

간행물등록번호
2020-0042

KOREA WORKERS' COMPENSATION & WELFARE SERVICE

2020

사내 및 공동근로복지기금 실무 매뉴얼



일 러 두 기

- **“목적사업”**이란 사내 및 공동근로복지기금법인이 근로복지기본법 제62조 제1항에 따라 근로자의 재산형성 지원과 생활원조를 위해 금전지급이나 물품의 공여 등 지원의 형태로 시행하는 기금법인의 사업
- **“대부사업”**이란 사내 및 공동근로복지기금법인이 근로복지기본법 제62조 제3항에 따라 근로자의 생활안정과 재산형성 지원을 위해 주택구입자금 등 근로자에게 필요한 자금을 대부하는 기금법인의 사업
- **“협력업체 근로자”**란 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자
- **“동반성장지수”**란 대·중소기업간 동반성장을 촉진하기 위하여 대기업의 동반성장수준을 평가하여 계량화한 지표
- **“자기거래”**란 상법 제398조에 따라 자기 또는 제3자의 계산으로 기금법인과 거래하는 것. 누구의 이름으로 기금법인과 거래하였는지, 직접 거래인지 아니면 간접 거래인지와 관계없이 기금법인의 사업과 관련하여 거래하고, 그 이득이 이사, 감사 등에 귀속되었다면 자기거래에 해당
- **“예산총칙”**이란 예산안 편성의 한 부분으로 예산 전반에 대한 총체적인 규정
- **“구분경리”**란 비영리법인이 수익사업을 하는 경우에 자산·부채 및 손익을 그 수익사업에 속하는 것과 수익사업이 아닌 그 밖의 사업에 속하는 것을 각각 다른 회계로 구분하여 기록하는 것
- **“고유목적사업준비금”**이란 비영리법인이 고유목적사업이나 지정기부금에 지출하기 위해 일정한 한도 내에서 손금으로 계상한 준비금
- **“미환류소득”**이란 기업소득의 지출 확대를 통하여 기업의 사회적 책임을 도모하고, 자금의 선순환을 통해 경제를 활성화하기 위하여 기업이 벌어들인 소득을 투자, 임금, 배당 등으로 지출하지 않고, 기업 내에 현금이나 예금의 형태로 갖고 있는 것
- **“소액부징수”**란 징수할 세액이 어느 일정금액에 미달할 경우에 이를 징수하지 아니하는 것
- **“과세최저한”**이란 일정한도까지의 과세표준에 대하여는 과세를 하지 않는 것으로서 세금이 부과되는 최저한도의 소득

I
사내 및
공동근로복지기금
개관

1. 사내 및 공동근로복지기금 제도의 목적 12

2. 적용법규 12

3. 사내 및 공동복지근로기금 제도의 비교 12

4. 사내 및 공동근로복지기금의 혜택 13

II
사내근로복지기금
설립과 운영

1. 사내근로복지기금제도 개요 16

1) 사내근로복지기금의 개념 16

2) 사내근로복지기금법인의 성격 16

3) 사내근로복지기금제도의 장점 16

(1) 근로자 측면 16

(2) 사용자 측면 16

2. 사내근로복지기금법인의 설립 17

1) 사내근로복지기금법인 설립 가능 사업장 17

2) 사내근로복지기금법인 설립절차 18

(1) 사내근로복지기금법인 설립합의 19

(2) 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성 19

(3) 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 개최 21

(4) 설립인가신청 22

(5) 설립인가증 수령 22

(6) 설립인가신청의 취소 22

(7) 설립등기 24

(8) 기금법인 사무 인수인계 24

(9) 사업자등록 신청 25

(10) 기금법인 명의 예금계좌 개설 25

(11) 출연금 납입 25

3. 사내근로복지기금법인의 기관	31
1) 사내근로복지기금법인 기관의 종류	31
2) 사내근로복지기금협의회 구성	31
(1) 근로자위원	31
(2) 사용자위원	32
(3) 임기 및 결원 보충	33
(4) 의장	33
(5) 감사	33
3) 사내근로복지기금협의회 업무	33
4) 사내근로복지기금협의회 소집 및 의결방법	34
5) 이사와 감사의 선임	34
(1) 이사	34
(2) 감사	35
6) 이사와 감사의 책임	37
7) 이사와 감사의 해임	37
8) 이사와 감사의 연임	37
4. 사내근로복지기금의 조성(출연)	38
1) 기금의 조성	38
2) 기금출연 시기	38
3) 출연가능한 재산	38
4) 잉여금 전입	39
5. 사내근로복지기금법인의 운영	39
1) 기금사업의 사업 및 자원	39
(1) 원칙	40
(2) 수익금을 이용한 목적사업	41
(3) 기본재산을 이용한 사업	46
2) 기금사업 수혜대상	55
3) 기금운용	59

4) 기금법인의 부동산 소유 가능 여부 60
 5) 기금법인의 회의록, 관리운영사항 공개 및 서류의 보존기간 · 61

6. 사내근로복지기금법인의 해산 61

1) 해산사유 61
 (1) '해당 회사 사업의 폐지'로 인한 해산 62
 (2) '기금법인의 합병'으로 인한 해산 62
 (3) '기금법인의 분할·분할합병'으로 인한 해산 63
 2) '사업의 폐지'로 인한 해산절차 63
 3) '사업의 폐지'로 인한 해산시의 재산처리 64
 (1) 잔여재산의 처리 순서 64
 (2) 잔여재산의 근로복지진흥기금 귀속절차 66

7. 사내근로복지기금법인의 합병 67

1) 유형별 기금법인 합병절차 67
 (1) 기금법인이 설치되어 있는 A,B 두 사업이 합병, 67
 C 사업 신설되는 경우(신설합병)
 (2) 기금법인이 설치되어 있는 A사업이 기금법인이 있는 68
 B사업에 합병되는 경우
 (3) 기금법인이 없는 A사업이 기금법인이 설치되어 있는 69
 B사업에 합병되는 경우
 (4) 기금법인이 설치되어 있는 A사업이 기금법인이 없는 69
 B사업에 합병되는 경우
 2) 합병기금법인의 수혜기준 70
 3) 합병의 효력발생 및 효과 71
 4) 합병의 예외 71
 5) 합병의 쟁점 71

8. 사내근로복지기금법인의 분할·분할합병 73

1) 분할·분할합병 사유 73
 2) 분할·분할합병 절차 73
 3) 분할·분할합병 기준 74

4) 기금 수혜기준	74
5) 분할·분할합병 효력발생 및 효과	74
6) 분할·분할합병의 쟁점	74
9. 벌칙 및 과태료 규정	76
1) 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과	76
(1) 사용자	76
(2) 이사	76
(3) 감사	77
(4) 사내근로복지기금협의회의 위원	77
(5) 청산인	77
2) 500만원 이하의 과태료 부과	77
(1) 사용자	77
(2) 기금법인	77
3) 200만원 이하의 과태료 부과	77
(1) 기금법인	77
4) 100만원 이하의 과태료 부과	78
10. 사내근로복지기금 지원제도	78
1) 근로복지기금 지원사업	78
2) 사내근로복지기금 지원유형	78
(1) 대기업(원청) 등의 사내근로복지기금법인이 대기업 (원청)으로부터 직접 도급받은 사업장의 소속 근로자 및 파견근로자를 위한 복지비용을 지출하는 경우	78
(2) 대기업(원청)이 중소기업 사내근로복지기금법인에 출연금을 출연하는 경우	79

III

공동근로복지기금 설립과 운영

1. 공동근로복지기금제도의 개요	82
1) 공동근로복지기금의 개념	82
2) 공동근로복지기금제도 도입배경	82
3) 공동근로복지기금법인 설립유형	82
(1) 대기업(원청)과 중소기업(하청)이 공동으로 설립	83
(2) 중소기업들이 공동으로 설립	83
2. 공동근로복지기금법인의 설립절차	84
1) 공동근로복지기금법인 설립합의	85
2) 공동근로복지기금법인 설립준비위원회 구성	85
(1) 공동근로복지기금법인 설립준비위원회의 업무	85
(2) 정관의 작성	86
(3) 출연금의 결정	86
3) 공동근로복지기금법인 설립준비위원회의 개최	87
4) 설립인가신청	87
5) 설립인가증 수령	87
6) 설립등기	87
7) 기금법인사무의 인수인계	88
8) 사업자등록 신청	88
9) 기금법인 명의 예금계좌 개설 및 출연금 납입	88
3. 공동근로복지기금의 조성(출연)	89
4. 공동근로복지기금법인의 기관	90
1) 공동근로복지기금법인의 기관의 종류	90
2) 공동근로복지기금협의회 구성	90
(1) 근로자위원 선출	90
(2) 사용자위원 선출	90
(3) 의장	91
(4) 간사	91
(5) 위원회 임기 및 결원 보충	91
3) 공동근로복지기금협의회 업무	91

4) 공동근로복지기금협의회의 소집 및 의결방법	91
5) 이사와 감사의 선임	92
(1) 이사	92
(2) 감사	92
6) 이사와 감사의 해임	93
7) 이사와 감사의 연임등기	93
5. 공동근로복지기금법인의 운영	93
1) 기금사업의 범위	93
(1) 기금법인 수익금을 이용한 사업 : 사내근로복지기금제도 준용 ...	93
(2) 기금법인 기본재산을 이용한 사업 : 사내근로복지기금제도 준용	94
2) 기금사업의 수혜대상	95
3) 기금의 운용	95
4) 기금법인의 회의록, 관리운영사항 공개 및 서류의 보존기간 ..	95
6. 공동근로복지기금법인의 해산·합병·분할·이전 ...	96
1) 공동근로복지기금법인의 해산	96
2) 공동근로복지기금법인의 합병	97
3) 공동근로복지기금법인의 분할, 분할합병	97
7. 공동근로복지기금에 대한 지원제도	98
1) 근로복지기금 지원사업	98
2) 공동근로복지기금 지원유형	99
(1) 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업(대·중소기업,	99
원·하청기업, 중소기업간)이 설립한 공동근로복지기금법인에	
참여기업이 출연한 경우	
(2) 대기업(또는 원청)이 중소기업의 공동근로복지기금법인에	100
출연한 경우	
(3) 지방자치단체가 중소기업간 설립된 공동근로복지기금법인에 ...	100
출연한 경우	
3) 공동근로복지기금 도입 컨설팅 무상 지원	101

IV

기금법인 회계와 세무

1. 기금법인의 회계 일반	106
1) 비영리법인의 회계	106
2) 기금법인의 회계원칙	106
2. 기금법인의 예산	107
1) 예산의 기본원칙	107
2) 예산편성	108
3) 예산집행	108
4) 예산전용	108
5) 예산이월	108
3. 기금법인 수입 및 지출	109
1) 통장관리	109
2) 수입_출연금과 운용수익	109
(1) 출연금 회계처리	109
(2) 운용수익 회계처리	109
3) 지출	110
(1) 고유목적사업비 회계처리	110
(2) 일반관리비 회계처리	111
(3) 대부금(자산계정) 회계처리	111
4) 지출결의서 및 지출증빙	111
(1) 기금법인의 지출	111
(2) 법인세법상 지출증빙 의무	111
4. 기금법인의 결산	112
1) 결산 일반	112
2) 결산행위	113
3) 구분회계	113
(1) 법인세법상 구분회계(구분경리)	113
(2) 기금법인의 구분회계	114

4) 결산보고 및 신고 114
 (1) 고용노동부 보고 114
 (2) 관할 세무서장에게 신고 114

5. 기금법인의 세무 115

1) 세제혜택 115
 (1) 출연기업에 대한 혜택 115
 (2) 근로자에 대한 혜택 115
 (3) 기금법인에 대한 혜택 117
 2) 법인세 118
 (1) 법인세 신고 118
 (2) 법인세 중간예납 119
 (3) 고유목적사업준비금 120
 (4) 기부금 120
 (5) 청산소득에 대한 법인세 납부의무 121
 3) 부가가치세 122
 (1) 부가가치세 일반 122
 (2) 과세사업자의 제출의무 122
 (3) 부가가치세 면제사업자와 고유사업만 영위하는 비사업자의
 제출의무 122
 4) 원천징수 123
 (1) 이자소득에 대한 원천징수 123
 (2) 소득세에 대한 원천징수 123
 (3) 원천징수의 예외 125
 5) 지방세 125
 (1) 법인지방소득세 125
 (2) 법인균등할 주민세 126

I

사내 및 공동근로복지기금 개관

1. 사내 및 공동근로복지기금 제도의 목적
2. 적용법규
3. 사내 및 공동복지근로기금 제도의 비교
4. 사내 및 공동근로복지기금의 혜택



01 사내 및 공동근로복지기금 제도의 목적

- 하나의 사업장 내에서 운영하는 사내근로복지기금과 여러 사업장이 함께 운영하는 공동근로복지기금은 기업복지제도의 일종으로 근로자의 실질소득 증대, 근로의욕 고취 및 협력적 노사관계 형성 등을 위해 도입

02 적용법규

- ▶ 근로복지기본법
- ▶ 근로복지기본법 시행령
- ▶ 근로복지기본법 시행규칙
- ▶ 사내·공동근로복지기금 업무처리지침(고용노동부예규 제169조, 2020. 2. 11. 일부개정)
- ▶ 공동근로복지기금 지원 사업 운영규정(고용노동부고시 제2019-96호, 2019. 12. 31. 일부개정)
- ▶ 사내근로복지기금을 통한 우리사주 주식구입 지원 지침(임금복지과-6, 2011. 1. 3.)
- ▶ 사내근로복지기금 잔여재산의 근로자복지진흥기금에의 귀속절차(임금복지과-3055, 2009. 11. 30.)
- ▶ 사업합병에 따른 사내근로복지기금법인 업무처리요령(임금복지과-6, 2011. 1. 3.)
- ▶ 사내(공동)복지기금의 기본재산 사용 실무지침서(고용노동부-2019. 08.)

03 사내 및 공동근로복지기금 제도의 비교

● 사내근로복지기금은

하나의 사업장 내의 근로자들을 대상으로 하여,
각 사업장과 근로자들의 특성에 맞는 복지사업을 시행할 수 있으며,
근로복지기금의 조성 및 운영 등에 노사간 합의 용이

● 공동근로복지기금은

여러 사업주가 공동으로 기금을 출연하므로
사업장의 규모가 작아 자체적 복지제도 운영이 어려운 경우에 유용하며,
대-중소기업, 원-하청, 중소기업간 등 다양한 형태의 설립이 가능하고,
대-중소기업간 복지격차 완화에 기여

| 이런 경우에는 **사내근로복지기금!** |

- ① 하나의 사업장 내 근로자들을 위한 맞춤형금을 운영하려는 경우
- ② 사업실적이 호전되어 근로자들에게 복리후생비를 지급하고 싶으나, 매년 정기적으로 지급하기 힘든 경우
- ③ 상반기에 큰 실적을 거두어 근로자들에게 특별상여금이나 복리비를 지급하고 싶으나, 이에 대한 세금감면 혜택을 받지 못하는 경우

| 이런 경우에는 **공동근로복지기금!** |

- ① 복지제도를 운영하고 싶지만, 사업장 규모가 작아 단독운영이 어려운 경우
- ② 영세한 여러 협력업체들과 장기간 거래하고 있는 대기업의 경우
- ③ 동일지역 또는 동종산업을 운영하는 중소기업간에 함께 복지제도를 운영하려는 경우

04 사내 및 공동근로복지기금의 혜택

구 분	주요내용
기업	사내(공동)근로복지기금법인에 출연하는 출연금에 대해 법인세법이 정하는 바에 따라 법인세 손비 인정 대기업이 중소기업 사내(공동)근로복지기금법인에 출연할 경우 출연금의 10% 세액 공제
	협력중소기업의 사내 또는 공동근로복지기금에 대한 출연금은 투자·상생협력촉진세제상 과세대상인 미환류소득 계산시 차감
	대기업이 사내(공동)근로복지기금 지원시 동반성장지수 가점 부여(0.2점 ~ 1.0점)
근로자	사내(공동)근로복지기금법인으로부터 받은 일정한 금품에 대해서는 증여세 비과세
	사내(공동)근로복지기금으로부터 정관에 따라 금전을 무상 또는 저리로 대출받은 경우 적정 이자율과의 차이로 인한 이익이 1,000만원 미만일 때 증여세 비과세
기금 법인	사내(공동)근로복지기금법인이 출연받은 재산은 증여세 비과세
	피상속인이 사내(공동)근로복지기금에 유증 등을 한 재산은 상속세 비과세
	사내(공동)근로복지기금법인이 고유목적사업준비금을 손금으로 계상한 경우 법인세법이 정하는 바에 따라 손금산입
도입 지원 제공	기금지원 : 근로복지공단(복지계획부 052-704-7332, 7304) 컨설팅 : 근로복지공단(일가정양립지원부 052-704-7356)(※ 공동근로복지기금만 가능) 설립·기금운용·제도 문의 : 고용노동부(퇴직연금복지과 044-202-7562)

- 사내 및 공동근로복지기금제도는 법인세 및 증여세 등에 관한 세제혜택, 동반성장지수 가점 부여, 공동근로복지기금 도입에 대한 컨설팅 무료 제공 등 다양한 혜택 제공
- 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자에게 복지 혜택을 제공하는 것은 불법파견의 판단요소에 해당되지 않음
 - 사내근로복지기금법인에서 협력업체 소속 근로자의 복지지원을 하거나 대기업(원청)이 중소기업(하청) 사내·공동근로복지기금법에 출연하는 것을 이유로 대기업(원청)이 중소기업(하청) 근로자에 대해 직접적인 사용자 지위에 있거나 노무지휘권을 행사하는 것으로 해석하지 않음



II

사내근로복지기금 설립과 운영

1. 사내근로복지기금제도 개요
2. 사내근로복지기금법인의 설립
3. 사내근로복지기금법인의 기관
4. 사내근로복지기금의 조성(출연)
5. 사내근로복지기금법인의 운영
6. 사내근로복지기금법인의 해산
7. 사내근로복지기금법인의 합병
8. 사내근로복지기금법인의 분할·분할합병
9. 벌칙 및 과태료 규정
10. 사내근로복지기금 지원제도



01 사내근로복지기금제도 개요

- ▶ 기업이익으로 기금을 출연하여 독립된 기금법인을 설립하고, 그 기금을 근로자의 복지에 사용하는 제도

1) 사내근로복지기금의 개념

- 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 회사와는 별개 사내근로복지기금 법인을 설립하고, 그 기금을 관리·운영하여 근로자의 생활안정·복지 증진을 위한 복지사업을 시행하는 제도
- 기금설립은 법적 의무사항이 아니며, 사업주가 여건을 고려하여 임의로 설립 가능

2) 사내근로복지기금법인의 성격

비영리법인	공익법인
○	×

3) 사내근로복지기금제도의 장점

(1) 근로자 측면

- ▶ 근로소득 외 추가적으로 복지비용 수혜가능

- 재난구호금 지원, 생활안정자금 대부분을 통한 저소득근로자의 생활안정 지원
- 우리사주 구입비 지원, 주택구입 임차자금 지원을 통하여 근로자의 재산형성에 기여
- 장학금, 기념품 등 기금에서 지급받는 금품에 대해서는 증여세 면제 혜택
- 기금에서 지급하는 금품은 임금이 아니므로, 소득세와 4대보험 부과대상 아님

(2) 사용자 측면

- ▶ 실질적 임금 인상 없이 근로자에게 복지혜택 제공 가능

- 사용자의 기금출연액은 기부금으로 인정되어 법인세 면제
- 경영 여건, 직전연도 수익금의 변동에 따라 출연액 조정 가능
- 근로자 복지수요에 능동적으로 대처할 수 있음
- 기금에서 지급하는 금품은 임금이 아니므로, 실질적 임금 인상 없이 복지혜택 제공 가능

02 사내근로복지기금법인의 설립

1) 사내근로복지기금법인 설립 가능 사업장

▶ 모든 사업 또는 사업장에서 설립 가능

- 비영리법인(대학교 등), 외국계회사, 정부산하기관, 정부투자·출연기관, 신설회사도 사내근로복지기금 설립 가능
- 사업장이 다수인 경우
 - 당해 사업의 주사무소 소재지에 설립하는 것이 바람직하며, 주사무소 이외의 사업장은 분사무소 설치·운영
 - 사업장이 경영상 분리되어 있는 경우, 별도의 기금설립도 가능

| 근로복지기본법 질의회시 |

● 순이익이 없는 사업체도 기금을 설립할 수 있는지 여부

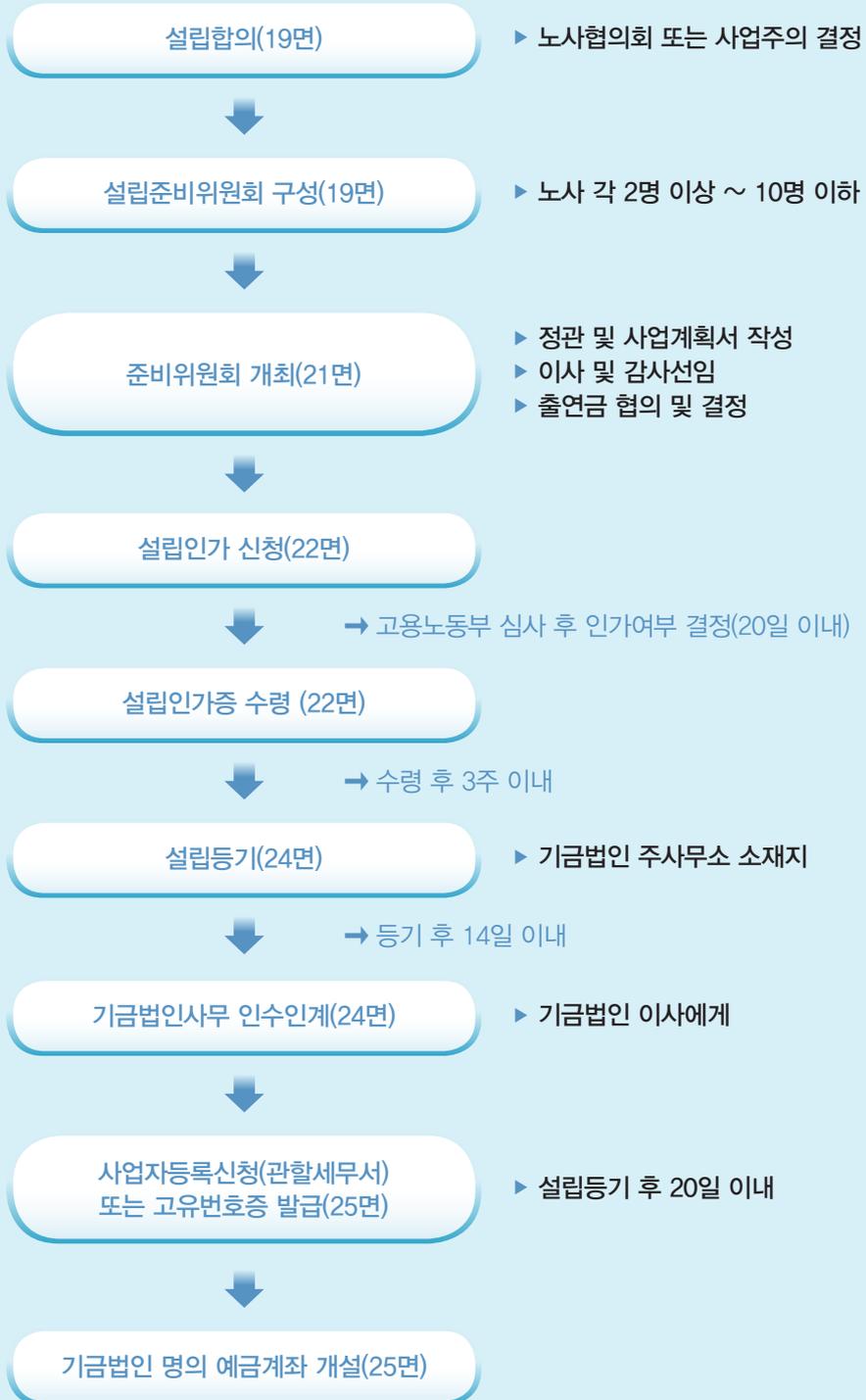
- 근로복지기본법은 기업이윤의 일부를 기금으로 출연·조성하여 근로복지 사업을 하는 것이므로 이윤이 있는 사업을 전제로 하며 이윤이 없는 사업의 기금 설립은 한계가 있을 것임
- 다만, 사업주가 임의로 출연하는 경우까지 기금 설치를 금지하는 것은 아니므로 순이익이 없는 사업의 기금 설립을 배제하지는 않음
(임금 32240-62, 1992.1.30.)

● 당해연도에 설립된 회사의 경우는 사내근로복지기금 설립이 불가능한 것인지 여부

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)은 제4조(현행 제52조)에 따라 모든 사업(장)에 적용되며, 기금의 조성은 동법 제13조(현행 제61조)에 따라 순이익의 일부출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있다고 규정하고 있으므로, 당해연도에 설립된 회사도 순이익 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연하여 사내근로복지기금을 설립할 수 있음
(임금복지과-2010, 2009.9.21.)

2) 사내근로복지기금법인 설립절차

● 설립절차 개요



(1) 사내근로복지기금법인 설립합의

▶ 노사협의회 의결 또는 사업주의 결정으로 설립

- 사내근로복지기금법인의 설립은 노사협의회 의결사항(근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제21조 제3호)
- 노사협의회가 없는 회사는 사업주의 결정으로 설립

(2) 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성

▶ 노사 각 2명 이상, 10명 이하로 구성

- 설립준비위원회는 기금의 설립에 관한 최고 의사결정기관으로, 설립 후에는 사내근로복지기금협의회로 전환됨
- 주요 업무
 - 노사합의로 설립준비위원회를 개최하여 기금정관(안), 임원선임(안), 사업계획서(안), 기금출연(안) 등 준비
 - 기금조성을 위한 출연금액의 결정 등

가. 설립준비위원회 위원의 구성

- 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하며, 각 2명 이상 10명 이하로 함
 - 위원의 선출방법에 대해서는 사내근로복지기금협의회의 구성(31면) 참조

나. 정관(안) 작성

| 정관작성 체크리스트 |

- ▶ 목적, 명칭
- ▶ 기금법인의 주된 사무소와 분사무소 소재지
- ▶ 기금의 조성, 관리방법, 출연시기, 회계에 관한 사항
- ▶ 복지기금협의회, 이사·감사에 관한 사항
 - 이사·감사의 성명, 주소 명시
 - 이사·감사의 임기는 정관에서 정하는 바에 따름(근로복지기본법 제59조 삭제)
- ▶ 이사의 대표권 행사방법
- ▶ 기금법인의 사업 및 수혜대상
- ▶ 선택적 복지제도 운영시 그에 관한 사항
- ▶ 정관의 변경에 관한 사항
- ▶ 기금법인의 사업과 다른 복지사업과의 통합 운영에 관한 사항
- ▶ 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산 소유에 관한 사항
- ▶ 회의에 관한 사항
- ▶ 기금법인의 관리, 운영사항의 공개방법
- ▶ 기금법인의 해산에 관한 사항
- ▶ 기금의 증식방법

- 정관은 기금법인의 기본적 준칙이므로 신중하게 작성하여야 함
- 정관의 필수 기재사항 모두 기재(근로복지기본법 시행령 제31조 제1항 각호)
 - 최초 정관은 설립준비위원회 위원이 각각 서명 또는 기명날인
 - 정관작성 [서식 2] 참조
- 정관의 필수기재사항
 - ① 목적
 - 근로복지기본법 제50조에 따라 근로자의 생활안정과 복지증진 목적임을 명시
 - ② 명칭
 - 당해 사업의 법인분류(주식회사, 재단법인 등)와 관계없이 “OO 사내근로복지기금”으로 정하여야 함
 - ③ 주된 사무소, 분사무소의 소재지
 - 사업장이 다수인 경우 : 기금은 당해 사업의 주사무소 소재지에 설립하는 것이 바람직하며, 지사에는 분사무소를 설치하여 운영
 - 지사가 본사보다 더 큰 비중을 차지하는 경우 : 지사에 주사무소 설치 가능
 - ④ 사내근로복지기금의 조성, 관리방법, 출연 시기 및 회계에 관한 사항
 - 직전 사업연도의 세전순이익의 100분의 5를 기준으로 하여, 사내근로복지기금 협의회의 협의·결정에 따라 출연금의 가감에 대한 규정 및 출연시기, 출연방법, 회계 등을 정하는 데 필요한 내용을 규정
 - ⑤ 사내근로복지기금협의회, 이사 및 감사에 관한 사항
 - 노사협의회의 위원을 사내근로복지기금협의회 위원으로 임명할 경우 그에 관한 규정
 - 사내근로복지기금협의회 위원 및 이사를 몇 명으로 구성할 것인지 명시
 - 사내근로복지기금협의회 의장의 선출방법 명시
 - 이사 및 감사의 직무
 - ⑥ 이사의 대표권 행사방법에 관한 사항
 - 서명날인 방법 등 이사의 대표권 행사방법에 대한 명시
 - ⑦ 기금법인의 사업 및 수혜대상에 관한 사항
 - 기금의 수혜대상을 근로자 본인 외 배우자 가족 등으로 확대하고자 하는 경우 그에 대한 규정
 - ⑧ 선택적 복지제도를 운영하는 경우에는 그에 관한 사항
 - ⑨ 정관의 변경에 관한 사항
 - ⑩ 기금법인의 사업과 다른 복지사업과의 통합운영에 관한 사항
 - ⑪ 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산 소유에 관한 사항
 - ⑫ 회의에 관한 사항
 - 회의의 소집, 정기회의에 대한 사항, 의결방법, 정족수, 의결 제척사유, 의결위임에 대한 규정
 - ⑬ 기금법인의 관리, 운영사항의 공개방법에 관한 사항
 - ⑭ 기금법인의 해산에 관한 사항

- 기타 정관의 기재사항
 - 이사 및 감사, 위원의 임기는 정관으로 정함
 - 기본재산을 통한 근로자 대부사업을 하려는 경우, 정관에 미리 대부사업 시행에 관한 근거규정을 두고, 대부사업의 수혜자·이자율·상환기간 등 구체적 조건은 사내근로복지기금협의회에서 자율적으로 결정할 수 있음을 명시하여야 함

다. 출연금의 결정

▶ 직전 사업연도 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익 5% 기준

- 최초 출연금은 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 5%를 기준으로, 설립준비협의회에서 협의하여 결정
 - 다만, 출연금의 상·하한은 정해져 있지 않으므로, 5% 이하의 금액 또는 이상의 금액으로 출연 가능
- 사업주는 설립준비협의회에서 결정한 금액 외에도 임의로 유가증권, 현금, 업무수행상 필요한 부동산, 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있음
 - 자사주식, 타사 상장주식, 어음, 기존 직원들에 대한 주택자금대출금채권도 출연 가능
 - 다만, 출연금으로 협의·결정한 금액을 출연할지 여부는 사업주의 의사결정사항
- 사내근로복지기금은 제3자도 출연 가능하나, 제3자의 출연은 사업주의 기금 설치 이후 가능

| 근로복지기본법 질의회시 |

- **사업주가 아닌 제3자의 임의출연에 의한 기금의 설립이 가능한지 여부**
 - 근로복지기본법 제61조 제2항에 따라 사업주 외의 자는 유가증권, 현금 그 밖에 동법 시행령 제45조로 정하는 재산을 출연할 수 있음
 - 그러나 사내근로복지기금제도의 목적에 비추어 볼 때 기금의 설치에 사업주의 사업 이익의 출연을 전제로 하고 있으므로 제3자의 출연은 사업주의 기금설치 이후 가능할 것임

(3) 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 개최

- 주요 업무
 - 기금설립을 위한 의결 : 기금정관, 임원(이사, 감사)의 선임, 사업계획서, 기금출연안 의결
- 사업계획 및 예산서 [서식 5] 참조

