



선진기업복지제도 안내

근로복지 Up 기업경쟁력 Up



안정된 노후와 연금 수급권을 보장하는 '퇴직연금제도'

근로자의 선택권과 자율을 보장하는 '선택적복지제도'

근로자의 각종 문제를 해결할 수 있도록 지원하는 '근로자지원프로그램(EAP)'

종업원 복지비용의 근간이 되는 '사내근로자복지기금'

근로자 재산 형성과 주인의식을 갖게 하는 '우리사주제도'



선진기업복지

Dream

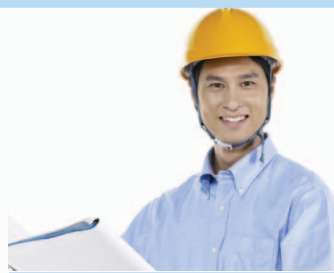
행복한 일터, 그곳에서 본 중소기업의 미래

얼마 전 노동부에서 발표한 '2008년 기업체 노동비용조사 결과보고서'에 따르면, 중소기업의 임금과 기업복지의 수준은 각각 대기업의 61%, 62% 수준이라 한다. 그렇다면 근로자가 원하는 기업은 어떤 곳일까? 대부분의 근로자는 급여수준과 복지가 우수한 기업을 원한다. 그러면 기업은 어떤 근로자를 원할까? 생산성을 담보할 수 있는 능력과 잠재력을 가진 인재를 원할 것이다. 이는 결국 우수한 인재는 급여와 기업복지가 우수한 대기업으로 몰리게 되고 직무만족을 바탕으로 생산성을 올리는 선순환 구조를 생성하게 된다는 이야기다. 그리고 그 결과 각종 복지혜택이 많은 대기업과 중소기업 간의 인재 부익부 빈익빈, 즉 이중구조 현상은 점점 고착화될 수밖에 없다. 교육과학기술부의 '2009년 대학졸업자 취업통계조사결과'에 나타난 중소기업에의 취업률이 37%인 점과 2007년 기준 중소기업 근속률이 평균 5.2년에 불과한 점을 이를 뒷받침한다.

이제 우리나라도 중소기업의 경쟁력을 높이기 위해서는, '인력수급' 비용을 지원하는 기존의 방식에서 중소기업의 복지수준을 제고하여 '일자리의 질'을 높이는 방식으로의 전환이 필요하다. 결국, 중소기업에 근로자를 끌어들이고 근속을 유지하는 가장 중요한 요소는 우수한 복리후생을 통한 시장에서의 경쟁우위로 연결된다 하겠다.

선진기업복지제도는 그 자체가 저비용 고효율의 수요자 맞춤형 제도이며 근로자의 생산성 향상과 기업의 경쟁력 강화를 교집합으로 하고 있다. 특히 각종 세금혜택과 도입 비용(컨설팅) 지원 등의 국가 정책은 중소기업이 동 제도들을 도입하는데 절호의 기회가 아닐 수 없다.





중소기업,
기업복지를 선진화하다!



Contents

I. 선진기업복지제도 개요

1. 선진기업복지제도란?	04
2. 선진기업복지제도의 종류와 효과	05
3. 선진기업복지제도를 도입하려면	25
4. 중소기업 선진기업복지 도입지원 서비스	26
5. 무료컨설팅 진행절차 안내	28

II. 선진기업복지제도의 주요 내용

Chapter1

퇴직연금제도	31
--------	----

Chapter2

선택적복지제도	37
---------	----

Chapter3

근로자지원프로그램(EAP)	41
----------------	----

Chapter4

사내근로복지기금	45
----------	----

Chapter5

우리사주제도	60
--------	----



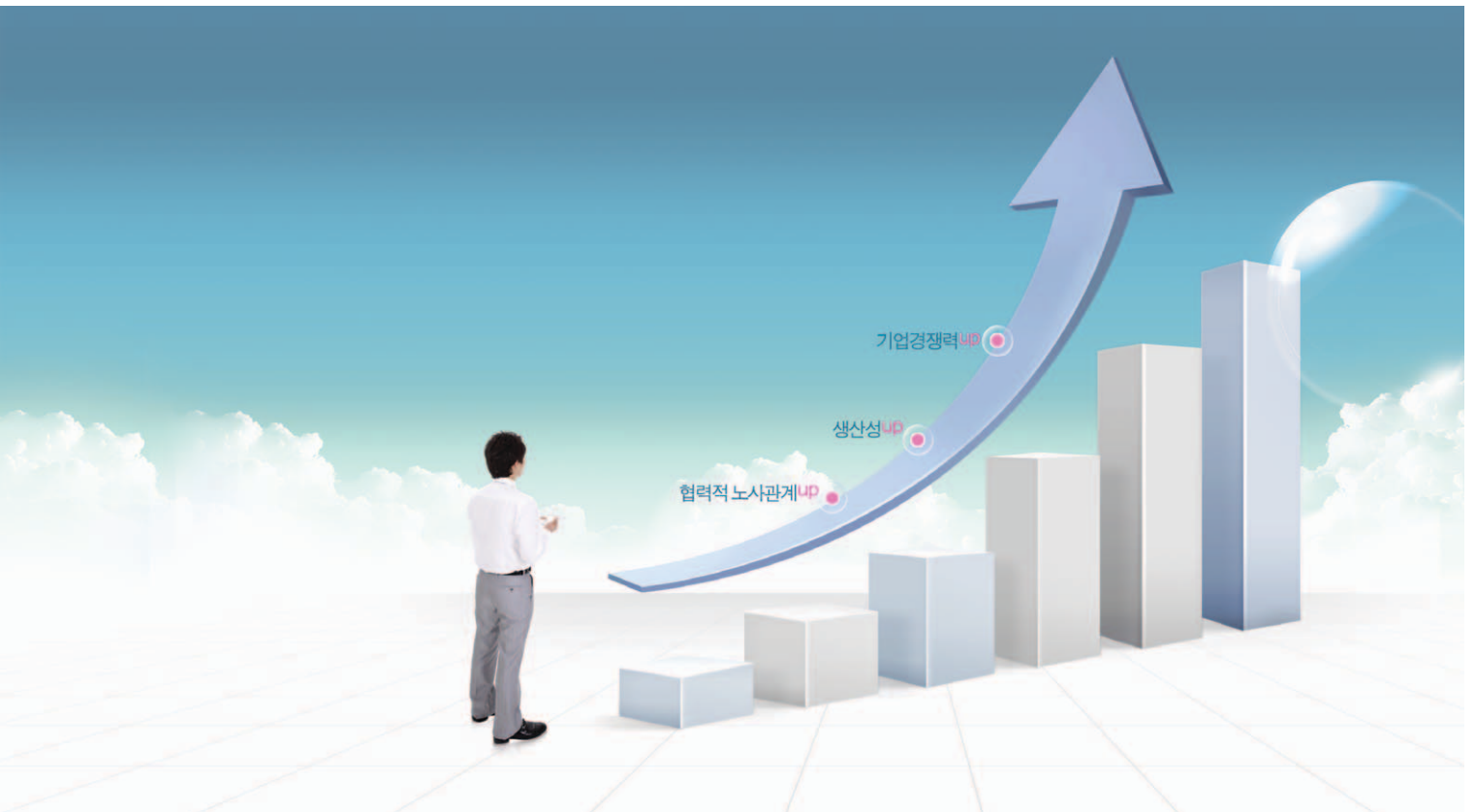
I. 선진기업복지제도 개요



선진기업복지제도란?

선진기업복지제도는 이미 미국, 일본, 유럽 등에서 그 효과가 검증된 기업복지제도로, 근로자의 사기양양 및 기업경쟁력 제고를 위해 실시하는 퇴직연금, 선택적 복지, 근로자지원프로그램, 사내근로복지기금, **우리사주** 등의 복리후생프로그램을 총칭하는 제도이다. 임금의 유연화 수단으로도 활용되어 협력적 노사 관계를 통해 실질적인 생산성 향상 및 기업경쟁력을 강화할 수 있는 제도다.

선진기업복지는 기업과 근로자가 함께 협의하고, 자율적으로 도입·운영하는 복지제도로 정부에서는 각종 세제혜택과 무료컨설팅 서비스를 제공하여 선진기업복지의 도입과 운영을 적극 권장하고 있으며, 특히 근로복지기본법의 중소기업 및 저소득근로자 우대조항을 근거로 중소기업에게는 무료로 종합컨설팅을 지원하는 등 대기업과 중소기업의 복지격차를 해소하고 있다.



2 선진기업복지제도의 종류와 효과

안정된 노후와 연금 수급권을 보장하는 ‘퇴직연금제도’

근로자의 선택권과 자율을 보장하는 ‘선택적복지제도’

근로자의 각종 문제를 해결할 수 있도록 지원하는 ‘근로자지원프로그램(EAP)’

종업원 복지비용의 근간이 되는 ‘사내근로자복지기금’

근로자 재산 형성과 주인의식을 갖게 하는 ‘우리사주제도’

퇴직연금제도

- 퇴직연금제도는 기업이 사내에 적립하던 퇴직금제도를 대체하여, 사외 금융기관에 매년 퇴직금 해당금액을 적립하여 근로자가 퇴직할 때 연금 또는 일시금으로 지급받아 노후 설계가 가능하도록 하는 선진제도이다.
- 선진국의 퇴직연금(기업연금 : Corporate Pension)은 급속한 저출산·고령화에 따라 재정이 부실해지는 공적연금(1층적 노후소득 보장장치)을 보완하는 2층적 노후 소득 보장장치로 매우 중요한 역할을 하고 있다. 개인연금은 3층적 노후소득보장장치로서 전적으로 사적(私的)연금이지만, 퇴직연금은 기업의 사회적 책임을 토대로 국가가 적절한 규제와 인센티브를 통하여 그 발전을 도모하는 준 공적연금제도이다.
- 2005년 12월 1일부터 근로기준법의 퇴직금제도가 분리되어 새로 도입된 퇴직연금제도와 함께 '근로자퇴직급여보장법'에 포함되었으며 2010년 12월 부터는 근속연수가 1년 이상인 근로자가 1인 이상인 모든 사업장에 적용확대될 예정이다.



도입효과

근로자 측면

● 근로자의 수급권 강화

기존 퇴직금제도는 금융기관에 맡겨 놓지 않고 장부상으로만 적립되어 사업장이 도산하는 경우 못 받을 가능성*이 높았지만, 퇴직연금제도는 믿을 수 있는 금융기관에 맡겨 둬으로써 퇴직금을 못 받을 염려가 줄었다.

※2009년 기준 전체 금융채불 1조 3,438억원 중 4,696억원이 퇴직금채불(34.9%)

● 안정적인 노후생활자금 보장

퇴직연금제도는 근로자들의 잦은 직장이동으로 인한 노후자금 소진 등 부작용을 최소화하기 위해 직장을 이동하더라도 퇴직급여를 은퇴 시까지 관리·운용할 수 있는 개인퇴직계좌(IRA)라는 퇴직(일시)금 통산장치를 마련할 수 있다.

● 세금혜택의 제공

확정기여형(DC)의 경우 근로자는 사용자가 매년 부담하는 부담금 외에 추가로 금전을 납입할 수 있으며, 이러한 근로자 추가납입금에 대해서 개인연금과 합산하여 300만원까지 소득공제를 받을 수 있다. 또한, 적립금 운용 중에 세금이 부과되지 않는 퇴직연금 적립금은 모두 투자재원으로 이용되기 때문에 실질적으로 세후 소득을 높일 수 있다.

● 가입자교육을 통한 금융에 대한 이해 및 활용능력 제고

퇴직연금제도에서는 근로자에게 연 1회 이상 퇴직연금제도에 대한 교육을 실시하는 것이 의무화되어 있으며, 전문 금융기관인 퇴직연금사업자에게 위탁하여 실시하는 것이 일반적이기 때문에 금융 전문가로부터 다양한 금융정보 및 투자와 관련된 지식을 제공받을 수 있다.

사용자 측면

● 법인세 절감

퇴직연금 부담금으로 납입하는 금액에 대하여 퇴직급여추계액의 한도 내에서 손비인정을 받아 법인세를 절감하여 이윤을 증대할 수 있다.

특히, 2010년 말 퇴직보험 등의 유효기간 만료로 인하여 2011년부터 손비 인정이 되는 사외적립 방법은 퇴직연금제도가 유일하다.

● 임금채권보장제도 사업주 부담금 경감

퇴직연금제도를 도입하여 사외 적립한 부분에 대해서는 퇴직급여의 수급권이 보장되기 때문에 임금채권보장제도 사업주 부담금을 경감받을 수 있다.

● 적정 재무관리 용이

사용자는 정기적으로 퇴직연금제도의 부담금을 납부하므로 퇴직급여 관련 비용 부담을 평준화 할 수 있고, 퇴직급여 관련 비용에 대한 예측을 통해 재무관리를 용이하게 할 수 있을 뿐만 아니라, 부채비율을 개선하여 기업의 재무건전성을 향상시킬 수 있다.



퇴직연금 도입이 신뢰도 향상과 시공품질 향상으로 이어졌다

E사는 통신설비 공사업체로서 퇴직연금 도입전에는 퇴직금 제도를 운영해 왔고 2006년 말에는 대부분의 근로자들이 중간 정산을 실시하였다. 이후 회사와 근로자는 퇴직금 누진제로 계속 가게 되면 장기적으로 회사의 부담이 증대될수 밖에 없는 점과 퇴직연금사업자의 5.3% 확정이율 보장 상품 제시 등 재테크에 긍정적인 측면이 있다는 점에서 퇴직연금제도를 검토하게 되었다.

E사는 노사협의회를 거쳐 직원들의 동의를 받은 후 퇴직연금 사업자를 결정한 다음 전 직원을 대상으로 퇴직연금의 필요성과 효과, 장점 등을 홍보하였다. 대부분의 직원들이 재테크에 관심이 높았고, 특히 펀드 운영부분에 선호도가 높아 퇴직연금제도 유형중 DC를 선택(직원 과반수 동의)하였다.

DC형 퇴직연금 도입이후 영업활동에 긍정적인 영향을 가져오게 되었다. 종전 E사의 부채로 산입되었던 퇴직적립금이

부채항목에서 제외되어 재무건전성이 향상되면서 회사의 신용등급이 2등급 상승되었고 이는 회사의 신뢰도와 이어져 대외 영업활동 좋은 여건을 마련해준 것이었다. 또한 퇴직연금 도입 이전에 비해서 시공품질이 향상되어 2008년에는 정보통신공사업 우수상을 수상하는 성과를 달성하였다.

퇴직연금제가 도입되면서 퇴직급여 지급권이 100%보장되고 추가적인 금융소득이 발생하는 점과 인터넷을 통한 실시간 모니터링이 가능한 점 등은 직원들이 회사를 보는 눈이 달라지면서 신뢰도는 더욱 높아갔다. 비정규직의 경우 정규직으로 전환시 복무기간(2년)을 인정해주고 퇴직연금을 연계해주는 등 차별적인 부분이 거의 없으므로 해서 동기부여에 긍정적인 효과를 가져왔다.

이렇게 퇴직연금의 도입은 기업성장에 긍정적으로 기여하는 매커니즘을 명확하게 보여준다.

즉 퇴직연금으로 인한 재무지표의 향상과 심리적성고가 결합되어 우수한 시너지효과를 창출한다는 것이다. 회사의 법인세 절감효과와 임금채권보장부담금의 경감, 근로자 만족도 향상을 통한 이직률 감소 등은 회사의 생산성을 유지하는 등 기업의 전반적인 이미지를 높여주는 효과가 있었다.



선택적복지제도

- 선택적 복지제도(Flexible benefits plan)는 근로자 개인의 욕구 및 이해관계를 중시하는 개별적인 복지 제도이며, 제도의 설계와 운영에 있어서 근로자의 의사를 반영하므로 참여적인 복지제도로 선진기업복지제도의 일환이라 할 수 있다.
- 기업이 근로자에게 제공하는 복지항목 중 개인에게 할당된 일정 예산 범위 내에서 근로자 개인의 선호나 욕구에 따라 다양한 복지 항목을 자율적으로 선택할 수 있는 제도이다.
- 전체근로자를 대상으로 하는 복지프로그램으로써, 고용기간, 형태 등에 관계없이 모든 근로자를 수혜대상으로 한다.
- 근로자들의 수요를 감안하여 다양한 복지항목을 제공하여야 한다.
- 근로자의 필요에 따라 수혜 시기 및 수준을 선택할 수 있는 권리가 보장되어야 한다.

※ 식당에서 자기가 좋아하는 음식을 골라 먹듯이 기업이 제공하는 복지항목 중 필요항목을 선택한다하여 일명 카페테리아 플랜(Cafeteria plan)이라 불리기도 한다.



도입효과

근로자 측면

- 근로자 스스로의 욕구(Needs)에 맞는 복리후생 계획을 세울 수 있게 하는 점이 선택적 복지제도가 도입됨에 따라 복지 수혜자인 근로자가 얻을 수 있는 가장 큰 혜택이다.
 - 또한 개개인이 본인의 복지제도를 스스로 선택함으로써 기업에 대한 복리후생에 대한 주인의식이 제고됨은 물론 복지에 대한 합리적인 설계능력이 향상되면서 전반적으로 기업의 복지제도에 대한 만족도가 제고된다.

