

社會保險 管理效率性 改善方案

- 賦課 및 徵收體系를 中心으로 -

金 龍 夏

石 才 恩

尹 錫 垣

韓國保健社會研究院

머 리 말

우리나라는 1995년 7월부터 雇傭保險의 실시로 연금보험, 의료보험, 산재보험과 함께 4대 社會保險 體制가 구축되었다. 사회보험 관련 部處는 5개(보건복지부, 교육부, 총무처, 국방부, 노동부)가 관여되어 있고, 管理公團도 5개(의료보험관리공단, 의료보험연합회와 각 조합, 국민연금관리공단, 사학연금관리공단, 근로복지공단)에 이르는 등 보험별로 목표, 대상집단, 근거법령, 보험운영의 형태, 집행기관이 多元化되어 있다.

사회보험 관리운영체계는 가입대상이 유사하거나 운영방법이 같은 성격인 制度間에 行政의 連繫를 통하여 費用效果的인 體系로 발전하는 것이 바람직할 것이다. 이와 같이 사회보험 관리운영체계의 管理效率性이 極大化되기 위해서는 관련 法令體系의 調整 등 상당한 조정과 합의과정이 필요하나, 각 제도가 오랜 세월을 거치는 동안에 독자적인 뿌리를 내리고 있어서 극히 힘든 과제이다.

이와 관련하여 1995년도에 한시적으로 활동하였던 21세기 『삶의 질』의 先進化를 위한 國民福祉企劃團의 보고서에서는 사회보험의 효율성제고의 필요성을 제기하고 社會保險料 徵收基準 및 賦課基準의 一元化와 情報共有體系의 구축 등을 건의하였다. 본 연구원에서는 국민복지기획단의 건의내용을 구체적으로 실현하기 위하여 “社會保險料 徵收基準 및 賦課基準의 改善方案”을 1996년도 정규연구과제로 선정하여 연구를 추진하였다.

本 研究의 추진과정에서 保險受惠者 입장에서의 사회보험 관리효율성 제고라는 國民福祉企劃團의 기본정신이 근본적으로 실현되기 위해서는 賦課 및 徵收體系를 중심으로 社會保險 管理運營 全般에 걸쳐서

效率性 提高方案이 제시되어야 함을 인식하고 이에 따라 研究領域의 확대가 이루어졌다.

특히 최근 심각한 국내경기 침체·경상수지 적자 등의 經濟危機 원인이 근본적으로 高費用·低效率의 경제사회구조에 있다고 지적되고 있으며, 이러한 비효율의 구조를 개선하기 위해서는 公共部門의 競爭力 제고가 필수적이라고 할 수 있다. 이러한 차원에서 全國民 擴大를 앞두고 있는 社會保險制度의 管理效率性 증진은 사회보험제도의 生産的인 發展에 필수불가결한 과제라 할 수 있다.

그러나 사회보험제도의 관리운영체계의 조정 문제는 오래전부터 제도간 통합조정 논의가 있어 왔던 先進外國에서도 이해관계의 상위로 실현되지 못하고 있는 어려운 과제이다. 따라서 우리나라 社會保險 運營體系의 效率性 提高를 위해서는 이러한 현실적인 한계에 대한 인식 위에 관련 당사자간의 大乘的 次元의 양보와 협조가 필요하고, 機能分擔, 調整의 發展段階를 거쳐 점진적이고 民主的인 節次를 통하여 체계화함으로써 制度改善으로 인한 경제·사회적 충격을 최소화하여야 할 것이다.

本 研究은 우리나라 사회보험제도의 運營體系에 대한 심층적 분석, 사회보험관리운영의 規模의 經濟性 및 範圍의 經濟性 분석, 外國(영국, 독일, 일본)의 사회보험 운영의 비교연구, 우리나라 社會保險料 賦課所得基準 適用 分析, 기타 사회보험 운영관련 현안과제에 대한 체계적인 분석 등을 통하여 社會保險 管理效率性 제고 방안에 대하여 검토함으로써 몇가지 중요한 政策建議를 하고 있다. 이 報告書가 출간됨으로써 關係專門家의 研究活動에는 물론 정부의 社會保險 政策樹立과 사회보험 관련 기관의 業務遂行에도 큰 도움을 줄 것으로 기대한다.

本 報告書는 本院의 金龍夏 副研究委員의 책임하에 石才恩, 尹錫垣 主任研究員에 의해 완성되었다. 또한 이화여대 대학원에 재학중인 실

습생 신희정은 외국제도 정리에 큰 도움을 주었다.

이 연구보고서를 작성함에 있어 연구진들은 그동안 많은 助言과 協助를 해주신 保健福祉部의 연금보험국 전도석 전국장, 김명현 연금제도과장, 왕진호 연금재정과장, 勞動部의 김기천 산재보험과장, 고용보험운영과 김홍제 사무관, 최병훈 고용기획과장, 國民年金管理公團의 민재성 자문위원, 오근식 조사부장, 서정진 전산부장, 한수균 전산과장, 勤勞福祉公團의 방극윤 이사, 류용하 부장, 진주시의 의료보험조합, 國民年金管理公團 서부지부, 勞動部 지방사무소, 서울 은평구 의료보험조합 등의 關係者에게 깊이 감사하고 있다. 또한 연구진행 과정에서 生産的인 討論을 해준 本院의 윤병식 사회보험연구실장 등 社會保險研究室 研究陣들에게 감사하고 있다.

그리고 본 연구진들은 本 報告書를 읽고 유익한 助言을 주신 本院의 이정우, 원종욱 책임연구원에게 감사하고 있다. 또한 본 보고서가 발간되기까지 原稿矯正 및 編輯에 많은 수고를 해준 박효숙 연구조원과 편집실 담당자에게도 감사하고 있다.

끝으로 本 報告書에 수록된 모든 內容은 어디까지나 著者들의 意見이며 本 研究院의 公式見解가 아님을 밝혀 둔다.

1996年 12月

韓國保健社會研究院
院長 延 河 淸

目 次

要 約	13
第 1 章 序 論	36
第 1 節 研究의 背景	36
第 2 節 社會保險 管理效率性의 概念	37
第 3 節 研究의 方法 및 構成	42
第 2 章 社會保險 管理運營의 特徵과 問題點	44
第 1 節 社會保險 管理運營의 現況	44
第 2 節 社會保險別 管理運營費의 比較	75
第 3 節 社會保險 管理運營의 特徵과 問題點	84
第 3 章 社會保險의 規模의 經濟性 및 範圍의 經濟性 實證分析	89
第 1 節 規模의 經濟性과 範圍의 經濟性의 概念	89
第 2 節 推定模型	91
第 3 節 推定結果	95
第 4 章 社會保險料 賦課所得基準 分析	110
第 1 節 被傭者의 社會保險料 賦課所得基準	110
第 2 節 自營者의 社會保險料 賦課基準	129
第 3 節 社會保險料 賦課所得基準 適用의 問題點	132

第 5 章 外國의 社會保險 管理運營體系의 示唆點	137
第 1 節 英國의 社會保險 管理運營體系	137
第 2 節 獨逸의 社會保險 管理運營體系	144
第 3 節 日本의 社會保險 管理運營體系	150
第 4 節 外國 社會保險의 比較 및 示唆點	163
第 6 章 社會保險 管理效率性 提高方案	172
第 1 節 基本方向	172
第 2 節 保險料 賦課所得基準의 一元化	174
第 3 節 保險料의 統合告知·統合徵收	178
第 4 節 情報共有體系의 構築	182
第 5 節 一線 管理運營組織의 統合	188
第 6 節 不完全就業者의 適用管理體系 開發	194
第 7 節 結 言	198
參 考 文 獻	201
附 錄： 社會保險 管理運營 指標	203

表目次

〈表 1- 1〉	社會保險制度의 實施現況	36
〈表 2- 1〉	우리나라 社會保險制度 概觀	45
〈表 2- 2〉	醫療保險 體系 및 內容	46
〈表 2- 3〉	醫療保險種別 適用體系	47
〈表 2- 4〉	適用對象 被保險者의 種類	48
〈表 2- 5〉	所得 및 財産 把握率과 標準配分率	51
〈表 2- 6〉	適用對象의 擴大推移	57
〈表 2- 7〉	産災保險의 規模別 및 業種別 適用擴大 推移	58
〈表 2- 8〉	保險料率 增減表	60
〈表 2- 9〉	産災保險料의 報告·納付節次	65
〈表 2-10〉	雇傭保險의 主要事業	66
〈表 2-11〉	雇傭保險의 管理體系	68
〈表 2-12〉	雇傭保險 當然適用 事業場의 範圍	69
〈表 2-13〉	雇傭保險의 事業別 保險料率 現況	70
〈表 2-14〉	雇傭保險의 徵收業務 分掌	73
〈表 2-16〉	各 社會保險의 運營現況(1): 醫療保險	75
〈表 2-17〉	各 社會保險의 運營現況(2): 年金, 産災, 雇傭保險	76
〈表 2-18〉	社會保險의 管理運營費 比率	77
〈表 2-19〉	外國의 社會保險 給與支出 對比 管理運營費	78
〈表 2-20〉	各 社會保險의 地方事務所 運營現況: 醫療保險	80
〈表 2-21〉	各 社會保險의 地方事務所 運營現況: 年金, 産災, 雇傭保險	81

〈表 3- 1〉	社會保險의 生産要素와 生産物	90
〈表 3- 2〉	醫療保險의 規模의 經濟性(被保險者)	96
〈表 3- 3〉	國民年金의 規模의 經濟性(被保險者)	97
〈表 3- 4〉	産災保險의 規模의 經濟性(被保險者)	98
〈表 3- 5〉	醫療保險의 規模의 經濟性(適用事業體)	98
〈表 3- 6〉	國民年金의 規模의 經濟性(適用事業體)	99
〈表 3- 7〉	産災保險의 規模의 經濟性(適用事業體)	99
〈表 3- 8〉	産災保險의 範圍의 經濟性(現金給與 對 療養給與)	100
〈表 3- 9〉	産災保險의 範圍의 經濟性(給與業務 對 適用·徵收業務)	101
〈表 3-10〉	産災保險의 範圍의 經濟性(給與業務 對 勤勞者管理)	101
〈表 3-11〉	國民年金의 範圍의 經濟性(地域加入者 對 職場加入者)	102
〈表 3-12〉	社會保險別 一線 管理運營組織의 管理範疇	104
〈表 4- 1〉	醫療保險 保險料 賦課所得基準 包含 所得範圍	112
〈表 4- 2〉	職場被保險者의 等級別 標準報酬月額	113
〈表 4- 3〉	國民年金 保險料 賦課所得基準 包含 所得範圍	114
〈表 4- 4〉	國民年金 標準所得月額	115
〈表 4- 5〉	産災保險 및 雇傭保險料 賦課所得基準 包含 所得範圍	118
〈表 4- 6〉	社會保險料 賦課所得基準 適用基準	119
〈表 4- 7〉	賦課所得 및 給與의 上限線 有無에 따른 類型	121
〈表 4- 8〉	賦課所得 上限線과 給與方式과의 相關關係 類型	121
〈表 4- 9〉	社會保險料 賦課所得의 法·制度的 基準	122
〈表 4-10〉	醫療保險 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析	124
〈表 4-11〉	國民年金 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析	125

〈表 4-12〉	產災保險 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析	126
〈表 4-13〉	雇傭保險 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析	127
〈表 4-14〉	退職金 賦課所得基準 適用事例 分析	128
〈表 4-21〉	社會保險別 保險料 賦課所得基準의 相對的 比較	133
〈表 4-22〉	社會保險의 月所得現況	134
〈表 5- 1〉	1種 保險料의 被傭者 保險料率	141
〈表 5- 2〉	1種 保險料의 使用者 保險料率	141
〈表 5- 3〉	日本 勞災保險의 適用體系	156
〈表 5- 4〉	各 共濟組合의 保險料率	160
〈表 5- 5〉	各國 社會保險의 管理運營體系 比較	165
〈表 6- 1〉	事業場 加入者	180
〈表 6- 2〉	地域 加入者	180

圖目次

[圖 1-1]	研究의 構成	43
[圖 2-1]	地域醫療保險料 賦課體系	50
[圖 2-2]	雇傭保險의 徵收體系	74
[圖 4-1]	地域醫療保險의 保險料 決定過程	130
[圖 4-2]	社會保險料 賦課所得基準의 問題點 및 改善方案	136
[圖 5-1]	英國의 國民保險制度 管理運營體系	138
[圖 5-2]	獨逸의 社會保險制度 管理運營體系	145
[圖 5-3]	日本의 社會保險制度 管理運營體系	152
[圖 6-1]	社會保險 管理效率性 提高方案	174
[圖 6-2]	告知處理 過程	182
[圖 6-3]	收納 및 精算節次	182
[圖 6-4]	精算方法	182
[圖 6-5]	國民年金 電算管理 시스템	185
[圖 6-6]	國民年金 電算管理 시스템	187
[圖 6-7]	社會保險 一線管理機構의 一元化 方案: 社會保險事務所	190
[圖 6-8]	一線管理運營組織의 統合	191

附表目次

〈附表 1〉	地方事務所 1個所當 職員數	204
〈附表 2〉	地方事務所 1個所當 被保險者數	204
〈附表 3〉	地方事務所 1個所當 適用事業體數	204
〈附表 4〉	地方事務所 1個所當 管理運營費	205
〈附表 5〉	職員 1人當 被保險者數	205
〈附表 6〉	職員 1人當 適用事業體數	206
〈附表 7〉	職員 1人當 給與件數	206
〈附表 8〉	徵收率	206
〈附表 9〉	職員 1人當 人件費	207
〈附表 10〉	被保險者 1人當 管理運營費	207
〈附表 11〉	適用事業體 1個所當 管理運營費	208
〈附表 12〉	職場醫療保險	209
〈附表 13〉	地域醫療保險	213
〈附表 14〉	國民年金	220
〈附表 15〉	產災保險	222
〈附表 16〉	雇傭保險	224
〈附表 17〉	職場醫療保險(共同, 單獨組合 比較)	225
〈附表 18〉	地域醫療保險(都市, 郡地域 組合 比較)	228
〈附表 19〉	通常賃金精算 指針	232

要 約

1. 社會保險 管理效率性的 概念

- 社會保險 相關 部處는 5개가 關여되어 있고, 管理公團도 5개에 이르는 등 制度별로 목표, 대상집단, 근거법령, 保險운영의 형태, 집행기관이 多元化되어 있음.
 - 일반적으로 社會保險制度의 管理運營方式은 一원형과 分립형으로 구분될 수 있음. 一元型은 하나의 管理運營체계하에서 각종 社會적 위험을 一括的으로 管理하는 方式으로 英國이 그 대표적 인 예이며, 分立型은 社會保險이 管理하는 各種 危險을 保障機能別로 혹은 職能別 및 地域別로 分立하여 管理하는 형태로서 獨逸이 그 대표적 인 예임.
 - 우리나라는 德國의 유형과 유사하게 機能別 分立管理方式을 취하고 있으며, 다만 年金保險은 職能別로, 醫療保險은 職能別 및 地域別로 分立하여 管理하고 있음.
- 본 연구는 分立型이 가지고 있는 長點을 살리면서 동시에 限界點을 보완할 수 있는 方案을 모색하여, 궁극적으로는 社會保險 管理效率性을 제고하기 위한 相關 政策수립에 기초자료를 提供하는데 그 目的을 두고 있음.
- 社會保險制度의 管理運營비에는 가입자 측면의 納入費와 管理측 측면의 管理費가 포함됨.
- 效率性(efficiency)이란 “투입량(input)에 대한 生産량(output)의 비

을”을 의미하며, 效率的인 組織이란 어떤 과업을 수행함에 있어 최소한의 자원을 소비하여 이를 달성하는 조직을 말함.

- 즉 效率性의 평가는 목적을 주어진 것으로 가정하고 그 目的遂行 過程에 초점을 두게 됨.
- 따라서 본 연구에서는 社會保險이라는 산물을 생산하기 위하여 투입되는 投入量의 最小化 方案에 초점을 두고 분석하였음.

2. 社會保險 管理運營의 特徵과 問題點

- 管理運營費 比率

- 保險料에 대한 管理運營費의 비율을 보면 4대 社會보험중 國民年金의 보험료에 대한 관리운영비의 비율이 가장 낮은 반면 農漁村地域 醫療保險의 관리운영비가 가장 높았음.
- 給與費에 대한 관리운영비 비율은 産災保險의 보험료에 대한 관리운영비의 비율이 가장 낮은 반면 農漁村地域 醫療保險의 관리운영비가 가장 높았음.
- OECD 국가의 社會보장 給與支出對比 管理運營費 비율의 평균은 3.1%인 반면 라틴아메리카 국가군은 27.8%를 나타냈으며, 우리나라의 同比率은 9.1%로 나타났음.

- 被傭者 1人當 및 適用事業體 1開所當 管理運營費

- 被保險者 1인당 관리운영비는 産災保險과 雇傭保險이 가장 낮고, 地域醫保가 가장 높은 것으로 나타났음.
- 적용사업체 1개소당 관리운영비는 單獨職場醫保의 경우 5,040만원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 산재보험이 30만원으로 가장 낮게 나타났음.
- 産災保險이 피보험자 1인당 관리운영비나 사업체 1개소당 관리

운영비에 있어서 모두 가장 낮게 나타나 管理效率性이 가장 높은 것으로 평가할 수 있음.

- 國民年金의 경우 농어촌지역가입자가 포함되어 있으므로 관리 효율성이 産災保險에 비하여 상대적으로 낮게 평가되는 것으로 생각되나, 被傭者를 대상으로 하는 事業場 管理는 효율적인 것으로 판단됨.
- 한편, 社會保險의 成果指標로서 徵收率을 보면, 직장의보는 91.5%, 지역의보는 97.4%, 국민연금은 95.1%, 산재보험은 84.6%로서 地域 醫保가 가장 높고, 産災保險이 가장 낮아, 국민연금을 제외하고는 효율성 지표와는 다소 상반된 결과를 보여주고 있음.
- 우리나라 사회보험의 관리운영은 福祉保險과 勞動保險으로 크게 二元化하여 관리하는 일본의 사회보험관리체계와 유사하나 下部行政 體系는 큰 차이를 보이고 있음.
 - 일본은 복지보험인 年金保險 및 醫療保險과 노동보험인 雇傭保險과 産災保險이 각각 사회보험사무소와 노동주관부를 통한 賦課·徵收業務의 공동추진 등 연계체계를 가지고 나름대로의 效率性을 기하고 있으나, 우리나라는 사회보험제도간 業務連繫가 거의 이루어지지 않고 있음.
- 우리나라 社會保險 管理運營의 특징
 - 첫째, 部處中心主義를 취하고 있음. 사회보험이라는 범주에서 유사한 대상을 관리하고 있다 하더라도 관할하는 부처가 다르면 下部 管理運營機構도 별도로 조직되어 있음.
 - 둘째, 의료보험 및 공적연금제도에서는 職能別 分立主義를 택하고 있는 반면, 산재보험 및 고용보험에서는 職能別 統合主義를

택하고 있음.

- 셋째, 能力主義에 근거하고 있음. 사회보험 급여가 사회적 위험에 처한 대상자들의 욕구에 따라 지급되기 보다는 對象者가 어떤 제도에 가입하였느냐 또는 어떤 소득에 근거하여 보험료를 납입하였느냐에 의하여 결정됨.
- 넷째, 社會危險別로 별도의 제도를 가지고 被保險者를 각각 별도로 관리하고 있음. 따라서 동일한 대상자에 대하여 4개의 사회보험에서 각각 資格管理를 하고 있으며 부과기준소득도 모두 다르며 징수도 제각기 별도로 이루어짐. 더욱이 4개의 보험회사간에 情報共有體系가 구축되어 있지 않아서 資格變動이 발생하면 개별가입자는 4개의 제도에 각각 申告를 하여야 함.

3. 社會保險의 規模의 經濟性 및 範圍의 經濟性

- 社會保險을 운영하는 최소단위인 組合 혹은 地方事務所의 規模 및 範圍의 經濟性을 평가함으로써 行政單位의 廣域化의 必要性 혹은 사회보험 지방사무소간의 統合의 必要性 여부를 평가함.
 - 規模의 經濟(economies of scale)는 생산규모가 커짐에 따라 平均生産費가 저하되는 현상을 의미함.
 - 範圍의 經濟(ecnomies of scope)란 業務多變化의 經濟라고도 표현하는데, 2개 이상의 재화(혹은 서비스)를 일정량씩 각각 別個의 生産主體가 생산하는 것보다 동시에 생산하는 쪽이 저렴한 비용으로 생산할 수 있음을 의미함.
- 社會保險의 規模의 經濟性을 알아보기 위하여 비용의 대리변수로 一般管理費(C)를, 운영규모의 대리변수로서 가입자수 혹은 대상사업체수를 각각 사용하여 (1)식으로 표시되는 대수선형 회귀방정식

을 最小自乘法으로 추정하였음.

- 規模의 經濟性을 추정함에 있어 기준이 되는 것은 管理組織 規模(scale)라고 할 수 있음(TR: 규모변수).

$$\ln C = \alpha + \beta \ln Q + \varepsilon \quad (1)$$

- 추정결과 추정계수 β 가 1보다 유의하게 작다면 규모의 경제성이 존재함을 의미함.
- 사회보험이 복수의 품목을 생산한다면 투입된 자본과 노동 및 중간재를 여러 생산라인에서 공동으로 사용함으로써 한 품목의 생산량 증가는 다른 품목의 단위생산비를 하락시키는 費用補完性(cost complementarity)이 존재하게 되는데, 이때 業務多變化의 經濟性이 나타남.
- S가 0보다 작을 때 비용보완성이 존재함을 의미함.
- 우리나라 社會保險의 規模의 經濟性 評價
- 醫療保險의 規模의 經濟性을 被保險者數를 規模變數로 상정하여 추정한 결과 모두 1% 오차범위안에서 유의하며, 推定計數는 모두 1미만으로 규모의 경제성이 존재하는 것으로 나타났음. 즉, 醫療保險組合의 경우 명확한 組合間 規模의 經濟性을 보여 주고 있어 醫療保險組合의 廣域化의 필요성을 보여줌.
 - 國民年金의 경우 地域加入者가 많은 지방사무소의 경우 추정계수가 유의하지 못한 것으로 나왔으나, 地域加入者가 적은 지방사무소와 전체지방사무소의 추정계수치는 유의하게 나왔음. 推定計數值도 1보다 낮게 나와 國民年金의 경우도 規模의 經濟性이 있는 것으로 추정됨.
 - 產災保險의 경우도 추정계수치가 1%의 오차범위에서 유의성이 있는 것으로 나왔으며, 추정치도 1.0 이하로 規模의 經濟性이 있

는 것으로 추정되었음.

- 또한 의료보험, 국민연금, 산재보험 등 事業場加入者에 한정하여 규모의 경제성을 추정하여본 결과 추정계수치가 1% 오차범위에서 유의한 것으로 나왔으며, 추정치도 1.0 이하로 規模의 經濟性이 있는 것으로 평가되었음.
- 결론적으로 현재 社會保險 地方事務所에는 확실한 규모의 경제성이 있음이 확인되었다고 할 수 있으며, 이는 각 社會保險 地方事務所の 廣域化의 필요성이 존재한다고 할 수 있음. 따라서 현행의 社會保險 地方事務所の 管理範圍에 대한 밀도있는 재검토가 요구됨.

- 우리나라 社會保險의 範圍의 經濟性 評價

- 사회보험업무간 範圍의 經濟性 평가는 産災保險의 현금급여 업무와 요양급여 업무, 産災保險의 급여업무와 근로자 관리업무, 國民年金의 지역가입자 관리업무와 사업장가입자 관리업무를 대상으로 하였음.
- 産災保險의 現金給與 업무와 療養給與 업무간의 규모의 경제성을 추정하여 본 결과 $\eta=0.37$ 로서 規模의 收穫遞增을 나타내었으며, 범위의 경제성은 기각되었음. 이는 産災保險 지부지사에서 療養管理 업무를 수행하는 것이 바람직한 것인가에 대한 의문을 제기하는 것임.
- 産災保險의 給與業務와 適用徵收業務간의 범위의 경제성을 추정하여 본 결과 $\eta=0.67$ 로서 規模의 收穫遞增을 나타내었음. 그러나 t값이 유의도가 낮게 나왔으며, 範圍의 經濟性을 평가하는 지표인 $S'=-0.0223$ 으로서 범위의 경제성이 있다고 할 수 있는 결과는 나왔지만, 유의도가 낮아 타당성이 의문시 될 수 있음.

- 産災保險의 給與業務와 勤勞者 管理業務간의 규모 및 범위의 경제성을 추정하여 본 결과 $\eta=0.55$ 로서 규모의 收穫遞增을 나타내었으나 有意성이 없으며, 範圍의 經濟性を 평가하는 지표인 $S'=-0.0255$ 으로서 범위의 경제성이 있다는 가설을 기각하는 결과가 나왔으나 타당성이 의문이 제기될 수 있음.
- 國民年金의 地域加入者 관리업무와 事業場加入者 관리업무간의 규모 및 범위의 경제성을 추정하여 본 결과 $\eta=0.69$ 로서 규모의 收穫遞增을 나타내었으며, $\alpha_1, \alpha_2, \delta_1, \delta_2$ 추정치들 모두가 陽의 값을 보였고 $\alpha_1, \alpha_2, \delta_1, \delta_2$ 의 t값이 모두 높게 나와 1%의 오차범위내에서 모두 有意한 것으로 평가되었음. 또한 範圍의 經濟性を 평가하는 지표인 $S' = -0.1246$ 으로서 범위의 경제성도 있는 것으로 나왔음.
- 결론적으로 範圍의 經濟性에 대한 평가는 國民年金을 제외하면 크게 有意미한 결과를 얻지는 못하였음.
- 그러나 國民年金의 사업장가입자 관리업무와 지역가입자 관리업무간의 範圍의 經濟性 推定은 추정계수의 부호나 유의도 부호 등 모든 통계적 성질이 TLCF(Trans Log Cost Function)의 기준에 일치하는 결과를 보였음.
- 이는 同一한 地域範圍에 대하여 事業場加入者和 地域加入者를 별도로 관리하는 것 보다는 함께 관리할 때 費用의 補完性이 존재함을 입증하는 것으로, 현재 醫療保險에서와 같이 事業場加入者和 地域加入者간의 별도관리는 효율성을 저해하는 것으로 평가됨.

4. 社會保險料 賦課所得基準 適用實態 分析

- 社會保險料 賦課基準은 사회보험 管理效率性에 주요하게 영향을 미치는 요인의 하나임.

- 사회보험의 보험료 부과소득기준이 얼마나 合理的으로 설정되고, 사회보험 상호간에 同一對象에 대한 보험료 부과소득기준이 얼마나 一貫性을 가지고 있느냐 등에 따라 個別 社會保險 뿐만 아니라 全體的인 社會保險 管理效率性은 달라짐.
- 또한 사회보험간 사회보험료 賦課基準이 一貫性이 있을수록 사회보험 需要者, 즉 事業體 및 自營者 등은 보다 便利하고 正確하게 사회보험료 부과소득기준을 적용할 수 있을 것임.

〈表 1〉 社會保險料 賦課所得의 法·制度的 基準

	국민연금	직장의료보험	산재보험	고용보험
기준소득	표준보수월액 45등급 (22만원 ~ 360만원)	표준보수월액 53등급+a (7만원 ~ 190만원이상)	평균임금	평균임금
소득의 범위	비과세소득 (실비변상적 급여)제외	상여금 및 실비변상적 급여 제외	실비변상적 급여 제외	실비변상적 급여 제외
관련 법령	국민연금법 시행령 제3조 소득세법 제12조 제4호 소득세법 시행령 제16조 제1항 제1호	의료보험법 시행령 제2조	산재보험법 제62조 근로기준법 제19조	고용보험법 제56조 근로기준법 제19조
기준시점	작년도	당월	당년도 (개산, 확정)	당년도 (개산, 확정)
소득산정 최소근로일수	20일	20일	15일	15일
부과소득의 상·하한선	상한선: 360만원 하한선: 22만원	상한선: 없음 하한선: 7만원	상한선: 없음 하한선: 없음	상한선: 없음 하한선: 없음

- 각 사업체에서 각 사회보험의 보험료 산정시 실제로 포함·산입하고 있는 賃金項目은 法定基準과 隔差가 있음.
 - 이와 같이 실제 사업체에서 사회보험료 부과소득기준을 각 사회보험의 法制度的 基準에 맞추어 정확하게 지켜지지 않는 이유는 첫째, 우리나라 事業體의 賃金體系 자체가 사업체마다 매우 複雜하고 多樣하다는 점임.
 - 둘째, 각 사회보험이 同一한 事業體의 勤勞者를 대상으로 하는 것임에도 불구하고 각 社會保險制度마다 그 기준이 제각기 상이하야 個別 事業體에서 일일이 그 기준에 따라 파악하기가 어렵다는 점임.

- 궁극적으로 국가에서 관장하는 사회보험에서 同一 對象者에 대한 社會保險料 賦課所得基準이 사회보험제도마다 각기 상이한 것은 바람직하지 않음.
 - 첫째, 管理的 측면에서 同一對象에 대한 소득과약을 각 4대 보험에서 제각기 함으로써 國家全體的으로 重複的인 일이 행하여지는 管理의 非效率性이 발생.
 - 둘째, 모두 국가에서 관장하는 사회보험에서 동일대상에 대해 각기 다른 소득으로 파악한다는 모순이 발생
 - 셋째, 加入者 측면에서 4대 사회보험이 제각기 法制度的 賦課所得基準이 상이하야 개별기업의 임금체계에 따라 각 보험마다 4번의 작업을 하여야 하는 번거로움과 불편함이 발생.

- 따라서 管理運營을 효율화하고 受給者 중심의 관리운영체계 개선을 위하여 사회보험간 賦課基準의 一元化 방안 등을 검토할 필요가 있음.
 - 부과기준의 일원화를 통하여 適用·徵收業務의 統合基盤을 마련함으로써 관리운영체계의 효율화와 함께 受給者 중심의 管理運

營體系로 개편할 수 있을 것임.

- 이를 위하여 모든 사회보험의 피용자 대상 보험료 부과기준을 하나로 통일시켜 계산 및 부과의 편리성을 도모하되, 上限과 下限만 정하고 等級區分을 閉止하며 現行 國民年金이 기준하고 있는 課稅所得에 근거하여 부과하는 것이 바람직 할 것임. 단 부과소득 基準年度는 當年度로 하는 것이 바람직 할 것임.
- 한편 醫療保險 지역가입자와 國民年金 지역가입자는 같은 자영자 범주임에도 불구하고 보험료 부과기준이 매우 상이함.
 - 의료보험은 世代單位이고 국민연금은 個人單位이므로 기본적으로 차이는 있지만 전혀 연계 없이 소득과약이 이루어지는 것은 피용자의 경우와 마찬가지로 비효율적이라 할 수 있음.
 - 기본적으로 自營者의 賦課所得基準 설정과 관련하여 가장 어려운 문제점은 소득과약 문제이므로 이를 어떻게 해결하는가 하는 것이 관건이라 할 수 있음.

5. 外國의 社會保險 管理運營體系와 示唆點

가. 英國 國民保險制度

- 英國의 社會保障은 國民保險이라는 단일 제도로 하나의 체계에서 관리 운영되고 있음.
 - 단일 관리운영체계의 특징은 보험료 부과 및 징수, 기록 및 대상자 관리, 보험급여 지급 등의 사회보험 관련 업무들이 社會保障事務所라는 中央機構를 통해 一括的으로 운영된다는 것임.
- 국민보험은 피보험자를 就業形態(피용자/자영자)와 所得程度에 따라

아래와 같이 4가지의 보험료로 분류하여 관리함.

- class 1 contribution - 被傭者の 所得比例 保險料
 - class 2 contribution - 自營者の 定額 保險料
 - class 3 contribution - 任意 對象者の 定額 保險料
 - class 4 contribution - 自營者の 所得比例 保險料
- 영국의 경우, 보험료로 지급되는 현금급여들은 모두 社會保障省의 관장 하에 사회보장사무소를 통해서 지급·관리되고, 의료서비스 급여는 NHS를 통해서 제공됨.

나. 獨逸의 社會保險制度

- 獨逸은 組合主義로 사회보험제도를 管理運營하는 대표적인 국가로 각각의 사회보험이 직역별로 細分化되어 법적으로 독립된 公法人體로서의 保險協會에 의해서 管理運營되고 있음.
- 따라서 보험료의 부과, 대상자 관리, 보험급여 지급 등의 사회보험 관련 업무들이 모두 개별적인 보험협회에 分散되어 있음.
 - 그러나 獨逸은 賦課 및 給與에 관한 것들은 각각의 保險協會에서 自治的으로 관리하고 있지만 산재보험을 제외한 3개 사회보험의 징수와 관련되는 업무는 의료보험협회에서 一括하여 관리하고 있다는 특징을 가지고 있음.
 - 따라서 사용자는 각각의 社會保險協會에서 부과된 보험료들을 합한 종합보험료를 징수기관인 관할 의료보험협회에 납부하고, 의료보험협회는 개개의 사회보험기관에 해당 보험료를 送金함.
- 한편, 독일은 제도의 效率的 管理를 위하여 1960년 초에 보험번호제도를 도입하고 보험협회는 언제든지 보험구좌를 확인할 수 있는 확인센터로서 記録事務所를 설립하였음.

다. 日本의 社會保險制度

- 日本의 社會保障體系는 크게 僱用자를 위한 職役保險과 一般주민을 위한 地域保險으로 분류되어 있으며 이들은 적용대상자를 확대시키는 과정에서 각기 다른 管理運營체계로 分散되었음.
 - 특히 日本은 연금, 의료보험과 같은 福祉保險은 후생성이 關望하고 있고, 산재 및 고용보험과 같은 勞働保險은 노동성에서 關望하고 있다는 특징을 가지고 있음.
 - 따라서 일반僱用자와 특수직역 등 僱用자를 대상으로 하고 있는 연금과 의료보험은 각기 다른 組合에서 각기 다르게 부과하고 징수할 수 있도록 되어 있음.
- 日本의 연금 및 의료보험은 복지보험으로서 후생성의 關望하에 있고, 산재 및 고용보험은 노동보험으로서 노동성 關望하에 있음.
 - 복지보험과 같은 경우 社會보험업무센터를 통하여 대상자 管理와 보험료 납부기록을 통합관리하고 있으며,
 - 노동보험의 경우에는 노동주관부를 통해 산재 및 고용보험료를 통합징수하고 있음.

라. 示唆點

- 社會保險 管理運營體系는 국가별로 제도 도입 당시의 정치·사회적 배경과 확대·발전과정에서의 복지이념과 關連이 있음.
 - 따라서 英國은 國民保險制度라는 단일 社會보장제도하에서 管理運營되고 있으며,
 - 獨逸은 각 社會보험이 職域別 조합으로 多元化되어 管理運營되고 있음.

- 또한 日本은 職域을 중심으로 각 사회보험이 分立되어 발전한 독일과 유사하나 조합주의적 의료보험을 제외하고는 보장기능별 분립체계 성격을 지님.
- 英國은 2차대전 이후 베버리지의 영향으로 영국 사회보장제도가 統合的인 單一體系가 되었음.
 - 이러한 기본골격하에 현재까지 적용 및 급여 대상자 자격관리, 부과 및 징수 업무관리, 보험급여 지급 등의 사회보험과 관련된 모든 업무가 사회보장성 산하조직인 사회보장사무소를 통하여 一括 관리되고 있음.
- 獨逸의 사회보장제도는 수공업자의 지위상승과 함께 성원들이 相互扶助하는 길드(Guild)형태로 발전되었음.
 - 同業에 종사하고 있는 자들까지 相扶相助하는 傳統을 이어오던 독일 국민들은 強制性을 띤 社會保險制度를 확립하면서도 자신들이 選任한 대표위원이 참여하여 보험업무를 관리운영할 수 있는 自治的이고 獨立的인 제도를 요구하였음.
 - 이에 따라 독일의 사회보험은 전통적인 조합주의의 多元的 관리 운영체계를 취하게 되었음.
- 日本의 경우 독일의 영향을 받아 직종별로 분립적인 관리운영체계를 갖추게 되었음.
- 英國의 경우, 보험료를 직종에 따라 4가지로 분류하여 각 사회보험의 보험료를 統合的으로 租稅와 같이 부과함.
 - 따라서 所得把握과 징수가 용이한 피용자의 경우에는 피용자의 총소득에 표준보험요율을 적용하여 사회보장성 산하기구인 사회보장사무소에서 일괄 부과하고 있음.

- 또한 소득과약과 징수가 용이하지 않은 자영자나 임의대상의 경우, 기초적인 부분의 급여를 포괄하는 定額의 2종 및 3종 보험료는 1종 보험료와 마찬가지로 사회보장사무소에서 一括적으로 부과하도록 하고 있음.
 - 그러나 자영자의 所得比例 급여를 위한 所得比例 4종 보험료는 자신의 소득에 대한 성실한 신고를 유도하기 위하여 국세청에서 부과하도록 하고 있음.
 - 즉, 소득과약이 힘든 대상에 대해서는 基礎的인 부분에 대해서는 정액의 보험료를 부과하고, 소득비례보험료를 任意로 가입할 수 있도록 하여 소득신고의 不誠實 문제를 해결하고 있음.
- 獨逸의 경우는 피용자 혹은 자영자에 관계없이 피보험자의 총소득을 기준으로 각 조합이 상이하게 보험료를 부과함. 그리고 보험료율도 각각의 조합에 따라 自治的으로 정할 수 있도록 되어 있음.
- 日本의 경우에는 관리부처에 따라 보험료 부과 및 징수를 달리하고 있음.
- 예컨대 산재보험과 고용보험은 도도부현의 雇傭主管部局에 설치된 고용보험과에서 통합적으로 보험료를 부과하고 있으며,
 - 일반피용자와 특수직역 등 피용자를 대상으로 하고 있는 연금과 의료보험은 각각의 조합에 따라 각기 다르게 부과하고 있으나, 사회보험업무의 效率性을 위하여 사회보험업무센타를 설치하여 온라인(on-line system)을 이용하여 보험료를 統合 告知하고 있음.
 - 자영자 및 일부 피용자를 대상으로 하는 政府管掌 연금 및 의료보험은 보험료를 지방세와 같은 세금의 형태로 통합적으로 定額 賦課하고 있음.
- 英國의 경우, 소득과약이 비교적 용이한 피용자에 대해서는 사회보

장사무소에서 부과한 보험료를 소득세와 함께 세무서에서 一括 源泉徵收할 수 있도록 되어 있음.

- 源泉徵收가 어려운 자영자나 임의대상에 대해서는 所得이나 資産調査가 필요 없도록 定額의 2종 및 3종 보험료를 은행지로구 좌로 自動移替하거나 印紙拂入카드¹⁾를 사용하여 납부할 수 있도록 하였음.
 - 그리고 자영자의 소득비례 보험료인 4종 보험료는 국세청에서 부과하고 징수하도록 하고 있음.
- 獨逸의 경우에는 保險料 賦課는 각각의 組合에 따라 상이하게 하고 있지만 징수업무는 피용자의 경우, 의료보험의 보험료와 연금보험료 및 고용보험료 등을 합한 綜合保險料 성격의 보험료를 사용자 의료보험협회에 납부하고, 의료보험협회는 각각의 사회보험 관해 기관에 해당 보험료를 送金하도록 되어 있음. 단, 이에 따르는 행정 비용은 각 사회보험이 부담하도록 되어 있음.
- 日本의 경우, 産災保險과 雇傭保險은 도도부현의 노동주관부국에 설치되어 있는 고용보험과에서 보험료 징수업무를 통합하여 관리하고 있고, 조합에 의해 운영되고 있는 의료보험과 후생연금은 각각의 조합에서 관리하고 있으며 政府管掌 의료보험 및 후생연금보험, 국민연금보험의 징수업무는 사회보험사무소에서 담당함.
- 英國의 경우, 모든 국민은 초등학교를 졸업하는 16세에 個人番號가 기록된 국민보험카드를 발급받아 사회보장사무소에 사회보험번호를 통보하여 보험료 납부의 기록이 유지될 수 있도록 함으로써 보험료

1) 인지로 기여금은 납부하고자 할 때는, 사회보장사무소에서 발행하는 기여금불입카드에 우체국에서 구입한 국민보험인지를 붙여 매주 기여금을 납부한다.

납부나 급여수급에 관련된 資格管理를 사회보장사무소에서 일괄 관리하고 있음.

- 그런데 실제 운영상에서 영국은 보험료의 납부가 면제되는 경우가 다양하고, 無釀出 급여를 받는 경우 資産調査(예-장애연금이 나 유족연금의 소득보조 등)나 所得調査(예-장애연금의 질병치료수당)를 받아야 하는 등 受給條件과 자격이 복잡하게 되어 있어 관리조직상의 단순함과 달리 업무내용은 복잡한 편임.
- 獨逸의 경우, 각각의 보험협회에서 피보험자관리 및 급여관리를 담당하고 있지만 징수업무는 의료보험협회에서 一括的으로 관리하고 있으므로 효율적인 사회보험관리를 위해서는 사회보험제도간의 情報交換이 중요함. 이를 위하여 독일은 1960년 초에 保險番號制度를 도입하여 연금보험협회에서 피보험자에게 保險番號를 부여함으로써 모든 피보험자를 명확히 구별할 수 있게 되었음.
- 日本은 사회보장청 산하에 전산업무처리 중앙센터로 사회보험업무센터(Social Insurance Operation Center)를 설립하여 사회보험청의 지방행정기구인 304개의 사회보험사무소와 全用 데이터 通信回線으로 연결하여, 사회보험 관련 데이터를 처리하고 있음.

6. 社會保險 管理效率性 提高方案

- 基本方向
 - 財政의 統合問題와는 별도로 관리조직의 機能的 統合의 추진.
 - 同一 地域 혹은 同一 對象者에 대한 一元的 管理의 추진.
 - 기능과 성격이 유사한 適用-賦課-徵收-給與 업무는 과감하게 연계하고 통합. 이 때 제도별·제도내 情報共有體系의 構築 작업이 선행적으로 이루어져야 할 것임.

가. 保險料 賦課所得基準의 一元化

- 被傭者の 소득기준과 自營者の 소득기준도 장기적으로 자영자의 소득과약율을 고려하여 일치시키는 것이 필요.
 - 동일한 自營者에 대한 사회보험간 賦課基準의 단일화가 이루어져야 함. 이 때 1차적으로 國民年金 기준소득을 의료보험의 기준소득으로 적용하여 단일화하는 것이 바람직할 것이며, 장기적으로는 기준소득의 現實化 정도에 따라 소득비례에 의하여 의료보험료를 부과토록 하는 것이 바람직할 것임.
- 同一 被傭者에 대한 同一한 所得基準을 적용하여야 함.
 - 개인별 國稅廳 甲種 勤勞所得稅 과표대상이 되는 소득을 기준으로 하고 있는 國民年金의 기준으로 모든 사회보험 부과소득기준을 單一化하는 것이 바람직할 것임.
 - 賦課의 基準年度도 當年度 當月 所得基準으로 적용하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.
 - 國民年金 및 醫療保險 부과에 사용되는 標準所得等級表를 삭제하고 실소득 기준으로 부과하되, 所得의 上下限線은 매년의 평균소득상승율, 물가상승율 등을 감안하여 조정하는 것이 바람직할 것임.

나. 保險料의 統合告知·統合徵收

- 短期方案으로 4대 사회보험제도의 徵收費用을 경감할 수 있는 방안으로 統合告知·統合徵收 방안이 있음.
 - 통합고지·통합징수란 현재 4대 사회보험제도가 개별적으로 행하고 있는 徵收業務를 統合하는 것임.

- 즉, 사회보험료의 산정은 개별 사회보험제도에서 수행하되 개별 사회보험제도에서 산정한 보험료를 한 곳에 집중하여 동일한 대상자에게 적용하는 각 보험료를 하나의 告知書에 모아서 고지하고 가입자는 각 사회보험료를 한 번에 모아서 納入하자는 것임.
- 統合告知·統合徵收를 실시하면 다음과 같은 잇점이 기대됨.
 - 告知書 발부 및 발송비용이 대폭적으로 감소될 수 있으며,
 - 統合徵收의 과정에서 개별 제도에서 누락된 사업장을 자동적으로 체크할 수 있고,
 - 보험료 미납 혹은 체납시 이를 함께 관리함으로써 부수적인 징수비용의 절감을 도모할 수 있음.
 - 또한 납입자의 입장에서도 개별 사회보험료를 한 번에 납입할 수 있으므로 편의성이 증대될 수 있음.
- 그러나 통합고지·통합징수를 실시하기 위해서는 각제도별로 징수관련 행정업무의 일부 조정이 요구됨.
 - 첫째, 보험료 납입일의 조정이 필요함. 제도이행의 용이성 측면에서 납입기일을 매월 말일로 통일하는 것이 유리할 것임.
 - 둘째, 통합고지·통합징수를 위해서는 최소한 보험료 고지관리체계의 단일화가 필요함. 이를 위하여 국민연금과 같은 지역권별 집중관리시스템을 타사회보험에 적용할 필요가 있음. 따라서 사회보험료 고지를 위한 지역전산센터를 지역권별로 두고, 지역전산센터를 중심으로 각 사회보험제도의 고지업무를 집중화시키는 것이 바람직할 것임. 이 때, 이미 체계화된 국민연금의 지역권별 고지시스템을 활용하는 것이 바람직할 것임.
 - 셋째, 事業場加入者と 地域加入者로 나누어 제도별 가입자의 단일화 및 조정시스템이 구축되어야 할 것임. 統合告知 시스템은

크게 사업장가입자와 지역가입자로 구분하고 사업장가입자는 사업장별로 지역가입자는 개인별로 관리되어야 함.

- 넷째, 統合せ告知・統合せ徴收의 관리상의 절차는 다음과 같음. 제1단계로 각 사회보험제도별로 보험료를 별도로 산정하고, 제2단계로 각보험제도별로 산정된 보험료자료를 지역전산센터에 집중함. 이 때 네트워크를 이용하여 온라인연결이 가능할 것임. 제3단계로 지역전산센터에서 각 보험제도별 자료를 통합하고, 고지서의 출력 및 발송 업무를 수행함. 제4단계에서 각 금융기관에서 보험료 수납업무를 대행하고 각 금융기관에서 수납된 통합징수된 보험료를 각 제도별로 분리하여 전달하고 수납상황을 제도별로 통지하도록 함.
- 다섯째, 통합고지 및 통합징수는 단계적으로 이루지기보다는 면밀한 검토하에 일괄적으로 이루어지는 것이 바람직할 것임.

다. 情報共有體系의 構築

- 개별 보험의 운영 효율성, 신축성 제고, 보험간 유기적 연계를 위해 情報共有體系를 구축하여야 할 것임.
 - 情報의 共有를 통하여 중복 수혜나 부정 수혜 등을 찾아내고 이를 방지하는 방안이 모색될 수 있음.
 - 受惠者 입장에서 필요한 보험 서비스 형태를 파악하기 위하여 共有된 情報體系를 통하여 다양한 형태의 보험 수혜자를 상징하고 서비스의 흐름을 시뮬레이션함으로써 적절한 보험 서비스 방식을 찾아내는 것이 가능함.
- 개별제도별로 구축되고 있는 정보망을 각제도별 특성을 중심으로 구축하기보다는 사회보험제도간 전산망 연계를 통하여 사회보험관리의

효율을 높이고 국민편의를 도모할 수 있는 방안 모색이 필요함.

- 이를 통하여 첫째, 각제도별 누락사업장 혹은 가입자를 검색하여 징수의 효율성을 제고 할 수 있으며 통합고지·통합징수업무의 기반이 조성됨. 더 나아가 급여지급상황에 대한 공유를 통하여 각 개인별 급여중복조정 업무 등에 사용가능함.
 - 둘째, 사업장 가입자 자격 변동신고에 적용가능함. 이를 위하여 각 사회보험 제도별로 처리되는 데이터 및 보험제도를 검토하여 전산망 연계방안 설정이 필요함.
 - 셋째, 민원 편의시설 공동이용을 통하여 가입자의 편익을 증진시킬수 있음.
 - 마지막으로 情報共有體系의 構築은 段階的으로 이루어져야 할 것임. 먼저 資格管理, 徵收管理부터 제도간에 정보를 공유하여 점차 給與部門까지 확대하도록 하여야 할 것임. 최종단계에서는 사회보험 정보공유센터의 구축을 통하여 사회보험 정보의 관리를 총괄하게 하는 것이 관리비용을 절감하는 방향이 될 것임.
- 사회보험정보센터가 사회보험료 통합고지 및 징수업무를 수행할 수 있을 것임.
- 사회보험정보센터는 각 사회보험의 정보망을 통합하는 역할 및 보험료고지 및 징수업무를 하게 되며 지역별 정보센터(시도별 혹은 광역권별)가 있게 됨.
 - (1) 제1단계: 각 제도내 직장조합 및 지방사무소간 정보공유
 각 제도내 지역조합 및 지방사무소간 정보공유
 - (2) 제2단계: 국민연금, 의료보험간 정보공유
 산재보험, 고용보험간 정보공유
 - (3) 제3단계: 4대사회보험간 정보공유기구 구축(사회보험정보센터)

라. 一線 管理運營組織의 統合

- 分立된 社會保險行政體系의 調整에는 두가지 방안을 검토해 볼 수 있음.
 - 정책결정기능 등 上·下部 行政機關을 一元化하는 社會保險廳(假稱)의 설립 방안과
 - 각 社會보험제도의 政策決定 機能, 中間執行機構, 財政 등은 개별 社會보험제도에서 獨立的으로 運營하되, 하부 서비스 傳達機關만 社會保險事務所(假稱)로 單一化하는 방안이 있음.
- 현재 上·下組織機構의 전면적인 통합은 상당한 어려움이 예상되므로 適用·徵收·給與 등 대민 서비스업무를 중심으로 一線 서비스업무를 單一化하는 社會保險事務所 設立 方案을 먼저 추진하도록 하여야 할 것임.
- 下部서비스 傳達體系의 單一化는 통합징수, 징수기준의 통합, 행정조직 및 지리적 집중화, 일선행정기구의 통합순으로 단계적으로 이루어져야 할 것임.
 - 이를 위해서는 첫째, 職場醫保 및 地域醫保의 광역화 작업이 필요함.
 - 둘째, 각사회보험의 地方事務所가 포괄하는 範圍를 동일하게 조정하는 작업이 필요함.
 - 셋째, 사업장가입자와 지역가입자 관리의 統合이 필요함.
 - 넷째, 中央本部와 地方事務所간의 역할 재조정이 필요함. 각 社會보험 제도별 재정과 관련된 업무부터 중앙조직쪽으로 관리업무를 이행하고 각 지방사무소는 단순 관리행정 및 대민서비스중심체계로 이행하여 나가야 할 것임.

- 다섯째, 각 제도별 지방사무소를 位置的으로 한 건물에 集中시켜 나가야할 것임.
- 여섯째, 지방사무소의 위치 일치화는 단순한 건물위치 통합차원이 아닌 類似 業務 및 機能間의 連繫가 병행되어 추진되어야 함.
- 일곱째, 長期的으로는 각 사회보험 一線管理機構는 하나로 統合하여 관리하는 것이 가능할 것임. 재정은 각 사회보험제도별로 중앙조직에서 별도로 관리하고 일선관리업무는 통합하여 관리하는 것이 가능할 것임.

마. 不完全就業者의 適用管理體系 開發

- 우리나라의 경우 不完全就業者로 분류될 수 있는 종사형태는 임시직, 일용직, 시간제근로자 등임.
- 먼저 臨時職勤勞者의 경우 현행 법대로 근로자로서 관리되도록 하는 것이 바람직하며, 계약직도 임시직 관리차원에서 근로자로 관리하는 것이 효율적일 것임.
- 국민연금법에서 규정이 없는 時間制勤勞者에 대한 적용을 위하여는 시간제근로자에 대한 규정을 신설하는 방안과 일반 자영자로 분류하여 지역가입자로 가입시키는 방안이 있음.
- 한편, 日傭職勤勞者를 사업장가입자로 하는데 가장 어려운 점은 사회보험제도에서의 관리상의 문제임.
 - 즉 매일 매일 사업장이 바뀔 수 있기 때문에 事業場加入者로 분류하여 관리하는 것은 기업체 입장에서도 사회보험관리 측면에서나 거의 불가능하므로 일용직근로자를 別途로 管理하는 體系가 만들어질 필요가 있음.

- 예상되는 관리체계로는 일용직근로자공제조합(가칭)을 새로이 만들거나 혹은 기존의 건설공제조합이 모든 일용직근로자로 하여금 일용직근로자공제조합에 의무적으로 등록토록 하고 매매일의 근로기록을 사업주에게 확인받아 월별로 공제조합에 신고하도록 하는 방안임.

第1章 序論

第1節 研究의 背景

社會保險制度는 國家 및 社會가 책임을 지고 국민생활을 위협하는 여러가지 生活의 危險이나 經濟的 不安定으로 부터 국민 개개인을 制度的으로 保護하는 것이다. 따라서 사회보험은 국민생활 여건의 악화요인을 예방하고 제거함으로써 社會的·經濟的 不平等을 最少化하고 衡平과 安定, 그리고 能率을 증대시키는 데에 그 목적이 있다.

1995년 7월부터 雇傭保險의 실시로 연금보험, 의료보험, 산재보험과 함께 4대 社會保險 體制가 구축되었다. 사회보험 관련 部處는 5개(보건복지부, 교육부, 총무처, 국방부, 노동부)가 관여되어 있고, 管理公團도 5개(의료보험관리공단, 의료보험연합회와 각 조합, 국민연금관리공단, 사학연금관리공단, 근로복지공단)에 이르는 등 보험별로 목표, 대상집단, 근거법령, 보험운영의 형태, 집행기관이 多元化되어 있다.

〈表 1-1〉 社會保險制度의 實施現況(1995. 12)

구 분	대상위험	보장유형	도입연도	가입자수	관할부처
공적연금	노령, 장애, 사망	소득보장	1988	8,784천명	복지부 외
의료보험	질 병	의료보장	1977	42,860천명	복지부
산재보험	업무상재해	의료·소득보장	1964	7,850천명	노동부
고용보험	실 업	소득보장	1995	4,164천명	노동부

일반적으로 社會保險制度의 管理運營方式은 일원형과 분립형으로 구분될 수 있다. 一元型이란 사회보험 관리운영을 하나의 관리운영체

계하에서 노령, 질병, 재해, 실업 등 각종 사회적 위험을 一括적으로 관리하는 방식으로 英國이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 分立型이란 사회보험이 관리하는 각종 위험을 保障機能別로 혹은 職能別 및 地域別로 분리하여 관리하는 형태로서 獨逸이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 우리나라는 독일의 유형과 유사하게 機能別 分離管理方式을 취하고 있으며, 다만 연금보험을 직능별로, 의료보험을 직능별 및 지역별로 분리하여 관리하고 있다.

