



제428 회국회(임시회)
제1 차보건복지위원회

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 사회복지사 등의 처우개선과 신분보장 등 >
■ 전진숙의원 대표발의(의안번호 제9730호)

2025. 8.

보 건 복 지 위 원 회

전문위원 오세일

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 사회복지사 등의 처우개선과 신분보장	3
2. 사회복지사 등의 보수	11
3. 사회복지사 등의 장기근속휴가 지원 및 일·가정 양립지원	18
4. 사회복지사 등에 대한 인권침해 금지	23
5. 관계 부처 및 관련 단체 의견	30

I. 개요

1. 전진숙의원 대표발의안(의안번호 제9730호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 전진숙의원 등 10인
- (2) 제 안 일 : 2025. 4. 10.
- (3) 회 부 일 : 2025. 4. 11.

나. 제안이유 및 주요내용

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.

특히, 국가 또는 지방자치단체의 재정 지원이 이루어지는 사업에서 근무하는 사회복지사들이 비정규직으로 채용되거나, 유사한 직무임에도 보수가 차등 지급되는 사례가 발생하고 있어 사회복지사의 고용안정과 보수체계의 합리적 개선이 필요한 실정임.

또한, 사회복지사들이 장기간 근속할 경우에도 적절한 휴식이나 복지 혜택이 부족하고, 인권침해 사례가 발생하더라도 적절히 보호받지 못하는 문제가 있어 종사자의 복지 증진과 근로환경 개선을 위한 법적 기반 마련이 시급함.

이에, 사회복지사 등의 고용안정과 근로조건 개선을 위한 국가 및

지방자치단체의 책무를 명확히 하고, 보수가 사회복지전담공무원의 수준에 도달하도록 노력하여야 하며, 장기근속휴가 지원, 인권침해 금지 및 신고 의무화, 일·가정 양립 지원 등의 내용을 신설하여 사회복지사 등의 처우를 실질적으로 향상시키려는 것임(안 제3조의3부터 제3조의6까지 신설 등).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 사회복지사 등의 처우개선과 신분보장

가. 개정안의 내용

- 개정안은 국가와 지방자치단체가 사회복지사 등의 고용 안정을 위해 필요한 시책을 수립하고 행정·재정적 지원방안을 마련하도록 하며, 사회복지법인 등이 국가 또는 지방자치단체에서 2년 이상 지원하는 사업을 담당할 사회복지사 등을 채용하려는 경우에 정규직으로 채용하도록 하고, 부득이하게 비정규직으로 채용하더라도 정규직과 동일한 근로조건을 제공하도록 하려는 것임(안 제3조).

현행	개정안
제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① (생략) ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.	제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① (현행과 같음) ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 고용 안정을 위하여 필요한 시책을 수립하고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다. ③ 사회복지법인 등은 국가 또는 지방자치단체에서 2년 이상 지원하는 사업을 담당할 사회복지사 등을 채용하려는 경우 정규직(기간의 정함이 없는 근로

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다. ⑤ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.	<u>로계약을 체결한 근로자를 말한다. 이하 이 조에서 같다)으로 채용하도록 노력하여야 하며, 부득이한 사유로 비정규직(기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다)으로 채용할 경우 정규직과 동일한 수준의 보수, 근로시간 등의 근로조건을 제공하여야 한다.</u> ④ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근로조건상 차별을 받지 아니한다. ⑤ 사회복지사 등의 근로조건과 관련하여 이 법 또는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다.
--	--

나. 검토의견

□ 현행법 제1조¹⁾는 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 함을 천명하고,

제3조²⁾에서는 국가 및 지방자치단체가 사회복지사 등의 처우개선, 복지 증진 및 지위 향상을 위해 노력할 것과 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하고, 보수 및 인건비가 적정 수준에 도달하도록 노력할 것을 규정하고 있음.

□ 그런데 ‘2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사’³⁾에 따르면, 종사자 69,313명 중 약 20.8%가 비정규직이고, 고용보험 비대상자도 약 20%로 나타났으며, 종사자들의 초과근로시간은 평균 20.5시간으로 전 산업에서 초과근로가 가장 많은 광업(19.4시간)을 초과하는 수준이었음.

< 사회복지시설 종사자 근로조건(지위) >

구분	정규직	무기계약직	비정규직
비중(%)	76.2	2.6	20.8

* 종사자 69,313명 대상

자료: 보건복지부, 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사

1) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제1조(목적) 이 법은 사회복지사 등에 대한 처우를 개선하고 신분보장을 강화하여 사회복지사 등의 지위를 향상하도록 함으로써 사회복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

2) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 인권 및 복지를 증진함과 아울러 그 지위를 향상시키고, 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.

3) 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사, 보건복지부(한국보건사회연구원), 2023

또한, 근로환경 측면에서도 시간외근로 인정 시간, 관공서 공휴일 사용 여부, 호봉제 적용률, 승진율과 승진 기간 등에서, 정규직과 비정규직, 소규모(5인 미만) 사업장과 대규모(51인 이상) 사업장 간에 격차가 존재하는 것으로 파악되었음.⁴⁾

□ 사회복지사 등의 신분보장과 관련하여 현행법은 제3조제5항⁵⁾에서 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 신고하는 행위로 인하여 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니하도록 하여 내부고발자 보호 조항을 두고 있으나, 그 외에는 별도 규정이 없는 실정임.

