

긴 / 급 / 포 / 럼 /

# 전도사의 근로자 인정 판결이 교회에 미치는 영향과 대책

2023년 12월 8일(금) 10시 30분~12시

한국기독교교회관 2층 조에홀 서울 종로구 대학로 19  
기윤실 유튜브 생중계 



(사) 기독교윤리실천운동

## 순서 및 목차

■ 사회 조성돈 (기윤실 공동대표, 실천신대 목회사회학 교수)

■ 발제 1 “교회 전도사의 근로자성 인정 판결에 대한 법적 검토”  
이상민 (법무법인에셀 변호사, 기윤실 좋은사회운동본부장)

■ 발제 2 “교회와 부교역자의 건강한 동역을 위한 제언”  
신동식 (빛과소금교회 목사, 기윤실 교회신뢰운동본부장)

■ 발제 3 “부교역자의 지속가능한 사역 기반을 위한 제언” 이재호 (목사, 위디노무사사무소 대표노무사)

## ■ 질의응답 및 토론

## □ 첨부 - “한국교회 청빙과 사역에 관한 서약 (부교역자 사역계약서)”

\*본 자료집은 기윤실 홈페이지([www.cemk.org](http://www.cemk.org)) 자료실에서 다운로드 받으실 수 있습니다.

\*무단 전재 및 재배포 금지

# 전도사의 근로자 인정 판결이 한국 교회에 미칠 영향과 대책

2023년 12월 8일(금) 오전 10시 30분~12시

한국기독교교회관 2층 조예홀



(사) 기독교 윤리실천운동

# 교회 전도사의 근로자성 인정 판결에 대한 법적 검토

- 이상민 변호사, 기윤실 좋은사회운동본부장

## 1. 전도사의 근로자성을 인정한 최근 대법원 판결

2023. 9. 22. 대법원에서 교회 전도사도 근로자로 보고 전도사의 임금을 체불한 담임목사에 대해 벌금형을 확정했다는 기사가 각종 언론에 보도되었다<sup>1)</sup>. 교계에서는 그 판결의 파장을 우려하고 있다.<sup>2)</sup>

해당 대법원 판결(2022도 17087)은 그와 같은 보도가 나온 때로부터 약 한달 전인 2023. 8. 31. 선고되었다. 1심(무죄), 2심(유죄, 벌금 700만원), 3심(일부 무죄 취지로 파기환송), 파기환송심(2심, 벌금 500만원), 재상고심(3심, 상고기각)이라는 5번에 걸친 재판이 그 대법원 판결로 비로소 마무리되었다. 그 대법원 판결문의 내용은 간단하다. 원심판결(2심판결)에는 근로자성 판단 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없으므로 피고인(담임목사)의 상고를 기각한다는 것이다.

## 2. 1심과 2심 판결의 검토

### 가. 1심 무죄 판결의 이유

전도사가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부에 대한 자세한 판단은 그 사건의 1심(춘천지방법원 2020. 11. 26. 선고 2020고단550 판결)과 2심(춘천지방법원 2021. 12. 24. 선고 2020노1052 판결)에서 이루어졌다. 2건의 판결은 결과도 정반대이지만 판결 이유도 상반된다. 따라서 이들 판결의 이유를 좀 더 자세히 살펴볼 필요가 있다.

해당 교회는 2009. 10. 경 설립되었으며, 담임목사와 전도사 5명이 재직하고 있다. 임금 체불을 문제 삼은 전도사 B는 2012. 10. 7.부터 2018. 6. 27. 까지 그 교회에서 근무하고 퇴직하였다. 담임목사 A는 B 전도사에게 임금 76,863,670원과 퇴직금 17,223,378원을 지급하지 않았다는 범죄사실로 기소되었다.

1심 법원은 A 목사와 B 전도사 사이에 근로관계가 성립되지 않는다고 보고, A목사에게 무죄를 선고하였다. 1심 판결은 그 이유로 다음과 같은 점을 들었다.

- 1) “교회 전도사도 근로자 맞다”…임금·퇴직금 체불 목사 벌금형, 한겨레신문, 2023. 9. 22.  
[https://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/1109680.html](https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1109680.html)  
교회 전도사도 근로자일까…퇴직금 안 준 목사에 대법 판단은, 중앙일보, 2023. 9. 22.  
<https://www.joongang.co.kr/article/25194566#home>
- 2) 담임 목회자 “근로기준법 현실과 괴리… 작은교회 어쩌나” 패닉, 더 미션, 2023. 9. 27.  
<https://www.themission.co.kr/news/articleView.html?idxno=67233>

- B는 교회에서 종교 활동으로서 교인들을 신앙생활로 이끄는 업무를 주로 함.
- 교회의 종교활동은 본질적으로 이윤창출을 목적으로 하지 않고 신앙의 전파를 목적으로 하며, 교회는 교인들의 자발적인 헌금으로 운영되므로, 근로기준법이 당연히 적용된다고 보기는 어려움.
- 성직자에게 지급되는 돈을 종교활동이라는 근로의 대가로 보게 되면 종교활동 자체가 금전적 거래의 대상이 될 수 있는 것을 전제로 하게 되어 종교적 신념에 기한 자발성을 본질로 하는 종교활동의 본질을 해하게 됨.
- 종교적 신념에 따라 종교기관에서 직분을 맡고 종교활동으로서 근로를 제공하는 경우에는 본질적으로 봉사활동으로 봄이 타당하고, 이를 임금을 목적으로 한 근로의 제공으로 볼 수 없음.
- 이와 같은 봉사직에 대해 돈을 지급하였더라도 이는 근로의 대가가 아니라 생계를 지원하기 위한 은전 성격의 사례비로 봄이 타당함.

1심 무죄 판결 이유 중에서 ‘교회에 대해 근로기준법이 당연히 적용되는 것은 아니고, B의 업무는 본질적으로 봉사활동이며, B가 교회에서 받은 돈은 은전성격의 사례비’라고 판단한 것이 특히 눈에 띈다.

## 나. 2심 유죄 판결의 이유

2심은 원심을 파기하고 A 목사에게 벌금 700만원을 선고하였다. 2심은 B 전도사가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 본 것이다. 2심의 판결 이유는 다음과 같다.

- 교단의 규정에 따라 담임목사 A가 교역자 채용, 면직에 최종적인 권한을 행사할 수 있었고, B 전도사가 지원하면서 제출한 서약서에도 담임목사의 명에 의하여 재계약이 되지 않아도 이의제기를 하지 않는다고 명시되어 있으며, A 목사가 B를 전도사로 임명하였음.
- B는 담임목사로부터 직·간접적으로 업무에 관한 구체적인 지시·감독을 받았으므로, 업무 내용에 예배, 심방 등 종교활동이 일부 포함되어 있어도 오로지 본인의 신앙이나 종교적 신념에 따라 자율적으로 영위한 것으로 보기 어려움.
- 전도사 업무의 특성상 직접 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하기에 부적절함
- B는 교회에서 고정적으로 일정 금원을 사례금 명목으로 지급받았는데 이는 전도사로서의 근로의 대가로 지급된 것임. 교회의 업무를 수행한 시간 및 서약서의 겸직금지 조항 등에 비추어 이 급여는 생계수단이며, 단지 사례금이나 생활보조금이라 볼 수 없음.
- B의 교회 행정 업무 수행에 제공된 사무실 및 비품은 교회가 제공하였고 B가 전도사 활동을 위해 운전한 차량도 교회가 제공하였음.
- B의 사례금에 대해 근로소득세 원천 징수를 했고, B는 국민연금과 건강보험에 직장가입자로 가입하였음.
- B는 근로계약을 작성하지 않았고, 고용보험, 산재보험에 가입되지 않았으나, A가 경제적·종교적으로 우월한 지위에서 서면을 작성하지 않은 것임. 종교적 신념에 따라 종교활동의 일환으로 근로를 제공했더라도 근로기준법상 근로자로서 보호받는지 여부는 종교적 교리 기타 종교의 자유에 의하여 그 판단이 달라지지 않음.
- B는 연장 근무, 초과 근무를 함.

