

## **[기자회견]**

**"제4회 사회복지요원 노동자의 날"  
'복무기관 내 괴롭힘 금지법' 시행 2주년,  
괴롭힘 피해 사례로 본 괴롭힘 제도 한계와  
개선방안 및 지방선거 요구안 발표**

**- 현장 자료집 -**

**2026. 4. 26.(일) 10시 30분**

**서울지방병무청 앞**

**사회복무유니온**

# 자료집 순서

	보도자료 ...	02쪽
	식순 ...	05쪽
	[여는말] 하은성(사회복무유니온 위원장) ...	06쪽
[현장 사례]	외부 조사기관 결과와 달리 출근 기록 조작 강요한 근무지 대표에 대한 괴롭힘 불인정 ...	15쪽
[현장 사례]	복무기관의 괴롭힘 판단이 객관적이지 못하였는데 이의제기를 못한 사례 ...	16쪽
[현장 사례]	괴롭힘이 지속적·반복적이지 않아 인정되지 않은 사례 ...	17쪽
[현장 사례]	재지정 승인을 받았지만 복무기관 재지정이 되지 않아 방치되고 그 과정에서 폭언을 들은 사례 ...	19쪽
	[자료1] 피해당사자 현장 증언 관련 자료 ...	20쪽
[전문가 발언]	복무기관의 불공정·편향적 조사 및 판단에도 방치되는 괴롭힘 신고 ...	24쪽
[전문가 발언]	이용자·민원인에 의한 괴롭힘 보호를 위한 산업안전보건법 준용 필요성 ...	26쪽
[연대 발언]	청년들의 삶과 권리를 제한하고, 생명까지 위협하는 사회복무제도는 분명히 변화되어야 합니다. ...	28쪽
	[자료2] 사회복무유니온 지방선거 5대 요구안 ...	30쪽

# 보도자료

근무지 대표가 행위자인데.. 셀프조사? 제2의 송민호 사태?  
“출퇴근 조작 강요해도 괴롭힘 아니라는 동작문화재단”  
‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’ 시행 2주년  
괴롭힘 피해 사례로 본 괴롭힘 제도 한계와 개선방안 발표

제4회 "사회복무요원 노동자의 날"

## '복무기관 내 괴롭힘 금지법' 시행 2주년, 피해 사례로 본 괴롭힘 제도 한계와 개선방안 발표

일시 : 2025년 4월 26일 (일) 10시 30분 · 장소 : 서울지방병무청 앞(서울시 영등포구 여의대방로43길 13) · 주최 : 사회복무유니온

■ 수신	각 언론사 사회부, 노동담당 기자	■ 발송	2026.4.26.(일) 7시 30분
■ 요청	[취재요청] [기자회견] <‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’ 시행 2주년, 괴롭힘 피해 사례로 본 괴롭힘 제도 한계와 개선방안 및 지방선거 요구안 발표> <b>4월 26일(일) 낮 11시 인터넷, 4월 27일(월) 조간신문 보도 요청</b>		
■ 일시	2026.4.26.(일) 10시 30분	■ 장소	서울지방병무청 앞(서울 영등포구 여의대방로43길 13)
■ 주최	사회복무유니온		
■ 문의	하은성(사회복무유니온 위원장, 노무사) 010-6469-0816		

【총12쪽】

‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’ 시행 2주년... 제도 한계점 명확히 드러나  
2024년(40%) 대비 2025~2026년(22%)로 괴롭힘 인정률 급감  
사회복무유니온 실태조사 결과, 민원인에 의한 괴롭힘(49.5%) 비율 상당하지만 보호 없어...

‘근무지 대표’가 괴롭힘 행위자여도 복무기관에서 자체조사, 제2의 셀프조사?  
복무기관의 괴롭힘 조사·판단이 불공정해도, 이의신청 절차 부존재?  
21개월 복무하는 사회복무요원, 지속성·반복성 없어서 괴롭힘 아냐?

“안 나오셔도 상관 없고”, “연예인 아니시잖아요”, “(출근 안해도) 그런 거 안 걸리니까”  
“오전에 출근 찍고 퇴근 찍었으면(...) 노래방을 가든 카페를 가든 누가”  
“나는 불법으로 해서라도 본인을 전역시키겠다고 지금 의지를 말씀드리는 거예요.”  
도서관장의 출퇴근 조작 강요, 복무기관은 외부 조사기관 결과 비공개하며 괴롭힘 불인정

괴롭힘 금지법 시행 이전(2015~2024년) 매년 평균 13명의 사회복무요원이 자살,  
괴롭힘 금지법 시행 이후 2024년(9명), 2025년(5명), 2026년(0명) 자살 감소  
“안전하게 복무하고 무사 소집해제”위해 사회복무요원 괴롭힘 보호 범위 확대해야  
사회복무요원 긴급제보센터 사례 및 괴롭힘 및 자살 통계 공개하며  
괴롭힘 제도 개선안 및 지방선거 요구안 발표!

0. 사회복지유니온은 전국 5만 사회복지 노동자를 대표하여 이들의 권리와 이익을 옹호하는 데 앞장서고, 불합리한 제도와 노동에 대한 인식을 개선하기 위하여 만들어진 노동조합입니다. 2023년 4월 30일 제1회 '사회복지요원 노동자의 날' 선언 이후로, 매년 노동절 직전 일요일에 사회복지요원 노동자의 날 기자회견을 진행하고 있습니다.

1. 2024년 5월 1일부터 '복무기관 내 괴롭힘 금지법'이 시행되었습니다. 직장 내 괴롭힘 금지(근로기준법), 현장 실습생 괴롭힘 금지(직업교육훈련촉진법)에 이어 제정된 괴롭힘 금지법(병역법)입니다. 그러나 시행 2주년이 된 지금, 근로기준법상 괴롭힘 금지법과 다른 구조적 특성으로 인해 여러 제도적 한계가 드러나고 있습니다. 그 중 대표적인 것이 근무지 대표가 행위자인 경우에도 병무청이 아닌 복무기관이 괴롭힘 조사를 하는 것과(셀프조사), 복무기관이 불공정하게 판단하더라도 병무청에 신고할 수 없는 내부 지침(직접 조사 불이행)입니다.

2. 사회복지요원은 복무기관과 근무지가 다른 경우(일종의 파견)들이 있습니다. 동작문화재단 산하에는 10여개의 도서관이 있으며, 각 도서관에는 도서관장이 있습니다. 따라서 복무기관의 장은 동작문화재단 이사장이지만, 각 사회복지요원의 복무지에서 가장 높은 직위를 가진 사람은 도서관 관장입니다.

3. 그런데 새로 부임한 도서관 관장이 수술을 받고 병가를 요청한 사회복지요원에게 초과병가를 거부하면서, 출퇴근 기록 조작을 강요할 것을 강요한 사례가 발생했습니다. 도서관장은 “안 나오셔도 상관 없고”, “연예인 아니시잖아요”, “(출근 안해도) 그런 거 안 걸리니까”, “오전에 출근 짝고 퇴근 짝었으면(...) 노래방을 가든 카페를 가든 누가”, “나는 불법으로 해서라도 본인을 전역시키겠다고 지금 의지를 말씀드리는 거예요.”라며 부실 복무를 지시하며 출퇴근 기록을 조작할 것에 공모할 것을 강요했습니다.

4. 해당 사회복지요원은 녹음 파일을 근거로 '복무 기관 내 괴롭힘'을 신고하고, 이에 대한 후속 조치를 요구하였으나 복무기관은 “휴가 명령 부여는 재량이다”라며 단 하루의 병가도 부여하지 않았습니다. 강요로 인해 받은 스트레스로 사회복지요원은 그 주 주말에 응급실에 가기도 했습니다. 그러나 외부기관의 조사 결과와 달리, 복무기관은 자체적으로 심의위원회를 열어 괴롭힘을 인정하지 않았고, 불인정 사유도 공개하지 않다가 뒤늦게 정보 공개 청구 및 이의신청을 통해 “관리자로서의 근무 경험을 토대로 구체적인 상황을 얘기했던 것으로 보이기 때문에 업무상 적정범위를 벗어나지 않음”이라고 밝혔습니다.

5. 이처럼 복무기관의 괴롭힘 판단은 주관적이기도 하고, 특히 소집해제가 예정된 사회복지요원과의 관계에서 노골적으로 직원의 편을 들기도 합니다. 괴롭힘 행위자가 근무지 대표인 경우는 더욱 그렇습니다. 경기도의 한 행정기관에서 복무하고 있는 박00님 역시 인격을 모독하는 폭언을 수차례 들었음에도 복무기관은 이를 단지 근무 태도를 지적하는 과정에서 발생할 수 있는 수준으로 판단하여 괴롭힘으로 인정하지 않았습니다. 그러나 병무청은 복무기관의 장이 가해자인 경우만 병무청에 직접 신고가 가능하다는 입장입니다.

6. 서울 소재 사회복지시설에서 근무한 이00님은 규정에 명시된 특별휴가를 요구했다는 이유로 따돌림과 차별을 당했습니다. 이후 병무청 멘토프로그램을 통해 진행된 멘토지도관과의 면담에서는 해당 사건이 '단발성' 사건에 해당하므로 복무기관 내 괴롭힘으로 인정하기 어렵다는 설명을 들었습니다. 사회복지요원 복무관리규정은 조사 내용에 '괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부'를 두고 있는데, 이를 마치 소극적 판단기준인 것처럼 오용하고 있는 것입니다.

7. 사회복지요원 제도는 1995년 '공익근무요원'으로 시작되어 30년이 넘었습니다. 급여 인상으로 인해 2026년 현재 사회복지요원을 원하는 복무기관은 대폭 줄어들어, 해마다 1만 명이 넘는 4급 판정자가 장기대기로 병역면제 처분을 받는 등 제도의 수명이 다했다는 평가를 받고 있습니다. 이에 사회복지유니온은 지방선거를 앞두고 열린 '제4회 사회복지요원 노동자의 날'에서 모든 사회복지요원이 안전하게 복무하고 소집해제할 수 있도록 제도 개선 방안을 발표하는 한편, 사회복지요원 제도를 점진적으로 폐지하고 공공일자리로 돌릴 것을 요구합니다.

