



제 4 2 8 회 국 회 (임 시 회)
제 2 차 문 화 체 육 관 광 위 원 회

국민체육진흥법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 체육지도자 표준계약서 보급 및 계약해지사유 명시 등 >
■ 조계원의원 대표발의(의안번호 제2211363호)

2025. 8.

문 화 체 육 관 광 위 원 회

전 문 위 원 김 용 규

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 체육지도자 표준계약서 보급 및 계약해지사유 명시 등	3

I. 제안경위

1. 발 의 자: 조계원의원 등 16인
2. 발 의 일: 2025. 7. 9.
3. 회 부 일: 2025. 7. 10.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

현행법은 국가가 직장운동경기부의 소속 기관 및 단체의 장과 선수가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발·보급하도록 규정하고 있음.

그런데 선수뿐만 아니라 체육지도자 역시 소속 기관 및 단체의 장과 직장운동경기부 운영과 관련한 계약을 대등한 입장에서 공정하게 체결할 권리를 보장할 필요가 있다는 점에서 볼 때, 현행법은 선수와의 계약에 한정하여 표준계약서의 개발·보급 의무만 규정하고 있다는 문제점이 있음.

한편, 체육지도자에 대한 표준계약서 개발·보급 의무가 없어, 직장운동경기부가 소속된 대다수의 기관 및 단체는 체육지도자와 계약 시 계약해지 사유로 선수들을 대상으로 한 폭력, 성희롱 등의 인권침해를 명시하고 있지 않고, 이로 인해 체육계 인권침해가 발생해도 체육지도자에

대한 계약해지 등의 조치가 어려운 실정임.

이에 국가가 선수뿐만 아니라 체육지도자 등에 대한 표준계약서도 개발·보급하도록 하고, 표준계약서상 계약 해지사유에 체육계 인권침해 및 스포츠비리에 해당하는 행위를 한 경우를 반드시 포함하도록 하는 한편, 문화체육관광부장관이 표준계약서를 사용하는 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장을 우대할 수 있도록 하고, 표준계약서를 제·개정하는 경우 이해관계자와 전문가의 의견을 듣도록 함으로써 직장운동경기부 구성원들이 공정하고 투명하게 계약을 체결할 수 있는 환경을 조성하고 건강한 직장 체육 문화 확립에 기여하려는 것임(안 제10조의3).

Ⅲ. 검토의견

1. 체육지도자 표준계약서 보급 및 계약해지사유 명시 등

가. 개정안의 요지

- 개정안은 국가가 체육지도자와 직장운동경기부 소속 기관·단체의 장 간의 표준계약서를 개발·보급하도록 하고, 체육지도자 등과 소속 기관·단체의 장이 계약을 체결할 때 인권침해행위가 계약해지사유임을 명시하도록 하려는 것임(안 제10조의3제1항·제2항).
- 개정안은 표준계약서를 사용하는 직장운동경기부 소속 기관·단체에게 재정 지원 우대를 할 수 있도록 하고, 표준계약서 제·개정 시 직장운동경기부선수 등 이해관계자 및 전문가의 의견을 듣도록 하려는 것임(안 제10조의3제5항·제6항).

나. 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조의3(표준계약서의 작성 등) ① 국가는 직장에 설치·운영되는 운동경기부(이하 “직장운동경기부”라 한다)가 소속된 기관 및 단체의 장과 직장운동경기부 <u>선수가</u> 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발하고 이를 보급하	제10조의3(표준계약서의 작성 등) ① - ----- ----- ----- ----- <u>선수 및 체육지도자 등(이하 “직장운동경기부선수등”이라 한다)</u> 이 -----.

서’와 ‘직장운동경기부 표준계약서(위·수탁계약서)’ 등 표준계약서 2종을 고시하고, 전국 직장운동경기부의 선수 표준계약서 이행을 매년 점검하고 있음.

[연도별 선수 표준계약서 이행률]

연도	직장운동경기부 운영단체 (단위: 개)			표준계약서 이행률 (B/A)
	점검 단체 수 (전체 단체 수)	조사 참여 단체 수(A)	표준계약서 준수 단체 수(B)	
2022년	328	237	96	40.5%
2023년	326	273	117	42.9%
2024년	320	287	144	50.2%

자료: 문화체육관광부

- 그런데 직장운동경기부 소속 체육지도자에 대해서는 표준계약서 관련 규정이 없어 체육지도자에 의한 폭력, 성희롱 등의 사건이 발생해도 계약상 의무위반에 따른 조치가 어렵고 재계약이 이뤄지는 등의 문제가 발생한다는 지적이 있음.
- 이에 개정안은 국가가 체육지도자와 직장운동경기부 소속 기관·단체의 장 간의 표준계약서를 개발·보급하도록 하고, 체육지도자 등과 소속 기관·단체의 장이 계약을 체결할 때 인권침해행위는 계약해지사유임을 명시하며, 표준계약서를 사용하는 직장운동경기부 소속 기관·단체에게 재정 지원 우대를 할 수 있도록 하고, 표준계약서 제·개정 시 직장운동경기부선수 등 이해관계자 및 전문가의 의견을 듣도록 하려는 것임.

