

근로복지기본법 질의회시집



Ministry of Employment and Labor
2022.1.

현행 「근로복지기본법」은 「근로자복지기본법」과 「사내근로복지기금법」을 통합하여 2010. 6. 8. 제정한 근로복지에 관한 기본법입니다.

당시 두 법률을 통합한 것은 근로복지 관련 법령을 일원화하여 국민의 법에 대한 접근성을 높이는 한편, 노동 이동성의 증가, 노동시장 양극화와 같은 정책환경의 변화를 적극 반영하고, 우리사주사내근로복지기금 등 선진기업복지제도를 활성화하여 공공복지와 상호보완적 역할을 수행할 수 있도록 하기 위함이었습니다.

특히, 우리사주와 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」의 근간의 이루는 우리나라의 대표적인 기업복지제도로서, 근로자의 복지증진과 기업의 생산성 향상에 크게 기여하였고, 노동시장 양극화 완화를 위해 중소기업 근로자나 수급업체 근로자 등도 기업복지의 혜택을 누릴 수 있도록 제도 발전을 거듭하고 있습니다.

우리사주제도는 근로자로 하여금 자신이 근무하는 회사의 주식을 취득보유하게 하는 제도로서 1968년 「자본시장육성에관한법률」 제정으로 도입된 이래, 「증권거래법」을 거쳐 현행 「근로복지기본법」에 규정하여 제도 발전을 거듭한 결과 2020년말 현재 3,400여개 조합이 결성되고 146만명의 조합원을 둔 명실상부한 기업복지의 한 축으로 자리매김 하였으며, 자본 소유의 분산과 부의 공정한 분배를 통한 자본주의의 건전한 발전에 기여해 오고 있습니다.

특히, 2015년 7월에는 「근로복지기본법」을 개정하여 우리사주 손실보전거래제도와 우리사주 대여제도를 도입하였고, 2016년 12월에는 우리사주제도 실시회사 및 관계회사의 정기적인 무상출연 근거를 마련하는 한편, 비상장법인의 우리사주 환매수 의무화를 도입하는 등 우리사주 운영방식이 대폭 개선되었습니다.

사내근로복지기금제도는 사업주의 출연금으로 기금을 조성·운영함으로써 근로자의 실질 소득을 증대시켜 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지할 목적으로 도입되었습니다.

1991년 당시 「사내근로복지기금법」 제정으로 법제화된 이후 발전을 거듭한 끝에 2019년을 기준으로 1,700여개의 기금이 설치되었고, 9조 6천억원의 기본재산을 적립하는 성과를 이룩하게 되었습니다.

한편, 2010년 법률개정을 통해 협력업체 근로자도 사내근로복지기금의 혜택을 볼 수 있도록 한 데 이어, 2017년에는 사내근로복지기금법인이 협력업체 근로자까지 수혜를 확대할 경우 일정 금액의 기본재산을 사용할 수 있도록 하는 등 사내근로복지기금이 복지 격차 완화에 기여하도록 제도를 개선한 바 있습니다.

특히, 원·하청 간 상생협력과 중소기업 근로자의 복지증진을 위해 2015년 공동근로복지기금제도를 새로이 도입하였고, 정부의 적극적인 지원과 상생협력에 대한 인식 개선으로 공동근로복지기금에 참여하는 기업들이 대폭 늘어나는 등 제도에 대한 관심이 날로 높아지고 있습니다.

이와 같이 많은 제도적 변화가 있었고, 근로복지에 대한 사회적 관심과 기대가 높아지는 가운데, 새로운 제도에 대한 현장의 이해를 돕고 불편과 혼선을 최소화하기 위해 비교적 최근인 2017년 이후 330여개의 행정해석을 모아 질의회시집을 발간하게 되었습니다.

이번 질의회시집이 근로복지업무를 담당하시는 분들과 근로복지에 관심을 가지시는 모든 분들께 조금이나마 도움이 되기를 바랍니다.

2022. 1.

근로기준정책관

최 현 석

제 1 장 **우리사주제도**

1. **우리사주조합의 설립 / 3**

1-1. 투표로서 우리사주조합 창립총회를 갈음할 수 있는지	3
1-2. 하나의 사업장에 복수의 우리사주조합을 설립할 수 있는지	5
1-3. 우리사주조합 창립총회 시 사회적 거리두기 준수를 위해 전자투표에 의한 총회를 개최할 수 있는지	6
1-4. 우리사주조합 창립총회 시 전자투표에 의한 임원선출이 가능한지	7

2. **우리사주조합원의 자격 / 8**

2-1. 퇴직일에 우리사주조합원 자격을 유지하는지	8
2-2. 지주회사 설립에 따른 전직 직원의 우리사주조합원 자격	9
2-3. 계열사 미등기임원 및 근로자의 우리사주조합원 자격	10
2-4. 분할로 인해 신설된 회사로 이동하는 근로자의 우리사주조합원 자격 등 ...	12
2-5. 해외 법인에 근무 중인 근로자의 우리사주 조합원 자격	15
2-6. 퇴직자의 우리사주조합원 자격(총회소집 및 의결 등)	16
2-7. 명예퇴직 후 계열사로 재취업한 근로자의 우리사주조합원 자격	17
2-8. 퇴직한 근로자의 우리사주조합원 자격 및 우리사주 처리	19

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

2-9. 해외법인 등기이사의 모회사 우리사주조합원 자격 여부	21
2-10. 소액주주 요건을 충족하지 못하는 우리사주조합원의 자격	22
2-11. 지주회사와 자회사 우리사주조합에 중복하여 가입할 수 있는지	23
2-12. 그룹사 내 타 회사 업무를 처리하는 근로자의 우리사주조합 가입 자격 ..	24
2-13. 매각된 자회사 소속 근로자의 우리사주조합원 자격	26
2-14. 흡수합병된 자회사 근로자의 조합원 자격	27

3. 우리사주조합의 운영 / 28

3-1. 투표로서 조합원 총회를 개최할 수 있는지	28
3-2. 사전에 안건을 공고하고 투표를 진행한 후 총회를 거친 우리사주조합원 총회의 효력	30
3-3. 우리사주조합의 법적 성격 및 설립 요건을 갖추지 못한 우리사주조합을 통해 배정된 우리사주의 효력 등	31
3-4. 우리사주조합 대의원회의 서면 결의가 가능한지	33
3-5. 우리사주조합 대의원 결위 시 행한 대의원회의 효력	34
3-6. 우리사주조합 통장에 있는 주식판매대금을 사내근로복지기금으로 이전할 수 있는지	35
3-7. 우리사주조합 최소 가입인원이 있는지	36
3-8. 우리사주조합 임원 투표, 우리사주조합 이사와 노동조합 대표의 겸임 등 ..	37
3-9. 결위된 이사를 제외한 우리사주조합 이사회 결의의 효력	38

4. 우리사주조합기금 / 40

4-1. 우리사주조합의 설립 및 출연 등	40
------------------------------	----

5. 우리사주의 취득 및 관리 / 42

5-1. 의결권이 없는 전환주식에 대하여 우리사주매수선택권을 행사할 수 있는지 ·	42
5-2. 우리사주매수선택권의 부여	43
5-3. 우리사주조합을 통하지 않고 취득한 주식이 우리사주에 해당하는지	46
5-4. 조합차입금의 미상환 잔액과 조합계정에 보유한 우리사주를 상계할 수 있는지	47
5-5. 우리사주 취득자금을 대부할 수 있는지	48
5-6. 우선배정을 받지 않기로 한 조합총회 결의 등의 효력과 조합원의 권리 등 ·	50
5-7. 조합원이 소수일 경우 상장법인의 우선배정	51
5-8. 주식매수를 통한 우리사주 취득	52
5-9. 우리사주 취득자금 차입 한도에서 급여총액의 의미	53
5-10. 회사가 상환을 약정한 차입금으로 취득한 우리사주 처리 등	54
5-11. 특수관계인에 대한 우리사주 증여	57

6. 우리사주의 배정 / 59

6-1. '조합원별 배정 주식 수가 1주 미만인 되는 경우'의 의미	59
6-2. 퇴직자 발생에 따라 회수한 우리사주를 특정 조합원에게 배정할 수 있는지 ·	60
6-3. 주주의 출연으로 취득한 주식을 특정 조합원에게 우선 배정 할 수 있는지 ·	61
6-4. 지배관계회사 소속 근로자의 우리사주 배정 청약기회를 제한하는 것이 적법한지	63

7. 우리사주의 예탁 / 65

7-1. 우리사주 재배정 시 의무예탁기간의 기산시점 등	65
7-2. 우리사주 의무예탁기간 등	67

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

7-3. 수탁기관에 예약하지 않은 우리사주를 회사에서 재매입할 수 있는지	69
7-4. 권고사직으로 오(誤)인출한 우리사주를 재예약할 수 있는지	70
7-5. 휴직기간의 의무예약기간 산입 제외 가능 여부	72

8. 우리사주의 인출 / 73

8-1. 퇴직한 근로자의 우리사주 인출	73
8-2. 징계해고된 근로자의 우리사주 인출	75
8-3. 임금피크로 인해 퇴직하는 근로자의 우리사주 인출	76
8-4. 우리사주 인출 지연을 신고할 수 있는지	77
8-5. 사망·구속된 조합원의 우리사주 인출	78
8-6. 퇴직한 우리사주조합원이 주식 인출 거부할 때의 처리방법	79
8-7. 권고사직자의 우리사주 인출 가능 여부	80
8-8. 징계로 인해 퇴직하는 근로자의 우리사주 인출 가능 여부	82
8-9. 우리사주 인출 요청 시 조합의 인출 처리기간	83
8-10. 우리사주 인출 시 조합장의 임의 인출 가능 여부	84
8-11. 비자발적인 퇴직·전출에 따른 우리사주 인출 가능 여부	85
8-12. 조합원이 인출하지 않은 우리사주의 처리	86
8-13. 우리사주조합 규약을 통해 주식의 인출 의무를 규정할 수 있는지	88
8-14. 임금피크 및 계약만으로 퇴직한 직원의 우리사주 인출 가능 여부	89
8-15. 주식매수청구권 행사를 위한 예약기간 1년 초과 우리사주 인출	90
8-16. 정년퇴직 후 계약직으로 재입사한 근로자의 우리사주 인출	91
8-17. 계약기간 중 퇴사한 계약직 근로자의 우리사주 처리	92
8-18. 퇴직한 우리사주조합원의 우리사주 인출	94

9. 우리사주조합의 해산 / 96

- 9-1. 사업의 일부가 분할되어 존속하는 경우 우리사주조합을 해산할 수 있는지 ... 96
- 9-2. 사업 전부의 포괄 양도 시 우리사주조합을 해산할 수 있는지 97
- 9-3. 해산한 우리사주조합의 재산처리 방법 98
- 9-4. 일시적으로 해산이 유보된 우리사주조합의 활동범위 등 99

10. 우리사주 환매수 / 101

- 10-1. 우리사주 환매수 관련 문의 101
- 10-2. 비상장법인의 우리사주 환매수 시 가격결정방법 103
- 10-3. 상장법인의 우리사주 환매수 거부 104

제2장 사내·공동근로복지기금

1. 기금법인의 설립 / 107

- 1-1. 재단법인에서 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지 등 107

2. 기금의 수혜대상 / 109

- 2-1. 프랜차이즈 가맹점 근로자가 기금의 수혜대상이 될 수 있는지 109
- 2-2. 협력업체 근로자 수혜 확대 시 도급근로자의 판단 110
- 2-3. 자회사 근로자가 모회사 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있는지 ... 111
- 2-4. 임원에 대한 사내근로복지기금 수혜 제공 가능 여부 113
- 2-5. 해외파견근로자에게 사내근로복지기금 수혜를 제공할 수 있는지 114

3. 기금법인의 기관(복지기금협의회·이사·감사) / 115

- 3-1. 기금법인의 위원정수 변경 및 위원의 감사 겸직 가능여부 115
- 3-2. 사내근로복지기금의 이사 및 감사의 임기 116
- 3-3. 복지기금협의회 위원의 위임 117
- 3-4. 정관상 복지기금협의회 위원정수에 미달되는 수의 위원 수를 유지할 수
있는지 119

3-5. 사내근로복지기금의 대표자 변경 시 신고여부	120
3-6. 사내근로복지기금법인 임원 변경 시 변경등기 기간	121
3-7. 권한없는 복지기금협의회 위원이 참가한 표결의 무효 여부	122
3-8. 사내근로복지기금법인의 근로자측 이사가 임원으로 승진한 경우 이사 자격을 유지하는지 등	123
3-9. 사업장이 합병하였음에도 기금법인이 합병하지 않은 경우 각 기금법인의 임원 선출	124
3-10. 사내근로복지기금 감사의 직무범위	125
3-11. 파산한 사업장 대표의 기금법인 청산인 자격	126
3-12. 직무 대행 중인 노동조합 위원장의 사내근로복지기금법인 대표 등재 ·	127
3-13. 사내근로복지기금의 기관 구성인원 문의	128
3-14. 복지기금협의회 사용자위원회 사용자의 대표자가 포함되어야 하는지	129
3-15. 복지기금협의회 사용자위원의 자격	130

4. 기금법인의 운영 / 132

4-1. 기금법인 이사의 자기거래 여부	132
4-2. 운영상황보고서의 협력업체 근로자 수 작성기준	133
4-3. 사용자가 기금법인의 운영상황 공개·이사회 및 정관 개정 요구에 응하지 않을 경우의 제재사항	134
4-4. 복지기금협의회 회의록 날인	136
4-5. 공동근로복지기금 설치를 이유로 한 복지제도 운영 중단 및 감축의 판단 ·	137
4-6. 취업규칙에 규정된 복지제도의 통합운영 시 취업규칙을 변경하여야 하는지	138

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

4-7. 사내기금이 보유한 주식의 의결권 행사 및 처리방법 등	139
4-8. 정관에 따르지 않는 단체협약의 효력	140
4-9. 사내근로복지기금법인의 사무집행	142
4-10. 사내근로복지기금을 통한 복지사업 통합 운영 시 취업규칙의 변경 시기 ..	143
4-11. 채무 불이행으로 기금법인에 손해를 입힌 근로자의 기금 수혜 중단 ..	144
4-12. 사내근로복지기금 운영 관련 시정 요구 방안 등	145
4-13. 사내근로복지기금법인의 내부결재 절차	147
4-14. 사내근로복지기금 물품 거래 시 자사 제품 이용 가능여부	148
4-15. 사내근로복지기금으로 휴양 콘도미니엄을 재구매할 경우의 업무처리 절차 ..	149
4-16. 「근로복지기본법」 제66조에 따른 기금법인의 정보공개	150
4-17. 목적사업의 내역 변경 시 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 하는지 ..	151
4-18. 직전 회계연도에 발생한 지원사유에 대해 다음 연도에 지원할 수 있는지 (사내근로복지기금)	152
4-19. 사내근로복지기금법인 이외의 명칭 사용	153
4-20. 기금제도 시행 사업장의 인증서를 통한 사내근로복지기금 운영상황 보고 가능 여부	154
4-21. 사내근로복지기금 대표자 변경 기한	155
4-22. 사내근로복지기금법인 예산 변경 시 신고의무	156
4-23. 잘못 집행된 사내근로복지기금의 처리	157
4-24. 사내근로복지기금 이사의 주소 등기	158
4-25. 사내근로복지기금 설립 시 기존 복리후생제도와 통합 운영	159
4-26. 기금사업 수행 시 사업장에서 선지급한 금품을 기금법인에서 후정산할 수 있는지	160

4-27. 화상회의 등을 통한 복지기금협의회 개최 가능 여부	161
4-28. 단체협약 등에 규정된 복지와 공동기금을 통한 복지의 중복수혜 가능 여부	162
4-29. 기금법인의 사용자측 기관(협의회 위원, 이사, 감사)에 대한 실비 지급 가능 여부	163

5. 기금의 조성(출연) / 165

5-1. 회사 커피숍 운영에 따른 이익, 회사 시설 임대료에 따른 임대료의 기금 출연 가능 여부	165
5-2. 사내근로복지기금 최초 출연금 규모의 결정	166
5-3. 전전년도 순이익 기준 출연 가능 여부	167
5-4. 매칭그랜트 기금의 기금 출연 가능 여부	168
5-5. 타사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지 등	169
5-6. 당기순이익이 확정되지 않거나 발생하지 않은 경우의 사내근로복지기금 출연 ...	170
5-7. 지방공사의 사내근로복지기금 출연 가능 여부	171
5-8. 거래은행으로부터의 콘도미니엄 등 출연 가능 여부	172
5-9. 사내근로복지기금 출연 시 세전 순이익의 기준	173
5-10. 사우회 재산의 사내근로복지기금 출연 가능 여부	174
5-11. 지급사유의 원인무효에 따라 반납받은 성과급의 사내근로복지기금 출연 가능 여부	175
5-12. 단체협약에 따른 사내근로복지기금 출연의무 등	176
5-13. 출연을 강제할 수 있는지	179

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

5-14. 노동조합 보유 자금의 사내근로복지기금 출연 가능 여부	180
5-15. 목적사업 재원을 분할하여 출연할 수 있는지	181
5-16. 법인세 차감 전 순이익의 변동 시 기 출연금을 환수하여야 하는지	182
5-17. 사내근로복지기금 출연금의 규모 등	183
5-18. 사내근로복지기금에의 조건부 출연 허용 여부	184

6. 기금의 사용한도 및 절차, 기본재산 사용 / 187

6-1. 목적사업 재원 부족 시 기본재산 사용 가능 여부 등	187
6-2. 사업장 자본금의 50%를 초과하는 기본재산 사용 가능 여부	189
6-3. 기본재산 사용기간 및 사용 용도 질의	190
6-4. 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호를 통한 기본재산 사용 기준 등 ...	191
6-5. 기본재산 사용 시 협력업체 수혜확대 범위 및 인원산정 기준, 운영상황보고서 작성법 등	193
6-6. 기본재산 사용 시 협력업체 근로자의 수혜수준	197
6-7. 기본재산 사용 시 도급근로자의 일부를 수혜대상에서 제외할 수 있는지	199
6-8. 기본재산 사용 시 원·하청 근로자 간 복지수혜를 달리할 수 있는지 등	200
6-9. 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수혜제공 기간	201
6-10. 기본재산의 사용 시 도급업체 소속 근로자 범위	202
6-11. 기본재산을 사용한 휴양 콘도미니엄 구입	204
6-12. 기본재산 사용 시 회계처리·사용기간·복지제공 등	205
6-13. 사내근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 사용	207
6-14. 기금법인 합병 시 기본재산 사용 가능 여부	208
6-15. 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 판단시점 및 자회사의 도급업체 해당 여부 ...	210

6-16. 기본재산 중 자본금 50%를 초과하는 부분의 사용	212
6-17. 기금법인의 기본재산 사용	213
6-18. 기금 출연이 없는 사업장의 기본재산 사용 가능 여부	216
6-19. 자본금의 50%를 초과하는 기본재산의 사용절차	217
6-20. 사내근로복지기금의 기본재산 사용 및 도급업체 근로자의 범위	218
6-21. 사내근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 사용 규정의 소급 가능 여부	220
6-22. 기본재산 사용을 위한 협력업체 근로자 수혜확대 방법	221
6-23. 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수 산정방법	222
6-24. 사업장의 자본금과 사내근로복지기금의 기본재산 간 관계	223
6-25. 목적사업준비금의 사용 기간	224
6-26. 사내근로복지기금 자산의 기본재산 편입 가능 여부	225
6-27. 사내근로복지기금 기본재산 사용 시 협력업체 지원방법 등	226
6-28. 사업장 자본금의 50%를 초과한 기본재산의 목적사업준비금 전입 시기	228
6-29. 개인사업자의 자본금 판단	229
6-30. 기본재산으로 설정된 주식의 사용방법	230
6-31. 사내근로복지기금의 목적사업준비금 및 수익금 사용	231
6-32. 사내근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 소급 사용 가능 여부, 기본재산 사용 시 직접 도급받은 업체 근로자의 범위	232
6-33. 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 지원 방법	233
6-34. 사내근로복지기금을 활용한 협력업체 근로자 지원 방법	234
6-35. 사내근로복지기금 목적사업 준비금의 편입 등	236
6-36. 사내근로복지기금 기본재산 활용을 통한 협력업체 근로자 지원 등 (코로나-19 극복 관련)	238

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

6-37. 출연받아 보유 중인 자사주(기본재산)의 우리사주조합 출연	240
6-38. 기본재산의 목적 외 사용	241
6-39. 「근로복지기본법 시행령」의 ‘기본재산 총액’의 의미	242
6-40. 기본재산을 활용한 협력업체 근로자 지원 가능 여부	243

7. 기금법인의 사업 / 244

가. 대부사업	244
7-1. 기금법인에서 대부한 금품을 회수하지 못할 경우의 처리	244
7-2. 사망한 근로자의 사내근로복지기금 대부금 상환	245
7-3. 대부사업의 이자와 자원 문의	246
7-4. 목적사업준비금으로 대부사업을 수행할 수 있는지	247
7-5. 사내근로복지기금 대부사업의 대손처리	248
7-6. 사내근로복지기금 설립 시 기존 사업장을 통한 대부사업 대부비용의 처리 ...	249
7-7. 사내근로복지기금 대부사업 수행 시 수익사업 개시신고	250
7-8. 정관에 규정되지 않은 대부사업 수행 관련 문의	251
7-9. 기금법인에서 수행하는 대부사업 이자율의 차등 적용 가능 여부	252
7-10. 우리사주조합 탈퇴 시 사내근로복지기금 대부금 상환	253
7-11. 사업장의 대부사업을 기금법인의 대부사업으로 전환할 수 있는지의 여부 등 ..	255
7-12. 근로자의 임금채권과 기금법인의 대출금 채권의 상계 가능 여부	256
7-13. 국민주택규모 이하 취득 근로자 우선지원의 의미	258

나. 목적사업(근로자 지원사업)	259
7-14. 사내근로복지기금에서 신용협동조합 출자금 지원 가능 여부	259
7-15. 사내근로복지기금에서 비연고지 발령 근로자의 임차료 지원 가능 여부	260
7-16. 사내근로복지기금에서 휴가비 지급 가능 여부	261
7-17. 사내근로복지기금에서 연금제도 운영이 가능한지	262
7-18. 사내근로복지기금을 통한 청년내일채움공제 근로자 부담분 등 지원 가능 여부 ..	263
7-19. 담보 제공을 위한 사내근로복지기금의 금융상품 가입이 근로자의 회사주 구입 지원에 해당할 수 있는지	264
7-20. 사내근로복지기금을 통해 정년퇴직이 임박한 근로자 지원 가능 여부	265
7-21. 사내근로복지기금을 통한 회사주 구입 지원	267
7-22. 사내근로복지기금으로 장기근속 시 퇴직하는 근로자에게 일정 금품 (포인트) 지급 가능 여부	268
7-23. 사내근로복지기금으로 직원 격려금·포상금 지급 가능 여부	269
7-24. 노동조합원에 한정된 복지사업을 수행할 수 있는지 등	270
7-25. 사내근로복지기금이 받은 출연금의 일부를 상조회로 재출연하거나 기부하는 방식으로 운영할 수 있는지	272
7-26. 고의·중과실 없는 벌금, 민형사피의보상금의 지급 가능 여부	273
7-27. 사내 마사지샵 운영 가능 여부 및 이로 인한 수익의 처리	274
7-28. 기금법인에서 체육·문화시설·요식업 이용 상품권의 지급 가능 여부	275
7-29. 사내근로복지기금을 통한 구내식당 운영 지원 가능 여부 및 협력업체 근로자에 대한 수혜대상 확대	276
7-30. 기금법인 사업과 사업장 사업의 중복수혜 가능 여부	278
7-31. 사내근로복지기금의 출연 및 목적사업 가능 여부	279

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

7-32. 사내근로복지기금을 활용한 정년퇴직자 축하금 지급 등	280
7-33. 사내근로복지기금을 활용한 IRP 가입자 부담금 지원	281
7-34. 사내근로복지기금을 활용한 사업 적정성 판단 방법	282
7-35. 다자녀 직원 등에 대한 지원금 등의 지급 가능 여부	283
7-36. 사업장과 기금법인 간 동일 복지항목의 중복 지원	284
7-37. 사내기금을 통해 단체협약상 지급되는 복지혜택 외의 복지혜택 부여 가능 여부	285
7-38. 사내근로복지기금을 통한 지역화폐 구입·지원 가능 여부	286
7-39. 사내근로복지기금으로 근무복 지원 가능 여부	287
7-40. 공동근로복지기금을 통한 근로자 휴가지원사업 근로자 부담금 지원 가능 여부	288
7-41. 사내근로복지기금을 통한 근로자 휴가지원사업 사업자 부담금 지원 가능 여부	289
7-42. 사내근로복지기금을 통한 보증제도 운영 가능 여부	290
7-43. 사내근로복지기금 사업으로 직원의 대출금 이자 지원 가능 여부	291
7-44. 직급에 따른 기금 수혜의 차등 지원 가능 여부	292
7-45. 호텔이용권 지급 가능 여부 및 호텔의 근로복지시설 해당 여부	293
7-46. 사내근로복지기금을 통한 사내 체육·음악대회 등 행사비용 지원	294
7-47. 공동근로복지기금으로 금을 지급할 수 있는지	295
7-48. 사내근로복지기금으로 근로자에게 골프장 회원권을 줄 수 있는지	296
7-49. 사내근로복지기금을 통한 지원 시 임금대체적 성격의 판단 기준	297
7-50. 사내근로복지기금을 통한 과태료 납부 가능 여부	298
7-51. 사내근로복지기금으로 자사 쇼핑몰 적립금 지급이 가능한지	299

7-52. 사내근로복지기금 목적사업의 정관 명시	300
7-53. 공동근로복지기금으로 장기근속자에게 기념품을 지급할 수 있는지	301
7-54. 비혼을 선언한 근로자에 대하여 결혼축하금에 준하는 금품 지급 가능 여부 등 ·	302
7-55. 기혼자에 한해 사망 시 위로경조금을 지급하는 것이 미혼자를 차별하는 것인지 여부	303
7-56. 사내근로복지기금의 개인형 퇴직연금 또는 연금저축 적립금 지원	305
7-57. 사내근로복지기금으로 해외 파견근로자에 대한 주택보조금 지원	306
7-58. 취업규칙에 규정된 복지항목의 사내근로복지기금사업 시행	307
7-59. 비연고지 부임자의 주유비, 대중교통비 등 지원 가능 여부	308
7-60. 단체협약에 규정된 복지를 사내근로복지기금으로 지원할 수 있는지	309
7-61. 사내근로복지기금을 통한 재난구호금 지급	310
7-62. 렌터카 임차 및 제공의 기금법인 사업으로서 적정성	312
다. 목적사업(근로복지시설)	313
7-63. 공동명의 근로복지시설 취득 가능 여부	313
7-64. 근로복지시설의 매각	314
7-65. 사내근로복지기금을 통한 노동조합 사무실 등의 임차 가능 여부	314
7-66. 사내근로복지기금법인이 휴양시설 목적 부동산을 취득할 수 있는지	316
7-67. 근로복지시설의 공사료 소급 지출이 가능한지	317
7-68. 사내근로복지기금 기숙사 구입 및 건축 관련 문의	318
7-69. 공동주택을 휴양시설 목적으로 임대하여 운영할 수 있는지	319
7-70. 콘도미니엄 구입을 위한 토지구입비의 목적사업 적정성 및 기본재산의 재출연 가능 여부	320

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

7-71. 사내근로복지기금을 활용한 사내카페 운영 가능 여부	321
7-72. 사내근로복지기금을 통한 스크린골프장 운영 가능여부	322
7-73. 사내근로복지기금을 통한 탈의실 락커 교체	323
7-74. 사내근로복지기금을 통한 휴양 콘도미니엄 등 지원	324
7-75. 기존 빌라·아파트 등을 임차·매입하여 기숙사로 운영할 수 있는지 등	325
라. 목적사업(선택적 복지)	326
7-76. 사내근로복지기금을 통한 선택적 복지제도 운영 최소금액	326
7-77. 선불카드·기프트카드를 활용한 선택적 복지 수행 가능 여부	327
7-78. 사업주와 기금법인이 각 수행하는 선택적 복지제도의 관계	328
7-79. 연중 퇴직한 근로자의 선택적 복지포인트 환수 가능 여부	329
7-80. 기금법인과 사업장 간 선택적 복지포인트 정산 가능 여부	330
7-81. 생일, 근로자의 날 기념 선물을 선택할 수 있도록 하는 것이 선택적 복지에 해당하는지	331
8. 기금의 운용 / 333	
8-1. 관계회사의 주식을 출연받아 보유한 경우 유상증자에 참여할 수 있는지 ..	333
8-2. '금융회사'의 범위에 외국의 금융회사도 포함되는지 등	334
8-3. 사내근로복지기금 운용방법으로 상각형 조건부자본증권 매입 가능 여부	335
8-4. 사내근로복지기금으로 사내 마을금고가 보유한 MMF채권을 인수할 수 있는지 ..	336
8-5. 사내근로복지기금으로 주식 구입이 가능한지	337
8-6. 기금 명의로 증권계좌를 개설하여 주식거래를 통한 기금 증식이 가능한지 ...	338

8-7. 기금이 보유한 주식의 유상증자에 반드시 참여하여야 하는지	339
8-8. 기금법인에서 주식을 장기보유할 수 있는지	340
8-9. 사내근로복지기금법인의 비상장주식 보유 가능 여부	341
8-10. 사내근로복지기금 운용 시 주식 직접 투자 가능 여부	343
8-11. 사내근로복지기금 운용 시 저축보험 가입 가능 여부	344
8-12. 사내근로복지기금 운용 시 MMT 운용 가능 여부	345
8-13. 사내근로복지기금 운용 가이드라인 상 외부전문가의 범위	345
8-14. 사내근로복지기금의 자회사 주식 취득 가능 여부	346
8-15. 기금법인이 보유 중인 콘도미니엄으로 수익사업을 할 수 있는지	347

9. 기금의 회계 / 348

9-1. 사내근로복지기금이 보유한 채권의 비용 인식 등	348
9-2. 사내근로복지기금법인이 보유한 주식 매각 절차	350
9-3. 콘도 회원권 구입 시의 회계처리	351
9-4. 사내근로복지기금으로 휴양 콘도미니엄을 재구매할 경우의 회계처리	352
9-5. 사내근로복지기금의 수익금 및 이익잉여금 처리	353
9-6. 사내근로복지기금 결손금 보전을 위한 사업장 출연금 사용 가능 여부	354

10. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리 / 356

10-1. 사업폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산 귀속 주체	356
10-2. 기금법인 해산 시 잔여재산의 처리 등	357

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

10-3. 기금법인 해산 시 사업 폐지의 의미 등	359
10-4. 사업의 합병에 따른 사내근로복지기금법인 해산	360
10-5. 흡수합병된 사업장의 사내근로복지기금 해산 가능 여부 등	361
10-6. 사내근로복지기금법인의 해산 시 잔여재산의 귀속주체	364
10-7. 협동조합으로 전환하는 사업장에 설립된 사내기금의 해산 가능 여부	366
10-8. 해산한 기금법인의 재산 귀속 주체	367
10-9. 해산한 사내근로복지기금법인의 재산 귀속 주체	368
10-10. 사내기금법인 해산 시 미지급 금품과 생활안정자금 지급	369
10-11. 공동근로복지기금 조성을 위한 사내근로복지기금 해산 순서	371
10-12. 폐업한지 10년이상 경과한 사업장의 사내기금법인 해산	372
10-13. 사업의 흡수합병에 따른 기금법인 해산과 대부금 처리	373

11. 기금법인의 합병, 분할, 분할합병 / 375

가. 기금법인의 분할	375
11-1. 사내근로복지기금의 분할	375
11-2. 사내근로복지기금의 분할 시 인가를 받아야 하는지	377
11-3. 기금법인의 분할에 따른 재산분할 기준 등	378
11-4. 분할로 인해 신설되는 사내기금법인의 설립 시기 등	380
11-5. 분할하지 않은 기금의 분할회사 근로자 대상 수혜 제공 가능 여부 및 기금법인 분할 시 기금출연 필요 여부	381
11-6. 기금 분할의 효력발생 시기, 재산배분 등	383

11-7. 기금법인 분할 전 분할된 사업장 소속 근로자에게 수혜를 제공할 수 있는지 ..	386
11-8. 기금 분할 시의 재산배분 및 분할 후 근로자에 대한 지원수준 등	388
11-9. 영업양수도에 따른 사내근로복지기금 분할	390
11-10. 사업의 분할 후 상당기간이 경과한 후 기금법인을 분할할 수 있는지	392
11-11. 사업 분할 시 존속회사 사내근로복지기금 재산의 처리	394
11-12. 합병 후 다시 분할된 법인의 사내근로복지기금 처리	395
11-13. 사내근로복지기금 분할 절차 및 대부금 처리	396
11-14. 영업양도 시의 사내근로복지기금 분할과 대부금 상황	398

나. 기금법인의 분할합병 **400**

11-15. 근로자의 관계사 이동 시 사내근로복지기금 분할·합병 가능 여부	400
11-16. 사업장 분할합병 등에 따른 사내근로복지기금의 분할합병과 권리의무의 승계 등	400
11-17. 사내근로복지기금의 분할합병 횟수 및 분할합병계약서 작성 등	403

12. 공동근로복지기금제도 / 406

12-1. 공동기금법인의 ‘해당 사업의 자본금’ 의미	406
12-2. 공동기금법인에 대한 출연금 및 기본재산	407
12-3. 공동기금법인의 운영 관련 질의	409
12-4. 공동기금법인의 기본재산 사용 범위 등	411
12-5. 공동기금법인의 조성 및 목적사업	413
12-6. 공동근로복지기금 ‘참여회사’의 범위	416

목 차 CONTENTS

근로복지기본법 질의회시집

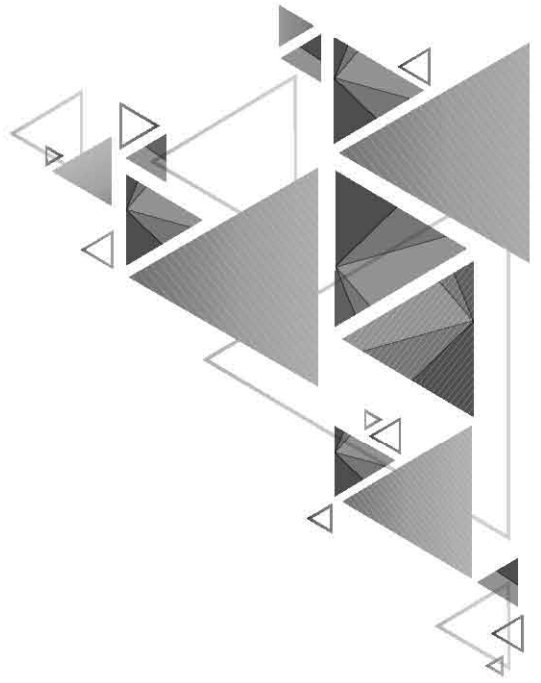
12-7. 공동근로복지기금법인 지원사업의 대상	417
12-8. 협력업체의 원청 의존도에 따른 공동기금 수혜 차등	418
12-9. 공동근로복지기금 설립 후 미운영 시의 행정절차	419
12-10. 공동근로복지기금 조성 시 기존 사내근로복지기금 처리	420
12-11. 사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금 참여·탈퇴 시의 재산 처리 ..	421
12-12. 공동근로복지기금 지원금, 해산, 잔여재산 처리 질의	422

제3장 부 록

1. 2017년 이후 행정해석 변경사항 / 427

1-1 복지기금협의회 위원의 위임 가능 여부	427
1-2 사내근로복지기금법인이 출연받은 주식을 장기 보유할 수 있는지	429

2. 사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인 / 431



제1장

우리사주제도

1. 우리사주조합의 설립
2. 우리사주조합원의 자격
3. 우리사주조합의 운영
4. 우리사주조합기금
5. 우리사주의 취득 및 관리
6. 우리사주의 배정
7. 우리사주의 예탁
8. 우리사주의 인출
9. 우리사주조합의 해산
10. 우리사주 환매수

1

우리사주조합의 설립

1-1

투표로서 우리사주조합 창립총회를 갈음할 수 있는지



질의



- 현재 상장 예비심사 중으로, 본사 및 다른 지역 사업장에 조합원 가입 대상 근로자들이 근무 중이고, 200여명 가량의 조합원 가입 대상이 모여서 창립 총회를 개최할 수 있는 장소도 여의치 않는데,
 - 특정 공간에 모여 총회를 개최하기보다, 전자 공문을 통해 일주일 전 우리사주 조합 규약 등 부의 안건과 자료를 사전 공지하고, 동시간에 각 사업장별 조합원 직접·비밀·무기명 투표를 통해 창립총회를 갈음하고자 하는데, 「근로복지기본법」상 문제가 없는지



회신

A

- 통상적으로 총회는 ‘전체 구성원으로 조직된 회의체’ 또는 ‘구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임’을 의미함.(임금복지과-469, 2010. 4. 5.)
 - 「근로복지기본법」(이하 ‘법’)은 총회의 개최 방법에 대해 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 법 제33조제2항에 따라 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용하여 살펴보면, 「민법」 제71조가 총회의 소집은 1주간 전에 그 회의의 목적사항을 기재한 통지를 발하고 기타 정관에 정한 방법에 의하여야 한다고 규정하고 있고,

- 해당 조항에 대한 민법 주석서에 따르면 ‘소집장소’는 명문의 규정이 없으므로 어느 곳에서 소집하여도 무방하나, 현저하게 교통이 불편하거나 원격지 또는 출석사원을 수용할 수 없는 협소한 건물에 소집하는 것은 허용되지 않는 것으로 해석하고 있는 점에 비추어 보면,

- 우리사주조합원 총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안건에 대한 토의과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것임.(퇴직연금복지과-2956, 2018.7.23.)

■ 한편, 「민법」 제73조제2항 및 같은 조 제3항은 정관에서 달리 정하고 있지 않은 경우 사원은 서면이나 대리인으로 결의권을 행사할 수 있도록 하고 있으므로, 조합원은 조합 규약이 정하는 바에 따라 서면이나 대리인으로 하여금 의결권을 행사할 수 있을 것인 바, 조합원 총회가 소집의 통지, 공고 기간 등 절차상 하자 없이 유효하게 개최되었다면, 총회 개최의 과정에서 서면 투표의 방법으로 의결권을 행사할 수 있을 것으로 판단됨.(퇴직연금복지과-2956, 2018.7.23.)

■ 다만, 귀 질의와 같이 ‘창립총회’는 우리사주조합의 설립, 규약의 제정 등을 안건으로 하는 바, 법 제35조제3항이 규약의 제정과 변경에 관한 사항은 대의원회로도 갈음할 수 없고, 반드시 우리사주조합 총회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있는 점을 고려해 보면, 조합원 가입 대상이 모이는 것이 어렵다는 사유만으로는 투표로서 창립총회를 갈음할 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3876, 2019.9.9.)

1-2

하나의 사업장에 복수의 우리사주조합을 설립할 수 있는지



질의



- 회사에 우리사주조합이 기 설립되어 있으나, 기존 조합원과 권리관계 정리 등의 사유로 새로운 우리사주조합을 추가 설립하는 것이 가능한지



회신

A

- 우리사주제도는 근로자로 하여금 우리사주조합(이하 ‘조합’)을 통하여 해당 조합이 설립된 주식회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위 향상과 노사협력 증진을 도모함을 목적으로 함.
 - 「근로복지기본법」은 조합 설립 시 근로자 과반수가 참석한 조합 창립총회를 개최하여 조합의 규약을 확정하고 대표자 등 임원을 선출하도록 하고 있는 점, 복수 조합 허용시 우리사주 배정 갈등 문제(배정수량, 배정기준 등), 조합 설립·운영 및 관리 비용의 증가의 문제 등을 종합적으로 감안하면 하나의 회사에 복수의 조합을 설립·운영하는 것은 허용되지 않는 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-2973, 2020.7.6.)

1-3

우리사주조합 창립총회 시 사회적 거리두기 준수를 위해 전자투표에 의한 총회를 개최할 수 있는지



질의



- (상황) 당사는 약 1,000명을 고용한 전국적인 사업장으로, 우리사주조합을 설립하기 위하여 창립총회를 개최하고 우리사주조합 임원을 선출코자 함
- (질의) 최근 코로나19의 급격한 확산으로 인한 사회적 거리두기 강화 준수를 위하여 전자투표(예시: 선관위 온라인투표 위탁) 방법에 의한 총회 개최가 가능한지



회신



■ ‘총회’는 ‘전체 구성원으로 조직된 회의체’ 또는 ‘구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임’을 의미하며, 현행 「근로복지기본법」은 총회의 개최 방법에 대하여 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 「근로복지기본법」 제33조제2항(민법의 준용) 및 「민법」 제71조에 따라 총회의 소집은 1주간 전에 그 회의의 목적사항을 기재한 통지를 발하고, 기타 정관(우리사주조합의 경우 ‘규약’)에 정한 방법에 의하도록 하는 점에 비추어, 우리사주조합의 창립총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안전에 대한 토의과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것임.

- 다만, 「민법」 제73조제2항에 따라 사원은 서면이나 대리인으로 결의권을 행할 수 있도록 하고 있는 점에 비추어, 코로나바이러스감염증-19 확산에 따른 사회적 거리두기 지침 준수를 위하여 안전을 사전에 공지하고, 안전에 대한 의견 표명 기회가 제한되지 않는 상황에서 전자메일을 이용한 의견회신, 다자간 통화, 다자간 영상통화 등의 방법으로 총회 결의를 진행할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3847, 2021.8.30.)

1-4

우리사주조합 창립총회 시 전자투표에 의한 임원선출이 가능한지



질의



- (상황) 당사는 우리사주조합 설립을 준비하고 있음
 - 당사는 코로나19 확산으로 전 구성원이 재택 근무 중이며, 이에 창립총회는 비대면으로 온라인을 통한 총회를 예정하고 있으나, 임원 선출은 온라인으로 투표할 수 있을지 검토 중
- (질의) 이 때, 임원 선거 시 선관위 전자투표(예시: 선관위 온라인투표 위탁)를 활용한 온라인 투표를 통해 창립총회 임원을 선출할 수 있는지



회신



- 우리사주조합의 창립총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안전에 대한 토의 과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것이나, 「민법」 제73조제2항에 따라 사원은 서면이나 대리인으로 결의권을 행사할 수 있도록 하고 있는 점에 비추어, 코로나바이러스감염증-19 확산에 따른 사회적 거리두기 지침 준수와 감염병 예방을 위하여 안전을 사전에 공지하고 안전에 대한 의견 표명 기회가 제한되지 않는 상황에서 전자메일을 통한 의견회신, 다자간 통화, 다자간 영상 통화 등의 방법으로 총회 결의를 진행할 수도 있을 것임.
- 다만, 우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 우리사주조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되어야 하는 바, 임원 등의 선출을 전자투표 방식으로 할지라도 투표자의 투표행위와 그 결과를 제3자가 추적·확인할 수 없도록 익명성 등이 보장되는 방법으로 실시되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3907, 2021.9.2.)

2

우리사주조합원의 자격

2-1

퇴직일에 우리사주조합원 자격을 유지하는지



질의

Q

- 조합원의 퇴직일이 '16.12.31.일 때, '16.12.31.에 조합원 자격을 유지하는지



회신

A

■ 「근로복지기본법」 제34조에 따라 우리사주제도 실시회사 소속회사 근로자 등은 우리사주조합에 가입할 수 있으며, '근로자'란 「근로복지기본법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함.

- 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직일이 '16.12.31. 이라면 퇴직일에는 조합원의 자격이 유지된다고 볼 수 없으며, 퇴직일이라 함은 근로자의 노무 제공과 사업주의 노무 수령이 '실제로' 중단된 날을 의미함.

(퇴직연금복지과-1935, 2017.4.25.)

2-2

지주회사 설립에 따른 전직 직원의 우리사주조합원 자격



질의

Q

- (상황) 금융위원회가 A지주를 설립인가 및 A지주 설립
 - ‘포괄적 주식이전’에 따라 B은행 주식과 A지주 주식이 1:1 맞교환, B은행은 A지주의 완전한 자회사
 - A지주 설립 후 지체 없이 A지주 우리사주조합 설립 추진
 - 예탁되어 있는 B은행 우리사주가 모두 인출될 때 까지 B은행 우리사주조합의 해산 유보
 - A지주 설립에 따라 B은행 직원 중 일부가 A지주로 전직
 - 전직 직원이 3년 내 희망 시 원 소속사 복귀 허용, 퇴직금 정산하지 않고 근속 기간 인정
 - 전직 직원의 조합원 자격 상실 시 세제혜택 상실, 대출 조기 상환 부담 등 불이익이 있어 A지주로의 전직 직원의 B은행 우리사주조합 조합원 자격 유지 희망
- (질의) A지주 설립에 따라 B은행에서 A지주로 전직하는 직원도 B은행의 우리사주 조합원 자격을 유지할 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제34조제1항 및 같은 법 시행령 제9조에 따라 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 조합원으로 가입할 수 있는 근로자는 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자와 우리사주제도 실시회사가 해당 발행주식 총수의 100분의 50 이상의 소유를 통하여 지배하고 있는 주식회사(‘지배관계회사’)의 소속 근로자 또는 우리사주제도 실시회사로부터 도급받아 직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50 이상을 거래하는 주식회사(‘수급관계회사’)의 소속 근로자로서 일정 요건을 갖춘 경우임.

※ 지배관계회사는 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인과 그 비상장법인이 발생주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인을 말하고, 지배관계회사와 수급관계회사 소속 근로자가 우리사주제도 실시회사의 조합원이 되기 위해서는 「근로복지기본법」 제34조제1항제2호각 목의 요건을 충족하여야 함.

■ 귀 질의의 경우 A지주로의 전적으로 인해 B은행을 퇴직하는 자는 B은행 소속 근로자가 아니므로 B은행 우리사주조합원 자격을 유지할 수 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-590, 2019.2.1.)

2-3

계열사 미등기임원 및 근로자의 우리사주조합원 자격



질의



- (상황) A사는 계열사인 B사, C사, D사, E사를 갖고 있으며, A사의 미등기임원 b,c,d,e와 직원 o,p,q,r은 계열사의 등기임원으로 겸임

계열사	임원 겸임 현황
B사: 국내법인, 주식회사	A사 미등기임원 b, A사 직원 o
C사: 국내법인, 유한회사	A사 미등기임원 c, A사 직원 p
D사: 중국법인	A사 미등기임원 d
E사: 중국법인	A사 직원 r

- (질의) A사의 미등기임원 b,c,d,e와 A사의 직원 o,p,q,r은 A사의 우리사주조합원 자격이 있는지



회신

A

■ 「근로복지기본법」 제34조제2항제1호에 따라 해당 우리사주제도 실시회사, 지배관계회사* 및 수급관계회사**의 주주총회에서 임원으로 선임된 사람은 우리사주조합원(이하 '조합원')의 자격을 상실하며, 여기서 '관계회사'라 함은 상법에 의해 설립된 주식회사를 말함.(임금복지과-433, 2009.6.4.)

- 따라서, 유한회사 및 귀 질의의 중국법인이 해외에서 당해 국가의 법령에 의해 설립된 회사라면 관계회사에 해당하지 않으므로, c, p, d, r이 계열사의 임원이라는 이유로 A사의 조합원 자격을 상실하지 않음.

* (지배관계회사) 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인과 그 비상장법인이 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인(「근로복지기본법」 제34조제1항제2호 및 같은 법 시행령 제9조제1호 및 제2호)

** (수급관계회사) 우리사주제도 실시회사로부터 도급받아 직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50 이상을 거래하는 주식회사(「근로복지기본법」 제34조제1항제2호)

■ 귀 질의의 경우 '계열사'라는 사실만으로는 B사가 A사의 지배관계회사인지 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

- B사가 비상장법인이고, A사가 B사의 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있어 B사가 A사의 지배관계회사이고, b와 o가 B사의 주주총회에서 임원으로 선임된 것이라면 b와 o는 A사의 조합원 자격을 상실할 것임.

(퇴직연금복지과-1043, 2019.3.4.)

2-4

분할로 인해 신설된 회사로 이동하는 근로자의 우리사주조합원 자격 등



질의



- (상황) ‘A사’는 존속법인인 ‘B사’와 신설법인인 ‘C사’로 물적분할 예정
 - 존속법인인 B사는 500명 내외, 신설법인인 C사는 13,500명 수준으로 인력 구성 예정
 - 현재 A사 우리사주조합의 조합장, 이사, 감사, 대의원 대부분이 물적분할 후 신설법인 C사 소속으로 포괄고용승계가 될 예정
 - 신설법인인 C사는 발행주식총수의 100%를 존속법인인 B사가 소유하는 종속 기업이면서 비상장법인이 될 예정
 - 현재 A사 우리사주조합은 2009년, 2010년, 2018년 유상증자분에 대한 우리 사주를 가진 조합원으로 구성
 - 분할 이후에도 우리사주조합원의 범위를 기존과 동일하게 존속법인 및 신설법인 근로자를 대상으로 우리사주조합을 운영할 계획
 - 존속법인인 B사는 분할 이후에 대우조선해양 인수를 위해 유상증자를 계획 중이며, 신설법인 C사 직원에게도 존속회사 우리사주조합원 자격으로 유상증자 시 우리사주매수선택권을 부여할 계획
- (질의1) 「근로복지기본법」 제34조제4항은 지배관계회사로 편입되는 경우 우리 사주제도 실시회사의 우리사주조합원 자격에 변동이 생기면, 기 배정받은 우리 사주와 우리사주매수선택권에 한정하여 변경 전 우리사주제도 실시회사의 우리 사주조합원 자격을 유지한다고 하는데,
 - 물적분할로 인해 C사로 가는 근로자가 B사 우리사주조합의 우리사주조합원 자격을 유지할 수 있는지
- (질의2) 우리사주조합원 자격이 유지되지 않는다면 「근로복지기본법」 제34조 제1항제2호에서 정한 절차를 거친 경우에는 별도의 우리사주조합 탈퇴나 가입 절차 없이 자동적으로 C사로 가는 우리사주조합원이 B사의 우리사주조합원 자격이 있는지

- 아니면, C사로 가는 우리사주조합원은 현재의 우리사주조합원 자격 상실 후 별도로 B사의 우리사주조합에 재가입하는 절차를 거쳐야 하는지
- (질의3) C사로 고용승계된 기존 우리사주조합의 조합장, 이사, 감사, 대의원은 B사의 조합원 자격과 조합 간부로서의 자격을 유지할 수 있는지
- (질의4) 「근로복지기본법」 제34조제1항제2호의 동의 절차는 물적분할 이전에 받아도 유효한지, 아니면 분할 이후에 동의 절차를 거쳐야 하는지
- (질의5) 분할 시에, C사로 가는 우리사주조합원의 우리사주 기보유분의 취득시점
 - 기존에 취득한 우리사주로 유지되는 것으로 봐야하는지, 재취득한 것으로 봐야하는지



회신

A

- 귀 질의는 우리사주제도 실시회사인 A사가 물적분할하여 B사로 존속하고, 지배관계회사인 C사가 신설되면서 C사로 고용승계되는 근로자의 우리사주조합원 자격 등에 관한 사항으로 파악이 됨.

* 우리사주제도 실시회사: (물적분할 前) A사, (물적분할 後) B사

- 귀 질의의 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제4항은 우리사주제도 실시회사인 근로자의 소속 회사가 모회사의 지배관계회사로 편입되어 우리사주조합원 자격에 변동이 생기는 경우에 기 배정받은 우리사주와 기 부여된 우리사주매수선택권에 한정하여 우리사주조합원 자격을 유지한다는 조항으로서, 물적분할에 따라 신설 법인으로 이동하는 경우에 적용되는 조항이 아님을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.
- 모회사로부터 물적분할하여 새로이 신설된 C사 소속 근로자는 B사 소속 근로자가 아니므로 법 제34조제1항제1호에 따라 B사의 우리사주조합원 자격은 원칙적으로 상실될 것임.
- 다만, 귀 질의의 경우 B사가 C사(비상장법인)의 발행주식총수의 100%를 소유하여 C사는 B사의 지배관계회사(「근로복지기본법 시행령」 제9조제1호)인 것으로 판단이 되는 바,

- C사 소속 근로자는 법 제34조제1항제2호 각 목에 따라 ①C사 근로자 전원의 과반수가 동의하고, ②B사 우리사주조합의 동의를 거쳐 우리사주조합원으로 가입할 수 있는 자격을 갖게 되는 것이어서 자동으로 우리사주조합에 가입되는 것이 아니므로 C사 소속 근로자는 B사 우리사주조합에 다시 가입해야 할 것이고,
- 이 경우에는 우리사주조합원 자격에 형식적 단절이 있다고 하더라도 실질적으로는 우리사주조합원 자격이 유지된다고 볼 수 있을 것이므로 해당 조합원이 기존에 취득하여 예탁한 우리사주의 효력은 계속해서 유지된다고 판단됨.(임금복지과-98, 2009.5.11.참조)
- 한편, 우리사주조합의 조합장, 이사, 감사, 대의원 등 조합 간부의 자격을 유지하다가 C사로 이동한 근로자들은 B사 근로자가 아니므로 원칙적으로 B사 우리사주조합원 자격을 상실하므로 조합 간부의 자격도 상실할 것이고,(노사협력 복지팀-3339, 2006.11.1.참조)
- 법 제34조제1항제2호 각 목에 따른 절차를 거쳐 B사 우리사주조합에 다시 가입한다고 하여도 조합 간부 자격까지 유지된다고 볼 수는 없을 것으로 판단이 됨.
- 「상법」 제530조의12, 제530조의11제1항 및 제234조에 따라 물적분할은 등기 시에 효력이 발생하므로, 물적분할이 완료된 이후에 C사의 근로자들이 B사 우리사주조합에 가입하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-2016, 2019.4.30.)

2-5

해외 법인에 근무 중인 근로자의 우리사주 조합원 자격



질의

Q

- 미국 법인(당사 지분 100%, 자회사)에 근무하고 있는 직원이 우리사주조합에 가입이 가능한지
 - 가입이 불가능하다면, 당사에 겸직하는 형태 또는 근로계약 등을 변경하여 가입할 수 있는 것인지



회신

A

■ 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제1항에 따라 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자 및 같은 법 시행령 제9조의 지배관계회사*의 소속 근로자가 일정한 요건(법 제34조제1항제2호 각 목)을 갖춘 경우에 우리사주제도 실시회사의 우리사주 조합에 조합원으로 가입할 수 있음.

- * ▲ 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인,
▲ 제1호의 비상장법인이 발행주식총수의 100분의 50이상을 소유하고 있는 비상장법인

- 여기서 ‘관계회사’라 함은 상법에 의하여 설립된 주식회사를 말하는 것으로서 해외에서 당해 국가의 법령에 의하여 설립된 회사라면 관계회사의 범위에 해당되지 않음.(임금복지과-433, 2009.6.4.)

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 미국법인이 해당 국가의 법령에 따라 설립된 경우라면, 그 법인 소속 근로자는 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합원으로 가입할 수 없을 것임.

■ 한편, 우리사주제도 실시회사와 근로관계를 유지하면서 미국 법인에서 근무하는 근로자의 경우에는 법 제34조제2항의 우리사주조합원 자격 상실 사유에 해당하지 않는 한 우리사주제도 실시회사의 조합원 자격이 있을 것으로 판단이 됨.(노사협력복지과-2042, 2007.7.9., 노사협력복지과-2039, 2007.7.9. 참조)

(퇴직연금복지과-2337, 2019.5.22.)

2-6

퇴직자의 우리사주조합원 자격(총회소집 및 의결 등)



질의



- (질의1) 「근로복지기본법」은 우리사주 조합원 가입 자격을 근로자로 규정하고, 퇴사에 따른 조합원 자격 상실 여부를 명시적으로 규정하고 있지 않는데,
 - 우리사주조합 탈퇴서를 제출하지 않고, 우리사주를 인출하지 않은 채 퇴사한 자가 우리사주조합원 자격을 유지하는지
- (질의2) 최근 우리사주조합원 상당수가 퇴사하여 전체 44명 중 15명만 재직 중으로, 퇴사자 중 조합장 및 임원이 포함되어 있어 현재 조합장 및 임원이 공석인 바,
 - 신임 조합장 선출을 위한 총회 개최가 필요한데, 퇴사한 조합장이 신임 조합장 선출을 위한 총회를 소집해야 하는지
 - 재직 중인 조합원 중 1인이 총회를 소집할 수 있다면, 재직 조합원 과반수 동의에는 퇴사한 자(탈퇴서 미제출, 우리사주 미인출)의 동의도 필요한지
 - * (규약) 총회의 소집권자는 조합장이며, 예외적으로 조합장이 소집을 거부할 경우 재직 조합원의 과반수의 동의를 얻은 조합원이 총회를 소집할 수 있음
- (질의3) 조합 규약에 따르면 총회는 재직 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 과반수 찬성으로 의결하는데, 재직 과반수 출석에 퇴사자가 포함이 되는지
 - 44인 중 23인의 출석, 23인 중 12인의 찬성으로 의결해야 하는지, 15인 중 8인의 출석, 8인 중 5인의 찬성으로 의결해도 되는지



회신



- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제1항제1호에 따라 우리사주조합원의 자격은 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자에게 있으므로 퇴직할 경우에는 조합원 자격이 상실됨.(임금복지과-2304, 2010.12.13.참조)

■ 퇴직자는 우리사주조합원 자격이 없으므로 퇴직한 조합장이 조합원 총회를 소집하거나 퇴직한 조합원이 조합원 총회에서 의결권을 행사할 수 없을 것임.

- 따라서, 귀 질의의 경우 조합 규약에 따라 퇴직자를 제외한 재직 조합원 과반수의 동의를 얻은 조합원이 조합원 총회를 소집할 수 있을 것이고, 퇴직자를 제외한 재직 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 과반수 찬성으로 의결할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2336, 2019.5.22.)

2-7

명예퇴직 후 계열사로 재취업한 근로자의 우리사주조합원 자격



질의



- (상황) 우리사주제도 실시회사는 지주회사로서 계열사 주식 전량 보유 중이며, 우리사주조합원 자격은 그룹 전체 직원을 대상으로 하고 있음(규약에 명시)
 - 조합 규약은 조합원의 자발적인 신청에 의한 조합원 탈퇴 요청의 경우 1년간 우리사주조합 재가입을 불허하고 있음
 - A계열사에서 명예퇴직한 직원 ‘갑’은 우리사주취득자금대출 상환 및 인출 처리를 완료하고 조합원 자격을 상실시킴(’19.1.1.면직 발령, ’19.1.15. 퇴직 접수 및 인출 완료)
 - ‘갑’은 A계열사에서 퇴직 후 B계열사에 재고용되어 계약직으로 근무하게 되었음 (1년단위 재계약)
- (질의1) A계열사에서 명예퇴직한 ‘갑’의 우리사주취득자금대출 상환 및 인출을 완료하고 조합원 자격을 상실 시켰는데, ‘갑’이 그룹 내 B계열사의 계약직으로 재고용되어 우리사주조합원으로 다시 가입하고자 하는데,
 - A계열사에서 명예퇴직을 하면서 조합원 자격을 상실하게 된 것이 조합원의 자발적인 탈퇴 요청으로 보는 것이 타당한지
 - A계열사에서 퇴직하면서 우리사주조합원 자격을 상실하였으나, B계열사와 새로운 고용관계가 성립된 것이므로 규약의 1년 재가입 제한 요건을 적용하지 않을 수 있는 것인지

- (질의2) A계열사 출자로 취득한 우리사주는 A계열사 직원들만을 대상으로 배정해도 되는 것인지
 - 「조세특례제한법」 제88조의4 제1항을 적용하여 취득일의 시가를 적용하여 소득공제를 받을 수 있는지
 - 의무예탁기간 종료 후 인출 시 비과세 적용을 받을 수 있는 것인지



회신

A

- 우리사주조합원은 퇴직 등의 사유로 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자가 아닌 경우 조합원 자격을 상실하게 됨.
 - 한편, 우리사주조합원은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제3항에 따라 자유로이 우리사주조합에서 탈퇴할 수 있으며, 다만, 우리사주조합은 탈퇴한 우리사주조합원에 대하여 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 규약이 정하는 기간 동안 재가입을 제한할 수 있음.
- 법 제34조제3항의 ‘탈퇴’는 우리사주조합원이 조합원 자격을 유지할 수 있음에도 자발적인 의사에 따라 임의로 탈퇴하여 스스로 조합원 자격을 상실케 하는 것을 의미하고, 법령에 의해 퇴직 등의 사유로 조합원 자격이 상실되는 것과는 달리 보아야 할 것임.
 - 귀 질의의 경우, 퇴직으로 인해 조합원 자격을 상실하였다가 B계열사로 재고용됨에 따라 조합원으로 가입할 수 있는 근로자가 된 경우라면, 법 제34조제3항을 이유로 우리사주조합의 가입을 제한할 수는 없을 것으로 판단됨.
- 우리사주조합은 법 제36조제4항에 따라 같은 조 제1항제1호 및 제3호에 따라 회사 또는 회사의 주주가 제공한 재원으로 취득하게 된 우리사주를 해당 회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되도록 운영하여야 함.
 - 이는 우리사주조합이 회사·주주의 출연 및 지원으로 취득한 자사주를 당해 회사 소속 근로자에게만 배정하도록 함으로써 우리사주조합에 대한 지원이 회사별로 구분 계리 되도록 하기 위한 것이므로,(퇴직연금복지과-577, 2008.11.20.)

- 귀 질의의 경우 A계열사 출자로 취득한 우리사주는 A계열사 직원인 우리사주 조합원에게 배정되어야 할 것임.

■ 또한, 「조세특례제한법」 등은 우리사주조합원 등에 대한 과세특례를 규정하고 있는 바, 세제혜택에 관한 자세한 사항은 소관인 기획재정부 또는 국세청으로 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3199, 2019.7.22.)

2-8

퇴직한 근로자의 우리사주조합원 자격 및 우리사주 처리



질의



- 「근로복지기본법」은 우리사주조합원의 자격과 관련하여 사망, 퇴직 등 회사와의 고용관계 종료를 자격상실의 사유로 열거하고 있지 않음
 - (질의1) 우리사주조합 규약에 사망, 퇴직 등 회사와의 고용관계 종료를 우리사주조합 자격상실의 사유로 정할 수 있는지
 - (질의2) 만약 질의1의 답변이 '정할 수 있다.'인 경우 사망, 퇴직 전에 회사 출연금으로 배정받은 우리사주를 보유한 자는 해당 주식을 의무적으로 인출하여야 하는지
 - (질의3) 만약 질의2의 답변이 '인출하여야 한다.'일 경우 인출 기한은 어떻게 되는지



회신

A

■ (질의1) 우리사주제도는 '근로자'로 하여금 우리사주조합을 통하여 해당 우리사주조합이 설립된 주식회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 '근로자'의 경제·사회적 지위 향상과 노사협력 증진을 목적으로 하고 있음.

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조에 따라 우리사주제도 실시회사의 우리사주 조합에 조합원으로 가입할 수 있는 근로자는 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자이며, 법 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 갖춘 지배관계회사 및 수급 관계회사 소속 근로자도 가입할 수 있음.
- ‘근로자’는 고용관계를 전제로 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자(법 제2조제1호)를 말하며, 조합원의 사망이나 퇴직으로 고용관계가 종료된 경우에는 규약에 별도로 정하는 것과 관계없이 조합원 자격을 상실하게 될 것임.
 ※ 법 제34조제2항이 정하고 있는 조합원 자격 상실사유는 우리사주제도 실시회사 등의 근로자 임에도 조합원이 될 수 없는 경우를 규정한 것으로 사망한 조합원, 퇴직자의 조합원 자격 상실을 배제한 것이 아님
- (질의2·3) 법 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 우리사주조합원은 사망 또는 퇴직한 경우 예탁 중인 우리사주를 우리사주조합을 통하여 인출할 수 있으며, 우리사주조합은 조합원의 인출 요구(조합원 사망 시에는 상속인의 인출 요구)에 따라 우리사주를 인출하여 해당 조합원에게 지체 없이 반환하여야 함.
- 다만, 우리사주조합원(또는 상속인)의 인출 요구 없이 임의로 조합원의 우리사주를 인출할 수는 없음.

(퇴직연금복지과-5008, 2019.11.25.)

2-9

해외법인 등기이사의 모회사 우리사주조합원 자격 여부



질의



- 모회사의 미등기 임원 또는 일반직원이 해외법인(해당국가의 법에 의거하여 설립된 해외법인)의 등기임원을 겸직할 경우 모회사 우리사주를 취득할 자격이 있는지 여부 및 연말정산 공제 대상 여부



회신

A

■ 「근로복지기본법」 제34조제2항제1호에 따라 해당 우리사주제도 실시회사, 지배 관계회사, 수급관계회사의 주주총회에서 임원으로 선임된 자는 원칙적으로 우리사주조합원의 자격을 상실한다고 할 것이나, 여기서 ‘관계회사’는 「상법」에 의해 설립된 주식회사를 의미하는 바, 해외에서 당해 국가의 법령에 따라 설립된 회사는 관계회사에 해당하지 않음.(임금복지과-433, 2009.6.4. 참조)

- 따라서, 귀 질의 상 모회사의 미등기임원과 일반직원이 모회사와의 근로계약이 유효한 상태에서 외국의 법령에 의해 설립된 해외법인의 등기임원을 겸직할 경우라면 모회사 우리사주조합원의 자격을 배제할 수 없을 것임.
- 한편, 우리사주조합원은 우리사주 취득에 따라 각종 세제혜택을 받을 수 있는 바, 이에 대한 자세한 사항은 소관 부처인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-1568, 2020.4.6.)

2-10

소액주주 요건을 충족하지 못하는 우리사주조합원의 자격



질의

Q

- (상황) 본인은 상장 예정('20.6.)법인의 우리사주조합원이며 상장 전 취득한 공모주(우리사주)는 소액주주 범위 내인데, 기존에 부여받은 스톡옵션(우리사주와 별도 취득)을 행사할 경우 소액주주에 해당하지 않게 됨
 - (질의1) 이 때, 스톡옵션 행사 시 우리사주조합원 자격이 상실되는지
 - (질의2) 우리사주조합원 자격 상실 시 우리사주가 보호예수기간(의무예탁 기간)에 걸려있을 경우 어떻게 처리되는지



회신

A

■ (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제2항 및 같은 법 시행령 제10조제1항에 따라 근로자가 해당 우리사주제도 실시회사, 지배관계회사 및 수급관계회사의 소속 근로자로서 주주인 경우에는 우리사주제도 실시회사의 조합원이 될 수 없으며, 우리사주조합원이 이에 해당하게 될 경우에는 조합원 자격을 상실하게 됨. 다만, 해당 우리사주제도 실시회사, 지배관계회사 또는 수급관계회사 근로자로서 해당 발행주식 총액 100분의 1(「중소기업기본법」 제2조제1항에 따른 중소기업 소속 근로자인 경우에는 100분의 3)에 해당하는 금액과 3억원 중 적은 금액 미만의 주식을 소유하는 소액주주는 제외함.

- * 지배관계회사 : 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총 수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인 또는 그 비상장법인이 발행주식 총 수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인(법 시행령 제9조)
- * 수급관계회사 : 우리사주제도 실시회사로부터 도급받아 직전 연도 연간 총 매출액의 100분의 50 이상을 거래하는 주식회사(법 제34조제1항제2호)

- 따라서, 귀 질의 상 스톡옵션(주식매수선택권)을 행사하여 근로복지기본법령이 규정하는 소액주주에 해당하지 않게 된다면, 그 때부터 조합원 자격을 상실하게 될 것임.

■ (질의2) 한편, 우리사주조합원이 소액주주 범위를 초과하여 조합원 자격을 상실하는 경우에도 우리사주(귀 질의 상 ‘공모주’)의 의무예탁기간을 준수하여야 할 것이므로 의무예탁기간 경과 후에 조합원이 인출할 수 있을 것임. 다만, 법 시행령 제25조 제2항에 의하면 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하도록 하고 있는 점을 감안하면, 귀 질의 상 우리사주의 남은 예탁기간이 1년을 초과한다면 해당 우리사주(귀 질의 상 ‘공모주’)는 조합이 회수하여 다른 조합원에게 배정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1564, 2020.4.6.)

2-11

지주회사와 자회사 우리사주조합에 중복하여 가입할 수 있는지



질의



- (질의1) 지주회사인 A사와 자회사 B사의 주주총회에서 선임되지 않은 미등기임원으로 겸직 중인 임원이 A사와 B사의 우리사주조합에 가입할 수 있는지
 - (질의2) 해당자가 기존 지주회사 A사의 우리사주조합원인 경우, 자회사 B사에 우리사주조합을 설립하는 경우 조합원 자격이 부여될 수 있는지
- * 해당 임원은 A, B 양 회사와 근로계약을 체결하였고, 임금 또한 A, B 양 회사로부터 지급받으며, A, B사 간 업무비중은 비슷함



회신

A

■ 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제1항에 따라 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 조합원으로 가입할 수 있는 근로자는 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자와 법 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 모두 갖춘 법 제34조제1항제2호에 따른 지배관계회사 및 수급관계회사 소속 근로자임.

- 귀 질의 상 해당 임원이 법 제2조제1호에 따른 근로자인지 여부는 불분명하나, 해당 임원이 지주회사인 A사와 자회사인 B사와 각각 근로계약을 체결하고, 두 회사에서 각각 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자라면 A, B 두 회사의 우리사주조합 조합원이 될 수 있을 것임.

퇴직연금복지과-4753, 2020.10.22.)

2-12

그룹사 내 타 회사 업무를 처리하는 근로자의 우리사주조합 가입 자격



질의

Q

- (상황) 당사는 그룹사로, 그룹사 내 협약에 따라 특정 인원은 원 소속 근로관계를 유지하면서 타사에서 일정기간 타사 업무를 수행 중
 - 상기 인원에 대한 급여 지급, 고용보험 취득신고, 재직증명서 또한 타사 명의로 처리가 됨
- (질의1) 현재 원 소속과의 근로관계가 종료된 것이 아니므로 해당 근로자는 타사 소속 근로자가 아니라고 보아 우리사주조합 가입 자격을 부여하지 않고 있는데, 해당 근로자가 타사 소속 우리사주조합에 가입할 수 있는지
- (질의2) 우리사주조합 가입 자격 없는 자를 오인하여 조합 가입 자격을 부여한 채로 운영하다가 해당 인원이 가입 자격 없는 자로 판명되었을 경우 법적 책임이 있을 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제34조제1항에 따라 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 조합원으로 가입할 수 있는 근로자는 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자와 같은 법 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 갖춘 지배관계회사 및 수급관계회사 소속 근로자임.
- 귀 질의에 나와 있는 원 소속 회사(이하 'A사')와 타 회사(이하 'B사')가 지배관계 또는 수급관계에 있는 지의 여부가 불명확하여 명확한 답변은 어려우나, B사로 부터 임금을 지급받고 B사 사업주가 B사 소속 근로자로 고용보험 피보험자격 취득 신고를 하고, B사 근로자로 재직증명서가 발급되는 상황에서 해당 근로자가 A사와 근로계약관계를 유지하는 지는 별론으로 하고, A사가 B사의 지배관계 회사나 수급관계회사이고 A사 소속 근로자가 법 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 모두 갖춘 경우가 아니라면 A사 소속인 해당 근로자는 B사 우리사주 조합에 조합원으로 가입할 수 없을 것임.
- 한편, 우리사주조합에 가입할 수 없는 자를 조합원으로 가입시켜 조합을 운영한 것에 대해 「근로복지기본법」은 달리 벌칙조항을 두고 있지는 않으나, 이로 인해 타인(회사, 주주, 조합원 등)에게 손해를 입힌 경우 우리사주조합의 대표자 등은 민사상의 책임을 질 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-425, 2021.1.21.)

2-13

매각된 자회사 소속 근로자의 우리사주조합원 자격



질의



- 우리사주제도 실시 회사에서 지분 100%를 보유한 자회사 구성원에 대해 현재 조합원 자격을 유지 중이나, 추후 해당 자회사를 매각할 경우 조합원 자격 유지 여부 질의
 - 우리사주제도 실시회사가 아래와 같이 우리사주 배정을 한 경우 매각되는 해당 자회사 소속 근로자가 조합원 자격이 상실되는지?
 - * 우리사주 배정: 유상증자에 대한 주주배정, 실권주에 대한 제3자 배정



회신



■ 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제1항에 따라 지배관계회사* 소속 근로자는 ①지배관계회사 소속 근로자 전원의 과반수로부터 동의를 받고, ②해당 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합(이하 ‘조합’)으로부터 동의를 받고, ③해당 지배관계회사 자체에 조합이 설립된 경우 자체 조합을 해산할 것의 요건을 모두 충족한 경우 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)으로 가입할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 지배관계회사에서 제외되는 경우 지배관계회사 소속 근로자는 우리사주제도 실시회사의 조합원 자격을 유지할 수 없음.

* 조합이 설립된 주식회사가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인 또는 이 비상장법인이 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인

- 다만, 이 경우에도 법 제34조제4항제1호에 따라 법 제37조에 따라 배정받은 우리사주제도 실시회사의 주식과 법 제39조에 따라 부여된 우리사주매수선택권에 한정하여 우리사주제도 실시회사의 조합원의 자격을 유지하므로, 귀 질의와 같이 지배관계회사에서 제외되기 전 조합원에게 우선배정된 주식에 한해서는 조합원의 자격을 유지하고, 조합원의 권리를 행사할 수 있다고 할 것임.

(퇴직연금복지과-2110, 2021.5.7.)

2-14

흡수합병된 자회사 근로자의 조합원 자격



질의



- (상황) A사는 지주회사로 B사, C사 등 자회사를 거느리고 있으며, A사 우리사주 조합 결성 시 자회사들을 참여시킴
 - * B사는 상장회사였기에 우리사주조합에 참여하지 못하였고, C사는 우리사주조합에 참여
 - 이후, C사가 B사로 흡수합병되고, B사는 A사 우리사주조합에 참여하고 있지 않아 C사 근로자가 (퇴직 후) B사로 전출되는 경우 조합원 자격이 박탈됨
- (질의) 이 때, C사의 경우 B사의 자회사도 아니고, 흡수합병되어 기존 회사가 소멸 되는 경우에 해당하는데, C사 직원이 우리사주조합원 자격을 계속 유지할 수 있는지
 - * 「근로복지기본법」 제34조제4항에 따라 지배관계회사에서 제외되는 것은 맞지만 기존 회사가 소멸되는 건이러서 이 경우에도 우리사주조합원 자격이 유지되는지



회신



■ 우리사주제도 실시회사가 해당 발행주식 총수의 100분의 50 이상의 소유를 통하여 지배하고 있는 주식회사(이하 ‘지배관계회사’, 「근로복지기본법 시행령」 제9조의 요건에 해당하여야 함)의 소속 근로자는 「근로복지기본법」 제34조제1항제2호 각목의 요건을 모두 갖춘 경우, 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합원이 될 수 있으나, 귀 질의와 같이 흡수합병을 통하여 지배관계회사였던 자회사(귀 질의 상 ‘C사’)가 지배관계회사에서 제외되는 경우 지배관계회사 소속 근로자는 우리사주제도 실시회사의 조합원 자격을 유지할 수 없음.

- 다만, 「근로복지기본법」 제34조제4항에 의하여 같은 법 제37조에 따라 배정받은 우리사주제도 실시회사의 주식과 같은 법 제39조에 따라 부여된 우리사주매수 선택권에 한정하여 변경 전 우리사주제도 실시회사의 조합원 자격을 유지할 수 있으니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3906, 2021.9.2.)

