

§ 6. 가입자의 종류

제6조(가입자의 종류) ① 가입자는 직장가입자와 지역가입자로 구분한다.

② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.

1. 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자
2. 「병역법」에 따른 현역병(지원에 의하지 아니하고 임용된 하사를 포함한다), 전환 복무된 사람 및 군간부후보생
3. 선거에 당선되어 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 아니하는 사람
4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원

③ 지역가입자는 직장가입자와 그 피부양자를 제외한 가입자를 말한다.

④ 삭제 <2018. 12. 11.>¹⁾

1. 의의

가입자는 이 법에 따른 보험급여를 받을 권리와 함께 보험료를 부담하는 자로 성질상 자연인을 말하는데, 건강보험에서는 사회보험 적용의 보편성 원칙에 따라 국내에 거주하는 국민 중 의료급여수급권자나 유공자등 의료급여대상자와 피부양자를 제외한 모든 사람을 가입자가 되도록 하였다. 한편, 사회보험으로서 건강보험은 소득재분배의 원리에 따라 보험료를 형평성 있게 모든 국민에게 부과해야 하는데, 국민은 다양한 계층으로 혼재되어 있고, 모든 소득을 파악할 수 없는 현실적 한계가 있어 건강보험을 원활하게 운영하기 위해서는 가

1) 2018년 12월 11일 개정으로 삭제되기 전까지 법 제6조제4항은 제2항제4호에 따른 근로자 및 사용자는 대통령령으로 정하는 절차에 따라 직장가입자가 되거나 탈퇴할 수 있다고 규정하고 있었다. 동 규정은 원래 “임의적용사업장”의 근로자들을 직장가입자로 편입시키기 위한 절차를 마련하기 위하여 2000년 12월 29일에 신설(법률 제6320호)된 규정이었다. 여기서 임의적용사업장이란 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업장 중 농업·어업·건설업 등 15개 업종에 해당하는 사업장으로서 근로자 3분의 2 이상의 동의를 얻어 임의로 건강보험 적용 및 탈퇴를 할 수 있는 사업장을 말하였는데, 2003년 6월 27일 당시 영 제10조 개정 이후 직장가입자 적용대상 근로자가 1명 이상 있는 사업장은 모두 건강보험적용 대상 사업장이 되어 동 규정에 따른 임의 가입 또는 탈퇴는 이루어지지 않고 있었는데, 더 이상 동 규정을 유지할 이유가 없어 삭제하게 된 것이다.

입자를 어떻게 관리할 것인가는 중요한 문제이다. 이에 이 법에서는 소득과악이 비교적 쉽게 노출되는 근로자, 사용자, 공무원 및 교직원을 직장가입자로, 소득과악이 어려운 지역주민을 지역가입자로 분류하고 있다.

2. 직장가입자

가. 적용 대상자

모든 사업장의 근로자, 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다(법 제6조제2항). 이 법 제정 당시에는 보험관리의 어려움으로 5인 미만의 사업장 근로자는 직장가입자에서 제외하였으나, 다른 근로자와의 보험료 부담의 형평성 문제, 영세사업장에 고용된 근로자의 복지 확대 필요성 등을 고려하여 2000년 12월 29일 법률 제6320호에 따라 2001년 7월 1일부터 직장가입자 적용대상을 모든 사업장의 근로자로 확대하였다.

영 제36조제4항에서는 직장가입자가 둘 이상의 건강보험 적용 사업장에서 보수를 받고 있는 경우에는 각 사업장에서 받고 있는 보수를 기준으로 각각 보수월액을 결정하도록 하였는데, 이는 근로자가 2개 이상의 사업장에 소속된 경우 각각의 사업장에서 직장가입자 자격을 갖는 것을 전제한 것이다. 이와 관련하여 직장가입자가 국외 현지법인에 파견되어 현지법인을 위하여 근로를 제공하고 현지법인으로부터 보수를 받는 경우 국내법인의 직장가입자 자격이 유지되는지 여부가 문제되는데, 공단 실무에서는 국내 법인과 국외 현지법인은 별개의 법인격을 가지는 점, 국내법인과 사용관계가 유지되고 있다고 보기 어려운 점을 이유로 국내법인의 직장가입자 자격을 잃는 것으로 보고 있다.²⁾

한편, 사용자를 이 법상 직장가입자로 할 것인가 지역가입자로 할 것인가, 아니면 적용제외 대상자로 할 것인가는 사회보장정책의 문제라 할 것인데, 이

2) 해외법인이 아닌 국내법인의 해외지점이나 영업소 등(국내법인의 국외사업장)에서 근무하는 경우에는 국내법인에 소속되어 국내법인에 근로를 제공하고 그 대가로 국내법인으로부터 보수를 지급받기 때문에 국내법인의 직장가입자 자격이 유지된다.