(4) 설립인가신청

| 설립인가신청 구비서류 |

- ▶ 설립인가 신청서 1부
- ▶ 정관 1부
- ▶ 기금설립준비위원회 위원의 신분확인서류(재직증명서 또는 근로계약서) 각 1부
- ▶ 기금출연확인서 또는 재산목록 1부
- ▶ 사업계획서 1부
- ▶ 예산서 1부

- 기금의 주사무소를 관할하는 지방고용노동관서의 근로개선지도과(노사상생지원과)에 신청
→ 설립인가신청서 [서식 1] 참조
- 필요서류
 - ① 정관
 - ② 기금법인설립준비위원회 위원의 재직증명서나 그 밖에 신분을 증명하는 서류
 - ③ 사내근로복지기금 출연확인서 또는 재산목록
 - ④ 사업계획서 및 예산서
 - ⑤ 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 서류
→ 출연확인서 [서식 7, 8] 및 재산목록 [서식 9] 참조

(5) 설립인가증 수령

- ▶ 고용노동부에서 인가여부를 결정하여 설립인가증 교부

- 기금설립인가신청서를 접수받은 지방고용노동관서는 20일 이내에 인가여부를 결정하여 기금설립인가증 교부
→ 설립인가증 [서식 10] 및 기금(공동기금)법인설립 인가심사보고서 [서식 11] 참조

(6) 설립인가신청의 취소

- 인가를 받은 후 부득이한 사정변경으로 기금설립이 곤란한 경우, 기금설립준비위원회에서 기금설립을 취소한다는 의결을 하고, 관할 지방고용노동관서에 인가증 반납 및 인가취소 요청

| 기금법인 설립인가 심사 항목 체크리스트 |

심사항목 (관련 법령)		체크
가. 설립준비위원회 구성의 타당성 여부(법 제52조 제3항, 제55조, 제86조의3)		
일반	근로자를 대표하는 위원의 수가 2명 이상 10명 이하인지 여부	
	- 시행령 제39조에 따른 근로자위원 해당 여부	
	사용자를 대표하는 위원의 수가 2명 이상 10명 이하인지 여부	
	- 사용자의 위촉 여부	
예외	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노사협의회 위원 포함 여부	
나. 서류 구비 여부(시행령 제30조)		
1)	정관	
2)	기금법인설립준비위원회 위원의 재직증명서나 그 밖에 신분을 증명하는 서류	
3)	사내근로복지기금 출연확인서 또는 재산목록	
4)	사업계획서 및 예산서	
5)	그 밖에 고용노동부 장관이 정하는 서류	
다. 정관 기재사항 포함 여부		
1)	정관에 정하여야 할 사항(시행령 제31조 제1항)	
2)	목적(시행령 제31조 제1항)	
3)	명칭(시행령 제31조 제1항)	
4)	주된 사무소와 분사무소의 소재지(시행령 제31조 제1항)	
5)	(사내/공동)근로복지기금의 조성, 관리방법, 출연 시기 및 회계에 관한 사항 (법 제61조, 시행령 제48조, 제49조)	
6)	(사내/공동)기금협의회의 구성 및 기능과 회의에 관한 사항 (법 제55조, 제86조의4, 시행령 제39조, 제40조, 법 제56조, 시행령 제41조 내지 제44조)	
7)	이사 및 감사에 관한 사항(법 제58조 내지 제60조)	
8)	이사의 공동대표권 행사방법에 관한 사항(법 제58조 제2항)	
9)	(사내/공동)기금법인의 사업 및 수혜대상에 관한 사항(법 제62조, 시행령 제46조)	
9-(가)	근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업 (시행령 제46조 제2항 제3호)	
9-(나)	시행령 제46조 제5항 제1호 내지 제3호에 준하는 경우로 정관에 정하는 경우 (시행령 제46조 제5항 제4호)	
10)	시행령 제46조 제3항에 따른 선택적 복지제도를 운영하는 경우에는 그에 관한 사항	
11)	정관의 변경에 관한 사항	
12)	(사내/공동)기금법인의 사업과 다른 복지사업과의 통합운영에 관한 사항	
13)	(사내/공동)기금법인의 업무수행상 필요한 부동산 소유에 관한 사항	
14)	(사내/공동)기금법인의 관리, 운영사항의 공개방법에 관한 사항	
15)	(사내/공동)기금법인의 해산에 관한 사항	
라. 그 밖의 관계법령에 저촉되거나 필요한 규정의 미비, 기준의 불명확 등으로 인한 분쟁 소지 여부		
마. 행정지도에 위반되거나 사회통념상 부당한 규정 포함 여부		

| 근로복지기본법 질의회시 |

- 종전의 준칙기금을 운영하다가 기금법인으로 전환하고자 기금설립인가를 받았으나, 최근 경영상태 악화로 근로자수도 200여명에서 30여명으로 줄었을 뿐만 아니라 추가적인 기금 출연도 어려워 등기를 하지 않았는데, 이 경우 기금설립인가를 취소하고 준칙에 의거 계속 운영이 가능한지
 - 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 의한 기금법인을 설립하고자 기금설립인가를 받았으나 경영상태 악화 등의 요인으로 기금법인 설립이 곤란하여 법인설립 등기를 하지 아니하고 인가취소를 원한다면, 당초 기금설립을 의결한 기금설립준비위원회에서 동 기금설립을 취소한다는 의결을 하고, 동 의사결정 관련 자료를 첨부하여 관할 지방노동관서에 인가증 반납 등의 방법으로 인가취소 요청을 할 수 있음
(임금 68207-385, 1993.6.18.)

(7) 설립등기

▶ 설립인가증을 교부받은 후 3주 이내에 주된 사무소 소재지 관할 등기소에 설립등기 신청

- 고용노동부의 설립인가증을 교부받은 후 3주 이내 기금법인의 주된 사무소 소재지 관할 등기소에서 설립등기하여야 함(‘기타 분류할 수 없는 특수법인’으로 등기)
 - 기간 내 등기를 하지 않는 경우, 1차로 10일간의 기간을 주어 등기를 촉구하고, 이에 응하지 않으면 인가 자체가 취소되므로 주의 요망
- 등기사항 : ① 목적, ② 명칭, ③ 주된 사무소와 분사무소의 소재지, ④ 기본재산의 총액, ⑤ 이사의 성명과 주소, ⑥ 대표권에 관한 사항
- 설립등기가 완료되면 기금법인설립이 완료되며, 기금법인은 회사와는 독립된 권리·의무의 주체가 됨
- 필요서류
 - ① 기금법인의 정관(기금법인 설립을 인가한 지방고용노동관서 직인 간인)
 - ② 설립인가증 원본
 - ③ 등기서류

(8) 기금법인 사무 인수인계

- 기금법인 설립이 완료되면 기금법인의 이사에게 사무 인계

(9) 사업자등록 신청

▶ 설립등기를 마친 후 20일 이내 관할세무서에 신청

- 설립등기 후 20일 이내에 관할세무서에 사업자등록 신청(법인세법 시행령 제154조 제1항)
- 수익사업을 하지 않는 경우에는 고유번호증으로 발급 신청

(10) 기금법인 명의 예금계좌 개설

- 금융기관에 기금법인 명의의 예금계좌를 개설한 후 출연금 납입을 위한 계좌번호를 사업주에게 통지

(11) 출연금 납입

- 개설된 기금법인 명의의 예금계좌에 출연금 입금

● 고유번호증 발급 신청

▶ 고유번호증이란?

- 부가가치세 납부의무가 없는 자에 대하여 세적관리 및 원천징수업무 또는 과세자료 수집 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 부여하는 사업자등록번호에 준하는 납세번호

▶ 고유번호증 신청서류 등을 구비하여 관할세무서 또는 국세청 홈택스에서 신청

| 고유번호증 신청서류 |

- ① 신청서 : 세무서 비치(부가가치세법 시행규칙 별지 제4호 서식)
- ② 조직과 운영에 관한 규정(정관, 규약, 협약, 회칙) * 회원명단 첨부
- ③ 대표자 신분증
- ④ 대표자임을 확인할 수 있는 서류
- ⑤ 임대차계약서 사본 - 사업장 임차 시
- ⑥ 인·허가증 사본 - 인·허가 단체의 경우
- ⑦ 대리인 신고 시 위임장, 대리인 신분증
- ⑧ 단체직인

● 홈택스를 이용한 발급 신청 방법

- ① 국세청 홈택스(https://www.hometax.go.kr/) 로그인
- 아직 법인상태가 아니므로 개인으로 로그인



- ② 신청/제출 → 사업자등록신청(법인)



③ 법인성격 설정

- "06. 기타단체(법인으로 보는 단체)" 선택

신청/제출 | 사업자등록신청/정정 등 | 사업자등록신청(법인)

사업자 등록신청(법인) 법인사업자등록을 신청하는 민원입니다.(개인납세자, 세무대리인, 법인의 직접신청)

바로그기 | 로그아웃 | 자주찾는 메뉴 | 세금증류명 서비스 | My 홈택스 | 홈택스안내 | 검색

인적사항 입력

기본정보

법인명(단체명) | 사업자등록번호 | 사업장전화번호 | 주민등록번호 | 팩스번호

성명(대표자) | 사업장 휴대전화번호 | 국제정보문자수신동의 | 전자매일주소 | 직접입력 | 국제정보이메일수신동의

사업장(단체) 소재지

우편번호 | 주소검색 | 기본주소 | 도로명주소 | 지번주소 | 건물명 | 기타주소

법인현황

본점여부 | 본점 | 본점아님 | 법인성격 | 검색

공통코드목록조회

코드	코드명	선택
01	영리일반(내국법인)	선택
02	영리외투(내국법인)	선택
03	등기된 비영리(내국법인)	선택
04	국가및지방자치단체	선택
05	승인단체(법인으로보는단체)	선택
06	기타단체(법인으로보는단체)	선택
07	외국법인지점	선택
08	외국법인연락사무소	선택
09	외국법인기타	선택
ZZ	해당없음	선택

1 | 총10건(1/1)

닫기

④ 인적사항 등 입력

- 사업연도 등 날짜 입력 항목의 경우, 1월 1일이 아닌 01월 01일 형태로 입력

법인현황

기본정보

본점여부	<input checked="" type="radio"/> 본점 <input type="radio"/> 본점아님	법인성격	<input type="text"/> 검색
본점사업자번호	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	법인등록번호	<input type="text"/>
분할신설법인	<input type="radio"/> 분할신설법인 <input checked="" type="radio"/> 분할신설법인아님		
분할전사업자번호(본점)	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	분할법인년월일	<input type="text"/>
자본금	<input type="text"/> 원	사업연도	<input type="text"/> 월 <input type="text"/> 일 ~ <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 일
조합법인해당여부	<input type="radio"/> 여 <input checked="" type="radio"/> 부	공익법인해당여부	<input type="radio"/> 여 <input checked="" type="radio"/> 부
공익법인사업유형	<input type="text"/>	공익법인주무부처	<input type="text"/>
공익법인출연자산여부	<input type="radio"/> 여 <input checked="" type="radio"/> 부	외국법인국적	<input type="text"/>
설립등기일자	<input type="text"/>	공공기관종류	<input type="text"/>
회사구분	<input type="text"/>	총발행주식수	<input type="text"/> 주
역면기액	<input type="text"/> 백원		
고유목적사업	<input type="text"/>		

⑤ 업종 선택

업종 선택

전체업종 내려보기 | 업종 입력/수정 | 선택내용 삭제

선택	업종구분	업종코드	업태명	업종명	산업분류코드	제출서류
<input type="checkbox"/>	주업종	950000	협회 및 단체, 수리 및 기...	그 외 기타 달리 분류되지...	(96993) 그 외 기타 달리...	수정

사업장정보 추가입력

선택한 업종이 영위하고자 하는 사업 내용을 정확하게 반영하지 못하는 경우에는, 실제 영위하고자 하는 사업에 대한 설명을 추가 입력하시기 바랍니다.

사업설명

사업장 정보입력

기본정보

사업(수익사업) 개설일자 고유목적사업 개설일자

종업원수 명 부가세여부 여 부

임대차내역 입력

사업장구분 본인소유 타인소유(법인포함)

업종 선택

※업종 목록을 조회하거나 등록하는 화면입니다. *업종찾기 및 등록방법: ①업종코드의 [검색]를 클릭하여 "업종코드" 팝업창에서 업종 찾기(※찾은 업태명과 종목명은 사업에 맞게 편집가능) → ②[등록하기] 클릭 → ③목록에서 주(부)업종 확인 후 [업종 등록]를 클릭합니다.

업종구분	<input type="radio"/> 주업종 <input type="radio"/> 부업종	업종코드	<input type="text"/> 검색
업태명	<input type="text"/>	종목명	<input type="text"/>
산업분류코드	<input type="text"/>	산업분류명	<input type="text"/>

초기화 | 등록하기

선택내용 삭제

선택	구분	업종코드	업태명	업종명	산업분류코드	
<input type="checkbox"/>	주	950000	협회 및 단체, 수리 및 기...	그 외 기타 달리 분류되지...	(96993) 그 외 기타 달리...	수정

⑥ 제출서류 선택

- 임대차계약서 사본 등의 사진파일을 업로드

제출서류선택 - Internet Explorer

https://teht.hometax.go.kr/websquare/popup.html?w2xPath=/ui/ab/a/a/UTEABAAA76.xml&popupID=UTEABAAA76

제출서류 선택 제출서류예시

※ 첨부가능 파일형식 : PDF 파일, 이미지 파일(JPG, PNG, GIF, TIF, BMP)
 ※ 관련서식(HWP)을 내려받은 후 PDF로 변환하여 첨부서류에 추가할 수 있습니다.
 * 한글 파일(HWP)의 PDF 변환은 한글프로그램에서 파일-인쇄-PDF인쇄 기능을 이용
 ※ 첨부한 제출서류는 다음화면의 '제출서류 확인하기'를 통해 확인 가능합니다.
 * 첨부한 내용이 육안으로 식별 불가능한 경우, 업무처리가 지연될 수 있습니다.

• 첨부서류
 - 대상 파일선택

서 식 명	파 일 찾 기
[공통]주주 또는 출자자명세서	파일찾기
[공통]법인도장	파일찾기
[공통]현물출자명세서(현물출자법인인 경우)	파일찾기
[공통]임대차계약서 사본	파일찾기
[공통]등록이나 허가업종 영위 시 그 사본	파일찾기
[공통]상가건물 임대차보호법의 적용을 받는 상가건물의 일부 임차한 경우 해당...	파일찾기

⑦ 결과조회

- 신청/제출 → 민원처리결과조회

● 고유번호증의 사업자등록증 전환

▶ 수익사업 개시신고(법인세법 제110조)

- 비영리법인이 수익사업을 시작한 경우에는 수익사업 개시일로부터 2개월 이내에 수익사업 개시신고서와 함께 수익사업에 관련된 재무상태표 등을 첨부하여 납세지 관할 세무서장에게 신고

1. 법인의 명칭
2. 본점이나 주사무소 또는 사업의 실질적 관리장소의 소재지
3. 대표자의 성명과 경영 또는 관리책임자의 성명
4. 고유목적사업
5. 수익사업의 종류
6. 수익사업 개시일
7. 수익사업의 사업장

▶ 국세청 홈택스에서 고유번호증 발급절차와 동일하게 전환 신청

| 국세청 질의회신 |

◎ 사업자등록 신청시 고유번호증의 반납 여부

법인으로 보는 단체가 부가가치세 과세대상인 수익사업을 새로 시작한 경우에는 납세지 관할 세무서장에게 수익사업 개시신고 및 사업자등록을 신청하여야 하며, 이 경우 기존에 발급받은 고유번호증을 납세지 관할 세무서장에게 반납하여야 하는 것임
(법인세과-36, 2012.1.11.)

03 사내근로복지기금법인의 기관

1) 사내근로복지기금법인 기관의 종류

▶ 사내근로복지기금협의회, 이사, 감사로 구성

- 기금법인의 법정기관은 ① 사내근로복지기금협의회, ② 이사, ③ 감사로 구성
- 사내근로복지기금협의회 위원, 이사, 감사는 비상근·무보수이며, 사용자는 이들의 기금법인 직무수행을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없음
- 기금법인 업무수행에 필요한 시간에 대해서는 근로를 제공한 것으로 봄

2) 사내근로복지기금협의회 구성

▶ 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성(각 2명~10명)

- 사내근로복지기금협의회는 기금법인의 주요사항을 결정하는 최고 의사결정기관
- 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성(각 2명 이상 10명 이하)
- 해당 사업장에 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노사협의회 위원을 사내근로복지기금협의회 위원으로 할 수 있음

(1) 근로자위원

- 근로자위원은 원칙적으로 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출
 - 다만, ① 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 : 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 선출하는 사람을 근로자위원으로 선출
 - ② 사업의 특성상 부득이하다고 인정되는 경우 : 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 선거인(위원선거인)을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출
- 근로자위원은 반드시 재직중인 근로자이어야 함. 해고된 근로자, 부당해고 구제신청중인 근로자, 사업체의 청산과정 중 퇴직한 근로자 등은 불가

| 근로복지기본법 질의회시 |

- ◎ 1개 회사에 2개의 노동조합이 구성되어 있고 그 중 하나의 조합이 사용자와 임금협약에서 기금출연에 합의하였을 때 그 합의한 조합원만이 수혜를 받을 수 있는 기금운영이 가능한지, 그리고 같은 사업장에 조직된 다른 노동조합도 동일한 방법으로 기금출연에 합의하여 별도의 기금운영을 하도록 할 수 있는지와 그 합의한 하나의 노동조합만이 기금협약회의 근로자위원을 위촉할 수 있는지 여부
 - 법에 의한 기금출연의 협의·결정은 사내근로복지기금법 제9조 및 제13조(현행 제56조 및 제61조)의 규정에 의하여 기금협약회의 고유업무로 단체협약 또는 임금협약에 의하여 결정될 사항이 아니므로 단체협약 등에 기금출연을 약정하였다 하더라도 이러한 원칙이 배제될 수는 없는 것이며, 기금협약회에서 협의·결정하여 출연된 기금은 사업장 소속 전 근로자를 위하여 법령 또는 정관이 정하는 사업에 사용되어야 할 것임. 이는 법에 의한 기금출연의 절차 및 방법을 그르친 것이므로 당해 노동조합으로만 근로자위원의 위촉이 불가할 것임
(임금 32240-549, 1992.7.31.)

(2) 사용자위원

- 사용자위원은 당해 사업의 대표자 및 대표자가 위촉하는 자로 구성
 - 회사의 임원인 비상근 이사가 실제로 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 사업 경영을 담당하고 있다면 사용자위원으로 위촉 가능

| 근로복지기본법 질의회시 |

- ◎ 노사협의회 위원이 협의회 위원이 될 경우 대표자가 반드시 포함되어야 하는지 사내근로복지기금법 제8조(현행 근로복지기본법 제55조)의 규정에 따라 노사협의회 위원이 기금협의회 위원이 될 수 있을 경우 노사협의회 위원 중 사용자 위원의 경우 당해 사업 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로서 대표자가 반드시 포함되어야 하는지 또는 대표자가 아닌 대표자가 위촉하는 자를 협의회 위원으로 구성하여도 되는지 여부
 - 사내근로복지기금법 제8조 제3항(현행 근로복지기본법 제55조 제3항)은 “사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 된다.”고 규정하고 있음 또한, 동법 제8조 제4항(현행 제55조 제4항)은 “근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는, 그 노사협의회 위원이 협의회 위원이 될 수 있다”고 규정하고 있음
 - 따라서 상기 동법 제8조 제3항과 제4항(현행 제55조 제3항 및 제4항)을 종합적으로 고려할 때, 노사협의회 위원으로 기금협의회 위원을 구성하는 경우, 사업의 대표자가 반드시 포함되어야 함
(퇴직연금복지과-85, 2008.4.4.)

(3) 임기 및 결원 보충

- 위원의 임기는 자율적으로 결정하며, 연임제한 없음
- 위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하여야 함
- 청산과정 중 퇴사로 인해 결원이 된 위원이 있는 경우에 재선출하여야 함

| 근로복지기본법 질의회시 |

● 복지기금협의회 위원은 노사 각 3명이 필요한데, 현재 직원이 5명이고, 추가 입사계획이 없는데 5인으로 해도 되는 것인지 여부

- 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 판단됨

(퇴직연금복지과-2221, 2019.5.14.)

(4) 의장

- 의장은 사내근로복지기금협의회 위원 중에서 호선하며, 협의회를 대표하여 사무를 총괄하며 회의소집 등 업무전반을 담당

(5) 간사

- 간사는 사용자위원 및 근로자위원 중에서 각 1명씩을 선임하여 회의록 작성 등의 사무를 담당

3) 사내근로복지기금협의회 업무

- 사내근로복지기금협의회는 기금법인의 주요사항의 결정을 위한 최고 의사결정기관
- 협의회는 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 기승인된 사업계획서 변경, 정관의 변경, 회사 내의 다른 근로복지제도와의 통합운영여부 결정, 기금법인의 합병 및 분할·분할합병에 대해 협의·결정
- 협의회에서 의결한 사항을 사업주가 반대할 수 있는지 여부 : 회사와 사내근로복지기금법인은 그 사무 및 회계에 있어서 별도의 법인이므로, 의사결정은 협의회의 의결에 따름. 사업주는 해당 의결을 번복하거나 반대할 수 없음
- 사내근로복지기금 목적사업비가 고갈되어 복지사업을 실시할 수 없는 경우에는 협의회의 의결 없이 사업중단 가능

4) 사내근로복지기금협의회 소집 및 의결방법

- 사내근로복지기금협의회 회의는 협의회에서 결정할 사항이 있을 때 의장이 소집하거나, 사용자위원·근로자위원이 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의소집을 요청하여 의장이 이에 응하면 가능
 - 개최일 7일 전까지 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보
 - 개의 : 근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석
 - 의결 : 출석위원 3분의 2 이상의 찬성
 - 회의는 공개가 원칙이나, 협의회의 의결에 의해 비공개 가능
- 회의개최에 따라 간사는 회의록을 작성하여 출석위원 전원이 내용을 확인하고 서명 또는 날인을 받아야 함. 회의록은 작성일로부터 10년간 보관하여야 하고, 전자문서로 작성·보관 가능
- 의결권의 위임여부 : 정관에서 제한하고 있지 않은 경우 특정한 행위를 지정하여 대리권 위임 가능
 - 의결권위임장 [서식 14] 참조

| 근로복지기본법 질의회시 |

● 복지기금협의회 위원의 위임이 가능한지 여부

근로복지기본법상 복지기금협의회 위원의 위임 가능여부에 대하여 명시적으로 정하고 있지 않으나, 동법 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 아니하는 사항에 한하여 타인으로 하여금 특정한 행위를 대리하게 할 수 있으므로, 위 민법의 규정을 준용하여 정관에 협의회 위원의 위임에 대하여 제한하고 있는 것이 아니라면 특정한 행위를 지정하여 대리권을 위임할 수 있을 것으로 판단됨. 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.)

5) 이사와 감사의 선임

(1) 이사

▶ 이사 : 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내로 구성

- 이사는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내로 구성
 - 사내근로복지기금협의회 위원은 이사 겸임 가능하나, 감사 겸임은 불가능
 - 이사의 선임은 사내근로복지기금협의회의 결정사항이므로, 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 선임

- 이사는 정관으로 정하는 바에 따라 기금법인을 대표하고, 기금법인의 관리·운영, 예산의 편성 및 결산, 사업보고서 작성, 그 밖에 정관으로 정하는 사항 및 사내근로복지기금협의회가 협의·결정하는 업무 수행
- 의사결정은 이사의 과반수로 결정
- 임기 : 정관에 따르며, 연임제한 없음
 - 이사의 연임, 해임은 3주 이내에 변경등기하여야 함

(2) 감사

▶ 감사 : 근로자와 사용자를 대표하는 각 1명으로 구성

- 감사는 근로자와 사용자를 대표하는 각 1명으로 구성
 - 감사의 선임은 사내근로복지기금협회의 결정사항이므로, 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 선임
- 감사는 정기 및 수시감사 실시, 감사보고서 작성, 감사결과 부정·부당한 사항을 발견한 때에는 이사에게 그 시정을 요구하고 협의회 및 감독관청에 보고 및 이를 위한 협의회 소집 요구 등을 수행
- 임기 : 정관에 따르며, 연임제한 없음
 - 사내근로복지기금협의회 위원 및 이사는 감사 겸임 불가

| 근로복지기본법 질의회시 |

● 회사측 감사가 기금을 감사할 수 있는지 여부

정부투자기관으로서 정부투자기관관리기본법에 의거 대통령이 임명한 감사가 회사의 업무와 회계감사를 실시하고 있으며, 별도의 감사가 출자회사(납입자본금의 5%이상 출자)에 대해서도 공사 사유에 따라 감사를 실시하고 있음.

당사의 사내근로복지기금은 전액 회사로부터 출연받아 운영되며 기금자체 감사가 선임되어 있는 바, 공사감사가 사내근로복지기금에 대하여 출자회사에 준하여 감사권을 행사할 수 있는지 여부

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 법인으로 기금의 출연주체는 회사이나 그 사무 및 회계에 있어서는 회사와 독립된 별도의 법인이며, 동법 제9조 및 제10조(현행 제56조 및 제58조)에 의거 근로자와 사용자를 대표하는 감사를 두고 매년 기금의 사무 및 회계에 대한 감사를 실시하도록 하고 있는 바, 기금의 감사기관이 아닌 회사는 기금에 대해 수감을 요구할 권리가 없을 것임

(복지 68233-7, 2003.1.8.)

◎ 사내근로복지기금법령상 기금의 임원(이사 및 감사)은 등기사항이었다가 감사가 등기사항에서 제외되었는데, 최근 노조측 감사가 임기가 만료되어 협의회를 개최하여 선임절차를 진행중인데, 등기부등본에서 기존 감사 등기사항을 법령개정예 따라 말소시켜야 하는지, 만일 회사 내부적으로 감사 선·해임 절차를 거친 후 기존의 등기부등본 사항을 그대로 둔다면 과태료 등 법적 제재가 있는 것인지 여부

– 기금설립 및 변경 등기사항의 간소화를 위해 2007.11.13. 사내근로복지기금법 시행령 제4조(현행 근로복지기본법 시행령 제32조)의 기금 설립등기 사항에서 ‘감사의 서명과 주소’를 삭제하였는 바, 귀 기금의 감사임기가 완료되어 후임자를 선임한 경우에는 등기부등본상 퇴임등기를 한 후, 후임자에 대한 선임등기를 하지 않으면 되고, 법인이 등기사항의 변경이 있는 경우에는 민법 제52조에 의거 3주간 내에 변경등기를 하여야 하며, 그 등기를 해태한 때에는 500만원 이하의 과태료에 처하게 되나, ‘감사의 성명과 주소’는 법인등기사항이 아니므로 과태료 등 법적 제재가 있는 것은 아님
(임금복지과-2087, 2009.9.24.)

◎ 노사협의회 위원 중 이사 선임이 가능하고, 감사와 이사는 중복이 되지 않는다고 하는데, 이사와 감사가 중복되지 않는다면 노사협의회 위원으로 이사와 감사 모두 선임이 가능한지 여부

– 근로복지기본법 제54조에 따라 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두어야 하며, 복지기금협의회는 동법 제55조제4항에 따라 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는 그 노사협의회 위원이 복지기금협의회 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 유지해야 하는 바, 다른 기관 간 겸직은 바람직하지 않음
(사내(공동)근로복지기금 업무처리지침 제14조, 퇴직연금복지과-4943, 2018.12.11.)

– 따라서 기금법인 복지기금협의회 위원 또는 기금법인 이사가 아닌 노사협의회 위원을 동법 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 동법 제59조에서 별도 조항을 두고 있었으나, 2015.7.20. 법률 개정을 통해 기금법인 이사 등의 임기를 정관이 정하는 바에 따라 노사가 자율적으로 정하여 운영할 수 있도록 하였는바, 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, 2015.12.2. 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.)

6) 이사와 감사의 책임

- 기금법인의 **이사**가
 - ① 기금법인의 사업범위(근로복지기본법 제62조)를 위반하여 운영하거나,
 - ② 사내근로복지기금의 운용방법을 위반하여 운영하거나,
 - ③ 기금법인이 업무수행에 불필요한 부동산을 소유하거나,
 - ④ 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나,
 - ⑤ 기금법인의 사업과 관련하여 겸직 또는 자기거래를 하는 경우,
→ 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
- 기금법인의 **감사**가
 - ① 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나,
 - ② 기금법인의 사업과 관련하여 겸직 또는 자기거래를 하는 경우,
→ 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
- 정관상 이사의 임기가 규정되어 있는 경우, 임기가 만료되어 재임하는 경우 3주 내에 등기하여야 함(미등기 혹은 지연시 과태료 부과)

7) 이사와 감사의 해임

▶ 사내근로복지기금협회의 의결을 통해 해임 가능

- 이사 및 감사의 해임은 사내근로복지기금협회의 의결사항이며, 이사의 해임은 의결일로부터 3주 내에 등기하여야 함

8) 이사와 감사의 연임

| 연임등기 구비서류 |

- ▶ 정관 1부
- ▶ 법인등기부등본 1부
- ▶ 사내근로복지기금협회 회의록 1부
- 각 위원들의 기명날인 필요
- ▶ 사내근로복지기금협회 위원명부 1부
- ▶ 위임장 1부
- 대표권을 가진 이사의 법인인감 날인 필요
- ▶ 연임할 이사의 주민등록등본, 인감증명서 1부
- ▶ 지방세 감면신청서(직접 등기시)

- 연임 절차
 - ① 사내근로복지기금협회 개최 : 이사 및 감사의 연임에 대한 의결 및 회의록 작성, 위원들의 기명날인
 - ② 이사의 경우 의결일로부터 3주 내에 등기하여야 함

04 사내근로복지기금의 조성(출연)

1) 기금의 조성

▶ 직전 사업연도의 순이익의 5%를 기준으로 하나, 낮추거나 초과할 수 있음

- 최초 설립시 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 5%를 기준으로 설립준비 협의회에서 협의하여 결정함. 다만, 5%의 기준은 출연금의 적정선을 의미하므로, 기업의 형편에 따라 이를 낮추거나 초과할 수 있음. 초과하는 경우에도 해당 출연금 전액을 세법상 손비로 인정
- 최초 설립에도 제3자의 출연은 가능하나, 사업주의 기금설립 이후 가능
- 세전 순이익은 원칙적으로 법인의 경우에는 기업회계기준상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 소득세법에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 이익을 기준으로 함
- 다만, 직전연도의 결산이 늦어지는 경우 가결산서상의 이익을 기준으로 할 수 있음

2) 기금출연 시기

▶ 출연결정이 있는 날로부터 30일 이내에 출연시기 결정

- 사내근로복지기금협의회의 결정에 따라 출연하는 경우, 사업주는 협의회의 출연결정이 있는 날로부터 30일 이내에 출연시기를 정하여 협의회에 통보하여야 함. 사업주 또는 사업주 외의 자가 임의출연하는 경우에도 협의회에 사전 통보
- 출연시기의 제한에 대한 특별한 규정이 없으므로, 일시 또는 분할하여 출연 가능

3) 출연가능한 재산

▶ 현금, 유가증권, 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산, 정관에서 정한 재산

- 근로복지기본법 제61조 제2항의 “그 밖에 대통령령으로 정하는 재산”의 의미
- 사업주가 임의로 출연할 수 있는 재산은 ‘기금법인의 업무수행상 필요한 부동산’과 ‘정관이 정하는 재산’으로서 사실상 어떠한 재산이라도 출연가능
- 다만, 사업주가 부동산을 출연하는 경우 기금법인의 사무실과 부속시설, 사내구판장, 기숙사, 보육시설, 종합복지관, 휴양용 콘도미니엄을 제외하고는 출연받은 날로부터 1년 이내에 근로복지기본법 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법으로 전환하여야 함
- 기금법인은 자금차입을 할 수 없으므로 자금차입으로 인한 채무가 있는 재산은 출연 불가

4) 잉여금 전입

- 기금수익금 등을 목적(용도)사업에 사용하고 남은 잉여금이 있는 경우 기금에 전입해야 하나, 고유목적사업준비금으로 계상하여 다음연도 목적사업의 재원으로 사용 가능
 - 고유목적사업준비금 : 사내근로복지기금이 고유목적사업에 지출하기 위해 일정한 한도 내에서 손금으로 계상한 준비금으로 설정대상소득은 이자소득과 증권투자신탁수익의 분배금, 근로자 대부사업에서 발생한 대부이자소득과 그 밖에 수익사업에서 발생한 소득으로 함

05 사내근로복지기금법인의 운영

1) 기금사업의 사업 및 자원

사내근로복지기금법인의 사업과 자원						
구분	사업 내용	재원		사용요건	비고	
목적사업	<ul style="list-style-type: none"> • 주택구입자금 보조 등 근로자 재산형성을 위한 지원 • 장학금 · 재난구호금의 지급 등 근로자의 생활원조 • 근로복지시설의 구입 · 설치 및 운영 • 그 밖의 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업 	수익금		기금 운용을 통한 수익금 발생 시	원칙	
		기본재산	출연금	50%	해당 회계연도에 출연금이 있는 경우	예외적 사용
				80%	해당 회계연도에 출연금이 있고, ① 선택적 복지제도로 운영하거나 ② 협력업체 근로자까지 수혜를 확대하거나 * 출연금액의 10%를 초과하는 금액을 협력업체 근로자에게 사용 ③ 중소기업인 경우	
			자본금 초과액	기본재산 총액이 해당 사업(회사)의 자본금의 50%를 초과하는 경우		
5년간 기본재산 총액의 20%	근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 경우로서 협력업체 근로자까지 수혜를 확대할 경우 * 협력업체 근로자 1인당 수혜금액은 원청 근로자 1인당 수혜금액의 25% 이상					
대부사업	<ul style="list-style-type: none"> • 주택을 신축 · 구입 · 임차하는 경우 등 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 정관에서 정하는 경우 	기본재산		제한없음 * 다만, 기금 재원의 규모 등을 고려하여 적절한 규모에서 시행		

(1) 원칙

▶ 원칙적으로 수익금을 사용하여야 하나, 예외적으로 기본재산을 사용 가능

- 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자 우대
- 기금법인은 원칙적으로 사업주의 출연금 등으로 조성된 기금을 운용하여, 그 수익금으로 목적사업을 하는 것이 원칙이며, 기본재산, 차입금은 사용 불가
 - 다만, 적립된 기본재산은 예외적으로 사용 가능
- 사업주가 법령 또는 단체협약 등에 따라 근로자에게 행 할 의무가 있는 것은 기금법인의 사업이 될 수 없음
 - 기금법인에서 학자금 등 근로자에게 지급하는 금원은 회사와 별개의 법인에서 행하는 '증여'에 해당하여 근로소득이 아님

| 근로복지기본법 질의회시 |

- ◎ 정관 목적사업에 기술되어 있는 용도사업을 구체적으로 규정하지 않은 상태에서 시행가능한지 여부 및 만약 시행세칙이나 협의회 의결 없이 정관에 기술된 목적사업만을 근거로 용도사업을 시행할 경우 법 위반인지
 - 법령 또는 단체협약 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 사업이 아니라면 기금 정관에 용도사업으로 정하여 기금의 사업으로 행할 수 있으므로 정관에 지원요건, 지원범위 등 기준을 정하여 사업을 행할 수 있으며,
 - 정관에 시행 근거를 두고 세부사항을 시행세칙으로 정할 경우 이 시행세칙은 정관의 부속서류로 인가를 받아야 효력이 있으므로 정관변경 등 관할 지방노동관서에 인가신청을 하시기 바람
(퇴직연금복지과-317, 2008.7.25.)

