



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

사회적기업 육성법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사회적기업 관련 사무 이관 〉

■ 최혁진 · 송재봉의원 대표발의(의안번호 제2212594호)

2025. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 사회적기업 관련 사무 이관	4

I. 제안경위

2025년 9월 2일 박정위원이 대표발의한 사회적기업 육성법 일부개정법률안은 2025년 9월 3일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유

사회적기업은 경제적 성과와 함께 취약계층의 고용 창출, 지역문제 해결, 사회서비스 제공 등 사회적 가치를 실현하는 혁신적 기업으로, 포용적 성장과 지속가능한 발전을 이끄는 중요한 주체임.

국제사회에서도 사회적기업에 대한 관심이 높아지고 있음. 유럽연합(EU)은 ‘Social Business Initiative’(2011) 등 정책을 통해 사회적기업을 사회혁신과 일자리 창출의 핵심 수단으로 지원하고 있으며, OECD도 사회적기업을 사회적 가치와 경제적 성과를 동시에 창출하는 기업으로 정의하고, 정책적 지원과 제도적 환경 구축을 권고하고 있음.

현행 「사회적기업 육성법」은 고용노동부를 주무부처로 하여 사회적기업의 인증 및 고용지원에 중점을 두고 있으나, 창업·성장 지원, 투자 확대, 글로벌 진출 등 기업 활성화를 위한 정책적 지원에는 한계가 있음. 또한 부처 간 분절적 정책 운영으로 인해 사회적기업과 소셜

벤처, 중소기업, 협동조합 등 사회적경제 조직과의 정책적 연계가 원활히 이루어지지 못하고 있음.

이에 따라 사회적기업 육성 관련 사무의 소관 부처를 중소벤처기업부로 이관하여, 창업·벤처·혁신정책과 사회적기업 육성정책을 유기적으로 결합하고, 정책 집행의 일관성과 효율성을 높여 사회적기업의 지속가능한 성장 기반을 마련하고자 함.

특히 중소벤처기업부의 다양한 기업지원 인프라와 정책수단을 사회적기업에 접목할 경우, 자금조달과 판로 확대, 경영혁신과 글로벌 진출 등에서 실질적 성과가 기대되며, 이는 사회적 가치 실현과 더불어 국제사회가 지향하는 지속가능발전목표(SDGs) 달성에도 기여할 것으로 전망됨.

주요내용

가. 「사회적기업 육성법」에서 ‘고용노동부’를 ‘중소벤처기업부’로 변경함(제5조제1항, 제5조제3항, 제5조의2제2항, 제5조의2제3항, 제6조, 제7조제1항, 제7조제2항, 제8조제2항, 제8조제3항, 제9조제2항, 제10조제1항, 제10조제2항, 제10조의2, 제12조제2항, 제12조제3항, 제14조제1항, 제14조제2항, 제14조제3항, 제17조제1항, 제17조제2항, 제17조제3항, 제17조제4항, 제18조제1항, 제18조제2항, 제18조제3항, 제18조

제4항, 제20조제1항, 제20조제10항, 제21조제1항, 제21조제2항, 제23조제3항).

나. 「사회적기업 육성법」에서 ‘고용노동부령’을 ‘중소벤처기업부령’으로 변경함(제8조제3항, 제14조제3항, 제17조제1항 전단 및 후단, 제18조제4항 등).

다. 법 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 하고, 부처 명칭 및 명령 변경에 따른 경과조치를 부칙에 규정함.

Ⅲ. 검토의견

1. 사회적기업 관련 사무 이관

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사회적기업 육성 관련 사무의 소관 부처를 현행 고용노동부에서 중소벤처기업부로 이관하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제5조(사회적기업 육성 기본계획의 수립) ① <u>고용노동부장관</u> 은 사회적기업을 육성하고 체계적으로 지원하기 위하여 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐 사회적기업 육성 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.	제5조(사회적기업 육성 기본계획의 수립) ① <u>중소벤처기업부장관</u> 은----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ <u>고용노동부장관</u> 은 기본계획에 따른 연도별 시행계획을 매년 수립·시행하여야 한다.	③ <u>중소벤처기업부장관</u> 은----- ----- -----.

④ (생략)

제5조의2(시·도별 사회적기업
지원계획의 수립 등) ① (생
략)

② 시·도지사는 제1항에 따라
지원계획을 수립하였을 때에는
대통령령으로 정하는 바에 따
라 그 계획을 고용노동부장관
에게 제출하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 수립된
지원계획의 내용 등이 우수한
시·도에 별도의 지원을 할 수
있다.