○ 개정안에 따르면, 체육지도자의 책임성이 강화되고 선수의 인권 침해가 방지되는 효과가 있을 수 있다는 점, 국가 사업¹⁾에 대한 우대 지원을 통해 직장운동경기부 소속 기관·단체의 표준계약서 이행율이 제고될 수 있다는 점 등에서 개정 취지는 타당할 것으로 보임.

- 참고로, 경기도는 2023년 ‘선수 및 지도자’에 해당하는 ‘단원’이 성희롱·성폭력범죄 또는 폭력 등을 저지른 경우 계약해지사유에 해당한다는 규정을 포함하여 자체적으로 ‘직장운동경기부 경기도형 표준계약서’를 개발·보급한 바 있음²⁾.

1) [참고자료2] 직장운동경기부 지원 사업 현황 (자료: 문화체육관광부)

2) <직장운동경기부 경기도형 표준계약서>

[직장운동경기부 운영 단체] (이하 “직장운동경기부”라 한다) [와, 과]

[직장운동경기부 선수 및 지도자] (이하 “단원”이라 한다) 은/는 직장운동경기부와 단원은 다음과 같이 근로계약을 체결하고 상호 성실히 이를 이행할 것을 약정한다.

제7조(직장운동경기부의 일반적 권리 및 의무 등)

⑤ 직장운동경기부는 단원이 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 다른 단원으로부터 성폭력, 성추행, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 그 내용을 스포츠윤리센터에 신고할 수 있으며, 피해자의 권리구제 및 불이익한 처우를 받지 않도록 노력하여야 한다.

⑥ 직장운동경기부는 단원에게 다음 각 호에 대한 내용을 지시하여서는 아니 된다.

4. 타 단원에게 폭력(괴롭힘)·성폭력 등의 가해를 행하는 행위

⑧ 직장운동경기부는 단원에게 폭행, 갑질, 집단따돌림과 같은 폭력(직장 내 괴롭힘) 및 성희롱·성범죄 등의 방지를 위한 교육을 정기적으로 제공하여야 한다.

⑨ 직장운동경기부는 단원의 인권이 침해되었다고 인정되면 경기도스포츠인권센터를 통하여 상담받을 수 있도록 한다.

제8조(단원의 일반적 권리 및 의무 등)

② 단원은 자신이나 다른 단원에 대한 직장운동경기부의 지시가 명백한 인격적·신체적 침해라고 판단되는 경우, 직장운동경기부의 지시를 거부할 수 있으며, 관리자 또는 스포츠윤리센터에 신고할 수 있다.

⑤ 단원은 제7조 제6항의 행위를 해서는 아니 된다.

제18조(계약의 해지)

① 직장운동경기부와 단원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.

4. 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 단원이 상대방에게 관련 법률에 따른 성희롱, 성폭력 범죄 또는 폭력(괴롭힘) 등을 저지른 경우

○ 다만, 이와 관련하여 문화체육관광부는, ①안 제10조의3제2항의 ‘인권침해’·‘스포츠비리’라는 용어는 불분명하므로 조문을 구체적으로 수정할 필요가 있고, ②동조 제6항의 이해관계자 의견 수렴은 일반적으로 적용되는 행정절차의 원칙이므로 개별 법률에 별도로 명시할 실익이 크지 않다는 의견임³⁾.

○ 참고로, 제22대 국회에 체육지도자 표준계약서 보급 및 계약해지사유 명시를 내용으로 하는 「국민체육진흥법 일부개정법률안」(의안번호 2210786호, 박덕흠의원 대표발의)이 발의되었음.