(2) 수익금을 이용한 목적사업

| 목적사업의 허용여부 |

구분	허용되는 경우	허용되지 않는 경우
근로자 주택구입· 임차자금 보조	<ul style="list-style-type: none"> · 무주택근로자를 대상으로 국민주택규모 이하 주택 우선, 가급적 직장주택조합과 연계하여 주택구입·임차자금 지원 또는 대부 · 유주택자의 경우, 수혜자격, 지원한도 등에 대한 기준을 정관에 엄격하게 정하여야 함 	<ul style="list-style-type: none"> · 전직원에게 일률적으로 '주택구입·임대자금'의 명목으로 금품 지급
저소득근로자의 생활안정자금 대부	<ul style="list-style-type: none"> · 소정 자격요건(부양가족, 세대주 여부 등 정관에서 자율적으로 결정)을 갖춘 저소득 근로자의 신청을 받아 심사 후 생활안정자금을 대부 	<ul style="list-style-type: none"> · 자격요건과 관계없이 전직원을 대상으로 생활안정자금명목으로 자금 대부 ※ 근로복지기금 지원사업의 지원금으로 복지사업하는 경우 대부사업은 허용되지 않음
장학금 지급, 대부	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자와 그 자녀의 초·중·고·대학교 등의 장학금, 입학금 지급, 대부 	<ul style="list-style-type: none"> · 직원이 아닌 불우이웃 등에게 장학금 지급
재난구호금 지급	<ul style="list-style-type: none"> · 천재지변이나 돌발사고(교통사고 등)을 당한 근로자에게 재난구호금을 지급 · 전 직원을 대상으로 코로나19 등 재난극복 지원금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 회사에서 지급할 의무가 있는 재난구호금
모성보호 및 일과 가정 양립을 위한 비용지원	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자지원프로그램(EAP)의 비용 지원 · 직원의 보육료 지원 	
근로자의 날 행사지원	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자의날 행사운영비, 기념품지원 	
체육·문화활동의 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 연극, 영화, 공연, 스포츠게임 관람료 지원 · 문화상품권, 스포츠/레저장비 구입비 지원 · 헬스클럽, 수영장, 테니스장 등 체육시설 이용료지원 · 사내동호회 운영비 지원 등 실제 체육·문화활동에 소요된 경비 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 전직원에게 일률적으로 '체력단련비' 또는 '복리후생비' 등의 명목으로 소정의 금품을 지급
근로자복지시설에 대한 출자·출연 또는 구입·설치 및 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 기숙사, 사내구판장, 보육시설, 휴양콘도미니엄, 체육시설 등의 취득 및 운영지원 · 사내휴게실, 자판기, 구내식당 운영지원 · 소득세법 시행규칙 제15조의2 제1항에 따른 사택의 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 일반인을 대상으로 하는 사내구판장, 자판기, 구내식당의 운영지원 · 사원주택¹⁾ · 일반 아파트를 구입하여 기숙사로 활용하는 경우²⁾

구분	허용되는 경우	허용되지 않는 경우
<p>기타 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로 정관이 정하는 사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 직장 새마을금고 출자금 지원, 직장인 단체보험(보장성, 저축성 모두 가능)의 가입지원 • 경조비(축의금, 조의금, 재해위로금 등)의 지원 • 자녀학원비 지원 • 근로자 자신의 학원 수강료 지원 • 근로자의 사기진작을 위한 국·내외 시찰비 지원 • 근로자 및 가족의 의료비, 건강진단비 지원 • 휴양콘도미니엄 사용료 지원 • 회사 창립기념일 기념품 지급, 명절 선물, 상품권 지급 • 전 사원이 가입하고 있는 근로자 개인연금 지원 • 직원의 생일, 결혼기념일 기념품, 상품권 또는 축하금 지급 • 노조창립기념일 기념품 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 산재보험료, 의료보험료, 국민연금 부담금 등 관례법령에 따른 사용자의 부담비용 지원 • 업무수행과 관련된 학원 등의 수강료 지원 • 업무수행을 위한 출장비, 연수비 지원 • 통근버스 운영비 지원 • 사업운영을 위한 사용자의 필요경비 지원 • 자가 운전자만을 위한 차량정비금 지원 등 수혜자가 특정 근로자 계층에만 한정된 지원 • 전직원에게 일률적으로 '차량유류비' 명목으로 소정의 금품을 지급 • 사용자가 지급하여야 하는 퇴직금 지원 • 명예퇴직, 희망퇴직자들에 대한 퇴직위로금의 지급 • 퇴직자에 대한 전별금 지급, 생활안정자금 지급 • 결손가정, 장애인, 불우이웃돕기 성금 지급 • 전직원에게 일률적으로 '하계휴가비', '월동비' 명목으로 소정의 금품을 지급 • 우수부서, 우수사원 선발로 인한 포상금 지급 • 전직원에게 일률적으로 상조 예·적금 가입 및 적립 지원 • '근로자내일채움공제지원', '근로자 청년내일채움공제지원', '근로자 청년재직자내일채움공제지원' 사업의 근로자 적립금 지원 • 근로조건 또는 근로자의 업무수행과 관련하여 지급되는 직원 격려금, 포상금 • 직원이 직무수행 중 발생시킨 사고에 대한 민형사피의보상금, 과태료
<p>우리사주 구입비 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 우리사주조합을 통한 근로자의 우리사주구입비 지원 또는 대부 ※ 사내근로복지기금을 통한 우리사주구입지원지침 참조 	<ul style="list-style-type: none"> • 우리사주조합과 관계없이 근로자로 하여금 자사 주식을 매입하도록 지원 • 우리사주조합이 없는 사업장에서의 자사 주식 매입 지원금 • 우리사주 조합운영비 지원

1) 주택구입의 경우 수혜자가 소수에 제한된 반면 소요비용이 크며, 기금재원의 유용성이 매우 제한된다는 점에서 근로복지기본법 시행령 제51조에 따른 복지시설로 보기 어려우므로, 기금으로 사용할 수 없음

2) 기숙사는 건축법상 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 공동취사 등을 할 수 있는 구조이되, 독립된 주거의 형태를 갖추지 아니한 것으로 규정되어 있는 바, 건축물대장상 공동주택(기숙사)로 등기가 되어 있어야 하므로 일반 아파트의 경우는 기숙사에 해당되지 않음

가. 주택구입자금 등의 보조, 우리사주 구입의 지원·대부 등 근로자 재산형성을 위한 지원

① 주택구입·임차자금 보조·대부

- 무주택근로자에게 주택구입·임차자금을 무이자 또는 저리로 대부하거나 보조할 수 있음
- 유주택자를 주택자금 지원 또는 대부대상에 포함할 수 있으나, 수혜자격 및 지원한도 등에 대한 객관적인 기준을 정관에 정하여야 하고, 실제 운영에 있어서도 엄격한 사전심사 및 사후관리를 통해 실제 수요자에게 지원될 수 있는 방안을 마련하여야 함. 주택자금을 투기 또는 전매 등의 수단으로 사용한 경우의 제재방안도 마련할 필요 있음
- 대부사업의 대상 및 이자율·상환기간 등 대부조건에 대하여는 사내근로복지기금 협의회에서 자율적으로 결정하여 실시
- 전직원에게 '일률적으로' 주택구입·임대자금의 명목으로 금품을 지급하는 것은 허용되지 않음

② 우리사주 구입자금 지원

- 기금수익금 및 해당연도 출연금의 50%(선택적 복지제도를 운영하는 경우에는 80%)를 통한 우리사주 주식구입자금 지원의 경우 : 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 이루어져야 하며 우리사주조합원 개인에 대한 직접 지원은 불가
- 사내근로복지기금 출연금을 통한 우리사주 구입의 경우 취득 즉시 조합원 계정에 배정하고, 4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간 동안 수탁 기관인 한국증권금융에 위탁

③ 우리사주 구입자금 대부

- 사내근로복지기금 수익금 및 해당연도 출연금의 50%(선택적 복지제도를 운영하는 경우에는 80%) 또는 기본재산을 우리사주조합 및 우리사주조합원에 대부 가능함
- 우리사주조합에 대부하는 경우 : 우리사주조합이 사내근로복지기금법인으로부터 차입한 금액으로 매입한 우리사주는 차입금 상환액의 한도 내에서 조합원계정에 배정
- ※ 사내근로복지기금법인이 우리사주조합에 우리사주 구입자금을 대부하는 경우에는 반드시 사업주의 보증 등 대부금에 대한 채권보전조치를 하여야 함

④ 우리사주 조합원에 대부

- 우리사주조합원이 사내근로복지기금법인으로부터 차입한 금액을 출자하여 매입한 우리사주는 매입 즉시 조합원계정에 배정

나. 장학금·재난구호금의 지급, 그 밖에 근로자의 생활원조

- 근로자 자신 및 가족을 위한 장학금, 재난구호금 지급 가능
- 일정 학점 이상의 자녀에게만 금품을 지급하는 제한도 정관에서 미리 정하였다면 가능
- 정관의 규정이 있는 경우, ① 근로자 자녀의 학원비, 유치원보조비, 기타 학자금 지원, ② 근로자의 중식대 및 석식, 야식, 간식 등 식비 지급, ③ 직원 사망시 유족들에게 위로금 지급 가능

다. 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원

- 보육시설의 경우 영유아보육법 제14조 제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외

라. 기금법인 운영을 위한 경비지급

마. 근로복지시설로서 고용노동부령으로 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영

바. 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진

사. 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 대통령령으로 정하는 사업

- 근로자의 체육·문화활동의 지원
- 근로자의날 행사의 지원
- 그 밖에 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업
- ※ 사원주택 구입 : 수혜자가 소수에 제한된 반면 소요비용이 크며, 기금재원의 유동성이 매우 제한될 수 있으므로 '복지시설'로 볼 수 없으며, 기금으로 사용할 수 없음

아. 선택적 복지제도

- 사전에 설계된 다양한 복지항목 중 근로자 개개인에게 주어진 예산의 범위 내에서 개인의 선호와 필요에 따라 자신에게 적합한 복지혜택을 선택하도록 하는 제도임
- 기업마다 특성에 맞는 복지항목을 설계할 수 있으며, 근로자가 직접 자신에게 필요한 것을 시장가격보다 낮은 가격으로 구매할 수 있어 동일한 비용으로 더 큰 효과를 낼 수 있음
- 주거안정, 의료보장 등 기본항목과 근로자의 건전한 여가, 문화, 체육활동, 육아지원 등의 다양한 복지항목을 도입할 수 있음

| 근로복지기본법 질의회시 |

◎ 비연고지에 발령이 난 경우, 주택 월 임차료의 일부를 사내근로복지기금에서 지원하는 것이 가능한지 및 절차

- 비연고지 발령에 따른 주택 월 임차료 지원이 단체협약 또는 취업규칙, 근로계약 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 있는 것이 아니라면 복지기금협의회의 결정에 따라 정관에 규정하여 기금 법인의 사업으로 실시할 수 있을 것임
(퇴직연금복지과-3437, 2017.8.17.)

● 사내근로복지기금의 목적사업에 주택자금 융자신청 대상 규모 제한 규정 삭제시, 근로복지기본법 등에 위배되지 않는지 여부 및 목적사업에 주택자금 지원 추가 시, 1인 지원 한도

- 근로복지기본법 제62조 및 시행령 제46조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 정관이 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위하여 필요한 경우 주택 구입·임차 자금 등을 '대부'할 수 있고, 대부사업 운영 시 대부 대상 및 한도, 이자율, 상환기간 등 대부조건은 복지기금협의회에서 협의·결정할 사안임. 다만, 대상자 선정 시 무주택근로자로서 국민주택 규모 이하를 취득하려는 근로자를 우선하는 것이 바람직할 것임
- 지원한도 등 지원기준은 복지기금협의회에서 협의·결정할 사안이나, 일반적으로 주택 자금은 지원액이 고액이므로 기금의 안정성을 해치지 않는 범위 내에서 운영하는 것이 바람직하다고 판단됨
(퇴직연금복지과-2239, 2017.5.22.)

● 퇴직시 대부금을 일시상환하지 않고 약정한 기간 동안 상환을 해도 되는지 여부
직원이 기금 대부사업의 수혜를 받다가 퇴직할 경우, 정관과 대부규칙상 허용한다면 퇴직 시 일시 상환하지 않고, 최초 대부 신청시 결정되었던 약정된 대부기간 동안 상환을 하여도 되는지 여부

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 퇴직을 하는 경우에는 원칙적으로 수혜대상에서 제외되어 대부금 전액을 일시 상환하여야 하나, 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있으므로 정관과 대부규칙상 퇴직시 일시 상환에 대한 예외규정이 있다면 그 규정에 따라 할 수 있을 것임
(임금복지과-1226, 2009.7.23.)

● 회사와 복지기금이 청산되어 기금이 청산의 절차를 밟을 경우, 대부를 받은 직원들이 최초 약정된 대부기간 동안 청산법인에 대부를 상환하면 되는 것인지 아니면 청산법인에서 일시 강제상환을 실시하게 되는 것인지

- 회사와 사내근로복지기금이 동시에 청산되는 경우에 근로자들은 퇴사하게 되어 수혜대상에서 제외되므로 정관에 별도의 규정이 없다면 퇴직시 대부금 전액을 일시에 청산 중인 사내근로복지기금으로 상환하여야 할 것이며, 강제상환 여부는 대부약정서상 규정에 따라야 할 것임
(임금복지과-1226, 2009.7.23.)

● 회사의 구조조정에 의한 퇴직예정자의 회사채인점 창업점포임차료를 근거당 설정 후 대부해 주고 이자를 받는 사업을 사내근로복지기금에서 해도 되는지 여부

- 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있는 바, 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 제15조(현행 제62조 및 제63조)를 위반하지 않는 범위에서 사내근로복지기금협의회에서 협의·결정하여 할 수 있을 것임
(임금복지과-2782, 2009.11.12.)

◎ 사내근로복지기금에서 선택적복리후생제도 도입을 하려고 하는데, 복지카드를 도입할 경우 자기계발, 체력단련, 문화활동, 여가생활 등에 해당하는 업종을 허용하여 사용하도록 할 경우 식당, 병원, 주유, 대형할인점(마트), 백화점을 허용 업종으로 설정 가능한지 여부

- 기업이 자율적으로 기업실정에 맞는 다양한 선택적 복지제도를 설계할 수 있는 바, 구체적인 복지카드의 허용범위에 대해서는 사내근로복지기금협의회에서 협의·결정하시기 바람. 다만, 자기계발, 체력단련, 문화활동, 여가생활 등과 관련 없는 경마장마권, 유흥비, 복권 등 사행성이 있거나 불건전한 항목, 출퇴근 유류비, 교통비 등 일상적인 생활에 따른 비용은 제외하는 것이 바람직할 것임
(임금복지과-3648, 2009.12.31.)

◎ 시행중인 목적사업에 선택적 복지(상·하반기 각50만원)와 우리사주조합출연(연간 150만원)이 있는데, 우리사주조합출연(150만원)은 유지하되, 선택적 복지 항목에 우리사주취득을 추가 하여 운영할 수 있는지 여부

- 선택적 복지제도의 취지 등을 종합적으로 고려할 때 근로자가 선택적 복지항목 중 우리사주취득을 선택할 경우 사내기금에서 우리사주조합에 100만원을 출연하여 우리사주를 취득 후 조합원에게 배정하는 것은 사내기금이 우리사주 조합원 개인에 대해 직접 지원한 것과 동일한 효과를 가지게 되므로 선택적 복지제도의 운영방법으로는 적절치 않은 것으로 생각됨
(퇴직연금복지과-4787, 2015.12.31.)

(3) 기본재산을 이용한 사업

▶ 법정요건을 충족하는 경우 당해연도 출연금 등 기본재산 사용 가능

- 기본재산은 사업주 또는 제3자에게 출연받은 재산 및 사내근로복지기금협의회에서 출연 재산으로 편입할 것을 의결한 재산으로 기금법인에 적립된 원금을 의미
- 장기적인 경기불황으로 사업주의 기금출연이 지속적으로 감소하고 저금리 기조로 인해 기금의 수익이 줄어들어 기존의 근로복지사업이 축소 또는 중단되는 경우가 많았음. 이러한 구조적 문제점을 해소하고 원·하청 간 상생협력 강화와 대·중소기업간 복지격차 완화에 사내근로복지기금제도가 기여할 수 있도록 일정한 요건 하에서 기본재산 사용을 허용한 것임

가. 당해 연도 출연금 중 50% 이내에서 원금 사용이 가능한 경우

| 당해연도 출연금 50% 사용 체크리스트 |

- ▶ 사업주가 해당 회계연도에 출연한 금액이 있습니까?
- ▶ 하고자 하는 사업이 근로복지기본법 제62조 제1항의 사업에 해당하나요?
- ▶ 사내근로복지기금협의회 정관에 기본재산 사용에 대한 조항이 있나요?
- ▶ 사내근로복지기금협의회 당해연도 출연금 50% 사용에 대한 결의가 있었나요?

→ 모두 충족한다면 당해 연도 출연금의 50%까지 사용가능!!

- 사업주 등이 해당 회계연도에 출연한 금액이 있는 경우, 해당 회계연도 출연금 중 50% 이내에서 사내근로복지기금협회가 정하는 금액을 근로복지기본법 제62조 제1항의 사업(수익금 사업)에 당해연도 또는 이월하여 사용 가능
 - 단, 이월하여 사용할 경우 결산과정에서 미리 고유목적사업준비금으로 별도 계상

나. 당해 연도 출연금 중 80% 이내에서 원금 사용이 가능한 경우

| 당해연도 출연금 80% 사용 체크리스트 |

- ▶ 사업주가 해당 회계연도에 출연한 금액이 있습니까?
- ▶ 하고자 하는 사업이 근로복지기본법 제62조 제2항에 해당하나요?
- ▶ 사내근로복지기금협회의 정관에 기본재산 사용에 대한 조항이 있나요?
- ▶ 사내근로복지기금협회의 당해연도 출연금 80% 사용에 대한 결의가 있었나요?

→ 모두 충족한다면 당해 연도 출연금의 80%까지 사용가능!!

- 근로복지기본법 제62조 제2항의 사업
 - ① 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우
 - ② 사내근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액(근로복지기본법 시행규칙 제26조의2, 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 10을 초과하는 금액으로서 복지기금협회가 정하는 금액. 다만, 대부방법으로 지원하는 금액과 근로복지기본법 제62조 제1항 제5호에 따른 근로복지시설 구입·설치금액은 제외함) 이상을 해당사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우
 - ③ (중소기업기본법에 따른) 중소기업에 설립된 기금법인이 기금사업을 시행하는 경우

다. 기본재산 초과액 사용이 가능한 경우

| 기본재산 초과액 사용 체크리스트 |

- ▶ 사업주의 사업에 자본금이 존재하나요?
- ▶ 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하나요?
- ▶ 사용하고자 하는 금액이 기본재산 초과액의 범위 내 인가요?
- ▶ 하고자 하는 사업이 근로복지기금의 목적사업에 해당하나요?
- ▶ 사내근로복지기금협회의 정관에 기본재산 사용에 대한 조항이 있나요?
- ▶ 사내근로복지기금협회의 기본재산 초과액 사용에 대한 결의가 있었나요?

→ 모두 충족한다면 기본재산 초과액을 사용가능!!

- 기본재산 초과액에서 사내근로복지기금협회가 정하는 금액을 목적사업에 사용 가능
 - 이 때 자본금이란 당해 사업체 납입자본금(당해 사업체의 자기자본, 즉 출자자의 지분)을 의미하며, 주식회사의 경우 발생된 주식의 액면총액, 조합·합명회사 및

합자회사의 경우 출자금을 의미

- 자본금이 없는 사업장의 기금은 이를 적용하지 아니함
- 공동근로복지기금법인의 경우, 기금법인의 기본재산이 참여회사 전체 자본금 합계의 50%를 초과하는 경우를 의미함

라. 5년간 기본재산의 20% 사용 가능한 경우

- 직전회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산(기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 수로 나눈 금액)이 300만원 이상인 경우로서,
 - 기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 금액 이상을 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생증진에 사용하는 경우에는 직전회계연도 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년 마다 정하는 금액을 목적사업에 사용 가능
 - 이 경우, 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 25% 이상이 되도록 하여야 함

| 5년간 기본재산 20% 사용 체크리스트 |

- ▶ 직전회계연도 말을 기준으로, 근로자1인당 기본재산이 300만원 이상인가요?
※ 근로자 1인당 기본재산 = 기본재산 총액 ÷ 소속 근로자 수
- ▶ 기금사업에 사용하는 금액 중, 직접수급업체의 소속 근로자 · 파견근로자 1인당 수혜금액이 해당 기금법인 사업주 소속 근로자 1인당 수혜금액의 25% 이상인가요?
- ▶ 하고자 하는 사업이 근로복지기금의 목적사업에 해당하나요?
- ▶ 사내근로복지기금협회의 정관에 기본재산 사용에 대한 조항이 있나요?
- ▶ 사내근로복지기금협회의 직전회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서, 5년간 사용에 대한 결의가 있었나요?
- ▶ 이전 결의로부터 5년이 도과되었나요?

→ 모두 충족한다면 5년간, 기본재산의 20%를 사용가능!!

- 근로자 1인당 기본재산 300만원 이상의 판단시점

▶ 직전 회계연도 말 기준

- 해당 회계연도에 사내근로복지기금협의회가 기본재산을 사용하기로 협의 · 결정한다면, 직전 회계연도 말(1분기 결산법인은 3.31.기준, 2분기 결산법인은 6.30.기준, 3분기 결산법인은 9.30.기준, 4분기 결산법인은 12.31.기준)을 기준으로 기본재산 총액과 근로자 수를 산정하여, 근로자 1인당 300만원 이상인지의 여부를 판단

● 산정방법

▶ 직접 도급받는 업체의 전체 근로자 수 기준

- 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 1명당 수혜금액 산정 : 도급근로자 중 기금수혜를 받는 근로자를 기준으로 하는 것이 아니라 직접 도급받는 업체 전체 근로자수를 기준으로 산정
- 원청 소속 근로자 1명당 수혜금액 산정의 경우에도 직접 수혜를 받은 원청 소속 근로자를 기준으로 산정하는 것이 아니라 전체 근로자 수를 기준으로 산정
- 파견근로자의 수는 파견사업주와 근로계약을 체결한 전체 파견근로자의 수를 기준으로 하는 것이 아니라 기금사업을 행하는 해당 사업장의 사업주의 지휘·명령을 받아 근로를 제공하는 파견근로자만으로 산정

● 수혜대상

▶ '직접' 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견근로자만 가능

- 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견근로자만 가능하므로, 2차·3차 협력업체 소속 근로자는 수혜 불가
- 직접 도급받은 업체가 여러 곳인 경우, 일부 업체 소속 근로자에게만 수혜를 주거나 하나의 협력업체 내에서 일부 근로자에게만 수혜를 주는 것은 바람직하지 않음

● '5년마다'의 해석과 관련된 쟁점

▶ 기본재산 사용금액을 5년마다 한번씩 정할 수 있으며, 5년 내에는 재결정 불가

- '5년마다'의 의미 : 기본재산의 사용금액을 매 5년마다 한번씩 정할 수 있음을 의미 하며, 5년간 사용할 금액의 총액이 100분의 20 범위 내 일지라도 한번 정한 이후 5년이 경과하지 않은 시점에서는 다시 협의·결정할 수 없음
- 5년 후 다시 기본재산의 사용금액을 정하는 경우, 해당 시점에서 모든 요건을 다 갖추어야 기본재산 사용 가능
- 기본재산을 사용하기 위해서는 복지사업의 수혜범위를 직접도급·파견업체 근로자 까지 확대한다는 것과 5년마다 기본재산의 20% 범위 내에서 사용할 수 있다는 내용이 정관에 포함되어야 하며, 그렇지 않은 경우 정관변경
- 다만, 정관에 '정관에 규정하지 아니한 사항은 근로복지기본법령에 따른다'는 준용 규정이 있는 경우에는 정관의 변경 없이 기본재산 사용 가능

● 기본재산사용 법령 정리

근로복지기본법	근로복지기본법 시행령	근로복지기본법 시행규칙
<p>제62조(기금법인의 사업) ① 기금법인은 그 수익금으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사업을 시행할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 주택구입자금등의 보조, 우리사주 구입의 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원 2. 장학금·재난구호금의 지급, 그 밖에 근로자의 생활원조 3. 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원 4. 기금법인 운영을 위한 경비지급 5. 근로복지시설로서 고용노동부령으로 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영 6. 해당 사업으로부터 직접도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진 7. 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 대통령령으로 정하는 사업 <p>② 기금법인은 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 "기본재산"이라 한다) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 제1항 각 호의 사업(이하 "사내근로복지기금 사업"이라 한다)에 사용할 수 있다. 이 경우 기금법인의 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정되는 금액을 높일 수 있다.</p>	<p>제46조(기금법인의 사업 및 수혜대상) ④ 기금법인은 법 제62조 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우만 해당한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액에 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 복지기금협의회가 정하는 비율은 100분의 50을 초과할 수 없고, 법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 100분의 80을 초과할 수 없다. 	X

〈수익금 사업(법제62조제1항)에 기본재산 사용시〉

- ▶ 법령체계 흐름도
법 제62조제2항 → 법 제62조제1항 → 시행령 제46조제4항제1호 전단 50/100
- ▶ 기본재산 사용한도
사업주 등의 해당 회계연도 출연금액의 50/100을 초과할 수 없음

근로복지기본법	근로복지기본법 시행령	근로복지기본법 시행규칙
<p>제62조(기금법인의 사업) ② 기금 법인은 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금 협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 “기본재산”이라 한다) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 제1항 각 호의 사업(이하 “사내근로복지기금사업”이라 한다)에 사용할 수 있다. 이 경우 기금법인의 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정되는 금액을 높일 수 있다.</p> <p>1. 제82조제3항에 따라 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우</p>	<p>제46조(기금법인의 사업 및 수혜 대상) ④ 기금법인은 법 제62조 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 사내근로복지기금 사업에 사용할 수 있다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우만 해당한다.</p> <p>1. 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액에 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 복지기금협의회가 정하는 비율은 100분의 50을 초과할 수 없고, 법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 100분의 80을 초과할 수 없다.</p> <p>2. 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액</p>	<p>X</p>

〈선택적복지제도 운영에 기본재산 사용시〉

▶ 법령체계

법 제62조제2항제1호

- └ 시행령 제46조제4항제1호 80/100
- └ 시행령 제46조제4항제2호

▶ 기본재산 사용한도

- ① 사업주 등의 해당 회계연도 출연금이 있는 경우 : 해당 회계연도 출연금액의 80/100을 초과할 수 없음
- ② 기본재산 총액이 자본금의 50/100을 초과하는 경우 : 초과액의 범위(예를 들어, A회사의 자본금이 100억인 경우, A복지기금법인 기본재산이 80억이라면, 자본금의 50/100을 초과하는 30억의 범위 내에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있음)를 초과할 수 없음

근로복지기본법	근로복지기본법 시행령	근로복지기본법 시행규칙
<p>제62조(기금법인의 사업) ② 기금 법인은 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금 협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 "기본재산"이라 한다) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 제1항 각 호의 사업(이하 "사내근로복지기금사업"이라 한다)에 사용할 수 있다. 이 경우 기금법인의 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정되는 금액을 높일 수 있다.</p> <p>2. 사내근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 공급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우</p>	<p>제46조(기금법인의 사업 및 수혜대상) ④ 기금법인은 법 제62조 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 사내근로복지기금 사업에 사용할 수 있다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우만 해당한다.</p> <p>1. 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액에 복지기금협회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 복지기금협회가 정하는 비율은 100분의 50을 초과할 수 없고, 법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 100분의 80을 초과할 수 없다.</p> <p>2. 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협회가 정하는 금액</p> <p>3. 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 법 제62조제2항제2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협회가 5년 마다 정하는 금액</p>	<p>제26조의2(수혜범위 확대의 기준) 법 제62조제2항제2호에서 "고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액"이란 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다.</p> <p>1. 영 제46조제4항제1호의 경우 : 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액의 100분의 10을 초과하는 금액 [법 제62조제1항제5호에 따른 근로복지시설의 구입·설치 금액과 해당 사업으로부터 직접 공급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 말한다. 이하 같다)에게 대부하는 금액은 제외한다]으로서 복지기금협회가 정하는 금액</p> <p style="text-align: center;">X</p> <p>제26조의2(수혜범위 확대의 기준) 법 제62조제2항제2호에서 "고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액"이란 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다.</p> <p>2. 영 제46조제4항제3호의 경우 : 해당 사업으로부터 직접 공급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협회가 정하는 금액</p>

