


# 한국교회

## <교역자 표준동역합의서>

### 공청회

- 발제** | 교역자 표준동역합의서의 의미와 내용  
(강문대 변호사, 이재호 목사/노무사)
- 토론** | 한국교회 교역자 처우 실태와 정서 및 아름다운 동역을 위한 제언  
(김신구 목사, 홍동우 목사)

• 2024년 5월 30일(목) 15시~17시 • 한국기독교교회관 2층 조에홀

 기윤실 유튜브 생중계

서울시 종로구 대학로19, 종로5가역

## (사)기독교윤리실천운동

### 한국교회 <교역자 표준동역합의서> 발표 공청회

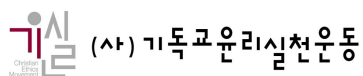
┃ 발간일 2024년 5월 30일

┃ 편 집 김현아

┃ 디자인 윤동혁

주소 (04382) 서울시 동대문구 안암로6길 19, 202호

홈페이지 [www.cemk.org](http://www.cemk.org) 전화 02-794-6200 메일 [cemk@hanmail.net](mailto:cemk@hanmail.net)



# 순서 및 목차

- Ⅰ 사회 - 신동식 (빛과소금교회 목사, 기윤실 교회신뢰운동본부장)
  
- Ⅰ 발표 한국교회 <교역자 표준동역합의서>의 시작과 의미 4p
  - 강문대 (법무법인 서교 변호사)
  
- Ⅰ 발표 한국교회 <교역자 표준동역합의서>의 개정 배경과 내용 10p
  - 이재호 (목사, 위디노무사사무소 대표노무사)
  
- Ⅰ 토론 한국교회 부교역자 처우 실태와 정서, 14p  
그리고 교회와 부교역자의 아름다운 동역을 위한 제언
  - 김신구 (고성중앙교회 담임목사, 서울신대 실천신학박사)
  
- 표준동역합의서의 슬기로운 활용을 위하여 22p
  - 홍동우 (목사, 『교회답지 않아 다투는 우리』 저자)
  
- Ⅰ 질의응답 및 토론
  
- Ⅰ 맺는말 - 조성돈 (기윤실 공동대표)
  
- Ⅰ 한국교회 교역자 표준동역합의서(안) 26p

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

\*무단 전재 및 재배포 금지

## 교역자 ‘표준 동역 합의서’의 시작과 의미

강문대 변호사

### 1. 2016년도 교역자 ‘사역 계약서 모범안’의 제시

- (제시내용) 2016년도에 기윤실은 교역자 ‘사역 계약서 모범안’을 제시하였음. 이 ‘모범안’을 제시하면서 밝힌 기본적인 입장은 아래 표와 같음.

#### 1. 모범안에서 밝힌 ‘부교역자’ 개념의 의미

- 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 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 점은 고려하지 않았음.

#### 2. ‘부교역자’의 지위에 대해 모범안이 취했던 입장

- 부교역자의 지위에 대해 신학 상으로는 ‘성직자’인가 ‘근로자’인가로 묻게 되지만, 법률상으로는 ‘수임인’인가 ‘근로자’인가로 묻게 됨.
- 법원은 부교역자를 근로자로 인정한 적도 있고, 인정하지 않은 적도 있음. 결국 사안에 따라 달리 판단되어질 수 있는 것으로서 일률적으로 재단하기는 힘들.
- 모범안은 부교역자가 근로자인지 수임인지 사전에 전제하지 않았음. 대신 부교역자가 권위와 존엄을 잃지 않고 본분의 사역에 종사할 수 있도록 최소의 기준을 설정하는데 주안점을 두었음.

### 3. '사역 계약서'가 담고 있었던 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 휴게시간을 보장해야 한다는 점을 명시하였음
4	사례비	자유롭게 설정하되 1년 단위로 설정할 것을 권고하였음. 사회보험 가입 문제도 자유롭게 설정하도록 권고하였음.
5	휴일 및 휴가	주 1회 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.

### 4. 당시의 평가

- 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.
- 그렇지만 일단 첫발을 뗐으니 추후 더 보충해 나가기로 하고 일단은 이 모범안이라도 교회에서 정착될 수 있기를 바램.

- **(시사점)** 당시 기윤실은 부교역자의 기본적인 권리를 밝히고 이를 서면으로 약정하도록 권유하였음.
  - 일반적인 법률관계에서는 당연한 것으로 받아들여지는 내용이지만, 한국교회에서는 그렇지 못했던 것이 현실이었음. 특히 교회 내의 '인사사항'에 대해서는 더욱더 그렇지 못했음.
  - 그런 상황에서 기윤실이 위와 같은 입장을 밝혀 교회 내의 '인사사항'에서도 일반적인 법률관계의 준칙이 준수되어야 한다는 점을 분명히 한 것임.
  - 기윤실의 그런 권고는 희생과 순종을 지덕으로 삼는 한국교회 풍토에서 의미있는 시도였다고 평가할 수 있음.

- **(한계점)** 당시 ‘사역 계약서’의 내용에 미비한 점이 있었음. ‘사역내용’이 포함되어 있지 않았고, ‘퇴직금’이라는 용어 대신 ‘전별금’이라는 용어를 사용한 것 등이 그에 해당함.
  - 그리고 교회와 부교역자 사이의 관계의 실질이 ‘근로관계’인 경우에는 그 내용이 전반적으로 미흡하고 강제 사항이 아닌 것이 문제점으로 지적될 수도 있음.
  - 또한 교회 내의 오랜 관행을 바꾸는 데 있어서 그 필요성과 절실성에 대한 홍보와 호소가 부족한 점도 있었던 것으로 보임.
  - 그 결과 지난 8년간 교회 내에서 부교역자 서면 합의가 광범위하게 확산되거나 안정적으로 실행되었다고 보기에는 어려움.

## 2. 법원 판결의 흐름

- **(최근의 판례)** 법원은 최근까지도 대체로, ▲**전임전도사**는 근로자로 판단하고 있고(대법원 2022. 6. 30. 선고 2022도742 판결, 대법원 2023. 9. 22. 선고 2022도17087 판결), ▲**교육전도사와 부목사**는 근로자가 아닌 것으로 판단하고 있음(교육전도사에 대해서는 서울행정법원 2022. 8. 25. 선고 2021구합66111 판결, 부목사에 대해서는 인천지방법원 2018. 9. 13. 선고 2017가단38579 판결, 의정부지방법원 고양지원 2019. 8. 23. 선고 2018가합75606 판결, 둘 다에 대해서는 서울행정법원 2018. 12. 13. 선고 2018구합63280 판결 등 참조).

### 〈서울행정법원 2018. 12. 13. 선고 2018구합63280 판결〉

- 먼저, 원고가 참가인 소속 근로자라고 주장하는 해외 파견 선교사 K, L에 관하여 본다. 위 선교사들이 참가인으로부터 매월 일정한 금액의 후원금을 지급받고 있음은 앞에서 본 바와 같다. 그러나 참가인이 위 선교사들을 후원하고 있다는 사정만으로 위 선교사들이 참가인 소속 근로자라고 인정하기에는 부족하고, 달리 위 선교사들이 참가인으로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는다고거나 임금을 목적으로 참가인에 대하여 근로자를 제공하였다고 인정할 만한 증거가 없다. 더욱이 선교사 K는 J교회의 담임목사이고, 선교사 L은 사단법인 N에 소속된 선교사라는 사정까지 고려하여 보면 위 선교사들을 참가인 소속 근로자라고 보기는 어렵다.
- 다음으로, 참가인의 부목사로 재직하고 있는 D, E에 관하여 본다. 앞에서 본 사실관계에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉, ① 부목사는 담임목사를 보좌하는 목사로서 교인들을 위한 심방활동을 하고 신앙지도를 하는 등으로 종교적·영적 가르침에 중점을 둔 목회활동을 주로 수행하는데, 그와 같은 목회활동의 내용 및 성격상 참가인이나 담임목사로부터 업무에 관한 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는다고 보기는 어려운 점, ② 부목사도 담임목사와 마찬가지로 목사 자격을 갖고 있고 담임목사의 부재 시에는

설교, 예배 등을 자율적으로 주관하므로 부목사가 담임목사에 대하여 종속적인 관계에 있다고 단정할 수 없는 점, ③ 부목사는 당회의 결의로 청빙하고, 계속 시무하게 하려면 매년 당회장이 노회에 청원하여 승낙을 받아야 하는바, 담임목사에게 부목사 채용 또는 임명에 관한 최종적인 권한이 있다고 보이지도 않는 점, ④ 참가인과 위 부목사들 사이에 근로계약서가 작성된 바 없고 달리 사전에 사례금의 액수, 근무시간, 업무내용 등이 사전에 구체적으로 협의되었다는 정황도 찾아볼 수 없는 점, ⑤ 참가인이 부목사들에게 매월 180만 원에서 190만 원 상당의 사례비와 분기별 상여금을 지급하고 있기는 하지만, 이는 근로에 대한 대상적 성격으로 지급되는 임금이라기보다는 목회활동으로 다른 영리활동을 하지 못하는 부목사들에 대한 사례 또는 생활 보조의 측면에서 지급되는 것이라고 봄이 상당하고, 부목사들이 이와 같이 지급받은 사례비에 대하여 근로소득세를 납부하고 있지도 않은 점, ⑥ 부목사들은 참가인을 사업장으로 한 산업재해보상보험이나 고용보험에 가입되어 있지 않은 점, ⑦ 부목사들 스스로도 구체적인 지휘·감독 없이 자율적으로 목회활동을 수행하고 있고 참가인을 위해 봉사하고 있을 뿐 임금을 목적으로 근로하고 있는 것이 아니라고 진술하고 있는 점 등을 종합하여 보면, 부목사들이 참가인으로부터 정기적으로 사례비 등을 지급받는다든 사정만을 들어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 참가인에게 근로를 제공하고 있다고 인정하기에는 부족하다(서울고등법원 2009. 12. 15. 선고 2009누8825 판결, 서울행정법원 2005. 12. 27. 선고 2005구합13605 판결 등 참조).

