

기초지방정부 정책리포트 제9호



대한민국시장·군수·구청장협의회
National Association of Mayors in Korea

국정과제의 효율적 추진을 위한 기준인건비 개선방안

이상범¹⁾



목차

I. 들어가는 글

- '27년까지 기준인력을 '22년 수준으로 유지하는 정부의 자치단체 인력운영 정책방향에 대해서 충분히 공감함
- 다만, 정부의 정책 신설, 급증하는 복지, 안전 등 새로운 행정수요에 따른 인력확보에 문제점이 발생하고 있으며, 특히 지방자치단체의 인력운영과 무관한 연금부담금이 매년 큰 폭으로 증가함에 따라 자치단체 기준인건비 운영 부담이 대폭 증가하고 있어 이에 기준인건비 제도의 개선방안을 제시하고자 함

II. 기준인건비 제도의 현황

- (의의) 기준인건비제도의 핵심은 지방자치단체가 기준인건비의 범위 내에서 자율적인 정원관리가 가능한 것이며, 지방자치단체의 여건에 적합한 인력운영을 할 수 있도록 하는 것임
- (지방인력 관리방향) 향후 5년간 기준인력을 '22년 수준으로 유지하고, 신규 행정수요는 인력 재배치로 대응
 - 매년 재배치 목표 및 관리 강화 : 매년 정원 1% 발굴, 신규 또는 증가 분야로 재배치(5년간 총 5%)

III. 기준인건비 제도의 문제점

1. 연금부담금의 급증에 따른 기준인건비 운영 부담 대폭 증가
 - 자치단체 인력운영과 관계없는 연금부담금 매년 큰 폭으로 증가
2. 기준인건비 초과시 보통교부세 감액 패널티 시행
 - 자체증원으로 인한 기준인건비 초과시 보통교부세 패널티 부여
3. 기타직 기준인건비의 현실적용 괴리 확대
 - 2008년 결산액을 기준으로 산정되어 현실과 괴리 확대
4. 기준인건비제도의 경직성에 따른 일률적 제도 적용
 - 공무원 보수 인상률만 제한적 적용 등 복합·긴급 행정수요 및 정부정책에 대응한 시의적절한 인력운영 한계 노출

IV. 맺는 글 : 개선방안

1. 연금부담금(보전금) 증가액의 기준인건비 초과 허용액 반영 및 결산대상 제외
2. 「지방교부세법 시행규칙」의 기준인건비 미준수 패널티 시행 유예
3. 지방자치단체 탄력적 기준인건비 제도 추진



2023년 10월 25일 | 발행일
대한민국시장·군수·구청장협의회 | 발행처

www.namk.or.kr

1) 대한민국시장·군수·구청장협의회 정책연구실장, 02-790-0863, lsb8972@hanmail.net

I 들어가는 글

- 기준인건비 개선방안은 지방자치단체의 행정수요에 원활하게 대응할 수 있도록 추진하고 있는 국정과제 111번의 세부과제인 ‘자치권 강화’를 기반으로 ‘행복한 복지국가 및 국민 안심사회’의 국정과제를 원활하게 수행하기 위해 제언함
- 소방, 복지, 안전 등의 인력 보강으로 자치단체 인력 및 기구는 지속적으로 확대되어 왔으며, 이로 인해 자치단체 조직진단 및 적극적인 재배치 목표 관리 등을 통한 효율적인 인력운영의 필요성이 대두됨
- 이에 정부는 지방인력 관리방향을 2027년까지 5년간 2022년 인력수준으로 유지하고, 신규 행정수요는 인력 증원이 아닌 재배치로 대응하며, 자치단체별로 매년 일반직 공무원 정원의 1%를 의무적으로 감축 후, 신규 행정수요 및 현장 서비스 분야 등에 재배치하여 활용토록 함 (5년간 총 5%)
- 지방자치단체의 재정 여건, 행정수요 변화 등을 고려해 효율적인 조직운영을 기하고 적정 규모의 합리적인 기준인건비 제도 추진을 위한 정부의 자치단체 인력운영 정책방향에 대해서 충분히 공감함
- 그러나 정부의 법령 제·개정에 따른 의무적인 기구 설치 및 국가정책 추진을 위한 인력 배치 수요는 계속 증가 추세이며, 더욱이 국민의식 및 생활수준 향상으로 주민 수요가 복잡·다양해짐에 따라 민원 등 업무량의 증가와 난이도가 상승하고 있음
 - 법령 제·개정시 기초지자체의 책임·의무 강화 추세
 - 사회적 이슈 관련 신규 정책·사업의 기초지자체 시달 증가와 민원 증가
 - 국가정책 및 법정 필수기구 설치 등에 따른 우선 인력배치로 인한 인력 부족
- (목적) 정부의 정책 신설, 급증하는 복지, 안전 등 새로운 행정수요에 따른 인력확보에 문제점이 발생하고 있으며, 특히 지방자치단체의 인력운영과 무관한 연금부담금이 매년 큰 폭으로 증가함에 따라 자치단체 기준인건비 운영 부담이 대폭 증가하고 있어 이에 기준인건비 제도의 개선방안을 제시하고자 함