법 시행 전 「의료보험법」에서는 직장피보험자로서 사용자는 규정하고 있지 않아 지역피보험자로 적용해야 함이 원칙임에도 사용자가 직장조합의 조합원으로서 조합운영에 참여하고 근로자의 보험료의 절반을 부담하는 현실을 감안하여 실무에서는 직장가입자로 관리하였었다. 이 법에서는 그 동안의 관행을 감안하여 사용자를 명시적으로 직장가입자로 규정한 것이다(헌법재판소 2005헌바51 결정 참조).

나. 적용 제외자

법 제6조제2항 단서, 같은 항 각 호 및 영 제9조에서는 일용근로자나 단시간 근로자 등 근로형태나 보수체계 등에 비추어 현실적으로 관리가 어려운 사람은 직장가입자 적용대상에서 제외하고 있다.

1) 고용기간이 1개월 미만인 일용근로자

고용기간이 1개월 미만인 일용근로자를 직장가입자에서 제외하는 것은 일용 근로자의 경우 고용관계의 빈번한 변동으로 가입자 자격 취득·변동·상실이 반복되어 공단의 자격관리, 보험료 부과·징수가 곤란해지는 점을 고려한 결과이다(서울행정법원 2016구합80717 판결 참조).

동 규정에 따라 직장가입자에서 제외되기 위해서는 일용근로자에 해당하고, 고용기간이 1개월 미만이어야 한다. 먼저 일용근로자란 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝나면 사용종속관계가 끝나 계속 고용이 보장되지 않은 사람으로서 상용(常傭) 또는 상근 근로자³⁾에 대응되는 개념으로 일용근로자 해당 여부는 근로관계의 실질을 고려하여 판단해야 한다. 형식적으로 일용근로자라 하더라도 고용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 상근 근로자로 볼 수 있다(대법원 93다26168 전원합의체 판결, 2000다27671, 2004다66995 판결 등 참조). 이와 관련하여 대법원은 최소한 1개월에 4, 5일 내지 15일 정도 계속해

3) 통상 상근(常勤) 근로자란 날마다 일정한 시간에 출근하여 정해진 시간 동안 근무하는 형태로 근로를 제공하고 정해진 임금을 지급받는 근로자를 말한다(수원지방법원 2013구합9367 판결 참조).

서 근무한 경우에는 상용근로자로 보았으며(대법원 93다26168 판결 참조), 건설업체가 다수의 건설공사를 수급하여 이를 시공하면서 일용근로자를 고용하여 '각 공사현장에서 근무'하도록 하는 경우 건설업체에 고용된 일용근로자가 하나의 공사현장에서는 1개월 미만 기간 동안 근무하였다고 하더라도 그 건설업체에서 수급한 다수의 공사현장에서 2개월 내지 6개월간 반복적·계속적으로 근로를 제공함으로써 그 고용기간이 1월 이상 지속된 경우에는 해당 근무 전체 기간에 대하여 근로자의 상근성, 계속성, 종속성을 인정할 수 있다고 보아 그 근로자를 상근근로자로 보았다(대법원 2013두12461 판결 참조).