2심은 무엇보다도 B가 담임목사로부터 직·간접적으로 업무에 관한 구체적인 지시·감독을 받았고, B가 받은 돈은 사례금이 아니라 근로의 대가라는 점에 주목했다.

### 3. 해당 대법원 판결의 의의

피고인이 상고하자 대법원은 2022. 6. 30. 일부 무죄취지로 파기환송판결을 하였다(2022도 742 판결). 대법원은 3년의 임금채권 소멸시효가 경과한 임금에 대해서는 A 목사가 임금을 지급하지 않은 데 상당한 이유가 있다는 이유로 원심을 파기환송하였다. 그러나, 대법원은 피고인이 상고이유로 다툰 원심의 근로자성 판단에 대해서는 법리오해가 없다고 판시하였다. 따라서 대법원은 이미 2022. 6. 30. 전도사가 근로기준법상의 근로자라는 점을 확인한 것이다.

하급심 판결은 해당 대법원 판결 이전에도 전도사가 근로기준법상의 근로자라는 점을 확인하고 있었다. 예컨대 교회 전도사가 교회 내 체육관에서 사다리를 이용하여 벽면에 흡음판을 부착하고 내려오다가 추락하여 사망하자 유족이 산재보험법상 유족급여 및 장의비를 청구한 사건에서, 법원은 망인이 산재보험법상 근로자에 해당한다고 판시했다(춘천지방법원 2013. 4. 26. 선고 2012구합2090 판결)<sup>3)</sup>. 또한 교회 전도사가 담임목사로부터 우편물 발송 및 비품 구입을 지시받고 교회 차량을 운전하던 중 교통사고로 사망하자 유족이 산재보험법상 유족급여 및 장의비를 청구한 사건에서도, 법원은 전도사의 근로자성을 인정했다(청주지방법원 2012. 6. 14. 선고 2011구합2380 판결).<sup>4)</sup>

대법원에서는 2022. 6. 30. 자 판결에서 전도사의 근로자성이 최초로 확인되었고, 2023. 8. 31.자 판결에 의해 그 점이 다시 한 번 확인된 것이다. 전도사가 근로기준법상의 근로자라는 점은 해당 대법원 판결에 의하여 이제 판례가 되었다.

### 4. 근로자성에 대한 대법원의 판단기준

#### 가. 판단기준

전도사의 근로자성을 인정한 위 춘천지법 2심 판결(2020노1052 판결)은 확립되어 있는 대법원의 근로자성 판단기준에 따른 것이다.

근로기준법은 “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”이라고 정의한다(근로기준법 제2조 제1항 제1호). 대법원은 근로기준법상의 근로자인지 여부를 판단하는 기준을 명확히 정해 놓고, 개별 사건에서 그 기준을 일관성 있게 적용하고 있다.

대법원은 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단”하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 아래와 같은 요소를 종합하여 판단하여야 한다고 판시한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등).

3) 피고인 근로복지공단이 1심 판결에 대해 항소했으나 항소기각판결이 선고되고 확정됨.

4) 피고인 근로복지공단이 1심 판결에 대해 항소했는데, 항소심에서 원고가 소취하함.

① 인적 종속성<sup>5)</sup>

- 업무 내용을 사용자가 정하는지
- 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받는지
- 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지

② 경제적 종속성

- 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지
- 노무 제공을 통한 이익의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지

③ 보수 관련 요소

- 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지
- 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항

④ 근로관계의 계속성과 전속성

- 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도

⑤ 기타 요소

- 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건

⑥ 신중히 판단할 요소

- 다만, ‘기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정’은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 됨.

## 나. 전도사의 근로자성을 인정한 판결은 대법원의 판단기준을 따른 것

근로자성 인정에 대한 대법원의 판단기준에 비추어 보면, 전도사의 근로자성을 인정한 위 춘천지법 2심 판결은 대법원의 판단기준을 충실히 적용한 것이고, 특이하거나 예외적인 판결이 아니다. 그래서 대법원은 그 판결의 근로자성 판단에 법리 오해가 없다고 판시한 것이다. 이에 반해 전도사의 근로자성을 부정한 춘천지법 1심 판결은 전도사의 업무가 종교 활동이라는 점에 주목하고 근로자성 인정에 대한 대법원의 판단기준을 제대로 적용하지 않았다.

대법원은 이 사건의 상고심과 재상고심에서 두 번이나 교회의 전도사에 대해서도 이미 확립된 근로자성 판단기준을 적용하는 것이 타당하다고 판시했으므로, 앞으로도 법원에서는 전도사를 근로자로 보고 판결할 것으로 예상된다.

5) 다만, 대법원 판례에서 이와 같은 소제목을 사용하여 각 요소를 구분하지는 않음.

## 5. 부목사의 근로자성 인정 여부

### 가. 부목사의 근로자성 인정 여부에 대한 최근 대법원 판결

법원은 전도사와 달리 부목사에 대해서는 근로자성을 인정하지 않고 있다. 부목사가 근로기준법상의 근로자인지 여부가 문제되는 사건이 2020. 최초로 대법원에 상고되어 그 귀추가 주목되었다<sup>6)</sup>.

1. 2심에서 패소한 원고(부목사)는 부목사가 근로자라고 주장하면서 2020. 4. 20. 대법원에 상고하였으나 대법원은 3개월이 채 되지 않은 2020. 7. 9. 상고를 심리불속행 기각<sup>7)</sup>하였다(2020다225473 판결).

이 사건에서 부목사 C는 교회와 3년간 근무하기로 하는 계약을 체결하였으나, 1년 만에 해고되었다. 이에 C 목사는 교회가 해고 절차를 위반하였고 정당한 해고사유가 존재하지 않으므로 해고가 무효라고 주장하면서 원래 받을 수 있었던 임금 상당액을 청구하였다.

1심인 의정부지방법원 고양지원은 2019. 8. 23. 근로자성에 관한 대법원의 판단기준을 적용하고 원고인 C 목사의 청구를 기각하였다(2018가합75605 판결). 법원은 다음과 같은 점을 들면서, 원고가 종속적인 근로관계를 기반으로 한 근로자의 지위에서 사용자인 교회의 지휘·감독 아래 근로를 제공하였다고 보기에 부족하다고 판단하였다.