8. 취재요청서에 담지 못한 내용은 기자회견 현장에서 보도자료로 배부될 예정입니다. 또한, 기자회견을 마친 뒤 서울지방병무청에 출퇴근 기록 조작을 강요한 사건에 대한 괴롭힘 신고서를 접수하면서, 근무지 대표가 행위자인 경우 복무기관 셀프조사 대신 병무청이 직접 조사하도록 제도 개선을 요구할 예정입니다. 2024년(40%) 대비 2025~2026년(22%)로 괴롭힘 인정률이 급감한 상황에서, 복무기관의 조사의 공정성·객관성을 확보하지 못한다면 사회복무요원 괴롭힘 금지법은 시행 2주년만에 유명무실해질 수 있습니다. 사회복무요원이 겪는 인권침해 문제가 조속히 해결되길 바라며 언론노동자와 각계각층의 많은 관심과 참여를 소망합니다. 감사합니다.

☎ 취재안내

하은성(사회복무유니온 위원장(노무사), 010-6469-0816)

[첨부자료]

1. <식순> 제4회 “사회복무요원 노동자의 날” 기자회견
2. <여는말> 사회복무요원 괴롭힘 금지법 시행 2주년의 의의 및 문제점(괴롭힘, 자살 통계 포함)
3. <사례1> 복무기관의 괴롭힘 판단이 객관적이지 못하였는데 이의제기를 못한 사례
4. <사례2> 괴롭힘이 지속적·반복적이지 않아 인정되지 않은 사례
5. <사례3> 재지정 승인을 받았지만 복무기관 재지정이 되지 않아 방치되고 그 과정에서 폭언을 들은 사례

# "제4회 사회복지요원 노동자의 날" <복무기관 내 괴롭힘 금지법' 시행 2주년, 괴롭힘 피해 사례로 본 괴롭힘 제도 한계와 개선방안 발표> [식순]

- 일시 : 2026.4.26.(일) 오전 10시 30분
- 장소 : 서울지방병무청 앞(서울시 영등포구 여의대방로43길 13)
- 주최 : 사회복지유니온

## ▲ 기자회견 취지

- 병역법 제31조의6 제2항에 따라 복무기관의 장이 괴롭힘 가해자인 경우 병무청에서 괴롭힘을 조사하면서도, 복무기관에서 괴롭힘 조사가 제대로 진행되지 않은 경우를 방치하는 병무청 내부지침을 규탄한다.
- 사회복지 특성상 이용자·민원인과 접촉이 빈번한 점을 고려해 산업안전보건법을 준용해 괴롭힘 보호 범위를 확대할 것을 요구한다.
- 사회복지요원 괴롭힘 금지법이 시행된 지 2년이 지난 시점에서, 괴롭힘 신고 통계를 공개하며 신고조차 어렵게 만드는 구조를 해결하기 위한 익명 실태조사를 제안한다.

□ 여는말 : 사회복지요원 괴롭힘 금지법 시행 2주년의 의의 및 문제점 : 하은성(사회복지유니온 위원장)

## □ 현장 사례 발표

- 하은성(사회복지유니온 위원장) : 외부 조사기관 결과와 달리 출근 기록 조작 강요한 근무지 대표에 대한 괴롭힘 불인정
- 김희중 사회복지유니온 집행위원 : 복무기관의 괴롭힘 판단이 객관적이지 못하였는데 이의제기를 못한 사례(박00님), 괴롭힘이 지속적·반복적이지 않아 인정되지 않은 사례(이00님), 재지정 승인을 받았지만 복무기관 재지정이 되지 않아 방치되고 그 과정에서 폭언을 들은 사례(최00님)

## □ 전문가 발언

- 복무기관의 불공정·편향적 조사 및 판단에도 방치되는 괴롭힘 신고 : 김세정 노무사(직장갑질 119 법률스텝)
- 이용자·민원인에 의한 괴롭힘 보호를 위한 산업안전보건법 준용 필요성 : 최민 활동가(한국노동안전보건연구소)

□ 연대 발언 : 김설(청년유니온 비상대책위원장)

□ 발표 : '사회복지요원 괴롭힘 금지법' 개정안 및 지방선거 요구안 발표

■ 상징행동 : 사회복지제도를 지방선거 의제로(퍼포먼스)

\*기자회견 이후 서울지방병무청에 괴롭힘 신고서 제출

# 사회복무요원 괴롭힘 금지법 시행 2주년의 의의 및 문제점

## 하은성

(사회복무유니온 위원장)

### 1. ‘복무기관 내 괴롭힘 금지법(사회복무요원 괴롭힘 금지법)’ 의 의의

#### 가. 괴롭힘 비율과 상담이 필요한 사회복무요원의 비율 감소

- 2025년 8-9월 진행된 사회복무요원 600명에 대한 실태조사에 따르면 ‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’ 이 시행된 이후, 복무기관 관계자에 의한 괴롭힘은 2023년 조사(64%) 대비 경험율이 31.7% 감소
- 이는 복무기관 내 괴롭힘 금지법의 제정이 괴롭힘 감소의 효과를 일부 가져온 것으로 보이며, 복무기관 이용자에 의한 괴롭힘 금지가 시급함을 보여줌

범주 및 유형	응답	
	있다	없다
신체적 폭력: 폭행, 얼차려 등	1.8	98.2
언어적 폭력: 폭언, 협박, 모욕, 비하 발언 등	15.8	84.2
성폭력 및 성희롱: 신체접촉, 외모평가 등	7.3	92.7
업무 지시 남용: 사적용무 지시, 업무 전가, 초과근무강요, 사고 위험 업무 지시, 단속·금전 등 민원 발생 분야 단독 수행, 과도한 친절 요구 등	23.7	76.3
부당대우: 부당한 질책, 경고장 발급·연장 복무 협박, 연·병가불허, 일방적인 근무시간 변경, CCTV감시 등	18.7	81.3
5개 항목 중 하나라도 경험	32.3 (194명)	67.7 (406명)

▲ 2025년 8-9월 진행된 ‘사회복무요원 600명 복무환경 실태조사’에 따르면 복무기관 관계자에 의한 괴롭힘이 유의미하게 줄어듦(64%→ 32.3%)

	경험	심각성	자해·자살 고민	상담·진료 필요
사회복무요원(2023)	64.0	50.0	28.1	59.4
사회복무요원(2025)	32.3	49.5	<b>19.6</b>	<b>27.8</b>
직장인 평균(직장갑질119)	34.5	42.6	18.0	54.5
사회복무요원 증감	▽31.7p	▽0.5p	▽8.5p	▽31.6p

▲ 자해·자살을 고민하는 사회복무요원과 상담이 필요한 사회복무요원의 비율이 유의미하게 감소

## 나. 사회복지요원의 복무 중 자살 감소

- 또한, 복무 중 자살하는 사회복지요원의 수는 2015년부터 2024년까지 10년간 132명으로 연 평균 13명에 달했는데, 2024년 5월 1일 ‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’ 이 시행된 이후, 자살율이 상당히 줄어든 것이 확인됨
- 법 시행이후 진행된 실태조사에서 자해·자살을 고민한다는 응답이 8.5% 감소하고, 상담·진료가 필요하다는 응답이 절반 이상 줄어들었다는 점에서 괴롭힘에 대한 보호와 자살 동기 사이에 상관관계가 있음을 파악할 수 있음

# 최근 10년간 사회복지요원 132명 자살... “대책 마련” 목소리

장한서 · 입력 2025. 5. 4. 13:16

최근 10년간 사회복지요원 132명이 스스로 목숨을 끊은 것으로 집계됐다. 사회복지요원들 사이에서는 “괴롭힘 제도 보완이 시급하다”는 목소리가 나온다.

### ▲ 최근 10년(2015~2024년)간 사회복지요원 132명이 자살(출처 : 병무청)

1. 2016년부터 2026년 4월까지 복무 중 자살한 사회복지요원의 자살 현황 및 자살 동기 내역(복무와의 연관성 조사 여부 포함)

### ○ 사회복지요원 복무 중 자살 현황

(매년 12. 31. 기준, 단위 : 명)

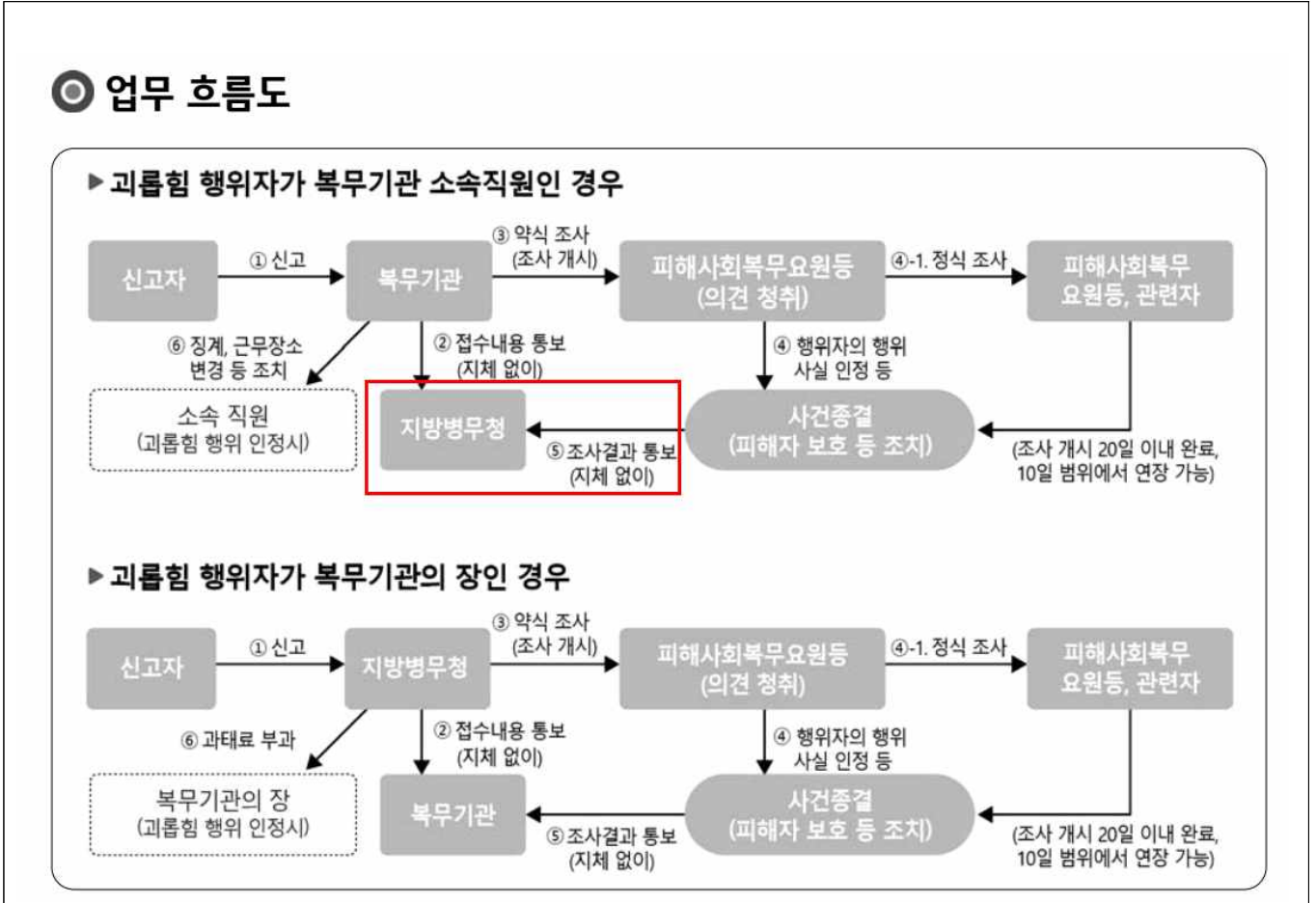
구분	'26. 2월	'25년	'24년	'23년	'22년	'21년	'20년	'19년	'18년	'17년	'16년
인원	0	5	9	17	11	11	15	10	9	16	19