○ 마지막으로, 전도사인 G, H, F에 관하여 본다.

가) 교육전도사인 G, H의 경우, 참가인으로부터 학비 일부와 매월 장학금 내지 사례비로 70만 원 내지 100만 원을 지급받았음은 앞에서 본 바와 같다. 그러나 다른 한편으로, ① 위 교육전도사들은 이 사건 학교의 학생들로 이들이 참가인의 청년부 및 영아부에서 성경 교리 또는 찬송가 지도 등을 행한 것은 참가인을 위하여 근로를 제공한다는 의미보다는 목회자 후보생으로서 사역한다는 의미라고 보는 것이 상당한 점, ② 참가인이 교육전도사들에게 지급한 금원도 목회자 양성을 지원 및 보조한다는 의미가 크다고 보이는 점, ③ 위 교육전도사들은 학기 중에는 주말에만 시간을 내어 예배를 보고 학생들을 대상으로 교리학습을 지도하였을 뿐인데, 이와 같은 교육업무는 통상 교회에 부설되어 운영되는 학교나 유아원에서 이루어지는 교육업무와는 본질적으로 차이가 있는 점, ④ 참가인이 위 교육전도사들과 별도의 근로계약을 체결하지도 않았고, 사전에 이들과 급여내용, 업무시간, 업무내용을 구체적으로 정하였다는 등의 사정을 찾아볼 수 없는 점, ⑤ 실제로도 위 교육전도사들의 근무시간이나 근무형태는 학기 중인지 방학기간인지 등 상황에 따라 유동적으로 조정되었던 것으로 보이는 점, ⑥ 교육전도사들은 4대 보험에도 가입되어 있지 않은 점 등을 고려하여 보면, 교육전도사들이 참가인으로부터 매월 장학금 내지 사례비를 받았다는 사정만으로 이들이 임금을 목적으로 참가인에게 근로를 제공하였다고 인정하기에는 부족하다(서울고등법

원 2011. 9. 30. 선고 2011나3611 판결, 서울행정법원 2005. 1. 21. 선고 2004구합7344 판결, 서울행정법원 2005. 12. 27. 선고 2005구합13605 판결 등 참조).

나) 다만, 전임전도사인 F의 경우, 앞에서 본 사실관계 및 증인 O의 증언에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 아래와 같은 사실 및 사정들을 종합하여 보면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 여지도 있다.

--(중략)--

결국 전임전도사는 서면 근로계약을 작성하지 않고 산업재해보상보험, 고용보험에 가입되어 있지 않으며 종교인으로서 목회활동에 종사한다는 점에서 교육전도사와 유사한 부분이 있지만, 다른 한편으로, 사전에 담임목사와 면담을 통하여 휴무일이나 출근 및 퇴근시간, 월 사례비 등 근로관계에 대한 기본적인 사항에 대하여 정하고, 특별한 사정이 없는 한 임의로 그 내용을 조정하지 않는 점, 전임전도사는 참가인을 사업장으로 한 건강보험, 연금보험에 가입되어 있는 점, F는 교구심방, 영아부 지도와 같은 목회 활동 외에도 세무회계 등의 행정적인 업무도 처리하고 있는 것으로 보이는 점 등을 고려하여 보면, 교육전도사와는 근무형태나 담당하는 업무의 성격에 차이가 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 담임목사의 면접을 거쳐 채용되고 담임목사의 권고에 따라 사직하였으며, 담임목사로부터 직접 전별금을 받았던 O의 사례에 비추어 볼 때 전임전도사의 임면에 관하여는 담임목사가 최종적인 결정권을 갖고 있는 것으로 보인다.

- **(부목사의 지위와 역할)** 위 판례들을 통해 알 수 있는 것처럼, 법원은 현재 '부목사'를 근로자로 인정하는 데 인색함. '부목사'를 교회 내에서 상당히 높은 지위로 보고 자율성이 있다고 보는 것 및 '부목사'의 종교적 역할을 중시하는 것이 그런 판단의 배경으로 작용하고 있음.
- 위와 같은 판단에 정확하다고 보기 어려운 점이 있지만, 법원의 판단은 당분간은 동일할 것으로 예상됨.
- 따라서 현재 '부목사'의 지위와 관련된 주요 논점은, 종속적 지위에 있지 않다고 평가되는 '부목사'가 자율성과 책임성을 가지고 사역할 수 있는 여건이 조성되어 있느냐 하는 것임. 이 점과 관련하여, 근본적으로는 교회 전체의 교역자 역할 변경과 담임목사의 인식 개선이 요구됨.
- 그런 근본적 조치를 제외해 놓고 본다면, 부목사의 지위를 안정화시키는 것이 우선적으로 요구된다고 할 수 있음. 그렇게 되어야 부목사가 실질적으로 '종속적 지위'에 있지 않게 되고, 그렇게 되면 '부목사'의 지위를 둘러싼 법적 논쟁도 해결될 수 있음.



### 3. 다시 '표준동역합의서'를 내놓는 이유와 그 의미

- (표준동역합의서의 제시) 기존 '사역 계약서'의 부족한 부분을 수정하고 보충하여 '표준동역합의서'를 제시함.
  - 이 '합의서'에서 전제하고 있는 기본적인 입장은 기존 '사역 계약서'의 그것과 동일함. 즉, 부목사와 전도사가 근로자인지 수입인인지 사전에 전제하지 않고, 대신 이들이 권위와 존엄을 잃지 않고 자율적으로 본분의 사역에 종사할 수 있도록 최소의 기준을 설정하는데 주안점을 두었음.
  - 이 '합의서'의 제시가 근로계약의 체결이나 더 나은 위임계약의 체결을 부정하거나 거부하는 것은 아님. 그런 계약은 얼마든지 자율적으로 체결할 수 있고, 그렇게 하는 것이 바람직하다고 할 수 있음.
  
- (표준동역합의서의 의미) 이 합의서는 부목사와 전도사, 그 중에서도 현재 법원에서 근로관계를 인정받지 못하고 있는 '부목사'가 자율성과 책임성을 가지고 사역할 수 있는 기초적인 여건을 조성하고자 하는 것임.
  - 한국교회의 미래는 현재 부목사와 전도사가 장래 어떤 목회를 하느냐에 달려 있다고 할 수 있음. 이들이 기본적인 권리를 보장받는 가운데 안정적으로 목회할 수 있어야 목회의 수준과 질이 고양될 수 있을 것임.
  - 그리고 교회와 동역자가 동등한 지위에서 합의서를 체결하는 것은 교회 내 민주주의와 인권을 증진시키는 데에도 큰 역할을 할 것임.
  - 이에 최소 기준선으로서 '표준동역합의서'를 제시하고 그 확산과 정착을 기원하는 것임.

### 4. 결론

이번에 제시하는 '표준동역합의서'에도 기존의 '사역 계약서'와 마찬가지로 부족한 점이 있음. 그렇지만 기존 '사역 계약서'처럼 큰 의미를 가지고 있기도 함. 한국교회에서 가장 중요한 목회자들의 지위를 동등하게 체결한 문서의 형식으로 보장한다는 것은 일방적인 희생과 순종에서 상호 평등적인 협력과 동역으로 변경하는 계기가 될 수 있음. 이번에 다시 한 발 더 떼는데, 이번 발걸음을 통해 '합의서'가 교회 내에 정착될 수 있기를 바랍니다. 기신

## 한국교회 교역자 '표준 동역 합의서'의 개정배경과 내용

이재호 목사/노무사

### 한국교회 교역자 표준 동역합의서

○○교회(위임목사 아무개)(이하 “동”)와 아무개(이하 “역”)는/은 한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어 교회로서 사명을 다하며 세상에 모범이 될 수 있도록 다음과 같이 상호 서약하며, 본 합의서(이하 “본 합의”)를 체결하고 이를 성실히 준수하겠습니다.

#### 제1조 동과 역의 동역과 의무

- ① 동은 역을                      (지위 및 역할)로 초빙하고 역은 그 지위와 역할을 인식하며 본 합의서를 체결합니다.
- ② 동은 역이 교회를 섬김에 있어 신앙 안에서 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 최선의 지원을 다하겠습니다.
- ③ 역은동이 믿음의 공동체로서 우리 사회에서 부여받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 성경과 소속 교단의 규정 및 동이 마련한 정관과 방침 등에 따라 최선의 노력을 다하겠습니다.

