

2025. 7.



안내사항

- 본 질의회시집은 사내·공동근로복지기금제도의 올바른 이해와 활용도를 높이기 위하여 '25. 3월까지의 주요 질의회시를 모아 통합·발간하는 것입니다.
- 지면 관계상 중요도가 떨어지는 질의회시 등은 포함되어 있지 않을 수 있으므로, 고용노동부 누리집에 게시된 '19 근로복지기본법 질의회시집, '22 근로복지기본법 질의회시집 등을 추가로 확인하시기 바랍니다.
- 본 질의회시집이 사내·공동근로복지기금 업무를 담당하시는 분들과 근로복지기금 제도에 관심있는 모든 분들에게 많은 도움이 되기를 바랍니다.

CONTENTS

1. 기금법인의 설립	1
■ 1개 회사에 2개의 기금 설립 가능 여부	3
■ 공공기관 산하 자회사의 사내근로복지기금 설립	4
■ 개인사업자의 공동근로복지기금법인 설립	5
■ 법무법인의 사내근로복지기금 설립	7
■ 지방자치단체의 사내근로복지기금 설립	9
2. 기금의 수혜대상	11
■ 기간제, 단시간 근로자와 정규직 근로자 간 수혜조건 차등 가능 여부	13
■ 프랜차이즈 가맹점 근로자의 수혜대상 여부	14
■ 사내근로복지기금법인의 분할에 따른 수혜 대상	15
■ 채무 불이행으로 기금법인에 손해를 입힌 근로자의 기금 수혜 중단	16
■ 임원에 대한 사내근로복지기금 수혜 제공 가능 여부	17
■ 해외파견근로자의 사내근로복지기금 수혜대상 여부	18
■ 협력업체의 원청 의존도에 따른 공동기금 수혜 차등	19
■ 100% 지분의 자회사 설립 시 사내근로복지기금 수혜 적용	20
■ 공동근로복지기금의 수혜대상	21
■ 인력파견회사의 사내근로복지기금 수혜대상	23
■ 수혜대상에서 계약직을 제외해도 무방한지	24
■ 특정지역 근로자를 수혜대상으로 하는 것이 가능한지	26
■ 정관에 따른 사내근로복지기금 수혜대상 제한	27
■ 해외 현지채용 근로자의 사내근로복지기금 수혜 가능 여부	28

CONTENTS

3. 기금법인의 기관(협의회, 이사, 감사)	29
■ 비상근 이사가 사용자위원회에 선임될 수 있는지	31
■ 부당해고 구제신청 중인 근로자위원의 자격	32
■ 사내근로복지기금의 이사 및 감사의 임기	33
■ 복지기금협의회 위원 임명	35
■ 정관상 복지기금협의회 위원 정수에 미달 되는 수의 위원 수를 유지할 수 있는지	36
■ 권한 없는 복지기금협의회 위원이 참가한 표결의 무효 여부	37
■ 사내근로복지기금법인의 근로자 측 이사가 임원으로 승진한 경우 이사 자격을 유지하는지	38
■ 사내근로복지기금법인의 대표권	39
■ 과반수노조가 아닌 제2노동조합 근로자가 복지기금협의회의 근로자위원이 될 수 있는지	41
■ 노사협의회 위원 변경에 따른 복지기금협의회 위원 변경 절차	43
■ 복지기금협의회 구성(1)	44
■ 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성(1)	46
■ 복지기금협의회 구성(2)	48
■ 복지기금협의회 구성(3)	50
■ 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성(2)	52
■ 사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성(3)	54
■ 복지기금협의회 근로자위원 선출	56
■ 복지기금협의회 구성(4)	57
■ 복지기금협의회 위원 유고 시 업무대행 가능 여부	59
■ 복지기금협의회 위원의 자격(1)	60
■ 복지기금협의회 위원의 자격(2)	62
■ 복지기금협의회 위원의 자격(3)	63



4. 기금법인의 운영 65

- 공동근로복지기금법인의 운영(1) 67
- 공동근로복지기금 설치를 이유로 한 복지제도 운영 중단 및 감축의 판단 69
- 사내근로복지기금 물품거래 시 자사 제품 이용 가능 여부 71
- 사내근로복지기금법인 이외의 명칭 사용 72
- 공동근로복지기금 설립 후 미운영 시의 행정절차 73
- 공동근로복지기금 조성 시 기존 사내근로복지기금 처리 74
- 기금사업 수행 시 사업장에서 선지급한 금품을 기금법인에서 후 정산할 수 있는지 75
- 사업장의 복지제도와 공동기금을 통한 복지의 중복수혜 가능 여부 76
- 취업규칙 등에 규정된 복지혜택을 사내근로복지기금으로 지급할 수 있는지 77
- 사내근로복지기금으로 지급하는 선택적 복지포인트의 임금 대체성 79
- 사내근로복지기금법인 의사결정 주체 81
- 근로자와 사내근로복지기금이 공동투자하여 사택을 보유할 수 있는지 82
- 사내근로복지기금 운영시 해당 사업장의 전산시스템 사용가능 여부 84
- 사업장 복지제도의 사내근로복지기금에의 통합 85
- 공동근로복지기금에 해외법인이 참여 가능한지 87
- 공동근로복지기금법인 운영이 불가할 경우 88
- 사내근로복지기금 정관상 주소지 작성 89
- 공동근로복지기금의 임원 선출 90
- 공동근로복지기금법인의 중복 참여 가능 여부 92
- 사내근로복지기금의 선택적복지제도 운영 93
- 공동근로복지기금 중간참여 95
- 사내근로복지기금에 출연하지 않는 의결이 가능한지 97
- 기금법인의 참여사 법인 전환 시 존속 여부 98
- 공동근로복지기금법인의 운영(2) 100
- 취업규칙 변경 후 근로복지기금 사업에 통합 운영 102

CONTENTS

5. 기금의 조성 및 출연 105

- 카드사와 기금의 제휴로 받은 후원금을 용도사업으로 사용가능한지 107
- 단체협약에 따른 사내근로복지기금 출연의무 등 108
- 출연을 강제할 수 있는지 111
- 사내근로복지기금에의 조건부 출연 허용 여부(1) 112
- 자회사만으로 공동근로복지기금 설립이 가능한지 114
- 수 년치 목적사업 수행을 위한 비용을 일시에 출연할 수 있는지 115
- 근로자가 사내근로복지기금에 출연하는 것이 가능한지 116
- 복지기금협의회 출연 결정과 실제 사업주의 출연 간 관계 118
- 사내근로복지기금법인이 사택을 출연받은 경우 이를 계속 보유할 수 있는지 .. 120
- 사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(1) 121
- 사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(2) 123
- 사내근로복지기금에 제3자가 출연하는 경우 125
- 사내근로복지기금에 부동산을 출연하는 경우 126
- 사내근로복지기금의 주식 출연 및 유상증자 참여 128
- 사내근로복지기금에 테마파크 이용권 출연이 가능한지 129
- 복지기금협의회 출연 중단 결정 등 130
- 사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(3) 132
- 사내근로복지기금에의 조건부 출연 허용 여부(2) 135
- 사내근로복지기금에 출연한 금액의 반환 가능 여부 136
- 공동근로복지기금 참여사업주별 출연금 차등 가능 여부 138
- 사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(4) 140



6. 기금법인의 기본재산 사용 143

- 콘도회원권 출연 시 회원권 가액의 50%를 우리사주구입비로 사용할 수 있는지 145
- 사내근로복지기금의 기본재산 사용(1) 146
- 기본재산 사용 시 도급 근로자의 일부를 수혜대상에서 제외할 수 있는지 148
- 기본재산 사용 시 원·하청 근로자 간 복지수혜를 달리할 수 있는지 등 149
- 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수혜제공 기간 151
- 기본재산의 사용 시 도급업체 소속 근로자 범위 152
- 사내근로복지기금의 출연금 이월 사용 154
- 협력업체 근로자가 소속된 회사에 출연하여 기본재산을 사용 가능한지 155
- 기본재산 사용시 협력업체 근로자 수 산정방법 156
- 개인사업자의 자본금 초과액 판단 157
- 기본재산으로 설정된 주식의 사용방법 158
- 제3의 단체를 이용한 협력업체 근로자 지원 및 기본재산 사용 가능 여부 159
- 사내근로복지기금 목적사업준비금의 기본재산 전환 161
- 사내근로복지기금의 적립된 기본재산 사용 요건 163
- 사내근로복지기금의 기본재산을 활용한 협력업체 근로자 지원 165
- 사내근로복지기금 기본재산을 이용한 대부사업 167
- 선택적 복지제도 시행에 따른 해당 회계연도 출연금 사용 168
- 사내근로복지기금의 협력업체 근로자 수혜 170
- 협력업체 근로자에게 지원 시 수혜금액 산정 172
- 사내근로복지기금의 기본재산 사용(2) 174
- 사내근로복지기금의 출연금 사용 176
- 사내근로복지기금의 기본재산 사용(3) 177
- 공동근로복지기금의 출연금 사용 179
- 사내근로복지기금의 기본재산 사용 후 5년 도과 시 재산처리 방법 180

CONTENTS

■ 사내근로복지기금의 기본재산 사용시 근로자수 산정방법	182
■ 공동근로복지기금의 기본재산 사용	184
■ 선택적복지제도 운영시 출연금의 사용	185
■ 사내근로복지기금의 기본재산 사용(4)	186
■ 공동근로복지기금이 지자체에서 지원받은 출연금 사용	188
■ 협력업체 근로자 수혜 관련 「근로복지기본법 시행령」 해석	190
■ 기본재산 사용 결정 후 사용금액 상향 방법	192
■ 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수혜금액의 산정 방법	194
■ 기본재산 추가 사용 시 기본재산 기준시점	196
■ 기본재산 사용 시 자본금 초과액의 판단 시점	198
■ 주식출연시 평가액만큼의 기본재산 사용이 가능한지	200
■ 기본재산을 사용한 콘도회원권 구매	202
7. 기금법인의 사업(목적사업)	205
■ 사내근로복지기금에서 신용협동조합 출자금 지원 가능 여부	207
■ 사내근로복지기금에서 주택 임차료 지원 가능 여부	208
■ 사내근로복지기금에서 휴가비 지급 가능 여부	209
■ 고유목적사업준비금으로 취득한 근로복지시설 매각	211
■ 사내근로복지기금을 통한 선택적 복지제도 운영 최소금액	212
■ 사내근로복지기금을 통한 청년내일채움공제 근로자 부담분 등 지원 가능 여부	214
■ 사내근로복지기금을 통해 정년퇴직이 임박한 근로자 지원 가능 여부	215
■ 사내근로복지기금을 통한 우리사주 구입 지원	217
■ 퇴직하는 근로자에게 일정 금품(포인트) 지급 가능 여부	218
■ 사내근로복지기금으로 직원 격려금·포상금 지급 가능 여부	219
■ 노동조합원에 한정된 복지사업을 수행할 수 있는지 등	221
■ 고의·중과실 없는 벌금, 손해배상금 등의 지급 가능 여부	223



■ 사내 마사지샵 운영 가능여부 및 수익 처리 방법	225
■ 사내근로복지기금을 통한 구내식당 운영 지원 가능 여부 및 협력업체 근로자에 대한 수혜대상 확대	226
■ 사내근로복지기금 대부사업과 사업장 대부사업의 상계처리	228
■ 사내근로복지기금을 활용한 정년퇴직자 축하금 지급	229
■ 개인형퇴직연금(IRP) 가입자 부담금 지원	230
■ 다자녀 직원 등에 대한 지원금 등의 지급 가능 여부	231
■ 사내근로복지기금법인 설립후 기존 대부금액의 처리방법	232
■ 사내근로복지기금 대부사업 수행 시 수익사업 개시신고	233
■ 사내근로복지기금을 통한 노동조합 사무실 등의 임차 가능 여부	234
■ 사업장과 기금법인 간 동일 복지항목의 중복 지원	235
■ 사내기금을 통해 단체협약상 지급되는 복지혜택 외의 복지혜택 부여 가능 여부	236
■ 사내근로복지기금으로 근무복 지원 가능 여부	237
■ 정관에 규정되지 않은 대부사업 수행 관련 문의	238
■ 근로자 휴가지원사업 근로자 부담금 지원 가능 여부	240
■ 근로복지시설의 공사비를 소급해서 보전이 가능한지	241
■ 사내근로복지기금 기숙사 구입 및 건축 관련 문의	242
■ 사내근로복지기금을 통한 보증제도 운영 가능 여부	243
■ 호텔이용권 지급 가능 여부 및 호텔의 근로복지시설 해당 여부	244
■ 사내근로복지기금을 통한 사내 체육·음악대회 등 행사비용 지원	245
■ 사내근로복지기금으로 근로자에게 골프장 회원권을 줄 수 있는지	246
■ 사내근로복지기금을 통한 지원 시 임금대체적 성격의 판단 기준	247
■ 사내근로복지기금으로 자사 쇼핑물 적립금 지급이 가능한지	248
■ 사업장의 대부사업을 기금법인의 대부사업으로 전환할 수 있는지의 여부 등 ..	249
■ 공동근로복지기금으로 장기근속자에게 기념품을 지급할 수 있는지	251

CONTENTS

■ 사내근로복지기금을 활용한 사내카페 운영 가능 여부	252
■ 콘도미니엄 구입을 위한 토지구입비 지출 및 기본재산의 기부	253
■ 사내근로복지기금을 통한 탈의실 락커 교체	254
■ 사내근로복지기금을 통한 스크린골프장 운영 가능 여부	255
■ 기금법인과 사업장 간 선택적 복지포인트 정산 가능 여부	256
■ 비혼을 선언한 근로자에 대하여 결혼축하금에 준하는 금품 지급 가능 여부 등	257
■ 기혼자에 한해 사망 시 위로경조금을 지급하는 것이 미혼자를 차별하는 것인지 여부	259
■ 비연고지 부임자의 주유비, 대중교통비 등 지원 가능 여부	261
■ 빌라·아파트 등을 임차·매입하여 기숙사로 운영할 수 있는지 등	262
■ 단체협약에 규정된 복지를 사내근로복지기금으로 지원할 수 있는지	263
■ 렌터카 임차 및 제공의 기금법인 사업으로서 적정성	265
■ 공동근로복지기금을 통한 근로자 이사비 지원 가능 여부	266
■ 사내근로복지기금을 활용한 대표이사 자녀 상여금 지급 가능여부	267
■ 사내근로복지기금으로 보험 가입비를 지원할 수 있는지	269
■ 사내근로복지기금으로 골프장 회원권을 구입할 수 있는지	270
■ 사내근로복지기금으로 근로자의 대출이자를 지원할 수 있는지	271
■ 주거용 오피스텔 구입 시에도 사내기금을 통한 대부를 할 수 있는지	272
■ 사내근로복지기금의 선택적 복지제도 도입	274
■ 근로자 휴가지원사업 기업 부담금 지원 가능 여부	276
■ 근로자의 자녀입학 기념 선물을 지원할 수 있는지	277
■ 사내근로복지기금 대부사업의 수혜대상 관련 문의	278
■ 사업장에서 직원 숙소를 구매하여 사내근로복지기금에 양도할 수 있는지	280
■ 특정인원들에게만 복지포인트를 추가 지급 가능한지	282
■ 사내근로복지기금의 차량구입 지원(1)	283
■ 공동근로복지기금의 목적사업	284



■ 사내근로복지기금법인의 대부사업	286
■ 사내근로복지기금에서 기존 신용대출의 대체가 가능한지	288
■ 공동근로복지기금의 사택 제공	289
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(1)	290
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(2)	291
■ 사내근로복지기금의 차량구입 지원(2)	292
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(3)	293
■ 사내근로복지기금의 콘도회원권 구매	294
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(4)	295
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(5)	296
■ 기금법인 업무수행 담당자에게 수당 지급가능 여부	297
■ 사내근로복지기금의 기숙사 구입	298
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(6)	299
■ 기금법인의 근로자 채용	301
■ 사내근로복지기금의 골프회원권 구입 및 보유	302
■ 사내근로복지기금의 통신비 지원	303
■ 사내근로복지기금의 사택 제공	304
■ 사내근로복지기금의 근로복지시설 운영	306
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(7)	308
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(8)	309
■ 사내근로복지기금의 기념품 지급 가능 여부	311
■ 사내근로복지기금의 기숙사 제공	312
■ 사내근로복지기금의 해외연수비 지원	314
■ 사내근로복지기금에서 보증보험증권 발급 수수료 지원이 가능한지	315
■ 사내근로복지기금의 건강보험료 근로자 부담분 지급	316
■ 공동근로복지기금 근로자를 위한 보장성보험 가입	317

CONTENTS

■ 기금법인 운영을 위한 근로자 인건비 지급	319
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(9)	320
■ 사내근로복지기금의 주차 비용 지원	321
■ 사내근로복지기금의 종교활동 지원	322
■ 복지기금협의회 위원에 대한 포상금 지급	323
■ 사내근로복지기금법인의 사내 카페 운영	324
■ 사내근로복지기금의 개인연금 납부 지원	326
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(10)	327
■ 사내근로복지기금법인의 식비 지원	328
■ 사내근로복지기금법인의 근로자 주거지원	330
■ 사내근로복지기금법인의 요트 구매 및 운영	333
■ 기금법인에서 직장어린이집을 병행 운영	334
■ 복지사업의 차등 지원 가능 여부	335
■ 자격증 유무에 따른 차등 수혜가 가능한지	337
■ 임직원 봉사활동 지원이 가능한지	338
■ 추천 방식의 목적사업 수행 가능 여부	339
■ 사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(1)	340
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(11)	342
■ 사내근로복지기금으로 성과급 지급이 가능한지	343
■ 사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(2)	344
■ 근속기간에 따른 지원 배제 가능 여부	346
■ 사내근로복지기금법인의 목적사업(12)	347
■ 사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(3)	349
■ 사내근로복지기금의 우리사주 구입 지원	350
■ 사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(4)	352
■ 사내근로복지기금의 명절효도비 지급 및 근로조건의 불이익변경 여부	354



8. 기금의 운용 및 회계 357

- 사업비를 기본재산으로 전환하여 증자 참여 가능한지 359
- ‘금융회사’의 범위에 외국의 금융회사도 포함되는지 등 360
- 관계회사의 주식을 출연받아 보유한 경우 유상증자에 참여할 수 있는지 362
- 사내근로복지기금 운용 방법으로 상각형 조건부자본증권 매입 가능 여부 363
- 사내근로복지기금으로 사내 마을금고가 보유한 MMF채권을 인수할 수 있는지 364
- 사내근로복지기금이 보유한 채권의 비용 인식 등 365
- 사내근로복지기금으로 주식 구입이 가능한지 367
- 기금법인에서 주식을 장기보유할 수 있는지 368
- 사내근로복지기금법인의 비상장주식 보유 가능 여부 370
- 사내근로복지기금 설립후 기존 사업장의 대부사업 대부금액의 처리 371
- 사내근로복지기금 대부사업의 대손처리 372
- 사내근로복지기금 운용 시 주식 및 펀드 투자 가능 여부 374
- 사내근로복지기금 운용 시 저축보험 가입 가능 여부 376
- 사내근로복지기금 운용 시 MMT 운용 가능 여부 377
- 사내근로복지기금으로 휴양콘도미니엄을 재구매할 경우의 회계처리 378
- 사내근로복지기금 운용 가이드라인 상 외부전문가의 범위 379
- 사내근로복지기금 결손금 보전을 위한 사업장 출연금 사용 가능 여부 380
- 사내근로복지기금의 자회사 주식 취득 가능 여부 381
- 기금법인이 보유 중인 콘도미니엄으로 수익사업을 할 수 있는지 382
- 사내근로복지기금으로 관광호텔과 호스텔을 취득할 수 있는지 383
- 사내근로복지기금법인으로부터 지원받은 금액의 회계처리 384
- 사내근로복지기금의 특별적립금 적립 385
- 사내근로복지기금이 투자한 부동산 투자회사가 매입·개발한 임대주택을
근로자에게 낮은 비용으로 제공할 수 있는지 386
- 사내근로복지기금의 고유목적사업준비금 회계처리 388

CONTENTS

■ 기금법인 목적사업준비금의 이월기간	390
■ 사내근로복지기금의 투자가 가능한지	391
■ 사내근로복지기금의 기본재산 총액에 콘도 회원권 금액이 포함되는지	392
■ 사내근로복지기금 목적사업준비금의 이월	393
■ 사내근로복지기금 기본재산 편입 관련	394
■ 근로복지공단 지원금의 회계처리	396
■ 사내근로복지기금법인 목적사업준비금의 사용기간	397
■ 국내외 ETF 펀드로 기금법인 운용이 가능한지	398
■ 사내근로복지기금 운용 방법	399
■ 일반 기업이 직접 발행한 회사채 등 매입이 가능한지	400
■ 탈퇴한 사업주의 '부동산, 비상장 주식' 가액 산정 기준	402
■ 사내근로복지기금의 운용 방법으로 MMW형 CMA가 가능한지	403
9. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리	405
■ 사업폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산 귀속 주체	407
■ 기금법인 해산 시 사업 폐지의 의미 등	408
■ 사업의 합병에 따른 사내근로복지기금법인 해산	409
■ 합병된 사업장의 사내근로복지기금 해산 가능 여부(1)	411
■ 사내근로복지기금법인의 해산 시 잔여재산의 귀속주체	414
■ 협동조합으로 전환하는 사업장에 설립된 사내기금의 해산 가능 여부	416
■ 해산한 기금법인의 재산 귀속 주체	417
■ 해산한 사내근로복지기금법인의 재산 귀속 주체	418
■ 사내기금법인 해산 시 미지급 금품과 생활안정자금 지급	420
■ 폐업한지 10년이상 경과한 사업장의 사내기금법인 해산	422
■ 사업장 합병 시 사내근로복지기금 해산 가능 여부(2)	423
■ 사내근로복지기금 출연금 사용 후 해산 가능 여부	424



■ 공동근로복지기금 참여 시 사내근로복지기금의 해산	426
■ 사내근로복지기금의 해산시 잔여재산 귀속주체	429
■ 사내근로복지기금 해산 시 잔여재산의 귀속주체	431
■ 사내근로복지기금의 해산 사유	433
■ 사내근로복지기금의 해산후 공동근로복지기금 참여시 재산 귀속	434
■ 사업장 합병으로 인한 사내근로복지기금 해산	435
■ 사내근로복지기금법인의 해산	436
■ 공동근로복지기금법인의 해산 및 잔여재산 처분	438
■ 해산시 사업주의 금품 청산 능력 판단 기준	441
■ 공동근로복지기금 조성으로 인한 사내근로복지기금 해산	442
■ 사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금 설립 시 귀속된 재산 처리	443
■ 흡수합병시 사내근로복지기금 해산 가능 여부	444

10. 기금법인의 합병, 분할, 분할합병, 탈퇴 445

■ 사내근로복지기금의 분할	447
■ 기금법인의 분할에 따른 재산분할 기준 등	449
■ 분할로 인해 신설되는 사내근로복지기금법인의 설립 시기 등	451
■ 분할하지 않은 기금의 분할회사 근로자 대상 수혜 제공 가능 여부 및 기금법인 분할 시 기금출연 필요 여부	453
■ 기금 분할의 효력발생 시기, 재산배분 등	454
■ 기금법인 분할 전 분할된 사업장 소속 근로자에게 수혜를 제공할 수 있는지	458
■ 기금 분할 시의 재산 배분 및 분할 후 근로자에 대한 지원수준 등	460
■ 영업양수도에 따른 사내근로복지기금 분할	462
■ 사업의 분할 후 상당기간이 경과한 후 기금법인을 분할할 수 있는지	464
■ 사업장 분할합병 등에 따른 사내근로복지기금의 분할합병과 권리의무의 승계 등	466

CONTENTS

■ 사업 분할 시 존속회사 사내근로복지기금 재산의 처리	469
■ 합병 후 다시 분할된 법인의 사내근로복지기금 처리	471
■ 영업양도 시의 사내근로복지기금 분할과 대부금 상황	472
■ 현물출자로 법인 설립 시 사내근로복지기금 분할 가능 여부	474
■ 공동기금법인의 합병	476
■ 사내근로복지기금법인의 합병(1)	477
■ 사내근로복지기금법인의 분할	479
■ 사내근로복지기금법인의 합병(2)	481
■ 공동기금 참여기업 모두 탈퇴신청 가능한지	482
■ 공동근로복지기금 탈퇴 시 재산처리 방법	483
■ 공동근로복지기금 탈퇴(1)	485
■ 공동근로복지기금 탈퇴(2)	487
■ 공동근로복지기금 탈퇴(3)	489
■ 공동근로복지기금 탈퇴(4)	492
■ 사업장 합병으로 인한 기금법인의 통합	494
■ 공동근로복지기금 탈퇴(5)	495
■ 공동근로복지기금 참여사를 탈퇴시킬 수 있는 방법	496
■ 공동근로복지기금 탈퇴(6)	498
■ 과반수 참여사업주의 탈퇴 시 과반수의 의미	500
■ 공동근로복지기금 탈퇴(7)	501
■ 공동근로복지기금 탈퇴 시 재산배분 방법	503
■ 공동근로복지기금 탈퇴(8)	504

기금법인의 설립

Chapter 01



Ministry of Employment and Labor

1개 회사에 2개의 기금 설립 가능 여부

Q 질의

- 1개 회사에 2개의 노조가 법적으로 구성되어 있다면 2개의 기금을 설치할 수 있는지

A 회시

- 하나의 회사에 여러개의 사업장이 있는 경우에는 원칙적으로 기금의 분사무소를 설치하여 통합 운영하여야 하나, 그 사업장이 지역·업종 등을 달리하고 손익 계산 등 결산서의 별도 작성이 가능할 경우에는 별개의 기금을 설치 운영할 수 있다 할 것임.

(임금 32240-446, 1992.6.11.)

공공기관 산하 자회사의 사내근로복지기금 설립

질의

- (상황) 당사는 공공기관 산하 자회사(공공기관은 아님)로, 당사 단독으로 사내 근로복지기금 설립 준비 중
- (질의1) 공공기관 산하의 자회사가 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지
- (질의2) 설립이 가능한 경우, 모회사인 공공기관의 승인이 필요한지
- (질의3) 공공기관 산하 자회사가 사내근로복지기금을 설립하는 경우, 특수한 절차가 있는지? 일반 기업체의 사내근로복지기금 설립 절차를 준용하면 되는지

회시

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내 근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운용하게 함으로써 근로자의 생활 안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도로,
 - 현행 「근로복지기본법」상 사내근로복지기금을 설치할 수 있는 사업장의 종류에는 특별한 제한을 두고 있지 않으므로, 귀 질의와 같이 공공기관 산하의 자회사 또한 사내근로복지기금을 설립할 수 있음.
 - 아울러, 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제52조에 따른 절차를 거쳐 설립되며, 공공기관 산하의 자회사라고 하여 그 설립 절차에 일반적인 사업장과의 차이를 두고 있지 않음.
 - 한편, 귀 질의2와 같이 공공기관 산하 자회사가 사내근로복지기금을 설치하는 경우 모회사인 공공기관의 승인이 필요한지의 여부는 모회사에게 문의하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-678, 2022.2.10.)

개인사업자의 공동근로복지기금법인 설립

Q 질의

- (상황) 현재 질의자가 경영하는 수 개의 사업장 현황은 아래와 같음.
 - 가. 질의자가 단독 대표로 있는 개인사업자 매장 5개소(각 별도 개인사업자 등록)
 - 나. 질의자가 단독 대표이사로 등기된 법인 사업자 매장 4개소(각 별도 법인)
 - 다. 질의자가 친구·동생과 동업하여 공동 대표로 등기된 법인 사업자 매장 6개소(각 별도 법인)
- 각 매장에 사내근로복지기금 설립·운영하기에는 15개의 기금법인을 설립하여야 하는 어려움이 있어 공동근로복지기금 설립을 고려 중임. 외식업체 특성상 개인사업자 매장에는 임원이 없고 법인사업자는 질의자 또는 공동사업자들이 임원으로 구성되어 있으며 각 사업장 직원 중 책임자를 지정하고 그 직원은 점장으로 근무하고 있음.
- (질의1) 개인사업자 5개소와 같이 대표자가 동일할 때 사내근로복지기금을 하나로 설립할 수 있는지 또한 개인사업자 5개소가 다른 법인사업자 매장과 공동근로복지기금을 설립할 수 있는지
- (질의2) 개인사업자 5개소와 단독 대표이사로 등기된 법인사업자 5개소 및 공동대표로 등기된 법인사업자 6개소가 하나의 공동근로복지기금을 설립하고자 할 때, 설립준비위원회 구성은 어떻게 해야 하는지
- (질의3) 설립준비위원회 구성 시 사용자위원으로 매장(사업장)의 점장을 사용자위원으로 위촉할 경우 점장의 복지기금 수혜에는 문제가 없는지



회시

- (질의1) 근로복지기본법령에 따르면 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금’)은 하나의 사업 또는 사업장에 근로자의 복지증진을 목적으로 설치하는 하나의 법인이고 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금’)은 둘 이상의 사업주가 사업을 시행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성하는 법인을 일컬음.
 - 여기서 ‘사업 또는 사업장’은 일정한 장소를 바탕으로 유기적으로 단일하게 조직되어 계속적으로 행하는 경제적 활동 단위를 가리키는 것으로 하나의 사업장이라 하더라도 별도의 단체협약의 적용을 받고 인사·노무·경리·회계 등이 독립적인 형태로 운영된다면 별도의 사내기금을 설치할 수 있음(복지-68233-166, 2003.7.7. 참조).
 - 따라서 귀하의 질의 내용만으로는 개인사업자 5개소의 회계·노무관리의 분리 여부 및 동일한 단체협약 및 취업규칙 등의 적용 여부 등을 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 귀 질의 상 개인사업자 5개소가 인사·노무·경리·회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 각각 사내기금법인을 설치할 수 있을 것으로 판단됨. 또한 이 경우 개인사업자 5개소, 1인법인 사업자 4개소, 동업 법인사업자 6개소가 각각 별개의 사업장으로 보고 각각을 포괄하는 공동기금 법인을 설립할 수 있을 것으로 판단됨.
- (질의 2~3) 「근로복지기본법」 제55조 및 제86조의4에 따라 사내기금 및 공동기금의 기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하여야 하고 사용자위원은 ‘사용자’로서 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이어야 함.
 - 귀 질의 상 사업주, 임원 등이 동일하여 사용자위원을 구성할 수가 부족한 경우에 매장(사업장)을 관리하는 점장이 「근로복지기본법」 제2조제2호에 따른 ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’에 해당한다면 사용자의 지위를 가진 것으로 볼 수 있으므로 사용자위원으로 위촉이 가능할 것으로 판단됨. 이 경우 복지기금협의회 사용자위원이라도 점장이 근로자성이 있다면 복지기금의 수혜를 받는 것에 법령상 하자는 없을 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-4360, 2022.11.7.)

법무법인의 사내근로복지기금 설립

질의

1. 「근로복지기본법」에 따라 법무법인이 사내복지기금법인 설립이 가능한지
2. 법무법인이 사내근로복지기금법인 설립이 가능하다면,
 - 가. 사내근로복지기금법인의 인가 절차는 「근로복지기본법」 제52조제4항에 따라 법무부장관이 아닌 고용노동부장관의 인가 절차를 따르면 되는지
 - 나. 위 고용노동부장관의 인가 절차 이외, 변호사법에 따른 법무부장관의 인가 절차를 별도로 거쳐야 하는지
 - 다. 「근로복지기본법」 제55조에 따르면 복지기금협의회*는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하며, 각 2명 이상 10명 이하로 한다고 규정하고 있고 변호사법에 따르면 법무법인은 3명 이상의 변호사로 구성되어야 하며 정관의 변경시 구성원 회의 의결안에 따른다고 명시하고 있음.
 - * (복지기금협의회의 기능) 사내근로복지기금 조성을 위한 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 정관의 변경 등 (근로복지기본법 제56조제1항)
 - 「근로복지기본법」 제55조에 따른 위원 수를 충족하려면 변호사가 아닌 소속직원을 포함해야 하는 경우가 발생할 수 있는데 변호사가 아닌 소속 직원을 복지기금협의회 위원으로 선임하는 것이 가능한지
3. 법무법인의 사내근로복지기금법인 설립이 변호사법에 위반된다면 위반사유와 근거 및 벌칙은?

1. 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 기금을 설치하여 효율적으로 관리·운용하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 것으로서 「근로복지기본법」은 기금을 설치할 수 있는 사업주를 달리 제한하고 있지 않은바(퇴직연금복지과-3524, 2021.8.4.) 법무법인도 기금을 설치할 수 있음.
- 2-가. 「근로복지기본법」은 고용노동부 소관 법이며 같은법 제52조제4항에 따르면 기금법인은 고용노동부장관의 설립인가를 받아야 한다고 명시하고 있으므로 법무부장관이 아닌 고용노동부 장관의 설립인가를 받아야 함.
- 2-나. 「근로복지기본법」에 따라 설립인가를 받으면 사내근로복지기금법인은 설립이 되며 법무부장관의 인가 절차는 별도로 필요하지 않음.
 - 단, 변호사법 및 기타 타부처 소관 법령에 의하여 설립이 제한될 수도 있으니 그 부분에 대해서는 법무부 등 관련 부처에 문의하시기 바람.
- 2-다. 「근로복지기본법」 제55조 및 같은 법 시행령 제39조에 따르면 복지기금 협의회를 구성하는 근로자위원 자격에 대하여 ‘근로자’일 것 외에 제한을 두고 있지 않으므로 법무법인 소속 근로자라면 변호사인지 변호사 아닌 소속 근로자인지 상관없이 근로자위원이 될 수 있음.
 - 단, 변호사법 및 기타 타부처 소관 법령에 의하여 설립이 제한될 수도 있으니 그 부분에 대해서는 법무부 등 관련 부처에 문의하시기 바람.
3. 법무법인의 사내근로복지기금법인 설립이 변호사법이나 타 부처 소관 법령 등에 의해 위반 되는지 여부는 법무부 등 관련 부처에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-1155, 2023.3.10.)

지방자치단체의 사내근로복지기금 설립

Q 질의

- 사내근로복지기금법인은 기업 이윤의 일부를 기금으로 출연하고 조성하여 근로 복지사업을 함으로 이윤이 있는 사업장에서 설치할 수 있는 것으로 판단되는데,
 - 공익을 우선시하는 지방자치단체에서 사내근로복지기금법인 설립이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제52조에 따라 모든 사업 또는 사업장에서 설립이 가능하며, 법 제61조에 따라 기금의 재원 조성은 사업주가 순이익의 일부를 출연 이외에 유가증권, 현금, 기타 재산을 출연할 수 있으므로 행정기관의 경우에도 소속 근로자의 복지증진을 위한 기금 설립은 가능할 것임(임금복지과-813, 2010.8.31.).
 - 따라서 지방자치단체의 경우에도 소속 근로자(공무원 수혜대상 제외)의 복지 증진을 위한 사내근로복지기금의 설립은 가능할 것으로 판단됨.
 - 다만, 기금설립은 사업주의 법적 의무사항이 아니므로 사업주가 여건을 고려하여 설립여부를 결정하시기 바람.

(퇴직연금복지과-2437, 2023.5.31.)

기금의 수혜대상

Chapter 02



Ministry of Employment and Labor

기간제, 단시간 근로자와 정규직 근로자 간 수혜조건 차등 가능 여부

Q 질의

- 당해 사업장은 종묘 육종, 재배 및 육성연구에 대한 제반사업을 행하는 사업장으로 농업의 특성상 계절적·환경적 영향을 많이 받으며 노동집약적인 사업의 특성으로 기간제 및 단시간 근로자가 상당수 근무하고 있는 바, 기간제 및 단시간근로자가 사내근로복지기금의 수혜대상이 된다면 사내근로복지기금의 수혜조건을 반드시 정규직과 일률적으로 동일하게 적용해야 하는 것인지
- 기간제 및 단시간근로자에 대한 사내근로복지기금 수혜조건에 차등을 두거나 수혜조건을 전부를 제한할 수 있다면 이를 유효하게 제한하기 위한 전제조건은 무엇인지

A 회시

- 사내근로복지기금법(현행 「근로복지기본법」)상의 수혜대상은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 귀 질의서상의 단시간근로자 및 기간제 등 계약형태를 불문하고 사용종속관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자라면 동 기금의 수혜대상이라고 할 수 있으며, 사내근로복지기금법 시행령 제19조 제1항(현행 제46조제1항)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 범위내에서는 가능하다고 할 수 있으므로 차등의 근거와 구체적인 내용을 기금정관에 정하여 시행할 수 있음.

(노사협력복지팀-1184, 2007.4.11.)

프랜차이즈 가맹점 근로자의 수혜대상 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금의 수혜대상에 치킨 프랜차이즈 가맹점(개인사업자) 근로자가 포함되는지

A 회시

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

(퇴직연금복지과-1730, 2017.4.11.)

사내근로복지기금법인의 분할에 따른 수혜 대상

Q 질의

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

A 회시

- 귀 질의는 A사내근로복지기금(이하 'A기금')이 설립되어 있는 A회사가 지주회사인 B회사(존속회사)와 영업회사인 A회사(신설회사, 영업 차원에서 기존 회사명을 사용하나 분할 전 A회사와 구분하기 위하여 이하 'C회사')분할됨에 따라 A기금을 분할하여 C사내근로복지기금(이하 'C기금')을 신설하고, 기존 A기금은 B사내 근로복지기금(이하 'B기금')으로 명칭을 변경하여 존속할 때에, A기금의 B기금으로의 변경과 C기금이 설립되기 전에 A기금 복지기금협의회 결정으로 A기금 정관에 따른 복지사업을 C회사 근로자를 대상으로 할 수 있는 것인지에 대한 것으로 판단됨.
- 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.)

채무 불이행으로 기금법인에 손해를 입힌 근로자의 기금 수혜 중단

질의

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

회시

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 「근로복지기본법」에 따라 이를 설치한 사업주와는 별개로 법인격이 부여되어 독립된 정관과 기관에 의해 설치·운영되는 법인으로서 기금법인의 사업을 통해 근로자에게 제공된 급부는 근로 제공의 대가인 임금으로 볼 수 없음.
 - 한편, 근로자가 개인회생절차가 개시되고 기금법인으로부터 대부한 자금을 상환하지 못해 결과적으로 기금법인에 손해를 입힌 경우, 기금법인은 변제 능력이 현저히 결여된 해당 근로자에 대하여 대부를 제한할 수 있을 것이며, 기금법인에 끼친 손해의 정도, 개인회생절차 개시에 이르게 된 경위, 채무 불이행의 고의·과실 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 범위 내에서 정관이 정하는 바에 따라 다른 기금사업의 급부도 제한할 수는 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2379, 2020.6.2.)

임원에 대한 사내근로복지기금 수혜 제공 가능 여부

Q 질의

- 최근 판례상 임원의 근로자성이 인정되는 사례가 늘어나는데, 대표이사를 제외한 임원을 사내근로복지기금 수혜범위에 포함시켜도 되는지

A 회시

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

(퇴직연금복지과-350, 2021.1.19.)

해외파견근로자의 사내근로복지기금 수혜대상 여부

질의

- 당사의 해외파견근로자에게 사내근로복지기금을 통한 수혜를 국내 근로자와 동일하게 적용할 수 있는지

* 당사 해외파견자는 국내 본사의 관리범위 하 승진, 평가, 보상 등 각종 인사관리 대상자이며, 해외파견기간을 근속으로 인정하여 퇴직급여충당부채를 설정하여 최종적인 퇴직금 지급 의무 역시 국내 본사에 귀속

회시

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

(퇴직연금복지과-1451, 2021.3.29.)

협력업체의 원청 의존도에 따른 공동기금 수혜 차등

Q 질의

- 공동기금에 참여한 중소기업 중 대기업과 거래하는 업무 수행자에게만 복지 사업을 적용하여야 하는지, 해당 대기업 의존도에 따라 차등할 수 있는지

A 회시

- 둘 이상의 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 조성할 수 있으며, 법 시행령 제55조의4(현. 제55조의6)에 따라 준용되는 법 시행령 제46조제1항에 따르면 법 제62조제1항 및 제3항에 따른 공동기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바,
- 공동기금법인은 공동기금에 참여한 사업주 소속 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하여야 하며, 다른 합리적인 이유 없이 특정 기업과의 의존도만을 기준으로 수혜 여부를 달리하거나 차등을 두는 것은 공동기금제도의 취지에 비추어 바람직하지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-1578, 2021.4.5.)

100% 지분의 자회사 설립 시 사내근로복지기금 수혜 적용

Q 질의

- (상황) 당사는 1개의 지원부서와 3개의 생산부서가 있는데, 이 중 3개의 생산부서를 당사가 100% 지분을 소유한 자회사를 설립하여 분리하고자 함.
 - 3개 생산부서는 당사 생산 설비 및 인원의 대다수가 포함, 당사에는 사내근로복지기금법인을 설립하여 학자금 등 각종 복지수혜 제공 중
- (질의1) 위와 같이 생산부서를 당사가 100% 지분을 가진 자회사로 분할할 경우 생산부서에서 기존의 사내근로복지기금의 복지비 혜택을 보장받을 수 있는지
- (질의2) 생산부서가 기존 사내근로복지기금 혜택을 보장받을 수 없다면 어떠한 절차를 거쳐야 기존과 동일한 혜택을 받을 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 사업은 기금법인을 설립한 사업의 소속 근로자를 수혜대상으로 함이 원칙이나, 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조제1항제6호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자까지 수혜대상을 확대할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 3개의 생산부서가 분리되어 설립된 자회사(이하 'B사')가 귀사(이하 'A사')와 직접 도급관계에 있거나 B사의 근로자가 A사의 파견근로자에 해당한다면 신설된 B사의 소속 근로자 또한 종전과 같이 A사 기금법인의 수혜를 받을 수 있을 것이나, 이에 해당하지 않는다면 B사가 자회사라는 이유만으로 A사 기금법인의 수혜 대상을 B사 근로자까지 확대할 수는 없을 것임.
- 한편, 기금법인은 법 제75조에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있는 바, A사 기금법인을 분할하여 B사의 기금법인을 새로이 설립하고 소속(B사) 근로자들에게 사내근로복지기금의 수혜를 지속적으로 제공할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-107, 2022.1.5.)

공동근로복지기금의 수혜대상

Q 질의

- 협력업체 간 설립된 공동근로복지기금법인이 원청 내에서 협력작업을 수행하지 않는 협력업체 근로자에 대하여 자녀학자금을 지급하지 않는 것이 「근로복지기본법」 위반인지

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의15에 따라 준용되는 법 제62조제1항, 「근로복지기본법 시행령」(이하 ‘시행령’)제55조의6에 따라 준용되는 시행령 제46조제1항에 따라 공동기금법인의 사업을 수행할 때에는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 이 경우, 시행령 제46조제1항에 따라 저소득 근로자나 장기근속 근로자를 우대하기 위한 목적에서 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자 간에 수혜에 차등을 둘 수는 있을 것이나,
 - 귀 지청의 질의 상 (주)000의 주요 협력작업을 수행하지 않는 근로자가 공동근로복지기금 구성에 참여한 사업장의 소속 근로자임을 부정할 수 없고, ‘(주)000의 주요 협력작업을 수행하지 않는 근로자’라는 사실이 이러한 차등을 정당화하기도 어려울 것으로 보이는 바,
 - (주)000의 주요 협력작업을 수행하지 않는 근로자에게 개별 사업장의 자체 규정에 따라 자녀학자금을 지급한 것은 별론으로 하고, 협력사 공동기금법인이 (주)000의 주요 협력작업을 수행하지 않는 근로자에게 자녀학자금을 지급하지 아니한 행위는 근로복지기본법령의 위반으로 보아야 할 것임.

● 다만, 일정한 법률이 처벌 근거를 구성하고 그 범죄 구성요건을 시행령 등 하위법령에 불가피하게 위임할 수는 있으나, 이 경우에도 죄형법정주의의 원칙에 따라 법률 규정 자체만으로도 처벌 대상인 행위의 대강을 예측할수 있어야 하고, 일반적·포괄적 위임은 허용되지 않음.

- 법 제62조의 위임에 따른 시행령 제46조제1항이 ‘기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 시행하여야 한다.’는 취지의 규정을 두고 있다 하더라도, 법 제62조에서는 이러한 취지의 내용이 규정되어 있지 아니하고, 법 제97조제1호의 처벌규정이 공동기금법인의 이사가 법 제62조가 정하고 있는 사업의 범위를 벗어나 기금을 사용하는 것을 방지하기 위함임을 감안하면,
- (주)000의 주요 협력작업을 수행하지 않는 근로자에 대한 수혜를 배제한 공동기금법인의 이사에 대한 형벌의 부과는 어려울 것으로 보임.

* 다만, 법 제93조에 따른 시정명령의 대상은 될 수 있을 것임

(퇴직연금복지과-2140, 2022.5.24.)

인력파견회사의 사내근로복지기금 수혜대상

질의

- 인력파견업을 영위하는 사업장에서 사내근로복지기금을 설립하여 운영시, 본사에서 내근하는 내근직과 도급/파견 등의 사유로 본사에 상주하지 않는 근로자에 대하여, 목적사업으로 선택적 복지제도인 복지포인트제도를 시행하고자 할 때, 내근직, 도급직, 파견직 간 포인트 차등 지급이 가능한지

회시

- 「근로복지기본법」 제46조제1항(기금법인의 사업 및 수혜대상)에 따라, 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 합니다. 따라서, 복지포인트를 내근직, 파견직, 도급직 등 업무 형태에 따라 차등하는 지급하는 것은 바람직하지 않음.
- 다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건 등에 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위내에서는 가능하다고 할 수 있으므로 차등의 근거와 구체적인 내용을 정관에 정하여 시행할 수 있음.

(퇴직연금복지과-3540, 2022.9.7.)

수혜대상에서 계약직을 제외해도 무방한지

Q 질의

- (상황) 질의자는 결혼을 앞두고 사내근로복지기금법인(이하 '사내기금')의 '금융공제대출'을 신청하려고 하였으나 사내기금의 정관 내용 중 기금은 회사에 재직 중인 직원을 수혜대상으로 하되 임시직 직원은 그 대상에서 제외된다는 규정을 근거로 대출 신청을 거절당하였음. 그러나 금융공제대출규정에는 별도로 임원, 전문계약직 등에게 대출을 제한하는 요건은 마련되어 있지 않음(질의자는 현재 사업장에서 주식의 조사분석 업무를 담당하며 전문계약직 상태로 2년 넘게 재직중임).
- (질의1) 사내기금에서 비정규직을 수혜대상에서 배제시키는 것이 합당한지
- (질의2) 임시직에 대한 정의가 불분명한 상황에서 기금법인에 대한 전문계약직인 질의자에게 금융공제대출을 해주지 않는 것이 합당한지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금 법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
- 이때 근로자란 근로기준법 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로, 계약직 및 임시직 근로자 등 계약 형태를 이유로 기금 사업의 수혜대상에 배제하여서는 안될 것임.
- 다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하다고 사료되며, 이 때에도 차등의 근거와 구체적인 내용은 정관에서 정하여야 할 것임(근로복지과-719, 2011.4.27. 참조).

- 귀 질의 내용만으로 구체적인 상황을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 정당한 사유 없이 기금법인의 수혜대상에서 제외시키는 것은 「근로복지기본법」 위반으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4454, 2022.11.11.)

특정지역 근로자를 수혜대상으로 하는 것이 가능한지

Q 질의

- (상황) ○○시가 추진하고 있는 ○○형 일자리는 2021.2.25. 상생형 일자리로 선정되었으며, 여기에 4개의 사업장 A, B, C, D가 참여하였음. A, B, C의 경우 공장은 ○○시에 위치하고 있으나, 본사는 ○○이 아닌 타지에 위치하여 있으며, D의 경우에만 본사가 ○○에 위치하고 있음. 전라북도과 ○○시는 참여기업 근로자의 복지향상을 위해 A, B, C, D 사업장이 참여하는 공동 근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’) 설립을 지원하고자 지방비(□□도비, ○○시비)를 편성하였음.
- (질의) 「근로복지기본법 시행령」 제46조에 따르면, 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택이 가도록 해야 한다고 규정되어 있는데, ○○시에서 공동기금 법인에 출연한 금액을 기금법인에서 ○○시 소재 사업장에서 근무하는 근로자만 혜택이 가도록 사용해도 되는지

A 회시

- A, B, C사의 ○○공장이 각 사의 본사와 사업장을 달리하여 별개의 법인으로 설립되어 있거나 별도의 취업규칙을 적용받고, 인사·노무·경리·회계 등이 독립적으로 운영된다면, A, B, C사의 ○○공장과 D사가 참여하여 별개의 기금법인을 설립하는 등의 방법으로 ○○에 소재한 사업장에서 근로를 제공하는 근로자에게 공동기금법인의 수혜를 제공할 수 있음(복지 68233-166, 2003.7.7. 참조).
- 만약 A, B, C사의 본사를 포함하여 공동기금법인을 설립할 경우, 「근로복지기본법 시행령」 제46조에 따라 ○○시 외 지역의 근로자에게도 지방비 출연의 혜택이 갈 수 있다는 점을 고려하여 지방비로 공동기금법인에 재정을 지원하는 취지와 부합하는지 등을 추가적으로 검토할 필요가 있을 것임.

(퇴직연금복지과-5339, 2022.12.29.)

정관에 따른 사내근로복지기금 수혜대상 제한

Q 질의

- (질의) 사내근로복지기금 정관을 수정하려고 하는 바, 휴직, 정직, 대기발령 등에 해당되는 근로자에 대하여 수혜를 제한하는 내용을 추가하는데 현행법상 문제가 되는지
 - 기존: 기금의 적용대상은 □□□□□의 근로자로 함.
 - 수정: 기금의 적용대상은 □□□□□의 근로자로 한다. 단, 휴직(육아휴직 제외), 정직, 대기발령 등 근로제공이 중단된 기간은 해당 사유가 발생한 일로부터 종료된 일자까지 수혜대상에서 제외함.

A 회시

- 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금 법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 이때 근로자란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며,
 - 휴직 또는 정직, 대기발령 상태라 하더라도 근로기준법 제2조에 따른 근로자의 지위를 상실하였다고 볼 수 없을 것임.
 - 다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하다고 사료되며, 이때에도 차등의 근거와 구체적인 내용은 정관에서 정하여 할 것임 (근로복지과-719, 2011.4.27.).

(퇴직연금복지과-2799, 2023.6.26.)

해외 현지채용 근로자의 사내근로복지기금 수혜 가능 여부

질 의

- (현황) 회사는 해외에 설치된 지사에 근무하는 소수의 현지인을 본사에서 직접 채용하여 현지에서 근무하고 있으며, 본사에서 채용한 인원에 대해서는 본사에서 직접 근태관리를 하고 있으며 급여와 4대보험료(건강보험료 등) 또한 본사에서 지급하고 있음.
- (질의1) 본사에서 채용하여 직접 근태관리를 하고 급여를 지급하고 있는 해외 현지 근로자가 사내근로복지기금 수혜대상에 해당 되는지 여부
- (질의2) 외 현지 근로자에게 사내근로복지기금에서 국내 근로자와 동일한 기준으로 의료비와 장학금을 지급할 수 있는지 여부

회 시

- (질의 1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조에 따라 그 수익금 등으로 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업을 수행할 수 있으며, 해당 사업의 수혜자는 「근로복지기본법」 제2조 제1호에 따른 ‘근로자’인 바, 해외 현지 채용 근로자가 사용·종속관계 하에서 임금을 목적으로 귀 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 근로자라면 기금 법인의 사업을 통해 국내 근로자와 동일하게 혜택을 줄 수 있을 것임(퇴직연금 복지과-1451, 2021.3.29. 참고).

(퇴직연금복지과-2295, 2024.5.31.)

기금법인의 기관 (협의회, 이사, 감사)

Chapter 03



Ministry of Employment and Labor

비상근 이사가 사용자위원회 선임될 수 있는지

Q 질의

- 비상근이사라도 주총이나 회사의 중요한 업무결정에 참여하고 기금의 출연 시 결정 등에 관여해 왔다면 기금의 사용자위원으로 위촉할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법 제8조제3항(현행 「근로복지기본법」 제55조제3항)에 의거 사내근로복지기금협의회의 사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 되고, 같은 법 제12조(현행 제60조)에 의거 협의회의 위원 등의 신분은 「비상근·무보수」 임.
- 회사의 임원인 이사가 실제로 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 사업경영을 담당하고 있다면 비상근이라 하더라도 같은 법에 따른 협의회의 사용자위원으로 위촉될 수 있을 것임.

(복지 68233-76, 2000.6.20.)

부당해고 구제신청 중인 근로자위원의 자격

Q 질의

- 당사 노동조합 임원으로서 기금협의회 근로자위원 및 임원(이사, 감사)으로 재직중인 직원들이 당사의 징계처분 또는 인사발령으로 파면당한 경우에 기금협의회 위원 또는 임원으로서의 직위 상실
- 현재 동 파면자들에 대한 인사위원회의 재심이 진행 중으로 향후 중앙노동위원회의 부당해고 구제신청 절차가 남아 있음에도 불구하고 기금협의회 위원 또는 임원으로서의 직위 상실 여부
- 동 파면자 등이 기금내 직위를 당연 상실하여 결원이 될 때, 기금협의회 보궐위원의 위촉(선출) 및 기금 임원의 선임기한은 어떻게 되는지

A 회시

- 「사내근로복지기금법」 제8조 및 제10조(현행 제55조 및 제58조)에 의거 협의회 및 이사·감사는 근로자와 사용자를 대표하는 자로 구성하도록 규정되어 있으므로,
 - 동 협의회 및 이사·감사의 근로자를 대표하는 자는 당해 사업 또는 사업장의 근로자이어야 할 것이며, 여기에서 근로자라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 근로자를 의미하므로 사업주의 징계처분으로 인하여 해고된 자는 부당해고 구제신청 등 해고의 효력을 다투고 있는 경우라 할지라도 사업주와의 근로계약관계가 종료된 자로서 「근로기준법」상 근로자에 해당하지 않으므로 협의회 및 이사·감사의 근로자위원이 될 수 없을 것임.
- 또한 동법 시행령 제12조(현행 제40조)에 의거 협의회 위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하여야 하며, 이사 및 감사가 결원된 때에는 협의회 의결로 후임자를 선임한 후 동법 시행령 제7조(현행 제35조)에 의하여 3주 이내에 변경등기를 하여야 할 것임.