다만, 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」 제4조제3항⁶⁾에서 국가와 지방자치단체가 사회서비스 종사자의 근무 환경 개선과 안정된 고용 보장을 위해 노력하도록 명시하고 있으며, 같은 법 제2조제3호⁷⁾에 따르면, ‘사회서비스 종사자’를 사회서비스를

4) 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사 中

- (시간외근로) 시간외근로 수당 지급 방법인 통상임금 1.5배 수당 지급률은 전체 40.0%에 불과한 상황에서 비정규직(15시간)과 5인 미만 사업장(17시간)의 월평균 시간외근로시간 대비 인정시간(12.2시간, 15.3시간)이 정규직과 51인 이상 시설 대비 상대적으로 낮음.
- (휴가) 관공서 공휴일 미사용일에서 5인 미만 사업장은 2.9일로 51인 이상 사업장보다 약 2일 많은 것으로 나타남
 - － (대체인력지원사업 이용률) 전체평균 21.9% 대비 비정규직(18.3%)과 보건의료직(17.0%)이 상대적으로 낮음
 - － (일가정양립제도 미실시율) 전체평균 14.9% 대비 비정규직(27.5%)과 5인 미만 사업장(24.0%)이 상대적으로 높은 것으로 파악됨
- (보수수준 및 처우) 고용형태나 직종, 종사자 규모와 상관없이 보수수준 향상 시, 호봉제 선호 비중은 전체평균 90.5%로 높으나 현재 호봉제 적용률에서는 비정규직(68.1%)과 기능직(88.6%), 5인 미만 사업장(83.8%)이 전체평균 대비 낮은 것으로 나타남
- (승진) 평균 입사 후 승진율 45.7% 대비 낮은 종사자는 비정규직(6.6%), 기능직(19.1%), 5인 미만 사업장의 종사자(40.7%)로 나타났고, 승진기간의 경우 사회복지직 종사자의 경우 평균 6.61년이 소요되었지만 관리직은 8.08년, 보건의료직은 7.32년이었으며, 51인 이상 사업장은 8.25년으로 파악됨.

5) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ⑤ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.

6) 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」

제4조(국가와 지방자치단체의 책임) ③ 국가와 지방자치단체는 사회서비스 종사자의 근무 환경과 처우가 개선될 수 있도록 시책을 마련하고, 안정된 고용이 보장될 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 사회서비스원 소속 사회서비스 종사자들의 처우가 민간이 운영하는 동일한 분야의 사회서비스 종사자들에게도 동일하게 보장되도록 조치하여야 한다.

제공하거나 지원하는 업무에 종사하는 사람으로 폭넓게 규정하고 있으므로, ‘사회복지사 등’⁸⁾도 포함하는 것으로 볼 수 있음.

□ 이에 개정안은 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」에서 규정된 국가 및 지방자치단체의 사회서비스 종사자에 대한 고용안정 노력의무를 현행법에 구체화하여,

국가 및 지방자치단체가 사회복지사 등의 고용안정을 위해 필요한 시책을 수립하고, 이를 추진하는 데 필요한 행정적·재정적 지원 방안을 마련하도록 법률에 명시하고,

국가 또는 지방자치단체가 2년 이상 지원하는 사업을 담당할 사회복지사 등을 채용하려는 경우, 정규직으로 채용하되 부득이하게 비정규직으로 채용하더라도 정규직과 동일한 근로조건을 제공하도록 하려는 것임.

□ 개정안에 따라 안정적인 고용환경을 조성하는 것은 사회복지사 등의 신분보장을 강화하려는 현행법의 목적에 부합하고, 인력난 해소와 안정적인 사회복지체계 구축 등에 기여할 것으로 기대되는 측면이 있음.

7) 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사회서비스”란 「사회보장기본법」 제3조제4호의 사회서비스를 말한다.

3. “사회서비스 종사자”란 사회서비스를 제공하거나 지원하는 업무에 종사하는 사람을 말한다.

「사회보장기본법」

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도를 말한다.

8) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제2조(정의) “사회복지사 등”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 “사회복지법인 등”이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.

1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인

2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설

3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관

□ 다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 안 제3조제3항에서 규정하고 있는 ‘국가 또는 지방자치단체에서 2년 이상 지원하는 사업을 담당할 사회복지사 등’의 의미가 모호하여 법 해석 및 집행 과정에서 혼란이 발생할 여지가 있음.

우선, 해당 조항은 사회복지사 등을 ‘국가 또는 지방자치단체에서 2년 이상 지원하는 사업’을 담당하도록 채용하는 경우에, 원칙적으로 정규직으로 채용하도록 하는 취지로 보임.

이는 사회복지사를 비정규직(기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자)으로 채용하더라도, 국가 또는 지방자치단체에서 2년 이상 지원하는 사업을 담당한다면 자연스럽게 근로기간이 2년을 경과하게 되므로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제2항⁹⁾에 따라 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’로 보게 된다는 점에서 처음부터 정규직으로 채용함으로써 안정적인 사업 운영이 가능하도록 하려는 것으로 보이는데,

사회복지법인 등의 인사 및 업무 조정은 해당 법인 또는 시설의 자율적 판단에 따라 이루어지는 것이고, 채용시에 특정한 업무를 담당하게 할 목적임을 굳이 밝히지 않을 수 있으며, 2년 이상 지원하는 사업을 담당하도록 하는 것이 곧바로 사업 기간 동안 계속해서 해당 사업을 담당하는 것이라고 단정하기 어려운 측면이 있다는 점에서, 사회복지법인 등의 인사 자율성을 과도하게 제한할 소지가 있는 것으로 보임.

9) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복 갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. (이하 각 호 생략)

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

또한, ‘2년 이상 지원하는 사업’은 ‘현재까지 이미 2년 이상 지원된 사업’으로 해석될 여지가 있는데, 이 경우 곧 종료될 가능성이 있는 사업에도 정규직 채용 의무가 발생할 수 있어, 장기사업 수행을 이유로 안정적으로 신분을 보장하려는 입법취지를 약화시키는 측면이 있음.

한편, 비정규직에게 정규직과 동일한 수준의 보수 및 근로조건을 제공하도록 하는 것은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조제1항의 동일노동 동일임금의 원칙¹⁰⁾ 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조¹¹⁾ 등을 보다 구체화하려는 취지로 이해됨.

□ 둘째, 장기 고용이 필요한 근로자의 경우 일정 수준의 신분보장이 필요할 수 있으나, 종사자 5인 미만의 영세 시설 등에 대해서는 그 부담을 완화하기 위하여 예외를 인정하고 있는 기존 법 체계 등을 고려할 필요가 있음.