사용자 측면

- 선택적 복지제도는 복지비용의 사전예측이 가능하여 합리적인 복지비용 관리를 가능하게 한다.
 - 제도를 도입함으로써 동일한 복지에산으로도 직원 만족도가 높아지고 직원들이 체감하는 복지제도에 대한 가치가 상승하고, 사내근로복지기금의 활용 시 세제 혜택 등을 활용할 수 있다.
- 또한 임직원들에게 기업에서 부담하는 복지비용의 규모를 정확하게 전달할 수 있어 회사에서 직원 개개인에게 관심을 가지고 있으며, 본인의 복지혜택이 어느 정도인지를 명확하게 알 수 있다.
- 선진복지제도를 구축함으로써 우수 인재를 확보 및 유지할 수 있고, 복지제도를 노사간의 협의를 통해 투명하게 개선함으로써 노조의 불합리한 정치적 영향력을 축소하고 노조의 전문성을 키울 수 있다.



선택적복지제도를 통해 인사와 복지만족도의 변화를 추구하다

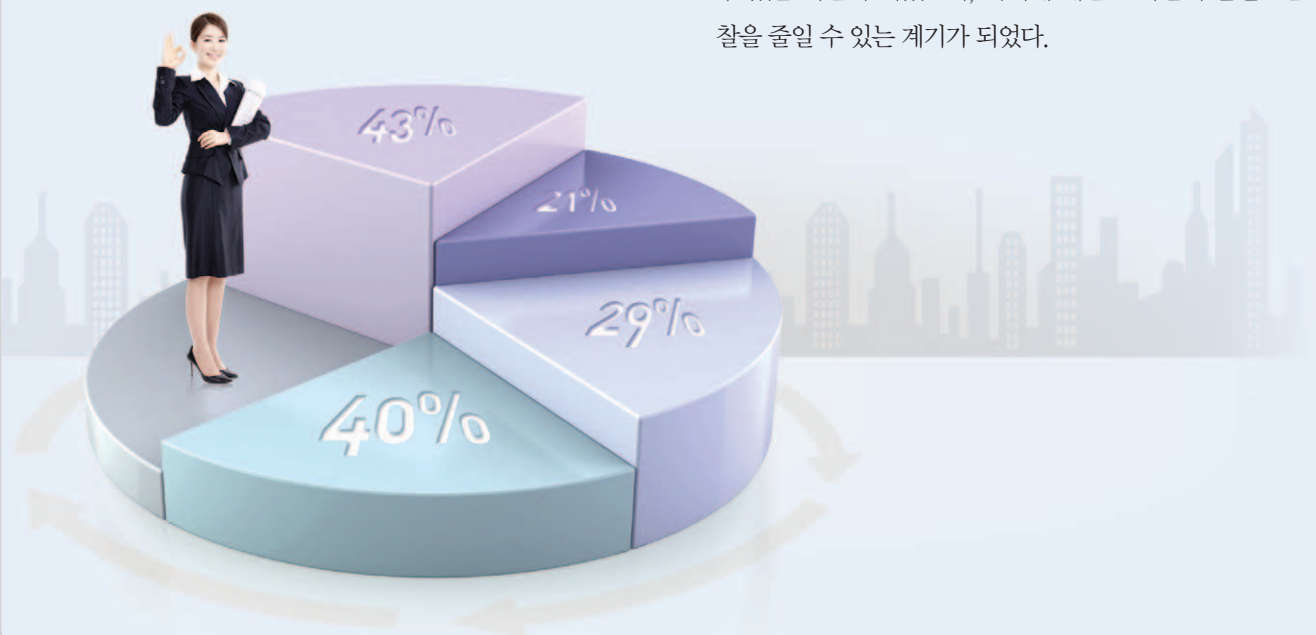
H사는 개인의 다양한 복지 욕구를 충족시켜 복지비용의 가치를 극대화할 수 있는 복지제도로의 변화가 필요함을 느끼고 새로운 복지제도를 모색하게 되었다. 그동안 복지항목 및 비용의 지속적 증가에도 불구하고 복지 수혜에 대한 직원들의 불감증은 증대되었고 회사내 복지철학의 부재에 대한 반성과 노조측의 복지항목 및 비용의 지속적 증가요구에 대한 압박도 가중되는 시기였다. 이러한 상황에서 H사는 1999년 1월부터 선택적복지제도를 도입했다. 제도의 필요성과 효과에 대해서 사전 조사되고 인식하고 있었으나 막상 선택적복지를 도입하자 이에 대한 직원들의 만족도가 높고, 생산능률도 올랐다.

제도 유형은 선택항목추가형으로 의료보상, 재해보장, 건강진단 등을 기본항목으로 놓고, 추가 선택항목으로 건강관리 및 의료, 생활복지, 자기계발, 문화생활 등의 4가지 분야와 하위항목으로 이뤄졌다.

매년 1월1일부터 12월31일까지 1년 단위로 운영되며 상임이사를 제외한 전 직원에게 1포인트 당 1000원에 상당하는 복지포인트를 제공했다. 기본포인트 1200점은 전 직원에게 공통적으로 부여하고, 추가로 근속 1년당 차등 지급되는 근속포인트, 직급에 따라 차등 부여되는 직급포인트, 부양가족에 따라 부여되는 가족포인트를 나눠줬다. 중도 입사자에 대한 포인트 부여 기준은 분기를 기준으로 분할하여 적용했고, 휴·퇴직자는 사유발생일로부터 지급을 중지했다. 포인트는 1년이 지나면 소멸되는 게 원칙이지만, 자율항목은 1년에 한해 이월 가능하도록 했다.

근로자 입장에서는, 기존 복지제도가 기업이 정한 복지예산 범위 내에서 일방적으로 제공하는 방식이라면, 선택적복지는 비록 제한된 범위에서나마 현금처럼 자유롭게 사용할 수 있다는 장점이 컸고 근로자 자신의 필요에 따라 좀 더 자유롭게 복지항목을 선택하면서 증여세 면제 등의 세제혜택을 받을 수 있었다.

H사 입장에서는 직원들에게 추가복지혜택을 제공하면서 법인세를 면제 받을 수 있었고, 복지비용의 사전예측이 가능하여 합리적인 복지비용 관리와 함께 우수 인재를 확보 및 유지할 수 있는 기반이 되었으며, 복지에 대한 노사간의 불필요한 마찰을 줄일 수 있는 계기가 되었다.



근로자지원프로그램(EAP)

「근로자지원프로그램(Employee Assistance Program : EAP)」은 국내외적으로 다양하게 정의되고 있으나, 세계 EAP협회에서는 생산성에 문제가 제기되는 직무조직을 돕고 건강문제, 부부·가족생활문제, 법·제정문제, 알코올·약물문제, 정서문제, 스트레스 등 업무성과 전반에 영향을 미칠 수 있는 근로자 문제를 해결하기 위해 개발된 사업장 기반의 프로그램으로 규정하였다.

EAP는 직무성과에 영향을 미칠 수 있는 개인적 문제를 완화하기 위해 조직 내부나 외부의 자원을 이용해서 제공하는 사회·심리적 서비스로서, 그 개입의 대상은 문제를 가진 근로자와 가족, 친지, 직무조직, 지역사회 전체를 포괄한다고 정의할 수 있다.



도입효과

근로자 측면

- 근로자의 개인/가정/직장/스트레스/재무/법률 등의 문제를 관련 전문가를 통해 해결함으로써 직장가 가정의 균형을 이룰 수 있다. (고용안정)
- 근로자는 각종 스트레스에서 벗어나 심인성 질환을 줄이고 산업 재해를 예방할 수 있으며, 자아감과 자신감을 고취시킬 수 있다.

사용자 측면

- 근로자의 결근율과 이직율, 지각 및 조퇴 감소 등 직무몰입도와 함께 생산성 향상으로 안정된 노동력 유지할 수 있다.
- 근로자들의 당면문제를 완화하여, 이들의 이직과 퇴직을 최소화시켜 양질의 인력을 지속적으로 확충할 수 있어 추가적인 인사 관리 비용 부담 경감시킨다.
- 회사의 이미지와 대외 신뢰도를 고양시키면서 긍정적인 노·사 관계를 지속시킨다.
- 근로자의 심인성 질환 예방 등으로 관리 및 사회비용 절감할 수 있다.



도입사례

구성원의 과도한 스트레스, 맘풀이로 해결한다

L사 연구소에는 '맘풀이'라는 상담실이 별도로 마련되어있다. 근로자의 다양한 문제를 해결하여 회사의 손실로 이어지는 것을 방지하기 위한 EAP서비스였다. 이 상담실은 2006년 초에 설립되어 현재는 하루 4~5명이 상담을 받고 있을 정도로 이용률이 높다. 차부장급 연구원이 가장 많이 이용하였고, 그에 못지 않게 대리나 신입 사원 등 젊은 연국원들도 많이 이용한다. 이처럼 맘풀이 상담실이 구성원들에게 호응을 얻게된 비결은 3가지로 요약된다.

운영 성공의 포인트 중 첫 번째는 철저하게 비밀을 보장했다는 점이다. 이곳에서의 상담은 무기명으로 이루어지고, 장기 상담의 경우 이름을 물어보긴 하지만 본인이 원하지 않는다면 강요하지 않는다. 대신 회사에는 이용 건수에 대한 보고 때문에, 상담실 이용자의 성비와 직급만 보고하고 있다.

두 번째는 의무실이나 휴게실처럼 편하게 쉴 수 있는 곳으로 인식시키기 위하여 노력하였다. 예를 들어 아로마 테라피 시설과 음악을 감상할 수 있도록 공간을 마련하였고, 스트레스를 진단해주는 기계를 들여놓아 구성원들이 쉽게 다녀들며 휴식을 취할 수 있도록 했다.

세 번째는 상담실 위치에 신경을 썼다. 일부 구성원들은 상담실을 찾을 때 다른 사람들의 시선에 대한 부담감을 느끼는 경우가 있다. 그래서 업무 공간과 다소 떨어져 있고, 화장실과 회의실 바로 곁에 상담실을 두어, 다른 사람들이 볼 때 상담하러 가는지 회의하러 가는지 알기 힘들도록 했다.

L사는 경영상의 위기를 관리하듯, 구성원들의 위기를 관리하는 것이 생산성을 향상시키는데 중요한 요인임을 알고 EAP 서비스를 제공하였다. 이는 근로자의 근로의욕을 일으키는 건전한 스트레스는 높이고 회사의 손실을 불러일으키는 과도한 스트레스는 줄이도록 하는 역할하고 있는 것이다.

사내근로복지기금

사내근로복지기금제도란 임금 기타 근로조건에 부가하여 근로자의 실질소득을 증대시키고 근로의욕과 노사공동체 의식을 고취시키기 위하여 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자에게 복지후생 혜택을 보장하는 제도로써 기금 설립은 법적 의무사항은 아니며 사업주가 사업체 여건을 고려하여 임의적으로 설립할 수 있다.



도입효과

근로자 측면

- 임금소득이외에 기업 이윤분배 참여기회 제공한다.
- 재난구호금 지원, 생활안정자금 대부를 통한 저소득 근로자 생활 안정 지원한다.
- 우리사주구입비 지원, 주택 구입·임차자금 지원을 통한 근로자 재산형성 기여한다.
- 기금에서 지급·보조받는 금품에 대해 증여세 면제 혜택이 있다.

사용자 측면

- 협력적 노사관계 조성, 근로자의 애사심 고취를 통한 기업의 생산성 제고한다.
- 기금 출연액에 대해 손비로 인정하여 법인세 면제한다.
- 하방경직성을 갖는 임금부담과 달리 경영여건에 따라 출연액 조정 가능, 비용부담이 신축적이다.
- 다양화·고도화되어 가는 근로자 복지수요에 능동적 대처한다.

도입사례

기금을 통한 기업체질개선과 채도약 기반 마련

토목업과 건설업을 시작으로 1958년 설립된 A기업은, 1972년 유통업계에 첫발을 내디뎠다. 이후 노사신뢰를 바탕으로 하여 한결같이 고객의 만족을 위한 기업이 되고자 최선을 다해 왔으며, 1981년 유통부문 석탑산업훈장 수상, 1996년 건설부문 ISO 9001 인증 획득 및 금탑산업훈장 수상, 2001년 대통령 표창 등 대외적으로 그 가치를 인정받아 왔다. 특히 외환위기 이후 1998년 12월 워크아웃 대상기업으로 지정되는 등 회사의 어려움을 노사신뢰를 바탕으로 기업체질개선에 노력한 결과, 지난 2000년 8월 워크아웃을 조기 졸업하여 채도약을 위한 기반을 마련하게 되었다.

직원의 생활안정과 복리증진을 목적으로 1994년 10억원의 기금을 출연하여 설립였다. 기금의 운영, 관리는 사용자위원 및 근로자위원 각 5인으로 구성된 협의회에서 협의 결정되며, 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 2인의 이사와 각 1인의 감사를 두었고, 주요 사업으로는 주택자금 대부 및 근로자 생활안정을 위한 자금 대부 등을 시행하고 있으며, 수익금으로는 학자금 지원, 휴양소 지원, 경조비 지원 등 직원복리증진에 다양하게 활용하고 있다.

도입 초기에는 근로자의 주택 구입 또는 전세자금 지원 등 대부사업에 중점을 두고 기금이 운영되었고, 시중 대부 이자율이 13%를 넘어서는 상황에서 주택자금을 6%의 저리로 장기간 대부함으로써 직원들의 주택구입에 대한 부담을 크게 덜어주었으며 시중 이자율이 점차 낮아지는 경우엔은 주택자금 대부 금리를 4.5%로 인하하여 직원들이 실질적인 혜택을 받을 수 있게 하였다. 상환기간 역시 본인의 능력이나 형편에 따라 5년 미만의 기간 내에서 자유롭게 선택할 수 있게 하였으며 언제든지 중도상환이 가능하도록 하였다. 아울러 주택 임차를 하는 경우 자금소요가 1회에 끝나지 않을 수 있다는 점을 고려하여 재대부가 가능하도록 하고 있으며, 최대 4천만원의 범위 내에서 활용이 가능하도록 하였다.

1997년 외환위기 이후 경기가 급속히 침체되고 근로자의 생활이 불안정해지면서 생활안정자금의 수요가 증대하게 되었다. 백화점을 하는 유통업의 특성상 여성근로자가 많지만

여성근로자들은 남성근로자들에 비해 소득이 낮거나 금융권에서 요구하는 자격조건에 미달되는 경우가 많아 결혼이나 소액이지만 갑작스러운 자금 소요 시 곤란을 겪는 경우가 많았다. 이에 여사원 및 저소득 근로자들을 중심으로 생활안정자금 대부를 확대하였으며, 1억원의 기금에 대하여는 여성근로자들이 우선적으로 대부를 받을 수 있도록 제도를 설정하여 근로자들의 생활안정에 실질적인 도움이 될 수 있게 하였다.

초기 사내근로복지기금 운용이 주택자금이나 생활안정을 위한 자금의 대부사업에 한해 이루어졌다면, 1999년 이후에는 누적된 수익금을 활용하여 직원들에게 실질적인 복지혜택을 부여하는데 보다 큰 관심을 두었다. 1997년 외환위기 이후 위크아웃을 겪으면서 회사가 직원들의 복지에 관심을 가질 여유가 없었음에도 학자금 지원 및 휴양소 지원 등 오히려 더 많은 복지 혜택을 부여할 수 있었던 것은 사내근로복지기금이 있었기 때문이었다. 사내근로복지기금의 특성상 회사의 경영환경 및 시장환경에 큰 영향을 받지 않고 안정적으로 직원 복지 증진에 활용될 수 있기 때문이다.

사내근로복지기금은 기업에서 자체적으로 시행하고 있는 복지제도와 분리되어 있으며, 순수하게 직원의 복리 증진을 위해서만 사용이 가능하여 회사에서 시행되는 복지제도는 회사의 경영환경에 따라 가감되어질 수 있지만 사내근로복지기금은 환경에 영향을 받지 않고 안정적으로 직원의 복리 증진을 위해 활용될 수 있다는 장점이 컸다. 사내근로복지기금을 통해 직원들은 보다 많은 복지 혜택을 누릴 수 있게 되었고, 회사입장에서는 근로자들의 회사에 대한 신뢰도를 높이고 노사관계를 안정시키는 계기가 되었음은 큰 성과라 하겠다.



우리사주제도

우리사주제도라는 말은 “우리 회사 주식 소유제도”의 줄임말로 기업 또는 정부가 각종 정책적 지원을 제공하여 근로자가 자신이 근무하는 회사의 주식을 취득·보유할 수 있도록 하는 종원업주식소유제도(Employee Stock Ownership Plan:ESOP, 종업원지주제도라고도 함)또는 종업원주식제도(Employee Share Scheme)이다.

근로자는 우리사주를 취득함으로써 근로자이면서 동시에 주주로서의 책임과 권한을 가지며, 기업의 성장·발전에 의한 기업 가치 증대를 통한 자본소득의 증가로 근로자의 복지증진을 이룰 수 있어 미국·영국 등 세계 여러 나라에서 우리사주제도를 다양하게 활용하고 있다.



도입효과

근로자 측면

- 주주로서 보유 주식에 대한 배당소득과 주식가치 상승으로 인한 자본이득 발생 등 임금소득 이외의 회사의 성장과 발전에 따른 자본소득 증가로 근로자의 생산 형성에 기여한다.
 - 근로자의 출연금과 회사 출연분에 대한 과세이연 및 장기보유 시 비과세 등의 세제 혜택
- 경영참여에 의한 내부 감시자 역할을 함으로써 건실한 기업 성장을 유인할 수 있고, 이를 통해 고용안정을 도모한다.
- 분사, 상속인의 기업 경영 포기시 근로자의 기업인수를 촉진함으로써 근로자의 일자리 보전에 기여할 수 있다.