판례

대법원 2013. 10. 24. 선고 2013두12461 판결

이와 같은 법의 목적과 입법취지, 법에서 규정하는 직장가입자의 범위 및 사업장의 의미 등을 종합적으로 고려하면, 건설업체가 다수의 건설공사를 수급하여 이를 시공하면서 일용근로자를 고용하여 각 공사현장에서 근무하도록 하는 경우 건설업체에 고용된 일용근로자가 하나의 공사현장에서는 1월 미만 기간 동안 근무하였다고 하더라도 그 건설업체에서 수급한 다수의 공사현장에서 계속 근무함으로써 그 고용기간이 1월 이상 지속되었다면, 특별한 사정이 없는 한 그 일용근로자는 건설업체에 소속되어 그 사용자와 고용관계를 맺고 1월 이상 기간 동안 고용된 근로자로서 법에서 정한 직장가입자에 해당한다고 봄이 타당하다. 원심판결 이유에 의하면, 원심은 그 채용 증거들을 종합하여 이 사건 근로자들이 일용근로자로 채용되어 원고가 시공한 다수의 공사현장에서 2개월 내지 6개월간 반복적·계속적으로 근로를 제공하고 원고로부터 보수를 지급받은 사실 등을 인정한 다음, 이 사건 근로자들이 원고가 시공한 개별 공사현장에서 각각 일용근로자로서 근무한 기간만이 아니라 원고 회사에 소속된 때부터 최종적으로 근무를 마친 전 기간에 대하여 근로자의 상근성, 계속성, 종속성을 인정할 수 있으므로, 원고가 이 사건 근로자들을 일용으로 채용하였다고 하더라도 1개월을 초과하여 계속적으로 고용한 이상 법에서 정한 직장가입자에 해당한다고 판단하였다. 원심판결 이유를 위 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당한 것으로 수긍이 가고, 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 국민건강보험의 직장가입자에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

한편, 고용기간이란 일용근로자가 실제 근로를 제공한 기간을 말하는데, 이와 관련하여 실제 근로를 제공한 기간이 1개월 미만인 경우에는 예외 없이 직장가입자에서 제외되어야 하는지가 문제된다. 법원은 앞의 판례에서 판시한 바와 같이 실제 근로를 제공한 기간이 1개월 미만인 경우에도 1개월에 4, 5일 내지 15일 정도 계속해서 근무한 경우에는 상용근로자로 보았으며, 공단 실무에서는 일용근로자로 최초 근로를 제공한 날부터 마지막으로 근로를 제공한 날까지의 기간이 1개월 이상이면서 1개월에 8일 이상 근로를 제공한 경우에는 직장가입자 적용대상으로 보고 있다.

2) 현역병, 전환복무된 사람 및 군간부후보생

이들은 국가에서 상시 공무(군복무)에 종사하는 것이므로 이 법상 공무원에 해당하나(법 제3조제4호, 제6조제2항), 국가가 국민에게 병역의무를 부과한 기간 동안은 국가의 책임 하에 관리⁴⁾하고 있어 직장가입자에서 제외한 것이다.

여기서 현역병은 징집이나 지원으로 입영한 병과 지원에 의하지 않고 임용된 하사를 말하며, 전환복무자는 현역병으로 복무 중인 사람이 교정시설경비교도·전투경찰대원 또는 의무소방원의 임무에 종사하도록 군인으로서의 신분이 다른 신분으로 전환된 사람을 말한다(병역법 제2조제1항제7호, 제24조, 제25조). 군간부후보생은 장교⁵⁾·준사관·부사관의 병적 편입을 위하여 군사교육기관 또는 수련기관 등에서 교육이나 수련 등을 받고 있는 사람을 말하는데(병역법 제2조제1항제4호), 현역의 사관생도, 사관후보생, 준사관후보생 및 부사관후보생과 고등학교 이상의 학교에 들 수 있는 학생군사교육단 사관후보생 또는 부사관후보생이 이에 해당한다(병역법 제57조).

법 제6조제2항제2호에서는 군 복무자를 직장가입자 적용제외 대상으로 규정

4) 「군보건의료에 관한 법률」 및 「국방 환자관리 훈령」에 의하여 이들의 군복무 중 질병·부상 등에 대하여 국가책임 하에 의료지원이 이루어지고 있다.

5) 사관은 장교를 말하며, 이들은 장관, 영관 및 위관으로 구분하고, 장관은 원수, 대장, 중장, 소장 및 준장으로, 영관은 대령, 중령 및 소령으로, 위관은 대위, 중위 및 소위로 하며, 준사관은 준위를, 부사관은 원사, 상사, 중사 및 하사를 말한다(병역법 제2조제1항제4호, 군인사법 제3조제1항부터 제3항까지).