현행 「근로기준법」 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되며¹²⁾, 5인 미만 사업장의 경우에는 일부 조항의 적용을

10) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

11) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

12) 「근로기준법」

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제3조(적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

제외하거나 완화함으로써 인력 운영에 따른 부담을 줄이고 있는데, 기간제근로자에 대해서도 원칙적으로 2년을 초과하면 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’로 간주되지만, 5인 미만 사업장에 대해서는 예외를 인정하고 있음.

그러나, 개정안은 종사자 5인 미만인 사회복지법인 등에도 일괄적으로 적용되는 것으로 보이고, 인력 및 예산 운영이 열악한 영세 시설 등에 대하여 정규직 채용 등을 노력하도록 하는 것은 상당한 부담으로 작용할 소지가 있는 것으로 보임.

비록, 개정안이 국가 또는 지방자치단체의 지원을 2년 이상 받는 사업을 담당하는 경우로 한정한다고 하더라도, 해당 사업이 종료된 이후에도 정규직 채용에 따른 인건비 부담은 지속될 수 있으므로,

종사자 5인 미만의 사회복지법인 등에 대해서 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」의 취지와 차별화된 규정을 둘 필요성에 대해서 충분한 논의가 필요할 것으로 보임.

- 2023년 실태조사에 따르면, 전체 4,739개 시설 중 5인 이하 시설은 1,820개소로 전체의 38.4%에 달하였음.

< 시설 종사자 규모 현황 >

구분	5인 이하	6~50인	51인 이상	합계
시설 수(소)	1,820	2,649	270	4,739
비율(%)	38.4	55.9	5.7	100

자료: 보건복지부, 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태 조사

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」

제2조(적용 범위) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

[별표1] 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제2조 관련)

제1조, 제2조, 제5조, 제7조, 제16조제4호, 제17조제1호·제2호(휴게에 관한 사항에 한정한다)·제3호·제4호(휴일에 관한 사항에 한정한다·제5호, 제18조부터 제20조까지의 규정, 제21조, 제23조, 제24조제2항제2호, 제24조제3항부터 제6항까지의 규정

2. 사회복지사 등의 보수

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 국가와 지방자치단체로 하여금 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다는 현행법 제3조제2항의 내용을 안 제3조의3제1항으로 이동시키고,

보건복지부장관은 보건복지부에 두는 처우개선위원회의 심의를 거쳐 기본급과 수당의 지급기준, 연장·야간 및 휴일 근로에 따른 임금의 가산지급, 승급 및 승진에 관한 사항을 포함하여 보수에 관한 지침을 마련하며,

국가와 지방자치단체가 보수에 관한 지침을 준수하기 위해 노력하고, 담당 사업의 종류와 관계없이 동일 직급의 사회복지사 등에게 같거나 유사한 수준의 보수 지급 및 2년 이상 지원되는 사업의 담당자에게 차년도 보조사업비의 인상 여부와 관계없이 근속기간에 따라 인상된 보수를 지급하도록 노력하도록 하고,

보건복지부장관과 지방자치단체의 장이 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 안 제3조의2제2항에 따른 지침의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하도록 하려는 것임(안 제3조의2 신설).

현행	개정안
제3조의2(처우개선위원회) ① (생략) ② 보건복지부에 두는 처우개	제3조의2(처우개선위원회) ① (현행과 같음) ② -----

선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 1. (생략) 2. 제3조제3항에 따른 <u>적정 인건비 기준에 관한 사항</u> 3. (생략) ③·④ (생략) <u><신설></u>	----- -----. 1. (현행과 같음) 2. <u>사회복지사 등의 보수에 관한 사항</u> 3. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) <u>제3조의3(사회복지사 등의 보수)</u> ① <u>국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수 수준에 도달하도록 노력하여야 한다.</u> ② <u>보건복지부장관은 제3조의2 제2항에 따른 치우개선위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 사항이 포함된 사회복지사 등의 보수에 관한 지침을 마련하여야 하며, 국가와 지방자치단체는 해당 지침을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.</u> 1. <u>기본급과 수당의 지급기준에 관한 사항</u> 2. 「근로기준법」 제56조에 따른 임금의 가산지급에 관한 사항 3. <u>승급 및 승진에 관한 사항</u> ③ <u>국가와 지방자치단체는 각</u>
--	--

사회복지사 등이 담당하는 사업의 종류와 관계없이 동일 직급의 사회복지사 등에게 같거나 유사한 수준의 보수가 지급되도록 노력하여야 하며, 국가 또는 지방자치단체로부터 2년 이상 지원되는 사업의 담당자에게 차년도 보조사업비의 인상 여부와 관계없이 근속기간이 늘어남에 따라 보수가 인상되어 지급될 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제2항에 따른 지침의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.

나. 검토의견

- 현행법 제3조¹³⁾에 따르면, 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하고,
- 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하고 지방자치단체는 이를 준수하기 위하여 노력하며, 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 적정 인건비 관련 기준의 준수율 등을 3년마다 조사·공표하여야 함.
- 보수 총액을 기준으로 살펴보면, 사회복지사의 보수는 사회복지전담공무원의 약 95% 수준임.

< 사회복지사-사회복지전담공무원 보수 수준 비교 >

구분	2023	2024	2025
보수수준 비교 (사회복지사/공무원)	94.8%	94.9%	94.8%

1) 보수 총액 내역

- 공무원: (기본급×12월)+(명절휴가비(기본급×1.2)+(정근수당(근무기간에 따라 월 기본급의 5~50%)×2월)+(정액급식비×12월)+(직급보조비×12월)
- 사회복지사: (기본급×12개월) +명절수당(기본급×1.2)

- 이에 따라, 보건복지부는 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’을 작성하여, 「사회복지사업법」 제2조¹⁴⁾에 따라 사회복지사업을 행할

13) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① (생략)

② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.