〈직접수급업체 · 파견근로자에게 사용시〉

▶ 법령체계

법 제62조제2항 제2호

- 시행령 제46조제4항제1호 80/100 → 시행규칙 제26조의2제1호 10/100
- 시행령 제46조제4항제2호
- 시행령 제46조제4항제3호 → 시행규칙 제26조의2제2호 25/100

▶ 기본재산 사용한도

- ① 해당 회계연도 출연금이 있는 경우 : 해당 회계연도 출연금액의 10/100 < 복지기금 협의회 결정금액 < 80/100
- ② 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 50/100을 초과하는 경우 그 초과액 범위
- ③ 기본재산 20/100 범위에서 5년마다 정하는 금액.
단, 직접도급, 파견 근로자 1명당 수혜금액이 해당 사업 근로자의 25/100 이상이 되어야 함

근로복지기본법	근로복지기본법 시행령	근로복지기본법 시행규칙
<p>제62조(기금법인의 사업) ② 기금 법인은 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금 협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 "기본재산"이라 한다) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 제1항 각 호의 사업(이하 "사내근로복지기금사업"이라 한다)에 사용할 수 있다. 이 경우 기금법인의 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정되는 금액을 높일 수 있다.</p> <p>3. 「중소기업기본법, 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인이 사내근로복지기금 사업을 시행하는 경우</p>	<p>제46조(기금법인의 사업 및 수혜 대상) ④ 기금법인은 법 제62조 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 사내근로복지기금 사업에 사용할 수 있다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우만 해당한다.</p> <p>1. 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액에 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 복지기금협의회가 정하는 비율은 100분의 50을 초과할 수 없고, 법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 100분의 80을 초과할 수 없다.</p> <p>2. 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액</p>	X

〈중소기업 사내근로복지기금의 경우〉

▶ 법령체계

- 법 제62조제2항제3호
 - ┌ 시행령 제46조제4항제1호 80/100
 - └ 시행령 제46조제4항제2호

▶ 기본재산 사용한도

- ① 해당 회계연도 출연금이 있는 경우 : 해당 회계연도 출연금액의 80/100을 초과할 수 없음
- ② 기본재산 총액이 자본금의 50/100 초과하는 경우 : 초과액의 범위를 초과할 수 없음

마. 기본재산을 이용한 대부사업

- 기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 기본재산으로 근로자에게 필요한 자금을 대부할 수 있음
 - ① 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우
 - ② 우리사주 주식을 구입하는 경우
 - ③ 근로자 생활안정을 위한 경우
 - ④ 그 밖에 정관으로 정하는 경우
 - 사내근로복지기금협의회는 기금재원의 규모 등을 고려하여 적절한 대부사업의 규모 및 대부사업의 수혜자, 이자율·상환기간 등 대부조건을 결정하여야 함
 - 정관에 미리 대부사업에 시행에 관한 근거규정을 마련하고, 세부적인 이자율, 상환기간 등의 조건은 협의회에서 자율적으로 결정할 수 있음

바. 벌칙규정

- 기본재산 사용요건을 충족하지 못하였음에도 기본재산을 사용하거나, 협력업체 근로자에게 사용할 금액 기준 등을 위반하여 기본재산을 사용할 경우 기금법인을 운영한 이사와 기금법인은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

| 기본재산 사용과 관련한 주요 쟁점 |

- (가) 직전 회계연도 말을 기준으로 할 때 근로자 1인당 300만원 이상이 되지 않지만 해당 회계연도에 출연이 이루어져 300만원 이상일 경우 기본재산의 사용이 가능한지 여부
 - 직전 회계연도 말을 기준으로 기본재산 총액과 근로자 수로 산정하여, 근로자 1인당 300만원 이상인지의 여부를 판단하여야 하므로 당해 회계연도에는 기본재산을 사용할 수 없음
- (나) 2차, 3차 협력업체 소속 근로자도 수혜대상으로 하여 기본재산을 사용할 수 있는지 여부
 - 현행법상 기금의 사업은 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자를 대상으로 하며, 해당 사업으로부터 '직접 도급'받은 업체의 소속 근로자와 '해당 사업에의 파견근로자'까지 수혜 범위를 확대할 수 있음
 - 따라서 2,3차 협력업체 소속 근로자를 수혜대상으로 하여 기금사업을 할 수 없으며, 기본재산 사용도 불가함
- (다) 기본재산의 100분의 20 범위 내에서라면 3년간 100분의 10을 사용하기로 복지기금협의회가 협의·결정하였다가 3년후 다시 2년간 100분의 10을 더 사용하기로 협의·결정할 수 있는지 여부
 - 그렇게 할 수 없음.
 - 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있고, 5년마다 매 5년마다 한번 정할 수 있음을 의미함. 따라서 5년간 사용할 금액의 총액이 100분의 20 범위 내일지라도 5년이 경과하지 않은 시점에 다시 협의·결정할 수 없음
 - (예) 기본재산의 10%를 3년간(2018~2020)에 걸쳐 사용하기로 결정하였다면 2023년 이전에는 기본재산 사용 불가

2) 기금사업 수혜대상

- ▶ 원칙 : 사업장에 재직중인 근로기준법에 따른 근로자
- ▶ 예외 : 정관에서 수혜대상을 근로자의 가족까지 확대 가능

구분	가능여부	구분	가능여부
재직 중인 근로자	○	퇴직근로자	×
사실상 근로자인 임원	○	임원	×
계약직	○	직원친목단체	×
아르바이트	○	사회복지단체	×
임시직 근로자	○	근로자아닌 불우이웃	×
현장직 근로자	○	사내 상조회에 재출연, 기부	×
직접도급업체의 근로자	○	자회사의 근로자	원칙 : × 예외 : 해당 자회사가 모회사의 직접도급업체 이거나, 파견근로자인 경우 ○
파견근로자	○	2차, 3차 협력업체 소속 근로자	×
근로자의 배우자, 가족	정관규정 있다면 ○		
사망한 근로자의 유족	정관규정 있다면 ○		

- 원칙적으로 현재 사업장에 재직 중인 근로자 본인만이 기금의 수혜대상
- 사업장 소속 전체 근로자를 대상으로 하여야 하며, 일부 노동조합원 또는 일부 근로자만을 수혜 대상으로 할 수는 없음
 - 다만, 정관에서 수혜대상을 근로자의 가족을 포함하는 때에는 수혜 가능
- 단시간 및 기간제 근로자 등 계약형태를 불문하고 근로자라면 수혜대상 해당
- 근속연수 등 합리적인 기준에 따라 수혜조건 등에 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 범위 내에서는 가능할 것이므로 차등의 근거와 구체적인 내용을 정관에 기재하여 시행

| 근로복지기본법 질의회시 |

◎ 체력단련비 및 의료비 지원으로 근로자 본인은 물론 배우자와 직계가족에 대한 지원도 가능한지 여부

- 근로자복지는 근로자 뿐 아니라 그 가족의 복지를 포함하는 광의로 해석함이 가족공동체의 의미에 비추어 바람직하다고 판단되므로 정관에서 의료비의 수혜대상을 근로자 본인과 그의 가족으로 정하고 있다면 그 가족에 대해서도 지원할 수 있을 것임
(복지 68233-43, 2000.5.24.)
- 기금의 정관에서 단체보장성 보험가입대상자로 해당직원과 그 배우자(또는 직계가족)를 단체보장성 보험가입대상자로 정한다면 배우자의 경우도 기금사업의 대상자로서 하자가 없을 것으로 판단됨
(노사협력복지팀-2558, 2007.9.14.)

◎ 사용자의 지위에 있지만 사실상 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있으면 근로자로 보아 근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지 여부

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 수혜대상으로서 근로자는 사용종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 업무집행권 또는 대표권을 가지고 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 임원의 경우 타인의 감독 하에 근로를 제공하는 자가 아니므로 근로자로 볼 수 없을 것임
- 다만, 이사 등의 직함을 가지고 있다 하더라도 회사경영에 일반적인 책임을 지지 아니하고 사용종속 관계 아래서 근로를 제공하고 있다면 근로자로 볼 수 있을 것이므로, 회사의 임원이 기금의 수혜대상이 되는 근로자인지 여부에 대하여는 그 업무형태 및 업무수행 체계상의 종속성 등 구체적인 사실관계를 살펴보아야 함
(복지 68233-56, 2000.6.1.)

◎ 당사의 재직 근로자가 업무상 재해로 사망하였는 바, 순직한 직원의 유자녀를 당사의 기금에서 실시하고 있는 장학사업의 수혜대상으로 할 수 있는지 여부

- 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적절한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있는 바, 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자에게 지급의무가 있는 경우를 제외하고는 사망한 근로자의 자녀에 대한 사회통념상 인정되는 범위의 장학금 지급은 정관이 정하는 바에 따라 가능하다 할 것임
(복지 68233-301, 2000.12.14.)

◎ A사내근로복지기금의 수혜대상을 B회사의 근로자까지 확대할 수 있는지 여부

- * 2014년 A회사(모회사)에서 일부 분리되어 B회사(자회사) 설립
- 사내근로복지기금의 수혜대상은 근로복지기본법(이하 ‘법’) 제2조에 따른 근로자가 원칙 이나, 법 제62조 제1항 제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있으므로,
- A회사와 B회사가 직접 도급관계에 있거나, B회사의 근로자가 A회사의 파견근로자에 해당한다면 A사내근로복지기금은 B회사 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수 있을 것이나, 그렇지 않을 경우 A사내근로복지기금의 수혜대상을 B회사 근로자까지 확대할 수는 없을 것
(퇴직연금복지과-1140, 2019.3.7.)

● **생활안정자금으로 분배하고 나머지 50%는 비영리법인을 설립할 수 있다고 하는데 퇴직자의 경우도 비영리법인의 회원이 될 수 있는지 여부**

- 해산한 기금의 재산은 당해 사업의 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 기타 지급의무가 있는 금품에 우선 사용하여야 하며 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의50을 초과하지 아니하는 범위 안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며 이 때 생활안정자금 지원대상은 기금의 해산시점인 해산등기 또는 파산선고 시점의 소속 근로자이므로 파산선고 이전에 퇴직하였다면 지원대상이 되지 않음
- 해산한 기금의 재산을 미지급 금품 지급 및 생활안정자금지원으로 사용한 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에 따라 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속할 수 있으며 종전 회사의 퇴직근로자를 수혜대상에 포함할 수 있음
(노사협력복지과-615, 2004.4.7.)

● **기간제 및 단시간 근로자가 사내근로복지기금의 수혜대상이 된다면 사내근로복지기금의 수혜조건을 반드시 정규직과 일률적으로 동일하게 적용해야 하는 것인지 여부 및 시간제 및 단시간근로자에 대한 사내근로복지기금 수혜조건에 차등을 두거나 수혜조건의 전부를 제한할 수 있다면 이를 유효하게 제한하기 위한 전제조건은 무엇인지 여부**

- 단시간근로자 및 기간제 등 계약형태를 불문하고 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자라면 동 기금의 수혜대상이라고 할 수 있으며, 사내근로복지기금법 시행령 제19조 제1항(현행 근로복지기본법 제46조 제1항)에서 규정하고 있는 바와 같이 기금은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하는 것이 바람직함.
다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건 등에 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서는 가능하다고 할 수 있으므로 차등의 근거와 구체적인 내용을 기금정관에 정하여 시행할 수 있음
(노사협력복지팀-1184, 2007.4.11.)

● **사내근로복지기금의 기부 가능 여부**

- 기출연한 사내근로복지기금 원금을 “회원간의 친목과 상호부조, 복지증진 및 기타 필요한 사업추진”을 위해 설립된 직원 친목단체인 「OO회」, “산업경제의 향상발전을 위한 연구·조사와 회원의 후생·공제사업”을 위해 설립된 「공제회」 또는 사회공헌단체인 「△△나눔재단」 앞으로 기부할 수 있는지 여부
- 사내근로복지기금은 사업주가 기업 이익의 일부를 자율적으로 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자의 복리후생 증진 및 노사협력 향상을 기하는 제도로써 수혜대상자는 근로복지기본법 제2조 제1호에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금 법인의 용도사업을 할 수는 없음
(임금복지과-2305, 2010.12.13.)

● 프랜차이즈 가맹점 근로자를 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 파견근로자로 볼 수 있는지 여부

● 사내근로복지기금의 수혜대상에 치킨 프랜차이즈의 가맹점(개인사업자)의 근로자가 포함 되는지 여부

- 프랜차이즈 가맹점 근로자는 기금법인이 설치되어 있는 회사와 사용·종속관계에 있는 근로자라고 볼 수 없고, 직접 수급업체 소속 근로자 및 파견근로자에 해당하지 않으므로 사내근로복지기금의 수혜대상에서 제외된다고 판단됨
(퇴직연금복지과-1730, 2017.4.11.)

● 기금법인의 분할 작업이 지연될 경우, 존속회사 및 신설회사 근로자의 불이익을 최소화하기 위하여 분할 전 A사내근로복지기금의 복지기금협의회 의결로써 분할과정 중에 발생하는 목적사업비에 대해서는 신설회사의 사내근로복지기금법인 설립 전에 신설회사 근로자에게 분할 전 A사내근로복지기금의 정관에 따라 중단 없이 목적사업을 지원하고 추후 정산하는 것이 가능한지? (분할에 따른 수혜대상)

- ※ 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 사내근로복지기금은 B사내근로복지기금으로 전환되어 명칭 변경을 위한 정관 변경 실시 예정이며, 신설 영업회사인 A회사는 근로자의 복지 단절을 막기 위해 기존 사내근로복지기금을 분할하여 새로운 사내근로복지기금을 설립 예정
- ※ 존속회사의 사내근로복지기금의 정관변경과 신설회사의 사내근로복지기금의 설립에 시간이 소요되어 목적사업 중단이 불가피하여 존속회사 및 신설회사 근로자의 불편이 예상됨
- 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')가 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 복지기금협의회의 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, 2019.7.2.)

3) 기금운용

- 기금법인은 원칙적으로 기금운용에서 나오는 수익금을 재원으로 목적사업에 지출
 - 기금운용은 법에서 정하는 금융자산 등에 투자하여 제한적으로 운영하고, 가치하락 등으로 인한 목적사업의 계속성이 저해받는 것을 방지하는 등 신속한 자금집행 등을 위하여 운용 자산의 안정성 및 유동성을 확보하여야 함
 - 기금운용자산은 성격에 따라서 장단기금융상품, 단기매매증권, 매도가능증권 등으로 분류

구분	내용
단기금융상품	기업이 여유자금의 활용 목적으로 보유하는 정기예금·정기적금 등의 단기예금과 기타 정형화된 상품 등으로서 단기적 자금운용 목적으로 소유하거나 기한이 1년 내에 도래하는 것 ※ 기타 정형화된 상품 : 사용이 제한되어 있는 예금, 금전신탁, CB(양도성예금증서), CMA(종합자산관리계좌), MMF(수시입출금식 수익증권), MMDA(수시입출금식 저축성예금), CP(기업어음), RP(환매조건부채권) 등
장기금융상품	기업이 여유자금의 활용목적으로 보유하는 금융상품으로서, 당좌자산인 단기금융상품에 속하지 아니하는 금융상품을 말한다. 즉, 중·장기적 자금운용목적으로 소유하는 것으로 만기가 1년을 초과하는 것
단기매매증권	주로 단기간 내의 매매차익을 목적으로 취득한 유가증권으로서 매수와 매도가 적극적으로 빈번하게 이루어지는 것
매도가능증권	단기매매증권이나 만기보유증권으로 분류되지 아니하는 유가증권

| 근로복지기본법 질의회시 |

● 사내근로복지기금 운용상품으로 ELS, ELB, ELD, ELF, ELT등이 적합한지?

- 사내근로복지기금의 운용에 대하여는 ‘근로복지기본법’ 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 규정되어 있는 바, ELS, ELB, ELD, ELF, ELT 등의 금융상품은 기금운용 방법으로 적정한 것으로 생각되며, 사내기금은 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 안전성, 유동성, 영속성을 유지하여야 하는 바, 고위험-고수익의 금융상품보다 원금훼손 가능성이 적은 상품을 골라 정관이 정한 바에 따라 운용하는 것이 바람직할 것임
(퇴직연금복지과-2436, 2015.7.22.)

● 신종자본증권이 사내근로복지기금 운용 방법에 해당하는지?

- 신종자본증권’은 주식과 채권의 중간적 성격을 가지며, 일정한 자본적 안정성 요건을 충족하여 감독 당국이 기본자본으로 인정하는 증권을 말하는 것으로, 변제순위가 후순위 채권보다 후순위라는 특성을 갖고 있는 바, 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 안정성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하므로, 신종자본증권은 변제순위가 후순위채권보다 후순위이고, 주식의 특성을 갖고 있어 사내근로복지기금의 운용방법으로는 적절하지 않다고 판단됨
(퇴직연금복지과-1674, 2017.4.7.)

● 근로복지기본법 제63조제1호 및 제3호의 '금융회사'의 범위에 외국의 금융회사도 해당되는지?

- 근로복지기본법 제63조제1호 및 제3호의 '금융회사'는 금융업을 영위하는 회사로서 은행법에 따른 은행, 보험업법에 따른 보험회사, 자본시장과 금융투자업에 관한 법률에 따른 금융투자업자 등 기타 관련법에 의해 설립된 금융회사를 의미하는 바, 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 근로복지기본법 제63조제1호 및 제3호의 금융회사 범위에 포함된 것으로 판단됨
(퇴직연금복지과-2921, 2017.7.7.)

4) 기금법인의 부동산 소유 가능 여부

▶ 원칙적으로 불가하나, 업무수행상 필요한 경우 예외적으로 허용

- 원칙적 불가 : 기금법인은 원칙적으로 부동산 소유 불가
 - 기금운용자산이 현금화가 힘든 부동산으로 고정된다면, 기금 고유의 목적인 근로자 재산형성과 생활안정을 위한 지원사업을 저해하고 소유 부동산의 운영·관리비용의 과다로 기본 재산을 잠식할 우려가 있음
- 예외적 허용범위 : 업무수행상 필요한 경우에 한하여 예외적 허용
 - ① 기금법인의 운영 및 관리에 필요한 사무실과 그 부속시설의 소유
 - ② 사내구판장, 근로자용 기숙사, 근로자용 휴양 콘도미니엄
 - ③ 보육시설. 다만, 영유아보육법 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외
 - ④ 사내근로복지기금에 기부되거나 출연된 부동산
 - 다만, 업무용으로 기부 또는 출연된 경우를 제외하고는 1년 이내에 처분하여 사내근로복지기금의 운용방법으로 전환
 - ⑤ 근로자의 여가·체육 및 문화 활동을 위한 복지회관
 - ⑥ 사용자가 소유하고 있는 주택을 종업원 및 임원에게 무상 또는 저가로 제공하거나, 사용자가 직접 임차하여 종업원들에게 무상으로 제공하는 주택
 - ⑦ 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택
- 근로복지시설 등 업무용 부동산의 경우 근로자수와 비교하여 적절한 규모로 설치해야 함
- 기금법인이 보유할 수 없는 부동산
 - 기금법인의 소유가 허용된 경우를 제외한 모든 부동산
 - 수혜자가 소수에 제한되는 시설(골프장 등), 사업주가 주로 관리해야 하는 교육시설(연수시설 등), 기타 부동산투기 우려가 있는 시설 등

5) 기금법인의 회의록, 관리운영사항 공개 및 서류의 보존기간

- ▶ 사내근로복지기금협의회 회의록 : 10년간 보관
- ▶ 사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 : 5년간 보관

- 기금법인은 개최일시와 장소, 출석위원, 협의내용 및 결정사항, 그 밖의 토의사항을 기록한 사내근로복지기금협의회 회의록을 작성하여 출석위원 전원의 서명 또는 날인을 받아 작성일로부터 10년간 보관(전자문서로 작성·보관 가능)
- 기금법인은 사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 등을 사보 게재, 사내 게시 등을 통해 공개하며, 작성일로부터 5년간 보관(전자문서로 작성·보관 가능)

06 사내근로복지기금법인의 해산

- ▶ 사업폐지, 기금의 합병·분할, 분할합병이 있는 경우에만 해산 가능

1) 해산사유

- 사내근로복지기금법인은 ① 해당 사업의 폐지, ② 기금의 합병 및 분할, ③ 분할합병이 있는 경우에만 해산할 수 있음
 - 다만, 기금법인의 합병, 분할·분할합병 등의 경우에는 청산절차를 거치지 않음
- 기금법인은 일반법인의 해산사유인 고유목적의 달성 또는 달성불능, 인가관청의 설립허가 취소 등을 이유로 해산할 수 없음
- 사업체의 경영이 곤란하다 하여 기금법인을 해산할 수 없고, 지방고용노동관서에서 직권으로 인가를 취소할 수 없음

| 근로복지기본법 질의회시 |

- 근로복지기본법에 없는 해산사유가 아닌 경우에도 정관에 의한 해산사유이면 해산이 가능한지 여부

[※ 참고사항 : 00종금 사내근로복지기금 정관 제35(기금의 해산) 제1항 제4호(기금의 사업목적달성이 불가능할 시), 제5호(회사 소속 직원의 3분의 2 이상이 찬성하거나 노사 협의회의 만장일치에 의한 결정이 있을 시), 제6호(기타 협의회가 결정하는 사항)

- 사내근로복지기금법 제27조(현행 제80조)에 따라 동법에 규정한 것을 제외하고는 민법 중 재단법인에 관한 규정이 준용되나, 동법 제23조(현행 제70조)의 기금의 해산에 관한 규정은 민법 제77조(해산사유)에 대한 특별규정으로서 민법의 해산사유와 달리 기금은 사업의 폐지 및 기금의 합병, 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있을 것인 바, 귀 정관 제35조제1항의 해산사유 중 제4호 내지 제6호는 그 효력을 인정할 수 없을 것임 (복지 68233-152, 2003.6.25.)

(1) ‘해당 회사 사업의 폐지’로 인한 해산

- 사업주가 해당 회사 사업을 청산절차를 거쳐 종국적으로 실체를 없애는 것뿐만 아니라 객관적으로 회사의 정상 영업 활동이 종료된 상태에서 오로지 청산의 목적으로 회사가 존속하는 경우에도 사실상 사업의 폐지에 해당
- 사업폐지로 보는 경우
 - ① 청산절차가 완료된 때
 - ② 오로지 청산의 목적으로 회사가 존속하는 경우
 - ③ 상법 제227조 및 제517조에 따른 존립기간의 만료, 기타 정관으로 정한 사유의 발생, 주주총회의 결의시에는 해산등기를 한 때
 - ④ 파산의 경우 파산선고, 법원의 명령 또는 판결의 시점

| 근로복지기본법 질의회시 |

◎ OO종합금융(주)는 금융감독위원회로부터 영업정지 명령을 받아 기금협의회를 개최하여 기금해산을 결의하고 잔여기금을 “근로자 대출금을 대손처리하고 잔여재산은 해산일 현재 전 근로자에게 균등하게 배분”하기로 결의하여 기금을 전액 사용 후 2000. 8. 31. 해산 등기함. 그 후 2001. 1. 19. 금감위의 영업인가취소결정, 2001. 5. 11. 법원의 파산선고 결정의 경우 위 기금의 잔여재산 처분행위가 법 위반인지 여부

- 2000. 7. 20. OOO(주)가 영업정지된 것은 당해 사업이 폐지된 상태가 아니므로 기금 해산사유가 되지 않아 기금을 해산할 수 없음은 물론 기금을 사용할 수 없음에도 위 기금은 2000. 7. 21. 기금협의회를 개최하여 기금해산을 결의하고, 대출된 기금을 회사에서 지급하지 못한 구조조정특별퇴직금 및 우리사주매입 손실보전금을 대손 처리하여 동법 제15조(기금의 증식)(현행 제63조)를 위반한 것이므로 기금을 운영한 이사는 처벌대상임 (복지 68233-89, 2003.4.8.)

◎ (재)OO의 설립목적사업(원호)과 수익사업(철도구내영업) 중 수익사업 전 분야(고용승계 포함)를 신설 주식회사에 사업양도를 하고 최소한의 원호사업만 수행하는 경우 사내근로복지기금법에서 규정하는 사업의 폐지에 해당하는지(목적사업 종사자 1%, 수익사업종사자 99%)

- 사내근로복지기금의 해산사유인 사업의 폐지란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바, 귀사와 같이 사업의 양수로 인하여 기금조성에 기여한 대다수의 근로자가 퇴직하고 소수의 근로자만 남게 되더라도 「사업의 폐지」에 해당한다고 할 수 없을 것임 (노사협력복지과-2833, 2004.11.6.)

(2) ‘기금법인의 합병’으로 인한 해산

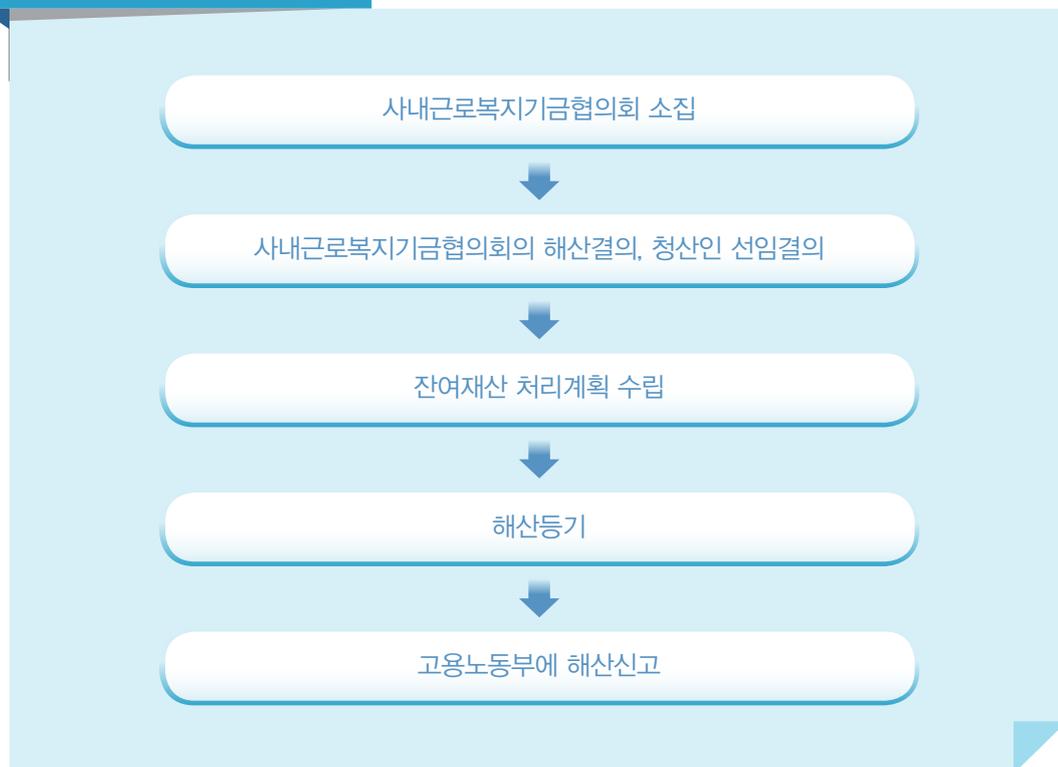
- 사업합병시 합병 허용
 - 기금법인간 합병에 따라 소멸되는 기존 기금법인이 있는 경우 해산절차를 거쳐야 함. 별도의 청산절차는 거치지 않음
- 합병으로 인한 해산절차 및 재산처리에 대해서는 67면 이하 참조

(3) '기금법인의 분할·분할합병'으로 인한 해산

- 사업의 분할·분할합병시 기금법인간 분할·분할합병 허용
 - 기금법인의 분할·분할합병 과정에서 존속하는 기금법인은 정관변경인가 및 변경등기 절차를 거치고, 소멸하는 기금법인은 별도의 청산절차를 거치지 않고 해산절차를 거쳐야 함
- 분할·분할합병으로 인한 해산절차 및 재산처리에 대해서는 73면 이하 참조

2) '사업의 폐지'로 인한 해산절차

● 해산절차 개요

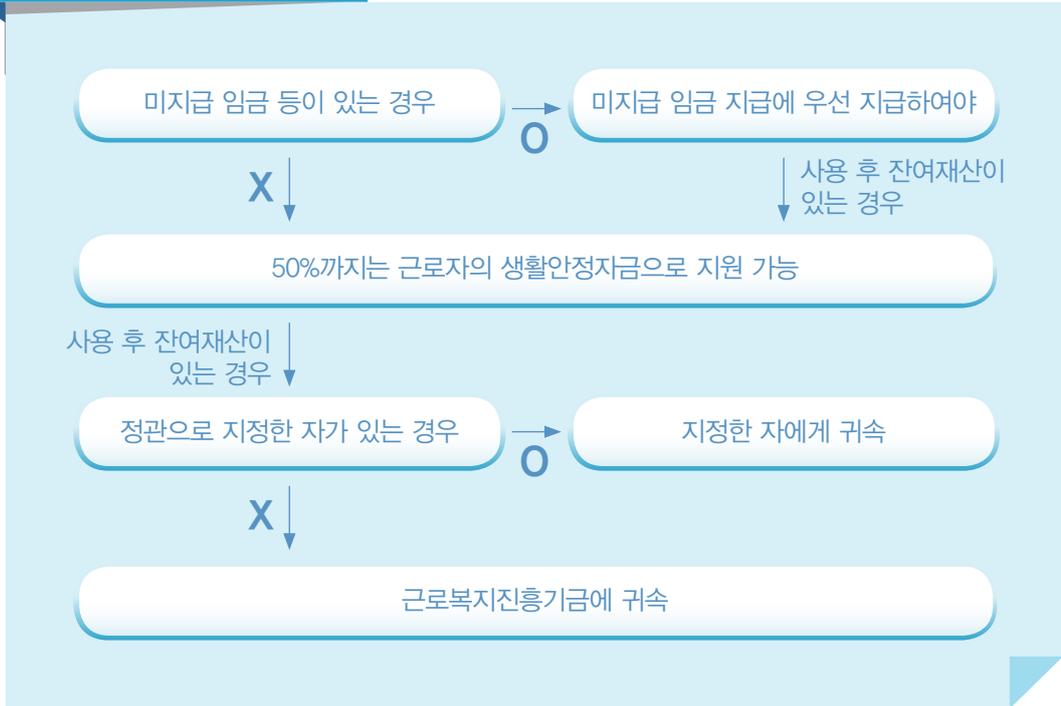


- 민법상 법인의 해산규정 준용
- 기금이 해산된 때에는 청산인은 그 사유 및 잔여재산의 처리계획 등을 명시한 해산신고서를 작성하여 고용노동부장관에게 신고
- 필요서류
 - ① 사내근로복지기금해산신고서
 - ② 해산을 증명할 수 있는 서류(기금법인 해산등기부등본, 파산선고, 법원 판결문 등)
 - ③ 재산목록
 - ④ 정관
 - ⑤ 잔여재산의 처분방법 및 처분계획서

3) '사업의 폐지'로 인한 해산시의 재산처리

(1) 잔여재산의 처리 순서

● 잔여재산처리 순서



- 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금의 잔여재산은 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용
 - 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 함
 - 미지급 금품을 모두 지급하기에 기금법인의 재산이 부족한 경우에는 사내근로복지기금협회가 지급률과 지급방법 결정
- 미지급 금품 지급 후에도 잔여재산이 있는 경우에는 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원 가능
- 나머지 잔여재산은 '정관으로 지정한 자에게 귀속'하되, 정관으로 지정한 자가 없는 경우에는 근로복지진흥기금에 귀속
 - '정관으로 지정한 자'는 사내근로복지기금의 고유목적사업과 유사한 사업, 즉, 근로자의 복리후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체를 말함

| 근로복지기본법 질의회시 |

● **사업체 청산 전에 근로자들에게 생활안정자금을 지원했다면 어떤 처벌을 받으며, 해산기금의 개인별 생활지원금 지급액 한도는?**

- 사업의 폐지 이전에 기금의 재산을 처분하는 경우에는 사내근로복지기금법 제14조 및 제15조, 제29조(현행 제62조 및 제63조, 제97조)의 규정에 따라 기금을 운영한 이사에 대해 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금(현행 1년 이하의 1천만원 이하의 벌금)에 처하게 되며, 아울러 강행법규에 위반되는 법률행위는 그 효력이 무효인 바, 근로자에게 지원된 금액도 환수조치 된다고 하겠으며,
- 동법 제23조의 2(현행 제71조)에 의거, 적법한 절차에 따라 해산된 기금의 재산은 임금 및 퇴직금 등 미불금품 지급에 우선적으로 사용하고, 그 후 잔여재산의 50%에 대해서는 근로자에 대한 생활안정자금으로 지원할 수 있되 1인당 지원금액의 제한은 없음 (복지 68233-51, 2003.2.27.)

