

고용보험료 및 산재보험료 징수 효율화 방안에 관한 연구

1995

한국노동연구원

목차

I. 序論

II. 雇傭保險料(料) 適用 및 徵收業務

1. 고용보험료 적용 · 징수의 업무처리

III. 雇傭保險料 徵收業務 效率化 方案 根據

1. 고용보험료와 산재보험료 징수업무의 유사점과 차이점

2. 독일과 일본의 고용보험료 적용과 징수

IV. 産災保險料 및 雇傭保險料 適用 · 徵收의 效率化方案

1. 고용보험료와 산재보험료의 통합징수방안

2. 적용 · 징수업무에 있어서 일반적 업무의 개선 가능성

V. 政策에 對한 合意

參考文獻

表目次

<표 II-1> 고용보험의 적용 단위

<표 II-2> 성립구분별 사업장 적용현황

<표 II-3> 사업주의 각종 고용보험관계 신고사항 일람표

<표 II-4> 고용보험 일반 적용현황(1995. 12. 31 현재)

<표 II-5> 미적용사업장에 대한 파악과 지방노동사무소에서 적용대상 사업장을 파악한 후 적용시킨 사업장수와 총적용사업장수

<표 II-6> 임금총액(평균임금) 및 급여기초 임금일액 정산지침

<표 II-7> 사업별 보험료 산정원칙

<표 II-8> 고용보험료 수납률

<표 II-9> 조사징수건수 및 조사징수액수

<표 II-10> 고용보험료의 연체금, 가산금에 대한 수납률

<표 II-11> 근로복지공단 지역본부별 징수인원 1인당 사업장수와 수납률

<표 III-1> 고용보험과 산재보험의 유사점과 차이점

<표 III-2> 주요국의 고용보험 관리운영기구와 고용보험료 징수기관

<표 III-3> 일본의 보험종별 임의적용사업의 범위

<표 III-4> 계속사업과 유기사업

<표 III-5> 일본 노동보험료의 종류

<표 III-6> 노동보험료의 부담주체

<표 III-7> 사업별 일반보험료의 부담 배분을

<표 III-8> 등급별 인지보험료의 부담분

<표 III-9> 고용보험의 일반보험료액표

<표 III-10> 보험료 피보험자의 범위

<표 III-11> 보험별 근로자의 범위(사례)

<표 III-12> 법의 종류별 사무내용

<표 III-13> 노동보험에 대한 관서별 업무내용

<표 III-14> 사회보험의 종류와 주요내용

- <표 IV-1> 산재보험료 수납률
- <표 IV-2> 각 방안에 대한 행정 합리성 평가
- <표 IV-3> 고용보험과 산재보험의 적용사업장과 징수 관련 업무량의 변화
- <표 IV-4> 각 방안에 따른 고용보험 적용 · 징수요원 비교
- <표 IV-5> 산재보험사무조합에서 처리하는 산재보험료 징수

그림目次

- [그림 II-1] 보험관계 성립신고서 제출절차
- [그림 II-2] 피보험자 자격취득 신고
- [그림 II-3] 보험관계 소멸의 처리절차
- [그림 II-4] 징수업무처리 흐름도
- [그림 II-5] 근로복지공단과 지방노동관서의 업무처리절차
- [그림 III-1] 일본노동보험의 구조
- [그림 III-2] 노동보험의 적용사업
- [그림 III-3] 노동보험관계 사무수속의 창구
- [그림 III-4] 독일의 총사회보험료(산재보험료 제외) 징수체계

1. 序論

한 나라의 사회보험체계는 보통 네 가지 요소로 파악된다. 그 요소를 살펴보면 첫째는 누가 수혜 대상이 되는가이며, 둘째는 어떤 급부가 제공되는가, 셋째는 누가 재정을 부담하는가, 그리고 마지막으로 어떤 행정기관이 관장하는가, 즉 어느 기관이 서비스를 제공하는가 등이다(Gilbert & Specht, 1974, 24f).

이러한 사회보험체계를 파악하기 위한 접근법은 보통 규범적인 방법과 연결되어 논리가 전개되는데, 이는 특정 가치체계를 기반으로 수혜대상 중 어떤 사람이 포함되어야 하며, 어떤 급부가 늘어나야 하며, 국가가 어느 정도의 재정지원을 해야 하며, 마지막으로 어느 기관이 행정업무를 담당하며 어느 기관에서 혜택을 주는 것이 가장 적합한가를 살펴보아야 한다. 이러한 규범적 접근법은 보통 사회보험의 효과성에 관한 질문에서 출발하는데, 이때 효과성이란 사회보험에 있어서 경제적인 고려보다는 사회보험에 의한 수혜자의 삶의 상황의 개선정도를 의미하며, 효과성에 영향을 미치는 다양한 직·간접적인 요소로 말미암아 측정에 어려움이 많다.

이렇게 한 국가의 사회보험체계를 파악하려는 일반적인 접근법과는 달리 사회보험 행정을 담당하는 기관의 주된 관심과 접근법은 보통 효율성이란 개념으로 파악된다. 효율성이란 '어떤 목적이나 가치를 달성하기 위한 비용의 절감'이라는 기본목표가 전제된 개념이며, 비용과 정책의 직접적인 결과를 계수화하여 측정하려는 노력의 표현이다(Kaufmann, 1977).

한 국가의 사회보험 행정을 담당하는 기관의 시각에서 보면 사회보험 업무는 적용, 징수, 급부의 제공, 기금관리 등의 기타사항과 같이 네 가지로 분류되는데, 이 모든 업무가 사회보험 행정에 있어서의 효율성 또는 효과성 제고라는 일반적으로 수용되는 가치가 관철될 수 있는 영역이다.

본 연구는 이러한 효율성 제고라는 실천적 시각하에서 사회보험 행정업무 중 징수부분을 살펴보고자 하는데, 연구의 대상이 되는 것은 고용보험료와 산재보험료의 징수이다.

고용보험료와 산재보험료의 징수부분 효율성 제고를 연구하기 위하여 필자는 다음 사항을 중점적으로 검토한다.

첫째, 현재 고용보험료 및 산재보험료 징수업무는 어떻게 처리되고 있는지를 살펴본다.

먼저 산재보험료의 징수업무를 살펴보면, 30년 이상의 산재보험 운영 경험으로 현재 근로복지공단에서 담당하는 업무처리 자체는 행정내부적인 시각에서 보았을 때 많은 문제점을 내포하지 않은 것처럼 보인다. 그러나 고용보험료의 징수업무는 이와 달라서 1995년 7월부터 시작되었기 때문에 그 경험이 적고, 또한 직업안정기관과 근로복지공단의 두 기관에서 처리하고 있어 문제점을 내포하고 있을 가능성이 크므로 효율성 제고의 가능성이 많다. 따라서 본 연구는 먼저 고용보험의 징수업무에 초점을 맞추어 업무처리 현황을 파악하고, 이와 병행하여 현재의 산재보험료 징수업무 처리과정에 있어서의 문제점도 지적한다.

둘째, 현재의 문제점을 파악한 후에는 개선방안을 보다 체계적으로 서술하기 위해서 효율화방안의 토대가 되는 다음 사항들을 검토한다.

먼저 현행 고용보험법과 산재보험법의 징수부분에 규정된 공통점과 차이점을 살펴본다. 그런 다음 우리나라가 고용보험 행정업무에 대한 경험이 적기 때문에 내부적인 시각에서 벗어나기 위하여 외국(일본과 독일)의 사례를 살펴본다. 이 사례들이 합리적이라면 우리나라에서 어떤 형태로 적용 가능한가라는 측면에서, 현재 나타나는 우리나라 고용보험료 징수의 문제점과 관련지어 사례는 분석된다.

셋째, 본 연구는 상기한 고용보험료 및 산재보험료 징수의 공통점과 차이점, 그리고 외국의 사례를 토대로 하여 징수업무의 효율성을 제고시킬 수 있는 방안을 몇 가지로 살펴봄, 이를 위해 일반 사회보험 행정업무상 징수업무와 분리되기 어려운 보험 적용의 일원화 문제도 필요한 범위만큼 검토한다.

고용보험료와 산재보험료의 징수 일원화 방안과 같이 사회보험 개별분야의 연관성을 높이고자 하는 방안은 보통 개별 사회보험입법이 계획에 의해서가 아니라 상황에 따른 정치적인 결정에 의해서 도입되었기 때문에 각 사회보험의 영역들간의 조정 및 통합을 통해서만 충분한 효율성 및 효과성 제고가 이루어질 수 있다는 주장이 산재보험료 및 고용보험료 징수분야에서 성취되는 것이며, 이 사례는 다른 사회보험분야에서도 적용될 수 있는 근거를 마련한다.

30년 이상의 경험을 축적해 온 산재보험(료)의 적용 및 징수업무에 대한 효율성 제고 방안도 행정 업무 중심의 시각에서뿐만 아니라 징수업무의 주고객인 사업자의 시각에서도 비판·검토되어야 하지만, 이 부분은 본 연구의 범위상 필요한 부분만 다루어지며 자세한 검토는 후속 연구에 맡기고자 한다.

본 연구는 위의 사항을 검토하기 위하여 몇 가지의 연구방법을 사용한다.

첫째, 행정처리과정을 파악하기 위해서 고용보험법 및 산재보험법의 징수 및 적용에 관련되는 법률, 시행령, 시행규칙, 지침, 규정 등과 노동부 및 근로복지공단 업무편람 등을 분석한다.

둘째, 행정처리 파악을 위해 그리고 연관되는 문제점들을 파악하기 위해 다양한 시각을 가진 사람들과의 면접을 실시한다. 피면접자들은 노동부의 본부 및 지방노동관서의 관리와 공무원, 근로복지공단 본부 및 지사의 징수부 업무담당자, 대기업의 산재 및 고용보험료 납부담당자 등이며, 이때 사용되는 방법은 비표준화된 설문방식, 즉 상이한 피면접자에 대한 상이한 질문을 하는 방식으로, 수집되는 정보의 양은 다분히 피면접 당사자의 경험에 의존하며 연구자의 임기응변적 질문능력에 따라 결정된다는 단점에도 불구하고, 본 연구에서는 다른 방법이 없기 때문에 그대로 사용되었다.

셋째, 외국의 사례 분석시에는 수집 가능한 외국에 대한 정보를 담은 문헌을 분석한다. 외국문헌으로 정확하게 정보를 알 수 없는 경우 전화나 팩스를 통해 질문을 하는 방식으로 정보가 수집되었다.

본 연구는 정책의 개선방안을 마련하기 위한 전형적인 연구로서, 거시적으로 보아 외국의 사례를 분석, 그 정책적 함의를 찾고자 하는 비교사회정책적 접근방법론 중 제도분석적 접근을 하며, 그 목적은 이론의 개발이나 이론에 대한 검증이 아니라 실천적 대안을 사회보험료의 공동 적용·징수부분에서 찾고자 하는 것이다.

주석 1) 본 논문을 읽고 많은 조언을 해준 익명의 검토자에게 감사드리며 본 연구에 많은 도움을 준 홍백의 연구조교에게 고마움을 표한다.

II. 雇傭保險(料) 適用 및 徵收業務

고용보험료의 징수 효율화방안을 제시하기 전에 우선 현재의 고용보험료 징수체계가 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다. 또한 보통 사업장에 대한 보험적용과 보험료 징수는 밀접한 관련이 있어 징수업무를 적용업무와 구분하기 어렵기 때문에 본 장에서는 현재의 고용보험 적용업무와 고용보험료 징수업무를 모두 살펴본다. 고용보험료의 적용 및 징수업무는 현재 근로복지공단과 지방노동관서에 의해 분장되고 있는데, 그 업무를 살펴보면 다음과 같다.

1. 고용보험료 적용·징수의 업무처리

가. 고용보험 적용업무처리

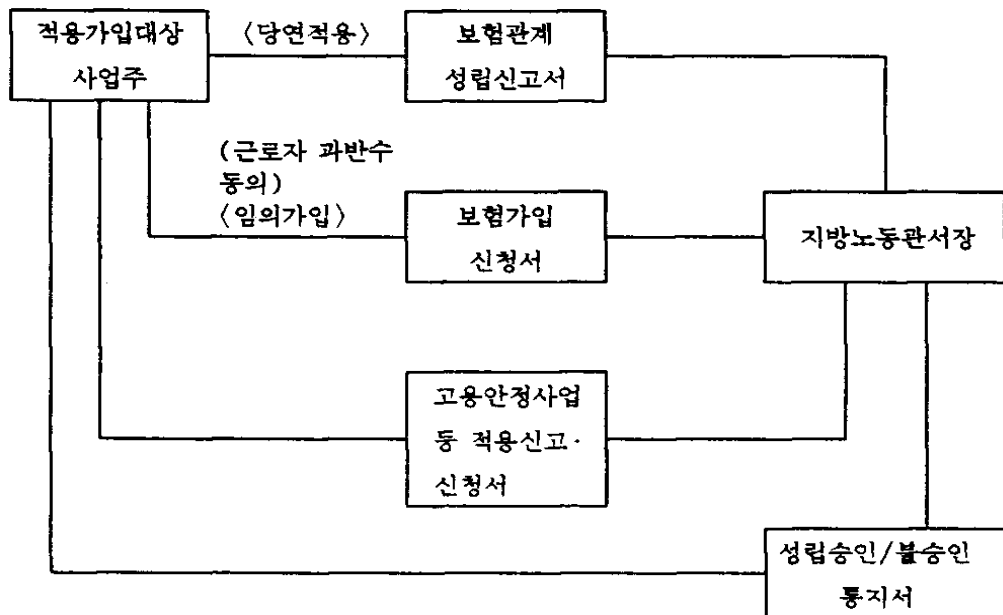
고용보험의 적용업무는 보험관계성립업무, 기타 보험관계 신고·신청에 관한 업무, 피보험자관리 업무, 보험관계 소멸에 관한 업무, 적용누락방지 등 크게 다섯 가지로 구분할 수 있는데, 각 업무의 처리절차를 살펴보면 다음과 같다.

1) 보험관계의 성립

당연가입사업의 경우 사업이 개시된 날 또는 당연적용규모에 해당하는 날에 사업주의 의사 또는 신고 여부와 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립되는데, 사업주는 보험관계 성립일로부터 14일 이내에 보험관계 성립신고서를 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

임의가입사업의 경우 사업주가 고용보험 가입신청서를 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여 승인을 얻은 날의 다음날로부터 보험관계가 성립한다(고용보험법 제10조, 제11조).

[그림 Ⅱ-1] 보험관계 성립신고서 제출 절차



당연적용사업이 사업규모의 변화 등으로 인하여 임의 가입사업으로 의제된 경우에는 그날로부터 임의가입으로 보험관계가 성립된다.

지방노동관리서의 관리과는 사업주로부터 신고서나 신청서가 접수되면 문서접수대장에 기록하고 누락사업장 존재 여부, 적용단위 구분의 적절성 여부, 중소기업 여부, 법인 또는 기업의 총상시 근로자수, 직업훈련의무업체 여부 등을 확인·검토·보완·전산입력을 한 후 부서장의 결재로 보험관계를 성립 또는 승인·불승인 통지를 하며, 둘 이상의 사업을 행하는 사업주로부터 일괄 신고된 경우 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장은 보험관계가 성립하는 각 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장은 보험관계가 성립, 중소기업의 해당 또는 비해당 여부, 기타 필요한 사항을 통지한다(시행규칙 제11조, 예규 제263호 제15조).

1995년 현재 관할 지방노동청별 당연적용 및 임의적용 사업장은 <표 Ⅱ-2>와 같다.

<표 Ⅱ-1> 고용보험의 적용 단위

구 분	원 칙	적 용 실 례		
		동일장소 내의 본사·지사 등	규모가 작은 출장소, 지사 등	건설회사의 본사, 건설공사
적용단위	사업 또는 사업장	분할하지 않고 하나의 사업으로 적용	직근 상위조직에 일괄하여 하나의 사업으로 적용	독립된 적용단위로 분류
독립된 사업 판단기준	노무관리, 회계 등이 명확히 독립되어 운영되는지의 여부			

자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

<표 II-2> 성립구분별 사업장 적용현황(1995.12.31. 현재)

(단위 : 개소, 명)

관서별	전 체			당 연 적 용			임 의 가 입		
	전 체	전산업	실업 급여	전 체	전산업	실업 급여	전 체	전산업	실업 급여
전 체	38,953	22,123	16,330	38,282	21,487	16,795	671	636	35

자료 : 노동부 내부자료.

2) 기타 보험관계 신고·신청

보험관계가 변경되거나 중소기업에 해당(비해당)되게 될 경우 또는 고용안정 사업 및 직업능력개발사업이 적용되거나 가입·해지될 경우 사업주에 의해 별도의 신고·신청이 이루어진다. 사업주의 이름(법인의 경우 법인의 명칭), 사업의 명칭 및 소재지 또는 사업의 종류 등이 변경된 경우, 그리고 건설공사의 경우 공사기간이 변경된 경우에는 변경된 날로부터 14일 이내에 당해 사업의 소재지를 관할하는 직업안전기관에 신고서를 제출한다.

<표 II-3> 사업주의 각종 고용보험관계 신고사항 일람표

신고(신청)내용	신고(신청)서	관계법령
— 보험관계 성립신고	주된 사업소재지 관할 지방노동관서	영 제5조, 규칙 제6조
— 보험관계 소멸신고	"	
— 보험관계 변경신고	당해 사업소재지 관할 지방노동관서	영 제9조, 규칙 제9조
— 중소기업 해당(비해당) 신고	주된 사업소재지 관할 지방노동관서	"
— 고용안정사업, 직업능력개발사업 적용신고	"	"
— 보험가입신청	당해 사업소재지 관할 지방노동관서	영 제6조, 규칙 제7조
— 고용안정, 직업능력개발사업 가입·해지 신청	"	영 제7조, 규칙 제8조
— 하수급인 사업주 인정승인 신청	"	영 제9조, 규칙 제11조
— 대리인 선임·해임 신고	"	영 제4조, 규칙 제5조

자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

기업의 업종, 총상용근로자수, 자본금이 변경되어 중소기업에 해당하게 되거나 중소기업의 규모를 초과하게 되는 경우에는 14일 이내에 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안전기관에 신고서를 제출한다. 이때 중소기업의 여부는 중소기업기본법에 의한 중소기업을 원칙으로 판단하되, 동법이 적용되지 않는 업종의 중소기업 범위는 노동부장관이 정한 기준에 의해 판단한다. 중소기업 해당여부는 전년도 12월 31일 현재로 결정되므로 중소기업 해당(비해당) 신고서를 제출한다 하더라도 다음 보험년도로부터 변경된다(시행령 제15조).

상시 70인 미만 사업이 사업규모의 확대 등으로 상시 70인 이상으로 된 경우에는 14일 이내에 당

해 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관에 신고서를 제출하여야 하며, 고용안정사업 및 직업 능력개발사업 가입 및 해지 신청의 경우도 동일하다.

이상의 보험관계 변경신청이 있으면 지방노동관서는 변경내용을 필요시 확인한 후 보험성립대장에 등재하고, 변경사항을 전산입력한다.

3) 피보험자 자격관리

산재보험의 경우 사업자가 피보험자가 되기 때문에 사업장관리만 필요하고 별도의 피보험자 자격 관리가 불필요하지만, 고용보험의 경우에는 사업장과 별도로 피보험자를 관리하는 업무가 추가된다. 이는 실업급여의 지급조건과 밀접한 관련이 있으며 노동시장정책을 위한 자료로 활용될 수 있기 때문이다.

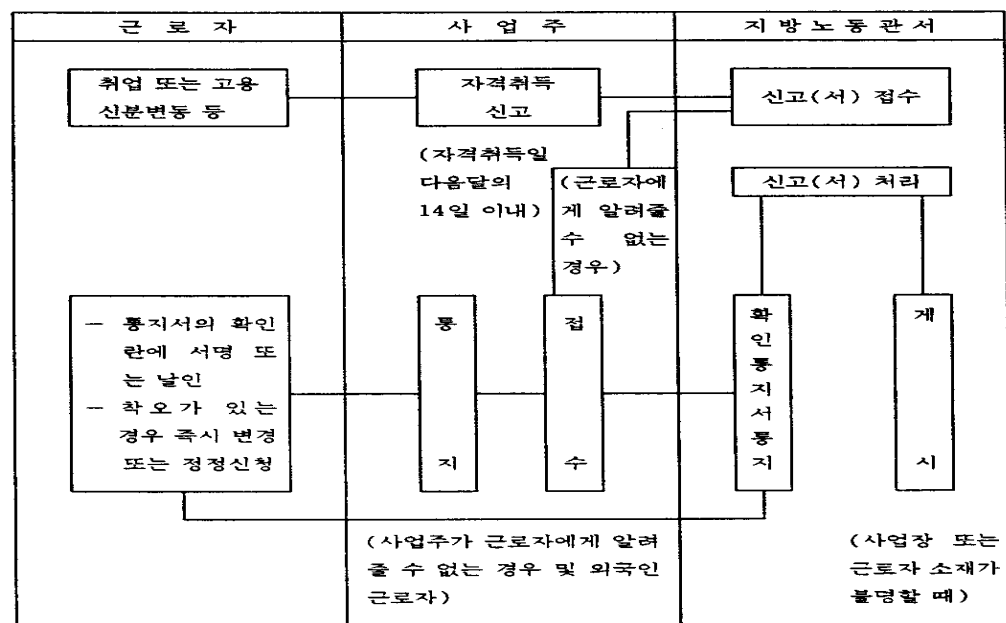
고용보험의 경우 보험관계가 성립 또는 승인된 사업의 사업주 또는 하수급인은 피보험자의 자격 취득의 경우에는 피보험자격취득일이 속하는 달의 다음달 14일 이내에, 피보험자의 자격상실이 나 전근 및 이름 변경시에는 당해일로부터 14일 이내에 지방노동관서(전보된 경우 전보된 사업장의 지방노동관서)에 서식과 함께 첨부서류를 구비하여 신고해야 한다. 신고를 받은 지방노동관서(고용보험과)는 신고서를 7일 이내에 접수·처리하여 확인통지서를 사업주에게 송부하며, 자격취득 확인통지서를 받은 사업주는 신속히 당해 근로자에게 회람·게시 등 적절한 방법으로 통지한다. 특히 피보험자격 취득신고시에는 임금대장, 근로자명부 등과의 대조에 의하여 근로관계의 존재 및 피보험자격을 취득한 일자에 대하여 조사·확인하며 필요한 경우에는 국민연금, 의료보험 등 다른 사회보험의 자격취득 관계서류와 대조한다. 피보험자격취득일에 대하여 상당기간 소급하여 확인할 필요가 있을 때에는 특히 신중하게 관계서류와의 대조 등에 의한 조사를 행한다.

<표 II-4> 고용보험 일반 적용현황(1995. 12. 31. 현재)

(단위 : 개소, 명)				
	사업장수	피보험자수	상시근로자수	비 고
전 세	38,953	4,204,158	4,819,291	

자료 : 노동부 내부자료.