14) 「사회복지사업법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사회복지사업”이란 다음 각 목의 법률에 따른 보호·선도(善導) 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료 숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지(在家福祉), 사회복지관 운영, 정신질환자 및 한센병력자의 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 말한다. (이하 각 호 생략)

4. “사회복지시설”이란 사회복지사업을 할 목적으로 설치된 시설을 말한다.

목적으로 설립된 사회복지시설을 대상¹⁵⁾으로 기본급 및 승진, 수당 등의 기준¹⁶⁾을 정하고 있음.

- 다만, 봉급 및 수당 기준 등은 개별 시설유형과 지방자치단체 예산 사정 등에 따라 별도로 마련 가능하고, 시간외근무수당 등은 「근로기준법」 및 개별법령을 준수토록 하고 있음.

□ 개정안은 현행법 제3조제2항부터 제4항¹⁷⁾을 안 제3조의2로 이동하면서, ‘적정 인건비에 관한 기준’을 ‘보수에 관한 지침’으로 개정하여 수당, 「근로기준법」 제56조¹⁸⁾에 따른 임금의 가산지급(연장·야간 및 휴일 근로), 승급 및 승진에 관한 사항을 포함하도록 하고, 지방자치단체뿐만 아니라 국가에도 이러한 지침을 준수하도록 노력할 의무를 부여하려는 것임.

또한, 국가와 지방자치단체로 하여금 동일 직급의 사회복지사 등에게 담당하는 사업의 종류와 관계없이 같거나 유사한 수준의 보수가 지급되도록 노력하고, 차년도 보조사업비의 인상 여부와 관계없이 근로기간이 늘어남에 따라 보수가 인상되어 지급될 수 있게 노력하도록 하려는 것임.

15) 국고지원시설과 지방이양시설 모두 포함되되, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「노인장기요양보험법」을 적용받는 노인의료복지시설과 재가노인복지시설은 제외됨.

16) 구체적인 기준은 p.33 참고자료 참조.

17) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다.

③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.

④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다.

18) 「근로기준법」

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.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

□ 현재 보건복지부에서 작성하고 있는 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’은 기본급과 수당, 시간외근로수당, 승급 및 승진에 관한 사항을 포함하고 있으나,

인건비 외의 사항에 대해서는 법률에서 명시적으로 지침의 근거를 규정하지 않고 있고, 휴일 및 야간근로에 대한 임금의 가산지급에 대해서도 명확히 규정하지 않고 있다는 점에서, 이를 명확히 규정하여 적절한 보수 수준을 확보할 수 있도록 함으로써 사회복지사 등의 처우개선에 기여할 수 있을 것으로 보임.

- 기본급을 제외한 수당의 경우 인건비 가이드라인에서 지급하도록 권고하고 있음에도, 2023년 실태조사에 따르면 각 수당의 지급률은 시간외근무 수당 67%, 명절휴가비 50.7%, 가족수당 46.4%로 나타났다.

< 사회복지시설 종사자 급여 지급 현황 >

(단위: 명, %)

구분	전체	소관부처		시설유형		재원출처		종사자 규모	
		보건복지부	여성가족부	생활	이용	국고지원	지방이양	5인 미만	51인 이상
사례수	67,054	64,683	2,371	29,002	38,052	25,345	41,709	5,218	16,416
기본급	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
시간외근무수당	67.0	67.7	46.7	90.7	48.8	77.0	60.8	39.8	58.2
명절휴가비	50.7	50.6	51.5	53.3	48.7	50.8	50.6	32.2	49.2
가족수당	46.4	47.0	29.1	56.3	38.9	50.6	43.8	35.8	34.8
기타수당	64.8	64.6	71.7	67.0	63.2	66.8	63.6	62.6	54.5

* 분석결과와 요약의 위해 종사자 규모 중 5~50인 시설현황 별과는 요약표에서 제외하고 표기

자료: 보건복지부, 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사(한국보건사회연구원)

□ 다만, 안 제3조의2제3항 전단에서 ‘담당하는 사업의 종류와 관계없이 동일 직급의 사회복지사 등에게 같거나 유사한 수준의 보수가 지급되도록 노력’하여야 한다는 것은,

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조¹⁹⁾에 따른 동일노동 동일임금 원칙에 비추어봤을 때, 사회복지사 등의 보수가 수행하는 다양한 업무의 특성을 충분히 반영하지 못하거나 강도 높은 업무를 수행하는 경우에는 오히려 동일노동 동일임금 원칙에 반할 가능성이 있고, 보수의 하향평준화로 이어질 가능성도 있을 것으로 보임.

또한, 같은 항 후단에서 국가와 지방자치단체로 하여금 ‘차년도 보조사업비의 인상 여부’와 무관하게 보수가 인상되어 지급될 수 있게 노력하도록 하는 것은, 사업담당자의 보수가 해당 보조사업비로부터 지급된다는 점에서 보조사업비 인상 없는 담당자의 보수 인상은 어려운 측면이 있고,

실제 사회복지사 등을 채용하고 사용하는 사회복지법인 등은 인건비 가이드라인을 고려하여 임금 수준을 자율적으로 정할 수 있음에도 사실상 매년 임금 인상을 강제받게 되므로, 개정안은 이러한 자율성을 침해하는 측면이 있는 것으로 보임.

특히, 근로자의 임금 수준에 대하여 법률에서 정하고 있는 것은 공무원의 보수 또는 「최저임금법」에 따른 최저임금 외에 임법례를 찾기 어렵고, 사업의 규모 및 성과 등과 무관하게 근속기간만을 고려하여 보수를 인상하도록 하는 것은 노동 관련 법체계²⁰⁾를 고려할 때 부합하지 않는 측면이 있는 것으로 보임.

19) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

20) 「근로기준법」

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항

3. 사회복지사 등의 장기근속휴가 지원 및 일·가정 양립지원

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 사회복지법인 등이 5년 이상 근속한 사회복지사 등에게 1개월의 범위에서 장기근속휴가를 부여하도록 노력하고, 국가와 지방자치단체로 하여금 장기근속휴가를 성실히 이행하는 사회복지법인에 대하여 인건비 등 필요한 지원을 할 수 있도록 하며 (안 제3조의4 신설),

사회복지법인 등의 장으로 하여금 사회복지사 등이 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아 휴직 및 육아기 근로시간 단축 등을 이용하여 발생하는 업무의 결손이 다른 사회복지사 등의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하도록 하려는 것임 (안 제3조의6 신설).

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제3조의4(사회복지사 등의 장기근속휴가 지원) ① 사회복지법인 등은 사회복지사 등의 복지증진을 위하여 5년 이상 근속한 사회복지사 등에게 1개월의 범위에서 장기근속휴가를 부여하도록 노력하여야 한다.</u> <u>② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 장기근속휴가를 성실히 이행하는 사회복지법인</u>

<신 설>

등에 대하여 인건비 등 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 지원의 범위 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3조의6(사회복지사 등에 대한 일·가정 양립지원) 사회복지법인 등의 장은 사회복지사가 「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.

나. 검토의견

- 현재 근로자의 휴가에 관한 법 규정은 「근로기준법」 제60조 등에 따른 연차 유급휴가²¹⁾ 및 제74조에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산휴가²²⁾, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가²³⁾, 제18조의3에 따른 난임치료 휴가²⁴⁾ 등이 있음.
- 개정안은 이에 더해 사회복지사 등의 장기근속휴가 제도를 신설하여, 사회복지법인 등으로 하여금 사회복지사 등이 5년 이상 근속하는 경우 1개월 범위에서 장기근속휴가를 부여하도록 노력하도록 하고, 국가와 지방자치단체가 장기근속휴가를 성실히 이행하는 사회복지법인 등에 대하여 필요한 지원 등을 할 수 있도록 하려는 것임.

21) 「근로기준법」

- 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
 5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

22) 「근로기준법」

- 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

23) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

- 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

24) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

- 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

□ 개정안에 따른 장기근속휴가를 통하여, 과도한 업무로 인한 사회 복지사 등의 직무소진(burn-out)을 완화하는 등 안정적인 근무 환경을 조성하여 사회서비스의 질적 수준을 제고할 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있으나,

현재 근로자의 장기근속휴가에 대하여 법률에서 직접 근거를 마련하고 있는 경우를 찾기 어렵고, 특정 직역의 처우 개선 또는 지위 향상을 규정하고 있는 유사입법²⁵⁾ 중에서도 장기근속휴가의 근거를 규정하고 있는 경우는 없는 것으로 보임.

□ 또한, 2023년 실태조사를 살펴보면, 총 조사자 4,402명의 평균 연차 일수는 14.5일, 미사용 연차는 평균 1.5일로 나타났는데, 연차의 미사용 이유는 대부분 과중한 업무량과 대체인력 부재로 인한 경우로서, 장기근속휴가가 주어지더라도 이를 충분히 활용하기 어려운 상황으로 보이므로, 이러한 상황의 개선이 선행될 필요가 있음.

< 연차 유급휴가를 사용하지 못한 이유 >

(단위: %)

구분	가중한 업무량	대체인력 부재	연차 사용이 어려운 인력구조	기관·상사·동료 눈치	5인 미만 사업장
응답 비율	52.5	31.2	10.4	13.4	9.6

응답자 1,020명 대상, 다중응답 허용

자료: 보건복지부, 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사

□ 이러한 점에서, 장기근속휴가를 충분히 활용할 수 있는 여건을 조성하고 사회복지사 등의 안정적 근무환경과 처우개선을 위하여,

25) 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」, 「전공직의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률」

안 제3조의6과 같이 사회복지법인 등의 장이 근로자의 휴가·휴직 등으로 인한 업무결손이 다른 사회복지사 등의 근로조건을 악화시키지 아니하도록 필요한 조치를 강구하게 하는 것은 타당한 측면이 있고, 이는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제5조 제3항²⁶⁾에 따른 사업주의 책무로서, 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위한 노력을 보다 구체화하는 것으로 볼 수 있음.

□ 다만, 다른 사회복지사 등의 근로조건을 악화시키지 않도록 하는 것은 오히려 사회서비스 등의 제공 자체를 줄이는 방향으로 이어질 수 있다는 점에서, 대체인력의 채용 등을 통해 업무 공백을 메울 수 있도록 국가와 지방자치단체의 적절한 지원이 필요할 것으로 보임.

- 현재 고용노동부는 ‘인재채움뱅크’를 통해 근로자의 출산전후휴가, 육아휴직 등에 따른 적합한 대체인력을 알선하고 있으며, 보건복지부는 ‘사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업’을 운영하고 있음.

26) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제5조(근로자 및 사업주의 책무) ③ 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

4. 사회복지사 등에 대한 인권침해 금지

가. 개정안의 내용

□ 개정안은 누구든지 사회복지사 등에게 업무상 적정범위를 넘는 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다고 규정하면서,

사회복지사 등의 업무 현장에서 인권침해행위가 발생하지 아니하도록, 사회복지법인 등의 장은 최선의 노력을 다하고 보건복지부장관은 예방 및 교육을 충실히 하도록 하며,

사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생한 사실을 신고받은 해당 사회복지법인 등의 장은 「근로기준법」 제76조의3에 따른 조치를 하도록 하려는 것임(안 제3조의5 신설).

