



부교역자 사역계약서 모범안 언론발표회

일시_ 2016년 6월 10일(금) 오전 10:30

장소_ 한국기독교회관 2층 에이레네홀

주최_ (사) 기독교윤리실천운동

자료집 목차

- ‘부교역자 사역계약서’, 필요합니다. 03
_ 조성돈 실천신학대학원대학교 교수, 기윤실 교회신뢰운동 본부장
- ‘부교역자 사역계약서’, 이렇습니다. 06
_ 강문대 변호사, 법률사무소 로그
- ‘부교역자 사역계약서’, 사용합니다. 12
_ 고희진 강남동산교회 담임목사
- [기윤실] 부교역자 사역계약서 17
- [강남동산교회] 부교역자 사역계약서 21

발행일 2016년 6월 10일(금) | 발행인 홍정길 | 편집인 정병오 | 편집 박제민

발행처 (사)기독교윤리실천운동

[주소] (140-011) 서울시 용산구 한강대로54길 30 세대빌딩 401호

[전화] 02-794-6200 [팩스] 02-790-8585

[홈페이지] cemk.org [이메일] cemk@hanmail.net [페이스북] [facebook.com/giyunsil](https://www.facebook.com/giyunsil)



부교역자 사역계약서, 필요합니다.

조성돈

실천신학대학원대학교 교수
기윤실 교회신뢰운동 본부장

작년 5월 기윤실에서는 부교역자에 대한 설문조사를 발표했다. 상당히 뜨거운 반응을 받았다. 설문과 정에서 부교역자들의 울분은 직접적으로 전해졌다. 교회에서 이루어지는 부당한 대우에 대한 제보들도 여러 건이 접수되었다. 여러 언론에서는 이 문제를 심각하게 다루며 개선 움직임도 일어났다. 그런데 담임목사들의 입장은 달랐다. 심지어 기윤실 내에서도 부교역자들의 태도를 먼저 고쳐야 한다는 이야기가 나왔다. 지방에 있는 교회들의 경우는 부교역자를 구하려 해도 구할 수가 없다는 하소연도 나왔다. 자신들은 오히려 부교역자에게 잘 보여야 할 형편이라는 이야기도 나왔다. 물론 교회를 담임하고 있는 많은 목사들이 부교역자 시절을 돌아보며 울창이적 이야기를 한다. 그 때는 참 힘든 줄 알았고, 담임목회를 하면 어떻게 하면 된다는 플랜이 있었는데 이제 나와 보니 그 때가 좋았고, 담임목회가 이렇게 힘든 건 줄 몰랐다는 이야기를 하기도 한다. 하지만 그렇다고 부교역자의 삶을 그렇게 놔두어도 좋은 건가에 대해서는 의문이 생긴다. 그들도 한 가정의 가장이고, 존경 받아야 할 목회자라는 관점에서 볼 때 과연 그들의 삶은 그렇게 보아도 되는가하는 생각이 드는 것이다.

지난 조사를 볼 때 부교역자들의 경제생활은 목회자 전반으로 볼 때는 그리 나쁘지 않았다. 물론 이것은 목회자 전반과 비교할 때이다. 실제적으로 사례비를 살펴보면 전임목사 평균은 204만원이었고, 전임전도사는 148만원, 파트타임 전도사는 78만원이었다. 전임목사는 150-200만원 미만이 34.6%로 가장 많았고, 전임전도사는 100-150만원 미만이 48.7%, 그리고 파트타임 전도사는 50-100만원 미만이 81.7%로 가장 많았다. 목사들에게는 세금이나 기타 공제 등이 없기에 일반적인 도시민들의 삶하고 많은 차이는 없다는 의견들도 있었지만 가족을 데리고 살아가기에는 넉넉한 살림일 수는 없다.

또 우리가 주목할 부분은 부교역자들은 직장인들이 기본적으로 생각하는 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)에 가입이 안 되어 있다. 이 모두를 가입한 경우는 3.2%밖에 안 되었다. 또한 부분적으로 보았을 때 4대보험 중 지역국민연금 비용지원이 되는 경우가 2.8%, 그리고 4대보험 중에서 지역건강보험 비용지원이 되는 경우가 좀 높아서 12%, 그리고 소속교단의 목회자연금 비용지원은 13.9%였다. 또 73.6%는 이 모든 지원 중에 하나도 받는 것이 없다고 대답을 했다. 특히 부교역자의 경우는 잦은 임지 이동이 이루어지고, 불안한 고용으로 인해서 재직기간이 짧은 것을 생각해 볼 때 고용보험은 삶에 아주 유용할 수 있을 것인데 이런 것이 없다는 것은 상당히 안타깝다.

중요한 사실 중에 하나는 청빙과정에서 계약서를 안 썼다는 것이다. 응답자의 93.7%가 계약서를 쓰지 않았다고 했다. 즉 거의 대부분이 계약서를 쓰지 않았다고 볼 수 있다. 부교역자들은 대부분, 아니 어쩌면 거의 다 비공식적인 루트를 통해서 채용이 된다. 그러다 보니 어느 순간에 계약서를 쓴다거나, 근로 조건을 따져 보는 일을 하지 못하는 것이다. 그래서 첫 월급을 받아보고서야 자신이 얼마의 사례를 받게 되는지를 알게 되고, 일단 닦쳐 봐야 자신이 해야 하는 일이 무엇인지를 알게 되는 것이다. 계약서가 없으니 근로자로서 보호 받을 수 있는 권리 역시 포기해야 하고, 자신의 위치 역시 부정확하게 되는 것이다.

특히 사역기간과 관련해서는 아무래도 큰 영향을 받게 된다. 일반적으로 부교역자는 1년씩 연장되는 형태를 가지고 있다. 이들의 재임기간은 평균 2.9년으로 나왔다. 만약에 가정을 가지고 있는 직장인이 3년 마다 퇴직과 취직을 반복한다면 정상이라고 볼 수 있을까. 부교역자는 교회에서도 곧 떠날 사람으로 인식된다. 영적지도자로서 리더십을 갖기에는 역부족인 상황이다.