[그림 II-2] 피보험자 자격취득 신고



자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

4) 보험관계의 소멸

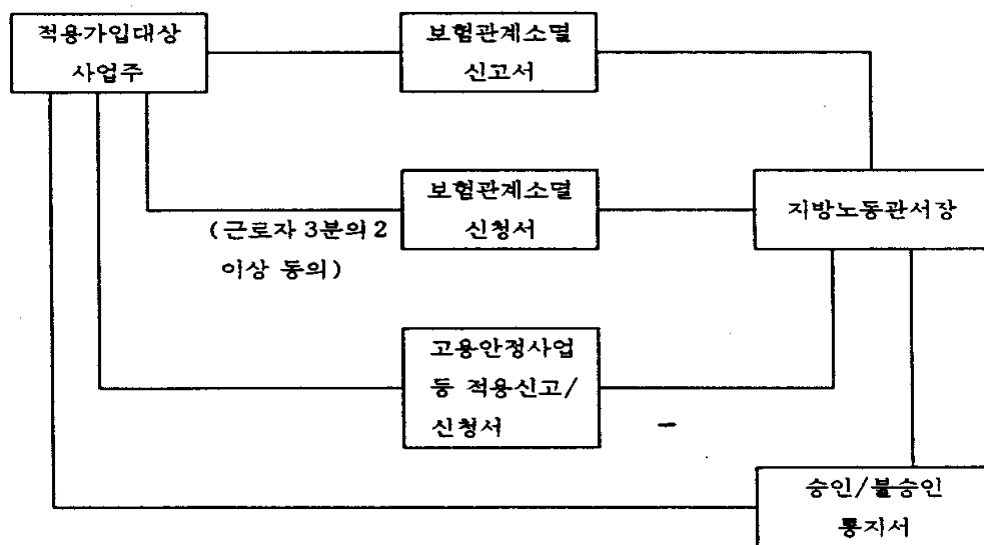
당면적용사업의 경우 사업의 폐지일, 종료일 또는 직권 소멸결정통지일의 다음날에 보험관계가 소멸된다. 사업주는 사업의 폐지일 또는 종료일로부터 14일 이내에 보험관계 소멸신고서를 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 임의가입사업(의제가입 포함)의 경우 보험계약 해지 여부는 사업주 및 근로자의 의사에 달렸으나 보험관계 성립일 또는 임의가입사업으로 의제된 날로부터 1년이 경과한 이후에만 해지가 가능하다. 사업주의 보험계약 해지신청이 있으면 지방노동관서는 소멸사유, 소멸시점을 조사하여 결재후 소멸통지서를 발송하고 전산입력하며, 보험관계는 지방노동관서의 승인을 얻은 날의 다음날 소멸한다(법 제12조).

노동부장관(지방노동관서에 위임됨)이 보험관계가 계속하여 성립될 수 없다고 인정하는 경우 보험관계를 소멸시킬 때, 즉 직권소멸의 경우 지방노동관서는 우선대상업체를 파악한 후 세무서 및 사업체 소재지에 출장하여 폐업 또는 직권소멸대상 여부를 확인하여 통지서 발송 및 전산입력 등의 직권소멸조치를 취한다.

5) 적용누락방지

직업안전기관의 장은 고용보험의 적용누락을 예방하기 위하여 '자료수집요강'에 의거 관할구역 내의 근로복지공단, 국민연금관리공단, 직장의료보험조합, 세

[그림 II-3] 보험관계 소멸의 처리절차



무서, 국가기관, 지방자치단체, 공공단체, 각 사업소재 시·도 상공과, 상공회의소 등 유관기관의 협조를 받아 기초자료를 수집하여 일차적으로 보험적용대상 여부와 개산보험료의 적정 또는 증가 보험료의 해당 여부 등을 판단하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 고용보험법 제80조의 규정에 의해 사업주에게 필요한 보고를 하게 하거나 법 제81조의 규정에 의해 실제 조사를 행할 수 있다. 수립된 자료에 의하여 적용 여부를 확인하여 미적용 사업체에 대해서는 적용누락사업장 조사대장에 정리한다.

건설공사의 경우에는 건설사업의 본사를 관할하는 직업안전기관의 장이 월 1회 정기적으로 건설공사 계약사항을 조사하여야 하며, 법 적용대상 공사현장이 타직업안전기관의 관할에 속하게 된 경우에는 즉시 건설공간 계약사항을 해당 직업안전기관에 통보함과 동시에 당해 사업주로 하여금 보험관계 성립신고를 하도록 지도한다(예규 263호 제18조).

성립신고를 지도하였음에도 신고서를 제출하지 않은 경우에는 전화독려 및 상담, 출장조사 등의

로 신고서를 제출하게 하고, 이어 성립통지서를 발송하고 전산입력한다.

나. 고용보험료 징수업무

고용보험료 징수업무는 개산보험료 산정·납부, 조사 징수, 확정보험료 보고 및 기타 징수금의 체납 및 결손처분, 고용보험조합사무에 관한 업무 등 크게 다섯 가지로 대별할 수 있다.

<표 Ⅱ-5>미적용사업장에 대한 파악과 지방노동사무소에서 적용대상 사업장을 파악한 후 적용시킨 사업장수와 총적용사업장수

	추정되는 미적용사업장수	조사후 적용시킨 사업장수	고용보험적용사업장수
1995	1,305	227	38,953

1) 개산보험료 산정·납부업무

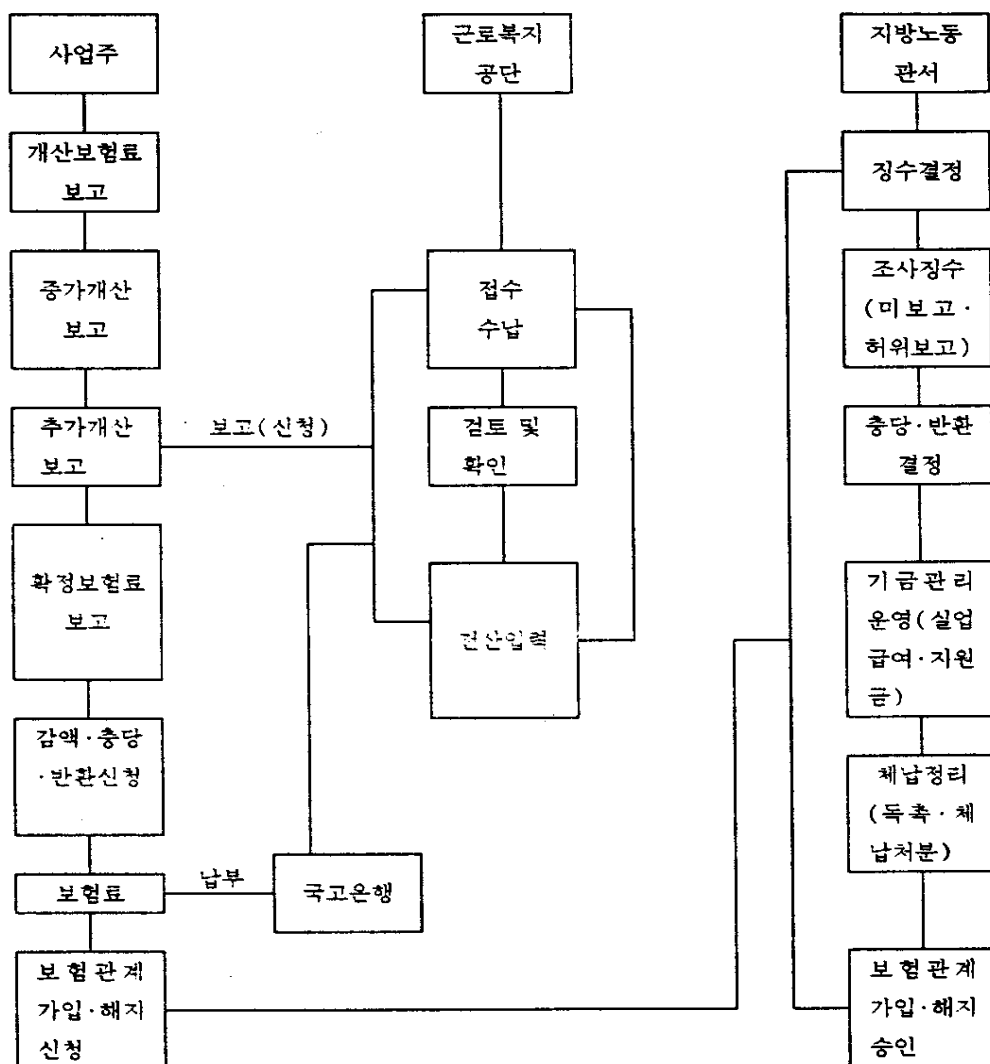
사업주는 매보험년도마다 그 1년間に 사용할 모든 피보험자에게 지급할 임금총액의 추정액에 보험사업별 보험료율을 각각 곱하여 산정한 액을 보험년도 초일로부터 70일 이내에 근로복지공단에 보고하고 국고수납은행에 납부하여야 한다. 이 경우 임금총액의 추정액이 전년도에 사용한 모든 피보험자에 지급한 임금총액의 100분의 70이상 100분의 130 이하인 경우에는 전년도에 사용한 피보험자에게 지급한 임금총액으로 개산보험료를 산정한다. 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 보험료는 일용근로자를 사용하는 경우에는 피보험자격취득 신고된 피보험자에 일용근로자를 합하여 이들에게 지급할 임금총액으로 계산한다(개산보험료).

사업주는 개산보험료 보고 후 보험사업의 종류가 확대(고용안정사업·직업능력개발사업의 새로운 적용)되거나 보험료율이 인상된 경우 다음달 말까지 추가 개산보고 및 납부를 해야 하며(개산추가보험료), 개산보고 후 임금인상, 사업확장 등으로 임금총액의 추정액이 100분의 100이상 증가하는 경우에는 증가개산보고 및 납부를 해야 한다(개산증가보험료).

보험년도 중 사업규모의 축소 등으로 축소 후의 개산보험료의 총액이 이미 산정보고된 개산보험료 총액의 100분의 70이하로 된 때나 보험년도 중 사업의 폐지로 보험관계가 소멸된 때에는 사업주는 근로복지공단 지사에 개산보험료의 감액조정을 신청할 수 있고, 지방노동관서의 장은 그 사실 여부를 조사하여 감액조정 여부를 사업주에게 통지한다. 또한 고용안정사업 전체가 적용되던 사업이 사업규모의 축소로 인하여 고용안정사업과 직업능력개발사업의 적용이 해지된 경우 지방노동관서는 그날로부터의 고용안정사업과 직업능력개발사업의 개산보험료액을 감액조정한다(감액조정). 개산보험료의 감액조정은 추정된 임금총액에 따라 감액조정하는 것이므로 다음보험년도 초에 확정보험료를 보고하여 지급된 임금총액을 기준으로 정산하여야 한다.

사업주는 각종 보험료 보고서를 근로복지공단에 제출하고 보험료는 한국은행 또는 국고수납대리점에 실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등의 내역을 구분하여 자진납부하여야 한다.

[그림 II-4] 징수업무처리 흐름도



자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

<표 II-6> 임금총액(평균임금) 및 급여기초 임금일액 정산지침(노동부 예규 제150호)

(임금산정 범위에 포함되는 금품 예시)					
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 1임금 산정기간 내의 소정근로시간에 대하여 정기적·일률적으로 일급, 주급, 월급 등으로 정하여 지급되는 임금					
① 금융, 출납 등의 직무수당 및 반장, 과장 등의 직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당	○	○	○		○
② 물가수당, 조정수당 등 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당	○	○	○		○
③ 기술수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험작업수당 등 기술이나 자격, 면허증 소지자, 특수작업 종사 등에 따라 지급하는 수당	○	○	○		○
④ 벽지수당, 한냉지 근무수당 등 특수지역에서 근무하는 자에게 일률적으로 지급하는 수당	○	○	○		○
⑤ 승무수당, 항공수당, 항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행, 조정, 항해, 항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당	○	○	○		○
⑥ 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관계없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당	○	○	○		○
⑦ 기타 제1호 내지 제6호에 준하는 임금 또는 수당	○	○	○		○
3. 실제근로 여부에 따라 지급금액이 변동 지급되는 금품과 임금산정기간 외 지급되는 금품					

① 근로기준법과 근로자의 날에 관한 법률 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당, 월차휴가수당, 생리휴가수당 및 단체협약 또는 취업규칙에 의하여 정하여진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당	○				○
② 상여금					
가) 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전근로자에게 관례적으로 지급하는 경우	○				○
나) 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적·불확정적으로 지급하는 경우				○	
③ 근무일에만 일정금액 지급하는 승무수당, 항공수당, 항해수당, 입깁수당	○				○
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 배분하는 경우	○				○
나) 고객으로부터 직접 받는 경우				○	

자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

근로복지공단은 납부기일 전에 납부안내문, 납부서 발송업무를 담당하며, 개산보험료보고서를 접수한 경우 수리하여 보험료 보고서에 대해 전산입력하며, 지방노동관서에서 징수금 국고납부 영수필통지서를 국고수납대리점으로부터 제출받아 근로복지공단에 전달하면, 근로복지공단은 보험료 보고서와 징수국고금 수납액 명세를 대조하여 사업주별로 수납상황을 정리·전산입력시키는 업무를 담당한다. 지방노동관서는 근로복지공단의 보고를 받아 사업주별로 징수결정을 한다.

<표 II-7> 사업별 보험료 산정원칙

	산 정 방 법	비 고
실업급여	임금총액 × 실업급여료율	실업급여 피보험자 임금총액
고용안정사업	임금총액 × 고용안정사업료율	실업급여 피보험자와 일용근로자 임금총액
직업능력개발사업	임금총액 × 능력개발사업료율	실업급여 피보험자와 일용근로자 임금총액

자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

직업능력개발사업에 대한 보험료는 매년 1월 말까지 사업주가 사업내 직업훈련계획을 신고하여 노동부장관(지방노동관서에 위임됨)의 승인을 얻은 경우에 승인통지서에 기재된 금액만큼을 개

산보험료에서 사전공제한다. 또한 사업주는 훈련비용을 정산하여 보고함으로써 익년도 확정보험료 보고·납부시 직업능력개발사업 보험료를 정산할 수도 있다. 사업내 직업훈련계획 승인신청서는 주된 사업의 소재지를 관할하는 지방노동관서에 제출하여야 하며, 이때 사업주는 훈련비용을 당해 법인 또는 기업의 적용사업별로 구분하여 기재한다. 지방노동관서는 사업내 직업훈련계획 승인통지서에 적용사업별로 훈련비용을 구분하며, 당해 훈련비용에 훈련비용 지원율을 곱하여 산정한 금액이 훈련비용 공제액이 된다(그 금액이 직업능력개발사업의 보험료를 초과하는 때에는 직업능력개발사업의 보험료액만큼이 훈련비용 공제액이 된다). 사업별로 직업훈련계획 종료 후에는 1월 이내에 사업내 직업훈련비용 정산보고서를 주된 사업의 소재지를 관할하는 지방노동관서에 제출한다. 사업내 직업훈련 정산통지서에도 적용사업별로 훈련비용이 구분되어 있으며, 당해 훈련비용 정산액에 훈련비용 지원율을 곱하여 산정한 금액이 훈련비용 공제액의 정산액이 된다.

<표 II-8> 고용보험료 수납률(1995. 12. 30. 현재)

(단위 : 원, %)			
	징수결정액	징 수 액	수 납 률
1995	342,431,180,936	336,583,712,650	98.2

자료 : 노동부 내부자료.

2) 조사징수

사업주가 법정기한 내에 개산보고, 증가개산보고, 추가개산보고를 하지 아니하거나 그 보고가 사실과 다른 때에는 지방노동관서는 고용보험 전산망을 이용하거나 근로복지공단으로부터 통보로 이를 확인하여 조사징수대상 사업장을 선정하고, 지방노동관서의 장이 직권으로 사실을 조사하여 징수결정하고 15일간의 여유가 있는 납부기한을 정하여 사업주에게 납입통지한다. 조사할 사항은 추정된 임금총액이 사실에 부합하는지의 여부, 보험년도 중에 보험관계가 성립한 경우에는 보험료 산정기간의 적절성 여부, 보고된 직업능력개발사업의 보험료율과 당해 사업에 적용되는 직업능력개발사업의 보험료율과의 일치 여부(전체 기업에 종사하는 상시근로자수, 중소기업인지의 여부, 직업훈련 의무업체인지의 여부로 판단), 고용보험사업과 직업능력개발사업이 적용되는지의 적용 여부(당해 사업에 종사하는 상시근로자수), 피보험자의 누락 여부 등이며, 지방노동관서는 조사·징수후 그 내용을 조사징수서 사본 1부와 함께 관할 공단지사에 3일 이내에 통보하여야 한다.

3) 확정보험료의 정산 및 기타 징수금

개산보험료 보고·납부 후 다음 보험년도 초일로부터 70일 이내에 사업주는 실제 지급한 임금총액으로 사업별로 보험료를 산정하여 기납부한 개산보험료와의 차액을 근로복지공단에 보고하고 한국은행 또는 국고수납 대리점에 납부하여야 하며, 과납이 발생한 경우에는 당해 개산보험료에 충당 신청을 할 수 있고 충당할 개산보험료가 없을 때에는 반납된다. 또한 보험년도 중에 보험관계가 소멸된 때에는 소멸일의 다음날로부터 30일 이내에 정산하여 확정·보고하여야 한다.

<표 II-9> 조사징수건수 및 조사징수액수

(단위 : 건, 원)		
	보험료 조사건수	(조사징수결정액)조사징수액
1995	521	957,783,230

자료 : 노동부 내부자료.

근로복지공단은 확정보험료보고서를 접수하고 전산입력하며, 확정보험료 정산에 필요한 자료를

수집한다. 수집자료는 산재보험료 정산에 필요한 수집자료와 동일한데, 월별 갑종근로소득세 납부명세서 및 결산서상의 손익계산서와 제조회가보고서(세무관서), 운수 및 건설기계관리회사별 차종별·톤수별 현황(차량등록관리사업소), 월별 석탄생산실적(통상산업부, 구, 시, 도), 광업권자와 하수급인 간에 체결된 노임도급단가(광업권자) 등이다.

지방노동관서는 보험료 보고서를 다음 사항을 중심으로 서면심사하되, 임금대장과 결산서를 대조하여 임금총액 중 누락된 부분을 확인하여 확정정산한다.

- 보험적용사업단위의 착오 여부
- 보험료 산정기간의 착오 여부
- 임금총액 범위에 속하는 임금의 누락 여부
- 보험료율이 정확히 기재되었는지의 여부
- 중소기업에 해당하는지의 여부 및 직업훈련의무업체인지의 여부
- 고용안정사업·직업능력개발사업이 적용되는 사업인지의 여부
- 사업을 폐지한 보고분에 대하여는 보험관계 소멸 연월일 및 그 폐지 사유가 기재되었는지의 여부와 그 보험료 산정기간과 폐지 연월일이 일치하고 있는지의 여부
- 월별의 연인원 및 지불임금총액을 갑종근로소득세의 과표액과 비교하여 정확히 산정되었는지의 여부
- 전년도 중 개산증가보험료를 징수결정한 바 있는 사업에 대하여 그 증가에 관련된 보험료가 산입되었는지의 여부
- 각월의 지급된 임금총액을 합산하여 합계액과 일치하는지의 여부

건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업은 이외의 몇 가지의 추가 서면심사 사항이 있다.

지방노동관서는 보험료보고서에 의거 사업장별로 세입결의하고 징수결정을 하며, 국고수납 대리점으로부터 받은 보험료 영수증을 사업장별로 확인하며, 근로복지공단은 이를 전산입력한다.

확정보험료 보고서 또는 확인을 위한 관계자료를 제출하지 아니하거나 서면심사 결과 반환금이 발생한 사업장, 확정보험료 보고액과 수집한 자료에 의한 금액이 일치하지 아니한 사업장, 임금총액이 불명하거나 지방노동관서의 장이 실사가 필요하다고 인정하는 사업장은 확정정산대상 사업장으로 분류해서, 이들 사업장에 대해서는 지난 3년간의 개산보험료, 확정보험료 및 가산금에 대해 조사한다. 조사를 필한 경우에는 보험료 조사징수 통지서를 사업주에게 발송하고 전산입력한다.

확정보험료 보고를 하지 않거나 그 보고가 사실과 다른 때에는 징수해야 할 보험료의 100분의 10에 상당하는 금액을 가산금으로 징수하는데, 가산금 징수액이 1,000만원 미만인 경우나 확정보험료의 보고를 이행하지 못한 것이 천재 지변 등이 사유에 의한 경우에는 예외적으로 가산금을 징수하지 않는다.

보험료와 기타 법에 의한 징수금의 납부를 대만히 한 경우, 즉 보험료 등을 법정 납부기간 내에 납부하지 않은 경우에는 연체금을 징수하는데, 연체금은 납부기간 만료일의 다음날로부터 징수의 완납 또는 정산일의 전일까지 100원에 대하여 1일 5전의 징수율을 연체금으로 징수한다. 지방노동관서는 연체금 등을 납부고지할 때에는 3일 내에 관할 근로복지공단에 그 내용을 통보하여야 한다. 연체금을 징수하지 않는 예외적인 경우는 다음과 같다.

- 연체금이 1,000원 미만인 경우
- 연체금 또는 가산금이 체납된 경우
- 납부의무자의 주소, 거소, 영업소 또는 사업소가 불명하여 공시송달로 독촉한 경우
- 체납에 관하여 부득이한 사정이 있다고 노동부장관이 인정한 경우

위의 개산보험료, 조사징수, 확정보험료 등에 관한 업무 중 전산업무는 모두 근로복지공단에서 처리하는데, 세입징수내역을 전산출력하여 한국은행 일일 수납리스트와 대조·확인하는 절차가 필요하며, 그 이후 미수납 사업장을 전산입력하고, 한국은행의 월계대사를 수령하며, 세입징수 총보고서를 전산출력한다. 이때 직업안전기관은 영수필 통지서와 월계대사표를 공단에 송부한다.

<표 Ⅱ-10> 고용보험료의 연체금, 가산금에 대한 수납률

(단위 : 원, %)

	연 체 금			가 산 금		
	징수결정액	징 수 액	수납률	징수결정액	징 수 액	수납률
1995	180,951,070	75,341,870	41.6	276,180	60,030	21.7

4) 체납 및 결손처분

지방노동관서는 사업주가 보험료 등 고용보험법에 의한 징수금을 납부하지 아니한 때에 체납사업장에 대해 납고고지서를 납부하여, 작성기한에 적어도 10일 이상의 여유를 주어 독촉한다(산재보험법 제73조 제1항, 제2항 참조). 체납사업장에 대해서는 전화로 납부를 독려하고, 특히 고액체납사업장, 장기체납 사업장 또는 상습체납사업장에 대해서는 출장하여 사업주 면담 등을 통해 보험료를 납부하도록 독려하며, 독촉을 받은 사업주가 기한 내에 보험료 및 기타 징수금을 납부하지 아니한 때에는 지방노동관서에서 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다(산재보험법 제74조 제1항 참조).

지방노동관서는 다음의 사항에 해당하는 사유가 있을 때에는 보험료 및 고용보험법에 의한 기타 징수금을 결손처분할 수 있다(산재보험법 제75조 참조).

- ① 체납처분이 종결되고 체납액이 충당될 배분금액이 그 체납액에 부족될 때
- ② 3년이 경과하였을 때
- ③ 대통령령이 정하는 바에 의하여 징수할 가망이 없을 때

5) 고용보험사무조합

보험사무조합이란 보험사무처리능력이 부족한 중소기업의 사무처리능력을 보완하기 위한 것이며, 특별법에 의하여 설립된 사업주단체(상공회의소, 중소기업협동조합, 건설공제조합 등), 또는 민법 제32조의 규정에 의하여 노동부장관의 인가를 받아 설립된 사업주단체(한국경영자협회 등)의 경우는 노동부장관의 인가를 받아 고용보험사무조합으로서 사업주의 위임을 받아 고용보험사무를 행할 수 있다.