3) < 문화체육관광부 수정안 >

현행	개정안	문체부 수정안
제10조의3(표준계약서의 작성 등) ② 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 직장운동경기부 선수와 계약을 체결할 경우 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항, 분쟁해결에 관한 사항 등 표준계약서상 필수 기재 사항을 포함하여 계약을 체결하여야 한다. <신설>	제10조의3(표준계약서의 작성 등) ② ----- 직장운동경기부선수등과 ----- ----- 사항, 계약해지 사유(체육계 인권침해 및 스포츠비리에 해당하는 행위를 한 경우는 반드시 포함한다) 등 ----- ⑥ 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 표준계약서를 제정 또는 개정하는 경우에 직장운동경기부선수 등 이해관계자와 전문가의 의견을 들어야 한다.	제10조의3(표준계약서의 작성 등) ② ----- ----- 사항 등 ----- ----- 이 경우 체육지도자와의 계약 체결 시에는 선수의 신체에 폭행을 가하거나 상해를 입히는 행위를 한 경우, 또는 선수에게 성희롱이나 성폭력에 해당하는 행위를 한 경우에는 계약을 해지할 수 있다는 내용을 포함하여야 한다. <삭제>

[제22대 국회 체육지도자 표준계약서 관련 개정안 발의 현황]

제10조의3	현행	박덕흠의원안	조계원의의원안
(제1항)	선수-직장운동경기부 간 표준계약서 개발·보급(국가)	<u>선수 또는 체육지도자-</u> 직장운동경기부 간 표준계약서 개발·보급(국가)	<u>선수 및 체육지도자-</u> 직장운동경기부 간 표준계약서 개발·보급(국가)
(제2항)	계약 시 표준계약서상 필수 기재사항 포함(직장운동경기부)		
	-	<u>선수 대상 체육지도자의</u> <u>인권침해행위</u> 가 계약해지사유임을 명시	<u>인권침해행위</u> 가 계약해지사유임을 명시
(제5항)	-	-	<u>표준계약서 사용 시</u> <u>국가 재정 지원 우대 가능</u>
(제6항)	-	-	<u>표준계약서 제·개정 시</u> <u>이해관계자·전문가 의견청취</u>

자료: 문화체육관광부

- 또한, 제21대 국회에 직장운동경기부 구성원들의 공정하고 투명한 계약 체결을 위해 국가가 ‘선수’뿐만 아니라 ‘선수등(선수·감독·코치)’에 대해 표준계약서를 개발·보급하도록 하는 「국민체육진흥법 일부개정법률안」(의안번호 2120415, 이용의원 대표발의)이 발의되었으나 임기만료폐기된 바 있음⁴⁾.

문 의 처

02)6788-5375

4) < 심사 경위 >

문체위	23. 3. 6. 회부 23. 5. 17. 상정/소위원회부 23. 6. 27. 소위의결 23. 7. 7. 전체회의 의결 (대안반영폐기)	<개정내용> ○ 국가는 직장에 설치·운영되는 운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장과 직장운동경기부 ‘ <u>선수 및 감독·코치 등 대통령령으로 정하는 자(이하 “선수등”)</u> 가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다.
법사위	23. 7. 7. 회부/상정	○ 대안에 함께 반영된 다른 개정안 내용(대한올림픽위원회가 올림픽 상징물 사용 승인을 받은 자에게 관련 지식재산권(회장권, 상표권 등)을 활용한 물품, 용역 등을 수의 계약으로 구매할 수 있도록 함)으로 인해 법사위 계류
본회의	24. 5. 29. 임기만료폐기	-

[참고자료1] 직장운동경기부 설치·운영 현황 (자료: 문화체육관광부)

□ 직장운동경기부(실업팀) 현황

○ 총괄 현황

()안은 동계종목 현황

구분	합계	지자체	체육단체	공공기관*	일반기업	국군체육부대
팀수(팀)	847(41)	551(27)	148(5)	64(2)	59(3)	25(1)
비율(%)	100	65.1	17.5	7.6	6.9	2.9

* 공공기관 : 공공기관의 운영에 관한 법률에 따른 공공기관 및 지방공기업

○ 지역별 현황

구분	팀 수	(비율)	구분	팀 수	(비율)	구분	팀 수	(비율)
서울	78	(9.21%)	울산	17	(2.01%)	전북	40	(4.72%)
부산	46	(5.43%)	세종	1	(0.12%)	전남	43	(5.08%)
대구	39	(4.60%)	경기	154	(18.18%)	경북	103	(12.16%)
인천	46	(5.43%)	강원	59	(6.97%)	경남	51	(6.02%)
광주	37	(4.37%)	충북	41	(4.84%)	제주	15	(1.77%)
대전	36	(4.25%)	충남	41	(4.84%)	합계	847	100%

○ 지도자·선수 현황

지도자(명)			선수(명)		
남성	여성	계	남성	여성	계
890	142	1,030	2,939	2,244	5,183

○ 계약 현황

지도자							선수				
전속	비전속	혼합	비계약 (무급)	지도자 없음	무응답	계	전속	비전속	혼합	무응답	계
720	14	1	2	36	74	847	728	41	4	74	847