사용자 측면

- 우수 근로자의 유치·보존, 근로자에 대한 동기 부여, 근로자의 주인 의식과 애사심 고취 등 기업문화의 변화를 통해 기업 생산성 및 경쟁력 제고가 가능하다.
- 노사 분규 예방 등 협력적인 노사관계 형성에 기여한다.
- 임금 교섭의 탄력성 확보, 근로자에 대한 성과급으로 보유 중인 자사주를 활용한다.
- 근로자의 주식소유로 근로자가 내부감시자로서의 역할을 수행함에 따라 지배구조 개선 효과가 있다.
- 근로자 보유 주식을 우호지분으로 활용함으로써 적대적 M&A를 방지할 수 있다.
- 근로자가 신주를 인수하는 경우 기업의 자금조달에 기여할 수 있다.
- 우리사주조합에 대한 자사주·금전 출연 시 법인세 손비 처리 등 각종 세제 혜택을 받을 수 있다.

도입사례

40년 된 낡은 부리와 발톱을 새롭게 해 다시 높은 창공을 날다

경상남도 창원공단 제1호 입주기업인 P사의 63년 역사는 1985년부터 시작된 13년간의 법정관리로 인해 빛이 바랜 듯 했다. 기업은 성장을 멈췄고 직원들은 활력을 잃었다. 보다 근본적인 변화가 필요했다. 그 돌파구가 된 것이 바로 우리사주 제도였다.

도입 배경과 내용

P사가 우리사주조합을 결성한 목적은 뚜렷했다. 표준화나 자동화가 불가능한 산업용 중·대형 밸브를 생산함에 있어서 직원들의 근로의욕은 곧 제품의 품질을 좌우하여 기업의 생사를 결정짓는 핵심 키워드였기 때문이다.

○○○대표이사는 '투명경영'의 가치를 내걸고 경영전반에 혁신을 주문하면서 특히 노사문화를 바꾸는 데에 역량을 집중했다. 그가 내세운 '솔개경영론'은 40년 된 낡은 부리, 발톱, 깃을 새롭게 해 다시 높은 창공을 날자는 것이었다.



그러나 장기간 법정관리를 받는 입장이다 보니 생산설비투자가 거의 없는 실정에서 노후설비를 바꾸고 작업환경을 개선하는 방법만으로 근로의욕을 고취시키는 데에는 한계가 있을 수밖에 없었다. 그래서 나온 방안이 기업공개를 추진하면서 우리사주제도를 도입하자는 것이었다. 역동적이고 활기찬 기업으로 다시 탄생하자는 새로운 목표를 달성함에 있어서 직원들의 적극적인 동참과 열정을 이끌어내기 위해서는 우리사주제도가 가진 실질적인 보상과 주인의식 함양이 필수적이었기 때문이다.

2005년 6월 노사합의를 통해 전격적으로 우리사주조합 결성을 결정한 후, 회사는 우리사주조합에 대한 회사지원방안의 검토에 착수하는 한편, 노동조합은 사주조합원 모집과 사주제도 홍보를 담당하였다. 1998년 법정관리에서 졸업할 당시에도 회사 내부에서는 우리사주에 대한 이야기가 있었지만 구체적인 설립 작업으로는 이어지지 못한 전력을 가지고 있었다. 2005년 우리사주조합이 출범하면서 회사와 노동조합은 본격적으로 대주주와 직원들에 대한 설득 작업에 나섰다.

우리사주조합에서 직원의 기금목표액을 설정하고 급여에서 일정 금액을 공제하여 적립하기로 결정하자 조직 일부에서는 불만을 제기하기도 하였다. 이 과정에서 사주조합 관계자들은 한국증권금융 등의 외부전문가로부터 사주조합 운영에 관한 지도와 자문을 받아 우리사주제도에 대한 이해를 높였고, 이를 사주조합원들에게 전파하는 데 힘을 기울였다.

보유 지분을 저가로 우리사주조합에 양도하도록 대주주를 설득하는 작업도 쉽지는 않았다. 회사에서는 이들을 설득하는데에 전력을 쏟았는데, 그 과정에서 대표이사의 뚜렷한 경영철학과 남다른 노력이 빛을 발했다. 그 결과, 대주주도 우리사주조합에 힘을 보태 액면가 1만원의 회사 주식을 평균 4,238원의 취득가격으로 우리사주조합에 양도했다. 우리사주조합의 지분율이 16.94%에 달하는 괄목할만한 성과를 거둔 것은 비상장의 중소기업이라는 사실을 감안할 때 상당한 성공이라는 평가를 받고 있다. 이 과정을 끝까지 지켜본 직원들의 입장에서 회사는 대한 소속감과 자부심이 더욱 커질 수밖에 없었다. 노동조합 대표도 경영진에 대한 불신을 해소하고 조금씩 회사의 '투명경영'에 대한 확신을 갖게 됐다.

도입 효과

P사에서 우리사주조합 결성에 따른 재무적 성과는 뚜렷하다. 최근 3년간 영업이익이 큰 폭으로 증가하면서 지금까지 시달렸던 누적적자와 자본잠식에서 해방됐을 뿐 아니라 재무안정성도 획기적으로 개선됐다.

매출영업이익률을 2004년 3.28%에서 2008년 11.68%로 3.6배 향상됐고, 자기자본순이익률은 2004년 10.38%에서 2008년 21.14%로 2배 올랐다. 차입금은 2005년 73억원에서 2008년 43억원으로 줄었고, 부채비율은 2005년 무려 521.8%에 이르던 것이 2008년 59%로 뚝 떨어졌다.

또한, 매출은 ▲2004년 540억원 ▲2005년 587억원 ▲2006년 777억원 ▲2007년 879억원 ▲2008년 969억원으로, 당기순이익은 ▲2004년 6억원 ▲2005년 10억원 ▲2006년 30억원 ▲2007년 54억원 ▲2008년 80억원으로 증가하였는데, 우리사주제도를 도입한 2005년도 이후에 그 실적향상이 두드러진다.

대외적으로도 우리사주조합 설립에 따른 노사화합과 생산성향상의 성과를 인정받아 지난 9월 14일 대표이사는 '경상남도 산업평화상 대상'을 수상했고, 이 밖에도 창원시 최우수연구팀상(2009년 8월), 지식경제부장관 생산성향상 우수기업 지정(2008년 9월), 국무총리 신기술실용화사업 표창(2007년 12월), 44회 수출의 날 7천만불 수출탑 수상(2007년 11월)등의 영예를 안았다.

재무성과 이외에도 회사 소속감과 애사심, 노사화합 분위기는 우리사주제도 도입에 따른 중요한 변화로 꼽히고 있다. 박 대표이사 취임 후 P사는 7년 연속 무분규를 실현했다. 또 2005년 회사와 협력업체의 전체 임직원과 그 가족들이 참여하는 '한마음체육대회'도 15년 만에 다시 개최하여 지금까지 계속 실시하고 있다. 사내동아리도 4개에서 9개로 늘었고, 동아리 참석자도 62명에서 194명으로 증가했다.

회사에서는 우리사주조합 설립이 회사 재도약을 위한 탄탄한 토대를 마련했다고 평가하고 있다. 기업공개가 예정대로 추진될 경우 모두들 우리사주가 노사화합과 상생경영 차원을 넘어 근로자 개인의 재산형성에도 크게 기여할 것으로 기대하고 있다.

3 선진기업복지제도를 도입하려면....

도입방법	자체 도입	정부 지원	민간컨설팅 지원
내 용	기업복지를 담당하고 있는 인사·노무 관리부서 또는 노·사 협의체가 주체가 되어 각 제도에 대해 준비-분석-제도 설계-운영 까지 일괄하여 진행	노동부 및 근로복지공단 등 기업 복지 정책을 수립·시행하는 기관의 도입지원 컨설팅을 지원 받아 도입절차 진행	협회 또는 전문 컨설팅 회사의 지원을 받아 도입 및 운영
장 점	- 회사 내부사정과 특성을 잘 알고 있어 사업장 환경에 맞추어 추진 계획 수립 - 전문성 확보시 도입비용 부담 경감	- 컨설팅 비용 부담이 없음 - 중립적이고 공정한 제도 설계 - 선진복지 전반에 대한 컨설팅 인력-pool 보유로 접근성 편리함	- 컨설팅사의 전문성과 운영기법 기타 부가서비스를 받을 수 있음 - 사업자의 니즈에 충실함
단 점	- 전문성 확보 미흡시 부실 시행 가능성 있음 - 도입 소요시간이 길어질 수 있음	- 정부진행 스케줄에 진행일정이 조정될 수 있음 - 예산 소진시 취소성 발생	- 컨설팅 비용에 대한 부담 - 공정성 문제시 고객과의 갈등 유발

근로복지공단의 '중소기업 선진기업복지제도 도입지원서비스' (무료) → 26페이지



4 중소기업 선진기업복지 도입지원서비스

중소기업의 복지향상을 위해 '선진기업복지지원단'이 직접 찾아가 맞춤형 컨설팅을 제공합니다.



선진기업복지지원단이란?

전국 권역별로 기업복지의 필요성과 효과를 널리 알리고 주요 선진기업복지에 대해 중소기업이 쉽게 도입, 운영할 수 있도록 무료로 지원(컨설팅)하는 전문가 조직입니다.

- ▶ 주요 선진기업복지제도(5) : 퇴직연금, 선택적 복지, 근로자지원프로그램(EAP), 사내근로복지기금, 우리사주
- ▶ 지원단은 전국 6권역별(서울,경인,부산,대구,대전,광주) 거점을 두고

① 도입지원컨설팅(기본-심화) ② 온라인 후속 상담 ③ 사업주설명회를 개최합니다.



지원 대상

상시근로자 수 300명미만 중소기업이면서 '근로복지넷'에 가입한 기업회원

지원 기간

'10. 4월~12월까지 (또는 예산 소진시 까지)

지원 내용

서비스 종류	무료 컨설팅	〈기본컨설팅〉 선진기업복지제도의 개념, 필요성과 효과, 주요 5가지 선진기업복지제도 안내 및 사업장에 적합한 제도 추천 등 현장 컨설팅 서비스 〈심화컨설팅〉 기본컨설팅을 통해 선진기업복지제도 도입을 결정한 중소기업을 대상으로 사업장 진단(설문 또는 인터뷰), 분석, 맞춤형 선진기업복지 설계, 운영기법을 전수하는 종합컨설팅 서비스
	온라인 후속상담	• 기본컨설팅과 심화컨설팅에서 다루지 못한 사항이나 후속 상담이 필요한 경우 근로복지넷에서 AS 실시 • 기본 및 심화컨설팅의 컨설턴트가 직접 답변하고 관련 자료를 지원하는 온라인 서비스서비스
	사업주 설명회	• 전국 6개 권역(서울, 경인, 대전, 대구, 부산, 광주)별 선진기업복지 지원단에서 사업주를 대상으로 설명회 개최 • 선진기업복지제도의 필요성과 효과, 주요 5가지 선진기업복지제도 개념 및 도입 절차 등에 대한 안내 • 설명회 일시 및 장소는 근로복지넷에서 상시 안내 및 신청

신청 방법

근로복지넷(www.workdream.net)에서 온라인 신청

- ▶ 기업회원가입 → 기업복지컨설팅 > 찾아가는컨설팅 > 심화컨설팅 신청 > 신청제도 선택 및 입력 → 컨설턴트와 일정협의 → 컨설턴트가 기업현장을 직접 방문하여 해당 기업의 규모와 욕구에 맞는 주요 선진기업복지제도에 대한 컨설팅 실시 > 결과보고서 제출 > 끝.

고객지원센터 1588-0075

자세한 내용은 근로복지넷 홈페이지 (<http://www.workdream.net>)를 참조하세요

5 무료컨설팅 진행절차 안내

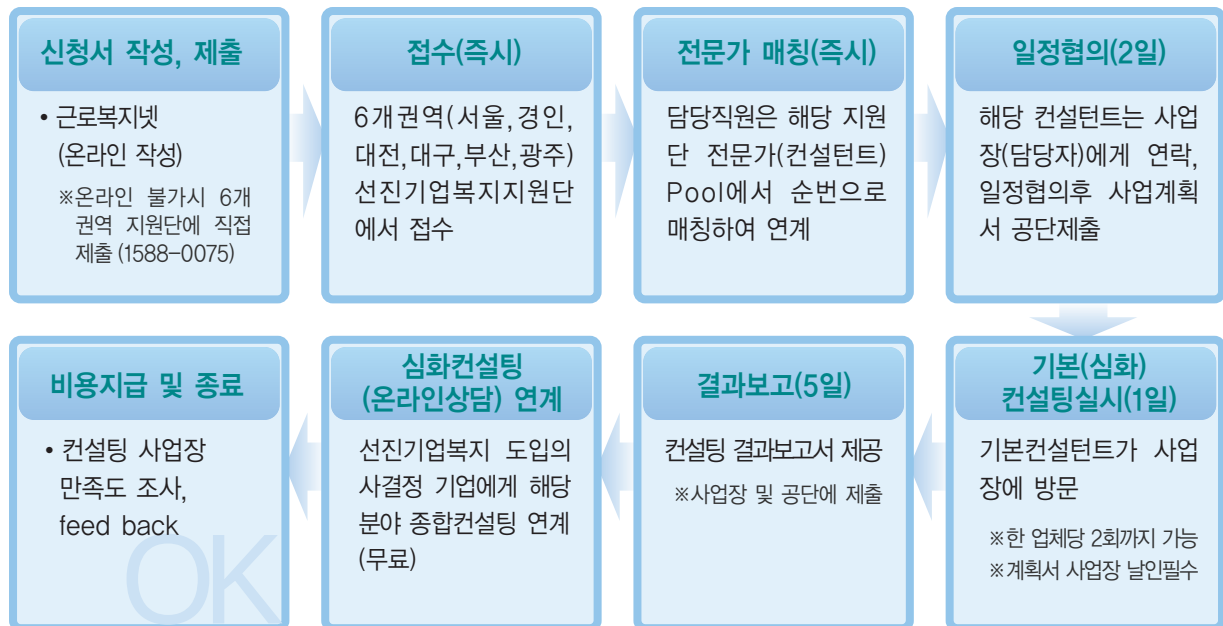
※ 기본컨설팅 및 심화컨설팅

중소기업 현장 컨설팅은 「기본컨설팅」과 「심화컨설팅」으로 나누어 진행되며 근로복지넷을 통하여 신청과 접수가 이루어짐

구분	기본컨설팅	심화컨설팅
개념	기업복지에 관심있는 중소기업장을 대상으로 컨설턴트(공인노무사 등으로 구성)가 방문하여 기업복지의 전반적인 개념과 필요성, 종류를 설명해주고 해당 기업의 규모와 욕구에 맞는 주요 선진기업복지제도를 추천(안내)	기본컨설팅의 연계 또는 기업의 별도 신청시 전문 컨설턴트(컨설팅 업체)가 해당 선진기업 복지제도에 대하여 사업장 진단(설문, 인터뷰), 구체적인 도입 방식과 제도설계, 운영방법 등 종합(현장) 컨설팅 실시
지원대상	상시근로자수 300명 미만의 중소기업으로 근로복지넷에 가입한 기업회원	• 상시근로자수 300명 미만의 중소기업으로 근로복지넷에 가입한 기업회원 • 기본컨설팅을 받은 사업장 • 선진기업복지제도 중 1개 이상을 도입하기로 결정한 사업장
지원범위	업체당 2회 이내(회당 2시간 이상)	업체당 3회 이내(회당 3시간 이상)
신청방법	• 근로복지넷을 통한 신청 및 접수	• 근로복지넷을 통한 신청 및 접수
컨설턴트	• 6개 지역본부 지원단 Pool에 소속된 기본컨설턴트(개인)가 실시	• 6개 지역본부 지원단 Pool에 소속된 심화컨설턴트(컨설팅업체)가 실시
컨설팅 내용	1. 기업복지의 개념과 필요성 2. 선진기업복지제도의 종류 및 개념, 기대효과 3. 일반적인 도입절차 4. 사업장에 적합한 선진기업복지제도 추천 5. 선진기업복지제도 도입 및 운영에 관한 자료 및 심화컨설팅 제도 연계	1. '기본컨설팅 수행결과보고서'를 통한 신청 사업장 기초분석 2. 신청 사업장 진단(임직원 설문 또는 인터뷰) 3. 사업장 맞춤형 선진기업복지 프로그램 설계 4. 선진기업복지제도 운영기술 전수 5. 근로복지넷 또는 전화를 통한 사후상담(AS)



:: 기본 및 심화 컨설팅 절차



● 지원단에서는 근로복지넷에 접수된 신청서의 사업장 소재지, 관심 선진기업복지 분야, 희망일정, 기타사항 등을 확인하여, 지원단 소속 기본컨설턴트 또는 심화컨설턴트 구성원 중 순번에 의해 배정하고 통보

※ 순번에 의한 배정방식보다 지리적 접근성 등을 기준으로 하는 것이 합리적인 경우에는 예외

■ 기본컨설팅 실시

- 기본컨설팅 신청서를 배분받은 기본 컨설턴트는 통보 받은 날로부터 48시간 내에 신청 사업장과 일정 등을 최종협의(유선)
- 협의가 완료되면 컨설팅 신청서와 전화내용을 근거로 「선진기업복지제도 도입지원사업 운영규정」별지 제7호 서식 컨설팅 수행계획서를 작성, 근로복지넷을 통해 제출하고 도입매뉴얼, 팸플렛 등을 준비하여 사업장 방문하여 컨설팅을 실시
- 컨설팅이 완료되면 「선진기업복지제도 도입지원사업 운영규정」 별표 3의 작성항목에 따라 기본컨설팅결과보고서를 작성하여 컨설팅 수행완료일로부터 5일내에 해당 사업장과 지역본부(근로복지넷)에 제출

■ 심화컨설팅 실시

- 기본컨설팅 신청서를 배분받은 심화컨설턴트는 통보 받은 날로부터 48시간 이내에 신청 사업장과 일정 등을 최종협의(유선)
- 협의가 완료되면 「선진기업복지제도 도입지원사업 운영규정」 별지 제7호 서식 컨설팅수행계획서를 작성, 근로복지넷을 통해 제출하고 도입매뉴얼, 팸플렛 등을 준비하여 컨설팅 실시
- 컨설팅이 완료되면 해당 컨설턴트는 「선진기업복지제도 도입지원사업 운영규정」 별표 3 작성항목에 따라 심화컨설팅 결과보고서를 작성하여 컨설팅 수행완료일로부터 5일 이내에 해당 사업장과 지역본부에 제출

Ⅱ. 선진기업복지제도의 주요 내용

Chapter1
퇴직연금제도

Chapter2
선택적복지제도

Chapter3
근로자지원프로그램(EAP)

Chapter4
사내근로복지기금

Chapter5
우리사주제도



Chapter 1

퇴직연금제도

퇴직연금제도의 주요 내용

도입 및 운영 절차



퇴직연금제도의 주요 내용

1. 확정급여형 퇴직연금(DB)

○개념 및 특징

확정급여형(DB : Defined Benefit) 퇴직연금은 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 제도로, 기업이 퇴직급여(월 평균임금×근속년수) 지급재원을 매년 사외 금융기관에 적립하여, 해당 적립금을 기업이 운용하는 제도이다.

