

사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률
일부개정법률안
심 사 보 고 서

2025. 11.
보건복지위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2025년 4월 10일, 전진숙의원 등 10인

나. 회부일자: 2025년 4월 11일

다. 상정 및 의결일자:

제428회 국회(임시회) 제1차 전체회의(2025.8.18.)

상정, 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위원회

제429회 국회(정기회) 제1차 법안심사제1소위(2025.9.22.)

상정, 축조심사, 의결(대안반영폐기)

제429회 국회(정기회) 제2차 전체회의(2025.9.24.)

상정, 소위심사보고, 찬반토론, 의결(대안반영폐기)

2. 제안설명의 요지

(전진숙의원)

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).

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 오세일)

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 지원방안을 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. 다만, 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 있고, 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.

개정안은 현행법 제3조제2항부터 제4항을 안 제3조의2로 이동하면

서, ‘적정 인건비에 관한 기준’을 ‘보수에 관한 지침’으로 개정하여 수당, 「근로기준법」 제56조에 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.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조에 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.

개정안에 따른 장기근속휴가를 통하여, 과도한 업무로 인한 사회복지사 등의 직무소진(burn-out)을 완화하는 등 안정적인 근무환경을 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 유사입법례¹⁾ 중에서도 장기근속휴가의 근거를 규정하고 있는 경우는 없는 것으로 보임.

개정안은 업무상 적정범위를 넘는 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 ‘인권침해행위’로 규정하면서, 누구든지 사회복지사 등에게 인권침해행위를 하여서는 아니되고, 사회복지법인

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

등의 장은 인권침해행위가 발생하지 않도록 노력하여야 하며, 보건복지부장관은 예방 및 교육을 충실히 하도록 하려는 것임.

다만, 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.

4. 대체토론의 요지

없 음

5. 법안심사소위원회 심사내용

(소위원장 김미애)

동 개정안은 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 그 내용을 통합·조정하여 위원회 대안을 제안하기로 함.

6. 찬반토론의 요지

없 음

7. 심사결과

대안반영폐기