사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안(대안)

의 안 번 호	

제안연월일 : 2025. 11.
제 안 자 : 보건복지위원장

1. 대안의 제안경위

가. 다음 7건의 법률안을 보건복지위원회에 상정한 후 제안설명 및 검토보고와 대체토론을 거쳐 법안심사제1소위원회에 회부함.

건 명	의안번호	대표발의자	발의일	전체회의 상정
사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안	2203955	서왕진	2024.9.12.	2024.11.14.
	2205165	박용갑	2024.11.1.	2025.1.14.
	2205851	한창민	2024.11.25.	2025.1.14.
	2207435	김예지	2025.1.10.	2025.2.18.
	2209449	김남희	2025.3.28.	2025.8.18.
	2209730	전진숙	2025.4.10.	2025.8.18.
	2211256	남인순	2025.7.3.	2025.8.18.

나. 이상 7건의 법률안에 대하여 제429회 국회(정기회) 제1차 법안심사제1소위원회(2025. 9. 22.)에서 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제429회 국회(정기회) 제2차 보건복지위원회 전체회의(2025. 9. 24.)는 법안심사제1소위원회에서 심사 보고한 대로 7건의 법률안에 대해서는 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 법안심사소위원회가 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

현행법은 사회복지사 등의 처우 개선 및 신분 보장에 관하여 일부 규정을 두고 있으나, 여전히 열악한 근로환경과 낮은 보수, 인권침해 등의 문제로 사회복지사들의 사기가 저하되고 이직률이 높은 상황임.

국고지원시설의 경우에는 적정 인건비 기준에 대한 평균 준수율이 93.4%('22년), 94.1%('23년), 95.3%('24년)에 불과하여 다년간 실제 인건비가 기준 인건비에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 사회복지사 등은 업무 현장에서 신체적·언어적 폭력 등 각종 인권침해의 위험에 노출되어 있음에도 불구하고 적절히 보호받지 못하고 있고, 이들의 인권침해 피해 실태를 조사·공표하도록 하는 내용은 현행법에 구체적으로 명시되어 있지 않아 국가의 관련 실태 파악이나 정책 수립 등의 효과적 추진이 미흡하다는 지적이 있음.

이에, 사회복지사 등의 고용안정과 근로조건 개선을 위하여 국가 및 지방자치단체의 책무를 명확히 하고, 사회복지사 등의 보수에 관한 지침을 마련하며, 인권침해 실태 및 조치 현황 등에 대해 조사하도록 하고, 사회복지사 등의 일·가정 양립 지원과 인권침해 금지 및 신고 의무화 등의

내용을 신설하여 사회복지사 등의 처우를 실질적으로 향상시키려는 것임.

3. 대안의 주요내용

가. 기본급과 수당의 지급기준에 관한 사항을 포함한 사회복지사 등의 보수에 관한 지침을 마련하고, 국가 및 지방자치단체로 하여금 이를 준수하도록 노력하게 함(안 제3조제3항).

나. 보건복지부장관과 지방자치단체의 장이 사회복지사 등의 근로여건, 인권침해 실태 및 그에 대한 조치 현황 등에 대하여 3년마다 조사·공표하도록 함(안 제3조제4항).

다. 국가와 지방자치단체로 하여금 사회복지사 등의 고용 안정을 위하여 필요한 시책을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하도록 함(안 제3조제6항 신설).

라. 사회복지사 등의 근로조건과 관련하여 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다고 명시함(안 제3조제7항 신설).

마. 누구든지 사회복지사 등에게 업무상 적정범위를 넘는 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(인권침해행위)를 금지함(안 제3조의4 신설).

바. 사회복지법인 등의 장은 사회복지사 등의 출산전후휴가 등으로 인한 업무의 결손이 다른 사회복지사 등의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하도록 함(안 제3조의5 신설).

법률 제 호

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 하고, 같은 조에 제6항부터 제9항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

③ 보건복지부장관은 제3조의2제2항에 따른 처우개선위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 사항이 포함된 사회복지사 등의 보수에 관한 지침을 마련하여야 하고, 국가와 지방자치단체는 해당 지침을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.

1. 기본급과 수당의 지급기준에 관한 사항
2. 연장·야간 및 휴일근로에 따른 임금의 가산지급에 관한 사항
3. 승급 및 승진에 관한 사항

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 근로여건, 보수 수준 및 지급실태, 인권침해 실태 및 그에 대한 조치 현황, 제3항에 따른 지침의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사ㆍ공표하여야 한다.