하는 한편, 법 제74조제1항에서는 직장가입자가 법 제6조제2항제2호에 해당하는 경우에는 그 직장가입자의 보험료를 면제한다고 규정하고 있다. 이는 직장가입자의 자격을 그대로 유지하는 것을 전제하는 것으로 법 제6조제2항제2호와 내용상 충돌이 발생하고 있다. 이와 관련하여 공단 실무에서는 법 제74조제1항은 직장가입자가 병역의무를 이행함으로써 불이익한 처우를 받지 않도록 마련한 규정임을 고려하여(헌법 제39조), 일률적으로 직장가입자에서 제외하지 않고 휴직을 통해 근로관계가 계속 유지되면서 군 복무를 하는 경우에는 직장가입자의 자격을 유지하는 것으로 처리하고 있다.

3) 선거에 당선되어 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 아니하는 사람

직장가입자의 보험료는 직장가입자가 지급받는 보수를 기준으로 한 보수월액에 따라 산정하므로, 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 않는 경우에는 보험료를 산정을 할 수 없어 직장가입자에서 제외하도록 한 것이다.

선거에 당선되어 취임하는 공무원으로는 국회의원(헌법 제41조제1항), 대통령(헌법 제67조제1항), 지방의회의원(지방자치법 제31조), 지방자치단체의 장(지방자치법 제94조), 교육감(지방자치법 제31조, 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 법률 제74조제1항) 및 교육의원(제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 법률 제64조제1항, 제65조)이 있으나, 현재 이들은 모두 보수를 지급받고 있어(공무원보수규정 별표 32, 국회의원수당 등에 관한 법률 별표 1, 지방공무원보수규정 별표 12, 지방자치법 제33조, 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 법률 제40조) 이 규정은 현재 사문화(死文化)된 상태이다.

판례 대법원 2014. 8. 11. 선고 2011마2482 판결

민사집행법 제246조 제1항 제4호에서 말하는 급여채권은 계속적인 역무의 제공에 대한 보수를 총칭하는 것으로 공무원의 직무상 수입도 여기에 포함되는 점, 국회의원

수당 등에 관한 법률 제5조는 “국회의원이 법률이 허용하는 다른 공무원의 직을 겸한 때에는 국회의원의 수당과 겸직의 보수 중 많은 것을 지급받는다”라고 정하여, 국회의원이 지급받는 수당과 공무원이 지급받는 보수가 서로 대체적인 것으로 규정하고 있는 점, 소득세법 제20조 제1항 제1호는 “근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여”를 근로소득으로 규정하고 있고, 그에 따라 국회의원의 세비인 수당을 근로소득으로서 과세대상으로 삼고 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 국회의원이 국회의원수당 등에 관한 법률에 따라 지급받는 일반수당, 관리업무수당, 정액급식비, 정근수당, 명절휴가비와 같은 수당은 민사집행법 제246조 제1항 제4호의 “급료·연금·봉급·상여금·퇴직연금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권”에 해당하여 그 2분의 1에 해당하는 금액 또는 같은 호 단서에 따른 금액에 대하여는 압류하지 못한다고 보는 것이 타당하다.

판례



대법원 2009. 1. 30. 선고 2007두13487 판결

지방자치법(2007. 5. 11. 법률 제8423호로 전문 개정되기 전의 것) 제32조제1항(현행 지방자치법 제33조제1항 참조)은 지방의회 의원에게 지급하는 비용으로 의정활동비(제1호)와 여비(제2호) 외에 월정수당(제3호)을 규정하고 있는바, 이 규정의 입법연혁과 함께 특히 월정수당(제3호)은 지방의회 의원의 직무활동에 대하여 매월 지급되는 것으로서, 지방의회 의원이 전문성을 가지고 의정활동에 전념할 수 있도록 하는 기틀을 마련하고자 하는 데에 그 입법 취지가 있다는 점을 고려해 보면, 지방의회 의원에게 지급되는 비용 중 적어도 월정수당(제3호)은 지방의회 의원의 직무활동에 대한 대가로 지급되는 보수의 일종으로 봄이 상당하다.

