



제420회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

사회복지사업법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈사회복지시설 종사인력의 정년 신설 및 인건비 지원〉

■ 김예지의원 대표발의(의안번호 제05531호)

2025. 1.

보 건 복 지 위 원 회

전문위원 오세일

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	2
1. 사회복지시설 종사인력의 정년 신설 및 인건비 지원	2

I. 개요

1. 김예지의원 대표발의안(의안번호 제5531호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 김예지의원 등 10인
- (2) 제 안 일 : 2024. 11. 13.
- (3) 회 부 일 : 2024. 11. 14.

나. 제안이유 및 주요내용

사회복지서비스의 양적 확대에 따라 복지대상자의 수가 급증하고 있지만, 사회복지 종사인력 공급은 이에 미치지 못하여 복지서비스의 질이 저하될 수 있다는 우려가 제기되고 있음.

이 같은 우려를 해결하기 위해서는 사회복지 종사자들의 정년을 명확히 함으로써 전문성 있는 인력을 확보하고 이들의 이탈을 방지할 필요가 있음.

이에 사회복지 종사인력의 정년을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 하고, 필요시 정년을 5년간 연장할 수 있도록 하며, 연장된 기간에 대해서는 국가 또는 지방자치단체로 하여금 인건비를 지원할 수 있도록 함으로써, 안정적인 직무수행 환경 조성을 통한 충분한 복지 인력 확보에 기여하려는 것임(안 제35조제4항 및 제35조의2제4항 신설).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 사회복지시설 종사인력의 정년 신설 및 인건비 지원

가. 개정안의 내용

- 개정안은 사회복지시설에 종사하는 자의 정년을 시설의 장은 65세로, 종사자는 60세로 설정하고, 5년의 범위에서 연장할 수 있도록 하며, 연장된 기간에 대해 국가 또는 지방자치단체가 인건비의 일부를 지원할 수 있도록 하려는 것임(안 제35조제4항 및 제35조의2제4항 신설).

현행	개정안
제35조(시설의 장) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제35조(시설의 장) ① ~ ③ (현행과 같음) <u>④ 시설의 장의 정년은 65세로 한다. 다만, 이사회의 승인 등 보건복지부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 5년의 범위에서 정년을 연장할 수 있으며, 국가 또는 지방자치단체는 연장된 기간에 대한 인건비의 일부를 지원할 수 있다.</u>
제35조의2(종사자) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제35조의2(종사자) ① ~ ③ (현행과 같음) <u>④ 종사자의 정년은 60세로 한</u>

	<u>다. 다만, 시설의 운영위원회의 심의를 거쳐 5년의 범위에서 정년을 연장할 수 있으며, 국가 또는 지방자치단체는 연장된 기간에 대한 인건비의 일부를 지원할 수 있다.</u>
--	--

나. 점토의견

□ 정년제도는 근로자가 장기간 근속하여 특정 연령에 도달하면 자동적으로 퇴직하게 하는 제도로, 일정 연령까지 취업을 보장하면서도 고령자의 퇴직을 촉진시켜 조직의 효율적 인력 운용을 도모하고 업무의 능률성을 확보하고자 하는 제도임.

- 정년제도의 기본법에 해당하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 「고령자고용법」) 제19조¹⁾는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다고 규정하고 있음.

□ 통상적으로, 법률에 정년을 규정한 경우는 대부분 「국가공무원법」, 「교육공무원법」 등 공공분야이며, 민간분야는 「고령자고용법」의 범위 내(60세 이상)에서 노사가 자율적으로 정년을 정하도록 하고 있는바, 「사회복지사업법」상 사회복지법인 및 시설의 경우에도 종사인력의 정년은 별도로 규정하지 않고 있지만,

1) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용 촉진에 관한 법률」

제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

보건복지부 지침 「사회복지시설 관리안내」에서는 사회복지시설 종사자에 대한 ‘정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준’을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고²⁾, 일선 현장에서는 이러한 보조금 연령 상한을 정년으로 인식하는 경향이 있음.

- 보건복지부는 일부 요건을 만족하는 경우 인건비 지원 기준을 상향하는 특례(시설장 70세, 종사자 65세)를 적용하고 있으며 종사자에 대한 특례적용 절차를 일부 완화하고 있음.

