

단체보험제도 개선방안에 관한 연구

2010. 12.

마승렬 · 강진성

공무원연금공단

GEPS연구소

머리말

공무원 맞춤형복지제도는 공무원의 다양한 복지수요를 효과적으로 충족시키기 위한 목적으로 2003년도에 도입되어 시행되고 있다. 동 제도에서의 복지항목은 기본항목과 자율항목으로 구분되는데, 기본항목은 정책적 필요에 의하여 공무원이 의무적으로 선택하도록 선택·운영되는 복지항목을 말한다. 이들 중 단체보험(생명·상해보장보험, 의료비보장보험)이 맞춤형복지의 항목 중 대표적인 기본항목이다. 단체보험제도에서의 생명보장보험과 상해보장보험은 정액보험으로서 보험회사에서는 공무상 재해 여부와는 상관없이 사망 또는 약관에서 규정하고 있는 후유장해가 발생하면 약정한 보험가입금액을 피보험자 또는 수익자에게 지급하게 된다. 따라서 단체보험제도의 시행으로 인해 그간 민간근로자에 비해 상대적으로 미비하였던 비공무상 재해보상 문제를 동 제도가 상당부분 해결해주고 있는 것으로 평가되고 있다.

그러나 단체보험제도는 제도의 도입 취지와는 달리 제도의 운영과 관련하여 여러 가지 문제점을 야기 시키고 있어 현재 제도의 개선이 시급한 실정에 있다. 단체보험의 문제점은 주로 동 제도의 운영이 하나의 시스템 하에서 통합 운영되는 것이 아니라 기관별로 분산 계약이 이루어짐으로서 야기되는 문제점 들이다. 예를 들면 기관별 자율계약시스템에 의해 보험사별·기관별로 보험료 수준, 보장의 정도, 보장의 범위 등 보험계약 관련 내용이 상이하게 되고, 소규모 기관에서는 보험계약 체결에도 어려움을 겪고 있는 실정이다.

본 연구는 단체보험제도의 문제점을 동 제도의 통합운영에 의해 해결하고자 시도된 연구이다. 먼저 비공무상 재해를 입은 공무원에 대한 단체보험의 보상효과를 확인하였으며, 이어서 단체보험의 개선방안에 관한 선행연구 내용을 살펴본 후 현행 제도의 문제점들을 개선하기 위한 합리적인 통합 운영방안을 제시하고 있다.

본 연구는 GEPS연구소의 마승렬 선임연구위원의 책임 하에 강진성 책임연구원이 참여하여 수행하였다. 본 보고서가 완성되기까지 많은 조언과 도움을 준 GEPS연구소 직원들과 외부 전문가들에게 감사드린다. 끝으로 이 보고서의 연구내용이 향후 단체보험제도의 완전통합 운영에 중요한 참고자료로 활용될 수 있기를 기대해 본다.

2010년 12월

공무원연금공단 GEPS연구소
소장 이 재 섭

<목 차>

< 요 약 >	1
I. 서론	11
II. 맞춤형 복지제도 개관	13
1. 맞춤형 복지제도의 의의	13
2. 복지항목의 구분	13
3. 단체보험제도	13
1) 맞춤형 복지제도와 단체보험	13
2) 단체보험의 특성	14
3) 단체보험의 이점과 한계	15
III. 단체보험제도	16
1. 공무원 맞춤형복지 단체보험 현황	16
2. 단체보험과 재해보상제도	18
1) 맞춤형 복지제도와 재해보상제도 간의 기본 성격의 비교	18
2) 단체보험과 재해보상제도 간의 기본 성격의 비교	18
3) 정리	18
IV. 단체보험의 유용성: 비공상재해 보상 효과	20
1. 공적연금제도의 사망관련 급여제도 개관	20
2. 국민연금법 상 가입자의 재해관련 급여	21
3. 비공상재해 공무원의 민간근로자 대비 불이익 정도 확인	22
1) 사망의 경우	23
2) 장애발생의 경우	24
4. 단체보험의 비공상재해 보상효과 분석	27
1) 사망의 경우	27
2) 장애발생의 경우	30
5. 단체보험과 국민연금의 장해(장애)등급 비교	31
V. 비공상재해 보상효과 분석결과	35
1. 분석자료	35
1) 국민연금법 상 기본연금액 산정 시 적용할 A값과 B값	35
2) 국민연금법 상 부양가족연금액	37
3) 공무원연금법 상 보수월액	37
4) 물가변동 순환인율	38
5) 생존확률	38
2. 분석결과	38
1) 사망의 경우	38

2) 장애의 경우	41
3) 단체보험의 보상효과	43
VI. 단체보험제도 통합운영의 필요성	46
1. 단체보험의 문제점	46
2. 통합운영의 필요성	47
3. 통합운영의 기대효과	47
1) 통합시스템 이용기관 확대를 통한 서비스 향상 가능	47
2) 단체구매효과 제고 및 비공무상 재해보장제도 보완기능 마련	48
VII. 미국연방단체생명보험	49
1. FEGLI 주요내용	49
2. FEGLI의 현금흐름 및 업무흐름 요약	55
VIII. 향후 추진방안	57
1. 한국과 미국의 공무원단체보험 운영체계 비교	57
2. 단체보험 통합운영 방안	57
3. 통합단체보험 관리운영 체계(안)	59
1) 관리구조	59
2) 통합단체보험 현금흐름	61
3) 통합단체보험 업무흐름	62
4. 통합운영을 위한 선결과제	63
1) 단체보험 계약시스템의 수정	63
2) 일반(지명)경쟁입찰 시스템으로의 전환	64
5. 단체보험 통합운영의 정책효과 및 향후 추진일정	65
1) 단체보험 통합운영의 정책효과	65
2) 단체보험 통합운영 향후 추진일정	65
IX. 결론	66
<참고문헌>	67

<표 목차>

<표 1> 복지항목	13
<표 2> 통합관리 전산시스템 사용기관 현황	16
<표 3> 생명/상해보험 및 의료비보장보험의 보장금액별 기관 현황(2010년)	16
<표 4> 2010년도 단체보험의 보험료(계약단가) 현황	17
<표 5> 맞춤형복지비의 항목별 사용내역	17
<표 6> 2010년도 단체보험 계약 사례	17
<표 7> 재해보상제도: 공무원과 민간근로자의 비교	19
<표 8> 비공무(업무)상 재해 유족급여 및 장애급여 비교	20
<표 9> 노령연금 급여수준	21
<표 10> 기본연금액 산식	22
<표 11> 법개정 전·후 공무원연금 퇴직급여의 종류 및 지급요건 비교	23
<표 12> 공무원연금법 상 장애와 국민연금법 상 장애등급의 불일치 사례	25
<표 13> 현행 공무원연금과 국민연금의 장애(장애)등급 비교	25
<표 14> 공무원연금법 상 연령계층별 유족급여	27
<표 15> 국민연금법 상 연령계층별 유족급여	28
<표 16> 국민연금법 상 장애급여	30
<표 17> 단체보험 장애분류표상 신체부위의 구분	31
<표 18> 단체보험 장애 중 국민연금법 상 장애에 해당하지 않는 장애 항목	32
<표 19> 국민연금과 단체보험의 장애(장애)등급 비교	32
<표 20> 기간별 A값 변화율의 평균과 표준편차	35
<표 21> 기간별 B값 변화율의 평균과 표준편차	36
<표 22> 연령별 B값의 가정: 2009년도 기준	37
<표 23> 연령별 평균보수월액	37
<표 24> 국민연금법 상 유족연금 현가	39
<표 25> 공무원연금법 상 유족급여 현가	40
<표 26> 유족급여 간 금액 차이	40
<표 27> 국민연금 장애급여	41
<표 28> 비공상 장애를 입은 공무원의 민간근로자 대비 불이익의 정도	43
<표 29> 단체보험 보험가입금액 (경찰청)	44
<표 30> 단체보험의 보상효과	44
<표 31> 단체보험 통합방안	58
<표 32> 제도관장 및 공단의 집행업무	60
<표 33> 정책효과	65
<표 34> 향후 추진일정	65

<그림 목차>

<그림 1>	연금지급사유 발생 기간별 A값 및 A값의 변화율	35
<그림 2>	전산업 평균임금상승률	36
<그림 3>	연령계층별 생존확률	38
<그림 4>	FEGLI 현금흐름도	55
<그림 5>	FEGLI 업무흐름도	56
<그림 6>	한국과 미국의 공무원단체보험 운영체계 비교	57
<그림 7>	단체보험 통합운영 방안	59
<그림 8>	단체보험 제도관장 및 집행체계	60
<그림 9>	통합단체보험 현금흐름도	61
<그림 10>	통합단체보험 업무흐름도	62
<그림 11>	단체보험 계약시스템	63
<그림 12>	수요기관이 복수인 경우 단체보험 계약시스템 (가정)	64
<그림 13>	일반(지명)경쟁입찰 시스템	64

<요약>

I. 서론

- 공무원 맞춤형복지 단체보험은 공무원의 건강과 안전을 보장함으로써 직무에 전념할 수 있는 여건을 조성하기 위한 목적으로 도입되어 운영되고 있으며, 비공무상 재해보상 문제도 상당부분 보완하는 역할을 수행하고 있는 것으로 평가되고 있음
- 하지만 제도의 도입 취지 및 기능과는 달리 제도의 운영과 관련하여 여러 가지 문제점을 야기 시키고 있는 실정임
- 본 연구에서는 현행 단체보험제도 운영상의 문제점들을 개선하면서 공무원들의 생활안정과 복지에 실질적으로 기여할 수 있는 단체보험의 합리적인 단일화 운영방안을 제시하고자 함

II. 맞춤형 복지제도 개관

- 맞춤형 복지제도에 있어서의 복지혜택은 “기본항목”과 “자율항목”으로 나누어지며, 기본항목은 필수항목과 선택항목으로 구분됨

구분		내용
기본항목	필수기본항목	공무원조직의 안정성을 위하여 전체공무원이 의무적으로 선택하여야 하는 복지혜택으로서 생명보험, 상해보장보험 등으로 구성
	선택기본항목	운영기관의 장이 정책적 필요에 따라 설정하는 복지혜택으로서 소속공무원으로 하여금 의무적으로 선택하게 하거나 일정요건에 해당하는 경우 자동적으로 적용받게 되는 것으로 구성

- 단체보험은 하나의 조직 또는 단체에 소속한 구성원들을 위하여 단체의 대표자가 하나의 보험증권으로 보험계약을 일괄적으로 체결하는 보험을 말함

III. 단체보험제도

- 생명/상해보험 및 의료비보장보험의 보장금액별 기관 현황 (2010년)

구분	생명/상해보험						의료비보장보험				
	계	3천만	5천만	1억	1.5억	2억	계	5백만	1천만	2천만	3천만
기관수	68개	1	14	46	1	6	68개	1	59	5	3
(비율)	(100%)	(1%)	(21%)	(68%)	(2%)	(9%)	(100%)	(2%)	(87%)	(7%)	(4%)

주: 68개 기관 중 행안부(공단) 통합관리 전산시스템 사용기관은 50개 기관임

○ 2010년도 단체보험 계약 사례(예시)

단체명	주간사	보장내용
충청남도교육청	메리츠	5천만: 재사2, 일사2 / 1억: 재사3, 일사3
서울시교육청	메리츠	재사1, 남4, 여3, 일사1, 남3, 여2
충청북도교육청	동부	재사2, 일사2,3
제주특별자치도교육청	동부	기복2: 재사1, 암치료0.8_갑3백
광주시교육청	동부	재사1, 암치료1_갑3백
경기도교육청	동부	재사1, 일사1, 암치료1_갑3백
대전시교육청	LIG	남자만 가입: 재사0.5, 일사1
인천광역시교육청	LIG	재사0.5, 1, 일사1, 암치료0.5_갑2백
울산광역시교육청	LIG	재사2, 일사2

주: D생보사의 내부자료에서 인용

○ 현재 민간근로자에 비해 매우 취약한 비공무상 재해에 대한 보상 문제는 단체보험제도 도입을 통해 상당부분 보완되고 있음

- 비공무상 (비업무상) 재해의 경우 공무원과 민간근로자의 보상내용 비교

구분		공무원연금	국민연금
유족 급여	가입기간: 20년 미만	• 유족일시금 지급: - 퇴직일시금과 동일	• 유족연금 지급: - 10년 미만: 기본연금액 40%+부양가족연금액 - 10년 이상 20년 미만: 기본연금액 50%+부양가족연금액
	가입기간: 20년 이상	• 유족연금 지급: - 퇴직연금, 장해연금액의 70% (+유족연금부가금)	• 유족연금 지급: - 기본연금액 60%+부양가족연금액
장애급여		장애급여제도 없음	• 장애1급:기본연금액100%+부양가족연금액 • 장애2급:기본연금액 80%+부양가족연금액 • 장애3급:기본연금액 60%+부양가족연금액 • 장애4급:기본연금액 225% (일시보상금)

IV. 단체보험의 유용성: 비공상재해 보상효과

○ 공무원이 비공상재해로 사망한 경우의 보상금 지급효과는 국민연금법상의 유족급여와 공무원연금법상의 유족급여간의 금액 차이를 통해 확인할 수 있음

$$D^s = PV_p^s - PV_g^s$$

여기서 D^s = 국민연금법상 유족급여와 공무원연금법상 유족급여의 차액

PV_p^s = 재해발생 시점($t=0$)에서의 국민연금법상 유족급여의 현재가

PV_g^s = 재해발생 시점($t=0$)에서의 공무원연금법상 유족급여의 현재가

- 공무원이 비공상재해로 장애가 발생한 경우에는 보상 규정이 없으므로 국민연금 법상의 장애연금의 크기가 바로 양자 간 차액이 됨

$$D^d = PV_p^d - PV_g^d \Rightarrow D^d = PV_p^d - 0 = PV_p^d$$

여기서 D^d = 국민연금법상 장애급여와 공무원연금법상 장애급여의 차액
 PV_p^d = 재해발생 시점($t=0$)에서의 국민연금법상 장애급여의 현가
 PV_g^d = 재해발생 시점($t=0$)에서의 공무원연금법상 장애급여의 현가

V. 비공상재해 보상효과 분석 결과

- 단체보험의 “사망보장”과 “후유장해보장”은 정액보험으로서 사망 또는 후유장애 발생 시 약정된 보험가입금액 전액을 피보험자 또는 수익자에게 지급함
- 본 연구에서는 다음과 같은 경찰청의 단체보험 계약내용을 기준으로 분석함

	사망		후유장애
	질병사망	상해사망	상해후유장애
보험가입금액	1억원	1억원	1억원*지급률

- 주: 1. 질병으로 후유장애 지급률 80% 이상이면 질병사망 보험가입금액 전액 지급
 2. 상해로 후유장애 지급률 80% 이상이면 상해사망 보험가입금액 전액 지급
 3. 질병으로 후유장애 지급률 80% 미만이면 보험금 없음
- 단체보험의 시행으로 인해 비공무상 재해를 입은 공무원이 얻을 수 있는 보상효과는 다음과 같음

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우 (단위: 원)]						
사망의 경우	민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
	30세	35세	40세	45세	50세	보험금
	55,660,673	47,225,427	39,692,556	7,295,828	-88,595,344	1억원

장애의 경우		민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험 보험금
		30세	35세	40세	45세	50세	
1급	1항~8항	140,501,242	160,876,949	161,884,796	159,517,830	147,664,851	6천만~1억
2급	1항~13항	113,870,620	130,120,052	130,865,540	128,900,985	119,336,807	3천만~1억
3급	1항~13항	87,239,999	99,363,156	99,846,285	98,284,140	91,008,763	2.5천만~1억
4급	1항~11항	15,007,991	17,958,234	18,922,338	19,707,179	19,471,726	0.5천만~3천만

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
사망의 경우	민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
	30세	35세	40세	45세	50세	보험금
	55,660,673	47,225,427	41,600,264	11,903,976	-58,627,488	1억원

장애의 경우		민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
		30세	35세	40세	45세	50세	보험금
1급	1항~8항	140,501,242	160,876,949	165,700,212	168,734,126	174,004,574	6천만~1억
2급	1항~13항	113,870,620	130,120,052	133,917,873	136,274,022	140,408,585	3천만~1억
3급	1항~13항	87,239,999	99,363,156	102,135,534	103,813,917	106,812,597	2.5천만~1억
4급	1항~11항	15,007,991	17,958,234	19,387,833	20,893,631	23,092,731	0.5천만~3천만

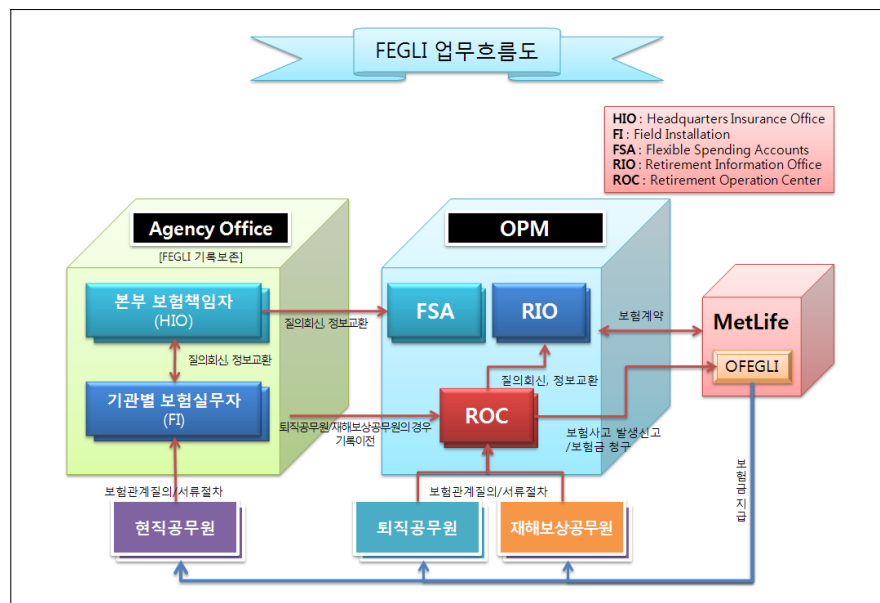
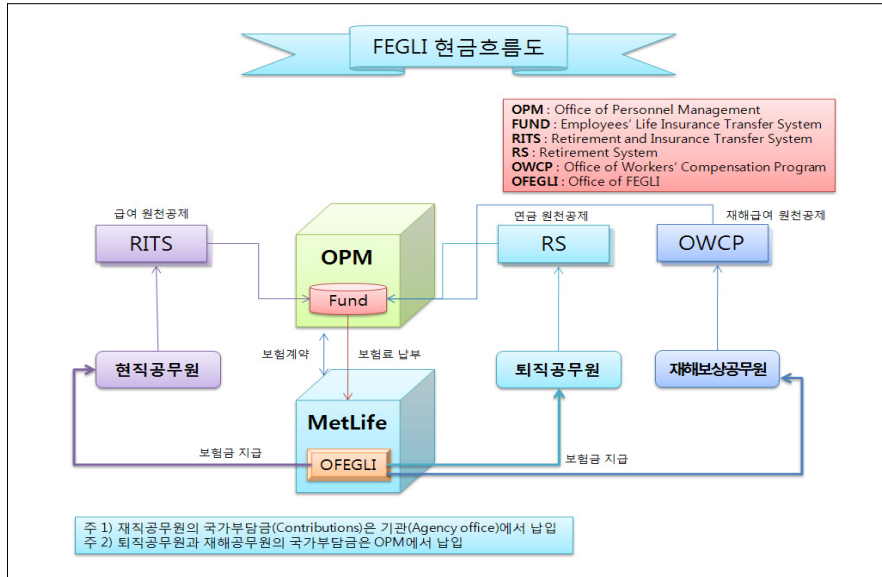
- 단체보험의 장애보상 항목이 국민연금법상 장애등급에 비해 상대적으로 다양하게 설정되어 있기 때문에 단체보험의 보상범위가 국민연금법 상 보상범위에 비해 더 넓은
- 따라서 국민연금법상 장애등급에는 해당되지 않아 보상을 받지 못하는 경우에도 단체보험에 있어서는 보상의 대상이 되어 보상받게 되는 경우가 발생할 수 있음
- 이러한 점을 함께 고려하면 비공상 재해에 대한 보상효과에 있어서 단체보험제도의 기능과 유용성이 더욱 강조될 수 있음

VI. 단체보험제도 통합운영의 필요성

- 공무원 맞춤형 복지제도에서의 단체보험은 제도 도입의 취지 및 기능에도 불구하고 현재 제도의 운영과 관련하여 여러 가지 문제점에 노출되고 있는데, 여기에 대한 개선이 시급한 실정임
- 기관별 보험계약 체결 및 운영으로 보험사별, 기관별 보험수지 파악 등 통계관리가 어려움
- 불합리한 보험료 산정으로 기관 내 형평성 문제와 기관 간 형평성 문제 존재
- 기관 간 전출입시 상이한 보험계약이 적용되어 보장수준 차이에 따른 불만 야기
- 보험사 적자누적에 따라 매년 보험료 인상되면서 보장수준이 저하되며, 우량보험회사의 계약기피 현상
- 기관별로 보험입찰과 계약업무를 수행함에 따라 집단구매 효과를 거두지 못하며 행정력의 낭비요인이 됨
- 현행 단체보험은 재직 시에만 1년 단위로 보장을 해중에 따라 공무원이 퇴직할 경우 적용 제외되는 보장 사각지대 발생
- 통합운영의 기대효과
 - 통합시스템 이용기관 확대를 통한 서비스 향상 가능
 - 단체 구매효과 제고 및 비공무상 재해보장제도 보완기능 마련 등