이 조사에서 가장 가슴 아팠던 부분은 부교역자 스스로 자신들의 삶을 어떻게 이해하는가이다. 종/머슴/노예라고 대답한 이들이 10.8%였고, 계약직/비정규직/인턴/일용직/임시직이라고 대답한 사람도 8.1%였다, 그리고 담임목사의 종/하인/하수인이 5.5%, 소모품/부속품이라고 하는 이가 5.2%, 을/병/정/갑질당하는삶이 4%, 직원/회사원/직장인/부하직원이 3.5%, 고난/고달픈삶/힘든자/어려운삶이 3.4% 등으로 나왔다. 이러한 정의를 보면 자신을 교역자나 성직자, 또는 목회자로 보는 사람은 없다는 것이다. 모두가 참담한 자신들의 삶을 그야말로 적나라하게 밝힌 것들이다. 어쩌면 설문조사에서 이 질문에 대한 답이 부교역자의 삶을 가장 적실하게 나타내고 있는 것인지 모른다. 그 무엇으로 설명하기보다 결국 자신들의 삶을 종이나 머슴, 계약직이나 회사의 직원쯤으로 밖에 생각할 수 없다는 것이다. 이들이 갖고 있는 자괴감은 결국 건강한 사역이 가능할 수 있을까하는 생각을 품게 한다.

교회에서 부교역자에 대해서 갖는 인식은 두 가지인 것 같다. 먼저는 목회자로서 설교와 예배를 인도하고, 자신에게 맡겨진 교인들을 목회적으로 돌아보는 것이다. 또 다른 면으로는 교회에 채용된 직원으로서 적은 임금으로 많은 일을 시킬 수 있는 사람이다. 어쩌면 첫 부분은 담임목사를 보조하는 역할에 제한되어 있고, 뒷부분이 더 부교역자들의 삶에 적합한 표현인지 모른다. 이 조사를 하면서 느끼는 것은 이들이 ‘교회 내에 불우이웃’이라는 것이다. 가난하고 부족한 삶에 대해서 교회는 이들을 불우이웃과 같이 대접한다. 그래서 주머니에 돈을 찢어 넣어주기도 하고, 심방을 가면 푸짐한 먹을거리를 내주고 수고비를 건네기도 한다. 그러면서 부교역자를 길들인다. 자신의 하수인처럼 부리기도 하고, 투정을 내기도 하고, 비아냥거리기도 한다. 이는 목회자가 아니라 모든 걸 참고 견디어야 하는 수련생으로 보는 것이다. 그리고 그것을 소명이라고 포장한다. 자신은 그 소명을 이루어가는 일에 마치 조교인양 처신하기도 한다. 이런 것을 보면 부교역자는 교회 내에서 인권사각지대에 머물러 있다고 볼 수 있다.

또 하나 우리가 간과해서는 안 되는 부분이 있다. 과거 부교역자는 담임목회를 나가기 위한 훈련의 과정으로 이해를 했다. 그런데 이제는 개척이 막혀있는 상태이고, 담임으로 나갈 수 있는 자리도 부족한 상황이다. 그러다 보니 부교역자가 지나가는 자리가 아니라 그 자체로 소명이 되고, 사역이 되고 있다. 실제적으로 부교역자를 20년 넘게 하는 이들도 적지 않고, 50대가 되어서도 부교역자를 하는 이들도 많이 있다. 적지 않은 이들이 부교역자로 은퇴를 하겠다고 하고 있다. 다시 말해서 부교역자가 담임목사로 나가기 위한 임시의 자리가 아니라 평생직장으로 자리하고 있다는 것이다. 그렇다면 부교역자도 평생사역, 평생직장으로서 일을 할 수 있도록 해 주어야 할 것이다. 그리고 그 자리를 교회가 인정해 주고, 안정된 생활이 가능하도록 지원해야 할 것이다.

‘부교역자 사역계약서’는 부교역자의 인권을 보장하고, 직장으로서의 안정된 사역을 보장하게 될 것이다. 단순히 계약서 하나로 이 모든 문제가 해결될 것이라고 볼 수는 없지만 적어도 사람들의 인식이 변화되는 데는 일조할 것으로 기대한다. 이러한 인식의 변화는 결국 한국교회에 가려진 부분인 부교역자의 인권과 삶의 변화를 이끌어 내리라 믿는다. 

부교역자 사역계약서, 이렇습니다.

강문대

변호사, 법률사무소 로그

1. 부교역자의 개념

1. 각 교단 헌법상의 개념

- 우리나라의 대표적인 교단의 헌법들 가운데 ‘부교역자’라는 항목을 별도로 마련하여 그에 관한 내용을 기재하고 있는 헌법은 발견되지 않음.
- 대신 ‘부목사’에 관한 내용은 대부분의 헌법에 마련되어 있고, ‘전도사’에 대한 내용은 마련되어 있는 헌법도 있고(예장 통합 제7장 제48조 이하, 기성 제4절 제42조 이하), 그렇지 않은 헌법도 있음.
- ‘부목사’는 위임목사 혹은 담임목사¹⁾를 보좌하는 목사를 의미하며, 개별 교회의 청빙절차를 거친 후 노회의 허락에 의해 선임되며, 임기는 대부분 1년임.
- ‘전도사’는 청빙절차를 거쳐서 선임되는 경우도 있고, 그렇지 않은 경우도 있다. 임기는 역시 대부분 1년으로 보임

2. 모범안에서의 사용

- 각 교단의 ‘헌법’에서 ‘부교역자’라는 개념을 설정하고 있지 않으므로 ‘부교역자’라는 개념은 상황과 목적에 따라 자유롭게 설정될 수 있는 개념임.
- 모범안에서는 통상적인 문언의 의미에 따라 위임목사나 담임목사를 보좌하는 ‘부목사’와 ‘전도사’를

1) 각 교단 헌법상으로는 개별 교회의 대표자인 목사 중 ‘위임목사’가 아닌 목사를 통상 ‘담임목사’ 혹은 ‘시무목사’로 지칭하고 있다.

부교역자로 설정하고 그에 대한 내용을 기재하였음.

- 모범안에서 전제로 한 부교역자의 유형은, ▲상근 부목사, ▲비상근 부목사, ▲상근 전도사, ▲비상근 전도사임.
 - 각 개별교회에서는 역할에 따른 구분(교육전도사, 음악전도사 등)이 더 중요하겠지만 그 점이 법률상 지위와는 큰 관련이 없으므로 모범안에서는 그 점을 고려하지 않았음.