(노사협력복지과-2369, 2004.9.20.)

사내근로복지기금의 이사 및 감사의 임기

Q 질의

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

A 회시

- 법 제54조에 따라 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두어야 하며, 복지기금협의회는 법 제55조제4항에 따라 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는 그 노사협의회 위원이 복지기금협의회 위원이 될 수 있음.
- 기관 간 겸직은 바람직하지 않음(사에 있어 복지기금협의회 위원과 이사는 겸직을 할 수 있으나, 감사는 정기 및 수시감사 등을 통해 기금법인의 회계나 사무를 감사하는 기관으로 독립성을 유지하여야 하는 바, 다른 기관 간 내(공동)근로복지기금 업무처리지침 제14조(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리 지침 제14조), 퇴직연금복지과-4943, '18.12.11.)).
- 따라서, 기금법인 복지기금협의회 위원 또는 기금법인 이사가 아닌 노사협의회 위원을 법 제56조에 따라 복지기금협의회 협의·결정에 의해 기금법인의 감사로 선임할 수 있으나, 복지기금협의회 위원 또는 기금법인의 이사인 노사협의회 위원이 감사를 겸직하는 것은 바람직하지 않음.
- 기금법인 이사 등의 임기에 관하여 과거 법 제59조에서 별도 조항을 두고 있었으나, '15.7.20 법률 개정을 통해 기금법인 이사 등의 임기를 정관이 정하는 바에 따라 노사가 자율적으로 정하여 운영할 수 있도록 하였음.

-
- 따라서, 기금법인 이사 및 감사의 임기는 복지기금협의회에서 협의·결정한 기간을 정관에 명시하거나, 구체적인 선임 및 해임 사유를 정관에 명시하여 사유 발생 시 후임 임원을 선출하도록 할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-4237, '15.12.2. 참조).
 - 다만, 이사 및 감사의 임기를 '퇴직 시'로 정하는 것은 타인이 이어나 감사로 선임될 수 있는 권리를 지나치게 제한하는 것으로 사회통념상 허용되지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-70, 2019.1.4.)

복지기금협의회 위원회 위임

질의

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

(퇴직연금복지과-1593, 2019.4.4.)

정관상 복지기금협의회 위원 정수에 미달 되는 수의 위원 수를 유지할 수 있는지

Q 질의

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

(퇴직연금복지과-2221, 2019.5.14.)

사내근로복지기금법인의 근로자 측 이사가 임원으로 승진한 경우 이사 자격을 유지하는지

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-1705, 2020.4.13.)

사내근로복지기금법인의 대표권

질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인의 대표권에 대한 사항은 등기사항이며, 이에 대한 내용은 정관의 기재사항으로 되어 있는데, 대표권의 정의가 무엇인지
- (질의2) 정관에 ‘대표권을 가진 주임이사의 의사결정은 이사 과반수의 동의로 같음한다.’는 조항을 넣는다면 주임이사의 의사결정만으로 「근로복지기본법」 제58조제2항의 사무를 집행할 수 있는지
- (질의3) 기금법인의 정관에 대표권의 범위는 어떻게 되는지
- (질의4) 자본금의 50%를 초과하는 기본재산은 목적사업에 사용할 수 있다고 되어 있으며, 이 자본금은 사업장의 자본금으로 주식회사인 경우 발행주식의 액면총액(퇴직연금복지과-3646, 2017.9.1.)이라는 답변이 있음.
 - 상법상 재무제표와 등기부등본상 자본금을 감소시키지 않고 주식 수를 줄이는 방법(상법 제343조에 따른 주식의 소각)에 따라 발행주식 수가 줄어들었으나 재무제표 및 자본금의 금액은 유지되어 있다면 이 경우에도 자본금을 발행 주식 액면총액의 합으로 보아야 하는지

회시

- (질의 1~3) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 이사는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제58조제2항에 따라 정관으로 정하는 바에 따라 기금법인을 대표하므로, 이사의 행위는 곧 기금법인의 행위가 되어 그 효과가 기금법인에 귀속된다고 할 것인 바, ‘대표권’이란 위와 같이 기금법인 이사의 직무권한 중 대외적으로 법인을 대표할 수 있는 권한을 의미함.
- 한편, 법 제58조제2항에 따라 이사의 대표권은 기금법인의 정관에 정하는 바에 따라 달리 정할 수는 있으나, 법 제58조제3항에서 ‘기금법인의 사무집행은 이사의 과반수로서 결정한다.’고 별도로 규정하고 있는 바,

- 귀 질의2와 같이 기금법인의 정관에 ‘대표권을 가진 주임이사의 의사결정은 이사과반수의 동의를 갈음한다.’는 조항을 기재한다고 하여 대표권을 가진 이사 1인의 의사결정만으로 법 제58조제2항 각 호의 사무를 집행할 수는 없을 것으로 보임.

- 아울러, 법 시행령 제31조제1항제6호에 따라 기금법인의 정관에 포함되어야 하는 사항은 ‘이사의 대표권 행사 방법’에 대한 사항이므로, 기금법인의 정관에는 이에 대한 사항이 포함되어야 함을 알려드립니다.

※ (참고) 사내·공동근로복지기금 실무매뉴얼 정관(안)에 따른 이사의 대표권 규정 제0조(이사의 대표권) ① 이사는 공동으로 기금법인을 대표한다. ② 제1항의 규정에도 불구하고 기금법인의 대표권 행사는 복지기금협의회에서 선임된 이사(이하 ‘대표권이 있는 이사’라 한다.)의 날인 또는 서명으로 할 수 있다. ③ 제2항에 의한 대표권이 있는 이사의 성명과 인장(또는 기금 인감)은 별도로 등기를 한다.

- (질의4) 「상법」상 주식회사의 자본금은 「상법」 제451조제1항에 따라 「상법」에서 달리 규정한 경우 외에는 발행주식의 액면총액의 합으로 하는 바, 귀 질의4에 기재된 주식회사의 자본금에 대한 질의회시는 이를 인용한 것임.

- 따라서, 귀 질의4와 같이 「상법」 제343조제1항 단서 등에 따라 자본금 감소를 수반하지 않는 자기주식 소각 등의 방법으로 주식을 소각하였을 경우 자본금 판단 등에 대한 사항은 「상법」의 유권해석이 필요한 사항으로, 소관 부처인 법무부에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-943, 2022.2.24.)

과반수노조가 아닌 제2노동조합 근로자가 복지기금협의회의 근로자위원이 될 수 있는지

Q 질의

- (사실관계) 해당 사업장에는 사내근로복지기금제도 시행 중이며, 복수노조가 있음.
 - 제1노동조합은 근로자 과반수로 구성된 노동조합이며, 사무기술직으로 구성되어 있고, 제2노동조합은 계약직에서 정규직으로 전환된 근로자로 구성되어 있으며, 제1노동조합과 업무분야가 다름.
 - 제1노동조합과 제2노동조합은 근로자들의 입직 경로·담당 업무의 차이로 대부금 지원 등에서 차별적인 지원을 받고 있으며, 이에 대하여 국민권익위원회에서 차별시정 권고를 받은 바 있으나 시정되고 있지 않은 상황
- (질의) 곧 사내근로복지기금협의회 위원의 임기가 종료되어 근로자위원을 다시 선출하여야 하는 바, 현 상황을 「근로복지기본법 시행령」 제39조제1항제2호에 해당하는 것으로 보아 제2노동조합의 근로자도 위원으로 선출될 수 있도록 주장할 수 있는지

A 회시

- 복지기금협의회는 사내근로복지기금의 주된 의사결정기구로 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하며, ‘복지기금 협의회의 근로자 위원’(이하 ‘근로자위원’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제39조에 따라 근로자가 선출하는 사람이 맡게 됨.
 - 귀 질의 상 명확한 사실관계를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 존재함에도 제1노동조합과 제2노동조합의 업무가 다르다는 사유만으로는 법 시행령 제39조제1항제2호를 적용하여 근로자위원을 선출하기는 어려울 것으로 판단됨.

-
- 다만, 귀 질의와 같은 상황의 경우 제1노동조합과 제2노동조합의 협의를 통해 법 시행령 제39조제1항제1호의 ‘근로자 과반수로 조직된 노동조합이 선출하는 사람’으로 제2노동조합 소속 근로자를 근로자위원으로 선출할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1353, 2022.3.28.)

노사협의회 위원 변경에 따른 복지기금협의회 위원 변경 절차

질 의

- (사실관계) 동 사업장은 노사협의회와 사내근로복지기금이 설치되어 있으며, 노사협의회 위원이 복지기금협의회의 근로자 측 위원이 되고 있음.
- (질의) 최근 노사협의회 근로자 측 위원이 다시 선출되었는데, 「근로복지기본법」 제55조제4항에 따라 노사협의회 위원이 복지기금협의회의 근로자 측 위원으로 선출되기 위해서는 노사협의회와 복지기금협의회에서 상호 어떤 절차가 필요한지

회 시

- ‘복지기금협의회의 근로자를 대표하는 위원’(이하 ‘근로자위원’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제55조제2항에 따라 같은 법 시행령 제39조의 절차를 거쳐 근로자가 선출하는 사람이 되어야 함이 원칙이나, 법 제55조제4항에 따라 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 사업장의 경우 그 노사협의회의 위원이 복지기금협의회의 위원이 될 수 있음.
- 귀 질의와 같이 노사협의회 위원이 근로자위원이 될 수 있도록 규정한 법 제55조제4항에 근거하여 근로자위원으로 선임된 이후 노사협의회 위원의 재선거로 인해 노사협의회 위원이 아니게 된 경우라 하더라도 이미 근로자위원으로 선임되어 사내근로복지기금법인의 정관에서 정한 임기가 도과하지 않은 경우라면, 이러한 사정만으로는 복지기금협의회의 근로자위원 자격을 당연히 상실하게 되는 것은 아니라고 할 것인 바(대법원 2007.12.28. 선고 2007다31501 판결 참조),
- 기존 근로자위원의 임기 종료가 도래하거나, 기존 근로자위원이 사퇴하게 되어 복지기금협의회의 결원이 발생하여 법 시행령 제40조제1호에 따라 보궐위원을 위촉 또는 선출하는 경우에 해당하지 않는다면 귀 질의와 같이 새롭게 선출된 노사협의회 위원이 바로 근로자위원의 자격을 부여받는 것은 아님.

(퇴직연금복지과-3010, 2022.7.28.)

복지기금협의회 구성(1)

Q 질의

- (질의1) 정관에 목적사업으로 체육 및 문화활동 지원이 명시되어 있고 이에 관한 용도 사업 중 사내동호회 운영 등에 관한 세부 규정 등을 두고 운영하는 경우, 세부 규정 내에 지원규모, 지원대상 등의 세세한 사항에 대한 변경에 관하여,
 - 복지기금협의회 의결만으로 변경이 가능한지, 아니면 인가신고를 해야 하는지
- (질의2) 법인이 아닌 개인사업자인 사업장에 공동사업자가 3명이고, 근로자 중 대표자의 가족 및 친척 2명이 근로자로 근무중인 사업장에 사내근로복지기금 법인을 설치하였을 때,
 - (질의 2-1) 복지기금협의회 사용자위원 및 사용자 측 이사로 공동대표자 2명을 선임할 수 있는지
 - (질의 2-2) 복지기금협의회 근로자위원으로 대표자의 가족 및 친척인 근로자를 선임할 수 있는지
 - (질의 2-3) 협의회 사용자위원 및 이사로 선임되지 않은 공동대표자를 감사로 선임할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제52조제4항 및 같은 법 시행령 제31조제1항에 따라 기금법인의 정관에는 기금법인의 사업 및 수혜대상에 대한 내용이 규정되어야 함. 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나,
 - 사내동호회 운영 등에 관한 세부규정에서 사업 및 수혜대상에 관한 내용이 포함되어 있다면 정관의 내용을 위임한 규정이므로, 관할 지방고용노동관서에 정관변경 인가신고를 해야 효력이 있다고 판단됨.

- (질의 2-1) 「근로복지기본법」 제55조제3항에 따라 사용자위원회는 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 되므로, 귀 질의 상 공동사업자 2인은 사용자위원회가 될 수 있을 것임.
- 또한, 사용자위원회가 이사를 겸직할 수 있으므로 「근로복지기본법」 제56조제1항 제2호에 따라 복지기금협의회에서 공동사업자 2인을 이사로 선임할 수 있을 것임.
- (질의 2-2) 사업장 대표자의 가족 또는 친척이라도 사업장의 근로자라면 근로자위원이 될 수 있음. 다만, 이 경우 「근로복지기본법」 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제39조제1항에 따라 근로자의 직접 · 비밀 · 무기명투표로 선출되었거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 사업장의 근로자위원인 경우에 가능할 것임.
- (질의 2-3) 근로복지기금법인의 감사는 정기 및 수시감사를 통해 기금법인의 회계나 사무를 감사하는 기관이므로 독립성을 유지하여야 하는 바, 다른 기관 간 겸직은 바람직하지 않으므로(사내 · 공동 업무처리지침 제14조),
 - 위원 · 이사를 겸직하지 않는 사업장의 대표자는 복지기금협의회 의결에 따라 감사로 선임할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2438, 2023.5.31.)

사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성(1)

Q 질의

- (상황) 주식회사 갑(이하 ‘갑’)은 4개의 회사가 지분을 출차하여 설립한 특수 목적 회사로 (지분율 A:29%, B:19%, C:10%, D:42%)이며, 갑 임직원 비율은 투자회사에서 파견된 임직원 24명(52%)와 갑에서 직접 채용한 임직원 22명으로 구성되어 있음. 이 때, 투자회사에서 파견된 임직원들은 2~3년 근무 후 투자회사로 복귀하며 파견 시 임금과 복리후생비, 퇴직금은 근로를 제공받는 갑에서 부담하고 있음.
- (질의1) 「근로복지기본법」에 따라 기금법인 설립준비위원회를 구성하고자 할 때, 투자회사에서 파견된 임직원이 설립준비위원이 될 수 있는지
- (질의2) 기금법인의 이사와 감사를 투자회사에서 파견된 임직원으로 선임할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제52조제3항 및 제55조에 따라 설립준비위원회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하며, 각 2명이상 10명 이하로 구성하여야 합니다. 이때 근로자를 대표하는 위원은 법 제2조제1항에 따른 ‘근로자’에 해당하여야 하고, 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하여야 하며, 사용자를 대표하는 위원은 법 제2조제2항에 따라 ‘사용자’에 해당하는 자로서 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이어야 함.
- 귀 질의 상, 구체적인 사실관계를 알지 못해 명확한 답변은 어려우나, 투자회사에서 파견된 임직원의 임금, 퇴직금 등을 갑에서 직접 지급하는 등 명목은 파견이나 실질은 기간의 정함이 있는 기간제 근로형태라면, 직접 채용한 임직원과 동일하게 사용자위원·근로자위원로 선출될 수 있을 것임.

- 그러나, 투자회사에서 파견된 임직원이 투자회사 사업주가 고용한 근로자로서 근로형태가 파견근로자라면 복지기금협의회에 사용자위원 · 근로자위원은 될 수 없을 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제58조제1항에 따라 기금법인에는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사와 각 1명의 감사를 두어야 하며, 이 때, 복지기금협의회 위원과 이사는 겸직할 수 있으나, 감사의 겸직은 불가함.
- 따라서 귀 질의 상 기금법인의 이사 및 감사 역시 근로자와 사용자를 대표하는 자이어야 하므로 (질의1)에서와 동일하게 파견 온 임직원의 실질이 갑의 근로자 및 사용자에 해당한다면 이사 및 감사로 선임이 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-3673, 2023.8.21.)

복지기금협의회 구성(2)

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법」 제55가 강행규정인지
- (질의2) 동조 제4항에 따라 노사협의회 위원을 복지기금협의회 위원으로 구성하려 하는데 복지기금협의회 위원 수가 노사협의회 위원의 수보다 더 적음, 이 경우 노사협의회 위원 중 노사협의회회의 의결을 통해 복지기금협의회 위원을 위촉할 수 있는지, 아니면 두 협의회회의 위원 수를 동일하게 하여야 하는지
- (질의3) 동조 제4항에 따라, 노사협의회 위원을 복지기금협의회 위원으로 하는데, 노사협의회 위원 외 동조 제2항 및 제3항에 따라 노사협의회 위원이 아닌 자를 복지기금협의회 위원으로 위촉하여도 괜찮은지
- (질의4) 동조 제4항에 따르는 경우에도 사용자 측 위원에는 사업의 대표자가 포함되어야 한다는 질의회신이 있는데 여기서 “대표자”라 함은 대표이사, 이사장 등만 해당되는 것인지, 등기된 사내이사도 가능하다고 볼 수 있는지

A 회시

- (질의 1·2·3) 「근로복지기본법」 제55조는 복지기금협의회회의의 구성에 관하여 규정하고 있는바, 제1항부터 제3항까지는 강행규정, 제4항은 임의규정이라 볼 수 있음.
 - 따라서, 귀 질의에 따라 복지기금협의회회의 위원 수와 노사협의회회의 의원 수를 동일하게 맞춰야 할 의무는 없음.
 - 또한 노사협의회회의 의원이 아닌 자라 하더라도 「근로복지기본법」 제55조 제1항부터 제3항까지의 요건을 충족한다면 복지기금협의회회의 위원이 될 수 있음.

● (질의4) 「근로복지기본법」 제55조제3항에서 말하는 ‘사업의 대표자’란 대외적으로 사업장을 대표하며 대내적으로 근로자에 대한 근로조건의 결정을 가지고 채용·지휘감독·임금 지급 등에 대한 최종적인 의사결정을 하는 사용자임(퇴직연금복지과-3806, 2021.8.26.).

- 귀 질의에 대하여 등기된 사내이사도 대표자로 볼 수 있는지 여부는 개별적으로 판단할 필요가 있으므로 아래의 판례를 참고하시기 바람.
- ‘사용자’란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자로, ‘사업주’란 사업경영의 주체이며, ‘사업 경영 담당자’는 사업경영의 일반에 대하여 권한을 가지고 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자(대법 2007도4904, 2007.9.6. 선고)이며, ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’는 근로자의 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상 명령을 내리거나 지휘감독을 하는 등 사업주로부터 일정한 권한 책임을 부여받은 자(대법 2008도5984, 2008.10.9.)를 의미함.

(퇴직연금복지과-4024, 2023.9.15.)

복지기금협의회 구성(3)

Q 질의

- (질의1) 공동근로복지기금의 임원 선출 시 근로자 측 임원은 노동조합 위원장, 근로자대표만이 투표권을 가지고 선거를 진행해 왔음. 하지만 이번 2기 선출 시 부터는 기존 1기의 선출 방식이 잘못되었다며 사용자 측에서도 투표권을 부여 하겠다고 하는데 이것이 정당한 것인지
- (질의2) 보궐로 당선된 근로자 측 임원(이사)이 정관에 명시된 기존 잔여임기 이상으로 다음 임기까지 수행하는 것은 정관 위반이 아닌지
- (질의3) 공동근로복지기금 지급 소송(손해배상)을 진행 중이라는 이유로 회원사에 시행세칙을 전달하지 않는 행위가 정당한 것인지
- (질의4) 선거관리위원회 구성 관련하여 사전 공지를 한 적이 없으며 갑자기 구성 되었다며 통보만 받았음, 이는 선거관리위원회의 공정성을 보장할 수 없는 잘못된 행위가 아닌지

A 회시

- (질의1) 기금법인은 「근로복지기본법」 제58조에 따라 근로자와 사용자를 대표 하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사와 각 1명의 감사를 구성해야 하며, 이사와 감사의 선임은 근로복지기금협의회의 결정 사항이므로 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 선임함.
- 귀 질의 상 선거관리위원회 측에 문의한 내용 및 그 답변에 대하여 정확한 내용을 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 1기 선출 방식과 달리 이번 2기 선출과 관련하여 기금법인의 복지기금협의회에서 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 임원을 선임하려 한다면, 이는 「근로복지기본법」에서 명시하고 있는 이사와 감사의 선임 및 정족수 규정을 따르고 있다고 볼 수 있음.

- (질의2) 기금법인의 이사 등의 임기에 관하여 과거 법 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 하였음.
 - 따라서, 기금법인의 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-70, 2019.1.4.).
 - 귀 질의 상 선거관리위원회 측에 문의한 내용 및 그 답변에 대하여 정확한 내용을 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀하가 제출한 공동 근로복지기금 정관의 제16조에는 이사와 감사의 임기는 2년이며 연임할 수 있고, 임원이 꺾워 된 때에는 후임자의 임기는 전임자 임기의 잔여기간으로 명시되어 있음.
 - 그러므로, 보궐로 선임된 자의 임기는 정관의 규정에 따라 기존 임원의 남은 잔여임기까지로 보는 것이 타당할 것임.
- (질의3) 기금법인은 「근로복지기본법」 제66조에 따라 사업보고서, 재무상태표, 손익계산서, 감사보고서, 복지기금협의회의 회의록을 사보 게재, 사내 게시 등의 방법으로 공개하여야 하며, 항상 근로자가 열람할 수 있도록 규정하고 있음.
 - 위와 달리 기금법인의 정관과 시행세칙을 필수적으로 공개하여야 한다는 규정은 별도로 없으므로, 그 공개 여부 및 방법 등에 대해서는 내부적으로 결정해야 할 것임.
 - 다만, 기금법인의 정관이나 시행세칙은 기금법인의 목적사업 및 대부사업 등에 대한 기준이나 절차, 방법 등이 구체적으로 명시되어 있으므로 별다른 사정이 없는 한 근로자들이 알 수 있도록 공개하는 것이 적절하다고 사료 됨.
- (질의4) 복지기금협의회의 회의 소집에 관한 사항은 「근로복지기본법 시행령」 제42조에 따라 규정되어 있지만, 근로복지기본법령에서는 선거관리위원회의 구성 및 통보 등에 관한 사항은 별도 규정하고 있지 않음.
 - 따라서, 선거관리위원회의 구성 및 통보 등에 관한 사항은 정관이 정하는 바에 따라 그 방법 및 절차 등을 규정하여 운영할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4158, 2023.9.25.)

사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성(2)

Q 질의

- (배경) 당사는 현재 사내근로복지기금 설립을 준비중에 있으며, 노사협의회가 설치되어 있으나 2023년 3월경 임기가 만료되었고, 새로운 근로자위원 선출을 위하여 근로자 측과 협의중에 있으나 아직 근로자위원을 선출하지 못하여 임시 노사협의회를 개최하고 있는 상황임.
- (질의) 비록 당사 노사협의회의 임기가 만료되었으나 근참법 제8조제3항, 「근로복지기본법」 제52조제2항 및 같은 법 제55조제4항에 따라 임기가 만료된 기존 근로자위원들로 설립준비위원회를 구성할 수 있는지, 아니면 기존 노사협의회 근로자위원들의 임기는 법상 만료되었으므로 설립준비위원회 위원 자격을 부여할 수 없고, 새로운 설립준비위원회 위원을 선출하여야 하는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인의 설립준비위원회는 「근로복지기본법」 제52조제3항 및 같은 법 제55조에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 각 2명 이상, 10명 이하로 구성하여야 하며,
 - 해당 사업장에 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노사협의회를 설립준비위원회 위원으로 할 수 있음.
 - 「근참법」 제8조제3항에서 ‘위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.’라고 규정하고 있는바, 이는 위원의 임기를 연장하는 규정이 아니라 위원선출 지연 등의 불가피한 사유가 발생한 경우 협의회 운영의 중단 및 공백을 방지하기 위한 취지임(노사관계법제과-955, 2021.4.7. 참조).

- 한편, 「민법」 제691조를 유추적용하여 후임 대표자 등 임원 선출을 위한 총회의 소집 등에 한해 임기가 종료된 조합의 대표자 등은 그 직무를 수행하고 신속히 후임 대표자 등 임원을 선출하여야 함(퇴직연금복지과-4828, 2021.11.9. 참조)에 따라 기존 임원의 직무는 제한적이라 볼 수 있음.
- 따라서, 기존 노사협의회 근로자위원의 임기가 연장된 것으로 볼 수 없고, 직무의 범위 또한 제한적으로 되어야 하는바, 향후에 발생될 수 있는 분쟁의 여지를 줄이기 위해서 기존 근로자위원에게 사내근로복지기금법인 설립준비위원 위원 자격을 부여하기 보다는 새로운 위원을 선출하여 설립준비위원회를 구성하는 것이 적절할 것으로 사료 됨.

(퇴직연금복지과-4688, 2023.11.6.)

사내근로복지기금법인 설립준비위원회 구성(3)

Q 질의

- (질의1) 사업주가 사내근로복지기금을 설립할 경우 “사업주”는 회사의 대표 이사를 말하는지 아니면 법인(회사)를 말하는지
- (질의2) 회사의 대표이사는 사내근로복지기금설립위원회에 반드시 포함이 되어야 하는지
- (질의3) 회사의 대표이사가 각자 대표이사로 2명인 경우 2명 모두 설립위원회에 참여하여야 하는지
- (질의4) 제3자도 출연이 가능한 바, 회사에 경조사회가 이미 있을 경우 그 경조 사회의 자금을 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 기금법인을 설립하려는 경우에는 「근로복지기본법」 제52조에 따라 해당 사업 또는 사업장의 사업주가 기금법인설립준비위원회를 구성해야 함.
 - 여기서 ‘사업주’란 사업경영의 주체로서, 주식회사와 같이 법인의 경우 법인 그 자체를 의미함(퇴직연금복지과-4832, 2021.11.9. 참조).
- (질의 2·3) 기금법인설립준비위원회 구성방법은 「근로복지기본법」 제52조 제3항 및 제55조에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 되어야 하며,
 - 이 때, ‘사업의 대표자’는 대외적으로 사업장을 대표하며 대내적으로는 근로자에 대한 근로조건의 결정을 가지고 채용·지휘감독·임금 지급 등에 대한 최종적인 의사결정을 하는 사용자인 바, 귀 질의 상 ‘회사의 대표이사’가 이에 해당한다면 기금법인설립준비위원회의 사용자 측 위원에 포함되어야 할 것임(퇴직연금 복지과-3806, 2021.8.26. 참조).

- 각자 대표이사는 공동 대표이사와는 달리 각 대표가 단독으로 의사결정을 할 수 있으므로 귀 질의와 같이 각자 대표이사가 2명인 경우에는 기금법인설립 준비위원회의 사용자위원으로 1명 이상의 대표이사가 포함되어야 할 것임.
- (질의4) 기금법인은 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자가 재산을 출연할 수 있다고 규정하고 있는 바,
 - 법 문언상 출연 주체에 대한 별도의 제한이 없으므로 회사의 경조사회도 금전 및 물품을 사내근로복지기금에 출연할 수 있다 할 것임.
 - 다만, 귀 질의 상 회사 경조사회의 설립 및 운영 목적, 조성된 자금의 성격 등에 관하여 정확히 확인할 수 없으므로, 「근로복지기본법」에 의한 출연 이외에 기타 법률이나 소관 부처의 지침 등에 따라 기금 출연에 제한을 받을 수도 있을 것이므로 관련 법령 등을 검토하시기 바람.

(퇴직연금복지과-5529, 2023.12.27.)

복지기금협의회의 근로자위원 선출

질의

- (상황) 대기업인 갑주식회사는 회사 내 사업부를 물적분할하여 자회사인 을주식회사를 설립함.
 - 갑주식회사에는 근로자 과반수로 구성된 갑주식회사노동조합(이하 '갑노동조합본부')이 설립되어 있고, 물적분할하여 신규로 설립된 자회사 을주식회사의 근로자들은 과반수 이상이 갑주식회사노동조합지부(이하 '갑노동조합지부')의 조합원임.
- (질의) 을주식회사의 사내근로복지기금 근로자 측 협의회위원은 '갑노동조합본부' 위원장과 '갑노동조합본부'에서 선출한 사람이 되는지, 해당 사업체 노동조합인 '갑노동조합지부' 위원장과 '갑노동조합지부'에서 선출한 사람으로 구성해야 하는지 여부
 - * 갑주식회사와 을주식회사는 독립된 별개 사업장
 - * '갑노동조합지부'의 조합원은 모두 을주식회사 소속 근로자

회시

- 사내근로복지기금협의회 근로자위원은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제55조 및 같은 법 시행령 제39조 규정에 따라 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 선출하는 사람을 근로자위원으로 선출함.
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 을주식회사와 갑주식회사간 독립된 사업장이며, '갑노동조합지부'의 조합원이 모두 을주식회사 소속 근로자이고 을주식회사의 근로자 과반수 이상이 '갑노동조합지부'의 조합원이라면 '갑노동조합지부'의 대표자와 그 노동조합이 선출하는 사람을 근로자위원으로 선출해야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-5571, 2023.12.29.)

복지기금협의회 구성(4)

Q 질의

● (현황)

- 乙주식회사는 甲주식회사의 자회사임
- 乙주식회사의 대표이사와 운영본부장(본부장 2인 중 1인), 운영본부장 산하 실장 등 총 10명은 甲주식회사에서 파견 나온 사람(주로 甲주식회사 임원이 아닌 실장이나 부장급 관리자, 이하 ‘파견근로자’)들로서 이들 10명의 급여와 4대 보험료, 기타 복리후생 혜택은 전액 甲주식회사에서 부담
- 乙주식회사의 사내근로복지기금 협의회 위원은 파견근로자인 乙주식회사의 대표이사와 그 대표이사가 위촉한 자로 구성
- 乙주식회사의 사내근로복지기금 사용자 측 이사 또한 乙사내근로복지기금 협의회에서 甲주식회사에서 파견 나온 乙주식회사의 대표이사와 그 대표이사가 위촉한 자를 선임하여 파견근로자인 乙주식회사의 대표이사와 그 대표이사가 위촉한 경영기획실장(甲주식회사 파견근로자) 2인이 등기되어 있음.
- 甲주식회사의 파견근로자(乙주식회사의 대표이사 등 10명)가 甲주식회사의 사내근로복지기금에서 실시하지 않는 목적사업을 乙사내근로복지기금에서 실시할 경우, 파견근로자에게 수혜를 주어야 하는지 논의 중

● (질의1) 사용자를 대표하는 위원으로 파견근로자(甲주식회사에서 파견 나온 乙주식회사의 대표이사와 그 대표이사가 위촉한 자 또한 甲주식회사의 근로자이며, 甲주식회사에서 파견 나온 파견근로자 모두 임금과 복지혜택을 甲주식회사에서 부담)가 법적 자격요건에 부합되는지 여부

● (질의2) 甲주식회사에서 파견 나온 파견근로자를 乙사내근로복지기금협의회에서 乙사내근로복지기금법인 이사로 선임하였을 때, 사용자를 대표할 수 있는 자격요건에 부합하는지 여부

- (질의3) 甲주식회사에서 파견 나온 파견근로자(乙주식회사의 대표이사 포함 총 10명)가 甲주식회사의 사내근로복지기금법인에서 실시하지 않는 목적 사업을 乙사내근로복지기금에서 실시할 경우 이들 파견근로자들이 乙사내 근로복지기금 수혜대상에 해당되는지 여부



회시

- (질의 1·2) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제55조에 따라 복지기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성(각 2명 이상 10명 이하) 하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 되어야 함. 또한, 법 제58조에 따라 기금법인에 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사와 각 1명의 감사를 두어야 함.
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알지 못해 명확한 답변은 어려우나, 乙주식회사의 대표이사와 그 대표이사가 위촉한 자들이 甲주식회사 소속 근로자로서 임금, 4대 보험료, 기타 복리후생 혜택 등을 전액 甲주식회사에서 부담하고 있고, 乙주식회사에 파견되어 파견형태로 근로하고 있다면, 이들이 乙주식회사복지기금협의회의 사용자위원 및 이사가 될 수는 없다고 판단됨 (퇴직연금복지과-3673, 2023.8.21. 참고).
- (질의3) 甲주식회사에서 파견 나온 파견근로자들의 경우 (질의 1·2)에서 검토한 바와 같이 복지기금협의회의 사용자위원 및 이사가 될 수 없으므로, 이들이 乙사내근로복지기금의 목적사업 등 운영에 관한 사항을 협의·결정할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1352, 2024.3.28.)

복지기금협의회 위원 유고 시 업무대행 가능 여부

질의

- (현황) 공공기관인 회사 대표의 갑작스러운 유고로 회사의 대표자가 공석이 되어 회사 정관에서 정해진 바에 따라 회사의 새로운 대표가 선임될 때까지 정관에서 정한 임원이 대표이사직을 수행하고 있음.
- 회사의 후임 대표이사 선임이 지연되고 있는 상황에서 사내근로복지기금 협의회를 개최해야 하는 상황이 발생함.
- (질의) 회사 대표이사의 유고시 회사 정관에서 정한 임원이 회사 대표이사가 선임될 때까지 한시적으로 「근로복지기본법」 제55조제3항의 회사 대표이사의 역할을 수행하는 것이 가능한지 여부

회시

- 「근로복지기본법」 제55조에 따르면 복지기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 된다고 규정하고 있음.
- 귀 질의와 같이 회사 대표이사의 갑작스러운 유고로 회사 정관이 정하는 바에 따라 임원이 대표이사직을 수행하고 있다면, 후임 대표이사가 선임될 때까지 해당 임원이 한시적으로 회사 대표이사의 역할을 수행하는 것이 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-2298, 2024.5.31.)

복지기금협의회 위원 자격(1)

질의

- (상황) 甲사는 乙사를 흡수합병, 甲사가 존속, 乙사는 해산 예정임. 甲사에는 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)이 설립되어 있지 않고, 乙사는 乙기금법인이 설립되어 운영 중인 상황으로,
 - 乙사 기금법인은 2024년 회사 합병 의결 이전 2024년도 총 6억 2천만 원을 출연하기로 의결하여 현재까지 총 4억 원을 출연, 2억 2천만 원은 미 출연 상태이고, 합병 전 乙사 대표이사는 퇴직하였으며 甲사의 대표이사가 합병 후 존속 법인의 대표이사가 될 예정임.
- (질의1) 본 상황에서 乙기금법인을 甲기금법인으로 명칭변경 후 존속하는 경우 합병 후복지기금협의회 사용자위원회 「근로복지기본법」 제55조제3항에 따라 회사 합병 이후 甲사의 대표이사와 대표이사가 위촉하는 사람으로 전원 변경되는지, 아니면 회사 대표자를 제외한 기존 乙주식회사 사용자 측 협의회위원은 기존 乙기금법인 정관에 명시된 협의회의원 임기가 적용되는지 여부
- (질의2) 복지기금협의회 근로자위원 또한 현재 전원 乙주식회사 소속근로자들로 구성되어 있는데, 기존 乙기금법인 정관에 명시된 협의회의원 임기가 적용되는지 여부
- (질의3) 흡수합병 이후 甲사에서 복지기금협의회 사용자위원 및 근로자위원을 새로이 선임하여 기존 乙기금법인 복지기금협의회에서 의결한 기금법인 출연액 6억2천만 원 중 미 출연액인 2억2천만 원을 출연하지 않기로 의결하는 것이 무방한지 여부
- (질의4) 「근로복지기본법」 제72조제3항에도 불구하고 합병 후 존속회사인 甲사에서 복지기금협의회 사용자위원과 근로자위원을 새로이 선임하여 기금법인 출연 중단 및 기존 乙기금법인에서 수행 중인 목적사업 축소 또는 전면 중지를 결정할 경우 효력이 있는지 여부

A 회시

- (답변 1, 2) 귀 질의와 같이 甲사가 乙사를 흡수합병하여 乙사의 재산 및 권리·의무, 고용이 甲사에 포괄승계되는 경우라면 사업의 동일성이 계속 유지되는 것이므로 정관 변경 인가절차 등을 거쳐 명칭 변경만으로 존속이 가능하며 (노사협력복지과-1802, 2005.7.13. 참고),
 - 근로복지기금법령에서 복지기금협의회 위원의 임기 등에 대하여 정한 바 없고, 귀 질의의 경우 乙기금법인의 해산 및 甲기금법인의 설립이 아닌 명칭 변경 후 존속하는 것이므로 기금법인의 명칭 변경 시 인가받은 정관에 따라야 할 것임.
 - 다만, 「근로복지기본법 시행령」 제40조에 따라 복지기금협의회 위원에 결원이 생겼을 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출할 것을 규정하고 있으므로 참고하시기 바람.
- (답변 3, 4) 「근로복지기본법」 제61조제1항은 사업주가 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령으로 정하는 바에 따라 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있다고 규정하고 있고, 동법 시행령 제45조는 출연방법 등에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다고 규정하고 있음.
 - 복지기금협의회는 기금법인의 최고 의사결정 기관으로 법령에 위배되지 않는 범위에서 기금법인의 운영에 필요한 사항 등을 정할 수 있으므로, 출연의 중단 및 복지사업의 축소 등도 복지기금협의회에서 협의·결정하는 것이 타당할 것임.

(미조직근로자지원과-672, 2024.10.17.)

복지기금협의회 위원의 자격(2)

Q 질의

- (상황) 당사 사내근로복지기금 정관 상 노측 이사는 노동조합 위원장이거나, 2024년 1월 그룹 차원의 개편으로 대다수의 직원이 타 그룹사로 전직되고 그로 인해 노동조합이 해체, 노측 이사 선임 자격을 가진 사람이 없게 되어 정관 변경을 하고자 하는 상황임.
 - 정관은 사내근로복지기금 협의회를 통해 변경 할 수 있으며, 당사 협의회는 사측 3명, 노측 3명 총 6명의 위원으로 구성되어 있었으나, 개편으로 노측 위원 3명이 타 그룹사로 전직되었고, 사측 위원 1명은 퇴사함.
- (질의) 위 상황에서, 당사 소속이 아닌, 타 그룹사로 전직된 기존 복지기금협의회 구성원들로 협의회 개최가 가능한지 여부

A 회시

- 복지기금협의회는 「근로복지기본법」 제55조제1항에 따라 각 2명 이상 10명 이하의 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하며,
 - 여기에서 근로자라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 근로자를 의미하므로, 귀 질의와 같이 타 그룹사로의 전직 등으로 인해 귀 사업장과의 근로계약 관계가 종료된 사람이라면 복지기금협의회 근로자위원이 될 수 없을 것이며,
 - 적법한 절차에 의해 선출되지 않은 근로자위원이 참가한 복지기금협의회 의결은 특단의 사정이 없는 한 무효이므로(퇴직연금복지과-710, 2020.2.19.), 동법 시행령 제40조에 따라 복지기금협의회 위원에 결원이 생겼을 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하여야 함.

(미조직근로자지원과-911, 2024.11.21.)

복지기금협의회 위원 자격(3)

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금 설립 시 협의회를 구성할 때, 사용자 측 위원에 해당하는 사람이 회사 직원이 아니어도 무방한지, 법인의 경우 회사 임직원이 아닌 비상근 임원을 사용자 측 위원으로 위촉 가능한 것으로 알고 있는데 개인 사업자의 경우에도 가능한지
- (질의2) 복지기금협의회 사용자 측 위원을 위촉할 때 대표자의 배우자 및 자녀 등을 위촉해도 무방한지 여부
- (질의3) 복지기금협의회 위원 중 사용자 측에 직원이 포함되어 있을 때 그 직원에게 복지혜택을 제공할 수 있는지 여부

A 회시

- (질의 1~2) 「근로복지기본법」 제55조제1항에 따라 복지기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 2명 이상 10명 이하 같은 수의 위원으로 구성하게 되어 있으며, 동법 제55조제3항에 따라 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자 위원”)은 동법 제2조제2호에 따른 ‘사용자’로서 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 되므로(퇴직연금복지과-4832, 2021.11.9.),
 - 비상근 임원 또는 대표자의 배우자 및 자녀라 하더라도 실제로 사업주로 부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 사업경영을 담당하고 있다면 동법에 따른 복지기금협의회 사용자위원으로 위촉될 수 있음(복지 68233-76, 2000.6.20.).
- (질의3) 동법 제2조제1호에 따라 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)의 수혜대상이 되는 ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말하는 바,

-
- 복지기금협의회 사용자위원이라 하더라도 사업주와의 관계에서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람에 해당한다면 기금법인의 수혜대상이 될 수 있을 것임.
 - 다만, 복지기금협의회 사용자위원은 동법 제2조제2호에 따른 ‘사용자’에 해당하여야 함을 알려드립니다.

(미조직근로자지원과-155, 2025.1.21.)

기금법인의 운영

Chapter 04



Ministry of Employment and Labor

공동근로복지기금법인의 운영(1)

질의

- 공동근로복지기금 설립 이후에 출연하지 않은 회사의 소속 근로자를 복지사업의 수혜대상에서 정할 수 있는지, 불가능하다면 분할결의 할 수 있는지
- 정관으로 정하는 바에 따라 출연하지 않은 회사의 사용자위원과 근로자위원의 의결권을 제한할 수 있는지
- 정관으로 정하는 바에 따라 출연하지 않은 회사와 관련된 자가 이사 및 감사 업무를 수행할 경우 해임할 수 있는지

회시

- 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)은 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.
- 한편, 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)의 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.

-
- 「근로복지기본법」 제86조의4제1항에 따라 공동기금법인은 기금 운영에 관한 주요사항을 협의·결정하기 위하여 공동근로복지기금협의회(이하 ‘공동기금협의회’)를 두며, 같은 조 제2항에 따라 공동기금협의회는 각 기업별 근로자와 사용자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성하므로, 출연여부에 따라 의결권을 달리 정하는 것은 공동기금제도의 취지상 바람직하지 않을 것으로 판단됨.
 - 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 공동기금제도의 취지에 비추어 볼 때,
 - 공동기금법인의 이사 및 감사와 관련된 회사가 공동기금에 출연하지 않았다고 하여 이를 이사 및 감사의 해임 사유로 정관에 정하는 것은 바람직하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2378, 2018.6.18.)

공동근로복지기금 설치를 이유로 한 복지제도 운영 중단 및 감축의 판단

질의

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



회시

- (질의 1·2) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제68조제2항에 따라 사용자는 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.
- 법 제68조제1항에 따라 사용자는 기금법인 설치를 이유로 기금법인 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도의 운영을 중단하거나 이를 감축하여서는 아니되며, 이 경우 근로복지제도의 감축 여부는 제도 변경의 필요성과 합리성, 수혜대상, 시행 빈도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이고, 일부 수혜대상(35세~39세)이 수혜대상에서 배제된다는 사유만으로 기존의 복지사업이 감축되었다고 단정할 수 없을 것임.
- (질의3) 위 질의의 경우 복지제도 감축 여부를 판단하기 위해서는 기존에 지급 하던 A사의 복지 관련 비용(연 1,000만원)이 법령이나 취업규칙, 단체협약 등에 의해 사용자에게 지급할 의무가 있는지의 여부, 복지사업의 수혜대상 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, ‘근로자의 입장에서 수혜를 받는 기준’이나 ‘사업장의 입장에서 지출되는 비용 기준’ 등으로 일률적으로 판단할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-4246, 2019.10.7.)

사내근로복지기금 물품거래 시 자사 제품 이용 가능 여부

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-4515, 2020.10.12.)

사내근로복지기금법인 이외의 명칭 사용

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-2384, 2021.5.24.)

공동근로복지기금 설립 후 미운영 시의 행정절차

Q 질의

- 공동근로복지기금 설립(2개 업체) 후 등기까지 완료한 상황이나, 두 업체 간 경영관점의 문제로 운영이 어렵다고 판단
 - 이와 같이 운영이 지속되기 어려운 경우 해산 절차를 별도로 거치지 않고, 비활동 상태로 유지하였을 때의 불이익이 있는지
 - ▶ 사내근로복지기금으로 가지고 가지 않는다는 전제로 행정상 절차 및 불이익은?

A 회시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의6(현. 제86조의10)에 따라 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)이 공동기금 운영방식, 사용용도, 출연금 규모 등에 관하여 분쟁이 발생하는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하여야 하며, 분쟁이 발생하였다는 이유로 공동기금법인을 해산할 수는 없음.
 - 귀 질의와 같이 함께 공동기금법인을 설립한 사업주 간의 분쟁으로 공동기금이 실제로 운영되지 않는다고 하여 근로복지기본법령상 이에 대한 직접적인 불이익은 달리 없을 것임.
 - 다만, 공동기금법인은 법 시행령 제63조제1항에 따라 매 회계연도가 끝난 날로부터 3개월 이내에 관할 지방고용노동관서의 장에게 공동기금법인의 운영 상황·결산서 등을 보고하여야 하며, 이러한 보고를 게을리할 경우 과태료가 부과될 수도 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2389, 2021.5.24.)

공동근로복지기금 조성 시 기존 사내근로복지기금 처리

Q 질의

- (상황) 당사는 중소기업으로, 사내근로복지기금 설립·운영 중으로, 동일한 원청사 중소기업들과 공동근로복지기금 설립 계획 중
- (질의1) 공동근로복지기금 설립 시 기존 사내근로복지기금 해산을 진행하여야 하는지, 해산하여야 한다면 그 절차는?
- (질의2) 복지기금을 중복 운영하여야 한다면, 사내근로복지기금의 기본재산으로 공동근로복지기금에 출연할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제4호에 따라 해당 사업주의 공동근로복지기금의 조성 또는 중간 참여에 따라 해산하나, 사내기금법인이 존속을 원하는 경우에는 해산하지 않을 수 있음.
 - 귀 질의1과 같이 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’) 설립을 위하여 사내기금법인을 해산하였을 때에는 청산인은 법 시행규칙 [별지 제14호 서식]의 ‘사내근로복지기금법인 해산통지서’ 및 해당 서식에 기재된 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 하며, 공동기금의 조성 또는 참여를 이유로 해산한 사내기금법인의 재산은 법 제71조제3항에 따라 해당 사업주가 참여한 공동기금법인에 귀속하여야 함.
 - 한편, 귀 질의2와 같이 사업주는 사내기금법인을 설립하여 운영하면서도 동시에 다른 사업주와 함께 공동기금법인을 설립하여 운영할 수도 있으며, 법 제62조 제1항제6호의2 및 법 시행령 제46조제7항에 따라 사내기금법인은 기본재산 총액의 범위에서 공동기금을 지원(귀 질의 상 ‘출연’)할 수도 있음.

(퇴직연금복지과-3525, 2021.8.4.)

기금사업 수행 시 사업장에서 선지급한 금품을 기금법인에서 후정산할 수 있는지

Q 질의

- 기금법인에서 수행할 선택적 복지제도 수행 대금을 사업장에서 먼저 납부하고, 사업장에서 해당 금액의 1.25배*를 기금법인에 납부한 뒤, 출연받은 금액으로 사업장에서 납부한 금액을 사업장으로 상환하는 방식으로 운영할 수 있는지

* 선택적 복지제도 운영 시 해당 회계연도 출연금의 80%를 사용할 수 있으므로, 사업대금의 1.25배를 기금법인에 출연

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제82조제3항에 따라 선택적 복지제도를 사내근로복지기금사업을 하는 데 활용할 수 있으며, 귀 질의와 같이 선택적 복지제도를 운영하기 위한 대금을 사업장에서 먼저 집행하고, 이를 기금법인에서 출연받은 금품으로 정산하는 것이 허용 되는지의 여부에 대해 현행 「근로복지기본법」은 규정하고 있지는 않음.
- 다만, 이러한 운영 방법은 법인격을 달리하는 사업주(사업장)와 기금법인의 관계를 고려할 때, 회계 또는 세제상의 제한을 받을 수 있으므로 이에 대한 사항은 국세청 등 관계부처에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4578, 2021.10.22.)

사업장의 복지제도와 공동기금을 통한 복지의 중복수혜 가능 여부

Q 질의

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

A 회시

- 사내·공동근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 단체협약 또는 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 자녀학자금을 기금법인이 사용자를 대신하여 지급할 수는 없으나, 사용자가 지급하는 것 외에 기금법인이 추가적으로 자녀학자금 지원사업을 시행할 수는 있을 것임.
- 한편, 귀 질의와 같이 근로자가 기금법인의 사업을 통해 자녀학자금을 지원받는 경우 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자가 시행하여야 할 의무가 있는 자녀학자금 지원을 중단하고자 할 경우에는 노사합의를 통해 단체협약 변경이나 불이익변경 절차를 거쳐 취업규칙 변경이 선행되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4840, 2021.11.9.)

취업규칙 등에 규정된 복지혜택을 사내근로복지기금으로 지급할 수 있는지

Q 질의

- (질의1) 단체협약이나 취업규칙에 명시되어 있는 항목은 사내근로복지기금으로 집행할 수 없는 것으로 알고 있음.
 - 당사는 임직원 생일에 선물대를 지급함에 있어, 기능직 근로자는 단체협약에 해당 사항이 명시되어 있고, 사무직 근로자는 따로 규정으로 명문화되어 있지 않음.
 - 이 경우 사내근로복지기금으로 임직원 생일 선물대를 지급할 수 있는지 아니면 별도 규정이 없는 사무직 근로자만 사내근로복지기금으로 선물대를 지급할 수 있는지
- (질의2) 취업규칙이 아니더라도 내부 규정으로 명문화되어 있다면 취업규칙과 동일하게 약정된 것으로 보아 사내근로복지기금으로 지급할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의의 ‘임직원의 생일 선물대 지급’은 일반적으로 복지 차원에서 지급되는 급부로 그 성격상 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있는 종류의 사업이기는 하나, 귀 질의와 같이 단체협약에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 경우라면 기금법인의 목적사업으로 수행할 수는 없음.

-
- 다만, 노사 합의로 단체협약을 변경하여 ‘생일 선물대 지급의 재원을 사내근로 복지기금으로 사용할 수 있다.’ 등으로 명시하고, 기금법인의 정관에도 해당 사업의 수행 근거를 적시하였다면 이를 기금법인에서 수행할 수 있을 것임 (노사협력복지과-553, 2004.4.1. 참조).

● (질의2) 귀 질의 상 ‘내부규정’의 명확한 성격을 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나,

- 귀 질의의 ‘내부규정’이 통상적인 사례와 같이 근로자와 사용자를 구속하는 종류의 것이라면 해당 규정에 명시된 복지혜택은 사용자의 지급 의무가 있는 것으로 보여지는 바, 기금법인에서 지급할 수 없음이 원칙임.
- 다만, 노사합의 등을 통해 해당 복지혜택 수행의 재원을 사내근로복지기금으로 사용할 수 있다는 규정 등을 두고, 기금법인의 정관에 해당 복지혜택을 수행할 수 있다는 근거가 있다면 이를 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1655, 2022.4.18.)

사내근로복지기금으로 지급하는 선택적 복지포인트의 임금 대체성

Q 질의

- (사실관계) 당사 사내근로복지기금은 재직 직원을 대상으로 분기별 35만원 상당의 사기진작 포인트를 지급하고 있음.
- (지원항목) 자기계발 및 보육지원, 체육(건강), 레저, 문화활동 지원, 여가활동 지원 등
- (지원대상) 포인트 지급시점 재직 중인 직원
- (질의1) 위와 같이 지급하는 사기진작 포인트가 실제 사용 용도와 관계없이 일률적으로 전 근로자에게 일정 금품을 지급하는 형태에 해당하는 임금 대체적·보전적 금품으로 볼 수 있는지
- (질의2) 위와 같은 사기진작 포인트 지급이 사내근로복지기금의 사업으로서 수행할 수 있는 것인지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조 제1항 각 호 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약 및 취업규칙에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 복지증진을 위한 사업을 수행할 수 있고,
- 이러한 사업을 수행하는 경우, 법 시행령 제46조제3항에 따라 정관으로 정하는 바에 따라 각 근로자가 여러가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도(소위 '선택적 복지제도', 귀 질의 상 '사기진작 포인트')로 운영할 수 있음.

-
- 임금 대체적·보전적 성격의 판단 기준은 (1)근로제공의 대가인지, (2)여행·건강·문화·체육활동 등 실제 사용 용도에 따라 지급되는지의 여부, (3)주택구입자금·장학금·재난구호금·경조사비 등 소정의 요건에 따라 지급되는지의 여부 등을 종합적으로 고려하여야 하며(퇴직연금복지과-341, 2021.1.19. 참조),
 - 귀 질의 상 '사기진작 포인트'는 그 사용 용도가 자기계발 및 보육 지원, 체육·레저 등으로 한정되어 있으며, 근로자의 근로제공과 무관하게 분기별로 일괄하여 배정되는 점 등을 고려하였을 때 임금 대체적·보전적 성격을 가진다고 볼 수는 없을 것임(대법원 2016다48785, 2019.8.22. 참조).
- 따라서, 귀 질의 상 '사기진작 포인트' 지급 사업이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면 이를 정관으로 정하여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1863, 2022.5.3.)

사내근로복지기금법인 의사결정 주체

Q 질의

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제70조 각 호의 사유가 발생한 경우 해산하도록 규정하고 있으나, 「근로복지기본법」 제70조제4호의 경우 사내근로복지기금법인의 존속을 원할 때에는 그러하지 아니하다고 규정하고 있음.

- 이 때, 기금법인의 존속을 원하는 경우에 대한 의사결정 주체는?