3 우리사주조합의 운영

3-1 투표로서 조합원 총회를 개최할 수 있는지

질의 Q

- 우리사주조합 규약 변경 등 안건에 대해 사업장 인트라넷으로 ‘조합원 총수의 과반수가 모이는 것이 현실적으로 어려우므로 조합원 전체의 투표로서 조합원 총회를 갈음하고자 한다.’고 공지하고, 조합원 투표(직접, 비밀, 무기명 투표)를 실시하여 재적 과반수 투표, 투표 과반수 찬성으로 의결한 바,
 - 투표를 조합원 총회 개최로 볼 수 있는지
 - 투표 결과(재적 과반수 출석, 출석 과반수 찬성)를 정족수 충족으로 보아도 되는지
 - ▶ 구 규약은 규약 변경 요건을 재적 과반수 투표, 투표 과반수 찬성으로 하고 있음

회신 A

- 통상적으로 총회는 ‘전체 구성원으로 조직된 회의체’ 또는 ‘구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임’을 의미함.(임금복지과-4639, 2010.4.5.)
 - 「근로복지기본법」은 이와 관련한 총회의 개최방법에 대해 명시적으로 규정하고 있지는 않으나(「근로복지기본법」 제33조제2항에 따라 「민법」 중 사단법인에 관한 준용), 「민법」 제112조가 총회의 소집은 1주간 전에 그 회의의 목적사항을 기재한 통지를 발하고 기타 정관에 정한 방법에 의하여야 한다고 규정하고 있고,

- 해당 조합에 대한 민법 주석서에 따르면 ‘소집장소’는 명문의 규정이 없으므로 어느 곳에서 소집하여도 무방하나, 현저하게 교통이 불편하거나 원격지 또는 출석사원을 수용할 수 없는 협소한 건물에 소집하는 것은 허용되지 않는 것으로 해석하고 있는 점에 비추어 보면,
 - 우리사주조합원 총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안건에 대한 토의과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것임.
- 따라서, 의결방법의 하나인 조합원 전체의 투표로 조합원 총회를 갈음할 수 없으나, 안건을 사전에 통지하고 안건에 대한 의견 표명 기회가 제한되지 않는 여건에서 사업 또는 사업장의 특수성을 고려하여 예외적으로 인정될 수 있을 것으로 보임.
- 다만, 귀 질의의 경우 규약 변경 등을 안건으로 하는 바, 「근로복지기본법」 제35조 제3항이 규약의 제정과 변경에 관한 사항은 대의원회로도 갈음할 수 없고, 반드시 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있는 점을 고려해 보면, 조합원 총수의 과반수가 모이는 것이 현실적으로 어렵다는 사유만으로는 조합원 전체의 투표로서 조합원 총회를 갈음할 수 있는 예외적인 경우로 보기는 어려울 것으로 판단됨.
- 또한, 「민법」 제75조제1항에 따라 총회의 결의는 민법 또는 정관에 다른 규정이 없으면 사원 과반수의 출석과 출석사원 결의권 과반수로써 하고, 같은 법 제42조는 사단법인의 정관 변경은 총사원 3분의 2이상의 동의 또는 정관에 정수에 관하여 달리 정한 바 있을 때에는 그 규정에 의하도록 하고 있는 바,
- 귀 질의의 경우, 조합 규약에 규약 변경의 요건을 재적 과반수 투표, 투표 과반수 찬성으로 정한 것이라면 그에 따를 수 있을 것임.
- 아울러, 규약에 총회 부의 안건에 대해 전자투표를 가능하도록 하고, 조합의 임원 및 대의원 선출 등 총회 부의 안건 중 규약에 따라 직접·비밀·무기명 투표를 실시하는 경우,
- 사내 인트라넷을 통한 전자투표 제도 도입은 본인 인증절차를 거쳐 본인여부를 확인하고, 투표자의 투표행위와 그 결과를 제3자가 추적·확인할 수 없도록 익명성이 보장되는 방법으로 시스템이 관리·운영되어 직접·비밀·무기명의 투표원칙이 보장 되는 경우에만 가능할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2956, 2018.7.23.)

3-2

사전에 안건을 공고하고 투표를 진행한 후 총회를 거친 우리사주조합원 총회의 효력



질의



- 사전에 안건을 공고하고 투표를 진행한 후 총회를 거친 우리사주조합 조합원 총회가 효력이 있는지 여부
- (갑설) 「근로복지기본법」 제35조제3항에 따라 규약의 제정과 변경에 관한 사항은 대의원회로도 같음할 수 없고, 반드시 총회의 의결을 거쳐야 한다고 규정
 - 총회 개최 전에 이미 투표를 한 것은 해당 안건(규약 변경)을 투표로써 결정한 것으로 보여지므로 추후에 총회를 개최하였다 하더라도 형식에 불과하여 그 총회의 유효성을 인정하기 어려움
- (을설) 「근로복지기본법」 제33조제2항에 따라 우리사주조합의 설립 및 운영에 관한 사항은 민법 중 사단법인에 관한 규정을 준용하고 있음
 - 민법 제73조제2항에 따라 서면이나 대리인으로 결의권을 행사할 수 있으며, 이 경우 같은 법 제75조제2항에 따라 당해 사원은 출석한 것으로 본다 고 규정하고 있음
 - 회사의 여건 상 총회에 재적 과반수 이상의 조합원이 모이기 어려운 점을 감안 하여 전체 조합원을 대상으로 설명회 개최, 안건 및 투표를 안내한 것은 민법 제73조제2항에 따른 결의권을 행사할 수 있도록 기회를 부여한 것으로 볼 수 있고, 이에 따라 결의권을 행사한 경우 총회에 출석한 것으로 보아야 할 것이므로 규약변경을 한 총회는 유효한 것으로 볼 수 있음



회신



■ 「근로복지기본법」은 총회의 개최 방법에 대해 명시적으로 규정하고 있지는 않으나, 통상적으로 총회는 ‘전체 구성원으로 조직된 회의체’ 또는 ‘구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임’을 의미하는 바,

- 우리사주조합 총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안건에 대한 토의과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것임.(퇴직연금복지과-2956, 2018.7.23.)
- 다만, 총회의 개최 방법에 대해 「근로복지기본법」 제33조제2항에 따라 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용할 경우,
 - 「민법」 제73조제2항 및 같은 조 제3항은 정관에서 달리 정하고 있지 않은 경우 사원은 서면이나 대리인으로 결의권을 행사할 수 있도록 하고 있으므로, 조합원은 조합 규약이 정하는 바에 따라 서면이나 대리인으로 의결권을 행사할 수 있을 것임.
- 따라서, 조합원 총회가 소집의 통지, 공고 기간 등 절차상 하자 없이 유효하게 개최되었다면, 총회 개최의 과정에서 서면 투표의 방법으로 의결권을 행사할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3738, 2018.9.18.)

3-3

우리사주조합의 법적 성격 및 설립 요건을 갖추지 못한 우리사주조합을 통해 배정된 우리사주의 효력 등



질의



- (질의1) 적법한 설립요건을 갖추지 못한 우리사주조합 설립 후 주식배분이 이루어진 경우 주식이 어떻게 처리되는지, 우리사주조합의 법적 성격과 효과는 무엇인지
- (질의2) 조합원 이외의 자가 출연한 금품으로 취득한 우리사주는 4년 이상 8년 이내의 기간동안 의무예탁하여야 하는데, 의무예탁기간은 규약으로 규정하여야 효과가 발생하는지
- (질의3) 「근로복지기본법」 제43조 및 같은 법 시행령 제23조제6호에 ‘우리사주제도 실시회사가 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우~’라고 규정되어 있는데, 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 판단하는 기준이 회사 주식의 시가인지, 매입금 기준인지
- (질의4) 회사로부터 주식을 부여받는 경우 조합계정에서 조합원계정으로 주식이 배분되는 구체적인 과정이 어떻게 되는지



회신

A

- (질의1) 우리사주조합(이하 ‘조합’)은 그 구성원인 우리사주조합원으로 하여금 조합이 설립된 주식회사(이하 ‘우리사주제도 실시회사’)의 주식을 취득·보유하게 할 고유의 목적을 가지고, 규약에 따라 의사결정기관(총회)과 집행기관(대표자) 등의 조직을 갖추고 있으며 구성원의 가입·탈퇴 등으로 인한 변경에 관계없이 단체(조합) 그 자체가 존속되는 점, 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제33조제2항은 조합의 설립 및 운영에 관하여 법에서 규정한 사항을 제외하고는 「민법」 중 사단 법인에 관한 규정을 준용하도록 하는 점 등에 비추어 보면 조합의 법적 성격은 “권리능력 없는(또는 법인 아닌) 사단”으로 보아야 할 것이며,

 - 귀 질의 상으로는 조합의 어떠한 설립 요건을 갖추지 못한 것인지 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 그 갖추지 못한 설립 요건의 중대성 여부에 따라 조합 설립 및 조합원에게 배정된 주식의 효과는 달라진다고 할 것이고, 조합 설립이나 조합원에 대한 주식배정의 효력은 다수의 이해관계인이 존재하는만큼 제반사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
- (질의2) 법 제43조제2항제1호 및 법 시행령 제23조제1항제1호에 따라 우리사주제도 실시회사 또는 그 주주 등 조합원 이외의 자가 출연한 금품으로 취득한 우리사주는 ‘4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의한 기간’ 동안 계속 예탁하여야 하며, 이 경우 그 기간을 반드시 규약에 명시하여야 하는 것은 아니며, 출연자와 협의하여 법령이 정한 범위의 기간 내에서 출연 및 예탁 시 별도의 약정을 체결하는 등의 방법으로 자율적으로 정할 수 있을 것임.
- (질의3) 법 제43조제2항제2호 및 법 시행령 제23조제1항제6호에 따른 “조합원 출연액의 100분의 50”이란 법 제36조에 따른 조합기금 조성 시 조합원이 출연한 경우, 이에 협력하여 우리사주제도 실시회사가 출연하는 금액을 말하며, 100분의 50 이상의 판단기준은 조합원의 출연금이며, 귀 질의와 같이 해당 금액의 기준은 회사 주식의 시가 또는 매입금 기준이 아님을 알려드립니다.
- (질의4) 법 제37조에 따라 조합은 우리사주제도 실시회사의 주식을 취득하는 경우 취득한 우리사주를 조합원계정과 조합계정으로 구분하여 배정하여야 하며, 조합 계정에 보유하고 있는 우리사주를 조합원계정에 배정할 경우에는 이체·재배정 신청 등에 의해 장부 또는 전산상 정리작업을 필요로 하는 바, 구체적인 과정과 절차에 대해서는 우리사주 수탁기관인 한국증권금융주식회사에 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-4047, 2020.9.9.)

3-4

우리사주조합 대의원회의 서면 결의가 가능한지



질의



- (상황) 당사 우리사주조합은 예·결산을 위한 대의원회를 개최하고자 함
 - 당사는 전국 사업자로서 대의원회 개최를 위해서는 특정 장소에 모일 수 밖에 없으나, 코로나19 확산 등의 상황으로 개최가 어려운 상황임
 - 대의원회 개최를 위해 검토 중 '20.3.5. 국무총리비서실 보도자료로 '총리실, 코로나19 관련 비영리법인 등의 총회소집 애로사항 해소방안 마련'이라는 보도자료를 확인하게 되었음
- (질의) 위 보도자료와 같이 우리사주조합 대의원회 또한 서면으로 결의하여도 무방한지



회신

A

- 우리사주조합(이하 '조합')은 「근로복지기본법」 제35조제3항에 따라 조합원 총회를 갈음하여 대의원회를 둘 수 있으며, 현행 근로복지기본법령은 대의원회의 서면 결의를 명시적으로 금지하고 있지는 않음.
- 한편, 「민법」 제73조제2항 및 같은 조 제3항에 따르면 정관에서 달리 정한 경우를 제외하고는 사원은 서면으로 의결권을 행사할 수 있다고 규정하고 있는 점에 비추어, 조합 규약이 달리 정한 경우가 아니라면 대의원회는 서면으로 결의를 할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-5269, 2020.11.19.)

3-5

우리사주조합 대의원 결위 시 행한 대위원회의 효력



질의



- (상황) 당사 우리사주조합은 규약에 따라 사업장 별 대의원을 선출하여 대위원회를 운영 중임
 - 대위원회 의결정족수는 재적 대의원 과반수 이상의 참석에 참석 대의원 과반수 이상의 찬성으로 의결
 - 우리사주조합 예·결산을 위한 대위원회를 개최할 때 대의원의 일부가 인사이동 내지 조직변경으로 대의원 선출단위가 변경된 상황
- (질의) 이 때, 대의원 보궐선거 없이 대위원회를 진행하여 의결한 경우 의결사항이 효력을 발휘하는지
 - ※ 예시 : 대의원 정수 150명 중 20명이 인사이동으로 결위
 - 현 재적 대의원 130명 중 76명(기존 대의원 150명의 1/2 이상)이 대위원회에 참석하고, 참석 대의원 76명 중 39명(참석 대의원의 1/2 이상)이 동의하는 경우



회신

A

- 우리사주조합(이하 '조합')은 「근로복지기본법」 제35조제3항에 따라 규약으로 우리사주조합원총회를 갈음할 대위원회를 둘 수 있으며, 대위원회의 의결정족수 등 운영에 관련된 사항은 귀 조합의 규약이 정하는 바에 따라야 할 것임.
 - 귀 질의와 관련하여, 해당 조합 규약의 상세한 내용 등이 명시되어 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 예시와 같이 결위된 대의원의 표결을 제외하더라도 규약상 의결 정족수를 충족하고 결의의 결과에 영향을 미치지 않았다고 인정되는 경우라면 대의원의 일부가 결위되고, 보궐선거 없이 대위원회를 진행하여 의결한 경우라도 해당 의결사항의 효력이 무효라고 볼 수는 없을 것임. (대법원, 96다23375, 1997.5.30. 참조)

※ 다만, 조합 대의원회의 대의원은 특정 단위(사업장·팀·직급 등)별 대표자를 의미하는 바, 대의원이 결위된 경우, 해당 단위의 의사를 충실히 반영하지 못하게 될 소지가 있으므로 조속히 대의원의 보궐선거를 실시하여 결위된 대의원을 선출하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-416, 2021.1.21.)

3-6

우리사주조합 통장에 있는 주식판매대금을 사내근로복지기금으로 이전할 수 있는지



질의



- (상황) 당사는 비상장법인으로, '13년경 대주주가 소속 근로자의 복리를 위해 자신의 주식을 우리사주조합에 무상 출연
 - 우리사주조합은 해당 주식을 희망하는 직원들에게 1주 구매 시 10주를 주는 형식으로 매매
 - 해당 주식 판매대금은 우리사주조합의 통장에 있으며, 그 주식대금을 회사의 사내근로복지기금으로 이전하고자 함
- 상기 주식판매대금을 사내근로복지기금으로 이전하는 것이 가능한지, 아니면 추가적인 법적 절차가 있는지



회신

A

- 우리사주조합(이하 '조합')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제37조에 따라 주주 등의 출연으로 취득한 우리사주는 취득 즉시 조합원의 계정에 배정하여야 하며, 귀 질의의 내용과 같이 대주주로부터 출연받은 주식을 우리사주조합원에게 매매할 수는 없음.
 - 이를 위반한 우리사주조합의 대표자에게는 과태료가 부과될 수 있으니 즉시 이를 시정하시고, 주식판매대금은 일종의 부당이득으로 당연히 사내근로복지기금으로 이전할 수도 없음.

(퇴직연금복지과-2102, 2021.5.6.)

3-7

우리사주조합 최소 가입인원이 있는지



질의

Q

- 우리사주조합의 우리사주조합원으로 가입 시 전체 근로자 중 최소로 가입하여야 하는 인원의 제한이 있는지, 아니면 희망자만 가입하면 되는지



회신

A

- 우리사주조합을 설립하려는 주식회사의 소속 근로자는 「근로복지기본법」 제34조에 따른 우리사주조합원의 자격을 가진 근로자 2명 이상의 동의를 받아 「근로복지기본법 시행령」 제8조가 정하는 바에 따라 우리사주조합을 설립할 수 있으며, 근로자의 우리사주조합원 가입이 강제되는 것은 아님. 다만, 조합의 법적 성격이 '권리능력 없는 사단'인 점에 비추어 최소한 조합원이 2명 이상이어야 조합이 성립한다고 할 것임.(조합의 성립요건)

(퇴직연금복지과-2103, 2021.5.6.)

3-8

우리사주조합 임원 투표, 우리사주조합 이사와 노동조합 대표의 겸임 등



질의



- (상황) 질의자가 근무하는 회사에서 온라인으로 우리사주조합 조합원 총회를 통해 임원(조합장, 이사, 감사) 투표 진행 중
* 투표방식 : 조합장, 이사 및 감사 임원 후보자를 목록으로 찬, 반 투표
- (질의1) 우리사주조합 임원 선정 투표는 후보자들을 목록으로 찬/반 투표하는 것인지
- (질의2) 투표 결과 조합원의 반대표가 과반수 시 다음 절차는?
- (질의3) 노동조합 대표자가 우리사주운영위원회 이사에 선임될 경우 노동조합 위원장과 우리사주조합 이사의 겸직 허용이 가능한지



회신



- (질의1·2) 우리사주조합은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제35조제1항에 따라 전체 우리사주조합원의 의사를 반영하여 민주적으로 운영되어야 하며, 같은 조 제5항에 따라 우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하도록 하고 있으나, 임원 선출 시의 찬반투표 등 표결방법에 대해서는 규정하고 있지 않는 바, 귀 질의와 같이 우리사주조합의 임원 선출 방식을 후보자 목록에 대한 찬·반투표로 할 것인지 등의 여부는 귀 우리사주조합의 자치법규인 규약 등이 정하는 바에 따르면 될 것임.
- (질의3) 현행 근로복지기본법령은 노동조합의 대표자와 우리사주조합 이사의 겸직을 제한하고 있지 않는 바, 귀 조합의 규약 등에 겸직금지 조항이 있는 등의 경우를 제외하고는 노동조합 대표자와 우리사주조합 이사의 겸직은 허용된다 할 것임.

(퇴직연금복지과-3024, 2021.7.1.)

3-9

궐위된 이사를 제외한 우리사주조합 이사회 결의의 효력



질의



- (상황1) 당사 우리사주조합의 규약상 조합장을 포함한 5인의 이사로 구성된 이사회를 두고 있으며, 이사회는 조합장 또는 3인 이상의 이사가 공동으로 소집하고 재적 이사 과반수의 찬성으로 결의하도록 함
- (질의1) 현재 조합장, 이사 2명, 감사 1명만 활동 중이며, 기 선임되어 있던 2명의 이사는 퇴직
- (상황2) 조합장의 임기는 3년(보선된 경우 전임자 임기의 잔여기간, 그 임기가 최종의 결산기 종료 후 당해 결산기에 관한 정기총회 전 만료될 경우 그 총회의 종결 시까지 연장)이며, 이사의 임기도 3년(조합장 임기의 단서규정 준용)
- (질의2) 2015년 총회를 통해 선임된 이후 별도의 선·해임 과정이 없었는데, 이 경우 임기가 경과되었으므로 조합에 이사회 조직이 없다고 보아야 하는지, 아니면 신규 선임 전까지는 그 직이 유지되어 이사회 활동을 하여도 되는지



회신



■ (질의1) 우리사주조합(이하 ‘조합’)은 「근로복지기본법」 제33조제2항에 따라 준용하는 「민법」 제57조에 따라 조합의 사무 집행을 위하여 이사를 두고 규약이 정하는 바에 따라 사무 집행을 결정하여야 할 것인 바, 이사의 수에 궐원이 생긴 경우에는 신속히 새로운 이사를 선임하여야 할 것임.

- 다만, 퇴직으로 인해 일부의 이사가 궐위된 경우라도 이사회 소집에 하자가 없고 참석한 이사의 표결로 결의 성립에 필요한 정족수를 충족한다면, 귀 질의1과 같이 3명의 이사(재적이사 5명의 과반수)의 찬성으로 결의를 할 수 있을 것임.

* 재적이사의 수는 정관상 규정된 5명을 기준으로 함에 유의

- 참고로 조합의 감사는 이사의 업무집행 상황 등을 감사하는 직무를 수행하는 기관으로 이사회에서 표결권은 없음을 알려드립니다.

■ (질의2) 「근로복지기본법」은 조합의 대표자 등 임원의 임기에 관한 규정을 두고 있지 않으나 조합과 그 기관인 임원과의 관계는 위임자와 수임자의 법률관계로서 임원의 임기가 만료되면 그 위임관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것이어서 귀 조합의 규약에 임원의 임기를 3년으로 하고 있다면 3년이 경과한 시점에 대표자 등 임원의 임기는 종료되었다고 보아야 할 것임.

- 다만, 「민법」 제691조를 유추적용하여 후임 대표자 등 임원 선출을 위한 총회의 소집 등에 한해 임기가 종료된 조합의 대표자 등은 그 직무를 수행하고 신속히 후임 대표자 등 임원을 선출하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4828, 2021.11.9.)

4

우리사주조합기금

4-1

우리사주조합의 설립 및 출연 등



질의



- (상황) 우리사주조합 운영 검토 중
- (질의1) 우리사주조합기금 조성을 위한 재원으로 명시된 '회사/주주 등이 출연한 금품'에서 금품이란 현금만을 의미하는 것인지, 아니면 주식도 해당하는 것인지
- (질의2) 주식도 해당된다면 주식의 출연은 무상으로만 가능한지



회신



■ (질의1·2) 우리사주조합(이하 '조합')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제36조제1항에 따라 우리사주 취득 등을 위하여 우리사주제도 실시회사, 지배관계회사, 수급관계 회사 또는 그 주주 등이 출연한 금전과 물품, 우리사주조합원(이하 '조합원')이 출연한 금전, 법 제42조제1항에 따른 차입금 등을 재원으로 조합기금을 조성할 수 있으며, 우리사주제도 실시회사·지배관계회사·수급관계회사 또는 그 주주 등이 출연하는 금전과 물품(귀 질의 상 '금품')은 현금만을 의미하는 것은 아니어서 주식 또한 조합기금에 출연할 수 있음.

- 한편, '출연'은 자기의 의사에 따라 금전을 내거나 의무를 부담함으로써 재산상 손실을 입고 타인의 재산을 증가시키는 것을 말하므로 우리사주제도 실시회사 또는 주주의 '출연'은 '무상'출연을 의미한다고 할 것임.

(퇴직연금복지과-2103, 2021.5.6.)

5 **우리사주의 취득 및 관리**

5-1 **의결권이 없는 전환주식에 대하여 우리사주매수선택권을 행사할 수 있는지**

질의 Q

- 우리사주매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류에 있어 ‘의결권이 없는 전환주식’이 가능한지
- * ‘보통주’이며, 기업공개 시 ‘의결권이 있는 주식’으로 전환 예정

회신 A

- 「근로복지기본법」 제39조제1항에 따라 우리사주제도 실시회사는 발행주식 총 수의 100분의 20의 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 주주총회의 결의로 우리사주매수선택권을 부여(100분의 10의 범위에서 부여하는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 이사회 결의로 부여)할 수 있으며,
- 같은 조 제3항에 따라 우리사주매수선택권을 부여하려는 우리사주제도 실시회사는 주주총회 또는 이사회 결의 시 우리사주매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수 등을 결정하여야 함.
- 「근로복지기본법」은 우리사주매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류에 대해 제한하는 바가 없는 바,

- 귀 질의의 ‘의결권이 없는 전환주식’과 같이 해당 주식이 근로자의 사회·경제적 지위 향상이라는 우리사주제도의 목적과 내용을 벗어나지 않는다면, 우리사주 매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류로서 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-238, 2018.1.15.)

5-2

우리사주매수선택권의 부여



질의



- 우리사주제도 실시회사가 보유한 자사주를 시세보다 저가로 우리사주조합에 출연 하도록 하고, 일부 조합원에게 시세보다 저렴하게 주식을 매수할 수 있는 기회를 줄 수 있는지
 - 부여 절차
 - 총회를 거쳐야 하는지, 우리사주조합 이사회 의결을 거쳐도 되는지
 - 전체 조합원이 아닌 일부 조합원 대상으로 주식을 매수할 기회를 부여할 수 있는 지

요건

- ▶ (대상) '08.7.1.~'17.6.30.에 우리사주조합에 가입한 조합원 중 현재 우리사주 보유량이 200주 미만인 조합원 (그 외 조합원 제외)
- ▶ (조건) 현재 우리사주 보유수량에서 200주까지 부족한 수량만큼 부여
- ▶ (한도) 1인당 100주까지 우리사주 매수 가능



회신

A

■ 구체적인 내용이 확인되지 않아 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 내용은 「근로복지기본법」 제39조에 따른 우리사주매수선택권 부여에 관한 것으로 보임.

- 우리사주제도 실시회사는 발행주식총수의 100분의 20의 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 주주총회의 결의로 우리사주조합원에게 그 결의된 기간 이내에 미리 정한 가격으로 신주를 인수하게 하거나 해당 우리사주제도 실시회사가 보유하고 있는 자기주식을 매수할 수 있는 권리(‘우리사주매수선택권’)를 부여할 수 있음.
- 다만, 발행주식총수의 100분의 10의 범위에서 우리사주매수선택권을 부여하는 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 이사회 결의로 우리사주매수선택권을 부여할 수 있음.

■ 우리사주매수선택권을 부여하려는 우리사주제도 실시회사(이하 ‘우리사주매수선택권 부여회사’)는 「근로복지기본법」 제39조제2항 각 호의 사항*을 정관에 정하여야 하고,

* · 우리사주조합원에게 우리사주매수선택권을 부여할 수 있다는 내용, · 우리사주매수선택권의 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수, · 이미 부여한 우리사주매수선택권을 이사회 결의를 통하여 취소할 수 있다는 내용 및 취소사유, · 우리사주매수선택권 부여를 위한 이사회 및 주주총회의 결의 요건

- 우리사주매수선택권 부여회사가 주주총회의 결의 또는 이사회 결의를 하는 경우에는 「근로복지기본법」 제39조제3항 각 호의 사항*을 포함하여야 하며,

* · 우리사주매수선택권의 부여방법, · 우리사주매수선택권의 행사가격과 그 조정에 관한 사항, · 우리사주매수선택권의 제공기간 및 행사기간, · 우리사주매수선택권의 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수

- 우리사주매수선택권 부여회사는 「근로복지기본법 시행령」 제20조제4항 각 호의 사항*을 포함하여 조합과 계약을 체결하고, 조합은 해당 계약서를 조합원이 열람할 수 있도록 갖추어 두고, 계약의 주요 내용과 조합원별 우리사주매수선택권 부여수량 등을 개별 조합원에게 통지하여야 함.

- * ◦ 우리사주매수선택권의 부여대상 조합원에 관한 사항, ◦ 우리사주매수선택권의 행사가격과 그 조정에 관한 사항, ◦ 우리사주매수선택권의 제공기간 및 행사기간, ◦ 우리사주매수선택권의 행사방법 및 절차, ◦ 우리사주매수선택권의 양도 및 담보 제공 등이 제한된다는 뜻, ◦ 우리사주매수선택권 행사에 따른 우리사주매수선택권 부여회사의 이행기간, 우리사주매수선택권 행사로 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수, ◦ 우리사주매수선택권 부여 취소에 관한 사항

■ 아울러, 우리사주매수선택권을 부여하는 경우에는 「근로복지기본법 시행령」 제14조 제1항에 따라 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 하고,

- 「근로복지기본법 시행령」 제14조제3항 각 호*의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 조합원에게 우리사주매수선택권을 우선적으로 부여할 수 있음.

- * ◦ 우수인력의 장기근속을 장려하기 위한 경우, ◦ 회사의 설립, 경영 및 기술혁신 등에 기여하거나 기여할 수 있는 경우, ◦ 그 밖에 회사의 생산성·매출액의 증가 등에 기여한 경우로서 우리사주제도 실시회사와 우리사주조합이 우리사주운영위원회와 협의한 경우

- 그러나, 귀 질의와 같이 일정 기간 동안에 우리사주조합에 가입한 조합원 중 보유수량을 기준으로 하여 우리사주매수선택권을 부여하는 것은 바람직하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2872, 2018.7.18.)

5-3

우리사주조합을 통하지 않고 취득한 주식에 대해



질의



- 회사의 유상증자 시 조합원 계정에 예탁되어 있는 우리사주에 대한 주주로서 신주인수권 행사를 통한 주식 취득과 관련하여 질의함
 - (질의1) 우리사주조합을 통하지 않고 직접 청약하여 받은 신주는 우리사주 조합원 계정에 포함이 되는지
 - (질의2) 조합원 계정에 포함이 되지 않으면 예탁되어 있는 우리사주와 유상증자로 청약하여 받은 신주를 별개(개인주주)로 봐야 하는지
 - (질의3) 주주총회 시 의결 방법
 - ▶ 주주총회 시에 예탁되어 있는 우리사주는 조합을 통하여 의결권을 행사하고, 신주로 받은 주식은 주주총회에 참석을 해서 의결권을 행사해야 하는지



회신



- 「상법」 제418조제1항에 따라 주주는 그가 가진 주식 수에 따라서 신주의 배정을 받을 권리가 있고, 「근로복지기본법 시행령」 제23조제2항에 따라 예탁 중인 우리사주의 신주인수권을 조합원이 출자한 금전으로 행사하여 취득한 우리사주는 예탁하지 않을 수 있음.
 - 따라서, 귀 질의의 경우 예탁 중인 우리사주의 신주인수권을 행사하여 취득한 우리사주의 조합원계정 포함 여부는 해당 조합원이 동 우리사주를 예탁하는지 여부에 따라 달라질 것으로 판단됨.
 - 우리사주조합원이 조합을 통하지 않고 직접 취득한 주식을 예탁하지 않는 경우에는 해당 주식을 우리사주로 볼 수 없을 것이며, 「상법」 제368조에 의한 방법으로 의결권을 행사할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4748, 2018.11.28.)

5-4

조합차입금의 미상환 잔액과 조합계정에 보유한 우리사주를 상계할 수 있는지



질의

Q

- (상황) 창업 주주들의 지분을 전 직원들에게 승계하여 종업원지주회사를 만들기 위해 지분 일부를 무상 증여받고, 일부는 우리사주조합이 회사로부터 차입한 자금(13억원)으로 우리사주를 취득하여 조합계정에 보유
 - '18년 현재, 3회 상환하고 미상환 잔액 803백만원(20,080주×4만원)
 - ①경영악화로 인한 주가 하락, ②차입금 상환 기간이 7년이나, 7년 내 상환이 어려울 것으로 예상, ③이자 상환 부담 → 차입금을 보유 중인 우리사주와 상계코자 함
- (질의) 우리사주 취득을 위해 회사에서 자금을 차입했는데, 미상환 잔액과 조합계정에 보유 중인 우리사주를 인출하여 상계가 가능한지, 상계가 가능하다면 처리 절차는?



회신

A

- 우리사주조합원(이하 '조합원')은 「근로복지기본법」 제44조제1항에 따라 우리사주조합이 해산하거나 조합원이 사망한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우에는 법 제43조제2항에서 정한 예탁기간 중임에도 불구하고 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으며,
 - 같은 법 시행령 제25조제1항 및 같은 법 시행규칙 제17조제1항은 우리사주조합의 해산, 조합원의 사망 및 퇴직, 그 밖에 우리사주 인출이 불가피한 경우로서 ①주식매수청구권 행사를 위한 경우, ②상장폐지가 확정되었거나 상장폐지 신청을 한

경우, ③관리종목으로 지정된 지 1개월 이상 지난 경우(관리종목 지정 후 우리사주 취득한 경우는 제외)를 해당사유로 정하고 있음.

- 따라서, 근로복지기본법령에서 정한 인출 사유가 아닌 이자 상환 부담 및 경영 악화에 따른 추가하락으로 차입금 상황이 어렵다는 이유로 우리사주를 인출할 수는 없을 것으로 판단이 됨.

■ 또한, 귀 질의의 경우 회사 상환 차입형으로 우리사주를 취득한 것으로 판단 되고,

- 우리사주조합이 우리사주제도 실시회사로부터 우리사주 취득자금을 차입하여 시장에서 우리사주를 취득한 경우에는 「근로복지기본법 시행령」 제19조제1항 제2호에 따라 조합의 계정에 보유하되, 차입금이 상환된 경우에는 상환액에 상당하는 우리사주를 즉시 조합원의 계정에 배정하여야 하므로,
- 차입금 상환 전까지는 조합원 계정으로 배정할 수 없고 조합 계정에 보유해야 할 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-457, 2019.1.25.)

5-5

우리사주 취득자금을 대부할 수 있는지



질의



- 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 지배관계회사의 직원이 우리사주조합원으로 가입한 경우, 우리사주제도 실시회사가 지배관계회사 직원인 우리사주조합원에게도 우리사주 취득자금을 대여(적정이자, 저리 또는 무이자)하는 것이 근로복지기본법상 허용이 되는지



회신

A

- 「근로복지기본법」은 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 지배관계회사 소속 근로자가 우리사주조합원으로 가입한 경우에, 우리사주제도 실시회사가 우리사주조합원인 지배관계회사 소속 근로자에게 우리사주 취득 자금의 용자를 제한하고 있지는 않음.
 - 다만, 다른 법률이나 실시회사의 내규 등에 따라 제한이 될 수도 있을 것으로 판단됨.
- 참고로, 「근로복지기본법」 제36조제4항에 따라 우리사주조합이 같은 조 제1항제1호 및 제3호에 따라 회사 또는 회사의 주주가 제공한 재원으로 취득하게 된 우리사주를 해당 회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되도록 운영하여야 하므로,
 - 우리사주조합이 우리사주제도 실시회사로부터 차입하여 우리사주를 취득한다면 이는 우리사주제도 실시회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3172, 2019.7.22.)

5-6

우선배정을 받지 않기로 한 조합총회 결의 등의 효력과 조합원의 권리 등



질의



- (질의1) 유가증권 상장회사는 「근로복지기본법」 제38조 및 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7에 따라 주권을 모집 또는 매출할 경우 주식의 20%를 우리사주조합원에게 우선배정하여야 하는데, 아래와 같은 경우 우선배정을 하지 않아도 되는지
 - 우리사주조합원이 0명인 경우
 - 우리사주조합원이 1명이며, 실질적으로 가동되지 않을 경우
 - 조합총회를 통해 우선배정을 받지 않기로 결의하였고, 회사의 경영진도 이를 동의한 경우
- (질의2) 조합총회를 통해 우선배정을 받지 않기로 결의한 경우 조합원의 일부는 우리사주를 받기 원하였으나 총회 결의로 인해 우리사주를 배정받지 못한 경우 이 조합원의 권리를 침해하는 것이 아닌지



회신



■ 「근로복지기본법」 제38조제1항에 따라 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 ‘자본시장법’) 제9조제15항제3호에 따른 주권상장법인으로서 「자본시장법 시행령」 제176조의9제1항에 따른 유가증권시장(이하 ‘유가증권시장’)에 주권을 상장한 법인 또는 주권을 유가증권시장에 상장하려는 법인이 「자본시장법」 제165조의7 제1항에 따라 모집 또는 매출하는 주식총수의 100분의 20의 범위에서 우리사주조합원은 우선적으로 배정받을 권리가 있음.

- 조합총회의 결의나 우리사주제도 실시회사 경영진의 동의가 있다고 하여 동 권리를 제한할 수 있는 것이 아니며 조합원이 1명일 경우라도 우리사주조합은

존속하는 것으로 보아야 하고, 우리사주조합원은 「근로복지기본법」과 「자본시장법」이 정하는 범위 내에서 우선배정받을 수 있음.

* 다만, 우리사주조합원이 한 명도 없을 경우 우선배정의 여지는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1920, 2020.4.29.)

5-7

조합원이 소수일 경우 상장법인의 우선배정



질의



- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7에 따라 상장회사는 주식을 모집하거나 매출하는 경우 우리사주조합원에게 20%를 배정하여야 하나,
 - 회사의 우리사주조합이 과거 20년동안 활동이 없고, 계좌의 주식잔고가 0이며, 조합장 및 이사진이 모두 퇴사하였고, 현재 조합원은 3~4명 정도인 수준일 경우
 - 이에 따라 우선배정을 실시하지 않았을 경우 「근로복지기본법」에 위배되는 사항이 있는지, 위배된다면 위법사항을 어떻게 해소할 수 있는지



회신



- 「근로복지기본법」 제38조제1항에 따라 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 ‘자본시장법’) 제9조제15항제3호에 따른 주권상장법인으로서 「자본시장법 시행령」 제176조의9제1항에 따른 유가증권시장(이하 ‘유가증권시장’)에 주권을 상장한 법인 또는 주권을 유가증권시장에 상장하려는 법인이 「자본시장법」에 따라 주권을 모집 또는 매출하는 경우에 우리사주조합원은 「자본시장법」 제165조의7제1항에 따라 모집 또는 매출하는 주식총수의 100분의 20의 범위에서 우선적으로 배정받을 권리가 있음.

- 이 권리는 우리사주조합원의 권리로서 우리사주조합이 활동을 하지 않고 조합원 수가 3~4명에 불과하다는 이유로 제한되는 것은 아니며, 우리사주조합원은 「근로복지기본법」과 「자본시장법」이 정하는 범위 내에서 우선배정받을 수 있음.
- 다만, 우리사주조합원이 모집 또는 매출하는 주식총수의 100분의 20 범위의 주식을 실제 취득(주금납입)하여야 한다는 의미는 아니므로, 우리사주제도 실시 회사는 조합원이 그와 같은 권리를 행사할 수 있도록 우선배정하면 될 것이고, 조합원이 실제 주식을 취득하는 것은 별개의 사안일 것임.

(퇴직연금복지과-1917, 2020.4.29.)

5-8

주식매수를 통한 우리사주 취득



질의



- 현재 주주의 주식을 우리사주조합에서 매입하여 직원에게 배분할 수 있는지
* (예시) 회사 평가 주식가액은 00만원, 현 주주가 우리사주조합에 매각하는 경우 그 1/4에 처리하고자 함



회신

A

- 우리사주조합의 우리사주 취득 방법에는 주식이 이미 발행되어 유통되는 시장에서 우리사주제도 실시회사의 주식을 주주 등으로부터 매입하는 방법도 포함된다 할 것인 바, 귀 질의와 같이 주주의 주식을 우리사주조합에서 매입하여 우리사주 조합원에게 배정하는 것 또한 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-2103, 2021.5.6.)

5-9

우리사주 취득자금 차입 한도에서 급여총액의 의미



질의



- 「근로복지기본법 시행령」 제21조에 의하면, 우리사주조합이 회사로부터 우리사주 취득자금을 차입하는 경우, “차입금의 총액은 직전 회계연도 기준으로 조합원의 급여총액(소득세 과세대상 급여액)을 초과해서는 아니되며, 한 회계연도의 차입금은 회사의 직전 회계연도 기준으로 조합원 급여총액의 100분의 10에 제3호에 따른 해당 차입금의 차입기간(연수로 계산하되, 1년에 미달하는 기간은 1년으로 계산한다)을 곱한 금액을 초과하지 아니할 것”이라고 규정
 - 이 때, ‘직전 회계연도 기준 조합원 급여총액(소득세 과세대상 급여액)’은, 회사에서 사원에게 소득세를 과세하는 대상 급여액(명절 선물 등 포함)으로 보면 되고, 특별한 예외 사항 또는 계산 시 주의해야 하는 별도 사항은 없는 것인지



회신



■ 「근로복지기본법 시행령」 제21조제2항제2호의 ‘직전 회계연도 기준 조합원의 급여총액(소득세 과세대상 급여액)’은 「소득세법」 제20조제1항 각 호의 소득의 금액의 합계액(비과세소득의 금액은 제외)인 총급여액을 의미함.

- * ① 근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여
 ② 법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관의 결의에 따라 상여로 받는 소득
 ③ 법인세법에 따라 상여로 처분된 금액
 ④ 퇴직함으로써 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 소득
 ⑤ 종업원 등 또는 대학의 교직원에게 지급하는 직무발명보상금(제21조제1항제22호의2에 따른 직무발명보상금은 제외)

(퇴직연금복지과-2635, 2021.6.8.)

5-10

회사가 상환을 약정한 차입금으로 취득한 우리사주 처리 등



질의



- (상황) '00.0월, A사(이하 '회사')와 A사 우리사주조합(이하 '조합')은 우리사주 대여·출연과 관련하여 아래와 같이 합의함
 - 회사에서 조합에 000억원을 2회**에 걸쳐 대여하고, 이를 재원으로 우리 사주를 취득하되, 조합은 차입금으로 취득한 자사주를 회사에 담보로 제공
 - * '00.0.0. 재직 중인 임직원에게 1인당 1,000만원
 - ** 차입금 중 000억원은 '00.0월 중 지급(1차 차입금), 000억원은 '00.0월 중 지급(2차 차입금)
 - 회사는 조합에 세전 순이익의 일부(25% 이내)를 이사회 승인을 거쳐 출연하되, 3년 이상의 기간에 걸쳐 분할 실시하며, 조합은 해당 출연금으로 차입금 상환
 - 자발적 퇴직에 따른 실권주 발생 시 잔여 조합원들에게 균등 분할배정
 - '00.0월, 회사와 조합은 합의서 중 일부를 아래와 같이 수정함
 - ▶ '00.0월 2차 차입이 완료되기 직전까지 발생한 자발적 퇴직자에 대한 해당 금액(인당 1,000만원)은 2차 차입금에서 제외하고 지급
 - ▶ 주식의 중도인출 사유가 발생한 경우 해당 조합원들에게 현금으로 지급하는 목적으로 차입금을 사용할 수 있음
- (질의1) 합의서에 따라 조합이 회사에서 차입한 금전으로 우리사주를 취득 후, 해당 주식을 회사에 담보로 제공하였는데, 회사에서 차입금 상환을 위한 출연을 하지 않고, 담보권만 해제하면 조합에서 주식을 조합원 개인에게 배정할 수 있는지(조합계정에 있는 주식을 조합원 계정으로 배정할 수 있는지)
- (질의2) 회사에서 '21년 이사회 승인 후 1차 출연금에 상당하는 금액 000억원을 우리사주조합에 0월 중 50% 출연하기로 하였는데, '21.12월 정년퇴직 예정자와 그 외 조합원의 배정 주식 수는 어떻게 되는지
 - * 2차 차입금은 상환되지 않았는데, 조합원이 정년퇴직한다면 2차 차입금에 상당하는 우리사주를 배정받지 못할 수 있어, 이를 감안하여 차등배정할 수 있는지

- (질의3) 회사가 조합의 대여금 상환을 위해 세전 순이익의 25% 이내에서 3년 이상 분할 출연하기로 합의하였는데, 10년이 지나도 상환하지 못할 경우 법적으로 회사가조합에 대여금을 상환요구할 수 있는지, 그리고 근로복지기본법령상 차입금 상환 기간이 3년 이상 7년 이내인데, 그 기간에 상환을 하지 못하면 조합계정에 보관된 주식은 압류되는지
- (질의4) 자발적 퇴직자에게 부여될 우리사주(1인당 1,000만원, 총 12억 5천만원)를 2차 차입금에서 제외한 것이 최초의 합의에 위배되는지, 이러한 내용으로 합의문을 수정하였다면 수정한 합의서가 유효한지
- (질의5) 합의서에는 「근로복지기본법」 제47조제1항에 따른 조합의 해산, 조합원의 사망 및 7급 이상 장애 발생으로 인한 퇴직, 정년 도달로 인한 퇴직, 경영상 이유로 인한 해고, 그 밖에 고용노동부 장관이 인정하는 사유가 발생하였을 때, 주식을 중도인출할 수 있도록 하고 있는데, 조합계정에 있는 우리사주도 중도 인출이 되는지
- (질의6) 주식을 매입하기 전에 중도인출 사유가 발생한 조합원에게 현금으로 지급하는 목적으로 차입금을 사용할 수 있다는 수정 합의서의 내용이 타당한지
- (질의7) 우리사주조합이 '04년 출범하여, 18년동안 총회 한 번 개최된 적이 없는데, '04년 우리사주조합장이 지금도 합의서에 직접 서명하고 있음. 그 동안 유명무실 하고 휴면조합이었던 우리사주조합이 법적 자격이 있는지



회신

A

- (질의1) 우리사주조합(이하 '조합')은 「근로복지기본법 시행령」(이하 '령') 제19조 제1항제2호에 따라 「근로복지기본법」(이하 '법') 제42조제1항에 따른 차입금 중 법 제42조제2항에 따른 약정(우리사주제도 실시회사 등이 차입금의 상환을 위하여 조합에 금전이나 물품을 출연할 것을 약정)을 체결하고 차입한 차입금으로 취득한 우리사주는 차입금이 상환되는 경우 상환액에 상당하는 우리사주를 즉시 우리사주조합원(이하 '조합원')의 계정에 배정하여야 하므로, 채권자인 우리사주제도 실시회사(이하 '회사')가 임의로 담보권을 해지하는 것과는 별개로, 차입금 상환이 이루어지지 않은 상태에서 해당 주식을 조합원 계정에 배정할 수는 없을 것임.

- (질의2) 영 제19조제1항제2호에 따라 조합은 차입금이 상환된 경우에는 상환액에 상당하는 우리사주를 즉시 조합원의 계정에 배정하여야 하며, 법은 조합원별 배정방식에 대해 구체적인 방식을 규정하고 있지는 않으나, 영 제18조에 따라 조합이 조합원을 위하여 우리사주를 취득하는 경우에는 전체 조합원에게 이익이 되도록 하여야 하고, 영 제14조제1항에 따라 우리사주를 배정함에 있어 장기근속 근로자를 우대하도록 하고 있는 바, 상환액에 상당하는 우리사주는 전체 조합원에게 배정하되, 규약 등이 정하는 바에 따라 정년퇴직 예정자를 우대할 수 있을 것임.
- (질의3) 회사는 법 제42조제2항에 따라 차입금의 상환을 위하여 조합에 금전을 출연할 것을 해당 조합과 약정할 수 있고, 이에 따라 작성된 합의서(약정서)에 따라 회사는 조합에 차입금 상환을 위한 금전을 출연할의무를 부담한다 할 것이고, 이를 이행하지 아니한 채 조합에 차입금 상환을 요구하거나 강제집행을 구하는 것은 어려울 것으로 보임.
- (질의4) 귀 질의4는 합의서의 해석 및 그 합의서 수정의 효력에 관한 사항으로 이에 대한 판단은 사법부의 전속적인 권한에 속하는 사항임.
- (질의5) “조합원”은 조합원 계정에 예탁된 우리사주를 법 제44조 및 영 제25조에 따라 조합원의 퇴직 등의 사유 발생 시 법 제43조제2항에 따른 예탁기간 중임에도 불구하고 조합을 통하여 인출할 수 있으나, 차입금이 상환되지 아니하여 조합 계정에 배정된 주식은 인출할 수 없음.
- (질의6) 조합이 우리사주 취득을 위하여 법 제42조제1항에 따른 차입금 등 법 제36조제1항 각 호의 재원으로 조성한 우리사주조합기금은 법 제36조제3항에 따라 ①우리사주의 취득, ②법 제42조제1항에 따른 차입금의 상환 및 이자의 지급, ③법 제43조의2에 따른 손실보전거래, ④법 제37조에 따른 조합원 계정의 우리사주 환매수의 용도로 사용하여야 하므로, 차입금 등으로 조성된 기금을 퇴직자 등에게 현금으로 지급하는 것은 위법이라 할 것임.
- (질의7) 조합이 법이 정하는 방법과 절차에 따라 적법하게 설립되었고, 우리사주를 취득·보유하게 할 고유한 목적을 가지고 자치법규인 규약과 조직(기관) 등을 갖추고 있다면 해산을 하지 않은 이상 단체로서의 실체를 가진다고 할 것이고, 장기간에 걸쳐 총회를 개최하지 않았다는 이유만으로 단체로서의 실체를 쉽게 부인할 수는 없을 것임.

- 한편, 법은 조합의 대표자 등 임원의 임기에 관한 규정을 두고 있지 않으며, 법 제33조제2항에 따라 준용되는 민법 중 사단법인에 관한 규정에도 임원의 임기에 관해 규정하고 있지 않으므로, 조합장의 업무수행 권한에 관해서는 임원의 임기에 관한 사항이나 임원의 연임, 임기 만료된 임원의 계속 직무수행 권한에 관한 사항 등을 규정한 귀 조합의 규약에 따라 판단하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3670, 2021.8.17.)

5-11

특수관계인에 대한 우리사주 증여



질의



- (상황) 부부인 조합원 중 한 명이 퇴직하며 배우자에게 우리사주의 양도(우선 매입)를 희망
- (질의1) 우리사주는 법 제43조제3항에 따라 양도가 불가능한데, 증여도 불가능한지
- (질의2) 우리사주는 복지증진, 장기근속 유도, 근로자의 재산 증식을 목적으로 하는데, 우리사주를 개인 재산으로 인정하고, 양도인(아내)이 양수 희망자(남편)을 지정하여 양도(우선매입)할 수 있는지(조합 내 양수 희망자를 모집하지 않거나, 양수희망자를 무시하고 남편에게만 100% 매각할 수 있는지)
- (질의3) 위 질의에 예, 아니오라는 대답이 없다면 회사의 자율에 맡기는 것으로 판단하여도 되는지



회신



- (질의1) 우리사주조합(이하 ‘조합’)과 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제43조제3항 각 호에 해당하는 경우 이외에는 예탁된 우리

사주를 양도하거나 담보로 제공할 수 없으며, 개별 조합원은 법 제43조제1항에 따라 수탁기관에 예탁된 우리사주를 인출하기 전까지는 보유한 우리사주에 대한 처분권이 없으므로, 귀 질의와 같이 예탁된 우리사주는 증여할 수 없을 것임.

* (참고) 인출된 우리사주는 일반 주식과 동일하게 증여할 수 있을 것임

- (질의2·3) 귀 조합의 규약 등을 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 법 제44조제2항에 따라 조합원이 우리사주를 인출하는 경우, 조합은 규약에 따라 조합, 조합원 순서로 우선하여 해당 우리사주를 매입하도록 할 수 있으며(우선매입), 우선매입을 통해 우리사주를 매입하는 경우에는 조합 내 공고 등의 방법을 통해 양수 희망자를 별도로 모집하여 우리사주의 배정 기준에 따라 양수희망자에게 우리사주를 배정하여야 할 것이며, 귀 질의와 같이 양수 희망자를 모집하지 않거나, 양수 희망자를 배제하고 특수관계인 등에 해당하는 특정인을 지정하여 주식을 매입하도록 하는 것은 다른 조합원의 우리사주 취득 기회를 제한하고, 인출된 우리사주에 대한 조합 또는 조합원의 우선 매입을 하고자 하는 법 제44조제2항의 취지에 반하여 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-5513, 2021.12.16.)

6

우리사주의 배정

6-1

‘조합원별 배정 주식 수가 1주 미만이 되는 경우’의 의미



질의

Q

- 규약상 직전 회계연도말까지 조성된 기금(배당금)을 회계연도 시작 후 6개월 이내에 우리사주 취득에 사용해야 한다고 규정하고 있고, 적립된 기금이 적어 우리사주 취득 시 조합원별 배정 주식수가 1주 미만인 경우 예외로 두는 것으로 알고 있는데,
 - 조성된 기금(배당금)으로 주식을 취득해서 조합원에게 배정하면 1주 이상 배정이 가능하지만, 조합 이사회에서 배정주식 중 30%는 균등배분하고, 40%는 근속기간별 차등배분, 30%는 직급별 차등배분 할 경우 근속기간별 또는 직급별 차등배분하는 주식은 1주 미만이 될 수 있는데,
 - 이 경우 예외가 적용이 되는 1주 미만의 해석을 조합원 개인에게 배정되는 주식 전체 수량으로 봐야 하는지, 아니면 개인의 근속기간별 또는 직급별 차등 배분하는 주식이 1주 미만인 경우도 예외가 적용이 되는지



회신

A

- 우리사주조합은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제36조제1항에 따라 조합계정의 배당금 등으로 우리사주조합기금을 조성할 수 있으며, 같은 법 시행령 제17조제1항에

따라 조합기금을 사용할 때 직전 회계연도 말까지 적립된 기금은 해당 회계연도가 시작된 후 6개월 이내에 우리사주 취득에 사용하여야 함. 다만, 같은 법 시행규칙 제12조제1호에 따라 적립된 기금이 적어 우리사주 취득시 ‘조합원별 배정 주식 수가 1주 미만이 되는 경우’에는 그러하지 않음.

- 이 때, ‘조합원별 배정 주식 수가 1주 미만이 되는 경우’란 우리사주조합에서 정하는 배분기준에 따라 전체 조합원별 배정 주식 수가 1주 미만이 되어 우리사주 예약이 불가능한 경우를 말함.

(퇴직연금복지과-3582, 2019.8.21.)

6-2

퇴직자 발생에 따라 회수한 우리사주를 특정 조합원에게 배정할 수 있는지



질의



- (질의1) 과거 대주주의 무상출연으로 취득하여 조합원에게 배정한 주식을 해당 조합원의 퇴직에 따라 회수한 경우 회수한 주식을 특정 연도 입사자에게만 한정하여 배정할 수 있는지
- (질의2) 대주주의 무상출연 예정 주식을 특정 연도 이후 입사자에게만 한정하여 배정할 수 있는지



회신



- 「근로복지기본법 시행령」 제18조에 따라 우리사주조합(이하 ‘조합’)이 우리사주 조합원(이하 ‘조합원’)을 위하여 우리사주를 취득하는 경우에는 전체 조합원에게 이익이 되도록 하여야 하며, 「근로복지기본법 시행령」 제14조제1항 및 제2항에 따라 대주주 등이 출연한 금품으로 취득한 우리사주를 배정하는 경우 저소득

근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 하며, 출연자와의 약정을 통하여 장기 근속 우수인력, 회사의 설립, 경영 및 기술혁신, 그 밖에 회사의 생산성·매출액 증가 등에 기여한 조합원에게 우선적으로 배정할 수 있음.

- 조합이 대주주의 무상출연으로 취득한 우리사주를 배정함에 있어 저소득 근로자 등을 우대할 수는 있으나, 귀 질의와 같이 특정 연도 이전 입사한 조합원을 배정에서 일률적으로 배제하는 것은 바람직하지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-4512, 2021.1.25.)

6-3

주주의 출연으로 취득한 주식을 특정 조합원에게 우선 배정 할 수 있는지



질의

Q

- (상황) 주주 등이 우리사주조합에 주식을 출연하고자 하는데, 조합과 주주 간 약정서를 통해 특정 조합원에게만 주식을 배정하고자 함
 - * 회사의 설립·경영 등에 기여한 특정 조합원에게만 배정할 예정이며, 저소득 및 장기 근속 근로자를 우대할 예정
- (질의1) 조합에서 정한 배정 기준이 아닌 주주 등이 요청하는 기준으로 우리사주를 배정하는 것이 법규를 위반하는 것인지
- (질의2) 위 질의1과 같이 우리사주를 배정받은 조합원이 의무예탁기간 이전에 조합원 자격을 상실하는 등의 사유로 배정받은 주식이 회수되는 경우, 회수 주식의 재배정을 재배정 당시의 신규 조합원에게만 주주 등이 요청하는 기준으로 배정하는 것이 가능한지



회신

A

■ **우리사주조합(이하 ‘조합’)**은 「근로복지기본법 시행령」(이하 ‘시행령’) 제14조 제2항에 따라 회사 또는 주주 등이 출연한 금전과 물품의 재원으로 취득한 우리사주를 그 재원의 출연자와의 약정을 통하여 ①장기근속 우수인력에 해당하는 **우리사주조합원(이하 ‘조합원’)**, ②**회사의 설립, 경영 및 기술혁신** 등에 기여하였거나 기여할 수 있는 조합원, ③**그 밖에 회사의 생산성·매출액 증가** 등에 기여한 조합원에게 우선적으로 배정할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 조합은 주주가 출연한 금품으로 취득한 우리사주를 주주와의 약정을 통해 회사의 설립·경영에 기여한 조합원에게 우선 배정할 수 있을 것임.

- 또한, 해당 주식을 조합이 회수한 경우 출연자의 요청에 따라 출연자와의 약정을 통해 회사의 설립·경영 및 기술혁신, 매출액 증가 등에 기여한 조합원에게 우선 배정할 수도 있을 것임.

■ 다만, 시행령 제18조에 따라 조합이 조합원을 위하여 우리사주를 취득하는 경우에는 전체 조합원에게 이익이 되도록 하여야 하며, 시행령 제14조제1항에 따라 회사 또는 주주가 제공한 재원으로 취득하게 된 우리사주를 조합원에게 배정할 경우 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 하는 점에 비추어 보면 시행령 제14조제2항 각 호에서 열거하고 있는 ①장기근속 우수 인력에 해당하는 조합원, ②회사의 설립, 경영 및 기술혁신 등에 기여하였거나 기여할 수 있는 조합원, ③그 밖에 회사의 생산성·매출액 증가 등에 기여한 조합원 외에 다른 조합원에게 우선 배정하는 것은 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-2136, 2021.5.10.)

6-4

지배관계회사 소속 근로자의 우리사주 배정 청약기회를 제한하는 것이 적법한지



질의

Q

- (배경) A사는 B사에 대하여 100분의 50 이상의 지분을 보유
 - A사 우리사주조합에는 A사 근로자만이 아닌 지배관계회사인 B사의 근로자도 조합원으로 가입 중
 - 현 조합 규약 상 주식배분 및 배정에 있어 A, B사 소속 조합원을 차등 또는 부분적용하는 내용은 별도로 정한 바 없음
 - A사는 우리사주조합 우선배정주식의 청약 시행에 앞서, ‘일정 비율 할인가로 청약기회를 제공(시장 가격보다 할인된 가격으로 취득하되, 조합원 개인의 재원 출연방식)’하되, A사 소속 조합원에게만 이와 같은 청약 기회를 제공하는 방안을 검토 중
- (질의1) 위와 같이 우리사주조합 우선배정주식을 할인가로 취득할 수 있는 청약 기회를 B사 소속 조합원은 제외하고, A사 소속 조합원에게만 제공하는 것이 「근로복지기본법」 및 기타 법령 위반인지 여부
- (질의2) 만약 법령 위반인 경우, 예정되어 있는 처벌 및 우리사주조합 및 B사 소속 조합원 입장에서의 행정·사법적 구제방법
- (질의3) 이와 같은 형태(할인가 적용)의 우리사주 취득이 ‘A사와 A사 소속 조합원의 협력 출연에 의한 우리사주 취득’인 점을 고려할 때, 「근로복지기본법」 제36조제4항을 준용하여 A사 소속 조합원에게만 할인가 청약 기회를 부여하는 것이 가능한지
- (질의4) B사 소속 조합원에 대한 ‘청약기회 배제’를 조합원 간 차등 적용으로 볼 수 있는 바, “A회사와의 협력 출연으로 우리사주를 취득할 수 있는 기회”라는 점이 차등적용의 합리적인 이유가 될 수 있는지
- (질의5) 만약 우리사주조합의 규약 변경을 거쳐 “위와 같은 청약기회를 A회사 소속 조합원에게만 제공할 수 있다는 근거”를 마련하는 경우, 규약에 따라 실시하는 것이 가능한지, 혹은 (위와 같은 청약 실시를 위해) 규약의 변경만으로 부족하고, 주주총회 정관에 해당 근거가 마련되어야 하는지



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 갖춘 지배관계회사 소속 근로자는 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합(이하 ‘조합’)에 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)으로 가입할 수 있으며, 조합원으로서의 자격에 있어 실시회사 소속 조합원과 지배관계회사 소속 조합원 간에 차이는 없다 할 것이므로, 귀 질의와 같이 우리사주의 우선배정 청약을 시행함에 있어 해당 우리사주제도 실시회사(귀 질의 상 ‘A사’, 이하 ‘A사’) 소속 조합원에게만 청약의 기회를 부여할 수는 없을 것임.
- (질의2) 위 질의1에 대한 사항을 위반한 것에 대해, 경우에 따라 지배관계회사(귀 질의 상 ‘B사’, 이하 ‘B사’) 소속 근로자인 조합원은 사전적으로 민사상 가처분 신청을 할 수 있을 것으로 보이며, 사후적으로는 관할 지방고용노동관서에 시정 명령을 요청하거나, 민사상 불법행위에 따른 손해배상을 청구할 수 있을 것임.
- (질의3~5) 법 제36조제4항은 조합은 회사 또는 회사의 주주가 제공한 재원으로 취득하게 된 우리사주를 해당 회사 소속 근로자인 조합원에게 배정되도록 운영하여야 한다고 규정하고 있는 바, 이에 따르면 A사가 출연한 금전으로 취득한 우리사주는 A사 소속 조합원에게 배정하여야 함.

 - 그러나 귀 질의상 ‘시장가격보다 할인된 가격으로 취득하되, 조합원 개인의 재원으로 출연하는 방식’을 위 규정에 따른 ‘회사가 제공한 재원으로 취득하게 된 우리사주’로 볼 수 없으므로, 법 제36조제4항을 적용할 수는 없을 것임.
 - 한편, 조합원의 출연금으로 우리사주를 취득함에 있어 조합원인 B사 소속 조합원을 배제하고, 특정 A사 조합원에게만 우선배정(청약기회의 배제)을 하는 것은 법령 위반으로 조합의 규약을 변경하더라도 해당 규약은 법령에 위배되어 무효라고 할 것임.

(퇴직연금복지과-2331, 2021.5.20.)

7

우리사주의 예탁

7-1

우리사주 재배정 시 의무예탁기간의 기산시점 등



질의

Q

- (질의1) 대주주가 무상출연한 우리사주의 의무예탁기간 중 자발적 퇴직이 발생하여 해당 우리사주를 회수하여 재배정하는 경우, 재배정하는 우리사주의 의무예탁기간 기산시점
 - 근로자(조합원) 퇴직에 따라 회수한 우리사주를 최초 배정받은 다른 근로자(조합원)들에게 재배정하는 경우, 재배정하는 우리사주의 의무예탁기간 기산시점을 퇴직 조합원이 최초 배정받은 우리사주의 의무예탁기간 기산시점과 동일하게 할 수 없는지
- (질의2) 무상출연이 어려운 현실을 감안하여 회사의 파산 등 법이 정한 조합의 해산 사유 외에 우리사주조합이 해산할 수 있도록 하는 등 조치 필요



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」 제43조 및 같은 법 시행령 제22조에 따라 우리사주를 취득하는 경우 취득기준일로부터 1개월 이내에 수탁기관(한국증권금융(주))에 대통령령이 정하는 기간 동안 계속 예탁하여야 하며, 같은 법 시행규칙 제16조에 따라 취득기준일은 우리사주의 취득을 객관적으로 인식할 수 있는 날을 말하므로,

- 같은 법 시행령 제25조제1항에 따라 남은 예탁기간이 1년을 초과하여 조합이 회수한 우리사주를 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정할 경우 해당 우리사주의 예탁기간 기산시점은 다른 조합원이 배정받은 날을 의미하며,
 - 재배정하는 우리사주의 예탁기간 기산시점을 퇴직 조합원이 최초 배정받은 우리사주의 예탁기간 기산시점과 동일하게 볼 수는 없을 것임.
- (질의2) 우리사주제도는 근로자로 하여금 우리사주조합을 통해 해당 우리사주조합이 설립된 주식회사의 주식을 취득·보유하게 하여 근로자의 경제·사회적 지위 향상과 노사협력 증진을 도모함을 목적으로 하는 제도로서,
- 「근로복지기본법」 제47조는 우리사주제도 실시회사의 파산, 해산 등을 우리사주조합의 해산 사유로 규정하고 있으며, 우리사주제도 실시회사가 존속하는 한 우리사주조합은 조합원의 재산 보호와 근로자의 복지증진을 위하여 안정적이고 지속적으로 운영될 필요성이 있음.
 - 현행 법 규정 외 우리사주조합 해산 사유의 확대 여부 등에 대해서는 우리나라 우리사주제도의 특성과 여건 등을 감안하여 종합적으로 검토할 사안으로 보임.

(퇴직연금복지과-5147, 2017.12.14.)

7-2

우리사주 의무예탁기간 등



질의



- (질의1) 회사 또는 주주 상환형 차입금으로 우리사주를 취득하는 경우의 예탁 기간을 우리사주제도 실시회사가 금전을 출연하여 우리사주를 취득하는 경우의 예탁기간인 4년 이상 8년 이하의 기간으로 정할 수 있는지
- (질의2) 「근로복지기본법」에서 정한 계정관리 외에 다른 증권회사 등 금융회사에 조합장 명의의 계좌를 개설하여 조합계정 등을 운용할 수 있는지
- (질의3) 조합원 퇴직 시 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합이 회수하여 다른 조합원에게 배정하지 않고 우리사주를 인출하여 다른 조합원에게 배정할 수 있는지
- (질의4) 조합 규약에 정하거나 조합원의 서면 동의를 얻는 등의 방법으로 근로복지 기본법령에서 정한 예탁기간을 초과한 기간을 예탁기간으로 설정할 수 있는지
- 가능하다면 법에서 정한 예탁기간을 초과하여 설정된 예탁기간 내 퇴직하는 조합원의 우리사주를 조합이 회수하여 재배정할 수 있는지



회신



- (질의1) 우리사주조합은 「근로복지기본법」 제36조제1항 및 각 호의 재원으로 우리사주를 취득할 수 있으며, 취득 재원별로 같은 법 제43조제2항 및 같은 법 시행령 제23조제1항에서 정한 기간 동안 수탁기관에 예탁하여야 함.
- 시행령 제23조제1항제4호에 따라 회사 또는 주주 상환형 차입금으로 취득한 우리사주로서 조합원 계정에 배정된 우리사주의 예탁기간은 1년이며, 이와 다르게 정할 수는 없음.

- (질의2) 우리사주조합은 「근로복지기본법」 제37조에 따라 취득한 우리사주를 조합계정과 조합원계정으로 구분하여 관리하여야 하며 같은 법 시행령 제22조제2항에 따라 조합 또는 조합원이 취득한 우리사주를 기준일로부터 1개월 이내에 수탁기관에 위탁하여야 함.

 - 수탁기관은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제324조에 따라 인가를 받은 증권금융회사 중 ‘한국증권금융주식회사’를 말함.(「근로복지기본법 시행령」 제22조제1항 및 같은 법 시행규칙 제15조)
 - 따라서, 수탁기관인 한국증권금융회사 외 다른 금융회사에서 조합계정 등을 운용할 수 없음.
- (질의3) 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조제1항에 따라 우리사주조합원은 조합의 해산, 조합원의 사망, 조합원의 퇴직 등의 사유 발생 시 우리사주를 인출할 수 있음.

 - 같은 법 시행령 제25조제2항에 따라 조합원 퇴직 시에는 남은 위탁기간이 1년 이하인 우리사주만 인출할 수 있으며, 남은 위탁기간이 1년을 초과하는 우리사주는 조합이 회수하여 규약으로 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 함.
 - 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 [별표6]에 따른 장해등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 조합원이 정년이 된 경우, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고로 퇴직하는 경우에는 남은 위탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합원이 인출할 수 있으며,
 - 「근로복지기본법」 제43조제2항제2호 단서 및 같은 법 시행령 제23조제1항제6호에 따라 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주는 조합원 퇴직 시 남은 위탁기간이 1년을 초과하더라도 조합원이 인출할 수 있음.
- (질의4) 「근로복지기본법」 제43조 및 같은 법 시행령 제23조는 우리사주 취득 재원별로 우리사주의 위탁기간을 정하고 있음.

 - 따라서, 규약으로 정하거나 조합원의 서면 동의를 얻는 방법으로 법령에서 정한 위탁기간을 초과하여 위탁기간을 정하는 것은 재산권 행사의 과도한 제한이 될 수 있으므로 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2125, 2018.5.29.)

7-3

수탁기관에 예탁하지 않은 우리사주를 회사에서 재매입할 수 있는지



질의



- (상황) 우리사주조합 설립 후 유상증자
 - 퇴사자가 주식 회수를 요청하는 상황에서 예탁이 누락됨을 확인(수탁기관에 우리사주를 예탁했어야 했지만 예탁하지 않았음)
 - 현재 △△증권에 45,793주가 우리사주조합으로 예치되어 있음(5,000주는 사업주의 주식임)
 - 수탁기관에 예탁이 되지 않았고, 회사 경영 악화와 우리사주를 주도하던 경영진의 퇴사로 퇴직자가 대거 발생함에 따라 취득한 주식의 원복 또는 우리사주조합을 해산하고자 함
 - 경영진은 퇴직 시에 회사에서 주식을 구입해 줄 것을 약속한 상황
- (질의) 우리사주조합을 설립하고 우리사주를 취득했으나 수탁기관에 예탁하지 않은 상황에서, 회사에서는 우리사주조합을 해산하고 우리사주를 되사고자 하는데 가능한 것인지



회신

A

- ‘우리사주’란 주식회사의 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 회사의 주식을 말하며,
 - 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제43조 및 같은 법 시행령 제22조제2항에 따라 우리사주조합은 조합 또는 조합원이 취득한 우리사주를 같은 법 시행규칙 제16조에서 정한 취득기준일부터 1개월 이내에 수탁기관에 예탁을 하여야 함.
 - 귀 질의의 경우 조합원이 우리사주조합을 통하여 우리사주를 취득하였음에도, 수탁기관이 아닌 증권회사에 예치되어 있는 우리사주를 회사에서 직접 매수할 수는 없으며, 조속한 시일 내에 우리사주를 수탁기관에 예탁하여야 할 것임.

- 예탁한 우리사주는 법 제43조제2항이 정한 기간 동안 계속 예탁하여야 하며, 조합원이 퇴직한 경우 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주에 한해 인출할 수 있으며, 비상장법인인 우리사주제도 실시회사에 한해 조합원 또는 퇴직하는 조합원의 우리사주를 자기의 계산으로 취득할 수 있음.

■ 한편, 우리사주조합은 법 제47조에서 정한 해산 사유가 발생한 경우에만 해산을 할 수 있는 바, 법 제47조 각 호에서 정한 해산 사유가 발생하지 않는다면 우리사주조합은 해산할 수 없음.

(퇴직연금복지과-2883, 2019.7.1.)

7-4

권고사직으로 오(誤)인출한 우리사주를 재예탁할 수 있는지



질의



- 개인사정(의원면직)으로 퇴직한 조합원을 권고사직에 의한 퇴직으로 처리하여 잘못 인출한 우리사주를 수탁기관에 다시 예탁할 수 있는지



회신



■ 우리사주조합원(이하 '조합원')은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합(이하 '조합')을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으며, 같은 법 시행규칙 제17조제3항에 따라 조합은 그 인출 사유를 확인할 수 있는 서류를 수탁기관(한국증권금융)에 제출하여야 함.

- 다만, 정년 등 같은 법 시행규칙 제17조제2항에서 정하고 있는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있으며, 근로자의 일방적

의사표시에 의하여 사용자와의 사이에 존재하는 근로관계를 종료시키는 사직(의원면직)과는 달리 사용자의 청약에 대해 근로자가 승낙함으로써 근로관계가 종료되는 권고사직의 경우 조합원은 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 인출할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-4052, 2020.9.9.)

- 귀 질의와 같이 조합이 ‘권고사직’으로 기재하여 제출한 서류에 따라 인출 사무를 처리한 수탁기관에 달리 과실이 없고, 우리사주제도의 안정적 운영을 위한 공익적 목적과 재예탁을 허용할 경우 장래 이를 악용하여 타인(조합원 등)의 정당한 이익을 침해할 우려가 있는 점 등을 고려할 때 조합의 과실로 잘못 인출된 우리사주를 다시 예탁할 수는 없을 것이며,
- 해당 조합원의 퇴직사유에 대한 실체적 사실은 별론으로 하고, 해당 조합원이 권고사직에 의해 퇴직한 경우라면 인출된 우리사주는 해당 조합원에게 반환하여야 할 것이고, 해당 조합원이 의원면직에 따라 퇴직한 경우라면 인출된 우리사주는 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하고 예탁하면 될 것임.

(퇴직연금복지과-453, 2021.1.25.)

7-5

휴직기간의 의무예탁기간 산입 제외 가능 여부



질의



- (상황) 우리사주조합을 통하여 회사 임직원에게 무상으로 우리사주를 지급 예정
- (질의1) 우리사주를 지급받은 인원이 본인희망에 의한 휴직(육아휴직 포함)을 신청해서 휴직할 경우 휴직기간을 예탁의무기간 산정에서 제외할 수 있는지
- (질의2) 무상으로 지급한 우리사주 의무예탁기간이 4년인데, 1년 근속 후 1년 개인 휴직을 실시하고 복직 후 출산휴가 및 육아휴직으로 1년 3개월 휴가, 휴직 후 퇴사 시 무상으로 지급한 우리사주를 모두 지급하여야 하는지, 아니면 휴직 기간을 의무예탁기간에서 제외할 수 있는지



회신



■ 우리사주제도는 근로자로 하여금 우리사주조합을 통해 해당 우리사주조합이 설립된 회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위 향상과 노사 협력 증진을 도모함을 목적으로 하고 있음.

- 이러한 목적 달성을 위해 우리사주조합이 우리사주를 취득한 경우 일정한 기간 (예탁기간) 동안 수탁기관에 예탁하도록 하고 있으며, 특별한 경우를 제외하고는 우리사주조합원은 예탁기간 중에는 우리사주를 인출할 수 없도록 하여 재산권 행사를 제한하고 있음에 비추어, 예탁기간은 시간의 경과에 의해 만료되는 법정 기간으로 보아야 할 것이고, 명문의 규정이 없는 한 휴직기간을 의무예탁기간 산정에서 제외하는 것은 허용되지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-3025, 2021.7.1.)

8

우리사주의 인출

8-1

퇴직한 근로자의 우리사주 인출



질의



- 주주 출연으로 무상 배정받은 우리사주를 퇴직으로 인하여 인출하는 경우,
 - (질의1) 조합장이 퇴직증명원을 예탁기관에 제출 후 우리사주 인출이 불가능한지
 - (질의2) 퇴직한 조합원의 동의가 있어야만 인출이 가능한지
 - (질의3) 퇴직한 조합원이 인출 동의를 하지 않으면 우리사주를 계속 예탁기관에 예탁하고 있어야 하는지(근로소득 비과세 세제혜택 관련)
 - (질의4) 조합에서는 퇴직자가 조합원이 아니기 때문에 인출을 하려고 하는데, 계속 예탁을 한다면 인출 시에 장기 예탁으로 세제 혜택을 받을 수 있는지
 - (질의5) 예탁되어 있는 해당 주식은 주주총회 시 우리사주 의결로 귀속해야 하는지, 개인 주주로 봐야 하는지



회신



- (질의1~3) 우리사주조합원(이하 '조합원')은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」(이하 '법') 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.

- 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 [별표 6]에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고 등의 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합원이 인출할 수 있음.

- 조합원 퇴직 시 조합은 조합원의 인출 요구 없이 임의로 조합원의 우리사주를 인출할 수는 없으며, 조합은 조합원의 인출 요구*에 따라 인출한 우리사주를 법 제44조제2항에 의해 우리사주조합 규약에 따라 조합 및 조합원의 우선매입이 이루어지는 경우를 제외하고는 해당 조합원에게 지체 없이 반환하여야 함.

* 예탁한 우리사주를 인출하고자 하는 조합원은 통상 해당 사유를 입증할 수 있는 서류를 조합에 제출하여 인출을 요청함 (수탁기관 제공 표준규약 제23조제2항)

※ (참고) 「근로복지기본법」 제44조 등에 따라 조합원 퇴직 시 조합원 출자분의 우리사주에 대하여 당해 조합원은 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있는 권리가 있으므로, 조합의 규약에 정한 바에 따라 인출되는 우리사주를 조합이 우선매입하는 경우가 아니라면 당해 조합원의 인출요구가 있는 경우 조합은 조합원의 인출요구에 응하여 반환할 의무가 있음(노사협력복지팀-2606, 2006.8.29.)

■ (질의4) 귀 질의는 「조세특례제한법」 제88조의4(우리사주조합원 등에 대한 과세 특례)의 해석에 관한 사항으로 판단이 되는 바, 세제혜택 관련 구체적인 내용은 소관 부처인 국세청으로 문의하시기 바람.

■ (질의5) 우리사주조합의 조합원은 법 제34조제1항에 따라 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자와 일정한 요건을 충족하는 지배관계회사·수급관계회사의 소속 근로자로 한정되므로 퇴직자는 조합원으로 볼 수 없음.

- 따라서 퇴직자가 인출하지 않아 예탁되어 있는 해당 주식은 우리사주로 볼 수 없으므로, 「상법」 제368조에 의한 방법으로 의결권을 행사할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-699, 2019.2.12.)

8-2

징계해고된 근로자의 우리사주 인출



질의

Q

- 회사로부터 징계해고를 당하는 경우에 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있는지



회신

A

- 우리사주조합원(이하 '조합원')은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」(이하 '법') 제44조 제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
- 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 [별표 6]에 따른 장해등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합원이 인출할 수 있는 바,
 - 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 우리사주를 인출할 수 있도록 한 것으로서, 근로자의 귀책사유 등으로 인한 징계해고의 경우에는 인출사유가 되지 않는다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1042, 2019.3.5.)

8-3

임금피크로 인해 퇴직하는 근로자의 우리사주 인출



질의



- (상황) K사는 정년 60세를 앞두고 임금피크 대상에 해당되는 직원들을 대상으로 준정년 명예퇴직제도 실시
 - K사 우리사주조합은 2015년부터 우리사주 배정이 가능하였으나, 2017년 우리사주를 무상으로 소량 배분(2회 배분: 1인당 약 500만원)
 - 준정년 명예퇴직 시에 한국증권금융에 예탁 중인 기배분 우리사주를 회수
 - (조합규약 제21조) 우리사주 의무예탁기간(4년) 중 남은 예탁기간이 1년 이하가 되기 전에 조합을 탈퇴하거나 그 자격을 상실하는 경우에는 무상증자 주식을 포함한 우리사주를 회수 / 회수예외: 정년예외의 도달, 경영상 이유로 인한 해고
- (질의) 조합 규약 및 「근로복지기본법」에서 정하고 있는 회수 예외조항인 ‘정년예외의 도달’에 ‘준정년 명예퇴직’이 해당되는지
 - 일방 회수에 대한 소송 가능성 및 연관 판례가 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법 시행령」 제25조 및 같은 법 시행규칙 제17조는 조합원이 조합의 해산, 조합원의 사망, 장애의 발생, 경영상 이유로 인한 해고 등의 경우에 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있도록 정하고 있으며, 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 인출할 수 있도록 한 것임. (퇴직연금복지과-1415, 2017.3.27.)
- 귀 질의의 ‘준정년 명예퇴직’에 대한 내용 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나,

- 귀 질의의 사업장은 임금피크제가 도입된 사업장으로서, 귀 질의의 ‘준정년 명예 퇴직’은 임금피크제를 적용하여 정년까지 근로를 할 수 있음에도 퇴직을 선택한 것으로 판단이 되는 바, 이는 정년에 준하는 사유로 보기 어렵다고 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-3173, 2019.7.22.)