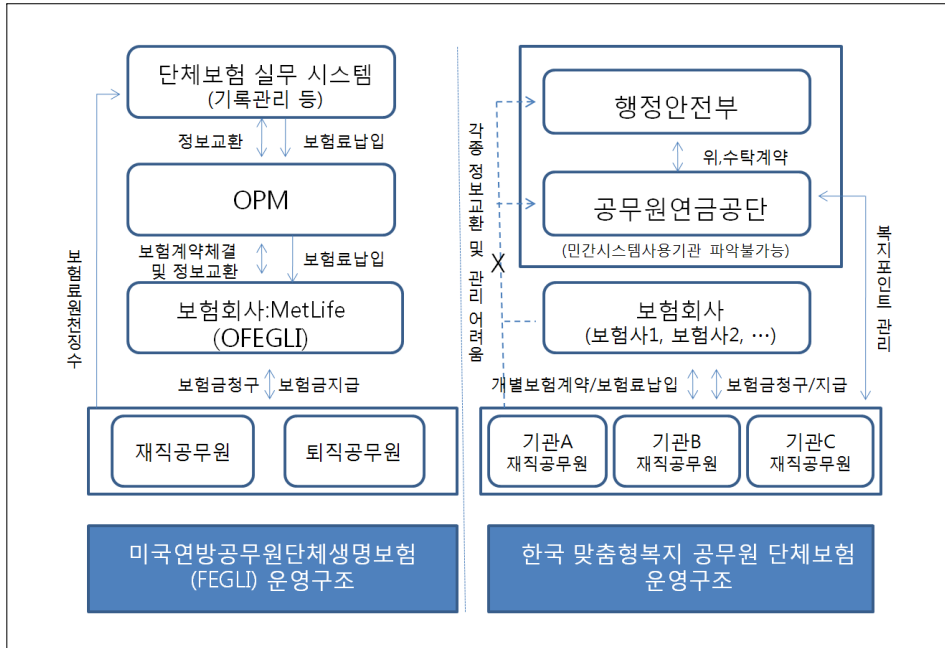
VII. 미국연방단체생명보험(FEGLI)

- FEGLI 프로그램은 미국 연방공무원을 위한 단체 생명보험 프로그램임
- OPM에서 프로그램 관리 및 보험료를 결정함. OPM은 MetLife사와 계약을 체결하여 단체생명보험 상품을 공급함
- 상품은 기본보장보험과 세 종류의 선택보장보험(Option A, B, C)으로 구성
- FEGLI의 현금흐름 및 업무흐름

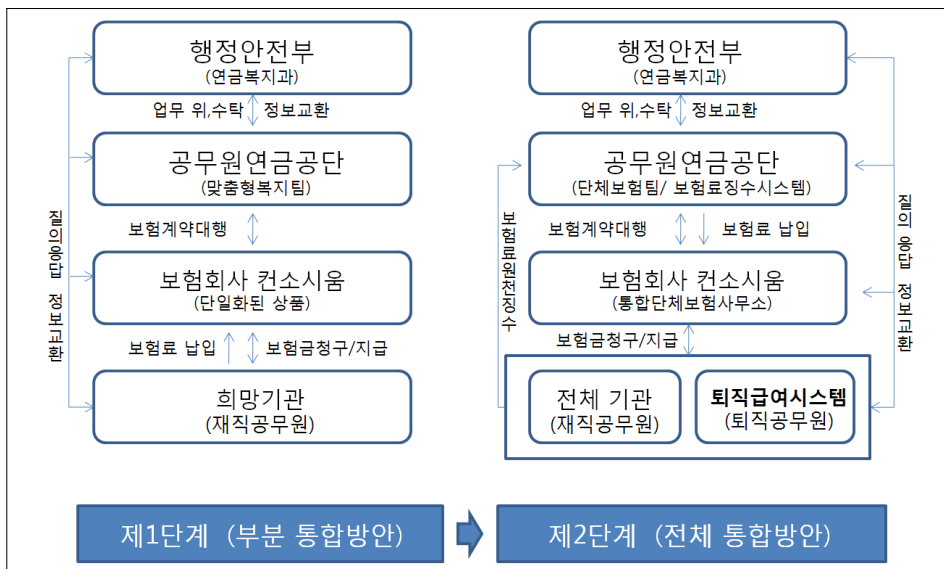


VIII. 향후 추진방안

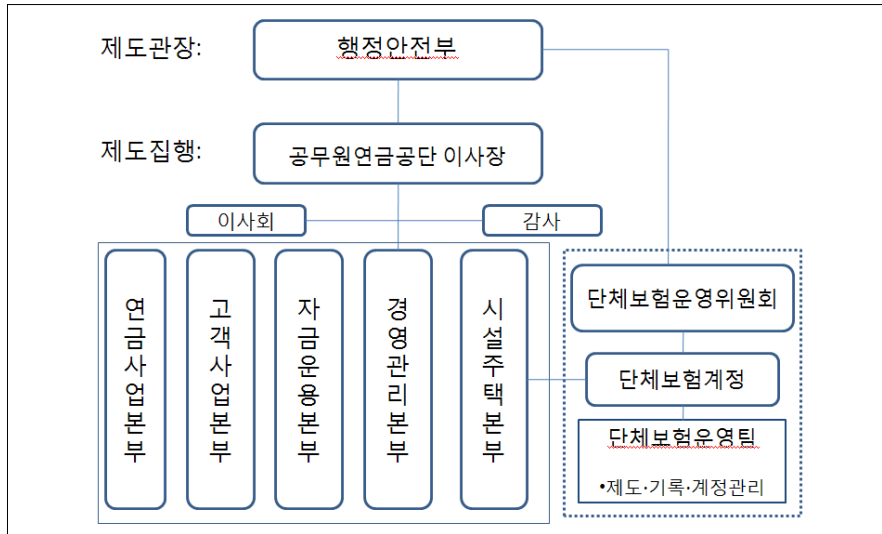
○ 한국과 미국의 공무원단체보험 운영체계 비교



○ 단체보험 통합운영 방안

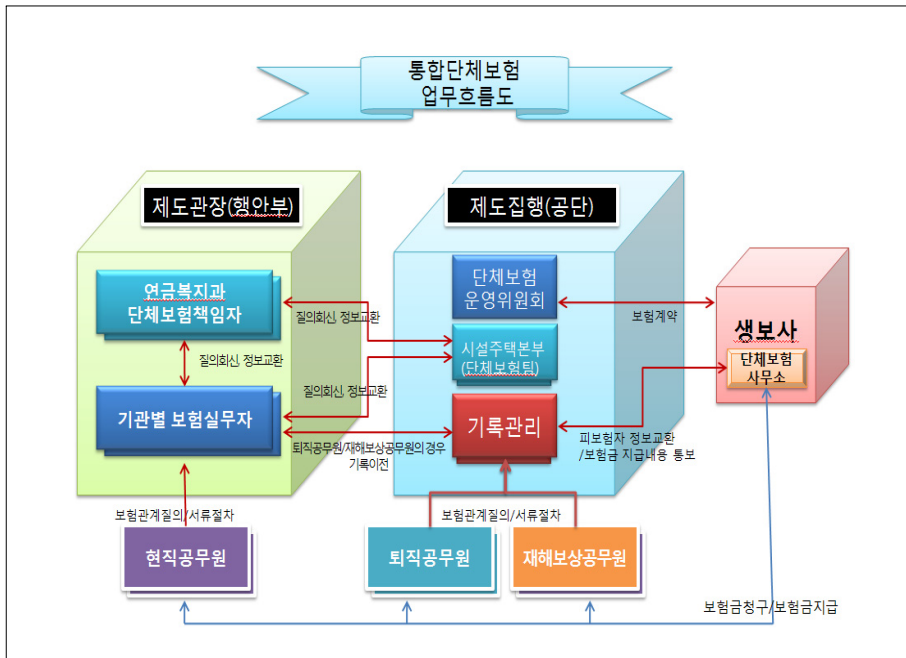
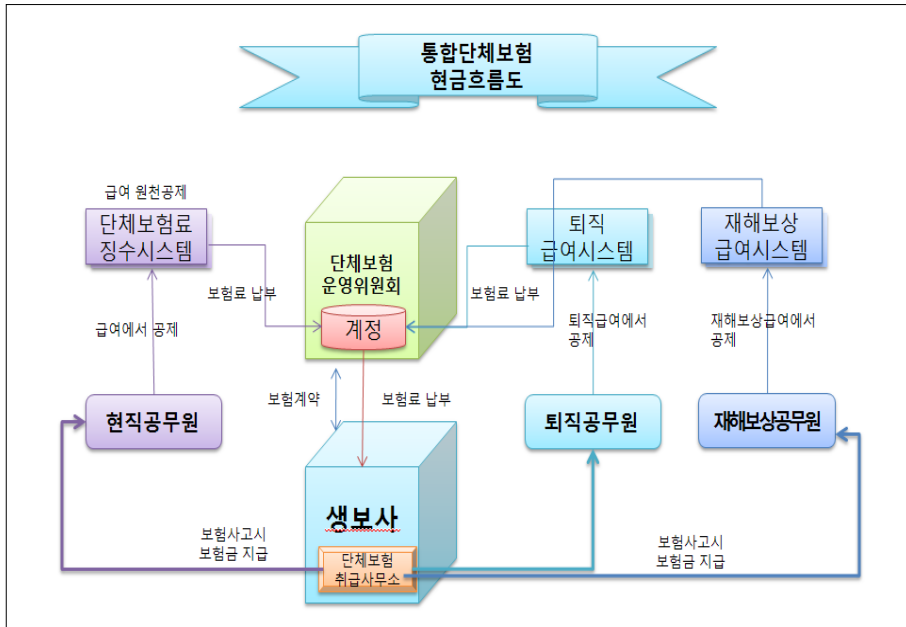


○ 통합단체보험 관리운영 체계(안)



구분		주요 기능
제도관장 (행안부)		• 단체보험제도의 운영에 관한 사항 관장
집행 업무 (공단)	단체보험 운영 위원회	• 보험계약 체결, 보험료 조정, 결정 등 주요사항 의사결정 ※ 상임위원장 1인 및 상임위원(행안부, 공단 내외부 위원) 다수로 구성
	보험료 계정	• 재직공무원과 퇴직공무원으로 부터 납입받은 보험료를 예치할 독립적인 “단체보험계정” 설치
	주 조 직 시설 주택 본부	• 집행관련 업무 - 시설주택본부장(단체보험팀장): 단체보험 집행업무 총괄 - 제도관리: 조사연구, 교육홍보업무, 운영위원회 지원업무 - 기록관리: 재직공무원, 퇴직공무원의 단체보험 관련 각종 기록 관리, 단체보험 기관담당자와의 접촉 업무, 피보험자 상담업무, 생보사 단체보험 취급 사무소와 접촉, 정보교환 - 보험료계정관리: 단체보험계정관리, 보험료원천징수, 생보사에 보험료 납입 업무 ※단체보험운영위원회 위원장은 시설주택본부장이 겸직
	지 원 조 직 공단 기존 조직	- 제도관리지원: GEPS연구소, 법무지원실, 고객기획실 등 - 기록관리지원: 정보지원실, 연금사업실 등 - 내부감사: 감사실
감사기능		• 외부감사

○ 통합단체보험 현금흐름 및 업무흐름



○ 통합 운영을 위한 선결과제:

- 조달청시스템을 경유하는 경우: 조달청 전자시스템의 이용이 가능한 방안 개발
- 조달청시스템을 경유하지 않는 경우: 일반(경쟁)입찰방식으로 변경

IX. 결론

- 민간근로자 대비 공무원이 비공무상 재해로 사망하거나 장애를 입은 경우에 있어서의 보상제도가 상대적으로 매우 미비한 상황임
 - 이러한 상황에서 공무원에게 제공해주는 단체보험제도는 비공상 재해에 대한 보상 문제의 상당부분을 담당하고 있는 매우 유용한 제도임
- 제도의 도입목적과 기능에도 불구하고 단체보험제도는 현재 여러 가지 운영상 문제점에 노출되어 있음
 - 현행 단체보험제도의 제 문제점을 완화시키기 위해서는 가장 우선적으로 제도 운영의 단일화가 요구됨
- 단체보험제도의 통합운영 기대효과
 - 통합계약으로 인해 상품단일화가 되면 각종 민원에 공단이 직접 대응 가능, 서비스 품질 제고
 - 단체구매 효과를 통해 값싸고 품질 좋은 단체보험 상품 제공 가능
 - 단체보험 보장서비스를 퇴직공무원까지 확장 가능

I. 서론

민간근로자들의 경우에는 업무상 재해를 입은 경우 산업재해보상보험에 의한 재해보상을 받게 되고, 업무상 재해가 아닌 경우에는 국민연금법 상의 보상급여(장애연금 또는 유족연금)의 혜택을 받게 된다. 반면에 공무원의 경우에는 민간 근로자들과 달리 공무상으로 발생한 재해가 아닌 경우에는 보상되는 규정이 없거나 상대적으로 미비한 실정이다. 따라서 비공무상 재해를 입은 공무원의 경우에는 민간근로자들에 비해 보상측면에서의 상대적인 불이익 상태에 놓여 있으며 이로 인한 생활불안정에 노출되어 있는 것으로 볼 수 있다.

공무원 맞춤형복지 단체보험제도가 2003년도에 도입되어 시행되고 있는데, 동 제도에서의 생명보장보험과 상해보장보험에 있어서의 “사망보장”과 “후유장해보장”은 정액보험으로서 보험회사에서는 공무상 재해 여부와는 상관없이 사망 또는 약관에서 규정하고 있는 후유장해가 발생하면 보험계약 당시 약정한 보험가입금액 전액을 사망보험금 또는 후유장해보험금으로 피보험자 또는 수익자에게 지급하게 된다¹⁾. 따라서 단체보험의 시행으로 인해 그간 미비하였던 비공무상 재해보상 문제를 동 제도가 상당부분 보완해주고 있는 것으로 평가되고 있다.

공무원을 위한 맞춤형복지제도(cafeteria benefits plan)는 공무원의 다양한 복지수요를 효과적으로 충족시키기 위한 목적으로 공무원이 자신의 선호와 필요에 따라 적합한 복지혜택을 선택할 수 있도록 마련한 제도이다. 맞춤형복지의 항목은 기본항목과 자율항목으로 구분되는데, 기본항목은 맞춤형 복지제도에 의한 복지혜택 중에서 정책적 필요에 의하여 공무원이 의무적으로 선택하도록 선택·운영되는 복지항목을 말한다. 이들 중 단체보험(생명·상해보장보험, 의료비보장보험)이 맞춤형복지의 항목 중 대표적인 기본항목이다²⁾.

맞춤형복지의 기본항목인 단체보험은 공무원의 건강과 안전을 보장함으로써 직무에 전념할 수 있는 여건을 조성하기 위한 목적으로 도입되어 운영되고 있으며, 비공무상 재해보상 문제도 상당부분 보완하는 역할을 수행하고 있는 것으로 평가되고 있지만 제도의 도입취지와는 달리 제도의 운영과 관련하여 여러 가지 문제점을 야기시키고 있는 실정이다. 현행 단체보험이 하나의 시스템 하에서 통합 운영되는 것이 아니라 기관별로 분산 계약이 이루어지는 관계로 보험사별·기관별로 보험료 수준, 보장의 정도, 보장의 범위 등 보험계약 관련 내용이 상이하기 때문에 이로 인해 단체보험제도의 주관부처에서는 전체 기관에 대한 보험계약 관련 통계관리에도 어려움을 겪고 있다. 또한 동 제도가 도입된 2003년도 이후 매년 보험료가 증가하

1) 한편 의료비보장보험에 있어서의 “입원의료비” 담보는 실제로 입은 손해에 대하여 보상하는 담보로서 실손보상원리가 적용되는 다른 보험 또는 공제 등에 중복으로 가입한 경우 이중으로 지급되지 않고 각 계약별 보상책임액을 비례분담하여 지급한다.

2) 자율항목은 기본항목을 우선적으로 선택하고 남은 복지점수를 이용하여 개인의 선호와 필요에 따라 여러 복지혜택 중에서 공무원이 자율적으로 선택할 수 있도록 설계하여 운영하는 복지항목으로서 건강관리, 자기계발, 여가활용, 가정친화 등 4개 분야로 구성되어 있다.

는 추세에 있으며, 불합리한 보험료의 산정 등 단체보험제도의 운영과 관련한 여러 가지 문제점이 노출되고 있어 현재 제도의 개선이 시급한 실정에 있다.

본 연구에서는 먼저 민간의 비업무상 재해보상제도와 공무원의 비공무상 재해보상제도를 비교하기 위해 국민연금법 및 산재보험법에 의한 재해보상 급여규정을 살펴보고, 비공무상 재해를 입은 공무원의 민간 근로자 대비 재해보상 측면에 있어서의 불이익의 정도를 확인한다. 아울러 공무원 맞춤형복지 단체보험의 약관 내용을 분석 후 비공무상 재해보상에 대한 단체보험의 보상효과를 확인한다. 이어서 단체보험의 개선방안에 관한 선행연구 내용을 살펴본다. 이러한 분석을 통해 본 연구에서는 현행 단체보험제도 운영상의 문제점들을 개선하면서 공무원들의 생활안정과 복지에 실질적으로 기여할 수 있는 단체보험의 합리적인 단일화 운영방안을 제시하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제1장 서론에 이어 제2장에서는 맞춤형복지제도의 내용을 개관한다. 제3장에서는 단체보험제도를 개관하고, 제4장에서는 단체보험제도의 비공상재해에 대한 보상효과 검토를 통해 동 제도의 유용성을 확인한다. 제5장에서는 비공상재해에 대한 보상효과 분석 결과를 제시하고, 제6장에서는 단체보험의 운영상 문제점 및 통합운영의 필요성에 대하여 논의한다. 제7장에서는 단체보험제도를 통합 운영하는 선진제도인 미국의 연방단체생명보험제도를 검토하여 우리의 공무원 단체보험에 주는 시사점을 도출하고 제8장에서는 이에 근거하여 향후 추진방향을 제시한다. 마지막으로 제9장에서는 본 연구의 결론을 도출한다.

II. 맞춤형 복지제도 개관

1. 맞춤형 복지제도의 의의

"맞춤형 복지제도"라 함은 사전에 설계되어 제공되는 복지혜택 중에서 공무원이 본인의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지점수를 사용하여 자신에게 적합한 복지혜택을 선택하는 제도를 말한다(공무원 후생복지에 관한 규정 제2조 규정 참조).

2. 복지항목의 구분

맞춤형 복지제도에 있어서의 복지혜택은 “기본항목”과 “자율항목”으로 나누어진다(공무원 후생복지에 관한 규정 제6조 내지 제8조 규정 참조). 기본항목은 <표1>에서와 같이 필수항목과 선택항목으로 구분된다.

<표1> 복지항목

구분		내용
기본 항목	필수기본항목	공무원조직의 안정성을 위하여 전체공무원이 의무적으로 선택하여야 하는 복지혜택으로서 생명보험, 상해보장보험 등으로 구성
	선택기본항목	운영기관의 장이 정책적 필요에 따라 설정하는 복지혜택으로서 소속공무원으로 하여금 의무적으로 선택하게 하거나 일정요건에 해당하는 경우 자동적으로 적용받게 되는 것으로 구성
자율항목		운영기관의 장이 소속공무원의 복지수요를 감안하여 정하는 복지혜택으로서 건강관리, 자기계발, 여가활용, 가정친화 등에 관한 항목으로 구성

3. 단체보험제도³⁾

1) 맞춤형 복지제도와 단체보험

리스크관리의 관점에서 맞춤형복지제도를 정의하면 종업원인 공무원이 사망, 질병 및 상해, 퇴직 또는 실업의 상태가 되었을 때 이들의 경제적 안정을 위하여 고용주인 국가가 제공하는 급부제도라 할 수 있다. 즉, 개인과 가정의 순수리스크에 기인한 경제적 불안정을 방지하여 주는 각종의 인보험제도가 여기에 해당하는데,

3) 이경룡(2001)에서의 내용을 정리하였음.

주로 단체보험(group insurance)의 형태로 제공된다. 단체보험은 하나의 조직 또는 단체에 소속한 구성원들을 위하여 단체의 대표자가 하나의 보험증권으로 보험계약을 일괄적으로 체결하는 보험을 말하는데, 종업원복지제도가 발달한 선진국에서는 종업원복지제도의 핵심적 수단으로 이용되고 있으며 보험시장에서 차지하는 비중 또한 매우 큰 것으로 확인된다(이경룡(2001), P.522 참조).

2) 단체보험의 특성

(1) 일괄계약

단체보험계약은 단체보험계약자(고용주 또는 단체의 대표자)와 보험회사 사이에 일괄계약(master contract)을 체결하고 단체보험증권을 교부하며, 개인피보험자에게는 가입사실을 증명하는 보험증서(certificate of insurance)를 발급한다. 단체보험은 일괄계약과 보험증서를 이용하는 방식으로 행정을 간소화하여 사업비를 절감할 수 있게 된다.

(2) 단체 언더라이팅

단체보험에서의 언더라이팅의 단위는 단체이기 때문에 단체에 소속한 개인의 보험부보적격성(individual insurability)은 요구되지 않는다. 이론적 배경은 단체 내에 동질적인 다수의 리스크가 존재하면 하나의 언더라이팅 단위로서 단체의 사망률 또는 발병률을 예측할 수 있다는 것이다. 그러나 단체를 하나의 언더라이팅 단위로 운영하기 때문에 단체구성원에 의한 역선택의 가능성이 커지게 되어 여기에 대한 적절한 통제가 요구된다.

(3) 저렴한 보험료

단체보험의 경우 보험료의 전부 또는 일부를 고용주가 부담할 뿐만 아니라 대량 판매와 일괄적인 업무처리에 따라 마케팅비용과 사무비용등을 대폭 절감할 수 있다. 이때 각종 사업비의 절감 효과는 단체의 규모와 비례관계에 있다.

(4) 경험요율의 사용

단체보험의 보험요율은 경험요율방식(experience rating)에 의해 결정된다. 따라서 개별단체의 손실경험은 보험요율 산정 등에 크게 영향을 미치게 되는데, 단체의 규모가 클수록 경험손실률에 대한 신뢰성이 높아져 경험요율의 반영비율이 커지게 된다.

(5) 보험계약 설계의 신축성

단체보험에서 대규모 단체의 보험계약자는 통상적인 개인보험에서의 보험계약과는 달리 보험계약 내용을 보험회사와 협의하여, 여건과 필요성에 따라 적절하게 설계할 수 있는 신축성을 가지고 있다.