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제4호에 따라 해당 사업주의 법 제86조의2제1항 또는 제86조의7 제1항에 따른 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여를 위해 해산할 수 있으나, 법 제70조 단서에 따라 사내기금법인이 그 존속을 원하는 경우에는 해산하지 않을 수 있음.
- 이 때, 현행 근로복지기본법령은 법 제70조 단서에 따른 사내기금법인의 존속을 결정하는 주체에 대하여 정하고 있지는 않으나, 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여를 한 사업장에 설치된 사내기금법인의 해산 또는 존속의 여부를 결정하는 것은 법 제56조제1항에 따른 출연금액의 결정, 기금 법인의 합병, 분할 및 분할합병 등에 준하는 사내기금법인 운영에 대한 중요 사항에 해당한다 할 것인 바,
- 법 제70조제4항에 따라 사내기금법인을 해산할지, 법 제70조 단서에 따라 사내기금법인을 존속할지에 대한 의사결정은 사내기금법인의 중요사항을 협의·결정하는 최고 의사결정기구인 복지기금협의회에서 수행함이 타당하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2614, 2022.7.1.)

근로자와 사내근로복지기금이 공동투자하여 사택을 보유할 수 있는지

Q 질의

- 사내근로복지기금법인이 아래의 목적사업을 수행할 수 있는지
 - (사업내용) 근로자와 사내근로복지기금이 공동투자하여 사택을 건축하고, 투자금액 지분율대로 사내근로복지기금과 근로자들이 소유권을 가진 후 일정기간 근로자가 거주하고 근로자들이 사택에 대한 소유권을 사내근로복지기금에게 구입
 - 사업절차
 1. 사내근로복지기금 20억 원 투자, 근로자 1인당 2억 원(10명) 투자
 2. 토지 매입(20억 원) + 건축비 20억 원(5층빌라 2동, 10개 주택)
 3. 소유권: 사내근로복지기금 50%, 근로자 50%(각 출자지분별 5%씩 보유)
 4. 일정기간 근로자 거주 후 사내근로복지기금 지분 50%를 각 근로자에게 투자원가에 매도 → 사내근로복지기금은 20억 원을 회수하고 근로자는 4억 원에 내집 마련
 5. 근로자는 해당 주택에 지속 거주할 수도 있고, 이를 기반으로 이사할 수도 있음.

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제67조 및 같은 법 시행령 제51조에 따라 업무수행을 위해 필요한 경우를 제외하고는 부동산을 소유할 수 없음.

* (업무수행을 위해 필요한 부동산) 기금법인의 운영·관리에 필요한 사무실과 그 부속시설, 법 제62조제1항제5호에 따른 근로복지시설, 기금법인에 기부되거나 출연된 부동산(이 경우 사무실 및 부속시설, 근로복지시설의 목적으로 기부·출연된 경우를 제외하고는 1년 내에 법 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법으로 전환하여야 함)

- 귀 질의와 같이 기금법인과 근로자가 공동으로 투자하여 건축하는 주택은 법 시행규칙 제26조제1항 각 호에 따른 근로복지시설로 볼 수 없으므로 기금법인에서 귀 질의와 같은 형태로 주택을 보유할 수는 없을 것임.

* 법 시행규칙 제26조제1항제6호에 따른 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택은 사용자가 소유·직접 임차하여 근로자에게 저가 또는 무상으로 제공하는 주택으로, 사용자와 법인격을 달리하는 별개의 법인인 기금법인에서 소유하는 주택은 근로자에게 저가 또는 무상으로 제공한다 하여도 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택으로 볼 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2896, 2022.7.20.)

사내근로복지기금 운영시 해당 사업장의 전산시스템 사용가능 여부

Q 질의

- 사업장에서 소속 근로자를 위해 사내근로복지기금법인을 운영하고 있는데, 복지기금 업무를 전산화 하고자 할 때, 사업장의 시스템을 사용해도 되는지, 사용 가능하다면 비용을 지불해도 되는지

A 회시

- 귀 질의의 경우, 「근로복지기본법」에 사내근로복지기금법인 운영 시, 기금 법인과 법적 주체를 달리하는 사업장의 시스템을 사용하는 것에 대해서 금지하는 등의 내용을 규정한 바는 없으므로, 비용 등 구체적인 내용에 대해서 사내근로복지기금법인의 복지기금협의회에서 협의, 의결 등 절차적 정당성을 확보한 뒤 시행하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3798, 2022.9.28.)

사업장 복지제도의 사내근로복지기금에의 통합

Q 질의

- (상황) 당사는 준정부기관으로 사업장 예산을 활용하여 근로자 대출제도 운영 중이며 사내근로복지기금은 존재하나, 사내근로복지기금을 활용한 대부사업은 운영하고 있지 않음.
- (질의1) 향후 현행 대출제도에 따른 채권을 모두 회수·폐지한 후 사내근로복지기금을 통하여 기본재산 또는 수익금으로 대출제도를 신설·시행하고자 하는데, 이것이 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제68조제1항의 근로복지제도 중단에 해당하여 금지되는지
- (질의2) 현행 대출제도와 비교하여 신설되는 사내근로복지기금 대부사업의 대부조건이 동일하거나 근로자에게 불이익한 측면이 없다고 가정하였을 때에도 현행 대출제도 폐지 후 근로복지기금의 대부사업 신설이 금지되는지
- (질의3) 사실관계에 따라 근로복지기본법 제68조의 적용 여부가 달라진다면 그 판단 기준은 무엇인지

A 회시

- (질의1~질의3) 사용자는 법 제68조제1항에 따라 사내근로복지기금법인의 설치를 이유로 기금법인설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도 또는 근로복지시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없음.
- 다만, 법 제68조제2항에 따라 사용자는 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 사업장에서 운영하고 있는 대출사업을 법 제62조제3항에 따라 기금법인의 대부사업으로 기금법인의 대부사업으로 통합하여 운영할 수 있을 것임.

-
- 귀 질의내용을 통해 구체적인 내용을 알 수 없으나, 법 제68조제1항의 취지는 기금법인의 설치를 이유로 기존에 근로자들이 누렸던 복지제도가 감축 또는 중단되어 근로자에게 피해가 가지 않도록 하기 위함이므로 「근로복지기본법」 제68조제1항의 위반 여부는 제도 변경의 필요성과 합리성, 수혜대상, 시행 빈도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임(퇴직연금복지과-4246, 2019.10.7. 참조).

(퇴직연금복지과-3985, 2022.10.12.)

공동근로복지기금에 해외법인이 참여 가능한지

Q 질의

1. 현재 운영중인 A사의 공동근로복지기금법인에 해외법인의 중간참여가 가능한지
2. 중간참여시 해외법인 형태에 따라 출연금액에 대한 법인세 세제혜택에 차이가 발생하는지

A 회시

1. 「근로복지기본법」 제86조의7제1항은 ‘공동기금법인 설립 당시 참여하지 아니한 사업주는 참여하려는 공동기금법인(이하 ‘기금법인’)의 공동기금협회의회의 협의·결정을 거쳐 그 공동기금법인에 참여할 수 있다’고 규정하고 있으므로
 - 중간참여가 가능하려면 ① 기금법인 설립 당시 참여하지 아니하였고 ② 독립된 법인격을 갖추어야 하며 ③ 공동기금협회의회의 협의·결정을 거쳐야 함.
 - 따라서 해외법인의 형태 및 계열사/자회사 여부에 상관없이 기금법인 설립 당시 참여하지 아니한 독립된 법인격을 갖춘 자가 공동기금협회의회의 협의·결정을 거친다면 중간참여가 가능할 것으로 보임.
2. 중간참여 시 해외법인의 형태 또는 계열사/자회사에 따른 법인세 세제혜택과 관련한 사항은 소관 부처인 국세청에 문의하여 주시기 바람.

(퇴직연금복지과-2038, 2023.5.4.)

공동근로복지기금법인 운영이 불가할 경우

질의

- 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’) 인가 및 설립등기 후 목적사업 시행 전에 운영하기 어려운 사정이 발생하여 아래와 같이 질의함.
 - (질의1) 사업주가 최초 출연하기로 한 금액에 대해 출연의무가 있는지
 - (질의2) 근로복지기본법령에서 발생한 사유 아니면 해산 등이 불가한 걸로 알고 있는데 운영이 불가하여 해산하지 않고 운영하지 않을 경우 불이익이 있는지
 - (질의3) 공동기금에서 선임한 이사와 감사가 사임의사를 밝혔으나 후임자가 없는 상황에서 이사와 감사의 사임을 거부하고 직무수행을 강제할 수 있는지

회시

- (질의1) 기금 조성을 위한 출연금액의 결정은 공동기금협회의 협의·결정 사항이나 이를 이행하도록 사업주에 출연을 강제할 수는 없을 것임. 따라서 귀 질의 상 공동기금 운영이 어려워져 출연하기로 협의·결정한 금액을 출연하지 않는 상황이라면 해당 내용을 공동기금협회에서 협의하고 회의록으로 남겨두는 것이 바람직할 것임.
- (질의2) 기금 설립 후 운영하지 않는 것에 대해 근로복지기본법령상 직접적인 제재조항은 없으나, 해산하지 않은 기금법인이라면 실제 운영 여부와 관계 없이 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제93조제1항제3호 및 시행령 제63조제1항에 따라 회계연도 종료 후 3개월 이내 지방고용노동관서의 장에 운영상황보고서를 제출하여야 함.
- (질의3) 공동기금협회의 협의·결정에 따라 선임된 이사와 감사가 사임하고자 할 때, 후임자를 모색하기 어려운 상황에 사임을 거부하고 직무수행을 강제할 수는 있는 법적 근거조항은 없음.

(퇴직연금복지과-3062, 2023.7.7.)

사내근로복지기금 정관상 주소지 작성

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금 정관 작성 시 주소재지 주소를 등기부등본상 주소와
같이 해야 하는지, 포괄적으로 작성할 수 있는지 궁금함.
 - 예) 실제 주소는 서울시 송파구 ○○○로 ○○, ○동 ○○층 일 때, 정관에 서울시
송파구까지 작성해도 되는지
- (질의2) 정관 상 주소지가 관내에서 변경되었을 때 정관 변경 및 정관 변경
인가신청을 해야하는지 여부

A 회시

- (질의1) 기금법인은 「근복지기본법」 제52조에 따라 정관을 작성하여 설립
인가를 받아야 하며, 설립등기를 완료함으로써 성립됨.
 - 정관이라 함은 법인의 근본 규칙으로서 주된 사무소와 분사무소의 소재지를
필수적으로 기재하도록 하고 있으므로,
 - 법적 명확성 등을 위하여 등기부등본상의 주소지와 같이 세부적인 주소까지
명확히 기재하는 것이 적절하다고 사료 됨.
- (질의2) 위 답변의 취지에 따라, 기금법인의 소재지가 관내에서 변경되었다
하더라도 주된 사무소 및 분사무소의 위치가 변경되었으므로 정확한 소재지를
정관에 변경 반영해야 할 것이며, 「근로복지기본법」 제53조 및 같은 법 시행령
제38조에 따라 정관 변경 인가를 신청해야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4029, 2023.9.15.)

공동근로복지기금의 임원 선출

Q 질의

- (질의1) 공동근로복지기금의 임원 선출 시 근로자 측 임원은 노동조합 위원장, 근로자대표만이 투표권을 가지고 선거를 진행해 왔음. 하지만 이번 2기 선출 시 부터는 기존 1기의 선출 방식이 잘못되었다며 사용자 측에서도 투표권을 부여 하겠다고 하는데 이것이 정당한 것인지
- (질의2) 보궐로 당선된 근로자 측 임원(이사)가 정관에 명시된 기존 잔여임기 이상으로 다음 임기까지 수행하는 것은 정관 위반이 아닌지
- (질의3) 공동근로복지기금 지급 소송(손해배상)을 진행 중이라는 이유로 회원사에 시행세칙을 전달하지 않는 행위가 정당한 것인지
- (질의4) 선거관리위원회 구성 관련하여 사전 공지를 한 적이 없으며 갑자기 구성 되었다며 통보만 받았음, 이는 선거관리위원회의 공정성을 보장할 수 없는 잘못된 행위가 아닌지

A 회시

- (질의1) 기금법인은 「근로복지기본법」 제58조에 따라 근로자와 사용자를 대표 하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사와 각 1명의 감사를 구성해야 하며, 이사와 감사의 선임은 근로복지기금협회의 결정 사항이므로 근로자위원과 사용자 위원 의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 선임함.
- 귀 질의 상 선거관리위원회 측에 문의한 내용 및 그 답변에 대하여 정확한 내용을 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 1기 선출 방식과 달리 이번 2기 선출과 관련하여 기금법인의 복지기금협회에서 근로자위원과 사용자 위원 의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 임원을 선임하려 한다면, 이는 「근로복지기본법」에서 명시하고 있는 이사와 감사의 선임 및 정족수 규정을 따르고 있다고 볼 수 있음.

- (질의2) 기금법인의 이사 등의 임기에 관하여 과거 법 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 하였음.
 - 따라서, 기금법인의 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-70, 2019.1.4.).
 - 귀 질의 상 선거관리위원회 측에 문의한 내용 및 그 답변에 대하여 정확한 내용을 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀하가 제출한 공동근로복지 기금 정관의 제16조에는 이사와 감사의 임기는 2년이며 연임할 수 있고, 임원이 궐위 된 때에는 후임자의 임기는 전임자 임기의 잔여기간으로 명시되어 있음.
 - 그러므로, 보궐로 선임된 자의 임기는 정관의 규정에 따라 기존 임원의 남은 잔여임기까지로 보는 것이 타당할 것임.
- (질의3) 기금법인은 「근로복지기본법」 제66조에 따라 사업보고서, 재무상태표, 손익계산서, 감사보고서, 복지기금협의회 회의록을 사보 게재, 사내 게시 등의 방법으로 공개하여야 하며, 항상 근로자가 열람할 수 있도록 규정하고 있음.
 - 위와 달리 기금법인의 정관과 시행세칙을 필수적으로 공개하여야 한다는 규정은 별도로 없으므로, 그 공개 여부 및 방법 등에 대해서는 내부적으로 결정해야 할 것임.
 - 다만, 기금법인의 정관이나 시행세칙은 기금법인의 목적사업 및 대부사업 등에 대한 기준이나 절차, 방법 등이 구체적으로 명시되어 있으므로 별다른 사정이 없는 한 근로자들이 알 수 있도록 공개하는 것이 적절하다고 사료 됨.
- (질의4) 복지기금협의회 회의 소집에 관한 사항은 「근로복지기본법 시행령」 제42조에 따라 규정되어 있지만, 근로복지기본법령에서는 선거관리위원회의 구성 및 통보 등에 관한 사항은 별도 규정하고 있지 않음.
 - 따라서, 선거관리위원회의 구성 및 통보 등에 관한 사항은 정관이 정하는 바에 따라 그 방법 및 절차 등을 규정하여 운영할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4158, 2023.9.25.)

공동근로복지기금법인의 중복 참여 가능 여부

질의

- A사는 조선업을 영위하는 대기업이며, D사는 A사의 사내하청 회사로, A사는 사내하청 공동근로복지기금법인을 설립하였고 D사도 참여하고 있음.
- A사는 조선업을 영위하는 대기업 B사, C사와 함께 각 대기업 사내하청 회사들이 참여하는 ABC공동근로복지기금법인(가칭)을 설립할 예정임.
- D사는 A사의 공동근로복지기금법인에 참여하고 있음에도 이와는 별도로 다른 조선업 사내하청 회사들도 참여하는 ABC공동근로복지기금법인에 참여할 수 있는지

회시

- 공동근로복지기금이란 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 기금을 조성하고 이를 재원으로 공동으로 소속 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 함.
 - 공동근로복지기금법인은 참여 사업장에 따라 다양한 형태로 설립이 가능함.
- 공동근로복지기금법인의 설립에 관하여 별도의 제한 규정이 없으므로, 공동근로복지기금법인이 설립된 기업도 공동근로복지기금법인을 추가로 설립하거나 참여할 수 있을 것임.
 - 다만, 공동근로복지기금법인의 난립을 방지하여 위하여 동일기업 내에는 하나의 공동근로복지기금법인의 설립이 바람직하며, 부득이하게 수 개의 공동근로복지기금법인이 설립된 경우에는 지원금이 제한될 수 있음.

(퇴직연금복지과-4499, 2023.10.23.)

사내근로복지기금의 선택적복지제도 운영

질의

- (배경) 당사는 2018년부터 외부 복지물 업체를 통해 선택적 복지제도를 운영하고 있으며 2023년 4분기부터는 사내근로복지기금법인에서도 선택적 복지제도를 운영하고 결정함.
- 따라서 당사에서 지급 및 운영하고 있던 복지포인트를 기금법인에서 지급 및 운영하는 것으로 변경하려 하였으나,
- 당사와 기금법인은 별도의 법인으로 외부 복지물 업체에서는 기금법인과 별도 계약을 통해 기금법인 전용 복지물의 가입 및 포인트 사용이 가능하다는 답변을 받음.
- 하지만 당사의 복지포인트 사용기한은 2년으로, 2023년 10월 이전에 배정한 복지포인트는 2024년까지 사용이 가능함에 따라 기금법인에서 운영해야 할 복지물 관리를 당사에서 중복으로 하게 되고, 근로자 입장에서도 2개의 복지물을 구분해서 사용해야 하는 불편함이 예상됨.
- 이에, 현재 외부 복지물 업체와의 계약 당사자인 회사에서 2023년 10월 이후 기금법인에서 발생한 복지포인트 비용을 기금법인에 청구하고 기금법인에서 해당 금액을 회사에 정산하는 방식으로 운영이 가능한지

회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제81조제1항에 따라 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도(이하 “선택적 복지제도”라 한다)를 설정하여 실시할 수 있음.

-
- 귀 질의 상 내용에 따르면, 기존에 선택적 복지제도를 운영하고 있는 당사와 외부 복지물 업체 간의 계약관계 등에 따라 기금법인에서 발생하는 선택적 복지 제도의 비용에 대하여 당사에서 외부 복지물 업체에 먼저 정산하고, 당사에서 기금법인에 해당 비용을 청구 및 정산한다는 의미로 이해되는 바,
 - 기금법인의 선택적 복지제도 운영과 관련하여 외부 복지물의 업체 사용여부, 업체의 자격 및 이에 대한 비용의 정산 등에 관한 내용은 「근로복지기본법」에서 별도의 제한 규정을 두고 있지 않으므로 회사와 기금법인 간의 복지물 사용 계약 등을 통하여 복지포인트 사용 비용 청구 및 정산이 가능하다 할 것임.
 - 다만, 「근로복지기본법」 제64조 및 같은 법 시행령 제48조에 따라 기금법인의 회계는 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업 회계의 원칙에 따라 처리하여야 하므로 회계처리 등에 대해서 관련 법령을 검토하시기 바람.

(퇴직연금복지과-5528, 2023.12.27.)

공동근로복지기금 중간참여

Q 질의

- (질의1) 공동근로복지기금에 새로운 사업장이 중간참여 하는 경우
 - 새로운 사업장 소속의 근로자위원과 사용자위원 선출 시 별도의 회의록이 필요한지, 정관변경 회의록 위원 선출에 관한 내용을 넣어야 하는지
 - 이 경우 별도로 보고해야하는 사항인지
 - 제출해야 하는 서류는 언제까지, 어떻게 어떤 기관에 제출해야 하는지
 - 회의록 상 서명 날인하는 위원에는 새로운 위원이 언제부터 포함되어야 하는지
- (질의2) 공동근로복지기금에 중간참여하는 새로운 사업장은 최초출연 없이도 참여가 가능한지 아니면 적은 금액이라도 출연을 해야 하는지

A 회시

- (질의1) 공동근로복지기금법인 설립 당시 참여하지 아니한 사업주는 참여 하려는 공동근로복지기금법인의 복지기금협의회 협의·결정을 거쳐 참여 할 수 있음.
 - 근로자위원 및 사용자위원 선출을 위하여 복지기금협의회를 개최하였다면 기금법인은 「근로복지기본법」 제57조에 따라 복지기금협의회 회의록을 작성해야 함.
 - 아울러, 정관을 변경해야 하는 경우라면 정관변경 이유서, 개정될 정관(신·구조문 대비표 포함), 정관변경에 관한 복지기금협의회 회의록 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서에 정관변경인가신청서를 제출하여야 함.
 - 공동근로복지기금에 중간참여한 새로운 사업장 소속의 근로자위원과 사용자 위원은 별다른 사정이 없다면 복지기금협의회에서 결정한 날로부터 직무를 수행할 수 있을 것임.

-
- (질의2) 공동근로복지기금법인에 중간참여하는 사업주는 일부라도 출연하여야 하며, 출연금 규모 등 중간참여에 필요한 사항은 「근로복지기본법」 제86조의7에 따라 복지기금협의회에서 협의·결정하면 될 것임.

(퇴직연금복지과-1599, 2024.4.16.)

사내근로복지기금에 출연하지 않는 의결이 가능한지

Q 질의

- (질의1) 당사는 사내근로복지기금법인 정관에서 협의회 결정사항으로 “기금 조성액을 위한 출연금액, 시기”를 규정하고 있는 상황에서, 경영상황이 좋지 않아 사내근로복지기금 출연을 하지 않기로 한 경우 복지기금협의회 의결이 필요한지
- (질의2) 출연하지 않는 의결을 한 경우 회의록 작성이 의무인지

A 회시

- (답변1) 복지기금협의회는 「근로복지기본법」 제56조에 따라 사내근로복지기금 조성을 위한 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경, 사업 내의 다른 근로복지제도와와의 통합운영 여부 결정, 기금법인의 합병 및 분할·분할합병에 대한 사항을 협의·결정함.
 - 귀 질의와 같이 미 출연 관련 명시적인 규정은 없으나, 귀 기금법인의 정관에서 기금 조성액을 위한 출연금액 및 시기를 규정하고 있는 점, 협의회는 기금법인의 주요사항의 결정을 위한 최고 의사결정 기관인 점 등을 고려하면 복지기금 미 출연 또한 협의회에서 협의·결정하는 것이 타당할 것임.
- (답변2) 동법 제57조에 따라 협의회는 회의록을 작성하여 출석위원 전원의 서명 또는 날인을 받고 작성일로부터 10년간 이를 보관하여야 하므로, 해당 의결에 대해 협의회가 개최된 경우라면 동법에 따라 회의록을 작성·보관하여야 함.

(미조직근로자지원과-290, 2024.8.14.)

기금법인의 참여사 법인 전환 시 존속 여부

Q 질의

- (질의1) 甲사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)을 설립·운영중인 甲사(개인사업자)가 乙사로 법인 전환하였으며, 근로자는 전원 乙사로 고용 승계됨.
 - 이 경우 甲기금법인은 「근로복지기본법」 제70조제1호에 따라 해산하고 같은 법 제52조에 따른 기금법인 설립 절차를 밟아 乙기금법인을 설립해야 하는지, 아니면 기금법인 명칭 변경 후 동법 제53조에 따른 기금법인의 정관 변경만으로 존속이 가능한지 여부
- (질의2) 丙공동기금법인의 참여사업주인 丁사(개인사업자)가 戊사로 법인 전환하였으며, 丁사 근로자들은 전원 戊사 소속으로 고용이 승계되었고, 戊사는 공동기금법인에 계속 참여하기를 희망하고 있음.
 - 이 경우 丁사가 戊사 법인으로 전환한 것을 丁사 사업 폐지 후 「근로복지기본법」 제87조의7에 따른 丙공동기금법인에의 중간참여로 적용해야 하는지, 아니면 법인 전환에도 불구하고 戊사로의 고용승계를 고려, 丙공동기금법인 참여사업주 명칭 변경만으로 존속이 가능한지 여부

A 회시

- (답변 1, 2) 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 질의내용과 같이 甲사가 법인인 乙사로 전환되며 그 재산 및 권리·의무, 고용이 포괄승계되는 경우라면 사업의 동일성이 계속 유지되는 것이므로 정관 변경인가 절차 등을 거쳐 명칭 변경만으로 존속이 가능한 것으로 판단됨 (노사협력복지과-1802, 2005.7.13. 참고).

- 귀 질의와 같이 공동기금법인에 참여한 丁사가 법인인 戊사로 전환된 경우에도 참여사업주 명칭 변경만으로 존속이 가능한 것으로 판단되며, 이에 따라 공동기금의 정관이 변경되는 경우 지방고용노동관서에 정관변경 인가 신청을 해야 할 것임.

(미조직근로자지원과-611, 2024.10.10.)

공동근로복지기금법인의 운영(2)

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금을 본점뿐만 아니라 지점(호텔)에 있는 근로자를 위해 사용해도 가능한지, 가능하다면 소득신고가 불가능한 근로자의 급여를 사내근로복지기금으로 사용해도 되는지 여부
- (질의2) A, B 2개사가 참여하여 공동근로복지기금을 설립하였으나, A사가 A사(기존법인), C사(신설법인)으로 분할된 상태임. A사 분할후 법인인 A, C사 근로자 모두에게 공동근로복지기금을 사용해도 되는지 여부
- (질의3) A, B 2개사가 각각 50:50으로 공동근로복지기금에 출연한 경우 복지 기금의 사용도 50:50으로 해야 하는지 여부
- (질의4) 공동근로복지기금 운영 시, 자금력이 있는 법인에서만 출연을 하고, 복지기금의 사용은 양 법인에서 해도 되는지 여부

A 회시

- (답변1) 「근로복지기본법」 제62조에 따라 기금법인은 그 수익금으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업 등을 시행할 수 있으며, 동법 시행령 제46조 제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 이 때 기금법인의 사업 수혜대상이 되는 근로자는 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로 본점에서 지점 근로자의 인사·노무관리 등 근로자의 근로조건 등에 대해 관장하고 있다면 본점 근로자와 동일한 기준으로 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있음.

- 다만, 동법 제62조제1항제7호에 의하여 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 사업은 사내근로복지기금의 목적사업으로 시행할 수 없음.
- (답변2) 공동근로복지기금은 공동근로복지기금 구성에 참여한 각 사업주가 공동으로 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 것으로서,
 - 귀 질의의 경우 공동근로복지기금(이하 “공동기금법인”이라 함)에 참여한 A, B사 근로자가 수혜 대상이 되어야 할 것이므로, A사가 A, C사로 분할된 상태라 하더라도, 귀 공동근로복지기금에서 C사 근로자를 대상으로 복지사업을 수행할 수는 없을 것으로 판단됨.
 - 다만, C사 또한 동법 제86조의7에 따라 공동기금법인의 공동기금협회의 협의·결정을 거쳐 그 공동기금법인에 참여할 수 있으므로, 공동기금법인에 참여 후 C사 근로자를 위한 복지사업을 시행할 수 있음.

(미조직근로자지원과-632, 2024.10.11.)

취업규칙 변경 후 근로복지기금 사업에 통합 운영

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조에 따르면 기금법인은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 대통령령으로 정하는 사업을 시행할 수 있다고 기재하고 있는바,
 - 취업규칙상 하계휴가비 등 각종 수당에 대해 지급의무를 규정하고 있는 조항을 근로자 과반수 동의를 얻어 삭제함으로써 지급의무를 없앴 뒤, 사내근로복지기금을 통하여 지급하는 것이 가능한지 여부
- (질의2) 회사의 경영 상황 악화로 인하여 취업규칙상 하계휴가비 등 각종 수당에 대한 지급의무 조항을 근로자 과반수 동의를 얻어 삭제한 뒤, 상당 기간이 경과한 이후 종전 폐지된 수당에 상응하는 금액을 복지포인트 등 사내근로복지기금 혜택으로 지급하는 것이 가능한지, 가능하다면, 금액한도 등 유의 사항이 존재하는지 여부에 대하여 질의함.

A 회시

- (질의 1, 2) 「근로복지기본법」 제68조제1항에 따라 사용자는 기금법인의 설치를 이유로 기금법인 설치 당시에 운영하고 있는 근로복지제도 또는 근로복지시설의 운영을 중단하거나, 이를 감축하여서는 아니 됨.
 - 다만, 동법 제68조제2항에 따라 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.

- 귀 질의내용을 통해 구체적인 사실관계를 알 수 없으나 동법 제68조제1항의 취지는 기금법인의 설치를 이유로 기존 근로자들이 누렸던 복지제도가 감축 또는 중단되어 근로자에게 피해가 가지 않도록 하기 위함이므로 동법 위반 여부는 제도 변경의 필요성과 합리성, 수혜대상, 시행 빈도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임(퇴직연금복지과-4246, 2019.10.7.).

(미조직근로자지원과-154, 2025.1.21.)

기금의 조성 및 출연

Chapter 05



Ministry of Employment and Labor

카드사와 기금의 제휴로 받은 후원금을 용도사업으로 사용가능한지

Q 질의

- 당사는 모은행으로부터 직원들이 신규로 신용카드를 발급할 경우 복지기금과 제휴관계를 맺어 직원들 사용금액의 0.1%에 해당하는 금액을 복지기금의 후원금으로 환원해주겠다는 제의를 받았음.
- 이럴 경우 복지기금에서는 이 돈으로 직원들 복리후생의 고유목적사업에 사용할 수 있는지, 관련 규정이나 기준이 없고 관련 부서에 전화문의를 해도 규정이나 기준이 없다고 함. 잡이익 처리하여 고유목적사업으로 사용가능할 듯 싶은데, 어떤 절차를 거치면 사용할 수 있는지

A 회시

- 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 기금협의회에서 협의·결정하는 금액과 이 이익금 외에 현금, 유가증권, 기금업무 수행에 필요한 부동산과 정관에 정한 재산을 기금에 출연할 수 있으며, 사업주가 아닌 주주 등 제3자의 경우에도 법상 따로 정한 바는 없으나 이에 준하여 기금출연이 가능하다고 할 것인 바,
- 귀 질의에서 모 은행과 사내근로복지기금이 제휴관계를 맺어 회사 소속 직원들이 모은행으로부터 신규로 카드를 발급받아 사용하면 사용금액의 0.1%에 해당하는 금액을 사내근로복지기금의 후원금으로 환원하였을 경우라면 이는 사업주가 아닌 제3자가 기금에 출연한 것으로 보아야 할 것으로 판단됨.

(노사협력복지과-1184, 2004.6.4.)

단체협약에 따른 사내근로복지기금 출연의무 등

Q 질의

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

〈단체협약〉 제00조(학자금) 학자금의 지급은 사내근로복지기금 관계 규정에 의함.

〈단체협약 부속합의서〉 직원자녀 대학 학자금은 사내근로복지기금에서 지원

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

〈노사협의회 결정사항〉 직원자녀 대학 학자금 사내근로복지기금에서 지원

- 지원대상: 근속 5년 이상, 복지기금 재원 부족 시 회사에서 지원
- 사내근로복지기금 출연: 회사 PBT의 3% 출연(경영성과(PBT) 높을 경우 3% 초과 출연 검토)
- 다만, 기금협의회 결정에 따라 특정 연도 동안에는 PBT의 3%를 초과하여 추가 출연한 일도 있고, 출연을 하지 않은 적도 있으며, 또 다른 해에는 회사에서 직접 학자금을 지급한 적이 있음.

* 최근 10년간 기금 출연금액 합산 시 추가 출연분의 합계금액이 해당기간 PBT 3%의 합계 금액보다 많음.

- 회사는 2019년 PBT의 3%를 2020년에 사내기금에 출연하였으며, 현재 기금 부족 등의 이유로 학자금의 전부가 사내기금에서 지급되기 어려움.
- 이 때, 회사의 추가 출연 등의 사정이 사내기금 출연으로 인정되지 않을 경우

- (질의1) 회사의 사내기금 미 출연이 단체협약의 위반인지, 위반이라면 규범적 부분인지, 채무적 부분인지
- (질의2) 회사의 사내기금 미 출연 등의 사유로 사내기금에서 학자금을 지급하지 않은 경우, 노동조합은 회사에 직접 학자금 지급을 청구할 수 있는지
- (질의3) 만약, 회사의 추가 출연 등의 사정이 사내기금 출연으로 인정되었음에도, 기금 부족 등의 사유로 사내근로복지기금에서 학자금을 지급하지 않는 경우 노동조합은 회사에 직접 학자금 지급을 청구할 수 있는지
- (질의4) 그리고, 회사는 노사협의회 의결로 복지기금 재원 부족 시 학자금을 회사에서 지원할 수 있도록 결정하였는데, 이 때, ‘복지기금 재원 부족’에 대하여 달리 정한 경우가 없을 경우의 해석은 어떻게 되는지
 - 甲설: 기본재산을 처분하여 학자금을 지급할 수 있으면 복지기금 재원 부족이 아님.
 - 乙설: 별도의 처분이 없는 상태에서 학자금을 지급할 수 없으면 복지기금 재원 부족으로 볼 것인지

회시

- (질의 1~3) 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조제1항에 직전 사업 연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지 기금협의회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있으며, 법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 이외의 자는 법 제61조 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있음.
- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 기금법인이 설치된 사업장의 영업재산과는 별도로 독립된 정관과 기관에 의해 설치·운영되고 법에 따라 법인격이 부여된 법인으로서 권리·의무의 주체인바, 노동조합과 사용자 간에 경영성과의 일정 비율을 기금에 출연하고 기금을 통해 직원 자녀 학자금을 지원한다는 내용으로 단체협약을 체결하거나 노사협의회 의결이 있었다 하여 단체협약이나 노사협의회 의결의 효력이 직접 기금법인에 미친다고 할 수는 없고, 법 제56조 제1항제1호에 따라 기금 조성을 위한 출연금액의 결정은 복지기금협의회의 협의·결정을 통해 이루어져야 할 것임.

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

* 매년 세전이익의 5%를 기금에 적치한다는 내용으로 단체협약이 체결되었으나, 복지기금 협의회의 출연비율 결정이 없는 상태에서 노동조합이 회사에 대해 출연의무 이행을 바로 청구할 수 없다는 사례 참고(대법원 2015.2.12., 선고, 2013다212905, 판결)

- (질의4) 사내기금법인은 원칙적으로 기금 운용을 통한 수익금으로 법 제62조 제1항 각 호의 사업(이하 ‘목적사업’)을 시행할 수 있으며, 예외적으로 법 제62조 제2항 및 법 시행령 제46조제4항 각 호에 따라 기본재산의 일부를 목적사업에 사용할 수 있는 바, 귀 질의 상 ‘기금사업의 재원 부족’은 법령에 따라 목적사업에 사용할 수 있는 금액이 부족한 경우를 의미함.

(퇴직연금복지과-4704, 2020.10.19.)

출연을 강제할 수 있는지

Q 질의

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

A 회시

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

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

(퇴직연금복지과-2386, 2021.5.24.)

사내근로복지기금에의 조건부 출연 허용 여부(1)

Q 질의

- (상황) 사내근로복지기금이 운영되는 A사의 창업자이자 대주주가 본인 소유의 주식 전량을 사내근로복지기금에 생전증여 또는 유언을 통한 사인증여의 방법으로 출연하고자 함.
- (질의1) 이 경우 출연을 조건부로 하는 것이 가능한지
- (질의2) 조건부 출연이 가능할 경우 아래의 조건 부가가 가능한지 (조건별 허용여부)
 - (조건1) 출연주식을 어떠한 경우에도 출연자 상속인의 전원 동의 없이 복지기금 법인 외 제3자에게 양도하지 말 것
 - (조건2) 출연주식의 의결권 행사는 A사의 이사회(사내·외 이사 전원 이사회)의 의결에 위탁할 것
 - (조건3) 출연자의 상속인 또는 그가 정하는 자를 복지기금협의회 구성원 중 1인으로 위촉하고, 복지기금법인 이사회 구성원 중 1인으로 선임.
 - (조건4) 위 조건 중 일부라도 이행되지 않을 경우 출연자의 상속인이 출연 계약을 해제할 수 있으며, 복지기금법인은 출연주식을 출연자의 상속인에게 반환할 것

A 회시

- 사업주 또는 사업주 외의 자는 「근로복지기본법」 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)에 유가증권, 현금 등의 재산을 출연할 수 있으나, 현행 「근로복지기본법」은 기금에 일정한 조건을 붙여서 출연하는 것이 가능한지에 대해서는 별도로 규정하고 있지는 않음.

- 다만, 「민법」이 수증자가 증여를 받는 동시에 일정한 의무를 부담하는 것을 조건으로 하는 부담증여를 허용하고 있고, 수증자의 부담인 급부가 적법성·가능성·확정성을 갖춘 경우에는 유효하다고 볼 수 있으므로(대법원 1979. 11.13. 선고 79다1433판결) 출연자가 적법하고 실현 가능하며 확정적인 일정한 조건을 붙여 기금에 출연하는 것이 불가능하지는 않은 것으로 보임.
- (조건1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 출연받은 자사주를 장기간 소유하는 것을 금지하고 있지는 않으나, 기금법인의 설립 목적이 근로자를 위한 복지사업 수행에 있고, 출연재산은 복지사업의 재원인 점에 비추어, 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없고 주식가치의 등락, 자산의 유동성 등을 종합적으로 고려하여 매각 여부를 복지기금협의회가 결정하도록 하는 것이 보다 바람직한 측면이 있으므로 출연받은 자사주의 양도를 과도하게 제한하는 조건은 「근로복지기본법」의 취지에 반하여 무효가 될 우려가 있음.
- (조건2) 「상법」상 주식의 의결권만을 신탁하는 것은 허용되지 않으므로, 출연 주식의 의결권을 회사의 이사회에 위탁하도록 하는 것은 부담의 적법성 요건을 충족하지 않아 그 조건은 무효로 판단될 수 있는 바, 이에 관해 자세한 사항은 소관 부처인 법무부에 문의하시기 바람.
- (조건3) 「근로복지기본법」 제55조제1항에 따라 복지기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하며, 같은 법 제58조제1항에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 각 3명 이내의 이사를 두도록 하고 있는 바, 귀 질의 상 출연자의 상속인 또는 그가 정하는 자가 기금법인의 설치한 사업장의 근로자 또는 사용자에 해당한다면, 복지기금협의회 위원 또는 기금법인의 이사가 될 수 있을 것이나, 출연자의 상속인 또는 그가 정하는 자가 이에 해당하지 않는다면 복지기금협의회 위원이나 이사가 될 수 없어 부담의 적법성 요건을 충족하지 않아 그 조건은 무효가 될 수 있음.
- (조건4) 기금법인에 적법하지 않은 과도한 부담을 지우는 내용의 조건을 붙여 출연하는 것은 「근로복지기본법」의 취지에 반하고, 그와 같은 내용의 조건은 무효(조건이 무효가 된다고 하여 출연행위까지 반드시 무효가 되는 것은 아님)가 될 수도 있으나, 이에 대한 최종적인 판단은 사법부의 전속적인 권한에 속하는 사항임.

(퇴직연금복지과-3861, 2021.8.30.)

자회사만으로 공동근로복지기금 설립이 가능한지

Q 질의

- (질의1) 공동근로복지기금 설립 시 모회사(OOOO공사)의 참여 없이 복수의 자회사만으로 공동근로복지기금을 설립할 수 있는지
- (질의2) 공동근로복지기금 설립이 가능하다면 모회사 사내근로복지기금법인의 사업으로 자회사간 설립된 공동근로복지기금에 지원할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 공동근로복지기금제도는 「근로복지기본법」 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주가 근로자의 복지증진을 위한 사업을 수행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성하여 이를 효율적으로 관리·운용함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하는 제도로,
 - 현행 근로복지기본법령은 공동근로복지기금을 설립할 수 있는 사업주의 지위·종류 등에 특별한 제한을 두고 있지 않으므로, 귀 질의1과 같이 모회사가 참여하지 않는 상태에서 복수의 자회사만으로 공동근로복지기금을 설립할 수도 있을 것임.
- (질의2) 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호의2에 따라 공동근로복지기금 지원사업을 수행할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 모회사의 사내근로복지기금 재원으로 자회사들로 구성된 공동근로복지기금을 지원하는 사업을 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-677, 2022.2.10.)

수 년치 목적사업 수행을 위한 비용을 일시에 출연할 수 있는지

Q 질의

- 근로자 복지 증진을 위해 사내근로복지기금 출연을 통해 목적사업준비금을 형성하고자 함.
- 이 때, 사업장의 출연금은 매년이 아니라 5년분을 한 번에 출연하여도 되는지

A 회시

- 사업주 등은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조 및 같은 법 시행령 제45조에 따라 현금, 유가증권 등을 사내근로복지기금법인에 출연할 수 있으며, 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 100분의 80) 범위 내에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 기금법인의 목적사업에 사용할 수 있음.
- 현행 근로복지기본법령은 목적사업에 사용할 수 있는 재원의 사용기간을 특정하고 있지 않으므로, 귀 질의와 같이 기금법인의 목적사업을 수행하기 위한 비용을 일시에 출연하여, 이를 수년에 걸쳐 사용할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-656, 2022.2.10.)

근로자가 사내근로복지기금에 출연하는 것이 가능한지

Q 질의

- (질의1) 그룹사 내 5개 계열사는 사내근로복지기금을 운영하고 있으며, 나머지 계열사는 사내근로복지기금을 운영하고 있지 않음.
 - (질의 1-1) 「근로복지기본법」 제70조제4항을 활용하여 사내근로복지기금이 설치되지 않은 법인 명의로 공동기금을 신설한 후 기존에 사내기금을 운영하고 있는 법인의 사내근로복지기금을 신설 공동근로복지기금에 참여하는 방식으로 통합할 수 있는지
 - (질의 1-2) 사내근로복지기금을 통합한 후 기존 사내근로복지기금의 모든 자산을 공동근로복지기금으로 이전할 수 있는지
- (질의2) 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 당사는 근로자와 사업주가 절반씩 사내근로복지기금을 납입하고 있음.
 - 근로자에게 현금으로 사내근로복지기금을 출연토록 하는 것이 적법한지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제4호에 따라 해당 사업주의 법 제86조의2제1항 또는 제86조의7제1항에 따른 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여를 위해 해산할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 사내근로복지기금을 설치하지 않은 그룹사들이 공동근로복지기금을 조성하고, 기존에 사내근로복지기금을 설치한 5개 그룹사가 조성된 공동근로복지기금에 중간 참여함으로써 기 설치된 사내근로복지기금법인을 해산하는 방법으로 그룹사의 사내근로복지기금을 하나의 공동근로복지기금으로 통합할 수 있을 것임.

- 한편, 법 제70조제4항의 사유로 해산한 사내근로복지기금법인의 재산은 법 제71조제3항에 따라 해당 사업주가 참여한 공동근로복지기금법인에 귀속하여야 함을 알려드립니다.
- (질의2) 사업주 또는 사업주 외의 자는 법 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 유가증권, 현금, 법 제67조에 따른 기금법인의 업무수행 상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있음.
- 귀 질의2와 같이 근로자가 사내근로복지기금에 출연하는 것이 「근로복지기본법」의 위반으로 볼 수는 없으나, 「근로복지기본법」의 취지가 근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하고, 사내근로복지기금제도가 속한 기업복지제도가 ‘기업’에서 소속 근로자를 위하여 수행하는 복지제도를 의미하는 점 등을 고려하면, 근로자가 사내근로복지기금에 현금을 출연토록 하는 것이 바람직하지는 않은 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-2260, 2022.6.3.)

복지기금협의회의 출연 결정과 실제 사업주의 출연 간 관계

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금의 최초 출연액의 결정하는 과정에서 기금협의회가 협의·결정한 금액을 실제 출연할 지 여부는 사업주의 의사결정 사항으로 알고 있음(퇴직연금복지과-226, 2008.6.5.).
 - 이 때, 준비위원회가 정한 출연액을 사업주가 반대하는 경우 단순히 노사 합의로 결정하면 되는지
- (질의2) 사내·공동근로복지기금 실무 매뉴얼 p.33.에는 협의회에서 의결한 사항은 사업주가 의결을 번복하거나 반대할 수 없다고 하고 있는데, 이는 기금이 별도 법인으로 설립된 이후의 의결사항에 대한 것인지
 - 출연 여부가 사업주의 의사결정 사항이라는 면과 상충되는 것이 아닌지

A 회시

- (질의1) 귀 질의1과 같이 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 최초 설립 시 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’) 설립준비위원회에서 결정한 최초 출연금의 규모에 대하여 사업주가 반대하는 경우에는 설립준비위원회와 사업주 간의 적절한 합의를 통해 그 규모를 결정하여야 할 것임.
 - 기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 기금을 설치하여 효율적으로 관리·운용하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도이고(법 제50조),
 - 기금법인을 설립하려는 경우에는 해당 사업주가 기금법인 설립준비위원회를 구성하여 설립에 대한 사무 등을 담당하도록 하고 있는 점(법 제52조)에 비추어,

- 기금의 설치에 사업주의 출연을 전제로 하며(퇴직연금복지과-4559, 2018. 11.19. 참조), 실제 기금에의 최초 출연 주체가 사업주이고, 적법하게 성립되기 전의 기금법인이 출연금의 규모를 결정할 수 있는 권리주체로서 기능하지 못하는 점 등을 종합적으로 고려하면, 최초의 기금 출연금 규모를 사업주가 반대하는 경우, 사업주와의 합의를 통해 그 출연금의 규모를 조정하여야 할 것임.
- (질의2) ‘복지기금협의회에서 의결한 사항은 사업주가 의결을 번복하거나 반대할 수 없다’는 것이 ‘출연이 사업주의 의사결정 사항’이라는 점과 상충되는 것이 아니냐는 귀 질의2와 관련한 사항은 기금법인이 설립되기 전과 후를 분리하여 판단하여야 할 것임.
- 기금법인 설립과 관련한 사무를 담당하는 기관인 기금법인 설립준비위원회는 사업주가 구성하여 설치하는 점, 설립되기 전의 기금법인은 법인으로써 권리 의무의 주체로 보기 어려운 점을 감안하면, 설립되기 전의 기금법인의 의사결정은 사업주의 결정사항으로 보아야 할 것임.
- 다만, 고용노동부의 설립 인가를 받아 기금법인의 주사무소 소재지를 관할하는 등기소에 등기함으로써 적법하게 성립된 기금법인은 그 때부터 별도의 자치법규(정관)와 기관(복지기금협의회·이사·감사)을 가지고 사업주의 영업재산과 분리된 별개의 법인으로서 존재한다고 할 것인바,
- 사업주는 법인격을 달리하는 별개의 법인인 기금법인이 복지기금협의회에서 결정한 의사결정(귀 질의 상 ‘의결사항’)을 번복하거나 반대할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2255, 2022.6.3.)

사내근로복지기금법인이 사택을 출연받은 경우 이를 계속 보유할 수 있는지

질의

- 사내근로복지기금법인이 정관상 출연받을 수 있는 부동산으로 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따른 근로복지시설을 명시하고, 사업장으로부터 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조제1항제6호에 따른 「소득세법」 제9조의2제1항에 따른 사택」을 출연받은 경우 이를 계속 보유할 수 있는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제67조 및 같은 법 시행령 제51조에 따라 업무수행을 위해 필요한 경우를 제외하고는 부동산을 소유할 수 없음.

* (업무수행을 위해 필요한 부동산) 기금법인의 운영·관리에 필요한 사무실과 그 부속시설, 법 제62조제1항제5호에 따른 근로복지시설, 사내근로복지기금법인에 기부되거나 출연된 부동산 (이 경우 사무실 및 부속시설, 근로복지시설의 목적으로 기부·출연된 경우를 제외하고는 정당한 사유 없이 1년 내에 법 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법으로 전환하여야 함)

- 법 시행규칙 제26조제1항제6호의 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택은 사용자가 소유 또는 직접 임차하여 근로자에게 저가 또는 무상으로 제공하는 주택을 의미하므로 기금법인이 이를 출연받음으로써 그 소유자가 사용자에서 기금법인으로 변경되는 경우, 비록 기금법인이 해당 주택을 근로자들에게 무상 또는 저가로 제공한다 하더라도 이를 근로복지시설에 해당하는 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택으로 판단하기는 어려울 것으로 보이므로,
- 기금법인은 사업주에게 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택을 출연받은 경우 이를 법 시행령 제51조제4호에 따라 1년 이내에 법 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법으로 전환하여야 할 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-2608, 2022.7.1.)

사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(1)

Q 질의

- (상황) 사내근로복지기금을 설립하여 회사(해당 기금 설립 사업장) 주식 100%를 기금법인에 출연하고자 하며, 추후 기금법인의 운영은 매년 또는 정기적으로 법인이익의 일정부분을 출연할 예정임.
- (질의1) 이때, 기금법인에 회사주식 100%를 출연하는 것이 「근로복지기본법」 또는 세법 등 관련 법상 문제가 없는 것인지
- (질의2) 회사주식 100%를 출연하여 기금법인이 회사를 소유하게 되는 경우, 회사 의사결정 시 기금의 협의회를 통하여 의사결정을 하여야 하는 것인지
- (질의3) 회사주식 100%를 출연한 이후 해당 주식의 일부 또는 전부를 다시 회사로 양도하거나 환원할 수 있는 방법이 있는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제3항의 규정에 따라 사업주는 유가증권, 현금, 기타 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으며 사업주는 상장 회사 주식으로도 기금에 출연할 수 있고 그 범위에 대한 제한은 없음(임금복지과-1722, 2009.8.31. 참조). 그 외 다른 법령의 법 위반 여부는 해당 법령 소관 부처에 문의하여 확인하시기 바람.
- (질의2) 사내근로복지기금법인이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 되었을 경우에는 그 주식 자체가 의결권이 제한되지 않는 한 해당 주식에 대한 의결권을 행사할 수 있으며 의결권의 행사는 정관이 정하는 바에 따라 이사의 과반수로서 의결권 행사 방법을 결정하여야 할 것임(근로복지과-3454, 2011.12.27. 및 퇴직연금복지과-832, 2020.2.26. 참조).

-
- (질의3) 사내근로복지기금은 법인으로 하며, 독립된 조직과 기구에 의해 해당 사업체의 영업재산과 별개로 운영되기 때문에 기금(출연금 포함)과 그 수익금에 따라 형성된 기금법인의 재산은 해당 사업체의 영업재산과 운영자금 등으로 전용되어서는 안 될 것이므로 기금법인은 출연자(사업체)의 반환요청에 응할 의무가 없을 뿐만 아니라 근로복지기본법령의 취지상 허용되지 않을 것이므로 (퇴직연금복지과-5007, 2019.11.25. 참조), 귀 질의와 같이 사업장의 주식 100%를 기금법인에 출연할 경우, 해당 주식의 일부 또는 전부를 다시 사업장으로 양도 내지 환원할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-4192, 2022.10.25.)

사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(2)

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인이 출연받아 보유하고 있는 회사주식에 비례하여 무상증자 주식을 추가 배정받을 경우, 그 배정받은 추가 주식분의 성격
- (질의2) 무상증자로 배정받은 주식을 기본재산(출연금)으로 보는 경우, 목적사업에 사용 가능한 기본재산의 범위

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제63조에 따르면 사내근로복지기금의 운용 방법을 다음과 같이 열거적으로 명시하고 있음.
- 제63조(사내근로복지기금의 운용) 사내근로복지기금은 다음 각 호의 방법으로 운용함. 1. 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁 2. 투자신탁 등의 수익증권 매입 3. 국가, 지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입 4. 사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우에 대통령령으로 정하는 한도 내에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여 5. 그 밖에 사내근로복지기금의 운용을 위하여 대통령령으로 정하는 사업
 - 따라서 위 호에 열거되지 않은 경우는 기금의 운용이 아니고 운용을 통하여 증가한 재산만을 수익금이라 볼 수 있으므로 위 호에 열거되지 않은 무상증자를 통하여 증가한 재산(주식)은 수익금이 아닌 출연금으로 보아야 할 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제62조제2항제3호 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따르면 ① 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있고 ② 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인이 사내근로복지기금사업을 시행하는 경우, 출연금의 80%까지 목적사업에 사용할 수 있음을 알 수 있음.

-
- 따라서 해당 회계연도에 무상증자가 이루어졌고 「중소기업기본법」에 따라 설립된 기업이라면, 무상증자를 통하여 증가한 재산, 즉 출연금의 80%까지 목적사업으로 사용할 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-751, 2023.2.15.)

사내근로복지기금에 제3자가 출연하는 경우

Q 질의

- 민원인의 회사가 사내근로복지기금법인 설립 시, 주거래은행이 7억 원을 출연할 수 있는지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있는바, 귀 질의와 같이 사내근로복지기금이 주거래은행으로부터 7억 원을 출연받는 것에 대해 「근로복지기본법」은 제한을 두고 있지 않음.
- 다만, 「은행법」이나 타 부처 소관 법령 등에 의해 주거래은행의 출연이 제한될 수도 있으니 이에 대해서는 금융위원회 등 관련 부처에 문의해 주시기 바람.

(퇴직연금복지과-1103, 2023.3.9.)