B-4

우리사주 인출 지연을 신고할 수 있는지



질의



- 퇴직 후 기존에 가입되어 있던 우리사주를 분배받기로 하였으나, 직장에서 지급을 지연하고 있음. 이러한 경우 퇴직금이나 급여등 체불과 같이 우리사주 분배 체불도 신고가 가능한지



회신

A

- ‘우리사주 분배’, ‘직장에서 지급을 지연’ 등 귀하의 질의내용이 불분명하여 귀하와의 유선통화로 확인한 결과, 예탁하고 있는 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 것에 관한 사항으로 확인되어 이에 대하여 답변드리도록 하겠음.
- 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제44조 제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합(이하 ‘조합’)을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
 - 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 6에 따른 장해등급 제7급 이상에 해당하는 장해의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주도 조합원이 인출할 수 있음.

■ 이와 같은 경우에 해당하여 퇴직한 조합원이 조합에 우리사주 인출을 요구하였음에도, 조합이 정당한 이유 없이 이에 불응한 경우라면 「근로복지기본법」 위반*을 이유로 지방고용노동관서에 진정 등 신고사건을 제기할 수 있을 것임.

※ 법 제93조제2항에 따라 지방고용노동관서의 장은 우리사주조합에 대해 감독상 필요한 명령을 할 수 있으며, 명령에 따르지 않을 경우 법 제99조제4항제8호에 따라 100만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음.

* 다만, 조합의 우리사주 인출요구 불응은 임금이나 퇴직금, 기타 금품 등의 체불에 해당하지 않으므로 「근로기준법」이나 「근로자퇴직급여보장법」 위반을 이유로 신고사건을 제기할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-3918, 2019.9.10.)

8-5

사망·구속된 조합원의 우리사주 인출



질의



- (질의1) 조합원 본인의 사망(퇴직) 및 유가족의 상속 포기시 인출 처리방법
 - 우리사주 취득시 은행 담보로 질권 설정된 경우 인출 처리방법
 - 은행담보 미설정시 인출 처리방법
- (질의2) 조합원 본인의 구속(퇴직)시 인출 처리방법
 - 조합원은 증권계좌를 보유하지 않고, 계좌개설이 불가능한 상황임



회신



■ (질의1) 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 우리사주조합원이 사망한 경우 예탁 중인 우리사주를 인출할 수 있으며,

- 우리사주 인출을 위해서는 상속인의 인출 의사를 확인하여야 하고, 귀하의 질의와 같이 상속인이 상속을 포기하여 인출 의사가 없을 경우에는 해당 우리사주를 인출할 수 없을 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 조합원은 퇴직 시 정년 등의 사유로 퇴직하는 경우가 아니라면 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
- 조합원의 구속으로 증권계좌를 보유할 수 없고, 계좌개설이 불가능한 경우 증권 계좌 개설이 가능하게 된 이후 조합원의 신청에 따라 우리사주를 인출하거나, 조합이 수탁기관인 한국증권금융(주)에 계좌대체예탁제도를 신청하여 인출 주식을 조합장의 계좌로 반환받은 뒤, 조합원의 의사를 확인하여 조합원이 지정한 증권 계좌로 인출주식을 반환할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4570, 2019.10.29.)

8-6

퇴직한 우리사주조합원이 주식 인출 거부할 때의 처리방법



질의



- (질의1) 회사가 부도 위험에 있어, 우리사주의 금전가치가 없기 때문에 우리사주 조합원이 퇴사 시 우리사주를 인출 받지 않겠다고 한 뒤 퇴사하였는데, 이 조합원의 우리사주에 대하여 조합원을 퇴사처리하고 조합계정으로 회수한 후 다른 직원에게 배분하여도 무방한지
- (질의2) 회사가 부도 위험에 있어 모든 직원이 퇴사하였을 경우, 직원들을 퇴사 처리하고 우리사주조합계정으로 회수하여도 무방한지
- (질의3) 조합계정으로 회수 처리된 우리사주는 법인청산(회사 해산) 후 우리사주 조합 해산 신청 시 자동으로 없어지는지
- (질의4) 직원이 퇴사하였지만 퇴사로 인한 인출을 하지 않고 유지되는 경우 문제가 없는지



회신

A

- 우리사주조합원은 퇴직의 사유 발생 시 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으나, 조합원이 인출 의사 없이 퇴직한 경우 조합이 임의로 인출하여 다른 조합원에게 배정할 수는 없음.
 - 다만, 예외적으로 퇴직하는 조합원이 우리사주를 인출은 하되 인출한 주식을 다른 조합원에게 배정하도록 하는 명시적인 의사를 표시한 경우에는 조합이 인출하여 다른 조합원에게 배정할 수 있을 것임.
- 우리사주제도 실시회사 해산으로 인한 우리사주조합을 해산하는 경우 「근로복지기본법」 제47조제2항에 따라 조합계정에 배정된 우리사주를 포함하여 조합의 재산은 규약으로 정하는 바에 따라 우리사주조합원에게 귀속하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4641, 2019.11.1.)

8-7

권고사직자의 우리사주 인출 가능 여부



질의

Q

- (상황) 대주주의 무상출연을 통해 우리사주를 취득하였고, 해당 우리사주의 의무 예탁기간 만료일은 '23.8월임
- (질의) 이 때, 조합원이 권고사직(조직의 폐지·축소, 인사적체, 업무부적응, 그 밖에 이에 준하는 사유 등)을 통해 퇴직하였을 경우 중도인출이 가능한지(기업의 경영 악화로 인한 권고사직은 아님)



회신

A

- 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주 조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
- 다만, 「근로복지기본법 시행규칙」 제7조제2항에 따라 조합원의 사망, 「산재보상 보험법 시행령」 [별표6]에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우 등에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 조합원이 인출할 수 있으며, 이는 조합원이 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 우리사주를 인출할 수 있도록 한 것임.
 - 귀하의 질의 상 ‘권고사직’과 적시한 사유만으로는 해당 조합원의 퇴직에 귀책사유가 있는지 여부를 정확히 판단할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 본인에게 귀책사유가 없이 비자발적으로 퇴직하는 해당 조합원은 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4052, 2020.9.9.)

8-8

징계로 인해 퇴직하는 근로자의 우리사주 인출 가능 여부



질의



- (상황) 대주주가 무상출연하여 우리사주를 배정받아 의무예탁기간이 3년 이상 남아 있는 상황
 - (질의1) 경영상 해고가 아니라 직원의 업무상 과실로 인하여 회사 내부 징계 절차를 거쳐 해고하는 경우, 배정받은 주식을 인출할 수 있는지 아니면 조합 계정으로 회수하여야 하는지
 - (질의2) 위 사유로 해고가 아닌 권고사직으로 진행될 경우 배정받은 주식을 인출할 수 있는지 아니면 조합 계정으로 회수하여야 하는지



회신



- 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
 - 다만, 「근로복지기본법 시행규칙」 제7조제2항에 따라 조합원의 사망, 「산재보상보험법 시행령」 [별표6]에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우 등에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 조합원이 인출할 수 있으며, 이는 조합원이 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 우리사주를 인출할 수 있도록 한 것임.

- 귀하의 질의와 같이 조합원의 귀책사유로 징계해고에 의해 퇴직하는 경우나 그 실질은 징계해고이나 권고사직의 형태로 퇴직하는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수는 없으며, 해당 우리사주는 조합이 회수하여 규약으로 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4051, 2020.9.9.)

8-9

우리사주 인출 요청 시 조합의 인출 처리기간



질의



- (상황) 퇴사를 앞두고 우리사주조합에 우리사주 인출 신청 예정
 - 다만, 소속 우리사주조합에서는 퇴사자에 대한 우리사주 인출일을 월 2회로 한정하여 신청하는 것으로 조합원 동의 없이 정하였으며, 이에 따라 퇴사일로부터 한참 뒤에 주식을 인출받을 수 있음
- (질의1) 우리사주조합의 일방적인 결정에 의해 개인 재산권이 침해당하는 위 상황이 적법한지
- (질의2) 퇴사일 직후 우리사주를 인출받기 위해 우리사주조합원이 할 수 있는 조치사항은 무엇인지



회신



- 「근로복지기본법」은 우리사주조합원의 우리사주 인출 신청에 대해 우리사주조합(이하 '조합')의 처리기간을 달리 규정하고 있지 않으며 조합은 조합의 규약 등이 정하는 방법과 절차에 따라 사무처리에 필요한 합리적인 범위의 기간 내에서 이를 처리하여야 할 것임.

- 조합이 사무처리에 필요한 시간 등을 고려하여 규약 등으로 퇴사자의 우리사주 인출 신청일을 월 2회로 한정된 것이 현저히 합리성을 결여한 것으로 보이지는 않으나, 조합원의 규약 등에 따른 인출 요청에도 불구하고 조합이 고의 또는 과실로 인출 처리를 지연하여 손해가 발생하였다고 판단될 경우에는 민사상 손해 배상을 청구할 수는 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4531, 2020.10.12.)

8-10

우리사주 인출 시 조합장의 임의 인출 가능 여부



질의



- 퇴직 시 우리사주조합장이 우리사주조합원 본인의 승낙 없이 임의로 우리사주를 인출할 수 있는지
- * '18년에 퇴직하였고, 대주주 무상출연에 따른 우리사주 000주 보유 ('14년 예탁, '18년 인출)



회신

A

- 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조, 같은 법 시행규칙 제17조에 따라 우리사주조합원은 정년 등의 사유로 퇴직하는 경우가 아니라면 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으며, 우리사주조합원의 인출 의사 없이 조합 또는 조합장이 임의로 해당 우리사주를 인출할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-4530, 2020.10.12.)

8-11

비자발적인 퇴직·전출에 따른 우리사주 인출 가능 여부



질의



- (질의1) 권고사직(회사의 권고로 인하여 조합원이 비자발적으로 퇴직한 경우)의 경우 잔여 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주의 인출 가능 여부
- (질의2) 회사의 정책상 조합원이 계열사로 비자발적으로 전출된 경우 잔여 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주의 인출 가능 여부



회신



- 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합(이하 ‘조합’)을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으며, 다만, 정년 등 같은 법 시행규칙 제17조제2항에서 정하고 있는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 인출할 수 있음.
- (질의1) 근로자의 일방적 의사표시에 의하여 사용자와의 사이에 존재하는 근로관계를 종료시키는 ‘사직(의원면직)’이 아니라, 사용자의 청약에 대해 근로자가 승낙함으로써 근로관계가 종료되는 ‘권고사직’은 조합원의 권익 보호에 있어 자발적인 퇴직과는 달리 보아야 할 것이므로, 권고사직에 따라 퇴직한 조합원은 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 인출할 수 있을 것임.
- (질의2) 귀 질의 상 ‘전출’의 의미가 근로자가 원 소속 기업과의 근로관계를 유지하면서 다른 기업의 지휘·감독을 받아 다른 기업에 근로를 제공하는 본래의 의미의 ‘전출(轉出)’인지, 원 소속 기업과의 근로관계를 종료하면서 새로운 사업장에 고용되는 등의 방법으로 근로계약의 상대방인 사용자가 변경되는 의미의 ‘전적(轉籍)’에 해당하는지 명확하지 않아 구체적인 답변은 어려우나,

- 귀 질의 상 '전출'의 의미가 전자의 '전출(轉出)'에 해당한다면, 우리사주제도 실시회사와 해당 조합원 간의 근로관계가 유지된다고 보아야 하므로 조합원의 예탁기간 중에는 우리사주를 인출할 수 없을 것이며, 귀 질의 상 '전출'의 의미가 후자의 '전적(轉籍)'에 해당하고, 그 전적이 조합원 본인의 의사와 관계없이 사용자의 인사권 행사에 따라 이루어진 것이라면 남은 예탁기간이 1년을 초과 하는 우리사주라도 인출할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1211, 2021.3.12.)

8-12

조합원이 인출하지 않은 우리사주의 처리



질의



- 사실관계
 - 우리사주조합: 설립 신고는 되어 있으나, 법인설립은 되어있지 않음
 - 우리사주조합 증권계좌: 법인 설립이 되어 있지 않으므로, 조합장 개인 명의로 계좌 개설(부기명: 우리사주조합)
 - 우리사주
 - ▶ '80~'00년대 유상증자 시 우선배정받은 우리사주를 조합원이 인출하지 않고 퇴사
 - * 회사에서 대출받은 우리사주 취득자금을 상환하지 아니하고, 우리사주도 인출하지 않고 퇴사한 경우임
 - ▶ 조합원 퇴직에 따른 조합원 자격 상실로 인해 조합원이 찾아가지 않은 우리사주를 조합 증권계좌(조합장 명의)로 인출/보유 중
- (질의1) 위 상황에서 동 미수령 주식(예탁된 우리사주를 퇴직인출 사유로 조합계좌에서 보유중인 경우)을 우리사주로 볼 수 있는지
 - * 한국증권금융 문의 결과 어떠한 사유에서건 의무예탁 종료 후 인출된 우리사주는 우리사주가 아닌 일반주식으로 본다고 함

- (질의2) 일반주식의 미수령 배당금은 5년 경과 시 발행사로 환수되는데, 우리사주의 경우도 동일한지
 - 이 때, 조합 증권계좌(조합장 명의)로 수령한 배당금 중, 5년이 경과된 배당금은 발행사로 환수시켜야 하는지, 아니면 조합총회에서 별도로 정하여 운용하여야 하는지 (예시: 우리사주 취득 후 재분배 등)
- (질의3) 미수령 주식의 의결권을 조합에서 행사할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 우리사주조합(이하 '조합')은 우리사주를 취득하는 경우 「근로복지기본법」(이하 '법') 제43조제2항 각 호의 구분(우리사주의 취득 방식)에 따라 대통령령으로 정하는 기간(최대 8년)동안 한국증권금융(주)에 예탁하여야 하며, 우리사주조합원(이하 '조합원')은 법 제44조 및 법 시행령 제25조에 따라 퇴직하는 경우 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주를 인출할 수 있음.
 - 귀 질의의 사실관계에 적시된 사항만으로는 퇴직한 조합원의 명시적인 주식 인출의사가 있었는지의 여부 등이 명시되어 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 의무예탁기간이 경과한 우리사주 또는 조합원의 퇴직 시점에 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주를 해당 조합원의 인출 의사 없이 조합 또는 조합장이 임의로 해당 우리사주를 인출할 수 없으며, 인출된 주식은 법에 따른 우리사주로 볼 수도 없을 것임.
- (질의2·3) 퇴직한 조합원의 인출 의사 없이 조합이 임의로 인출한 주식에서 발생한 배당금은 퇴직한 조합원의 개인 재산으로 회사나 조합이 그 재산권을 행사할 수는 없으며, 실질주주가 아닌 조합(조합장)이 의결권을 행사할 수도 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2101, 2021.5.6.)

8-13

우리사주조합 규약을 통해 주식의 인출 의무를 규정할 수 있는지



질의

Q

- (질의1) 조합원이 퇴직 시 반드시 우리사주를 인출하여야 하는 의무를 부과하도록 할 수 있는지
- (질의2) 인출의무를 부담하는 우리사주를 우리사주조합 또는 조합원에게 매각하게 할 수 있도록 규약에 반영할 수 있는지



회신

A

■ 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제44조 제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주에 한해 조합을 통하여 인출할 수 있으며, 현행 근로복지기본법령은 퇴직 시 조합원의 인출 의무를 별도로 부과하고 있지는 않으나 자치법규인 우리사주조합(이하 ‘조합’)의 규약을 통해 조합원이 퇴직하는 경우 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주를 의무적으로 인출하도록 하거나 인출한 해당 주식을 법령이 정하는 바에 따라 조합 또는 다른 조합원에게 매도하도록 할 수는 있을 것임. 다만, 이 경우에도 조합원이 규약을 위반하더라도 조합이 조합원의 의사와 상관없이 임의로 해당 주식을 인출하여 조합 또는 다른 조합원에게 매각할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2109, 2021.5.7.)

8-14

임금피크 및 계약만으로 퇴직한 직원의 우리사주 인출 가능 여부



질의



- (상황) 회사가 PS를 우리사주로 직원들에게 무상출연하여 배정한 경우, 의무예탁 기간 내 퇴직을 하게 되면 우리사주가 회수되는데, 「근로복지기본법」 시행령 제25조제2항 중 고용노동부령으로 정하는 경우 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 경우에도 인출이 가능하다고 규정
- (질의1) 임금피크제로 인해 만 55세가 되는 직원들이 남은 정년에 대한 보상을 받고 특별퇴직을 하는 경우 우리사주를 인출할 수 있는지
- (질의2) 계약직원들의 경우 2년이라는 계약기간이 있어 의무예탁기간 내 퇴직할 수 밖에 없는데, 이 경우 비자발적인 퇴직(계약만료)으로 보아서 의무예탁기간 내 퇴직 시 우리사주 인출이 가능한지



회신

A

- 우리사주조합원(이하 '조합원')은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합(이하 '조합')을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
 - 다만, 조합원의 사망, 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 경영상 이유로 인한 해고 등 같은 법 시행규칙 제17조제3항에서 정하고 있는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있으며, 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 우리사주를 인출할 수 있도록 한 것임.
- “계약기간 만료로 인한 퇴직”은 계약 갱신이 가능함에도 근로자가 먼저 계약 갱신 거부 의사를 밝히는 등의 특별한 경우를 제외하고는 정년예의 도달에 준하는 사유로 보아 근로자에게 귀책사유가 없다면 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 인출할 수 있을 것이나,

* 행정해석 변경: ‘계약기간의 만료 또는 임기만료로 퇴직하는 경우’가 근로자 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우라면 조기배정이 가능(노사협력복지팀-169, 2006.1.23.)

- “임금피크제에 따른 퇴직”은 해당 퇴직이 임금피크를 적용하여 근로관계를 유지할 수 있었음에도 근로자 본인의 의사에 의하여 퇴직을 선택함으로써 발생한 경우라면, 정년에 준하는 사유 등으로 볼 수 없어 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수는 없을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-2330, 2021.5.20.)

8-15

주식매수청구권 행사를 위한 예탁기간 1년 초과 우리사주 인출



질의



- (상황) 당사는 코스닥 상장업체로, 관계회사와 합병 진행 중이며, 우리사주조합원 중 일부는 합병에 반대하여 주식매수청구권을 행사하고자 함
 - * 현재 보유하고 있는 우리사주의 의무예탁기간은 2년 이상 남아있음
- (질의) 이 때, 「근로복지기본법 시행규칙」 제17조제1항에 따른 주식매수청구권을 행사할 수 있는 방법은 무엇인지, 그리고 주식매수청구권 행사를 위하여 해당 우리사주를 인출할 수 있는지



회신

A

- 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조제1항제4호, 같은 법 시행규칙 제17조제1항제1호에 따라 법령에 따른 주식매수청구권 행사를 위한 경우에는 근로복지기본법령이 정한 예탁기간 중임에도 불구하고 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으나,

- 법령에 따른 주식매수청구권 행사를 위하여 우리사주를 인출하기 위해서는 「근로복지기본법 시행령」 제25조제2항에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식만 인출할 수 있으므로, 귀 질의와 같이 잔여 예탁기간이 2년 이상 남은 우리사주를 주식매수청구권 행사를 위해 인출할 수는 없음.

(퇴직연금복지과-2383, 2021.5.24.)

8-16

정년퇴직 후 계약직으로 재입사한 근로자의 우리사주 인출



질의



- (상황) 우리사주조합원 중 정년으로 인한 퇴직처리 후 6개월 계약직(이후 상황에 따라 연장) 전환된 상황(우리사주는 조합원 출연으로 취득)
- (질의) 이 때, 「근로복지기본법」 제44조 및 시행령 제25조의 인출사유인 퇴직과 동일한 것으로 보아(조합원의 자격 상실) 퇴직일에 자사주를 인출해 주어야 하는지
 - 아니면 동일 고용주에게 3개월 이상 고용되는 것으로 보아 조합원 자격을 유지하는 것으로 해석하고 추후 계약기간 종료 후에 주식을 인출해주어야 하는지



회신

A

■ 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 정년을 이유로 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 우리사주조합(이하 ‘조합’)을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 정년이 도래한 근로자를 계약직으로 재고용하는 것은 원칙적으로 기존의 근로관계를 종료시키고 새로운 근로계약을 맺는 것이므로, 정년퇴직 후 재고용된 근로자(조합원)는 근로관계의 단절이 발생한 날(정년퇴직일)을 기준으로 조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3849, 2021.8.30.)

8-17

계약기간 중 퇴사한 계약직 근로자의 우리사주 처리



질의



- (상황) 다년간 매년 재계약(연 단위 계약)을 통해 근무하던 계약직 직원이 계약 기간 중 일신상의 사유로 의원퇴직할 경우, 경영성과급의 일부로 받았던 우리사주, 본인 출연 및 회사 추가출연으로 취득한 우리사주의 처리에 대해 문의함
 - * 질의자가 재직한 회사는 '19년부터 경영성과급을 현금과 우리사주를 혼합하여 지급 하였고, 정년이 도래하여 의무예탁기간을 충족시킬 수 없는 직원은 현금으로만 지급
 - * 질의자는 경영성과급 외에 '18년부터 매월 33만원을 출연하여 우리사주를 취득하였으며, 회사는 매칭 펀드형태로 매월 10만원('19년부터 월 15만원)을 추가 출연
- (질의1) 직전 회계연도의 경영성과를 기반으로 결정되는 경영성과급을 경영성과급 지급일 현재 재직하지 않았다고 지급하지 않는 것이 문제가 없는지
- (질의2) 1년 단위 근로계약을 하고, 계약기간 만료일에 당연퇴직이 근로계약서에 명시된 계약직 직원이 새로운 계약기간 중 의원퇴직하는 경우, 이전 계약기간의 만료일에 퇴직하였다면 받을 수 있는 우리사주를 새로운 계약기간 만료일 전에 의원퇴직한다고 하여 우리사주를 인출할 수 없는지
- (질의3) 경영성과급으로 받은 우리사주는 질의자 본인이 해당 연도에 모두 현금으로 받아야 할 경영성과급의 일부를 우리사주로 전환하여 지급한 것 뿐인데, 우리사주를 인출하지도 못하고 이에 상당하는 현금을 회사에서 지급하지도 않는 것이 정당한 처사인지
- (질의4) 회사가 조합원 출연액의 약 30%(10/33)과 약 45%(15/33)을 추가 출연하여 우리사주를 취득하게 한 경우의 의무예탁기간은?
- (질의5) 위 질의4의 답이 1년이라면 해당 우리사주(회사 출연금을 통해 취득한 우리사주)는 퇴직 시 모두 인출할 수 있는지, 아니면 본인의 출연액(월 33만원)에 해당하는 주식만 인출할 수 있고, 회사 출연액에 해당하는 주식은 회사가 회수하는 것이 정당한지



회신

A

- (질의1) 직전 회계연도의 경영성과를 기반으로 결정되는 경영성과급을 지급일 현재 재직하고 있지 않다는 사유로 지급하지 않는 것의 법률적 문제는 「근로복지기본법」의 해석에 관한 사항이 아니므로, 소관인 고용노동부 근로기준정책과에 문의하시기 바람.
- (질의2) 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조 제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합(이하 ‘조합’)을 통하여 인출할 수 있음.
 - 다만, 「근로복지기본법 시행규칙」 제17조제2항에 따라 조합원의 사망, 「산재보상보험법 시행령」 [별표6]에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우에 조합원 출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우 등에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주라도 조합원이 인출할 수 있음.
 - 귀 질의 상 ‘일신상 사유로 의원퇴직’이라는 것만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자 본인의 원에 의하여 퇴직(의원면직)할 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주는 인출할 수 없음.
- (질의3) 노사간 합의에 의해 경영성과급 형태로 조합을 통하여 우리사주를 지급한 것이고 그것에 하자가 없다면 「근로복지기본법」 제44조, 같은 법 시행령 제25조 제2항에 따라 조합원이 조합을 통하여 우리사주를 취득한 후, 자발적으로 퇴직하는 경우 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주는 인출할 수 없으며, 조합이 회수하여 다른 조합원에게 배정하여야 함.
- (질의4·5) 「근로복지기본법」 제43조제2항, 같은 법 시행령 제23조제1항에 따르면, 회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 30%, 45%를 출연하여 우리사주를 취득한 경우 조합원 출연금으로 취득한 우리사주는 1년, 회사의 출연금으로 취득한 우리사주는 4년 이상 8년 이하의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간

동안 예탁하여야 하며, 누가 출연하여 취득하였는지와 관계없이 자발적으로 퇴직하는 경우 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식만 인출할 수 있음.

(퇴직연금복지과-3963, 2021.9.7.)

8-18

퇴직한 우리사주조합원의 우리사주 인출



질의

Q

- (질의1) 자발적 퇴사로 인해 우리사주조합원 자격을 상실한 조합원은 반드시 우리사주를 인출하여야 하는지
- (질의2) 위 질의1과 같이 반드시 우리사주를 인출하여야 하는 것이 아니라면 퇴직 후 얼마 안에 인출하여야 하는지
- (질의3) 우리사주 청약 당시 받았던 소득공제 금액이 인출시점에 근로소득에 반영됨으로서 발생한 원천세로 인해 퇴직금 정산 전에 우리사주 인출을 강요하는 것이 「근로복지기본법」 위반인지
- (질의4) 아래 내용이 모두 맞는지
 - 우리사주조합원은 퇴직 순간 조합원 자격을 잃게 되고, 퇴직 순간 우리사주를 인출할 수 있으나 강제적인 조항은 아님. 다만, 조합원으로서의 혜택(소득공제, 배당세공제)은 조합원의 자격을 잃는 순간 사라지므로, 조합차원에서 조합원에게 퇴직 이후 우리사주 계좌에 주식을 계속 예탁하여도 이득은 없고, 재산권만 침해되니 인출을 권고하고 있음



회신

A

- 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합(이하 ‘조합’)을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으며, 우리사주의 인출은 조합원의 인출 의사에 따라야 할 것이므로 퇴직한 조합원의 의사에 반하여 우리사주조합 등이 해당 주식을 인출하거나 인출을 강요할 수는 없으며, 퇴직한 조합원이 퇴직 후 일정 기간 내에 해당 주식을 인출할 의무를 부담하는 것은 아님.
- 한편, 퇴직한 조합원이 우리사주에 대한 배당소득세 비과세, 소득공제 등의 세제 혜택을 더 이상 부여받지 못하는지에 대한 사항은 「조세특례제한법」의 소관 부처인 기획재정부 또는 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4454, 2021.10.15.)

9

우리사주조합의 해산

9-1

사업의 일부가 분할되어 존속하는 경우 우리사주조합을 해산할 수 있는지



질의



- (상황) 우리사주제도 실시회사(이하 'A'사)의 대주주(이하 'B'사)는,
 - A의 투자사업부문을 분할하여 B에 흡수합병, 나머지 사업부문을 A에 존속하는 내용의 분할합병
 - 분할합병 이후 B가 보유하는 A의 지분 전부를 국내 사모펀드에 매각 결정
- (질의) 우리사주제도 실시회사의 인적분할이 있고, 기존 사업부문이 사모펀드에 매각 후 존속되는데, 우리사주조합을 해산할 수 있는지
 - 해산이 가능하다면 해산신고 기한 및 절차?



회신



- 우리사주조합은 우리사주제도 실시회사의 파산 등 「근로복지기본법」(이하 '법') 제47조제1항 각 호에서 정한 사유가 발생한 경우에 해산하는 바,
 - 법 제47조제1항제3호에 따라 사업의 합병·분할·분할합병 등을 위해 해당 우리사주제도 실시회사가 해산하는 경우에는 우리사주조합은 해산됨.
- 귀 질의의 경우 우리사주제도 실시회사가 투자부문과 사업부문으로 분할되어 투자부문은 대주주에게 흡수합병되고, 사업부문은 존속하는 것으로 보임.

- 존속하는 사업부문 중 대주주의 지분이 사모펀드에 매각된다고 하더라도, 사업 부문은 여전히 존속하는 것으로 판단되는 바,
- 사업의 합병·분할·분할합병 등을 위해 우리사주제도 실시회사가 해산되었다고 볼 수 없으므로, 우리사주조합을 해산할 수 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2527, 2018.6.26.)

9-2

사업 전부의 포괄 양도 시 우리사주조합을 해산할 수 있는지



질의



- 경영상 어려움으로 사업 전부에 대하여 포괄적으로 양도하기로 계약을 체결하였고, 영업 양수도 계약에 의하여 물적·인적 자산이 이전되고 나면 청산 절차를 진행할 예정인데, 우리사주조합을 해산할 수 있는지



회신

A

- 우리사주조합은 해당 우리사주제도 실시회사의 파산, 사업의 폐지를 위한 해당 우리사주제도 실시회사의 해산 등 「근로복지기본법」 제47조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발행한 경우에 해산함.
- 사업 전부의 포괄적 양도에 따라 사업주가 해당 사업에 대하여 영업을 계속할 의사를 가지지 않고 회사가 정상적인 영업활동이 종료된 채 청산의 목적으로만 존재하는 것이라면,
- 사업의 폐지를 위해 우리사주제도 실시회사가 해산하는 것으로 볼 수 있어 우리사주조합은 해산할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3797, 2018.9.21.)

9-3

해산한 우리사주조합의 재산처리 방법



질의



- (상황) 회사 합병에 따라 우리사주조합 해산신고 완료
 - 청산을 위한 잔여인원 연락을 추진하였으나, 완료되지 못하고 잔여주식 00주 잔존
 - 한국증권금융 문의 시 공탁을 위해서는 개별 조합원의 동의를 얻은 인출 행위가 선행되어야 한다는 답변 수취
- (질의) 해산이 완료된 우리사주조합의 조합원과 연락이 닿지 않을 경우 청산할 수 있는 방법



회신



■ 우리사주조합원(이하 ‘조합원’)은 「근로복지기본법」 제44조제1항에 따라 우리사주조합(이하 ‘조합’)이 해산한 경우 조합을 통하여 예약한 우리사주를 인출할 수 있으나, 조합은 조합원의 인출 의사 없이 조합원의 개인 재산인 해당 우리사주를 임의로 인출할 수는 없음.

- 귀 질의와 같이 조합원과 연락이 닿지 않아 조합원의 인출 의사를 확인할 수 없는 경우, 조합의 해산에도 불구하고 조합의 청산인은 계속 존속하면서 향후 연락이 닿는 조합원의 인출 의사에 따라 우리사주 인출 등 청산사무를 처리하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1209, 2021.3.12.)

9-4

일시적으로 해산이 유보된 우리사주조합의 활동범위 등



질의



- (상황) 「근로복지기본법」 제47조제1항제4호의 상황에 해당되어 비상장 자회사 우리사주조합과 상장 모회사의 우리사주조합에 일시적으로 동시 가입 중
- (질의1) 이 때, 자회사 우리사주조합의 완전 해산은 조합원들의 자발적인 인출로 예약된 우리사주를 모두 인출하는 경우에만 가능한지
- (질의2) 위와 같이 일시적으로 해산이 유보되었고, 자회사의 우리사주조합 예약분이 있는 경우 해산 유보의 기간 제한이 있는지
- (질의3) 조합 해산이 유보된 자회사가 증자를 하는 경우 우리사주조합에 조합원에 대한 신주 인수권이 발생하여 조합원 청약 및 배정을 하게 되는데, 이러한 행위가 적극적인 행위에 속하는지
 - * 질의회시에 따르면 적극적인 행위는 제한하고 있음(임금복지과-601, 2009. 6. 16.)
- (질의4) 적극적인 행위와 소극적인 행위의 예시?
- (질의5) 해산을 유보함으로써 적극적인 행위의 제한으로 발생한 문제사례가 있는지



회신



- (질의1·2) 지배관계회사 또는 수급관계회사 자체에 설립된 우리사주조합(이하 '조합')이 해산될 경우 등 「근로복지기본법」(이하 '법') 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 갖춘 지배관계회사 또는 수급관계회사(귀 질의 상 '비상장 자회사', 이하 '관계회사')의 근로자는 우리사주제도 실시회사(귀 질의 상 '상장 모회사')의 조합에 조합원으로 가입할 수 있으나, 관계회사의 조합 또는 조합원이 관계회사의 우리사주를 수탁기관에 예약하고 있는 경우에는 그 예약기간 동안에는 관계회사의 조합을 해산할 수 없으며, 이 경우 예외적으로 관계회사 근로자는 관계회사 조합의 해산 없이 우리사주제도 실시회사의 조합원으로 가입할 수 있음.

- 한편, 관계회사의 우리사주가 모두 인출된 경우 비로소 관계회사 조합을 해산할 수 있으며, 이 때 관계회사의 우리사주를 인출하여야 하는 기한은 별도로 두고 있지 않아, 우리사주의 인출이 모두 이루어지지 않는 한 조합은 존속한다고 보아야 할 것임.

■ (질의3~5) 법 제47조제1항제4호에 따라 관계회사의 근로자가 해당 우리사주제도 실시회사의 조합에 가입할 경우 관계회사의 조합은 해산하여야 함에도, 예탁된 우리사주가 있어 해산이 제한되는 관계회사의 조합은 예탁된 우리사주의 인출 사무, 우리사주매수선택권 행사와 관련된 업무 등 이미 부여된 조합원의 권리를 보호(소극적 행위)하는 목적의 사무만을 처리할 수 있다 할 것이며, 증자에 따른 우리사주 우선배정 및 취득 등 새로운 권리를 창설하는 행위 등 본래의 적극적인 사무(적극적인 행위)를 수행할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2104, 2021.5.6.)

10 우리사주 환매수

10-1

우리사주 환매수 관련 문의



질의

Q

- '17.8월 비상장법인의 우리사주 848주를 조합원 출연으로 취득하였고, '18.7월 퇴사하여 우리사주를 인출하여 처분하려 하였으나 시장이 형성되어 있지 않아 「근로복지기본법」 제45조의2에 규정된 환매권을 행사하고자 하는 바,
 - ▲ 환매요청서 서식, ▲ 환매 통지 상대방, ▲ 환매 요구에 응하지 않을 경우 구제 수단, 담당부서, 절차 등



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 제45조의2에 따라 비상장법인으로서 「주식회사의 외부감사에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제4호(직전 사업연도 말의 종업원 수가 300인 이상이고 자산총액이 70억 이상인 주식회사)에 해당하는 우리사주제도 실시회사(이하 '의무적 환매수 대상 회사')의 조합원은 법 제45조의2제1항 각 호의 요건*을 모두 갖춘 경우 의무적 환매수 대상 회사에 해당 우리사주의 환매수를 요청할 수 있음.

* ① (환매수 대상이 되는 우리사주의 범위) ▲ 우선배정에 의한 취득(법 제38조제2항), ▲ 우리사주매수선택권 부여에 의한 취득(법 제39조), ▲ 주주 외의 자에 대한 신주배정에 의한 취득(상법 제418조제2항)

② (환매수 대상이 되기 위한 예탁기간) 의무예탁기간(1년) 외 추가 6년간의 예탁기간이 필요. 다만, 조합원이 ◦ 정년퇴직, ◦ 사망, ◦ 「산업재해보상보험법 시행령」 [별표6]에 따른 장애등급 7등급 이상에 해당하는 장애로 퇴직한 경우, ◦ 「근로기준법」 제24조에 따라 경영상 이유에 의하여 해고된 경우는 예탁기간에 관계없이 환매수 요청 가능

- 이 때, 의무적 환매수 대상 회사는 조합원의 환매수 요청권이 적절히 행사될 수 있도록 우리사주조합이 우리사주를 취득하기 전에 환매수 준비금 적립 여부 및 적립 방법, 환매수 가격의 결정 방법, 환매수 절차, 분할 환매수 방법 등이 포함된 약정을 미리 체결하여야 함. (법 제45조의2제2항)
- 다만, 비상장법인의 우리사주 환매수를 규정한 법 제45조의2 규정은 부칙 제2조(법률 제14498호, 2016. 12. 27.)에 따라 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행(시행일 2017. 6. 28.)하며, 시행 후 개정규정에 따라 우리사주를 취득한 경우부터 적용됨.
- 따라서, 질의의 회사가 의무적 환매수 대상 회사인지, 취득한 우리사주가 환매수 대상 우리사주 범위에 해당하는지, 예탁기간에 관계없이 환매수를 요청할 수 있는 경우에 해당 하는지에 대해 위 기준에 따른 판단이 필요할 것으로 보임.

■ 한편, 환매수 요청을 위한 일반 서식은 마련되어 있지 않으며, 법 제45조의2에 따라 우리사주조합원에게 환매수 요청권이 있음에도 의무적 환매수 대상 회사가 이에 응하지 않을 경우,

- 진정 등의 방법으로 관할 지방고용노동관서의 장을 통해 시정을 요구할 수 있으며, 환매수 약정 위반을 이유로 손해배상을 청구할 수 있을 것임.

■ 참고로, 법 제45조제2항에 따라 비상장법인인 우리사주제도 실시회사는 우리사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 퇴직하는 우리사주조합원의 우리사주를 자기의 계산으로 취득할 수 있으며(임의적 환매수),

- 이 때, 우리사주제도 실시회사가 우리사주를 취득하는 경우 그 주식의 가격, 가격 결정 시점 및 적용 기간 등 취득에 필요한 사항은 회사와 조합이 협의하여 정하도록 하고 있음.(법 시행령 제27조)
- 다만, 법 제45조제2항에 따른 환매수는 임의적인 사항으로서 회사 및 조합의 협이가 필요한 사항으로 우리사주제도 실시회사에게 환매수를 강제할 수는 없음을 알려드리니 참고하시기 바랍.

퇴직연금복지과-3798, 2019.9.21.)

10-2

비상장법인의 우리사주 환매수 시 가격결정방법



질의

Q

- 비상장법인의 우리사주를 회사에서 매수할 경우 가격 결정을 주주 마음대로 할 수 있는지



회신

A

- 비상장법인인 우리사주제도 실시회사(이하 ‘회사’)는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제45조2항에 따라 우리사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 「상법」 제341조에도 불구하고 우리사주조합원(이하 ‘조합원’) 또는 퇴직하는 조합원의 우리사주를 취득할 수 있으며, 이 경우 같은 법 시행령 제27조에 따라 그 주식의 가격 등 취득에 필요한 사항은 회사와 조합이 협의하여 정하여야 할 것임. 다만, 법 제45조제2항에 따른 회사의 우리사주 취득은 임의적인 사항으로 회사가 의무적으로 취득하여야 하는 것은 아님.
- 이에 비해, 직전 사업연도 말의 근로자 수가 300명 이상이고, 자산총액이 70억원 이상인 비상장법인의 조합원은 법 제45조의2에 따라 우리사주가 법 제45조의2 제1항 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우 회사에 해당 우리사주의 환매수를 요청할 수 있으며 회사는 해당 우리사주를 취득하여야 함. 이 경우 회사는 조합원의 환매수 요청권이 적절하게 행사될 수 있도록 환매수 가격의 결정 방법 등이 포함된 약정을 우리사주조합과 미리 체결하여야 하며, 환매수 가격은 이에 따라야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4533, 2020.10.12.)

10-3

상장법인의 우리사주 환매수 거부



질의



- (상황) '16년 우리사주조합 설립 후, 2회에 걸쳐 우리사주를 배정하였고, 당시 회사(코스닥 상장법인) 공지를 통해 매입가로 환매수 약정
 - 주식매매계약서 및 환매수 협약서는 조합장(조합원 **명)과 대주주 간 사이에서만 이루어짐
 - 퇴사 후 회사에서는 '21년 반기 회사영업실적 악화 및 최근 주가 급등락으로 인한 자금흐름 악화 사유로 우리사주 환매수를 거부
 - '21.6월 퇴사자의 경우 우리사주조합 규약(인출우리사주의 우선매입)을 근거로 퇴사 시 전날 증권시장에서 형성된 최종시세가격에 매입을 해 주었는데, '21.7~8월초 퇴사자의 경우 위 실적악화 등의 사유로 환매수 거부
- (질의1) 상장회사에서 당해연도 상반기 실적악화 및 주식하락의 사유로 환매수 약정을 거부할 수 있는지
- (질의2) '21.6월 퇴사자는 규약대로 처리하고, 7월 퇴사자는 회사 사정에 따라 변경해도 되는지
- (질의3) 퇴사 시 우리사주의 처분에 대해 바로 논의가 되었어야 하는데, 왜 한달이 지난 시점에서 회사의 유리한 입장에서 결정·통보하는지



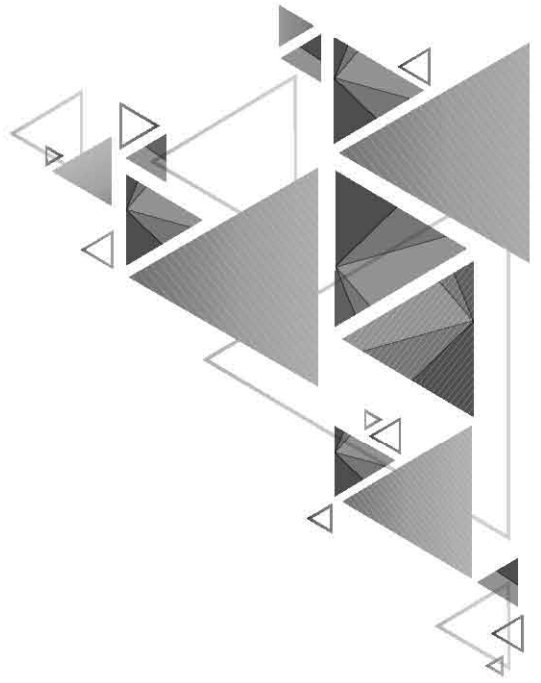
회신



■ 비상장법인과 달리 상장법인인 우리사주제도 실시회사의 우리사주 환매수는 「근로복지기본법」이 규율하는 사항이 아닌 사적 자치에 관한 것으로 회사 또는 대주주 등과의 우리사주 환매수 약정의 채권적 효력에 대해서는 행정청이 판단할 수 있는 사안이 아님을 양해해 주시기 바랍니다.

* (참고) 회사 또는 대주주(계약의 당사자, 환매수 이행주체가 누구인지 귀 질의의 내용만으로는 불명확) 등의 약정 위반에 대해서는 민사상 손해배상을 청구할 수는 있을 것임

(퇴직연금복지과-4842, 2021.11.9.)



제2장

사내·공동근로복지기금

1. 기금법인의 설립
2. 기금의 수혜대상
3. 기금법인의 기관
(복지기금협의회·이사·감사)
4. 기금법인의 운영
5. 기금의 조성(출연)
6. 기금의 사용한도 및 절차, 기본재산 사용
7. 기금법인의 사업(대부사업, 목적사업)
8. 기금의 운용
9. 기금의 회계
10. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리
11. 기금법인의 합병, 분할, 분할합병
12. 공동근로복지기금제도

1 기금법인의 설립

1-1

재단법인에서 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지 등



질의

Q

- (질의1) 재단법인도 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지
- (질의2) 소속 근로자가 아닌 계열사의 구성원도 지주사의 사내근로복지기금으로 지원할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 기금을 설치하여 효율적으로 관리·운용하게 함으로써 근로자의 생활 안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 것으로서, 「근로복지기본법」은 기금을 설치할 수 있는 사업주를 달리 제한하고 있지 않는 바, 「상법」상 영리법인 뿐만 아니라, 민법상 사단법인이나 재단법인도 기금을 설치할 수 있음.
- (질의2) 기금의 수혜 대상은 기금을 설치한 사업주의 소속 근로자가 원칙이나, 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있으므로,

- 귀 질의 상 '계열사'가 '지주사'로부터 직접 도급받은 업체이거나, 계열사의 근로자가 지주사의 파견근로자에 해당한다면 지주사의 기금으로 계열사의 근로자를 지원할 수 있으나, 이에 해당하지 않는다면 지원할 수 없음.

(퇴직연금복지과-3524, 2021.8.4.)

2 기금의 수혜대상

2-1

프랜차이즈 가맹점 근로자가 기금의 수혜대상이 될 수 있는지



질의

Q

- 사내근로복지기금의 수혜대상에 치킨 프랜차이즈 가맹점(개인사업자) 근로자가 포함되는지



회신

A

- 사내근로복지기금의 수혜대상은 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함.
 - 또한, 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있음.
- 프랜차이즈 가맹점 근로자는 기금법인이 설치되어 있는 회사와 사용·종속관계에 있는 근로자라고 볼 수 없고, 직접 수급업체 소속 근로자 및 파견근로자에 해당 하지 않으므로 사내근로복지기금의 수혜대상에서 제외된다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1730, 2017.4.11.)

2-2

협력업체 근로자 수혜 확대 시 도급근로자의 판단



질의



- 사내근로복지기금에서 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 파견 근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있고, A사가 정보통신공사업 수행 시,
 - A사와 B관계사의 직접 도급계약이 정보통신공사업인 경우만 한정해서 복지 사업을 할 수 있는지
 - 정보통신공사업 설비에 대한 유지보수 도급계약, 경영지원업무 도급계약에 대해서도 복지사업을 할 수 있는지
 - 경영지원업무 도급계약에 서비스수수료 지급계약도 직접 도급계약 범위에 포함될 수 있는지
 - 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따른 사업 시행을 위해 도급계약서 원본이 있어야 하는지



회신



- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있음.
 - 이 때, 도급의 범위는 사내근로복지기금이 설치되어 있는 회사의 주된 사업에 한정되는 것은 아님.
 - 또한, 「근로복지기본법」은 도급계약의 세부 사항에 대해서도 별도로 규정하고 있지 않으므로, 서비스수수료 지급계약이 직접 도급계약 범위에 포함되는지 여부는 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 등 기타 관계법령 등에 따라 판단되어야 할 것으로 보임.

■ 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따라 직접 도급받는 업체 소속 근로자를 위한 복지사업 시행에 필요한 서류는 법령에 별도로 규정되어 있지 않음.

- 따라서, 도급계약서나 기타 입증자료, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 등 관계 법령 등을 통해 실질적으로 직접 도급관계 여부가 판단되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3271, 2017.8.16.)

2-3

자회사 근로자가 모회사 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있는지



질의



- (질의1) 모회사가 설립한 사내근로복지기금의 혜택을 자회사 직원들도 누릴 수 있는지
- (질의2) 질의 1이 불가능하다면, 자회사에 사내근로복지기금을 설립하고자 하는데, 자회사의 순수익이 전혀 발생하지 않아도, 제3자인 모회사의 출연을 통해 자회사의 사내근로복지기금을 설립하는 것이 가능한지



회신

A

■ 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함.

- 따라서, 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 자회사 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없음.

- 다만, 자회사 소속 근로자가 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 해당된다면, 「근로복지기본법」 제62조제1항 제6호에 따라 복지사업을 시행할 수 있음.(퇴직연금복지과-2001, 2017.4.28.)

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도로서,〔근로복지기본법〕 제50조)
 - 사업주는 직전 사업연도 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 기금의 재원으로 출연할 수 있으며, 이 외에 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 기금법인 업무 수행상 필요한 부동산, 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있음.(〔근로복지기본법〕 제61조)
 - 또한, 사내근로복지기금법인을 설립하려는 경우에는 사업주가 기금법인설립준비 위원회를 구성하여 설립에 관한 사무 등을 담당하게 하고 있음.(〔근로복지기본법〕 제52조)
- 이와 같은 사내근로복지기금제도의 목적과 설립 절차 등에 비추어 볼 때 기금의 설치에 사업주의 출연을 전제로 하고 있으므로 제3자(질의의 경우 모회사)의 출연은 사업주(질의의 경우 자회사)의 기금설치 이후에 가능할 것임.(임금 68207-237, 1997.4.23.)

(퇴직연금복지과-4559, 2017.11.19.)

2-4

임원에 대한 사내근로복지기금 수혜 제공 가능 여부



질의



- 최근 판례상 ‘임원의 근로자성’이 인정되는 사례가 늘어나는데, 대표이사를 제외한 임원을 사내근로복지기금 수혜범위에 포함시켜도 되는지



회신

A

- 기금법인 사업의 수혜대상은 법 제2조제1호에 따른 ‘근로자’로서 회사의 업무 집행권을 가진 이사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있으므로 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 임금을 받은 근로자가 아님이 일반적이라 할 것이고,
 - 임원의 근로자성 여부는 임원의 근무형태, 실질적인 위임관계의 존부 등을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 사항으로 귀 질의와 같이 대표이사를 제외한 임원 전원을 일괄적으로 수혜대상으로 할 수는 없을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-350, 2021.1.19.)

2-5

해외파견근로자에게 사내근로복지기금 수혜를 제공할 수 있는지



질의



- 당사의 해외파견근로자에게 사내근로복지기금을 통한 수혜를 국내 근로자와 동일하게 적용할 수 있는지
- * 당사 해외파견자는 국내 본사의 관리범위 하 승진, 평가, 보상 등 각종 인사관리 대상자이며, 해외파견기간을 근속으로 인정하여 퇴직급여충당부채를 설정하여 최종적인 퇴직금 지급 의무 역시 국내 본사에 귀속



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조에 따라 그 수익금 등으로 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업을 수행할 수 있으며, 해당 사업의 수혜자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따른 ‘근로자’인 바, 해외 파견근로자가 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 귀 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 근로자라면 기금법인의 사업을 통해 국내 근로자와 동일하게 혜택을 줄 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1451, 2021.3.29.)

3

기금법인의 기관 (복지기금협의회·이사·감사)

3-1

기금법인의 위원정수 변경 및 위원의 감사 겸직 가능여부



질의



- (질의1) 정관에는 협의회 위원이 노·사 각 3인으로 되어 있는데, 연이은 퇴사로 근로자 수가 6인 이하가 될 것 같은데, 이러한 상황에서 정관변경 절차는?
- (질의2) 협의회 위원이 감사를 겸직할 수 있는지



회신



- (질의1) 같은 법 시행령 제40조제1항에 따라 근로복지기금협의회(이하 '복지기금협의회')의 위원에 결원이 생겼을 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하여야 하나,
 - 근로자들의 연이은 퇴사로 인하여 복지기금협의회의 재구성이 어려운 경우에는 「민법」 제691조를 유추하여 기금법인 해산 당시의 복지기금협의회 위원이 청산의 목적 범위 내에서 그 직을 계속 수행한다고 보는 것이 타당하므로, (노사협력 정책과-1243, 2004.6.10.)
 - 그 당시의 복지기금협의회 위원이 의사정족수를 충족*하여 정관 변경을 진행하여야 할 것임.

* 복지기금협의회 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석의원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결(같은 법 시행령 제43조)

■ (질의2) 법 제54조에 따라 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두며, 기관 간 겸직에 있어서 이사는 복지기금협의회 위원 중에서 선임이 가능함.

- 그러나 감사는 정기 및 수시감사 등을 통해 기금법인의 회계나 사무를 감사하는 기관이므로 독립성을 유지하여야 하는 바, 다른 기관 간 겸직은 바람직하지 않음. (사내·공동근로복지기금 업무처리지침 제14조, 노사협력복지과-943, 2005.4.4.)

(퇴직연금복지과-4943, 2018.12.11.)

3-2

사내근로복지기금의 이사 및 감사의 임기



질의



- 사내근로복지기금법인의 이사 및 감사 선임 관련,
 - 노사협의회 위원 중 이사 선임이 가능하고, 감사와 이사는 중복이 되지 않는다고 하는데, 이사와 감사가 중복되지 않는다면 노사협의회 위원으로 이사와 감사 모두 선임이 가능한지
 - 이사와 감사의 선임기간을 '퇴직 시' 까지로 할 수 있는지



회신



■ 법 제54조에 따라 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두어야 하며, 복지기금협의회는 법 제55조제4항에 따라 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는 그 노사협의회 위원이 복지기금협의회 회의 위원이 될 수 있음.

- 기관 간 겸직에 있어 복지기금협의회 위원과 이사는 겸직을 할 수 있으나, 감사는 정기 및 수시감사 등을 통해 기금법인의 회계나 사무를 감사하는 기관으로 독립성을 유지하여야 하는 바, 다른 기관 간 겸직은 바람직하지 않음.(사내(공동)근로복지기금 업무처리지침 제14조(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리 지침 제14조), 퇴직연금복지과-4943, '18.12.11.)
- 따라서, 기금법인 복지기금협의회 위원 또는 기금법인 이사가 아닌 노사협의회 위원을 법 제56조에 따라 복지기금협의회 협의·결정에 의해 기금법인의 감사로 선임할 수 있으나, 복지기금협의회 위원 또는 기금법인의 이사인 노사협의회 위원이 감사를 겸직하는 것은 바람직하지 않음.
- 기금법인 이사 등의 임기에 관하여 과거 법 제59조에서 별도 조항을 두고 있었으나, '15.7.20 법률 개정을 통해 기금법인 이사 등의 임기를 정관이 정하는 바에 따라 노사가 자율적으로 정하여 운영할 수 있도록 하였음.
- 따라서, 기금법인 이사 및 감사의 임기는 복지기금협의회에서 협의·결정한 기간을 정관에 명시하거나, 구체적인 선임 및 해임 사유를 정관에 명시하여 사유 발생 시 후임 임원을 선출하도록 할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-4237, '15.12.2. 참조)
- 다만, 이사 및 감사의 임기를 '퇴직 시'로 정하는 것은 타인이 이어나 감사로 선임될 수 있는 권리를 지나치게 제한하는 것으로 사회통념상 허용되지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-70, 2019.1.4.)

3-3

복지기금협의회 위원의 위임



질의



- 복지기금협의회 위원의 위임이 가능한지



회신

A

- 「근로복지기법」(이하 ‘법’) 복지기금협의회(이하 ‘협의회’) 위원의 위임 가능 여부에 대하여 명시적으로 정하고 있지 않으나,
 - 법 제80조는 사내근로복지기금법인에 관하여 이 법에 규정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용하도록 하고 있음.
- 「민법」 제62조에 따르면 이사는 정관 또는 총회의 결의로 금지하지 아니한 사항에 한하여 타인으로 하여금 특정한 행위를 대리하게 할 수 있으므로,
 - 위 「민법」의 규정을 준용하여 정관에 협의회 위원의 위임에 대하여 제한하고 있는 것이 아니라면 특정한 행위를 지정하여 대리권을 위임할 수 있을 것으로 판단됨.
 - 다만, 협의회는 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경 등 사내근로복지기금의 중요사항을 협의·결정하는 기관으로서 협의회 위원은 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성되고,
 - 근로자를 대표하는 위원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 선출하는 사람이어야 하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람인 점, 협의회 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수로 개의하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하는 점 등을 고려하면,
 - 「민법」 제62조에 따라 협의회 위원이 의결권을 대리할 수는 있을 것임. 다만, 이 경우 협의회 안건에 대한 구체적인 의사결정을 하여 타인(수임인)에게 협의회 참석 및 의결을 대리하게 하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1593, 2019.4.4.)

3-4

정관상 복지기금협의회 위원정수에 미달되는 수의 위원 수를 유지할 수 있는지



질의

Q

- 복지기금협의회 위원의 임기 만료가 도래하여 임원 변경이 필요함
 - 복지기금협의회 위원은 노사 각 3명이 필요한데, 현재 직원이 5명이고, 추가 입사 계획이 없는데 5인으로 해도 되는 것인지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제55조제1항에 따라 복지기금협의회(이하 ‘협의회’)는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로서, 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하여야 하고, 같은 법 시행령 제31조제1항에 따라 정관에는 복지기금협의회, 이사 및 감사에 관한 사항이 포함되어야 함.
- 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 기금법인의 정관이 복지기금협의회 위원을 근로자와 사용자를 대표하는 각 3명으로 정하고 있다면 5명으로 구성된 복지기금협의회는 유효한 것으로 볼 수 없다고 판단됨.
 - 다만, 귀 질의의 경우 현재 직원이 5명이어서 유효한 복지기금협의회를 구성할 수 없다면 유효한 복지기금협의회가 구성될 때까지 예외적으로 5명으로 운영하되, 이 경우에도 정족수(근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석의원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결)에 미달하는 위원만으로 개최한 복지기금협의회는 유효하지 않을 것으로 판단이 됨.
 - 아울러 가까운 장래에 유효한 복지기금협의회를 구성할 수 없는 상황이라면 정관변경을 통해 복지기금협의회 위원 수를 변경하여 유효한 복지기금협의회를 구성하는 것이 바람직할 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-2221, 2019.5.14.)

3-5

사내근로복지기금의 대표자 변경 시 신고여부



질의



- 사내근로복지기금법인의 대표자가 변경되었는데 정관변경인가를 받아야 하는지
- 대표자의 변경에 따라 고용노동부에 변경신고를 해야 하는지, 변경신고를 해야 한다면 양식이 있는지
- 사용자위원 및 대표권 있는 이사의 변경에 따라 신고를 해야 하는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 정관에는 목적, 명칭, 복지기금협의회, 이사 및 감사에 관한 사항 등 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 시행령 제31조제1항 각 호에서 정한 사항이 포함되어야 하며,
 - 기금법인이 정관을 변경하려는 때에는 법 제53조, 같은 법 시행령 제38조 및 시행규칙 제23조에서 정한 방법과 절차에 따라 고용노동부장관에게 정관변경인가신청을 하여야 함.
- 귀 질의는 기금법인의 대표자가 A에서 B로 변경되었을 때 정관변경인가를 받아야 하는지에 관한 것으로 판단이 되나,
 - 정관에 기금법인의 대표자를 비롯한 복지기금협의회 위원 등 임원의 이름이 규정된 것이 아니라면 정관변경 사항은 없을 것으로 판단이 됨.
- 한편, 기금법인은 법 시행령 제35조에 따라 이사의 성명과 주소가 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경등기를 해야 함을 알려드리니 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3174, 2019.7.22.)

3-6

사내근로복지기금법인 임원 변경 시 변경등기 기간



질의



- 사내근로복지기금 정관 상 이사 및 감사는 보직에 따라 당연직으로 정해져 있으며 최근 인사발령으로 인해서 이사와 감사가 바뀔 예정이나, 변경 사항이 사내근로복지기금협의회 의결사항으로 지정되어 있어, 협의회 의결을 거쳐야 하나, 3주가 지나도록 협의회를 개최하지 못하여 변경등기를 하지 못함
 - 「근로복지기본법 시행령」 제35조에 의하면 변경등기는 ‘변경되었을 때’ 3주 이내에 변경등기를 하여야 한다고 명시되어 있는데, 이 경우 ‘변경되었을 때’는 복지기금협의회를 개최하여 의결한 날인지, 당연직이기 때문에 인사발령일인지



회신

A

- 복지기금협의회의 협의·결정을 거친 기금법인의 정관에 이사 및 감사의 선임에 관하여 당연직으로 정한 경우 「근로복지기본법 시행령」 제35조제1항의 ‘변경되었을 때’란 인사발령일로 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4626, 2019.10.31.)

3-7

권한없는 복지기금협의회 위원이 참가한 표결의 무효 여부



질의



- 「근로복지기본법」 제55조 및 같은 법 시행령 제39조에 따라 선출되지 아니한 근로자위원들이 참가하여 의결하였다면 그 의결이 무효가 되는지



회신

A

■ 복지기금협의회의 근로자를 대표하는 위원(이하 ‘근로자위원’)은 「근로복지기본법 시행령」 제39조가 정하는 바에 따라 근로자가 선출하는 사람이 되어야 하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 됨. 다만, 「근로복지기본법」 제55조제4항에 따라 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 사업의 경우에는 그 노사협의회 위원이 복지기금협의회 위원이 될 수 있음.

- 따라서 위 규정에 따라 선출되지 아니한 근로자위원은 적법한 절차에 의해 선출된 근로자위원으로 볼 수 없을 것이며, 적법한 절차에 의해 선출되지 않은 근로자위원이 참가한 복지기금협의회 의결은 특단의 사정이 없는 한 무효로 보아야 할 것임.
- 다만, 복지기금협의회의 의결에 적법한 절차에 의해 선출되지 아니한 근로자위원이 참가한 하자가 있다 하더라도 자격없는 자(적법하게 선출되지 아니한 근로자위원)의 표결을 제외하더라도 「근로복지기본법 시행령」 제43조가 정한 개의 및 의결 정족수를 충족하여 그 하자가 의결의 결과에 영향을 미치지 않았다고 인정되는 때에는 그 의결을 무효라고 볼 수는 없을 것임.(대법원, 96다23375, 1997.5.30. 참조)

(퇴직연금복지과-710, 2020.2.19.)

3-8

사내근로복지기금법인의 근로자측 이사가 임원으로 승진한 경우 이사 자격을 유지하는지 등



질의

Q

- (질의1) 현재 사내근로복지기금법인의 이사로 정규직 직원이 포함되어 있는데, 해당 정규직 직원이 임원으로 승격하여 기간제 근로자가 되었음(상무, 1년 계약직)
 - 이 경우에도 해당 계약직 임원이 사내근로복지기금법인의 이사 지위를 유지하는지
- (질의2) 사내근로복지기금 이사에 반드시 회사의 대표이사가 포함되어야 하는지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제58조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)에 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사를 두어야 하나, 근로복지기본법령상 각각의 이사는 근로자와 사용자를 대표한다는 것 외에 이사의 자격에 대해서는 별도로 정하고 있지 않음.
 - 다만, 귀 질의 상 기금법인의 이사가 근로자를 대표하는 이사인지 사용자를 대표하는 이사인지 명시되어 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 회사의 임원(이사)은 회사의 수임인(受任人)으로서의 지위에서 회사의 업무를 집행하는 기관이므로 근로자를 대표하는 기금법인의 이사가 회사의 임원이 된 경우라면 해당 기금법인의 이사는 근로자를 대표하는 이사의 자격을 유지할 수 없다고 보아야 할 것임.
- 아울러, 기금법인이 설치된 사업장(회사)의 대표(대표이사)가 반드시 기금법인의 이사가 되어야 하는 것은 아님.

(퇴직연금복지과-1705, 2020.4.13.)

3-9

**사업장이 합병하였음에도 기금법인이 합병하지 않은 경우 각 기금법인의
임원 선출**



질의



- (상황) A사는 몇 년 전 B사와 합병하였으나, 사내근로복지기금법인은 합병하지 않음
 - 최근까지는 노동조합이 A, B사 공동 위원장과 각 사 동수별 조합간부로 구성되어 사내근로복지기금법인의 대표이사 및 협의회 위원들도 출신별로 선출·구성하여 의사결정을 진행함
 - 그러나 금년 조합 지부규정 수정을 통해 노동조합이 단일 위원장으로 선출되고 각 사별 동수의 조합간부 조항 또한 사라짐
- (질의) 이 때, 아직 통합되지 않은 A, B사 기금법인의 협의회 위원과 대표이사는 어떻게 선출하는지
 - 현재는 A, B기금법인의 대표이사 및 협의회 위원 임기 종료가 도래하지 않아 기존 각 기금법인의 대표이사 및 협의회 위원들이 의사결정을 하면 되는지, 임기종료가 도래한다면 A사 출신 노조위원장과 조합간부로 구성된 노동조합이 B사 기금법인의 협의회 위원 및 대표이사를 추천할 수 있는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제72조 제1항에 따라 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있으며, 귀하의 질의와 같이 회사의 합병에 따라 기금법인의 합병 절차가 진행되지 않았다면, A, B사 기금법인이 병존할 것임.

- 따라서, 귀하의 질의 상 내용과 같이 A, B사 각 기금법인의 이사 및 복지기금 협의회 위원의 임기가 종료되지 않았다면, 각 기금법인의 이사 및 복지기금협의회 위원은 기금법인에 관한 직무를 수행할 수 있을 것임.

- 한편, 각 기금법인의 복지기금협의회 위원들의 임기가 종료된 경우, A, B사의 합병에 따라 각 사의 노동조합이 합병되고, 합병된 노동조합이 근로자 과반수로 구성된 노동조합이라면, 법 시행령 제39조제1항제1호에 따라 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 선출하는 사람을 각 사 기금법인 복지기금협의회의 근로자위원으로 선출할 수 있으며, 기금법인의 이사는 각 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 선임하면 될 것임.

(퇴직연금복지과-2360, 2020.6.1.)

3-10

사내근로복지기금 감사의 직무범위



질의



- (상황) 당사는 직원의 복지 향상을 위해 회사에서 보유 중인 콘도에 한해 직원들의 신청을 받아 배정한 뒤 콘도사용료의 60%를 복지기금에서 지원
 - 복지기금을 통해 비용이 지원되기 때문에 콘도 배정에 관한 공정성을 확인하고자 회사에 콘도 배정에 관한 자료를 요청하였으나, 콘도 배정에 관한 사항은 감사 업무에 포함되지 않는다 하여 자료제출을 거부당함
- (질의) 위 상황에서 ‘콘도 배정과 관련된 사항’이 사내근로복지기금법인 감사 업무에 포함되는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제58조 제1항에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 각 1명의 감사를 두며, 감사는 법 제58조 제4항에 따라 기금법인의 사무 및 회계에 관한 감사를 수행함.

- 이와 같은 기금법인의 감사의 직무는 기금법인의 사무와 회계에 관한 사항에 한정되는 것이고, 기금법인과는 별개의 법인격을 가진 사업장(귀 질의 상 '회사')의 업무집행에 관해서는 기금법인의 감사가 감사를 수행할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1330, 2021.3.22.)

3-11

파산한 사업장 대표의 기금법인 청산인 자격



질의



- (상황) 사업장의 파산으로 사내근로복지기금법인 해산 진행 예정
 - 사내근로복지기금법인의 대표이사는 파산 진행 중인 사업장의 대표와 노동조합 위원장임
 - 최근 복지기금협의회를 개최하여, 「민법」 제82조에 따라 두 대표이사를 기금법인의 공동청산인으로 결정
- (질의1) 파산한 사업장의 대표는 파산관재인에게 모든 권한을 넘기고 자연인 상태로 돌아가는 것으로 알고 있는데, 사업장의 대표가 기금법인의 청산인 자격이 있는지
- (질의2) 기금법인의 대표이사를 청산인으로 정한 복지기금협회의 의결은 파산 신청 전에 결정되었으므로 유효한지
- (질의3) 사업장 대표자가 청산인 자격이 없다면 노동조합위원장의 단독 청산인 가능 여부



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 사업주의 파산 등 사업의 폐지에 따라 해산하며, 기금법인이 해산한 때에는 「근로복지기본법」(이하 '법') 제80조(민법의

준용)에 따라 준용되는 「민법」 제82조에 따라 기금법인의 정관으로 달리 정한 바가 없다면 기금법인의 이사가 청산인이 됨.

- 귀 질의 상 기금법인의 정관에 청산인에 대한 사항을 달리 정하였는지를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사업장의 대표자와 기금법인의 대표이사는 각각 별개 법인의 대표기관이므로 사업장의 파산 선고에 따라 법원이 선임한 파산 관재인이 파산재단을 대표하여 청산사무를 처리하는 것과는 관계없이 사업장의 대표는 의료재단의 대표이사가 아니라 기금법인의 대표이사로서 법률이 정하는 바에 따라 당연히 청산인의 직무를 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1721, 2021.4.9.)

3-12

직무 대행 중인 노동조합 위원장의 사내근로복지기금법인 대표 등재



질의



- (상황) 당사 사내근로복지기금의 대표는 노사협의회 위원 중 호선하도록 규정(정관)
 - 이에, 사내근로복지기금의 공동대표 중 한 명이 노동조합 위원장으로 되어 있었음
 - 기존 노동조합 위원장이 사임함에 따라 노동조합 위원 중 한 명이 직무대행 중인 상황
- (질의) 직무 대행 중인 노동조합 위원을 위원장 대신 사내근로복지기금의 공동 대표 중 한명으로 등재하여도 문제가 없는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 정관에는 복지기금협의회, 이사 및 감사에 관한 사항, 이사의 대표권 행사 방법에 관한 사항이 포함되어야 하며,

귀 질의와 같이 기금법인의 대표(이사)를 노사협의회 위원 중에서 호선하도록 정관에 기재되어 있고 현재 결원이 발생하였다면 법인사무의 지장이 초래되지 않도록 지체없이 정관이 정하는 바에 따라 노사위원회 위원 중에서 호선하고 변경등기를 하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2112, 2021.5.7.)

3-13

사내근로복지기금의 기관 구성인원 문의



질의



- (질의1) 사내근로복지기금 설립준비위원회를 근로자 4명, 사용자 4명으로 구성 하였다면 복지기금협의회는 근로자 3명, 사용자 3명, 이사는 복지기금협의회에 포함되어 있는 근로자 1명, 사용자 1명, 감사는 복지기금협의회에 포함되어 있지 않는 나머지 근로자 1명, 사용자 1명으로 하면 되는지
- (질의2) 복지기금협의회 소속 근로자, 사용자 각 3명 중 의장은 1명으로 하고, 근로자나 사용자 둘 중 아무나 상관없는지
- (질의3) 간사도 복지기금협의회 위원 중 근로자 1명, 사용자 1명을 선출하면 되는지
- (질의4) 의장이나 간사는 이사를 겸직한 사람이 맡아도 되는지



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제52조제9항에 따라, 기금법인 설립준비 위원회는 기금법인이 성립됨과 동시에 법 제55조에 따라 최초로 구성된 복지기금 협의회로 보는 바, 귀 질의와 같이 설립준비위원회(8명)을 복지기금협의회(6명), 이사(2명)으로 나눌 수는 없음.

- 한편, 복지기금협의회 위원은 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2~10명, 이사는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 3명 이내, 감사는 근로자와 사용자를 대표하는 각 1명을 두어야 하며, 복지기금협의회의 위원과 이사는 겸직할 수 있으나, 복지기금협의회 위원과 이사는 감사를 겸직할 수 없음. 귀 기금법인의 기관을 구성하는 것은 해당 사항을 위반하지 않는 범위에서 자율적으로 결정하시기 바람.

- (질의2) 법 시행령 제41조제1항에 따라 복지기금협의회의 의장은 위원 중에서 호선하며, 복지기금협의회 의장이 근로자를 대표하는 위원이어야 하는지, 사용자를 대표하는 위원이어야 하는 지에 대한 제한은 없음을 알려드립니다.
- (질의3) 법 시행령 제41조제3항에 따라 복지기금협의회 간사는 근로자위원측과 사용자위원측 각 1명을 두어야 함.
- (질의4) 복지기금협의회의 의장과 간사는 복지기금협의회 위원에 속하므로 기금법인의 이사를 겸직할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3753, 2021.8.23.)

3-14

복지기금협의회 사용자위원회에 사용자의 대표자가 포함되어야 하는지



질의



- 사용자위원회에 회사 대표이사는 꼭 들어가야 하는지



회신

A

- 복지기금협의회의 사용자를 대표하는 위원은 법 제55조제3항에 따라 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 되어야 하며, 이 때, ‘사업의 대표자’는

대외적으로 사업장을 대표하며 대내적으로는 근로자에 대한 근로조건의 결정권을 가지고 채용·지휘감독·임금 지급 등에 대한 최종적인 의사결정을 하는 사용자인 바, 귀 질의 상 ‘회사의 대표이사’가 이에 해당한다면 복지기금협회의 사용자측 위원에 포함되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3806, 2021.8.26.)

3-15

복지기금협의회 사용자위원의 자격



질의



- (상황) 甲주식회사는 ‘창업자’의 의지로 소유와 경영이 분리되어 운영되는 기업으로, 창업자는 현재 경영 일선에서 물러나 명예회장 직책에 있으며, 甲주식회사의 등기이사는 회사의 대표이사를 제외하고 모두 외부 전문가로 구성되어 있으며, 창업자의 가족은 회사 주식을 소유 중이나 경영에 참여하지 않고 있음
 - 甲주식회사의 창업자는 자신이 소유한 회사의 주식 대부분을 사내근로복지 기금에 출연하고자 함
- (질의1) 회사의 대표이사가 현재는 경영 일선에서 물러난 창업자를 복지기금협의회 사용자를 대표하는 위원으로 위촉할 경우 사업 또는 사업장의 사용자로 볼 수 있는지
- (질의2) 회사의 대표이사가 창업자를 대신하여 자녀(회사에 임직원으로 재직하고 있지 않으나, 대주주 요건을 갖춤) 중 1인을 복지기금협의회 사용자를 대표하는 위원으로 위촉할 경우 사업 또는 사업장의 사용자로 볼 수 있는지

**회신****A**

■ 사내근로복지기금협의회(이하 ‘복지기금협의회’)는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제55조제1항에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하며, 복지기금협의회의 사용자를 대표하는 위원은 법 제2조 제2호에 따른 ‘사용자’에 해당하여야 함.

- ‘사용자’란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자로, ‘사업주’란 사업경영의 주체로서, 귀 질의 상
 甲주식회사와 같이 법인의 경우 법인 그 자체를 의미하며, ‘사업 경영 담당자’는 사업경영의 일반에 대하여 권한을 가지고 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업 경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표 하거나 대리하는 자(대법 2007도4904, 2007. 9. 6. 선고)이며, ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’는 근로자의 인사·급여·후생·노무 관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상 명령을 내리거나 지휘감독을 하는 등 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자(대법 2008도5984, 2008.10.9. 선고)를 의미함.

■ 따라서, 귀 질의와 같이 ‘창업자’와 ‘창업자의 자녀’가 甲주식회사의 임직원으로 재직하고 있지 않고, 甲주식회사의 주식만을 가지고 있을 뿐 경영에 참여하고 있지 않은 경우에는 복지기금협의회의 사용자를 대표하는 위원이라 볼 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-4832, 2021.11.9.)

4

기금법인의 운영

4-1

기금법인 이사의 자기거래 여부



질의



- 「근로복지기본법」 제78조는 복지기금협회의 위원, 이사 및 감사는 사내근로 복지기금사업과 관련하여 자기거래를 할 수 없도록 하고 있는데, 기금법인이 기금법인의 이사를 대상으로 대부할 경우 자기거래에 해당하는지



회신



■ 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제78조에서 이사 등의 자기거래를 제한하는 취지는 이사 등이 기금법인과 이해충돌이 있는 거래를 직접 하거나, 형식적으로 기금법인과 제3자의 거래이나 이사 등에게 그 이익이 귀속됨으로써 이해충돌을 초래할 수 있는 거래를 제한하고자 하는 것임.

- 기금법인의 이사가 근로자라면 대부 대상이 될 수 있을 것이고, 기금법인에서 대부를 받은 자가 기금법인의 이사라고 하여 이를 자기거래에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2498, 2017.6.8.)

4-2

운영상황보고서의 협력업체 근로자 수 작성기준



질의



- ‘사내근로복지기금법인 운영상황보고서’의 ‘㉔협력업체 근로자 수’ 작성 관련,
 - (질의1) ‘협력업체 근로자 수’는 해당 업체 총 근로자 수를 기재해야 하는지, 계약에 따라 직접 용역을 제공하기 위해 원회사 사업체에 투입되는 인원을 기재해야 하는지
 - (질의2) 도급 또는 파견 계약 시에 계약사항 이행을 위해 투입되는 근로자 수 까지 명시하고 있지 않는데, 협력업체 근로자 수를 알지 못하는 경우 해당 업체에 인사정보 자료를 요구해야 하는지
 - (질의3) 협력업체 근로자 수는 12.31.기준으로 작성하면 되는지, 거래가 종료된 이전 근로자까지 파악해야 하는지
 - (질의4) ‘직접 도급’은 하도급법에 따른 제조위탁, 수리위탁, 건설위탁, 용역위탁 등 원회사와 계약관계에 있는 모든 업체를 의미하는지, 혹은 해당 업체 중 사용자의 지휘·감독, 근로관계의 계속성, 사용자에 대한 전속성 등을 고려하여 ‘직접 도급’을 판단할 수 있는 기준이 있는지
 - (질의5) ‘㉔ 협력업체 근로자 수’에는 목적사업의 수혜를 받는 협력업체 근로자 수를 기재하면 되는지, 없다면 기재하지 않아도 되는지



회신



- 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있고,
 - ‘사내근로복지기금법인 운영상황보고서’에서 ‘협력업체 근로자’는 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자를 의미함.

- 따라서, 협력업체 근로자를 대상으로 복지사업을 하는 기금법인의 경우 ‘⑩협력업체 근로자 수’를 해당 회계연도 말 기준으로 산정하면 될 것임.
- ‘⑩협력업체 근로자 수’는 기금법인의 수혜대상이 될 수 있는 범위를 확인하기 위한 항목이므로, 직접 도급받는 업체의 경우에는 그 소속 근로자, 파견의 경우에는 해당 사업에 파견된 근로자로 산정하여야 할 것임.
- 한편, 협력업체 근로자 수는 경우에 따라 해당 업체로부터의 확인이 필요할 것임.
- 「근로복지기본법」은 ‘직접 도급’의 세부적인 사항이나 판단기준에 대하여 달리 정하고 있지 않으며, 계약 형태가 직접 도급의 범위에 포함되는지 여부는 「하도급 거래 공정화에 관한 법률」 등 기타 관계 법령 등에 따라 판단되어야 할 것으로 보임.(퇴직연금복지과-3271, 2018.8.14.참조)

(퇴직연금복지과-1515, 2019.4.1.)