4) 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자

가) 비상근 근로자

영 제9조제1호에 따르면 비상근 근로자는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자에 해당하는지 여부와 무관하게 직장가입자에서 제외된다(서울행정법원 2014구합12871 판결 등 참조). 여기서 비상근 근로자란 근무일,

시간 등에 제한을 받지 않고 사업장의 필요 등에 따라 비정기적으로 근로를 제공하고 제공된 근로에 해당하는 만큼의 노임을 지급받는 근로자(광주지방법원 2014구합11908 판결 참조)로서 소정근로시간을 정하지 아니한 채 근로를 제공한 자를 의미하며(서울고등법원 2017누38197 판결 참조), 일반적으로 고문, 자문 또는 위원으로 활동하면서 일비, 활동비나 수수료 등의 실비변상적인 금품을 지급 받는다.⁶⁾

상근(常勤) 여부는 사회통념에 따라 실제 근로형태를 기준으로 객관적으로 판단해야 하므로(대법원 2012도5875 판결 등), 근로계약상 비상근 근로자라 하더라도 실제 근로제공 형태에 따라서는 상근 근로자에 해당할 수도 있다. 특히, 비상근 근로자에 해당하는지 여부는 근무조건(근무요일·시간에 제한을 받는지 여부 등), 근무형태(사업장의 필요 등에 따라 비정기적으로 근로를 제공하는지 여부), 업무의 내용 및 특성, 임금지급의 형태 등 여러 사정을 종합적으로 고려해 판단해야 한다(서울고등법원 2017누38197 판결 참조).

판례



서울고등법원 2017. 7. 13. 선고 2017누38197 판결

국민건강보험법 및 그 시행령에서 상근 또는 비상근 근로자의 정의규정을 따로 두고 있지 아니하므로 ‘비상근 근로자’에 해당하는지 여부는 국민건강보험법 등 관련법령의 내용과 그 입법취지에 비추어 타당한 해석을 도출하여야 한다. 살피건대, 근로기준법에 의하면 ‘소정근로시간’은 관련 조항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 뜻하고(제2조제1항제7호), ‘단시간근로자’는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 의미한다(제2조 제1항 제8

6) [대법원 2020두32012 판결] ‘상근’이란 해당 사업장의 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 근무일마다 출근하여 일정한 시간을 규칙적으로 근무한 경우를 의미하는 것이고, 1일 8시간, 1주 40시간을 근무하는 소위 ‘풀타임(Full-time)’만을 의미하는 것은 아니라고 보아야 한다. …(중략)… ‘상근’이란 용어의 사전적 의미는 ‘날마다 일정한 시간에 출근하여 정해진 시간 동안 근무함 또는 그런 근무’를 뜻한다. 즉, ‘항상성’과 ‘규칙성’에 핵심이 있는 개념이지, 1일에 적어도 몇 시간 이상 근무하여야 한다는 ‘최소근무시간’과는 직접 관련이 없다. 국민건강보험법 제6조 제2항 제4호의 위임에 따른 국민건강보험법 시행령 제9조 제1호는 국민건강보험 직장가입자에서 제외되는 사람으로서 “비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자”를 규정하고 있는데, 여기에서도 ‘상근 여부’와 ‘소정근로시간’은 별개의 기준임을 전제로 하고 있다.

호)는 점에서 ‘통상 근로자’란 사용종속관계에서 통상의 근로시간을 약정하여 노무를 제공하는 자를 의미한다고 할 것이다. 이 사건 조항은 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자와 비상근 근로자를 병렬적으로 규정하고 있는바, 국민건강보험법이 사업장의 특성, 고용 형태 등에 따라 위 근로자들을 직장가입자에서 제외하는 취지에 비추어보면 비상근 근로자란 소정근로시간이 일정시간 미만인자인 단시간근로자와 달리 소정근로시간을 정하지 아니한 채 근로를 제공한 자를 의미하고, 그에 해당하는지의 여부는 근무조건(근무요일·시간에 제한을 받는지 여부 등), 근무형태(사업장의 필요 등에 따라 비정기적으로 근로를 제공하는지 여부), 업무의 내용 및 특성, 임금지급의 형태 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

이의신청

2013. 7. 11. 의결 제2013-이의-01488호

이 사안에서 신청인 사업장과 쟁외인이 작성한 단기계약근로자 표준근로계약서에 의하면 쟁외인은 매주 일요일 및 휴일에 08:30부터 17:30까지(휴게시간 12:30~13:30) 근무하는 휴일약사로서 급여는 일급 18만원(2013. 3. 1.부터는 20만원)인 것으로 확인되는바, 비록 2008. 8. 3.부터 1년 단위로 근로계약을 하고 이에 따라 근로를 제공하고 보수를 받는다 하더라도 신청인 사업장의 동종업무에 종사하는 통상 근로자들이 매일 출근(월~금)하여 8시간을 근무하는 형태와 비교해 볼 때 일요일 및 휴일이라는 특정일에만 근무하는 쟁외인의 근무형태가 상시근로에 해당한다고 보기는 어렵다. 또한 쟁외인은 2008년부터 2011년까지 신청인 사업장의 근로소득이 신고되었으나 피신청인은 2008년부터 2010년까지는 직장가입자 적용 대상이 아니라고 보아 쟁외인의 직장가입자 자격을 취득하지 않은 것으로 확인되는바, 이러한 사실에 비춰보아 쟁외인이 신청인 사업장의 상근근로자로서 이 법상 직장가입자 적용 대상이라고 보아 직장가입자로 취득처리한 것은 무리한 처분으로 보인다.