● **사내근로복지기금 해산으로 잔여재산 처분 시 근로자에게 미지급한 임금이나 금품이 있음을 확인하는 방법**

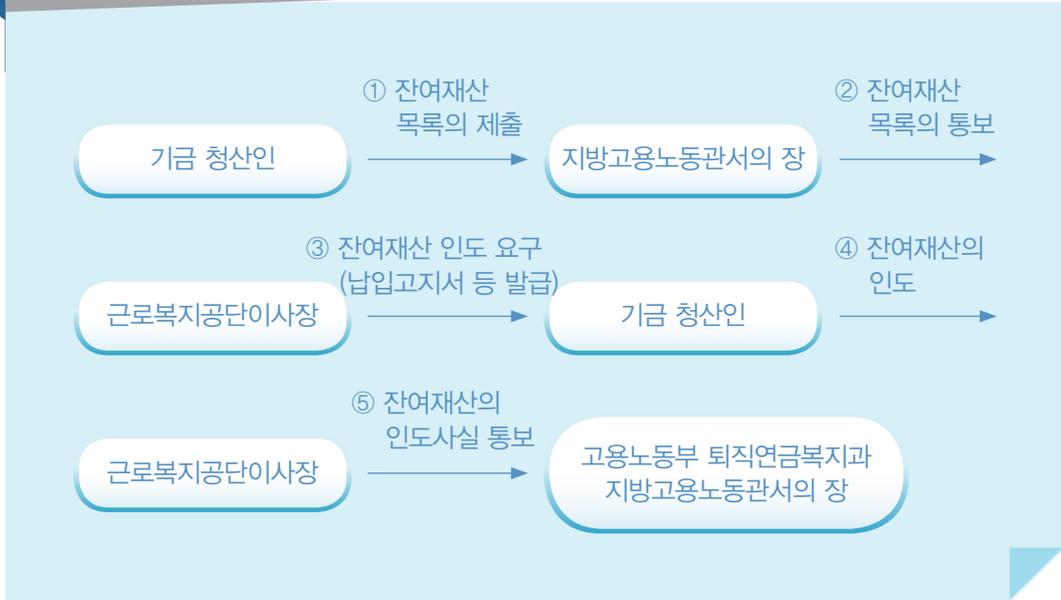
- 사업주가 임금 정지지급일 또는 퇴직일로부터 14일 이내에 청산하지 아니한 미지급 임금 등은 당해 근로자의 금품수령 여부나 임금대장으로 확인 가능함 (복지 68203-258, 2003.10.22.)

● **사내근로복지기금법 제23조의2 제2항(현행 근로복지기본법 제71조)에서 규정하고 있는 “정관으로 지정한 자”의 범위에 정관에 지정하지 않고 협의회 의결로 지정하는 자가 포함 되는지 여부**

- 법에서 정하고 있는 “정관으로 지정한 자”에는 특정인, 특정단체 및 일정요건을 갖춘 자 또는 단체 등이 해당됨, 따라서 정관에 특정인 또는 특정 법인명을 구체적으로 명기하지 아니하였다라도 “잔여재산은 협의회의 결정에 의하여 그 처분방법을 결정하며 당해 근로자의 복지후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 자 또는 법인에 출연할 수 있다”라고 규정하고 있다면 이와 같은 사업을 하는 개인 또는 단체에 협의회 결정에 의거 잔여재산을 귀속할 수 있음 (노사협력복지과-1243, 2004.6.10.)

(2) 잔여재산의 근로복지진흥기금 귀속절차

● 잔여재산 귀속절차



- ① 기금의 청산인은 청산종결 후 3주 이내에 기금의 관할 지방고용노동관서의 장에게 근로복지진흥기금에 귀속할 잔여재산 목록 제출
- ② 지방고용노동관서의 장은 즉시 근로복지진흥기금의 관리·운영주체인 근로복지공단에 잔여재산의 목록을 통보하여 인도받도록 함
- ③ 근로복지공단은 지체 없이 기금의 청산인에게 납입고지서를 발급하는 등 잔여재산을 근로복지진흥기금에 인도할 것을 요구
- ④ 기금 청산인은 납입기한 내에 잔여재산을 근로복지진흥기금에 인도
 - 근로복지공단은 기금의 청산인이 납입기한 내에 잔여재산을 인도하지 않을 경우 그 사실을 지방고용노동관서의 장에게 통보
- ⑤ 기금 청산인이 잔여재산을 인도하였을 경우 근로복지공단은 고용노동부 퇴직연금복지과, 해당 지방고용노동관서에 인도사실 통보

● 사내 및 공동근로복지기금 실무매뉴얼

- A기금법인, B기금법인은 해산등기를 하고, C기금법인에 대한 설립등기를 하여야 함. 해산되는 A, B 기금법인은 해산등기를 완료한 후, 관할 지방고용노동관서의 장에게 신고
 - 다만, 사업의 합병은 기금법인의 해산사유에 해당하지 않으므로, 청산절차를 거치지 않고 합병결의를 통하여 기금법인 합병 가능
- 합병절차

A기금법인	B기금법인	C기금법인
기금법인 합병계약서 작성		C기금법인 준비위원회 구성
사내근로복지기금협의회에서 합병의결	사내근로복지기금협의회에서 합병의결	C기금법인 설립절차
해산등기, 해산신고	해산등기, 해산신고	C기금법인 신설

- 합병계약서 : ❶ 합병 전 각 기금법인의 재산목록, 합병 후 기금법인의 재산의 변동, ❷ 각 기금법인의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, ❸ 합병의 추진일정, ❹ 그 밖에 합병에 관한 중요사항 등을 포함하여야 함

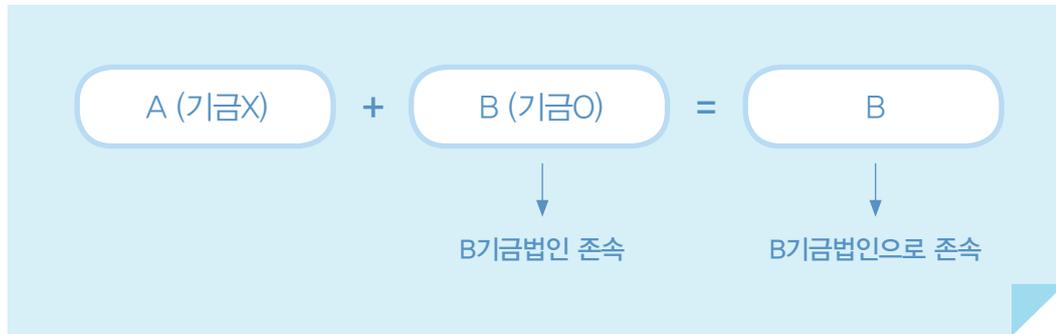
(2) 기금법인이 설치되어 있는 A사업이 기금법인이 있는 B사업에 합병되는 경우



- A기금법인은 청산절차를 거치지 않고, A, B 각 사내근로복지기금협의회 합의의 합병결의를 통하여 B기금법인에 합병
- 해산되는 A기금법인은 해산등기를 완료한 후, 근로복지기본법 시행령 제52조, 동법 시행규칙 제28조에 따라 관할 지방고용노동관서의 장에게 신고
 - 존속하는 B기금법인은 합병에 따라 변경될 필요성이 있다고 판단되는 제반사항을 정비한 후 정관변경사항은 관할 지방고용노동관서의 변경인가를 받고, 등기변경사항은 변경등기
- 합병절차

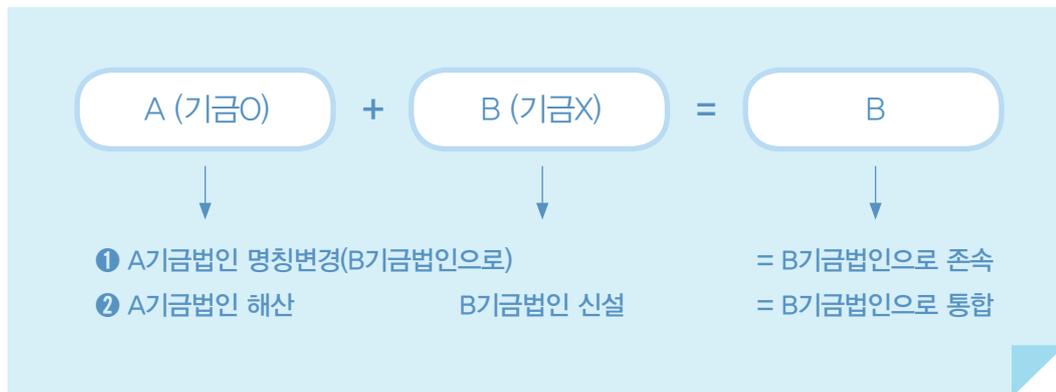
A기금법인	B기금법인
기금법인 합병계약서 작성	
사내근로복지기금협의회에서 합병의결	사내근로복지기금협의회에서 합병의결
해산등기, 해산신고	정관변경 인가, 변경등기

(3) 기금법인이 없는 A사업이 기금법인이 설치되어 있는 B사업에 합병되는 경우



- B기금법인은 존속하게 되며, 기금법인의 수혜자 범위와 혜택에 대하여는 B기금법인의 협의회에서 결정
 - 다만, A사업 근로자에 대하여 부여할 혜택의 범위에 관한 다툼이 있는 경우에는 B사업 신입사원과 동일한 수준의 복지혜택이 부여되도록 하는 것이 바람직함
- 합병절차 : B기금법인은 합병에 따라 변경될 필요성이 있다고 판단되는 제반사항을 정비한 후 정관변경사항은 관할 지방고용노동관서의 변경인가를 받고, 등기변경사항은 변경등기

(4) 기금법인이 설치되어 있는 A사업이 기금법인이 없는 B사업에 합병되는 경우



- A기금법인을 B사업으로 승계하여 단순히 명칭을 변경(A사업 기금법인에서 B사업 기금법인으로)하는 방법으로 지속적인 존속이 가능
- A기금법인은 사내근로복지기금협의회의 의결을 통하여 해산하고, 청산절차 없이 B사업에 기금법인을 신설하는 방법으로 통합
- 사업의 합병과정에서 A사업의 상당수 근로자가 퇴직하고 소수의 근로자만 B사업에 고용승계 되는 경우에 기금법인의 수혜자는 거의 교체되는 상황에서 기금법인만 이전되는 경우가 발생할 수 있으며, 이 경우도 실질적인 사업폐지나 다름없는 극단적인 인원감축이 아닌 한 청산할 수 있는 해산사유로 보지 아니함

- 기금법인 수혜자의 범위와 혜택에 대하여는 A기금법인의 사내근로복지기금협의회에서 자율적으로 정하는 것이 원칙이나, 합병이후 수혜자를 B사업 소속 근로자에게로 넓히되, 수혜수준은 합병이후 출연되는 금액을 고려하여 합병시점 현재 A사업 신규입사자들에게 부여하는 수준으로 동일한 혜택 제공이 바람직함
- 합병절차
 - A기금법인의 명칭변경의 경우 : A사내근로복지기금협의회에서 B기금법인으로 명칭 변경을 의결하고, 정관변경 인가 및 변경등기
 - A기금법인을 해산하고, B기금법인을 신설하는 경우

A기금법인	B기금법인
사내근로복지기금협의회에서 합병의결	B기금법인 준비위원회 구성
	B기금법인 설립절차
해산등기, 해산신고	B기금법인 신설

2) 합병기금법인의 수혜기준

- 합병 후 지원수준은 합병 전 기금법인의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 합병 후 3년을 초과하지 아니하는 범위에서 합병 전 기금법인의 근로자별로 달리 정할 수 있음

| 근로복지기본법 질의회시 |

- ◎ △△연수원이 2006. 3. 1.자로 OO공사에 통합되었는바, △△연수원은 비영리사업으로 운영되고 예산·회계의 경우도 독립채산제로 운영될 예정이며, 연수원 근로자의 임금 및 4대 보험료 등의 지급은 □□시 특별회계 예산으로 집행되므로 ○○공사가 직접적 사용자가 아니며, 사내근로복지기금의 적립은 순수하게 OO공사의 운영수입으로 조성되는 바, OO공사와 △△연수원 근로자들을 OO공사 사내근로복지기금 수혜대상자로 할 수 있는지 여부
 - 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제23조의3(현행 제72조)에 의하여 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있는 것이므로 귀하의 질의와 같이 △△연수원이 OO공사로 합병되는 경우에는 기금의 합병사유에 해당할 것임
 - 따라서 A연수원 소속 근로자도 기금의 수혜자가 됨이 원칙이나, 기금에서 부여할 지원수준은 기금협의회에서 결정될 사항으로 기금은 합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 3년의 범위 안에서 차등지급 될 수 있음
(노사협력복지팀-986, 2006.4.3.)

3) 합병의 효력발생 및 효과

- 합병의 효력은 합병으로 인하여 설립되는 기금법인 또는 존속하는 기금법인의 설립등기 또는 변경등기가 완료되면 발생
- 합병으로 인하여 설립되는 기금법인 또는 존속하는 기금법인은 합병으로 소멸된 기금법인의 권리와 의무 승계
- 합병으로 소멸된 기금법인은 해산등기를 하더라도 근로자에게 생활안정자금의 지급 등 재산처리(미지급 임금 등 지급 등)를 할 수 없음
- 기금법인의 합병 자체는 고용노동부 인가사항이 아니나, 합병으로 인하여 새로이 기금법인을 설립한다면 설립인가절차를 거쳐야 함
 - 기존 기금법인이 그대로 존속한다면 명칭 등 정관기재사항에 변경사항이 발생하는 경우에만 정관변경인가를 받은 후에 변경등기절차 진행

4) 합병의 예외

- 사업의 합병·흡수 등에 따라 기금법인을 합병하는 것이 원칙이나, 사업합병 후 사업장을 달리 하고 별도 운영한다면, 사업장별 기금법인 설립 가능

5) 합병의 쟁점

- 사업 합병 후 2개의 노조가 존속하고 사업장을 달리하며, 독립채산제 형태의 사업으로 운영할 경우 2개의 사내근로복지기금법인 설치·운영이 가능한지의 여부
 - 원칙적으로 두 개의 사업이 합병할 경우, 각각의 회사에서 설치·운영 중인 기금법인도 합병하여야 함
 - 다만, 사업 합병 후 사업장을 달리하고 사업장별로 인사·노무·경리·회계 등을 명확하게 독립적인 형태로 운영한다면 별도의 기금법인 설치·운영 가능
 - 이러한 경우 합병되어 소멸되는 사업의 기금법인은 해산절차를 거친 후 합병된 사업 내의 기금법인으로 신규 설립하는 절차를 거치거나, 정관변경 인가신청절차를 거쳐 명칭을 변경하는 방식으로 존속 가능

예) 사내근로복지기금이 설치되어 있는 「OO카드」사가 기금이 설치되어 있는 「OO은행」사로 합병되어 「OO은행카드사업부문」으로 존재함. 합병 후에도 「OO은행카드사업부문」의 예산, 인사, 노무관리가 독립적인 형태로 운영되며 노조도 각각 존속하여 각각의 단체협약에 의한 급여 및 복지제도를 운영하는 경우, 별도의 기금 운영 가능

- 이 경우, 「OO카드사내근로복지기금」을 해산한 후, 「OO은행카드사업부문사내근로복지기금」을 신규 설립하는 절차를 거치거나 정관변경 인가신청절차를 거쳐 명칭을 변경하는 방식으로 존속 가능

- “노동조합이 조직되어 있는 사업”의 기금법인과 “노동조합이 조직되어 있지 않은 사업”의 기금 법인을 합병할 경우
 - 사업단위로 하나의 기금법인이 설치되어 있으나 사업이 여러 개의 사업장으로 분산되어 있고 각 사업장마다 노동조합 또는 노사협의회가 조직되어 있는 경우, 근로자위원은 전체 근로자의 의사를 반영할 수 있도록 합의에 따라 각 사업장별로 소정의 위원을 안배하여 선출·구성하여야 하며, 합의가 이루어지지 않을 경우 근로자의 수에 비례하여 균등배분
 - 신설합병시 사내근로복지기금협의회 구성은 합병사업 해산시 각각의 기금법인도 해산하고, 신설 사업 설립등기 후 새로이 설립되는 기금법인은 기금법인 설립준비위원회를 거쳐 기금 협의회를 구성하고, 신설 기금법인의 기금협의회 구성은 근로복지기본법 제55조 및 시행령 제39조에 따른 절차 거침
 - 흡수합병시 사내근로복지기금협의회 구성은 흡수되는 사업의 협의회는 해산되고, 존속하는 기금법인의 협의회에는 흡수된 기금법인의 근로자 대표를 참여시켜야 함
- 동일사업에서 사업장별로 인사·노무관리·회계 등이 명확하게 독립적 형태로 운영되고 수혜 대상 근로자가 명확히 분리되어 사업장별로 기금을 설치하였으나, 설립 이후 인사·노무관리·회계 등이 일원화되어 기금법인을 합병하는 경우
 - 각각의 사내근로복지기금법인은 사내근로복지기금협의회를 개최하여 합병결의 후 합병 계약서를 작성하여 협의회 의결을 거쳐야 함
 - 존속하는 기금은 변경사항에 대해 정관변경인가 및 변경등기절차를 거쳐야 하며, 소멸하는 기금은 해산등기 후 기금의 재산을 존속하는 기금에 합병하는 절차를 각각 거쳐야 함

| 근로복지기본법 질의회시 |

◎ 합병 시 기금협의회 재구성 방법

기금이 설치되어 있지 않은 회사가 기금이 설치되어 있는 회사를 흡수합병하여 회사명을 변경하였으나 기금협의회는 합병되는 회사의 임직원으로 구성되어 현존하는 상태인 바, 합병된 회사에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 협의회 재구성 가능여부 및 재구성 시 협의회 의결을 거쳐야 하는지 여부

- 협의회 위원은 법 제8조제2항 및 제3항(현행 제55조)에 따라 구성되며 협의회 의결을 거쳐야 하는 것은 아님. 다만, 사업의 합병으로 사용자측 위원인 사업의 대표자와 근로자측 위원인 노동조합의 대표자가 변경되는 경우에는 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자, 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 각각 재구성하여야 할 것이며, 그 시기는 종전 위원의 임기만료 후가 될 것임.

(복지 68233-152, 2003.6.25.)

08 사내근로복지기금법인 분할·분할합병

1) 분할 · 분할합병 사유

- 사내근로복지기금법인을 운영하는 기업이 기업의 일부분을 분리하여 다른 기업에 출자하거나, 새로운 기업의 설립 등

2) 분할 · 분할합병 절차

- 분할하고자 하는 사내근로복지기금법인은 ① 기금재산의 배분, ② 분할의 추진일정, ③ 그 밖에 분할에 관한 중요사항 등을 포함한 분할계약을 작성하여 사내근로복지기금협의회에서 분할 의결
 - 분할 · 합병하고자 하는 기금법인은 ① 기금재산의 배분 및 분할합병에 따른 기금재산의 변동, ② 분할합병 대상인 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, ③ 추진일정, ④ 그 밖에 분할합병에 관한 중요사항 등을 포함한 분할합병계약을 작성하여 각각 협의회에서 의결
 - 기금의 분할 · 분할합병으로 인하여 기금법인을 설립하는 경우에는 분할 · 분할합병으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 설립준비위원회를 구성하여 근로복지기본법 제52조 및 시행령 제30조 내지 제32조의 규정에 의한 기금법인 설립절차를 거침
 - 기금의 분할 · 분할합병으로 인하여 존속하는 기금법인은 정관변경인가 및 변경등기절차를 거치고, 소멸하는 기금법인은 별도의 청산절차를 거치지 않고 관할 등기소에 해산등기 후 지방고용노동관서에 해산신고

예) A사와 B사는 C사를 신규설립하여, A, B 회사의 특정 사업부문 영업을 동일한 시기에 C사에 양도할 예정임. 영업양도시 A사와 B사의 양도대상 사업부문 근로자는 C사가 승계할 예정임. A와 B는 각 사내근로복지기금을 운영중인 경우, A · B사의 사내근로복지기금을 분할 · 합병하여 C사의 사내근로복지기금으로 운영하고자 할 때의 절차

- ① A, B사는 사내근로복지기금협의회를 개최하여 분할조건, 추진일정 등이 명시된 분할 계획서를 작성하여 사내근로복지기금협의회에서 의결
- ② C사에 분할사항을 통보
- ③ C사는 A사 또는 B사 중에서 먼저 분리되는 인원을 받아 사내근로복지기금 설립절차를 거쳐 설립하고, A 및 B사에 각 설립사실과 신규개설된 예금계좌 통보
- ④ A, B사는 분할계획서에 따라 C사의 사내근로복지기금법인의 계좌에 분할재산 송금
- ⑤ 늦게 분리되는 회사의 근로자와 기금재산의 처리는 합병이 아닌 A 및 B사의 기금분할로 업무처리
- ⑥ 기금재산의 배분이 끝나면, A, B, C사 모두 자산변경보고 및 등기

3) 분할·분할합병 기준

- 분할·분할합병시 재산배분은 원칙적으로 근로자의 수를 기준으로 하되, 분할 전 사업별로 기금조성의 기여도 등 고려 가능

4) 기금 수혜기준

- 분할합병 후 지원수준은 분할합병 전 각 사내근로복지기금의 근로자별 평균 기금잔액, 분할합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 분할합병 후 3년을 초과하지 아니하는 범위에서 분할합병 전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있음

5) 분할·분할합병 효력발생 및 효과

- 분할·분할합병으로 인하여 설립되는 기금법인 또는 존속하는 기금법인은 설립등기 또는 변경등기를 함으로써 효력발생
 - 분할·분할합병으로 인하여 설립되는 기금법인 또는 존속하는 기금법인은 분할계획서 또는 분할합병계약서가 정하는 바에 따라 분할되는 기금법인의 권리 승계

6) 분할·분할합병의 쟁점

- 사업조직 중 특정부서를 자회사로 분리한 경우, 출연금을 새로 설립된 자회사에 분리·배분할 수 있는지 여부 및 배분이 가능하다면 근로자수로 배분하는지 또는 기금조성의 기여도로 배분하는지, 배분범위는 출연금인지, 출연금과 수익금을 포함한 금액인지 여부
 - 분리되는 회사의 근로자들의 기금조성에 대한 기여를 고려하여 기금 일부 분할 가능. 그러나 기금의 분할여부는 기존 사업의 사내근로복지기금협의회에서 결정
 - 분할대상이 되는 기금의 범위나 분할기준 등 기금의 구체적인 분할방법은 기금에서 근로자의 수에 따라 배정함이 원칙이나, 사내근로복지기금협의회에서 자율적으로 결정 가능
- 분할에 의해 기금법인을 신설하는 경우 분할 받은 원금을 '출연금'으로 보아 당해 회계연도에 100분의 50 범위 내에서 용도사업 재원으로 사용할 수 있는지 여부
 - 출연행위란 당사자의 한쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산의 증가를 초래하는 것으로 기금분할의 경우 재산의 증가없이 1개의 기금재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기금의 재산은 '출연금'으로 볼 수 없음
- 사업의 분할합병시 기금의 강제분할이 가능한지 여부
 - 기금은 사업의 분할, 분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있으므로, 기금분할을 강제할 법적 근거는 없으며, 사내근로복지기금협의회에서 자율적으로 결정

| 근로복지기본법 질의회시 |

- A사와 B사에 각 사내근로복지기금이 설치되어 있는데, 2010.1.1.자로 B사와 A사로 흡수합병되며 A사의 명칭이 변경 예정임. 기금법 시행령 제9조에 의하면 상업등기법을 준용토록 되어 있는데 “기금법에 따른 기금합병시 상법상 회사합병에 필요한 합병공고 및 채권자보호절차를 취하여야 하는지”여부와 하여야 한다면 어떤 방식으로 해야 하는지, 회사합병시기가 내년 1월 1일 이라면 기금의 변경등기 시점은 언제로 해야 하는지, 기금의 변경등기에 따른 합병계약서 작성 및 결의 시기는 어떻게 되는지 여부

- 사내근로복지기금법 시행령 제9조(비송사건절차법의 준용)(현행 제37조(기금법인의 등기 절차))는 기금의 등기 시에 이 영에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 비송사건절차법 중 상업등기에 관한 규정을 준용토록 한 것이고, 기금 합병 시에는 상법상 회사합병에 필요한 합병공고 및 채권자보호절차를 취할 필요는 없음.

- 합병절차는 합병하고자 하는 각 기금은 회사합병이후 합병 전 각 기금의 재산과 합병 후 기금재산의 변동, 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, 합병의 추진일정, 그 밖에 합병에 관한 중요사항 등을 포함한 합병계약서를 작성하여 각각 기금협의회에서 합병 의결하고, 기금의 합병으로 인하여 존속하는 기금은 명칭변경에 다른 정관변경 인가를 받은 후 변경등기 절차를 밟고, 소멸하는 기금은 별도의 청산절차를 거치지 않고 법원등기소에 해산등기 후 지방노동관서에 해산 신고하면 됨. 다만, 회사합병이 확실시 될 경우에는 회사 합병전이라도 각 기금협의회에서 자율적으로 협의하여 합병의결을 하고, 회사합병이 된 이후 합병계약서를 작성할 수도 있을 것임

(임금복지과-2638, 2009.11.3.)

- A사와 B사의 사업합병시 각각의 사내근로복지기금도 합병을 반드시 의무적으로 해야하는지 여부, 또한 A사와 B사가 최종 합병된 법인은 합병 이후 사내근로복지기금에 출연액을 어떻게 결정해서 운영해야 하는지 여부

- 귀사와 같이 A사와 B사 두 개의 사업이 B사로 흡수합병되어 인사·노무·회계 등이 하나로 운영되는 경우, 원칙적으로 각각의 회사에서 설치·운영중인 사내근로복지기금을 각각의 기금협의회에서 합병의결을 거쳐 B사 기금으로 합병하여야 함.

합병된 사내근로복지기금의 출연은 사내근로복지기금법 제13조(현행 제61조) 및 같은 법 시행령 제18조(현행 제45조)에 따라 합병된 기금협의회에서 협의·결정하면 가능함

(임금복지과-3345, 2009.12.14.)

● 기금법인의 분할 작업이 지연될 경우, 존속회사 및 신설회사 근로자의 불이익을 최소화하기 위하여 분할 전 A사내근로복지기금의 복지기금협의회 의결로써 분할과정 중에 발생하는 목적사업비에 대해서는 신설회사의 사내근로복지기금법인 설립 전에 신설회사 근로자에게 분할 전 A사내근로복지기금의 정관에 따라 중단 없이 목적사업을 지원하고 추후 정산하는 것이 가능한지 여부

- 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'라 함)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 복지기금협의회의 결정으로 A기금 정관에 따른 복지사업을 C회사 근로자를 대상으로 할 수 있는 것인지에 대한 것으로 판단이 됨
- C기금이 설립되기 전이어서 C회사 근로자 대상 복지사업이 중단된다고 하더라도, A기금에서 C회사 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없을 것으로 판단이 됨
- 다만, 존속 기금의 정관변경 및 신설 기금의 설립에 장시간이 소요되어 복지사업이 중단되지 않도록 조속히 정관 변경 및 기금 설립절차를 진행하는 것이 바람직할 것임 (퇴직연금복지과-2942, 2019.7.2.)