[1조①항]  
지위 및 역할  
예) 목사, 강도사, 전도사 등

## 제2조 동역 장소 및 기간

- ① 역의 동역지는 \_\_\_\_\_ 교회 및 교회 업무와 관련된 곳이며, 동과 역의 동역은 \_\_\_\_\_ 년 월일부터 \_\_\_\_\_ 년 동안 지속됩니다.
- ② 제1항의 동역기간이 1년 이상인 경우, 동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받아야 합니다.
- ③ 본 합의의 동역기간이 만료되기 1개월 전까지 동과 역 사이에 새로운 합의가 성립되지 않으면, 본 합의와 동일한 내용의 합의가 새로 성립된 것으로 보겠습니다.

## 제3조 사역내용

역이 동에서 수행하는 사역하는 내용은 아래와 같습니다.

1. 행정사무

⋮ \_\_\_\_\_

2. 예배사역

⋮ \_\_\_\_\_

3. 목양사역

⋮ \_\_\_\_\_

4. 교육사역

⋮ \_\_\_\_\_

5. 기타 교회운영

⋮ \_\_\_\_\_

## 제4조 사역시간

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 역의 사역시간을 아래와 같이 합의합니다.
  1. 사역요일: 월( ), 화( ), 수( ), 목( ), 금( ), 토( ), 일( )
  2. 사역시간: 주 \_\_\_\_\_ 시간

본 합의서에서 동역기간은 해당 교회와 사역자 간의 합의한 사역기간을 뜻합니다.

[2조①항, ②항]

본 합의에서 동역 기간은 해당 교회와 사역자 간 합의로 정합니다. 이 기간 동안 교회는 사역자가 해당 교회에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받도록 합니다.

[3조]

사역의 내용이 일반적으로 변경되거나 확대 또는 축소되지 않도록 구체적으로 사역의 내용을 명시하는 것을 제안합니다.

1. "행정사무"

예) 해외선교부, 국내선교부, 전도부의 운영 및 관리/유튜브 채널 관리 및 운영, 예배 영상 편집 등

2. "예배사역"

예) 월 2회 수요예배 설교, 주일회 새벽기도회 설교 및 인도 등

3. "목양사역"

예) 1교구 성도 케어(목양 및 심방, 경조사 담당 등)

4. "교육사역"

예) 연 2회 성경공부 인도 등

5. "기타 교회운영"

예) 주2회 새벽기도회 차량운행, 그밖에 시설관리 등

[4조①항]

1일 8시간 근무는 근로기준법에서 명시한 법정근로시간입니다. 새벽 기도회부터 시작하는 한국 교회의 특성상 1일 8시간 근무가 현실적으로 어려울 수 있지만, 본 표준안에서는 사역자의 사역시간도 법정근로시간에 맞추어 제안합니다.

- ② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이 때 동은 역에게 재충전하기에 충분한 휴식 시간을 보장하여야 합니다.
- ③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다.

[4조②, ③항]  
교회의 특성 상 1일 8시간 이하 근무가 부득이 하게 지켜지지 못할 경우 교회는 사역자의 사역시간을 연장할 수 있도록 했습니다. 다만 이때에는 그에 상응하는 충분한 휴식과 재충전 시간을 주도록 합니다.

### 제5조 휴일 및 휴가

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 매주     ,     요일은 휴일로 정합니다.
- ② 역이 자신을 살피고 기도하며, 역의 개인·가정생활과 사역의 건강한 양립을 보장하기 위해, 동은 역에게 1년간     일의 유급휴가를 제 공합니다.

[5조①항]  
한국교회 사역자의 사역현황에 대한 설문조사에서 월요일 휴무를 거의 보장 받지 못한다는 응답이 6.1%, 때때로 보장 받지 못한다는 응답이 47.8%였습니다. 최소 주 1회 휴무를 보장할 것을 권장합니다.

[5조②항]  
교회의 실정에 따라 휴가 기간 및 일수를 합의하되, 사역자가 정기적으로 재충전할 수 있도록 하절기 뿐 아니라 동절기에도 주말을 포함한 각 1주씩 휴가를 줄 것을 권장합니다.

### 제6조 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 합의 제3조에 따라 역이 수행하는 모든 사역에 대하여 사역 수행 시간의 많고 적음에도 불구하고 모든 사례가 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 협의하여 정할 수 있습니다.

[6조③항]  
사역 기간이 만 1년을 경과하면, 물가상승률 등을 고려하여 사례비를 재협의합니다.

## 제7조 퇴직금

- ① 동역기간이 끝나서 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분 이상의 사례비(사임 전 3개월의 평균 사례비)를 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
- ② 퇴직금은 역이 사임할 날부터 1개월 이내에 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 동과 역의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다.

[7조①항, ②항]  
오래도록 동역한 사역자에게 사임 후 1개월 이내에 일정액의 퇴직금을 줄 것을 권장합니다.

## 제8조 동역 해지

- ① 동과 역은 동이나 역에게 사역을 지속할 수 없는 객관적인 사유가 있는 경우 본 합의를 해지할 수 있습니다.
- ② 동이 본 합의를 해지하는 경우 역이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 다만 1개월분의 사례비를 추가로 지급하는 경우에는 바로 효력이 발생합니다.
- ③ 역이 본 서약을 해지하는 경우 동이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 역은 그 기간 동안 담당 사역에 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.

[8조①항]  
교회와 사역자 모두 원할 경우 본 동역 합의를 해지할 수 있습니다.

[8조②항, 8조③항]  
해지 의사는 모두 30일 전에 통보하기로 하여 갑작스러움을 피하고, 즉시 동역관계의 종료를 원할 시에는 상황에 따라 교회 또는 사역자를 보호하기 위한 조치를 추가하였습니다.

## 제9조 기타

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

\*교역자 동역합의서 전체 서식은 본 자료집 26p에 있으며  
기윤실 홈페이지에서 내려 받으실 수 있습니다. (www.cemk.org)

# 한국교회 부교역자 처우 실태와 정서 그리고 교회와 부교역자의 아름다운 동역을 위한 제언<sup>1)</sup>

김신구 목사

## 1. 부교역자 처우 실태와 정서

### 1) 사례비와 사역 시간

부목사 553명을 대상으로 목회데이터연구소와 기아대책의 조사 결과에 따르면, 부목사의 1주일 평균 근무 일수가 5.7일, 하루 평균 근무시간은 9.8시간으로 주 5일 하루 8시간, 총 40시간 기준 대비 55.86시간으로 40% 더 일했고, 전체 평균 사례비는 260만 원으로 나왔다. 좀 더 세부적으로 살펴보면 200만-299만 원(59%), 300만 원 이상(30%), 199만 원 이하(11%) 순으로, 사례비를 포함한 월평균 가구 소득(전임 기준)은 332만 원으로 나왔다. 또한, 교인 수 100명 미만 교회의 경우, 월 사례비가 177만 원으로 전체 평균 266만 원에는 크게 미치지 못했다. 이는 당해 최저임금인 191만 4,440원(시간당 9,160원)에도 미치지 못하는 수준이다. 업무량에 비해 사례비가 적은만큼 처우 개선이 필요<sup>2)</sup>하다는 지적이 계속 나오고 있다.

전도사의 경우는 1주일 평균 근무 일수는 3.6일이며, 월평균 사례비는 108만 원(사례비 101만 원+장학금 7만 원)으로 주 3.5일, 하루 8시간으로 계산했을 때 최저임금 수준(아르바이트 수입(평균 118만 원)보다 10만 원가량 적음)이지만, 절반 이상(53%)이 '충분하다'(매우+약간)고 응답했다. 이러한 결과는 사역 만족도('만족(65%),' '보통(41%),' '불만족(30%')와 가족의 경제 수준이 높을수록 금전적 대우에 대한 만족도가 높은 것으로 해석된다<sup>3)</sup>.

1) 본 글은 '들어가는 말'과 '나가는 말'을 생략하고 본문부터 다룬다.

2) 뉴시스, "교회 부목사 처우 열악...하루 9.8시간·주 5.7일 근무·월 260만원," (2022.08.19.)

[https://www.newsis.com/view/?id=NISX20220819\\_0001984186](https://www.newsis.com/view/?id=NISX20220819_0001984186) 목회데이터연구소가 예장통합총회, 기아대책과 조사한 '한국교회 코로나 추적조사 결과'에 따르면, 담임목사의 월 사례비는 평균 239만 원, 아예 받지 않는 비율이 7%, 500만 원 이상인 목회자는 6%였다. 규모별로 살펴보면, 29명 이하 소형교회는 월평균 113만 원, 500명 이상 대형교회는 497만 원으로 집계됐다. 또 현재 이중직 부목사는 10%이지만, 향후 부목사 절반 이상(57%)이 '이중직 의향 있다'고 말했다.

3) 「넘버즈」 "한국교회 전도사 사역 실태," 기독교 통계 216(2023.11.21.)

[http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=gugnae&wr\\_id=102](http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo_table=gugnae&wr_id=102)

결론적으로 한국교회 부교역자가 받는 사례비는 다음과 같은 특징이 있다. ① 일반 근로자에 비해 목회자의 가구소득은 낮다. ② 일반 근로자 내 성별 격차보다 여성 목회자는 남성목회자에 비해 낮은 사례비를 받는다. ③ 인구가 밀집된 도시는 시골 지역에 비해 사례비 수준이 높다. ④ 교인 수가 많을수록 높은 사례비를 받는다<sup>4)</sup>.