제6조(실태조사) 고용노동부장관
은 사회적기업의 활동실태를 5
년마다 조사하고, 그 결과를
고용정책심의회에 통보하여야
한다.

제7조(사회적기업의 인증) ① 사
회적기업을 운영하려는 자는
제8조의 인증 요건을 갖추어
고용노동부장관의 인증을 받아
야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에
따른 인증을 하려면 고용정책
심의회 심의를 거쳐야 한다.

④ (현행과 같음)

제5조의2(시·도별 사회적기업
지원계획의 수립 등) ① (현행
과 같음)

② -----

-----중소벤처기업부
장관에게-----.

③ 중소벤처기업부장관은-----

-----.

제6조(실태조사) 중소벤처기업부
장관은-----

-----.

제7조(사회적기업의 인증) ① --

-----중
소벤처기업부장관의-----
-----.

② 중소벤처기업부장관은-----

제8조(사회적기업의 인증 요건 및 인증 절차) ① (생략)

② 고용노동부장관은 사회적기업을 인증한 경우에는 그 사실을 관보에 게재하여야 한다.

③ 사회적기업 인증의 방법 및 절차에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하고, 사회적기업 인증 심사기준은 고용노동부장관이 고시한다.

제9조(정관등) ① (생략)

② 제1항에 따른 정관등이 변경된 경우에는 변경일부터 14일 이내에 그 내용을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제10조(경영지원 등) ① 고용노동부장관은 사회적기업의 설립 및 운영에 필요한 경영·기술·세무·노무(勞務)·회계 등의 분야에 대한 전문적인 자문 및 정보 제공 등 지원을 할 수

--.

제8조(사회적기업의 인증 요건 및 인증 절차) ① (현행과 같음)

② 중소벤처기업부장관은-----

-.

③ -----

-중소벤처기업부령으로-----

-중소벤처기업부장관이-----

--.

제9조(정관등) ① (현행과 같음)

② -----

-----중소벤처기

업부장관에게-----

-.

제10조(경영지원 등) ① 중소벤처기업부장관은-----

있다.

② 고용노동부장관은 제1항의 지원업무를 대통령령으로 정하는 정부출연기관이나 민간단체에 위탁할 수 있다.

제10조의2(교육훈련 지원 등) 고용노동부장관은 사회적기업의 설립·운영에 필요한 전문인력의 육성, 사회적기업 근로자의 능력향상을 위하여 교육훈련을 실시할 수 있다.

제12조(공공기관의 우선 구매)

① (생략)

② 공공기관의 장은 사회적기업제품의 구매 증대를 위한 구매계획과 전년도 구매실적을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 구매계획과 구매실적을 종합하여 공고하여야 한다.

④ (생략)

제14조(사회서비스 제공 사회적기업에 대한 재정 지원) ① 고용노동부장관은 사회서비스를 제공하는 사회적기업에 대하여

-----.

② 중소벤처기업부장관은-----

-----.

제10조의2(교육훈련 지원 등) 중소벤처기업부장관은-----

-----.

제12조(공공기관의 우선 구매)

① (현행과 같음)

② -----

-----중소벤처기업부장관에게-----
-----.

③ 중소벤처기업부장관은-----

-----.

④ (현행과 같음)

제14조(사회서비스 제공 사회적기업에 대한 재정 지원) ① 중소벤처기업부장관은-----

예산의 범위에서 공개모집 및 심사를 통하여 사회적기업의 운영에 필요한 인건비, 운영경비, 자문 비용 등의 재정적인 지원을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 연계기업 또는 연계지방자치단체로부터 지원받고 있는 사회적기업에 제1항에 따른 지원을 할 때에는 그 연계기업이나 연계지방자치단체의 재정 지원 상황을 고려하여 사업비를 추가로 지원할 수 있다.

③ 재정 지원 대상의 선정 요건 및 심사 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제17조(보고 등) ① 사회적기업은 사업 실적, 이해관계자의 의사결정 참여 내용 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 사업보고서를 작성하여 매 회계연도 4월 말 및 10월 말까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정

-----.

② 중소벤처기업부장관은-----

-----.

③ -----

-----중소벤처기업부령으로-----.

