%로 가장 낮았다. 민간 어린이집은 15.3%였으며, 그외 어린이집 유형들은 17.1~17.3%의 비율을 보였다. '보통이다'는 민간 어린이집에서 가장 낮은 22.7%였으며, 가정 어린이집이 다음으로 27.3%였다. 그 외 어린이집들은 31.8~35.8%의 비율을 보였다. '그런 편이

다'는 법인·단체 등이 18.4%로 가장 낮았고, 가정 어린이집이 19.3%로 다음으로 낮았으며 그 외 어린이집들은 25.2~26.7%의 비율을 보였다. '매우 그렇다'는 직장 어린이집에서 23.2%로 가장 높았고, 민간 어린이집에서 15.3%, 국공립 어린이집에서 13.2%였으며 가정 어린이집이 11.3%, 사회복지법인은 7.9%, 법인·단체 등이 5.9%였다.

전체적으로 살펴보면, 공립단설 유치원과 공립병설 유치원, 직장 어린이집과 국공립 어린이집의 경우 대체교사의 활용에 대한 교사들의 인식이 긍정적으로 나타났다. 이와 대조적으로 대체교사 활용에 대한 교사들의 부정적인 인식이 강한 기관은 사립법인 유치원이었으며, 다음으로 낮은 비율을 보인 곳은 법인·단체 등 어린이집, 사립사인 유치원, 가정 어린이집의 순이었다.

## (2) 급여지급

휴가 사용 시 급여지급 여부에 대하여 유치원과 어린이집 교사들의 응답을 살펴보았다. 그 결과는 <표 IV-3-42>와 같다. 유치원과 어린이집의 경우 응답의 비율에서 차이가 있었다( $\chi^2_{(3)}=81.41, p<.001$ ). 비율을 자세히 살펴보면 '급여를 받지 못했다'는 응답은 유치원이 2.9%, 어린이집이 8.1%였다. '급여를 부분으로 지급받았다'는 응답은 유치원 3.2%, 어린이집이 2.3%였으며 '급여를 전부 지급받았다'는 응답은 유치원이 46.8%로 어린이집의 25.8%보다 상대적으로 높았다.

유치원 설립유형별 차이를 살펴보면 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(9)}=103.94, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 '급여를 받지 못했다'는 응답은 없었으며, '급여를 부분적으로 지급받았다'는 응답은 공립단설에서만 2.7%로 나타났다. '급여를 전부 지급 받았다'의 응답은 공립단설 유치원에서 64.0%, 공립병설 유치원에서 64.2%였다. 반면에 사립법인 및 사립사인 유치원의 경우 '급여를 받지 못했다'는 응답은 사립법인 유치원에서 2.0%, 사립사인 유치원에서 6.7%였으며, '급여를 부분적으로 지급받았다'는 응답은 사립법인 유치원에서 5.3%, 사립사인 유치원에서 6.7%였다. '급여를 전부 지급 받았다'는 응답은 사립법인 유치원이 21.3%, 사립사인 유치원에서 28.7%로 나타났다. 전체적으로 공립 유치원보다 사립 유치원에서 휴가 때 급여를 못 받는 것으로 나타났다. 그러나 해당사항이 없는 교사의 비율이 높았기 때문에 휴가 사용 시 급여지급에 있어서는 유치원이나 어린이집 교사 대부분 지급받고 있는 것으로 유추된다.

어린이집 설립유형별 차이를 살펴보면 응답 비율의 차이는 유의미하였다( $\chi^2_{(15)}=54.94, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 '급여를 받지 못했다'는 응답이 가장 높게 나타난 기관은 가정 어린이집으로 12.7%의 비율을 보인 반면, 다른 설립유형 기관들은

2.6~4.0%이었다. ‘급여를 부분적으로 지급받았다’는 응답은 0.7~7.3%의 비율로 유사하였다. ‘급여를 전부 지급받았다’라는 응답을 살펴보면 사회복지법인이 44.4%로 가장 높았고, 가정 어린이집이 21.3%로 가장 낮았다. 직장 어린이집도 24.5%로 상대적으로 낮았으며 그 외 어린이집들은 29.3~34.2%의 비율을 보였다.

전반적으로 살펴보면, ‘급여를 전부 지급받았다’는 응답이 공립단설과 공립병설 유치원에서 약 64%로 가장 높았으며, 다음으로는 사회복지법인 어린이집이 약 44%였다. 휴가 사용 시 급여지급 여부에 해당하는 비율만을 살펴보았을 때, 유치원(20~6.7%)에 비해 어린이집(2.6~12.7%)에서 급여를 지급받지 못한 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 IV-3-42〉 휴가 사용 시, 급여지급 여부

단위: %(명)

| 구분               | 급여를 받지 못했다 (무급) | 급여를 부분으로 지급받았다 (부분 유급) | 급여를 전부 지급받았다 (유급) | 해당사항 없음 | 계(수)     |
|------------------|-----------------|------------------------|-------------------|---------|----------|
| <b>기관유형</b>      |                 |                        |                   |         |          |
| 유치원              | 2.9             | 3.2                    | 46.8              | 47.2    | 100(601) |
| 어린이집             | 8.1             | 2.3                    | 25.8              | 63.7    | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |                 |                        | 81.41(3)***       |         |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |                 |                        |                   |         |          |
| 공립단설             | 0.0             | 2.7                    | 64.0              | 33.3    | 100(150) |
| 공립병설             | 0.0             | 0.0                    | 64.2              | 35.8    | 100(151) |
| 사립법인             | 2.0             | 5.3                    | 21.3              | 71.3    | 100(150) |
| 사립사인             | 6.7             | 6.7                    | 28.7              | 58.0    | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |                 |                        | 103.94(9)***      |         |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |                 |                        |                   |         |          |
| 국공립              | 3.9             | 3.3                    | 34.2              | 58.6    | 100(152) |
| 사회복지법인           | 4.0             | 7.3                    | 44.4              | 44.4    | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 3.3             | 5.3                    | 34.2              | 57.2    | 100(152) |
| 민간               | 2.7             | 4.0                    | 29.3              | 64.0    | 100(150) |
| 직장               | 2.6             | 2.6                    | 24.5              | 70.2    | 100(151) |
| 가정               | 12.7            | 0.7                    | 21.3              | 65.3    | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |                 |                        | 54.94(15)***      |         |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

#### 마) 휴가 미사용 이유

휴가를 사용하지 않는 이유에 대하여 유치원과 어린이집의 응답을 살펴본 결과는 <표 IV-3-43>에 제시하였다. 유치원과 어린이집의 응답 비율에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(5)}=18.35, p<.01$ ). 비율을 자세히 살펴보면 '휴가를 사용하면 옆 동료가 힘들기 때문'이라고 응답한 비율은 유치원이 25.8%, 어린이집 29.6%였으며 '대체교사가 없기 때문'은 유치원이 23.9%, 어린이집이 19.6%로 나타나 휴가 시 대체할 인력이 없음으로 인해 발생하는 어려움으로 휴가를 사용하지 못한다는 응답이 높았다. 그 외 '휴가 자체가 인정되지 않음'이라는 응답은 유치원이 13.4%, 어린이집이 10.1%, '휴가는 있지만 휴가를 사용하는데 있어서 원장님의 눈치가 보여서'라는 응답도 유치원이 5.3%, 어린이집이 6.7%로 나타났으며 '학부모들의 불만 때문에'라는 응답도 유치원 3.7%, 어린이집 7.5%였다. 기타 의견으로는 '유아의 특성상 담임 부재가 어려워서', '수업에 지장을 주기 때문에', '유아들에 대한 책임감 때문'이라는 응답을 보여 영유아의 발달 특성으로 인한 유치원·어린이집 교사로서의 책임감과 사명감에 기인한 대답이 많았으며 어린이집 교사인 경우, '원장님이 날짜를 지정해 주기 때문에', '학부모의 동의 하에 휴가를 사용해야하기 때문에'라는 의견도 소수 있었다.

유치원 설립유형별 휴가를 사용하지 않는 이유의 응답에 대한 차이를 살펴보면 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(15)}=115.27, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 '휴가 자체가 인정되지 않음'이라는 응답은 공립단설 유치원이 0.7%, 공립병설 유치원이 1.3%로 매우 낮았으며, 사립법인에서는 18.7%, 사립사인에서는 28.0%로 상대적으로 높았다. '휴가를 사용하면 옆 동료가 힘들기 때문'이라고 응답한 비율은 공립단설 유치원이 36.7%, 공립병설 유치원이 31.1%로 사립법인 21.3%, 사립사인 19.3%보다 상대적으로 높았다. '휴가는 있지만 휴가를 사용하는데 있어서 원장님의 눈치가 보여서'라는 유치원 교사의 응답률은 4.0~8.7%로 유사하였으며 '학부모들의 불만 때문에'라는 질문의 응답도 0.7~7.3%로 유사하였다. '대체교사가 없기 때문'이라는 응답은 공립병설 유치원이 27.2%로 가장 높았으며, 다음으로 사립사인이 21.3%, 사립법인 유치원이 19.3%, 공립단설 유치원이 12.7%로 가장 낮았다.

어린이집 설립유형별 차이를 살펴보면 응답 비율의 차이는 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2_{(25)}=49.10, p<.01$ ). 자세히 살펴보면 '휴가 자체가 인정되지 않음'이라는 응답은 가정 어린이집에서 13.3%로 가장 높았으며, 그 외 어린이집에서는

1.3~7.3%로 유사하게 나타났다. ‘휴가를 사용하면 옆 동료가 힘들기 때문’이라고 응답한 비율은 가정 어린이집에서 상대적으로 가장 낮은 비율인 24.0%를 보였으며, 다음으로 직장 어린이집이 27.2%, 그 외 어린이집에서는 32.2~39.7%로 유사하였다. ‘휴가는 있지만 휴가를 사용하는데 있어서 원장님의 눈치가 보여서’라는 응답은 국공립 어린이집에서 가장 높은 13.2%의 비율을 보였으며, 다음으로 법인·단체 등에서 12.5%였으며 그 외 어린이집 교사의 응답률은 4.0~9.3%로 유사하였다. ‘학부모들의 불만 때문에’라는 질문의 응답도 3.3~9.3%로 유사하게 나타났다. ‘대체교사가 없기 때문’에 라는 응답은 법인·단체 등이 23.7%로 가장 높았고, 다음으로 가정 어린이집이 23.3%, 그 외 어린이집의 경우 11.9~15.3%로 매우 유사하였다.

〈표 IV-3-43〉 휴가를 사용하지 않는 이유

단위: %(명)

| 구분               | 휴가 인정안됨 | 동료가 힘들기 때문 | 원장님의 눈치가 보여서 | 학부모의 불만 때문    | 대체교사가 없음 | 기타   | 계(수)     |
|------------------|---------|------------|--------------|---------------|----------|------|----------|
| <b>기관유형</b>      |         |            |              |               |          |      |          |
| 유치원              | 13.4    | 25.8       | 5.3          | 3.7           | 23.9     | 28.0 | 100(601) |
| 어린이집             | 10.1    | 29.6       | 6.7          | 7.5           | 19.6     | 26.6 | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |         |            |              | 18.35(5)**    |          |      |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |         |            |              |               |          |      |          |
| 공립단설             | 0.7     | 36.7       | 8.7          | 2.0           | 12.7     | 39.3 | 100(150) |
| 공립병설             | 1.3     | 31.1       | 6.0          | 0.7           | 27.2     | 33.8 | 100(151) |
| 사립법인             | 18.7    | 21.3       | 6.7          | 4.7           | 19.3     | 29.3 | 100(150) |
| 사립사인             | 28.0    | 19.3       | 4.0          | 7.3           | 21.3     | 20.0 | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |         |            |              | 115.27(15)*** |          |      |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |         |            |              |               |          |      |          |
| 국공립              | 3.3     | 33.6       | 13.2         | 5.9           | 13.2     | 30.9 | 100(152) |
| 사회복지법인           | 4.6     | 39.7       | 7.3          | 9.3           | 15.2     | 23.8 | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 5.3     | 32.2       | 12.5         | 3.3           | 23.7     | 23.0 | 100(152) |
| 민간               | 7.3     | 36.7       | 4.0          | 6.0           | 15.3     | 30.7 | 100(150) |
| 직장               | 1.3     | 27.2       | 9.3          | 5.3           | 11.9     | 45.0 | 100(151) |
| 가정               | 13.3    | 24.0       | 7.3          | 8.7           | 23.3     | 23.3 | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |         |            |              | 49.10(25)**   |          |      |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

#### 바) 주어진 휴가 일수의 적절성

주어진 휴가 일수의 적절성에 대한 유치원 교사와 어린이집 교사의 응답은 <표 IV-3-44>와 같다. 유치원과 어린이집 전체 교사들의 응답을 비교해보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 나타났다( $\chi^2_{(4)}=124.82, p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 유치원이 3.05점, 어린이집이 2.41점으로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $F=10.92, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 유치원의 경우 '매우 그렇다'가 12.3%, '그런 편이다'가 24.6%로 긍정적인 대답이 상대적으로 많았으며, '보통이다'는 32.7%, '별로 그렇지 않다'는 17.1%, '전혀 그렇지 않다'는 13.4%로 나타났다. 어린이집의 경우 '전혀 그렇지 않다'가 24.5%, '별로 그렇지 않다'가 28.2%로 부정적인 응답이 절반 이상으로 높았으며 '보통이다'는 31.6%, '그런 편이다'는 13.6%, '매우 그렇다'는 2.2%의 비율을 보였다.

유치원 설립유형별 휴가 일수의 적절성에 대한 응답의 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미하게 차이가 있었다( $\chi^2_{(12)}=111.67, p<.001$ ). 또한 응답의 평균은 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 유사하게 3.42점, 3.51점이었으며, 사립법인 유치원은 2.68점, 사립사인 유치원은 2.53점으로 유의미한 차이를 보였다( $F=37.29, p<.001$ ). 사후검증에서는 공립단설 유치원과 공립병설 유치원이 사립법인 유치원과 차이가 있었다.

응답 비율을 살펴보면 공립단설과 공립병설 유치원이 유사하였고, 사립법인과 사립사인 유치원의 응답이 유사하였다. '매우 그렇다'의 응답 비율을 살펴보면 공립단설은 16.0%, 공립병설은 21.9%로 사립법인과 사립사인의 2.0%보다 상대적으로 높았다. '그런 편이다'라는 응답 또한 공립단설은 34.0%, 공립병설은 32.5%로 사립법인과 사립사인의 19.3%, 15.3%보다 상대적으로 높았다. '보통이다'라는 응답의 비율은 공립단설이 32.0%, 공립병설 26.5%, 사립법인 34.0%, 사립사인이 40.0%로 나타났다. '별로 그렇지 않다'의 응답률은 사립법인이 가장 높은 34.0%, 사립사인이 19.3%로 다음으로 높았다. 공립단설과 공립병설은 12.0%, 13.2%의 비율을 보였다. '전혀 그렇지 않다'는 사립법인 유치원이 23.3%, 사립법인이 10.7%의 비율을 보였으며, 공립단설과 공립병설은 6.0%로 나타났다.

어린이집 설립유형에 따른 휴가 일수의 적절성에 대한 응답의 차이를 살펴보면 응답 비율에서 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(20)}=16.78, p>.05$ ). 또한 응답의 평균은 2.32~2.90점으로 유사하였으며, 유의미한 차이는 없었다( $F=1.98, p>.05$ ). 응답 비율을 살펴보면 직장 어린이집을 제외하고 모두 부정적인 응답의 비율이 높았

다. 직장 어린이집의 경우 '보통이다'라는 응답이 43.7%로 가장 높았으며, '전혀 그렇지 않다'가 9.9%, '별로 그렇지 않다' 19.9%였으며, '그런 편이다' 23.2%, '매우 그렇다'는 3.3%로 부정적인 답변과 긍정적인 답변이 유사하게 나타났다. 직장 어린이집을 제외한 그 외 어린이집의 경우 '전혀 그렇지 않다'의 응답률이 15.9~27.3%, '별로 그렇지 않다'는 27.3~37.5%로 나타나 부정적인 응답이 상대적으로 높았다. '보통이다'는 26.3~36.4%, '그런 편이다'는 11.2~18.5%, '매우 그렇다'는 1.3~3.3%였다.

전반적으로 주어진 휴가 일수의 적절성에 대해서 공립 유치원 교사들에 비해 사립 유치원과 어린이집 교사들의 대부분이 부족하다고 인식하고 있었다.

〈표 IV-3-44〉 주어진 휴가 일수의 적절성(충분)

단위: %(명), 점

| 구분           | 전혀 그렇지 않다     | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 | 계(수)     | 평균                 | t/F      |  |
|--------------|---------------|-----------|------|--------|--------|----------|--------------------|----------|--|
| 기관유형         |               |           |      |        |        |          |                    |          |  |
| 유치원          | 13.4          | 17.1      | 32.7 | 24.6   | 12.3   | 100(601) | 3.05               | 10.92*** |  |
| 어린이집         | 24.5          | 28.2      | 31.6 | 13.6   | 2.2    | 100(906) | 2.41               |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 124.82(4)***  |           |      |        |        |          |                    |          |  |
| 유치원 설립유형     |               |           |      |        |        |          |                    |          |  |
| 공립단설         | 6.0           | 12.0      | 32.0 | 34.0   | 16.0   | 100(150) | 3.42 <sub>a</sub>  | 37.29*** |  |
| 공립병설         | 6.0           | 13.2      | 26.5 | 32.5   | 21.9   | 100(151) | 3.51 <sub>a</sub>  |          |  |
| 사립법인         | 10.7          | 34.0      | 34.0 | 19.3   | 2.0    | 100(150) | 2.68 <sub>ab</sub> |          |  |
| 사립사인         | 23.3          | 19.3      | 40.0 | 15.3   | 2.0    | 100(150) | 2.53 <sub>b</sub>  |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 111.67(12)*** |           |      |        |        |          |                    |          |  |
| 어린이집 설립유형    |               |           |      |        |        |          |                    |          |  |
| 국공립          | 17.8          | 28.3      | 32.9 | 17.8   | 3.3    | 100(152) | 2.61               | 1.98     |  |
| 사회복지법인       | 15.9          | 27.8      | 36.4 | 18.5   | 1.3    | 100(151) | 2.62               |          |  |
| 법인·단체 등      | 23.0          | 37.5      | 26.3 | 11.2   | 2.0    | 100(152) | 2.32               |          |  |
| 민간           | 22.7          | 29.3      | 30.0 | 14.7   | 3.3    | 100(150) | 2.47               |          |  |
| 직장           | 9.9           | 19.9      | 43.7 | 23.2   | 3.3    | 100(151) | 2.90               |          |  |
| 가정           | 27.3          | 27.3      | 32.0 | 12.0   | 1.3    | 100(150) | 2.33               |          |  |
| $\chi^2(df)$ | 16.78(20)     |           |      |        |        |          |                    |          |  |

주: 1) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ , t는 가중치가 부여된 수치임.

2) Scheffe 검증 결과로 a, b는 집단 간에 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

### 사) 필요한 휴가 종류

유치원과 어린이집 교사에게 필요한 휴가 종류에 대해 질문한 결과는 <표 IV-3-45>와 같다. 먼저 유치원과 어린이집 전체에서 나타난 응답의 비율을 살펴보면 유치원의 경우 연가가 64.3%로 가장 높았으며, 두 번째로 병가 53.1%, 경조사휴가 35.2%, 출산휴가 30.4%, 생리휴가 10.7%, 기타 6.3%로 나타났다. 어린이집에서 나타난 교사의 응답률을 보면 연가가 가장 높은 82.2%였으며, 다음으로 병가 53.5%, 경조사휴가 34.0%, 생리휴가 16.1%, 출산휴가 9.3%, 기타 5.0%로 나타났다.

유치원 설립유형별로 나타난 비율을 살펴보면 전반적으로 유사한 응답률을 보였다. 연가의 경우 사립사인 유치원의 경우 70.0%로 가장 높았으며, 그 외 유치원에서는 60.0~62.7%를 보였다. 병가의 경우는 47.3~59.3%로 유사하게 나타났으며, 경조사휴가 또한 28.7~37.7%로 유사한 응답률을 보였다. 출산휴가의 경우 26.7~38.7%, 생리휴가의 경우 사립사인 유치원이 6.7%로 상대적으로 낮게 나타났고, 그 외 유치원의 경우 13.2~15.3%였다.

어린이집 설립유형별 차이를 살펴보면 연가의 경우 국공립 어린이집이 89.5%로 가장 높았으며, 사회복지법인이 76.2%로 가장 낮았다. 다른 설립유형 어린이집의 교사들은 80.7~84.2%로 유사한 응답률을 보였다. 병가의 경우 직장 어린이집이 가장 낮은 비율인 34.4%, 다음으로 국공립 어린이집 38.8%, 사회복지법인이 47.0%, 그 외 어린이집은 51.3~55.3%로 유사하였다. 경조사휴가의 경우 사회복지법인이 26.5%, 직장 어린이집이 27.2%, 국공립 어린이집이 27.6%로 유사하였으며, 법인·단체 등이 32.2%, 민간 어린이집은 34.0%, 가정 어린이집은 35.3%로 유사하였다. 출산휴가의 경우 직장 어린이집이 27.8%, 사회복지법인은 27.2%로 높았으며 국공립 어린이집은 다음으로 19.1%의 응답률을 보였다. 반면에 그 외 어린이집 유형의 교사들은 7.3~9.9%의 응답률을 보였다. 생리휴가에 대한 응답률은 15.3~19.9%로 유사하였다.

전체적으로 살펴보면 모든 유치원과 어린이집에서 연가, 즉, 연월차 휴가 및 여름과 겨울 휴가가 가장 필요하다고 응답하였으며, 특히 어린이집에서의 요구가 더 컸다. 다음으로는 대부분 병가와 경조사휴가로 나타났으며 출산휴가에 대한 요구는 사립 유치원 교사들이 다른 교사들에 비해 상대적으로 필요하다고 응답을 많이 하였다.

<표 IV-3-45> 필요한 휴가 종류(중복응답)

단위: %(명)

| 구분        | 연가 <sup>1)</sup> | 병가   | 경조사휴가 | 출산휴가 | 생리휴가 | 기타  | 계(수)     |
|-----------|------------------|------|-------|------|------|-----|----------|
| 기관유형      |                  |      |       |      |      |     |          |
| 유치원       | 64.3             | 53.1 | 35.2  | 30.4 | 10.7 | 6.3 | 100(601) |
| 어린이집      | 82.2             | 53.5 | 34.0  | 9.3  | 16.1 | 5.0 | 100(906) |
| 유치원 설립유형  |                  |      |       |      |      |     |          |
| 공립단설      | 62.7             | 59.3 | 28.7  | 26.7 | 15.3 | 7.3 | 100(150) |
| 공립병설      | 60.3             | 52.3 | 37.7  | 27.2 | 13.2 | 9.3 | 100(151) |
| 사립법인      | 60.0             | 47.3 | 34.7  | 38.7 | 14.0 | 5.3 | 100(150) |
| 사립사인      | 70.0             | 54.7 | 32.7  | 33.3 | 6.7  | 2.7 | 100(150) |
| 어린이집 설립유형 |                  |      |       |      |      |     |          |
| 국공립       | 89.5             | 38.8 | 27.6  | 19.1 | 17.8 | 7.2 | 100(152) |
| 사회복지법인    | 76.2             | 47.0 | 26.5  | 27.2 | 17.2 | 6.0 | 100(151) |
| 법인·단체 등   | 84.2             | 51.3 | 32.2  | 9.9  | 16.4 | 5.9 | 100(152) |
| 민간        | 80.7             | 54.7 | 34.0  | 8.0  | 16.7 | 6.0 | 100(150) |
| 직장        | 83.4             | 34.4 | 27.2  | 27.8 | 19.9 | 7.3 | 100(151) |
| 가정        | 82.7             | 55.3 | 35.3  | 7.3  | 15.3 | 4.0 | 100(150) |

주: 1) 연가에는 연월차휴가, 여름/겨울 휴가가 포함되어 있음.

2) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율은 가중치가 부여된 수치임.

## 2) 질병 및 상해

### 가) 경험 여부

교사업무로 인한 질병 또는 사고 경험 유무에 대한 유치원과 어린이집 교사의 응답 결과는 <표 IV-3-46>과 같다. 유치원 교사와 어린이집 교사의 응답 비율에는 유의미한 차이가 없었으며( $\chi^2_{(1)}=0.09, p>.05$ ), 질병이나 사고 경험에 대하여 있다고 응답한 비율은 유치원에서 26.2%, 어린이집에서 26.9%였다.

유치원 설립유형별 교사업무로 인한 질병 또는 사고 경험 유무 비율에 대하여 조사한 결과, 유의미한 차이는 없었으며( $\chi^2_{(3)}=2.85, p>.05$ ) 유치원 설립유형별 질병 또는 사고 경험이 있다고 응답한 교사들은 22.7~29.1%의 비율을 보였다.

반면, 어린이집의 경우 설립유형별 유의미한 차이를 보였는데( $\chi^2_{(5)}=16.74, p<.01$ ), 구체적으로 있다고 응답한 교사 중 가장 높은 응답률을 보인 기관은 법인·단체 등(38.2%)이었으며 다음으로 가정 어린이집(31.3%), 사회복지법인(29.8%), 직장 어린이

이집(29.1%), 국공립 어린이집(27.6%), 마지막으로 민간 어린이집이 18.7%로 가장 낮았다.

전체적으로 살펴보면 교사업무로 인한 질병 또는 사고 경험에 대한 응답은 유치원과 어린이집 모두 약 26%의 교사들이 응답해 수치상으로는 낮아 보이지만 응답교사의 1/4에 해당되기 때문에 간과할만한 문제는 아니라 보인다. 따라서 교사가 업무 수행 중 발생할 수 있는 질병 및 사고의 유형을 파악하여 이를 예방할 수 있는 대책마련이 필요하다.

〈표 IV-3-46〉 교사업무로 인한 질병 또는 사고 경험 여부

단위: %(명)

| 구분           | 없다   | 있다         | 계(수)     |
|--------------|------|------------|----------|
| 기관유형         |      |            |          |
| 유치원          | 73.8 | 26.2       | 100(601) |
| 어린이집         | 73.1 | 26.9       | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |      | 0.09(1)    |          |
| 유치원 설립유형     |      |            |          |
| 공립단설         | 74.0 | 26.0       | 100(150) |
| 공립병설         | 70.9 | 29.1       | 100(151) |
| 사립법인         | 74.7 | 25.3       | 100(150) |
| 사립사인         | 77.3 | 22.7       | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 2.85(3)    |          |
| 어린이집 설립유형    |      |            |          |
| 국공립          | 72.4 | 27.6       | 100(152) |
| 사회복지법인       | 70.2 | 29.8       | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 61.8 | 38.2       | 100(152) |
| 민간           | 81.3 | 18.7       | 100(150) |
| 직장           | 70.9 | 29.1       | 100(151) |
| 가정           | 68.7 | 31.3       | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 16.74(5)** |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*  $p < .01$ .

#### 나) 업무 중 경험한 질병 종류

교사업무로 얻은 질병에 대한 유치원과 어린이집 교사의 응답은 <표 IV-3-47>과 같다. 자세히 살펴보면 유치원 교사의 경우 가장 높은 비율을 차지한

질병은 정신적 스트레스 질환으로 61.9%의 응답을 보였다. 다음으로 위장질환, 43.8%, 요통 및 디스크 질환 43.0%, 손목터널 증후군 42.9%로 나타났으며 호흡기 계통 질환 31.9%, 근육 질환 30.4%, 비뇨기 질환 30.1%의 순으로 나타났다. 마지막으로 무릎 및 관절 질환 27.1%, 혈관계 질환이 10.2%였다. 어린이집 교사의 질병에 대한 응답을 살펴보면 손목터널 증후군이 68.4%로 가장 높은 비율을 보였으며, 다음으로 정신적 스트레스 질환 61.7%, 요통 및 디스크 질환 59.2%, 무릎 및 관절 질환 55.2%, 위장질환 51.9%, 근육 질환 44.0%, 비뇨기 질환 40.1%, 호흡기 계통 질환 24.8%, 마지막으로 혈관계 질환이 15.9%였다.

유치원 설립유형별 교사업무로 인한 질병에 대한 응답 비율을 살펴보았다. 상대적으로 업무로 인한 질병의 비율이 공립단설 유치원 교사들에게 적게 나타났다. 혈관계 질환의 경우 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 12.8%, 13.6%를 보여 사립법인 및 사립사인의 2.6%, 5.9%보다는 상대적으로 높았다. 정신적 스트레스 질환의 경우 61.4~66.7%로 유치원별로 응답률이 유사하였다. 요통 및 디스크 질환의 경우 사립사인 유치원이 50.0%로 가장 높았고, 공립병설 40.9%, 공립단설 33.3%, 사립법인 26.3%였다. 비뇨기 질환의 경우 공립단설 및 공립병설은 35.9%, 36.4%로 상대적으로 유사하였으며, 사립법인 유치원에서는 26.3%, 사립사인 20.6%였다. 무릎 및 관절 질환은 25.0~31.6%로 유사하게 나타났다. 근육 질환의 경우 사립법인 유치원의 경우 34.2%, 사립사인이 35.3%로 유사하게 나타났으며 공립병설 유치원의 경우 27.3%, 공립단설 유치원은 20.5%로 상대적으로 낮았다. 호흡기 질환의 경우 사립법인 유치원의 경우 50.0%로 가장 높았으며, 공립병설 31.8%, 사립사인 29.4%, 공립단설 20.5%였다. 손목터널 증후군의 경우 사립법인 유치원이 57.9%, 사립사인 47.1%, 공립단설 유치원 41.0%, 공립병설 38.6%의 순으로 나타났다.

어린이집의 경우 설립유형별로 살펴본 결과, 위장 질환의 경우 44.4~56.8%로 유사한 응답을 보였으며, 혈관계 질환의 경우 민간 어린이집이 17.9%, 가정 어린이집이 17.0%, 사회복지법인이 13.3%였으며 그 외 어린이집의 경우 2.3~8.6%로 낮았다. 정신적 스트레스 질환의 경우 57.1~63.8%로 유사한 응답을 보였다. 요통 및 디스크 질환의 경우 민간 어린이집이 67.9%로 가장 높았고 다음으로 국공립 어린이집이 59.5%, 직장 어린이집 57.4%로 나타났다. 그 외 어린이집들은 46.6~47.7%로 유사하였다. 비뇨기 질환의 경우 가정 어린이집에서 42.6%, 민간 어린이집에서 39.3%로 상대적으로 높았으며, 그 외 어린이집은 27.3~33.3%로

유사하였다. 무릎 및 관절 질환의 경우 가정 어린이집에서 57.4%, 민간 어린이집에서 57.1%로 높았으며 다음으로 직장 어린이집이 52.3%, 사회복지법인이 44.4%를 나타냈다. 반면, 법인 단체등과 국공립의 경우 39.7%, 38.1%로 낮았다. 또한 근육 질환의 경우에서도 가정 어린이집이 가장 높은 48.9%를 보였고 법인·단체 등이 43.1%, 직장 어린이집은 40.9%, 민간 어린이집과 국공립 어린이집이 35.7%, 사회복지법인이 28.9%로 나타났다. 반면, 호흡기 계통 질환의 경우 직장 어린이집이 34.1%로 가장 높았으며, 사회복지법인이 31.1%, 그 외 어린이집의 경우 21.4~25.9%로 나타났다. 마지막으로 손목터널 증후군의 경우 가정 어린이집이 72.3%, 민간 어린이집이 64.3%, 사회복지법인 62.2%, 국공립의 경우 59.5%, 법인·단체 등이 55.2%, 직장 어린이집이 가장 낮은 47.7%를 보였다.

전반적으로 정신적 스트레스 질환과 비뇨기 질환, 호흡기 질환은 유치원과 어린이집 교사 모두 유사한 비율을 보인 반면, 요통 및 디스크 질환이나 무릎 및 관절 질환은 어린이집 교사들이 더 많이 앓고 있었다. 이는 3세 이상의 유아들을 교육하는 유치원 교사는 주로 책상과 의자를 사용하는 교육활동이 주가 되는 반면, 0~5세를 보육하는 어린이집 교사는 영아를 안아주고 바닥에서 돌보는 경우가 많기 때문에 교육 대상 연령과 환경의 차이가 질병의 종류에 영향을 미친 것으로 보인다.