사내근로복지기금에 부동산을 출연하는 경우

Q 질의

1. 귀하의 회사가 사내근로복지기금법인에 휴양소 토지 및 건물 등 부동산 출연시 근로복지시설(근로자를 위한 휴양콘도미니엄)로 보고 처분하지 않아도 되는지
2. 기간제 회원권 등 무형자산 출연시 무형자산의 형태로 계속 보유할 수 있는지
3. 사내근로복지기금법인에 유형자산(휴양소)을 출연하는 경우, 출연금의 50% 까지 사내근로복지기금사업(이하 “목적사업”)에 사용 가능한 것으로 보아 목적사업에 현재 기본재산으로 보유하고 있는 예금으로 사용해야 하는지, 유형자산을 매각하고 현금화하여 사용해야 하는지

A 회시

1. 귀 질의의 휴양소가 「건축법」 제2조제2항 및 같은 법 시행령 [별표1]에 따른 휴양콘도미니엄으로서 소속 근로자 등의 휴양 등 근로복지 증진을 위해 사용 되는 장소라면 「근로복지기본법」(이하 “법”) 시행규칙 제26조제1항제4호에 규정된 ‘근로자를 위한 휴양콘도미니엄’에 해당하며, 이 경우 같은 법 시행령 제51조에 따라 처분하지 아니하고 기금법인이 소유할 수 있음.
2. 법 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 기금법인의 업무에 필요한 부동산과 정관에서 정하는 재산을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있는바, 귀 질의와 같이 사업주가 휴양소 기간제 회원권을 출연하는 것에 대해 제한을 두고 있지 않음(퇴직연금복지과-4569, 2019.10.29.).
3. 법 제62조제2항은 기본재산 중 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정된 금액을 목적사업에 사용할 수 있다고 규정하고 있는바,

- 기본재산 일부를 목적사업에 사용할 수 있도록 한 것은 기금법인의 안정적 운영을 저해하지 않는 범위에서 근로자 복지증진을 위한 목적사업을 수행하기 위함임.
- 휴양콘도미니엄은 법 시행규칙 제26조제1항제4호의 근로복지시설에 해당하며 근로복지시설의 출자는 동시에 법 제62조제1항제5호의 목적사업을 수행할 수 있는 것으로 볼 수 있음.
- 즉 기금법인이 출자된 휴양콘도미니엄을 보유하고 있는 것 자체로 ‘근로복지시설 운영’이라는 목적사업을 수행하고 있는 것으로 볼 수 있으므로 다른 목적사업 수행을 위해선 휴양콘도미니엄을 매각하여 현금화한 후 사용 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2039, 2023.5.4.)

사내근로복지기금의 주식 출연 및 유상증자 참여

Q 질의

- 「근로복지기본법」 제63조제4호 ‘사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우에 대통령령으로 정하는 한도(기본재산의 100분의 20) 내에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여’에서 ‘그 회사 주식을 출연받아 보유’의 개념에 자사주 또는 회사의 개인주주가 무상으로 양도하여 보유하게 된 경우에 해당되는지, 회사 또는 개인주주가 유상으로 사내근로복지기금에 주식을 양도하는 경우도 포함되는지

A 회시

- 기금법인에 대한 사업주 등의 출연은 무상을 전제로 하는 것으로, 기금법인이 기본재산을 활용하여 유상으로 해당 회사의 주식을 취득하는 것을 출연으로 볼 수 없음.
- 한편, 기금법인이 해당 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우에 기본재산의 100분의 20 범위에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여할 수 있음(「근로복지기본법」 제63조제4호).
 - 이는 사업주 등의 출연으로 이미 보유하고 있는 주식의 가치가 유상증자를 통해 낮아지는 것을 막기 위해 예외적으로 기본재산을 활용한 해당 회사 주식의 매입을 허용하는 것임.

(퇴직연금복지과-2252, 2023.5.18.)

사내근로복지기금에 테마파크 이용권 출연이 가능한지

Q 질의

- 현재는 직원들의 문화활동 지원을 위해서 회사가 발행하는 연간회원권과 자유이용권을 직원들에게 나눠주고 이에 대한 4대보험료 및 소득세를 원천징수 중이나, 사내근로복지기금을 설립하여 연간회원권 및 자유이용권을 출연하고자 함. 사내근로복지기금 출연재산에 테마파크가 판매하는 연간회원권, 자유이용권이 포함될 수 있는지

A 회시

- 사업주 또는 사업주 외의 자는 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 현금 및 유가증권, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 기금법인에 출연할 수 있음.
- ‘그 밖에 대통령령으로 정하는 재산’이란 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산이며 이는 사실상 어떠한 재산이라도 출연이 가능함을 의미하며, 근로복지기본법령에서 별도의 제한을 두고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-4186, 2023.9.26.)

복지기금협의회의 출연 중단 결정 등

Q 질의

- (질의1) 복지기금협의회에서 자금 출연 중단을 협의·결정이 가능한지
- (질의2) 가능하다면 몇 년간 중단하는 것과 회의록에 출연 중단 사유를 반드시 기재하여야 하는지
- (질의3) 기금 출연을 하지 않을 때, 사내근로복지기금으로 지원하던 학자금 및 영유아보육비를 일시적으로 회사가 직접 지급해도 되는지

A 회시

- (질의 1·2) 복지기금협의회는 「근로복지기본법」 제56조에 따라 사내근로복지기금 조성을 위한 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경, 사업 내의 다른 근로복지제도와와의 통합 운영 여부 결정, 기금법인의 합병 및 분할·분할합병에 대한 사항을 협의·결정함.
- 귀 질의와 같이 출연금 중단에 관한 사항에 대하여 명시적으로 규정된 바는 없으나, 복지기금협의회는 기금법인의 주요사항의 결정을 위한 최고 의사결정 기관이므로 복지기금협의회에서 협의·결정하는 것이 타당할 것임.
- 아울러, 출연금 중단의 기간 및 회의록에 출연 중단 사유 기재에 관해서도 근로복지기본법령에 별도의 규정이 없으므로 복지기금협의회에서 자율적으로 협의·결정할 사안임.
- 참고로 복지기금협의회의 회의록은 「근로복지기본법」 제66조 및 같은 법 시행령 제50조에 따라 사보 게재, 사내 게시 등의 방법으로 공개하여야 함.

- (질의3) 귀 질의 상 정확한 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 사내근로복지기금 목적사업비가 고갈되어 복지사업을 실시할 수 없는 경우에는 복지기금협회의 의결 없이 사업중단이 가능하며, 목적사업 운영이 중단된 기간 동안 미 실시한 복지사업을 소급하여 실시할 의무는 없음.
- 한편, 목적사업 운영이 중단되어 기금법인에서 지원하던 학자금 및 영유아 보육비를 일시적으로 회사가 직접 지급하는 것에 대하여 근로복지기금법인의 사항을 규정하고 있는 근로복지기본법령에서는 별도의 제한 규정을 두고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-5645, 2023.12.29.)

사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(3)

Q 질의

- (질의1) 개인이 보유한 주식을 기금법인에 출연할 경우 개인에게 사내근로 복지기금에서 발행해 주는 것이 있는지(예: 기부금영수증)
- (질의2) 출연주식이 100주이고 선택적복지제도를 운영하고 있으면 기본재산 20주, 고유목적사업금 80주로 나누어 노동부에 신고하는지
- (질의3) 신고 후 기본재산 주식(주식계좌)과 현금(통장)을 분리하여 관리하는 것이 맞는지
- (질의4) 출연주식 매각 시 별도의 신고 없이 사용하는 것인지 아니면 기본재산과 고유목적사업금으로 나누어 신고하는 것인지
- (질의5) 주식평가금액이 회사 자본금의 50%가 초과될 경우 기존 누적된 기본 재산(통장)을 일부 목적사업의 재원으로 사용 가능한지
- (질의6) 고유목적사업금 주식을 매도하지 않고 평가금액 일부만큼 기존 누적된 기본재산(통장)을 사용하고 주식을 기본재산으로 추가로 예치가 가능한지

A 회시

- (질의1) 개인 등이 보유한 주식을 기금법인에 출연한 경우, 기금법인이 출연한 자에게 별도의 출연 사실을 확인하는 서류 등을 발급하는 사항에 관하여 근로 복지기본법령에서는 별도의 규정을 두고 있지 않음.
 - 다만, 「2022 사내 및 공동근로복지기금 실무 매뉴얼(서식 및 작성례)」의 서식7을 참고하여 근로복지기금 출연 확인서를 출연한 자에게 발급해 줄 수 있을 것임.

- (질의2) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조 제4항에 따라 사업주 등이 기금에 출연한 금액이 있으면 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(다만, 선택적 복지제도를 활용하는 경우, 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 파견근로자의 복리수행 증진에 사용하는 경우, 중소기업에 설치된 기금법인의 경우에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정금액을 높일 수 있음)을 초과하지 않는 범위에서 복지기금 협의회가 정하는 금액으로 기금법인의 사업을 수행할 수 있으며, 귀 질의에 따라 개인 등이 주식 100주를 기금법인에 출연하였다면, 주식 100주에 대해 액면가액 등으로 기본재산에 계상해야 할 것이고, 이에 따른 기본재산 총액이 변경되었으므로 3주 이내에 변경 내용을 고용노동부 장관에게 보고하여야 함.
 - 따라서, 「근로복지기본법 시행규칙」 제22조에 따라 별지10호 서식에 따른 기본재산 총액 변경 내용 보고서를 관할 지방고용노동관서에 신고해야 함.
- (질의3) 근로복지기본법령에서는 부동산과 달리 기금법인의 주식 보유를 명시적으로 금지하지 않고 있으며, 유상증자 참여를 위해서는 주식 보유가 전제되어야 한다는 점 등을 종합적으로 감안하면 기금의 안정성과 유동성이 확보되는 한도 내에서 복지기금협의회가 주식의 배당 수익, 주식 가치의 등락 등을 종합적으로 고려하여 주식의 지속적인 보유 또는 매각을 결정할 수 있음 (퇴직연금복지과-3425, 2019.8.7. 참조).
 - 따라서, 기금법인이 보유한 주식을 매각하여 현금화하기 전까지는 기본재산 (현금)과 주식을 각각 운영·관리해야 할 것임.
- (질의4) 기금법인은 원칙적으로 기금 운용을 통한 수익금으로 「근로복지기본법」 제62조제1항 각 호의 사업을 시행할 수 있으며, 예외적으로 법 제62조제2항 및 시행령 제46조제4항부터 제7항까지에 따라 기본재산의 일부를 사용할 수 있음.
 - 기본재산으로 보유 중인 주식을 매각하여 목적사업에 사용하기 위해서는 기본 재산으로 보유 중이던 주식을 매각하여 발생한 이익을 수익금으로 처리하여 그 이익의 한도 내에서 기금법인의 목적사업을 시행할 수 있을 것이며,
 - 보유하고 있던 주식의 매각에 따라 위 질의2의 답변과 같이 기본재산 총액이 변경된다면 기본재산 총액 변경 내용 보고서를 관할 지방고용노동관서에서 신고해야 함.

-
- (질의5) 기금법인은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 기금법인 사용에 사용할 수 있음.
 - 귀 질의에 따라 금번에 출연된 주식을 기본재산에 계상하고 기존에 누적된 기본재산을 모두 합하여 자본금의 50% 초과 여부를 판단해야 할 것임.
 - (질의6) 귀 질의에 대하여 정확한 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로복지기본법 시행령」 제48조에 따른 기금법인의 회계원칙과 사내·공동근로복지기금 업무처리지침(고용노동부예규 제169호, 2020.2.11.) 제19조 기금의 회계관리 위반에 해당될 것임.

(퇴직연금복지과-226, 2024.1.12.)

사내근로복지기금에의 조건부 출연 허용 여부(2)

Q 질의

- (질의1) “조건부 출연”이 법상 인정되는 것인지
- (질의2) “조건부 출연”이 법상 인정되는 경우, 甲이 출연한 A사 주식은 일부 사업주의 탈퇴 또는 과반수 사업주의 탈퇴로 인한 재산 배분 대상에서 제외될 수 있는 것인지

A 회시

- (답변 1, 2) 사업주 또는 사업주 외의 자는 「근로복지기본법」 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사내근로복지기금에 유가증권, 현금 등의 재산을 출연할 수 있으나, 현행 「근로복지기본법」은 기금에 일정한 조건을 붙여서 출연하는 것이 가능한지에 대해서는 별도로 규정하고 있지는 않음.
 - 「민법」이 수증자가 증여를 받는 동시에 일정한 의무를 부담하는 것을 조건으로 하는 부담부증여를 허용하고 있고, 수증자의 부담인 급부가 적법성·가능성·확정성을 갖춘 경우에는 유효하다고 볼 수 있으므로(대법원 1979.11.13. 선고 79다1433판결), 출연자가 적법하고 실현 가능하며 확정적인 일정한 조건을 붙여 기금에 출연하는 것이 불가능하지는 않은 것으로 보임.
 - 다만, 귀 질의의 내용과 같은 조건을 붙여 출연하는 것은 「근로복지기본법」 제86조의8에 따라 공동근로복지기금에서 탈퇴한 사업주의 재산처리는 탈퇴시를 기준으로 해당 사업주가 공동근로복지기금법인에 출연한 비율에 따라 「근로복지기본법 시행규칙」 제29조의2의 계산식으로 산정되는 재산을 해당 사업주에게 배분하도록 한 규정에 반하므로 부적절한 것으로 판단됨.

(미조직근로자지원과-274, 2024.8.13.)

사내근로복지기금에 출연한 금액의 반환 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 카드사 직원 실수로 출연금액이 과지급된 경우, 신고된 기본재산은 환급이 불가하다는 고용노동부의 유권해석이 이 경우에도 적용되는 것인지 여부
- (질의2) 금번과 같은 경우 기존 유권해석이 적용되지 않고, 신고된 기본재산의 환급을 위한 변경 신고가 가능한지 여부 및 방법
- (질의3) 동 유권해석이 적용되어 기본재산 변경신고가 불가하다면, 출연금 중 신고된 20%의 기본재산을 제외하고, 고유목적사업준비금으로 설정된 80%는 카드사로 돌려주는 것이 가능한지 여부
- (질의4) 상기 3.이 가능하다면,
 - 1) 고유목적사업준비금을 사용하여 환급하는 것과 관련, 고용노동부에 신고 없이 내부 회계처리 후 환급하면 되는지 여부
 - 2) 현재의 상황에서 위와 같이 처리 시, 「민법」상 벌칙(과태료 등)에 해당되는 것은 아닌지 여부
 - 3) 아울러, 금년도 발전기금 중 고유목적사업준비금으로 설정된 금액을 초과하여 3년치 과오납액 총액의 환급이 가능한지 여부

A 회시

- 사내근로복지기금법인은 회사와는 별개의 독립된 법인이고, 「근로복지기본법」 제61조제2항 따라 사업주 외의 자도 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 사내근로복지기금에 대한 제3자 출연금(귀 질의 상 카드사 발전기금) 중 당초 발전기금 출연을 위한 약정서 등에 따라 원래 출연되었어야 하는 금액 외의 부분이 카드사의 직원 실수로 과지급 된 것이라면, 이는 법률상 원인 없이 취득한 것에 해당 되어 출연자는 이에 대한 반환을 청구할 수 있다고 할 것임.

- 이 과정에서, 기본재산의 총액이 변경되었을 때에는 「근로복지기본법 시행령」 제35조제2항에 따라 3주 이내에 변경 내용을 고용노동부장관에게 보고하여야 함.

(미조직근로자지원과-276, 2024.8.13.)

공동근로복지기금 참여사업주별 출연금 차등 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 당사가 참여하여 운영중인 공동근로복지기금법인은 현재 각 참여사별 근로자 수에 비례하여 출연금을 출연 중이나,
 - 참여 법인의 순이익이나 재정형편 등을 고려하여 정관의 범위 내에서 기금협의 회의의결 등을 통해 출연금을 특정 금액으로 정할 수 있는지 여부(예시: A사 100억 원, B사 1억 원, C사 100만 원, D사 0원 등)
- (질의2) 공동근로복지기금법인의 참여사 중, 출연금이 0원인 사업장을 포함하여 기금법인의 사업을 수행해도 무방한지 여부
- (질의3) 공동근로복지기금법인의 참여사 중, 재정적 여력이 더 큰 사업장이 공동근로복지기금법인의 출연금 납입 규정 및 의결과 별도로 공동근로복지기금법인에 추가 출연하는 것이 가능한지, 가능하다면, 추가 출연분에 대하여 세법상 비용 처리가 가능한지 여부

A 회시

- (질의1) 귀 질의1과 관련하여 근로복지기본법령에서 정한 바는 없으며, 공동근로복지기금법인(이하 “공동기금”)의 출연금의 결정은 「근로복지기본법」 제56조제1항 및 동법 제86조의15에 따라 공동기금협의회에서 협의·의결할 사안이나,
 - 둘 이상의 사업주로 하여금 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성하도록 하는 공동기금제도의 취지를 고려하시기 바람.
- (질의2) 동법 시행령 제46조제1항 및 제55조의6에 따라 공동기금의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로, 특정 참여사업주가 경영상 어려움 등을 이유로 출연을 하지 못한다 하더라도 공동기금의 사업은 함께 수행하는 것이 바람직할 것임.

- (질의3) 공동기금 출연금의 결정은 동법 제56조제1항 및 동법 제86조의15에 따라 공동기금협의회에서 협의·의결할 사안임.
- 법인세법상 손금 인정 여부 등에 대하여는 소관 부처인 국세청 등에 문의하시기 바람.

(미조직근로자지원과-246, 2025.2.6.)

사내근로복지기금에 주식을 출연하는 경우(4)

질의

- (질의1) 회사가 출연한 자사주를 처분하지 않고, 해당 주식 출연 평가액의 50% 한도 내에서 기적립된 기본재산을 목적사업 재원으로 활용 가능한지 여부
- (질의2) 주식 평가액을 산정하는 기준이 어떻게 되는지, 출연 이후 주식 평가액이 증가한 경우 해당 증가분을 목적사업 재원으로 활용 가능한지 여부
- (질의3) 출연받은 주식에서 발생하는 배당수익은 전액 목적사업 재원으로 활용 가능한지 여부

회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」 제62조 제2항 및 동법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 기금법인의 해당 회계연도에 기금법인에 출연한 금액의 100분의 50범위의 금액을 사내 근로복지사업에 사용할 수 있음.
 - 귀 질의의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기금법인이 보유한 주식을 매각하여 현금화하기 전까지는 현금으로 적립된 기본재산과 주식을 각각 운영·관리해야 할 것이며(퇴직연금복지과-226, 2024.1.12.), 동법 시행령 제46조제4항제1호에서는 해당 회계연도에 기금법인에 출연한 금액을 사용하도록 명시하고 있으므로, 당해연도에 출연받은 주식을 매각하지 않고 기 적립된 현금을 사용하는 것을 ‘해당 회계연도에 출연한 금액을 사용’한 것으로 보기는 어려움.
- (질의2) 주식 평가액을 산정하는 기준에 대해서 근로복지기본법령에 정한 바는 없으나, 동법 제64조제4항 및 동법 시행령 제48조에 따라 기금법인의 회계는 그 사업의 경영성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 따라야 함.

- 한편, 주식 평가액이 증가한 경우, 기본재산으로 보유 중이던 주식을 매각하여 발생한 이익은 동법 제62조제1항에 따른 수익금이므로 해당 금액 내에서는 목적사업 재원으로 활용이 가능하다 할 것임.
- (질의3) 출연받은 주식에서 발생하는 배당금 수익은 동법 제62조제1항에 따른 수익금이라 할 것이므로 전액 목적사업의 재원으로 활용이 가능함.

(미조직근로자지원과-560, 2025.3.18.)

기금법인의 기본재산 사용

Chapter 06



Ministry of Employment and Labor

콘도회원권 출연 시 회원권 가액의 50%를 우리사주구입비로 사용할 수 있는지

Q 질의

- 회사보유 콘도미니엄 회원권을 사내근로복지기금에 현물출연 시, 당해연도 출연분의 50/100을 우리사주구입비로 지원가능 여부 및 방법은

A 회시

- 「사내근로복지기금법」 제13조(현행 제61조) 및 동법 시행령 제18조(현행 제45조)의 규정에 따라 회사소유의 콘도미니엄을 사내근로복지기금에 출연할 수 있음.
- 이 경우 콘도미니엄 회원권은 현금이나 유가증권과 달리 그 자체를 소유하여 근로자복지사업을 수행하는 것이므로 콘도미니엄 회원권 가액의 50/100을 적립된 기금원금에서 사용할 수 없으나, 현금출연이 있는 경우에는 출연금액의 50% 범위내에서 우리사주 구입비 지원 등 근로자 복지를 위한 용도사업에 사용가능 할 것임.

(복지 68233-92, 2003.8.8.)

사내근로복지기금의 기본재산 사용(1)

Q 질의

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

A 회시

- (질의1) 귀 질의의 내용과 같이 「근로복지기본법 시행령」(대통령령 제28411호) 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 사내 근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서,
 - 「근로복지기본법 시행규칙」(고용노동부령 제212호, 2018.1.29.) 제26조의2 제2호에서 정하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는,
 - 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

- (질의2) 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용할 금액 기준은 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 정한 바와 같이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금 협의회가 정하는 금액을 말함.
- (질의3) 기본재산 사용 범위 확대의 취지는 기금 출연과 수익 감소에 따른 복지사업의 축소 또는 중단으로 인한 근로자 복리후생 악화를 해소하기 위한 것임.
 - 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제1호에 따른 경우 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 해당 회계연도 출연금을 100분의 80 범위에서 기금사업에 사용할 수 있고, 그 출연금의 100분의 10을 초과하는 금액을 직접 도급받은 업체 소속근로자 및 파견근로자에게 사용토록 하면서 대부하는 금액을 제외하고 있는 점에 비추어, 수혜금액 산정 시 대부사업비는 포함되지 않는 것으로 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-667, 2018.2.9.)

기본재산 사용 시 도급 근로자의 일부를 수혜대상에서 제외할 수 있는지

질의

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

회시

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

(퇴직연금복지과-2261, 2018.6.7.)

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

질의

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

회시

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

● (질의3) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있으므로,

- 정당한 사유 없이 일부 하청업체 또는 특정 근로자에 한정하여 복지사업을 시행하는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.
- 한편, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수는 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2376, 2018.6.18.)

기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수혜제공 기간

Q 질의

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

A 회시

- 전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용하기 위해서는,
 - 5년간 사용한 금액 중에서 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 실제 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함.
 - 또한, 동 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)

기본재산의 사용 시 도급업체 소속 근로자 범위

Q 질의

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

A 회시

- 「근로복지기본법 시행령」 개정(2018.2.1. 시행)으로 직전 회계연도 기준 근로자 1명당 기본재산이 300만원 이상인 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 파견근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 5년마다 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 사용할 수 있음.
 - 이때, 도급받는 업체 소속 근로자는 장소적으로 원청에서 근무하는 근로자에 한정되는 것은 아님.

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

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

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

(퇴직연금복지과-3318, 2018.8.20.)

사내근로복지기금의 출연금 이월 사용

Q 질의

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

A 회시

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

* 고유목적사업준비금으로 설정하여 기금법인의 사업에 사용

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

(퇴직연금복지과-719, 2019.2.12.)

협력업체 근로자가 소속된 회사에 출연하여 기본재산을 사용 가능한지

Q 질의

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

A 회시

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

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

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

(퇴직연금복지과-5081, 2019.11.28.)

기본재산 사용시 협력업체 근로자 수 산정방법

Q 질의

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

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법 시행령」 제46조 제4항제3호에 따른 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 귀 질의와 같이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금 협의회가 정하는 금액을 5년간 분할하여 사용할 수도 있음.
- 이 때 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 수와 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 ‘협력업체’) 수는 매 회계연도 말을 기준으로 산정하되,
 - 기본재산 사용기간(질의의 경우 5년) 동안 협력업체 근로자 1인당 수혜금액은 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함.

* 「근로복지기본법 시행규칙」 [별지 제15호 서식] 제3쪽의 작성방법 참고.

(퇴직연금복지과-71, 2020.1.6.)

개인사업자의 자본금 초과액 판단

Q 질의

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

A 회시

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호에 따라 기금법인의 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으나, 해당 조항은 자본금이 있는 사업의 경우에만 적용됨.
- 귀 질의의 ‘복식부기 대상의 경우 자본금’의 사용례 등 정확한 의미를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 자본금은 채권자 보호 등의 관점에서 법정 관리의 대상이 되는 것으로서 정관에 기재되고 거래의 안전을 위하여 등기를 통해 공시되는 납입자본금을 말하며, 일반적으로 상법상 영리법인인 주식회사의 경우 발행주식의 액면총액, 합명회사·합자회사·유한책임회사·유한회사의 경우 사원의 출자금을 의미하는 것으로 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호는 비법인 사업자의 경우에는 적용될 수 없을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-4659, 2020.10.16.)

기본재산으로 설정된 주식의 사용방법

질의

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

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 원칙적으로 기금 운용을 통한 수익금으로 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 각 호의 사업(이하 ‘목적사업’)을 시행할 수 있으며, 예외적으로 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항 각 호(현재 법 시행령 제46조제4항부터 제7항까지의 규정)에 따라 기본재산의 일부를 사용할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 기금법인에서 기숙사를 건축하는 사업은 법 제62조제1항제5호 및 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 기금법인의 목적사업으로 시행할 수 있을 것이며,
 - 목적사업의 재원과 관련하여, 귀 질의 상 기금법인에 출연된 주식이 기본재산으로 얼마가 설정되어 있는지가 명시되어 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 기본재산으로 보유 중인 주식을 매각하여 목적사업에 사용하기 위해서는 기본재산으로 보유 중이던 주식을 매각하여 발생한 이익을 수익금으로 처리하여, 그 이익의 한도 내에서 기금법인의 목적사업을 시행할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-871, 2019.2.21. 참조).

(퇴직연금복지과-4671, 2020.10.16.)

제3의 단체를 이용한 협력업체 근로자 지원 및 기본재산 사용 가능 여부

질 의

- (질의1) 사내근로복지기금을 통한 협력사(도급업체) 수혜 제공 시 자체적으로 구성된 제3의 운영단체*를 설립하여 이 곳에 기금을 지원하고, 지원된 재원을 활용하여 도급업체의 근로자들이 복지제도 수혜를 받게 하고자 하는 경우 이에 대한 발주회사의 사내근로복지기금 금액 지원(기본재산 사용)이 가능한지

* (예시) 도급업체 공동복지기금 재단, 도급업체 연합 직장신탁 등

- (질의2) 위 제3의 단체에 금액을 지원할 때 사내복지기금 활용방식과 동일하게 기본재산과 목적사업을 나누어 회계 관리를 하여야 하는지

* (예시) 복지재단(K) 설립 후 재원 활용 시 기본재산 및 목적사업으로 나누어 재원관리를 하여야 하는지

회 시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 제6호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 ‘협력업체 근로자’)의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있으며, 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조 제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산의 총액을 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위하여 사용하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

-
- 현행 법령상 사내근로복지기금을 사용하여 협력업체 근로자에게 수혜를 제공하는 경우, 기금법인은 협력업체 소속 근로자까지 수혜 범위를 확대하는 방식으로 기금법인의 사업을 수행하여야 하며, 귀 질의와 같이 제3의 운영 단체를 설립하여 지원하거나 협력업체를 직접 지원하는 방식은 허용되지 않음.
 - 다만, 「근로복지기본법」 개정(법률 제17601호, 2020.12.8. 공포)에 따라 협력 업체들이 공동으로 기금을 조성하여 「근로복지기본법」에 따른 “공동근로복지 기금법인”을 설립한 경우, 개정 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호의2에 따라 기금법인의 기본재산 등을 활용하여 협력업체 간에 설립된 공동근로복지 기금법인을 직접 지원할 수는 있음(2021.6.9. 이후 가능).

(퇴직연금복지과-1465, 2021.3.29.)

사내근로복지기금 목적사업준비금의 기본재산 전환

Q 질의

- (질의1) 기설정된 회사 출연금 중 고유목적사업준비금2(「근로복지기본법」 제62조에 의한 준비금)로 설정된 금액과 대부사업 등을 통해 발생한 수익인 고유목적사업준비금1(법인세법 제29조에 의한 준비금)을 기본재산으로 전환할 수 있는지
- (질의2) 고유목적사업준비금1(법인세법에 따라 손금 산입하여 납세의무가 조건부 면제)를 기본재산으로 전환한 경우, 이를 5년 이내 사용한 것으로 인정(미사용에 따른 법인세, 가산세 등의 납세의무 없음)되는지
- (질의3) 향후 발생하게 될 이자수익과 대부이자수익을 고유목적사업준비금1로 설정하지 않고 법인세를 납부한다면 기본재산으로 편입할 수 있는지
- (질의4) 현재 설정되어 있는 고유목적사업준비금1을 법인세, 가산세 등을 납부한 후 기본재산으로 전환할 수 있는지
- (질의5) 고유목적사업준비금1은 기한 내 사용하지 못한 경우 미사용분에 대해 법인세, 가산세를 납부하게 되어 있는 바, 사용기한이 경과할 때까지 사용하지 못한 고유목적사업준비금1은 계속해서 목적사업비로만 사용하여야 하는지, 기본재산으로 전환할 수 있는지
- (질의6) 기본재산 전환 시 이사회, 협의회 의결, 지방관서 신청 등 필요한 사항은?

A 회시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항에 따른 사내근로복지기금법인의 ‘기본재산’이란 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금 협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미하는 바,

-
- 귀 질의와 같이 목적사업에 사용할 재원을 복지기금협회의 협의·결정을 통해 기본재산으로 전용할 수 있으며, 목적사업에 사용할 재원을 기본재산에 편입함에 따라 기본재산의 총액이 변동되었을 경우에는 법 시행령 제35조제2항에 따라 기본재산의 총액이 변동된 날로부터 3주 이내에 그 변경 내용을 관할 지방 고용노동관서에 보고하여야 함.

* (참고1) 목적사업에 사용될 재원을 기본재산에 편입하는 것은 귀 질의 상 고유목적사업준비금 1, 2와 같이 편성된 고유목적사업준비금의 종류에 따라 달리 판단되는 것은 아님

* (참고2) 귀 질의 상 고유목적사업준비금1에 대한 법인세, 가산세 등의 사항은 관련 세법의 소관 부처인 기획재정부 또는 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-680, 2022.2.10.)

사내근로복지기금의 적립된 기본재산 사용 요건

Q 질의

- (상황) 당사는 근로자 700명 규모의 사업장으로, 사내근로복지기금 운영 중
 - 매년 일정 금액을 출연하여, 출연금의 80%를 사용하고, 나머지 20%는 기본 재산으로 다년간 적립하여, 현재 기본재산은 약 7억 원임.
- (질의1) 기본재산을 활용할 수 있는 경우는 (1) 대부사업 운영 시 전액, (2) 기본 재산 총액이 사업장 자본금의 50% 초과 시 기본재산 초과액, (3) 기본재산이 근로자 1인당 300만원을 초과하였을 경우 협력업체로 수혜 확대 시 5년간 20%를 활용할 수 있는 것으로 알고 있는데, 맞게 이해하였는지, 그 외 기본 재산을 사용할 수 있는 방법이 있는지
- (질의2) 이 때, 질의1-(2)의 기본재산 초과액의 의미는 무엇인지, 사업장 자본금은 사내근로복지기금이 아닌 기금제도를 수행하는 사업장의 자본금이 맞는지
- (질의3) 질의1-(3)에서 당사의 경우 기본재산 21억(근로자 700명×300만원)을 초과한 경우에만 사용할 수 있는 것이 맞는지
- (질의4) 기본재산 적립액을 환입하고자 한다면 기금이 해산되어야 하는 것이 맞는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인은 원칙적으로 그 수익금을 활용하여 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 수행할 수 있으며, 예외적으로 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 제3항, 같은 법 시행령 제46조제4항부터 제8항, 같은 법 시행 규칙 제26조의2제2호 및 제3호에서 규정하고 있는 요건을 충족하는 경우에만 기본재산의 일부를 활용할 수 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

-
- (질의2) 귀 질의2에 따른 ‘기본재산 초과액’은 ‘사내근로복지기금제도를 수행하는 사업장 자본금의 50%를 초과하는 기금법인의 기본재산’을 의미함.
 - (질의3) 귀 질의3과 같이 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항 제3호에 따라 기본재산을 사용하는 경우에는 직전 회계연도 말 기준 기본재산이 300만원 × 700명에 해당하는 금액인 21억 원 이상이 적립될 것을 전제로 함을 알려드립니다.
 - (질의4) 사업주가 법인격을 달리하는 사내근로복지기금법인에 출연한 금품은 기금법인의 해산 등 특단의 사유가 없다면 다시 사업주에게 회수할 수 없음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-681, 2022.2.10.)

사내근로복지기금의 기본재산을 활용한 협력업체 근로자 지원

질의

- (사실관계) 당사 사내근로복지기금법인은 '20년 기금협의회 의결로 직전년도('19년)말 기준 기본재산의 20%를 목적사업준비금으로 전환하여 복지사업에 사용하기로 결정
 - 그 후 '20년에는 전환한 금액을 복지사업에 사용하지 않고(기 적치된 목적사업 준비금만 활용) '21년 전환한 금액을 포함한 목적사업준비금을 사용하여 복지사업 진행 중
 - 당 법인은 근로복지기본법에 따라 전환금액 사용 시점인 '21년에 도급, 파견업체 소속 근로자에게 당 법인 소속 근로자 수혜금액의 25%를 지원하고자 함.
- (질의1) '21년말까지 당 법인 소속 근로자 수혜금액이 확정되지 않아 연중 특정 시점을 정하여 25% 지원 후, 나머지 기간은 차년도에 지원하여도 법률적 문제가 없는지
 - * (예시) '21.상반기 당 법인 근로자 집행금액 산정 후 도급/파견업체 지원('21.하반기 지원)
'21.7.~'22.6. 당 법인 근로자 집행금액 산정 후 도급/파견업체 지원('22.하반기 지원)
- (질의2) 질의1의 방법이 불가능할 경우 '21년 사업계획에 의한 연간 예상 집행 금액의 25%를 도급/파견업체에 지원한 후 과부족 금액에 대해서는 차년도 지원금액에서 정산하여도 되는지
- (질의3) 협력/파견회사 복리후생 증진을 위해 해당 금액을 온누리상품권으로 지원할 수 있는지. 가능하다면 상품권 배부대장 등 구비하여야 할 증빙서류의 범위는?

A 회시

- (질의 1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금 법인이 설립된 사업장 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상이고,
 - 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자(이하 ‘협력업체 근로자’) 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로 복지기금 협의회가 정하는 금액을 협력업체 근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우
 - 직전 회계연도 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.
 - 이 때, 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 수와 협력업체 근로자 수는 매 회계연도 말을 기준으로 산정하되,
 - 복지기금협회에서 기본재산을 사용하기로 정한 기간(최대 5년) 전체를 기준으로 협력업체 근로자 1인당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 할 것임.
- (질의3) 협력업체 근로자 복리후생 증진을 위해 온누리 상품권을 지급하는 사업이 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것이 아니라면 기금법인은 해당 사업을 정관에서 정하여 시행할 수 있을 것이며, 증빙서류는 귀 기금법인이 상품권 배부대장이나 구입영수증 등 자체적으로 판단하여 구비하면 될 것임.

(퇴직연금복지과-1131, 2022.3.12.)

사내근로복지기금 기본재산을 이용한 대부사업

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금의 기본재산을 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 자금 대부사업에 사용할 수 있는지
- (질의2) 자금 대부사업 수행 시 기본재산 중 당해연도 출연금의 50%만 사용할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제8항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
- (질의2) 기금법인은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제2항제1호에 따라 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 내에서 복지기금협의회가 정한 비율을 곱한 금액을 사내근로복지기금사업(이하 ‘목적사업’)에 사용할 수 있는 바, 이 때의 목적사업은 법 제62조제1항 각 호의 사업을 의미함.
 - 따라서, 기금법인에서 법 제62조제3항에 따른 ‘대부사업’을 수행하는 경우 사용할 수 있는 기본재산의 범위는 귀 질의2와 같이 당해연도 출연금의 100분의 50 범위가 아닌 적립된 기본재산 전체라고 할 것임.

(퇴직연금복지과-1653, 2022.4.18.)

선택적 복지제도 시행에 따른 해당 회계연도 출연금 사용

Q 질의

- (사실관계) 갑 사내근로복지기금법인은 목적사업으로 선택적 복지제도를 수행
 - 갑 사내근로복지기금법인은 해당 회계연도 11월에 10억 원을 출연받아 복지기금협의회의 의결로 출연금 중 8억 원을 고유목적사업준비금으로 설정
 - 다음 해 사업장의 경영실적이 어려울 것으로 전망되어 같은 해 12월에 복지기금협의회에서 목적사업 중 지출금액이 가장 큰 선택적 복지비를 사업장의 비용으로 집행하기로 결정
- (질의1) 해당 회계연도에는 기금법인에서 선택적 복지제도를 실시하고 있기에, 해당 회계연도 출연금의 80%를 고유목적사업준비금으로 설정하였으나, 익년도에 선택적 복지제도를 시행하지 않을 경우 기 설정한 고유목적사업준비금을 50%로 변경하여야 하는지
- (질의2) 해당 회계연도에 기금법인에서 선택적 복지제도를 실시할 계획으로 해당 회계연도 출연금의 80%를 고유목적사업준비금으로 설정하였으나, 기금법인 사정으로 해당 회계연도에 선택적 복지제도를 실시하지 못할 경우 기 설정한 고유목적사업준비금을 50%로 변경하여야 하는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조 제2항제1호 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 선택적 복지제도를 활용하여 사내근로복지기금(이하 '기금')을 운영하는 경우 사업주 등이 기금의 해당 회계연도에 기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 80을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 기금법인의 목적사업에 사용할 수 있음.

- 현행 근로복지기본법령은 목적사업 재원의 사용기한에 대하여 별도로 정하고 있지 않아 기금법인의 사업에 사용하고 남은 복지사업 자원(귀 질의 상 ‘고유 목적사업준비금’)은 이월하여 사용할 수 있는 바,
- 귀 질의1과 같이 선택적 복지제도를 수행함으로써 복지기금협의회에서 해당 회계연도에 기금에 출연된 금액의 100분의 80을 목적사업에 사용하기로 결정하였으나, ‘다음 회계연도’에 선택적 복지제도를 수행하지 못한다고 하여 해당 회계연도 출연금의 100분의 80으로 기 설정한 복지사업 재원의 수준을 다시 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 수준으로 축소할 필요는 없을 것으로 판단됨.
- 다만, 귀 질의2와 같이 해당 회계연도에 선택적 복지제도를 수행하기 위해 법 제62조제2항제1호 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 근거하여 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 수준으로 복지사업 재원의 수준을 정하였으나, 기금법인의 사정으로 ‘해당 회계연도’에 선택적 복지제도를 시행하지 못하게 된 것은 복지기금협의회에서 출연금의 100분의 80을 복지사업 재원으로 사용할 금액으로 결정한 원인이 되는 행위의 근거가 사라진 것으로 보이므로, 기존에 해당 회계연도 출연금의 100분의 80으로 설정한 복지사업 재원의 수준을 다시 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 수준으로 축소하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2291, 2022.6.8.)

사내근로복지기금의 협력업체 근로자 수혜

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따라 사내근로복지기금의 목적사업(예: 입학기념품 구입) 추진 시 사업장의 법인카드 또는 비용으로 기념품을 구입하고 사업장이 기금법인에 비용을 청구하는 방식으로 처리할 수 있는지
- (질의2) 사업장이 「근로복지기본법」 제62조제2항제2호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 협력업체와 사업장의 리조트 이용권을 공동으로 이용하는 방식을 통해 기본재산을 사용하려는 경우 협력업체 근로자의 1인당 수혜금액이 사업장 소속 근로자의 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상인 것을 어떻게 판단하여야 하는지
- (질의3) 아울러 상기 방식으로 기본재산을 사용하려면 협력업체 소속 근로자가 법정 범위 내에서 수혜를 모두 받은 경우여야 하는지, 아니면 5년 내에 수혜금액의 범위를 충족하면 되는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 각 호에서 규정한 근로자의 복리후생 증진사업을 수행할 수 있으며, 현행 근로복지기본법령은 이러한 복리후생 증진사업 수행을 위한 비용을 사업장에서 먼저 집행하고, 이를 기금법인에 비용을 청구하는 방식으로 수행할 수 있는지에 대하여 규정하고 있지 않음.
 - 다만, 이러한 운영방법은 법인격을 달리하는 사업주(사업장)와 기금법인의 관계를 고려할 때 회계 또는 세제상의 제한을 받을 수 있으므로 이에 대한 사항은 국세청 등 관계부처에 문의하시기 바람.

- (질의 2·3) 기금법인은 법 제62조제1항제6호, 같은 법 시행령 제46조제4항 제3호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호의 요건을 충족한 경우 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 귀 질의와 같이 근로복지시설을 제공하는 방법으로 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자(귀 질의 상 ‘협력업체 근로자’, 이하 ‘협력업체 근로자’)에게 수혜를 제공하는 것 또한 가능할 것임.
- 한편, 현행 근로복지기본법령은 귀 질의2와 같이 근로복지시설의 이용권을 제공하는 방법으로 협력업체 근로자에게 수혜를 확대할 경우의 수혜금액 산정 방법에 대하여 정하고 있지는 않으나, 근로복지시설의 이용에 따른 수혜금액은 ‘근로복지시설의 이용으로 인해 통상의 시설 이용 시보다 이익을 보는 금액 × 근로복지시설을 이용한 사업장 또는 협력업체 근로자의 수’ 등의 방법으로 산정할 수 있을 것임.
- 또한, 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항, 법 시행규칙 제26조의2 제2항에 따라 기본재산을 사용하는 경우에는 기본재산 사용기간(최대 5년) 전체를 기준으로 협력업체 근로자 1인당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자 1인당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되도록 수혜를 제공하여 수혜금액을 충족시키면 될 것임.

(퇴직연금복지과-2613, 2022.7.1.)

협력업체 근로자에게 지원 시 수혜금액 산정

Q 질의

- (상황) 사내근로복지기금법인이 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 따라 직전연도 말 기본재산 총액의 100분의 20을 사내근로복지기금협의회에서 사용하기로 결정하였는데, 이때 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 회사 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상을 회사로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 ‘도급 및 파견근로자’)에게 지원하고자 할 때,
 - (질의1) 도급 및 파견근로자에게 지원해야 하는 금액으로 시행규칙 제26조의 제1항제4호의 휴양콘도미니엄을 구입할 수 있는지
 - (질의2) 이 때, 콘도미니엄을 구입한 금액을 도급 및 파견근로자의 지원금액으로 산정할 수 있는지
 - (질의3) 콘도미니엄 구매 후, 약정기간이 만료되어 콘도미니엄을 처분할 경우 처분 금액의 전액 도급 및 파견근로자를 위한 사업에 다시 사용해야 하는지, 처분 당시에 도급 및 파견근로자가 없을 경우 해당 금액을 회사 소속 근로자에게 전액 사용이 가능한지 여부

A 회시

- (질의1에 대한 회시) 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호, 제6호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제4호에 따라 기금법인에서 도급 및 파견근로자를 위한 휴양콘도미니엄의 구입, 설치 운영하는 목적사업이 가능할 것으로 판단됨.
- (질의2에 대한 회시) 휴양콘도미니엄 목적사업에 도급 및 파견근로자가 수혜 대상에 포함된다면, 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호의 도급 및 파견근로자의 수혜금액 산정에 포함될 것으로 판단됨.

- (질의3에 대한 회시) 콘도미니엄 약정기간 등 구체적인 사정을 알 수 없으나, 질의 주신 내용만으로 볼 때 콘도미니엄의 약정기간이 만료하여 이를 처분하여 발생하는 금품은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호 및 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하고 있는 사용요건을 만족하여 기본재산에서 목적사업 준비금으로 편입된 금액이므로 처분 후 발생하는 금액도 목적사업준비금으로 전입하여 도급 및 파견근로자를 수혜대상으로 포함한 목적사업에 사용하는 것이 타당할 것으로 판단됨.
- 만약, 처분 시 도급 및 파견근로자가 없다면 「근로복지기본법 시행령」 제46조 제4항제3호 및 시행규칙 제26조의2제2호에서 정하고 있는 기본재산 사용요건을 만족하지 않으므로 처분액은 다시 기본재산으로 환원하는 것이 타당할 것으로 사료 됨.

(퇴직연금복지과-3617, 2022.9.16.)

사내근로복지기금의 기본재산 사용(2)

Q 질의

- (상황) 사업장 내 파견근로자가 3명일 때, 「근로복지기본법 시행령」 제46조 제4항제3호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상이며, 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜 금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25이상 요건에 해당하여 기본재산을 사용하고자 하는데,
 - (질의1) 이때 사용하고자 하는 기본재산 전액을 원소속 직원들과 파견근로자와 같이 사용해야 하는 것인지
 - (질의2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 기본재산을 사용할 시, 기본재산으로 휴양콘도미니엄을 구입해도 되는지
 - (질의3) 기본재산으로 휴양콘도미니엄을 구입 시 해당 회계연도 출연금액이 있을 경우에 기본재산을 사용할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 귀 질의의 내용과 같이 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 정하는 금액(기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25) 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 요건을 충족한다면, 5년간 기본재산 20% 사용이 가능함.

- (질의 2~3) 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제4호에 따라 기금법인은 목적사업으로 휴양콘도미니엄 등 근로복지시설의 구입이 가능함. 이 때, 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 해당하여 기본재산을 목적사업에 사용하고자 할 때, 해당 회계연도 출연금액이 없어도 5년간 기본재산의 20%를 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-4191, 2022.10.25.)

사내근로복지기금의 출연금 사용

질의

- (상황) 사내근로복지기금법인을 최초 출연하던 2019년에 정관에 선택적 복지제도 운영에 대한 내용을 기재하였고 고용노동부에 정관 신고도 하였음. 그리고 2019년 당시에 최초 출연금액의 80%를 목적사업비용으로 처리하였음.
- (질의) 2019년부터 정관에 선택적 복지제도에 대해 규정은 되어 있었으나, 실제로 선택적 복지제도를 운영하지 않다가 2023년부터 선택적 복지제도를 운영하고자 할 때 2022년에 출연한 금액과 2019년에 출연했던 금액의 80%로 선택적 복지제도를 사용해도 되는지

회시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항제1호 및 같은 법 시행령 제46조 제4항제1호에 따라 기금법인은 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우, 해당 회계연도에 출연한 금액이 있으면 출연한 금액의 100분의 80을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 목적사업에 사용할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 해당 회계연도에 선택적 복지제도를 수행하기 위해 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 수준으로 복지사업 재원의 수준을 정하였으나, 기금법인의 사정으로 ‘해당 회계연도’에 선택적 복지제도를 시행하지 못하게 된 것은 복지기금협의회에서 출연금의 100분의 80을 복지사업의 재원으로 사용할 금액으로 결정한 근거가 사라진 것이므로 기존에 해당 회계연도 출연금의 100분의 80으로 설정한 복지사업 재원의 수준을 다시 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 수준으로 축소하여야 할 것임(퇴직연금복지과-2291, 2022.6.8. 참조).

(퇴직연금복지과-86, 2023.1.4.)

사내근로복지기금의 기본재산 사용(3)

질의

- 실무지침서에서 사업주 등이 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)에 해당 회계연도 출연한 금액이 있으면 해당 회계연도 출연금 중 50% 이내에서 복지 기금협의회가 정하는 금액을 당해연도 또는 이월하여 사용가능하다는 내용과 기금법인에서 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우 해당 회계연도 출연금의 80%를 사용할 수 있다고 규정되어 있는데
 - (질의1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항의 경우, 예를 들어 복지에 사용할 금액이 2억 원이라면 회사는 반드시 4억 원 이상 출연해야 하는지
 - (질의 1-1) 2억 원을 출연하여 50%인 1억 원을 사용했다고 할 때, 나머지 1억 원은 차년도로 유보할 수 있는 것인지
 - (질의 1-2) 1억 원이 차년도로 유보되고 그 다음해부터 출연금이 없을 경우, 차년도에 유보된 금액 중에서 복지 목적으로 1억 원의 최대 50%인 5천만 원만 사용할 수 있는지 그 다음 해에도 추가 유보금이 없다면 남은 금액의 최대 50%만 사용할 수 있다는 의미인지
 - (질의2) 선택적 복지제도의 범위가 어디인지

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조 제4항제1호에 따라 기금법인은 출연받은 재산 및 복지기금협의회가 출연 재산으로 편입할 것으로 의결한 재산(이하 ‘기본재산’) 중에서 사업주 등이 해당 회계연도에 출연한 금액이 있으면 출연금의 최대 50% 범위에서 복지 기금협의회가 정하는 금액을 목적사업준비금으로 사용할 수 있음.

- 귀 질의 상 해당 회계연도에 4억 원을 기금법인에 출연한다면 그 중 최대 50%인 2억 원을 기금법인의 목적사업에 사용할 수 있을 것임.
- (질의 1-1) 해당 회계연도에 2억 원을 출연하였다면 2억 원은 기본재산으로 편입되고 그 중에서 최대 50%인 1억 원을 목적사업준비금으로 사용할 수 있음. 나머지 1억 원은 기본재산에 편입되어 법 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 규정된 방법으로 운용하여야 함. 운용을 통해 발생한 수익금으로 기금법인의 목적사업 준비금으로 사용할 수 있음.
- (질의 1-2) 해당 회계연도에 출연금이 있을 경우, 최대 50% 범위에서 기금법인의 목적사업으로 사용이 가능하므로 다음 해에 출연금이 없다면 기금법인은 기본 재산 운용을 통해 발생한 수익금 외에는 목적사업 준비금으로 사용할 수 없음.
- (질의2) 법 제81조에 따라 선택적 복지제도란 사업주는 근로자가 여러가지 복지 항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도를 설정하여 실시하는 제도를 뜻함. 또한 법 제82조에 따라 사업주는 선택적 복지제도를 설계하는 경우 근로자의 사망·장해·질병 등에 관한 기본적인 생활보장 항목과 건전한 여가·문화·체육활동 등을 지원할 수 있는 개인별 추가선택 항목을 균형 있게 반영할 수 있도록 노력하여야 함.

(퇴직연금복지과-145, 2023.1.6.)

공동근로복지기금의 출연금 사용

질의

- (질의1) 중견기업과 중소기업이 함께 조성한 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)에 중소기업이 하나 이상 포함되어 있으면 해당 회계연도 출연금 80% 범위에서 목적사업 준비금으로 사용이 가능한지
- (질의2) 「근로복지기본법」 제86조의6 및 같은 법 시행령 제55조의4에 해당할 경우 공동기금법인은 출연금의 90%를 사용할 수 있는데 이 경우 중견기업과 중소기업으로 구성된 공동기금법인에도 적용되는 것인지

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의15 및 법 시행령 제55조의6 준용 조항에 따라 공동기금법인에도 「근로복지기본법」 제62조제2항제3호 및 법 시행령 제46조제4항제1호가 적용되므로 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업, 즉 중소기업이 조성 참여한 공동기금법인의 경우, 해당 회계연도에 출연금이 있으면 출연금의 최대 80%까지 목적사업으로 사용할 수 있음.
- (질의2) 법 제86조의6제2항 및 법 시행령 제55조의4에 따라 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업의 사업주와 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 대기업의 사업주가 설립한 공동기금법인 및 둘 이상의 중소기업 사업주가 설립한 공동기금법인의 경우, 해당 회계연도에 출연금액의 최대 90%까지 목적사업으로 사용할 수 있음.
 - 이 때 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」상 대기업이란, 중소기업이 아닌 기업을 뜻하므로, 귀 질의 상 중견기업은 대기업에 포함될 것으로 판단됨. 따라서 중소기업과 중견기업이 조성한 공동기금법인의 경우, 해당 회계연도에 출연금이 있으면 출연금의 최대 90%를 목적사업으로 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-142, 2023.1.6.)

사내근로복지기금의 기본재산 사용 후 5년 도과 시 재산처리 방법

Q 질의

- 사내근로복지기금에 출연(기본재산의 20%)하여 목적사업에 사용 후 잔액 처리방법 문의
 - 출연하고 5년이 지난 후에 기본재산에 편입해야 할지, 일반목적사업에 사용할지
 - 또는 추가 기본재산 사용 시 파견/도급 직원들에게 혜택 부여할지

A 회시

- 귀하의 질의만으로 정확한 답변이 어려우나 「근로복지기본법」(이하 ‘법’)은 복지사업 재원의 사용기한에 대해서 별도 정한 바 없으므로, 기금법인의 사업에 사용하고 남은 고유목적사업준비금은 이월하여 사용할 수 있을 것임(퇴직연금 복지과-719, 2019.2.12.).
- 다만, 직전회계연도 기준 근로자 1인당 기본재산(기본재산 총액을 해당 기금 법인이 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 사내 근로복지기금협의회(이하 ‘협의회’)가 5년마다 정하는 금액을 목적사업에 사용할 수 있다고 법 시행령 제46조제4항제3호에 명시되어 있는바,
 - * 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 25% 이상이 되는 금액으로서 협의회가 정하는 금액(법 시행규칙 제26조의2제2호)

- 여기서 ‘5년마다’의 의미는 기본재산의 사용금액을 매 5년마다 한번씩 정할 수 있음을 의미하며 이전 결의로부터 5년이 도과하였다면 기본재산의 사용금액을 다시 결의하여야 하며 이때 위에 명시된 요건을 모두 충족하여야 기본재산 사용 가능
- 따라서 결의 후 5년 도과 시점에서 기본재산 사용금액을 다시 결의하여야 하며 이때 목적사업에 사용 후 남은 잔액을 기본재산으로 편입하여 기본재산 사용요건 충족 여부를 다시 판단 받아야 할 것임.
- 관련 근로복지기본법령 -
 - 법 시행령 제46조(기금법인의 사업 및 수혜대상) ④ 기금법인은 법 제62조 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 금액 또는 제5항부터 제7항까지의 규정에 따른 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있다. 3. 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 법 제62조제2항2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액

(퇴직연금복지과-1399, 2023.3.27.)

사내근로복지기금의 기본재산 사용시 근로자수 산정방법

Q 질의

- 「근로복지기본법 시행령」(이하 “영”) 제46조제4항제3호 직전연도 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 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액

1. 위 조항에서 사업 소속 근로자 수는 직전 회계연도 기준으로 산정해야 하는지

- 「근로복지기본법」(이하 “법”) 시행규칙 제26조의2 제2호 영 제46조제4항제3호의 경우: 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액

2. 위 조항에서 ‘직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자, 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수’ 산정 기준 시점이 직전 회계연도인지, 해당 회계연도인지

A 회시

1. 「근로복지기본법」(이하 “법”) 시행령 제46조제4항제3호에서 ‘직전연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액’으로 규정하고 있으므로 직전 회계연도 기준으로 기본재산 총액 및 사업 소속 근로자 수를 산정하여 근로자 1인당 기본재산이 300만원 이상인지의 여부를 판단하면 될 것임.