1996년 1월 현재 노동부장관의 인가를 받은 고용보험사무조합이 없기 때문에 규정에 의한 업무처리를 살펴본다.

보험사무조합에 보험사무를 위탁할 수 있는 사업주는 상기근로자수가 300인 미만인 사업의 사업주이며, 건설업의 경우에는 상시근로자수가 200인 미만인 경우에도 위탁할 수 있다. 한편 위탁하는 사무의 범위는 개산(증가, 추가)보험료의 보고 및 납부, 확정보험료의 보고 및 납부, 기타 징수금의 납부, 피보험자의 자격 취득 및 상실 신고, 기타 고용보험에 관한 사무이다.

보험료의 보고 및 납부 절차를 살펴보면, 먼저 보험사무를 위임한 사업주는 보험료 보고서를 사무조합을 경유하여 근로복지공단에 제출하고 보험료를 사무조합이 지정하는 은행구좌에 법정기일 또는 납부기한 5일 전에 납부한다. 한편 보험사무조합은 조합원으로부터 받은 보험료를 한국은행 또는 국고대리점에 납부하고 영수증서 사본 및 사업규모별 징수금 국고 납부명세서를 근로복지공단에 제출한다. 이후 근로복지공단은 보험료 보고서와 징수금 국고납부액 명세를 대조 확인한 후 사업주별로 수납상황을 정리·전산입력한다. 직업안정기관은 근로복지공단의 보고를 받아 사업주별로 징수결정을 한다. 한편 지방노동관서는 보험사무조합에 대하여 보험료의 수납실적에 따라 수납액의 일부를 교부한다.

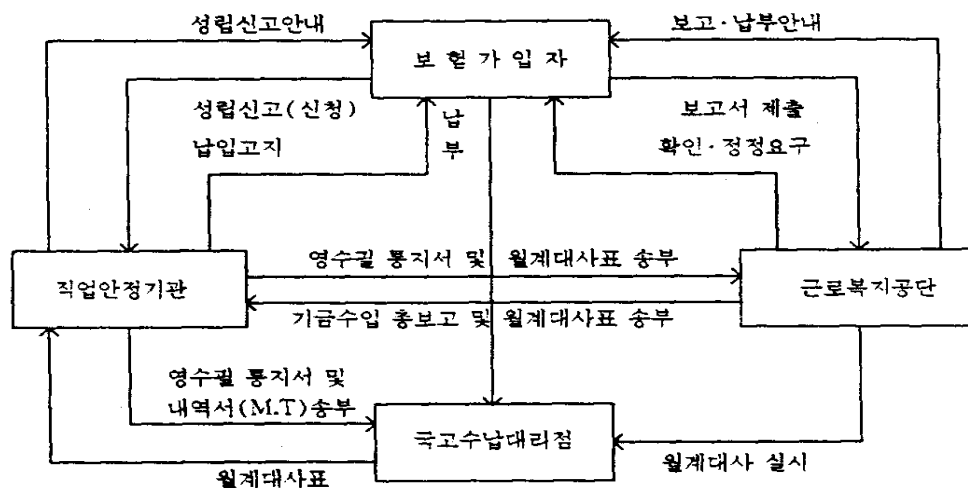
다. 고용보험료 적용·징수업무 분장현황

앞에서 살펴본 바와 같이 현재 고용보험료 징수업무는 고용보험법 제84조의 규정에 의해 직업안

정기관과 근로복지공단에 위임되어 있다. 적용업무와 징수업무의 구분이 이론상으로만 가능하기 때문에 본 절에서는 고용보험의 적용과 징수업무가 행정주체별로 어떻게 분장되는가를 살펴본다. 직업안정기관의 장에게 위임된 적용·징수업무는 다음과 같다(시행령 제123조).

- ① 보험가입 및 해지의 승인, 보험관계의 소멸, 하수급인 보험가입 및 해지의 승인(법 제9조 제2항, 제3항, 제4항 및 제5항), 즉 보험관계 성립신고서 및 신청서, 해지신청서 등의 처리
- ② 개산보험료의 조사징수·추가징수 및 감액조정(법 제60조 제3항)
- ③ 확정보험료의 조사징수 및 정산에 따른 반환·징수에 관한 업무(법 제61조 제2항, 제3항)
- ④ 사업내직업훈련 계획의 승인·변경 승인, 훈련비용의 정산보고의 접수 및 직업능력개발사업의 개산보험료의 조사 징수(법 제62조)
- ⑤ 고용보험사무조합의 인가, 인가내용 변경 신고·폐지 신고의 수리, 고용보험사무조합에 대한 사무처리(법 제64조)
- ⑥ 과납보험료의 충당, 반환, 가산금·연체금의 징수, 징수금의 독촉·체납처분·결손처분(법 제65조)
- ⑦ 사업주에 대해 고용보험법 시행을 위해 필요한 사항의 보고, 관계서류의 제출·출석의 요구(법 제80조)
- ⑧ 고용보험사무조합 및 고용보험관련 사무소에의 출입·관계인에의 질문·서류의 조사(법 제81조)
- ⑨ 과태료의 부과 및 징수(법 제86조)

[그림 II-5] 근로복지공단과 지방노동관서의 업무처리절차



자료 : 근로복지공단, 「고용보험 징수업무 추진계획」, 1995.

고용보험료 징수업무 중 다음과 같은 업무는 근로복지공단에서 수탁·처리한다.

- ① 보험료 보고·납부안내문 및 납부서 발송업무 및 고용보험기금의 수입 중 보험료, 법에 의한 징수금, 허위·부정에 의해 지급받은 금액에 대한 반환금(법 제48조 및 제26조 제1항) 금액의 수납 상황의 정리
 - ② 개산보험료·증가개산보험료 보고의 접수(법 제60조), 확정보험료 보고의 접수(법 제61조), 개산보험료의 분할납부 신청서, 고용보험 과납보험료 충당신청서 및 감액조정 신청서의 수리(영 제72조 및 제73조) 및 전산입력
 - ③ 고용보험료, 기본급여반환금, 지급된 지원금·장려금·반환금 등의 수납후 영수필 통지서에 의한 수납상황 정리 및 전산입력
 - ④ 고용보험료 확정 정산을 위한 기초자료 수집(산재보험 확정보험료 정산을 위한 자료와 동일함)
- 이상에서 살펴보면 현재 고용보험료 적용·징수업무 중 거의 대부분의 사항은 직업안정기관에서

처리하며, 근로복지공단은 납부안내문 등 통지서 발송, 신고서 및 보고서의 수리 및 전산입력 등 몇가지의 단순한 업무만을 담당한다. 그러나 현재 근로복지공단이 담당하는 보고서 처리(검토) 및 수납정리 등 고용보험관련 업무량은 직연안정기관의 관리과에서 처리하는 보험료 조사·추가징수, 고용보험사무조합 인가업무, 보험료 총당·반환, 가산금·연체금 징수 및 독촉, 체납·결손처분 등에 비해서는 적지만 상당할 것으로 추정된다. 예를 들면 근로복지공단에서 담당하여야 할 보험료 보고서의 검토 등은 상당히 많은 업무량을 요구하는데, 실제로 이 업무가 행해지는가는 다른 문제이다.

이 점은 곧 이원화된 고용보험료 징수업무의 문제점과 연결되는데, 다음 절에서는 현행 고용보험료 징수업무의 이원화에 의한 문제점을 밝혀 본다.

라. 고용보험료 적용·징수업무에 있어서의 문제점

고용보험료 징수업무에 있어 가장 큰 문제점은 징수업무의 분장에 기인한다. 본 절에서는 고용보험료 적용·징수업무가 근로복지공단과 지방노동관서로 분장됨으로써 나타나는 문제점만을 서술하고 제V장에서 고용보험료 또는 산재보험료 징수에 있어서의 일반적인 문제점과 대처방안을 서술한다.

적용·징수업무에 분장에 따른 문제점은 첫째, 근로복지공단의 업무가 수탁업무이기 때문에 책임감이 없으며, 둘째, 위탁업무에도 불구하고 업무지원비가 적기 때문에 인력이 부족하며, 셋째, 업무처리의 흐름이 끊기기 때문에 필요없이 중복되는 업무가 있으며, 넷째, 행정적으로는 문제가 없지만 수혜자, 즉 사업주의 시각에서 볼 수 있는 불편함이나 비합리성 등으로 분류될 수 있다.

1) 책임감의 결여

근로복지공단은 고용보험료 징수업무가 수탁업무이기 때문에 업무에 대한 책임감을 가지지 못한다. 이는 때로 중소기업에 해당하는 사업의 사업주가 보험관계 성립신고서는 지방노동관서에 올바르게 제출한 후 근로복지공단 지사에 대기업에 해당하는 보험료 보고서를 제출하는 경우 전산입력시 이러한 오류를 확인·정정하지 못하는 사례에서 나타났다.

2) 담당인력의 부족 및 전문성의 결여

위와 밀접한 관련이 있는 것이 지방노동관서의 관리과 내에서 고용보험료 징수업무를 담당하는 인원 또는 근로복지공단의 지사(지역본부 포함)의 징수부에서 산재보험료 징수와 고용보험료 징수를 담당하는 인력의 부족이다.

근로복지공단의 경우 업무담당자들에 의하면 징수요원 1인당 400~500개 사업장에 대한 적용·징수업무를 담당하는 것이 적절하지만 현실적으로는 602개 사업장을 담당하며, 1,000~1,200개의 사업장을 담당하는 지사도 있다고 한다.

<표 II-11> 근로복지공단 지역본부별 징수인원 1인당 사업장수와 수납률(1995년말 현재)

(단위 : 개소, 명, %)

지역본부	적용사업장수	징수분야인원	1인당 사업장수	수납률
전체	179,459	298	602	80.0

주 : 징수부장, 징수차장은 제외.

자료 : 근로복지공단 내부자료.

또한 시행령 제123조 제4항에 의한 일반회계에서의 위탁수수료가 현실적으로 적기 때문에(1996년 예산배정서에 1억 2,400만원 선정 : 근로복지공단 지사당 150일의 일고노동자 임금분) 근로복지공단에서는 수탁업무를 수행하기 위해 인력을 따로 배정하지 못하고 지사당 일용직 근로자 2명

만을 임시적으로 고용하여 고용보험 전산입력업무를 처리하고 있으며, 따라서 산재보험업무를 수행하는 인원이 고용보험 징수업무를 담당하고 있다. 이로 인해 고용보험료 징수업무를 담당하고 있는 직원이 관련업무를 정확하게 이해하는 데 어려움이 많다.

3) 업무의 중복 및 단절

양 기관의 업무분장으로 인한 업무처리 흐름의 단절로 인해 같은 업무가 중복될 수 있는 여지가 많다. 감액조정, 반환, 총당신청 등의 신청은 근로복지공단에서 수리하고, 이에 대한 결정은 지방노동관서에서 하게 되어 있으며, 국고수납대리점에서는 지방노동관서에 영수필 통지서를 제출하고, 영수필 통지서에 대한 전산입력은 근로복지공단에서 하는 등, 한 업무에 대한 처리의 흐름이 끊기어 불필요하게 동일 업무를 반복해야 하는 경우가 있다.

1)에서 밝힌 바와 같이 근로복지공단의 지사에서 인력부족을 이유로 보험료 보고서에 대한 검토를 하지 못하기 때문에 실제적으로는 지방노동관서에서 보험료 보고서를 검토하는 사례가 많으며, 심지어는 전산입력 등 근로복지공단 지사에 위임된 업무조차도 지방노동관서에서 처리하는 경우도 있다.

4) 사업주의 입장에서 본 문제점

인사 및 노무담당 업무를 처리하는 인원이 적은 중소기업의 업무처리자의 경우 산재보험에 익숙하기 때문에 고용보험에 대한 업무처리에 있어 어려운 점이 많다. 보험료 계산서를 근로복지공단의 지사에 제출하기 때문에 근로복지공단 지사에 의문사항을 질문하지만, 공단 지사는 전문성의 부족과 수탁업무를 이유로 책임있는 답변을 회피하는 경우가 빈번하며, 또한 지방노동관서도 인력부족에 따라 사용자에게 대해서 자세한 설명보다는 공단에 질문하라는 식으로 대민업무에 충실하지 못한 경우가 많다.

본 장에서는 지금까지 고용보험 적용 및 징수업무와 적용 및 징수업무의 분리로 인해 나타나는 문제점을 살펴보았다. 본 연구는 주로 적용·징수업무의 분리와 관련된 문제와 그 개선방안을 마련하는 것을 목적으로 하기 때문에 다음 장에서는 산재보험과 고용보험의 적용·징수업무의 통합 방안이나 상호독립적 적용·징수 방안 마련을 위한 기초로서 현행 법규와 외국의 사례를 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 雇傭保險料 徵收業務 效率化方案의 根據

제Ⅱ장에서는 현재의 고용보험 적용 및 고용보험료 징수업무의 처리과정을 살펴보고, 또한 현행업무에 있어서의 문제점을 살펴보았다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 다음의 몇 가지 사항을 검토해 볼 필요가 있다.

① 현존하는 이원화된 고용보험료 징수체계는 고용보험료와 산재보험료 징수에 대한 규정의 유사점을 살리기 위한 것이므로, 먼저 고용보험료와 산재보험료 징수에 있어서의 유사점을 살펴보아야 한다.

② 30년 이상 운영 경험이 쌓인 산재보험료 징수와 1995년 새로이 도입된 고용보험료 징수에 있어서의 차이점을 살펴보아야 한다.

③ 사회보험료 징수에 있어서 여러 부분을 통합하여 징수하고 있는 외국의 사례를 살펴보고 그 적용 가능성을 검토해야 한다.

따라서 본 장에서는 고용보험료 징수 효율화방안의 기초가 되는 사항을 검토함으로써 다음 장에서 마련될 방안들에 대한 근거를 제공하고자 한다.

1. 고용보험료와 산재보험료 징수업무의 유사점과 차이점

가. 고용보험료와 산재보험료 징수업무의 유사점

고용보험료 징수업무는 많은 부문에 있어서 산재보험법에 의한 규정을 준용하며 따라서 산재보험료 징수업무와 많은 유사점을 가지고 있는데, 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

① 고용보험료는 산재보험료와 같이 자진 보고·납부주의를 채택하고 있으며, 미보고사업 및 허위보고사업에 대하여는 조사·징수한다.

② 사업주는 보험년도 초일로부터 70일 내에 개산보고서를 보고·납부하고 다음년도 초일로부터 70일 내에 확정보험료를 보고하여 정산한다. 또한 개산보험료의 분기별 분할납부를 인정하고, 개산보험료 보고·납부후 임금총액이 100% 이상 증가하는 경우에는 증가개산보험료를 보고·납부하고 개산보험료가 70%미만으로 감소하는 경우에는 감액조정한다.

③ 사업주의 성실한 보고와납부를 유도하기 위해 다음과 같은 혜택과 벌칙을 두고 있다.

· 개산보험료의 일부공제 및 분할납부 : 개산보험료 전액을 일시에 법정기한내에 납부하는 경우에 100분의 5에 상당하는 금액을 공제해 주며, 보험료액이 10만원 이상인 사업의 경우 사업주의 신청에 의해 분기별 분납이 가능하다.

· 확정보험료 보고를 법정기한내에 하지 않거나 보고가 사실과 달라 조사후 추가징수할 때에는 그 징수금액의 100분의 10에 상당하는 금액을 가산금으로 징수한다.

· 연체금 : 보험료 기타 징수금의 납부를 태만히 한 경우에 그 금액 100원에 대하여 1일 5전의 비율로 연체금을 징수한다.

④ 적용사업장 조사와 확정보험료에 대한 서류검토시 산재보험 및 고용보험에 있어서 검토할 서류가 동일하다.

이상의 유사점들은 고용보험료와 산재보험료 징수업무가 하나의 기관으로 통합되어 처리될 수 있음을 시사한다.

나. 고용보험료 및 산재보험료 적용·징수업무의 차이점

산재보험료 및 고용보험료 징수업무는 많은 유사점에도 불구하고 또한 많은 차이점을 내포한다. 그 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 고용보험료 적용대상은 현재 실업급여의 경우 30인 이상 사업장이며,

· 60세 이후에 새로이 고용된 자

· 시간제근로자

· 일고근로자

· 계절적 또는 일시적 사업(3개월 이하)에 고용된 근로자

· 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원

· 사립학교법에 의한 교원

· 기타 대통령이 정하는 자(국가 또는 지방자치단체가 직접 행하는 사업에 종사하는 근로자, 선원법에 의한 선원, 사립학교에 의한 사립학교의 사무직원, 외국인 근로자로 거주자격을 가진 자나 체류자격을 가진 자로서 가업을 희망하는 자)는 적용 제외된다.

이는 1988년 1월 이후부터 10인 이상으로 확대적용된다. 한편 고용안정·직업능력개발사업은 현재 70인 이상 기업이 당연적용대상이며, 1998년 1월 이후부터는 50인 이상으로 확대적용된다.

이와 달리 산재보험 당연적용대상에는 상시 5인 이상의 사업장이 포함되나 대통령령에 의해 다음 사업 및 사업장은 적용되지 아니한다(산재보험법 시행령 제3조).

· 임업 중 벌목업으로 벌목재적량이 800세제곱미터 미만의 사업

· 금융 및 보험업, 교육, 보건 및 사회복지사업, 국제 및 기타 외국기관, 부동산임대업 및 사업서비스업 중 연구개발업, 기타 공공·사회 및 개인서비스업 중 회원단체

· 국가 또는 지방자치단체에서 행하는 사업

· 선원법 또는 사립학교교원연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업

· 건설공사에 있어서는 총공사금액이 4,000만원 미만인 공사 또는 주택 건설촉진법에 의한 주택사업자 기타 건설업법에 의한 건설업자가 아닌자가 시공하는 공사로서 건설업법 제4조 제2호 본

문의 규정에 해당하지 아니하는 공사

이상과 같이 보험적용대상사업장이 다르며 또한 고용보험의 경우 피보험자의 관리까지 필요하나 산재보험의 경우 사업장 관리만 필요하다.

② 고용보험료는 고용안정사업·직업능력개발사업 및 실업급여의 사업별로 각각 구분하여 산정하여야 하며, 자금관리도 사업별로 구분하여 하도록 규정되어 있다.

③ 고용보험의 적용범위가 이원화되어 있어 사업규모의 변동 등으로 보험년도중에 고용보험사업·직업능력개발사업이 새로이 적용되거나 또는 적용

<표 Ⅲ-1> 고용보험과 산재보험의 유사점과 차이점

유 사 점	차 이 점
<ul style="list-style-type: none"> - 보험료 등은 자진보고·납부를 원칙, 비보고 및 허위보고시는 조사 징수 - 연도초 개산보고하고 익년도초 확정정산 - 증가개산보고, 감액조정 신청 - 개산보험료의 분할납부, 일시납부시의 공제 - 확정보험료 미보고시 가산금 징수 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용보험료는 사업별로 구분 산정 - 개산추가 보고(규모변동에 따른 고용안정 및 직업능력개발사업 추가적용시) - 고용보험료 산정시의 임금총액은 피보험자 임금총액 - 고용보험료율(직업능력개발)은 기업 전체의 규모에 의거 결정 - 직업능력개발사업 보험료는 직업훈련 교육훈련 등의 사전 공제 및 사후 정산제도 - 고용보험료 징수업무 중 일부를 근로복지공단에 위탁(보험료 보고서, 신청서 등은 공단에 제출) - 고용안정사업의 보험료는 고령자고용촉진장려금의 상한선 설정기준, 직업능력개발사업의 보험료는 직업훈련 등의 비용지원시 상한선 설정기준

자료 : 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.

되지 않게 되는 경우가 생기며, 이러한 경우를 위하여 개산보험료의 추가 보고 및 납부 또는 감액조정제도가 있다.

④ 고용보험료 산정시의 임금총액은 전근로자의 임금총액에 의해 계산되는 것이 아니라, 피보험자의 임금총액이다(고용안정산업과 직업능력개발사업에 있어서 피보험자에는 일용근로자를 포함하나, 실업급여사업에 대한 피보험자는 일용근로자가 제외된다).

⑤ 고용보험료는 보험사업별로 산정·납부하여야 하며, 이 경우 적용되는 고용보험료율(직업능력개발사업의 차등보험료율)은 기업 전체의 규모에 따라 결정된다.

⑥ 직업능력개발사업의 보험료에는 직업훈련비용의 사전 공제 및 사후 정산제도가 있다.

⑦ 고용안정사업의 보험료는 고령자고용촉진장려금의 상한선 설정의 기준이 되며, 직업능력개발사업의 보험료는 직업훈련, 교육훈련 등의 비용지원금 지급시 상한선 설정의 기준이 된다.

⑧ 고용보험료 징수업무의 일부(보험료 보고서 등의 접수·수리업무, 수납상황 정리업무)가 근로복지공단에 위탁되어 있으며 직업안전기관에서는 근로복지공단을 지휘·감독하면서 징수결정 및 조사징수 등의 업무를 처리토록 규정되어 있다.

⑨ 고용보험의 보험가입자는 사업주와 근로자 모두로서 사업주만이 보험가입자가 되는 산재보험과 구별된다. 즉 고용보험의 적용에 있어서는 피보험자관리, 즉 피보험자격 취득·상실·변경 등에 대한 업무가 추가된다.

㉔ 고용보험의 경우 기본급여는 통상임금을 기준으로 지급되기 때문에 피보험자 자격관리상 통상임금을 계산하여야 한다.

이상의 고용보험료 및 산재보험료 적용·징수상의 공통점 및 차이점들은 효율적인 징수방안 마련에 있어서 먼저 해결되어야 할 몇 가지 사항이 있음을 시사한다.

첫째, 제Ⅱ장에서 살펴본 바에 의하면 고용보험료 징수업무 처리의 이원화에 의한 문제와 함께 적용 및 징수업무가 분리됨으로써 등장하는 문제점도 있다. 효율화 방안을 마련하기 위해서는 적용 및 징수업무가 현행과는 다른 어떤 형태로 연계되어야 하는가에 대한 방법을 알아야 한다.

둘째, 고용보험과 산재보험의 적용 및 징수에 있어서의 차이점은 곧 고용보험료 징수에 있어서 독립적인 징수체계를 옹호하는데, 고용보험료 징수업무가 산재보험료 징수업무와 전적으로 독립적으로 처리된다면, 어떠한 형태가 가장 효율적인가를 알아야 한다.

셋째, 만약 고용보험료와 산재보험료의 적용 및 징수업무에 있어서 징수업무만의 공통점을 이용한다면, 어떤 형태가 가장 바람직한가를 살펴보아야 한다.

이상과 같은 사항을 검토하기 위해 다음 절에서는 일본과 독일의 사회보험료 통합징수의 현황을 살펴본다.

2. 독일과 일본의 고용보험료 적용과 징수

제Ⅱ장에서 언급한 현행 산재보험료 및 공요보험료 징수업무에 있어서의 문제점을 해결하는 데에는 다른 국가들의 예를 참조하는 것이 필요하다. 앞의 세가지 사항을 검토하기 위해 본 절에서는 일본과 독일의 사회보험료 공동적용·징수에 대해서 살펴보고자 한다. 독일과 일본의 경우를 사례분석대상으로 택한 이유는 <표Ⅲ-2>에서 볼 수 있는 바와 같이 다른 외국의 경우 국세청이나 노사협의회 등의 기구를 징수기관으로 활용하고 있어 우리나라에 대한 적용 가능성이 적다고 판단되기 때문이다.