09 벌칙 및 과태료 규정

1) 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과

▶ 근로복지기본법 제97조

(1) 사용자

- 기금의 설치를 이유로 이미 운영하고 있는 사내근로복지제도 또는 근로복지시설의 운영을 중단하거나 감축한 경우

(2) 이사

- 기금법인의 사업범위, 기본재산 사용 등 근로복지기본법 제62조 및 기금의 운용에 대한 동법 제63조를 위반하여 기금법인을 운영한 경우
- 기금법인의 부동산 소유금지를 위반한 경우
- 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나 기금의 사업과 관련하여 겸직 또는 자기 거래를 한 경우

(3) 감사

- 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나 기금의 사업과 관련하여 겸직 또는 자기 거래를 한 경우

(4) 사내근로복지기금협회의 위원

- 기금 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나 기금의 사업과 관련하여 겸직 또는 자기거래를 한 경우

(5) 청산인

- 근로복지기본법 제71조 및 제86조의8에 따른 해산한 기금법인의 재산처리 방법을 위반한 경우

2) 500만원 이하의 과태료 부과

▶ 근로복지기본법 제99조 제1항

(1) 사용자

- 근로복지기본법 제69조에 따른 고용노동부장관의 시정명령을 위반한 경우
 - 사용자가 사내근로복지기금협회의 위원, 이사 및 감사에 대하여 기금법인에 관한 직무수행을 이유로 한 불이익한 처우(근로복지기본법 제60조 제2항)에 대한 시정명령을 위반한 경우
 - 사내근로복지기금의 회계(동법 제64조)에 대한 시정명령을 위반한 경우
 - 기금법인의 서류, 회의록에 대한 공개 등 보관, 관리(동법 제66조)에 대한 시정명령을 위반한 경우

(2) 기금법인

- 근로복지기본법 제69조에 따른 고용노동부장관의 시정명령을 위반한 경우

3) 200만원 이하의 과태료 부과

▶ 근로복지기본법 제99조 제3항

(1) 기금법인

- 사내근로복지기금협회의 회의록, 기금법인의 관리·운영사항에 대한 서류의 작성, 보존, 공개의무를 위반한 경우
- 기금법인의 업무·회계·재산에 관한 보고를 하지 아니하거나, 거짓의 보고를 하거나, 필요한 명령에 따르지 아니한 자 또는 공무원의 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

4) 100만원 이하의 과태료 부과

▶ 근로복지기본법 제99조 제4항

- 근로복지공단의 근로복지진흥기금 관리 및 운용실태에 관한 사항에 대하여 고용노동부장관의 요구에 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나, 거짓의 보고를 하거나, 필요한 명령에 따르지 아니한 자 또는 공무원의 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

10 사내근로복지기금 지원제도

1) 근로복지기금 지원사업

- 사내근로복지기금법인이 협력업체 근로자를 위한 복지사업을 시행하는 경우 사내근로복지기금을 지원하는 사업

2) 사내근로복지기금 지원유형

(1) 대기업(원청) 등의 사내근로복지기금법인이 대기업(원청)으로부터 직접 도급받은 사업장의 소속 근로자 및 파견근로자를 위한 복지비용을 지출하는 경우

- 근로복지공단에서 지출비용의 50%를 매년 최대 2억원까지 사내근로복지기금법인에 지원

● 지원사례

- ▶ 원청업체 A사의 사내근로복지기금법인에서 직접 수급업체 B사의 근로자(또는 파견근로자)에게 복지비용 4억원을 지출(근로자의 날, 명절 선물 등)한 경우
→ 공단은 지출비용의 50%에 해당하는 2억원을 A사의 사내근로복지기금법인에 지원

A사 사내근로복지기금법인

↓ 복지비용으로 4억원 지출

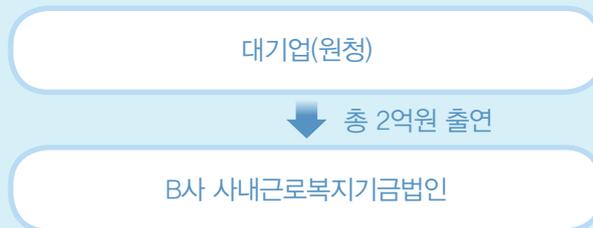
B사(수급업체) 소속 근로자

(2) 대기업(원청)이 중소기업 사내근로복지기금법인에 출연금을 출연하는 경우

- 근로복지공단에서 출연금액의 50%를 매년 최대 2억원까지 중소기업 사내근로복지기금 법인에 지원

● 지원사례

- ▶ 대기업(원청) A사가 중소기업인 B사 사내근로복지기금법인에 2억원을 출연한 경우
→ 공단은 출연금의 50%인 1억원을 B사 사내근로복지기금법인에 지원



| 지원을 받을 수 없는 경우 |

- ① 사내근로복지기금법인 중 기존사업이 분할 된 경우에, 분할된 기업 소속 근로자를 위한 사업을 하는 모기업의 사내근로복지기금법인이나 분할된 기업의 사내근로복지기금법인

III

공동근로복지기금 설립과 운영

1. 공동근로복지기금제도의 개요
2. 공동근로복지기금법인의 설립절차
3. 공동근로복지기금의 조성(출연)
4. 공동근로복지기금법인의 기관
5. 공동근로복지기금법인의 운영
6. 공동근로복지기금법인의 해산·합병·분할·이전
7. 공동근로복지기금에 대한 지원제도



01 공동근로복지기금제도의 개요

1) 공동근로복지기금의 개념

▶ 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 독립된 기금법인을 설립하는 제도

- 공동근로복지기금이란 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 기금을 조성하고 이를 재원으로 공동으로 소속 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도
- 공동근로복지기금법인의 설립은 별도의 제한규정이 없으므로, 사내근로복지기금법인이 설립된 기업도 공동근로복지기금법인을 추가로 설립할 수 있음
 - 다만, 공동근로복지기금법인의 난립을 방지하기 위하여 동일기업 내에는 하나의 공동근로복지기금법인의 설립이 바람직하며, 부득이하게 수개의 공동근로복지기금법인이 설립된 경우 자원금 제한
- 대기업(원청)이 지역별로 협력업체를 달리하는 경우, 공장단위로 수개의 원·하청 공동근로복지기금법인 설립 가능

2) 공동근로복지기금제도 도입배경

- 1992년 도입된 사내근로복지기금제도는 기업단위로만 설립할 수 있고, 설립 자체가 사업주의 의사에 맡겨져 있으며, 기업의 지불능력을 근간으로 하기 때문에 주로 대기업·정규직 중심으로 도입
- 2008년 글로벌 금융위기 이후 장기간 계속된 대내외 경기침체와 경쟁심화 등의 영향으로 대·중소기업, 정규·비정규직 근로자간 임금·복지 등의 격차가 두드러지는 노동시장 양극화 현상 심화
- 이에 둘 이상의 기업이 공동으로 근로복지기금을 조성하여 중소기업 등 취약 근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있도록 2015년 도입(2016.01.21. 시행). 이를 통해 산업단지 중심으로 기숙사 등 공동복지시설의 설치, 자녀 장학금 지급 등 중소기업 근로자의 복지를 향상할 수 있는 기반 마련

3) 공동근로복지기금법인 설립유형

- ▶ 참여 사업장에 따라 다양한 형태로 설립 가능
- 대·중소기업, 원·하청, 중소기업간, 산업별·업종별·지역별·산업단지별 등으로 설립 가능

(1) 대기업(원청)과 중소기업(하청)이 공동으로 설립**(2) 중소기업들이 공동으로 설립**

- 순수공동근로복지기금형 : 중소기업들이 상호 출연하여 공동근로복지기금법인을 설립하는 유형
- 원청지원공동근로복지기금형 : 대기업(원청)이 중소기업(하청)간 공동근로복지기금법인을 지원하는 유형

| 대기업 도급업체가 활용할 수 있는 유형 |**가. 중소 협력업체 공동근로복지기금 지원**

- 대기업이 협력업체들로 구성된 공동근로복지기금법인 설립을 지원하고, 공동근로복지기금에 협력 출연, 기금법인이 복지사업 시행
- 출연규모, 출연시기, 출연횟수 등은 대가없이 자율적으로 결정
- 정부는 협력업체가 조성한 기금과 대기업의 출연금에 대해 각각 매칭 지원

나. 2차·3차 중소협력업체 공동근로복지기금 지원

- 대기업과 대기업의 1차 협력업체가 2차·3차 협력업체들로 구성된 공동근로복지기금법인 설립을 지원하고, 설립된 기금법인에 1차 협력업체와 함께 대기업이 협력 출연
- 정부는 2차·3차 협력업체가 조성한 기금과 대기업·1차 협력업체의 출연금에 대해 각각 매칭 지원

다. 산업단지 등 지역·업종별 공동근로복지기금 지원

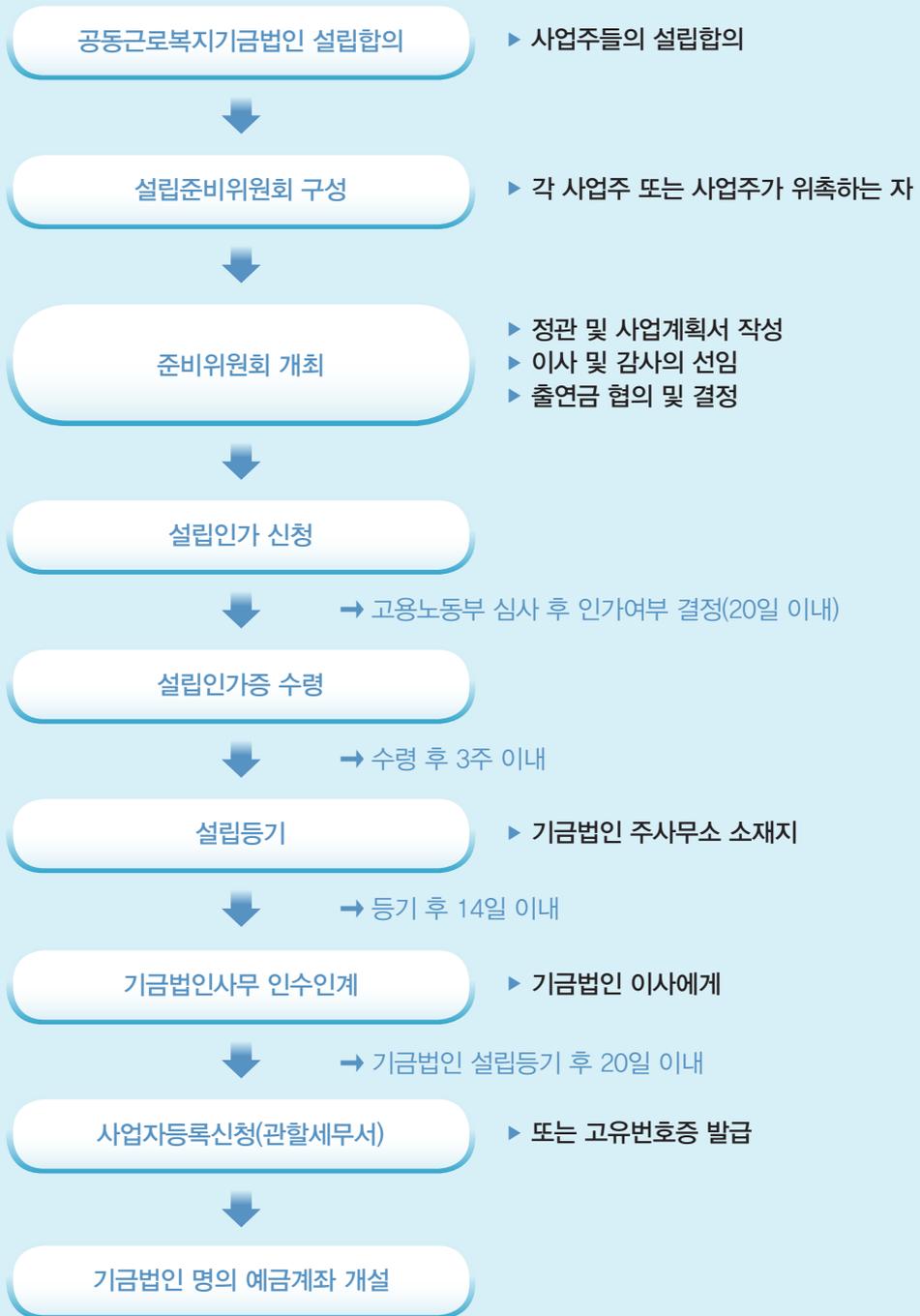
- 대기업의 협력업체만으로 구성되지 않았으나, 산업단지 등을 중심으로 지역별·업종별로 설립된 공동근로복지기금에 대기업이 협력 출연
- 지역별·업종별로 설립된 공동근로복지기금법인이 자체 조성한 기금과 대기업의 출연금에 대해 각각 매칭 지원

라. 직접 공동근로복지기금에 참여

- 대기업이 협력업체와 함께 공동근로복지기금법인을 설립하여 소속 근로자와 협력업체 근로자를 위한 복지사업 시행

02 공동근로복지기금법인의 설립절차

● 설립절차 개요



→ 사내근로복지기금법인의 설립절차(18면) 준용

1) 공동근로복지기금법인 설립합의

▶ 사업주들의 설립합의

- 공동근로복지기금법인을 설립하고자 하는 사업주들의 설립합의가 있어야 함

| 근로복지기본법 질의회시 |

- A기업에 이미 사내근로복지기금이 존재하는 경우에도 별도로 B기업과 공동근로복지기금 조성이 가능한지 여부 및 공동근로복지기금의 조성을 이유로 하여 A사내근로복지기금을 해산할 수 있는지 여부
 - 공동근로복지기금 조성에 대한 별도의 제한규정에 없으므로 A기업에 사내근로복지기금법인이 설립되어 있더라도 이와는 별개로 B기업과 공동근로복지기금을 조성하는 것이 가능함. 현행법상 공동근로복지기금을 조성하였다고 하여 기존 사내근로복지기금을 해산하거나, 기존 사내근로복지기금의 기본재산 등을 신규조성한 공동근로복지기금으로 넘겨줄 수는 없음. 따라서 A회사와 B회사가 새로이 조성한 공동근로복지기금은 A사내근로복지기금과 별도로 운영하여야 할 것으로 판단됨 (퇴직연금복지과-930, 2016.3.9.)

2) 공동근로복지기금법인 설립준비위원회 구성

▶ 각 사업주 또는 사업주가 위촉하는 사람으로 구성

- 공동근로복지기금법인을 설립하려는 각 사업주 또는 사업주가 위촉하는 사람으로 설립준비위원회 구성
- 사내근로복지기금법인의 경우 노사가 공동으로 설립준비위원회를 구성하나, 공동근로복지기금법인의 경우 사업주가 주체가 되어 설립준비위원회를 구성할 수 있도록 하여 설립절차 간소화
- 설립준비위원회는 기금법인의 설립에 관한 최고의사결정기관으로서, 기금설립 완료 후에는 공동근로복지기금협의회로 전환됨

→ 사내근로복지기금법인 설립준비위원회(19면) 참조

(1) 공동근로복지기금법인 설립준비위원회의 업무

- 설립준비위원회 소위를 개최하여 정관(안), 임원 선임(안), 사업계획서(안), 기금출연(안)을 준비
- 기금조성을 위한 출연금액의 결정
- 설립준비위원회 개최의 준비

(2) 정관의 작성

- 사내근로복지기금법인의 정관규정 준용
- 설립준비위원회는 정관을 작성하여야 하고, 정관은 필수 기재사항 모두 포함

| 정관작성 체크리스트 |

- ▶ 목적, 명칭
- ▶ 기금법인의 주된 사무소와 분사무소 소재지
- ▶ 기금의 조성, 관리방법, 출연시기, 회계에 관한 사항
- ▶ 공동근로복지기금협의회, 이사·감사에 관한 사항
 - 이사·감사의 성명, 주소 명시
 - 이사·감사의 임기는 정관에서 정하는 바에 따름
- ▶ 이사의 대표권 행사방법
- ▶ 기금법인의 사업 및 수혜대상
- ▶ 선택적 복지제도 운영시 그에 관한 사항
- ▶ 정관의 변경에 관한 사항
- ▶ 기금법인의 사업과 다른 복지사업과의 통합운영에 관한 사항
- ▶ 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산 소유에 관한 사항
- ▶ 회의에 관한 사항
- ▶ 기금법인의 관리, 운영사항의 공개방법
- ▶ 기금법인의 해산에 관한 사항
- ▶ 기금의 증식방법

→ 사내근로복지기금법인 정관 필수 기재사항(20면) 참조

(3) 출연금의 결정

- ▶ 참여하는 모든 사업주가 출연하여야 하나, 출연금 기준은 없음

- 공동근로복지기금법인을 설립하려는 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연
- 사업주들의 출연금에 대한 기준은 없으나, 공동으로 출연하여야 하므로 참여하는 사업주는 일부라도 출연하여야 함
 - 사내근로복지기금법인은 직전 사업연도 세전 순이익의 5%를 기준으로 하나, 공동근로복지기금법인에는 이러한 기준이 없음
- 공동근로복지기금법인에 참여하는 사업주 이외의 재(원)청도 출연 가능

3) 공동근로복지기금법인 설립준비위원회의 개최

- 정관, 임원(이사, 감사)의 선임, 사업계획서, 기금출연안 의결
- 사내근로복지기금법인에 대한 규정을 준용

→ 사내근로복지기금 설립준비위원회 개최(21면) 참조

4) 설립인가신청

- 주사무소를 관할하는 지방고용노동관서의 근로개선지도과(노사상생지원과)에 신청

| 설립인가신청 구비서류 |

- ▶ 설립인가 신청서 1부
- ▶ 정관 1부
- ▶ 기금설립준비위원회 위원의 신분확인서류(재직증명서 또는 근로계약서) 각 1부
- ▶ 기금출연확인서 또는 재산목록 1부
- ▶ 사업계획서 1부
- ▶ 예산서 1부

5) 설립인가증 수령

- ▶ 고용노동부에서 인가여부를 결정하여 설립인가증 교부

- 설립인가신청서를 접수받은 지방고용노동관서는 20일 이내에 인가여부를 결정하여 설립인가증 교부

6) 설립등기

- ▶ 설립인가증을 교부받은 후 3주 이내에 주된 사무소 소재지에서 등기

- 고용노동부의 설립인가증을 교부받은 후 3주 이내에 주사무소 소재지에서 등기
 - '기타 분류할 수 없는 특수법인'으로 등기
 - ※ 기한 내 등기를 하지 않는 경우, 1차로 10일간의 기간을 주어 등기를 촉구하고, 이에 응하지 않으면 인가 자체가 취소되므로 주의 요망
- 등기사항 : ① 목적, ② 명칭, ③ 주된 사무소와 분사무소의 소재지, ④ 기본재산의 총액, ⑤ 이사의 성명과 주소, ⑥ 대표권에 관한 사항
- 설립등기가 완료되면 기금법인의 설립이 완료되며, 기금법인은 회사와 독립된 권리·의무의 주체가 됨

- 필요서류
 - ① 기금법인의 정관(고용노동부 간인)
 - ② 설립인가증 원본
 - ③ 등기서류

7) 기금법인사무의 인수인계

- 기금법인의 설립이 완료되면 기금법인의 이사에게 사무 인계

8) 사업자등록 신청

▶ 설립등기를 마친 후 20일 이내 관할 세무서에 신청

- 설립등기 후 20일 이내에 관할 세무서에 사업자등록 신청
- 수익사업을 하지 않는 경우 고유번호증으로 발급

→ 사업자등록 신청에 대해서는 25면 이하 참조

9) 기금법인 명의 예금계좌 개설 및 출연금 납입

- 금융기관에 기금법인 명의의 예금계좌를 개설한 후 각 사업주에게 통지하여 출연금 입금처리



03 공동근로복지기금의 조성(출연)

▶ 참여하는 모든 사업주가 출연하여야 하나, 출연금 기준은 없음

- 사업주 또는 사업주 이외의 자(원청)는 설립준비위원회에서 협의된 이익금을 출연하여 최초 기금 조성
- 사업주별 출연금에 대한 기준은 없으나, 참여 사업주는 일부라도 출연하여야 함
 - 사내근로복지기금은 직전 사업연도 세전 순이익의 5%를 기준으로 하나, 공동근로복지기금에는 이러한 기준이 없음
- 공동근로복지기금에 참여하는 사업주 이외의 자(원청)도 출연할 수 있음
- 다만, 대·중소기업, 도급업체-수급업체, 중소기업간 등 둘 이상의 기업간 특수관계인에 해당되는 경우 근로복지기금 지원사업 지원 제한
 - ※ 특수관계인 : 임원의 임면권 행사, 사업방침의 결정, 등 당해 법인의 경영에 사실상 영향력을 행사하고 있다고 인정되는 자, 주주(소액주주 제외)와 그 친족, 법인의 임원·사용인 또는 주주등의 사용인
- 사업주 또는 사업주 이외의 자는 이익금 출연 외에 유가증권, 현금, 그밖에 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산으로 조성

| 근로복지기본법 질의회시 |

- **공동근로복지기금법인 설립시 출연금이 정해져 있는지 여부 및 매년 출연을 해야 하는지 여부**
 - 근로복지기본법 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주는 근로자의 생활안정과 복지증진을 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있으며, 출연금 액수는 정관이 정하는 바에 따라 공동근로복지기금협의회에서 협의·결정하면 될 것임 (퇴직연금복지과-3647, 2017.9.1.)
- **3개 회사가 출연하여 공동근로복지기금법인을 설립하였으나, 1개 회사가 폐업 진행 중에 있는데 출연금 반환이 가능한지 여부**
 - 공동근로복지기금은 둘 이상의 사업주가 근로자의 재산형성 및 생활안정 등 근로자의 복지증진을 위한 사업을 시행하기 위해 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성한 것으로서 공동기금법인은 회사와 독립된 별도의 법인으로 운영되므로,
 - 현행 법령상 공동기금법인이 존속하는 한 참여회사의 일부가 사업을 폐지하였다고 하여 출연재산을 반환하는 것은 허용되지 않음 (퇴직연금복지과-3817, 2017.9.13.)

04 공동근로복지기금법인의 기관

1) 공동근로복지기금법인 기관의 종류

▶ 공동근로복지기금협의회, 이사, 감사로 구성

- 공동근로복지기금법인의 법정기관은 ① 공동근로복지기금협의회, ② 이사, ③ 감사로 구성됨
- 공동근로복지기금협의회 위원, 이사, 감사는 비상근·무보수이며, 사용자는 이들의 기금법인에 관한 직무수행을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없음

2) 공동근로복지기금협의회 구성

▶ 참여기업의 사용자와 근로자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성

- 공동근로복지기금법인은 기금의 운영에 관한 주요사항을 협의·결정하기 위한 최고 의사결정 기관으로 공동근로복지기금협의회 구성
- 공동근로복지기금법인에 참여하는 참여기업의 사용자와 근로자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성
 - 사내근로복지기금협의회는 노사 각 2인 이상 10인 이하(4~20명)로 구성하도록 되어 있으나, 공동근로복지기금협의회는 인원수 제한 없음

(1) 근로자위원 선출

- 사내근로복지기금제도 준용
 - 원칙적으로 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출
 - 다만, ① 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 : 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 선출하는 사람을 근로자위원으로 선출
 - ② 사업의 특성상 부득이하다고 인정되는 경우 : 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 선거인(위원선거인)을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원 선출

(2) 사용자위원 선출

- 참여기업의 대표자 또는 그 대표자가 위촉
 - 사내근로복지기금협의회 사용자위원이 “해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람”인 것과 다르므로 주의 요망
- 사업주가 주체가 되어 기금을 설립한 경우라도 공동근로복지기금협의회는 반드시 노사 공동으로 구성

(3) 의장

- 공동근로복지기금협의회 위원 중에서 호선. 의장은 협의회를 대표하고 협의회의 사무를 총괄하며, 회의를 소집하는 등 업무전반을 담당

(4) 간사

- 공동근로복지기금협의회 위원 중에서 근로자, 사용자 각 1인을 선임. 회의록 작성 등 사무를 담당

(5) 위원의 임기 및 결원 보충

- 위원의 임기는 자율적으로 정하며, 연임제한이 없음. 위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하여야 하며, 3주 내에 변경등기

3) 공동근로복지기금협의회 업무

▶ 사내근로복지기금제도 준용(근로복지기본법 제86조의11, 제56조)

- 공동근로복지기금협의회는 기금법인의 주요사항을 결정하기 위한 최고의사결정기관
- 협의회는 출연금액의 결정, 이사·감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 기승인된 사업계획서 변경, 정관의 변경, 기금법인의 합병 및 분할·분할합병에 대하여 협의·결정

→ 사내근로복지기금협의회 업무(33면) 참조

4) 공동근로복지기금협의회의 소집 및 의결방법

▶ 사내근로복지기금제도 준용(근로복지기본법 제86조의11, 제56조, 동법 시행령 제42조 내지 제44조)

- 공동근로복지기금협의회의 회의는 협의·결정해야 할 사항이 있을 때 의장이 소집하거나, 사용자위원·근로자위원이 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의 소집을 요청하여 의장이 이에 응하는 경우 회의 소집
 - 회의개최 7일 전까지 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보
 - 개의 : 근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석
 - 의결 : 출석위원 3분의 2 이상의 찬성
 - 회의는 공개가 원칙이나, 협의회의 의결에 의해 비공개 가능
- 간사는 회의록을 작성하여 출석위원 전원이 내용을 확인하고 서명 또는 날인을 하도록 하고, 작성일로부터 10년간 보관(전자문서로 작성·보관 가능)
- 의결권의 위임여부 : 정관에서 제한하고 있지 않는 경우, 특정한 행위를 지정하여 대리권 위임 가능

| 근로복지기본법 질의회시 |

- 정관으로 정하는 바에 따라 출연하지 않은 회사의 사용자위원과 근로자위원의 의결권을 제한할 수 있는지 여부
 - 근로복지기본법 제86조의4 제1항에 따라 공동기금법인은 기금 운영에 관한 주요사항을 협의·결정하기 위하여 공동근로복지기금협의회를 두며, 같은 조 제2항에 따라 공동기금 협의회는 각 기업별 근로자와 사용자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성하므로, 출연여부에 따라 의결권을 달리 정하는 것은 공동기금제도의 취지상 바람직하지 않을 것으로 판단됨 (퇴직연금복지과-2378, 2018.6.18.)

5) 이사와 감사의 선임

▶ 사내근로복지기금제도 준용(근로복지기본법 제86조의11, 제58조)

(1) 이사

- 이사는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내로 구성
 - 공동근로복지기금협의회 위원은 이사를 겸임할 수 있으나, 감사는 겸임 불가
 - 이사의 선임은 협의회 결정사항이므로, 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의2 이상의 찬성으로 선임
- 이사는 정관으로 정하는 바에 따라 기금법인을 대표하고, 기금법인의 관리·운영, 예산의 편성 및 결산, 사업보고서 작성, 그 밖에 정관으로 정하는 사항 및 협의회가 결정하는 업무를 수행
- 의사결정은 이사의 과반수로 결정
- 임기 : 정관의 규정에 따르며, 연임제한 없음
 - 이사의 연임, 해임은 3주 이내에 변경등기

(2) 감사

- 감사는 근로자와 사용자를 대표하는 각 1명으로 구성
 - 감사의 선임은 협의회 결정사항이므로, 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 선임
- 감사는 정기 및 수시감사 실시, 감사보고서 작성, 감사결과 부정·부당한 사항을 발견한 때에는 이사에게 그 시정을 요구하고 협의회 및 감독관청에 대한 보고와 이를 위한 협의회회 소집 요구 등의 업무를 수행
- 임기 : 정관의 규정에 따르며, 연임제한 없음
 - 공동근로복지기금협의회 위원 및 이사는 감사 겸임 불가

6) 이사와 감사의 해임

- 이사와 감사의 해임은 공동근로복지기금협의회 의결사항이며, 의결일로부터 3주 내에登記하여야 함

| 근로복지기본법 질의회시 |

- 정관으로 정하는 바에 따라 출연하지 않은 회사와 관련된 자가 이사 및 감사업무를 수행할 경우 해임할 수 있는지 여부
 - 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 해임사유로 정관에 정하는 것은 바람직하지 않다고 판단됨 (퇴직연금복지과-2378, 2018.6.18.)

7) 이사와 감사의 연임등기

- 연임등기절차
 - ① 공동근로복지기금협회 개최 : 이사 또는 감사의 연임에 대한 의결 및 회의록 작성, 위원들의 서명날인
 - ② 이사의 경우 의결일로부터 3주 내에登記하여야 함
- 연임등기 구비서류
 - 연임등기 구비서류에 대해서는 37면 참조

05 공동근로복지기금법인의 운영

1) 기금사업의 범위

- ▶ 공동근로복지기금은 참여한 기업의 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자 우대

(1) 기금법인 수익금을 이용한 사업 : 사내근로복지기금제도 준용

- 원칙적으로 사택을 소유하거나 임차할 수 없음. 그러나 공동근로복지기금법인이 주택을 직접 소유·임차하여 노동자에게 무상 또는 저가로 제공 가능
 - 기금법인 수익금을 이용한 사업에 대해서는 41면 이하 참조

(2) 기금법인 기본재산을 이용한 사업 : 사내근로복지기금제도 준용

가. 당해 연도 출연금 중 50% 이내에서 원금사용이 가능한 경우

- 사업주 등이 해당 회계연도에 출연한 금액이 있는 경우 해당 회계연도 출연금 중 50% 이내에서 공동근로복지기금협의회가 정하는 금액을 근로복지기본법 제62조 제1항의 사업(수익금 사업)에 당해 연도 또는 이월하여 사용 가능(단, 이월하여 사용할 경우에는 미리 기금법인 결산 시에 고유목적사업준비금으로 별도 계상)

나. 당해 연도 출연금 중 80% 이내에서 원금사용이 가능한 경우

- ① 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우
- ② 공동근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액(근로복지기본법 시행규칙 제26조의2, 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 10을 초과하는 금액으로서 공동근로복지기금협의회가 정하는 금액. 다만, 대부방법으로 지원하는 금액과 근로복지기본법 제62조 제1항 제5호에 다른 근로복지시설 구입·설치금액은 제외함) 이상을 해당사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우
- ③ 중소기업에 설립된 기금법인이 공동근로복지기금사업을 시행하는 경우

다. 기본재산의 총액이 당해 사업체의 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 공동근로복지기금협의회가 정하는 금액을 목적사업에 사용가능

- 기금법인의 기본재산이 참여회사 자본금 합계의 50%를 초과하는 경우를 의미함

라. 직전회계연도 기준 근로자1인당 기본재산(기본재산 총액을 해당 공동근로복지기금법인이 설립된 사업들의 소속 근로자수로 나눈 금액)이 300만원 이상인 경우로서,

- 기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 금액 이상을 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자의 복리후생증진에 사용하는 경우에는, 직전회계연도 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 공동근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 목적사업에 사용할 수 있음

마. 기본재산을 이용한 대부사업

- 공동근로복지기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음
 - ① 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우
 - ② 우리사주 주식을 구입하는 경우
 - ③ 근로자 생활안정을 위한 경우
 - ④ 그 밖에 정관으로 정하는 경우
 - 공동근로복지기금협의회는 기금재원의 규모 등을 고려하여 적정한 대부사업의 규모 및 대부사업의 수혜자, 이자율·상환기간 등 대부조건 결정
 - ※ 근로복지기금 지원사업의 지원금을 받는 기금법인은 대부사업 금지

바. 기본재산 사용요건을 충족하지 못하였음에도 기본재산을 사용하거나, 협력업체 근로자에게 사용할 금액 기준 등을 위반하여 기본재산을 사용할 경우 공동근로복지기금법인을 운영한 이사와 기금법인은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음

→ 기본재산을 이용한 사업에 대해서는 46면 이하 참조

2) 기금사업의 수혜대상

- 공동근로복지기금 조성에 참여한 기업의 모든 근로자가 수혜대상

→ 기금사업의 수혜대상에 대해서는 55면 이하 참조

3) 기금의 운용

▶ 사내근로복지기금제도 준용(근로복지기본법 제86조의11, 제63조)

→ 기금의 운용에 대해서는 59면 참조

| 공동근로복지기금법인 운용 관련 유의사항 |

- ▶ 매년 사업계획을 수립하여 공동근로복지기금협의회의 승인을 받아야 함
 - 기금법인은 정관에 명시된 사업만을 행할 수 있음
 - 연도 중 사업계획을 변경하는 경우 변경된 사업계획에 대해 공동근로복지기금협의회의 승인을 받아야 함
- ▶ 기금관리 및 운용 창구 단일화
 - 공동근로복지기금법인의 명의로 참여기업 소속 근로자들에게 복지사업을 시행(계좌 및 기금 분리 금지)
 - 공동근로복지기금 참여기업 소속 근로자들에게 동일한 복지사업을 시행하여야 하며, 참여기업별로 상이한 복지사업 시행 불가
 - ※ 근속년수, 자녀수 등 차이에 따라 복지사업 수혜여부 또는 수혜금액의 차등이 발생할 수 있으나, 참여기업별로 지급기준을 달리하여 집행하는 것은 불가

4) 기금법인의 회의록, 관리운영사항 공개 및 서류의 보존기간

▶ 사내근로복지기금제도 준용(근로복지기본법 제86조의11, 제65조, 제66조)

→ 사내근로복지기금법인의 회의록, 관리운영사항 공개 및 서류의 보존기간(61면) 참조

06 공동근로복지기금법인의 해산·합병·분할·이전

1) 공동근로복지기금법인의 해산

- 공동근로복지기금법인은 ① 참여회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지, ② 공동근로복지기금법인의 합병이 있는 경우, ③ 공동근로복지기금법인의 분할, 분할합병이 있는 경우에만 해산

→ 사업의 폐지 및 해산절차에 대해서는 61면 이하 참조

| 근로복지기본법 질의회시 |

● 3개회사가 출연하여 공동근로복지기금법인을 설립하였으나, 1개 회사가 폐업 진행 중에 있는데 출연금 반환이 가능한지 여부

- 공동근로복지기금은 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 참여회사의 일부가 사업을 폐지하였다고 하여 출연재산을 반환하는 것은 허용되지 않음
- 현재는 근로복지기본법 제86조의7에 따라 참여회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지, 공동기금법인의 합병, 공동기금법인의 분할·분할합병의 경우에만 해산할 수 있고, 해산한 공동기금법인의 재산은 같은 법 제86조의8에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분하고, 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리할 수 있음 (퇴직연금복지과-3817, 2017.09.13.)

● 현재 존재하는 공동근로복지기금을 해산하고 조합형태의 공동근로복지기금을 다시 설립하여 정부 지원 없이 운영하려 할 때, 공동근로복지기금의 기본재산을 이전하는 것이 가능한지 여부

- 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, 공동기금법인이 해산하는 경우에만 근로복지기본법 제86조의8에 의하여 재산을 참여회사에 배분하고 잔여재산이 있는 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 처리할 수 있을 것임 (퇴직연금복지과-4352, 2018.11.2.)