- 부목사는 종교적·영적 가르침에 중점을 둔 목회활동을 주로 수행하는데, 그와 같은 목회활동의 내용 및 성격상 교회나 위임목사로부터 업무에 관하여 상당한 지휘·감독을 받는다고 보기는 어려움
- 부목사도 위임목사처럼 목사 자격을 갖고 있고 위임목사의 부재시에는 설교, 예배 등을 자율적으로 주관하므로 위임목사에 대하여 종속적인 관계에 있다고 단정할 수 없음
- 총회 헌법에 의하면 부목사는 당회의 결의로 청빙하고 계속 시무는 매년 당회장이 노회에 청원하여 승낙을 받아야 하는바, 교회나 위임목사에게 부목사의 연임에 관한 최종적인 권한이 있다고 보이지 않음
- 근로계약서가 작성되지 않았고, 매월 받은 돈은 근로에 대한 대상적 성격으로 지급되는 임금이라기보다는 목회활동으로 다른 영리활동을 하지 못하는 부목사에 대한 사례 내지 생활보조의 측면에서 지급된 것임
- C 부목사는 지급받은 금액에 대하여 근로소득세를 납부하지 않았고, 산재보험, 고용보험에 가입되지 않았음.

원고가 항소하였으나, 서울고등법원은 2020. 3. 31. 원고의 항소를 기각하였다(2019나2039421 판결). 서울고법 판결은 1심 판결을 거의 그대로 인용하였으며, 근로자성 인정 여부에 대하여 새로운 판단을 담지는 않았다. 대법원은 위에서 본 것처럼 원고의 상고를 심리불속행 기각하였다.

6) 부목사는 근로자인가 아닌가, 뉴스앤조이, 2020. 4. 29. <https://www.newsjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=300607>

교회 부목사는 근로기준법 보호를 받을 수 있을까, 매일노동뉴스, 2020. 4. 27.

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=164282>

7) 상고이유에 관한 주장에 심리를 진행할 사유가 포함되지 않은 경우에는 상고이유의 당부에 대한 심리를 하지 않고 상고를 기각하는 제도.

## 나. 부목사의 근로자성을 부정하는 경향의 지속

전도사와 달리 부목사에 대해서는 이 사건 이전에도 하급심에서 근로자성을 인정하지 않는 판결이 계속하여 선고되었다.<sup>8)</sup> 대법원에서도 부목사의 근로자성을 부정하는 원심판결을 유지하였으므로 앞으로도 이와 같은 경향은 지속될 것으로 본다.

## 6. 전도사와 부목사의 근로자성 인정이 달라진 이유 및 그 이유에 대한 의문점

그렇다면 전도사와 부목사의 어떠한 차이가 근로자성 인정 여부에 대한 상반된 판단을 초래한 것일까. 앞에서 검토한 판결에 비추어 보면, 무엇보다도 ‘업무 수행 과정에서 사용자(교회 또는 담임/위임목사)가 상당한 지휘·감독을 하는지 여부’와 ‘받는 돈의 성격이 근로 자체의 대상(代償)적 성격인지 아니면 사례인지’가 결정적인 요소가 된 것으로 보인다. 그리고 C 목사 사건 등에서는 ‘부목사도 위임목사처럼 목사 자격을 갖고 있고 위임목사의 부재 시에는 설교, 예배 등을 자율적으로 주관하므로 위임목사에 대하여 종속적인 관계에 있다고 단정할 수 없다’는 점도 주요한 판단요소가 되었다. 다만, 이 점은 근로자성 인정여부에 대한 대법원의 판단요소에 명시적으로 열거되어 있지는 않으며, ‘업무 내용을 사용자가 정하는지’라는 요소와 관련되는 것으로 볼 수 있다.

그런데 전도사와 달리 부목사에 대해서는 근로자성을 인정하지 않는 이유에 대해서는 의문이 제기 된다<sup>9)</sup>. 과연 한국교회의 현실에서 부목사는 업무수행 과정에서 담임목사로부터 상당한 지휘, 감독을 받지 않고 있는가. 전도사의 경우보다 지휘, 감독의 정도가 덜하다고 하더라도, 근로자성 인정 여부에 대해 달리 판단해야 할 만큼 담임목사에 의한 지휘, 감독의 정도가 전도사와 부목사 사이에서 차이가 있는가.

또한 전도사뿐만 아니라 부목사도 일반적으로는 다른 직업 활동을 하지 않고 오로지 교회사역만 하는데, 전도사가 받는 돈은 근로에 대한 대상적 성격으로 지급되는 임금이지만 부목사가 받는 돈은 사례 내지 생활보조금이라고 할 수 있을 것인가. 전도사가 받는 돈과 부목사가 받는 돈 사이에 결정적인 차이가 있을 수는 없다.

부목사가 설교, 예배 등을 자율적으로 주관한다는 판단에 대해서도 의문이 있을 수 있다. 앞에서 본 C 목사 사건에서 C 목사는 자신의 설교 내용이 해고의 이유가 되었다고 주장하기도 했다.

8) 서울행정법원 2018. 12. 13. 선고 2018구합63280 판결: 이 사건은 교회 사찰집사가 부당해고를 다룬 사건인데, 그 교회가 근로기준법이 적용되는 상시 근로자 5인 이상의 사업장인지 여부가 문제되었음. 법원은 부목사의 근로자성을 부정하면서 그 이유로 C 목사 사건에서와 비슷하게 ‘부목사는 목회활동의 내용 및 성격상 교회나 담임목사로부터 업무에 관한 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는다고 보기 어렵고, 담임목사에 대하여 종속적인 관계에 있다고 단정할 수 없으며, 부목사가 받는 돈은 근로에 대한 대상적 성격으로 지급되는 임금이라기보다는 목회활동으로 다른 영리활동을 하지 못하는 부목사들에 대한 사례 또는 생활 보조의 측면에서 지급된다’는 점을 들었음.

서울행정법원 2005. 12. 27. 선고 2005구합13605 판결: 이 사건도 교회 관리집사가 부당해고를 다룬 사건에서 그 교회가 근로기준법이 적용되는 상시 근로자 5인 이상의 사업장인지 여부가 문제되었음. 법원은 위 2018구합63280 판결과 마찬가지로 부목사의 근로자성을 부정하면서 비슷한 이유를 들었음.

9) 조성혜, 부목사와 전도사의 근로자성, 사회법연구 제48호, 172-173면.

위와 같은 점을 고려할 때, 대법원의 근로자성 판단기준을 좀 더 충실하게 적용함으로써 부목사의 근로자성을 인정하는 방향으로 언젠가는 판례가 변경될 가능성도 배제할 수 없다고 본다.

## 7. 전도사의 근로자성을 인정하는 대법원 판결의 영향

근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되며, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 근로기준법의 일부 규정이 적용된다(근로기준법 제11조 제1항, 제2항). 전도사의 근로자성이 인정되었으므로 전도사를 포함하여 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 교회에 대해서는 근로기준법이 전면적으로 적용될 수 있다. 따라서 전도사에 대해서도 근로기준법에 정해진 해고 제한<sup>10)</sup>, 근로시간<sup>11)</sup>, 연장근로수당<sup>12)</sup> 등이 문제될 수 있다. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 교회의 경우에도 근로기준법의 일부 규정, 예컨대 근로계약서 교부의무(근로기준법 제17조 제2항), 해고 시 30일 전 예고의무(근로기준법 제26조), 퇴직 시 14일 이내 임금 지급의무(근로기준법 제37조) 등이 문제될 수 있다.