II. 부교역자의 법률상 지위

1. 수임인인가 근로자인가?

부교역자의 지위에 대해 신학상으로는 ‘성직자’인가 ‘근로자’인가로 묻게 되지만, 법률상으로는 ‘수임인’인가 ‘근로자’인가로 묻게 됨.

가. 근로자인 경우의 법률관계

- 근로자는 근로계약을 맺고서 근로를 제공하고 임금을 지급받는 사람을 의미함(근로기준법 제2조 제4호). 근로계약은 사실상의 지배종속의 관계를 전제로 함. 따라서 ‘근로계약은 힘의 불균형을 전제로 하고 있는바, 근로자의 보호를 위한 특별법이 존재함. 그것이 바로 ‘근로기준법’임.
 - 일반 회사의 사장과 종업원의 관계가 근로계약 관계라고 할 수 있음.
- 부교역자가 법원에서 ‘근로자’로 인정받을 경우에는 그 부교역자에 대해서는 ‘근로기준법’, ‘노동조합 및노동관계조정법’, ‘근로자퇴직급여보장법’, ‘산업재해보상보험법’ 등이 적용됨.
- 즉, 각 교회는 그 부교역자에 대해, ▲정당한 이유 없이 함부로 해고할 수 없고, ▲주휴일과 휴식 시간을 보장해야 하며, ▲하루 8시간을 넘는 근로에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 하고, ▲노조를 만드는 것을 방해해서는 안 되며, ▲법정 퇴직금을 지급해야 하고, ▲산업재해보상보험을 비롯하여 4대 보험에 의무적으로 가입해야 한다는 것임.
- 위와 같은 의무를 위반할 경우에는, 노동위원회나 법원으로부터 구체적인 명령과 판결을 받기도 하고 경우에 따라서는 형사 처벌을 받을 수도 있음.
 - 법원은 교회 내의 교인의 지위와 담임목사의 지위 등에 대해서는 가급적 개입하지 않으려고 하지

만, 근로자의 지위와 관련된 문제에 대해서는 조금도 양보를 하지 않을 것임. 근로자를 보호하는 것은 국가의 의무로서 법원의 기본적인 과업에 해당하기 때문임.

나. 수임인인 경우의 법률관계

- 수임인은 '위임' 계약을 맺고서 사무의 처리를 위탁받은 사람을 의미함(민법 제680조). 사무의 처리는 일정한 사무를 그 목적에 따라서 가장 합리적으로 처리판단하는 것을 의미하는데, 수임인에게는 상당한 정도의 재량이 인정됨. 따라서 '위임'은 당사자 사이의 신임관계를 기초로 하는 것임.
 - 변호사와 의뢰인의 관계가 가장 대표적인 '위임' 관계라고 할 수 있음.
- 부교역자가 법원에서 '근로자'로 인정받지 못할 경우, 즉 '수임인'으로 인정받을 경우에는 민법과 당사자 사이의 약정이 적용됨.
 - 수임인은 위임의 본지에 따라 선량한 관리자의 주의로서 위임사무를 처리할 의무를 부담하고, 위임인은 보수의 특약이 있는 경우 수임인에게 보수를 지급해야 함.
 - 위임계약은 당사자 사이의 신뢰를 토대로 하고 있으므로, 각 당사자는 언제든지 위임계약을 해지할 수 있음. 이는 기간의 약정이 있는 경우에도 마찬가지이고, 원칙적으로는 위임계약의 해지로 인해 어떠한 책임도 지지 않음. 다만, 상대방이 불리한 시기에 해임한 때에는 그로 말미암아 생기는 손해를 배상해야 함. 그러나 그런 경우에도 그 시기에 해지하는 것이 부득이한 사유에 의한 것일 때에는 배상책임을 지지 않음.

2. 법원이 보는 부교역자의 지위

- 판례 상으로는 부교역자를 근로자로 인정한 것도 있고, 인정하지 않은 것도 있음. 결국 사안에 따라 달리 판단되어질 수 있는 것으로서 일률적으로 재단하기는 힘들. 위와 같은 판단 기준과 아래와 같은 사례를 토대로 개별적으로 판단하는 수밖에 없음.
- 근로자가 아니라고 한 판결로는 다음과 같은 것들이 있음.

〈서울행법 2005. 12. 27. 선고 2005구합13605 판결〉

교회에 소속된 부목사는 임면과 지위에 있어 담임목사와 직접적인 종속관계에 있다고 보기 어렵고, 그에게 지급되는 금원도 목회활동의 대가로 지급되는 것으로서 생활보조금의 성격이 강하다고 보아야 하는 점 등에 비추어, 교육전도사는 신학대학교 신학대학원 학생의 신분을 가지고 있으므로 교회에서 수행한 교리학 습지도가 신학대학교 수업의 일환으로 볼 수 있고, 그에게 지급된 금원도 소액으로서 근로소득세 원천징수

도 하지 아니하였으며, 임금, 임면 등에 대한 별도의 규범이 마련되어 있지 아니한 점 등에 비추어, 근로 기준법상 근로자에 해당하지 아니 한다.

〈서울행정법원 2014. 3. 21. 선고 행정13부 판결〉

재판부는 "원내 목사로 임명된 김모씨는 직원과 환자들의 예배를 인도하거나 신앙생활을 지도하는 등 업무를 했다"며 "재단이 구체적이고 직접적으로 김씨를 지휘·감독하는 것은 업무의 성격상 불가능해 보이는 점 등을 고려하면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다"고 판시했다. 이어 "김씨가 받은 월급은 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없고, 목회 활동에 전념할 수 있도록 지급된 생활보조라고 봐야한다"며 "특히 김씨가 근로자에 해당한다면 헌금은 모두 재단에 귀속돼야 하는데 종교적인 이유로 지급한 헌금이 재단에 귀속되는 것은 상식적으로 납득하기 어렵다"고 설명했다. [\(뉴시스 기사 참조\)](#)

○ 근로자가 맞다고 한 판결로는 다음과 같은 것들이 있음.