* 전속 계약: 근로자용 계약을 체결하여 사회보험 공제 및 퇴직금 보장이 되는 계약한 경우

비전속 계약: 프리랜서 계약 혹은 위수탁계약한 경우

혼합: 팀 내 전속계약 및 비전속계약 지도자/선수가 함께 있는 경우

○ 종목별 현황

종목명			팀 수	종목명			팀 수
하계올림픽대회(35종목)				하계아시아경기대회(올32+아10)			
1	(정식)	축구	11	36	소프트테니스		21
2	(정식)	배구	10	37	세팍타크로		14
3	(정식)	농구	5	38	우슈		12
4	(정식)	골프	1	39	댄스스포츠(브레이킹)		3
5	(정식)	육상	93	40	복싱		27
6	(정식)	조정	19	41	주짓수		0
7	(정식)	배드민턴	25	42	크라쉬		0
8	(정식)	카누	18	43	카바디		0
9	(정식)	사이클	28	44	가라테		0
10	(정식)	승마	3	45	e스포츠		0
11	(정식)	펜싱	26	전국체육대회(49=올30+아6+전13)			
12	(정식)	체조	18	46	볼링		25
13	(정식)	핸드볼	14	47	씨름		26
14	(정식)	하키	10	48	검도		24
15	(정식)	유도	28	49	롤러		16
16	(정식)	레슬링	34	50	당구		9
17	(정식)	수영(수구)	29(17)	51	핀수영		10
18	(정식)	럭비	5	52	수상스키웨이크보드		3
19	(정식)	태권도	37	53	에어로빅힙합		3
20	(정식)	테니스	23	54	궁도		3
21	(정식)	탁구	26	55	바둑		0
22	(정식)	사격	29	56	택견		0
23	(정식)	양궁	31	57	합기도		0
24	(정식)	철인3종	11	58	족구		0
25	(정식)	요트	11	종합대회 비해당(2)			
26	(정식)	역도	29	59	보디빌딩 * 전국체전 일반부 없음		5
27	(정식)	근대5종	16	60	파크골프		1
28	(유스)	서핑	1	동계올림픽대회(7)			
29	(유스)	스케이드보드	0	61	빙상		11
30	(유스)	산악(스포츠클라이밍)	2	62	컬링		9
31	(시범)	야구/소프트볼	4	63	스키		6
32	(시범)	스쿼시	10	64	바이애슬론		7
33	(시범)	라크로스	0	65	루지		2
34	(시범)	플래그풋볼	0	66	아이스하키		2
35	(시범)	크리켓	0	67	봅슬레이스켈레톤		1

: 체육진흥투표권 발행 종목
 : 비 전국체육대회 종목

[참고자료2] 직장운동경기부 지원 사업 현황 (자료: 문화체육관광부)

□ 사업 개요

- 사업목적: 직장운동경기부 창단 및 운영 예산 지원을 통해 직장운동경기부 활성화, 직장운동경기부 대상 교육 및 관련 연구
- 예산 및 수행기관

	예산(단위:백만원)	사업수행기관	예산사업명
'23년	19,900	대한체육회	지방체육진흥+동계종목
'24년	15,788	대한체육회	대학팀·실업팀 창단 지원 사업
'25년	17,235	국민체육진흥공단 등	지방체육진흥

□ 2025년 지원 사업 현황

- (지자체 협업 강화) 지자체 운영지원 예산 한도는 각각 지역별 균등배분(30%), 차등배분(70%)*으로 구분하여 기준에 따라 일괄 배분
 *(차등배분 70%) ①지역별 실업팀 선수 수(50%) ②국제대회 성적(10%) ③전국체전 순위(10%)
- (사업내용) ①[창단] 단체종목 5억 및 개인종목 3억 이내 지원(3년간 균등 분할지원), ②[운영] 선수수, 종목 특성, 올림픽 종목 여부 등을 고려하여 운영비 3천~9천만원 지원(훈련 및 대회참가비, 훈련용품 등), ③[특별지원] 전국팀 수 2개 이하 등 소수종목에 대한 지원(팀당 최대 2억원), 재정·인력 문제로 운영 못하고 있던 팀의 회생 지원(팀당 1억원), ④[제도개선] 전국 직장운동경기부 대상 표준근로계약서 및 운영규정 조사 실시, 미흡한 부분에 대해 변호사 노무사 등 전문가 컨설팅 제공
- (지원현황) ▲[창단] 12개팀, 3년간 지원액 2,921백만원('25년 974백만원),
 ▲[운영] 총 67단체, 313팀, 11,784백만원 선정 지원

(단위: 개, 팀, 천원)