〈표 IV-3-47〉 교사업무로 인한 질병(중복응답)

| 구분        | 위장질환<br>(위장병 등) | 혈관계<br>질환<br>(하지정맥) | 정신적<br>스트레스<br>질환 | 요통 및<br>디스크<br>질환 | 비노기<br>질환<br>(방광염 등) | 무릎 및<br>관절질환<br>(근육통 등) | 근육질환<br>(근육통 등) | 호흡기<br>계통 질환 | 손목터널증<br>후군 | 기타   | 계(수)     | 단위: %(명) |
|-----------|-----------------|---------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|-----------------|--------------|-------------|------|----------|----------|
|           |                 |                     |                   |                   |                      |                         |                 |              |             |      |          |          |
| 기관유형      |                 |                     |                   |                   |                      |                         |                 |              |             |      |          |          |
| 유치원       | 43.8            | 10.2                | 61.9              | 43.0              | 30.1                 | 27.1                    | 30.4            | 31.9         | 42.9        | 21.9 | 100(155) |          |
| 어린이집      | 51.9            | 15.9                | 61.7              | 59.2              | 40.1                 | 55.2                    | 44.0            | 24.8         | 68.4        | 16.4 | 100(264) |          |
| 유치원 설립유형  |                 |                     |                   |                   |                      |                         |                 |              |             |      |          |          |
| 공립단설      | 28.2            | 12.8                | 66.7              | 33.3              | 35.9                 | 28.2                    | 20.5            | 20.5         | 41.0        | 20.5 | 100( 39) |          |
| 공립병설      | 45.5            | 13.6                | 61.4              | 40.9              | 36.4                 | 25.0                    | 27.3            | 31.8         | 38.6        | 27.3 | 100( 44) |          |
| 사립법인      | 50.0            | 2.6                 | 65.8              | 26.3              | 26.3                 | 31.6                    | 34.2            | 50.0         | 57.9        | 15.8 | 100( 38) |          |
| 사립사인      | 41.2            | 5.9                 | 61.8              | 50.0              | 20.6                 | 29.4                    | 35.3            | 29.4         | 47.1        | 14.7 | 100( 34) |          |
| 어린이집 설립유형 |                 |                     |                   |                   |                      |                         |                 |              |             |      |          |          |
| 국공립       | 50.0            | 4.8                 | 59.5              | 59.5              | 31.0                 | 38.1                    | 35.7            | 23.8         | 59.5        | 21.4 | 100( 42) |          |
| 사회복지법인    | 44.4            | 13.3                | 57.8              | 46.7              | 33.3                 | 44.4                    | 28.9            | 31.1         | 62.2        | 24.4 | 100( 45) |          |
| 법인·단체 등   | 50.0            | 8.6                 | 63.8              | 46.6              | 27.6                 | 39.7                    | 43.1            | 25.9         | 55.2        | 17.2 | 100( 58) |          |
| 민간        | 50.0            | 17.9                | 57.1              | 67.9              | 39.3                 | 57.1                    | 35.7            | 21.4         | 64.3        | 17.9 | 100( 28) |          |
| 직장        | 56.8            | 2.3                 | 61.4              | 47.7              | 27.3                 | 52.3                    | 40.9            | 34.1         | 47.7        | 18.2 | 100( 44) |          |
| 가정        | 53.2            | 17.0                | 63.8              | 57.4              | 42.6                 | 57.4                    | 48.9            | 25.5         | 72.3        | 14.9 | 100( 47) |          |

주: 1) 손목터널 증후군은 손가락과 손목, 어깨 통증을 느끼는 증상임.

2) 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율은 기증치가 부여된 수치임.

#### 다) 질병 및 사고 시 기관의 대처 방법

질병 또는 사고 시 기관의 처리 방법에 대한 유치원 교사와 어린이집 교사의 응답 결과는 <표 IV-3-48>과 같다. 유치원과 어린이집 전체 인원에서 응답 비율의 차이는 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2_{(4)}=11.31, p<.05$ ). 자세히 살펴보면 '산재 보험으로 처리한다'라는 응답은 유치원에서 14.6%, 어린이집은 11.2%의 비율을 보였다. '산재 처리를 하지 않고 기관에서 치료비를 낸다'는 항목은 유치원에서는 응답이 없었으며, 어린이집에서는 3.6%의 응답률이 나타났다. '작은 질병이나 사고는 기관에서 자체적으로 처리하고, 큰 질병 및 사고만 산재 처리 한다'는 유치원 10.8%, 어린이집 18.1%의 비율을 보였다. '대부분 교사 개인이 그냥 참고 넘어가거나 처리한다'가 가장 높았다(유치원 67.9%, 어린이집 62.2%).

유치원 설립유형별 질병 또는 사고 시 기관의 처리 방법에 대한 유치원 교사의 응답을 비교한 결과 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(9)}=17.78, p<.05$ ). 공립단설과 공립병설의 응답은 매우 유사하였으며 자세히 살펴보면 '산재보험으로 처리 한다'라는 응답은 공립단설 25.6%, 공립병설 20.5%인 반면 사립법인은 7.9%, 사립사인은 5.9%로 낮았다. '산재 처리를 하지 않고 기관에서 치료비를 낸다'는 항목은 모든 유치원에서 응답이 없었다. '작은 질병이나 사고는 기관에서 자체적으로 처리하고, 큰 질병 및 사고만 산재 처리한다'가 사립사인 유치원에서 가장 높은 14.7%, 다음으로는 공립병설 유치원이 9.1%, 공립단설 유치원 7.7%, 사립법인 유치원이 5.3%로 나타났다. '대부분 교사 개인이 그냥 참고 넘어가거나 처리 한다'가 사립법인 유치원에서 가장 높은 비율인 84.2%를 보였으며 다음으로 사립사인 79.4%, 공립단설과 공립병설 유치원은 각각 56.4%와 59.1%로 상대적으로 낮으면서 유사한 비율을 보였다.

반면, 어린이집 설립유형별 질병 또는 사고 시 기관의 처리 방법에 대한 어린이집 교사의 응답을 비교한 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없었다( $\chi^2_{(20)}=18.39, p>.05$ ). 각 응답에 대한 교사의 비율을 살펴보면 '산재보험으로 처리 한다'라는 응답은 6.4~26.7%의 비율을 보였으며, 가장 낮은 비율인 6.4%의 비율은 가정 어린이집에서 나타났고, 가장 높은 비율인 26.7%는 사회복지법인에서였다. '산재 처리를 하지 않고 기관에서 치료비를 낸다'는 항목에서는 0.0~4.3%의 비율로 응답이 나타났으며, 상대적으로 매우 낮은 응답률이었다. '작은 질병이나 사고는 기관에서 자체적으로 처리하고, 큰 질병 및 사고만 산재 처리한다'의 경우 15.6~21.4%의 유사한 응답률을 나타냈다. '대부분 교사 개인이 그냥 참

고 넘어가거나 처리한다'는 가정 어린이집이 가장 높은 66.0%를 나타냈으며 다음으로 법인·단체 등이 63.8%, 그 외 어린이집 설립유형에서는 51.1~57.1%로 유사한 응답률을 보였다.

전체적으로 정리하면 질병 또는 사고 시 기관의 처리 방법으로 모든 기관에서 절반 이상의 비율로 '대부분 교사 개인이 그냥 참고 넘어가거나 처리 한다'라고 응답했으며 그 중 사립 유치원 교사들(법인 84.2%, 사인 79.4%)이 질병 또는 사고를 당했을 때 개인이 처리해야 한다고 인식하는 비율이 높았다.

〈표 IV-3-48〉 질병 또는 사고 시 기관의 대처 방법

단위: %(명)

| 구분               | 산재보험<br>처리 | 기관에서<br>치료비<br>제공 | 작은<br>질병이나<br>사고는<br>기관에서<br>처리,<br>큰 질병<br>및 사고만<br>산재처리 | 참거나<br>개인이<br>처리 | 기타   | 계(수)     |
|------------------|------------|-------------------|---|------------------|------|----------|
| <b>기관유형</b>      |            |                   |   |                  |      |          |
| 유치원              | 14.6       | 0.0               | 10.8  | 67.9             | 6.7  | 100(155) |
| 어린이집             | 11.2       | 3.6               | 18.1  | 62.2             | 4.9  | 100(264) |
| $\chi^2(df)$     |            |                   | 11.31(4)*   |                  |      |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |            |                   |   |                  |      |          |
| 공립단설             | 25.6       | 0.0               | 7.7   | 56.4             | 10.3 | 100( 39) |
| 공립병설             | 20.5       | 0.0               | 9.1   | 59.1             | 11.4 | 100( 44) |
| 사립법인             | 7.9        | 0.0               | 5.3   | 84.2             | 2.6  | 100( 38) |
| 사립사인             | 5.9        | 0.0               | 14.7  | 79.4             | 0.0  | 100( 34) |
| $\chi^2(df)$     |            |                   | 17.78(9)*   |                  |      |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |            |                   |   |                  |      |          |
| 국공립              | 23.8       | 0.0               | 16.7  | 52.4             | 7.1  | 100( 42) |
| 사회복지법인           | 26.7       | 2.2               | 15.6  | 51.1             | 4.4  | 100( 45) |
| 법인·단체 등          | 12.1       | 0.0               | 20.7  | 63.8             | 3.4  | 100( 58) |
| 민간               | 17.9       | 3.6               | 21.4  | 57.1             | 0.0  | 100( 28) |
| 직장               | 18.2       | 0.0               | 15.9  | 52.3             | 13.6 | 100( 44) |
| 가정               | 6.4        | 4.3               | 17.0  | 66.0             | 6.4  | 100( 47) |
| $\chi^2(df)$     |            |                   | 18.39(20)   |                  |      |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*  $p < .05$ .

### 3) 정기 건강검진 실시 여부

정기적인 건강검진 실시 여부에 대한 유치원 및 어린이집 교사의 응답을 살펴보면 <표 IV-3-49>와 같다. 유치원과 어린이집 교사들이 응답한 비율은 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(1)}=106.02, p<.001$ ). 유치원 교사들 중 '예'라고 응답한 비율은 76.0%인 반면에 어린이집 교사들은 94.3%로 대부분 정기검진을 받는 것으로 응답했다.

유치원 설립유형별 건강검진 실시 여부에 대한 응답은 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(3)}=36.48, p<.001$ ). 자세히 살펴보면 공립단설 유치원(94.0%)과 공립병설 유치원(85.4%)은 85% 이상의 교사가 정기검진을 받는다고 응답한 반면, 사립법인은 72.7%, 특히 사립사인 유치원 교사들은 64.0%로 정기검진을 받는 비율이 공립 유치원 교사에 비해 낮았다.

한편, 어린이집의 경우는 모든 어린이집 설립유형에서 93.3~98.7%로 높게 나타나 설립유형별 응답의 차이가 유의미하지 않았다( $\chi^2_{(5)}=3.43, p>.05$ ).

전반적으로 사립 유치원 교사들을 제외하고 공립 유치원 교사 및 어린이집 교사들은 정기적으로 건강검진을 받고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-3-49> 정기적 건강검진 실시 여부

| 구분           | 단위: %(명) |              |          |
|--------------|----------|--------------|----------|
|              | 아니요      | 예            | 계(수)     |
| 기관유형         |          |              |          |
| 유치원          | 24.0     | 76.0         | 100(601) |
| 어린이집         | 5.7      | 94.3         | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |          | 106.02(1)*** |          |
| 유치원 설립유형     |          |              |          |
| 공립단설         | 6.0      | 94.0         | 100(150) |
| 공립병설         | 14.6     | 85.4         | 100(151) |
| 사립법인         | 27.3     | 72.7         | 100(150) |
| 사립사인         | 36.0     | 64.0         | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |          | 36.48(3)***  |          |
| 어린이집 설립유형    |          |              |          |
| 국공립          | 6.6      | 93.4         | 100(152) |
| 사회복지법인       | 1.3      | 98.7         | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 5.3      | 94.7         | 100(152) |

(표 IV-3-49 계속)

| 구분           | 아니요 | 예       | 계(수)     |
|--------------|-----|---------|----------|
| 민간           | 6.7 | 93.3    | 100(150) |
| 직장           | 3.3 | 96.7    | 100(151) |
| 가정           | 5.3 | 94.7    | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |     | 3.43(5) |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 라. 신분보장권 및 불체포특권

### 1) 가혹, 부당 행위 경험 여부

가혹, 부당행위 경험 여부에 대한 유치원 및 어린이집 교사의 응답을 살펴보면 <표 IV-3-50>과 같다. 가혹, 부당행위에 대한 경험의 비율은 유치원과 어린이집 교사별로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\chi^2_{(1)}=0.03, p>.05$ ). 유치원 교사들 중 '있다'라고 응답한 비율은 10.4%, 어린이집 교사들은 10.6%로 유사하였다.

설립유형별로 살펴보면, 유치원은 8.0~12.6%로 설립유형별 유의미한 차이가 없는 반면( $\chi^2_{(3)}=3.24, p>.05$ ), 어린이집은 국공립(12.5%)과 가정 어린이집(14.7%)이 다른 설립유형(4.6~7.9%)에 비해 높게 나타나 응답에서 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2_{(5)}=21.67, p<.001$ ).

<표 IV-3-50> 가혹, 부당행위 경험 여부

| 구분           |      |         | 단위: %(명) |
|--------------|------|---------|----------|
|              | 없다   | 있다      | 계(수)     |
| 기관유형         |      |         |          |
| 유치원          | 89.6 | 10.4    | 100(601) |
| 어린이집         | 89.4 | 10.6    | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |      | 0.03(1) |          |
| 유치원 설립유형     |      |         |          |
| 공립단설         | 90.7 | 9.3     | 100(150) |
| 공립병설         | 87.4 | 12.6    | 100(151) |
| 사립법인         | 91.3 | 8.7     | 100(150) |
| 사립사인         | 92.0 | 8.0     | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 3.24(3) |          |

(표 IV-3-50 계속)

| 구분           | 없다          | 있다   | 계(수)     |
|--------------|-------------|------|----------|
| 어린이집 설립유형    |             |      |          |
| 국공립          | 87.5        | 12.5 | 100(152) |
| 사회복지법인       | 94.0        | 6.0  | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 92.1        | 7.9  | 100(152) |
| 민간           | 95.3        | 4.7  | 100(150) |
| 직장           | 95.4        | 4.6  | 100(151) |
| 가정           | 85.3        | 14.7 | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ | 21.67(5)*** |      |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 가혹, 부당행위 시 예상 대처 방법

유치원과 어린이집 교사들이 응답한 가혹, 부당행위 시 예상 대처 방법의 결과는 <표 IV-3-51>과 같다. 자세히 살펴보면 유치원과 어린이집 교사들의 응답 비율의 차이는 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2_{(6)}=38.06, p<.001$ ). 응답별 비율을 보면 '참고 지낸다'라고 응답한 비율이 유치원에서는 15.5%, 어린이집은 11.7%였다. '그만둔다'의 경우 어린이집이 19.4%로 유치원의 8.6%보다 상대적으로 높았으며 '개인적으로 항의한다'는 유치원 7.5%, 어린이집 8.7%, '동료들과 집단으로 항의한다'는 유치원 3.5%, 어린이집이 2.2%였다. '외부단체나 기관을 이용해 해결한다'는 유치원 5.5%, 어린이집 3.9%였으며, '원장님과 원만한 해결방법을 모색한다'는 유치원 53.5%, 어린이집이 49.7%로 가장 높았다.

전반적으로 유치원과 어린이집 교사들은 가혹, 부당행위를 당할 시 원장님과 원만한 해결방법을 모색하려는 방법을 가장 많이 선호하였으며 참고 지내는 방법을 택하는 경우도 10.7~19.2%나 되었다. 그만둔다고 응답한 경우는 공립 유치원 교사를 제외하고 사립 유치원과 어린이집 교사들에게서 나왔으며 공립 유치원 교사들은 다른 유형의 교사들에 비해 외부단체나 기관을 이용해 해결하려고 하는 경향을 보였다.

<표 IV-3-51> 가혹, 부당행위 시 예상 대처 방법

단위: %(명)

| 구분               | 참고<br>지법 | 그만<br>둠 | 개인적<br>으로<br>항의 | 집단으로<br>항의   | 외부단체<br>나 기관<br>이용 | 원장님과<br>원만한<br>해결방법<br>모색 | 기타  | 계(수)     |
|------------------|----------|---------|-----------------|--------------|--------------------|---------------------------|-----|----------|
| <b>기관유형</b>      |          |         |                 |              |                    |                           |     |          |
| 유치원              | 15.5     | 8.6     | 7.5             | 3.5          | 5.5                | 53.5                      | 5.7 | 100(601) |
| 어린이집             | 11.7     | 19.4    | 8.7             | 2.2          | 3.9                | 49.7                      | 4.5 | 100(906) |
| $\chi^2(df)$     |          |         |                 | 38.06(6)***  |                    |                           |     |          |
| <b>유치원 설립유형</b>  |          |         |                 |              |                    |                           |     |          |
| 공립단설             | 14.0     | 0.0     | 5.3             | 6.7          | 10.7               | 60.0                      | 3.3 | 100(150) |
| 공립병설             | 19.2     | 0.0     | 6.0             | 3.3          | 9.3                | 54.3                      | 7.9 | 100(151) |
| 사립법인             | 18.7     | 18.7    | 9.3             | 5.3          | 1.3                | 42.0                      | 4.7 | 100(150) |
| 사립사인             | 10.7     | 18.0    | 9.3             | 3.3          | 1.3                | 54.0                      | 3.3 | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |          |         |                 | 91.37(18)*** |                    |                           |     |          |
| <b>어린이집 설립유형</b> |          |         |                 |              |                    |                           |     |          |
| 국공립              | 19.7     | 13.2    | 6.6             | 1.3          | 0.7                | 49.3                      | 9.2 | 100(152) |
| 사회복지법인           | 13.2     | 15.2    | 6.6             | 0.0          | 3.3                | 57.6                      | 4.0 | 100(151) |
| 법인·단체 등          | 11.8     | 13.8    | 8.6             | 2.6          | 2.0                | 56.6                      | 4.6 | 100(152) |
| 민간               | 10.7     | 21.3    | 7.3             | 2.7          | 3.3                | 52.0                      | 2.7 | 100(150) |
| 직장               | 14.6     | 15.2    | 4.0             | 3.3          | 4.0                | 56.3                      | 2.6 | 100(151) |
| 가정               | 11.3     | 19.3    | 10.0            | 2.0          | 4.7                | 47.3                      | 5.3 | 100(150) |
| $\chi^2(df)$     |          |         |                 | 22.78(30)    |                    |                           |     |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 마. 소송제기권 및 교직원단체활동권

### 1) 업무관련 단체가입 여부

업무관련 단체 가입 여부에 대한 유치원 및 어린이집 교사의 응답을 살펴보면 <표 IV-3-52>와 같다. 업무관련 단체가입 여부에 대한 경험의 비율은 유치원과 어린이집 교사별로 유의미한 차이가 있었다( $\chi^2_{(1)}=276.67, p<.001$ ). 유치원 교사들 중 '있다'라고 응답한 비율은 35.3%로 상대적으로 높게 나타난 반면, 어린이집 교사들은 3.2%로 낮았다. 구체적으로 살펴보면, 공립 유치원(단설 76.0%,

병설 66.2%) 교사들이 업무관련 단체에 가입하고 있었으며 사립 유치원(0.7%)이나 어린이집(0.7~4.6%) 교사들은 거의 가입하고 있지 않았다.

〈표 IV-3-52〉 업무관련 단체가입 여부

단위: %(명)

| 구분           | 아니요  | 예            | 계(수)     |
|--------------|------|--------------|----------|
| 기관유형         |      |              |          |
| 유치원          | 64.7 | 35.3         | 100(601) |
| 어린이집         | 96.8 | 3.2          | 100(906) |
| $\chi^2(df)$ |      | 276.67(1)*** |          |
| 유치원 설립유형     |      |              |          |
| 공립단설         | 24.0 | 76.0         | 100(150) |
| 공립병설         | 33.8 | 66.2         | 100(151) |
| 사립법인         | 99.3 | 0.7          | 100(150) |
| 사립사인         | 99.3 | 0.7          | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 286.23(3)*** |          |
| 어린이집 설립유형    |      |              |          |
| 국공립          | 95.4 | 4.6          | 100(152) |
| 사회복지법인       | 96.7 | 3.3          | 100(151) |
| 법인·단체 등      | 98.0 | 2.0          | 100(152) |
| 민간           | 96.0 | 4.0          | 100(150) |
| 직장           | 99.3 | 0.7          | 100(151) |
| 가정           | 97.3 | 2.7          | 100(150) |
| $\chi^2(df)$ |      | 2.05(5)      |          |

주: 기관유형(어린이집·유치원)에 제시된 백분율,  $\chi^2$ 는 가중치가 부여된 수치임.

\*\*\*  $p < .001$ .

#### 4. 교사 권익 보호에 대한 요구

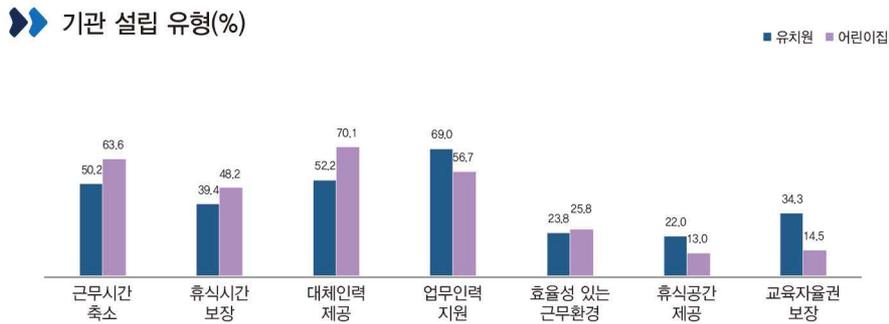
##### 가. 정책적 지원에 대한 요구

###### 1) 근무환경 관련 정책적 지원

###### 가) 유치원·어린이집 기관유형별

교사 권익에 대한 요구 중 근무환경 관련한 요구들을 살펴본 결과는 [그림 IV

-4-1]과 같다. 먼저 유치원과 어린이집의 응답을 살펴보면 유치원의 경우 69.0%의 교사들이 업무인력 지원이 필요하다고 가장 많이 응답했으며 두 번째로 대체인력 제공이 52.2%로 나타났다. 세 번째로 근무시간 축소가 50.2%, 다음으로 휴식시간 보장 39.4%, 교육자율권 보장 34.3%, 효율성 있는 근무환경 23.8%, 휴식공간 제공이 22.0%였다. 반면, 34.3%의 유치원 교사들이 교육자율권 보장을 요구한 것에 비해 14.5%의 어린이집 교사만이 교육자율권 보장이 필요하다고 응답했으며 휴식공간제공에 있어서도 유치원 교사들에 비해 요구도가 낮았다(유치원 22.0%, 어린이집 13.0%). 그러나 유치원 교사와 마찬가지로 대체인력 제공(70.1%) 및 업무인력 지원(56.7%)에 대한 요구가 높았으며, 운영시간<sup>37)</sup>이 긴 기관특성으로 인해 근무시간 축소가 63.6%로 유치원 교사가 50.2% 요구한 수치에 비해 13.6%가 더 많았다. 그 외에도 휴식시간 보장이 48.2%로 높았으며, 효율성 있는 근무환경에 대한 요구도 25.8%로 나타났다.



[그림 IV-4-1] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 근무환경

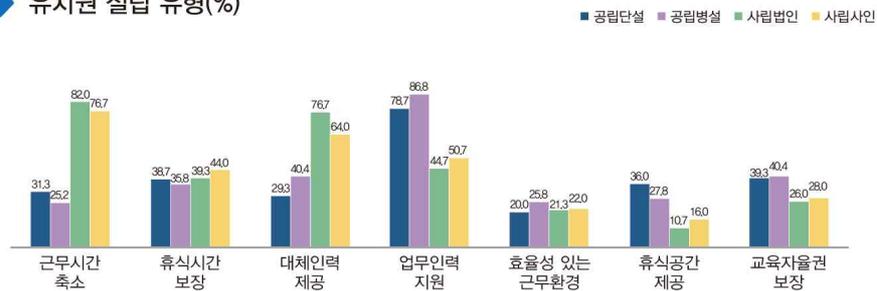
37) 어린이집 운영시간 원칙은 공휴일을 제외하고 연중 계속 운영하는 것이 원칙이며 보호자의 근로시간 등을 고려하여 미리 보호자의 동의를 받은 경우에는 영유아 및 그 보호자에게 불편을 주지 않는 범위에서 어린이집 운영일 및 운영시간을 조정하여 운영이 가능함. 월~금요일은 07:30~19:30으로 12시간 운영되며 토요일은 07:30~13:30으로 8시간 운영을 원칙으로 함(보육사업안내, 2015: 64).

## 나) 유치원·어린이집 설립유형별

### (1) 유치원

유치원 설립유형에 따른 요구사항을 살펴보면(그림 IV-4-2 참조), 공립단설과 공립병설은 업무인력 지원이 가장 높은 78.7%, 86.8%로 나타났으며, 다른 요구사항들은 약 40% 이하의 응답을 보였다. 반면에 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 근무시간 축소가 82.0%, 76.7%이었으며, 두 번째로 대체인력 제공은 사립법인이 76.7%, 사립사인은 64.0%였다. 세 번째로 업무인력 지원에 대한 응답도 사립법인이 44.7%, 사립사인 유치원에서 50.7%로 나타났다.

### ▶▶ 유치원 설립 유형(%)



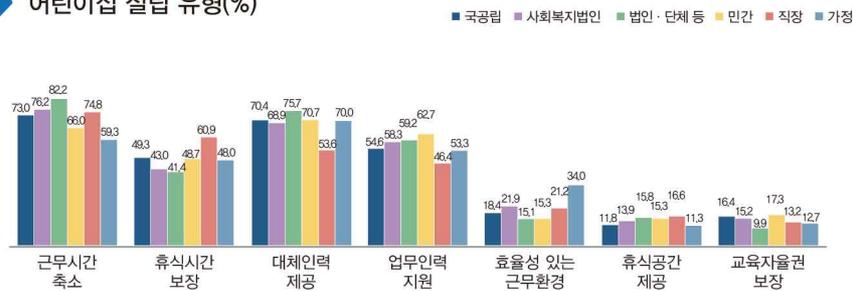
[그림 IV-4-2] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 근무환경

### (2) 어린이집

어린이집 설립유형별 요구도를 살펴보면(그림 IV-4-3 참조), 유치원 설립유형과는 다르게 전체적으로 유사한 응답들이 나타났다. 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등 및 직장 어린이집에서 가장 높은 비율을 차지한 응답은 근무시간 축소로 73.0~82.2%였다. 민간 어린이집과 가정 어린이집은 대체인력 제공이 70.7%, 70.0%로 1순위 요구사항이었으며, 근무시간 축소는 두 번째인 66.0%, 59.3%였다. 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등 어린이집들은 두 번째로 대체인력 제공이 필요하다고 응답하였으며 직장 어린이집의 경우에는 휴식시간 보장이 60.9%로 두 번째로 중요하다고 응답하였다. 또한 직장 어린이집은 세 번째로 대체인력 제공(53.6%)이 필요하다고 응답하여 다른 설립유형의 어린이집들(53.3~62.7%)이 업무인력 지원을 세 번째로 필요하다고 언급한 것과는 차이를 보였다. 네 번째로 휴

식시간 보장은 직장 어린이집을 제외한 모든 유형의 어린이집에서 필요하다고 응답한 비율이 41.4~48.0%로 나타났다. 한편, 효율성 있는 근무환경에 대한 요구는 전체적으로 22%미만의 응답을 보인 것과 대조적으로 가정 어린이집의 요구가 34.0%로 가장 높았다.

▶▶ 어린이집 설립 유형(%)



[그림 IV-4-3] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 근무환경

2) 제도 관련 정책적 지원

가) 유치원·어린이집 기관유형별

유치원 교사와 어린이집 교사가 생각하는 제도적 지원에 대한 응답을 살펴보면(그림 IV-44 참조), 유치원과 어린이집 모두 가장 중요하다고 응답한 부분은 급여상향으로 나타났다. 특히, 유치원의 경우 73.4%가 요구한 것에 비해 어린이집의 경우 95.2%의 교사들이 급여상향이 필요하다고 응답하였다. 유치원 교사의 경우 해외 연수 제공(29.5%), 탄력적/선택적 근로시간제 확대(29.3%), 연수기회 확대(23.4%) 및 승진기회 확대(23.0%)가 20% 이상의 요구를 보인 반면 고충처리 제도 현실화(12.6%), 교원의 단체활동 지원(9.8%), 공정한 임용(7.1%)은 상대적으로 요구가 낮았다. 한편, 어린이집의 경우에는 탄력적/선택적 근로시간 확대가 38.4%로 두 번째로 높은 요구를 보였으며 연수기회 확대(20.0%), 해외 연수 제공(16.4%), 고충처리 제도 현실화(14.5%), 교원의 단체활동 지원(11.9%), 승진기회 확대(5.0%), 공정한 임용(2.4%)의 순으로 필요하다고 응답했다.

### ▶▶ 기관 설립 유형(%)



[그림 IV-4-4] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 제도

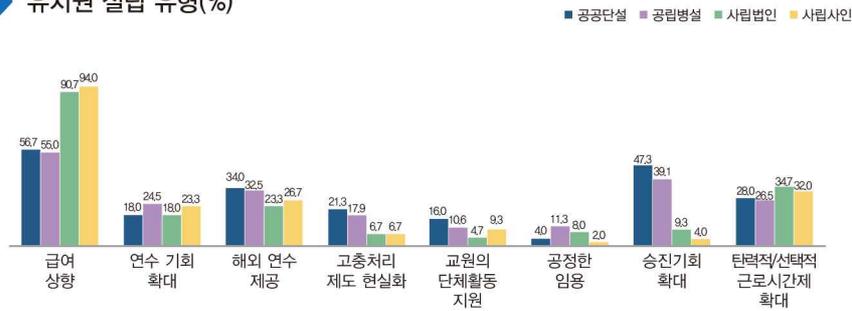
#### 나) 유치원·어린이집 설립유형별

##### (1) 유치원

유치원 설립유형별 제도적 요구에 대하여 살펴보면(그림 IV-45 참조), 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 급여상황에 대한 요구가 가장 높기는 하지만 상대적으로 56.7%, 55.0%로 사립법인 유치원의 90.7%, 사립사인 유치원의 94.0%에 비해 낮았다. 공립단설 및 공립병설 유치원에서 두 번째로 높게 나타난 제도적 요구사항으로는 승진기회 확대로 47.3%, 39.1%로 나타난 반면에 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 9.3%, 4.0%로 매우 낮은 비율을 보였다. 공립 유치원 교사들과 달리 사립법인 및 사립사인 유치원 교사들은 두 번째로 필요하다고 응답한 제도적 요구사항으로 탄력적/선택적 근로시간 확대(34.7%, 32.0%)를 꼽았다. 탄력적/선택적 근로시간 확대는 공립단설 유치원과 공립병설 유치원에서도 28.0%, 26.5%의 요구를 보였다. 해외 연수 제공에 대한 요구는 공립단설 유치원(34.0%), 공립병설(32.5%), 그리고 사립법인(23.3%), 사립사인 유치원(26.7%)에서 20% 이상이 필요하다고 응답하였으며 연수 기회 확대도 유치원 설립유형별(공립단설 18.0%, 공립병설 24.5%, 사립법인 18.0%, 사립사인 23.3%) 유사한 요구를 보였다. 반면, 고충처리제도 현실화는 공립단설이 21.3%, 공립병설이 17.9%로 사립법인과 사립사인이 6.7%의 응답을 한 것에 비해 상대적으로 높았다. 또한 교원의 단체활동 지원 또한 공립단설 유치원에서 16.0%, 공립병설 유치원에서 10.6%였으며 사립법인이 4.7%, 사립사인이 9.3%로 나타났다. 마지막으로 공정한 임용의 경우에는 공립병설에서 11.3%, 사립법인이 8.0%, 공립단설 4.0%,

사립사인이 2.0%로 다른 제도적 지원에 비해 요구도가 매우 낮았다.

▶▶ 유치원 설립 유형(%)



[그림 IV-4-5] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 제도

(2) 어린이집

어린이집 설립유형별 제도적 요구사항을 살펴보면(그림 IV-4-6 참조), 급여상황이 91.4~96.0%로 가장 높았으며, 두 번째로 탄력적/선택적 근로시간제 확대가 36.7~47.0%로 나타났다. 다른 요구사항은 비율이 유사하였으나 그 중 높은 것은 해외연수 제공(14.0~23.7%), 연수기회 확대(11.8~23.3%), 고충처리제도 현실화(9.9~18.0%), 교원의 단체활동 지원(7.3~13.2%)이었으며, 승진기회 확대(2.6~7.9%), 공정한 임용(2.0~4.0%)에 대한 요구는 매우 낮았다.