<표Ⅲ-2> 주요국의 고용보험 관리운영기구와 고용보험료 징수기관

	일반감독	사업진행	보험료징수
캐나다	고용부	캐나다고용이민위원회(노·사·정 3자 합의기구) 및 同 지방사무소	국세청
프랑스	사회보장부	노·사 합의기구 및 同 지방사무소	노·사 합의기구의 지방사무소
독일	연방노동사회부	연방고용청(노·사·정 3자 합의기구) 및 지역고용사무소	질병금고(의료보험자)
일본	노동성	도도부현의 고용보험과 및 직업안정과의 공공직업안정소	도도부현 고용보험과
네덜란드	사회보험위원회	일반실업기금(노·사·정 3자 합의기구) 및 산업별 노사협회	산업별 노사협의회
스웨덴	노동부	노동시장위원회 및 고용사무소와 노조의 실업기금	국세청
영국	사회보장성	고용성 및 지방고용사무소	사회보장성
미국	노동성 실업보험국	주 고용보장국 및 지방고용사무소	국세청

자료 : 한국노동연구원, 『고용보험제도 실시방안연구』, 1993.

가. 일본의 노동보험료(산재보험료 및 고용보험료) 공동징수

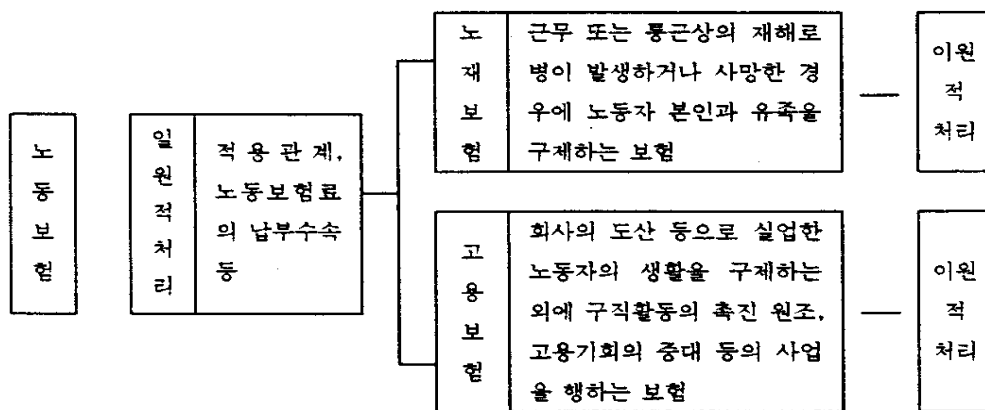
일본에서 쓰이는 노동보험이라는 개념은 노재보험(정식으로는 '노동자재해보상보험'이라 함)과

고용보험의 총칭이다. 즉 노동보험이란 특별한 위험을 대상으로 하는 보험이 아니라 노재보험과 고용보험의 양 보험을 함께 표현하는 개념이다.

노재보험의 대상위험은 업무상 재해와 통근 재해이며 고용보험의 대상위험은 실업인데, 각각 포괄하는 위험은 다르지만 근로자 보호라는 목적이 동일하며, 양 보험 모두 보험자가 정부(노동성→도도부현의 노동기준국, 고용보험주관과→노동기준감독서, 공공직업안정소)이기 때문에 두 사업의 효율적인 운영을 추진하기 위해 노동보험징수법(정식으로는 노동보험의 보험료 징수 등에 관한 법률이라 함)에 의거 양 보험의 업무 중 일부가 통합되었다.

노재보험과 고용보험의 업무 중 노동보험으로 일체화하여 처리되는 것은 보험의 적용관계, 보험료의 신고와 납부수속, 사무조합, 그 외 이의신청 등이고,

[그림 Ⅲ-1] 일본 노동보험의 구조



자료 : 『社會保險・労働保險の事務百科』, 清文社, 平成 7年, 275쪽.

보험급여는 노재보험과 고용보험이 별개로 행해진다. 각 법의 규정상 적용대상 사업장이 다른 경우, 즉 두 보험을 일원적으로 처리할 수 없는 경우는 이원적으로 처리된다.

1) 노동보험의 적용 구조

가) 노동보험의 적용사업

노동보험이 적용되는 사업은 보험관계가 성립하는 사업이다. 이 보험관계 성립의 방법에 따라 사업은 [그림 Ⅲ-2]와 같이 구분된다.

노동보험의 보험관계란 보험자와 노동자(피보험자)와의 관계, 보험자와 사업주와의 관계를 총칭하는 말이다. 보험사고(업무재해, 통근재해, 실업)가 발생한 경우에 노동자(피보험자)는 보험자에 대해 보험금부를 청구할 권리를 갖고 사업주(보험가입자)는 보험자에게 보험료를 납부하는 의무를 지게 되는 것, 이 권리·의무관계에 기반한 법률관계를 보험관계라고 한다.

노동보험의 보험관계는 원칙적으로 적용사업에 대해 노재보험과 고용보험 양보험이 하나로 결합되어 성립한다. 노재보험과 고용보험은 각각 사업주와 노동자의 의사와 무관하게, 강제적으로 가입되는 사업이 정해져 있다. 이러한 사업을 당연적용사업 또는 강제적용사업이라 한다.

이 당연적용사업에 대해서는 사업이 개시되는 날부터 또는 당연적용사업에 해당하게 된 날에 보험관계가 자동적으로 성립한다.

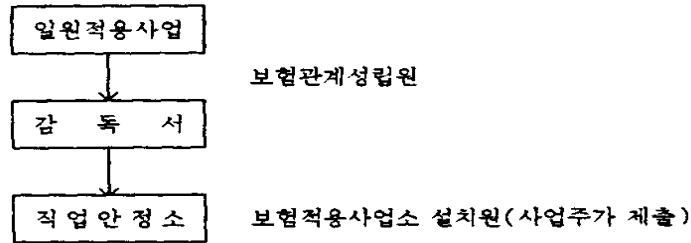
자료 : 『社會保險·勞働保險の事務百科』, 清文社, 平成 7 年, p.277.

<표 Ⅲ-4> 계속사업과 유기사업

계 속 사 업	유 기 사 업
<ul style="list-style-type: none"> · 일반의 공장, 상점, 사무소 등과 같이 사업의 개시 시기와 종료 시기가 미리 예정되어 있지 않은 사업(반영구적으로 사업을 계속해서 행하고자 하는 의사를 가진 사업)을 말한다. · 노재보험에 가입하여, 사업을 중지하지 않는 한 보험관계는 계속된다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 건축공사, 도로공사, 조성토목공사, 댐공사, 산림의 채벌 및 반출사업과 같이 미리 사업의 시작과 종료 시기를 예정하는 사업을 말한다. · 한 개의 사업을 개시함과 동시에 보험에 가입하여, 사업이 종료됨과 동시에 보험관계가 소멸한다.

자료 : 『社會保險・勞働保險の事務百科』, 清文社, 平成 7年, p.278.

이러한 계속사업과 유기사업의 구별은 고용보험에는 없으며, 유기사업의 일괄적인 처리와 수차의 도급사업의 일괄적 취급도 노재보험에만 있다.



노동보험의 경우 사업은 적용형태에서 일원적용사업과 이원적용사업으로 구분된다. 일원적용사업이란 노재보험과 고용보험 양자의 보험관계를 하나의 사업으로 취급하는 사업이며, 이원적용사업이란 노재보험과 고용보험의 각각의 보험관계를 개별적으로 취급하는 사업을 여기으로 도도부현과 시정촌 및 이에 준하는 기관이 행하는 사업을 비롯하여 농림수산업, 건설업, 항만노동법의 적용을 받는 사업 등이 포함된다.

노재보험에서는 사업주에 고용되어 있는 노동자만을 그 대상으로 한다는 것은 모두 서술하였지만, 소규모 사업주와 목공 등 소위 자영업자 등에 관해서는 노동자에 준하는 노재보험에 특별하게 가입되는 것을 인정하여 보험급부가 지급된다.

2) 노동보험료의 구조

노동보험료는 노재보험의 보험료와 고용보험의 보험료를 합한 것이다. 노동보험료는 노동보험사업에 필요한 비용을 충당하기 위해 사업주와 피보험자로부터 충당된다. 노동보험료에는 다섯 종

류가 있다.

<표 Ⅲ-5> 일본 노동보험료의 종류

보 험 료 명	해 설
① 일반보험료	사업주가 노동자에게 지불하는 임금총액을 기초로 하여 산정하는 통상의 보험료를 말한다. 다만, 노재보험의 경우 유기사업(일괄유기사업을 포함)에 있어서는 임금총액을 정확히 파악할 수 없는 경우에 별개의 계산방법이 있다.
② 제1종 특별가입 보험료	노재보험의 중소기업주 등의 특별가입자에 대한 보험료를 말한다.
③ 제2종 특별가입 보험료	노재보험의 1인 자영업자 등의 특별가입자에 대한 보험료를 말한다.
④ 제3종 특별가입 보험료	노재보험의 해외파견자 등의 특별가입자에 대한 보험료를 말한다.
⑤ 인지보험료	고용보험의 일고노동 피보험자에 대한 고용보험인지에 의한 보험료를 말한다.

자료 : 『社會保險・労働保險の事務百科』, 清文社, 平成 7年, p.280.

가) 일반보험료의 계산

일반보험료는 원칙적으로 사업주가 그 사업에 사용하는 모든 노동자에게 지불하는 임금총액에 그 사업에 대한 노재보험료와 고용보험료를 합계한 것을 곱하여 계산한다(징수법 제11조 제1항 제12호).

다만, 노재보험과 고용보험 가운데 어느 하나의 보험관계만이 성립하는 경우에는 노재보험료 또는 고용보험료 어느 하나만을 곱하여 계산한다(징수법 제12조 제1항 제2~3호).

- 노재보험과 고용보험 모두 보험관계가 성립하는 경우 ;

일반보험료 = 임금총액 × (노재보험료 + 고용보험료)

- 노재보험의 보험관계만 성립하는 경우 ;

일반보험료 = 임금총액 × 노재보험료

- 고용보험의 보험관계만 성립하는 경우 ;

일반보험료 = 임금총액 × 고용보험료

나) 특별가입보험료의 계산

제1종 특별가입보험료 = 보험료산정기초액의 총액 × 제1종특별가입보험료

제2종 특별가입보험료 = 보험료산정기초액의 총액 × 제2종특별가입보험료

제3종 특별가입보험료 = 보험료산정기초액의 총액 × 제3종특별가입보험료

다) 인지보험료의 계산

제1급 임금일액이 11,300엔 이상 인지보험료일액 176엔

제2급 임금일액이 8,200엔 이상 11,300엔 미만 인지보험료일액 146엔

제3급 임금일액이 8,200엔 미만 인지보험료일액 96엔

라) 고연령노동자의 보험료 면제

만 64세 이상인 고연령노동자 중에서 임의가입 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자와 일고노동피보험자에 해당하지 않는 사람(면제대상 고연령노동자라 함)에 대해서는 일반보험료 중에서 고용보험분(사업주와 노동자 모두)의 보험료가 면제된다(징수법 제11조 제2항).

3) 노동보험료의 부담

노동보험료에 대한 부담은 <표 Ⅲ-6>과 같다(징수법 제30조).

<표 Ⅲ-6> 노동보험료의 부담 주체

노동보험료	일반보험료	노재보험분	사업주가 전액 부담
		고용보험분	실업급여부분－사업주와 피보험자가 절반 부담 고용안정사업분－사업주가 전액 부담
	특별가입보험료	(노재보험)	사업주가 전액 부담
	인지보험료	(고용보험)	사업주와 피보험자가 절반 부담

가. 일반보험료의 부담 배분

일반보험료 중에서 노재보험분은 사업주가 전액을 부담하지만 고용보험분에 대해서는 사업주와 피보험자가 <표 Ⅲ-7>의 부담배분에 따라 부담한다.

<표 Ⅲ-7>에서 ㉠와 ㉡ 사업의 고용보험료의 적용에 대해서는, 사무부문과 현업(기능)부문이 독립 적용사업인 경우는 사무부문에는 ㉠의 보험률이, 현업부문에는 ㉠나 ㉡의 보험률이 적용되며, 사무부문과 현업부문이 결합되어 하나의 적용사업인 경우는 주요 사업의 내용에 따라 ㉠, ㉠나, ㉡의 보험률이 각각 적용된다. 사업주가 전액 부담하는 고용안정사업분은 ㉠와 ㉡ 사업이 1,000분의 3.5이고, ㉢사업은 1,000분의 4.5이다.

<표 Ⅲ-7> 사업별 일반보험료의 부담 배분을

노동보험료	일반보험료	노재보험분	사업주가 전액 부담
		고용보험분	실업급여부분－사업주와 피보험자가 절반 부담 고용안정사업분－사업주가 전액 부담
	특별가입보험료	(노재보험)	사업주가 전액 부담
	인지보험료	(고용보험)	사업주와 피보험자가 절반 부담

주 : ㉠의 농림수산사업에는 ㉠ 우마육성, 양계, 낙농, 양돈 사업, ㉡ 원예서비스사업, ㉢내수면양식사업은 포함되지 않음.

나) 고용보험의 인지보험료의 부담 배분

고용보험 인지보험료의 부담 배분은 <표 Ⅲ-8>과 같다.

<표 Ⅲ-8> 등급별 인지보험료의 부담분

(단위 : 엔)				
	임금일액 구분	인지보험료 일액	사업주 부담분	피보험자 부담분
제 1 급	11,300엔 이상	176	88	88
제 2 급	8,200엔 이상	146	73	73
	11,300엔 미만			
제 3 급	8,200엔 미만	96	48	48

일고노동피보험자는 따라서 일반보험료의 고용보험분의 자기부담분 외에 인지보험료의 반액도 부담한다.

다) 피보험자부담분의 보험료 징수

피보험자가 부담해야 하는 일반보험료액(고용보험분)은 전술한 보험료율을 일일이 계산하지 않고, <표 Ⅲ-9>의 일반보험료액표의 A란 또는 B란에 의거하여 그 달 또는 그 날의 임금지불 때마다 임금에서 공제할 수가 있다(징수법 제30, 31조, 징수칙 제56조). 임금에서 공제하는 사업주는 노동보험료 공제에 관한 계산서를 작성하여 공제액을 그 피보험자에게 알려주어야 한다(징수법 제31조, 징수칙 제56조). 임금지불명세서의 공제액란에 건강보험료, 후생연금보험료와 함께 고용보험료로서 그 금액을 명시하여 둔다.

전술한 바와 같이 면제대상 고연령노동자(64세 이상인 사람 중에서 임의가입한 고연령계속피보험자, 단기고용특례피보험자와 일고노동피보험자에 해당하지 않는 사람)에 대해서는 노동자와 사업주의 고용보험분 보험료가 면제된다(징수법 제11조 제2항, 징수령 제1조, 징수칙 제15조 제2항).

4) 노동보험료의 신고, 납부

가) 일반보험료의 신고, 납부 구조

노동보험료는 보험료산정 대상기간 초에 계산액을 신고·납부하고, 그 기간이

<표 Ⅲ-9> 고용보험의 일반보험료액표

(단위 : 엔)

등 급	임 금 액		피보험자부담 일반보험료액	
			A	B
1	88,000 이상	92,000 미만	360	450
2	92,000 이상	96,000 미만	376	470
3	96,000 이상	100,000 미만	392	490
4	100,000 이상	104,000 미만	408	510
5	104,000 이상	108,000 미만	424	530
6	108,000 이상	112,000 미만	440	550
7	112,000 이상	116,000 미만	456	570
8	116,000 이상	120,000 미만	472	590
9	120,000 이상	124,000 미만	488	610
10	124,000 이상	128,000 미만	504	630
11	128,000 이상	132,000 미만	520	650
12	132,000 이상	136,000 미만	536	670
13	136,000 이상	140,000 미만	552	690
14	140,000 이상	145,000 미만	570	713
15	145,000 이상	150,000 미만	590	738
16	150,000 이상	155,000 미만	610	763
17	155,000 이상	160,000 미만	630	788
18	160,000 이상	165,000 미만	650	813
19	165,000 이상	170,000 미만	670	838
20	170,000 이상	175,000 미만	690	863
21	175,000 이상	180,000 미만	710	888
22	180,000 이상	186,000 미만	732	915
23	186,000 이상	192,000 미만	756	945
24	192,000 이상	198,000 미만	780	975
25	198,000 이상	204,000 미만	804	1,005
26	204,000 이상	210,000 미만	828	1,035
27	210,000 이상	216,000 미만	852	1,065
28	216,000 이상	223,000 미만	878	1,098
29	223,000 이상	230,000 미만	906	1,133
30	230,000 이상	238,000 미만	936	1,170
31	238,000 이상	246,000 미만	968	1,210
32	246,000 이상	255,000 미만	1,002	1,253
33	255,000 이상	264,000 미만	1,038	1,298
34	264,000 이상	274,000 미만	1,076	1,345
35	274,000 이상	284,000 미만	1,116	1,395
36	284,000 이상	295,000 미만	1,158	1,448
37	295,000 이상	306,000 미만	1,202	1,503
38	306,000 이상	318,000 미만	1,248	1,560
39	318,000 이상	330,000 미만	1,296	1,620
40	330,000 이상	343,000 미만	1,346	1,683
41	343,000 이상	356,000 미만	1,398	1,748
42	356,000 이상	370,000 미만	1,452	1,815
43	370,000 이상	384,000 미만	1,508	1,885
44	384,000 이상	399,000 미만	1,566	1,958
45	399,000 이상	414,000 미만	1,626	2,033
46	414,000 이상	430,000 미만	1,688	2,110
47	430,000 이상	447,000 미만	1,754	2,193
48	447,000 이상	465,000 미만	1,824	2,280

임금액이 88,000엔 이상인 피보험자가 부담해야 할 일반보험료액은 그 임금액에 1,000분의 4(고용보험료가 1,000분의 13.5 또는 14.5인 사업에 고용된 피보험자의 경우는 1,000분의 5)를 곱하여 나오는 액이다. 그 경우에 1 미만의 것은 버린다.

- 주 : 1) A란은 고용보험률이 1,000분의 11.5인 사업에 고용된 피보험자가 부담하는 일반보험료액임.
 2) B란은 고용보험률이 1,000분의 13.5 또는 14.5인 사업에 고용된 피보험자가 부담해야 할 일반보험료액임.

종료될 때 확정액을 계산하여 납부한 개산액과의 과부족을 정산하는 구조로 되어 있다. 이 개산액을 신고·납부하는 보험료가 개산보험료이고, 확정정산하여 신고·납부하는 것이 확정보험료이다. 특히 회사, 공장, 상점 등의 계속사업의 경우와 건설사업 등과 같은 유기사업의 경우는 보험료의 계산방법과 신고방법이 다르다.

나) 개산보험료의 납부방법

계속사업의 일반보험료는 통상의 경우 매년 4월 1일부터 다음해 3월 31일까지(이것을 '보험년도'라 함)의 1년분을 개산하여 개산보험료로 신고, 납부한다. 그리고 전년도부터 계속하여 노동보험의 보험관계가 성립하고 있는 사업은 매년 4월 1일부터 5월 15일까지의 기간에, 보험년도 중도에 보험관계가 성립한 사업은 그 날로부터 45일 이내에 각각 '개산보험료신고서'와 '납부서'를 작성하여 여기에 개산보험료를 첨가하여 납부한다.

보험료 수납처는 가까운 우체국이나 일본은행(본점, 지점, 대리점, 세입 대리점), 또는 관할 도도부

현 노동기준국이나 노동기준감독서, 도도부현 고용보험주관과이다(징수법 제15조, 징수칙 제38조).

이 경우 신년도의 임금총액 예상액이 전년도 임금총액의 100분의 50 이상에서 100분의 200이하의 범위 내에 있는 경우는 전년도의 임금총액을 신년도의 임금총액으로 하여 개산보험료를 산출한다(징수법 제15조 제1항, 징수칙 제24조). 신년도 중에 예상되는 승급 등으로 인한 임금 증가분에 대해서는 다음년도초에 정산된다.

계속사업의 개산보험료는 보험년도분의 전액에 대해 납부하는 것이 원칙이지만, 다음의 어느 조건에 해당하는 경우는 3기(제1기분을 5월 15일, 제2기분을 8월 31일, 제3기분을 11월 30일)로 나누어 납부할 수 있다(징수칙 제27, 28조).

- 당초의 개산보험액이 18만엔 이상인 경우(노재보험이나 고용보험 중 하나의 보험관계만이 성립하고 있는 경우에는 9만엔 이상)

- 노동보험사무조합에 사무처리를 위탁하고 있는 것(이경우는 보험료액에 관계가 없음)

유기(有期)사업에 대해서는 사업의 전기간이 6개월을 넘고 개산보험료액이 30만엔 이상의 경우에 상기와 동일한 방법으로 분할납부를 할 수 있다.

보험년도 중에도 보험관계가 성립한 사업은 그 보험관계가 성립한 날부터 보험년도 말일까지의 임금총액 견적액에 따라 개산보험료를 계산하고 보험관계가 성립한 날부터 45일 이내에 신고, 납부한다(징수법 제15조 제1항).

다) 확정보험료의 납부방법

확정보험료는 매보험년도의 말일 또는 보험관계가 소멸한 날까지 사용한 노동자에 지불한 임금총액을 기초로 계산하고 다음 보험년도의 초일 또는 보험관계가 소멸한 날로부터 45일 이내에 신고, 납부한다(징수법 제19조 제3항).

확정보험료액이 개산보험료액을 초과하는 경우 그 차액만 추가납부액으로서 다음 연도의 개산보험료에 추가하여 납부하고, 반대로 확정보험료액이 개산보험료액에 미달하는 경우 그 차액만큼 환수 청구하거나 또는 다음 연도의 개산보험료의 일부로 충당한다.

납부해야 할 부족액이 없는 경우 확정보험료의 수납처는 관할 도도부현 노동기준국이나 노동기준감독서, 도도부현 고용보험주관과이다. 납부해야 할 부족액이 있는 경우의 수납처는 일본은행의 본점, 지점, 대리점(세입 대리점), 우체국, 관할 도도부현 노동기준국이나 노동기준감독서, 도도부현 고용보험주관과이다.

또한 신고서 양식은 개산 및 확정보험료 신고서로 되어 있는 동시에 하나의 용지로 처리된다.

라) 특별가입보험료의 신고, 납부

제1종, 제2종, 제3종 특별가입보험료의 신고·납부도 일반보험료의 경우와 거의 동일하다.

마) 인지보험료의 납부

인지보험료는 고용보험인지를 일고노동피보험자수장에 첨부하여 소인함으로써 납부한다(징수법 제23조).

5) 피보험자 범위

고용보험료는 근로자에게 지불한 임금을 근거로 계산한다는 것은 이미 살펴보았지만, 여기서 말하는 근로자만 사업에 사용되는 사람으로 임금을 지급받는 사람을 말하며, 법률의 적용을 받지 않는 사람은 노재보험과 고용보험의 대상근로자로 볼 수 없으며, 노동보험료는 이들을 임금총액의 계산대산에서 제외하여 계산된다.

피보험 대상근로자는 노재보험과 고용보험에서 각각 다른데, 그 범위는 <표 Ⅲ-10>과 같다.