II 기준인건비 제도의 현황

1. 기준인건비 제도의 개요

■ 근거 법령

- 『지방자치법』(제125조 제2항) 및 대통령령*으로 기준인건비제 운영
- 『지방자치단체의 행정기구와 지방공무원 정원 규정』 제4조 제1항*

제4조(기준인건비제 운영) ① 지방자치단체는 기준인건비를 기준으로 기구와 정원을 자율적으로 운영하되, 자율성과 책임성이 조화되도록 운영하여야 한다.

② 행정안전부장관은 지방자치단체의 행정수요, 인건비 등을 고려하여 매년 기준인건비를 산정하고 전년도 12월 31일까지 각 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.

③ 제2항의 기준인건비의 구성요소, 산정방법 등 기준인건비의 산정에 관한 구체적인 사항은 행정안전부장관이 정하는 바에 따른다.

④ 행정안전부장관은 지방자치단체의 기준인건비 운영에 대한 분석을 실시하고 그 결과를 다음 연도 기준인건비에 반영하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

- (의의) 기준인건비제도의 핵심은 지방자치단체가 기준인건비의 범위 내에서 자율적인 정원관리가 가능한 것이며, 지방자치단체의 여건에 적합한 인력운명을 할 수 있도록 하는 것임

■ 기준인건비 산정지표

- (10개 행정수요 지표) 인구, 면적, 주간인구, 65세 이상 인구, 사업체 수, 자동차 수, 장애인 수, 외국인 수, 농경지 면적 등 10개의 지표로 기준인력을 산정함
- (보정지표) 공무원 1인당 주민 수, 자치단체별 충원율, 국가정책 및 지역현안 수요, 기능·인력 재배치 인센티브, 별도 정원 등

■ 기준인건비 산정방식

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{기} \\ \hline \text{준} \\ \hline \text{인} \\ \hline \text{건} \\ \hline \text{비} \\ \hline \end{array} = \frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{기준인력(명)} \\ \hline \text{공무원(일반직), 공무원} \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{인건비 단가(원)} \\ \hline \text{공무원(일반직), 공무원} \\ \hline \end{array}} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{기타직 보수} \\ \hline \text{(시간선택제임기제 등)} \\ \hline \end{array}$$

- ▶ 기준인력 : 인구 수, 결산액, 국가정책 및 지역현안 수요 반영 등
- ▶ 일반직·공무직 기준인건비 : 기준인력 × 인건비 단가
- ▶ 기타직* 보수 : 기준 총액 * 기타직 : 시간선택제임기제, 청원경찰 등
- * (기타직 인건비 산정방법) 2008년도 기타직 결산액 × 공무원 보수인상률

- (정원 산정) 행정안전부에서는 『지방자치단체의 행정기구와 지방공무원 정원 규정』 제4조에 근거하여 매년 지방자치단체의 행정수요에 따라 기준인력을 산정하여 각 지방자치단체별로 통보함