▶▶ 어린이집 설립 유형(%)



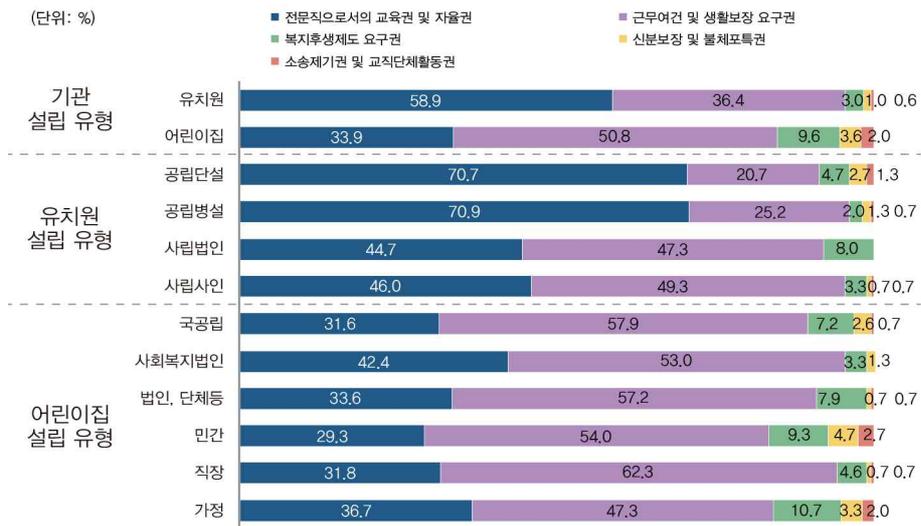
[그림 IV-4-6] 우선적으로 이루어지길 바라는 정책적 지원(중복응답): 제도

### 나. 교사로서의 업무 수행을 위한 권리

업무 수행에 있어 중요하다고 생각되는 권리에 대하여 먼저 기관 설립유형별 차이를 살펴보면(그림 IV-47 참조), 유치원의 경우 전문직으로서의 교육권 및 자율권(58.9%)을 가장 중요하다고 생각한 반면 어린이집의 경우 근무여건 및 생활보장 요구권(50.8%)이 가장 중요하다고 응답하였다.

유치원·어린이집 설립유형별로 살펴보면, 유치원의 경우 공립단설과 공립병설 유치원의 경우 전문직으로서의 교육권 및 자율권을 70.7%, 70.9%로 가장 중요하다고 언급하였으며, 사립법인과 사립사인 유치원의 경우 근무여건 및 생활보장 요구권을 47.3%, 49.3%로 가장 중요하게 생각하여 어린이집(47.3~62.3%)에서 근무여건 및 생활보장 요구권이 가장 중요하다고 꼽은 응답과 유사하였다.

전반적으로 공립 유치원 교사들이 전문직으로서의 교육권 및 자율권이 가장 중요하다고 응답한 것을 제외하고는 근무여건 및 생활보장 요구권에 대한 필요가 대부분의 교사들이 원하는 교사로서의 권리였으며 소수로 복지후생제도 요구권, 신분보장 및 불체포특권, 제일 응답이 낮은 소송제기권 및 교직단체활동권이 있었다. 따라서 유치원, 어린이집 교사들에게 가장 시급한 권리로 근무여건 및 생활보장을 해주고 그에 따른 권리가 교사들에게 어느 정도 충족되면 전문직으로서의 교육권 및 자율권에 대한 요구가 높아질 것으로 예측된다.

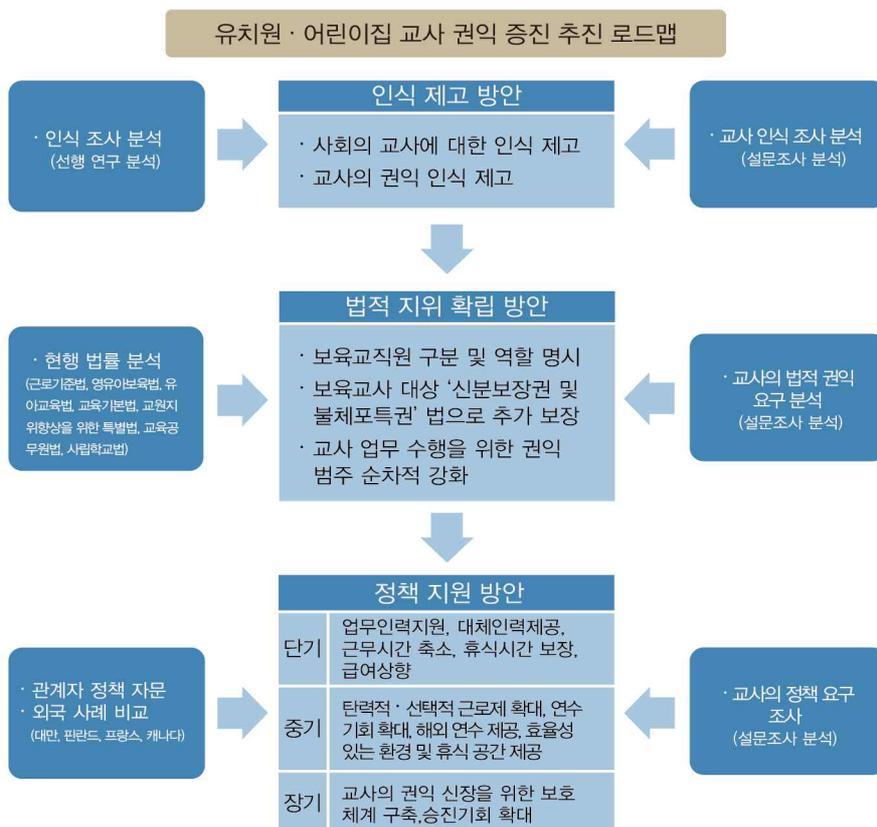


[그림 IV-4-7] 업무 수행에 있어 중요하다고 생각되는 권리

## V. 유치원·어린이집 교사 권익 보호 증진 방안

### 1. 유치원·어린이집 교사 권익 증진 추진 로드맵

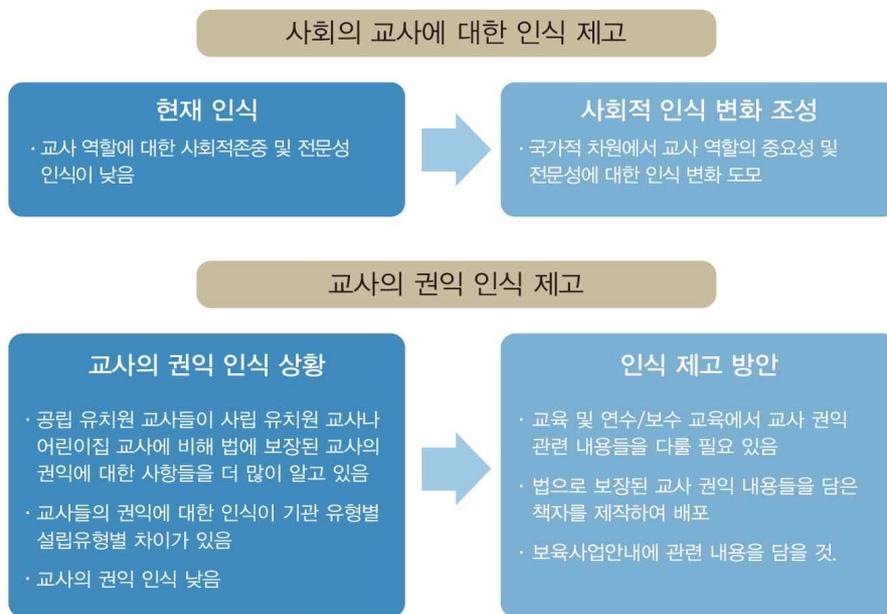
유치원·어린이집 교사의 권익 보호 증진 방안을 제시하기 위하여 본 연구에서 수행된 현행 법률 분석, 외국사례 비교, 선행 연구 분석, 조사 결과를 토대로 유치원·어린이집 교사의 권익 증진 추진 로드맵을 제시하였다(그림 V-1-1참고).



[그림 V-1-1] 유치원·어린이집 교사의 권익 증진 추진 로드맵

첫째, 인식 제고 방안으로 유치원·어린이집 교사를 생각하는 사회적 인식 제고와 교사들이 보장받고 있는 법에 대한 지식을 증진시킬 수 있는 방안을 제안하였다. 둘째, 유치원·어린이집 교사의 법적 지위 확립을 위하여 법에 명시된 보육교직원에 대한 정의를 교원과 직원으로 구분하여 재정의 할 것과 교사 권익과 관련된 범주 중 법으로 보장되고 있지 않는 내용을 담고, 교사들이 업무 수행을 위해 순차적으로 강화해야 할 권익 범주를 제안하였다. 셋째, 유치원·어린이집 교사들이 효율적으로 교사 업무를 수행하기 위해서 필요하다고 요구한 유치원·어린이집 교사들의 정책 지원 요구 결과를 중심으로 단기, 중기, 장기로 나누어 정책 지원 방안을 제안했다.

## 2. 인식 제고 방안



[그림 V-2-1] 인식 제고 방안

유치원·어린이집 교사의 권익을 증진시키기 위해서는 유치원·어린이집 교사에 대한 사회적 인식을 제고하고 교사들 스스로 법에 보장된 교사의 권익에 대

한 법 인식을 높일 필요가 있다.

유치원과 어린이집 교사는 사회에서 교사로서의 전문성에 대한 인식이 낮다. 이러한 이유는 유능한 교사들이 계속 교사 생활을 하기 어려운 열악한 근무환경 및 처우 탓도 있지만 취학 전 영유아를 교육하는 데 전문적인 지식이 그다지 필요하지 않다고 여기는 사회적 인식도 한 몫 한다. 따라서 유치원·어린이집 교사도 다른 교사군과 마찬가지로 교육을 수행하는데 있어서 전문가라는 사회적 인식을 조성할 필요가 있다. 이를 위해 범국가적 차원에서 유치원·어린이집 교사는 영유아를 교육하는 전문성을 지닌 교사라는 사회적 인식 변화를 도모하고 교사들도 교사로서 보장받고 있는 권익 관련 내용을 명확히 알 필요가 있다.

### 가. 사회의 교사에 대한 인식 제고

유치원과 어린이집 교사들은 유치원 교사와 어린이집 교사라는 직업에 대해서 자신들의 사회·경제적 지위를 중간 이하로 인식하고(김정숙 외, 2011: 469) 있었다. 본 연구에서도 교사들은 사회에서 전문가라고 인식되지 못한다고 느끼고 있었으며 사립 유치원 교사를 제외하고(평균 3.3점), 평균 2점대(2.29~2.99점)의 낮은 점수를 보였다. 또한 교사로서 사회적으로 존중을 받고 있지 못하다고 인식하고 있었다(평균 2.01~2.87점). 이러한 결과는 유치원·어린이집 교사의 높은 이직률과도 연관된다. 김은영 외(2013: 82, 121)의 연구에 의하면 유치원 교사 48.1%, 어린이집 교사 64.2%가 이직 경험이 있다고 응답했으며 이러한 경향은 다른 연구에서도 유사하게 보여 진다. 이렇듯 교사 스스로도 사회에서 교사로서 전문가로 인식되지 못하고 존중받지 못한다고 여기는 부정적 인식은 유치원과 어린이집에 유능한 교사를 확보하고, 유지하는 데에 어려움을 주는 요인이 된다. 뿐만 아니라 영유아 자녀를 둔 학부모들이나 일반인들은 유치원·어린이집 교사를 청소 등 단순 노동, 아이를 돌보거나 놀아주는 특별한 기술이 필요 없는 반전문가로 인식하고 있었다(김정숙 외, 2011: 470-475). 이러한 인식은 영유아의 발달의 중요성 및 이를 교육하고 돌보는 역할에 대해서 낮게 평가하는 사회적 인식에서 기인된 것으로 보인다. 2014년 유아교육 담당자를 위한 양질의 일자리 촉진에 관한 국제노동기구 정책 가이드라인(ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel)에서는 유치원·어린이집 교사들의 근무시간을 초등학교 교사들과 맞출 것을 권고하며(ILO, 2014: 26-27) 유치원·어린이집 교사들의 열악한 근무환경을 다른 교사군처럼 끌어올려

사회에서 전문직으로서 인식되도록 하였다. 이러한 노력은 경제적·사회적 지위가 낮게 인식되는 유치원·어린이집 교사들을 위해 반드시 필요한 조치이다. 따라서 국가 차원에서 영유아를 교육 대상으로 하는 유치원·어린이집 교사의 역할의 중요성 및 전문성을 알릴 필요가 있다. 더불어 영유아의 발달 특성상 돌봄 또한 교사로서 업무를 수행하는 데 전문적인 지식과 경험이 필요한 분야임을 상기시켜 유치원·어린이집 교사의 역할에 대한 전문성을 강조할 필요가 있다.

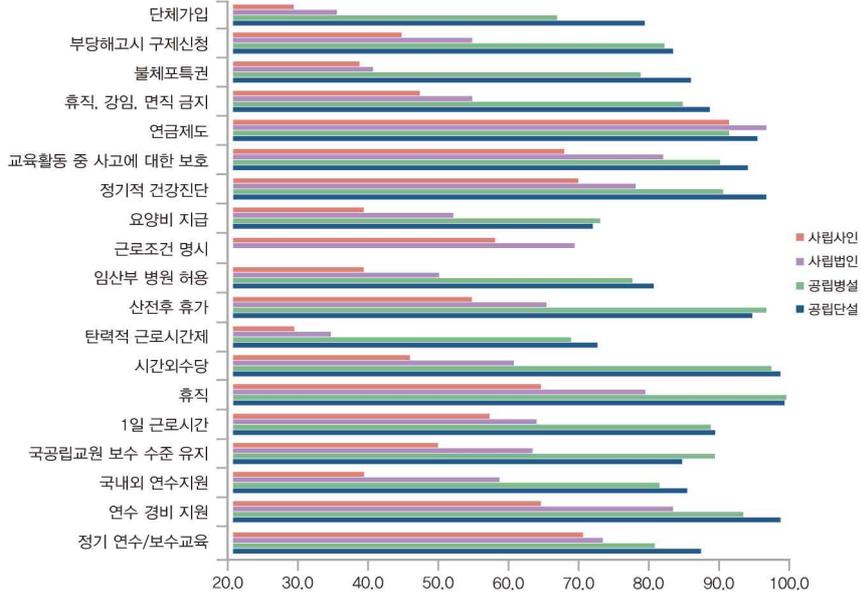
## 나. 교사의 권익 인식 제고

공립 유치원 교사들이 사립 유치원 교사나 어린이집 교사에 비해 법에 보장된 교사의 권익에 대한 사항들을 더 많이 알고 있는 것으로 조사되었다. 구체적으로 공립 유치원 교사들은 탄력적·선택적 근로시간제와 단체가입 가능에 대한 내용을 제외하고는 법에 보장된 교사의 권익에 대한 사항들을 잘 알고 있었다. 반면에 사립 유치원 교사들은 법에 보장된 권익 사항에 대해서 잘 모르고 있었으며 특히, 사립법인 유치원 교사들보다 사립사인 유치원 교사들이 법으로 보장된 권익 관련 조항에 대한 인식률이 낮았다.

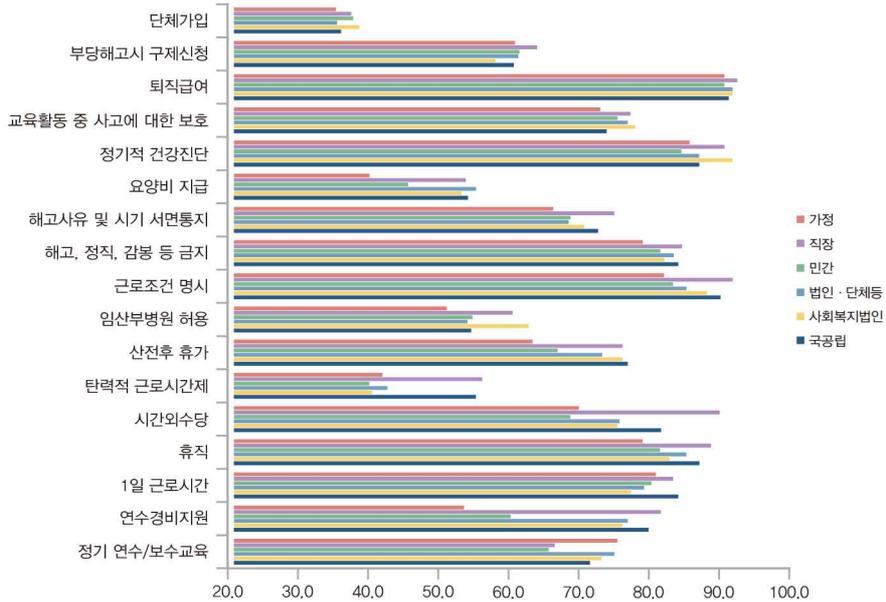
어린이집 교사의 경우, 1일 근로시간, 휴직, 시간외 수당, 산전후 휴가, 해고 사유·시기 서면 통보, 교육 중 발생한 사고에 대한 보호 등에 대한 인식은 모든 설립유형의 교사들의 70% 이상이 알고 있었으며, 탄력적·선택적 근로시간제, 단체가입 가능에 대한 내용은 잘 모르고 있었다. 설립유형별 차이를 보인 사항은 인건비 및 연수경비 지원, 산전후 휴가에 대한 내용으로 민간과 가정 어린이집 교사들은 잘 모르고 있었고, 그 외 설립유형의 어린이집 교사들의 인식률은 높았다. 대체적으로 어린이집 교사들 중에서도 민간과 가정 어린이집 교사들이 법으로 보장된 권익 사항에 대한 인식이 국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 직장 어린이집 교사보다 낮았다.

유치원·어린이집 교사들이 법으로 보장된 교사의 권익과 관련된 사항에 대한 인식을 높이기 위해서는 교육 및 연수·보수 교육에서 교사 권익 관련 내용들을 다룰 필요가 있으며, 대만의 공립교사 권익수첩처럼 법으로 보장된 교사 권익 내용들을 담은 책자를 만들어 배포할 필요가 있다. 특히, 어린이집 교사의 경우 매년 발간되는 보육사업안내에 관련 내용을 담는 것도 하나의 방안이 될 것이다.

유치원 설립유형별



어린이집 설립유형별



[그림 V-2-2] 유치원·어린이집 교사의 권익 관련 법제도 인식

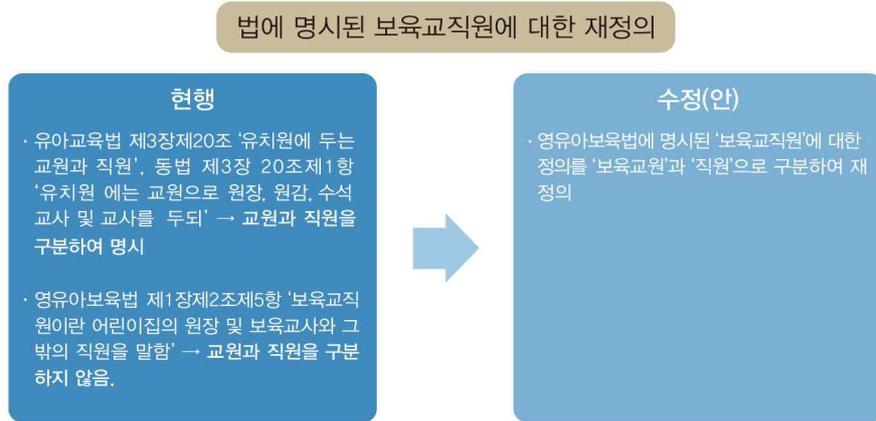
### 3. 유치원·어린이집 교사의 법적 지위 확립 방안

본 절에서는 첫째, 법에 명시되어 있는 유치원·어린이집 교사에 대한 정의를 살펴보고, 보육교사에 대한 법적 정의를 재정의해야 할 필요성과 둘째, 유치원·어린이집 교사의 권익 범주를 중심으로 관련 법에 포함되지 않은 권익 범주를 법에 추가적으로 포함시키고, 셋째, 교사들이 업무 수행을 위해 중요하다고 요구하는 권익 사항을 각 권익 범주별로 포괄하여 순차적으로 강화할 것을 제안하고자 한다.

#### 가. 보육교직원 구분 및 역할 명시

어린이집 교사에 대한 정의를 하고 있는 「영유아보육법」 제1장제2조제5항에 명시된 “보육교직원”에 대한 정의를 “보육교원”과 “직원”으로 구분하여 재정의 할 필요가 있다.

법에 명시된 유치원·어린이집 교사에 대한 정의를 살펴보면, 유치원의 경우 「유아교육법」 제3장제20조에 교직원의 구분에 대한 내용을 담고 있으며 제3항에 “유치원에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)”으로 “유치원에는 교원으로 원장·원감·수석교사 및 교사를 두되”(동법 제3장제20조제1항)라고 정의하여 교원과 촉탁의사, 영양사, 간호사, 간호조무사, 행정직원 등 직원과 구분하여 명시하고 있다. 반면, 어린이집 교사의 경우, 「영유아보육법」 제1장제2조제5항에서 “보육교직원이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 어린이집의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원을 말한다.”라고 되어 있어 교사로서의 업무를 수행하는 원장 및 보육교사를 직원과 분리하여 정의하고 있지 않다. 이는 영유아를 대상으로 교육/보육 업무를 수행하는 어린이집 교사의 중요성을 폄하시키며 역할의 모호성을 반영하는 조문이다. 따라서 어린이집 교사의 정체성 확립을 위하여 「영유아보육법」에 명시된 “보육교직원”에 대한 정의를 “보육교원”과 “직원”으로 구분하여 재정의 되어야 할 것이다.



[그림 V-3-1] 보육교직원 구분 및 역할 명시 방안

#### 나. '신분보장권 및 불체포특권'을 법으로 추가 보장(보육교사)

어린이집 교사를 대상으로 교사의 권익 범주 중 법으로 보장받고 있지 못하고 있는 '신분보장권 및 불체포특권'을 법으로 추가 보장할 필요가 있다.

본 연구에서는 교사의 권익 범주를 '전문직으로서의 교육권 및 자율권', '근무여건 개선 및 생활보장 요구권', '복지후생제도 요구권', '신분보장권 및 불체포특권', '소송제기권 및 교직단체활동권'으로 나누어 유치원·어린이집 교사와 관련된 법을 중심으로 위에 제시한 5개 범주가 반영되어 있는지를 분석하였다. 그 결과, '신분보장권 및 불체포특권'과 관련된 사항이 어린이집 교사를 대상으로 보장되어 있지 않았다. '신분보장권 및 불체포특권'은 징계처분, 인사에 대한 불만, 고충 등에 대하여 자신을 보호할 수 있는 법제도적 장치이며, 교사로서 직업을 효과적으로 수행하기 위하여 교직단체활동을 할 수 있는 교사로서 필요한 보장받아야 할 권리이다. 유치원 교사가 교원이라는 법적 지위를 보장받고 있는 것과 달리 어린이집 교사는 교원으로서 법적 근거가 마련되어 있지 않기 때문에 교사의 신분보장권 및 불체포특권을 요구하는 것에 있어 불합리해 보이는 요인이 될 수 있다. 비록 유치원과 어린이집이 태생적인 차이로 인해 이원화된 체제를 유지하고 있지만 현 정부가 유아교육과 보육의 통합을 노력하는 현시점에서 교육 대상과 직무가 유사한 어린이집 교사들이 유치원 교사가 교사로서

업무를 수행하기 위해 ‘신분보장권 및 불체포특권’을 법으로 보장받고 있는 것처럼 동일한 권리를 법에서 보장할 필요가 있다. ‘신분보장권 및 불체포특권’이 법으로 보완이 된다면 추후 유치원 교사와 어린이집 교사 대상의 법적 통합 시 이 두 체제의 거리를 좁히는데 도움이 될 것이다.



[그림 V-3-2] 유치원·어린이집 교사 권익 범주별 관련 법

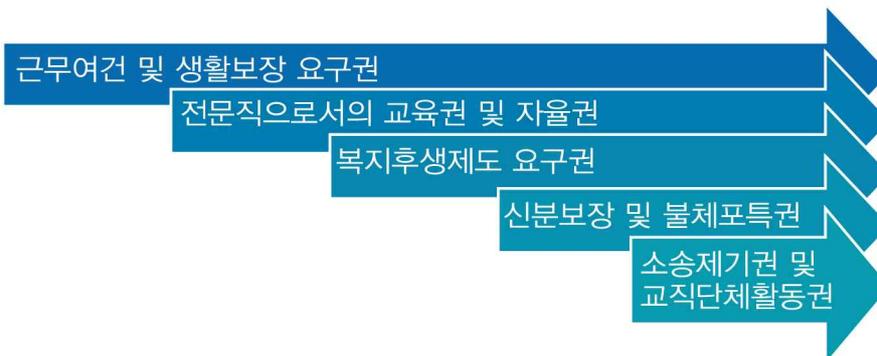
#### 다. 교사 업무 수행을 위한 권익 범주 순차적 강화

유치원·어린이집 교사가 교사로서의 역할을 원활하게 수행할 수 있도록 교사 권익과 관련된 5개의 범주를 순차적으로 강화하고 보완할 필요가 있다.

유치원·어린이집 교사로서 업무를 수행하는데 있어 중요하다고 생각되는 권리에 대하여 유치원 교사는 ‘전문직으로서의 교육권 및 자율권’(58.9%)이 가장 중요하다고 응답을 하였다. 그러나 공립 유치원 교사와 사립 유치원 교사에 따라 업무 수행에 있어서 중요하다고 생각하는 권리가 차이를 보였는데 공립 유치원 교사는 70% 이상이 ‘전문직으로서의 교육권 및 자율권’이 중요하다고 한

반면, 사립 유치원 교사는 어린이집 교사(50.8%)와 마찬가지로 ‘근무여건 및 생활보장 요구권’(법인 47.3%, 사인 49.3%)이 가장 중요하다고 응답하였다. 이러한 결과는 유치원·어린이집 교사가 어디에 근무하느냐에 따라 교사로서 보장받아야 하는 권익 범주에 차이를 보인 것으로 사립 유치원 교사나 어린이집 교사는 근무여건 및 생활보장이 우선 이루어졌으면 하는 요구를 나타낸 것이다. 본 연구에서 나타난 권익 관련 실태를 보면, ‘근무여건 및 생활보장 요구권’과 관련된 사항에서 사립 유치원과 어린이집 교사의 처우가 열악하였다. 우선 급여에 있어서는 공립 유치원 교사가 300만원 정도의 월 급여를 받는 반면, 사립 유치원 교사는 200만원, 어린이집 교사들도 민간과 가정 어린이집 교사들이 130만원에서 150만원 정도를 받는 것을 제외하고 200만원 정도의 급여를 받고 있어 공립 유치원 교사와 100만원에서 최대 170만원까지의 차이를 보였다. 또한 근무시간도 공립 유치원 교사는 하루 8~9시간인 반면에 사립 유치원과 어린이집 교사는 10시간 이상의 근무를 하고 있어 이에 대한 부정적인 인식이 높았다. 따라서 교사로서 만족감을 가지고 업무를 수행하기 위해서는 우선적으로 근무환경 및 처우 관련 사항이 개선되어야 한다. 이에 유치원·어린이집 교사가 교사로서의 역할을 원활하게 수행할 수 있도록 교사 권익과 관련된 5개의 범주를 순차적으로 강화하고 보완해야 한다.

#### 교사 업무 수행을 위한 권익 범주 순차적 강화



[그림 V-3-3] 교사 업무 수행을 위한 권익 범주 순차적 강화

#### 4. 유치원·어린이집 교사의 정책 지원 방안

효율적인 교사 업무 수행을 위한 근무환경 및 제도 관련 정책적 지원 방안을 제시하면 [그림 V-4-1] 과 같다.



[그림 V-4-1] 효율적인 교사 업무 수행을 위한 정책적 지원 방안 로드맵

##### 가. 단기 방안

###### 1) 업무인력 지원

유치원·어린이집 교사들은 업무인력 지원에 대한 요구가 많았다. 특히 공립 유치원의 경우, 78.7~86.8%의 교사들이 업무인력 지원을 요구했으며 어린이집 교사들의 50% 이상도 필요성을 느끼고 있었다. 유치원과 어린이집 교사들은 하루 평균 9~11시간의 근무시간 중에서 교육/보육 시간에 평균 6~8시간 30분을 할애하고 있었으며 1~2시간의 수업준비시간을 보내고 있었다. 그 외에도 유치원과 어린이집에서 교사들이 처리해야 할 업무는 많다. 유치원·어린이집 교사들의 교육 업무 이외의 것들로는 문서관리, 회계업무, 청소, 조리, 차량지원 등이

있다(김은영·도남희·조은경·조혜주, 2011). 이와 같이 교사들의 근무시간은 1일 8시간의 근무시간을 초과함에도 불구하고 많은 업무로 인해 어려움을 겪고 있다. 따라서 유치원·어린이집 교사들이 교육/보육에 집중할 수 있도록 사무업무, 조리, 청소, 차량 지도를 담당할 인력을 추가적으로 배치해야 한다.

## 2) 대체인력 제공

대체인력 제공에 대한 유치원·어린이집 교사들의 요구는 업무인력 지원과 유사한 수준으로 높았다(유치원 70.1%, 어린이집 52.2%). 유치원과 어린이집에서 대체교사가 잘 활용되고 있는지 살펴본 결과, 공립 유치원, 국공립 어린이집, 직장 어린이집에서 보통 이상으로 활용되고 있다고 인식하고 있는 반면, 사립 유치원과 사회복지법인, 법인·단체 등, 민간, 가정 어린이집은 별로 그렇지 않다고 여기고 있었다. 휴가를 사용하지 않는 이유도 대체교사가 없기 때문이라는 응답이 20% 정도의 수치였고, 대체교사가 없어 발생하는 문제인 휴가 사용 시 동료 업무를 추가적으로 해서 힘들기 때문이라는 이유도 약 25~30%나 되었다. 이러한 결과는 유치원·어린이집 교사들이 휴가 시 발생하는 인력 공백을 대체할 인력이 부족하여 휴가를 제대로 사용할 수 없는 비율이 50%나 된다는 것이다. 유치원과 어린이집 교사들은 필요한 휴가로 연월차 휴가 이외에 병가에 대한 요구가 과반 수 이상으로 높았다. 이렇게 높은 요구는 휴가, 병가나 조퇴 사용에 있어서 사용하기 쉽지 않은 기관의 분위기 때문으로 해석된다. 본 연구에서도 공립 유치원 교사들은 사립 유치원과 어린이집 교사들과 달리 휴가, 병가나 조퇴를 사용할 수 있는 분위기라고 응답하였으나 그 외의 교사들은 사용하기 어려움을 호소했다. 유치원·어린이집 교사들은 교육 대상의 특성상 담임교사의 부재 시 영유아를 교육·보육해 줄 대체인력이 반드시 필요하다. 현행 대체교사 지원 사업은 현장의 요구는 높으나 이를 이용할 수 있는 기회가 적다. 따라서 대체교사 인력풀을 확대하고 관련 예산을 증액하여 대체교사 지원 사업이 활성화되도록 해야 한다.

## 3) 근무시간 축소

유치원과 어린이집 교사들의 하루 평균 근무시간은 9~11시간으로 1일 8시간의 근무시간을 초과한다. 초과되는 근무시간에 대한 수당도 제대로 지급받지 못하는 경우가 많다. 본 연구에서 유치원과 어린이집 교사들은 현재 근무시간에

대해서 적절하지 않다고 인식하고 있었으며 과중한 업무로 피로를 느낀다는 응답이 많았다. 하루 평균 근무시간이 9~11시간으로 높게 나온 것은 교사들의 근무시간에 대해서 다시 한 번 생각해 볼 필요가 있음을 시사한다. 본 연구에서 밝혀진 유치원과 어린이집 교사의 하루 평균 근무시간을 기준으로 초과 시간을 계산하면 최소 240시간(10일)에서 최대 720시간(한 달)<sup>38)</sup>을 더 근무하는 결과가 된다. 따라서 유치원·어린이집 교사의 1일 8시간의 근무시간을 보장하고 추가되는 근무시간에 대해서는 시간외 근무수당이 정확하게 지급될 수 있도록 정부 차원에서 관리·감독해야 한다.