본 연구는 우리나라의 사회보험 관리운영의 특징이라 할 수 있는 分立型이 가져올 수 있는 管理上의 非效率性에 문제의식을 가지고 출발하였다. 따라서 본 연구는 分立型이 가지고 있는 長點을 살리면서 동시에 限界點을 보완할 수 있는 방안을 모색하여, 궁극적으로는 社會保險 管理效率性을 제고하기 위한 관련 정책수립에 기초자료를 제공하는데 그 目的을 두고 있다.

第2節 社會保險 管理效率性의 概念

1. 管理運營費의 概念

社會保險制度는 사회구성원이 일반적으로 직면할 수 있는 社會的 危險에 대처하기 위하여 국가가 보험의 형태로 개입하는 제도이다. 따라서 사회보험제도는 社會的 便益을 증진시키지만, 사회보험 관리운영을 위해서는 管理運營費가 필요하게 된다. 즉 사회보험제도는 사용자, 근로자, 정부등으로 부터 사회보험 급여지출에 필요한 비용 뿐만 아니라 제도자체의 유지를 위한 비용을 함께 거두어 들인다. 따라서 社會保險 維持費用은 적으면 적을수록 좋은 것은 당연하지만 그 비용이 완전히 없을 수도 없다.

만약 사회보험의 유지를 위한 費用이 사회보험제도가 주는 便益보다도 과대하다면 사회구성원들은 사회보험제도의 필요성을 부정하게 될 것이다. 그러면 社會保險 管理運營費가 어느 정도면 적절할 것인가의 질문에서 단순히 社會保險制度가 주는 費用보다 便益이 크고 그 純便益의 크기가 크면 클수록 제도유지의 필요성이 증대될 것이다. 그런데 문제가 되는 것은 사회보험 유지에 투입되는 費用과 사회보험 서비스가 주는 便益을 측정하기 어렵다는데 있다.

이론적으로 社會保險制度의 純負擔을 계산하고자 한다면 사회보험제도가 있을 때의 總國民厚生에서 사회보험제도가 없던 때의 總國民厚生을 差減한 값을 알아보아야 할 것이다. 한편 부문별 계층별로 구분하여 보면 社會保險制度의 所得再分配效果 또는 衡平側面도 보다 포괄적으로 파악할 수 있다.

이러한 社會保險制度의 純負擔은 사회보험제도를 포함하고 있는 잘 만들어진 一般均衡模型에 의하여 측정될 수 있으나, 사회보험제도의 역사가 일천하고 일반균형모형에 필요한 각종 파라미터 값들에 대한 연구가 충분히 이루어지지 않은 우리나라에서는 이를 적용하기에는 한계가 있다. 특히 사회보험이 주는 便益에 대한 測定은 극히 힘들다고 할 수 있다.

한편 사회보험 관리운영에 필요한 費用은 사회보험제도의 非中立性, 즉 資源配分の 歪曲效果 때문에 생기는 超過負擔(excess burden), 사회보험제도의 운영과 관련하여 발생하는 비용, 사회보험 가입자들이 사회보험제도의 요구를 충족시키는 과정에서 부담하게 되는 비용 등이 있을 수 있다.

사회보험제도의 직접적인 부담은 사회보험료 부담자가 일차적으로 부담한다. 社會保險料 負擔者는 사업장의 경우는 사업주와 근로자, 지역가입자는 피보험자가 된다. 사회보험료 부담자는 이러한 사회보험료

부담외에도 사회보험료를 납입하는 과정에서 각종의 비용을 부담하여야 한다. 이를 社會保險 順應費 혹은 納入費라고 규정할 수 있다.

사회보험의 이차적인 비용은 사회보험을 행정하는 과정에서 발생하는 비용이다. 한편 사회보험제도의 관리운영과 관련하여 지출되는 비용으로서 (1) 社會保險 關聯法の 立法과 관련된 費用 및 (2) 既存 社會保險 關聯法の 일상적 시행과 관련된 비용 그리고 (3) 社會保險法の 解釋이나 關聯 分爭의 해결 등과 관련된 비용 등으로 나누어 생각해볼 수 있을 것이다. 이러한 비용들을 전부 합하여 사회보험과 관련된 費用이라고 말할 수 있으며 이것을 行政費라고 부른다. 본 연구에서는 이것을 위의 납입비에 대응하는 개념으로 주로 管理費라고 부르기로 하고 納入費와 管理費의 합을 管理運營費라고 규정한다.

2. 管理效率性の 概念

效率性이란 “투입량에 대한 생산량의 비율”을 의미하며, 이와 유사한 개념인 效果性이란 “조직목표와 관련하여 기대한 결과를 어느 정도 충실히 달성하였는지”를 의미한다(Anthony, Robert N. & Jhon Dearden, 1980: 8).

따라서 效率的인 組織이란 어떤 과업을 수행함에 있어 최소한의 자원을 소비하여 이를 달성하는 조직을 말한다. 즉 效率性은 組織의 運營에 대한 평가로서 조직의 프로그램에 대한 효과성과 구별되며 조직의 목적을 주어진 것으로 가정하고 그 目的遂行 過程에 초점을 두게 된다.

흔히 효율성 및 효과성과 함께 많이 사용되는 生産性개념은 좁은 의미로서 투입과 산출과의 비율로 정의할 때에는 效率性和 차이가 없다. 그러나 넓은 의미로 효율성과 효과성을 함축하는 상위의 개념으로 파악하기도 한다(한국생산성본부, 1990: 80~88).

本 研究에서는 效率性 개념을 기준으로 社會保險制度의 管理效率性

을 평가하고자 한다. 따라서 사회보험 관리효율성 제고란 社會保險의 效率化를 의미하며, 즉 투입 대비 산출의 관점에서 특정 산물을 생산하기 위하여 투입량을 얼마나 최소화할 수 있는가, 즉 費用效率을 기할 수 있는가 하는 문제이다. 본 연구에서는 社會保險이라는 산물을 생산하기 위하여 투입되는 投入量의 最小化 方案에 초점을 두고 분석할 것이다.

즉, 본 연구의 목표는 ‘최소한의 투입’(비용)으로 ‘목표한 산물’(사회보험 관리)을 얻기 위한 “過程(節次)의 效率化” 방안을 모색하고자 하는 것이다. 따라서 給與(서비스) 생산 및 傳達過程의 效率化를 위하여 투입 및 과정의 분석에 중점을 두도록 할 것이다.

節次의 效率化 문제와 관련하여 제기되는 질문은 다음과 같다.

첫째, 업무내용(성격)과 管理體系가 적합한가? 즉, 당해 결과를 얻기 위한 최선의 관리방법인가? 보다 효율적인 대안적 방법이 존재하는가?

둘째, 가능한 임의성을 배제하고 標準化·體系化·制度化할 수 있는 방안은 무엇인가?

셋째, 공통적 산물을 산출하기 위하여 각 보험관리조직간의 業務重復을 배제할 수 있는 방안은 무엇인가?

마지막으로 給與重復이나 漏水를 조정하는 방안은 무엇인가 하는 것이다. 그러나 이는 관리절차상의 문제라기 보다는 각 제도설계에 관련된 문제이므로 본 논의에서는 다루지 않기로 한다.

사회보험 관리효율화의 의미는 첫째, 供給者 側面에서는 얼마나 제한된 조직 및 인력으로 체계적이고 효율적으로 일하는가 하는 것이다. 이러한 공급자 측면의 효율화에는 단위 管理組織 自體의 효율성과 관리조직간의 協助나 共助를 통한 효율성 제고 측면으로 구분할 수 있다. 둘째, 需要者 側面에서 제한된 각출부담으로 얼마나 신속하고 편리하게 적절한 급여 및 서비스를 제공받을 수 있는가 하는 것이다. 이

는 接近可能性, 便利하고 迅速하고 正確한 서비스를 충분한 정도로 받을 수 있는가 하는 것이다.

社會保險 管理效率化의 原則으로 다음과 같은 세가지를 들 수 있다. 첫째, 體系化(Systematiriation)이다. 체계화는 관리조직 내부의 종적(vertical)관리에 있어서의 효율화, 즉 内部的 生産性과 관련된다. 機能分擔의 明確化, 體系化, 專門化 등을 통하여 管理효율성을 제고하는 것이다. 둘째, 네트워크화(Networking)이다. 네트워크화는 관리조직간의 횡적(horizontal) 관리의 효율화를 통한 外部的 生産性과 관련된다. 네트워크화를 통하여 保險料 賦課所得基準 統一, 統合徵收 統合告知, 同種勤勞者 同一適用體系, 통합·조정, 管理의 유연성 확보를 통한 효율화가 이루어질 수 있을 것이다. 셋째, 컴퓨터화(Computerization)이다. 컴퓨터화는 관리조직 内部管理 및 外部 管理組織간의 效率化를 위한 기반을 구성한다. 즉, 관리조직 내부적으로는 컴퓨터화를 통하여 業務處理의 標準化, 迅速化, 正確化를 통하여 효율성을 제고하며, 외부적으로 관리조직간의 情報共有를 통하여 業務協助와 共通業務의 기관간 業務分擔을 통한 효율성의 제고를 도모할 수 있다.

第3節 研究의 方法 및 構成

1. 研究의 方法

本 研究는 우리나라 社會保險 管理效率性 제고를 위한 개선방안을 찾는 데 그 목적이 있는 만큼, 관리효율성을 평가하기 위하여 첫째, 사회보험의 각종 成果와 관련된 統計를 이용한 回歸分析 方法을 사용하였다. 회귀분석을 통하여 사회보험조직의 規模의 經濟性 및 範圍의 經濟性을 평가하였다.

둘째, 사회보험 운영 관련 각종 統計地表를 만들어 사회보험제도간 費用效率性을 상호비교하였다.

셋째, 外國의 문헌, 통계를 이용하여 外國의 사회보험제도의 현황 및 특징을 상호 비교 분석함으로써 우리나라의 사회보험제도의 示唆點을 도출하였다.

넷째, 관리효율성의 제고와 사업체 등 사회보험 需要者의 便宜를 증진하기 위한 방안의 하나로 社會保險料 賦課所得의 統一의 基準을 마련하기 위하여 현행 각각의 사회보험마다 상이하게 규정되어 있는 사회보험료 부과소득의 법적·제도적 기준 및 현황을 분석·검토하였다.

2. 研究의 構成

본 연구는 6개의 장으로 구성되어 있는데, 제1장 序論에서는 문제의 제기, 연구방법 및 연구의 구성에 대하여 기술하였으며, 제2장에서는 우리나라 社會保險 管理運營의 特徵과 問題點을 정리하였다. 제3장에서는 사회보험제도의 規模의 經濟性 및 範圍의 經濟性 존재여부를 計量分析을 통하여 평가하였으며, 제4장에서는 社會保險料 賦課所得基準의 문제점을 분석하였다. 제5장에서는 外國의 社會保險 管理運營體系

에 대한 비교연구를 통하여 우리나라 사회보험 관리운영체계의 개선 방안을 도출하는데 필요한 示唆點을 찾고자 하였다. 마지막으로 본 연구의 결론인 제6장에서는 사회보험 관리효율성을 제고하기 위한 基本方向과 구체적인 政策推進 方案을 제시하였다.

[圖 1-1] 研究의 構成



第2章 社會保險 管理運營의 特徵과 問題點

第1節 社會保險 管理運營의 現況

社會保險은 社會保障의 한 부분으로 사회적 위험으로부터 국민건강과 소득을 보장하기 위하여 만든 제도이다. 즉 소득원의 손실 등 각종 사회적 위험에 대하여 공동부담으로 대처하도록 保險方式으로 運營하며, 法에 명시된 대로 그 適用對象에게 각종 재정 혹은 서비스 급부를 제공하게 된다.

이와같은 社會保險은 모든 국민에 대하여 기본적으로 적용되며, 社會保險의 運營에 소요되는 費用은 使用者와 被傭者 모두가 負擔하는 것을 원칙으로 하되 국가는 그 비용의 일부를 부담할 수 있도록 하고 있다(사회보장기본법 제27조 제2항). 우리나라에서는 현재 國民年金, 醫療保險, 產災保險, 雇傭保險이 施行되고 있다.

1. 醫療保險

醫療保險은 국민의 질병, 부상, 분만 및 사망 등의 保險事故에 대하여 保險給與를 實施함으로써 국민의 건강을 향상시키고 사회보장 증진을 도모하기 위한 제도이다. 이 때 의료서비스를 이용하는 당사자인 가입자로 하여금 일정액의 보험료를 각출하도록 하고 있다. 또한 醫療保險은 의료서비스를 적게 이용하는 가입자로부터 상대적으로 많이 이용하는 가입자에게로 보험료 납부액에 관계없이 소득을 이전시키게 됨으로써 所得再分配 效果를 가진다.

<表 2-1> 우리나라 社會保險制度 概觀

	의료보험	국민연금	산재보험	고용보험
실시 연도	1977 : 의료보험법	1988 : 국민연금법	1964 : 산업재해 보상보험법	1995 : 고용보험법
	1989: 전국민으로 적용 확대	1995: 농어촌 지역으로 적용확대	1992: 5인이상 사업장으로 적용확대 (특정업종 제외)	
관장 부처 및 집행 기관	보건복지부	보건복지부	노동부	노동부
	직장조합(145), 지역조합(227) : 징수 및 급여	국민연금관리공단 : 징수 및 급여	근로복지공단 : 징수 및 급여	근로복지공단 : 징수 직업안정소 : 정보관리 지방노동관서 : 고용보험사업
적용 대상 및 범주	전국민	5인이상 사업장 농어촌 지역 자영자 및 농어민	5인이상 사업장	실업급여 : 30인이상 사업장 고용안정사업/직 업능력개발사업 : 70인이상 사업장
		도시자영자 제외 일용근로자, 시간제근로자, 3개월미만의 계절근로자 또는 임시근로자, 외국인은 제외	자영자 5인미만 사업장 의 근로자, 특수직종 (금융 및 보험업, 서비스업)제외	자영자 제외 30인미만 사업장의 근로자, 60세이후 새로이 고용된 자, 일용 근로자, 시간제근 로자, 3개월미만 의 계절근로자 또는 임시근로자 제외
재원	직장: 2~8%의 범위에서 조합이 결정('95 평균요 율- 3.03%) ;노,사 동률부담	노 : 2% 사 : 2% 퇴직금 : 2%	사: 개별실적 요율적용으로 산재보험적용	노 : 0.3% 사 : 0.3-1.0% (기업규모별)
	지역:소득, 재산, 가구원수 등을 기준으로 등급별 징액			

〈表 2-2〉 醫療保險 體系 및 內容(1996)

구 분	직장의료보험	지역의료보험	공·교의료보험
적용대상	직장근로자	지역주민	공무원·교직원
자격관리	사용자 신고의무	세대주 신고의무	기관장 신고의무
재원조달	보험료	○ 소득·재산에 따른 3~30등급별, 세대 및 세대원수별 정액제	○ 봉급의 3.8% - 군인은 봉급의 3.0% ○ 사용자인 정부와 공무원이 각 50%씩 부담 - 교직원은 교직원 본인, 재단, 정부가 각각 50%, 30%, 20% 부담 ○ 기관장이 원천징수하여 공단에 납부
	국고부담	없음	관리운영비 전액, 보험급여 비용일부
보험료징수	사용자가 매월 보수에서 일괄 징수, 위탁 금융기관에 납부	세대주 또는 피보험자가 월별로 위탁금융기관 등에 납부	기관장이 매월 보수에서 일괄 징수, 위탁금융기관에 납부
보험급여	<ul style="list-style-type: none"> ○ 요양급여, 분만급여, 장례비 등 ○ 진료비 본인 일부 부담 <ul style="list-style-type: none"> - 입원: 20% - 외래 <ul style="list-style-type: none"> · 종합병원: 진찰료+진료비의 55% · 병 원: 진찰료+진료비의 40% · 의 원: 총진료비의 30% 단, 총진료비가 10,000원 이하일 경우에는 2,800원 정액 		

현행 醫療保險制度는 1976년에 법을 전면 개정하여 1977년 7월부터 500인 이상 사업장부터 실시하였다. 그리고 그후로 꾸준히 적용대상이 확대되어 1979년 7월에는 300인 이상 사업장, 1981년 1월에는 100인 이상 사업장, 1982년 12월에는 16인 이상 사업장, 그리고 1987년 7월에는 5인 이상 사업장으로 그 적용범위가 확대 실시되었다. 한편 1979년 1월에는 公務員 및 私立學校 敎職員에 대한 醫療保險이 실시되었다. 또한 1988년 1월에는 農漁村地域에, 그리고 1989년 7월에는 都市地域에 醫療保險이 실시됨으로써 1989년부터는 全國民 醫療保險時代가 열리게 되었다. 또한 1989년 10월에는 藥局醫療保險이 실시되게 되었다.

가. 管理運營體系

醫療保險의 관리·운영은 보험자인 372개 조합과 公務員 및 私立學校敎職員 醫療保險管理工團이 주체가 되며, 조합은 職場組合(145개)과 地域組合(227개)으로 구분된다. 職場組合은 事業場과 地域別로 구분·설립되어 운영되고 있으며, 地域組合은 시·군·구별 단위로 구분되어 운영되고 있다. 의료보험조합은 독립채산제로 별개로 운영되고 있다.

그리고 公務員 및 私立學校敎職員을 대상으로 하는 의료보험은 公·敎醫療保險管理工團이 관리한다. 또한 醫療保險聯合會는 각 조합과 公·교의료보험 관리공단이 위탁한 보험진료비 심사·지불, 요양취급기관의 지정·취소 등의 업무를 수행한다.

나. 適用體系

사업장별, 직종별, 지역별 조합형태로 분립·운영하고 있는 우리나라 의료보험제도는 도입되어 그 적용대상을 소득의 형태에 따라 피용자와 자영자로 구분하여 별도의 제도로 적용·관리운영하고 있다.

〈表 2-3〉 醫療保險種別 適用體系

의료보험종류		적용방식	적용대상
피용자 보험	직장의료보험	당연적용	5인이상 고용사업장의 근로자
	공·교의료보험	당연적용	공무원, 군인, 사립학교교직원
자영자 보험	농어촌지역의료보험	당연적용	군지역의 주민(피용자보험 적용자, 의료보호 적용자 제외)
	도시지역의료보험	당연적용	시·구지역의 주민(피용자보험 적용자, 의료보험 적용자 제외)

資料: 보사동우회, 『의료보험실무총람』, 1996.

즉 우리나라 의료보험제도의 구조는 적용대상의 성격에 따라 크게 피용자의료보험과 자영자의료보험으로 3분되며, 다시 피용자의료보험은 일

반피용자 대상의 직장의료보험과 공무원·사립학교교원 대상의 공교의료 보험으로 나누어진다.

먼저 직장의료보험은 사업장 근로자 및 사업주와 그 부양가족을 적용 대상으로 하며, 2개월미만의 일용근로자를 제외한 5인이상 사업장의 종사자는 당연적용대상이 된다. 그리고 公務員 및 私立學校教職員 醫療保險은 일반공무원 및 지방자치단체 공무원과 각급 사립학교교직원 및 군인과 그 부양가족을 피보험자로 한다.

自營者 醫療保險은 일반주민 즉 농어촌 지역주민과 도시지역 자영자를 대상으로 하는데, 피험자인 주민이 자진 신고토록 되어 있으며, 시·군·구 지역의 주민에 대하여 당연적용하고 있다.

〈表 2-4〉 適用對象 被保險者의 種類

구 분	직장피보험자	지역피보험자
당연적용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상시근로자 5인이상 사업장 근로자 ○ 공업단지 소재 사업장 근로자 ○ 주한외국기관으로서 상시 5인 이상의 대한민국국민인 근로자를 사용하는 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일반지역주민(자영자, 농어민등) <ul style="list-style-type: none"> - 근로자가 아닌 연금수급자도 포함 ○ 직장보험 적용 사업장의 근로자 일지라도 적용, 관리가 곤란한 다음의 근로자 <ul style="list-style-type: none"> - 일용근로자(2개월초과 근로자 제외) - 3개월 이내의 기한부 근로자 - 소재지가 일정치 않거나 계절적, 임시적 사업장의 근로자 - 비상근 고문, 시간제 근로자 등 비상시 근로자
임의적용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가유공자 등으로서 의료보험대상자중 희생자 ○ 사용자(보건복지부지침) ○ 3월이상 계속 피보험자였던 자가 자격상실일로부터 14일 이내에 신청하는 임의계속피보험자 ○ 국내영주외국인 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가유공자등으로서 의료보호대상자중 희생자 ○ 국내영주외국인

다. 保險料 賦課體系

현행 의료보험제도의 운영을 위한 재원조달방식은 조합에 따라 차이가 있고, 그 財源은 주로 保險料에 의존하고 있으나, 각 조합에 따라 부과기준과 방법이 다르다. 財源分擔은 職場과 公務員인 경우 勞使가 각각 반씩 부담하고, 私立學校 敎職員인 경우 敎職員이 50%, 사용자인 학교가 30%, 정부가 20%씩을 각각 부담하고, 지역의료보험조합의 경우는 전액 피보험자 부담이며, 국고에서는 관리운영비 전액 및 보험료의 일부를 보조하고 있는데, 전체적으로 총소요금액의 50%를 국가가 부담하고 있다.

職場醫療保險은 피보험자의 근로소득에 기초한 標準報酬月額에 조합이 정관으로 정한 요율을 곱하여 보험료율을 결정하며 사용자와 피보험자가 각각 50%씩을 부담하고 있다. 사용자는 피보험자의 매월 급여에서 보험료를 원천징수하여 사용자 부담분과 함께 납부하게 된다. 그리고 보험료 부과기준인 표준소득월액에 포함되는 소득의 원천은 조합에 따라 다르게 적용되며, 보험료율은 3.0~8.0%범위에서 조합이 자율로 결정하도록 하고 있다.

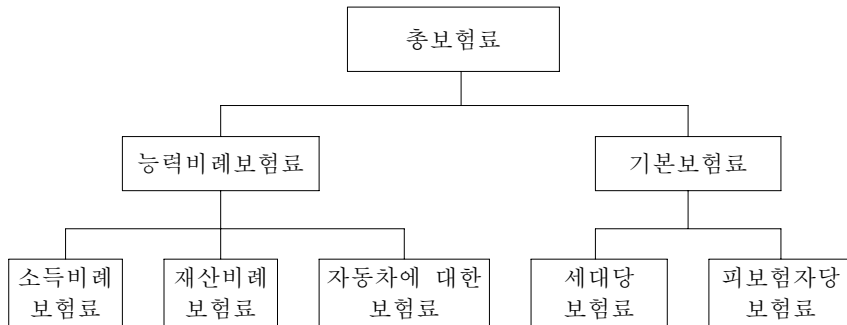
公·敎醫療保險도 마찬가지로 被保險者의 報酬月額(봉급, 기말수당)을 기준으로 하여 보험료액을 정하며, 요율은 3~8%범위 안에서 대통령령으로 정하는데, 1995년 현재 3.8%로 하고, 다만 군인은 봉급의 3.0%의 보험료율을 적용한다. 그리고 도서벽지 등의 지역에 근무하거나 국외에 근무하는 敎職員, 군인외의 공무원에 대하여는 1.9%의 보험료율을 적용한다.

地域醫療保險의 경우 지역 가입자의 소득원이 다양하고 실제로 감춰진 소득이 많아 소득의 정확한 파악이 어려운 실정이다. 따라서 소득만을 부과기준으로 할 경우 비교적 소득이 정확하게 파악되는 주민만 부담이 가중되는 등 보험료 부과에 있어서 형평성이 결여되는 점을 고려하여 지역실정에 맞는 부과기준을 정하여 주민의 부담능력에 따라 보험료를 부

과하고 있다. 즉 주민의 소득, 재산, 세대당 및 가족수 등을 파악하여 보험료를 부과한다. 한편 농·어촌 주민 및 도시지역 자영자 등은 과세자료상 소득·재산 파악이 어려운 점을 감안하여 소득·재산 자진신고제도를 실시하여 신고 소득 및 재산에 대하여 조합별 일정률을 따로 적용하여 감액평가한 후 보험료를 부과하고 있다.

지역의료보험의 보험료는 能力比例保險料와 基本保險料로 구분하여 부과한다. 基本保險料는 세대당 및 피보험자 1인당 定額으로 부과하며, 能力比例保險料는 所得과 財産 등에 따라 각각 30등급의 범위내에서 지역 실정에 맞게 등급을 정하여 等級別로 定額을 부과하며, 自動車에 대한 보험료는 세액 또는 차종에 따라 5등급으로 구분하여 等級別로 定額을 부과한다(圖 2-1 참조).

[圖 2-1] 地域醫療保險料 賦課體系



한편 기본보험료의 배분액은 세대당 보험료 25%, 피보험자당 보험료 75%를 배분하여 부과하며, 능력비례보험료 배분액은 소득, 재산과 악을 및 평균소득수준 등을 고려하여 能力比例保險料와 財産比例保險料로 재분배 하게 된다(보건복지부, 1996: 210-214). 총보험료 중 기본보험료와 능력비례보험료의 배분은 원칙상 소득·재산 파악율에 근거

하여 다음의 <표 2-5>의 표준배분율에 따르도록 되어 있다. 즉 소득·재산과약율은 전체 적용세대중에서 소득이나 재산 중 1개 이상의 자료가 있는 세대수의 비율을 의미한다. 이 때 소득·재산과약율이 높을 수록 능력비례보험료의 비율이 높게 설정되어 있고, 반대로 소득·재산과약율이 낮을 수록 기본보험료의 비율이 높게 설정되어 있다.

<表 2-5> 所得 및 財産 把握率과 標準配分率

(단위: %)

소득·재산과약율		50이하	60	70	80	90	90초과
배 분 율	계	100	100	100	100	100	100
	능력비례보험료	40	50	60	70	80	90
	기본보험료	60	50	40	30	20	10

註: 소득·재산과약율 = (소득·재산중 1개 이상 자료가 있는 세대수/전체 적용 세대수) × 100

2. 國民年金

國民年金은 노령, 장애, 사망 등으로 소득원을 상실하게 되어 생계 유지가 곤란하게 된 경우 국가 책임하에 가입자 본인과 그 가족의 소득을 보장해 주는 제도이다.

우리나라의 일반국민을 대상으로 하는 국민연금제도는 1988년 1월부터 10인 이상 사업장 근로자를 당연적용 대상으로 하여 실시되었다. 그 이후에 1992년부터 5~9인 사업장에 확대되었고, 1995년 7월부터 군지역 자영자와 농어민에게까지 확대되었다.

가. 管理運營體系

우리나라 國民年金은 保健福祉部長官이 주체가 되어 관리·운영하며, 保健福祉部는 국민연금제도에 관한 정책을 계획·수립하여 제도의 전

반적인 집행을 관리한다.

國民年金管理工團은 그 사무를 위탁받아 실질적인 집행을 담당하며, 연금가입자에 대한 기록관리 및 유지, 각출료 징수와 급여지급업무, 가입자 및 수급권자를 위한 복지증진사업, 그리고 기타 보건복지부장관이 위탁하는 업무를 수행한다.

國民年金 관련위원회로는 國民年金基金에 관한 주요사항을 심의·결정하는 國民年金基金運營委員會, 보건복지부장관의 자문에 응하여 국민연금제도에 관한 중요사항을 심의하는 國民年金審議委員會, 國民年金給與審議委員會의 결정에 불복이 있는 자의 심사청구사항을 심사하는 행정심판기구로서 國民年金審査委員會, 가입자의 자격, 표준소득월액, 연금보험료율, 기타 국민연금법에 의한 징수금과 급여에 관한 국민연금관리공단의 처분에 이의가 있는 자의 이의 신청을 심의하는 기구로서 國民年金給與等 審議委員會가 있다.

한편 국민연금의 관리운영체계는 관리절차상의 측면에서 자격관리, 징수관리, 급여관리 및 기금관리로 나눌 수 있다.

나. 適用體系

현재 국민연금제도 가입대상자는 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민으로 하며, 다만 공무원연금법, 군인연금법 및 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 공무원, 군인 및 사립학교교직원은 대상에서 제외된다. 그리고 國民年金 加入者는 事業場 加入者, 地域加入者와 任意加入者 및 任意繼續加入者로 구분된다.

事業場 加入者는 1992년부터 5인 이상 사업장으로 확대하여, 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 당연가입대상으로 한다. 다만 5인 미만의 근로자를 고용하는 사업장은 사업주가 근로자 2/3 이상의 동의를 얻어 신청하는 임의적용대상이 된다.

地域加入者는 18세 이상 60세 미만인 郡지역 거주 농어민 및 자영자와 시지역 거주 농어민이 당연적용 대상이 된다. 그리고, 1995년 7월 1일 현재 60세 이상 65세 미만의 시·군지역 농어민에 대하여는 특별적용을 하고 있으며, 1995년 12월말까지 본인의 신청에 의하여 70세까지 가입을 허용한다. 한편 농업, 임업, 어업 등에 경영·종사하는 자를 농어민으로 하되, 면적, 판매량 및 종사기간 등의 요건을 갖추어야 하는데, 두 개이상 업종을 겸업하는 경영자는 각 업종의 총판매액을 기준으로 하며, 종사자는 종사기간을 합산하는데 농업·임업의 종사기간은 100%, 어업의 경우는 2/3를 인정한다.

任意加入者는 18세 이상 60세 미만인 시·군 지역 거주자 중 소득활동 비종사자나 농어민이 아닌 자는 본인의 신청에 의하여 가입할 수 있다.

任意繼續加入者는 60세에 달해서도 가입기간을 충족하지 못해 그 기간이 20년 미만인 가입자에 해당되는데, 본인이 원할 경우 65세까지 연장하여 가입할 수 있다. 사업장에 종사하는 60세 이상 65세 미만의 자로 60세 도달일이 속하는 해당월의 다음 달부터 3월 이내에 신청한 자와 당연적용 지역가입자로서 60세에 도달하는 해당월의 다음 달부터 3월 이내에 가입한 자, 그리고 시·군 지역 거주자 중 소득활동 비종사자나 농어민이 아닌 자는 1995년 7월 1일 이전 또는 이후에 임의 계속가입하게 된 자를 말한다.

한편 適用除外對象은 타공적연금가입자와 그 배우자, 18세 이상 23세 미만의 학생이거나 군복무중인 자등 소득이 없는 자는 적용제외자로 하며, 생활보호대상자 등에 대하여는 가입대상에서 제외된다.

그리고 23세 이상으로 지역가입자 자격을 취득하거나 가입중에 있는 자가 여타의 사유²⁾로 연금보험료를 납부할 수 없을 때에는 그 사

2) ① 병역법에 의하여 병역의 의무를 수행중인 자, ② 교육법에 의하여 재학 중인 자, ③ 교도소에 수감중인 자, ④ 사회보호법에 의하여 수용시설에 수용중인 자, ⑤ 행방이 불명한 자, ⑥ 재해·사고등으로 소득이 감소되거나

실이 발생한 해당월의 다음 달 7일 이내에 납부예외 증명서류를 제출하면 납부예외자로 될 수 있다.

다. 保險料 賦課體系

국민연금은 연금급부에 필요한 만큼의 각출이 이루어져야만 운영이 되는 제도로서 그에 필요한 비용확보는 이 제도의 운영상 가장 핵심적인 요소라 하겠다. 따라서 현재 國民年金制度의 財政은 使用者와 勞動者의 齣出保險料, 退職金 轉換金, 政府의 行政管理費負擔, 그리고 기금에서 발생하는 利殖金으로 조달되는데, 그 중 연금보험료는 국민연금 급여 등 비용의 주요 재원이라 하겠다. 따라서 국민연금관리공단은 국민연금 제사업에 필요한 비용을 충당하기 위하여 가입자 및 사용자로부터 가입기간 동안 연금보험료를 징수하게 된다. 우리나라의 경우 국민들의 보험료 부담능력 등을 고려하여 低負擔構造로 출발하였는데, 최초 5년간(1988~92년)은 3%, 그 다음 5년간(1993~97년)은 6%, 그리고 98년 이후에는 9%로 상향조정하도록 설계되었다.

그리고 사용자와 노동자의 보험료 부담은 각각 반씩 부담하는 것을 원칙으로 하며, 다음 5년간은 각각 2%와 退職金轉換金에서 2%를 부담하도록 하고, 그 이후에는 사용자, 노동자, 법정퇴직금에서 각각 3%씩을 부담하도록 되어 있다. 또한 지역가입자, 임의가입자 및 임의계속가입자의 경우에는 본인이 전액을 부담한다.

국민연금 가입자는 가입자자격을 취득한 달로부터 자격을 상실한 달이 속하는 달의 전달까지 연금보험료를 납부하여야 하며, 매월 연금보험료는 다음달 末日까지 납부하도록 한다.

한편 보험료를 산정함에 있어서 標準報酬月額을 산출근거로 하여 연금

기타 소득활동에 종사하지 아니하는 경우로서 복지부령이 정하는 경우 등이다.

보험료를 납부한다. 이 표준보수월액은 전체를 45등급으로 구분하여 1995년 현재 최저등급은 월보수 220,000원, 최고등급인 45등급은 월보수 3,600,000원으로 되어 있다. 최고 45등급의 표준보수월액은 최고 상한선으로서 그 이상의 임금수입은 보험료 계산에 산정되지 않는다.

한편 농어촌 지역가입자는 현행 국민연금과 마찬가지로 보험료율은 시행 첫해인 1995년부터 2000년까지는 3%, 그 다음 5년간(2000~2005)은 6%, 그 이후는 9%를 적용한다. 또한 보험료율 결정에 적용하는 소득은 신고에 따라 산출된 標準所得等級을 기준으로 하고, 매년 2월말까지 전년도 소득을 가입자 본인 및 배우자 등 가족이 신고하도록 되어 있다.

또한 보험료는 사업장가입자와 마찬가지로 翌月 末日까지 납부하는 방법과 분기가 시작되는 달의 다음 달 7일까지 신청하여 해당 분기의 다음 달 말일까지 납부하는 분기납과 선납의 방법이 있는데, 선납의 경우 1년 만기 定期預金利率에 의거하여 감액해 주도록 하고 있다.

그리고 연금보험료 및 기타 징수금 체납시에는 국세체납처분의 예를 따르도록 되어 있으나 농어촌연금가입자에 대해서는 1997년 6월 30일까지는 적용에서 유보하도록 경과조치를 두었다. 그리고 농어촌연금은 사업장 가입자에 대한 연금제도와 내용면에서는 차이가 없다.

3. 産災保險制度

우리나라 産災保險은 사회보험제도중 제일 빠른 1964년에 도입되었다. 산재보험제도는 산업재해로부터 근로자의 권익을 보호하기 위하여 만들어진 사회보장제도로서, 산재근로자를 대상으로 산재보상사업, 산재보험시설 운영사업, 산재근로자 생활안정사업 등의 사업을 시행하고 있다.

가. 管理運營體系

산재보험의 관리·운영에 있어서 勞動部는 보험료율 고시, 보험급여 기준 결정, 보험기금 관리운용등 주요 정책업무만을 담당하며, 실제적인 보험업무는 1995년 5월 1일부터 勤勞福祉公團으로 이관되었다. 따라서 보험관계성립신고서, 보험료 보고서 및 보험료 확정 정산 등의 서류제출기관이 지방노동관서에서 서울, 부산, 대구 등 6개 지역 본부 및 40개 지사로 바뀌었다. 즉 근로복지공단은 ① 보험가입자 및 수급권자에 관한 기록의 유지·관리, ② 보험료 기타 법에 의한 징수금의 징수, ③ 보험급여의 결정 및 지급, ④ 산재보험시설의 설치·운영 ⑤ 근로자의 복지증진을 위한 사업 등 산재보험사업의 집행업무를 담당하고 있다.

그리고 근로자들은 요양신청서 제출이나 각종 보험급여 청구를 勤勞福祉工團 管轄地社에 해야 하며, 또한 산재보험급여에 이의가 있을 경우 산재보험업무 및 심사에 관한 법률에 따라 勤勞福祉工團 産災審査局에 청구하게 된다. 따라서 산재보험급여에 관한 재심사 청구는 産災審査委員會에서 하게 된다.

나. 適用體系

産災保險은 제도도입 당시인 1964년에는 상시 근로자 500인 이상의 대규모 사업장에만 적용하였으나 지속적으로 그 범위를 확대하여 1982년에는 10인 이상 사업체로, 1988년에는 5인 이상 사업체 대부분의 업종으로 확대하였으며, 1991년에는 광업, 임업, 어업, 수렵업, 도소매업, 부동산업 등 7개 업종중 10인 이상 사업체로 확대하였고, 1992년 7월부터 5인 이상 사업장으로 확대하였다. 그리고 1996년도에는 教育서비스업, 保健 및 社會福祉事業 등 3개 업종에 확대·적용하였다.

이와 같은 적용범위의 확대로 1995년에는 38.7%로 증가되었음에도 불구하고, 여전히 60%를 상회하는 취업자가 적용대상에서 제외되고 있다.

〈表 2-6〉 適用對象의 擴大推移

	적용사업장수(개소)	적용노동자수(명)	전체취업자대비(%)
1965	289	161,150	1.9
1970	5,588	779,053	8.1
1975	21,369	1,836,209	15.7
1980	63,100	3,752,975	27.4
1985	66,803	4,495,185	30.0
1990	129,687	7,542,752	41.8
1992	154,820	7,058,704	37.3
1993	163,152	6,942,527	36.1
1994	172,871	7,273,132	36.7
1995	186,012	7,893,727	38.7

資料: 경제기획원, 「경제활동인구연보」, 각 연도.
 노동부, 「산재보험사업연보」, 1995.

이들 산재보험의 적용제외 대상사업체는 실재보험법 제5조 단서조항에 의하여 업종별, 규모별로 상이하며, 그 적용제외 사업은 다음과 같이 동법 시행령 제3조에 규정하고 있다.³⁾

- 3) 1. 임업중 별목업으로서 별목제적량이 800제곱미터미만인 사업
2. 금융 및 보험업, 국제 및 기타 외국기관, 기타 공공·사회 및 개인서비스업중 회원단체
3. 국가 또는 지방자치단체에서 직접 행하는 사업
4. 선원법 또는 사립학교교원연금법에 의하여 별도의 재해보상이 행하여지는 사업
5. 기간의 정함이 있는 사업 또는 계절사업으로서 연간 연인원 1천 350인 미만의 근로자를 사용하는 사업
6. 건설공사중 총공사금액이 4천만원 미만인 공사 또는 주택건설촉진법에 의한 주택사업자 기타 건설업법에 의한 건설업자가 아닌 자가 시공하는 공사로서 건설업법 제4조 제2호 본문의 규정에 해당하지 아니하는 공사
7. 제1호 내지 제6호의 사업외의 사업으로서 상시 5인미만의 근로자를 사용하는 사업

適用除外事業場중 5인미만 사업체나 임업, 건설업, 기간의 정함이 있는 사업중 일부 사업은 기업의 재정규모가 영세하여 산재보험관리상 어려움 때문에 적용대상에서 제외되고 있으며, 금융보험서비스업의 경우에는 낮은 재해발생율로 산재보험가입으로 인한 편익이 별도 없다는 이유에서 가입을 거부하고 있어 當然適用對象에서 제외되고 있다.

〈表 2-7〉 産災保險의 規模別 및 業種別 適用擴大 推移

	적용률 ¹⁾	기업규모	업종
1964	1.05	500인 이상	광업, 제조업
1965	1.96	200인 이상	전기가스업, 운수보관업 추가
1966	2.64	150인 이상	
1967	3.86	100인 이상	유기사업(연간 25,000인 이상)
1968	5.34	50인 이상	건설업, 수도업, 위생서비스업, 상업, 통신업, 서비스업 추가, 금융, 증권, 보험업 제외 상업, 서비스업 제외
1969	7.26		
1972	9.36	30인 이상	
1973	10.47	16인 이상	
1976	18.08	광업, 제조업 중 화학, 석유, 석탄, 고무, 플라스틱에	임업중 벌목업 추가 농수산물 위탁판매업 및 중개업 추가
1982	24.10	한해 5인 이상	
1983	27.17	10인 이상	
1986	30.63		
1987	32.75	5인 이상(14개 업종)	임업, 농업, 어업, 도소매업, 부동산업 추가
1988	34.05	5인 이상(34개 업종)	
1991	42.65	5인 이상(50개 업종)	
1992	37.30	임업, 농업, 어업, 도소매업, 부동산업은 10인 이상 임업, 농업, 어업, 도소매업, 부동산업은 5인 이상	
1996			교육서비스업, 보건 및 사회복지사업

註: 적용 노동자율=(산재보험 적용 노동자수/총취업자 수)×100

資料: 노동부, 『산업재해사업연보』, 1995.

경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

다. 保險料 賦課體系 및 徵收體系

1) 保險料 賦課體系

우리나라 산재보험사업에 소요되는 비용은 전액 사업주가 납부하는 보험료로 충당하며, 그 賦課方式은 業種別 差等料率體系를 기본으로 하고, 부분적으로 個別實績料率體系를 추가 적용하고 있다.

한편 산재보험료의 부과기준이 되는 것은 해당 사업장 내지 동종업종의 賃金總額이며, 여기에 각 사업이 속하는 업종의 보험료율이 곱하여져 보험료액이 결정된다.

또한 산재보험의 보험료율은 그 적용대상 사업장이 1995년 현재로 67개 업종으로 구분되어 각 업종별로 과거 3년간의 재해율을 기초로 하여 各 事業種類別로 等級을 구분하여 최종 결정된다. 그리고 각 업종내의 개별사업장은 산재발생 정도에 따라 부분적으로 개별실적요율이 적용된다.

2) 保險料率 算定方式

산재보험의 보험료 수준 결정은 보험료율에 의하여 그 규모가 결정된다. 이 보험료율은 純保險料率(85%)과 附加保險料率(15%)로 구성되는데 이를 산식으로 나타내면 다음과 같다.

$\begin{aligned} \text{업종별 보험료율}(100\%) &= \text{순보험료율}(85\%) + \text{부가보험료율}(15\%) \\ \text{순보험료율} &= \text{재해율} + \text{추가증가 지출율} \\ \text{재해율} &= \text{보험급여총액} / \text{임금총액} \end{aligned}$

純保險料率은 매년 9월 30일을 기준으로 과거 3년간의 재해율에 추가 지출될 금액에 대한 비율을 고려하여 구성되며, 부가보험료율은 보험사

업에 소요되는 비용으로 전사업에 균등하게 사용된다고 인정되는 비용과 재해발생빈도에 따라 사용된다고 인정되는 비용으로 구분한 후 이를 사업종류별 임금총액의 구성비율과 사업종류별 보험급여지급율의 구성비율에 따라 분할 가감한다.

個別實績料率制度는 사업주로 하여금 좀더 안전한 생산기술개발과 설비투자를 하여 산재예방 노력을 제고하기 위하여 도입하게 되었다.

보험료를 결정에 있어서 특례로 개별실적요율의 적용을 받을 수 있는 사업은 광업, 제조업, 전기·가스업, 운수·창고 및 통신업 등이다.

개별실적요율의 적용을 받기 위한 사업체는 상시 30인 이상 또는 연간 7,500인 이상 사업체와 건설업은 기간의 정함이 있으며, 매년 당해 보험연도 2년전 보험연도의 총공사실적이 100억원 이상인 사업으로서 1969년 이후나 그 이전에 보험관계가 성립된지 3년이 경과하여야 보험료율의 특례가 인정되어 개별실적요율이 적용된다.

매년 9월 30일을 기준으로 지난 3년간의 보험금 지급상황을 검토하여 보험료율의 납부액에 대한 보험급여액의 비율, 즉 保險收支率이 85%를 넘거나 75% 이하인 때에는 그 사업에 적용되는 일반보험료율을 40% 범위안에서 법정률에 따라 인상 또는 인하한 율을 다음 보험연도의 보험료율로 한다.

〈表 2-8〉 保險料率 增減表

수 지 율	증 감 륜	수 지 율	증 감 륜
10% 미만	40%를 감한다.	85~ 90% 미만	5%를 증가한다.
10~20% 미만	35%를 감한다.	90~100% 미만	10%를 증가한다.
20~30% 미만	30%를 감한다.	100~110% 미만	15%를 증가한다.
30~40% 미만	25%를 감한다.	110~120% 미만	20%를 증가한다.
40~50% 미만	20%를 감한다.	120~130% 미만	25%를 증가한다.
50~60% 미만	15%를 감한다.	130~140% 미만	30%를 증가한다.
60~70% 미만	10%를 감한다.	140~150% 미만	35%를 증가한다.
70~75% 미만	5%를 감한다.	150% 이상	40%를 증가한다.
75~85% 미만	-		

개별실적요율을 결정하는 산정방식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{개별실적요율} &= \text{해당사업종류의 일반보험료율} \pm (\text{해당사업종류} \\ &\quad \text{의 일반보험료율} \times \text{수지율에 의한 증감비율}) \\ \text{수지율} &= \text{과거 3년간 보험급여총액/보험료총액} \end{aligned}$$

3) 保險料 徵收體系

산재보험의 보험료 산정은 위에서도 언급했듯이 매 보험연도마다 당해 1년동안 모든 근로자에게 지급하는 임금총액에 당해 사업이 속하는 同種 業種의 適用料率을 곱한 금액을 부과하는데, 그 산식은 다음과 같다.

$$\text{보험료} = \text{당해 보험연도의 임금총액} \times \text{동종 업종의 보험료율}$$

그리고 건설공사, 별목업 등의 임금총액을 추정하기 곤란한 사업은 勞動部 長官이 정하여 고시하는 勞務比率에 의하여 산정한 임금액을 임금총액의 추정액으로 하여 보험료를 산정하며, 勞務比率에 의거하여 산정된 임금액이 도급금액을 초과하는 경우 도급금액의 90%를 임금액으로 결정한다. 그 산식은 다음과 같다.

$$\text{보험료} = \text{총공사금액(총별목재적량)} \times \text{노무비율} \times \text{보험료율}$$

산재보험의 가입자는 事業主로서 사업장중심으로 관리·운영되므로 사업주는 모든 適用對象勤勞者의 총임금을 부과기준으로 보험료를 보고·납부하게 된다.

가) 概算保險料

産業災害補償保險의 보험료는 매보험년도마다 1년동안에 모든 근로자에게 지급할 임금총액의 추정액에 보험료율을 곱하여 산정하고, 保險年度末을 기준으로 概算保險料를 수정·정산하도록 하고 있다. 그리고 산재보험은 재해를 입은 근로자나 그 유족에게 신속·공정하게 보상을 행하기 위하여 일반보험원리에 따라 보험료의 先納主義를 택하고 있다.

한편, 당해년도 추정임금총액이 전년도대비 임금총액의 70/100 이상 130/100 이하인 경우에는 전년도 임금총액으로 개산보험료를 산정한다.

$$\text{개산보험료} = \text{추정임금총액} \times \text{보험료율}$$

그러나 建設工事, 伐木業 등의 보험료는 노동부 장관이 따로 정하여 고시하는 勞務比率⁴⁾을 고려하여 산출한다.

$$\text{개산보험료} = \text{총공사금액} \times \text{노무비율} \times \text{보험료율}$$

概算保險料 납부는 매 보험년도 초일로부터 70일 이내에, 建設工事, 伐木業 등의 기간이 정해져 있는 사업으로써 70일 이내에 종료되는 事業은 사업종료일 전일까지 보고·납부해야 한다.

한편 가입자가 법정기간내에 全額을 납부하는 경우에는 보험료의 5%를 공제해 주고, 일정요건을 갖춘 경우에는 分割納付를 인정해 주고 있으며⁵⁾, 그 기간은 제1기분은 보험년도 초일부터 70일 이내에 납부하여야

4) 노동부고시 제 94-53, 54호에 의하면 건설공사의 1995년 노무비율은 일반 건설공사(갑,을)은 각각 총공사금액의 29%, 22%이고, 중건설공사는 26%, 철도 및 궤도신설공사는 28%이고, 벌목업은 재적량 1m³당 14,390원이다.

5) 개산보험료의 분할납부요건은 ① 보험료액이 10만원 이상일 것, ② 보험연도의 7월 1일 이전에 보험관계가 성립되거나 증가개산보험료의 사유가 발

하고, 제2기~4기분은 각각 전기의 말일까지로 하고 있다.

개산보험료를 납부한 후, 보험년도 중에 사업규모의 확대로 인원이 증가하거나 임금상승 또는 건설공사 추가계약 등으로 추정임금총액이 100% 이상으로 증가된 경우에는 그 증가한 날이 속하는 달의 다음달 말일까지 그 차액을 增加概算保險料로 보고·납부해야 하고, 보험료율이 상승 또는 인하된 때에는 개산보험료를 追加徵收 또는 減額調整하게 된다.

나) 確定保險料

확정보험료는 매보험년도의 말일 또는 보험관계가 소멸한 날까지 실제로 지급된 賃金總額(지급결정된 미지급임금액 포함)에 보험요율을 곱하여 산정한다.

$$\text{확정보험료} = \text{실제지급된 임금총액} \times \text{보험료율}$$

개산보험료는 매보험연도초에 모든 근로자에게 지급할 추정임금총액을 산정기초로 하는 반면, 確定保險料는 당해보험연도에 지급된 임금액을 기초로 하는 점으로 볼 때, 개산보험료는 확정보험료의 예비적 납부라고 할 수 있으며, 확정보험료를 납부함으로써 당해연도의 보험료 납부가 종결되는 것으로 볼 수 있다.

確定保險料의 신고·납부는 다음 보험년도 초일로부터 70일 이내에 공단에 신고하고, 보험관계가 소멸되면 소멸한 날로부터 30일 이내에 신고·납부해야 한다. 그리고 납부한 개산보험료가 확정보험료보다 부족될 때에는 그 부족액을 추가납부하고, 과납시에는 납부할 개산보험료

생한 사업일 것, ③ 건설공사 또는 별목업 등 유기사업은 전기간이 6개월 이상일 것(여기서 6개월 이상이라 함은 사업을 개시하여 종료되는 날까지의 기간이 6개월 이상임)으로 하고 있다.

및 징수금에 우선 충당하고 그 잔액을 보험가입자에게 반환한다.

한편, 확정보험료의 보고·납부시 정산특례가 있는데, 建設業이나 伐木業의 경우 최근 빈번히 발생하는 建設災害 등의 豫防策의 일환으로 재해발생정도(보험수지율)에 따라 확정보험료를 차등결정함으로써 건설공사등 기간의 정함이 있는 사업주들에게 재해예방의 동기를 부여함과 동시에 보험가입자들간의 보험료부담의 공평성을 확보하기 위한 것이다.

이의 적용대상이 되는 사업으로는 총공사금액 30억원 이상인 건설공사, 별목적재량 1만㎡ 이상인 사업으로서 계속공사의 경우 연도 말일로부터 3월이 되는 날의 다음 달로부터 20일 이내, 연도중 종료되는 경우 3월 이후 보험급여의 지급이 없는 경우는 사업종료일로부터 3월이 되는 날의 다음날로부터 20일 이내, 지급이 있는 경우는 사업종료일로부터 9월이 되는 날의 다음날로부터 20일 이내에 정산토록 한다.

다) 其他 徴收金

공단은 확정보험신고서가 제출되면 5일 이내에 심사⁶⁾를 하게 되는데, 보험가입자가 확정보험료 신고법정기한인 다음 보험연도 초일로부터 70일 또는 보험연도중 보험관계가 소멸한 사업의 경우는 소멸한 다음날로부터 30일 이내에 신고하지 않거나, 사실과 다르게 보고한 경우에는 조사를 실시하여, 납부하여야 할 보험료가 있는 경우에는 10%를 加算하여 추가징수한다. 또한 미신고, 허위신고의 경우에는 100만원 이하의 過怠料를 징수할 수 있도록 하고 있다.

또한 보험가입자가 확정보험료를 기한내에 납부하지 않았을 때에는 그 금액의 100원에 대하여 1일 5전의 비율로 납부기간 만료일의 다음날로부

6) 심사항목에는 보험적용사업단위, 산정기간 등의 착오여부, 임금총액의 범위의 정확성, 보험요율의 정확한 기재여부 개별실적요율 관계인정여부, 보험관계의 소멸연월일, 폐지사유 등의 17종이 있다.

터 보험료의 완납·정산한 날의 전날까지의 일수에 의하여 산정한 연체금을 징수한다. 한편 보험관계 성립신고나 사업개시신고를 태만히 한 기간 중 발생한 재해에 대해서는 보험급여의 일정율을 징수한다.

〈表 2-9〉 産災保險料의 報告·納付節次

구 분	주 요 내 용	결정·납부기한
보 험 요 율 결 정	일반요율	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 9월 30일 기준으로 사업종류별 과거 3년간의 재해율을 기초로 결정 • 0.2~27.2%(67종) - 1995년 평균 1.5%
	개별실적요율	<ul style="list-style-type: none"> • 일반요율 고시일로부터 10일 이내, 보험년도 개시전일로 하며 결정 즉시 통보 - 이의제기시 5일 이내 결정통보
보 험 료 보 고 · 납 부	개산보험료	<ul style="list-style-type: none"> • 추정임금에 대한 보험료 - 당년도 추정임금이 전년도 ±30% 범위인 경우 전년도 임금총액을 납부 기준으로 인정 • 1년선납: 보험년도 초일(성립일)부터 70일 이내 납부시 5% 공제 • 분기납: <ul style="list-style-type: none"> - 1분기:년도초일부터 70일 이내 - 2~4분기:전분기 말일
	증가개산보험료	<ul style="list-style-type: none"> • 추정임금총액이 100% 이상 증가한 경우 • 익월 30일까지 보고·납부 • 분할납부 인정
	추가(감액)개산보험료	<ul style="list-style-type: none"> • 추가 - 20일 이내 결정통지, 30일 이내 납부 • 감액 - 신청서 접수일로부터 7일부터 중당·반환 - 착오납부, 이중납부, 납부후 그 부과의 취소 또는 경정결정으로 인한 초과액발생(기산점:납부일) - 적법하게 납부한 보험료 감액, 확정보험료 정산으로 인한 반환(기산점:신청서 접수일로부터 7일 이후)
	확정보험료	<ul style="list-style-type: none"> • 실제 지급한 임금총액에 대한 보험료 • 유기사업: 30일 이내 • 계속사업: 다음 보험년도 초일로부터 70일 이내
가 산 금	확정보험료 정산특례	<ul style="list-style-type: none"> • 대상: 30억원 이상의 건설공사, 별목적재량 1만㎡ 이상인 사업 • 30일 이내 납부
	가산금	<ul style="list-style-type: none"> • 확정보험료 기간내 보고·납부하지 않을 때 • 기간규정 없음 - 징수할 보험료의 10%
	연체금	<ul style="list-style-type: none"> • 기간내 납부하지 않은 징수금 • 기간규정 없음 - 완납시까지 100원에 대해 1일 5전
징 수	보험급여액 징수	<ul style="list-style-type: none"> • 통지받은 날로부터 50일 이내 - 가입신고 태만: 1년급여의 50% - 개시신고 태만: 1년급여의 50% - 납부태만: 기간중 급여의 10%

資料: 김용하 외, 『산재보험서비스 전달체계의 개선방안』, 한국보건사회연구원, 1995, p.119.