4-3

사용자가 기금법인의 운영상황 공개·이사회 및 정관 개정 요구에 응하지 않을 경우의 제재사항



질의



- (질의1) 사내근로복지기금의 정관 제36조에 따라 기금의 관리·운영에 관한 사항, 사업계획서 등을 공개하고 근로자로 하여금 열람할 수 있도록 하여야 하는데 공고하지 않아 근로자 대표이사로서 사측에 협의회 회의록을 포함한 관련 자료 계서를 요구하였지만 사측에서 이행하지 않고 있는데 처벌 조항이 있는지
- (질의2) 이사회를 요구하는데 사용자 대표자가 참석하지 않을 경우 처벌 조항이 있는지
- (질의3) 목적사업 확대 등 정관 개정을 요구하는데 사용자측이 개정을 반대하는 경우 처벌 조항이 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제66조 및 같은 법 시행령 제50조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 법 제65조 각 호의 서류 및 복지기금협의회 회의록을 사보 게재, 사내 게시 등의 방법으로 공개하여야 하며, 항상 근로자가 열람할 수 있도록 하여야 함. 이 경우 전자문서로 작성·보관하는 서류에 대해서는 정보통신망을 이용하는 등 전자적 방법으로 공개하고 열람하게 할 수 있음.

 - 이를 위반할 경우, 고용노동부장관은 법 제69조에 따라 상당한 기간을 정하여 시정을 명할 수 있으며, 시정명령을 위반한 기금법인에 대해서는 법 제99조 제1항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과함.
- 귀 질의의 ‘이사회’의 구체적인 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로복지기본법」은 기금법인의 기관으로 ‘복지기금협의회’를 두도록 하고 있으나, (법 제54조 내지 제56조) ‘이사회’에 대하여는 별도 정한 바 없으므로 이사회 불참석에 대한 별도의 제재는 없으며, 질의한 내용이 이사회가 아니라 복지기금협의회인 경우에도 근로자위원 및 사용자위원의 복지기금협의회 불참석에 대해 별도 제재를 두고 있지는 않음.
- 기금법인은 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 복지기금협의회의 협의·결정에 따라 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.

 - 기금법인이 복지사업을 확대하기 위해서는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원(근로자위원 및 사용자위원)으로 구성된 복지기금협의회의 협의·결정에 따라 정관의 변경이 필요하고, 근로자위원 및 사용자위원 중 어느 일방이 반대한다고 하여 이를 제재할 수는 없을 것임.
 - ※ 복지기금협의회의 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개회하고, 출석 의원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결(법 시행령 제43조)

(퇴직연금복지과-2315, 2019.5.20.)

4-4

복지기금협의회 회의록 날인



질의



- 「근로복지기본법 시행규칙」 별지 제13호 서식 사내(공동)근로복지기금협의회 회의록에 협의회 위원이 날인할 경우 반드시 도장이 본인의 인감도장이어야 하는지



회신



- 「근로복지기본법」 제57조에 따라 사내근로복지기금법인은 개최 일시 및 장소, 출석위원, 협의내용 및 결정사항, 그 밖의 토의사항을 기록한 복지기금협의회 회의록을 작성하여 출석위원 전원의 서명 또는 날인을 받아야 함.
- 근로복지기본법령은 ‘날인’에 관하여 별도로 정한 바 없어, 날인 시에 반드시 인감도장이어야 할 필요는 없어 보이나, 타 법령이나 각종 규정 등에 의해 제한될 수도 있으니 업무에 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-2935, 2019.7.2.)

4-5

공동근로복지기금 설치를 이유로 한 복지제도 운영 중단 및 감축의 판단



질의



- 「근로복지기본법」 제68조는 ‘사용자는 기금법인의 설치를 이유로 기금법인 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도 또는 근로복지시설의 운영을 중단하거나 감축하여서는 아니된다.’고 규정하고 있음
 - 당사 근로자 건강검진제도 변경과 관련하여,
 - ▶ 기존: 1회/2년, 35세 이상 10년 근속자 대상(회사가 실시)
 - ▶ 변경: 1회/1년, 40세 이상 3개월 근속자 대상(공동기금에서 실시)
- (질의1) 근로자 입장에서는 회사에서 실시하던 건강검진제도가 공동근로복지기금 사업으로 대체된 것으로 보이는데, 이에 대한 판단은?
- (질의2) 기존 제도에서 변경된 제도로 건강검진제도를 이행함에 따라 35세~39세 직원들의 건강검진 기회가 박탈되는 상황이 발생할 수 있어 「근로복지기본법」 제68조제1항의 ‘중단’ 및 ‘감축’의 판단 기준이 ‘근로자의 입장에서 수혜를 받는 기준’인지, ‘사업장의 입장에서 지출되는 비용 기준’인지
- (질의3) 근로복지제도 운영 중단 및 감축에 대한 해석 요청
 - 기존: A회사 복지관련 비용: 연간 1,000만원 지급
 - 변경: A회사 복지관련 비용: 연간 900만원 + 공동근로복지기금 100만원
 - 운영 중단 및 감축에 대한 해석은 사용자의 비용 지급 기준인지, 근로자의 입장에서 수혜받는 금액 기준인지



회신

A

- (질의1·2) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제68조제2항에 따라 사용자는 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금 법인에 통합하여 운영할 수 있음.

- 법 제68조제1항에 따라 사용자는 기금법인 설치를 이유로 기금법인 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도의 운영을 중단하거나 이를 감축하여서는 아니되며, 이 경우 근로복지제도의 감축 여부는 제도 변경의 필요성과 합리성, 수혜대상, 시행 빈도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이고, 일부 수혜대상(35세~39세)이 수혜대상에서 배제된다는 사유만으로 기존의 복지사업이 감축되었다고 단정할 수 없을 것임.

■ (질의3) 위 질의의 경우 복지제도 감축 여부를 판단하기 위해서는 기존에 지급하던 A사의 복지 관련 비용(연 1,000만원)이 법령이나 취업규칙, 단체협약 등에 의해 사용자에게 지급할 의무가 있는지의 여부, 복지사업의 수혜대상 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, ‘근로자의 입장에서 수혜를 받는 기준’이나 ‘사업장의 입장에서 지출되는 비용 기준’ 등으로 일률적으로 판단할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-4246, 2019.10.7.)

4-6

취업규칙에 규정된 복지제도의 통합운영 시 취업규칙을 변경하여야 하는지



질의



- 당사는 사내근로복지기금이 없는 ○○사를 합병하였고, ○○사의 취업규칙에 규정되어 있던 선택적 복리후생제도를 당사의 사내근로복지기금으로 통합하여 지급해 왔는데,
 - ○○사의 선택적 복리후생제도를 폐지하기 위해서는 복지기금협의회의 의결 뿐만 아니라 취업규칙 불이익변경 등의 절차를 거쳐야 하는지
 - ※ ○○사 합병 후 정관설립, 정관변경 및 신고 등 절차를 진행한 바 없음

**회신****A**

- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기존 ○○사 취업규칙에 규정되어 시행하던 선택적 복리후생제도를 폐지하기 위해 취업규칙을 변경하는 것은 달리 판단할 특별한 사유가 없는 한 취업규칙의 불이익 변경에 해당하므로 이를 위해서는 해당 취업규칙의 불이익변경 절차를 거쳐야 할 것임.

(퇴직연금복지과-710, 2020.2.19.)

4-7

사내기금이 보유한 주식의 의결권 행사 및 처리방법 등**질의****Q**

- (질의1) 사내근로복지기금에 주식 출연 후 회사 이사회에서 주식 감자 등을 결의할 경우 사내근로복지기금의 주식 보유분에 영향을 미칠 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금에 출연된 주식에 대한 의결권 행사 가능 여부 및 의결권 행사의 법적 요건이나 실무적 검토사항이 있는지

**회신****A**

- (질의1) ‘감자’란 주식 수를 줄이는 방법으로 자본금을 줄이는 것으로서 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)이 보유한 주식을 포함하여 주주들이 보유한 주식 수의 변동을 가져올 것이나, 이와 관련한 추가적인 사항은 소관 부처인 금융위원회나 법무부로 문의하시기 바람.
- (질의2) 기금이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우에는 해당 주식에 대한 의결권을 행사할 수 있으며, 의결권 행사는 정관이 정하는 바에 따라 이사의 과반수로서 의결권 행사방법을 결정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-832, 2020.2.26.)

4-8

정관에 따르지 않는 단체협약의 효력



질의



- (상황) 舊 A공사 (현재 舊 A공사와 舊 B공사가 C공사로 통합·발족되어 운영 중)의 상황과 관련한 질의
 - '00. 00. 0. 舊 A공사는 노동조합과 “1996년부터 학자금을 자녀 수에 제한 없이 지원한다.”는 단체협약 체결
 - '00. 0. 0. 舊 A공사 사내근로복지기금 정관 시행(기금의 용도에 관한 규정 없음)
 - '00. 0. 00. 舊 A공사는 노동조합과 협의 없이 대학생 자녀 학자금 무상지원 폐지(용자방식으로 전환)
 - '00. 00. 00. 舊 A공사는 노동조합과 단체협약 및 보충협약 체결
 - ▶ 단체협약: 대학생 자녀학자금은 '99. 7. 1.부터 용자로 전환하여 지원하되 졸업 후 2년 거치 3년 균등분할 상환
 - ▶ 보충협약: 용자로 전환된 대학생자녀학자금을 사내근로복지기금으로 대체하고, 대체시기는 '01년 이후부터 노사가 협의하여 부정기적으로 대체
 - '00. 00. 00. 舊 A공사 사내근로복지기금협의회를 개최
 - ▶ 학자금 용자액을 장학금 지원사업으로 대체 상환하는 내용으로 정관변경을 의결하고 00지방노동청 00지청장(現 00지방고용노동청 00지청장)의 인가를 득
- (질의1) '00. 00. 00. 단체협약 및 보충협약에 대해 사내근로복지기금협회의 의결을 거치지 않았음에도 불구하고 사내근로복지기금에서 대학생 학자금을 무상지원한 부분에 대한 위법성 여부
- (질의2) '00. 00. 00.에서야 기금협의회를 개최하여 '00. 00. 00. 단체협약 관련 사업 의결하고 기금용도에 대한 규정을 신설 및 장학금 관련 내용을 삽입 하도록 정관 변경을 의결하고, 관할지방고용노동관서장의 인가를 득한 바, 이에 대한 위법성 여부



회신

A

■ (질의1) 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 기금법인이 설치된 사업장의 영업재산과는 별도로 독립된 정관과 기관에 의해 설치·운영되고, 「사내근로복지기금법」(現 「근로복지기본법」)에 따라 법인격이 부여된 법인으로서 권리·의무의 주체임.

- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 답변이 곤란하나, 기금법인은 「사내근로복지기금법」 제14조(現 「근로복지기본법」 제62조)에 따라 근로자의 재산형성 지원과 생활원조를 위한 사업으로서 사용자가 임금, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 기금으로 학자금을 지원한다는 내용으로 사용자와 노동조합 간에 단체협약이 체결되었다고 하여 단체협약의 효력이 직접 기금법인에 미친다고 할 수는 없고, 기금으로 학자금을 지원하기 위해서는 기금법인의 사업으로 정관에 명시되어 있거나 명시되어 있지 않은 경우 정관변경 절차를 거쳐야 할 것임. (고용노동부 장관의 인가는 효력요건)

* 舊 A공사 사내기금법인의 정관(제7조제6호)이 “기금의 사업과 그 우선순위의 결정”을 복지기금협회의 기능으로 정하고 있으나, 舊 「사내근로복지기금법」 제5조제4항 및 같은 법 시행령 제3조(現 「근로복지기본법」 제52조 및 같은 법 시행령 제31조)는 기금법인의 사업을 정관에 포함하도록 하고 있고, 복지기금협회의 기능으로 舊 「사내근로복지기금법」 제9조(現 「근로복지기본법」 제56조)는 복지기금협회가 기금사업을 정하는 것을 허용하지 않고 정관의 변경을 규정하고 있는 점에 비추어 보면 정관의 변경 없이 복지기금협회의 협의·결정만으로는 기금사업을 새로이 신설할 수는 없을 것임

- 이를 위반하여 기금법인을 운영한 기금법인의 이사에게는 민·형사상 책임이 따를 수 있을 것임.

■ (질의2) 기금법인이 복지기금협회의 협의·결정을 거쳐 사용자가 임금, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 근로자의 학자금 용자액을 기금으로 상환하는 내용으로 기금사업을 신설하고, 「근로복지기본법」 제53조가 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 정관을 변경한 경우라면 그 효력을 부인할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1916, 2020.4.28.)

4-9

사내근로복지기금법인의 사무집행



질의



- (질의1) 기본재산 운용 상품 가입 시 복지기금협의회 의결 후 가입을 진행해 왔는데, 기금 이사회 혹은 내부 품의만으로 신규상품 가입을 했을 때 「근로복지기본법」상 문제의 여지가 있는지
- (질의2) 기본재산으로 신규 상품 가입 시 기금법인 이사의 전결로 가능한지
※ 기금법인의 정관에는 기본재산의 관리 등을 이사가 행할 수 있도록 규정



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 이사는 「근로복지기본법」 제58조제1항에 따라 정관으로 정하는 바에 따라 정관으로 정하는 사항, 이사가 집행하도록 복지기금협의회가 협의·결정한 사항 등에 관한 사무를 집행할 수 있는 바, 귀 기금법인의 정관에 기본재산의 관리(기금의 운용)에 대한 사무를 이사가 집행할 수 있도록 규정하고 있다면 귀 기금법인의 이사는 이를 집행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2392, 2020.6.2.)

4-10

사내근로복지기금을 통한 복지사업 통합 운영 시 취업규칙의 변경 시기



질의



- (상황) 현재 사업장에서 취업규칙을 통해 복지포인트 제도를 운영 중이며, 사내 근로복지기금을 설립해 동 제도를 기금법인의 사업으로 옮길 예정
 - 「근로복지기본법」 제51조에는 기금법인의 설립 및 출연을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다고 규정하고 있는데, 당사는 기존에 운영되는 복지포인트 제도가 복지기금으로 옮겨가는 것일 뿐, 근로조건 저하가 아니므로 문제가 없다고 판단하고 있음
- (질의1) 위와 같은 당사의 판단이 옳은지
- (질의2) 기금법인 설립인가 신청 전 회사 취업규칙에서 복지포인트를 없앤 후 설립인가 신청하여야 인가를 받을 수 있는지



회신



■ 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제68조제2항에 따라 사용자는 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’) 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있는 바, 현재 사업장에서 실시하고 있는 선택적복지제도(귀 질의 상 ‘복지포인트제도’)를 취업규칙 변경 절차를 거쳐 복지기금협회의 협의·결정으로 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.

- 한편, 사용자가 취업규칙에 따라 선택적복지제도를 시행하는 것과 별개로 기금법인은 정관이 정하는 바에 따라 선택적복지제도를 시행할 수 있고, 기금법인 설립 후 취업규칙 변경절차 등을 거쳐 통합하여 운영할 수 있으므로 취업규칙 변경과 기금법인 설립인가 신청이 반드시 선후관계에 있는 것은 아니나, 사용자가

실시하던 선택적복지제도를 기금법인 설립과 동시에 기금법인에 통합하여 운영할 계획이라면 취업규칙 변경절차가 선행되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2381, 2020.6.2.)

4-II

채무 불이행으로 기금법인에 손해를 입힌 근로자의 기금 수혜 중단



질의



- (상황) 직원 1명이 개인회생절차 개시를 통해 기금법인에서 대부한 자금을 갚지 못하는 등 기금에 금전적인 손해를 끼쳐, 정관을 변경하여 당사자에게 기금 혜택을 중지한 상황
- (질의1) 사내근로복지기금의 혜택이 임금에 포함되는지
- (질의2) 사내근로복지기금 혜택이 임금에 포함된다면 당사자에게 기금 수혜를 재시행하여야 하는지, 임금이 아니라면 위 상황과 같이 기금 수혜를 중지하여도 문제가 없는지



회신



■ 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 「근로복지기본법」에 따라 이를 설치한 사업주와는 별개로 법인격이 부여되어 독립된 정관과 기관에 의해 설치·운영되는 법인으로서 기금법인의 사업을 통해 근로자에게 제공된 급부는 근로제공의 대가인 임금으로 볼 수 없음.

- 한편, 근로자가 개인회생절차가 개시되고 기금법인으로부터 대부한 자금을 상환하지 못해 결과적으로 기금법인에 손해를 입힌 경우, 기금법인은 변제능력이 현저히 결여된 해당 근로자에 대하여 대부를 제한할 수 있을 것이며, 기금법인에 끼친 손해의 정도, 개인회생절차 개시에 이르게 된 경위, 채무불이행의 고의·

과실 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 범위 내에서 정관이 정하는 바에 따라 다른 기금사업의 급부도 제한할 수는 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2379, 2020.6.2.)

4-12

사내근로복지기금 운영 관련 시정 요구 방안 등



질의



- (질의1) 당사 사내근로복지기금 정관에는 정기협의회를 개최하도록 되어 있으나 오랫동안 개최하지 않았는데, 이에 대하여 근로자가 시정조치를 요구할 수 있는 방안이 있는지
- (질의2) 정관에 정해진 근로자 지원 사업 중 학자금 지원 등 일부 사항에 대하여 복지기금 수익이 적어 회사 별도 재원으로 지급받고 있음. 정관에 정해진 사업을 협의회 의결을 거치지 않고 사용자측 일방적 결정으로 지원을 중단할 수 있는지
- (질의3) 근로자측 복지기금협회 위원, 이사, 감사 선출을 사용자측에서 결정·통보하였는데, 근로자가 어떤 절차를 거쳐 시정을 요구할 수 있는지
- (질의4) 정관에 협의회 의결은 노·사 각각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다고 정해져 있음
 - 이 때, 의도적인 사용자측의 반대 및 기금출연을 매년 하지 않는 데에 대하여 근로자 측이 이의를 제기할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’)은 복지기금협회의 정기적 개최에 관한 사항을 규정하고 있지 않아, 정관 위반에 따른 책임은 별론으로 하고, 귀사의 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 정관에 규정된 정기협의회를 개최하지 않았다고 하여 이를 법 위반으로 볼 수는 없을 것임.

- 다만, 「근로복지기본법 시행령」 제42조제2항에 따라 근로자위원측 또는 사용자 위원측에서 회의에 부치는 사항을 문서로 명시하여 회의의 소집을 요구하였을 때에는 복지기금협의회 의장은 지체없이 회의를 소집하여야 함.

* 회의 소집을 요구하였음에도 복지기금협의회 의장이 회의 소집을 하지 않을 경우 지방고용 노동관서에 진정 등을 통해 시정을 요구할 수 있을 것임

■ (질의2) 사내근로복지기금 조성을 위한 출연금액의 결정은 복지기금협회의 협의·결정사항이나 사업주에게 출연을 이행할 것을 청구하는 것은 별론으로 하고, 법에 따라 출연을 강제할 수는 없음.

■ (질의3) 이사 및 감사의 선임은 법 제56조제1항에 따라 복지기금협회의 협의·결정으로, 복지기금협회 위원은 법 제55조 및 같은 법 시행령 제39조에 따라 선출되어야 하고, 사용자(측)가 일방적으로 선임·선출할 수는 없음. 지방고용노동관서의 장은 기금법인의 업무·회계·재산에 관한 사항에 대해 시정을 명할 수 있는 바, 지방고용노동관서에 진정 등을 통해 이에 대한 시정을 요구할 수 있을 것임.

■ (질의4) 법 시행령 제43조에 따라 복지기금협회의 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하도록 규정되어 있는 바, 사용자측위원의 의사에 따라 의결정족수를 충족하지 못하여 부결된 안건에 대해 달리 이의를 제기할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-3526, 2020.8.5.)

4-13

사내근로복지기금법인의 내부결재 절차



질의



- (상황) 당사는 사내근로복지기금을 운영 중이며, 사용자측 대표이사(사내기금 업무담당 팀의 팀장) 퇴사로 인해 신임 대표이사(해당 팀의 팀원)를 선임하여 등기하였고, 해당 팀의 신임 팀장은 같은 그룹사이나, 당사와 다른 법인 소속임
- (질의) 사내근로복지기금법인은 회사와 별개의 법인인데, 사내근로복지기금과 관련된 업무 서류(비용 집행을 위한 전표, 관공서 보고자료 등)를 사내근로복지기금법인과 무관한 타 법인 소속 신임 팀장에게 승인(결재)를 받아야 하는지



회신

A

■ 사내근로복지기금은 법인으로 하며 독립된 조직과 기구에 의해 해당 사업체의 영업재산과 별개로 운영될 뿐만 아니라 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 이사는 정관으로 정하는 바에 따라 기금법인을 대표하며 기금법인의 관리·운영에 관한 사항, 예산의 편성 및 결산에 대한 사항 등에 대한 사무를 집행하는 기금법인의 기관임.

- 귀 질의와 같이 기금법인의 이사(귀 질의 상 '팀원')가 기금법인의 운영 등과 관련된 사항을 기금법인과 관계 없는 자(귀 질의 상 '타 법인 소속 팀장')의 승인을 받아 처리하는 것은 부적정할 뿐만 아니라 시정되어야 할 사안으로 보임.

(퇴직연금복지과-4534, 2020.10.12.)

4-14

사내근로복지기금 물품 거래 시 자사 제품 이용 가능여부



질의



- 쇼핑몰 사업을 하는 회사에서 사내근로복지기금을 통해 직원들의 복리후생 증대 목적 물품 구매 시 그 거래처가 본 회사의 쇼핑몰이 될 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 체육·문화활동의 지원, 그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 기금법인이 근로자의 복리후생 증진을 위한 물품을 구매할 경우 그 구매처에 대한 제한은 없으므로 귀 질의와 같이 기금법인을 설립한 사업주의 쇼핑몰을 이용할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4515, 2020.10.12.)

4-15

사내근로복지기금으로 휴양 콘도미니엄을 재구매할 경우의 업무처리 절차



질의



- (상황) 사내근로복지기금 출연금의 50%를 이용해 구매한 근로자용 휴양 콘도미니엄이 만기 도래하여 보증금 반환 시 반환금을 사용하여 콘도미니엄을 재구매하려고 함
- (질의1) 재구매 또는 상품전환과 관련하여 혜택사항의 변동이 없다면 사측 판단 하에 업무를 진행하여도 되는지, 아니면 복지기금협의회 필수 의결사항인지
- (질의2) 필수 의결사항이라면 위반 시 과태료나 벌칙조항의 근거는 무엇인지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 복지기금협의회, 이사 및 감사 등 별도의 조직을 가지고 사업주(귀 질의 상 ‘사측’)의 영업재산과 분리된 별도의 법인인 바, 귀 질의와 같이 기금법인의 사업인 콘도미니엄의 재구매에 대한 결정을 사측에서 판단하여 시행할 수는 없을 것이며, 재구매에 대한 의사 결정은 사업계획서 등에 의한 방법으로 복지기금협의회의 협의·결정을 거쳐야 할 것임.

- 귀 질의와 같이 기금법인의 사업인 콘도미니엄의 재구매 등에 대한 결정을 사업주(사측)이 임의로 결정할 경우 지방고용노동관서의 장은 시정을 명할 수 있으며, 이에 응하지 아니할 경우 법 제99조제3항제2호에 따라 200만원 이하의 과태료가 부과될 수 있음.

(퇴직연금복지과-361, 2021.1.19.)

4-16

「근로복지기본법」 제66조에 따른 기금법인의 정보공개



질의



- 「근로복지기본법」 제66조에 따라 기금법인의 운영상황을 온라인·누리집에 공개하는지
- 해당 정보는 재직근로자만 확인 가능한지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제66조 및 같은 법 시행령 제50조에 따라 법 제65조에 따른 사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 및 복지기금협회의 회의록을 사보 게재, 사내 게시 등의 방법으로 공개하여야 하며, 항상 근로자가 열람할 수 있도록 하여야 하며, 이 경우 전자문서로 작성·보관하는 서류에 대해서는 정보통신망을 이용하는 등 전자적 방법으로 공개하고 열람하게 할 수 있음.

- 한편, 기금법인은 해당 정보를 기금법인을 설립한 사업주의 소속 근로자(귀 질의 상 ‘재직근로자’) 이외의 자에게 공개하고 열람하게 할 의무는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1078, 2021.3.4.)

4-17

목적사업의 내역 변경 시 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 하는지



질의

Q

- (상황) 당사는 사내근로복지기금 목적사업으로 직원들의 장학금 지급 중
- 노사회의를 거쳐 '21년부터 장학금 지급 사항을 일부 변경하고자 함
- 목적사업 중 하나인 장학금 지급에 대한 일부 변경 신고를 고용노동부에 하여야 하는지, 신고를 하여야 하면 몇 주 이내에 신고하여야 하는지



회신

A

■ 귀 질의만으로는 '장학금 지급에 대한 일부 변경 사항'을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 장학금 지급 사항 일부 변경을 위해 정관의 변경이 수반된다면, 「근로복지기본법」 제53조 및 같은 법 시행령 제38조에 따라 관할 지방고용노동관서의 장에게 정관 변경 인가 신청을 하여야 함.

- 한편, 근로복지기본법령에 정관변경 인가신청의 기한은 별도로 정해진 바 없으나, 정관의 변경은 고용노동부 장관의 인가를 얻지 아니하면 그 효력이 없다는 점을 감안하면, 정관변경의 인가신청은 그 사유가 발생한 날부터 사무처리에 소요되는 합리적인 범위의 기간 내에 이루어져야 할 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1587, 2021.4.5.)

4-18

직전 회계연도에 발생한 지원사유에 대해 다음 연도에 지원할 수 있는지
(사내근로복지기금)



질의



- (상황) 당사 사내근로복지기금법인의 회계연도는 매년 1~12월이며, 기금법인의 목적사업으로 의료비 지원 사업을 수행 중
 - 사내근로복지기금법인은 회계연도 이내에 실제로 집행되는 비용을 기준으로 결산을 하고 있어, 연말에 통원/입원치료를 받는 구성원이 수혜를 받지 못하는 경우 발생
- (질의) 당사 사내근로복지기금법인에서 연말에 발생한 의료비에 대하여 익년도에 지원을 하게 된다면 법적으로 발생할 수 있는 문제사항이 있는지
 - 당사 사내근로복지기금법인의 규정만 확립되어 있다면 문제가 없는지



회신



■ 귀 질의와 같이 사내근로복지기금법인이 근로자를 위한 의료비 지원 사업을 수행함에 있어 언제 일어난 원인행위(귀 질의 상 ‘연말에 통원/입원 치료’)에 대하여 언제 까지 지원을 할 것인지의 여부는 귀 사내근로복지기금법인의 정관 등이 정하는 바에 따라야 할 것이며, 이에 대해 근로복지기본법령은 별도의 제한을 두고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-2111, 2021.5.7.)

4-19

사내근로복지기금법인 이외의 명칭 사용



질의

Q

- 사내근로복지기금법인의 명칭을 ‘사내주택복지기금’으로 변경하고자 하는데, 당사 사내근로복지기금법인의 정관·운영규정 상 해당 명칭 사용이 가능한지



회신

A

- 현행 근로복지기본법령은 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 정관에 명칭을 포함하도록 하고 있으며, 명칭은 등기사항이라는 것 외에 달리 규정하고 있지 않아, 귀 질의와 같이 기금법인의 명칭을 변경하는 것이 불가능한 것은 아닌 것으로 보이나,
- 법인의 명칭은 법인의 설립 목적 등이 나타날 수 있도록 정함이 바람직하며, 근로복지기본법령에 따른 각종 기금법인의 권리보호 등을 위하여 명칭 변경의 불가피한 사유가 없다면 사내근로복지기금의 명칭을 ‘00 사내근로복지기금’ 외의 다른 명칭을 사용하는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-2384, 2021.5.24.)

4-20

기금제도 시행 사업장의 인증서를 통한 사내근로복지기금 운영상황 보고 가능 여부



질의

Q

- 공동인증서 등이 있는 경우 온라인에서 사내근로복지기금 운영상황을 신고할 수 있는데, 당사 사내근로복지기금법인은 인증서를 발급받지 않은 상황
 - 이 경우, 기금이 아닌 기금제도 시행 사업장의 인증서로 운영상황을 신고하여도 문제가 없는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」에 따라 복지기금협의회·이사 등 기관과 자치법규(정관)을 갖추고 설립된 법인으로서, 법률상 타인(他人)에 해당하는 귀 사업장의 공동인증서를 통해 사내근로복지기금법인의 운영상황을 보고할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-3017, 2021.7.1.)

4-21

사내근로복지기금 대표자 변경 기한



질의



- (상황) 당사에서는 사내근로복지기금이 설립·운영되다가 현재는 운영되지 않은 채로 유지 중임
- (질의) 사내근로복지기금법인의 대표 2명이 모두 퇴사한 상황으로, 대표자 변경 시기를 놓쳤는데, 이 때는 어떤 절차를 밟아서 대표자를 변경하여야 하는지, 그리고 대표자 변경 기한이 있는지, 변경 기한을 놓친 경우 과태료 등 불이익이 있는지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제58조제1항에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사와 각 1명의 감사를 두고, 기금법인의 이사는 같은 법 제56조제1항제2호에 따라 복지기금협회의 협의·결정에 따라 선임되며, 정관으로 정하는 바에 따라 기금법인을 대표함.

- 귀 질의와 같이 기금법인의 이사가 궐위되었을 때, 후임 이사를 선임하여야 하는 기한에 대해 「근로복지기본법」이나 「민법」은 규정하고 있지는 않으나, 기금법인의 이사는 집행기관으로서 필요적 상설기관인 점을 감안하면, 복지기금협회의 협의·결정에 따라 신속히 후임 이사를 선임하여야 할 것임.

* (참고) 이사의 성명과 주소는 등기사항인 바, 후임 이사를 선임한 경우 3주 이내에 변경등기를 하여야 함

(퇴직연금복지과-3039, 2021.7.2.)

4-22

사내근로복지기금법인 예산 변경 시 신고의무



질의



- 매년 사내근로복지기금법인 운영상황 보고를 하며, 사업계획(예산)서도 제출하고 있는데, 제출 이후 목적사업이 신설되어 예산이 변경된 경우 이를 신고 및 보고해야할 의무가 있는지



회신



- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제93조제1항제3호 및 같은 법 시행령 제63조제1항, 시행규칙 제30조에 따라 해당 연도의 운영상황, 결산서, 다음 연도 사업계획서 등을 매 회계연도가 끝난 후 3개월 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 하나,
 - 귀 질의와 같이 운영상황 보고 이후 기금법인의 사업이 신설됨에 따라 해당 회계연도의 기금법인 사업예산이 변동된 경우, 해당 회계연도 중에 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고할 의무는 없음.

(퇴직연금복지과-3767, 2021.8.24.)

4-23

잘못 집행된 사내근로복지기금의 처리



질의



- (질의1) 사내근로복지기금의 수혜대상이 아닌 사람은 사업장의 경비로 복지혜택을 부여하여야 하나, 사내근로복지기금으로 잘못 집행하였고, 해당 상황을 늦게 확인한 경우, 사내근로복지기금 계좌로 기 처리된 금액은 어떻게 처리하여야 하는지
- (질의2) 사내근로복지기금법인은 사업장에서 기금을 출연하나, 사내근로복지기금 자체로 독립된 법인으로써 회계처리가 사업장의 회계처리와 반드시 분리되어 운영되어야 하는 것으로 알고 있는데, 관련 법령 또는 행정해석이 있는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조에 따라 그 수익금 등으로 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업을 수행할 수 있으며, 해당 사업의 수혜자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따른 ‘근로자’인 바, 기금법인의 수혜 대상이 아닌 사람에게 수혜를 제공함으로써 잘못 집행된 금액은 사업주와의 정산이나 해당자로부터 환수 등 적절한 방법을 통해 기금법인으로 회수하여야 할 것임.
 - (질의2) 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」에 따라 권리·의무의 주체로서 사업주와는 별개로 법인격이 부여된 ‘법인’으로서 그 성질상 당연히 사업주의 영업재산과 달리 회계처리가 되어야 할 것임.
- 참고로, 「사내·공동근로복지기금법인 업무처리 지침」(고용노동부 예규 제169호) 제18조제1호는 사내근로복지기금과 그 수익금에 따라 형성된 기금법인 재산의 해당 사업체의 영업재산과 운영자금 등으로 전용·대출을 금지하고 있으니 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3848, 2021.8.30.)

4-24

사내근로복지기금 이사의 주소 등기



질의



- A기금법인에는 이사 2인이 있고, 「근로복지기본법 시행령」 제32조제2항제5호는 이사의 성명과 주소를 등기사항으로 정하고 있음
 - 이사 2인 중 대표권을 가진 이사 1인은 주소가 등기되어 있으나, 나머지 이사의 주소는 등기되어 있지 않아, 등기소에 대표권이 없는 이사의 주소를 추가하는 경정등기를 신청하였으나, 등기국에서는 대표자를 제외한 이사는 주소 기재를 생략한다며 보정을 명함
- 이 때, A기금법인은 어떠한 조치를 취해야 하는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」에 따라 설립된 ‘특수법인’에 해당하고, 특수법인은 「민법법인 및 특수법인 등기규칙」(대법원규칙 제2560호) 제5조(특수법인에 대한 특칙) 제1항에 따라 특별법령(「근로복지기본법」 및 같은 법 시행령)이 정하는 사항을 등기하여야 하는 바,
 - 귀 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제32조제2항제5호에 따라 이사의 성명과 주소를 등기하여야 하므로, 이를 근거로 귀 기금법인의 주된 사무소 소재지를 관할하는 등기소에 대표권이 없는 이사의 주소도 등기되어야 함을 항변할 수 있을 것임.

퇴직연금복지과-4456, 2021.10.15.)

4-25

사내근로복지기금 설립 시 기존 복리후생제도와 통합 운영



질의



- (상황) 당사는 복리후생규정에 의해 의료비 지원, 사내체육시설 운영, 리조트 이용권, 사내동호회 지원, 어린이집, 자녀학자금, 구내식당, 기숙사, 경조사, 복지 및 생일포인트 지급 등 각종 복리후생제도를 운영 중으로, 조만간 사내근로복지기금을 설립하여 해당 제도를 사내근로복지기금으로 운영하고자 함
- (질의1) 기존 복리후생제도를 사내근로복지기금으로 운영하는 것이 「근로복지기본법」 제51조 위반인지
- (질의2) 복리후생규정상 복리후생제도에 대하여 근로자 과반수 동의를 얻어 복리후생제도를 폐지하는 한편, 사내근로복지기금으로 위 복리후생사업을 시행하는 것이 법 위반 소지가 있는지



회신



■ 「근로복지기본법」 제68조제2항에 따라 사용자는 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’) 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.

- 귀 질의 상의 복리후생규정이 취업규칙 또는 그에 준하는 것에 해당하는지 여부가 명시되어 있지 않아 구체적인 답변은 어려우나, 복리후생규정이 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 해당하여 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이라면 취업규칙(복리후생규정)의 변경 절차를 거친 후에 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4579, 2021.10.22.)

4-26

기금사업 수행 시 사업장에서 선지급한 금품을 기금법인에서 후정산할 수 있는지



질의

Q

- 기금법인에서 수행할 선택적 복지제도 수행 대금을 사업장에서 먼저 납부하고, 사업장에서 해당 금액의 1.25배*를 기금법인에 납부한 뒤, 출연받은 금액으로 사업장에서 납부한 금액을 사업장으로 상환하는 방식으로 운영할 수 있는지
- * 선택적 복지제도 운영 시 해당 회계연도 출연금의 80%를 사용할 수 있으므로, 사업 대금의 1.25배를 기금법인에 출연



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제82조제3항에 따라 선택적 복지제도를 사내근로복지기금사업을 하는 데 활용할 수 있으며, 귀 질의와 같이 선택적 복지제도를 운영하기 위한 대금을 사업장에서 먼저 집행하고, 이를 기금법인에서 출연받은 금품으로 정산하는 것이 허용되는지의 여부에 대해 현행 「근로복지기본법」은 규정하고 있지는 않음.

- 다만, 이러한 운영 방법은 법인격을 달리하는 사업주(사업장)와 기금법인의 관계를 고려할 때, 회계 또는 세제상의 제한을 받을 수 있으므로 이에 대한 사항은 국세청 등 관계부처에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4578, 2021.10.22.)

4-27

화상회의 등을 통한 복지기금협의회 개최 가능 여부



질의



- (질의1) 사회적 거리두기 제한 적용, 복지기금협의회 위원의 근무지가 상이한 상황 등으로 한 장소에 출석이 어려워 화상회의를 통해 복지기금협의회를 진행할 경우 적법하게 소집된 협의회로 볼 수 있는지
- (질의2) 위 질의1에 따라 화상회의로 복지기금협의회를 진행할 경우 출석한 위원이 복지기금협의회 회의록에 서명할 경우 출석으로 적용되는지



회신



- 사내근로복지기금협의회(이하 ‘협의회’)는 출연 금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경 등 사내근로복지기금법인의 중요사항을 협의·결정하는 기관으로서,
 - ①협의회의 회의는 「근로복지기본법 시행령」(이하 ‘시행령’) 제43조에 따라 근로자위원회와 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개의하고, 출석 위원의 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하는 점, ②협의회의 회의는 시행령 제44조에 따라 원칙적으로 ‘공개’하도록 정하고 있는 점, ③「근로복지기본법」 제57조에 따라 협의회의 회의의 개최일시 및 장소, 출석 위원, 협의내용 및 결정사항, 그 밖의 토의사항을 기록한 회의록을 작성하여 출석위원 전원의 서명 또는 날인을 받아 작성일로부터 10년간 보관하여야 하는 점, ④협의회의 의장은 시행령 제42조제3항에 따라 회의 개최 7일 전까지 회의 일시·장소 및 의제 등을 각 위원에게 통보하도록 하고 있는 점에 비추어 볼 때, 협의회의 회의는 각 위원이 사전 통지된 장소에 직접 출석하여 회의 후 결정을 하는 것이 가장 바람직하다고 할 것임.
- 다만, 「근로복지기본법」 및 같은 법 제80조에 따라 준용되는 「민법」상 재단법인에 관한 규정에서 협의회 회의의 개최 방식 및 협의회 위원의 출석 방식에 대한

사항을 구체적으로 정하고 있지 않은 점, 사내근로복지기금의 주요 사항에 대한 신속한 의사결정의 필요성 등을 고려하면, 사내근로복지기금법인의 정관에 협의회 회의의 개최 방법을 정하고 있거나 협의회 위원의 직접 출석 의무를 규정하고 있지 않는 한, 귀 질의와 같이 화상회의로 협의회를 개최하고, 작성된 회의록에 서명 또는 날인하는 방식 또한 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-4839, 2021.11.9.)

4-28

단체협약 등에 규정된 복지와 공동기금을 통한 복지의 중복수혜 가능 여부



질의

Q

- (상황) A사와 계약된 협력사들이 사내(공동)근로복지기금을 설립하였고, '21.9월 부터 자녀학자금 지원을 적용받게 되었음
- (질의1) 사내(공동)근로복지기금에서 자녀학자금 지원을 받고 각 협력사마다 단체협약이나 취업규칙에 자녀학자금 지원이 있을 경우 중복 지원받을 수 있는지
- (질의2) 중복 지원이 가능하다면 단체협약이나 취업규칙 중 자녀학자금 지원 관련 규정에 '사내(공동)근로복지기금 수혜를 받을 경우 단체협약(취업규칙)에 명시된 사항에 대한 지원을 받을 수 없다'고 규정한다면 이는 불이익 처우에 해당할 수 있는지



회신

A

- 사내·공동근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,

- 단체협약 또는 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 자녀 학자금을 기금법인이 사용자를 대신하여 지급할 수는 없으나, 사용자가 지급하는 것 외에 기금법인이 추가적으로 자녀학자금 지원사업을 시행할 수는 있을 것임.

- 한편, 귀 질의와 같이 근로자가 기금법인의 사업을 통해 자녀학자금을 지원받는 경우 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자가 시행하여야 할 의무가 있는 자녀 학자금 지원을 중단하고자 할 경우에는 노사합의를 통해 단체협약 변경이나 불이익 변경 절차를 거쳐 취업규칙 변경이 선행되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4840, 2021.11.9.)

4-29

기금법인의 사용자측 기관(협의회 위원, 이사, 감사)에 대한 실비 지급 가능 여부



질의

Q

- (상황) 당사는 사내근로복지기금법인을 운영 중
 - 회의 시 근로자측 위원과 임원(이사, 감사)은 사업장에서 ‘출장처리’를 통해 근로한 것으로 처리하고, 사용자측 위원과 임원은 기금법인에서 소정의 실비를 지급하고 있음
- (질의) 기금법인의 사용자측 위원과 임원에 대하여 기금법인에서 회의 참석에 따른 실비를 지급할 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제60조에 따라 복지기금협의회의 위원, 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 이사 및 감사는 비상근(非常勤)·무보수로 하며, 복지기금협의회의 위원, 이사 및 감사의 기금법인 업무수행에 필요한 시간에 대해서는 근로한 것으로 봄.

- ‘보수’는 일한 대가로 받는 금전과 물품을 의미하며, 실비변상적인 금품은 이에 포함되지 않는다고 할 것인 바, 기금법인은 법 제62조제1항제4호에 따라 복지 기금협회의 위원, 기금법인의 이사 및 감사의 업무수행상 필요하다고 인정되는 범위 안에서 기금법인의 정관 등이 정하는 바에 따라 여비·교통비 등 실비변상적인 금품을 지급할 수는 있을 것임.

■ 다만, 귀 질의와 같이 사용자측 복지기금협의회 위원·이사·감사에게만 실비변상적인 금품을 지급하는 등 근로자측 복지기금협의회 위원·이사·감사와 사용자측 복지기금협의회 위원·이사·감사를 달리 취급하는 것은 합리적인 이유가 있지 않은 한 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-5028, 2021.11.17.)

5 기금의 조성(출연)

5-1

회사 커피숍 운영에 따른 이익, 회사 시설 임대에 따른 임대료의 기금 출연 가능 여부



질의



- 사업장 소유 사옥 내 커피숍 운영에 따른 이익 및 사업장 시설 임대에 따른 임대료로 사내근로복지기금을 조성할 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로,
 - 회사에서 사옥 내 커피숍을 운영하면서 발생하는 이익 및 회사 시설을 임대하여 발생하는 임대수입을 사내근로복지기금에 출연할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-668, 2018.2.9.)

5-2

사내근로복지기금 최초 출연금 규모의 결정



질의



- 직원 복지를 위해 연 2~30억원의 비용을 사용하는 사업장으로, 사내근로복지기금 도입을 검토하고 있는데, 최초 출연금 규모는?



회신



- 사업주는 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있음.
- 한편, 기금법인은 그 수익금으로 같은 법 제62조제1항에 따른 기금법인의 사업을 수행할 수 있으며,
 - 같은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항에 따라 사업주 등이 기금의 해당 회계연도에 기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50(다만, 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우, 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우, 중소기업에 설치된 기금법인의 경우에는 100분의 80)을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액, 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액으로 기금법인의 사업을 수행할 수 있음.
- 따라서, 사업주는 기금법인의 사업에 소요될 재원과 사용할 수 있는 재원을 고려하여 출연금의 규모를 정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1824, 2018.5.3.)

5-3

전전년도 순이익 기준 출연 가능 여부



질의



- 매년 다음해 예산안을 승인받아 예산을 사용하는 회사로, 전년도 순이익은 3월말 회계감사 완료 후에 확정이 되어 예산 편성 시기와 맞지 않는데, 직전 사업연도 순이익 기준이 아닌 전전년도 순이익을 기준으로 출연을 해도 무방한지
 - 상위기관 감사 시, 전전년도 순이익 기준으로 출연 시 「근로복지기본법」 위반으로 지적받지 않을지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 출연할 수 있음.
 - 이 때, 직전 사업연도라 함은 복지기금협의회가 출연금액을 협의·결정하는 연도의 직전년도를 말하므로, 직전 사업연도의 이전년도를 기준으로 하는 것은 「근로복지기본법」의 취지와 맞지 아니하므로 직전 사업연도의 결산이 늦어진다면 가결산서 상의 이익을 기준으로 출연하는 것이 타당할 것으로 판단됨.(임금 32240-90, 1992.2.14.)

(퇴직연금복지과-2377, 2018.6.18.)

5-4

매칭그랜트 기금의 기금 출연 가능 여부



질의



- 회사 1만원 + 개인 1만원 적립하여 조성한 매칭그랜트 기금을 사내근로복지기금에 편입할 수 있는지



회신



- 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로, 매칭그랜트 기금도 사내근로복지기금에 출연할 수 있을 것으로 판단됨.
 - 다만, 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함으로 목적으로 한다는 점과 기금법인의 해산 사유가 제한되어 있고, 출자금을 다시 반환받을 수 없는 등 제한이 많으므로 (복지 68233-235, 2000.10.16., 임금 68207-378, 1995.11.25.)
 - 매칭그랜트 기금의 사내근로복지기금 편입은 매칭그랜트 조성 목적, 관련 규정 (자체 규약 등), 권리 관계 등을 고려하여 결정하여야 할 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-4451, 2018.11.9.)

5-5

타사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지 등



질의



- (상황) 2014년 A회사(모회사)에서 일부 분리되어 B회사(자회사) 설립
 - A회사와 B회사는 업무의 중첩이나 업무 관련성 없이 개별 회사로 운영 중이며, 각 회사의 사업주는 부자(父子)관계에 해당
 - A회사는 사내근로복지기금을 운영 중이며, B회사는 사내근로복지기금 운영 없이 A회사에 준하는 복지제도를 자체적으로 실시
 - A회사와 B회사는 복지제도 개선 및 업무 효율성을 위해 공동근로복지기금을 설립하여 기금 운영을 일원화하고자 하며, A회사는 A사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금으로 단일 운영 희망
- (질의1) B회사가 A회사의 사내근로복지기금(이하 'A사내근로복지기금')에 출연할 수 있는지
- (질의2) A사내근로복지기금의 수혜대상을 B회사의 근로자까지 확대할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 '법') 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조 제2항에 따라 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로, B회사는 A사내근로복지기금에 출연할 수 있음.
- (질의2) 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조에 따른 근로자가 원칙이나, 법 제62조제1항제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있음.

- 따라서, A회사와 B회사가 직접 도급관계에 있거나, B회사의 근로자가 A회사의 파견근로자에 해당한다면 A사내근로복지기금은 B회사 근로자를 대상으로 복지 사업을 할 수 있을 것이나, 그렇지 않을 경우 A사내근로복지기금의 수혜대상을 B회사 근로자까지 확대할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1140, 2019.3.7.)

5-6

당기순이익이 확정되지 않거나 발생하지 않은 경우의 사내근로복지 기금 출연



질의



- (질의1) 올해 설립된 회사에서 용역계약을 입찰 받아 발생하는 이윤으로 사내 근로복지기금 조성이 가능한지, 아니면 내년 회계 결산 뒤 '세전 당기순이익'이 확정되어야 사내근로복지기금 조성이 가능한지
- (질의2) 당기순이익이 발생하지 않는 경우에 어떤 재원으로 사내근로복지기금 조성이 가능한지



회신

A

■ 사내근로복지기금의 조성은 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따른 직전 사업연도 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 일부 출연 이외에 같은 조 제2항에 따라 사업주가 유가증권, 현금, 그 밖에 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로,

- 당해 연도에 설립된 회사라도 순이익의 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금, 기타재산을 출연하여 사내근로복지기금을 조성할 수 있음.(임금복지과-2010, 2009.9.21.)

(퇴직연금복지과-1405, 2019.3.25.)

5-7

지방공사의 사내근로복지기금 출연 가능 여부



질의



- 「근로복지기본법」과 「지방공기업법」을 고려할 때 지방 공사에서 사내근로복지기금의 출연이 가능한지



회신

A

■ 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 사업주는 세전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있고, 같은 조 제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 기금법인의 업무상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있음.

- 다만, 「지방공기업법」의 적용을 받는 공공기관의 경우에는 「근로복지기본법」에 의한 출연 이외에 기타 법률, 소관 부처의 예산편성지침 등에 따라 기금 출연에 제한을 받을 수도 있을 것이므로, 「지방공기업법」 적용에 따른 사내근로복지기금의 출연가능 여부는 해당 법 소관인 행정안전부에 문의하시기 바람.(복지 68233-141, 2002.5.8., 퇴직연금복지과-229, 2008.6.5., 임금복지과-1354, 2009.8.5. 참조)

퇴직연금복지과-1875, 2019.4.23.)

5-8

거래은행으로부터의 콘도미니엄 등 출연 가능 여부



질의



- 당사에서는 A은행을 금고은행으로 선정하며 근로자를 위한 기부금 형태로 10억원을 지원받기로 협약한 바 있는데,
 - 당사 내부검토 결과 이러한 지원이 기부금으로 볼 수 없다는 결론에 이르러 이를 사내근로복지기금에 출연하는 것이 좋지 않은가에 대하여 검토하고 있고,
 - 현금출연보다는 직원 복지를 위한 휴양수 회원권 기부 방식으로 요청하고 있음
- (질의1) 만약 A은행에서 콘도 구좌 10억원 상당을 사내근로복지기금에 출연하여도 하자 사항이 없는지
 - 근로복지기본법상 가능한 것으로 보이나 댓가성 성격으로 법 취지에 어긋나는 면이 있는지
- (질의2) 세무담당 직원이 혹시 댓가성 측면의 외부 통제(감사 등)로 법인세 추징 등이 요구될 수 있지 않을까 염려하는데, 기금에서 정당하게 취득등록세를 납부하고 휴양소를 증여받았을 경우, 법인세 면제 측면에 하자가 있는지
- (질의3) 기금 3자 출연의 경우 증여세가 면제되는데, 법인 콘도(보유형), 즉, 부동산을 출연받았을 경우에도 증여세가 면제되는지



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 기금법인의 업무에 필요한 부동산과 정관에서 정하는 재산을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 사내근로복지기금이 공사금고은행인 A은행으로부터 콘도구좌 10억원 상당을 출연받는 것에 대해 근로복지기본법령은 제한을 두지 않고 있음.

- 다만, 은행법이나 타 부처 소관 법령 등에 의해 A은행의 출연이 제한될 수도 있으니 그 부분에 대해서는 금융위원회 등 관련 부처에 문의하시기 바람.

- (질의2·3) 세무감사 등에 의한 법인세 추징, 부동산을 출연받았을 경우 증여세 면제 등에 대해서는 소관 부처인 국세청에 문의하여 주시기 바람.

(퇴직연금복지과-4569, 2019.10.29.)

5-9

사내근로복지기금 출연 시 세전 순이익의 기준



질의



- 「근로복지기본법」 제61조는 사업주의 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 출연한다고 규정되어 있는데,
 - 상기 조항에서 언급된 법인세 등 차감 전 순이익의 기준이 별도 재무제표인지 연결 재무제표인지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조제1항에서 ‘법인세 또는 소득세 차감 전 순이익(이하 ‘세전 순이익’)'은 일반적으로 법인인 경우에는 기업회계기준상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 「소득세법」에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 세전 순이익을 기준으로 하는 것이고, 특별한 사정이 없는 한 법인의 경우 개별재무제표를 기준으로 산정하여야 할 것임.

- 다만, 근로복지기본법령상 세전 순이익의 측정 기준이 별도로 정해져 있지 않고, 법 제61조제1항이 임의조항인 점을 감안하였을 때 직전 사업연도의 세전 순이익의 측정 기준은 복지기금협의회에서 협의·결정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1511, 2020.4.2.)

5-10

사우회 재산의 사내근로복지기금 출연 가능 여부



질의

Q

- (상황) A은행은 직원들이 서로의 경조사를 위해 매달 일정 금액을 공제하여 설립한 사우회가 있음
 - * 노사합의를 통해 급여에서 일부 공제하여 자원 마련
 - 최근 직원들이 사우회의 재산을 모두 사내근로복지기금에 기부하고자 하는 의견이 다수임
- (질의) 이 때, 사우회의 모든 자산(현금 및 타회사 지분)을 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 하여 기금을 조성하여 근로자를 위한 복지사업을 수행하는 것으로서, 직원들의 급여로 조성된 사우회의 재산을 사내근로복지기금에 출연하는 것은 사내근로복지기금 제도의 취지에 반하는 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1635, 2020.4.9.)

5-11

지급사유인 원인무효에 따라 반납받은 성과급의 사내근로복지기금 출연 가능 여부



질의

Q

- 당사는 공공기관으로 최근 정부 정책에 따라 기 지급한 성과급(1회성 지급)을 직원들로부터 반납받음(사유: 지급사유인 원인무효)
 - (질의1) 노사협의를 통하여 해당 반납금을 사내근로복지기금에 전입하는 것이 가능한지
 - ▶ 1설 : 「근로복지기본법」 제61조에는 특별히 자금의 출처를 제한하고 있지 않으므로 가능
 - ▶ 2설 : 「근로복지기본법」의 취지 상 근로자로부터 반납한 금액은 전입이 불가능
 - (질의2) 위 1설이 타당하다면 그 방식은 출연 방식이어야 하는지, 기부 방식이어야 하는지
 - (질의3) 위 재원을 사내근로복지기금으로 전입 시 목적사업준비금으로 100% 사용이 가능한지, 아니면 일부(50% 혹은 80%)만 사용 가능한지



회신

A

■ 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금(이하 '사내기금')의 재원으로 출연할 수 있으며, 사업주 또는 사업주 외의 자는 이외에 유가증권, 현금, 그 밖에 「근로복지기본법」 제67조에 따른 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있음.

- 근로복지기본법령은 임의적이긴 하나 사업주 출연금액의 기준을 제시하고 있음에 반해, 출연금이 어떠한 종류의 자산이어야 하는지는 정하고 있지 않음.

- 지급사유의 원인무효에 따라 근로자로부터 반납받은 성과급은 사업주가 지배·관리할 수 있는 사업주의 영업재산으로 편입되었다고 보아야 할 것이고, 사업주는 복지금협회의 협의·결정에 따라 이를 사내근로복지기금에 출연할 수 있을 것임.

■ 한편, 지급사유 무효로 반납받은 성과급을 사업주가 출연할 경우 이는 사업주 등이 사내기금의 해당 회계연도에 사내기금에 출연한 금액에 해당하므로 사내기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(중소기업 등의 경우는 100분의 80)을 초과하여 기금법인의 사업에 사용할 수 없음.

(퇴직연금복지과-1634, 2020.4.9.)

5-12

단체협약에 따른 사내근로복지기금 출연의무 등



질의



- (상황) 단체협약 상 PBT(경영성과)의 3%를 사내근로복지기금에 출연하고 직원 자녀 학자금을 사내기금을 통해 지원하기로 합의하고, 노사협의회 의결로 복지 기금 부족 시 회사에서 지원하기로 결정

<단체협약> 제00조(학자금) 학자금의 지급은 사내근로복지기금 관계 규정에 의함

<단체협약 부속합의서> 직원자녀 대학 학자금은 사내근로복지기금에서 지원

- 사내근로복지기금 출연: 회사 PBT의 3% 출연(경영성과(PBT) 높을 경우 3% 초과 출연 검토)

<노사협의회 결정사항> 직원자녀 대학 학자금 사내근로복지기금에서 지원

- 지원대상: 근속 5년 이상, 복지기금 자원 부족 시 회사에서 지원
- 사내근로복지기금 출연: 회사 PBT의 3% 출연(경영성과(PBT) 높을 경우 3% 초과 출연 검토)

- 다만, 기금협의회 결정에 따라 특정 연도 동안에는 PBT의 3%를 초과하여 추가 출연한 일도 있고, 출연을 하지 않은 적도 있으며, 또 다른 해에는 회사에서 직접 학자금을 지급한 적이 있음
 - * 최근 10년간 기금 출연금액 합산 시 추가 출연분의 합계금액이 해당기간 PBT 3%의 합계금액보다 많음
- 회사는 2019년 PBT의 3%를 2020년에 사내기금에 출연하였으며, 현재 기금 부족 등의 이유로 학자금의 전부가 사내기금에서 지급되기 어려움
- 이 때, 회사의 추가 출연 등의 사정이 사내기금 출연으로 인정되지 않을 경우
- (질의1) 회사의 사내기금 미출연이 단체협약의 위반인지, 위반이라면 규범적 부분인지, 채무적 부분인지
- (질의2) 회사의 사내기금 미출연 등의 사유로 사내기금에서 학자금을 지급하지 않은 경우, 노동조합은 회사에 직접 학자금 지급을 청구할 수 있는지
- (질의3) 만약, 회사의 추가 출연 등의 사정이 사내기금 출연으로 인정되었음에도, 기금 부족 등의 사유로 사내근로복지기금에서 학자금을 지급하지 않는 경우 노동조합은 회사에 직접 학자금 지급을 청구할 수 있는지
- (질의4) 그리고, 회사는 노사협의회 의결로 복지기금 자원 부족 시 학자금을 회사에서 지원할 수 있도록 결정하였는데, 이 때, '복지기금 자원 부족'에 대하여 달리 정한 경우가 없을 경우의 해석은 어떻게 되는지
 - 甲설: 기본재산을 처분하여 학자금을 지급할 수 있으면 복지기금 자원 부족이 아님
 - 乙설: 별도의 처분이 없는 상태에서 학자금을 지급할 수 없으면 복지기금 자원 부족으로 볼 것인지



회신

A

- (질의1~3) 사업주는 「근로복지기본법」(이하 '법') 제61조제1항에 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있으며, 법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 이외의 자는 법 제61조제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있음.

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 기금법인이 설치된 사업장의 영업재산과는 별도로 독립된 정관과 기관에 의해 설치·운영되고 법에 따라 법인격이 부여된 법인으로서 권리·의무의 주체인바, 노동조합과 사용자 간에 경영성과의 일정 비율을 기금에 출연하고 기금을 통해 직원 자녀 학자금을 지원한다는 내용으로 단체협약을 체결하거나 노사협의회 의결이 있었다 하여 단체협약이나 노사협의회 의결의 효력이 직접 기금법인에 미친다고 할 수는 없고, 법 제56조제1항제1호에 따라 기금 조성을 위한 출연금액의 결정은 복지기금협의회의 협의·결정을 통해 이루어져야 할 것임.

- 한편, 사업주가 경영성과의 일정 비율을 기금에 출연하기로 단체협약을 체결 하였음에도 기금에 출연하지 않는 것이 단체협약 위반인지의 여부와 노동조합이 직접 회사에 학자금 지급을 청구할 수 있는지 등의 여부에 대해서는 고용노동부 노사관계법제과 또는 관할 지방고용노동관서에 문의하시기 바람.

* 매년 세전이익의 5%를 기금에 적치한다는 내용으로 단체협약이 체결되었으나, 복지기금 협의회의 출연비율 결정이 없는 상태에서 노동조합이 회사에 대해 출연의무 이행을 바로 청구할 수 없다는 사례 참고(대법원 2015. 2. 12., 선고, 2013다212905, 판결)

■ (질의4) 사내기금법인은 원칙적으로 기금 운용을 통한 수익금으로 법 제62조제1항 각 호의 사업(이하 ‘목적사업’)을 시행할 수 있으며, 예외적으로 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항 각 호에 따라 기본재산의 일부를 목적사업에 사용할 수 있는 바, 귀 질의 상 ‘기금사업의 자원 부족’은 법령에 따라 목적사업에 사용할 수 있는 금액이 부족한 경우를 의미함.

(퇴직연금복지과-4704, 2020.10.19)

5-13

출연을 강제할 수 있는지



질의

Q

- 사내근로복지기금법 제13조제1항은 ‘사업주는 기금의 재원으로 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령이 정하는 바에 의하여 출연할 수 있다.’고 규정하고 있으나, 해당 조항에는 강제성이 없는 것으로 알고 있음
 - 이에 대한 기준은 법에 의한 권고이나, 이에 대해서 협의회에서 협의가 되지 않고, 오랜 기간동안 출연이 되지 않는다면 이에 대한 고용노동부의 시정명령 또는 출연 권고가 이루어질 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조제1항에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 재원으로 출연할 수 있으며, 기금에의 출연은 사업주의 의무사항이 아니므로, 귀 질의와 같이 사업주의 출연이 이루어지지 않는다 하여 이를 이유로 행정관청(고용노동부)이 시정명령이나 출연 권고(행정지도)를 할 수는 없을 것임.

* (참고) 「사내근로복지기금법」은 2010.12월, 「근로자복지기본법」과 통합되어 현재의 「근로복지기본법」으로 통합되었음.

(퇴직연금복지과-2386, 2021.5.24.)

5-14

노동조합 보유 자금의 사내근로복지기금 출연 가능 여부



질의

Q

- 사내근로복지기금에는 사업주 및 제3자가 재원을 출연할 수 있는 것으로 알고 있는데, 당사 노동조합이 보유한 자금(조합원이 매달 내는 조합비를 통해 조성된 자금)의 일부를 당사 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 하여 기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복리증진에 이바지함을 목적으로 하는 것으로서, 사업주 뿐만 아니라 사업주 이외의 자도 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 유가증권, 현금 등 재산을 출연할 수는 있음. 다만, 조합원이 근로조건 유지·개선 등을 목적으로 하는 노동조합의 운영을 위해 부담하는 조합비로 조성된 자금을 사내근로복지기금에 출연하는 것이 조합비의 성격상 허용되는지의 여부는 소관 부서인 고용노동부 노사관계법제과로 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-2481, 2021.5.28.)

5-15

목적사업 재원을 분할하여 출연할 수 있는지



질의



- 사내근로복지기금 설립 시 설립 당해연도에 5억원의 비용이 발생할 것으로 예상되는 경우,
 - 설립 인가 신청 시 제출하는 사업계획서는 신규출연기금 8억원, 비용예산도 5억원으로 작성하되, 함께 제출하는 출연확인서는 1억원을 기재하여 설립을 진행하고, 설립등기까지 마친 후에 부족분 7억원을 추가로 출연하는 것이 가능한지



회신

A

- 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조제1항에 따라 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 재원으로 출연할 수 있고, 법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정하는 재산을 출연할 수 있으며, 분할하여 출연하는 것에 대한 근로복지기본법령상의 제한은 없으므로, 귀 질의와 같이 목적사업 수행에 필요한 재원을 기금 설립 시와 설립 후로 분할하여 출연할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3036, 2021.7.2.)

5-16

법인세 차감 전 순이익의 변동 시 기 출연금을 환수하여야 하는지



질의

Q

- (상황) '19년 법인세 차감 전 순이익의 5%를 '20년에 사내근로복지기금에 출연하였고, '20년 법인세 차감 전 순이익의 5%를 추가 출연 예정
 - 그러나, '20년 하반기 법인 세무조사로 인하여 '19년 법인세 차감 전 순이익 감액
- (질의) 이 때, 법인세 차감 전 순이익이 감소되었으므로, 출연금 환수조치 등의 처리를 하여야 하는 것이 있는지



회신

A

- 사업주는 「근로복지기본법」(이하 '법') 제61조제1항에 따라 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있음.
- 사내근로복지기금에 출연한 이후 법인세 차감 전 순이익이 감액되었다는 사정만으로는 이미 출연한 금품을 환수할 수는 없을 것이며, 사내근로복지기금법인 또한 법률상 원인없이 부당이득을 취한 것이 아니므로 이를 반환할 의무 또한 없다 할 것임.

(퇴직연금복지과-3034, 2021.7.2.)

5-17

사내근로복지기금 출연금의 규모 등



질의



- (질의1) 사내근로복지기금의 최초 출연금은 세전 순이익의 5% 정도로 명시되어 있는데, 협의회 의사결정에 따라 추가/저하 출연할 수 있는지
- (질의2) 사업장의 경영상황에 따라 매년 출연금 규모의 변경이 가능한지
- (질의3) '21.1월 변경된 사항에 따르면 출연금은 손비로 인정되어 법인세 감면 혜택이 있는데, 법인세 감면은 전체 출연금에 해당하는지
- (질의4) 출연금을 목적사업에 사용할 때는 50%, 선택적 복지제도 운영 시 80%를 사용할 수 있는데, 매년 20%의 유보금을 포함하여 출연해야 하는지
* 예) 당사의 기본 복지제도 운영비가 80원이라면(선택적 복지제도 운영) 최초 100원의 출연금을 마련하고, 20원을 수익사업에 운영·유보, 다음년도 세전 이익이 동일하다는 가정 하에 목적사업에 80원을 사용하기 위해서는 100원을 출연해야 하는지, 전년도 유보금 20원을 고려하여 80원만 출연해도 되는지



회신



- (질의1·2) 사업주는 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있으며, 이 때 '100분의 5'는 출연금의 일반적인 기준을 의미하므로, 출연금은 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 초과할 수도, 이에 미치지 못할 수도 있음. 따라서, 출연금의 규모는 사업주의 경영상황, 복지기금협회의 협의·결정에 따라 매년 변동될 수 있음.
- (질의3) 「법인세법 시행령」 개정('21.2.17. 공포, 대통령령 제31443호)에 따라 내국 법인인 사업주가 해당 내국법인이 설립한 사내근로복지기금에 '21.1.1.부터 출연하는 금품은 손비의 범위에 포함되어 법인세 세제혜택을 받을 수 있음. 「법인세법

시행령」의 해당 조문(제19조제22호)은 손비의 범위에 포함되는 산입한도액 등을 달리 규정하고 있지 않아 출연금 전액이 손비의 범위에 포함될 것으로 보이나, 자세한 사항은 「법인세법」 소관 부처인 국세청에 문의하시기 바람.

- (질의4) 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 100분의 80) 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사내근로복지기금법인의 사업에 사용할 수 있는바, 이를 감안하여 출연이 이루어져야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3517, 2021.8.4.)

5-18

사내근로복지기금에의 조건부 출연 허용 여부



질의



- (상황) 사내근로복지기금이 운영되는 A사의 창업자이자 대주주가 본인 소유의 주식 전량을 사내근로복지기금에 생전증여 또는 유언을 통한 사인증여의 방법으로 출연하고자 함
- (질의1) 이 경우 출연을 조건부로 하는 것이 가능한지
- (질의2) 조건부 출연이 가능할 경우 아래의 조건 부가가 가능한지(조건별 허용여부)
 - (조건1) 출연주식을 어떠한 경우에도 출연자 상속인의 전원 동의 없이 복지기금법인 외 제3자에게 양도하지 말 것
 - (조건2) 출연주식의 의결권 행사는 A사의 이사회(사내·외 이사 전원 이사회)의 의결에 위탁할 것
 - (조건3) 출연자의 상속인 또는 그가 정하는 자를 복지기금협회 구성원 중 1인으로 위촉하고, 복지기금법인 이사회 구성원 중 1인으로 선임

- (조건4) 위 조건 중 일부라도 이행되지 않을 경우 출연자의 상속인이 출연 계약을 해제할 수 있으며, 복지기금법인은 출연주식을 출연자의 상속인에게 반환할 것



회신

A

- 사업주 또는 사업주 외의 자는 「근로복지기본법」 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사내근로복지기금(이하 '기금')에 유가증권, 현금 등의 재산을 출연할 수 있으나, 현행 「근로복지기본법」은 기금에 일정한 조건을 붙여서 출연하는 것이 가능한지에 대해서는 별도로 규정하고 있지는 않음.
 - 다만, 「민법」이 수증자가 증여를 받는 동시에 일정한 의무를 부담하는 것을 조건으로 하는 부담부증여를 허용하고 있고, 수증자의 부담인 급부가 적법성·가능성·확정성을 갖춘 경우에는 유효하다고 볼 수 있으므로(대법원 1979. 11. 13. 선고 79다1433판결) 출연자가 적법하고 실현 가능하며 확정적인 일정한 조건을 붙여 기금에 출연하는 것이 불가능하지는 않은 것으로 보임.
- (조건1) 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')이 출연받은 자사주를 장기간 소유하는 것을 금지하고 있지는 않으나, 기금법인의 설립 목적이 근로자를 위한 복지사업 수행에 있고, 출연재산은 복지사업의 재원인 점에 비추어, 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없고 주식가치의 등락, 자산의 유동성 등을 종합적으로 고려하여 매각 여부를 복지기금협의회가 결정하도록 하는 것이 보다 바람직한 측면이 있으므로 출연받은 자사주의 양도를 과도하게 제한하는 조건은 「근로복지기본법」의 취지에 반하여 무효가 될 우려가 있음.
- (조건2) 「상법」상 주식의 의결권만을 신탁하는 것은 허용되지 않으므로, 출연주식의 의결권을 회사의 이사회에 위탁하도록 하는 것은 부담의 적법성 요건을 충족하지 않아 그 조건은 무효로 판단될 수 있는 바, 이에 관해 자세한 사항은 소관 부처인 법무부에 문의하시기 바람.

- (조건3) 「근로복지기본법」 제55조제1항에 따라 복지기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하며, 같은 법 제58조 제1항에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사를 두도록 하고 있는 바, 귀 질의 상 출연자의 상속인 또는 그가 정하는 자가 기금법인의 설치한 사업장의 근로자 또는 사용자에 해당한다면, 복지기금협회의 위원 또는 기금법인의 이사가 될 수 있을 것이나, 출연자의 상속인 또는 그가 정하는 자가 이에 해당하지 않는다면 복지기금협회의 위원이나 이사가 될 수 없어 부담의 적법성 요건을 충족하지 않아 그 조건은 무효가 될 수 있음.
- (조건4) 기금법인에 적법하지 않은 과도한 부담을 지우는 내용의 조건을 붙여 출연하는 것은 「근로복지기본법」의 취지에 반하고, 그와 같은 내용의 조건은 무효(조건이 무효가 된다고 하여 출연행위까지 반드시 무효가 되는 것은 아님)가 될 수도 있으나, 이에 대한 최종적인 판단은 사법부의 전속적인 권한에 속하는 사항임.

(퇴직연금복지과-3861, 2021.8.30.)

6

기금의 사용한도 및 절차,
기본재산 사용

6-1

목적사업 자원 부족 시 기본재산 사용 가능 여부 등



질의



- (질의1) 기금 미출연으로 용도사업 자원이 부족하여 사업 중단이 예정된 경우 기본 재산을 사용할 수 있는지
- (질의2) 용도사업자원 부족 시 출연 예정 금액의 일부를 선 사용할 수 있는지
- (질의3) 사내근로복지기금 분할 전에 분사한 자회사의 소속 근로자 대상으로 한시적으로 복지사업을 할 수 있는지
- (질의4) 당해 연도 출연 예정 금액 중 일부를 회사에서 선사용하고, 선사용 비용을 분사한 회사 소속 근로자에게 사용할 수 있는지
- (질의5) 분사한 회사가 사용한 비용을 회사에서 기금법인으로 이관할 수 있는지



회신



- (질의1·2) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 수익금으로 복지사업을 시행할 수 있고,
 - 같은 법 시행령 제46조제4항에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(선택적 복지 제도 활용 등의 경우 80%) 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액, 기본재산

총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금 협의회가 정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있음.

- 따라서, 용도사업 재원이 부족하거나 출연 예정을 이유로 기본재산을 사용할 수 없으나, 법 제62조제3항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 필요한 경우에는 기본재산 중에서 대부할 수 있음.

■ (질의3) 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함.

- 따라서, 기금법인은 분사한 자회사 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없음.
- 다만, 분사한 자회사 소속 근로자가 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 해당된다면, 법 제62조제1항제6호에 따라 복지사업을 시행할 수 있음.

■ (질의4) 사내근로복지기금에 출연하기 이전에 회사에서 사용한 비용 및 사용범위는 사내근로복지기금제도를 규정한 「근로복지기본법」에 따라 답변할 사항은 아니라고 판단됨.

■ (질의5) ‘이관’의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기금법인은 법에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 법인으로서, 회사와는 독립된 별도의 법인이므로, 회사가 사용한 비용을 기금법인으로 이관할 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2001, 2017.4.28.)

6-2

사업장 자본금의 50%를 초과하는 기본재산 사용 가능 여부



질의

Q

- 회사 자본금의 50%가 146억원, 기본재산이 187억원으로 기본재산이 회사 자본금의 50%를 초과하는데, 기본재산 사용이 가능한지



회신

A

- 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호에 따라 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있음.
- 귀 질의의 경우 회사의 자본금의 50%가 146억원, 기금법인의 기본재산 총액이 187억원이라면, 41억원의 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-3646, 2017.9.1.)

6-3

기본재산 사용기간 및 사용 용도 질의



질의



- (질의1) 직전 회계연도 기준 기본재산의 20% 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정한 금액을 한번에 사용하여야 하는지, 5년동안 분할하여 사용할 수 있는지
- (질의2) 20% 범위에서 기본재산 사용 시 근로복지시설 구입 및 근로자의 생활안정과 복리 증진을 위한 상품권 구입 등에 사용할 수 있는지
- (질의3) 해당 회계연도 출연금의 50%와 수익금 100% 사용 시에도 협력업체에 의무적으로 사용하여야 하는지
- (질의4) 출연금의 50%를 근로복지시설의 구입 및 설치에 사용할 수 있는지



회신



- (질의1) 「근로복지기본법 시행령」 개정(대통령령 제28411호, '17.10.31.공포, '18.2.1.시행)으로 영 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 복리후생 증진에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액 이상을 사용하는 경우 기본재산의 20% 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금사업에 사용할 수 있으며,
 - 동 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한 번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것임.
- (질의2) 사내근로복지기금은 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하므로,
 - 귀 질의의 사업이 법령이나 단체협약, 취업규칙 등에서 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것임.

- (질의3) 「근로복지기본법」 제62조 및 시행령 제46조에 따라 기금법인은 수익금과 해당 회계연도 출연금의 50% 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있고, 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용할 경우에는 당해연도 출연금의 80%까지 사용할 수 있으나, 이것은 의무사항이 아니므로 기금법인의 결정에 따라야 할 것임.
- (질의4) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50% 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 근로복지시설의 구입 및 설치에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-4627, 2017.11.13.)

6-4

「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호를 통한 기본재산 사용 기준 등



질의



- (질의1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호는 매 5년마다 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위 내에서 기본재산을 목적사업으로 사용할 수 있다고 해석하는 것인지
- (질의2) 기본재산 총액의 100분의 20 범위 사용 조건인 도급업체 소속 근로자 및 파견근로자 복리후생 증진에 사용하는 금액의 별도 기준은?
- (질의3) 파견근로자에게 사용하여야 하는 금액이 소속 근로자 수혜금액의 일정 비율로 정해져 있다면, 수혜금액 산정 시 목적사업비 외 대부사업비도 포함되어야 하는지



회신

A

- (질의1) 귀 질의의 내용과 같이 「근로복지기본법 시행령」(대통령령 제28411호) 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 사내근로 복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서,

 - 「근로복지기본법 시행규칙」(고용노동부령 제212호, 2018. 1. 29.) 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는,
 - 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
- (질의2) 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용할 금액 기준은 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 정한 바와 같이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액을 말함.
- (질의3) 기본재산 사용 범위 확대의 취지는 기금 출연과 수익 감소에 따른 복지 사업의 축소 또는 중단으로 인한 근로자 복리후생 악화를 해소하기 위한 것임.

 - 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제1호에 따를 경우 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 해당 회계연도 출연금을 100분의 80 범위에서 기금사업에 사용할 수 있고, 그 출연금의 100분의 10을 초과하는 금액을 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자에게 사용토록 하면서 대부하는 금액을 제외하고 있는 점에 비추어, 수혜금액 산정 시 대부사업비는 포함되지 않는 것으로 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-667, 2018.2.9.)

6-5

기본재산 사용 시 협력업체 수혜확대 범위 및 인원산정 기준, 운영상황 보고서 작성법 등



질의



- (질의1) 기본재산 사용을 위해 수혜범위를 확대할 때, 협력업체 근로자 중 도급·용역·하청 근로자를 제외하고 파견근로자에게만 한정해서 복지사업을 해도 되는지
- (질의2) 협력업체 근로자 대상 복지사업을 할 때, 기금법인의 모든 복지사업을 적용해야 하는지, 복지사업 중 일부만 적용해도 되는지
- (질의3) 해당 사업장에 근무하지 않으나, 채권추심, 콜센터 등 아웃소싱 부문과 해당 사업장에서 근무하는 IT용역의 경우에도 협력업체 범위에 포함이 되는지
- (질의4) 개정된 운영상황보고서의 ‘㉓협력업체 근로자 1명당 수혜금액’이 ‘㉔소속 근로자 1명당 수혜금액’의 25%이상이 되도록 기금법인에서 협력업체 근로자 혜택 부여 금액을 산정하면 되는지
- (질의5) 운영상황보고서 작성방법을 보면 ‘㉓협력업체 근로자 1명당 수혜금액’은 협력업체 근로자 기본재산 사용액을 ‘㉔협력업체 근로자 수’로 나눈 금액으로 산정을 하는데, 이 때 ‘㉔협력업체 근로자 수’가 ‘㉕복지혜택을 받은 협력업체 근로자 수’와 일치하는지
- (질의6) 연도 중 입·퇴사 등으로 인해 복지혜택을 받은 근로자 수와 회계연도 말 기준 근로자수가 차이나는 경우 운영상황보고서의 ㉑, ㉒번 항목을 어떻게 산정하는지
- (질의7) 근로자 수 산정 시에 재직기간이 1년 미만인 근로자는 연간 재직기간을 환산해서 근로자 수를 산정하여 반영해도 되는지(예시: 6개월 근무자 0.5명, 9개월 근무자 0.75명)
- (질의8) 복지사업을 할 때, 수익금, 출연금, 기본재산을 모두 활용하는 경우, 기본재산 사용분에 한해서만 소속 근로자 1명당 수혜 금액을 산정하여 ㉑번 항목이 ㉒번 항목의 25% 이상 되도록 지원하면 되는지, 자원 사용의 우선순위가 있는 것인지
- (질의9) 현재 재원이 부족하여 복지사업이 중단되었으며, 선택적 복지의 경우 2016년 미지급액이 2017년에 이월되어 합산되어 있는 상황인데, 2016년도

이월분을 포함하여 미지급한 선택적 복지 포인트를 기본재산을 활용하여 지급해도 되는지, 이 때, 협력업체 근로자에게 2017년부터 매년 일정 금액의 복지 포인트를 지급하기로 했다면 2016년도 분도 소급적용해야 하는지

- (질의10) 복지사업 중단 기간 중에 퇴사한 직원과 임원으로 선임된 직원에 대해 기본재산을 활용하여 복지혜택 부여가 가능한지
- (질의11) 복지사업의 수혜범위를 협력업체 근로자로 확대한다는 내용과 5년 단위로 기본재산의 20%를 사용할 수 있다는 내용을 포함하여 정관을 개정해야 하는지



회신

A

- (질의1·2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조에 의하면 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는 점에 비추어 보면,
 - 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견근로자 중 정당한 사유 없이 특정 도급업체 근로자 또는 파견근로자에 한정하여 복지사업을 시행하는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.
 - 한편, 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위의 경우 정관이 정하는 바에 따라 합리적 기준을 토대로 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수는 있을 것으로 판단됨.
- (질의3) 귀 질의 내용만으로는 기금법인이 설립되어 있는 사업장과 채권추심, 콜센터 등 아웃소싱 부문과 IT용역 부문의 관계가 불분명하여 명확한 답변이 어려우나,
 - 채권추심 및 콜센터 부문이 직접 도급받은 업체인지, IT용역 부문이 해당 사업에의 파견인지의 여부에 따라 달라질 것임
- (질의4) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이

300만원 이상인 기금법인은 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.