## 2) 사역환경과 정서

부목사들의 사역 부담은 코로나19 이후 대면 예배를 할 수 없는 상황이 되면서 온라인 예배와 성경 공부 등 온라인 사역이 갑자기 늘었는데, 이는 부목사가 해야 할 일이 돼버렸다. 코로나 이후 부목사 73%가 ‘온라인 사역에 관여(매우 많이+어느 정도)’하는 것으로 답했고, 온라인 사역에 관여하는 부목사 대부분(82%)이 ‘온라인 사역이 부담된다(매우+어느 정도)’라고 말했다. 온라인 사역의 어려운 점은 전담 인력 부재가 57%, 부목사 중 온라인 기술을 배우지 않았다가 86%로 나왔다. 향후 사역 진로 계획에 대해 부목사의 49%가 ‘기존 교회 담임목사 부임’이라고 답한 반면 ‘교회 개척’은 16%에 그쳤다<sup>5)</sup>.

한편, 코로나19 이후 부목사가 보는 한국교회 리포트에서 부목사들의 생활 만족도는 5점 만점에 3.2점으로 다소 낮은 편인데, 만족에 영향을 끼치는 것으로 ‘담임목사와 관계가 좋다/갈등이 없다(41%),’ ‘교인들의 갑질이 없다/교인들과 관계가 좋다(35%)’가 1, 2위로 꼽혔다. 곧 담임목사와의 관계가 만족도에 가장 크게 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다<sup>6)</sup>.

언급한 사례비 및 사역 시간과 관련하여, 부목사 생활에서 가장 힘든 점은 ‘업무량이 너무 많음’(47%), ‘사례비가 적어서’(46%)가 가장 많이 꼽혔고, ‘담임목사와의 갈등(21%),’ ‘교인들로부터의 갑질·무시당함(9%)’ 등은 상대적으로 낮아 관계적 어려움보다 사역(업무) 고충과 경제적 어려움이 컸다<sup>7)</sup>.

곧 교회 규모가 클수록 ‘많은 업무량’을, 교회 규모가 작을수록 ‘적은 사례비’를 가장 힘든 점으로

4) 제이 하르첼(Jay Hartzell)은 영국의 연합감리교회(The United Methodist Church) 자료를 분석하여 출석 교인 수와 목회자 사례비 간 비탄력적인 관계가 있음을 발견했다. 이들은 출석 교인 수가 10% 증가할 때마다 목회자 사례비가 평균 2.1% 증가하므로 목회자가 높은 사례비를 얻을 수 있는 가장 안전한 방법은 규모가 큰 교회로 옮겨가는 것이라고 말했다. Jay C. Hartzell, Christopher A. Parsons and David L. Yermack, "Is a Higher Calling Enough? Incentive Compensation in the Church," Journal of Labor Economics 28(2010). 최근 외국의 여러 교단을 중심으로 목회자들의 생활 수준 유지와 노후소득보장을 위한 사례비 지급 체계를 세우는 것에 관한 연구들이 나타나기 시작했으며, 목회자 집단이 노후에 직면하는 여러 문제에 주목해 적정 사례비 체계와 은급제도 확립을 위해 노력하고 있다. 류재린, "한국의 목회자 사례비 격차에 관한 연구," 「신앙과 학문」 22(2017), 123-124.

5) 「넘버즈」 "부목사가 보는 한국교회," 기독교 통계 156(2022.08.16.)  
[http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=gugnae&wr\\_id=66](http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo_table=gugnae&wr_id=66)

6) Ibid.

7) 통계 결과와는 달리 필자의 주변 목회자들을 살피면, 대부분 업무량 및 사례비와 함께 담임목사에 대한 아쉬움과 지적이 상당히 높다. 필자의 경우 일일 평균 9시간, 주 54시간은 족히 사역했으며 이외 새벽기도회, 수요예배, 금요 기도회, 주중 제자 훈련, 그리고 각종 경조사 및 교회 내외 행사 등이 근무시간의 변수로 크게 작용했다. 甲전도사의 근무시간은 화-토요일까지 매일 08:20-18:00까지, 주일 06:30-18:00까지이고, 휴일은 월요일이었다.(평일 8시간 40분, 주일 10시간 30분, 총 52.3시간) 그러나 근무시간 외 새벽기도회 참석, 이후 차량 운행 등의 업무를 수행했다. 처음 사례비는 월 110만 원을 지급받다가 퇴직 시 월 140만 원을 받았다. 서현제, "부교역자, 사역자인가 근로자인가," 「교회와 법」 10(2024), 17.

뽑았다. 적은 사례비로 다른 경제적 활동을 하는 '이중직 부목사' 비율은 10%에 달했는데, 향후 부목사 절반 이상(57%)은 '이중직 의향 있다'라고 답했으며, '99명 이하 교회 부목사'의 경우 무려 45%가 현재 이중직을 하는 것으로 나타났다<sup>8)</sup>.

전도사의 사역 만족은 10명 중 6명('만족' 58%, '보통' 30%, '불만족' 13%)에 불과한 것으로 나타났다. '사역 만족 이유'는 '목회가 나의 길이라는 확신'(31%)과 '사역의 즐거움'(29%) 요인이 가장 컸고, '불만족 이유'는 '담임목사의 태도/성품 실망, 인간적 갈등'(22%)을 가장 높게 응답했다. 흥미로운 것은 만족도가 향후 목사가 되겠다는 생각에 고스란히 반영되고 있다는 것이다. 다시 말해, 전도사의 56%는 '목사가 되어야겠다는 생각이 더 확실해졌다'고 응답했으나 '목사가 되어야겠다는 생각에 회의가 들거나'(36%), '포기했다'(8%)는 답변이 44%로 절반 가까이 됐다. 이는 만족도 비율과 흡사한 것으로 사명감과 연결 지어 해석할 수 있지만, 전도사가 사역 교회 선택 시 '사례비'보다 '담임목사 성품과 능력'(59%)을 가장 중요한 요인으로 꼽았다는 점에서 사명감 차이로 해석하는 것은 적합지 않다. 그럼에도 부교역자가 사역을 기피하는 이유는 '경제적 여유/적은 사례비'(부목사 49%, 전도사 39%)로 가장 높게 응답했다. 하지만 담임목사는 '사명감 부족(35%)'을 높게 선택해 큰 인식 차를 보인다<sup>9)</sup>.

연구 논문을 살펴보면, 조성혜는 부교역자의 열악한 근무 환경을 고발한 여러 기사와 자료를 통해 한국교회 부교역자들의 현주소를 ① 장시간 노동, 저임금과 고용 불안, ② 코로나 팬데믹 이후 부교역자의 위기, ③ "헌신페이"의 노역과 불안한 미래라고 언급한다<sup>10)</sup>. 진지훈은 크게 ① 교회 안에서의 부당한 대우(담임목사와 성도들의 갑질), ② 부교역자의 지위 문제(1년 임기직, 매년 노회와 지방회를 통해 신입 재청 필요)를 말한다. 박진우는 부교역자의 근무 환경을 크게 ① 사역환경(분주함과 건강 상실), ② 경제적 환경(적은 사례비)를 말하면서 부교역자가 겪는 스트레스로 ① 경제적 스트레스, ② 대인관계 스트레스, ③ 목회 스트레스(실적, 설교, 담임목사와의 갈등), ④ 학습 스트레스(성도들의 욕구, 목회적 욕구), ⑤ 가족이 경험하는 스트레스를 든다<sup>11)</sup>. 서승룡은 관계 계발의 필요성으로 ① 담임목사와의, ② 부교역자 간의, ③ 교인들과의 관계를 중시하면서 부교역자의 두 가지 역할로 ① 담임목사의 사역 일부분을 맡은 책임 사역자, ② 헬퍼로서의 사명을 말한다<sup>12)</sup>.

하지만 더 나아가 서승룡은 한국교회에서 부교역자의 현실적 위치를 '기독교신문'에서 특집으로 다룬 내용에서 살핀다. 그것은 ① 부목사는 대한예수교장로회 통합측을 제외하고는 비당회원임, ② 계약직인 비정규직으로 1년직이지만, 그것마저 담임목사에 의해 중도 퇴직을 권유받거나 반강제적 퇴직도 비일비재할 뿐만 아니라 담임목사가 사임할 때 자동사임의 대상임, ③ 부교역자에 대한 인식으로

8) Ibid; 뉴시스, "교회 부목사 처우 열악...하루 9.8시간·주 5.7일 근무·월 260만원," (2022.08.19.)

[https://www.newsis.com/view/?id=NISX20220819\\_0001984186](https://www.newsis.com/view/?id=NISX20220819_0001984186)

9) 「넘버즈」 "한국교회 전도사 사역 실태," 기독교 통계 216(2023.11.21.)

[http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=gugnae&wr\\_id=102](http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo_table=gugnae&wr_id=102)

10) 조성혜, "부목사와 전도사의 근로자성," 「사회법연구」 48(2022), 133-137.

11) 박진우, "기독교 사회 윤리적인 문제로서의 부교역자의 근무환경과 스트레스에 관한 연구," 「기독교사회윤리」 26(2013), 125-138.

12) 서승룡, "목회 현장에서 부교역자의 역할과 계발," 「교회와 법」 10(2024), 102-104, 93-96.



몇몇 실제 장로들의 눈에 빛나가거나, 목회 경력이 3년이 지나면 여러 핑계로 쫓아내려고 궁리하는 교회가 많음, ④ 자율성과 전문성이 보장되지 않는 어려움, ⑤ 담임목사와 부교역자 간 수직적 관계의 고착, ⑥ 설교의 기회가 적음, ⑦ 휴식과 사례비 부족, ⑧ 각종 스트레스 등이다<sup>13)</sup>.