2. 법 제62조제1항의 사내근로복지기금사업(목적사업) 수행시점은 해당 회계연도이므로 법 제62조제2항제2호, 같은 법 시행령 제46조제4항제3호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 목적사업 수행시 ‘직접 도급받는 업체의 소속 근로자’ 및 ‘해당 사업에의 파견근로자’, ‘기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수’ 산정시점은 목적사업 수행시점인 해당 회계연도로 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1903, 2023.4.26.)

공동근로복지기금의 기본재산 사용

Q 질의

- 개인사업자인 회사 A와 법인 B가 공동근로복지기금을 설립한 경우, 개인사업자 회사인 A는 자본금이 없으며 B법인은 1억 원의 자본금이 있다면 공동근로복지기금의 자본금 합계액을 1억 원으로 보고 기본재산 총액이 해당 사업자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 초과액의 범위에서 기본재산을 사용할 수 있는지

A 회시

- 「근로복지기본법 시행령」 제55조의6 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 공동근로복지기금법인도 기본재산 총액이 해당 사업자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 공동근로복지기금 사업에 사용할 수 있음.
 - 이 때, ‘해당 사업의 자본금’은 공동기금법인 참여회사의 자본금의 합계액을 의미함(퇴직연금복지과-3010, 2017.7.13.).
- 귀 질의의 경우 공동기금법인 참여회사 A와 B의 자본금 합계액을 1억 원으로 볼 수 있고, 기본재산 총액이 자본금 합계액의 100분의 50을 초과하는 경우라면 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 공동근로복지기금의 사업에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-4501, 2023.10.23.)

선택적복지제도 운영시 출연금의 사용

Q 질의

- 선택적복지제도를 운영하는 경우 당해연도 기금 출연금의 80%까지 목적사업에 사용할 수 있다고 하는데 이때 선택적복지제도가 운영되고만 있으면 목적사업 종류에 관계없이 80% 범위 내에서 자유롭게 재원을 사용할 수 있는 것인지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항 제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(같은 법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 100분의 80) 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립·운용하여야 함.
- 귀 질의에 따라 당해연도에 10억의 출연금이 있고, 선택적복지제도를 운영한다면, 당해연도에 8억 원의 범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립하여 운용할 수 있을 것임.
- 이 경우 사용하고자 하는 금액에서 선택적복지비로 지출하여야 하는 금액의 기준은 없으나, 극히 소액을 선택적복지비로 지출하는 등 명목상으로 선택적복지제도를 운영하고 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 범위까지 사용한도를 확대하는 것은 선택적복지제도 활성화를 위해 출연금의 사용한도를 확대한 취지에 부합하지 않을 것으로 보임(퇴직연금복지과-3795, 2018.9.21. 참조).

(퇴직연금복지과-4690, 2023.11.6.)

사내근로복지기금의 기본재산 사용(4)

Q 질의

- (배경) 당사는 사내근로복지기금과 공동근로복지기금을 동시에 운영하고 있으며, 예를 들어 사내근로복지기금에 500억 원을 출연하였고, 모 회사의 자본금은 100억 원임.
- (질의1) 사내근로복지기금의 기본재산이 모회사의 자본금 100분의 50을 초과하여 초과하는 금액을 목적사업준비금으로 설정하였고, 시행령 제46조제7항에 따라 공동근로복지기금협의회에 10억 원을 지원할 경우 기본재산은 40억 원, 목적사업준비금은 450억 원이 되는 것인지, 그리고 위 내용이 맞다면 추후 의결을 통해 잔여 기본재산을 모두 지원이 가능한 것인지
- (질의2) 위 질의1과 같이 공동근로복지기금을 지원할 경우 지원 금액의 100분의 50 범위에서 사내근로복지기금사업에 추가로 사용할 수 있다는데 이 경우 기본재산이 35억 원, 목적사업준비금이 455억 원이 되는 것인지
- (질의3) 사내근로복지기금으로부터 10억 원을 지원받은 공동근로복지기금은 이 금액을 100분의 80내에서 사용이 가능한 것인지(선택적 복지제도를 운영하고 있는 경우)

A 회시

- (질의1) 귀 질의와 같이 사내근로복지기금에 500억 원이 출연되었고, 모회사의 자본금이 100억 원일 경우
 - 500억 원이 출연되는 시점에서 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제46조 제4항제1호에 따라 해당 회계연도의 출연금의 100분의 50을 목적사업준비금을 설정할 수 있을 것이며(기본재산 250억 원, 목적사업준비금 250억),

- 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있으므로, 해당 사업의 자본금 100분의 50이 50억 원, 사내근로복지기금의 기본재산이 250억 원이면 이를 초과하는 200억 원을 사용할 수 있음(기본재산 250억 원, 목적사업준비금 250억 원 → 기본재산 50억 원, 목적사업준비금 450억 원).
- 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제7항에 따라 기금법인 기본재산의 총액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 법 제62조제1항 제6호의2에 따른 공동근로복지기금 지원 사업에 사용할 수 있으며, 귀 질의에 따라 10억 원을 지원할 경우 사내근로복지기금의 기본재산은 40억 원, 목적사업준비금은 460억 원이 될 수 있을 것이며(10억 원을 공동근로복지기금에 출연하여 사용하게 되면 기본재산은 40억 원, 목적사업준비금은 450억 원이 됨.), 시행령 제46조제7항에서는 기본재산의 총액의 범위에서 공동근로복지기금 지원 사업에 기본재산을 사용할 수 있다고 규정하고 있으므로 추후 복지기금협의회 의결을 통해 잔여 기본재산을 사용할 수도 있을 것임.
- (질의2) 귀 질의와 같이 시행령 제46조제7항에 따라 공동근로복지기금 지원 사업에 10억 원을 지원할 경우, 관련 규정에 따라 지원 금액의 100분의 50 범위에서 사내근로복지기금사업에 추가로 사용할 수 있을 것임(기본재산 40억 원, 목적사업준비금 450억 원 → 기본재산 35억 원, 목적사업준비금 455억 원).
- (질의3) 귀 질의와 같이 사내근로복지기금으로부터 10억 원을 지원받은 공동근로복지기금은 10억 원의 출연금(제3자 출연)이 발생하였으므로, 공동근로복지기금이 선택적 복지제도를 운영하고 있다면 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도의 출연금의 100분 80만큼 목적사업에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-886, 2024.2.26.)

공동근로복지기금이 지자체에서 지원받은 출연금 사용

Q 질의

● (현황)

- 甲공동근로복지기금은 세 회사가 참여한 공동근로복지기금임.
- 甲공동근로복지기금은 해당 지자체(○○시, ○○시 □□청)로부터 출연금에 대해 해당 지자체의 지방보조금 관리 조례에 따라 보조금을 신청하여 보조금을 지급받음.
- 「근로복지기본법 시행령」 제55조의4 및 제55조의6에서는 당해 연도 출연금의 사용 한도를 정하고 있어 출연금 전액 사용은 불가능한 실정
- 해당 지자체는 지방보조금 관리 조례에 따라 보조금을 전액 사용 후 정산 보고서를 제출할 것을 요구하고 있으며, 교부받은 보조금을 전액 사용하지 않았을 경우 미사용금액에 대해 반납하도록 하고 있음.

● (질의1) 甲공동근로복지기금이 정부 또는 지자체로부터 받는 출연금 또는 보조금이 법 제86조의6의 공동기금법인 기본재산에 해당하는지

● (질의2) 지자체로부터 받는 보조금이 기본재산에 해당될 경우, 최고 사용 범위는 100분의 90인 바, 사용하지 못하는 100분의 10에 대해 해당 지자체에서 반납을 요구할 경우 반납을 해주어야 하는지 여부

● (질의3) 해당 지자체 요구로 미사용액 100분의 10을 반납할 경우, 이를 기본재산의 반환으로 회계처리를 할 수 있는지 여부

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의6에 따라 공동기금법인의 기본재산은 법 제86조의2에 따라 출연받은 재산 또는 공동기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미하므로, 정부 또는 지자체로부터 받는 출연금 또는 보조금은 제3자 출연으로 기본재산에 해당됨.

- (질의 2·3) 공동기금법인은 법 제86조의6제2항 및 같은 법 시행령 제55조의4호에 따라 해당 회계연도에 공동근로복지기금에 출연한 금액의 100분의 90 이내의 범위에서 공동근로복지기금협의회가 정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립·운용하여야 함.
- 적립된 기본재산의 경우, 법이 정하고 있는 요건을 충족하지 못함에도 기본 재산을 사용하거나, 법이 허용하고 있지 않은 용도로 기본재산을 사용할 경우 형사처벌이 될 수 있음.
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기금법인은 제도상 해당연도 출연금액의 일부를 기본재산으로 적립·운용해야 하므로 이를 미사용했다고 하여 반납해야 한다고 보기는 어렵다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1354, 2024.3.28.)

협력업체 근로자 수혜 관련 「근로복지기본법 시행령」 해석

질의

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제1호나목단서, 제46조제4항제3호에 규정된 “직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용된 금액”이란 아래 가와 나중 어떤 경우에 해당하는지

〈아 래〉

- 가. 협력업체 근로자에게 지급한 금액(직전 회계연도 출연금 실적)
- 나. 협력업체 근로자에게 지급한 금액(해당 회계연도 출연금 계획)

회시

- 「근로복지기본법」 제62조제2항에 따르면 “기금법인은 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 ‘기본재산’) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 제1항 각 호의 사업(이하 ‘사내근로복지기금사업’)에 사용할 수 있음. 이 경우 기금법인의 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 그 산정되는 금액을 높일 수 있다”고 규정하면서, 제2호에서는 “사내근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우”를 규정하고 있음.
- 위와 같이 「근로복지기본법」에서는 ‘기본재산을 협력업체 근로자에게 사용하는 경우’에 기본재산 사용 금액을 상향할 수있도록 규정함으로써, 과거에 협력업체 근로자의 복리후생에 기본재산을 사용하였는지가 아니라, ‘현재 또는 향후’에 기본재산 중 일정 금액을 협력업체 근로자의 복리후생증진에 사용하면 기본재산 금액의 사용한도를 확대할 수 있도록 현재형으로 규정하고 있음.

- 따라서, 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제1호나목단서, 제46조제4항제3호에 규정된 “복리후생 증진에 사용된 금액”이란 “해당 회계연도에 출연한 금액 또는 복지기금협의회가 5년마다 정하는 기본재산 사용금액 중 협력업체 복리후생 증진에 사용하는 금액”이라고 해석함이 타당할 것임.

(퇴직연금복지과-2048, 2024.5.17.)

기본재산 사용 결정 후 사용금액 상향 방법

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에서 규정하는 ‘5년마다’ 의미(예시: ’19.8.1. 복지기금협의회를 통해 기본재산의 100분의 20 사용 결정 이후 기본재산의 100분의 30을 사용할 의사가 있는 경우, 반드시 5년 후인 ’24.8.1.에 기본재산의 100분의 30 사용 결정을 해야 하며, 해당일자 이후 결정이 불가능한지, 5년 후인 ’24.8.1. 이후 언제라도 기본재산의 100분의 30 사용 결정이 가능한 것인지)
- (질의2) 기본재산 사용 결정 후 5년이 지나지 않은 시점에서 기본재산 사용금액을 상향하는 결정이 가능한지, 가능하다면 해당 업무처리 방법(예시: ’24.8.1. 현재 협력업체 근로자 1명당 수혜금액이 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25를 충족하여 기본재산 총액의 100분의 20을 사용중임. 5년이 지나지 않은 ’24.12.1.에 기본재산 총액의 100분의 30으로 기본재산 사용금액 상향 결정을 하고자 하는 경우, 현시점에 소속 근로자 수혜금액의 50% 이상을 협력업체 근로자에게 새로이 지급하여 요건을 충족해야 하는지, 종전 결정 시점에 소속 근로자 수혜금액의 25% 이상을 협력업체 근로자에게 지급하였으므로 추가 25%를 지급하여 요건을 충족해야 하는지)

A 회시

- (답변1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호의 ‘5년마다 정하는 금액’의 의미는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미(퇴직연금 복지과-2263, 2018.6.7.)하므로 귀 질의와 같이 ’19.8.1. 복지기금협의회를 통해 기본재산의 100분의 20 사용 결정을 하였다면, 5년이 지난 이후 기본재산의 사용 결정이 가능한 것임.

- (답변2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 200만원 이상인 경우로서 법 제62조제2항제2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 이하의 범위에서 같은 호에 따라 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용된 금액별로 고용노동부령으로 정하는 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.
- 한편, 동 시행령 제46조제6항에 따르면 “제4항제3호에도 불구하고 같은 호에 따라 복지기금협의회가 사내근로복지기금사업에 사용할 금액(이하 “종전금액”이라 함.)을 정한 후 5년이 지나지 않은 경우로서 같은 호에 따라 사내근로복지기금사업에 사용할 금액을 상향하여 정한 때에는 그 금액에서 종전금액을 뺀 나머지 금액을 같은 호에 따라 종전금액을 정한 날부터 5년이 되는 날까지 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있다”라고 규정하고 있음.
 - 귀 질의와 같이 기본재산의 사용범위를 종전 100분의 20에서 100분의 30으로 확대하고자 한다면 직전 회계연도 기준 협력업체 근로자 1명당 수혜금액이 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 50 이상이 되도록 해야 할 것이며, 종전 협력업체 근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되게 하여 기본재산을 사용했다고 한다면, 동 비율을 고려하여 협력업체 근로자에게 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 50이상이 되도록 추가 지급하여 요건을 충족하면 될 것임.

(미조직근로자지원과-429, 2024.9.10.)

기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수해금액의 산정 방법

Q 질의

- (상황) 당사는 대·중소, 원·하청간 상생협력을 통한 복지격차 해소에 기여할 수 있는 기회 마련과 직원 복지향상을 위해 사내근로복지기금의 기본재산을 사용할 예정입니다.
- (질의) 이 때, 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 동법 시행규칙 제26조의2에 따른 사내근로복지기금 기본재산 사용 시 협력업체 근로자 수의 산정기준에 대한 질의

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함.)은 「근로복지기본법」 제62조 제2항 및 동법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 근로자 1인당 기본재산이 200만원 이상인 경우로서 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 “협력업체 근로자”라 함)까지 수해를 확대하여 협력업체 근로자 1인당 수해금액이 원청 근로자 1인당 수해금액의 100분의 25 이상인 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.
- 이는 기금법인의 기본재산 사용을 통해 협력업체 근로자까지 기금법인의 혜택을 확대하여 대·중소기업간 또는 원·하청간 격차를 완화하고자 하는 목적임.
- 이러한 입법 목적과 노동시장에서의 다양한 원·하청 계약 형태 등을 고려할 때, 동법 시행규칙 제26조의2제3항에서 규정한 “협력업체 근로자 1인당 수해금액” 산정 시 기준이 되는 협력업체 근로자 수는
- 협력업체가 1개의 원청사와 수급계약을 맺어 전속적으로 업무를 수행하는 경우는 해당 협력업체 전체 근로자 수를 기준으로 산정하되,

- 협력업체가 다수의 원청사와 수급계약을 맺고 원청사별로 근무장소, 근로조건 등이 명확히 구분되는 경우에는 해당 원청과 관련하여 직접 수급 업무를 수행하는 근로자 수를 기준으로 산정하는 것이 타당할 것임.

(미조직근로자지원과-1035, 2024.12.10.)

기본재산 추가 사용 시 기본재산 기준시점

Q 질의

- (상황) 甲사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」 제62조 제2항및 동법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 '22년 기본재산 총액의 100분의 20을 사용하였으며,
 - 최초 기본재산 총액을 사용하기로 복지기금협의회에서 의결한 5년이 경과하기 전인 '24~'25년 중 추가로 최초 기본재산 총액의 100분의 10을 추가로 사용할 계획임.
- (질의1) 이 경우 추가로 사용하는 기본재산 총액의 100분의 10 기준금액은 최초 기본재산 총액을 사용할 당시('21년말 기본재산 잔액) 기준이 맞는지 여부
- (질의2) 상기 상황과 같이 기본재산 총액의 100분의 10의 금액을 추가 사용하기로 의결 후, 종전금액을 정한 날부터 5년이 되는 날까지 사용하지 못할 경우 어떠한 불이익이 있는지 및 어떤 후속조치를 취해야 하는지 여부에 대한 질의

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제6항에 따라 기금법인이 복지기금협의회가 기금사업에 사용할 금액(이하 ‘종전금액’)을 정한후 5년이 지나지 않은 경우로서 같은 호에 따라 기금사업에 사용할 금액을 상향하여 정한 때에는 그 금액에서 종전금액을 뺀 나머지 금액을 종전금액을 정한 날부터 5년이 되는 날까지 기금사업에 사용할 수 있음.
 - 동법 시행규칙 제26조의2제3항 각 호에 따르면 협력업체 근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상인 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30까지 사용할 수 있으므로,

- 귀 질의와 같이 기본재산 사용범위를 기존 100분의 20에서 100분의 30으로 확대하고자 하는 경우, 기본재산 총액의 100분의 30 범위의 판단기준 또한 직전 회계연도 말일 기준이 타당할 것임.
- (질의2) 귀 질의와 같이 기본재산의 일정 비율을 사용하기로 결정한 후 5년이 되는 날까지 사용하지 못한 경우에 대해서 「근로복지기본법」에서 정한 바는 없음.
- 또한 동법에서 복지사업 재원의 사용기한에 대해서도 별도 정한 바 없으므로, 기금법인의 사업에 사용하고 남은 고유목적사업준비금은 이월하여 사용할 수 있을 것(퇴직연금복지과-719, 2019.2.12.)이며, 복지기금협의회 결정을 통해 기본재산으로 편입하기로 의결하는 것도 가능하다 할 것임.

(미조직근로자지원과-152, 2025.1.21.)

기본재산 사용 시 자본금 초과액의 판단 시점

Q 질의

- (질의1) 당 사내근로복지기금은 기본재산이 5억 5천만 원이며, '24. 12. 31. 기준 해당 사업의 자본금이 10억 원, '25. 3. 4. 자 기준 자본금이 11억 원일 때, 자본금 100분의 50의 초과 여부 판단 시점이 어떻게 되는지
 - (甲설) '24. 12. 31. 기준 자본금의 100분의 50은 5억 원이므로, 5천만 원에 대해 복지기금협의회 의결을 통해 기본재산 사용 가능
 - (乙설) '25. 3. 4. 기준 자본금의 100분의 50은 5억 5천만 원이므로 자본금의 100분의 50 초과액이 없어 기본재산 사용 불가능
- (질의2) 당 사내근로복지기금은 소속 근로자들을 위한 안마실을 설치하고자 함. 협력업체 근로자를 위한 복지사업을 수행하지 않는 상황에서 기본재산을 재원으로 설치에 드는 비용(안마베드, 가림막, 락커, 안마사용 책상 등 집기)을 지출할 수 있는지 여부

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」 제62조 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 “기본재산”) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있으며, 동법 시행령 제46조 제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있음.

- 위 규정에 따라 기본재산을 사용하고자 하는 경우, 기본재산을 사용하고자 하는 시점 및 복지기금협의회 의결 시점에서 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는지 여부를 확인해야 할 것이며, 기본재산의 총액의 자본금의 100분의 50을 초과하는 시점부터는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회 결정에 따라 산정되는 금액을 사용할 수 있다 할 것(임금복지과-919, 2010.5.13. 참조)이므로, 귀 乙설에 따르기 바람.
- (질의2) 기금법인은 동법 제62조제2항 및 동법 시행령 제46조제4항 각 호에 따라 기본재산을 사용 가능한 바, 귀 질의와 같이 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 파견근로자를 위한 복지사업을 수행하지 않는 경우에는 동법 시행령 제46조제4항제1호 및 제2호에 따라 해당 회계연도에 출연한 금액의 100분의 50 범위(선택적복지제도를 운영하거나, 중소기업인 경우 100분의 80 범위) 또는 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 금액을 사용할 수 있을 것임.

(미조직근로자지원과-535, 2025.3.17.)

주식출연시 평가액만큼의 기본재산 사용이 가능한지

질의

- (질의1) 회사가 출연한 자사주를 처분하지 않고, 해당 주식 출연 평가액의 50% 한도 내에서 기 적립된 기본재산을 목적사업 재원으로 활용 가능한지 여부
- (질의2) 주식 평가액을 산정하는 기준이 어떻게 되는지, 출연 이후주식 평가액이 증가한 경우 해당 증가분을 목적사업로 활용 가능한지 여부
- (질의3) 출연받은 주식에서 발생하는 배당수익은 전액 목적사업 재원으로 활용 가능한지 여부

회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」 제62조 제2항 및 동법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 기금법인의 해당 회계연도에 기금법인에 출연한 금액의 100분의 50범위의 금액을 사내근로 복지사업에 사용할 수 있음.
 - 귀 질의의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기금법인이 보유한 주식을 매각하여 현금화하기 전까지는 현금으로 적립된 기본재산과 주식을 각각 운영·관리해야 할 것이며(퇴직연금복지과-226, 2024.1.12.), 동법 시행령 제46조제4항제1호에서는 해당회계연도에 기금법인에 출연한 금액을 사용하도록 명시하고 있으므로, 당해연도에 출연받은 주식을 매각하지 않고 기적립된 현금을 사용하는 것을 ‘해당 회계연도에 출연한 금액을 사용’한 것으로 보기는 어려움.
- (질의2) 주식 평가액을 산정하는 기준에 대해서 근로복지기본법령에 정한 바는 없으나, 동법 제64조제4항 및 동법 시행령 제48조에 따라 기금법인의 회계는 그 사업의 경영성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 따라야 함.

- 한편, 주식 평가액이 증가한 경우, 기본재산으로 보유 중이던 주식을 매각하여 발생한 이익은 동법 제62조제1항에 따른 수익금이므로 해당 금액 내에서는 목적사업 재원으로 활용이 가능하다 할 것임.
- (질의3) 출연받은 주식에서 발생하는 배당금 수익은 동법 제62조제1항에 따른 수익금이라 할 것이므로 전액 목적사업의 재원으로 활용이 가능함.

(미조직근로자지원과-560, 2025.3.18.)

기본재산을 사용한 콘도회원권 구매

Q 질의

- 당 사내근로복지기금의 직전 회계연도 말일자 기준 기본재산 총액은 200억 원, 소속 근로자 1인당 기본재산이 200만원 미만인 상황에서 기본재산을 통해 만기 시 보증금을 그대로 돌려받는 형태의 콘도회원권 구매(보증금 지급)가 가능한지 여부

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」 제62조제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(이하 “기본재산”) 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있으며,
 - 동법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 200만원 이상인 경우로서 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 “협력업체 근로자”)의 복리후생 증진에 사용하는 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 이하의 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있는 것이므로,
 - 귀 질의와 같이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 200만원 미만이라면, 협력업체 근로자의 복리후생 증진에 사용하더라도 동법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 기본재산을 사용하기는 어려운 것으로 판단됨.

- 한편, 동법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있으므로, 기본재산을 사용하기 위해서는 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는지 여부를 판단하여 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있을 것임.

(미조직근로자지원과-652, 2025.3.26.)

기금법인의 사업 (목적사업)

Chapter 07



Ministry of Employment and Labor

사내근로복지기금에서 신용협동조합 출자금 지원 가능 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금에서 근로자 재산형성 지원사업 일환으로 신용협동조합 출자금 지원이 가능한지

A 회시

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

(퇴직연금복지과-3436, 2017.8.17.)

사내근로복지기금에서 주택 임차료 지원 가능 여부

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-3437, 2017.8.17.)

사내근로복지기금에서 휴가비 지급 가능 여부

Q 질의

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

〈 정관 〉

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

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 의거, 사업주가 법령 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.

-
- 귀 질의의 경우, 실제 자금 용도를 확인하지 않고 ‘휴가비’ 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급하는 것이라면 이는 임금 대체적 급부로 판단되어 사내근로복지기금의 사업으로는 타당하지 않을 것으로 판단됨(임금복지과-1282, 2010.6.9.).
 - 한편, 정관에는 기금법인의 사업이 구체적으로 명시되어야 하므로, 귀 기금법인 정관의 기금의 용도 중 ‘기타 협의회에서 정하는 사업’은 개정하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2483, 2017.6.25.)

고유목적사업준비금으로 취득한 근로복지시설 매각

Q 질의

- 고유목적사업준비금으로 구입한 근로복지시설 매각 시, 매각 대금을 고유목적사업준비금으로 다시 설정할 수 있는지
 - 고유목적사업준비금으로 설정하지 못할 경우 회계처리 방법

A 회시

- 고유목적사업준비금으로 휴양콘도미니엄을 구입하여 목적사업회계로 관리를 했던 것이라면, 휴양콘도미니엄 매각 대금은 복지기금협의회에서 기본재산으로 편입할 것을 의결하지 않는 이상, 고유목적사업준비금으로 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2265, 2018.6.7.)

사내근로복지기금을 통한 선택적 복지제도 운영 최소금액

질의

- 회사에서 실시하던 선택적 복지제도 항목 중 일부만 사내근로복지기금으로 이관하여 실시하는 경우에도 선택적 복지제도로 인정받아 해당 회계연도 출연금의 100분의 80까지 사용할 수 있는지
 - 1인당 선택적 복지제도 지원액 100만원 중 회사 지원액 70만원, 사내근로복지기금 지원액 30만원
- 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 범위에서 사용하기 위해 전체 목적사업비 또는 출연 기본재산에서 선택적 복지비로 지출해야 하는 기준이 있는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.
 - 또한, 「근로복지기본법」 제56조제1항제5호에 따라 복지기금협회의 협의·결정이 있는 경우 회사 내의 다른 근로복지제도와 통합·운영할 수 있으므로 사용자가 시행하던 선택적 복지제도가 기금법인의 사업에 적합한 경우에는 복지기금협회의 협의·결정에 따라 사내근로복지기금으로 이관하여 실시할 수 있을 것임.
- 귀 질의와 같이 선택적 복지제도를 사내근로복지기금 사업으로 통합·운영하는 경우에는 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 80범위에서 그 출연금에 복지기금협회가 정하는 비율을 곱한 금액을 사용할 수 있음.

- 이 경우 사용하고자 하는 금액에서 선택적 복지비로 지출하여야 하는 금액 기준은 없으나, 극히 소액을 선택적 복지비로 지출하는 등 명목상으로 선택적 복지 제도를 운영하고 해당 회계연도 출연금의 100분의 80범위까지 사용한도를 확대하는 것은 선택적 복지제도 활성화를 위해 출연금의 사용한도를 확대한 취지에 부합하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-3795, 2018.9.21.)

사내근로복지기금을 통한 청년내일채움공제 근로자 부담분 등 지원 가능 여부

Q 질의

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제2항제3호에 따라 정관에 ‘근로자 내일채움 공제지원’, ‘근로자 청년내일채움공제지원’, ‘근로자 청년재직자내일채움공제 지원’을 신설하고 근로자가 부담해야 할 금액을 지원하는 것이 가능한지

A 회시

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

(퇴직연금복지과-3796, 2018.9.21.)

사내근로복지기금을 통해 정년퇴직이 임박한 근로자 지원 가능 여부

Q 질의

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

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 정년퇴직자 대상 여행 경비 지급이 사용자에게 의무가 있는 것이 아니라면 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것으로 판단됨(노사협력복지과-1198, 2004.6.7.).
 - 다만, 사용 용도에 관계없이 정년퇴직 예정자 전원에게 여행 경비 명목이나 퇴직위로금 성격으로 일률적으로 일정금액을 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정복지와 기능이 중복되는 등 「근로복지기본법」의 취지에 부합하지 않고 기금법인의 사업 범위를 넘어선 것으로 허용되지 않을 것임.

-
- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내 근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 “근로자”의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하고 있음.
 - 이 때 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로(「근로복지기본법」 제2조제1호), 퇴직자는 사내근로복지기금의 수혜대상에서 제외됨.
 - 따라서 정년 퇴직자에게 퇴직 후 일정 시기까지 연금 형태로 일정 금액을 지급할 수는 없을 것으로 판단됨.
 - 한편, 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제63조 각 호에서 정한 방법으로 운용을 하여야 하는 것으로 근로자에게 배분하여 적립할 수는 없으며,
 - 기금법인은 수익금 또는 해당 회계연도 출연금의 100분의 50(다만, 선택적 복지제도를 활용하여 운영하는 경우, 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우, 중소기업에 설치된 기금법인의 경우에는 100분의 80)을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-4218, 2018.10.25.)

사내근로복지기금을 통한 우리사주 구입 지원

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-4560, 2018.11.19.)

퇴직하는 근로자에게 일정 금품(포인트) 지급 가능 여부

Q 질의

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

* 근속 20년 이전 퇴사 시 미지급

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령 등에 따라 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위하여 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 다만, 귀 질의의 경우 20년 이상 근속 퇴직자 전원에게 누적된 포인트만큼 일시에 지급하는 것은 퇴직위로금 성격으로 법정 퇴직금의 법정 복지와 기능이 중복되는 등 「근로복지기본법」의 취지에 부합하지 않고 기금법인의 사업 범위를 넘어선 것으로 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-4697, 2018.11.26.)

사내근로복지기금으로 직원 격려금·포상금 지급 가능 여부

Q 질의

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

〈 정관 〉

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

- 생 략 -

9. 기타 운영회에서 필요하다고 인정되는 경우

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

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

A 회시

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

-
- 귀 질의의 경우, 직원 격려금 및 포상금의 성격이나 지급 사유 등을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 격려금 및 포상금은 근로의욕 고취 목적 또는 임금 인상 부족분 보전, 업무 성과 등에 따라 지급되는 등 근로조건 또는 근로자의 업무수행과 관련하여 지급되는 것이므로 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.
 - 한편, 정관에는 기금법인의 사업이 구체적으로 명시되어야 하므로 귀 정관의 제5조제1항제9호 및 제2항은 개정하는 것이 바람직하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-4909, 2018.12.10.)

노동조합원에 한정된 복지사업을 수행할 수 있는지 등

Q 질의

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

A 회시

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내 근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활 안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도로,

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

〈 참고 〉

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

(퇴직연금복지과-1046, 2019.3.5.)

고의·중과실 없는 벌금, 손해배상금 등의 지급 가능 여부

Q 질의

- (사실관계) 최근 안전사고에 대한 발주기관의 책임을 강화하는 정책 기조에 따라 안전사고 발생 시 임직원이 회사를 대신하여 업무상 과실범죄로 기소되어 유죄판결되는 사례 증가
 - 감독업무 수행 과정에서 발생하는 스트레스, 우울증, 불면증 등 업무저해 요인과 관련한 고충 및 공사감독 업무 기피 현상 심화
 - 직무수행의 안정성을 보장하여 능동적인 업무환경을 조성하기 위해 임직원이 고의 또는 중과실 없이 업무담당자 지위로 인해 소송 당사자 또는 조사, 수사 대상이 되는 경우 지원하는 방안 모색 중
- (질의) 임직원이 고의 또는 중과실 없이 손해배상금 또는 벌금 처분을 받게 될 경우 사내근로복지기금에서 민형사피의보상금을 지원할 수 있는지
 - 직접 지원방식과 재해보장보험 가입을 통한 방식 중 어느 방식이 절차적으로 더 간소한지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조 및 같은 법 제46조에 따라 사용자에게 지급 의무가 없는 것으로서 근로자의 재산 형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,
 - 법령, 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자에게 지급의무가 있는 사업은 기금 법인에서 할 수 없을 것이고(복지 68233-161, 2003.7.3., 노사협력복지과 -1024, 2004.5.15., 노사협력복지팀-1109, 2006.4.12., 퇴직연금복지과-317, 2008.7.25. 등 참조),

-
- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 사업주가 실시할 의무가 있는 급부 외의 근로자 복지증진사업에 사용하여 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하는 제도로서, 근로자의 업무수행과 관련하여 발생한 민·형사상 책임 및 과태료 등에 대한 지원은 기금의 용도사업으로 타당하지 않음(임금복지과-61, 2010.3.5.).
 - 귀 질의의 경우 민형사상 피의보상금 지원은 근로자의 업무수행과 관련하여 발생한 경우에 지원하는 것일 뿐만 아니라, 귀 단체협약에 따라 회사에 지급 의무가 있는 것으로 판단이 되므로 기금법인의 사업으로는 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-3028, 2019.7.8.)

사내 마사지샵 운영 가능여부 및 수익 처리 방법

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-3333, 2019.8.1.)

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

질의

- (질의1) 당사는 취업규칙 등에 따라 임직원에게 무상으로 식사를 제공할 의무가 없음에도 구내식당 운영을 통해 무상으로 식사를 제공하고 있음.
 - 임직원에게 안정적이고 보다 나은 식사를 제공하고자, 기금의 정관변경을 통하여 ‘구내식당 운영지원’을 추가하여 구내식당의 운영 관련 제반비용을 기금을 통하여 운영하는 것이 가능한지
- (질의2) 사내근로복지기금을 통해 당사와 도급계약을 통하여 당사에 근무하고 있는 용역업체 직원에게 경조비를 지급하고자 하는데, 당사 정규직 근로자들의 경조비 항목 중 일부 항목에 대해서만 용역 직원에게 적용하여도 문제가 없는지
- (질의3) 현재 기금의 정관상 수혜대상은 ‘회사에 재직 중인 사원과 그의 배우자 및 직계가족’으로 되어 있는 경우, 용역업체 직원까지 수혜대상 확대를 위해서는 정관변경이 필요한지
 - 정관변경 없이 복지기금협의회 의결을 통해 제정된 경조비 지급규정의 수혜대상 및 적용범위만을 개정하여 진행 가능한 것인지

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제68조제2항에 따라 사용자는 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’) 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것이나 단체협약·취업규칙 등에 의해 사용자에게 지급의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협의회 의결·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음(퇴직연금복지과-4245, 2019.10.4. 참조).

- (질의2) 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 시행할 수 있으며, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것임.
- (질의3) 법 시행령 제31조제1항에 따라 기금법인의 정관에는 기금법인의 사업 및 수혜대상에 관한 사항을 필요적으로 기재하여야 함.
 - 귀 질의와 같이 기금법인의 정관에 수혜대상이 ‘회사에 재직 중인 사원과 그의 배우자 및 직계가족’으로 되어 있고, 정관에 ‘경조사비의 수혜 대상은 경조비 지급규정에 따른다’는 별도의 규정이 마련되어 있지 않다면 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자까지 수혜 범위를 확대하기 위해서는 정관을 변경하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4590, 2019.10.30.)

사내근로복지기금 대부사업과 사업장 대부사업의 상계처리

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-4734, 2019.11.8.)

사내근로복지기금을 활용한 정년퇴직자 축하금 지급

Q 질의

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

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 정년퇴직 예정자나 장기근속자에게 퇴직위로금, 축하금 등의 명목으로 사용 용도와 무관하게 일정 금품을 일률적으로 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정 복지와 중복되고, 근로자의 업무수행과 관련된 임금 대체적 급부에 해당할 수 있어 기금법인의 사업으로 적절하지 않을 것으로 판단됨.
- 다만, 퇴직예정자나 장기근속자에 대한 사기진작 차원에서 여행경비 지원이나 자기계발비용, 생활원조 등 실제 사용 용도에 따라 지원하는 것은 가능할 것으로 보임.

※ 장기근속 축하금 지급 관련: 임금복지과-292, 2011. 1. 21. 참조.

(퇴직연금복지과-72, 2020.1.6.)

개인형퇴직연금(IRP) 가입자 부담금 지원

Q 질의

- 사내근로복지기금으로 아래의 목적사업이 가능한지
 - (질의1) 전체 근로자에게 개인연금저축 또는 IRP(개인형 퇴직연금제도) 가입자 부담금을 매년 혹은 매월 일정 금액 지원(불입)
 - (질의2) 10년 이상 장기근속 근로자에게 개인연금저축 또는 IRP(개인형 퇴직연금제도) 가입자 부담금을 매년 혹은 매월 일정 금액 지원(불입)

A 회시

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 개인연금저축이나 개인형 퇴직연금제도의 가입자 부담금 지원이 법령에 의해 사용자에게 지급의무가 있는 것이 아니라면 근로자의 재산형성 지원 등을 위한 것으로서 정관이 정하는 바에 따라 사내근로복지기금법인의 사업으로서 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-691, 2020.2.18.)

다자녀 직원 등에 대한 지원금 등의 지급 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 다자녀 양육직원과 장애를 가진 자녀를 양육하는 직원, 장애등급 판정을 받은 직원에게 월 20만원의 지원금 혹은 지역사랑 상품권을 지급하는 사업을 사내근로복지기금법인의 목적사업으로 시행이 가능한지, 만약 위와 같이 지원이 가능하다면 근로소득세 과세대상에 해당하는지
- (질의2) 위 직원들에게 연간 한도금액 내에서 실비로 장애보조기구나 재활치료비, 병원비를 지원하는 방식의 사업은 목적사업으로서 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행령 제46조에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의 상 다자녀·장애를 가진 자녀를 양육하는 직원, 장애등급 판정을 받은 직원에 대한 상품권 지급 혹은 장애보조기구·재활치료비·병원비를 지원하는 방식의 사업은 정관에서 정하는 바에 따라 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것이나,
 - 다자녀·장애를 가진 자녀를 양육하는 직원·장애등급 판정을 받은 직원에게 사용용도에 관계없이 일률적으로 매월 20만원의 현금을 지급하는 사업은 임금 대체적인 급부로 판단될 여지가 있어 신중한 검토를 필요로 하며, 기금법인의 사업으로는 적절하지 않을 것으로 보임.
- 기금법인은 회사와는 별도의 법인으로 기금법인에서 지원받는 금품은 근로관계의 당사자인 사용자로부터 받는 소득인 근로소득에 포함되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-742, 2020.2.20.)

사내근로복지기금법인 설립후 기존 대부금액의 처리방법

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-735, 2020.2.20.)

사내근로복지기금 대부사업 수행 시 수익사업 개시신고

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-824, 2020.2.25.)

사내근로복지기금을 통한 노동조합 사무실 등의 임차 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 기본재산의 사용 요건을 충족한다는 전제 하에 사내근로복지기금의 기본재산을 임차보증금으로 운용할 수 있는지
- (질의2) 위 임차보증금을 노동조합 사무실 공간 혹은 직원 편의시설을 위한 공간 임차 용도로 사용하려고 하는 것이 가능한지

A 회시

- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항제2호에 해당하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 법 제62조제1항 각 호에서 정한 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
- 귀 질의의 ‘임차보증금으로 운용’이라는 내용만으로는 어떠한 시설을 임차 하는지 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 임차하는 시설이 법 제62조제1항 제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따른 근로복지시설*일 경우에는 출자·출연 또는 구입·설치 및 운영을 할 수 있을 것임.
 - * ① 근로자를 위한 기숙사, ② 사내구판장, ③ 보육시설(영유아보육법 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), ④ 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, ⑤ 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, ⑥ 소득세법 시행규칙 제15조의2 제1항에 따른 사택, ⑦ 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택
- 따라서 기금법인의 사업으로 노동조합의 일반적 사무를 수행하는 장소인 노동조합 사무실이나 근로복지시설에 해당하지 않는 단순 편의시설을 임차하는 것은 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-1391, 2020.3.27.)

사업장과 기금법인 간 동일 복지항목의 중복 지원

Q 질의

- 다른 법령 및 기타 내규로 사업주가 근로자에게 지급할 의무가 있는 내용이 아닐 경우 회사와 기금이 동일 복지 항목에 대해 중복 지원이 가능한지

* 예시: 회사에서 명절 선물 지급 + 사내근로복지기금으로 명절 선물 지급

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자의 재산형성을 위한 지원, 근로자의 생활원조, 근로자의 체육·문화 활동의 지원 등의 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의 상 명절 선물 지급 사업이 법령이나 단체협약·취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 정관에 정하여 시행할 수 있으며, 사업주가 명절 선물을 지급하는 것과 별도로 기금 법인이 추가적인 명절 선물을 지급하는 것도 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-1393, 2020.3.27.)

사내기금을 통해 단체협약상 지급되는 복지혜택 외의 복지혜택 부여 가능 여부

Q 질의

- 복지기금협의회 의결로 근로자의 날에 전 사원에게 상품권을 지급하고자 함.
- (질의1) 단체협약에 근로자의 날 상품권 5만원 지급 조항이 있는데, 단체협약상 지급금액(5만원)에 더하여 추가로 상품권(10만원) 지급을 할 수 있는지
- (질의2) 단체협약에 있는 조항 기준금액에 더불어 추가로 사내근로복지기금을 사용하는 것이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업 규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활 안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀하의 질의와 같이 단체협약상 사업주가 근로자가 지급하여야 할 의무가 있는 ‘5만원의 상품권 지급’ 외에 기금법인이 추가로 상품권을 지급하는 것도 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-1706, 2020.4.13.)

사내근로복지기금으로 근무복 지원 가능 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금을 통해 직원들의 근무복 지원 가능 여부

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의 상 직원들의 근무복을 지원하는 사업이 사업장의 취업규칙 내지 단체협약 등에 규정되어 사용자가 근로자들에게 지급할 의무가 있는 내용이 아니라면 기금법인의 정관에 정하여 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2380, 2020.6.2.)

정관에 규정되지 않은 대부사업 수행 관련 문의

Q 질의

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

A 회시

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

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

※ 귀 질의 상 회사의 사규에 규정된 대부요건 등의 사안 또한 복지기금협회의 협의·결정을 통해 조속히 기금법인의 정관에 규정하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3290, 2020.7.27.)

근로자 휴가지원사업 근로자 부담금 지원 가능 여부

Q 질의

- 공동근로복지기금의 목적사업으로 한국관광공사에서 진행중인 근로자 휴가지원사업 지원이 가능한지
 - (세부사항) 근로자 휴가지원사업은 근로자(20)+기업(10)+정부(10)의 40만원을 저축하는데 이 중 근로자 부담 20만원 중 10만원을 복지기금으로 지원할 수 있는지
 - (지원대상) 우수사원 또는 별도 신청으로 지원 예정

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 정관이 정하는 바에 따라 근로자의 체육·문화활동의 지원 등을 위한 사업을 시행할 수 있음.
 - 근로자 휴가지원사업은 직장 내 휴가문화 조성을 위해 근로자와 기업, 정부가 함께 근로자의 여행 경비를 조성하는 하는 것으로 근로자의 문화활동 지원을 위한 사업으로 볼 수 있으며, 해당 사업이 법령 등에 의하여 근로자 부담분을 반드시 근로자가 부담하여야 한다는 등의 제한이 없는 한 기금법인이 근로자 부담금의 일부를 지원하는 것은 가능할 것으로 보임.
 - 다만, 근로자 부담분을 반드시 근로자가 부담하여야 한다는 등의 제한이 있는지의 여부는 해당 사업의 시행 주체인 한국관광공사에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3877, 2020.8.31.)

근로복지시설의 공사비를 소급해서 보전이 가능한지

Q 질의

- 당사에서는 '19년 가을부터 회사 기숙사를 건축 중
- '20년에 타 중소기업과 함께 공동근로복지기금법인을 설립하여 공동근로복지기금법인에서 함께 기숙사를 건립하는 것으로 건축주 변경신고를 하였음.
- (질의) 현재까지 당사에서 기숙사 건립 시 공동근로복지기금법인 설립 전 0,000만원을 기 지출하였는데, 이를 복지기금법인의 비용으로 지출할 수 있는지, 지출이 가능하다면 당사에서 세금계산서를 받아야 하는지

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항 제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조에 따라 기숙사 등 근로복지시설에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영할 수 있는 바, 공동기금법인은 권리·의무의 주체로서 사업주로부터 채권·채무를 포함하여 건립 예정인 기숙사의 건축주 지위를 승계받아 기숙사 건립에 필요한 비용을 지출할 수 있을 것임.
- 다만, 사업주가 기숙사 건립에 기지출한 비용의 정확한 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사업주가 이미 지출한 비용을 공동기금법인이 단순 보전해 주는 형태를 의미한다면 이는 공동기금법인의 사업주에 대한 출연 행위로서 허용되지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-4040, 2020.9.9.)

사내근로복지기금 기숙사 구입 및 건축 관련 문의

Q 질의

- 사내근로복지기금을 통해 기숙사를 구입하고자 하는데, 기숙사는 종업원 등을 위하여 쓰는 것으로서 1개 동의 공동취사시설 이용 세대 수가 전체의 50%인 것이라는 요건이 있는데,
 - 구내식당이 별도로 있는 당사의 특성상 기숙사 건물에 공동취사시설 및 식당이 꼭 있어야 하는지, 기존의 건물을 임차하거나 매입하여도 되는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 근로자를 위한 기숙사에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영을 시행할 수 있음.
 - 이 때, 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 규정된 기숙사는 「근로기준법」 제98조부터 제100조의2 및 「근로기준법 시행령」 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설로, 「건축법 시행령」 [별표1]에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대 수가 전체의 50% 이상인 것을 의미하는 바, 근로복지기본법령에 따른 근로 복지시설로서의 기숙사에는 공동취사시설이 존재하여야 함(임금 68207-848, 1998.12.19., 퇴직연금복지과-53, 2008.3.24. 등 참조).
 - 다만, 장소적으로 동일한 사업장 내에 구내식당이 있어 사실상 공동취사시설과 같은 역할을 하는 경우 등에는 예외적으로 1개 동의 공동취사시설이 없더라도 근로자를 위한 기숙사로 볼 수 있을 것임.
 - 한편, 기금법인의 목적사업으로 기숙사를 운영할 경우, 귀 질의와 같이 기존 건물을 임차하거나 매입하여 운영하는 것 또한 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-4071, 2020.9.9.)

사내근로복지기금을 통한 보증제도 운영 가능 여부

질의

- (상황) 당사 사내근로복지기금에서는 근로자 대부사업을 운영 중이며, 대부 시 담보 설정을 위해 보증보험 가입(또는 근저당 설정)을 의무화하고 있음.
- (질의) 이 때, 기금법인의 명의로 근로자들의 수수료를 별도 적립하여 보증사고에 대비하는 사업을 시행하고자 하는데, 「근로복지기본법」, 「상법」, 「세법」 등 관련 법규상 문제가 없는지

회시

- 사내근로복지기금제도는 사업주가 이익의 일부를 출연하여 기금을 조성한 뒤 이를 재원으로 근로자를 위한 복리후생 증진 사업을 시행하는 제도로서, 사내 근로복지기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 대부할 수 있음.
- 이 경우 기금법인은 채권 확보를 위해 기금법인을 피보험자로 하여 채무자에게 보증보험 가입을 의무화하거나 근저당권과 같은 담보를 설정할 수 있을 것이나, 이에 더하여 대부를 희망하는 근로자에게 보증수수료 명목으로 일정 금액을 수취하여 적립하는 것은 기금법인이 금융회사와는 달리 소속 근로자의 생활안정과 복리 증진에 이바지함을 목적으로 설립되었다는 점에 비추어 보면 바람직하지 않을 것으로 보임.
- 한편, 해당 사업을 시행하는 데 있어 상법이나 세법상 문제에 대한 것은 소관 부처인 법무부(상법), 국세청(세법)에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4532, 2020.10.12.)

호텔이용권 지급 가능 여부 및 호텔의 근로복지시설 해당 여부

Q 질의

- (질의1) 직원 복지증진을 위해 사내근로복지기금으로 호텔이용권 지급이 가능한지
- (질의2) 위 질의1이 가능하다면 정관에 동 사업을 명시하여야 하는지
- (질의3) 동 호텔이 「근로복지기본법」 제62조의 근로복지시설에 해당하는지

A 회시

- (질의 1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 직원의 복지 증진을 위해 호텔이용권을 제공하는 사업이 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 내용이 아니라면, 정관이 정하는 바에 따라 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.
- (질의3) 법 제62조제1항제5호에 따른 ‘근로복지시설’은 법 시행규칙 제26조제1항에 따른 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택만을 의미하는 바, 귀 질의 상 ‘호텔’은 법 제62조제1항제5호에 따른 ‘근로복지시설’에 해당하지 않음.

(퇴직연금복지과-5617, 2020.12.8.)

사내근로복지기금을 통한 사내 체육·음악대회 등 행사비용 지원

Q 질의

- 사내 체육대회, 음악 경연대회, 창립기념식 행사 진행 시 행사 진행을 위한 비품 구매·장소 대관·경품 구매 비용을 사내근로복지기금으로 지출할 수 있는지

* 각 대회는 조직 활성화 목적으로 진행하며, 참가자격의 제한은 없고, 임원 등은 기금 수혜 대상에서 제외

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 체육·문화활동의 지원 등을 목적사업으로 수행할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 사내 체육대회, 음악 경연대회, 창립기념일 행사 등의 비품 구매, 장소 대관, 경품 구매 등 행사 진행에 따른 사항이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-5613, 2020.12.8.)

사내근로복지기금으로 근로자에게 골프장 회원권을 줄 수 있는지

Q 질의

- 사내근로복지기금으로 근로자에게 골프장 회원권을 주는 것도 목적사업으로 수행할 수 있는지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 체육·문화활동을 지원하는 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 근로자에게 ‘골프회원권’을 지급하는 것이 근로자의 체육·문화활동을 지원하는 사업으로서 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-344, 2021.1.19.)

사내근로복지기금을 통한 지원 시 임금대체적 성격의 판단 기준

Q 질의

- 사내근로복지기금에서 근로자에게 임금대체적 성격의 지원을 할 수 없는 것으로 알고 있는데, 임금 대체성·보완성을 구분하는 기준이 무엇인지 구체적인 예를 들어 설명해 주시기 바랍니다.

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 기금법인은 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 임금을 사실상 대체하거나, 보전하는 성격의 금품을 근로자에게 지급할 수는 없을 것임.
- 임금 대체적·보전적 성격의 판단 기준에 대해서는 현행 근로복지기본법령상 규정되어 있지는 않으나, 근로복지가 임금 등 기본적인 근로조건을 제외하고 있으며, 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 명칭에 관계없이 지급하는 일체의 금품인 점을 감안하면, ▲근로제공의 대가인지의 여부, ▲여행·건강검진·문화활동·체육활동 등 실제 사용 용도에 따라 지급되는지의 여부, ▲주택구입자금·장학금·재난구호금·경조사비 등 소정의 요건에 따라 지급되는지의 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
- 성과 보상의 성격으로 실제 사용 용도와 관계없이 일률적으로 전 근로자에게 일정 금품을 현금의 형태로 지급한다면 임금대체적·보전적 성격의 금품으로 볼 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-341, 2021.1.19.)

사내근로복지기금으로 자사 쇼핑몰 적립금 지급이 가능한지

Q 질의

- 사내근로복지기금을 통해 자사 쇼핑몰 내 적립금 지급이 가능한지
 - (사례1) 조직 활성화 목적의 행사 시 전 구성원에게 적립금 지급(비정기적 진행)
 - (사례2) 창립기념일, 명절을 맞이하여 전 구성원에게 적립금 지급

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 행사, 창립기념일, 명절 등의 선물로 자사 쇼핑몰 내 적립금을 근로자에게 지급하는 사업이 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면, 해당 사업을 정관에 규정하여 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-362, 2021.1.19.)

사업장의 대부사업을 기금법인의 대부사업으로 전환할 수 있는지의 여부 등

Q 질의

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

A 회시

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

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

(퇴직연금복지과-1322, 2021.3.22.)

공동근로복지기금으로 장기근속자에게 기념품을 지급할 수 있는지

Q 질의

- 임금 대체적 성격이 없고, 사업주에게 지급의무가 없는 것이라면 장기근속자에게 금 N돈 또는 금폐지를 지급하는 것이 “기념품”에 해당하는지, 그리고 이를 장기근속자에게 지급할 수 있는지

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체 협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 기금법인에서 장기근속자에게 임금대체적 성격이 없이 기념품 성격의 “금”을 지급하는 사업이 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 내용이 아니라면 기금법인의 정관에 정하여 시행할 수 있을 것임.
 - 다만, “금”의 환금성을 고려할 때 재산적 가치가 지나치게 고액이어서 기념품의 범주를 벗어나 사실상 경영성과에 대한 공로보상적 성격을 가지거나, 사업 재원의 부족으로 다른 근로자를 위한 복지사업 수행을 현저히 곤란하게 할 정도가 되는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1582, 2021.4.5.)

사내근로복지기금을 활용한 사내카페 운영 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금을 통한 사내카페 설치·운영 가능 여부
- (질의2) 사내카페를 통해 직원들에게 판매 가능 여부

* 판매금액의 경우 직원복지가 주 목적으로 재료비 및 최소인건비만 포함한 금액으로 산정 예정

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택, 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영을 할 수 있으며, 그 외의 근로복지시설 등은 설치·운영할 수 없음.
- 귀 질의의 사내카페는 사내구판장의 하나로 볼 여지가 있어, 비영리법인의 목적을 벗어난 수익을 추구하지 않는 범위에서 소속 근로자를 대상으로 운영할 수는 있을 것으로 보임.
- 다만, 기금법인이 사내구판장을 운영할 경우, 「법인세법」에 따른 수익사업 개시신고, 과세표준신고, 구분경리 등 세법에 따른 각종 의무가 부과될 수 있으며, 수익사업으로 운영 시 매장 공간 무상임대 등에 따른 법률관계 발생 등을 고려하여 운영 여부를 신중하게 검토하시기 바람.

(퇴직연금복지과-1584, 2021.4.5.)