- 이 경우 운영상황보고서 ㉔항목의 협력업체 근로자 1명당 수혜금액(현행㉕)이 ㉘항목의 소속 근로자 1명당 수혜금액(현행㉙)의 100분의 25 이상이 되도록 하여야 함.

■ (질의5) 운영상황보고서의 ‘㉕협력업체 근로자 수’는 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 수를 의미하며 ‘㉙복지혜택을 받은 협력업체 근로자 수(현행㉘)’는 기본재산 100분의 20 범위 사용을 통해 복지혜택을 받은 협력업체 근로자 수를 의미하는 바, 기금법인의 복지사업 수혜범위에 따라 일치여부는 달라질 수 있음.

■ (질의6) 운영상황보고서 사업체 현황의 ㉑근로자 수와 ㉕협력업체 근로자수는 기금법인이 설치된 사업장 및 협력업체 소속 근로자 수를 기재하는 것으로 회계연도 말 기준으로 산정을 하면 될 것입니다

■ (질의7) 재직기간과 상관없이 재직기간이 1년 미만이라도 근로자 1명으로 산정하여야 할 것임.

■ (질의8) 「근로복지기본법」 제62조제2항의 규정과 같이 기본재산은 같은 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미함.

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인은 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있으며,

- 이 경우 운영상황보고서 항목의 ㉔협력업체 근로자 1명당 수혜금액(현행㉕)이 ㉘항목의소속 근로자 1명당 수혜금액(현행㉙)의 100분의 25 이상이 되도록 하여야 함.

- 수익금, 당해연도 출연금, 기본재산 등 기금법인의 사업 재원 간 사용의 우선 순위가 있는 것은 아님.

- (질의9) 금번 개정된 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙은 시행일(2018. 2. 1.) 이후 그 효력이 발생하는 것으로,

 - 이번 법령 개정으로 사용 가능해진 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 재원으로는 기금법인이 설립된 소속 근로자뿐만 아니라 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 대해 중단된 기간 동안 실시하지 못한 복지사업을 소급하여 실시하는 것은 허용되지 않을 것임.

- (질의10) 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진을 위한 것으로,

 - 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 근로자이므로 퇴직자나 임원은 수혜대상이 될 수 없음.
 - 다만, 경조사비와 같이 수익금이나 당해연도 출연금 등을 재원으로 지급사유가 퇴직자 재직 시나 임원으로 선임되기 전에 발생한 경우에는 정관에서 정한 기준(신청자격, 신청유효기간 등)과 복지기금협의회에서 협의·결정하는 바에 따라 처리하는 것은 가능할 수도 있으나,
 - 금번 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙 개정(시행일 2018. 2. 1.)에 따라 사용 가능해진 기본재산을 재원으로 복지혜택 부여는 허용되지 않을 것임.

- (질의11) 「근로복지기본법 시행령」 제31조제1항에 따라 기금법인의 정관에는 사내근로복지기금의 조성, 관리방법, 출연시기 및 회계에 관한 사항, 기금법인의 사업 및 수혜대상에 관한 사항 등을 필요적으로 기재하여야 하는 바,

 - 기금법인의 정관에 ‘정관에 규정하지 아니한 사항은 근로복지기본법령에 따른다’ 등의 준용규정을 두지 않는 한 수혜대상 및 사업비의 재원 등이 정관에 기재되어야 할 것이므로 정관을 개정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1825, 2018.5.3.)

6-6

기본재산 사용 시 협력업체 근로자의 수혜수준



질의



- (질의1) 용역 및 파견근로자 1인당 수혜금액 산정 시 대부 금액은 제외하고 무상 복지사업 지원액만을 소속 근로자의 25% 수준으로 정해도 되는지
- (질의2) 사업장의 사내근로복지기금 복지사업은 경조금 등으로 용역 및 파견 근로자의 수혜금액을 사업장 소속 근로자 1명당 수혜금액의 25% 이상으로 정확히 일치시키는 것이 불가능한데, 제도상 용역 및 파견근로자의 수혜금액을 25% 이상으로 설계만 하면 되는지, 아니면 연간 1명당 수혜금액을 실제 25% 이상으로 맞추어야 하는지
- (질의3) 소속 근로자 수 대비 용역 및 파견근로자 수가 적어 수혜금액 총액이 적어도 용역 및 파견 근로자 1명당 수혜금액 총액이 소속 근로자 1명당 수혜금액의 25% 이상이면 기본재산 20%의 대부분의 재원을 소속 근로자 복지사업에 사용해도 되는지
- (질의4) 용역 및 파견근로자에 대한 복지 항목별 지원 금액을 소속 근로자의 25% 수준으로 정하여도 불합리한 차별 등 문제가 발생할 소지가 없는지
- (질의5) 시행령 제46조제4항제3호의 '5년마다 정하는'의 의미가 기본재산을 사용한 후 최소 5년이 지난 후에 다시 기본재산 사용이 가능하다는 의미인지



회신



- (질의1) 기본재산 사용 범위 확대의 취지는 기금 출연과 수익 감소에 따른 복지사업의 축소 또는 중단으로 근로자 복리후생 악화를 해소하기 위한 것으로,
 - 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제1호는 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액의 100분의 10을 초과하는 금액을 직접 도급받는 업체 소속

근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있도록 하면서,

- 그 출연금액의 100분의 10을 초과하는 금액에서 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자에게 대부하는 금액을 제외하고 있는 점에 비추어 보면, 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 수혜금액 산정 시 대부 금액은 제외하는 것이 타당하다고 판단됨.

■ (질의3) 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자의 수와 수혜금액 총액에 관계없이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인은

- 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액을 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에게 사용하는 경우에 한하여 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.

■ (질의4) 직전 회계연도 말 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용하기 위해서는 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 따라 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 하며, 이 때, 1명당 수혜금액은 항목별 금액이 아닌 전체 금액을 기준으로 하는 것임.

■ (질의5) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호의 ‘5년마다 정하는 금액’에서 ‘5년마다’의 의미는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미함.

(퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)

6-7

기본재산 사용 시 도급근로자의 일부를 수혜대상에서 제외할 수 있는지



질의

Q

- (질의1) 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙 개정에 따라 기본재산 일부를 사용하기 위해 수혜범위를 확대할 때, 도급 근로자의 일부를 수혜대상에서 제외할 수 있는지
- (질의2) 도급업체가 공공기관의 자회사로서 도급 근로자의 근로조건(급여, 복리후생 등)이 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자보다 좋을 경우, 도급 근로자를 수혜대상에서 제외할 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항이 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는 점에 비추어 보면,
 - 기금법인의 수혜대상에서 도급 근로자의 일부를 정당한 사유 없이 제외하는 것은 바람직하지 않음. 또한, 도급 근로자의 근로조건에 따라 기금법인 사업의 수혜대상을 달리 정할 수 있는 것은 아니라고 판단됨.
- 다만, 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수는 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2261, 2018.6.7.)

6-8

기본재산 사용 시 원·하청 근로자 간 복지수혜를 달리할 수 있는지 등



질의



- (질의1) 기본재산 사용 시 원청 및 하청근로자 대상, 상이한 고유목적사업 지원이 가능한지
 - 원청 근로자에게 창립기념품 지급, 하청 근로자에게 설명절 격려품 지급
- (질의2) 기본재산 사용조건 충족 시 기본재산 5년단위 영구사용 가능 여부
- (질의3) 일부 하청업체 또는 하청업체 직원 중 특수직군 근로자에게만 선별적으로 복지혜택 부여 가능 여부



회신



- (질의1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 다만, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것으로 판단됨.
- (질의2) 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인의 경우
 - 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 정한 금액 이상을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금 협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며,
 - 「근로복지기본법」 등 법령이 정한 요건을 충족한다면 사용여부에 대해 별도 제한을 두고 있지는 않음.

- (질의3) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있으므로,
 - 정당한 사유 없이 일부 하청업체 또는 특정 근로자에 한정하여 복지사업을 시행하는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.
 - 한편, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수는 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2376, 2018.6.18.)

6-9

기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수혜제공 기간



질의



- 기본재산의 사용 요건 중 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 1명당 수혜금액의 25% 이상이 되는 금액인데, 1명당 수혜금액 25%의 사용기간은?



회신

A

- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용하기 위해서는,
 - 5년간 사용한 금액 중에서 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 실제 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함.

- 또한, 동 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)

6-10

기본재산의 사용 시 도급업체 소속 근로자 범위



질의



- 「근로복지기본법 시행령」 개정에 따른 기본재산의 20% 사용 관련,
 - 직접 도급받는 업체 소속 근로자는 원청에서 근무하는 직원에 한정하는지, 도급받는 업체 소속 근로자로 확대해도 되는지
 - 회사에서 도급과 파견 근로자를 거의 사용하지 않아 회사의 복지제도를 도급 및 파견근로자에게 그대로 제공하여도 25%를 사용할 수 없을 것 같은데 이런 경우 기본재산의 20%를 사용할 수 없는 것인지
 - 회사에서는 25%를 충족할 수 있을 것 같아 도입했는데, 결과적으로 달성하지 못했을 때 처벌이나 불이익을 받는 것인지
 - 25%는 ①(회사직원이 혜택받은 금액/직원 수)과 ②((도급업체직원+파견직원이 혜택받은 금액)/(도급직원 수+파견직원 수))를 비교하는 것인지, 운영규정상 혜택이 25%이상 규정되어 있으면 충분한지



회신

A

- 「근로복지기본법 시행령」 개정(2018.2.1.시행)으로 직전 회계연도 기준 근로자 1명당 기본재산이 300만원 이상인 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 직접 도급받는

업체 소속 근로자 및 파견 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우 기본 재산 총액의 100분의 20범위에서 5년마다 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 사용할 수 있음.

- 이때, 도급 받는 업체 소속 근로자는 장소적으로 원청에서 근무하는 근로자에 한정되는 것은 아님.

■ 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호는 강행규정으로 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 비율을 곱한 금액을 사용하기 위해서는 5년간 사용한 금액 중에서 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함. (퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)

- 따라서, 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 정한 금액 이상을 사용하지 않는다면 「근로복지기본법 시행령」 개정에 따른 기본재산을 사용할 수 없고, 이를 위반하여 기본재산을 사용할 경우 기금법인을 운영한 이사는 「근로복지기본법」 제97조제1호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음.

■ 귀 질의와 같이 ②의 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 파견근로자 1명당 수혜 금액은 ①의 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 하며, 이는 규정뿐만 아니라 실제 사용한 금액이어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3318, 2018.8.20.)

6-11

기본재산을 사용한 휴양 콘도미니엄 구입



질의



- 2000년에 창업주로부터 10억원의 기금을 출연 받아 기본재산이 10억이고, 재무상태표 및 등기부등본 상에 자본금이 10억원이며, 기본재산 운용에 따른 수익금은 모두 사용하고 있는데 기본재산을 활용하여 직원 복리후생 목적의 휴양콘도미니엄 구입이 가능한지
 - (갑설) 2000년 출연 당시 출연금 10억은 기본재산이고, 수익금은 없으며, 출연 당해연도를 경과하여 출연재산의 50%를 목적사업준비금으로 대체할 수 없으므로 기본재산으로 휴양콘도미니엄을 구입할 수 없음
 - (을설) 2000년 출연 당시 출연금 10억 전액이 기본재산이라 하더라도, 추후 협의회 의결을 통하여 기본재산의 50%까지 목적사업준비금으로 대체하여 휴양 콘도미니엄을 구입할 수 있음



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 그 수익금으로 「근로복지기본법」 제62조제1항 각 호의 사업을 할 수 있으며, 같은 조 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50 범위(같은 법 제62조제2항 각 호의 경우 100분의 80범위)에서 복지기금협회가 정하는 비율을 곱한 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
 - 따라서, ‘해당 회계연도 출연금의 100분의 50범위에서 복지기금협회가 정한 비율을 곱한 금액’을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으므로, 기금법인이 2000년 10억원을 출연 받아 기본재산이 10억원이라면 귀 질의의 갑설과 같이 출연이 이루어진 회계연도가 경과하였으므로 기본재산을 활용하여 휴양콘도미니엄을 구입할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-3319, 2018.8.20.)

6-12

기본재산 사용 시 회계처리·사용기간·복지제공 등



질의



- (질의1) 협력업체 근로자에게 사용한 금액에 대한 회계 처리는 기금법인의 회계와 분리해야 하는지, 통합해야 하는지
- (질의2) 협력업체 근로자의 복리후생 증진에 사용한 증빙을 가지고 있어야 하는지
- (질의3) 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 5년마다 정하는 금액은 의결한 연도에 모두 사용해야 하는지, 5년 동안 나누어 사용할 수 있는지
- (질의4) 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 별도로 신설해도 되는지, 기금법인의 목적사업 범위 내에서 해야 하는지
- (질의5) 협력업체 근로자의 복리후생 증진에 사용하기 위하여 기본재산의 100분의 20범위 사용과 함께 해당 회계연도 출연금의 80%까지 목적사업준비금으로 편성할 수 있는지



회신



- (질의1) 협력업체 근로자에게 사용한 금액에 대한 회계처리의 분리 또는 통합의 정확한 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
 - 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진은 기금법인의 사업에 해당하고,〔근로복지기본법〕 제62조제1항제6호)
 - 기금의 회계는 기금의 운용·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 ‘기금 관리회계’와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 ‘목적사업회계’로 구분하여 처리하여야 함.〔사내(공동)근로복지기금 업무처리지침〕(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리지침) 제19조 참조)
- (질의2) 근로복지기본법령은 협력업체 근로자 복리후생 증진에 사용한 증빙자료 보관에 대하여 별도로 정한 바는 없으나,

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제57조에 따라 협의내용 및 결정사항 등을 기록한 복지기금협의회 회의록은 10년간 보관하여야 하며, 같은 법 제65조에 따라 사업 보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 등 기금법인의 관리·운영에 관한 서류를 작성하고 5년간 보관하여야 함.
- 또한, 「근로복지기본법 시행령」 제48조에 따라 사내근로복지기금의 회계는 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 따라 처리하여야 함.
- (질의3) 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금 협의회가 5년마다 정하는 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한 번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것이며, (퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)
 - ‘5년마다 정하는 금액’에서 ‘5년마다’의 의미는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미함. (퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)
- (질의4) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하나, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것으로 판단됨.(퇴직연금복지과-2376, 2018.6.18., 퇴직연금복지과-1825, 2018.5.3.)
 - 다만, 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업은 근로자의 재산형성 지원, 생활원조 등 「근로복지기본법」 제62조가 정한 기금법인의 사업 범위 내에서 이루어져야 할 것임.
- (질의5) 「근로복지기본법」 제62조제2항제2호, 같은 법 시행령 제46조제4항제1호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 10을 초과하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 해당 회계연도 출연금의 100분의80범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-5024, 2018.12.17.)

6-13

사내근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 사용

질의

Q

- 선택적 복지제도를 활용하여 사내근로복지기금을 운영하여 출연금 10억 중 8억을 복지사업에 사용하기로 한 경우
 - (질의1) 그 해 2억을 사용하고 남은 8억을 다음 해 사용이 가능한지
 - (질의2) 그 다음 해에도 2억을 사용하여 남은 4억을 그 다음 해 사용이 가능한지
 - (질의3) 남은 4억을 10년간 사용하지 않다가 10년 후에 사용이 가능한지, 「법인세법」 제29조에 따라 고유목적사업준비금 계상 후 5년 내 사용하지 않을 경우 과세되는 것처럼 일정 기간 사용하지 않을 경우 조치가 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제62조제2항제1호 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 선택적 복지제도를 활용하여 사내근로복지기금을 운영하는 경우 해당 회계연도 출연금의 100분의 80을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협회회가 정하는 비율을 곱한 금액*을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

* 고유목적사업준비금으로 설정하여 기금법인의 사업에 사용

- 「근로복지기본법」은 복지사업 재원의 사용기한에 대해서 별도 정한 바 없으므로, 기금법인의 사업에 사용하고 남은 고유목적사업준비금은 이월하여 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-719, 2019.2.12.)

6-14

기금법인 합병 시 기본재산 사용 가능 여부



질의



- 전년도나 당해연도에 출연한 자본금 혹은 도급받은 업체 근로자 및 파견근로자의 복리후생비를 지급하는 경우를 제외하고 자본금을 사용할 수 있는 방법이 없어 보이는데,
 - (질의1) 혹시 자본금을 사용할 수 있는 방법이 있는지
 - (질의2) 만약 기금법인을 합병한다면 자본금을 사용할 수 있는지



회신

A

■ 귀 질의의 ‘자본금’은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항에 따른 ‘기본재산’*으로 판단이 되며, 귀 질의는 위 기본재산 사용 가능 여부에 대한 것으로 판단이 됨.

* 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 법 제62조제1항에 따른 수익금 및 법 제62조제2항에 따라 기본재산 중에서 같은 법 시행령 제46조제4항 각 호에 따라 산정되는 금액*을 복지사업에 사용할 수 있으며, 법 제62조제3항에 따라 기본재산 중에서 대부분을 할 수 있음.

* ▲ 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 경우 80%) 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액, ▲ 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액, ▲ 직전 회계연도 기준 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인이 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 파견 근로자의 복리후생 증진에 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따른 금액을 사용하는 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 20%범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액

- 이와 같이 기본재산 사용을 제한하는 것은 기본재산의 훼손없이 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위한 것으로 이를 위반하여 기본재산을 사용할 경우, 기금법인을 운영한 이사는 법 97조제1항에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 것임.

■ 또한, 기금법인은 법 제72조에 따라 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있으나, 기금법인을 합병한다고 하여 기본재산을 사용할 수는 없을 것임.

참 고 기금법인이 기본재산을 사용할 수 있는 경우

- 질의회시 이후 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙 개정으로 기본재산을 사용할 수 있는 요건 추가
 - ① 기금 운용을 통한 수익금
 - ② 해당 회계연도 출연금의 50% 범위 내
(단, 선택적 복지제도 활용, 직접 도급업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 복지증진, 중소기업의 경우 80%, 중소기업이 포함된 공동근로복지기금법인의 경우 90% 범위 내)
 - ③ 기본재산 총액이 당해 사업장 자본금의 50%를 초과할 경우 그 초과액
 - ④ 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인이 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 근로복지기본법 시행규칙 제26조의2제2호에 따른 금액을 사용하는 경우, 직전 회계연도 기본재산 총액의 20% 범위에서 복지기금협의회가 5년간 사용하기로 결정한 금액
 - ⑤ 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인이 「근로복지기본법 시행령」 제46조제5항 각 호에 해당하는 상황 발생 시, 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 같은 법 시행규칙 제26조의2 제3호에 따른 금액을 사용하는 경우, 직전 회계연도 기본재산 총액의 30% 범위에서 복지기금협의회가 5년간 사용하기로 결정한 금액
 - ⑥ 사내근로복지기금법인이 「근로복지기본법」 제62조제1항제6조의2호에 따른 공동근로복지기금 지원사업을 시행하는 경우, 그 지원금액의 50% 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액

(퇴직연금복지과-2222, 2019.5.14.)

6-15

기본재산 사용 시 협력업체 근로자 판단시점 및 자회사의 도급업체 해당 여부



질의



- 「근로복지기본법」 제62조제2항제2호에 따른 기본재산의 복지사업비 전환 관련,
 - 시행규칙 제26조의2제2호 관련, 기금법인 근로자의 수혜금액 산정에 대한 기준(예: 기본재산의 복지사업비 전환 금액 중 직접 도급업체 등 지원을 제외하고 실제 기금법인 근로자가 사용 가능한 금액, 전년도 기금법인의 복지사업비 집행금액 등)
 - 직접 도급업체 소속 근로자 등 지원 대상 판단 시점, 회계연도 기준 결산 말일 기준 기금법인 소속 근로자, 도급 및 파견 근로자인지
 - ‘직접 도급받는 업체’의 범위에 비정규직의 정규직 전환으로 설립된 자회사도 포함이 되는지



회신



- 귀 질의의 내용이 불분명하여 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의는 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 시행령 제46조제4항제3호에 따른 기본재산을 사용하기 위하여 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에게 사용해야 하는 수혜범위 확대의 기준 금액(같은 법 시행규칙 제26조의2제2호)에 관한 것으로 판단되는 바,
- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용하기 위해서는 5년간 사용한 금액 중에서 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함.(퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)

- 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인이 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자에게 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 산정된 금액을 사용하는 경우에 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있는 것이므로,
 - 직전 회계연도 말 기준으로 지원 대상 여부를 판단해야할 것으로 보임.
- 귀 질의의 경우 사실관계가 불분명하여 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 비정규직의 정규직 전환으로 설립된 자회사가 모회사로부터 직접 도급받은 업체라면 모회사의 기금법인은 기본재산 사용 요건을 충족한 경우 자회사 근로자까지 수혜대상을 확대하여 기본재산을 사용할 수 있으나,
 - 자회사가 직접 도급받은 업체에 해당되지 않고 단순히 지배관계회사에 불과한 경우라면 기본재산을 사용할 수 없을 뿐만 아니라 모회사의 기금법인은 자회사 근로자까지 수혜범위를 확대할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2943, 2019.7.3.)

6-16

기본재산 중 자본금 50%를 초과하는 부분의 사용



질의

Q

- 회사의 법정자본금은 000억, 납입자본금은 00억(공시 기준)인데, 사내근로복지 기금의 기본재산이 납입자본금의 50%를 초과하는 경우에 기본재산을 사용할 수 있는 것인지와 이러한 내용이 공기업에도 동일하게 적용되는지

참고

- < A(주) 「정관」 >
 - 제6조(발행예정주식의 총수) 회사가 발행할 주식의 총수는 3억주로 한다.
 - 제7조(일주의 금액) 회사가 발행하는 주식 일 주의 금액은 2백원으로 한다.
- < 분기보고서(2019.3., 전자공시 기준) >
 - 3. 자본금 변동사항
 - 주당 액면가액: 0백원
 - 4. 주식의 총수 등
 - 발행할 주식의 총수: 000,000,000주
 - 현재까지 발행한 주식의 총수: 00,000,000주
 - ▶ 수권자본금: 000억 = 000,000,000 × 000원
 - ▶ 발행주식 액면총액: 00억 = 00,000,000 × 000원



회신

A

- 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 복지 기금협의회가 정하는 금액을 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 사업에 사용할 수 있으며,
 - 이 때, 자본금은 기금법인이 설립된 사업(장)의 자본금, 즉 주식회사의 경우 발행 주식의 액면총액을 의미함.(근로복지과-322, 2011.3.24.)

■ 귀 질의의 ‘법정자본금’은 정관에 기재된 ‘회사가 발행할 주식의 총수’로서 ‘수권자본금’*을 의미하는 것으로 판단이 되는 바, ‘발행주식의 액면총액’과는 달리 보아야 할 것으로 판단이 되고, 귀 질의의 납입자본금 76억원은 회사의 공시 자료를 참고할 때 ‘발행주식의 액면총액’인 것으로 확인이 됨.

* (수권자본금) 이사회가 주주총회의 동의를 얻지 않고 발행할 수 있는 것으로 정관에 정해 놓은 주식의 수(상법 주식서)

- 따라서, 귀 질의의 경우 기금법인의 기본재산이 해당 사업의 자본금(발행주식의 액면총액)의 100분의 50을 초과한다면 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 근로복지기본법령은 공기업이라 하여 이를 달리 적용하지 않음.
- 다만, 공기업의 경우에는 기획재정부나 소관 부처에 의해 그 사용이 제한될 수도 있음을 알려드리니 업무에 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3030, 2019.7.8.)

6-17

기금법인의 기본재산 사용



질의



- 「근로복지기본법 시행령」 개정에 따른 기본재산 사용 요건
- 시행령에는 ‘직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 매 5년마다 정하는 금액’으로 규정되어 있는데,
 - 당해 연도 출연금 중 기본재산에 대해서만 20%범위에서 사용할 수 있다는 것인지, 쌓여있는 기본재산 적립금 총액을 의미하는 것인지
 - ‘매 5년마다 정하는 금액’이 사용범위를 한 번 정하면 5년 동안 변경할 수 없다는 것인지, 1년에 한 번 사용범위를 정하면 그 금액을 5년 범위에서 사용할 수 있다는 것인지

- 요건이 충족되어 기본재산 사용이 가능하다면, 사용 범위가 직원까지 포함해서 사내 도급업체(파견업체 포함) 직원들에게 사용이 가능한 것인지, 사내 도급업체(파견업체 포함) 직원들에게만 사용이 가능한 것인지
- 근로복지기금지원사업을 통해 지원을 받는 경우에 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 해당하는 금액 계산 시에 영향을 미치는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 기금 운용을 통한 수익금과 해당 회계연도 출연금의 50%(중소기업 등은 80%) 범위 내의 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있고, 예외적으로 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있었으나,
- 「근로복지기본법 시행령」(대통령령 제28411호, 시행일: 2018.2.1.) 개정으로 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인이
 - 「근로복지기본법 시행규칙」(고용노동부령 제212호) 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
 - 이때 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용할 금액 기준은 개정된 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 정한 바와 같이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액을 말함.(퇴직연금복지과-667, 2018.2.9.)

- 또한, 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙에서 정한 요건을 충족하는 경우에는 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 뿐만 아니라 기금 법인이 설치된 회사의 소속 근로자까지 적립된 기본재산의 일부를 사용할 수 있을 것임.
- 한편, 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호의 ‘5년마다 정하는 금액’에서 ‘5년마다’는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미하며, (퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)
 - 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한 번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)
- 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 같은 조 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있는 바,
 - 기금법인이 직접 도급업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자를 위한 복지사업에 지출을 하여 공단으로부터 받은 지원금은 제3자 출연에 해당이 될 것이고,(퇴직연금복지과-3320, 2015.9.25.)
 - 법 제62조제2항에 따라 기본재산은 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미하므로, 공단의 지원을 받아 기본재산이 증가한다면 시행규칙 제26조의2제2호에 따른 금액도 달라질 것임.
 - 다만, 적립된 기본재산이 아닌 해당 회계연도 출연금(근로복지공단 지원금)을 사용하여 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 파견근로자의 복리후생 사업을 할 경우의 금액기준은 시행규칙 제26조의2제1호에 따른 금액기준을 따라야 하는 점을 유의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3029, 2019.7.8.)

6-18

기금 출연이 없는 사업장의 기본재산 사용 가능 여부



질의



- 본 회사는 중소기업으로, 장기불황으로 인해 수년째 출연이 없으며, 수익금 감소 등으로 사내근로복지기금의 운영이 사실상 중단된 상태인데,
 - 기본재산인 원금을 복지사업에 사용할 수 있는지
 - 원금을 사용할 수 있다면 연간 사용 가능한 금액의 범위
 - 원금 사용 시 원금 사용에 대한 정관 또는 기타 규정이 필요한지
 - 기금에서 현금 지원 시 근거서류 작성 및 보고 의무가 있는지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항에 따른 수익금 및 같은 조 제2항에 따라 기본재산 중에서 같은 법 시행령 제46조제4항 각 호의 구분에 따른 금액*을 복지사업에 사용할 수 있으며, 법 제62조제3항에 따라 기본재산 중에서 대부분 할 수 있음.

* ▲ 해당 회계연도 출연금의 50%(중소기업에 설립된 기금법인 등 법 제62조제2항 각 호의 경우 80%)범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액, ▲ 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액, ▲ 직전 회계연도 기준 1인당 기본재산 총액이 300만원 이상인 기금법인이 직접 도급받는 업체 소속근로자 및 파견 근로자의 복리후생 증진에 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따른 금액을 사용하는 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 20%범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액

- 이와 같이 기본재산 사용을 제한하는 것은 기본재산의 훼손 없이 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위한 것임.(퇴직연금복지과-2222, 2019.5.14. 등 참조)

- 근로복지기본법령은 기금에서 현금 지원 시 근거서류 작성 및 보고에 대하여 별도로 정한 바 없으나,
 - 기금법인은 법 제57조에 따라 협의내용 및 결정사항 등을 기록한 복지기금협의회 회의록은 10년간 보관하여야 하며, 법 제65조에 따라 사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 등 기금법인의 관리·운영에 관한 서류를 5년간 보관하여야 하며, 법 시행령 제63조제1항에 따라 기금법인은 해당 회계연도의 운영 상황·결산서 등의 사항을 법 시행규칙 별지 제15호 서식에 따라 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 함.
- 또한, 현금 지원에 따라 기본재산의 총액이 변경된다면 3주 이내에 변경 내용을 고용노동부장관에게 보고하여야 함을 알려드리니 업무에 참고하시기 바람. (법 시행령 제35조제2항 및 법 시행규칙 제22조).

(퇴직연금복지과-3580, 2019.8.21.)

6-19

자본금의 50%를 초과하는 기본재산의 사용절차



질의



- 사내근로복지기금 자본금이 181,000,000원이 있고, 사내근로복지기금을 운영하는 회사의 자본금이 150,000,000원이며, 회사 자본금의 100분의 50을 초과하는 금액을 사업비로 충당하고자 하는데,
 - 100분의 50을 초과하는 자본금(기본재산)을 사업비에 충당해도 되는지
 - 해당 변경이 기본재산 변경에 해당되는지
 - 기본재산(변경)에 해당할 경우, 변경신고(3주 이내)는 협의회 결정일 이후 3주인지
 - 신고 시 변경된 재무제표를 함께 제출하여야 하는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우, 그 초과액의 범위에서 복지기금 협의회가 정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있음.
- 이 경우 기본재산 총액의 변경을 가져오게 될 것이고, 기금법인은 법 시행령 제34조제2항에 따라 3주 이내에 변경 내용을 고용노동부장관에게 보고하여야 함. 이때 ‘3주 이내’의 기산점은 기본재산이 실질적으로 변경된 때로 보는 것이 타당할 것임.
- 한편, 법 시행규칙 제22조에 의거 기본재산 총액 변경 내용 보고는 ‘변경내용을 포함하여 작성한 재산목록’ 1부를 첨부하여 법 시행규칙 별지 제10호 서식에 따르면 될 것임.

(퇴직연금복지과-3905, 2019.9.10.)

6-20

사내근로복지기금의 기본재산 사용 및 도급업체 근로자의 범위



질의



- 사내근로복지기금의 기본재산 사용과 관련하여,
 - ‘직접 도급받은 업체 소속 근로자’의 범위가 어떻게 되는지
 - 「근로복지기본법」상 요건이 충족되어 2019년도에 직전 회계연도 기준 기본재산의 20%를 사용하기로 하였고, 같은 해 5억원의 출연이 있었다면, 직접 도급받은 업체 소속 근로자에 대해서는 기본재산의 20%인 20억원 내에서 사용하고, 새로이 출연한 5억원의 50%는 원청 소속 근로자에 대하여만 사용할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 법 제62조제2항제2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있고,
- 이 경우 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 사용하고자 하는 금액 중 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액을 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당사업에의 파견근로자에게 사용하여야 함.
 - 이때 직접 도급받은 업체 소속 근로자 수는 직접 도급받은 업체 소속 전체 근로자 수를 기준으로 산정하여야 함.((법 시행규칙 [별지 제15호 서식] 제3쪽의 작성방법 27. 참조(현재 법 시행규칙 [별지 제15호 서식] 제3쪽의 작성방법 28.))
- 한편, 법 시행령 제46조제4항제3호에 따른 기본재산 사용과는 별개로 기금법인은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 해당 회계연도에 출연한 금액이 있으면 그 출연금의 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 소속 근로자를 대상으로 복지사업에 사용할 수 있으며, 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자까지 수혜범위를 확대할 경우에는 그 출연금의 100분의 80을 초과하지 않는 범위까지 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있음. 다만, 수혜범위를 확대할 경우에는 법 시행규칙 제26조의2제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 10을 초과하는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자에게 사용하여야 함을 알려드리니 업무에 참고하시기 바람.
- ※ 기금법인의 기본재산 사용과 관련하여 보다 자세한 사항은 <고용노동부 홈페이지-정책자료-정책자료실>에 게재된 「사내(공동)복지기금의 기본재산 사용 실무 지침서」를 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3919, 2019.9.10.)

6-21

사내근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 사용 규정의 소급 가능 여부



질의



- 2014년부터 중소기업은 해당 회계연도 출연금의 80%까지 기금사업에 사용할 수 있는 것으로 알고 있는데, 그 이전 출연금에 대해서도 소급 적용되는지



회신

A

■ 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 사내근로복지기금 법인(이하 ‘기금법인’)이 사내근로복지기금사업을 시행하는 경우 해당 회계연도 출연금의 100분의 80을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있도록 한 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항제3호의 규정은 2014. 1. 28. 법률개정(법률 제12370호)으로 마련된 규정임.

- 당시 개정 법률은 부칙 제1조에 따라 공포 후 6개월이 경과한 2014. 7. 29.부터 시행되었고, 시행일 이전의 출연금에 대하여 소급적용이 되지 않음.

(퇴직연금복지과-4592, 2019.10.30.)

6-22

기본재산 사용을 위한 협력업체 근로자 수혜확대 방법



질의



- 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상을 하도급 및 파견근로자에게 직접 사용하지 아니하고, 하도급 및 파견근로자가 소속된 사업장의 사내근로복지기금에 출연하여 하도급 및 파견근로자를 위해 간접 사용한 경우에도 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 사용 가능한지



회신

A

- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 기금사업에 사용하고자 하는 금액 중 일정 금액*을 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금 협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.

* 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자 1인당 수혜금액이 해당 기금법인이 설치된 사업장 소속 근로자 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액

- 이 경우 기금법인은 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자까지 수혜범위를 확대하여 기금사업을 수행하여야 하며, 귀 질의와 같이 사내근로복지기금을 타 사업장에 설치된 사내근로복지기금에 출연하는 것은 현행법상 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-5081, 2019.11.28.)

6-23

기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수 산정방법



질의



- 사내근로복지기금의 기본재산 사용과 관련하여 직접 도급업체 및 파견근로자 지원 규모(인원, 단가)는 직전년도의 근로자를 적용하는 것으로 알고 있는데,
 - 기본재산을 5년간 분할 사용할 경우 입·퇴사 등으로 대상자 및 인원 수에 일부 변동이 생길 수 있는데 어떻게 적용하여야 하는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항 제3호에 따른 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 귀 질의와 같이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 5년간 분할하여 사용할 수도 있음.
 - 이 때 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 수와 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 ‘협력업체’) 수는 매 회계연도 말을 기준으로 산정하되,
 - 기본재산 사용기간(질의의 경우 5년) 동안 협력업체 근로자 1인당 수혜금액은 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함.
- * 「근로복지기본법 시행규칙」 [별지 제15호 서식] 제3쪽의 작성방법 참고.

(퇴직연금복지과-71, 2020.1.6.)

6-24

사업장의 자본금과 사내근로복지기금의 기본재산 간 관계



질의

Q

- (질의1) 회사의 자본금을 1억원에서 10억원으로 증자 시, 기존 사내근로복지기금의 목적사업준비금에 지장이나 영향이 있는지
- (질의2) 회사의 자본금을 1억원에서 10억원으로 증자 시, 기본재산이 5억원으로 계산되어 적용되는 것인지



회신

A

■ 사내근로복지기금은 법인으로 하며, 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 기금법인이 설치된 해당 사업(귀 질의 상 ‘회사’)의 영업재산과 별개인 바, 회사가 증자의 방법으로 자본금을 늘린다고 하여 기금법인의 기본재산이나 목적사업준비금을 포함한 기금법인의 재산에는 변동이 발생하지 않음.

- 다만, 기금법인은 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 바, 해당 사업 자본금의 증가는 기금법인이 사용할 수 있는 그 초과액의 범위에 변동을 가져올 수는 있을 것임.

(퇴직연금복지과-68, 2020.1.6.)

6-25

목적사업준비금의 사용 기간



질의

Q

- 회사 사내근로복지기금으로 대부사업을 실시 중이며, 매년 이자수익 발생
 - 해당 수익을 직원콘도 등 다른 복리후생에 사용하고자 하는데, 당해연도 수익금에 대해 당해연도만 사용이 가능한지 아니면 익년에도 사용할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인은 기금 운용에 따른 수익금 등을 통해 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따른 사업을 시행할 수 있으며, 귀 질의 상 휴양 콘도미니엄 이용 또한 대부사업의 이자수익을 통해 시행할 수 있을 것이며, 당해연도에 발생한 수익금을 반드시 당해연도에 사용하여야 한다는 규정은 없으므로 목적사업준비금으로 설정하여 익년도에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1566, 2020.4.6.)

6-26

사내근로복지기금 자산의 기본재산 편입 가능 여부



질의

Q

- 당사 사내근로복지기금은 정관에 따라 기본재산은 회사로부터 출연받은 금액(유동자산)으로 보고, 보통재산은 그 외 고정자산(콘도회원권)으로 구분하고 있음
- (질의) 이 때, 정관에 의거하여 협의회를 통한다면 보통재산(콘도회원권)을 기본재산으로 편입할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인의 기본재산은 「근로복지기본법」 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산이므로, 귀 질의와 같이 귀 사내근로복지기금법인의 복지기금협의회에서 콘도회원권을 기본재산으로 편입하기로 의결한다면, 해당 콘도회원권을 기본재산으로 편입할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4527, 2020.10.12.)

6-27

사내근로복지기금 기본재산 사용 시 협력업체 지원방법 등



질의



- (상황) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호 및 같은 법 시행규칙 제26조의 2에 따라 하도급업체에 모회사 1인당 기금 수혜금액의 25% 이상을 지원하며 기본재산을 사용하게 되었음
- (질의1) 기본재산을 사용하여 하도급/협력업체 지원 시 하도급/협력업체의 본사 직원까지 수혜대상에 포함되는지
 - 예를 들어 F&B, 미화 등을 담당하는 협력업체의 경우 다른회사에서 근무하는 직원까지 수혜대상에 포함하여야 하는지
- (질의2) 지원 시 해당 근로자들에게 직접 지원을 하여야 하는지, 아니면 원청 근로자 수혜금액의 25%에 해당하는 금액을 하도급업체에 지원하여 복지에 활용 하도록 하여야 하는지
 - 직접 지원 시에는 선택적 복지제도 활용을 논의 중이며, 하도급업체에 지원하는 경우 복지 어느부분에 사용되었는지 확인 예정
- (질의3) 지원 후 결산 시 어떻게 증빙하면 되는지



회신



■ (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 법 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자(이하 ‘협력업체 근로자’)의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있음.

- 이 때, ‘직접 도급받는 업체 소속 근로자’는 장소적으로 원청에서 근무하는 근로자에게 한정된 것은 아니므로 다른 회사에서 근무하는 근로자까지 수혜 대상에 포함할 수 있으며, 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 1명당 수혜금액 산정 시에는 실제 수혜를 받은 근로자 수가 아닌 직접 도급받은 업체 소속 전체 근로자 수를 기준으로 산정하여야 함.
 - 한편, ‘해당 사업에의 파견 근로자’는 파견사업주와 근로계약을 체결한 전체 근로자가 아니라 해당 사용사업주의 지휘·명령을 받아 근로를 제공하는 해당 사업에의 파견근로자를 의미함.
- (질의2) 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 기본재산 사용을 결정하여 협력업체 근로자에게 수혜를 제공하는 경우 기금법인은 협력업체 소속 근로자에게 까지 수혜 범위를 확대하여 기금사업을 수행하여야 하며, 협력업체 소속 근로자에게 수혜를 제공할 금액을 협력업체에게 무상으로 지원하고, 이후 감독하는 방식은 현행법상 허용되지 않음.
- (질의3) 근로복지기본법령은 협력업체 근로자 복리후생 증진에 사용한 증빙자료의 종류에 대하여 별도로 정한 바는 없으나, 법 제57조에 따라 기본재산을 사용하기로 한 복지기금협의회의 회의록, 법 제65조에 따른 사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 등의 자료를 통해 증빙할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4517, 2020.10.12.)

6-28

사업장 자본금의 50%를 초과한 기본재산의 목적사업준비금 전입 시기



질의

Q

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호는 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우, 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 목적사업에 사용할 수 있다고 규정하고 있는데,
 - 위 항목에 따라 자본금 50%를 초과하는 금액을 목적사업준비금으로 전입 하는데 전입이 가능한 기간이 정해져 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 사내 근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
 - 이 때, 자본금의 100분의 50을 초과하는 금액을 목적사업준비금으로 전입할 수 있는 시기에 대하여 「근로복지기본법」은 달리 정하고 있지 않는 바, 기금법인의 기본재산이 해당 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 기간 중에 목적사업 준비금으로 설정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4606, 2020.10.15.)

6-29

개인사업자의 자본금 판단



질의

Q

- 개인사업자의 경우 복식부기 대상사업의 경우 자본금이 나오는데, 이러한 경우에도 「근로복지기본법」 제46조제4항제2호의 규정이 적용될 수 있는지



회신

A

■ 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호에 따라 기금법인의 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으나, 해당 조항은 자본금이 있는 사업의 경우에만 적용됨.

- 귀 질의의 ‘복식부기 대상의 경우 자본금’의 사용례 등 정확한 의미를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 자본금은 채권자 보호 등의 관점에서 법정 관리의 대상이 되는 것으로서 정관에 기재되고 거래의 안전을 위하여 등기를 통해 공시되는 납입자본금을 말하며, 일반적으로 상법상 영리법인인 주식회사의 경우 발행주식의 액면총액, 합명회사·합자회사·유한책임회사·유한회사의 경우 사원의 출자금을 의미하는 것으로 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호는 비법인 사업자의 경우에는 적용될 수 없을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-4659, 2020.10.16.)

6-30

기본재산으로 설정된 주식의 사용방법



질의



- (상황) 사내근로복지기금을 설립하였고, 주식 약 00만주(액면가 약 0,000원) 출자 시 주당 00,000원, 장부 금액 00억 0,000만원 가량임
- (질의) 사내 근로자를 위하여 사내근로복지기금 주식을 처분하여 회사가 보유한 부지에 기숙사 증축을 하고자 하는데 가능한지,
 - 주식 처분 시 기본재산 금액보다 고가로 매각할 경우 차액 부분까지만 사용 가능한지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 원칙적으로 기금 운용을 통한 수익금으로 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 각 호의 사업(이하 ‘목적사업’)을 시행할 수 있으며, 예외적으로 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항 각 호(현재 법 시행령 제46조제4항부터 제7항까지의 규정)에 따라 기본재산의 일부를 사용할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 기금법인에서 기숙사를 건축하는 사업은 법 제62조제1항제5호 및 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 기금법인의 목적사업으로 시행할 수 있을 것이며,
- 목적사업의 재원과 관련하여, 귀 질의 상 기금법인에 출연된 주식이 기본재산으로 얼마가 설정되어 있는지가 명시되어 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 기본재산으로 보유 중인 주식을 매각하여 목적사업에 사용하기 위해서는 기본재산으로 보유 중이던 주식을 매각하여 발생한 이익을 수익금으로 처리하여, 그 이익의 한도 내에서 기금법인의 목적사업을 시행할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-871, 2019. 2. 21. 참조).

(퇴직연금복지과-4671, 2020.10.16.)

6-31

사내근로복지기금의 목적사업준비금 및 수익금 사용



질의



- (질의1) 과거('18~'19년)의 출연금 중 80%를 목적사업 수행에 사용하였고, 남은 출연금을 현재 목적사업 수행에 사용하여도 무방한지
- (질의2) 사내근로복지기금 사업 운영에 따른 수익이 발생하고 있는데, 해당 수익금은 출연금과 달리 한도 없이 목적사업 수행에 사용할 수 있는지



회신

A

- (질의1·2) 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 기금 운용을 통한 수익금과 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 100분의 50(「근로복지기본법」 제62조제2항 각 호의 경우에는 100분의 80) 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 해당 회계연도 출연금의 사용한도를 초과하는 금액은 기본재산으로 편입되어 기금법인의 사업에 사용할 수 없음.
- 반면, 사내근로복지기금 운용을 통해 발생한 수익금은 기본재산으로 편입된 경우가 아니라면 한도의 제한없이 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-344, 2021.1.19.)

6-32

사내근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 소급 사용 가능 여부, 기본 재산 사용 시 직접 도급받은 업체 근로자의 범위



질의



- (질의1) 근로복지기본법령상 당해연도 출연금의 50% 범위 내에서 목적사업준비금 설정이 가능한데, 과거에 출연한 금액에 대하여 소급하여 목적사업준비금 설정을 할 수 있는지
 * 예전 준비금을 실수로 전액 기본재산으로 처리하였는데, 수 년이 지난 시점에서 목적 사업준비금으로 설정 가능한지
- (질의2) '18년부터 직전 회계연도 기준 근로자 1명당 기본재산이 300만원 이상인 경우로, 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에게 수혜를 확대한 경우 기본재산 총액의 20%를 사용할 수 있도록 하였는데, 직접 도급받은 업체 소속 근로자의 범위는 어디까지인지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우에는 100분의 80) 범위 내에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 바, 해당 회계연도 출연금을 기금법인의 사업에 사용하지 않고 기본재산으로 편입한 출연금을 소급하여 목적사업준비금으로 설정할 수는 없을 것임.
- (질의2) '직접 도급받는 업체의 소속 근로자'라 함은 기금법인을 설립한 사업주(도급인)로부터 직접 도급을 받은 업체(수급인) 소속의 전체 근로자를 의미하며, 여러 차례의 도급에 따라 이루어진 사업과 같은 경우, 소위 말하는 2차 또는 3차 협력업체 등은 여기에 해당되지 않음.

(퇴직연금복지과-350, 2021.1.19.)

6-33

기본재산 사용 시 협력업체 근로자 지원 방법



질의



- (상황) 협력업체 근로자에 대한 수혜 확대를 통해 사내근로복지기금 기본재산 사용 예정
 - '19년말 기준 기금법인 자산: 00억원
 - 당사 근로자: 000명/협력업체(물량도급) 근로자: 000명/파견근로자: 0명
 - 기본재산 중 20%를 사용하려 하며, 이 경우 0천만원 가량을 협력업체 및 파견근로자에게 복리후생을 제공해야 하는 것으로 계산됨
- (질의1) 이 때, 해당 0천만원 가량을 협력업체에 제공 시 직접 금전을 지급하면 안되는 것으로 알고 있는데, 구체적으로 어떠한 방식으로 제공하여야 하는지
- (질의2) 해당 0천만원 가량으로 체육시설이나 콘도 등을 계약하여 협력업체 모든 인원에게 사용할 수 있는 권리를 부여한다면 이것이 협력업체 1인당 근로자에게 수혜를 주는 방식으로 볼 수 있는지
- (질의3) 당사 인원과 협력업체 인원 간 다른 종류의 복지혜택을 주어도 무방한지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 법 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 '협력업체 근로자')의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

- 이 경우 협력업체 근로자에게 수혜를 제공하는 방법은 기금법인 사업의 수혜 대상을 협력업체 근로자에게까지 확대하는 방법으로 이루어져야 할 것이며, 귀 질의2의 내용과 같이 근로복지시설을 제공하는 방법도 가능할 것임.
- 한편, 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자와 협력업체 근로자 1명당 수혜 금액을 달리하고 있는 점을 감안하면, 소속 근로자와 협력업체 근로자 간 복지사업의 범위나 종류를 달리할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1079, 2021.3.4.)

6-34

사내근로복지기금을 활용한 협력업체 근로자 지원 방법



질의



- (질의1) 사내근로복지기금을 통한 협력사(도급업체) 수혜 제공 시 자체적으로 구성된 제3의 운영단체*를 설립하여 이 곳에 기금을 지원하고, 지원된 재원을 활용하여 도급업체의 근로자들이 복지제도 수혜를 받게 하고자 하는 경우 이에 대한 발주회사의 사내근로복지기금 금액 지원(기본재산 사용)이 가능한지
* (예시) 도급업체 공동복지기금 재단, 도급업체 연합 직장신탁 등
- (질의2) 위 제3의 단체에 금액을 지원할 때 사내복지기금 활용방식과 동일하게 기본재산과 목적사업을 나누어 회계 관리를 하여야 하는지
* (예시) 복지재단(K) 설립 후 자원 활용 시 기본재산 및 목적사업으로 나누어 자원관리를 하여야 하는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 ‘협력업체 근로자’)의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있으며, 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
- 현행 법령상 사내근로복지기금을 사용하여 협력업체 근로자에게 수혜를 제공하는 경우, 기금법인은 협력업체 소속 근로자까지 수혜 범위를 확대하는 방식으로 기금법인의 사업을 수행하여야 하며, 귀 질의와 같이 제3의 운영단체를 설립하여 지원하거나 협력업체를 직접 지원하는 방식은 허용되지 않음.
- 다만, 「근로복지기본법」 개정(법률 제17601호, 2020.12.8.공포)에 따라 협력업체 등이 공동으로 기금을 조성하여 「근로복지기본법」에 따른 “공동근로복지기금법인”을 설립한 경우, 개정 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호의2에 따라 기금법인의 기본재산 등을 활용하여 협력업체 간에 설립된 공동근로복지기금법인을 직접 지원할 수는 있음.(2021.6.9. 이후 가능).

(퇴직연금복지과-1465, 2021.3.29.)

6-35

새내근로복지기금 목적사업 준비금의 편입 등



질의



- (질의1) 복지기금협회의 결정에 따라 세전 순이익의 5% 내외를 기본재산으로 출연할 수 있는 것으로 알고 있는데, 협회의 결정에 따라 세전 순이익의 일부를 기본재산으로, 일부를 목적사업준비금으로 바로 편성하여도 무방한지
- (질의2) 고유목적사업준비금은 기본재산의 수익금으로만 재원이 적립될 수 있는 것인지



회신

A

■ (질의1) 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조제1항에 따라 직전 사업 연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금 협회가 협의·결정하는 금액을 새내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 재원으로 출연할 수 있고, 새내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 기금의 해당 회계연도에 기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 100분의 80)의 범위에서 복지기금협회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용(귀 질의 상 ‘목적사업준비금으로 편성’)할 수 있음.

- 귀 질의에서 ‘바로 편성한다’는 의미가 불명확하여 구체적인 답변은 어려우나, 사업주 등이 기금에 출연을 한 이후 복지기금협회의 협의·결정을 통해 기금법인의 사업에 사용하고자 하는 금액과 기본재산으로 편입하고자 하는 금액을 결정하여야 할 것임.

■ (질의2) 기금법인은 법 제63조에 따라 기금을 운용하여 발생한 수익금과 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항에 따른 기본재산을 법 제62조제1항에 따른 기금법인의 목적사업에 사용할 수 있음.

참 고 기본재산을 법 제62조제1항에 따른 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 경우

- ① 사업주 등이 해당 회계연도에 출연한 금액이 있다면 그 금액의 50%(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 80%)의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액
- ② 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액의 범위
- ③ 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 경우로서, 법 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자(이하 '협력업체 근로자')의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우 직전 회계연도 기본재산 총액의 20% 범위에서 복지기금협의회가 5년간 사용하기로 결정한 금액
- ④ 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 경우로서, 법 시행규칙 제46조제5항 각 호에 해당하는 상황이 발생하였을 경우 법 시행규칙 제26조의2제3호에서 정하는 금액 이상을 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우 직전 회계연도 기본재산 총액의 30% 범위에서 복지기금협의회가 5년간 사용하기로 결정한 금액

참 고 2022년 1월 현재 기본재산을 법 제62조제1항에 따른 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 경우(법령개정요건 추가)

- ① 기금 운용을 통한 수익금
- ② 해당 회계연도 출연금 50% 범위 내(단, 선택적 복지제도 활용, 직접 도급업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 복지증진, 중소기업의 경우 80%, 중소기업이 포함된 공동 근로복지기금법인의 경우 90% 범위 내)
- ③ 기본재산 총액이 당해 사업장 자본금의 50%를 초과할 경우 그 초과액
- ④ 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인이 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 따른 금액을 사용하는 경우, 직전 회계연도 기본재산 총액의 20% 범위에서 복지기금협의회가 5년간 사용하기로 결정한 금액
- ⑤ 직전 회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인이 「근로복지기본법 시행령」 제46조제5항 각 호에 해당하는 상황 발생 시, 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 같은 법 시행규칙 제26조의2제3호에 따른 금액을 사용하는 경우, 직전 회계연도 기본재산 총액의 30% 범위에서 복지기금협의회가 5년간 사용하기로 결정한 금액
- ⑥ 사내근로복지기금법인이 「근로복지기본법」 제62조제1항제6의2호에 따른 공동근로복지기금 지원사업을 시행하는 경우, 그 지원금액의 50% 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액

(퇴직연금복지과-1583, 2021.4.5.)

6-36

사내근로복지기금 기본재산 활용을 통한 협력업체 근로자 지원 등 (코로나-19 극복 관련)



질의



- (질의1) 당사 사내근로복지기금이 사업주 외의 자로서 도급받는 업체의 사내근로복지기금에 제3자 출연 방식으로 지원할 수 있는지
- (질의2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 따라 ‘복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액’을 사내근로복지기금 사업에 사용할 수 있다고 되어 있는데, 이는 기본재산을 목적사업준비금으로 전환할 수 있는 주기를 말하는지, 아니면 목적사업비로 전환한 금액을 5년간 나누어 사용하여야 하는 것인지
- (질의3) 정부는 감염병 위기경보를 심각단계로 상향하면서 2020. 2. 23.부터 현재까지 국무총리가 본부장이 되는 “중앙재난안전대책본부”를 설치하였으며, 재난지역은 전 국토가 해당되므로, 본 법에 따라 복지기금협의회에서 정할 경우 기본재산 총액의 100분의 30까지 목적사업비로 전환하여 사용할 수 있는지



회신



■ (질의1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 제6호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 ‘협력업체 근로자’)의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있으며, 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항 제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 같은 법 시행규칙 제26조의2 제2호에서 정하는 금액 이상을 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

- 이 때, 사내근로복지기금을 사용하여 협력업체 근로자까지 수혜를 제공하고자 할 경우 기금법인은 협력업체 소속 근로자까지 수혜 범위를 확대하여 기금법인의 사업을 수행하는 방식으로 하여야 하며, 귀 질의와 같이 귀사의 사내근로복지기금이 협력업체의 사내근로복지기금에 제3자 출연의 방식으로 직접 출연하는 것은 현행법상 허용되지 않음.
- 또한, 법 시행령 제46조제4항제3호의 ‘5년마다 정하는 금액’에서 ‘5년마다’의 의미는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미하며, 그 정한 금액은 5년에 한 번 또는 5년간 분할하여 사용할 수도 있음.

■ (질의3) 기금법인은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제5항에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 기금법인의 설립과 관련된 사업주의 주된 사무소 또는 분사무소가 있는 지역에 법 시행령 제46조제5항 각 호의 어느 하나에 해당 하면서, 같은 법 시행규칙 제26조의2제3호에서 정하는 금액 이상을 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우, 법 제46조제5항 각 호의 사유가 발생한 날부터 1년 이내에 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 30 범위(법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 해당 금액을 정한 후 5년이 되지 않은 경우에는 그 금액을 뺀 나머지 금액을 5년이 되는 날까지)에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.(시행일: 2021. 1. 5.)

* (참고) 법 시행령(대통령령 제31364호, 2021. 1. 5.) 부칙 제2조제2항에 따라 기금법인이 법 시행령 시행 전에 코로나바이러스감염증-19로 발생한 재난으로 제46조제5항제1호의 개정규정에 따른 요건에 해당하게 된 경우에는 이 영 시행일로부터 1년 이내에 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 같은 조 제5항 및 제6항의 개정 규정에 따라 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있음

- 현재 코로나바이러스감염증-19로 인해 2020. 2. 23.부터 현재까지 국무총리가 본부장의 권한을 행사하는 중앙재난안전대책본부가 설치되어 있으며, 해당 중앙재난안전대책본부의 설치 범위는 전국이라고 할 것이므로, 법 시행규칙 제26조의2 제3호에서 정하는 금액 이상을 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우 귀 질의와 같이 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 30 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2135, 2021.5.10.)

6-37

출연받아 보유 중인 자사주(기본재산)의 우리사주조합 출연



질의



- (상황) 모회사 및 자회사(모회사가 100% 지분 소유)가 출연하여 공동근로복지 기금 설립
 - 모회사(상장회사): 모회사가 보유한 자사주를 공동근로복지기금에 출연
 - 자회사: 유가증권 외 자산 출연
- (질의) 공동근로복지기금의 기본재산인 모회사 자사주를 자사주 형태로 우리 사주조합(모회사, 자회사 근로자 동시 가입)에 무상출연한다면 문제가 없는지



회신



- 기금법인은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항에 따라 그 수익금으로 우리사주 구입의 지원 등 근로자 재산 형성을 위한 지원사업을 시행할 수 있으나, 법 제62조제2항에 따라 기본재산을 사용할 수 있는 경우를 제외하고는 출연받아 기본재산으로 편입된 자사주를 우리사주조합에 출연할 수는 없을 것임.
- 다만, 출연받아 기본재산으로 보유 중인 자사주에서 주식배당을 통해 취득한 주식이나 유상증자에 참여하여 취득하게 된 주식은 이익금으로 보아 우리사주 조합에 출연하는 것은 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-2634, 2021.6.8.)

6-38

기본재산의 목적 외 사용



질의



- (질의배경) 근로복지기금은 근로복지기본법령이 규정한 예외적인 사정이 없다면 출연금·수익금의 50%까지만 기금사업 수행에 사용할 수 있고, 나머지 50%는 기본재산으로 적립하여야 함
- (질의1) 근로복지기금 기본재산의 사용은 법령에서 명시적으로 규정한 근로자 대부사업과 금융상품을 이용한 운용 외에 다른 용도로는 절대 사용할 수 없는지
- (질의2) 기본재산 사용 요건을 충족하지 못하였음에도 기본재산을 사용한 경우 이사와 기금법인은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있는 바, 법률이 규정한 기본재산의 사용목적(대부사업) 외의 사용도 처벌대상이 되는 기본재산의 사용에 해당하는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 그 수익금으로 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따른 사업(이하 '목적사업')을 시행할 수 있으며, 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항 부터 제7항까지의 규정에 따라 일정 요건을 충족하였을 경우 기본재산의 일부를 목적사업의 재원으로 사용할 수 있고, 법 제62조제3항 및 법 시행령 제46조제8항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있으며, 조성된 사내근로복지기금은 법 제63조 및 법 시행령 제47조에서 정한 방법으로만 운용할 수 있음.
- 법이 정하고 있는 요건을 충족하지 못함에도 기본재산을 사용하거나, 법이 허용하고 있지 않는 용도로 기본재산을 사용한 경우 형사처벌의 대상이 될 수 있음.

(퇴직연금복지과-4032, 2021.9.10.)

6-39

「근로복지기본법 시행령」의 ‘기본재산 총액’의 의미



질의



- (상황) 甲기금법인의 사내근로복지기금 출연에 따른 기본재산 증가 및 사용, 잔액 현황은 아래와 같음
 - (1차 연도) 10억원 출연, 5억원 사용(기본재산 총액 10억, 사용 5억, 잔액 5억)
 - (2차 연도) 10억원 출연, 5억원 사용(당해연도 기본재산 증가 10억, 사용 5억, 당해연도 사용 후 잔액 5억/기본재산 총액(누계) 20억, 사용 누계 10억, 사용 후 잔액 10억)
 - (3차 연도) 10억원 출연, 5억원 사용(당해연도 기본재산 증가 10억, 사용 5억, 당해연도 사용 후 잔액 5억/기본재산 총액(누계) 30억, 사용 누계 15억, 사용 후 잔액 15억)
 - 甲회사의 자본금은 40억원이고, 甲회사는 4차 연도에 10억원을 출연하려 함
- (질의1) 甲기금법인이 4차 연도에 10억원 출연 시 복지기금협의회 의결로 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 금액은 10억원인지 5억원인지
- (질의2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호와 제5항, 제7항의 기본재산 총액이 그동안 출연받은 재산 총액(누계액)을 의미하는지, 사용 후 잔액(순증액)을 의미하는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 출연한 금액이 있으면 100분의 50(중소기업 등의 경우에는 100분의 80)을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
- (질의2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호, 제5항 및 제7항의 “기본재산 총액”이란 직전 회계연도를 기준으로 현재 남아있는 기본재산의 총액을 의미함.

(퇴직연금복지과-4034, 2021.9.10.)

6-40

기본재산을 활용한 협력업체 근로자 지원 가능 여부



질의



- (상황) 당사는 노사 간 합의를 통해 아래와 같이 합의함
 - 사내근로복지기금협의회 의결을 통해 기금의 기본재산을
 - ▶ 협력업체 근로자의 복리후생 증진: 직원 단체보험, 자녀장학금 등 지원
 - ▶ 당사 근로자에게 코로나19 재난극복 구호금 지급: 마트 상품권으로 지급
 - 해당 재원의 규모는 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 부합하며, 사내협력사 근로자의 수혜범위는 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2에 부합
- (질의1) 상기 방식으로 사내근로복지기금 기본재산의 사용이 가능한지
- (질의2) 기준을 모두 충족하여 기본재산의 20%를 사용할 경우, 회계처리는 해당 금액만큼 고유목적사업준비금으로 회계처리하면 되는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호, 같은 법 시행령 제46조제4항제3호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호의 요건을 충족한 경우 기본재산의 일부를 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 귀 질의와 같이 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자와 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(협력업체 근로자) 간 복지사업의 내용을 달리하여 시행할 수도 있을 것임.
- (질의2) 사내근로복지기금의 회계는 기금의 운용과 대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리회계와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 목적사업회계로 구분하여 처리하고, 기금법인은 고유목적사업에 사용하기 위한 고유목적사업준비금을 설정하여야 하는 바, 기본재산을 사용하여 기금법인의 목적사업을 수행하는 경우, 목적사업의 재원으로 사용할 기본재산을 목적사업회계에 전입시켜 고유목적사업준비금으로 설정한 후 사용하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4035, 2021.9.10.)

7

기금법인의 사업

가. 대부사업

7-1

기금법인에서 대부한 금품을 회수하지 못할 경우의 처리



질의

Q

- (질의1) 사내근로복지기금에서 대부를 받은 근로자 중 상환하지 않고 퇴사한 사람들이 있는데, 회수하지 못한 대출금은 손실금으로 처리 되는지
- (질의2) 사내근로복지기금의 상환을 연체할 경우 법령상 적용이 되는 연체이자율이 있는지



회신

A

■ 「근로복지기본법 시행령」 제48조에 따라 사내근로복지기금의 회계는 기업회계의 원칙에 따라 처리를 하여야 하므로, 미상환된 대출금은 기업회계 원칙에 따라 처리하여야 할 것임.

- 사내근로복지기금 대부금 연체 상환에 대한 연체이자율에 대하여 근로복지기본 법령에 규정한 바 없으며, 정관 및 대부약정서 등에 따를 수 있을 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-4943, 2018.12.11.)

7-2

사망한 근로자의 사내근로복지기금 대부금 상환



질의



- 사내근로복지기금에서 주택자금을 대출한 직원 A가 사망한 경우에 남아있는 대출 잔액을 유족에게 상환 청구하지 않고 손실로 처리하는 경우에 세무상, 법적 문제가 생기는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제3항 및 같은 법 시행령 제46조제5항(현행 제46조제8항)에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 주택구입자금을 대부할 수 있음.
 - 다만 근로복지기본법령은 이자율, 상환기간, 상환방법 등 대부 조건에 대해서는 정하고 있지 않으므로, 복지기금협의회에서 자율적으로 결정하여 정관 또는 대부규칙 등 부속서류에 세부기준을 정하여 실시하여야 하는 바, 귀 기금법인의 정관 또는 대부규칙 등에 따라 처리하여야 할 것임.(임금복지과-2946, 2009. 11.24. 참조)
- 기금법인 사업의 수혜대상은 법 제2조에 의한 근로자이므로 사망을 포함하여 퇴직을 하는 경우에는 원칙적으로 수혜대상에서 제외되므로 대부금 전액을 일시 상환하여야 하나,
 - 기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 복지사업을 사업장의 사정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있으므로 정관 또는 대부규칙 등에 근로자의 사망 또는 퇴직 시 일시상환에 대한 예외규정이 있다면 그에 따를 수 있을 것임.(임금복지과-1226, 2009.7.23. 참조)

- 따라서, 귀 질의의 경우 대출 잔액 상환 등 대부조건을 정한 정관 또는 대부규칙 등이 있다면 그에 따를 수 있을 것으로 판단이 되나, 대부조건은 기금의 안정성을 해치지 않는 범위에서 정해야 하므로 대출 상환을 청구하지 않고 손실처리 하는 것은 기금법인의 재산에 손실을 가져올 수 있으므로 신중히 결정하여야 할 것임.
- 한편, 대출 잔액을 청구하지 않고 손실 처리 시 발생 하는 세무상 문제에 대한 자세한 사항은 소관 부처인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-745, 2019.2.13.)

7-3

대부사업의 이자와 재원 문의



질의



- 근로자의 주택 구입 및 임차의 경우 규정에 의하여 정해진 금액을 대부하고, 급여에서 일정 금액 상환을 받고자 하는데,
 - (질의1) 무이자로 대부할 경우 문제가 있는지
 - (질의2) 대부금액은 소멸되는 성격이 아니기에 고유목적사업 준비금에서 차감하지 않는 것으로 알고 있는데, 그렇다면 보유하고 있는 예금 범위 내에서 소멸성 항목의 사업비를 제외한 나머지 잔액에 대하여 대부사업을 진행하여도 문제가 없는지



회신



- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 법 제62조제3항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있으며, 대부 대상 및 한도, 이자율, 상환기간 등 대부조건은 복지기금협회에서 협의, 결정할 사안임.(퇴직연금복지과-2239, 2017. 5. 22. 등 참조)

(퇴직연금복지과-4592, 2019.10.30.)

7-4

목적사업준비금으로 대부사업을 수행할 수 있는지



질의



- 사내근로복지기금의 목적사업준비금으로 근로자의 주택구입자금, 생활안정자금 대부가 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행령 제46조에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 사업을 시행할 수 있으며,
 - 목적사업준비금으로 주택구입자금 등 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 대부사업을 시행할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-875, 2009. 4. 13., 임금복지과-731, 2009. 6. 24. 참조).

(퇴직연금복지과-70, 2020.1.6.)

7-5

사내근로복지기금 대부사업의 대손처리



질의



- 사내근로복지기금 대부금을 상환하지 않고 퇴직한 근로자가 있으며, 현재까지 상환되지 않고 있어 해당 건을 대손으로 처리하려 하는데,
 - (질의1) 대손 요건이 어떻게 되는지
 - (질의2) 대손 요건이 충족된다면 협의회/이사회를 통해 대손 인식 회의를 거쳐야 한다고 알고 있는데, 자세한 과정은 어떻게 되는지
 - (질의3) 대손을 통해 발생한 결손은 어떻게 처리하여야 하는지
 - ▶ 정관상 특별적립금으로 처리할 수 있다고 되어 있으며, 전기이월이익 잉여금, 임의적립금이 있는데 이를 특별적립금으로 돌릴 수 있는지
 - (질의4) 결손 처리 시 법인세는 어떻게 처리하는지



회신

A

- (질의1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 근로자의 생활안정 및 재산 형성 지원을 위하여 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항이 정하는 바에 따라 대부사업을 실시할 수 있으나, 현행 근로복지기본법령은 대부사업의 대상, 이자율, 상환 방법, 대손의 요건이나 처리절차 등에 대해서는 규정하고 있지 않음.
 - 귀 질의 상 대손의 요건이나 처리절차 등에 대해서는 기금법인의 정관이나 이에 부속된 별도의 대부사업 관련 규정 등이 정하는 바에 따라 처리하여야 할 것임.
- (질의3·4) 사내근로복지기금의 회계는 법 제64조 및 같은 법 시행령 제48조에 따라 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 따라 처리하여야 하며, 회계연도 결산 결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도에 이월하며, 잉여금이 발생한 경우에는 이월손실금을 보전한 후 기금에 전입하여야 함.

- 또한, 기금법인은 결손의 보전 그 밖에 부득이한 사유에 따른 회계사고에 충당하기 위한 특별적립금을 적립할 수 있으므로 귀 기금법인에게 적립된 특별적립금이 있다면 이를 통해 대손금을 처리할 수 있을 것임.
- 한편, 결손 처리에 따른 법인세와 관련된 내용은 소관 부처인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-735, 2020.2.20.)

7-6

사내근로복지기금 설립 시 기존 사업장을 통한 대부사업 대부비용의 처리



질의

Q

- 주식회사 법인에서 직원들에게 주택구입 관련 대부사업을 진행중인데, 회사법인에서 사내근로복지기금법인을 설립하여 혜택을 주고자 함
 - (질의1) 현재 회사 법인에서 근로자에게 대부한 금액을 회수하고, 기금법인의 자금에서 대부하는 절차로 진행하여야 하는지,
 - (질의2) 법인에서 근로자에게 대부한 금액을 회수하지 않고, 기금법인의 자금으로 근로자에게 대부한 것으로 처리할 수 있는 방법이 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금은 법인으로 하며, 독립된 조직과 기구에 의해 해당 사업체의 영업재산과 별개로 운영되는 바, 회사가 근로자에게 대부한 금액을 사내근로복지기금법인의 재산으로 대부한 것으로 처리할 수 없을 것이며,
 - 회사가 근로자에게 대부한 금액의 회수는 회사와 근로자 간의 채권채무관계에 따라 당사자 간에 처리할 사안이며, 이와 별개로 사내근로복지기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 「근로복지기본법」 제62조제3항에 따라 대부사업을 실시할 수 있음.

(퇴직연금복지과-735, 2020.2.20.)

7-7

사내근로복지기금 대부사업 수행 시 수익사업 개시신고



질의



- (질의1) 기금법인이 대부사업을 실시하여 대부이자 소득이 발생될 예정이라면 수익사업 개시신고를 하여야 하는지
 - 대부사업으로 인해 이자소득이 발생하게 될 시 신고 및 절차, 고유번호증 반납 및 사업자등록증 교부 여부
- (질의2) 대부사업을 무이자로 시행하여 이자소득이 발생하지 않는 경우 신고 등 다른 절차 없이 협의회에서 정하는 대로 실시하면 되는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제3항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 필요한 경우 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있으며,
 - 대부사업의 대상, 이자율, 상환방법 등은 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 기준을 정하여 시행할 수 있음.
- 한편, 귀 질의의 대부사업 실시에 따른 수익사업 개시신고 및 절차, 고유번호증 반납, 사업자등록증 발급 여부 및 절차 등은 「법인세법」이 정하는 바에 따라야 할 사안으로 소관부처인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-824, 2020.2.25.)

7-8

정관에 규정되지 않은 대부사업 수행 관련 문의



질의



- (상황) 당사 사내근로복지기금 대부사업의 기준은 인당 1,200만원까지 대출이 가능하되, 재대출은 기존 대출금의 원금 70% 이상 상환 시에만 가능함(사규에 규정, 정관에 별도 규정 없음)
 - 최근 회사 내부사정으로 전근(근무지 이전) 인원이 발생 예정인 바, 대부사업 규정을 다음과 같이 변경하고자 함
 - ▶ 3개월간 일시적으로 전근대상자만 재대출의 요건을 적용하지 않음
 - ▶ 3개월간 일시적으로 전근대상자만 대출금 한도를 5,000만원으로 인상
- (질의1) 근로복지기본법령에 대출금의 한도 등 요건이 없으므로 해당 규정을 위와 같이 변경하여도 무방한지
- (질의2) 기금법인의 정관에 대부요건 등이 정해져 있지 않고, 사규에 정해져 있으므로, 주관부서 팀장에게 보고 후 위와 같은 요건을 정하여도 무방한지
- (질의3) 근로복지기본법령, 기금법인의 정관에 대부요건 관련 규정이 없으나, 기본 재산 사용 원칙이 변경되므로 복지기금협의회를 소집하여 요건에 대해 설명하고 회의록을 작성 후 보관하여야 하는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항이 정하는 바에 따라 대부사업을 실시할 수 있으나, 현행 근로복지기본법령은 대부사업의 대상, 이자율, 상환 방법 등에 대해서는 규정하고 있지 않음.

- 따라서, 대부사업의 대상, 요건 등의 내용은 기금법인의 정관 내지 정관의 시행세칙 등에 정하여 대부사업을 시행할 수 있을 것이며, 기금법인은 사업체(귀질의 상 '회사')의 영업재산과 별개로 운영되는 별도 법인인 바, 귀 질의와 같이 대부요건등의 사항을 해당 사업체의 사규로 정할 수는 없으며, 기금법인과 별개의 법인인 회사 주관부서의 팀장에게 해당 사항을 보고하여야 할 의무 또한 없을 것임.
 - 한편, 귀 질의와 같이 전근이라는 특수한 상황이 발생한 직원들에 한정하여 일시적으로 대부요건 등의 우대를 설정하는 내용은 복지기금협회의 협의·결정을 통해 정관에 정하여 시행할 수 있을 것임.
- ※ 귀 질의 상 회사의 사규에 규정된 대부요건 등의 사안 또한 복지기금협회의 협의·결정을 통해 조속히 기금법인의 정관에 규정하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3290, 2020.7.27.)

7-9

기금법인에서 수행하는 대부사업 이자율의 차등 적용 가능 여부



질의



- 현재 사업장 일부 인원의 근무지 이동이 있을 예정인 바, 주거안정을 돕기 위해 근무지 이동을 한 인원내 한하여 대출이자율을 인하하고자 함
 - 위 사항이 법적으로 가능한지 여부와 변경 신청 절차는 어떻게 되는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조제3항이 정하는 바에 따라 근로자에게 필요한 자금을 대부할 수 있으나, 근로복지기본법령은 구체적인 대상, 이자율, 상환 방법 등에 대해서는 규정하고 있지 않음.

- 다만, 귀 질의와 같이 근무지 이동이라는 특수한 상황이 발생한 직원들의 주거 안정을 지원하기 위해 대부 이자율을 인하하는 것은 복지기금협회의 결정을 통해 정관이 정하는 바에 따라 시행할 수 있을 것임.
- 이를 위하여 귀 기금법인의 정관 변경이 필요한 경우라면 법 제53조 및 같은 법 시행령 제38조에 따라 같은 법 시행규칙 [별지 제11호 서식]의 ‘정관변경 인가 신청서’를 기금법인의 주사무소 소재지 관할 지방고용노동관서에 제출하여 정관 변경 인가신청을 하여야 함.

(퇴직연금복지과-4602, 2020.10.15.)

7-10

우리사주조합 탈퇴 시 사내근로복지기금 대부금 상환



질의

Q

- (상황) 당사 근로자들은 모회사의 우리사주조합원으로 가입하고, 우리사주 출연금을 당사 사내근로복지기금으로 지원 중
 - 이후, 당사에서 올해 우리사주조합 설립을 추진하면서, 모회사 우리사주조합에 탈퇴를 하게 되었음
- (질의) 이 때, 모회사 우리사주조합 탈퇴에 따라 우리사주대출금을 사내기금에 상환하여야 하는지
 - ‘가’설: 모회사 우리사주조합을 탈퇴하기에 기존 우리사주 출연지원 대출금을 상환하여야 함
 - ‘나’설: 모회사 우리사주조합을 탈퇴하였으나, 불가피한 탈퇴이므로 기존 대출금을 반드시 상환하여야 하는 것은 아님



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제3항 및 같은 법 시행령 제46조제5항(현행 제46조제8항)에 따라 근로자가 우리사주 주식을 구입하는 경우 필요한 자금을 대부할 수 있음.