3) 단체보험의 이점과 한계

단체보험은 대량판매 방법을 이용하여 보험혜택을 받고 있지 않거나 또는 개인보험에서는 보험가입이 불가능한 많은 사람들에게 보험혜택과 보장을 확대하는 역할을 수행한다. 또한 단체보험의 보험료는 고용주가 대부분 부담하고 있으며, 고용주는 단체보험료에 대하여 세금공제 혜택을 받을 수 있어서 종업원복지제도를 운영하는 데 많은 도움이 되는 제도이다.

한편, 종업원의 입장에서 단체보험이 보험보장 측면에서 영구적이지 못하고 임시적인 성격을 가지고 있다는 한계점이 있다. 또한 개인의 재무계획 측면에서 단체보험은 충분한 보장이 어렵고, 개인의 여건에 맞는 보험계획 또한 어려우며, 보험설계에 있어서 개인적 서비스의 제공이 어렵다는 한계점을 가진다.

Ⅲ. 단체보험제도

공무원의 다양한 복지수요를 효과적으로 충족시키고 정부의 생산성을 높이기 위한 목적으로 맞춤형 복지제도가 도입되어 시행되고 있으며, 복지항목 중 단체보험의 형태로 제공되는 생명보험·상해보장보험 등이 매우 큰 비중을 차지하고 있다. 맞춤형 복지제도에서 생명·상해보장보험, 의료비보장보험을 의무적으로 가입하도록 정한 것은 공무원과 그 가족의 복지 및 안전보장을 위한 최소한의 혜택을 제공하여 공무원이 직무에 전념할 수 있는 환경을 제공하기 위한 것이다. 맞춤형 복지제도를 도입하고 있는 민간기업의 경우에도 생명보험과 의료비보험 등은 조직의 안정성 확보 및 직원의 건강과 안전보장 차원에서 개인별 선호도에 관계없이 최소한의 보상안을 선택하도록 하고 있다(사회보험연구소(2005)).

1. 공무원 맞춤형복지 단체보험 현황4)

현재 행안부에서 구축·개발하여 운영중인 통합관리시스템을 사용하는 기관수는 50개 기관, 이용인원은 59만여명이며, E-제너두 등 민간위탁 및 자체관리기관은 20개 기관 41만여명이다. 구체적인 현황은 <표2>에서와 같다.

<표2> 통합관리 전산시스템 사용기관 현황

구 분	소 계	행정기관	헌법기관	시도교육청
총 계	70개 기관 1,004,549/100.0%	50개 기관 495,565/49.3%	4개 기관 20,934/2.1%	16개 기관 488,050/48.6%
공단 통합관리	50개 기관 589,406/58.7%	38개 기관 282,822/57.1%	1개 기관 14,404/68.8%	11개 기관 292,180/59.9%
민간 위탁관리	18개 기관 412,378/41.0%	12개 기관 213,743/42.9%	1개 기관 2,765/13.2%	5개 기관 195,870/40.1%
기관 자체관리	2개 기관 3,765/0.3%	-	2개 기관 3,765/18.0%	-

생명/상해보험의 보험금액은 기관별로 3천만원~2억원의 범위내에서 보험계약을 체결하고 있으며, 의료비 보장보험의 경우에는 5백만원~3천만원의 범위에서 계약을 체결하고 있다. 보험가입금액별 현황은 <표3>에서와 같다.

<표3> 생명/상해보험 및 의료비보장보험의 보장금액별 기관 현황 (2010년)

구분	생명/상해보험						의료비보장보험				
	계	3천만	5천만	1억	1.5억	2억	계	5백만	1천만	2천만	3천만
기관수	68개	1	14	46	1	6	68개	1	59	5	3
(비율)	(100%)	(1%)	(21%)	(68%)	(2%)	(9%)	(100%)	(2%)	(87%)	(7%)	(4%)

4) 행정안전부 연금복지과 조사 자료(2010)를 재구성함.

<표3>에 의하면 생명/상해보험의 경우 보험가입금액 1억원 이하 기관이 전체의 90%를 차지하고 있는 것으로 확인된다. 한편, 2010년도 단체보험의 보험료 (계약단가) 현황은 <표4>에서와 같다.

<표4> 2010년도 단체보험의 보험료 (계약단가) 현황 (단위: 원)

구분	성별	평균 연령	생명/상해보험				의료비 보장보험		
			2억원	1.5억원	1억원	5천만원	본인	배우자	자녀
남	'10	44.0세	129,287	120,341	94,536	53,931	91,793	70,075	26,233
	'09	41.0세	172,642	126,167	96,987	55,582	87,513	70,833	25,688
여	'10	36.0세	64,795	53,718	40,399	23,256	74,463	70,977	18,652
	'09	38.0세	74,521	53,874	41,174	21,016	78,056	76,609	17,596

2009년도 맞춤형복지비의 항목별 사용내역을 살펴보면 <표5>에서와 같다.

<표5> 맞춤형복지비의 항목별 사용내역 (단위: 억원)

집행액	기본항목			자율항목					
	소계	생명상해보험	입원의료비 보장보험	소계	자기계발	건강관리	여가활용	가정친화	기타
5,282	1,556	631	925	3,726	570	1,256	1,040	814	43
(100%)	(30%)	(12%)	(18%)	(70%)	(11%)	(23%)	(20%)	(15%)	(1%)

주: 2010년도에는 기본항목에 1,576억원, 자율항목에 3,904억원을 배정한 것으로 확인된다.

2010년도 단체보험 계약의 실제 사례를 예시하면 <표6>에서와 같은데 동일한 성격의 기관(예: 교육청) 간에도 보장내용이 상이하며, 동일한 보험회사 간에도 기관별로 보장내용이 상이하게 보험계약이 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

<표6> 2010년도 단체보험 계약 사례

단체명	주간사	보장내용
충청남도교육청	메리츠	5천만: 재사2, 일사2 / 1억: 재사3, 일사3
서울시교육청	메리츠	재사1, 남4, 여3, 일사1, 남3, 여2
충청북도교육청	동부	재사2, 일사2,3
제주특별자치도교육청	동부	기북2: 재사1, 암치료0.8_갑3백
광주시교육청	동부	재사1, 암치료1_갑3백
경기도교육청	동부	재사1, 일사1, 암치료1_갑3백
대전시교육청	LIG	남자만 가입: 재사0.5, 일사1
인천광역시교육청	LIG	재사0.5, 1, 일사1, 암치료0.5_갑2백
울산광역시교육청	LIG	재사2, 일사2

주: D생보사의 내부자료에서 인용

2. 단체보험과 재해보상제도⁵⁾

1) 맞춤형복지제도와 재해보상제도 간의 기본 성격의 비교

공무원 맞춤형복지제도와 공무원 재해보상제도는 제도적 근간이 서로 상이한데 이들 제도간의 기본적 성격을 상호 비교하면 다음과 같다. 첫째, 맞춤형복지제도는 후생복지제도로써 시행되지만 공무원 재해보상제도는 손해 전보적 성격을 가지는 손해배상책임제도라는데 차이점이 있다. 둘째, 맞춤형복지제도와 재해보상제도 모두 수혜자는 공무원 측이지만 궁극적으로 전자는 공무원을 위한 제도이고 후자는 공무원뿐만 아니라 사용자인 국가를 위한 제도라는데 차이가 있다. 셋째, 맞춤형복지제도와 재해보상제도 모두 재원은 정부예산으로 조달하지만 전자는 임의적 노무비용인데 비해 후자는 의무적 노무비용의 일종이라는데 차이가 있다.

2) 단체보험과 재해보상제도 간의 기본 성격의 비교

맞춤형복지제도에 있어서 공무원 재해보상제도와 제도 운영상 상호 문제될 수 있는 복지항목은 단체보험이다. 단체보험은 단체의 대표자가 단체에 소속한 사람들의 일부 또는 전부를 피보험자로 하여 이들 피보험자의 후생복리를 위하여 생명보험계약을 체결하는 것이므로 타인을 위한 생명보험계약의 한 형태가 된다. 상법에서는 단체의 규약에 따라 구성원의 전부 또는 일부를 피보험자로 하는 생명보험계약을 체결하는 경우에는 피보험자의 동의를 요하지 아니하고 보험증권은 보험계약자인 단체에 대하여 교부하도록 하고 있다(상법 제735조의3(단체보험) 규정 참조).

따라서 맞춤형복지의 단체보험은 타인을 위한 생명보험계약으로서 배상책임보험적인 성격을 띠고 있는 공무원 재해보상제도와는 다른 것이며, 이들은 별개의 독립적인 제도로써 상호 경합적인 위치에 있지 아니한 것으로 볼 수 있다.

3) 정리

맞춤형복지제도에 있어서의 급여와 공무원재해보상제도에서의 급여는 상호 독립적인 개별적 급여로서 근본적인 위상을 달리한다. 따라서 맞춤형복지제도가 도입되었다 하여도 이와 연관하여 공무원재해보상제도가 재정립될 필요성은 없다.

다만, 현재 민간근로자에 비하여 상대적으로 매우 취약한 비공무상 재해에 대한 보상 문제는 맞춤형복지제도에서의 단체보험제도 도입을 통해 상당부분 보완할 수 있는 여지가 있다⁶⁾. 일본, 미국 등 외국에서는 공무원과 민간근로자의 재해보상제도

5) 사회보험연구소(2005)에서의 내용을 정리하였음.

6) 그러나 비공무상 재해에 대한 보상 문제도 궁극적으로는 맞춤형복지제도와 같은 법정 외의 복지제도로 해결할 것이 아니라 맞춤형복지제도와는 별도로 사회보장적 성격의 급여제도로 해결하여야 할 것이다.

가 서로 유사한 형태로 운영되고 있다. 반면에 우리나라의 경우에는 공무원과 민간 근로자의 재해보상제도가 매우 상이한 형태로 운영되고 있는데 각각의 제도를 간단하게 비교하면 <표7>에서와 같다.

<표7> 재해보상제도: 공무원과 민간근로자의 비교

[공무상 (업무상) 재해의 경우]			
구분		공무원재해보상제도	산업재해보상제도
유족 급여	방법	유족보상금 (일시금) 제도만 있음	연금지급제도 (의무화) 특별한 경우에만 일시금 지급
	금액	일시금: 기준소득월액*23.4	<ul style="list-style-type: none"> • 유족보상연금 - 기본: 평균급여*47% - 가산: 유족수에 따라 5%씩 가산 (최고 20%) • 유족보상일시금: 평균급여의 1,300일분
장해 급여	방법	장해등급과는 상관없이 수급권자의 선택에 따라 연금 또는 일시금 지급	장해(폐질)등급에 따라 1급~3급: 연금 4급~7급: 연금, 일시금 중 선택 8급 이하: 일시금 지급
	연금	기준소득월액의 9.75% (장해14급)~52%(장해1급)	1급~7급: 평균급여의 329일~138일분 지급
	일시금	장해연금*5년	8급 이하: 평균급여의 495일분~55일분

[비공무상 (비업무상) 재해의 경우]			
구분		공무원연금	국민연금
유족 급여	가입 기간: 20년 미만	<ul style="list-style-type: none"> • 유족일시금 지급: - 퇴직일시금과 동일 	<ul style="list-style-type: none"> • 유족연금 지급: - 10년 미만: 기본연금액 40%+부양가족연금액 - 10년 이상 20년 미만: 기본연금액 50%+부양가족연금액
	가입 기간: 20년 이상	<ul style="list-style-type: none"> • 유족연금 지급: - 퇴직연금, 장해연금액의 70% (+유족연금부가금) 	<ul style="list-style-type: none"> • 유족연금 지급: - 기본연금액 60%+부양가족연금액
장애급여		장애급여제도 없음	<ul style="list-style-type: none"> • 장애1급: 기본연금액100%+부양가족연금액 • 장애2급: 기본연금액 80%+부양가족연금액 • 장애3급: 기본연금액 60%+부양가족연금액 • 장애4급: 기본연금액 225% (일시보상금)

주: 공무원연금의 경우 2010. 1. 1. 개정 법률의 시행일 이후 임용된 신규임용자는 유족연금액이 퇴직연금의 60%로 조정되었다. 그러나 기존 재직자는 종전의 70% 규정이 그대로 적용된다.

IV. 단체보험의 유용성: 비공상재해 보상효과

1. 공적연금제도의 사망관련 급여제도 개관

단체보험제도의 비공상재해에 대한 보상효과를 살펴보기 위한 목적으로 본 연구에서는 공적연금제도의 사망관련 급여제도를 먼저 개관하기로 한다. 공무원이 공무상재해를 입은 경우에는 공무원연금법에 의한 재해보상을 받을 수 있고, 민간 근로자가 업무상재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험법에 의한 보상을 받을 수 있다. 한편, 공무상재해 또는 업무상재해 여부와는 관계없이 공무원연금과 국민연금제도에서 지급되는 사망관련 유족급여제도와 장애급여제도는 <표8>에서와 같다.

<표8> 비공무(업무)상 재해 유족급여 및 장애급여 비교

		공무원연금	국민연금
유족 급여	가입기간: 20년 미만	<ul style="list-style-type: none"> 유족일시금 지급: - 퇴직일시금과 동일 	<ul style="list-style-type: none"> 유족연금 지급: - 10년 미만: 기본연금액 40%+부양가족연금액 - 10년 이상 20년 미만: 기본연금액 50%+부양가족연금액
	가입기간: 20년 이상	<ul style="list-style-type: none"> 유족연금 지급: - 퇴직연금, 장애연금액의 70% (+유족연금부가금) 	<ul style="list-style-type: none"> 유족연금 지급: - 기본연금액 60%+부양가족연금액
장애 급여	장애연금	-	<ul style="list-style-type: none"> 장애 1급: - 기본연금액100%+부양가족연금액 장애 2급: - 기본연금액 80%+부양가족연금액 장애 3급: - 기본연금액 60%+부양가족연금액 장애 4급: - 기본연금액 225% (일시보상금)

- 주: 1. 국민연금의 경우 가입기간이 1년 미만인 자가 사망한 경우 사망원인의 발생시기가 국민연금 가입전이라면 유족연금이 아닌 반환일시금을 받게 된다. 또한 국민연금 가입기간이 10년 미만인 자가 사망한 경우 사망원인의 발생시기가 국민연금 가입 전 혹은 상실 후인 경우 역시 유족연금이 아닌 반환일시금을 받게 된다. (유호선·홍성우(2009) 참조).
2. 공무원연금의 경우 2010. 1. 1. 개정 법률의 시행일 이후 임용된 신규임용자는 유족연금액이 퇴직연금의 60%로 조정되었다. 그러나 기존 재직자는 종전의 70% 규정이 그대로 적용된다.
3. 공무원은 비공상재해로 장애가 발생한 경우에 지급되는 장애급여제도가 없다.

공무원이 재직 중 공무상재해로 사망한 경우에는 기준소득월액의 23.4배(법개정 전 보수월액의 36배)를 유족보상금으로 지급받을 수 있고(공무원연금법 제61조), 아울러 유족들은 재직기간에 따라 유족연금 또는 유족일시금을 유족급여로서 지급받을 수 있다. 반면에 비공무상재해로 사망한 경우에는 유족보상금이 지급되지 않으므로 이때에는 유족들은 재직기간에 따른 유족급여만 지급받을 수 있다.

공무원연금에서의 유족급여와 국민연금에서의 유족급여 규정을 보면 <표8>에서 확인할 수 있는 바와 같이 공무원은 재직기간이 20년 미만인 경우에는 유족연금이 지급되지 않고 유족일시금 지급만이 가능함을 알 수 있다. 반면에 국민연금에서는 지급률은 다르지만 20년 미만의 경우에도 유족연금 규정을 마련하고 있다.

한편, 국민연금에서는 업무상 여부와는 상관없이 가입자의 가입 중 발생한 질병 또는 부상이 완치되었으나 신체적 또는 정신적 장애가 남았을 때 장애연금을 지급하는데, 장애정도(장애1급~3급)에 따라 일정한 급여를 지급한다. 반면에 공무원의 경우에는 공무상재해를 입은 경우에는 공무원연금법상 재해보상을 받을 수 있지만 비공상재해로 장애를 입은 경우에는 공무원연금법상 보상 규정이 없어 국민연금 가입자에 비해 상대적으로 불이익을 받고 있는 실정이다.

2. 국민연금법 상 가입자의 재해관련 급여

본 절에서는 먼저 국민연금법상의 재해관련 급여 내용에 대하여 보다 상세히 살펴보기로 한다. 국민연금법상의 연금급여의 종류에는 노후 소득보장을 위한 노령연금, 가입자의 사망으로 인한 유족의 생계보호를 위한 유족연금, 장애로 인한 소득감소에 대비한 장애연금이 있다. 이들 연금급여 항목 중 유족연금 및 장애연금은 국민연금 가입자가 재해를 입은 경우 지급되는 급여 항목이다.

앞의 <표8>에서 확인할 수 있는 바와 같이 국민연금법상 유족연금과 장애연금의 지급기준은 노령연금에서의 기본연금액을 기초로 규정되어 있기 때문에 국민연금법상 가입자의 재해관련 급여를 논의하는 경우 노령연금의 지급기준에 대하여 최우선적으로 살펴보아야 한다.

노령연금의 종류에는 완전노령연금, 감액노령연금, 재직자노령연금, 조기노령연금이 있다. 노령연금액은 기본연금액과 부양가족연금액으로 구성되는데, 완전노령연금과 감액노령연금의 급여수준은 <표9>에서와 같다.

<표9> 노령연금 급여수준

구분	수급요건	연금액
완전노령연금	가입기간 20년 이상, 60세에 도달한 자	기본연금액 100% + 부양가족연금액
감액노령연금	가입기간 10년 이상 20년 미만, 60세에 도달한 자	<ul style="list-style-type: none"> • 가입기간 10년의 경우: - 기본연금액 50% + 부양가족연금액, • 가입기간 1년 증가시 마다 기본연금액의 5% 증액

(1) 기본연금액

<표9>의 노령연금액 산정에 적용되는 기본연금액은 향후 2028년에 도달할 때까지 연도별로 산식이 상이한데 각각 <표10>에서와 같다.

<표10> 기본연금액 산식

연도	기본연금액
1988-1998년	$2.4(A+0.75B)$
1999-2007년	$1.8(A+B)$
2008년	$1.5(A+B)$
2009년	$1.485(A+B)$
2010년	$1.470(A+B)$
2011년	$1.455(A+B)$
⋮	⋮
2027년	$1.215(A+B)$
2028년	$1.200(A+B)$
2029년	$1.200(A+B)$
⋮	⋮

- 주) 1. A값: 국민연금 가입자 전체의 평균소득
 2. B값: 가입자 개인의 가입기간 중 기준소득월액의 평균액
 3. 20년 초과 가입 시 초과년도 1년에 대하여 기본연금액의 5% 해당액 가산 지급함(국민연금법 제51조 규정 참조).

(2) 부양가족연금액

<표9>의 노령연금액 산정에 적용되는 부양가족연금액은 연금수급권의 취득 당시 가입자 또는 수급권자에 의하여 생계를 유지하던 배우자, 자녀 또는 부모가 있는 경우에 지급하는 부가급여이다. 2010년 4월~2011년 3월 적용 기준을 예시하면 다음과 같다.

- 배우자: 연 220,870원
- 18세미만 또는 장애등급 2급 이상에 해당하는 자녀: 연 147,230원 (1인당)
- 60세이상 또는 장애등급 2급 이상에 해당하는 부모: 연 147,230원 (1인당)

3. 비공상 재해공무원의 민간 근로자 대비 불이익 정도 확인

공무원의 경우 민간 근로자와 대비 시 비공상 재해를 입은 경우에 있어서의 보상규정이 미비하다. 본 절에서는 비공무상재해 발생 시의 보상규정이 미비함으로 인해 공무원 또는 유족들이 민간 근로자의 경우와 비교 시 감수하게 되는 불이익의 정도를 확인해 보고자 한다.

이를 위해서 우리는 먼저 민간 근로자들이 비업무상재해를 입은 경우 국민연금법상 지급받을 수 있는 유족연금과 장애연금의 크기를 확인한 후, 이때 지급받을 수 있는 보상금액과 현행 공무원연금법상 급여제도에서 지급되는 금액과의 차이를 상호 비교함으로써 비공상 재해를 입은 공무원 측의 민간 근로자 대비 불이익의 정도를 분석해보기로 한다.

1) 사망의 경우

공무원이 비공상 재해로 사망한 경우 유족이 지급받을 수 있는 유족급여는 재직기간에 따라 유족일시금 또는 유족연금으로 지급받을 수 있게 된다. 이때 유족급여의 지급액은 퇴직급여 규정을 기준으로 산정되기 때문에 유족연금을 산정하기 위해서는 여기에서도 공무원연금의 퇴직급여 규정을 먼저 살펴보아야 한다.

(1) 공무원연금에서의 퇴직급여의 종류

2010 개정 연금법에서는 기본적으로 기존 재직자의 신뢰이익을 보호하기 위하여 법 개정 이전 재직기간에 대하여는 종전 규정을 적용하여 연금을 산정하도록 하고 있다. 따라서 본 연구에서와 같이 재해발생 시점을 2010년으로 가정하여 분석하고자 하는 경우에는 금번 개정된 법률의 규정은 적용되지 않는다.

분석에 앞서 법 개정 전·후의 공무원연금법상 퇴직급여의 종류 및 지급요건을 살펴보면 <표11>에서와 같다.

<표11> 법 개정 전·후 공무원연금 퇴직급여의 종류 및 지급요건 비교

종류		지급요건	지급액
퇴직 연금	개정 전	공무원이 20년 이상 재직하고 60세 또는 연금 지급연령이 되어 퇴직하거나 퇴직 후 연금 지급연령에 도달한 때	○ 평균보수월액*(0.5+20년초과재직연수*0.02)
	개정 후	공무원이 20년 이상 재직하고 65세 또는 연금 지급연령이 되어 퇴직하거나 퇴직 후 연금 지급연령에 도달한 때	○ 전재직기간 평균기준소득월액*재직기간*1.9%*이행률
조기 퇴직 연금	개정 전	공무원이 20년 이상 재직하고 연금 지급연령 전에 퇴직하여 조기에 연금수급을 원하는 경우	○ 연금 지급연령에 미달하는 연수에 따라 당해 퇴직연금의 75%-95% 상당금액
	개정 후	상동	상동

7) 이외에도 퇴직연금일시금, 퇴직연금공제일시금제도가 있다 (공무원연금공단 (2008)).