#### 4) 휴식시간 보장

본 연구에서 조사된 유치원과 어린이집 교사들의 40~50%는 휴식시간을 보장해 달라는 요구가 있었다. 특히 직장 어린이집의 교사들의 요구는 60%를 넘었다. 유치원과 어린이집 교사의 하루 평균 휴식시간은 30분 이하로 적었고, 이 휴식시간도 공식적으로 보장된 시간이 아니라 근무시간 중 영유아가 모두 귀가한 이후나 시간이 잘 나지 않기 때문에 틈날 때마다 휴식을 취한다고 응답하였으며 어린이집 교사의 경우에는 영유아들이 낮잠을 자는 시간을 이용해 휴식을 취하는 것으로도 나타났다. 「근로기준법」 제50조제2항에는 1일 근로시간을 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 명시하고 있다. 유치원과 어린이집의 교육·보육 여건상 휴식시간을 따로 마련하는 것이 어렵다면 현재 점심시간이 따로 마련되어 있지 않고 대부분 교육·보육 시간 동안 유아들과 같이 식사를 하는 상황에서 휴식시간이 없는 실제적인 1일 8시간 근무로 개선하는 방안을 제안한다. 또한 이를 현실화하기 위해서는 유치원과 어린이집 운영시간이 현행과 동일하게 유지될 때 발생하는 초과 근무 시간에 대한 시간외수당 지급과 관련하여 정부의 재정적인 지원이 필요하다.

#### 5) 급여 상황

유치원과 어린이집 교사들은 급여에 불만족하는 것으로 나타났다. 기본급에 있어서는 유치원 교사의 경우 약 50% 이상의 교사들이 만족한다고 응답한 반면, 어린이집 교사의 경우에는 약 15% 정도의 교사들만이 자신들의 기본급에 만족한다고 응답하였다. 특히 가정과 민간 어린이집 교사들의 만족도가 떨어졌

38) 주: 초과된 시간에 한 달을 20일로 하고, 12달을 곱한 수치임(초과된 시간×20일×12달).

으며, 제반수당에 있어서도 이러한 경향은 기본급에서 보이는 만족도와 유사하였다. 본 연구 결과에 의하면 월 급여총액에 있어서 공립 유치원 교사들이 300만원 대를 받는 것으로 나타났고, 사립 유치원 교사는 200만원 대, 가정 어린이집 교사(130만원 정도)와 민간 어린이집 교사(148만원 정도)를 제외한 그 외 어린이집 교사들도 200만원 대의 급여를 받고 있었다. 유치원 교사간의 급여 차이만 보더라도 공립 유치원과 사립 유치원 교사 간에 월 100만원 정도의 급여 차이를 보이는 것은 유치원 교사 간에 위화감을 줄 수 있는 요인이다. 「교원지위향상을 위한 특별법」에서는 제3조에 교원 보수의 우대에 관한 내용을 담고 있으며 “「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치·경영하는 학교 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다(제3조제2항).”는 조항을 명시하고 있다. 이 조항은 사립 유치원 교사들도 공립 유치원 교사들과 같은 보수를 받을 수 있는 근거가 된다. 그러나 이러한 법조항이 마련되어 있음에도 불구하고 사립 유치원 교사들이 공립 유치원 교사의 보수 수준으로 받고 있지 못하는 실태는 국공립학교 교원의 보수 수준으로 지급하라는 권고 정도가 아니라 반드시 지켜야 할 사항으로 강제할 필요가 있다. 또한 유사한 직무를 수행하고 있는 어린이집 교사들의 보수에 있어서도 유치원 교사들의 보수 규정을 따르도록 재정비해야 한다.

## 나. 중기 방안

### 1) 탄력적·선택적 근로시간제 확대

탄력적·선택적 근로시간제는 일과 육아를 병행할 수 있는 효과적인 대안이 될 수 있다. 유치원 교사의 경우 초등학교나 중학교 교사와 달리 5년 미만의 교원수가 51.17%로 높은 반면, 10년 이상부터 비율이 한자리대로 낮아졌다(표 V-41 참조). 이러한 원인은 여러 가지가 있겠지만, 대략 35세 이후에는 유치원 교사의 업무를 수행하기가 어렵다는 것을 보여주는 수치라 할 수 있다. 또한 교육·보육 시간이 긴 유치원·어린이집에서 연령이 높은 교사가 장시간 휴식시간 없이 근무한다는 것은 쉽지 않다. 그러나 경력이 오래된 교사의 장점을 활용하기 위해서는 하루 종일 근무해야 하는 근로 형태보다는 탄력적·선택적으로 근로시간을 활용하는 것이 더 효과적일 수 있다. 물론 탄력적·선택적 근로시간제가 유치원과 어린이집에서는 낯선 제도일 수는 있으나 이 제도를 확대 시행한

다면 대체인력 문제를 해결하는 또 다른 대안이 될 것이다.

〈표 V-4-1〉 경력연수별 교원 수

단위: 명(%)

|               | 유치원            | 초등학교            | 중학교             |
|---------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 전체            | 48,530(100.00) | 182,672(100.00) | 113,349(100.00) |
| 5년 미만         | 24,832( 51.17) | 34,356( 18.80)  | 20,930( 18.47)  |
| 5년 이상-10년 미만  | 10,134( 20.88) | 33,741( 18.47)  | 17,428( 15.38)  |
| 10년 이상-15년 미만 | 4,638( 9.56)   | 34,624( 18.95)  | 17,824( 15.72)  |
| 15년 이상-20년 미만 | 2,496( 5.14)   | 22,697( 12.43)  | 9,020( 7.96)    |
| 20년 이상-25년 미만 | 1,980( 4.08)   | 15,826( 8.66)   | 16,352( 14.43)  |
| 25년 이상-30년 미만 | 3,120( 6.43)   | 16,609( 9.09)   | 17,941( 15.83)  |
| 30년 이상-35년 미만 | 946( 1.95)     | 13,011( 7.12)   | 10,970( 9.68)   |
| 35년 이상-40년 미만 | 258( 0.53)     | 10,006( 5.48)   | 2,756( 2.43)    |
| 40년 이상-45년 미만 | 81( 0.17)      | 1,791( 0.98)    | 118( 0.10)      |
| 45년 이상        | 45( 0.09)      | 11( 0.01)       | 10( 0.01)       |

자료: 교육부·한국교육개발원(2014). 2014 교육통계연보.

## 2) 연수 기회 확대

유치원과 어린이집 교사들은 진학 및 연수 등 자기계발에 쓸 시간적 여유가 없는 것으로 나타났다. 특히 가정 어린이집 교사들이 가장 열악하였다. 본 연구에서 조사한 2014년 기준 연수 수료 실태에서도 가정 어린이집 교사의 35.3%는 수료하지 못한 것으로 응답했으며 연수가 낫 시간에 실시되어 참여할 수 없었던 이유(39.6%)와 대체교사를 구하기 어려워서(32.1%) 라는 이유가 71.7%가 되었다. 일상적인 교육활동으로 너무 피곤하기 때문에(11.3%)라는 응답을 포함하면 80%가 넘는 수치이다. 따라서 유치원·어린이집 교사의 연수 기회를 확대하기 위해서는 연수 시기, 연수 내용, 연수 방법 등 교사 요구도 조사를 통해 유치원·어린이집 교사들이 효과적으로 연수를 받을 수 있는 방안을 마련해야 한다.

## 3) 해외 연수 제공

「교육공무원법」 제40조제1항에 의하면 국가나 지방자치단체는 특별연수계획을 수립하여 교육공무원을 국내외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 할 수 있다고 명시하고 있다. 또한 ILO·UNESCO(1966)<sup>39)</sup>의 「교사

39) 교사 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)는 1966년 10월 5일 파리에서 정부 간 특별회의를 통해 채택됨.

의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)」 36조에서도 교원에게 각종 연수 참여 및 국내외 연수 참여를 장려하며 교원의 계속교육의 필요성을 강조하였다. 현재 우리나라에서도 공립 유치원 교사의 경우 해외 연수 기회가 제공되고 있지만 매우 제한적이다. 유치원과 어린이집 교사의 질을 향상시키기 위해서는 교사들이 계속교육을 통해 최신의 지식을 습득할 수 있도록 정부 차원에서 지원하는 해외 연수 기회를 확대할 필요가 있다.

#### 4) 효율성 있는 근무환경 및 휴식 공간 제공

유치원과 어린이집 근무환경을 조사한 결과 교사 휴게실이 없는 경우가 70% 이상이었다. 이러한 결과는 거의 휴식시간을 갖지 못하는 유치원·어린이집 교사들의 상황이 물리적으로도 나타난 것으로 보인다. 또한 어린이집의 경우 교사실이 없는 경우도 60% 가까이 되었다. 화장실 내 성인용 변기나 세면대를 갖추고 있지 않은 곳도 15~30%이었다. 교사들이 교사업무로 인해 얻은 질병 중 요통 및 디스크 질환이 40% 이상이었고, 근육 질환도 30~40%의 비율을 보였다. 이렇듯 물리적 환경의 불편함으로 인해서 생길 수 있는 질병을 예방하고 장시간 근무하는 교사들이 쾌적하게 업무를 수행할 수 있도록 성인에게 맞는 시설과 휴식 공간 마련을 필수적으로 하도록 제도화해야 한다.

### 다. 장기 방안

#### 1) 교사의 권익 신장을 위한 보호체계 구축

본 연구에서는 공립 유치원 66.2~76.0%의 교사들이 업무관련 단체에 가입하고 있었으며 그 외 기관에서 근무하는 교사들은 거의 가입하고 있지 않았다. 공립 유치원 교사들이 주로 가입한 단체로는 한국 교원 단체 총 연합회, 한국 국공립 유치원 연합회, 전국 교직원 노동조합, 한국 교직원 연합회, 교원 총 연합회 등이었으며 교사의 경제적·사회적 지위 향상에 힘을 보태고자, 문제 발생 시 개인 대응보다 단체 대응이 더 효과적일 것이기 때문에, 동료 및 원장이 권유해서, 교사의 권익을 위해, 교사 업무 향상을 위해서 가입했다고 하였다. 유치원·어린이집 현장에서 교사는 자신이 겪게 되는 부당한 대우나 처우에 대해서 목소리를 내기가 쉽지 않다. 그렇기 때문에 업무상 발생한 사고나 질병에 대해서도 대부분 교사 개인이 그냥 참고 넘어가거나 처리하는 경우가 많았으며 정해

진 업무 이외에 부당하거나 가혹한 일을 당해도 해야만 하고 그러한 부분에 이의를 제기할 경우에는 일을 그만둘 수밖에 없는 상황에 내몰린다. 또한 원장들끼리 공유되는 블랙리스트<sup>40)</sup>에 올라가는 경우도 생기기 때문에 다시 교사로서의 직업을 갖기도 힘들어진다. 유치원·어린이집 교사들은 상사의 개인적인 업무를 하거나 행사에 강제 참여하는 것, 언어적 폭력을 겪고 있다고 응답했으며 이러한 것들은 교사의 자존감을 낮게 만드는 행위이며 주위에서도 전문가로서 인식되지 못하도록 하는 원인이 된다. 유치원과 어린이집 교사는 취학 전 영유아를 교육하는 교육자로서 교육·보육에 전념할 수 있도록 해야 한다. 개인이 혼자서 목소리를 내는 것은 너무 힘든 작업이며 부딪혀야 할 대상은 너무나 강하다. 따라서 유치원·어린이집 교사들이 부당한 행위나 처우를 당할 때 자신을 보호할 수 있는 시스템 마련이 필요하며 교사들이 업무 능력을 신장시킬 수 있고, 업무관련 스트레스를 완화시킬 수 있는 소집단활동 등 단체활동이 활성화 될 수 있도록 단체에 재정을 지원해야 한다.

## 2) 승진기회 확대

유치원과 어린이집의 승진체계는 유치원의 경우, 원장, 원감, 교사가 있으며 어린이집의 경우는 원장, 보육교사라는 매우 단순한 승진체계를 보이고 있다. 유치원의 승진체계는 다른 교육군에서도 마찬가지이다. 그러나 초등학교 이후의 교육기관에서는 교장, 교감, 교사라는 공식적인 승진체계 외의 실제적으로 부장교사라는 위계적 계급이 일반화되어 있다. 또한 수석교사제가 적체되는 교사들의 승진체계를 보완하기 위한 한 방편으로 2011년 10월 25일부터 도입되어 실시되고 있다. 그러나 유치원(42명, 0.09%)의 수석교사<sup>41)</sup>는 초등학교(765명, 0.42%)나 중학교(589명, 0.52%)에 비해 매우 적은 수이다. 따라서 유치원의 수석교사수를 228명<sup>42)</sup>까지 정원을 늘려 초등학교나 중학교의 수석교사 비율로 높여야 한다.

40) 2013년 4월 26일 대구 달서구 소재 A민간 어린이집 보육교사 5명이 사전 공지 없이 무단 결근함에 따라 A민간 어린이집 원장이 원장들만 접근 가능한 보육통합정보시스템 업무연락망에 관련 교사 5명 외 주의를 요하는 교사 2명의 이름과 생년월일, 이력 등을 담은 문건을 올림. 이 문건이 블랙리스트라 명명됨

자료: 안은선(2013. 6. 27). “보육교사블랙리스트”VS“불량교사 집단행동”. [http://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/View/at\\_pg.aspx?CNIN\\_CD=A0001880216](http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNIN_CD=A0001880216)에서 2015년 10월 8일에 인출.

41) 교육부·한국교육개발원(2014). 2014 교육통계연보.

42) 초등학교와 중학교 수석교사 비율의 평균인 0.47%에 맞추어 계산한 수치임.

또한 어린이집 교사의 경우 유치원 교사와 달리 승진체계가 더 단순할 뿐만 아니라 교사 경험의 전문성을 살릴 수 있는 기회도 적다. 유치원 교사의 경우에는 교사 이외에 장학사, 연구사, 장학관, 연구관이라는 교육전문직으로 나갈 수 있는 길이 있어 교육정책을 펴나가는데 있어서 현장을 아는 전문가로서의 역할을 충분히 하고 있다. 따라서 어린이집 교사의 경우도 보육전문직으로 나갈 수 있는 체계를 마련해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고전(1997). 초·중등교육법안과 교원의 법적 지위. 한국교육법연구(1997.11 학술대회자료집). 한국교육법학회, 69-94.
- 고전(2012). 교권보호 법제화의 쟁점과 과제. 교육행정학연구, 30(4), 53-72.
- 고재욱(2012). 보육교사의 감정노동 해소에 관한 연구. 한국유아교육·보육행정학회, 16(2), 272-294.
- 교육부(2014). 2014년도 교원자격검정 실무편람.
- 교육부·한국교육개발원(2014). 2014년 교육통계연보.
- 교육통계연구센터. 유치원 현황 자료(2014년 4월 1일 기준). 2015년 4월 제공 자료.
- 국가인권위원회(2012). 보육교사 인권상황 실태조사.
- 권미경·김길숙·함철규(2014). 국공립어린이집 위탁체 선정관리 기준 개선방안. 육아정책연구소.
- 권성민(2011). 유아 교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 16(5), 313-333.
- 권연희(2010). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스에 대한 조직풍토 및 자아존중감의 영향. 열린유아교육연구, 15(5), 437-455.
- 김영은(2012). 보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향. 한국보육지원학회, 8(6), 57-76.
- 김옥주·조혜진(2010). 영아교사의 전문성 인식과 보육시설 조직문화가 직무스트레스에 미치는 영향. 유아교육연구, 30(2), 193-209.
- 김은설·이진화·김혜진·배지아(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소.
- 김은설·최윤경·조아라(2013). 유치원-어린이집 재정 지원 비교 분석 연구. 육아정책연구소.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과 운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.

- 김은영·김길숙·이연주(2014). 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성 관련 체제 분석. 육아정책연구소.
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김정숙·이종향·박영숙·조현정(2011). 유치원 교사, 학부모, 일반인이 인식하는 유치원 교사의 직업 이미지. 유아교육학회지, 15(3), 459-484.
- 김정주·윤정진(2011). 여고생이 인식한 유아 교사에 대한 이미지 유형 분석. 열린유아교육연구, 16(4), 183-207.
- 김정희·최미경(2013). 보육교사의 개인변인, 정서노동, 직무소진의 관계. 생태유아교육연구, 12(2), 51-68.
- 나성식·구수연·박영례(2013). 보육교사의 건강상태와 직무만족에 관한 연구. 어린이문학교육연구, 14(3), 307-328.
- 문동규·김영희·허은경(2012). 보육교사의 직무만족도 관련변인의 메타회귀분석. 유아교육학논집, 16(1), 213-234.
- 민혜영·윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 18(3), 147-168.
- 보건복지부(2015a). 2015년 보육사업안내.
- 보건복지부(2015b). 2014년 보육통계.
- 서문희·이미화·구미진(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부.
- 석은조·오성숙(2007). 보육실습 지도교사의 보육실습 관련 스트레스에 관한 연구. 부산유아교육학회, 16(1), 1-18.
- 손익교(2012). 유치원 교사의 감정노동이 소진에 미치는 영향. 부경대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 안현미·김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단.

- 오옥선(2014). 유아 교사의 직업환경적 요인이 교사효능감에 미치는 영향-직무스트레스의 매개효과를 중심으로-. 한국영유아보육학, 11(1), 103-125.
- 위미숙(2005). 교원의 권리와 의무에 관한 분석적 연구. 교육행정학연구, 23(1), 209-237.
- 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.
- 윤경준·지경빈(2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. 한국정책과학학회보, 15(2), 171-197.
- 윤혜미·노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. 한국아동복지학, 43, 157-184.
- 이미화·서문희·이정원·이정림·도남희·권미경·양미선·손창균·김경미(2012). 2012년 전국보육실태조사: 어린이집조사보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 조성연·구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. 아동학회지, 26(4), 55-70.
- 좌승화·조채영·정명화(2013). 유아교육과 신입생이 인식한 유치원 교사와 어린이집교사의 이미지 차이에 대한 연구. 생태유아교육연구, 12(1), 159-179.
- 표시열(2000). 21세기 교사의 법적·사회적 지위. 한국교사교육, 17(1), 119-145.
- 한국보육진흥원(2012). 보육교직원 자격제도: 관계법령의 변천을 중심으로.
- 한신애·문수백(2012). 보육교사의 직무만족 관련변인들 간의 관계 구조분석. 한국영유아보육학, 9(1), 105-126.
- 황해익·김미진·김병만(2012). 유치원 교사와 보육교사가 인식하는 유아 교사의 이미지 연구. 아동학회지, 33(5), 201-219.
- La Direction Générale de la Cohésion Sociale(DGCS) (2013). Les métiers et les

- formations du travail social, Cabinet/Communication-Avril 2013.
- ILO (2014. 3). ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel.
- Jurisclasseur, Fasc. 126, Service publics locaux.
- Jurisclasseur, Fasc. 231, Enseignement public, Institutions er décentralisation scolaires.
- Jurisclasseur, Fasc. 233-20, Contentieux de la fonction publique enseignante.
- Jurisclasseur, Fonction public, Fasc. 325, Contentieux de la fonction publique enseignante.
- JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 1-32 Négociation convention et accord collectif, Conclusion.
- JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 17-1 : Salariat. - Définition.
- JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 26-10: Salarire, Fixation.
- Renseignements sur la classification des éducateurs des jeunes enfants et des aides des services à l'enfanc (2014). Programme de garde d'enfants du Manitoba.
- Sophie Odena Sous la direction d'Anne-Marie Daune-Richard et Francesca Petrella (2009). Les professions et leur coordination dans les établissements d'accueil collectifs du jeune enfant: une hétérogénéité source de tensions au sein des équipes, Université de Provence Université de la Méditerranée.

#### [인터넷 자료]

- 국가법령정보센터. 공무원보수규정. [별표 11] <개정 2015. 1. 6> <http://www.law.go.kr /lsSc.do?menuId=0&subMenu=1&query=%EA%B5%90%EC%9C%A1%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%EB%B2%95#AJAX>에서 2015년 2월 11일에 인출.
- 국어대사전. 권익에 대한 정의. <http://krdic.naver.com/detail.nhn?docid=4813800>에서 2015년 2월 11일에 인출.

대구문화포털. 2014년 국공립/사립 유치원 호봉표. <http://enolja.com/r/48578>에서 2015년 2월 11일에 인출.

대만교육부(2015). 教師權益手冊(공립교사 권익수첩). [http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56djIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usq=AFQjCNEsZyibsN\\_SB6H5Omy\\_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg](http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB4QFjABahUKEwj36Oz56djIAhViLKYKHYP9A&url=http%3A%2F%2F163.23.89.3%2Fwebhd%2Findex.php%3Fdownload%3D3508&usq=AFQjCNEsZyibsN_SB6H5Omy_e7XN9QfAFA&sig2=3QsuJ3ho5Ci1zHFLhf5xzg)에서 2015년 10월 23일에 인출.

안은선(2013.6.27.). “보육교사블랙리스트”VS“불량교사 집단행동”. [http://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/View/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0001880216](http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001880216)에서 2015년 10월 8일에 인출.

어린이집 정보공개포털. 어린이집 알림 현황 자료(2014년 말 기준). <http://info.childcare.go.kr/info/oais/openapi/OpenApiInfoSl.jsp>에서 2015년 4월 1일에 인출.

이보영(2014.2.25.). 핀란드의 교권보호 정책 현황. [http://edpolicy.kedi.re.kr/EpnicGlobal/Epnic/EpnicGlobal01Viw.php?Ac\\_Group=4&Ac\\_Num0=16539](http://edpolicy.kedi.re.kr/EpnicGlobal/Epnic/EpnicGlobal01Viw.php?Ac_Group=4&Ac_Num0=16539)에서 2015년 10월 23일에 인출.

중앙육아종합지원센터. 2015년 보육시설종사자급여표. <http://centralchildcare.go.kr/ccis/nursery/EmpSalarySimlatnSl.jsp>에서 2015년 2월 11일에 인출.

캐나다 교육부. 캐나다 유아 교사 자료. <http://www.cmec.ca>에서 2015년 10월 5일에 인출.

캐나다 법무부 법률정보. 캐나다 법령. [http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/Const\\_index.html](http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/Const_index.html)에서 2015년 10월 5일에 인출.

캐나다 영유아 교사회. 영유아 교사에 관한 법률(Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance). <http://www.college-ece.ca>에서 2015년 10월 5일에 인출.

캐나다 통계서비스. 유아교육관련 직종 종사자의 현황에 관한 통계. [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4214.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4214.shtml)에서 10월 5일에 인출.

프랑스 교육부. 영유아 교사 관련 법령 및 프랑스 지방자치단체의 교사모집 공고

- 자료. <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 교육부. 프랑스 유아 교사 보수체계. <http://www.education.gouv.fr/cid1052/professeur-des-ecoles.html>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). 프랑스 교육법전(Code de l'éducation). <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). 프랑스 노동법전. <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). 프랑스 사회활동 및 가족법전(Code de l'action sociale et des familles). <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). Le décret n° 72-589 du 4 juillet 1972 Journal Officiel 7 Juillet (1972). <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). Le décret n° 90-680 du 1er août 1990(Journal Officiel 3 Aou(1990). <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). Le décret n° 95-31 du 10 janvier 1995 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants(1995). <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 프랑스 법률정보(Legifrance). Le décret n° 2003-836 du 1er septembre(2003). <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 핀란드 국가법(Finlex). 핀란드 ECEC 자료. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239> 에서 2015년 10월 5일에 인출.
- 핀란드 국가법(Finlex). Working Hours Act(605/1996) (unofficial translation)에서 2015년 10월 5일에 인출.
- ILO & UNESCO (1966). Recommendation concerning the status of teachers. [http://www.unesco.org/education/pdf/TEACHE\\_E.Pdf](http://www.unesco.org/education/pdf/TEACHE_E.Pdf)에서 2015년 5월 15일에 인출.

**[법령]**

- 공무원수당 등에 관한 규정
- 교원지위 향상을 위한 교섭·협약에 관한 규정
- 교원지위 향상을 위한 특별법
- 교육공무원법
- 교육기본법
- 근로기준법
- 사립학교법
- 유아교육법
- 유아교육법 시행령
- 영유아보육법
- 영유아보육법 시행규칙
- 영유아보육법 시행령
- 평생교육법
- 헌법

## Abstract

# Plan for Strengthening and Protecting the Rights of Kindergarten·Daycare Teachers

Gilsook Kim   Mugyeong Moon   Minkyung Lee

The purpose of this research is to arrange the content and category in order to assure the rights for the teachers who are working at the Early Childhood Education and Childcare field (ECEC), and also to centrally analyze the related legal system to investigate how domestic and foreign kindergarten and daycare teacher's legal rights are being secured. In addition, after examining the perception of the teachers on their own rights as well as understanding the reality of the teacher's rights and their needs on how the working environment and treatment depend on institution's type where they are embedded within. Therefore, the goal is to provide a road-map which can facilitate the policy that encourages to prepare a legal and institutional system to reinforce the rights for the teachers.

In this research, teacher's rights of the kindergarten and daycare were concentrated based on the 'Recommendation Concerning the Status of Teachers. from the ILO/UNESCO (1996) and the classification from the work of Mi-Sook We (2005), and was coordinated into 'Right and autonomy of education as a professional occupation', 'Right to request for improvement on working conditions and guarantee of living', 'Right to request for welfare facility system' 'Secured identity as well as the privilege of freedom from arrest', 'Right to bring up a law suit and teachers association social activity right'. The subjects for the survey were full-time working kindergarten and daycare teachers who are in charge of education along with childcare and was randomly assigned since it was believed that different types of established institutions would yield different working environments. Therefore, including 601 kindergarten instructors, 906 daycare teachers, 1,507

responses were in total analyzed.

In order to suggest the improvement methods for the kindergarten and daycare teacher's rights, this research suggests the facilitating road-map to improve the teacher's rights based on the analysis of current legislation, comparison of foreign case studies, and investigation on proceeding research studies. First of all, for the methods to enhance the awareness, amending the society perception towards kindergarten and daycare instructors while also enforcing the teachers with the legal knowledge they are assured with were recommended. Second, in order to establish a legal status as kindergarten·daycare instructors, the definition of teaching staff specified in the legal system needs to be redefined by distinguishing teacher and employee and the right categories that need to be reinforced in a consecutive order for the teachers to perform their tasks were advised while including the context on how such categories related with teacher's rights aren't covered within the legal system. Third, based on the results of the policy support requirements the kindergarten and daycare teachers requested in order to carry on their tasks efficiently, supporting policy plans were subdivided into short, mid and long-term.

The following details are the facilitating road-map to enhance the kindergarten·daycare teacher's rights.

1. For the strategies to improve awareness, 1) Emphasize the professional roles of kindergarten and daycare teachers, 2) Efforts required from the government to enhance the perception of the teachers' right related legal system among kindergarten and daycare instructors.

2. For the plans to stabilize the legal position of kindergarten and daycare teachers, 1) It is necessary to redefine the 'teaching staff' definition stated in The Infant Care Act and classify into 'childcare teacher' and 'employee', 2) There should be guaranteed additional law for 'Secured Identity' and the 'Privilege of freedom from arrest' which targets the daycare teaching staffs, 3) Supplement and consecutive enforcement should be conducted on the 5 categories that are related with teachers' rights in order for the kindergarten

and daycare teachers to smoothly perform their role as instructors.

3. For policy assistance on institutional related and efficient working environment to carry on the teacher's task, in the short-term 1) Supporting workforce, 2) Providing additional labour force, 3) Decreasing working hours, 4) Securing break periods, 5) Increasing salary

During the mid-term 1) Expanding flexible and selective working hours, 2) Increasing training program opportunities, 3) Providing abroad training programs, 4) Furnishing efficient working environments and areas for relaxation.

In the long-term 1) Supporting teacher's organizational activities, 2) Enlarging promotion opportunities.

Keyword: kindergarten·daycare teacher, rights for the teacher



## 부록

---

부록 1. 유치원·어린이집 교사 권익 관련 국내법 분석

부록 2. 법 유형별 권리 범주에 따른 분석

부록 3. 유치원·어린이집 교사별 권리 범주에 따른 분석

부록 4. 유치원 교사용 설문지

부록 5. 어린이집 교사용 설문지



## 부록 1. 유치원·어린이집 교사 권익 관련 국내법 분석

### 〈부록 표 1-1〉 유아교육법

| 유아교육법 시행령<br>[대통령령 제 25962호, 2015. 1. 6. 일부개정]  |  |
|---|--|
| <b>제28조(교원의 교육 및 연수)</b>  |  |
| ① 교육부장관과 교육감은 유치원 교원의 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시하여야 한다.<br>② 교육부장관과 교육감은 교원의 각종 교육 및 연수 계획을 수립하거나 집행할 경우 유치원 교원을 다른 교원과 갈래 대우하여야 하며 차별해서는 아니 된다. |  |
| <b>제32조(사립유치원에 대한 지원)</b>   |  |
| ① 교육부장관과 교육감은 법 제26조제3항에 따라 다음 각 호의 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 사립유치원에 지원한다.<br>2. 사립유치원 수석교사·교사의 인건비 및 연수경비   |  |

### 〈부록 표 1-2〉 영유아보육법

| 영유아보육법<br>[법률 제 12619호,<br>2014. 5. 20. 일부개정]  | 영유아보육법 시행령<br>[대통령령 제 25929호,<br>2014. 12. 20. 일부개정]   | 영유아보육법 시행규칙<br>[보건복지부령 제 303호,<br>2015. 1. 28. 일부개정]   |
|--|--|--|
| <b>제23조의2(보육교사의 보수 교육)</b><br>① 보건복지부장관은 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육을 실시하여야 한다.                 | <b>제24조(비용의 보조)</b><br>① 법 제36조에 따라 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 다음 각 호의 비용의 전부 또는 일부를 보조한다.<br>2. 보육교사 인건비<br>5. 보수교육 등 직원 교육 훈련 비용 | <b>제20조(보수교육의 실시)</b><br>① 법 제23조제2항 및 제23조의2제2항에 따른 직무교육은 보육에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위하여 보육교직원이 정기적으로 받는 교육으로서 교육 시간은 40시간 이상으로 한다.<br>② 법 제23조의2제2항에 따른 승급교육은 보육교사가 3급에서 2급 또는 2급에서 1급으로 승급하기 위하여 필요한 교육으로서 교육시간은 80시간 이상으로 한다. |
| <b>제25조(어린이집운영위원회)</b><br>④ 어린이집운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.<br>5. 보육교직원의 근무환경 개선에 관한 사항     |  |  |
| <b>제31조(건강관리 및 응급조치)</b><br>① 어린이집의 원장은 영유아와 보육교직원에 대하여 정기적으로 건강진단을 실시하는 등 건강관리를 하여야 한다. |  | <b>제33조(건강진단)</b><br>① 법 제31조제1항에 따라 어린이집의 원장은 보육하고 있는 영유아 및 보육교직원(가정어린이집의 경우 어린이 집에서 함께 거주하는 사람을 포함한다)에 대하여 1년에 한   |

| 영유아보육법<br>[법률 제 12619호,<br>2014. 5. 20. 일부개정]  | 영유아보육법 시행령<br>[대통령령 제 25929호,<br>2014. 12. 20. 일부개정] | 영유아보육법 시행규칙<br>[보건복지부령 제 303호,<br>2015. 1. 28. 일부개정]   |
|--|--|--|
| <p>③ 제1항에 따른 건강진단 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p>   |  | <p>번 이상 건강진단을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 보육교직원의 건강진단 항목에는 결핵 등 전염성 질환이 포함되어야 한다.</p> <p>⑤ 어린이집의 원장은 제1항에 따른 건강진단을 실시한 결과 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 영유아 및 어린이집 거주자를 어린이집으로부터 격리시키고, 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 보육교직원을 즉시 휴직시키거나 면직시키는 등의 조치를 하여야 한다.</p>   |
| <p><b>제31조의2(어린이집 안전공제사업 등)</b></p> <p>① 어린이집 상호 간의 협동조직을 통하여 어린이집의 안전사고를 예방하고 어린이집 안전사고로 인하여 생명·신체 또는 재산상의 피해를 입은 영유아 및 보육교직원 등에 대한 보상을 하기 위하여 보건복지부장관의 허가를 받아 어린이집 안전공제사업(이하 "공제사업"이라 한다)을 할 수 있다.</p> <p>④ 공제회에 가입한 어린이집의 원장은 공제사업의 수행에 필요한 출자금과 다음 각 호의 공제료 등을 공제회에 납부하여야 한다. 다만, 제2호와 제3호의 공제료는 어린이집의 원장이 선택하여 납부할 수 있다.</p> <p>2. 보육교직원 등의 생명·</p> |  | <p><b>제41조(어린이집연합회의 조직 및 기능 등)</b></p> <p>① 법 제53조에 따른 어린이집연합회(이하 "연합회"라 한다)의 회원자격은 어린이집의 원장, 어린이집의 대표자와 그 밖에 정관이 정하는 사람으로 한다.</p> <p>② 연합회는 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 연합회에 어린이집의 종류별로 다음 각 호의 분과위원회를 둘 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국공립어린이집 분과위원회</li> <li>2. 사회복지법인어린이집 분과위원회</li> </ol> <p>2의2. 법인·단체 등 어린이집 분과위원회</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 직장어린이집 분과위원회</li> <li>4. 가정어린이집 분과위원회</li> <li>5. 부모협동어린이집 분과위원회</li> <li>6. 민간어린이집 분과위원회</li> </ol> <p>③ 연합회는 다음 각 호의 기능을 수행할 수 있다.</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>영유아보육법<br/>[법률 제 12619호,<br/>2014. 5. 20. 일부개정]</p> | <p>영유아보육법 시행령<br/>[대통령령 제 25929호,<br/>2014. 12. 20. 일부개정]</p> | <p>영유아보육법 시행규칙<br/>[보건복지부령 제 303호,<br/>2015. 1. 28. 일부개정]</p>  |
| <p>신체에 대한 피해를 보상하<br/>기 위한 공제료</p>                     |   | <p>1. 보육에 관한 자료 수집 및<br/>홍보<br/>2. 영유아의 권익보호<br/>3. 보육교직원의 복리 증진<br/>4. 그 밖에 어린이집 간의 국<br/>제교류 등 연합회의 목적 달<br/>성에 필요한 사항<br/>④ 연합회의 회원 자격, 임원<br/>의 수, 임기 및 선출방법과<br/>그 밖에 연합회 운영에 필요<br/>한 사항은 연합회의 정관으로<br/>정한다.</p> |

〈부록 표 1-3〉 교육기본법

|  |
|--|
| <p>교육기본법<br/>[법률 제 13003호, 2015. 1. 20. 일부개정]</p>  |
| <p><b>제4조(교육의 기회 균등)</b><br/>① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을<br/>이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.<br/>② 국가와 지방자치단체는 학습자가 평등하게 교육을 받을 수 있도록 지역 간의 교원 수<br/>급 등 교육 여건 격차를 최소화하는 시책을 마련하여 시행하여야 한다.</p>   |
| <p><b>제5조(교육의 자주성 등)</b><br/>① 국가와 지방자치단체는 교육의 자주성과 전문성을 보장하여야 하며, 지역 실정에 맞는<br/>교육을 실시하기 위한 시책을 수립·실시하여야 한다.<br/>② 학교운영의 자율성은 존중되며, 교직원·학생·학부모 및 지역주민 등은 법령으로 정<br/>하는 바에 따라 학교운영에 참여할 수 있다.</p>  |
| <p><b>제15조(교원단체)</b><br/>① 교원은 상호 협동하여 교육의 진흥과 문화의 창달에 노력하며, 교원의 경제적·사회적<br/>지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있다.<br/>② 제1항에 따른 교원단체의 조직에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>   |
| <p><b>제17조의2(남녀평등교육의 증진)</b><br/>① 국가와 지방자치단체는 남녀평등정신을 보다 적극적으로 실현할 수 있는 시책을 수립·<br/>실시하여야 한다.<br/>② 국가 및 지방자치단체와 제16조에 따른 학교 및 사회교육시설의 설립자·경영자는 교<br/>육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차<br/>별을 하여서는 아니 된다<br/>③ 제1항에 따른 시책에는 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할<br/>수 있는 교육적 방안이 포함되어야 한다.</p> |

## 교육기본법

[법률 제 13003호, 2015. 1. 20. 일부개정]

- ④ 학교교육에서 남녀평등을 증진하기 위한 학교교육과정의 기준과 내용 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육부장관의 자문에 응하기 위하여 남녀평등교육심의회를 둔다.
- ⑤ 제4항에 따른 남녀평등교육심의회 위원의 자격·구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제17조의5(안전사고예방)**

국가와 지방자치단체는 학생 및 교직원의 안전을 보장하고 사고를 예방할 수 있도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.