고용보험 대상은 근로자의 연령과 노동의 형태 등에 따라 피보험자의 종류가 몇 가지로 구분되어 있다. 구체적인 사례를 통해 누가 근로자로 인정되는가를 살펴보면 <표 Ⅲ-11>과 같다.

<표 Ⅲ-10> 보험별 피보험자의 범위

노 재 보 험	고 용 보 험
선원보험의 피보험자를 제외하며, 고용관계가 있는 자는 모두 노동자로 본다.	고용보험의 적용사업에 고용된 노동자는 모든 노동자가 피보험자로 되지만, 다음의 ①~⑤에 해당하는 자는 제외된다. ① 새로 고용된 시점의 연령이 65세 이상인 사람으로 다음의 ①~③에 해당하지 않는 사람 • 단기고용특례피보험자에 해당하는 자 • 일고노동피보험자에 해당하는 자 • 그 외 경과조치에서 피보험자로 되는 자 ② 고용보험의 적용을 받지 않는 일고노동자 ③ 계절적 업무에 4개월 이내의 기간을 정해서 고용된 자 ④ 선원보험의 피보험자 ⑤ 국가, 도도부현, 시정촌 그 외 이에 준하는 기관이 행하는 사업에 고용되어 있는 사람 중에서, 이직한 경우에 다른 법령, 조례, 규칙 등에 의해 지급받는 지급여의 내용이 실업금부의 내용을 초과하는 자

주 : 연령 계산은 탄생일 전날에 만 연령에 달한 것으로 취급함.

<표 Ⅲ-11> 보험별 근로자의 범위(사례)

	노 재 보 험	고 용 보 험
법인의 임원 등	① 법인의 취재역, 이사, 무한책임사원 등에서 법령과 정관에 의거하여 업무집행권을 갖고 있는 사람은 노동자로 취급하지 않는다. ② 법령과 정관 등에 의거 업무집행권을 갖지 않은 취재역 중에서도 취재역회 규칙 등에서 업무집행권을 갖고 있는 사람은 노동자로 취급하지 않는다. ③ 감사역, 감사이면서도 사실상 일반노동자와 동일한 임금을 받는 노동에 종사하는 사람은 노동자로 취급한다.	① 대표취재역, 유한회사의 취재역, 합명회사의 업무집행사원인 대표사원, 합자회사의 업무집행사원인 무한책임사원은 노동자(피보험자)로 취급하지 않는다. ② 감사역, 주식회사의 취재역은 위임관계에 의한 것이므로 노동자(피보험자)가 아님. 따라서 취재역이면서 동시에 회사의 부장, 공장장 등 종업원의 신분을 갖고 있는 사람 중에서 노동자적 성격이 강한 사람은 고용관계가 있다고 인정된다면 노동자(피보험자)로 취급한다.
임시고·일고	① 학생 등은 임시고, 일고 등 고용형태에 관계없이 실체에 있어 사용종속관계(노동관계)가 있으면 노동자로 취급한다. ② 생명보험회사의 의무원 등 임시직으로 고용된 사람은 ①과 동일하게 노동자로 취급한다.	① 학생은 노동자로 취급되지 않지만 졸업예정증명을 갖고 있는 사람이 졸업 전에 취업하여 졸업 후에도 계속 근무하도록 예정된 자, 휴학중인 자, 일정한 출석일수를 교과과정의 요건으로 하지 않는 학교에 재학하는 자 중에서 일반노동자와 동일하게 근무하고 있는 사람은 피보험자로 취급한다. ② 생명보험회사의 외관원 등은 피보험자로 취급하지 않는다. ③ 임시직으로 고용된 사람도 피보험자로 취급하지 않는다. ④ 가사사용인도 피보험자로 취급하지 않는다.
단시간취로자	고용관계가 있으면 노동자로 취급한다.	다음의 모든 조건에 맞으며 그 조건이 문서에 정해져 있는 경우는 피보험자로 취급한다. ○ 1주간 소정노동시간이 20시간 이상일 것 ○ 1년 이상 계속 고용된 것이 증명되어야 함. ○ 연수입이 90만원 이상이라는 것이 증명되어야 함.
동거친족	노동자에 해당하지 않지만 상사동거 친족 이외의 노동에 사용된 사람 중에서 일반사무와 현장작업 등에 종사하거나 동시에 다음의 조건을 만족하는 자는 노동자로 취급한다. ○ 업무수행이 사업주의 지휘명령에 따른 것이 명확한 것 ○ 취로실태가 통상노동자와 동일하고 임금, 노동시간 등의 노동조건도 그것에 응당하는 것	사업주와 동거하고 있는 친족은 노동자로 취급하지 않는다.

6) 임금총액의 의미

노동보험의 일반보험료는 적용단위사업에 사용된 노동자에게 지불한 임금총액에 보험료를 곱하여 계산하는 것이 원칙이다. 이 임금총액은 사업주가 사업에 사용하는 모든 노동자에게 지불한 임금의 총액을 말한다.

7) 사업주의 사무

노동보험에 관련된 사무수속은 징수법 등에 의거하여 행해지는데, 그 사무내용의 구분은 <표 Ⅲ-12>와 같다.

<표 Ⅲ-12> 법의 종류별 사무내용

	사 무 내 용
① 징수법	① 노재보험과 고용보험의 보험관계 성립원 등 ② 노동보험료의 신고와 납부 ③ 그외 노동보험의 신고, 보고 등
② 노재보험법	① 노재보험의 특별가입신청 등 ② 노재보험의 급부
③ 고용보험법	① 고용보험의 피보험자의 변동신고 등 ② 사업주의 신청, 보고 등 ③ 고용보험의 급부

구체적인 사무수속에 대한 내용은 사무수속, 급부관계 양식일람 등에 있으며 이러한 사무는 급부관계의 일부를 제외하고 거의 모든 사업주가 처리하여야 한다. 중소기업 사업주에 대해서는 노동보험사무조합이 이러한 사무처리를 대행하도록 할 수 있다.

8) 노동보험 번호와 사업장 번호

노동보험 번호 및 고용보험의 사업장 번호는 보험관계 성립원을 제출하여 수리됨과 동시에 각각 노동기준감독서 및 공공직업안정소가 부여하는 것으로 되어 있다.

가) 노동보험 번호

다음과 같이 14칸에 표시하는 것으로 되어 있다.

부	현	소	장	관	할	기 간 번 호					지 번 호		

소장은 노동기준국과 도도부현 고용보험주관과 중에서 어느 부서의 소장인가에 따라 다음의 번호를 사용한다.

1 도도부현 노동기준국이 담당하는 것

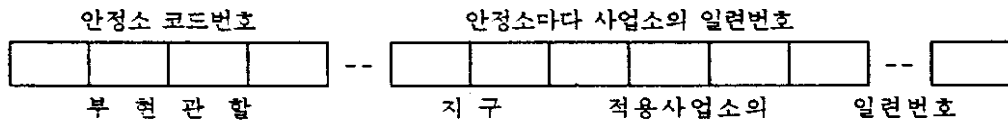
3 도도부현 고용보험주관과가 담당하는 것

관할이 노동기준감독서인 경우는 그 소장은 1이고, 관할이 공공직업안정소인 경우는 소장은 3으로 된다. 관할은 관할 노동기준감독서 또는 공공직업안정소의 코드 번호가 사용된다.

노동보험 번호는 노동보험료의 신고, 납부수속 등 징수법의 규정에 따른 제수속 및 노재보험의 보험급부의 수속 등에 사용되지만, 고용보험의 피보험자에 대한 관리에 있어서는 고용보험 사업장 번호를 사용하도록 되어 있다.

나) 고용보험의 사업장번호

다음과 같이 10칸이나11칸으로 표시하도록 되어 있다.



안정소 코드 번호는 처음 두 칸은 도도부현 번호를, 다음 두 칸은 도도부현 내의 안정소 번호를 표시한다. 안정소마다의 사업소의 일련 번호는 처음 두 칸은 지구를 표시하고, 나머지 다섯 칸은 그 지구내의 적용사업소의 일련 번호를 표시한다.

9) 노동보험관계 사무수속의 창구

전술한 바와 같이 사업주, 노동자(피보험자), 노동보험사무조합 등은 여러 가지 경우에 각각의 제수속을 하여야 하는데, 그 수속처(제출처)는 [그림 Ⅲ-3]과 같다. 또한 담당관서의 사무분담은 <표 Ⅲ-13>과 같다(징수칙 제1조).

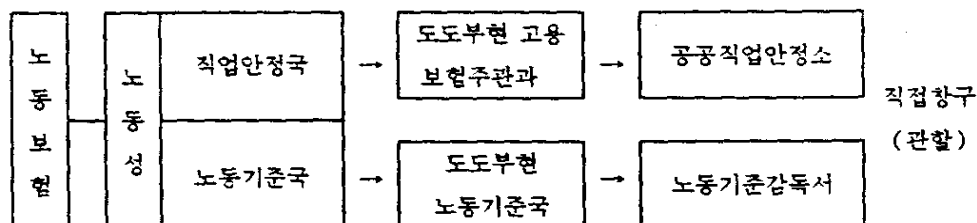
노동보험에는 중소기업의 노동보험 가입의 촉진과 중소기업주와 그 가족종사자에 대한 노재보험의 적용 및 보험사무의 원활한 처리를 도모할 목적에서 노동보험사무조합제도가 설치되어 있다. 사무조합이란 노동보험에 관련된 사무를 개개의 중소기업 사업주를 대신하여 처리하는 것을 인가 받은 사업주단체를 일컫는다.

사무조합으로 노동대신의 인가를 받고자 하는 사업주단체는 노동보험사무조합 인가신청서에 그 단체의 정관과 규약, 그 외 사무처리규약 등 일정요건을 구비한 서류를 첨가하여 그 사무소를 관할하는 공공직업안정소장을 경유하여 도도부현 지사에 제출하면 된다(징수법 제33조, 징수칙 제59조, 징수령 제6조).

노동보험사무조합에 노동보험사무를 위탁할 수 있는 사업주는 사무조합의 인가를 받은 사업주단체의 구성원이나 구성원 외의 사업주 중에서 다음에 해당하는 사업주이다(징수칙 제58조).

- 공장 등 일반사업에 상시 300인 이하의 노동자를 사용하는 사업주
- 금융업, 보험업, 부동산업, 소매업 또는 서비스업에서는 상시 50인 이하의 노동자를 사용하는 사업주
- 도매업은 상시 100인 이하의 노동자를 사용하는 사업주

[그림 Ⅲ-3] 노동보험관계 사무수속의 창구



<표 Ⅲ-13> 노동보험에 대한 관서별 업무내용

도도부현 노동기준국	도도부현 고용보험주관과
<p>① 일원적용사업에서 사무조합에 사무처리를 위탁하지 않은 사업(이하 '개별가입사업'이라 함)에 대한 일반보험료의 징수. 다만 옆의 도도부현 고용보험주관과란의 ②의 사업에 관계된 것은 제외함.</p> <p>② 이원적용사업 중에서 노재보험의 일반보험료의 징수(사무조합에 사무처리를 위탁한 것인지 아닌지를 불문함)</p> <p>③ 이원적용사업의 노재보험분 또는 자영업자들의 단체만에 관련된 사무조합에 대한 인가, 지도, 감독 등</p> <p>④ 그 외 노재보험에 고유한 사무</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노재보험의 특별가입의 승인, 이것에 관한 제1종 특별가입보험료(일원적용사업에서 사무조합에 사무처리를 위탁한 사업의 중소기업주 등 특별가입자에 관한 것을 제외함), 제2종 및 제3종 특별가입보험료의 징수 • 노재보험의 특별보험료의 징수 • 구노재보험의 보험료의 징수 • 하나 혹은 두 개의 사업에 관련된 계속사업의 일괄적인 인가 	<p>① 일원적용사업에서 사무조합에 사무처리를 위탁한 사업에 대한 일반보험료 및 해당사업의 중소기업주 등 특별가입자에 대한 제1종 특별가입보험료의 징수</p> <p>② 일원적용사업에서 고용보험의 보험관계만 성립하는 개별가입사업에 대한 일반보험료의 징수</p> <p>③ 이원적용사업 중에서 고용보험분의 일반보험료의 징수(사무조합에 위탁하고 있는가 아닌가를 불문함)</p> <p>④ 사무조합(옆의 도도부현 노동기준국란의 사무조합은 제외함)에 대한 인가, 지도, 감독 등</p> <p>⑤ 그 외 고용보험에 고유한 사무</p> <ul style="list-style-type: none"> • 고용보험의 임의가입의 인가, 1개, 2개, 3개 사업에 관련된 계속사업의 일괄적인 인가, 그 외 적용관계 사무 • 인지보험료의 징수
노동기준감독서	공공직업안정소
<p>① 도도부현 노동기준국의 사무에 관한 신청서 등의 수리</p> <p>② 도도부현 노동기준국이 소장하는 보험료 등에 관한 신청서의 수리 및 수납</p>	<p>① 도도부현의 사무에 관한 신청서 등의 수리(보험료 등에 관한 신고서의 수리 및 수납을 제외함)</p> <p>② 고용보험인지관계 사무, 그 외 일고 고용보험관계 사무</p>

자료 : 社會・労働政策研究會, 『社會保險・労働政策の 事務百科』, 清文社.

또한 금융업, 보험업, 부동산업, 도매업, 소매업 또는 서비스업의 분류는 일본표준산업분류에 의거하지만, 청소업, 화장업, 양돈업, 자동차수리업 및 기계수리업은 이 업종에 포함되지 않는 것으로 취급한다. 따라서 이러한 사업을 주사업으로 하는 사업주는 그 사용하는 노동자수가 300인 이하인 경우만 사무조합에 노동보험사무의 처리를 위탁할 수 있다. 또한 동일 사업주가 장소면에서 독립된 사업을 행하는 경우는 각각 개별사업으로 본다.

위탁하고자 하는 사업주는 사무조합에 노동보험사무 위탁서를 제출하고 사업의 개요, 노동자수, 임금총액, 고용보험의 피보험자 이름의 보고 등 비교적 간단한 수속을 하면 된다. 다만 노재보험과 고용보험을 별개의 사무조합에 위탁하는 것은 불가능하다.

사무조합은 위탁사업주를 대신하여 노동보험료(개산, 증가개산, 확정)의 신고, 납부, 고용보험의 피보험자에 관한 관리, 특별가입자에 관한 수속, 그 외 노동보험에 관련된 제수속 등의 사무를 처리하고, 사업주는 보험료의 납입, 임금등의 보고, 고용보험의 피보험자와 특별가입자의 이동 등에 관한 사항을 당해 사무조합에 신고하여야 한다.

사무조합에 사무처리를 위탁하고 있는 사업주는 개산보험료의 납부시 보험료의 다소에 관계없이 분할납부할 수 있는 이점이 있다(징수칙 제27조 제1항, 제28조 제1항).

사무조합은 사업주의 대리인으로서 노동보험료의 신고, 납부를 행하는 것이며, 노동보험료와 그

외 징수금의 납부에 대한 책임의 범위는 위탁사업주로부터 교부받은 금액의 한도 내에서 정부에 대한 납부책임을 진다(징수법 제35조). 따라서 위탁사업주로부터 납부받지 않은 보험료 등에 대해서는 납부책임이 없다. 그러나 사무조합은 위탁사업주의 대리인의 지위에 있기 때문에 통상의 대리인과는 다른 책임을 지게 된다. 사무조합이 행하는 과제 중 가장 중요한 것은 각 위탁사업주로부터 위탁을 받아 보험료를 납부하는 것이다.

여기서 정부는 보험료의 납부 상태가 좋은 사무조합에는 보조금을 교부하고, 사무조합의 보급 발전과 중소기업규모 사업으로의 노동보험의 적용을 촉진하고 있다(노동성령 제23호)

10) 요약: 일본의 노동보험료 적용 · 징수업무

이상에서 살펴본 바와 같이 일본은 노동성이 관장하는 산재보험(노동기준국)과 고용보험(직업안정국)의 적용 · 징수업무 중 통일 가능한 사업장의 경우 양보험이 통합된 공동 보험관계 성립신고서와 공동 보험료 계산서를 통합하여 도도부현의 노동기준국(노동기준감독서) 또는 직업안정국(공공직안대소)에 접수 · 납부하도록 하고 있다.

보험적용대상 중 고용보험과 산재보험의 공동대상이 아닐 경우 각 사업장은 적용되는 보험에 대해 산재의 경우는 도도부현의 노동기준국(노동기준감독서)에, 고용보험은 직업안정국(적용의 경우에만 공공직업안정소)에 보험관계 성립신고서를 제출하고 보험료 보고서를 제출한다.

각 보험의 구체적인 적용 · 징수업무는 우리나라의 경우와 거의 유사하다.

나. 독일의 산재보험료 및 고용보험료 징수방법

독일의 경우 고용보험료의 징수는 의료보험 담당기관(질병금고; 우리나라의 의료보험조합)에 의해 처리된다. 사회법전 제4권 '사회보험에 대한 공통규정'의 제28조는 의료보험, 고용보험, 연금보험의 적용 및 공동징수에 관한 사항을 규정한다. 의료보험의 보험자로서 질병금고는 각 의료보험, 연금보험, 실업보험 등의 적용신청서(보험관계 성립신고서)를 제출받으며 또한 보험료를 수납한다. 특이할 사항은 첫째, 의료보험에 가입할 의무가 없는 실업보험이나 연금보험 가입대상자의 사업주는 의료보험법이 적용될 경우를 가산하여 피보험자가 가입해야 할 질병금고에 보험관계 성립신고서 및 보험료를 납부한다는 것이다. 두 번째 특이한 사항은 산재보험의 경우 보험료 후불방식과 1년간의 보험료 산정원칙에 의해 직업조합이 적용 · 징수 · 혜택업무를 처리한다는 점이다.

독일의 세 개의 사회보험분야에 대한 통합적용 징수방법이 가능한 것은 고용보험료도 매월별로 징수되며, 세 보험분야 모두 보험료는 사업주와 근로자가 각각 2분의 1씩 부담한다는 점이다.

현재 산재보험료와 고용보험료의 징수가 완전히 분리되어 있는 독일의 사례

<표 Ⅲ-14> 사회보험의 종류와 주요내용

	실시기관	재정 (보험료 부담)	징수기관
연금보험	연금공단	피보험자 50% 사업주 50%	질병금고
의료보험	질병금고	피보험자 50% 사업주 50%	질병금고
실업보험	연방고용청	피보험자 50% 사업주 50%	질병금고
산재보험	직업조합	사업주 100%	직업조합

를 살펴보는 이유는 비록 통합된 보험료 징수의 보험분야는 다르다 하더라도 그 방법을 살펴봄으로써 우리나라의 사회보험료 통합방안을 위한 함의를 찾고자 하는 것이다.

1) 독일의 총사회보험료 징수

독일의 총사회보험료는 의료보험료, 연금보험료 및 실업보험료를 포함하는데, 총 사회보험료의 징수에 대한 규정은 사회법전 제4권 사회보험에 대한 공동규정의 제20조 내지 제28r조에 명시되어 있다. 그 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가) 사업주의 신고의무

사업주는 의료보험, 연금보험 등에 관한 법 또는 고용촉진법에 의해 보험료를 지불해야 하는 모든 근로자에 대해 질병금고에 취업의 시작, 종료, 의효보험의 피보험자격 종료, 임금지불 종료, 보험가입 의무의 변경, 의료보험자의 변경, 취업의 중단, 근로관계 해지, 이름의 변경, 국적의 변경, 신고되지 않는 일회지불적 임금 등의 경우가 발생할 때마다 신고해야 하며, 매년 초에 전년 12월 31일에 고용된 근로자에 대해 연금보험 번호(정해진 경우), 성명, 생년월일, 국적, 연방고용청의 분류 체계에 따른 직업분야에 대한 항목(직업세분류), 사업장 번호(연방고용청이 부여), 보험료 등급, 관할 질병금고, 사업주 등의 사항에 대해 신고하여야 한다(연차 신고).

또한 근로자가 근로에 대한 임금을 지불하는 제3자에게 파견된 경우 파견 사업주는 근로자, 파견사업주와 파견의 시작과 종료를 신고하여야 한다.

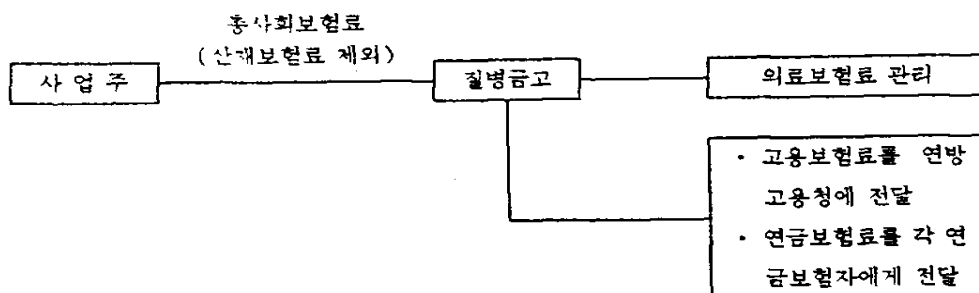
나) 질병금고(총사회보험료 징수기관)의 업무

총사회보험료에 대한 적용·신고 관할청구는 의료보험 업무를 수행하는 질병금고이다. 의료보험에 가입하지 않은 근로자에 대한 연금보험과 연방고용청에 대한 보험료는 의료보험에 대한 가입의무가 있을 시 관할 질병금고에 납부한다. 사업장의 기업질병금고는 이와 달리 다른 기업질병금고에 가입한 동 사업장 근로자의 보험료 징수청구가 된다. 한편 다수의 지역질병금고 지역에 작업장을 가지고 중앙에서 임금지불을 하는 사업주는 연금보험에 가입의무가 있는 근로자와 고용촉진법에 의해 보험료를 납부해야 하는 근로자의 보험료를 사업장 본부를 관리하는 지역질병금고에 납부하도록 신청할 수 있다. 이 조항은 임의가입자의 경우에도 해당한다. 신청서는 사업장 본부를 관할하는 지역질병금고에 제출하며, 동 지역질병금고는 원래의 규정에 의해 관할하는 지역질병금고에 통보한다.

질병금고는 사업주의 신고가 정해진 시간내에 이루어지며, 필요한 사항이 완전무결하게 기재되고, 정해진 시간 내에 신고서가 전달되도록 도와준다.

산재보험을 제외한 각 사회보험의 개별영역의 보험료를 중 고용보험은 노동부장관의 제안에 따라 의회의 동의로 정해지고(1995년 현재 6.5%), 연금보험은 매년 연금보험심의회의 의결을 거친 후 노동부장관의 시행령에 의해서

[그림 Ⅲ-4] 독일의 총사회보험료(산재보험료 제외) 징수체계



(1995년 현재 19.2%), 의료보험은 질병조합의 재정상황을 점검한 후 자율적으로 결정된다. 각 보험의 보험료율에 따라(그러나 각 보험 의무가입대상은 모두 다르다. 자세히 살펴보면 연금보험의 경우 모든 피용자와 자영농 등이 보험가입 의무가 있고, 보험료 산정 기준선까지만의 소득을 보험료율에 곱하여 보험료를 산정하며, 의료보험의 경우 연금보험의 보험료 산정기준의 75%까지에 해당하는 소득을 가진 자만이 보험가입 의무가 있다. 고용보험의 경우 몇몇 예외를 제외하고는 모

든 피용근로자가 가입 의무가 있다) 사업주는 질병보험에 총사회보험료를 신고하고 납부하는데, 질병금고는 총사회보험료 중 해당 연금보험자와 연방고용청에 수납 대리한 보험료에 대해 이자와 과태료를 포함한 금액을 매월 전달한다. 연금보험자가 주보험공단일 경우 질병금고가 속한 지역을 관할하는 주보험공단에 보험료를 전달한다. 기능직 근로자의 연금보험자와 기업질병금고 연합회 또는 보충금고는 사업장 관할 지역의 연금보험자에게 보험료를 전달하도록 협약할 수 있다. 질병금고는 연금보험자 및 연방고용청과 공동으로 각 개별 보험의 보험료와 신고된 임금액에 대해 적어도 1년에 1회씩 협의하여야 하며 그 결과를 사업주에게 알려야 한다. 사업주는 통보서류를 다음 검토시까지 보관해야 한다.