〈2013. 5. 20. 춘천지방법원 행정부 판결〉

춘천지법 행정부(재판장 정문성 부장판사)는 교회 체육관 내부 공사를 하다 추락해 숨진 전도사 A씨 유족이 근로복지공단을 상대로 낸 '유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소' 청구소송에서 원고 승소 판결을 했다고 20일 밝혔다. 재판부는 "망인은 이 교회에 전도사로 부임할 당시부터 교회 측과 매월 정기적·고정적으로 받을 급여에 관해 협의했고, 매월 지급받은 액수가 결코 작다고 볼 수 없고, 이는 실질적으로 망인의 가족이 생계를 유지하는 유일한 수단이 됐으므로, 망인이 교회로부터 매월 정기적·고정적으로 지급받은 급여는 망인이 제공하는 근로의 대가로 볼 수 있다"고 판단했다. 이 교회의 규약과 퇴직규정에는 전도사의 선임, 휴직, 휴가, 해임, 정년에 관한 규정이 있고, 특히 퇴직금에 관하여는 지급방법까지 구체적으로 규정하고 있다.

또 "망인은 전도사로서 본연의 종교활동 외에도 담임목사의 지시에 따라 교회와 관련된 각종 업무를 망라해 수행했으며, 이 사건 재해도 교회 체육관의 흡음판 부착 공사를 하라는 담임목사의 지시를 받아 수행하다가 발생했다"며 "망인이 수행한 제반 업무의 특성상 망인은 종속적인 관계에서 근로를 제공했다고 볼 여지가 충분하다"고 말했다.

재판부는 "비록 망인이 이 교회에서 근무할 당시 망인은 4대 보험에 가입하지 않았고, 근로소득세의 원천징수도 이루어지지 않았으나, 현재 성직자에 대한 소득세 과세 여부나 4대 보험 적용 여부 등에 관한 일관된 정책이나 제도가 마련되지 않은 상태에서 망인이 근로자에 해당하는지 여부를 판단하는 데 이런 사정을 절대적인 기준으로 참작할 수는 없다"고 지적했다.

재판부는 "종교적 관점에서는 성직자를 두고 '임금'을 목적으로 '종속적인 관계'에서 사용자에게 근로를 제

공하는 자라고 평가하는 것에 상당한 거부감이 있을 수 있으나, 개별적·구체적 사안에서 해당 성직자를 사회적 관점이나 법적 관점에서 산재보험법상 '근로자'로 평가해 사회보험의 일환인 산재보험 등의 혜택을 받도록 할 것인지 여부는 서로 다른 차원의 문제"라며 "따라서 망인이 산재보험법상 '근로자'에 해당하지 않음을 전제로 한 근로복지공단의 처분은 위법하므로 취소돼야 한다"고 판시했다. **(오마이뉴스 기사 참조)**

〈2014. 4. 30. 대법원 판결〉

안아무개 목사는 인천에 있는 대형 교회인 ㅅ인천교회로부터 부목사직을 제안 받고 2008년 5월 말부터 일을 시작했다. 안 목사는 그해 말, 2009년에도 부목사로 일을 계속하는 내용의 1년 근로계약을 맺었다. 그러나 2009년 5월 안 목사가 교회 관계자에게 폭행을 당하자 교회 측은 되레 그가 가해자라며 해고했다. 안 목사는 원직 복직을 요구했으나 교회 쪽이 이를 거부하자 해고를 무효로 해달라는 소송을 법원에 냈다. 법원은 안 목사의 손을 들어줬다. 인천지법에 이어 항소심 재판부인 서울고법 민사15부 역시 지난해 11월 안 목사가 근로기준법상 근로자에 해당되며 교회의 인사명령은 부당해고라고 선고했다.

재판부는 그 근거로 안 목사와 교회가 근로에 대한 대가로 기본급과 시간외수당, 기타수당 등을 주기로 하는 근로계약을 맺었고, 안 목사를 비롯해 이 교회에서 교역자로 일한 이들은 모두 교단헌법과 인사규정, 취업규칙의 적용을 받는다는 사실을 들었다. 또 담임목사의 인사발령에 따라 관련 업무를 맡은 점 등을 들어 “원고(안 목사)는 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자인 피고 교회에 근로를 제공했다고 봄이 상당하다”고 판단했다.

재판부는 사법부가 종교단체 내부의 문제에 관여하는 게 종교의 자유를 침해한다는 교회 쪽의 주장에 대해서도 “종교단체의 민사 관계에 민법이, 형사 관계에 형법이 적용되는 것과 마찬가지로 고용 관계에 근로기준법이 적용되는 것을 두고 종교의 자유를 침해한다고 할 수 없다”고 반박했다. 법원은 이어 교회 쪽이 안 목사를 해고하면서 징계위원회를 열지 않았고 해고 이유에 대한 설명도 하지 않아 해고 자체가 무효라며 받지 못한 임금 1352만원을 지급하라고 판결했다. 대법원은 지난 3월 말 안 목사와 교회 쪽의 상고를 기각해 원심 판결을 확정했다.

- 각 교단의 헌법 자체로는 부교역자를 '근로자'가 아닌 것으로 전제하고 있는 것으로 보임. 즉, 각 교단은 부교역자의 사역의 동기가 임금이 아닌 헌신과 봉사라고 보고 있고, 선교 사업도 종속적 지위에서 다른 사람의 명령을 받아서가 아니라 본인이 주체적이고 자발적으로 행하는 것으로 보고 있으며, 사례비도 근로의 대가로 지급하는 것이 아닌 근로와는 무관하게 생활보조비로 지급하는 것으로 평가하고 있음.
- 그런데 법원은 헌법상의 규정만을 보는 것이 아니라 실제 근로실태를 봄.
- 그러므로 각 교회가 부교역자를 '근로자'로 평가받게 하지 않으려면 실제 실태를 그렇게 운용해야

함. 즉, 부교역자를 ‘수임인’으로서 상당한 재량을 가진 사람으로 대하고 그 지위를 보장하며 그 처우 개선에 힘써야 하는 것임. 그렇게 하지 않고 현재와 같은 방식으로 ‘부교역자’를 대할 경우에는 법원이 근로자로 보는 판결이 훨씬 더 많아질 것이 분명함.

3. ‘모범안’이 취하고 있는 입장

모범안은 부교역자가 근로자인지 수임인지를 사전에 전제하지 않고 있음. 대신 부교역자가 권위와 존엄을 잃지 않고 본분의 사역에 종사할 수 있도록 최소의 기준을 설정해 놓은 것임.