\* 유족이 공개를 원하지 않는 등의 사유로 정확한 자살 사유 확인은 제한됨.

### ▲ ‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’이 시행된 24년부터 자살 통계가 줄어듦

## 2. ‘복무기관 내 괴롭힘 금지법(사회복무요원 괴롭힘 금지법)’의 한계

### 가. 복무기관 내 괴롭힘 사건 진행 구조



### 나. 현행 복무기관 내 괴롭힘 금지 제도의 문제점

#### ① 총 72건 중 19건만 인정되는 등 괴롭힘에 대한 판단이 보수적인 경향

- 사회복무요원은 복무를 마치면 소집해제로 기관을 떠나는 반면, 피신고자는 복무기관이 직장이기에 계속해서 근무하는 구조
- 이러한 상황에서 복무기관 내부에서 조사가 진행되는 경우 조직의 구성원을 보호하는 판단을 내리는 경향
- 2024년(40%) 대비 2025~2026년(22%)로 괴롭힘 인정률이 급감하였고, 병무청 직접 조사의 경우도 0%로 괴롭힘 판단에 보수적인 경향이 드러남

○ 복무기관 내 괴롭힘 인정여부

△ 월별 현황-복무기관의 장이 조사(병역법 제31조의6 2항 본문)

(‘26. 2. 28. 현재, 단위: 건)

구분	계	2024년							
		5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
인정	8	1	-	-	-	1	2	3	1
미인정	12	1	2	2	1	3	1	1	1

▲ 2024년 괴롭힘 신고 인정률은 40%(20건 중 8건 인정)

○ 복무기관 내 괴롭힘 인정여부

△ 월별 현황-복무기관의 장이 조사(병역법 제31조의6 2항 본문)

구분	계	2025년											
		1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
인정	11	-	1	-	1	1	2	3	1	-	1	-	1
미인정	32	2	2	1	4	7	2	2	3	1	4	3	1

구분	계	2026년	
		1월	2월
인정	0	-	-
미인정	6	3	3

\* 현재 진행중인 사항 2건

▲ 2025년 이후 괴롭힘 신고 인정률이 22%로 급감(49건 중 11건 인정)

△ 월별 현황 - 지방병무청장이 조사(병역법 제31조의6 2항 단서)

(‘26. 2. 28. 현재, 단위: 건)

구분	계	2025년											
		1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
인정	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
미인정	3	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1

구분	계	2026년	
		1월	2월
인정	0	-	-
미인정	0	-	-

▲ 병무청 직접 조사의 경우 인정률 0%(3건 중 0건 인정)

② 복무기관에서 사회복지무요원은 소수이고, 직원은 다수인 구조

- 내부 직원들로 괴롭힘 조사 및 심의가 진행되는 경우 조사가 편향적이거나 괴롭힘 판단이 객관적이지 못할 위험

③ ‘근무지 대표’가 가해자인 경우에도 셀프조사 진행

- 근무지에 따라 복무기관과 근무지가 일치하지 않는 경우들이 있습니다. 예를 들어 복무기관이 남양주시청으로 되어 있는 사회복지무요원의 경우 실제 근무지는 남양주시 내의 요양원, 복지센터 등이지만, ‘복무기관의 장’은 남양주시장임  
- 이런 경우 피신고자가 요양원 대표, 복지센터 대표라 하더라도 복무기관에서 괴롭힘을 조사하도록 되어 있는데, 근무지에서 가장 높은 지위에 있는 대표의 괴롭힘이 인정되기는 현실적으로 어려움

④ 사회복지무요원에 대한 괴롭힘 판단 요소에 지속성·반복성 포함

- 21개월이라는 한정된 복무기관을 가진 사회복지무요원에게 괴롭힘 행위가 지속적, 반복적일 것을 요하는 것은 매우 문제가 됨  
- 특히 이직이나 퇴사가 가능한 직장인과 비교할 때 복무기관장의 승인 없이는 복무기관 변경이 불가능한 사회복지무요원에게 괴롭힘 행위가 지속적·반복적일 것을 요한다는 것은 피해자를 사실상 방치하겠다는 것  
- 실제로 근로기준법과 달리 사회복지무요원 복무관리규정 제78조는 ‘괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부’를 조사 내용으로 명시하고 있음

□ 제78조(정식 조사) ① 복무기관의 장은 제77조제3항 각 호에 해당하지 않는 경우 지체 없이 다음 각 호의 사항을 조사하여야 한다.

1. 사건의 경위
2. 피해사회복지무요원등과 괴롭힘 행위자의 관계
3. 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부
4. 괴롭힘 행위로 인한 피해사회복지무요원등의 피해정도
5. 조사 과정에서 피해사회복지무요원등의 요청사항
6. 괴롭힘 행위자 조치에 관한 피해사회복지무요원등의 의견
7. 직접증거 및 정황 증거(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등) 검증 등

② 복무기관의 장은 제1항에 따른 조사가 개시된 날부터 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 사실 확인 등을 위하여 필요한 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

▲ 복무기관 이동의 자유가 없는 사회복지무요원에게 지속성·반복성을 요하는 것은 심각한 문제

사건 직후 광진구청 복지정책과 내 사회복지무요원 담당자에게 도움을 요청하였으나, 해당 공무원은 복무기관 내 사회복지무요원 담당자인 팀장이 관련 업무를 복지사 A에게 이관할 예정이므로 관계가 완화될 가능성이 있다는 점, 그리고 관내 다른 사회복지시설에 결원이 없다는 점 등을 이유로 근무지 변경 요청을 받아들이지 않고 잔류를 권유하였습니다.

또한 병무청 멘토프로그램을 통해 진행된 멘토지도관과의 면담에서도, 해당 사안은 “단발성” 사건에 해당하므로 폭언이나 직장 내 괴롭힘으로 인정하기 어렵다는 설명을 들었습니다. 이러한 이유로 현재까지도 복무지 변경은 이루어지지 않은 상태입니다.

**▲ 사회복지무요원 긴급제보센터에 제보된 사례(단발성 사건이라 괴롭힘 인정 어렵다고 판단)**

**다. 민원인·이용자에 의한 괴롭힘을 보호하지 못함**

- 사회복지무요원들은 행정기관이나 사회복지시설에서 민원인과 이용자를 응대 및 돌보는 역할을 담당하는 반면, 민원인이나 이용자에 의한 폭언·폭행을 당하였을 때 필요한 보호조치는 전무함
- 2025년 9월 사회복지무요원의 실태조사에 따르면 사회복지무요원 및 소집해제자 600명을 대상으로 진행한 괴롭힘 피해 설문 결과에서 응답자의 49.5%가 복무기관 이용자에게 괴롭힘을 당했다고 답변하였음<sup>1)</sup>
- 이에 산업안전보건법을 준용하여 ‘괴롭힘 보호범위 확대(민원인에 의한 괴롭힘 보호)’ 및 ‘복무기관 재지정 사유 명시 및 긴급 재지정권 부여’ 와 같이 사회복지무요원이 안전하게 복무를 마칠 수 있도록 병역법 개정안을 발의할 필요

조사대상	○ 전국 현 사회복지무요원(96.8%) 및 2024년 4월 30일 이후 사회복지무 소집해제자(3.2%)
표본크기	○ 600명
응답률	○ 전체 응답자 742명, 유효 응답자 600명, 응답률 80.9%
조사방법	○ 구조화 된 설문지를 이용한 온라인 조사
조사기간	○ 2025년 8월 21일(금) ~ 9월 12일(금)

범주 및 유형	응답	
	있다	없다
신체적 폭력(폭행, 기물파손 등)	14.7	85.3
언어적 폭력(폭언, 협박, 모욕, 비하발언 등)	33.2	66.8
성희롱 및 성폭력(신체접촉, 외모평가 등)	13.8	86.2
과도한 요구(과도한 친절 강요, 업무범위를 벗어나는 요구)	34.8	65.2
악성민원 제기(복무기관 또는 병무청 등)	11.3	88.7
5개 항목 중 하나라도 경험	<b>49.5 (297명)</b>	51.5 (303명)

**▲ 2025년 8-9월 진행된 ‘사회복지무요원 600명 복무환경 실태조사’에 따르면 직장갑질119 2025년 직장인 인식조사 결과 고객이나 민원인, 또는 거래처 직원으로부터의 괴롭힘 비율인 7.8%의 6배가 넘는 49.5%가 민원인·이용자에 의한 괴롭힘을 겪었다고 응답**

1) 최용락, 「사회복지무요원 2명 중 1명 "이용자에게 괴롭힘 당해"」, 프레시안, 2025. 9. 30., <https://www.pressian.com/pages/articles/2025093017041269040>