퇴직 일시 금	개정 전	공무원이 20년 미만 재직하고 퇴직한 때	○ 5년미만재직: 최종보수월액*재직연수*1.2 ○ 5년이상 20년 미만 재직자: (최종보수월액*재직연수)*(1.5+5년초과 재직연수*0.01)
	개정 후	상동	○ 5년미만재직:최종기준소득월액*재직연수*78% ○ 5년이상 20년 미만 재직자: (퇴직시 기준소득월액*재직연수) *(0.975+5년초과 재직연수*65/10000)

- 주) 1. 종전기간에 대한 연금액은 법 개정 당시 3년 평균 보수월액을 퇴직 시까지의 보수인상률을 적용하여 현가를 산정
2. 2010 개정법 시행일 이후의 신규임용자는 연금지급 개시연령이 65세로 상향조정됨
3. 연금산정기준 보수가 “보수월액”에서 과세소득인 “기준소득월액”으로 변경되었으며, 연금산정 기준보수 평균기간도 최종 3년 평균에서 전(全)재직기간 평균으로 확장
4. 연금액의 조정방법은 기존 연금수급자 포함 2015년부터 CPI에 연동하는 것으로 변경 ('10~'14까지는 CPI와 보수상승률간 $\pm 3\%$ 내에서 매년 조정)
5. 급여액 산정 시 적용하는 “이행률”은 연금산정 기준보수가 현행 보수월액에서 기준소득월액으로 상향조정됨에 따라 연금액이 인상되는 효과를 방지하기 위하여 이후 기간에 대한 연금액 산정 시 재직기간별로 일정한 비율을 곱하도록 한 것을 말함(법 부칙 제3조, 시행령 제8조)

(2) 현행 공무원연금 유족급여 규정

주지하는 바와 같이 재직기간 20년 미만의 경우에는 연금이 지급되지 않고 유족 일시금이 지급되는데, 이때 유족일시금 규정은 퇴직일시금 규정과 동일하다. 또한 재직기간 20년 이상의 경우에는 유족연금이 지급되는데, 유족연금은 퇴직연금 또는 조기퇴직연금의 70%(법 시행일 이후의 신규임용자는 60%)를 지급하게 된다.

2) 장애발생의 경우

공무원이 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 폐질상태로 되어 퇴직한 때 또는 퇴직 후 그 질병 또는 부상으로 폐질상태로 된 때에는 공무원연금법 상 장애급여(장애연금 또는 장애보상금)를 지급받을 수 있다. 그러나 비공무상 질병 또는 부상으로 인하여 폐질상태로 된 때에는 보상규정이 없기 때문에 향후 여기에 대한 적절한 대비책이 필요한 실정이다.

주지하는 바와 같이 국민연금법상 장애등급은 공무원연금법 등에서의 장애등급과 상이한 분류방법을 사용하고 있다. 즉, 현행 공무원연금법, 산재보험법, 국가배상법 등에서는 장애를 14등급으로 구분하고 있는데 비해 국민연금법상의 장애는 4등급으로 분류하고 있다.

따라서 분류 기준이 다름으로 인해 공무원연금법 (또는 산재보험법)에서는 장애에

해당하지만 국민연금법상의 장애에는 해당되지 않는 경우 등 다수의 불일치 사례가 발생할 수 있기 때문에 분석에 앞서 양자 간의 차이를 살펴볼 필요가 있다.

<표12> 공무원연금법상 장애와 국민연금법상 장애 등급의 불일치 사례

○ 국민연금법상 장애에 해당하지 않는 공무원연금법상 장애:
<ul style="list-style-type: none"> 공무원연금법 상 장애 0712, 0713, 0901, 0902, 0904, 0908, 0909, 0912, 0913, 0914, 0915, 0916, 1001, 1003, 1004, 1005, 1006, 1007, 1008, 1009, 1010, 1011 및 나머지 11급-14급 장애 전체
○ 공무원연금법에서는 2급장애에 해당하지만 국민연금법에서는 1급장애로 분류되는 경우:
<ul style="list-style-type: none"> 공무원연금법 상 장애등급 0202, 0206
○ 공무원연금법에서는 1급장애에 해당하지만 국민연금법에서는 2급장애로 분류되는 경우: 공무원연금법 상 장애등급 0102
○ 공무원연금에서는 동일한 장애급수에 해당하지만 국민연금법에서는 장애등급이 서로 다르게 분류되는 경우:
<ul style="list-style-type: none"> 공무원연금법상 5급장애(0501, 0504 등)이지만 국민연금법 상 2급장애에 해당하는 경우와 공무원연금법상 동일한 5급장애(0502, 0508)이지만 국민연금법상으로는 3급장애로 분류 되는 경우 등 다수 발생

<표13> 현행 공무원연금과 국민연금의 장애(장애)등급 비교

	장애의 상태	국민 연금	공무원 연금
국민 연금 장애 1급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.02 이하로 감퇴된 자	0101	0101, 0202
	2. 두 팔을 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0102	0105, 0106
	3. 두 다리를 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0103	0107, 0108
	4. 두 팔을 손목관절 이상에서 상실한 자	0104	0105
	5. 두 다리를 발목관절 이상에서 상실한 자	0105	0206
	6. 위의 1 내지 5외의 자로서 신체의 기능이 노동불능상태이며 상시 개호를 요하는 정도의 장애가 남은 자	0106	0104
	7. 정신 또는 신경계통이 노동불능상태로서 상시 개호 또는 감시를 요하는 정도의 장애가 남은 자	0107	0103
	8. 상병이 치유되지 아니하여 신체의 기능과 정신 또는 신경계통이 노동불능상태로서 장기에 걸쳐 안정과 상시 개호 또는 감시를 요하는 정도의 장애가 있는 자로서 보건복지부장관이 따로 정하는 자	0108	-

국민 연금 장애 2급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.06 이하로 감퇴된 자	0201	0201, 0301, 0401
	2. 한 눈의 시력이 0.02 이하로 감퇴되고, 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 감퇴된 자	0202	0501, 0601
	3. 음식물을 먹는 기능 또는 말하는 기능을 상실한 자	0203	0102, 0302
	4. 척추의 기능에 고도의 장애가 남은 자	0204	0605
	5. 한 팔을 손목관절 이상에서 상실한 자	0205	0404, 0504
	6. 한 다리를 발목관절 이상에서 상실한 자	0206	0405, 0505
	7. 한 팔을 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0207	0506
	8. 한 다리를 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0208	0507
	9. 두 손의 손가락을 전부 상실하였거나 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0209	0305, 0406
	10. 두 발을 리스프랑관절 이상에서 상실한 자	0210	0407
	11. 위의 1 내지 10외의 자로서 신체의 기능이 노동에 고도의 제한을 받거나 또는 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 남은 자	0211	0204
	12. 정신 또는 신경계통에 노동불능상태의 장애가 남은 자	0212	0203, 0303
	13. 상병이 치유되지 아니하여 신체의 기능과 정신 또는 신경계통이 노동에 있어서 고도의 제한을 받거나 또는 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 있는 자로서 보건복지부장관이 따로 정하는 자	0213	0503

국민 연금 장애 3급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.1 이하로 감퇴된 자 또는 한 눈의 시력이 0.02 이하로 감퇴되고 다른 눈의 시력이 0.15 이하로 감퇴된 자	0301	0601
	2. 두 귀의 청력이 귀에 대고 큰소리로 말을 해도 이를 알아듣지 못할 정도의 장애가 남은 자	0302	0403,
	3. 음식물을 먹는 기능 또는 말하는 기능에 현저한 장애가 남은 자	0303	0402, 0602
	4. 척추의 기능에 중증도의 장애가 남은 자	0304	0605
	5. 한 팔의 3대관절중 2관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0305	0606
	6. 한 다리의 3대관절중 2관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0306	0607
	7. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 상실한 자	0307	0608, 0706
	8. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락 이상을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0308	0707
	9. 한 발을 리스프랑관절 이상에서 상실한 자	0309	0708
	10. 두 발의 모든 발가락을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0310	0508, 0711
	11. 위의 1 내지 10외의 자로서 신체의 기능이 노동에 현저한 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 남은 자	0311	0705
	12. 정신 또는 신경계통이 노동에 있어서 심한 제한을 받거나 또는 노동에 현저한 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 남은 자	0312	0502, 0704
	13. 상병이 치유되지 아니하여 신체의 기능과 정신 또는 신경계통이 노동에 있어서 제한을 받거나 또는 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 있는 자로서 보건복지부장관이 따로 정하는 자	0313	0811

국민 연금 장애 4급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.3 이하로 감퇴된 자	0401	-
	2. 두 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 소리로 말을 해도 이를 알아 듣지 못할 정도의 장애가 남은 자	0402	0603, 0604, 0702, 0703, 0907
	3. 음식물을 먹는기능 또는 말하는 기능에 중등도의 장애가 남은 자	0403	0906, 1002
	4. 척추의 기능장애가 남은 자	0404	0802
	5. 한 팔의 3대관절중 1관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0405	0709, 0806
	6. 한 다리의 3대관절중 1관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0406	0710, 0807
	7. 엄지손가락 또는 둘째손가락을 포함하여 2개의 손가락을 상실한 자 또는 엄 지손가락과 둘째손가락외의 4개의 손가락을 상실한 자	0407	0803, 0804
	8. 두 발의 발가락중 여섯발가락을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	0408	-
	9. 위의 1 내지 8외의 자로서 신체의 기능이 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애를 입은 자	0409	0701, 0801, 0805, 0808, 0809, 0810, 0903, 0905
	10. 정신 또는 신경계통이 노동을 제한할 필요가 있는 정도로 장애가 남은 자	0410	0910
	11. 부상이나 질병이 치유되지 아니하여 노동에 제한을 받거나 노동을 제한할 필 요가 있는 정도로 장애가 있는 자로서 보건복지부 장관이 따로 정하는 자	0411	0911

4. 단체보험의 비공상재해 보상효과 분석

1) 사망의 경우

(1) 공무원연금법 상 유족급여

본 연구에서는 공무원의 연령이 2010년 1월 1일 기준으로 30세, 35세, 40세, 45세, 50세인 5 가지 연령계층에 대하여 비공상재해로 인한 보상효과를 분석하기로 한다. 비공무상 재해로 인해 사망한 공무원의 연령이 30세, 35세, 40세, 45세, 50세인 5 가지 사례에 대하여 각각의 사망한 공무원의 연령계층별로 지급 가능한 유족급여의 종류 및 지급액의 내용을 정리하면 <표14>에서와 같다.

<표14> 공무원연금법상 연령계층별 유족급여

연령	가입기간	공무원연금법
30세	3년	일시금: 최종보수월액*3년*1.2
35세	8년	일시금: (최종보수월액*8년)*(1.5+3*0.01)
40세	13년	일시금: (최종보수월액*13년)*(1.5+8*0.01)
45세	18년	일시금: (최종보수월액*18년)*(1.5+13*0.01)
50세	23년	연금: [평균보수월액*(0.5+3*0.02)]*75%*70%

주: 1. 공무원연금통계(2006년-2008년)에 의하면 26세와 27세에 입직한 공무원의 수가 가장 많다. 이에 근거하여 본 연구에서는 공무원의 입직연령을 27세로 가정하여

분석한다.

2. 50세에 사망한 경우 20년 이상 재직하였으므로 퇴직연금 수급요건에는 해당하지만 정년 (60세)까지의 미달연수가 5년을 초과한다. 이 경우에는 유족연금으로 조기퇴직연금의 70%를 지급하는데, 조기퇴직연금은 퇴직연금의 75% 상당액이다 (즉, 유족연금=퇴직연금*75%*70%).
3. 50세(재직기간 20년 이상) 공무원의 경우 선택에 의해 유족연금일시금을 지급받을 수도 있는데 이때의 일시금 지급액은 (최종보수월액*23년)*(1.5+18*0.01)의 금액이 된다.
4. 본 연구에서는 2010년 1월 1일 기준으로 사망한 경우에 대하여 분석하기 때문에 유족급여의 산정기준은 개정법 시행 이전의 규정을 적용

(2) 국민연금법 상 유족급여

<표15>에서는 동일한 경우에 국민연금법상에서 지급될 수 있는 금액도 비교목적으로 함께 제시하였다. 국민연금제도는 1988년도에 도입되었지만 전 국민 연금화는 1999년도부터 추진되었다. 따라서 본 연구에서는 1988년도에 국민연금에 가입한 경우와 1999년도에 가입한 경우 각각에 대하여 분석 후 결과를 제시한다.

<표15> 국민연금법상 연령계층별 유족급여

[1988년도 이후에 가입한 경우]		
연령	재직기간 (가입기간)	내용
30세	3년 (3년)	연금: 기본연금액 40%+ 부양가족연금액
35세	8년 (8년)	연금: 기본연금액 40%+ 부양가족연금액
40세	13년 (13년)	연금: 기본연금액 50%+ 부양가족연금액
45세	18년 (18년)	연금: 기본연금액 50%+ 부양가족연금액
50세	23년 (22년)	연금: 기본연금액 60%+ 부양가족연금액

[1999년도 이후에 가입한 경우]		
연령	재직기간 (가입기간)	내용
30세	3년 (3년)	연금: 기본연금액 40%+ 부양가족연금액
35세	8년 (8년)	연금: 기본연금액 40%+ 부양가족연금액
40세	13년 (11년)	연금: 기본연금액 50%+ 부양가족연금액
45세	18년 (11년)	연금: 기본연금액 50%+ 부양가족연금액
50세	23년 (11년)	연금: 기본연금액 50%+ 부양가족연금액

- 주) 1. 일반근로자의 입직 시 연령을 27세로 공무원의 경우와 동일하게 가정.
2. 가입기간에 따라 동일한 연령에서도 기본연금액의 크기가 달라질 수 있음.

(3) 국민연금법상 유족급여와 공무원연금법상 유족급여의 차액

공무원이 비공상재해로 사망한 경우에 있어서 공무원 유족에 대한 보상금 지급효과를 국민연금 가입자의 유족에 대한 보상금 지급효과에 대비하여 분석하고자 할 때, 우리는 국민연금법상의 유족급여와 공무원연금법상의 유족급여간의 금액 차이를 통해 이를 확인해 볼 수 있다.

$$D^s = PV_p^s - PV_g^s \quad \text{식(1)}$$

여기서 D^s = 국민연금법상 유족급여와 공무원연금법상 유족급여의 차액
 PV_p^s = 재해발생 시점($t=0$)에서의 국민연금법상 유족급여의 현가
 PV_g^s = 재해발생 시점($t=0$)에서의 공무원연금법상 유족급여의 현가

(가) 국민연금법 상 유족연금의 현가

국민연금법상 유족연금의 현가는 다음과 같은 산식을 이용하여 산정할 수 있다.

$$PV_p^s = P_{p,0}^s \times \sum_{t=1}^{L(a)} \left[\left(\frac{1}{1+d_c} \right)^t \times {}_t p_a \right] \quad \text{식(2)}$$

여기서 PV_p^s = 사망시점에서 평가한 국민연금법상 유족연금의 현가
 $P_{p,0}^s$ = 국민연금의 유족연금수급개시 시점($t=0$)에 적용할 유족연금액
 $L(a)$ = 유족연금수급개시 시점에서 한계연령(life span)까지 남겨진 기간⁸⁾
 d_c = 물가변동 순환인율⁹⁾
 ${}_t p_a$ = 연령 a 인 피해자의 $a+t$ 시점의 생존확률

(나) 공무원연금법 상 유족연금의 현가

앞의 사망 당시 30세~45세이었던 공무원의 경우에는 아직까지 퇴직연금의 최소한 수급요건인 재직기간 20년에 미달하였기 때문에 사망한 공무원의 유족들은 유족 연금을 지급받을 수 없고 이 경우에는 유족일시금을 지급받게 된다(앞의 <표14> 참조). 반면에 50세에 사망한 경우에는 재직기간이 23년으로 이미 20년 이상 재직하였으므로 유족들은 유족연금을 지급받을 수 있다. 이 경우 재직기간이 20년을 초과하여 퇴직연금 수급요건에는 해당하지만 정년 (60세)까지의 미달연수가 5년을 초과하기 때문에 유족연금으로 지급받을 수 있는 금액은 퇴직연금의 70%가 아닌 조기퇴직연금의 70%이다. 이때의 조기퇴직연금은 퇴직연금의 75% 상당액이므로 결국 유족에게 지급되는 유족연금은 퇴직연금*75%*70% 상당액이 된다. 이 경우 사망시점에서 평가한 공무원연금법상 유족연금의 현가는 다음과 같은 산식을 이용하여 계산

8) 분석의 편의상 사망자와 배우자의 연령이 동일한 것으로 가정하여 분석한다.

9) 매년 증액 또는 감액되는 연금 급여액의 조정을 반영하는 물가변동 순환인율의 도출과정에 관한 상세한 내용은 마승렬·김명규(2008) 참조. 물가변동 순환인율은 물가변동률에 의한 효과를 제거한 순환인율이므로 실질이자율(real interest rate)에 의한 할인율과 동일 시 할 수 있다.

할 수 있다.

$$PV_g^s = P_{g,0}^s \times \sum_{t=1}^{L(a)} \left[\left(\frac{1}{1+d_c} \right)^t \times {}_t p_a \right] \quad \text{식(3)}$$

단, $P_{g,0}^s = (E_{e,0} \times PR_e \times 0.75 \times 0.7)$

여기서 PV_g^s = 사망시점에서 평가한 공무원연금법상 유족연금의 현재가치
 $P_{g,0}^s$ = 공무원연금의 유족연금수급개시 시점($t=0$)에 적용할 유족연금액
 $E_{e,0}$ = 사망시점에서의 공무원보수월액
 PR_e = 재직연수에 따른 연금지급률
 d_c = 연금액 조정 순할인율¹⁰⁾ (=물가변동 순할인율)

2) 장애발생의 경우

국민연금법상 장애급여의 내용은 장애등급에 따라 각각 다음과 같다.

<표16> 국민연금법상 장애급여

장애등급	급여형태	내용
1급	연금	기본연금액 100%+ 부양가족연금액
2급	연금	기본연금액 80%+ 부양가족연금액
3급	연금	기본연금액 60%+ 부양가족연금액
4급	일시금	기본연금액 225%

주) 장애자의 연령에 따라 또는 가입기간에 따라 기본연금액의 크기가 다르기 때문에 동일한 장애등급인 경우에도 연령과 가입기간에 따라 급여액의 크기가 상이함.

공무원이 비공상재해로 장애가 발생한 경우에 있어서 장애공무원에 대한 보상금 지급효과를 국민연금 가입자의 장애보상금 지급효과에 대비하여 분석하고자 할 때, 우리는 국민연금법상의 장애급여와 공무원연금법상의 장애급여간의 금액 차이를 통해 이를 확인해 볼 수 있다. 이 경우에 있어서 공무원연금법상에는 비공상재해에 대한 장애보상 규정이 없으므로 국민연금법상의 장애연금의 크기가 바로 양자 간 차액이 된다.

$$D^d = PV_p^d - PV_g^d \Rightarrow D^d = PV_p^d - 0 = PV_p^d \quad \text{식(4)}$$

10) 개정 공무원연금법에서 연금액의 조정방법은 기존 연금수급자 포함 2015년부터 CPI에 연동하는 것으로 변경되었으며, '10~'14 까지는 CPI와 보수상승률간 $\pm 3\%$ p내에서 매년 조정하도록 하고 있다. 본 연구에서는 분석의 편의상 2010년 재해발생시점부터 CPI에 연동하는 것으로 가정하여 분석하고자 하는데, 이러한 가정이 분석 결과에는 그다지 현저한 영향을 미치지 않을 것이라 판단된다.

여기서 D^d = 국민연금법상 장애급여와 공무원연금법상 장애급여의 차액
 PV_p^d = 재해발생 시점(t=0)에서의 국민연금법상 장애급여의 현가
 PV_g^d = 재해발생 시점(t=0)에서의 공무원연금법상 장애급여의 현가

국민연금법상 장애연금의 현가는 다음과 같은 산식을 이용하여 산정할 수 있다.

$$PV_p^d = P_{p,0}^d \times \sum_{t=1}^{L(a)} \left[\left(\frac{1}{1+d_c} \right)^t \times {}_tP_a \right] \quad \text{식(5)}$$

여기서 PV_p^d = 장애확정시점에서 평가한 장애연금의 현가
 $P_{p,0}^d$ = 장애연금수급개시 시점(t=0)에 적용할 장애연금액
 $L(a)$ = 장애연금수급개시 시점에서 한계연령(life span)까지 남겨진 기간

5. 단체보험과 국민연금의 장애(장애)등급 비교

단체보험에서는 <표17>에서와 같이 신체부위를 13개 부위로 구분하여 장애를 분류하고 있다.

<표17> 단체보험 장애분류표상 신체부위의 구분

구분	신체부위	구분	신체부위
①	눈의 장애	⑧	팔의 장애
②	귀의 장애	⑨	다리의 장애
③	코의 장애	⑩	손가락의 장애
④	씹어먹거나 말하는 기능 장애	⑪	발가락의 장애
⑤	외모의 추상장애	⑫	흉·복부 장기 및 비뇨생식기의 장애
⑥	척추(등뼈)의 장애	⑬	신경계·정신행동 장애
⑦	체간골의 장애		

이와 같이 단체보험에서의 장애분류 방법이 국민연금법상의 장애등급과 그 분류 방법이 다르므로 인해 국민연금법상에서는 장애에 해당하나 단체보험에서는 장애에 해당하지 않는 경우가 발생할 수 있으며 그 반대의 경우도 마찬가지이다. 대체로 단체보험의 장애분류 방법이 국민연금법상의 장애분류방법에 비해 더 세분화 되어 있기 때문에 단체보험에서는 장애에 해당하지만 국민연금법 상의 장애에는 해당하지 않는 경우가 다수 발생할 수 있다. 단체보험 장애항목 중 국민연금법 상의 장애에 해당하지 않는 장애 항목은 <표18>에서와 같이 확인된다.