## 2. 현장(교단, 신학대학, 교회)에 대한 제언

앞서 살폈던 자료에서 알 수 있듯이 교회(담임목사)와 부교역자 간 건강한 동역은 개체교회와 부교역자 간으로만 접근해서는 더 힘들다. 물론 1차적으로는 교회와 부교역자 간 협력이 잘 이뤄져야 하지만, 교단 차원의 법적 문제라든지, 목회자 양성기관인 신학대학의 보다 현장친화적이고 전문적인 교육이 필요하다. 이는 부교역자에 대한 영향을 넘어 담임목사의 목회철학과 목회력, 나아가 교회에도 영향을 끼쳐 보다 합법적이고 정당하며 전문성 있는 동역관계를 형성하기 위함이다. 따라서 교회와 부교역자의 동역이 건강하기 위해서는 교단과 신학대학까지 아우르는 삼중적 제언이 가장 효과적이다. 따라서 본 장에서는 이런 관점에서 논하겠다.

### 1) 교단: 모든 교역자를 동역자적 관계로 세우는 제도 및 컨퍼런스 마련

- ① 시대 문화에 적합한 새로운 차원의 목회 및 교회운동 컨퍼런스를 매년 진행한다.
- ② 교회(담임목사) 책무(부교역자와의 관계 설정, 훈련, 교육, 분쟁 조정과 화해에 대한)에 관한 헌법을 규정해야 한다.(ex. 포상·징계, 부교역자 게시판 운용, 특수 중재기관 설정)
- ③ 부교역자 임기·처우, <표준동역계약서> 등의 법적 조항을 구체화해야 한다.  
: 표준사례비 규정(적정 수준[재정 대비] 및 목회자 사례비 호봉제) 및 개교회 사례비 지급 규정을 명문화(목회자 내 사례비 격차 문제도 해소)<sup>14)</sup> 해야 한다.
- ④ 모범 사례를 유도·발굴하여 적극 소개하고 추천해야 한다. 다시 말해서 이를 계획·진행하는 <건강한 동역 컨퍼런스>가 필요하다. 숨기지 말고 수면 위로 드러내라!

### 2) 신학대학: 좀 더 실제적이고 전문적인 목회 교육 과정 필요

- ① 한국교회의 전반적인 목회 구조와 사역자(담임목사/부목사/강도사/전도사 등) 포지션 교육,

13) 민성식 외 3인, 「기독교신문」, 1603(2001); 서승룡, “목회 현장에서 부교역자의 역할과 개발,” 97에서 재인용.

14) 영국 감리교와 연합개혁교회(United Reformed churches) 등의 여러 교단은 모든 목회자에게 적용되는 표준 사례비(가이드라인)를 규정하고, 이를 통해 대다수 목회자에게 비슷한 수준의 사례를 제공한다. Ian Smith, “Religious Labor Markets,” in The Oxford Handbook of Christianity and Economics, Edited by Paul Oslington (Oxford: Oxford University Press, 2014), 478; 류재린, “한국의 목회자 사례비 격차에 관한 연구,” 123-124, 143-144에서 재인용. 높은뜻송의교회는 사례비 기준을 최초로 명문화하고, 기준을 공개하는 대표적인 예외 사례다. 이 교회는 2003년 4월 “지역공동체와의 조화 및 교인들의 설문조사결과”와 사택지원 등을 감안하여 목회자와 동년배인 송의대학 평균수 연봉의 85% 수준으로 사례비 체계를 조정하고, 35단계의 호봉제를 도입했다. 1호봉(31세·목회 경력 1년)의 연봉은 2,520만 원으로 정하고 매년 1호봉(10만 원)씩 늘도록 했다. (한국경제신문, 2003.4.30.); 류재린, “한국의 목회자 사례비 격차에 관한 연구,” 142. 목사 연봉 논란을 계기로 CBS 시사 프로그램 ‘CBS저널’은 교인 289명과 목사 217명 등 506명을 대상으로 전화설문조사를 실시했다. 목사들에게 ‘연봉을 얼마나 받느냐고 질문한 결과 1천만 원 이하 41명(19%), 1천만 원 이상 80명(37%), 2천만 원대 53명(24%), 3천만 원대 27명(12%), 4천만 원대 7명(3%), 5천만 원대 2명(1%)으로 조사됐다. 조호진, “시골교회 담임목사 연봉이 2억원?,” 「오마이뉴스」 (2005.01.20.) [https://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/View/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0000233168](https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0000233168)

그리고 실제 목회 현장에 대한 강도 높은 교육이 진행되어야 한다.

- ② 건강한 교회론 교육이 계속 실시되어야 한다.
- ③ 여러 목회와 교회운동으로 교회성장학, 교회건강론, 이머징 교회, 선교적 교회, Fresh Expressions of Church(FX), 사회적·공적 교회, 마을목회와 공동체, 농촌목회, 생태 교회, 다음 세대 등 전문성 있는 교육과 함께 신학생들의 깊은 연구를 요구해야 한다.
- ④ ③을 위한 다양한 목회신학 교수(교회 및 세대운동, 기독교와 문화 등)를 임용해야 한다.
- ⑤ 제도적이고 체계적인 목회 현장실습이 이뤄져야 한다.  
: 건강한 현장 목회자의 지속적인 강의, 공식적인 목회 현장실습교회(포상제?) 설정 등 건강한 목회자 양성을 위한 교단 및 학교의 새로운 시스템 마련. 촉망하고 있는 신학생(전도사)에 대한 사역 연결 및 혜택(장학금, 교회개척 등)

### 3) 교회: 하나님의 원 뜻과 보냄 받은 사명에 충실한 선교적 목회

- ① 목회윤리적으로 상호존중을 바탕으로 한 선교적 팀 목회가 이뤄져야 한다.
- ② 담임목사는 1차 목회 전문가이자 선배 그리고 동역자로서 자신의 목회 전문성을 부교역자들에게 지혜롭게 전수할 수 있어야 한다.
- ③ 동역자적 자세로 전문성을 공유하면서 상호보완적으로 협력해야 한다.(누가 더 전문적인가? 담임목사? 부교역자? 맡은 사역 분야에 대한 전문성은 차가 날 수 있다.)
- ④ 교회 내 부교역자의 역할과 지위 개선뿐만 아니라 포지션 이해를 간과해선 안 된다.
- ⑤ 사역 양과 사역 시간에 대한 합리적 조정 및 개선과 함께 서로 간 헌신과 배려의 자세가 늘 필요하다.
- ⑥ 사례비와 여러 교육·복지환경이 개선<sup>15)</sup>되어야 한다.  
: 가족 인원수 대비 사택 평수, 휴무일 조정(월요일 기본, 매월 토요일 중 1-2일 휴무 지정(그주에 한해 5일제 실시), 휴가일 수 상향 조정, 목회 컨퍼런스(교육·토론·친교)
- ⑦ 한 공동체를 세워감에 있어서 근본정신에는 하나님께서 모두를 부르셨다는 ‘사명자’로서의 선 이해가 필요하다. 따라서 모든 내규(사회법까지 고려하더라도)는 한쪽의 입장만 고려한 일방적 통보나 본질적 사명감을 흐트러뜨리는 것이 아니라 서로의 사명감을 건강하게 세우는 인격적이고 호혜적인 협의로 이뤄져야 한다. 다시 말해서, 제아무리 합리적이고 정당하다고 해도 그것이 교회와 교역자를 부르신 하나님의 뜻과 각자의 사명감, 그리고 교회 공동체를 헤치는 결과를 가져온다면 제정하지 않아야 한다. 왜냐하면 교회는 합리성, 정당성과 함께 이익과 영리 추구를 근본 목적 삼지 않기 때문이다.

### 3. <표준동역합의서>에 대한 제언

15) 전도사 구인난을 해결하는 방법은 무엇일까?라는 질문에 전도사의 경우 ‘사례비/장학금 인상(42%)’을, ‘담임목사’는 ‘전도사에 대한 관심과 존중(33%)’을 각각 1순위로 응답했다. 「넘버즈」, “한국교회 전도사 사역 실태,” 기독교 통계 216(2023.11.21.) [http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo\\_table=gugnae&wr\\_id=102](http://www.mhdata.or.kr/bbs/board.php?bo_table=gugnae&wr_id=102)

### 1) 제1조 동과 역의 동역과 의무에서

- 전체적으로 ‘동역’이라는 말은 ‘같은 일을 한다’는 수평적 개념인데, <표준 동역합의서>에서 교회 (담임목사)와 부교역자를 ‘동’과 ‘역’으로 구분한 이유는 무엇인가? 각 교단법상 부목사는 ‘담임목사를 보좌하는’ 목사로 규정하고 있다. 그렇다면 <동역합의서>와 <협력(사역, 청빙)합의서> 중 어느 것이 적실하며 수용적인지 고민할 필요가 있다.
- ④항으로, 본 합의서의 대상은 동과 역이므로 동은 역의 가족에게 추가 사역을 강요하거나 사적 관여를 하지 않아야 합니다. 또한, 교회 상황(분립·개척, 증축, 건축, 선교)에 따른 헌금을 강요해서도 안 됩니다. 특히 한국교회 부교역자의 처우가 최저임금에도 미치지 못하는 실정임을 고려하여 역의 아내가 직업생활 하는 것에 일절 간섭하지 말아야 합니다.(아니면 제9조 기타에 추가해도 좋겠다. 한국교회는 교역자 아내의 직업에 관여하거나 직업을 가지면 믿음이 적고 물욕적으로 해석하는 옳지 않은 모습이 만연하다.)