- 기업이 납부한 부담금으로 수익이 발생하게 되면 기업은 그만큼 퇴직급여에 대한 부담을 줄일 수 있으나 반대로 손해가 발생한 경우에는 이를 사용자가 부담해야 한다는 특징을 갖고 있다.
- 즉 사용자가 비용을 부담하고 그 운용에 대한 수익과 책임도 함께 하는 제도이다.

○주요 내용

① 운영 절차



- ① 사용자는 노사합의에 따라 근로자퇴직급여보장법에 규정되어 있는 퇴직연금규약을 작성하여 노동부에 신고
- ② 사용자는 자산관리기관에 부담금을 납입
- ③ 사용자는 적립금의 운용방법(금융상품)을 선택하여 운용관리기관에게 운용지시
- ④ 운용관리기관은 자산관리기관에 운용지시를 전달하고, 이 경우 자산관리기관은 운용지시에 따라 납입된 적립금으로 운용지시 내역을 이행(금융상품 매매)한다.
- ⑤ 근로자 퇴직 시 자산관리기관은 근로자에게 퇴직급여를 연금 또는 일시금으로 직접 지급한다.

② 급여수준 및 수급권 보호

- 근로자는 퇴직 시 연금 또는 일시금 중 하나를 선택하여 수령할 수 있다. 다만, 연금으로 수령하려면 55세 이상, 가입기간이 10년 이상이어야 한다.
- 이때 근로자에게 지급되는 퇴직급여 수준은 기존 퇴직금제도와 동일

③ 비용 부담 수준

- 사용자는 사업연도 말 퇴직급여 예상액의 60% 이상(규약에 정한 비율)이 적립되도록 해야 하고, 퇴직연금 규약에서 약정한 시기(월, 분기, 반기, 연)에 정기적으로 납입해야 한다.

2. 확정기여형 퇴직연금(DC)

○개념 및 특징

확정기여형(DC : Defined Contribution) 퇴직연금은 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 확정되어 있고, 근로자가 받을 퇴직금은 근로자 재직 기간 동안의 투자 성과에 따라 변동되는 제도로, 사용자는 정기적으로 근로자의 개인계좌에 자산(연간 임금 총액의 12분의 1 이상)을 적립해주고, 근로자는 그 적립금을 금융상품에 투자하다가 퇴직할 때 운용 성과에 따라 퇴직급여를 수령하게 된다.

- 결국 투자 위험과 수익에 대한 책임을 근로자가 지는 것이다.

○주요 내용



① 운영절차

- ㉠ 사용자는 노사합의에 따라 근로자퇴직급여보장법에 규정되어 있는 퇴직연금규약을 작성하여 노동부에 신고한다.
- ㉡ 사용자는 자산관리기관에 부담금을 납입한다.
- ㉢ 근로자는 적립금의 운용방법(금융상품)을 선택하여 운용관리기관에게 운용지시 한다.
- ㉣ 운용관리기관은 자산관리기관에 운용지시를 전달하고, 자산관리기관은 운용지시에 따라 납입된 적립금으로 운용지시 내역을 이행(금융상품 매매)한다.
- ㉤ 근로자 퇴직 시 자산관리기관은 근로자에게 퇴직급여를 연금 또는 일시금으로 직접 지급한다.(연금을 희망하는 근로자는 자기의 판단으로 적정한 연금상품을 구입)

② 급여수준 및 수급권 보호

- 근로자는 퇴직 시 연금 또는 일시금 중 하나를 선택하여 수령할 수 있고, 연금으로 수령하려면 55세 이상, 가입기간이 10년 이상이어야 한다.
- 퇴직 시 받게 되는 퇴직급여 수준은 적립금 운용실적에 따라 근로자마다 달라질 수 있다.

③ 비용부담수준

- 사용자는 근로자별 연간 임금총액의 1/12 이상을 퇴직연금 규약에서 약정한 시기에 정기적으로 납입해야 한다. 근로자가 원할 경우 추가적인 부담금을, 근로자가 납부할 수 있으며, 이때 연금저축 합산 300만원(연간) 한도 내에서 소득공제 혜택을 받는다.

④ 중도인출

- 특별한 사정이 있을 때 확정급여형 퇴직연금제도에 처처럼 적립금의 50% 범위 내에서 담보제공을 할 수 있다.
- 확정기여형 퇴직연금제도의 경우에는 특별한 사정*이 있을 때 적립금의 100%까지 중도인출할 수 있다.

* 특별한 사정 : 무주택자가 주택을 구입할 때, 가입자나 그 부양가족이 6개월 이상의 요양이 필요할 때, 천재지변

3. 개인퇴직계좌(IRA)

○개념 및 특징

개인퇴직계좌(IRA : Individual Retirement Account)

는 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 등이 그 수령액을 적립·운용위하여 퇴직연금사업자에게 설정한 저축계정으로, 근로자가 퇴직하거나 직장을 옮길 때 받은 퇴직금을 자기 명의의 퇴직계좌에 적립하여 연금 등 노후자금으로 활용할 수 있게 하는 제도가 개인퇴직계좌이다.

○주요 내용

① 운영절차



- 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등은 개인퇴직계좌에 가입할 수 있으며 가입여부는 근로자의 재량에 맡기 되, 최종적으로 퇴직급여를 지급받을 때까지 퇴직소득세를 이연해 주는 세제혜택을 주고 있다.
- 개인퇴직계좌의 적립금 운용은 가입자가 직접 행하며 매반기 1회 이상 운용방법의 변경이 가능하다.
- 구체적인 사항은 퇴직연금사업자와 체결하는 계약에 정하도록 하고 있으며, 이때 계약내용 및 적립금 운용 방법은 DC형과 유사하다.

4. 10인 미만 특례(기업형IRA)

10인 미만 사업장의 노사가 원할 경우, 근로자 전원을 개인 퇴직계좌에 가입시킨 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 간주하여, 보다 간편한 방법 * 으로 퇴직연금과 유사한 형태의 퇴직급여제도(기업형IRA)를 운영할 수 있다.

* 10인 미만 특례의 기본구조는 확정기여형과 유사하나, **규약작성 및 신고 의무 면제**

〈 퇴직급여제도 비교 〉

		퇴직금	DB형	DC형	기업형 IRA	개인형 IRA
개 념		근로년수 1년에 30일 이상의 평균 임금 지급	퇴직 후 지급받을 급여 수준을 사전에 결정	급여지급을 위한 사용자의 부담 수준을 사전에 결정	상시근로자 10인 미만 사업장에서 퇴직 일시금 수령자 등이 수령액을 적립·운영하기 위하여 퇴직연금사업자에게 설정한 저축계정	퇴직일시금 수령자 등이 수령액을 적립·운영하기 위하여 퇴직연금사업자에게 설정한 저축계정
적용대상		모든 사업장	모든 사업장	모든 사업장	상시근로자 10인 미만 사업장	퇴직일시금을 수령한 근로자
규약 작성		해당사항 없음	퇴직연금규약 작성 신고 요	퇴직연금규약 작성 신고 요	퇴직연금규약 불필요	퇴직연금규약 불필요
운용(자산) 관리계약주체		해당사항 없음 (∴사외적립이 없기 때문)	사용자와 퇴직연금사업자	사용자와 퇴직연금사업자	근로자와 퇴직연금사업자	근로자와 퇴직연금사업자
부담금 납부		사용자	사용자	사용자 (근로자 추가적립 가능)	사용자 (근로자 추가적립 가능)	근로자
적립금 운용		해당사항 없음	사용자	근로자	근로자	근로자
운용/위험부담		- 사용자 - (사)인사노무 관리, 경직적	- 사용자 - (사)퇴직시까지 관리	- 근로자 - (사)적립후 부담 적음	근로자	근로자
수수료 부담	운용 관리	해당사항 없음 (∴사외적립이 없기 때문)	사용자	사용자(근로자추가 부담 시 노사 합의)	근로자	근로자
	자산 관리	해당사항 없음	사용자	노사합의	근로자	근로자

	퇴직금	DB형	DC형	기업형 IRA	개인형 IRA
퇴직 급여 수준	확정(퇴직금) = 퇴직시 평균임금 30일분 X 근속년수	(법정 최저)사전 퇴 직급여 확정 = 퇴직시 평균임금 30일분 X 근속년수	(법정 최저 이상) 부 담금만 결정 ==> 운영수익률에 따라 급여수준 차이	적립금 운용실적에 따라 다름	적립금 운용실적에 따라 다름
적립 대상	사내 적립	부분사외적립	전액사외적립	전액 사외적립	전액 사외적립
사외적립부담금 수준	사용자 재량	퇴직금추계액의 60% 이상	연간 임금총액의 1/12 이상	연간 임금총액의 1/12 이상	수령한 일시퇴직금 전액
연금 수급요건	해당사항 없음 (퇴직시 퇴직금 수령)	55세 이상으로서 가입기간 10년 이상	55세 이상으로 가입기간 10년 이상	55세 이상으로 가입기간 10년 이상	55세 이상
급여형태	일시금	연금 또는 일시금	연금 또는 일시금	연금 또는 일시금	연금 또는 일시금
중도인출	가능(노사협의 시 중간정산)	불가	가능 (특정 사유에만 한정)	가능 (특정 사유에만 한정)	가능 (특정 사유에만 한정)
담보제공	불가	50%까지 가능 (특정한 사유)	50%까지 가능 (특정한 사유)	50%까지 가능 (특정한 사유)	50%까지 가능 (특정한 사유)
직장이동시 통산	불가능	어려움(단 IRA를 활용한 통산가능)	쉬움	쉬움	쉬움
세제 혜택	- (근)일시금 퇴직 소득세	- (근)연금수급시 까지 과세 이연	- (근)연금수급시 까지 과세이연	- (근)연금수급시 까지 과세이연	- (근)연금수급시 까지 과세이연
	- (사)사내적립 30% 손비인정	- (사) 사 내 적 립 30% 손비인정, 사 외 적 립 전 액 손비인정, 임금 채권보장부담금 면제(퇴직금부분)	- (사) 사 외 적 립 전액 손비인정, 임금채권보장 부담금 면제 (퇴직금부분)	- (사) 사 외 적 립 전액 손비인정, 임금채권보장 부담금 면제 (퇴직금부분)	- (사) 사 외 적 립 전액 손비인정, 임금채권보장 부담금 면제 (퇴직금부분)

도입 및 운영 절차

1. 도입준비단계

도입준비단계는 제도 도입을 위한 구체적 검토 이전의 단계로서 추진방향 및 전략을 수립하고, 퇴직연금제도에 대한 이해 및 도입에 대한 공감대를 형성하며, 도입 추진조직을 구성하고, 구체적 추진일정을 수립하는 단계이다.

- 가. 공감대 형성
- 나. 협의체 구성
- 다. 추진계획 수립



2. 제도 선정 단계

제도선정 단계는 확정급여형 퇴직연금, 확정기여형 퇴직연금, 퇴직금 제도 중 단일 또는 복수의 제도를 선택하는 단계이며, 이를 위해서는 사업장의 재무 현황 등 도입여건에 대한 분석, 구성원들의 욕구(Needs), 퇴직급여제도별 장단점, 도입 시점, 도입시 발생하는 이슈에 대한 해결방안 등에 대한 분석이 선행되어야 한다.

- 가. 현황 및 욕구 파악
- 나. 수수료부담
- 다. 퇴직연금 유형 선정



4. 제도 운영단계

제도운영단계는 도입된 퇴직연금제도를 설계된 내용에 따라 운영하는 단계로 퇴직연금 부담금을 납입하고, 직원들에 대한 교육을 시행하며, 적립금을 운용하고, 퇴직급여를 지급하며, 문제점에 대해 지속적인 개선 활동을 하는 단계이다.

- 가. 가입자교육
- 나. 퇴직연금 적립금 운용



3. 제도 설계 단계

제도설계 단계는 선정된 퇴직연금제도의 구체적인 내용을 설계하는 단계이다. 제도설계의 세부내용은 규약에 기재되므로 규약작성이 이 단계의 중요한 활동이다. 또한 기존 근무기간에 대한 퇴직금을 어떻게 처리할 것인지, 퇴직연금사업자는 어떻게 선정할 것인지 하는 것도 이 단계에서 해결해야 할 주요 이슈이다.

- 가. 규약작성
- 나. 기존 퇴직금 처리
- 다. 퇴직연금사업자 선정



- 제도 도입 및 운영절차에 대한 세부 자료는 근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 복지자료실 '사업주설명회' 교재 또는 '업무매뉴얼'에서 확인하실 수 있습니다.
- 도입 및 운영에 대한 심화컨설팅(중소기업 한정)은 근로복지공단 선진기업복지지원단에서 무료로 시행하고 있습니다.

※신청방법

근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업회원가입 ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 기본 또는 심화컨설팅 신청 ▶ 신청성작성 및 저장

Chapter 2

선택적복지제도

선택적복지제도의 주요 내용

도입 및 운영 절차



선택적복지제도의 주요 내용

1. 선택적복지제도 유형

○선택적 복지제도의 유형에 따라 각 기업의 특성 및 조직을 생 각하여 제도의 설계를 해야 하고, 직원 개개인의 다양한 복지 욕구를 수용하여 적용할 수 있도록 여러 정보수집단계를 거쳐 직원의 욕구(Needs)를 파악한 후, 적합한 제도 기준을 찾아 야 한다.

■ 선택항목추가형 (Core Plus Option)

- 모든 근로자에게 최소한의 복리후생항목(core 항목) 을 기본으로 제공하고, 근로자들 개인에게 부여된 일정 점수(point) 한도 내에서 기본항목의 수혜 범위를 증가시키거나 기본항목 이외의 별도항목(option) 을 자유롭게 선택할 수 있는 제도로 선택적 복지제도를 도입하고 있는 대부분의 기관과 기업에서 채택하고 있는 유형이다.

■ 패키지형 (Prepackaged Plan)

- 다양한 복지항목의 조합으로 구성된 여러개의 패키지 가운데 근로자가 자신의 욕구나 필요에 따라 적합한 패키지를 선택하는 제도이다.

- 패키지간에 복지항목이나 총 비용은 차이는 없고, 각각 수준만 서로 다르게 구성되어 있다.

- 근로자들의 선택적 복지제도에 대한 이해도가 낮고 자신에게 적합한 복지제도를 설계할 능력이 부족한 제도도입 초기에 이 유형을 도입하는 것이 바람직하나, 실제로 선택적 복지제도의 기본적인 목적인 근로자의 선택권을 제한하기 때문에 유연성이 다소 떨어진다고 볼 수 있다.

- 선택항목추가형은 자율선택항목을 각각의 개체로 보고 개체를 원하는 항목에서 자유롭게 쓸 수 있다면, 패키지형의 경우 항목을 레저, 건강 등 특정 목적을 가진 항목별로 분류하여 그룹핑하고, 그 그룹 중 한 가지를 선택하여 사용하도록 하는 점이 차이점이다.

■ 소비계정형 (Flexible Spending Account)

- 근로자들에게 제공한 복지지원 금액과 개별 근로자가 각출한 금액을 근로자 개인의 보유계좌에 예치하고, 근로자들은 이 계좌의 금액 범위 내에서 회사가 제시한 복지항목을 다양한 상품이나 서비스로 자유

롭게 선택하여 구매하거나 이용할 수 있는 제도임.

- 유연성은 매우 높아지나 회사의 전체 보상정책상 반드시 도입해야 하는 프로그램 선택을 강제화 할 수 없다는 단점이 있다.

2. 선택적복지제도의 설계

○선택적 복지제도 지원 항목 구성

- 복지항목의 구성은 크게 기본항목과 선택항목으로 나뉘 볼 수 있다.

(1) 기본항목

- 모든 직원들에게 공통적으로 지원해야 하는 항목으로서 직원이 선택권을 행사 할 수 없는 항목다.

- 근로자 개개인의 건강과 안녕을 보장 받을 수 있는 항목들은 기본항목으로 모두 공통으로 적용되도록 지정하고, 대부분 기본항목의 경우 총 지급하는 포인트에서 일괄적으로 그 비용만큼 차감하여 지급하거나, 기본항목에 소요되는 예산을 별도로 관리할 수 있다.

※ 기본항목 : 의료보상, 사망·장해 보장성 보험, 개인연금 저축 보험료, 건강진단 등

(2) 선택항목

- 선택항목은 개인별로 지급된 수혜 포인트 내에서 회사에서 정해진 복지 범위 내에서 개인의 Life Style에 맞춰 복지항목을 선택하여 사용할 수 있는 항목다.