**제27조(보건 및 복지의 증진)**

- ① 국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 학생의 안전한 주거환경을 위하여 학생복지주택의 건설에 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.

**제28조(장학제도 등)**

- ① 국가와 지방자치단체는 경제적 이유로 교육받기 곤란한 자를 위한 장학제도(獎學制度)와 학비보조제도 등을 수립·실시하여야 한다.
- ② 국가는 다음 각 호의 자에게 학비나 그 밖에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.
1. 교원양성교육을 받는 자
  2. 국가가 특히 필요로 하는 분야를 국내외에서 전공하거나 연구하는 자
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 장학금 및 학비보조금 등의 지급 방법 및 절차, 지급받을 자의 자격 및 의무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제29조(국제교육)**

- ① 국가는 국민이 국제사회의 일원으로서 갖추어야 할 소양과 능력을 기를 수 있도록 국제화교육에 노력하여야 한다.
- ② 국가는 외국에 거주하는 동포에게 필요한 학교교육 또는 사회교육을 실시하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.
- ③ 국가는 학문연구를 진흥하기 위하여 국외유학에 관한 시책을 마련하여야 하며, 국외에서 이루어지는 우리나라에 대한 이해와 우리 문화의 정체성 확립을 위한 교육·연구활동을 지원하여야 한다.
- ④ 국가는 외국정부 및 국제기구 등과의 교육협력에 필요한 시책을 마련하여야 한다.

## 〈부록 표 1-4〉 교원지위 향상을 위한 특별법

## 교원지위 향상을 위한 특별법

[법률 제 11690호, 2013. 3. 23. 타법개정]

**제2조(교원에 대한 예우)**

- ① 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 사회적으로 존경받고 높은 긍지와 사명감을 가지고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하도록 노력하여야 한다.
- ② 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 할 때 그 권위를 존중받을 수 있도록 특별히 배려하여야 한다.
- ③ 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 그가 주관하는 행사 등에서 교원을 우대하여야 한다.

교원지위 향상을 위한 특별법  
[법률 제 11690호, 2013. 3. 23. 타법개정]

**제3조(교원 보수의 우대)**

- ① 국가와 지방자치단체는 교원의 보수를 특별히 우대하여야 한다.
- ② 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치·경영하는 학교 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다.

**제4조(교원의 불체포특권)**

교원은 현행범인인 경우 외에는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.

**제5조(학교 안전사고로부터의 보호)**

- ① 각급 학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원과 학생을 보호함으로써 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영한다.
- ② 학교안전공제회에 관하여는 따로 법률로 정한다.

**제6조(교원의 신분보장 등)**

- ① 교원은 형(刑)의 선고, 징계처분 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임(降任) 또는 면직을 당하지 아니한다.
- ② 교원은 해당 학교의 운영과 관련하여 발생한 부패행위나 이에 준하는 행위 및 비리 사실 등을 관계 행정기관 또는 수사기관 등에 신고하거나 고발하는 행위로 인하여 정당한 사유 없이 징계조치 등 어떠한 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.

**제7조(교원소청심사위원회의 설치)**

- ① 각급 학교 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항에 따른 교원에 대한 재임용 거부 처분을 포함한다. 이하 같다)에 대한 소청심사(訴請審査)를 하기 위하여 교육부에 교원소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.

**제9조(소청심사의 청구 등)**

- ① 교원이 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대하여 불복할 때에는 그 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 소청심사를 청구할 수 있다. 이 경우에 심사청구인은 변호사를 대리인으로 선임(選任)할 수 있다.
- ② 본인의 의사에 반하여 파면·해임·면직처분을 하였을 때에는 그 처분에 대한 심사위원회의 최종 결정이 있을 때까지 후임자를 보충 발령하지 못한다. 다만, 제1항의 기간 내에 소청심사청구를 하지 아니한 경우에는 그 기간이 지난 후에 후임자를 보충 발령할 수 있다.

**제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협의)**

- ① 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 교육감이나 교육부장관과 교섭·협의한다.
- ② 교육감이나 교육부장관은 제1항에 따른 교섭·협의를 성실히 응하여야 하며, 합의된 사항을 시행하기 위하여 노력하여야 한다.

**제13조(교원지위 향상심의회 설치)**

- ① 제11조제1항에 따른 교섭·협에서 요청이 있으면 이를 심의하기 위하여 교육부와 특별시·광역시 및 도(이하 "시·도"라 한다)에 각각 교원지위 향상심의회를 두되 교육부는 7명 이내, 시·도는 5명 이내의 위원으로 구성한다. 다만, 위원장을 제외한 위원의 2분의 1은 교원단체가 추천한 자로 한다.
- ② 교원지위 향상심의회 운영과 위원의 자격 및 선임에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 〈부록 표 1-5〉 사립학교법

## 사립학교법

[법률 제 13224호, 2015. 3. 27. 일부개정]

**제56조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)**

① 사립학교 교원은 형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니하다.

② 사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

**제59조(휴직의 사유)**

① 사립학교의 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 당해 교원의 임면권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제4호 및 제11호의 경우에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 하고, 제7호의 경우에는 본인이 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)

2. 「병역법」에 의한 병역의 복무를 위하여 징집 또는 소집된 때

3. 천재·지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때

4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때

5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수하게 된 때

6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 정관으로 정하는 민간단체에 임시로 고용될 때

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

8. 교육부장관이 지정하는 국내의 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때

9. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때

10. 배우자가 국외근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 때

11. 「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조의 규정에 의하여 노동조합 전임자로 종사하게 된 때

12. 기타 정관이 정하는 사유가 있는 때

② 제1항의 휴직의 기간과 휴직자의 신분 및 처우등에 관하여는 정관(사립학교경영자의 경우에는 그가 정하는 교원의 신분보장 및 징계에 관한 규칙을 말한다. 이하 같다)으로 정한다.

③ 임면권자는 제1항제7호의 규정에 의한 휴직을 이유로 인사 상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 동호의 휴직기간은 근속기간에 산입한다.

**제60조(교원의 불체포특권)**

사립학교의 교원은 현행범인의 경우를 제외하고는 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.

**제60조의2(사회보장)**

① 사립학교의 교원 및 사무직원이 질병·부상·폐질·퇴직·사망 또는 재해를 입었을 때에는 본인이나 그 유족에게 법률이 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다.

② 제1항의 법률에는 다음의 사항이 규정되어야 한다.

---



---

 사립학교법

 [법률 제 13224호, 2015. 3. 27. 일부개정]
 

---

1. 상당한 기간 근무하고 퇴직하거나 사망한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 일시금을 지급하는 사항
2. 직무로 인한 부상 또는 질병으로 인하여 사망하거나 퇴직한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 보상금을 지급하는 사항
3. 직무로 인한 부상 또는 질병으로 인한 요양기간 중 소득능력에 장애를 받을 경우에 그 본인이 받는 손실보상에 관한 사항
4. 직무로 인하지 아니한 사망·폐질·부상·질병·출산 기타 사고에 대한 급여의 지급에 관한 사항

**제60조의3(명예퇴직)**

- ① 사립학교교원으로서 20년 이상 근속한 자가 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 안에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.
  - ② 제1항의 명예퇴직수당의 지급대상범위·지급액·지급절차 기타 필요한 사항은 정관으로 정한다.
- 

 <부록 표 1-6> 교육공무원법
 

---

## 교육공무원법

 [법률 제 13221호, 2015. 3. 27. 일부개정]
 

---

**제13조(승진)**

교육공무원의 승진임용은 같은 종류의 직무에 종사하는 바로 아래 직급의 사람 중에서 대통령령으로 하는 바에 따라 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에 의하여 한다.

**제15조(우수 교육공무원 등의 특별 승진)**

- ① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고, 상위의 자격증을 취득하거나 자격기준을 갖춘 때에는 제13조와 제14조에도 불구하고 특별 승진임용할 수 있다. 다만, 제4호 또는 제5호에 해당하는 경우에는 상위의 자격증이 없거나 자격기준을 갖추지 아니하여도 특별 승진임용할 수 있다.
  1. 교육자로서의 인품과 창의력이 뛰어나며, 청렴하고 투철한 봉사정신으로 직무에 힘써 교육풍토 쇄신에 다른 교육공무원의 귀감이 되는 사람
  2. 교수·지도 및 연구 등 직무 수행 능력이 탁월하여 교육 발전에 큰 공헌을 한 사람
  3. 「국가공무원법」 제53조 또는 「지방공무원법」 제78조에 따라 제안이 채택·시행되어 예산을 줄이는 등 행정운영 발전에 현저한 실적이 있는 사람
  4. 재직 중 현저한 공적이 있는 사람이 「국가공무원법」 제74조의2 또는 「지방공무원법」 제66조의2에 따라 명예 퇴직할 때
  5. 재직 중 현저한 공적이 있는 사람이 공무로 인하여 사망하였을 때
- ② 제1항의 특별 승진의 요건과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제23조(인사기록)**

- ① 교육기관, 교육행정기관 또는 교육연구기관의 장은 소속 교육공무원의 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.
  - ② 제1항에 따른 인사기록의 작성·유지·보관에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다.
-

## 교육공무원법

[법률 제 13221호, 2015. 3. 27, 일부개정]

**제32조의2(장학금 지급 및 의무복무)**

- ① 교육감은 교원을 안정적으로 확보하기 위하여 시·도의 조례로 정하는 기준을 충족한 사람을 교육대학의 장에게 교육대학 입학 또는 편입학 대상자로 추천할 수 있다.
- ② 교육감은 제1항에 따른 추천을 받아 교육대학에 입학하거나 편입학한 사람에게 장학금을 지급할 수 있다.

**제34조(보수결정의 원칙)**

- ① 교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.

**제35조(보수에 관한 규정)**

제34조제2항의 대통령령에는 「국가공무원법」 제47조 및 「지방공무원법」 제45조에 규정된 사항 외에 다음 각 호의 사항을 규정하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 학교의 교원이나 학과를 담당하는 교원에 대한 특별수당에 관한 사항
2. 기간제교원의 보수에 관한 사항
3. 연구수당에 관한 사항
4. 교직수당에 관한 사항

**제36조(명예퇴직)**

- ① 교육공무원으로 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예 퇴직수당을 지급할 수 있다.

**제37조(연수의 기회균등)**

교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등하게 주어져야 한다.

**제38조(연수와 교재비)**

- ② 국가나 지방자치단체는 교육공무원의 연수와 그에 필요한 시설 및 연수를 장려할 계획을 수립하여 실시하도록 노력하여야 하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있다.

**제40조(특별연수)**

- ① 국가나 지방자치단체는 특별연수계획을 수립하여 교육공무원을 국내외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 할 수 있다.
- ② 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 제1항에 따른 특별연수 경비를 지급할 수 있다.

**제41조(연수기관 및 근무장소 외에서의 연수)**

교원은 수업에 지장을 주지 아니하는 범위에서 소속 기관의 장의 승인을 받아 연수기관이나 근무장소의 시설 또는 장소에서 연수를 받을 수 있다.

**제43조(교권의 존중과 신분보장)**

- ① 교권(敎權)은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.
- ② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다.
- ③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

**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 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다.

교육공무원법  
[법률 제 13221호, 2015. 3. 27, 일부개정]

| 휴직의 종류(제44조)  | 휴직기간(제45조)  |
|---|---|
| 신체상·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다.)  | 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다. |
| 2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우  | 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.   |
| 3. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖의 사유로 생사나 소재를 알 수 없게 된 경우   | 3개월 이내  |
| 4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우   | 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.   |
| 5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우  | 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.  |
| 6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우 | 고용기간으로 한다.  |
| 7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우                                   | 자녀 1명에 대하여 1년(여성 교육공무원은 3년) 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.   |
| 7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우   | 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.  |
| 8. 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우   | 3년 이내로 한다.  |
| 9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우   | 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.  |
| 10. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우   | 3년 이내로 하되 3년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 총 휴직 기   |

## 교육공무원법

[법률 제 13221호, 2015. 3. 27, 일부개정]

|   |   |
|---|---|
|   | 간은 배우자의 국외 근무, 해외 유학·연구 또는 연수 기간을 초과할 수 없다. |
| 11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조에 따라 노동조합 전입자로 종사하게 된 경우 | 그 전입자로 종사하는 기간으로 한다.                        |

- ③ 대학에 재직 중인 교육공무원이 교육공무원 외의 공무원으로 임용되어 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 이 경우 휴직기간을 그 공무원으로 재입하는 기간으로 한다.  
 ④ 임면권자는 제1항제7호 및 제7호의 2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함된다.

**제45조(휴직기간 등)**

① 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제44조제1항제1호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무원 상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
2. 제44조제1항제2호 및 제4호의 사유로 인한 휴직기간은 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.
3. 제44조제1항제3호의 사유로 인한 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
4. 제44조제1항제5호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.
5. 제44조제1항제6호의 사유로 인한 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.
6. 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성 교육공무원은 3년) 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.
- 6의2. 제44조제1항제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.
7. 제44조제1항제8호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
8. 제44조제1항제9호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.
9. 제44조제1항제10호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 하되 3년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 총 휴직기간은 배우자의 국외 근무, 해외 유학·연구 또는 연수 기간을 초과할 수 없다.
10. 제44조제1항제11호의 사유로 인한 휴직기간은 그 전입자로 종사하는 기간으로 한다.

② 대학에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴직기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.

③ 제1항제6호 또는 제9호에 따라 2년 이상 휴직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.

**제47조(정년)**

① 교육공무원의 정년은 62세로 한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 따른 교원인 교육공무원의 정년은 65세로 한다.

② 교육공무원(임기가 있는 교육공무원을 포함한다)은 그 정년에 이른 날이 3월에서 8월 사이에 있는 경우에는 8월 31일에, 9월에서 다음 해 2월 사이에 있는 경우에는 다음 해 2월 말일에 각각 당연히 퇴직한다.

## 교육공무원법

[법률 제 13221호, 2015. 3. 27, 일부개정]

**제48조(교원의 불체포특권)**

교원은 현행범인인 경우를 제외하고는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.

**제49조(고충처리)**

① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

## 〈부록 표 1-7〉 근로기준법

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

**제16조(계약기간)**

근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.

**제17조(근로조건 명시)**

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단 체결약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

**제19조(근로조건 위반)**

- ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

**제20조(위약 예정의 금지)**

사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

**제21조(전차금 상계의 금지)**

사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

**제22조(강제 저금의 금지)**

① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

지 못한다.

- ② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.
1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
  2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것

**제23조(해고 등의 제한)**

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

**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·인수·합병은 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.

**제25조(우선 재고용 등)**

- ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

**제26조(해고의 예고)**

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

**제27조(해고사유 등의 서면통지)**

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

**제28조(부당해고 등의 구제신청)**

- ① 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

**제29조(조사 등)**

- ① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 정하는 바에 따른다.

**제30조(구제명령 등)**

- ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

**제31조(구제명령 등의 확정)**

- ① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심 판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

**제32조(구제명령 등의 효력)**

노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

**제33조(이행강제금)**

- ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

이행강제금을 부과한다.

- ② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.
- ④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.
- ⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.
- ⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국제채납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.
- ⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

**제34조(퇴직급여 제도)**

사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

**제35조(예고해고의 적용 예외)**

제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

**제36조(금품 청산)**

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다

**제37조(미지급 임금에 대한 지연 이자)**

- ① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.
- ② 제1항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

**제38조(임금채권의 우선변제)**

① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권(質權)·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

1. 최종 3개월분의 임금
2. 재해보상금

**제39조(사용증명서)**

① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

**제40조(취업 방해의 금지)**

누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

**제41조(근로자의 명부)**

① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다.

② 제1항에 따라 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.

**제42조(계약 서류의 보존)**

사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

**제43조(임금지급)**

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

**제43조의3(임금 등 체불자료의 제공)**

① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 임금등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 "임금등 체불자료"라 한다)를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

② 제1항에 따라 임금등 체불자료를 받은 자는 이를 체불사업주의 신용도·신용거래능력 판단과 관련한 업무 외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다.

③ 제1항에 따른 임금등 체불자료의 제공 절차 및 방법 등 임금등 체불자료의 제공에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제45조(비상시 지급)**

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

**제46조(휴업수당)**

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

**제48조(임금대장)**

사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

**제50조(근로시간)**

① 1주 간의 근로시간은 휴식시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴식시간을 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.

**제51조(탄력적 근로시간제)**

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위

2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

**제52조(선택적 근로시간제)**

사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

**제53조(연장 근로의 제한)**

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장 시간에 상당하는 휴식시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

**제54조(휴식)**

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴식시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

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

**제56조(연장·야간 및 휴일 근로)**

사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

**제57조(보상 휴가제)**

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

**제60조(연차 유급휴가)**

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

사용한 휴가 일수를 15일에서 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.

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.

**제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)**

사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

**제62조(유급휴가의 대체)**

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급 휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

**제65조(사용 금지)**

① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건 상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.

**제69조(근로시간)**

15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

**제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)**

① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로 시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

**제71조(시간외근로)**

사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

**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(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 한다.

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

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.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일] 제74조제7항, 제74조제8항, 제74조제9항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날

**제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)**

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

**제75조(육아 시간)**

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

**제78조(요양보상)**

- ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다.

**제79조(휴업보상)**

- ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 평균임금에서 그 지급받은 금액을 뺀 금액의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.
- ③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다.

**제80조(장해보상)**

- ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.
- ② 이미 신체에 장애가 있는 자가 부상 또는 질병으로 인하여 같은 부위에 장애가 더 심해진 경우에 그 장애에 대한 장해보상 금액은 장애 정도가 더 심해진 장애등급에 해당하는 장해보상의 일수에서 기존의 장해보상에 해당하는 장해보상의 일수를 뺀 일수에 보상청구 사유 발생 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액으로 한다.
- ③ 장해보상을 하여야 하는 신체장애 등급의 결정 기준과 장해보상의 시기는 대통령령으로 정한다.

**제82조(유족보상)**

- ① 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다.
- ② 제1항에서의 유족의 범위, 유족보상의 순위 및 보상을 받기로 확정된 자가 사망한 경우의 유족보상의 순위는 대통령령으로 정한다.

**제83조(장의비)**

근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 평균임금 90일분의 장의비를 지급하여야 한다.

**제84조(일시보상)**

제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 평균임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.

## 근로기준법

[법률 제 12325호, 2014. 1. 21. 일부개정]

**제85조(분할보상)**

사용자는 지급 능력이 있는 것을 증명하고 보상을 받는 자의 동의를 받으면 제80조, 제82조 또는 제84조에 따른 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상을 할 수 있다.

**제86조(보상 청구권)**

보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못한다.

**제87조(다른 손해배상과의 관계)**

보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액(價額)의 한도에서 사용자는 보상의 책임을 면한다.

**제88조(고용노동부장관의 심사와 중재)**

- ① 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상금액의 결정, 그 밖에 보상의 실시에 관하여 이의가 있는 자는 고용노동부장관에게 심사나 사건의 중재를 청구할 수 있다.
- ② 제1항의 청구가 있으면 고용노동부장관은 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 필요에 따라 직권으로 심사나 사건의 중재를 할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 심사나 중재를 위하여 필요하다고 인정하면 의사에게 진단이나 검안을 시킬 수 있다.
- ⑤ 제1항에 따른 심사나 중재의 청구와 제2항에 따른 심사나 중재의 시작은 시효의 중단에 관하여는 재판상의 청구로 본다.

**제89조(노동위원회의 심사와 중재)**

- ① 고용노동부장관이 제88조제2항의 기간에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다.
- ② 제1항의 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.

**제91조(서류의 보존)** 사용자는 재해보상에 관한 중요한 서류를 재해보상이 끝나지 아니하거나 제92조에 따라 재해보상 청구권이 시효로 소멸되기 전에 폐기하여서는 아니 된다.

**제96조(단체협약의 준수)**

- ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

## 부록 2. 법 유형별 권리 범주에 따른 분석

〈부록 표 2-1〉 법 유형별 권리 범주에 따른 분석

| 권리 종류 <sup>43)</sup>  | 전문직으로서의 교육권 및 자율권  | 근무여건 개선 및 생활보장 요구권  | 복지후생제도 요구권   | 신분보장권 및 불체포특권  | 소송제기권 및 교직원단체활동권  |
|-----------------------|--|---|--|--|---|
| 정의                    | 교사로서의 전문성 함양을 위해 계속 교육을 받을 수 있는 권리와 교육활동을 위해 타의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있는 교원의 권리 (ex. 교육과정 결정 및 편성권, 교제의 선택 결정권, 교육내용 및 방법 결정권, 성적 평가권 등). | 교육활동에 전념할 수 있도록 보장받아야 하는 권리로 교육의 효과와 능률을 높이기 위해 적정량의 근무부담을 주는 등 적절한 근무여건을 개선할 권리가 있음. 또한 교원 선한 권리는 일에 몰두할 수 있게 하는 여건을 마련해주어야 하고 교원은 이러한 생활안정을 요구할 권리가 있음(ex. 보수 및 기타 물질적 급여). | 교원의 생활안정과 함께 가족에 대한 부양책임을 맡아줌으로써 교육활동에 전념할 수 있도록 할 권리 (ex. 임금, 자녀학비보조금, 무주택 교원지원, 업무상 재해 및 부상에 대한 보상 등). | 법률이나 타의 규정에 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않을 권리. 현행법을 제외하고 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니함. | 징계처분에 대하여 불복이 있을 때 재심을 청구할 수 있는 권리. 인사에 대한 불만이나 고충을 해소하기 위해 고충 심사를 청구할 수 있음. 교사의 권리를 확보하고 교사로서 직업을 효과적으로 수행하기 위한 교직원단체활동을 할 수 있음. |
| 영유아보육법 (보육교사)         | 제23조의2 보육교사의 보수교육 제24조 비영의 보조 시행규칙 제20조 보육교육의 실시   | 제25조 어린이집 운영위원회 제31조의2 어린이집 안전 공제사업 등   | 제31조 건강관리 및 응급 조치 시행규칙 제33조 건강진단   |  | 시행규칙 제41조 어린이집 연합회의 조직 및 기능 등   |
| 유아교육법 (공립, 사립 유치원 교사) | 시행령 제28조 교원의 교육 및 연수 시행령 제32조 사립유치원에 대한 지원   |   |  |  |   |
| 교육기본법 (공립, 사립 유치원 교사) | 제4조 교육의 기회 균등 제5조 교육의 자주성 등 제17조의2 남녀평등교육의 증진 제28조 장학제도 등 제29조 국제교육  | 제17조의5 안전사고예방   | 제27조 보건 및 복지의 증진   |  | 제15조 교원단체   |

43) 자료: ILO/UNESCO(1966)의 「교사의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the status of teachers)」와 위미숙(2015), 교원의 권리와 의무에 관한 분석적 연구, 교육행정학연구, 23(1), pp. 209-237을 참고로 재정의함.

| 권리 종류(4)                        | 전문직으로서의 교육권 및 자율권  | 근무여건 개선 및 생활보장 요구권   | 복지후생제도 요구권  | 신분보장권 및 불체포특권                                    | 소속제기권 및 교직원체활동권   |
|---------------------------------|--|--|---|--|---|
| 교원지위 향상을 위한 특별법 (공립, 사립 유치원 교사) | 제13조 승진<br>제15조 우수 교육공무원 등의 특별승진<br>제23조 인사기록<br>제32조의2 장학금 지급 및 의무복무<br>제37조 연수의 기회균등<br>제38조 연수와 교제비<br>제40조 특별연수<br>제41조 연수기관 및 근무 장소 외에서의 연수 | 제13조 교원보수의 우대<br>제15조 학교 안전사고로 부서의 보호  | 제60조의2 사회보장<br>제60조의3 명예퇴직  | 제2조 교원에 대한 예우<br>제4조 교원의 불체포특권<br>제6조 교원의 신분보장 등 | 제7조 교원소청심사위원회의 설치<br>제9조 소청심사의 청구 등<br>제11조 교원지위 향상을 위한 교섭·협의<br>제13조 교원지위 향상심의회의 설치  |
| 사립학교법 (사립 유치원 교사)               | 제13조 승진<br>제15조 우수 교육공무원 등의 특별승진<br>제23조 인사기록<br>제32조의2 장학금 지급 및 의무복무<br>제37조 연수의 기회균등<br>제38조 연수와 교제비<br>제40조 특별연수<br>제41조 연수기관 및 근무 장소 외에서의 연수 | 제56조 의사에 관한 휴직·면직 등의 금지제59조 휴직의 사유<br>제34조 보수결정의 원칙<br>제35조 보수에 관한 규정  | 제60조의2 사회보장<br>제60조의3 명예퇴직<br>제44조 휴직<br>제45조 휴직기간 등<br>제47조 징년   | 제60조 교원의 불체포특권                                   | 제49조 고충처리   |
| 교육공무원법 (공립 유치원 교사)              | 제13조 승진<br>제15조 우수 교육공무원 등의 특별승진<br>제23조 인사기록<br>제32조의2 장학금 지급 및 의무복무<br>제37조 연수의 기회균등<br>제38조 연수와 교제비<br>제40조 특별연수<br>제41조 연수기관 및 근무 장소 외에서의 연수 | 제16조 계약기간<br>제17조 근로조건인 명시<br>제19조 근로조건인 위반<br>제20조 위약예정의 금지<br>제21조 잔차금 상계의 금지<br>제22조 강제 저금의 금지<br>제23조 해고 등의 제한<br>제24조 경영상 이유에 의한 해고의 제한<br>제25조 우선 제고용 등<br>제26조 해고의 예고<br>제27조 해고사유 등의 서 | 제34조 퇴직급여제도<br>제73조 생리휴가<br>제74조 임산부의 보호<br>제74조의2 태아검진시간의 허용 등<br>제75조 육아시간<br>제78조 요양보상<br>제79조 휴업보상<br>제80조 장해보상<br>제82조 유족보상<br>제83조 장의비<br>제84조 일시보상 | 제43조 교권의 존중과 신분보장<br>제48조 교원의 불체포특권              | 제28조 부당해고 등의 구제신청<br>제29조 조사 등<br>제30조 구제명령 등<br>제31조 구제명령 등의 확정<br>제32조 구제명령 등의 효력<br>제33조 이행강제금<br>제88조 고용노동부장관과의 심사와 중재<br>제89조 노동위원회의 심사와 중재<br>제91조 서류의 보존 |
| 근로기준법 (공립, 사립 유치원 교사, 보육교사)     | 제13조 승진<br>제15조 우수 교육공무원 등의 특별승진<br>제23조 인사기록<br>제32조의2 장학금 지급 및 의무복무<br>제37조 연수의 기회균등<br>제38조 연수와 교제비<br>제40조 특별연수<br>제41조 연수기관 및 근무 장소 외에서의 연수 | 제16조 계약기간<br>제17조 근로조건인 명시<br>제19조 근로조건인 위반<br>제20조 위약예정의 금지<br>제21조 잔차금 상계의 금지<br>제22조 강제 저금의 금지<br>제23조 해고 등의 제한<br>제24조 경영상 이유에 의한 해고의 제한<br>제25조 우선 제고용 등<br>제26조 해고의 예고<br>제27조 해고사유 등의 서 | 제34조 퇴직급여제도<br>제73조 생리휴가<br>제74조 임산부의 보호<br>제74조의2 태아검진시간의 허용 등<br>제75조 육아시간<br>제78조 요양보상<br>제79조 휴업보상<br>제80조 장해보상<br>제82조 유족보상<br>제83조 장의비<br>제84조 일시보상 | 제43조 교권의 존중과 신분보장<br>제48조 교원의 불체포특권              | 제28조 부당해고 등의 구제신청<br>제29조 조사 등<br>제30조 구제명령 등<br>제31조 구제명령 등의 확정<br>제32조 구제명령 등의 효력<br>제33조 이행강제금<br>제88조 고용노동부장관과의 심사와 중재<br>제89조 노동위원회의 심사와 중재<br>제91조 서류의 보존 |

| 권리 종류(4)                                       | 전문직으로서의 교육권 및 자율권 | 근무여건 개선 및 생활보장 요구권  | 복지후생제도 요구권   | 신분보장권 및 불체포특권 | 소속제기권 및 교직원단체활동권                 |
|--|-------------------|---|--|---------------|----------------------------------|
| <p>근로기준법<br/>(공립, 사립<br/>유치원 교사,<br/>보육교사)</p> |                   | <p>면봉지<br/>제35조 예고해고의 적용 예외<br/>제36조 금품청산<br/>제37조 미지급임금에 대한 지연 이자<br/>제38조 임금채권의 우선변제<br/>제39조 사용증명서<br/>제40조 취업 방해의 금지<br/>제41조 근로자의 명부<br/>제42조 계약서부의 보존<br/>제43조 임금지급<br/>제43조의3 임금 등 체불자<br/>료의 제공<br/>제45조 미상시 지급<br/>제46조 휴업수당<br/>제48조 임금매장<br/>제50조 근로시간<br/>제51조 탄력적 근로시간제<br/>제52조 선택적 근로시간제<br/>제53조 연장근로의 제한<br/>제54조 휴식<br/>제55조 휴일<br/>제56조 연장·야간 및 휴일 근로<br/>제57조 보상휴가제<br/>제60조 연차유급휴가<br/>제61조 연차 유급휴가의 사<br/>용촉진<br/>제62조 유급휴가의 대체<br/>제65조 사용 금지<br/>제69조 근로시간<br/>제70조 야간근로와 휴일근<br/>로의 제한<br/>제71조 시간외 근로</p> | <p>복지후생제도 요구권<br/>제85조 분할보상<br/>제86조 보상청구권<br/>제87조 다른 손해배상과의<br/>관계</p> |               | <p>제92조 시효<br/>제96조 단체협약의 준수</p> |