III. ‘사역계약’이 담고 있는 내용

조항	항목	비고
1	동역과 의무	교회와 부교역자의 기본 의무를 규정하였음
2	동역기간	자유롭게 설정하되 3년을 권고하였음.
3	사역시간	1일 8시간 사역을 원칙으로 하였음. 사역시간 연장 시에는 휴게 시간을 보장해야 한다는 점을 명시하였음
4	사례비	자유롭게 설정하되 1년 단위로 설정할 것을 권고하였음. 사회보험 가입문제도 자유롭게 설정하도록 권고하였음.
5	휴일 및 휴가	주1회 휴일을 보장하였고, 연 2주의 휴가를 보장하였음.
6	전별금	퇴직금에 준하는 전별금을 지급하도록 규정하였음.
7	서약해지	서약해지의 사유를 제한함과 아울러 그 효력 발생 시점을 규정하였음.
8	기타	교단 규칙이 보충적으로 적용됨을 규정하였음.

IV. 결론

이 ‘모범안’은 관점에 따라 혁신적인 것이라고 할 수도 있고 반대로 불충분하고 애매한 것이라고 할 수도 있음. 부교역자의 사역조건을 계약의 형태로 문서화한다는 점에서는 전자와 같이 볼 수 있지만, 부교역자의 법률상 지위를 애매하게 설정한 것 및 너무 많은 내용을 양 당사자의 자율 결정에 맡긴 점에서는 후자와 같이 볼 수 있음. 필자도 그 두 가지 점을 모두 인식하고 있음. 일단 첫 발을 뚫으니 추후 더 보충해 나가기로 하고 일단은 이 모범안이라도 교회에서 정착될 수 있기를 바랍니다. 

부교역자 사역계약서, 사용합니다.

‘강남동산교회’ 사례를 중심으로

고형진

강남동산교회 담임목사

1. 시작하는 글

2015년도 기윤실의 교회의 사회적책임 심포지엄 <한국교회 부교역자를 생각하다>에서 다루었던 과제 가운데 사역계약서에 대한 논의가 있었다. 그런데 이 문제를 목회현장에서 다루면서 생각보다는 쉽지 않은 과제라는 사실을 깨달았다.

왜냐하면 이 관계는 일반적으로 갑과 을의 관계가 아니라 동과 역이라고 하는 새로운 형식의 관계설정이면서 동시에 모든 교회가 동일하게 설정할 수 있는 것이 아니라 각 지교회 나름대로의 관계설정이 되어 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 이런 시도를 하는 것은 지금보다는 앞으로 나타날 사회적 갈등을 미연에 방지하고 새로운 동역관계를 제시하는 시도라고 생각을 한다. 물론 가장 좋은 것은 법이 아니라 사랑으로 모든 것이 해결하는 것이다. 그러나 현실적으로 사랑보다는 법으로 문제를 풀어가고 있다. 이런 상황에서 지금까지 ‘을’이었던 부교역자들이 교회에서 자신의 권리를 주장하기는 참으로 어렵다. 그래서 그들을 위한 안전장치로 사역계약서를 작성하게 이르렀다.

2. ‘부교역자 사역계약서’의 오해와 이해

어떤 새로운 일을 시작할 때에는 많은 도전과 갈등 그리고 오해를 하게 되어 있다. 이번 사역계약서를 작성하면서도 담임(위임)목회자들의 오해와 그리고 부교역자들이 오해할 수 있는 많은 것들이 있을 수 있다. 심지어 조금 약한(?) 담임목사는 이 사역계약서를 악용할 소지도 있어 조심스러운 접근이 필요하다.

담임목사들의 약용할 내용은 교역자 사임을 위한 근거가 되는 자료가 될 수 있다. 다시 말하면 지금까지는 담임목사가 함부로 부교역자를 사임시키지 못했는데 이제는 이 사역계약서로 인하여 부교역자를 사임시킬 근거가 될 수 있는 법이 될 수도 있다는 것이다.

부교역자들에게는 이 법이 자신들을 보호하기보다는 3년 안에 아니면 6년 안에 사임해야 한다는 불완전한 고용으로 인식될 수 있다는 문제점이 있다. 그래서 사역을 시작하면서 3년, 6년 안에 나가야 된다고 하는 강박관념으로 부임하자마자 다른 곳을 찾아야 하는 상황이 될 수도 있다.

그러나 이 사역계약서의 핵심취지는 ‘부교역자의 고용안정을 위한 계약서’라는 사실을 계약자에게 인식시키는 것이 필요하다. ‘갑’과 ‘을’의 관계라고 한다면 ‘을을 위한 계약서’이고, ‘동’과 ‘역’의 관계라고 한다면 ‘역을 위한 계약서’라고 하는 사실을 제대로 인식할 필요가 있다. 그래서 이 계약서를 작성하면서 당회와 당회장이 이 계약서의 취지를 이해하고 실행해야 이 사역계약서가 의미 있는 문서가 될 것이다.

3. 사역계약서의 계약절차

사역계약서는 먼저 당회의 동의와 재청을 걸쳐 시행되어야 한다. 담임목사의 임의로 이루어진 계약서는 실효성에 문제가 될 수 있는 여지가 있다. 따라서 먼저 사역계약서를 계약할 ‘역’, 즉 부교역자와 의논을 한 후에 당회 안건으로 상정해야 한다.

본 교회는 부교역자들에게 미리 사역계약서를 보여주고 당회에서 처리하겠다는 의사를 표현했다. 그리고 혹여 이 내용 가운데 수정하거나 변경할 내용이 있으면 허심탄회하게 이야기하라고 하였다. 그리고 나서 당회에 이 사역계약서를 안건으로 올렸다. 본 교회의 당회는 한 달간 이 계약서를 검토한 후에 한 달 후에 당회에서 결정하기로 했다. 그리고 한 달 후에 사역계약서에 있는 내용 가운데 지구수정을 통하여 계약서의 내용을 작성했다. 그리고 계약서의 내용을 가지고 부교역자와 개인적인 만남을 통하여 서명을 하는 절차를 마쳤다.