- 직원 스스로가 결정하여 사용하는 항목이므로 직원들의 욕구(Needs)를 정확히 파악하고 수용하여 항목을 구성해야 한다.

※ 선택항목 : 취학전 자녀의 보육비, 자기계발 관련 어학·컴퓨터 학원 등 사설학원 수강료, 추가 의료비 지급, 휴양콘도 이용비, 체육시설 이용료, 도서 및 문화상품권, 연극, 영화, 공연 등 문화상품비, 사내동호회 운영비 등

○제도 운영 기준 설계

- 제도 운영 기준의 설계 또한 신중히 해야 하는 부분 중 하나이며, 포인트 배분에서부터 신분변동자의 포인트 관리까지의 세부적인 사항에 대해 명확한 기준을 제시해야 제도에 대한 직원들의 이해도를 높일 수 있다.

(1) 포인트 배분 기준 설계

- 포인트 배분 기준 설계란 기업이 정한 선택적 복지에 대한 예산 한도 내에서 직원 개개인에게 어떻게 배분하는지에 대한 기준을 확정하는 설계단계를 말하고, 배분을 결정하는 방법에는 기본(공통)포인트, 변동포인트 등으로 구분할 수 있다.

① 기본(공통)포인트

- 모든 직원에게 균등하게 배분하는 포인트로 기업에 따라 선택적 복지예산을 기본(공통)포인트로만 규정하여 일괄적으로 배분하기도 하고, 기본포인트 외 변동포인트와 포상포인트를 혼합하여 지급하기도 한다.

② 변동포인트

- 변동포인트는 직원의 근속년수, 직급, 부양가족, 성과 등의 일정 기준을 반영하여 해당하는 직원에게 차등적으로 배분하는 포인트를 말한다.
- 국내에서 제도를 도입한 기업들의 사례를 보면 약 60% 이상의 도입 기업이 기본포인트와 변동포인트를 혼합하여 지급한다.

(2) 포인트 사용 기준 설계

- 포인트 사용 기준 설계에서는 지급된 포인트를 어느 범위 안에서 어떤 기준을 세워 사용해야 하는지에 대한 설계를 하는 단계이다.
- 예를 들면 “복지 포인트는 1년 단위로 운영되며, 이월 불가”라던가, “타인 양도 불가”라는 포인트 사용에 대한 기준을 마련하고, 그 기준을 따라 직원들이 포인트를 활용할 수 있도록 하는 것이다.

① 포인트 부여 기준

- 포인트 배분 기준일, 퇴직/휴직/복직 등 신분변동자의 경우 지급되어야 할 포인트 적용 기준 등을 설계한다.

ex) • 매년 1월 1일 기준으로 부여 (1포인트 = 1원)

- 신규입사자 : 변동일 기준으로 일할 계산
- 연중승진, 정직원 전환 직원 : 반기 기준으로 차액 일할 반영

② 포인트 사용 원칙 설정

- 지급된 포인트의 사용 기간, 꼭 사용해야 하는 항목, 포인트의 특징, 사용할 수 없는 항목에 대한 상세 내용을 정한다.

ex) • 매년 1월 1일 기준 연도별 개인별로 차등배정

- 반기별 사용 한도액 전체 포인트의 50%
- 당해 연도에만 사용, 이월 불가(포상포인트 제외), 금전적 청구 불가, 양도 불가
- 회사에서 지급하는 복리후생 이용시 실제 비용의 10%수준으로 포인트 차감
- 회사가 지향하는 복지항목에 포인트 제한을 두어 시행의도에 맞게 사용(자기계발 항목에 본인의 포인트 중 20%를 반드시사용하여야 한다.)



도입 및 운영 절차

선택적 근로자복지제도는 선진화된 기업복지의 한 형태로서 기업이 자율적으로 도입여부를 결정할 수 있습니다. 노·사간 충분한 논의를 통해 신뢰가 형성될 때 성공적인 도입이 이루어질 수 있습니다.

1 단계 : 사전준비(진단) 단계

- 실시목적 정립
- 직원 의견 조사
- 기존제도 비용 점검
- 새로운 제도 예산 결정
- 컨설팅 회사 이용 여부



2 단계 : 제도설계

- 복지항목의 개발
(기본항목, 선택항목)
- 복지항목의 예산(포인트) 및 개인별
복지포인트 배정기준 결정
- 잔여포인트 이월 가능 여부
- 근로자의 반응조사
- 관리시스템 개발



3 단계 : 시행 및 사후관리

- 제도실시
- 시행착오 점검
- 직원의견 조사
- 외부컨설팅 점검 의뢰
- 제도개선



- 근로복지공단에서는 중소기업에 한하여 선택적복지제도를 운영할 수 있는 시스템과 도입컨설팅을 무료로 지원하고 있습니다.

– 근로복지넷 (www.workdream.net) ▶ 선진기업복지 ▶ 선택적복지제도 참조

- 제도 도입 및 운영절차에 대한 세부 자료는
근로복지넷 (www.workdream.net) ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 복지자료실 '사업주설명회' 교재 또는 '업무매뉴얼' 에서
확인하실 수 있습니다.

- 도입 및 운영에 대한 심화컨설팅(중소기업 한정)은 근로복지공단 선진기업복지지원단에서 무료로 시행하고 있습니다.

※컨설팅 신청방법

근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업회원가입 ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 기본 또는 심화컨설팅 신청 ▶신청성작성 및 저장

Chapter 3

근로자지원프로그램 (EAP)

근로자지원프로그램의 주요 내용
도입 및 운영 절차



근로자지원프로그램의 주요 내용

1. EAP 서비스의 범위

○생활지원서비스(Work-Life Service)

- 생활지원서비스는 가정과 직장 모두에서 성공할 수 있도록 적극적으로 지원하는 조직의 정책, 프로그램을 뜻한다.
- 일상생활에서 겪게 되는 크고 작은 문제들에 대해 신속하고 전문적인 정보를 제공함으로써 문제해결을 돕는데 중점을 두고 있으며 가정 내의 부부관계, 자녀 양육과 교육, 노부모 부양 및 이성 관계, 결혼문제, 우울, 분노와 같은 정서적인 불안감 등 사적인 영역도 포함하는 포괄적인 서비스이다.
- 생활지원 서비스는 인구구조 변화와 요구를 기반으로 발전하게 되었으며 전 세계적으로 가장 이용률이 높은 EAP관련 서비스이다.

○건강증진 / 웰니스

(Health Promotion / Wellness Program)

- 건강증진/웰니스프로그램은 산업구조의 변화에 따라 사고나 재해는 감소하였지만 작업관련성 질환이 증가하고 스트레스 등 정신건강 문제가 사회적 문제로 인식되면서 근로자가 질병에 걸리기 이전에 바람직한 건강의식 및 행동을 고취하여 신체적 정신적 건강을 유지하고 증진하는데 도움을 주는 프로그램이다.

○위험관리(Risk Management)

- 위험관리는 잘 드러나지 않는 행동적 위험요인에 대처해야 한다는 전제로 근로자와 관련된 여러 가지 위험성(업무 관련 정신질환, 개인적 문제에 의한 업무수행 능력저하, 업무상 사고)을 방지하기 위한 서비스이다.

〈EAP의 주요 서비스 내용〉

주요 사업	세부 사업	세부 내용
일반상담 및 의뢰	임상서비스	· 약물남용/ 정신질환/ 스트레스/ 정서적 문제 · 생활주기의 큰 변화/ 결혼 및 가족문제 · 건강 및 섭식문제/ 대인관계 곤란
업무 및 생활 지원서비스	법률서비스	· 이혼 및 가정문제/ 범죄/ 상해 및 교통위반 · 유언장 작성
	재정 및 신용상담	· 부채문제/ 자산관리/ 세금문제/ 은퇴설계
	아동보호	· 아동보호/ 재가보호/ 방과 후 프로그램 · 긴급보호 및 예비보호/ 특수교육 프로그램
	입양문제	· 입양기관, 변호사, 입양지지도 및 입양 후 · 상담 의뢰
	노인부양	· 재가보호/ 지지서비스(자원봉사, 지지그룹) · 노인부양 기관 정보제공 및 의뢰 · 환자보호서비스(요양원, 생활시설) · 이동서비스/ 재활서비스
	부모교육 · 상담	· 한부모가정/ 이혼가족
	학업정보지원	· 정부 보조 프로그램/ 교육상담/ 입시 정보 제공
위기상황 스트레스 관리법	위기상황 스트레스해소법	· 위기 반응프로그램/ 개별상담 및 그룹해소 · 직장복귀 후 평가
경영관련 상담 · 자문	조직 · 인사관련 상담 및 세미나	· 성추행 및 직장 폭력/ 직무스트레스 관리 · 효과적 시간관리/ 조직변화 관리 및 대처 · 리더십 기술발달/ 대화기술 및 갈등해결 · 약물 없는 직장 만들기
	프로그램 촉진	· EAP 안내책자/ 소식지/ 포스터 · 근로자 오리엔테이션(Employee Orientations) · 감독관 훈련(Supervisory Training) · 부모교육(Parent Education) 및 한부모 생활가이드

2. EAP 서비스의 유형

○사내모형(Internal model)

- EAP의 가장 전통적인 형태로서 기관 내 한 부서 또는 담당자를 두는 형태로 발전초기인 1970년대에는 대기업 중심으로 채택되었다.
 - 일반적으로 학교나 정부기관 등 외부노출을 꺼리는 공공기관에서 사내모형을 선호하는 편으로 우리나라의 경우에는 사내상담제도가 도입되기 시작한 1990년대 중반으로 도입시점을 볼 수 있다.
 - 대개 상시근로자 2,000명 이상의 조직일 경우, 정규직 EAP 전문가 1인과 행정 및 보조업무 담당자 1인으로 구성된 사내 EAP를 운영할 수 있다고 언급한 바 있다.
- 국내에서는 500인 이상 사업장이면 검토해 볼 만하나, 상담원 1인을 채용하는 방식은 EAP 서비스의 포괄성을 담보하기 어려운 것이 현실이므로 적극적으로 외부 협력기관과 협약하거나 외부전문가를 위촉하는 방식으로 보완해야 할 필요가 있다.
- 사내모형은 일반적으로 기업 내에 존재하는 것이 원칙이나 인근에 서비스 제공 장소를 마련, 근로자들의 이용부담을 덜어주는 방식을 채택하기도 한다.
 - EAP전문가(EAP Professional)에 의해 접수 및 상담, 교육 등의 서비스가 이루어지나 전문가 개인의 역량에는 한계가 있으므로 지역사회 자원의 의뢰체계 구축 또는 EAP전문기관(EAP provider) 등과의 협약이 EAP 도입 성패를 결정한다.

○외부모형(External model)

- 계약을 맺은 외부전문기관이 서비스 일체를 수행하는 형태로 서비스 이용요구에 따라 사업장 내부 또는 외부에서 서비스를 제공한다.
- 자체적으로 EAP를 설립하기 어려운 중견 사업장에 적절한 모형이며, 국내에서는 EAP전문기업들이 대기업 계열사, 외국계기업, 공기업, 중견기업 등을 중심으로 서비스를 제공하고 있다.

○컨소시엄모형(Consortium model)

- 여러 기업주들이 지역사회 자원 등을 집단보상의 형

태로 공유하는 것을 의미하며 외부형처럼 개별 사업장이 독자적으로 EAP를 운영하는 것이 어려울 경우 주로 사용된다.

- 국내의 경우에는 보건복지가족부의 지역사회혁신서비스가 이와 유사하나 사업 설계 초기 기존 복지인프라 중심의 서비스 제공과 개인 단위의 접근방법으로 고전을 면치 못하고 있다.
 - 향후 상담, 직무관련 서비스 등 서비스 관리 주체를 설정하고 공급 체계를 보완하면서 사업장 중심의 접근방식으로 전환할 경우 안정적으로 국내에 정착될 것으로 예측된다.

○협회모형(Association model)

- 협회모형은 직업 특성상 멤버십으로 집단화될 수 있는 곳에 적합한 유형으로 멤버들에 대한 복리후생 차원으로 볼 수 있다. 협회 모형은 이용률이 직·간접적으로 멤버들의 소속된 조직에 영향을 미칠 수 있는 경우 선호된다.
- 미국에서는 항공기조종사 협회(Association of Airline Pilots), 의사협회(American Medical Association), 사회복지사협회(National Association of Social Workers)에서 운영하고 있는 사례가 있으나 국내에서는 아직 도입 사례가 없다.

○노동조합모형(Union model)

- 노동조합이 운영주체가 되며, 조합원을 대상으로 EAP에서 제공하는 서비스로 정의되었으며 일반적으로 조합원 지원프로그램(Members Assistance Programs : MAP)이라고 한다.
- 조합원에 한해 배타적으로 제공되며 서비스 제공자들은 상담기술, 의뢰방법을 훈련받은 동료 노조원이나 자원봉사자로 구성되어 있다.
- 국내에서는 노동조합들의 EAP에 대한 인식 전환이 다소 늦게 이루어지고 있는 관계로 노동조합 단독으로 도입된 사례는 없으나, 일부 사업장에서는 내부형 또는 외부형을 도입하는 과정에서 노·사가 협력하여 도입하고 있는 점은 고무적이다.

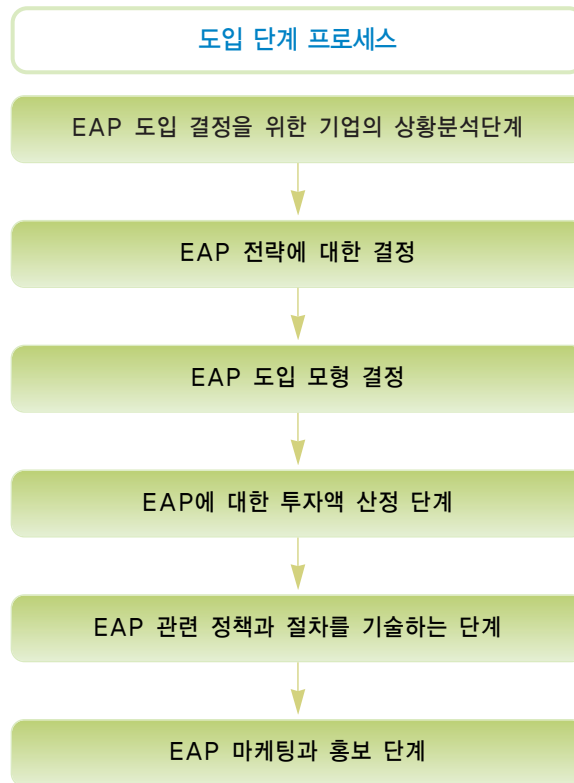
○정부 지원형 모델(Government sponsored Model)

- 정부 재원과 민간의 전문인력이 결합된 공공 EAP공급모델로 일부 국가에서 EAP 관련 지침을 제시, 기업들이 EAP 운영에 활용할 수 있도록 지원하는 방식에 비해 보다 직접적인 운영 모델로 2007년부터 국내에서 세계 최초로 시도되고 있다.
- 2007년부터 노동부 지원 하에 비영리사단법인인 한

국EAP협회를 중심으로 전국 100여명의 EAP전문가들이 EAP를 제공하고 있는 서비스이다.

- 2010년부터 근로복지공단을 통해 상시근로자수 300명 미만 중소기업을 대상으로 도입지원 컨설팅 서비스를 무상으로 지원하고 있다.
- ※ 공단의 서비스는 특정 기업 소속 구분없이 근로자 개인을 대상으로 서비스 하는 것으로 일반적으로 기업을 고객으로 하는 EAP서비스와는 다르다.

도입 및 운영 절차



- 근로복지공단은 근로복지넷(www.workdream.net)을 통해 직무스트레스/업무과다/조직내관계갈등/정서 및 성격/자녀양육 및 부부관계/신용관리/법률관계/학업정보/이직 및 전직지원/성폭력 상담 등 11개분야에서 온라인 및 대면 상담 서비스를 제공하고 있습니다.
- 제도 도입 및 운영절차에 대한 세부 자료는 근로복지넷 (www.workdream.net) ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 복지자료실 '사업주설명회' 교재 또는 '업무매뉴얼' 에서 확인하실 수 있습니다.
- 도입 및 운영에 대한 심화컨설팅(중소기업 한정)은 근로복지공단 선진기업복지지원단에서 무료로 시행하고 있습니다.

※컨설팅 신청방법

근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업회원가입 ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 기본 또는 심화컨설팅 신청 ▶신청성작성 및 저장

Chapter 4

사내근로복지기금

사내근로복지기금의 주요 내용

도입 및 운영 절차



사내근로복지기금의 주요 내용

1. 기금설립

○기금설립의 임의성

- 기금설립은 법적으로 사업주의 의무사항이 아니고 임의사항이므로 사업주는 사업여건을 고려하여 기금을 설치할 수 있다.

○기금설립 가능 사업장

- 사내근로복지기금법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 규정하고 있으므로 기금은 어느 사업(장)이나 설립 가능하다.
- 기금의 재원은 사업의 이익으로서 이익이 발생하지 않는 사업은 기금을 설립하기가 어려운 점은 있으나, 이 경우에도 사업주가 임의로 출연할 수 있으므로 기금을 설립할 수 있다.(법 제4조)

○사업장이 다수인 경우 기금설치

- 기금은 당해 사업의 주사무소 소재지에 설립하는 것이 바람직하며 본사이외의 사업장은 분사무소를 설치하여 운영할 수 있다.
 - 본사보다 지사가 더 큰 비중을 차지할 경우 지사에 기금을 설립하는 것도 가능하다.
- 사업장이 경영상 분리되어 있을 경우 각각의 사업장에 기금을 별도로 설립 가능하다.
 - 이 경우 사업장별로 인사·노무관리·회계 등을 독립적인 형태로 운영하고 수혜대상 근로자가 명확히 분리될 필요 있다.