연도	전국 단체 수	전국 팀 수	선정 단체 수	선정 팀 수	운영지원 총액	단체당 평균 지원단가	팀당 평균 지원단가
2024	337	820	63 (18.7%)	318 (38.8%)	11,513,060	182,747	36,205
2025	320	847	67 (20.9%)	313 (36.9%)	11,784,133	175,883	37,649
증감	△17	27	4	△5	271,073	△6,864	1,444
증감율	△5.0%	3.3%	6.3%	△1.6%	2.3%	△0.7%	4.0%

[참고자료3] 직장운동경기부 지도자 표준계약서(안) (자료: 문화체육관광부)

□ ‘지도자 표준계약서’ 초안(2022년 문화체육관광부 작성)

직장운동경기부 지도자 표준계약서(안)

[직장운동경기부 운영 단체] (이하 "직장운동경기부" 라 한다) [와, 과]
[직장운동경기부 지도자] (이하 "지도자" 이라 한다) [는, 은]
직장운동경기부와 지도자는 다음과 같이 근로계약¹⁾을 체결하고 상호 성실히
이를 이행할 것을 약정한다.

1) 본 계약은 직장운동경기부를 운영하고 있는 단체와 지도자 간의 계약사항을 정한 것으로, 계약서 상 "직장운동경기부"는 실제 그 직장운동경기부를 운영하고 있는 단체를 의미한다.

제1조(목적) 본 계약은 직장운동경기부 소속 지도자가 지도자로서 지도 활동을 하고, 직장운동경기부는 그에 대한 대가로 급여 등 금품을 지급하는 데 있어 필요한 권리와 의무사항을 정하고, 직장운동경기부와 지도자 간 상호 이익과 발전을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① "직장운동경기부"는 「국민체육진흥법」 제2조에 의거하여 전문체육 선수로 구성된 직장의 운동부로서, 대한체육회 「경기인 등록규정」 제2조제13호에 따라 전문선수 및 지도자와 근로계약관계를 맺고 있는 운동경기부를 말한다.

② "지도자"는 대한체육회 회원종목단체에 전문지도자로 등록한 자로서, 직장운동경기부와 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.

제3조(계약기간 및 적용범위) ① 계약기간은 0000년 00월 00일부터 0000년 00월 00일까지로 하며, 본 계약기간 만료와 동시에 직장운동경기부와 지도자의 모든 근로관계는 자동으로 종료된다.

② 직장운동경기부가 대회 규정, 직장운동경기부 구성 요건, 자격 등 대회 참가 등을 위해 필수적으로 동의해야하는 약관 또는 계약을 규정(경기인 등록규정 등)하여야 하는 경우, 본 계약보다 해당 약관 또는 계약이 우선한다. (확인: 지도자 서명)

제4조(담당업무 및 지도 활동의 범위) ① 지도자의 담당업무는 다음 각 호의 활동을 말한다.

1. 직장운동경기부와 약정한 각종 직장운동경기부 대회참가
2. 직장운동경기부와 약정한 훈련 및 교육 참가
3. 선수에 대한 경기력 분석 및 훈련계획 수립
4. 선수 훈련지도 및 관련 행정업무(훈련일지, 훈련결과보고서 작성 등)
5. 직장운동경기부와 약정한 광고 및 미디어 출연 등 영리활동
6. 직장운동경기부와 약정한 직장운동경기부 운영의 부대활동(단, 직장운동경기부 관련 광고 및 홍보 활동, 사회봉사 및 공익 협찬, 팬서비스 활동, 시상식 등 제 1호 및 2호와 밀접하게 관련된 것으로 한정한다.)
7. 기타 이와 관계된 부대적 업무

② 근무지(근무장소):

③ 제1항의 구체적인 지도 활동 범위는 직장운동경기부와 지도자가 부속합의서를

통하여 정할 수 있다.

- 제5조(근로시간 및 휴게시간) ① 근무일은 월요일~토요일까지 주 6일로 정하고 근무시간은 09:00부터 17:40분까지로 한다. (1일 근무시간 6시간 40분 기준)
- ② 휴게시간은 12:00~14:00(2시간)으로 하며 중식시간을 포함한다.
- ③ 지도자 담당업무의 고유 특성을 고려하여, 직장운동경기부는 지도자와 상호 합의 하에 근로기준법 등 노동관계법령의 규정 범위 내에서 근로시간 및 휴게시간 등을 대회 사정 및 근무여건 등에 따라 이를 조정·변경할 수 있다.
- ④ 직장운동경기부는 지도자 동의하에 근로기준법 등 노동관계법령의 규정 범위 내에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하게 할 수 있다.
- ⑤ 업무의 특성상 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 사업장 밖에서 근무한 시간은 특별한 지시를 하지 않는 한 표준계약서 제5조에서 정한 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보며, 이 경우 그 업무에 관하여 근로자대표(근로기준법 제24조제3항에 따른 "근로자대표"를 말한다. 이하 같다)와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
- ⑥ 제4항에 따른 직장운동경기부의 지시로 인한 연장, 야간, 휴일근로 외에 지도자가 근무 중 연장근로 등을 하는 경우에는 반드시 직장운동경기부의 승인·동의를 득하여야 하며, 직장운동경기부의 승인·동의를 득하지 않고 실시한 임의근로는 근로시간으로 보지 아니한다. (확인: 지도자 서명)
- ⑦ 직장운동경기부와 지도자는 제4항에 따른 연장, 야간, 휴일근로 등에 대하여 근로기준법상 가산임금을 지급하는 것에 대체하여 같은 법 제57조에 따라 직장운동경기부와 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 보상휴가를 실시할 수 있다. (확인: 지도자 서명)