 - 이 경우 대부금의 상환시기, 상환방법, 기한이익의 상실 사유 등에 대해서 근로 복지기본법령은 달리 규정하고 있지 않는 바, 이는 기금법인의 정관이나 대부 규정, 대부약정서(금전소비대차계약서) 등에서 정한 방법에 따라야 할 것임.
- 다만, 귀 질의의 사안에 대해 상환시기 등을 기금법인의 정관이나 대부약정서 등에 달리 정하고 있지 않다면, 우리사주제도 실시회사(귀 질의 상 ‘모회사’)가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인(지배관계회사)의 소속 근로자는 법 제34조제1항제2호 각 목의 요건을 모두 충족하는 경우 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 조합원으로 가입할 수 있고, 기금법인이 그 조합원에게 우리사주 취득에 필요한 자금을 지원한 것에 달리 위법이 없고, 이후 귀사에 우리사주조합이 설립됨으로써 법령에 따라 모회사 우리사주조합의 조합원 자격이 상실되었다는 이유만으로 이행기가 도래하지 않은 채무자에게 신용상실의 위험이 발생하여 기한의 이익을 상실케 하고 곧바로 변제토록 할 필요성은 크지 않다고 보여짐.

(퇴직연금복지과-343, 2021.1.19.)

7-11

사업장의 대부사업을 기금법인의 대부사업으로 전환할 수 있는지의 여부 등



질의

Q

- (질의1) 사업장에서 운영중인 주택자금 대출을 사내근로복지기금 주택자금 대출로 전환하여 운영할 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금 대출 운영 시 회사 차원(출연액 법인세 손비인정), 직원 차원(이자액 비과세)에서 장점이 추가로 있는지
- (질의3) 절차상 기존 사업장 대출은 상환하고, 새로 사내근로복지기금에서 대출 받는 것으로 가는 것인지, 아니면 그냥 넘길 수 있는지



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제7항(현행 제46조제8항)에 따라 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있으며, 법 제68조에 따라 사용자는 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.
- (질의2) 사업주(회사)가 사내근로복지기금에 출연하는 금품은 「법인세법」 또는 「소득세법」에 따라 손비(법인 사업자) 또는 필요경비(비법인 사업자)로 인정되고, 「상속세 및 증여세법」에 따라 근로자가 기금법인으로부터 무상 또는 적정 이자율 보다 낮은 이자율로 대출받은 경우 적정 이자율과의 차이로 인한 이익이 1천만원 미만인 경우에는 증여세가 비과세되는 등의 세제혜택이 있음.

- (질의3) 귀 질의와 같이 사업장에서 운영 중인 주택자금 대부사업을 사업장의 영업재산과 분리된 별개의 법인인 기금법인의 대부사업으로 이관하는 사항 및 이에 대한 절차는 현행 근로복지기본법령에 규정되어 있지 않는 바, 이는 채권의 양도 등과 관련된 법률, 사업장과 근로자 간 체결한 대부약정서(금전소비대차계약), 귀사의 대부사업과 관련된 규정 등에서 정한 방법에 따라야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1322, 2021.3.22.)

7-12

근로자의 임금채권과 기금법인의 대출금 채권의 상계 가능 여부



질의



- (상황) 당사 사내근로복지기금은 생활안정자금 대부를 통해 직원들에게 3차에 걸쳐 대부금을 지급
 - 동 대부금은 [대출신청서]에 따라 사측의 체불임금 지급 시 대부금을 상계처리하기로 약정
 - 다만, 당사는 파산 신청 예정으로, 체불금품이 지급되지 않을 시 동 대부금은 체불금품을 지급받지 못한 근로자들이 개인적으로 변제하여야 하는 이중피해 예상
- (질의1) 체불임금 미지급 시 사내근로복지기금을 통해 대부한 금액을 회계상 손실 처리할 수 있는지
- (질의2) 손실처리가 불가능할 경우 개인에게 상환 변제 요구를 하여야 하는지
- (질의3) 직원들의 피해가 최소화될 수 있는 다른 방법이 있는지


회신
A

■ 귀 질의의 요지는 근로자가 사용자에 대해 가지는 임금채권과 제3자인 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 근로자에 대해 가지는 대출금채권을 상계할 수 있는지의 여부로 보여지는 바, 사용자는 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 근로자에게 직접 임금의 전액을 지급하여야 하고, 근로자가 사용자에 대하여 가지는 임금채권과 제3자인 기금법인이 근로자에 대해 가지는 대출금 채권은 쌍방이 서로 대립하는 채무를 부담하는 경우로 볼 수 없어 원칙적으로 상계가 허용되지 않을 것임.

- 다만, 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품(이하 ‘미지급 금품’)을 지급하는 데에 우선 사용하여야 하므로, 사업의 폐지로 해산한 기금법인의 경우에는 법 제53조제1항에 따라 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명한 경우에는 사업주의 임금채무가 법률의 규정에 따라 기금법인에 이전되었다고 보아야 할 것이고, 대부약정서 등 근로자의 자유로운 의사에 따라 임금채권을 수동채권으로 하고, 대출금 채권을 자동채권으로 하여 상계하는 것은 허용된다고 할 것임.

(퇴직연금복지과-1722, 2021.4.9.)

7-13

국민주택규모 이하 취득 근로자 우선지원의 의미



질의



- 사내근로복지기금법 제14조제3항은 ‘기금은 대통령령이 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부할 수 있다.’고 규정하고 있으며, 동 법 시행령 제19조제5항제1호는 법 제14조제3항의 규정에 의하여 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우 자금을 대부할 수 있도록 규정
 - 이와 관련하여 고용노동부에서 발간한 매뉴얼에는 ‘무주택 근로자를 대상, 국민주택규모 이하 주택을 우선, 가급적 직장주택조합과 연계하여 주택구입·임차 자금 지원 또는 대부’할 수 있다고 명시
 - 사측에서는 이 매뉴얼에 국민주택규모 이하의 주택을 대상으로 한다고 하여 그 이상을 초과하는 주택에 대해서는 주택구입자금 대부를 할 수 없다고 하는데, 국민주택규모를 초과하는 주택에 대해서도 사내근로복지기금 재원을 활용하여 대부할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 법 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제7항(현행 제46조제8항)에 따라 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우 등 근로자의 생활안정과 재산형성 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
 - 고용노동부는 「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규 제169호, 2020. 2. 11. 시행) 제17조제4항을 통해 기금법인이 근로자의 주택취급자금을 지원할 경우 가급적 직장주택조합과 연계하여 운영하도록 하고, 무주택 근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자에게 우선 지원하도록 하고 있음. (이를 위반할 경우 시정명령을 받을 수 있음)

- 다만, 무주택근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자를 우선 지원한 후, 정관이나 대부규정 등이 정하는 바에 따라 기금법인의 재정 여건을 고려하여 추가적으로 국민주택규모를 초과하는 주택을 지원할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2386, 2021.5.24.)

나. 목적사업(근로자 지원사업)

7-14

사내근로복지기금에서 신용협동조합 출자금 지원 가능 여부



질의

Q

- 사내근로복지기금에서 근로자 재산형성 지원사업 일환으로 신용협동조합 출자금 지원이 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조 제2항에 따라 근로자의 재산 형성 지원을 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,
- 신용협동조합 출자금 지원이 단체협약 또는 취업규칙, 근로계약 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 있는 것이 아니라면 복지기금협의회의 결정에 따라 정관에 규정하여 기금법인의 사업으로 실시할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3436, 2017.8.17.)

7-15

사내근로복지기금에서 비연고지 발령 근로자의 임차료 지원 가능 여부



질의



- 비연고지에 발령이 나는 경우 주택 월 임차료의 일부를 사내근로복지기금에서 지원하는 것이 가능한지 여부 및 그 절차
- 해당 지원금은 증여세 비과세 혜택이 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조 제2항에 따라 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,
 - 비연고지 발령에 따른 주택 월 임차료 지원이 단체협약 또는 취업규칙, 근로계약 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 있는 것이 아니라면 복지기금협의회 결정에 따라 정관에 규정하여 기금법인의 사업으로 실시할 수 있을 것임.
- 비과세되는 증여재산의 범위 등은 「상속세 및 증여세법」에서 정하고 있으며, 이와 관련된 사항은 국세청에 문의하여 주시기 바람.

(퇴직연금복지과-3437, 2017.8.17.)

7-16

사내근로복지기금에서 휴가비 지급 가능 여부



질의



- 사내근로복지기금협의회를 통해 전 직원에게 휴가비 지급을 결정한다면, 「근로복지기본법 시행령」 제46조제2항제3호 ‘그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업’ 및 정관의 기타 협의회에서 정하는 사업에 해당하여 지급할 수 있는지

참고 정관상 기금의 용도

- 근로자의 주택구입 및 임차자금 대부
- 생활안정을 위한 자금의 대부
- 장학금(학자금), 유아교육비, 경조금, 재해부조금 지원
- 체육, 문화활동, 근로자의 날 행사 등 지원
- 사원복지연금보조금 지원
- 노동부령에서 정하는 근로자 복지시설에 대한 출자, 출연, 구입, 설치 및 운영
- 기금운영을 위한 경비 지급
- 기타 협의회에서 정하는 사업



회신



- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 의거, 사업주가 법령 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의의 경우, 실제 자금 용도를 확인하지 않고 ‘휴가비’ 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급하는 것이라면 이는 임금 대체적 급부로 판단되어 사내근로복지기금의 사업으로는 타당하지 않을 것으로 판단됨.(임금복지과-1282, 2010.6.9.)

- 한편, 정관에는 기금법인의 사업이 구체적으로 명시되어야 하므로, 귀 기금법인 정관의 기금의 용도 중 ‘기타 협의회에서 정하는 사업’은 개정하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2483, 2017.6.25.)

7-17

사내근로복지기금에서 연금제도 운영이 가능한지



질의



- 사내근로복지기금의 수익금으로 연금제도 운영이 가능한지



회신

A

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사업주가 임금 및 그 밖의 법령 등에 따라 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위하여 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의의 경우 사내근로복지기금의 수익금을 활용한 연금제도 운영이 법령 등에 의하여 사업주에게 의무가 있는 것이 아니라면 근로자의 재산형성 지원 차원에서 정관이 정하는 바에 따라 시행할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2871, 2018.7.18.)

7-18

사내근로복지기금을 통한 청년내일채움공제 근로자 부담분 등 지원 가능 여부



질의

Q

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제2항제3호에 따라 정관에 ‘근로자 내일채움공제 지원’, ‘근로자 청년내일채움공제지원’, ‘근로자 청년재직자내일채움공제지원’을 신설하고 근로자가 부담해야할 금액을 지원하는 것이 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 「중소기업 인력지원 특별법」에 따른 ‘내일채움공제’, ‘청년내일채움공제’, ‘청년재직자내일채움공제’ 사업에 참여할 때 ‘근로자 적립금’ 지원은 근로자의 재산형성 지원을 위한 사업으로 볼 여지는 있으나,
 - ‘내일채움공제’ 등은 근로자의 일정금액 적립을 전제로 사업주와 정부가 공동으로 지원을 함으로써 중소·중견기업으로의 우수인력 유입을 촉진하고 장기 근속과 재산형성을 지원하기 위한 제도로,
 - 기금법인의 사업은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하고 있는 점을 감안할 때, ‘내일채움공제’ 등 사업의 ‘근로자 적립금 지원’은 기금법인의 사업으로 적합하지 않는 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-3796, 2018.9.21.)

7-19

담보 제공을 위한 사내근로복지기금의 금융상품 가입이 근로자의 우리사주 구입 지원에 해당할 수 있는지



질의

Q

- □□□□□에서 우리사주 취득자금 대출 시 대출액의 100%에 해당하는 금액 만큼 금융상품 가입을 통한 담보제공을 요청하고 있는 바,
 - 담보 제공을 위한 사내근로복지기금의 금융상품 가입이 근로자의 우리사주 구입 지원에 해당할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따라 그 수익금으로 우리사주 구입의 지원 등 근로자의 재산형성을 위한 지원을 할 수 있고, 같은 조 제3항에 따라 근로자가 우리사주 주식을 구입하는 경우 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
- 이 때, 사내근로복지기금을 통한 우리사주 관련 지원은 우리사주조합이 설치된 경우에 가능하므로 우리사주조합과 관계없는 근로자에 대하여 자사주 매입을 지원하는 것은 어렵고, 우리사주 구입 지원은 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 이루어져야 하므로 우리사주 조합원 개인에 대한 직접적인 지원은 불가함.(「사내근로복지기금법인을 통한 우리사주 구입 지원지침」, 임금복지과-6, 2011. 1. 3.)
- 또한, 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자를 우대할 수 있도록 하여야 하고, 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 사내근로복지기금은 안정성과 유동성을 유지하여야 하는 바,

- 우리사주 취득자금 대출의 담보제공을 위해 사내근로복지기금으로 금융상품을 가입하는 것은 기금의 안정성과 유동성을 저해할 우려가 있고, 우리사주조합원 개인에 대한 직접적인 지원에 해당하여 기금법인의 사업으로 적합하지 않다고 판단됨.

■ 다만, 귀 질의의 금융상품 가입이 「근로복지기본법」 제63조 각 호에서 정한 방법에 해당한다면 사내근로복지기금의 운용 방법으로서 활용할 수는 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3794, 2018.9.21.)

7-20

사내근로복지기금을 통해 정년퇴직이 임박한 근로자 지원 가능 여부



질의



- (질의1) 사내근로복지기금을 활용하여 정년퇴직 예정 1개월 전 여행경비 등의 명목으로 현금을 지급할 수 있는지
- (질의2) 생활보조자금 명목으로 근로자에게 정년퇴직 1개월 전부터 퇴직 후 일정 시기까지 연금형태로 일정금액을 지급할 수 있는지
- (질의3) 연도 말 결산서상 세전 순이익의 5% 미만 금액을 출연하고, 해당 연도 출연금의 50%~100%범위 내에서 매년 재직 중인 근로자에게 배분하여 적립 후, 해당 적립금을 질의1(여행경비 등 현금)과 질의2(연금 형태)의 용도로 사용 가능한지



회신

A

■ 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,

- 정년퇴직자 대상 여행 경비 지급이 사용자에게 의무가 있는 것이 아니라면 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것으로 판단됨.(노사협력복지과-1198, 2004.6.7.)

- 다만, 사용 용도에 관계없이 정년퇴직 예정자 전원에게 여행 경비 명목이나 퇴직 위로금 성격으로 일률적으로 일정금액을 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정복지와 기능이 중복되는 등 「근로복지기본법」의 취지에 부합하지 않고 기금법인의 사업 범위를 넘어선 것으로 허용되지 않을 것임.

■ 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 “근로자”의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하고 있음.

- 이때 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로(「근로복지기본법」 제2조제1호), 퇴직자는 사내근로복지기금의 수혜대상에서 제외됨.

- 따라서 정년 퇴직자에게 퇴직 후 일정 시기까지 연금 형태로 일정 금액을 지급할 수는 없을 것으로 판단됨.

■ 한편, 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제63조 각 호에서 정한 방법으로 운용을 하여야 하는 것으로 근로자에게 배분하여 적립할 수는 없으며,

- 기금법인은 수익금 또는 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(다만, 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우, 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견 근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우, 중소기업에 설치된 기금법인의 경우에는 100분의 80)을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-4218, 2018.10.25.)

7-21

사내근로복지기금을 통한 우리사주 구입 지원



질의

Q

- 사내근로복지기금에서 우리사주 구입을 지원하는 경우 우리사주를 신규로 매수하는 경우로 한정하는 것인지
 - 이미 보유하고 있는 우리사주에 대한 既 대출 자금을 대해서 지원이 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 제2항에 따라 그 수익금 등으로 우리사주 구입의 지원 등 근로자의 재산형성을 위한 지원을 할 수 있고, 같은 조 제3항에 따라 근로자가 우리사주 주식을 구입하는 경우 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
 - 이때, 수익금을 통한 우리사주 주식 구입자금 지원은 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 이루어져야 하며, 조합원 개인에 대한 직접적인 지원은 불가함. (「사내근로복지기금법인을 통한 우리사주 구입 지원지침」, 임금복지과-6, 2011.1.3.)
- 귀 질의의 ‘이미 보유하고 있는 우리사주에 대한 기(既) 대출 자금을 대한 지원’에 대한 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, 우리사주 조합원이 우리사주조합기금에 출연한 금품은 우리사주 구입에 사용하여야 하고, 해당 우리사주는 취득 즉시 해당 조합원 계정에 배정해야 하므로, 이미 보유하고 있는 우리사주에 대한 지원은 적절하지 않은 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4560, 2018.11.19.)

7-22

사내근로복지기금으로 장기근속 시 퇴직하는 근로자에게 일정 금품 (포인트) 지급 가능 여부



질의

Q

- 매년 이익의 일정 금액을 사내근로복지기금에 출연하고, 매년 직원에게 포인트를 부여하고, 20년 이상 근속하고 퇴사 시 포인트 누계만큼 일시금으로 사내근로복지기금에서 지급하는 것이 가능한지

* 근속 20년 이전 퇴사 시 미지급



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령 등에 따라 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위하여 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 다만, 귀 질의의 경우 20년 이상 근속 퇴직자 전원에게 누적된 포인트만큼 일시에 지급하는 것은 퇴직 위로금 성격으로 법정 퇴직금의 법정 복지와 기능이 중복되는 등 「근로복지기본법」의 취지에 부합하지 않고 기금법인의 사업 범위를 넘어선 것으로 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-4697, 2018.11.26.)

7-23

사내근로복지기금으로 직원 격려금·포상금 지급 가능 여부



질의



- (질의1) 정관 제5조제1항제9호에 근거하여 복지기금협의회 의결로 직원 격려금 및 포상금을 지급할 수 있는지

정 관

제5조(목적사업) ① 임직원의 복지를 위한 다음 각 호의 지원 및 보조를 행할 수 있다.

- 생 략 -

9. 기타 운영회에서 필요하다고 인정되는 경우

② 목적사업 중 회사 사규에서 정한 지원비 외에 근로자에 대해 생활안정자금 및 복지차원에서 운영회에서 필요하다고 인정되는 경우에 별도의 의결을 거쳐 지급할 수 있다.

- (질의2) 질의1이 불가할 경우 정관에 목적사업 신설 후 지급할 수 있는지
- (질의3) 지급 가능 시 비과세 해당 여부



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.

- 귀 질의의 경우, 직원 격려금 및 포상금의 성격이나 지급 사유 등을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 격려금 및 포상금은 근로의욕 고취 목적 또는 임금 인상 부족분 보전, 업무 성과 등에 따라 지급되는 등 근로조건 또는 근로자의 업무수행과 관련하여 지급되는 것이므로 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.

- 한편, 정관에는 기금법인의 사업이 구체적으로 명시되어야 하므로 귀 정관의 제5조 제1항제9호 및 제2항은 개정하는 것이 바람직하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-4909, 2018.12.10.)

7-24

노동조합원에 한정된 복지사업을 수행할 수 있는지 등



질의

Q

- (질의1) 노사협의회를 통해 노동조합 주관 행사에 사내근로복지기금을 연간 3억원 범위에서 사용하기로 합의하였는데,
 - 조합원에 한정된 제주도 테마연수가 가능한지
 - * 조합원: 7급 계장, 6·5급 대리, 4급 차장·과장
 - 선정방식이 신청자 전원인 경우 가능한지, 추천제인 경우 가능한지
- (질의2) 테마연수를 같은 주제로 연간 4회에 걸쳐 시행한다면 1회차는 비조합원 대상으로 실시하고, 2~4회차는 조합원 대상으로 실시한다면 전체 행사에 대해 사내근로복지기금 사용이 가능한지
- (질의3) 조합원과 조합원 가족을 대상으로 하는 하계·동계 캠프 지원이 가능한지
- (질의4) 전 직원 및 가족 대상으로 유명인사 초청 강연회 지원이 가능한지
- (질의5) 은행 전 직원과 부모님을 대상으로 효도관광이 가능한지
 - 전 직원 대상으로 신청을 받아 그 부모님 대상 효도관광이 가능한지
 - 전 직원 대상으로 신청을 받아 직원과 부모님이 함께 가는 효도관광이 가능한지
 - ※ 정관 상 지원 대상(행사 확대를 위해 개정 예정)
 - 재직 중인 근로자, 근로자의 배우자, 근로자의 직계 존비속 포함



회신

A

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도로,
 - 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로,
 - 전체 근로자와 구분하여 노동조합원을 대상으로 하여 기금법인의 사업을 시행하는 것은 근로복지기본법령의 취지상 적합하지 않음.
- 기금법인은 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.
 - 귀 질의의 유명인사 초청 강연회 및 효도 관광의 구체적인 내용이 불분명하여 명확한 답변은 어려우나, 사업주의 경영과 관련된 성과 포상의 성격이거나 근로자의 업무수행과 관련된 것이 아니라면 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것으로 판단이 됨.

참 고

기금법인의 복지사업 수혜대상은 원칙적으로 「근로복지기본법」 제2조에 따른 근로자이나, 근로자 복지는 근로자 뿐만 아니라 그 가족의 복지를 포함하는 광의로 해석함이 가족공동체의 의미에 비추어 바람직하다고 판단되므로 정관이 정하는 바에 따라 그 가족도 수혜대상이 될 수 있음.(복지 68233-43, 2000.5.24.참고)

(퇴직연금복지과-1046, 2019.3.5.)

7-25

사내근로복지기금이 받은 출연금의 일부를 상조회로 재출연하거나 기부하는 방식으로 운영할 수 있는지



질의

Q

- 회사에서는 매달 급여에서 소액 회비를 공제해서 ‘상조회’를 운영하고 있는데, 사내근로복지기금이 받은 출연금의 일부를 상조회로 재출연하거나 기부하는 방식으로 운영할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도로,
 - 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 사업은 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있으며, 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조에 따른 근로자이며, 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 귀 질의의 경우 상조회는 기금법인의 수혜대상이 아닐 뿐 아니라, 상조회로의 출연이 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업에 해당된다고 보기 어려우므로 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1044, 2019.3.4.)

7-26

고의·중과실 없는 벌금, 민형사피의보상금의 지급 가능 여부



질의



- (사실관계) 최근 안전사고에 대한 발주기관의 책임을 강화하는 정책 기조에 따라 안전사고 발생 시 임직원이 회사를 대신하여 업무상 과실범죄로 기소되어 유죄 판결되는 사례 증가
 - 감독업무 수행 과정에서 발생하는 스트레스, 우울증, 불명증 등 업무저해요인과 관련한 고충 및 공사감독 업무 기피 현상 심화
 - 직무수행의 안정성을 보장하여 능동적인 업무환경을 조성하기 위해 임직원이 고의 또는 중과실 없이 업무담당자 지위로 인해 소송 당사자 또는 조사, 수사 대상이 되는 경우 지원 하는 방안 모색 중

단체협약

제00조(직무수행 관련 직원보호) ① 회사는 직무수행의 안정성을 보장함으로써 능동적인 업무환경을 조성하기 위하여, 임직원이 고의 또는 중과실 없이 업무담당자 지위로 인하여 소송의 당사자 또는 조사, 수사 대상이 되는 경우 회사가 직접 피소된 경우에 준하여 지원한다.

- (질의) 임직원이 고의 또는 중과실 없이 손해배상금 또는 벌금 처분을 받게 될 경우 사내근로복지기금에서 민형사피의보상금을 지원할 수 있는지
 - 직접 지원방식과 재해보장보험 가입을 통한 방식 중 어느 방식이 절차적으로 더 간소한지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조 및 같은 법 제46조에 따라 사용자에게 지급 의무가 없는 것으로서 근로자의 재산 형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,

- 법령, 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자에게 지급의무가 있는 사업은 기금 법인에서 할 수 없을 것이고,(복지 68233-161, 2003.7.3., 노사협력복지과-1024, 2004.5.15., 노사협력복지팀-1109, 2006.4.12., 퇴직연금복지과-317, 2008.7.25. 등 참조)

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 사업주가 실시할 의무가 있는 급부 외의 근로자 복지증진사업에 사용하여 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하는 제도로써, 근로자의 업무수행과 관련하여 발생한 민·형사상 책임 및 과태료 등에 대한 지원은 기금의 용도사업으로 타당하지 않음.(임금복지과 -61, 2010.3.5.)

■ 귀 질의의 경우 민형사상 피의보상금 지원은 근로자의 업무수행과 관련하여 발생한 경우에 지원하는 것일 뿐만 아니라, 귀 단체협약에 따라 회사에 지급의무가 있는 것으로 판단이 되므로 기금법인의 사업으로는 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-3028, 2019.7.8.)

7-27

사내 마사지샵 운영 가능 여부 및 이로 인한 수익의 처리



질의



- 직원의 복지를 위해 사내 마사지샵을 운영하면서 마사지샵 이용 요금을 1회 5,000원 받으려고 하는데,
 - 사내 마사지샵 운영 시 사내근로복지기금 수익사업으로 가능한지
 - 가능하다면 마사지샵 운영수익의 회계처리 방법
 - 마사지샵이 수익사업으로 인정이 안될 경우 다른 방법
 - 마사지샵이 수익사업으로 인정되어 진행할 때 신고 절차 등

**회신****A**

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관으로 정하는 사업을 할 수 있는 바,
- 사내 마사지샵 운영이 법령, 단체협약 또는 취업규칙, 근로계약 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 있는 것이 아니어서 복지기금협회의 결정에 따라 정관에 규정되어 있고, 불특정 다수인 일반인이 아닌 소속 근로자를 수혜대상으로 하고 있다면 기금법인의 사업으로 실시할 수 있을 것으로 판단됨.
 - 다만, 사내 마사지샵 이용 비용을 징수하는 것은 바람직하지 않아 보이고, 징수하는 경우에도 운영에 필요한 최소한에 그쳐야 할 것이며, 기금법인이 사내 마사지샵 운영을 수익사업 차원에서 운영하는 것은 법 제63조에서 정한 기금 운용의 방법에 해당되지 않으므로 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-3333, 2019.8.1.)

7-28

기금법인에서 체육·문화시설·요식업 이용 상품권의 지급 가능 여부**질의****Q**

- (질의1) 체육, 문화, 휴양시설 이용 가능한 상품권 지급이 사내근로복지기금의 목적 사업에 해당하는지
 - 상품권 이용 가능 업종: 숙박, 레저, 티켓만 해당
- (질의2) 위 상품권에 요식업이 이용 가능한 업종으로 추가될 경우, 사내근로복지기금의 목적사업에 해당하는지
- (질의3) 목적사업을 통해 위 상품권을 지급 시, 운영상황보고서 상의 체육/문화 활동 지원, 그 밖의 복지비 어느 분야에 해당하는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 체육·문화활동의 지원, 그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의와 같이, 체육·문화·휴양시설·요식업 이용이 가능한 상품권의 지급이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 사내근로복지기금의 목적사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4244, 2019.10.7.)

7-29

사내근로복지기금을 통한 구내식당 운영 지원 가능 여부 및 협력업체 근로자에 대한 수혜대상 확대



질의



- (질의1) 당사는 취업규칙 등에 따라 임직원에게 무상으로 식사를 제공할 의무가 없음에도 구내식당 운영을 통해 무상으로 식사를 제공하고 있음
 - 임직원에게 안정적이고 보다 나은 식사를 제공하고자, 기금의 정관변경을 통하여 ‘구내식당 운영지원’을 추가하여 구내식당의 운영 관련 제반비용을 기금을 통하여 운영하는 것이 가능한지
- (질의2) 사내근로복지기금을 통해 당사와 도급계약을 통하여 당사에 근무하고 있는 용역업체 직원에게 경조비를 지급하고자 하는데, 당사 정규직 근로자들의 경조비 항목 중 일부 항목에 대해서만 용역 직원에게 적용하여도 문제가 없는지

- (질의3) 현재 기금의 정관상 수혜대상은 ‘회사에 재직 중인 사원과 그의 배우자 및 직계가족’으로 되어 있는 경우, 용역업체 직원까지 수혜대상 확대를 위해서는 정관변경이 필요한지
 - 정관변경 없이 복지기금협의회 의결을 통해 제정된 경조비 지급규정의 수혜 대상 및 적용범위만을 개정하여 진행 가능한 것인지



회신



- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제68조제2항에 따라 사용자는 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’) 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것이나 단체협약·취업규칙 등에 의해 사용자에게 지급의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협의회와의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.(퇴직연금복지과-4245, 2019.10.4. 참조)
- (질의2) 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있으며, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것임.
- (질의3) 법 시행령 제31조제1항에 따라 기금법인의 정관에는 기금법인의 사업 및 수혜대상에 관한 사항을 필요적으로 기재하여야 함.
 - 귀 질의와 같이 기금법인의 정관에 수혜대상이 ‘회사에 재직 중인 사원과 그의 배우자 및 직계가족’으로 되어 있고, 정관에 ‘경조사비의 수혜 대상은 경조비 지급규정에 따른다’는 별도의 규정이 마련되어 있지 않다면 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자까지 수혜 범위를 확대하기 위해서는 정관을 변경하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4590, 2019.10.30.)

7-30

기금법인 사업과 사업장 사업의 중복수혜 가능 여부



질의



- (상황) 2019. 8. 20. A사는 근로자 자녀의 2019년 2학기 등록금 전액(300만원 상당)을 사업장의 자금으로 대여하였고, 2019. 9. 20. A사 사내근로복지기금은 장학금(200만원)을 지급
- (질의) 이 때, 사내근로복지기금의 장학금(200만원) 지원액으로 A사의 학자금 대여액을 상환할 수 있는지



회신



■ 사내근로복지기금법인은 독립된 조직과 기구(복지기금협의회, 이사, 감사, 정관 등)에 의해 해당 사업장의 영업재산과는 별개로 운영되고, 기금과 그 수익금에 따라 형성된 재산은 해당 사업체의 영업재산과 운영자금 등으로 전용되어서는 아니되므로(「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리지침) 제19조제1항) 근로자가 사업장에서 대여한 학자금을 사내근로복지기금이 해당 근로자에게 지급할 장학금으로 직접 상계하는 것은 허용되지 않는다고 할 것임.

(퇴직연금복지과-4734, 2019.11.8.)

7-31

사내근로복지기금의 출연 및 목적사업 가능 여부



질의



- (질의1) 「근로복지기본법」에는 전년도 법인세를 차감한 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 결정하는 금액을 출연하도록 되어 있는데, 당해연도 출연을 하지 않는 것도 가능한 것인지
- (질의2) 아래의 복지후생제도가 「근로복지기본법」에 따른 목적사업에 부합하는지 여부와 목적사업의 경우 아래의 복리후생제도가 「상속세 및 증여세법」 제46조 제5호 및 시행령 제35조제4항에 따른 증여세 비과세 품목에 해당하는지
 - * ▲ 종합 건강검진(만 30세 이상 전 직원 및 배우자 대상), ▲ 숙박비 지원(휴가 시 숙박비, 연 20만원, 전 직원 지원), ▲ 개인연금(근로자와 회사가 각각 50% 부담하기로 하고 회사 부담분 50%를 기금법인이 지원), ▲ 학자금(일정 근속연수 충족 시 자녀 학자금 지원), ▲ 의료비(1만원 이상 국민건강보험 급여항목 중 본인 부담금 전액)



회신



- (질의1) 사업주는 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있음.
 - 이 때, '순이익의 100분의 5'는 출연금의 일반적인 기준을 의미하므로 기업의 경영 여건에 따라 복지기금협의회가 정하는 바에 따라 이에 미치지 못하거나 초과할 수 있고, 경우에 따라서는 출연이 이루어지지 않을 수도 있음.
- (질의2) 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행령 제46조에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀하의 질의 상의 사업은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로 정관이 정하는 바에 따라 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것으로 보이나, 숙박비 지원의 경우 실제 사용 용도를 확인하지 않고, 숙박비 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급하는 것이라면 이는 임금 대체적인 급부로 판단 되어 사내근로복지기금의 사업으로는 타당하지 않을 것으로 보임.
- 한편, 귀 질의 상의 복리후생제도가 「상속세 및 증여세법」에 따른 증여세 비과세 품목에 해당하는지 여부는 소관인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-5079, 2019.11.28.)

7-32

사내근로복지기금을 활용한 정년퇴직자 축하금 지급 등



질의



- (질의1) 사내근로복지기금을 사용하여 정년퇴직 예정자에게 정년퇴직 이전 3년 동안 생활안정자금 또는 은퇴설계 자금, 은퇴 후 자기계발비 등의 별도 항목을 정하여 지원할 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금을 사용하여 장기근속자에게 일정 이상의 금액을 장기 근속 축하금으로 지급할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 정년퇴직 예정자나 장기근속자에게 퇴직위로금, 축하금 등의 명목으로 사용 용도와 무관하게 일정 금품을 일률적으로 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정 복지와 중복되고, 근로자의 업무수행과 관련된 임금 대체적 급부에 해당할 수 있어 기금법인의 사업으로 적절하지 않을 것으로 판단됨.
 - 다만, 퇴직예정자나 장기근속자에 대한 사기진작 차원에서 여행경비 지원이나 자기계발비용, 생활원조 등 실제 사용 용도에 따라 지원하는 것은 가능할 것으로 보임.
- ※ 장기근속 축하금 지급 관련: 임금복지과-292, 2011. 1. 21. 참조.

(퇴직연금복지과-72, 2020.1.6.)

7-33

사내근로복지기금을 활용한 IRP 가입자 부담금 지원



질의



- 사내근로복지기금으로 아래의 목적사업이 가능한지
 - (질의1) 전체 근로자에게 개인연금저축 또는 IRP(개인형 퇴직연금제도) 가입자 부담금을 매년 혹은 매월 일정 금액 지원(불입)
 - (질의2) 10년 이상 장기근속 근로자에게 개인연금저축 또는 IRP(개인형 퇴직연금제도) 가입자 부담금을 매년 혹은 매월 일정 금액 지원(불입)



회신



- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조 제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 개인연금저축이나 개인형 퇴직연금제도의 가입자 부담금 지원이 법령에 의해 사용자에게 지급의무가 있는 것이 아니라면 근로자의 재산형성 지원 등을 위한 것으로서 정관이 정하는 바에 따라 사내근로복지기금법인의 사업으로서 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-691, 2020.2.18.)

7-34

사내근로복지기금을 활용한 사업 적정성 판단 방법



질의



- 퇴직연금복지과-2871(2018. 7. 18.) 질의회시는 사내근로복지기금의 수익금으로 연금제도 운영이 가능하다는 요지의 질의회시이며,
- 근로복지과-1784(2011. 8. 11.) 질의회시는 사내근로복지기금 사업으로 근로자에게 상사를 대비할 수 있는 예·적금을 지원할 수 없다는 요지임
- 두 사업은 유사한 사업으로 보이는데, 연금제도 운영은 가능하고 상사를 대비한 예·적금 지원의 사업은 불가능한 이유가 무엇인지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 기금법인 사업의 적정성은 사업의 목적, 수혜대상, 기금의 안정성, 임금 대체적 성격 여부, 임금 및 그 밖의 법령에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는지의 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것인 바,

- 연금제도 운영이나 상조 예적금 지원은 근로자의 재산형성 지원이나 생활원조를 위한 것으로 사업의 목적은 비록 유사한 측면이 있으나, 당시 상조 예·적금 지원이 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품이 지급되고, 상사 발생과 관계없이 자유롭게 해지가 가능한 금융상품으로서 임금 대체적 성격이 강하다는 개별적인 사안에 기초하여 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단한 것임.
- 따라서 기금법인의 사업으로서 연금제도 운영이나 상조 예·적금 지원의 적정성은 그 명칭에 따라 일률적으로 판단할 수는 없으며, 사업의 내용에 따라 개별적으로 판단하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-690, 2020.2.18.)

7-35

다자녀 직원 등에 대한 지원금 등의 지급 가능 여부



질의

Q

- (질의1) 다자녀 양육직원과 장애를 가진 자녀를 양육하는 직원, 장애등급 판정을 받은 직원에게 월 20만원의 지원금 혹은 지역사랑 상품권을 지급하는 사업을 사내근로복지기금법인의 목적사업으로 시행이 가능한지, 만약 위와 같이 지원이 가능하다면 근로소득세 과세대상에 해당하는지
- (질의2) 위 직원들에게 연간 한도금액 내에서 실비로 장애보조기구나 재활 치료비, 병원비를 지원하는 방식의 사업은 목적사업으로서 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행령 제46조에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의 상 다자녀·장애를 가진 자녀를 양육하는 직원, 장애등급 판정을 받은 직원에 대한 상품권 지급 혹은 장애보조기구·재활치료비·병원비를 지원하는 방식의 사업은 정관에서 정하는 바에 따라 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것이나,
- 다자녀·장애를 가진 자녀를 양육하는 직원·장애등급 판정을 받은 직원에게 사용용도에 관계없이 일률적으로 매월 20만원의 현금을 지급하는 사업은 임금 대체적인 급부로 판단될 여지가 있어 신중한 검토를 필요로 하며, 기금법인의 사업으로는 적절하지 않을 것으로 보임.

■ 기금법인은 회사와는 별도의 법인으로 기금법인에서 지원받는 금품은 근로관계의 당사자인 사용자로부터 받는 소득인 근로소득에 포함되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-742, 2020.2.20.)

7-36

사업장과 기금법인 간 동일 복지항목의 중복 지원



질의



- 다른 법령 및 기타 내규로 사업주가 근로자에게 지급할 의무가 있는 내용이 아닐 경우 회사와 기금이 동일 복지 항목에 대해 중복 지원이 가능한지

* 예시: 회사에서 명절 선물 지급 + 사내근로복지기금으로 명절 선물 지급



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자의 재산형성을 위한 지원, 근로자의 생활원조, 근로자의 체육·문화 활동의 지원 등의 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의 상 명절 선물 지급 사업이 법령이나 단체협약·취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 정관에 정하여 시행할 수 있으며, 사업주가 명절 선물을 지급하는 것과 별도로 기금법인이 추가적인 명절 선물을 지급하는 것도 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-1393, 2020.3.27.)

7-37

사내기금을 통해 단체협약상 지급되는 복지혜택 외의 복지혜택 부여 가능여부



질의



- 복지기금협의회 의결로 근로자의 날에 전 사원에게 상품권을 지급하고자 함
- (질의1) 단체협약에 근로자의 날 상품권 5만원 지급 조항이 있는데, 단체협약상 지급금액(5만원)에 더하여 추가로 상품권(10만원) 지급을 할 수 있는지
- (질의2) 단체협약에 있는 조항 기준금액에 더불어 추가로 사내근로복지기금을 사용하는 것이 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
- 귀하의 질의와 같이 단체협약상 사업주가 근로자가 지급하여야 할 의무가 있는 ‘5만원의 상품권 지급’ 외에 기금법인이 추가로 상품권을 지급하는 것도 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-1706, 2020.4.13.)

7-38

사내근로복지기금을 통한 지역화폐 구입·지원 가능 여부



질의



- 사내근로복지기금을 통해 지역화폐를 구매하여 회사 구성원들에게 지급할 수 있는지, 이 경우 회사 구성원들에게 세금이 발생하는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 지역화폐를 구입하여 근로자에게 지급하는 것이 취업규칙이나 단체협약 등에 따른 사용자의 의무가 아니라면 기금법인이 근로자의 생활안정 지원 등을 위해 기금 법인의 정관이 정하는 바에 따라 기금사업으로 시행할 수 있을 것임.
- 한편, 지역화폐를 근로자들에게 지급함에 따라 발생할 수 있는 세금에 대해서는 관련 세법을 소관하는 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-2386, 2020.6.2.)

7-39

사내근로복지기금으로 근무복 지원 가능 여부



질의

Q

- 사내근로복지기금을 통해 직원들의 근무복 지원 가능 여부



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의 상 직원들의 근무복을 지원하는 사업이 사업장의 취업규칙 내지 단체협약 등에 규정되어 사용자가 근로자들에게 지급할 의무가 있는 내용이 아니라면 기금법인의 정관에 정하여 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2380, 2020.6.2.)

7-40

공동근로복지기금을 통한 근로자 휴가지원사업 근로자 부담금 지원 가능 여부



질의

Q

- 공동근로복지기금의 목적사업으로 한국관광공사에서 진행중인 근로자 휴가지원사업 지원이 가능한지
 - (세부사항) 근로자 휴가지원사업은 근로자(20)+기업(10)+정부(10)의 40만원을 저축하는데 이 중 근로자 부담 20만원 중 10만원을 복지기금으로 지원할 수 있는지
 - (지원대상) 우수사원 또는 별도 신청으로 지원 예정



회신

A

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 정관이 정하는 바에 따라 근로자의 체육·문화활동의 지원 등을 위한 사업을 시행할 수 있음.
 - 근로자 휴가지원사업은 직장 내 휴가문화 조성을 위해 근로자와 기업, 정부가 함께 근로자의 여행 경비를 조성하는 하는 것으로 근로자의 문화활동 지원을 위한 사업으로 볼 수 있으며, 해당 사업이 법령 등에 의하여 근로자 부담분을 반드시 근로자가 부담하여야 한다는 등의 제한이 없는 한 기금법인이 근로자 부담금의 일부를 지원하는 것은 가능할 것으로 보임.
 - 다만, 근로자 부담분을 반드시 근로자가 부담하여야 한다는 등의 제한이 있는지의 여부는 해당 사업의 시행 주체인 한국관광공사에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3877, 2020.8.31.)

7-4

사내근로복지기금을 통한 근로자 휴가지원사업 사업자 부담금 지원 가능 여부



질의

Q

- 근로자 휴가지원사업 부담금(근로자 20만원, 기업 10만원, 정부 10만원) 중 근로자 부담분 20만원을 제외한 기업 부담금 10만원을 사내근로복지기금으로 지출할 수 있는지



회신

A

- 근로자 휴가지원사업은 직장 내 휴가문화 조성을 위해 근로자와 기업, 정부가 함께 근로자의 여행 경비를 조성하는 사업으로, 근로자의 문화활동 지원을 위한 사업으로 볼 수 있으나,
 - 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인') 목적사업의 수혜자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따른 '근로자' 여야 하며, 기금법인은 사업장의 영업재산과 분리된 별개의 법인인 바, 사업장의 영업재산을 통해 지급하여야 할 근로자 휴가지원사업의 기업 부담금을 기금법인에서 지급할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-3938, 2020.9.2.)

7-42

사내근로복지기금을 통한 보증제도 운영 가능 여부



질의



- (상황) 당사 사내근로복지기금에서는 근로자 대부사업을 운영 중이며, 대부 시 담보 설정을 위해 보증보험 가입(또는 근저당 설정)을 의무화하고 있음
- (질의) 이 때, 기금법인의 명의로 근로자들의 수수료를 별도 적립하여 보증사고에 대비하는 사업을 시행하고자 하는데, 「근로복지기본법」, 「상법」, 「세법」 등 관련 법규상 문제가 없는지



회신

A

■ 사내근로복지기금제도는 사업주가 이익의 일부를 출연하여 기금을 조성한 뒤 이를 재원으로 근로자를 위한 복리후생 증진 사업을 시행하는 제도로서, 사내근로복지기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 대부할 수 있음.

- 이 경우 기금법인은 채권 확보를 위해 기금법인을 피보험자로 하여 채무자에게 보증보험 가입을 의무화하거나 근저당권과 같은 담보를 설정할 수 있을 것이나, 이에 더하여 대부를 희망하는 근로자에게 보증수수료 명목으로 일정 금액을 수취하여 적립하는 것은 기금법인이 금융회사와는 달리 소속 근로자의 생활안정과 복리 증진에 이바지함을 목적으로 설립되었다는 점에 비추어 보면 바람직하지 않을 것으로 보임.
- 한편, 해당 사업을 시행하는 데 있어 상법이나 세법상 문제에 대한 것은 소관 부처인 법무부(상법), 국세청(세법)에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4532, 2020.10.12.)

7-43

사내근로복지기금 사업으로 직원의 대출금 이자 지원 가능 여부



질의



- (질의1) 사내근로복지기금 사업으로 대부사업과 별개로 시중은행과 연계하여 직원의 대출금에 대한 이자 지원 사업을 할 수 있는지, 불가능하다면 근거는 무엇인지
- (질의2) 위 사업이 가능하다면 직원에게 지급되는 이자는 과세인지 비과세인지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 기금법인이 근로자의 대출금에 대한 이자를 지원하는 것은 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.
- 다만, 이자를 지원하는 방법에 있어 ‘대출금에 대한 이자’의 명목으로 실제 사용 용도를 확인하지 아니하고 일률적으로 일정 금액을 지급하는 방식은 사실상 기금법인이 임금 대체적·보전적 급부를 제공하는 것으로 기금법인의 사업으로 시행할 수는 없을 것임.
- 한편, 위 사업을 시행함으로써 직원에게 지급되는 이자 수익의 과세 대상 여부에 대한 사항은 소관 부처인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-5270, 2020.11.19.)

7-44

직급에 따른 기금 수혜의 차등 지원 가능 여부



질의



- (상황) 사내근로복지기금 사업으로 질병휴직자 위로금 지원을 검토 중
- (질의) 위로금 지원 시 지원 가능 직급과 지원 불가능 직급을 구분할 수 있는지
 * 예시: A근로자(정규직, 1직급) : 지원 가능
 B근로자(정규직, 2직급) : 지원 불가능



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
- 귀 질의와 같이 질병휴직자에 대한 위로금 지원이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 기금 법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.
 - 다만, 기금법인의 사업은 법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바, 귀 질의의 예시와 같이 특정 직급을 기금법인 사업의 수혜 대상에서 배제하는 것은 특단의 사정이 없는 한 사회통념상 합리성을 결여한 것으로 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-5502, 2020.12.1.)

7-45

호텔이용권 지급 가능 여부 및 호텔의 근로복지시설 해당 여부



질의



- (질의1) 직원 복지증진을 위해 사내근로복지기금으로 호텔이용권 지급이 가능한지
- (질의2) 위 질의1이 가능하다면 정관에 동 사업을 명시하여야 하는지
- (질의3) 동 호텔이 「근로복지기본법」 제62조의 근로복지시설에 해당하는지



회신

A

- (질의1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
- 귀 질의와 같이 직원의 복지 증진을 위해 호텔이용권을 제공하는 사업이 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 내용이 아니라면, 정관이 정하는 바에 따라 기금 법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.
- (질의3) 법 제62조제1항제5호에 따른 ‘근로복지시설’은 법 시행규칙 제26조제1항에 따른 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2 제1항에 따른 사택만을 의미하는 바, 귀 질의 상 ‘호텔’은 법 제62조제1항제5호에 따른 ‘근로복지시설’에 해당하지 않음.

(퇴직연금복지과-5617, 2020.12.8.)

7-46

사내근로복지기금을 통한 사내 체육·음악대회 등 행사비용 지원

질의 Q

- 사내 체육대회, 음악 경연대회, 창립기념식 행사 진행 시 행사 진행을 위한 비품 구매·장소 대관·경품 구매 비용을 사내근로복지기금으로 지출할 수 있는지
- * 각 대회는 조직 활성화 목적으로 진행하며, 참가자격의 제한은 없고, 임원 등은 기금 수혜대상에서 제외

회신 A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 체육·문화활동의 지원 등을 목적사업으로 수행할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 사내 체육대회, 음악 경연대회, 창립기념일 행사 등의 비품 구매, 장소 대관, 경품 구매 등 행사 진행에 따른 사항이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-5613, 2020.12.8.)

7-47

공동근로복지기금으로 금을 지급할 수 있는지



질문

Q

- 공동기금법인을 설립·운영하고자 하는데, 우수 근로자에 대하여 시상으로 금을 지급할 수 있는지, 지급 가능하다면 한도는 어느 정도인지



회신

A

■ 공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의만으로는 우수 근로자의 선정방식, 선정기준 등을 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 점에 비추어 우수 근로자에 대한 시상이 근로자의 업무수행과 관련된 성과포상적 성격의 것이라면 기금법인의 사업으로 적절하지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-345, 2021.1.19.)

7-48

사내근로복지기금으로 근로자에게 골프장 회원권을 줄 수 있는지



질의



- 사내근로복지기금으로 근로자에게 골프장 회원권을 주는 것도 목적사업으로 수행할 수 있는지



회신



■ 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 체육·문화활동을 지원하는 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 근로자에게 ‘골프 회원권’을 지급하는 것이 근로자의 체육·문화활동을 지원하는 사업으로서 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-344, 2021.1.19.)

7-49

사내근로복지기금을 통한 지원 시 임금대체적 성격의 판단 기준



질의



- 사내근로복지기금에서 근로자에게 임금대체적 성격의 지원을 할 수 없는 것으로 알고 있는데, 임금 대체성·보완성을 구분하는 기준이 무엇인지 구체적인 예를 들어 설명해 주시기 바랍니다.



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 기금법인은 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 임금을 사실상 대체하거나, 보전하는 성격의 금품을 근로자에게 지급할 수는 없을 것임.
- 임금 대체적·보전적 성격의 판단 기준에 대해서는 현행 근로복지기본법령상 규정되어 있지는 않으나, 근로복지가 임금 등 기본적인 근로조건을 제외하고 있으며, 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 명칭에 관계없이 지급하는 일체의 금품인 점을 감안하면, ▲근로제공의 대가인지의 여부, ▲여행·건강 검진·문화활동·체육활동 등 실제 사용 용도에 따라 지급되는지의 여부, ▲주택 구입자금·장학금·재난구호금·경조사비 등 소정의 요건에 따라 지급되는지의 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
 - 성과 보상의 성격으로 실제 사용 용도와 관계없이 일률적으로 전 근로자에게 일정 금품을 현금의 형태로 지급한다면 임금대체적·보전적 성격의 금품으로 볼 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-341, 2021.1.19.)

7-50

사내근로복지기금을 통한 과태료 납부 가능 여부



질의

Q

- (상황) 복지기금협의회를 통해 이사가 변경되어, 변경된 이사에 대한 등기를 진행하였으나, 등기기간 초과로 변경된 이사 앞으로 과태료가 부과되었음
- (질의1) 해당 과태료를 사내근로복지기금에서 납부할 수 있는지
- (질의2) 납부할 수 있다면 어떤 항목으로 회계처리하여야 하는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항제4조에 따라 기금법인의 운영을 위한 경비로 기금을 사용할 수 있으나, 과태료는 법률상 의무를 위반한 자에 대한 금전적 제재인 점을 감안하면 등기 의무를 해태하여 법인의 대표자(이사)에게 부과된 과태료는 기금법인의 운영을 위한 경비로 볼 수 없어 기금법인이 납부할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-340, 2021.1.19.)

7-51

사내근로복지기금으로 자사 쇼핑몰 적립금 지급이 가능한지



질의

Q

- 사내근로복지기금을 통해 자사 쇼핑몰 내 적립금 지급이 가능한지
 - (사례1) 조직 활성화 목적의 행사 시 전 구성원에게 적립금 지급(비정기적 진행)
 - (사례2) 창립기념일, 명절을 맞이하여 전 구성원에게 적립금 지급



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 행사, 창립기념일, 명절 등의 선물로 자사 쇼핑몰 내 적립금을 근로자에게 지급하는 사업이 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면, 해당 사업을 정관에 규정하여 기금 법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-362, 2021.1.19.)

7-52

사내근로복지기금 목적사업의 정관 명시



질의



- (질의1) 사내근로복지기금 대부사업 운영 시 보증보험보증서를 제출받을 예정이며, 이 때 발생하는 보증료의 50%를 기금으로 지원하고자 하며, 정관의 조항 중 ‘주택구입자금 및 임차자금의 보조, 우리사주 구입 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원’으로 갈음할 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금으로 예방접종 비용을 지원하고자 하는데, 정관의 조항 중 ‘장학금·재난구호금의 지급, 그 밖에 근로자의 생활원조’, ‘건강검진비 지원’ 등의 조항으로 갈음할 수 있는지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따른 사업을 수행할 수 있으며, 기금법인은 채무자인 보험계약자(근로자)가 부담하는 보증보험의 보험료 일부(귀 질의 상 ‘보증료의 50%’)를 지원하거나 예방접종 비용을 지원하는 사업이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 이를 정관에 규정하여 시행할 수 있을 것임.

- 근로자의 재산형성 지원이나 근로자의 생활원조 또는 건강검진비 지원을 포괄적 근거로 하여 보증보험 보험료의 50%를 지원하는 사업이나 예방접종 비용 지원 사업을 실시할 수도 있을 것으로 보이나, 정관에 보다 명확하게 근거규정을 두고 시행세칙 등을 통해 지원요건, 지원범위 등의 세부적인 기준을 정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1321, 2021.3.22.)

7-53

공동근로복지기금으로 장기근속자에게 기념품을 지급할 수 있는지



질의



- 임금 대체적 성격이 없고, 사업주에게 지급의무가 없는 것이라면 장기근속자에게 금 N돈 또는 금돼지를 지급하는 것이 “기념품”에 해당하는지, 그리고 이를 장기근속자에게 지급할 수 있는지



회신



- 공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 기금법인에서 장기근속자에게 임금대체적 성격이 없이 기념품 성격의 “금”을 지급하는 사업이 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 내용이 아니라면 기금법인의 정관에 정하여 시행할 수 있을 것임.
 - 다만, “금”의 환금성을 고려할 때 재산적 가치가 지나치게 고액이어서 기념품의 범주를 벗어나 사실상 경영성과에 대한 공로보상적 성격을 가지거나, 사업 재원의 부족으로 다른 근로자를 위한 복지사업 수행을 현저히 곤란하게 할 정도가 되는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1582, 2021.4.5.)

7-54

비혼을 선언한 근로자에 대하여 결혼축하금에 준하는 금품 지급 가능 여부 등



질의



- (질의1) 당사에서는 사내근로복지기금으로, 결혼한 근로자에게 100만원의 결혼 축하금을 지급하고 있는데, 최근 비혼을 선언하는 근로자들이 많아짐
 - 비혼을 선언한 근로자에게도 근로자의 결혼에 대한 축하금(“비혼 축하금”)에 준하여 동일한 금액을 지급할 수 있는지
- (질의2) 당사에서는 본인·자녀 결혼, 본인·배우자·자녀 사망 등의 사유로 재직 중 1회 생활안정자금을 대부하고 있음. 생활안정자금의 대부 사유가 대부분 다인 가구를 가정하고 있기에, 1인 가구 근로자는 상대적으로 수혜의 폭이 좁다는 지적 발생
 - 대부 사유로 공과금과 주거비용 등 기본적인 생활에 필요한 자금 지원을 추가할 수 있는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 축하금, 조의금, 재해위로금 등 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - ‘결혼 축의금’은 혼인이라는 법률사실이 발생하고, 혼례 등 그에 수반되는 비용을 지원함으로써 생활 원조(부조)의 성격을 가짐에 비해, 비혼을 선언한 근로자에게 결혼에 준하는 축하금(귀 질의 상 ‘비혼 축하금’)을 지급하는 것은 생활 원조적 성격이 결여되어 있고, 결혼을 한 근로자와 그렇지 않은 근로자를 구분하지 않고

사실상 전 근로자에게 일률적으로 일정 금품을 지급하는 결과가 초래되어 임금 대체적·보전적 성격의 금품이 될 우려가 있는 점을 감안할 때, 이는 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.

- 다만, 질의2와 같이 기금법인의 사업 수혜자 간 불균형을 해소하고, 전체 근로자가 골고루 혜택을 받을 수 있도록 기혼인 근로자에게 결혼 축하금을 지급하는 것에 대응하여 미혼인 1인 가구 근로자를 위해 실제 사용 용도에 따라 주거비용을 지원하거나, 다른 형태의 생활 원조를 위한 사업을 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3076, 2021.7.5.)

7-55

기혼자에 한해 사망 시 위로경조금을 지급하는 것이 미혼자를 차별하는 것인지 여부



질의

Q

- 재직 중인 회사의 사내근로복지기금은 기혼인 임직원이 사망할 경우 남은 부양 가족의 생활안정을 지원하기 위하여 사망 기혼자에게 경조금을 추가로 지급하는 위로경조금 제도를 신설·운영 중
 - ▲(지급대상) 기혼 임직원, ▲(지급사유) 기혼 임직원의 사망(자살·익스트림 스포츠 등 위험을 자초한 경우 제외), ▲(지원금) 5,000만원
 - 미혼인 임직원은 업무수행 중 사망하여도 상기 위로경조금을 지원받지 못하는데, 위와 같이 사망한 기혼 임직원에게만 5천만원의 추가 경조금을 지급하는 것이 미혼인 임직원과 기혼인 임직원을 차별하여 근로기준법 및 남녀고용평등법 등의 현행법에 위반되는 것은 아닌지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 축의금, 조의금, 재해위로금 등 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으며, 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.

- 이러한 법령의 취지에 비추어 보면, 귀 질의와 같이 기금법인이 기혼인 근로자가 사망한 경우에만 위로경조금을 지원하는 것은 혼인 또는 가족상의 지위에 근거하여 결과적으로 미혼인 근로자를 수혜 대상에서 완전히 배제하는 결과가 되어 일응 바람직하지 않는 측면이 있으나, 한정된 기금을 재원으로 1차적 부양의무의 대상이 되는 배우자와 직계비속의 생계안정과 생활원조를 우선 지원한다는 합리적 목적에서, 노사 동수로 구성된 복지기금협회의 협의·결정을 거쳐 정관에 근거를 두고 시행되는 사업을 쉽게 위법·무효로 단정할 수는 없을 것임.

- 다만, 현실적인 가족 공동생활을 함에 있어 미혼인 근로자라 하더라도 무거운 친족적 부양의무를 지는 경우도 있고, 차등에 있어 비록 추구하는 목적이 합리적 이고 불가피한 측면이 있다 하더라도 적절한 균형관계를 이루어야 하므로, 기혼 또는 미혼이라는 혼인상의 지위에만 근거하여 일률적으로 위로경조금을 지원 하기보다는 사망한 근로자 및 가족의 재산 상태와 소득수준, 부양의 정도 등을 종합적으로 고려하여 지원대상과 지원기준을 정하는 것이 바람직해 보임.

■ 한편, 해당 사항이 「근로기준법」 또는 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 금지하고 있는 차별에 해당하는지의 여부는 소관 부서인 고용노동부 근로기준정책과 또는 여성고용정책과에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3073, 2021.7.5.)

7-56

사내근로복지기금의 개인형 퇴직연금 또는 연금저축 적립금 지원



질의



- (질의1) 사내근로복지기금을 통해 근로자 개인이 금융기관을 통해 개설한 ‘개인형 퇴직연금제도’나, 「소득세법 시행령」 제40조의2제1항제1호에 따른 연금저축 계좌에 기금이 매월 적립금을 지원할 수 있는지
- (질의2) 위 질의1의 내용이 가능할 경우, 정관에는 기금의 사업 범위에 ‘근로자의 재산 형성 지원’이라는 문구만 넣고 해당 상품 등 세부적인 사항은 세칙에서 규율하여도 무방한지
- (질의3) 기금의 수혜대상에 임원(사업주가 아닌 임명된 경우)도 포함되는지



회신



- (질의1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 개인형 퇴직연금이나 연금저축의 적립금 지원이 법령 등에 의하여 사용자에게 지원 의무가 있는 것이 아니라면, 근로자의 재산형성 지원 등을 위한 것으로서 정관이 정하는 바에 따라 시행할 수 있을 것임.
- 한편, 귀 질의2와 같이 개인형 퇴직연금이나 연금저축 적립금 지원 사업을 시행함에 있어 정관에 ‘근로자의 재산형성 지원’이라는 포괄적인 근거를 두고, 세부적인 사항을 시행세칙 등에 규정하는 것도 가능할 것임.
- (질의3) 기금법인 사업의 수혜 대상은 법 제2조제1호에 따른 ‘근로자’로서, 사용 종속관계에서 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며,

회사로부터 일정한 사무처리를 위임받아 회사의 업무집행권 또는 대표권을 가지는 임원은 일반적으로 근로자로 볼 수 없어 기금법인 사업의 수혜대상이 될 수 없음.

- 다만, 임원의 근로자성 여부는 근무형태나 실질적인 위임관계의 존부, 등기여부 등을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단할 사안임.

(퇴직연금복지과-3348, 2021.7.22.)

7-57

사내근로복지기금으로 해외 파견근로자에 대한 주택보조금 지원



질의



- (질의1) 당사의 해외공장에 파견·근무하는 한국인 직원은 본사에서 급여를 지급하고, 4대보험 또한 본사에 귀속되는데, 이러한 직원들도 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있는지
- (질의2) 해외 파견 근로자에게 주택보조금을 지급하고자 하는데, 해외의 특성상 국민주택규모(25.7평) 이하의 사택이 거의 없음
 - 이 경우에도 해당 근로자들에게 주택보조금을 지원할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조에 따라 그 수익금 등으로 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업을 수행할 수 있으며, 해당 사업의 수혜자는 법 제2조제1호에 따른 ‘근로자’인 바, 해당 해외 파견근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 귀 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 근로자라면 기금법인의 사업을 통해 국내 근로자와 동일하게 혜택을 줄 수 있음.

■ (질의2) 기금법인은 법 제62조제1항제1호에 따라 근로자의 주택구입자금 등을 보조할 수 있으며, 사내·공동근로복지기금 업무처리지침(고용노동부 예규 제169호, 2020. 2. 11. 시행) 제17조제4항은 기금법인이 근로자의 주택구입자금을 지원할 경우 가급적 직장주택조합과 연계하여 운영하도록 하고, 무주택 근로자로서 국민주택규모(85㎡) 이하를 취득하려는 근로자를 우선 지원하도록 규정하고 있음.

- 이는 근로자가 주택을 취득하려는 경우에 적용된다 할 것이고, 귀 질의의 주택 보조금이 사용자에게 지원 의무가 있는 것이 아니고, 해외 파견 근로자의 주거 비용을 일시적으로 지원하는 성격의 보조금이라면 이러한 지원까지 제한하려는 규정은 아니라고 할 것임.

(퇴직연금복지과-3349, 2021.7.22.)

7-58

취업규칙에 규정된 복지항목의 사내근로복지기금사업 시행



질의



- (상황) 당사는 사내근로복지기금 도입 검토 중
 - 당사 취업규칙의 경조금 지급규정에는 출퇴근 차량(또는 교통비 지원), 판공비 및 복지카드, 자녀 장학금, 생일자 및 입사 1년 경과자 축하상품권 지급 등이 규정되어 있음
- (질의) 취업규칙에 규정된 사업을 사내근로복지기금을 통해 시행하기는 어려운지, 취업규칙에 해당 복지규정을 삭제하고 기금법인의 정관으로 넣는 것은 취업규칙의 불이익변경에 해당하여 불가능한지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙

등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 사용자가 취업규칙에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 기금법인의 사업으로 시행할 수는 없음.

- 다만, 근로자와 사용자 간의 합의를 통해 「근로기준법」 제94조에 따라 취업규칙 변경 절차를 거친 후 기금법인의 정관에 규정하여 해당 사업을 기금법인이 수행할 수 있을 것임.

* 귀 질의 상 취업규칙의 복지규정을 삭제하는 것이 취업규칙의 불이익변경에 해당하는지의 여부는 소관인 고용노동부 근로기준정책과로 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3756, 2021.8.23.)

7-59

비연고지 부임자의 주유비, 대중교통비 등 지원 가능 여부



질의

Q

- 당사는 귀성지원비 명목으로 비연고지로 부임한 임직원에 대한 자가용 및 대중 교통 이용 실비를 지원하고 있음(현재 급여 내 포함으로 지원)
- 비연고지 발령자에게 연고지 이동을 위한 자가용 주유비, 대중교통비를 사내 근로복지기금으로 지원할 수 있는지, 지원 가능하다면 그 절차는 어떻게 되는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의 상 내용만으로는 비연고지 발령자의 연고지 이동을 위한 실비 지원 사업이 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 있는지 등의 여부를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 해당 사업이 단체협약이나 취업규칙 등에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면, 해당 사업을 기금법인의 정관에 규정하여 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3752, 2021.8.23.)

7-60

단체협약에 규정된 복지를 사내근로복지기금으로 지원할 수 있는지



질의



- (상황) 당사의 경영사정으로 임·단협 체결 시 임금을 동결하고 복지혜택으로 대체하여 재직자 기준 10년간 10만원의 보장성 개인보험을 가입하기로 합의
 - 이 때, 사용자가 지급할 의무가 있는 위 보장성 개인보험 가입 비용을 사내 근로복지기금에 특별출연하기로 하고, 사내근로복지기금에서 지급키로 한 후 이와 같은 내용을 단체협약에 명시
- (질의1) 이와 같이 사용자가 지급하여야 할 비용을 단체협약을 통해 규정한 후 사내근로복지기금으로 지급한 경우 「근로복지기본법」 위반인지
- (질의2) 회사에서 근로자들에게 지급할 금전을 사내근로복지기금에서 전환하여 지급하는 것은 임·단협상 근거를 두고 지급하더라도 언제나 위법하여 처벌대상이라는 견해가 있는데, 그 견해가 맞는지
- (질의3) 위와 같이 단체협약 등에 따라 사용자가 지급할 의무가 있는 급부를 사내근로복지기금으로 전환하여 지급하는 사례가 있는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자가 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 사업주가 보장성 개인보험 가입 비용을 사내근로복지기금에 출연하고, 기금법인의 사업을 통해 이를 시행하기로 단체협약을 체결할 수는 있을 것이나, 기금법인은 사업주의 영업재산과 분리된 별도의 법인격을 가진 법인 이어서 단체협약의 효력이 직접 기금법인에 미친다고 볼 수는 없으므로, 기금 법인이 이를 시행하기 위해서는 정관변경 등을 통해 기금법인의 정관에 근거를 두어야 할 것임.

■ 한편, 우리 부는 질의3과 같은 사례를 별도 보유·관리하고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-3962, 2021.9.7.)

7-61

사내근로복지기금을 통한 재난구호금 지급



질의

Q

- (상황) 사내근로복지기금을 통해 직원들에게 코로나19 지원금(재난구호금)을 1회 지급하고자 함
 - 당 기금의 정관에는 ‘기금법령에서 정한 용도사업을 행할 수 있다.’고 규정되어 있고, 지급 시 복지기금협의회에서 의결할 예정
- (질의1) 해당 사업을 사내근로복지기금에서 수행할 수 있는지
- (질의2) 직급/근속기간 등의 기준에 따라 지원금을 차등 지급할 수 있는지

* (예시) 일정 직급 이상은 금액 가산, 일정 직급 이하 지원금 없음, 기본급의 일정 비율을 지원금으로 산정 등

- (질의3) 운영상의 편의를 위해 사업장에서 먼저 지원금을 지급하고, 기금법인에서 사업장으로 총 지원금액을 입금하는 방식이 가능한지



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 제2호에 따라 장학금·재난구호금의 지급, 그 밖에 근로자의 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 기금법인의 정관에 “「근로복지기본법」이 정한 사업을 시행할 수 있다”고 규정하고 있다면 이에 근거하여 코로나19 지원금(재난구호금)을 지원하는 사업을 시행할 수 있을 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항은 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는 점에 비추어 근속기간 등 합리적 기준에 따라 수혜의 차등을 둘 수는 있을 것이나, 특정 직급 이하의 근로자를 사업의 수혜 대상에서 일괄적으로 배제하는 것은 「근로복지기본법」의 취지상 허용되지 않을 것임.
- (질의3) 이에 대해 「근로복지기본법」은 달리 규정하고 있지 않으나, 법인격을 달리하는 사업주와 기금법인의 관계를 고려할 때 회계 또는 세제상 제한을 받을 수 있으므로, 이것이 허용되는지의 여부는 국세청 등 관계부처에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4033, 2021.9.10.)

7-62

렌터카 임차 및 제공의 기금법인 사업으로서 적정성



질의

Q

- 기금법인의 정관에 ‘체육·문화활동의 지원’ 목적사업이 있을 경우, 기금법인이 ‘근로자 체육·문화활동 지원’의 일환으로 렌터카업체와 계약을 맺고, 렌터카를 임차하여 근로자에게 저렴한 금액으로 휴가·여행 시 이용하게 하는 것이 가능한지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 체육·문화활동의 지원 등을 위한 사업을 시행할 수 있는 바,

- 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것이 아니라면 기금법인은 체육·문화활동 지원으로서 렌트카를 임차하여 근로자에게 제공하는 사업을 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4841, 2021.11.9.)

다. 목적사업(근로복지시설)

7-63

공동명의 근로복지시설 취득 가능 여부



질의

Q

- 사내근로복지기금으로 휴양·숙박시설을 구입하고자 하는데, 복수의 관계사가 공동 명의로 휴양·숙박시설을 구입하여 운영할 수 있는지
- * 사내근로복지기금이 설치되어 있는 사업장은 기금법인의 명의로 참여, 설치되어 있지 않은 사업장은 해당 사업장 명의로 참여



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호에 따라 근로복지시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영을 할 수 있으며, 근로복지시설 취득 시 공동 취득을 제한하고 있지는 않음.
 - 다만, 공동 취득에 참여한 기금법인의 지분에 따른 소유권 등을 명확히 하고, 유지·관리 비용 등에 대해 기금법인과 관계사 간 권리·의무를 명확히 하여 기금 손실이 발생하지 않도록 운영하여야 할 것임.
- 참고로, 같은 법 제62조제1항제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있으므로,
 - 관계사 소속 근로자가 직접 도급받는 업체 소속 근로자 또는 파견근로자에 해당한다면 정관이 정하는 바에 따라 기금법인이 운영하는 근로복지시설을 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3534, 2017.8.24.)

7-64

근로복지시설의 매각



질의

Q

- 고유목적사업준비금으로 구입한 근로복지시설 매각 시, 매각 대금을 고유목적사업준비금으로 다시 설정할 수 있는지
 - 고유목적사업준비금으로 설정하지 못할 경우 회계처리 방법



회신

A

- 고유목적사업준비금으로 휴양 콘도미니엄을 구입하여 목적사업회계로 관리를 했던 것이라면, 휴양콘도미니엄 매각 대금은 복지기금협의회에서 기본재산으로 편입할 것을 의결하지 않는 이상, 고유목적사업준비금으로 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2265, 2018.6.7.)

7-65

사내근로복지기금을 통한 노동조합 사무실 등의 임차 가능 여부



질의

Q

- (질의1) 기본재산의 사용 요건을 충족한다는 전제 하에 사내근로복지기금의 기본 재산을 임차보증금으로 운용할 수 있는지
- (질의2) 위 임차보증금을 노동조합 사무실 공간 혹은 직원 편의시설을 위한 공간 임차 용도로 사용하려고 하는 것이 가능한지


회신
A

■ 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항제2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 법 제62조제1항 각 호에서 정한 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

- 귀 질의의 ‘임차보증금으로 운용’이라는 내용만으로는 어떠한 시설을 임차하는지 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 임차하는 시설이 법 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따른 근로복지시설*일 경우에는 출자·출연 또는 구입·설치 및 운영을 할 수 있을 것임.

* ①근로자를 위한 기숙사, ②사내구판장, ③보육시설(영유아보육법 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), ④근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, ⑤근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, ⑥소득세법 시행규칙 제15조의2제1항에 따른 사택, ⑦공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택

- 따라서 기금법인의 사업으로 노동조합의 일반적 사무를 수행하는 장소인 노동조합 사무실이나 근로복지시설에 해당하지 않는 단순 편의시설을 임차하는 것은 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-1391, 2020.3.27.)

7-66

사내근로복지기금법인이 휴양시설 목적 부동산을 취득할 수 있는지



질의



- (상황) 당사는 사내근로복지기금 설립 전부터 임직원을 위한 휴양시설*을 직접 소유·운영·관리 중이며, 금년 해당 휴양시설을 추가 구입하고자 함
 * 휴양시설 : 관광지 소재 일반 빌라·아파트로 직원들이 펜션처럼 사용하며, 숙박·취사가 가능하고, 임직원 외 사용이 제한되어 있음
- (질의) 이러한 휴양시설을 사내근로복지기금에서 직접 구입하고 운영·관리하여도 무방한지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내 구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영할 수 있으며 그 외의 근로 복지시설 등은 설치·운영할 수 없음.

- 귀 질의와 같이 공동주택 또는 다세대주택에 해당하는 아파트나 빌라를 근로자를 위한 휴양시설(질의 상 ‘펜션’)이라는 명목으로 설치·운영하는 것은 허용되지 않을 것임.(노사협력복지팀-3374, 2006. 11. 3. 참조).

(퇴직연금복지과-4039, 2020.9.9)

7-67

근로복지시설의 공사료 소급 지출이 가능한지



질의



- 당사에서는 '19년 가을부터 회사 기숙사를 건축 중
- '20년에 타 중소기업과 함께 공동근로복지기금법을 설립하여 공동근로복지기금법인에서 함께 기숙사를 건립하는 것으로 건축주 변경신고를 하였음
- (질의) 현재까지 당사에서 기숙사 건립 시 공동근로복지기금법인 설립 전 0,000만원을 기 지출하였는데, 이를 복지기금법인의 비용으로 지출할 수 있는지, 지출이 가능하다면 당사에서 세금계산서를 받아야 하는지



회신



■ 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조에 따라 기숙사 등 근로복지시설에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영할 수 있는 바, 공동기금법인은 권리·의무의 주체로서 사업주로부터 채권·채무를 포함하여 건립 예정인 기숙사의 건축주 지위를 승계받아 기숙사 건립에 필요한 비용을 지출할 수 있을 것임.

- 다만, 사업주가 기숙사 건립에 기지출한 비용의 정확한 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사업주가 이미 지출한 비용을 공동기금법인이 단순 보전해 주는 형태를 의미한다면 이는 공동기금법인의 사업주에 대한 출연행위로서 허용되지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-4040, 2020.9.9.)

7-68

사내근로복지기금 기숙사 구입 및 건축 관련 문의



질의



- 사내근로복지기금을 통해 기숙사를 구입하고자 하는데, 기숙사는 종업원 등을 위하여 쓰는 것으로서 1개 동의 공동취사시설 이용 세대 수가 전체의 50%인 것 이라는 요건이 있는데,
 - 구내식당이 별도로 있는 당사의 특성상 기숙사 건물에 공동취사시설 및 식당이 꼭 있어야 하는지, 기존의 건물을 임차하거나 매입하여도 되는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 근로자를 위한 기숙사에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영을 시행할 수 있음.
 - 이 때, 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 규정된 기숙사는 「근로기준법」 제98조부터 제100조의2 및 「근로기준법 시행령」 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설로, 「건축법 시행령」 [별표1]에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대 수가 전체의 50% 이상인 것을 의미하는 바, 근로복지기본법령에 따른 근로복지시설로서의 기숙사에는 공동취사시설이 존재하여야 함.(임금 68207-848, 1998.12.19., 퇴직 연금복지과-53, 2008.3.24. 등 참조)
 - 다만, 장소적으로 동일한 사업장 내에 구내식당이 있어 사실상 공동취사시설과 같은 역할을 하는 경우 등에는 예외적으로 1개 동의 공동취사시설이 없더라도 근로자를 위한 기숙사로 볼 수 있을 것임.
 - 한편, 기금법인의 목적사업으로 기숙사를 운영할 경우, 귀 질의와 같이 기존 건물을 임차하거나 매입하여 운영하는 것 또한 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-4071, 2020.9.9.)

7-69

공동주택을 휴양시설 목적으로 임대하여 운영할 수 있는지



질의



- 기존 질의(퇴직연금복지과-4039, 2020.9.9.) 관련 추가 질의
 - * (질의내용) 사내기금을 통해 휴양시설 목적의 일반 빌라·아파트 매입·운영 가능 여부
 - * (답변) 공동주택·다세대주택에 속하는 아파트·빌라를 근로자를 위한 휴양시설 목적으로 설치·운영하는 것은 불가능
- 관광지 소재 일반 빌라·아파트를 근로자를 위한 휴양시설 목적으로 임대하여 운영·관리하여도 무방한지



회신



■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영을 할 수 있으며, 그 외의 근로복지시설 등은 설치·운영할 수 없음.

- “휴양 콘도미니엄”이란 「건축법」 제2조제2항 및 같은 법 시행령 [별표1]에 따른 관광숙박시설로서, 「건축법」에 따라 공동주택에 해당하는 “아파트, 연립주택, 다세대주택”은 이에 해당하지 않는 바, 아파트 등 공동주택을 근로자를 위한 휴양시설이라는 명목으로 구입·설치하는 것 뿐만 아니라 이를 임대하여 운영하는 것 또한 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-1065, 2021.3.4.)

7-70

콘도미니엄 구입을 위한 토지구입비의 목적사업 적정성 및 기본재산의 재출연 가능 여부



질의



- (질의1) 당사 사내근로복지기금 기본재산은 약 15억원이고, 회사 자본금은 22억이며, 자본금 50% 초과 금액인 4억원을 사용하고자 함
 - 위 상황과 같이 추진할 경우 법적으로 문제가 없는지, 콘도미니엄 설치를 위한 토지구입비도 사내근로복지기금으로 사용할 수 있는지
- (질의2) 당사는 별도 문화재단을 설립하여 「근로복지기본법」에 정한 목적사업을 운영하는 방안을 검토 중
 - 현재 출연한 사내근로복지기금 기본재산을 별도 문화재단에 기부하는 것이 가능한지의 여부와 이 때 기부 가능한 한도는?



회신



■ (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우, 그 초과액의 범위에서 복지 기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 기본재산(15억원) 중 회사 자본금의 50%(11억원)를 초과하는 금액을 법 제62조제1항에 따른 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것임.

- 한편, 기금법인은 법 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제4호에 따라 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄에 대한 출자·출연·구입·설치·운영을 수행할 수 있으며, 휴양 콘도미니엄 설치를 전제로 한 토지구입을 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.