질병금고는 보험료의 오류·허위 신고에 대해 정정납부고지서를 발송하며, 이것은 보험료에 대해 질병금고가 하지 아니한 조사의 경우에도 해당한다.

질병금고와 연금보험자 또는 연방고용청간에 동일 사항에 대해 상이한 해석이 있을 경우 질병금고는 사용자에 대해 조정된 의견을 알릴 책임이 있으며, 해석의 조정이 불가능할 경우 당해 감독관청(주노동부 또는 연방노동부)에 알려야 한다.

또한 질병금고의 연방단위의 연합체는 사용자의 연차신고에 의한 피보험자의 변동사항(예를 들면 임금이나 성명의 변경 등)을 연금보험자에게 알려야 하며 연금보험자는 주나 연방단위의 조직을 통해(주연금공단이나 연방사무직공단) 연방고용청이 필요로 하는 자료를 전달한다. 각 지역단위의 지역고용사무소는 이와는 별도로 지역단위의 질병조합에 대해 피보험자에 관한 사항과 관련하여 정보를 요청할 수 있으며, 질병금고는 사회보험업무를 위해 사용되는 경우에 한하여 피보험자에 관한 사항을 전달한다.

다) 보험료 검토 및 조사

질병금고는 보험관계 성립(적용) 신고서, 보험료 보고서, 총사회보험료 납부등을 검토한다. 또한 질병금고는 적어도 4년에 한번 보험료 납부에 있어서 오류가 있는가에 대해 조사해야 하는데, 연금보험자는 독립적으로 보험료를 조사해야 한다. 사업주가 요구할 경우 보험료 조사는 짧은 간격으로 행해져야 하며, 사용자의 신청이 있으면 질병금고와 연금보험자는 동시에 조사해야 한다. 보험자들 간에 조사기간에 대한 합의가 없을 경우 사용자는 공동조사를 할 보험자를 지정할 수 있다. 사용자를 조사할 의무가 있는 주단위 보험자가 조사에 참석하지 않을 경우 그 의무는 다른 주단위 보험자에게 위임되며, 다른 주단위 보험자가 없는 경우 참석한 보험자가 위임받는다. 사용자는 조사에 대해 적절한 협조를 해야 하며, 조사에는 계산절차도 포함되며, 조사대상에는 특히 세무상담기관과 전산실 등 사용자를 대신하여 임금을 계산하는 기관도 포함된다. 조사에 참여하는 모든 보험자는 조사 결과를 요약하여 매년 3월 31일까지 감독기관에 제출하여야 한다.

라) 총사회보험료

보험료 산정기준에 따라 법에 의해 의료보험이나 연금보험, 실업보험에 가입해야 하는 근로자와 가내(하청)공업자의 기여금은 사용자 부담분의 기여금과 함께 총사회보험료로서 납입된다. 농민 의료보험의 경우와 같이 법에 의해 피보험자가 되지만 보수에 따라 산정되지 않는 기여금도 연금보험과 연방고용청에 대한 기여금과 함께 총사회보험료로 인정된다.

사업주는 질병금고에 보험료 증명(보험료 계산서)을 정해진 기간내에 제출해야 한다. 사용자가 보험료 증명을 제출하지 않는 경우에는 제출될 때까지 질병금고에서 보험료 산정에 필요함 임금을 추산하여 납부 고지한다.

보험료는 질병금고의 정관에 따른 납부기일에 납부되어야 하는데, 보통 근로소득이나 임금에 따라 부과되는 보험료는 소득이 발생한 달의 다음달 15일에 납부된다.

마) 사용자의 납부 의무 및 서류보관 의무

총사회보험료는 사용자가 납부하는데, 파견근로자의 경우 파견업체가 지불의 의무를 진다. 납부 의무 범위는 보험료와 의무 불이행시 부과되는 과태료와 이자 등을 포괄한다.

사업주는 또한 각 근로자에 대해 연도별로 임금에 대한 서류를 독일어로 정리해야 하며, 마지막 조사가 행해진 연도의 다음해가 지날 때까지 보관해야 한다. 기업질병금고를 설치하지 않은 사용자가 기업질병금고에 임의로 가입한 근로자의 보험료를 다수의 기업질병금고에 납입해야 할 경우 해당 근로자에 대한 기여금 증명(보험료 계산)을 연방기업질병금고연합회에 접수, 보험료를 납부

하도록 협약할 수 있다.

사업주가 서류보관 의무규정을 이행하지 않아서 보험가입, 보험료 납부 상황 또는 보험료를 확인할 수 없는 경우 질병금고는 사용자에 의해 지불된 임금의 합으로 의료보험, 연금보험, 연방고용청에 대한 보험료를 계산할 수 있다. 사용자가 외국 국가, 초국가기관 또는 국내 법원 관할이 아닌 개인인 경우와 법에 의해 보험료 지불 의무가 없는 사업주의 사업장에 근로하는 근로자는 본인이 직접 총사회보험료를 지불한다.

가내노동자나 가내(하청)사업자는 사업주가 법에 의한 의무를 납부기일까지 행하지 않는 경우 보험관계 성립신고서를 하고 총사회보험료를 스스로 납부할 수 있다. 이 경우 사용자의 납부 의무는 면제되지만 사용자분의 보험료는 지불하여야 한다.

바) 근로자의 정보제공 및 서류제공의 의무

근로자는 사용자에게 신고절차와 보험료 납부에 필요한 사항을 제공해야 하며, 필요한 경우 서류를 제출해야 한다. 근로자는 사회보험의 보험증명서를 제출해야 하며, 사용자는 이를 보관해야 한다.

근로자는 보험자의 요청에 따라 근로자의 종류와 기한, 임금, 사용자와 그 외 보험료 산정에 필요한 사항을 알려야 하며, 신고된 사항의 조사에 필요한 서류를 제출하여 한다.

사) 보험료 공제

사용자는 총사회보험료 중 근로자가 지불해야 하는 부분에 대해 청구권을 가진다. 청구권은 임금에서 공제할 수 있다. 당월에 공제하지 않은 보험료는 그 다음 3개월 동안의 임금에서 공제될 수 있다.

아) 과태료 및 소멸시효

사용자가 납기 일주 후까지 보험료를 납부하지 않은 납부 의무인의 경우 보험자는 미납된 액수의 2%에 해당하는 일회적인 과태료를 부과하며, 3개월 이상 보험료가 미납된 경우 보험자는 매월(시작한 달 포함)에 미납액의 1%에 해당하는 과태료를 부과할 수 있다. 과태료 계산시 10마르크 단위 이하의 미납 보험료는 없는 것으로 한다.

보험료에 대한 보험자의 청구권은 납부기일이 있는 해로부터 4년 경과 후 시효가 소멸된다. 고의적으로 납부하지 않은 보험료에 대한 청구권은 납부기일이 있는 해로부터 30년 경과 후 시효가 만료된다. 기타 시효소멸의 정지에 대해서는 민법의 규정에 따른다.

자) 부당하게 납부된 보험료에 대한이의제기와 반환

보험의무가 없음에도 불구하고 납부된 보험료는(피보험자에게 유리할 경우) 사업장에서의 보험자의 보험료 조사시 시정되지 않았을 경우 사회법전 제10권 제45조 제2항(행정기관이 적법하지 않지만 수혜자에게 유리한 결정을 한 경우, 취소할 수 있는 경우를 몇 가지 경우에 한하여 열거함)에 의거 적법하게 납부된 의무보험료로 간주한다. 사업주에게 불리한 부당하게 납부된 보험료는 보험료가 납부된 기간 동안 이 보험료로 인하여 혜택이 주어진 경우를 제외하고는 연 4%의 이자로 개월수를 산정하여 반환된다.

차) 질병금고에서의 보험료 조사

연금보험자와 연방고용청은 질병금고에서 당해 기관에 해당하는 보험료의 납입, 행정, 전달, 계산, 확정에 대해 적어도 4년에 한 번 조사한다. 질병금고는 조사에 필요한 서류를 다음 조사 때까지 보관하고, 조사시 제출해야 하며 회계 업무 조사시 협조해야 한다.

질병금고의 과실로 사업주가 징수의무를 불이행한 경우에는 질병금고가 연금보험자와 연방고용청에 대해 손해배상의 책임이 있다. 손해배상은 보험료, 보험료에 대한 이자나 과태료가 정해진 기간 내에 전달되지 못한 범위로 한정되며, 질병금고는 위 사항에 대한 금액에 독일연방은행의 제할인이자율에 2%를 더한 이자를 지불해야 한다.

카) 사회보험증명서

1991년 7월 1일부터 연금보험자는 모든 근로자에 대해 사회보험증명서를 교부하고 있다. 이 증명

서에는 피보험자의 성명, 연금보험의 보험 번호(독일의 경우 일부 보충질병금고를 제외하고는 연금보험자만 보험 번호를 교부한다. 또한 기타 사회보험자는 이 연금보험 번호를 이용할 수 있음)가 기재되어 있으며, 이 사회보험증명서를 통해 불법취업에 대한 단속 및 사회보험 혜택의 부정수급에 대한 통제가 간편하게 되었다.

근로자는 채용시 사용자에게 이 사회보험증명서를 제출하여야 하며, 근로자가 증명서를 제출하지 않을 때 사용자는 의료보험에 이를 신고하여야 한다.

2) 독일의 산재보험료 징수

독일의 산재보험료 적용에 대해서는 독일의 제국 보험규정 제3권 사고보험법에 규정되어 있다. 독일의 산재보험은 산업 및 직종별로 조직된 직업조합에서 처리되고 있는데 그 자세한 사항을 살펴보면 다음과 같다.

가) 사용자의 신고의무

사업주로서(강제가입규정에 의해) 직업조합의 회원이 될 경우 사업주는 5주일 이내에 관할 직업조합에 사업의 종류와 대상, 피보험자수, 사업개시일 또는 사업준비 착수일 등의 사항을 신고해야 한다. 또한 사업주는 직업조합의 정관에 다른 규정이 없는 한 보험료 부과를 위한 증명(임금증명: 임금총액)을 직업조합 회계연도가 지난후 6주 내에 제출하여야 하며, 총근로시간과 산재로 인해 행해지지 못한 근로시간을 기입해야 한다.

나) 직업조합의 업무

직업조합은 그 필요경비(지난해의 필요경비와 지불준비금, 그리고 운영비)를 확정된 배분규정에 따라 보험료지불 의무를 가진 사업주에게 부과한다. 직업조합은 임금총액을 조사하기 위해 회계원을 통해 장부나 서류를 검토할 수 있으며, 사업주는 장부나 서류를 회계원에게 제출해야 한다. 미신고 사업장을 찾기 위해 직업조합은 조사를 행할 수 있는데, 이 경우에 상공회의소와 여타 법에 의해 설립되는 사업주나 자영업자들이 가입한 단체는 보험감독관청과 산재보험자(직업조합)가 사업장을 조사할 경우 지원해야 한다.

다) 보험료의 계산

임금대장을 근거로 하여 직업조합은 지난해에 당해 조합에 가입한 사업주에 의해 가입된 근로자에 대한 총임금을 계산하고 보험료 부과대상 임금을 계산한다. 그런 다음 필요경비에 충당할 비용을 각 사업장에 부과한다.

1년 동안의 필요경비가 전납되어야 할 경우에는 전년도의 임금과 피용자수를 근거로 계산한다. 이때 보험료 고지서를 발부하는데, 보험료 고지서는 강제징수 되기 전의 납기만료일까지 납부하라는 내용과 보험료를 납부할 사람이 보험료 계산을 검토할 수 있는 사항들을 포함해야 한다.

직업조합의 정관은 사용자가 직접 보험료를 계산하도록 규정할 수 있다. 보험료를 직접 계산하도록 함으로써 보험료 통지서 발급의무는 면제된다. 보험료의 직접계산으로 인한 오류는 직업조합에서 정정한다.

3) 요약: 독일의 산재보험료 및 고용보험료 징수

독일은 산재보험료를 제외한 의료보험, 연금보험, 고용보험에 대한 보험료를 총사회보험료라는 명칭하에 단일기관(질병금고)에서 징수하고 있다. 우리나라의 의료보험조합이 지역·직장별로 복잡하게 산재하는 것처럼, 독일의 질병금고도 보통 시·군 단위에 설치된 지역질병금고, 한 사업장이나 사업장이 작은 경우 몇 개의 사업장을 관할하는 기업질병금고, 수공업자를 대상으로 하는 수공업질병금고, 사무직 근로자만을 대상으로 하는 보충금고 등 복잡하고 다양한 질병금고에서 산재보험을 제외한 사회보험의 적용·징수업무를 담당하는 것이 비효율적으로 보일지도 모른다.

독일의 제도에서 필자가 검토해 볼 사항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 왜 질병금고에서 총사회보험료에 대한 징수업무를 맡는가?

둘째, 왜 산재보험료는 총사회보험료의 대상에서 제외되었는가?
본 단락에서는 이 두가지 질문에 대해서 살펴보고자 한다.

가) 질병금고가 총사회보험료 징수를 담당하게 된 배경

독일의 사회보험은 1883년 의료보험이 도입된 후 100년 이상의 보험업무 처리 경험을 가지고 있다. 처음에는 사회보험의 영역별로 독립적으로 사회보험업무가 행해지다가 1911년 제국보험령에 의해 통합 가능한 부분에 대한 1차적인 통합의 노력이 있었고, 특히 1970년대에 들어서는 각 사회보험 영역간의 급부 등 통합 가능한 부분을 조정하기 위한 노력이 증가하였다. 이 노력에 따라 1970년대 초부터 사회법전을 편찬하기 위한 작업이 시작되었고, 그 결과 1976년 12월 23일 사회보험에 대한 공동규정이 입법됨으로써 산재보험을 제외한 사회보험료의 공동 징수에 대해 현재 유효한 법적 근거가 생긴 것이다.

그렇다면 총사회보험료는 왜 질병금고에서 징수하는가 하는 의문이 생긴다. 이에 대한 연구가 거의 없기 때문에 논증할 수는 없지만 그 이유는 몇 가지로 추측될 수 있다.

첫째, 독일의 경우 연금보험 보험자는 기능직 근로자의 경우는 주연금공단(Landesanstalt für Rentenversicherung)이며, 사무직 근로자의 경우는 연방 사무직 근로자공단(Bundesanstalt für Angestellte)이다. 또한 금융보험의 보험자는 연방고용청(Bundesanstalt für Arbeit)인데 연금보험자나 고용보험자의 기구는 거대하며 관료제화되어 있다. 이러한 거대 기관이 자기 기관 외의 사회보험료를 징수할 경우 현 업무의 복잡성이 더해질 수 있고, 업무의 추가에 대한 적응기간이 더 길 수 있으며, 대민업무에 있어서 서비스의 질이 저하될 수 있다. 이에 반해 의료보험자인 질병조합은 우리나라의 의료보험조합과 같이 분열되어 있으며 관료제적 조직의 성격을 거의 갖지 않는다. 한편 조직의 소규모성 때문에 업무의 변화에 따른 적응성이 강하다. 이러한 조직의 소규모성이 총사회보험료의 징수·적용업무 중 대민업무의 서비스 질을 향상시키는 요인이 될 수 있다.

둘째, 피보험자의 범위를 비교해 보면 1991년 서독지역 공적연금보험의 경우 의무가입자가 2,266만 5,000명이고, 실업보험의 경우는 2,273만 2,000명이며, 의료보험의 경우 피보험자 및 가족이 5,684만 1,000명인데 임의가입자를 포함한 의료보험의 피보험자는 약 3,920만 명으로 추산된다(BMA, 1995). 이처럼 피보험자의 숫자상 의료보험에 가입한 피보험자가 월등히 많기 때문에 공동보험 및 공동보험료 징수에 있어서 의료보험의 관리기구인 질병금고가 공동적용 및 공동 징수를 담당하는 것이 효율적이다.

셋째, 각 사회보험기관의 분포도를 살펴보면 1994년 현재 질병금고는 지역 및 직종별로 다양한 형태를 갖는데, 모두 993개의 금고가 있으며 업종에 따라 질병금고별로 지방(주) 및 연방에 연합체가 형성되어 있다. 연금보험의 경우 23개의 주연금공단과 철도연금공단, 선원연금공단 및 연방사무직연금공단, 연방광업공단 등이 관리기구이며, 지방에 많은 상담소가 있다. 실업보험을 관리하는 기관은 연방고용청으로 11개의 주고용사무소와 184개의 지역고용사무소 및 출장소를 두고 있다(BMA, 1995). 이처럼 의료보험자인 질병금고의 수가 가장 많기 때문에 1개의 행정조직에 대한 수혜대상의 수가 질병금고의 경우에 가장 적고 또한 자치행정제도(Selbstverwaltung)에 의한 자율적 관리 성격이 질병금고의 경우에 가장 강하며, 관료제적인 운영의 성격이 질병금고에서 가장 약하다는 특성을 보인다.

그러나 보험관리조직의 수만으로는 지역별 분포도를 평가하기 힘들데, 그 이유는 예를 들면 지역 질병금고의 수는 92개소에 불과하기 때문이다.

이상 몇 가지 측면에서 질병금고가 총사회보험료 징수업무를 담당하게 된 배경을 살펴보았다. 가장 중요한 이유는 피보험자의 수, 기구의 비관료제적인 성격이라고 판단된다.

나) 산재보험료가 총사회보험료에서 제외된 배경

다른 사회보험료가 모두 법률 또는 징수에 의해 확정되는 보험료율에 따라 매월 징수되는 반면, 산재보험료는 연단위 사업장의 직종 및 사업자의 산재율(엄밀히 계산하면 피재자로 인한 근로자의 휴업시간수)에 의해 징수된다. 독일 산재보험료의 경우 경상경비를 마련하기 위해 1년의 보험료 중 필요경비가 선납이 되고, 회계연도가 지난 후에 지난해의 보험료가 정산되기 때문에 월별로 계산되는 다른 사회보험료와는 계산방법이나 납부기간 단위에 있어서 차이가 있는 것이다. 또한 독일의 경우 산재예방에 대한 권한이 주정부나 시·도의 근로기준감독기관뿐 아니라 산재보험의 관리·행정기구인 직업조합에도 있기 때문에 작업장에 대한 안전기준 설정 및 안전기준 준수에

대한 확인업무도 맡고 있다. 이러한 산업안전에 대한 책임의 표현 중 하나가 바로 직종별 또는 사업장별 보험료율에 의해 계산되는 산재보험료의 징수업무에 대한 직업조합의 직접 관장이라 볼 수 있다.

이상 독일과 일본의 사회보험료의 통합징수체계를 살펴보았다. 이들 제도들이 우리나라에 줄 수 있는 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사회보험료의 통합 적용·징수는 각 개별 사회보험의 제도적인 특성을 고려하여 필요한 범위 내에서 임금총액이나 보험료 납부기한 등을 상호 조절하여 이루어져야 한다.

둘째, 각국의 통합징수 범위는 그 나라의 사회보험 발달의 전통과 무관하지 않다. 즉 일본의 경우에는 노동부장관의 관장인 고용보험과 노해보험이 통합되어 있지만, 독일의 경우는 산재보험이 동일하게 노동부장관 관장임에도 불구하고 의료보험, 연금보험, 고용보험만 보험료를 공동 징수하고 있다.

셋째, 적용과 징수는 이론적으로만 구별되어, 항상 함께 업무가 처리되기 때문에 적용과 징수를 분리하여 업무를 처리하면 효율성이 감소된다.

다음 장에서는 본 장의 논의를 바탕으로 몇 가지의 통합방안을 마련하고, 몇가지 기준에서 각 통합방안의 장·단점을 서술한다.

IV. 産災保險料 및 雇傭保險料 適用·徵收의 效率化方案

고용보험료 징수업무를 효율화하는 방안은 크게 두 가지로 나누어 생각해 볼 수 있다. 첫째로는 현재 근로복지공단과 지방노동관서에 의해 분장되어 있는 업무체계를 통합하여 효율화하는 방안이 있으며, 둘째로는 현행 체계하에서의 문제점을 해결하는 방안이다.

먼저 제1절에서 통합방안을 살펴보는 데, 그 방안으로는 네 가지가 있다. 첫 번째 방안은 분리된 사회보험 각각의 체계를 인정하여 산재보험료 및 고용보험료의 징수업무를 독립적으로 처리하는 방안이다. 두 번째 방안은 일본의 방식과 같이 공동 적용·징수 가능한 사업장에 대해서만 공동보험료 보고서에 의해 징수하는 방안이다. 세 번째 방안은 현재 산재보험료와 고용보험료 징수의 공통점을 부분적으로 이용하는 방안으로, 고용보험료의 징수업무를(적용은 제외하고) 산재보험의 징수업무처럼 근로복지공단으로 넘기는 방안이다. 네 번째 방안은 현재 지방노동관서에서 담당하는 고용보험 적용업무와 고용보험료 징수업무를 산재보험료 적용·징수와 함께 모두 근로복지공단으로 위임하는 방안이다. 이하에서는 각 방안의 업무처리 형태와 장·단점을 보다 상세하게 살펴본다.

제2절에서는 산재보험료 및 고용보험료 징수에 있어서의 일반적인 문제점들과 그 해결방안을 서술한다.

1. 고용보험료와 산재보험료의 통합징수방안

가. 고용보험료와 산재보험료의 상호 독립적 징수

이 방안은 엄밀히 말해 통합방안이 아니라 현행 분장체계의 문제점을 개선하기 위한 방안 중의 하나로 각 보험행정기관의 독립성을 인정함으로써 문제의 해결점을 찾을 수 있다는 시각에서 비롯된다. 이 방안에 따르면 현재 근로복지공단에 위탁되어 있는 고용보험관련 징수업무를 모두 지방노동사무소로 이관해야 한다. 이 방안을 실행할 경우 현재 업무처리 현황에서 변화해야 할 사항은 다음과 같다.

사업주는 각종 보험료 보고서를 지방노동관서에 제출하고, 지방노동관서는 보험료 보고서를 검토하고 전산입력시키며, 또한 국고 대리수납은행의 수납영수증을 받아 전산입력한다. 감액조정 등의 신청도 지방노동관서에서 직접 받아 처리한다.

이 방안의 경우 근로복지공단과의 협력사항은 미적용사업장 적발 또는 보험료 계산시 사용되는

임금총액의 오류 및 허위신고시에 대한 확인 또는 조사 등의 업무로 제한된다. 예를 들면 지방노동관서는 근로복지공단에 대해 공동 적용사업장에 대한 확인 및 조사업무를 위탁할 수 있다.

이 방안이 실시될 경우 필요한 사항은 현재 전산입력을 위해 근로복지공단 지사에 배치되어 있는 임시직 근로자가 지방노동관서에 배치되어야 하며, 지방노동관서의 업무량이 늘어나는 만큼 인원이 보강되어야 한다는 점이다. 이 방안의 장점은 다음과 같다.