### 2) 제2조 동역 장소 및 기간에서

- ②항에서 “동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회(또는 지방회)에 청원하여 승낙을 받아야 합니다”로 수정을 요청한다.

### 3) 제3조 사역 내용에서

- 실제 목회 현장에서는 수많은 변수가 작용하기 때문에 <표준 동역합의서>에 기록한 대로 목회 사역이 진행될 수는 없다. 따라서 제3조 ②항으로 “사역 내용은 동의 목회적 상황에 따라 역과 합의하여 조정할 수 있다.”라는 문구의 추가가 필요하다.

### 4) 제4조 사역 시간에서

- 공식적으로 한국교회 교역자는 월요일이 휴무이다. 더구나 제5조 ①항에서 이미 월요일을 휴일로 가정한 문구가 있다. 따라서 제4조 ①항 1. 사역 요일에서 “월( )”을 기재할 필요가 없다. 그리고 “일( )은 “주일( )”로 수정을 요청한다.
- 사역시간은 법정근로시간(1일 8시간)을 기준 삼았으므로 “주\_\_\_\_\_시간”으로 보다 ‘1일 8시간을 기준으로 하되 상황에 따라 월 1-2회 토요일은 ‘오전 근무’ 또는 ‘오후 2시까지’로 최대한 법정근로시간에 가깝게 기재하면 더 좋다. 주 5일제는 아니더라도.

### 5) 제5조 휴일 및 휴가에서


- ①항에 ‘매월 1-2회 토요일 휴무제를 시행한다.(할 수 있다.)’라는 문구를 넣어 교역자가 개인 및 가족과 시간을 보낼 수 있는 실제적 합의서가 되게 할 필요가 있다. 사실상 교역자에게 월요일은 가족과 보내기보다 홀로 쉬는 경우가 많다. 현재 작성된 대로라면 교역자는 토요일도 8시간 근무로 주 6일제가 된다. 게다가 새벽·금요 기도회, 수요일예배, 또는 각종 경조사 및 행사, 주중 프로그램까지 진행할 시 주중 52시간을 훌쩍 넘길 수밖에 없다. 따라서 부교역자 개인과 가정의 건

강과 행복, 나아가 사역의 질을 높이기 위해서라도 휴무일을 공식적으로 늘리는 것이 이 합의서의 취지에도 맞다. 또 ②항의 성격과도 조화롭다. 설령, 이런 문구가 적용하기 힘들지라도 이번 공청회를 통해 <기윤실>에서 과감히 표명한다면 한국교회에 중요한 시사점이 되리라고 생각한다. 첨언하면, 유급휴가 일수를 늘리는 것도 좋지만, ②항처럼 “개인·가정생활과 사역의 건강한 양립을 보장하기 위해”서라면 평소에 일정한 쉬을 갖도록 편의를 제공하는 것이 더 효과적이다.

## 6) 제7조 퇴직금에서

- ②항에서 퇴직금을 “사임할 날부터 1개월 이내”에 지급해야 한다는 문구는 “사임하는 날”로 수정을 요청한다. 왜냐하면 사임 결정은 이전에 이뤄진다. 특히 오래 동역한 사역자에게는 사임할 날보다 서너 달 먼저 사임 의사를 담임목사와 협의하는 것이 일반적이다. 따라서 사임 이후에 퇴직금을 지급하는 것은 옳지 않다. 특히 돈과 관련된 문제는 더욱 민감하고 신중해야 한다. 따라서 교회는 부교역자가 사임하기 전에 퇴직금을 준비해 두어야 한다. 어떤 교회는 통장을 따로 만들어 매년 교역자 퇴직금을 적립하는 교회도 있다. “사임할 날부터 1개월 이내”라는 문구는 사임하는 부교역자를 위한 문구가 아니라고 판단된다. “사임할 날부터 1개월 이내”라는 문구는 <표준 동역합의서> 제일 첫 문장에 명시한 “한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어 교회로서 사명을 다하며 세상에 모범이 될 수 있도록”이라는 문구에도 적합하지 않다. 부교역자가 부당한 대우를 당하는 것이 한국교회에 만연한 현실인데, 사임하고 나서도 퇴직금을 늦게(1개월 이내) 받을 수 있다고 명시하는 것은 부교역자를 더 힘들게 할 가능성이 높다. 사회적으로 불거진 일도 돈 문제였으니 이 부분에서는 깔끔한 정리가 필요하다.

## 7) 제8조 동역 해지에서

- ③항에서 “후임자”에게 성실히 인계해야 한다고 규정하고 있는데, 사임하기 전 30일 이내에 후임자가 있을지는 정확히 알 수 없다. 따라서 “후임자(또는 교회 내 다른 교역자)”라고 기재하는 것이 적절하다. 



## 표준동역합의서의 슬기로운 활용을 위하여

홍동우 목사

### 1. 들어가는 말

*"우리는 신이 정의를 요구하며, 정의 없이는 오로지 (신의) 심판과 죽음 그리고 진노가 있을 뿐이라는 이야기를 들었다. 나아가 현실적으로 실존하는 모든 법의 구조는 정의를 생산하지 못했으며 (...) 그 무엇도 법을 통해 정의롭게 되지 못한다고 바울은 말할 것이다."*  
p101, 테드 W.제닝스, 박성훈 역, <무법적 정의: 바울의 메시아 정치>

무수한 교회 갈등 상황 가운데 해법을 모색하면서 저는 바울 사도에게 '법'의 한계를 배웠습니다. 그리고 결국 '법'의 한계는 상호 간의 호혜적 태도, 자기 자신을 서로에게 내어주는 신실한 삶으로 맞서야 한다는 사실을 배웠습니다. 이번에 기운실에서 제안한 '표준동역합의서' 또한 크게 다르지 않을 것입니다. 더 나은 방향을 모색하기 위한 좋은 제안으로는 충분히 가치가 있습니다. 하지만 특정 지역교회 공동체가 이를 받아들이고 실천하기만 한다고 해서 진정 '정의'가 가능하냐면 그렇지 않을 것입니다. 한계가 있겠지요. 즉 이를 선용하기 위해서는 더욱 궁리해야 할 지점들이 있을 것입니다.

따라서 이 지면에서는 '표준동역합의서'가 근거하고 있는 내용에 대한 문제제기 1건과, '표준동역합의서'를 통해서 지역교회가 부교역자와의 선한 동역을 만들어가기 위해 더욱 고려해야 할 사항 2건에 대한 사전을 소개해볼까 합니다.

### 2.1. 부교역자를 동역자로 보는 것이 능사는 아닐 수도 있습니다.

앞서 강문대 변호사님께서 작성하신 자료에 비추어 볼 때, 부목사는 '근로자'로 인정될 가능성이 적은 것 같습니다. 따라서 애초에 부목사를 '근로자'로 보기보다는, 자율성을 갖춘 동역자로 여기고, 부목사가 지역교회 안에서 자율성과 책임성을 갖고 사역할 수 있는 여건을 조성하기 위해 부목사의 지위를 안정화하는데 방점을 두었다고 말씀하셨습니다.

다만 이는 현실적인 차원에서 고려해야 할 문제가 있습니다. 현재까지의 한국교회 역사를 살펴볼 때, 현 지역교회의 담임목사들은 너무 많은 권한을 쥐고 있습니다. 따라서 과거의 선배 담임목사보다 훨씬 결정해야 할 영역이 많아졌습니다. 부교역자 시절 지역교회 담임목사님들께 자주 들은 말 중의 하나는 "또 담임목사 잘못이래?"였습니다. 농담 삼아 하는 말이지만 교회 외부에 있는 가설 화장실 수도가 동파되어도 담임목사를 걸고넘어지는 경우가 있으니 말입니다.(틀린 말은 아닌 것 같지요?) 실제 일선의 많은 담임목사들이 리더십 문제로 곤혹을 겪고 있습니다.

이를 해결하기 위해서는 먼저 각 지역교회가 모색해야 할 모델을 설정해야 마땅하겠습니다. 큰 틀에서는 담임목사의 권한을 당회에서 나눠 갖는 "장로회 정치"가 더 구체화 되던가 혹은 담임목사와 부목사의 구분 없이 복수의 목사들이 각자 역할을 분담하는 팀 목회로 체질개선을 하는 방식이 있습니다. 따라서 각 지역교회가 어떤 모델을 모색하느냐에 따라서 부목사와의 동역관계 또한 바뀌어야 마땅합니다. 만약 장로님을 비롯한 평신도 리더들과 권한을 나눠 갖는 방식의 장로회 정치를 꿈꾼다면 어떨까요? 장기적으로 해당 지역교회 내에는 목회자의 권한은 평신도 지도자들에게 위임될 것입니다. 만약 그런 비전을 꿈꾸고 있다면 부교역자 또한 위임목사에게 고용되는 지위를 법적으로 모색하는 편이 마땅합니다. 또한 교회 내의 법적 문제가 발생했을 때 이를 부목사에게 책임 전가할 수 있는 여지도 있겠습니다. 하지만 해당 지역교회가 팀 목회를 꿈꾼다면 부교역자의 역할을 자율성을 갖춘 동역자로 규정하는 것이 마땅하겠습니다. 또한 위임목사도 부교역자에 대한 관리감독을 자제하는 편이 옳겠지요. 즉 각 지역교회가 그리고 있는 미래의 모습, 담임목사의 역할, 의사결정 구조의 밑그림에 따라서 부교역자의 지위는 달라지는 편이 좋으리라 생각합니다. 무엇보다도 부교역자가 명분과 법리적으로는 책임감과 자율성을 갖춘 동역자라고 명시하더라도, 실질적인 업무관계에서는 위임목사의 관리감독을 받거나, 혹은 자율성을 갖춘 동역 활동 자체가 교회의 의사결정에 무리를 준다면 이 또한 바람직하지는 않을 테니까요.