- 제6조(유급휴일) ① 지도자가 1주 동안 소정의 근로일수를 개근한 경우 유급주휴일(일요일)을 1주일에 1일씩 부여한다. 다만 주중에 결근이 있는 주휴일은 무급으로 한다.
- ② 근로자의 날
- ③ 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 각호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일
- ④ 직장운동경기부는 업무상 사정이나 부득이한 사유가 발생할 경우 제1항의 유급휴일을 다른 날로 대체할 수 있다.

- 제7조(직장운동경기부의 일반적 권리 및 의무 등) ① 직장운동경기부는 지도자에게 본 계약서 제4조제1항 각호의 지도 활동을 성실히 이행할 것을 요구할 수 있다.
- ② 직장운동경기부는 지도자에게 활동의 대가를 지급하여야 한다. 그 대가는 정기적으로 지급하는 급여, 사전에 결정된 비율에 따라 분배하는 상금, 그 외 영리활동 등으로 얻는 수익 중에서 분배의 대상으로 하기로 한 것 등으로 구성된다.
- ③ 직장운동경기부는 지도자가 대회참가와 훈련에 집중할 수 있도록 환경과 관리를 지원한다.
- ④ 직장운동경기부는 지도자에게 본 계약의 목적을 달성하는데 필요한 교육을 제공하여야 하고, 지도자에게 업무수행 중 발생한 부상 또는 질병 등이 발견될 경우 본인의 동의하에 적절한 치료 등을 지원하여야 한다.
- ⑤ 직장운동경기부는 지도자가 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 다

른 선수 및 지도자로부터 성폭력, 성추행, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 계약을 해지하지 않고 그 내용을 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결할 수 있다.

⑥ 직장운동경기부는 지도자에게 다음 각 호에 대한 내용을 지시하여서는 아니 된다.

1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정 참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위
2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위
3. 타 지도자의 자유를 침해하는 행위
4. 타 지도자에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위
5. 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위
6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등

제8조(지도자의 일반적 권리 및 의무 등) ① 지도자는 선수에 대한 훈련지도 업무를 성실히 수행해야 할 의무가 있으며, 선수를 지휘·감독하여 훈련 및 경기를 총괄한다.

② 선수를 지도함에 있어 선수를 인격체로 존중하고, 지도자 자신은 물론 타 선수 및 관계자로 부터의 구타, 폭언, 폭력행위를 방지할 의무가 있다.

③ 지도자는 직장운동경기부와 약정된 후원금, 기타 약정이나 대회규정에 의한 상금, 기타 영리활동으로 인한 수익 중 지도자에게 지급하기로 약정한 보상 등을 청구할 수 있다.

④ 지도자는 자신이나 선수에 대한 직장운동경기부의 지시가 명백한 인격적·신체적 침해라고 판단되는 경우, 직장운동경기부의 지시를 거부할 수 있다.

⑤ 지도자는 훈련활동에 있어서 훈련의 방법이나 훈련설비의 신설 및 교체에 대한 의견을 직장운동경기부에 제시할 수 있다.

⑥ 지도자는 자신의 재능과 실력을 최대한 발휘하여 지도 활동을 하여야 하며, 계약기간 동안 제4조제1항의 지도 활동에 성실하게 참가하고 직장운동경기부와 협의되지 않은 지도 활동을 해서는 아니 된다.

⑦ 지도자는 다음 각 호의 행위를 해서는 아니 된다.

1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정 참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위
2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위
3. 타 지도자 및 선수의 자유를 침해하는 행위
4. 타 지도자 및 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위
5. 소속 또는 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위
6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등

⑧ 지도자는 계약기간 중 직장운동경기부의 사전 동의 없이 제3자와 본 계약과 동일하거나 유사한 계약을 체결하는 등 본 계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다. 또한 직장운동경기부 내의 다른 지도자의 계약을 알선하거나 대행하는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑨ 지도자는 직장운동경기부가 지도자에게 지급한 단체복을 착용 또는 사용을 지시 받은 경우 단체복을 착용 혹은 사용하여야 한다. 단, 상호 간의 협의를 통해 착용 혹은 사용하지 않을 수 있다.