2. 지방자치단체 정원관리 제도의 변화

- 지방자치단체의 정원관리제도는 다음의 그림에서 보는 바와 같이 여러차례의 제도적 변화를 거치면서 현재의 기준인건비 제도로 운영되고 있음

〈그림 1〉 지방자치단체 정원관리제도 변화

	〈1987년〉	〈1988년〉	〈1994년〉	〈2007년〉	〈2014년〉
제도	개별승인제도	▶ 기준정원제도	▶ 표준정원제도	▶ 총액인건비 제도	▶ 기준인건비 제도
관계 법령	[지방자치에 관한 임시조치법]	[지방자치단체의 지방공무원 정원 기준 등에 관한규칙] (내무부령) [지방행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙] (내무부훈령)	[지방자치단체의 행정기구 및 정원 기준 등에 관한 규정] (대통령령)	[지방자치단체의 행정기구 및 정원 기준 등에 관한 규정] (대통령령)	[지방자치단체의 행정기구 및 정원 기준 등에 관한 규정] (대통령령)
주요 내용	[행정기구 및 정원의 대통령령] [내무부장관 승인]	기준범위 내에서 규칙으로 정함	기준범위 내에서 조례나 규칙으로 정함, 인력 불균형 다소 시정	총인건비의 범위 내에서 조례로 정함	재정력 근거 총액인건비 운영

자료 : 주재복고경훈(2019). 지방자치단체 조직관리제도의 발전적 개선방안 연구, 한국지방행정연구원 p.17.

- 기준정원제도 : 김영삼 정부 이전에는 내무부 장관의 개별 승인에 의한 기준정원의 책정을 의미하는 개별승인제(기준정원제)가 운영되었음
- 표준정원제도 : 지방자치제 실시 이후 행정여건 변화에 따라 도입에 따라 표준정원제가 도입되어 기존의 총정원 산정을 위한 변수의 다양화 및 자율성 부여를 위한 보정정원의 적용 및 보정이 이루어졌음

- 총액인건비제도 : 2007년부터 총액인건비제도가 시행되었으며, 총액인건비 범위에서 지방자치단체로 하여금 정원운영에 관한 사항을 자율적으로 관리하도록 하였음
- 기준인건비제도 : 2014년부터 인건비의 총액기준만을 제시하고, 자율운영 범위의 제시를 통해 정원관리의 자율성 및 탄력성을 제고하고자 기준인건비제도가 도입·운영되고 있음

3. 정부 지방인력 관리 방향

〈 정부 인력운영 방향 〉

- 향후 5년 간 기준인력을 '22년 수준으로 유지하고, 신규 행정수요는 인력 재배치로 대응
- 매년 재배치 목표 및 관리 강화 : 매년 정원 1% 발굴, 신규 또는 증가 분야로 재배치(5년간 총 5%)

- **(인력 운영 현황)** 그간 추진된 소방, 복지 등 현장 중심의 인력 보강으로 자치단체 인력 및 기구는 지속적으로 확대되어,

- 자치단체 조직진단 및 적극적인 재배치 목표 관리 등을 통한 유연하고 효율적인 지방조직·인력운영의 필요성 증대됨

※ (공무원 정원) 총 380,379명(2022년 12월 기준)으로 2007.12월 대비 34.8% 증가

- **(기준인력 동결)** 자치단체 기준인력은 2022년 수준에서 동결

- 2027년까지 기준인력을 2022년 수준으로 유지하고, 신규 행정수요는 인력 증원이 아닌 재배치로 대응함
- 자치단체는 단순·반복업무 자동화(RPA) 등 효율적 조직·인력운영을 통해 정원 감축을 적극 노력
- 전년 대비 정원 감축 자치단체에 기준인건비 인센티브 부여

- **(인력 재배치 강화)** 행정수요 및 현장 서비스 대응을 위한 재배치 목표관리 강화

- 자치단체 별로 매년 일반직 공무원 정원의 1%를 의무적으로 감축 후, 신규 행정수요 및 현장 서비스 분야 등에 재배치·활용하도록 관리 (5년간 총 5%)
- 지역별 업무특성·여건에 따라 기능간 재배치, 현장서비스 강화, 서비스 편차 축소 등을 위한 자율적인 재배치 추진