첫째, 적용과 징수 창구, 즉 현재 사업주가 제출하는 보험관계 성립신고서나 각종 보험료 계산서 제출 창구가 단일화되어 중소기업 사업장의 경우에 나타나는 고용보험 관련업무 파악의 어려움이 상당부분 해소되며, 지금까지 공단 지사와 지방노동관서에서 해왔던 대민업무처리가 단일화되어 책임회피나 중복적인 대민업무가 제거된다는 점이다.

둘째, 징수업무의 흐름이 단절되지 않고 업무의 일관성과 담당인력의 전문성을 가져올 수 있다.

셋째, 다른 방안에 비해 업무 변화량이 가장 적다는 점이다.

이 방안의 최대의 단점은, 사회보험체계 중 개별체계로서 고용보험을 관찰할 때에는 이러한 독립적 보험료 징수방안이 매우 합리적으로 보이지만, 단기적으로는 제Ⅲ장에서 언급한 바 있는 현존하는 산재보험료 및 고용보험료 징수업무의 유사성을 이용한 효율화 가능성이 배제된다는 것인데, 이것은 곧 근로복지공단과 지방노동관서가 각각 필요한 인원을 보유함으로써 인원 낭비의 결과를 가져올 수 있음을 뜻한다.

나. 산재보험료와 고용보험료 공동보험료 계산서에 의한 징수방안

현재 일본에서 이루어지고 있는 형태가 바로 두 번째 방안이다. 이것은 일본에서는 노동성에서 노재보험과 고용보험 모두를 직접 관장하기 때문에 가능한 형태로서 노동성 내의 별개의 국(근로기준국과 직업안전국)이 담당하는 노재보험과 고용보험업무 중 보험대상 사업장이 동일한 경우(일원적용사업장) 적용과 징수업무의 접수 창구를 동일화하는 것을 말한다. 노재보험이나 고용보험 중 하나의 보험에만 적용되는 사업장의 경우에는 각 사업장은 도도부현의 각 보험담당과(노동기준과 또는 공공직업안전소)에 적용·징수 서류를 제출한다.

이 방안을 우리나라에 적용할 경우 예상되는 형태는 고용보험과 산재보험의 보험관계 성립보고서를 단일화하고 또한 고용보험료와 산재보험료 보고서 양식을 단일화하며, 사업장관리 번호 등을 일원화하여 고용보험 및 산재보험 공동적용사업장(일원적용사업장)은 근로복지공단의 지사에 고용보험 및 산재보험 적용 및 징수업무와 관련된 서류를 모두 제출하며(또는 일본처럼 보험사무조합과 관련되는 일원징수사업장의 경우만 지방노동관서에서 담당할 수 있다), 근로복지공단은 산재보험 및 고용보험 적용·징수에 관한 사항을 검토·전산입력한다. 이외 산재보험이나 고용보험에만 적용되는 사업장(이원적용사업장)에 대해서는 근로복지공단과 지방노동관서가 각각 독립적으로 적용·징수업무를 처리한다. 미적용사업장에 대한 조사나 보험료에 대한 조사 등은 일원적용대상인 경우 근로복지공단과 지방노동관서 중 한 기관에서 위임을 받아 실시한다.

이 방안에 있어서의 장점은 다음과 같다.

첫째, 일원(공동)적용사업장의 사업주의 경우 고용보험과 산재보험에 관련된 업무가 산재보험료 및 고용보험료 징수업무의 공통점, 예를 들면 단일보험관계 성립신고서와 단일보험료 계산서에 의해 경감된다는 점이다.

둘째, 앞서 지적한 고용보험의 적용·징수의 분리로 인한 사업주의 혼란이 줄어든다는 것이다. 즉 산재보험 또는 고용보험만의 가입대상이 되는 사업장은 첫업무처리 창구에 가면 업무의 절차가 자연적으로 이어진다는 장점을 가지며, 또한 징수에 있어서는 산재보험업무를 담당하는 기관 또는 고용보험업무를 담당하는 하나의 기관과만 업무 연관성을 갖는다. 즉 이 방안에 따르면 산재보험과 고용보험 중 하나 또는 양보험 모두에 보험관계가 성립하는 사업장인가에 따라 신고할 기관은 다르지만 적어도 적용·징수 업무가 연결된다는 점이다.

이 방안의 단점은 첫째, 일본의 경우 산재보험과 고용보험의 업무처리가 중앙에서는 노동성 내의 다른 국에서, 지방에서는 지방자치단체(도도부현)와 그 하부조직의 다른 과에서 수행되기 때문에 동일한 기관 내에서의 업무로 평가받을 수 있지만, 우리나라의 경우 산재보험이 이미 근로복지공단의 업무로 이관되었기 때문에 산재를 담당하는 기관(근로복지공간)과 고용보험을 담당하는 기관(지방노동관서)간의 상호 업무협조가 일본처럼 원활하지는 못하리라는 점이다. 둘째, 이 방안에 있어서 통합은 일부 일원(공동)적용사업장의 경우에만 가능하고, 적용·징수 업무 중 이원적용사

업장에 대해서는 산재보험자와 고용보험자가 모두 업무를 처리해야 하며 인원 감축의 효과가 크지 않다는 점이다.

다. 고용보험료 징수업무의 근로복지공단으로 이관

이 방안에 따르면 현재 지방노동사무소에서 처리하는 징수업무만을 모두 근로복지공단으로 이관하여 적용과 징수를 완전히 분리하게 된다. 즉 노동사무소에서는 적용과 급여제공, 기금관리 등을 담당하고, 근로복지공단에서는 현재의 지방노동관서에서 담당하고 있는 개산보험료 및 확정보험료의 조사징수·추가징수 및 감액조정 신청, 고용보험사무조합에 대한 사무처리, 과납보험료의 충당·변환, 가산금·연체금의 징수, 징수금의 독촉·체납처분·결손처분, 과대료의 부가·징수 등의 업무까지도 모두 담당하는 것이다(그러나 사업내 직업훈련계획의 승인·변경승인, 훈련비용 정산보고의 접수 등 직업능력개발사업에 대한 보험료 면제에 대한 사항은 고용보험의 급부와 밀접한 관련이 있기 때문에 지방노동관서가 담당하는 것이 바람직할 수도 있다).

이 방안의 장점은 현행 업무처리 방법을 그대로 유지한 채 일정 정도의 업무만 이관되기 때문에 변화로 인한 혼란이 적고, 업무담당자들의 이직 및 재교육의 필요성이 적다는 것이다.

이 방안의 단점은 현재 적용, 징수의 분리로 인한 문제점 중 징수업무의 흐름만 중단없이 이루어질 뿐 위에 언급한 적용과 징수의 분리로 인한 문제점을 해결하지 못한다는 점이다. 특히 1998년 1월부터 실업급여 적요대상 사업장이 상시 10인 이상 사업장으로 늘어날 때에는 적용대상 사업장이 적어도 8만 개 이상일 것으로 추정되기 때문에, 1995년 고용보험을 처음 실시했을 때 이상으로 사업주의 고용보험료 적용·납부업무의 복잡성에 대한 불만이 많을 것으로 예상된다.

라. 고용보험료 적용·징수업무의 근로복지공단에 대한 위임

이 방안에 의하면 지방노동관서에서 담당하고 있는 적용과 징수관련 업무는 모두 근로복지공단으로 이관되며, 지방노동관서는 급부와 기금관리만을 담당한다.

즉 근로복지공단은 현재 지방노동관서에서 처리하는 적용·징수관련 업무를 모두 이양받는 것이다. 구체적으로 업무내용을 살펴보면, 두 번째 방안과 같이 산재보험 및 고용보험의 업무처리를 공동으로 하기 위해 공동문서형태로 산재보험과 고용보험의 보험관계 성립신고서 및 보험관계 변경서류를 제출받아 중소기업·대기업 분류 및 사업내 직업훈련 의무사업장 등의 사항을 검토하여 전산입력하고, 고용보험의 피보험자에 관한 사항의 신고서 및 변동시 전산입력하며, 각종 보험료 보고서를 제출받아 검토하고 전산입력한다. 근로복지공단은 산재보험뿐 아니라 고용보험에 대해서도 직권성립의 권한을 가지며, 보험료 보고서를 제출하지 않을시에 보험료 고지서를 송부할 수 있다.

독일의 경우 연금보험자가 적용 및 징수를 담당하는 질병금고와 함께 사업장 조사업무를 담당하듯, 지방노동관서는 근로복지공단에 대한 위임사항 중 일부에 대해, 즉 미적용사업장에 대한 조사 및 보험료 조사 등의 경우에 제한하여 적용·징수업무에 참여하게 된다.

이 방안의 장점은 위에서 언급한 적용·징수의 분리로 인한 인력의 낭비, 담당인력의 비전문성, 업무기피 및 중복 등의 문제점들 가운데 많은 부분들이 해결된다는 데서 찾을 수 있다. 다시 말해 미적용사업장 적발, 사업장관리, 보험료 보고서에 대한 직권 조사 등 산재보험 대상사업장과 고용보험 대상사업장 관리업무가 중복되며, 고용보험 적용·징수업무와 산재보험료 적용·징수업무 간에 존재하는 유사성이 많기 때문에 업무의 효율성을 충분히 살릴 수 있다는 것이다.

이 방안의 단점은 업무 이관의 폭이 크기 때문에 현재 조직구도 및 담당인력에 대한 조정이 대폭적으로 필요하다는 점이다. 즉 현재 산재보험과 고용보험의 전산망이 다르기 때문에 근로복지공단에 설치된 고용보험전산망의 LAN을 확대시켜야 하며, 근로복지공단 지사의 징수부 인원을 늘려야 한다. 또한 고용보험에만 해당하는 피보험자 관리에 대한 업무도 근로복지공단의 지사에서 모두 처리·즉 피보험자의 자격취득, 이동, 자격상실 등에 대한 보고서를 접수·전산입력해야 한다.

전산망의 차이에 의한 단점은 독일식의 징수체계를 살펴보면 제거될 수도 있는데, 독일의 경우 적용·징수와 급부지급의 업무가 거의 전적으로 분리되어 질병금고에서 적용 및 총사회보험료 징수 업무를 맡고 있지만, 피보험자에 대한 구체적인 사항들은 연방고용청이나 연방단위의 연금보험자

가 요구하는 경우에만 1년에 1회 전체적으로 제공하기 때문이다. 즉 개별 사회보험자의 전산망은 별개로 설치되어 있고 의료보험자인 질병금고만 피보험자 관리에 대한 모든 사항을 전산처리하며 관리하고 있다. 우리나라에서도 피보험자 관리에 필요한 서류를 근로복지공단에서 관리하고 지방노동관서에서 필요할 경우에만 요구하도록 할 때 모든 서류나 전산자료가 옮겨다녀야 할 위험은 제거된다. 단지 우리나라의 경우 고용보험 전산망에 근거한 데이터베이스 등의 구축을 위해서는 근로복지공단의 고용보험 전산망을 현재보다 확대시켜야 한다는 문제가 있다.

근로복지공단이 징수업무를 담당하게 되는 경우 지방노동관서와 달리 근로복지공단은 공권력을 가진 정부기관이 아니기 때문에 징수업무 수행상 필요할 수 있는 공권력 행사가 불가능하다는 점이 우려된다. 이러한 우려는 근로복지공단이 산재보험을 담당하기 시작한 1995년 이후의 산재보험료 징수를 또는 수납률이 과거 지방노동관서가 담당할 때보다 낮을 수 있다는 추측을 근거로 한다.

그러나 <표 IV-1>를 통해 지방노동관서가 산재보험료 징수를 담당한 1994년의 수납률 84.9%에 비해 5월 부터 근로복지공단의 산재보험료 징수를 담당한 1995년의 수납률 85.4%는 오히려 근로복지공단의 징수 이후 수납률이 약간 높아졌음을 알 수 있다.

<표 IV-1> 산재보험료 수납률

(단위 : 백만원, %)			
	징수결정액	징 수 액	수 납 률
1989	495,753,781	424,357,284	85.6
1990	698,757,541	601,045,073	86.0
1991	900,672,944	788,718,001	87.6
1992	1,250,495,820	1,088,147,562	87.0
1993	1,636,035,760	1,444,792,934	88.3
1994	1,521,986,748	1,291,418,111	84.9
1995	1,702,447,000	1,453,440,000	85.4

자료 : 근로복지공단 내부자료(1995년은 잠정 집계).

또한 현재 국민연금과 의료보험의 경우 그 보험자가 각각 공단과 조합임을 비교해 볼 때 징수(적용까지도) 업무가 반드시 국가 공권력을 배경으로 해서만 이루어지는 것이 아님을 시사한다.

마. 요약: 각 방안에 대한 선택

지금까지 통합에 대한 방안을 외국의 사례를 기초로 하여 경험적으로 네 가지로 생각해 보았다. 먼저 고용보험료의 적용·징수업무가 공권력을 배경으로 해야 효과적으로 처리될 수 있다는 주장은 그 근거가 희박하기 때문에¹⁾ 고용보험료 및 산재보험료의 통합징수방안의 마련에 있어서 반드시 고려되어야 할 사항은 아니다. 근로복지공단이 산재보험의 행정을 담당할 후 오히려 사업주의 입장에서는 공단이 지방노동관서보다는 접근하기 편한 상대가 되었다는 점에서²⁾ 대민서비스의 질이 향상될 것을 기대할 수도 있다.

사회보험의 행정담당자로서 국가의 역할에 대해서는 지금까지 많은 논란이 있어 왔는데, 국가가 사회보험을 그 일반재정에 포함시키지도 않고 직접 관리하지도 않아야 한다는 지금까지의 논거는 다음 세 가지로 요약될 수 있다(Hagen, 1979, 34f 참조).

① 행정내부적 효율성의 증대: 현재의 국가행정기구의 조정으로는 효율성의 증대가 힘들고, 기업경영적인 효율성 제고가 필요하다.

② 의회의 영향으로부터 정부의 독립성 증가: 의회의 영향력을 감소시키기 위해 사회보험에 대한 재정을 일반회계에 포함시키지 않는다. 그럼으로써 의회의 많은 통제 없이 서비스를 늘릴 수 있다.

③ 국가재정의 증대 : 국가재정에 포함시키지 않음으로써 예상되는 조세저항과 관료주의에 대한 비판을 면할 수 있다.

고용보험료의 징수와 관련하여 이상의 세 가지 논거를 검토해 보면, 현재 고용보험기금 제도가 도입되어 있으므로 ②의 지적은 해당사항이 없으며, ③의 지적 또한 고용보험의 피보험자나 사업주의 인식과 관련되지만 우리나라의 경우 사회보험에 대한 비용이 조세의 형태가 아니라 보험료의 형태를 갖기 때문에 관련이 적다. ④의 지적은 관료제에 대한 비판과 관계가 있는데, 국가행정기관이 서비스를 제공할 경우 수혜자의 욕구 변화에 대한 적응이 둔감하고 비유동적이라는 단점과 관계가 깊다.

이처럼 민간부문과 연관하여 국가는 시장경제체제하에서 등장하는 문제를 그대로 방관할 수도 없으며, 그렇다고 국가의 재정과 행정조직으로서 직접 문제해결을 시도할 수도 없는 모호한 위치에 있는 것이다(Kaufmann, 1991, 5f). 이에 대한 해결방법은 법에 의해 규제되는 공공부문의 조직을 이용하는 것이다. 국가행정과 기업행정의 장점을 살린 조직을 구성해서 문제해결을 위해 국가의 개입은 필요하지만 반드시 국가의 행정기관이 담당할 필요가 없는 부분에 대해 공법상의 규제를 받는 조직이 구성됨으로써 주어지는 장점은 바로 수혜자의 욕구에 대한 비관료주의적 문제해결 가능성이 증가한다는 것이다.

이러한 국가조직이 아닌 공공부문 조직의 확대는 서구에서 논쟁적으로 주장되는 국가 실패나 시장 실패에 대해 어느 정도는 타협할 만한 해결점을 마련해 주며, 현재 우리나라에서 '작은 정부'정책이 지향되고 있다는 점에서 긍정적으로 평가받는다. 결국 지방노동관서가 담당하고 있는 고용보험의 적용·징수부분이 공단으로의 이양이 가능하다면 그렇게 하는 것이 대민서비스의 제고 측면에서 정당화된다는 것이다.

이러한 규범적 논리 외의 통합에 있어서 고려되어야 할 사항은 행정적(조직적) 측면에서 통합성, 기능분담의 체계성, 책임소재의 명확성, 전문성, 접근의 용이성 등이다(Gilbert and Specht, 1974, p.109 참조). 이상 몇 가지 행정적 측면은 효율성 제고의 주체에 따라 초행정기관적(통합), 행정내부적(기능분담, 전문성), 수혜자 중심적(접근의 용이성) 요소로 구분할 수 있다.

통합 측면이란 두 조직 이상으로 업무가 분담된 상태에서 한 조직으로 통합 가능한 상태에서 각 방안은 어느 정도의 통합 반영하는가를 의미한다. 기능분담이란 각 조직간과 조직내에서의 분업의 합리성을 의미한다. 책임소재란 기능분담에 기초해서 책임소재를 명확히 할 수가 있는가를 의미하며, 전문성은 각 기관의 행정요원이 업무에 대해 어느 정도의 전문성을 가질 수 있는가를 의미한다. 접근의 용이성이란 사업주가 어느 기관과 협의를 해야 하며, 업무수행에 편리한가를 나타낸다.

<표 IV-2>는 각 방안에 대한 행정합리성을 필자가 주관적으로 평가한 것으로 이 표에 의하면 네 번째 방안이 가장 효율성이 높음을 알 수 있다.

<표 IV-2> 각 방안에 대한 행정 합리성 평가

요 소		현 행	방 안 1	방 안 2	방 안 3	방 안 4
초행정 기관적	통 합	△	×	△	△	○
	기능분담	△	○	△	△	○
행정기관 내부적	책임소재	△	○	△	△	○
	전 문 성	△	○	○	△	○
수혜자 중심적	접근의 용이성	△	○	○	△	○
전 체		10	12	12	10	15

○ : 높음(3) △ : 보통(2) × : 낮음(1)

통합에 있어서 현실적으로 고려되어야 할 또 다른 사항은 통합시 조직 개편의 폭과 적용·징수시

사무처리비용의 절감 효과이다. 현재 고용보험료의 적용·징수업무처리에 있어서 직무분석과 표준근로시간에 대한 평가가 없기 때문에 산재보험료의 표준업무처리시간을 기초로 각 방안의 장·단점 서술에 있어서 언급된 조직개편의 폭(인원 개편의 폭과 비용절감 효과)를 계산해 볼 수 있다. 먼저 산재보험의 표준업무처리시간³⁾을 기준으로 각 업무의 전체 업무에 대한 백분율을 살펴보면 다음과 같다.

- 보험관계 성립관련 업무 25%
(직권성립은 5% 포함)
- 기타 보험관계 신고·신청 10%
- 보험관계 소멸 5%
- 개산보험료 산정·납부에 관한 업무 25%
- 조시징수업무 5%
- 확정보험료 정산업무 10%
- 기타 징수금 관련업무 20%

(여기에서 피보험자관리업무는 이를 제외한 전체 적용·징수업무의 약 2배일 것으로 추정되지만 아래의 추산에서는 제외함)

한편 고용보험 적용사업장 중 산재보험이 적용되지 않는 사업장은 임업 중 일부, 금융 및 보험업, 교육·보건 및 사회복지사업, 부동산임대업 및 사업서비스업 중 일부, 기타 사회 및 개인서비스업 중 일부 등으로 아직 정확한 통계가 없기 때문에 최대치로 계산해도 고용보험적용사업장 3만 8,953개소의 10%정도일 것으로 추정된다. 또한 고용보험과 산재보험의 피보험자관리를 제외한 적용 및 징수업무를 각각 처리할 때는 각각 100의 업무처리시간이 필요하다면(100 + 100 = 200) 공동보험관계 성립신고서와 공동보험료 보고서에 의해 한 기관에서 동시에 처리할 때는 150 정도의 업무처리시간이 필요하다고 예측된다.

표준근로시간과 공동적용사업장의 추정치를 기초로 업무량 감소효과를 대략적으로 계산해 보면 다음과 같다. 주의할 점은 고용보험적용·징수 관련 업무와 산재보험 적용·징수 관련 업무는 각각 100으로 보기 때문에 실제 고용보험과 산재보험 관련 적용·징수 업무의 업무량은 따로 계산되지 않는다는 점이다. 현재 산재보험 적용·징수 관련 업무처리와 고용보험 적용·징수 관련 업무처리의 비교를 위해서 고려되어야 할 사항은 각각의 적용사업장수와 고용보험에 만 있는 피보험자관리(전체 적용·징수 업무의 약 2배로 추정됨), 그리고 각각 징수에 있어서 특기할 사항(고용보험의 경우 사업장 규모에 따라 능력개발사업의 상이한 보험료율, 산재보험의 경우 67개 업종별로 상이한 보험료율) 등이다.

현행 :

지방노동관서 : 고용보험 적용·징수업무(100) - 공단위 임업무(30)

근로복지공단 : 산재보험 적용·징수업무(100) + 고용보험 징수업무(30)

방안 1 : 현재 공단에서 처리하는 고용보험료 징수업무의 일부를 지방노동관서에서 처리한다.

지방노동관서 : 고용보험 적용·징수업무(100)

근로복지공단 : 산재보험 적용·징수업무(100)

업무절감효과 : 현행 체제하에서는 근로복지공단이 고용보험료 징수업무의 일부를 맡고 있지만 업무절감 효과가 없기 때문에 방안 1의 경우 업무 자체는 늘어나지 않으며 단지 현재 업무처리과정에서의 중복을 방지할 수 있다.

<표 IV-3> 고용보험과 산재보험의 적용사업장과 징수요원 비교

	산 재 보 험	고 용 보 험
적용사업장수(천개소)	179	39
보험료(1995년 : 백억)	145	34
징수요원(명)	298(부장, 차장 제외)	128
징수요원 1인당 사업장수(개)	602	304

방안 2 : 공동적용사업장에 대해 공동보험관계 성립신고서 및 공동보험료 보고서를 작성하게 하고 공단에서 업무처리, 공동적용되지 않는 나머지 사업장에 대해서는 고용보험과 산재보험 적용·징수업무를 지방노동관서와 근로복지공단에서 직접 관리한다.

지방노동관서 : 100×0.1 (비공동적용·징수대상 사업장 관련업무) + 5(직권성립) + 5(조사징수업무 등) = 20

근로복지공단 : 산재보험 적용·징수업무 + 공동적용사업장관련 고용보험업무($100 \times 0.9 - 10$) = 산재보험 적용·징수업무 + 80

업무절감효과 : 공동적용·징수대상 사업장이 총고용보험 적용대상 사업장의 90%이지만, 개별적용사업장에 대해서는 지방노동관서에서도 직권 성립, 조사징수 등의 업무를 계속해야 한다. 따라서 고용보험관련 업무량은 100에서 $(100 \times 0.9 - 10)/2$ (공단의 고용보험업무량) + $100 \times 0.1 + 10$ (지방노동관서의 업무량) = 60으로 줄어들 것으로 추정된다.

방안 3 : 고용보험의 징수업무만을 근로복지공단으로 이양하고, 적용업무는 지방노동관서에서 처리하도록 한다. 이때 공동보험료 보고서 형식의 사용이 가능하다.