콘도미니엄 구입을 위한 토지구입비 지출 및 기본재산의 기부

Q 질의

- (질의1) 당사 사내근로복지기금 기본재산은 약 15억 원이고, 회사 자본금은 22억이며, 자본금 50% 초과 금액인 4억 원을 사용하고자 함.
 - 위 상황과 같이 추진할 경우 법적으로 문제가 없는지, 콘도미니엄 설치를 위한 토지구입비도 사내근로복지기금으로 사용할 수 있는지
- (질의2) 당사는 별도 문화재단을 설립하여 「근로복지기본법」에 정한 목적사업을 운영하는 방안을 검토 중
 - 현재 출연한 사내근로복지기금 기본재산을 별도 문화재단에 기부하는 것이 가능한지의 여부와 이 때 기부 가능한 한도는?

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우, 그 초과액의 범위에서 복지 기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 기본재산(15억 원) 중 회사 자본금의 50%(11억 원)를 초과하는 금액을 법 제62조제1항에 따른 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것임.
 - 한편, 기금법인은 법 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제4호에 따라 근로자를 위한 휴양콘도미니엄에 대한 출자·출연·구입·설치·운영을 수행할 수 있으며, 휴양콘도미니엄 설치를 전제로 한 토지구입을 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.
- (질의2) 기금법인은 법 제62조제1항에 따른 사업만을 시행할 수 있으며, 귀 질의와 같은 사업주(회사)가 별도 설립한 문화재단에 출연(기부)하는 것은 현행법상 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-1585, 2021.4.5.)

사내근로복지기금을 통한 탈의실 락커 교체

Q 질의

- (상황) 당사는 매장 내 직원 편의시설로 탈의실이 있는데, 이 탈의실의 락커가 노후되어 교체하고자 함
 - 사내근로복지기금법인 정관의 목적사업은 법령을 따른다고 규정
- (질의) 해당 탈의실 락커를 근로복지시설로 보아 협의회 의결 후 사내근로복지기금의 목적사업으로 교체할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의에는 사업장(매장) 내에 탈의실의 설치 이유 및 목적 등이 나와 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 사업장 내 탈의실은 특별한 사정이 없는 한 작업복 착용 등을 위한 영업시설로 보아야 하고, 그 부대시설인 물품보관함(귀 질의 상 ‘락커’) 또한 영업시설로 보아야 하므로, 기금법인의 사업으로 물품보관함을 교체하는 사업을 시행할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1580, 2021.4.5.)

사내근로복지기금을 통한 스크린골프장 운영 가능 여부

Q 질의

- (상황) 당사 기숙사 내 문화센터 공간에 스포츠시설로 스크린골프장 신규 설치 예정
- (질의) 스크린골프장의 인테리어, 리모델링, 비품(스크린골프 관련 장비 등 필요한 물품) 등 지원을 사내근로복지기금을 통해 할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장 보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영을 할 수 있음.
- 귀 질의 상 스크린골프장은 근로자를 위한 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관에 준하는 것으로 볼 수 있으므로, 기금법인은 정관에 따라 이에 대한 인테리어·리모델링 비용 지원, 비품 지원을 할 수 있을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-1581, 2021.4.5.)

기금법인과 사업장 간 선택적 복지포인트 정산 가능 여부

Q 질의

- (상황) 선택적 복지제도(복지포인트)를 운영하고 있는 사업장에서 노사협약에 따라 직원의 복지포인트는 기금법인이 출연액으로, 부서장급의 복지포인트는 사업주가 정산기로 함.
- (질의) 이 때, 복지포인트 사용과 연계된 직원 카드 청구서가 분리되지 않아, 우선 전체 사용액을 기금법인이 선 정산하고, 부서장급의 사용액만큼 기금법인이 사업주에 청구하여 입금받는 것이 가능한지

A 회시

- 사용자는 「근로복지기본법」 제68조제2항에 따라 기금법인의 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협회의 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있으며, 같은 법 제82조제3항에 따라 선택적 복지제도도 사내 근로복지기금사업에 통합하여 운영할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 선택적 복지제도 사용액을 기금법인이 선지급하고, 기금법인의 수혜 대상자가 아닌 사람(귀 질의 상 ‘부서장급’)의 선택적 복지제도 사용액을 사업주에게 청구하여 정산받는 것에 대해 회계 관련 법령이나 세제 관련 법령에서 제한을 받을 수는 있으나, 근로복지기본법령은 달리 제한을 하고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-3037, 2021.7.2.)

비혼을 선언한 근로자에 대하여 결혼축하금에 준하는 금품 지급 가능 여부 등

질의

- (질의1) 당사에서는 사내근로복지기금으로, 결혼한 근로자에게 100만원의 결혼 축하금을 지급하고 있는데, 최근 비혼을 선언하는 근로자들이 많아짐.
 - 비혼을 선언한 근로자에게도 근로자의 결혼에 대한 축하금(“비혼 축하금”)에 준하여 동일한 금액을 지급할 수 있는지
- (질의2) 당사에서는 본인·자녀 결혼, 본인·배우자·자녀 사망 등의 사유로 재직 중 1회 생활안정자금을 대부하고 있음. 생활안정자금의 대부 사유가 대부분 다인 가구를 가정하고 있기에, 1인 가구 근로자는 상대적으로 수혜의 폭이 좁다는 지적 발생
 - 대부 사유로 공과금과 주거비용 등 기본적인 생활에 필요한 자금 지원을 추가할 수 있는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체 협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 축하금, 조의금, 재해위로금 등 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - ‘결혼 축의금’은 혼인이라는 법률사실이 발생하고, 혼례 등 그에 수반되는 비용을 지원함으로써 생활 원조(부조)의 성격을 가짐에 비해, 비혼을 선언한 근로자에게 결혼에 준하는 축하금(귀 질의 상 ‘비혼 축하금’)을 지급하는 것은 생활 원조적 성격이 결여되어 있고, 결혼을 한 근로자와 그렇지 않은 근로자를 구분하지 않고 사실상 전 근로자에게 일률적으로 일정 금품을 지급하는 결과가 초래되어 임금 대체적·보전적 성격의 금품이 될 우려가 있는 점을 감안할 때, 이는 기금 법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.

-
- 다만, 질의2와 같이 기금법인의 사업 수혜자 간 불균형을 해소하고, 전체 근로자가 골고루 혜택을 받을 수 있도록 기혼인 근로자에게 결혼 축하금을 지급하는 것에 대응하여 미혼인 1인 가구 근로자를 위해 실제 사용 용도에 따라 주거비용을 지원하거나, 다른 형태의 생활 원조를 위한 사업을 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3076, 2021.7.5.)

기혼자에 한해 사망 시 위로경조금을 지급하는 것이 미혼자를 차별하는 것인지 여부

질의

- 재직 중인 회사의 사내근로복지기금은 기혼인 임직원이 사망할 경우 남은 부양 가족의 생활안정을 지원하기 위하여 사망 기혼자에게 경조금을 추가로 지급하는 위로경조금 제도를 신설·운영 중
 - ▲(지급대상) 기혼 임직원, ▲(지급사유) 기혼 임직원의 사망(자살·익스트림 스포츠 등 위험을 자초한 경우 제외), ▲(지원금) 5,000만원
 - 미혼인 임직원은 업무수행 중 사망하여도 상기 위로경조금을 지원받지 못하는데, 위와 같이 사망한 기혼 임직원에게만 5천만 원의 추가 경조금을 지급하는 것이 미혼인 임직원과 기혼인 임직원을 차별하여 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」 등의 현행법에 위반되는 것은 아닌지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 축의금, 조의금, 재해위로금 등 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으며, 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 이러한 법령의 취지에 비추어 보면, 귀 질의와 같이 기금법인이 기혼인 근로자가 사망한 경우에만 위로경조금을 지원하는 것은 혼인 또는 가족상의 지위에 근거하여 결과적으로 미혼인 근로자를 수혜 대상에서 완전히 배제하는 결과가

되어 일응 바람직하지 않는 측면이 있으나, 한정된 기금을 재원으로 1차적 부양의무의 대상이 되는 배우자와 직계비속의 생계안정과 생활원조를 우선 지원한다는 합리적 목적에서, 노사 동수로 구성된 복지기금협회의 협의·결정을 거쳐 정관에 근거를 두고 시행되는 사업을 쉽게 위법·무효로 단정할 수는 없을 것임.

- 다만, 현실적인 가족 공동생활을 함에 있어 미혼인 근로자라 하더라도 무거운 친족적 부양의무를 지는 경우도 있고, 차등에 있어 비록 추구하는 목적이 합리적이고 불가피한 측면이 있다 하더라도 적절한 균형관계를 이루어야 하므로, 기혼 또는 미혼이라는 혼인상의 지위에만 근거하여 일률적으로 위로 경조금을 지원하기보다는 사망한 근로자 및 가족의 재산 상태와 소득수준, 부양의 정도 등을 종합적으로 고려하여 지원대상과 지원기준을 정하는 것이 바람직해 보임.
- 한편, 해당 사항이 「근로기준법」 또는 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 금지하고 있는 차별에 해당하는지의 여부는 소관 부서인 고용노동부 근로기준정책과 또는 여성고용정책과에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3073, 2021.7.5.)

비연고지 부임자의 주유비, 대중교통비 등 지원 가능 여부

Q 질의

- 당사는 귀성지원비 명목으로 비연고지로 부임한 임직원에게 대한 자가용 및 대중교통 이용 실비를 지원하고 있음(현재 급여 내 포함으로 지원).
- 비연고지 발령자에게 연고지 이동을 위한 자가용 주유비, 대중교통비를 사내근로복지기금으로 지원할 수 있는지, 지원 가능하다면 그 절차는 어떻게 되는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의 상 내용만으로는 비연고지 발령자의 연고지 이동을 위한 실비 지원 사업이 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 있는지 등의 여부를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 해당 사업이 단체협약이나 취업규칙 등에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면, 해당 사업을 기금법인의 정관에 규정하여 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3752, 2021.8.23.)

빌라·아파트 등을 임차·매입하여 기숙사로 운영할 수 있는지 등

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금을 통한 기숙사 운영 시 기존의 빌라 건물(1동 단위)이나 아파트(여러 세대)를 사내근로복지기금법인 명의로 임차 또는 구매하여 기숙사로 운영할 수 있는지
- (질의2) 위 질의1이 불가능할 경우 토지를 매입하여 기숙사를 건축하면 기숙사로 운영할 수 있는지
 - 기숙사 건축 시 관련 자료 또는 법규도 답변 바람

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제5조 및 같은 법 시행규칙 제26제1항제1호에 따라 근로자를 위한 기숙사에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영을 할 수 있음.
 - 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 규정된 기숙사는 「근로기준법」 제98조부터 제100조의2 및 「근로기준법 시행령」 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설로, 「건축법 시행령」 [별표1]에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대수가 전체의 50% 이상인 것을 의미하는 바, 귀 질의1과 같이 일반 빌라 또는 아파트를 구입·임차하여 기숙사로 운영할 수는 없을 것임.
- 한편, 귀 질의2와 같이 토지를 매입하여 기숙사를 건축하는 방식으로 기금법인이 기숙사를 설치·운영할 수 있으며, 건축과 관련된 궁금하신 사항은 「건축법」의 소관 부처인 국토교통부나 건축허가 등을 담당하는 관할 지방자치단체 등에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3765, 2021.8.24.)

단체협약에 규정된 복지를 사내근로복지기금으로 지원할 수 있는지

Q 질의

- (상황) 당사의 경영사정으로 임·단협 체결 시 임금을 동결하고 복지혜택으로 대체하여 재직자 기준 10년간 10만원의 보장성 개인보험을 가입하기로 합의
 - 이 때, 사용자가 지급할 의무가 있는 위 보장성 개인보험 가입 비용을 사내근로복지기금에 특별출연하기로 하고, 사내근로복지기금에서 지급기로 한 후 이와 같은 내용을 단체협약에 명시
- (질의1) 이와 같이 사용자가 지급하여야 할 비용을 단체협약을 통해 규정한 후 사내근로복지기금으로 지급한 경우 「근로복지기본법」 위반인지
- (질의2) 회사에서 근로자들에게 지급할 금전을 사내근로복지기금에서 전환하여 지급하는 것은 임·단협상 근거를 두고 지급하더라도 언제나 위법하여 처벌대상이라는 견해가 있는데, 그 견해가 맞는지
- (질의3) 위와 같이 단체협약 등에 따라 사용자가 지급할 의무가 있는 급부를 사내근로복지기금으로 전환하여 지급하는 사례가 있는지

A 회시

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

-
- 귀 질의와 같이 사업주가 보장성 개인보험 가입 비용을 사내근로복지기금에 출연하고, 기금법인의 사업을 통해 이를 시행하기로 단체협약을 체결할 수는 있을 것이나, 기금법인은 사업주의 영업재산과 분리된 별도의 법인격을 가진 법인이어서 단체협약의 효력이 직접 기금법인에 미친다고 볼 수는 없으므로, 기금법인이 이를 시행하기 위해서는 정관변경 등을 통해 기금법인의 정관에 근거를 두어야 할 것임.

● 한편, 우리 부는 질의3과 같은 사례를 별도 보유·관리하고 있지 않음.

(퇴직연금복지과-3962, 2021.9.7.)

렌터카 임차 및 제공의 기금법인 사업으로서 적정성

Q 질의

- 기금법인의 정관에 ‘체육·문화활동의 지원’ 목적사업이 있을 경우, 기금법인이 ‘근로자 체육·문화활동 지원’의 일환으로 렌터카업체와 계약을 맺고, 렌터카를 임차하여 근로자에게 저렴한 금액으로 휴가·여행 시 이용하게 하는 것이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 체육·문화활동의 지원 등을 위한 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것이 아니라면 기금법인은 체육·문화활동 지원으로서 렌트카를 임차하여 근로자에게 제공하는 사업을 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4841, 2021.11.9.)

공동근로복지기금을 통한 근로자 이사비 지원 가능 여부

Q 질의

- 공동근로복지기금법인에 참여한 사업장 소속 근로자에게 이사비를 지원할 수 있는지

* (지원조건) 신규 입사 종업원에 한정하여 이사비 지원(종업원에게 현금 직접 지급 또는 이사업체 대금 결제) / 타 지역에서 사업장 소재지로 이사할 경우 이사비 지원

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의15, 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제3항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관으로 정하는 사업을 수행할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 취업을 위해 타 지역에서 사업장 소재지로 이주한 신규 입사 근로자의 이주 비용을 지원하는 것이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 공동기금법인이 시행하는 것이 아니라면 공동기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-103, 2022.1.5.)

사내근로복지기금을 활용한 대표이사 자녀 상여금 지급 가능여부

Q 질의

- 올해 처음 사내근로복지기금법인으로 연말 상여금이 지급될 예정이고, 회사(법인) 주식의 11.4%를 보유한 대표이사의 자녀가 회사에서 근무 중인데, 대표이사의 자녀인 이 직원에게도 사내근로복지기금으로 상여금을 지급하여도 되는지

* 법인에 등기되어 있는 이사는 사내근로복지기금으로 상여금을 지급하면 안되는 것으로 알고 있으나, 이것이 특수관계인(대표이사의 자녀, 법인 주주 등)에게도 적용되는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산 형성 지원을 위한 복리후생 증진 사업을 시행할 수 있음.
- 이 때, ‘근로자’는 법 제2조제1호에 따라 ‘직업의 종류에 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’를 의미하며, 어떤 사람이 근로자에 해당하는지의 판단은 ‘사용종속관계’ 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는지의 여부를 해당자의 근무형태, 취업규칙의 적용 여부 등의 양태를 기반으로 개별적·구체적으로 판단하여야 할 사안으로,
- 귀 질의 상 ‘사업장 주식의 일부를 가진 대표이사의 자녀’가 법 제2조제1호에 따른 ‘근로자’에 해당한다면 기금법인의 수혜대상에서 배제할 수는 없을 것임.
- 한편, 기금법인은 별도의 자치법규(정관)와 기관(복지기금협의회, 이사, 감사)을 가지고 사업주의 영업재산과 분리된 별개의 법인이고,

-
- 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것에 해당하거나, 임금 대체적·보전적 급부에 해당하는 것은 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 없으므로, 귀 질의 상 '상여금'이 경영실적에 따른 성과포상의 형태라면, 기금법인에서 지급할 수 없으니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-660, 2022.2.10.)

사내근로복지기금으로 보험 가입비를 지원할 수 있는지

질의

- (질의1) 당해연도 출연금의 50% 범위에서 기본재산을 사용한 경우에 해당하여, 사내근로복지기금에 출연된 기금 원금으로 저축성과 재해보장성을 겸한 보험에 가입할 수 있는지
- (질의2) 기금 수익금으로 저축성 보험에 가입하도록 정관에 규정하였다면 이를 기금법인의 목적사업으로 볼 수 있는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항, 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 그 ‘수익금’과 ‘해당 회계연도 출연금의 100분의 50 범위에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액’을 목적사업 수행을 위한 재원으로 사용할 수 있으며, 법 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자의 재산형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 수행할 수 있는 바,
 - 귀 질의1, 2에 따른 ‘저축성과 재해보장성을 겸한 보험 가입’과 ‘저축성 보험 가입’이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면, 이를 정관으로 정하여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-684, 2022.2.10.)

사내근로복지기금으로 골프장 회원권을 구입할 수 있는지

Q 질의

- 사내근로복지기금으로 골프장 회원권을 구입할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항제1호에 따라 근로자의 체육·문화활동의 지원을 위한 사업을 시행할 수 있는 바, 귀 질의 상 ‘골프장 회원권의 구입’이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면 이를 정관으로 정하여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것입니다.

(퇴직연금복지과-693, 2022.2.11.)

사내근로복지기금으로 근로자의 대출이자를 지원할 수 있는지

Q 질의

- (상황) 사내근로복지기금 재원을 활용하여 아래와 같이 근로자의 대출이자 지원사업을 시행하고자 함.
 - 협약 은행에서 개인이 대출을 실시하면 당시 사내근로복지기금에서 사후적으로 은행 이자 지원
 - (지원한도) 인당 대출액 2,000만원 한도 내에서 시중금리 중 일부 보전
- (질의1) 위 사업을 사내근로복지기금으로 수행할 수 있는지
- (질의2) 위 사업이 가능하다면, 지원대상을 저소득층 등 기준을 정하여 지원하여야 하는지, 아니면 당사 근로자에게 제한 없이 지원할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 기금법인이 근로자의 대출금에 대한 이자를 지원하는 사업이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면, 이를 정관으로 정하여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것임.
 - 한편, 기금법인의 사업은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로, 귀 질의 상 근로자의 대출금에 대한 이자를 지원하는 사업의 기준은 상기 법령을 위반하지 아니하는 범위에서 기금법인의 사업재원 등을 감안하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-691, 2022.2.11.)

주거용 오피스텔 구입 시에도 사내기금을 통한 대부를 할 수 있는지

Q 질의

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제8항제1호에 따른 “주택” 신축, 구입, 임차 지원을 위해 사내근로복지기금법인이 대부사업을 하는 경우, 주거용 오피스텔 등 주택법상 주택에 해당하지 않는 준주택 등도 정관에 정하면 유상대부사업을 할 수 있는지
- (甲설) 불가능. 동 시행령 제46조제8항제1호의 주택은 주택법상 주택에 한함
- (乙설) 가능. 동 시행령 제46조제8항제1호의 주택은 별도 정의규정이거나, 해당 주택이 주택법상 주택에 한한다는 제한이 없고, 동 규정 제4호에서 이에 준하는 경우로서 정관으로 정하는 경우 대부사업을 할 수 있다고 하는 바, 주택법상 주택이 아니더라도 주거용 오피스텔에 대하여 대부사업을 할 수 있다고 정관에서 정하고 있으면 가능

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제8항에 따라 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차 하는 경우 등 근로자의 생활안정과 재산형성 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
- 또한, 고용노동부는 「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규 제169호, 2020. 2. 11. 시행) 제17조제4항을 통해 기금법인이 근로자의 주택 취득자금을 지원할 경우 가급적 직장주택조합과 연계하여 운영하도록 하고, 무주택 근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자에게 우선 지원하도록 하고 있음(이를 위반할 경우 시정명령을 받을 수도 있음.).

- 다만, 무주택근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자를 우선 지원한 후 정관이나 대부규정 등이 정하는 바에 따라 기금법인의 재정 여건을 고려하여 추가적으로 주거용 오피스텔 등 준주택을 취득하려는 근로자에게 자금을 대부할 수도 있을 것임.

(퇴직연금복지과-690, 2022.2.11.)

사내근로복지기금의 선택적 복지제도 도입

Q 질의

- (사실관계) 당사는 현재 근로자에게 휴가비를 별도 지급하고 있는데, 현재 지급되고 있는 휴가비(15만원)을 폐지하고, 선택적 복지제도(연 150만원)을 신규 도입하고자 하며, 이와 관련한 노사합의는 이루어진 상황
- (질의1) 휴가비를 폐지하고 이를 대신하여 선택적 복지제도를 새로이 도입할 수 있는지
- (질의2) 사업장이 선택적 복지제도에 필요한 금액을 사내근로복지기금에 출연하고 사내근로복지기금에서 해당 재원을 통해 선택적 복지제도를 시행할 수 있는지

A 회시

- 귀 질의 상 귀사에서 근로자에게 지급하는 휴가비가 취업규칙 또는 단체협약 등에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 내용인지, 선택적 복지제도의 선택항목에 ‘휴가비’가 포함되어 있는지의 여부가 명시되어 있지 않아 구체적인 답변은 어려우나,
 - 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 사내근로복지기금법인이 대신하여 시행할 수는 없으므로 귀 질의 상 휴가비가 취업규칙·단체협약 등에 규정되어 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이라면, 이를 사내근로복지기금법인의 목적사업으로 시행할 수는 없을 것임.
 - 다만, 노·사 간의 합의를 통해 취업규칙 또는 단체협약의 변경 절차를 거친 후 이를 대체하는 선택적 복지제도를 사내근로복지기금법인의 정관에 규정하여 사내근로복지기금법인의 목적사업으로 시행할 수 있을 것임.

- 한편, 귀 질의2와 관련하여, 선택적 복지제도는 「근로복지기본법」 제82조제3항에 따라 사내근로복지기금 사업을 하는 데 활용할 수 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-906, 2022.2.23.)

근로자 휴가지원사업 기업 부담금 지원 가능 여부

Q 질의

- 공동근로복지기금법인의 목적사업으로 근로자 휴가지원사업 기업부담금을 지원할 수 있는지

A 회시

- 근로자 휴가지원사업은 직장 내 휴가문화 조성을 위해 근로자와 기업, 정부가 함께 근로자의 여행 경비를 조성하는 사업으로, 「근로복지기본법」 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따른 근로자의 체육·문화활동 지원을 위한 사업으로 볼 수는 있으나,
 - 공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’) 목적사업의 수혜자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따른 ‘근로자’여야 하며, 기금법인은 사업장의 영업재산과 분리된 별개의 법인인 바, 사업장의 영업재산을 통해 지급하여야 할 근로자 휴가지원 사업의 기업 부담금을 기금법인에서 지급할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1207, 2022.3.17.)

근로자의 자녀입학 기념 선물을 지원할 수 있는지

질의

- (사실관계) 당사 사내근로복지기금법인의 정관에는 의료비·경조금 지원, 기타 기념일에 대한 선물 비용 지원 관련 내용이 명시되어 있으며, 사업장 취업규칙에는 기타 기념일에 대해 별도로 정하고 있지 않음.
- (질의) 해당 정관에 따라 근로자 자녀의 중·고등학교 입학에 기념하여 소정의 선물을 사내근로복지기금을 활용해 지원할 수 있는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 따라서, 귀 질의 상 ‘근로자 자녀의 중·고등학교 입학일’에 대한 소정의 선물을 지급하는 사업이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면 이를 “정관으로 정하여” 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것임.
- * (참고) 기금법인은 별개의 기관과 자치법규를 가지고 사업주의 영업재산과 분리된 별개의 법인이므로 기금법인의 사업을 통해 소정의 선물을 제공하는 사유가 되는 ‘기타 기념일’에 대한 사항을 사업장의 취업규칙으로 정할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1351, 2022.3.28.)

사내근로복지기금 대부사업의 수혜대상 관련 문의

Q 질의

- (질의1) 근로자가 금융기관에서 대부한 대부금 이자를 회사가 「근로복지기본법」 제62조제3항에 따른 기본재산으로 지원할 수 있는지
- (질의2) 질의1이 불가능하다면 회사가 「근로복지기본법」 제62조제3항에 따라 근로자에게 기본재산을 대부하고, 근로자에게 수취한 (이자)수익금으로 「근로복지기본법」 제62조제1항 각 호에 따른 사업을 수행할 수 있는지
- (질의3) 「근로복지기본법」 제62조제3항에 따라 회사가 기본재산을 근로자에게 대부하는 제도를 시행하면서 정관 등으로 대부하는 대상을 ‘회사가 지정하는 우수한 인력’으로 한정할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제8에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
- 귀 질의 상 근로자가 금융기관에서 대부한 대부금의 이자를 기금법인에서 일부 지원하는 사업은 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 법 제62조제1항에 따른 사업의 범위에 포함되므로 기금법인의 사업으로 수행할 수는 있으나(퇴직연금복지과-5270, 2020.11.19. 참조),
- 해당 사업은 사업의 내용상 근로자에 대한 지급 또는 보조에 해당하고, 대부(貸付)사업으로 보기는 어려워 이를 법 제62조제3항을 근거로 기본재산을 활용하여 수행할 수는 없을 것임.

- (질의2) 기금법인은 법 제62조제1항에 따라 그 수익금으로 근로자의 재산형성 지원, 생활 원조, 근로복지시설의 설치·운영 등 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 수행할 수 있으며, 기금법인에서 근로자에게 자금을 대부함으로써 발생한 이자 또한 ‘수익금’의 범위에 포함된다 할 것이므로,
 - 귀 질의와 같이 기금법인은 근로자에게 대부한 자금 회수를 통해 발생한 이자 수익을 재원으로 법 제62조제1항 각 호의 사업을 수행할 수 있을 것임.
- (질의3) 법 제62조제1항 및 제3항에 따른 기금법인의 사업은 법 시행령 제46조 제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바,
 - 귀 질의와 같이 기금법인이 수행하는 대부사업의 수혜 대상을 ‘회사가 지정하는 우수한 인력’ 등으로 한정함으로써 일부 근로자를 수혜 대상에서 배제하는 것은 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-1656, 2022.4.18.)

사업장에서 직원 숙소를 구매하여 사내근로복지기금에 양도할 수 있는지

질의

- (질의1) 자회사인 ○○○리테일(법인)에서 직원 숙소를 구매(임대)하여 이를 사내근로복지기금법인의 기본재산으로 양도하는 것이 가능한지
- (질의2) 타 법인인 호텔리조트 법인에서 직원 숙소를 구매하고, ○○○리테일 법인에서 임대보증금을 납부하고, 사용권을 복지기금에 양도하는 것이 가능한지

회시

- 사업주 또는 사업주 외의 자는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사내근로복지기금에 유가증권, 현금, 법 제67조에 따른 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산*과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으며,

* (1) 기금법인의 운영·관리에 필요한 사무실과 그 부속시설, (2) 법 시행규칙 제26조제1항 각 호에 따른 근로복지시설, (3) 사내근로복지기금에 기부되거나 출연된 부동산(다만 이 경우 해당 부동산이 사무실 및 부속시설, 근로복지시설에 해당하지 않는 경우 1년 이내에 법 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법으로 전환하여야 함)

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 법 제62조제1항제5호에 따라 같은 법 시행규칙 제26조제1항 각 호의 근로복지시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영을 할 수 있음.

- 따라서, 귀 질의에 따른 ‘직원 숙소’가 법 시행규칙 제26조제1항 각 호에 따른 근로복지시설에 해당한다면, 귀 질의1과 같이 사업주에 해당하는 ○○○리테일(법인)이 직원숙소를 구매하여 해당 직원숙소를 기금법인에 출연할 수 있을 것임.

* 기본재산이란 기금법인이 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미하므로, 직원숙소를 기금법인에 출연하는 경우는 기금법인의 기본재산으로 보아야 할 것임.

- 한편, 귀 질의 상 ‘직원 숙소’의 정확한 형태를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 기금법인은 그 목적사업으로 근로복지시설의 ‘운영’ 사업을 수행할 수도 있으므로, ‘직원 숙소’가 법 시행규칙 제26조제1항 각 호에 따른 근로복지시설에 해당 한다면, 귀 질의2와 같이 호텔리조트 법인에서 구매한 직원 숙소를 ○○○리테일 법인에서 임차하여 이에 대한 사용권만을 기금법인에 양도함으로써 기금법인이 근로복지시설 운영을 위한 사업을 수행하는 것도 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-2138, 2022.5.24.)

특정인원들에게만 복지포인트를 추가 지급 가능한지

Q 질의

- 당사는 사내근로복지기금으로 선택적 복지제도 운영 중
 - 기금에서 운영하는 선택적 복지제도에 대해서는 합리적 기준 외에는 공평하게 복지혜택을 누릴 수 있도록 설계하여야 하는 것으로 알고 있음.
- 사업장에서 진행하는 이벤트(구조상 이벤트에 참여하는 인원이 제한됨) 참여 인원에게 참여 횟수에 따라 복지포인트를 추가 지급할 수 있는지
 - * 사실관계 확인을 위해 질의자와 유선 통화한 바, ‘이벤트’란 인사·IT직군만 참여할 수 있는 사업장의 프로젝트라고 함.

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제82조 제3항에 따라 선택적 복지제도를 내근로복지기금사업을 하는 데 활용할 수 있음.
- 귀 질의의 내용만으로는 질의 상 이벤트 또는 프로젝트의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
- 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로 귀 질의와 같이 인사·IT직군만이 참여할 수 있는 이벤트에 참여하는 것을 사유로 기금법인의 수혜를 추가로 제공하는 것은 근로복지기본법령의 취지에 맞지 않는 것으로 보이며,
- 기금법인은 별도의 기관(이사·감사·복지기금협의회)와 자치법규(정관)를 가지고 사업장의 영업재산과 분리된 별개의 법인인바, 사업장의 프로젝트에 참여함을 사유로 기금법인의 수혜를 추가로 지급하는 것은 사실상 근로자의 업무수행과 관련된 성과포상의 성격으로 보이며, 이러한 성과포상을 사업장과 별개의 법인인 기금법인에서 수행할 수도 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2612, 2022.7.1.)

사내근로복지기금의 차량구입 지원(1)

질의

- 사내근로복지기금으로 아래와 같은 목적사업을 수행할 수 있는지
 - 출장거리 100,000km 이상인 근로자가 차량 구입 시 직급에 따라 차량구입 지원금 지급
- * 근로자는 출장 시마다 출장신고서와 지출결의서를 제출하고, 출장 유류대를 지급하고 있음.

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체 협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의 상 ‘차량 구입 지원금’의 지급은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 사업이라는 측면에서 기금법인의 사업 목적에 부합하는 것으로 보이나,
 - 기금법인은 별도의 기관과 자치법규를 가지고 사업주의 영업재과 분리된 별개의 법인이므로, 기금법인에서 시행하는 목적사업의 수혜가 근로조건 또는 근로자의 업무수행과 관련한 보상 등의 형식으로 제공될 수는 없을 것임.
 - 따라서, 귀 질의와 같이 ‘차량구입을 위한 지원금 지급’의 조건을 출장 거리로 설정하는 것은 ‘출장’이라는 근로자의 업무 수행에 따른 보상의 형식으로 보여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2902, 2022.7.20.)

공동근로복지기금의 목적사업

Q 질의

- (질의1) 공동근로복지기금 참여 사업장 중 자취 중인 근로자의 월세(전부 또는 일부)를 지원할 수 있는지, 지원 가능하다면 현금 지원이 가능한지, 그리고 증빙은 어떠한 방법으로 하여야 하는지
- (질의2) 공동근로복지기금에 참여한 사업장은 직원 휴게실을 운영 중으로, 휴게실의 다과를 기금으로 지원할 수 있는지, 가능하다면 다과 전문 취급 업체로부터 고정적으로 구매·지원할 수 있는지

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- (질의1) 귀 질의 상 자취 중인 근로자의 월세 전부 또는 일부를 지원하는 사업이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면, 이를 정관으로 정하여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것임.
 - 한편, 귀 질의 상 근로자에게 지원하는 월세를 현금으로 지급할 수 있는지와 증빙의 문제와 관련, 실제 사용 용도를 확인하지 아니하고 일정 요건을 충족한 근로자에게 일률적으로 현금을 지급하는 것은 임금 대체적·보전적 급부로 보일 수 있으니, 부동산계약서, 월세납입 내역 등의 증빙자료를 토대로 실제 지원된 금품이 월세 납입의 용도로 활용되었는지를 확인하시기 바람.

- (질의2) 귀 질의2와 같이 공동기금법인에 참여한 사업장에 부대한 휴게시설에 다과를 지원하는 사업이 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대신하여 기금법인이 시행하는 것에 해당하지 않는다면, 이를 정관으로 정하여 기금법인의 목적사업으로 수행할 수 있을 것임.
- 한편, 귀 질의2와 같이 다과 전문 취급업체로부터 다과를 정기적으로 공급 받는 등의 사업 수행 방식에 대해서는 귀 공동기금법인의 목적사업 수행 여건 등을 감안하여 자체적으로 결정할 사항임을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2903, 2022.7.20.)

사내근로복지기금법인의 대부사업

Q 질의

- 「근로복지기본법」 제62조제3항에 따라 사내근로복지기금법인에서 시행하는 대부사업 관련,
 - (질의1) 주택구입 및 임차자금 대부는 무주택 근로자를 대상, 국민주택규모 이하의 주택을 우선하여 대부를 시행하여야 하며, 생활안정자금 대부는 소정 자격요건을 갖춘 저소득 근로자의 신청을 받아 심사 후 대부를 시행하여야 하는 것으로 이해되는데, 이러한 법령해석이 옳은지? 또한, 대부사업의 허용·불허사례를 안내해주시기 바람.
 - (질의2) 법령의 취지에서 벗어나 주택구입 및 임차자금의 경우 무주택 등을 따지지 않고 전 근로자에게 일률적으로 주택구입, 임차자금 대부를 시행하거나 생활안정자금은 자격요건과 관계없이 전 근로자를 대상으로 생활안정자금 명목으로 자금을 대부하는 경우 「근로복지기본법」 제62조 위반으로 기금법인의 이사가 처벌받을 수 있는지? 그리고, 유사한 사례로 처벌받은 기금법인의 이사가 있는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제8항에 따라 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우 등 근로자의 생활안정과 재산형성 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있으며, 법 시행령 제46조 제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.

- 귀 질의 상 주택구입·임차자금의 대부와 관련하여 고용노동부는 「사내·공동 근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규 제169호, 2020.2.11. 시행) 제17조제4항을 통해 기금법인이 근로자의 주택취득자금을 지원할 경우 가급적 직장주택조합과 연계하여 운영하도록 하고, 무주택 근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자에게 우선 지원하도록 하고 있으며, 무주택 근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자를 우선 지원한 후 정관이나 대부규정 등이 정하는 바에 따라 기금법인의 재정 여건을 고려하여 추가적으로 주택을 취득하려는 근로자에게 자금을 대부할 수도 있을 것임.
- 이에 비추어, 생활안정자금의 대부 또한 저소득 근로자를 우대하되, 기금법인의 정관이나 대부규정 등이 정하는 바에 따라 기금법인의 재정 여건을 고려하여 추가적으로 대부사업을 수행하는 것도 가능할 것으로 보임.
- 한편, 개별 기금법인의 정관 심사는 지방고용노동관서에서 수행하고 있는 바, 기금법인의 대부사업 허용 및 불허 사례는 지방고용노동관서에 문의하시기 바람.
- (질의2) 귀 질의2와 같이 기금법인에서 수행하는 주택 구입 및 임차자금의 대부 및 생활안정자금의 대부 사업을 전 근로자에게 일률적으로 시행한다 하여 이를 법 제97조제1항에 따라 처벌 대상이 되는 법률 위반 사항이라고 볼 수는 없을 것임.
- 한편, 근로복지기본법 위반 사항에 대한 ‘수사’는 지방고용노동관서에서 수행하고 있는 바, 근로복지기본법령의 취지에 벗어난 방식으로 대부사업을 수행함으로써 기금법인의 이사가 형벌을 부과받은 사례에 대해서는 개별 지방고용노동관서에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-2899, 2022.7.20.)

사내근로복지기금에서 기존 신용대출의 대체가 가능한지

Q 질의

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금’)에서는 시중 은행의 금리 인상으로 고금리 신용대출을 이용하고 있는 직원의 이자부담을 덜어주고자 대부사업으로 기존 신용대출을 대체하고자 할 때,
 - 위 경우 「근로복지기본법」 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제8항제3호 근로자 생활안정을 위한 경우에 해당하여 대부사업을 시행할 수 있는 것인지

A 회시

- 귀 질의 상 대부조건, 대부절차 등 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 고금리 신용대출을 이용하는 직원의 이자부담을 덜어주기 위한 목적의 대부사업이라면 「근로복지기본법 시행령」 제46조제8항제3호 근로자 생활안정을 위한 경우에 해당하여 가능할 것으로 사료됨. 따라서 정관에 규정하는 등 절차적 정당성을 확보 후 시행하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4573, 2022.11.17.)

공동근로복지기금의 사택 제공

Q 질의

- 사업장 A, B가 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금')을 설립하여 운영하고 있는데 공동기금에서 사택을 임차하고 임차료 및 부대비용을 공동기금에서 부담하여 근로자에게 무료로 주택을 제공하는 것이 가능한지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제6호에 따라 기금법인이 그 수익금으로 구입·설치 및 운영할 수 있는 근로복지시설에는 '소득세법 시행규칙 제9조의2제1항에 따른 사택'이 해당됨. 이 때, 사택이란 사용자가 소유하거나 직접 임차하여 종업원 등에게 무상 또는 저가로 제공되는 주택을 의미함.
 - 따라서 기금법인이 소유하거나 또는 직접 임차한 주택의 경우, 비록 근로자에게 무상 또는 저가로 제공한다고 하더라도 사용자가 소유하거나 직접 임차한 경우가 아니므로 사택에 해당한다고 볼 수 없음.
 - 다만, 귀 질의 상 기금법인이 임차한 주택이 법 제86조의3에 따른 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택에 해당한다면, 법 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제7호에 따라 근로복지시설에 해당하여 구입(임차)·설치·운영할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4721, 2022.11.25.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(1)

Q 질의

- (상황) 근로자 수 80명의 IT 기업에서 근로자의 생활안정과 복지증진을 위해 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)을 설립하고자 함. 목적사업으로 ‘과학기술인의 행복과 미래를 위한 적립형 공제 급여’(이하 ‘공제급여’)에 근로자가 가입시 납입부담금을 지원하는 사업을 하고자 할 때,
 - (질의) 장기근속자를 지원하기 위한 목적으로 10년이상 재직 근로자를 대상으로 지원하고 복지기금협의회에서 중도 해지 요건으로 주택 구입, 학자금, 의료비에 사용시로 제한하여 운영하려고 함. 이러한 조건으로 공제급여 상품 가입 지원을 목적사업으로 시행해도 되는지

A 회시

- 기금법인은 근로복지기본법(이하 ‘법’) 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조 제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에 정하는 사업을 할 수 있음.
 - 귀 질의 상 과학기술인의 행복과 미래를 위한 적립형 공제급여의 경우 재직 근로자가 부담금을 납부한 뒤 퇴직 시에 적립금을 수령하는 장기저축상품으로, 위 공제급여의 납입부담금을 기금법인에서 지원하는 것은 근로자의 재산형성 지원을 위한 사업으로 볼 여지가 있습니다. 다만 해지가 자유로워 사실상 임금 대체적 성격이 있거나 보전적 급부로 사용될 염려가 없어야 할 것임.
 - 그러나 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하고 저소득 근로자를 우대하여야 하는 점을 감안할 때, 10년 이상 재직근로자만을 대상으로 공제급여의 납입부담금을 지원하는 것은 기금법인의 목적사업으로 적합하지 않으므로 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 마련하여 시행하시기 바람.

(퇴직연금복지과-141, 2023.1.6.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(2)

Q 질의

1. 기존 임직원 단체상해보험에 준하는 보장내역과 보장금액을 사내근로복지기금으로 지급할 수 있는지
2. 사내 및 공동근로복지기금 실무매뉴얼에 명시되어 있는 ‘천재지변이나 돌발사고(교통사고 등)을 당한 근로자에게 재난구호금을 지급’, ‘경조비(축의금, 조의금, 재해위로금 등)의 지원’에서 ‘교통사고 등’ 및 ‘재해위로금’에 대한 범위

A 회시

1. 「근로복지기본법」 제62조 제1항 제7호 및 동법 시행령 제46조 제2항 제3호에 따라 기금법인은 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 정관에서 정하는 사업을 수행할 수 있는바, 소속 근로자 및 가족의 의료비, 건강진단비 지원 등 생활원조에 대한 사업을 정관에 정한 바에 따라 수행할 수 있음.
 - 다만, 일반적인 근로자가 아닌 사용자에게 해당하는 임원의 경우에는 사내근로복지기금 지원대상에 포함되지 않음.
 - 한편, 목적사업의 지원수준에 대해서는 법령에서 구체적으로 규율하고 있지 않으나, 구체적인 지원수준(보험의 보장내역 등)은 목적사업의 가용예산, 통상적으로 인정될 수 있는 보험의 보장내역(수준) 등을 종합적으로 고려하여 복지기금협의회 등에서 결정하면 될 것이며, 이 경우 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있어야 함.
2. ‘교통사고 등’ 및 ‘재해위로금’에 대한 범위는 법령상 별도로 규정한 바가 없음.
 - 따라서, 구체적인 사항은 사회적 통념에 위배되지 않는 범위 내에서 정관 및 복지기금협의회에서 정하면 될 것임.

(퇴직연금복지과-2206, 2023.5.17.)

사내근로복지기금의 차량구입 지원(2)

질의

- 당사에서는 차량을 구입하는 직원들에게 구입가액의 일부를 근속기간에 따라 지원하는 “차량구입 지원제도”를 운영하고 있음.
- 위와 같은 차량구입 지원제도를 사내근로복지기금으로 운영하고자 할 경우 차량구입 지원제도가 「근로복지기본법(이하 “법”) 시행령」 제46조제2항제3호의 “그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업”에 해당하는지, 또는 법 제62조제1항 각 호에 해당함으로써 “사내 근로복지기금의 목적사업”으로 수행할 수 있는지 여부

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바 (퇴직연금복지과-1706, 2020.4.13.),
 - 귀 질의와 같이 차량구입 지원이 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 규정되어 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.
- 아울러, 기금법인의 사업은 법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하라고 규정하고 있는바,
 - 당사의 “차량구입 지원제도”가 이에 해당한다면 위 법에 위배되지 않는 범위에서 근속기간별 차등지원에 대한 합리적 기준을 정해 복지기금협의회에서 결정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2391, 2023.5.26.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(3)

질의

- 당사는 사내근로복지기금 목적사업을 아래와 같이 추가하려고 함.
 1. 세자녀 출산축하금(세번째 자녀 출산시 축하금 지급)
 2. 휴양시설 또는 스포츠 활동 이용료 지원
(사내외 휴양시설 또는 골프장 등 이용시 비용의 일부를 지급)
 3. 의료비(직원 및 직원의 배우자가 상해질병 등으로 의료비 발생시 지급)
 4. 장기근속자 포상(10년, 15년, 20년 등 장기근속시 포상금 지급)
 5. 장기자기개발휴가(1개월 휴가)시 해외 항공료 지급
- 「근로복지기본법」(이하 “법”) 등에 따라 위 목적사업의 추가가 적절한지, 목적 사업을 추가할 경우 정관에 추가로 기재하여야 하는 사항이 있는지

회시

- 기금법인은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 없고(법 제62조제1항 및 시행령 제46조제2항), 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있다면(법 시행령 제46조제1항) 근로자의 생활 안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의의 목적사업이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니고, 특정 근로자를 사업 수혜 대상에서 일괄 배제하는 것이 아니라면 정관상 목적사업으로 추가할 수 있음.
 - 정관 추가 기재에 대해 별도로 규정하고 있는 사항은 없음.

(퇴직연금복지과-2442, 2023.5.31.)

사내근로복지기금의 콘도회원권 구매

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금의 목적사업으로 콘도회원권 구매가 가능한지
- (질의2) 목적사업준비금으로 구매한 콘도회원권은 기본재산인지
 - (질의 2-1) 콘도회원권이 기본재산이라면, 기본재산 총액변경 신고해야 하는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제4호에 따라, 기금법인의 목적사업으로 휴양콘도미니엄의 구입·설치·운영 등이 가능하므로 근로자의 콘도미니엄 이용을 위해 콘도회원권의 구매도 가능할 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제62조제4항에 따라, 기본재산이란 기금법인이 출연받은 재산 및 복지기금협의회가 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 뜻하므로 목적사업준비금으로 구매한 콘도회원권은 기본재산에 해당하지 않음.

(퇴직연금복지과-2436, 2023.5.31.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(4)

Q 질의

- 당사는 사내근로복지기금 목적사업을 아래와 같이 추가하려고 함.
 1. 세자녀 출산축하금(세번째 자녀 출산시 축하금 지급)
 2. 휴양시설 또는 스포츠 활동 이용료 지원
(사내외 휴양시설 또는 골프장 등 이용시 비용의 일부를 지급)
 3. 의료비(직원 및 직원의 배우자가 상해질병 등으로 의료비 발생시 지급)
 4. 장기근속자 포상(10년, 15년, 20년 등 장기근속시 포상금 지급)
 5. 장기자기개발휴가(1개월 휴가)시 해외 항공료 지급
- 「근로복지기본법」(이하 “법”) 등에 따라 위 목적사업의 추가가 적정한지, 목적 사업을 추가할 경우 정관에 추가로 기재하여야 하는 사항이 있는지

A 회시

- 기금법인은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 없고(법 제62조제1항 및 시행령 제46조제2항), 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있다면(법 시행령 제46조제1항), 근로자의 생활안정 및 재산 형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의의 목적사업이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니고, 특정 근로자를 사업 수혜 대상에서 일괄 배제하는 것이 아니라면 정관상 목적사업으로 추가할 수 있음.
 - 정관 추가 기재에 대해 별도로 규정하고 있는 사항은 없음.

(퇴직연금복지과-2450, 2023.6.1.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(5)

Q 질의

- 신입사원 2년차까지만 주택 계약 시 월세 등 일정금액을 지원하는 내용의 목적사업을 정관에 추가하는 것이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」(이하 “법”) 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 월세 등 지원이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.
- 다만, 기금법인의 사업은 법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하라고 규정하고 있는바,
 - 근속기간 등 합리적 기준에 따라 수혜의 차등을 둘 수는 있을 것이나, 근속기간을 기준으로 특정 근로자를 사업의 수혜 대상에서 일괄적으로 배제하는 것은 법 취지상 허용되지 않을 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-2523, 2023.6.8.)

기금법인 업무수행 담당자에게 수당 지급가능 여부

Q 질의

- (질의1) 대부분 본연의 업무가 있어 기금 업무 수행을 기피함에 따라 기금을 운영하고 결산 보고를 진행하는 담당자에게 30만원의 운영수당을 기금에서 지급하고자 하는데 이것이 가능한지
- (질의2) 가능할 경우, 기금에서 현금으로 바로 지급이 가능한지
- (질의3) 수당의 경우 한도나 지급횟수 등 기준이 정해져 있는지
- (질의4) 현금 지급 시 담당자 소득처리를 위한 급여에 반영해야 하는지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 의거하여 사업주가 법령 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바, 기금법인은 사업주가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 임금을 사실상 대체하거나 보전하는 성격의 금품을 근로자에게 지급할 수는 없을 것임.
- 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 명칭에 관계없이 지급하는 일체의 금품으로서, 귀 질의에서 기금 업무 수행 담당자(기금법인 소속 근로자가 아닌)에게 30만원의 운영수당을 기금에서 지급하고자 하려는 것은 사실상 임금을 대체하는 것으로 기금법인의 사업으로는 적절하지 않다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-2798, 2023.6.26.)

사내근로복지기금의 기숙사 구입

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금에서 기숙사를 구입하고자 할 때, 건물이 기숙사로 구분되지 않은 일반 아파트, 빌라 등을 매매, 임차하는 것은 불가하고 건물이 기숙사로 구분된 기존 건물을 매매, 임차하는 것이 가능하다고 알고 있는데 맞는지
- (질의2) 기숙사 매매 및 임차에 대한 비용은 기본재산으로 사용해도 되는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조 제1항제1호에 따라 기금법인은 그 수익금으로 근로자를 위한 기숙사에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영을 시행할 수 있으며, 이 때 기숙사란, 「근로기준법」 제98조부터 제100조의2 및 「근로기준법 시행령」 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설을 뜻하는 바,
 - 건축법 시행령 별표1에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대 수가 전체의 50% 이상인 것을 의미함. 따라서 법상 요건에 해당하지 않는 아파트, 빌라 등은 근로복지기본법령에 규정된 기숙사에 해당하지 않으므로 사내근로복지기금의 목적사업준비금으로 구입, 설치 및 운영 등이 불가함.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제63조에 따라 사내근로복지기금의 기본재산은 예입, 수익증권 매입 등 법에 규정된 방법으로만 운용이 가능하므로, 기숙사 매매 등 목적사업에 사용하는 것은 불가함.

(퇴직연금복지과-2777, 2023.6.26.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(6)

질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 '사내기금')에서 차상위계층에 해당하는 근로자에게 암투병 생활비 지원을 할 수 있는지
- (질의2) 사내기금에서 장기근속자 포상을 하고자 하는데 현금이 아닌 상품권 등으로 지급하고자 할 때, 일부는 사내기금을 설치한 사업장에서 부담하고 일부는 사내기금에서 부담하여 지급해도 되는지, 된다면 사내기금에서 지급한 비율만큼 비과세 처리가 되는 것인지
- (질의3) 사내기금에 주식을 출연하여 기본재산 총액변경신고를 할 때, 주당 평가액을 회계법인과 같은 기관에서 평가한 금액으로 신고를 해야 하는지
 - (질의 3-1) 기본재산 총액변경신고 후 주당 평가액에 오류가 있어 과태료나 다른 시정명령을 받게 되는지
 - (질의 3-2) 기본재산 총액변경신고 기한인 3주를 초과시 어떤 불이익이 있는지

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제1항제3호에 따라 사내기금에서는 그 밖에 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 없고 근로자의 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 실시할 수 있으므로, 귀 질의 상 차상위계층 근로자에게 암투병 생활비를 지원하는 사업을 정관에 규정하여 시행할 수 있을 것임.
- (질의2) 장기근속자에 상품권 지급하는 것이 취업규칙, 단체협약 등에 따라 사용자에게 의무가 부여된 것이 아니라면 정관에 규정하여 시행할 수 있을 것이며, 이 경우 일부는 사업장에서 부담하고 일부는 근로복지기금법인에서 부담하여 지급할 수 있습니다. 다만, 비과세되는 증여재산의 범위 등은 「상속세 및 증여세법」에서 정하고 있으므로 이와 관련된 사항은 국세청에 문의하여 주시기 바랍니다.

● (질의3) 사내기금에 주식을 출연받은 경우 자산 금액 산정은 기업회계기준 및 일반회계 이론에 따라 산정하는 것이 타당할 것이며(임금 68234-352, 1996.7.22. 참조), 이 경우 반드시 회계법인 등 전문기관을 통해 산정한 금액이어야 한다고 규정된 바는 없음.

- (질의 3-1) 단순 실수로 주당 평가액을 잘못 산정하여 기본재산총액변경 신고를 한 경우에 대한 근로복지기본법령상 직접적인 제재조항은 없음.

- (질의 3-2) 기금법인은 기본재산 총액이 변경되었을 경우 3주 이내에 법 시행규칙 별지 제10호 서식에 따른 변경내용을 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 하며, 이를 해태할 시, 근로복지기본법령상 직접적인 제재조항은 없으나 이에 대하여 근로감독관은 「근로복지기본법」 제93조제1항제3호에 따라 시정을 명할 수 있으며 시정되지 않을 시 과태료가 부과될 수 있음.

(퇴직연금복지과-3065, 2023.7.7.)

기금법인의 근로자 채용

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인에서 직원들을 위한 구내식당을 운영하는데 위탁하지 않고 조리사 등 근로자를 직접 채용할 수 있는지
- (질의2) 근로자의 자동차 구입비 지원도 가능한지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호 및 시행령 제46조제2항제3호에 따라 기금법인은 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으므로,
 - 기금법인은 기금의 정관에서 정하고 있는 근로자를 위한 구내식당 운영 사업을 정관에 규정하고 시행하기 위해 조리사 등 근로자 채용이 가능할 것으로 판단됨.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항제3호에 따라 기금법인은 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있습니다. 따라서 귀 질의 상 근로자의 자동차 구입비 지원사업에 대해 정관에 구체적으로 규정하신 뒤 시행하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3064, 2023.7.7.)

사내근로복지기금의 골프회원권 구입 및 보유

Q 질의

- 「근로복지기본법」 제61조 및 제62조, 제67조와 관련하여 다음과 같이 질의드립니다.
 - (질의1) 사내근로복지기금에서 근로자 복지증진을 위해 목적사업으로 골프장 회원권 구입이 가능한지
 - (질의2) 회사 또는 제3자(임원)이 사내근로복지기금에 골프장 회원권을 출연해 줄 경우 기금에서 계속해서 보유가 가능한지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항제1호에 따라 근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 근로자의 체육·문화활동의 지원을 위한 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의 상 기금법인은 근로자의 체육·문화활동 지원 사업으로서 골프장 회원권 구입이 가능할 것으로 판단됨.
- (질의2) 법 제61조제2항 및 시행령 제45조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 정관에서 정하는 재산에 대해서 출연할 수 있으므로 귀 질의 상 정관에 정하는 바에 따라 골프장 회원권을 기금법인에 출연할 수 있을 것임.
 - 이 때, 골프장 회원권은 근로복지기본법상 반드시 처분해야 한다고 규정된 바는 없으므로 계속해서 보유하여 근로복지사업에 활용할 수 있다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-3067, 2023.7.7.)