III 기준인건비 제도의 문제점

1. 연금부담금의 급증에 따른 기준인건비 운영 부담 대폭 증가

- 기준인건비에 포함되는 공무원 연금부담금은 지방자치단체 인력운영 여건과 관계없이 공무원연금공단의 퇴직자 연금급여의 재정부족분을 전 자치단체에서 총당하는 것으로, '자치단체 재정건전성 노력'과는 별도 성격인 항목으로 기준인건비 운영 취지와 부적합함 [참고 1 참조]
- 특히, 연금부담금 중 보전금은 매년 큰 폭으로 증가하고 있어 지방자치단체 기준인건비 예산액 중 연금부담금이 차지하는 비율 역시 큰 폭으로 증가하고 있음 [참고 2]
 - 이에 따라 연금부담률이 급증하여 지방자치단체 기준인건비 운영 부담이 지속적으로 증가하고 있으며 행정안전부 산정 기준인건비를 초과 지출하는 기초자치단체도 증가하고 있음
- 다음의 연금부담금 증가에 따른 보전금 부담 사례를 살펴보면, 보전금 상승률이 매년 급증하여 공무원 인건비 상승률을 초과하고 있음 (광주광역시 5개 자치구 사례)

〈표 1〉 공무원 보수인상 대비 보전금 부담 증가 추세 (광주 5개 자치구)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년
공무원 보수 인상률	2.8%	0.9%	1.4%	1.7%
보전금 부담률	1.63%	3.08%	4.97%	7.28%

※ 보전금 : 현직공무원이 납부하는 기여금이나 연금부담금으로 퇴직자 연금급여에 소요되는 비용을 총당할 수 없을 때의 부족금액을 자치단체에서 부담하는 금액

2. 기준인건비 초과시 보통교부세 감액 패널티 시행

- 행정안전부에서는 지방자치단체 인력재배치 목표를 달성하기 위하여 지방교부세법 시행규칙을 개정하여 자체 증원으로 인한 기준인건비 초과시 보통교부세 감액 패널티 시행을 결정하였음 (22.12.30.)

■ 주요 내용

〈표 2〉 기준인건비 관련 보통교부세 감액패널티 개정

구분	현 행	개 정 사항
패널티	-	초과율×기준인건비 (초과액 만큼 교부세 감액)
인센티브	절감율 × 기준인건비 절감액 × 100%	절감율 × 기준인건비 절감액 × 200%
교부세 반 영	기준인건비 범위 내 집행분에 대하여 교부세 반영(초과액은 자치단체 부담)	

- 고향사랑기부제 신설, 중대재해예방, 지역건축안전센터 의무설치, 상시 재난안전상황실 설치 및 전담인력 운영 등 필수 인력수요는 지속적으로 증가하고 있으며,
 - 아동보호전담요원, 치매안심센터 등 정부정책 수요에 따른 기타직 채용이 증가함에 따라 인력운영의 한계에 직면함
- 이러한 인력운영 상황에서 보통교부세는 자치단체가 일정한 행정수준을 유지할 수 있도록 재원을 보장하는 중요한 재정수단이므로 기준인건비 초과 패널티 적용 시, 대민행정서비스 제공에 영향 우려

- **정원관리 제도 연혁** : 개별승인제(정원 승인) ⇒ 기준준정원제('89, 정원 한도설정) ⇒ 총액인건비제('07, 인건비·인력 한도 설정)
⇒ 기준인건비제('14, 기준인건비 내 정원관리 자율화)
- **기준인건비 연혁** : '14(1~3% 자율범위 초과허용) ⇒ '18(자율범위 폐지, 2018년 결산부터 패널티 폐지) ⇒ '22(패널티 부활, 2023년 결산액부터 반영)

3. 기타직 기준인건비의 현실적용 괴리 확대

- 기타직 인건비는 시간선택제임기제 채용 증가로 매년 증가하나 기준인건비는 2008년 결산액을 기준으로 산정되어 현실과의 괴리가 확대되고 있음
 - 시간선택제임기제공무원은 기준인력에 미반영된 국가정책 및 지역 현안사업 등의 업무추진을 위해 채용되어 해마다 증가

※ 부산북구 2023년 기타직 채용 사례: 치매안심센터(17명), 통합건강증진사업방문간호사(8명), 아동보호전담요원(2명), 생애초기건강관리사업(4명), 산업안전·보건관리자(2명) 등

- 기타직 인건비 산정 : 2008년 결산액 × 매년 보수인상률로 시간선택제임기제공무원 인건비 결산액보다 낮게 책정되고 있음

〈표 3〉 기타직 기준인건비 대비 결산액 현황 (부산 북구 사례)