### 부록 3. 유치원·어린이집 교사별 권리 범주에 따른 분석

〈부록 표 3-1〉 전문직으로서의 교육권 및 자율권

|                            | 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사 | 보육교사   |
|----------------------------|--|-----------|--|
| <p>교원의<br/>교육<br/>및 연수</p> | <p><b>* 교육공무원법 제32조의2 장학금 지급 및 의무부담</b><br/>                     ① 교육감은 교원을 인격적으로 확보하기 위하여 시·도의 조례로 정하는 기준을 충족한 사항을 교육대학의 장에게 교육대학 입학 또는 편입학 대상자로 추천할 수 있다.<br/>                     ② 교육감은 제1항에 따른 추천을 받아 교육대학에 입학하거나 편입학한 사람에게 장학금을 지급할 수 있다.<br/> <b>제37조 연수의 기회균등</b><br/>                     교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수 할 기회가 균등하게 주어지야 한다.<br/> <b>제38조 연수와 교재비</b><br/>                     ② 국가나 지방자치단체는 교육공무원의 연수와 그에 필요한 시설 및 연수를 장려할 계획을 수립하여 실시하도록 노력하여야 하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있다.<br/> <b>제40조 특별연수</b><br/>                     ① 국가나 지방자치단체는 특별연수계획을 수립하여 교육공무원을 국내외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 할 수 있다.<br/>                     ② 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 제1항에 따른 특별연수 경비를 지급할 수 있다.<br/> <b>제41조 연수기관 및 근무장소 외에서의 연수</b><br/>                     교원은 수업에 지장을 주지 아니하는 범위에서 소속 기관의 장의 승인을 받아 연수기관이나 근무장소 외의 시설 또는 장소에서 연수를 받을 수 있다.</p> |           | <p><b>* 영유아보육법 제23조의2 보육교사의 보수교육</b><br/>                     ① 보건복지부장관은 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육을 실시하여야 한다.<br/>                     시행령 제24조 비용의 보조<br/>                     ① 법 제86조에 따라 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 다음 각 호의 비용의 전부 또는 일부를 보조한다.<br/>                     2. 보육교사 인건비<br/>                     5. 보수교육 등 직원 교육훈련 비용<br/> <b>시행규칙 제20조 보수교육의 실시</b><br/>                     ① 법 제23조제2항 및 제23조의2제2항에 따른 보수교육은 보육에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위하여 보육교직원인 정기간적으로 받는 교육으로서 교육 시간은 40시간 이상으로 한다.<br/>                     ② 법 제23조의2제2항에 따른 고급교육은 보육교사가 3급에서 2급 또는 2급에서 1급으로 승급하기 위하여 필요한 교육으로서 교육시간은 80시간 이상으로 한다.</p> |

|                    | 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사   | 보육교사 |
|--------------------|--|-------------|------|
| <p>교원의 교육 및 연수</p> | <p><b>* 유아교육법</b><br/> <b>시행령 제28조 교원의 교육 및 연수</b><br/>                     ① 교육부장관과 교육감은 유치원 교원의 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시하여야 한다.<br/>                     ② 교육부장관과 교육감은 교원의 각종 교육 및 연수 계획을 수립하거나 집행할 경우 유치원 교원을 다른 교원과 함께 대우하여야 하며 차별해서는 아니 된다.<br/> <b>시행령 제32조 사립유치원에 대한 지원</b><br/>                     ① 교육부장관과 교육감은 법 제26조제8항에 따라 다음 각 호의 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 사립유치원에 지원한다.<br/>                     2. 사립유치원 수석교사·교사의 인건비 및 연수경비<br/> <b>* 교육기본법</b><br/> <b>제28조 장학제도 등</b><br/>                     ① 국가와 지방자치단체는 경제적 이유로 교육받기 곤란한 자를 위한 장학제도(獎學制度)와 학비 보조제도 등을 수립·실시하여야 한다.<br/>                     ② 국가는 다음 각 호의 자에게 학비나 그 밖에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.<br/>                     1. 교원양성교육을 받는 자<br/>                     2. 국가가 특히 필요로 하는 분야를 국내외에서 전공하거나 연구하는 자<br/>                     ③ 제1항 및 제2항에 따른 장학금 및 학비보조금 등의 지급 방법 및 절차, 지급받을 자의 자격 및 의무 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br/> <b>제29조 국제교육</b><br/>                     ① 국가는 국민이 국제사회의 일원으로서 갖추어야 할 소양과 능력을 기를 수 있도록 국제화교육에 노력하여야 한다.<br/>                     ② 국가는 외국에 거주하는 동포에게 필요한 학교교육 또는 사회교육을 실시하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.<br/>                     ③ 국가는 학문연구를 진흥하기 위하여 국외유학에 관한 시책을 마련하여야 하며, 국외에서 이루어지는 우리나라에 대한 이해와 우리 문화의 정체성 확립을 위한 교육·연구활동을 지원하여야 한다.<br/>                     ④ 국가는 외국정부 및 국제기구 등과의 교육협력에 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> | <p>보육교사</p> |      |
| <p>기타</p>          | <p><b>* 교육공무원법</b><br/> <b>제13조 승진</b><br/>                     교육공무원의 승진인용은 같은 종류의 직무에 종사하는 마로 아래 직급의 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에</p>   |             |      |

|           | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사        | 보육교사        |
|-----------|---|------------------|-------------|
| <p>기타</p> | <p>의하여 한다.</p> <p><b>제15조 우수 교육공무원 등의 특별승진</b></p> <p>① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고, 상위의 자격증을 취득하거나 자격기준을 갖춘 때에는 제13조와 제14조에도 불구하고 특별 승진임용 할 수 있다. 다만, 제4호 또는 제5호에 해당하는 경우에는 상위의 자격증이 없거나 자격기준을 갖추지 아니하여도 특별 승진임용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교육자로서의 인품과 창의력이 뛰어나며, 청렴하고 투철한 봉사정신으로 직무에 힘써 교육풍토 제선에 다른 교육공무원의 귀감이 되는 사람</li> <li>2. 교수·지도 및 연구 등 직무 수행 능력이 탁월하여 교육 발전에 큰 공헌을 한 사람</li> <li>3. 「국가공무원법」 제53조 또는 「지방공무원법」 제78조에 따라 제언이 채택·시행되어 예산을 줄이는 등 행정운영 발전에 현저한 실적이 있는 사람</li> <li>4. 제직 중 현저한 공적이 있는 사람이 「국가공무원법」 제74조의2 또는 「지방공무원법」 제66조의2에 따라 명예퇴직할 때</li> <li>5. 제직 중 현저한 공적이 있는 사람이 공무로 인하여 사망하였을 때</li> </ol> <p>② 제1항의 특별 승진의 요건과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제23조 인사기록</b></p> <p>① 교육기관, 교육행정기관 또는 교육연구기관의 장은 소속 교육공무원의 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.</p> <p><b>* 교육기본법</b></p> <p><b>제4조 교육의 기회 균등</b></p> <p>① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.</p> | <p>사람 유치원 교사</p> | <p>보육교사</p> |

|    | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|----|---|-----------|------|
| 기타 | <p>② 국가와 지방자치단체는 학습자가 평등하게 교육을 받을 수 있도록 지역 간의 교원 수급 등 교육 여건 격차를 최소화하는 시책을 마련하여 시행하여야 한다.</p> <p><b>제5조 교육의 자주성 등</b></p> <p>① 국가와 지방자치단체는 교육의 자주성과 전문성을 보장하여야 하며, 지역 실정에 맞는 교육을 실시하기 위한 시책을 수립·실시하여야 한다.</p> <p>② 학교운영의 자율성은 존중되며, 교직원·학생·학부모 및 지역주민 등은 법령으로 정하는 바에 따라 학교운영에 참여할 수 있다.</p> <p>제17조의2 남녀평등교육의 증진</p> <p>① 국가와 지방자치단체는 남녀평등정신을 보다 적극적으로 실현할 수 있는 시책을 수립·실시하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체와 제16조에 따른 학교 및 사회교육시설의 설립자·경영자는 교육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차별을 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 제1항에 따른 시책에는 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할 수 있는 교육적 방안이 포함되어야 한다.</p> <p>④ 학교교육에서 남녀평등을 증진하기 위한 학교교육과정의 기준과 내용 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육부장관의 자문에 응하기 위하여 남녀평등교육심의회를 둔다.</p> |           |      |

〈부록 표 3-2〉 근무여건 개선 및 생활보장 요구권

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사  | 보육교사   |
|---|--|--|
| <p><b>* 교육공무원법</b></p> <p><b>제34조 보수결정의 원칙</b></p> <p>① 교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.</p> <p>② 교육공무원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제35조 보수에 관한 규정</b></p> <p>제34조제2항의 대통령령에는 「국가공무원법」 제47조 및 「지방공무원법」 제45조에 규정된 사항 외에 다음 각 호의 사항을 규정하여야 한다.</p> <p>1. 대통령령으로 정하는 학교의 교원이나 학과를 담당하는 교원에 대한 특별수당에 관한 사항</p> <p>2. 기간제교원의 보수에 관한 사항</p> | <p><b>* 사립학교법</b></p> <p><b>제56조 의사에 반한 휴직·면직 등의 금지</b></p> <p>① 사립학교 교원은 회의 신고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 교체에 의하여 직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.</p> <p><b>제59조 휴직의 사유</b></p> <p>사립학교의 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 당해 교원</p> | <p><b>* 영유아보육법</b></p> <p><b>제25조 어린이집 운영위원회</b></p> <p>④ 어린이집운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 어린이집 운영 규정의 제정이나 개정에 관한 사항</li> <li>2. 어린이집 예산 및 결산의 보고에 관한 사항</li> <li>3. 영유아의 건강·영양 및 안전에 관한 사항</li> <li>4. 보육 시간, 보육과정의 운영 방법 등 어린이집의 운영에 관한 사항</li> <li>5. 보육교직원의 근무환경 개선에 관한 사항</li> <li>6. 영유아의 보육환경 개선에 관한 사항</li> <li>7. 어린이집과 지역사회의 협력에 관한 사항</li> <li>8. 보육료 외의 필요경비를 받는 경우 제38조에 따른</li> </ol> |

| 공립 유치원 교사                                   | 사립 유치원 교사  | 보육교사   |
|---|--|--|
| <p>3. 연구수당에 관한 사항</p> <p>4. 교직수당에 관한 사항</p> | <p>의 임면권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호 내지 제4호 및 제11호의 경우에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 하고, 제7호의 경우에는 본인이 원하는 경우 휴직을 명하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 신체·정신상의 장애로 장기간의 치료·요양을 요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)</li> <li>2. 「병역법」에 의한 병역의 복무를 위하여 징집 또는 소집된 때</li> <li>3. 천재·지변 또는 진시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때</li> <li>4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때</li> <li>5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수하게 된 때</li> <li>6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 정관으로 정하는 민간단체에 임시로 고용 될 때</li> <li>7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요 하거나 여교원이 임신 또는 출산하게 된 때</li> <li>8. 교육부장관이 지정하는 국내의 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때</li> <li>9. 사고 또는 질병등으로 장기간의 요양을 요하는 부도, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때</li> <li>10. 배우자가 국외근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 때</li> <li>11. 「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조의 규정에 의하여 노동조합 가입자로 종사하게 된 때</li> <li>12. 기타 정관이 정하는 사유가 있는 때</li> </ol> | <p>범위에서 그 수당의 결정에 관한 사항</p> <p>9. 그 밖에 어린이집 운영에 대한 제한 및 건의사항</p> <p><b>제31조의2 어린이집 안전공제사업 등</b></p> <p>① 어린이집 상호 간의 협동조직을 통하여 어린이집 의 안전사고를 예방하고 어린이집 안전사고로 인하여 생명·신체 또는 재산상의 피해를 입은 영유아 및 보육교직원 등에 대한 보상을 하기 위하여 보건복지부장관의 허가를 받아 어린이집 안전공제사업(이하 "공제사업"이라 한다)을 할 수 있다.</p> <p>④ 공제회에 가입한 어린이집의 원장은 공제사업의 수행에 필요한 출자금과 다음 각 호의 공제료 등을 공제회에 납부하여야 한다. 다만, 제2호와 제3호의 공제료는 어린이집의 원장이 선택하여 납부할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 영유아의 생명·신체에 대한 피해를 보상하기 위한 공제료</li> <li>2. 보육교직원 등의 생명·신체에 대한 피해를 보상하기 위한 공제료</li> <li>3. 어린이집의 재산상의 피해를 보상하기 위한 공제료</li> </ol> |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사   | 보육교사 |
|---|---|------|
| <p><b>* 교육기본법</b><br/> <b>제17조의5 안전사고예방</b><br/>                     국가와 지방자치단체는 학생 및 교직원의 안전을 보장하고 사고를 예방할 수 있도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.<br/> <b>* 교원지위 향상을 위한 특별법</b><br/> <b>제3조 교원보수의 우대</b><br/>                     ① 국가와 지방자치단체는 교원의 보수를 특별히 우대하여야 한다.<br/>                     ② 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치·경영하는 학교 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다.<br/>                     제5조 학교 안전사고로부터의 보호<br/>                     교원은 현행법인인 경우 외에는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 인에서 체포되지 아니한다.</p>   | <p>② 제1항의 휴직의 기간과 휴직자의 신분 및 처우 등에 관하여는 정관(사립학교경영자의 경우에는 그 가 정하는 교원의 신분보장 및 징계에 관한 규칙 을 말한다. 이하 같다)으로 정한다.<br/>                     ③ 임면권자는 제1항제7호의 규정에 의한 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 동호의 휴직 기간은 근무기간에 산입한다.</p> |      |
| <p><b>* 근로기준법</b><br/> <b>제16조 계약기간</b><br/>                     근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.<br/> <b>제17조 근로조건의 명시</b><br/>                     ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.<br/>                     1. 임금<br/>                     2. 소정근로시간<br/>                     3. 제55조에 따른 휴일<br/>                     4. 제60조에 따른 연차 유급휴가<br/>                     5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건<br/>                     ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하 여야 한다.</p> |   |      |
| <p><b>* 근로기준법</b><br/> <b>제19조 근로조건의 위반</b><br/>                     ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.<br/>                     ② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변 경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.</p>  |   |      |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|---|-----------|------|
| <p><b>제20조 위약예정의 금지</b><br/>                     사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.</p>   |           |      |
| <p><b>제21조 전차금 상계의 금지</b><br/>                     사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.</p>  |           |      |
| <p><b>제22조 강제 저금의 금지</b><br/>                     ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 판리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.<br/>                     ② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.<br/>                     1. 저축의 종류·기간 및 금용기권을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것<br/>                     2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것</p>   |           |      |
| <p><b>제23조 해고 등의 제한</b><br/>                     ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.<br/>                     ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다</p>   |           |      |
| <p><b>제24조 경영상 이유에 의한 해고의 제한</b><br/>                     ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.<br/>                     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.<br/>                     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 성실히 협의하여야 한다.<br/>                     ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 비에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<br/>                     ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.</p> |           |      |
| <p><b>제25조 우선 재고용 등</b><br/>                     ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.<br/>                     ② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.</p>  |           |      |
| <p><b>제26조 해고의 예고</b><br/>                     사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>  |           |      |
| <p><b>제27조 해고사유 등의 서면통지</b><br/>                     ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.<br/>                     ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.<br/>                     ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.</p>   |           |      |

| 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|--|-----------|------|
| <p><b>제35조 예고해고의 적용 예의</b><br/>제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자</li> <li>2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자</li> <li>3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자</li> <li>4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자</li> <li>5. 수습 사용 중인 근로자</li> </ol>   |           |      |
| <p><b>제36조 금품정산</b><br/>사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직할 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.</p>  |           |      |
| <p><b>제37조 미지급임금에 대한 지연 이자</b><br/>① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.</p>  |           |      |
| <p><b>제38조 임금채권의 우선변제</b><br/>① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총채산에 대하여 질권(質權)·지당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총채산에 대하여 질권·지당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최종 3개월분의 임금</li> <li>2. 재해보상금</li> </ol> |           |      |
| <p><b>제39조 사용증명서</b><br/>① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.</p>  |           |      |
| <p><b>제40조 취업방해의 금지</b><br/>누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.</p>   |           |      |
| <p><b>제41조 근로자의 명부</b><br/>① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다.</p>  |           |      |
| <p><b>제42조 계약서류의 보존</b><br/>사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.</p>   |           |      |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사   | 보육교사  |
|---|---|---|
| <p><b>제43조 임금지급</b></p> <p>① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.</p> <p>② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.</p>   | <p><b>제43조의3 임금 등 체불자료의 제공</b></p> <p>① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 임금등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 "임금등 체불자료"라 한다)를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따라 임금등 체불자료를 받은 자는 이를 체불사업주의 신용도·신용거래능력 판단과 관련한 업무 외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 제1항에 따른 임금등 체불자료의 제공 절차 및 방법 등 임금등 체불자료의 제공에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p><b>제45조 비상시 지급</b></p> <p>사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이 미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.</p>  |
| <p><b>제46조 휴업수당</b></p> <p>① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.</p>   | <p><b>제48조 임금대장</b></p> <p>사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.</p>   | <p><b>제50조 근로시간</b></p> <p>① 1주 간의 근로시간은 휴식시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 1일의 근로시간은 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.</p> |
| <p><b>제51조 탄력적 근로시간제</b></p> <p>① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 것에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> |   |   |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|---|-----------|------|
| <p>1. 대상 근로자의 범위</p> <p>2. 단위기간(8개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</p> <p>3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간</p> <p>4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補償方案)을 강구하여야 한다.</p> <p><b>제52조 선택제 근로시간제</b></p> <p>사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <p>1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)</p> <p>2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</p> <p>3. 정산기간의 총 근로시간</p> <p>4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p><b>제53조 연장근로의 제한</b></p> <p>① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴식시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p> <p><b>제54조 휴식</b></p> <p>① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.</p> <p>② 휴식시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.</p> <p><b>제55조 휴일</b></p> <p>사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.</p> <p><b>제56조 연장·야간 및 휴일 근로</b></p> <p>사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</p> <p><b>제57조 보상휴가제</b></p> <p>사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.</p> |           |      |

| 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|--|-----------|------|
| <p><b>제60조 연차유급휴가</b></p> <p>① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간</li> <li>2. 임신 중의 여성이 제4조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간</li> <li>3. 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.</li> </ol> <p><b>제61조 연차 유급휴가의 사용촉진</b></p> <p>사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것</li> <li>2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면, 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것</li> </ol> <p><b>제62조 유급휴가의 대체</b></p> <p>사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.</p> <p><b>제65조 사용금지</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.</li> <li>② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.</li> <li>③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.</li> </ol> <p><b>제69조 근로시간</b></p> <p>15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p> <p><b>제70조 야간근로와 휴일근로의 제한</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.</li> <li>② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.</li> </ol> |           |      |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|---|-----------|------|
| 1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우<br>2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우<br>3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우<br>③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실히 협의하여야 한다.<br><b>제7조 시간의 근로</b><br>사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. |           |      |

〈부록 표 3-3〉 복지후생제도 요구권

|         | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사  | 보육교사 |
|---------|---|--|------|
| 장년 및 퇴직 | <b>* 교육공무원법 제36조 명예퇴직</b><br>① 교육공무원으로 20년 이상 근무한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.<br><b>제47조 정년</b><br>① 교육공무원의 정년은 62세로 한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 따른 교원인 교육공무원의 정년은 65세로 한다.<br>② 교육공무원(임기가 있는 교육공무원을 포함한다)은 그 정년에 이른 날이 3월에서 8월 사이에 있는 경우에는 8월 31일에, 9월에서 다음 해 2월 사이에 있는 경우에는 다음 해 2월 말일에 각각 망원히 퇴직한다. | <b>* 사립학교법 제60조의3 명예퇴직</b><br>① 사립학교교원으로서 20년 이상 근무한 자가 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 안에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.<br>② 제1항의 명예퇴직수당의 지급대상범위·지급액·지급일자 기타 필요한 사항은 정관으로 정한다. |      |
| 휴직 및 휴가 | <b>* 근로기준법 제34조 퇴직급여제도</b><br>사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직금은 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 데로 따른다.<br><b>* 교육공무원법 제44조 휴직</b><br>① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직   |  |      |

|  | 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사   | 보육교사        |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
|--|--|-------------|-------------|--|---|--------------------------------------|---------------------|---|--------|---|---------------------|--|--|--|------------|--|--|
| <p>휴직 및 휴가</p>   | <p>을 명할 수 있다. 다만, 제4호부터 제6호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다.</p> <table border="1" data-bbox="466 1323 1264 1711"> <thead> <tr> <th data-bbox="466 1518 491 1711">휴직의 종류(제4호)</th> <th data-bbox="466 1323 491 1518">휴직기간(제4호의2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="491 1518 692 1711">1. 신체상·정신상의 장애로 장기간의 치료(물리·단입으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)</td> <td data-bbox="491 1323 692 1518">휴직기간은 1년 이내로 하며, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1518 756 1711">2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우</td> <td data-bbox="692 1323 756 1518">그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="756 1518 852 1711">3. 친제지변이나 전사·사별 또는 그 밖의 사유로 생사나 소재를 알 수 없게 된 경우</td> <td data-bbox="756 1323 852 1518">3개월 이내</td> </tr> <tr> <td data-bbox="852 1518 948 1711">4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우</td> <td data-bbox="852 1323 948 1518">그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="948 1518 1059 1711">5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우</td> <td data-bbox="948 1323 1059 1518">3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1059 1518 1264 1711">6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 제외교육기관(제외국민의 교육지원 등에 관한 법률) 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우</td> <td data-bbox="1059 1323 1264 1518">고용기간으로 한다.</td> </tr> </tbody> </table> | 휴직의 종류(제4호) | 휴직기간(제4호의2) | 1. 신체상·정신상의 장애로 장기간의 치료(물리·단입으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다) | 휴직기간은 1년 이내로 하며, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다. | 2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우 | 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다. | 3. 친제지변이나 전사·사별 또는 그 밖의 사유로 생사나 소재를 알 수 없게 된 경우 | 3개월 이내 | 4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우 | 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다. | 5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우 | 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다. | 6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 제외교육기관(제외국민의 교육지원 등에 관한 법률) 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우 | 고용기간으로 한다. |  |  |
| 휴직의 종류(제4호)  | 휴직기간(제4호의2)  |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
| 1. 신체상·정신상의 장애로 장기간의 치료(물리·단입으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)   | 휴직기간은 1년 이내로 하며, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.  |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
| 2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우   | 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.  |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
| 3. 친제지변이나 전사·사별 또는 그 밖의 사유로 생사나 소재를 알 수 없게 된 경우  | 3개월 이내   |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
| 4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우  | 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.  |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
| 5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우   | 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.   |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |
| 6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 제외교육기관(제외국민의 교육지원 등에 관한 법률) 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우 | 고용기간으로 한다.   |             |             |  |   |                                      |                     |   |        |   |                     |  |  |  |            |  |  |

|                        | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|------------------------|---|-----------|------|
| <p>휴직<br/>및<br/>휴가</p> | <p>7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하)를 맡은 다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우</p> <p>7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우</p> <p>8. 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우</p> <p>9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우</p> <p>10. 배우자가 국외 근무하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우</p> <p>11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우</p> |           |      |
|                        | <p>자녀 1명에 대하여 1년(여성 교육공무원은 3년) 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.</p> <p>임양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.</p> <p>3년 이내로 한다.</p> <p>1년 이내로 하되 제직 기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.</p> <p>3년 이내로 하되 3년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 휴직 기간은 배우자의 국외 근무, 해외 유학, 연구 또는 연수 기간을 초과할 수 없다.</p> <p>그 전임자로 종사하는 기간으로 한다.</p>  |           |      |
|                        | <p>③ 대학에 제직 중인 교육공무원이 교육공무원 외의 공무원으로 임용되어 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 이 경우 휴직기간을 그 공무원으로 재임하는 기간으로 한다.</p> <p>④ 임면권자는 제1항제7호 및 제7호의 2에 따른</p>  |           |      |

|                | 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|----------------|--|-----------|------|
| <p>휴직 및 휴가</p> | <p>휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함된다.</p> <p><b>제45조 휴직기간 등</b></p> <p>① 휴직기간은 다음 각 호의 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>제44조제1항제1호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.</li> <li>제44조제1항제2호 및 제4호의 사유로 인한 휴직기간은 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.</li> <li>제44조제1항제3호의 사유로 인한 휴직기간은 3개월 이내로 한다.</li> <li>제44조제1항제5호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.</li> <li>제44조제1항제6호의 사유로 인한 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.</li> <li>제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성 교육공무원은 3년) 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.</li> <li>제44조제1항제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 임양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.</li> <li>제44조제1항제8호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.</li> <li>제44조제1항제9호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.</li> <li>제44조제1항제10호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 하되 3년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 총 휴직기간은 배우자의 국외 근무, 해외 유학·연구 또는 연수 기간을 초과할 수 없다.</li> <li>제44조제1항제11호의 사유로 인한 휴직기간</li> </ol> |           |      |

|                | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사  | 보육교사  |
|----------------|---|--|---|
| <p>휴직 및 휴가</p> | <p>은 그 전임자로 종사하는 기간으로 한다.<br/>                 ② 데하에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴 각기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호 까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.<br/>                 ③ 제1항제6호 또는 제9호에 따라 2년 이상 휴 직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.</p> <p><b>* 근로기준법</b><br/> <b>제73조 생리휴가</b><br/>                 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.<br/> <b>제74조 임신부의 보호</b><br/>                 ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(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) 이상이어야 한다.<br/>                 ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 리도 휴가를 나 누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.<br/>                 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.<br/>                 ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등 과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.<br/>                 ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬은 종류의 근로로 전환하여야 한다.<br/>                 ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.<br/>                 ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1 일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.<br/>                 ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.<br/>                 ⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br/>                 [시행일] 제74조제7항, 제74조제8항, 제74조제9항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날<br/>                 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날<br/>                 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날</p> | <p>은 그 전임자로 종사하는 기간으로 한다.<br/>                 ② 데하에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴 각기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호 까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.<br/>                 ③ 제1항제6호 또는 제9호에 따라 2년 이상 휴 직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.</p> <p><b>* 사립학교법</b><br/> <b>제60조의2 사외보장</b><br/>                 ① 사립학교의 교원 및 사무직원이 질병·부상·</p> | <p>은 그 전임자로 종사하는 기간으로 한다.<br/>                 ② 데하에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴 각기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호 까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.<br/>                 ③ 제1항제6호 또는 제9호에 따라 2년 이상 휴 직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.</p> <p><b>* 근로기준법</b><br/> <b>제73조 생리휴가</b><br/>                 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.<br/> <b>제74조 임신부의 보호</b><br/>                 ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(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) 이상이어야 한다.<br/>                 ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 리도 휴가를 나 누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.<br/>                 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.<br/>                 ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등 과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.<br/>                 ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬은 종류의 근로로 전환하여야 한다.<br/>                 ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.<br/>                 ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1 일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.<br/>                 ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.<br/>                 ⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br/>                 [시행일] 제74조제7항, 제74조제8항, 제74조제9항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날<br/>                 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날<br/>                 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날</p> |

|                         | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사   | 보육교사 |
|-------------------------|---|---|------|
| <p>인건<br/>사고<br/>관련</p> | <p><b>*근로기준법</b><br/> <b>제78조 요양보상</b><br/>         ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.<br/>         ② 제1항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다.<br/> <b>제79조 휴업보상</b><br/>         ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.<br/>         ② 제1항에 따른 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 평균임금에서 그 지급받은 금액을 뺀 금액의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.<br/>         ③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다.<br/> <b>제80조 장애보상</b><br/>         ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별도로 정한 일수를 곱한 금액의 장애보상을 하여야 한다.<br/>         ② 이미 신체에 장애가 있는 자가 부상 또는 질병으로 인하여 같은 부위에 장애가 더 심해진 경우에 더 심해진 장애보상 금액에 해당하는 장애보상의 일수를 더 지급하는 경우에도 장애보상 금액은 장애 정도가 더 심해진 장애보상 금액에 해당한다.<br/>         ③ 장애보상을 하여야 하는 신체장애 등급의 결정 기준과 장애보상의 시기는 대통령령으로 정한다.<br/> <b>제82조 유족보상</b><br/>         ① 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다.<br/>         ② 제1항에서의 유족의 범위, 유족보상의 순위 및 보상을 받기로 확정된 자가 사망한 경우의 유족보상의 순위는 대통령령으로 정한다.</p> | <p>폐질·퇴직·사망 또는 재해를 입었을 때에는 본인이나 그 유족에게 법률이 정하는 바에 따라 적절한 금액을 지급한다.<br/>         ② 재해의 법률에는 다음의 사항이 규정되어 있다.<br/>         1. 상당한 기간 근무하고 퇴직하거나 사망한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 일시금을 지급하는 사항<br/>         2. 직무로 인한 부상 또는 질병으로 인하여 사망하거나 퇴직한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 보상을 지급하는 사항<br/>         3. 직무로 인한 부상 또는 질병으로 인한 요양기간 중 소득능력에 장애를 받을 경우에 그 본인이 받는 손실보상에 관한 사항<br/>         4. 직무로 인하지 아니한 사망·폐질·부상·질병·출산 기타 사고에 대한 급여의 지급에 관한 사항</p> |      |

|                         | 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사  | 보육교사  |
|-------------------------|--|--|---|
| <p>인건<br/>사고<br/>관련</p> | <p><b>제83조 장의비</b><br/>근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 평균임금 90일분의 장의비를 지급하여야 한다.</p> <p><b>제84조 일시보상</b><br/>제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 평균 임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.</p> <p><b>제85조 분할보상</b><br/>사용자는 지급 능력이 있는 것을 증명하고 보상을 받는 자의 동의를 받으면 제80조, 제82조 또는 제84조에 따른 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상을 할 수 있다.</p> <p><b>제86조 보상청구권</b><br/>보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못한다.</p> <p><b>제87조 다른 손해배상과의 관계</b><br/>보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액(價額)의 한도에 서 사용자는 보상의 책임을 면한다.</p> | <p><b>제83조 장의비</b><br/>근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 평균임금 90일분의 장의비를 지급하여야 한다.</p> <p><b>제84조 일시보상</b><br/>제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 평균 임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.</p> <p><b>제85조 분할보상</b><br/>사용자는 지급 능력이 있는 것을 증명하고 보상을 받는 자의 동의를 받으면 제80조, 제82조 또는 제84조에 따른 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상을 할 수 있다.</p> <p><b>제86조 보상청구권</b><br/>보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못한다.</p> <p><b>제87조 다른 손해배상과의 관계</b><br/>보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액(價額)의 한도에 서 사용자는 보상의 책임을 면한다.</p> | <p><b>* 영유아보육법</b></p> <p><b>제31조 건강관리 및 응급조치</b></p> <p>① 어린이집의 원장은 영유아와 보육교직원에 대하여 정기적으로 건강진단을 실시하는 등 건강관리를 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 건강진단 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p> <p><b>시행규칙 제33조 건강진단</b></p> <p>① 법 제31조제1항에 따라 어린이집의 원장은 보육하고 있는 영유아 및 보육교직원(가정어린이집의 경우 어린이집에서 함께 거주하는 사람을 포함한다)에 대하여 1년에 한 번 이상 건강진단을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 보육교직원의 건강진단 항목에는 결핵 등 전염성 질환이 포함되어야 한다.</p> <p>⑤ 어린이집의 원장은 제항에 따른 건강진단을 실시한 결과 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 영유아 및 어린이집 거주자를 어린이집으로부터 격리시키고 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 보육교직원을 즉시 휴직시키거나 면직시키는 등의 조치를 하여야 한다.</p> |
| <p>교사의<br/>건강</p>       |  |  |   |

|           | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|-----------|---|-----------|------|
| 교사의<br>건강 | <p><b>* 교육기본법</b><br/> <b>제27조 보건 및 복지의 증진</b><br/>           ① 국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.<br/>           ② 국가 및 지방자치단체는 학생의 안전한 주거환경을 위하여 학생복지주택의 건설에 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.</p>  |           |      |
| 기타        | <p><b>* 근로기준법</b><br/> <b>제74조의2 태이임진시간의 허용 등</b><br/>           ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기간강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.<br/>           ② 사용자는 제1항에 따른 진강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.<br/> <b>제75조 육아시간</b><br/>           생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.</p> |           |      |