- 사내 협력사 간 공동근로복지기금법인을 설립하고 원청에서 출연을 할 예정인데, 해산시 재산 처리 관련 근로복지기본법 제86조의8은 공동기금법인이 해산하는 경우에 재산은 법제86조의2에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분한다고 되어 있는데 ‘참여회사’에 원청도 포함되는지 여부

– 근로기준법은 ‘참여회사’의 범위에 대하여 별도로 정하고 있지 않으나, 공동기금법인의 해산 사유의 하나로 ‘공동기금법인 참여 회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지’를 정하고 있는 등 다른 조항을 종합적으로 고려하면 ‘참여회사’는 공동기금법인설립에 참여한 회사를 의미하는 것으로서, 원청이 공동기금법인 설립에 참여하지 않고 출연만 한 경우라면 원청은 ‘참여회사’에 포함되지 않을 것으로 판단됨
(퇴직연금복지과-1406, 2019.3.25.)

2) 공동근로복지기금법인의 합병

- 공동근로복지기금법인은 참여회사 중 과반수의 회사가 사업을 합병하거나 양수하는 경우에 합병 가능

→ 사내근로복지기금법인의 합병(67면 이하) 참조

3) 공동근로복지기금법인의 분할, 분할합병

- 공동근로복지기금법인은 참여회사 중 과반수 회사의 사업 분할·분할합병이 있는 경우 분할·분할합병할 수 있음
- 공동근로복지기금법인의 설립 이후 특정회사가 출연을 이행하지 않았음을 이유로 해당 공동근로복지기금법인을 분할할 수는 없음

→ 사내근로복지기금법인의 분할·분할합병(73면 이하) 참조

| 근로복지기본법 질의회시 |

- 공동근로복지기금 설립 이후에 출연하지 않은 회사의 소속 근로자를 복지사업의 수혜대상에서 제외할 수 있는지, 불가능하다면 분할결의를 할 수 있는지 여부

– 공동근로복지기금은 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도로써, 공동기금 참여회사 중 일부가 출연하지 않았다고 하여 그 소속 근로자를 복지사업의 수혜대상에서 제외하는 것은 제도의 취지를 고려할 때 바람직하지 않다고 판단됨

– 공동근로복지기금법인의 분할 또는 분할합병은 근로복지기본법 제86조의10제1항에 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
(퇴직연금복지과-2378, 2018.6.18.)

07 공동근로복지기금에 대한 지원제도

1) 근로복지기금 지원사업

- 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 공동근로복지기금법을 설립하여 복지사업을 시행하는 경우 해당 공동근로복지기금을 지원하는 사업
 - ※ 다만, 둘 이상의 기업간에 법인세법 시행령 제2조 제5항 각 호의 어느 하나의 관계에 있는 경우(주주, 친족, 출자관계에 있는 관계회사 등) 지원 불가

| 법인세법 시행령 제2조 제5항 "특수관계인" |

구분	유형	내용
1	실질적인 지배자와 친족	<ul style="list-style-type: none"> · 임원의 임명권의 행사, 사업방침의 결정 등 해당 법인의 경영에 대해 사실상 영향력을 행사하고 있다고 인정되는 자와 그 친족
2	비소액주주 등과 친족	<ul style="list-style-type: none"> · 소액주주 등이 아닌 주주 또는 출자자와 그 친족
3	임원·직원 및 생계유지자와 친족	<ul style="list-style-type: none"> · 법인의 임원·직원 및 비소액주주 등의 직원 · 법인 또는 비소액주주 등의 금전이나 그 밖의 자산에 의하여 생계를 유지하는 자와 친족
4	해당 법인 또는 실질적 지배자 등이 지배적 영향력을 행사하는 법인(1)	<ul style="list-style-type: none"> · 1~3번까지의 관계에 있는 자를 통하여 어느 법인의 경영에 대하여 지배적인 영향력을 행사하는 경우
5	해당 법인 또는 실질적 지배자 등이 지배적 영향력을 행사하는 법인(2)	<ul style="list-style-type: none"> · 1~4번까지의 관계에 있는 자를 통하여 어느 법인의 경영에 대하여 지배적인 영향력을 행사하는 경우
6	연속 30% 이상 지분을 소유한 법인·개인	<ul style="list-style-type: none"> · 해당 법인에 30% 이상을 출자하고 있는 법인에 30% 이상을 출자하고 있는 법인이나 개인 (예) A법인과 출자자B 및 출자자C는 특수관계 해당 <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A((A법인)) B((출자자 B 법인)) C((출자자 C 개인)) B -- "30% 이상 출자" --> A C -- "30% 이상 출자" --> A A -- "30% 이상 출자" --> B </pre> </div>
7	기업집단 소속 계열회사 및 그 계열회사의 임원	<ul style="list-style-type: none"> · 독점규제 및 공정거래에 관한 법률에 의한 기업집단에 속하는 법인 및 소속된 다른 계열회사 및 계열회사 임원

2) 공동근로복지기금 지원유형

(1) 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업(대-중소기업, 원-하청기업, 중소기업간)이 설립한 공동근로복지기금법인에 참여기업이 출연한 경우

- 근로복지공단에서 출연금액의 100%를 설립일로부터 최대 5년간, 누적지원금 20억원 한도로 공동근로복지기금법인에 지원

구분	참여 사업장 수 또는 수혜를 받는 중소기업 근로자 수			
	5개소 미만 or 100인 미만	~20개소미만 or ~500인 미만	~30개소 미만 or ~1,000인 미만	30개소 이상 or 1,000인 이상
지원한도	2억원	5억원	10억원	20억원
지원기간	3년	3년	4년	5년

- ※ 중소기업 : 중소기업기본법 제2조의 중소기업을 의미
 - 중소벤처기업부가 발급하는 중소기업확인서로 확인
- ※ 지역단위* 또는 산업단위** 공동근로복지기금(참여한 사업장 수가 50개소 이상이고 수혜를 받는 중소기업 근로자 수가 1,500인 이상)의 경우 출연금의 100%를 최대 7년간 30억원 한도로 지원
 - * 동일한 지방자치단체에 위치한 기업간 설립한 기금법인
 - ** 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표의 대분류가 동일한 기업들이 설립한 기금법인 (예:제조업체들이 설립) 또는 도급업체가 동일하고 동일한 목적사업을 수행하기 위해 도급업체로부터 위탁받은 수급업체들이 설립한 기금법인(예:OO중공업으로부터 직접 도급받은 협력업체들이 설립)

● 지원사례

- ▶ 중소기업을 포함한 A, B, C사가 '가'공동근로복지기금법인을 설립하고 총 2억원을 출연한 경우
 - 근로복지공단은 출연금의 100%에 해당하는 2억원 지원(3개사 참여, 2억원 한도)
 - '가'공동근로복지법인은 총 4억원으로 복지사업 수행

A사(1억원), B사(7천만원), C사(3천만원)

↓ 총 2억원 출연

가 공동근로복지기금법인

(2) 대기업(또는 원청)이 중소기업의 공동근로복지기금법인에 출연한 경우

- 근로복지공단은 출연금액의 100%를 최대 매년 2억~10억원 한도로 공동근로복지기금 법인에 지원

구분	참여 사업장 수 또는 수혜를 받는 중소기업 근로자 수			
	5개소 미만 or 100인 미만	~20개소미만 or ~500인 미만	~30개소 미만 or ~1,000인 미만	30개소 이상 or 1,000인 이상
지원한도	2억원	3억원	5억원	10억원
지원기간	매년지원			

● 지원사례

- ▶ 대기업(원청) A사의 협력업체 B, C 등 30개 중소기업간 설립된 '나'공동근로복지법인에 대기업(원청) A사가 10억원을 출연한 경우
→ 공단은 출연금의 100%에 해당하는 10억원을 지원(30개사 참여, 10억원 한도)



(3) 지방자치단체가 중소기업간 설립된 공동근로복지기금법인에 출연한 경우

- 근로복지공단은 출연금액의 100%를 설립일로부터 3년간, 매년 최대 6억원 한도로 공동 근로복지기금법인에 지원

구분	참여 사업장 수 또는 수혜를 받는 중소기업 근로자 수		
	10개소 or 500인 미만	~30개소 미만 or ~1,000인 미만	30개소 or 1,000인 이상
지원한도	2억원	4억원	6억원
지원기간	설립한 날부터 3년		

● 지원사례

- ▶ A지방자치단체가 B, C 등 11개 중소기업이 참여하여 설립된 '다'공동근로복지기금법인에 3억원을 출연한 경우
→ 근로복지공단은 출연금의 100%에 해당하는 3억원 지원(11개사 참여, 4억원 한도)



| 지원을 받을 수 없는 경우 |

- 1 둘 이상의 기업 간에 법인세법 시행령 제2조 제5항 각 호의 어느 하나의 관계에 있는 경우 (주주, 친족, 출자관계에 있는 관계회사 등)
- 2 사업의 일부가 분할된 후 분할 전 사업주와 분할된 사업주가 포함되어 공동근로복지기금법인을 설립한 경우
- 3 동일한 도급인(원청)이 정당한 이유없이 소수의 수급인이 참여하는 다수의 공동근로복지기금 법인을 지원하는 경우
 - 다만, 협력업체 간 설립된 공동근로복지기금이 업종이나 지역을 달리하거나 공동근로복지기금 설립 간에 상당한 시간 차이가 있는 경우, 그 밖의 정당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 지원이 가능함

3) 공동근로복지기금 도입 컨설팅 무상 지원

- 기업이 공동근로복지기금제도를 쉽게 도입할 수 있도록 근로복지공단에서 현장컨설팅(기본, 심화, 도입)을 무료로 제공

현장컨설팅	기본컨설팅	공동근로복지기금에 관심있는 기업을 대상으로 전반적인 개념과 필요성 설명(기업당 1회)
	심화컨설팅	기본컨설팅 받은 기업을 대상으로 제도에 대하여 구체적인 도입 방식과 제도설계, 운영방법 등 종합컨설팅(기업당 1회)
	도입컨설팅	컨설팅을 통하여 공동근로복지기금을 도입하려는 기업을 대상으로 기금법인 설립까지 필요한 모든 절차에 대한 컨설팅 지원

- 지원분야 : 공동근로복지기금(※사내근로복지기금은 지원대상 아님)
- 지원대상 : 근로복지넷에 '기업회원'으로 가입한 사업장
(대기업 및 중소기업 여부, 근로자 수 제한 없음)
- 지원기간 : 매년 1월 ~ 12월까지(또는 예산 소진시까지)
- 신청방법 : 근로복지넷에서 기업회원 가입 후 '기업복지 상담지원 → 기본상담 신청'
- ※ 상세한 신청방법은 '근로복지넷 → 공지사항' 참조

| 공동근로복지기금의 지원과 관련한 주요 쟁점 |

● 재정지원 확대는 제도 시행 이후 설립된 공동근로복지기금에만 적용이 되고 기존에 설립된 공동근로복지기금에는 적용이 제외되는지 여부

- 기존에 설립된 공동근로복지기금법인에도 적용 가능
- 공동근로복지기금 지원사업 운영규정 개정시 부칙 제2조로 적용례를 두어 고시 시행일(2019. 12. 31.) 이전 설립된 공동근로복지기금법인에도 적용
- 다만, 고시 시행일 이후 공동근로복지기금에 참여한 사업주가 조성한 기금에 한해 종전 규정에 따라 지원받은 기간과 금액을 공제하고 지원
(예) 종전의 규정에 따라 2017. 1. 1. 30개 사업장이 참여하여 설립된 공동근로복지기금이 2019. 12. 31.까지 2억원을 지원받은 경우, 종전 규정에 따르면 2020. 1. 1. 부터는 지원을 받을 수 없었으나, 개정된 규정에 따라 앞으로 2년간(2021. 12. 31.까지) 출연금에 따라 추가로 최대 18억원을 더 지원받을 수 있음
- 대기업이 기존에 설립된 공동근로복지기금에 출연할 경우에도 적용되나, 고시 시행일 이후 출연한 출연금부터 적용

● 대기업과 중소기업이 함께 참여하여 공동근로복지기금을 설립한 경우에도 지원대상이 되는지 여부

- 지원대상에 해당
- 공동근로복지기금법인 지원은 중소기업의 사업주와 대기업의 사업주가 설립한 공동근로복지기금이나 둘 이상의 중소기업 사업주가 공동근로복지기금법인을 설립할 경우에 이루어짐. 따라서 대기업이 중소기업들과 함께 공동근로복지기금법인을 설립할 경우에도 지원 가능
- * 중소기업 : 중소기업기본법 제2조에 따른 중소기업
- * 대기업 : 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 제2조제2호에 따른 대기업
- 다만, 대기업(원청)이 협력업체 공동근로복지기금법인에 참여하지 않고 출연만 하는 경우, 해당 협력업체 공동근로복지기금법인에 중견기업 또는 대기업이 포함되어 있으면 대기업이 출연한 금액에 대해서는 지원하지 않음

● **대기업의 협력업체들이 하나의 공동근로복지기금이 아닌 다수의 공동근로복지기금을 설립할 경우에도 각각의 공동근로복지기금에 지원이 가능한지 여부**

- 동일한 도급인(원청)이 더 많은 지원을 받을 목적으로 정당한 이유 없이 소수의 수급인이 참여하는 다수의 공동근로복지기금을 지원하는 경우 근로복지기금지원 심사위원회의 심의·의결을 거쳐 지원이 제한될 수 있음
- 다만, 협력업체 간 설립된 공동근로복지기금이 업종이나 지역을 달리하거나 공동근로복지기금 설립 간에 상당한 시차가 있는 경우, 그 밖의 정당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 지원 가능
- 그러나 대기업-중소기업, 도급업체-수급업체, 중소기업-중소기업 등 둘 이상의 기업 간에 법인세법 시행령 제2조(특수관계인의 범위) 제5항에 다른 특수관계인*에 해당되는 경우에는 지원 제한
 - * 임원의 임면권 행사, 사업방침의 결정 등 당해 법인의 경영에 사실상 영향력을 행사하고 있다고 인정되는 자, 주주(소액주주 제외)와 그 친족, 법인의 임원·사용인 또는 주주등의 사용인 등

● **중소협력업체 간 설립된 공동근로복지기금이 대기업으로부터 출연을 받고, 이에 더하여 지방자치단체로부터 지원을 받을 경우에도 각각 지원이 되는지 여부**

- 각각 지원받을 수 있음
- 중소기업 간 설립된 공동근로복지기금법인이 대기업이나 지방자치단체로부터 각각 출연을 받을 경우 정부 지원금도 각각 지급

(예) 30개 중소기업이 참여하여 설립한 A공동근로복지기금에 대하여, 참여한 사업주들이 총 5억원을 출연하고, 대기업으로부터 10억을 출연받았고, 지방자치단체로부터 10억원을 출연 받은 경우

→ A공동근로복지기금은 정부지원금 21억원을 지원받을 수 있음

구분	참여기업	대기업	지방자치단체	계
출연금	5억	10억	10억	25억
정부지원금	5억	10억	6억	21억
합계	10억	20억	16억	46억

(예) 15개 중소기업이 참여하여 설립한 B공동근로복지기금에 대하여, 참여한 사업주들이 총 5억원을 조성하고, 대기업으로부터 10억원을 출연받았고, 지방자치단체로부터 5억원을 출연 받은 경우

→ B공동근로복지기금은 정부지원금 14억원을 지원받을 수 있음

구분	참여기업	대기업	지방자치단체	계
출연금	5억	10억	5억	20억
정부지원금	5억	5억	4억	14억
합계	10억	15억	9억	34억

◎ 지방자치단체가 공동근로복지기금에 출연할 경우 이에 대해서도 지원이 가능한데, 이 때 지방자치단체의 범위

- 지방자치단체는 지방자치법 제2조에 따른 지방자치단체를 의미함. 즉, 특별시·광역시·도 등의 광역자치단체 뿐만 아니라 시·군·구 등 기초자치단체도 포함됨
- (예) 000도 XXX시에 기반을 둔 지역단위 공동근로복지기금법인에 000도가 출연한 경우 뿐만 아니라 XXX시가 출연한 경우에도 정부지원이 이루어짐

◎ 참여사업장 수 등 공동근로복지기금의 규모에 따라 차등하여 지원을 하고 있는데, 규모의 변동으로 인해 지원기간과 지원액이 달라질 경우에는 어떻게 처리하는지 여부

- 지원금을 신청한 시점을 기준으로 공동근로복지기금의 규모를 판단하고, 지원기간과 지원금액이 남아 있을 경우 지원을 하게 됨.
- (예) 2017. 1. 1. 5개 사업장이 참여(3년간 5억원 한도로 지원 가능)하여 공동근로복지기금법인을 설립하고 2019. 12. 31.까지 5억원의 지원금을 받았으나, 2020. 1. 1. 해당 공동근로복지기금에 10개의 사업장이 중간 참여를 하여 15개 사업장이 참여(4년간 10억원 한도로 지원 가능)한 공동근로복지기금이 될 경우
 - 2020. 12. 31.까지 5억원 한도로 더 지원을 받을 수 있음
- (예) 2017. 1. 1. 15개 사업장이 참여(4년간 10억원 한도로 지원 가능)하여 공동근로복지기금 법인을 설립하고 2019. 12. 31.까지 5억원의 지원금을 받았으나, 2020. 1. 1. 해당 공동근로복지기금에 7개의 사업장이 탈퇴하여 8개의 사업장만이 참여(3년간 5억원 한도로 지원 가능)하게 된 경우
 - 2020. 1. 1. 이후 출연에 대해서는 지원받을 수 없음(설립일로부터 3년 초과, 지원한도액 5억원 초과)



IV

기금법인 회계와 세무

1. 기금법인의 회계 일반
2. 기금법인의 예산
3. 기금법인 수입 및 지출
4. 기금법인의 결산
5. 기금법인의 세무



01 기금법인의 회계 일반

1) 비영리법인의 회계

▶ 사내 및 공동근로복지기금법인은 비영리법인으로 분류

- 사내 및 공동근로복지기금법인은 법인세법 제2조 제2호 나목의 특별법에 따라 설립된 법인으로서, 민법 제32조에 규정된 목적과 유사한 목적을 가진 법인으로서 비영리법인으로 분류
 - 우리나라 비영리법인은 영리법인(주식회사)과 달리 통일된 회계기준이 마련되어 있지 않고, 비영리법인의 소관 주무부처가 감독의 목적 및 업종(학교, 의료기관, 사회복지법인, 상증법상 공익법인) 등의 특수성에 따라 개별적으로 회계기준을 마련
 - 한국회계기준원은 2003년 '비영리법인의 회계처리준칙'과 2017년 7월 '비영리조직회계기준'을 발표하였으나, 강제적인 사항이 아닌 권고사항임

2) 기금법인의 회계원칙

▶ 근로복지기본법 제64조(사내근로복지기금의 회계)
▶ 근로복지기본법 시행령 제48조(사내근로복지기금의 회계원칙)
▶ 사내·공동근로복지기금 업무처리지침 제19조(기금의 회계관리)

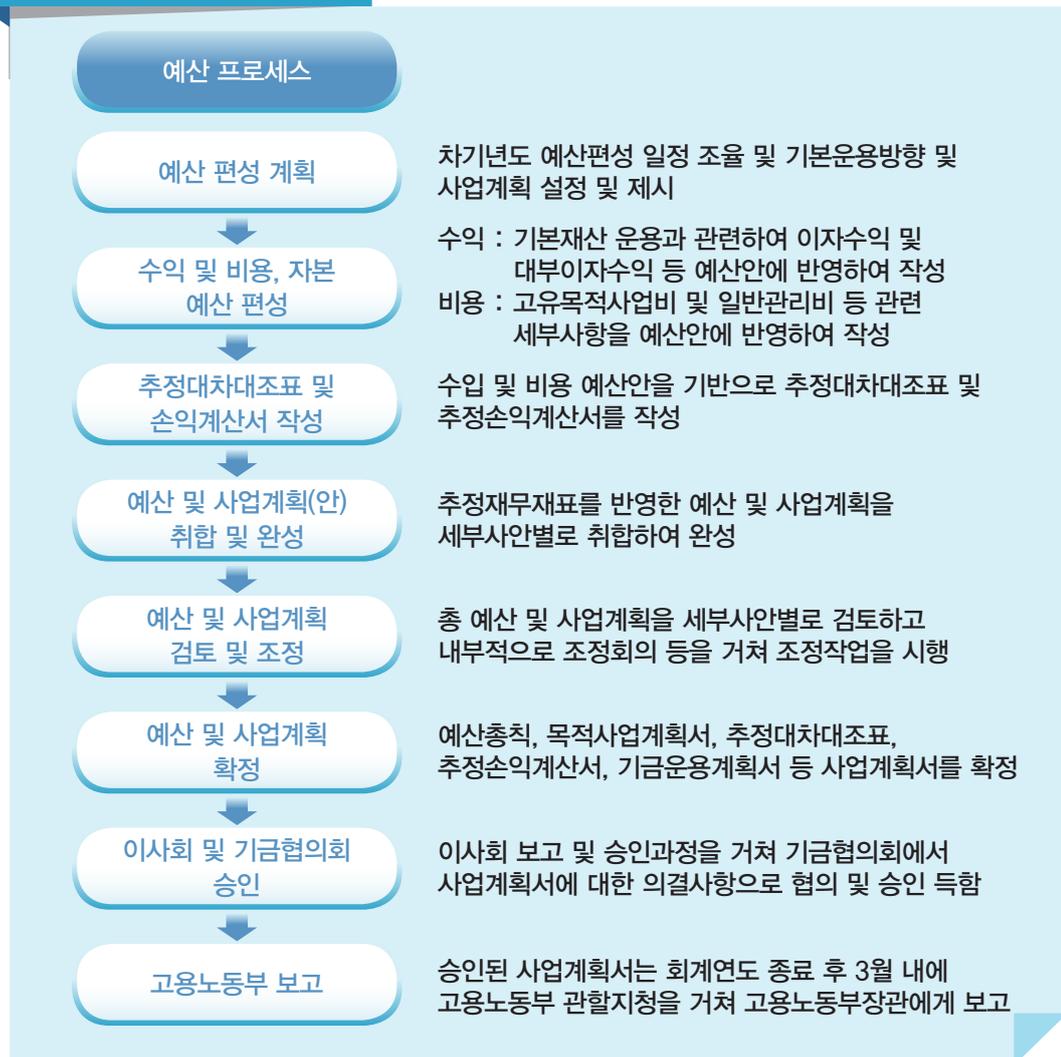
- 기금사업의 경영성과와 재산상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계원칙에 따라 처리
- 회계연도는 사업주의 회계연도에 따름. 다만, 정관으로 달리 정한 경우에는 그러하지 아니함
- 기금법인은 차입할 수가 없으므로 목적사업에 충당할 재원이 마련된 후에 목적사업에 실시할 수 있음
- 매 회계연도의 결산 결과 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 잉여금이 발생한 경우에는 이월손실금을 보전한 후 기금에 전입
- 기금법인은 이자소득 등으로 고유목적사업에 사용하기 위하여 고유목적사업준비금을 설정하여야 하며, 결손의 보전, 그 밖에 부득이한 사유에 따른 회계사고에 충당하기 위하여 특별적립금을 적립할 수 있음
- 기금법인은 기금관리회계와 목적사업회계로 구분하여야 하며, 법인세법에 따라 기금관리회계는 수익사업, 목적사업회계는 비수익사업으로 분류

02 기금법인의 예산

1) 예산의 기본원칙

구분	내용
회계연도 독립의 원칙	각 회계연도에 지출되어야 할 경비의 재원은 당해 연도의 수입으로 조달하고 당해 연도에 지출
사전의결의 원칙	예산은 회계연도 중 세입세출의 건적이므로 회계연도 이전에 심의기구의 의결을 통해 확정
예산공개 원칙	투명하고 효율적인 재정운동을 위하여 예산을 공개
예산총계주의 원칙	세입과 세출은 모두 예산에 계상하여야 함
목적외 사용금지 원칙	세출예산이 정한 목적 외에 예산을 사용하지 못함

● 예산프로세스 흐름도



2) 예산편성

- 기금법인은 예산과 관련된 사업계획서를 매 회계연도가 끝난 후 3개월 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고
 - 보고받은 관할 지방고용노동관서의 장은 매 분기가 끝난 다음달 10일까지 고용노동부장관에게 그 내용을 보고하여야 함
- 기금법인의 예산은 예산총칙, 추정대차대조표, 추정손익계산서를 내용으로 하여 작성하고, 그 내용을 명백하게 하기 위하여 필요한 부속명세서 작성
- 사업계획서는 예산총칙, 목적사업계획서, 추정대차대조표, 추정손익계산서, 기금운용계획서 등으로 작성

3) 예산집행

- 예산의 집행이란 이사회와 사내 및 공동근로복지기금협의회에서 확정된 사업 및 예산에 따라 수익과 비용을 집행하는 활동을 의미
 - 모든 비용예산을 집행할 때 원칙적으로 예산에 표시된 목적과 금액의 범위 내에서 집행
- 예산은 반드시 법적 근거에 따라 집행되어야 하고, 우선 관련법령이 있는지를 검토한 후 세법 등의 법령을 확인하여 집행
- 예산이 부족하거나 없는 경우에는 지출행위 전에 반드시 추가경정예산을 수립하거나 예산을 전용하여 예산 확보

4) 예산전용

- 예산은 특별한 사정이 없는 한 승인된 예산, 사업계획 범위 내에서 집행하여야 함. 다만, 예산 집행상 불가피하다고 인정되는 경우에는 손익예산 및 자본예산의 항간 한도액 범위 내에서 예산을 전용 가능
 - 항간 한도액을 초과하여 집행하고자 할 때에는 이사회의 승인을 얻어야 함

5) 예산이월

- 손익예산은 다음연도에 이월하여 집행할 수 없음. 다만, 자본예산의 사업예산 중 지출원인행위를 한 공사비와 지출원인행위를 하지 아니한 부대경비는 사내 및 공동근로복지기금협의회 승인을 얻어 이월 사용 가능

03 기금법인 수입 및 지출

1) 통장관리

- 기금법인의 모든 수익 및 비용은 통장으로 관리
- 기금법인은 자금관리를 위하여 기금법인 명의의 수시입출금이 가능하고 원금이 보장되며, 담보 설정이 되지 않는 보통예금 등으로 계좌를 개설하여 관리하여야 하며 특별한 사유가 없는 한 계좌는 변경할 수 없음
- 통장개설 또는 폐기시 내부결재로 이사의 승인을 얻도록 하고, 예금통장 관리대장을 비치하여 변경내역을 기록
- 통장의 예입액과 인출액은 당일의 수입액 및 지출액과 일치하여야 함

2) 수입_출연금과 운용수익

- 기금법인에 출연금을 받을시 자본금(기본재산)으로 처리하고 금융상품이나 투자자산, 주택구입 자금대부금 등에서 발생하는 이자수익, 배당수익 등은 사업수익으로 처리

(1) 출연금 회계처리

(예) 출연금 2억원을 받을 경우

▶ 현금및현금성자산 200,000,000 / 기본재산 200,000,000 (자본금)

(2) 운용수익 회계처리

- 정기에금

(예) 기중 취득시 : 정기에금(1년만기, 이자율 3%)에 2,000만원을 예입

▶ 단기금융상품 20,000,000 / 현금및현금성자산 20,000,000

(예) 1년후 만기시 : 원금 2,000만원 및 이자를 수령

▶ 단기금융상품 516,000 / 이자수익 600,000
선급법인세 84,000

▶ 현금및현금성자산 20,516,000 / 단기금융상품 20,516,000
- 만기시 단기금융상품 가액은 20,516,000원(원금 20,000,000 + 이자 516,000)

※ 상기 정기예금 이자 관련 기말에 미수수익을 계상할 경우 예시는 다음과 같음

기말 미수수익은 7월1일 취득을 가정으로 300,000원 계상됩니다.
 기말분개) 미수수익 300,000 / 이자수익 300,000

● 수익증권

(예) 기중 취득시 : 1년내 단기수익증권에 2,000만원 투자

▶ 단기매매증권 20,000,000 / 현금및현금성자산 20,000,000

(예) 기말 평가시 : 기말기준 수익증권의 공정가치 평가가액 2,085만원

▶ 단기매매증권 850,000 / 단기매매증권평가이익 850,000
 - 단기매매증권 대차대조표가액 20,850,000
 - 단기매매증권평가이익 손익계산서가액 850,000 (사업외수익)

(예) 매도시 : 매도기준 공정가치 2,050만원으로 매도

▶ 현금및현금성자산 20,500,000 / 단기매매증권 20,850,000
 단기매매증권처분손실 350,000

※ 단기매매증권 평가와 관련해서는 세무조정사항 발생함

- 기말평가시 : 익금불산입 단기매매증권 △850,000
 - 매도시 : 익금산입 단기매매증권 850,000
 - 세무조정을 통하여 500,000원에 대하여 법인세 부과됨
 (평가이익 850,000원 - 처분손실 350,000원 = 500,000원)

3) 지출

- 기금법인은 정관 등에 명시되어 있는 비수익사업(목적사업회계)에 따라 현금, 계좌이체, 전용 카드사용 등의 방법으로 지출이 이루어짐

(1) 고유목적사업비 회계처리

(예) 장학금으로 200만원 지원하는 경우

▶ 장학금지원 2,000,000 / 현금및현금성자산 2,000,000

(2) 일반관리비 회계처리

(예) 세금과공과로 65만원 지급하는 경우

▶ 세금과공과 650,000 / 현금및현금성자산 650,000

(3) 대부금(자산계정) 회계처리

(예) 생활안정자금으로 170만원 지원하는 경우

▶ 생활안정자금대부금 1,700,000 / 현금및현금성자산 1,700,000

→ 분개 및 재무제표 작성예시 [서식 17] 참조

4) 지출결의서 및 지출증빙**(1) 기금법인의 지출**

- 기금법인은 고유목적사업 및 일반관리비 등에 대한 지출이 이루어지는 경우 지출결의서와 함께 지출품의서, 세금계산서, 계산서, 현금영수증, 신용카드 매출전표, 계좌입금의뢰서, 무통장입금증을 첨부하여 보관

(2) 법인세법상 지출증빙 의무

- 법인이 사업과 관련하여 지출의 투명성과 거래상대방 사업자의 과표 양성화를 위하여 각 사업연도에 모든 거래에 관한 증빙서류를 작성 또는 수취하여 법인세 과세표준 신고 기한이 경과한 날부터 5년간 이를 보관하여야 함

| 지출증빙서류 |

※ 법인세법 제116조 제2항에 따른 지출증빙(정규지출증명서류)

- 1) 신용카드매출전표(직불카드등을 사용하여 거래하는 경우에는 그 증명서류 포함)
- 2) 현금영수증
- 3) 세금계산서(매입자발행세금계산서 포함)
- 4) 계산서

- 국가 및 지방자치단체 등을 제외한 법인은 지출증빙서류의 수취 및 보관의 의무가 있음
- 수익사업을 영위하고 있는 비영리법인이 지출증빙서류의 수취 및 보관의무를 위반할 경우 증빙불비가산세(증빙미수취 또는 사실과 다른 금액의 증명서류 금액의 2%)를 납부하여야 함

04 기금법인의 결산

1) 결산 일반

- 결산이란 회계연도말에 회사의 재무상태와 경영성과를 측정하기 위해 각종 장부를 마감하는 절차를 의미
 - 결산을 통하여 회계정보이용자에게 필요한 정보를 제공해줄 수 있으며, 결산은 회계연도가 종료된 후 1~2개월 내에 이루어짐