### 3. ‘사회복무요원 괴롭힘 금지법’ 제도 개선안

#### ① 사용자의 자체 조사·조사 지시 이후 조사 결과에 불복할 수 있는 절차 마련

- ‘2026년 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침’과 유사하게 병무청 조사의 범위를 ‘복무기관의 장 또는 복무기관의 장의 지위에 준하는 자’로 확대할 필요
- 또한, 사용자의 조사 및 판단, 조치 결과에 불복하는 경우 병무청에 신고할 수 있도록 지침을 변경하여 이의제기 절차를 보장할 필요가 있음

#### ② 조사의 객관성·전문성 확보를 위해 병무청에 ‘괴롭힘 심의위원회’ 설치 및 운영

- 1,200명이 복무하고 있는 서울교통공사는 자체적으로 괴롭힘 심의위원회를 운영 중
- 자체 조사 이후 판단 및 조치 결과에 불복하는 경우 현장실습생과 마찬가지로 전문성이 있는 근로감독관이 조사할 수 있도록 하거나, 병무청에서 비상설기관으로 ‘사회복무요원 괴롭힘 심의위원회’를 운영하는 방안 필요
- 현재 전국적으로 1년 평균 약 50건 미만의 괴롭힘 사건이 접수되고 있는바, 각 지방 병무청에서 충분히 재조사를 담당하는 것이 가능함

#### ③ 지속성·반복성을 제외 판단기준에서 제외

- 사회복무요원 복무관리매뉴얼에 명시된 ‘지속성·반복성’이 괴롭힘에 대한 소극적 판단기준이 아니라는 점을 명시해야 함

#### ④ 복무기관 ‘복무기관 내 괴롭힘 금지법’ 교육 의무화 및 괴롭힘 상담/조사자 전문성 제고

- 2025년 12월 31일 기준, 전국 사회복무요원 복무기관 수는 총 40,589개에 달함
- 온라인으로도 복무기관 내 괴롭힘 금지법에 대한 교육을 약 5만 명에 달하는 사회복무요원과, 4만 개가 넘는 복무기관에 복무기관 내 괴롭힘 금지법 교육을 의무화할 필요

#### ⑤ 산업안전보건법 준용을 통한 괴롭힘 보호범위 확대

- 산업안전보건법 제166조의2(현장실습생에 대한 특례)을 참고하여, 고객응대근로자에 대한 보호조치를 사회복무요원에게도 확대할 필요
- 직업교육훈련촉진법을 참조하여, 병역법에서 근로기준법을 준용하도록 해 노동청 신고를 병행하도록 하는 방안도 가능함

# [단독] 노동부, 직장내괴롭힘 '가해자 셀프 조사' 지침 개정...!음료 3잔 횡령' 사건 계기

손가영 기자 · 입력 2026. 4. 17. 15:06 · 수정 2026. 4. 17. 16:47

| 사업주와 그 친인척 등 가해자로 신고된 사건에는 근로감독관 '선제적 직접 조사' 의무화

▲ 고용노동부는 '사업주와 그 친인척 등이 가해자로 신고된 경우' 직접 조사로 지침 개정

## 현장실습생의 안전과 권익을 지켜주세요! (적용법령)

### ○ 산업안전보건법 제166조의2(현장실습생에 대한 특례)

현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생에게는 산업안전보건법 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조제3항, 제131조, 제138조제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용함("사업주"는 "현장실습산업체의 장"으로, "근로"는 "현장실습"으로, "근로자"는 "현장실습생").

### ○ 직업교육훈련촉진법 근로기준법 추가 준용사항

1. 일부개정('23.3.30.) 사항 - 「근로기준법」 제7조(강제근로의 금지), 제8조(폭행의금지), 제9조(중간착취의 배제), 제10조(공민권 행사의 보장), 제36조(금품청산), 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지), 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치), 제77조(기능습득자의보호) 및 각 조항 위반자에 대한 벌칙 및 과태료 부과 조항\*이 추가 준용됨

\* 제107조, 제109조제1항, 제110조제1호, 제114조제1호, 제116조

2. 일부개정('23.3.30.) 사항 - 준용되는 「근로기준법」 제76조의3제1항에 따라 신고를 받은직업교육훈련기관의 장(학교장) 또는 직업교육훈련교원(교사)은 현장 실습산업체의 장에게 지체 없이 같은 법 제76조의3제2항에 따른 조사를 요구 할 수 있음.

▲ 현장실습생의 경우 관련법에 따라 근로기준법을 준용하여 학교에 신고 또는 노동청 신고 모두 가능

### 3. 사용자가 자체 조사·조치하였으나 사용자 조사·조치 결과에 불복하여 지방관서에 신고한 경우

- ① 진정인이 제시하는 주장·증거를 통해, 사업장에서 실시한 조사·조치 결과를 확인하여 명백히 불합리한 사정이 있는지 검토

#### <참고4> 명백히 불합리한 사정이 있는지 여부의 판단 기준(예시)

- ① 조사조치 과정에서 근기법 76조의3 제2항부터 제5항, 또는 취업규칙에 규정된 절차를 위반한 사실이 확인된 경우
  - \* ▲제2항(조사 실시) 당사자 등을 대상으로 사실 확인을 위한 객관적 조사 실시
  - ▲제3항(조사기간 중) 피해근로자 등에 대한 적절한 조치는 피해근로자들의 의사에 반해서는 안됨
  - ▲제4항 및 제5항(괴롭힘 판단 이후) 피해근로자가 요청할 경우 피해근로자에게 적절한 조치, 피해근로자의 의견을 청취하여 행위자 조치
- ② 조사과정에서 진정인이나 주요 참고인에게 진술기회가 주어지지 않거나, 진정인이 제시하는 주장이나 증거가 합리적인 이유 없이 배제된 것이 확인된 경우
- ③ 판단과정에서 행위자가 개입하였다는 사정이 확인된 경우
- ④ 판단의 사실관계를 확정하는 증거가 허위임이 입증된 경우 등

- ② 사업장의 조사가 명백히 불합리한 경우

→ 근로감독관이 직접 조사, 동시에 사업장에 재조사 시정지시

- (사용자는 재조사로 괴롭힘을 불인정하고, 근로감독관은 직접 조사하여 괴롭힘을 인정한 경우) 근로감독관 직접 조사 결과와 사용자의 재조사 결과가 다르다는 사유만으로는 객관적 조사 미이행으로 볼 수 없으나
- 명백히 불합리한 사유가 있음에도 괴롭힘을 불인정한 것은 객관적 조사 미이행이므로 사용자에게 명백히 불합리한 사정 등 근로감독관의 조사 결과 및 근거\*를 구체적으로 통보하고 제76조의3 제2항 위반으로 과태료 부과

▲ '직장 내 괴롭힘'의 경우 조사 결과에 불복할 경우 노동관서에 신고할 수 있음

## 하은성

(동작문화재단 복무)

저는 서울 동작구에 위치한 동작문화재단에서 복무 후 소집해제를 한 사회복무요원 하은성입니다. 저는 올해 1월 14일에 어깨 수술을 받았고, 잦은 수술과 질병으로 인해 병가가 남지 않아 수술 후 5일 만에 곧바로 복무기관에 출근했습니다. 그렇게 복무기관에 출근하며 재발을 위해 병원을 다녀오겠다고 이야기했고, 사회복무요원 복무관리규정에 있는 초과병가를 사용하고자 했습니다.

그런데 사회복무요원 담당자는 이전과는 달리 병가를 증빙할 수 있는 서류를 제출하지 말라고 하였습니다. 이상함을 느낀 저는 “왜 서류를 받지 않느냐”라고 묻자 “관장님이 그렇게 하라고 하셨다”라고 할 뿐 구체적인 이야기를 해주지 않았습니다. 재차 따져 묻자 병가처리를 하는 대신 출근한 것으로 처리해준다는 이야기였습니다. 이는 명백한 병역법 위반이고, 법 위반에 제가 가담하도록 지시한 것입니다.

저는 단호하게 거부 의사를 밝히며, 복무기간이 연장되는 것은 감내할테니 병가로 처리해줄 것을 요청하였습니다. 그러자 근무지 대표인 도서관 관장과 면담을 하게 되었고, 도서관 관장은 그 자리에서 “안 나오셔도 상관 없고”, “(출근 안해도) 그런 거 안 걸리니까”, “나는 불법으로 해서라도 본인을 전역시키겠다고 지금 의지를 말씀드리는 거예요.”라며 부실 복무를 지시하며 출퇴근 기록 조작에 공모할 것을 계속해서 강요했습니다. 이에 연예인의 부실 복무 사례를 언급하며 병역법 위반을 할 수 없다고 하자 “연예인 아니시잖아요”라고 조롱하고, “오전에 출근 찍고 퇴근 찍었으면(...) 노래방을 가든 카페를 가든 누가”라며 출근 전산만 찍고 자리를 비울 것을 구체적으로 지시하기도 하였습니다.

그 과정에서 도서관 관장을 저를 유난떠는 사람으로 몰아갔습니다. “각서 (써)드릴까요?”라고 하거나, “선생님만 가만 있으면 아무도 모른다”라고 하였습니다. 출근기록 조작을 거부하는 과정에서 저는 상당한 정신적인 스트레스를 받았고, 그 주 주말 응급실에 가기도 하였습니다.

더 큰 문제는 복무기관 내 괴롭힘 신고를 하였는데, 외부기관 조사 결과와 달리 동작문화재단은 단지 “초과병가를 거부하는 과정에서 나온 진술은 관리자로서의 근무 경험을 토대로 구체적인 상황을 얘기했던 것으로 보이기 때문에 업무상 적정범위를 벗어나지 않음”이라고 판단했습니다. 출근기록 조작을 강요하고, 병역법 위반을 지시하는 것이 어떻게 단순히 근무 경험을 토대로 구체적인 상황을 이야기한 것이란 말입니까? 이처럼 복무기관에서의 괴롭힘 판단은 매우 객관적이지 못하며, 복무기관에서 노골적으로 근무지 대표인 도서관 관장의 편을 들더라도 병무청의 지침 상으로는 아무런 이의제기를 할 수 없습니다. 이에 서울지방병무청이 해당 사항을 직접 조사하도록 괴롭힘 신고서를 오늘 제출하고, 이를 통해 내부 지침이 변경되기를 요구합니다.