〈부록 표 3-4〉 신분보장권 및 불체포특권

|      | 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|------|---|-----------|------|
| 신분보장 | <p><b>* 교육공무원법</b><br/> <b>제43조 교원의 존엄과 신분보장</b><br/>           ① 교원(敎員)은 존중되어야 하며, 교원은 그 직문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.<br/>           ② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다.<br/>           ③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.</p>   |           |      |
|      | <p><b>* 교원지위 향상을 위한 특별법</b><br/> <b>제2조 교원에 대한 예우</b><br/>           ① 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 사회적으로 존경받고 높은 긍지와 사명감을 가지고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하도록 노력하여야 한다.<br/>           ② 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 할 때 그 권위를 존중받을 수 있도록 특별히 배려하여야 한다.<br/>           ③ 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 그가 주관하는 행사 등에서 교원을 우대하여야 하며, 교원이 교육 활동을 원활하게 수행할 수 있도록 적극 협조하여야 한다.</p> |           |      |

| 공립 유치원 교사 |   | 사립 유치원 교사   |  | 보육교사 |
|-----------|---|---|--|------|
| 신분보장      | <p><b>제6조 교원의 신분보장 등</b></p> <p>① 교원은 형(刑)의 선고, 징계처분 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임(降任) 또는 면직을 당하지 아니한다.</p> <p>② 교원은 해당 학교의 운영과 관련하여 발생한 행위 및 비리 사실 등을 관계 행정기관 또는 수사기관 등에 신고하거나 고발하는 행위로 인하여 정당한 사유 없이 징계조치 등 어떠한 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.</p> |   |  |      |
| 불제포특권     | <p><b>* 교육공무원법</b></p> <p><b>제48조 교원의 불제포특권</b></p> <p>교원은 현행법인인 경우를 제외하고는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.</p> <p><b>* 교원지의 향상을 위한 특별법</b></p> <p><b>제4조 교원의 불제포특권</b></p> <p>교원은 현행법인인 경우 외에는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.</p>                          | <p><b>* 사립학교법</b></p> <p><b>제60조 교원의 불제포특권</b></p> <p>사립학교의 교원은 현행법인의 경우를 제외하고는 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.</p> |  |      |

<부록 표 3-5> 소송제기권 및 교직원채활동권

| 공립 유치원 교사  |  | 사립 유치원 교사 |  | 보육교사 |
|--|--|-----------|--|------|
| <p><b>* 교육공무원법</b></p> <p><b>제49조 고충처리</b></p> <p>① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.</p> |  |           | <p><b>* 영유아보육법</b></p> <p><b>시행규칙 제41조 어린이집연합회의 조직 및 기능 등</b></p> <p>① 법 제53조에 따른 어린이집연합회(이하 "연합회"라 한다)의 회원자격은 어린이집의 원장, 어린이집의 대표자와 그 밖에 정관이 정하는 사람으로 한다.</p> <p>② 연합회는 임무를 효율적으로 수행하기 위하여 연합회에 어린이집의 종류별로 다음 각 호의 분과위원회를 둘 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국공립어린이집 분과위원회</li> <li>2. 사회복지법인어린이집 분과위원회</li> <li>3. 직장어린이집 분과위원회</li> <li>4. 가정어린이집 분과위원회</li> <li>5. 부모협동어린이집 분과위원회</li> <li>6. 민간어린이집 분과위원회</li> </ol> <p>③ 연합회는 다음 각 호의 기능을 수행할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 보육에 관한 자료 수집 및 홍보</li> </ol> |      |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사  | 보육교사 |
|---|--|------|
| <p><b>* 교육기본법</b><br/> <b>제15조 교원단체</b><br/>                     ① 교원은 상호 협동하여 교육의 진흥과 문화의 창달에 노력하며, 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있다.<br/>                     ② 제1항에 따른 교원단체의 조직에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br/> <b>* 교원지위 향상을 위한 특별법</b><br/> <b>제7조 교원소청심사위원회의 설치</b><br/>                     ① 각급학교 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항에 따른 교원에 대한 제임용 거부처분을 포함한다. 이하 같다)에 대한 소청심사(訴請審査)를 하기 위하여 교육부에 교원소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.<br/> <b>제9조 소청심사의 청구 등</b><br/>                     ① 교원이 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대하여 불복할 때에는 그 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 소청심사를 청구할 수 있다. 이 경우에 심사청구인은 변호사를 대리인으로 선임(選任)할 수 있다.<br/>                     ② 본인의 의사에 반하여 파면·해임·면직처분을 하였을 때에는 그 처분에 대한 심사위원회의 최종 결정이 있을 때까지 후임자를 보충 발령하지 못한다. 다만, 제1항의 기간 내에 소청심사청구를 하지 아니한 경우에는 그 기간이 지난 후에 후임자를 보충 발령할 수 있다.<br/> <b>제11조 교원지위 향상을 위한 교섭·협의</b><br/>                     ① 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 교육감이 나 교육부장관과 교섭·협의한다.<br/>                     ② 교육감이나 교육부장관은 제1항에 따른 교섭·협에 정실히 응하여야 하며, 합의된 사항을 시행하기 위하여 노력하여야 한다.<br/> <b>제13조 교원지위 향상심의회의 설치</b><br/>                     ① 제11조제1항에 따른 교섭·협의에서 요충이 있으면 이를 심의하기 위하여 교육부와 특별시·광역시 및 도(이하 "시·도"라 한다)에 각각 교원지위 향상심의회를 두되 교육부는 7명 이내, 시·도는 5명 이내의 위원으로 구성한다. 다만, 위원장을 제외한 위원의 2분의 1은 교원단체가 추천한 자로 한다.<br/>                     ② 교원지위 향상심의회는 운영과 위원의 자격 및 선임에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>2. 영유아의 권리보호<br/>                     3. 보육교직원의 복리 증진<br/>                     4. 그 밖에 어린이집 간의 국제교류 등 연합회의 목적 달성에 필요한 사항<br/>                     ④ 연합회의 회원 자격, 임원의 수, 임기 및 진출방법과 그 밖에 연합회 운영에 필요한 사항은 연합회의 정관으로 정한다.</p> |      |

| 공립 유치원 교사  | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|--|-----------|------|
| <p><b>*근로기준법</b></p> <p><b>제28조 부당해고 등의 구제신청</b></p> <p>① 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.</p> <p><b>제29조 조사 등</b></p> <p>① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 신문하여야 한다.</p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대신문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 정하는 바에 따른다.</p> <p><b>제30조 구제명령 등</b></p> <p>① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 구제명령을 하여야 하며, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직부직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직부직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금액을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.</p> <p><b>제31조 구제명령 등의 확정</b></p> <p>① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 제심을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 제심판정에 대하여 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.</p> <p>③ 제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 제심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 제심판정은 확정된다.</p> <p><b>제32조 구제명령 등의 효력</b></p> <p><b>제33조 이행강제금</b></p> <p>① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 제심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.</p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기간 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.</p> <p>④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.</p> <p>⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.</p> |           |      |

| 공립 유치원 교사   | 사립 유치원 교사 | 보육교사 |
|---|-----------|------|
| <p>⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 구세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.</p> <p>⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.</p> <p><b>제88조 고용노동부장관의 심사와 중재</b></p> <p>① 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상금액의 결정, 그 밖에 보상의 실시에 관하여 이의가 있는 자는 고용노동부장관에게 심사나 사건의 중재를 청구할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 청구가 있으면 고용노동부장관은 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 필요에 따라 직권으로 심사나 사건의 중재를 할 수 있다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 심사나 중재를 위하여 필요하다고 인정하면 의사에게 진단이나 감안을 시킬 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 심사나 중재의 청구와 제2항에 따른 심사나 중재의 시작은 시효의 중단에 관하여는 재판상의 청구로 본다.</p> <p>제89조 노동위원회의 심사와 중재</p> <p>① 고용노동부장관이 제88조제2항의 기간에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.</p> <p><b>제91조 서부의 보존</b></p> <p>이 법의 규정에 따른 재해보상에 관한 중요한 서류를 재해보상이 끝나지 아니하거나 제92조에 따라 재해보상 청구권이 시효로 소멸되기 전에 폐기하여서는 아니 된다.</p> <p><b>제92조 시효</b></p> <p>이 법의 규정에 따른 재해보상 청구권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.</p> <p><b>제96조 단체협약의 준수</b></p> <p>① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.</p> <p>② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.</p> |           |      |

#### 부록 4. 유치원 교사용 설문지

### 영유아 교사 권익에 대한 인식과 실태 및 요구 조사 (유치원 교사용)

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책 관련 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.

육아정책연구소에서는 「유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안」 연구의 일환으로 유치원 교사의 근무환경 실태 및 요구사항을 파악하고자 본 설문조사를 실시하고자 합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제 33조 (비밀의 보호) 제 ①, ②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 조사 결과는 통계작성 및 연구 외의 다른 어떤 용도로도 사용되지 않음을 알립니다.

설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

2015년 7월 육아정책연구 소장

□ 조사 관련 문의: 육아정책연구소 이민경 연구원 02-398-7764 mklee@kicce.re.kr

## I. 응답자 및 소속 기관 특성

※ 다음은 귀하 및 근무하시는 유치원 일반사항에 대한 질문입니다.

|                               |   |  |           |
|-------------------------------|---|--|-----------|
| 1) 현재 직책                      | <input type="checkbox"/> ① 교사 <input type="checkbox"/> ② 부장(주임)교사 <input type="checkbox"/> ③ 기타   |  |           |
| 2) 소지한 최상위 자격증                | <input type="checkbox"/> ① 유치원 2급 정교사 <input type="checkbox"/> ② 유치원 1급 정교사 <input type="checkbox"/> ③ 수석교사<br><input type="checkbox"/> ④ 원감 <input type="checkbox"/> ⑤ 원장 <input type="checkbox"/> ⑥ 해당없음  |  |           |
| 3) 성 별                        | <input type="checkbox"/> ① 남 <input type="checkbox"/> ② 여   | 4) 연 령   | 만 _____ 세 |
| 5) 학 령                        | <input type="checkbox"/> ① 2년제 대학 졸업 <input type="checkbox"/> ② 3년제 대학 졸업<br><input type="checkbox"/> ③ 4년제 대학 졸업 <input type="checkbox"/> ④ 대학원졸 이상  |  |           |
| 6) 전공                         | <input type="checkbox"/> ① 유아교육학 <input type="checkbox"/> ② 아동(가족)학 <input type="checkbox"/> ③ 아동(사회)복지학<br><input type="checkbox"/> ④ 교육학 <input type="checkbox"/> ⑤ 초등교육학 <input type="checkbox"/> ⑥ 특수교육학<br><input type="checkbox"/> ⑦ 가정(관리)학 <input type="checkbox"/> ⑧ 보육학 <input type="checkbox"/> ⑨ 기타(            ) |  |           |
| 7) 기관 설립유형                    | <input type="checkbox"/> ① 공립단설 <input type="checkbox"/> ② 공립병설<br><input type="checkbox"/> ③ 사립법인 <input type="checkbox"/> ④ 사립사인  |  |           |
| 8) 기관소재 지역                    | <input type="checkbox"/> ① 대도시(특별시, 광역시) <input type="checkbox"/> ② 중소도시(도 지역의 동 지역)<br><input type="checkbox"/> ③ 읍면지역   |  |           |
| 9) 결혼 유무                      | <input type="checkbox"/> ① 미혼 <input type="checkbox"/> ② 기혼 <input type="checkbox"/> ③ 기타   |  |           |
| 10) 자녀 유무                     | <input type="checkbox"/> ① 없다 <input type="checkbox"/> ② 있다   |  |           |
| 11) 교사 경력                     | (    )년 (    )개월  |  |           |
| 12) 급여 호봉                     | <input type="checkbox"/> ① (    )호봉 <input type="checkbox"/> ② 모름   |  |           |
| 13) 담당<br>학급<br>연령            | <input type="checkbox"/> 단일연령<br>(중복체크가능)   | <input type="checkbox"/> ① 3세 <input type="checkbox"/> ② 4세 <input type="checkbox"/> ③ 5세  |           |
|                               | <input type="checkbox"/> 혼합연령<br>(중복체크가능)   | <input type="checkbox"/> ④ 3-4세 <input type="checkbox"/> ⑤ 4-5세 <input type="checkbox"/> ⑥ 3-5세<br><input type="checkbox"/> ⑦ 기타 |           |
| 14) 담당 학급 유아 수                | 총 (    )명   |  |           |
| 15) 기관의 총 유아 수                | 총 (    )명   |  |           |
| 16) 교직원 수<br>(유치원에 상시 근무하는 재) | 총 (    )명 ※ 원장, 원감, 이사장, 운전기사 등 상시근무자 모두 포함   |  |           |
| 17) 보조교사 유무                   | <input type="checkbox"/> ① 없다 <input type="checkbox"/> ② 다른 학급과 공유하는 보조교사가 있다<br><input type="checkbox"/> ③ 우리 학급 전담 보조교사가 있다   |  |           |

## Ⅱ. 교사 권익에 대한 법제도 인식

※ 다음은 귀하의 교사 권익과 관련된 법제도에 대한 인식을 살펴보고자 하는 질문입니다.

1. 귀하는 다음의 사항을 알고 계십니까? 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

| 문항   | 모름 | 들어본<br>적은<br>있으나,<br>잘 모름 | 알고<br>있음 |
|--|----|---------------------------|----------|
| 1) 국가나 지방자치단체는 교육 및 연수를 정기적으로 실시해야 한다.                                       | ①  | ②                         | ③        |
| 2) 교사의 인건비 및 연수경비를 지원받을 수 있다.  | ①  | ②                         | ③        |
| 3) 국내외의 연수를 받을 수 있고 비용을 지원 받을 수 있다.  | ①  | ②                         | ③        |
| 4) 교원의 보수를 국·공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다.                                      | ①  | ②                         | ③        |
| 5) 1일의 근로시간이 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.                                       | ①  | ②                         | ③        |
| 6) 휴직 사유(출산, 병가 등)에 해당하는 경우 휴직을 할 수 있다.                                      | ①  | ②                         | ③        |
| 7) 연장근로, 야간근로와 휴일근로에 대해서 시간외 수당을 받을 수 있다.                                    | ①  | ②                         | ③        |
| 8) 탄력적·선택적 근로시간제를 사용할 수 있다.  | ①  | ②                         | ③        |
| 9) 임신한 경우 90일의 출산전후 휴가를 사용할 수 있다(출산 후 휴가 기간이 45일 이상 유지).                     | ①  | ②                         | ③        |
| 10) 임신부가 정기건강진단을 위해 근무시간 중 병원에 가는 것이 허용되어 있다.                                | ①  | ②                         | ③        |
| 11) 업무상 부상, 질병에 대해서 요양비를 받을 수 있다.  | ①  | ②                         | ③        |
| 12) 공무원(사학) 연금 제도가 있다.   | ①  | ②                         | ③        |
| 13) 정기적으로 건강진단을 받을 수 있다.   | ①  | ②                         | ③        |
| 14) 교육활동 중에 사고가 발생하는 경우, 보호받을 수 있다.  | ①  | ②                         | ③        |
| 15) 교원은 형의 선고, 징계처분 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 않는다. | ①  | ②                         | ③        |
| 16) 현행범인의 경우를 제외하고는 소속 기관장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 않는다.                           | ①  | ②                         | ③        |
| 17) 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기를 할 수 있다.   | ①  | ②                         | ③        |
| 18) 교사 자신의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 단체를 조직할 수 있다.                               | ①  | ②                         | ③        |
| 19) (사립 유치원 교사만 해당) 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등 근로조건이 명시되어야 한다.      | ①  | ②                         | ③        |

Ⅲ. 전문직으로서의 교육권 및 자율권에 대한 사항

※ 다음은 교육활동을 위해 타인의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있으며 전문가로서의 지속적인 교육 여부를 살펴보고자 하는 질문입니다.

2. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

| 내 용  | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 |
|--|-----------|-----------|------|--------|--------|
| 1) 유치원 교사는 전문가라고 사회에서 인식된다.                  | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 2) 유치원 교사는 사회에서 존중받는다.                       | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 3) 나는 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가방식 등을 선택할 수 있다. | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 4) 직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다.                | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 5) 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다.     | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 6) 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다.             | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |

3. 2014년 한 해 동안 일반직무연수, 특별직무연수, 누리과정 연수 등과 같은 연수를 받으셨습니까?

- ① 아니오      ☞ 문3-1으로 가십시오
- ② 예            ☞ 문4로 가십시오

3-1. 지난 한 해 연수를 받지 못한 이유는 무엇입니까? 해당사항에 모두 표시해주시시오.

- ① 낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서
- ② 비용이 부담스러워서
- ③ 대체교사를 구하기 어려워서
- ④ 연수내용이 맘에 들지 않아서
- ⑤ 연수에 대한 정보를 얻지 못해서
- ⑥ 일상적인 교육활동으로 너무 피곤하기 때문에
- ⑦ 교사 자신의 육아문제가 해결이 안 되어서
- ⑧ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

IV. 근무여건 및 생활 보장 요구권에 관한 사항

※ 다음은 귀하의 실제 근무여건 및 안정된 생활이 보장되어 있는지에 대한 질문입니다.

(임금 및 고용과 관련된 사항)

4. 귀하가 근무하는 유치원의 교사급여에 대한 질문입니다. 월 급여액 및 제반 수당 내역을 기입해 주십시오(2015년 6월을 기준으로 작성해 주십시오). 해당되지 않는 항목은 "0"으로 작성해 주십시오.

|   |                  |                  |                  |
|---|------------------|------------------|------------------|
| 1) 총 급여액 월 _____ 원<br>※ 월평균 소득(실질소득)이란 세금과 각종 사회보험 비용(국민연금, 고용보험, 국민건강보험)을 제외한 나머지 금액 |                  | 2) 기본급 월 _____ 원 |                  |
| 3) 처우개선비  | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 11) 명절휴가비(1년기준)  | ① 연 _____ 원 ② 모름 |
| 4) 복리 후생비   | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 12) 정근수당 가산금     | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 5) 근무환경개선비  | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 13) 직책수당         | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 6) 시간외 근무수당   | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 14) 가계지원비        | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 7) 정액급식비  | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 15) 교직수당         | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 8) 교통보조비  | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 16) 교원연구비        | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 9) 가족수당   | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 17) 기타(_____)    | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 10) 자녀학비보조수당  | ① 월 _____ 원 ② 모름 |                  |                  |

5. 귀하가 근무하는 유치원에서 기본급 외 제반 수당을 조정하여 기본급 또는 기타 수당을 적게 주는 경우가 있습니까?

- ① 아니오      ② 예

6. 귀하가 근무하는 유치원에서는 매달 급여명세서를 지급합니까?

- ① 아니오      ② 예

7. 현재 귀하의 급여에 대한 만족도 질문입니다. 해당사항에 표시해 주시기 바랍니다.

| 항목       | 매우 불만족 | 불만족 | 보통 | 만족 | 매우 만족 | 해당없음 |
|----------|--------|-----|----|----|-------|------|
| 1) 기본급   | ①      | ②   | ③  | ④  | ⑤     |      |
| 2) 제반 수당 | ①      | ②   | ③  | ④  | ⑤     | ⑥    |

8. 귀하께서 근무하시는 유치원에는 근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정이 있습니까?

- ① 없다      ⇨ 문9로 가십시오  
 ② 있다      ⇨ 문8-1로 가십시오

**8-1. 근로규정은 잘 지켜지고 있습니까?**

- ① 전혀 지켜지지 않는다
- ② 별로 지켜지지 않는다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 잘 지켜지고 있다
- ⑤ 매우 잘 지켜지고 있다

**9. 귀하께서는 근무하시는 유치원에서는 귀하가 원한다면 계속 근무할 수 있습니까?**

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 그런 편이다
- ⑤ 매우 그렇다

**10. (사립 유치원 교사만 해당) 귀하께서는 채용 당시 근로계약을 체결하셨습니다가?**

- ① 근로계약을 체결하지 않았다
- ② 근로계약을 체결하였으나, 계약내용은 자세히 보지 못했다
- ③ 근로계약을 체결하였으며, 계약내용도 자세히 알고 있다
- ④ 잘 모르겠다

(근무 환경과 관련된 사항)

**11. 귀하가 근무하는 유치원의 공간과 시설에 대해서 해당 사항에 표시해 주십시오.**

| 내용               | 없음 | 있는 경우 |    |    |      |
|------------------|----|-------|----|----|------|
|                  |    | 매우불량  | 불량 | 양호 | 매우양호 |
| 1) 교사실           | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 2) 교사 휴식실        | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 3) 교사용 식당        | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 4) 교사용 사물함       | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 5) 교실 내 교사용 책상   | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 6) 화장실 내 성인용 변기  | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 7) 화장실 내 성인용 세면대 | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 8) PC(개인용 컴퓨터)   | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |

(근무시간 및 휴식시간과 관련된 사항)

12. 유치원 근무시간 중 교육시간과 교육 준비시간은 하루를 기준으로 각각 얼마나 됩니까?

|                                    |                |
|------------------------------------|----------------|
| 1) 총 근무시간                          | _____시간 _____분 |
| 2) 교육시간<br>(유아들과 함께 하는 정규일과 운영 시간) | _____시간 _____분 |
| 3) 수업 준비시간                         | _____시간 _____분 |
| 4) 기타 업무시간                         | _____시간 _____분 |

13. 일을 집으로 가져가서 하는 재택근무시간은 일주일 기준으로 볼 때, 몇 시간입니까? 재택근무를 하지 않는 경우, 0시간 0분으로 입력해주시시오.

|                          |  |    |  |   |
|--------------------------|--|----|--|---|
| 재택근무시간 하루 평균<br>(일주일 기준) |  | 시간 |  | 분 |
|--------------------------|--|----|--|---|

13-1. 주로 어떠한 일을 집으로 가져가서 하십니까?

(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

14. 최근 한 달을 기준으로 볼 때 토요일이나 일요일에 출근하여 일하는 날은 며칠정도 됩니까?

※ '일한다'는 것은 출퇴근을 포함하여 총 4시간 이상의 업무를 수행할 경우에 해당됨

|          |          |
|----------|----------|
| 주말 출근 횟수 | 월 _____일 |
|----------|----------|

15. 유치원에서 하루 일과 중 평균 휴식시간은 얼마나 됩니까? 휴식시간이 없다면, 0으로 적어주시시오.

|      |  |    |  |   |
|------|--|----|--|---|
| 휴식시간 |  | 시간 |  | 분 |
|------|--|----|--|---|

16. 귀하께서는 유치원에서 하루 일과 중 휴식을 갖는 시간은 주로 언제입니까?

- ① 점심시간에 휴식을 취한다
- ② 유아가 낮잠 자는 시간을 이용한다
- ③ 바깥놀이 시간을 이용한다
- ④ 실내 자유놀이 시간을 이용한다
- ⑤ 일부 유아가 귀가한 후에 대기 시간을 이용한다
- ⑥ 유아가 모두 귀가한 후 휴식을 취한다
- ⑦ 시간이 잘 나지 않아 틈나는 대로 휴식을 취한다
- ⑧ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )
- ⑨ 휴식시간이 없다

17. 귀하께서는 유치원에서 점심식사를 주로 어떻게 하고 계십니까?

- ① 교실에서 유아들과 함께 먹는다
- ② 교사들끼리 모여서 식사한다
- ③ 유아들이 다 먹고 정리한 후에 교실에서 혼자 먹는다
- ④ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

18. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 해당사항에 표시해 주십시오.

| 내 용   | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 |
|---|-----------|-----------|-------|--------|--------|
| 1) 나의 현재 근무시간은 적당하다.                          | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 2) 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다.                     | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 3) 휴식 및 건강관리를 할 시간이 부족하다.                     | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 4) 업무량이 많아 피로를 느끼는 일이 종종 있다.                  | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 5) 업무량이 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근하거나 늦게 퇴근하는 날이 많다. | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |

**V. 복지후생제도에 대한 사항**

※ 다음은 복지후생제도에 대한 질문입니다.

19-1. (공립 유치원 교사만 해당) 귀하가 근무하는 유치원에 다음과 같은 처우 관련 제도가 보장되어 있습니까?

| 항목        | 없음 | 있음 | 모름 |
|-----------|----|----|----|
| 1) 공무원 연금 | ①  | ②  | ③  |
| 2) 건강보험   | ①  | ②  | ③  |

19-2. (사립 유치원 교사만 해당) 귀하가 근무하는 유치원에 다음과 같은 처우 관련 제도가 보장되어 있습니까?

| 항목       | 없음      | 있음 | 모름 |   |
|----------|---------|----|----|---|
| 1) 사학 연금 | ①       | ②  | ③  |   |
| 4대 보험    | 2) 국민연금 | ①  | ②  | ③ |
|          | 3) 건강보험 | ①  | ②  | ③ |
|          | 4) 고용보험 | ①  | ②  | ③ |
|          | 5) 산재보험 | ①  | ②  | ③ |

20. 다음 중 귀하가 근무하는 유치원에서 실제로 사용 가능한 휴가 여부에 대해 표시 및 기입해 주십시오.  
또한 귀 원에서 휴가 사용 시 해당하는 실제 대체교사 활용여부에 대해서 표시해 주십시오.

| 항목       | 실제사용가능여부 |    | 사용기간<br>(2014년 한 해 기준) | 실제 대체교사 활용여부 |    |
|----------|----------|----|------------------------|--------------|----|
|          | 불가       | 가능 |                        | 불가           | 가능 |
| 1) 연가    | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 2) 경조사휴가 | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 3) 생리휴가  | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 4) 출산 휴가 | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 5) 병가    | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 6) 기타    | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |

21. 귀하가 출산 및 병가 등으로 휴가를 사용한 경우 급여를 지급 받으셨습니까?

- ① 급여를 받지 못했다 (무급)
- ② 급여를 부분으로 지급받았다 (부분 유급) (원래 급여의 \_\_\_\_\_ %)
- ③ 급여를 전부 지급받았다 (유급)
- ④ 해당사항 없음

22. 휴가를 사용하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 휴가 자체가 인정되지 않는다
- ② 휴가를 사용하면 옆 동료가 힘들기 때문에
- ③ 휴가는 있지만 휴가를 사용하는 데 있어서 원장님의 눈치가 보여서
- ④ 학부모들의 불만 때문
- ⑤ 대체 교사가 없기 때문
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

23. 귀하께서는 어떤 종류의 휴가가 가장 필요하다고 느끼십니까(2가지만 골라주십시오)?

- ① 연가
- ② 경조사휴가
- ③ 생리휴가
- ④ 출산휴가
- ⑤ 병가
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

24. 다음의 내용에 대하여 해당사항에 표시해 주십시오.

| 내 용   | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 |
|---|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| 1) 나에게 주어지는 휴가는 충분하다.                         | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 2) 우리 원은 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등을 사용할 수 있는 분위기이다. | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |

| 내 용                            | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| 3) 우리 원은 출산휴가를 사용할 수 있는 분위기이다. | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 4) 우리 원은 육아휴직을 사용할 수 있는 분위기이다. | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 5) 우리 원은 대체교사가 잘 활용되고 있다.      | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |

**25. 귀하는 교사업무로 인해 특정한 병이 생기거나 사고를 당한 적이 있습니까?**

- ① 없다      ☞ 문26으로 가십시오
- ② 있다      ☞ 문25-1, 문25-2로 가십시오

**25-1. 귀하가 교육 업무를 하시면서 얻은 질병은 무엇입니까? 해당사항에 모두 표시해 주십시오.**

|                             |               |                              |                                     |
|-----------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------------------|
| 1) <input type="checkbox"/> | 위장 질환(위장병 등)  | 6) <input type="checkbox"/>  | 무릎 및 관절 질환                          |
| 2) <input type="checkbox"/> | 혈관계 질환(하지정맥)  | 7) <input type="checkbox"/>  | 근육 질환(근육통 등)                        |
| 3) <input type="checkbox"/> | 정신적 스트레스 질환   | 8) <input type="checkbox"/>  | 호흡기 계통 질환                           |
| 4) <input type="checkbox"/> | 요통 및 디스크질환    | 9) <input type="checkbox"/>  | 손목터널증후군<br>※ 손가락과 손목, 어깨 통증을 느끼는 현상 |
| 5) <input type="checkbox"/> | 비뇨기 질환(방광염 등) | 10) <input type="checkbox"/> | 기타(적어주세요: _____)                    |

**25-2. 귀 원에서는 교사가 업무로 인해 질병이나 사고를 당했을 때 어떻게 처리합니까?**

- ① 산재보험으로 처리 한다.
- ② 산재처리를 하지 않고 유치원에서 치료비를 낸다
- ③ 작은 질병이나 사고는 유치원에서 자체적으로 처리하고, 큰 질병 및 사고만 산재처리한다
- ④ 대부분 교사 개인이 그냥 참고 넘어가거나 처리한다.
- ⑤ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_)

**26. 귀하께서는 정기적으로 건강검진을 받고 계십니까?**

- ① 아니요      ☞ 문26-1로 가십시오
- ② 네            ☞ 문27로 가십시오

**26-1. 귀하께서 정기적으로 건강검진을 받지 못하는 이유는 무엇입니까?**

- ① 자비로 부담해야 하기 때문에 비용 부담이 커서
- ② 건강검진을 받으러 갈 시간이 없기 때문에
- ③ 대체교사를 구할 수가 없기 때문에
- ④ 가까운 곳에 적당한 건강검진 기관이 없기 때문에
- ⑤ 원장 및 동료 교사의 눈치가 보여서
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_)

### VI. 신분보장, 구제 및 교직원체활동에 대한 사항

※ 다음은 교사의 신분보장, 구제 및 교직원체활동에 대한 질문입니다.

27. 귀하께서는 유치원에서 가혹·부당한 행위를 당하신 경험이 있습니까?

- ① 없다                      ☞ 문28로 가십시오  
 ② 있다                      ☞ 문27-1, 문27-2, 문27-3으로 가십시오

27-1. 귀하께서 유치원에서 경험한 가혹·부당한 행위가 있다면 어떤 것들이 있었는지 해당사항에 모두 표시해 주십시오.

|                             |                              |                             |                   |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1) <input type="checkbox"/> | 정해진 업무 이외의 지시<br>(예: _____ ) | 6) <input type="checkbox"/> | 상사의 성희롱           |
| 2) <input type="checkbox"/> | 부당한 징계                       | 7) <input type="checkbox"/> | 동료의 성희롱           |
| 3) <input type="checkbox"/> | 상사의 언어폭력                     | 8) <input type="checkbox"/> | 학부모의 성희롱          |
| 4) <input type="checkbox"/> | 동료의 언어폭력                     | 9) <input type="checkbox"/> | 기타(적어주세요: _____ ) |
| 5) <input type="checkbox"/> | 학부모의 불쾌한 언행                  |                             |                   |

27-2. 귀하께서 가혹·부당한 행위에 이의를 제기한 경험이 있습니까?

- ① 없다  
 ② 있다 (어떤 일로 이의를 제기하셨는지 간략히 적어주세요: \_\_\_\_\_ )

27-3. 이의를 제기한 경우, 원장의 대응은 어떠했습니까?

- ① 즉각 수정 또는 타협안을 모색했다  
 ② 언어폭력, 폭행 또는 협박을 했다  
 ③ 간접적으로 퇴직을 유도했다  
 ④ 급여 삭감 등 금전적 피해를 주었다  
 ⑤ 평가 시 감점처리 등 인사평가에 반영했다  
 ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

28. 가혹·부당한 행위를 당한다면, 귀하께서는 어떻게 대처하시겠습니까?