그리고 근로기준법의 근로자 개념은 산업재해보상보험법, ‘고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률’, 근로자퇴직급여보장법, 최저임금법 등 많은 관련 법률에서 원용된다. 따라서 근로자성이 인정된 전도사와 관련해서는 이들 법률의 적용도 문제될 수 있다. 산재보험법은 원칙적으로 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되고(산재보험법 제6조), 산재보험법을 적용받는 사업의 사업주는 당연히 산재보험의 보험가입자가 된다(의무가입; 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제5조 제3항). 하급심은 기존에도 전도사의 산재가 문제된 사건에서 전도사의 근로자성을 인정하였다. 근로자퇴직급여보장법과 최저임금법도 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(근로자퇴직급여보장 제3조, 최저임금법 제3조 제1항). 담임목사 외에 전도사 1인만 근무하는 교회의 경우에도 산재보험료 납부, 퇴직금 지급 및 최저임금 보장이 문제될 수 있을 것이다.

노동조합 및 노동관계조정법(노조법)은 근로기준법의 근로자 개념을 원용하지 않으며<sup>13)</sup>, 판례도 노조법상의 근로자 판단기준을 근로기준법상의 근로자 판단기준과 약간 다르게 제시하고 있다<sup>14)</sup>. 그렇지만 노조법상의 근로자 개념은 근로기준법상 근로자 개념을 포함하는 것으로 이

10) 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.

11) 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

12) 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다


13) 노조법은 “근로자”를 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”로 정의한다(노조법 제2조 제1호).

14) “노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호는 ‘근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.’고 규정하고 있는바, 여기에서 근로자란 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말한다고 할 것이고, 그 사용종속관계는 당해 노무종속계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없이 사용자와 노무제공자 사이에 지휘·감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 그 노무의 실질관계에 의하여 결정된다”(대법원 2006. 5. 11. 선고 2005다20910 판결).

해되고 있고, 전도사는 근로기준법상의 근로자로 인정되었으므로 나아가 노조법상의 근로자에도 해당할 것이다. 따라서 일반 교회 직원과 전도사로 구성된 교회 내 노동조합의 설립이 문제될 수 있을 것이다.

## 8. 교회의 대책

대법원은 전도사가 근로기준법상의 근로자라는 점을 확인했지만, 한국교회의 제반 여건상 전도사와 관련하여 당장 근로기준법의 모든 규정을 준수하는 데는 어려움이 있을 것이다. 우선적으로는 전도사가 사역을 시작할 때 교회가 표준 근로계약서에 준하는 내용으로 서면 계약을 체결하면(업무 내용, 근로 시간, 근무일, 임금, 연차유급휴가, 사회보험 적용 여부 등을 명시) 분쟁의 소지를 줄일 수 있을 것이다. 장기적으로는 교회에서 근로기준법 및 기타 관련법을 제대로 준수하는 방향으로 나아가야 할 것으로 본다.

법원에서 부목사에 대해서는 근로자성을 부정하고 있지만, 부목사의 경우에도 사역을 시작할 때 근로 조건 등을 명시한 서면 계약을 체결하는 것이 바람직하다. 아울러 담임목사와 부목사의 수직적인 관계를 보다 평등한 관계로 바꿀 필요도 있다. 기존 판결은 부목사가 업무수행 과정에서 담임목사로부터 상당한 지휘, 감독을 받지 않는다고 판단하였지만, 한국교회의 현실은 그렇지 않다. 수직적인 관계가 부목사의 근로자성을 인정하는 판례 변경으로 이어질 수도 있다. 

# 교회와 부교역자의 건강한 동역을 위한 제언

- 신동식 목사, 기윤실 교회신뢰운동본부장

## 들어가는 말

최근에 전도사 한 분이 대법원 판결로 교회와 담임목사의 부당한 행위에 대한 처벌과 배상을 받았다. (자세한 내용은 이상민 변호사의 글을 참고하기 바란다.)

이것은 매우 상징적인 사건이다. 대법원 확정 판결이기에 앞으로 판례로서 인용될 수 있다. 이러한 법적 사례를 보면서 한국교회가 이렇게 처참한 지경에 이르렀다는 사실에 자괴감이 든다. 성경의 지침은 물론이고 일반 상식에도 미치지 못하는 상황이 발생하였기 때문이다. 하지만 굶을 대로 굶은 상처가 터진 사건일 것이다. 가장 아름다워야 할 교회와 교역자의 관계가 갑질로 점철되어 왔음이 참으로 아이러니다. 왜 이 지경이 되었을까? 그 이유를 살피고 대안도 차례로 나누고자 한다.

## 1. 왜곡된 비빔밥 리더십

### 1) 유교적 리더십

한국교회 성장기를 함께하였던 목사들은 현재 50대 이상이다. 이들은 척박한 현실에서 교회가 성장하는 것을 보았다. 그리고 소명을 받아 목사가 되었다. 이들이 살던 시대는 성경적 세계관보다 유교적 기독교인이 더 많은 시대였다. 그래서 찬물도 위아래가 있다는 생각이 지배적이다. 장유유서는 당연하다. 몸은 기독교인이지만 생각은 유교적으로 살았다.

### 2) 군인정신 리더십

남북의 분단과 함께 시작된 반공주의는 유교적 반공 기독교인을 만들었다. 대부분의 목사들이 군 생활을 하였다. 군인 리더십의 특징은 안 되면 되게 하는 것이다. 철저한 상명하복으로 움직인다. ‘쫓인트 깐다’는 말은 군인의 세계관이다. 이렇게 유교와 군인정신을 가지고 목사가 되었다. 이 사실만 미루어보아도 현재 50-70대 목사들의 세계관을 짐작할 수 있다.

### 3) 닭 대가리 리더십

한국 사회는 닭 대가리 리더십이 강렬하다. 소의 꼬리가 되느니 닭 대가리가 되라는 말을 자주 한다. 어디를 가든 무엇을 하든 일등을 하거나 주인이 되거나 주도자가 되어야 한다. 묵묵히 자신의 은사에 따라 섬기는 것을 인정하지 못한다. 이러한 능력주의와 고지론은 닭 대가리 리더십을 고취시킨다. 남자가 칼을 뽑으면 무라도 베야 한다고 말한다. 벨 것이 없으면 다시 칼집에 넣고 다음을 생각하자는 사람은 실패자 취급을 받는다. 이러한 인식이 동역자의 관계를 서로 갖지 못하게 한다.

#### 4) 카리스마 리더십

더 강력한 리더십이 있다. 바로 은사를 동반한 카리스마 리더십이다. 하나님의 능력이 함께 하는 목사에 대한 인식은 참으로 대단하다. 카리스마 리더십으로 세계 최대 교회를 일군 목사가 조용기이다. 교회 성장만 하면 모든 것이 용서되는 시대였다. 마치 천재는 개차반으로 살아도 용서된다는 의식이 카리스마를 가진 목사에게도 적용되었다. 그러므로 은사를 가진 목사에게 대들면 저주받는다고 가스라이팅을 당했다.