# 복무기관의 괴롭힘 판단이 객관적이지 못하였는데 이의제기를 못한 사례

## 박00

(경기도 행정기관 복무)

저는 경기도의 한 행정기관에서 복무하고 있는 사회복지요원입니다. 저는 복무기관 사회복지요원 담당자에게 지속적인 폭언과 괴롭힘을 당해왔고, 녹취록을 근거로 괴롭힘을 신고했습니다. 그러자 담당자는 근무태만을 핑계로 자신의 행위가 정당하다고 반박했습니다.

제가 들은 폭언은 다음과 같습니다. "너희들이 보이는 태도가 진짜 존나 마음에 안들어 솔직히 옛날 같았으면 두드려 팠을 거다. 근데 공익이라서 안하는 거다.", "너네 갈아치우면 그만이야. 아예 공익 안 받아버리면 그만이야", "지금 너 얼마 받는다고? ... 근데 솔직히 그 값어치를 안 해", "너 녹음했냐? ... 넌 녹음했을 거야. 나는 니 형사 고발하고 형사처벌 받게 하고, 니 부모한테도 전화할 거야." 이 외에도 다수의 폭언에 대한 녹취가 있습니다.

그럼에도 복무기관은 이를 근무태도를 지적하는 과정에서 발생할 수 있는 수준으로 판단하였고, 괴롭힘으로 인정하지 않았습니다. 그러면서 신고인의 고충을 해소하고자 사회복지요원 담당자를 변경하기로 결정했다고 합니다. 이는 사회복지요원을 배려한 것이 아니라, 담당자가 처벌되지 않도록 감싸준 것에 불과합니다. 실제로 복무지도관님과 직접 만나서 이 사안에 대하여 말씀드리자 상황의 심각성에 대한 의견을 전달받았고, 근무지를 옮기는 것으로 마무리되었습니다.

제가 신고한 내용이 허위이거나, 괴롭힘이 심각하지 않았다면 복무지도관이 근무지를 옮겨주지도 않았을 것입니다. 괴롭힘을 신고하자 근태에 문제가 있었다고 변명하는 기관의 태도는 회사가 노동자를 문제있는 사람으로 몰아가는 것과 다름없습니다. 그런데 노동자는 노동청에 괴롭힘 조사 및 판단이 객관적이지 못했음을 근거로 다시 판단을 요구할 수라도 있지, 저희는 어떠한 이의제기도 할 수 있는 제도가 없습니다.

만약 제가 사회복지요원이 아니라 일반 노동자였어도 괴롭힘이 인정되지 않았을까요? 제가 들은 폭언은 노동자만이 아니라 그 누구도 들어서면 안 될 정도의 폭언입니다. 저는 다행히도 복무지도관님의 도움으로 문제를 해결할 수 있었지만, 다른 분들은 이와 같은 피해를 겪지 않기를 바랍니다. 작년에 겪은 일을 떠올리기 힘들어 이렇게 현장에 직접 나오지 못한 것을 양해부탁드리겠습니다. 감사합니다.

## 괴롭힘이 지속적·반복적이지 않아 인정되지 않은 사례

### 이00

(서울 소재 사회복지시설 복무)

안녕하세요, 저는 사회복지시설에서 복무하고 있는 이00이라고 합니다. 복무 초기 사회복지무연수센터 교육 과정에서 사회복지시설 복무자는 연 10일의 특별휴가를 부여받는다라는 내용을 알게 되었고, 이후 제가 다니고 있는의 복무기관이 규정 개정 후 약 3개월이 경과했음에도 특별휴가를 부여하지 않았다는 사실을 알게 되었습니다.

이에 2025년 중순에 기관 담당자 A 에게 사회복지시설 복무자 특별휴가 지급 계획이 있는지 문의하였습니다. 그러나 담당자 A는 해당 규정의 존재를 부인하며 불쾌한 반응을 보였고, 즉시 복무지도관에게 직접 확인하겠다고 하였습니다. 당시 현장에 있던 복지사 B 역시 납득하기 어렵다는 취지의 태도를 보였습니다.

복무지도관을 통해 해당 규정이 실제로 개정되었음을 확인한 담당자 A는 수습 분 뒤 본인을 포함한 복무지 내 사회복지무요원 2명을 호출하였습니다. 담당자 A는 “앞으로 모든 것을 규정대로 하자”며 특별휴가는 지급하겠으나, 대신 정시 출근·정시 퇴근을 엄격히 적용하고 점심식사는 제공하지 않겠다고 말하였습니다. 또한 이러한 조치를 본인뿐 아니라 다른 사회복지무요원들에게도 동일하게 적용하겠다고 경고하였습니다. 이는 기존에 암묵적으로 허용되던 각종 편의를 모두 중단하고, 이른바 ‘FM식’으로 운영하겠다는 취지로 받아들여졌습니다.

이후 약 1~2시간이 지난 뒤 담당자 A는 별도로 저를 불러 1:1 면담을 진행하였고, 앞서 한 경고성 발언은 철회하였습니다. 그러나 저는 단지 규정 개정에 따른 정당한 권리를 요구했음에도 복무지 내 사회복지무요원 전체를 대상으로 경고를 한 것에 대하여 큰 정신적 충격을 받았고, 당일에는 퇴근 후 오후 11시경 자살까지 고려할 정도로 심각한 고통을 겪었습니다. 너무 고통스러워 복용 중인 정신과 약을 정량보다 더 복용하게되었고, 후유증으로 다음 날 무단결근을 하게 되었습니다. 무단결근을 하게 된 것은 저의 잘못임을 인정합니다.

그러나 이후 수개월 동안 담당자 A는 저에게 말을 거의 걸지 않거나, 의도적으로 같은 공간에 있지 않으려 하는 등 회피적인 태도를 보였습니다. 예를 들어 저에게 직접 전달되어야 할 병무청 및 구청 공문, 업무지시 등을 복무지 내 다른 사회복지무요원을 통해 대신 전달하였고, 휠체어를 복무지 건물 2층에서 3층으로 옮길 당시 본인이 엘리베이터를 이용하게 되면 담당자 A는 계단으로 직접 운반하는 방식으로 이동하였습니다. 이렇게 따돌림이 반복되면서 저는 장기간 정신적 고통을 겪었습니다.

사건 직후 서울 소재 구청 복지정책과 내 사회복지무요원 담당 공무원에게 도움을 요청하였으나, 그 공무원은 복무기관 내 사회복지무요원 담당자 A가 관련 업무를 복지사 B에게 이관할 예정이므로 관계가 완화될 가능성이 있다는 점, 그리고 관내 다른 사회복지시설에 결원이 없다는 점 등

을 이유로 근무지 변경 요청을 받아들이지 않고 잔류를 권유하였습니다.

또한 병무청 멘토프로그램을 통해 진행된 멘토지도관과의 면담에서도, 해당 사안은 “단발성” 사건에 해당하므로 폭언이나 복무기관 내 괴롭힘으로 인정하기 어렵다는 설명을 들었습니다. 이러한 이유로 현재까지도 복무지 변경은 이루어지지 않은 상태입니다.

이후 상당한 시간이 지난 지금 직원들과의 관계는 어느 정도 완화되었으나, 현재까지도 병가 사용 시 눈치를 주는 등 미세한 갈등은 지속되고 있습니다.

저는 2020년 여름 당시 기준에 앓고 있던 정신질환을 사유로 4급 판정을 받고자 하였으나, 이미 흉부외과적 질환으로 4급 판정 사유가 존재한다는 이유로 내부규정상 정신과 사유의 4급 판정은 불가하다는 안내를 중앙신체검사소에서 최종적으로 받았습니다. 그 결과 사회복지시설로 배정되었고, 이후 복무과정에서 여러 정신적·환경적 어려움을 겪고 있습니다. 그러나 복무기관 변경은 복무기관장의 승인을 받거나, 괴롭힘이 인정되어야 가능하기 때문에 어려움을 감내하며 복무를 지속하고 있습니다. 올해 소집해제를 앞두고 있는데 신분이 노출되면 다시 따돌림과 차별을 겪을 수 있기 때문에 현장에 참여하지 못한 점 이해해주셨으면 합니다. 감사합니다.

## 최00

### (서울 소재 행정기관 복무)

안녕하세요, 저는 서울의 한 행정기관에서 복무하고 있는 사회복지무원 최00입니다. 저는 10년 넘게 정신과 진료를 받아왔고, 이로 인해 4급 판정을 받고 사회복지무원이 되었습니다. 그런데 근무지의 근무와 민원인과의 대면 업무로 인해 증상이 악화되었고, 대학 병원 의사선생님께 소견서를 받고 병무청 자문의뢰까지 통과되어 재지정 승인을 받았습니다.

복무지도관님이 새로운 복무기관을 찾아주신다고 했으나, 복무지 TO가 없는 편이라 기간이 걸린다고 했습니다. 그래서 제가 직접 주변 근무지 정보를 알아보기 위해 모 복무기관 '사회복지무원 담당자'에게 정중하게 사회복지무원이라는 신분을 밝히고 제 상황을 말씀드리며 TO가 있는지 여쭙봤습니다.

그런데 갑자기 화를 내시면서 제 이름과 제 담당 지도관을 물어보며 왜 공식적인 절차도 아닌데 자신에게 전화를 하냐고 고함을 질렀습니다. 제가 사적인 부탁을 드린 것도 아니고, 저를 받아달라고 요청한 것도 아니며, 단지 TO가 있는지 '질문'을 했는데도 말입니다.

저는 재지정 승인은 받았으나 새로운 복무기관이 배정되지 않아 질병이 악화된 근무를 억지로 계속하고 있는 상황입니다. 오죽 답답하고 힘들면 제가 직접 복무기관에 전화해 TO를 알아보겠습니까? 지역의 사회복지무원 TO는 공개되지 않아 재지정이 빨리 되는지는 복무지도관의 선의에 의존해야 하는 상황입니다. 경우에 따라서는 질병이 악화된 근무를 몇 달씩 지속해야 하기도 합니다. 고객응대근로자와 달리 사회복지무원은 민원인의 폭언·폭행으로부터 보호 요구권이 없으며, 국방위 허영 의원이 발의한 법률안이 있지만 계류중인 상황입니다.