사내근로복지기금의 통신비 지원

Q 질의

- 사내근로복지기금에서는 근로복지 증진의 목적으로 직급별로 차등하여 근로자에게 휴대폰 사용료를 통신비 지원금으로 지원해주고자 함. 이 때, 통신비 지원은 단체협약 및 복리후생 등에 따라 회사에서 지급할 의무는 없음.
- 회사에서 지급의무가 없는 통신비 지원금을 사내근로복지기금의 목적사업으로 실시해도 무방한지

A 회시

- 근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항제3호에 따라 근로자의 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 실시할 수 있으므로,
- 귀 질의 상 사용자가 근로자에게 통신비를 지원할 의무가 없다면, 기금법인의 정관에 수혜대상 등 통신비 지원금에 대한 내용을 규정하시고 시행하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3066, 2023.7.7.)

사내근로복지기금의 사택 제공

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조에 따라 사택도 근로복지시설로 인정하는 바, 기금법인에서 다세대 주택인 오피스텔, 아파트를 임차하여 기숙사로 제공할 수 있다는 의미인지, 아니면 사용자가 소유 또는 임차한 사택에 한해서 기금법인에서 구매 또는 재임차를 하여 기숙사로 사용할 수 있다는 의미인지
- (질의2) 기금법인에서 사용자가 운영하던 사택 등에 대한 출연, 출자, 구입 및 설치 운영을 할 경우 기숙사 사용 혜택에 대해 소득세 또는 증여세가 비과세되는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제6호에 따라 기금법인이 그 수익금으로 구입·설치 및 운영할 수 있는 근로복지시설에는 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택이 해당됨.
 - 사용자와 법인격을 달리하는 별개의 법인인 기금법인에서 소유하거나 직접 임차한 주택은 근로자에게 저가 또는 무상으로 제공한다 하더라도 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택으로 볼 수 없을 것임.
 - 따라서, 귀 질의1과 같이 기금법인에서 다세대 주택을 임차하거나 사택을 구매 또는 재임차하여 기숙사로 사용하는 것은 「근로복지기본법」 제62조에 따른 기금법인의 사업으로 볼 수 없을 것임(퇴직연금복지과-4039, 2020.9.9.).
 - 다만, 사용자가 소유하거나 직접 임차하여 종업원 등에게 무상 또는 저가로 제공되는 주택(「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택)을 운영하는 것은 기금법인의 사업으로 시행할 수 있음.

- (질의2) 한편, 귀 질의2와 같이 소득세 및 증여세의 비과세 여부와 관련된 궁금하신 사항은 소득세법의 소관 부처인 기획재정부 또는 국세청으로 문의해 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3163, 2023.7.13.)

사내근로복지기금의 근로복지시설 운영

Q 질의

- 사내근로복지기금 정관상 직원용 숙소사, 사내 구판장, 사내 자판기, 구내식당 및 사내 휴게실, 보육시설, 휴양콘도미니엄, 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관에 출자·출연 또는 동 시설의 구입·설치 및 운영이 가능하도록 되어 있음.
- 회사에서는 사옥내 복지시설로 직원을 대상으로 한 헬스장, 구내식당, 카페, 휴게실을 운영하고 있음, 이에 아래 내용에 대하여 사내근로복지기금에서 지원이 가능한지 여부 질의
 - 헬스장 락커룸 및 샤워시설 리모델링 및 비품 구입비 지원 가능여부
 - 카페 리모델링 및 비품 구입비 지원 가능여부
 - 구내식당 테라스 리모델링 및 비품 구입비 지원 가능여부
 - 휴게실 리모델링 및 비품 구입비 지원 가능여부
 - 이외 회사 건물내 주차장에 화단 조성 비용, 교육장내 리모델링 비용으로 사내 근로복지기금에서 지원이 가능한지 여부 질의

A 회시

- 사내근로복지기금은 기금 운용에 따른 수익금 등을 통해 「근로복지기본법」 제62조제1항의 각 호에 명시된 사업을 시행할 수 있으며, 같은 법 시행령 제46조제2항에 의거하여 근로자의 체육·문화활동의 지원, 근로자의 날 행사의 지원, 사업주가 법령 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 그 밖에 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.

- 따라서, 사내근로복지기금의 사업으로서 헬스장, 구내식당, 카페, 휴게실을 설치·운영하고 있다면 귀 질의 상 헬스장 리모델링 및 비품 구입비, 카페 리모델링 및 비품 구입비, 구내식당 리모델링 및 비품 구입비, 휴게실 리모델링 및 비품 구입비에 대하여 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것으로 판단됨.
- 다만, 귀 질의 상 명시적이지 않아 구체적으로 답변드리기는 어려우나 회사 건물내 주차장 화단 조성, 교육장내 리모델링은 근로자의 재산형성 및 생활 원조를 위한 것과는 거리가 멀기에 기금법인의 사업으로 적절하지 않은 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-3756, 2023.8.28.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(7)

Q 질의

- 사내근로복지기금의 목적사업에 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 다음과 같은 사업이 허용 가능한지
 - 자녀 2인 이상 직원에게 육아비 각 50만원씩 지원
 - 결혼장려지원금으로 결혼 후 결혼 첫째 1년간 한달에 50만원씩 지원
 - 부모님 또는 홀부모님을 모시고 혼자 부양하고 있는 직원에게 한달에 100만원 지원

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의 상의 사업은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로 정관이 정하는 바에 따라 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것으로 보이나, 결혼지원 장려금 및 부모님 부양금의 경우에는 대상 직원에게 사용용도에 관계없이 일률적으로 매월 현금을 지급하는 사업으로 임금 대체적인 급부로 판단될 여지가 있기에 신중한 검토를 필요로 하며, 기금법인의 사업으로 적절하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-4028, 2023.9.15.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(8)

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금 목적사업준비금을 통해 전 직원 의자를 교체하고자 하며 비품 구매 진행을 위해 이사 합의 및 정관 내 기금용도에 문구를 추가해 진행하면 되는지
- (질의2) 사내근로복지기금 목적사업준비금을 통해 직원에게 테블릿을 정규직에 한하여 지급할 예정임, 이 또한 질의1과 진행할 수 있는지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 주택구입자금 보조 등 근로자 재산형성을 위한 지원
 - 장학금·재난구호금의 지급 등 근로자의 생활원조
 - 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지급
 - 기금법인 운영을 위한 경비지급
 - 근로복지시설에 대한 출자·출연 또는 구입·설치 및 운영
 - 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진
 - 근로복지기본법 제86조의2 제2항에 따른 공동근로복지기금 지원
 - 근로자의 체육·문화활동의 지원

-
- 근로자의 날 행사의 지원
 - 그 밖의 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업
- 귀 질의 경우 구체적인 사정을 알기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 위 사업은 근로조건 또는 근로자의 업무수행과 관련되는 것으로 보이므로 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.
 - 아울러, 기금법인의 사업은 「근로복지기본법」 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로 정당한 사유 없이 특정 근로자에게만 한정하여 복지사업을 시행하는 것은 바람직하지 않음.

(퇴직연금복지과-4027, 2023.9.15.)

사내근로복지기금의 기념품 지급 가능 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금법인의 사업으로 자녀를 출산한 직원에게 기념품 지급, 초·중·고·대학교에 입학하는 자녀를 둔 직원에게 기념품 지급, 장기근속자에게 기념품을 지급할 수 있는지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는바,
 - 귀 질의와 같이 기금법인에서 자녀를 출산한 직원, 학교를 입학하는 자녀를 둔 직원, 장기근속자에게 기념품을 지급하는 사업이 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 내용이 아니면 정관에 정하여 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4480, 2023.10.20.)

사내근로복지기금의 기숙사 제공

질의

- (배경) 사내근로복지기금법인을 설립하여 해당 출연금으로 오피스텔(주거용 원룸)을 구입한 뒤 근로자에게 무상 사택 제공 혹은 저렴한 월세로 제공하려고 함.
- (질의1) 근로자용 기숙사는 건축물대장 상 공동주택(기숙사)로 되어있어야 가능하다고 확인했는데, 주거용 오피스텔은 안되는지
- (질의2) 주거용 오피스텔 구매가 가능하다면 이를 구매하여 무상제공하였을 때 고유목적사업에 쓰였다고 볼 수 있는지
- (질의3) 나중에 해당 오피스텔을 매도했을 때 발생한 매도금액은 전액 사내근로복지기금에 귀속되는지
- (질의4) 영리법인의 직원과 영리법인에서 만든 사내복지기금법인과의 관계는 법인세법에 의한 특수관계자라고 봐야하는지

회시

- (질의1) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 근로복지시설로서 기숙사에 대한 출자·출연 또는 구입·설치 및 운영을 시행할 수 있음.
 - 이때, 기숙사란 「근로기준법」 제98조부터 제100조의2 및 같은 법 시행령 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설을 의미 하는 바, 「건축법 시행령」 별표1에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대 수가 전체의 50 이상인 것을 의미함.
 - 따라서, 법상 요건에 해당하지 않는 아파트, 빌라, 오피스텔은 근로복지기본법령에 규정된 기숙사에 해당하지 않으므로 사내근로복지기금의 목적사업준비금으로 구입, 설치 및 운영이 불가함(퇴직연금복지과-2777, 2023.6.26. 참조).

- (질의 2·3) 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조 제1항제6호에 따라 기금법인이 그 수익금으로 구입·설치 및 운영할 수 있는 근로복지시설에는 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택이 해당됨.
 - 사용자와 법인격을 달리하는 별개의 법인인 기금법인에서 소유하거나 직접 임차한 주택은 근로자에게 저가 또는 무상으로 제공한다 하더라도 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택으로 볼 수 없음.
 - 따라서, 귀 질의와 같이 기금법인에서 오피스텔을 임차·구매하여 근로자들에게 무상으로 제공하는 것은 「근로복지기본법」 제62조에 따른 기금법인의 사업으로 볼 수 없음(퇴직연금복지과-4039, 2020.9.9. 참조).
 - 다만, 사용자가 소유하거나 직접 임차하여 종업원 등에게 무상 또는 저가로 제공 되는 주택(「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택)을 운영하는 것은 기금법인의 사업으로 시행할 수 있음.
- (질의4) 한편, 귀 질의와 같이 법인세법 및 비과세 여부 등에 관한 사항은 소관 부처인 기획재정부 또는 국세청으로 문의해 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-5016, 2023.11.27.)

사내근로복지기금의 해외연수비 지원

Q 질의

- 근로자의 사기진작을 위한 해외연수비(시찰비)를 사내근로복지기금에서 지원할 경우 체육·문화활동 사업 상의 지원으로 볼 수 있는지
- 해외사시찰비를 지원하고자 한다면 정관 개정이 필요한지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 법 시행령 제46조제2항제1호에서 명시하고 있는 근로자의 체육·문화활동의 지원은 연극·영화·공연 관람료 지원, 문화상품권 및 스포츠장비 구입비 지원, 체육시설 이용료 지원, 사내 동호회 운영비 지원 등 실제 체육·문화활동에 소요된 경비를 지원하는 사업으로
 - 귀 질의 상 근로자의 사기진작을 위한 해외연수비(시찰비)는 체육·문화활동에 소요된 경비를 지원하는 사업으로 보기 어렵다 할 것이며, 기타 근로자의 재산 형성 및 생활원조를 위한 사업으로 정관이 정하는 사업으로 시행할 수 있는 것임.
 - 따라서, 근로자의 사기진작을 위한 해외연수비(시찰비) 지원사업을 시행하고자 한다면 귀사의 기금법인 정관상 기타 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에 따로 정해두어야 할 것이므로 정관 개정이 필요해 보임.

(퇴직연금복지과-5647, 2023.12.29.)

사내근로복지기금에서 보증보험증권 발급 수수료 지원이 가능한지

Q 질의

- 사내근로복지기금법인 또는 공동근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)에서 근로자 재산형성 및 생활안정을 위하여 근로자 주택구입자금 및 생활안정자금 대부사업을 실시하고 있으며, 채권확보 방안으로 보증보험증권을 징구하고 있는 바, 근로자들이 보증보험증권 발급수수료 부담이 커 이를 기금법인에서 지원해 주는 논의가 있음.
- 이 경우, 근로자가 부담하는 보증보험증권 발급수수료를 지원하기 위하여 기금법인 정관 목적사업에 ‘보증보험증권 발급수수료지원’을 신설할 경우 지원이 가능한지 여부

* 회사 취업규칙과 단체협약에는 근로자가 기금법인으로부터 대부금 신청시 근로자가 부담하여야 하는 보증보험증권 발급수수료를 회사가 지급해야 하는 의무조항은 없음.

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의 상 근로자가 부담하는 보증보험증권 발급수수료를 지급하는 것이 취업규칙이나 단체협약 등에 따른 사용자의 의무가 아니라면 기금법인이 근로자의 생활안정 지원 등을 위해 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 기금사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-5570, 2023.12.29.)

사내근로복지기금의 건강보험료 근로자 부담분 지급

Q 질의

- 국민건강보험법상 ‘근로자 본인분 건강보험료’를 사내근로복지기금에서 지급하는 것이 가능한지 여부

* 회사 취업규칙과 단체협약에는 근로자가 부담해야 할 본인분 건강보험료를 회사가 지급해야 하는 의무조항은 없음.

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위한 사업으로 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의 상의 사업은 「국민건강보험법」에 따라 납입 의무가 부여된 사업으로서 사용자는 직장가입자가 부담하여야 하는 그 달의 보험료액을 그 보수에서 공제하여 납부해야 하는 바, 법상 납입 의무가 규정되어 있는 보험료를 기금법인에서 일률적으로 지원하는 것은 사실상 임금 대체적·보전적 급부에 해당할 수 있어 기금법인의 사업으로 적절하지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-5569, 2023.12.29.)

공동근로복지기금 근로자를 위한 보장성보험 가입

Q 질의

- (질의1) 1개의 중소기업 법인과 개인사업자(현재 근로자는 없는 1인 기업)이 참여한 공동근로복지기금법인 설립이 가능한지
- (질의2) 특정한 직원 혹은 부서만 보장성 보험(종신보험)의 가입이 가능하도록 목적사업을 수행할 수 있는지
- (질의3) 직장인 단체보험 관리의 어려움과 보장의 확대를 위해 개인보험상품으로 대체하여 직원 전체를 가입하는 것이 가능한지

A 회시

- (질의1) 공동근로복지기금법인은 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 독립된 기금법인을 설립하는 제도로써, 사내근로복지기금법인이 설립된 기업도 공동근로복지기금법인을 추가로 설립할 수 있는 등 설립에 대한 별도의 제한규정을 두고 있지 않음.
- 귀 질의에 따라, 근로자가 없는 1인 개인사업자 기업이 공동근로복지기금법인에 참여하는 것은 둘 이상의 기업이 공동으로 근로복지기금을 조성하여 중소기업 등 취약 근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있도록 도입되어 이를 통해 산업단지 중심으로 기숙사 등 공공복지시설의 설치, 자녀 장학금 지급 등 중소기업 근로자의 복지를 향상할 수 있는 기반을 마련하고자 하는 제도의 취지와는 맞지 않는 것으로 보이며,
- 아울러, 공동근로복지기금협의회는 참여기업의 사용자와 근로자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성되어야 하는바, 근로자가 없는 기업이 참여하게 된다면 공동근로복지기금협의회 구성 등 기금법인 운영에 차질이 발생할 것임.

-
- (질의2) 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
 - 따라서, 특정한 직원 혹은 부서만 보장성 보험(종신보험)의 가입이 가능하도록 하는 목적사업은 기금법인의 사업으로 허용될 수 없음.
 - (질의3) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 개인보험 상품으로 직원 전체를 가입하는 것에 대하여 정관에 근거를 두고 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-670, 2024.2.13.)

기금법인 운영을 위한 근로자 인건비 지급

Q 질의

- 기금법인의 업무만을 전담으로 맡을 직원을 기금법인의 소속으로 채용하는 경우, 이 직원의 인건비 발생에 따른 경비를 “기금법인 운영을 위한 경비지급”으로 처리해도 되는지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제4호에 따라 기금법인 운영을 위한 경비 지급 사업을 시행할 수 있음.
 - 귀 질의에 따라 기금법인의 업무를 전담하기 위하여 기금법인 소속의 근로자를 채용하는 경우, 「근로복지기본법」 제62조제1항제4호에 따라 해당 근로자의 보수 등을 지급할 수 있을 것임.
 - 참고로 기금법인 업무를 수행하는 자가 기금법인 소속의 근로자가 아니라 기금법인을 설립한 원래 회사의 소속 근로자라면 이는 원래 회사의 사용자가 근로의 대가로 그 임금을 지급해야 하므로 기금법인의 사업으로는 적절하지 않음.

(퇴직연금복지과-757, 2024.2.16.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(9)

Q 질의

- (질의1) 구성원들의 문화·체육 활동 지원을 목적으로 프로야구 또는 프로축구 연간 회원권을 구입하여 기금법인 구성원들에게 지원하는 것이 가능한지
- (질의2) 회사 본업과 관련된 자격증 취득을 위해 자격증 시험 응시료 및 취득 후 합격 축하금을 사내근로복지기금으로 지원이 가능한지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 프로야구 또는 프로축구 연간 회원권을 구입하여 근로자의 체육·문화활동을 지원하는 사업을 수행할 수 있을 것이며, 자격증 취득을 위한 자격증 시험 응시료 및 취득 후 합격 축하금에 대해서도 기금법인은 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-758, 2024.2.16.)

사내근로복지기금의 주차 비용 지원

Q 질의

- 직원 전용 주차장(주차이용권)을 임대하여 주차비 지원, 사내휴게실의 환경 조성을 위한 소요비용(그림 혹은 사진 대여, 안마의자 구비 등)에 대하여 기금 법인 사업으로 가능한지, 그리고 만약 지출이 가능하다면 정관 내 목적사업에 추가로 명시해야 하는지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으며, 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하며, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것임.
- 따라서, 사용자가 근로자에게 지급해야 할 의무가 없고 사용 용도와 관계없이 일률적으로 현금을 지급하는 것이 아니라면 직원들에게 주차비를 지원하는 것은 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것이며,
- 기금법인의 사업으로서 사내휴게실, 자판기, 구내식당 등의 운영지원이 가능하므로 귀 질의와 같이 사내휴게실의 환경 조성을 위한 소요비용을 기금법인의 사업으로 시행할 수 있을 것임.
- 아울러, 위 사업을 시행하고자 한다면 정관에 시행 근거를 두고 세부사항을 시행세칙으로 정하여 할 것임.

(퇴직연금복지과-862, 2024.2.23.)

사내근로복지기금의 종교활동 지원

Q 질의

- 회사 내 근로자 중 종교를 보유한 근로자 비율이 높아 종교 활동에 대한 지원을 복지 항목 중 하나로 포함하여 시행하여 다음 기준에 따라 지급이 가능한지
 - 종교활동 지원의 범위는 기독교의 십일조를 기준으로 해당 종교의 교리에 따라 기본급의 10%를 한도로 매월 지원
 - 종교 간 형평성을 위하여 기독교 외 타 종교인에 대하여도 이에 준하여 지원함.
 - 종교가 없는 경우에는 지원하지 아니함

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으며, 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하며, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것임.
 - 귀 질의와 같이 종교를 보유한 근로자에게 실제 사용 용도와 관계없이 일률적으로 기본급의 10%에 해당되는 현금을 지급한다면 이는 임금 대체적·보전적 성격의 금품으로 볼 수 있을 것이며, 아울러 종교가 없는 근로자는 수혜대상에서 제외되는 것은 전체 근로자에게 혜택을 줄 수 있도록 하고 있는 「근로복지기본법」 취지에 맞지 아니하므로 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-861, 2024.2.23.)

복지기금협의회 위원에 대한 포상금 지급

Q 질의

- 근로자들의 복지증진에 큰 역할을 한 근로자위원에게 그 공로를 기리고자 포상금을 지급하고자 하는데 법상 문제가 없는지, 지급이 가능할 때 수익금이 없다면 기본재산 사용 또는 기본재산 차입을 통해 가능한지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제60조에 따라 복지기금협의회의 위원은 비상근·무보수로 하며, 기금법인 업무수행에 필요한 시간에 대하여는 근로한 것으로 봄.
 - 귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, ‘보수’란 일한 대가로 받는 금전과 물품을 의미하므로, 지급할 포상금이 은혜적·호의적·임의적으로 지급하는 금품으로써 「근로기준법」상 임금에 해당되지 않는다면 「근로복지기본법」 제62조제1항제4호에 따른 기금법인 운영을 위한 경비 지급의 사업으로 시행할 수 있을 것임.
 - 다만, 귀 질의와 같이 근로자 측 위원에게만 포상금을 지급하는 등 근로자 측 위원과 사용자 측 위원을 달리 취급하는 것은 합리적인 이유가 있지 않는 한 허용되지 않을 것임(퇴직연금복지과-5028, 2021.11.17. 참조).
 - 아울러, 위 사업을 시행하고자 하는 재원이 없다 하여 기본재산 사용 또는 기본재산 차입은 불가능할 것이며, 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따른 수익금 또는 같은 법 제62조제2항에 따라 산정되는 기본재산의 사용 가능 요건에 맞추어 사업을 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-973, 2024.3.5.)

사내근로복지기금법인의 사내 카페 운영

Q 질의

- (질의1) 사내 복지기금을 통해 사내 카페 운영이 가능한지, 가능하다면 수익 처리 및 지출 처리 시에 복지기금에 입출납을 횡수마다 시행해야 하는지
- (질의2) 사내 카페의 직원 인건비는 복지기금으로 운용 시 복지기금에서만 지출되어야 하는지, 회사에서 인건비만 부담할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택, 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영을 할 수 있으며, 그 외의 근로복지시설 등은 설치·운영할 수 없음.
- 귀 질의의 사내 카페는 사내구판장의 하나로 볼 여지가 있어, 비영리법인의 목적을 벗어난 수익을 추구하지 않는 범위에서 소속 근로자를 대상으로 운영할 수 있을 것으로 보임.
- 다만, 기금법인이 사내구판장을 운영할 경우, 「법인세법」에 따른 수익사업 개시신고, 과세표준신고, 구분경리 등 세법에 따른 각종 의무가 부과될 수 있으며, 수익사업으로 운영 시 매장 공간 무상임대 등에 따른 법률관계 발생 등을 고려하여 운영여부를 신중하게 검토하시기 바람(퇴직연금복지과-1584, 2021.4.5. 참조).

- (질의2) 기금법인에서 사내 카페 운영을 위해 직원을 채용한다면, 해당 직원은 기금법인 소속의 근로자일 것이며, 기금법인은 복지기금협의회, 이사 및 감사 등 별도의 조직을 가지고 사업주(귀 질의 상 '회사')의 영업재산과 분리된 별도의 법인이므로 기금법인 소속 직원의 인건비는 기금법인에서 지급되는 것이 적절할 것임.

(퇴직연금복지과-1141, 2024.3.14.)

사내근로복지기금의 개인연금 납부 지원

Q 질의

- 사내근로복지기금 목적사업을 통해 근속 6개월 이상의 임직원 본인에 대한 개인연금 납입 보험료의 50%를 15만원 한도 내에서 지원할 경우 임금 대체적 급부에 해당하지 않는 것인지(퇴직연금과 별도로 운영, 가입여부는 근로자 선택 가능)

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사업주가 법령, 취업규칙 및 단체협약 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 근로자의 개인연금 지원의 경우 사업주가 법령, 취업규칙 및 단체협약 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 목적사업으로 시행할 수 있을 것으로 사료되나,
- 기금법인의 사업은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 의거하여 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로, 귀 질의와 같이 회사로부터 일정한 사무처리를 위임받아 회사의 업무 집행권 또는 대표권을 가지는 임원은 일반적으로 근로자로 볼 수 없어 기금법인 사업의 수혜대상이 될 수 없으며, 개인연금에 가입한 일부 근로자만 수혜를 받는 것은 기금법인의 목적사업으로 적절하지 않음.

(퇴직연금복지과-1228, 2024.3.20.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(10)

Q 질의

- (질의1) 임직원 단체상해보험 가입 시 기금에서 보험료 지원이 가능한 것으로 알고 있는데, 사고 발생 후 보험금 수령 시 보험금의 기금법인과 근로자의 과세 문제는 어떻게 되는지
- (질의2) 해외주재원(가족포함)에 대한 보장성 보험료 지원이 가능한 것으로 알고 있는데, 사고 발생 후 보험금 수령 시 기금법인과 근로자의 과세 문제는 어떻게 되는지
- (질의3) 회사발전, 업무수행개선, 에너지절약, 사업제안 등 임직원이 제출한 아이디어가 사업에 반영될 경우 지1급되는 포상이 기금에서 가능한지
- (질의4) 승진자에 대한 축하금이 기금에서 지급 가능한지

A 회시

- (질의 1·2) 사내근로복지기금제도와 관련된 과세 대상 및 세제 혜택에 대해서는 「근로복지기본법」에서 달리 정한 바가 없으므로 관련부서인 국세청에 문의해 주시기 바랍니다.
- (질의 3·4) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으며,
 - 귀 질의와 같이 임직원이 제출한 아이디어가 사업에 반영될 경우 지급되는 포상금, 승진자에 대한 축하금은 근로의욕 고취 목적 또는 임금 인상 부족분 보전, 업무 성과 등에 따라 지급되는 등 근로조건 또는 근로자의 업무수행과 관련하여 지급되는 것이므로 기금법인의 목적사업으로 적절하지 않음.

(퇴직연금복지과-1337, 2024.3.28.)

사내근로복지기금법인의 식비 지원

Q 질의

- (질의1) 근로자의 중식대 및 석식, 야식, 간식 등 식비 지급을 정관에 근거를 둔다면 기금법인의 목적사업으로 시행할 수 있는지
- (질의2) 정관에 시행 근거를 두고 세부사항을 시행세칙을 정할 경우, 시행세칙에 반드시 포함하여야 하는 사항이 있는지
- (질의3) 식비 지급 목적사업을 시행할 때, 같은 금액을 일률적으로 전 근로자에게 지급해도 문제가 없는지 아니면 근속기간 등의 따른 합리적 근거로 차등 지급을 해도 되는지

A 회시

- (질의1) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조 제2항에 따라 사용자가 임금 및 그밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으므로,
 - 단체협약이나 취업규칙, 근로계약 등에서 식사제공 등을 규정하고 있어 사용자가 근로자에게 행할 의무가 아니어야 하며, 귀 질의와 같이 정관에 근거를 두어 근로자의 중식대 및 석식, 야식, 간식 등의 식비 지급의 목적사업을 시행할 수 있을 것임.
- (질의2) 기금법인의 정관에 대해서는 「근로복지기본법 시행령」 제31조제1항에 따라 정관의 기재사항을 규정하고 있으나, 시행세칙의 기재사항에 대해서는 법령에서 별도로 규정하고 있지 않으므로 복지기금협의회의 협의·의결을 통해 시행세칙에서 규정할 수혜대상, 지급요건, 지급방법 등을 자율적으로 정하면 될 것임.

- (질의3) 사용용도 등에 관계없이 일률적으로 전 직원에게 금품을 지급하는 사업은 임금 대체적인 급부로 기금법인의 사업으로는 적절하지 않을 것이며,
 - 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 수혜대상별 사업의 범위 등을 정하여 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2109, 2024.5.21.)

사내근로복지기금법인의 근로자 주거지원

Q 질의

- 본사가 판교에서 송도로 이전함에 따라 사내근로복지기금의 기본재산, 목적재산으로 아래와 같은 임직원 주거지원 시행이 가능한지 문의
- (질의1) 회사 또는 기금법인에서 기숙사 제공업체와의 계약을 통해 근로자의 주거지원 사업이 가능한지, 가능하다면 기본재산, 목적재산 중 어느 재원으로 사용이 가능한지
- (질의2) 회사 또는 기금법인에서 송도 인근 아파트를 전세 또는 매매 계약하여 근로자의 주거지원이 가능한지, 가능하다면 기본재산, 목적재산 중 어느 재원으로 사용이 가능하며, 임직원들에게 월세를 받게 된다면 어느 재원으로 귀속시켜야 하는지
- (질의3) 송도 이전을 위해 임직원이 특정 공인중개사를 이용할 경우, 공인중개사 수수료 지원이 가능한지, 가능하다면 기본재산, 목적재산 중 어느 재원으로 사용이 가능하며, 기금법인에서 직접 공인중개사 납부 또는 해당 직원에게 실비로 입금하는 경우 중 어떤 방법으로 해야하는지
- (질의4) 송도로 이사하는 직원들이 특정 이사업체를 이용할 경우, 이사비를 기금법인에서 지원할 수 있는지, 가능하다면 기본재산, 목적재산 중 어느 재원으로 사용이 가능하며, 기금법인에서 직접 이사업체에 납부 또는 해당 직원에게 실비로 입금하는 경우 중 어떤 방법으로 해야하는지
- (질의5) 송도로 이사하는 직원에게 소정의 월세를 기금법인이 직접 지급이 가능한지, 가능하다면 기본재산, 목적재산 중 어느 재원으로 지원하면 되는지

A 회사

- 귀 질의와 같이 회사가 이전함에 따라 임직원의 주거지원과 관련한 목적사업을 기금법인에서 시행하고자 할 경우,
 - 회사로부터 일정한 사무처리를 위임받아 회사의 업무집행권 또는 대표권을 가지는 임원은 일반적으로 근로자로 볼 수 없어 기금법인 사업의 수혜대상이 될 수 없음
- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있을 것이며,
 - 근로복지기본법령은 기금법인의 설치 및 효율적 관리·운용에 대한 사항을 규정하고 있으므로 귀 질의와 같이 기금법인과 별도로 회사에서 근로자를 위한 주거지원 사업을 시행하는 것에 대하여는 자율적으로 판단하시기 바람.
 - 아울러, 회사와 기금법인은 별도의 법인이므로 회사에서 근로자를 위한 주거지원 사업을 시행한다면 해당 사업에 소요되는 비용에 대하여 기금법인의 재원을 사용할 수 없는 것은 당연하다 할 것임.
- (질의1) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 근로자를 위한 기숙사에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영을 시행할 수 있으며,
 - 이 때, 기숙사라 함은 「근로기준법」 제98조부터 100조의2 및 같은 법 시행령 제54조부터 제58조의2에 따라 규정된 시설을 의미함.
 - 위와 같이 법령에서 규정하고 있는 기숙사에 해당되어 기금법인에서 근로자의 주거지원 목적사업을 시행할 수 있다면, 사업 시행에 필요한 재원은 목적사업 준비금에서 사용되어야 할 것임.

- (질의2) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제1호에 따라 근로자를 위한 기숙사, 제6호에 따른 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택을 출자·출연·구입·설치 및 운영을 시행할 수 있으며,
 - 기숙사는 「건축법 시행령」 별표1에 따라 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 1개 동의 공동취사시설의 이용 세대 수가 전체의 50% 이상인 것을 의미하므로, 법상 요건에 해당하지 않는 아파트, 빌라 등은 근로복지기본법령에서 규정하고 있는 기숙사에 해당되지 않으므로 구입 및 설치·운영이 불가함.
 - 아울러, 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에서 규정하고 있는 사택은 사용자가 소유하고 있는 주택을 종업원 등에게 무상 또는 저가로 제공하거나, 사용자가 직접 임차하여 종업원 등에게 무상으로 제공하는 주택을 의미하므로, 사용자와는 법인격을 달리하는 별개의 법인인 기금법인에서 소유하거나 직접 임차한 주택은 근로복지기본법령에서 말하고 있는 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택으로 볼 수 없으며, 단지 기금법인은 그 수익금을 사택의 운영에 소용되는 비용을 지급하는데 사용할 수 있는 것으로만 보아야 할 것임.
- (질의 3·4·5) 귀 질의와 같이 본사의 이전에 따라 근로자의 주거지 이사에 따른 중개수수료, 이사비 지원, 월세 지원은 정관의 시행 근거를 두어 기금법인의 목적사업으로 시행 가능할 것임.
 - 기금법인에서 목적사업을 시행할 경우, 이에 필요한 재원은 목적사업준비금에서 사용되어야 할 것임.
 - 아울러, 수혜대상, 지급요건, 지급방법 등의 세부적인 내용은 시행세칙을 통해 규정할 수 있으며, 명확한 과세 기준 및 투명한 회계관리 등을 위하여 수혜대상인 근로자에게 직접 지급될 수 있도록 처리함이 적절할 것임.

(퇴직연금복지과-2108, 2024.5.21.)

사내근로복지기금법인의 요트 구매 및 운영

Q 질의

- 근로복지기금법인에서 근로자와 그 가족이 이용할 요트를 구매 및 운영 관리하는 것이 가능한지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호에 따라 근로복지시설로서 고용노동부령으로 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영이 가능한바,
 - 같은 법 시행규칙 제26조제1항에서는 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(다만, 영유아보육법 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보유시설은 제외한다.), 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화 활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택, 법 제86조의3에 따른 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택을 근로복지시설로 규정하고 있음.
 - 따라서, 귀 질의와 같이 요트는 근로복지기본법령에서 규정하고 있는 근로복지시설로 볼 수 없음.

(퇴직연금복지과-2189, 2024.5.24.)

기금법인에서 직장어린이집을 병행 운영

Q 질의

- (질의1) 현재 회사는 500인 미만 사업장으로 사내근로복지기금법인을 통해 직장어린이집 설치·운영, 보육비 지원 등의 사업을 수행해 왔으나, 내년부터 500인 이상 사업장이 될 것으로 예상됨에 따라, 영유아보육법상 직장어린이집 설치·운영의무를 이행할 예정임, 이에 기금법인에서 설치·운영하고 있는 직장어린이집도 병행하여 운영하는 것이 허용되는지
- (질의2) 회사가 500인 이상 사업장이 됨에 따라 영유아보육법 상 직장어린이집 설치·운영 의무를 이행하기 위하여 직장어린이집을 설치하고 같은 법 시행령 제25조에 따라 그 운영 및 보육에 필요한 비용의 100분의 50 이상을 부담한다면 기금법인의 사업으로 근로자(부모) 부담금을 지원할 수 있는지

A 회시

- (질의 1, 2) 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 기금의 사업으로 보육시설을 설치·운영할 수 있으나, 당해 사업이 「영유아보육법」 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영하여야 할 의무가 있는 직장보육시설은 기금법인의 사업으로 시행할 수 없으므로 동 사업을 기금법인의 사업으로 병행하여 운영하거나 지원할 수 없음.
- 다만, 「영유아보육법」에 의해 보육을 지원하는 등의 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 의무가 있는 것 외에 추가적으로 지원하는 경우라면 정관에 정하여 기금법인의 사업으로 지원 가능할 것임.

(미조직근로자지원과-84, 2024.7.8.)

복지사업의 차등 지원 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 기금 출연금, 회사 매출액 등을 고려하여 복지포인트를 매년 상이하게 부여하여도 되는지, 가능하다면 직책·근속연수 등을 고려하여 근로자별로 상이하게 부여하여도 되는지
- (질의2) 유주택자의 경우에도 주택구입자금 대부가 가능한지
- (질의3) 저소득 근로자에게 무이자 대출, 유주택근로자에게 소정의 이자를 차등 부과하는 방식이 가능한지, 가능하다면 이때 저소득 근로자의 기준은 자체적으로 결정할 사항인지 여부

A 회시

- (답변1) 「근로복지기본법」 제81조제2항에 따르면 선택적 복지제도(복지포인트)를 운영할 때에는 해당 사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 하며, 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등 합리적 기준에 따라 근로자에 대한 수혜 수준을 달리할 수 있다고 규정하고,
- 동법 시행규칙 제29조제2항에서는 선택적 복지의 구성항목, 복지혜택의 부여 기준 등 선택적 복지 운영에 관한 사항을 소속 근로자에게 알려주어야 한다고 규정하고 있음.
- 따라서, 선택적 복지제도에 있어 수혜 수준을 달리하는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 합리적이고 적정한 범위 내에서는 가능한 것으로 판단되나, 차등의 근거와 구체적인 내용은 소속 정관 등에 정하여 소속 근로자가 충분히 알 수 있도록 하여야 할 것임(복지 68233-210, 2000.10.4.).

● (답변2) ‘사내·공동근로복지기금 업무처리 지침’(고용노동부 예규 제169호, 2020.2.11. 시행) 제17조제4항에서는 기금법인이 근로자의 주택취급자금을 지원할 경우 가급적 직장주택조합과 연계하여 운영하도록 하고, 무주택 근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자에게 우선 지원하도록 규정하고 있음(퇴직연금복지과-2386, 2021.5.24.).

- 다만, 무주택 근로자로서 국민주택규모 이하를 취득하려는 근로자를 우선 지원한 후, 정관이나 대부규정 등이 정하는 바에 따라 기금법인의 재정 여건을 고려하여 추가적으로 유주택자를 지원할 수도 있을 것이나, 법령상의 취지를 고려할 때 수혜자격 및 지원한도 등에 대한 객관적인 기준을 정관에 정하여야 하고, 실제 운영에 있어서도 엄격한 사전심사 및 사후관리 하여야 할 것으로 사료됨(복지 68233-35, 2001.3.15.).

● (답변3) 사내근로복지기금은 동법 제62조제3항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있으며, 대부 대상 및 한도, 이자율, 상환기간 등 대부조건은 복지기금 협의회에서 협의, 결정할 사안임(퇴직연금복지과-4592, 2019.10.30.).

(미조직근로자지원과-266, 2024.8.12.)

자격증 유무에 따른 차등 수혜가 가능한지

Q 질의

- (질의1) 선택적복지지도 활용 시 저소득 근로자를 우대하여야 하는지
- (질의2) 자격증 유무에 따라 수혜 수준을 달리하는 것이 합리적인 기준에 해당 하는지

A 회시

- (답변1) 「근로복지기본법」 제3조제3항에 따라 동 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
- (답변2) 「근로복지기본법」 제81조제2항에 따르면 선택적 복지제도(복지포인트)를 운영할 때에는 해당 사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 하며, 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등 합리적 기준에 따라 근로자에 대한 수혜 수준을 달리할 수 있다고 규정하고,
 - 동법 시행규칙 제29조제2항에서는 선택적 복지의 구성항목, 복지혜택의 부여 기준 등선택적 복지 운영에 관한 사항을 소속 근로자에게 알려주어야 한다고 규정하고 있음.
 - 따라서, 선택적 복지제도에 있어 수혜 수준을 달리하는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 합리적이고 적정한 범위 내에서는 가능한 것으로 판단되나, 차등의 근거와 구체적인 내용은 소속 정관 등에 정하여 소속 근로자가 충분히 알 수 있도록 하여야할 것임(복지 68233-210, 2000.10.4.).

(미조직근로자지원과-267, 2024.8.12.)

임직원 봉사활동 지원이 가능한지

Q 질의

- 사내근로복지기금을 통해 아래와 같은 임직원 봉사활동 행사비 지원이 가능한지
 - 당사는 사내근로복지기금 재원을 통해 유기견 보호소 봉사활동 및 보육원 봉사활동을 지원하고자 함. 사내 전 직원을 대상으로 신청 접수, 각 30명을 추첨을 통해 선발하고, 기금을 통해 버스 임차료, 봉사활동 물품, 도시락 등을 지원할 예정이며 기금을 활용한 봉사처 기부나 물품 지원은 하지 않음.

A 회시

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 법 시행령 제46조 제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 체육·문화 활동의 지원 등을 목적사업으로 수행할 수 있음.
 - 귀 질의의 봉사활동이 법령 또는 정관에서 정하는 ‘문화활동’에 해당하고, 봉사활동에 필요한 비품 구매, 버스 임차, 도시락 지원 등 행사 진행에 따른 사항이 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니라면 기금법인의 사업으로 수행할 수 있을 것임.

(미조직근로자지원과-296, 2024.8.20.)

추첨 방식의 목적사업 수행 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인이 추첨으로 숙박 플랫폼 업체의 포인트 지급 가능 여부
- (질의2) 전직원 또는 추첨을 통해 놀이공원 티켓 지원(개인 일부 부담) 가능 여부

A 회시

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로써 근로자의 체육·문화활동 지원 또는 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업 등을 정관에서 정하여 시행할 수 있음.
- 귀 질의와 같이, 휴양시설 이용이 가능한 숙박 플랫폼 포인트의 지급 또는 놀이공원 티켓 지원이 체육·문화활동 지원 또는 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업이라면 복지기금협의회 의결을 통해 지급할 수 있을 것으로 판단됨(임금복지과-811, 2010.4.30., 퇴직연금복지과-4244, 2019.10.7. 등 참조).
- 다만, 지급방식에 있어서는 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 사내근로복지기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 규정하고 있는 취지를 고려해서 합리적으로 정하여야 할 것임.

(미조직근로자지원과-408, 2024.9.6.)

사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(1)

질의

- (질의1) 사내근로복지기금에서 사내 동호회 지원 및 선택적복지(복지포인트)를 시행중에 있는데, 각 동호회를 운영하는 운영진(당사 근로자)에게 복지포인트를 추가로 지급하는 것이 가능한지
- (질의2) 특정 기준을 충족하는 근로자들에게 사내대출의 한도를 늘리는 것이 가능한지(예: 신혼부부, 자녀출산, 고성과자 등)

회시

- (답변1) 「근로복지기본법」 제81조제2항에 따르면 선택적 복지제도(복지포인트)를 운영할 때에는 해당 사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 하며, 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등 합리적 기준에 따라 근로자에 대한 수혜 수준을 달리할 수 있다고 규정하고,
 - 동법 시행규칙 제29조제2항에서는 선택적 복지의 구성항목, 복지혜택의 부여 기준 등 선택적 복지 운영에 관한 사항을 소속 근로자에게 알려주어야 한다고 규정하고 있음.
 - 따라서, 선택적 복지제도에 있어 수혜 수준을 달리하는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 합리적이고 적정한 범위 내에서는 가능한 것으로 판단되나, 차등의 근거와 구체적인 내용은 소속 정관 등에 정하여 소속 근로자가 충분히 알 수 있도록 하여야 할 것임.(복지 68233-210, 2000.10.4.).
- (답변2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 사내근로복지기금의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하며,

- 사내근로복지기금은 동법 제62조제3항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위하여 근로자에게 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있고, 대부 대상 및 한도, 이자율, 상환기간 등 대부조건은 복지기금협의회에서 협의, 결정할 사안임(퇴직연금복지과-2239, 2017.5.22.).

(미조직근로자지원과-559, 2024.9.25.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(11)

Q 질의

- (상황) 회사의 인사발령으로 해외 또는 지방에서 근무하는 근로자가 있으며, 단체협약상해외 및 지방에서 근무하는 근로자들의 교통비와 숙박비, 주말 셔틀버스 제공 의무는 없는 상황임.
- (질의) 회사의 인사 발령으로 가족과 떨어져 지방에 근무하는 근로자들의 복지 증진 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위해 사내근로복지기금법인의 목적사업으로 주말 셔틀버스 운영 지원, 월 1회(국내), 분기 1회(해외) 교통비 지원, 숙박비 지원이 가능한지 여부

A 회시

- 사내근로복지기금(이하 “기금법인”이라 함)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 제3호에 따라 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원을 할 수 있고, 동법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것외에 근로자의 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
 - 귀 질의의 셔틀버스 지원, 교통비 및 숙박비 지원 등이 법령, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것이 아니고, 근로자들의 일과 가정생활의 양립 지원 또는 근로자의 생활원조를 위해 정관으로 정하는 사업이라면 복지기금협의회 의결을 통해 지원할 수 있을 것으로 판단됨.
 - 다만, 기금법인의 사업은 동법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로, 소수의 특정 근로자에게만 한정하여 복지사업을 시행하는 것은 바람직하지 않음을 고려하여 목적사업을 수행하시기 바람.

(미조직근로자지원과-615, 2024.10.10.)

사내근로복지기금으로 성과급 지급이 가능한지

Q 질의

- 당사는 전국 곳곳에 현장을 운영하는 건설업을 영위하며 사내근로복지기금을 설립·운영중 임.
- 전년도 또는 당해 상반기 사업 실적이 좋은 현장 직원을 대상으로 성과급(특별상여금 또는 성과 격려금 등 다양한 단어로 표현될 수 있음)을 지급 가능한지 여부에 대한 질의(귀 부에서 발행한 사내 및 공동근로복지기금 실무 매뉴얼 15쪽에 따르면 ‘상반기에 큰 실적을 거두어 근로자들에게 특별상여금이나 복리비를 지급하고 싶으나, 이에 대한 세금감면 혜택을 받지 못하는 경우’ 사내 근로복지기금을 활용하라고 하고 있는바, 귀 부의 정확한 회신을 바랍.)

A 회시

- 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호에 의하여 사용자가 임금, 법령 및 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 사업은 사내근로복지기금의 목적사업으로 시행할 수 없도록 되어 있음.
- 이에, 귀 질의의 ‘성과급’이 임금, 법령 및 단체협약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있거나 근로자의 업무수행과 관련하여 지급되는 것이라면 기금법인의 목적사업으로 적절하지 않은 것으로 판단되며,
- 아울러, 사내근로복지기금의 사업은 동법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는바, 사업 실적이 좋은 현장 직원만을 대상으로만 하여, 특정 근로자들을 수혜 대상에서 배제하는 것도 동법의 취지상 바람직하지 않음.

(미조직근로자지원과-616, 2024.10.10.)

사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(2)

Q 질의

- (질의1) 당사가 고용중인 근로자의 고용형태가 정규직, 계약직, 일용직, 10개월 이하 단기 계약직 등으로 다양한 경우, 사내근로복지기금 수혜 시 차등 지급이 가능한지,
 - 가능하다면, 일용근로자나 단기계약직의 경우 근로일수 또는 업무 중요도에 따라 수혜 대상에서 제외하는 것도 가능한지
- (질의2) 직급, 근속연수, 내부 인사평가기준 등에 따라 사내근로복지기금의 수혜 정도를 차등하여 지급할 수 있는지(예: 인사평가에 따라 S~E등급을 부여하여 등급별로 차등 지원, E등급에게 미지원)
- (질의3) 사내근로복지기금의 목적사업에 대해 근로자별 신청서를 제출받아 특정일에 일괄 지급이 가능한지(예: 특정 목적사업에 대해 1.1.부터 1.15.까지 접수, 2.15.자 일괄 지급)
- (질의4) 근로자들이 사내근로복지기금의 목적사업 신청 시 필요한 증빙서류 및 회사가 보관해야 할 자료의 범위가 무엇인지

A 회시

- (답변 1, 2) 근속연수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하다고 보며, 이때 차등의 근거와 구체적인 내용은 정관에 정하여야 할 것임(복지 68233-210, 2000.10.4.).

- 다만, 기금법인의 사업은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는바, 귀 질의와 같이 인사 평가 결과로 일부 근로자를 기금법인 사업의 수혜 대상에서 배제하는 것은 법 취지에 부합하지 않은 것으로 판단됨.
- (답변 3, 4)귀 질의에 대하여 「근로복지기본법」에서 별도로 규정하는 바는 없으므로, 정관 또는 복지기금협의회 결정에 따라 정할 사안으로 판단됨.

(미조직근로자지원과-617, 2024.10.10.)

근속기간에 따른 지원 배제 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금을 통해 근로자 자녀 대학 장학금을 지급하고자 하는 경우, 근속기간 10년 이상 근로자에게 지급, 근속기간 10년 미만 근로자에게 미지급하는 방법으로 차등이 가능한지
- (질의2) 사내근로복지기금을 통해 사망 경조금을 지급하고자 하는 경우, 근속기간 10년 이상 근로자의 경우 5천만 원, 근속기간 10년 미만 근로자의 경우 1천만 원을 지급하는 방법으로 차등이 가능한지

A 회시

- (답변 1, 2) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 사내근로복지기금 법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는바,
 - 특정 직급 또는 특정 근속년수에 해당하는 근로자들을 사업의 수혜 대상에서 일괄적으로 배제하는 것은 사회통념상 합리적 기준에 부합하지 않을 측면이 있을 수 있으므로, 개별적·구체적 사안에 따라 적정성 여부를 판단하여야 할 것으로 보임.
 - 다만, 근속기간의 차이 등 합리적 기준과 비례성의 원칙에 따라 적정한 범위 내에서 수혜의 내용에 차등을 둘 수는 있을 것임.

(미조직근로자지원과-802, 2024.10.31.)

사내근로복지기금법인의 목적사업(12)

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인의 정관에 근로자를 위한 교육지원 사업을 수행할 수 있다고 규정되어 있는바, 특정 노동조합의 교육을 위해 사내근로복지기금의 재원을 사용 가능한지 여부
- (질의2) 위 ‘질의1’의 교육지원 사업 관련, 회사의 직책수행자 교육, 신입사원 교육, 중간관리자 교육 등을 실시할 때 사내근로복지기금의 재원을 사용 가능한지 여부
- (질의3) 당사는 전국 3개소에 사업장을 운영하고 있음. 사내근로복지기금을 통해 문화체육시설을 설치하고자 하는데, 특정지역에만 설치 가능한지 여부

A 회시

- (답변1) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’이라 함)의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로,
 - 특정 노동조합원을 대상으로 하여 기금법인의 사업을 시행하는 것은 근로복지기본법령의 취지상 적합하지 않음(퇴직연금복지과-1046, 2019.3.4.).
- (답변2) 기금법인은 동법 제62조 제1항 각 호 및 동법 시행령 제46조제2항 각 호의사업을 수행할 수 있으나, 귀 질의의 직책수행자 교육, 신입사원 교육, 중간관리자교육 등이 업무 수행과 관련한 것이라면 기금법인의 목적사업으로 바람직하지 않다할 것임(노사협력복지과-256, 2004.3.2.).
- (답변3) 기금법인은 동법 제62조제1항제5호에 따라 근로복지시설로서 고용노동부령으로정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영이 가능함.

-
- 귀 질의의 문화체육시설의 경우 장소적으로 고정되어 있으므로 특정지역에만 설치하는 것이 근로복지기본법령 위반이라 보기 어려우나,
 - 동법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하여야 하므로 문화체육시설 이용이 어려운 지역의 근로자에게도 이에 상응하는 지원을 하거나, 타 지역에도 문화체육시설을 설치하는 것을 적극 고려하기 바람.

(미조직근로자지원과-910, 2024.11.21.)

사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(3)

Q 질의

- (질의1) 당사의 취업규칙은 근로자의 휴직 기간을 근속연수에 산입하게 되어 있는 상황에서, 근속연수에 따라 사내근로복지기금의 수혜 수준의 차등을 두고자 하는 경우 취업규칙과 다른 기준을 설정해도 무방한지 여부
- (질의2) 위 질의1과 관련, 근속연수에 따라 사내근로복지기금의 수혜 수준을 달리하는 경우 휴직 기간을 근속연수에서 제외해도 무방한지 여부
- (질의3) 위 질의 1과 관련, 근속연수에 따라 사내근로복지기금의 수혜 수준을 달리하는 경우 육아휴직 기간을 근속연수에서 제외하는 것이 육아휴직으로 불리한 처우를 하게 되어 ‘남녀고용평등과 일·가정양립에 관한 법률’ 위반이 되는지 여부

A 회시

- (질의 1~3) 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따르면, 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는 점에 비추어 보면 근속연수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하다고 보며, 이때 차등의 근거와 구체적인 내용은 복지기금협의회를 통해 정관에 정하여야 할 것임(복지 68233-210, 2000.10.4.).
- 아울러 귀 질의와 같이 사내근로복지기금의 수혜기준이 되는 근속연수 산정 시 육아휴직 기간을 제외하는 것에 대하여 근로복지기본법령에서는 정한 바 없으나 타 법령(‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 등) 및 사회상규에 반할 우려가 있을 것으로 판단되며,
 - 동 사안에 대한 구체적인 법 위반 여부는 고용노동부 여성고용정책과로 문의하시기 바랍니다.

(미조직근로자지원과-1089, 2024.12.16.)

사내근로복지기금의 우리사주 구입 지원

Q 질의

- (상황) 甲사내근로복지기금법인은 목적사업으로 우리사주 구입지원을 검토 중이며, 甲주식회사의 甲우리사주조합은 甲주식회사의 근로자뿐만 아니라 甲주식회사가 출자한 지분 50% 이상 계열사의 근로자들로 구성됨.
- (질의1) 甲사내근로복지기금법인이 甲주식회사 근로자뿐만 아니라 甲주식회사가 출자한 회사의 근로자들로 구성된 甲우리사주조합에 우리사주지원(출연)이 가능한지
- (질의2) 가능하다면, 수혜대상은 甲우리사주조합원 중에서 甲주식회사 근로자 및 직접 도급받는 업체 소속 근로자로 제한할 수 있는지, 아니면 甲우리사주조합원 전체(甲주식회사가 출자한 지분 50%이상 계열사의 근로자 포함)가 되어야 하는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제1호에 따라 우리사주 구입의 지원을 할 수 있으며,
 - 기금법인이 우리사주 구입자금 지원을 하는 경우에는 ‘사내근로복지기금법인을 통한 우리사주 주식구입 지원 지침(임금복지과-6, 2011.1.3.)’에 따라 우리사주 조합기금에 출연하는 방식으로 지원이 가능함.
- (질의2) 사내근로복지기금의 수혜대상은 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자(퇴직연금복지과-2396, 2017.5.31.) 및 동법 제62조제1항제6호에 규정된 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속근로자 및 해당 사업에의 파견근로자(이하 “협력업체”라고 함)이며,

- 甲주식회사가 출자한 지분 50%이상 계열사 소속 근로자들이 위의 협력업체 근로자가 아닌 한 기금법인의 우리사주 구입자금 지원의 수혜대상으로 보기는 어려운 것으로 판단됨.