현행	개정안
<신설>	<u>제3조의5(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.</u> <u>② 사회복지법인 등의 장은 사회복지사 등의 업무 현장에서</u>

	<u>이들에 대한 인권침해행위가 발생하지 아니하도록 최선의 노력을 다하여야 한다.</u> <u>③ 보건복지부장관은 사회복지사 등의 업무 현장에서 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생하지 아니하도록 예방 및 교육을 충실히 하여야 한다.</u> <u>④ 제3항에 따른 예방 및 교육 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</u> <u>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」 제76조의3에 따른 조치를 하여야 한다.</u>
<u>제3조의3</u> (사회복지종사자 권익지원센터) (생략)	<u>제3조의7</u> (사회복지종사자 권익지원센터) (현행 제3조의3과 같음)

나. 검토의견

□ 현행법 제3조제1항²⁷⁾에서는 국가와 지방자치단체로 하여금 사회복지사 등의 인권을 증진하고 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위하여 노력하도록 하고,

같은 법 제3조의3²⁸⁾에서는 사회복지종사자 권익지원센터를 두어 사회복지사 등의 권익 침해에 대한 상담과 지원 등의 업무를 수행토록 하고 있음.

□ 그러나, 사회복지사 등의 인권실태와 관련하여 한국사회복지사협회에서 실시한 조사²⁹⁾에 따르면, 사회복지사 중 폭력을 경험한 비율은 전체 응답자의 70.7%로 조사되었으며, 폭력 발생의 주요 원인으로는 클라이언트 문제, 서비스 제공에 대한 불만, 사회복지종사자에 대한 잘못된 인식 등으로 조사되었음.

27) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 인권 및 복지를 증진함과 아울러 그 지위를 향상시키고, 사회복지사 등을 폭력으로부터 보호하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

28) 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」

제3조의3(사회복지종사자 권익지원센터) ① 보건복지부장관 또는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 사회복지사 등의 권익을 보호하기 위하여 사회복지종사자 권익지원센터(이하 “권익지원센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 권익지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 사회복지사 등의 권익 침해에 대한 상담과 지원
2. 사회복지사 등의 권익 보호를 위한 교육 및 홍보

3. 사회복지사 등의 권익 침해 실태와 권익 보호에 관한 조사 및 연구

4. 그 밖에 사회복지사 등의 권익 보호를 위하여 필요한 업무

③ 보건복지부장관 또는 시·도지사는 권익지원센터의 운영을 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 그에 필요한 비용을 지원할 수 있다.

④ 그 밖에 권익지원센터의 설치·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

29) 유조안 외, 「사회복지사 안전확보를 위한 폭력경험 등에 관한 종합실태조사연구」, 2021, 보건복지부(한국사회복지사협회)

< 사회복지사의 폭력 경험 유무 >

(Base: 전체 응답자, n=4,210)

폭력 유형 구분	지금까지 한번이라도 일어난 적 있음		지난 1년간 한번이라도 일어난 적 있음		지난 1년간 일어나지 않았지만 최근 5년간 한번이라도 일어났음	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
신체적 폭력	1,510	35.9	1,466	34.8	44	1.0
언어적 폭력	2,539	60.1	2,382	56.6	148	3.5
정서적 폭력	1,817	43.2	1,800	42.8	17	0.4
성적 폭력	969	23.0	960	22.8	9	0.2
경제적 폭력	1,110	26.4	1,065	25.3	45	1.1
의료적 위험	1,256	29.8	1,241	29.5	15	0.4
정보적 위험	1,354	32.2	1,310	31.1	44	1.0
폭력경험	2,987	70.7	2,670	63.4		

자료: 사회복지사 안전확보를 위한 폭력 경험 등에 관한 종합실태조사연구('21 한국사회복지사회협회)

□ 또한 2023년 실태조사에 따르면, 1년간 폭력을 전혀 경험하지 못한 사회복지시설 종사자는 4,402명 중 1,651명(37.5%)으로, 나머지 2,751명(62.5%)은 폭력을 경험해본 적이 있는 것으로 파악됨.

<2023년 사회복지시설 종사자 인권보장 항목 분석 결과>

(단위: 명, 점, %)

구분		인원	전혀 경험하지 못하였다	경험하지 못한 편이다	보통이다	경험한 편이다	자주 경험하였다.
전체		4,402	37.5	25.0	18.3	15.8	3.4
성별	여자	3,233	35.8	26.2	18.3	16.2	3.5
	남자	1,169	42.3	21.6	18.5	14.5	3.1
직종	사회복지	3,128	35.7	24.2	19.1	17.1	3.9
	관리	740	43.6	24.9	17.8	120.	1.6
	기능	352	44.6	28.7	13.4	10.8	2.6
	보건의료	182	29.7	31.3	17.6	17.6	3.8

※ 1,751개 시설 4,402명, 5점 척도

자료: 보건복지부, 2023년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사

□ 이에 개정안은 업무상 적정범위를 넘는 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ‘인권침해행위’로 규정하면서, 누구든지 사회복지사 등에게 인권침해행위를 하여서는 아니되고, 사회복지법인 등의 장은 인권침해행위가 발생하지 않도록 노력하여야 하며, 보건복지부장관은 예방 및 교육을 충실히 하도록 하려는 것임.

또한, 누구든지 사회복지사 등에 대한 인권침해행위가 발생한 사실을 알게 된 경우, 이를 해당 사회복지법인 등의 장에게 신고할 수 있고, 신고를 받은 사회복지법인 등의 장은 「근로기준법」 제76조의3³⁰⁾에 따른 조치를 하도록 하려는 것임.

□ 사회복지사 등의 인권침해 실태를 볼 때, 법률에서 보다 구체적으로 인권침해행위의 금지 등에 관하여 규정할 필요가 있고,

「근로기준법」 제76조의3은 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우에 따른 조치로서, 직장 내 괴롭힘은 ‘사용자 또는 근로자’가 ‘지위 또는 관계

30) 「근로기준법」

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 **객관적으로 조사를 실시**하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 **제2항에 따른 조사 결과** 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 **제2항에 따른 조사 결과** 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

등의 우위를 이용하여’ 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말하는데,

개정안에 따른 인권침해행위는 ‘누구든지’ 그러한 행위를 하는 경우를 말하는 것으로서 범위가 더 넓다는 점에서, 이러한 경우에도 「근로기준법」 제76조의3에 따른 조치를 취하도록 하는 것은 의미가 있을 것으로 보임.