구분	기타직 기준인건비 (A)	결산액		기준인건비 과부족	
		기타직보수 (B)	기타직보수 중 시선제임기제 (C)	기타직보수 결산액 대비 (A-B)	시선제임기제 결산액 대비 (A-C)
2020년	1,496	2,422	1,415 (37명)	△926	81
2021년	1,509	2,564	1,588 (42명)	△1,055	△79
2022년	1,531	2,692	1,695 (45명)	△1,161	△164

4. 기준인건비제도의 경직성에 따른 일률적 제도 적용

- 기준인건비는 총액인건비 도입 시 산정된 기초자료 토대로 공무원 보수 인상률만 제한적으로 반영하고 있어, 복합·긴급 행정수요 및 정부정책에 대응한 시의적절한 인력운영 한계 노출하고 있음
 - 예를 들면 울산 남구의 경우 유동인구가 많은 도심지(인구 30만명) 특성상 행정수요가 급증하고 있으나, 공무원 정원은 광역시 자치구 평균대비 34명이 적고, 광역시 인구 30만~50만 자치구 평균 대비 240명 적음

〈표 4〉 인구 20만 이상 군 평균 대비 울산 자치구 공무원 수 비교 ('22.12.31. 기준)

구분	중구	남구	동구	북구	울주군
(인구 20만 이상 군 평균 대비) 인구 10만~30만(30만~50만) 자치구 대비 공무원수 ※ 인구 20만 이상 군 : 울주군, 달성군	90명 적음	229명 적음	214명 적음	91명 적음	29명 많음

- 따라서 비슷한 유형의 광역시 기초자치단체와 수도권 등의 기초자치단체와 비교할 때, 울산 남구의 경우는 공무원 정원이 타 자치단체에 비해 절대적으로 적은 것은 물론, 신규행정수요의 급증으로 담당해야 하는 지역현안 업무 밀집도가 매우 높음

IV 맺는 글 : 개선방안

1. 연금부담금(보전금) 증가액의 기준인건비 초과 허용액 반영 및 결산대상 제외

- (개선방안 1) 기준인건비 산정 시 연금부담금 등 증가액 반영 및 보전금의 기준인건비 초과 허용액 대상에 포함하는 것이 필요함
 - 기준인건비 초과분 발생의 주요인 중 하나가 매년 상승하는 연금부담금이므로 행정안전부의 기준인건비 산정시 적극 반영필요
 - 특히, 공무원부담금 중 보전금은 자치단체 인력운영과 관계없는 항목으로 기준인건비 초과 허용액에 반영하는 것이 타당함
 - 또한 현재 자치단체 인력운영과 직접적인 관계가 없는 공무원연금부담금은 기준인건비 결산대상에서 제외하는 방안이 추진되어야 할 것임

2. 「지방교부세법 시행규칙」의 기준인건비 미준수 패널티 시행 유예

- (개선방안 2) 기준인건비 산정 방식 개선과 연계하여 3년간 보통교부세 감액 패널티 시행 유예
 - 기준인건비 미준수 시 보통교부세 패널티 시행에 따라 국가 정책사업 및 지역 현안사업 증가로 인력수요가 지속적으로 증가하는 자치단체의 재정여건을 더욱 열악하게 함
 - 따라서 원활한 대민행정서비스 제공을 위하여, 기준인건비 산정 방식 개선과 연계하여 3년간 보통교부세 감액 패널티 시행 유예를 개선방안으로 제안함

3. 지방자치단체 탄력적 기준인건비 제도 추진

- (개선방안 3) 지역특성에 맞게 유연하게 조직운명을 할 수 있도록 탄력적 기준인건비 적용
 - 지방자치단체의 인력운영은 급격한 사회·경제 변화에 적극 대응하고 위기를 극복하기 위해 유연하게 대처할 수 있도록 관리되어야 하나, 기준인건비 제도의 경직성으로 인해 행정수요에 대응하기 어려움이 있음
 - 따라서 중앙정부 인력운영 기조에 부응하되, 지역특성에 맞게 유연하게 조직운명을 할 수 있도록 탄력적인 기준인건비 적용이 필요함

참고 1

연금부담금 개요 및 종류

■ 연금부담금 개요

- 부담금의 정의 : 급여(퇴직급여, 퇴직수당 등) 지급에 소요되는 비용으로 사용자인 국가나 지방자치단체가 부담하는 금액
- 부담대상 : 공무원연금법 적용을 받는 모든 공무원의 보수예산