4. 雇傭保險

우리나라의 雇傭保險制度는 1980년대 후반부터 심각하게 제기된 인력수급불균형문제, 산업구조조정에 따른 고용조정지원문제, 직업훈련 강화문제 등을 해결하기 위한 제도적 수단으로 논의되어 오다가 1995년 7월에 도입되어 시행되었다. 이 제도는 실업보험제도와는 달리 취업알선을 통한 재취업촉진, 실업예방 및 고용을 촉진하기 위한 직업능력개발 등을 포함한 적극적 고용정책으로서 구인·구직의 풀(Pool)이 형성되어 원활한 인력수급을 도모하고 새로운 산업에 부응하는 근로자의 직업능력을 개발할 수 있는 토대를 마련하게 되었다.

고용보험제도는 事業場規模와 勤勞者의 種類에 따라 적용을 달리하고 있으며, 각 사업과 사업장의 규모 및 특성에 따라 재원조달방법이 상이하다. 한편 有期事業의 경우에는 총공사금액을 기준으로 구분한다.

〈表 2-10〉 雇傭保險의 主要事業

	구 분	수급요건	급여기간 및 내용
고 용 안 정 사 업	고용조정지원금 · 휴업수당 지원금 · 인력재배치 지원금 · 전직훈련 지원금	· 근로기준법상 휴업수당을 지급한 경우 · 업종전환 사업주가 피보험 자를 재배치하는 경우 · 이직예정자인 피보험자에게 전직훈련, 훈련중 임금지급	· 지급된 휴업수당의 1/3 (중소기업은 1/2) - 150일까지 · 재배치된 피보험 임금의 1/3 (중소기업) - 1년한도, 100인초과 하는 인원 30%만 인정 · 전직훈련비용과 지급된 임금의 1/3(중소기업) - 1년한도 내
	지역 고용촉진장려금	· 지정지역 이전, 신·증축 사업 장에 당해지역 근로자를 고용 한 경우	· 고용근로자에게 지급된 임금의 1/3(중소기업) - 1년한도, 100인초 과시 30%만인정
고 용 안 정 사 업	고령자 고용촉진장려금	· 55세이상 근로자를 상시로 6%이상 초과 고용한 경우	· 고용안정사업의 보험료한도 내 (중소기업 2배) - 연간 36만원
	육아휴직장려금	· 30일 이상 육아휴직을 부여 하고 복직시킨 경우	· 1인당 일정액
	고용촉진시설 지원	· 직장보육시설 운영	· 보육교사 인건비 등 운영비일부

<表 2-10> 繼續

	구 분	수급요건	급여기간 및 내용
직업 능력 개발 사업	사업내 직업훈련지원	· 직업훈련기본법에 의한 사업 내 훈련실시	· 직업능력개발사업 보험료액의 120%한도(중소기업 180%)
	실업자 재취직훈련	· 피보험자이었던 자의 재취직 을 위한 훈련 또는 교육수강	· 실업급여 수급자격 없는 자 -기간중 일정액 훈련수당 · 재취직훈련기관 - 훈련소요비용
	직업훈련시설 지원	· 직업훈련기본법에 의한 사업 내 직업훈련, 안정직업훈련실 시(예정)사업주 또는 사업주 공동으로 직업훈련시설 설 치, 장비구입	· 직업훈련시설의 설치·장비구입 에 필요한 비용대부
	직업능력개발 발굴·지원	· 피보험자들의 직업능력개발 향상을 위한 사업실시	· 직업·교육훈련비용, 기능대학·이공 계대학수업료 전부·일부
실 업 급	기본급여	· 이직전 18개월중 피보험단위 기간이 12개월이상인 자로 근 로 의사 능력에도 불구하고 비취업 자로서 구직신청을 한 자 -피보험단위기간: 이직전일을 기준으로 매30일중 임금지급 기초일수가 15일이상인 경우 1단위기간으로 함.	· 기본급여일액: 기초임금일액의 1/2 -기초임금일액: 이직전 최종 12개월 임금÷365(상한선 7만원) · 급여기간 -단위기간·연령에 따라 30-120일간 (연령에 따라 30-60일 연령가능) : 상한선 10개월 -직업훈련기간중 최대 2년까지
	취직촉진수당 · 조기재취직수당 · 직업능력개발 수당 · 광역구직활동비 · 이주비	· 안정된 직장에 재취직 · 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련을 받는 경우 · 광범위한 지역에 걸쳐 구직활 동하는 경우 · 안정기관의 소개로 취업, 직업 훈련을 위한 거주이전	· 기본급여일액×미지급일수×1/2 · 교통비, 식대비 등 직업훈련등의 필 요한비용 · 일정범위내 · 수급자 및 동거친족의 이주에 통상 소요되는 비용

資料: 김용하 외, 『산재보험서비스 전달체계의 개선방안』, 한국보건사회연구원, 1995, p.317.

가. 管理運營體系

고용보험의 각 사업은 적용사업 소재지를 관할하는 職業安定機關인 지방노동관서에서 당해사업을 관장하게 된다⁷⁾. 지방노동관서에서는 고용보험 관련업무를 二分하여 맡고 있는데, 管理課에서는 고용보험의

7) 직업안정법 제4조의 직업안정기관은 ‘직업소개, 직업지도등 직업안정업무를 수행하는 지방노동행정기관을 말한다’고 규정되어 있음.

적용, 징수업무를 담당하고, 雇傭保險課에서는 피보험자자격관리, 실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업을 담당하게 된다.

〈表 2-11〉 雇傭保險의 管理體系

	구 분	주 요 내 용	비 고
자	적용범위	상시 30인이상 사업장, 40억원이상 건설공사	
	보험가입자	적용사업자의 사업주, 근로자	
격	보험관계성립(소멸)일	사업개시(폐지,종료)일 또는 당연적용 규모에 해당된 (다음)날	
	보험관계성립(소멸·변경)신고	보험관계성립(소멸·변경)일로 부터 14일 이내	노동부장관
리	피보험자자격취득·상실신고	취득: 사업주가 익월 14일까지 상실: 상실일로부터 14일 이내	직업안정기관의 장
	신고소득	피보험자인 가입자의 임금총액	
재	보험료	보험년도 초일(성립일)부터 70일 이내 익월 30일 추가: 30일 이내	산재보험법 준용
	개산보험료 증가개산보험료 추가(감액)개산보험료 확정보험료	감액: 접수일부터 7일부터 다음보험년도 초일부터 70일 이내 년도중소멸: 30일 이내	
조	가산금	확정보험료 미(허위)보고시 -징수해야할 보험료의 10%	
	연체금	징수금 납부태만 -완납시까지 100원에 대해 1일 5전	
	징수금의 독촉	10일 이상의 여유를 줌	

資料: 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 제1권 제1호, 1996.

따라서 사업주는 당해사업의 소재지를 관할하는 職業安定機關에 고용보험과 관련된 모든 신고서, 보고서, 신청서 등을 제출해야 된다⁸⁾. 그러나 실업급여의 경우에는 실업급여를 지급받고자 하는 失職者의 住居地를 관할하는 職業安定機關에 서류를 제출해야 한다.

8) 보험관계의 성립신고 및 중소기업 해당·비해당신고, 직업훈련계획신청, 교육훈련 등의 계획신고, 직업훈련·교육훈련비용지원 신청 등은 주된 사업의 소재지를 관할 하는 직업안정기관에 제출해야 된다.

나. 適用體系

雇傭保險法은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 규정하고 있으나, 그 적용의 강제성 여부에 따라 당연적용과 임의적용으로 구분한다. 당연적용사업장은 1995년 1월 이후 실업급여의 경우 상시 30인 이상 사업장이며, 상시 70인 이상 사업장은 고용보험 3대 사업에 당연적용 대상이 되는데, 여기에 해당되는 근로자는 본인의 의사와는 관계없이 당연히 고용보험의 피보험자가 된다. 한편, 建設業의 경우에는 본사와 건설공사는 별개의 단위로 적용되며, 본사는 근로자 30인 이상, 건설공사는 단위별 공사금액이 40억원 이상이어야 한다.

〈表 2-12〉 雇傭保險 當然適用 事業場의 範圍

고 용 보 험 사 업	1995. 7. 1. 이후	1998. 1. 1. 이후
고용안정·직업능력개발사업 실업급여	70인 이상 30인 이상	50인 이상 10인 이상

한편 고용보험은 업종 등을 불문하고 사업에 해당하는 한 모두 적용이 되는데, 정부투자기관이나 정부출연기관은 물론 종교단체, 정치단체, 일반사회단체와 같은 비영리단체도 상시근로자를 일정수 이상 고용하는 한 적용대상이 된다.

그리고 적용사업장 근로자중 ① 60세이후 새로이 고용된 자, ② 時間制勤勞者, ③ 日傭勤勞者, ④ 季節的 또는 一時的 事業에 3개월 미만 고용되는 근로자, ⑤ 특수직역연금의 가입자 등은 가입대상에서 제외된다.

다. 保險料 賦課體系 및 徵收體系

1) 保險料

고용보험법상의 보험료는 고용보험사업으로서 운영되는 失業給與, 雇傭安定事業, 職業能力開發事業에 충당할 재원을 마련하기 위하여 이러한 재원의 대부분을 사업주와 피보험자로부터 징수하여 충당한다.

산재보험이 사업주에게만 보험료를 납부하는 것과는 달리 타사회보험과 같이 사업주와 근로자를 중심으로 보험에 가입하며, 법령이 규정하는 대로 일정규모 이상의 사업장은 강제적으로 고용보험에 가입한다. 또한 고용보험은 사업주의 책임에 의하여 보험료를 징수하고 필요에 따라 급여를 지급하게 된다.

〈表 2-13〉 雇傭保險의 事業別 保險料率 現況

사업의 종류	부담주체	부과기준	보험료율
실업급여	노·사 ½	피보험자(상용근로자)의 임금총액	0.6% ±α α: 3년평균수지율고려
고용안정사업	사업주	피보험자(상용근로자·일용근로자)의 임금총액	0.2%
직업능력개발사업	사업주	피보험자(상용근로자·일용근로자)의 임금총액	150인미만사업장: 0.1% 150인이상사업장 (중소기업): 0.3% (대기업): 0.5% 훈련의무업체: 0.05%

한편 고용보험의 보험료 부과기준이 되는 소득은 산재보험과 같이 적용사업장 근로자에게 지급되었거나 지급되기로 결정된 賃金總額이다. 失業給與의 경우에는 산재보험과는 달리 사업주와 근로자이기 때문에 사용자와 근로자가 ½씩부담하고, 雇傭安定 및 職業能力開發事業의 경

우에는 事業主가 전액 부담한다. 이에 따라 1997년 현재 고용보험료의 부담은 사업주가 임금총액의 0.3~1.0%, 근로자가 0.3%를 부담하고 있다. 그리고 고용보험은 실업 등 우발적으로 발생하는 사고에 대한 급여재원을 마련하는 단기적인 성격을 띠고 있으므로 적립방식 보다는 부과방식에 의하여 재원을 조달한다.

고용보험 보험료는 매보험연도마다 당해연도 적용사업에서 종사하는 모든 근로자에게 지급하는 임금총액에 실업급여의 보험료율, 고용안정사업의 보험료율, 직업능력개발사업의 보험료율을 각각 곱하여 산정된다.

고용보험 적용사업별 보험료 산정방식은 다음과 같다.

- ① 失業給與의 保險料= 보험연도의 피보험자(일용직 제외)임금총액
×실업급여의 보험료율
- ② 雇傭安定事業의 保險料率= 보험연도의 피보험자(일용직 포함)임
금총액×고용안정사업의 보험료율
- ③ 職業能力開發事業의 保險料= 보험연도의 피보험자(일용직 포함)
임금총액×직업능력개발사업 보험
료율

2) 保險料率

保險料率은 保險事業에 소요되는 비용을 충당하기 위하여 보험가입자에게 할당하는 비율인데, 고용보험의 보험료율은 보험수지의 추이와 경제상황 등을 고려하여 1,000분의 15범위내에서 雇傭安定事業, 職業能力開發事業 및 失業給與의 保險料率로 구분하여 결정한다(법 제57조 제1항).

고용보험 보험료율의 내용은 적용사업에 따라 다르다. 즉 雇傭安定事業의 保險料率은 1000분의 2, 職業能力事業의 保險料率은 상시 150인 미만의 근로자를 사용하는 사업체는 1000분의 1, 상시 150인 이상의

근로자를 사용하는 사업체로서 중소기업의 범위에 속하는 사업은 1000분의 3, 상시 150인 이상의 근로자를 사용하는 사업체로서 대기업에 속하는 사업은 1000분의 5이며, 失業給與의 保險料率은 1000분의 6의 보험료율을 적용한다.

이 중 직업능력개발사업보험료율은 중소기업 여부와 직업훈련의무업체 여부, 총상시근로자수에 따라 결정되는데, 직업훈련 의무업체라면 직업능력개발사업의 적용이 유보되나 실업자 재취직훈련비용으로 1000분의 0.5의 요율을 적용하여 징수한다. 직업훈련 의무업체가 아니라면 총상시근로자수 150인을 기준으로하여 위와 같이 하여 적용한다.

한편, 건설업의 경우 직업능력개발사업의 보험료율 결정에서 상시근로자수의 산정이 어려운 경우 고용보험법 시행규칙 제67조의 규정에 의하여 다음과 같은 방법으로 산정된 상시근로자수 150인이 해당하는 전년도 공사실적액을 기준으로 판단한다.

$$95\text{년도 공사실적액} = 150\text{인} \times 95\text{년도 건설업 월평균임금} \times 12\text{월} \\ \div \text{산업재해보상보험법에 의하여 고시된 95년도 노무비율}$$

3) 徵收體系

雇傭保險의 保險料 徵收·納付節次는 대부분 産災保險法을 準用하고 있는데, 이 같은 이유는 보험료의 대상이 되는 소득을 총임금을 기준으로 하고 있고, 納付方式을 자진보고, 자진납부를 원칙으로 하고 있기 때문이다.

즉, 보험년도 초일(성립일)로부터 70일 이내에 개산보험료를 산정하여 報告·納付하고, 익년도 초일부터 70일 이내, 연도중 소멸되는 사업은 보험관계가 소멸한 날로부터 30일 이내에 확정보험료를 算定·報告하여 정산하는 절차를 취하고 있다. 또한 보험년도중 발생하는 增加·追加(減額)保險料 등의 申告·納付方法도 산재보험과 같다. 보험년도

초에 개산보험료 전액을 납부하는 경우에는 해당금액의 5%를 공제해 주고, 분할납부를 인정하고 있다.

고용보험의 징수업무는 職業安定機關과 勤勞福祉公團으로 이원화 되어 있으며, 보험가입자들의 편의를 위해 산재보험에 징수업무의 일부를 위탁하고 있다. 그러나 산재보험과 고용보험의 報告·納付期限이 동일하기 때문에 1996년부터는 산재보험의 개산보험료신고서 제출시 고용보험 보고서도 함께 제출하게 되므로 보험가입자는 노동부와 근로복지공단을 왕래할 필요가 없다. 또한 확정보험료 정산의 경우에도 공단에서 수집한 자료를 노동부에서 활용하므로 보험가입자는 결산자료를 공단에 1회 제출하면 노동부에 고용보험 정산자료를 별도로 제출하지 않아도 된다.

〈表 2-14〉 雇傭保險의 徵收業務 分掌

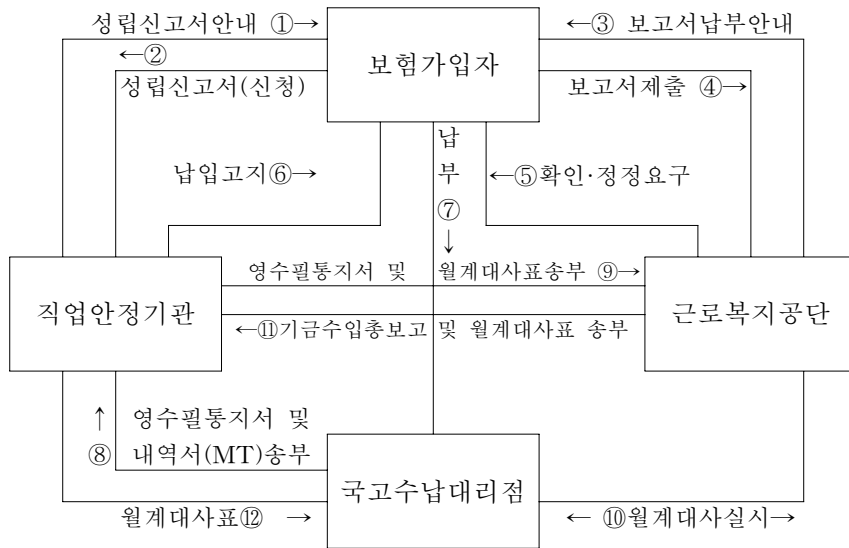
직업안정기관	근로복지공단
◦ 보험료의 보고	◦ 보고·납부안내문 및 납부서 발송업무
◦ 개산보험료의 조사 징수·추가징수, 감액조정	◦ 보험료보고서(개산, 추가, 증가, 확정)등의 수 리 및 전산입력
◦ 확정보험료의 조사 징수·정산에 따른 반환· 징수에 관한 업무	◦ 개산보험료 분할납부신청서 수리 및 전산입력 ◦ 과납보험료 총당·감액조정 신청서 수리 및 전산입력
◦ 사업내 직업훈련의 승인, 변경승인, 훈련비용 정산 보고의 접수, 직업능력개발 사업의 개산보험료 조사 징수	◦ 보험료, 기본급여반환금, 지급된 지원금·장려 금·반환금등의 수납후 영수필통지서에 의한 수납상황정리 및 전산입력 ◦ 보험료납부 영수필 통지서 접수 및 항목별전 산입력

고용보험의 징수업무와 관련하여 노동부 장관의 권한 중 그 일부를 근로복지공단이나 직업안정기관의 장에게 위임하거나 한국산업인력관리공단 등에 위탁할 수 있도록 하였다.

즉 산재보험법 제84조와 고용보험법 제84조 및 시행령 제123조 제2

항의 규정에 의하여 고용보험업무중 「保險料, 徵收金 및 기타 返還金 등의 收納狀況의 整理」, 「각종 보험료의 보고 接受 및 申請·受利」, 「위탁업무수행에 대한 報告·調査權限業務의 行使」 등을 근로복지공단에 위탁하고 있다. 또한 보험가입 및 해지승인, 보험료 징수와 각종 보험료 조사징수 및 정산에 따른 반환·충당 등의 징수업무에 대하여 직업안정기관의 장에게 위임하고 있다.

[圖 2-2] 雇傭保險의 徵收體系



第2節 社會保險別 管理運營費의 比較

1. 社會保險 管理運營 現況

우리나라 사회보험 관리유형은 소단위 組合中心으로 운영되고 있는 醫療保險과 全國單一體系를 가지고 있는 國民年金, 產災保險, 雇傭保險制度로 구분될 수 있다.⁹⁾ 먼저 의료보험은 크게 職場醫療保險과 地域醫療保險으로 나눌 수 있다. 또한 직장의료보험은 共同組合과 單獨組合으로, 지역의료보험은 都市地域과 郡地域 의료보험조합으로 각각 다시 구분할 수 있다.¹⁰⁾

〈表 2-16〉 各 社會保險의 運營現況(1): 醫療保險

(단위: 개소, 명, 백만원)

	직장의보			지역의보		
	계	공동조합	단독조합	계	도시지역	군지역
지방사무소	145	82	63	227	130	97
피보험자 세대수	5,776,530	4,524,014	1,252,516	22,466,691	18,579,798	3,886,892
적용사업체	161,444	157,719	3,725	-	-	-
직원수	4,363	3,663	701	9,833	7,101	2,732

資料: 의료보험연합회, 『'95 직장의료보험조합 결산현황』, 1996.

_____ , 『'95 지역의료보험조합 결산현황』, 1996.

먼저 4大 社會保險制度가 관리하고 있는 대상을 보면, 被保險者數는 직장의료보가 558만명, 지역의보가 722만세대, 국민연금이 743만명, 산재

9) 본 장의 분석에서는 공적연금보험중 공무원연금, 사립학교교직원연금, 군인연금 등 특수지역연금제도와 의료보험중 공무원, 사립학교교직원 등을 대상으로 하는 공교의료보험은 제외하였음.

10) 의료보험의 경우에는 조합별로 독립운영체계를 가지고 있으므로 사실상 개별조합 단위별로 평가가 이루어지는 것이 타당한 측면도 있으나, 본 연구에서는 의료보험이라는 큰 범주 속에서 개별 조합들을 하나의 지부·지사와 같은 개념으로 다루고자 함.

보험이 789만명, 고용보험이 432만명이며, 適用事業體數는 職場醫保가 16만1천개소(공동조합 15만8천개소, 단독조합 4천개소)이며, 國民年金이 15만2천개소, 産災保險이 18만6천개소, 雇傭保險이 4만3천개소이다.

이러한 각 사회보험의 운영을 위하여 職場醫保의 경우 145개의 직장의보조합과 4,363명의 직원으로 관리하고 있으며, 地域醫保의 경우는 227개의 지역의보조합과 9,883명의 직원으로 관리하고 있다. 國民年金은 54개의 지부 지소와 2,085명의 직원이, 産災保險은 46개의 지부지사와 1,183명의 직원이, 雇傭保險은 46개의 지방사무소와 766명의 직원이 각각 관리하고 있다.

〈表 2-17〉 各 社會保險의 運營現況(2): 年金, 産災, 雇傭保險

(단위: 개소, 명, 백만원)

	국민연금	산재보험	고용보험
지방사무소	54	46	46
피보험자	7,432,153	7,893,727	4,316,009
적용사업체	152,463	186,021	43,382
직원수	2,085	1,183	766
본부	322	232	-
지부	1,763	951	766

資料: 국민연금관리공단, 『국민연금 통계연보』, 1995.

노동부, 『산재보험 통계연보』, 1995.

_____, 『고용보험운영 관련 내부자료』, 1996.

2. 社會保險 管理運營費

그러면 각 社會保險의 管理運營費를 비교하여 보자. 먼저 직장의보의 관리운영비는 1,620억원, 지역의보는 1,920억원, 국민年金은 840억원, 산재보험은 480억원, 고용보험은 350억원으로 總社會保險 管理運營費는 4,850억원이 소요되었다.

관리운영비의 상대적 규모는 保險料와 給與費에 대한 상대적 비중으로 비교가능하다. 먼저 保險料에 대한 管理運營費의 비율을 보면 직

장의보의 경우 8.8%이었으며, 이 중 단독조합은 6.6%인 반면 공동조합은 9.5%로 나타났다. 지역의보의 경우 14.3%로 도시지역은 11.9%, 군지역은 26.3%로서 郡地域組合이 도시지역조합보다 훨씬 관리비 비중이 높게 나타났다. 한편 국민연금은 2.1%, 산재보험은 4.3%, 고용보험은 10.4%였다.

따라서 4대 사회보험중 國民年金의 보험료에 대한 관리운영비의 비율이 가장 낮은 반면 農漁村地域 醫療保險의 관리운영비가 가장 높았다.

〈表 2-18〉 社會保險의 管理運營費 比率

(단위: 십억원, %)

	보험료(A)	급여비(B)	관리운영비(C)	A/C	B/C
직장의료보험	1,835	1,494	162	8.80	10.81
공동조합	1,398	1,115	133	9.49	11.90
단독조합	437	378	29	6.59	7.61
지역의료보험	1,338	1,947	192	14.34	9.85
도시지역	1,114	1,578	133	11.94	8.43
군 지역	224	370	59	26.25	15.91
국민연금	4,025	755	84	2.08	11.07
산재보험	1,130	1,134	48	4.25	4.24
고용보험	339	-	35	10.38	-
사회보험전체	8,328	5,330	485	5.82	9.10
	(8,667)	(-)	(520)	(6.00)	(-)

資料: 의료보험연합회, 『'95 직장의료보험조합 결산현황』, 1996
 _____, 『'95 지역의료보험조합 결산현황』, 1996
 국민연금관리공단, 『국민연금 통계연보』, 1995.
 노동부, 『산재보험 통계연보』, 1995.
 _____, 『고용보험운영 관련 내부자료』, 1996

또한 給與費에 대한 管理運營費의 비율은 職場醫保의 경우 10.8%이었으며, 이 중 단독조합은 7.6%인 반면 공동조합은 11.9%로 나타났다. 지역의보의 경우 9.9%로 도시지역은 8.4%, 군지역은 15.9%로서 보험료 비교와 마찬가지로 郡地域組合이 도시지역조합보다 훨씬 관리비 비중이 높게 나타났다.

한편 국민연금은 11.1%, 산재보험은 4.2%로서 아직 급여비 비교가

어려운 고용보험을 제외한 3대 사회보험중 産災保險의 보험료에 대한 관리운영비의 비율이 가장 낮은 반면 農漁村地域 醫療保險의 관리운영비가 가장 높았다.¹¹⁾

〈表 2-19〉 外國의 社會保險 給與支出 對比 管理運營費

(단위: %)

OECD		라틴아메리카/케리빈	
국가	급여지출대비 관리운영비	국가	급여지출대비 관리운영비
오스트레일리아	1.22	아르헨티나	2.30
오스트리아	2.48	바하마스	30.75
벨기에	4.55	발바도스	5.56
캐나다	2.80	벨리즈	89.49
덴마크	2.98	볼리비아	21.39
핀란드	3.36	브라질	7.00
프랑스	4.18	칠레	8.00
독일	2.86	콜롬비아	81.80
그리스	6.72	코스타리카	4.75
아이슬란드	1.71	도미니카	46.97
아일랜드	4.88	도미니카 공화국	31.72
이탈리아	2.20	에콰도르	13.55
일본	1.79	엘살바도르	33.40
룩셈부르크	2.74	그레나다	9.85
네덜란드	3.10	과테말라	12.72
뉴질랜드	2.42	구야나	22.66
노르웨이	1.00	혼두라스	18.25
포르투갈	4.86	자마이카	6.40
스페인	2.81	멕시코	23.55
스웨덴	4.24	파나마	5.88
스위스	3.04	페루	130.98
터키	2.62	세인트 루시아	48.31
영국	3.10	트리니다드&토바고	15.29
미국	3.28	우루과이	6.51
		베네주엘라	17.46
평균	3.12	평균	27.78
표준편차	1.28	표준편차	31.16

資料: Mitchell, Olivias., "Administrative Costs in Public and Private Retirement Systems", *NBER Working Paper* 5734, 1996. p.52.

11) 급여비 혹은 보험료에 대한 관리운영비의 비율 비교에 있어서 주의하여야 할 점은 보험료 혹은 급여비가 높으면 높을수록 관리비 비중이 낮아지므로 단순히 관리비의 비중이 낮다고 관리효율성이 높은 것은 아니라는 것임.

한편, 外國의 社會保障 給與支出對比 管理運營費를 보면 OECD 국가와 라틴아메리카 국가들간에 현격한 격차를 보이고 있다는 점이다. 즉, OECD 국가의 사회보장 給與支出對比 管理運營費 비율의 평균은 3.1%인 반면 라틴아메리카 국가군은 27.8%를 나타내고 있다. 국가별로 보면, 노르웨이가 1.0%로 가장 낮고, 오스트레일리아가 1.2%, 아이슬란드가 1.7%, 일본이 1.8%로 낮은 국가에 속하며, 페루의 경우 131.0%, 벨리즈 89.5%, 콜롬비아 81.8% 등으로 상식밖의 과도한 관리운영비 지출을 보이고 있는 것으로 나타났다.

한편 우리나라의 同比率은 9.1%로서 OECD의 어느 국가보다도 높게 나타났으며, 라틴아메리카 국가군의 평균 보다는 낮으나 아르헨티나의 2.3%, 브라질의 7.0%, 우루과이의 6.5%, 코스타리카의 4.8% 등의 국가보다는 높은 것으로 나타났다. 따라서 우리나라는 先進國 수준의 社會保險 管理效率性을 이루기 위한 관련 제도의 개선이 시급한 것으로 판단된다.

3. 社會保險 管理效率性 指標

사회보험 組合 혹은 地方事務所 1개소가 관리하는 平均 被保險者數를 보면, 직장의보의 경우 1개소당 4만명, 지역의보는 3만 2천명, 국민연금은 13만 5천명, 산재보험은 17만 2천명, 고용보험은 9만 3천명으로서 産災保險이 가장 많은 피보험자를 관리하고, 地域醫保가 가장 적은 피보험자를 관리하는 것으로 나타났다. 특히 지역의보의 경우 도시지역은 4만 6천명인 반면 군지역은 1만 2천명으로 郡地域의 피보험자수가 극히 낮은 것으로 나타났다.

사회보험 조합 혹은 지방사무소 1개소당 平均 管理運營費는 직장의보가 12억원, 지역의보는 8억원, 국민연금은 14억원, 산재보험이 10억원, 고용보험이 8억원으로 國民年金의 관리운영비가 가장 높고, 雇傭

보험이 가장 낮은 것으로 나타났다. 그러나 1개소당 管理運營費는 관리대상 被保險者數에 따라 비례하는 측면이 있으므로 효율성의 평가를 위해서는 管理運營費와 被保險對象者數의 비율을 산정하여 비교할 필요가 있다.

〈表 2-20〉 各 社會保險의 地方事務所 運營現況: 醫療保險

(단위: 명, 개소, 백만원, 건, %, 천원)

	직장의보			지역의보 ¹⁾		
	계	공동조합	단독조합	계	도시지역	군지역
피보험자(A-a)	39,769	55,170	19,722	98,972	142,921	40,071
(A-b)				31,826	46,309	12,416
적용사업체(B)	1,262	2,187	59	-	-	-
직원수(C)	30	45	11	43	55	28
관리운영비(D)	1,248	1,779	541	845	1,023	606
인건비(D1)	697	1,025	252	720	914	459
운영비(D2)	551	753	288	125	109	148
정수율(E)	91.5	90.4	93.0	97.4	96.9	98.1
직원 1인당 피보험	1,320	1,220	1,451	1,976	2,433	1,365
자수(A/C)				631	787	423
직원1인당 적용	28	47	3	-	-	-
사업체수(B/C)						
피보험자 1인당	38	34	41	13	9	18
관리운영비(D/A)				41	29	57
적용사업체 1개소당	22,820	1,140	50,403	-	-	-
관리운영비(D/B)						
직원 1인당 인건비	23,997	23,390	22,140	16,663	16,847	16,417
(D1/C)						

註: 1) 지역의료보험의 (A-a)는 피보험자수이며, (A-b)는 적용세대수임.
 지역의료보험의 피보험자는 소득유무에 관계없이 모든 보험적용인구를 의미하므로 직장의료보험의 피부양자까지 모두 포함되는 개념임. 또한 실제 적용 및 보험료 징수단위는 세대단위로 이루어지므로 관리운영상의 부담측면에서 피보험자수 보다는 세대수가 보다 피보험자 관리업무의 적절한 비교기준이 될 것임.

資料: 의료보험연합회, 『'95 직장의료보험조합 결산현황』, 1996
 _____, 『'95 지역의료보험조합 결산현황』, 1996
 국민연금관리공단, 『국민연금 통계연보』, 1995.
 노동부, 『산재보험 통계연보』, 1995.
 _____, 『고용보험운영 관련 내부자료』, 1996

〈表 2-21〉 各 社會保險의 地方事務所 運營現況: 年金, 産災, 雇傭保險
(단위: 명, 개소, 백만원, 건, %, 천원)

	국민연금	산재보험	고용보험
피보험자(A)	135,154	171,604	92,631
적용사업체(B)	2,823 ¹⁾	4,044	941
직원수(C)	39 ²⁾	26 ²⁾	17
관리운영비(D)	1,446	995	764
인건비(D1)	736	672	389
운영비(D2)	710	322	375
징수율(E)	95.2	84.6	-
급여건수(F)	16,261	17,970	-
현금급여(F1)		9,058	-
직원1인당 피보험자수(A/C)	3,406	6,086	7,379
직원1인당 적용사업체수(B/C)	95	147	83
직원1인당 급여건수(F/C)	407	702	-
		348	
피보험자1인당 관리운영비(D/A)	12	8	8
적용사업체 1개소당 관리운영비(D/B)	405	296	811
직원 1인당 인건비(D1/C)	18,790	24,998	23,368

註: 1) 국민연금의 경우 적용사업체수는 자영자수를 감안하여 구하였음. 즉, 적용사업체수 = 적용사업체수 + 자영자/평균 사업체규모(36명)
 2) 국민연금과 산재보험의 직원수는 각 지방사무소 직원수에 본부 직원수를 감안한 것임. 즉, 직원수 = 각 지방사무소 직원수 + 본부직원수/지방사무소수.
 3) 산재보험(a)는 총급여건수/직원수이며, (b)는 현금급여(즉, 총급여건수-요양급여건수)/직원수임
 4) 국민연금과 산재보험은 관리운영비는 각 지방사무소의 관리운영비에 본부의 관리운영비를 감안하여 구하였음. 즉 국민연금의 관리운영비 = 각 지방사무소의 관리운영비 + (본부운영비×(각 지방사무소 피보험자수/총피보험자수)), 산재보험의 관리운영비 = 각 지방사무소의 관리운영비 + (본부운영비×(각 지방사무소의 적용사업체수/총사업체수))

資料: 의료보험연합회, 『'95 직장의료보험조합 결산현황』, 1996
 _____, 『'95 지역의료보험조합 결산현황』, 1996
 국민연금관리공단, 『국민연금 통계연보』, 1995.
 노동부, 『산재보험 통계연보』, 1995.
 _____, 『고용보험운영 관련 내부자료』, 1996

被保險者 1인당 관리운영비를 보면, 직장의보는 3만 8천원, 지역의보는 4만 1천원, 국민연금은 1만 2천원, 산재보험 및 고용보험은 8천원으로, 産災保險과 雇傭保險이 가장 낮고, 地域醫保가 가장 높은 것으로 나타났다. 특히 郡地域의 경우 피보험자 1인당 관리비는 5만 7천원으로, 도시지역 의보 2만 9천원의 거의 2배로 나타났으며, 單獨職場醫保는 4만 1천원으로 공동직장의보의 3만 4천원보다 높아 일반적인 예상과는 다르게 나타났다.

한편, 사회보험 조합 혹은 지방사무소 1개소가 관리하는 平均 適用事業體數를 보면, 공동직장의보의 경우 1개소당 2천2백개 사업체, 단독직장의보는 59개 사업체, 국민연금은 2천8백개 사업체, 산재보험은 4천개 사업체, 고용보험은 9백개 사업체로서 産災保險이 가장 많은 사업체를 관리하고, 單獨職場醫保가 가장 적은 사업체를 관리하는 것으로 나타났다. 따라서 적용사업체 1개소당 관리운영비도 單獨職場醫保의 경우 5,040만원으로 크게 높은 것으로 나타났고, 공동직장의보는 114만원, 국민연금은 41만원, 산재보험은 30만원, 고용보험은 81만원으로 나타났다.

被傭者를 대상으로 하는 보험의 경우 개별피보험자별로 관리하는 것이 아니라 사업체별로 관리하므로 事業體當 管理運營費는 피보험자 1인당 관리운영비와 함께 효율성을 측정하는 중요지표의 하나로 평가되어야 할 것이다.

따라서 産災保險이 피보험자 1인당 관리운영비나 사업체 1개소당 관리운영비에 있어서 모두 가장 낮게 나타나 管理效率性이 가장 높은 것으로 평가할 수 있다. 國民年金의 경우 농어촌지역가입자가 포함되어 있으므로 관리효율성이 産災保險에 비하여 상대적으로 낮게 평가되는 것으로 생각되나, 被傭者를 대상으로 하는 事業場 管理는 효율적인 것으로 생각된다. 雇傭保險의 경우, 피보험자 1인당 관리운영비는

8천원으로 낮으나 사업체 1개소당 관리운영비는 81만원으로 비교적 높게 나타나고 있는데, 이는 他社會保險과 달리 30인 이상 사업장에 대해서만 적용하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

共同職場醫保의 경우 유사사업장만 관리하고 있는 산재보험이나 국민연금에 비하여 被保險者 1인당 관리운영비와 適用事業體 1인당 관리운영비 모두에 있어 크게 높게 나타나 管理非效率性에 대한 심각한 고려가 있어야 할 것으로 판단된다. 한편 單獨職場醫保의 경우 적용사업체수가 극소수인데도 불구하고 관리운영비가 높게 나타나고 있어 管理運營體系 자체의 再檢討가 필요하다고 생각된다.

한편 地域醫保의 경우 피보험자별로 개별관리를 하여야 하므로 사업체별 관리보다도 비용이 더 많이 들 것으로는 예상되지만, 他社會保險에 비하여 격차가 너무 높게 나타나고 있으므로 管理運營體系에 대한 재고가 필요하다고 판단된다.

그러면 좀더 다른 각도에서 즉 職員의 1인당 生産性을 살펴보자. 직장의보의 직원 1인당 관리 피보험자수는 1,320명, 지역의보는 631명, 국민연금은 3,406명, 산재보험은 6,086명, 고용보험은 7,379명으로서 雇傭保險이 가장 많은 피보험자를 관리하고, 地域醫保가 가장 적은 피보험자를 관리하는 것으로 나타났다. 地域醫保의 경우 도시지역은 787명인 반면 군지역은 423천명으로 군지역의 직원당 관리 피보험자수가 가장 낮게 나타났다.

職員 1인당 관리 事業體數를 보면 직장의보는 28개 사업체, 국민연금은 95개 사업체, 산재보험은 147개 사업체, 고용보험은 83개 사업체로서 産災保險이 가장 많은 사업체를 관리하고, 職場醫保가 가장 적은 사업체를 관리하는 것으로 나타났다. 직장의보의 경우 공동직장의보는 47개 사업체를 관리하는 반면 단독직장의보는 3개의 사업체만을 관리하는 것으로 나타났다. 이렇게 볼 때 生産性에 있어서도 地方事務所別

效率性 지표와 비슷한 경향을 보이고 있음을 알 수 있다.

이러한 生産性에 대비되는 개념으로서 人件費를 비교하여 보면, 産災保險이 2,500만원으로 가장 높고, 地域醫保는 1,666만원으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 즉 生産性이 높은 産災保險은 인건비도 높게, 生産성이 낮은 地域醫保는 인건비도 낮게 나타났다.

한편, 社會保險의 成果指標로서 徵收率을 보면, 직장의보는 91.5%, 지역의보는 97.4%, 국민연금은 95.1%, 산재보험은 84.6%로서 地域醫保가 가장 높고, 産災保險이 가장 낮아, 국민연금을 제외하고는 효율성 지표와는 다소 상반된 결과를 보여주고 있다. 産災保險의 徵收率이 낮은 이유는 노동부 관리에서 근로복지공단으로의 관리체계 변동에 따른 과도기적인 요인도 있겠지만, 기본적으로 근로자 개별관리를 하지 않고 事業場別로만 관리하고 保險料 徵收體系上的 強制力이 떨어짐에 따른 것으로 판단된다.

第3節 社會保險 管理運營의 特徵과 問題點

1. 社會保險 管理運營體系의 特徵과 問題點

우리나라 사회보험의 관리운영은 크게 保健福祉部가 관리하는 보험(이하 ‘복지보험’)으로서 醫療保險과 國民年金이 있고, 勞動部가 관리하는 보험(이하 ‘노동보험’)으로서 産災保險과 雇傭保險이 있으며, 공무원 등 특수직역 대상자를 위한 별도의 제도가 있다. 福祉保險과 勞動保險으로 크게 二元化하여 관리하는 체계는 일본의 사회보험관리체계와 유사하나 下部行政體系는 큰 차이를 보이고 있다.

우리나라의 사회보험 정책은 대부분 중앙부처에 의하여 결정되며 管理運營機構는 고용보험과 국방부의 군인연금을 제외하면 모두 ‘공

단’ 혹은 ‘조합’(의료보험) 이라고 하는 특수법인에 의하여 관리된다. 公團이라는 특수법인은 준공적조직으로서 개별 법에 의하여 규정되어진 조직으로서 사실상 각 제도를 관할하는 부처의 下部機關으로서의 역할을 수행하고 있다.

우리나라 社會保險의 管理運營의 첫번째 특징은 部處中心主義를 취하고 있다는 것이다. 사회보험이라는 범주에서 유사한 대상을 관리하고 있다 하더라도 관할하는 부처가 다르면 下部 管理運營機構도 별도로 조직되어 있다. 이는 社會保險의 運營體系가 需要者, 즉 국민의 입장이 아닌 供給者 즉 行政 및 管理의 입장에서 만들어져 있음을 의미하며, 이는 社會保險 서비스 질의 저하와 社會保險 管理效率性 양측면에서 문제가 제기되는 원인을 제공하고 있다.

특히 公的年金의 경우 5인 이상 사업장 및 군지역 자영자에 대해서는 福祉部와 국민연금관리공단, 公務員年金은 총무처와 공무원연금관리공단, 私立學校教職員年金은 교육부와 사학연금관리공단, 軍人年金은 국방부가 관리하고, 별정우체국직원을 위한 연금은 정보통신부가 관리하는 등 부처만하여도 5개부처가 공단조직만하여도 3개가 관여하고 있다. 특히 공무원연금, 사학연금, 군인연금, 별정우체국연금 등은 급여구조 및 보험료부담구조가 대동소이한데도 불구하고 중앙부처별로 별도로 관리하고 있는 것이다. 더욱이 별도관리의 근거가 되고 있는 재원의 개별성 측면을 보면, 財源調達면에서 특수지역 4개연금 모두 사용자의 부담금은 일반재정에 의하여 조달되고 있는 실정이다¹²⁾.

社會保險의 管理運營의 두번째 특징으로서 의료보험 및 공적연금제도에서는 職能別 分立主義를 택하고 있는 반면, 산재보험 및 고용보험에서는 직능별 통합주의를 택하고 있다. 따라서 분립형을 취하고 있는 福祉保險의 경우 제도간에 별도의 연계제도가 없으면 給與의 漏落現狀이나 重複現狀 등이 발생할 소지가 있다.

12) 사학연금의 재원은 가입자, 사학재단, 정부 3자로 구성됨.

세번째 특징은 能力主義에 근거하고 있다는 점이다. 사회보험 급여가 사회적 위험에 처한 대상자들의 욕구에 따라 지급되기 보다는 對象者가 어떤 제도에 가입하였느냐 또는 어떤 소득에 근거하여 보험료를 납입하였느냐에 의하여 결정된다. 이는 社會保險制度가 平等主義에 근거하고 있다기 보다는 能力主義에 근거하고 있다는 것을 의미한다. 영국의 제도는 평등주의에 근거하고 있는 반면에 독일의 제도는 능력주의에 기초하고 있다.

네번째 특징으로서 社會危險別로 별도의 제도를 택하고 있다는 점이다. 즉, 4개의 社會保險에서 被保險者를 각각 별도로 관리하고 있다. 동일한 대상자에 대하여 4개의 사회보험에서 각각 資格管理를 하고 있으며, 부과소득기준도 모두 다르며 징수도 제각기 별도로 이루어진다. 더욱이 4개의 보험회사간에 情報共有體系가 구축되어 있지 않아서 資格變動이 발생하면 개별가입자는 4개의 제도에 각각 申告를 하여야 한다. 이는 行政管理면에서 뿐만 아니라 需要者의 입장에서도 바람직하지 못하다.

2. 個別 社會保險 管理運營의 特徵

가. 醫療保險

첫째, 醫療保險 관리운영체계는 치료서비스 제공이 주요 급여내용을 이루고 있어 資格管理 및 徵收를 담당하는 보험자와 서비스 提供者가 분리된 ‘保險者-서비스 提供者-受給者’의 三角體系로 구성되어 있다. 이는 여타 현금급여를 제공하는 사회보험 관리체계가 보험자와 수급자의 兩者體系인 것과 구별되는 것이다. 즉 의료보험 보험자는 직접적으로 급여업무를 수행하지 않고, 서비스공급자(병원 등)에 대한 급여 심사 기능만을 중앙조직(의료보험연합회)을 통하여 수행하는 관리상의 특징을 지니고 있다.

둘째, 醫療保險은 지역별, 직역별로 관리운영조직이 獨立財政으로 분립·운영되고 있다. 中央에서는 급여심사를 하며, 職場組合, 地域組合, 公敎公團은 보험료부과, 자격변동, 보험재정관리 역할을 담당한다. 특히 地域組合의 경우 자영자의 보험료부과 및 자격관리가 커다란 업무비중 차지하나, 職場組合의 경우에는 사업장 대상의 일률적 보험료 부과 및 징수만을 담당하므로 비교적 업무부담이 작은 것으로 판단된다. 따라서 업무성격의 측면에서 職場醫療保險組合의 廣域化부터 이루어지는 것이 바람직할 것이라 보여진다.

셋째, 의료보험은 釀出水準과 관계없이 질병발생에 따라 給與가 이루어지므로 급여수급자격 여부만의 구별이 요구될 뿐이다.

넷째, 의료보험은 短期保險으로 短年度 會計로 구성되며, 資格管理 循環이 짧다.

다섯째, 지역의료보험 保險料 賦課體系의 任意性, 지역간 편차가 크다.

나. 年金保險

첫째, 연금은 長期保險이다. 따라서 資格管理 업무 및 基金運用 업무가 특히 중요하다. 가입자의 전생애 가입기간 동안의 각출료납부 기록의 보존이 요구되며, 장기적 재정전망하에 기금이 운용되어야 한다.

둘째, 피용자 및 자영자가 한 체계내에서 적용된다. 단, 特殊職域年 金은 별도로 운영된다. 자영자의 경우 申告所得에 의하여 부과하는데, 이는 釀出과 給與가 연계되어 있기 때문에 채택 가능한 것으로, 이 점에서 醫療保險과 구별된다.

다. 產災保險

첫째, 產災保險은 의료보험과 연금보험적 성격을 동시에 가지고 있다. 療養給與는 醫療保險 특성을 가지고 있어 보험자-서비스공급자-

피보험자의 三角體系로 관리된다. 또한 의료보험과 마찬가지로 給與와 釀出간에 연계 없이 급여가 이루어진다. 한편 장해연금 및 유족연금 등 長期給與는 年金保險의 特性을 가진다. 그러나 연금은 전생애 기록에 근거하여 급여를 산정하여야 하는 반면, 산재보험은 재해발생 시점에 최종 3개월 평균봉급 기준으로 장해등급에 따라 급여율을 결정하므로 장기적인 자격관리는 불필요하다.

둘째, 사용자만 각출하는 事業主 保險으로, 관리대상이 事業場이다. 이에 따라 釀出業務 및 給與業務가 二元化되어 분리운영되어 給與漏水가 발생할 수 있다.

셋째, 타사회보험과 달리 사업장의 모든 임금근로자를 대상으로 하고 있어 유동이 높은 일용근로자 등이 적용된다. 그러나 이들 일용근로자 재해발생시 임금산정 등의 관리에 어려움이 있다. 특히 개별근로자 관리방식을 도입할 경우 일용근로자 관리방안이 별도로 마련되어야 할 것이다.

넷째, 休業給與 누수가 발생할 수 있다. 사업장-병원과의 연계과약이 어려워 휴업급여 누수가 발생할 가능성이 있다. 다섯째, 기본적으로 단년도 회계로 이루어진다. 다만 연금급여의 경우 長期會計로 이루어져야 한다. 향후 연금급여 비율이 높아져감에 따른 재정방식의 변경이 요구된다.

라. 雇傭保險

첫째, 雇傭保險은 雇傭政策과 연계되어 이루어진다. 직업훈련 및 고용안정을 위한 사업들이 失業保險 급여지급 업무와 함께 이루어진다.

둘째, 고용보험의 관리운영은 기본적으로 産災保險의 管理運營體系를 그대로 수용하고 있다. 그러나 고용보험의 경우 개별근로자들도 고용보험료를 납입하여야 하기 때문에 國民年金制度和 같이 勤勞者 個人에 대한 個別 管理가 필요할 것으로 판단된다.

第3章 社會保險의 規模의 經濟性 및 範圍의 經濟性 實證分析

第1節 規模의 經濟性과 範圍의 經濟性的 概念

본 장에서는 社會保險을 운영하는 최소단위인 組合 혹은 地方事務所의 規模 및 範圍의 經濟性을 평가하고자 한다. 하부 행정단위가 적절한지 여부에 대한 평가를 통하여 行政單位 廣域化의 必要性 혹은 사회보험 지방사무소간의 統合의 必要性 여부를 평가하여 보고자 한다.

規模의 經濟는 생산규모가 커짐에 따라 平均生産費가 저하되는 현상을 말한다. 즉 각 生産要素의 投入量을 비례적으로 증가시킬 때 產出量이 비례 이상으로 증가되는 경우 規模의 經濟性이 있다고 정의한다. 이 때 生産函數와 費用函數間의 雙對性을 이용해서 費用에 대한 收入의 彈力性으로도 규모의 경제성 여부가 파악될 수 있다. 정보의 생산, 축적 및 전달을 위해서는 대규모 고정설비가 필요하며 이것들은 집적 또는 노동력에 체화되어 경영효율을 제고시킨다는 측면에서 社會保險 管理에 있어서도 規模의 經濟가 존재할 것으로 보여진다.

範圍의 經濟란 업무 多變化의 經濟라고도 표현하는데, 2개 이상의 재화(혹은 서비스)를 일정량씩 각각 別個의 生産單位가 생산하는 것보다도 동시에 생산하는 쪽이 저렴한 비용으로 생산할 수 있다는 이론이다. 일반적으로 결합생산, 생산요소의 불가분성, 네트워크나 무형자산의 共同使用의 경우에 範圍의 經濟를 기대할 수 있다. 社會保險의 경우 다양한 형태의 업무중 전산통신망, 수집·분석한 정보 등은 추가

비용의 부담 없이도 다른 업무를 위하여 사용할 수 있기 때문에 範圍의 經濟性이 존재할 것으로 추측할 수 있다.

範圍의 經濟性의 존재는 規模의 經濟性을 뒷받침하는 근거의 하나이며, 사회보험에 있어서도 범위의 경제성이 존재할 수 있다면 一線業務의 共同化를 통하여 사회보험 관리비용을 절감시킴으로써 보다 효율성을 제고할 수 있을 것이다.

規模와 範圍의 經濟性의 존재여부를 실증적으로 검증하기 위해서는 生産要素의 生産物이 명확하게 정의되고 計量化되어야 한다. 그러나 개별 업무에 대한 요소생산성의 정의와 계량화는 용이하지 않다. 특히, 범위의 경제성을 분석하기 위해서는 ‘複數의 生産物’이 명시적으로 정의되어 있어야 하며, 생산물의 생산규모가 증대함에 따라 다른 생산물의 한계비용이 줄어든다는 의미에서 費用補完性을 계량적으로 측정함으로써 실증적 검증을 행할 수 있어야 한다.

社會保險의 運營을 위해서는 시설, 기자재, 인력 등이 생산요소로서 투입된다고 할 수 있다. 그러면 사회보험의 생산물은 어떻게 설정할 수 있을까. 사회보험제도를 통하여 유형적인 생산물은 만들어지지 않으나 사회보험에 의하여 관리되는 대상자수, 즉 피보험자수 혹은 관리되는 사업체수, 사회보험 급여수급자수 혹은 수급건수 등이 생산물로 분류될 수 있다.

〈表 3-1〉 社會保險의 生産要素와 生産物

生産要素	生産物	비 용
노동: 직원수	피보험자수	인건비
자본: 시설 및 기자재	적용사업체수 연수급자수 연급여건수	운영비

第2節 推定模型

1. 規模의 經濟性

社會保險의 規模의 經濟性을 알아보기 위하여 비용의 대리변수로 一般管理費(C)¹³⁾를, 운영규모의 대리변수로서 가입자수 혹은 적용사업체수를 각각 사용하여 (1)식으로 표시되는 대수선형회귀방정식을 最小自乘法으로 추정하였다. 規模의 經濟性을 추정함에 있어 기준이 되는 것은 管理組織 規模라고 할 수 있다¹⁴⁾.

$$\ln C = \alpha + \beta \ln Q + \varepsilon \quad (1)$$

Q = 규모변수(총피보험자수, 총적용사업체수, 총급여수급자수, 수급건수, 총사무처리건수 등)

規模의 經濟性은 통상 각 생산요소의 투입을 비례적으로 증가시킬 때 산출량의 탄력성으로 정의되는데, 여기서는 앞서 설명한 바와 같이 產出量과 投入要素를 각각 투입과 비용으로 計量化하였으며, 生産函數와 費用函數間의 雙對性을 이용하여 생산함수 대신 비용함수를 추정하였다.

각 변수에 로그를 취하였기 때문에 계수 β 의 추정치는 탄력성을 나타내며, 이 값이 1보다 유의하게 작다면 規模의 經濟性이 존재함을 의미한다.

規模의 經濟性은 平均費用曲線의 기울기로서 측정된다. 평균비용곡선이 右下向하면 전규모에 걸쳐 規模의 經濟性이 있는 것이며, 平均費

13) 일반관리비 = 인건비 + 운영비

14) 비용함수를 규모변수만의 함수로 너무 단순하게 가정하고 있다는 지적을 받을 수 있음. 본 연구는 정치한 사회보험의 비용함수를 추정하는데 그 목적인 있다기 보다는 각 사회보험제도별로 각종의 규모변수와 관리비용이 어떤 관계를 가지고 있는가 하는 단순한 상대적인 지표를 찾는 데 목적이 있으므로 다양한 설명변수를 사용하지 않고 있음.

用曲線이 U자형을 보이고 있다면 처음에는 규모의 경제가 있으나 어느 수준을 초과하면 규모의 비경제가 있는 것을 나타낸다.

2. 範圍의 經濟性

사회보험이 복수의 품목을 생산한다면 투입된 자본과 노동 및 중간재를 여러 생산라인에서 공동으로 사용할 수 있을 것이다. 이 경우 한 품목의 생산량 증가는 다른 품목의 단위생산비를 하락시키는 費用補完性이 존재하게 되는데, 이때 業務多變化의 經濟性이 나타난다.

비용보완성은 다품목생산의 경우 어느 한 품목을 생산하는데 드는 비용이 다른 생산물의 생산요소에 따라 변하는 정도를 나타낸다. 즉 어느 한 기업이 m개의 품목(생산물)을 동시에 생산할 때 소요되는 生産費用이 이들 m개의 품목을 다른 개별기업이 생산할 경우에 소요되는 생산비용의 합계보다 적을 때 이들 m개의 생산에는 費用補完性이 존재한다고 한다. 즉, 共同生産에 따른 費用節約效果가 있는 것이다.