고등학교 시절에 한국에서 유명하다는 기도원에 가서 집회에 참석하였다. 그때 강단에 오른 목사가 처음부터 욕을 했다. 자신보다 한참 나이가 많은 어르신을 향하여 쌍욕을 하는데 모인 사람들이 ‘아멘’ 하는 것이다. 완전히 미친 집단이었다. 그래서 바로 나왔던 기억이 있다. 한국교회 성도는 목사의 카리스마에 마비되었다. 이제 모로 가도 성장만 하면 존경받는다.

이렇게 유교와 군인정신과 닭 대가리 정신과 카리스마로 무장한 목사들이 어떻게 목회를 하였겠는가? 사실 이 시대는 학교의 선생, 기업의 CEO도 비슷하게 행동했다. 아직 서번트 리더십 이론이 한국에 정착되기 이전이었다. 그래서 목사의 행동에 성도들도 한 몫하였다. 참으로 성장 이면에 있는 어두움이다.

## 2. 담임교역자와 부교역자의 동역자 관계는 가능한가? 불가능한가?

### 1) 세대 간의 충돌을 감당해야 한다.

담임교역자와 부교역자의 건강한 동역은 가능할까? 불가능할까? 이 질문에 쉽게 대답하지 못한다. 여기에는 현상적인 문제만이 아니라 세계관의 충돌이 있기 때문이다.

비빔밥 리더십이 몸에 익숙한 세대와 서번트 리더십을 배운 세대의 충돌, 순종을 미덕으로 하는 세대와 자기주장을 미덕으로 아는 세대의 충돌, 고난의 시대를 살았던 세대와 경제 민주화 시대를 살고 있는 세대의 충돌, 소명을 위하여 열정페이가 가능한 세대와 소명도 법을 존중하며 감당해야 한다는 세대의 충돌, 정보가 한정되어 있던 세대와 모든 정보가 열려 있는 세대의 충돌, 법을 사용할 줄 모르는 세대와 법을 마음껏 사용하는 세대의 충돌이다.

담임교역자들과 교회 중심 인물들의 시대와 다른 시대가 왔음을 인식하고 대응할 준비를 하지 않으면 건강한 동역은 험난할 것이다. 여기서부터 시작이다.

### 2) 동역자 의식을 회복해야 한다.

전도사 생활 9년과 강도사, 부목사 생활 7년을 하면서 느낀 점은 담임교역자와의 인격적 교제를 갖기가 참으로 힘들다는 사실이다. 여전히 갑을, 상하관계만 확고하지, 목회를 함께 의논하는 관계가 아니다. 철저하게 담임교역자를 돕는 존재로 머물고 있다.

함께 성경의 문제를 논하고 나누는 상황은 상상도 할 수 없다. 오히려 담임교역자들은 감시자의 위치에서 감독하고 있을 뿐이다. 그리고 부교역자들은 사역을 다음 단계로 나아가는

징검다리로 생각한다. 그래서 의견을 말해서 부딪치기보다 순종을 하여서 관계를 좋게 만드는 일에 집중한다. 인격적 관계가 아니기에 좋은 관계는 대부분은 사례비의 규모에 달려 있다. 그리고 개척할 때의 후원이 관계의 핵심이 된다.

그래서 담임교역자들 가운데 상당수는 부교역자들이 공적이나 사적으로 성도들과 자주 만나는 것을 싫어하고 그러할 때마다 부교역자를 의심한다. 자기 부서만 잘 책임지기를 바란다. 그래서 많은 목회자들이 묵시적으로 2, 3년 정도면 부교역자를 바꾸려고 한다. 2, 3년 안에 인격적 관계가 형성되기 어렵다. 이러한 현실에서 동역자 의식을 생각하기란 요원한 이야기다.

### 3) 부교역자는 한국교회의 미래다.

김상복 목사는 참다운 리더는 사역자를 발굴하고, 훈련시키며, 자원하는 마음을 일으키며, 효율적인 조직에 힘쓰고, 권한을 위임할 줄 아는 자라고 하였다<sup>1)</sup>.

이 말은 두고두고 곱씹어야 한다. 한국교회의 미래를 생각한다면 부교역자에 대한 생각을 바꿔야 한다. 역사는 자연스럽게 흘러간다. 앞선 세대는 가고 다음 세대는 온다. 그런데 앞선 세대들이 가끔 오판한다. 자신의 시대가 오래갈 것이라 생각한다.

담임교역자와 교회는 한국교회의 미래를 키우고 있음을 자각하여야 한다. 외국에 선교사를 보내는 일에 열심을 내는 한국교회가 미래를 짊어질 교역자를 키우는 일을 소홀히 하는 것은 부끄러운 일이다. 또한 부교역자들은 사역자가 잠시 스쳐가는 곳이 아니라 미래 한국교회를 세우기 위하여 하나님이 보내신 훈련의 장임을 인식하고 소명에 합당하게 사역해야 한다. 이러한 준비가 된다면 건강한 동역은 분명하게 회복될 수 있다.

## 3. 건강한 동역을 위한 기본적 제안

### 1) 정직한 사역 관계를 준비해야 한다.

비빔밥 리더십 시대에는 부교역자는 하루살이와 같았다. 해고를 당하면 바로 교회를 떠나야 했다. 일반 사회보다도 더 악한 일을 수없이 저질렀다. 그러나 세상은 점점 투명하고 정직해지고 있다. 이번 판결에서도 보이듯이 앞으로 이러한 폭력적 행위는 존재하기 어려울 것이다. 지금은 사회의 기본적 인식의 틀이 교회보다 앞서고 있다. 그러므로 시작부터 정직하게 사역의 논의를 하고 서로가 인정하는 자리에 사역을 해야 한다. 그런 면에서 기윤실이 발표한 동역보고서는 작지만 도움이 될 것이다. 교단이 표준을 만들어야 할 때가 왔다.

그리고 전도사 시절부터 최소한 2대 사회보험(건강보험, 국민연금)을 반납(半納)해주어야 한다. 한국교회의 미래를 생각한다면 이러한 준비는 반드시 필요하다. 열정페이가 불가능한 시대다. 이것을 인정하지 않으면 큰코다친다. 전도사를 비롯한 부교역자들은 한국교회의 자산이다. 상처받으며 성장해서는 안 된다. 관계 속에서의 상처는 있을 수 있지만 도덕적 분노가 생겨서는 안 된다.

1) 김상복, 『목회자의 리더십』, 엠마오, 1992, p. 130-133.

2) 인격적 동반자 의식이 있어야 한다.

부교역자는 현재와 미래 한국교회의 가장 중요한 자산이다. 그런데 이들이 점점 줄어들고 있다. 신학대학 입학생이 줄고 있다. 출산을 저하와 함께 이 속도는 더 가팔라질 것이다. 그런데 이들이 도덕적 상처를 받고 떠난다면 얼마나 큰 손실인가?

이들을 바르게 키워내는 것이 현재 교회와 담임목사의 책무다. 사역의 관계가 아니라 함께 교회를 세우는 동역의 관계가 되어야 한다. 그러기 위하여 사역과 함께 목회적, 신학적, 가정목회의 틀에서 정기적으로 나누는 시간이 필요하다. 이것은 불필요한 문제를 해결하는 완충이 될 것이다.

개인적으로 부교역자 생활 가운데 가장 행복했던 시기는 담임과 부교역자들 간의 열려 있는 토의였다. 짧은 시간이었지만 개인적으로 너무 좋았고 그 영향이 지금도 존재한다. 단지 물질의 관계만이 아니라 인격적 관계가 참으로 중요하다.