지방노동관서 : $100 -$ 징수업무(60) = 40

근로복지공단 : 산재보험업무 + 고용보험료 징수업무(60)

업무절감효과 : 근로복지공단은 산재보험의 징수업무와 함께 고용보험업무를 처리할 경우 추가 업무는 약 $60 \times 0.9/2 + 0.1$ 일 것으로 추정된다. 고용보험 적용·징수관련 업무는 100에서 40(지방노동관서) + $60 \times 0.9/2 = 67$ 로 감소될 것으로 추정된다.

방안 4 : 고용보험의 적용·징수업무를 모두 근로복지공단으로 이양한다.

지방노동관서 : 적용·징수부분의 업무는 없고, 단지 미성립사업장 및 보험료 보고서에 대한 조사시 참가하는 인원, 연락업무 담당인원이 필요하다.

근로복지공단 : 100 (산재보험업무) + 100 (고용보험업무)

업무절감효과 : 공동보험료 보고서 및 공동보험관계 성립신고서를 통해 처리할 경우 고용보험의 적용·징수업무는 100에서 $(100 \times 0.9 - 10)/2 + 100 \times 0.1 = 50$ 으로 감소될 것으로 추정된다. 단지 지방노동관서에서 보험료 보고서나 미적용사업장 적발 등의 업무에 참가할 경우 참가 정도만큼의 인력이 늘어날 것이다.

이를 표로 정리하면 <표 IV-4>와 같다.

업무절감 효과를 비교해 보면 방안 4가 고용보험 적용·징수업무의 50%로 가장 높고, 그 다음이 방안 2인데 업무절감 효과가 40%로 나타난다.

통합방안과 관련된 세 가지 관점, 즉 국가의 행정조직에 의한 직접 관장이 반드시 필요한가, 행정합리성의 관점에서 각 방안에 대한 평가는 어떠한가, 그리고 업무절감 효과는 어느 정도인가의 측면에서 종합적으로 평가하면 방안 4가 최선의 정책대안으로 나타난다. 그러나 방안 4를 채택한다 하더라도 통합 이전에 정리되어야 할 사항을 생각해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 경우 산재보험료와 마찬가지로 고용보험료도 1년 단위로 징수되며 분기별로 분할납부가 가능하다. 그러나 엄격히 생각해 보면 고용보험

<표 IV-4> 각 방안에 따른 고용보험 적용 · 징수관련 업무량의 변화

	지방노동관서	근로복지공단	공단처리시 업무절감 효과
현 행	70	30	—
방안 1	100(+30)	0(-30)	—
방안 2	20(-50)	80(+50)	40
방안 3	40(-30)	60(+30)	33
방안 4	0(-70)	100(+70)	50

주 : 사용자의 편의성 상승효과, 업무처리의 중복에 의한 업무처리의 지연효과 등을 상세히 고려하지 않았기 때문에 대략적임.

() 는 현행체제와의 비교수치·피보험자 관리업무는 고려되지 않았으나 상수로 취급해도 무방함.

의 경우 개선 및 확정 보험료를 통한 1년 기간의 보험료 징수체계를 고집할 필요는 없다. 고용보험료의 경우 징수기간 단위를 1개월 체계로 변경하는 것이 고용보험료 자체의 징수에 더욱 합목적적이며, 장기적으로 의료보험료, 연금보험료와 통합 징수할 가능성이 열려진다. 또한 본 논문에서는 살펴보지 않은 산재보험료의 1개월 단위의 보험료 납부기간으로의 변경이 어떠한 형태로 가능한지에 대한 연구가 필요하며, 그 결과 1개월 단위의 산재보험료 징수가 여건상 불가능하다면 현행 제도처럼 1년 단위의 보험료 산정 및 분납 가능성을 고수할 수 밖에 없다.

둘째, 보험료 산정의 중심이 되는 임금총액의 개념을 단순화할 필요가 있다. 현재 고용보험료 징수는 직업능력개발사업 및 고용안정사업에 대한 보험료는 산재와 같이 임금총액을 기준으로, 실업급여사업에 대한 보험료는 피보험자의 임금총액을 기준으로 사용자가 1년분 개선보험료를 선납하고 근로자 부담분의 보험료를 매월별 근로자의 임금에서 공제하는 형식을 택하는데, 징수상의 편의를 위해 이러한 임금총액 산출방법에 대한 단순화 가능성을 검토해야 한다.

셋째, 방안 4를 채택하면 곧 적용과 징수를 통합하는 것을 의미한다. 이것은 일본과 독일의 예를 통해서도 그 당연성을 평가할 수 있다. 그러나 사회보험에 가입할 경우 근로자가 자신에게 유리하다는 것을 인식하고 있기 때문에 사업주가 적용대상 사업장임에도 불구하고 보험에 가입하지 않을 경우 근로자가 신고하거나, 보험적용이 되지 않는 사업장에서 근로하지 않으려 하는 독일이나 일본과 달리 우리나라의 경우에는 근로자가 아직 사회보험의 이점을 인식하지 못하거나 사회보험 자체에 대해 알지 못하는 근로자들이 있고, 비용부담 때문에 적용을 피하려는 사업장이 많기 때문에 보험적용 부분에 대해 특별한 관심이 필요하다.

넷째, 다양한 보험관리 번호의 통합이나 체계화가 필요하다. 일본의 경우 노재보험과 고용보험에 대한 노동보험 번호는 사업장의 적용 및 징수를 위해 근로기준감독서나 직업안정소의 장이 부여하며, 사업장 번호는 혜택의 지급을 위해 노동보험 번호와는 별개로 부여된다. 이러한 두 가지의 번호체계는 혼란을 야기시킬 수 있는 것처럼 보이지만 통합이 불가능하기 때문에 현재로서는 효율적으로 기능하고 있다. 한편 독일의 경우에는 사업장 번호는 연방고용청(지역고용 사무소)에서 부여한다. 이것은 사업이 개시되면 사업주가 세무관서에 사업자등록증을 교부받는 것과 동일한 절차이다. 피보험자 관리 번호는 독일의 경우 연금보험에서만 부여하며 다른 사회보험기관은 별도의 번호를 부여하지 않고(보충질병금고는 경우에 따라 독립적으로 피보험자 관리 번호를 부여할 수 있다)연금 번호를 이용할 수 있게 되어 있다. 우리나라의 경우도 적용 · 징수업무의 통합을 고려할 때 현재 사업별로 적용되는 산재보험과 사업장별로 적용되는 고용보험과의 통합이 불가피하며, 사업장에 대한 용이한 파악과 업무의 단순화를 위해 각 사회보험의 사업장 번호에 대한 통합을 고려하여야 한다.

다섯째, 본 연구는 고용보험료 및 산재보험료의 징수 통합방안에 관한 연구이기 때문에 그 범위가 제한되었지만, 고용보험 및 산재보험의 적용 또는 징수업무 통합시 노동부장관이 관장하는 양 사회보험뿐 아니라 보건복지부장관 관장하의 의료보험 및 연금보험의 적용 · 징수업무에 대한 통합 가능성도 고려되어야 한다.

주석1) 이것은 공단이 산재보험 행정을 맡고 나서도 수납률이 낮아지지 않았다는 것만을 의미하며, 공권력을 가진 공무원이 아니기 때문에 보험료 징수에 있어서 어려운 점이 없다는 것을 의미하는 것은 아니다. 예를 들면 지방노동관서가 산재보험료 징수를 담당하던 때에는 보험료 납부통지서를 한번 발급하면 곧바로 보험료를 납부하는 사업장이 많았던 반면, 근로복지공단의 지사는 수차례에 걸친 납부통지서를 발급해야만 납부하는 사업장이 많아졌다는 점이다. 또한 지방노동관서의 징수요원이 사업장을 방문할 경우에 근로감독과의 연관상 피하지 못했던 사업주가 공단 지사의 징수요원이 사업장을 방문할 경우 의도적으로 피하는 예가 많은 것과도 연관이 있다.

주석2) 이에 대한 실례를 들면 지방노동관서가 산재보험을 담당하던 때에는 보통 사업체의 중간관리자 이상이 업무를 위해 방문한 반면, 근로복지공단이 산재보험업무를 담당하기 시작하면서는 여직원이 방문한다는 것이다.

주석3) 여기서의 표준업무처리시간은 근로복지공단의 한 지사에서 분석한 한 업무의 처리에 필요한 시간이다.

2. 적용·징수업무에 있어서 일반적 업무의 개선 가능성

본 절에서는 고용보험료 적용·징수업무의 분장으로 인해 발생하는 문제점 외에 산재보험료 징수 또는 고용보험료 징수상에 나타나는 일반적인 문제점들을 서술하고 그 개선방안을 제 Ⅲ장의 독일과 일본의 사례에 비추어 마련해 본다.

① 보험료 보고서에 대한 검토가 인력의 부족으로 제대로 이루어지지 못하고 있다. 따라서 산재보험료의 경우 동종사업에 비해 터무니없이 낮은 보험료가 계산된 사업장의 경우에 제한하여 조사하고 있다.

이러한 경우 보험료 보고서를 실제보다 낮추어 작성한 사업장에 대한 적발이 힘들다(예를 들어 대기업의 사업주는 개산보험료 보고서 제출시 보험료를 가능한 한 낮추어 보고·납부하려 하며, 개산보험료를 1년 단위로 납부하였을 때 5%의 공제혜택을 받는다. 이때 확정보험료가 개산보험료의 200% 범위 내에만 있으면 연체료가 부과되지 않는다. 이러한 경우 확정보험료 보고서에 대한 철저한 검토가 필요하다). 따라서 모든 사업장이 정기적으로(독일의 경우 4년에 한번) 보험료에 대한 조사를 받을 수 있는 조치가 있거나 보험료를 허위로 보고한 경우에 대해 보다 강력한 조치가 있어야 한다.

이와 관련하여 현재 개산보험료 보고서 신고와 납부시 금년의 개산보험료가 작년의 100분의 70에서 100분의 130 사이일 때에는 작년의 개산보험료로 납부하면 되는데(산재보험법 제65조 제1항, 영 제66조) 사업주의 업무를 감소시키기 위해 이 범위를 일본처럼 100분의 50 내지 100분의 200으로 확대할 필요를 검토해 볼 수 있다.

② 산재보험의 보험료 등 기타 징수금의 결손처분은 노동부장관의 승인을 얻어 근로복지공단에서 처리하도록 규정되어 있는데(산재보험법 제75조), 공단지사, 공단 본부, 노동부, 공단 본부, 공단지사로 이어지는 업무처리절차 때문에 규정상으로는 발생시기별로 처리하도록 되어 있지만 실질적으로는 분기별로 처리되고 있어 시간적 지연이나 행정업무의 복잡성이 나타난다. 또한 전국적으로 처리되고 있어 시간적 지연이나 행정업무의 복잡성이 나타난다. 또한 전국적으로 몇천 개의 사업장에 대한 결손처분에 대해 노동부 본부 내에서도 실질적인 검토절차가 불가능하며 단지 형식적인 승인이 있을 뿐이다. 따라서 결손처분의 경우 근로복지공단의 이사장 또는 지방노동관서의 장에게 결손처분의 승인을 위임할 필요가 있다.

체납처분에 대한 승인은 압류, 공매, 환가 등 공권력과 관련된 업무가 있기 때문에 명분상으로는 노동부장관의 승인을 필요로 하지만 실제적으로는 지방노동관서의 장에게 승인을 위임할 필요가 있다. 이는 노동부장관의 승인을 받기 위해 지연되는 시간 때문에 강제징수가 적기에 일어나지 못함으로 인한 결손의 우려가 크기 때문이다.

③ 산재보험에 대한 경험이 30년 이상 있음에도 불구하고 미적용사업장에 대한 적발에 있어서 근로복지공단은 국민연금관리공단이나 의료보험연합회의 자료에 의존하고 있다. 이는 미적용사업장에 대한 조사업무를 수행하는 인원이 절대적으로 부족하기 때문이다.

④ 적용이나 징수업무에 있어서 관련기관과의 업무협조가 필요한데 현재 국민연금관리공단과는

적용사업장에 대한 정보교환이 원활하지만, 보험료 보고서 검토를 위해서 필요한 세무관청과의 업무협조는 사업장의 기밀유지 의무 등 세무관청의 사정상 원활히 이루어지지 못하고 있다. 세무관청의 원활한 협조 없이

<표 IV-5> 산재보험사무조합에서 처리하는 산재보험료 징수

(단위 : 개소, %, 원)

	가입사업장수	전체사업장에 대한 비율	징 수 액	전체 징수액에 대한 비율
1994	7,696	4.45	48,677,193,800	3.77

자료 : 노동부 내부자료.

는 보험료가 정확히 계산되었는지를 평가하기 힘들기 때문에 이에 대한 조치(예를 들면 세무관청의 기밀유지 의무 등에 관한 법규 개정)가 필요하다.

⑤ 연체금 등의 이자계산시 1일당의 이자를 계산하는 업무는 공정성을 기한다는 측면에서는 긍정적이지만 시간낭비의 측면이 강하다. 따라서 이자계산을 위한 전산프로그램의 개발 또는 독일의 경우처럼 연체료 발생시 특정기간(예를 들면 3개월)까지는 정률로(독일의 경우 2%) 그 이후에는 월별로 1%씩의 이자를 계산하도록 하는 방안이 필요하다.

⑥ 일본의 경우 보험사무조합의 활용이 활발하다. 이는 중소기업 사업주의 노동보험관련 사무를 경감시키는 동시에 직업안전소나 근로기준감독서의 업무를 감소시키기 위한 방법인데, 우리나라의 경우 고용보험사무조합은 아직 인가되지 않았고, 산재보험사무조합의 수도 14개로 한정되어 있다. 또한 보험조합에 의한 징수율이 3.77%에 불과하며, 보험사무조합조차도 관리가 편한 비교적 규모가 큰 중소기업을 주대상으로 하여 업무를 처리하고 있다.

보험료 횡령 등의 사고를 막기 위한 조치도 필요하지만, 현재 근로복지공단이나 지방노동관서의 인력부족으로 대민업무가 원활하지 못함을 감안하여 보험사무조합의 허가를 확대해 나갈 필요가 있다.

⑦ 적용이나 징수업무 중 가장 많은 단순업무량을 필요로 하는 부분은 바로 전산입력업무이다. 일본의 경우 보험관계 성립·변경·해지 신고서나 각종 보험료 보고서 양식을 스캐너(감응기)가 읽을 수 있도록 사업주가 수성 사인펜으로 양식을 작성하게 하여, 전산입력을 수작업으로 하지 않고 있다.

우리나라의 경우 아직 스캐너의 오독률이 높기 때문에 도입이 보류되고 있지만, 소프트웨어의 개발로 스캐너의 도입을 추진, 업무 효율성의 제고에 대한 노력을 기울여야 한다.

V. 政策에 對한 含意

본 논문은 지금까지 고용보험료의 징수업무 분담으로 인한 문제점과 이에 대한 효율적 개선방안을 마련하는 데 초점을 맞추어 논의를 전개해 왔다. 본 장에서는 지금까지의 논의를 요약하여 합리적인 정책방향을 제시하고자 한다.

사회보험의 행정업무는 서론에서 밝힌 바와 같이 적용, 징수, 급부지급, 기금관리 등의 기타사항으로 구분할 수 있다.

그러나 적용이나 징수업무는 이론적으로만(또는 상급기관, 즉 대민업무가 없는 기관에서만) 행정업무를 분리하는 것이 가능할 뿐, 실제 대민업무에 있어서는 분리하기가 어렵다. 이는 사업장의 경우 피보험자의 성립 및 변경에 대한 각종 신고서류 제출과 보험료 산정 및 납부에 대한 업무가 거의 항상 동일한 인원에 의해 동시에 처리되기 때문이다. 현재 규정상으로 볼 때에는 징수업무만

이원화되어 지방노동관서와 근로복지공단에서 처리하지만, 실제의 업무처리의 복잡성은 징수업무 자체의 분리로 인한 것과 함께 적용과 징수의 분리로 인해 더해진다. 제Ⅱ장에서 제시된 업무의 중복성, 근로복지공단의 징수에 대한 책임감결여, 징수 및 적용인원의 부족 등의 문제점은 따라서 적용 및 징수업무의 일원화된 업무처리에 의해서만 해결될 수 있다.

합리적인 해결방안을 찾기 위해 Ⅲ장에서는 현행 산재보험료 및 고용보험료 징수체계의 공통점과 상이점을 서술하였다. 징수체계의 공통점은 고용보험법의 입법과정에서 산재보험에 대한 업무와 고용보험에 대한 업무를 동일한 행정관서(지방노동관서)에서 담당할 것을 전제로 했기 때문에 발생한 것으로 보인다. 이는 산재보험의 경우 사업장의 산재예방을 목적으로 하는 개별보험료율의 적용사업장이 있으며, 또한 67개 사업종류별(1994년 현재) 보험료율이 필요경비(적절한 운영비·적립금 등)를 계산하여 순부과방식으로 1년 단위로 부과될 필요가 있지만(민재성 외, 1994, 35f 참조), 고용보험의 경우 국민연금이나 의료보험 등의 여타 사회보험과 비교해 볼 때 1년 단위의 보험료 계산 및 징수가 반드시 필요하지는 않다는 점에서 현행의 1년 단위의 납부기한은 보험 자체의 성격에 기인한 것이라기보다는 인위적인 것으로 평가된다. 제Ⅲ장에서는 이어 일본과 독일의 통합징수방법을 살펴보았는데, 이들 국가에서도 적용·징수업무가 같은 행정기관에서 처리됨을 보여주었다.

제Ⅳ장에서는 제Ⅲ장의 일본과 독일의 사례분석을 통해 네 가지의 통합방식의 예를 서술하고, 고용보험 또는 산재보험의 적용 및 징수에 있어서의 일반적인 문제점과 그 해결방안을 제시했다. 필자는 행정합리성이나 업무절감효과를 가장 많이 나타내는 고용보험과 산재보험의 모든 적용·징수업무의 통합방안을 가장 선호하는데, 그 이유는 보험의 적용 및 보험료 징수업무는 각 보험 분야에 따른 전문성에 대한 요구가 가장 적고 따라서 사회보험간의 통합이 가장 쉬운 부분들이기 때문이다. 즉 적용업무 중 피보험자의 자격취득신고, 변경신고 등 피보험자 자격에 관한 제반 신고와 미적용사업장에 대한 조사, 직권에 의한 보험관계 성립 등은 어느 사회보험분야도 같은 업무를 담당하고 있으며, 단지 적용대상 사업장이나 강제가입 대상자의 범위만 다를 뿐 업무상의 차이는 미미하기 때문이다. 개별 사회보험분야의 보험료 징수업무의 경우도 원칙적으로는(위에 열거한 산재보험의 특성에 따라 산재보험만을 제외하고는) 개별 사회보험영역에 따른 징수업무의 차이가 없으나, 우리나라의 경우 현행 법규에 따라 각 사회보험의 분야별로 상당한 차이가 존재한다. 이것은 보험료 산정의 기초가 되는 소득이 다르고 또한 보험료 산정 및 납부기간이 다르기 때문이다. 통합을 위해서는 적용·징수와 관련된 이러한 사항들을 구체적으로 조정할 필요가 있는데, 이는 각 보험사업의 목적과 관련되어 반드시 있어야 하는 사항과 변경 가능한 사항을 분류하여 상호 조정되는 방향으로 해결이 가능하다. 개별 사회보험의 적용·징수를 통합함으로써 통합적용 및 공동보험료 징수를 담당하는 사회보험 행정기관에서는 인원의 증원이 필요하나, 여타 사회보험 행정기관에서는 현재 적용·징수를 담당하는 인원을 개별 사회보험의 급부지급부서 요원으로 활용하여 서비스의 질을 향상시킬 수 있기 때문이다.

고용보험료 징수에 있어서의 일반적인 문제점 및 개선책들은 개별 사회보험영역 내에서의 효율성을 제고시키는 방법들이다. 본 연구에서 지적된 보험료 보고서에 대한 철저한 검토, 연체료 계산 방법의 단순화, 보험사무조합의 활용, 체납 및 결손처분의 위임, 전산프로그램 개발 등 몇 가지 개선사항은 조직 외의 연구자에 의해서뿐 아니라 담당 행정기관의 내부적인 관찰(monitoring)과 실험을 통하여서도 발견 또는 개발될 수 있다. 사회보험 행정기관은 보다 유연한 조직체계를 가짐으로써 이러한 개선책이 보다 쉽게 전달될 수 있도록 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구는 고용보험료 및 산재보험료의 통합방안에 초점을 맞추어 진행되었기 때문에 통합에 장애가 되는 구체적인 사항과 현행 고용보험료 및 산재보험료 징수상의 일반적인 문제점들에 대해서 개괄적인 형태로만 살펴보았다. 따라서 징수상의 일반적인 문제점들에 대해서 개괄적인 형태로만 살펴보았다. 따라서 제Ⅳ장에서 제시된 방안 중 한 방안의 선택에 따른 구체적인 사항이나 고용보험료 또는 산재보험료 징수에 있어서의 효율성 제고의 구체적 방안은 다른 연구를 필요로 한다.

참고문헌

- 근로복지공단, 「고용보험 징수업무 추진계획」, 1995.
- 노동부, 『안정성장기의 고용정책』, 1992.
- 노동부, 『일본 고용보험법 해설』, 1987.
- 노동부, 『고용보험업무편람』, 1995.
- 노동부, 「사업체 고용보험업무 처리요령」, 1995.
- 민재성 외, 『산재보험 재정운영방식 개발에 관한 연구』, 한국개발연구원, 1994
- 유광호, 「서독의 사회보장」, 신섭중·김상균 외 공저, 『각국의 사회보장』, 유풍출판사, 1995.
- 유길상, 『일본의 고용보험제도연구』, 한국노동연구원, 1993.
- 한국노동연구원, 『雇傭保險制度 實施方案研究(綜合篇)』, 1993.
- 勞働省 雇用保險課, 『雇用保險法 關係法令集』, 勞務行政研究所, 1994.
- 勞働省 職業安定局, 『雇用關係 給付金の 解説』, 勞務行政研究所, 平成 6년.
- 勞働省 職業安定局, 『雇用保險の 給付手續便覽』, 勞務行政研究所, 平成 6년.
- 勞働省 職業安定局雇用保險課, 『雇用保險の 實務手引』, 勞務行政研究所, 平成 6년.
- 社會・勞動保險實務研究會, 『社會保險・勞動保險の 事務百科』, 清文社.
- Reichsversicherungsordnung, Beck-Texte, 21.Auflage. 1995.
- Sozialgesetzbuch, Beck-Texte, 21.Auflage, 1995.
- Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung(BMA), *Übersicht über das Sozialrecht*, Bonn 1994.
- Yun Tag Chung, *Lernprozesse in der Arbeitsvermittlung*, Bielefeld, 1995.
- Neil Gibert & Harry Specht, *Dimensions of Social Welfare Policy*, Prentice-Hall, 1974.

Iennhard Hajen, *Bestimmungsgründe für die pamfiskalischo Organisation von Krankenversicherung*, Frankfurt a.M, 1979.

Franz–Xaver Kaufmann, “Sozialpolitisches Erkenntnisinteresse und Soziologie”, in : Christian von Ferber und Franz–Xaver Kaufmann(Hrsg.). *Soziologie und Sozialpolitik*. Westdeutscher Verlag, 1977.

Franz–Xaver Kaufmann, “Introduction : Issues and Context”, in : Franz –Xaver Kaufmann(Hrsg.), *The Public Sector*. De Gruyter. 1991.