<표18> 단체보험 장애항목 중 국민연금법 상의 장애에 해당하지 않는 장애 항목

구분	신체부위	구분	신체부위
①	2항, 5항-10항	⑧	4항-9항
②	2항-4항, 6항	⑨	4항-12항
③	1항	⑩	4항
④	3항, 5항-9항	⑪	3항-6항
⑤	1항, 2항	⑫	2항, 3항
⑥	4항-9항	⑬	6항-11항
⑦	1항, 2항		

이와 같이 단체보험에서 규정하고 있는 장애항목 중 상대적으로 경미한 장애항목은 국민연금법 상의 장애항목에는 해당하지 않는 것으로 확인된다. 따라서 장애에 대한 보상수준은 상호 비교해보아야 알 수 있겠지만 보상범위는 단체보험이 국민연금법에 비해 더 넓다고 할 수 있다.

<표19> 국민연금과 단체보험의 장애(장애)등급 비교

국민연금법 상 장애의 상태		단체보험	
		장애분류	지급률
1 급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.02 이하로 감퇴된 자	①-01	100%
	2. 두 팔을 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	(⑧-03)*2	60%
	3. 두 다리를 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	(⑨-03)*2	60%
	4. 두 팔을 손목관절 이상에서 상실한 자	⑧-01	100%
	5. 두 다리를 발목관절 이상에서 상실한 자	⑨-01	100%
	6. 위의 1 내지 5외의 자로서 신체의 기능이 노동불능상태이며 상시 개호를 요하는 정도의 장애가 남은 자	-	-
	7. 정신 또는 신경계통이 노동불능상태로서 상시 개호 또는 감시를 요하는 정도의 장애가 남은 자	⑬-01, ⑬-02, or ⑬-05	100%
	8. 상병이 치유되지 아니하여 신체의 기능과 정신 또는 신경계통이 노동불능상태로서 장기에 걸쳐 안정과 상시 개호 또는 감시를 요하는 정도의 장애가 있는 자로서 보건복지부장관이 따로 정하는 자	⑬-01 or ⑬-02	100%

국민연금법 상 장애의 상태		단체보험	
		장애분류	지급률
2 급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.06 이하로 감퇴된 자	(①-04)*2	50%
	2. 한 눈의 시력이 0.02 이하로 감퇴되고, 다른 눈의 시력이 0.1 이하로 감퇴된 자	①-03	35%
	3. 음식물을 먹는 기능 또는 말하는 기능을 상실한 자	④-01	100%
	4. 척추의 기능에 고도의 장애가 남은 자	⑥-01	40%
	5. 한 팔을 손목관절 이상에서 상실한 자	⑧-02	60%
	6. 한 다리를 발목관절 이상에서 상실한 자	⑨-02	60%
	7. 한 팔을 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	⑧-03	30%
	8. 한 다리를 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	⑨-03	30%
	9. 두 손의 손가락을 전부 상실하였거나 전혀 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	⑩-01	55%
	10. 두 발을 리스프랑관절 이상에서 상실한자	(⑪-01)*2	80%
	11. 위의 1 내지 10외의 자로서 신체의 기능이 노동에 고도의 제한을 받거나 또는 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 남은 자	-	-
	12. 정신 또는 신경계통에 노동불능상태의 장애가 남은 자	⑬-01 or ⑬-03	70%
	13. 상병이 치유되지 아니하여 신체의 기능과 정신 또는 신경계통이 노동에 있어서 고도의 제한을 받거나 또는 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 있는 자로서 보건복지부장관이 따로 정하는 자	⑬-01 or ⑬-03	70%

국민연금법 상 장애의 상태		단체보험	
		장애분류	지급률
3 급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.1 이하로 감퇴된 자 또는 한 눈의 시력이 0.02 이하로 감퇴되고 다른 눈의 시력이 0.15 이하로 감퇴된 자	①-03	35%
	2. 두 귀의 청력이 귀에 대고 큰소리로 말을 해도 이를 알아듣지 못할 정도도의 장애가 남은 자	②-01	80%
	3. 음식물을 먹는기능 또는 말하는기능에 현저한 장애가 남은 자	④-02	80%
	4. 척추의 기능에 중증도의 장애가 남은 자	⑥-02	30%
	5. 한 팔의 3대관절중 2관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	(⑧-03)*2	60%
	6. 한 다리의 3대관절중 2관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	(⑨-03)*2	60%
	7. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 상실한 자	(⑩-02)+(⑩-03)	25%
	8. 한 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 포함하여 4개의 손가락 이상을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	(⑩-5)+(⑩-6)*3	25%
	9. 한 발을 리스프랑관절 이상에서 상실한자	⑪-01	40%
	10. 두 발의 모든 발가락을 쓸 수 없도록 장애가 남은자	(⑪-02)*2	60%
	11. 위의 1 내지 10외의 자로서 신체의 기능이 노동에 현저한 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 남은 자	⑫-01	75%
	12. 정신 또는 신경계통이 노동에 있어서 심한 제한을 받거나 또는 노동에 현저한 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 남은 자	⑬-01 or ⑬-04	40%
	13. 상병이 치유되지 아니하여 신체의 기능과 정신 또는 신경계통이 노동에 있어서 제한을 받거나 또는 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애가 있는 자로서 보건복지부장관이 따로 정하는 자	⑬-01 or ⑬-04	40%

국민연금법 상 장애의 상태		단체보험	
		장애분류	지급률
4 급	1. 두 눈의 시력이 각각 0.3 이하로 감퇴된 자	-	-
	2. 두 귀의 청력이 1미터 이상의 거리에서 보통의 소리로 말을 해도 이를 알아듣지 못할 정도의 장애가 남은 자	㉔-05	5%
	3. 음식물을 먹는기능 또는 말하는 기능에 중등도의 장애가 남은 자	㉕-04	20%
	4. 척추의 기능장애가 남은 자	㉖-03	10%
	5. 한 팔의 3대관절중 1관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	㉗-03	30%
	6. 한 다리의 3대관절중 1관절을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	㉘-03	30%
	7. 엄지손가락 또는 둘째손가락을 포함하여 2개의 손가락을 상실한 자 또는 엄지손가락과 둘째손가락외의 4개의 손가락을 상실한 자	㉙-2+㉙-3	25%
	8. 두 발의 발가락중 여섯발가락을 쓸 수 없도록 장애가 남은 자	㉚-07	18%
	9. 위의 1 내지 8외의 자로서 신체의 기능이 노동에 제한을 가할 필요가 있는 정도의 장애를 입은 자	-	-
	10. 정신 또는 신경계통이 노동을 제한할 필요가 있는 정도로 장애가 남은 자	-	-
	11. 부상이나 질병이 치유되지 아니하여 노동에 제한을 받거나 노동을 제한할 필요가 있는 정도로 장애가 있는 자로서 보건복지부 장관이 따로 정하는 자	-	-

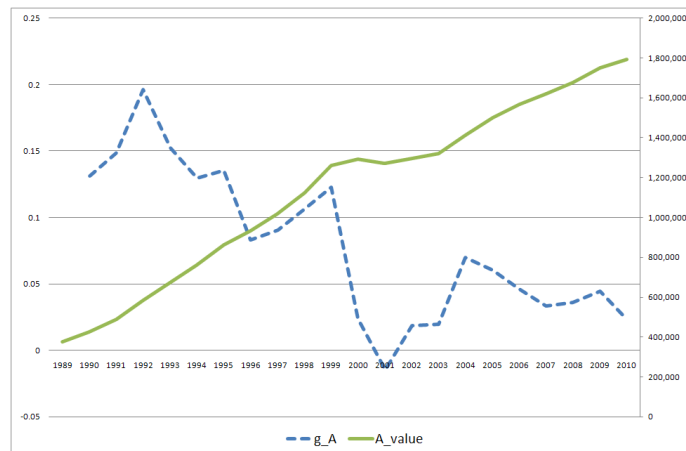
V. 비공상재해 보상효과 분석 결과

1. 분석 자료

1) 국민연금법상 기본연금액 산정 시 적용할 A값과 B값

(1) A값

A값은 연금수급 전 3년간의 평균소득월액의 평균액으로서 1989년-2010년까지의 연금지급사유발생 기간별 A값 및 A값의 변화율을 그림으로 나타내면 <그림1>과 같다¹¹⁾.



<그림1> 연금지급사유발생 기간별 A값 (A_value) 및 A값의 변화율 (g_A)

A값의 변화율 추이를 보면 IMF 금융위기의 영향으로 2001년을 기점으로 전후 시계열에 구조적 변화가 있는 형태를 띠고 있다. 본 연구의 분석에서는 2002년도 이후의 평균값을 이용하여 분석하기로 한다.

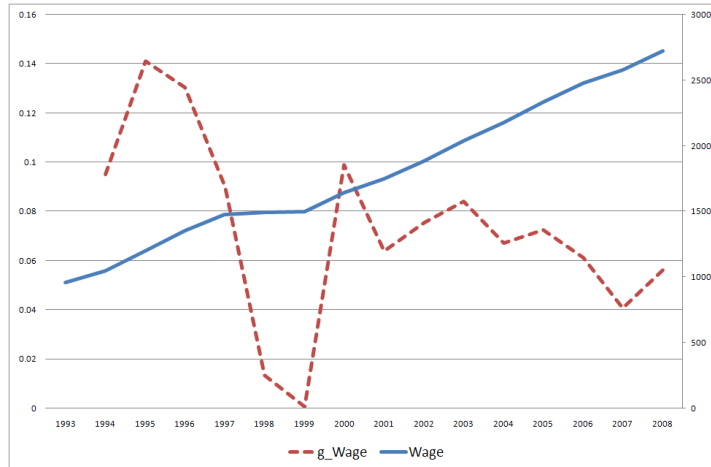
<표20> 기간별 A값 변화율의 평균과 표준편차

	1990년-2010년	1990년-2001년	2002년-2010년
평균	0.079	0.109	0.039
표준편차	0.057	0.058	0.018

11) 연도별 A값 및 부양가족연금액 추이는 국민연금연구원(2010) 참조. A값의 변화율은 전기 대비 변화율로서 다음과 같이 정의된다. A값의 변화율= $(A_{t+1} - A_t)/A_t$. 이하 B값의 변화율 및 부양가족연금액의 변화율도 전기 대비 변화율을 의미한다.

(2) B값

미래 연금수급개시 시점에서의 B값의 예측을 위한 B값의 변화율(g_Wage)로는 전산업 평균임금상승률을 사용하여 분석하기로 한다. 전산업 평균임금상승률은 통계청DB에서 구한 1993년-2008년간의 전산업 평균임금 자료를 이용하여 생성하였다.



<그림2> 전산업 평균임금상승률

B값의 변화율 추이를 보면 IMF 금융위기의 영향으로 2000년을 기점으로 전후 시계열에 구조적 변화가 있는 형태를 띠고 있다. 따라서 본 연구에서는 2001년도 이후 시계열의 평균값인 연 6.5%를 적용하여 미래시점의 B값을 생성하기로 한다.

<표21> 기간별 B값 변화율의 평균과 표준편차

	1994년-2008년	1994년-2000년	2001년-2008년
평균	0.073	0.081	0.065
표준편차	0.036	0.054	0.013

본 연구에서는 기본연금액 및 연금보험료의 크기를 결정할 때 적용할 B값 (가입자 개인의 가입기간 중 기준소득월액의 평균액)으로서 2009년도 전산업 전체 평균 월급여액 자료가 필요하다. 피재근로자의 연령은 2010년도 초 기준으로 30세, 35세, 40세, 45세, 50세인 5 가지 경우에 대하여 분석한다.

통계청 DB에서는 2008년도까지의 평균임금 자료를 제공하고 있는 관계로 본 연구에서는 2008년도 정규근로자의 연령계층별 평균임금자료에 B값 변화율 연 6.5%를 가산하여 2009년도 B값으로 사용하였다.

<표22> 연령별 B값의 가정: 2009년도 기준 (단위: 천원)

2008년도 연령계층별 평균급여					연령계층별 적용 월급여액		
		월급여액	연간특별급여액	월급여총액		2008년도	2009년도
정규 근로자	전체	2,151	5,012	2,569		적용	적용
	29세이하	1,593	2,837	1,829	30세	2,250	2,390
	30~39세	2,228	5,307	2,670	35세	2,670	2,840
	40~49세	2,487	6,590	3,036	40세	2,850	3,030
	50~59세	2,435	5,954	2,931	45세	3,030	3,230
	60세이상	1,858	2,376	2,056	50세	2,980	3,170

- 주: 1. 월급여액=정액급여+초과급여
 2. 월급여총액=월급여액+(연간특별급여액/12)
 3. 연령계층별 적용 월급여액은 각각 다음과 같이 구한 값임
 30세의 적용 월급여액: 29세 이하와 30~39세 월급여총액의 평균치 적용
 35세의 적용 월급여액: 30~39세 월급여총액의 평균치 적용
 40세의 적용 월급여액: 35세와 45세 적용 월급여액의 평균치 적용
 45세의 적용 월급여액: 40~49세 월급여총액의 평균치 적용
 50세의 적용 월급여액: 40~49세와 50~59세 월급여총액의 평균치 적용
 4. 2009년도 적용 월급여액=2008년도 적용 월급여액*106.5%

2) 국민연금법 상 부양가족연금액

부양가족은 배우자와 자녀·부모를 들 수 있는데 본 연구에서의 부양가족은 논의의 편의 상 배우자 1인과 함께 평균적으로 자녀·부모 중 1인이 존재하는 것으로 가정하여 분석한다. 따라서 2010년도의 부양가족연금액을 예로 들면 배우자 연금액 연 220,870원과 자녀 또는 부모 중 1인의 연금액 연 147,230원을 합한 연 368,100원이 부양가족연금액이다.

3) 공무원연금법 상 보수월액

공무원연금법상 급여는 보수월액을 기준으로 산정하는데, 2009년도 연령계층별 공무원 평균보수월액은 다음과 같다.

<표23> 연령별 평균보수월액 (단위: 원)

연령	2009년 평균보수월액
30세	1,374,640
35세	1,746,804
40세	2,173,528
45세	2,579,413
50세	2,865,151

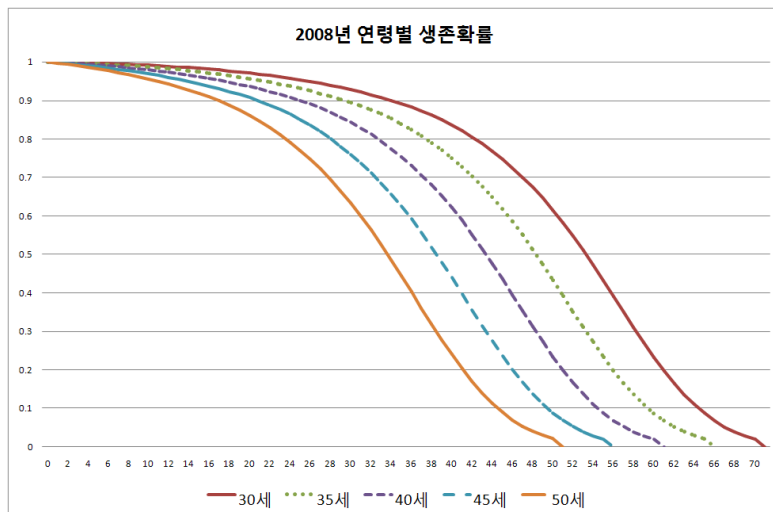
주: 보수월액=(봉급연금+정근수당연금+정근수당가산금연금)/12

4) 물가변동 순환인율

본 연구의 각종 연금의 현가 산식에 적용되는 물가변동 순환인율(d_c)의 값은 마승렬·김명규(2008)의 연구에서 도출한 연 4.3%를 적용하여 분석하기로 한다.

5) 생존확률

연령계층별 생존확률은 통계청에서 공표한 2008년도 국민생명표 상 남녀평균 사망확률을 이용하여 생성하였다. 본 연구에서 분석대상으로 하는 각각의 연령계층별 생존확률을 하나의 그림으로 나타내면 <그림3>에서와 같다.



<그림3> 연령계층별 생존확률

2. 분석결과

1) 사망의 경우

본 연구에서는 일반 근로자들이 비업무상 재해로 사망한 경우 국민연금법상 규정에 의해 지급받을 수 있는 유족급여액과 공무원들이 비공무상 재해로 사망한 경우 공무원연금법상 규정에 의해 지급받을 수 있는 유족급여액 현가를 각각 연령계층별(30세, 35세, 40세, 45세, 50세)로 구한 후 이들 간의 금액차이를 확인해 보기로 한다. 우리는 양자 간의 금액 차이를 확인함으로써 비공상재해로 사망한 공무원들이 일반근로자들에 비해 보상측면에서 감수하고 있는 불이익의 정도를 파악해볼 수 있

다.

(1) 국민연금법 상 유족급여액 현가

국민연금법상 유족연금의 현가를 구해보면 각각의 연령계층별로 <표24>에서와 같이 확인된다.

<표24> 국민연금법상 유족연금 현가 (단위: 원)

[1999년도 이후에 가입한 경우]					
	30세	35세	40세	45세	50세
A값	1,791,955	1,791,955	1,791,955	1,791,955	1,791,955
B값	2,390,000	2,840,000	3,030,000	3,230,000	3,170,000
기본연금액	6,670,218	7,981,437	8,409,928	8,758,746	8,654,101
기본연금액*조정률	2,668,087	3,192,575	4,204,964	4,379,373	4,327,050
부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
유족연금액(t=0)	3,036,187	3,560,675	4,573,064	4,747,473	4,695,150
유족연금 현가	60,609,377	68,606,259	84,336,657	82,975,717	76,844,741

[1988년도 이후에 가입한 경우]					
	30세	35세	40세	45세	50세
A값	1,791,955	1,791,955	1,791,955	1,791,955	1,791,955
B값	2,390,000	2,840,000	3,030,000	3,230,000	3,170,000
기본연금액	6,670,218	7,981,437	8,616,815	9,286,058	10,263,436
기본연금액*조정률	2,668,087	3,192,575	4,308,407	4,643,029	6,158,062
부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
유족연금액(t=0)	3,036,187	3,560,675	4,676,507	5,011,129	6,526,162
유족연금 현가	60,609,377	68,606,259	86,244,365	87,583,865	106,812,597

<표24>에서와 같이 1999년도에 가입한 경우와 1988년도에 가입한 경우 가입기간이 다르므로 인해 40세 이상 연령계층에서의 기본연금액의 크기가 서로 다른 값을 보여주게 됨을 확인할 수 있다.

(2) 공무원연금법 상 유족급여액 현가

공무원연금법상 유족일시금 또는 유족연금의 현가는 각각의 연령계층별로 <표25>에서와 같이 확인된다.

<표25> 공무원연금법상 유족급여 현가 (단위: 원)

	유족일시금				유족연금
	30세	35세	40세	45세	50세
보수월액	1,374,640	1,746,800	2,173,520	2,579,410	2,865,151
유족급여	4,948,704	21,380,832	44,644,101	75,679,889	165,440,085

주: 50세의 경우 유족연금을 지급받지 않고 유족연금일시금을 선택할 수도 있는데, 이때 사망시점에서 지급받을 수 있는 일시금은 83,984,810원이다.

(3) 유족급여 간 금액 차이

이제 일반 근로자들이 비업무상 재해로 사망한 경우 국민연금법상 규정에 의해 지급받을 수 있는 유족급여액과 공무원들이 비공무상 재해로 사망한 경우 공무원연금법상 규정에 의해 지급받을 수 있는 유족급여액 현가간의 금액차이를 확인해보면 <표26>에서와 같이 확인된다.

<표26> 유족급여 간 금액 차이 (단위: 원)

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]					
	30세	35세	40세	45세	50세
국민연금 유족급여 현가	60,609,377	68,606,259	84,336,657	82,975,717	76,844,741
공무원연금 유족급여 현가	4,948,704	21,380,832	44,644,101	75,679,889	165,440,085
금액 차이	55,660,673	47,225,427	39,692,556	7,295,828	-88,595,344

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]					
	30세	35세	40세	45세	50세
국민연금 유족급여 현가	60,609,377	68,606,259	86,244,365	87,583,865	106,812,597
공무원연금 유족급여 현가	4,948,704	21,380,832	44,644,101	75,679,889	165,440,085
금액 차이	55,660,673	47,225,427	41,600,264	11,903,976	-58,627,488

<표26>에서 확인할 수 있는바와 같이 재직기간이 20년을 초과하여 유족연금을 지급받을 수 있는 경우에는 공무원이 일반 근로자들에 비해 더 높은 수준의 유족급여를 지급받게 된다.

반면에 재직기간이 20년 미만인 관계로 유족연금을 지급 받지 못하고 유족일시금을 지급받는 연령계층에 있어서는 공무원이 일반 근로자들에 비해 더 낮은 수준의 유족급여를 지급받게 됨을 확인할 수 있다. 이때 재직기간이 짧을수록 양자 간의 금액차이는 더 커지게 된다. 본 연구의 분석결과에 의하면 1999년도 이후에 국민연금에 가입한 것으로 가정한 경우에는 금액차이가 45세: 729만원~30세: 5,566만원까지 발생하며, 1988년도 이후에 국민연금에 가입한 것으로 가정한 경우에는 금액차이가 45세: 1,190만원~30세: 5,566만원까지 발생함을 확인할 수 있다.

2) 장애의 경우

(1) 국민연금법상 장애급여의 크기

일반근로자가 비업무상재해로 장애를 입은 경우에는 국민연금법상 장애급여를 지급받을 수 있다. 주지하는바와 같이 장애등급은 모두 4등급으로 구분되며 1급~3급 장애자는 장애연금을 지급받을 수 있고 4급 장애자의 경우에는 장애일시보상금이 지급된다. 반면에 공무원이 비공무상재해로 장애를 입은 경우에는 공무원연금법상 보상규정이 없기 때문에 비공무상 재해로 장애를 입은 공무원의 경우에는 민간근로자에 비해 국민연금법상의 장애급여 크기만큼 보상측면에 있어서 불이익을 받고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표27>은 일반근로자가 비업무상재해로 장애를 입은 경우 국민연금법상 장애급여 지급규정에 의해 지급받을 수 있는 장애급여의 크기를 보여주고 있다. 구체적으로 본 연구에서는 장애등급 1급, 2급, 3급 각각의 경우에 있어서 1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우와 1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우를 가정하여 연령별 장애연금의 현가를 구한 후 결과를 제시하였다. 한편, 장애등급 4급의 경우에는 장애 일시보상금을 상호 비교하였다.