간단히 2개의 생산물을 각각 X_1 , X_2 단위만큼 생산한다고 하고 C 를 生産費用函數라고 하면 $C(X_1, X_2) < C(X_1, 0) + C(0, X_2)$ 의 조건이 만족할 때 이들 생산물간에는 費用의 補完性이 성립하고 동시에 範圍의 經濟性이 존재한다. 즉, 비용의 보완성은 범위의 경제성이 성립할 수 있는 충분조건이다.

社會保險에 있어서 範圍의 經濟性이 존재하리라고 추정되는 이유는 조직망, 전산통신망, 인적자원, 그리고 이들을 이용해 수집, 분석한 정보들을 추가적인 부담없이 사회보험의 여러 업무에서 공통적으로 사용할 여지가 있기 때문이다.

이와같이 費用의 補完性이 업무의 다변화 또는 범위의 경제성의 充分條件이므로 업무다변화의 경제성(범위의 경제성)을 실증적으로 분석하기 위해서는 다품목 생산을 효과적으로 다룰 수 있는 費用函數를

먼저 설정하여야 한다.

Cobb-Douglas형 생산함수를 통해 社會保險의 生産函數를 업무별로 분리하여 추계할 수 있으나, 이 경우의 문제점은 첫째, 과연 Cobb-Douglas형 生産函數가 社會保險의 서비스 생산 및 공급과정을 적절하게 나타내는가에 대한 확실한 입증이 아직 없으며, 둘째, 業務別 費用函數 추정을 위해서는 손익계산서상의 각 費用明細를 업무별로 배분해야 하는데 이것은 매우 임의적인 것이 될 수 있다. 이러한 任意 費用割當은 비용보완성과 규모의 경제를 분석하는데 있어 결정적인 영향을 미치게 된다.

사회보험과 같이 복수의 업무간에 비용의 보완성이 존재할 가능성이 큰 경우에는 生産·費用函數가 이러한 비용의 보완성을 명확히 나타낼 수 있어야 한다. 따라서 多品目生産의 경우 비용함수는 規模의 經濟性이 업무범위의 경제성을 포괄할 수 있는 것이어야 하며, 이러한 목적을 위해서는 Trans Log Cost Function(TLCF)가 가장 보편적이며 탄력적인 형태의 생산함수인 것으로 알려져 있다. TLCF는 다음의 형태로 나타낼 수 있다(Murray & White, 1983, Gilligan, Smirlock, and Marshall, 1984, 李永琪 & 崔範樹, 1989 참조).¹⁵⁾

$$\ln C = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i \ln X_i + \sum_{j=1}^m \beta_j \ln P_j + \frac{1}{2} \sum_i^n \sum_k^n \sigma_{ik} \ln X_i \ln X_k + \frac{1}{2} \sum_j^m \sum_h^m \gamma_{jh} \ln P_j \ln P_h + \sum_i^n \sum_j^m \delta_{ij} \ln X_i \ln P_j + \varepsilon \quad (2)$$

여기서 \ln 은 자연대수(natural logarithm)이고, X_i 는 i 생산물의 생

15) 본 연구에서는 투입물가격변수를 제외하였다. 유사한 비용함수를 사용한 보험에 대한 연구에서와 마찬가지로 본연구에서도 이들 가격을 산정할 수 없었다. 따라서 가격은 지방사무소 단위별로 혹은 조합별로 변동이 없다고 가정하고 있다. 즉, 요소투입물은 동질적이고 경쟁적인 시장에서 구매된다고 가정된다.

산량, P_j 는 j 생산요소의 가격을 각각 나타낸다. 從屬變數 C 는 총생산 비용을 나타낸다.

위의 식이 비용함수로 성립하기 위해서 C 는 모든 생산요소가격 P_j 에 대하여 1차 동차함수(linearly homogeneous)가 되어야 하고, P_j 에 대해 오목(concave)하며, X_i 와 P_j 에 대해 증가함수여야 하므로

$$\sum_{j=1}^m \beta_j = 1, \quad \sum_{j=1}^m \gamma_{jh} = 0, \quad \sum_{j=1}^m \delta_{ij} = 0 \quad (3)$$

의 조건을 만족시켜야 한다.

만약 費用函數의 可分性(separability)이 성립한다면, 즉 費用의 補完性이 존재하지 않는다면 $\sigma_{ij}=0$ 이 성립한다. 모든 2차항의 계수가 σ_{ik} , γ_{jh} , δ_{ij} 가 0이면 (2) 식은 Cobb-Douglas 생산함수와 동일하다.

모든 i, j 에 대해 $\sigma_{ij}=0$ 가 만족되면 이 식은 동차함수의 단조변환 함수(monotonic transformation of homogeneous function)인 동조함수(homothetic function)가 되어 생산의 한계대체율(marginal rates of substitution)은 규모(scale effect)에 대해 독립적이며 생산요소의 상대 가격에만 영향을 받게 된다. 즉 생산등량곡선(isoquants)이 원점에 대해 대칭적임을 의미한다.

또 $\sigma_{ij}=0$, $\delta_{ij}=0$ 일 경우 이 함수는 차수(degree)가 $\sum \alpha_i$ 인 동차 생산함수가 된다. 여기에 추가해서 모든 h 에 대해 $\gamma_{jh}=0$ 이면 투입요소간에 단일대체탄력성(unitary elasticities of substitution)이 성립한다.

각각의 생산물을 λ 배로 확대하였을 경우의 총량적 규모의 경제성(overall economies of scale)의 척도 η 는 위의 식을 모든 X_i 에 대하여 미분하여 구한다.

$$\begin{aligned} \eta &= \frac{d \ln C}{d \lambda} = \sum_{i=1}^n \frac{\ln C}{\ln X_i} \\ &= \sum_i \alpha_i + \sum_i \sum_k \sigma_{ik} \ln X_k + \sum_j \sum_i \delta_{ij} \ln P_j \end{aligned} \quad (4)$$

만약 $\eta > 1$ 이면 생산물에 비해 비용이 더 빠른 속도로 증가하는 이른바 규모의 收穫遞減(decreasing return to scale)이 나타나며 반대로 $\eta < 1$ 이면 규모의 收穫遞增이 나타난다. 위 식에서 보는 바와 같이 η 는 단일변수의 함수가 아니라 생산물(X_i)이나 생산요소가격(P_j)의 차이에 대해 다양하게 반응하도록 허용되고 있다.

생산물간의 費用補完性 또는 業務範圍의 經濟性은 위의 식에서 α_i 와 δ_{ik} 계수의 상대적 크기에 의하여 결정된다. $i \neq k$ 인 i, k 에 대해

$$S = \frac{\delta^2 C}{\delta X_i \delta X_k} = \frac{C}{X_i X_k} [\sigma_{ik} + (\alpha_i + \sum_k \sigma_{ik} \ln X_k) \times (\alpha_k + \sum_l \sigma_{ik} \ln X_l)] < 0 \quad (5)$$

가 성립하면 費用補完性, 즉 範圍의 經濟性이 존재한다. X_i 를 標準化(normalized)된 변수로 할 경우 이러한 조건의 근사치로서

$$\alpha_k + \sigma_{ik} < 0 \quad (6)$$

를 사용할 수도 있다.

第 3 節 推定結果

1. 規模의 經濟性

먼저 醫療保險의 規模의 經濟性을 판단하기 위하여 被保險者數를 規模變數로 상정하여 추정한 결과는 <表 3-2>와 같다. 의료보험에 대한 추정은 의료보험전체, 직장의보, 지역의보, 직장의보는 다시 공동조합과 단독조합으로 구분하여 추정하였으며 지역의보는 도시지역과 군지역으로 구분하여 추정하였다.¹⁶⁾

〈表 3-2〉 醫療保險의 規模의 經濟性(被保險者)

	상수항	피보험자	R ²	D-W
직장의보	5.5030 (17.6)	0.8062 (26.4)	0.8295	1.5229
공동조합	6.7156 (18.3)	0.7040 (20.7)	0.8431	1.8700
단독조합	6.8544 (12.7)	0.6442 (11.2)	0.6744	1.8644
지역의료보험	9.3743 (53.8)	0.3765 (24.2)	0.7227	1.2372
도시지역	9.8492 (28.0)	0.3377 (11.23)	0.4965	1.1669
군지역	9.9153 (31.2)	0.3221 (10.6)	0.5432	1.7183
직장·지역의료보험	8.9981 (35.8)	0.4297 (18.5)	0.4817	0.6876

註: ()는 T-statistics 임.

각 추정치들은 모두 1% 오차범위안에서 유의한 것으로 나타났으며 推定計數는 모두 1미만으로 규모의 경제성이 존재하는 것으로 나타났다. 조합별로 보면, 직장공동조합이 가장 높은 0.70수준을, 군지역조합이 가장 낮은 0.32수준을 나타내었다.

職場醫保의 경우 공동조합과 단독조합을 구분하여 추정한 것보다 직장의보전체를 추정한 경우가 추정계수치가 높고, 地域醫保도 도시지역과 군지역을 구분하여 추정한 것보다 지역의보전체를 추정한 경우가 推定計數値가 높았으며, 직장, 지역 의보를 모두 합한 추정계수는 0.43정도로 나타났다.

따라서 醫療保險組合의 경우 명확한 組合間 規模의 經濟性을 보여

16) 일반적으로 규모구간별로 비용함수를 추정하면 적정규모와 관련된 정보를 부분적으로 얻을 수 있으나, 본 연구에서는 관찰치의 개수가 충분하지 못하여 이를 시도하지 못하였음.

주고 있어 醫療保險組合의 廣域化의 필요성을 나타내어주고 있다.

國民年金의 경우 지역가입자가 많은 지방사무소와 적은 지방사무소를 분리하여 추계하여 보았다. 地域加入者가 많은 지방사무소의 경우 추정계수가 유의하지 못한 것으로 나왔으며, 地域加入者가 적은 지방사무소와 전체지방사무소의 추정계수치는 유의하게 나왔다. 또한 推定計數値도 1보다 낮게 나와 國民年金의 경우도 規模의 經濟性이 있는 것으로 추정되었다.

〈表 3-3〉 國民年金의 規模의 經濟性(被保險者)

	상수항	피보험자	지역더미변수	R ²	D-W
국민연금	5.8395 (16.0)	0.7024 (23.0)	0.1174 (3.8)	0.9156	2.3367
지역	14.0268 (51.2)	0.0270 (0.6)	-0.2490 (-1.2)	0.0419	2.2429
사업장	10.1618 (21.7)	0.3400 (8.7)	0.2646 (3.4)	0.6130	2.0602

註: ()는 T-statistics 임.

産災保險의 경우도 추정계수치가 1%의 오차범위에서 유의성이 있는 것으로 나왔으며, 추정치도 1.0 이하로 規模의 經濟性이 있는 것으로 추정되었다.

또한 의료보험, 국민연금, 산재보험 등 事業場加入者에 한정하여 규모의 경제성을 추정하여 본 결과 추정계수치가 1% 오차범위에서 유의한 것으로 나왔으며, 추정치도 1.0 이하로 規模의 經濟性이 있는 것으로 평가되었다.

〈表 3-4〉 産災保險의 規模의 經濟性(被保險者)

	상수항	피보험자	R ²	D-W
산재보험	8.3463 (16.2)	0.4559 (10.4)	0.7107	2.0831
직장의보·국민연금 ·산재보험	8.4945 (28.5)	0.4911 (17.9)	0.5681	0.7467

註: ()는 T-statistics 임.

한편 規模變數로 피보험자수 대신에 適用事業體로 하여 추정된 것이 <表 3-5>, <表 3-6>, <表 3-7>이다.

〈表 3-5〉 醫療保險의 規模의 經濟性(適用事業體)

	상수항	적용사업체	R ²	D-W
직장의보	12.0931 (154.1)	0.3050 (23.1)	0.7883	2.0030
공동조합	11.7011 (34.9)	0.3543 (7.87)	0.4366	1.6171
단독조합	11.9584 (85.7)	0.3595 (7.7)	0.4926	1.9977

註: ()는 T-statistics 임.

추정결과가 보여주듯 모두 推定計數가 1%의 오차범위내에서 유의한 것으로 나왔으며, 推定値도 1.0미만으로 나와 規模의 經濟性이 있음을 나타내고 있다. 따라서 醫療保險, 國民年金, 産災保險 3개보험 모두 규모의 경제성이 있음을 알 수 있다.

결론적으로 현재 社會保險 地方事務所에는 확실한 규모의 경제성이 있음이 확인되었다고 할 수 있으며, 이는 각 社會保險 地方事務所의 廣域化의 필요성이 존재한다고 할 수 있다.

〈表 3-6〉 國民年金의 規模의 經濟性(適用事業體)

	상수항	적용사업체	지역더미변수	R ²	D-W
국민연금	11.0038 (24.9)	0.3845 (7.3)	0.2687 (3.0)	0.5308	1.8089

註: ()는 T-statistics 임.

〈表 3-7〉 産災保險의 規模의 經濟性(適用事業體)

	상수항	적용사업체	R ²	D-W
산재보험	9.0290 (23.5)	0.5765 (12.2)	0.7720	1.8307

註: ()는 T-statistics 임.

2. 範圍의 經濟性

사회보험업무간 範圍의 經濟性 평가는 産災保險의 현금급여 업무와 요양급여 업무, 産災保險의 급여업무와 근로자 관리업무, 國民年金의 지역가입자 관리업무와 사업장가입자 관리업무를 대상으로 하였다.

産災保險의 現金給與 업무와 療養給與 업무간의 범위의 경제성을 추정하여 본 결과를 본 것이 〈表 3-8〉이다. 먼저 規模의 經濟性を 평가하는 지표인 η 값을 보면, $\eta > 1$ 이면 규모의 收穫遞減, $\eta < 1$ 이면 규모의 收穫遞增을 나타낸다고 할 수 있는데, $\eta = 0.37$ 로서 規模의 收穫遞增을 나타내었다. 그러나 $\alpha_1, \alpha_2, \delta_1, \delta_2$ 추정치들의 부호가 일반적으로 陽의 값이 기대되나 α_1 를 제외한 세 개의 계수가 陰의 계수값을 보이고 t값이 유의도가 떨어져 TLCF의 타당성이 의문이 제기될 수 있다.

또한 範圍의 經濟性を 평가하는 지표인 $S' < 0$ 이어야 범위의 경제성이 있다고 평가될 수 있는데, $S' = 2.01$ 로서 範圍의 經濟性이 있다는 가설을 기각하는 것으로 나왔으나, 앞에서의 이유와 마찬가지로

TLCF의 타당성이 의문이 제기될 수 있다. 한편 본 결과는 産災保險 지부지사에서 療養管理 업무를 수행하는 것이 바람직한 것인가에 대한 의문이 제기될 여지를 주고 있다.

〈表 3-8〉 産災保險의 範圍의 經濟性(現金給與 對 療養給與)

	추정치	표준오차	T-statistics	유의도
α_1	9.1260	6.2917	1.4504	0.1545
α_2	-6.3698	6.2575	-1.0179	0.3146
δ_1	-4.0321	3.5963	-1.1211	0.2687
δ_2	-2.0506	3.9818	-0.5150	0.6093
δ_{12}	2.9053	3.7276	0.7794	0.4402
지방사무소	46개소			
α_1 평균값	8.8876			
α_2 평균값	8.9261			
D-W	1.6455			
R^2	0.3798			
η	0.3707			
S'	2.0141			

産災保險의 給與業務와 適用徵收業務간의 범위의 경제성을 추정하여 본 결과를 본 것이 〈表 3-9〉이다. 먼저 規模의 經濟性を 평가하는 지표인 η 값을 보면, $\eta=0.67$ 로서 規模의 收穫遞增을 나타내었다. 그러나 α_1 , α_2 , δ_1 , δ_2 추정치들의 부호가 일반적으로 陽의 값이 기대되나 δ_1 는 陰의 계수값을 보이고 α_2 , δ_1 의 t값이 유의도가 낮게 나왔다.

또한 範圍의 經濟性を 평가하는 지표인 $S' = -0.0223$ 으로서 범위의 경제성이 있다고 할 수 있는 결과는 나왔으나, 앞에서의 이유와 마찬가지로 TLCF의 타당성이 의문이 제기될 수 있다.

산재보험의 급여업무와 근로자 관리업무간의 規模 및 範圍의 經濟性を 추정하여 본 결과를 본 것이 〈表 3-10〉이다. 먼저 규모의 경제성을 평가하는 지표인 η 값을 보면, $\eta=0.55$ 로서 규모의 收穫遞增

을 나타내었다. 그러나 α_1 , α_2 , δ_1 , δ_2 추정치들중 δ_1 , δ_2 의 값이 陰의 계수값을 보이고 α_1 , α_2 , δ_1 , δ_2 의 t값이 모두 낮게 나와 有意性이 없는 것으로 평가된다.

또한 範圍의 經濟性을 평가하는 지표인 $S' = -0.0255$ 으로서 범위의 경제성이 있다는 가설을 기각하는 결과가 나왔으나 앞에서의 이유와 마찬가지로 TLCF의 타당성이 의문이 제기될 수 있다.

〈表 3-9〉 産災保險의 範圍의 經濟性(給與業務 對 適用·徵收業務)

	추정치	표준오차	T-statistics	유의도
α_1	2.2263	0.6669	3.3383	0.0018
α_2	0.0305	0.7793	0.0391	0.9689
δ_1	-0.0809	0.1255	-0.6444	0.5228
δ_2	0.2749	0.1075	2.5549	0.0144
δ_{12}	-0.1701	0.0892	-1.9061	0.0636
지방사무소	46개소			
α_1 평균값	9.6026			
α_2 평균값	8.0906			
D-W	1.7975			
R^2	0.8204			
n	0.6672			
S'	-0.0223			

〈表 3-10〉 産災保險의 範圍의 經濟性(給與業務 對 勤勞者管理)

	추정치	표준오차	T-statistics	유의도
α_1	1.2948	0.9776	1.3243	0.1927
α_2	0.7569	0.7886	0.9597	0.3427
δ_1	-0.0799	0.1715	-0.4662	0.6435
δ_2	-0.0029	0.0867	-0.0335	0.9734
δ_{12}	-0.0328	0.0900	-0.3651	0.7169
지방사무소	46개소			
α_1 평균값	9.6026			
α_2 평균값	11.7277			
D-W	1.9741			
R^2	0.7314			
n	0.5508			
S'	0.0255			

國民年金의 地域加入者 관리업무와 事業場加入者 관리업무간의 규모 및 범위의 경제성을 추정하여 본 결과를 본 것이 <表 3-11> 이다. 먼저 規模의 經濟性を 평가하는 지표인 η 값을 보면, $\eta=0.69$ 로서 규모의 收穫遞增을 나타내었다. 산재보험과는 달리 國民年金의 경우 α_1 , α_2 , δ_1 , δ_2 추정치들 모두가 陽의 값을 보였고 α_1 , α_2 , δ_1 , δ_2 의 t값이 모두 높게 나와 1%의 오차범위내에서 모두 有意한 것으로 평가된다.

또한 範圍의 經濟性を 평가하는 지표인 $S' = -0.1246$ 으로서 범위의 경제성도 있는 것으로 나왔다.

국민연금에 대한 본 추계결과는 TLCF에 의한 추정이 적절함을 나타내어주는 것으로 함의가 있는 결과로 평가된다.

<表 3-11> 國民年金의 範圍의 經濟性(地域加入者 對 職場加入者)

	추정치	표준오차	T-statistics	유의도
α_1	1.0769	0.1064	10.1152	0.0000
α_2	0.9609	0.1033	9.3020	0.0000
δ_1	0.0332	0.0074	4.4502	0.0000
δ_2	0.0478	0.0167	2.8522	0.0064
δ_{12}	-0.1084	0.0077	-13.9115	0.0000
지방사무소	54개소			
α_1 평균값	9.2393			
α_2 평균값	11.1508			
D-W	2.3629			
R^2	0.8831			
η	0.6944			
S'	-0.1246			

3. 社會保險制度 改編에의 含意

본 장의 규모 및 범위의 경제성 평가로 현재의 사회보험 지방사무소의 관리범위에 대한 문제점을 제기할 수 있다.

醫療保險, 國民年金, 產災保險 3개 제도 모두에서 規模의 經濟性이 시현되고 있다. 따라서 現행의 社會保險 地方事務所의 管理範圍에 대한 밀도 있는 재검토가 요구된다.

한편 範圍의 經濟性에 대한 평가는 國民年金を 제외하면 크게 유의미한 결과를 얻지는 못하였지만, 社會保險 業務間 管理效率性을 평가하는 중요지표로 사용될 수 있을 것으로 판단된다.

특히 國民年金の 사업장가입자 관리업무와 지역가입자 관리업무간의 範圍의 經濟性 推定은 추정계수의 부호나 유의도 부호 등 모든 통계적 성질이 TLCF의 기준에 일치하는 결과를 보였다.

이는 同一한 地域範圍에 대하여 事業場加入者和 地域加入者를 별도로 관리하는 것 보다는 함께 관리할 때 費用의 補完性이 존재함을 입증하는 것으로, 現재 醫療保險에서와 같이의 事業場加入者和 地域加入者간의 별도관리는 효율성을 저해하는 것으로 평가된다.

자료의 제한으로 본 연구는 1996년 예산기준으로 1개년도의 평가에 그쳤으나 자료가 정리되면 관리비용의 장기적 추세에 대한 검증작업도 이루어질 수 있을 것으로 판단된다.

다음의 표는 全國地域別로 4대 社會保險 管理의 範疇를 정리한 것이다. 동일한 지역에 무려 5가지의 관리조직이 별도로 관리되고 있으며, 동일한 대상자에 대하여 많게는 4개의 사회보험이 별도의 관리업무를 수행하고 있다.

현재의 社會保險 管理組織은 공급자 입장에서의 관리측면에서나 수요자 입장에서의 편의성 측면에서는 모두 만족스럽지 못한 非效率의 管理가 이루어지고 있음을 단적으로 알 수 있다. 따라서 社會保險 管理組織에 대한 橫的 및 縱的으로 철저한 再評價가 이루어질 필요성이 강력하게 제기된다.

〈表 3-12〉 社會保險別 一線 管理運營組織의 管理範疇

지역	의료보험		국민연금	산재 및 고용보험	
	지역	직장			
서울	중구	○	1,9,11,22 (8,19)	서울지부	서울중구지사
	종로구	○	8,10,18,19	서울종로출장소	
	용산구	○	14	서울용산출장소	
	서대문구	○	4	서울서대문출장소	서울서부지사
	은평구	○			
	마포구	○			
	동대문구	○			
	성북구	○	12	서울동대문출장소	서울북구지사
	도봉구	○	3		
	강북구				
	노원구				
	중랑구	○		24	서울성동출장소
	성동구	○	13(23)		
	광진구	○	23		
	강동구	○	6	서울송파출장소	
	송파구	○			
	강남구	○	21	서울강남지부	서울지역본부
	서초구	○	25		
	동작구	○	17	서울서초출장소	
	관악구	○			
구로구	○	7,26	서울구로출장소	서울관악지사	
금천구					
영등포구	○	20(5,15)	서울영등포지부	서울남부지사	
강서구	○	16			
양천구	○				
부산	중구	○	1	부산지부	부산지역본부
	서구	○	2		
	동구	○	3(7)		
	영도구	○	1		
	부산진구	○	3		
	사하구	○	2		
	남구	○	7	부산해운대출장소	부산동래지사
	수영구	○	4		
	동래구				
	연제구				
	금정구	○		6	
	해운대구				
	기장군	○	5	강서출장소	부산북부지사
	북구	○			
사상구					
강서구					
	○	5(전국해양)			

〈表 3-12〉 繼續

지역	의료보험		국민연금	산재 및 고용보험	
	지역	직장			
경 기 도	수원시	장안, 권선	4	경기지부	수원지사(화성군 서신면 제외)
	오산시	○			
	평택시	○			
	화성군	○			
	용인군	○	9	경기이천출장소	성남지사
	안성군	○			
	이천군	○			
	여주군	○	6	경기북부성남출장소	성남지사
	양평군	○			
	광주군	○	9	경기북부성남출장소	성남지사
	하남시	○			
	성남시	중원, 수정	5	경기부천출장소	부천시사
	부천시	중구, 남구	8		
	김포군	○		11	경기북부고양출장소
	고양시	○			
	연천군	○			
	파주군	○			
	양주군	○	6	경기북부지부	의정부지사
	동두천시	○			
	가평군	○			
구리시	○				
남양주시	○				
포천군	○				
의정부시	○	10	경기안양출장소	안양지사	
안양시	○				
광명시	○				
의왕시	○				
과천시	○				
군포시	○				
시흥시	○	7	경기안산출장소	안산지사(화성군 서신면 포함)	
안산시	○				
인 천	안산시	○	반월공단	경기안산출장소	안산지사(화성군 서신면 포함)
	안산시	○	반월공단		
	중구	○	1	인천지부	인천지역본부
	동구	○	(수출공단제외)		
	남구	○	2		
	연수구	○	(남동공단제외), 기계공단		
	남동구	○	1	인천부평출장소	인천북부지사
	옹진군	○			
서구	○	1	인천부평출장소	인천북부지사	
계양구	○	한국수출인천 (수출공단, 남동 공업단지 포함)			
강화군	○	한국수출인천 (수출공단, 남동 공업단지 포함)			
부평구	○	인천지방공단			

〈表 3-12〉 繼續

지역	의료보험		국민연금	산재 및 고용보험		
	지역	직장				
대구	수성구	○	2	대구남부지사에 포함		
	동구	○	1			
	북구	○	3			
	중구	○	1	대구지역본부		
	서구	○	서대구공단			
	달서구	○	2	대구달서출장소		
	남구	○				
달성군	○	서대구공단	대구남부지사 (수성구, 동구 포함)			
영천시	○	1		경북지부		
경산시	○					
청도군	○					
경북	고령군	○	10	대구지역본부에 포함		
	군위군	○				
	성주군	○	구미공업단지	경북구미출장소		
	칠곡군	○				
	김천시	○				
	구미시	○				
	예천군	○	10	경북문경출장소	안동지사에 포함	
	문경시	○				
	상주시	○		경북안동출장소	영주지사	
	영주시	○				
	봉화군	○				
	안동시	○				
	의성군	○		포항철강단지	경북동부지부	포항지사
	청송군	○				
영양군	○					
포항시	○					
제주	경주시	○	제주1지구	제주지부		
	영덕군	○				
	울릉군	○				
	울진군	○				
	서귀포시	○				
제주시	○	제주1지구	제주지부	제주지사		
남제주군	○					
북제주군	○					

〈表 3-12〉 繼續

지역	의료보험		국민연금	산재 및 고용보험		
	지역	지방				
경남	창원시	○	창원공업기지	경남지부	창원지사	
	마산시	○	2			
	진해시	○				
	창령군	○	6			
	합안군	○	2			
	의령군	○			진주시사에 포함	
	울산시	중구, 남구, 동구, 울주	1	경남울산출장소	울산지사	
	김해시	○	6	경남김해출장소	양산지사	
	밀양시	○				
	김해군	김해시에 포함				
	양산군	○	5	경남서부지부	진주시사 (삼천포시 포함)	
	진주시	○				
	남해군	○				
	사천시	○				
	하동군	○				
	거창군	○				
	합천군	○				
	함양군	○				
산청군	○					
통영시	○	2	경남통영출장소			통영지사
거제시	○					
고성군	○					
강원	춘천시	○	강원제1지구	강원지부	춘천지사	
	홍천군	○				
	철원군	○		강원원주출장소		
	화천군	○				
	양주군	○				
	인제군	○		강원제3지구		강원강릉출장소
	원주시	○				
	횡성군	○				
	동해시	○				
	양양군	○				
	고성군	○	강원제4지구	강원원주출장소	영월지사	
	강릉시	○				
	속초시	○				
	영월군	○		강원강릉출장소		
	평창군	○				
태백시	○					
삼척시	○		태백지사			

〈表 3-12〉 繼續

지역	의료보험		국민연금	산재 및 고용보험		
	지역	직장				
광주	동구	○	1	광주지부	광주지역본부 (장흥군, 구례군 포함)	
	북구	○				
	서구	○	2 (광산지역 포함)			
	광산구	○				
	남구	○				
전남	나주시	○	1	전남지부	광주지역본부 (장흥군, 구례군 포함)	
	화순군	○				
	곡성군	○				
	담양군	○				
	장성군	○				
	영광군	○				
	함평군	○		전남목포출장소	목포지사	
	신안군	○				
	영암군	○				
	무안군	○		1	전남해남출장소	광주본부에 포함
	목포시	○				
	해남군	○				
	강진군	○				
	완도군	○	2	전남동부지부	여수지사	
	진도군	○				
	장흥군	○				
	광양시	○				
	순천시	○				
	여천시	○				
여수시	○					
구례군	○					
여천군	○					
보성군	○					
고흥군	○					
전북	전주시	완산, 덕진	1	전북지부(익산군, 군산시, 이리시 포함)	전주지사	
	완주군	○				
	남원시	○		전북남원출장소		
	무주군	○				
	순창군	○				
	임실군	○				
	장수군	○		2		전북정읍출장소(익산시, 군산시 제외)
	진안군	○				
	정읍시	○	3	전북정읍출장소(익산시, 군산시 제외)	군산지사	
	익산시	○				
	김제시	○				
고창군	○					
부안군	○					

〈表 3-12〉 繼續

지역	의료보험		국민연금	산재 및 고용보험
	지역	직장		
대전	동구	○	대전지부	대전지역본부
	대덕구	○		
	서구	○		
	유성구	○		
	중구	○		
충남	공주시	○	충남지부	
	금산군	○		
	논산군	○		
	천안시	○	2	천안지사
	아산시	○		
	연기군	○	1	충남서부지부
	천안군	천인시에 포함		
	당진군	○		
	예산군	○		
	홍성군	○		
	서산시	○		
	태안군	○		
	청양군	○		
	보령시	○	충남보령출장소	보령지사
	부여군	○		
서천군	○	1	충북지부	청주지사
충북 청주시	○			
괴산군	○			
보은군	○			
영동군	○			
진천군	○			
청원군	○			
옥천군	○			
음성군	○			
제천시	○	2	충북충주출장소	충주지사
단양군	○			
충주시	○			

第4章 社會保險料 賦課所得基準 分析

社會保險料 賦課基準은 사회보험 管理效率性에 주요하게 영향을 미치는 요인의 하나이다. 사회보험의 보험료 부과소득기준이 얼마나合理的으로 설정되고, 사회보험 상호간에 同一對象에 대한 보험료 부과소득기준이 얼마나 一貫性을 가지고 있느냐 등에 따라 個別 社會保險 뿐만 아니라 全體的인 社會保險 管理效率性은 달라진다.

또한 사회보험간 사회보험료 賦課基準이 一貫性이 있을수록 사회보험 需要者, 즉 事業體 및 自營者 등은 보다 便利하고 正確하게 사회보험료 부과소득기준을 적용할 수 있을 것이다.

따라서 本章에서는 社會保險料 賦課所得基準이 管理效率性의 측면에서 合理的으로 설정되어 있는가를 평가해 보고자 한다. 이를 위하여 먼저 所得把握이 용이한 被傭者에 대한 보험료 부과소득기준을 각 사회보험에서 어떻게 설정하고 적용되고 있는가를 살펴보고, 자영자의 사회보험료 부과기준을 검토하며, 마지막으로 사회보험료 부과소득기준의 문제점을 제시해 보고자 한다.

第1節 被傭者の 社會保險料 賦課所得基準

피용자의 사회보험료 부과소득은 名目 賦課所得 및 包含 所得의 範圍, 부과소득의 基準時點 및 월평균 임금에 산입하도록 인정되는 最小 勤勞日數, 上·下限線 등에 따라 상이해질 수 있다.

1. 社會保險料 賦課所得 및 包含 所得範圍

우리나라 사회보험은 사회보험료를 부과하는 기준이 되는 소득으로 標準報酬(所得)月額 및 平均賃金을 사용하고 있다. 醫療保險과 國民年金은 표준보수월액을 기준으로 부과하고 있으며, 産災保險과 雇傭保險은 평균임금을 기준으로 부과하고 있다.

가. 職場醫療保險과 國民年金: 標準報酬(所得)月額

職場醫療保險의 경우 보험료 부과기준은 표준보수월액으로 하한선 7만5천원부터 53등급으로 구분하고, 上限所得은 1995년 부터 폐지되었다. 被傭者의 報酬에 포함되지 않는 金품으로는 退職金, 學資金, 賞與金¹⁷⁾, 懸賞金·翻譯料 및 原稿料, 日直手當·宿直手當, 交通費 및 旅費, 근로기준법 기타의 법령의 규정에 의하여 지급 받는 補償金 및 休日勤勞手當과 비정기적으로 지급 받는 時間外勤勞手當 및 夜間勤勞手當, 법률의 규정에 의하여 지급 받는 社會保險給與金, 사업장에 종사하는 근로자가 제공받는 食事·給食補助費와 그가 지급 받는 制服·作業服, 制帽 및 製靴 등, 사업장에 종사하는 근로자가 근무지역 또는 근무부서의 특수성으로 인한 불이익이나 危險의 補償으로 특별히 지급 받는 수당, 법령 또는 조례의 규정에 의하여 지급 받는 상금 또는 보조금, 법령 또는 조례의 규정에 의하여 보수를 받지 아니하는 위원 등이 출석일수에 따라 지급 받는 일당·수당 또는 여비 등, 辦公費 기타 임시로 지급 받는 金품 등을 규정하고 있다(의료보험법 시행령 제2조).

한편 의료보험료 부과기준이 되는 標準報酬月額은 ① 해당 사업장에서 계속 3월간 지급받은 報酬가 적용하고 있는 표준보수월액에 비

17) 다만, 의료보험조합의 재정상 부득이한 경우에는 당해 조합의 운영위원회의 의결에 의하여 보수에 상여금을 포함.

〈表 4-1〉 醫療保險 保險料 賦課所得基準 包含 所得範圍

	해당 법령 및 내용
포함항목	- 보수(의료보험법 제3조 제4항) 근로자가 근로의 대가로서 임금·봉급·수당 기타 어떠한 명목으로든지 지급받는 일체의 금품. 다만, 대통령령(의료보험법 시행령 제2조)이 정하는 것은 제외 - 표준보수(의료보험법 제50조 및 시행령 81조) ① 표준보수월액은 피보험자의 보수월액을 기준으로 하여 등급별로 산정(70천원~1,900천원 53등급 이상)
포함되지 않는 항목	- 보수에 포함되지 않는 금품(의료보험법 시행령 제2조) ① 퇴직금 ② 학자금 ③ 상여금 다만, 의료보험조합의 재정상 부득이한 경우에는 당해 조합의 운영위원회의 의결에 의하여 보수에 상여금을 포함시킬 수 있다. ④ 현상금·번역료 및 원고료 ⑤ 일직수당·숙직수당·교통비 및 여비 ⑥ 근로기준법 기타의 법령기준에 의하여 지급받는 보상금 및 휴일수당과 비정기적으로 받는 시간외수당 및 야간근로수당 ⑦ 법률의 규정에 의하여 지급받는 사회보장급여금 ⑧ 사업장에 종사하는 근로자가 제공받는 식사·급식보조비와 그가 지급받는 제복·작업복·제모 및 제화 등 ⑨ 사업장에 종사하는 근로자가 근무지역 또는 근무부서의 특수성으로 인한 불이익이나 위험의 보상으로 특별히 지급받는 수당 ⑩ 법령 또는 조례의 규정에 의하여 지급받는 상금 또는 보로금 ⑪ 법령 또는 조례의 규정에 의하여 보수를 받지 아니하는 위원 등이 출석일수에 따라 지급받는 일당·수당 또는 여비 등 ⑫ 판공비 기타 임시로 지급받는 금품
기 타	- 표준보수월액의 변경(의료보험법 시행령 제83조) ① 해당 사업장에서 계속 3월간 지급받은 보수총액을 그 월수로 나눈 액에 해당하는 표준보수월액이 현재 적용되고 있는 표준보수월액에 비하여 2등급 이상 차이가 나는 경우에 그 차이가 발생한 다음 달부터 표준보수월액을 변경 ② 표준보수월액과 보수월액의 차이가 보수의 인상, 승진 또는 승급으로 인하여 발생한 경우에는 그 차이가 발생한 월부터 표준보수월액을 변경

해 2等級이상 차이가 날 때 ② 보수월액의 차이가 보수의引上,昇進 또는昇級으로 인하여 발생한 경우에는 그 차이가 발생된 월부터 변경·적용하도록 되어 있다. 한편 保險料率은 2~8% 범위안에서 각조합의 定款으로 정하도록 되어 있으며 1995년 평균 3.03%로 익월 10일까지 납부해야 한다.

〈表 4-2〉 職場被保險者의 等級別 標準報酬月額

(단위: 천원)

등급	보수월액	표준 ¹⁾ 보수월액	등급	보수월액	표준 보수월액
1	75미만	70	28	420이상 ~ 440미만	430
2	75이상 ~ 85미만	80	29	440이상 ~ 465미만	450
3	85이상 ~ 95미만	90	30	465이상 ~ 495미만	480
4	95이상 ~ 105미만	100	31	495이상 ~ 525미만	510
5	105이상 ~ 115미만	110	32	525이상 ~ 555미만	540
6	115이상 ~ 125미만	120	33	555이상 ~ 585미만	570
7	125이상 ~ 135미만	130	34	585이상 ~ 615미만	600
8	135이상 ~ 145미만	140	35	615이상 ~ 645미만	630
9	145이상 ~ 155미만	150	36	645이상 ~ 675미만	660
10	155이상 ~ 165미만	160	37	675이상 ~ 705미만	690
11	165이상 ~ 175미만	170	38	705이상 ~ 745미만	720
12	175이상 ~ 185미만	180	39	745이상 ~ 795미만	770
13	185이상 ~ 195미만	190	40	795이상 ~ 845미만	820
14	195이상 ~ 205미만	200	41	845이상 ~ 895미만	870
15	205이상 ~ 215미만	210	42	895이상 ~ 945미만	920
16	215이상 ~ 225미만	220	43	945이상 ~ 995미만	970
17	225이상 ~ 235미만	230	44	995이상 ~ 1,055미만	1,020
18	235이상 ~ 245미만	240	45	1,055이상 ~ 1,125미만	1,090
19	245이상 ~ 260미만	250	46	1,125이상 ~ 1,195미만	1,160
20	260이상 ~ 280미만	270	47	1,195이상 ~ 1,265미만	1,230
21	280이상 ~ 300미만	290	48	1,265이상 ~ 1,350미만	1,300
22	300이상 ~ 320미만	310	49	1,350이상 ~ 1,450미만	1,400
23	320이상 ~ 340미만	330	50	1,450이상 ~ 1,550미만	1,500
24	340이상 ~ 360미만	350	51	1,550이상 ~ 1,700미만	1,600
25	360이상 ~ 380미만	370	52	1,700이상 ~ 1,900미만	1,800
26	380이상 ~ 400미만	390	53	1,900이상	만단위에서 반올림금액
27	400이상 ~ 420미만	410			

資料: 법제처, 『의료보험법』, 1996.

한편 國民年金의 保險料 賦課基準은 前年度의 소득월액을 기준으로 표준소득을 下限線 22만원부터 上限線 360만원까지 45등급으로 구분하여, 매년도 4월부터 다음년도 3월까지 적용한다.

〈表 4-3〉 國民年金 保險料 賦課所得基準 包含 所得範圍

	해당 법령 및 내용
포함항목	<ul style="list-style-type: none"> - 소득(국민연금법 제3조 제3항) 소득이란 일정기간 동안의 근로의 제공 또는 사업 및 자산의 운영 등에서 얻은 수입 - 표준보수월액(국민연금법 제3조 제5항) 표준보수월액은 연금보험료 및 급여의 산정을 위하여 가입자의 소득월액을 기준으로 하여 등급별로 대통령령이 정하는 금액. - 등급별 표준소득월액(국민연금법시행령 제5조) 표준소득월액은 22만원~360만원의 45등급으로 구분됨. - 포함소득(국민연금법 시행령 제3조 제4항) 소득세법의 실비변상적 급여 및 비과세근로소득이라 하더라도 다음의 것은 포함. ① 소득세법 제12조 제4호 거목의 규정에 의하여 비과세되는 급여, 즉 생산 및 그 관리직에 종사하는 근로자의 연장시간근로·야간근로 또는 휴일근로로 인하여 통상임금에 가산하여 받는 급여중 연 240만원 이내의 금액 ② 소득세법 시행령 제16조 제1항 제1호의 규정에 의하여 비과세되는 급여, 즉 국외에서 근로를 제공(원양어업선박 또는 외국항행의 선박이나 항공기에서 근로를 제공하는 것을 포함)하고 받는 보수 중 월 100만원 이내
포함되지 않는 항목	<ul style="list-style-type: none"> - 소득의 범위(국민연금법 시행령 제3조) <ul style="list-style-type: none"> ① 퇴직금 ② 학자금 ③ 현상금·번역료 및 원고료 ④ 소득세법에 의한 실비변상적인 성질의 급여 기타 비과세근로소득(소득세법시행령 제2장 제12조: 실비변상적 급여의 범위)
기 타	<ul style="list-style-type: none"> - 표준소득월액의 정기결정(국민연금법 시행령 제6조 제1항) 표준보수월액은 전년도중 당해 사업장에서 종사한 기간(근로일수 20일미만인 월은 제외)에 받은 소득총액을 그 해당 기간의 월수로 나눈 액으로 함.

被傭者의 賦課所得의 範圍는 근로의 제공으로 얻은 금품 중 퇴직금, 학자금, 현상금, 번역료 및 원고료, 소득세법에 의한 실비변상적 성질의 급여, 기타 비과세 근로소득 등을 소득에서 제외한 것으로 한다(국민연금법 시행령 제3조 제4항). 국민연금 보험료율은 1995년 현재 6%로 使用者, 勤勞者, 退職金負擔金에서 각각 2%씩 부담하고 있으며, 납부기간은 익월 말일까지이다.

〈表 4-4〉 國民年金 標準所得月額

(단위: 천원)

등급	소 득 월 액	표준 소득월액	등급	소 득 월 액	표준 소득월액
1	225미만	220	24	1,095이상 1,170미만	1,130
2	225이상 235미만	230	25	1,170이상 1,250미만	1,210
3	235이상 245미만	240	26	1,250이상 1,335미만	1,290
4	245이상 255미만	250	27	1,335이상 1,425미만	1,380
5	255이상 265미만	260	28	1,425이상 1,515미만	1,470
6	265이상 280미만	270	29	1,515이상 1,610미만	1,560
7	280이상 300미만	290	30	1,610이상 1,710미만	1,660
8	300이상 325미만	310	31	1,710이상 1,810미만	1,760
9	325이상 355미만	340	32	1,810이상 1,915미만	1,860
10	355이상 385미만	370	33	1,915이상 2,030미만	1,970
11	385이상 420미만	400	34	2,030이상 2,135미만	2,080
12	420이상 460미만	440	35	2,135이상 2,245미만	2,190
13	460이상 500미만	480	36	2,245이상 2,360미만	2,300
14	500이상 545미만	520	37	2,360이상 2,475미만	2,420
15	545이상 595미만	570	38	2,475이상 2,600미만	2,540
16	595이상 645미만	620	39	2,600이상 2,730미만	2,670
17	645이상 700미만	670	40	2,730이상 2,870미만	2,800
18	700이상 760미만	730	41	2,870이상 3,010미만	2,940
19	760이상 820미만	790	42	3,010이상 3,150미만	3,080
20	820이상 885미만	850	43	3,150이상 3,310미만	3,230
21	885이상 955미만	920	44	3,310이상 3,450미만	3,380
22	955이상 1,025미만	990	45	3,450이상	3,600
23	1,025이상 1,095미만	1,060			

資料: 법제처, 『국민연금법』, 1996.

나. 産災保險 및 雇傭保險: 平均賃金

産災保險 및 雇傭保險은 모두 근로기준법에 근거하여 平均賃金を 보험료 부과기준으로 삼고 있으므로 임금에 포함되는 소득의 범위가 동일하다. 다만 雇傭保險이 상시근로자만을 대상으로 하고 시간제, 임시직 근로자 등을 제외하고 있는데 반하여 産災保險은 해당 사업장에서 사용하는 모든 근로자를 포함하고 있으므로 個別事業場의 입장에서 볼 때 雇傭保險의 보험료 부과소득기준은 상시근로자의 평균임금의 합이지만, 산재보험의 경우에는 모든 근로자의 평균임금의 합이 된다.

즉, 산재보험의 保險料 賦課所得基準은 사업주가 경영하는 사업에서 사용하는 모든 勤勞者의 보험년도중 또는 建設工事 기간중에 지급 또는 지급하기로 결정한 賃金總額이다. 여기서 賃金이란 勤勞基準法 제 18조 ‘使用者가 근로의 대상으로 勤勞者에게 賃金, 俸給, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 金品’을 의미하는 것으로 現金이외의 現物로 지급되는 것도 포함된다.

또한 산재보험 및 고용보험의 給與基準이 되는 平均賃金은 이를 산정 하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 그 근로자에 대하여 지급된 賃金の 總額을 그 기간의 總日數로 나눈 금액을 말하는 것이다(근로기준법 제19조 제1항).

한편, 産災保險의 給與基準에는 평균임금과 함께 통상임금¹⁸⁾이 사용되는데, 通常賃金 적용은 근로기준법에 평균임금으로 산출된 금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 通常賃金을 평균임금으로 한다는 규정에 의거하고 있다(근로기준법 제19조 제2항). 平均賃金에는 지불된 임금, 수당과 통화 이외의 것으로 지불된 임금(근로

18) 통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말한다.

기준법 시행령 제3조)이 포함되지만, 通常賃金에는 실제 근로 여부에 따라 지급 금액이 변동 지급되는 금품과 임금 산정기간 외에 지급되는 금품은 포함되지 않는다(사업체 고용보험업무 처리요령).

산재보험의 가입자는 타사회보험과는 달리 事業主이기 때문에, 사업장 중심의 관리체계를 유지하고 있다. 따라서 사업주는 常時勤勞者, 日傭職勤勞者, 時間制勤勞者 등을 포함한 모든 適用對象勤勞者의 총임금을 부과기준으로 보험료를 보고·납부하게 된다.

이와 같은 사업장중심의 관리체계는 보험료 부과소득기준과 관련하여 다음과 같은 문제점을 갖고 있다. 첫째, 보험가입자인 사업주가 신고한 賃金額을 給與受惠對象이 되는 被災勤勞者가 알 수 없기 때문에 급여시점에서 사업주, 피재근로자, 급여결정자 간의 다툼이 있을 수 있고, 명확한 임금자료가 없는 일용직·시간제근로자의 경우에는 사업주와 근로자간의 談合이 있을 수 있다. 한편 상시근로자의 경우에는 매월 임금에서 원천징수되는 사회보험제도인 醫療保險, 年金保險 등의 月所得基準과 혼동할 우려가 있다.

둘째, 각 사업장마다 賃金體系가 다르고, 비정기적인 給與가 빈번하기 때문에 총임금추정액을 성실하게 신고하는 보험가입자가 상대적으로 손해를 볼 수 있다. 즉 근로자의 총임금을 보험료보고·납부시에는 낮게, 급여시에는 정상 또는 높게 신고할 가능성이 존재한다.

셋째, 각 社會保險의 賦課所得基準이 상이함에 따라 사업장의 납부 담당 직원들은 각 사회보험마다 부과기준이 되는 개인별 소득을 별도로 집계해야 하는 어려움이 있고, 사무자동화가 되어 있지 못한 영세 규모사업장의 경우에는 형식적인 소득산출에 지우칠 가능성이 있다.

넷째, 급여시 平均賃金의 개념과 通常賃金의 개념이 서로 상이하기 때문에 건설공사에 취업하고 있는 日傭職 및 季節 勤勞者, 製造業 등의 時間·契約勤勞者의 경우에는 통상임금 결정에 논란의 소지가 있다.

<表 4-5> 産災保險 및 雇傭保險料 賦課所得基準 包含 所得範圍

	해당 법령 및 내용
포함항목	<ul style="list-style-type: none"> - 임금(근로기준법 제18조) 임금은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로 지급하는 일체의 금품을 의미 - 평균임금(근로기준법 제19조) <ul style="list-style-type: none"> ① 평균임금은 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 제한 금액 ② 제1항 규정에 의하여 산출된 금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우, 그 통상임금액을 평균임금으로 함. - 통상임금(근로기준법 시행령 제31조 제1항) 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말함. - 임금포함 항목(통화지급) <ul style="list-style-type: none"> ① 기본급 ② 연·월차 유급휴가수당 ③ 연장, 야간, 휴일근로수당 ④ 특수작업, 위험작업, 기술수당 ⑤ 임원, 직책수당 ⑥ 일·숙직수당 ⑦ 장려, 개근수당 ⑧ 사용자귀책 사유로 인하여 휴업기간중에 지급된 휴일수당 ⑨ 관례적으로 계속 지급하여 온 것(상여금, 통근비, 사택수당, 월동·연료수당, 지역수당, 교육수당, 별거수당, 물가수당, 조정수당 등) ⑩ 일률적으로 지급되는 가족수당 ⑪ 보상료 배분액(사용자가 일괄집중관리하여 배분하는 경우) - 임금포함 항목(현물지급) 법령 또는 단체협약, 취업규칙, 근로계약시의 규정에 의하여 지급되는 현물급여(예: 급식)
포함되지 않는 항목	<ul style="list-style-type: none"> - 통화로 지급되는 것 <ul style="list-style-type: none"> ① 결혼축의금 ② 조의금 ③ 재해위문금 ④ 휴업보상금 ⑤ 실비변상으로 지급되는 것(예: 기구손실금, 작업용품대, 작업상 제공하는 피복비, 출장여비) - 현물로 지급되는 것 <ul style="list-style-type: none"> ① 근로자로부터 징수하는 현물급여 ② 작업상 필수적으로 지급되는 현물급여(예시: 작업복, 작업모, 작업화 등) ③ 복리후생시설로서 지급되는 현물급여(예시: 주택설비·조명·용수·의료 등의 제공, 급식·영양식품의 지급등) - 퇴직금(단체협약, 취업규칙등에 규정함을 불문함)

사회보험료 부과소득에 포함 소득범위를 임금항목별로 구분하여 보면 다음 <表 4-6>과 같다. 산재보험 및 고용보험이 가장 많은 임금항목을 포괄하고 있으며, 의료보험이 가장 적은 임금항목을 포함하고 있다.

<表 4-6> 社會保險料 賦課所得基準 適用基準

항 목	의료보험	국민연금	산재보험 고용보험 퇴직금
1 기본급	○	○	○
2 근속수당(정근수당)	○	○	○
3 직책수당	○	○	○
4 직무수당	○	○	○
5 기능·기술·자격수당	○	○	○
6 특수작업수당(위험수당)	×	○	○
7 원격지근로수당(파견근로수당)	×	○	○
8 상여금(기말수당)	×	○	○
9 특별상여금(명절, 휴가, 효도수당)	×	○	○
10 능률급(성과급)	×	○	○
11 연·월차수당	○	○	○
12 시간외근무수당(연장근로수당)	×	×	○
13 휴일근로수당	×	×	○
14 일·숙직수당	×	×	×
15 가족수당	○	○	○
16 체력단련비	○	○	○
17 주택수당	○	○	○
18 교통수당(통근비)	×	○	○
19 식비	×	×	○
20 현물급여비	×	×	×

資料: 법제처, 『국민연금법, 의료보험법, 산재보험법, 고용보험법, 소득세법, 근로기준법』, 1996.
근로복지공단, 『산재보험 업무지침』, 1996.

2. 社會保險料 賦課所得의 基準時點 및 所得算入 認定 最小勤勞日數

職場醫療保險의 경우 사회보험료 부과소득의 기준시점은 기본적으로 當該年度라고 할 수 있다. 의료보험법 시행령 제38조의 標準報酬月

額의 변경내용에 의하면, 2등급 이상의 표준보수 차이 혹은 보수인상, 승진, 승급에 의한 표준보수변동시에는 차이가 발생한 월부터 적용하고 있으므로, 當該 當月の 報酬를 기준으로 보험료가 부과되고 있다고 할 수 있다.

國民年金의 경우에는 前年度를 사회보험료 부과소득의 기준시점으로 하고 있다. 즉 국민연금은 前年度 課稅所得에 근거하여 보험료를 부과하고 있다.

産災保險과 雇傭保險은 當該年度를 부과소득 기준시점으로 하고 있다. 산재보험과 고용보험의 保險料 賦課體系는 연도 초에 概算保險料를 작년도 임금총액에 근거하여 부과하며, 다음해 초에 당해 연도 실질 임금총액에 근거하여 確定保險料를 정산하는 체계를 가지고 있으므로 결국 보험료 부과소득의 基準時點은 當該年度라고 할 수 있다.

한편, 소득산입 인정 월최소근로일수 규정의 경우, 醫療保險 및 國民年金은 소득산정의 기초가 된 일수가 20일 미만인 월은 해당기간에서 제외하도록 규정하고 있다(의료보험법 시행령 제83조 및 국민연금법 시행령 제6조). 반면, 産災保險 및 雇傭保險은 임금지급의 기초가 된 일수가 15일 이상인 경우에 당해 1월을 피보험 단위기간 1월로 계산하며, 15일 미만인 경우에는 당해 1월을 피보험단위기간에 산입하지 않는 것으로 규정하고 있다(고용보험법 제32조 제1항).

이와같이 保險料 賦課所得 基準時點의 경우 의료보험, 산재보험, 고용보험이 당해연도를, 국민연금만이 작년도를 기준으로 하고 있으며, 所得算入 月最小勤勞日數는 국민연금 및 의료보험이 20일, 산재보험과 고용보험이 15일로 규정하고 있다.

3. 社會保險料 賦課所得의 上·下限線

직장의료보험의 경우 하한선은 7만 5천원이며 상한선은 1995년에

폐지하여 존재하지 않으며, 국민연금의 경우 하한선은 22만원이고 상한선은 360만원이다. 한편 산재보험은 해당 사업장의 임금총액에 대하여 보험료가 부과되므로 개별근로자의 부과소득의 상한선 및 하한선을 별도로 설정하고 있지 않다.

한편 급여의 경우에는 의료보험은 위험에 따른 현물서비스이므로 상한이 별도로 존재하지는 않는 반면, 국민연금은 보험료 부과상한과 마찬가지로 상한이 존재하며, 산재보험은 상한이 없고, 고용보험은 상한이 존재한다. 따라서 다음 <表 4-7>의 유형분류에 따르면, 의료보험은 제4유형, 국민연금은 제1유형, 산재보험은 제4유형, 고용보험은 제3유형에 속한다고 할 수 있다.

<表 4-7> 賦課所得 및 給與의 上限線 有無에 따른 類型

		급여상한선	
		유	무
부과상한선	유	제1유형: 국민연금	제2유형: -
	무	제3유형: 고용보험	제4유형: 산재보험 의료보험

이와같이 社會保險料 賦課所得의 上限線 및 下限線의 설정은 보험료 賦課와 給與가 어떤 相關關係를 가지는가에 따라 상이한 의미를 지닌다. 특히 부과소득의 상한선 유무는 給與가 所得比例의으로 이루어지는지, 혹은 해당 危險發生에 따라 이루어지는지 등에 따라 그 의미가 달라진다.