제9조(급여 및 지급방법, 시기 등) ① 계약 급여는 기본급(한글) 원(₩000,000,000)과 00수당(한글) 원(₩000,000,000원)으로 구성된 일급(한글) 원(₩000,000,000)으로 하고, 그 지급방법은 직장운동경기부가 매월00일, (한글) 원(₩000,000,000)을 지도자가 지정한 본인 명의 계좌에 입금하여 지급하는 것으로 한다.

- ② 직장운동경기부는 본 계약기간 동안 지도자가 본 계약에 따른 의무를 이행하는 대가로 제1항의 급여를 지급한다. 직장운동경기부와 지도자는 급여액 또는 조건부 상여금 지급의 경우 그 지급조건과 급여가 복수의 지급사유로 구성될 경우의 그 내역에 대하여 자유롭게 정할 수 있다.
- ③ 직장운동경기부는 지도자에게 급여를 제1항에서 정한 지급일에 지급하여야 한다. 단 조건부 상여금이나 지급사유가 다른 지급액은 그 각 조건이나 지급사유 기준을 충족한 자에 한하여 지급한다.
- ④ 결근, 지각, 조퇴 등으로 제4조제1항의 활동을 하지 아니한 기간(시간)에 대하여는 급여를 지급하지 아니할 수 있다.

제10조(대회참가활동으로 인한 상금) ① 지도자가 속한 직장운동경기부가 대회에 참가하여 상금을 수령하는 경우 대회 주최자가 정한 상금의 분배 기준을 따른다.

- ② 제1항과 달리 대회 주최자가 상금의 분배에 대하여 정하고 있지 아니한 경우, 직장운동경기부는 상금 수령액 총액 중 [별지] 에서 합의한 비율에 따른 금원을 지도자에게 상금으로 지급한다. 다만, 상금을 수령해야 할 지도자가 다수인 경우, 이들 사이의 분배 비율은 직장운동경기부와 지도자 간 합의를 통해 별도로 정한다.

제11조(영리활동) 지도자의 영리활동 참가로 인해 직장운동경기부가 수익을 얻는 경우, 직장운동경기부와 지도자는 그 수익에 대하여 분배여부 및 분배비율에 관하여 별도로 합의한다.

제12조(비용의 부담 등) ① 직장운동경기부는 권한 범위 내에서 지도자의 지도 활동에 필요한 능력의 습득 및 향상을 위한 교육(훈련)에 소요되는 제반비용을 원칙적으로 부담하며, 지도자의 의사에 반하여 불필요한 비용을 지도자에게 부담시켜서는 아니 된다.

- ② 대회 활동으로 인한 상금 혹은 영리활동에 대한 금품지급 계약이 이루어져 있을 경우, 직장운동경기부는 상금 혹은 영리활동을 통한 금품을 지급과 동시에 금품의 산정 자료(총 수입과 비용공제내용 등을 증빙할 수 있는 자료)를 지도자에게 제공하여야 한다.
- ③ 직장운동경기부와 지도자는 각자의 소득에 대한 세금을 각자 부담한다.

제13조(사회보험 등의 공제) ① 직장운동경기부는 지도자에게 지급하는 급여에서 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 소득세 및 주민세 등 법령이 정하는 세금을 공제하고 지급한다.

- ② 제1항에도 불구하고 지도자의 요청에 의해 이를 공제하지 아니하는 경우, 추후 발생하는 법적 분쟁으로 인한 각종 세금 및 사회보험료 소급분 및 가산금에 대하여는 지도자가 이를 부담한다.

제14조(지식재산권 등) ① 직장운동경기부는 계약기간 중 지도자의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 지도자의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 직장운동경기부의 이름으로 등록하거나 지도자의 지도 활동 또는 직장운동경기부의 업무와 관련하여 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)할 수 있는 독점적인 권리를 갖는다. 다만 직장운동경기부와 지도자는 별도 합의를 통하여 계약기간 동안 지식 재산권의 귀속 주체를 추가하거나 변경할 수 있다.

- ② 직장운동경기부는 계약기간이 종료된 이후에는 제1항에 따른 모든 권리를 지도

자에게 이전하여야 한다. 다만 직장운동경기부가 지식재산권의 생성에 상당한 비용을 투자하는 등 특별한 기여를 한 경우, 지도자와 합의를 통해 계약 종료 후에도 지도자로부터 동의를 받은 방법 및 조건의 범위 내에서 직장운동경기부에서 지식재산을 사용할 수 있도록 한다.