● 결산프로세스 흐름도



※ 시산표 : 분개장에 기입된 분개 내용이 총계정원장에 정확히 전기되었는가를 확인하기 위하여 작성하는 계정집계표로서 재무제표 작성의 준비 절차

- 시산표의 종류에는 합계시산표, 잔액시산표, 합계잔액시산표 등이 있음

→ 결산프로세스 작성예시에 대해서는 [서식 17] 참조

2) 결산행위

- 기금법인의 결산은 일반적인 결산프로세스에 따라 시행
 - 다만, 비영리법인의 구분회계 및 고유목적사업준비금 등을 고려하여 결산 시행

| 결산서의 구성 |

- 1) 예산집행개요
- 2) 재무상태표(부속서류로서 필요시 제예금명세서, 유가증권명세서, 대여금명세서, 고정자산명세서, 고유목적사업준비금명세서, 제세선금명세서 등을 첨부)
- 3) 손익계산서(부속서류로서 필요시 수입이자명세서, 그 밖의 수입금명세서 등을 첨부)
- 4) 이익잉여금처분계산서
- 5) 예산집행대비표
- 6) 합계잔액시산표 등

→ '결산명세서 작성예시'에 대해서는 [서식 18] 참조

3) 구분회계

(1) 법인세법상 구분회계(구분경리)

- 비영리법인은 고유목적사업뿐만 아니라 고유목적사업의 원활한 유지를 위하여 수익사업을 영위하는 경우가 일반적임. 이러한 경우 비영리법인은 자산·부채 및 손익을 당해 수익사업에 속하는 것과 수익사업이 아닌 그 밖의 사업에 속하는 것을 각각 다른 회계에 구분하여 기록
- 재무제표 구분

구분	항목	내용
재무상태표	공동되는 자산 및 부채의 구분	수익사업과 비영리사업에 공동되는 자산과 부채는 수익사업에 속하는 것(법인세법 시행규칙 제76조 제1항)
	부수수익이 발행하는 부동산	고유목적사업에 직접 사용하는 유형자산 및 무형자산의 유지·관리 등을 위한 관람료·입장료수입 등 부수수익이 있더라도 이를 고유목적사업에 직접 사용하는 자산 (법인세법 시행령 제3조 제2항)
	자기자본계산	수익사업의 자본금은 수익사업의 자산의 합계액에서 부채(총당금포함)의 합계액을 공제한 금액으로 함 (법인세법 시행규칙 제76조 제2항)
손익계산서	개별손익금	수익사업과 비영리사업별로 그 발생원천이 분명한 개별손익금은 그 원천별로 귀속시켜 각각 독립된 계정과목으로 구분경리
	공동익금	수익사업과 비영리사업의 수입금액(매출액)에 비례하여 안분 계산
	공동손금	업종이 동일한 경우 : 수익사업과 비영리사업의 수입금액에 비례하여 안분 계산 업종이 다른 경우 : 수익사업과 비영리사업의 개별 손금액에 비례하여 안분 계산

(2) 기금법인의 구분회계

▶ 사내·공동근로복지기금 업무처리지침 제19조(기금의 회계관리)

가. 기금의 운용 및 대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리회계

- 기금의 기본재산에 관한 사항을 기장관리하고, 기금의 운용사업은 물론 기금원금을 근로자에게 대부한 경우에도 기금관리회계로 처리
(예) 이자수익 및 대부금이자수익, 배당수익, 장단기투자자산처분이익 등

나. 기금의 고유목적사업을 관리하는 목적사업회계

- 기금의 목적사업을 기장관리하고, 사내구판장, 구내자판기, 근로자복지시설 운영 등에 관한 회계처리도 목적사업회계로 처리
(예) 고유목적사업비용(장학금지원, 기념품지급 등), 일반관리비(세금과공과, 지급수수료, 도서인쇄비, 교육훈련비, 회의비 등)

→ 구분회계 작성예시 [서식 17] 참조

4) 결산보고 및 신고

- 매 결산기에 결산보고서를 작성하여 정관에 따라 기금법인의 감사가 감사를 실시하고, 감사 의견서를 첨부하여 사내 및 공동근로복지기금협의회에서 최종승인

(1) 고용노동부 보고

- 기금법인은 해당연도의 운영상황·결산서, 다음연도의 사업계획서(추정대차대조표와 손익 계산서 포함) 및 고용노동부장관이 정하는 사항을 매 회계연도가 끝난 후 3개월 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 보고
- 관할 지방고용노동관서의 장은 매 분기가 끝난 다음달 10일까지 고용노동부장관에게 그 내용을 보고하여야 함

→ 운영상황 보고서는 [서식 32] 참조

(2) 관할 세무서장에게 신고

- 수익사업을 영위하여 법인세 신고의무가 있는 기금법인은 결산서를 토대로 세무조정계산서를 작성하고, 법인세 과세표준신고서를 회계연도 종료일로부터 3월 이내에 관할 세무서장에게 신고하여 함

05 기금법인의 세무

1) 세제혜택

(1) 출연기업에 대한 혜택

- 기금법인에 출연하는 출연금(세전 순이익의 5/100 초과하더라도)에 대해 법인세 손비 인정 (법인세법 지정기부금 적용)
- 협력중소기업의 사내 또는 공동근로복지기금법인에 대한 출연금은 투자·상생협력촉진 세제상 과세대상인 미환류소득 계산시 차감

| 투자·상생협력 촉진을 위한 과세 |

내국법인이 그 법인의 소득 중 투자, 임금 등으로 환류하지 아니한 소득이 있는 경우 미환류소득에 대한 법인세로 해당 사업연도의 법인세액에 추가하여 납부하는 것. 이는 최근 우리 경제가 저성장 고착화가 우려되고 기업의 소득과 가계의 소득 간 격차가 확대되고 있어 기업의 소득이 투자, 임금 등을 통해 가계의 소득으로 흘러들어가는 선순환 구조를 유도할 필요성이 대두됨에 따라 미환류 소득에 대해 20%의 법인세를 추가로 과세하는 제도임. 당초 법인세법에서 기업환류세제라는 이름으로 2015년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지 한시적으로 도입되었으나, 2017년 12월 19일 세법개정시 법인세법상 기업환류세제를 일몰종료하고 조세특례제한법으로 이관하면서 투자·상생협력 촉진세제라는 이름으로 2020년 12월 31일까지 적용하도록 함(조세특례제한법 제100조32)

- 대기업이 협력업체 사내 및 공동근로복지기금법인 지원시 동반성장지수 가점 부여 (0.2~1.0점)
- 대·중소기업 상생협력을 위한 기금출연 등에 대한 세액공제
 - 상생중소기업이 설립한 사내근로복지기금법인 또는 상생중소기업간 공동으로 설립한 공동근로복지기금법인은 2022년 12월 31일까지 해당 출연금의 100분의 10에 상당하는 금액을 출연한 날이 속하는 사업연도의 법인세에서 공제

(2) 근로자에 대한 혜택

- 기금법인에서 지급한 아래 금품에 대해서는 증여세 비과세
 - 이재구호금품, 치료비, 교육비로서 사회통념상 인정되는 금품
 - 학자금 또는 장학금 기타 이와 유사한 금품

| 국세청 질의회신 |

● 해당 과세기간에 지급받은 장학금 또는 학자금(이하 “장학금 등”이라 한다)으로서 소득세 또는 증여세가 부과되는 다음의 어느 하나에 해당하는 장학금 등은 공제대상 교육비에서 제외한다(구시행령 제110조의 3 제2항). 따라서 당해 연도 근로소득에 대한 연말정산이 완료된 이후 사내근로복지기금 등으로부터 소득세 또는 증여세가 부과되는 장학금을 지급받는 경우에는 그 지급액이 확정되는 날이 속하는 연도에 당초 공제받은 교육비에서 동 장학금을 차감한 금액을 교육비공제 대상금액으로 하여 근로소득세를 재정산하여야 한다.
(서면1팀-926, 2005. 7. 27.)

● 사내근로복지기금으로부터 받을 장학금 등의 교육비 세액공제 대상 여부

- 사내근로복지기금으로부터 실제 지급받지 않았더라도 장래에 지급될 것이 확정된 장학금 등은 교육비가 지출된 해당 과세기간의 교육비세액 공제대상금액에서 제외하는 것임
(원천, 서면-2015-법령해석소득-2074 [법령해석과-1715], 2016.05.26.)

● 사내근로복지기금법인으로부터 받은 금품에 대한 증여세 과세 여부

- 사내근로복지기금법인이 사내 근로자에게 지급하는 지원금이 치료비·학자금·장학금 기타 이와 유사한 금품에 해당하거나 기념품·축하금 등으로서 통상 필요하다고 인정되는 금품에 해당하는 경우에는 증여세가 부과되는 것임
(서면-2020-상속증여-0597, 2020.05.26.)

● 금전 대출 이자 부과세

- 가중평균차입이자율이 없는 경우 당좌대출이자율(4.6%)보다 낮게 무상으로 대부받을 경우 그 차액은 과세
- 기금법인으로부터 정관에 따라 금전을 무상 또는 저리로 대출받은 경우 적정 이자율과의 차이로 인한 이익이 1,000만원 미만일 때에는 증여세 부과세

● 분리과세 효과

- 기금으로부터 받는 금품은 근로소득으로 보지 않고 증여소득으로 간주됨에 따라 누진적인 종합소득과세(6~42%)에서 제외됨
- 과세대상 증여금품 가액이 1억원 미만일 경우 10% 세율 적용
※ 자진신고시 증여세산출세액의 100분의 3에 상당하는 금액을 공제

● 증여세 과세최저한 : 증여세 과세표준이 50만원 미만일 경우 부과세

● 사내근로복지기금에서 운영하는 선택적복지제도로 직원에게 복지포인트를 지급하는 경우 근로소득세 또는 증여세 과세 여부는?

- 사내근로복지기금이 고용노동부장관으로부터 인가되어 기금용도사업으로 지급하는 복지포인트는 당해 근로자의 근로소득으로 보지 아니하며, 당해 근로자의 근로소득에 해당되지 않는 복지포인트는 상속세 및 증여세법 시행령 제35조 제4항 각호에서 규정하는 학자금, 장학금 기타 이와 유사한 금품에 해당하거나 기념품, 축하금, 부의금 등으로 통상 필요하다고 인정되는 금품 등의 비과세되는 증여재산의 범위에 포함되지 아니하므로 증여세 과세대상이 되는 것임. 다만, 지급받은 포인트가 50만원 미만인 경우에는 상속세 및 증여세법 제5조 제2항의 증여세 과세 최저규정에 의해 증여세를 부과하지 아니함

(3) 기금법인에 대한 혜택

- 사내 및 공동근로복지기금이 출연금 등을 포함하여 증여받은 재산의 가액에 대해서는 증여세 비과세
 - 사내근로복지기금과 우리사주조합, 공동근로복지기금 및 근로복지진흥기금이 증여받은 재산
 - ※ 공동근로복지기금은 2019년 2월 12일 이후 증여받는 분부터 적용
- 기금법인의 고유목적사업준비금 계상시 이자소득 등의 손금산입
 - 이자소득
 - 배당소득금액
 - 특별법에 의해 설립된 비영리법인이 당해 법률에 의한 복지사업으로 그 회원 또는 조합원에게 대출한 용자금에서 발생한 이자금액(사내근로복지기금도 적용됨)
 - 다만, 고유목적사업준비금을 손금에 산입한 후 그 사업연도 종료일 이후 5년이 되는 날까지 고유목적사업에 사용하고 남은 잔액은 그 5년이 되는 날이 속하는 사업연도의 소득금액 계산에 있어서 익금으로 산입하여 과세
 - ※ 고유목적사업준비금 이자소득 면제절차
 - 실제로는 이자소득에 대해서 원천징수하므로, 결산 후 과세표준신고시 “고유목적사업 지급준비금명세서” 및 “고유목적사업지출액명세서” 등을 첨부하여 관할 세무서에 신고하여 환급받아야 함
- 기금수익금 등을 고유목적사업준비금으로 계상한 후 사용하다가 미사용 잔액을 감독관청의 승인을 받아 기금의 원금으로 전입하는 경우에도 법인세법상 손금으로 인정
- 피상속인이 사내 및 공동근로복지기금법인에 유증 등을 한 재산에 대해서는 상속세 비과세

2) 법인세

(1) 법인세 신고

- 기금법인은 비영리법인이므로 영리법인과 달리 법인세법 제4조 제3항에서 열거하고 있는 수익사업의 소득에 대해서 법인세 신고의무 발생

대부사업이자소득 및 사업소득이 있는 기금법인	영리법인과 동일한 법인세 신고서식으로 신고
이자소득만 있는 기금법인 (대부사업이자 제외)	법인세 신고 특례에 따른 간이신고서식으로 신고

- 비교적 규모가 큰 기금법인의 경우 세무지식과 경험이 풍부하여 자체적으로 세무신고를 하는 경우도 있으나, 설립초기 및 소규모인 경우 회계사, 세무사 등 전문가를 통해 세무신고를 하는 것이 업무의 효율성 및 경제성 측면에서 효과적임

가. 사업소득이 있는 수익사업을 영위하는 기금법인

- 기금법인은 수익사업에서 발생하는 소득에 대하여 법인세가 부과되며, 영리법인과 동일하게 신고서류 제출
 - 기금법인이 이자소득, 대부사업과 관련된 이자소득, 배당소득, 유가증권처분이익 등의 수익이 있을 경우 수익사업을 영위하는 것으로 봄

| 법인세 신고서류 |

- 1) 법인세과세표준 및 세액신고서(법인세법 시행규칙 별지 제1호 서식)
- 2) 법인세과세표준 및 세액조정계산서(동 규칙 별지 제3호 서식)
- 3) 기업회계기준을 준용하여 작성한 재무상태표, 손익계산서 및 이익잉여금처분계산서 (비영리법인의 경우, 구분회계에 의한 수익사업 재무제표를 작성)
- 4) 세무조정계산서 부속서류(동 규칙 별지 제10호, 제15호, 제16호, 제17호, 제27호, 제50호 서식 등)

- 단, 법인세법 과세대상 수입이 발생하는 기금법인은 기본적 신고의무는 동일하나, 해당 비영리법인의 특성을 감안하여 “기업회계기준을 준용하여 작성한 재무상태표, 손익계산서 및 이익잉여금처분계산서”, “법인세과세표준 및 세액조정계산서” 등 생략 가능

→ 법인세 신고서류 [서식 19~26] 참조

- 이자소득과 관련하여 미수수익을 계상한 경우
예) 당기 미수수익 : 840,000, 전기 미수수익 320,000

→ 미수수익 세무조정 작성예시 [서식 22] 참조

| 국세청 질의회신 |

◎ 비영리법인이 이자소득에 대하여 “법인세·농어촌특별세 과세표준 및 세액신고서”를 통하여 법인세 신고 후 누락된 수익사업 부분의 수익금액에 대한 법인세를 신고하는 경우 무신고 가산세를 적용하여야 하는지 여부

- 수익사업을 영위하는 비영리내국법인이 법인세 신고 시 이자소득만 “법인세·농어촌특별세 과세표준 및 세액 신고서”에 기재하여 신고하고 과세표준신고기간이 경과된 후에 누락된 수익사업 부분의 과세표준을 추가적으로 신고하는 경우에는 국세기본법 제47조의 2에 따른 무신고가산세가 부가되는 것임
(서면법령기본-22236, 2015.12.29.)

나. 이자소득만 있는 비영리법인의 법인세 신고 특례

- 이자소득만 있는 비영리법인은 간이신고서식으로 과세표준을 신고하여 기납부한 이자소득세를 전액 환급받을 수 있으며(이자소득은 고유목적사업준비금 100% 설정대상 이므로 산출세액이 없음), 이러한 경우 재무제표 첨부할 필요 없음

| 비영리법인 간이신고서식 |

- 1) 법인세,농어촌특별세 과세표준 및 세액신고서(법인세법 시행규칙 별지 제56호 서식)
- 2) 고유목적사업준비금 조정명세서(동 규칙 별지 제27호 서식(갑)(을))
- 3) 원천납부세액명세서(동 규칙 별지 제10호 서식(갑)(을))

→ 간이신고서식 작성예시 [서식 21, 25, 27] 참조

(2) 법인세 중간예납

- 비영리법인은 이자소득만 있는 경우 중간예납을 하지 않을 수 있으나, 사내근로복지기금의 대부이자소득은 법인세법 제4조 제3항 제2호의 이자소득이 아니라 제1호 규정에 의한 사업소득으로 보아 중간예납의무가 발생함

| 국세청 질의회신 |

◎ 1. 이자소득 및 대부이자소득만 있는 사내근로복지기금은 법인세 중간예납신고 의무 여부
2. 법인세 중간예납신고 의무가 있다면 신고시 사용하는 서식은?

- 사내근로복지기금법에 의한 사내근로복지기금이 예금이자 소득과 정관상 복지사업으로 근로자에게 용자금을 대부하여 발생하는 대부이자소득이 있는 경우 법인세법 제3조 제2항 제1호 규정에 의한 수익사업에서 생기는 소득에 해당하므로 같은법 제63조 규정에 의한 [중간예납]의무가 있는 것이며, 직전 사업연도 실적으로 신고하는 경우, 같은법 제63조 제1항 각 호의 세액공제 후 중간예납세액이 발생하지 않더라도 법인세법 시행규칙 [별지 제58호 서식]에 의하여 신고하는 것임
(서면2팀-1326, 2005.8.18.)

(3) 고유목적사업준비금

- 고유목적사업준비금의 손금산입규정은 비영리내국법인에 대한 세제상의 혜택으로 청산법인 등을 제외한 모든 비영리내국법인이 설정 가능

가. 설정대상

- 비영리내국법인은 해당연도에 고유목적사업비 등의 지출목적으로 수익사업 회계결산시 고유목적사업준비금을 손비로 계상한 경우에는 일정한 한도 내에서 해당 사업연도의 소득금액을 계산할 때 손금에 산입 가능

나. 설정한도

- 비영리내국법인은 법인세법 제29조 제1항 각 호의 구분에 따른 금액의 합계액의 범위에서 그 계상한 고유목적사업준비금을 해당 사업연도의 소득금액을 계산할 때 손금에 산입

※ 법인세법 제29조 제1항 각 호

1. 다음 각 목의 금액 (100%)

가. 이자소득금액. 단, 비영업대금의 이익은 50% 적용

나. 배당소득금액

다. 특별법에 따라 설립된 비영리내국법인이 해당 법률에 따른 복지사업으로서 그 회원이나 조합원에게 대출한 융자금에서 발생한 이자

2. 그 밖에 수익사업에서 발생한 소득의 100분의 50

다. 설정방법

- 고유목적사업준비금은 결산조정이 원칙이나 해당 준비금을 부채로 계상하기 어려운 경우에 한하여 예외적으로 신고조정을 인정
- 고유목적사업준비금은 원칙적으로 결산서에 비용으로 계상한 경우에 한하여 손금산입
- 다만, 감사인의 회계감사를 받는 비영리내국법인의 경우에는 기업회계기준상 고유목적사업준비금(부채계정)을 인정하지 않으므로, 그 금액 상당액을 해당 사업연도의 이익 처분을 할 때 고유목적사업준비금으로 적립한 경우에는 그 금액을 결산 확정할 때 손금 계상으로 봄

→ 고유목적사업준비금 작성예시 [서식 17] 참조

(4) 기부금

가. 지정기부금단체

- 법인세법 및 시행령 개정으로 '기타 지정기부금단체 등과 유사한 단체'를 기획재정부령이 정하는 지정기부금단체에서 기획재정부장관이 지정·고시하는 단체로 변경
- 사내 및 공동근로복지기금은 2020년 12월 31일까지 지정기부금단체로 인정

나. 공익법인

- 공익법인이란 법인세법상 비영리법인으로서 상속세 및 증여세법 제16조 제1항의 법인을 의미
 - 상속세 및 증여세법상 공익법인에 해당하는 않는 기관은 법에서 열거되지 않은 정당, 조합법인, 영리기업의 사업자단체, 사내근로복지기금, 공원묘원 및 납골당 등이 해당

| 국세청 질의회신 |

사내근로복지기금은 기부금대상민간단체에 해당되나 상증법상 공익법인 등에 포함되지 아니하는 것임
(서면4팀-1941, 2004. 11. 30.)

다. 기부금영수증

- 기금법인은 기부금별 발급명세서 및 기부금영수증 발급명세서 등을 작성·보관

기부금별 발급명세서 : 발급한 날부터 5년간 기금법인에서 보관
기부금영수증 발급명세서 : 해당사업연도 종료일로부터 6개월 이내 관할 세무서장에 제출

- 기부금영수증 발급·작성·보관 등이 불성실한 경우 가산세 부과

→ '기부금 관련 명세서 작성예시'에 대해서는 [서식 28, 29] 참조

(5) 청산소득에 대한 법인세 납부 의무

▶ 별도의 청산절차가 존재하지 않으므로 청산소득에 대한 법인세를 부과할 수 없음

- 청산소득에 대한 법인세 납세의무는 영리내국법인에 한하며, 비영리내국법인과 외국법인에 있어서는 부과하지 않음. 비영리법인의 경우에는 잔여재산을 구성원에게 분배할 수 없고, 다른 비영리법인이나 국가에 잔여재산을 인도하게 됨
- 청산과정에서의 보유 부동산 처분
 - 비영리내국법인이 해산등기 후 청산하는 과정에서 보유 부동산을 처분하여 발생한 소득은 청산소득에 해당함. 비영리내국법인은 청산소득에 대한 납세의무가 없으나, 부동산 양도에 대해서는 양도소득에 대한 법인세 납부 의무 발생

3) 부가가치세

(1) 부가가치세 일반

- 일반적으로 고유번호증을 발급받아 부가가치세가 면제되는 기금법인이 고유목적사업(비수익사업)만 영위하는 경우 부가가치세 납부의무는 발생하지 않으며, 세금계산서도 발행할 수 없음
 - 다만, 면세대상 사업을 영위하는 비영리법인이라도 부가가치세 과세대상 사업을 영위한다면 세금계산서 발행 및 부가가치세 납부의무 발생
 - 부가가치세가 면제되는 기금법인이 수취한 매입세금계산서의 매입세액은 공제하지 않음
 - 사내 및 공동근로복지기금이 운영하는 구내자판기, 사내구판장 등은 부가가치세법상 과세대상 사업에 포함되므로, 부가가치세 납부의무가 발생하고 세금계산서 발행 가능

(2) 과세사업자의 제출의무

- 비영리법인의 경우 부가가치세법상 과세사업을 영위하는 경우 포함
- 거래상대방으로 공급금액의 10%에 상당하는 세액(매출세액)에서 매입시 거래상대방으로부터 거래징수당한 세액(매입세액)을 차감한 세액을 신고·납부하여야 함

(3) 부가가치세 면제사업자와 고유사업만 영위하는 비사업자의 제출의무

- 세금계산서 합계표 제출 : 비영리법인(고유사업만을 영위하여 고유번호증을 발급받은 경우)은 부가가치세의 납세의무가 없는 경우에도 매입처별세금계산서합계표를 해당 과세기간 종료후 25일 이내에 사업장 관할 세무서장에게 제출(1기 확정 : 7월 25일, 2기 확정 : 다음해 1월 25일)
- 계산서 합계표 제출 : 부가가치세가 면제되는 재화 또는 용역을 공급하거나 공급받아 교부하거나 교부받은 계산서의 매출 및 매입처별 계산서 합계표는 매년 2월 10일까지 납세지 관할 세무서장에게 제출(매입처별세금계산서합계표와 함께 해당 과세기간 종료 후 25일 이내 제출한 것도 가능함)

→ 매입처별 세금계산서 합계표 작성예시 [서식 31] 참조

4) 원천징수

(1) 이자소득에 대한 원천징수

가. 비영리법인의 이자소득에 대한 과세특례

- 수익사업에서 생긴 소득 중에서 법인세법 제3조 제3항 제2호에 의한 이자, 할인액 및 이익(소득세법 제16조 제1항 제11호 비영업대금의 이익을 제외하고 투자신탁의 이익 포함)으로서 원천징수된 이자소득에 대하여 과세표준 신고를 하지 않을 수 있으며, 이러한 경우 과세표준의 신고를 하지 아니한 이자소득은 각 사업연도의 소득금액계산에 있어서 포함하지 아니함
- 비영업대금의 이익에 대해서는 원천징수에 의한 법인세 분리과세가 인정되지 않으므로 반드시 법인세 과세표준 신고를 하여야 함

나. 이자소득에 대한 과세방법의 선택

- 종합과세인 신고납부방법과 분리과세인 원천징수방법 중 선택 가능

원천분리과세방법을 선택하는 경우	과세표준 신고방법을 선택하는 경우
법인세가 원천징수된 이자소득에 대하여 과세표준의 신고를 하지 아니하는 경우에는 해당 이자소득에 대하여 14%의 원천징수세율로 원천징수되어 신고의무 종결	원천징수된 이자소득을 수익사업소득에 합산하고 원천징수세액을 공제하여 과세표준 신고, 이자소득에 대한 대응 경비인 고유목적사업준비금을 손금으로 인정받게 되고 원천징수된 세액을 환급받을 수 있음

(2) 소득세에 대한 원천징수

| 소득세 원천징수 |

구분	대상	세율(소득세+주민세)	근거
근로소득	고용주에게 고용되어 근로를 제공	매월 간이세액표에 따라 원천징수	소득세법 제20조
사업소득	특정한 고용주에게 고용되지 않고 독립된 자격으로 용역을 제공	지급금액 * 3.3%	소득세법 제19조
기타소득	근로소득, 사업소득 등 타 기타소득에 속하지 아니하는 소득으로서 고용관계가 없는 자에게 일시적으로 용역을 제공	(지급금액-필요경비) * 22%	소득세법 제21조 및 동법 시행령 제87조
일용근로자소득	근로계약에 따라 동일한 고용주에게 3월 이상 계속하여 고용되지 아니한 자	(지급금액-15만원) * 6.6%	소득세법 제47조 및 제129조

가. 근로소득

- 근로소득이란 통상적으로 일정한 고용주에게 고용되어 근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여를 의미
 - 근로를 제공하고 지급받는 대가는 그 지급명칭이나 방법에도 불구하고 근로소득에 해당
 - ※ 근로소득의 징수
 - 매월 간이세액표에 의해 징수하여 다음달 10일까지 원천징수이행상황신고서를 관할 세무서장에게 제출·납부함. 또한, 다음해 2월분 급여 지급시 연말정산
 - 근로소득이 있는 자가 타 법인에서 받은 급여 중 근로소득에 해당되는 것이 있을 때에는 연말정산시 주된 근무지에서 합산하여 정산

나. 사업소득

- 사업소득이란 특정한 고용주에게 고용되지 않고 독립된 자격으로 용역을 제공하고 그 대가로 지급받는 소득을 의미
 - ※ 사업소득의 징수
 - 소득세는 지급금액의 3%, 지방소득세는 소득세의 10%를 원천징수

다. 기타소득

- 기타소득이란 근로소득, 사업소득 등 타 소득에 속하지 아니하고는 소득으로서 고용 관계가 없는 자에게 일시적으로 용역을 제공하고 받는 대가를 의미함
 - ※ 기타소득의 징수(필요경비 60% 경우)
 - 소득세 : 지급금액의 8%(지급금액에서 필요경비 60%를 공제한 금액의 20%) → 지급금액 × 40% × 20%
 - 지방소득세 : 소득세의 10%를 원천징수
 - 필요경비 공제 계산방법 일원화 : 강사료, 강연료, 문제출제수당, 회의수당, 원고료 등 총수입금액의 60% 공제 후 기타소득 20% 징수
 - ※ 필요경비가 80%, 90%인 기타소득 항목도 있음

라. 일용근로자

- 일용근로자란 근로계약에 따라 동일한 고용주에게 3개월 이상 계속하여 고용되지 아니한 자를 의미함
 - 3월 이상 계속 고용자는 근로소득으로 분류하여 간이세액표에 의거 원천징수
 - ※ 일용근로자의 징수
 - 징수대상 : 일당 금액이 15만원을 초과하는 자
 - 징수방법 : 15만원을 초과하는 금액의 6%를 징수하되 그 징수금액의 55%는 세액 공제 적용(15만원을 초과하는 금액에 대하여 2.7% 징수. 소득세의 10%를 주민세로 원천징수)

※ 소득구분 유형

구분	소득종류	소득구분
강사비	근로소득	학교에 강사로 고용되어 지급받은 급여
	사업소득	독립된 자격으로 계속적·반복적으로 강의를 하고 받은 강사료
	기타소득	일시적으로 강의를 하고 지급받은 강사료
고문료	근로소득	거주자가 근로계약에 의한 고용관계에 의하여 비상임자문역으로 경영자문용역을 제공하고 받는 소득(고용관계 여부는 근로계약 내용 등을 종합적으로 판단)
	사업소득	전문직 또는 컨설팅 등을 전문적으로 하는 사업자가 독립적인 지위에서 사업상 또는 부수적인 용역인 경영자문용역을 계속적 또는 일시적으로 제공하고 얻는 소득
	기타소득	근로소득 및 사업소득 외의 소득으로서 고용관계 없이 일시적으로 경영자문용역을 제공하고 얻는 소득

(3) 원천징수의 예외

- 소액부징수
 - 소득세법 제127조에 의한 근로소득, 기타소득, 사업소득에 대해 원천징수세액이 1천원 미만인 때에는 소득세를 징수하지 않음
 - ※ 원천징수를 할 금액이 없더라도 세무상 원천신고의무는 있으므로 소액부징수에 대한 원천신고 누락이 없도록 주의 요망
- 과세최저한
 - 기타소득 지급시 기타소득금액이 건별 5만원 이하인 경우 소득세를 부과하지 않음. 즉, 기타소득 지급액(필요경비 60% 경우)이 12만 5천원인 경우에 해당
(예) 지급금액 125,000원 - 필요경비(125,000원 X 60%) = 50,000원

5) 지방세

(1) 법인지방소득세

- 법인지방소득세 신고대상은 영리법인, 수익사업을 영위하는 비영리법인 등 내국법인과 국내 원천소득이 있는 외국법인이며, 각 사업연도의 소득금액이 없거나 결손금이 발생하여 납부할 세액이 없어도 반드시 신고, 사내 및 공동근로복지기금은 수익사업을 하는 경우에 법인세 납부세액이 없더라도 신고하여야 함

(2) 법인균등할 주민세

- 사내 및 공동근로복지기금의 출연금은 자본금이나 출자금에 해당하지 않아 자본금이나 출자금이 없는 기타법인에 해당하여 균등분 주민세를 산정함에 있어 법인균등할의 세율을 적용하지 않고, 그 밖의 법인에게 적용하는 5만원을 적용함

| 국세청 질의회신 |

● 비영리법인에 대하여 주민세법상의 균등할에 따라 주민세를 부과하는 경우, 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금은 사업주가 이익의 일부를 유가증권, 현금 기타 재산의 형식으로 출연하여 설립되는 비영리법인으로서 출자금 또는 자본금을 갖지 아니하고, 더구나 사내근로복지기금에 대한 출연금이 출자금 또는 자본금에 포함된다는 지방세법상의 명확한 근거규정이 없음에도 불구하고 출연금을 출자금 또는 자본금으로 간주하여 그 금액에 해당하는 법인균등할의 세율을 적용할 수 있는지 여부

- 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금은 사업주가 이익의 일부를 유가증권, 현금 기타 재산의 형식으로 출연하여 설립되는 비영리법인으로서 출자금 또는 자본금을 갖지 아니하고, 더구나 사내근로복지기금에 대한 출연금이 출자금 또는 자본금에 포함된다는 지방세법상의 명확한 근거규정이 없으므로 출연금을 출자금 또는 자본금으로 간주하여 법인균등할의 세율을 적용할 수 없음
(세정-1009, 2006.03.15)

2020

사내 및 공동근로복지기금 실무 매뉴얼

발행일 2020년 9월

발행처 근로복지공단 복지연금국 복지계획부

발행인 근로복지공단 이사장 강 순 희

주소 (44428) 울산광역시 중구 종가로 340

홈페이지 <http://www.kcomwel.or.kr>

※ 이 책은 저작권법에 의해 보호를 받는 저작물이므로 무단 전재와 복제를 금합니다.