4. 사역계약서의 실제

아래 내용은 강남동산교회 계약서의 실제이다. 이름은 익명으로 처리하고 보수 및 기타 대우 등에 관해서는 ○○○으로 처리했다.

기윤실에서 제공한 사역계약서 최종본과 몇 가지를 비교해보았다.

한국교회 청빙과 사역에 관한 서약

- 부교역자 사역계약서 -

교회(위임목사 아무개)(이하 “동”)와
목사/전도사(이하 “역”)는/은
한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어
교회로서 사명을 다하고 세상에 모범이 될 수 있도록
다음과 같이 동역서약(이하 “본 서약”)을 체결하고
이를 성실히 준수하겠습니다.

제1조 동과 역의 동역과 의무

- ① 동은 역이 교회를 섬김에 있어 신앙 안에서 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 최선의 지원을 다하겠습니다.
- ② 역은 동이 믿음의 공동체로서 우리 사회에서 부여 받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 성경과 소속 교단의 규정 및 동이 마련한 정관과 방침 등에 따라 최선의 노력을 다하겠습니다.

제2조 동역기간

- ① 동과 역의 동역은 _____년 월 일부터 시작되고, _____년 동안 지속됩니다.
- ② 제1항의 동역기간이 1년 이상인 경우, 동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받아야 합니다.
- ③ 본 서약의 동역기간이 만료되기 1개월 전까지 동과 역 사이에 새로운 합의가 성립되지 않으면, 본 서약과 동일한 내용의 서약이 새로 성립된 것으로 보겠습니다.

제3조 사역시간

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 역의 사역시간은 화요일부터 주일까지, 1일 8시간을

강남동산교회 청빙과 사역에 관한 서약

- 부교역자 사역계약서 -

강남동산교회(고형진)(이하 “동”)와
○○○목사(이하 “역”)는
한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어
교회로서 사명을 다하고 세상에 모범이 될 수 있도록
다음과 같이 동역서약(이하 “본 서약”)을 체결하고
이를 성실히 준수하겠습니다.

제1조 동과 역의 동역과 의무

- ① 동은 역이 교회를 섬김에 있어 신앙 안에서 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 최선의 지원을 다하겠습니다.
- ② 역은 동이 믿음의 공동체로서 우리 사회에서 부여 받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 성경과 소속 교단의 규정 및 동이 마련한 정관과 방침 등에 따라 최선의 노력을 다하겠습니다.

제2조 동역기간

- ① 동과 역의 동역은 2016년 1월 1일부터 시작되고, 3년 동안 지속됩니다. 3년 후에 재협의를 통해 한 번 연장이 가능하며 7년차에는 안식월(6개월)로 들어갑니다.
- ② 제1항의 동역기간이 1년 이상인 경우, 동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받아야 합니다.
- ③ 본 서약의 동역기간이 만료되기 6개월 전까지 동과 역 사이에 새로운 합의가 성립되지 않으면, 본 서약과 동일한 내용의 서약이 새로 성립된 것으로 보겠습니다.

제3조 사역시간

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 역의 사역시간은 화요일부터 주일까지, 1일 8시간을

<p>넘지 않아야 합니다.</p> <p>② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이때 동은 역에게 충분한 휴식과 재충전할 수 있는 시간을 보장하여야 합니다.</p> <p>③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다.</p>	<p>넘지 않아야 합니다.</p> <p>② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이때 동은 역에게 충분한 휴식과 재충전할 수 있는 시간을 보장하여야 합니다.</p> <p>③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다.</p>
<p style="text-align: center;">제4조 사례비</p> <p>① 동은 역에게 사례비로 월 _____원을 매월 ___일에 지급하여야 합니다. 단, 특정 월의 ___일이 사역일이 아닌 경우에는 가장 가까운 직전 사역일에 지급하여야 합니다.</p> <p>② 제1항의 사례비에는 본 서약에 따라 역이 수행하는 연장사역에 관한 수당이 포함되어 있음을 확인합니다.</p> <p>③ 본 서약에 따라 역이 사역한 지 만 1년이 지난 후에, 동과 역은 사례비 인상에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.</p> <p>④ 동과 역은 주거비 · 유류비 · 통신비 · 장학금 · 소속 교단의 목회자 연금 지원 및 국민연금 · 건강보험 · 고용보험 · 산재보험 가입에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.</p>	<p style="text-align: center;">제4조 사례비</p> <p>① 동은 역에게 사례비로 월 ○○○원을 매월 <u>첫 주일</u>에 지급하여야 합니다.</p> <p>② 제1항의 사례비에는 본 서약에 따라 역이 수행하는 연장사역에 관한 수당이 포함되어 있음을 확인합니다.</p> <p>③ 본 서약에 따라 역이 사역한 지 만 1년이 지난 후에, 동과 역은 사례비 인상에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.</p> <p>④ 동과 역은 주거비 · 유류비 · 통신비 · 도서비 · 명절비 · 소속 교단의 목회자 연금 지원 및 기타연금 가입에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.</p>
<p style="text-align: center;">제5조 휴일 및 휴가</p> <p>① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 월요일은 휴일로 정합니다.</p> <p>② 역이 자신을 살피고 기도하며, 가족과 시간을 보낼 수 있도록, 동은 역에게 하절기와 동절기에 각 1주씩 휴가를 제공하여야 합니다.</p>	<p style="text-align: center;">제5조 휴일 및 휴가</p> <p>① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 월요일은 휴일로 정합니다.</p> <p>② 역이 자신을 살피고 기도하며, 가족과 시간을 보낼 수 있도록, 동은 역에게 주일을 포함한 13일의 휴가를 제공해야 합니다. (휴가는 교회사역의 영향이 없는 한 자유롭게 사용할 수 있습니다.)</p>
<p style="text-align: center;">제6조 전별금</p> <p>① 동역기간이 끝나서 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분 이상의 평균 사례비를 전별금으로 지급하여야 합니다.</p> <p>② 전별금은 역이 사임할 날부터 1개월 이내에 지급하여</p>	<p style="text-align: center;">제6조 퇴직금 및 전별금</p> <p>① 동역기간이 끝나서 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분의 평균 사례비를 퇴직금으로 지급하여야 합니다.</p> <p>② 전별금은 당회와 협의하여 지급할 수 있습니다.</p>