제17조(보고 등) ① -----

-----중소벤처기업부령으로-----

-----중소벤처기업부장관에게-----
-----중소벤처기업부장관은 중소벤처기

하는 방법에 따라 사업보고서를 공표할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사회적기업을 지도·감독하며, 필요하다고 인정하는 경우에는 사회적기업 및 그 구성원에 대하여 업무에 필요한 보고나 관계 서류의 제출을 명할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 사업보고서를 기초로 사회적기업의 운영에 대한 평가를 할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지에 따른 보고 사항의 검토, 지도·감독 및 평가를 한 결과 필요하면 시정을 명령할 수 있다.

제18조(인증의 취소) ① 고용노동부장관은 사회적기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되면 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하면 인증을 취소하여야 한다.

1. ~ 4. (생략)

② 고용노동부장관은 제1항에

업무령으로-----

② 중소벤처기업부장관은-----

-----.

③ 중소벤처기업부장관은-----

-----.

④ 중소벤처기업부장관은-----

-----.

제18조(인증의 취소) ① 중소벤처기업부장관은-----

-----.

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

② 중소벤처기업부장관은-----

따라 인증이 취소된 기업 또는 해당 기업과 실질적 동일성이 인정되는 기업에 대하여는 그 취소된 날부터 3년이 지나지 아니한 경우에는 인증을 하여서는 아니 된다. 이 경우 실질적 동일성의 기준에 관하여는 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 인증을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

④ 인증취소의 구체적 기준 및 세부 절차는 고용노동부령으로 정한다.

제20조(한국사회적기업진흥원의 설립 등) ① 고용노동부장관은 사회적기업의 육성 및 진흥에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 한국사회적기업진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)을 둔다.

② ~ ⑨ (생략)

⑩ 고용노동부장관은 진흥원을 지도·감독하며, 진흥원에 대하여 업무·회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하게

-----.

③ 중소벤처기업부장관은-----

-----.

④ -----
-----중소벤처기업부령으로-----.

제20조(한국사회적기업진흥원의 설립 등) ① 중소벤처기업부장관은-----

-----.

② ~ ⑨ (현행과 같음)

⑩ 중소벤처기업부장관은-----

하거나 소속 공무원에게 진흥원에 출입하여 장부·서류, 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있다.	----- ----- ----- -----.
⑪·⑫ (생략) 제21조(권한의 위임 및 위탁) ① 이 법에 따른 <u>고용노동부장관</u>의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방자치단체의 장 또는 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. ② <u>고용노동부장관</u>은 다음 각 호의 업무를 진흥원에 위탁할 수 있다. 1. ~ 4. (생략)	⑪·⑫ (현행과 같음) 제21조(권한의 위임 및 위탁) ① -----<u>중소벤처기업부장관의</u>----- ----- ----- -----. ② <u>중소벤처기업부장관</u>은----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음)
제23조(과태료) ①·② (생략) ③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>고용노동부장관이</u> 부과·징수한다.	제23조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----<u>중소벤처기업부장관이</u>----- -----.

나. 검토의견

사회적기업은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로,

우리나라의 경우 2003년 새로운 일자리 기회 제공과 취약계층에 대한 사회서비스의 확대를 위해 정부가 예산 사업으로 “사회적일자리” 사업을 실시한 이후 개념·성격 및 사업범위 등에 대하여 계속 논의가 되어 왔고, 이후 2007년 1월 「사회적기업 육성법」이 고용노동부 소관 법률로 제정되어 현재에 이르고 있음.

그러나 고용노동부를 주무부처로 하는 사회적기업 인증과 고용지원 등의 정책은 노동 중심의 지원체계에 초점을 두고 있어, 창업·투자·해외진출 등 기업 성장단계별 지원에는 한계가 있고, 부처 간 분절적 정책 운영으로 인해 사회적기업과 소셜벤처, 협동조합 등 사회적경제 조직과의 정책적 연계가 원활히 이루어지지 못하고 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 사회적기업 육성 관련 사무의 소관 부처를 현행 고용노동부에서 중소벤처기업부로 변경하여, 사회적기업을 창업·혁신·벤처정책과 사회적기업 육성정책을 유기적으로 결합하는 한편, 정책 집행의 일관성과 효율성을 높여 자금조달·판로개척·경영혁신 등 실질적 성장 지원을 강화하려는 것으로,

중소벤처기업부의 기업지원 인프라 및 정책수단을 사회적기업에 접목하여 기업 자생력을 제고하고, 사회적경제를 산업정책의 일부로 통합해 새로운 시장 창출하려는 측면에서 입법의 취지가 이해될 수 있음.