법 제3조제1호에서는 법인 임원을 근로자에 포함시키고 있는바, 법인 임원이 비상근이라면 보수를 지급받고 있더라도 직장가입자에서 제외되어야 한다. 법인의 대표이사는 실질적으로 사용자로서의 역할을 하므로 비상근자라도 보수를 지급받고 있다면 직장가입자로 적용함이 합리적이라 할 것이지만, 비상근자로서 실비변상적인 금품만 받고 있는 경우까지(예: 새마을금고 이사장) 직장가입자로

적용하는 것은 무리라고 하겠다. 한편, 사외이사는 상시 근무에 종사하지 아니하는 이사로 업무집행에 관한 의사 결정, 대표이사의 선출, 업무 집행에 대한 감시 등의 업무를 수행하는데, 이 과정에서 업무를 해태한 경우에 그 해태한 업무가 이사회 결의에 의한 것이라면, 그 결의에 찬성한 이사회도 회사에 대하여 연대하여 손해를 배상할 책임이 있다. 이와 같이 사외이사는 결정을 함에 있어 위험부담이 존재하기 때문에 다소 고액의 수당을 지급받을 수도 있는데 그 수당이 다른 업무의 수행의 대가가 아니라, 이사회 참석 및 의결에 대한 수당이라면 비상근근로자로서 직장가입자에서 제외해야 할 것이다.

또한, 정신요양시설 등 사회복지시설의 정신질환자 등 요양환자에게 주 1회 정도 정기적 진료를 하고 촉탁료를 지급받는 촉탁의사의 경우 실무상 촉탁의사와 사회복지시설 사이의 구체적인 계약관계에 따라 개별적으로 판단하고는 있는데, 사회복지시설과 촉탁의사의 관계는 도급 내지는 위임관계에 해당하는 경우도 있는바, 촉탁의사가 사회복지시설의 지휘·감독을 받는 종속된 근로자인지 여부가 먼저 확인되어야 한다. 근로자에 해당하는 경우에도 촉탁계약에 따라 1주일에 1회, 정해진 요일에만 해당 사회복지시설에서 의사로서 진료행위 등의 근로를 제공한다면 상시근로를 인정하기는 쉽지 않으며, 설령 상시근로를 인정할 수 있다하더라도 근로제공 형태를 고려하면 대부분 1개월간 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자에 해당할 가능성이 높다.

나) 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자

단시간근로자는 1주 동안의 소정근로시간⁸⁾이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정 근로시간에 비하여 짧은 근로자

7) 촉탁의사의 경우 해당 의사와 사회복지기관 사이의 계약에 따라 의료서비스를 제공하고 그 대가로 계약에서 정한 일정한 보수를 지급받는 것이기 때문에 근로관계의 유상성은 인정할 수 있는바, 근로자에 해당하는 것으로 보인다. 다만, 이는 의사 개인이 사회복지시설과 촉탁계약을 체결한 경우를 전제한 것으로 사회복지시설과 계약을 체결하는 당사자가 의사 개인이 아니라 해당 의사가 소속된 의료기관인 경우, 그 의사를 사회복지시설의 근로자로 보기는 어려울 것이다.

8) 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간(근로기준법 제2조제1항제8호), 즉 실제 근로시간이 아닌 근로자와 사용자의 계약에서 정한 근로시간을 말한다.