3) 자발적 불편이 필요하다.

이것은 재정을 우선하지 않는다. 사역에 대한 자발적 불편이다. 교역자는 소명을 받았다. 물론 신학생 신분으로 전도사 생활을 하고 있는 입장에서 앞으로 목사의 길을 갈지 말지는 모른다. 그런데 분명한 것은 어디에 있든지 한국교회의 중요한 존재라는 사실이다.

그렇다면 자발적 불편을 감당할 수 있어야 한다. 교회가 최선을 다하여 섬겨야 하지만 사역의 모든 것을 자본주의 관점으로 접근한다면 교회도 본인도 힘들게 된다. 다시 한 번 말하지만 여기에 전제는 서로가 기본적 준비를 받아들이는 데 있다.

목회의 현장은 기계를 다루는 곳이 아니다. 사람을 대한다. 그러므로 예측할 수 없는 일들이 수없이 발생한다. 전도사가 가르치는 중고등부의 아이가 상처를 받고 가출을 했다면 찾아 나서야 하지 않겠는가? 그런데 이러한 행위를 돈으로 계산하는 것은 씹쓸하지 않은가? 그러므로 사역에 대한 자발적 불편을 가지고 소명을 감당해야 한다.

반면에 교회와 담임교역자 역시 자발적 불편을 감당해야 한다. 목사와 장로 자녀들 가운데 신학교를 나오고 유학을 간 이들이 많다. 이들이 공부할 시간을 뺏는다면 싫어할 것이다. 이처럼 현재의 부교역자들을 자신의 자녀라고 생각한다면 부교역자들의 가정과 공부와 시간을 위하여 조금 불편을 감당하는 것이 필요하다.

서로가 자발적 불편을 감당하지 않으면 사역과 훈련의 장을 잃게 될 수 있다. 지금도 많은 교회가 부교역자를 모실 수 없다고 아우성이다. 이것은 서로에게 손해다. 그리고 한국교회에 큰 손실이다. 돈으로 인하여 섬김과 훈련의 장이 줄어들어 가는 것은 참으로 끔찍한 일이다. 더구나 천하보다 귀한 한 영혼들이 기다리고 있음을 잊지 말아야 한다. 자발적 불편이 너무 필요한 시대다. 한국교회의 위기는 자발적 불편으로 감당해야 한다.


## 나가는 말

담임과 부교역자들은 세상에서 가장 아름다운 관계이다. 함께 하나님의 부르심을 받아 하나님 나라를 건설하는 존재이기 때문이다. 이처럼 아름답고 복된 (것이)관계가 어디 있는가?

그런데 서로 존중하지 못하고 인격적 관계를 갖지 못하고 불편한 관계가 된다면 어떻게 되겠는가?

교회와 담임교역자는 미래를 바라보면서 나누고 섬기는 일에 최선을 다해야 한다. 부교역자들이 도덕적으로 상처받는 일이 생기지 않도록 세심한 주의가 필요하다. 비빔밥 리더십은 자신에게 적용하고 타자에게는 예수님이 걸어가셨던 서번트 리더십을 나타내야 한다.

부교역자들은 하나님께 부여받은 소명을 잘 인식해야 한다. 그리고 하나님 나라를 위하여 주님의 몸 된 교회를 세우는 일에 최선을 다해야 한다.

건강한 동역은 건강한 한국교회를 기대하게 한다. 건강한 한국교회가 건강한 동역자들로 인하여 세워지기를 기대한다. 

# 부교역자의 지속가능한 사역 기반을 위한 제언

- 이재호 목사, 위디노무사사무소 대표노무사

## I. 서론

### 1. 노동의 정의를 새롭게

○ 근로기준법 제2조에서는 근로기준법의 주요 용어에 대한 정의를 아래와 같이 하고 있다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

○ 아울러 표준국어 대사전에서는 ‘노동’에 대하여 “몸을 움직여 일을 함”이라고 정의하고 있다.

따라서 근로자란 “**직업의 종류와 관계없이 대가를 받으며 일을 하는 사람**”이라고 **새겨야** 한다. 물론 사용자와의 관계에서 소위 ‘사용종속관계’가 요구됨을 부정할 수는 없을 것이다.

특히나 근로기준법에서도 ‘직업의 종류를’ 불문한다고 명시하고 있고, 임금에 대하여도 근로(일)의 대가로 “어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품”이라고 밝히고 있는 바,

“종교적(직업의 종류)” 일을 하면서 “사례비”라는 명목으로 일의 대가를 지급 받는 목회자라하여(부목사도 예외가 아니다) 근로기준법상의 근로자가 아니라고 해석할 수는 없는 것이다.

## 2. 법의 사각지대인 ‘교회’의 노동 현실

- 그럼에도 그간 ‘하나님의 일’을 하며, 일 자체에 대한 대가가 아닌 종교적 봉사와 헌신에 대한 감사 또는 목회자의 생계를 보장하기 위한 명목의 금품인 ‘사례비’를 받는다는 이유로 교회의 노동 현장은 법의 적용이 미치지 않는 영역으로 취급되었고, 목회 현장에서도 그것이 당연한 것으로 받아들여져 왔다.

예컨대 가정내 폭력에 대하여도 가족 구성원 간에 깊은 사랑과 신뢰를 전제하여 ‘사랑의 때’ 혹은 부부 싸움 중의 우발적인 사건으로 보아 법적인 개입을 최소화하였으나, 국민 의식의 변화 및 실제 사건의 심각성에 대한 인식이 깊어지면서 ‘가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법’ 등의 제정을 통하여 이를 법의 규제 및 보호의 테두리 안으로 포섭하고 있다.

이와 같이 교회 노동 현장도 더 이상 그간의 대다수 판례가 견지해 온 ‘사회적으로 높은 수준의 정의 관념이’ 당연히 담임 목회자에게 있을 것을 전제하고, 법적인 규율보다 교회 사역자 상호간의 신뢰와 이해를 바탕으로한 자율적 운영에 맡길 수 없는 현실이 되어 버린지 오래다.

- 대표적으로 전도사, 부목사 등 부교역자들은 담임목사 또는 당회의 결정에 따라 아무런 안전장치 없이 하루아침에 해고되기도 하고, 남성 부교역자의 배우자들은 ‘사모’라는 직함으로 일반 직장에서의 취업을 제한 받거나, ‘하나님의 일’이라는 명목으로 아무런 대가 없는 노동을 강요 받기도 한다.

심지어 교회 일과 상관없는 담임 목사의 개인적인 일에 부교역자들이 동원되기도 하며, 이러한 일들이 아무런 문제의식 없이 이루어지고 있다.

혹자들은 이러한 일들이 일부 교회에서 일어나는 일이라고 치부할 수 있겠지만, 필자가 파악한 바에 따르면 절대 ‘일부’라고 축소할 수 없을 만큼, 그 어느 노동 현장과 비교해도 한국 교회는 ‘노동 인권’에 대한 감수성이 상당히 부족하다고 할 수 밖에 없다.

이러한 한국 교회의 노동 현실을 감안할 때 너무도 부끄럽고 안타깝지만 부교역자 및 교회 안 노동자들의 노동 인권 및 사회적 안전성을 담임 목회자로 대표되는 교회 리더십의 포용성과 인품에 기대하는 것은 무리라고 판단할 수 밖에 없다.