<表 4-8> 賦課所得 上限線과 給與方式과의 相關關係 類型

		소득 비례	위험발생 비례
		부과상한선	유
무	제3유형: 고용보험		제4유형: 의료보험 산재보험

부과소득 상한선이 있고 급여가 賦課所得에 比例하여 이루어지는 제1유형의 경우 所得再分配 效果가 없고 소득계층간 中立的인 효과를 가지게 된다. 또한 부과소득 상한선이 없고 급여가 보험료 부과소득수준과 아무 관계없이 該當危險 發生에 따라서만 이루어지는 제2유형인 경우 커다란 危險分散 效果를 가지게 된다.

우리나라 사회보험중 職場醫療保險이 제4유형에 속하며, 국민연금은 제1유형의 변형¹⁹⁾, 산재보험은 제3유형 및 제4유형의 성격을 동시에 가지고 있으며, 고용보험은 제3유형에 속한다고 할 수 있다.

〈表 4-9〉 社會保險料 賦課所得의 法·制度的 基準

	국민연금	의료보험	산재보험	고용보험
기준소득	표준보수월액 45등급 (22만원~ 360만원)	표준보수월액 53등급+a (7만원~ 190만원이상)	평균임금	평균임금
소득의 범위	비과세소득 (실비변상적 급여)제외	상여금 및 실비변상적 급여 제외	실비변상적 급여 제외	실비변상적 급여 제외
관련 법령	국민연금법 시행령 제3조 소득세법 제12조 제4호 소득세법 시행 령 제16조 제1항 제1호	의료보험법 시행령 제2조	산재보험법 제62조 근로기준법 제19조	고용보험법 제56조 근로기준법 제19조
기준시점	작년도	당월	당년도 (개산, 확정)	당년도 (개산, 확정)
소득산정 최소근로일수	20일	20일	15일	15일
부과소득의 상·하한선	상한선: 360만원 하한선: 22만원	상한선: 없음 하한선: 7만원	상한선: 없음 하한선: 없음	상한선: 없음 하한선: 없음

19) 국민연금의 급여산식은 전가입자 평균소득과 본인의 전생애 평균소득을 감안하여 산정되므로 자신의 소득에 정비례하지 않고 소득재분배 효과를 내재하고 있음.

4. 被傭者 社會保險料 賦課所得基準의 適用과 問題點

4대 사회보험은 각 법 또는 지침에 社會保險料 賦課所得基準에 包含시키는 임금항목과 除外하는 임금항목을 명기하고 있다. 그러나 실제 사업체에서 사회보험료 부과소득기준을 각 사회보험의 法制度的基準에 맞추어 정확하게 지켜지지 않고 있는 것이 현실이다.

그 이유로는 첫째, 우리나라 事業體의 賃金體系 자체가 사업체마다 매우 複雜하고 多樣하다는 점이다. 따라서 각 사회보험이 법·제도적으로 명시하고 있다고 하더라도 多樣하고 複雜한 賃金項目을 그 기준에 따라 正確하게 相應시켜 적용하기 어렵다. 그러므로 법·제도적 기준과 실제 사업장의 적용에서 乖離가 발생할 수 있다. 이러한 사례는 임금체계가 매우 복잡하고 다양한 대규모 사업체 및 고임금 사업체에서 보다 빈번하게 발견된다.

둘째, 각 사회보험이 同一한 事業體의 勤勞者를 대상으로 하는 것임에도 불구하고 각 社會保險制度마다 그 기준이 제각기 상이하야 個別 事業體에서 일일이 그 기준에 따라 파악하기가 어렵다는 점이다. 따라서 많은 사업장에서 법제도적 기준은 상이한데도 불구하고 4대 보험에 대하여 一律적으로 적용하는 사례가 많은 것을 볼 수 있었다. 특히 사회보험업무 관련전담요원을 두기 어려운 中小事業體일수록 이러한 사례가 빈번히 발견된다.

醫療保險의 경우 4대 사회보험중에서 법제도상으로 가장 적은 賃金項目을 포함하고 있다. 특히 임금항목에서 상당한 비중을 차지하는 賞與金이 임금항목에서 제외되어 있다. 그런데 實際 事業體에서 적용하고 있는 것을 살펴보면, 賦課所得基準에 포함하지 않아도 되는 賃金項目을 상당수가 포함시키고 特殊作業手當, 遠隔地 勤勞手當, 時間外 勤勞手當 등의 誤適用率이 특히 높다. 반면 포함하여야 하는 임금항목을

포함시키지 않는 임금항목으로는 연월차수당, 체력단련비, 주택수당 등이 매우 높은 비율을 보였으며, 그 외에도 근속수당, 가족수당 등이 있었다.

〈表 4-10〉 醫療保險 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析

(단위: %)

항 목	법적규정	적용	오적용
1 기본급	○	100.0	0.0
2 근속수당(정근수당)	○	84.9	15.1
3 직책수당	○	93.5	6.5
4 직무수당	○	96.6	3.4
5 기능·기술·자격수당	○	93.8	6.2
6 특수작업수당(위험수당)	×	83.6	83.6
7 원격지근로수당(파견근로수당)	×	78.3	78.3
8 상여금(기말수당)	×	28.2	28.2
9 특별상여금(명절, 휴가, 효도수당)	×	27.7	27.7
10 능률급(성과급)	×	40.9	40.9
11 연·월차수당	○	26.4	83.6
12 시간외근무수당(연장근로수당)	×	75.2	75.2
13 휴일근로수당	×	49.2	49.2
14 일·숙직수당	×	20.0	20.0
15 가족수당	○	86.4	13.6
16 체력단련비	○	15.4	84.6
17 주택수당	○	25.0	75.0
18 교통수당(통근비)	×	38.9	38.9
19 식비	×	28.8	28.8
20 현물급여비	×	12.5	12.5
21 기 타(1)		67.1	-
22 기 타(2)		70.4	-
23 기 타(3)		46.2	-

資料: 한국보건사회연구원, 내부자료, 1996.

國民年金의 보험료 부과기준소득은 課稅所得에 준하여 이루어지고 있다. 포함하지 않아도 되는 항목을 포함시키는 誤適用의 대표적인 경우로는 제조업 근로자와 비제조업 근로자의 경우 구분하여 적용여부를 달리하고 있는 시간외근무수당과 휴일근로수당, 식비, 현물급여비, 일숙직수당이 높은 비중을 보였다. 반면 包含項目인데 포함시키지 않는 誤適用의 경우는 주택수당, 연월차수당, 교통수당, 체력단련비, 특별상여금 등이 있었다.

〈表 4-11〉 國民年金 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析

(단위: %)

항 목	법적규정	적용	오적용
1 기본급	○	100.0	0.0
2 근속수당(정근수당)	○	95.2	4.8
3 직책수당	○	98.0	2.0
4 직무수당	○	98.0	2.0
5 기능·기술·자격수당	○	95.8	4.2
6 특수작업수당(위험수당)	○	89.1	10.9
7 원격지근로수당(파견근로수당)	○	91.3	8.7
8 상여금(기말수당)	○	85.8	14.2
9 특별상여금(명절, 휴가, 효도수당)	○	81.0	19.0
10 능률급(성과급)	○	78.8	21.2
11 연·월차수당	○	76.5	23.5
12 시간외근무수당(연장근로수당)	×	84.4	84.4
13 휴일근로수당	×	76.9	76.9
14 일·숙직수당	×	27.7	27.7
15 가족수당	○	91.7	8.3
16 체력단련비	○	80.8	19.2
17 주택수당	○	25.0	75.0
18 교통수당(통근비)	○	70.0	30.0
19 식비	×	65.1	65.1
20 현물급여비	×	25.0	25.0
21 기 타(1)		68.4	-
22 기 타(2)		77.8	-
23 기 타(3)		69.2	-

資料: 한국보건사회연구원, 내부자료, 1996.

産災保險은 사업장의 賃金總額에 대하여 부과하고 있어 사회보험중 勤勞基準法에 근거하고 있는 고용보험과 함께 가장 많은 賃金項目을 포함하고 있다. 포함하지 않아도 되는 임금항목의 오적용의 예로는 일숙직수당이 높은 誤適用率을 보였으며, 포함하여야 함에도 포함시키지 않은 임금항목으로는 주택수당, 식비, 교통수당, 능률급, 특별상여금 등으로 나타났다.

〈表 4-12〉 産災保險 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析

(단위: %)

항 목	법적규정	적용	오적용
1 기본급	○	100.0	0.0
2 근속수당(정근수당)	○	96.5	3.5
3 직책수당	○	96.4	3.6
4 직무수당	○	94.7	5.3
5 기능·기술·자격수당	○	98.3	1.7
6 특수작업수당(위험수당)	○	91.1	8.9
7 원격지근로수당(파견근로수당)	○	90.5	9.5
8 상여금(기말수당)	○	93.4	6.6
9 특별상여금(명절, 휴가, 효도수당)	○	82.4	17.6
10 능률급(성과급)	○	74.6	25.4
11 연·월차수당	○	92.9	7.1
12 시간외근무수당(연장근로수당)	○	94.1	5.9
13 휴일근로수당	○	88.2	11.3
14 일·숙직수당	×	62.7	62.7
15 가족수당	○	82.9	17.1
16 체력단련비	○	79.2	20.8
17 주택수당	○	50.0	50.0
18 교통수당(통근비)	○	72.3	27.7
19 식비	○	67.0	33.0
20 현물급여비	×	0.0	0.0
21 기 타(1)		79.4	-
22 기 타(2)		81.8	-
23 기 타(3)		72.7	-

資料: 한국보건사회연구원, 내부자료, 1996.

사회보험중 가장 최근에 도입되었으며, 30인이상 사업체만을 대상으로 실시되고 있는 雇傭保險은 동일한 법제도적 기준을 가지고 있는 産災保險보다 낮은 誤適用率을 보이고 있다. 하지만 포함하지 않아도 되는 日宿直手當을 포함하는 오적용율이 높은 비율을 나타냈으며, 포함하여야 하는데 포함시키지 않는 경우는 주택수당, 능률급, 휴일근로수당, 체력단련비 등으로 나타났다.

〈表 4-13〉 雇傭保險 保險料 賦課所得基準 適用事例 分析

(단위: %)

항 목	법적규정	적용	오적용
1 기본급	○	100.0	0.0
2 근속수당(정근수당)	○	99.1	0.9
3 직책수당	○	99.4	0.6
4 직무수당	○	96.6	3.4
5 기능·기술·자격수당	○	95.9	4.1
6 특수작업수당(위험수당)	○	89.6	10.4
7 원격지근로수당(파견근로수당)	○	95.5	4.5
8 상여금(기말수당)	○	94.3	5.7
9 특별상여금(명절, 휴가, 효도수당)	○	85.5	14.5
10 능률급(성과급)	○	79.7	20.3
11 연·월차수당	○	92.7	11.3
12 시간외근무수당(연장근로수당)	○	93.3	16.7
13 휴일근로수당	○	87.5	22.5
14 일·숙직수당	×	52.8	52.8
15 가족수당	○	85.6	14.4
16 체력단련비	○	87.2	22.8
17 주택수당	○	33.3	66.7
18 교통수당(통근비)	○	81.4	18.6
19 식비	○	76.6	23.4
20 현물급여비	×	16.7	16.7
21 기 타(1)		77.8	-
22 기 타(2)		95.5	-
23 기 타(3)		72.7	-

資料: 한국보건사회연구원, 내부자료, 1996.

한편, 근로기준법에 근거한 퇴직금의 부과소득기준도 포함하여야 함에도 불구하고 포함시키지 않는 오적용은 주택수당, 능률급, 상여금, 교통수당 등에서 비교적 높게 나타났으며, 일숙직수당은 포함제외 항목임에도 포함하는 경우가 26%정도로 나타났다.

〈表 4-14〉 退職金 賦課所得基準 適用事例 分析

(단위: %)

항 목	법적규정	적용	오적용
1 기본급	○	100.0	0.0
2 근속수당(정근수당)	○	95.2	4.8
3 직책수당	○	97.5	2.5
4 직무수당	○	94.5	5.5
5 기능·기술·자격수당	○	93.1	6.9
6 특수작업수당(위험수당)	○	89.1	10.9
7 원격지근로수당(파견근로수당)	○	87.0	13.0
8 상여금(기말수당)	○	95.4	4.6
9 특별상여금(명절, 휴가, 효도수당)	○	70.2	29.8
10 능률급(성과급)	○	66.7	33.3
11 연·월차수당	○	94.4	5.6
12 시간외근무수당(연장근로수당)	○	87.1	22.9
13 휴일근로수당	○	84.6	15.4
14 일·숙직수당	×	26.6	26.6
15 가족수당	○	80.2	19.8
16 체력단련비	○	74.0	26.0
17 주택수당	○	33.3	67.7
18 교통수당(통근비)	○	70.5	29.5
19 식비	○	69.4	30.6
20 현물급여비	×	28.6	28.6
21 기 타(1)		70.7	-
22 기 타(2)		84.6	-
23 기 타(3)		66.7	-

資料: 한국보건사회연구원, 내부자료, 1996.

第2節 自營者の 社會保險料 賦課基準

自營者は 원칙적으로 유급근로자를 고용하지 않고 그 자신과 무급 가족종사자의 노동으로 사업을 운영하는 사업자를 의미한다. 그러나 우리나라 社會保險制度에서는 본래 의미의 自營者 이외에도 2~4인 零細事業場 사업주 및 근로자, 日傭職勤勞者 등을 5인 이상 사업장 근로자 범주에 대비되는 自營者 範疇로 분류하여 적용관리하고 있다.

따라서 여기에서는 자영자를 사업장 가입자와 대비하여 地域加入者로 분류하는 범주로 파악하고, 우리나라 사회보험중 자영자를 포괄하고 있는 의료보험과 국민연금에 대하여 自營者の 社會保險料 賦課基準에 대하여 살펴보고자 한다.

1. 地域醫療保險

醫療保險의 지역가입자의 보험료액은 피보험자가 속하는 世代의 所得水準 및 被保險者의 數 등에 의해 等級區分을 하여, 組合定款이 정하는 금액으로 한다고 규정하고 있다(의료보험법 제49조제3항). 따라서 의료보험은 組合에 따라 각각 다르게 부과하고 있으므로 같은 自營者라도 해당 조합에 따라 賦課基準의 隔差가 클 수 있다. 한편 地域醫療保險의 경우에는 기본적으로 소득 및 재산, 자동차에 대한 과세자료에 근거하여 보험료를 부과하므로 기준년도는 전전년도에 될 수밖에 없다.²⁰⁾

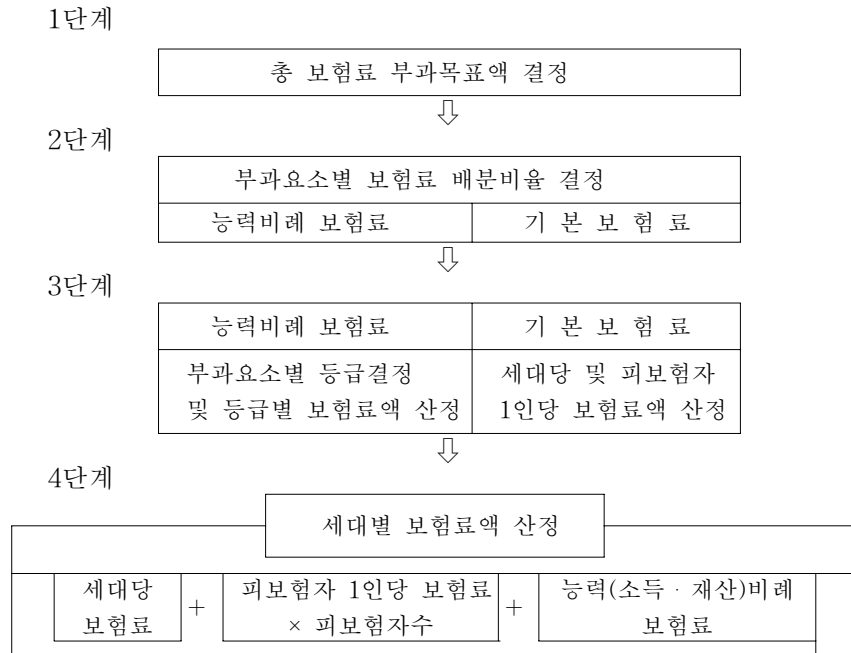
地域醫療保險料의 구성내역을 살펴보면, 基本保險料와 能力比例保險料로 구성된다. 基本保險料는 世代當 보험료와 被保險者 1人當 보험료

20) 지역의보의 보험료 부과를 위하여 당해년도 전해에 이미 보험료가 결정되어야 하고 이 때 확보된 과세자료는 전전년도 것이므로 통상적으로 전전년도 과세소득이 지역의보 보험료 부과 기준이 되고 있음.

로 구분되고, 능력비례보험료는 所得比例保險料, 財産比例保險料, 그리고 自動車에 대한 保險料로 구분된다. 이 때 기본보험료는 정액(세대당, 피보험자 1인당 정액)으로, 능력비례보험료는 차등방식으로 부과되고 있다.

地域醫療保險의 보험료 決定過程은 먼저 연간 요구되는 總保險料를 결정하고, 이를 能力比例保險料分과 基本保險料分으로 구분하여 각각의 보험료 금액을 결정한다. 그 다음에 능력비례보험료분은 다시 소득비례보험료분, 재산비례보험료분, 자동차에 대한 보험료분의 세부분으로 보험료 금액을 각각 결정하고, 기본보험료분은 다시 세대당 보험료분과 피보험자 1인당 보험료분의 금액을 각각 결정한다. 이러한 과정을 그림으로 나타내 보면 [圖 4-1]과 같다.

[圖 4-1] 地域醫療保險의 保險料 決定過程



2. 國民年金

醫療保險이 재산, 피보험자수 등의 요소를 고려하고 정액부분을 포함하고 있는데 반하여, 國民年金은 단순히 農漁村 所得에 대해 보험료를 부과하고 있다.

自營者(농어촌자영자 및 농어민)의 소득의 범위는 농업소득, 임업소득, 어업소득, 근로소득, 사업소득으로 하되 소득이 둘 이상인 경우에는 합산한 것으로 하며(국민연금법 시행령 제3조), 국민연금의 농어촌 지역가입자의 보험료 부과소득은 個人的 申告所得을 근거로 하고 있다. 즉 農漁村 加入者에 대한 보험료 부과체계는 所得基準 제시, 가입자 所得申告와 等級決定, 保險料賦課 및 事後調整관리의 3단계로 구성되어 있다. 이 때 보험료는 각 개인의 신고소득이 해당하는 標準所得의 등급에 따라 결정된다.

현재 國民年金 전체 農漁村 加入者의 31.2%가 1등급(22만원)으로, 60% 이상이 50만원 이하로 신고한 것으로 나타나고 있다. 또한 농어촌연금 가입자 전체 申告所得 平均은 1996년 12월말 현재 566,945원으로 사업장 가입자 평균소득월액의 1,215,000원의 46.7% 수준에 불과하다. 그러나 통계청의 都市家計調査와 농림수산부의 農家經濟調査의 결과에 의하면, 근로자가구와 농업가구의 월소득은 각각 1,911,000원과 2,180,000원으로 오히려 농가구의 소득이 약간 높게 나타나고 있다는 것 등을 감안할 때 農漁村 地域加入者의 下向申告 傾向은 매우 심각한 것으로 판단된다.

이와같이 자영자의 경우 소득이 100% 파악되고 보험료가 원천징수되는 사업장 근로자와 달리 정확한 소득파악이 되지 않아 合理的인 社會保險料 賦課基準 마련에 어려움이 있다.

第3節 社會保險料 賦課所得基準 適用의 問題點

1. 個別事業場의 社會保險 關聯業務의 煩雜性

현행 사회보험제도는 多元化되어 있어 거의 동일한 대상에 대하여 적용하고 있으면서도 社會保險料 賦課基準이 각 사회보험별로 상이하 여 기업 등 가입자의 불편이 크고 사회보험간 徵收實務의 統合이 어 려워 管理運營의 效率化에 장애가 되고 있다. 예컨대 가입자가 직장을 이동할 경우 사업장에서는 4대 보험제도에 資格變動을 신고하는 불편 을 겪고 있다.

따라서 管理運營을 효율화하고 受給者 중심의 관리운영체계 개선을 위하여 사회보험간 賦課基準의 一元化 방안 등을 검토할 필요가 있다. 이러한 부과기준의 일원화를 통하여 適用·徵收業務의 統合基盤을 마련함으로써 관리운영체계의 효율화와 함께 受給者 중심의 管理運營體 系로 개편할 수 있을 것이다.

2. 被傭者의 社會保險料 賦課所得基準의 相異性

궁극적으로 모두 국가에서 관장하는 사회보험에서 同一 對象者에 대한 社會保險料 賦課所得基準이 사회보험제도마다 각기 상이한 것은 여러 가지 측면에서 바람직하지 않은 것으로 판단된다. 첫째, 管理의 측면에서 同一對象에 대한 소득과약을 각 보험제도마다 행하므로써 國家全體적으로 重複的인 일이 행하여지는 管理의 非效率性이 발생하 고 있다. 각 사회보험의 특성에 따라 보험료를 조정하더라도 보험료 부과기준소득은 동일한 것이 논리적으로도 타당한 것으로 판단된다.

둘째, 加入者 측면에서 4대 사회보험이 제각기 法制度的 賦課所得基 準이 상이하 여 개별기업의 임금체계에 따라 각 보험마다 4번의 작업

을 하여야 하는 번거로움과 불편함이 있다.

이를 위하여 사업장 근로자의 경우 노동보험의 부과소득기준인 平均賃金과 복지보험의 부과소득기준인 標準報酬(所得)의 내역상 포함되는 내용은 큰 차이가 없으므로 모든 사회보험의 보험료 부과기준을 하나로 통일시켜 계산 및 부과의 편리성을 도모할 필요가 있다.

〈表 4-21〉 社會保險別¹⁾ 保險料 賦課所得基準의 相對的 比較

	보험료 부과기준소득	상대적 수준(%) ²⁾	비 고
국민연금	전년도 과세소득에 기준한 표준보수월액	100.0	소득세법에 의거하여 실 비변상적 성격의 급여는 표준보수에서 제외
의료보험	당월 표준보수월액	87.6	상여금, 일·숙직수당, 연장 근로수당, 휴일근로수당, 교통비, 식비, 근무지역 및 근무특수성으로 인한 보상적 성격의 급여 등 은 표준보수에서 제외
산재보험	당해 평균임금	115.6	기본적으로 근로의 대가 로 지급되는 일체의 금품 을 임금으로 보지만, 판례 에 의거하여 일숙직수당 및 현물급여는 평균임금 산정시 제외
고용보험	당해 평균임금	115.6	
퇴직금	당해 평균임금	115.6	

註: 1) 피용자 적용체계에 기준함.

2) 국민연금 부과소득기준을 100으로 할 때에 의료보험, 산재보험, 고용보
험, 퇴직금의 상대적인 부과소득기준의 크기를 평가한 지수임.

또한 標準所得等級을 정하고 있는 국가는 일본과 한국 정도인데 上
限과 下限만 정하고 等級區分을 閉止하여 표준소득을 만원 혹은 천원
단위로 절삭하여 보험료를 부과하는 것이 빈번한 등급조정에 따른 행
정적 불편을 줄임과 동시에 가입자간의 형평성을 제고하는 것일 것이
다. 또한 사회보험료 부과기준소득을 조세기준과도 일치시키기 위하여
現行 國民年金이 기준하고 있는 課稅所得에 근거하여 부과하는 것이

바람직 할 것이다. 단 부과소득 基準年度는 당년도로 하여도 관리상에 큰 어려움이 없으므로 當年度로 하는 것이 바람직 할 것이다.

한편, 각 사회보험 통계자료에서 파악된 부과기준 월소득을 살펴보면, 각 사회보험의 적용사업장규모와 적용근로자가 다르기 때문에 절대적인 비교는 할 수 없으나, 국민연금의 標準所得月額이 노동부 '매월노동통계조사' 소득월액의 96%수준을 유지하고 있는 것으로 나타났으며, 산재보험이 81%로 나타났다. 그러나, 직장의료보험의 標準報酬月額은 노동부 조사결과의 73%수준에 지나지 않았는데, 이는 피보험자의 상여금 등 포함항목이 가장 작기때문인 것으로 보여진다.

이와 같이 각 사회보험마다 보험료 부과소득기준이 상이함에 따라 각 사업장의 사회보험 담당직원들의 보험료 納付業務를 가중시키게 되고, 피보험자들이 본인의 급여수준을 파악하는데 혼란을 초래할 것으로 사료된다.

〈表 4-22〉 社會保險의 月所得現況

(단위: 원, %)

	노동부		의료보험		국민연금		산재보험	
	(A)	표준보수(C)	(C/A)	표준소득(D)	(D/A)	평균임금(B)	(B/A)	
1975	46,019	-	-	-	-	48,125	1.05	
1980	176,058	135,027	0.77	-	-	150,543	0.86	
1985	324,283	268,595	0.83	-	-	232,595	0.87	
1990	642,309	489,308	0.76	619,548	0.96	407,789	0.63	
1991	754,673	578,011	0.77	724,994	0.96	532,205	0.71	
1992	869,284	656,451	0.76	817,998	0.94	736,924	0.85	
1993	975,125	716,665	0.73	900,025	0.92	859,270	0.88	
1994	1,093,984	798,058	0.73	1,059,941	0.96	892,169	0.81	

資料: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각 연도.

_____, 『산재보험사업연보』, 각 연도.

의료보험연합회, 『의료보험통계연보』, 각 연도.

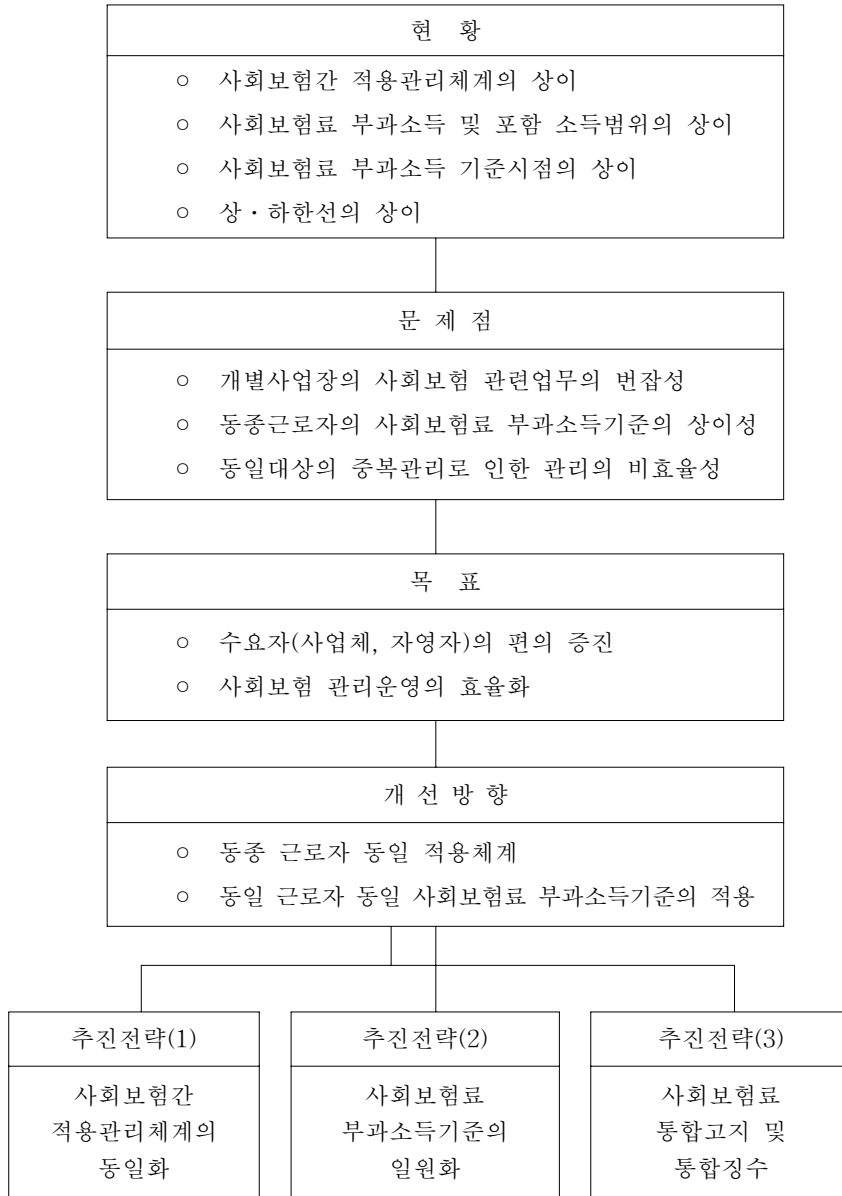
국민연금관리공단, 『국민연금통계연보』, 각 연도.

3. 自營者의 社會保險料 賦課基準의 相異性

醫療保險 지역가입자와 國民年金 지역가입자는 같은 자영자 범주임에도 불구하고 보험료 부과기준이 매우 상이하다. 의료보험 부과소득과 국민연금 부과소득간의 相關關係를 분석해 본 결과에 의하면 아주 낮은 상관관계만을 보이고 있는 등 거의 관련 없을 정도로 이 두 保險의 所得基準이 상이한 것으로 나타나고 있다(金龍夏 外, 1996).

의료보험은 世代單位이고 국민연금은 個人單位이므로 기본적으로 차이는 있지만 전혀 연계 없이 소득과약이 이루어지는 것은 피용자의 경우와 마찬가지로 관리의 비효율적 요소임에 틀림없다. 이와같이 기본적으로 自營者의 賦課所得基準 설정과 관련하여 가장 어려운 문제점은 소득과약 문제이다.

[圖 4-2] 社會保險料 賦課所得基準의 問題點 및 改善方案



第 5 章 外國의 社會保險 管理運營體系와 示唆點

第 1 節 英國의 社會保險 管理運營體系

1. 英國 國民保險制度的 概要

英國의 社會保障은 國民保險이라는 단일 제도로 하나의 체계에서 관리 운영되고 있다. 이러한 단일 관리운영체계의 특징은 보험료 부과 및 징수, 기록 및 대상자 관리, 보험급여 지급 등의 사회보험 관련 업무들이 社會保障事務所라는 中央機構를 통해 一括的으로 운영된다는 것이다.

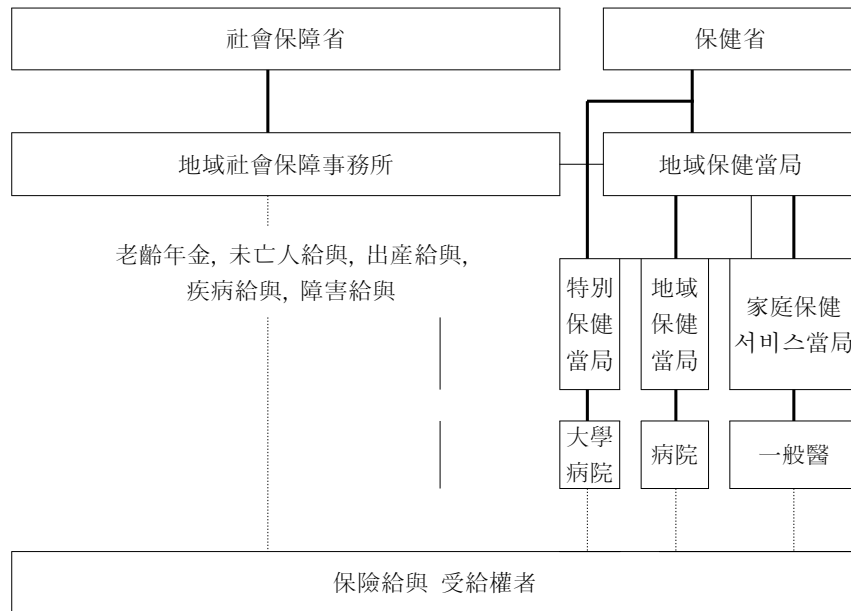
국민보험은 피보험자를 就業形態(피용자/자영자)와 所得程度에 따라 아래와 같이 4가지의 보험료로 분류하여 관리하고 있다.

- class 1 contribution - 被傭者의 所得比例 保險料
- class 2 contribution - 自營者의 定額 保險料
- class 3 contribution - 任意 對象者의 定額 保險料
- class 4 contribution - 自營者의 所得比例 保險料

1種 保險料는 피용자의 總所得에 標準保險料率을 적용되어 부과되는 것으로 所得稅와 함께 源泉徵收된다. 또한 2種 보험료는 자영자에게 부과되는 것이고, 3種 保險料는 1種과 2種에서 제외되는 임의대상자에게 부과되는 것으로 2種 및 3種의 定額 保險料는 銀行指路口座로 自動移替하거나 印紙를 붙인 카드로 피보험자가 납부하는 것이다. 그리고 4種 보험료는 자영자에 대한 所得比例 保險료로 임의적으로 가입할 수 있는 것이고 國稅청에서 부과하고 징수하도록 되어 있다.

보험료 납부로 지급 받을 수 있는 급여는 노령연금(노령기초연금, 소득비례연금), 미망인급여, 출산급여, 질병급여, 장애급여 등으로 자신이 기여한 바에 따라 급여를 받을 있도록 되어있다. 단, 基礎的인 급여는 모든 국민에게 공통되게 적용된다. 그리고 수급조건을 만족시키면 보험료의 납부 없이도 급여를 받을 수 있는 無齣出 給與도 있다.

[圖 5-1] 英國의 國民保險制度 管理運營體系



註: — : 서비스支給 — : 財源 調達 — : 管理·監督

영국의 관리운영체계는 [圖 5-1] 과 같다. 즉, 보험료로 지급되는 현금급여들은 모두 社會保障省의 관장 하에 사회보장사무소를 통해서 지급·관리되고, 의료서비스 급여는 NHS를 통해서 제공된다. 그리고 NHS는 보건성 산하에서 관리된다. 또한 NHS의 재원은 대부분 일반

조세에서 충당하지만 국민보험 보험료의 일부도 NHS 서비스의 재원이 된다.

2. 適用體系

모든 국민은 16세가 되면 國民保險制度에 적용될 수 있는 자격을 갖게 된다. 適用體系는 크게 被傭者와 自營者로 구분할 수 있다.

가. 被傭者 適用體系: 1種 保險料 適用者

週所得이 £58 이상이 되는 被傭者로 16세 이상 年金受給年齡(남: 65세, 여: 60세)인 자는 1종 보험료에 適用된다. 그리고 피용자에는 소득세를 납부하는 회사 소유자, 사무실 청소원, 용역회사를 통해 고용된 자, 배우자가 운영하는 사업장에 고용된 자, 3개월 이상 주의 4일 이상을 가르치는 강사, 교사, 또는 전임강사 등이 포함된다.

나. 自營者 適用體系: 2種 및 4種 保險料 適用者

年所得이 £6,640 이상, £22,880 미만인 自營者로 16세 이상 연금수급연령(남: 65세, 여: 60세) 미만인 자는 2종 및 4종 보험료의 대상자가 된다. 그리고 자영자에는 소매상인과 같이 자기의 사업을 하는 자, 소송대리인, 변호사, 설계사와 같은 자유업 종사자, 의사, 예술가, 농장주, 조각인 및 소규모 자작농, 독립적 사업을 운영하는 청부업자와 도급업자, 特別寄與金 規定이 적용되는 공유선원 등이 포함된다.

다. 任意 對象者: 3種 保險料 適用者

3종 보험료는 週所得이 £58 미만으로 1종 보험료 납부가 免除된 피용자와 연 소득 £6,640 미만으로 2종 보험료의 납부가 免除된 자영

자 및 보험료 納付記録이 退職年金 受給權을 취득하기에는 부족한 자가 任意 對象者가 되는 것이다.

라. 適用除外

실업자나 환자 또는 사용자로부터 法定傷病手當을 받고 있는 자, 法定出産手當, 출산수당, 廢疾者保護手當 또는 失業補助金의 수급권자, 직업훈련과정을 이수하고 있는 자, 학교를 졸업하였으나 아직 취업을 하지 않은 자, 60세 이상인 남자와 같은 자는 보험료 납부를 免除받을 수 있다.

마. 適用體系의 管理運營

社會保障事務所는 적용체계를 관리하기 위하여 모든 국민에게 국민 보험카드를 발급하면서 國民保險番號를 부여한다. 그러면 피보험자는 자신이 피용자일 경우에는 사용자에게, 자영자일 경우에는 사회보장사무소에 국민보험번호를 通報하여 보험료 납부의 기록이 유지될 수 있도록 해야 한다. 사회보장사무소는 이를 이용하여 피보험자가 保險料 納付記録 및 受給資格 등을 관리할 수 있게 된다. 따라서 國民保險番號 등과 資格管理와 관련되는 업무는 社會保障事務所를 통해서 문의해야 한다.

3. 保險料 賦課體系

가. 1種 保險料(class 1 contribution)

1) 保險料 賦課基準所得의 上·下限

1種 保險料가 부과되는 피용자의 소득은 週所得 £58 이상 되어야

하며, 주소득 £ 440까지 보험요율을 적용한다.

2) 被傭者의 保險料率

피용자의 保險料率은 適用除外(contracting-out) 여부에 따라 보험요율이 다르다. 왜냐하면 적용제외 대상인 피용자는 직장 연금제도에서 공적연금제도의 소득비례 연금부분을 제공해 주기 때문이다.

〈表 5-1〉 1種 保險料의 被傭者 保險料率

(단위: %)

주당소득	비적용제외		적용제외	
	첫주는 £ 58에 대해	계속	첫주는 £ 58에 대해	계속
£ 58 ~ £ 104.99	2	10	2	8.2
£ 105 ~ £ 149.99	2	10	2	8.2
£ 150 ~ £ 204.99	2	10	2	8.2
£ 205 ~ £ 440	2	10	2	8.2
£ 440 이상	2	£ 382의 10	2	£ 382의 8.2

3) 使用者의 保險料率

使用者는 자신이 負擔해야 하는 보험료를 피용자가 減額寄與金을 납부하는 기혼녀이거나 과부 또는 퇴직을 연기한 피용자인지의 여부와 관계없이 납부해야 한다.

〈表 5-2〉 1種 保險料의 使用者 保險料率

(단위: %)

주당소득	적용비제외	적용제외	
		첫주는 £ 58에 대해	계속
£ 58 ~ £ 104.99	3.0	3.0	0
£ 105 ~ £ 149.99	5.0	5.0	2.0
£ 150 ~ £ 204.99	7.0	7.0	4.0
£ 205 ~ £ 440	10.2	10.2	7.2
£ 440 이상	10.2	10.2	£ 382의 7.2 + 초과액의 10.2

나. 2種 保險料(class 2 contribution)

2種 保險料는 자영자에게 부과되는 것으로 定額으로 부과한다. 그리하여 年所得이 £6,640 이상인 자영자는 주당 £5.75의 定額保險料를 납부해야 한다.

다. 3種 保險料(class 3 contribution)

3種 보험료도 역시 定額으로 부과되는 것으로 週所得이 £58 미만인 피용자와 年所得이 £6,640 미만인 자영자가 任意로 가입하여 周當 £5.65의 定額 保險料를 납부해야 한다.

라. 4種 保險料(class 4 contribution)

4種 保險料는 2種 保險料를 납부해야 하는 자영자에게 부과되는 所得比例 保險料로서 국세청에서 부과한다. 그리고 年所得 £6,640 이상, £22,880 미만에 대해 7.3%이 부과된다.

4. 保險料 徵收體系

가. 1種 保險料(class 1 contribution)

1種 保險料는 所得稅와 함께 源泉徵收되며, 사용자가 피용자의 보험료와 자신이 부담해야 하는 보험료를 납부해야 하므로 피용자의 보수에서 보험료를 控除할 수 있다. 그러나 피용자의 소득세가 源泉徵收되지 않을 때에는 사용자가 피용자의 보수에서 보험료를 控除하여 세무서에 납부해야 한다. 사용자가 국내에 사업장을 갖고 있지 않거나 外交免責特權이 있을 때에는 피용자가 직접 세무서에 1種 보험료를 납

부해야 하며, 질병기간이나 기타 부재기간 동안에도 보수가 지급될 때에는 정상적으로 보험료를 납부해야 한다

나. 2種 保險料(class 2 contribution)

2種의 保險料는 定額 保險料로 銀行指路口座로 自動移替하거나 印紙를 붙인 카드로 납부하게 된다.

1) 自動移替

2種 保險料를 납부해야 하는 自營者는 국민보험 보험료를 일반은행이나 주축은행의 구좌를 통해 自動移替할 수 있다.

2) 印紙拂入카드

2種 保險料를 납부하는 자영자는 地域社會保障事務所에서 발행하는 印紙拂入카드에 우체국에서 구입한 國民保險印紙를 붙여 매주 보험료를 납부할 수 있다.

3) 自營業을 그만 둔 者

自營業을 그만 두고 다시 自營業을 하지 않을 때에는 이 사실을 社會保障事務所에 신고하여 2種 保險料를 납부할 수 없게되었음을 알려야 한다. 그리고 任意 對象者로 3種 保險料를 납부하고자 하는 경우를 제외하고는 印紙拂入카드에 인지를 붙여서 보험료를 납부하고 있었을 경우에는 인지붙입카드를 社會保障사무소에 반환하여야 하고, 보험료를 자동이체하고 있었을 경우에는 국민지로은행에 自動移替 취소를 신청해야 한다. 그리고 임의 대상으로써 3종 보험료를 납부하고자 할 때에는 그 사실을 社會保障사무소에 신고하여야 한다.

다. 3種 保險料(class 3 contribution)

3종 보험료도 2종 보험료와 마찬가지로 自動移替, 印紙拂入카드로 납부할 수 있고, 현금이나 수표 등의 방법으로 납부할 수도 있다.

라. 4種 保險料(class 4 contribution)

자영자에 대한 所得比例 保險料로서 다른 보험료와는 다르게 국제청에서 부과하여 징수한다.

第2節 獨逸의 社會保險 管理運營體系

1. 獨逸의 社會保險制度的 概要

獨逸은 組合主義로 사회보험제도를 管理運營하는 대표적인 국가로 각각의 사회보험이 직역별로 細分化되어 법적으로 독립된 公法人體로서의 保險協會에 의해서 管理運營되고 있다. 따라서 보험료의 부과, 대상자 관리, 보험급여 지급 등의 사회보험 관련 업무들이 모두 개별적인 보험협회에 分散되어 있다.

그러나 獨逸은 賦課 및 給與에 관한 것들은 각각의 保險協會에서 自治的으로 관리하고 있지만 산재보험을 제외한 3개 사회보험의 징수와 관련되는 업무는 의료보험협회에서 一括하여 관리하고 있다는 특징을 가지고 있다. 따라서 사용자는 각각의 社會保險協會에서 부과된 보험료들을 합한 종합보험료를 징수기관인 관해 의료보험협회에 납부하고, 의료보험협회는 개개의 사회보험 기관에 해당 보험료를 送金한다.

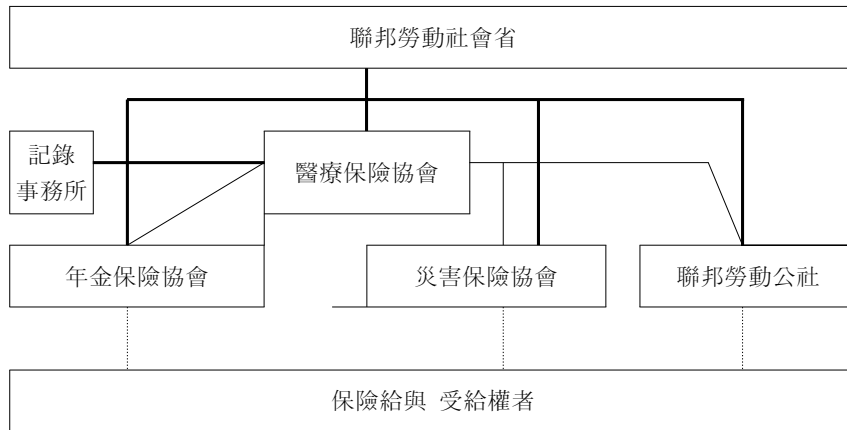
한편, 각각의 사회보험의 적용체계는 대부분 피용자와 자영자를 모두 포괄하고 있으며, 특히 재해보험의 경우에도 피용자뿐만 아니라 자

영자, 주부, 유치원 아동, 학생 등 모든 국민을 대상으로 전반적인 재해를 포괄하고 있다. 따라서 서독은 제도의 效率的 管理를 위하여 1960년초에 보험번호제도를 도입하고 보험협회는 언제든지 보험구좌를 확인할 수 있는 확인센터로서 記錄事務所를 설립하였다.

그리고 給與體系에서 수급할 수 있는 보험급여의 종류는 예방급여, 의료급여, 질병수당, 요보호자에 대한 급여, 출산수당, 장의비 등과 노령연금, 장애연금, 유족연금, 그리고 실업수당 등이 있다. 이러한 급여들은 철저히 寄與金에 比例하여 受給할 수 있도록 되어 있다.

獨逸의 管理運營體系는 다음의 [圖 5-2] 와 같다. 즉, 모든 社會保險은 聯邦勞動社會省의 管掌하에 있으며 서비스 지급업무는 각각의 保險協會에서 관리하지만 徵收體系는 의료보험협회로 一元化되어 있다. 그리고 保險料 賦課記錄과 對象者의 관리를 위하여 記錄事務所를 설치하고 있다.

[圖 5-2] 獨逸의 社會保險制度 管理運營體系



註: ——— : 서비스 支給 ——— : 保險料 徵收 ——— : 管理·監督

2. 適用體系

獨逸의 社會保險 適用體系는 크게 被傭者와 自營者로 나뉘어 失業保險을 제외한 모든 社會보험이 거의 모든 국민을 包括하고 있으며, 각각이 소속되어 있는 보험협회에서 관리되고 있다.

가. 年金保險

年金保險의 適用對象은 피용자, 자영자, 아동양육공제를 받는 자, 사회보험(실업급여) 수급권자, 요양보호 수급권자 등으로서 거의 모든 국민을 包括한다.

단, 단순한 임시직 근로자, 적은 보수를 받는 부업으로 취업한 자, 취업기간이 3개월 또는 연간 75일 이내인 자, 소득이 보험료 부과기준 한도(DM580) 이하인 자 등은 保險加入이 免除된다. 또한 취업교육을 받는 동안 보수를 받는 자나 면학기간 중에 보수를 받고 취업한 자는 保險加入에 免除된다.

나. 醫療保險

醫療保險은 義務保險이다. 현재 피고용자는 연소득 DM70,2000 이하 경우(연금보험의 보험료부과기준 상한선의 75%)는 法定醫療保險適用에서 적용되고 있다. 그래서 義務適用對象者는 일정규모 사업장의 피고용인, 학생, 도제공, 특정업종의 자영자, 자영예술인, 자영출판업자, 연금수급자, 일시적 수당을 받으며 직업훈련에 참여하고 있는 자 또는 실업자 등이다. 뿐만 아니라 취업을 위해 청소년 수용시설에 수용될 자격이 있거나, 장애자를 위한 시설에서 직업훈련에 참여하고 있는 자도 법정의료보험에 적용된다.

단, ① 제국보험 규정에 의해 年勤勞所得이 보험료산정기준의 75%

를 넘는 피용자, ② 질병이 발생한 경우 관리규정원칙에 의해 보수의 지불 및 진료 혹은 補助金支拂請求權이 있는 공무원, 재판관, 직업군인, 연방공화국, 주정부, 시·읍·면, 공업단체 등의 기관에 종사하고 있는 자, ③ 대학 또는 학교, 전문교육훈련시설의 학생으로서 학업기간 중 보수를 지급 받고 있는 자, ④ 公法團體로서 인정된 중요단체의 성직자로서 둘째의 경우와 같은 청구권이 있는 자, ⑤ 유럽단체의 질병보장제도에 의해 보호받고 있는 자, ⑥ 성직자 단체의 구성원, 여자집사 등 이와 유사한 자로서 간호, 교육 혹은 다른 공업활동에 종사하는 경우 종교적, 도덕적인 동기가 앞서야 하며, 무상으로 생활의 扶養을 받는데 불과하거나, 보수를 받는 경우 의식주에 관하여 직접적인 생활필수품 구입정도에 그치는 자 등은 적용의무가 免除된다.

다. 災害保險

獨逸 災害保險은 모든 근로자 전체를 직종, 사업장규모, 소득수준에 관계없이 强制適用토록 하고 있으며 수습생과 임시직도 포함한다. 이외에 농민과 선원도 强制適用 대상으로 하고 있으며, 비근로자인 학생, 유치원아동까지 包括하고 있다.

任意加入은 자영자와 이에 종사하는 가족이 대상이고, 義務加入 除外對象은 타법률에 의해 비슷한 보호를 이미 받고 있는 경우이다.

라. 失業保險

雇傭促進法에 의해 失業保險은 원칙적으로 직업훈련생을 포함한 모든 피용자가 當然加入對象이며 이에는 병역의무를 수행하는 군인으로서 병역소집전에 피용자로서 근무했던 사람과 家內 勤勞者도 포함된다. 또한 연방고용청에서 장려하는 직업교육에 참여하는 근로자도 당연

가입대상이 된다. 또한 의료보험에서와는 달리 高所得의 피용자도 標準所得月額 上限線 이내의 소득에 대해서는 保險料를 納付해야 한다.

단, 자영업자를 포함하여 당연가입 대상자에서 除外된 자가 있는데 다음과 같다.

① 주당 근무시간이 18시간 미만인 근로자, ② 연간 2개월 이하(주당 5일 이상 연달아 취업할 경우)나 50일 이하(주당 5일 이하 근무할 경우)취업하며 이것이 전체수입에 큰 비중을 차지하지 않는 근로자(日用勤勞者が 피보험자가 되는지의 여부는 주당 근무시간 및 年間勤務期間으로 결정), ③ 취업능력이 현저히 감소해서 職場斡旋 대상자가 되지 않는 사람, ④ 고등학생 또는 대학생으로서 아르바이트를 할 경우(학기 중에는 주 15시간 이내만 취업가능), ⑤ 65세 이상의 사람(연금보험의 대상자), ⑥ 就業不能年金 受領者 등이 이에 해당된다.

3. 保險料 賦課體系

가. 年金保險

그리고 保險料는 月所得 DM580 이상, 年所得 DM93,600까지에 대하여 피용자와 사용자가 각각 9.3%씩을 부과하고 있다. 단, 月所得이 DM610이하인 피용자에 대해서는 사용자가 18.6%를 모두 부담하도록 되어 있다. 또한 자영업자는 18.6%를 부담한다.

나. 醫療保險

醫療保險의 경우는 年金保險料 賦課基準所得 上限線의 75%에 해당하는 年 DM70,200까지의 소득에 대하여 각 保險協會에 따라 保險料率을 적용하여 부과하는데, 의료보험의 保險料 賦課基準에 포함되는 소득에는 勤勞所得 이외에 연금수급자의 연금, 기업연금, 연금수급자

의 기타 고용소득 등이며, 平均一般保險料率은 '95년 6월 현재 13.4%로 피용자와 사용자가 1:1씩 부담한다.

그리고 보험료부과 면제는 소득원을 상실한 강제보험 가입자들에게 적용되는 것으로 수급전에 강제보험에 가입했었다는 사실과 보험료 부과대상이 될 수 있는 다른 소득원이 없어야 한다는 사실이 전제되어야 한다. 이런 전제하에 상병수당, 분만급여 또는 교육수당 및 가족피부양자에 대한 보험료에 대해서 면제된다. 또한 가족피부양자에 대한 보험료 면제도 있는데, 이 경우에도 저소득 또는 소득이 전혀 없는 자에 한정해서 하나의 부조적 기능으로 적용되는 것이다.

그런데 학생 및 직업훈련생에 적용되는 보험요율은 일반보험요율과 다르게 부과된다. 즉, 학생 및 직업훈련생에게 적용되는 보험요율은 조합마다 각기 다른 것이 아니고 평균일반보험요율의 70%로 정해져 있는 것이다. 이밖에 연금, 기업연금 및 기타 고용소득에 적용되는 보험요율은 주별 평균일반보험요율에 따라 부과된다.

다. 災害保險

災害保險의 保險料는 사용자에게만 부과되고, 農耕災害나 학생, 유치원생 등에 대한 재해에 대해서는 국가가 보조하도록 하고 있다. 한편 보험료는 근로자 所得額과 災害率에 따라 부과하도록 되어 있다.

따라서 직종별 위험율의 차이에 따라 보험료율이 상이하며, 근로자의 勤勞形態에 따라서도 危險等級이 달라지기 때문에 한 사업장 내에서 서로 다른 보험료율이 부과된다(평균보험요율은 약 1.44%).

라. 失業保險

失業保險은 年 DM144,000의 보험료부과 소득상한선을 적용하고 있으며, 보험료율은 피용자와 사용자에게 3.25%씩 각각 부과된다. 그러

나 피용자의 總賃金이 標準所得月額 상한선의 1/7이하일 때는 고용주 單獨으로 보험료를 부담하도록 되어 있다(직업훈련생의 경우).

또한 兵役義務를 修行中인 군인이 연방고용청에 보험료를 납부해야 할 경우 이는 全額 聯邦政府가 부담하며, 의료보험으로부터 질병수당을 수령하거나 산재보험으로부터 부상수당을 수령하는 근로자에게는 각각의 保險公團이 각출료의 50%를 부담한다. 한편 각출료와는 별도로 생산적인 겨울철 공사 촉진과 도산수당에 필요한 비용은 전액 해당 고용주로부터 納付金 形式으로 受領하여 사용되고 있다.

4. 保險料 徵收體系

獨逸의 社會保險制度의 徵收機關은 醫療保險協會로 統合되어 있어 강제적용 피용자의 보험료는 사용자가 납부해야 하는데 사용자는 연금보험을 의료보험, 실업보험의 보험료를 합한 綜合保險料를 징수기관인 관해 醫療保險協會에 납부하고 醫療保險協會는 각각의 사회보험 해당기관에 해당 保險料分을 送金한다.

단, 이에 따르는 行政費用은 각 사회보험이 부담한다. 그리고 자영자는 종래에 인지로 보험료를 납부하게 하던 것을 피보험자의 구좌에서 보험담당기관을 대체할 수 있도록 하였다.