- (질의2) 기금법인은 법 제62조제1항에 따른 사업만을 시행할 수 있으며, 귀 질의와 같은 사업주(회사)가 별도 설립한 문화재단에 출연(기부)하는 것은 현행법상 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-1585, 2021.4.5.)

7-기

사내근로복지기금을 활용한 사내카페 운영 가능 여부



질의

Q

- (질의1) 사내근로복지기금을 통한 사내카페 설치·운영 가능 여부
 - (질의2) 사내카페를 통해 직원들에게 판매 가능 여부
- * 판매금액의 경우 직원복지가 주 목적으로 재료비 및 최소인건비만 포함한 금액으로 산정 예정



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택, 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영할 수 있으며, 그 외의 근로복지시설 등은 설치·운영할 수 없음.
- 귀 질의의 사내카페는 사내구판장의 하나로 볼 여지가 있어, 비영리법인의 목적을 벗어난 수익을 추구하지 않는 범위에서 소속 근로자를 대상으로 운영할 수는 있을 것으로 보임.

- 다만, 기금법인이 사내구판장을 운영할 경우, 「법인세법」에 따른 수익사업 개시 신고, 과세표준신고, 구분경리 등 세법에 따른 각종 의무가 부과될 수 있으며, 수익사업으로 운영 시 매장 공간 무상임대 등에 따른 법률관계 발생 등을 고려하여 운영 여부를 신중하게 검토하시기 바람.

(퇴직연금복지과-1584, 2021.4.5.)

7-72

사내근로복지기금을 통한 스크린골프장 운영 가능여부



질의



- (상황) 당사 기숙사 내 문화센터 공간에 스포츠시설로 스크린골프장 신규 설치 예정
- (질의) 스크린골프장의 인테리어, 리모델링, 비품(스크린골프 관련 장비 등 필요한 물품) 등 지원을 사내근로복지기금을 통해 할 수 있는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육 시설은 제외), 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영을 할 수 있음.

- 귀 질의 상 스크린골프장은 근로자를 위한 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관에 준하는 것으로 볼 수 있으므로, 기금법인은 정관에 따라 이에 대한 인테리어·리모델링 비용 지원, 비품 지원을 할 수 있을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1581, 2021.4.5.)

7-73

사내근로복지기금을 통한 탈의실 락커 교체



질의



- (상황) 당사는 매장 내 직원 편의시설로 탈의실이 있는데, 이 탈의실의 락커가 노후되어 교체하고자 함
 - 사내근로복지기금법인 정관의 목적사업은 법령을 따른다고 규정
- (질의) 해당 탈의실 락커를 근로복지시설로 보아 협의회 의결 후 사내근로복지기금의 목적사업으로 교체할 수 있는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 귀 질의에는 사업장(매장) 내에 탈의실의 설치 이유 및 목적 등이 나와 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 사업장 내 탈의실은 특별한 사정이 없는 한 작업복 착용 등을 위한 영업시설로 보아야 하고, 그 부대시설인 물품보관함(귀 질의 상 ‘락커’) 또한 영업시설로 보아야 하므로, 기금법인의 사업으로 물품보관함을 교체하는 사업을 시행할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1580, 2021.4.5.)

7-74

사내근로복지기금을 통한 휴양 콘도미니엄 등 지원



질의



- 고용노동부 사내근로복지기금 매뉴얼에 따르면 기금사업 중 기타 근로자의 재산 형성 및 생활원조를 위한 사업으로 정관이 정하는 사업을 수행할 수 있도록 명시 - 이 중 “휴양콘도미니엄 사용료 지원”이 예시로 명시되어 있는데, 해당 사용료 지원을 관광숙박업소(호텔, 리조트)로만 한정해야 하는지, 아니면 숙박업소 전체로서 기관의 재량에 따라 추진하여도 무방한지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 「사내 및 공동근로복지기금 매뉴얼」에 기재된 ‘휴양 콘도미니엄의 사용’은 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위한 사업의 하나로서 예시된 것이며, 귀 질의와 같이 ‘숙박업소 전체에 대한 사용료 지원’의 사업이 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니고, 근로자의 업무수행과 관련된 숙박비용의 지원도 아니라면 정관에 정하여 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1579, 2021.4.5.)

7-75

기존 빌라·아파트 등을 임차·매입하여 기숙사로 운영할 수 있는지 등



질의



- (질의1) 사내근로복지기금을 통한 기숙사 운영 시 기존의 빌라 건물(1동 단위)이나 아파트(여러 세대)를 사내근로복지기금법인 명의로 임차 또는 구매하여 기숙사로 운영할 수 있는지
- (질의2) 위 질의1이 불가능할 경우 토지를 매입하여 기숙사를 건축하면 기숙사로 운영할 수 있는지
 - 기숙사 건축 시 관련 자료 또는 법규도 답변 바람



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조 제1항제5조 및 같은 법 시행규칙 제26제1항제1호에 따라 근로자를 위한 기숙사에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영을 할 수 있음.
 - 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 규정된 기숙사는 「근로기준법」 제98조부터 제100조의2 및 「근로기준법 시행령」 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설로, 「건축법 시행령」 [별표1]에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대 수가 전체의 50% 이상인 것을 의미하는 바, 귀 질의1과 같이 일반 빌라 또는 아파트를 구입·임차하여 기숙사로 운영할 수는 없을 것임.
- 한편, 귀 질의2와 같이 토지를 매입하여 기숙사를 건축하는 방식으로 기금법인이 기숙사를 설치·운영할 수 있으며, 건축과 관련된 궁금하신 사항은 「건축법」의 소관 부처인 국토교통부나 건축허가 등을 담당하는 관할 지방자치단체 등에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3765, 2021.8.24.)

라. 목적사업(선택적 복지)

7-76

사내근로복지기금을 통한 선택적 복지제도 운영 최소금액



질의

Q

- 회사에서 실시하던 선택적 복지제도 항목 중 일부만 사내근로복지기금으로 이관하여 실시하는 경우에도 선택적 복지제도로 인정받아 해당 회계연도 출연금의 100분의 80까지 사용할 수 있는지
 - 1인당 선택적 복지제도 지원액 100만원 중 회사 지원액 70만원, 사내근로복지기금 지원액 30만원
- 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 범위에서 사용하기 위해 전체 목적사업비 또는 출연 기본재산에서 선택적 복지비로 지출해야 하는 기준이 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.
 - 또한, 「근로복지기본법」 제56조제1항제5호에 따라 복지기금협회의 협의·결정이 있는 경우 회사 내의 다른 근로복지제도와 통합·운영할 수 있으므로 사용자가 시행하던 선택적 복지제도가 기금법인의 사업에 적합한 경우에는 복지기금협회의 협의·결정에 따라 사내근로복지기금으로 이관하여 실시할 수 있을 것임.
- 귀 질의와 같이 선택적 복지제도를 사내근로복지기금 사업으로 통합·운영하는 경우에는 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 80범위에서 그 출연금에 복지기금협회가 정하는 비율을 곱한 금액을 사용할 수 있음.

- 이 경우 사용하고자 하는 금액에서 선택적 복지비로 지출하여야 하는 금액 기준은 없으나, 극히 소액을 선택적 복지비로 지출하는 등 명목상으로 선택적 복지제도를 운영하고 해당 회계연도 출연금의 100분의 80범위까지 사용한도를 확대하는 것은 선택적 복지제도 활성화를 위해 출연금의 사용한도를 확대한 취지에 부합하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-3795, 2018.9.21.)

7-77

선불카드·기프트카드를 활용한 선택적 복지 수행 가능 여부



질의



- 사내근로복지기금 중 선택적 복지 시행과 관련하여, 복지카드가 신용카드나 체크카드 형식으로 이루어져 있는데, 신용카드는 연회비 부담이 있고, 체크카드는 개인잔액 부족시 사용상의 어려움이 발생하게 되어, 선불카드, 기프트카드를 선택적 복지로 사용해도 되는지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제3항에 의거 정관이 정하는 바에 따라 각 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도(이하 '선택적 복지 제도')로 운영할 수 있으며,
- 선택적 복지제도를 실시함에 있어 선택적 복지제도를 사용할 수 있는 수단에 대해서는 근로복지기본법령상 별도의 제한을 두고 있지는 않음.

(퇴직연금복지과-3892, 2019.9.10.)

7-78

사업주와 기금법인이 각 수행하는 선택적 복지제도의 관계



질의



- (사실관계) 노동조합이 존재하며, 단체협약으로 1인당 000만원의 선택적 복리후생제도를 운영 중임
- (질의1) 1인당 000만원의 금액을 회사 00만원, 사내근로복지기금 00만원으로 구분하여 운영 및 집행이 가능한지
- (질의2) 1인당 000만원의 금액을 회사가 선택적 복리후생제도로 집행하고, 사내근로복지기금으로 추가 00만원을 더하여 시행할 수 있는지
- (질의3) 직원 사기진작 차원으로 1인당 일정 금액(00만원) 지급이 가능한지
- (질의4) 선택적 복리후생제도 운영 시 회사 운영(단체), 사내근로복지기금 운영의 양자 택일만이 가능하다고 할 때
 - 목적사업 준비금이 1인당 000만원보다 부족할 때, 해당 사업 이행을 위해서는 전액 회사에서 지급하거나 기본재산 추가 출연 후 기금에서 지급 외 다른 방법이 있는지



회신



■ (질의1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 단체협약에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 ‘선택적 복리후생제도’를 기금법인의 사업으로 시행할 수는 없을 것임.

- 위 질의1과 같이 1인당 000만원의 선택적 복리후생제도 중 일부는 회사에서 지급하고, 나머지를 기금법인의 사업으로 시행하기 위해서는 노사합의를 통해 단체협약이 변경되어야 가능할 것임.(노사협력복지과-553, 2004. 4. 1. 참조)

- 다만, 질의2의 내용과 같이 사업주가 지급할 의무가 있는 ‘000만원’의 선택적 복리후생제도 외에 기금법인이 추가로 선택적 복리후생제도를 실시하는 것은 가능할 것임.

■ (질의3) 사내근로복지기금의 재원으로 사용 용도와 관계 없이 모든 근로자에게 일률적으로 일정 금품을 지급하는 것은 사실상 임금 보전적인 급부로 보여, 이를 사내근로복지기금의 목적사업으로 시행하기는 적절하지 않을 것으로 보임.

■ (질의4) 단체협약에 따라 사용자가 선택적 복리후생제도를 운영할 경우에는 사용자에게 지급 의무가 있을 것이나, 사용자에게 지급 의무가 없는 기금법인의 사업으로 시행될 경우에는 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 재원의 범위 내에서 복지 기금협의회가 정하는 바에 따라 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-834, 2020.2.26.)

7-79

연중 퇴직한 근로자의 선택적 복지포인트 환수 가능 여부



질의



- (상황) 당사는 사내근로복지기금을 통한 선택적 복지제도를 운영하고 있으며, 복지카드의 복지포인트를 반기별로 지급하고 있음
- (질의) 당사의 연중 퇴사자가 많아, 해당자에게 기 지급된 포인트에 대한 잔여분을 월할계산하여 퇴직 정산 시 복지기금으로 환입시켜도 되는지

* (예시) 1월에 6개월치 00만원을 지급하였고, 직원이 5월 중 퇴사하면 일부를 사내 근로복지기금으로 환수



회신

A

■ 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제81조에 따라 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도(이하 ‘선택적 복지제도’)를 설정하여 실시할 수 있으며, 법 제82조제3항에 따라 이를 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 정관에 정하여 사내근로복지기금 사업을 하는 데에 활용할 수 있음.

- 이 때, 선택적 복지제도를 운영하는 사업주는 법 시행규칙 제29조제2항에 따라 선택적 복지의 구성항목, 복지혜택의 부여기준, 부여기간, 채용·퇴직 등의 사유 발생 시 처리기준 등 선택적 복지 운영에 관한 사항 등이 포함된 운영 기준을 정할 수 있는 바, 운영 기준 등이 정하는 바에 따라 귀 질의와 같이 연도 중에 퇴사하는 근로자의 복지포인트를 환수할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2113, 2021.5.7.)

7-80

기금법인과 사업장 간 선택적 복지포인트 정산 가능 여부



질의

Q

- (상황) 선택적 복지제도(복지포인트)를 운영하고 있는 사업장에서 노사협약에 따라 직원의 복지포인트는 기금법인이 출연액으로, 부서장급의 복지포인트는 사업주가 정산키로 함
- (질의) 이 때, 복지포인트 사용과 연계된 직원 카드 청구서가 분리되지 않아, 우선 전체 사용액을 기금법인이 선 정산하고, 부서장급의 사용액만큼 기금법인이 사업주에 청구하여 입금받는 것이 가능한지

**회신****A**

■ 사용자는 「근로복지기본법」 제68조제2항에 따라 기금법인의 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있으며, 같은 법 제82조제3항에 따라 선택적 복지제도도 사내근로복지기금사업에 통합하여 운영할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 선택적 복지제도 사용액을 기금법인이 선지급하고, 기금법인의 수혜 대상자가 아닌 사람(귀 질의 상 '부서장급')의 선택적 복지제도 사용액을 사업주에게 청구하여 정산받는 것에 대해 회계 관련 법령이나 세제 관련 법령에서 제한을 받을 수는 있으나, 근로복지기본법령은 달리 제한을 하고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-3037, 2021.7.2.)

7-81

생일, 근로자의 날 기념 선물을 선택할 수 있도록 하는 것이 선택적 복지에 해당하는지

**질의****Q**

- (상황) 당사 사내근로복지기금의 정관에는 기금의 사용목적에 장학금, 경조사비 등과 선택적 복지제도를 규정하고 있음
 - 최근 선택적 복지의 일환으로 외부 쇼핑물을 통해 약 10만원 한도로 생일, 근로자의 날 기념 선물을 선택할 수 있도록 준비 중
- (질의) 이것이 선택적 복지제도에 해당하는지, 그리고 이렇게 사업을 수행할 경우 「근로복지기본법」 제62조제2항제1호에 따라 기본재산의 사용범위를 확대할 수 있는지



회신

A

■ 사업주는 「근로복지기본법」 제81조제1항에 따라 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도(이하 ‘선택적 복지제도’)를 설정하여 시행할 수 있으며, 선택적 복지제도를 설계하는 경우에는 같은 법 제82조제1항에 따라 근로자의 사망·장해·질병 등에 관한 기본적인 생활보장항목과 건전한 여가·문화·체육활동 등을 지원할 수 있는 개인별 추가 선택항목을 균형 있게 반영하도록 노력하여야 하며, 같은 법 시행규칙 제29조제1항에 따라 복지항목에 대한 근로자 개인별 선호가 조화와 균형을 이루도록 하여야 함.

- 귀 질의의 내용만으로는 명확한 사실관계를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 근로자에게 ‘일정한 사유가 발생한 날’(귀 질의 상 ‘생일, 근로자의 날’)에 ‘일정 금액 한도의 선물에 대한 선택권’만을 부여하는 것이라면 이를 「근로복지기본법」에 따른 선택적 복지제도로는 보기 어려울 것임.

(퇴직연금복지과-3766, 2021.8.24.)

8 기금의 운용

8-1

관계회사의 주식을 출연받아 보유한 경우 유상증자에 참여할 수 있는지



질의

Q

- 기금법인이 관계회사의 주식을 출연 받아 보유하게 된 경우, 「근로복지기본법」 제63조제4호를 적용하여 보유 주식 수에 따라 기본재산의 100분의 20 범위에서 유상증자에 참여할 수 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조제4호는 사내근로복지기금이 ‘그 회사 주식’을 출연받아 보유하는 경우 기본재산의 100분의 20의 범위에서 그 회사 주식의 유상증자 참여를 허용하고 있으며,
 - 관계 회사의 주식을 출연 받아 보유하는 경우, 관계회사의 유상증자에 참여하는 것을 허용하고 있는 것은 아님.

(퇴직연금복지과-2947, 2017.7.10.)

8-2

‘금융회사’의 범위에 외국의 금융회사도 포함되는지 등



질의



- (질의1) 「근로복지기본법」 제63조제1호 및 제3호의 ‘금융회사’의 범위에 외국의 금융회사도 해당되는지
- (질의2) 「근로복지기본법」 제63조제3호의 국가·지방자치단체의 범위에 외국, 외국의 지방자치단체도 해당되는지



회신



- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조제1호 및 제3호의 ‘금융회사’는 금융업을 영위하는 회사로서 「은행법」에 따른 은행, 「보험업법」에 따른 보험회사, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 금융투자업자 등 기타 관련법에 의해 설립된 금융회사를 의미함.
 - 국내에서 금융업을 영위하기 위해 「은행법」, 「보험업법」 등 관계 법령에 따른 인가를 받은 외국의 은행, 보험회사 등은 해당 법에 따른 은행, 보험회사로 보므로,
 - 외국의 금융회사가 국내법에 의해 인가를 받아 금융업을 영위한다면 법 제63조제1호 및 제3호의 금융회사 범위에 포함된 것으로 판단됨.
 - 다만, 기본재산의 훼손으로 복지사업의 계속성이 저해되지 않도록 안정성을 확보할 수 있는 운용방법 및 금융회사를 선정하여 기금을 운용하여야 할 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무), 제7조(재원의 조성), 제13조(세제지원), 제15조(근로자주택공급제도의 운영) 등에서 반복적으로 사용되는 ‘국가’나 ‘지방자치단체’는 ‘우리나라’와 ‘우리나라의 지방자치단체’임이 명확하고,

- 「자본시장 및 금융투자업에 관한 법률」 등에서 ‘외국 정부’, ‘외국 지방자치단체’라고 표기하여 ‘국가’나 ‘지방자치단체’와 구분하고 있는 점, 국가마다 신인도의 차이가 있어 지불보증을 완전히 담보할 수 없다는 점 등을 비추어 볼 때,
- 「근로복지기본법」 제63조제3호의 ‘국가’나 ‘지방자치단체’는 ‘우리나라’와 ‘우리나라 지방자치단체’를 의미한다고 할 것임.

(퇴직연금복지과-2921, 2017.7.7.)

8-3

사내근로복지기금 운용방법으로 상각형 조건부자본증권 매입 가능 여부



질의



- 상각형 조건부자본증권의 매입이 「근로복지기본법」 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법에 해당하는지
 - 운용이 가능하다면, 금융지주회사인 계열사가 발행한 상각형 조건부자본증권의 매입이 공정거래법상 부당지원행위에 해당할 여지가 있는지



회신

A

- 사내(공동)근로복지기금은 근로자의 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 안정성과 유동성이 확보되도록 운영하여야 함.
 - 조건부자본증권은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의11제1항에 따라 해당 사채 발행 당시 객관적이고 합리적인 기준에 따라 미리 정하는 사유가 발생하는 경우 주식으로 전환(‘전환형 조건부자본증권’)되거나 그 사채의 상환과 이자 지급 의무가 감면(‘상각형 조건부자본증권’)된다는 조건이 붙은 사채를 말하는 바,

- ‘상각형 조건부자본증권’의 경우 일정 사유 발생 시 채권 상각에 따라 원금 손실의 위험이 있으므로, 「근로복지기본법」 제63조가 정한 기금의 운용방법으로 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2386, 2018.6.19.)

8-4

사내근로복지기금으로 사내 마을금고가 보유한 MMF채권을 인수할 수 있는지



질의



- (상황) 사내 마을금고가 청산절차 진행 중으로, 마을금고 보유자산 중 MMF채권의 환매가 지연되어 청산절차가 지체되고 있음
 - MMF운용사는 고객들의 환매 신청이 집중되어 환매 지연을 선언하고, 순차적으로 환매에 응하고 있음
 - 이에, 사내마을금고는 사내근로복지기금에 MMF를 매입금액 기준으로 매수할 것을 요청
- (질의) 사내근로복지기금의 재산으로 지원들의 출자로 만들어진 사내 마을금고가 보유한 금융회사 MMF채권을 인수하는 것이 가능한지



회신

A

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에서 정한 방법으로 운용해야 하는 바,
 - MMF(Money Market Fund)는 「근로복지기본법」 제63조제2호의 수익증권에 해당하므로 사내근로복지기금의 운용방법으로 가능하다고 판단됨.

- 다만, 사내근로복지기금은 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성·유동성 및 영속성을 유지하여야 하므로, 고위험-고수익의 금융상품보다는 원금 손실 가능성이 적은 상품을 골라 정관이 정하는 바에 따라 운용하는 것이 바람직할 것임.(퇴직연금복지과-3318, 2015.9.25. 참조)

(퇴직연금복지과-718, 2019.2.12.)

8-5

사내근로복지기금으로 주식 구입이 가능한지



질의



- A사내근로복지기금은 A사의 주식 배당금으로 사업을 하고 있는데, 근로자가 늘어남에 따라 현재 주식 배당금으로 직원들에게 복지혜택을 주는 데 한계가 있어 20억원을 추가 출연하여 A사의 주식을 구입하고자 하는 바,
- 제3의 법인이 보유 중인 A사의 주식을 구입하기 위해 현금을 출연을 할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금(이하 '기금')은 「근로복지기본법」 제63조에서 정한 각 호의 방법으로 운용하여야 하고, 「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」(고용노동부 예규 제106호)(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리지침(고용노동부 예규 제169조) 제18조 제2호는 기금과 그 수익금에 따라 형성된 재산은 기금법인 명의로 해당 사업체의 주식을 취득하거나 그 사업체에 출자하는 용도로 사용할 수 없도록 하고 있으므로,
- 귀 질의의 경우 A사의 사업주 등이 기금에 현금이나 주식을 출연할 수는 있으나 기금법인이 기금으로 A사의 주식을 취득할 수 없음.

(퇴직연금복지과-869, 2019.2.21.)

8-6

기금 명의로 증권계좌를 개설하여 주식거래를 통한 기금 증식이 가능한지



질의

Q

- 기금 명의로 증권계좌를 개설하여 주식거래를 통한 기금 증식이 가능한지



회신

A

■ 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조가 정한 방법으로 운용하여야 함.

- 이는 열거규정으로서 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입이나 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 외에는 주식거래를 통한 기금 증식은 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-2615, 2019.6.7.)

8-7

기금이 보유한 주식의 유상증자에 반드시 참여하여야 하는지



질의



- (상황) 사내근로복지기금은 회사의 발행 주식 중 40%를 출연 받아 보유 중이며, 그 외 재산은 특별히 없음
 - 회사가 유상증자(2억)를 결정했는데, 사내근로복지기금은 출연받은 주식 외 특별한 재산이 없어 증자에 참여할 수 없는 상황
 - 증자에 참여하지 않을 경우 회사의 기타 주주에게 증여세 문제가 발생한다고 하여 증자를 고심하고 있는 상황임
 - 기본재산의 20%범위 내에서 협의회 의결을 거쳐 증자에 참여할 수 있다고 함
 - 사내근로복지기금 설립 시 자산 총액이 10백만원 이었고, 이후 자사주의 40%를 출연 받아 보유하고 있으며, 유상증자(2억) 시 지분율 40%에 해당하는 80백만원이 없는 상황임
- (질의) 위와 같은 경우에 유상증자에 꼭 참여를 해야 하는 것인지와 증자에 참여하지 않을 경우에 기타 주주에게 증여세의 문제가 생기는지
 - 기본재산의 20% 범위 내라는 것이 보유한 현금 및 주식의 취득가액인지, 시가인지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제47조제1항에 따라 사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연 받아 보유하게 된 경우에는 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액 한도 내에서 그 보유주식수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여할 수 있음.
- 이는 사내근로복지기금 운용 방법의 하나로서 유상증자에의 참여가 의무는 아니므로, 유상증자 참여 여부는 복지기금협의회에서 결정해야 할 사항이며,(임금복지과-2532, 2010.12.27.)

- 유상증자와 관련한 증여세에 대한 자세한 사항은 소관인 국세청에 문의하시기 바람.
- 기본재산은 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(법 제62조제2항)을 말하며,
- 주식을 출연받은 경우 자산 금액 산정은 기업회계기준 및 일반 회계 이론에 따라 산정하는 것이 타당할 것임.(임금 68234-352, 1996.7.22.참조)

참 고

유상증자 참여여부는 사내근로복지기금협의회에서 결정해야 할 사항으로, 보유주식 평가액의 산정 기준일은 기금협의회에서 유상증자에 참여하기로 의결하는 시점을 기준으로 기금협의회에서 장부가액 또는 의결일 전일종가(상장법인일 경우) 등의 기준을 정하여 산정하는 것이 적정할 것으로 판단됨.(임금복지과-2532, 2010.12.27.)

(퇴직연금복지과-3027, 2019.7.8.)

8-8

기금법인에서 주식을 장기보유할 수 있는지



질의



- 사내근로복지기금법인이 모회사 및 제3자(대주주, 오너)로부터 자사주 및 계열사 주식을 출연받아 보유 중이며, 배당수익으로 기금법인의 사업에 사용하고자 하는데 자사주 및 계열사 주식을 장기간 보유 가능한지
 - (갑설) 기 생산된 유권해석(복지 68233-131, 복지 68203-245)에 의해 장기 보유 불가
 - (을설) 「근로복지기본법」 전부개정에 따라 사내근로복지기금이 자사주를 출연받아 보유하게 된 경우 유상증자에 참여하는 것이 허용된 것은 자사주 장기 보유가 실질적으로 허용되었다고 볼 수 있음

**회신****A**

- 「근로복지기본법」 전부개정(2010년 6월 8일, 법률 제10361호)을 통해 사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연 받아 보유하게 된 경우에 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액의 한도 내에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여할 수 있도록 한 바 있음.
 - 이는 자사주를 출연 받은 사내근로복지기금이 유상증자에 참여하지 않을 경우 손실이 불가피한 자본시장의 특성을 고려하여 주식 보유기간 동안 원금 손실을 방지하기 위한 조치로 도입된 것임.
- 그러나, 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연 받을 수 있고, 부동산과 달리 「근로복지기본법」이 명시적으로 주식 보유를 금지하지 않고 있으며, 유상증자 참여를 위해서는 주식 보유가 전제되어야 한다는 점을 종합적으로 감안하면,
 - 기금의 안정성과 유동성이 확보되는 한도 내에서 복지기금협의회가 주식의 배당 수익, 주식 가치의 등락 등을 종합적으로 고려하여 주식의 지속적인 보유 또는 매각을 결정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3425, 2019.8.7.)

8-9**사내근로복지기금법인의 비상장주식 보유 가능 여부****질문****Q**

- 당사는 비상장법인으로서 올해 당사가 보유 중이던 관계사 비상장주식을 사내근로복지기금에 출연하였음
 - 주식을 출연받은 경우 배당수익으로 근로자를 위한 복지사업을 수행할 수 있으나, 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 사내근로

복지기금법상 기금증식의 방법으로 소유할 수 없으므로, 이를 매도하여 법에서 정하는 용도사업 및 증식사업으로 전환이 필요하다는 기존 판례가 있음

- (질의1) 당사 사내근로복지기금에서 출연받은 주식은 비상장주식으로, 거래가 거의 이루어지지 않아 계속 보유할 예정인데, 장기보유가 가능한지
- (질의2) 장기보유가 불가능하다면 어떠한 제재가 있는지
- (질의3) 권고 등의 처분을 받을 수 있다는 의견이 있는데, 권고 후에도 계속 주식을 보유한다면 어떠한 문제가 발생하는지



회신

A

- 근로복지기본법령은 사내근로복지기금이 주식을 출연 받아 보유하게 된 경우, 그 보유기간에 관해 명시적으로 규정하고 있지 않음.
- 그러나, 사내근로복지기금이 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연 받을 수 있고, 부동산과는 달리 명시적으로 주식 보유를 금지하지 않고 있으며, 비상장주식의 경우 주식시장이 활성화되어 있지 않아 매각이 어려운 점 등을 종합적으로 감안한다면,
 - 사내근로복지기금의 안정성과 유동성이 확보되는 한도 내에서 복지기금협의회가 주식의 배당수익, 주식 가치의 등락 등을 종합적으로 고려하여 주식의 지속적인 보유 또는 매각을 결정할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-3425, 2019.8.7. 참조. 기존 행정해석 변경).

(퇴직연금복지과-4150, 2019.9.30.)

8-10

사내근로복지기금 운용 시 주식 직접 투자 가능 여부



질의



- (질의1) 사내근로복지기금 기본재산 운용 시 주식 직접투자 및 펀드투자 가능 여부
- (질의2) 펀드 투자 시 기본재산 전액을 전용하여 투자할 수 있는지, 기본재산 투자 시 주무관청의 허가를 받아야 하는지
- (질의3) 펀드 투자로 인한 손실이 발생할 경우 제재사항이 있는지



회신



■ (질의1) 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안정성과 유동성을 유지하여야 하는 바, 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따라 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 기금이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우 100분의 20의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액 내에서 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 ‘자본시장법’)에 따른 투자회사가 발행하는 주식 매입, 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식 매입의 방법으로만 운용할 수 있음.

- 따라서 펀드 투자는 ‘투자신탁 등의 수익증권 매입’에 해당하므로 기금의 운용 방법으로 시행 가능할 것이나, 자본시장법에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입이나 부동산투자회사법에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 외에는 주식에 대한 직접 투자는 기금의 운용 방법으로 허용되지 않을 것임.(퇴직연금복지과-2615, 2019. 6. 7. 참고)

■ (질의2·3) 기본재산 전액을 펀드에 투자하는 것에 대한 근로복지기본법령상 제한은 없으나 기금의 운용 시에는 복지사업의 지속적이고 안정적인 시행을 위해 고위험-고수익의 금융상품보다는 원금 훼손 가능성이 적은 상품을 골라 운용함이 바람직할 것임.

- 한편, 근로복지기본법령상 정해진 방법으로 기금을 운용하였음에도 손실이 발생한 경우 근로복지기본법령은 별도의 벌칙조항을 두고 있지는 않으나 「민법」의 규정에 따라 기금법인의 이사가 선량한 관리자의 주의의무를 다하지 못해 기금법인에게 손해를 입힌 경우 그 이사는 기금법인에 대하여 배상책임을 질 수도 있음.

(퇴직연금복지과-2361, 2020.6.1.)

B-II

사내근로복지기금 운용 시 저축보험 가입 가능 여부



질의



• 사내근로복지기금 중 기본재산 운용 가능 상품으로 저축보험 가입이 가능한지



회신



■ 사내근로복지기금은 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁 등 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 규정되어 있는 방법으로만 운용할 수 있는 바,

- 귀 질의의 ‘저축보험 가입’만으로는 해당 금융상품의 세부적인 사항을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 ‘저축보험’이 금융회사 등에의 예입 등에 해당한다면 사내근로복지기금의 운용 방법으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2392, 2020.6.2.)

8-12

사내근로복지기금 운용 시 MMT 운용 가능 여부



질의

Q

- 사내근로복지기금 기본재산 운용 시 단기자금운용 금융상품(MMT)에 가입하여 운용할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따라 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입 등의 방법으로 운용할 수 있는 바, 단기자금운용 금융상품(MMT)는 법 제63조제1호의 금전신탁에 해당하므로 기금의 운용방식으로 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-2385, 2020.6.2.)

8-13

사내근로복지기금 운용 가이드라인 상 외부전문가의 범위



질의

Q

- '21.3.4. 발표된 사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인 상 일정 규모 이상을 투자할 경우 외부 전문가의 자문을 거치도록 하고 있음
 - 이 때, 외부전문가에 사내근로복지기금제도 실시회사의 전문부서(재무실 등)도 외부전문가에 포함될 수 있는지, 아니면 실시회사 외 제3의 전문기관(자산운용사 등)의 자문을 필요로 하는 것인지



회신

A

■ 우리 부는 사내·공동근로복지기금의 운용에 대한 투자 의사결정이나 내부통제에 관한 기준을 제시함으로써 기금의 투명하고 안정적인 운영으로 근로자의 복지 증진을 도모하고자 「사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인」(이하 ‘가이드라인’)을 제정한 바 있음.

- 가이드라인 상 ‘외부전문가’는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제8조제5항에 따른 투자자문업자 또는 투자자문업자에 속한 자(단, 해당 분야의 경력이 3년 이상인 자에 한함)를 의미하므로, 투자자문업자에 해당하지 않은 기금법인을 설립한 사업장의 내부조직에 불과한 부서는 이에 해당된다 할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1448, 2021.3.29.)

※ 참고 : 사내·공동복지기금 운용가이드라인 → 제3장. 부록 참조

8-14

사내근로복지기금의 자회사 주식 취득 가능 여부



질의

Q

- (질의1) 사내근로복지기금으로 비상장 자회사(지분 50% 이상)의 주식을 취득할 수 있는지
- (질의2) 모회사의 사내근로복지기금으로 주식을 취득할 수 없다면, 자회사에서 모기업의 사내근로복지기금에 자회사의 주식을 출연할 수 있는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조 제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연받는 경우와 법 제63조제5호 및 같은 법 시행령 제47조제2항에 따라 기금의 운용방법으로 「자본

시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사와 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식을 매입하는 경우 외에는 주식을 취득할 수 없음.

- 따라서, 귀 질의1과 같이 기금법인이 비상장 자회사의 주식을 매입하여 취득하는 것은 허용되지 않으나, 귀 질의2와 같이 자회사가 법 제61조제2항에 따라 모회사의 사내근로복지기금에 해당 자회사의 주식을 출연하는 것은 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-3038, 2021.7.2.)

8-15

기금법인이 보유 중인 콘도미니엄으로 수익사업을 할 수 있는지



질의



- (상황) 당사 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제4호에 따라 휴양 콘도미니엄을 소유·운영 중
 - 해당 휴양 콘도미니엄의 미사용 객실을 활용해 소속 근로자 외의 자에게 대여 등의 방법을 통해 수익사업을 운영하고, 해당 수익금을 사내근로복지기금 목적 사업에 활용하는 것을 검토하고 있음
- (질의) 해당 콘도미니엄을 근로자 복지 용도에 더해 수익사업에 활용할 경우 「근로복지기본법」 제67조(기금법인의 부동산 소유) 위반인지
 - 그렇지 않을 경우 동 휴양 콘도미니엄을 통해 수익사업을 수행할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인이 보유한 근로복지시설(귀 질의 상 ‘휴양 콘도미니엄’)을 이용하여 수익사업을 시행하는 것은 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 운용에 해당한다 할 것이나, 기금은 「근로복지기본법」 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따른 방법에 의해서만 운용할 수 있으므로, 근로복지시설을 이용하여 수익사업을 시행하는 것은 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-4030, 2021.9.10.)

9 기금의 회계

9-1

사내근로복지기금이 보유한 채권의 비용 인식 등



질의



- 사내근로복지기금이 콘도를 보유하고 있는데, '18년에 콘도회사의 회생계획안이 인가 되어 채권 금액이 감소하게 되었고, 감소되는 채권금액을 '18년 결산에 반영할 경우 손실이 발생하여 '19년에 목적사업준비금으로 사업 수행이 어려워 지고, 기본재산 손실도 예상이 되는데,(사정상 기금 출연은 불가)
 - ('18년 비용 인식하지 않는 경우) 감소되는 채권액을 현재 시점이 아닌 콘도 만기일(채권 회수일) 기준 회계연도에 반영해도 되는지, 이 경우에 회계기준 또는 「근로복지기본법」 위반 사항이 있는지
 - ('18년 비용 인식하는 경우) 발생한 손실금을 '19년 회계연도로 이월하고 목적사업회계와 구분하여 기금관리회계(이자수익-비용-이월손실금)을 통해 처리해야 하는지
 - '19년 말에 발생할 예상수익금(이자수익)을 미리 당겨쓰는 방식으로 목적사업을 수행할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 회계는 「근로복지기본법 시행령」 제48조에 따라 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계원칙에 따라 처리해야 하고,

 - 「근로복지기본법」 제64조제3항에 따라 매 회계연도 결산 결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 잉여금이 발생한 경우에는 이월손실금을 보전한 후 사내근로복지기금에 전입하여야 함.
 - 또한 「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」(고용노동부예규 제106호)(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리지침(고용노동부 예규 제169조)) 제19조제1항에 따라 기금의 회계는 기금의 운용·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 ‘기금 관리회계’와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 ‘목적사업회계’로 구분하여 처리토록 하고 있음.
- 구체적인 사실관계를 알 수 없어 답변이 어려우나, 귀 질의의 경우 위의 규정에 따라 회계처리를 해야 할 것이며, 콘도를 목적사업준비금으로 취득하여 운영한 경우라면 목적사업회계로 처리하여야 할 것임.
- 한편, 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따라 그 수익금으로 기금법인의 사업을 할 수 있는 바, 발생한 수익금의 범위 내에서만 사업을 수행하여야 하므로 연도 말에 발생할 이자수익 예상하여 복지사업을 할 수는 없을 것임.(임금 68207-48, 1995.2.10. 참조)

(퇴직연금복지과-744, 2019.2.13.)

9-2

사내근로복지기금법인이 보유한 주식 매각 절차



질의



- 2009년 대주주가 사내근로복지기금에 회사 주식(비상장)을 출연하여 액면가액 기준으로 기본재산에 계상하고 계속 보유하다가, '19.6.1.주식 매각 예정
 - * ▲ 주식수량: 200,000주(액면가 500원), ▲ 계정처리: 기본재산 1억원(200,000주*500원),
 - ▲ 매각 예정일: '19.6.1., ▲ 매각 예정 금액: 10억원
- (질의1) 사내근로복지기금이 보유한 주식을 매각하기 위한 절차
- (질의2) 주식매각대금 처리 방법
 - ▶ (1안) 주식매각대금 10억원 전액을 2009년에 출연된 기본재산으로 처리하고, 기본재산의 50%(5억원)을 '19.6.1.이후 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지
 - ▶ (2안) 10억원 중 1억원은 2009년에 출연된 기본재산으로, 9억원은 2019년에 출연된 기본재산으로 처리하고, 기본재산의 50%(5억원)을 '19.6.1.이후 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지
 - ▶ (3안) 10억원 중 1억원은 기본재산으로 처리, 9억원은 수익금으로 처리하고, '19.6.1.이후 당해 수익금을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 근로복지기본법령은 기본재산의 처분 절차에 대하여 별도로 정하지 않았으나, 출연을 받아 기본재산으로 보유 중인 주식의 매각은 기본재산의 변동을 가져오므로 사내근로복지기금협의회(이하 '복지기금협의회')에서 협의·결정해야 할 것으로 판단이 됨.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으므로,

- 귀 질의2의 1안과 같이 2009년에 출연된 기본재산은 '19.6.1.이후 기금법인의 사업에 사용할 수 없을 것임.
- 또한, 출연행위란 당사자의 한쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산을 증가를 초래하는 것으로,(복지 68233-137, 2000.5.6.)
- 귀 질의2의 2안과 같이 9억원을 2019년에 출연된 기본재산으로 처리할 수 없을 것으로 판단이 되며,
- 귀 질의2의 3안과 같이 기본재산으로 보유 중이던 주식의 매각으로 인해 발생한 이익 9억원은 수익금으로 처리하고 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-871, 2019.2.21.)

9-3

콘도 회원권 구입 시의 회계처리



질의



- 콘도 회원권 구입시 고유목적사업 준비금에서 차감하고 사용된 준비금에서 계상하는 것으로 알고 있는데, 콘도 회원권은 고유목적사업 준비금이 0원일 경우 구입이 불가능한지



회신

A

- 기금법인은 그 수익금 등으로 고유목적사업에 사용하기 위해서는 고유목적사업 준비금을 설정하여야 하는 바, 콘도 회원권 구매를 위해서는 별도 고유목적사업 준비금을 설정한 후 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4592, 2019.10.30.)

9-4

사내근로복지기금으로 휴양 콘도미니엄을 재구매할 경우의 회계처리



질의



- (상황) 사내근로복지기금 출연금의 50%를 이용해 구매한 근로자용 휴양 콘도미니엄이 만기 도래하여 보증금 반환 시 반환금을 사용하여 콘도미니엄을 재구매하려고 함
- (질의) 콘도 구매 후 잔여 금액에 따른 자산 변동이 생기는데, 이에 따른 잔여 금액에 대한 회계처리는 수익으로 인식하여 손익계산서에 작성되는지, 고유목적 사업준비금에 전입하여야 하는지



회신

A

- 기금법인의 회계는 법 시행령 제48조에 따라 그 사업의 경영 성과와 재산상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계원칙에 따라 처리하여야 하고, 「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규) 제19조제1항에 따라 기금의 회계는 기금의 운용과 대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리회계와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 목적사업회계로 구분하여 처리하고 있는 바,
- 귀 질의와 같이 목적사업회계에 전입된 목적사업준비금(귀 질의 상 ‘출연금의 50%’)을 통해 콘도를 취득하여 운영한 경우라면 이에 대한 잔여 금액 또한 목적사업회계에 전입하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-361, 2021.1.19.)

9-5

사내근로복지기금의 수익금 및 이익잉여금 처리



질의



- (질의1) 「근로복지기본법」에 명시된 수익증권 매입, 국공금융채 등에 한정하여 사내근로복지기금 운영 중인데, 당해연도 결손이 발생하였을 경우 「근로복지기본법」 위반인지
- (질의2) 특정 회계연도에 이익잉여금이 발생하였을 경우 이 금액을 목적사업에 사용할 수 있는 방법이 무엇인지
 - 이월결손금이 없다면 목적사업준비금으로 설정할 수 있는 것인지, 기금 원금에 전입하여야 하는지
 - 이월결손금이 있다면 이월결손금 보전에 우선 사용하여야 하는지, 이월결손금이 있더라도 목적사업준비금으로 설정할 수 있는 방법이 있는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 금융회사 등과의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가, 지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입 등 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 명시된 방법으로만 운용할 수 있으며, 법령에 명시된 방법으로 기금을 운용하였다면 결손이 발생하였다는 이유만으로 법 위반으로 볼 수는 없을 것임.
- (질의2) 기금은 법 제64조제3항에 따라 매 회계연도 결산 결과 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 잉여금이 발생한 경우에는 이월손실금을 보전한 후 기금에 전입하여야 하는 바,

- 귀 질의와 같이 이익잉여금이 발생하였을 때 이를 기금법인의 사업에 사용하기 위해서는 우선 이월손실금의 여부를 확인하여 이월손실금이 있다면 이를 보전하는 데 잉여금을 사용하고, 남은 금액을 기금에 전입하여 목적사업준비금으로 설정하여야 하며, 이월손실금이 없다면 해당 이익잉여금을 기금에 전입하여 목적사업준비금으로 설정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-424, 2021.1.21.)

9-6

사내근로복지기금 결손금 보전을 위한 사업장 출연금 사용 가능 여부



질의



- 사내근로복지기금의 기본재산에 결손이 발생하였고, 해당 결손금 보전을 위해 일부 금원을 보전할 경우, 결손금 보전을 위한 금원도 50%만 결손금 보전에 사용할 수 있는지
 - 총 기금이 10억원, 이 중 5억은 기본재산으로 적립되었어야 하나, 4억만 적립되어 있어 1억의 결손금이 발생하였고, 회사가 이를 보전하기 위해 금원 출연



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 100분의 80)을 초과하지 않는 범위 내에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 목적사업에 사용할 수 있는 바,

- 귀 질의와 같이 기본재산에 발생한 결손을 보전하기 위하여 사업주가 금품을 출연하는 경우, 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 복지 기금협회의 협의·결정을 통한 기금법인의 사업 시행을 위한 금액을 설정하지 않고, 해당 출연금 전액을 기본재산 결손의 보전에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1452, 2021.3.29.)

10

기금법인의 해산 및 잔여재산 처리

10-1

사업폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산 귀속 주체



질의

Q

- B사에서 A사가 분할됨에 따라 기금법인을 분할하여 A기금법인을 설립하려 하는데, A기금법인이 사업의 폐지로 인해 해산하는 경우 잔여재산의 귀속 주체를 B사 또는 B사 기금법인으로 정관에 규정하는 것이 가능한지



회신

A

■ 「근로복지기본법」 제71조제2항에 따른 사업 폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산의 귀속 주체인 ‘정관에서 지정하는 자’란 ‘기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체’를 의미하는 바,(복지 68233-268, '01.11.5.)

- 정관에 잔여재산의 귀속주체를 다른 기업의 사내근로복지기금으로 정하는 것은 가능할 것이나(임금복지과-474, '10.4.5.), 기업은 이익 창출(영리)를 목적으로 하므로, 잔여재산의 귀속주체가 될 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4471, 2017.11.3.)

10-2

기금법인 해산 시 잔여재산의 처리 등



질의

Q

- (질의1) 사내근로복지기금법인 해산 시 출연받은 주식은 누구에게 귀속되고, 어떻게 처리하여야 하는지
- (질의2) 회사에서 실시하고 있는 복지사업을 사내근로복지기금 설립 후 기금법인으로 이관시키면 문제가 되는지
- (질의3) 근로자의 복지를 위한 활동에 필요한 자금을 회사에서 받아 운영하는데 문제가 있는지



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조에서 정한 바와 같이 해당 회사 사업의 폐지, 기금법인의 합병, 기금법인의 분할·분할합병의 사유로 해산함.
- 귀 질의의 경우 기금법인 해산 사유가 불분명하나, 사업의 폐지로 인해 기금법인이 해산하는 경우에는 법 제71조에 따라 순차적으로 기금법인의 재산을 처리하여야 함.
 - 우선, 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품(이하 ‘미지급 금품’)을 지급하는 데에 사용하여야 하고, (이 경우 사업주가 미지급 금품을 청산할 능력이 없음을 입증하여야 함)
 - 미지급 금품을 지급하고 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며,

- 미지급 금품 지급 및 소속 근로자의 생활안정자금 지원 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 ‘정관에서 지정한 자’에게 귀속되고, 정관에서 지정한 자가 없다면 법 제87조에 따른 근로복지진흥기금에 귀속됨.
 - * 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관에서 지정한 자를 말함(「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침 제9조제2항
 - 한편, 기금법인의 재산이 주식인 경우에는 주식의 처분이 선행되어야 할 것으로 판단됨.
 - 아울러, 기금법인의 해산사유가 기금법인의 합병 또는 기금법인의 분할·분할 합병일 경우에는 근로복지기본법령이 정하는 바에 따라 존속하는 기금법인의 재산으로 통합되거나 배분되어야 할 것임.
- (질의2) 법 제68조제2항에 따라 사용자는 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 따라 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.
- (질의3) 법 제61조제1항에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있으며,
- 같은 법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 같은 법 제61조제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있음.

(퇴직연금복지과-2264, 2018.6.7.)

10-3

기금법인 해산 시 사업 폐지의 의미 등



질의



- (질의1) 사업의 폐지에 따라 사내근로복지기금법인의 해산 시 사내근로복지기금에서 급여를 줄 수 있는지
 - 현재 미지급 임금은 없으나, 10월 및 11월(사업 폐업 예정월)에 급여를 지급할 여력이 없는데, 사내근로복지기금에서 지급할 수 있는지
- (질의2) 「근로복지기본법」 제71조에 ‘사업의 폐지로 인하여 해산한’ 이라는 표현에서 ‘해산’의 의미가 기금법인의 폐업인지, 기금법인의 청산인지



회신



- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데에 우선 사용하여야 함.
 - 다만, 기금법인이 법 제71조제1항에 따라 기금법인의 재산에서 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 지급하기 위해서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 함.(같은 법 시행령 제53조제1항)
- (질의2) 기금법인의 해산은 법 제70조에서 정한 사유가 발생하여 기금법인의 목적 달성을 위한 적극적인 활동을 정지하고 청산 절차에 들어가는 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4943, 2018.12.11.)

10-4

사업의 합병에 따른 사내근로복지기금법인 해산



질의



- (상황) 2011년, 사내근로복지기금이 있는 B사와 사내근로복지기금이 없는 C사가 합병하여 A사 설립
 - A사로 합병 하였으나, B사내근로복지기금은 사업의 합병에 따른 별도 정관 변경 등의 조치를 취하지 않고, 인적 구성 등이 변경되어 운영이 방치되었고, 사내근로복지기금협의회 위원의 상당수는 퇴사한 상태
 - A사는 관리의 어려움으로 사내근로복지기금법인의 해산을 검토
- (질의1) 회사를 합병한 지 8여년이 지난 현재, 「근로복지기본법」 제70조에 의해 사내근로복지기금법인의 해산이 가능한지
 - 「근로복지기본법」 제70조에 의한 해산이 안된다면, 「민법」 제77조에 따라 ‘법인의 목적 달성 또는 달성의 불능’등을 이유로 해산이 가능한지
- (질의2) 복지기금협의회 구성이 불가능한 상황에서 해산과 청산 방법은?
 - 정관에 따라 협의회를 다시 구성한 후 해산 결정해야 하는지
 - B기금법인의 정관은 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회 위원이 되는 것으로 되어 있는데, 합병 이후의 A사의 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회 위원의 역할을 할 수 있는지
 - 「민법」에 따라 총사원(과거 B사 소속 근로자 전원) 4분의3 이상의 동의로 해산 결의를 할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 법 제72조에 따른 기금법인의 합병, 법 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 사유로 해산함.

- 법 제80조는 기금법인에 관하여 「근로복지기본법」에 규정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용토록 하고 있으나, 법 제70조 기금법인의 해산사유에 관한 규정은 「민법」 제77조(해산사유)에 대한 특별규정이므로 「민법」의 해산사유와 달리 기금법인은 해당 회사 사업의 폐지, 기금법인의 합병, 기금법인의 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있음.(복지 68233-152, 2003.6.25. 참조)
- 따라서, 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용하여 기금법인을 해산할 수는 없으며,
 - 귀 질의의 경우 사업의 합병으로 인해 기금법인의 합병이 있었던 것이 아니라면 기존 기금법인을 해산할 수 없을 것임. (법 제72조에 따른 기금법인의 합병을 전제로 기금법인 해산 가능)

(퇴직연금복지과-649, 2019.2.8.)

10-5

흡수합병된 사업장의 사내근로복지기금 해산 가능 여부 등



질의



- (상황) B법인이 A법인을 흡수합병하여 사업을 모두 승계, A법인은 폐업하고 모든 근로자 퇴사(A법인과 B법인의 대표는 동일)
 - 두 법인 모두 사내근로복지기금을 설치, A법인은 사내근로복지기금을 통한 복지 제도를 운영하였고, B법인은 사내근로복지기금을 실질적으로 활용하지 않았음
 - B법인은 사내근로복지기금을 설치하였으나 여러 사정으로 그간 운영하지 않았고, 향후에도 운영이 어려운 상황인데, A사내근로복지기금을 해산하여 잔여재산을 B법인으로 귀속시켜 B사내근로복지기금을 활용하지 않고 별도의 복지제도를 통해 B임직원에게 사용하고자 함
- (질의1) A법인이 B법인에 흡수합병되면서 대표이사를 제외한 전 직원이 퇴사 하였는데, A사내근로복지기금을 해산할 수 있는지

- (질의2) A법인의 전 직원이 퇴사하여 복지기금협의회 위원을 새로 선출할 수 없는데, 대표이사가 협의회 위원 1인이 되어 해산결의를 하고 청산인을 대표이사로 지정할 수 있는지
- (질의3) 복지기금협의회 위원이 모두 퇴사하였는데, A사내근로복지기금 해산 가능 시 그 절차는?
- (질의4) A사내근로복지기금의 잔여재산 처리 시에 정관으로 지정한 자를 B법인으로 보고 전액 귀속할 수 있는지
- (질의5) A법인의 전 직원이 퇴사하였더라도 A법인이 B법인에 흡수합병되어 A사내근로복지기금을 해산할 수 없다면 A사내근로복지기금을 B사내근로복지기금으로 합병시켜야 하는지, 이것이 의무사항인지
- (질의6) B사내근로복지기금의 복지기금협의회에서 합병을 반대할 경우 A사내근로복지기금을 해산할 수 있는지
- (질의7) 해산절차 관련, '잔여재산 처리계획'의 양식이나 필수적인 내용이 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 법 제72조에 따른 기금법인의 합병, 법 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 경우에 해산함.
 - 기금법인의 해산사유 중 '사업의 폐지'란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바, 「상법」상 규정에 따른 회사의 분할에 해당되지 않고 사업주가 영업을 계속 영위할 의사가 없으며 회사 청산절차를 거치는 등 사실상 폐업에 해당된다면 기금을 해산할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-133, 2008.5.1.)
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 위의 '사업의 폐지'에 해당되지 않고, B법인은 존속하고 A법인은 해산하여 그 사원 및 재산이 B법인에 포괄적으로 승계되는 흡수합병이 이루어진 경우에는 '사업의 폐지'를 이유로 기금법인을 해산할 수 없을 것임.

- 또한, 사업의 합병이 이루어진 경우 기금법인도 합병하는 것이 바람직할 것이며, 법 제72조제2항 각 호의 사항이 포함된 합병계약을 작성하여 각각 복지기금 협의회(이하 '협의회')의 의결을 거쳐 합병할 수 있음.
- 아울러 협의회 위원이나 임원은 사업장과 고용관계에 있을 것을 전제로 하고 있으므로, 협의회 위원이 퇴사하는 경우 원칙적으로 그 자격을 상실하므로 법 제55조의 규정에 따라 협의회 위원을 재구성 하여야 하나, 귀 질의와 같이 모든 직원이 퇴사하여 기금법인의 기관 재구성이 불가능하다면 「민법」 제691조 및 「상법」 제386조제1항의 규정을 근거로 사유 발생 당시의 협의회 위원이 그 직무를 수행할 수 있을 것임.(근로복지과-2383, 2012.7.17.참조)

■ 한편, 법 제71조는 '사업의 폐지'로 인해 해산하는 기금법인의 잔여재산 처리 방법을 규정한 것으로, 같은 조 제1항에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우 그 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음. 법 제71조제1항에 따른 사용 후 잔여재산이 있을 경우 그 잔여재산은 정관에서 정한 자에게 귀속하며, 정관에서 지정한 자가 없는 경우에도 법 제87조에 따른 근로복지진흥기금에 귀속함.

- 이 때 '정관에서 지정한 자'는 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하고(「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」 제9조제2항(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리지침)), 정관이 정하는 바에 따라 근로자복지사업을 수행하는 비영리재단법인, 공익단체뿐 아니라 타 회사의 사내근로복지기금에도 잔여재산을 귀속할 수 있을 것이므로(복지 68233-268, 2001.11.5. 참조), A기금의 재산은 B법인이 아닌 B기금으로 귀속하여야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2308, 2019.5.20.)

10-6

사내근로복지기금법인의 해산 시 잔여재산의 귀속주체



질의



- 「근로복지기본법」 제71조제1항은 ‘~잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있다.’고 규정되어 있는데,
 - (질의1) 정당한 방법으로 정관을 ‘현재 근무하고 있는 근로자 전체에게 잔여 재산을 배분’하도록 변경하여 실질적으로 100분의 50 이내의 자금을 근로자 전체에게 나누어 주는 데 사용할 수 있는 것인지
 - (질의2) 위 질의1의 내용과 같이 잔여재산을 사용할 수 없다면, 생활안정자금으로 지원하는 방법이 있는지
 - (질의3) 사내근로복지기금이 근로복지진흥기금으로 귀속되기 전에 「근로복지기본법」 제71조제1항에 따른 사용 후 잔여재산이 있는 경우, 정관의 변경을 통해 ‘정관에서 지정하는 자’를 해산 전 근무하고 있는 근로자 전체나 노동조합 또는 위원장, 비영리법인(회사 청산 후 직원들의 생활안정자금 지원을 위해 새로이 만든 임의단체)으로 지정할 수 있는지
 - (질의4) 위 질의3의 내용에서 ‘정관으로 정하는 자’로 지정하는 자가 불가능하다면 지정할 수 있는 자가 누구이며, 실질적으로 잔여재산의 100분의 50 초과분을 사용하는 것이 가능한지



회신



- (질의1·2) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 근로자에게 미지급한 임금 등을 지급하는 데 우선 사용되어야 하며, 그 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자 전체를 대상으로 하여 생활안정자금으로 지원할 수 있음.

■ (질의3, 4) 법 제72조제2항에서 ‘정관에서 지정한 자’란 기금법인이 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관에서 정하는 자를 말함.(「사내(공동)근로복지기금 업무처리 지침」(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리 지침) 제9조제2항))

- 따라서, 법 제71조제1항에 따라 처리하고 남은 재산은 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속할 수 있으며, 비영리법인 등에는 민법에 의해 설립된 비영리법인 뿐만 아니라 법인격 없는 단체도 포함된다 할 것이나, 귀 질의와 같이 근로자 전체나 소속 근로자의 근로조건 유지·개선과 사회·경제적 지위 향상을 목적으로 하는 노동조합 또는 노동조합 위원장에게 조건 없이 잔여재산을 귀속할 수는 없을 것임.
- 다만, 노동조합 등이 기금법인의 목적사업에 해당하는 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위하기 위하여 목적과 용도를 특정하여 잔여재산을 귀속받는 경우에는 예외적으로 잔여재산의 귀속이 가능할 것임.(참고: 노사협력복지팀-2680, 2007.10.5.)

(퇴직연금복지과-4614, 2019.10.31.)

10-7

협동조합으로 전환하는 사업장에 설립된 사내기금의 해산 가능 여부



질의



- (질의1) 당사는 협동조합으로 전환 가능성이 있는데 사내근로복지기금 보유 주식을 전환하는 협동조합으로 이전 가능 여부와 그 절차는 어떻게 되는지
- (질의2) 당사 해산 후 협동조합 설립 시 사내근로복지기금의 재산 및 주식 처리는 어떻게 하여야 하는지



회신

A

- (질의1) 기금은 법인으로 하며, 독립된 조직과 기구에 의해 해당 사업체의 영업 재산과는 별개로 운영되는 바, 기금법인이 설치된 사업 또는 사업장의 형태가 주식회사에서 협동조합으로 전환된다는 사유로 주식을 포함한 기금법인의 재산을 협동조합으로 이전할 수 없음.
- (질의2) 기금법인은 해당 회사 사업의 폐지, 사업의 합병 등에 따른 기금법인의 합병, 사업의 분할 등에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있으며, 기금법인의 해산 사유에 해당하는 사업의 폐지란 사업주가 해당 사업에 대하여 영업을 계속 영위할 의사를 가지지 않고, 청산절차를 통하여 일체의 자산 등을 처분한 뒤 그 사업의 실체를 없애는 것을 의미하는 바,
 - 귀 질의와 같이 회사를 해산하고 협동조합을 설립하는 것은 기금법인을 해산할 수 있는 ‘사업의 폐지’에 해당하지 않아 기금법인을 해산할 수 없으며, 기금은 계속 존속하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-832, 2020.2.26.)

10-8

해산한 기금법인의 재산 귀속 주체



질의

Q

- 「근로복지기본법」 제71조제2항의 ‘정관에서 지정한 자’는 기업 법인이나 노동조합, 노사협의회, 사업자대표, 개인이 될 수 있는지



회신

A

■ 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조 및 같은 법 시행령 제53조에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 소속 근로자의 생활안정 자금으로 지원할 수 있으며, 이렇게 사용하고 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여 재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하고, 정관으로 지정한 자가 없으면 근로 복지진흥기금에 귀속함.

- ‘정관에서 지정한 자’란 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하는 것으로, 기금법인의 사업 또는 이와 유사한 사업을 영위할 수 있다면 자연인은 물론 법인, 법인 아닌 사단이나 재단, 그 밖의 인적 단체도 이에 해당할 수 있음.
- 다만, 기금법인의 사업 또는 이와 유사한 사업(근로자를 위한 복지사업)을 영위하거나 영위할 의사가 없는 개인이나 단체를 지정할 수는 없으며, 귀속받은 재산이 영업재산이나 경영자금으로 전용될 우려가 있는 영리법인(기업)이나 사유 재산으로 편입될 우려가 있는 개인을 지정하는 것은 바람직하지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-360, 2021.1.19.)

10-9

해산한 사내근로복지기금법인의 재산 귀속 주체



질의

Q

- (상황) 모회사 A사와 자회사B사는 모두 사내근로복지기금이 설립되어 있음
 - B사 사내근로복지기금법인의 정관에는 ‘기금법인이 해산하는 경우 잔여재산은 협회회의 의결을 거쳐 노동부장관의 인가를 받아 공익사업 등을 목적으로 하는 비영리법인 또는 근로복지진흥기금에 기증한다.’고 규정
 - B사 사업의 폐지로 B사 사내근로복지기금법인 또한 청산 절차에 들어가고자 함
- (질의1) B사 기금법인의 정관에 규정된 “공익사업 등을 목적으로 하는 비영리법인”이 구체적으로 특정되어 규정되어 있어야 하는지
 - * (예시) A사 사내근로복지기금법인에 귀속한다
- (질의2) 그렇지 않다면 A사 사내근로복지기금법인도 위 질의1과 같은 목적의 재단 법인이므로 이 곳에 B사 사내근로복지기금법인의 잔여재산을 귀속할 수 있는지
- (질의3) 만약 질의2가 가능하다면 그 절차는?
- (질의4) 만약 질의2가 불가능하다면 근로복지진흥기금으로 잔여재산을 귀속하여야 하는지



회신

A

■ 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 「근로복지기본법」 제71조에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖의 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며, 그 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하며, 정관에서 지정한 자가 없는 경우에는 근로복지진흥기금에 귀속하도록 하고 있음.

- 이 때, “정관에서 지정한 자”란 기금법인의 고유목적사업 는 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하며, 그 지정은 직접적인 지정뿐만 아니라 간접적인 지정, 즉 지정하는 방법을 정한 경우도 포함한다 할 것이어서, 정관에 잔여재산의 귀속권리자를 직접 지정하지 아니하고 복지기금협회의 의결에 따라 이를 정하도록 하는 등 간접적으로 그 귀속권리자의 지정방법을 정해 놓은 정관 규정도 유효하다 할 것이므로(참고판례: 대판 1995. 2.10. 94다13473), 귀 질의와 같이 복지기금협회의 의결을 거쳐 타 사업 또는 사업장에 설립된 기금법인에 잔여재산을 귀속시킬 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1453, 2021.3.29.)

10-10

사내기금법인 해산 시 미지급 금품과 생활안정자금 지급



질의

Q

- (상황) 현재 근로자에게 지급하지 못한 임금, 퇴직금 등이 200억원이며, 사내 근로복지기금의 잔여재산은 5억원 정도
- (질의1) 사내근로복지기금 해산을 통해 체불임금 등을 지급 시 이사회에서 재직 중인 직원들에게만 체불임금 등을 지급할 수 있는지
- (질의2) 특정 기간을 제한하여(예시: '20.1월부터) 체불임금 등을 지급할 수 있는지
- (질의3) 사내근로복지기금의 잔여재산 중 근로자에게 지급하지 못한 금품 50%를 지급하고, 재직 직원들에게 생활안정자금 25%를 지급할 수 있는지



회신

A

- (질의1·2) 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업주가 해당 사업을

경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품(이하 '미지급 금품')을 지급하는 데에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.

- 사업의 폐지에 따라 해산한 기금법인의 재산을 미지급 금품 지급에 사용하고자 하는 경우, 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 하며, 근로자에게 지급할 미지급 금품보다 기금법인의 재산이 부족하면 법 시행령 제53조제2항에 따라 복지기금협의회가 그 지급률과 지급방법을 결정할 수 있을 것임. 다만, 임금이 근로자의 생존을 위하여 가지는 중요성과 법 제71조가 미지급 금품의 범위에 퇴직금을 명시하고 있는 점 등에 비추어 볼 때 기금법인이 미지급 금품을 지급함에 있어 특정 기간의 체불임금이나 재직 근로자로 한정함으로써 퇴직 근로자를 포함한 일부 근로자가 미지급 금품을 전혀 지급받지 못하는 결과가 초래되는 것은 바람직하지 않을 것임.

■ (질의3) 기금법인의 해산 시 기금법인의 잔여재산은 미지급 금품을 지급하는 데 우선 사용하여야 하며, 그 후 잔여재산이 있는 경우에 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금을 지원할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 미지급 금품 중 일부만을 지급하고 잔여재산으로 생활안정자금을 지급할 수는 없음.

(퇴직연금복지과-1720, 2021.4.9.)

10-11

공동근로복지기금 조성을 위한 사내근로복지기금 해산 순서



질의



- (상황) 당사는 사내근로복지기금을 운영 중이며, 금년 9월 법인 분할에 따라 현재 운영 중인 사내근로복지기금을 공동근로복지기금으로 전환하고자 함
- (질의1) 공동근로복지기금을 설립하려면 기존 사내근로복지기금을 해산해야 하는 것으로 알고 있는데, 아래와 같은 방법으로 처리할 수 있는지
 - A회사에서 B라는 사업부를 단독 법인으로 분할 후, A, B 회사로 분할 운영
 - A회사에서 운영하는 사내근로복지기금을 해산하기 전 A회사와 B회사의 합의 하에 공동근로복지기금 설립
 - 공동근로복지기금 설립 후 사내근로복지기금을 해산하고, 운영 중인 사내근로복지기금 재산의 공동근로복지기금 이관
- (질의2) 위 질의1의 방식으로 진행하게 되면, 순서상 공동근로복지기금을 설립 후 사내근로복지기금 해산이 가능한지, 아니면 B회사도 사내근로복지기금을 설립한 뒤 공동근로복지기금으로 서로 통합해야 하는지



회신

A

■ 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조 제4호에 따라 해당 사업주의 법 제86조의2제1항 또는 제86조의7제1항에 따른 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여를 위해 해산할 수 있음.

- 사업의 분할에 따라 사내기금법인을 분할(A, B에 각각 사내기금 설치)한 후, 기금법인을 설립한 각각의 사업주(A사, B사)가 공동근로복지기금을 조성하고 동시에 각각 사내기금법인을 해산할 수도 있으나, 귀 질의와 같이 A, B사 분할과 동시에 A사 사내기금법인의 분할 없이 두 사업주가 공동근로복지기금을 조성하고

A사의 사내기금법인을 해산하는 방법으로 공동근로복지기금을 설립·운영할 수도 있을 것임.

※ 사내기금법인이 존속을 원하는 경우에는 해산하지 않을 수도 있음.

(퇴직연금복지과-4031, 2021.9.10.)

10-12

폐업한지 10년이상 경과한 사업장의 사내기금법인 해산



질의



- (상황) '07년에 법인A를 매각하고 법인B를 새로 설립하였으며, 그 과정에서 법인A 사내근로복지기금을 법인B 사내근로복지기금으로 분할
 - 법인A가 '10.12.31. 기준으로 폐업(국세청 확인)하여 A기금법인을 해산하고자 함
 - 이 때, A기금법인을 해산하는데 필요한 서류가 법인A의 폐업 확인서라고 하는데, 이는 관할 세무서에서 법원 명령이 없으면 타 기업으로 확인서를 발급할 수 없다고 하며, 이미 10년 전에 임기가 종료된 등기원이기 때문에 새로이 근로자/사용자측 임원을 선출하여 해산 위임을 진행하여야 하는 상황
- (질의) 이미 폐업하였고, A법인과는 등기구성원도 다른 상황인데, 기금의 구성원을 새로 선출하는데 문제가 되는지? 그리고 현 시점에서 A기금법인 운영위원회 위원을 새로이 선출할 수 있는지



회신

A

- 귀 질의 상 '등기원', '등기구성원', '기금법인 운영위원회', '해산 위임' 등의 용어는 「근로복지기본법」의 용어가 아니어서 명확한 답변은 어려우나, 사내근로복지기금 법인(이하 '기금법인')의 기관(복지기금협의회 위원, 이사, 감사)은 「근로복지기본법」 제55조 및 제58조에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 사람이어야 하는 바, 귀

질의와 같이 폐업한 사업장의 경우 현재 근로자와 사용자가 존재하지 않아 기금법인의 기관을 새로이 구성할 수는 없을 것임.

- 다만, 사업의 폐지 등의 사유로 기금법인의 기관을 다시 구성하기 어려운 경우에는 「민법」 제691조를 유추적용하여 사업 폐지 당시 기금법인(귀 질의 상 ‘A기금법인’)의 기관 구성원이 기금법인의 해산 및 청산 등의 목적 범위 내에서 그 직무를 수행하여야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4083, 2021.9.13.)

10-13

사업의 흡수합병에 따른 기금법인 해산과 대부금 처리



질의



- (질의1) 사내근로복지기금이 있는 A사가 기금이 없는 B사로 흡수합병 시 B사가 기금 설치를 원치 않을 경우 A사의 기금 해산 가능 여부
- (질의2) 기금 해산 또는 합병 시 기존 대출자들에게 원금을 모두 회수하여야 하는지, 회수하여야 한다면 회수 시점은?
- (질의3) '21.11.1.자 사업 합병 시 10월까지 대출 시행을 정상적으로 하여도 되는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제2호에 따라 법 제72조에 따른 기금법인의 합병에 따라 해산할 수 있으나, 이 때의 해산은 기금법인의 합병에 따라 소멸하게 되는 기금법인이 해산되는 것을 의미하는 바, 귀 질의와 같이 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)을 운영하는 A사가 기금제도를 운영하지 않는 B사로 흡수합병되고, B사가 기금 설치를 원하지 않는다고 하여 A사가 운영하던 기금법인을 해산할 수는 없음.

- (질의2·3) 「근로복지기본법」은 대부금의 상환 시기, 상환방법 등에 대해서 규정하고 있지 않는 바, 기금의 합병 시 원금의 회수 여부 및 회수 시점은 귀 기금법인의 정관, 대부규정, 근로자와의 대부약정서(금전소비대차계약) 등에서 정한 바에 따라야 할 것이며, 사업 합병 시 근로자에 대한 대부사업의 지속 여부는 귀 기금 법인에서 자율적으로 결정할 사안임.

(퇴직연금복지과-4455, 2021.10.15.)

11

기금법인의 합병, 분할, 분할합병

가. 기금법인의 분할

11-1

사내근로복지기금의 분할



질의

Q

- (상황) A사 영업환경의 변화로 일부 사업부가 B, C, D 3개의 독립법인으로 분할 예정이며, A사에는 사내근로복지기금이 있음
- (질의1) A회사에 사내근로복지기금이 있는 상태에서 분할한 B, C, D 회사와 공동근로복지기금을 조성할 수 있는지
- (질의2) A사내근로복지기금법인에서 분할한 회사의 기금법인으로 A기금법인의 재산을 배분할 때, 수증자에게 세금이 발생하는지
- (질의3) 공동근로복지기금 운영실태 및 사내근로복지기금과 공동근로복지기금의 세부적인 운영의 장·단점
- (질의4) 분할받은 기본재산의 50%를 목적사업으로 사용할 수 있는지
- (질의5) 기금법인의 분할에 제한사항이 있는지
- (질의6) 기금법인 분할 시 법적으로 유의하여야 할 사항



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’)은 이에 대해 제한하고 있지 않으므로, A사내 근로복지기금이 있더라도 이와는 별개로 A사는 분할된 B, C, D사와 공동근로복지기금을 조성할 수 있을 것임.

 - 다만, 현행법상 공동근로복지기금을 조성하였다고 하여 기존 사내근로복지기금을 해산하거나, 기존 사내근로복지기금의 기본재산 등을 신규 설립한 공동근로복지기금으로 넘겨줄 수는 없으므로 이를 참고하시기 바람.
- (질의2) 기금법인 분할 시 기본재산 분할에 따른 과세에 대한 자세한 사항은 소관 기관인 국세청에 문의하시기 바람.
- (질의3) '17년말 기준 공동근로복지기금은 29개소가 운영 중이며, 사내근로복지기금 또는 공동근로복지기금 운영의 장·단점은 각 사업(장)의 사정에 따라 다를 것임.

 - 다만, 공동근로복지기금은 참여 회사 소속 근로자를 대상으로 하므로, 단독으로 사내근로복지기금 설립·운영에 어려움이 있는 중소기업 근로자의 복리후생 증진에 기여할 것으로 보임.
- (질의4) 기금법인은 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으나,

 - 기금 분할의 경우 1개 기금법인의 기본재산이 수 개로 분할되는 것에 불가하므로, 분할된 기본재산은 해당 회계연도 출연금으로 볼 수 없어 분할받은 기본재산의 50%를 목적사업에 사용할 수 없을 것임.(복지 68233-137, 2000. 5. 6.)
- (질의5·6) 기금법인은 법 제75조에 의거, 사업의 분할에 따라 기금법인을 분할할 수 있으며,

 - 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 함.

- 재산 배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.
- 한편, 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 하며, 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 하여야 함.

(퇴직연금복지과-669, 2018.2.9.)

11-2

사내근로복지기금의 분할 시 인가를 받아야 하는지



질의

Q

- 사내근로복지기금의 분할 시 인가를 받아야 하는지



회신

A

- 기금법인은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 의거, 사업의 분할에 따라 기금법인을 분할할 수 있으며,
 - 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 함.
- 한편, 기금법인의 분할은 인가 사항이 아니며, 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인 설립절차를 거쳐야 하며,

- 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산 등기를 하여야 하고, 존속하는 기금법인의 정관 변경 사항이 있는 경우에는 정관 변경 인가를 받아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2482, 2018.6.25.)

11-3

기금법인의 분할에 따른 재산분할 기준 등



질의



- (질의1) 사내근로복지기금법인 분할에 따라 재산 분할 시 분할 기준
- (질의2) 분할에 따라 신설 회사로 대다수의 근로자가 가고, 기존 회사의 근로자가 적을 때, 기존 회사의 사내근로복지기금법인은 해산하여 회사에서 복지제도를 운영하고, 신설 회사는 새로운 사내근로복지기금법인을 설립하여 운영할 수 있는지
- (질의3) 이자수입 등의 감소로 사내근로복지기금의 운영이 어려워 기금법인에서 운영하던 사업의 일부를 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것이 「근로복지기본법」 제68조 위반이 되는 것인지



회신



- 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있으며,
- 사업의 분할에 따라 기금법인의 재산을 배분할 때에는 같은 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.

- 사업의 분할로 신설되는 회사는 새로운 기금법인을 설립할 수 있으며, 같은 법 제76조제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 같은 법 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 함.
 - 귀 질의의 경우, 사업의 분할로 인하여 대다수의 근로자가 신설 회사로 가고 소수의 근로자만 기존 회사에 남는다 하더라도 기존 회사에 근로자가 전혀 남지 않는 등의 예외적인 경우가 아닌 한 기존 회사의 기금법인은 해산할 수 없을 것으로 판단됨.
- 이자수입 감소 등으로 기금법인의 사업 재원이 부족하여 기금법인 사업의 일부를 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것을 「근로복지기본법」 위반으로 보기는 어려우나,
 - 기왕에 사내근로복지기금이 설치·운영되는 경우에는 법인세 등 다양한 세제 혜택을 받을 수 있고, 안정적이고 지속적인 복지사업 수행을 위해 사업주가 직접 회사의 복지로 전환하여 운영하기 보다는 그 재원을 기금법인에 출연하는 것이 보다 바람직함.

(퇴직연금복지과-4519, 2018.11.16.)

11-4

분할로 인해 신설되는 사내근로복지기금법인의 설립 시기 등



질의



- (상황) 2017년 1월 모회사로부터 분사하면서 모회사로부터 사내근로복지기금을 분할 받았음
- (질의1) 2017년 1월에 설립이 된 회사라면 사내근로복지기금법인은 언제 설립이 되어야 하는 것인지
- (질의2) 모회사로부터 분할된 자산이 입금된 후 사내근로복지기금법인 설립 비용으로 지출된 내역이 있는데, 법인 설립 비용을 자본금에서 인출해도 되는지, 지출하도록 승인한 내역이 있어야 하는지
- (질의3) 모회사는 매년 사내근로복지기금에 출연한 금액을 손금처리 했고, 출연금은 사내근로복지기금의 익금이 되고, 법인세법에 의거 손금처리한 금액은 해당 연도가 종료된 후 5년 이내에 해당 금액의 일정 비율을 사용해야 하는 것으로 알고 있음
 - 모회사로부터 기금을 분할 받은 비율만큼 지출해야 할 의무도 부과 되었는데, 지출 의무가 있는 것이 맞는지



회신



- 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할 등에 따라 분할을 할 수 있으며, 같은 조 제2항에 따라 기금법인이 분할하는 경우에는 분할의 추진 일정 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지 기금협회의 의결을 거치도록 하고 있음.
 - 따라서 해당 분할계획서의 분할 일정에 따라 기금법인을 설립하면 될 것임.

■ 귀 질의의 ‘자산’ 및 ‘자본금’의 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 분할된 기본재산은 ‘해당 회계연도 출연금’으로 볼 수 없으므로, 분할된 기본재산에서 기금법인 설립 비용을 사용할 수 없음.

* ‘출연행위’란 당사자의 한 쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산의 증가를 초래하는 것으로 기금분할의 경우 재산의 증가없이 1개의 기본재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기본재산은 ‘출연금’으로 볼 수 없음(복지 68233-137, 2000.5.6. 참조)

- 다만, 분할된 고유목적사업준비금에서는 기금법인 설립 비용을 사용할 수 있을 것으로 판단되며, 이 경우 지출 승인 등에 대하여 근로복지기본법령에 별도 규정한 바 없으며, 정관 및 운영 규정 등에 따라 처리해야 할 것임.

■ 질의3은 「법인세법」에 따른 고유목적사업준비금의 손금산입의 해석에 대한 것으로 판단이 되며, 이에 대한 자세한 사항은 소관인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-5266, 2018.12.27.)