<표27> 국민연금 장애급여 (단위: 원)

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
1 급 장 애		30세	35세	40세	45세	50세
	기본연금액	6,670,218	7,981,437	8,409,928	8,758,746	8,654,101
	부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
	장애연금액	7,038,318	8,349,537	8,778,028	9,126,846	9,022,201
	장애연금현가	140,501,242	160,876,949	161,884,796	159,517,830	147,664,851

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
1 급 장 애		30세	35세	40세	45세	50세
	기본연금액	6,670,218	7,981,437	8,616,815	9,286,058	10,263,436
	부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
	장애연금액	7,038,318	8,349,537	8,984,915	9,654,158	10,631,536
	장애연금현가	140,501,242	160,876,949	165,700,212	168,734,126	174,004,574

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
2 급 장 애		30세	35세	40세	45세	50세
	기본연금액	5,336,175	6,385,150	6,727,942	7,006,997	6,923,280
	부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
	장애연금액	5,704,275	6,753,250	7,096,042	7,375,097	7,291,380
	장애연금현가	113,870,620	130,120,052	130,865,540	128,900,985	119,336,807

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
2 급 장 애		30세	35세	40세	45세	50세
	기본연금액	5,336,175	6,385,150	6,893,452	7,428,847	8,210,749
	부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
	장애연금액	5,704,275	6,753,250	7,261,552	7,796,947	8,578,849
	장애연금현가	113,870,620	130,120,052	133,917,873	136,274,022	140,408,585

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
3 급 장 애		30세	35세	40세	45세	50세
	기본연금액	4,002,131	4,788,862	5,045,957	5,255,248	5,192,460
	부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
	장애연금액	4,370,231	5,156,962	5,414,057	5,623,348	5,560,560
	장애연금현가	87,239,999	99,363,156	99,846,285	98,284,140	91,008,763

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
3 급 장 애		30세	35세	40세	45세	50세
	기본연금액	4,002,131	4,788,862	5,170,089	5,571,635	6,158,062
	부양가족연금액	368,100	368,100	368,100	368,100	368,100
	장애연금액	4,370,231	5,156,962	5,538,189	5,939,735	6,526,162
	장애연금현가	87,239,999	99,363,156	102,135,534	103,813,917	106,812,597

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
4급 장애		30세	35세	40세	45세	50세
	일시보상금	15,007,991	17,958,234	18,922,338	19,707,179	19,471,726

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
4급 장애		30세	35세	40세	45세	50세
	일시보상금	15,007,991	17,958,234	19,387,833	20,893,631	23,092,731

장애자 연령이 40세 이상인 경우에는 국민연금 가입기간의 차이로 인해 1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우와 1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우에 있어서 장애연금 현가 또는 장애일시금의 크기에 차이가 발생하는데, 가입기간이 긴 경우 더 많은 급여가 지급됨을 확인할 수 있다.

(2) 장애급여 간 금액 차이

공무원들은 비공무상 재해로 장애를 입은 경우 공무원연금법상 규정에 의해 지급 받을 수 있는 금액이 없기 때문에 비공상재해로 장애를 입은 경우에 있어서 일반근로자들에 비해 불이익을 받는 정도는 일반 근로자들이 비업무상 재해로 장애를 입은 경우 국민연금법상 규정에 의해 지급받을 수 있는 장애급여액의 크기와 동일한 것으로 볼 수 있다. 따라서 비공무상 재해로 장애를 입은 공무원의 민간근로자 대비 불이익의 정도는 <표28>에서와 같이 나타낼 수 있다.

<표28> 비공상 장애를 입은 공무원의 민간근로자 대비 불이익의 정도 (단위: 원)

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
	30세	35세	40세	45세	50세	평균
1급 장애	140,501,242	160,876,949	161,884,796	159,517,830	147,664,851	154,089,134
2급 장애	113,870,620	130,120,052	130,865,540	128,900,985	119,336,807	124,618,801
3급 장애	87,239,999	99,363,156	99,846,285	98,284,140	91,008,763	95,148,469
4급 장애	15,007,991	17,958,234	18,922,338	19,707,179	19,471,726	18,213,494

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
	30세	35세	40세	45세	50세	평균
1급 장애	140,501,242	160,876,949	165,700,212	168,734,126	174,004,574	161,963,421
2급 장애	113,870,620	130,120,052	133,917,873	136,274,022	140,408,585	130,918,230
3급 장애	87,239,999	99,363,156	102,135,534	103,813,917	106,812,597	99,873,041
4급 장애	15,007,991	17,958,234	19,387,833	20,893,631	23,092,731	19,268,084

<표28>에서 확인할 수 있는바와 같이 비공상재해로 장애를 입은 공무원의 경우 1999년도 이후에 국민연금에 가입한 일반근로자에 비해 평균적으로 1급장애자: 1억 5,409만원~4급장애자: 1,821만원의 금액을 보상측면에서 불이익을 받고 있는 것으로 볼 수 있으며, 1988년도 이후에 국민연금에 가입한 일반근로자에 비해서는 평균적으로 1급장애자: 1억6,196만원~4급장애자: 1,927만원의 금액을 보상측면에서 불이익을 받고 있는 것으로 볼 수 있다. 이때 동일한 장애등급에서는 연령계층 간 금액의 차이가 현저하지 않는 것으로 확인된다.

3) 단체보험의 보상효과

(1) 단체보험의 보험가입금액

단체보험의 “입원의료비” 담보는 실제로 입은 손해에 대하여 보상하는 담보로서 실손보상원리가 적용되는 다른 보험 또는 공제 등에 중복으로 가입한 경우 이중으로 지급되지 않고 각 계약별 보상책임액을 비례분담하여 지급한다. 반면에 “사망보

장”과 “후유장해보장”은 정액보험으로서 사망 또는 후유장해 발생 시 사망보험금과 후유장해보험금은 약정된 보험가입금액 전액을 피보험자 또는 수익자에게 지급하게 된다.

본 연구에서는 경찰청의 단체보험을 기준으로 분석해보기로 한다. 경찰청의 단체 보험 보험가입금액은 <표29>에서와 같다.

<표29> 단체보험 보험가입금액 (경찰청)

	사망		후유장해
	질병사망	상해사망	상해후유장해
보험가입금액	1억원	1억원	1억원*지급률

- 주: 1. 질병으로 후유장해 지급률 80% 이상이면 질병사망 보험가입금액 전액 지급
 2. 상해로 후유장해 지급률 80% 이상이면 상해사망 보험가입금액 전액 지급
 3. 질병으로 후유장해 지급률 80% 미만이면 보험금 없음

(2) 단체보험의 비공무상 재해에 대한 보상효과

단체보험의 시행으로 인해 비공무상 재해를 입은 공무원이 얻을 수 있는 보상효과는 <표30>에서와 같다.

<표30> 단체보험의 보상효과 (단위: 원)

[1999년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]							
사망의 경우		민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
		30세	35세	40세	45세	50세	보험금
		55,660,673	47,225,427	39,692,556	7,295,828	-88,595,344	1억원
장애의 경우		민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
		30세	35세	40세	45세	50세	보험금
1급	1항~8항	140,501,242	160,876,949	161,884,796	159,517,830	147,664,851	6천만~1억
2급	1항~13항	113,870,620	130,120,052	130,865,540	128,900,985	119,336,807	3천만~1억
3급	1항~13항	87,239,999	99,363,156	99,846,285	98,284,140	91,008,763	2.5천만~1억
4급	1항~11항	15,007,991	17,958,234	18,922,338	19,707,179	19,471,726	0.5천만~3천만

[1988년도 이후에 국민연금에 가입한 경우]						
사망의 경우	민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
	30세	35세	40세	45세	50세	보험금
	55,660,673	47,225,427	41,600,264	11,903,976	-58,627,488	1억원

장애의 경우		민간근로자 대비 불이익의 정도					단체보험
		30세	35세	40세	45세	50세	보험금
1급	1항~8항	140,501,242	160,876,949	165,700,212	168,734,126	174,004,574	6천만~1억
2급	1항~13항	113,870,620	130,120,052	133,917,873	136,274,022	140,408,585	3천만~1억
3급	1항~13항	87,239,999	99,363,156	102,135,534	103,813,917	106,812,597	2.5천만~1억
4급	1항~11항	15,007,991	17,958,234	19,387,833	20,893,631	23,092,731	0.5천만~3천만

<표30>에서 확인할 수 있는 바와 같이 사망의 경우에는 비공무상 재해로 사망한 공무원측의 민간근로자 대비 불이익의 정도를 단체보험의 보험금으로 해소시킬 수 있음을 확인할 수 있다.

반면에 비공무상 재해로 장애를 입은 경우에는 사망의 경우에서와는 현저하게 다른 결과를 보여주고 있는데, 국민연금법 상 장애 1급과 장애 2급의 경우에는 단체보험에서 지급될 수 있는 보험금이 어떠한 경우에 있어서도 국민연금법 상 장애연금의 현가보다 그 크기가 작은 것으로 확인된다.

국민연금법 상 3급 2항과 3급 3항에 해당하는 장애는 단체보험의 경우 지급률이 80%에 해당할 수 있는데, 이 경우에는 사망보험금이 적용되므로 사망보험의 보험가입금액 1억원을 지급받게 된다. 그러나 이들 경우 외의 나머지 모든 3급 항목에서는 단체보험의 보험금이 국민연금법 상 장애연금 현가의 크기보다 작은 것으로 확인되었다. 한편 국민연금법 상 장애 4급의 경우에는 일시금이 지급되는데, 이 경우에 있어서는 단체보험에서 지급되는 보험금이 장애일시금과 그다지 큰 차이는 발생하지 않는 것으로 확인된다.

그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 단체보험의 장해보상 항목이 국민연금법상 장애등급에 비해 상대적으로 다양하게 설정되어 있기 때문에 단체보험의 보상범위가 국민연금법 상 보상범위에 비해 더 넓다. 따라서 국민연금법상 장애등급에는 해당되지 않아 보상을 받지 못하는 경우에도 단체보험에 있어서는 보상의 대상이 되어 보상받게 되는 경우가 발생할 수 있다. 이러한 점을 함께 고려하게 되면 비공상 재해에 대한 보상효과에 있어서 단체보험제도의 기능과 유용성이 더욱 강조될 수 있다.

VI. 단체보험제도 통합운영의 필요성

공무원 맞춤형 복지제도에서의 단체보험은 제도 도입의 취지 및 기능에도 불구하고 현재 제도의 운영과 관련하여 여러 가지 문제점에 노출되고 있는데, 여기에 대한 개선이 시급한 실정이다. 본 장에서는 그간 단체보험제도의 개선방안으로 공무원연금공단에서 제시하였던 맞춤형복지 단체보험제도의 통합 운영방안에 관한 선행연구내용을 개관하기로 한다¹²⁾.

1. 단체보험의 문제점

- 기관별 보험계약 체결 및 운영으로 보험사별, 기관별 보험계약 관련 정보수집이 곤란하여 보험수지 파악 등 통계관리가 어려움
 - 기관과 보험사간 계약을 하였지만 소속 공무원과 보험사간 보험금 신청과 지급이 이루어져 통계 누수 발생
 - 일부 대규모 기관에서 소속 단위기관별로 보험계약을 하도록 하여 1개 기관 내에 다수 보험계약 병존하는 기관 존재
- 불합리한 보험료 산정
 - 평균연령 기준 보험료를 산정하여 사고율이 낮은 젊은 공무원들이 보험료를 상대적으로 많이 부담하고 있다고 인식하고 있어 보험만족도 저하 (기관 내 형평성 문제 존재)
 - 업종의 위험도가 비슷한 기관 간에도 계약한 보험회사에 따라 유사한 보장 수준에 대한 보험료 차이 발생 (기관 간 형평성 문제 존재)
- 기관 간 전출입시 상이한 보험계약이 적용되어 보장수준 차이에 따른 불만 야기
 - 연도중 의료비보장보험 미가입 기관으로 전입시 보험적용을 받지 못함
 - 특히 단체보험을 믿고 개인 사보험을 해약한 공무원의 불만이 큼
- 보험사 적자누적에 따라 매년 보험료 인상되면서 보장수준이 저하되며, 우량보험사 계약기피 현상도 발생
 - 의료비보장 보험회사는 공무원의 과잉진료에 따라 적자폭 증가
 - 보장수준이 점차 낮아지며(초기 자해까지 보장), 사고 다발기관, 소규모(인원) 기관은 보험계약 기피
 - 상위 10대 보험사 단체보험 시장 참여 포기
- 기관별로 보험입찰과 계약업무를 수행함에 따라 집단구매 효과를 거두지 못하며 행정력이 낭비요인이 됨
 - 비전문가인 기관 운영자의 업무 부담이 가중되고, 충분한 보험상담이 불가능해

12) 공무원연금공단 맞춤형복지팀(2008. 04.)의 내용을 참조하여 재정리하였음.

공무원이 보험사에 직접 문의하는 사례가 많음

- 보험약관 및 보장내용이 기관마다 달라 공단에서도 보험상담이 불가능함 (제도 운영기관으로 기능의 한계 직면)
- 기관운영자의 단체보험제도 운영 등에 대한 불만으로 제도 폐지 요구 사례
- 현행 단체보험은 재직 시에만 1년 단위로 보장을 해줌에 따라 공무원이 퇴직할 경우 적용 제외되는 보장 사각지대 발생
- 개인 사보험계약을 해지하고 전적으로 단체보험에 의지하는 공무원이 퇴직 시 사보험 재가입이 어렵거나 보험료가 비싸지는 경우 발생
- 의료보장의 경우 공무원 상 재해보상과 단체보험의 보험금을 이중 지급하는 경우와 이중지급을 배제하는 기관 혼재

2. 통합 운영의 필요성

- 기관별로 수행되는 단체보험계약 업무가 매년 더욱 어려워지고 있으며, '08년도에는 보험계약이 유찰 후 수익계약 하는 사례가 많고, 이로 인해 통합계약 방안을 마련해줄 것을 건의하는 기관이 있음
- 예: 국방부 소속 공무원이 통합운영해 주도록 행정안전부로 요청¹³⁾
 - ※ 국방부에서 군인공제회에 군인 단체보험 통합계약업무 수행을 요구 ('08. 3월) 하였으나 군인공제회는 제반 사무업무는 수행하되, 계약은 국방부에서 추진하도록 건의
- 정부조직 개편으로 중앙부처 공무원만을 대상으로 하는 중앙인사위원회가 행정안전부로 통합되어 지자체 및 헌법기관까지 관장할 수 있게 되었음
- 연금, 재해보상, 대여장학금 등과 같이 종합복지차원에서 단체보험 관리 필요

3. 통합운영의 기대효과

1) 통합시스템 이용기관 확대를 통한 서비스 향상 가능

- 공단이 단체보험 통합을 지원하면 공무원은 통합시스템을 통해 보험 안의 선택 등을 해야 하므로 시스템 사용기관이 확대되고, 이로 인해 시스템 운영의 효율성을 증진시킬 수 있음
- 기존 기관별 자율적 제도운동을 권장하던 것에서 통합시스템 사용을 강제할 경우 어느 정도 부작용은 예상됨
- 통합운영으로 인해 공무원이 기관 간 전·출입할 경우에도 연초 선택한 보험계약의 유지가 가능 (Portable)하고,
- 공단과 보험사가 연계하여 단체보험 취급사무소 기능을 수행(상담 및 보험금 지

13) 육군본부(공병학교) 소속 공무원이 행정안전부로 맞춤형복지 단체보험을 통합운영 해달라고 요청.

금상황 관리)하여 피보험공무원 및 기관 담당공무원에 대한 편의성 제고

2) 단체구매효과 제고 및 비공무상 재해보장제도 보완기능 마련

- 가입자의 규모가 클수록 보험료는 낮아지고, 보상수준은 높아지는 단체구매 효과를 거둘 수 있는 대표적인 메뉴임
- 단체보험 계약안정화에 이어 제도 보완 시 미국 연방공무원 단체생명보험제도 (FEGLI)와 유사한 수준으로 발전기대
 - 연금수급자에 대한 보험보장 보완으로 생애보험 실현 가능
- 공무상 재해보상과 단체보험 이중지급(의료비 보장)여부를 명문화하여 전 기관에 대해 통일적 적용
 - 표준화 계약서를 사용하여 통합기관은 동일한 보험계약 체결

VII. 미국연방단체생명보험(FEGLI)

본 장에서는 통합단체보험 운영을 위한 시사점을 도출하기 위해 현재 연방공무원을 대상으로 통합 운영하고 있는 미국의 연방단체생명보험(FEGLI) 제도에 대하여 살펴보기로 한다.

1. FEGLI 주요 내용¹⁴⁾

FEGLI (Federal Employees' Group Life Insurance) 프로그램은 미국 연방공무원 (Postal employees 포함)을 위한 단체 생명보험 프로그램으로서 법률에 의해 운영되고, 규제되어 진다. 1954년 연방공무원에게 저비용의 단체생명보험을 제공해주기 위해 FEGLI Act가 제정되었다.

동 프로그램은 OPM (Office of Personnel Management)에서 관리하고 보험료도 OPM에서 결정한다. OPM은 MetLife사 (Metropolitan Life Insurance Company)¹⁵⁾와 계약을 체결하여 단체생명보험 상품을 공급한다. MetLife사에서는 OFEGLI (the Office of FEGLI)를 설치 운영하는데, OFEGLI에서는 FEGLI 프로그램에서의 보험금 심사, 지급결정 업무를 수행한다. 각 기관에서는 급여지급일에 생명보험료와 정부부담금을 OPM에 지급한다. OPM에 대한 보험료 납입과 회계정보지원 방법은 RITS(Retirement and Insurance Transfer System)이다.

1) 기본보장보험(Basic insurance)

공무원이 보험가입을 포기하지 않는 한 기본보장보험(Basic insurance)에는 자동가입이 된다. 이때, 정부에서 1/3의 보험료를 부담한다(단, USPS(Postal employees))의 경우에는 전액 정부 부담). 재직공무원의 정부부담금(Government contribution)은 예산 또는 급여 펀드에서 조달된다. 연금수급자의 경우에는 OPM에서 정부부담금(Government contribution)을 지급한다(단, USPS의 연금수급자 경우에는 USPS에서 지급). 재해급여수급자의 경우에는 재직기간에는 기관에서 정부부담금을 지급하고 퇴직 이후에는 OPM에서 지급함(단, USPS의 장해급여수급자 경우에는 USPS에서 지급). 기본보장의 경우에는 피보험자의 연령은 보험료 크기에 영향을 미치지 않는다. 45세 이하의 경우에는 추가적 보험료 부담 없이 부가적 보장(extra coverage)이 있으며, 재해사망 및 중증장해급여(AD&D) 보장에도 추가적 보험료부담이 없다.

14) OPM의 Handbook(2008)을 참조하여 정리하였음.

15) 미국 일리노이주 보험국(the Illinois Department of Insurance)에 보험영업 인가 등록되어 있는 상호보험회사(a mutual life insurance company)임. MetLife는 OPM에 FEGLI 증권(master policy)을 발급해준다. FEGLI 프로그램은 위험분산을 위한 목적으로 몇 개의 개인보험회사들로부터 인수되며, MetLife의 조직인 OFEGLI는 FEGLI를 인수하는 회사들에 의해 설립된 행정 사무소이다.

OPM에서는 정기적으로 보험료를 검토하여 보험료를 조정하며, 65세 이후에는 정부 부담금(Government contribution)이 지급되지 않는다.

2) 선택보장보험(Optional insurance)

기본보장보험(Basic insurance)에 가입한 경우, 선택보장보험(Optional insurance)을 추가로 선택할 수 있는데, 선택보장보험 보험료는 전액 본인 부담이다. 선택보장보험은 Option A-Standard, Option B-Additional, Option C-Family 세 종류가 있으며, OPM에서 정기적으로 보험료를 검토하여 보험료 조정을 한다. 선택보장보험의 보험료 크기는 기본보장보험과는 달리 연령에 영향을 받는다.(연령이 높을수록 많이 부담하는 구조임). 연금수급자와 재해보상급여수급자의 보험료 크기도 재직공무원과 동일하며, Option A의 경우 65세 이후에는 보험료 공제가 중단되어 보험료 지급없이 보험보장이 된다. 선택보장보험(Optional insurance)은 가입 가능일로부터 31일 이내에 가입하여야 한다.

3) 재해사망 및 중증장해급여(AD&D)

AD&D (Accidental death and dismemberment)보장은 추가적 보험료 납입 없이 기본보장보험(Basic insurance)과 선택보장보험 중 Option A-Standard에서 자동적으로 보장되는 항목이다. 재해사망급여는 정규 FEGLI급여에 추가적으로 지급된다.

4) 보험의 포기 및 취소(Waiver/Cancellation of Insurance)

기본보장보험(Basic insurance)의 가입도 원하지 않는 경우 포기할 수 있으며, 가입 후에도 기본보장보험(Basic insurance)과 선택보장보험(Optional insurance) 모두 언제든지 취소할 수 있다. 기관의 담당부서에서는 공무원들의 FEGLI 기록을 보존한다. 보험 포기 후 일년이 경과한 이후에는 의료정보를 기록한 청약서를 OFEGLI에 제출하여 FEGLI에 다시 가입할 수 있는데, OFEGLI의 승인을 요한다. OFEGLI에서 기관의 인사부서(human resources office)에 승인사실을 알리면, 인사부서에서는 기본보장보험(Basic insurance)에 자동 등록시킨다.

5) 보험계약의 종료(Termination of Insurance)

보험을 취소한 경우, 12개월 이상 보험료를 납입하지 않은 상태에 있는 경우, 사망한 경우 등에 보험계약은 종료한다. 보험 포기 또는 취소 이외의 사유로 보험계약이 종료되는 경우에는 보험 보장기간이 31일간 자동적으로 연장된다. 이때 다른 사보험계약(individual policy)으로 전환할 수도 있다.