다만, 당초 「사회적기업 육성법」이 고용노동부 소관이 된 것은 사회적기업의 초기 도입 목적과 핵심 가치를 '일자리 창출'과 '사회 서비스 제공'이라는 고용 및 노동 영역에 두었기 때문으로,

사회적기업은 외환위기 이후 실업·복지 문제에 대응한 단기 일자리 정책의 한계를 보완하고 지속가능한 고용 기반 마련을 위해 제도화되었으며, 기업의 형태를 취하나 취약계층 고용, 사회서비스 제공 등 시장경제의 한계를 보완하는 경제주체로 일반 영리기업과는 다소 다른 형태를 띠고 있음.

또한, 현재 고용노동부는 지방관서를 통한 취약계층 일자리 사업과 연계하면서도 지자체·당사자조직·민간지원기관·진흥원 등과 협력해 전 주기적 지원사업을 추진함에 따라, 법 제정 이후 취약계층 등 고용 인원이 약 30배 증가(총 7만 2천 명)하고, 돌봄 등 사회서비스를 611만 명에 제공하는 등 사회적가치를 일정부분 실현하고 있다는 점도 고려될 필요가 있을 것으로 보이며¹⁾,

개정안과 같이 사회적 기업 사무를 중소벤처기업부로 이관할 경우

1) 고용노동부 자료에 따르면, 근로자 수는 2007년 2,539명에서 2023년 71,950명으로, 사회서비스 수혜 인원은 2007년 3만명에서 2023년 611만명으로 증가하였음.

경제부처 중심의 운영에 따라 사회적기업이 가진 공공성·사회서비스 기능이 약화될 수 있고, 결과적으로 사회적기업의 정체성이 훼손될 우려가 있음.

아울러 현재 「사회적기업 육성법」은 제정 당시 「고용정책기본법」과의 연계가 설계된 법률로서, 현행법은 사회적기업 육성 기본계획의 수립, 사회적기업의 인증 등을 실시할 경우 「고용정책기본법」 제10조²⁾에 따른 고용정책심의회(위원장: 고용노동부장관)의 심의를 거쳐야 한다고 명시하는 등³⁾ 고용노동부의 정책기반 위에서 조문별로 세부 권한과 절차가 설계되어 있어 단순한 부처 명칭 변경만으로는 정책체계의 정합성이 확보되기 어려운 측면이 있음.

종합적으로, 개정안은 사회적기업을 창업·혁신정책의 일환으로 통합하여 성장 중심의 정책체계로 전환하려는 시도로서 중소기업·벤처정책과의 연계로 정책효율성이 제고될 수 있겠으나, 사회적기업의 핵심 목표는 경제적 성과가 아니라 사회서비스 확충 및 일자리 창출이라는 사회적 가치 창출⁴⁾에 있으며, 이는 시장경제에서 발생하는 불균형을

2) 「고용정책 기본법」 제10조(고용정책심의회) ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다.

3) 「사회적기업 육성법」 제5조(사회적기업 육성 기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 사회적기업을 육성하고 체계적으로 지원하기 위하여 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐 사회적기업 육성 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

제6조(실태조사) 고용노동부장관은 사회적기업의 활동실태를 5년마다 조사하고, 그 결과를 고용정책심의회에 통보하여야 한다.

제7조(사회적기업의 인증) ① 사회적기업을 운영하려는 자는 제8조의 인증 요건을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받아야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 인증을 하려면 고용정책심의회(이하 “심의회”라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

완화하려는 것임을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

관계부처 의견으로서, 고용노동부는 사회적기업 관련 사무가 중소벤처기업부를 중심으로 추진될 경우 사회연대경제의 본질적 목적이 희석되거나 정책 집행이 경제 논리에 종속될 우려가 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장이며,

중소벤처기업부는 중기부에서 사회적기업 업무를 담당할 경우, 중소·소상공인 정책과의 연계를 강화하여 사회적기업 자립 강화, 지속성장 등에 기여할 수 있을 것으로 기대되나, 정부 내 관련 부처 간 사전 협의가 필요할 것으로 보인다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

4) 「사회적기업 육성법」 제1조(목적) 이 법은 사회적기업의 설립·운영을 지원하고 사회적기업을 육성하여 우리 사회에서 충분하게 공급되지 못하는 사회서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.