를 말한다(근로기준법 제2조제1항제8호). 그러나 이와 같이 단시간근로자를 상대적 인 개념으로 이해하면 통상근로자의 소정근로시간 자체가 60시간 미만인 사업 장의 경우에는 단시간근로자가 발생할 수 없어 위 규정을 적용할 수 없다는 문제가 있다. 이와 관련하여 공단 실무에서는 이 법상 단시간근로자는 1일에 8 시간을 근무하는 근로자에 비하여 단시간을 근무하는 근로자를 의미하는 것일 뿐, 「근로기준법」상 단시간근로자의 의미로 볼 것은 아니라고 하여 1개월 동안 의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자에 대해서는 일률적으로 직장가입자 에서 적용제외하고 있다.⁹⁾

한편, 직장가입자는 사업장 단위별로 관리하므로 근로자가 둘 이상의 사업장 에서 근무하는 경우에는 각각의 사업장 별로 소정 근로시간이 60시간 미만인 지에 따라 직장가입자 적용 여부를 판단해야 한다. 월 60시간 이상 계속 근무하 고 있으나 한시적으로 특정 월의 근무시간이 60시간 미만인 경우 직장가입자 에서 제외되는지 문제되는데, 공단 실무에서는 근로관계가 계속되고 있음을 고 려하여 직장가입자로 계속 적용하고 있다.

「노인장기요양보험법」 제24조제1항제3호에 따르면 공단은 수급자 중 신 체·정신 또는 성격 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 가족 등으로부터 장기요양을 받아야 하는 자가 가족 등으로부터 방문요양에 상당한 장기요양급 여를 받은 때 당해 수급자에게 가족요양비를 지급할 수 있는데, 장기요양기관 에 근무하는 요양보호사가 자신의 가족인 수급자에게 방문요양에 상당한 장기 요양급여를 제공하고 당해 수급자가 공단으로부터 가족요양비를 지급받은 경우 해당 방문요양은 장기요양기관과 수급자의 계약에 따라 실시한 것이며, 요양보 호사는 해당 장기요양기관과의 근로계약에 따라 근로를 제공한 것으로 보아야 하는바(서울행정법원 2014구합13737 판결 참조), 이 경우 소정근로시간을 산정할 때 그 방문요양에 소요된 시간을 제외해서는 안 된다.

9) 그러나 이에 대해서는 논란의 우려가 있는바, 입법적인 개선이 필요해 보인다. 이 경우 소정근로시간 요건 외에 단시간근로자란 개념을 추가로 요구할 필요는 없어 보인다.



이 사건에서 문제되는 소외인들의 자신들의 가족에 대한 방문요양 제공행위는 수급자인 가족이 법 제24조 제1항 각 호 중 어느 하나에 해당하여 수급자인 가족에게 방문요양에 상당한 장기요양급여를 제공하고 수급자인 가족이 공단으로부터 가족요양비를 지급받은 것이 아니라, 수급자인 가족과 원고가 체결한 이 사건 방문요양 제공계약에 따라 수급자인 가족에게 방문요양 제공행위를 하고 원고는 이에 대해 공단에 장기요양급여비용을 청구하여 이를 지급받은 것이다. 따라서 소외인들의 자신들의 가족에 대한 방문요양 제공행위는 법 제24조와 무관하고, 이 사건 근로계약에 따라 원고에 대한 근로제공행위의 일환으로 이루어진 것으로 보아야 한다.

5) 비상근 교직원 또는 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원

비상근 교직원은 비상근 근로자와 같이 상시 근무하지 않고 필요한 때에만 근무하는 교직원을 말한다. 여기서 상시근무 여부는 비상근 근로자와 같이 사회통념에 따라 실제 근로형태를 기준으로 객관적으로 판단해야 한다.

임시교원, 조건부교원, 기간제교원, 강사 등은 「사립학교교직원 연금법」상 교직원은 아니지만(사립학교교직원 연금법 제2조제1항제1호 단서), 법 제3조제2호다목, 제5호에서는 사립학교나 사립학교 경영기관에 근무하는 교원과 직원을 교직원으로 보고 있는바, 이들은 이 법상 교직원에는 포함된다. 다만, 이들이 비상근 교직원인지가 문제되는데, 임시적, 조건부, 기한부 또는 시간제로 근무하는 것일 뿐 일정기간을 계속해서 근무하므로 상근교직원으로 보아야 하며, 1개월간 60시간 미만의 시간제 교직원이나 공무원이라면 직장가입자 적용제외 대상이라 할 것이다.