## II. 근로기준법 각 내용에 따른 부교역자와 교회의 상생을 위한 제언

### 1. 개설

- 이하에서는 담임 목회자 또는 당회의 선량한 양심 또는 상대적으로 높은 도덕적 윤리적 책임 의식을 기대할 수 없는 현실에서 부교역자들의 노동 인권 또는 사회인으로서의 최소한의 생활 기반을 유지하기 위한 근로기준법 등 노동법의 적용이 필수 불가결한 일로 파악하여, 교회와 부교역자가 상생할 수 있는 구체적인 방안이 무엇인지를 근로기준법을 중심으로 주요 내용 들을 구체적으로 살펴보고자 한다.

### 2. 사역계약서

- 우선 일반 근로자들의 ‘근로계약서’에 대비되는 ‘사역계약서’의 체결이 최우선적으로 정착될 필요가 있다.

근로계약서에는 근로계약기간, 업무의 장소와 내용, 임금, 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가 등 기본적인 근로조건이 명시되어야 하는 바, 이와 같은 ‘사역계약서’ 작성 및 체결이 목회 노동 현장에서의 불필요한 갈등을 제거하고, 나아가 일방적 업무 변동, 사역시간 변경, 부당한 해고 등의 전횡을 방지할 수 있을 것이다.

- 나아가 대부분의 부교역자들의 경우 근로계약기간에 해당하는 사역 기간이 명시적으로 정해져 있지 않다. 따라서 매년 연말이 다가오면, 소속 교회에서 사역을 계속할 수 있을지 사역지를 옮겨야 하는지 고민 할 수 밖에 없는 현실이다.

따라서 사역계약서 작성을 통해 사역 기간을 명시적으로 정하였다면 이러한 불필요한 감정 소모와 불안정성을 해소하는데 크게 기여할 수 있으리라 생각된다.

### 3. 해고 및 징계

- 목회 노동자들의 가장 심각한 노동 인권 침해 유형이 바로 해고 및 징계의 부분이다. 실제로 담임 목사 또는 당회의 결정에 따라 그 어떠한 절차적 정당성 또는 해고의 정당한 이유<sup>1)</sup> 없이 사역지를 잃는 사례가 부지기수다.

부교역자의 설교의 내용이 문제가 될 때도 있고, 담임 목사의 업무 지시에 만족할 만 하게 따르지 않았다는 이유도 많다. 때로는 당회의 구성원이거나 장로 등 유력한 재직자의 눈 밖에 났다는 이유로 해고 되기도 한다.

1) 근로기준법 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.

이러한 현실을 감안할 때 담임 목회자 또는 당회와 부교역자의 관계는 매우 수직적이며 인적 종속 관계가 그 어느 일반 근로자들 이상이라고 볼 수 밖에 없을 것이다.

따라서 최소한 사역 기간을 정하는 방식으로 해당 기간 동안의 목회자로서의 직을 유지할 수 있도록 보장하고, 해당 기간 동안에는 부당한 해고 등을 금지하는 노동법상의 해고법리가 적용되는 것이 타당하다.

#### 4. 근로시간, 임금

- 가장 민감한 부분이기도 하고 어려운 부분이기도 하다. 예컨대 부교역자의 주일 예배 참석을 노동법상의 ‘근로’로 볼 수 있을 것인지의 문제, 새벽기도회 또는 주중 예배의 참석 시간을 ‘근로시간’으로 파악할 것인지 등이 실제 문제가 된다.

부교역자도 교회 노동자이기 이전에 한 명의 신앙인으로서 예배 참석과 기도회 참석 등이 자신의 신앙 생활을 위한 신앙적 활동으로 파악할 수 있기 때문이다.

일반 행정 해석을 빌려 보자면 “그 목적에 따라 판단해 사용자의 지휘 감독 하에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 집중논의 목적의 **워크숍이나 세미나** 시간은 근로시간으로 볼 수 있으며 다만 직원 간 친목도모 시간, 단합 차원의 워크숍은 근로시간으로 보기 어렵다<sup>2)</sup>”라고 판단하고 있는 바,

위와 같은 시간이 노동 시간이 되지 않기 위해서는 그 행사의 참석이 강제 되지 않고 부교역자의 자율적 참석이 보장된 경우에 한하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

그러나 부교역자가 새벽기도회를 번갈아 순번에 따라 인도하는 경우 등에 있어서는 비록 주된 내용이 기도회의 인도라는 종교적 성질의 것이기는 하나, 새벽기도회를 인도하기 위한 예배실 시설의 준비 및 차량 운행 등이 수반되는 경우가 많으므로, 이러한 경우는 근로시간으로 보아 이에 대한 대가도 정당하게 책정되어야 할 것이다.

- 또한 일반적인 부목사의 경우 주 6일 교회에 출근하여 일하는 경우가 대다수 이므로 이 역시도 법적 기준에 부합하는 근로시간 체계를 마련하는 것이 시급하다.

다만, 현행 법 체계상 1주 12시간까지는 연장근로가 가능하므로 구체적인 사역 시간의 설정 및 그에 부합하는 대가의 지급 내역을 사역계약서에 명시하는 것이 필수적일 것이다.

---

2) 노동시간 단축가이드(2018), 고용노동부

## 5. 휴가

- 대부분의 목회 노동자들은 여름 휴가 외에 별도의 휴가가 없기에 부교역자들의 자녀들은 목회자인 아빠 또는 엄마의 부재를 경험하며 살아 갈 수 밖에 없다.

교인들의 가정을 돌보고 상담하지만 정작 자기 자신의 가정은 소홀히 할 수 밖에 없는 것이 바로 목회 노동자들의 현실인 것이다.

현행 법 체계에서는 1년의 15일의 유급 휴가를 보장하고 있고, 단시간 근로자들에게는 소정근로시간에 따라 비율적으로 휴가를 보장할 것을 정하고 있다.

교육 전도사/목사, 준전임 목회자, 전임 목회자 등 다양한 교회 내의 부교역자들의 직제를 감안하여 사역 시간에 따른 유급휴가가 보장 되어야 한다.

연차, 반차, 반반차 등 실제로 일반 기업에서의 휴가 사용이 개인의 필요에 따라 다양하게 보장하고 있는 현실을 감안하여, 개인의 필요에 따른 휴식권의 보장이 필요한 시점이다.

이러한 휴식권의 보장은 목회 노동자들의 탈진을 방지하고, 부교역자 본인의 노동 생활의 질을 향상 시킴과 동시에 가정의 안정을 도모할 것이기에 장기적으로는 목회자 본인의 필요 이상의 과몰입을 방지하여 더욱 건강한 목회자 양성 및 건전한 교회 성장에 도움이 될 것으로 기대한다.

## 6. 직장내 괴롭힘 등의 부당대우

- 사적 심부름, 험담, 따돌림, 반복적인 본인의 업무 전가, 감시(CCTV), 사생활 간섭 등 직장내 괴롭힘의 주요 유형들이 목회 현장에서도 그대로 드러나고 있는 것이 너무도 안타까운 우리 교회의 현실이다.

차마 글로 밝힐 수 없는 부끄러운 일들이 너무도 쉽게 아무런 제재 없이 이루어지고 있다.