□ 다만, 「근로기준법」 제76조의3은 크게 객관적 조사에 관한 조치와 조사 결과에 따른 조치로 구분할 수 있는데, 개정안에 따른 ‘인권침해행위’에 대한 신고만으로 제76조의3제2항에 따른 객관적 조사가 이루어졌다고 보기는 어렵고, 같은 조 제4항·제5항은 조사 결과 ‘직장 내 괴롭힘 발생 사실’이 확인된 때를 가정하고 있으므로,

개정안에 따른 ‘인권침해행위’의 발생 여부가 확인된 경우에도 해당 조치가 가능한지 모호한 측면이 있다는 점에서, 이를 보다 분명하게 하기 위하여 “「근로기준법」 제76조의3을 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다” 등으로 명확히 할 필요가 있음.

- 인권침해행위가 사회복지시설 종사자 간 발생한 것이 아니라 외부인에 의하여 발생한 경우에는 제76조의3제5항에 따른 행위자의 징계, 근무장소의 변경과 같은 조치를 적용하기는 어려울 것으로 보임.

□ 또한, 「근로기준법」 제109조제1항³¹⁾에 따르면, 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고,

31) 「근로기준법」

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제116조 제2항³²⁾에 따르면 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7항을 위반한 자에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데, 개정안의 경우, 인권침해행위 신고를 받은 사회복지법인 등의 장으로 하여금 「근로기준법」 제76조의3에 따른 조치를 하도록 하면서도, 이러한 조치를 하지 않을 경우에는 별도의 제재수단을 마련하고 있지 않음.

「근로기준법」 제76조의3은 직장 내 괴롭힘에 관한 조항이고 개정안에 따른 인권침해행위는 직장 내 괴롭힘보다 범위가 넓다고 할 수 있으므로, 인권침해행위의 신고를 받은 사회복지법인 등의 장이 별도의 조치를 취하지 않은 경우 「근로기준법」 제76조의3을 위반하였다고 보기 어려운 측면이 있음.

따라서 개정안의 취지 및 「근로기준법」 제76조의3에 대한 벌칙 조항 등을 고려하여, 관련 벌칙조항을 마련하는 방안 등을 고려할 필요가 있음.

32) 「근로기준법」

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

5. 관계 부처 및 관련 단체 의견

□ (보건복지부)

- (안 제3조제2항·제3조의2제2항제2호·제3조의3제2항·제3조의6) 개정안의 취지에 공감함
- (안 제3조의5) 사회복지사 등에게 인권침해해위를 금지하려는 취지에 공감함, 개정안 통과시 인권침해행위 예방 및 교육은 이미 설치되어 있는 권익지원센터에서 수행할 예정이므로, 예방 및 교육 수행에 필요한 사항은 동 법률에서 정하고 있는 권익지원센터 운영 방식과 유사하게 보건복지부장관이 정하도록 수정할 필요가 있음
- (안 제3조제3항) ‘국가 또는 지자체에서 2년 이상 지원하는 사업’의 정의가 해당 사업이 2년 이상 지속 의미인지, 해당 사업담당자를 2년 이상 채용한다는 의미인지 불분명하며, 각각에 대한 기간제 근로법 규정이 이미 존재하므로 조문 신설의 실익이 없음
- (안 제3조의3 제3항) 사업담당자의 보수는 해당 보조사업비로부터 지급되므로 보조사업비 인상 없는 담당자 보수 인상은 어려우며, 해당 법인·시설 등에 보수 인상분을 부담시킬 경우 재정부담으로 인해 사업 수탁을 기피하여 서비스 제공에 차질이 우려됨
- (안 제3조의4) 대인서비스를 제공하는 사회복지시설의 특성상, 사회복지법인 등에 최장 1개월의 장기근속휴가를 부여하게 되면 돌봄공백이 발생할 수 있음

□ (고용노동부) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’)은 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’을 체결한 근로자를 기간제근로자로 정의하고 있고, 정규직 및 비정규직은 노동관계 법령에서 규정하고 있는 용어가 아니므로, 「기간제법」의 용어로 통일하여 현장의 혼선을 줄일 필요

한편, 이미 「기간제법」 제8조에서 사용자가 기간제근로자에 대해 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 합리적 사유 없이 불리한 처우(이하 ‘차별적 처우’)를 하는 것을 금지하고 있으며, 차별적 처우에 대한 구제 절차를 마련하고 있으므로 별도의 입법 실익이 없음

문 의 처
02)6788-5497

【참고】	2025년도 사회복지시설 종사자 보수 체계
------	-------------------------

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 보수지급 기준은 「사회복지사업법」 제2조 및 「노인복지법」, 「장애인복지법」, 「아동복지법」 등 개별 법령의거 설치된 사회복지시설에 근무하는 종사자의 보수에 관하여 필요한 사항을 규정, 권장함으로써 종사자의 장기근속을 유도하고 전문성을 높이고 사회복지 증진에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 기준에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “보수”라 함은 봉급과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.
2. “봉급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 등에 따라 직급별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.
3. “수당”이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.
4. “직종”이라 함은 직무의 전문성 및 성격에 따라 사회복지직(장애인복지관은 이하 “일반직”이라 한다.), 사무직, 의료직, 관리직, 기타 등으로 구분하는 것을 말한다.
5. “직위”이라 함은 1명의 종사자에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
6. “직급”이란 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
7. “승진”이라 함은 현재의 직급 또는 직책 보다 상위의 직급 또는 직책에 임명하는 것을 말한다.
8. “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
9. “보수의 일할계산”이라 함은 그 달의 보수를 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 사회복지시설 종사자의 보수는 이 기준을 따른다. 단, 별도의 인건비 지급기준 등을 적용받는 종사자는 해당 기준에 의한다.

