HANKUK
Lawfirm

https://hankuklawfirm.com/en/ info@hankuklawfirm.com 0942 339 063





NEWSLETTER

의무 사회보험

기업과 근로자가 알아두어야 할 사회보험 관련 주요 사항

- 2025년 9월 5일자 공문 제1198/CTL&BHXH-BHXH호 의무 사회보험료 산정 기준이 되는 임금에 관한 내용
- 2025년 6월 23일자 공문 제1282/BHXH-TTHT호 사회보험(BHXH), 건강보험(BHYT), 실업보험(BHTN)의 보험료 납부 지연 및 미납·회피 행위에 대한 처리 규정의 경과조치 관련 집중 홍보 내용
- 2025년 9월 29일자 공문 제 2435/BHXH-TTHT호 2025년도 목표 및 과업 달성을 위한 적극적인 홍보·소통 방안 시행에 관한 내용

HANKUK
Lawfirm

법적 근거

사회보험법 제41/2024/QH15호
(제31조)

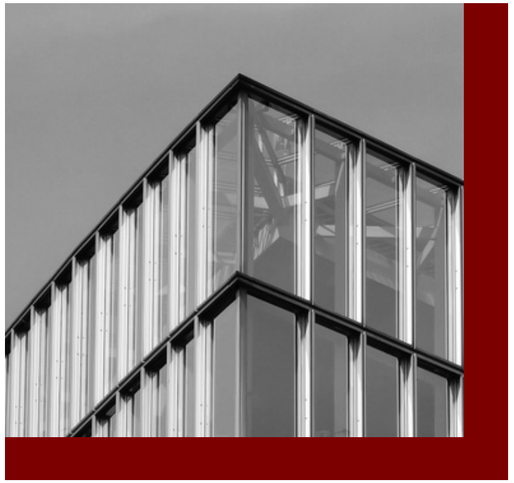
↳ 정부 시행령 제158/2025/NĐ-CP호
사회보험법상 의무 사회보험에 관한 세부 규정 및 시행 지침
(제7조)

↳ 2025년 9월 5일자 공문 제 1198/CTL&BHXH-BHXH호
사회보험료 산정 기준이 되는 임금 구성 및 실무 적용에 관한 안내
(2025년 9월 5일 임금·사회보험국 발행)

기업이 특히 유의해야 할 사항은 근로자에게 지급하는 모든 금액이 의무 사회보험료 산정의 기준이 되는 임금에 포함되는 것은 아니라는 점입니다







사회보험료 산정 기준 임금의 계산 방법

근로계약서에 별도 항목으로 기재된 기타 수당 및 복리후생에 관한 사항은 노동보훈사회부 장관이 2020년 11월 12일에 제정한 시행규칙 제10/2020/TT-BLĐTBXH호 제3조 제5항의 규정에 따라 의무 사회보험료 산정의 기준이 되는 임금에 포함되지 않습니다

[기본급]

직무/직급에 따른 임금으로, 월 단위로 산정하며 근로계약서에 명시된 금액

+

[임금에 포함되는 수당]

임금에 충분히 반영되지 않은 근로조건, 업무의 복잡성 및 생활 여건 등을 보전하기 위한 수당

+

[고정 추가 수당]

구체적인 금액이 정해져 있으며, 매 임금 지급 기간마다 정기적이고 안정적으로 지급되는 금액

=

[사회보험료 산정 기준]

사용자가 정한 임금체계를 적용받는 근로자의 의무 사회보험료 산정 기준이 되는 임금은 「사회보험법」 제41/2024/QH15호 제31조 제1항 b호 및 「정부 시행령」 제158/2025/NĐ-CP호 제7조 제1항에 따라 규정됩니다

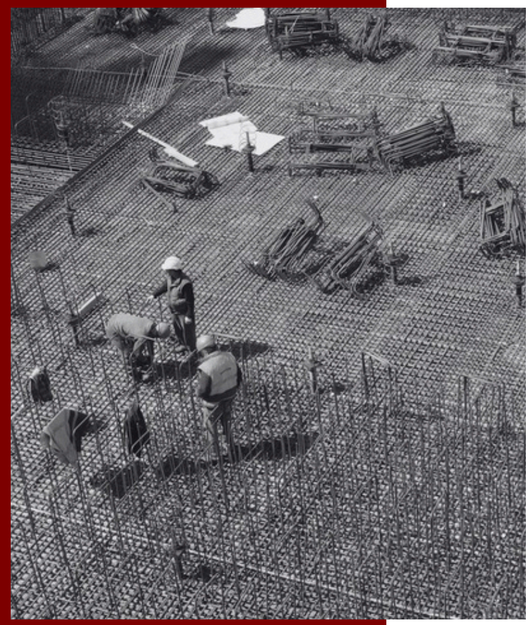
(사용자는 근로자의 채용 및 고용, 근로계약서에 기재된 직무 또는 직급에 따른 임금의 합의 및 임금 지급을 위한 기준으로 임금체계, 임금표 및 노동기준을 마련해야 합니다. – 노동법 제93조 제1항)

HANKUK
Lawfirm

외국인 근로자: 언제 사회보험료를 납부해야 하는가?