<p>야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 동과 역의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다.</p>	
<p style="text-align: center;">제7조 서약해지</p> <p>① 동과 역은 동이나 역에게 사역을 지속할 수 없는 객관적인 사유가 있는 경우 서약을 해지할 수 있습니다.</p> <p>② 동이 본 서약을 해지하고자 하는 경우 역이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 다만 1개월분의 사례비를 추가로 지급하는 경우에는 바로 효력이 발생합니다.</p> <p>③ 역이 본 서약을 해지하고자 하는 경우 동이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 역은 그 기간 동안 담당업무에 관한 모든 자료와 정보를 후임자에게 성실히 인계해야 합니다. 다만, 동이 인계를 원치 않거나 동에게 책임 있는 사유로 역이 인계를 하기 어렵거나 계속 사역하는 것이 어려운 경우에는 바로 효력이 발생합니다.</p>	<p style="text-align: center;">제7조 서약해지</p> <p>① 동과 역은 동이나 역에게 사역을 지속할 수 없는 객관적인 사유가 있는 경우 서약을 해지할 수 있습니다.</p> <p>② 동이 본 서약을 해지하고자 하는 경우 역이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 다만 1개월분의 사례비를 추가로 지급하는 경우에는 바로 효력이 발생합니다.</p> <p>③ 역이 본 서약을 해지하고자 하는 경우 동이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 역은 그 기간 동안 담당업무에 관한 모든 자료와 정보를 후임자에게 성실히 인계해야 합니다. 다만, 동이 인계를 원치 않거나 동에게 책임 있는 사유로 역이 인계를 하기 어렵거나 계속 사역하는 것이 어려운 경우에는 바로 효력이 발생합니다.</p>
<p style="text-align: center;">제8조 기타</p> <p>① 본 서약서에 명시되지 않은 기타사항은 소속 교단의 규칙, 동의 정관 등 제반 지침에 따르겠습니다.</p> <p>② 본 서약서는 2통을 작성하여, 동과 역이 각 1통씩 보관하겠습니다.</p>	<p style="text-align: center;">제8조 기타</p> <p>① 본 서약서에 명시되지 않은 기타사항은 소속 교단의 규칙, 동의 정관 등 제반 지침에 따르겠습니다.</p> <p>② 본 서약서는 2통을 작성하여, 동과 역이 각 1통씩 보관하겠습니다.</p>

5. 사역계약서를 작성하고 나서

위와 같이 부교역자와 사역계약서를 작성하는데 어색한 분위기에서 시작되었다. 여러 가지 이야기를 나누면서 이 계약서는 부교역자를 위한 계약서라고 설명을 하였지만 한국적 풍토에서의 계약은 늘 을(역)에게 피해를 주는 계약서라고 인식되기 때문에 마음이 불편했다. 물론 이 계약서를 설명하기 이전에 이미 모든 것은 다 서로 이야기를 나누고 소통이 되었기 때문에 구체적인 밀당(?)이나 요구사항을 말할 수 있는 분위기는 아니었다.

이 계약서를 작성하면서 담임교역자인 ‘동’이 부교역자인 ‘역’을 배려하는 마음, 그리고 동역한다는 마음으로 이 계약이 이루어져야 상호간에 신뢰가 이루어질 것으로 본다. 

한국교회 청빙과 사역에 관한 서약*

- 부교역자 사역계약서 -

* 이 내용은 기독교윤리실천운동(기윤실)이 교회가 부교역자를 청빙하는데 있어, 또 부교역자가 교회를 섬기는데 있어 필요하다고 생각하는 내용을 제안 드리는 것입니다. 교회와 부교역자가 각자 사정에 맞게 약정할 내용은 빈 칸으로 비워두었습니다. 다른 부분도 각 교회와 부교역자의 사정에 **알맞게 변형하여 사용**하시길 바랍니다.

_____교회(위임목사 아무개)(이하 "동")와 _____목사/전도사(이하 "역")는/은 한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어 교회로서 사명을 다하고 세상에 모범이 될 수 있도록 다음과 같이 동역서약(이하 "본 서약")을 체결하고 이를 성실히 준수하겠습니다.

제1조 동과 역의 동역과 의무

- ① 동은 역이 교회를 섬김에 있어 신앙 안에서 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 최선의 지원을 다하겠습니다.
- ② 역은 동이 믿음의 공동체로서 우리 사회에서 부여 받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 성경과 소속 교단의 규정 및 동이 마련한 정관과 방침 등에 따라 최선의 노력을 다하겠습니다.

제2조 동역기간

- ① 동과 역의 동역은 _____년 _____월 _____일부터 시작되고, _____년 동안 지속됩니다. *

* 2015년 기윤실이 실시한 "한국교회 부교역자의 사역현황에 대한 설문조사"에 따르면 부교역자들은 한 교회에서 평균 2.9년(전임목사 3.3년, 전임전도사 2.6년, 파트타임 전도사 2.5년)정도 사역하기를 희망하는 것으로 나타났습니다. 이에 기윤실은 **약 3년 정도 사역기간을 보장해줄 것을 권합니다.**

- ② 제1항의 동역기간이 1년 이상인 경우, 동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받아야 합니다.
- ③ 본 서약의 동역기간이 만료되기 1개월 전까지 동과 역 사이에 새로운 합의가 성립되지 않으면,

본 서약과 동일한 내용의 서약이 새로 성립된 것으로 보겠습니다.

제3조 사역시간

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 역의 사역시간은 화요일부터 주일까지, 1일 8시간을 넘지 않아야 합니다. *

* 위의 조사에 따르면 부교역자의 일일 사역시간은 평균 10.8시간(전임 목사 11.5시간, 전임 전도사 11.0시간, 파트타임 전도사 9.5시간)으로 나타났습니다. 사회에서는 일하는 사람의 건강 등을 고려하여 근로시간이 일일 8시간을 넘지 않도록 하고 있습니다. 현실적으로 교회 사역은 장시간이 필요하지만, 기윤실은 **선언적인 의미로 일일 사역시간을 8시간으로 할 것을 제안 드립니다. 실제 사역시간은 3조 2항을 통해 유동적으로 적용할 수 있습니다.**

- ② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이때 동은 역에게 충분한 휴식과 재충전할 수 있는 시간을 보장하여야 합니다.
- ③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다.