아직도 복무기관 담당자에게 들은 폭언이 잊혀지지 않습니다. 저는 사회복지무원이기도 하지만 대한민국 국민이기도 한데, '알 권리'를 침해당했습니다. 제가 일반인이었다면 이런 식으로 폭언을 했을까요? 병역의무를 이행하도록 법에 규정했다면, 이런식으로 질병에 관계없이 무작위로 사회복지무원을 배정하고 모른체 할 것이 아니라 안전하게 복무를 마칠 수 있도록 국가는 최소한의 책임을 져야 할 것입니다. 이렇게 사회복지무원을 방치하는 것은 병역의무를 이행하는 사회복지무원에 대한 명백한 부당대우라고 느껴집니다. 이상입니다.

## 1. 하은성(동작문화재단 前 사회복지무원, 출퇴근 기록 조작 강요 받음) - 괴롭힘 불인정

: 수술 후 재활 과정에서 병가 사용을 요구하자 소집해제일이 연기되는 것이 싫다며 출근하지 않아도 출근한 것으로 처리해줄테니 출퇴근 기록 조작에 가담할 것을 강요

○ 박○○ 주임

그래서 관장님께서도 말씀하신 게, “그냥 2월 21일 자로 소집 해제하는 게 맞을 것 같다”고 얘기를 하시고, 그리고 어쨌든 저희가 계속 편의를 봐주는 거니까 내일 그냥 퇴근 찍지 말고 퇴근하시고, 그리고 한 번 또 휴가가, 병가를 전일 써야 되는 거 그때 그냥 그, 따로 보고 없이 가시면 될 것 같아요.

○ 하은성 사회복지무원

그럼 그때는 출근도 못 찍는 거예요?

○ 박○○ 주임

아, 상관없어요. 그때는 그냥 둘 다 누락이라고, 왜냐하면 직원들도 누락인 경우들이 있어서 신경 안 쓰셔도 되고 전혀 문제될 것 없고 다 확인했으니까 그, 주임님, 선생님께서 뭐 가지려고 한 그런 회사에서도 문제없으니까 그냥 그대로 그냥 불참하셔도 돼요.

### ▲ 출근할 것으로 처리해줄테니 출근 기록을 찍지 말라고 제안

○ 김○○ 관장

저는 21일까지는 어쨌든 전역을 시키고 싶고요. 예, 제가 사정 봐드릴 테니까,

○ 하은성 사회복지무원

아니 근데 그,

○ 김○○ 관장

안 나오셔도 상관없고, 출근, 출근을 저희가 관리하는 걸로 찍는 거지, 그 기록 남는 것도 아니고요. 그냥 갔다 오세요.

○ 하은성 사회복지무원

아니 근데 이제 이게 사례들이 저는 알고 있는데. 예를 들어서 뭐 연예인 같은 경우에 기관에서 다 그냥 출근 처리를 해줬는데 실제로,

○ 김○○ 관장

연예인 아니시잖아요.

○ 하은성 사회복지무원

아니 근데 제가 어쨌거나 2월 말까지 무조건적으로 이 소집 해제 상태가 돼야 되는데 그러니까 이게 복무 연장 처분이 되면은 그게 소집 해제가 안 될 수 있,

○ 김○○ 관장

아니요. 안 돼, 그런 거 안 걸리니까.

○ 박○○ 주임

어. 그래서 어쨌든 간에 그, 선생님께서 근무를 하고 어쨌든 간에 이 양심 때문에 그런 거지만 우리가 선생님께서 말씀하신 것처럼 데이터예요. 자료고 문서고 근거예요. 근데 선생님께서 오전에 출근 찍고 퇴근 찍었으면 누가 그 사이에, 선생님이 근무를 하든 거기서 노, 노래방을 가든 뭐 카페를 가든 누가 압니까?

○ 하은성 사회복무요원

그러니까 제가 그러고 싶지 않다고 말씀을 드린 건데 그렇게 하라고 하신 거니까.

○ 하은성 사회복무요원

그러니까요. 근데 지금 그 대신에 그래서 저한테 이 서류 조작을 공모해 달라라고 하는 게, 저한테는 그러니까 뭐 누가 알고 누가 모르고를 떠나서 제가 알잖아요. 선생님.

○ 김○○ 관장

그럼 병무청에 질의해서 진행하세요.

○ 박○○ 주임

왜, 왜,

○ 김○○ 관장

나는 불법으로 해서라도 본인을 전역시키겠다고 지금 의지를 말씀드리는 거예요. 예. 거기에 대해서 책임을 내가 질 거고.

▲ “불법으로 해서라도 본인을 전역시키겠다”라고 하는 등 본인의 행위가 부당지시임을 알고 있음

2. 우리 재단은 귀하가 제기한 사건에 대하여 조사 및 심의한 결과, 2026.03.24. 인권경영위원회에서 위 사건을 사회복무요원 복무기관 내 괴롭힘에 해당하지 않음으로 결정하였기에 그 결과를 알려드립니다.

연번	행위유형	괴롭힘 성립 여부
1	초과병가 사용 거부(2026.02.05.)	불성립
2	모욕적인 발언(2026.02.05.)	불성립

공개내용

평소 우리 재단 운영에 관심을 가져주셔서 감사합니다. 귀하의 정보공개 결정 등에 이의 신청결과를 알려드립니다

정보공개 4번의 경우, 결정의 세부 근거에 대하여 부분공개할 필요가 있다고 판단됨.

▶ 답변: 초과병가 승인 거부 처분에 대한 설명 및 명확한 의사 전달하는 과정에서 나온 진술들은, 관리자로서의 근무 경험을 토대로 구체적인 상황을 얘기했던 것으로 보이기 때문에 업무상 적정범위를 벗어나지 않은 것으로 복무기관 내 괴롭힘에 해당하지 않은 세부 근거에 대해 부분공개함.

▲ 병역법 위반 지시를 “관리자로서의 근무 경험을 토대로 구체적인 상황을 얘기했던 것”이라고 판단

2. 박00(경기도 행정기관 복무 사회복지요원, 지속적 폭언과 괴롭힘 당함) - 괴롭힘 불인정

: 복무기관 내 사회복지요원 담당자에게 지속적인 괴롭힘을 당했음에도, 행위자가 근태를 지적한 것에 불과하다고 반박하자 허용가능한 수준이라며 괴롭힘이 불인정 판단

2025.9.19. 녹취

(행위자) "너 그 사람 가서 찾아 죽일 거야?"

(행위자) "너희들이 보이는 태도가 진짜 존나 마음에 안들어 솔직히 옛날 같았으면 두드려 팸을 거다. 근데 공익이라서 안 하는 거다. 옛날에 입에 걸레 물었었고 나는 솔직히 폭력적인 성격이었어"

(행위자) "일거수일투족을 CCTV로 감시하겠다. 날 그렇게 만들지 마라. 끝장을 본다. 나는 다 병무청에 고발 들어갈거야. 나는 전 실장님하고 틀려. 나는 끝을 보는 성격이야."

니네 갈아치우면 그만이야. 아예 공익 안 받아버리면 그만이야.

해지해버리면 그만이야. 니네 니 복무가 남았다고 해도 딴 데 보내버리면 돼."

(행위자) "수 틀리면 싸운 여직원도 제껴버렸다. 젊은 서장도 너를 제껴버릴 수 있다. 군대로 치면 대대장이다."

(행위자) "나는 옆에서 수 틀리면 찢어버릴 사람이다."

(행위자) "신문고 들어오면 성격 더러워진다. 끝장을 본다."

(행위자) "존나 건방져, 돈 받고 뭐 하는 짓이냐."

(행위자) "너희들은 지금 너 얼마 받는다고? ... 근데 솔직히 그 값어치를 안 해. 그래, 그 값어치를 안 해."

2025.9.25. 녹취

(행위자) “너 녹음했냐? … 넌 녹음했을 거야. 나는 니 형사 고발하고 형사처벌 받게 하고, 니 부모한테도 전화할 거야.”

(행위자) “진짜 구제불능이다. 네가 나랑 한번 해보자는 건데 나는 니 형사 고발하고 형사 처벌 받게 하고 니 부모한테도 전화할 거야. 네가 나랑 한번 해보자는 건데 감히 녹음까지 해. 나는 녹음할 줄 몰라서 안 했냐? 니 지금까지 근무한 거 CCTV 영상 그대로 녹화해 갖고 내가 고발 조치할 거야. 한 100일 연장시켜 줄까? 한번 해볼래?”

(행위자) “협박이 아니라 할 수 있어. 너는 근무 태만이야.”

(신고인) “관례도 보고 왔습니다. 핸드폰 사용은 합법입니다.”

(행위자) “아니, 일단 연장시킬 거야. 네가 좋아하는 병무청에다가 너도 해. 네가 지금까지 한 것까지 다 증거 자료 해왔으니까 연장시켜버릴 거야.”

국세청

수신 수신자 참조  
(경유)

제목 복무기관 내 괴롭힘 신고 결과 통지

우리서에 [ ] 접수된 복무기관 내 괴롭힘 신고([ ])에 대하여 괴롭힘 신고 심의위원회 심의를 거쳐 아래와 같이 처리하였음을 알려 드립니다.

신고인	[ ] (사회복무요원)
행위자	[ ] (담당자)
신고 내용	사회복무요원 담당자의 괴롭힘 신고
처리 결과	기타 [괴롭힘 인정되지 않으나 신고인의 고충을 해소하고자 사회복무요원 담당자를 변경함]

## 김세정

(노무법인 들꽃 노무사, 직장갑질119 법률스텝)

안녕하세요. 직장갑질119 법률스텝 김세정 노무사입니다.

사회복무요원 괴롭힘 사건 처리 절차에 내재한 문제점들을 지적하며 현행 제도로는 사회복무요원에 대한 괴롭힘이 제대로 된 해결은커녕 신고조차 되기 어렵다는 점에 관해 발언하겠습니다.

사회복무요원 괴롭힘 처리 절차는 근로기준법과 다른데, 가장 큰 차이는 기자회견에서 소개된 것처럼 ① 근무지에서 구체적인 지휘·감독 권한을 가지는 자, 즉 근무지의 장에 대한 조사를 병무청에서 직접 진행하지 않는다는 점, ② 불합리한 조사 결과에 불복할 수 있는 절차가 없다는 점입니다. 이 2가지가 사회복무요원의 괴롭힘 신고와 공정한 처리를 가로막고 있습니다.

우선 “근무지의 장에 대한 조사를 병무청에서 직접 진행하지 않는다는 점”에 대해 이야기하겠습니다. 병역법에서는 ‘복무기관의 장’이 행위자인 경우에만 한정적으로 병무청의 직접 조사가 이루어집니다.