6) 연금수급자 또는 재해보상급여 수급자로서 생명보험의 가입자격

연금수급자 또는 재해보상급여 수급자가 일정요건을 만족하게 되면 OPM의 결정에 의해 FEGLI에 계속적으로 가입할 수 있게 된다. 퇴직하게 되면, OPM의 ROC(Retirement Operations Center)가 기관의 역할을 수행한다. FEGLI 관련 모든 기록이 ROC에 보존되고, 퇴직자의 FEGLI 관련 어떤 질문이나 행위는 ROC와 직접 이루어진다. 연금수급자의 경우에는 CSRS, FERS 등 연금이 지급되는 퇴직급여시스템(retirement system)의 월연금액에서 보험료를 공제하고, 재해보상급여 수급자의 경우에는 OWCP(the Office of Workers' Compensation Programs)가 재해보상급여(연금)에서 보험료를 공제한다.

7) 65세 이후의 보험금 감액

퇴직이후 연금수급자 또는 재해보상급여 수급자로서 FEGLI에 계속적으로 가입하기를 원하는 경우에는 65세 이후 적용되는 세 가지의 보험금 감액방법 즉, 75% 감액, 50% 감액 또는 무감액(No Reduction)의 방법 중 하나를 선택하여야 한다.

8) 보험수익자의 지정(Designation of Beneficiary)

보험수익자의 지정 서식(SF 2823)을 작성하여 기관담당부서에 제출하여야 한다. 연금수급자 또는 재해보상급여 수급자의 경우에는 OPM에 제출하여야 한다.

9) 양도(Assignment)

생명보험의 소유권을 다른 개인, 회사, 또는 피신탁인으로 변경시킬 수 있다. 그러나 장해보험(dismemberment insurance), 부가적 보장(extra coverage) 또는 Option C-Family는 양도할 수 없다. 양도 후에도 보험료는 양도한 공무원이 계속 지불하여야 한다.

10) 생계급여(Living benefits)

사망하지는 않았지만 기대여명이 9개월 이내로 진단되고, OFEGLI가 진단내용에 동의하는 경우, 보험을 양도하지 않았다면 기본보장보험(Basic insurance) 크기의 생계급여(Living benefits)를 지급받을 수 있다. 생계급여를 지급받게 되는 경우에는 기본보험료와 정부부담금 인출이 중단된다. 생계급여는 국고의 한 부분(part of the U.S. Treasury)인 재직자생명보험기금(the Employees' Life Insurance Fund)으로 지

급된다.

11) 보험금 청구(Filing a Claim)

피보험 공무원이 사망하면 보험금청구권자는 사망사실을 기관의 담당부서에 알려야 하며, 보험금 청구서식을 작성하여 기관의 담당부서 또는 OFEGLI에 제출하여야 한다. 사망 시 연금수급자 또는 재해보상급여 수급자인 경우에는 OPM에 알려야 하고, OPM에서 받은 보험금청구 서식을 작성하여 OFEGLI에 제출하여야 한다. OFEGLI에서는 사실관계 확인 후 보험금(death benefits)을 지급한다. 보험금은 사망의 원인이 무엇인지, 언제 어떻게 사망하였는지 상관없이 피보험자가 사망하면 지급된다.

12) OPM의 책임사항

OPM은 FEGLI프로그램의 전반적인 운영책임을 부담한다. 생명보험 Fund(the Employees' Life Insurance Fund)에 모든 기관으로부터 보험료를 납입 받은 후 국고(the Treasury of the U.S.)에 이 금액을 예치시킨다. OPM은 Fund에서 OFEGLI로의 생명보험료 지급을 인가한다. 연금수급자 또는 재해보상급여 수급자가 생명보험을 계속 유지할 수 있는지 여부를 결정하며, 각종 규정, 양식, 서류 등의 출판, 기관 담당부서에 대한 지도, 생명보험계약의 체결 등을 수행한다.

13) OFEGLI의 책임사항

OFEGLI는 연방정부 기관이 아니며 보험회사 직원들로 조직이 구성된다. 보험금 지급절차의 수행, 피보험자가 생계급여(Living benefits) 대상에 해당하는지 여부 결정, 재해사망 및 중증장해급여(AD&D)가 지급되어야 하는지 여부 결정, 의료정보에 기초하여 포기하였던 보험의 가입(cancel a waiver of insurance)이 가능한지 여부 결정, 보험 전환(conversion)요청에 대한 처리 등의 업무를 수행한다.

14) 기관의 책임, 의무사항(Agency Responsibilities)

○보험담당책임자(Insurance Officer)

각 기관의 장(The Head of each agency)은 기관을 위해 업무를 수행할 본부 보험담당책임자 (Headquarters Insurance Officer)를 지명하여야 하고, OPM에 보험담당책임자의 이름 또는 지명 관련 변경사항을 알려야 한다. 보험담당책임자는 기관의 보험업무와 관련하여 OPM과 연락하면서 정보를 교환하게 된다.

○실무현장 책임(Field Installation Responsibilities)

각 기관의 장은 하루 기관별로(at the employing office level) 보험금 청구와 관련한 증명, 절차, 통지 또는 기타 정보제공, 상담, 기록보존 업무 등을 취급할 보험 실무 직원(Field Installation)을 임명하여야 한다.

○상담(Counseling)

OPM은 기관에서 직원들의 니즈에 부합하는 상담프로그램(전자시스템)을 발전시키기를 장려하고 있으며, 본부 보험담당책임자의 요청이 있는 경우 OPM은 보험급여에 대하여 필요한 기술적 지원을 한다.

○기타 책임, 의무사항

- OPM규정 하에서 보상가능 여부의 결정
- 생명보험의 선택과 취소 절차 수행
- 이전에 있었던 보험 사항의 확인
- 보험 포기 취소 요청에 대한 조언
- 보험 전환권리에 대한 정보제공
- 급여에서 보험료 공제(원천징수)
- 급여에서 공제한 보험료와 국가부담 보험료를 OPM에 보내고 보고함.
- 보험기록을 보존함
- 보험양식을 정리하고, 저장함
- 필요양식, 설명책자, 증명서 등을 발급함.
- 정보제공 및 상담업무 수행
- 보험금청구 시 지원제공
- OFEGLI로부터 요청이 있는 경우 선급금 지급사항에 대한 확인
- 수익자지정 양식, 양도사항, 법원명령서 등 보존
- 서면요청이 있는 경우 생명보험에 대한 최초의 결정에 대한 재심사 업무 수행

○생명보험 관련 질문사항

기관의 인사담당부서와 보험실무담당 직원은 질문사항이 있는 경우 보험담당책임자(Insurance Officer)에게 직접 질문하여야 한다. 보험담당책임자는 OPM에 있는 Life and Long Term Care Insurance Group의 FSA에 직접 질문할 수 있다.

15) 피보험자의 책임사항(Insured Individual Responsibilities)

- FEGLI프로그램 내용 숙지
- 보험수익자의 지정, 변경
- 인사부서의 위치와 상담에 응답할 담당자 등

16) 생명보험 관련 질문사항

현직공무원은 질문사항이 있는 경우 FEGLI의 기록을 보존하고 있는 소속 기관에 직접 하여야 한다. 연금수급자 또는 재해보상급여 수급자는 OPM의 RIO(Retirement Information Office)에 직접 질문하여야 한다.

17) 오류의 수정(Correction of Errors)

기관(Employing Office)은 언제든지 보험보장 및 보장의 변경에 관한 관리상 오류를 수정할 수 있다. 기관이 오류를 수정할 권리가 없는 상황에서는 OPM에서 그것이 평등과 양심에 위배되는지 여부를 검토 후 수정을 지시할 수 있다. 오류가 수정되면 보장의 소급적용이 허용되고, 이때 OPM은 소급보험료를 납입 받는다. 정직 및 해고의 오류가 있었던 경우에는 체불급여지급액에서 보험료를 공제하지 않는다.

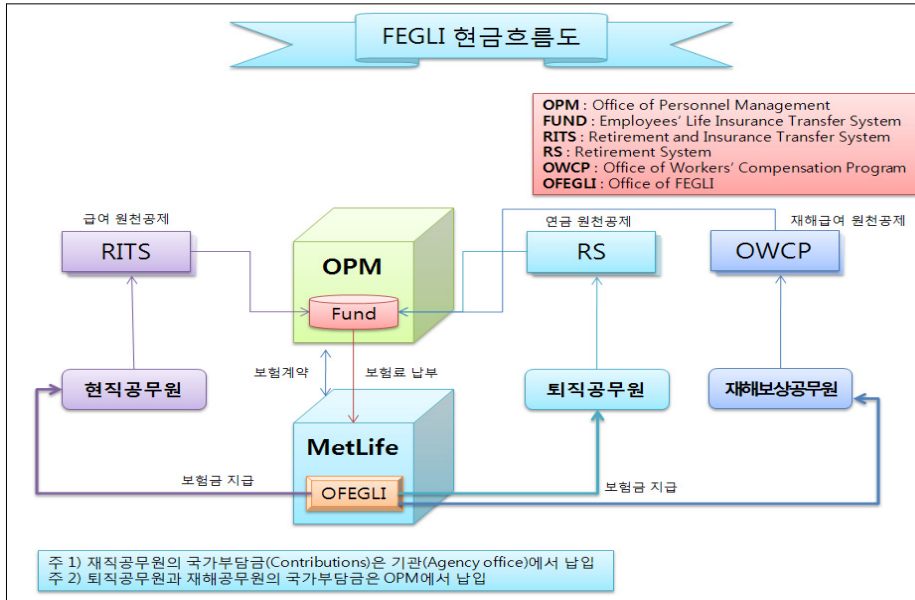
18) 불가쟁 조항(Incontestability)

불가쟁 조항은 어떤 조건 즉, 오류가 발견될 때까지 2년 이상 오류상태로 있었고, 여기에 대한 보험료를 지불하였던 경우에는 그것이 잘못된 보장내용이었더라도 이를 유효하게 하는 법률규정을 의미한다. 잘못된 보장내용을 원하지 않는 경우에는 장래에 대하여 이를 취소할 수 있으며, 보험료 환급은 없다. 그러나 Option C의 경우에는 소급해서 취소될 수 있다. 2년 이내에 오류가 발견되면 불가쟁 조항(Incontestability)이 적용되지 않으므로 잘못된 보장내용은 무효화 되고 기관은 보험료를 환불해 주어야 한다.

19) 최초의 결정과 재심

기관은 소속 공무원이 생명보험 선택자격 여부 및 보장내용의 변경을 할 수 있는지 여부를 최초로 결정하는 책임을 진다. 또한 기관은 소속 공무원이 보험수익자의 지정 및 보험의 양도를 할 수 있는지 여부를 결정한다. 최초의 결정에 동의하지 않는 경우에는 30일 이내에 서면에 의한 재심신청이 가능하다. 기관은 소속공무원의 재심에 책임을 지며, OPM은 연금수급자와 재해보상급여 수급자에 대한 재심을 수행할 책임을 진다. OFEGLI는 보험포기를 하였던 공무원이 합당한 의료정보에 근거하여 보험포기를 취소하고자 하는 경우와 취소할 수 있는지 여부와 생계급여(living benefit)를 수급코자할 때 이를 수급할 자격이 있는지 여부를 결정한다. OFEGLI의 결정에는 재심이 허용되지 않는다. OFEGLI는 보험금 지급에 관한 결정을 하며 기관은 보험금 지급에 관한 의사결정을 할 수 없다.

2. FEGLI의 현금흐름 및 업무흐름 요약



<그림4> FEGLI 현금흐름도

□ 보험료 전달체계

- OPM에서 결정한 보험료를 다음과 같이 단체보험기금(계정)에 예치
 - 현직공무원: RITS를 통해 급여에서 공제하여 계정에 예치
 - 퇴직공무원: RS를 통해 퇴직급여에서 공제하여 계정에 예치
 - 재해보상공무원: OWCP를 통해 보상급여에서 공제하여 계정에 예치
- 단체보험계정에 예치된 금액을 생보사(MetLife)에 최종 납입

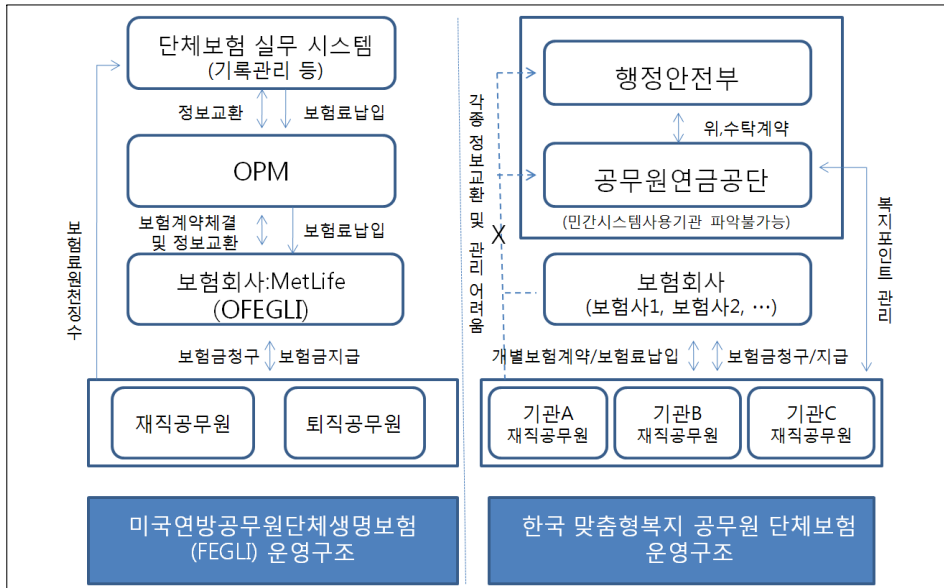
□ 보험금 지급방법

- 보험사고가 발생하면 보험수익자 측에서 OFEGLI에 보험금 청구,
 OFEGLI에서 보험금 지급여부 심사 후 보험수익자에게 보험금 직접 지급

VIII. 향후 추진방안

1. 한국과 미국의 공무원단체보험 운영체계 비교

미국의 FEGLI는 우리가 살펴본 바와 같이 공무원이 단체생명보험 가입을 원하는 경우에는 단일화된 하나의 단체생명보험제도의 적용을 받게 된다. 반면에 한국의 경우에는 각각의 기관과 보험회사들 간에 개별적 계약에 의해 기관별로 상이한 단체보험계약이 이루어진다. 양자 간의 운영체계를 간략히 비교하면 <그림6>에서와 같다.



<그림6> 한국과 미국의 공무원단체보험 운영체계 비교

2. 단체보험 통합운영 방안

한국의 공무원 맞춤형복지 단체보험제도에 있어서도 미국의 FEGLI프로그램에서와 같이 단체보험제도의 장기적인 재정계획수립, 제도 안정화 및 단체구매 효과(비용 효율성)를 증대시키기 위해서는 단체보험의 통합 운영이 이상적이라 할 수 있다.

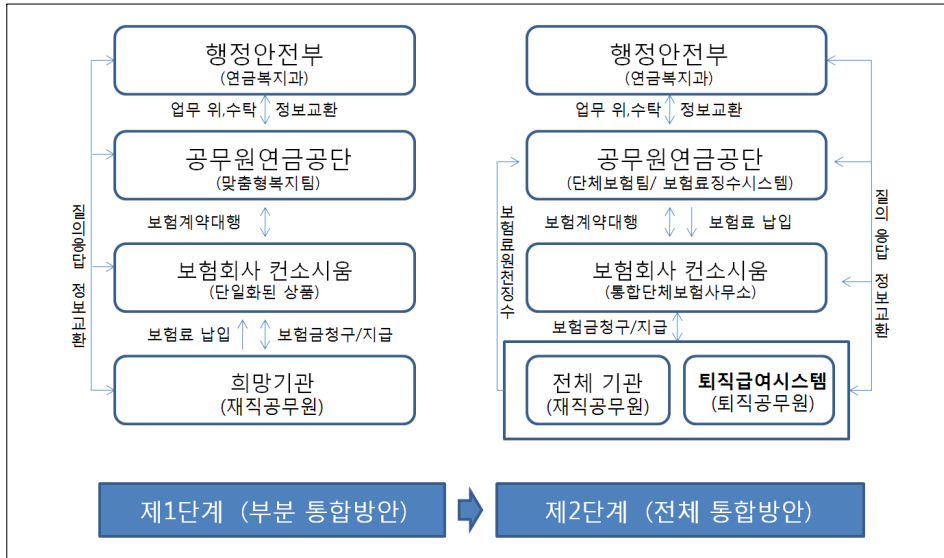
그러나 미국 FEGLI 방식의 보험통합 운영을 위해서는 제도화에 상당한 시간이 소요될 것으로 예상되므로 본 연구에서는 제도화의 이행 과정으로 우선 각각의 기관들 중 희망기관을 결합(pooling)하여 계약을 대행해주는 시스템인 제1단계(부분통합)을 추진하여 단체보험제도의 개선효과를 검증한 이후, 최종적으로는 단체보험제

도를 FEGLI에서와 같이 단일화된 체계 하에서 통합 운영하는 방안인 제2단계 (전체통합)을 추진하는 방안을 제안해 보고자 한다.

<표31> 단체보험 통합방안

구 분	제 1 단계 (부분통합)	제 2 단계 (전체통합)
통합 방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단이 희망기관을 풀링(Pooling)하여 계약 대행 - 공단이 기관을 대신하여 계약 체결 ※ '05년 인사위 주관 19개 기관 공동 구매(규격심사 후 조달청 단가계약) ※ '10년 행안부에서 소규모 7개 기관 대상 통합계약 추진(종합계약에 의한 계약) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단과 보험사가 맞춤형 단체보험상품을 공동 개발하여 최적 상품 제공 - 필요 시 관련법령 개정을 통해 전현직 공무원 전체에 대해 실시하는 형태로 추진¹⁶⁾ ※ 미국 연방공무원 단체생명보험제도와 유사한 형태로 제도 운영
특이 사항	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단은 정보 전달, 계약대행, 통계 관리 등 역할을 수행함으로써 통합 운영 토대 마련 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수지상등원칙에 의한 보험료의 매년 조정 및 자동갱신방식 도입 - 기관별·보험사별 수지분석 - 주간보험사를 중심으로 보험사 풀 형태로 운영 ○ 주간사에서 보험 취급사무소 운영 ※ 미국의 OFEGLI와 유사한 기능 수행
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관 단체보험 담당자의 업무경감 ○ 안정적 제도 운영 토대 마련 ○ 비공무상 재해보장 보완기능 ○ 통합계약 건에 대해서는 공단에서 민원대응 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제도의 안정성, 형평성 제고 ○ 비공무상 재해보장 보완기능 ○ 질 높은 상품제공 ○ 공단에서 전체 소비자에 대한 민원 대응 가능, 서비스 품질 제고 ○ 퇴직공무원까지 확대 적용 가능
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보험수지정산 체계 등이 미흡하여 근본적인 개선책이 될 수는 없음 ○ 퇴직이후 보장 불가 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전공무원 및 퇴직공무원을 포괄하는 제도화 과정에 법률보완 등 상당한 준비기간이 예상됨
기대 효과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 맞춤형복지 기본항목 안정화 ○ 단체구매 풀링 효과(비용효율성) ○ 개별계약의 문제점으로 인해 야기 되는 민원 감소효과 기대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보험수지 파악을 통해 적정보험료를 산출하여 제도의 장기적 안정화 도모 ○ 보장수준의 안정성과 형평성을 제고하여 공무원 만족도 제고 ○ 개별계약의 문제점으로 인해 야기 되는 민원 감소효과 기대 ○ 연금기금을 사용하지 않는 공단의 새로운 후생복지사업 영역 개척 <ul style="list-style-type: none"> - 공단의 맞춤형복지팀 조직을 활용 하면 가장 효율적인 제도운영이 가능

16) 현행 공무원 맞춤형복지제도는 공무원 후생복지에 관한 규정(대통령령 제21717호(공무원임용령) 일부개정 2009.09.08)에 근거하여 시행되고 있다. 향후 퇴직공무원을 포함하여 단체보험제도를 통합 운영하기 위해서는 관련 법령의 개정이 필요한 것으로 판단된다.



<그림7> 단체보험 통합운영 방안

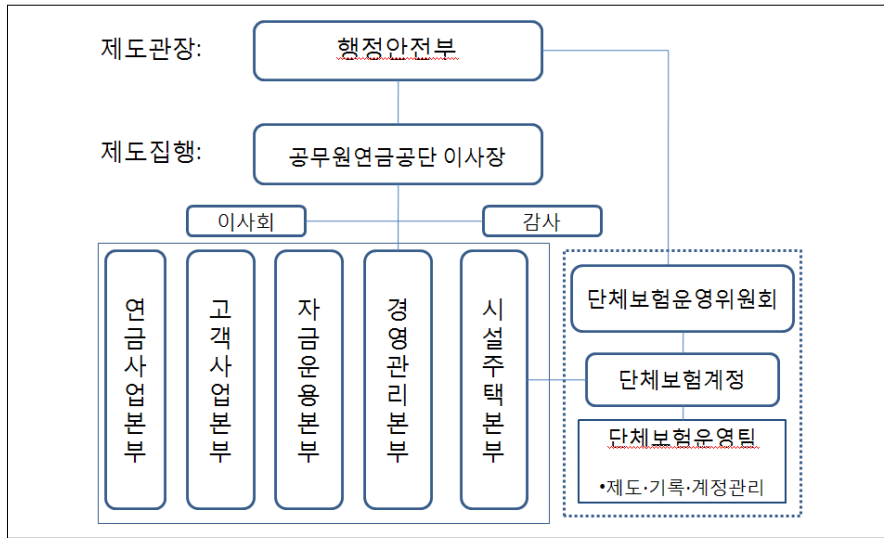
3. 통합단체보험 관리운영 체계(안)

1) 관리구조

통합단체보험제도는 현행 맞춤형복지 단체보험제도에서와 마찬가지로 행정안전부에서 관장한다. 행정안전부 장관은 통합된 단체보험제도 관련 업무를 수행할 수 있는 시스템을 갖추고 있는 공무원연금공단에 제도 집행과 관련한 권한을 위임함으로써 통합된 단체보험제도는 효율적으로 운영될 수 있다.