○기금수혜 대상자

- 기금의 복지사업 수혜대상은 원칙적으로 근로기준법 제2조에 따른 근로자다.
- 일반적으로 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받아 업무집행권 또는 대표권을 행사한다는 점에서 기금수혜 대상자인 근로자로 볼 수 없다.

〈기타 수혜대상자 포함 여부〉

- ◇ 근로자 복지사업은 근로자 및 그 가족의 복지증진을 목표로 한다는 점에서 당해 근로자 뿐 아니라 사회통념상 직계가족으로 인정되는 범위의 가족에 대한 의료비, 학자금, 경조사비 지급 등은 가능하다.
- ◇ 협력업체 직원 등은 원칙적으로 사업(장)을 달리한다는 점에서 사내근로복지기금 수혜대상에서 제외되나, 만약 기금협의회 의결을 통해 노사협의로 이들 근로자를 기금의 수혜대상에 포함하는 경우에는 중소 영세업체 근로자의 근로복지를 제고하고 사회적 연대감을 고취하는 긍정적 효과가 큰 만큼 한시적으로 허용할 수 있을 것이다.

2. 기금의 조성

○출연금

■ 기금출연 방식

- 당해 사업장의 직전 사업연도 세전순이익의 5/100을 기준으로 협의회가 협의·결정한 금액을 사업주가 출연하되
- 협의회 협의·결정 대상이 아닌 방법으로 사업주(제3자 포함)가 임의로 재산을 출연하여 조성하는 것도 가능하다.

■ 세전순이익은 원칙적으로 법인의 경우에는 기업회계 기준상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 소득세법에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 이익을 기준

- 다만, 직전년도의 결산이 늦어지는 경우 가결산서상의 이익을 기준으로 할 수 있다.

■ “5/100의 기준”은 출연금의 적정선을 의미하므로 기업의 형편에 따라 이를 저하하거나 초과할 수 있으며, 만약 초과하는 경우에 그 초과부분의 출연금도 **세법상 손비로 인정**한다.

■ 출연금 출연 시기는 특별한 제한 규정이 없으므로 일시에 출연하거나 나누어 출연 가능하다.

- 다만, 협의회 결정에 의하여 출연할 때에는 출연결정이 있는 날부터 30일 내에 출연시기 등을 정하

여 협의회에 통보하고, 임의 출연의 경우에도 사전에 협의회에 통보한다.

○기타 재산

- 사업주가 임의로 출연할 수 있는 “기타재산”은 『부동산』과 『정관이 정하는 재산』으로서 사실상 어떠한 재산이라도 출연가능
- 다만, 사업주가 부동산을 출연하는 경우 기금의 사무실과 부속시설, 사내구판장, 기숙사, 보육시설, 종합복지관, 휴양용콘도미니엄을 제외하고는 출연받은 날로부터 1년 이내에 법정 증식방법(금융기관 예탁등)으로 전환할 필요가 있으며
- 한편, 기금은 자금 차입을 할 수 없으므로 자금차입으로 인한 채무가 있는 재산은 출연받을 수 없다.

○잉여금 전입

- 기금수익금 등을 목적(용도)사업에 사용하고 남은 잉여금이 있는 경우 기금에 전입해야 하나, 고유목적사업준비금으로 계상하여 다음연도 목적사업의 재원으로 사용할 수 있다.

※ 고유목적사업준비금 : 사내근로복지기금이 고유목적사업에 지출하기 위해 일정한 한도내에서 손금으로 계상한 준비금으로 설정대상소득은 이자소득과 증권투자신탁수익의 분배금, 종업원대부사업에서 발생한 대부이자소득과 기타의 수익사업에서 발생한 소득으로 한다.

3. 기금의 복지사업 및 사용한도

○기금의 복지사업 원칙

- 사업주가 법령 또는 단체협약 등에 의해 근로자에게 행할 의무가 있는 것은 제외
- 전체 근로자가 혜택을 받을 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 한다.
- 대상사업은 법령에 정한 사업과 그에 준하는 사업으로 정관의 규정에 의거 협의회의 결정에 따라 자율적으로 실시 가능하다.

○기금 복지사업의 종류

- 기금의 수익금 및 당해연도 출연금의 50%로 수행하

는 주택구입·임차 자금의 보조, 우리사주 주식 구입자금의 지원 등 법 제14조제1항의 용도사업

- 기금원금으로 수행하는 근로자 주택자금 대부, 우리사주 주식 구입자금 대부 등 법 제14조제3항의 근로자 대부사업

○수익금 등을 통한 용도사업

가. 가능한 복지사업

- 근로자 주택구입·임차 자금의 보조, 우리사주 주식 구입자금의 지원 등 근로자의 재산형성을 위한 지원
- 장학금·재난구호금·경조금 등의 지급 기타 근로자의 생활원조
- 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원
- 근로자의 체육·문화활동의 지원 및 근로자의 날 행사지원
- 노동부령이 정하는 근로자 복지시설에 대한 출자·출연·구입·임차·설치 및 운영
 - 기숙사, 보육시설, 사내구판장, 근로자의 체육·문화활동을 위한 복지회관, 근로자용 휴양 콘도미니엄
- 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업
- 정관에 선택적 복지제도의 시행에 관한 근거규정을 둔 경우 선택적 복지제도의 운영지원(당해 회계연도 출연금의 80%까지 용도사업 재원으로 사용 가능, 세부내용은 선택적 복지제도 편「사내근로복지기금과의 연계 활용방안」참조

나. 기금으로 할 수 없는 사업

- 다른 법령의 규정에 의하여 사업주가 비용을 부담하거나 근로자를 위해 실시할 의무가 있는 급부
 - 근로자 건강진단, 퇴직금, 산재보험료, 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 등
- 임금대체적 또는 임금보전적 성격이 있는 급부
 - 각종 수당, 상여금, 생활안정적려금 등

〈사내근로복지기금 용도사업 범위(예시)〉

구 분	허용되는 경우	허용되지 않는 경우
근로자 주택구입·임차자금의 지원	무주택 근로자를 대상, 국민주택규모 이하 주택을 우선, 가급적 직장주택조합과 연계하여 주택구입·임차자금 지원 또는 대부	주택구입·임차 여부에 관계없이 전 근로자에게 일률적으로 주택구입·임차자금 지원
우리사주 구입비 지원	- 우리사주조합을 통한 근로자의 우리사주 구입비를 지원 또는 대부 ※ 사내근로복지기금을 통한 우리사주 구입지원지침 참조 (임금복지과-3049, 2009.11.30)	- 우리사주조합과 관계없이 근로자로 하여금 자사주식을 매입하도록 지원하는 경우 - 우리사주 조합운영비 지원(기업의 부담)
저소득근로자의 생활안정 자금 대부	소정 자격요건(부양가족, 세대주 여부 등 자율결정)을 갖춘 저소득 근로자의 신청을 받아 심사후 생활안정자금을 대부	자격요건과 관계없이 전 근로자를 대상으로 생활안정자금 명목으로 자금을 대부
장학금 지급	근로자와 그 자녀의 초·중·고·대학교 등의 장학금 지원(대부)	-
재난구호금 지급	천재지변이나 돌발사고(교통사고 등)를 당한 근로자에게 재난구호금을 지급	회사에서 지급할 의무가 있는 재난구호금
모성보호 및 일과 가정 생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원	근로자지원프로그램(EAP)의 비용 지원	-
근로자의날 행사 지원	근로자의 날 행사 운영비, 기념품 지원	-

구 분	허용되는 경우	허용되지 않는 경우
체육·문화활동의 지원	- 연극·영화 및 각종 공연·스포츠게임 관람료 지원 - 도서 및 문화상품권 지원 - 스포츠·레저장비 구입비 지원 - 헬스클럽, 수영장 등 체육시설 이용료 지원 - 각종 사내동호회 운영비 지원 등 실제 체육·문화활동에 소요된 경비 지원	실제 자금용도를 확인하지 않고 “체력단련비” 또는 “복리후생비” 등의 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급
근로자 복지시설에 대한 출자·출연 또는 구입·설치 및 운영	- 기숙사 및 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」제14조 제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설 제외), 휴양콘도미니엄 등 취득 및 운영 지원 - 사내휴게실, 자판기, 구내식당 운영지원	- 사원주택(수혜대상이 소수, 비용이 과다소요 되기 때문) - 일반인을 대상으로 하는 사내구판장 및 구내식당 운영 지원
기타 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로 정관이 정하는 사업	- 근로자의 직장 새마을금고 출자금 지원, 직장인 단체보험(보장성 또는 저축성)가입 지원 - 경조비(축의금, 조의금, 재해위로금 등) 지원 - 자녀학원비(속셈, 미술, 피아노 등) 지원 - 근로자의 어학·컴퓨터 학원 수강료 지원 - 근로자의 사기진작을 위한 국·내외 시찰비 지원 - 근로자와 그 가족의 의료비 및 건강진단비 지원 - 휴양콘도미니엄 사용료 지원 - 회사 창립일의 기념품 지급, 설·추석 등 명절 선물 또는 상품권 지급	- 산재보험료 및 의료보험료, 국민연금 부담금 등 관계법령에 따른 사용자의 부담비용 지원 - 근로자의 업무수행과 관련된 학원수강료 지원 - 업무수행을 위한 출장·연수비 지원 - 통근버스 운영비 등 사업운업을 위한 사용자의 필요경비 지원 - 자가 운전자의 차량정비금 지원 등 수혜자가 특정 근로자 계층에 한정된 지원

다. 용도사업 자원

■ 기금수익금

- 기금의 목적(용도)사업에 사용할 수 있는 자원은 원칙적으로 **기금운용 수익금**
 - 당해연도 수익금을 목적(용도)사업에 사용할 수 있되, 「법인세법」에 따라 고유목적사업에 지출하기 위한 고유목적사업준비금으로 설정시 손금에 산입될 수 있다.
- 기금원금, 차입금 등을 사용할 수 없으므로 연말에 수익금이 발생할 것을 예상하여 미리 원금 또는 회사자금으로 지출하고 추후 변제하는 방식으로 사용 불가

■ 기금원금의 예외적 사용

- 당해연도 출연금 중 50%(선택적근로자복지제도를 운영하는 경우에는 80%)이내에서 원금사용 가능, 당해연도 또는 이월하여 사용 가능
 - ※ 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항에 따라 사내근로복지기금의 사용한도를 1년간('09. 4. 1부터 '10. 3. 31까지) 한 시적으로 상향 조정(당해연도 출연금의 80%까지) 및 조성된 기금원금의 사용 허용('09. 4. 1. 기준 조성된 기금원금의 25%까지)
- 이월하여 사용할 경우에는 미리 기금 결산시에 고유목적사업준비금으로 별도 계상할 필요
- 협의회가 출연을 결정한 금액은 물론이고 사업주가 임의로 출연한 금액도 포함
- 조성된 기금이 당해 사업체 자본금의 50%를 초과하는 경우에는 그 초과금액에 한하여 협의회의 결정에 따라 목적(용도)사업에 사용가능
 - 이 경우 자본금은 당해 사업체 납입자본금을 의미, 자본금이 없는 사업체의 기금은 이를 적용하지 않는다.
 - ※ 납입자본금은 당해 사업체의 자기자본, 즉 출자자의 지분을 말한다.
 - 주식회사의 경우에는 발행된 주식의 액면총액
 - 조합, 합명회사 및 합자회사의 경우에는 출자금

○ 기금원금을 통한 근로자 대부사업

가. 가능한 대부사업

- 근로자 주택의 신축·구입 또는 임차자금 대부
- 우리사주 주식 구입자금 대부
- 근로자 생활안정자금 대부

■ 기타 이에 준하는 사업으로 정관으로 정하는 사업

※ 구체적인 사업범위는 위의 사내근로복지기금 용도사업 범위 참조

나. 대부사업 자원

- 기금원금으로 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부
- 기금은 안정적이고 지속적인 복지사업 추진을 위해 기금원금으로 증식사업을 추진할 필요성이 있는 점을 감안하여
 - 기금재원의 규모 등을 고려하여 적정한 대부사업 규모를 기금협의회에서 결정하여 추진하는 것이 바람직하다.

다. 대부대상 및 조건

- 근로자 대부사업의 대상 및 이자율·상환기간 등 대부조건은 사업별로 사업목적에 고려하여 기금협의회에서 자율적으로 결정
 - 정관에 대부사업의 시행에 관한 근거규정을 두고 세부적인 사항은 기금협의회에서 자율적으로 결정하여 실시할 수 있다.

4. 기금의 증식

○ 기금증식의 원칙

- ◆ **안전성** : 수익성은 높으나 위험성이 높은 증식수단에 기금을 운영할 경우 가치 하락시 기금원금의 훼손으로 인해 복지사업의 계속성을 저해할 우려가 있으므로 안전성이 높은 방식으로 운영
- ◆ **유동성** : 유동성이 낮은 자산에 자금을 운영할 경우 긴급히 자금지원이 필요한 용도에 기금을 활용할 수 없으므로 필요시 신속히 현금화가 가능하도록 유동성이 높은 자산에 운용

※ 기금증식의 방법

- 금융기관에의 예입 및 금전신탁
- 투자신탁 등의 수익증권 매입
- 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거

나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입
- 「부동산투자회사법」에 의한 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입

○기금증식 사업으로 할 수 없는 사업

- 부동산 투자 다만, 수익금을 사용하여 용도사업으로 시행규칙 제6조의2에서 정한 근로자복지시설을 보유할 수는 있다.
- 주식에 대한 직접투자, 사채놀이, 당해 사업체에 대하여
 - 기금으로 자사주를 포함하여 주식을 매입하는 것은 금지되나, 대주주가 임의로 주식을 출연하는 것은 허용되므로 이 경우에는 한시적으로 주식을 보유할 수 있다.
- 불특정 다수인을 상대로 한 자동판매기 설치 등 수익사업

○기금의 부동산 소유 여부

- 기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없다.
 - 기금운영 자산의 고정화로 기금 고유의 목적인 근로자 재산형성과 생활안정을 위한 지원사업을 저해하고
 - 소유 부동산의 운영·관리비용의 과다로 기본재산을 잠식할 우려가 있기 때문이다.
- 다만, 업무수행상 필요한 경우에 한하여 예외적으로 부동산 보유는 허용하되
 - 업무상 필요하여 부동산을 취득할 경우에 증식사업으로 허용되지 않으므로 그 재원은 기금의 수익금을 활용해야 하며
 - 근로자복지시설 등 업무용 부동산의 경우 근로자수와 비교하여 적절한 규모로 설치해야 한다.
- 기금의 보유가능 부동산
 - 기금의 운영 및 관리에 필요한 사무실과 그 부속 시설
 - 사내구판장, 근로자용 기숙사, 근로자용 휴양 콘도미니엄
 - 보육시설 다만, 영유아보육법령에 의하여 사업주가

행할 의무가 있는 직장보육시설의 설치·운영 사업은 제외

- 근로자의 여가·체육·문화활동을 위한 복지회관
- 사업주가 출연한 부동산. 다만, 업무용으로 기부 또는 출연된 경우를 제외하고는 1년 이내에 처분하여 사내근로복지기금법 제14조제3항의 근로자 대부사업 또는 제15조에 규정된 기금의 증식방법으로 전환하여야 한다.

■ 기금이 보유할 수 없는 부동산

- 기금의 소유가 허용된 부동산을 제외한 모든 부동산
- 사업주가 설치하는 것이 바람직한 기본적인 편의시설(휴게실, 의무실, 운동장 등), 수혜자가 소수에 제한되는 시설(사택, 골프장 등), 사업주가 주로 관리해야 하는 교육시설(연수시설 등) 기타 부동산투기 우려가 있는 시설 등

5. 회계관리

○기금관리회계와 목적사업회계로 구분

- 기금의 증식·대부사업을 관리하는 기금관리 회계와 기금의 고유목적사업(용도사업)을 관리하는 목적사업 회계로 구분하여 계리한다.
 - 기금관리 회계 : 기금의 원금(기본재산) 및 수익금에 관한 사항을 계리, 기금의 증식사업은 물론 기금원금을 근로자에게 대부한 경우에도 기금관리 회계에 편입
 - 목적사업 회계 : 기금의 목적사업(용도)을 계리, 사내구판장, 근로자복지시설 운영 등에 관한 회계처리도 목적사업 회계에 포함

○기업회계의 원칙에 따라 처리

- 회계연도는 사업주의 당해 사업의 회계연도와 같게 하는 것을 원칙으로 하며, 특별한 사유가 있을 경우에는 정관에 의해 다르게 규정 가능
- 기금 결산결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 기금의 잉여금이 발생한 경우에는 손실금을 보전한 후 기금에 전입

○자금차입 금지

- 기금은 자금을 차입할 수 없으므로 용도사업에 충당할 재원이 마련된 후에 용도사업을 실시

○예산·결산

- 기금의 결산서는 기금관리 회계 및 목적사업 회계로 구분·계리한 대차대조표, 손익계산서, 이익 잉여금 처분계산서 등으로 구성하되, 필요시 예산집행 대비표, 합계잔액 시산표 및 부속명세서 등을 첨부
- 기금의 예산은 예산총칙, 추정대차대조표, 추정손익계산서 등으로 구성하고 필요한 부속명세서를 작성

○기금의 관리운영사항 공개 및 서류의 보존기간

- 기금의 결산서류, 감사보고서, 사업보고서, 협의회 회의록 등은 사보에의 게재, 사내게시 등을 통하여 공개하며, 그 관련 서류는 3년이상 보존하여야 한다.