< 60세 초과 종사자에 대한 인건비 보조금 지원이 가능한 경우 >

① 60세 초과 종사자를 대체할 사람을 공개모집하였음에도 불구하고 응시자가 없는 경우

- 지자체 홈페이지, 워크넷, 복지넷, 희망이음* 중 2곳 이상의 사이트에 채용 관련 사항을 15일 이상 공개모집하였으나 응시자가 없는 경우 해당 결과를 주무관청에 제출

* 희망이음 공고 기능 개통 전이므로 사회복지시설정보시스템에 공고 가능

- 60세를 초과한 종사자의 특례 근로계약은 1년으로 하되, 63세까지는 공모절차 없이 재계약 가능하며, 63세를 초과하여 근무하고자 하는 경우에는 위의 방식으로 공개모집 절차를 진행하여 응시자가 없는 경우 해당 결과를 주무관청에 제출하고, 65세까지 계약 연장 및 인건비 보조금 지원 가능

※ 60세 초과 종사자를 특례 채용한 경우에는 특례 근로계약 체결 당시의 호봉으로 동결 (이후 호봉 승급 없음)

② 60세 초과 종사자의 기존 인건비 내에서 청년 인력(만 29세 이하)을 채용하는 경우

- 신규 채용 및 인력 운용 계획을 시설운영위원회 및 법인이사회를 거쳐 주무관청에 제출
- 위의 계획에는 60세 초과 종사자 및 신규 채용 인력 2인의 인건비를 60세 초과 종사자의 기존 인건비 100% 내에서 지급하되, 60세 초과자의 인건비는 기존 인건비의 50%를 초과할 수 없음
- 청년 인력에 대해서는 인건비 지급 가이드라인 적용

※ ①, ②에 따른 절차를 거치는 경우라 하더라도 65세를 초과하는 경우에는 인건비 보조금을 지원할 수 없음

2) 보건복지부의 「2024 사회복지시설 관리안내」에 따르면, 해당 연령을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함. 다만 시설장의 경우, 2002년 1월 1일부터 현재까지 재직 중인 설립자 및 설립자의 직계가족 1세대에 한해 만 70세까지 지원할 수 있음.

□ 개정안은 사회복지서비스의 양적 확대에 따라 복지대상자의 수가 급증하는 반면 사회복지시설 종사인력의 공급은 이에 미치지 못하여 복지서비스의 질이 저하될 수 있다는 우려 하에,

사회복지시설 종사인력의 정년을 법적으로 보장하여 사회복지서비스 수요에 대응하기 위한 복지 인력을 안정적으로 확보하려는 것으로 보임.

□ 다만, 사회복지시설 종사인력의 정년 연장에 따른 국가와 지방자치단체의 지원에 대해 다른 직역과의 형평성을 고려할 필요가 있음.

개정안에 따르면, 국가와 지방자치단체는 시설장 및 종사자의 정년이 연장된 경우, 그 기간에 대한 인건비 일부를 지원할 수 있도록 하고 있는데, 재량으로 규정되어 있는 경우에도 통상 재정적 지원이 이루어진다는 점을 고려할 때, 다른 직역의 정년 연장에도 이와 유사한 지원을 하여야 한다는 논란이 제기될 수 있을 것임.

3. 관계 부처 및 단체 의견

- (보건복지부: 신중검토) 민간 영역의 정년을 자율적으로 정하는 것이 「고령자고용법」에 따른 원칙이고, 특정 사업 영역의 정년을 법률로 규정하는 것에 신중할 필요가 있으며, 정년을 법령으로 규정할 경우 관계자 이해관계 상충이 우려되므로, 사회적 합의 선행되어야 할 것으로 판단됨.
- (고용노동부) 고령 종사자의 계속 근무에 오히려 불리하게 작용할 우려가 있고, 사회복지시설 종사자에 대한 별도의 정년 규정을 신설하여 국가 또는 지자체에서 인건비를 지급할 수 있도록 할 경우 다른 공공·민간 근로자와의 형평성 침해 우려가 있음.
- (한국사회복지법인협회) 종사자 정년을 법률로서 규정하는 것은 사회복지시설을 운영하는 법인의 자율권을 침해하여 부적절하고, 보건복지부에서 운영하는 「사회복지시설 관리안내」 상 인건비 보조금 지급 연령 상한기준 조정을 통해 개정안 의도 반영 가능
- (한국사회복지사협회) 정년 연장 취지에는 동의하나, 법률로서 정년을 제한하는 것에 대한 법체계적 검토가 필요함.

문 의 처

02)6788-5497