직장내괴롭힘 방지 규정의 경우 4인 이하 사업장에는 적용되지 않는 한계가 있기는 하지만, 부교역자들이 근로기준법 등 노동법상의 근로자에 해당한다는 인식의 전환만으로도 상당 부분 위와 같은 부당대우들을 방지하는 효과가 있을 것이다.

부교역자가 더 이상 담임 목회자가 마음대로 부릴 수 있는 사람이 아닌, 법의 보호 안에 있는 노동자라는 인식의 전환이 시급한 이유가 바로 그것이다.

- 나아가 직장내 성희롱 예방 교육의 경우 상시근로자 수 1인 이상 모든 사업장에서 매년 실시 해야 하는 의무 교육이이게, 이러한 교육 실시 의무가 부과되는 것만으로도 목회 현장의 노동 감수성이 크게 향상 될 것을 기대할 수 있을 것이다.

## 7. 사회보험

- 근로자를 사용하는 모든 사업장은 원칙적으로 소위 4대 보험이라 말하는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험에 근로자를 가입시켜야 한다.

4대 보험의 각 보험 운영 기관에서도 목회자들이 근로자에 해당하지 않는 다는 이유로, 목회 노동자들의 4대보험 가입을 강제하지 않았고, 대다수 부교역자들의 4대보험 가입은 교회의 임의적 결정에 따라 정해져 온 것이 현실이다.

그러나 금번 대법원 판례의 전도사의 근로자성 인정과 더불어 목회 노동자들에 대한 4대보험 가입 의무화도 조속히 정착될 필요가 있다.

i) 목회 노동자들의 은퇴 이후의 삶을 최소한으로 보장하기 위한 국민연금의 적용, ii) 일반 근로자들보다 상대적으로 적은 임금으로 생활하고 있음에도 건강보험에 직장가입자로 가입되지 못하고 지역가입자로 가입됨에 따른 일반적으로 높은 보험료 부담, iii) 출산휴가, 육아휴직, 실업급여 등 고용보험의 혜택을 전혀 받지 못하는 현실에 따른 여성 부교역자들의 경력 단절 및 유리 천정의 실태와 목회 노동자들의 실직에 따른 생계 위협과 그로 인한 인적 종속성의 심화, iv) 산재보험 미가입에 따른 업무상 부상 또는 질병에 대한 보상의 실질적 어려움 등이 그 이유라 하겠다.

## III. 향후과제

### 1. 행정기관들의 지침 변경

- 금번 대법원의 전도사의 근로자성 인정 판결과 더불어 향후 목회 현장에서의 노동 사건들의 구제 및 진정 신청이 가속화될 것이라 예상된다.

따라서 노동위원회 및 각 지방 고용노동청에서는 금번 대법원 판례와 궤를 같이하는 행정 사무 지침의 개정을 통해 법적 안정성 및 일관적인 법치가 이루어 질 수 있도록 해야 할 것이다.

특히 4대 보험과 관련하여 근로자로서는 보험료 대비 많은 혜택을 받을 수 있는 고용보험의 경우 목회자의 고용보험 가입이 사실상 제한 되고 있는 바, 전향적인 내부 업무 지침의 변경이 요구된다.

## 2. 개교회의 인식변화

- 교회 내부의 인식의 변화 역시 시급하다. 인사권 등의 주체가 되는 담임 목사나 당회 뿐만 아니라 일반 교회 구성원들 역시 부교역자도 한 사람의 국민이자 사회인으로서 삶을 살아가고 있는 존재라는 자각이 요청된다.

기존의 한국 교회가 필요 이상의 권위를 목회자에게 부여하면서 교역자는 그에 대한 대가로 무한의 헌신과 봉사를 요구 받았는데, 성경적 가치관에 기반한 헌신과 사랑이 필요하다는 것을 부인할 수 는 없겠지만, 목회자도 한 가정의 구성원이며, 무한한 공급을 할 수 없는 제한된 사람임을 서로 인정하고 조율할 필요가 있어 보인다.

## IV. 결론

- 정교분리원칙에 따라 교회에는 세속법의 적용이 가급적 제한되고 있지만 그렇다고 치외법권적 특권이 부여되는 것은 아니다. 교회도 국가 영역 내에 존재하는 사회적 단체로서의 측면을 지니므로 그 한도 내에서 국가법이 적용된다고 하겠다.

그러나 더 이상 ‘주님의 일에 충성한다’는 명목하에 적은 사례비를 받고, 언제 그만둘지도 모르는 불안한 지위에서 힘에 겨운 사역을 감당하는 부교역자들의 사정에 눈을 감을 수는 없는 것이 현실이다.

가장 이상적인 것은 교회 내부에서 이러한 문제를 심각하게 인식하고 적극적으로 개선해나가는 것이겠지만, 그러한 기대를 갖기에는 너무도 많이 지나쳐 버렸고, 이와 관련한 부교역자들의 피해는 심각한 사회 현실이 되어 버렸다.


따라서 금번 전도사의 근로자성 인정 판례를 효시로 하여 목회 노동자들에 대한 최소한의 법적인 보호가 시급하다.

물론 노동법 전반의 내용을 일률적으로 적용하는 것이 한국 교회의 현실상 어렵다고 지적하는 목소리를 외면할 수 없는 것도 사실이나, 근로기준법 등에서 4인 미만 사업장의 경우 등에는 적용이 제외되는 규정이 있으며, 노동법의 정한 기준은 ‘최소기준’<sup>3)</sup>임을 다시 한번 상기할 필요가 있다.

---

3) 근로기준법 제3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

목회 노동자들에게 노동법을 적용하는 것은 국민 일반에게 적용되는 최소한의 기준이 목회 현장에도 적용될 필요가 있다는 매우 상식적이면서 당연한 일인 것이다.

마지막으로 출애굽기 22장 22절의 ‘너희가 그들을 괴롭혀 그들이 나에게 울부짖어 호소하면, 나는 반드시 그 호소를 들어주리라.(공동번역)’라는 말씀이 교회 안에서 법의 보호조차 받지 못하고 있는 부교역자들을 향한 말씀이라는 생각에 개탄하며 글을 마친다. 

# 한국교회 청빙과 사역에 관한 서약\*

## - 부교역자 동역서약서 -

\* 아래는 기독교윤리실천운동(기윤실)이 교회가 부교역자를 청빙하는데 있어, 또한 부교역자가 교회를 섬기는데 있어 필요하다고 생각하는 내용을 제안 드리는 것입니다. 교회와 부교역자의 상황에 맞게 약속할 내용은 빈 칸으로 두었고, 필요한 부분도 알맞게 변형하여 사용하시길 바랍니다.

\_\_\_\_\_교회(위임목사 ○○○)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. \*

\* 조사에 따르면 부교역자의 일일 사역 시간은 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 약속 할 것을 제안 드립니다. 실제 사역시간은 아래 3조 2항을 통해 유동적으로 적용할 수 있습니다.**

- ② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이때 동은 역에게 대체 휴무 시간을 보장하여야 합니다.
- ③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다. (하루 근무시간 8시간 기준)

### 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 종료되어 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분의 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	교 회 명	연 락 처
	주 소	
	위임목사 성명	(서명) *
역	성 명	(서명)
	주 소	
	연 락 처	

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