- ① 참고 지낸다  
 ② 그만 둔다  
 ③ 개인적으로 항의한다  
 ④ 동료들과 집단으로 항의한다  
 ⑤ 외부단체나 기관을 이용해 해결한다  
 ⑥ 원장님과 원만한 해결방법을 모색한다  
 ⑦ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

## 29. 귀하는 업무와 관련된 단체에 가입하고 있습니까?

- ① 아니요      ☞ 문30으로 가십시오  
 ② 네            ☞ 문29-1, 29-2로 가십시오

## 29-1. 귀하가 가입한 단체명을 모두 적어주십시오.

( \_\_\_\_\_ )

## 29-2. 귀하가 업무와 관련된 단체에 가입한 이유는 무엇입니까?

- ① 교사의 경제적·사회적 지위 향상을 위해 힘을 보태고자  
 ② 동료 및 원장이 권유해서  
 ③ 문제 발생 시 개인대응보다 단체대응의 효과가 더 클 것으로 생각해서  
 ④ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

**Ⅶ. 권익에 대한 요구 사항**

※ 다음은 교사권익에 대한 요구 사항과 관련한 질문입니다.

30. 정책적 지원이 이루어진다면 아래에 제시된 각 문항에 대해 귀하께서 우선적으로 이루어지길 바라는 항목 5가지를 순서대로 기입해 주십시오.

| 1순위 | 2순위 | 3순위 | 4순위 | 5순위 |
|-----|-----|-----|-----|-----|
|     |     |     |     |     |

**항목**

- |   |
|---|
| 1) 급여 수준 상향 조정                            |
| 2) 맞춤형 연수 기회 확대                           |
| 3) 해외 연수 기회 제공                            |
| 4) 근무시간 축소                                |
| 5) 일과 중 휴식시간 보장                           |
| 6) 필요시 휴가 보장(대체인력 제공)                     |
| 7) 업무경감을 위한 보조교사 및 행정업무 지원인력 지원           |
| 8) 효율성 있게 일할 수 있는 근무환경(공간, 컴퓨터 등 기기 확보)   |
| 9) 휴식할 수 있는 공간 제공                         |
| 10) 교사로서의 교육 자율권 보장(교육 내용, 방법, 평가의 자율성 등) |
| 11) 고충처리 제도의 현실화                          |

| 항목                                |
|-----------------------------------|
| 12) 교원의 경제적·사회적 지위 향상을 위한 단체활동 지원 |
| 13) 공정하고 투명한 임용                   |
| 14) 승진기회 확대                       |
| 15) 탄력적·선택적 근로시간제 활용 확대           |
| 16) 기타( _____ )                   |

31. 다음 사항에서 귀하가 교사로서 업무를 수행하는데 있어서 중요하다고 생각되는 권리를 우선순위로(1순위부터 5순위까지) 적어주십시오.

| 순위 | 교사 권익 내용             |  |
|----|----------------------|--|
| 1) | 전문직으로서의<br>교육권 및 자율권 | 교육활동을 위해 다른 사람의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있으며 지속적인 교육을 받아 전문성을 키울 수 있도록 보장받을 권리   |
| 2) | 근무여건 및<br>생활보장 요구권   | 안정된 근무 환경과 생활기반 위에서 가르치는 일에 집중할 수 있는 여건을 마련 받을 권리  |
| 3) | 복지후생제도 요구권           | 건강검진, 업무상의 재해 및 부상에 대한 보상 등 복지와 관련된 처우를 보장 받을 권리   |
| 4) | 신분보장 및 불체포특권         | 법률이나 타의 규정이 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않으며 현행범을 제외하고 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 않을 권리   |
| 5) | 소송제기권 및 교직원<br>체활동권  | 징계처분에 대하여 불복이 있을 때 재심을 청구할 수 있으며 인사에 대한 불만이나 고충을 해소하기 위해 고충 심사를 청구할 수 있는 권리, 교사의 권리를 확보하고 교사로서 직업을 효과적으로 수행하기 위하여 교직원단체활동을 할 수 있는 권리 |

32. 귀하께서는 교사 권익에서 반드시 다루어져야 할 사항은 무엇이라고 생각하시는지 자유롭게 적어 주십시오.

( \_\_\_\_\_ )

**♣ 바쁘신 가운데 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♣**

※ 조사사례비 지급에 필요한 사항을 다음과 같이 요청드립니다.

(개인정보와 관련한 사항은 통계법과 개인정보 보호법에 의거하여 철저히 보호됨을 다시 한 번 말씀드립니다)

|        |      |   |   |
|--------|------|---|---|
| 응답자 성명 | 전화번호 | — | — |
|--------|------|---|---|

## 부록 5. 어린이집 교사용 설문지

### 영유아 교사 권익에 대한 인식과 실태 및 요구 조사 (어린이집 교사용)

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책 관련 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.

육아정책연구소에서는 「유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안」 연구의 일환으로 어린이집 교사의 근무환경 실태 및 요구사항을 파악하고자 본 설문조사를 실시하고자 합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제 33조 (비밀의 보호) 제 ①, ②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 조사 결과는 통계작성 및 연구 외의 다른 어떤 용도로도 사용되지 않음을 알립니다.

설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

2015년 7월 육아정책연구 소장

□ 조사 관련 문의: 육아정책연구소 이민경 연구원 02-398-7764 mklee@kicce.re.kr

### I. 응답자 및 소속 기관 특성

※ 다음은 귀하 및 근무하시는 어린이집 일반사항에 대한 질문입니다.

|                                |  |  |           |
|--------------------------------|--|--|-----------|
| 1) 현재 직책                       | <input type="checkbox"/> ① 교사 <input type="checkbox"/> ② 기타  |  |           |
| 2) 소지한 최상위 자격증                 | <input type="checkbox"/> ① 원장 <input type="checkbox"/> ② 1급 보육교사<br><input type="checkbox"/> ③ 2급 보육교사 <input type="checkbox"/> ④ 3급 보육교사<br><input type="checkbox"/> ⑤ 해당없음   |  |           |
| 3) 성 별                         | <input type="checkbox"/> ① 남 <input type="checkbox"/> ② 여  | 4) 연 령   | 만 _____ 세 |
| 5) 학 령                         | <input type="checkbox"/> ① 고졸 <input type="checkbox"/> ② 2년제 대학 졸업 <input type="checkbox"/> ③ 3년제 대학 졸업<br><input type="checkbox"/> ④ 4년제 대학 졸업 <input type="checkbox"/> ⑤ 대학원졸 이상   |  |           |
| 6) 전공                          | <input type="checkbox"/> ① 유아교육학 <input type="checkbox"/> ② 아동(가족)학 <input type="checkbox"/> ③ 아동(사회)복지학<br><input type="checkbox"/> ④ 교육학 <input type="checkbox"/> ⑤ 초등교육학 <input type="checkbox"/> ⑥ 특수교육학<br><input type="checkbox"/> ⑦ 가정(관리)학 <input type="checkbox"/> ⑧ 보육 <input type="checkbox"/> ⑨ 기타(            ) |  |           |
| 7) 기관 설립유형                     | <input type="checkbox"/> ① 국공립 <input type="checkbox"/> ② 사회복지법인 <input type="checkbox"/> ③ 법인·단체 등<br><input type="checkbox"/> ④ 민간 <input type="checkbox"/> ⑤ 직장 <input type="checkbox"/> ⑥ 가정   |  |           |
| 8) 기관소재 지역                     | <input type="checkbox"/> ① 대도시(특별시, 광역시) <input type="checkbox"/> ② 중소도시 (도 지역의 동 지역)<br><input type="checkbox"/> ③ 읍면지역   |  |           |
| 9) 결혼 유무                       | <input type="checkbox"/> ① 미혼 <input type="checkbox"/> ② 기혼 <input type="checkbox"/> ③ 기타  |  |           |
| 10) 자녀 유무                      | <input type="checkbox"/> ① 없다 <input type="checkbox"/> ② 있다  |  |           |
| 11) 교사 경력                      | (    )년 (    )개월   |  |           |
| 12) 급여 호봉                      | <input type="checkbox"/> ① (    )호봉 <input type="checkbox"/> ② 모름  |  |           |
| 13) 담당<br>학급<br>연령             | <input type="checkbox"/> 단일 연령<br>(중복체크가능)   | <input type="checkbox"/> ① 0세 <input type="checkbox"/> ② 1세 <input type="checkbox"/> ③ 2세<br><input type="checkbox"/> ④ 3세 <input type="checkbox"/> ⑤ 4세 <input type="checkbox"/> ⑥ 5세   |           |
|                                | <input type="checkbox"/> 혼합 연령<br>(중복체크가능)   | <input type="checkbox"/> ⑦ 0-1세 <input type="checkbox"/> ⑧ 0-2세 <input type="checkbox"/> ⑨ 1-2세<br><input type="checkbox"/> ⑩ 3-4세 <input type="checkbox"/> ⑪ 3-5세 <input type="checkbox"/> ⑫ 4-5세 <input type="checkbox"/> ⑬ 기타 |           |
| 14) 담당 학급 영유아 수                | 총 (    )명  |  |           |
| 15) 기관의 총 영유아 수                | 총 (    )명  |  |           |
| 16) 교직원 수<br>(어린이집에 상시 근무하는 자) | 총 (    )명 ※ 원장, 원감, 이사장, 운전기사 등 상시근무자 모두 포함  |  |           |
| 17) 보조교사 유무                    | <input type="checkbox"/> ① 없음 <input type="checkbox"/> ② 다른 학급과 공유하는 보조교사가 있음<br><input type="checkbox"/> ③ 우리학급 전담 보조교사가 있음   |  |           |

## Ⅱ. 교사 권익에 대한 법제도 인식

※ 다음은 귀하의 교사 권익과 관련된 법제도에 대한 인식을 살펴보고자 하는 질문입니다.

1. 귀하는 다음의 사항을 알고 계십니까? 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

| 문항  | 모름 | 들어본<br>적은<br>있으나,<br>잘 모름 | 알고<br>있음 |
|---|----|---------------------------|----------|
| 1) 보건복지부장관은 보수교육을 정기적으로 실시해야 한다.                              | ①  | ②                         | ③        |
| 2) 교사의 인건비 및 연수경비를 지원받을 수 있다.                                 | ①  | ②                         | ③        |
| 3) 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등 근로조건이 명시되어야 한다.        | ①  | ②                         | ③        |
| 4) 1일의 근로시간이 휴식시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.                        | ①  | ②                         | ③        |
| 5) 휴직 사유(출산, 병가 등)에 해당하는 경우 휴직을 할 수 있다.                       | ①  | ②                         | ③        |
| 6) 연장근로, 야간근로와 휴일 근로에 대해 시간외 수당을 받을 수 있다.                     | ①  | ②                         | ③        |
| 7) 탄력적·선택적 근로시간제를 사용할 수 있다.                                   | ①  | ②                         | ③        |
| 8) 임신한 경우 90일의 출산전후 휴가를 사용할 수 있다(출산 후 휴가기간이 45일 이상 유지).       | ①  | ②                         | ③        |
| 9) 임신부가 정기건강진단을 위해 병원에 가는 것이 허용되어 있다.                         | ①  | ②                         | ③        |
| 10) 업무상 부상, 질병에 대해서 요양비를 받을 수 있다.                             | ①  | ②                         | ③        |
| 11) 퇴직급여 제도가 있다.  | ①  | ②                         | ③        |
| 12) 정기적으로 건강진단을 받을 수 있다.                                      | ①  | ②                         | ③        |
| 13) 교육활동 중에 사고가 발생하는 경우, 보호 받을 수 있다.                          | ①  | ②                         | ③        |
| 14) 고용주는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다. | ①  | ②                         | ③        |
| 15) 고용주는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.                | ①  | ②                         | ③        |
| 16) 부당 해고 시 구제신청을 위해 소송제기를 할 수 있다.                            | ①  | ②                         | ③        |
| 17) 교사 자신의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 단체를 조직할 수 있다.                | ①  | ②                         | ③        |

**Ⅲ. 전문직으로서의 교육권 및 자율권에 대한 사항**

※ 다음은 교육활동을 위해 타인의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있으며 전문가로서의 지속적인 교육 여부를 살펴보고자 하는 질문입니다.

2. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

| 내 용  | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 |
|--|-----------|-----------|------|--------|--------|
| 1) 보육교사는 전문가라고 사회에서 인식된다.                    | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 2) 보육교사는 사회에서 존중받는다.                         | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 3) 나는 교육활동에 있어서 교수 내용과 방법, 평가방식 등을 선택할 수 있다. | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 4) 직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다.                | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 5) 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다.     | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |
| 6) 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다.             | ①         | ②         | ③    | ④      | ⑤      |

3. 2014년 한 해 동안 일반직무연수, 특별직무연수, 승급교육, 누리과정 연수 등과 같은 연수를 받으셨습니까?

- ① 아니오      ☞ 문3-1로 가십시오
- ② 예            ☞ 문4로 가십시오

3-1. 지난 한 해 연수를 받지 못한 이유는 무엇입니까? 해당사항에 모두 표시해주시시오.

- ① 낮 시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들어서
- ② 비용이 부담스러워서
- ③ 대체교사를 구하기 어려워서
- ④ 연수내용이 맘에 들지 않아서
- ⑤ 연수에 대한 정보를 얻지 못해서
- ⑥ 일상적인 교육활동으로 너무 피곤하기 때문에
- ⑦ 교사 자신의 육아문제가 해결이 안 되어서
- ⑧ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_)

## IV. 근무여건 및 생활 보장 요구권에 관한 사항

※ 다음은 귀하의 실제 근무여건 및 안정된 생활이 보장되어 있는지에 대한 질문입니다.

(임금 및 고용과 관련된 사항)

4. 귀하가 근무하는 어린이집의 교사급여에 대한 질문입니다. 월 급여액 및 제반 수당 내역을 기입해 주십시오(2015년 6월을 기준으로 작성해 주십시오). 해당되지 않는 항목은 "0"으로 작성해 주십시오.

|   |                  |                  |                  |
|---|------------------|------------------|------------------|
| 1) 총 급여액 월 _____ 원<br>※ 월평균 소득(실질소득)이란 세금과 각종 사회보험 비용(국민연금, 고용보험, 국민건강보험)을 제외한 나머지 금액 |                  | 2) 기본급 월 _____ 원 |                  |
| 3) 처우개선비  | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 7) 시간외 수당        | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 4) 복리 후생비   | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 8) 당직수당          | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 5) 근무환경 개선비   | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 9) 직책수당          | ① 월 _____ 원 ② 모름 |
| 6) 누리과정   | ① 월 _____ 원 ② 모름 | 10) 기타(____)     | ① 월 _____ 원 ② 모름 |

5. 귀하가 근무하는 어린이집에서 기본급 외 제반 수당을 조정하여 기본급 또는 기타 수당을 적게 주는 경우가 있습니까?

① 아니오 ② 예

6. 귀하가 근무하는 어린이집에서는 매달 급여명세서를 지급합니까?

① 아니오 ② 예

7. 현재 귀하의 급여에 대한 만족도 질문입니다. 해당사항에 표시해 주시기 바랍니다.

| 항목       | 매우 불만족 | 불만족 | 보통 | 만족 | 매우 만족 | 해당없음 |
|----------|--------|-----|----|----|-------|------|
| 1) 기본급   | ①      | ②   | ③  | ④  | ⑤     | ⑥    |
| 2) 제반 수당 | ①      | ②   | ③  | ④  | ⑤     | ⑥    |

8. 귀하께서는 채용 당시 근로계약을 체결하셨습니다가?

- ① 근로계약을 체결하지 않았다  
 ② 근로계약을 체결하였으나, 계약내용은 자세히 보지 못했다  
 ③ 근로계약을 체결하였으며, 계약내용도 자세히 알고 있다  
 ④ 잘 모르겠다

9. 귀하께서 근무하시는 어린이집에는 근무시간, 휴가, 휴직 등에 대한 근로규정이 있습니까?

- ① 없다      ☞ 문10으로 가십시오
- ② 있다      ☞ 문9-1로 가십시오

9-1. 근로규정은 잘 지켜지고 있습니까?

- ① 전혀 지켜지지 않는다
- ② 별로 지켜지지 않는다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 잘 지켜지고 있다
- ⑤ 매우 잘 지켜지고 있다

10. 귀하께서는 근무하시는 어린이집에서는 귀하가 원한다면 계속 근무할 수 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 그런 편이다
- ⑤ 매우 그렇다

(근무 환경과 관련된 사항)

11. 귀하가 근무하는 어린이집의 공간과 시설에 대해서 해당 사항에 표시해 주십시오.

| 내용               | 없음 | 있는 경우 |    |    |      |
|------------------|----|-------|----|----|------|
|                  |    | 매우불량  | 불량 | 양호 | 매우양호 |
| 1) 교사실           | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 2) 교사 휴식실        | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 3) 교사용 식당        | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 4) 교사용 사물함       | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 5) 교실내 교사용 책상    | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 6) 화장실 내 성인용 변기  | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 7) 화장실 내 성인용 세면대 | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |
| 8) PC (개인용 컴퓨터)  | ①  | ②     | ③  | ④  | ⑤    |

(근무시간 및 휴식시간과 관련된 사항)

12. 어린이집 근무시간 중 보육시간과 보육 준비시간은 하루를 기준으로 각각 얼마나 됩니까?

|                                     |                  |
|-------------------------------------|------------------|
| 1) 총 근무시간                           | _____ 시간 _____ 분 |
| 2) 보육시간<br>(영유아들과 함께 하는 정규일과 운영 시간) | _____ 시간 _____ 분 |
| 3) 수업 준비시간                          | _____ 시간 _____ 분 |
| 4) 기타 업무시간                          | _____ 시간 _____ 분 |

13. 일을 집으로 가져가서 하는 재택근무시간은 일주일 기준으로 볼 때, 몇 시간입니까? 재택근무를 하지 않는 경우, 0시간 0분으로 입력해주시요.

|                |  |    |  |   |
|----------------|--|----|--|---|
| 재택근무시간(일주일 기준) |  | 시간 |  | 분 |
|----------------|--|----|--|---|

- 13-1. 주로 어떠한 일을 집으로 가져가서 하십니까?

(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

14. 최근 한 달을 기준으로 볼 때 토요일이나 일요일에 출근하여 일하는 날은 며칠정도 됩니까?

※ '일한다'는 것은 출퇴근을 포함하여 총 4시간 이상의 업무를 수행할 경우에 해당됨

|          |           |
|----------|-----------|
| 주말 출근 횟수 | 월 _____ 일 |
|----------|-----------|

15. 어린이집에서 하루 일과 중 평균 휴식시간은 얼마나 됩니까? 휴식시간이 없다면, 0으로 기록해 주십시오.

|      |  |    |  |   |
|------|--|----|--|---|
| 휴식시간 |  | 시간 |  | 분 |
|------|--|----|--|---|

16. 귀하께서는 어린이집에서의 하루 일과 중 휴식을 갖는 시간은 주로 언제입니까?

- ① 점심시간에 휴식을 취한다
- ② 영유아들이 낮잠 자는 시간을 이용한다
- ③ 실외놀이 시간을 이용한다
- ④ 실내 자유놀이 시간을 이용한다
- ⑤ 일부 영유아가 귀가한 후에 대기 시간을 이용한다
- ⑥ 시간이 잘 나지 않아 틈날 때마다 휴식을 취한다
- ⑧ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )
- ⑨ 휴식시간이 없다

17. 귀하께서는 어린이집에서 점심식사를 주로 어떻게 하고 계십니까?

- ① 보육실에서 영유아들과 함께 먹는다
- ② 교사들끼리 모여서 식사한다
- ③ 영유아들이 다 먹고 정리한 후에 보육실에서 혼자 먹는다
- ④ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

18. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 해당사항에 표시해주십시오.

| 내 용   | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그런<br>편이다 | 매우<br>그렇다 |
|---|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| 1) 나의 현재 근무시간은 적당하다.                              | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 2) 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다.                         | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 3) 휴식 및 건강관리를 할 시간이 부족하다.                         | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 4) 업무량이 많아 피로를 느끼는 일이 종종 있다.                      | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |
| 5) 업무량이 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출<br>근하거나 늦게 퇴근하는 날이 많다. | ①               | ②               | ③        | ④         | ⑤         |

#### V. 복지후생제도에 대한 사항

※ 다음은 복지후생제도에 대한 질문입니다.

19. 귀하가 근무하는 어린이집에 다음과 같은 처우 관련 제도가 보장되어 있습니까?

| 항목     | 없음      | 있음 | 모름 |   |
|--------|---------|----|----|---|
| 1) 퇴직금 | ①       | ②  | ③  |   |
| 보험가입여부 | 2) 국민연금 | ①  | ②  | ③ |
|        | 3) 건강보험 | ①  | ②  | ③ |
|        | 4) 고용보험 | ①  | ②  | ③ |
|        | 5) 산재보험 | ①  | ②  | ③ |

20. 다음 중 귀하가 근무하는 어린이집에서 실제로 사용 가능한 휴가 여부에 대해 표시 및 기입해 주십시오. 또한 다음 중 귀하가 근무하는 어린이집에서 휴가 사용 시 대체교사 활용여부에 표시해 주십시오.

| 항목       | 실제사용가능여부 |    | 사용기간<br>(2014년 한 해 기준) | 실제 대체교사 활용여부 |    |
|----------|----------|----|------------------------|--------------|----|
|          | 불가       | 가능 |                        | 불가           | 가능 |
| 1) 연가    | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 2) 경조사휴가 | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 3) 생리휴가  | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 4) 출산 휴가 | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 5) 병가    | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |
| 6) 기타    | ①        | ②  | _____일                 | ①            | ②  |

**21. 귀하가 출산 및 병가 등으로 휴가를 사용한 경우 급여를 지급 받으셨습니까?**

- ① 급여를 받지 못했다 (무급)
- ② 급여를 부분으로 지급받았다 (부분 유급) (원래 급여의 \_\_\_\_\_ %)
- ③ 급여를 전부 지급받았다 (유급)
- ④ 해당사항 없음

**22. 휴가를 사용하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?**

- ① 휴가 자체가 인정되지 않는다
- ② 휴가를 사용하면 옆 동료가 힘들기 때문에
- ③ 휴가는 있지만 휴가를 사용하는 데 있어서 원장님의 눈치가 보여서
- ④ 학부모들의 불만 때문
- ⑤ 대체 교사가 없기 때문
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

**23. 귀하께서는 어떤 종류의 휴가가 가장 필요하다고 느끼십니까(2가지만 골라주십시오)?**

- ① 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)
- ② 경조사휴가
- ③ 생리휴가
- ④ 출산휴가
- ⑤ 병가
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

**24. 다음의 내용에 대하여 해당사항에 표시해 주십시오.**

| 내 용  | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 |
|--|-----------|-----------|-------|--------|--------|
| 1) 나에게 주어지는 휴가는 충분하다.                            | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 2) 우리 어린이집은 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등을 사용할 수 있는 분위기이다. | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 3) 우리 어린이집은 출산휴가를 사용할 수 있는 분위기이다.                | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 4) 우리 어린이집은 육아휴직을 사용할 수 있는 분위기이다.                | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |
| 5) 우리 어린이집은 대체교사가 잘 활용되고 있다.                     | ①         | ②         | ③     | ④      | ⑤      |

**25. 귀하는 교사업무로 인해 특정한 병이 생기거나 사고를 당한 적이 있습니까?**

- ① 없다      ☞ 문26으로 가십시오
- ② 있다      ☞ 문25-1, 문25-2로 가십시오

25-1. 귀하가 보육 업무를 하시면서 얻은 질병은 무엇입니까? 해당사항에 모두 표시해 주십시오.

|                             |               |                              |                                     |
|-----------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------------------|
| 1) <input type="checkbox"/> | 위장 질환(위장병 등)  | 6) <input type="checkbox"/>  | 무릎 및 관절 질환                          |
| 2) <input type="checkbox"/> | 혈관계 질환(하지정맥)  | 7) <input type="checkbox"/>  | 근육 질환(근육통 등)                        |
| 3) <input type="checkbox"/> | 정신적 스트레스 질환   | 8) <input type="checkbox"/>  | 호흡기 계통 질환                           |
| 4) <input type="checkbox"/> | 요통 및 디스크질환    | 9) <input type="checkbox"/>  | 손목터널증후군<br>※ 손가락과 손목, 어깨 통증을 느끼는 현상 |
| 5) <input type="checkbox"/> | 비뇨기 질환(방광염 등) | 10) <input type="checkbox"/> | 기타(적어주세요: _____ )                   |

25-2. 귀하가 근무하는 어린이집에서 교사가 업무로 인해 질병이나 사고를 당했을 때 어떻게 처리합니까?

- ① 산재보험으로 처리 한다.
- ② 산재처리를 하지 않고 어린이집에서 치료비를 낸다
- ③ 작은 질병이나 사고는 어린이집에서 자체적으로 처리하고, 큰 질병 및 사고만 산재처리 한다
- ④ 대부분 교사 개인이 그냥 참고 넘어가거나 처리한다.
- ⑤ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

26. 귀하께서는 정기적으로 건강검진을 받고 계십니까?

- ① 아니요      ☞ 문26-1로 가십시오
- ② 네            ☞ 문27로 가십시오

26-1. 귀하께서 정기적으로 건강검진을 받지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 자비로 부담해야 하기 때문에 비용 부담이 커서
- ② 건강검진을 받으러 갈 시간이 없기 때문에
- ③ 대체교사를 구할 수가 없기 때문에
- ④ 가까운 곳에 적당한 건강검진 기관이 없기 때문에
- ⑤ 원장 및 동료 교사의 눈치가 보여서
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

**VI. 신분보장, 구제 및 교직원체활동에 대한 사항**

※ 다음은 교사의 신분보장, 구제 및 교직원체활동에 대한 질문입니다.

27. 귀하께서는 어린이집에서 가혹·부당한 행위를 당하신 경험이 있습니까?

- ① 없다          ☞ 문28로 가십시오
- ② 있다          ☞ 문27-1, 문27-2, 문27-3으로 가십시오

27-1. 귀하께서 어린이집에서 경험한 가혹·부당한 행위가 있다면 어떤 것들이 있었는지 해당사항에 모두 표시해 주십시오.

|                             |                              |                             |                   |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1) <input type="checkbox"/> | 정해진 업무 이외의 지시<br>(예: _____ ) | 6) <input type="checkbox"/> | 상사의 성희롱           |
| 2) <input type="checkbox"/> | 부당한 징계                       | 7) <input type="checkbox"/> | 동료의 성희롱           |
| 3) <input type="checkbox"/> | 상사의 언어폭력                     | 8) <input type="checkbox"/> | 학부모의 성희롱          |
| 4) <input type="checkbox"/> | 동료의 언어폭력                     | 9) <input type="checkbox"/> | 기타(적어주세요: _____ ) |
| 5) <input type="checkbox"/> | 학부모의 불쾌한 언행                  |                             |                   |

27-2. 귀하께서 가혹·부당한 행위에 이의를 제기한 경험이 있습니까?

- ① 없다
- ② 있다 (어떤 일로 이의를 제기하셨는지 간략히 적어주세요: \_\_\_\_\_ )

27-3. 이의를 제기한 경우, 원장의 대응은 어떠했습니까?

- ① 즉각 수정 또는 타협안을 모색했다
- ② 언어폭력, 폭행 또는 협박을 했다
- ③ 간접적으로 퇴직을 유도했다
- ④ 급여 삭감 등 금전적 피해를 주었다
- ⑤ 평가 시 감점처리 등 인사평가에 반영했다
- ⑥ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

28. 가혹·부당한 행위를 당한다면, 귀하께서는 어떻게 대처하시겠습니까?

- ① 참고 지낸다
- ② 그만 둔다
- ③ 개인적으로 항의한다
- ④ 동료들과 집단으로 항의한다
- ⑤ 외부단체나 기관을 이용해 해결한다
- ⑥ 원장님과 원만한 해결방법을 모색한다
- ⑦ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

29. 귀하는 업무와 관련된 단체에 가입하고 있습니까?

- ① 아니요   ☞ 문30으로 가십시오
- ② 네         ☞ 문29-1, 문29-2로 가십시오

29-1. 귀하가 가입한 단체명을 모두 적어주십시오

( \_\_\_\_\_ )

29-2. 귀하가 업무와 관련된 단체에 가입한 이유는 무엇입니까?

- ① 교사의 경제적·사회적 지위 향상을 위해 힘을 보태고자
- ② 동료 및 원장이 권유해서
- ③ 문제 발생 시 개인대응보다 단체대응의 효과가 더 클 것으로 생각해서
- ④ 기타(적어주세요: \_\_\_\_\_ )

**Ⅶ. 권익에 대한 요구 사항**

※ 다음은 교사권익에 대한 요구 사항과 관련한 질문입니다.

30. 정책적 지원이 이루어진다면 아래에 제시된 각 문항에 대해 귀하께서 우선적으로 이루어지길 바라는 항목 5가지를 순서대로 기입해 주십시오.

| 1순위 | 2순위 | 3순위 | 4순위 | 5순위 |
|-----|-----|-----|-----|-----|
|     |     |     |     |     |

| 항목  |
|---|
| 1) 급여 수준 상향 조정                            |
| 2) 맞춤형 연수 기회 확대                           |
| 3) 해외 연수 기회 제공                            |
| 4) 근무시간 축소                                |
| 5) 일과 중 휴식시간 보장                           |
| 6) 필요시 휴가 보장(대체인력 제공)                     |
| 7) 업무경감을 위한 보조교사 및 행정업무 지원인력 지원           |
| 8) 효율성 있게 일할 수 있는 근무환경(공간, 컴퓨터 등 기기 확보)   |
| 9) 휴식할 수 있는 공간 제공                         |
| 10) 교사로서의 교육 자율권 보장(교육 내용, 방법, 평가의 자율성 등) |
| 11) 고충처리 제도의 현실화                          |
| 12) 교원의 경제적·사회적 지위 향상을 위한 단체활동 지원         |
| 13) 공정하고 투명한 임용                           |
| 14) 승진기회 확대                               |
| 15) 탄력적·선택적 근로시간제 활용 확대                   |
| 16) 기타( _____ )                           |

31. 다음 사항에서 귀하가 교사로서 업무를 수행하는데 있어서 중요하다고 생각되는 권리를 우선순위로(1순위부터 5순위까지) 적어주십시오.

| 순위 | 교사 권익 내용          |   |
|----|-------------------|---|
| 1) | 전문직으로서의 교육권 및 자율권 | 교육활동을 위해 다른 사람의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있으며 계속적인 교육을 받아 전문성을 키울 수 있도록 보장받을 권리  |
| 2) | 근무여건 및 생활보장 요구권   | 안정된 근무 환경과 생활기반 위에서 가르치는 일에 집중할 수 있는 여건을 마련 받을 권리   |
| 3) | 복지후생제도 요구권        | 건강검진, 업무상의 재해 및 부상에 대한 보상 등 복지와 관련된 처우를 보장 받을 권리  |
| 4) | 신분보장 및 불체포특권      | 법률이나 타의 규정이 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않으며 현행범을 제외하고 소속 학교장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 않을 권리  |
| 5) | 소송제기권 및 교직원체활동권   | 징계처분에 대하여 불복이 있을 때 재심을 청구할 수 있으며 인사에 대한 불만이나 고충을 해소하기 위해 고충 심사를 청구할 수 있는 권리, 교사의 권리를 확보하고 교사로서 직업을 효과적으로 수행하기 위하여 교직원체활동을 할 수 있는 권리 |

32. 귀하께서는 교사 권익에서 반드시 다루어져야 할 사항은 무엇이라고 생각하시는지 자유롭게 적어 주십시오.

( \_\_\_\_\_ )

♣ 바쁘신 가운데 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♣

※ 조사사례비 지급에 필요한 사항을 다음과 같이 요청드립니다.

(개인정보와 관련한 사항은 통계법과 개인정보 보호법에 의거하여 철저히 보호됨을 다시 한 번 말씀드립니다)

|        |  |      |   |   |
|--------|--|------|---|---|
| 응답자 성명 |  | 전화번호 | — | — |
|--------|--|------|---|---|



연구보고 2015-06

---

유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안

---

**발행일** 2015년 11월

**발행인** 우남희

**발행처** 육아정책연구소

**주 소** 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터빌딩 3층, 4층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

**인쇄처** 현대아트컴 02)2278-4482

---

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-85941-31-8 93330