## 2.2. 부교역자의 사역시간 및 사역내용을 이렇게 제안합니다.

보통 일반 근로자는 하루 8시간, 주당 40시간 노동을 하게 됩니다. 부목사 또한 이에 준해야겠지요. 하지만 부목사의 어떤 역할까지 노동으로 규정해야 할까요? 새벽기도 설교는 노동일까요? 새벽기도 참석은요? 수요일예배, 금요일예배, 심야성경공부는 어디까지 노동으로 볼 수 있을까요? 만약 모든 예배와 프로그램 운영을 '노동'으로 규정하게 된다면 사역시간을 설정하는 문제도 쉽지 않을 것이며, 이와 관련된 사안에 대한 잡음도 발생할 것입니다. (아마도 실제 회사를 운영하는 장로님들이 가장 먼저 반발하시겠죠?)

부교역자의 업무는 프리랜서와 유사한 점이 있습니다. 일이 있을 때는 일이 많고, 일이 없을 때는 일이 없지요. 따라서 사무실에 나와서 행정업무를 보고 혹은 교회 내외의 공간에서 회의를 진행하거나

심방을 다니는 시간 외에는 '노동'으로 과감히 규정하지 않는 것을 제안해봅니다. 그리고 덧붙여 과감하게 노동 시간을 줄여서 협의할 것을 제안합니다. (물론 노동으로 규정되지 않은 교육 프로그램, 예배, 행사에 참여하는 것을 전제하고 말입니다.) 뿐만 아니라 교회의 사역이 돌아가는 1년 주기를 고려할 때에, 일반적인 교육 프로그램(금요심야, 성경공부, 경로대학, 화요전도대 등등)을 휴식하는 방학기간이 있고, 교육 프로그램 및 행사가 집약적으로 이뤄지는 기간이 있습니다. 만약 가능하다면 방학기간 내의 노동시간을 과감하게 줄이고, 집약적으로 사역이 이뤄지는 기간 내의 노동시간을 과감하게 늘리는 방식으로 '표준동역합의서'를 작성한다면 어떨까요?

덧붙여 이를 위해서는 교회가 진행하는 전체 사역에 대한 구체적인 기준을 설정할 필요가 있습니다. 상시 출근을 하지 않는 프로젝트 위주의 회사 대다수는 업무내용에 대한 정의를 엄밀하고 구체적으로 합니다. 업무내용 분배를 효율적으로 하기 위함입니다. 만약 지역교회 또한 전체 사역에 대한 업무내용을 엄밀하고 구체적으로 정리해두면 어떨까요? 매년 교역자 회의 시기에 맞춰서 이를 업데이트 하는 것입니다. 구체적인 내용과 해야 할 업무들이 명시적으로 정돈될 수 있다면, 각 시기별로 근무시간을 탄력적으로 분배하고, 이에 걸맞게 '표준동역합의서'를 작성하는 것도 어렵지 않을 것입니다.

### 2.3. 부교역자의 동역기간 및 사례비를 이렇게 제안합니다.

'표준동역합의서'를 슬기롭게 작성하기 위해서 고민해야 할 내용으로는 동역기간 설정의 문제가 있습니다. 일반적으로 부교역자는 끝없는 고용불안에 시달리고, 지역교회 또한 부교역자 수급문제 혹은 부교역자 교체문제로 골머리를 앓습니다. 만약 가능하다면 교회 내규로 교역자 고용기간을 설정해두면 어떨까요? 예컨대 3+2+a년으로 설정해두는 겁니다. 기본적으로는 3년을 고용하되, 지역교회와 부교역자의 합의에 의해 마지막 년차에 2년을 추가 고용하는 것으로 협의할 수 있고, 특수목회의 역할을 담당하는 부교역자 혹은 정년퇴임이 얼마 남지 않은 부교역자에 한해서는 마지막 년차에 정년을 보장해주는 고용으로 전환할 수 있게끔 내규를 정하는 겁니다. 덧붙여 고용과 관련된 협의는 매년 9월 정기적인 당회 내의 장로님들과의 대화를 통해 결정토록 하는 것을 제안해봅니다. 마지막 년차라면 관련해서 사역 역할 평가를 하고, 추가 고용을 협의할 수 있겠습니다. 마지막 년차가 아니더라도 업무 역할 및 만족도에 대해서 대화를 통해 사역 조율을 도모해볼 수 있을 것입니다. 또한 매년 9월마다 대화가 끝나게 되면 교회를 떠나게 될 부교역자는 미리 임지를 구해볼 수 있고, 교회 또한 부교역자를 고용할 준비를 미리 끝낼 수 있을 것입니다.


뿐만 아니라 사례비의 문제 또한 좀 더 디테일하게 내규로 가다듬어 '표준동역합의서'에 반영할 필요가 있습니다. 목회자의 사례비는 원리상 목회자 생활 보조의 측면이 강합니다. 따라서 섬세한 배려가 필요합니다. 부양가족의 숫자에 따라 차등지급을 하는 방안도 있겠습니다. 사택을 제공하지 않는 경우 전세금을 보조하거나, 혹은 월세를 보조하는 방안도 있겠습니다. 심방을 위주로 하는 병원사역 혹은 구



역 목양을 담당할 경우에는 유류비를 보조하는 방안 또한 있겠습니다. 덧붙여 사역 2년차부터는 학위 과정 공부를 독려하기 위해 적정수준의 장학금을 조건적으로 지급하는 방안도 있겠지요. 이를 지역교회에서 내규로 정해두고 부교역자 희망자들에게 고지할 수 있다면 더욱 바람직하겠습니다.

### 3. 나가는 말

좋은 제안이 구체적 결실로 이어지기까지는 많은 노력이 필요합니다. 지역교회 현장에 있는 교역자 및 평신도 지도자들이 서로 좀 더 대화하며, 가능한 합의의 선을 끌어올릴 수 있어야 합니다. 무엇보다도 그런 합의에 이른 결과물에는 디테일이 따라와야 구체적 결실로 이어질 수 있습니다.

'표준동역합의서'에 대한 발제문을 읽어가며, 위임목사의 입장, 부교역자의 입장, 평신도지도자의 입장을 오가며 여러 가능성을 상상으로 실험해보았습니다. 좋은 제안이 좋은 결실로 이어지기 위하여 제가 생각하는 몇 가지의 제안을 덧붙여 보았으니, 마찬가지로 각자 상황이 다른 여러 이들의 제안이 더해져서 더욱 아름다운 결실을, 곳곳의 지역교회에서 마주할 수 있었으면 좋겠습니다. 

# 한국교회 교역자 표준 동역합의서

\_\_\_\_\_교회(위임목사 \_\_\_\_\_)(이하 “동”)와 \_\_\_\_\_(이하 “역”)는/은 한국교회에 건전한 동역 관계가 조성되어 교회로서 사명을 다하며 세상에 모범이 될 수 있도록 다음과 같이 상호 서약하며, 본 합의서(이하 “본 합의”)를 체결하고 이를 성실히 준수하겠습니다.

## 제1조 동과 역의 동역과 의무

- ① 동은 역을 \_\_\_\_\_(지위 및 역할)로 초빙하고 역은 그 지위와 역할을 인식하며 본 합의를 체결합니다.
- ② 동은 역이 교회를 섬김에 있어 신앙 안에서 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 최선의 지원을 다하겠습니다.
- ③ 역은동이 믿음의 공동체로서 우리 사회에서 부여받은 사명을 잘 감당할 수 있도록 성경과 소속 교단의 규정 및 동이 마련한 정관과 방침 등에 따라 최선의 노력을 다하겠습니다.

## 제2조 동역 장소 및 기간

- ① 역의 동역지는 \_\_\_\_\_교회 및 교회 업무와 관련된 곳이며, 동과 역의 동역은 \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일부터 \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월까지 \_\_\_\_\_년 동안 지속됩니다.
- ② 제1항의 동역기간이 1년 이상인 경우, 동은 역이 동에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받아야 합니다.
- ③ 본 합의의 동역기간이 만료되기 1개월 전까지 동과 역 사이에 새로운 합의가 성립되지 않으면, 본 합의와 동일한 내용의 합의가 새로 성립된 것으로 보겠습니다.

### 제3조 사역내용

역이 동에서 수행하는 사역하는 내용은 아래와 같습니다.

1. 행정사무

:

---

2. 예배사역

:

---

3. 목양사역

:

---

4. 교육사역

:

---

5. 기타 교회운영

:

---

### 제4조 사역시간

① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 역의 사역시간을 아래와 같이 합의합니다.