〈보수예산〉

101-01 보수(기본급, 수당, 정액급식비, 교통보조비, 명절휴가비, 가계지원비, 연가보상비)

101-02 기타직보수 / 204-02 직급보조비 / 303-02 성과상여금 / 301-12 일반보전금(예술단원운동부등보상금)

■ 연금부담금의 종류

구 분	내 용
연금부담금	<ul style="list-style-type: none"> • 공적연금의 소득보장급여인 퇴직급여, 퇴직유족급여 등에 소요되는 비용 • 공무원연금법에서 정한 매 회계연도 보수예산의 9%
보전금	<ul style="list-style-type: none"> • 기여금 및 연금부담금으로 연금급여에 소요되는 비용을 총당할 수 없을 경우 그 부족 금액을 부담하는 금액 (퇴직급여+유족급여) - (기여금+연금부담금)
퇴직수당부담금	<ul style="list-style-type: none"> • [명예·일반(최근 3년 평균 퇴직인원)×최근년도 1인당 평균단기] 및 [정년퇴직자(예산편성 해당연도) 퇴직수당액 × 보수인상률]로 퇴직수당 지급액 산출 → 기관별 점유비 산출 → 기관별 부담금액 산정 → 기관별 부담률 산정 • 퇴직수당지급에 소요되는 비용(전액 사용자가 부담) (부담률 기관별 상이, 약 3~5% 내외)
재해보상부담금	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원 재해보상법에 따른 급여에 소요되는 비용 (공무상요양비, 공무상요양일시금, 재해보조금, 사망조위금, 장해연금, 장해보상금 및 유족보상금 / 단, 지자체는 사망조위금, 재해보조금 소요비용 제외) • 당해연도 재해보상급여 예상액 및 전연연도 재해보상부담금 정산액 등을 기준으로 소요예산액 산정 → 총 보수예산에 비례하여 부담률 산정

참고 2

서울시 자치구 기준인건비 및 연금부담금 예산액 증가 현황

(단위: 백만 원)

구 분	기준인건비			연금부담금		
	2019년	2023년	증가율	2019년	2023년	증가율
평 균	123,602	136,409	10.4%	14,209	20,265	43.2%
종로구	113,931	123,483	8.4%	13,088	15,388	17.6%
중 구	120,236	125,065	4.0%	13,221	17,681	33.7%
용산구	113,712	126,962	11.7%	13,621	19,782	45.2%
성동구	119,462	131,992	10.5%	13,562	19,627	44.7%
광진구	115,071	129,287	12.4%	12,050	20,109	66.9%
동대문구	121,568	138,707	14.1%	14,800	19,699	33.1%
중랑구	119,665	130,618	9.2%	13,032	16,973	30.2%
성북구	127,574	146,250	14.6%	15,237	22,267	46.1%
강북구	114,474	127,743	11.6%	11,139	19,590	75.9%
도봉구	111,101	120,425	8.4%	14,037	17,628	25.6%
노원구	135,963	150,998	11.1%	15,695	24,123	53.7%
은평구	120,638	135,527	12.3%	14,185	18,776	32.4%
서대문구	115,486	123,527	7.0%	13,204	18,785	42.3%
마포구	122,875	135,258	10.1%	14,954	22,576	51.0%
양천구	119,028	136,870	15.0%	13,847	20,589	48.7%
강서구	135,875	153,349	12.9%	16,749	20,740	23.8%
구로구	121,024	134,018	10.7%	13,258	24,565	85.3%
금천구	104,405	116,856	11.9%	11,244	15,153	34.8%
영등포구	126,903	140,897	11.0%	14,547	20,402	40.2%
동작구	118,457	131,479	11.0%	14,117	19,857	40.7%
관악구	127,628	142,901	12.0%	14,226	20,224	42.2%
서초구	132,386	141,003	6.5%	14,331	18,726	30.7%
강남구	166,523	175,197	5.2%	18,568	26,474	42.6%
송파구	146,512	161,716	10.4%	18,659	24,640	32.1%
강동구	119,559	130,087	8.8%	13,812	22,253	61.1%



대한민국시장·군수·구청장협의회
National Association of Mayors in Korea