2024년 사회보험법에 따라, 베트남에서 12개월 이상의 기간을 정한 근로계약을 체결하고 근무하는 외국인 근로자는 의무 사회보험 가입 대상에 해당합니다. 다만, 관련 법령에서 정한 제외 대상은 적용되지 않습니다





외국인 근로자를 고용하는 기업은 다음 사항을 확인해야 합니다:

- 근로계약 기간
- 근로허가서의 유효 여부 및 종류



- 기업 내 전근(내부 이동)에 해당하는 경우 또는 법령상 의무 사회보험 가입에서 제외되는 경우
- 베트남이 가입한 국제조약에 따른 관련 규정

준법 관리 강화

2025년 6월 23일자 공문 제1282/BHXH-TTHT호 – 사회보험(BHXH), 건강보험(BHYT), 실업보험(BHTN)의 보험료 납부 지연 및 미납·회피 행위에 대한 처리 조치 관련 경과규정의 집중 홍보에 관한 내용

2025년 9월 29일자 공문 제2435/BHXH-TTHT호 – 2025년도 목표 및 과업 달성을 위한 적극적인 홍보 방안 시행에 관한 내용





01.

사회보험(BHXH), 건강보험(BHYT), 실업보험(BHTN)의 보험료 납부 지연 및 미납·회피 행위를 사전에 예방하고 선제적으로 대응

02.

위반 기업을 대상으로 직접 대화를 실시





03.

당위원회, 지방정부 및 노동조합의 참여를 적극적으로 유도하여 위반 행위를 감독·발견하고 조치

제재 규정을 더욱 엄격하게 강화

	2014년 사회보험법	2024년 사회보험법
위반 행위를 명확히 규정	구체적으로 정의하지 않음	“보험료 납부 지연”과 “보험료 납부 회피” 행위를 명확히 구분하여 규정함 (제38조, 제39조, 제40조 및 제41조)
기업의 책임	사회보험 가입 등록 및 보험료를 관련 규정에 따라 정확하고 성실하게 납부하며, 근로자의 사회보험 급여 처리 및 지급에 협조해야 합니다	다음과 같은 규정을 추가함: “본 법의 규정에 따른 의무 사회보험료 납부 의무를 이행하지 않거나 불완전하게 이행하여 근로자의 적법한 권리 및 이익에 손해를 입힌 경우, 법률의 규정에 따라 근로자에게 손해를 배상해야 한다”
제재 및 처벌	미납된 보험료 전액 추징	미납된 보험료 전액을 추징하고, 위반 금액 및 위반 일수를 기준으로 0.03%의 지연이자를 추가로 납부해야 합니다. 사용자는 관련 법령에 따라 형사 처벌을 받을 수 있습니다.
경과조치 규정	구체적으로 규정되어 있지 않음	신법 시행일 이전에 발생했으나 아직 완전히 처리되지 않은 보험료 납부 지연 및 납부 회피 금액에 대해서도 새로운 처리 조치를 적용함 (2024년 사회보험법 제141조 제12항에 근거)

HANKUK
Lawfirm

체크리스트: 기업의 사회보험료 추징 방지를 위해 필요한 조치

01

2026년 기준으로 임금체계 및 임금표가 업데이트되었는가?

- 새로운 임금 수준에 따라 임금체계를 수립·조정했는가
- 명확한 임금 규정을 마련했는가
- 회사 내에서 일관되게 적용하고 있는가





02

BHXH 납부 기준 임금이 정확한가

- 2026년 지역별 최저임금보다 낮지 않은가
- 임금대장 – 사회보험 신고 내역 – 근로계약서를 대조했는가
- 임금 수당 및 추가 지급 항목을 재검토했는가

03

근로자가 의무 사회보험에 가입·납부해야 하는 보험료를 모두 납부했는가

- 수습기간 중 근로계약을 체결한 근로자
- 임금을 지급받는 기업 관리자
- 기타 협력업체 근로자 및 프리랜서 등





HANKUK
Lawfirm

[사회보험료 산정 기준 임금]

- 근로계약서상 임금
- 실제 지급 임금대장
- 수당 + 추가 지급 항목

[인사담당자 및 기업을 위한 체크리스트]

- 모든 근로계약서 검토
- 사회보험료 산정 기준 임금의 표준화
- 수당 및 추가 지급 항목 점검
- 세무 데이터와 사회보험 신고 데이터 대조

[수당 및 추가 지급 항목]

- 직책수당 및 책임수당
- 매월 정액으로 지급되는 수당
- 구체적인 금액이 정해진 추가 지급 항목

정기적으로 지급되는 경우 사회보험료 산정 기준에 포함되어 BHXH를 납부해야 함

[기업이 점검 시 반드시 확인해야 할 5가지 주요 서류]

2026년 사회보험(BHXH) 점검 관련 서류

[근로계약서]

- 적시에 근로계약서를 체결했는가
- 근로계약서의 유형이 실제 업무의 성격에 부합하는가
- 실제로 근무하고 있으나 근로계약서를 체결하지 않은 근로자가 있는가

[근로자 변동 사항]

- 근로자가 퇴사했으나 기업에서 아직 자격 상실 신고를 하지 않은 경우
- 법정 기간을 초과하여 수습기간을 운영하는 경우
- 협력업체·프리랜서(업무 위탁자)를 상시 근로자와 동일하게 사용하는 경우

THANK YOU

For Watching Us

당사의 전문가 팀에 문의하여 상담을 받고, 최신 규정 및 요구사항을 확인하며, 귀사에 적합한 준법 솔루션을 구축하시기 바랍니다.

상담 예약하기