단체보험제도의 전체 통합운영을 위해서는 공무원연금공단의 기존 관리운영 체계에 단체보험의 통합운영(보험계약 체결, 보험료계정 관리 등)을 위한 독립적인 단체보험운영위원회 및 하부조직(단체보험운영팀)의 구축이 필요하게 될 것이다. 이때, 공단의 기존 맞춤형복지부 조직을 확대한 “단체보험운영팀”에서 집행관련 업무를 수행하게 함으로써 추가적 비용의 최소화 효과를 기대할 수 있다.

통합단체보험제도의 제도관장 및 공단의 집행업무를 간략히 정리하면 <그림8>과 <표32>에서와 같다.

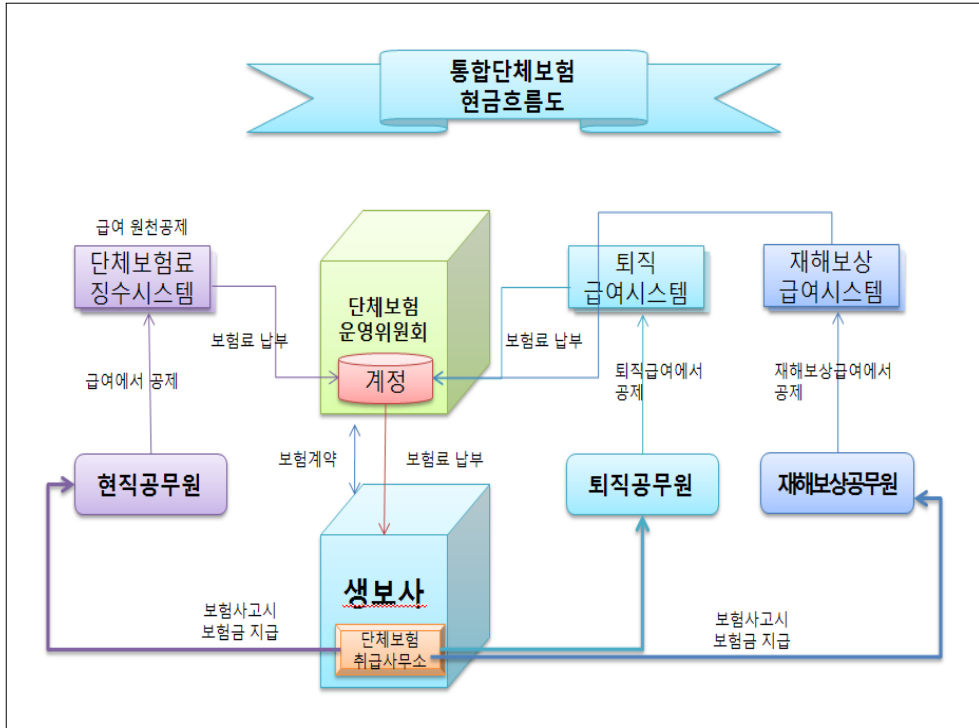


<그림8> 단체보험 제도관장 및 집행체계

<표32> 제도관장 및 공단의 집행업무

구분		주요 기능
제도관장 (행안부)		• 단체보험제도의 운영에 관한 사항 관장
집행 업무 (공단)	단체보험 운영 위원회	• 보험계약 체결, 보험료 조정, 결정 등 주요사항 의사결정 ※ 상임위원장 1인 및 상임위원(행안부, 공단 내외부 위원) 다수로 구성
	보험료 계정	• 재직공무원과 퇴직공무원으로 부터 납입받은 보험료를 예치할 독립적인 “단체보험계정” 설치
	주 조 직 시설 주택 본부	• 집행관련 업무 - 시설주택본부장(단체보험팀장): 단체보험 집행업무 총괄 - 제도관리: 조사연구, 교육홍보업무, 운영위원회 지원업무 - 기록관리: 재직공무원, 퇴직공무원의 단체보험 관련 각종 기록 관리, 단체보험 기관담당자와의 접촉 업무, 피보험자 상담업무, 생보사 단체보험 취급 사무소와 접촉, 정보교환 - 보험료계정관리: 단체보험계정관리, 보험료원천징수, 생보사에 보험료 납입 업무 ※단체보험운영위원회 위원장은 시설주택본부장이 겸직
	지 원 조 직 공단 기존 조직	- 제도관리지원: GEPS연구소, 법무지원실, 고객기획실 등 - 기록관리지원: 정보지원실, 연금사업실 등 - 내부감사: 감사실
감사기능		• 외부감사

2) 통합단체보험 현금흐름도



<그림9> 통합단체보험 현금흐름도

□ 보험료 전달체계

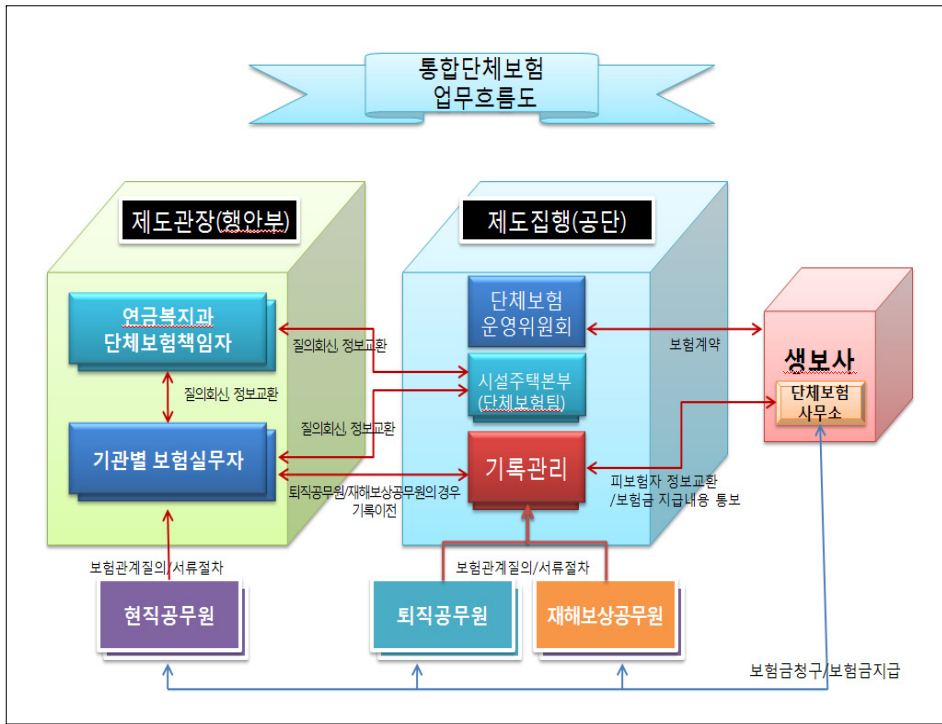
- 단체보험운영위원회에서 결정한 보험료를 다음과 같이 단체보험계정에 불입
 - 현직공무원: 단체보험료 징수시스템을 통해 급여에서 공제하여 계정에 불입
 - 퇴직공무원: 퇴직급여시스템을 통해 퇴직급여에서 공제하여 계정에 불입
 - 재해보상공무원: 재해보상급여시스템을 통해 보상급여에서 공제하여 계정에 불입

- 단체보험계정에 불입된 금액을 생보사에 최종 납입

□ 보험금 지급방법

- 보험사고가 발생하면 보험수익자 측에서 주간 생보사에 설치된 단체보험 취급사무소에 보험금 청구, 단체보험취급사무소에서 보험금 지급여부 심사 후 보험수익자에게 보험금 직접 지급

3) 통합단체보험 업무흐름



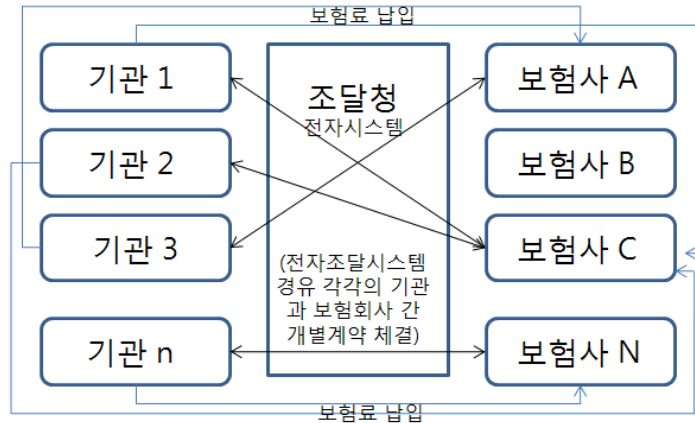
<그림10> 통합단체보험 업무흐름도

- 행정안전부(연금복지과) 단체보험책임자:
 - 제도관장, 단체보험운영위원회 참여 주요사항에 대한 의사결정
 - 제도 집행기관인 공무원연금공단(단체보험운영팀)과의 정보교환
 - 기관별 단체보험담당자 접촉, 제도 관련 질의에 대한 회신업무 등 수행
- 기관별 단체보험실무자:
 - 재직공무원으로 부터의 보험관계 질의에 대한 회신업무 등 수행
 - 공무원연금공단(단체보험운영팀)과의 정보교환
 - 재직공무원의 단체보험 관련 기록보관, 서류절차 진행
 - 퇴직공무원/재해보상공무원의 경우 공단에 단체보험 관련 기록 이전
- 공무원연금공단 단체보험팀:
 - 행정안전부 단체보험책임자, 기관별 단체보험실무자와 접촉 정보교환
 - 퇴직공무원/재해보상공무원과의 정보교환, 서류절차 수행
 - 생보사 단체보험사무소와 접촉 정보교환
 - 재직공무원, 퇴직공무원/재해보상공무원에 대한 단체보험 관련 기록 관리

4. 통합 운영을 위한 선결과제

1) 단체보험 계약 시스템의 수정

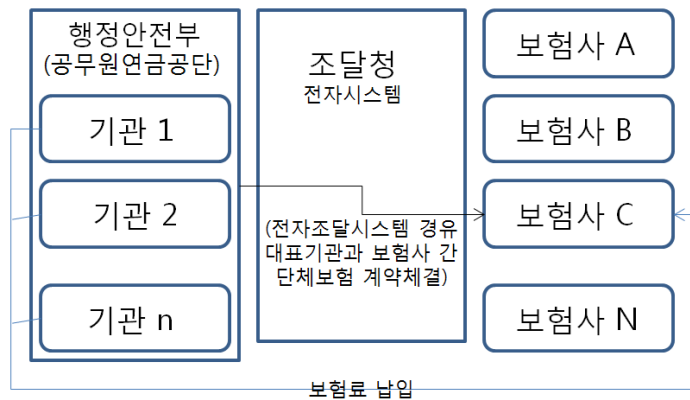
현행 단체보험계약 시스템은 <그림11>에서와 같다.



<그림11> 단체보험 계약 시스템

- 현행 단체보험 계약 시스템은 각각의 기관에서 조달청의 전자시스템 (나라장터)을 통해 개별적으로 단체보험계약 입찰 후 낙찰된 보험회사와 계약체결, 보험회사에 단체보험료 납입하는 시스템임
- 단체보험제도의 부분 통합 또는 전체 통합 운영을 위해서는 단체보험의 계약 시스템을 수요기관이 복수인 경우에도 조달청 전자시스템을 이용하여 계약체결이 가능하도록 하는 방안의 개발이 필요함
 - 즉, 단체보험의 공동발주를 희망하는 기관들을 결합하고, 공단이 이들 기관의 위임에 의해 조달청의 전자시스템 (나라장터)에서 단체보험계약 입찰 후 보험회사 선정
 - 단체보험료는 공동발주에 참여한 기관들이 낙찰된 보험회사에 개별적으로 납입하는 시스템으로의 수정이 요구됨

수요기관이 복수인 경우 단체보험 계약 시스템 (가정)은 <그림12>에서와 같다.

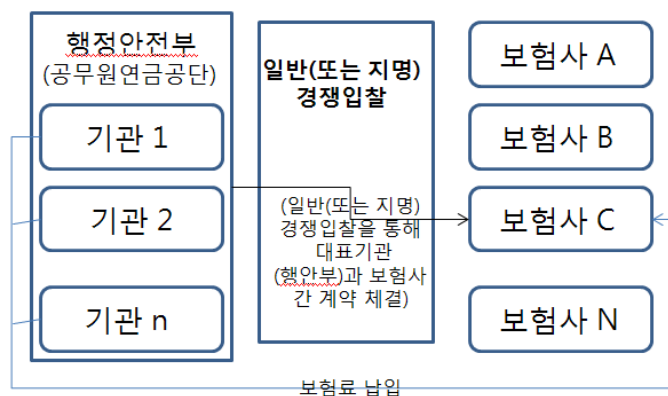


<그림12> 수요기관이 복수인 경우 단체보험 계약 시스템 (가정)

그간 현행의 조달청 전자시스템 하에서는 단체보험의 공동발주를 희망하는 기관들을 대표한 대표기관에서 조달청의 전자시스템 (나라장터)을 통해 단체보험계약을 입찰하는 방법이 불가능하였으나, 최근 국가계약법 제24조 규정에 의한 “공사 등”에 있어서의 종합계약 방식을 단체보험의 통합계약에도 적용 가능하게 되어¹⁷⁾, 이제는 현행 조달청시스템을 통한 단체보험의 부분통합계약이 가능하게 되었다.

수요기관이 복수인 형태로의 입찰이 가능하도록 나라장터의 시스템 수정이 어려운 경우에는 단체보험계약에 조달청 시스템을 이용하지 않고 일반(지명)경쟁입찰을 통해 보험계약을 체결하는 방안이 희망기관을 대상으로 일괄계약을 가능하게 하는 하나의 대안이 될 수 있다.

2) 일반(지명)경쟁입찰 시스템으로의 전환



<그림13> 일반(지명)경쟁입찰 시스템

17) 2010년도에 추진된 정부 부처(행정안전부와 기획재정부) 간 단체보험 통합계약에 관한 조달청 시스템의 이용가능성에 대한 적극적 논의의 결과임.

5. 단체보험 통합 운영의 정책효과 및 향후 추진일정

1) 단체보험 통합운영의 정책효과

<표33> 정책효과

	정책 효과
공무원	<ul style="list-style-type: none"> - 단체구매 효과로 인해 최적 조건으로 단체보험 구입 가능 - 단체보험제도의 합리적 개선으로 공무원 만족도 제고 - 단체보험계약 관련 기관담당자의 행정력 낭비 요인이 제거됨
국가	<ul style="list-style-type: none"> - 보험가격 결정에 주도적 역할, 양질의 단체보험 상품제공 가능 - 퇴직공무원에 대하여도 단체보험 서비스 제공 가능
공단	<ul style="list-style-type: none"> - 단체보험 관련 민원에 공단이 직접 대응, 서비스 품질 제고 - 연금기금 이외의 자금으로 시행가능한 공단의 새로운 후생복지사업 영역개척 - 맞춤형복지팀 조직을 최대한 활용하면 집행업무 수행에 비용 최소화 실현

2) 단체보험 통합운영 향후 추진일정

<표34> 향후 추진일정 (제안)

	향후 추진 일정
부분통합 (1단계)	<ul style="list-style-type: none"> • 행안부 연금복지과에서 우선적으로 소규모 부처를 대상으로 2011년도 단체보험 일괄계약 추진, 7개 희망기관에 대하여 부분통합 실현 - 행정안전부와 기획재정부 간 적극 협의, “공사 등”에 있어서의 종합계약방식을 단체보험의 통합계약에도 적용 - 2011년도 이후 통합기관 확장 예정
완전통합 (2단계)	<ul style="list-style-type: none"> • 2011년 초에 2차적으로 완전통합을 위한 실무TF 구성 - 맞춤형복지팀을 중심으로 TF를 구성하고, 실행방안과 관련하여 GEPS연구소와 법무지원실에서 연구 및 법률지원 - 2011년도~2012년도 TF 수행 과제: 부분통합 효과 확인, 관리운영체계 구축을 위한 준비작업 - 2013년도 계약부터 완전통합 실행을 목표로 추진

IX. 결론

공무원 맞춤형복지 단체보험은 맞춤형 복지제도에 의한 복지혜택 중에서 공무원의 건강과 안전을 보장함으로써 직무에 전념할 수 있는 여건을 조성하기 위한 정책적 필요에 의하여 공무원이 의무적으로 선택하도록 설계·운영되는 복지항목(즉, 기본항목)이다.

민간근로자의 경우 비업무상 재해를 입은 경우 국민연금법에 의한 재해보상(유족급여 및 장애급여) 혜택을 보고 있는 반면에 공무원의 경우에는 비공무상 재해로 사망하거나 장애를 입은 경우에 있어서의 보상제도가 상대적으로 매우 미비한 상황이다¹⁸⁾. 이러한 상황에서 공무원에게 제공해주는 단체보험제도는 비공상 재해에 대한 보상 문제도 상당부분 담당하고 있는 매우 유용한 제도라 할 수 있다.

그러나 이와 같은 제도의 도입목적과 기능에도 불구하고 단체보험제도는 현재 여러 가지 운영상 문제점에 노출되어 있다. 즉, 기관별 자율계약 시스템으로 인해 동일한 보장수준에 있어서 기관별로 보험료가 상이하고 동일한 보험료 수준에 있어서 보장내용이 상이한 문제점을 안고 있다. 또한 보험료 결정 시 평균연령 적용으로 인해 보험료 부담과 관련하여 상대적으로 많은 보험료를 부담한다고 생각하는 저연령 계층에서의 불만이 제기되고 있으며, 기관 단체보험담당자의 보험설계, 구매계약 등과 관련한 전문성 부족으로 인해 최적 조건의 보험상품 구매가 곤란하며, 보험계약 체결에 있어서도 많은 어려움을 겪고 있는 실정이다.

제도를 관장하고 있는 행정안전부와 맞춤형복지업무의 위탁에 의해 복지포인트를 관리하고 있는 공무원연금공단에서도 공무원 단체보험제도의 급부 반대급부 관련 기록보존 시스템 부재로 단체보험 관련 통계 집적이 어려워 제도 관리주체로서의 적정 수준의 보험가격 결정 및 중장기 재정추계를 통한 제도 안정화에 어려움을 겪고 있는 실정이다.

따라서 현행 단체보험제도의 제 문제점을 완화시키기 위해서는 가장 우선적으로 제도 운영의 단일화가 요구된다. 즉, 현행 기관 자율운영에서 통합운영으로 전환하여 제도 운영의 효율성을 높일 필요가 있는데, 궁극적으로 우리는 전 기관 통합운영 방안으로서 미국 연방공무원 단체생명보험제도(FEGLI)와 같은 통합화 방안을 고려할 수 있다. 단지 단체보험제도의 전체 기관 통합운영을 추진하기 위해서는 상당한 준비기간이 예상되고 아울러 통합운영으로의 제도전환 과정에서 야기될 수 있는 시행착오를 최소화하기 위해서는 전체 기관통합 형태로 전환하는 중간 과정으로 일부 희망기관만을 대상으로 부분적으로 계약대행을 통한 부분통합방안을 우선적으로 시행하는 방안이 합리적일 수 있다. 즉, 일차적으로 통합운영의 효과를 측정하기 위해 우선 희망 기관을 결합하여 단체보험의 통합입찰 및 계약대행을 추진한 후 통합운영의

18) 이와 관련하여 최근 비공무상 재해로 장애를 입은 공무원이 공무원연금 가입자는 장애연금에 해당하는 국민연금 가입자의 장애연금에 비해 비공무상 재해에 대한 수혜를 받지 못하는 것이 헌법의 기본권을 침해한 것이라 하여 헌법소원심판(사건: 2010헌마510)을 제기한 바 있다.

효과가 입증되고 사용자 만족도가 높은 것으로 확인되면 장기적 제도 안정화를 위해 최종적으로 미국의 FEGLI와 같은 완전통합 방식의 제도 도입을 추진하는 것이 바람직할 것이다.

단체보험제도를 통합운영하게 되면 비용효율성으로 인해 동일한 보장수준 하에서 보험료 인하효과를 기대할 수 있고, 제도관장 및 집행기관에서 보험계약 관련 정보 수집 및 보험수지 파악이 가능하게 되므로 보험료 수준 결정의 적정성에도 기여할 수 있으며, 결과적으로 제도의 장기적 안정화를 도모할 수 있게 될 것이다. 또한 보장수준의 안정성과 형평성을 제고하여 소비자 및 이해관계자의 만족도를 제고할 수 있을 것이며, 개별계약의 문제점으로 인해 야기되는 민원도 상당부분 감소시킬 수 있을 것으로 기대된다.

<참고문헌>

- 강성호·홍성우, “장애연금 급여수준 적정성 분석,” 국민연금연구원, 2009.
- 국민연금연구원, 2009년 국민연금통계연보, 2010.
- 마승렬·김명규, “산업재해보상보험 급여체계의 적정성분석,” 보험개발연구 19(3), 2008, pp.119-163.
- 마승렬·신종욱, “재해로 사망한 공무원의 경제적 손해와 적정 보상에 관한 연구,” 리스크관리연구 20(2), 2009, pp.93-127.
- , “산재근로자의 실제 손해액을 기준으로 한 산재보험과 국민연금의 중복급여체계 평가,” 보험학회지 84, 2009, pp.69-103.
- 공무원연금공단, 공무원연금실무, 2008.
- 공무원연금공단 맞춤형복지팀, 맞춤형복지 단체보험 통합운영 연구, 2008.04.
- 유호선·홍성우, “사망관련 급여제도 개선방안 검토,” 국민연금연구원, 2009.
- 이경룡, 보험학원론, 영지문화사, 2001.
- 이용하·권혁진, 국민연금과 타사회보험 간 중복조정 개선방안 연구, 국민연금연구원 연구보고서 2007-04, 2007.
- 한국사회보험연구소, 공무원재해보상제도 개선방안, 공무원연금공단 용역보고서, 2005.
- United States Office of Personnel Management, Federal Employees' Group Life Insurance (FEGLI) Program Handbook, July 2008.

[저자 소개]

□ **마 승 렬**

공무원연금공단 GEPS연구소 선임연구위원

□ **강 진 성**

공무원연금공단 GEPS연구소 책임연구원