③ 직장운동경기부는 제1항 및 제2항의 권리를 행사함에 있어 지도자의 명예나 기타 지도자의 인격권이 훼손되는 방식으로 행사하여서는 아니 된다.

제15조(연차유급휴가) ① 근속년수, 출근율 및 개근 여부에 따라 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가를 부여한다.

② 직장운동경기부는 업무의 특수성을 고려하여 근로자대표와 서면합의를 통해 특정 근무일에 휴무하게 함으로써 연차유급휴가를 대체할 수 있다.

③ 위 규정된 사항 외에 연차유급휴가와 기타 휴가 등에 관한 사항은 직장운동경기부의 규정에 따른다.

제16조(계약내용의 변경) ① 본 계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 직장운동경기부와 지도자의 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한, 변경된 사항은 그 다음 날부터 효력을 가진다.

② 변경된 계약서는 변경 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 직장운동경기부와 지도자가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

제17조(권리 등의 양도) 직장운동경기부는 권리 등의 양도가 발생하기 이전에 지도자에게 해당 사실을 고지하고, 지도자와 합의를 거쳐(또는 지도자의 동의를 받아) 본 계약상 권리 또는 지위의 전부 또는 일부를 제3자에게 양도할 수 있다. 일부 양도에는 지도자와의 권리의무관계는 양도인에게 여전히 귀속하는 임대를 포함한다.

제18조(계약의 해지) ① 직장운동경기부와 지도자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.

1. 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 따른 직장운동경기부의 회생·파산, 기타 천재지변 등 불가항력적인 사정으로 인하여 본 건 계약의 이행이 더 이상 불가능할 경우

2. 지도자가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우

3. 직장운동경기부의 정당한 지시에도 지도자가 지속적으로 불응하거나 지도자의 능력이 부족하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정되는 상당한 이유가 있는 경우

4. 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 지도자가 상대방에게 관련 법률에 따른 성희롱, 성폭력 범죄를 저지른 경우

② 직장운동경기부 또는 지도자는 어느 일방당사자가 본 계약의 내용을 이행하지 아니하거나 위반하는 경우 1주간의 기간을 정하여 그 이행을 최고하고, 위 기간 내 이를 시정하지 아니하는 경우 그 기간이 경과한 시점에 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.

③ 직장운동경기부 또는 지도자는 자신의 귀책사유로 인해 상대방에게 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 있다. 이때 제1항의 해지는 손해배상청구에 영향을 주지 아니한다.

제19조(지도자의 계약종료) 지도자가 지도 활동으로 인하여 질병에 걸리거나 상해를 당하거나 자신의 책임이 아닌 사유로 명백히 지도 활동을 계속하기 어려운 사정이 발생한 경우 본 계약을 종료할 수 있다. 단 직장운동경기부는 지도자에게 잔여 급여 일

부 혹은 전부를 지급할 수 있다.

제20조(비밀유지) 직장운동경기부와 지도자는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 상대방의 업무상의 비밀을 제3자에게 누설해서는 아니 된다. 이 비밀유지의 무는 계약기간 종료 후에도 유지된다.

제21조(분쟁해결) ① 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 지도자와 직장운동경기부가 상호 자율적으로 해결하도록 노력한다.

② 제1항에 따라 분쟁이 해결되지 아니하는 경우 다음의 방법을 통하여 분쟁을 해결할 수 있다.

1. 중재법에 의하여 설치된 대한상사중재원의 중재(仲裁)

2. 민사소송법 등에 따른 법원에서의 소송(訴訟)

③ 근로계약에서 발생하는 문제에 관한 분쟁, 제2항제2호에 규정된 소송은 민사소송법에 따른 관할법원에서 처리한다.

제22조(부속 합의) ① 직장운동경기부와 지도자는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의를 작성할 수 있다.

② 제16조에 따른 계약내용의 변경 및 제1항에 따른 부속 합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반하지 않는 범위로 한정한다.

제23조(기타) 본 계약서에 명시하지 아니한 사항에 대해서는 근로기준법 등 노동관계 법령 및 일반관례에 따른다.

본 계약의 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고,
직장운동경기부와 지도자가 상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

0000년 00월 00일

직장운동경기부 운영단체(사용자)	
주소	
회사명	
대표자	(인)

지도자(근로자)	
주소	
생년월일	
성명	(인)

< 첨부 >

1. 부속 합의서

[별지]

1. 대회의 상금은 실업팀과 지도자가 각각 실업팀 00 %, 지도자 00% 비율로 분배하기로 한다.