제4조 사례비

- ① 동은 역에게 사례비로 월 _____ 원을 매월 _____ 일에 지급하여야 합니다. 단, 특정 월의 _____ 일이 사역일이 아닌 경우에는 가장 가까운 직전 사역일에 지급하여야 합니다.
- ② 제1항의 사례비에는 본 서약에 따라 역이 수행하는 연장사역에 관한 수당이 포함되어 있음을 확인합니다.
- ③ 본 서약에 따라 역이 사역한 지 만 1년이 지난 후에, 동과 역은 사례비 인상에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.
- ④ 동과 역은 주거비 · 유류비 · 통신비 · 장학금 · 소속 교단의 목회자 연금 지원 및 국민연금 · 건강보험 · 고용보험 · 산재보험 가입에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.

제5조 휴일 및 휴가

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 월요일은 휴일로 정합니다.

- ② 역이 자신을 살피고 기도하며, 가족과 시간을 보낼 수 있도록, 동은 역에게 하절기와 동절기에 각 1주씩 휴가를 제공하여야 합니다.

제6조 전별금

- ① 동역기간이 끝나서 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분 이상의 평균 사례비를 전별금으로 지급하여야 합니다.
- ② 전별금은 역이 사임할 날부터 1개월 이내에 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 동과 역의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다.

제7조 서약해지

- ① 동과 역은 동이나 역에게 사역을 지속할 수 없는 객관적인 사유가 있는 경우 서약을 해지할 수 있습니다.
- ② 동이 본 서약을 해지하고자 하는 경우 역이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 다만 1개월분의 사례비를 추가로 지급하는 경우에는 바로 효력이 발생합니다.
- ③ 역이 본 서약을 해지하고자 하는 경우 동이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 역은 그 기간 동안 담당업무에 관한 모든 자료와 정보를 후임자에게 성실히 인계해야 합니다. 다만, 동이 인계를 원치 않거나 동에게 책임 있는 사유로 역이 인계를 하기 어렵거나 계속 사역하는 것이 어려운 경우에는 바로 효력이 발생합니다.

제8조 기타

- ① 본 서약서에 명시되지 않은 기타사항은 소속 교단의 규칙, 동의 정관 등 제반 지침에 따르겠습니다.
- ② 본 서약서는 2통을 작성하여, 동과 역이 각 1통씩 보관하겠습니다.

년 월 일

동 : 교회 명
주 소
연 락 처
위임목사 성명

(서명) *

* "동"의 주체는 교회이고, 위임목사는 "동"을 대표하여 서명을 하는 것입니다.

역 : 주 소
연 락 처
성 명

(서명)

강남동산교회 청빙과 사역에 관한 서약

- 부교역자 사역계약서 -

강남동산교회(고형진)이하 “동”)와 ○○○목사(이하 “역”)는 한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어 교회로서 사명을 다하고 세상에 모범이 될 수 있도록 다음과 같이 동역서약(이하 “본 서약”)을 체결하고 이를 성실히 준수하겠습니다.

제1조 동과 역의 동역과 의무

- ① 동은 역이 교회를 섬김에 있어 신앙 안에서 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 최선의 지원을 다하겠습니다.
- ② 역은동이 믿음의 공동체로서 우리 사회에서 부여 받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 성경과 소속 교단의 규정 및 동이 마련한 정관과 방침 등에 따라 최선의 노력을 다하겠습니다.

제2조 동역기간

- ① 동과 역의 동역은 **2016년 1월 1일**부터 시작되고, **3년** 동안 지속됩니다. 3년 후에 재협의를 통해 한 번 연장이 가능하며 7년차에는 안식월(6개월)로 들어갑니다.
- ② 제1항의 동역기간이 1년 이상인 경우, 동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받아야 합니다.
- ③ 본 서약의 동역기간이 만료되기 **6개월** 전까지 동과 역 사이에 새로운 합의가 성립되지 않으면, 본 서약과 동일한 내용의 서약이 새로 성립된 것으로 보겠습니다.

제3조 사역시간

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 역의 사역시간은 화요일부터 주일까지, 1일 8시간을 넘지 않아야 합니다.

- ② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이때 동은 역에게 충분한 휴식과 재충전할 수 있는 시간을 보장하여야 합니다.
- ③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다.

제4조 사례비

- ① 동은 역에게 사례비로 월 ○○○원을 매월 첫 주일에 지급하여야 합니다.
- ② 제1항의 사례비에는 본 서약에 따라 역이 수행하는 연장사역에 관한 수당이 포함되어 있음을 확인합니다.
- ③ 본 서약에 따라 역이 사역한 지 만 1년이 지난 후에, 동과 역은 사례비 인상에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.
- ④ 동과 역은 주거비 · 유류비 · 통신비 · 도서비 · 명절비 · 소속 교단의 목회자 연금 지원 및 기타 연금 가입에 관하여 별도로 협의하여야 합니다.

제5조 휴일 및 휴가

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록, 월요일은 휴일로 정합니다.
- ② 역이 자신을 살피고 기도하며, 가족과 시간을 보낼 수 있도록, 동은 역에게 주일을 포함한 13일의 휴가를 제공해야 합니다. (휴가는 교회사역의 영향이 없는 한 자유롭게 사용할 수 있습니다.)

제6조 퇴직금 및 전별금

- ① 동역기간이 끝나서 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분의 평균 사례비를 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
- ② 전별금은 당회와 협의하여 지급할 수 있습니다.



부교역자 사역계약서 모범안 언론발표회

일시_ 2016년 6월 10일(금) 오전 10:30

장소_ 한국기독교교회관 2층 에이레네홀

주최_ (사)기독교윤리실천운동

순서_ 10:30~10:35(05") 인사

10:35~10:50(15") 발제1. **‘부교역자 사역계약서’, 필요합니다.**

조성돈 실천신학대학원대학교 교수, 기윤실 교회신뢰운동 본부장

10:50~11:05(15") 발제2. **‘부교역자 사역계약서’, 이렇습니다.**

강문대 변호사, 법률사무소 로그

11:05~11:20(15") 발제3. **‘부교역자 사역계약서’, 사용합니다.**

고형진 강남동산교회 담임목사

11:20~11:50(30") 질의 응답