6. 기금의 해산·합병·분할

○해산사유

- 기금은 당해 사업의 폐지 및 기금의 합병 및 분할·분할합병에 의해서만 해산
 - 다만, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등의 경우에는 청산절차를 거치지 않는다.
 - 기금이 해산된 때에는 청산인은 그 사유 및 잔여재산의 처리계획 등을 명시한 기금해산신고서를 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.
- 사업체의 경영이 곤란하다 하여 기금을 해산할 수 없고, 또한 지방노동관서에서 직권으로 인가취소 불가

※ 일반적으로 재단법인의 해산사유(민법 제77조)는 그 목적을 달성하였거나 불능일 때, 파산 또는 설립허가를 취소 당한 때 해산이 되지만 기금은 당해 사업의 폐지, 기금의 합병, 기금의 분할·분할합병에 의해서만 해산된다는 점에서 다름.

○사업의 폐지

- 「사업의 폐지」를 사업주가 당해 사업에 대하여 영업을 계속 영위할 의사를 가지지 않고 청산절차를 통하여 일체의 자산을 처분한 뒤 그 사업의 실체를 없애는 것으로 보았으나

- 2001. 8. 관련 행정해석을 변경하여 객관적으로 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 오로지 청산의 목적으로 회사가 존속하는 경우도 사실상 사업의 폐지에 해당하는 것으로 해석

※ 「사내근로복지기금의 해산시점 등에 관한 행정해석 변경」(복지 68233-187, 2001. 8. 14) 참조

■ 해산절차

- 민법상 법인의 해산규정(제77조 내지 제96조)을 준용하여 기금협회의 해산결의, 청산인 선임, 잔여재산 처리계획 수립, 해산등기, 노동부에 해산신고 등의 절차를 따름

■ 기금의 재산처리

- 해산한 기금의 잔여재산은 사업주가 당해 사업을 경영함에 있어 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금 기타 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용
 - 이때 사업주는 동 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 사전에 증명하여야 하며, 기금에서 근로자에게 미지급 금품을 지급함에 있어 기금이 부족한 경우에는 협의회가 그 지급율과 지급방법을 결정한다.
- 미지급 금품 지급후 잔여재산이 있는 경우에는 그 50/100을 초과하지 아니하는 범위안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있다.
- 나머지 잔여재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속하되, 정관으로 지정된 자가 없는 경우에는 근로자복지기본법에 의한 근로자복지진흥기금에 귀속한다.

※ 「정관으로 지정한 자」는 사내근로복지기금의 고유목적사업과 유사한 사업 즉, 근로자의 복지후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체를 말한다.

※ 기금의 잔여재산을 근로자복지진흥기금에 귀속하는 경우 당해 기금의 청산인은 청산종결후 3주 이내에 노동부장관에게 잔여재산의 목록을 제출하고, 지체없이 그 잔여재산을 인도하여야 한다.

※ 「사내근로복지기금 잔여재산의 근로자복지진흥기금 귀속절차에 대한 기준」(임금복지과-3055, 2009. 11. 30) 참조

○기금의 합병

■ 합병사유

- 사내근로복지기금을 운영하는 기업간 사업의 합병, 흡수, 양도 또는 기금을 운영하는 기업과 운영하지

않는 기업사이의 합병, 흡수, 양도 등

■ 유형별 업무처리 요령

(1) 신설합병의 경우(기금이 설치되어 있는 A, B 두 사업이 합병, C 사업 신설)

○ A, B 사업 합병으로 각각의 기금은 해산 후 C사업의 기금으로 신설되는 것이므로 A, B 각각의 기금은 해산등기를 필한 후 C라는 신설기금의 설립등기를 하여야 한다.

○ 다만, 사업의 합병이 청산을 요하는 기금의 해산 사유에 해당하지 않으므로 이 경우 청산절차를 거치지 않고, 합병결의를 통하여 기금을 합병할 수 있다.

(2) 흡수합병의 경우

가. 『기금이 설치되어 있는 A사업』이 『기금이 설치되어 있는 B사업』에 합병되는 경우

- A사업의 기금은 청산절차를 거치지 않고, 기금협의회는 합병결의를 통하여 B사업 기금에 합병할 수 있으며
- 이때 B사업 기금협의회에서도 합병결의를 하여야 한다.

나. 『기금이 설치되어 있지 않은 A사업』이 『기금이 설치되어 있는 B사업』에 합병되는 경우

- 이 경우 기존의 B사업의 기금은 존속하게 되며 기금 수혜자의 범위와 수혜자에 대한 혜택에 대하여는 B기금의 기금협의회에서 결정하는 것이 원칙이다.
- A사업 근로자에 대하여 부여할 혜택의 범위에 관한 다툼이 있는 경우에는 B사업 신입사원과 동일한 수준의 복지혜택이 부여되도록 하는 것이 바람직 하다.

다. 『기금이 설치되어 있는 A사업』이 『기금이 설치되어 있지 않은 B사업』에 합병되는 경우

- A사업의 기금을 B사업으로 승계하여 단순히 명칭을 변경하는(A사업 기금에서 B사업 기금으로) 방법으로 계속적인 존속이 가능하고, 또한 기금협의회는 의결을 통하여 해산하고 청산절차없이 B사업에 기금을 신설하여 통합할 수 있다.
- 사업의 합병과정에서 A사업의 상당수 근로자가 퇴직하고 소수의 근로자만 B사업에 고용승계되

는 경우에 기금 수혜자가 거의 교체되는 상황에서 기금만 이전되는 경우가 발생할 수 있으며, 이 경우도 실질적인 사업폐지나 다름없는 극단적인 인원감축이 아닌 한 청산을 요하는 해산사유로 보지 아니한다.

- 기금 수혜자의 범위와 수혜자에 대한 혜택에 대하여는 A기금의 의사결정기관(기금협의회)에서 자율적으로 정하는 것이 원칙이나, 합병이후 수혜자를 B사업 소속 근로자에게로 넓히되, 수혜수준은 합병이후 출연되는 금액을 고려하여 합병시점 현재 A사업 신규입사자들에게 부여하는 동일한 혜택이 부여되도록 하는 것이 바람직하다.

■ 합병절차

- 합병하고자 하는 기금은 ①합병전 각 기금의 재산과 합병후 기금재산의 변동 ②각 기금의 근로자에 대한 합병후 지원수준 ③합병의 추진일정 ④그 밖에 합병에 관한 중요사항 등을 포함한 합병계약서를 작성하여 각각 기금협의회에서 합병 의결
- 사업의 합병으로 설립되는 사업의 사업주는 준비위원회를 구성하여 사내근로복지기금법 제5조 및 시행령 제2조 내지 제5조의 규정에 의해 기금 설립절차를 거침
- 기금의 합병으로 인하여 존속하는 기금은 정관변경인가 및 변경등기 절차를 밟고, 소멸하는 기금은 별도의 청산절차를 거치지 않고 법원 등기소에 해산등기 후 지방노동관서에 해산 신고

■ 합병기금의 수혜기준

- 합병후 지원수준은 합병전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 합병후 3년을 초과하지 아니하는 범위안에서 합병전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있다.

■ 합병의 효력발생 · 효과

- 기금의 합병은 합병으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금의 설립등기 또는 변경등기를 함으로써 그 효력이 발생
- 합병으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금은 합병으로 소멸된 기금의 권리 · 의무를 승계

■ 기금합병의 예외

- 사업의 합병 · 흡수 등에 따라 기금을 합병함이 원칙

이나, 사업 합병후 사업장을 달리하고 사업장별로 인사·노무·경리·회계 등을 명확하게 독립적인 형태로 운영한다면 별도의 기금을 설치·운영할 수 있다.

※ 「사업합병에 따른 사내근로복지기금업무처리요령」 (임금 68233-131, 1998. 3. 17) 참조

○기금의 분할·분할합병

■ 분할·분할합병 사유

- 기금을 운영하는 기업이 기업의 일부분을 분리하여 다른 기업에 출자하거나 새로운 기업을 설립함에 따른 기금의 분할 또는 분할합병 등

■ 분할·분할합병 절차

- 분할하고자 하는 기금은 ①기금재산의 배분 ②분할의 추진일정 ③그 밖에 분할에 관한 중요사항 등을 포함한 분할계약서를 작성하여 기금협의회에서 분할 의결
- 분할·합병하고자 하는 기금은 ①기금재산의 배분 및 분할합병에 따른 기금재산의 변동 ②분할합병 대상인 각 기금의 근로자에 대한 합병후 지원수준 ③추진일정 ④그 밖에 분할합병에 관한 중요사항 등을 포함한 분할합병계약서를 작성하여 각각 기금협의회에서 의결
- 기금의 분할·분할합병으로 인하여 기금을 설립하는 경우에는 분할·분할합병으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제5조 및 시행령 제2조 내지 제5조의 규정에 의한 기금설립 절차를 거침
- 기금의 분할·분할합병으로 인하여 존속하는 기금은 정관변경 인가 및 변경등기 절차를 밟고, 소멸하는 기금은 별도의 청산절차를 거치지 않고 법원 등 기소에 해산등기 후 지방노동관서에 해산 신고

■ 기금분할·분할합병 기준

- 기금의 분할·분할합병시 재산배분은 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할전 사업별로 기금조성의 기여도 등을 고려할 수 있다.

■ 기금의 수혜기준

- 분할합병후 지원수준은 분할합병 전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 분할합병 후 사업주의 출연 예

정액 등을 고려하여 분할합병후 3년을 초과하지 아니하는 범위안에서 분할합병전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있다.

■ 분할·분할합병의 효력발생 및 효과

- 기금의 분할·분할합병으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금은 설립등기 또는 변경등기를 함으로써 그 효력을 발생
- 분할·분할합병으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금은 분할계획서 또는 분할합병계약서가 정하는 바에 따라 분할되는 기금의 권리를 승계

7. 세제혜택

○기업에 대한 혜택

- 기금에 출연하는 출연금(세전 순이익의 5/100를 초과하더라도)에 대해 법인세 손비 인정(조세특례제한법 제73조제1항3호), 주민세(소득할) 비과세(법인세법 제55조제1항, 지방세법 제176조제2항).

※ 다만, 주민세 균등할은 과세된다.(지방세법 제176조제1항)

※ 법인세 감면규모(사례) : 기업이익 100억원, 5억원 출연시

i) 기업의 과세표준이 100억원일 때 부과될 세금

- 법인세(법인세법 제55조) : 2,000만원 + 98억원 × 22% = 2,176백만원

- 주민세(지방세법 제176조) : 2,176백만원 × 10%(법인세할) = 217.6백만원

- 세금합계 : 2,393.6백만원

ii) 5억원을 복지기금에 출연한 경우 세금액

- 법 인 세 : 2,000만원 + 93억원 × 22% = 2,066백만원

- 주 민 세 : 2,066백만원 × 10% = 206.6백만원

- 세금합계 : 2,272.6백만원

iii) 출연액 중 세금감면액 비중

- 세금감면액 : 121(=2,393.6-2,272.6)백만원

- 따라서 출연액 5억원 중 세금감면액은 121백만원으로 24.2%

○근로자에 대한 혜택

- 기금에서 지급한 아래 금품에 대해서는 증여세 비과

세(상속세 및 증여세법 제46조제5호, 동법시행령 제35조제4항)

- 이재구호금품, 치료비, 교육비로서 사회통념상 인정되는 금품
- 학자금 또는 장학금 기타 이와 유사한 금품
- 기념품·축의금·부의금 기타 이와 유사한 금품으로서 통상 필요하다고 인정되는 금품
- 무주택근로자가 건물의 총 연면적이 85제곱미터 이하인 주택을 취득 또는 임차하기 위하여 기금으로부터 증여받은 주택취득보조금 중 그 주택취득가액의 100분의 5이하의 것과 주택임차 보조금중 전세가액의 100분의 10이하의 금액

■ 인정이자 비과세(상속세및증여세법 제41조의4)

- 인정이자율(9%)보다 낮게 무상 또는 저리로 대부분을 경우 그 차액 비과세

■ 분리과세 효과(상속세및증여세법제56조)

- 기금으로부터 받는 금품은 근로소득으로 보지 않고 증여소득으로 간주됨에 따라 누진적인 종합소득 과세(8~35%)에서 제외된다.
- 과세대상 증여금품 가액이 1억원 미만일 경우 10% 세율 적용(자진신고시 9%)

○사내근로복지기금 법인에 대한 혜택

■ 기금 출연금에 대한 증여세 비과세(상속세및증여세법 제46조제4호)

■ 법인의 고유목적사업준비금 계상시 이자소득 등의 손금산입(법인세법 제29조제1항, 동법 시행령 제56조)

- 소득세법 제16조제1항제1호 내지 제11호 규정에 의한 이자소득
- 소득세법 제17조제1항제1호·제2호·제5호 및 제6호의 배당소득금액
- 특별법에 의해 설립된 비영리법인이 당해 법률에 의한 복지사업으로서 그 회원 또는 조합원에게 대출한 융자금에서 발생한 이자금액(사내근로복지기금도 적용된다.)
- 다만, 고유목적사업준비금을 손금에 산입한 후 그 사업연도 종료일 이후 5년이 되는 날까지 고유목적 사업에 사용하고 남은 잔액은 그 5년이 되는 날이 속

하는 사업연도의 소득금액 계산에 있어서 익금으로 산입하여 과세(동법 제29조제3항제4호)

※ 고유목적사업준비금 이자소득 면제절차 : 실제로는 이자소득에 대해서 원천징수(법인세법 제73조제1항)하므로 결산후 과세표준신고시 “고유목적사업지급준비금명세서” 및 “고유목적사업지출액명세서” 등을 첨부하여 관할세무서에 신고하여 환급(국세기본법 제51조)받아야 한다.

■ 한편, 기금수익금 등을 고유목적사업준비금으로 계상한 후 사용하다가 미사용잔액을 감독관청의 승인을 받아 기금의 원금으로 전입하는 경우에도 법인세법상 손금으로 인정된다.

※ 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금이 법인세법 제29조의 규정에 의하여 손금에 산입한 고유목적사업준비금을 법인세법시행령 제56조제6항의 규정에 따라 고유목적사업에 지출 또는 사용한 것으로 인정받기 위해서는 사내근로복지기금법 제16조 규정에 의하여 감독관청의 승인을 받아 기금에 전입하는 경우여야 한다.

(국세청, 서면인터넷방문상담2팀-2790, 2004-12-30)

■ 사내근로복지기금의 설립 및 변경등기에 관한 등록세 및 교육세 면제(지방세법 제278조제4항, 제260조의3 제1항)

- 다만 등록세 면제금액에 대하여 부과하는 농어촌특별세(등록세의 20%)는 납부하여야 한다.(농어촌특별세법 제5조제1항)

※ 등록세 등 감면규모(사례) : 기금법인의 기본재산이 10억원인 경우

i) 등록세(지방세법 제137조제1항제2호) : 10억 × 0.2% = 200만원(대도시 지역의 경우 600만원)

* 대도시 지역은 등록세가 3배 가산된다.(지방세법 제138조)

ii) 지방교육세 : 200만원 × 20% = 40만원

8. 벌칙 및 과태료 규정

○1년이하의 징역 또는 300만원이하의 벌금 부과

■ 사용자

- 기금설치를 이유로 기금설치 당시에 운영하고 있는 사내근로복지제도 또는 시설의 운용을 중단하거나, 감축한 경우

■ 기금이사

- 기금의 용도 및 증식방법을 위반하여 기금을 운용한 경우
- 기금의 업무수행상 필요한 경우를 제외하고 기금으로 비업무용 부동산을 보유한 경우
- 기금 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나 기금의 사업과 관련하여 껌직 또는 자기거래 금지규정을 위반한 경우

■ 기금감사

- 기금 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나 기금의 사업과 관련하여 껌직 또는 자기거래 금지규정을 위반한 경우

■ 협의회 위원

- 기금 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하거나 기금의 사업과 관련하여 껌직 또는 자기거래 금지규정을 위반한 경우

※ 법위반 사실이 발생한 경우 근로감독관은 입건 수사하여 검찰에 송치(근로감독관집무규정 제2조제1항제2호, 제2조제2항)

■ 청산인

- 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금의 재산처리 방법에 위반한 경우

○300만원 이하의 과태료를 부과하는 경우

- 사용자가 기금 직무수행을 이유로 기금 관계자에 대하여 불이익한 처우를 한데 대하여 지방노동관서장이 시정명령을 하였으나 이를 위반한 경우
- 지방노동관서장이 기금의 용도사업, 증식방법, 기금의 회계, 기금의 관리 운영에 관한 시정명령을 하였으나 이를 위반한 경우

○150만원 이하의 과태료를 부과하는 경우

- 정당한 사유 없이 기금 운영·관리에 관한 지방노동관서장의 지시 또는 명령에 위반한 경우
- 지방노동관서장이 기금의 업무, 회계 및 재산에 관한 사항을 보고하게 하였으나 거짓으로 보고한 경우
- 정당한 사유 없이 기금의 업무, 회계 및 재산에 관한 사항에 대한 지방노동관서장 소속공무원에 의한 검사를 거부·방해한 경우

○100만원 이하의 과태료를 부과하는 경우

- 기금의 업무 관련서류의 3년간 보존하지 아니한 경우
- 지방노동관서장이 기금의 업무, 회계 및 재산에 관한 사항을 보고하게 하였으나 보고를 하지 아니한 경우

※ 과태료 부과기준

지방노동관서장은 과태료 부과기준에 따라 과태료의 금액을 정하되, 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과기준 금액의 2분의1의 범위에서 감경하거나 가중할 수 있다.