한편, 겸임교원은 교직원으로 명시되어 있고, 일정한 자격, 즉 겸임교수 등의 자격이 부여되며 특정한 시간에 상시근무하고 주 3시간 이상 강의하고 교육경력과 연구경력에 따라 보수가 지급되므로, 비상근교직원 또는 시간제교직원이 아니라 각각의 직장가입자로 적용하고 있다.¹⁰⁾

6) 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자

전국을 순회하는 흥행업과 같이 사업장 소재지가 일정하지 않아 실무상 자격 관리 및 보험료 부과·징수가 곤란한 경우 해당 사업장의 근로자와 사용자는 직장가입자에서 제외하고 있다.

7) 근로자가 없거나, 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주

이 법 시행 전 의료보험법에서는 사용자는 직장피보험자로 규정하지 않고 있었는데, 사용자가 직장조합의 조합원으로서 조합운영에 참여하고 근로자의 보험료의 절반을 부담하는 현실을 감안하여 실무상 직장가입자로 관리하다 현재와 같이 직장가입자로 관리하게 되었음은 앞에서 설명한 바와 같다. 그런데 어느 사업장에 직장가입자로 관리되는 자가 없는 경우 사업주만 직장가입자로 관리할 필요는 없는바, 직장가입자 적용 제외 대상만을 고용하고 있는 사업장의 사업주를 직장가입자 적용 제외자로 규정하고 있는 것이다.

동 규정은 직장가입자에서 제외되는 사용자의 범위를 제한하고 있어 문리상 해당 범위에 포함되지 않는 ① 상시근로자들을 고용하고 있는 사업주이기는 하나 해당 근로자들이 모두 의료급여수급권자 또는 건강보험 적용배제를 신청한 독립유공자 또는 국가유공자인 경우와 ② 직장가입 적용제외대상인 일용근로자만 고용하고 있는 경우 그 사용자가 직장가입자에서 적용 제외되는 것으로 보아야 하는지 문제된다. 이에 대해서는 영 제9조제3호를 제한적으로 보아 ①·②에 해당하는 사용자는 영 제9조제4호에서 정하는 직장가입 적용제외 대상 사용자에 해당하지 않아 직장가입자로 보는 견해와 소속 근로자 중 직장가입자가 1명도 없는 상태에서 사용자만 직장가입자로 관리하는 것은 합리적이지 않기 때문에¹¹⁾ 해당 규정을 둔 취지를 고려하여 ①·②의 경우에도 직장가

10) 고등교육법 제17조, 같은 법 시행령 제7조제1호, 법규 0213-106(2004. 4. 16.) 자문회신, 보건복지부 보정 65710-86(2003. 1. 23.) 질의회신

11) 정홍기·조정찬, “국민건강보험법”(제3판) 2005년, 한국법제연구원, 161면~162면

입자에서 제외해야 한다고 보는 견해가 있다. 생각하건대 직장가입자인 사용자는 직장가입자 적용대상 근로자를 고용한 때 해당 자격을 얻게 되는데, 이는 사업장에 직장가입자 적용대상 근로자가 있는 경우에만 그 사용자가 직장가입자의 자격을 얻는 것을 전제한 것으로 보이는바, 소속 근로자 중 직장가입자가 1명도 없는 상태에서 사용자만 직장가입자로 관리하는 것은 그 취지에 부합하지 않으므로 해당 사용자 역시 직장가입자에서 제외되는 것으로 보아야 할 것이다.

한편, 근로자 없이 대표이사만 있는 법인 사업장은 사용자가 법인 자체이고, 대표이사는 이 법상 근로자로 보고 있으므로 현행 규정상 해당 대표이사는 직장가입자로 볼 수밖에 없다.

3. 지역가입자

지역가입자는 직장가입자와 그 피부양자를 제외한 가입자를 말한다(법 제6조 제3항). 따라서 법 제6조제2항 각 호 및 영 제9조에 따라 직장가입자에서 적용 제외되는 자와 자영업자는 지역가입자가 된다.

한편, 임의계속가입자는 소정의 기간 동안 직장가입자 자격이 유지되므로(법 제110조제2항) 임의계속가입자와 그 피부양자는 지역가입자에서 제외된다. 여기서 임의계속가입자는 사용관계가 끝나 지역가입자가 된 사람이 일정기간 동안 직장가입자의 자격을 유지할 것을 신청한 사람을 약칭한 용어로 가입자의 종류는 아니라는 것을 유의해야 한다.