1. 사역요일: 월( ), 화( ), 수( ), 목( ), 금( ), 토( ), 일( )

2. 사역시간: 주 \_\_\_\_\_ 시간

② 동은 부득이 필요한 경우에 역의 사역시간을 연장할 수 있습니다. 이때 동은 역에게 재충전하기에 충분한 휴식 시간을 보장하여야 합니다.

③ 동은 역에게 하루 최소 1시간 이상의 휴게시간을 보장하여야 합니다.

## 제5조 휴일 및 휴가

- ① 역이 온전한 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 매주 \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ **요일**은 휴일로 정합니다.
- ② 역이 자신을 살피고 기도하며, 역의 개인·가정생활과 사역의 건강한 양립을 보장하기 위해, 동은 역에게 1년간 \_\_\_\_\_ **일**의 유급휴가를 제공합니다.

## 제6조 사례비

- ① 동은 역에게 사례비로 월 \_\_\_\_\_ 원을 매월 \_\_\_\_\_ 일에 지급하여야 합니다. 단, 해당일이 사역일이 아닌 경우에는 가장 가까운 직전 사역일에 지급하여야 합니다.
- ② 제1항의 사례비에는 본 합의 제3조에 따라 역이 수행하는 모든 사역에 대하여 사역 수행 시간의 많고 적음에도 불구하고 모든 사례가 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 협의하여 정할 수 있습니다.

## 제7조 퇴직금

- ① 동역기간이 끝나서 역이 사임하게 될 경우, 동은 역에게 역의 사역기간 1년에 대하여 1개월분 이상의 사례비(사임 전 3개월의 평균 사례비)를 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
- ② 퇴직금은 역이 사임할 날부터 1개월 이내에 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 동과 역의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다.

## 제8조 동역 해지

- ① 동과 역은 동이나 역에게 사역을 지속할 수 없는 객관적인 사유가 있는 경우 본 합의를 해지할 수 있습니다.
- ② 동이 본 합의를 해지하는 경우 역이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 다만 1개월분의 사례비를 추가로 지급하는 경우에는 바로 효력이 발생합니다.
- ③ 역이 본 서약을 해지하는 경우 동이 해지를 통보받은 날로부터 30일 후에 그 효력이 발생합니다. 역은 그 기간 동안 담당 사역에 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.

## 제9조 기타

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

년      월      일

동	교회명 주소 연락처	위임목사/대표자명  (서명/날인) 교회 직인 또는 대표자 서명
역	성명 주소 연락처	  (서명/날인)

## □ 조항 설명

### [1조①항]

지위 및 역할 (예) 목사, 강도사, 전도사 등

### [2조①항, ②항]

본 합의에서 동역 기간은 해당 교회와 사역자 간 합의로 정합니다. 이 기간 동안 교회는 사역자가 해당 교회에서 계속 시무할 수 있도록 노회에 청원하여 승낙을 받도록 합니다.

### [3조]

사역 내용이 일방적으로 변경되거나 확대 또는 축소되지 않도록 구체적으로 사역의 내용을 명시하는 것을 제안합니다.

1. “행정사무”에 해당하는 내용을 명시합니다. (예) ○○부서 운영 및 관리/유튜브 채널 관리, 예배 영상 편집 등
2. “예배사역”에 해당하는 내용을 명시합니다. (예) 월 2회 수요예배 설교, 주1회 새벽기도회 설교 및 인도 등
3. “목양사역”에 해당하는 내용을 명시합니다. (예) 1교구 성도 케어(목양 및 심방, 경조사 담당 등)
4. “교육사역”에 해당하는 내용을 명시합니다. (예) 연 2회 성경공부 인도 등
5. “기타 교회운영”에 해당하는 내용을 명시합니다. (예) 주2회 새벽기도회 차량운행, 그밖에 시설관리 등

### [4조①항]

1일 8시간 근무는 근로기준법에서 명시한 법정근로시간입니다. 새벽 기도회부터 시작하는 한국교회의 특성상 1일 8시간 근무가 현실적으로 어려울 수 있지만, 본 표준안에서는 사역자의 사역시간도 법정근로시간에 맞추어 제안합니다.

### [4조②, ③항]

교회의 특성 상 1일 8시간 이하 근무가 부득이 하게 지켜지지 못할 경우 교회는 사역자의 사역시간을 연장할 수 있도록 했습니다. 다만 이때에는 그에 상응하는 충분한 휴식과 재충전 시간을 주도록 합니다.

### [5조①항]

한국교회 사역자의 사역현황에 대한 설문조사에서 월요일 휴무를 거의 보장 받지 못한다는 응답이 6.1%, 때때로 보장 받지 못한다는 응답이 47.8%였습니다. 최소 주 1회 휴무를 보장할 것을 권장합니다.

### [5조②항]

교회의 실정에 따라 휴가 기간 및 일수를 합의하되, 사역자가 정기적으로 재충전할 수 있도록 하절기뿐 아니라 동절기에도 주말을 포함한 각 1주씩 휴가를 줄 것을 권장합니다.

### [6조③항]

사역 기간이 만 1년을 경과하면, 물가상승률 등을 고려하여 사례비를 재협의합니다.

### [7조①항, ②항]

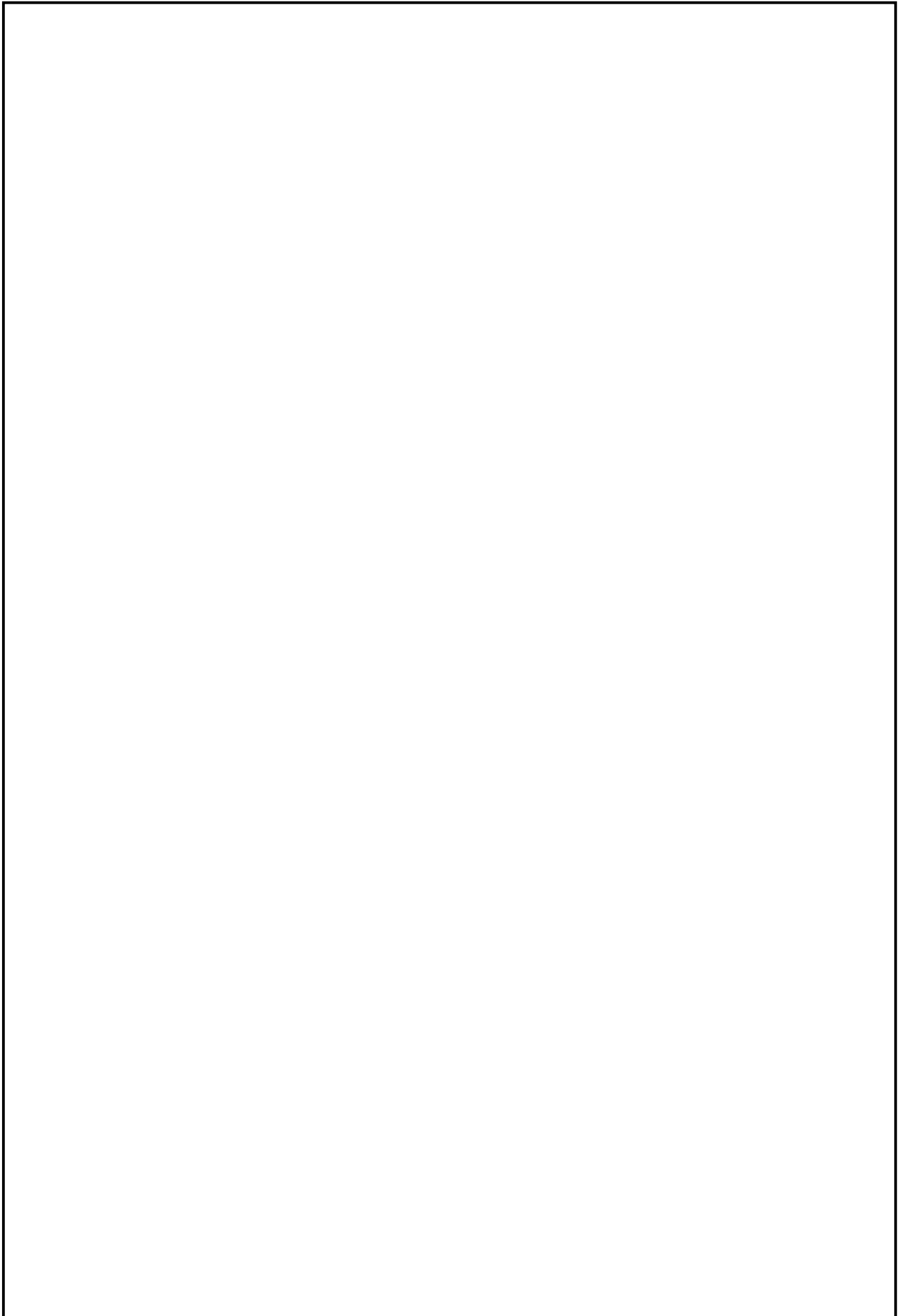
오래도록 동역한 사역자에게 사임 후 1개월 이내에 일정액의 퇴직금을 줄 것을 권장합니다.

### [8조①항]

교회와 사역자 모두 원할 경우 본 동역 합의를 해지할 수 있습니다.

### [8조②항, 8조③항]

해지 의사는 모두 30일 전에 통보하기로 하여 갑작스러움을 피하고, 즉시 동역관계의 종료를 원할 시에는 상황에 따라 교회 또는 사역자를 보호하기 위한 조치를 추가하였습니다.





(사) 기독교윤리실천운동