第3節 日本의 社會保險 管理運營體系

1. 日本 社會保險制度의 概要

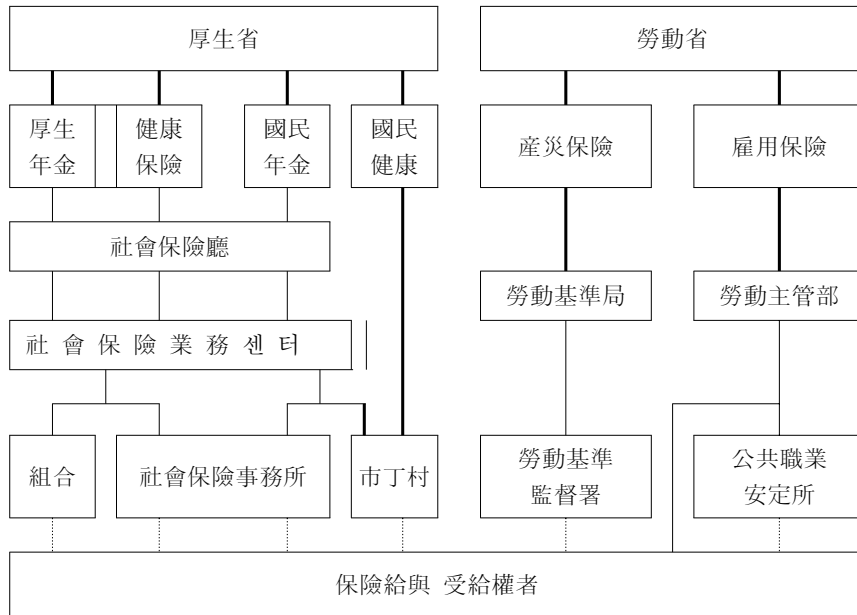
日本의 社會保障體系는 크게 피용자를 위한 職場保險과 일반주민을 위한 地域保險으로 구분되며, 적용대상자를 확대시키는 과정에서 각기

다른 관리운영체계로 분립되었다. 즉, 일반근로자는 건강보험, 후생연금보험, 고용보험, 근로자재해보상보험 등에 각각 가입하도록 되어 있고, 특수직역으로 선원은 선원보험에서 4가지 보험을 모두 包括하도록 하고 있으며, 국가공무원, 공기업의 직원, 지방공무원, 사학교직원 등은 각각의 共濟組合을 통해 의료보험과 연금보험에 포괄되도록 있고, 재해나 실업에 대해서는 각각 해당 법이나 규칙, 조례 등에 의해서 보호되고 있다. 이렇게 個別的인 제도로 운영되기 때문에 부과, 징수, 급여 등과 같은 사회보험 업무들이 相異하게 관리되고 있다.

그리고 日本은 연금, 의료보험과 같은 福祉保險은 후생성이 관장하고 있고, 산재 및 고용보험과 같은 勞動保險은 노동성에서 관장하고 있다는 특징을 가지고 있다. 그래서 일반피용자와 특수직역 등 피용자를 대상으로 하고 있는 연금과 의료보험은 각기 다른 組合에서 각기 다르게 부과하고 징수할 수 있도록 되어 있으며, 일부 일반피용인과 자영인을 대상으로 하는 정부관장 연금 및 의료보험은 統合告知 및 統合徵收되고 있다. 마찬가지로 산재 및 고용보험은 노동성 산하 기관에서 統合告知, 統合徵收되고 있다.

일본의 관리운영체계는 다음 [圖 5-3]과 같다. 즉, 연금 및 의료보험은 복지보험으로서 후생성의 관장하에 있고, 산재 및 고용보험은 노동보험으로서 노동성 관장하에 있다. 복지보험과 노동보험은 각기 나름대로 통합관리의 장점을 취하려고 시도하고 있다. 이에 따라 복지보험의 경우에는 사회보험업무센터를 통하여 대상자관리와 보험료납부기록을 통합관리하고 있으며, 노동보험의 경우에는 노동주관부를 통해 산재 및 고용보험료를 통합징수하고 있다.

[圖 5-3] 日本의 社會保險制度 管理運營體系



註: —— : 서비스 支給 ——— : 保險料 徵收 ——— : 管理·監督
공무원 등의 특수지역은 별도 체계로 관리운영

2. 適用體系

가. 公的年金

1) 國民年金

일본의 공적연금제도의 適用對象은 세종류로 구분되어 있는데, 첫째는 피보험자로 후생연금 및 공제조합의 가입자이고, 둘째는 피보험자의 피부양 배우자로서 20세이상 60세미만인 자이다. 마지막 셋째는 일본 국내에 주소를 가진 자로 위의 경우에서 제외되는 모든 20세 이상 60세 미만

인 자이다. 단, 학생 및 피용자연금제도의 노령연금 수급권자는 적용에서 제외된다. 그리고, 老齡福祉年金은 현재 고령으로 인하여 醜出制 年金의 對象이 될 수 없는 자에게 70세 도달 이후에 전액 국고부담으로 지급되는 經過的 給與이다.

중전의 장애복지연금 및 모자, 준모자복지연금은 基礎年金 도입 당시 이미 장애상태이었던 자에게 전액국고부담으로 장애복지연금 및 모자(준모자)복지연금이 지급되고 있었으나, 기초연금도입에 따라 원칙적으로 障害基礎年金과 遺族基礎年金이 지급되기 때문에 이들은 폐지되고 障害福祉年金 또는 母子(準母子)福祉年金을 수급하고 있던 자에 대하여는 1986년 4월 이후에 각각 障害基礎年金과 遺族基礎年金이 지급되게 되었다.

그리고 20세 미만의 장애에 대해서는 20세에 달한 때부터 중전에는 장애복지연금이 지급되었지만, 기초연금의 도입에 따라 장애기초연금이 지급되게 되었다.

2) 厚生年金

厚生年金保險에서는 상시 5인 이상의 종업원을 사용하는 사업장(서비스업, 농업 등 일부 사업은 제외), 인원수에 관계없이 법인사업장 및 선박은 當然適用事業場이 된다. 또한 그 외의 사업장은 종업원 1/2 이상의 동의를 얻어 사업주가 都道府縣知事の 認可를 받아 任意適用對象이 될 수 있다. 그리고 당연적용사업장에 상시 사용되는 65세 미만인 자는 반드시 그 피보험자가 되며, 적용사업장 이외의 사업장에 고용된 자는 단독으로라도 사업주의 동의를 얻어 都道府縣知事の 認可만 받으면 가입자가 될 수 있다.

3) 共濟組合

國家公務員等共濟組合의 加入者는 국가공무원, JR·NTT·일본담배

의 직원, 공제조합 직원 및 공제조합 연합회의 직원으로 구성되고 그 밖의 다른 공제조합으로 地方公務員 共濟組合의 組合員은 地方公務員, 私立學校敎職員 共濟組合은 私立學校 敎職員을 주된 조합원으로 한다. 다만 農林漁業團體職員 共濟組合은 농림어업단체직원 공제조합법에 의하여 연금제도만을 행하는 제도로 농업협동조합, 산림조합, 어업협동조합 등 농림어업단체의 직원을 조합원으로 한다.

4) 其他年金

은급, 전상병자, 전몰자 유족에 대한 연금으로 문관, 준문관, 구군인, 구준군인(육군의 견습사관, 해군후보생, 육해군 생도 등) 및 구군속, 준교육직원, 경찰감육직원, 우대직원(판임관 이상의 우대를 받을 수 있는 神社의 직원등)을 그 적용대상으로 한다.

國會議員 相互扶助年金은 국회의원 및 그 유족에게도 연금에 의한 보장을 할 수 있도록 규정하고 있다.

地方議會議員控除會로써 이 제도는 지방공공단체 의회의원에 대하여 실시하며 도도부현 의회의원, 시의회의원, 정촌의회의원을 각각 대상으로 하는 공제회에 의해 운영된다.

집행관에 대한 연금으로써 집행관은 집행관법에 의해 은급법의 예에 따라 보통은급 또는 증가은급에 상당하는 은급이 지급된다.

石炭鑛業年金基金은 석탄광업노동자의 노령 또는 사망에 대하여 급여를 지급하는데, 석탄광업을 하는 사업장으로서 후생연금보험의 적용 사업장인 사업장의 사용자는 당연히 기금에 가입하며, 기금급여 대상자는 갱내원(석탄광업의 사업장에서 회원에게 사용되는 후생연금보험의 제3종 가입자인 노동자) 및 갱외원(같은 제1종 또는 제2종 가입자인 노동자) 또는 그 유족이다.

農業者 年金은 0.5ha이상의 농지를 경영하는 경영주(복해도는 일부

를 제외하고 2ha)를 당연적용으로 하며, 또한 상규규모미만의 농가도 임의 가입할 수 있도록 하고 있다.

나. 醫療保險

日本의 醫療保險은 健康保險과 國民健康保險으로 가장 크게 나뉘는데, 健康保險制度는 피용자의료보험제도의 중핵을 이루는 제도로서 상시 5인 이상의 종업원을 사용하는 강제적용사업소의 종업원을 대상으로 한다. 또한 임의포괄피보험자로서 강제적용사업소에 해당하는 사업소로 종업원의 반수이상의 동의를 얻어 사업주가 후생대신의 인가를 얻어 적용사업소로 지정이 될 때, 그 종업원은 任意包括被保險者가 된다. 그리고 피보험자가 퇴직 등으로 피보험자의 자격을 상실하였을 경우 상실전에 계속해서 2개월 이상을 피보험자로서 유지해온 자에 대해서는 신청에 의하여 2년간은 피보험자 자격을 유지하도록 하는 任意繼續被保險者로 구분된다.

國民健康保險은 일반 국민을 대상으로 하는데, 各 市町村이 주체가 되어 市町村内에 주소를 두고 타제도의 적용을 받지 않는 자는 國民健康保險에 強制加入되며, 그 외 國民健康保險組合이 실시하는 국민건강보험은 의사, 약사, 이미용업, 목욕업, 변호사 등의 자영업 종사자는 임의로 조합에 가입하게 된다.

한편 국가공무원, 국철, 전매, 전기, 공제조합직원을 대상으로 하는 國家公務員等共濟組合, 地方公務員을 對象으로하는 地方公務員等共濟組合, 私立學校教職員을 對象으로하는 私立學校教職員等共濟組合과 船員保險등이 있다.

다. 産災保險

日本 産災保險의 適用對象은 전업종의 모든 근로자에 대한 全面 適用을 원칙으로 하고 있으며, 단 국가 및 지방공무원과 선원은 적용대상에서 제외된다. 산재보험의 적용체계를 분류해보면 다음과 같다.

〈表 5-3〉 日本 勞災保險의 適用體系

제도의 종류	가입대상 자격
일반가입제도	강제적용: 임의적용대상을 제외한 모든 사업장 근로자 임의적용: 노동자5인 미만의 개인경영 농림수산업
특별가입제도	중소사업주 및 가족종사자(노동보험사무조합에 사무위탁한 자) 자영자 및 가족종사자(특정 위험유해업무) 가내노동자 등 특정작업종사자(특정 위험유해업무) 해외사업에 파견된 노동자
적용제외	공무원, 선원

資料: 노동성, 『노재보험편람』, 1993.

라. 雇傭保險

雇傭保險制度의 피보험자는 一般被保險者, 高年齡繼續被保險者, 短期勞動被保險者, 日雇勞動被保險者 등 네가지로 구분된다. 그러나 원칙적으로 고용보험의 피보험자에 속하나 ① 65세 이후에 새로이 雇傭된 자, ② 日雇勞動被保險者 이외의 日雇勤勞者, ③ 4개월 이내의 기간을 예정한 季節的 사업에 고용되는 季節勤勞者, ④ 선원보험의 피보험자, ⑤ 지방행정구역 혹은 기타 이에 준하는 기구의 사업에 고용되는 자로 이직한 경우 다른 법령 등에 의하여 실업급부의 내용을 초과하는 급부를 수급하는 자 등은 피보험자로 인정받을 수 없다.

3. 保險料 賦課 및 徵收體系

가. 公的年金

1) 國民年金

國民年金的 保險料는 定額保險制이고, 定額保險料外에 附加保險料를 납부할 수 있다. 定額保險料는 피보험자기간의 기초가 되는 매월마다 징수되고, 1986년에 ₩7,199으로 시작하여 1995년 현재 ₩11,700으로 인상되었다. 한편 附加保險料는 ₩400을 납부하면 부가연금으로서 납부한 1개월당 ₩200으로 계산한 액을 통상노령기초연금에 가산하여 받을 수 있다.

2) 厚生年金

보험료는 표준보수월액에 소정의 보험료율을 곱하여 얻은 액이 월액이 되고 이를 사업주와 피보험자가 1/2씩 매월 납부하는데 납부의 무자는 사업주이다.

3) 共濟組合

國家公務員等共濟組合의 경우 공무원의 급여비용은 전액 국가가 부담하고, 공무원의 비용은 공경제주체로서의 국가등이 급여시에 신법상당 급여의 15%를 부담하며, 나머지는 사업주로서의 국가 등과 조합원이 절반씩 부담하기로 되어있다.

地方公務員等共濟組合에 있어서 장기급여비용을 보면 공무원 급여 금액은 지방공공단체등이 부담하고 공무원급여는 기초연금제도의 기초연금급여에 드는 비용으로서 지방공무원공제조합이 부담하는 각출금의 1/3에 상당하는 액을 공적부담으로 공경제의 주체인 지방공공단

체가 부담하고, 나머지 비용은 조합원과 사업주로서의 지방관계단체 등이 절반씩 부담하는 것으로 되어있다.

私立學校教職員等共濟組合에서 장기급부에 필요한 비용은 학교법인과 조합원이 각각 절반씩 부담하는데, 93년말 현재 연금급여 보험료율은 118/1000(사무비분과 복지비분을 가산한 보험료율은 120.5/1000(연금급여만 적용하는 학교는 121.5/100))이다. 그러나 학교소재의 都道府縣에서 보조가 되는 경우는 그만큼 보험료가 감액된다.

또한 국가 등의 보조가 있고, 私學共濟組合은 基礎年金給付에 필요한 비용에 대하여 부담하며 基礎年金釀出金の 1/3상당액 및 사무비 일부에 대하여 행한다.

4) 農林漁業團體職員共濟組合

農林漁業團體職員共濟組合의 연금급여 및 기초연금각출금 재원은 보험료 및 국가의 보조금 및 全國農林漁業團體振興會의 補助金이다.

보험료율은 16.3%이고, 사용자와 조합원이 절반씩 부담하고, 국가는 급여비용상당액의 19.82%와 基礎年金釀出金에 대해서는 그 액의 1/3을 보조하며, 전국농림어업단체진흥회는 가입자 표준급여의 3%를 원조한다.

나. 醫療保險

1) 健康保險

健康保險事業을 행하는데 드는 비용은 保險料와 國庫負擔에 의해 조달되는데, 保險料는 被保險者의 標準報酬月額에 保險料率을 곱한 額이며, 매월 부담하는 것을 원칙으로 한다.

政府管掌 健康保險의 法定保險料率은 8.2%이고, 厚生大臣은 社會保

障廳 長官의 신청에 따라 의료보험심의회의 의결을 거쳐 6.6%~9.1%의 범위내에서 보험료를 변경할 수 있다. 組合管掌 健康保險의 보험료율은 3%~9.5%의 범위내에서 결정하도록 되어 있다.

保險料는 원칙적으로 事業主와 被保險者가 반씩 부담(임의계속피보험자는 전액 자기부담)하도록 되어 있으며 組合管掌 健康保險은 사업주 부담분의 증가외에는 피보험자 부담분 증가는 4.5%를 초과할 수 없다.

상여금 등에 따라 징수되는 特別保險金은 政府管掌 健康保險은 1.0%이며 사업주와 피보험자가 절반씩 부담하고 組合管掌 健康保險에 있어서는 각 조합이 규약으로써 1.0%범위내에서 요율을 정하여 特別保險料를 徵收할 수 있도록 되어있다.

國庫는 事務費에 대한 부담외에 政府管掌 健康保險事業에 필요한 비용중 療養給付 및 入院時 식사요양비, 특정요양비, 요양비, 방문간호요양비, 가족요양비, 가족방문간호요양비, 고액요양비, 이동비, 상병수당금, 출산수당금 및 가족이송비의 지급, 노인보건법의 규정에 따르는 의료비 각출금의 납부에 필요한 비용의 16.4%~20.0%의 범위내에서 政令에 정하는 비용을 보조한다.

2) 國民健康保險

國民健康保險事業에 필요한 비용을 충당하기 위해 시정촌은 세대주로부터 보험료를 징수하며 시정촌은 지방세법의 규정에 의하여 보험료를 대신하여 國民健康保險稅를 부과하도록 되어 있다.

한편 보험료 부과방법은 보험세의 경우와 기본적으로 같은데, 일반 피보험자에 관해서 國民健康保險料의 賦課總額은 당해연도에서의 국민건강보험사업에 필요한 비용의 예상액에서 國民健康保險事業에 필요한 비용의 수입예상액을 공제한 액으로 한다.

國民健康保險 被保險者는 일반적으로 低所得層이 많고, 보험료 부담 능력이 낮고 타피용자보험의 경우와 같이 보험료의 사업주부담이 없기 때문에 보험료만으로는 國民健康保險事業을 운영하기 곤란한 실정이다. 따라서 이에 대하여 國庫補助가 행하여지고 있다.²¹⁾

3) 共濟組合

短期給付에 필요한 비용부담은 사용자와 조합원이 절반씩 부담하는 것을 원칙으로 하며, 負擔金率은 각 공제조합의 정관에 정해져 있다. 각 공제조합의 보험료율은 다음 표와 같다.

〈表 5-4〉 各 共濟組合의 保險料率

(단위: %)

	국가공무원등 공제조합		지방공무원등 공제조합		사립학교교직원 공제조합	
본 인	3.904	7.808	4.241	8.481	4.225	8.450
사 용 자	3.904		4.241		4.225	
국고보조	사무비전액		사무비전액		사무비전액	

資料: 후생성, 『보험과 연금의 동향』, 1996.

다. 産災保險

勞災保險事業에 필요한 費用은 事業主가 負擔하는 保險料로 充당하며, 國家에서는 事務費의 일부를 國庫에서 補助한다. 勞災保險은 雇傭保險과 一元化하여 徵收하는 統合體制로 운영하며, 정부의 노동성에서 직접 관장·운영하고 있다.

21) 그 내용으로는 ① 요양급부비등 부담금(노인보건의료비 각출금 납부에 필요한 비용의 40%), ② 재정조정교부금(노인보건의료비 각출금 납부에 필요한 비용의 10%), ③ 보험기반안정부담금, ④ 조산비등 보조금, ⑤ 사무비 부담금, ⑥ 국민건강보험단체연합회등 보조금, ⑦ 지도감사위임비, ⑧ 국민건강보험특별대책비 보조금 등이 있다.

보험료액은 사업주가 보험연도중에 해당 사업에 사용하는 전체 근로자에게 지불하는 賃金總額에 사업별로 정한 勞災保險料率을 곱하여 산정한다.

勞災保險料率은 業種別 및 事業場別로 과거 3년간의 災害率에 따라 差等適用하며, 業種別 保險料率은 전산업을 53개 업종에 대하여 최저 6%(전기가스·수도업 등)에서 최고 14.4%(수력발전시설 신설업)로 36개 등급으로 분류하고 있다.

그리고 사업의 종류별로 산재가 많은 사업과 상대적으로 적은 사업에 대하여 개별사업장마다 수지율에 상응하여 일정범위내에서 노재보험료율과 보험료액을 가감하여 노동재해방지노력을 촉진하기 위하여 메리트제도가 마련되어 있다.

우리나라도 유사한 個別實績料率制로 메리트제를 운영하고 있지만, 日本 勞災保險의 경우 통근재해에 관한 율을 제외한 부분에 대하여 메리트제가 실시된다. 이와같은 個別實績料率制의 적용을 받는 사업장은 보험관계 성립후 3년을 경과한 사업장으로서 상시 100인 이상 노동자를 사용하는 사업을 기본으로 한다. 個別實績料率인 메리트보험료율은 우리나라와 같이 수지율에 의하여 변동되며, 수지율이 85%를 초과하거나 또는 75%이하인 경우에는 그 사업장에 대한 노재보험율에서 통근재해에 관련된 율을 뺀 율을 40% 범위내에서 조정한다. 또 繼續事業으로 된 건설사업 및 임목벌채사업에 대해서는 30% 범위내에서 조정하도록 한다. 이렇게 해서 조정된 율에 통근재해 관련요율을 더하여 메리트 노재보험률이 결정된다(근로복지공단, 1996: 322-331).

라. 雇傭保險

雇傭保險事業의 주요재원인 보험료는 勞働者災害補償保險의 保險料와 함께 勞働保險料로 一元化되어 徵收하며, 勞働者災害補償保險事業

의 운영에 필요한 보험료는 전액 사업주 부담이나 雇傭保險事業에 충당되는 보험료는 사업주와 근로자(피보험자)의 부담으로 조달된다.

징수한 보험료는 노동보험사업운영에 조달되며, 이 중 고용보험사업을 위하여 징수되는 보험료는 一般保險料라고 하며, 일고근로자에 대해 징수하는 認知保險料가 있다.

一般保險料는 근로자에게 지불되는 임금총액에 일반보험료에 대한 보험료율을 곱하여 산정된다. 보험료는 1.45%(농림수산업, 청주제조업의 경우 1.65%, 건설업의 경우 1.75%)이다. 피보험자와 사업주의 부담 비율은 실업급여에 충당될 1.1%에 대하여는 노사가 각각 반씩 부담하고, 고용안정사업, 고용개선사업, 능력개발사업 및 고용복지사업의 4대 사업의 경비에 충당될 0.35%에 관하여는 모두 고용주가 부담한다.

認知保險料는 임금일액에 따라 결정되는 것으로 거의 모든 근로자는 0.75%이하의 보험료를 납부하게 된다. 보험료의 부담은 노사가 각각 반씩 부담하는 것으로 되어 있다.

국가는 고용사업 가운데 실업급여의 일부인 구직자 급여에 필요한 비용을 충당하기 위하여 비용의 일정비율을 부담하는 것을 원칙으로 한다. 즉 一般被保險者, 高年齡繼續被保險者 및 短期雇傭特例被保險者의 求職者 給付에 관하여 필요한 비용의 1/4을 국가가 부담한다. 그리고 日雇勞動被保險者의 求職者 給付에 관하여는 그에 필요한 비용의 1/3을 부담한다.

日本の 一般保險料는 1990년 현재 보험료율 산정기준은 월임금총액 61,000엔을 하한으로 하고, 274,000엔을 상한으로 하여 41등급으로 정해져 있다.

第 4 節 外國 社會保險의 比較 및 示唆點

1. 社會保險 管理運營體系의 歷史的 發展過程

社會保險 管理運營體系는 국가별로 제도 도입 당시의 정치·사회적 배경과 확대·발전과정에서의 복지이념과 관련이 있다. 이에 따라 英國은 國民保險制度라는 단일 사회보장제도하에서 管理運營되고 있는 반면, 獨逸은 각 사회보험은 職域別 조합으로 多元化된 사회보장제도로 운영되고 있다. 이 때문에 영국과 비교하여 상대적으로 복잡하고 放漫하게 보이기도 한다.

한편, 日本은 職域을 중심으로 각 사회보험이 分立되어 발전하여 독일과 비슷하게 보이기도 한다. 하지만 조합주의 사회보험은 아니고 각각의 제도마다 다른 관리운영체계를 가지고 있다.

우선, 英國은 가장 먼저 산업혁명을 거쳐 자본주의 국가가 된 나라이다. 그러나 19C 후반 경제발전이 鈍化되기 시작하여 1차세계대전이후에 불황, 공황의 영향으로 심한 경제적 타격을 입었다. 영국은 이러한 어려움에 대처하기 위해 중요산업을 公有化하기 시작하였고, 사회보장제도를 확충하는 정책을 취하였다. 그리하여 1908년에 노인연금제도를 효시로 1911년에 국민보험법을 제정하여 보험료에 의존한 사회보험제도(産災保險과 醫療保險부터 실시)를 실시하였다. 그러나 2차대전 이전의 사회보험제도는 綜合的 관리운영조직이 없이 각각의 사회보험제도가 여러 조직에 의해 관리되는 형태였다. 그러나 1941년 베버리지의 영향으로 기초보장을 중심으로 하는 자유주의적 복지이념에 근거하여 국가가 직접 관리 운영하는 형태를 취하여 영국의 사회보장제도는 統合的인 單一體系가 되었다.

이렇게 이루어진 기본 골격으로 현재까지 적용 및 급여 대상자 자

격관리, 부과 및 징수 업무관리, 보험급여 지급 등의 사회보험과 관련된 모든 업무가 사회보장성 산하조직인 사회보장사무소를 통하여一括 관리되고 있다.

獨逸의 경우는 교회를 중심으로 하여 宗教的 차원에서 사회적 빈곤에 대응하는 공공복지 및 救貧制度가 시작되었다. 이렇게 시작된 독일의 사회보장제도는 수공업자의 지위상승과 함께 성원들이 相互扶助하는 길드(Guild)형태로 발전되었다. 그러나 産業化의 진행으로 수공업이 쇠퇴하면서 길드의 相扶相助에 의존할 수 없게 되었다. 이에 따라프로이센 일반국법은 국가적인 貧民救濟 프로그램을 시작하였고, 1881년에 이르러 비스마르크의 發議로 勞動保險이 제기되었다. 그러나 지금까지 同業에 종사하고 있는 자들까지 相扶相助하는 傳統을 이어오던 독일 국민들은 強制性을 띤 社會保險制度를 확립하면서도 자신들이 選任한 대표위원이 참여하여 보험업무를 관리 운영할 수 있는 自治的이고 獨立的인 제도를 요구하였다. 이렇게 해서 독일의 사회보험은 전통적인 조합주의의 多元的 관리운영체계를 취하게 되었다.

日本의 경우, 명치유신 이전에도 相扶相助精神에 기초한 相互共濟制度(예: 은급제도)가 있었지만, 이는 정부직원 등을 위한 특별제도이지 일반적인 사회보험제도는 아니었다. 그러다 명치유신을 거쳐 세계대전 후에 일본은 경제적으로 刮目할 만한 성장을 하였다. 이와 더불어 노동문제도 확대되어 사회보험에 대한 관심이 높아졌다. 그리하여 1922년의 건강보험법에 의하여 공장법, 광업법의 적용을 받는 근로자에 대해 自主的인 조합의 운영을 인정하는 건강보험이 실시되었다. 1938년에는 피용자가 아닌 일반국민까지 包括하는 국민건강보험을 실시하여 점차 적용체계를 확대해갔고, 1939년에는 의료보험에 연금보험, 노동보험을 포함한 綜合的인 선원보험이 만들어졌다. 선원보험을 시작으로 근로자의 老後 所得保障에 대한 제도의 필요성이 대두되어 1942년 연

금보험제도가 실시되었다. 또한 연금제도는 1944년 후생연금보험으로의 개정을 거쳐 1985년에는 基礎年金制度를 도입함으로써 연금제도의一元화를 도모하고자 하였지만 아직 所得比例 연금제도는 각각 직종별로 분리되어 운영되고 있다.

이렇게 日本의 社會保險制度의 발전은 각 제도마다 分立되어 이루어져 제도가 複雜하게 구성되었다. 그리고 일본의 사회보험의 특징은 연금 및 의료보험과 같은 福祉保險은 후생성에서 관장하고 있고, 산재 및 고용보험과 같은 勞動保險은 노동성에서 관장하여 그 성격이 상이하다.

〈表 5-5〉 各國 社會保險의 管理運營體系 比較

	영 국	독 일	일 본
일반 경향	통합주의에 의한 일원화적 관리체계	조합주의에 의한 분산관리체계	시기적 확대에 따른 국가중심의 분산관리체계
배 경	국가에 의한 전국민 기초보장 확립	길드에 의한 동질적 상부상조	각 제도 목적에 따른 정부부처별 분산관리
운영 체계	감독 및 집행기관 : 사회보장성의 사회 보장사무소 (국가가 직접관리운영)	감독기관 : 연방노동사회성 관리운영기구 : 각 조합 (단, 고용보험은 국가가 직접 관리운영)	감독기관: 후생성, 노동성 집행기관: 사회보험사무소, 조합, 시정촌(국민연금, 의료보험), 노동기준국(산재보험), 노동주관부(고용보험)
특 징	모든 사회보험업무를 사회보장성에서 관장하고 있으며, 자영자의 소득비례 보험료의 부과 및 징수만 국세청에서 함.	질병금고에서 종합사회보험료로서 각 사회보험의 보험료를 일괄적으로 징수	복지보험(연금 및 의료보험)과 노동보험(산재 및 고용보험)이 분리되어 운영되고 있음

이와 같이 볼 때, 영국은 單一한 관리체계에서 사회보험들이 운영되고 있어 각기 다른 사회보험의 공통된 업무를 統合적으로 처리하고 있기 때문에 다원적인 체계에 의해 관리 운영되고 있는 국가들에 비해 효율적일 것이라고 생각된다. 하지만 관리운영의 효율성은 단순히 관리운영조직의 “單一性/多元性”만으로는 평가하기 힘들다.

따라서 다음에서는 賦課 및 徵收體系와 관련하여 보험료 賦課 및 徵收方式을 살펴보고, 適用體系와 관련하여 適用體系의 包括方式과 適用體系의 관리방식을 알아보려고 한다.

2. 社會保險의 賦課 및 徵收體系

保險料 賦課 및 徵收의 管理效率性은 同種의 근로자에 대한 부과 수준의 同一性, 그리고 소득과약이 어렵고 보험료의 源泉徵收가 어려운 자영자에 대한 부과 및 징수방식 등의 요인이 결정적인 영향을 미친다.

가. 保險料 賦課體系

英國의 경우, 보험료를 직종에 따라 4가지로 분류하여 각 사회보험의 보험료를 統合적으로 租稅와 같이 부과한다. 그리하여 所得把握과 徵收가 용이한 피용자의 경우에는 피용자의 총소득에 표준보험요율을 적용하여 사회보장성 산하기구인 사회보장사무소에서 일괄 부과하고 있다. 또한 소득과약과 징수가 용이하지 않은 자영자나 임의 대상의 경우, 기초적인 부분의 급여를 포괄하는 定額의 2종 및 3종 보험료는 1종 보험료와 마찬가지로 사회보장사무소에서 一括적으로 부과하도록 하고 있다. 그러나 자영자의 所得比例 급여를 위한 所得比例 4종 보험료는 자신의 소득에 대한 성실한 신고를 유도하기 위하여 국세청에서 부과하도록 하고 있다.

즉, 소득과약이 힘든 대상에 대해서는 基礎的인 부분에 대해서는 정액의 보험료를 부과하고, 소득비례보험료를 任意로 가입할 수 있도록 하여 소득신고의 不誠實 문제를 해결해 보고자 한 것이다.

獨逸의 경우에는 피용자 혹은 자영자에 관계없이 피보험자의 총소득을 기준으로 각 조합이 상이하게 보험료를 부과한다. 그리고 보험요율도 각각의 조합에 따라 自治的으로 정할 수 있도록 되어 있다. 그렇지만 각각의 사회보험제도들은 연방노동사회보장성이 동일하게 관장하고 있다.

그런데 독일의 경우, 이렇게 자영자나 피용자나 조합에서 自治的으로 보험료를 부과하도록 할 수 있는 이유는 사회보험 급여와 관련된다. 즉, 독일의 보험급여는 원칙적으로 자신의 능력에 따라 寄與한 만큼 受給할 수 있도록 급여내용과 조건을 규정하고 있기 때문이다. 따라서 독일의 사회보험은 所得再分配의 효과는 거의 없다고 보아야 한다.

日本의 경우에는 사회보험제도는 多數의 제도가 각각 獨立하여 존재하므로 그것을 관리운영하는 기관도 複雜多樣하다. 그러면서도 통합적인 관리를 하고자 하는 경향이 보인다. 예를 들어, 산재보험과 고용보험은 도도부현의 雇傭主管部局에 설치된 고용보험과에서 통합적으로 보험료를 부과하고 있다. 그리고 일반피용자와 특수직역 등 피용자를 대상으로 하고 있는 연금과 의료보험은 각각의 조합에 따라 각기 다르게 부과하고 있지만, 자영자 및 일부 피용자를 대상으로 하는 政府管掌 연금 및 의료보험은 보험료를 지방세와 같은 세금의 형태로 통합적으로 定額賦課하고 있다. 즉, 노동성 산하의 사회보험은 勞動保險으로서, 후생성 산하의 사회보험은 福祉保險으로서 統合 告知되고 있다.

특히, 福祉保險으로서 政府管掌 의료보험이나 연금보험의 경우에는 사회보험업무의 效率性を 위하여 사회보험업무센타를 설치함으로써

온라인 시스템을 이용하여 보험료를 統合 告知하고 있다.

나. 保險料 徵收體系

英國의 경우, 소득과약이 비교적 용이한 피용자에 대해서는 사회보장사무소에서 부과한 보험료를 소득세와 함께 세무서에서 一括 源泉徵收할 수 있도록 되어 있고, 源泉徵收가 어려운 자영자나 임의대상에 대해서는 所得이나 資産調査가 필요없도록 定額의 2종 및 3종 보험료를 銀行指路口座로 自動移替하거나 印紙拂入카드²²⁾를 사용하여 납부할 수 있도록 하였다. 그리고 자영자의 소득비례 보험료인 4종 보험료는 국세청에서 부과하고 징수하도록 하고 있다.

獨逸의 경우에는 保險料 賦課는 각각의 組合에 따라 상이하게 하고 있지만 징수업무는 피용자의 경우, 의료보험의 보험료와 연금보험료 및 失業保險料 등을 합한 綜合保險料 성격의 보험료를 사용자가 의료보험협회에 납부하고, 의료보험협회는 각각의 사회보험 관해 기관에 해당 보험료를 送金하도록 되어 있다. 단, 이에 따르는 행정비용은 각 사회보험이 부담하도록 되어 있다. 그리고 자영자는 1970년 초부터 연금보험담당기관에 移替로 송부하던가 또는 피보험자의 구좌로부터 연금보험 담당기관구좌에 自動移替하게 되어 있다.

日本의 경우, 産災保險과 雇傭保險은 도도부현의 노동주관부국에 설치되어 있는 고용보험과에서 보험료 징수업무를 통합하여 관리하고 있고, 조합에 의해 운영되고 있는 의료보험과 후생연금은 각각의 조합에서 관리하고 있으며 政府管掌 의료보험 및 후생연금보험, 국민연금보험의 징수업무는 사회보험사무소에서 담당한다. 이때 사회보험업무

22) 인지로 기여금은 납부하고자 할 때는, 사회보장사무소에서 발행하는 기여금붙입카드에 우체국에서 구입한 국민보험인지를 붙여 매주 기여금을 납부한다.

센타를 이용하는데, 부과된 보험료를 각 사업장이 금융기관에 지불하면 금융기관은 각출금 受領事實을 OCR카드를 통해 사회보험사무소에 통지하며, 사회보험사무소는 이상의 일련의 업무처리내용을 사회보험 업무센타에 온라인으로 電送한다. 즉, 정부에서 관장하고 있는 사회보험의 징수업무는 부과업무와 마찬가지로 사회보험업무센타를 이용하여 사회보험사무소에서 一括的으로 관리하고 있다.

3. 社會保險의 適用體系

社會保險의 적용체계의 管理效率性은 보험료 부과기준이 되는 소득이나 자산의 정확히 파악과 보험료 부과대상 파악이 어려운 대상 어떻게 관리하는가와 관련된다. 이는 부과 및 징수방식이나 급여방식에 상당히 영향을 받는데 이는 위에서 언급하였으므로 이하에서는 관리업무 電算化 및 情報共有體系 등과 같은 관리방식의 측면에서 살펴 보도록 하겠다.

英國의 경우, 모든 국민은 초등학교를 졸업하는 16세에 個人番號가 기록된 국민보험카드를 발급받아 이것이 적용체계를 관리할 수 있는 기본적인 자료가 된다. 그래서 피용자인 피보험자는 사용자에게, 그리고 자영자인 피보험자는 사회보장사무소에 사회보험번호를 통보하여 보험료 납부의 기록이 유지될 수 있도록 한다. 이렇게 함으로써 보험료납부나 급여수급에 관련된 資格管理를 사회보장사무소에서 일괄 관리할 수 있게 되는 것이다. 그런데 실제 운영상에서 영국은 보험료의 납부가 면제되는 경우가 다양하고, 無釀出 급여를 받는 경우 資産調査(예: 장애연금이나 유족연금의 소득보조 등)나 所得調査(예: 장애연금의 질병치료수당)를 받아야 하는 등 受給條件과 자격이 복잡하게 되어 있다. 따라서 관리조직상으로는 상당히 簡便해 보이지만 업무내용을 고려한다면 그리 單純한 체계는 아님을 알 수 있다. 그리고 의료보

협과 같이 현금급여가 아닌 서비스급여의 경우는 NHS와 같은 별도의 체계를 통해 이루어진다. 그런데 NHS는 國公立化된 의료기관으로 재원의 많은 부분도 一般租稅에 의존하고 있고, 정부의 강력한 통제 하에 있다. 따라서 서비스제공에 대한 별도의 진료비 請求 및 審査, 지불이 이루어지지 않아도 된다는 이점도 있지만, 의료기관의 公共化에 따른 財源調達의 어려움과 官僚化에 따른 硬直性, 정치적 이용에 따른 제도의 歪曲 등의 문제가 야기되기도 하여 비효율성의 가능성을 가지고 있기도 하다.

獨逸의 경우, 각각의 보험협회에서 피보험자관리 및 급여관리를 담당하고 있지만 징수업무는 의료보험협회에서 一括的으로 관리하고 있으므로 효율적인 사회보험관리를 위해서는 사회보험제도간의 情報交換이 중요하다. 그래서 독일은 1960년 초에 保險番號制度를 도입하여 연금보험협회에서 피보험자에게 保險番號를 부여함으로써 모든 피보험자를 명확히 구별할 수 있게 되었다. 그리고 보험협회는 언제든지 보험구좌를 확인할 수 있는 확인센터로서 記録事務所를 설립하여 피보험자에게 이중의 보험번호가 발급되지 않도록 하였다.

사용자는 각 피용자가 속해 있는 건강보험협회에 건강, 연금 및 실업보험을 신청해야 하는데 가입자의 소득, 雇傭始期 및 終期에 관한 등록서식과 社會保險案内書を 지급한다. 사용자는 이러한 서식이나 마그네틱테이프를 사용하여 사회보험협회에 정보를 發送할 의무가 있으며 피용자를 위하여 당해 연도말 뿐만 아니라 일을 즉, 건강보험협회는 가입자명부에 의해 그 정보를 검사하고 自動 管理되는 구좌에 그 정보를 첨가하여 기록사무소로 우송하면 기록사무소는 구좌를 보관하고 있는 연금보험협회와 雇傭記録을 보관하고 있는 연방노동협회에 그 정보를 보낸다. 그러면 협회의 피보험자 개인별 구좌에 기록되고, 이러한 정보의 흐름과 더불어 기록사무소는 어떤 연금보험협회가 어떤

구조를 보관하고 어떤 정보를 받아야 하는 지를 결정한다. 그리하여 독일의 경우는 각 사회보험이 조합별로 多元化되어 있지만 조합간에 連繫하여 대상자를 관리하고 있다.

日本은 사회보장청 산하에 전산업무처리 중앙센터로 사회보험업무센터(Social Insurance Operation Center)를 설립하여 사회보험청의 지방행정기구인 304개의 사회보험사무소와 全用 데이터 通信回線으로 연결하여, 사회보험 관련 데이터를 처리하고 있다. 사회보험업무센터는 1천 9백만의 政府管掌 健康保險 피보험자와 3천 2백만의 후생연금보험 가입자에 관하여 보험가입에서부터 보험료 징수에 이르기까지 모든 기록을 관리하고 있다.

건강보험 및 후생연금보험에 관한 사회보험업무센터의 업무는 각 사용자로부터 통보된 신고서가 社會保險事務所에 접수되고 이 내용이 온-라인 컴퓨터 터미널을 통해서 사회보험업무센터에 접수(입력)되면서 시작된다. 사회보험사무소에 제출된 자료의 내용은 온-라인을 통해서 사회보험업무센터로 電送되고 컴퓨터에 의해서 등록되고 관리된다. 신고내용의 변경사항은 사회보험사무소의 터미널을 통해서 즉시 입력됨으로써 자료가 최근자료로 갱신된다. 피보험자에게 통지된 사항도 自動處理 관리된다.

급여에 대한 대상자 관리의 경우에도 개인이 사회보험사무소에 연금지급신청을 하면 수급자격 여부를 확인하는 작업이 이루어진다. 신청에 대한 검토가 이루어진 후, 신청자료가 사회보험사무소의 터미널에 입력되어 1주일내 1회씩 온-라인 시스템에 의해 처리된다. 사회보험업무센터에서 전송된 데이터를 기초로 연금지급자격 확인통지서 및 연금지급증을 발급하여 해당 신청자로 보낸다. 현재 매년 약 1백50만 건이 수급자격건으로 처리되고 있다.

第 6 章 社會保險 管理效率性 提高方案

第 1 節 基本方向

1. 財政과 管理의 分離

우리나라 社會保險 管理體系의 가장 큰 특징중의 하나는 財政이 分
립되어 있으면 管理運營도 分립적으로 이루어진다는 것이다. 이러한
財政과 管理의 一元化가 극단적으로 이루어지고 있는 것이 醫療保險
組合이다.

의료보험의 경우 獨立採算으로 운영되는 372개의 조합별로 372개의
관리운영조직이 개별적으로 운영되고 있다. 公的年金은 4개의 재정이
4개의 독립된 관리운영조직에 의하여 운영되고 있으며, 產災保險 및
雇傭保險만이 단일 재정에 단일 조직으로 운영되고 있다.

獨逸의 경우 산업별, 직종별, 지역별, 사회보험제도별로 극단적인 分
립운영체계를 가지고 있음에도 불구하고 동일대상에 대하여는 하나의
기관, 즉 醫療保險金庫가 徵收業務를 대행하고 있다. 즉, 제도의 分립
에서 올 수 있는 管理非效率性 문제를 徵收行政의 單一化를 통하여
해소하고 있는 것이다.

日本의 경우에도 제도별, 직종별, 지역별 分립운영체계를 유지하고
있으나, 產災保險과 雇傭保險간 및 醫療保險과 年金保險간에 徵收體系
의 統合運營을 실현하고 있다. 즉 제도가 다르고 재정이 독립되어 있
어도 統合possible한 관리는 一元化함으로써 管理效率性을 제고하고 있는
것이다.

따라서 우리나라의 경우에도 이해관계가 첨예하게 대립될 수 있는 財政의 統合問題와는 별도로 관리조직의 機能的 統合이 추진될 수 있을 것이다. 즉 財政의 分立을 유지한다 하더라도 管理組織은 효율성 측면에서 통합 혹은 연계가 가능할 것이다.

2. 對象者(地域) 中心의 管理

4대 社會保險이 제도별로 관리되는 과정에서 同一한 地域 혹은 同一한 對象者에 대하여 4대 보험이 제각기 별도로 관리하는 결과를 낳고 있다. 이러한 同一 地域·同一 對象에 대한 제도별 별도관리는 供給者 입장에서 중복관리에 따른 行政的 側面의 非效率性은 물론이고, 需要者 입장에서 煩雜·複雜性으로 각 제도의 가입에 따라 부수적으로 발생하는 納入費用의 증가를 가져오게 된다.

따라서 이러한 비효율성을 감소시키기 위하여는 同一 地域 혹은 同一 對象者에 대한 一元的 管理가 요구된다.

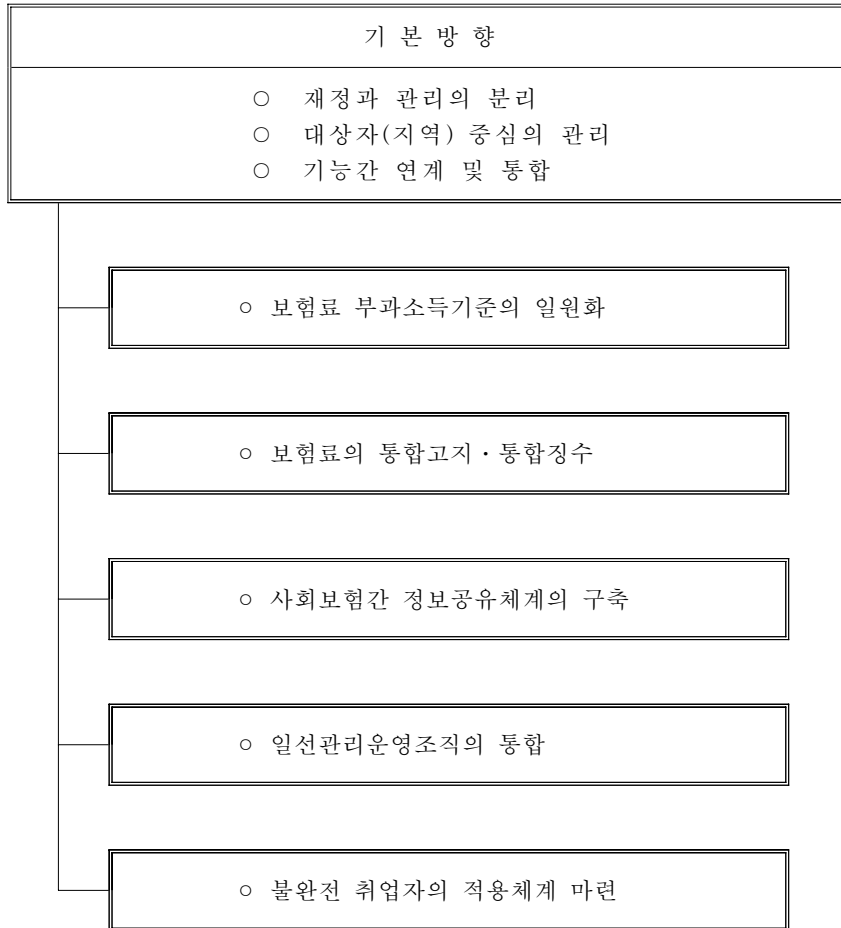
3. 機能間 連繫 및 統合

4대 사회보험제도는 각기 별도의 社會的 危險에 대하여 별도로 관리하고 있지만 수행하는 업무를 구체적으로 보면, 適用-賦課-徵收-給與-財政 業務로 크게 구분될 수 있다. 이 때 재정업무를 제외한 適用-賦課-徵收-給與 업무는 제도별로 정하고 있는 기준이 다를 뿐 본질적으로 동일하다고 할 수 있다.

따라서 기능과 성격이 유사한 適用-賦課-徵收-給與 업무는 과감하게 연계하고 통합하는 것이 필요할 것이다. 이 때 제도별·제도내 情報 共有體系의 構築 작업이 선행적으로 이루어져야 할 것이다.

그러므로 기능간 연계 및 통합은 재정과 관리의 분리, 대상자(지역) 중심의 관리 원칙과 함께 추진되어야 할 주요 원칙이다.

[圖 6-1] 社會保險 管理效率性 提高方案



第 2 節 保險料 賦課所得基準의 一元化

賦課所得基準은 크게 피용자와 자영자로 구분하여 정리되어야 한다. 피용자와 자영자의 소득은 기본적으로 所得源에서 부터 그 차이를 가

지고 있다. 被傭者는 근로소득인 반면에 自營者는 사업소득이므로 근로소득은 稅源이 100% 포착되는 반면에 사업소득의 경우 국세청의 사업소득 신고 대상자가 200만명 정도에 불과하고 소득신고 대상자도 과세포착율이 70%에 불과하여 정확한 소득과악이 힘든 특징을 지니고 있다.

한편, 產災保險 및 雇傭保險은 급여가 소득비례로 지급되는 반면에 醫療保險은 소득에 비례하여 보험료를 징수하지만 급여는 소득과 관계없이 질병·부상 등 보험급여사유 발생자에 대하여만 지급되며, 國民年金은 가입자 본인 소득 뿐만 아니라 전가입자 평균소득을 급여지급 기준으로 삼고 있으므로 소득재분배 기능이 강하다.

따라서 產災保險과 雇傭保險의 경우 소득이 100% 파악되는 피용자만 대상으로 하고 급여도 소득비례적으로 지급되므로 사회보험제도에 따른 所得再分配가 전혀 이루어지지 않는다. 반면에 國民年金과 醫療保險은 강한 所得再分配 기능을 가지므로 정확한 所得捕捉이 필수적이지만, 자영업자의 所得捕捉率이 낮아 所得再分配의 歪曲을 발생시킬 소지가 있어 문제점으로 지적되고 있다.

먼저 被傭者의 경우 사회보험의 保險料 賦課所得基準으로 노동부가 주관하는 產災保險과 雇傭保險은 근로기준법에 의한 平均賃金을 기준으로 하고, 보건복지부가 운영하는 醫療保險과 國民年金은 標準報酬를 기준으로 하고 있는 등 사회보험간 상이한 부과소득기준을 적용하고 있어 관리측면 및 수요측면 양측 모두에게 혼란을 야기시키고 있다.

自營者의 경우 醫療保險은 세대의 소득수준 및 피보험자수 등에 따라 소득(재산)비례 및 정액보험료의 혼합하여 적용하고 있는 반면, 國民年金은 신고소득에 근거하여 피용자와 마찬가지로 표준소득월액 등급에 의거하여 부과하고 있다. 이 때 醫療保險에서 기준으로 하고 있는 추정소득과 國民年金에서 기준으로 하고 있는 신고소득간에 커다

란 격차가 발생하고 있다. 더욱이 地域醫療保險의 경우 조합별로 상이한 賦課所得基準을 적용하고 있어 동일소득자에 대하여도 지역간 보험료에 격차가 발생하고 있다.

이와 같이 被傭者는 피용자대로, 自營者는 자영자대로 동일한 대상자에 대하여 다른 賦課所得基準을 적용하고 있어 궁극적으로는 국가가 관리하는 社會保險制度가 일정한 기준과 원칙없이 운영되고 있다는 지적을 받을 수 있다.

따라서 同一한 對象者에 대하여는 同一한 賦課所得基準을 적용하는 것이 필요하다. 이를 위하여 첫째, 被傭者의 소득기준과 自營者의 소득기준을 일치시킬 것인가 분리시킬 것인가에 대한 결정이 필요하다.

현재 自營者의 소득기준을 소득비례적으로 부과하지 않는 보험은 의료보험밖에 없다. 醫療保險에서 정액요소 및 재산요소를 감안하는 것은 현실적으로 자영자에 대한 所得把握이 힘들기 때문이며, 기본적으로 소득비례원칙에 따른 부과를 통하여 가입자간 所得再分配를 기하고자 하는 정신은 관철되고 있다. 의료보험도 소득과악율이 높아짐에 따라 定額的 要素 및 財産比例的 要素의 비중은 점진적으로 축소될 것으로 예상된다. 따라서 장기적으로는 自營者의 보험료도 소득기준에만 근거하여 부과되도록 하여야 할 것이다.

둘째, 동일한 自營者에 대한 사회보험간 賦課基準의 단일화가 이루어져야 한다. 현재 동일한 農漁村地域 自營者에게 부과되는 소득기준이 醫療保險과 國民年金이 커다란 차이를 보이고 있다. 이를 개선하기 위하여는 醫療保險에서 자영자에게 적용하는 소득기준과 國民年金 자영자에게 적용하는 소득기준을 單一化하는 것이 필요하다. 현재 醫療保險의 경우 소득차이가 地域別로 격심하고 國民年金의 경우에도 下向 所得申告 경향이 있어 둘중 어느 소득도 實際所得을 반영한다고 볼 수 없다. 그러나 의료보험의 신고소득이 국민연금에 비하여 훨씬

낮게 나타나고 있으므로 1차적으로 國民年金 기준소득을 의료보험의 기준소득으로 적용하여 단일화하는 것이 바람직할 것이다.

장기적으로는 國民年金의 기준소득이 현실화됨에 따라 醫療保險의 기준소득도 現實化되어갈 것으로 판단되므로, 현실화의 정도에 따라서 의료보험의 소득비례부분의 비중을 제고시켜 나가 궁극적으로는 소득비례에 의하여만 의료보험료를 부과토록 하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 同一 被傭者에 대한 동일한 所得基準을 적용하여야 한다. 현재 4대 사회보험의 부과소득기준이 모두 상이하다. 부과소득기준의 차이는 크게 부과소득기준에 포함되는 賃金項目의 차이, 基準年度의 차이, 標準所得等級 유무의 차이로 구분된다.

부과소득기준에 포함되는 임금항목은 勤勞基準法에 의한 평균임금(산재보험, 고용보험), 所得稅法에 의한 소득기준(국민연금), 別途로 정한 소득기준(의료보험)으로 서로 상이하다. 產災保險과 雇傭保險의 기준이 되는 平均賃金은 사실상 급여시에 기준이 될 뿐, 보험료 부과시에는 사업장별 賃金總額에 의하여 결정되며, 醫療保險의 경우 賞與金 등 일부 임금항목을 제외하고 있어 개별사업장별 임금체계의 차이에 따라 잘못된 소득비례 부과소득기준을 적용할 가능성이 높다. 따라서 개인별 國稅廳 甲種 勤勞所得稅 과표대상이 되는 소득을 기준으로 하고 있는 國民年金의 기준으로 모든 사회보험 부과소득기준을 單一化하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

또한 賦課의 基準年度는 국민연금은 전년도, 의료보험 및 산재보험은 당년도 소득기준을 적용하고 있는 바 前年度 기준으로 할 경우 대상소득을 확정할 수 있어 관리상의 편의성이 있는 반면, 실소득의 변화를 반영하지 못하는 한계점이 있으므로 當年度 當月 所得基準으로 적용하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

또한 國民年金 및 醫療保險 부과에 사용되는 표준소득등급표는 전

산화가 고도로 진행되고 있는 현시점에서 行政上에 더 이상 큰 도움이 되지 않을 뿐만 아니라 계속적으로 상승하는 所得水準의 變化에 부응하지 못하는 문제점이 있다. 따라서 標準所得等級表를 삭제하고 실소득 기준으로 부과하되, 所得의 上下限線은 매년의 평균소득상승율, 물가상승율 등을 감안하여 조정하는 것이 바람직할 것이다.

第3節 保險料의 統合告知·統合徵收

사회보험료의 賦課所得基準의 一元化는 관련 부처간 조정, 법령의 개정 등이 필요한 長期的 課題라고 할 수 있다. 그러나 본 과제가 실현되기 이전에도 短期間에 4대 사회보험제도의 徵收費用을 경감할 수 있는 방안으로 統合告知·統合徵收 방안이 있다.

통합고지·통합징수란 현재 4대 사회보험제도가 개별적으로 행하고 있는 徵收業務를 統合하는 것으로, 사회보험료의 산정은 개별 사회보험제도에서 수행하되 개별 사회보험제도에서 산정한 보험료를 한 곳에 집중하여 동일한 대상자에게 적용하는 각 보험료를 하나의 告知書에 모아서 고지하고 가입자는 각 사회보험료를 한 번에 모아서 納入하자는 것이다.