사회복무요원은 복무기관 소속으로 복무기관 산하 기관에서 근무하기도 하고, 복무기관 소속으로 복무기관의 사업을 위탁받은 기관(내지 시설)에서 근무하기도 합니다. 이때 사회복무요원은 복무기관의 장이 아니라 실제 근무하는 근무지의 장으로부터 구체적인 지휘·감독을 받습니다. 근로기준법에 빗대어 설명하면 이 근무지의 장이 사회복무요원에 대해 일종의 사용자 지위를 가진다고 할 수 있습니다.

일반 근로기준법상 근로자라면 괴롭힘 행위자가 사용자와 그 친족, 쉽게 말해 개인 사업주나 사업장의 대표 및 그 친족인 경우 근로기준법에 따라 과태료 부과 대상이 되고, 노동청 근로감독관이 선제적으로 직접 조사하게 됩니다. 근로자에 대한 구체적인 지휘·감독 권한을 가지는 사용자의 괴롭힘을 더 강하게 규율하겠다는 취지입니다.

그러나 사회복무요원은 근무지의 장과 같은 공간에서 함께 일하며 근무지의 장으로부터 구체적인 지휘·감독을 받고 있음에도 병무청과 같은 행정기관의 독립적, 객관적인 조사를 받을 수 없습니다. 직장에서 절대적 우위를 가지는 사용자의 괴롭힘을 강하게 규율할 필요가 있다고 본 괴롭힘 금지법의 기본 취지가 적용되지 않는 것입니다.

실질적인 지휘·감독을 하는 근무지의 장에 의한 괴롭힘도 복무기관의 장에 의한 괴롭힘처럼 병무청에서 직접 조사해야, 사회복무요원의 괴롭힘 피해를 제대로 조사하고 조치할 수 있습니다.

다음으로 “불합리한 조사 결과에 불복할 수 있는 절차가 없다는 점”에 대해 짚어보겠습니다. 일반 근로기준법상 근로자라면 사내 조사가 객관성, 공정성 없이 불합리하게 이루어져 부당한 불인정 결과가 있게 되었을 때 고용노동부, 즉 사업장 관할 노동청에 진정을 제기할 수 있습니다.

일종의 불복 절차를 두고 있는 것입니다.

그러나 병역법에서는 사회복지무요원이 불합리한 괴롭힘 조사 결과를 받았을 때 불복할 수 있는 절차를 규정하지 않고 있습니다. 사회복지무요원은 복무 기간만 근무하고, 숫자도 적기에 복무기관에서 ‘곧 떠날 사람’이라는 인식 하에 편향적인 조사를 통해 불합리한 결론을 내릴 위험이 매우 높습니다.

그러나 근로기준법과 달리 부당한 조사 및 결과에 대한 불복 절차가 존재하지 않아 병무청 등의 조사를 기대할 수조차 없이 부당한 결과를 받아들일 수밖에 없습니다. 이 2가지와 같은 제도 자체 문제 외에 실무적인 문제도 있습니다. “지속·반복성”을 마치 괴롭힘 판단 요건 중 하나로 보고 있다는 점입니다.

사회복지무요원에 대한 괴롭힘 정의, 즉 판단 요건은 병역법 제31조의5에 규정되어 있습니다. 근로기준법 제76조의2 직장 내 괴롭힘과 행위자 및 피해자만 다를 뿐 거의 같습니다. 한편 사회복지무요원 복무관리 규정 제78조 제1항은 ‘정식 조사’에서 조사해야 할 사항을 정하고 있는데, 이 중 하나가 “3. 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성”입니다.

실무적으로는 마치 사회복지무요원의 신고 행위가 지속·반복성이 인정되어야 괴롭힘으로 인정되는 것처럼 해석되고 있습니다. “지속·반복성”은 병역법에 정한 사회복지무요원에 대한 괴롭힘 판단 요건에 들어가지 않습니다. 사회복지무요원 복무관리 규정에 따라 정식조사에서 조사할 사항 중 하나에 불과합니다. 일터에서의 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해 채택된 국제노동기구(ILO) 제 190호 협약에서도 폭력과 괴롭힘은 “단발적이든 반복적이든 관계없”다고 규정하고 있는데, 이를 정면으로 위반하는 해석입니다.

이는 괴롭힘 금지 제도에 관한 전문성과 이해가 부족한 자에 의해 상담이나 조사, 심의가 이루어질 때 더 크게 문제 됩니다. 예컨대, 현재 사회복지무요원을 상담하는 ‘사회복지무요원 멘토지도관’의 경우, 응시 자격 요건에서 괴롭힘 제도에 대한 전문성을 확인할 수 있는 자격을 요구하지 않습니다. 심의위원회도 마찬가지입니다. 많은 공공기관에서는 외부 전문가를 포함하여 심의위원회를 구성하는데, 병역법에서는 관련 규정이 없어 객관적이고 공정한 심의를 기대하기 어렵습니다.

‘지속·반복성이 인정되어야 한다’는 잘못된 안내와 판단은 제도의 신뢰를 떨어뜨리고 사회복지무요원의 신고를 가로막는 결과를 만듭니다. 사회복지무요원에 대한 괴롭힘 정의에 부합하는 상담, 조사, 판단이 이루어질 수 있는 장치가 마련되어야 합니다.

작년 7월 직장갑질119가 직장인 1천 명 대상으로 진행한 설문조사 결과 지난 1년 간 직장 내 괴롭힘을 경험한 적이 있다는 응답자 중 절반 이상인 55%가 “참거나 모르는 척했다”고 응답했고, 그 이유로 “대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서”(47.1%)를 가장 많이 선택했습니다.

현행 병역법상 사회복지무요원 괴롭힘 사건 처리 절차로는 사회복지무요원이 괴롭힘 신고를 하더라도 상황이 나아질 것이라 기대할 수 없으며, 결국 부당함에 참거나 모르는 척하는 것이 최선책이 되어버립니다. 사회복지무요원이 괴롭힘 없이 안전하게 복무할 수 있도록 현행 제도가 가진 문제점이 조속히 시정되어야 합니다.

## 최민

(한국노동안전보건연구소 활동가)

산업안전보건법은 노동자들이 안전하고 건강하게 일한다는 것의 기준을 확립하고, 그런 노동조건을 만들 책임 소재를 명확히 하기 위한 법입니다. 이를 통해 쾌적한 노동환경을 조성해 일하는 사람이 산재 없이, 안전하고 건강하게 일할 뿐 아니라, 더 나아가 안전과 건강을 증진시키는 것을 목적으로 하고 있습니다.

국민의 인간다운 생활, ‘인간의 존엄성을 보장하는 근로’라는 헌법을 실현하기 위한 법입니다. 그래서 이 법은 취지 상 '모든 사업'에 적용하도록 되어 있고, 근로기준법보다도 적용 범위가 넓습니다. 광산법, 원자력안전법 등 특정한 산업의 노동자들이 일부 다른 법을 통해 안전과 건강을 보호받을 수 있지만, 이런 경우는 그 산업에 관련된 특별한 위험에 대해 더 강력한 보호 조치를 동반해, 산업안전보건법의 기준을 상회하는 조치가 취해질 필요가 있을 때여야 합니다.

일하는 사람인데, 특정 고용 형태에 있다고, 특정 산업에서 일한다고 해서 안전하고 건강하게 일할 권리가 침해되어서는 안 됩니다. 김용균 노동자의 죽음 이후, '근로자'가 아닌 노무를 제공하는 자라는 이름으로 일하는 모든 사람의 안전과 건강을 보호한다는 지금 산업안전보건법의 취지를 생각하면 더욱 그렇습니다.

그런 산업안전보건법에서 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치를 규정하고 있는 이유도 마찬가지입니다. 서비스 산업이 커지면서 정말 많은 노동자들이 고객이나 이용자로부터 폭력, 폭언, 괴롭힘, 성희롱 등을 당합니다. 그 결과 정신적, 신체적 고통에 시달리고, 나아가 질병에 걸리거나 심한 경우 자살을 생각하는 경우까지 있습니다. 이 때문에 만들어진 조항입니다.

이 법은 이용자나 고객의 폭언이 문제라는 점을 선언할 뿐 아니라, 관리자와 사업주가 이런 폭언과 폭력을 예방할 조치를 취해야 하며, 이런 문제가 생기면 업무 중단이나 전환 등의 사후 조치를 즉각 도입해야 할 의무도 규정합니다.

사회복무요원에 대한 여러 일터 내 폭력과 괴롭힘이 그동안 많이 알려져 왔습니다. 이로 인해 “복무기관 내 괴롭힘 금지법”이 시행된 것은 그나마 다행이지만, 여전히 복무기관 내 다른 노동자나 관리자가 아니라 이용자나 민원인에 의한 괴롭힘으로부터는 제대로 보호받지 못한다는 것은 이 제도의 큰 허점을 보여줍니다.

애초 감정노동이나 고객 폭력은 일터에서 만나는 ‘고객’과의 관계에서 발생하는 문제입니다. 괴롭힘 역시 일터에서 만나는 어떤 사람과의 관계에서도 발생할 수 있습니다. 그리고 이 역시 일터의 문제이고 업무와 노동의 문제입니다. 그래서 사업주 혹은 관리자는 이를 예방하고 해결하고 노동자를 보호할 의무가 있습니다. 그런데 사회복지요원은 이런 보호를 받지 못하는 것입니다.

사회복무요원에게 직장내괴롭힘이나 고객 폭력을 포함한 안전과 건강 관련 보호가 더 잘 보장돼야 하는 이유 중 하나는 사회복무요원의 노동이 국가의 요청에 따라 수행되는 '강제 노동'이기 때문입니다. 국제협약과 헌법이 강제노동을 금지함에도 불구하고, 우리 사회에는 여전히 강제적 성격이 짙은 노동이 많습니다. 학교 졸업이나 취업과 밀접하게 연계된 실습 노동을 수행하는 학생들, 사업장 이동의 자유가 제한된 이주노동자들이 그런 예인데요, 사회복무요원도 마찬가지입니다.

법적 의무 때문에 일하고 있는 사회복무요원들은 일하는 과정에서 안전과 건강을 침해당하고, 산업재해가 발생할 위험이 높아집니다. 위험에 항의하거나, 본인의 일에서 생기는 위험을 조절하고 결정하거나, 위험한 경우 업무를 중단하고 대피할 수 없다고 느끼기 때문입니다.