9. 각종 보고업무 처리요령

○기금인가 신청서 처리

■ 제출처 및 구비서류

- 기금의 주사무소 소재지를 관할하는 지방노동관서 근로개선지도과에 제출
- 구비서류 : 정관 2부, 준비위원회위원회의 재직증명서나 그 밖에 신분을 증명하는 서류 1부, 기금출연 확인서 또는 재산목록 1부, 당해연도 사업계획서 및 예산서 1부

■ 확인 및 심사

- 신청서접수일로부터 20일 이내에 사내근로복지기금 업무처리지침(노동부 예규) 제6조 [별지 제1호서식] 기금설립인가 심사 보고서에 따라 심사 및 처리
- 정관을 중점적으로 심사, 부당한 경우 변경을 명령(정관 2부중 1부는 자체 보관, 1부는 간인후 교부)

※ 사무관리규정 제12조(문서의 간인) 제1항제3호에 따라 중앙행정기관 및 그 소속기관은 허가·인가 및 등록 등에 관계되는 문서로서 2장 이상으로 이루어지는 경우에는 간인을 하여야 하는 바, 사내근로복지기금 설립인가 및 정관변경인가 처리시 정관에 관서 직인을 간인후 교부

- 인가하는 경우 기금인가대장에 기록하고 관리

※ 인가번호는 사내근로복지기금업무처리지침 별표1 규정에 따라 관서별 고유번호-인가년도-일련번호 부여

■ 기금설립인가증 교부

- 시행규칙 제3조 [별지 제3호서식]에서 정한 인가증 교부

■ 분사무소 소재지 관할지방노동관서에 인가사실 통보

○기금설립등기

- 기금설립 인가를 받은 후 3주 이내에 관할 법원 등기

소에 기금설립 동기

- 구비서류 : 기금의 정관(노동부 간인) 및 설립인가 증 원본, 등기서류

- 지방노동관서장은 등기 여부를 확인하여 설립인가 후 3주 이내에 등기를 하지 아니한 경우에는 1차로 10일 간의 기간을 주어 등기를 촉구, 이에 응하지 않으면 설립인가를 취소

○정기적 보고사항

■ 기금운영 상황 및 사업계획서 보고

- 기금의 관리자는 기금의 회계연도가 끝나면 3월 이내에 지방노동관서장에게 기금운영상황·결산서·다음연도 사업계획서를 제출
 - 12월 결산법인은 익년 3월말까지, 9월 결산법인은 12월말까지 연 1회 제출
- 기금이 분사무소를 둔 경우에는 주사무소에서 분사무소의 실적까지 모아서 일괄보고

■ 첨부서류

- 결산서에는 대차대조표, 손익계산서, 이익잉여금처분계산서, 기타 부속명세서 첨부
- 다음연도 사업계획서에는 예산총칙, 목적사업계획서, 추정대차대조표, 추정손익계산서, 기금운용계획서 등 첨부

- 기금의 결산서 및 다음연도 사업계획서 작성시 공인회계사에게 자문 또는 회계감사 의뢰할 수도 있을 것이다.

※ 소정기간내에 정기보고를 하지 아니하면 과태료 부과 가능

○사유 발생시 보고사항

■ 정관 변경시

- 기금의 명칭, 주사무소와 분사무소의 소재지, 기금의 사업 및 수혜대상에 관한 사항, 기금의 조성·관리방법 등 정관에 기재된 사항을 변경하고자 할 경우에는
 - 기금협의회의 정관변경내용 의결을 거쳐 지방노동관서에 정관변경이유서, 개정될 정관(신·구조문대비표), 정관변경에 관한 협의회 회의록 사본을 첨부하여 변경 인가신청

- 지방노동관서에서는 신청서 접수일로부터 7일내 처리('99년 시행령이 변경되어 10일에서 7일로 단축)

※ 정관(변경)은 노동부장관의 인가를 받아야 효력이 있다.

■ 등기사항 변경시

- 기금의 목적, 명칭, 주된 사무소와 분사무소의 소재지, 이사의 성명과 주소, 대표권에 관한 사항 등은 등기사항이므로 변경된 때에는 변경등기를 해야 한다.
 - 등기사항이 변경된 때에는 관할 법원 등기소에 변경사항을 증명하는 서류를 첨부하여 3주 이내에 변경등기를 신청

※ 감사의 성명과 주소는 2007. 11. 13. 사내근로복지기금법 시행령 개정으로 등기사항에서 제외된다.

- 변경등기를 한 때에는 14일 이내에 그 등기부등본을 지방노동관서에 제출

■ 기금 자산총액 변경시

- 기금출연 또는 기금원금 사용으로 기금의 자산총액(기금의 기본재산)이 변경된 때에는 3주 이내에 기금의 총 재산목록을 첨부하여 그 변경내역을 관할 지방노동관서에 보고

※ '95년 5월 동법 시행령 개정 전에는 변경 등기사항이었으나 보고사항으로 간소화되었다.

■ 기금 해산시

- 사업폐지로 기금을 해산하는 경우 협의회에서 해산결의를 하고, 청산인 선임, 잔여재산 처리계획 수립, 해산등기 등을 마친 후 관할지방노동관서에 해산신고
- 해산보고시 기금해산등기부등본, 해산당시의 정관, 해산당시 재산목록, 잔여재산 처분 계획서 등을 제출

- 기타 지방노동관서에서 기금 운영상황 관리를 위한 자료제출 요구

○결산보고서의 처리(지방노동관서)

■ 기금운영상황 보고서 및 사업계획서 제출 확인

- 지방노동관서 기금업무 담당자는 각 기금의 회계연도 만료일을 파악하여 회계연도 만료일로부터 3월 이내에 「기금운영상황 보고서」를 제출토록 한다.
- 기금이 보고기일까지 보고를 하지 아니하면 10일간의 기간을 정하여 보고명령을 하고 이를 이행치 아

니한 경우 과태료를 부과

※ 보고서는 소정서식에 따라 빠짐없이 정확히 기재하도록 하고, 주사무소에서 분사무소의 실적까지 모아서 일괄보고토록 한다.

※ 사내근로복지기금 운영상황보고서 작성요령 참조

■ 첨부서류 확인

- 결산서 : 대차대조표, 손익계산서, 이익잉여금처분계산서, 기타 부속명세서
- 사업계획서 : 예산총칙, 목적사업계획서, 추정대차대조표, 추정손익계산서, 기금운용계획서 등

■ 보고내용 확인

- 「기금운영상황 보고서」의 보고내용은 보고서 뒷면의 작성요령에 따라 정확히 기재했는지 여부 및 결산서 내용과 보고서 내용이 일치하는지 여부 확인

■ 기금관리대장 등록, 자산변경 확인

- 기금운영상황보고 내용을 검토후 기금관리대장에 등재하고, 기금총액 등에 변동사항이 있으면 『기금자산변경내역보고서』 등을 제출토록 한다.



도입 및 운영 절차



- 제도 도입 및 운영절차에 대한 세부 자료는
근로복지넷 (www.workdream.net) ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 복지자료실 '사업주설명회' 교재 또는 '업무매뉴얼' 에서
확인하실 수 있습니다.
- 도입 및 운영에 대한 심화컨설팅(중소기업 한정)은 근로복지공단 선진기업복지지원단에서 무료로 시행하고 있습니다.

※컨설팅 신청방법

근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업회원가입 ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 기본 또는 심화컨설팅 신청 ▶ 신청성작성 및 저장

Chapter 5

우리사주제도

우리사주제도의 주요 내용

도입 및 운영 절차



우리사주제도의 주요 내용

1. 우리사주 지원 체계

노동부·금융위원회	→	· 제도에 관한 정책수립 및 제도 개선
지방노동관서	→	· 조합의 각종 신고·보고 사항 수리 · 조합운영의 적법성 관리·감독
한국증권금융 (전담관리기관)	→	· 우리사주 주식·보관·관리 · 조합운영 상담·교육, 취득자금 용자
우리사주운영위원회	→	· 기업의 조합지원 사항 협의·결정
우리사주조합	→	· 조합원의 자사주 취득·보유 지원 · 조합 운영, 조합재산 배분·관리

○노동부와 금융위원회

- 노동부 본부에서는 근로자복지기본법령에 근거하여 우리사주제도의 전반적인 사항에 대한 정책 수립, 제도 개선 등의 사항을 담당
- 금융위원회는 자본시장법에 근거하여 상장법인 또는 상장예정법인의 우선배정제도 시행에 관한 사항을 담당

○지방노동관서

- 우리사주조합 설립 신고, 운영 상황, 이전, 해산 보고 등의 수리
- 우리사주조합 운영의 적법성 확보, 관련 민원업무 처리 및 법령 위반 사항에 대한 과태료 부과 등 관리·감독 담당

○한국증권금융(주)

- 우리사주조합 또는 조합원 보유 자사주의 보관 및 관리, 우리사주조합 관련 용자 업무
- 우리사주조합 설립 안내, 우리사주 담당자 교육 및 실무 안내 등

○우리사주조합

- 조합원, 대의원, 조합 대표자, 이사, 감사 등으로 구성되어 조합원의 자사주 취득 및 보유 지원

- 조합 규약의 작성, 변경 등 조합 운영에 관한 전반적 사항을 법령의 범위 안에서 조합원의 의사를 반영하여 결정

○우리사주운영위원회

- 사업주와 조합을 대표하는 각 각 동수의 위원으로 하되, 2인 이상 10인 이하로 구성
- 사업주의 우리사주조합에 대한 지원 내용, 지원 조건 등을 협의·결정하고, 그 협의 결과를 약정으로 체결

2. 기본 운영 구조

○회사 또는 대주주 등의 출연에 의한 자사주 취득

- 자사주의 출연 : 출연된 자사주는 즉시 조합원 개인별 계정으로 배정하여 예약한 날로부터 **4년 이상 8년 이내의 범위**에서 출연자와 협의하여 정한 기간 동안 의무예탁
- 현금의 출연 : 출연자금은 **조합 기금에 적립**되며, 당해 회계연도에 적립된 기금은 다음 회계 연도 개시 후 6월까지의 자사주 매입 또는 회사가 상환하기로 약정한 차입금 상환에 사용되어야 하며, 자사주를 매입한 경우에는 즉시 조합원 개인별계정에 배정하여 예약한 날로부터 **4년 이상 8년 이내의 범위**에서 출연자와 협의하여 정한 기간 동안 의무예탁

○조합원의 출연에 의한 자사주 취득

- 출연금은 자사주 매입 전까지는 조합 기금에 적립되며, 직전 회계연도 말까지 적립된 기금은 당해 회계연도 개시 후 6월까지 자사주 취득에 사용되어야 하고, 취득한 자사주는 즉시 조합원 개인별계정에 배정하여 **1년간 의무예탁**

○회사 상환 차입형에 의한 자사주 취득

- 우리사주조합이 회사의 상환 약정 및 보증 등으로 회사 또는 금융기관으로부터 차입하여 취득한 자사주는 조합계정에 배정하여 예약한 후 회사가 무상 출연한 자금으로 조합이 차입금을 상환하면, 그 상환액 범위 내에서 조합원 개인별계정으로 이체한 후 1년간 의무예탁

3. 특징 및 기본 요건

○우리사주제도는 참가자가 **회사의 근로자**이어야 하고, 취득 대상은 **자사주로 제한**되어야 하며, 근로자의 자사주 취득을 위해 기업 또는 정부가 특별한 지원책을 제공하는 제도적인 장치를 가져야 한다는 특징을 갖고 있다.

- 지주회사의 경우에는 그 자회사 및 손자회사 중 주권 상장법인이 아닌 회사의 근로자도 지주회사 우리사주 조합의 참가자가 될 수 있다.

○우리사주제도는 다음과 같은 원칙 하에서 시행하는 것이 바람직하다.

- 회사의 **경영방침으로 시행**되어야 한다. 회사가 능동적으로 제도를 수용할 때 우리사주제도를 통한 회사의 경영성과 향상을 극대화 할 수 있으므로 회사의 경영방침으로 제도를 시행하여야 한다. 회사의 의사와 관계없이 근로자가 자발적으로 자기계산에 의해 자사주를 매입·보유하는 경우는 종업원주식소유제도이기는 하지만 본래 의미의 우리사주제도라고는 할 수 없다.

- 자사주의 **장기 보유를 목적**으로 하는 것이어야 한다.

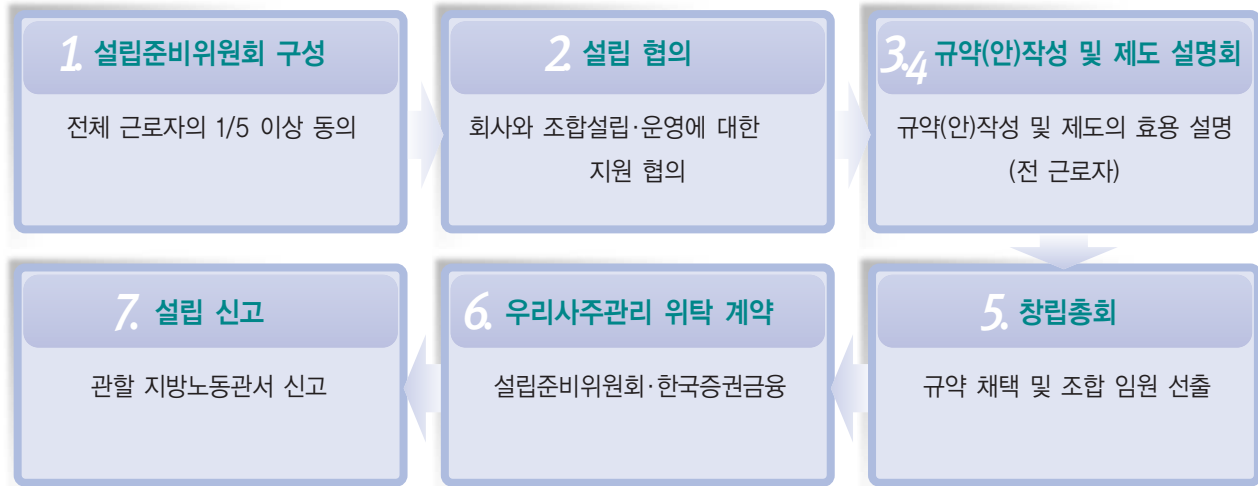
우리사주제도는 근로자로 하여금 자사주를 보유하게 하여 근로자의 **재산형성을 촉진**시키고 **기업에 대한 귀속 의식**을 제고시켜 노사간의 **협력체제** 및 **기업의 생산성 향상**에 기여하는데 목적이 있으므로 근로자는 일정 기간 자사주를 지속적으로 보유하여야 한다.

- 제도적으로 일정한 **상설기구가 구성**되어야 한다. 자사주의 취득·보유가 계속적·장기적이기 위해서는 시스템에 의한 지속적인 지원에 의해서만 가능하므로 일정한 상설기구를 구성하여야 한다.

- 회사와 정부는 근로자의 자사주 취득을 돕기 위하여 특별한 편의나 경제적 지원을 제공하여야 한다. 즉, 재정 능력이 취약한 근로자가 자사주를 취득·보유할 수 있도록 회사는 자사주 또는 금전을 출연하거나 자사주 취득에 필요한 자금을 용이하게 차입할 수 있도록 담보 또는 보증을 제공하고, 자사주의 취득·보유에 따른 관리비용을 지급하는 등 특별한 편의나 경제적 지원을 제공하여야 하며, 정부는 기업의 이와 같은 지원과 근로자의 자발적인 자사주 취득을 촉진하기 위하여 그에 상응하는 적절한 세제상의 지원을 제공하여야 한다.



도입 및 운영 절차



〈우리사주조합 설립 일정표(예시)〉

일 정	진 행 절 차	주 관 처	대 상 처
D-30	우리사주제도 도입 검토 및 한국증권금융에서 실시하는 교육 참석	설립 추진반	-
D-28	설립준비위원회 구성	"	-
D-23	규약(안) 작성	설립준비위원회	-
D-20	근로자에 대한 제도 설명 및 회사와의 협의	"	근로자, 회사
D-15	조합 가입 신청서 접수	"	희망 근로자
D-13	창립총회 개최 공고(개최일 1주간 전)	"	적격 근로자
D-5	창립총회 개최	"	"
	대의원 선임(선택적 사항)	"	조합원
D-1	우리사주관리위탁계약 신청 및 체결	"	수탁기관
D	설립 신고 및 수탁기관에 통지	"	지방노동관서
D+1	자사주 취득 및 우리사주조합운영위원회 결성 등 우리사주조합 업무 추진	조합의 대표자 등 임원	전 조합원 · 회사

- 제도 도입 및 운영절차에 대한 세부 자료는 근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 복지자료실 '사업주설명회' 교재 또는 '업무매뉴얼'에서 확인하실 수 있습니다.
- 도입 및 운영에 대한 심화컨설팅(중소기업 한정)은 근로복지공단 선진기업복지지원단에서 무료로 시행하고 있습니다.

※컨설팅 신청방법

근로복지넷(www.workdream.net) ▶ 기업회원가입 ▶ 기업복지컨설팅 ▶ 기본 또는 심화컨설팅 신청 ▶ 신청서작성 및 저장

중소기업

선진기업복지제도 도입지원 사업

중소기업의 복지향상, **선진기업복지지원단**이 도와드리겠습니다!

선진기업복지지원단 이란?

기업복지의 필요성과 효과를 널리 알리고
주요 선진기업복지에 대해 중소기업이 쉽게 도입,
운영할 수 있도록 지원하는 전문가 조직입니다.

자세한 내용은 근로복지넷 홈페이지
www.workdream.net를 참조하세요.

지원대상 중소기업이면서 근로복지넷에 가입한 기업회원

지원내용 선진기업복지 무료 기본컨설팅 ·
심화컨설팅(현장 컨설팅)

지원기간 '10. 4월~12월까지 (또는 예산 소진시까지)

신청방법 근로복지넷 **www.workdream.net**에서
온라인 신청

문의 고객지원센터 1588-0075



컨설턴트 _____ 이 _____ 에게 드립니다.