統合告知·統合徵收를 실시하면 첫째, 告知書 발부 및 발송비용이 대폭적으로 감소될 수 있다. 즉, 현재 제도별로 별도로 고지서를 발부하고 발송하는 업무를 단일화함에 따라 단일화되는 정도 만큼 비용의 감소가 예상된다. 둘째, 統合徵收의 과정에서 개별 제도에서 누락된 사업장을 자동적으로 체크할 수 있다. 셋째, 보험료 미납 혹은 체납시 이를 함께 관리함으로써 부수적인 徵收費用의 切感을 도모할 수 있다. 이에 따라 사회보험 징수율이 제고될 수 있다. 넷째, 납입자의 입장에서 개별 사회보험료를 한 번에 납입할 수 있으므로 便宜性 증대될

수 있다.

그러나 統合告知·統合徵收를 실시하기 위해서는 각 제도별로 징수 관련 행정업무의 일부 조정이 요구된다. 첫째, 保險料 納入日의 조정이 필요하다. 醫療保險은 익월 10일까지 전달의 보험료를 後納하도록 되어 있으며, 國民年金은 익월 말일까지 전달의 보험료를 後納하도록 되어 있으며, 産災保險과 雇傭保險은 분기납인데 1/4분기 보험료는 3월 10일, 2/4분기는 3월 31일, 3/4분기는 6월 30일, 4/4분기 보험료는 9월 30일로 先納主義 원칙을 고수하고 있다.

여기서 先納原則·後納原則간의 차이, 分期納과 月納의 차이, 納日基準日의 차이 등에 대한 검토가 필요하다. 産災保險과 雇傭保險의 保險料 先納은 민영보험의 선납형태와 유사한 것으로, 강제가입을 원칙으로 하고 급여지불준비금이 충분한 상태에서는 이러한 원칙을 고수할 필요가 없다고 보여진다. 물론 선납원칙이 고수되더라도 통합고지·통합징수는 가능하다. 1/4분기 보험료의 납입기일을 2월말로 당기면 연초의 납입부담을 크게 경감할 수 있다.

分期納과 月納의 차이는 장해요소가 되지않을 것으로 판단된다. 왜냐하면 분기납 해당월에만 해당보험료를 부가시켜 고지하면 될 것이기 때문이다. 納入期日은 3개보험(국민연금, 산재보험, 고용보험)은 월말이 납입기일인 반면, 醫療保險만 10일 기준이다. 따라서 제도이행의 용이성 측면에서 納日期日을 每月 末日로 통일하는 것이 유리할 것으로 판단된다.

둘째, 통합고지·통합징수를 위해서는 최소한 保險料 告知管理體系의 單一化가 필요하다. 현재 國民年金은 5개 지역권별로 集中告知 시스템을 가동하고 있어 상당히 效率的인 體系를 갖추고 있는 반면에 醫療保險은 각조합별로, 産災保險 및 雇傭保險은 각지방사무소별로 고지업무를 수행하고 있어 고지업무의 능율성이 떨어지고 있는 형편이다. 따

라서 國民年金과 같은 地域圈別 集中管理시스템을 타 사회보험에 적용할 필요가 있다.

따라서 社會保險料 告知를 위한 地域電算센터를 지역권별로 두고, 지역전산센터를 중심으로 각 사회보험제도의 告知業務를 集中化시키는 것이 바람직할 것이다. 이때, 이미 체계화된 國民年金의 地域圈別 告知시스템을 활용하는 것이 바람직 할 것이다.

〈表 6-1〉 事業場 加入者

구 분	국 민 연 금	의 료 보 험
고 지 대 상	16만 사업장	16만 사업장
고 지 업 무	5개 지역권별로 집중 자동화처리	조합별 수작업처리 - 145개 조합
처리단위별 고지건수(평균)	32,000 사업장	1,013 사업장

〈表 6-2〉 地域 加入者

구 분	연 금	의 료 보 험	
고지단위	개 인	세 대 주	
고 지 대 상	농어촌	200만	118만
	도시지역	890만	587만
	계	1,090만	705만
처 리	농어촌	5개권역 집중처리 - 평균 40만건 엽서형 대형 집합기	조합별 - 평균 12,300건 엽서형 소형집합기
	도시지역	지역권별 집중처리 - 평균 180만건 검토중	조합별 45,000건 엽서형 소형집합기

셋째, 事業場加入者와 地域加入者로 나누어 제도별 가입자의 단일화 및 조정시스템이 구축되어야 할 것이다. 이는 다음절에 기술하는 정보 공유체계의 구축의 틀에서 함께 다루어질 수 있을 것으로 생각된다.

統合告知 시스템은 크게 사업장가입자와 지역가입자로 구분하고, 사업장가입자는 사업장별로, 지역가입자는 개인별로 관리되어야 한다.

事業場 加入者の 경우 의료보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험 4개 제도의 事業場別 管理가 함께 이루어질 수 있을 것이다. 雇傭保險은 아직 30인 이상 사업장에 적용되고 있고, 産災保險은 금융보험업종이 당연가입대상이 아니고 유기사업장이 존재하는 등 다소의 차이는 있으나, 미적용 사업장에 대해서도 사회보험의 적용확대가 예정되어 있으므로 미적용 사회보험에 대해서는 당분간 사업장별로 고지서 해당란에 공란처리하면 될 것으로 판단된다.

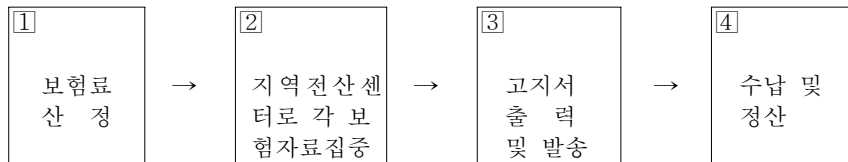
地域加入者は 국민연금과 의료보험 제도간에만 統合告知가 이루어질 수 있다. 다만 국민연금과 의료보험 지역가입자는 각 보험의 특성상 가입자가 일부 상이한 계층이 존재할 수 있으나, 대부분 동일하다고 할 수 있으며, 두 제도 중 한제도만 가입된 경우에도 나머지 한제도에 해당하는 란을 공란처리하면 될 것이다.

넷째, 統合告知·統合徵收의 관리상의 절차는 다음과 같다. 제1단계로 각 사회보험제도별로 保險料를 별도로 算定하고, 제2단계로 각 보험제도별로 산정된 保險料 資料를 地域電算센터에 집중한다. 이 때 다음절에서 논의될 네트워크를 이용하여 온라인연결이 가능할 것으로 판단된다. 제3단계로 지역전산센터에서 각 보험제도별 자료를 통합하고, 告知書의 出力 및 發送 업무를 수행한다. 제4단계에서 각 金融機關에서 보험료 收納業務를 대행하고 각 금융기관에서 수납된 통합징수된 보험료를 각 제도별로 분리하여 전달하고 수납상황을 제도별로 통지하도록 한다. 각제도에서는 보험료부과리스트와 수납리스트를 전산으로 비교 처리한다.

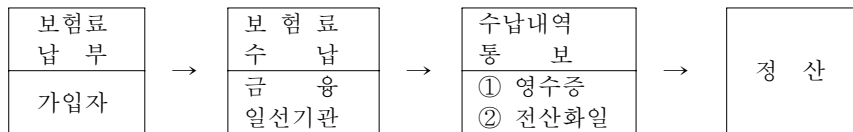
다섯째, 統合告知 및 統合徵收는 단계적으로 이루지기 보다는 면밀한 검토하에 一括的으로 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 추후에 있

는 각 사회보험제도별 적용확대 및 제도 변화 등의 요인을 충분히 검토하는 등 長期的 需要에 충분히 부응할 수 있는 시스템으로의 전환이 요구된다. 이 때 제도별 利己主義는 각 사회보험의 효율성만을 더욱 저하시키는 결과를 가져올 것이다.

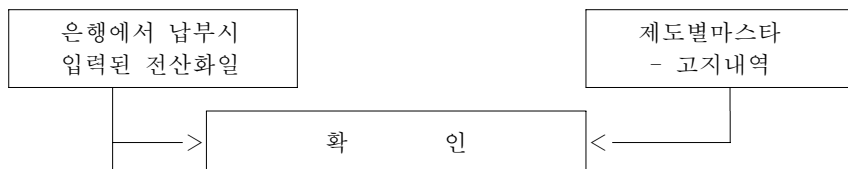
[圖 6-2] 告知處理 過程



[圖 6-3] 收納 및 精算節次



[圖 6-4] 精算方法



第 4 節 情報共有體系의 構築

개별 보험의 운영 효율성, 신축성 제고, 보험간 유기적 연계를 위해 情報共有體系를 구축하여야 할 것이다. 情報의 共有를 통하여 중복 수혜나 부정 수혜 등을 찾아내고 이를 방지하는 방안이 모색될 수 있다.

또한 受惠者 立場에서 필요한 보험 서비스 형태를 파악하기 위하여 共有된 情報體系를 통하여 다양한 형태의 保險 수혜자를 상정하고 서비스의 흐름을 시뮬레이션함으로써 적절한 保險 서비스 방식을 찾아 내는 것이 가능하다. 즉 사회보험간 정보공유체계의 구축은 궁극적으로 각 社會保險의 특성을 살리고 社會保險 制度間의 連繫가 이뤄져 相互 補完 關係가 형성될 수 있을 것이다.

1. 情報化 現況

가. 醫療保險情報網

현재 구축되어 운영되고 있는 의료보험 관련 정보화 현황은 의료보험관리공단의 자체 전산운영시스템과 의료보험연합회 醫療情報網(Medi-net) 등이다. 앞으로 구축될 醫療保險綜合電算網은 '97년 12월 까지 의료보험조합, 보험자단체, 요양기관을 연결하는 자격 전산망을 구축하며, 1998년 12월 까지 진료비 청구·심사·지급의 전산화 및 통계 시스템을 구축하고 행정전산망, 보건복지전산망, 금융망 등 관련 전산망과의 연계운영을 목표로 하고 있다.

현재 醫療保險管理公團의 전산운영시스템은 온라인에 의한 전국일원관리체계를 구축한 것으로써 대부분의 업무전산화가 완성 또는 정착단계에 이르렀다.

醫療保險聯合會의 의료정보망은 EDI 방식으로 의료보험연합회와 병·의원 을 연결하여 의료보험청구자료를 전송하는 통신망이다. 의료정보망은 EDI를 통해 진료비 청구와 심사, 대금결제 등 주요 병원 사무업무와 의료보험업무를 컴퓨터로 처리할 수 있는 시스템이다. 병원, 약국 등 요양기관과 의료보험연합회, 의료보험조합, 금융기관이 관련서류를 주고받을 때 서류에 기록된 정보를 전자문서화한 후 데이터통신

망을 통해 전달함으로써 서류없이 의료업무를 처리하는 통신서비스이다. 1995년부터 시범운영에 들어가 현재는 24개 요양기관과 의료보험연합회가 연결되어 진료비 심사의뢰와 결과통보에 이용되고 있다.

또한 시범운영 기간인 1996년 9월까지 그 대상기관을 의원급 82개와 종합병원 4개의 총 86개 소로 확대할 계획이다. 한편 전국적 의료정보망이 구축되면 인원 및 업무량의 감소는 물론, 업무처리비용이 크게 줄어 연간 800~900억원 정도의 비용절감 효과를 거둘 수 있으며, 의료보험처리 기간도 20일 이내로 단축될 것으로 전망된다.

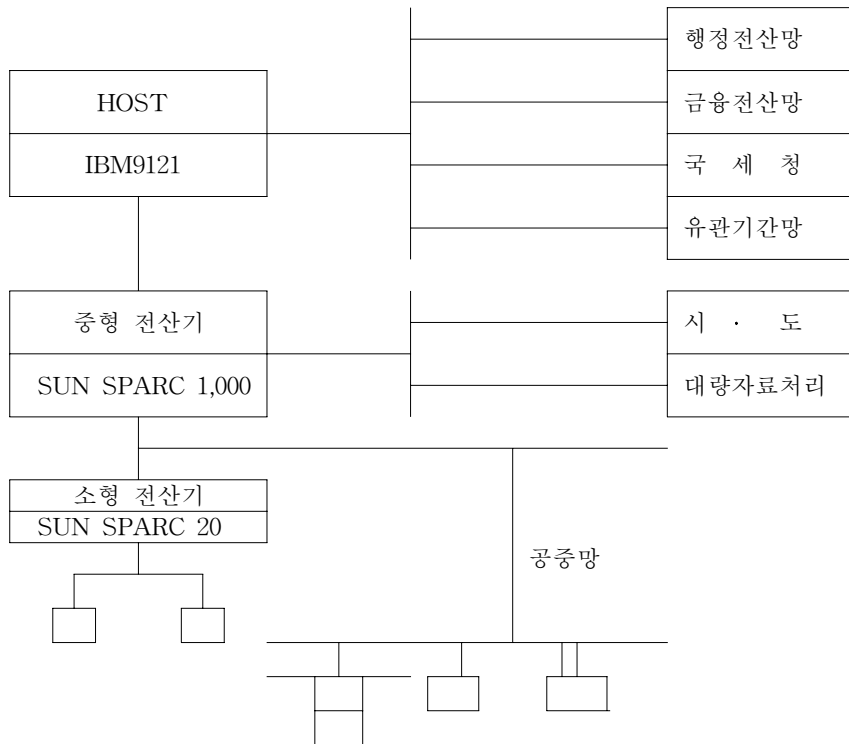
나. 國民年金電算管理시스템

1988년부터 실시하고 있는 國民年金은 현재는 5인 이상의 모든 사업장 근로자와 농어민, 그리고 농어촌 지역 자영업자 등 약 750여만 명이 그 혜택을 받고 있으며(1995. 7. 1 현재), 1998년부터는 도시지역 자영업자들에게까지 확대되어 전국민 연금가입을 실행할 계획이다.

國民年金 管理業務는 국민연금관리공단에 의해 위탁수행되고 있으며, 공단조직은 본부와 22개 시·도지부, 32개 출장소, 5개 전산관리소로 구성되어 있다.

한편 국민연금 관리업무는 國民年金 電算管理시스템에 의해 이루어지고 있으며, 이 시스템의 개발은 1994년부터 시작되어 현재는 대부분 電算化가 이루어져 있다. 이 시스템에 의해 자격관리, 징수관리, 연금급여관리, 반환일시금관리, 기금운용관리, 내부업무관리 등의 업무가 전산화되어 수행되고 있으며, 기존의 국가기간전산망 및 관련기관의 데이터를 최대한 활용하고 있다. 즉 內務部 住民電算網에서 가입자의 전출입 상황, 금융전산망에서 징수수납 업무, 국세청에서 소득과약 업무, 농어촌진흥공사에서 농어민의 농지소유 및 소득내역, 의료보험관리공단에서 가입자관리업무에 대한 협조를 받고 있다.

[圖 6-5] 國民年金 電算管理 시스템



다. 産災保險統合電算網·雇傭情報電算網

1996년부터 사회복지사업, 연구 및 개발업, 교육서비스 등에도 산재 보험이 확대, 적용됨으로써 적용제외 업종은 금융보험업, 회원단체 및 5인 미만 사업장이다(1995. 9. 30 기준, 17만 9,000개소 780만 근로자 적용). 미적용사업 및 5인 미만 사업장에 대해서도 근로기준법 개정작업과 사회적여건을 고려하여 1999년까지 단계적으로 적용을 확대함으로써 영세사업장의 근로자를 실질적으로 보호해 나갈 계획이다.

1993년부터 38억원의 예산을 들여 구축된 産災保險統合電算網이

1995년 10월 본격 가동됨으로써 각종 급여지급이 신청당일에 가능해지는 등 산재근로자들의 불편이 크게 해소되고 있다.

한편 1995년 7월 1일부터 雇傭保險制가 근로자 30인 이상의 사업장(3만9,000개소, 근로자 420만명)에 적용되고 있다. 즉 1998년부터 10인 이상 사업장에까지 확대되며, 장기적으로는 5인 이상 사업장까지 적용하여 상대적으로 고용이 불안한 영세사업장 근로자들에게 안정된 근로조건을 보장할 예정이다. 또한 1996년 7월부터는 실직한 근로자에게 실업급여가 지급되고 있다. 勞働部는 1995년 9월에 발표한 '취업정보고속도로' 구축 방안에 의거하여 노동부 地方事務所 및 專門人力就業情報센터 52개소, 産業人力管理公團 14개소, 시·군·구 就業情報센터 114개소 등 모두 180여개 취업정보센터를 새로운 전산망시스템으로 개편하여 全國的인 雇傭情報 및 就業斡旋網으로 활용하고 있으며, 아울러 2000년까지 雇傭情報電算網을 선진국 수준으로 구축할 계획이다.

2. 情報共有體系의 構築

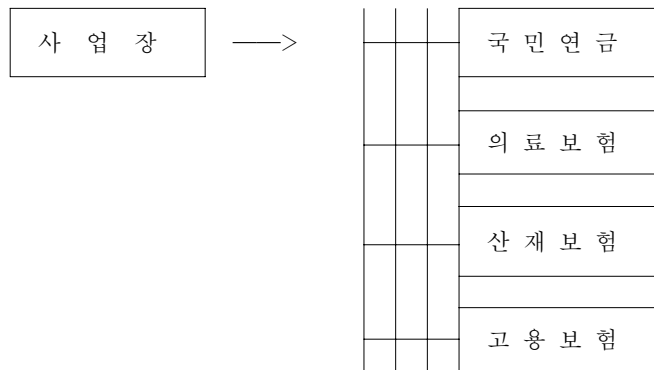
개별제도별로 구축되고 있는 정보망을 각제도별 특성을 중심으로 구축하기보다는 社會保險制度間 電算網 連繫를 통하여 사회보험관리의 효율을 높이고 국민편의를 도모할 수 있는 방안 모색이 필요하다. 제도간 연계시 무엇보다도 資格管理 검색시스템의 구축이 가능하다. 이를 통하여 첫째, 각제도별 漏落事業場 혹은 加入者를 검색하여 징수의 효율성을 제고할 수 있으며 앞절에서 제시하였던 統合告知·統合徵收 업무의 기반이 조성된다. 더 나아가 급여지급 상황에 대한 공유를 통하여 각 개인별 給與重複 조정의 업무 등에 사용가능하다.

현재 國民年金管理公團에서는 사업장 가입자에 대하여 공단에서 의료보험 조합의 자료를 테이프를 받아 년 1회 자료를 검색 미가입자 색출 및 가입독려에 이용하고 있으나, 이를 4대 사회보험제도간의 연

계로 확대함은 물론 보다 체계적인 정보공유시스템의 구축이 필요하다.

둘째, 事業場 加入者 자격 변동신고에 적용가능하다. 현재는 자격변동이 생겼을 경우 각사업장에서 개별 제도별로 각각 변동신고 등 조정 절차가 필요하나 情報共有시스템이 구축되면 이러한 사업장 및 가입자의 불편을 경감할 수 있는 계기가 된다. 이를 위해서는 각 사회보험 제도별로 처리되는 데이터 및 보험제도를 검토하여 電算網 連繫方案 설정이 필요하다.

[圖 6-6] 國民年金 電算管理 시스템



셋째, 民願 便宜施設 共同利容을 통하여 가입자의 편익을 증진시킬 수 있다. 각 기관에 설치될 무인자동화 시설 및 PC를 전산망 연계를 통하여 공동 이용할 수 있도록 전산망 연계가 가능하다.

마지막으로 情報共有體系의 構築은 段階的으로 이루어져야 할 것이다. 먼저 資格管理, 徵收管理부터 제도간에 정보를 공유하여 점차 給與部門까지 확대하도록 하여야 할 것이다. 그러나 현재의 각제도별 정보화 계획을 보면, 제도별 독립된 정보망과 전산시스템의 구축을 서두르고 있는 실정이어서 중복투자 혹은 과잉투자가 우려되면서도 공유체계의 구축은 난망하다. 가능한 빠른 시일내에 관련부처 및 제도간

협의를 통한 情報化 計劃의 調整이 요구된다.

情報共有體系의 구축은 다음의 단계로 이루어지는 것이 바람직하다고 생각된다. 最終段階에서는 사회보험 정보공유센터의 구축을 통하여 社會保險 情報의 관리를 총괄하게 하는 것이 관리비용을 절감하는 방향이 될 것이다. 사회보험정보센터가 社會保險料 統合告知 및 徵收業務를 수행할 수 있을 것이다. 사회보험정보센터는 각 사회보험의 정보망을 통합하는 역할 및 보험료고지 및 징수업무를 하게 되며 地域別 情報센터(시도별 혹은 광역권별)가 있게 된다.

- 1) 제1단계: 각 제도내 직장조합 및 지방사무소간 정보공유
각 제도내 지역조합 및 지방사무소간 정보공유
- 2) 제2단계: 국민연금, 의료보험간 정보공유
산재보험, 고용보험간 정보공유
- 3) 제3단계: 4 대사회보험간 정보공유기구 구축(사회보험정보센터)

第5節 一線 管理運營組織의 統合

사회보험 관리운영체계는 加入對象이 유사하거나 運營方法이 같은 제도간에 행정의 連繫를 통하여 비용효과적인 체계로 발전하는 것이 바람직할 것이다. 사회보험 관리운영체계의 行政的 效率性이 극대화되기 위해서는 關聯 法令體系의 調整 등 상당한 調整과 合意過程이 필요하나, 각 제도가 오랜 세월을 거치는 동안에 독자적인 뿌리를 내리고 있어서 극히 힘든 과제라 할 수 있다.

先進外國도 오래전부터 制度間 統合調整 논의가 있어 왔으나 利害關係의 相違로 실현되지 못하고 있다. 따라서 우리나라의 사회보험 운영체계의 連繫問題는 현실적인 한계에 대한 인식위에 關聯 當事者間의 大乘的 次元의 양보와 협조가 필요하고, 기능분담, 조정의 발전단

계를 거쳐 漸進的이고 民主的인 節次를 통하여 체계화함으로써 制度改善으로 인한 經濟·社會的 충격을 最小化하여야 할 것이다.

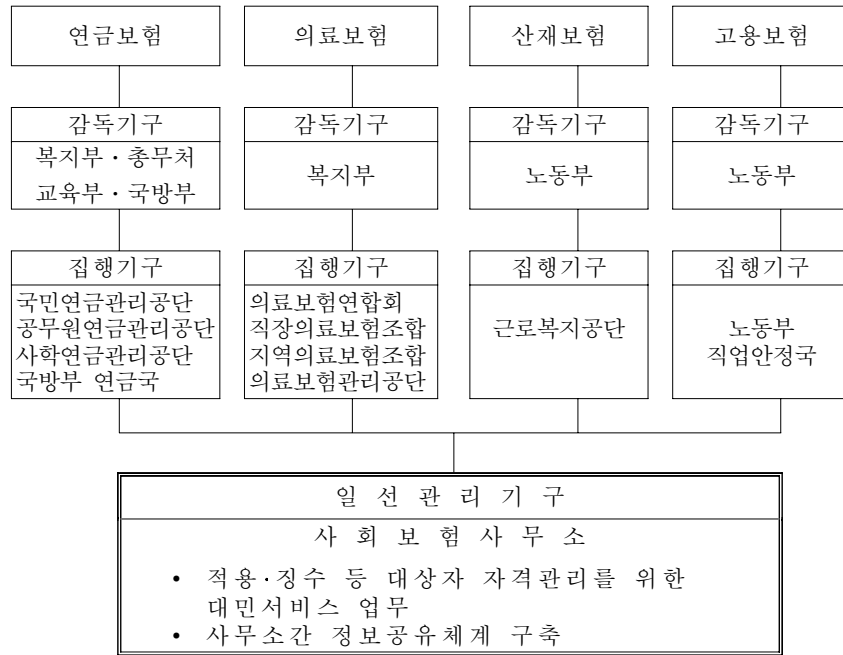
사회보험정책의 일관성 및 정합성을 유지시키기 위하여 사회보험 정책수립 및 감독기관을 중심으로 관련부처와의 連繫體制를 構築하고, 類似機能間的 行政體系 連繫, 調整, 統合(중앙, 지방 및 행정기구간)으로 사회보험관리기구를 재조정하여야 할 것이다.

分立된 社會保險行政體系의 調整에는 두가지 방안을 검토해 볼 수 있다. 정책결정기능 등 上·下部 行政機關을 一元化하는 社會保險廳(假稱)의 설립 방안과 각 사회보험제도의 政策決定 機能, 中間執行機構, 財政 등은 개별 사회보험제도에서 獨立的으로 運營하되, 하부 서비스 傳達機關만 社會保險事務所(假稱)로 單一化하는 방안이 있다.

현재 의료보험과 국민연금은 福祉部에서 관리하고 있는 반면, 산재보험과 고용보험은 勞動部에서 관리하고 있고, 특히 醫療保險의 경우 組合方式으로 독립적으로 운영되고 있어 上·下組織機構의 전면적인 통합은 상당한 어려움이 예상된다. 따라서 사회보험 受給者 및 企業의 사회보험관련 業務 簡素化를 도모하기 위한 사회보험 서비스 質의 提高 차원에서 適用·徵收·給與 등 대민 서비스업무를 중심으로 一線 서비스업무를 單一化하는 社會保險事務所 設立 方案을 먼저 추진하도록 하여야 할 것이다.

下部서비스 傳達體系의 單一化는 段階的으로 추진되어야 할 것이다. 먼저 상대적으로 용이한 徵收體系의 單一化를 추진하되, 産災保險 및 雇傭保險의 징수체계 통합과 醫療保險 및 國民年金의 징수체계 통합을 선행적으로 추진하여야 할 것이다.

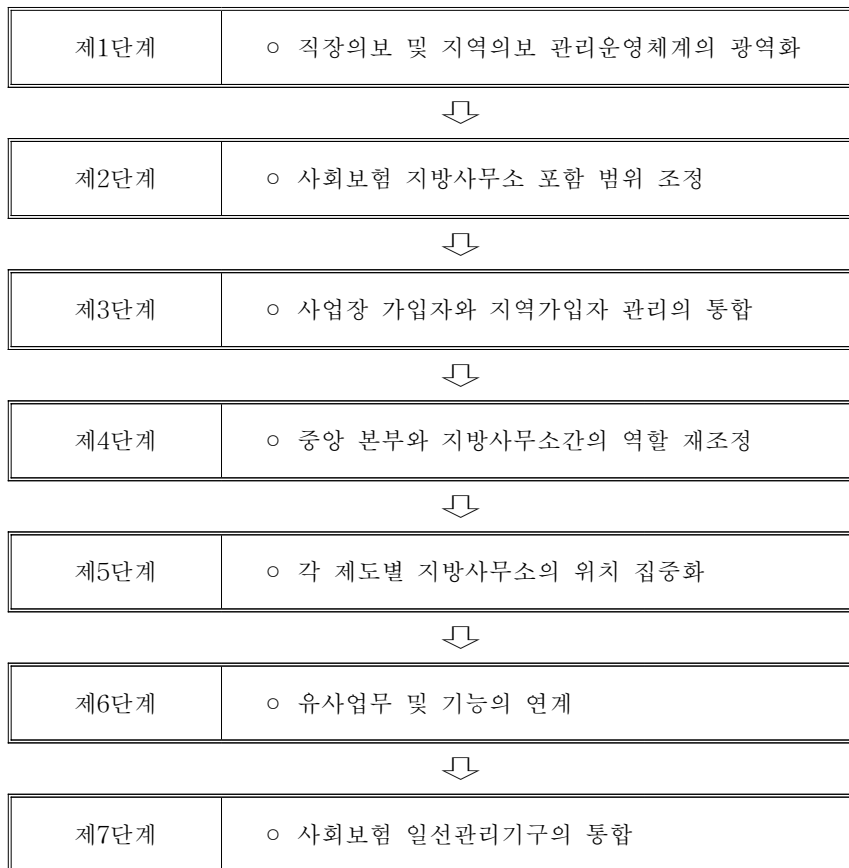
[圖 6-7] 社會保險 一線管理機構의 一元化 方案: 社會保險事務所



社會保險 一線管理機構의 一元化는 앞절에서 제시하였던 관리기구의 연계를 통한 효율화의 선상에서 이루어져야 할 것이다. 즉, 統合徵收, 徵收基準의 統合, 行政組織 및 地理的 集中化, 一線行政機構의 統合順으로 이루어져야 할 것이다.

- 1) 제1단계: 통합징수
- 2) 제2단계: 징수기준의 통합
- 3) 제3단계: 행정조직의 조정 및 지리적 집중화
- 4) 제4단계: 일선행정기구의 통합

[圖 6-8] 一線管理運營組織의 統合



이를 위해서는 첫째, 職場醫保 및 地域醫保의 廣域化 작업이 필요하다. 이미 분석한 바와 같이 직장의보와 지역의보 등의 醫療保險組合은 規模의 經濟性을 가지고 있으므로 현재의 관리단위를 유지할 필요성 감소하고 있다. 廣域化의 정도는 보다 세부적인 연구가 필요하겠지만 그 범위가 커지면 커질수록 危險分散 機能面에서나 管理費用 측면에서나 바람직할 것으로 판단된다.

둘째, 事業場 加入者와 地域加入者 관리의 통합이다. 현행 사업장가

입자와 지역가입자를 함께 관리하고 있는 國民年金의 관리의 범위의 경제성을 분석한 결과 이 두 업무간 範圍의 經濟性이 있는 것으로 나타나고 있다. 財政의 分立問題와는 별도로 同一地域을 대상으로 하고 있는 직장조합과 지역조합을 통합하여 관리하는 것이 管理의 效率性을 제고하는 방향이라고 생각된다. 특히 직장의료보험의 경우도 共同組合과 單獨組合을 별도로 관리할 필요성이 없다고 판단된다.

셋째, 각 사회보험의 地方事務所가 포괄하는 範圍를 동일하게 조정하는 작업이 필요하다. 현재 사회보험 지방사무소의 범위는 산재보험과 고용보험만 동일하고 이 두제도와 의료보험 및 국민연금의 포괄범위가 상이하다. 그러나 이들 제도간에 지방사무소의 포괄범위가 상이하야 할 특별한 이유는 없다. 따라서 行政管理의 效率性의 측면에서 각 국민연금 지방사무소 및 의료보험 조합간에 범위의 조정이 필요하다.

넷째, 中央本部和 地方事務所간의 역할 재조정이 필요하다. 현재 각 사회보험의 中央과 地方組織간의 업무분담은 큰 차이를 나타내고 있다. 국민연금의 경우 중앙조직의 역할이 큰 반면, 산재보험 및 고용보험은 지방조직의 역할이 크다. 이러한 차이는 급여업무의 분량, 징수업무의 수행조직, 전산화의 정도에 따라 상이하다.

長期的으로 業務의 電算化와 情報化가 급속도로 진전될 것으로 예상되면 점차적으로 중앙조직의 역할이 강화되고 지방조직의 역할은 대민서비스중심의 일선 관리업무로 축소되어질 것으로 보여진다. 특히 각 사회보험 제도별 재정과 관련된 업무부터 중앙조직쪽으로 관리업무를 이행하고 각 지방사무소는 단순 관리행정 및 대민서비스중심체제로 이행하여 나가야 할 것이다.

다섯째, 각 제도별 地方事務所를 位置的으로 한 건물에 集中시어나 가야할 것이다. 지방사무소의 위치의 일치화는 관리측면의 효율성 즉, 情報共有를 원활하게 만들 뿐만 아니라 需要者의 便利性을 동시에 증

진시킨다. 4대 사회 보험업무의 수행을 한 장소에서 처리함으로써 수급자의 입장에서는 여러곳을 다닐 필요없이 한 건물에서 모든 업무를 수행할 수 있을 것이다.

여섯째, 지방사무소의 위치 일치화는 단순한 건물위치 통합차원이 아닌 類似 業務 및 機能간의 連繫가 병행되어 추진되어야 한다. 먼저 適用 및 徵收關聯 行政을 單一化 할 수 있을 것으로 판단된다. 예를 들면 적용 및 징수행정부서는 건물의 1층에서 공유하고 급여와 일부 재정업무에 대해서는 각제도별로 의료보험은 2층, 국민연금은 3층, 산재보험은 4층, 고용보험은 5층과 같은 형태로 연계가 가능할 것이다. 이때 雇傭保險과 연계하여 노동부의 지방사무소도 함께 위치하여 근로감독 및 고용증진 업무를 동시에 수행가능할 것이다.

일곱째, 長期的으로는 각 社會保險 一線管理機構는 하나로 통합하여 관리하는 것이 가능하여질 것이다. 재정은 각 社會保險制度別로 中央組織에서 별도로 관리하고 일선관리업무는 통합하여 관리하는 것이 가능하여질 것이다. 이 때, 일선 관리업무를 수행하는 地方事務所를 사회보험사무소라고 통칭하고 4대 사회보험의 일선관리업무를 관리한다. 각 사회보험사무소는 전국적으로 연계하고 지방사무소를 총괄하는 中央組織(社會保險事務本部)을 두되, 인력배치 및 직원급여 등의 업무만 수행하며 社會保險事務所の 管理費用은 각 사회보험제도가 위탁업무의 정도에 따라 分擔한다. 따라서 社會保險事務所는 개별 사회보험제도중앙조직에서 위탁하는 업무를 수행하고 中央의 事務本部는 업무상의 상위조직의 개념이 아닌 單純 管理組織의 성격을 띤다. 이 때 社會保險事務所 조직의 테두리속에 社會保險情報센터가 함께 포함될 수 있을 것이다.

第6節 不完全就業者의 適用管理體系 開發

우리나라 社會保險制度의 適用管理體系는 크게 피용자체계와 자영 자체계로 구분되어 있다. 국민연금 및 의료보험의 경우 5인 이상 사업장종사자만이 被傭者 管理體系로 구분되고, 나머지는 自營者 體系로 분류되어진다. 그러나 자영자 체계로 구분된 적용대상을 자세히 들여다보면, 순수한 의미의 자영자 이외에 5인 미만 영세사업장 종사자 및 일용근로자, 시간제근로자, 계절근로자 등 다양한 종사형태로 소분류될 수 있다.

한편 產災保險의 경우에는 金融保險業種을 제외한 5인 이상 사업장의 모든(상시, 임시) 임금피용근로자를 적용하고 있으며, 僱傭保險의 경우에는 아직 30인 이상 사업장의 상시근로자에만 적용대상을 한정하고 있어 현재는 이러한 문제가 발생하지 않으나 점차 대상이 확대되고, 제외대상으로 명시되어 있는 일용근로자, 계절근로자 등 短期僱傭者까지 적용이 확대되면 동일한 문제에 직면하게 될 것이다.

이 때, 5인 미만 事業場 從事者와 일용근로자, 계절근로자, 시간제근로자 등 短期被僱傭者를 어떻게 분류하고 관리하여야 하는가의 문제가 발생할 수 있다. 이들 계층을 被傭者로 분류할 것인지, 아니면 自營者로 분류할 것인지에 따라 방안이 달라진다.

이들은 종사형태상 주소득원을 賃金所得에 의존한다는 측면에서 被傭者로 분류, 관리하는 것이 논리적 정합성을 가진다. 이들 계층을 임금피용자로 분류할 경우 사회보험료의 재원조달시 이들을 고용하는 사용자가 보험료의 1/2를 부담함으로써 지원받을 수 있다. 그러나 이 때 管理技術上의 問題가 존재한다. 이들 不安定 僱傭階層은 한 사업장에 지속적인 고용관계를 유지하지 않고 유동적이고 비지속적인 고용관계를 특징으로 가지므로 피용자로 분류하여 관리하는 것이 쉬운 일

은 아니다. 즉 사업장 및 사용자가 일정하지 않으므로 被傭者體系로 분류함으로써 얻을 수 있는 사용자의 보험료지원 문제가 발생한다. 따라서 이들 불안정 고용계층에 대하여 피용자로 관리할 수 있는 특단의 방법이 존재하지 않는 한 현행과 같이 自營者 體系로 관리할 수 밖에 없다.

이러한 不安定 雇傭階層을 자영자 체계로 관리하여야 한다고 보는 입장은 管理容易性 뿐만 아니라 개개인을 자기노동을 매매하는 자영자로 볼 수 있다는 것에 근거한다. 그러나 이들을 自營者로 분류하는 것은 앞에서 지적한 바와 같이 사용자의 보험료 부담분을 본인이 지불하게 되는 문제점이 있다.

즉 이들 계층을 被傭者로 분류하는 것은 被保險者 입장에서는 바람직하나 관리상 용이하지 않고, 自營者로 분류하는 것은 管理의 容易性은 있으나 受給者의 편익 측면에서는 문제점을 지니고 있다.

우리나라의 경우 不完全 就業者로 분류될 수 있는 종사형태는 임시직, 일용직, 시간제근로자 등이다. 먼저 臨時職勤勞者의 경우 국민연금법에서는 3개월을 기준으로 3개월 이상 근무자는 국민연금에 가입토록 하고 있다(국민연금법 시행령 제2조 제1항). 그러나 대부분의 기업에서는 3개월 이상 근무한다 하더라도 국민연금에 적용시키지 않고 있다.

한편 日傭職勤勞者의 경우 국민연금법에서는 특별한 규정을 두지 않고 있어 5인 이상 사업장에 근로한다 하더라도 근로자로 분류되지 않고 지역가입자로 분류되고 있다. 현재 농어촌지역의 경우 일용직근로자들은 지역가입자의 일원으로서 국민연금에 가입하고 있다. 이 경우 제기되는 문제점은 근로자로 분류되어 사업장 가입자가 될 경우 사용자가 보험료의 1/2을 불입하여야 하지만, 地域加入者로 분류될 경우 보험료 전액을 가입자가 불입하여야 한다는 점이다. 또한 時間制勤

勞者의 경우에도 국민연금법에서는 특별한 조항을 두고 있지 않아 사실상 국민연금의 적용제외 대상자가 되고 있다.

먼저 臨時職勤勞者의 경우 현행 법대로 근로자로서 관리되도록 하는 것이 바람직하며, 계약직도 임시직관리 차원에서 근로자로 관리하는 것이 효율적일 것이다. 국민연금법에서 규정이 없는 時間制勤勞者에 대한 적용을 위하여는 시간제근로자에 대한 규정을 신설하는 방안과 일반 자영자로 분류하여 지역가입자로 가입시키는 방안이 있다.

前者로 할 경우 국민연금법에 최소한의 근로시간 규정을 설정하여 규정된 시간이상을 근로하는 시간제근로자는 當然 適用하는 방안이 검토될 수 있다. 後者의 경우 지역가입자와 동일하게 소득을 신고받아 적용하면 될 것이나, 일용직근로자와 마찬가지로 使用者와의 연금보험료 共同負擔이 이루어지지 않는 문제점이 있다.

한편 日傭職勤勞者를 사업장가입자로 하는데 가장 어려운 점은 사회보험제도에서의 관리상의 문제이다. 즉 매일 매일 사업장이 바뀔 수 있기 때문에 事業場加入者로 분류하여 관리하는 것은 기업체 입장에서나 사회보험관리 측면에서나 거의 불가능하다. 따라서 日傭職勤勞者를 별도로 관리하는 체계가 만들어질 필요가 있다. 즉 日傭職勤勞者는 국민연금 뿐만 아니라 의료보험, 고용보험 등 각종 사회보험과 근로기준법에 의한 퇴직금제도로 부터의 보장을 전혀 받지 못하고 있으므로 이들 각종의 社會保障惠澤을 체계적으로 보장하기 위한 管理體系의 구축이 요구된다. 최근 들어 日傭職勤勞者가 집중적으로 분포되어 있는 建設勤勞者에 대한 복지증진 차원에서 福祉카드제도가 논의되고 있다. 福祉카드제란 근로환경이 열악한 건설산업의 建設勤勞者들을 관리하기 위한 제도로서 건설근로자가 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 經歷管理, 共濟金 등의 합산관리를 하여, 해당근로자가 건설업에 일정기간 종사후 건설업계를 이직하였을 때, 共濟組合이 근로자에게

직접 공제금을 지급토록하는 것이다.

이 때, 건설업체가 공제조합과 건설근로자 공제계약을 체결하여 공제금 충당금을 납부함으로써 공제계약자가 되고 建設勤勞者를 被共濟者로 하게 한다. 본 제도는 주로 건설근로자를 대상으로 하고 退職金 없는 근로자에게 퇴직금을 지급하는 것을 목적으로 하고 있다. 그러나 건설공제조합이 본 업무를 수행하도록 하고 있어, 대상이나 급여 등에 있어서 제한이 크다. 따라서 현재 추진하고 있는 사업을 보다 효과적으로 추진하기 위해서는 관리대상을 건설일용직 근로자에서 전체 日傭職勤勞者로, 관리대상도 퇴직금 뿐만 아니라 의료보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험까지 확대하는 것이 바람직할 것이다. 즉, 공제조합이나 사회보험 업무를 관리하는 사무조합기능과 퇴직금을 관리하는 共濟組合機能이 되도록 추진하는 것이 바람직 할 것이다.

예상되는 관리체계로는 日傭職勤勞者 共濟組合(가칭)을 새로이 만들거나 혹은 기존의 建設共濟組合이 모든 일용직근로자로 하여금 일용직근로자 공제조합에 義務的으로 登錄토록 하고 매매일의 근로기록을 事業主에게 확인받아 월별로 공제조합에 신고하도록 한다.

日傭職勤勞者共濟組合은 근로자로부터 신고받은 서류를 기초로 하여 개별기업에 정기적으로 각종 社會保險料 및 退職金充當金을 수령하고 마찬가지로 개별근로자에게도 상응하는 사회보험료를 받아서 사회보험료는 각 사회보험제도에 대신 납입하고 退職金充當金은 별도의 金融機關을 지정하여 관리토록 하거나 직접 기금을 만들어 관리하도록 한다. 그리고 個別 日傭職勤勞者는 급여수급 사유가 발생하면 각 사회보험제도에 직접 급여를 청구하여 수급하도록 하며, 퇴직금은 공제조합 혹은 공제조합이 지정하는 금융기관에서 수급하도록 한다.

第7節 結言

사회보험이 이제 막 뿌리를 내리기 시작한 시점에서 社會保險 效率化라는 이름하에 사회보험 管理運營의 改編 필요성을 제기하는 것은 사회보험제도를 혼란에 빠지게 할 수 있다는 점에서 신중함이 요구되는 사안이라고 할 수 있다.

그러나 하나의 체계가 완전히 정착되면 조직의 생리상 그 조직을 확대하려는 욕구, 분열·확산하려는 욕구는 증대되나 분리된 조직을 통합하려는 욕구는 자연적인 현상으로는 발생하지 않는다. 분리된 것이 다시 統合되려고 하면 外部의 條件이 열악해져서 개별 단독으로는 도저히 유지되지 못할 때에야 그러한 움직임이 마지못해 일어나는 것이다.

현재 사회보험제도는 전세계적으로 그 존재 자체의 필요성에서부터 회의론이 발생하고 있다. 이러한 흐름은 社會保險의 民營化, 혹은 競爭體制 導入의 필요성 등의 형태를 띠고 나타나고 있다. 이제 사회보험의 영역에 대하여 民間保險會社의 잠식이 시작된 것이다. 과거에는 보험에 있어서의 道德性 危害(moral hazard) 혹은 逆選擇(adverse selection) 문제 등이 있어 이러한 영역에 대한 民間保險會社의 진입은 민간보험회사의 입장에서도 이익이 불확실한 상태였으나, 이제는 이러한 불확실성 요인에 의하여 발생할 수 있는 保險市場 失敗要因을 제어하는 기법들이 개발됨에 따라 사회보험 고유영역을 명확하게 구분하기 힘들어지고 있는 것이다.

우리나라에서도 産災保險의 경쟁체제 도입, 醫療保險의 비급여 부분에 대한 민간보험 도입, 公的年金의 3층보장체계로의 이행 등 사회보험 자체를 위협하는 요인들이 하나씩 제기되고 있다.

이러한 상황에서 社會保險의 管理效率性을 스스로 제고시키지 않으

면, 民間保險會社에 의하여 타율적으로 시장이 잠식될 수밖에 없는 상황이다. 더욱이 우리나라의 경우 사회보험에 대한 政府支援이 미미하기 때문에 관리운영이 公共部門에서 일반적으로 나타나기 쉬운 非效率性을 노정시킬 경우 사회보험 존재자체에 대한 회의가 대두될 수 있다.

이제 사회보험도 더이상 排他的 獨占領域하에서 보호받지 못한다는 인식위에서 사회보험 자체가 自律的으로 효율성 제고를 위한 노력이 필요하며, 이는 社會保險制度間 連繫와 統合에 의하여 가장 효과적으로 달성할 수 있다고 판단된다. 이러한 自發的인 改革이 있을 때 사회보험 영역에 대한 民間保險會社의 진입은 名分과 實利 모두가 없어지게 될 것이다.

물론 管理運營體系를 하루 아침에 바꿀 수는 없을 것이다. 그리고 변화의 과정에서 많은 아픔이 있을 수 있다. 그러나 아직은 成長하고 있는 조직들이기 때문에 變化가 가능하고, 發展도 가능할 것이라고 생각된다. 조직이 완전히 固着되고 나면 변화 자체가 불가능하다. 굳어진 조직을 고치다 보면, 조직자체가 완전히 파괴될 수도 있기 때문이다. 이러한 限界는 先進國의 고착된 社會保險體系에서 많이 볼 수 있다. 外部 사람들이 보기에는 組織 改編의 필요성이 보여지나 자신들은 그 必要性조차도 느끼지 못하고 있다. 이미 非效率的인 組織조차도 자연스럽게 받아들여지고 있기 때문이다.

우리나라의 社會保險이 전국민의 사랑을 받는 제도로 발전되기 위해서는 제도가 완전히 뿌리내리기 전에 보다 자연스럽게 아름답게 자랄 수 있도록 굽어진 조직은 펴지게 하고, 쓸모없는 가지는 과감히 잘라내는 과정이 필요하다고 생각된다.

이러한 과정은 그동안의 우리나라의 관행에서와 같이 上命下達式(top-down)으로 강제적으로 이루어질 것이 아니라 下意上達(bottom-up)식으로 민주적인 절차를 통하여 이루어져야 할 것이다. 문제는 部

處間 利害 · 組織間 利害의 벽을 넘어서 어떻게 이러한 制度改革을
점화시키느냐의 문제이며, 이는 국무총리가 위원장으로 있고 각부처
장관 및 각계각층의 대표들로 구성되어 있는 社會保障審議委員會에서
시작할 수 있을 것으로 판단된다.

參 考 文 獻

- 金龍夏 外, 『産災保險 서비스 傳達體系 改善方案』, 1995.
- 文亨杓, 『社會保障支出의 效率性에 관한 研究 - 國民年金制度를 중심으로』, 韓國開發研究院, 92-11, 1992.
- 閔載成 外, 『國民年金制度의 基本構想과 經濟社會 波及效果』, 韓國開發研究院, 1986.
- 閔載成·金龍夏 外, 『産災保險 財政運營方式開發에 관한 研究』, 韓國開發研究院, 1994. 7.
- 閔載成·金龍夏, 『韓國 社會保險制度의 連繫方案』, 韓國開發研究院, 1994. 12.
- 朴英凡, 『美國의 失業保險制度』, 韓國勞動研究院, 1992.
- 延河清·閔載成 外, 『社會保障制度의 政策課題와 發展方向』, 韓國開發研究院, 1988.
- 柳吉相, 『日本의 雇傭保險制度研究』, 韓國勞動研究院, 1992.
- 李永琪·崔範樹, 「證券業의 規模와 範圍의 經濟性에 대한 實證分析」, 『韓國開發研究』 제11권 제4호, 1989, 韓國開發研究院.
- 醫療保障改革委員會, 『醫療保障改革課題와 政策方向』, 1996. 6.
- 國民年金管理公團, 『國民年金統計年報』, 1995.
- _____, 『西獨의 社會保險制度』, 1989.
- _____, 『英國의 國民年金制度』, 1988.
- _____, 『日本의 公的年金制度』, 1988.
- 勞動部, 『産災保險事業年譜』, 1995.
- _____, 『産災保險事業便覽(法令·例規編)』, 1992.

- 保健福祉部, 『保健福祉白書』, 1996.
- 労働省 労働基準局, 『労働災害補償保険法』, 1995.
- 医療保険管理公團, 『主要國の 医療保障動向Ⅱ』, 1992.
- 医療保険聯合會, 『'95 地域医療保険組合決算現況』, 1996.
- _____, 『'95 職場医療保険組合決算現況』, 1996.
- _____, 『主要國家 医療保障』, 1989.
- _____, 『西獨疾病保險』, 1982.
- _____, 『醫療保險統計年譜』, 1995.
- 労働省, 『勞災保險便覽』, 1995.
- 厚生統計協會, 『保險と年金の動向』, 1996.
- Bedee, Henk et al.(eds.), *The International Guide to Social Security: A Country by Country Overview*, Kluwer Law International, 1995.
- Butler, Richard J. and Worrall, John D., "The Costs of Workers' Compensation Insurance: Private versus Public", *Journal of Law & Economics*, Vol. 24, Oct. 1986.
- Gilligan, Thomas et al., "Scale and Scope Economies in the Multi-Product Banking Firm," *Journal of Monetary Economics*, Vol.13, 1984, pp.393~405.
- Mitchell, Olivias., "Administrative Costs in Public and Private Retirement Systems," *NBER Working Paper 5734*, 1996. p.52
- Murray, John D. and Robert W. White, "Economies of Scale and Economies of Scope in Multiproduct Financial Institutions: A Study of British Columbia Credit Unions," *The Journal of Finance*, Vol. 38, No.3, June 1983, pp.887~902.
- Rejda, George E., *Social Insurance and Economic Security*, 5nd ed., Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1994.
- Sandford, Cedric et al., *Administrative and Compliance Costs of Taxation*, Fiscal Pub., 1989.

附 錄

社會保險 管理運營 指標

〈附表 1〉 地方事務所 1個所當 職員數

	평균(명)	사례수(개)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	30.10	145	21.34	16.98
공동조합	44.67	82	16.40	24.67
단독조합	11.12	63	7.75	11.39
지역의료보험	43.32	227	18.68	34.94
도시지역	54.62	130	16.70	37.29
군 지역	28.16	97	6.45	42.99
국민연금	38.61	54	9.22	30.78
산재보험	25.91	46	10.45	16.82
고용보험	16.65	46	6.79	16.63

〈附表 2〉 地方事務所 1個所當 被保險者數

	평균(명)	사례수(개)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	39,769.14	145	31,705.09	15.10
공동조합	55,170.84	82	25,153.92	4.58
단독조합	19,722.48	63	28,035.45	5.58
지역의료보험 ¹⁾ (a)	98,972.21	227	82,281.20	18.12
(b)	31,826.10	227	27,280.08	17.58
도시지역	142,921.53	130	83,872.72	19.43
(b)	46,309.01	130	27,967.68	18.88
군 지역(a)	40,071.05	97	19,085.78	20.68
(b)	12,416.02	97	6,015.80	20.33
국민연금	135,153.54	54	78,540.75	12.65
산재보험	171,604.33	46	139,333.63	8.35
고용보험	92,630.63	46	96,132.76	6.54

註: 1) 지역의료보험의 (a)는 피보험자수이며, (b)는 적용세대수임.

〈附表 3〉 地方事務所 1個所當 適用事業體數

	평균(개소)	사례수(개)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	1,262.44	145	2,326.21	6.54
공동조합	2,186.94	82	2,756.47	7.18
단독조합	59.13	63	199.53	2.35
국민연금	2,823.39	54	1,988.93	10.43
산재보험	4,043.93	46	2,440.58	11.24
고용보험	941.33	46	629.53	10.14

〈附表 4〉 地方事務所 1個所當 管理運營費

	평균(천원)	사례수(개)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	1,247,648.54	145	834,267.92	18.01
공동조합	1,778,706.18	82	618,278.41	26.05
단독조합	540,541.78	63	503,326.22	8.52
지역의료보험	844,877.22	227	309,997.65	41.06
도시지역	1,022,855.68	130	284,798.70	40.95
군 지역	606,349.39	97	129,833.77	46.00
국민연금	1,446,062.84	54	574,376.50	18.50
산재보험	994,907.05	46	545,860.44	12.36
고용보험	764,413.04	46	-	-

〈附表 5〉 職員 1人當 被保險者數

	평균(명) ¹⁾	지방사무소 (개소)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	1,320.49	145	542.92	29.29
공동조합	1,220.44	82	242.83	45.51
단독조합	1,450.72	63	759.68	15.16
지역의료보험(a)	1,976.47	227	868.03	34.31
(b)	631.18	227	292.43	32.52
도시지역(a)	2,432.79	130	836.33	33.17
(b)	786.70	130	282.46	31.76
군 지역(a)	1,364.92	97	417.21	32.33
(b)	422.75	97	132.14	31.51
국민연금	3,405.79 ²⁾	54	1,460.56	17.14
산재보험	6,086.04 ²⁾	46	3,720.70	11.09
고용보험	4,772.75	46	3,182.37	10.17

註: 1) 직원 1인당 피보험자수 = 피보험자수(명)/직원수(명)

2) 국민연금과 산재보험의 직원수는 각 지방사무소 직원수에 본부 직원수를 감안한 것임. 즉, 직원수 = 각 지방사무소 직원수 + 본부 직원수/지방사무소 수

〈附表 6〉 職員 1人當 適用事業體數

	평균(개소) ¹⁾	지방사무소 (개소)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	28.34	145	49.36	6.91
공동조합	47.49	82	58.64	7.33
단독조합	3.41	63	7.10	3.81
국민연금	94.54 ²⁾	54	26.71	26.01
산재보험	147.22	46	56.83	17.57
고용보험	53.01	46	21.57	16.67

註: 1) 직원 1인당 적용사업체수 = 적용사업체수(개소)/직원수(명)

2) 국민연금의 경우 적용사업체수는 자영자수를 감안하여 구하였음. 즉,
적용사업체수 = 적용사업체수 + 자영자/평균 사업체규모(36명)

〈附表 7〉 職員 1人當 給與件數

	평균(건) ¹⁾	지방사무소 (개소)	표준오차	T-statistic
국민연금	406.82	54	268.86	11.12
산재보험 ²⁾ (a)	702.05	46	382.31	12.45
(b)	348.39	46	201.58	11.72

註: 1) 직원 1인당 급여건수 = 급여건수(건)/직원수(명)

2) 산재보험(a)는 총급여건수/직원수이며, (b)는 현금급여(즉, 총급여건수-
요양급여건수)/직원수임.