강제 노동 자체가 없어야 하지만, 일부 강제적으로 누군가의 노동을 취하고 있다면, 최소한 안전과 건강은 보장해야 합니다. 일반적인 노동자보다 더 적극적으로 안전과 건강을 보호하기 위한 조치가 취해져야 합니다. 그런데 이미 산업안전보건법에서 보장하는 정도도 해주지 못하고 있습니다.

이용자·민원인에 의한 괴롭힘까지 괴롭힘 사안으로 당연히 포괄하고, 제대로 조사하고 조치하고, 사회복무요원들을 보호해야 합니다. 어찌 보면 이것은 출발일 뿐입니다. 사회복무요원도 일하는 사람들입니다. 오히려 취약하게 일하고 있으니 더 많은 제도로 더 촘촘히 보호해야 합니다.

일하는 노동자 누구나 보장받아야 할 자신의 안전과 건강과 관련된 사안을 제대로 알 권리, 관련된 중요한 결정에 참여할 권리, 위험하면 중단하고 대피할 권리, 건강상 위험으로부터 제대로 보호받고 혹시라도 질병이나 사고가 발생한 경우 치료받을 권리가 전면적으로 보장돼야 합니다. 사회복무요원 노동자들의 이런 권리가 보장되도록 한국노동안전보건연구소도 함께 하겠습니다.

감사합니다.

## 지방선거 후보자들에게 요구합니다. 사회복무제도 개선과 폐지에 대한 목소리를 내십시오.

### 김설

(청년유니온 비상대책위원장)

안녕하십니까, 청년유니온 비상대책위원장 김설입니다.

오늘 우리는 '복무기관 내 괴롭힘 금지법' 시행 2주년을 맞이해 이 자리에 섰습니다. 하지만 우리가 목도하고 있는 현실은 '금지법'이라는 이름이 무색할 만큼 한계가 분명합니다. 괴롭힘 인정률은 반토막 났고, 괴롭힘의 주체인 기관장이 스스로를 조사하는 '셀프 조사'가 판을 치고 있습니다.

사회복무요원의 노동권 침해의 핵심은 '강제 노동'과 '권리 부재'의 결합에 있습니다. 오늘 발표된 사례들을 보십시오. 출퇴근 조작을 강요당하고, 정당한 휴가를 요구했다는 이유로 집단 따돌림을 당합니다. 이는 단순한 복무 부적응이 아닙니다. '군인도 아니고 노동자도 아닌' 모호한 신분을 악용해, 청년들의 인권을 저렴하게 이용하려는 우리 사회의 비겁한 민낯입니다.

이제 지방선거를 앞두고 우리는 지역 사회와 후보자들에게 묻습니다. 사회복무요원은 우리가 매일 이용하는 구청, 도서관, 지하철역, 그리고 복지시설에서 일합니다. 우리 곁의 노동자입니다. 주거지 기반으로 배정되는 만큼, 이들의 노동 환경과 인권을 보호해야 할 일차적인 주체는 국가를 넘어 바로 우리 지역의 지방자치단체입니다.

하지만 지자체는 어떻습니까? 이들을 병무청에서 배정해주는 '인건비 제로'의 공짜 인력, 혹은 부려 먹기 편한 '행정 보조원' 정도로만 취급하고 있지는 않습니까? 지자체의 직무유기 속에서 사회복무요원들은 법적 사각지대에 방치된 채, 괴롭힘과 부당 지시를 당해도, 관리 책임은 병무청에 미루고만 있습니다. 책임은 지지 않으면서 강제 노동으로 사람을 부리기만 하는 기만적인 구조를 끝내야 합니다.

사회복무요원 제도는 이제 수명을 다했습니다. 우리는 다음 두 가지 이유로 제도 폐지와 공공일자리 전환을 요구합니다. 첫째, 국가는 청년의 생애 기회비용의 약탈을 중단해야 합니다. 현재의 공익근무의 장기 대기 제도는 국가가 병역 자원을 관리하지 못한 책임을 청년에게 전가하는 무책임의 소산입니다. 약 8만 명이 넘는 청년들이 언제 올지 모르는 소집 통지서를 기다리며 취업 준비도, 학업 지속도 하지 못한 채 생애주기가 통째로 마비되어 있습니다.

단순한 '기다림'이 아닙니다. 급변하는 노동시장에서 1~2년의 공백은 단순한 시간의 상실을 넘어 평생의 소득 격차와 경력의 격차로 이어집니다. 국가가 청년의 시간을 저당 잡아놓고 아무런 보상 없이 '대기하라'고 명령하는 것은, 청년의 미래 가능성을 국가가 독점하고 파괴하는 것과 다름없습니다. 사회복무제도는 청년의 생애 기회비용을 갉아먹는 꼴이 되었습니다.

둘째, 병역법이라는 이름 아래 자행되는 '필수 노동의 저평가'를 거부합니다. 우리가 누리는 도서

관의 평온함, 장애인 시설의 돌봄, 지하철의 안전은 누군가의 헌신 없이는 유지될 수 없는 '필수 노동'입니다. 하지만 우리 사회는 이 귀한 노동을 병역 의무라는 굴레에 가두어 '최저임금에도 못 미치는 험값'에 써왔습니다. 이는 필수 노동의 가치를 국가가 앞장서서 부정하고 비하하는 행위입니다.

귀한 노동에는 정당한 값이 매겨져야 합니다. 사회적 기여도가 높은 업무일수록 그에 걸맞은 임금과 권리가 보장되는 '양질의 공공일자리'로 전환되어야 합니다. 강제 노동의 굴레에서 벗어나 자발적인 선택으로 모인 노동자들이 전문성을 발휘할 때, 지역사회의 안전망은 비로소 단단해질 수 있습니다.

청년유니온은 사회복지유니온과 함께 강력히 요구합니다. 이번 지방선거에 나서는 후보들은 사회복지요원들이 겪는 인권침해와 괴롭힘 문제에 응답하십시오. 사회복지요원을 지역 내 '투명 인간' 취급하지 말고, 이들의 노동 환경을 개선할 구체적인 조례와 대책을 마련하십시오. 나아가 징벌적 강제 노동인 사회복지제도를 점진적으로 폐지하고, 그 자리를 청년들을 위한 지속 가능한 공공일자리로 채울 것을 결단하십시오.

사회복지요원도 사람입니다. 사회복지요원도 노동자입니다. 우리는 모든 사회복지요원이 안전하게 복무하고, 무사히 사회로 돌아와 자신의 삶을 일궈갈 수 있을 때까지 끝까지 연대하겠습니다.

# 사회복무유니온 지방선거 5대 요구안

## 1. 복무기관 TO 공개하고 적성 배치 가능하도록 하라!

: 사회복무요원이 복무기관 재지정을 하기 위해서는 복무기관의 허가를 받아야하고, 이후에 복무기관 TO가 있어야 재지정이 가능함. 그러나 자신이 사는 지역의 복무기관에 사회복무요원 TO가 있는지 사회복무요원이 확인할 수 없어 복무지도관의 선의에 기대어 기약의 정함 없이 기다려야 하는 상황. 따라서 배정이 가능한 복무기관 TO를 공개하여 복무기관 재지정의 공정성·객관성을 확보하고 예측가능성 역시 높일 필요가 있음. 또한, 공개된 복무지 TO의 특성에 따라 사회복무요원의 역량 및 질병에 맞는 배치를 하도록 하여 적성배치를 하는 것 역시 안전복무를 할 수 있는 환경을 조성할 수 있음.

## 2. 지역 내 사회복무요원 복무환경에 대한 실태조사 시행하라!

: 사회복무요원은 현역병과 달리 자신이 사는 지역을 기반으로 근무지가 배정됨. 따라서 사회복무요원 역시 지역의 주민이라는 점은 너무 당연한 사실이며, 복무기관을 이용하는 민원인이나 이용자 역시 지역의 주민임. 결국 사회복무요원의 복무환경이 열악한 것은 지역 공동체가 해결해야 하는 문제이므로, 실태조사를 병무청과 연계하거나 병무청이 하지 않는다면 지역에서 실태조사를 시행하여 고충을 해소하고 더 나은 복무환경을 만들 필요가 있음.

## 3. 복무기관 내 괴롭힘 보호 범위 확대하라!

: 현행 복무기관 내 괴롭힘 금지법은 ‘복무기관장 및 복무기관의 직원’에 대한 괴롭힘만을 금지하고 있어 민원인이나 이용자에 의한 괴롭힘을 보호할 수 없음, 이에 산업안전보건법을 준용하여 민원인이나 이용자에 의한 괴롭힘을 보호하거나, 병역법 자체를 개정하여 보호 범위를 확대할 필요가 있는바, 법 개정 이전에도 조례로서 이를 보장하는 방안이 필요함.

## 4. 기준 없는 겸직허가 신고제로 전환하라!

: 사회복무요원은 여전히 최저임금에 미치지 못하는 월급만을 받는데, 복무기관장에게 겸직 허가에 대한 권한이 있음에도 명확한 기준이 없어 복무기관장이 명확한 이유 없이 겸직을 불허하거나, 이를 악용하거나 괴롭힘으로 악용하는 사례들이 제보됨. 이에 허가제로 운영되는 겸직 제도를 신고제로 전환하는 것이 필요하며, 지역 차원에서 겸직 허용 가이드라인을 만들어 복무기관에 배포하는 것도 고려해볼 필요가 있음.

## 5. 사회복무제도 점진적 축소·폐지하고 공공일자리 전환하라!

: 현재 사회복무요원의 급여 인상과 이로 인한 복무기관의 수요 감소로 인해 매년 1만 명이 넘는 사회복무요원이 3년 넘게 근무지를 배정받지 못해 전시근로역 배정(면제)되고 있음. 또한, 2025년 기준 약 8만 명의 사회복무요원이 소집 대기 중이고 전국적으로 매년 2만개의 복무기관에 배정되고 있는데, 복무기관이 사회복무요원 배정의 효능감을 느끼지 못하는 상황에서 이는 인력활용의 비효율을 초래할 뿐만 아니라 사회진출 시기를 늦추고 있음. 이에 사회복무제도를 점진적으로 축소 및 폐지하고, 이를 공공일자리로 전환할 필요가 있음.