⑥ 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 고용 안정을 위하여 필요한 시책을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적ㆍ재정적 지원방안

을 마련하여야 한다.

⑦ 사회복지사 등의 근로조건과 관련하여 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다.

⑧ 보건복지부장관은 제4항에 따른 조사 결과를 사회복지사 등의 처우개선 및 인권침해 예방을 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.

⑨ 제4항에 따른 조사·공표의 방법과 내용 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3조의2제2항제2호를 다음과 같이 한다.

2. 사회복지사 등의 보수에 관한 사항

제3조의4 및 제3조의5를 각각 다음과 같이 신설한다.

제3조의4(사회복지사 등에 대한 인권침해 금지) ① 누구든지 사회복지사 등에게 업무상 적정범위를 넘는 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 이 조에서 “인권침해행위”라 한다)를 하여서는 아니 된다.

② 사회복지법인 등의 장은 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생하지 아니하도록 최선의 노력을 다하여야 한다.

③ 보건복지부장관은 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생하지 아니하도록 예방 및 교육을 충실히 하여야 한다.

④ 제3항에 따른 예방 및 교육 등에 필요한 사항은 보건복지부령으

로 정한다.

⑤ 누구든지 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생한 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사회복지법인 등의 장에게 신고할 수 있고, 신고를 받은 사회복지법인 등의 장은 「근로기준법」 제76조의3을 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제3조의5(사회복지사 등에 대한 일·가정 양립지원) 사회복지법인 등의 장은 사회복지사 등이 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용하거나 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축으로 인하여 발생하는 업무의 결손이 다른 사회복지사 등의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(사회복지사 등의 실태조사에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 사회복지사 등의 보수 수준 등에 대하여 실시 중인 조사는 제3조제4항의 개정규정에 따른 조사로 본다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ①·② (생 략)	제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ①·② (현행과 같음)
③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.	③ 보건복지부장관은 제3조의2 제2항에 따른 처우개선위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 사항이 포함된 사회복지사 등의 보수에 관한 지침을 마련하여야 하고, 국가와 지방자치단체는 해당 지침을 준수하기 위하여 노력하여야 한다. 1. 기본급과 수당의 지급기준에 관한 사항 2. 연장·야간 및 휴일근로에 따른 임금의 가산지급에 관한 사항 3. 승급 및 승진에 관한 사항
④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.	④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 근로여건, 보수 수준 및 지급실태, 인권침해 실태 및 그에 대한 조치 현황, 제3항에 따른 지침의 지방자치단체별 준수율

	등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.
⑤ (생 략)	⑤ (현행과 같음)
<신 설>	⑥ 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 고용 안정을 위하여 필요한 시책을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다. ⑦ 사회복지사 등의 근로조건과 관련하여 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. ⑧ 보건복지부장관은 제4항에 따른 조사 결과를 사회복지사 등의 처우개선 및 인권침해 예방을 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ⑨ 제4항에 따른 조사·공표의 방법과 내용 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제3조의2(처우개선위원회) ① (생략)	제3조의2(처우개선위원회) ① (현행과 같음)
② 보건복지부에 두는 처우개	② ----------

선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 1. (생 략) 2. 제3조제3항에 따른 적정 인건비 기준에 관한 사항 3. (생 략) ③·④ (생 략) <신 설>	----------. 1. (현행과 같음) 2. 사회복지사 등의 보수에 관한 사항 3. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) 제3조의4(사회복지사 등에 대한 인권침해 금지) ① 누구든지 사회복지사 등에게 업무상 적정범위를 넘는 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 이 조에서 “인권침해행위”라 한다)를 하여서는 아니 된다. ② 사회복지법인 등의 장은 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생하지 아니하도록 최선의 노력을 다하여야 한다. ③ 보건복지부장관은 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생하지 아니하도록 예방 및 교육을 충실히 하여야 한다. ④ 제3항에 따른 예방 및 교육 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

	⑤ 누구든지 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생한 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사회복지법인 등의 장에게 신고할 수 있고, 신고를 받은 사회복지법인 등의 장은 「근로기준법」 제76조의3을 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다.
<신 설>	제3조의5(사회복지사 등에 대한 일·가정 양립지원) 사회복지법인 등의 장은 사회복지사 등이 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용하거나 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축으로 인하여 발생하는 업무의 결손이 다른 사회복지사 등의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.