〈附表 8〉 徵收率

	평균(%)	사례수(개)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	91.53	145	2.79	394.34
공동조합	90.43	82	1.46	559.46
단독조합	92.97	63	3.41	216.39
지역의료보험	97.40	227	1.39	1,057.29
도시지역	96.87	130	1.34	822.04
군 지역	98.10	97	1.11	871.26
국민연금	95.16	54	4.46	156.94
산재보험	84.57	46	5.90	97.19

〈附表 9〉 職員 1人當 人件費

	평균(천원)	사례수(개)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	23,997.10	145	14,708.63	19.65
공동조합	23,390.32	82	2,810.51	75.36
단독조합	22,139.78	63	7,966.76	22.06
지역의료보험	16,663.11	227	1,845.35	136.05
	16,846.79	130	2,182.39	88.01
	16,416.93	97	1,228.68	131.59
국민연금	18,790.42	54	2,223.04	62.11
산재보험	24,997.65	46	3,671.31	46.18
고용보험	23,367.89	46	-	-

〈附表 10〉 被保險者 1人當 管理運營費

	평균(천원) ¹⁾	지방사무소 (개소)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	38.22	145	26.43	17.41
공동조합	34.29	82	7.40	41.94
단독조합	40.50	63	31.84	10.10
지역의료보험(a)	12.91	227	7.38	26.38
(b)	41.05	227	22.99	26.90
도시지역(a)	9.25	130	4.47	23.56
(b)	28.92	130	14.30	23.06
군 지역(a)	17.83	97	7.65	22.96
(b)	57.30	97	22.45	25.14
국민연금	11.68 ²⁾	54	2.45	34.98
산재보험	8.32 ²⁾	46	5.40	10.45
고용보험	8.15	46	-	-

註: 1) 피보험자 1인당 관리운영비 = 관리운영비(원)/피보험자수(명)

2) 국민연금과 산재보험은 관리운영비는 각 지방사무소의 관리운영비에 본부의 관리운영비를 감안하여 구하였음. 즉 국민연금의 관리운영비 = 각 지방사무소의 관리운영비 + (본부운영비×(각 지방사무소 피보험자수/총피보험자수)), 산재보험의 관리운영비 = 각 지방사무소의 관리운영비 + (본부운영비×(각 지방사무소의 적용사업체수/총사업체수))

〈附表 11〉 適用事業體 1個所當 管理運營費

	평균(천원) ¹⁾	지방사무소 (개소)	표준오차	T-statistic
직장의료보험	22,819.55	145	49,009.40	5.61
공동조합	1139.59	82	749.67	13.76
단독조합	50,402.75	63	64,621.18	6.19
국민연금	404.62 ²⁾	54	78.72	37.77
산재보험	295.89 ²⁾	46	164.60	12.19
고용보험	810.54	46	-	-

註: 1) 적용사업체 1개소당 관리운영비 = 관리운영비(원)/적용사업체(개소)

2) 국민연금과 산재보험은 관리운영비는 각 지부·지사의 관리운영비에 본부의 관리운영비를 감안하여 구하였음. 즉 국민연금의 관리운영비 = 각 지방사무소의 관리운영비 + (본부운영비×(각 지방사무소 피보험자수/총피보험자수)), 산재보험의 관리운영비 = 각 지방사무소의 관리운영비 + (본부운영비×(각 지방사무소의 적용사업체수/총사업체수))

〈附表 12〉 職場醫療保險

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	적용사업장 1개소당관리 운영비(천원)	징수율 (%)
1	1506.17	20.42	27.81	2051.39	91.2
2	1071.39	45.45	32.90	775.61	91.1
3	1170.25	38.34	34.27	1046.13	90.9
4	1144.18	34.45	35.95	1193.73	90.9
5	1252.28	33.33	30.54	1147.27	91.4
6	1344.36	59.24	26.82	608.76	90.3
7	1158.75	46.63	31.80	790.19	90.8
8	1247.21	29.86	34.60	1445.37	91.1
9	1220.20	27.87	31.61	1383.90	90.7
10	1473.56	18.29	29.41	2369.01	90.9
11	1336.08	30.44	30.37	1333.00	91.1
12	1186.14	30.57	37.83	1468.15	91.3
13	987.92	45.09	36.87	807.94	90.9
14	1171.75	60.20	29.18	567.98	90.8
15	1218.54	39.89	31.50	962.14	90.9
16	989.41	48.49	35.44	723.29	91.3
17	1335.46	41.69	29.32	939.14	90.1
18	767.73	29.37	43.85	1146.01	90.8
19	1353.50	32.03	30.23	1277.36	90.9
20	906.54	35.09	39.33	1016.02	90.7
21	1626.29	89.61	24.71	448.50	90.1
22	1418.91	19.08	30.11	2239.43	91.4
23	1032.19	40.21	34.82	893.94	90.7
24	930.58	38.93	40.76	974.30	90.8
25	1506.55	70.67	26.12	556.94	90.6
26	1419.63	14.30	30.51	3029.25	90.9
27	1596.64	23.57	30.90	2093.42	91.3
28	932.57	24.42	42.27	1614.10	90.9
29	796.00	0.33	34.76	83016.00	91.5
30	1328.33	3.33	34.78	13861.20	91.4
31	381.40	1.00	64.40	24563.80	91.4
32	1906.40	2.90	29.97	19705.72	91.6
33	2430.53	46.73	22.98	1195.54	99.1
34	969.50	17.83	46.97	2553.59	99.8
35	1142.57	1.71	29.72	19809.25	91.5
36	864.83	1.00	36.15	31270.00	91.2
37	2347.04	1.56	22.59	33990.97	91.1
38	520.70	0.20	70.57	183753.50	91.6

〈附表 12〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	적용사업장 1개소당관리 운영비(천원)	정수율 (%)
39	1352.66	1.00	28.63	38732.66	89.9
40	1092.57	0.71	35.49	54297.80	91.3
41	1605.72	0.09	24.08	425471.00	91.5
42	1010.33	4.11	41.88	10293.32	91.6
43	1482.25	2.50	30.25	17940.60	100.0
44	1086.20	1.00	43.56	47316.90	92.8
45	1587.75	3.41	28.29	13148.46	91.5
46	2874.16	1.29	19.56	43352.75	91.3
47	1759.37	1.31	30.07	40311.00	91.4
48	1107.88	3.66	42.00	12690.45	91.1
49	840.50	3.00	56.48	15823.88	91.4
50	4592.84	2.00	15.18	34865.47	91.1
51	1437.00	0.33	10.65	45953.50	100.0
52	1823.33	2.33	32.22	25183.82	94.3
53	1687.16	14.66	29.71	3418.21	96.2
54	835.42	25.82	47.73	1544.32	91.2
55	1241.00	0.28	20.21	87814.00	99.9
56	1484.50	0.33	23.97	106779.00	100.0
57	210.50	1.00	204.20	42984.50	92.6
58	928.76	1.76	39.72	20904.76	98.5
59	1413.14	0.71	28.23	55857.20	100.0
60	1229.42	3.14	34.88	13645.04	91.4
61	1786.75	2.87	27.61	17161.21	91.3
62	1090.90	1.80	34.27	20773.11	91.9
63	1005.00	0.83	43.00	51862.80	91.7
64	1512.20	2.40	30.19	19026.70	91.9
65	1288.16	1.66	49.56	38305.50	91.4
66	1641.20	0.40	17.61	72268.00	91.4
67	1608.20	0.20	14.22	114359.00	100.0
68	2719.76	15.28	22.69	4040.37	99.1
69	2085.81	2.18	23.48	22450.95	91.1
70	653.71	0.71	56.47	51689.40	89.7
71	1285.28	0.28	19.52	87840.50	95.6
72	2855.33	0.46	18.28	111906.85	90.9
73	1794.66	1.77	18.54	18723.37	94.7
74	1634.70	3.10	28.22	14881.96	90.8
75	2576.88	1.00	19.27	49679.33	90.9
76	3078.86	0.26	20.03	231367.00	91.5

〈附表 12〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	적용사업장 1개소당관리 운영비(천원)	징수율 (%)
77	2140.00	1.88	17.52	19851.88	84.6
78	997.35	37.52	38.38	1020.14	90.5
79	1245.44	40.12	32.48	1008.44	91.4
80	835.88	34.83	45.29	1086.88	89.4
81	970.84	30.13	39.97	1288.00	91.4
82	790.40	35.30	53.07	1188.05	90.0
83	1203.40	39.22	33.87	1039.21	88.8
84	1287.66	40.00	31.28	1007.05	90.3
85	857.58	32.86	50.49	1317.42	89.4
86	847.68	7.87	59.03	6355.10	91.7
87	314.38	2.00	153.04	24058.19	90.9
88	907.75	1.25	68.24	49556.60	91.3
89	671.41	2.83	94.41	22373.35	92.2
90	1443.90	1.09	17.10	22634.91	91.1
91	1347.41	38.52	32.37	1132.42	91.2
92	1272.04	63.20	30.23	608.46	90.1
93	856.53	36.37	46.97	1106.02	90.9
94	1084.45	34.54	30.64	962.18	87.9
95	933.50	4.16	216.30	48460.60	91.4
96	1396.39	58.39	26.56	66.43	89.4
97	1111.70	50.01	34.37	764.06	90.2
98	1084.29	30.56	39.27	1392.96	91.5
99	1830.19	54.02	21.95	743.91	89.1
100	2000.75	0.37	24.54	130975.00	91.2
101	1239.25	34.04	34.70	1263.31	90.8
102	1720.29	64.64	27.58	733.94	90.5
103	1327.56	36.47	36.14	1315.32	90.5
104	1092.48	42.74	37.53	959.40	90.5
105	775.20	0.80	50.83	49259.25	100.0
106	658.57	0.42	46.60	71620.66	92.1
107	1507.57	1.42	33.95	35830.70	92.9
108	1517.42	52.24	26.73	776.41	88.8
109	1397.86	38.72	29.87	1078.45	89.8
110	1020.13	52.41	34.89	679.03	89.6
111	1487.34	65.73	26.73	604.92	88.7
112	1054.43	54.95	34.66	665.06	89.5

〈附表 12〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	적용사업장 1개소당관리 운영비(천원)	정수율 (%)
113	1352.70	49.47	26.05	712.43	89.3
114	1304.54	39.32	31.02	1029.20	90.5
115	1181.21	59.56	29.57	586.41	89.3
116	1690.86	38.11	24.85	1102.73	90.4
117	1216.67	50.82	30.12	721.20	88.5
118	1074.52	48.47	40.44	896.67	89.6
119	723.22	27.36	58.75	1552.94	89.2
120	1600.69	52.52	27.15	827.62	89.6
121	1057.20	38.00	40.56	1128.61	89.2
122	1378.52	50.00	34.48	950.77	89.9
123	1608.12	52.92	23.53	714.99	90.9
124	1261.00	44.87	28.60	803.86	90.1
125	1138.30	35.19	35.58	1150.90	90.1
126	1036.52	39.00	46.23	1228.93	90.2
127	1267.26	51.80	32.50	795.15	90.3
128	1358.73	51.43	28.65	757.05	90.4
129	1071.86	39.55	39.32	1065.66	91.4
130	850.87	43.41	39.97	783.44	100.0
131	1547.15	41.10	26.84	1010.36	85.3
132	1472.36	35.89	29.50	1210.37	90.5
133	1597.20	0.86	31.82	58642.53	91.6
134	1402.64	45.64	31.09	955.68	90.9
135	1070.05	43.03	35.51	882.92	90.5
136	1220.27	54.00	33.73	762.40	90.4
137	1238.61	27.76	35.91	1602.21	91.8
138	1176.06	45.09	29.43	767.74	88.6
139	913.42	17.80	49.85	2557.14	91.1
140	1618.57	42.55	29.22	1111.73	90.8
141	1485.30	6.20	92.09	22063.67	91.1
142	370.86	2.00	02.06	18926.50	91.5
143	1749.69	2.61	30.89	20669.38	91.3
144	851.88	0.33	47.76	122081.66	90.9
145	1062.59	56.40	37.77	711.68	89.6

〈附表 13〉 地域醫療保險

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
1	2116.85	776.22	7.55	20.60	97.52
2	1954.62	722.04	15.51	42.00	97.46
3	2382.67	875.93	6.87	18.69	96.02
4	4095.63	1392.63	3.89	11.45	97.17
5	3355.01	1171.02	4.89	14.01	98.62
6	4036.04	1319.64	3.73	11.40	97.46
7	3517.08	1205.67	4.52	13.20	96.81
8	4327.27	1443.15	3.75	11.27	97.05
9	3572.66	1198.44	4.27	12.73	96.30
10	3675.05	1245.30	4.63	13.67	97.31
11	2892.00	1010.86	5.92	16.96	97.21
12	2921.74	1047.01	5.66	15.81	97.72
13	3415.04	1131.69	4.82	14.57	96.33
14	3501.92	1144.78	4.67	14.31	96.65
15	3612.41	1242.86	4.37	12.73	97.63
16	3029.16	1067.07	5.25	14.92	97.81
17	3198.10	1110.53	4.68	13.48	97.17
18	3649.09	1224.16	4.35	12.96	98.21
19	2948.33	988.74	5.89	17.57	95.44
20	2878.61	989.03	5.74	16.72	95.69
21	3656.16	1208.57	4.79	14.51	96.81
22	3773.82	1258.35	4.23	12.69	96.53
23	1379.93	478.20	13.19	38.07	96.79
24	2082.46	642.40	10.90	35.33	97.29
25	1783.71	559.95	11.06	35.23	98.25
26	2549.00	794.13	9.92	31.85	97.97
27	3186.44	985.36	5.36	17.34	99.71
28	3573.75	1119.40	5.33	17.02	96.96
29	2577.20	797.94	6.31	20.40	97.63
30	3273.53	1015.51	6.80	21.93	97.20
31	3896.91	1187.56	3.62	11.90	96.90
32	3260.75	1000.77	6.20	20.23	97.32
33	3354.05	1042.94	5.47	17.61	96.39
34	1820.42	559.76	13.39	43.55	97.30
35	1569.17	534.54	10.08	29.60	96.52
36	2668.86	845.83	6.22	19.63	97.82
37	2941.88	924.12	5.99	19.07	97.51
38	2437.97	804.04	8.16	24.76	97.90

〈附表 13〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
39	3785.91	1156.90	4.44	14.56	97.04
40	2849.47	873.08	5.65	18.44	97.79
41	3292.86	1021.55	5.30	17.11	97.03
42	1180.81	410.60	14.70	42.28	98.62
43	1327.79	456.58	13.72	39.92	98.82
44	3525.88	1142.39	4.12	12.73	97.17
45	2977.59	958.03	5.20	16.16	98.32
46	4135.80	1321.54	3.65	11.44	96.09
47	2912.14	936.97	4.98	15.49	96.91
48	1655.65	538.44	12.81	39.39	96.48
49	3063.55	956.51	5.72	18.33	91.13
50	3024.00	922.85	5.49	18.01	97.22
51	1674.57	537.44	10.76	33.54	98.67
52	2371.77	756.93	7.63	23.92	96.33
53	2214.44	717.00	10.41	32.16	96.19
54	3392.50	1049.13	6.05	19.58	95.13
55	1686.20	544.68	12.42	38.45	93.35
56	2349.94	746.71	8.01	25.23	95.52
57	2778.16	914.22	6.51	19.79	95.40
58	3018.26	984.36	4.53	13.90	96.57
59	3287.92	1091.16	4.98	15.01	95.30
60	3412.29	1120.05	4.24	12.93	96.70
61	3951.06	1274.15	4.74	14.71	95.96
62	2983.15	977.76	5.51	16.82	95.57
63	3199.44	1074.16	4.55	13.56	97.17
64	2893.56	979.27	5.36	15.86	96.67
65	3766.18	1260.17	3.98	11.90	93.33
66	1201.55	450.10	17.44	46.56	97.10
67	2721.48	936.75	7.77	22.58	97.49
68	1389.64	477.28	12.71	37.02	96.09
69	2989.98	1021.30	5.25	15.38	97.80
70	2288.61	773.65	10.28	30.41	96.63
71	2572.05	874.18	6.51	19.16	96.63
72	1729.73	592.11	10.66	31.16	94.73
73	2034.40	675.94	9.45	28.45	95.41
74	2073.72	693.39	10.13	30.29	97.12
75	1530.10	491.00	11.72	36.54	97.21
76	2900.94	961.78	7.20	21.73	95.15

〈附表 13〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
77	3714.01	1280.62	5.47	15.86	94.79
78	1551.47	505.47	14.05	43.14	93.98
79	1852.95	589.72	11.95	37.57	98.03
80	1830.77	584.19	8.84	27.70	96.55
81	1060.85	339.31	21.10	65.99	98.29
82	1296.70	419.79	17.66	54.57	94.78
83	856.41	272.82	25.45	79.88	96.54
84	1467.93	487.45	15.33	46.19	95.66
85	2943.06	898.77	5.60	18.34	96.41
86	1990.68	608.22	11.83	38.74	97.73
87	1656.06	516.00	12.61	40.49	98.54
88	2500.34	796.32	9.63	30.24	94.89
89	1818.09	535.48	12.63	42.89	97.77
90	1703.47	519.38	15.08	49.48	97.30
91	1864.44	582.58	12.56	40.20	95.63
92	2150.52	644.20	11.94	39.87	100.23
93	2344.01	696.91	8.48	28.53	96.11
94	2510.39	741.68	8.18	27.71	96.78
95	2036.84	625.89	11.73	38.18	95.29
96	2204.68	663.72	10.40	34.57	95.54
97	1549.63	471.71	14.83	48.74	96.18
98	1308.55	399.31	19.10	62.61	97.97
99	1592.48	498.66	14.69	46.92	97.45
100	2142.24	642.58	10.01	33.38	94.84
101	1882.09	547.72	10.61	36.49	96.92
102	1598.85	465.66	15.09	51.83	96.44
103	2126.00	641.18	10.30	34.15	96.40
104	1264.68	419.68	17.98	54.19	94.18
105	1620.33	457.12	13.54	48.02	96.30
106	2649.40	828.78	6.31	20.17	96.73
107	2185.73	701.51	9.59	29.90	96.50
108	1434.88	435.33	14.25	46.99	98.17
109	1483.20	458.69	11.25	36.39	97.93
110	1762.38	554.56	14.68	46.65	96.60
111	1586.89	481.46	12.30	40.56	97.70
112	1494.42	478.78	14.04	43.82	97.60

〈附表 13〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
113	1521.60	478.10	15.55	49.51	98.51
114	1313.02	395.73	17.25	57.24	98.67
115	2088.15	673.76	12.00	37.19	96.73
116	2401.25	778.87	7.10	21.91	96.65
117	2315.56	725.96	6.74	21.50	97.89
118	1663.72	538.89	10.06	31.06	96.91
119	1858.35	600.40	9.78	30.29	98.37
120	2295.13	727.50	7.23	22.81	97.67
121	2378.40	743.78	6.82	21.82	95.90
122	2116.66	631.21	8.12	27.26	98.69
123	1026.42	330.75	20.31	63.03	95.18
124	1797.71	532.88	11.69	39.43	99.33
125	1603.92	482.43	16.38	54.47	96.57
126	2661.98	814.18	7.56	24.71	96.89
127	1787.87	543.05	9.45	31.12	99.19
128	1439.35	465.25	16.22	50.19	98.67
129	2344.64	776.80	6.31	19.05	99.80
130	1604.00	503.81	11.23	35.76	96.60
131	2002.16	632.20	9.60	30.43	97.11
132	1293.87	397.30	17.16	55.88	99.56
133	436.47	158.05	63.98	176.69	100.00
134	2151.48	677.04	8.48	26.96	98.16
135	1805.15	558.87	10.95	35.37	96.71
136	2254.07	746.71	8.41	25.39	99.04
137	1207.11	386.07	16.76	52.42	96.41
138	2262.55	714.91	7.84	24.84	97.91
139	1441.52	471.14	15.61	47.77	97.95
140	1480.12	477.56	13.47	41.76	97.99
141	2205.94	678.48	8.21	26.69	97.05
142	2687.27	892.57	6.21	18.71	95.49
143	1858.61	573.76	10.46	33.88	97.01
144	2036.51	672.55	11.97	36.25	96.86
145	2000.42	655.92	9.88	30.15	97.98
146	1979.02	622.59	8.31	26.44	98.34
147	1418.90	418.28	15.36	52.10	100.00
148	1160.29	345.50	19.81	66.55	99.46
149	973.46	309.89	22.04	69.24	96.71

〈附表 13〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
150	1197.74	355.37	17.18	57.93	97.69
151	1201.20	367.88	17.42	56.90	98.37
152	1456.91	428.00	15.08	51.35	98.27
153	773.87	244.50	29.69	93.98	97.39
154	865.71	251.92	27.78	95.47	96.16
155	1085.77	319.11	22.75	77.43	99.54
156	1328.36	409.26	17.80	57.78	97.52
157	916.30	279.60	24.40	79.97	98.57
158	1050.88	316.36	22.80	75.73	100.00
159	1601.33	488.69	14.52	47.60	98.26
160	1290.50	402.95	18.33	58.72	98.57
161	1201.07	365.75	18.33	60.22	97.87
162	1235.57	392.47	18.55	58.40	97.74
163	1179.37	362.80	18.48	60.07	98.02
164	1616.03	492.03	13.02	42.79	96.83
165	1033.13	320.39	21.42	69.09	98.88
166	1291.03	392.92	17.56	57.70	98.34
167	1420.85	445.14	16.10	51.41	97.60
168	2003.46	607.16	10.68	35.24	98.02
169	1579.67	468.21	13.30	44.90	97.87
170	1350.54	412.16	16.28	53.35	99.76
171	1011.86	300.69	22.37	75.30	99.87
172	1823.26	542.70	12.03	40.44	97.89
173	1938.29	560.14	11.25	38.94	97.96
174	2129.30	626.27	9.54	32.46	98.78
175	1870.44	544.29	10.49	36.06	98.97
176	1476.05	444.67	15.11	50.17	96.35
177	890.48	273.88	25.23	82.05	99.16
178	937.60	292.45	25.31	81.16	99.76
179	993.22	295.61	25.71	86.39	98.65
180	877.44	270.25	26.51	86.07	97.94
181	957.26	300.95	24.33	77.41	98.42
182	1583.30	480.57	14.60	48.10	97.74
183	1561.75	485.57	13.79	44.36	96.54
184	1076.10	334.56	20.37	65.54	97.10
185	856.56	270.96	26.78	84.68	99.22
186	1077.21	324.52	22.39	74.33	97.72

〈附表 13〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
187	1234.48	346.42	16.75	59.69	98.35
188	1754.58	539.48	13.20	42.96	96.33
189	1254.21	385.25	15.09	49.13	97.82
190	1078.21	340.36	20.08	63.63	97.06
191	1319.33	399.00	18.39	60.83	97.52
192	1287.66	416.91	21.09	65.16	97.09
193	1773.27	527.27	12.30	41.39	97.76
194	1250.34	395.89	18.85	59.55	98.36
195	1658.14	515.89	13.74	44.17	96.62
196	1211.37	398.58	19.29	58.65	98.89
197	1403.38	431.48	16.74	54.47	97.03
198	1064.59	350.29	20.14	61.23	100.00
199	1382.12	412.81	14.23	47.65	96.08
200	1284.60	418.00	18.50	56.87	99.77
201	1031.21	327.76	20.42	64.26	95.40
202	1390.14	300.61	16.30	75.40	98.46
203	1305.81	424.60	17.94	55.20	99.03
204	1012.85	326.28	19.95	61.95	99.32
205	815.35	252.17	24.53	79.32	99.78
206	1229.32	395.20	16.08	50.04	98.27
207	1156.88	375.00	19.74	60.91	99.65
208	1054.50	333.15	18.39	58.21	98.57
209	1312.70	415.22	15.50	49.00	96.86
210	1462.72	471.20	12.99	40.32	96.45
211	1222.73	378.60	17.67	57.07	99.29
212	1155.47	347.34	18.16	60.44	99.96
213	1293.40	422.37	16.57	50.75	98.44
214	526.69	181.84	46.61	35.02	98.03
215	716.88	243.30	28.40	83.68	98.58
216	1232.81	396.55	18.85	58.60	99.20
217	1278.52	420.23	15.25	46.40	98.79
218	2095.39	660.36	12.42	39.43	98.21
219	1236.71	371.90	18.10	60.19	97.27
220	1324.41	412.62	15.72	50.46	99.46
221	1224.25	363.56	16.70	56.23	97.95
222	889.76	268.30	26.28	87.15	98.88
223	1028.19	321.23	21.80	69.79	97.42

〈附表 13〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 관할 세대수(세대)	피보험자 1인당 관리 운영비(천원)	세대당 관리운영비 (천원)	징수율 (%)
224	1317.46	399.13	14.27	47.10	96.82
225	1046.73	332.26	21.52	67.80	97.03
226	1798.70	567.93	08.47	26.84	98.05
227	1886.25	560.07	10.13	34.14	99.10

〈附表 14〉 國民年金

	직원1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당관리 운영비 (천원)	적용사업장 1개소당 관리운영비 (천원)	직원 1인당 급여건수 (건)	징수율 (%)
1	8893.33	129.26	7.44	511.95	367.31	99.7
2	7303.28	116.57	7.59	475.59	357.96	99.6
3	3831.72	82.24	9.24	430.91	275.84	99.4
4	3065.22	100.24	10.83	331.22	1106.82	98.5
5	5763.04	153.91	8.64	323.77	299.93	99.0
6	5397.83	169.91	8.66	275.38	500.95	98.5
7	3233.54	106.44	10.38	315.36	586.54	97.2
8	3672.41	114.88	9.62	307.80	773.96	98.2
9	6379.23	119.65	8.22	438.29	609.58	99.3
10	3736.58	109.41	9.63	329.02	614.64	98.6
11	3142.13	103.70	10.48	317.75	698.72	98.2
12	3460.41	111.46	10.60	329.27	847.17	98.3
13	3530.69	112.05	10.21	321.75	810.56	97.7
14	1965.17	82.08	13.81	330.68	638.24	96.8
15	3151.28	129.84	10.91	264.78	677.10	98.6
16	3751.62	130.83	10.04	288.05	615.35	96.2
17	4140.44	126.02	9.61	316.02	735.65	97.5
18	2758.22	70.04	11.05	435.39	553.28	97.2
19	3060.05	83.69	11.29	413.01	557.17	98.3
20	3423.71	87.41	10.81	423.70	689.62	98.9
21	5439.67	116.58	9.08	424.06	557.15	97.6
22	2245.55	98.39	12.65	288.78	693.26	96.5
23	4200.20	108.25	9.47	367.61	547.10	97.8
24	3358.48	101.76	10.57	348.88	637.18	98.0
25	3586.48	82.86	10.09	437.12	64.25	90.9
26	3444.35	125.06	11.19	308.25	478.50	91.8
27	3970.53	120.72	10.23	336.67	781.42	97.3
28	1940.35	88.23	14.21	312.49	163.97	85.2
29	1810.50	60.68	16.31	486.81	285.21	95.3
30	2303.44	77.38	14.36	427.42	338.58	90.4
31	1994.51	62.46	15.61	498.51	102.90	95.2
32	3179.77	89.78	11.96	423.91	405.14	95.9
33	2535.23	76.77	12.58	415.50	124.46	89.1
34	3250.38	89.66	11.76	426.62	247.53	94.2
35	2130.89	64.34	13.29	440.18	50.27	85.8
36	2656.71	74.46	13.54	483.39	154.94	92.3

〈附表 14〉 繼續

	직원1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당관리 운영비 (천원)	적용사업장 1개소당 관리운영비 (천원)	직원 1인당 급여건수 (건)	징수율 (%)
37	2980.85	86.88	12.42	426.11	453.14	97.5
38	2359.14	69.45	13.97	474.70	30.34	86.7
39	1991.10	59.28	14.14	475.05	30.43	92.6
40	2046.09	62.83	14.64	476.94	217.41	94.3
41	2142.35	64.61	14.31	474.44	89.79	88.8
42	2000.96	59.92	14.70	490.89	22.12	78.8
43	2388.95	69.82	13.50	462.02	212.83	96.4
44	2213.34	73.80	13.83	414.75	741.34	98.4
45	1147.65	36.14	20.38	647.30	112.31	96.0
46	5977.71	131.90	9.33	422.87	225.82	94.4
47	3729.64	87.06	11.00	471.61	145.96	96.5
48	2226.41	71.34	13.19	411.66	80.82	86.5
49	4031.82	96.30	10.49	439.17	485.94	98.4
50	4453.45	90.39	9.84	485.21	529.67	99.1
51	4220.60	124.04	9.93	338.02	105.90	90.9
52	3152.97	98.56	12.33	394.70	233.32	95.1
53	2790.60	63.68	12.20	534.76	75.72	94.6
54	2351.75	82.05	14.06	403.21	227.15	94.7

〈附表 15〉 産災保險

	직원1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당관리 운영비 (천원)	적용사업장 1개소당 관리운영비 (천원)	직원 1인당 급여건수 (건)	징수율 (%)
1	11903.29	194.37	4.44	272.39	424.60	94.1
2	21839.46	216.35	1.95	197.01	560.50	80.9
3	8951.82	235.65	4.92	187.03	667.51	87.2
4	9229.18	246.66	4.81	180.27	908.25	88.7
5	11190.06	242.30	3.92	181.15	484.00	85.0
6	9334.14	186.53	4.39	219.72	455.25	80.8
7	5672.07	178.60	7.13	226.52	285.78	83.3
8	3350.47	130.70	11.64	298.48	191.52	81.0
9	1206.27	33.77	25.98	928.07	1703.55	77.9
10	2738.05	99.66	12.56	345.20	1673.55	71.8
11	2178.53	77.60	14.69	412.52	930.66	83.8
12	998.11	28.41	29.69	043.02	507.41	65.7
13	4748.67	113.53	8.95	374.63	634.82	90.1
14	5496.28	147.72	6.50	242.05	659.12	88.1
15	4143.29	144.51	8.44	242.18	643.44	77.4
16	8794.67	163.71	4.34	233.47	1161.96	92.1
17	9346.92	142.40	3.63	238.48	1573.18	94.0
18	4639.73	136.60	7.37	250.52	312.73	84.6
19	2978.05	111.94	10.75	286.19	513.05	86.1
20	4771.46	96.33	6.22	308.54	1121.20	92.9
21	6171.17	198.93	6.86	213.09	477.19	88.0
22	7846.30	211.19	4.82	179.42	548.92	91.7
23	5988.43	123.21	5.51	268.26	856.17	93.2
24	7045.44	115.11	4.36	267.12	262.44	85.1
25	1790.81	61.93	15.72	454.59	955.12	83.8
26	1864.71	78.50	15.79	375.22	318.78	81.9
27	4054.76	123.13	10.53	346.79	638.44	85.4
28	7255.92	214.50	5.37	181.93	727.42	79.2
29	13409.53	231.63	3.04	176.52	1149.70	83.8
30	4701.21	159.46	7.64	225.34	1174.96	77.7
31	7773.92	152.24	4.62	235.98	584.08	86.2
32	6733.11	169.92	5.25	208.09	559.25	84.5
33	7642.72	289.79	5.72	150.93	809.41	78.0
34	8210.23	179.26	4.51	206.99	1437.34	81.0
35	6137.00	135.18	6.68	303.45	522.41	90.4
36	5916.54	180.25	6.17	202.71	437.79	91.1

〈附表 15〉 繼續

	직원1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)	피보험자 1인당관리 운영비 (천원)	적용사업장 1개소당 관리운영비 (천원)	직원 1인당 급여건수 (건)	정수율 (%)
37	3302.17	104.35	10.06	318.46	185.11	79.7
38	3274.88	105.00	10.29	321.02	359.22	84.7
39	2937.23	92.41	10.56	335.85	422.29	82.6
40	5525.21	158.68	6.33	220.48	293.78	87.6
41	3364.00	98.50	10.22	349.27	710.00	87.0
42	4727.95	118.38	8.30	331.74	859.66	81.7
43	6908.47	160.23	5.10	220.17	362.61	92.1
44	7169.40	153.09	4.94	231.38	635.50	89.0
45	4214.05	139.05	8.65	262.21	570.88	80.7
46	2481.77	90.88	13.05	356.39	1023.44	78.7

〈附表 16〉 雇傭保險

	직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)		직원 1인당 피보험자수 (명)	직원 1인당 적용사업장 (개소)
1	10507.97	91.81	24	7483.91	51.66
2	14822.60	50.75	25	873.10	18.90
3	6058.87	54.29	26	800.90	16.70
4	7373.61	54.23	27	5449.33	66.85
5	9582.42	52.92	28	5603.57	60.26
6	3669.75	43.37	29	11495.30	106.60
7	3950.19	34.69	30	3561.31	49.18
8	1510.50	30.33	31	5348.70	57.47
9	1001.09	7.81	32	6822.75	86.75
10	1657.58	32.41	33	3526.15	78.10
11	1512.36	25.45	34	6271.37	67.87
12	618.60	10.50	35	5175.35	67.85
13	5858.61	66.15	36	4357.66	59.33
14	3265.41	42.29	37	2417.36	37.63
15	3229.86	47.26	38	2212.55	32.44
16	7700.73	64.42	39	2135.44	39.00
17	11720.69	76.61	40	4305.18	59.45
18	472.76	63.30	41	2918.25	53.62
19	3256.00	58.33	42	5997.38	74.61
20	3459.70	33.80	43	5161.06	55.75
21	5482.95	84.04	44	2158.33	31.40
22	3786.50	51.70	45	6529.61	82.38
23	6408.30	68.00	46	2034.63	40.09

〈附表 17〉 職場醫療保險(共同, 單獨組合 比較)

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용사업장 (개소)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용사업장 1개소당 관리 운영비(천원)	
	공동	단독	공동	단독	공동	단독	공동	단독
1	1506.17	796.00	20.42	0.33	27.81	34.76	2051.39	83016.00
2	1071.39	1328.33	45.45	3.33	32.90	34.78	775.61	13861.20
3	1170.25	381.40	38.34	1.00	34.27	64.40	1046.13	24563.80
4	1144.18	1906.40	34.45	2.90	35.95	29.97	1193.73	19705.72
5	1252.28	2430.53	33.33	46.73	30.54	22.98	1147.27	1195.54
6	1344.36	969.50	59.24	17.83	26.82	46.97	608.76	2553.59
7	1158.75	1142.57	46.63	1.71	31.80	29.72	790.19	19809.25
8	1247.21	864.83	29.86	1.00	34.60	36.15	1445.37	31270.00
9	1220.20	2347.04	27.87	1.56	31.61	22.59	1383.90	33990.97
10	1473.56	520.70	18.29	0.20	29.41	70.57	2369.01	183753.50
11	1336.08	1352.66	30.44	1.00	30.37	28.63	1333.00	38732.66
12	1186.14	1092.57	30.57	0.71	37.83	35.49	1468.15	54297.80
13	987.92	1605.72	45.09	0.09	36.87	24.08	807.94	425471.00
14	1171.75	1010.33	60.20	4.11	29.18	41.88	567.98	10293.32
15	1218.54	1482.25	39.89	2.50	31.50	30.25	962.14	17940.60
16	989.41	1086.20	48.49	1.00	35.44	43.56	723.29	47316.90
17	1335.46	1587.75	41.69	3.41	29.32	28.29	939.14	13148.46
18	767.73	2874.16	29.37	1.29	43.85	19.56	1146.01	43352.75
19	1353.50	1759.37	32.03	1.31	30.23	30.07	1277.36	40311.00
20	906.54	1107.88	35.09	3.66	39.33	42.00	1016.02	12690.45
21	1626.29	840.50	89.61	3.00	24.71	56.48	448.50	15823.88
22	1418.91	4592.84	19.08	2.00	30.11	15.18	2239.43	34865.47
23	1032.19	1437.00	40.21	0.33	34.82	10.65	893.94	45953.50
24	930.58	1823.33	38.93	2.33	40.76	32.22	974.30	25183.82
25	1506.55	1687.16	70.67	14.66	26.12	29.71	556.94	3418.21
26	1419.63	835.42	14.30	25.82	30.51	47.73	3029.25	1544.32
27	1596.64	1241.00	23.57	0.28	30.90	20.21	2093.42	87814.00
28	932.57	1484.50	24.42	0.33	42.27	23.97	1614.10	106779.00
29	997.35	210.50	37.52	1.00	38.38	04.20	1020.14	42984.50
30	1245.44	928.76	40.12	1.76	32.48	39.72	1008.44	20904.76
31	835.88	1413.14	34.83	0.71	45.29	28.23	1086.88	55857.20
32	970.84	1229.42	30.13	3.14	39.97	34.88	1288.00	13645.04
33	790.40	1786.75	35.30	2.87	53.07	27.61	1188.05	17161.21
34	1203.40	1090.90	39.22	1.80	33.87	34.27	1039.21	20773.11
35	1287.66	1005.00	40.00	0.83	31.28	43.00	1007.05	51862.80
36	857.58	1512.20	32.86	2.40	50.49	30.19	1317.42	19026.70
37	847.68	1288.16	7.87	1.66	59.03	49.56	6355.10	38305.50

〈附表 17〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용사업장 (개소)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용사업장 1개소당 관리 운영비(천원)	
	공동	단독	공동	단독	공동	단독	공동	단독
38	1347.41	1641.20	38.52	0.40	32.37	17.61	1132.42	72268.00
39	1272.04	1608.20	63.20	0.20	30.23	14.22	608.46	114359.00
40	856.53	2719.76	36.37	15.28	46.97	22.69	1106.02	4040.37
41	1084.45	2085.81	34.54	2.18	30.64	23.48	962.18	22450.95
42	1396.39	653.71	58.39	0.71	26.56	56.47	66.43	51689.40
43	1111.70	1285.28	50.01	0.28	34.37	19.52	764.06	87840.50
44	1084.29	2855.33	30.56	0.46	39.27	18.28	1392.96	111906.85
45	1830.19	1794.66	54.02	1.77	21.95	18.54	743.91	18723.37
46	1239.25	1634.70	34.04	3.10	34.70	28.22	1263.31	14881.96
47	1720.29	2576.88	64.64	1.00	27.58	19.27	733.94	49679.33
48	1327.56	3078.86	36.47	0.26	36.14	20.03	1315.32	231367.00
49	1092.48	2140.00	42.74	1.88	37.53	17.52	959.40	19851.88
50	1517.42	314.38	52.24	2.00	26.73	153.04	776.41	24058.19
51	1397.86	907.75	38.72	1.25	29.87	68.24	1078.45	49556.60
52	1020.13	671.41	52.41	2.83	34.89	94.41	679.03	22373.35
53	1487.34	1443.90	65.73	1.09	26.73	17.10	604.92	22634.91
54	1054.43	933.50	54.95	4.16	34.66	37.76	665.06	8460.60
55	1352.70	2000.75	49.47	0.37	26.05	24.54	712.43	130975.00
56	1304.54	775.20	39.32	0.80	31.02	50.83	1029.20	49259.25
57	1181.21	658.57	59.56	0.42	29.57	46.60	586.41	71620.66
58	1690.86	1507.57	38.11	1.42	24.85	33.95	1102.73	35830.70
59	1216.67	1597.20	50.82	0.86	30.12	31.82	721.20	58642.53
60	1074.52	1485.30	48.47	6.20	40.44	92.03	896.67	22047.54
61	723.22	370.86	27.36	2.00	58.75	102.06	1552.94	18926.50
62	1600.69	1749.69	52.52	2.61	27.15	30.89	827.62	20669.38
63	1057.20	851.88	38.00	0.33	40.56	47.76	1128.61	122081.66
64	1378.52		50.00		34.48		950.77	
65	1608.12		52.92		23.53		714.99	
66	1261.00		44.87		28.60		803.86	
67	1138.30		35.19		35.58		1150.90	
68	1036.52		39.00		46.23		1228.93	
69	1267.26		51.80		32.50		795.15	
70	1358.73		51.43		28.65		757.05	
71	1071.86		39.55		39.32		1065.66	
72	850.87		43.41		39.97		783.44	
73	1547.15		41.10		26.84		1010.36	
74	1472.36		35.89		29.50		1210.37	

〈附表 17〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용사업장 (개소)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용사업장 1개소당 관리 운영비(천원)	
	공동	단독	공동	단독	공동	단독	공동	단독
75	1402.64		45.64		31.09		955.68	
76	1070.05		43.03		35.51		882.92	
77	1220.27		54.00		33.73		762.40	
78	1238.61		27.76		35.91		1602.21	
79	1176.06		45.09		29.43		767.74	
80	913.42		17.80		49.85		2557.14	
81	1618.57		42.55		29.22		1111.73	
82	1062.59		56.40		37.77		711.68	

〈附表 18〉 地域醫療保險(都市, 郡地域 組合 比較)

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용세대수 (세대)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용세대 1세대당 관리 운영비(천원)	
	도시	군	도시	군	도시	군	도시	군
1	2116.85	2002.16	776.22	632.20	7.55	9.60	20.60	30.43
2	1954.62	1293.87	722.04	397.30	15.51	17.16	42.00	55.88
3	2382.67	436.47	875.93	158.05	6.87	63.98	18.69	176.69
4	4095.63	2151.48	1392.63	677.04	3.89	8.48	11.45	26.96
5	3355.01	1805.15	1171.02	558.87	4.89	10.95	14.01	35.37
6	4036.04	2254.07	1319.64	746.71	3.73	8.41	11.40	25.39
7	3517.08	1207.11	1205.67	386.07	4.52	16.76	13.20	52.42
8	4327.27	2262.55	1443.15	714.91	3.75	7.84	11.27	24.84
9	3572.66	1441.52	1198.44	471.14	4.27	15.61	12.73	47.77
10	3675.05	1480.12	1245.30	477.56	4.63	13.47	13.67	41.76
11	2892.00	2205.94	1010.86	678.48	5.92	8.21	16.96	26.69
12	2921.74	2687.27	1047.01	892.57	5.66	6.21	15.81	18.71
13	3415.04	1858.61	1131.69	573.76	4.82	10.46	14.57	33.88
14	3501.92	2036.51	1144.78	672.55	4.67	11.97	14.31	36.25
15	3612.41	2000.42	1242.86	655.92	4.37	9.88	12.73	30.15
16	3029.16	1979.02	1067.07	622.59	5.25	8.31	14.92	26.44
17	3198.10	1418.90	1110.53	418.28	4.68	15.36	13.48	52.10
18	3649.09	1160.29	1224.16	345.50	4.35	19.81	12.96	66.55
19	2948.33	973.46	988.74	309.89	5.89	22.04	17.57	69.24
20	2878.61	1197.74	989.03	355.37	5.74	17.18	16.72	57.93
21	3656.16	1201.20	1208.57	367.88	4.79	17.42	14.51	56.90
22	3773.82	1456.91	1258.35	428.00	4.23	15.08	12.69	51.35
23	1379.93	773.87	478.20	244.50	13.19	29.69	38.07	93.98
24	2082.46	865.71	642.40	251.92	10.90	27.78	35.33	95.47
25	1783.71	1085.77	559.95	319.11	11.06	22.75	35.23	77.43
26	2549.00	1328.36	794.13	409.26	9.92	17.80	31.85	57.78
27	3186.44	916.30	985.36	279.60	5.36	24.40	17.34	79.97
28	3573.75	1050.88	1119.40	316.36	5.33	22.80	17.02	75.73
29	2577.20	1601.33	797.94	488.69	6.31	14.52	20.40	47.60
30	3273.53	1290.50	1015.51	402.95	6.80	18.33	21.93	58.72
31	3896.91	1201.07	1187.56	365.75	3.62	18.33	11.90	60.22
32	3260.75	1235.57	1000.77	392.47	6.20	18.55	20.23	58.40
33	3354.05	1179.37	1042.94	362.80	5.47	18.48	17.61	60.07
34	1820.42	1616.03	559.76	492.03	13.39	13.02	43.55	42.79
35	1569.17	1033.13	534.54	320.39	10.08	21.42	29.60	69.09
36	2668.86	1291.03	845.83	392.92	6.22	17.56	19.63	57.70
37	2941.88	1420.85	924.12	445.14	5.99	16.10	19.07	51.41

〈附表 18〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용세대수 (세대)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용세대 1세대당 관리 운영비(천원)	
	도시	군	도시	군	도시	군	도시	군
38	2437.97	2003.46	804.04	607.16	8.16	10.68	24.76	35.24
39	3785.91	1579.67	1156.90	468.21	4.44	13.30	14.56	44.90
40	2849.47	1350.54	873.08	412.16	5.65	16.28	18.44	53.35
41	3292.86	1011.86	1021.55	300.69	5.30	22.37	17.11	75.30
42	1180.81	1823.26	410.60	542.70	14.70	12.03	42.28	40.44
43	1327.79	1938.29	456.58	560.14	13.72	11.25	39.92	38.94
44	3525.88	2129.30	1142.39	626.27	4.12	9.54	12.73	32.46
45	2977.59	1870.44	958.03	544.29	5.20	10.49	16.16	36.06
46	4135.80	1476.05	1321.54	444.67	3.65	15.11	11.44	50.17
47	2912.14	890.48	936.97	273.88	4.98	25.23	15.49	82.05
48	1655.65	937.60	538.44	292.45	12.81	25.31	39.39	81.16
49	3063.55	993.22	956.51	295.61	5.72	25.71	18.33	86.39
50	3024.00	877.44	922.85	270.25	5.49	26.51	18.01	86.07
51	1674.57	957.26	537.44	300.95	10.76	24.33	33.54	77.41
52	2371.77	1583.30	756.93	480.57	7.63	14.60	23.92	48.10
53	2214.44	1561.75	717.00	485.57	10.41	13.79	32.16	44.36
54	3392.50	1076.10	1049.13	334.56	6.05	20.37	19.58	65.54
55	1686.20	856.56	544.68	270.96	12.42	26.78	38.45	84.68
56	2349.94	1077.21	746.71	324.52	8.01	22.39	25.23	74.33
57	2778.16	1234.48	914.22	346.42	6.51	16.75	19.79	59.69
58	3018.26	1754.58	984.36	539.48	4.53	13.20	13.90	42.96
59	3287.92	1254.21	1091.16	385.25	4.98	15.09	15.01	49.13
60	3412.29	1078.21	1120.05	340.36	4.24	20.08	12.93	63.63
61	3951.06	1319.33	1274.15	399.00	4.74	18.39	14.71	60.83
62	2983.15	1287.66	977.76	416.91	5.51	21.09	16.82	65.16
63	3199.44	1773.27	1074.16	527.27	4.55	12.30	13.56	41.39
64	2893.56	1250.34	979.27	395.89	5.36	18.85	15.86	59.55
65	3766.18	1658.14	1260.17	515.89	3.98	13.74	11.90	44.17
66	1201.55	1211.37	450.10	398.58	17.44	19.29	46.56	58.65
67	2721.48	1403.38	936.75	431.48	7.77	16.74	22.58	54.47
68	1389.64	1064.59	477.28	350.29	12.71	20.14	37.02	61.23
69	2989.98	1382.12	1021.30	412.81	5.25	14.23	15.38	47.65
70	2288.61	1284.60	773.65	418.00	10.28	18.50	30.41	56.87
71	2572.05	1031.21	874.18	327.76	6.51	20.42	19.16	64.26
72	1729.73	1390.14	592.11	300.61	10.66	16.30	31.16	75.40
73	2034.40	1305.81	675.94	424.60	9.45	17.94	28.45	55.20
74	2073.72	1012.85	693.39	326.28	10.13	19.95	30.29	61.95

〈附表 18〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용세대수 (세대)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용세대 1세대당 관리 운영비(천원)	
	도시	군	도시	군	도시	군	도시	군
75	1530.10	815.35	491.00	252.17	11.72	24.53	36.54	79.32
76	2900.94	1229.32	961.78	395.20	7.20	16.08	21.73	50.04
77	3714.01	1156.88	1280.62	375.00	5.47	19.74	15.86	60.91
78	1551.47	1054.50	505.47	333.15	14.05	18.39	43.14	58.21
79	1852.95	1312.70	589.72	415.22	11.95	15.50	37.57	49.00
80	1830.77	1462.72	584.19	471.20	8.84	12.99	27.70	40.32
81	1060.85	1222.73	339.31	378.60	21.10	17.67	65.99	57.07
82	1296.70	1155.47	419.79	347.34	17.66	18.16	54.57	60.44
83	856.41	1293.40	272.82	422.37	25.45	16.57	79.88	50.75
84	1467.93	526.69	487.45	181.84	15.33	46.61	46.19	135.02
85	2943.06	716.88	898.77	243.30	5.60	28.40	18.34	83.68
86	1990.68	1232.81	608.22	396.55	11.83	18.85	38.74	58.60
87	1656.06	1278.52	516.00	420.23	12.61	15.25	40.49	46.40
88	2500.34	2095.39	796.32	660.36	9.63	12.42	30.24	39.43
89	1818.09	1236.71	535.48	371.90	12.63	18.10	42.89	60.19
90	1703.47	1324.41	519.38	412.62	15.08	15.72	49.48	50.46
91	1864.44	1224.25	582.58	363.56	12.56	16.70	40.20	56.23
92	2150.52	889.76	644.20	268.30	11.94	26.28	39.87	87.15
93	2344.01	1028.19	696.91	321.23	8.48	21.80	28.53	69.79
94	2510.39	1317.46	741.68	399.13	8.18	14.27	27.71	47.10
95	2036.84	1046.73	625.89	332.26	11.73	21.52	38.18	67.80
96	2204.68	1798.70	663.72	567.93	10.40	8.47	34.57	26.84
97	1549.63	1886.25	471.71	560.07	14.83	10.13	48.74	34.14
98	1308.55		399.31		19.10		62.61	
99	1592.48		498.66		14.69		46.92	
100	2142.24		642.58		10.01		33.38	
101	1882.09		547.72		10.61		36.49	
102	1598.85		465.66		15.09		51.83	
103	2126.00		641.18		10.30		34.15	
104	1264.68		419.68		17.98		54.19	
105	1620.33		457.12		13.54		48.02	
106	2649.40		828.78		6.31		20.17	
107	2185.73		701.51		9.59		29.90	
108	1434.88		435.33		14.25		46.99	
109	1483.20		458.69		11.25		36.39	
110	1762.38		554.56		14.68		46.65	

〈附表 18〉 繼續

	직원 1인당 피보험자수 (명)		직원 1인당 적용세대수 (세대)		피보험자 1인당 관리운영비 (천원)		적용세대 1세대당 관리 운영비(천원)	
	도시	군	도시	군	도시	군	도시	군
111	1586.89		481.46		12.30		40.56	
112	1494.42		478.78		14.04		43.82	
113	1521.60		478.10		15.55		49.51	
114	1313.02		395.73		17.25		57.24	
115	2088.15		673.76		12.00		37.19	
116	2401.25		778.87		7.10		21.91	
117	2315.56		725.96		6.74		21.50	
118	1663.72		538.89		10.06		31.06	
119	1858.35		600.40		9.78		30.29	
120	2295.13		727.50		7.23		22.81	
121	2378.40		743.78		6.82		21.82	
122	2116.66		631.21		8.12		27.26	
123	1026.42		330.75		20.31		63.03	
124	1797.71		532.88		11.69		39.43	
125	1603.92		482.43		16.38		54.47	
126	2661.98		814.18		7.56		24.71	
127	1787.87		543.05		9.45		31.12	
128	1439.35		465.25		16.22		50.19	
129	2344.64		776.80		6.31		19.05	
130	1604.00		503.81		11.23		35.76	

〈附表 19〉 通常賃金精算 指針(賃金算定範圍에 包含되는 金品 例示)

근로자에게 지급되는 금품의 명칭	평균 임금	통상 임금	최저 임금	기타 금품	급여기초 임금일액
1. 소정근로시간에 대하여 정한 후 지급되는 임금·기본급 임금	○	○	○		○
2. 일·주·월 기타 1임금산정기간내의 소정근로시간에 대하여 정기적, 일률적으로 일급·주급·월급 등으로 정하여 지급되는 임금					
① 금융·출납 등 직무수당, 반장, 과장 등 직책수당 등 미리 정하여진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당	○	○	○		○
② 물가수당, 조정수당 등 물가변동이 나 직급간의 임금격차등을 조정하기 위하여 지급하는 수당	○	○	○		○
③ 기술수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험작업수당 등 기술이나 자격·면허증소지자, 특수작업종사자 등에 따라 지급하는 수당	○	○	○		○
④ 벽지수당, 한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당	○	○	○		○
⑤ 승무수당, 항공수당, 항해수당 등 버스, 택시, 화물, 자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당	○	○	○		○
⑥ 생산장려수당 등 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 근무성적에 상관없이 매월일정금액을 일률적으로 지급하는 수당	○	○	○		○
⑦ 기타 제 1호 내지 제 6호에 준하는 임금 또는 수당	○	○	○		○

〈附表 19〉 繼續

근로자에게 지급되는 금품의 명칭	평균 임금	통상 임금	최저 임금	기타 금품	급여기초 일금일액
3. 실제근로여부에 따라 지급금액이 변동 지급되는 금품과 1임금산정기간 외 지급되는 금품					
① 근로기준법과 근로자의 날에 관한 법률 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당, 월차휴가수당, 생리휴가수당 및 단체협약 또는 취업규칙에 의하여 정하여진 근로한 대가로 지급되는 휴일 근로수당	○				○
② 상여금					
가. 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하는 경우	○			○	○
나. 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적, 불확정적으로 지급하는 경우					
③ 근무일에만 일정금액을 지급하는 생산장려수당, 장려가급, 능률수당 등	○				○
④ 능률에 따라 지급하는 생산장려수당, 장려가급, 능률수당 등	○				○
⑤ 월차·연차휴가수당 개념의 개근수당, 근속수당, 정근수당 등	○				○
⑥ 일·숙직수당	○				○
⑦ 봉사료(팁)					
가. 사용자가 일괄관리 배부하는 경우	○			○	○
나. 고객으로부터 직접받는 경우					
4. 근로시간과 관계없이 근로자의 생활보조적, 복리후생적으로 지급되는 금품					
① 통근수당, 사택수당, 월동연료수당, 김장수당으로써					
가. 정기적, 일률적으로 전근로자에게 지급하는 경우	○			○	
나. 일시적 또는 가족수당, 본인 또는 자녀교육비 부담 해당자에게만 지급하는 경우					

〈附表 19〉 繼續

근로자에게 지급되는 금품의 명칭	평균 임금	통상 임금	최저 임금	기타 금품	급여기초 일급일액
② 가족수당, 교육수당으로써 가. 독신자를 포함하여 전근로자에게 지급하는 경우 나. 가족수에 따른 가족수당, 본인 또는 자녀교육비 부담 해당자에게만 지급하는 경우	○			○	
③ 급식 및 급식비로써 가. 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 규정된 급식비로 전근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 나. 단순히 후생적으로 지급되는 현물 급식	○			○	
④ 별거수당	○				
5. 임금의 대상에서 제외되는 금품					
① 휴업수당, 퇴직금, 해고예고수당				○	
② 단순한 생활보조적, 복리후생적으로서 보조하거나 혜택을 부여하는 경조비(결혼축의금, 조의금, 재해위로금), 피복비, 의료비, 체력단련비, 일시적으로 지급하는 급식, 통근차이용, 기숙사, 주택 등				○	
③ 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급조건이 규정되어 있어도 사유발생일이 불확정, 무기한 또는 매우 드물게 나타나는 것(예: 결혼수당, 사상병수당)				○	
④ 설비변상으로 지급되는 출장비, 정보비(활동비), 작업용품대(기구손실금, 작업복, 작업화 등), 차량보유자에게 지급되는 차량유지비 등				○	
⑤ 손해보험성 보험료부담금(운전자보험, 산재보험 등), 의료보험, 국민연금, 재해보상금 등				○	