제2장 봉 급

제4조(봉급)

1. 사회복지시설 종사자의 월 봉급액은 별표1부터 별표4까지의 봉급 권고 기준표를 참고로 하여 지방자치단체 실정에 맞게 지급할 수 있다.
2. 전항의 규정에 의한 종사자의 월 봉급액 중 별표1부터 별표4까지의 기준표에 규정된 최고호봉을 초과하는 경우는 최고호봉을 적용하고, 당해연도 직위별·호봉별 인상분은 포함하여 지급한다.
3. 전항의 규정에 의한 봉급 외에 종사자의 처우개선 등을 위하여 필요하다고 인정되는 경우 또는 최고 호봉을 초과하는 경우 지방자치단체장 및 운영법인 등은 자체부담에 의거 보수지급 기준표와는 별도로 추가액을 확보하여 지급할 수 있다.

제3장 호봉획정 및 승급

제5조(호봉획정 및 승급시행권자) 호봉획정 및 승급은 임용권자가 시행하고, 사회복지시설을 관할하는 지방자치단체장이 해당 사회복지시설 종사자의 재직 관련 서류 등을 통해 확인하여야 한다.

제6조(인정경력) 대상 경력은 사회복지시설 근무경력, 유사경력, 군복무근무경력 등을 말하며, 경력인정의 범위 및 환산율은 「사회복지시설 관리안내」중 호봉의 획정 및 승급과 각 시설 유형별 개별지침을 참조하여 준용한다.

제7조(초임호봉의 획정 및 경력년수 산정)

1. 종사자를 신규 채용하는 경우에는 초임호봉을 획정한다.
2. 초임호봉은 1호봉으로 하되, 제6조에 정하여진 근무경력이 있는 경우에는 경력별 근무기간 1년을 각각 1호봉씩으로 하여 초임호봉을 정한다.
3. 초임호봉의 획정에 반영되지 아니한 1년 미만의 잔여기간이 있을 때는 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다.

제8조(승급 및 승진)

1. 호봉 간의 승급에 필요한 기간은 1년으로 하며, 호봉은 매달 1일자로 승급한다. 호봉 승급

산정일 기준, 제7조 제3호에 따른 잔여기간을 포함하여 승급에 필요한 기간을 충족한 경우에는 승급한다.

2. 승진에 관한사항은 사회복지직의 경우는 <별표6> 직책별 승진 최소 소요연한에 따라, 사회복지직 외의 직종은 <별표7> 직급별 승진 최소 소요연한에 따라, 기관장의 인사권에 의하여 승진한다. 단, 사회복지직의 선임사회복지사, 사회복지직 외 직종의 3급은 승진에 필요한 최소 소요연한을 충족하는 경우 정원의 범위 내에서 당연직으로 선임사회복지사 및 3급에 보할 수 있되, 의료직의 경우에는 최초 3급의 직급을 부여받은 종사자에 한해 2급 승진에 있어서도 동일하게 적용하며, 별도 기준이 있는 경우 이를 우선 적용한다.(단, 장 애인복지관 일반직(기능직, 고용직 제외)의 승진 최소소요연한은 개별지침 등 별도기준을 적용한다)
3. 승진에 필요한 “직위 및 직급별 최소 소요연한”이라함은 사회복지직 및 사무직, 의료직, 관리직, 기타 직종 등 모든 직종에 적용되고, 해당 직위에서의 실 근무경력을 말하며, 동일 유형의 시설 및 동일법인 내 시설 근무경력을 적용한다. 이 때 동일 유형이란 <별표9>의 세부 종류에 표기된 시설의 세부유형을 의미한다.

제4장 보수의 지급

제9조(승급의 제한) 다음 각 호에 해당하는 자는 해당 기간 동안 승급시킬 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제, 또는 휴직(「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상의 육아휴직과 업무상 질병으로 인한 휴직은 제외한다.) 중에 있는 자.
2. 징계처분이 종료된 날로부터 다음이 기간이 경과되지 아니한 자.
－ 정직 : 18월 - 감봉 : 12월 - 근신 또는 견책 : 6월

제10조(보수의 지급방법) 보수는 본인에게 직접 현금 또는 요구불 예금으로 지급하되, 출장 기타 부득이한 사유로 인하여 본인에게 직접 지급할 수 없을 때는 본인이 지정하는 자에게 지급할 수 있다.

1. 보수는 사회복지시설정보시스템의 종사자 급여 및 회계 관리를 이용하여 인건비 지급 항목 및 재원별로 급여 대장 및 급여명세서를 입력하는 것을 권장한다.

제11조(보수계산) 보수는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 신규 채용 등의 경우에 있어서 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.

제12조(보수지급일) 보수는 매월 운영법인에서 따로 정하는 날에 지급할 수 있으며 다만, 지급일이 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제5장 수 당

제13조(수당의 지급) 사회복지시설 종사자의 수당은 <별표8>의 기준표를 참고로 하여 지방자치단체 실정에 맞게 지급할 수 있다.

1. (명절휴가비) 재직 중인 종사자에게 매년 명절(설, 추석)이 속하는 달에 월 봉급액의 60%를 명절휴가비로 지급한다.
2. (가족수당) 부양가족 1인당 월 2만원(배우자 4만원, 첫째자녀 3만원, 둘째자녀 7만원, 셋째 이후 자녀 11만원)의 가족수당을 지급한다. 부양가족의 수는 4명 이내로 하되, 자녀의 경우에는 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급한다.
3. (시간외 수당) 통상임금(보수월액)의 209분의1의 150퍼센트를 지급한다.
4. 제1항에서 제3항까지의 규정에 의한 수당이외에 해당 사회복지시설의 수행사업과 운영의 특수성을 감안하여 운영법인 및 지방자치단체의 결정에 따라 자체부담 또는 정부보조금으로 별도의 수당 규정을 신설하여 지급할 수 있다.

제6장 퇴직금

제14조(퇴직금)

1. 사회복지시설 종사자의 퇴직금에 대해서는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른다.

제7장 보 칙

제15조(종사자 처우수준 향상)

1. 2025년 사회복지시설 종사자의 보수수준이 2024년도에 비해 낮아지지 않도록 한다.