11-5

분할하지 않은 기금의 분할회사 근로자 대상 수혜 제공 가능 여부 및 기금법인 분할 시 기금출연 필요 여부



질의



- (질의1) 회사 분할을 하였으나 아직 사내근로복지기금법인은 분할하지 않았는데, 사내근로복지기금법인에서 분할회사 직원 대상으로 복지사업을 할 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금법인의 분할의 경우에도 신규 사내근로복지기금법인 설립 등기를 위해 기금출연확인서를 작성해야 하는지, 기존 복지기금협의회의 분할동의서(분할 금액 명기)로 갈음할 수 있는지



회신

A

■ (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 수혜대상은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함.

- 따라서, 기금법인은 분할된 회사의 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없음. 다만, 분할된 회사의 소속 근로자가 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 해당된다면, 법 제62조제1항 제6호에 따라 복지사업을 시행할 수 있음.(퇴직연금복지과-4559, 2018.11.19., 퇴직연금복지과-2001, 2017.4.28.)

- 한편, 기금법인은 사업의 분할에 따라 분할을 할 수 있으므로 분할된 회사 소속 근로자의 복리증진을 위해 기금법인을 분할하는 것이 바람직할 것으로 보임.

■ (질의2) 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 인하여 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 하고,

- 준비위원회는 같은 법 시행령 제30조제1항 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방 고용노동관서의 장에서 설립인가 신청을 하여야 함.

- 이때 기금법인이 분할을 하는 경우 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 하므로,

- 복지기금협의회의 의결을 거친 분할 재산이 명시된 분할계획서를 첨부하여 기금법인 설립인가 신청을 할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-70, 2019.1.4.)

11-6

기금 분할의 효력발생 시기, 재산배분 등



질의



- (상황) 사실관계는 아래와 같음
 - '98.8., B사, C사(前 A사), D사는 E사로 흡수합병
 - '18.6., E사는 E사, F사, G사, H사, I사로 분할
 - 최초 C사내근로복지기금법인이 있었고, '98년 E사로 합병 후에 E사내근로복지기금법인(이하 'E기금법인')으로 변경하여 운영하였으며, 기금의 수혜대상은 E사의 근로자임
 - E사가 분할되었으나, E기금법인은 분할하지 않고 유지하고 있음
- (질의1) 최초 기금을 출연한 前 C사의 사업 분야와 같은 사업을 하고 있는 現 F사로 E사내근로복지기금을 이관할 수 있는지
 - F사로 E사내근로복지기금을 이관하는 것이 가능하다면 사내근로복지기금의 명칭변경만으로 가능한지
 - 법인 변경등기 업무 처리 시 등기일자는 실제 변경등기일자를 등기부에 기재하고 변경일은 총회 의결일자를 기재하는데, 사내근로복지기금의 명칭 변경 시 변경일은 기금법인의 분할 시로 변경일자를 기재하는지, 정관변경 승인 시로 기재하는지
- (질의2) 기금법인의 분할 시기는 복지기금협의회 의결일인지, 기존 E사가 5개사(E사, F사, G사, H사, I사)로 분할된 '18.6.로 소급되는 것인지, 정관변경 승인일인지
- (질의3) 기금법인 변경등기일자를 '18.6.로 소급해야 한다면 상법상 등기해태에 따른 과태료 등을 제외한 근로복지기본법상 형사벌칙 및 행정적 제재처분이 있는지
- (질의4) E기금법인의 정관은 수혜대상을 기존 E사의 근로자로 한다고 규정하고 있고, 정관에 따른 목적사업 이외에는 할 수 없다고 규정하고 있는데, '18.6월 이후 E사 외 E사에서 분할된 회사의 임직원에게 기금을 집행하였다면,
 - 이에 대한 벌칙 조항이 있는지

- 기금의 오집행, 부당한 집행, 위법한 집행에 대한 책임은 기금법인의 이사가 부담해야 하는지
- 잘못 집행된 기금은 수혜대상자에게 직접 부당이득반환청구해야 하는지, 소속 회사에서 부당이득 반환청구해야 하는지
- (질의5) 기금법인의 재산을 배분하고자 하는 경우 복지기금협의회에서 분할회사의 직원수별로 배분액을 결정하여 의결하면 되는 것인지
 - 분할회사별로 기금을 균등하게 분할하는 것이 가능한지
 - 기금법인을 분할하지 않고, 5개사의 공동근로복지기금으로 운영할 수 있는지



회신

A

- (질의1) 기금법인은 사업의 분할에 따라 분할을 할 수 있고, 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정 등이 포함된 분할계획서에 따라 기금법인의 재산을 배분할 수 있음.〔근로복지기본법〕(이하 ‘법’) 제75조
 - 귀 질의의 경우 E사 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 하였던 E기금법인의 재산을 기금법인의 분할 절차를 거치지 아니하고 E사에서 분할되는 일부 회사(F사)로 이관하는 것은 허용되지 않음.
- (질의2) 법 제75조제2항에 따라 기금법인을 분할하는 경우에 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 하고,
 - 법 제77조제1항에 따라 기금법인의 분할등은 분할등으로 설립되는 기금법인의 설립등기 또는 존속하는 기금법인의 변경등기를 함으로써 그 효력이 생기므로, 분할 절차가 마무리 되었을 때 기금법인이 분할된 것으로 보아야 할 것임.
- (질의3) 기금법인은 법 시행령 제35조제1항에 따라 명칭 등이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경등기를 하여야 하나, 근로복지기본법령상 등기해태에 대한 직접적인 제재 조항은 없음.

- 다만, 법 제93조제1항제3호에 따라 고용노동부장관은 기금법인의 업무·회계·재산에 관한 사항에 대하여 시정을 명할 수 있고, 시정명령에 따르지 않을 경우 법 제99조제3항에 따라 200만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음.

■ (질의4) 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조제1호에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 사업을 할 수 없음.(임금복지과-2305, 2010.12.13.)

- 귀 질의의 경우 E사는 5개 회사로 분할하였으나, E기금법인이 분할되지 않았다면 E기금법인은 E사의 근로자를 대상으로 복지사업을 하여야 하며, 이를 위반하여 기금법인을 운영한 이사는 법 제97조제1호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음.

- 또한 법 제98조에 따라 법인의 업무에 관하여 제97조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형이 과해질 수 있음.

- 한편, 기금법인은 회사와는 별개이므로 잘못 집행된 기금의 처리에 대해서는 기금법인에서 조치해야 할 것으로 판단이 됨.

■ (질의5) 기금법인의 분할로 재산배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으므로, 복지기금협의회의 의결에 따라 분할되는 각 기금법인에 재산을 배분할 수 있을 것임.

- 한편, 공동근로복지기금 조성에 대한 별도의 제한 규정이 없으므로 기존 사내근로복지기금과는 별개로 둘 이상의 사업주가 공동근로복지기금을 추가로 조성할 수는 있으나,(퇴직연금복지과-716, 2019.2.12., 퇴직연금복지과-870, 2019.2.21. 참조)

- 근로복지기본법령에는 사내근로복지기금의 공동근로복지기금으로의 전환에 대하여 정한 바 없으므로 특별한 사정이 없는 한 사내근로복지기금을 공동근로복지기금으로 전환할 수는 없을 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-1142, 2019.3.7.).

11-7

기금법인 분할 전 분할된 사업장 소속 근로자에게 수혜를 제공할 수 있는지



질의

Q

- (상황) A회사는 인적·물적분할을 통해 지주회사인 B회사(존속법인)와 영업회사인 A회사(신설법인, 영업 차원에서 기존 회사명 사용)로 분할되었고, 기존 A사가 소유한 재산과 권리 및 의무는 지주회사인 B회사로 승계되고, 임직원 대부분은 영업회사인 A회사로 이동
 - 분할 전 A회사의 A사내근로복지기금은 B사내근로복지기금으로 전환되어 명칭 변경을 위한 정관 변경 실시 예정이며, 신설 영업회사인 A회사는 근로자의 복지 단절을 막기 위해 기존 사내근로복지기금을 분할하여 새로운 A사내근로복지기금을 설립 예정
 - 존속회사의 사내근로복지기금의 정관변경과 신설회사의 사내근로복지기금의 설립에 시간이 소요되어 목적사업 중단이 불가피하여 존속회사 및 신설회사 근로자의 불편이 예상됨
- (질의) 기금법인의 분할 작업이 지연될 경우, 존속회사 및 신설회사 근로자의 불이익을 최소화하기 위하여 분할 전 A사내근로복지기금의 복지기금협의회 의결로써 분할과정중에 발생하는 목적사업비에 대해서는 신설회사의 사내근로복지기금법인 설립 전에신설회사 근로자에게 분할 전 A사내근로복지기금의 정관에 따라 중단 없이 목적사업을 지원하고 추후 정산하는 것이 가능한지



회신

A

- 귀 질의는 A사내근로복지기금(이하 ‘A기금’)이 설립되어 있는 A회사가 지주회사인 B회사(존속회사)와 영업회사인 A회사(신설회사, 영업 차원에서 기존 회사명을

사용하나 분할 전 A회사와 구분하기 위하여 이하 ‘C회사’)분할됨에 따라 A기금을 분할하여 C사내근로복지기금(이하 ‘C기금’)을 신설하고, 기존 A기금은 B사내근로복지기금(이하 ‘B기금’)으로 명칭을 변경하여 존속할 때에, A기금의 B기금으로의 변경과 C기금이 설립되기 전에 A기금 복지기금협회의 결정으로 A기금 정관에 따른 복지사업을 C회사 근로자를 대상으로 할 수 있는 것인지에 대한 것으로 판단이 됨.

- 사내근로복지기금의 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,
 - C기금이 설립되기 전이어서 C회사 근로자 대상 복지사업이 중단된다고 하더라도, A기금에서 C회사 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없을 것으로 판단이 됨.
 - 다만, 존속 기금의 정관 변경 및 신설 기금의 설립에 장시간이 소요되어 복지사업이 중단되지 않도록 조속히 정관 변경 및 기금 설립 절차를 진행하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-2942, 2019.7.3.)

11-8

기금 분할 시의 재산배분 및 분할 후 근로자에 대한 지원수준 등



질의



- (질의1) 자회사 설립을 사유로 근로복지기금의 분할이 가능한지
- (질의2) 분할 절차
- (질의3) 기금 분할 시에 근로자 수를 기준으로 하되, 10%~20%정도 유연하게 분할해도 되는지
- (질의4) 분할 전 근로자별 평균 기금 잔액, 분할 후 자회사 출연 예정액 등을 고려하여 분할 후 각 기금법인 근로자들의 세부 지원수준을 다르게 정해도 되는지
- (질의5) ‘사업합병에 따른 사내근로복지기금법인 업무처리요령’ 등 관련 행정 해석 등 존재 여부
- (질의6) 분할에 소요되는 기간
 - 기금법인 설립 및 출연이 6주~8주가 소요된다고 하는데 맞는지, 분할계획서 작성 및 협의회 의결 등이 4주가 걸린다고 가정할 때, 12주 이내에 완결이 가능한지



회신



- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조 제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병(이하 ‘분할등’)을 할 수 있는 바,
 - 귀 질의의 경우 자회사 설립이 사업의 분할로 인한 것이라면 기금법인을 분할할 수 있을 것으로 판단됨.
- 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 하며,

- 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인 설립 절차를 거쳐야 하며,
 - 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산 등기를 하여야 하고, 존속하는 기금법인의 정관 변경 사항이 있는 경우에는 정관변경 인가를 받아야 할 것이고,(퇴직연금복지과-2482, 2018.6.25.)
 - 기금법인의 분할에 따라 기본재산의 총액이 변경되었을 경우에는 3주 이내에 법 시행규칙 별지 제10호 서식에 따른 변경내용을 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 함.
- 기금법인 분할 시에 재산배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으므로, 합리적인 기준은 복지기금협의회에서 결정해야 할 것임.(임금복지과-399, 2009.6.2.)
- 또한, 기금법인 분할에 따라 존속되고 신설되는 기금법인의 지원수준은 기금의 규모, 이전 운영 형태, 출연 규모 등을 종합적으로 고려하여 각 기금의 복지기금 협의회에서 합리적으로 협의·결정하여 운영하여야 할 것임.
- 한편, 기금법인의 분할 등 「근로복지기본법」 관련 행정해석은 고용노동부 누리집* 에서 확인할 수 있으며, 기금법인의 분할에 소요되는 기간은 각 기금법인의 사정에 따라 다를 것임.
- * 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) > 정보공개 > 공공데이터개방 > 주요발간자료) ‘근로복지기본법 질의회시집’ 검색.

(퇴직연금복지과-3175, 2019.7.22.)

11-9

영업양수도에 따른 사내근로복지기금 분할



질의



- (배경) 본사는 본사와 4개의 자회사(A/B/C/D)로 구성되어 있고, 각 사는 별도의 법인임
 - 본사는 사내근로복지기금을 조성/운영하고 있으며, 해당 기금의 수혜대상은 기금법인의 정관상 ‘본사’의 근로자로만 정해져 있음
 - 본사는 지난 해 주식매매계약을 통해 D사를 인수하였고, 기존 본사의 일부 직무를 D사로 ‘영업양수도’ 방식으로 분할 예정임
 - * 영업양수도로 인한 지분관계 변동은 없고, 본사에서 D사로 이동하는 일부 직원 발생
- (질의1) 위 ‘영업양수도’에 따라 사업이 분할되는 경우, 본사의 사내근로복지기금을 D사로 분리·배분할 수 있는지
- (질의2) 만약 질의1의 내용에 따라 기존 사내근로복지기금을 분리·배분할 수 있는 경우, 그 기준은 근로자 수 기준인지, 자율 결정인지
 - * 기존 행정해석: 임금68207-379, 1995.5.11. 내용의 변경 여부
- (질의3) 질의1의 내용에 따라 사내근로복지기금을 분리·배분할 경우, 그 절차는 어떻게 되는지
 - * 「근로복지기본법」 제75조제2항의 규정에 따르는지, 기존 행정해석(임금68207-390, 1995.12.1.)의 해석을 따르는지
- (질의4) 만약 ‘본사’가 기존 사내근로복지기금에 대한 분할을 고려하고 있지 않다고 가정할 때, D사가 기존 본사의 사내근로복지기금에 대한 일부 분할을 요청하는 경우, ‘본사’의 사내근로복지기금에 대한 분할을 진행하여야 하는지
- (질의5) 기금법인의 분할 관련 절차 등에 대한 참고 가능한 자료 혹은 문건이 있는지



회신

A

- (질의1~3) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있음.
 - 기금법인이 분할을 하는 경우에는 법 제75조제2항 및 제3항이 정하는 바와 같이 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 함.
 - 또한 기금법인의 분할로 인하여 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 인하여 설립되는 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 하고, 분할로 설립되는 기금법인은 설립등기를, 존속하는 기금법인의 경우 정관 변경 사항이 있을 경우 정관변경 인가를 받아야 하고, 법 시행령 제32조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경등기를 하여야 함.
 - 한편, 법 제75조제4항에 따라 기금법인 재산의 배분은 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.
 - ※ 기존 행정해석(임금68207-379, 1995.5.11., 임금68207-390, 1999.12.1.)은 현행 「근로복지기본법」 제정 이전 「사내근로복지기금법」에 따른 것이고, 당시 「사내근로복지기금법」은 기금의 분할과 관련된 내용이 규정되어 있지 않았던 반면, 현행법은 기금의 분할과 관련된 내용이 규정되어 있으므로, 현행법에 따라 기금을 분할하여야 할 것임
- (질의4) 기금법인은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있는 바, 기금의 분할은 강제되는 것은 아니고 복지기금협의회가 결정하여야 할 사안임.(임금복지과-1203, 2010. 6. 4.) 다만 분할된 사업으로 전직하는 근로자들의 기금 구성에 관한 기여도 등을 고려하여 기금을 분할하는 것이 바람직할 것으로 보임.
- (질의5) 기타 기금법인의 분할 관련 절차 등에 대한 참고자료로, <고용노동부 홈페이지-정보공개-공공데이터 개방-주요 발간자료> 항목의 「근로복지기본법 질의회시집」을 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4151, 2019.9.30.)

11-10

사업의 분할 후 상당기간이 경과한 후 기금법인을 분할할 수 있는지



질의



- (질의1) 2016년 (주)A에서 인적분할로 (주)B를 설립하였는데,
 - 당시에는 소수의 인원이 이동하여 사내근로복지기금에 대하여 간과하였으나, 2019년 일부 인원이 (주)A에서 (주)B로 이동하였음
 - 현 시점에서 (주)A에서 운영하는 사내근로복지기금의 분할이 가능한지 여부와, 가능하다면 법적 근거는 무엇인지
- (질의2) 대출금이 필요한 (주)A직원에게 (주)B직원처럼 사내근로복지기금을 대출해 주고 매월 상환케 하여도 되는지, 가능하다면 그 기간이 정해져 있는 것인지
- (질의3) 위 질의2의 내용이 가능하다면 회사의 사내근로복지기금 규정을 개정하여 진행하면 되는 것인지
- (질의4) 위 질의2의 내용이 불가능함에도 이를 강행할 경우 별도의 제재가 있는지
- (질의5) (주)A에서 기금을 받고 있던 직원이 (주)B로 인사발령을 받은 경우, 인사발령일 기준으로 언제까지 기금을 정산하여야 하며, A에서 정산하였던 방식으로 처리를 하여도 되는 것인지



회신



- (질의1·3) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할에 따라 분할할 수 있으며, 기금법인이 분할을 하는 경우에는 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회 의결을 거쳐야 함.
 - 사업의 분할에 따른 기금법인의 분할 시기에 대해서는 근로복지기본법령은 규정하고 있지 않으므로, 사업의 분할 이후 상당한 기간이 지난 경우에도 기금법인을 분할할 수 있을 것임.

- (질의2·4) 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조에 따른 근로자를 원칙으로 하며, 법 제62조제1항제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있음.
 - 따라서, (주)B가 (주)A으로부터 직접 도급받은 업체이거나, (주)B 소속 근로자가 (주)A에의 파견근로자에 해당하지 않을 경우 (주)A 사내근로복지기금의 수혜대상을 (주)B 소속 근로자까지 확대할 수는 없음.
 - 만약 이를 위반하여 기금법인을 운영한 이사는 법 제97조제1호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음을 알려드립니다.
- (질의5) 귀하의 질의 상 ‘기금을 받는다.’, ‘기금 정산’ 등의 내용이 불명확하여 귀하와 유선 통화한 결과, 전적으로 인한 대부금 상황에 관한 것으로 확인되어 이에 대하여 답변 드립니다.
 - 기금법인 사업의 수혜대상은 법 제2조에 의한 근로자이므로 전적으로 인하여 근로관계가 종료되었다면, 재직 시 사내근로복지기금에서 받은 대부금은 일시 상환하는 것이 원칙이나, 정관이나 대부규칙 등에 그에 대한 예외규정이나 다른 규정이 있다면 그에 따르면 될 것임.

(퇴직연금복지과-4170, 2019.10.1.)

11-11

사업 분할 시 존속회사 사내근로복지기금 재산의 처리



질의



- (상황) 당사가 운영 중인 기금법인은 아래와 같은 연혁으로 운영 중임
 - '17. 4. A(주) 사업분할
 - ▶ A(주), B(주), C(주), D(주)
 - '18. 3. B(주) → E(주)로 사명 변경
 - ▶ 구성: B(주) 약 300명, F 30명
 - ▶ 운영: B와 F은 별개의 취업규칙 적용 등 독자적 운영
 - '18. 9. A(주) 사내기금 분할, E 사내기금법인 설립
 - ▶ 주 수혜자는 B 사업부 직원에 한정
 - '20. 5. E(주) 사업분할: 존속회사인 E(주), 신설회사인 G(주)로 분할
 - ▶ E(주)는 직원이 20여명에 불과하여 사내기금이 아닌 별도 복지제도 운영 예정이며, G는 E 사내기금법인을 운영하여 직원 복리후생 향상 추진 예정
- (질의) 「근로복지기본법」 제75조에 따르면 사업의 분할 시 기금법인도 분할할 수 있는데, 신설회사인 G(주)는 새로운 기금법인 설립절차를 거쳐야 하고, 존속회사인 E(주)의 기금법인은 해산등기를 하여야 함
 - 이 때, 정관변경을 통해 기금법인의 명칭을 E 사내근로복지기금에서 G 사내근로복지기금으로 변경하여 G가 현재의 실질과 같이 사내근로복지기금을 운영할 수 있는 방안이 있는지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할 또는 분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있음.

- 사업의 분할로 신설되는 회사(귀 질의 상 'G')는 새로운 기금법인을 설립할 수 있고, 법 제76조제1항에 따라 새로이 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 할 것이며, 귀 질의와 같이 별도의 기금법인 분할 절차 없이 기금법인의 명칭변경 내지 정관변경만으로 기금을 이관할 수는 없을 것임.
- 한편, 사업의 분할로 인하여 대다수의 근로자가 신설 회사로 이동하고, 소수의 근로자만 존속 회사(귀 질의 상 'E')에 남는다고 하여도 존속 회사에 근로자가 전혀 남지 않는 등의 예외적인 경우가 아닌 한 존속회사의 기금법인은 해산할 수 없으니 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3429, 2020.7.31.)

11-12

합병 후 다시 분할된 법인의 사내근로복지기금 처리



질의

Q

- (상황) A사(피합병법인), B사(존속법인)가 합병하였으나, A, B사의 사내근로복지기금은 독립적으로 운영되던 중, A, B사가 다시 분할하기로 결정되었음
- (질의1) 합병되었던 A, B사가 재차 분할 결정되었을 경우, A사를 위해 운영 중이던 사내근로복지기금의 경우 분할 시 신고하여야 할 사안이 있는지
- (질의2) 법인 분할 시 A사가 노동관청에 신고할 별도 사항이 있는지(취업규칙 등)



회신

A

- 귀 질의 상 A, B사의 분할과 관련한 상세한 사항을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 회사가 합병되었음에도 기금법인을 독립적으로 운영 중인 상황에서 A, B사가 다시 분할될 경우, 각 기금법인의 운영에 달리 변동사항이

없고 정관 변경이나 기본재산 총액의 변동 등을 수반하지 않는다면 관할 지방 고용노동관서에 달리 신고할 사항은 없을 것임.

- * 정관변경 시에는 정관변경 인가신청, 기본재산 총액 변경 시에는 기본재산 총액 변경 내용 보고
- 한편, 법인 분할에 따라 취업규칙 등 지방고용노동관서에 신고하여야 할 사안에 대해서는 관할 지방고용노동관서에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4600, 2020.10.15.)

11-13

사내근로복지기금 분할 절차 및 대부금 처리



질의



- (상황) 당사의 분할(1개→2개) 예정에 따라 사내근로복지기금 또한 분할이 필요한 상황
- (질의1) 기금액은 분할되는 종업원 수에 따라 동등하게 나누어야 하는지
- (질의2) 대부사업 수행 시 기존에 근로자에게 대부된 원금을 전액 회수하고 분할 작업을 진행하여야 하는지
- (질의3) 기금의 분할 시 증여세가 발생하는지
- (질의4) 분할신고는 관할 지방고용노동관서에 설립신고와 동일한 절차로 진행하여야 하는지
- (질의5) 분할신고는 회사 분할 후 얼마만에 신고하여야 하는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사업의 분할에 따라 분할할 수 있으며, 분할하는 경우에는 법 제75조 제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요

사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 하여야 하며, 기금법인 재산의 배분은 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.

- (질의2) 현행 근로복지기본법령은 기금법인의 분할 시 근로자에게 대부한 금품의 처리에 대하여 규정하고 있지 않으므로, 이에 대한 사항은 귀 기금법인의 정관 또는 대부규정, 기금법인과 근로자 간의 대부약정서 등에 따라야 할 것임.
- (질의3·4) 기금법인의 분할로 인하여 새로이 기금법인이 설립되는 경우에는 법 제76조에 따라 사업의 분할로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 기금법인 설립 준비위원회를 구성하여야 하며, 설립준비위원회는 법 제52조 및 법 시행령 제30조, 법 시행규칙 제20조에 따라 기금법인의 설립 절차를 거쳐 관할 지방고용노동관서의 설립인가를 받아야 하며, 설립인가증을 받은 날부터 3주 이내에 기금법인의 주된 사무소의 소재지에서 기금법인의 설립 등기를 하여야 함. 한편, 기금법인의 분할에 따른 증여세 발생 여부에 대해서는 소관 부처인 국세청에 문의하시기 바람.
 - * 현행 근로복지기본법령상 기금법인의 분할에 따른 별도 분할신고 절차는 규정되어 있지 않음
- (질의5) 현행 근로복지기본법령상 사업의 분할에 따른 기금법인의 분할은 임의 사항으로, 귀 질의와 같이 사업의 분할 이후 일정 기간 이내에 기금법인을 분할하고 이를 신고하여야 할 의무는 없음.
 - 다만, 기금법인을 분할하지 않을 경우 사업의 분할에 따라 신설된 사업장의 소속 근로자들이 기금법인이 시행하는 사업의 수혜를 받지 못하게 되므로, 사업의 분할 이후 가능한 빠른 시일 내에 기금법인의 분할을 완료하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-3347, 2021.7.22.)

11-14

영업양도 시의 사내근로복지기금 분할과 대부금 상환



질의



- (상황) A공사에서는 B시 5개 구로부터 청소사업을 위탁(대행)받아 운영해 왔으며, 해당 사업을 '22.1월 신설 예정인 지방자치단체조합(B시 0개 구로 구성)으로 이관 계획('21.12월 예정)
 - 공사에서 지방자치단체조합으로의 이관사항은 청소사업의 모든 영업양도(인적·물적)이며, 공사는 현 청소사업 소속 근로자 전원에게 퇴직(의원면직)처리 예정이며, 근로자들은 신설 조합으로 신규 입사(고용승계) 예정
- (질의1) 청소사업의 영업양도(인적·물적)로 인한 A공사 사내근로복지기금이 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따른 기금 분할 대상으로, 기금 분할이 가능한지
- (질의2) A공사 사내근로복지기금 분할 결정 시 분할대상(신설 지방자치단체조합)이 기금을 설립하지 않을 경우 기금을 노동조합 또는 조합의 근로자들에게 분할할 수 있는지
- (질의3) '21.7월 기준 청소사업 소속 근로자 152명에게 946백만원을 대부한 상황인데, A공사 사내근로복지기금 대부금 관리지침에 따르면 퇴직 1개월 전에 대부원금을 일시 상환하여야 함. 이 때, 청소사업 소속 근로자들이 대부 시 약정했던 대부약정기간동안 상환 유예를 요구할 경우 유예기간을 부여할 수 있는지

△ A공사 사내근로복지기금 대부금 관리지침

제12조(대부금의 환수) ① 대부금의 수혜자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 다음과 같이 대부원리금 잔액을 일시 상환한다

1. 퇴직 시: 퇴직 1월 전 <이하 생략>

△ A공사 사내근로복지기금과 근로자 간 각서 주요내용

1. 대부금을 대부목적 외에 사용하거나 대부금 관리지침을 위반하였을 경우 대부금을 즉시 반환
2. 대부원리금을 대부일의 익월부터 매월 급여에서 공제 납부하며, 부득이한 경우 급여 및 퇴직금 공제 시 타 채권에 우선하여 공제



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할할 수 있는 바, ‘영업의 양도’란 일정 영업목적에 의하여 조직화된 총체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것(대법원 2005.6.9. 선고2002다70822 판결 등)으로, 영업의 양도를 통해 사업장에서 수행하는 사업의 인적·물적 조직의 일부가 분리되어 그 일체로서 타 사업장으로 이관되는 것이라면 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따른 사업의 분할합병으로 보아 기금법인도 분할합병할 수 있을 것으로 보임.

- 다만, 귀 질의의 내용과 같이 귀 공사의 청소 분야에서 근로하던 근로자가 퇴직(의원면직)하고 신설되는 지방자치단체조합에 재입사하는 것에 불과하다면, 이를 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따른 기금법인의 분할 또는 분할합병 사유로 볼 수는 없을 것임.
- (질의2) 기금법인의 분할은 1개 기금법인의 재산을 수 개의 기금법인으로 분할하는 것을 의미하므로, 귀 공사의 기금법인을 분할할 수 있는지 또는 신설되는 지방자치단체 조합에 기금법인이 설립되어 있는지의 여부와 관계없이 기금법인의 재산을 노동조합 또는 근로자들에게 분할(배분)할 수는 없음.
- (질의3) 「근로복지기본법」은 대부금의 상환시기, 상환방법, 상환유예 등에 대해서 규정하고 있지 않으므로, 기금법인의 정관이나 대부규정, 대부약정서(금전소비대차계약) 등에서 정한 방법이나 채권자·채무자 간의 협의 등에 따라 처리하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4352, 2021.10.8.)

나. 기금법인의 분할합병

11-15

근로자의 관계사 이동 시 사내근로복지기금 분할·합병 가능 여부



질의

Q

- 사내근로복지기금 분할합병은 사업장의 분할합병 등기가 이루어졌을 경우에만 가능한 것인지, 근로자의 관계사 이동 시에도 가능한 것인지



회신

A

- 「근로복지기본법」 제75조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할 또는 분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있으며, 「상법」 제234조 및 같은 법 제530조의11 등에 따라 회사의 분할합병은 등기를 함으로써 효력이 발생하는 바, 기금법인의 분할합병은 회사의 분할합병 등기가 이루어진 후에 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-4605, 2020.10.15.)

11-16

사업장 분할합병 등에 따른 사내근로복지기금의 분할합병과 권리의무의 승계 등



질의

Q

- (상황) '20.6월 「00법」이 국회를 통과하여, A사가 신설되고, 기존의 B사와 C사가 하나의 기관으로 통합
* C사에서 설립 업무를 주관하고, B사는 잔존업무 수행 시까지 존속 후 해산 또는 청산 예정

- (직원의 고용승계) B사의 직원 중 다수(정규직·무기직 합계 000명 예정)는 A사에 3년동안 순차적으로 고용승계되며, 나머지 직원(전문직 000여명)은 B사의 해산·청산 시까지 잔류 후 고용 종료
 - * '20.12월 중 1차 고용승계대상자(000명)가 A사로 고용승계 예정
- (사내기금 관련) B사와 C사는 각 사내기금이 존재
 - ▶ (B사의 기금 현황) 기본재산 0,000백만원, 대부분의 기금 예산은 생활안정자금 대부 이자를 재원으로 경조사비 등에 사용
- (질의1) 법률에 의하여 조직이 통합되는데, B사와 C사의 사내기금법인 또한 통합되어야 하는지
- (질의2) 기금 통합에 앞서 1차 고용승계 대상자 중 생활안정지원금을 받고 있는 직원의 경우 A사로 고용 승계 시 그에 대한 기금의 권리의무가 A사의 기금으로 승계되어야 하는지
- (질의3) 기금 내부규정에 따라 근로자에게 대부 시 보증보험을 받고 있는데, 보증사에서 고용승계 대상자가 이직할 경우 보증보험의 효력이 상실된다는 회신을 받음
 - 이 때, 생활안정지원금의 안정성 확보를 위해 기 대출된 생활안정자금에 대한 상환조치를 시행하여야 하는지
- (질의4) B사의 기금 정관은 직원을 수혜자로 명시하고 있는 바, B사에서 A사로 단계적으로 고용승계되는 근로자를 위해서만 기금의 배분 및 분할이 필요한지, 필요하다면 이를 위한 절차는?
- (질의5) 고용승계 완료('22년 예정) 시 B사는 해산 또는 청산 예정이나, 사업의 합병, 분할, 분할합병 등의 일정이 정해지지 아니한 상황에서 기금법인의 합병, 분할, 분할합병 등을 먼저 진행하여도 무방한지



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제75조에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있음.
- 귀 질의의 내용에 B사와 C사의 구체적인 통폐합 방법이 명시되어 있지 아니하여 명확한 답변은 어려우나, 「00법」 부칙에 따르면 C사에 속하였던 모든 재산의 권리·의무를 A사가 승계하고 있으며, B사가 수행하는 사업을 분리하여 A사에

이관하고, B사 소속 근로자의 일부를 순차적으로 A사에 고용승계하는 것으로서 사업의 “분할합병”이 이루어지는 경우라면, 법 제75조에 따라 기금법인도 분할 합병할 수 있을 것임.

- 다만, 법 제75조는 임의규정으로서 기금법인의 분할합병을 강제하고 있는 것은 아니며, 분할합병을 하는 경우에는 법 제75조제3항에 따라 분할합병계약을 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 할 것임.

■ (질의2) 질의1에 대한 답변과 같이 기금법인의 분할합병이 이루어지는 경우라면 법 제77조제2항에 따라 분할합병으로 인하여 존속하는 기금법인은 분할합병계약서가 정하는 바에 따라 분할되는 기금법인의 권리의무를 승계하는 것이므로, B사 직원 중 A사로 고용승계되는 직원과의 관계에 있어서도 존속하는 기금법인이 그 권리의무를 승계한다 할 것임.

- 다만, 기금법인의 분할합병이 이루어지지 않는 경우라면, 귀 질의 상 ‘생활안정 자금 지원’이 법 제62조제1항에 따른 재산 이전을 통한 복리후생 지원인지, 법 제62조제3항에 따른 대부사업인지 불명확하나, 질의3에서 언급하고 있는 것처럼 해당 사업이 대부사업이라면 B사의 기금법인과 B사에서 A사로 고용승계된 근로자 간의 채권채무관계는 기금법인의 정관, 대부규정, 대부약정서 등에 정한 바에 따라야 할 것이며, 복리후생 지원사업이라면 해당 근로자는 고용승계로 인해 소속이 바뀌는 시점에 B사 기금법인과 해당 근로자 간의 권리의무관계는 소멸하여 B사 기금법인을 통한 수혜를 받을 수는 없을 것임.

■ (질의3) 기금법인이 분할합병되는 경우 기존의 기금법인과 고용승계되는 직원과의 사이에 체결한 대부(대출)계약 또한 존속하는 기금법인에 승계되는 것이라 할 것이고, 생활안정자금보증보험에 관한 계약은 보증보험회사가 채무자(직원)인 보험계약자가 채권자(기금법인)인 피보험자에게 계약상의 채무 불이행으로 손해를 입힌 경우에 그 손해를 보상하는 것을 내용으로 하는 것으로서, 대부계약 상 특별히 명시된 바 없다면 보증보험계약 상 보증보험의 효력이 상실된다고 하여 기금법인과 직원 사이에 이미 체결된 대부계약 상기한 이익의 상실 사유에 해당한다고 볼 수는 없을 것임.

- (질의4) B사와 C사의 통폐합이 사업의 분할합병에 해당하여 기금의 배분·분할이 필요한 경우 법 제75조제3항이 정하는 바에 따라 분할합병계약을 작성하여 각각의 기금협회의 의결을 거쳐 기금을 분할합병할 수 있으며, 기금 재산의 배분은 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있을 것임.
- (질의5) 기금법인의 분할·분할합병은 기존 사업의 폐지나 청산을 전제로 하는 것은 아니므로 사업의 분할·분할합병 등에 따라 기금법인 또한 분할·분할합병의 방법으로 기금법인의 재산을 배분할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1589, 2020.4.5.)

11-17

사내근로복지기금의 분할합병 횟수 및 분할합병계약서 작성 등



질의



- (질의1) 기금법인 분할합병의 가능 여부는 근로자 승계횟수와는 무관하게 사업의 분할 횟수를 기준으로 판단하는지
 - * 당 기관과 같이 3차례에 걸쳐 근로자를 승계하더라도 사업이 1회에 걸쳐 분할된 경우 사내근로복지기금의 분할은 1회만 가능한지
- (질의2) 사내근로복지기금의 분할합병이 1회만 가능하다면, 분할합병계약서 작성 시 사내근로복지기금의 자금 이전을 승계시기 및 승계인원을 고려하여 수 차례에 걸쳐 시행한다는 내용으로 작성 후 분할합병을 추진할 수 있는지
- (질의3) 위 질의2의 내용으로 계약서 작성이 가능하다면 최초 계약서에 대한 복지기금협의회 의결 후 자금 이전 시마다 추가적으로 협의회 의결을 거쳐야 하는지
- (질의4) 수 차례에 걸쳐 자금 이전이 이루어지는 경우, 각 사내근로복지기금의 재산이 지속적으로 변동되는데, 이에 따른 자산 변경 보고 및 변경등기 시점은?

- (질의5) 자금이전이 최종적으로 완료된 이후 변경등기를 하여야 한다면, 변경 등기 전 이전된 자금을 사용하는 것이 가능한지
- (질의6) 기금법인의 분할합병은 기금법인의 분할합병계약을 작성하고 각 복지 기금협의회의 의결을 거쳐 자금을 이전한 후 자산변경 보고, 정관변경 인가 및 변경등기하는 것으로 분할합병 절차가 완료되는 것인지
- (질의7) 「근로복지기본법」 제75조제3항제4호에 따른 분할합병에 관한 중요사항의 의미 및 예시는?



회신

A

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 A사의 근로자가 수 회에 걸쳐 순차적으로 B사로 승계된다 하더라도 사업의 분할합병 횟수가 1회라면, 기금법인도 1회만 분할합병할 수 있을 것임.
- (질의2) 기금법인이 분할합병을 하는 경우에는 법 제75조제3항에 따라 기금법인 재산의 배분 및 합병에 따른 기금법인 재산의 변동, 분할합병 대상인 각 기금법인의 근로자에 대한 합병 후 지원 수준, 분할합병의 추진 일정, 그 밖에 분할합병에 관한 중요 사항이 기재된 분할합병계약을 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 함.
 - 다만, 「근로복지기본법」은 기금법인 재산의 배분 시기 및 횟수에 대하여 규정하고 있지 않으므로, 기금법인의 분할합병계약서에 특약 등을 통해 기금법인 재산의 배분(귀 질의 상 ‘자금 이전’)을 근로자의 승계 시기 및 인원을 고려하여 수 차례에 걸쳐 할 수도 있을 것임.
- (질의3) 기금법인의 분할합병을 위해 재산의 배분 시기 등을 정한 분할합병계약을 작성하여 각 복지기금협의회의 의결을 거친 경우라면 재산의 배분 시마다 복지 기금협의회의 의결을 거칠 필요는 없을 것으로 보임.
- (질의4·5) 귀 질의 상 ‘자산’이 기금법인의 목적사업준비금인지, 기본재산인지 명시되어 있지 않아 구체적인 답변은 어려우나, 기금법인의 기본재산이 변동된 경우, 법 시행령 제35조제2항에 따라 3주 이내에 법 시행규칙 [별지 제10호 서식]에

따라 그 변경 내용을 고용노동부 장관에게 보고하여야 하는 바, 기본재산의 총액 변경의 신고는 분할합병에 따른 기본재산의 이전 또는 기본재산의 사용 등으로 기본재산의 총액이 변동될 때마다 하여야 함.

* (참고) 기본재산의 총액 변경은 변경등기사항이 아님(법 시행령 제35조제1항 참고)

- (질의6) 기금법인의 분할합병은 법 제75조제3항 각 호의 사항이 포함된 분할합병 계약서를 작성하고, 복지기금협회의 의결을 거친 후, 분할합병계약서에 따라 기금법인의 분할합병을 진행하고, 이에 따라 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 함으로써 효력이 발생함.
- (질의7) 법 제75조제3항제4호의 ‘그 밖에 분할합병에 관한 중요사항’이란, 법 제75조제3항제1호부터 제3호까지에 따른 사항 외에 기금법인의 분할합병에 관한 중요사항으로, 기금법인의 분할합병으로 분할합병 대상인 기금법인 정관의 변경을 수반하는 사항, 분할합병으로 인하여 승계되는 권리·의무에 관한 사항 등이 이에 해당할 것임.

(퇴직연금복지과-3854, 2021.8.30.)

12

공동근로복지기금제도

12-1

공동기금법인의 '해당 사업의 자본금' 의미



질의

Q

- 공동근로복지기금이 「근로복지기본법 시행령」 제46조를 준용하여 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용하고자 할 때, '해당 사업의 자본금'이 무엇인지



회신

A

- 공동기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제55조의4(현행 제55조의6)에 따라 같은 법 시행령 제46조를 준용하여 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며,
 - 이 때, '해당 사업의 자본금'은 공동기금법인 참여회사의 자본금의 합계액을 의미함.

참 고

현재는 「근로복지기본법」 개정(법률 제17601호, 2021.6.9. 시행)에 따라 공동기금법인의 기본 재산 사용은 「근로복지기본법」 제86조의6, 같은 법 제62조제2항, 같은 법 시행령 제55조의4, 제55조의6, 제46조에서 정하고 있음

(퇴직연금복지과-3010, 2017.7.13.)

12-2

공동기금법인에 대한 출연금 및 기본재산



질 의



- (질의1) 공동근로복지기금법인 설립 시 출연금이 정해져 있는지
- (질의2) 매년 출연하여야 하는지
- (질의3) 선택적 복지제도를 운영하고, 공동기금법인 설립연도에 1억원 출연, 차년도 1억원 출연 시 기본재산을 얼마 적립하여야 하는지
- (질의4) 공동기금법인의 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 50% 초과하는 경우 초과액 범위에서 목적사업 재원으로 활용 가능하다는 것의 의미
- (질의5) 공동근로복지기금법인 설립 시 출연금의 50%를 지원하는지



회 신



- (질의1·2) 「근로복지기본법」 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주는 근로자의 생활안정과 복지증진을 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 조성할 수 있으며, 출연금 액수는 정관이 정하는 바에 따라 공동근로복지기금협의회(이하 ‘공동기금협의회’)에서 협의·결정하면 될 것임.

- (질의3) 공동근로복지기금은 「근로복지기본법」 제86조의11(현행 제86조의15) 및 같은 법 시행령 제55조의4(현행 제55조의6)에 따라 같은 법 제62조 및 시행령 제46조를 준용하고 있음.

 - 공동기금법인은 같은 법 제62조제2항 및 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 80%)의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 재산은 기본재산으로 적립·운영하여야 함.
 - * ▲선택적 복지제도 활용, ▲해당 회계연도 출연금의 10%를 초과하는 금액을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업 파견근로자 복리후생 증진에 사용, ▲「중소기업법」 제2조 제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인
 - 귀 질의와 같이 설립연도 및 차년도에 각 1억씩 출연하고, 선택적 복지제도를 운영한다면, 설립연도에 8천만원 범위, 차년도에 8천만원 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립하여 같은 법 제63조에 따라 운용하여야 할 것임.
- (질의4) 공동기금법인은 시행령 제55조의4에 따라 제46조를 준용하여 기본재산의 총액이 해당 사업 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인 사업에 사용할 수 있으며,

 - 이 때, ‘해당 사업의 자본금’은 공동기금법인 참여회사의 자본금 합계액을 의미함. (퇴직연금복지과-3010, '17. 7. 13.)
 - 따라서, 공동기금법인 기본재산 총액이 공동기금법인 참여회사의 자본금 합계액의 50%를 초과한다면 그 초과액의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 사용할 수 있을 것임.
- (질의5) 근로복지공단은 법 제86조5에 따라 「중소기업법」 제2조에 따른 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 공동으로 출연하여 공동기금법인을 설립하는 경우 출연금의 50% 범위에서 3년간 누적 2억원 한도로 지원하고 있으며,

 - * (지원제한) 법인세법 시행령 제87조(특수관계인의 의미)제1항 각호에 해당하는 경우 등
 - 지원에 대한 자세한 사항은 근로복지공단 복지계획부로 문의하여 주시기 바람.

참 고

「근로복지기본법」 및 같은 법 시행령 개정으로 중소기업이 포함된 공동근로복지기금은 해당 회계 연도 출연금의 90% 범위 내에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있음(현행 「근로복지기본법」 제86조의6제2항 및 같은 법 시행령 제55조의4)

(퇴직연금복지과-3647, 2017.9.1.)

12-3**공동기금법인의 운영 관련 질의****질의**

- (질의1) 공동근로복지기금 설립 이후에 출연하지 않은 회사의 소속 근로자를 복지사업의 수혜대상에서 제외할 수 있는지
- 불가능하다면 분할결의할 수 있는지
- (질의2) 정관으로 정하는 바에 따라 출연하지 않은 회사의 사용자위원과 근로자위원의 의결권을 제외할 수 있는지
- (질의3) 정관으로 정하는 바에 따라 출연하지 않은 회사와 관련된 자가 이사 및 감사업무를 수행할 경우 해임할 수 있는지

**회신**

- 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)은 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도로서,

- 공동기금 참여회사 중 일부가 출연하지 않았다고 하여 그 소속 근로자를 복지사업의 수혜대상에서 제외하는 것은 제도의 취지를 고려할 때 바람직하지 않다고 판단됨.
- 한편, 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)의 분할 또는 분할합병은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의10제1항(현행 제86조의14제1항)에 따라 참여회사 과반수 회사의 사업의 분할·분할합병 등에 따라 할 수 있으므로, 공동기금법인 참여회사 중 일부가 출연하지 않았음을 이유로 해당 공동기금법인을 분할할 수는 없을 것임.
- (질의2) 법 제86조의4제1항에 따라 공동기금법인은 기금 운영에 관한 주요사항을 협의·결정하기 위하여 공동근로복지기금협의회(이하 ‘공동기금협의회’)를 두며, 같은 조 제2항에 따라 공동기금협의회는 각 기업별 근로자와 사용자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성하므로, 출연 여부에 따라 의결권을 달리 정하는 것은 공동기금제도의 취지상 바람직하지 않을 것으로 판단됨.
- (질의3) 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 공동기금제도의 취지에 비추어 볼 때,
 - 공동기금법인의 이사 및 감사와 관련된 회사가 공동기금에 출연하지 않았다고 하여, 이를 이사 및 감사의 해임 사유로 정관에 정하는 것은 바람직하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2378, 2018.8.18.)

12-4

공동기금법인의 기본재산 사용 범위 등



질의

Q

- (질의1) 해당 회계연도 출연금의 80%까지 복지사업에 사용하고 있는데, 적립되어 있는 20%를 사용할 수 있는지
- (질의2) 공동근로복지기금법인의 해산 사유
- (질의3) 조합 형태의 공동복지재단을 다시 설립하여 정부 지원 없이 운영하려 할 때, 공동근로복지기금의 기본재산을 이전하는 것이 가능한지



회신

A

■ (질의1) 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)은 「근로복지기본법」 제86조의11(현행 제86조의15) 및 같은 법 시행령 제55조의4(현행 제55조의6)에 따라 같은 법 제62조 및 같은 법 시행령 제46조를 준용하고 있음.

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 같은 법 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제5항(현행 제46조제8항)에 따른 대부사업의 경우에만 적립된 기본 재산을 사용할 수 있음.
- 다만, 공동기금법인은 같은 법 제62조제2항 및 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 80%*)의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립·운용하여야 함.

* ▲선택적 복지제도 활용, ▲해당 회계연도 출연금의 10% 초과하는 금액을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업 파견 근로자 복리후생 증진에 사용, ▲「중소기업법」 제2조 제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인

- 또한, 공동기금법인은 같은 법 시행령 제46조제4항제2호를 준용하여 기본재산의 총액이 '해당 사업의 자본금'의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 이때 '해당 사업의 자본금'은 공동기금법인 참여회사의 자본금의 합계액을 의미함. (퇴직연금복지과-3010, 2017.7.13.)

- 아울러, 같은 법 시행령 제46조제4항제3호를 준용하여 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 일정금액* 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.

* 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25

■ (질의2) 공동기금법인은 같은 법 제86조의7(현행 제86조의11)에 따라 참여회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지, 공동기금법인의 합병, 공동기금법인의 분할·분할 합병의 경우에만 해산할 수 있고,

- 해산한 공동기금법인의 재산은 같은 법 제86조의8(현행 제86조의12)에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분하고, 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리할 수 있음.(퇴직연금복지과-3817, 2017.9.13.)

■ (질의3) 공동기금은 둘 이상의 사업주가 근로자의 재산형성 및 생활안정 등 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하기 위해 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성한 것으로서, 공동기금법인은 회사와 독립된 별도의 법인으로 운영되므로

- 현행 법령상 공동기금법인이 존속하는 한 기본재산을 제3자에게 이전하는 것은 허용되지 않으며, 위 질의2에 대한 답변과 같이 공동기금법인 해산하는 경우에만 재산을 참여회사에 배분하고 잔여재산이 있는 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 처리할 수 있을 것임.

참고

- ① 「근로복지기본법」(법률 제17601호, 2021.6.9. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제31720호, 2021.6.9. 시행) 개정으로, 중소기업이 포함된 공동근로복지기금은 해당 회계연도 출연금의 90% 범위 내에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있음(현행 「근로복지기본법」 제86조의6제2항 및 같은 법 시행령 제55조의4)
- ② 「근로복지기본법」 개정(법률 제17601호, 2021.6.9. 시행)에 따라 공동근로복지기금에의 중간 참여 및 탈퇴가 가능해지며, 공동기금참여 사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴 시 공동기금법인 해산 가능

(퇴직연금복지과-4352, 2018.11.2.)

12-5

공동기금법인의 조성 및 목적사업



질의



- (상황) M사는 대기업으로, 약 20여개의 계열법인(중소기업)과 공동근로복지기금을 조성하고자 하는 바,
 - M사에는 사내근로복지기금이 설치되어 있고, 계열법인 10여개에도 각 사내 근로복지기금이 설치되어 있음
 - 본사 임원 중 1인이 매년 10억원을 개인적으로 공동근로복지기금에 출연하여 본사 및 계열법인의 사망 임직원의 유가족에게 위로금을 지급하고자 함
- (질의1) 본사와 계열법인이 참여하여 공동근로복지기금 조성이 가능한지
- (질의2) 사내근로복지기금의 경우 해당 회계연도 출연금의 사용 제한이 있는데 공동근로복지기금은 어떠한지
- (질의3) 공동근로복지기금의 사업을 사망 위로금으로 한정하여도 문제가 없는지
- (질의4) 출연자가 본사 임원 1인이어도 문제가 없는지



회신

A

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 개정('16.1.21.시행)으로 ‘공동근로복지기금 제도’가 도입되어 둘 이상의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동 근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 조성할 수 있음.

 - 공동기금 조성에 대한 별도의 제한 규정은 없으므로 본사 및 계열법인 일부에 사내근로복지기금이 있다고 하더라도 이와는 별개로 본사와 계열법인의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성할 수 있음.(퇴직연금복지과-716, 2019.2.12.참조)

- (질의2) 공동기금은 법 제86조의11(현행 제86조의15) 및 같은 법 시행령 제55조의4(현행 제55조의6)에 따라 법 제62조 및 같은 법 시행령 제46조를 준용하고 있음.

 - 따라서, 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 80%*)의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 재산은 기본 재산으로 적립·운용하여야 함.(퇴직연금복지과-4352, 2018.11.2.참조)
 - * ▲선택적 복지제도 활용, ▲해당 회계연도 출연금의 10%초과하는 금액을 직접 도급받는 업체 소속 노동자 및 해당 사업에의 파견 노동자 복리후생 증진에 사용, ▲「중소기업법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인

- (질의3) 기금법인은 법 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,

 - 귀 질의의 경우 정관이 정하는 바에 따라 ‘사망 위로금’ 지급에 한정하여 복지 사업을 실시할 수 있을 것임.

참 고

- ◆ 직원사망 시 유족들에게 위로금으로 일정액 지급은 정관에서 구체적으로 정하고 있는 사업은 아니나 근로자의 생활원조를 위한 성격을 가지고 있고 매년 예산서에 반영하여 집행하였음은 정관상의 '기타 직원의 생활원조'에 포함된다 할 것이므로 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것이 아닌 경우에는 적법한 용도사업으로 인정됨.
 - 다만, 향후 용도사업 운용의 명확화를 위해 유족들에 대한 위로금조 일정금액 지급을 정관에 명시하여야 할 것이고, 지원한도액 등은 기금운영규정에 명시하고 기금협의회의 결의를 거쳐 노동부장관의 인가를 받아 시행하여야 할 것임(노사협력복지과-1024, 2004. 5.15.)

- (질의4) 출연자의 출연 시기가 구체적이지 않아 명확한 답변은 곤란하나, 공동기금은 둘 이상의 사업주가 법 제62조제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성하는 것이므로 공동기금 조성 시에는 공동기금에 참여하고자 하는 본사 및 계열법인은 금액기준은 없으나 각각 이익금의 일부를 출연하여야 할 것임.
 - 한편, 법 제86조의2제2항에 따라 공동기금 사업주 또는 사업주 이외의 자는 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 공동기금법인 업무 수행에 필요한 부동산, 공동기금법인의 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로, 공동기금 조성 후 본사 임원 1인이 출연할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-870, 2019.2.21.)

12-6

공동근로복지기금 '참여회사'의 범위



질의

Q

- 사내 협력사 간 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금법인')을 설립하고 원청에서 출연을 할 예정인데, 해산 시 재산처리 관련 「근로복지기본법」 제86조의8은 공동기금법인이 해산하는 경우에 재산은 법 제86조의2에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분한다고 되어 있는데, '참여회사'에 원청도 포함이 되는지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있음.
- 법은 '참여회사'의 범위에 대하여 별도로 정하고 있지 않으나, 공동기금법인의 해산사유의 하나로 '공동기금법인 참여 회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지'를 정하고 있는 등 다른 조항을 종합적으로 고려하면 '참여회사'는 공동기금법인 설립에 참여한 회사를 의미하는 것으로서, 원청이 공동기금법인 설립에 참여하지 않고 출연만 한 경우라면 원청은 '참여회사'에 포함되지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-1406, 2019.3.25.)

12-7

공동근로복지기금법인 지원사업의 대상



질의

Q

- 중소기업과 대기업 등(대기업·공기업·중견기업)이 함께 설립한 공동기금법인의 경우 중소기업이 출연한 금액과 대기업 등이 출연한 금액에 대해서도 지원이 가능한지



회신

A

- 근로복지공단은 중소기업을 포함한 둘 이상의 사업주가 「근로복지기본법」 제62조 제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 기금을 조성하거나, 둘 이상의 중소기업 사업주가 설립한 공동기금법인이 대기업이나 도급인, 지방자치단체로부터 출연받는 경우 예산의 범위 내에서 필요한 비용을 지원할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 중소기업과 대기업·공기업·중소기업(이하 ‘대기업 등’)이 함께 기금을 조성하여 공동기금법인을 설립할 경우 중소기업이나 대기업 등이 출연한 금액에 대해 지원을 받을 수 있을 것임. 다만, 예산의 범위 내에서 지원받을 수 있고 우선순위 등에 따라 지원이 제한될 수도 있으니 이점 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4659, 2020.10.16.)

12-8

협력업체의 원청 의존도에 따른 공동기금 수혜 차등



질의



- 대기업과 중소기업이 공동근로복지기금을 설립하는 경우 해당 중소기업 근로자 전원에게 복지사업을 적용하여야 하는지
 - 중소기업이 해당 대기업과만 거래하지 않는 경우도 있는데, 별도 기준을 가지고 적용할 수 있는지, 근로자인 경우는 모두 해당하는지
 - (질의요지) 공동기금에 참여한 중소기업 중 대기업과 거래하는 업무 수행자에게만 복지사업을 적용하여야 하는지, 해당 대기업 의존도에 따라 차등할 수 있는지 등



회신



- 둘 이상의 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 조성할 수 있으며, 법 시행령 제55조의4(현. 제55조의6)에 따라 준용되는 법 시행령 제46조제1항에 따르면 법 제62조제1항 및 제3항에 따른 공동기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바,
 - 공동기금법인은 공동기금에 참여한 사업주 소속 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하여야 하며, 다른 합리적인 이유 없이 특정 기업과의 의존도만을 기준으로 수혜 여부를 달리하거나 차등을 두는 것은 공동기금제도의 취지에 비추어 바람직하지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-1578, 2021.4.5.)

12-9

공동근로복지기금 설립 후 미운영 시의 행정절차



질의



- 공동근로복지기금 설립(2개 업체) 후 등기까지 완료한 상황이나, 두 업체 간 경영관점의 문제로 운영이 어렵다고 판단
 - 이와 같이 운영이 지속되기 어려운 경우 해산절차를 별도로 거치지 않고, 비활동 상태로 유지하였을 때의 불이익이 있는지
 - ▶ 사내근로복지기금으로 가지고 가지 않는다는 전제로 행정상 절차 및 불이익은?



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의6(현. 제86조의10)에 따라 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)이 공동기금 운영방식, 사용용도, 출연금 규모 등에 관하여 분쟁이 발생하는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하여야 하며, 분쟁이 발생하였다는 이유로 공동기금법인을 해산할 수는 없음.
 - 귀 질의와 같이 함께 공동기금법인을 설립한 사업주 간의 분쟁으로 공동기금이 실제로 운영되지 않는다고 하여 근로복지기본법령상 이에 대한 직접적인 불이익은 달리 없을 것임.
 - 다만, 공동기금법인은 법 시행령 제63조제1항에 따라 매 회계연도가 끝난 날로부터 3개월 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 공동기금법인의 운영상황·결산서 등을 보고하여야 하며, 이러한 보고를 게을리할 경우 과태료가 부과될 수도 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2389, 2021.5.24.)

12-10

공동근로복지기금 조성 시 기존 사내근로복지기금 처리



질의



- (상황) 당사는 중소기업으로, 사내근로복지기금 설립·운영 중으로, 동일한 원청사 중소기업들과 공동근로복지기금 설립 계획 중
- (질의1) 공동근로복지기금 설립 시 기존 사내근로복지기금 해산을 진행하여야 하는지, 해산하여야 한다면 그 절차는?
- (질의2) 복지기금을 중복 운영하여야 한다면, 사내근로복지기금의 기본재산으로 공동근로복지기금에 출연할 수 있는지



회신

A

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조 제4호에 따라 해당 사업주의 공동근로복지기금의 조성 또는 중간 참여에 따라 해산하나, 사내기금법인이 존속을 원하는 경우에는 해산하지 않을 수 있음.
- 귀 질의1과 같이 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’) 설립을 위하여 사내기금법인을 해산하였을 때에는 청산인은 법 시행규칙 [별지 제14호 서식]의 ‘사내근로복지기금법인 해산통지서’ 및 해당 서식에 기재된 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 하며, 공동기금의 조성 또는 참여를 이유로 해산한 사내기금법인의 재산은 법 제71조제3항에 따라 해당 사업주가 참여한 공동기금법인에 귀속하여야 함.
 - 한편, 귀 질의2와 같이 사업주는 사내기금법인을 설립하여 운영하면서도 동시에 다른 사업주와 함께 공동기금법인을 설립하여 운영할 수도 있으며, 법 제62조 제1항제6호의2 및 법 시행령 제46조제7항에 따라 사내기금법인은 기본재산 총액의 범위에서 공동기금을 지원(귀 질의 상 ‘출연’)할 수도 있음.

(퇴직연금복지과-3525, 2021.8.4.)

12-11

사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금 참여·탈퇴 시의 재산 처리



질의



- (질의1) 「근로복지기본법」* 제70조제4호에 따라 사내기금법인이 해당 사업주의 공동기금 조성 참여 또는 중간 참여를 위해 해산하고, 근로복지기본법 제71조제3항에 따라 잔여 재산을 공동기금법인에 귀속하는 경우, 해산한 사내기금법인의 기본재산과 고유목적사업준비금은 공동기금법인의 출연금으로 적용하여 회계처리를 하여야 하는지, 기본재산과 고유목적사업준비금으로 적용하여 회계처리를 하여야 하는지

* 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행

- (질의2) 공동기금법인이 「근로복지기본법」 제86조의8제2항 및 제3항에 따라 공동기금법인에서 탈퇴하고 사내기금으로 전환하는 경우 공동기금법인에서 분배받은 재산은 출연금으로 적용하여 회계처리를 해야 하는지, 기본재산과 고유목적사업준비금으로 적용하여 회계처리를 해야 하는지



회신



- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제4호에 따라 해당 사업주의 법 제86조의2제1항 또는 제86조의7제1항에 따른 공동근로복지기금의 조성 및 중간 참여에 따라 해산할 수 있고, 이에 따라 해산한 사내기금법인의 재산은 법 제71조제3항에 따라 해당 사업주가 참여한 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)에 귀속하여야 함.

- 이 때, 잔여재산의 ‘귀속’은 법문상 ‘출연’과는 달리 보아야 할 것이므로, 공동기금법인의 조성 및 중간 참여를 위해 해산한 사내기금법인의 잔여재산(기본재산과 목적사업준비금)은 각각 해당 공동기금법인의 기금관리회계(‘기본재산’)과 목적사업회계(‘목적사업준비금’)로 구분·적용하여 회계처리하여야 할 것임.

- (질의2) 공동기금법인에 참여한 사업주는 법 제86조의8제1항에 따라 공동기금법인에서 탈퇴할 수 있으며, 공동기금법인에서 탈퇴한 사업주는 법 제86조의8제2항에 따라 공동기금법인으로부터 배분받은 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하는 바, 해당 사내기금법인은 이를 '출연금'으로 회계처리하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3866, 2021.8.31.)

12-12

공동근로복지기금 지원금, 해산, 잔여재산 처리 질의



질의



- (상황) 당 공동기금법인은 '20년초 2개의 중소기업이 공동으로 설립하여 1억원을 출연하였고, '20년 근로복지기금지원사업을 통해 지원금 1억원을 수령
 - '20.12월, 참여사 중 1개사가 경영악화로 인해 폐업되어 1개사로 운영 중이며, 현재 잔여재산은 4천만원임
- (질의1) 중소기업 2개 사업장이 공동으로 설립 후 1개 사업장이 폐업하고 남은 1개 사업장으로 운영하고 있는 공동기금법인이 공동근로복지기금지원사업의 지원대상에 해당하는지, 지원대상이 아니라면 그 근거규정은?
- (질의2) 위와 같이 2개의 사업장에서 설립한 공동기금 운영 중 하나의 사업장이 폐업하여 한 사업장만이 남는 경우 반드시 공동기금을 해산시켜야 하는지
- (질의3) 현재 남아서 운영 중인 사업장 1개소 소속 근로자 과반수의 기금 탈퇴 요청이 있는 경우 해산 사유에 해당하는지(1개사 폐업, 1개사 탈퇴)
- (질의4) 공동기금법인 해산 시 잔여재산 4천만원 중 근로복지기금지원사업을 통한 지원금은 반환하여야 하는지
- (질의5) 위 질의4와 같이 지원금을 반환하여야 한다면 반환 금액은 얼마이고 지원금의 반환 근거는 얼마인지

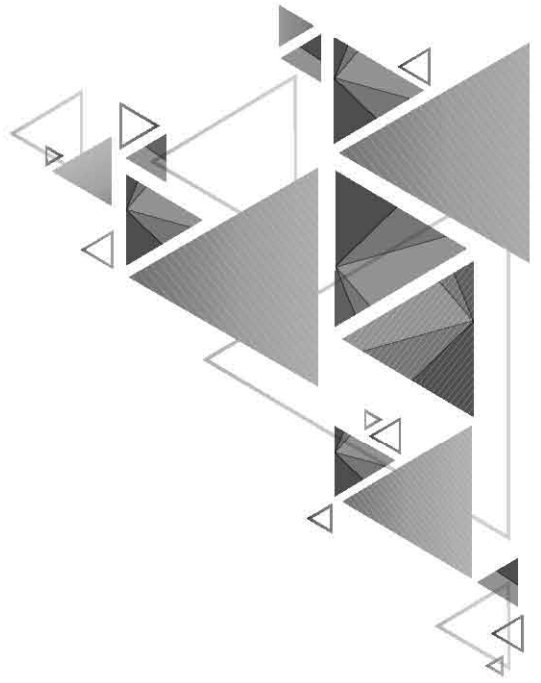


회신

A

- (질의1) 근로복지공단은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의5 및 같은 법 시행령 제55조의3제2호에 따라 둘 이상의 중소기업 사업주가 설립한 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)이 법 제62조제1항에 따른 사업을 시행하는 경우 둘 이상의 사업주가 공동으로 출연한 금액의 100분의 100에 해당하는 범위에서 지원할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 두 개의 중소기업 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금법인을 설립·운영하던 중 하나의 사업장이 폐업하는 경우, 해당 공동기금법인은 명목상 공동기금법인으로 존속한다고 할 것이나, 그 실질은 사내근로복지기금법인으로 보아야 할 것이므로, 법 제86조의5 및 같은 법 시행령 제55조의3제2호에 따른 공동기금법인 사업의 지원대상이 될 수 없음.
- (질의2) 공동기금법인은 법 제86조의11에 따라 공동기금법인 참여 사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴, 법 제86조의13에 따른 공동기금법인의 합병, 법 제86조의14에 따른 공동기금법인의 분할·분할합의 사유로 해산하는 바, 2개의 사업장이 공동으로 조성한 공동근로복지기금 운영 중 하나의 사업장이 폐업한 경우는 공동기금법인의 해산 사유에 해당하지 않아 공동기금법인을 해산할 수 없음.
- (질의3~5) 두 개의 중소기업 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금법인을 설립·운영하던 중 하나의 사업장이 폐업하여 남은 하나의 사업주만이 공동기금법인에 참여하여 공동기금법인을 운영하는 경우, 해당 공동기금법인은 실질적으로 사내근로복지기금법인으로 보아야 할 것이므로, 법 제86조의8을 적용할 수는 없을 것임.
 - * 이러한 사안에 대해 탈퇴를 허용할 경우 공동기금법인의 해산에 이르게 되어 근로자를 위한 복지사업의 중단을 초래하고, 탈퇴하는 사업주에게 정부 지원금을 포함한 출연재산이 귀속되는 문제점 등의 부작용이 발생할 수 있으므로, 추후 법 제86조의7에 따라 다른 사업주의 참여로 다시 실질적인 공동기금법인으로 운영될 수 있도록 함이 바람직.

(퇴직연금복지과-3961, 2021.9.7.)



제3장 부 록

1. 2017년 이후 행정해석 변경사항
2. 사내·공동근로복지기금 운용
가이드라인

1

2017년 이후 행정해석 변경사항

1-1

복지기금협의회 위원의 위임 가능 여부

- 복지기금협의회 위원의 위임 가능 여부와 관련, 그간의 행정해석이 법률에 반하거나 법리적용의 오해가 있었음
- 이에, 대법원 판례(대법원 1989.5.9. 선고 87다카2007판결) 등을 고려, 「민법」 제62조를 준용하여 특정한 행위에 한해 원칙적으로 타인에 의한 대리를 허용하되,
 - 협의회의 중요성과 협의회 위원의 대표성 등을 고려하여, 협의회 위원이 협의회 안건에 대해 구체적인 의사결정을 하여 타인(수임인)에게 협의회 참석 및 의결을 대리토록 하는 경우에 허용하는 것으로 행정해석 변경
 - ⇒ 기존 행정해석(복지 68233-191, 2003.8.7., 임금복지과-1003, 2009.7.10.)은 폐기



변경된 행정해석

복지기금협의회 위원의 위임

질의



- 복지기금협의회 위원의 위임이 가능한지



회신

A

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 복지기금협의회(이하 ‘협의회’) 위원의 위임 가능 여부에 대하여 명시적으로 정하고 있지 않으나,
 - 법 제80조는 사내근로복지기금법인에 관하여 이 법에 규정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용하도록 하고 있음.
- 「민법」 제62조에 따르면 이사는 정관 또는 총회의 결의로 금지하지 아니한 사항에 한하여 타인으로 하여금 특정한 행위를 대리하게 할 수 있으므로,
 - 위 「민법」의 규정을 준용하여 정관에 협의회 위원의 위임에 대하여 제한하고 있는 것이 아니라면 특정한 행위를 지정하여 대리권을 위임할 수 있을 것으로 판단됨.
 - 다만, 협의회는 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경 등 사내근로복지기금의 중요사항을 협의·결정하는 기관으로서 협의회 위원은 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성되고,
 - 근로자를 대표하는 위원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 선출하는 사람이어야 하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람인 점, 협의회 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수로 개의하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하는 점 등을 고려하면,
 - 「민법」 제62조에 따라 협의회 위원이 의결권을 대리할 수는 있을 것임. 다만, 이 경우 협의회 안건에 대한 구체적인 의사결정을 하여 타인(수임인)에게 협의회 참석 및 의결을 대리하게 하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1593, 2019.4.4.)

1-2

사내근로복지기금법인이 출연받은 주식을 장기 보유할 수 있는지



- 사내근로복지기금법인이 출연받은 주식을 장기 보유할 수 있는지의 여부에 대한 행정해석 변경
 - 기존 행정해석은 사내근로복지기금법인이 출연받은 주식을 일시적으로 보유하면서 배당수익을 얻을 수 있도록 허용하고 있음에도 주식을 출연받은 후 언제까지 보유할 수 있는지의 명확한 기준이 없이 장기보유를 금지하고 있어 기금법인의 운영에 혼선을 초래할 소지가 있었음
 - 이에, 주식의 배당소득, 주식 가치의 등락, 자산의 유동성 등을 종합적으로 고려하여, 기금법인이 출연받은 자사주의 지속적인 보유 또는 매각 여부를 복지 기금협의회가 자율적으로 결정할 수 있도록 행정해석 변경
- ⇒ 기존 행정해석(복지 68233-131, 2001.6.13., 복지 68203-245, 2003.10.7.)은 폐기



변경된 행정해석



기금법인에서 주식을 장기보유할 수 있는지



질의



- 사내근로복지기금법인이 모회사 및 제3자(대주주, 오너)로부터 자사주 및 계열사 주식을 출연받아 보유 중이며, 배당수익으로 기금법인의 사업에 사용하고자 하는데 자사주 및 계열사 주식을 장기간 보유 가능한지

- (갑설) 기 생산된 유권해석(복지 68233-131, 복지 68203-245)에 의해 장기 보유 불가
- (을설) 「근로복지기본법」 전부개정에 따라 사내근로복지기금이 자사주를 출연 받아 보유하게 된 경우 유상증자에 참여하는 것이 허용된 것은 자사주 장기 보유가 실질적으로 허용되었다고 볼 수 있음



회신

A

- 「근로복지기본법」 전부개정(2010년 6월 8일, 법률 제10361호)을 통해 사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연 받아 보유하게 된 경우에 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액의 한도 내에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여할 수 있도록 한 바 있음.
 - 이는 자사주를 출연 받은 사내근로복지기금이 유상증자에 참여하지 않을 경우 손실이 불가피한 자본시장의 특성을 고려하여 주식 보유기간 동안 원금 손실을 방지하기 위한 조치로 도입된 것임.
- 그러나, 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연 받을 수 있고, 부동산과 달리 「근로복지기본법」이 명시적으로 주식 보유를 금지하지 않고 있으며, 유상증자 참여를 위해서는 주식 보유가 전제되어야 한다는 점을 종합적으로 감안하면,
 - 기금의 안정성과 유동성이 확보되는 한도 내에서 복지기금협의회가 주식의 배당 수익, 주식 가치의 등락 등을 종합적으로 고려하여 주식의 지속적인 보유 또는 매각을 결정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3425, 2019.8.7.)

2

사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인

제정 퇴직연금복지과-1062(2021. 3. 4.)

제1장 목 적

- 사내·공동근로복지기금(이하 “기금”)은 그 운용을 통한 수익금으로 근로자의 재산 형성 지원과 생활원조 등을 위한 사업을 시행함이 원칙임
- 기금의 운용에 대해서는 운용 방법에 대한 제한만 두고 있고 투자의사결정이나 내부통제에 대한 기준은 미흡한 실정임
 - 기금은 예금 등 예금성 상품뿐만 아니라 수익증권·채권 등 투자성 상품으로도 운용이 가능하여 위험자산에 대한 투자로 손실이 발생할 경우, 복지사업의 중단·축소로 이어져 안정적인 기업복지제도 운영에 지장을 초래할 수 있음
- 기금의 각각의 운용 방법에 대해 투자의사결정 절차나 내부통제에 대한 기준을 제시하여 기금의 투명하고 안정적인 운영으로 근로자의 복지증진을 도모하고자 함

제2장 기금 운용의 기본원칙

- 기금은 사내·공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 사업을 지속적으로 시행할 수 있도록 안전성이 높은 방식으로 운용하여야 하며, 생활원조 등 긴급한 자금 지원을 위해 신속히 현금화가 가능하도록 유동성이 높은 자산에 운영되어야 함을 원칙으로 함
- 기금은 다음의 방법으로만 운용이 가능하며, 그 외의 방법으로는 운용할 수 없음

- 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁
 - * 국내법에 따라 인가를 받아 금융업을 영위하는 외국 금융회사 포함
- 투자신탁 등의 수익증권 매입
- 국가, 지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입
 - * 국가마다 신인도에 따라 지불보증을 완전히 담보할 할 수 없다는 점에 비추어 '국가'나 '지방자치단체'는 '우리나라'와 '우리나라의 지방자치단체'를 의미
- 기금이 그 회사의 주식을 출연받아 보유하게 된 경우로서 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액의 한도 내에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사의 유상증자에 참여
- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입
- 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입

제3장 기금의 운용 방법에 따른 의사결정 절차 및 내부통제

- (기본방향) 운용 상품의 위험도에 따라 투자 의사결정 절차를 차등화하고 일정 규모 이상을 투자할 경우 외부전문가의 자문을 거치도록 함
- (운용 상품별 의사결정 절차) 운영 방법에 따른 운용 상품을 다음과 같이 세분화하고 각각의 운용 상품에 대해 다음의 절차를 거쳐야 함
 - (예금) 기금법인 이사회(또는 이사)의 결의로 운용 가능
 - (금전신탁) 복지기금협의회 의결을 거쳐 운용 가능
 - (수익증권) 복지기금협의회 의결을 거쳐 운용이 가능하되, 기금 규모의 20% 이상 또는 10억 원 이상 투자 시에는 복지기금협의회 의결에 앞서 외부전문가의 자문을 받아 이를 심의 시 활용하여야 함
 - * "외부전문가"라 함은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제8조제5항에 따른 투자자문업자 또는 투자자문업자에 속한 재(해당 분야의 경력이 3년 이상인 자에 한함)를 말함

- (국채·지방채) 국가 또는 지방자치단체가 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 채권은 기금법인 이사회(또는 이사)의 결의로 운용 가능
- (그 외의 채권) 신용등급이 상대적으로 높은 A+ 이상인 채권은 기금법인 이사회(또는 이사)의 결의로 운용 가능하고, 신용등급이 상대적으로 낮은 A 이하인 채권은 복지기금협회의 의결을 거쳐 운용 가능
 - * “신용등급”이라 함은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조제17항제3호의2에 따른 신용평가회사가 같은 조 제26항에 따라 부여한 신용등급 중 가장 낮은 등급을 말함
- (투자회사 또는 부동산투자회사 발행 주식) 복지기금협회의 의결을 거쳐 운용이 가능하되, 기금 규모*의 20% 이상 또는 10억 원 이상 투자 시에는 복지기금협회의 의결에 앞서 외부전문가의 자문을 받아 이를 심의 시 활용하여야 함
 - * 자산총액을 기준으로 함

운용 상품별 의사결정구조

구분	운용 방법	운용 상품	의사결정기구	외부전문가 자문	
예금성 상품	① 금융회사 등예의 예입 및 금전신탁	예 금	기금법인 이사회		
		금전신탁	복지기금협의회		
투자성 상품	② 투자신탁 등의 수익증권 매입	수익증권	복지기금협의회	투자 규모가 기금의 20% 이상이거나 10억원 이상인 경우 외부전문가 자문 필요	
		국채, 지방채	기금법인 이사회		
	③ 국가, 지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채 무이행을 보증하는 유가증권의 매입	금융채 등 사채	채권신용 등급 A+ 이상	기금법인 이사회	
			채권신용 등급 A 이하	복지기금협의회	
	④ 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입		복지기금협의회	투자 규모가 기금의 20% 이상이거나 10억원 이상인 경우 외부전문가 자문 필요	
	⑤ 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자 회사가 발행하는 주식의 매입		복지기금협의회	투자 규모가 기금의 20% 이상이거나 10억원 이상인 경우 외부전문가 자문 필요	

 참고 수익증권의 종류

기준	종 류	내 용	
투자 지역에 따른 구분	국내	국내자산에 투자하는 펀드	
	해외	해외자산에 투자하는 펀드	
투자자수에 따른 구분	공모	불특정 다수(50인 이상)를 대상으로 투자자를 모집하여 운영하는 펀드	
	사모	50인 미만의 투자자 등을 대상으로 투자자를 모집하여 운영하는 펀드	
투자 대상에 따른 구분	주식형	자산의 60% 이상을 주식에 투자하는 펀드	
	채권형	주식에 투자하지 않고 자산의 60% 이상을 채권에 투자하는 펀드	
	혼합형	주식	자산의 50% 이상 60% 미만을 주식에 투자하는 펀드
		채권	자산의 50% 미만을 주식에 투자하는 펀드
	부동산	부동산에 투자하는 펀드, 대부분 환매가 제한되는 장기투자용도	
	특별자산	원자재, 지적재산권 등 증권, 부동산 이외의 자산에 투자하는 펀드	
	혼합자산	증권, 부동산, 특별자산 등 투자대상을 제한없이 투자하는 펀드	
	MMF	기업어음(CP), 양도성예금증서(CD), 콜(call) 등 단기금융상품에 투자하는 펀드	

● 이 책을 만든 사람들 ●

근로기준정책관		최현석
퇴직연금복지과	과장	김동현
	사무관	이강욱
	사무관	박미진
	주무관	이상엽

근로복지기본법 질의회시집

2022년 1월 발행

2022년 1월 인쇄

발행 고용노동부 퇴직연금복지과
전화 (044) 202-7562

인쇄 열림기획 (044) 868-5055