(미조직근로자지원과-153, 2025.1.21.)

사내근로복지기금의 차등 수혜가 가능한지(4)

Q 질의

- (질의1) 신규직원의 정착을 유도하기 위하여, 사내근로복지기금의 목적사업으로 신규직원에게만 정착지원금을 지급하는 것이 가능한지 여부
- (질의2) 고급 기술인력의 이탈을 방지하기 위하여, 사내근로복지기금의 목적사업으로 장기근속자들에게 장기근속 지원금을 지급하는 것이 가능한지 여부
- (질의3) 당사의 경우 내국인 직원과 외국인 직원이 함께 근무하고 있는 상황에서 선택적 복지제도에 의해 내·외국인 간 차등을 두어도 무방한지 여부

A 회시

- (질의 1~2) 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)은 ‘근로복지기본법’ 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으며,
 - 동법 제62조 및 동법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는바,
 - 합리적 기준에 따라 적정한 범위 내에서 수혜의 내용에 차등을 둘 수는 있을 것이나, 근속기간, 직급 등을 기준으로 특정 근로자를 사업의 수혜 대상에서 일괄적으로 배제하는 것은 바람직하지 않을 것으로 판단됨(퇴직연금복지과-4033, 2021.09.10.).

- (질의3) 동법 제81조제2항에 따라 사업주는 선택적 복지제도를 실시할 때에는 해당사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 하고, 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등을 고려하여 합리적인 기준에 따라 수혜 수준을 달리할 수 있음.
- 다만, 근로자에 대한 수혜 수준의 차등은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적절한 범위 내에서 가능하며, 차등의 근거와 구체적인 내용을 기금정관에 정하여야 함을 알려드립니다.

(미조직근로자지원과-247, 2025.2.6.)

사내근로복지기금의 명절효도비 지급 및 근로조건의 불이익변경 여부

질의

- (상황) 당사는 사내근로복지기금의 목적사업으로 명절 효도비 명목의 현금 20만 원을 별도 요건 없이 재직 중인 전체 근로자에게 지급하고 있음.
- (질의1) 일률적으로 모든 근로자에게 현금으로 명절 효도비를 지급하는 것이 「근로복지기본법」에 따른 목적사업에 해당하는지 여부
- (질의2) 사내근로복지기금을 통해 지급하던 명절 효도비를 회사재원을 통해 사용자가 지급하게 되는 경우, 명절 효도비가 근로소득세로 과세 되는바, 이 때 개별 근로자가 실제 지급 받는 실수령액이 줄어들게 되는 것이 근로조건의 불이익한 변경에 해당하는지 여부

회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」(이하 “동법”) 제62조제1항 및 동법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위해 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있음.
- 귀 질의와 같이 실제 지급 용도를 확인하지 않고 ‘효도비’ 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급하는 것은 임금 대체적 급부에 해당할 수 있으므로 기금법인의 목적사업으로는 타당하지 않을 것으로 판단됨(임금복지과-1282, 2010.6.9., 퇴직연금복지과-2483, 2017.6.25. 등 참조).
- (질의2) 기금법인은 동법 제55조에 따라 사용자와 근로자 위원 공동으로 구성된 사내근로복지기금협의회의 의사결정으로 운영되고, 해당 사업체의 영업재산과 별개로 운영되는 별도의 법인이므로 기금법인에서 지급하는 복지혜택이 근로의 대가로서 사용자에게 지급의무가 부여된 근로조건이라 보기는 어려움.

- 따라서, 복지기금협의회 결정 및 기금법인의 정관으로 정하는 바에 따라 기금법인의 사업 시행 여부를 결정할 수 있을 것이며, 취업규칙에 따른 복지제도 신설로 인해 근로조건이 변경되는 경우라면 「근로기준법」에 따라 취업규칙을 변경하시기 바람.

(미조직근로자지원과-332, 2025.2.14.)

기금의 운용 및 회계

Chapter 08



Ministry of Employment and Labor

사업비를 기본재산으로 전환하여 증자 참여 가능한지

Q 질의

- (질의1) 유상증자 시 배정된 만큼 청약하기에 기본재산 중 현금 보유액이 부족 한데, 보유주식을 처분하여 현금화하거나, 사업비를 기본재산으로 전환하여야 하는데 사업비를 기본재산으로 전환하는 것이 가능한지와 관련 법규가 있는지
- (질의2) 보유주식 평가액 산정 기준일 판단
 - 20% 계산을 위해 보유 중인 주식의 가치를 평가하고자 할 때 기준일은 언제로 정해야 하는지(참여하기로 한 의결일로 하면 되는지)

A 회시

- 「근로복지기본법」 제62조제2항 에 의하면 기금법인이 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 사내근로복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 기본재산이라고 하는 바, 사내근로복지기금협의회에서 고유목적사업준비금의 일부를 기본재산으로 편입하기로 의결하고 전입할 수 있을 것임.
- 「근로복지기본법」 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제47조제1항 에 따라 기본 재산의 100분의 20 범위에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상 증자에 참여할 수 있고,
 - 유상증자 참여여부는 사내근로복지기금협의회에서 결정해야 할 사항으로, 보유주식 평가액의 산정 기준일은 기금협의회에서 유상증자에 참여하기로 의결하는 시점을 기준으로 기금협의회에서 장부가액 또는 의결일 전일종가 (상장법인일 경우) 등의 기준을 정하여 산정하는 것이 적정할 것으로 판단됨.

(임금복지과-2532, 2010.12.27.)

‘금융회사’의 범위에 외국의 금융회사도 포함되는지 등

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법」 제63조제1호 및 제3호의 ‘금융회사’의 범위에 외국의 금융회사도 해당 되는지
- (질의2) 「근로복지기본법」 제63조제3호의 국가·지방자치단체의 범위에 외국, 외국의 지방자치단체도 해당 되는지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조제1호 및 제3호의 ‘금융회사’는 금융업을 영위하는 회사로서 「은행법」에 따른 은행, 「보험업법」에 따른 보험 회사, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 금융투자업자 등 기타 관련법에 의해 설립된 금융회사를 의미함.
 - 국내에서 금융업을 영위하기 위해 「은행법」, 「보험업법」 등 관계 법령에 따른 인가를 받은 외국의 은행, 보험회사 등은 해당 법에 따른 은행, 보험회사로 보므로,
 - 외국의 금융회사가 국내법에 의해 인가를 받아 금융업을 영위한다면 법 제63조 제1호 및 제3호의 금융회사 범위에 포함된 것으로 판단됨.
 - 다만, 기본재산의 훼손으로 복지사업의 계속성이 저해되지 않도록 안정성을 확보할 수 있는 운용방법 및 금융회사를 선정하여 기금을 운용하여야 할 것임.
- (질의2) 「근로복지기본법」 제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무), 제7조(재원의 조성), 제13조(세제지원), 제15조(근로자주택공급제도의 운영) 등에서 반복적으로 사용되는 ‘국가’나 ‘지방자치단체’는 ‘우리나라’와 ‘우리나라의 지방자치단체’임이 명확하고,

- 「자본시장 및 금융투자업에 관한 법률」 등에서 ‘외국 정부’, ‘외국 지방자치단체’라고 표기하여 ‘국가’나 ‘지방자치단체’와 구분하고 있는 점, 국가마다 신인도의 차이가 있어 지불보증을 완전히 담보할 수 없다는 점 등을 비추어 볼 때,
- 「근로복지기본법」 제63조제3호의 ‘국가’나 ‘지방자치단체’는 ‘우리나라’와 ‘우리나라 지방자치단체’를 의미한다고 할 것임.

(퇴직연금복지과-2921, 2017.7.7.)

관계회사의 주식을 출연받아 보유한 경우 유상증자에 참여할 수 있는지

Q 질 의

- 기금법인이 관계회사의 주식을 출연받아 보유하게 된 경우, 「근로복지기본법」 제63조제4호를 적용하여 보유 주식 수에 따라 기본재산의 100분의 20 범위에서 유상증자에 참여할 수 있는지

A 회 시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조제4호는 사내근로복지기금이 ‘그 회사 주식’을 출연받아 보유하는 경우 기본재산의 100분의 20의 범위에서 그 회사 주식의 유상증자 참여를 허용하고 있으며,
 - 관계 회사의 주식을 출연받아 보유하는 경우, 관계회사의 유상증자에 참여하는 것을 허용하고 있는 것은 아님.

(퇴직연금복지과-2947, 2017.7.10.)

사내근로복지기금 운용 방법으로 상각형 조건부자본증권 매입 가능 여부

질 의

- 상각형 조건부자본증권의 매입이 「근로복지기본법」 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용 방법에 해당 하는지
 - 운용이 가능하다면, 금융지주회사인 계열사가 발행한 상각형 조건부자본증권의 매입이 공정거래법상 부당지원행위에 해당할 여지가 있는지

회 시

- 사내(공동)근로복지기금은 근로자의 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 안정성과 유동성이 확보되도록 운영하여야 함.
 - 조건부자본증권은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의11제1항에 따라 해당 사채 발행 당시 객관적이고 합리적인 기준에 따라 미리 정하는 사유가 발생하는 경우 주식으로 전환(‘전환형 조건부자본증권’)되거나 그 사채의 상환과 이자 지급 의무가 감면(‘상각형 조건부자본증권’)된다는 조건이 붙은 사채를 말하는 바,
 - ‘상각형 조건부자본증권’의 경우 일정 사유 발생 시 채권 상각에 따라 원금 손실의 위험이 있으므로, 「근로복지기본법」 제63조가 정한 기금의 운용방법으로 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2386, 2018.6.19.)

사내근로복지기금으로 사내 마을금고가 보유한 MMF채권을 인수할 수 있는지

질의

- (상황) 사내 마을금고가 청산절차 진행 중으로, 마을금고 보유자산 중 MMF채권의 환매가 지연되어 청산절차가 지체되고 있음.
 - MMF운용사는 고객들의 환매 신청이 집중되어 환매 지연을 선언하고, 순차적으로 환매에 응하고 있음.
 - 이에, 사내마을금고는 사내근로복지기금에 MMF를 매입금액 기준으로 매수할 것을 요청
- (질의) 사내근로복지기금의 재산으로 지원들의 출자로 만들어진 사내 마을금고가 보유한 금융회사 MMF채권을 인수하는 것이 가능한지

회시

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에서 정한 방법으로 운용해야 하는 바,
 - MMF(Money Market Fund)는 「근로복지기본법」 제63조제2호의 수익증권에 해당하므로 사내근로복지기금의 운용방법으로 가능하다고 판단됨.
- 다만, 사내근로복지기금은 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성·유동성 및 영속성을 유지하여야 하므로, 고위험-고수익의 금융상품 보다는 원금 손실 가능성이 적은 상품을 골라 정관이 정하는 바에 따라 운용하는 것이 바람직할 것임(퇴직연금복지과-3318, 2015.9.25. 참조).

(퇴직연금복지과-718, 2019.2.12.)

사내근로복지기금이 보유한 채권의 비용 인식 등

Q 질의

- 2009년 대주주가 사내근로복지기금에 회사 주식(비상장)을 출연하여 액면가액 기준으로 기본재산에 계상하고 계속 보유하다가, '19.6.1.주식 매각 예정

* ▲ 주식수량 : 200,000주(액면가 500원), ▲ 계정처리 : 기본재산 1억 원(200,000주*500원),
▲ 매각 예정일: '19.6.1., ▲ 매각 예정 금액: 10억 원

- (질의1) 사내근로복지기금이 보유한 주식을 매각하기 위한 절차
- (질의2) 주식매각대금 처리 방법
 - ▶ (1안) 주식매각대금 10억 원 전액을 2009년에 출연된 기본재산으로 처리하고, 기본재산의 50%(5억 원)을 '19.6.1. 이후 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지
 - ▶ (2안) 10억 원 중 1억 원은 2009년에 출연된 기본재산으로, 9억 원은 2019년에 출연된 기본재산으로 처리하고, 기본재산의 50%(5억 원)을 '19.6.1. 이후 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지
 - ▶ (3안) 10억 원 중 1억 원은 기본재산으로 처리, 9억 원은 수익금으로 처리하고, '19.6.1. 이후 당해 수익금을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 근로복지기본법령은 기본재산의 처분 절차에 대하여 별도로 정하지 않았으나, 출연을 받아 기본재산으로 보유 중인 주식의 매각은 기본재산의 변동을 가져오므로 사내근로복지기금협의회(이하 '복지기금협의회')에서 협의·결정해야 할 것으로 판단이 됨.

-
- (질의2) 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으므로,
- 귀 질의2의 1안과 같이 2009년에 출연된 기본재산은 '19.6.1. 이후 기금법인의 사업에 사용할 수 없을 것임.
 - 또한, 출연행위란 당사자의 한쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산을 증가를 초래하는 것으로(복지 68233-137, 2000.5.6.),
 - 귀 질의2의 2안과 같이 9억 원을 2019년에 출연된 기본재산으로 처리할 수 없을 것으로 판단이 되며,
 - 귀 질의2의 3안과 같이 기본재산으로 보유 중이던 주식의 매각으로 인해 발생한 이익 9억 원은 수익금으로 처리하고 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-871, 2019.2.21.)

사내근로복지기금으로 주식 구입이 가능한지

Q 질의

- A사내 근로복지기금은 A사의 주식 배당금으로 사업을 하고 있는데, 근로자가 늘어남에 따라 현재 주식 배당금으로 직원들에게 복지혜택을 주는 데 한계가 있어 20억 원을 추가 출연하여 A사의 주식을 구입하고자 하는 바,
 - 제3의 법인이 보유 중인 A사의 주식을 구입하기 위해 현금을 출연을 할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 「근로복지기본법」 제63조에서 정한 각 호의 방법으로 운용하여야 하고, 「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」(고용노동부 예규 제106호)(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리지침(고용노동부 예규 제169조)) 제18조제2호는 기금과 그 수익금에 따라 형성된 재산은 기금법인 명의로 해당 사업체의 주식을 취득하거나 그 사업체에 출자하는 용도로 사용할 수 없도록 하고 있으므로,
 - 귀 질의의 경우 A사의 사업주 등이 기금에 현금이나 주식을 출연할 수는 있으나 기금법인이 기금으로 A사의 주식을 취득할 수 없음.

(퇴직연금복지과-869, 2019.2.21.)

기금법인에서 주식을 장기보유할 수 있는지

질의

- 사내근로복지기금법인이 모회사 및 제3자(대주주, 오너)로부터 자사주 및 계열사 주식을 출연받아 보유 중이며, 배당수익으로 기금법인의 사업에 사용하고자 하는데 자사주 및 계열사 주식을 장기간 보유 가능한지
 - (갑설) 기 생산된 유권해석(복지 68233-131, 복지 68203-245)에 의해 장기 보유 불가
 - (을설) 「근로복지기본법」 전부개정에 따라 사내근로복지기금이 자사주를 출연받아 보유하게 된 경우 유상증자에 참여하는 것이 허용된 것은 자사주 장기 보유가 실질적으로 허용되었다고 볼 수 있음.

회시

- 「근로복지기본법」 전부개정(2010년 6월 8일, 법률 제10361호)을 통해 사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우에 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액의 한도 내에서 그 보유 주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여할 수 있도록 한 바 있음.
 - 이는 자사주를 출연받은 사내근로복지기금이 유상증가에 참여하지 않을 경우 손실이 불가피한 자본시장의 특성을 고려하여 주식 보유기간 동안 원금 손실을 방지하기 위한 조치로 도입된 것임.
- 그러나, 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연받을 수 있고, 부동산과 달리 「근로복지기본법」이 명시적으로 주식 보유를 금지하지 않고 있으며, 유상증자 참여를 위해서는 주식 보유가 전제되어야 한다는 점을 종합적으로 감안하면,

- 기금의 안정성과 유동성이 확보되는 한도 내에서 복지기금협의회가 주식의 배당수익, 주식 가치의 등락 등을 종합적으로 고려하여 주식의 지속적인 보유 또는 매각을 결정할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3425, 2019.8.7.)

사내근로복지기금법인의 비상장주식 보유 가능 여부

Q 질의

- 당사는 비상장법인으로서 올해 당사가 보유 중이던 관계사 비상장주식을 사내근로복지기금에 출연하였음.
 - 주식을 출연받은 경우 배당수익으로 근로자를 위한 복지사업을 수행할 수 있으나, 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 사내근로복지기금법상 기금증식의 방법으로 소유할 수 없으므로, 이를 매도하여 법에서 정하는 용도사업 및 증식사업으로 전환이 필요하다는 기존 판례가 있음.
- (질의1) 당사 사내근로복지기금에서 출연받은 주식은 비상장주식으로, 거래가 거의 이루어지지 않아 계속 보유할 예정인데, 장기보유가 가능한지
- (질의2) 장기보유가 불가능하다면 어떠한 제재가 있는지
- (질의3) 권고 등의 처분을 받을 수 있다는 의견이 있는데, 권고 후에도 계속 주식을 보유한다면 어떠한 문제가 발생하는지

A 회시

- 근로복지기본법령은 사내근로복지기금이 주식을 출연받아 보유하게 된 경우, 그 보유기간에 관해 명시적으로 규정하고 있지 않음.
- 그러나, 사내근로복지기금이 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연받을 수 있고, 부동산과는 달리 명시적으로 주식 보유를 금지하지 않고 있으며, 비상장주식의 경우 주식시장이 활성화되어 있지 않아 매각이 어려운 점 등을 종합적으로 감안한다면,
 - 사내근로복지기금의 안정성과 유동성이 확보되는 한도 내에서 복지기금협의회가 주식의 배당수익, 주식 가치의 등락 등을 종합적으로 고려하여 주식의 지속적인 보유 또는 매각을 결정할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-3425, 2019.8.7. 참조. 기존 행정해석 변경).

(퇴직연금복지과-4150, 2019.9.30.)

사내근로복지기금 설립후 기존 사업장의 대부사업 대부금액의 처리

Q 질의

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

A 회시

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

(퇴직연금복지과-735, 2020.2.20.)

사내근로복지기금 대부사업의 대손처리

Q 질의

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

A 회시

- (질의 1·2) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 근로자의 생활안정 및 재산 형성 지원을 위하여 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제3항이 정하는 바에 따라 대부사업을 실시할 수 있으나, 현행 근로복지기본법령은 대부사업의 대상, 이자율, 상환 방법, 대손의 요건이나 처리절차 등에 대해서는 규정하고 있지 않음.
 - 귀 질의 상 대손의 요건이나 처리절차 등에 대해서는 기금법인의 정관이나 이에 부속된 별도의 대부사업 관련 규정 등이 정하는 바에 따라 처리하여야 할 것임.
- (질의 3·4) 사내근로복지기금의 회계는 법 제64조 및 같은 법 시행령 제48조에 따라 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업 회계의 원칙에 따라 처리하여야 하며, 회계연도 결산 결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도에 이월하며, 잉여금이 발생한 경우에는 이월 손실금을 보전한 후 기금에 전입하여야 함.

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

(퇴직연금복지과-735, 2020.2.20.)

사내근로복지기금 운용 시 주식 및 펀드 투자 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금 기본재산 운용 시 주식 직접투자 및 펀드 투자 가능 여부
- (질의2) 펀드 투자 시 기본재산 전액을 전용하여 투자할 수 있는지, 기본재산 투자 시 주무관청의 허가를 받아야 하는지
- (질의3) 펀드 투자로 인한 손실이 발생할 경우 제재사항이 있는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안정성과 유동성을 유지하여야 하는 바, 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따라 금융회사 등への 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 기금이 그 회사주식을 출연받아 보유하게 된 경우 100분의 20의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액 내에서 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 ‘자본시장법’)에 따른 투자회사가 발행하는 주식 매입, 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식 매입의 방법으로만 운용할 수 있음.
- 따라서 펀드 투자는 ‘투자신탁 등의 수익증권 매입’에 해당하므로 기금의 운용 방법으로 시행 가능할 것이나, 자본시장법에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입이나 부동산투자회사법에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 외에는 주식에 대한 직접 투자는 기금의 운용 방법으로 허용되지 않을 것임 (퇴직연금복지과-2615, 2019.6.7. 참고).

- (질의 2·3) 기본재산 전액을 펀드에 투자하는 것에 대한 근로복지기본법령상 제한은 없으나 기금의 운용 시에는 복지사업의 지속적이고 안정적인 시행을 위해 고위험-고수익의 금융상품보다는 원금 훼손 가능성이 적은 상품을 골라 운용함이 바람직할 것임.
- 한편, 근로복지기본법령상 정해진 방법으로 기금을 운용하였음에도 손실이 발생한 경우 근로복지기본법령은 별도의 벌칙조항을 두고 있지는 않으나 「민법」의 규정에 따라 기금법인의 이사가 선량한 관리자의 주의의무를 다하지 못해 기금법인에게 손해를 입힌 경우 그 이사는 기금법인에 대하여 배상책임을 질 수도 있음.

(퇴직연금복지과-2361, 2020.6.1.)

사내근로복지기금 운용 시 저축보험 가입 가능 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금 중 기본재산 운용 가능 상품으로 저축보험 가입이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금은 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁 등 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 규정되어 있는 방법으로만 운용할 수 있는 바,
 - 귀 질의의 ‘저축보험 가입’만으로는 해당 금융상품의 세부적인 사항을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 ‘저축보험’이 금융회사 등에의 예입 등에 해당한다면 사내근로복지기금의 운용 방법으로 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2392, 2020.6.2.)

사내근로복지기금 운용 시 MMT 운용 가능 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금 기본재산 운용 시 단기자금운용 금융상품(MMT)에 가입하여 운용할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따라 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입 등의 방법으로 운용할 수 있는 바, 단기자금운용 금융상품(MMT)는 법 제63조제1호의 금전신탁에 해당하므로 기금의 운용방식으로 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-2385, 2020.6.2.)

사내근로복지기금으로 휴양콘도미니엄을 재구매할 경우의 회계처리

Q 질의

- (상황) 사내근로복지기금 출연금의 50%를 이용해 구매한 근로자용 휴양콘도미니엄이 만기 도래하여 보증금 반환 시 반환금을 사용하여 콘도미니엄을 재구매하려고 함.
- (질의) 콘도 구매 후 잔여 금액에 따른 자산 변동이 생기는데, 이에 따른 잔여 금액에 대한 회계처리는 수익으로 인식하여 손익계산서에 작성되는지, 고유목적사업준비금에 전입하여야 하는지

A 회시

- 기금법인의 회계는 법 시행령 제48조에 따라 그 사업의 경영 성과와 재산상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계원칙에 따라 처리하여야 하고, 「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규) 제19조제1항에 따라 기금의 회계는 기금의 운용과 대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리 회계와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 목적사업회계로 구분하여 처리하고 있는 바,
 - 귀 질의와 같이 목적사업회계에 전입된 목적사업준비금(귀 질의 상 ‘출연금의 50%’)을 통해 콘도를 취득하여 운영한 경우라면 이에 대한 잔여 금액 또한 목적사업회계에 전입하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-361, 2021.1.19.)

사내근로복지기금 운용 가이드라인 상 외부전문가의 범위

Q 질의

- '21.3.4. 발표된 사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인 상 일정 규모 이상을 투자할 경우 외부 전문가의 자문을 거치도록 하고 있음.
- 이 때, 외부전문가에 사내근로복지기금제도 실시회사의 전문부서(재무실 등)도 외부전문가에 포함될 수 있는지, 아니면 실시회사 외 제3의 전문기관(자산운용사 등)의 자문을 필요로 하는 것인지

A 회시

- 우리 부는 사내·공동근로복지기금의 운용에 대한 투자 의사결정이나 내부 통제에 관한 기준을 제시함으로써 기금의 투명하고 안정적인 운영으로 근로자의 복지증진을 도모하고자 「사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인」(이하 '가이드라인')을 제정한 바 있음.
- 가이드라인 상 '외부전문가'는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제8조 제5항에 따른 투자자문업자 또는 투자자문업자에 속한 자(단, 해당 분야의 경력이 3년 이상인 자에 한함)를 의미하므로, 투자자문업자에 해당하지 않은 기금법인을 설립한 사업장의 내부조직에 불과한 부서는 이에 해당된다 할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-1448, 2021.3.29.)

사내근로복지기금 결손금 보전을 위한 사업장 출연금 사용 가능 여부

Q 질의

- 사내근로복지기금의 기본재산에 결손이 발생하였고, 해당 결손금 보전을 위해 일부 금원을 보전할 경우, 결손금 보전을 위한 금원도 50%만 결손금 보전에 사용할 수 있는지
- 총 기금이 10억 원, 이 중 5억은 기본재산으로 적립되었어야 하나, 4억만 적립되어 있어 1억의 결손금이 발생하였고, 회사가 이를 보전하기 위해 금원 출연

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조 제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50(법 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 100분의 80)을 초과하지 않는 범위 내에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 목적사업에 사용할 수 있는 바,
- 귀 질의와 같이 기본재산에 발생한 결손을 보전하기 위하여 사업주가 금품을 출연하는 경우, 법 제62조제2항 및 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 복지기금협의회 협의·결정을 통한 기금법인의 사업 시행을 위한 금액을 설정하지 않고, 해당 출연금 전액을 기본재산 결손의 보전에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1452, 2021.3.29.)

사내근로복지기금의 자회사 주식 취득 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금으로 비상장 자회사(지분 50% 이상)의 주식을 취득할 수 있는지
- (질의2) 모회사의 사내근로복지기금으로 주식을 취득할 수 없다면, 자회사에서 모기업의 사내근로복지기금에 자회사의 주식을 출연할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제61조 제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자로부터 주식을 출연받는 경우와 법 제63조제5호 및 같은 법 시행령 제47조제2항에 따라 기금의 운용방법으로 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사와 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식을 매입하는 경우 외에는 주식을 취득할 수 없음.
- 따라서, 귀 질의1과 같이 기금법인이 비상장 자회사의 주식을 매입하여 취득하는 것은 허용되지 않으나, 귀 질의2와 같이 자회사가 법 제61조제2항에 따라 모회사의 사내근로복지기금에 해당 자회사의 주식을 출연하는 것은 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-3038, 2021.7.2.)

기금법인이 보유 중인 콘도미니엄으로 수익사업을 할 수 있는지

Q 질의

- (상황) 당사 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제62조 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제4호에 따라 휴양콘도미니엄을 소유·운영 중
 - 해당 휴양콘도미니엄의 미사용 객실을 활용해 소속 근로자 외의 자에게 대여 등의 방법을 통해 수익사업을 운영하고, 해당 수익금을 사내근로복지기금 목적 사업에 활용하는 것을 검토하고 있음.
- (질의) 해당 콘도미니엄을 근로자 복지 용도에 더해 수익사업에 활용할 경우 「근로복지기본법」 제67조(기금법인의 부동산 소유) 위반인지
 - 그렇지 않을 경우 동 휴양콘도미니엄을 통해 수익사업을 수행할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인이 보유한 근로복지시설(귀 질의 상 ‘휴양콘도미니엄’)을 이용하여 수익사업을 시행하는 것은 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)의 운용에 해당한다 할 것이나, 기금은 「근로복지기본법」 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따른 방법에 의해서만 운용할 수 있으므로, 근로복지시설을 이용하여 수익사업을 시행하는 것은 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-4030, 2021.9.10.)

사내근로복지기금으로 관광호텔과 호스텔을 취득할 수 있는지

Q 질의

- (상황) 기금법인의 기본재산 중 사업장 자본금의 50%를 초과하는 한도 내에서 근로자의 휴양 용도로 관광호텔과 호스텔을 취득하고자 함.
- (질의1) 근로자 휴양을 위한 관광호텔과 호스텔이 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조제1항제4호의 근로자를 위한 휴양콘도미니엄에 해당하는지
- (질의2) 관광호텔, 호스텔이 휴양콘도미니엄에 해당하지 않는다면 관광호텔과 호스텔을 관광진흥법에 따른 휴양콘도미니엄으로 용도변경 할 것을 전제로 취득할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제4호에 따라 ‘근로자를 위한 휴양콘도미니엄’에 대한 출자·출연, 구입·설치 및 운영을 할 수 있음.
 - 「관광진흥법」 제3조에서 관광숙박업을 호텔업과 휴양콘도미니엄업으로 구분하고 있는 점을 감안하면, 귀 질의 상 관광호텔이나 호스텔은 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조제1항제4호의 ‘근로자를 위한 휴양콘도미니엄’에 포함되지 않을 것임.
- 한편, 기금법인은 「근로복지기본법」 제67조 및 같은 법 시행령 제51조에 따라 근로복지시설의 소유 등 업무수행상 필요한 경우를 제외하고는 부동산을 소유할 수 없는 바, 현재 근로복지시설이 아닌 것을 근로복지시설로 용도 변경할 것을 전제로 취득할 수는 없을 것입니다.

(퇴직연금복지과-653, 2022.2.10.)

사내근로복지기금법인으로부터 지원받은 금액의 회계처리

질의

- (상황) 사내근로복지기금법인에서 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호의2에 따라 공동근로복지기금 지원 사업을 수행하고자 함.
* 이 때, 사내근로복지기금법인에서는 근로복지기본법 제62조에 따라 수익금이나 사용이 허용된 기본재산으로 설정된 고유목적사업준비금의 사용으로 회계처리하고 있음.
- (질의) 사내근로복지기금법인으로부터 지원금을 지원받은 공동근로복지기금 법인은 「근로복지기본법」 제86조의2에 따른 출연금으로 회계처리 하여야 하는지, 고유목적사업준비금으로 회계처리 하여야 하는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항제6호의2 및 같은 법 시행령 제46조제7항에 따라 그 수익금과 기본재산 총액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 법 제86조의2 제1항에 따른 공동근로복지기금 지원 사업에 사용할 수 있으며,
 - 이 때의 ‘공동근로복지기금에 대한 지원’은 사내기금법인이 자기의 의사에 따라 금품을 넘으로써 재산상의 손실을 입고 제3자(공동근로복지기금법인, 이하 ‘공동기금법인’)의 재산을 증가시키는 ‘출연행위’로 보아야 할 것임.
 - 따라서, 귀 질의와 같이 사내기금법인으로부터 지원금을 지급받은 공동기금 법인은 그 지원금을 법 제86조의2제2항에 따른 ‘출연금’으로 회계처리 하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-687, 2022.2.11.)

사내근로복지기금의 특별적립금 적립

Q 질의

- 사내·공동근로복지기금 업무처리 지침 제19조제2항은 ‘기금법인은 이자소득 등으로 고유목적사업에 사용하기 위하여 고유목적사업준비금을 설정하여야 하며, 결손의 보전 그 밖에 부득이한 사유에 따른 회계사고에 충당하기 위하여 특별적립금을 적립할 수 있다.’고 규정
- 이 때, 특별적립금은 기본재산에서 정하는 것인지, 고유목적사업준비금에서 정하는 것인지

A 회시

- 사내·공동근로복지기금법인은 「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규) 제19조제2항에 따라 “이자소득 등으로” 고유목적사업에 사용하기 위하여 고유목적사업준비금을 설정하여야 하며, 결손의 보전 그 밖에 부득이한 사유에 따른 회계사고에 충당하기 위하여 특별적립금을 적립할 수 있는 바,
- 귀 질의 상 특별적립금은 “사내·공동근로복지기금의 운용을 통한 수익금 또는 근로복지기본법령상 요건을 충족하여 목적사업에 사용할 수 있는 기본재산(귀 질의 상 ‘고유목적사업 준비금’)의 일부를 적립하는 것으로 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-902, 2022.2.23.)

사내근로복지기금이 투자한 부동산 투자회사가 매입·개발한 임대주택을 근로자에게 낮은 비용으로 제공할 수 있는지

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금의 기본재산으로 「부동산투자회사법」에 따른 부동산 투자회사가 발행하는 주식을 매입하여 최대주주가 된 후, 해당 부동산투자회사에서 임대주택을 매입·개발하여 임대주택 세대의 일부 또는 전부를 근로자에게 시세보다 낮은 임대료로 제공하는 것이 「근로복지기본법」 위반인지
- (질의2) 사내근로복지기금법인이 최대주주가 아니라면 위 질의1의 조건과 같이 행위하는 것이 「근로복지기본법」상 가능한지
- (질의3) 위 질의1의 조건에서 시세보다 낮은 임대료로 제공하더라도 사내근로복지기금의 주식에 대해 적정 수익률이 보장된다면 「근로복지기본법」상 가능한지
- (질의4) 위 질의1의 조건에서 임대주택 세대의 일부는 제공이 가능하다면 일부는 어느 수준을 의미하는지

A 회시

- 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안정성과 유동성을 유지하여야 하는 바, 기금은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 각 호 및 같은 법 시행령 제47조에 따른 방법으로만 운용할 수 있음.
- 귀 질의 상 「부동산투자회사법」에 따른 부동산 투자회사가 발행하는 주식의 매입은 법 제63조제5호 및 법 시행령 제47조제2항제2호에 따라 기금의 운용 방법으로써 수행할 수 있으며,

- 귀 질의와 같이 기금이 취득한 부동산투자회사의 주식을 활용, 해당 부동산 투자회사로 하여금 임대주택을 매입·개발하게 하여 임대주택 세대의 일부 또는 전부를 기금제도를 운영하는 사업장 소속 근로자에게 저렴한 임대료로 제공하는 것이 「부동산투자회사법」 등 금융 관련 법령에 따라 허용되는지는 별론으로 하고, 이에 대한 근로복지기본법령상의 제한은 없음을 알려드립니다.

* (참고) 부동산투자회사의 주식 매입에 따른 수익금을 활용하여 기금에서 임대주택을 직접 보유하게 되는 것은 근로복지기본법령상 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-1697, 2022.4.21.)

사내근로복지기금의 고유목적사업준비금 회계처리

Q 질의

- (사실관계) 당사 사내근로복지기금은 근로자가 주택 구입 및 임차를 할 경우 필요한 자금을 대부하고 있으며, 당사 기금법인은 목적사업준비금을 대부사업에 활용할 수 있다고 정관에 규정하였음.
- (질의1) 기본재산의 80%를 목적사업준비금에 사용하기 위해 고유목적사업준비금을 설정하였는데, 이 고유목적사업준비금은 5년 안에 사용하지 않을 경우 가산세가 나올 수 있는 것으로 알고 있음.
 - 이 때, 5년 내 사용하지 않음으로써 가산세가 나오는 것은 이자수익금으로 설정한 고유목적사업준비금인지, 아니면 기본재산 80%를 협의회에서 의결하여 설정한 고유목적사업준비금인지
- (질의2) 고유목적사업준비금으로 대부한 후 회수된 자금은 추후에도 제한없이 고유목적사업준비금으로 사용할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 고유목적사업준비금의 가산세와 관련한 사항은 「법인세법」 등 개별 세법에서 규율하고 있는 사항으로 이에 대한 사항은 소관 부처인 국세청 또는 기획재정부에 문의하시기 바람.
- (질의2) 사내근로복지기금은 「사내·공동근로복지기금 업무처리 지침」(고용노동부 예규) 제19조에 따라 기금의 운용·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리회계, 기금의 고유목적사업 수행을 위한 목적사업회계로 구분하여 처리하여야 하는 바,

- 귀 질의와 같이 기금의 고유목적사업준비금으로 대부사업을 수행하는 경우, 그 회수된 금액 또한 고유목적사업준비금으로 사용할 수 있으며, 개별 세법 등에서 가산세를 부과함으로써 목적사업준비금을 일정 기간 내에 사용하도록 하는 것은 별론으로 하고, 현행 근로복지기본법령은 고유목적사업준비금의 사용기간에 대하여 특별한 제한을 하고 있지 않음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2204, 2022.5.27.)

기금법인 목적사업준비금의 이월기간

질의

- (사실관계) 당사는 근로자 복지 증진을 위해 사내근로복지기금을 설치하여 근로자가 직무연관성이 있는 재해를 당할 시 재난구호금의 목적사업으로 상해 치료비 및 지원금을 사내근로복지기금법인에서 지급하고자 함.
- (질의) 기금법인의 출연금 중 일부로 설정한 목적사업준비금을 지속 이월하여 대규모 재해 발생 등에 대비하고자 하는데, 기금법인의 목적사업준비금의 이월 기간에 제한이 있는지

회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법 시행령」 제46조 제4항제1호에 따라 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있으면 그 출연금액의 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 비율을 곱한 금액(「근로복지기본법」 제62조제2항 각 호에 해당하는 경우 100분의 80)을 사내근로복지기금 사업에 사용(귀 질의 상 ‘목적사업준비금 설정’)할 수 있으며,
 - 현행 근로복지기본법령은 복지사업 재원의 사용기한에 대하여 별도로 정하고 있지 않으므로, 기금법인의 목적사업준비금의 이월 기간에 대한 근로복지기본법령상의 제한은 없음을 알려드립니다(퇴직연금복지과-717, 2019.2.12. 참조).

* (참고) 다만, 법인세법 등 관련 세법에 따른 목적사업준비금의 사용기한은 존재할 수 있으므로, 이에 대한 사항은 법인세법의 관할 부처인 국세청 또는 기획재정부에 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2289, 2022.6.8.)

사내근로복지기금의 투자가 가능한지

Q 질의

- OO시설관리공단은 OO시 산하기관이며, OO시(지자체)의 ‘OO디지털 자산 거래소 설립’에 필요한 비용(구축·운용) 중 1억 원을 공단 사내 근로복지기금을 활용하여 투자하고자 하는데, 시설관리공단의 사내근로복지기금을 활용하여 OO디지털 자산거래소 설립에 투자하는 것이 「근로복지기본법」에 위배되는지

A 회시

- 사내근로복지기금(이하 ‘복지기금’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조제2항에 규정된 방법으로만 운용이 가능하며, 그 외의 방법으로는 기금을 운용할 수 없음. 구체적으로는 금융회사 등예의 예입 및 금전 신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 유가증권의 매입, 회사 주식의 유상증자에 참여, 투자회사가 발행하는 주식의 매입, 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 등이 규정된 운용 방법임.
- 귀 질의의 경우, OO시의 디지털자산거래소 설립에 필요한 비용을 시설관리 공단의 복지기금의 기금을 활용하여 투자하는 것은 법 제63조에 규정된 기금의 운용 방법에 해당하지 않으므로 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과-3387, 2022.8.25.)

사내근로복지기금의 기본재산 총액에 콘도 회원권 금액이 포함되는지

Q 질의

- (질의) 현재 기준 기본재산 총 167억 원(생활안정자금 대출실행 152억 원, 법인 콘도 회원권 구매 15억 원)이고 회사의 납입자본금은 264억 원임. 이 경우 기본재산이 납입자본금의 50%인 132억 원을 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 정관에서 정하는 목적사업에 사용이 가능한지
 - (질의 1-1) 기본재산 총액에 생활안정자금 대출 실행액과 법인 콘도 회원권 15억 원이 포함되는지
 - (질의 1-2) 복지기금협의회에서 결정하면 목적사업준비금으로 사용할 수 있는지, 다른 절차가 필요한지

A 회시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항 제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업에의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 목적사업으로 사용할 수 있음.
 - 귀 질의 상 사업장의 납입자본금이 264억 원이라면 기본재산은 납입자본금의 50% 132억 원을 초과하는 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 목적사업준비금으로 사용할 수 있습니다. 이 때 법인 콘도 회원권은 목적사업준비금으로 구매한 것이라면 기본재산에 포함되지 않으므로 기본재산 총 152억 원 중 132억 원을 초과하는 범위인 20억 원 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 목적사업준비금으로 사용할 수 있음.
 - 기본재산의 일부를 목적사업준비금으로 사용할 경우, 법 시행령 제35조제2항에 따라 기금법인은 지방고용노동관서에 3주 이내에 기본재산의 총액 변경 보고를 하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-395, 2023.1.25.)

사내근로복지기금 목적사업준비금의 이월

Q 질의

- (질의1) 2012년의 목적사업준비금 사용 후 남은 잔액을 올해 선택적 복지재원으로 사용 가능한지
- (질의2) 기금법인에서 선택적 복지제도를 운영하여 매년 출연금의 80%를 목적사업준비금으로 편성하여 사용 중인데, 해당 출연연도에 사용하고 남은 잔액을 다음 해의 목적사업준비금으로 사용해도 되는지, 사용해도 된다면 근로자의 날이나 창립기념일 기념 상품권 구매에 사용해도 되는지

A 회시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항에 따라 선택적복지제도를 운영하는 기금법인의 경우 해당 회계연도 출연금의 최대 80%를 목적사업준비금으로 사용할 수 있음.
 - 이 때, 목적사업준비금은 반드시 당해연도에 사용하여야 한다는 규정은 없으므로 이월하여 목적사업에 사용이 가능할 것입니다. 따라서 귀 질의 상 선택적복지제도 시행에 사용했던 목적사업준비금 잔액은 익년도 목적사업준비금으로 사용 가능함.
 - 또한 근로자의 날과 창립기념일에 상품권을 지급하는 사업이 법 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 해당하는 기금법인의 사업이라면 해당 재원으로 구매가 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-393, 2023.1.25.)

사내근로복지기금 기본재산 편입 관련

Q 질의

- 사내외 복지관, 기숙사, 문화센터, 종합운동장 등의 시설들이 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조제1항 각호의 근로복지시설에 해당하는지, 해당한다면 사내 근로복지기금에 출연하여 기본재산에 편입하는 것이 가능한지
- 당사의 임차보증금이 「근로복지기본법」상 사내근로복지기금에 출연 가능한 재산에 해당하는지, 해당한다면 기본재산 편입이 가능한지
- 위 명시한 재산들을 기본재산으로 편입하는 것이 가능하다면, 사내근로복지기금 회계 상 부동산의 장부 평가액은 무엇을 기준으로 산정해야 하는지

A 회시

- 근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」(이하 “법”) 제62조 제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(「영유아보육법」에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관, 「소득세법 시행규칙」 제15조의2제1항에 따른 사택, 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택에 대한 출자·출연 또는 같은 시설을 구입·설치 및 운영을 할 수 있으며, 그 외의 근로복지시설 등은 설치·운영할 수 없음.
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 확인하기 어려워 정확한 답변이 어려우나 명시된 시설들이 법 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항 시설에 해당한다면 비영리법인의 목적을 벗어난 수익을 추구하지 않는 범위에서 소속근로자, 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 파견 근로자를 대상으로 운영할 수는 있을 것으로 보임.

- 다만, 위와 같은 시설들 중엔 운영 시 「법인세법」에 따른 수익사업 개시 신고, 과세표준신고, 구분경리 등 세법에 따른 각종 의무가 부과될 수 있으므로 수익사업으로 운영 시 발생할 수 있는 법률 관계를 고려하여 운영 여부를 신중하게 검토하시기 바람(퇴직연금복지과-1584, 2021.4.5.).
- 법 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 출연할 수 있는 재산은 유가증권, 현금, 법 67조에 따른 기금법인의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정하는 재산이므로 임차보증금이 이에 해당한다면 출연 가능할 것으로 사료됨.
- 법 제62조제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산이 기본재산이므로 근로복지시설 등 출연받은 재산이라면 기본재산으로 볼 수 있음.
- 사내근로복지기금 회계 상 부동산 장부 평가액 관련하여 법에 규정된 바 없음.

(퇴직연금복지과-2526, 2023.6.8.)

근로복지공단 지원금의 회계처리

Q 질의

- 출연금 1억 5천만 원과 근로복지공단 지원금 1억 5천만 원으로 공동근로복지 기금법인을 운영 중이며 정관에 따라 출연금의 80%까지 사용이 가능하고 20%는 기본재산으로 남겨두고 있음.
- 이 경우 출연금 1억 5천만 원의 20%인 3천만 원을 기본재산으로 남겨야 하는지, 근로복지공단 지원금까지 포함한 3억 원의 20%인 6천만 원을 기본재산으로 남겨야 하는지

A 회시

- 당사의 기금법인이 근로복지공단으로부터 지원금을 받았다면 이는 제3자 출연에 해당되므로(퇴직연금복지과-3320, 2015.9.25.), 근로복지공단 지원금 또한 출연금에 해당하며, 따라서 기업 출연금 및 지원금을 모두 합친 금액을 기준으로 근로복지기본법령 및 정관에 따라 복지사업을 시행할 수 있을 것임.
- 귀 질의에 따라 기업 출연금과 공단 지원금을 포함한 3억 원의 20%인 6천만 원을 기본재산에 적립해야할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-225, 2024.1.12.)

사내근로복지기금법인 목적사업준비금의 사용기간

Q 질의

- 시행령 제46조제7항의 의거하여 사내근로복지기금에서 공동근로복지기금을 지원할 경우, 지원금의 100분의 50을 사내근로복지기금의 고유목적사업에 사용할 수 있는데, 이 경우 지원 연도에만 협의회 의결 후 사용할 수 있는지 아니면 지원 연도에 상관없이 협의회 의결을 통해 사용할 수 있는지

A 회시

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제7항에 따라 사내근로복지기금이 공동근로복지기금을 지원할 경우, 지원금의 100분의 50을 사내근로복지기금사업에 추가로 사용할 수 있는바,
 - 목적사업준비금을 당해연도에 모두 사용하여야 한다는 규정은 없고 복지사업 재원의 사용기한에 대해서도 별도 정한 바 없으므로,
 - 지원금의 100분의 50을 당해연도에 목적사업준비금으로 설정하여 익년도에 사용할 수 있거나 당해연도에 사용하는 경우 남은 금액은 이월하여 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-974, 2024.3.5.)

국내외 ETF 펀드로 기금법인 운용이 가능한지

Q 질의

- 공동근로복지기금이 국내 및 해외 ETF 펀드를 활용하여 자금 운용이 가능한지

A 회시

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제63조에 따라 금융회사 등예의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입 등의 방법으로 운용할 수 있으며, 귀 질의 상 국내 및 해외 ETF(일명 상장지수펀드)가 동 내용에 해당되는 상품이라면 투자가 가능할 것으로 보이며,
 - ETF 펀드가 어떤 상품에 해당 되는지에 대한 정확한 답변은 소관 부처인 금융감독원에 문의해 주시기 바랍니다.
- 아울러, 기금법인은 사업을 지속적으로 시행할 수 있도록 안정성이 높은 방식으로 운용하여야 하며, 생활원조 등 긴급한 자금 지원을 위해 신속히 현금화가 가능하도록 유동성이 높은 자산에 운영되어야 함을 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-1697, 2024.4.22.)

사내근로복지기금 운용 방법

Q 질의

- 사내근로복지기금을 직접 운용하는 것이 아닌, 자산운용전문회사에 운용을 위탁하고 위탁수수료를 지급하는 방법으로 운용이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안정성과 유동성을 유지하여야 하는 바, 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 따라 금융회사 등에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 기금이 그 회사 주식을 출연받아 보유하게 된 경우 100분의 20의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액 내에서 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식 매입, 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식 매입의 방법으로만 운용할 수 있음.
- 귀 질의 상 자산운용전문회사의 범위, 운용 방식 등이 무엇인지 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 자산운용전문회사에 기금 운용을 위탁하는 것이 ‘금융회사 등에의 예입 및 금전신탁’에 해당한다면 자산운용전문회사에 위탁하는 방식으로 운용하는 것도 가능할 것으로 보이며,
- 귀하가 말하는 자산운용전문회사가 금융회사에 해당되는지에 대한 정확한 답변은 소관 부처인 금융위원회에 문의해 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2045, 2024.5.17.)

일반 기업이 직접 발행한 회사채 등 매입이 가능한지

Q 질의

- 「근로복지기본법」 제63조제3호에 따르면, 사내근로복지기금의 운용 방법으로 국가, 지방자치단체 또는 금융회사 등이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입이 가능한데, 이 때 ‘금융회사 등’에 금융회사가 아닌 일반 기업이 포함되는 것으로 해석하여 일반 기업이 직접 발행한 회사채 등 매입이 가능한지
 - (갑설) 일반회사가 발행한 유가증권을 매입하는 방식으로 운용이 가능함
 - (을설) 금융업을 영위하는 회사가 발행하거나 지급을 보증한 회사채에 대해서만 투자 가능함

A 회시

- 「근로복지기본법」 제12조제1항 및 동법 시행령 제3조에서 “대통령령으로 정하는 금융회사 등”을 농협은행, 수협은행, 한국산업은행, 중소기업은행, 새마을금고와 그 중앙회, 증권금융회사로 규정하고 있고,
 - 동법 제36조제1항 및 동법 시행령 제16조에서도 “대통령령으로 정하는 금융회사 등”을 은행, 보험회사, 증권금융회사, 상호저축은행, 그 밖에 수신업무를 할 수 있도록 관련 법률에 따라 설립된 금융회사로 규정하고 있으며, 동법 제42조제1항 및 동법 시행령 제21조에서도 “대통령령으로 정하는 금융회사 등”을 은행, 보험회사, 증권금융회사, 상호저축은행, 그 밖에 수신업무를 할 수 있도록 관련 법률에 따라 설립된 금융회사로 규정하고 있는 점 등을 고려하면,
 - 동법 제63조제3호에서의 ‘금융회사 등’은 위 법 조항들과 같이 이 법에서 규정하고 있는 다른 ‘금융회사 등’의 의미와 균형을 이루도록 해석되어야 할 것이므로, ‘금융회사 등’에 일반 기업이 포함된다고 해석하기는 어려운 것으로 판단됨.

- ‘등’에 대한 문언적 해석을 보더라도, 국립국어원 표준국어대사전은 의존 명사로서 “그 밖에도 같은 종류의 것이 더 있음을 나타내는 말”이라고 정의하고 있으며,
- 법제처 질의회시(14-0498, 2014.10.10.)에 따르면 “일반적으로 법령에서 하나 또는 수개의 사항을 열거하고 그 뒤에 “등”을 사용한 경우 열거된 사항은 예시사항이라 할 것이고, 별도로 해석해야 할 특별한 이유가 없는 한 그 ‘등’에는 열거된 예시사항과 규범적 가치가 동일하거나 그에 준하는 성질을 가지는 사항이 포함되는 것으로 해석함이 상당하다”라고 하고 있는 점 등을 고려하면, 동법 제63조제3호의 ‘금융회사 등’에 금융회사와 성격을 달리하는 일반 회사들까지 포함한다고 보기는 어려우므로, 동법상 다른 법조항들과의 균형, 문언적 해석 등을 종합적으로 고려하면 귀 ‘을설’이 타당한 것으로 판단됨.

(미조직근로자지원과-345, 2024.8.27.)

탈퇴한 사업주의 '부동산, 비상장 주식' 가액 산정 기준

Q 질의

- (질의1) “탈퇴 또는 사업 폐지 당시 공동근로복지기금법인의 재산의 가액”에 있어, 부동산, 비상장 주식의 가액(탈퇴 또는 사업 폐지 당시 공동근로복지기금법인의 장부금액 또는 별도 평가한 공정가치) 기준은
- (질의2) “해당 사업주가 공동근로복지기금법인에 출연한 재산의 가액”에 있어, 부동산, 비상장 주식의 가액은 출연 당시 무엇(출연 당시 공동근로복지기금법인의 장부금액 또는 탈퇴·사업폐지 당시 별도 평가한 공정가치)을 기준으로 하는지
- (질의3) ‘별도 평가한 공정가치’를 기준으로 해야 한다면, 그 가치 평가 방법은 A공동근로복지기금법인의 정관에서 규정하거나 또는 공동기금협의회에서 결정하는 방법을 사용하면 되는지

A 회시

- 현행 「근로복지기본법」은 ‘부동산, 비상장 주식’의 가액을 무엇을 기준으로 해야 하는지에 대해 별도로 규정하고 있지 않는 바, 귀 질의 상 부동산 및 비상장 주식의 가액은 「상속세 및 증여세법」상 평가가격 등 관련 법령을 참고하여 정관이 정하는 바에 따라 공동근로복지기금협의회에서 협의·결정하면 될 것이며,
- 참고로 탈퇴 또는 사업 폐지 이후, 기본재산의 총액이 변경되었을 때에는 「근로복지기본법 시행령」 제35조제2항에 따라 3주 이내에 변경 내용을 고용노동부장관에게 보고하여야 함.

(미조직근로자지원과-347, 2024.8.27.)

사내근로복지기금의 운용 방법으로 MMW형 CMA가 가능한지

Q 질의

- 사내근로복지기금의 운용 방법으로 MMW(Money Market Wrap)형 CMA가 가능한지 여부

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”)은 「근로복지기본법」 제63조에 따라 금융회사등에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입 등의 방법으로 운용할 수 있으며, 귀 질의의 MMW형 CMA가 동법 제63조 각 호에서 규정하는 상품이라면 운용이 가능하며, ‘사내·공동근로복지기금 운용 가이드라인(퇴직연금복지과-1062, 2021.3.4.)’ 등에 따라 기금법인 이사회 또는 기금협회의 의사 결정 절차를 거쳐야 할 것임.

(미조직근로자지원과-653, 2025.3.26.)

기금법인의 해산 및 잔여재산 처리

Chapter 09



Ministry of Employment and Labor

사업폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산 귀속 주체

Q 질의

- B사에서 A사가 분할됨에 따라 기금법인을 분할하여 A기금법인을 설립하려 하는데, A기금법인이 사업의 폐지로 인해 해산하는 경우 잔여재산의 귀속 주체를 B사 또는 B사 기금법인으로 정관에 규정하는 것이 가능한지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제71조제2항에 따른 사업 폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산의 귀속 주체인 ‘정관에서 지정하는 자’란 ‘기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체’를 의미하는 바(복지 68233-268, ’01.11.5.),
 - 정관에 잔여재산의 귀속주체를 다른 기업의 사내근로복지기금으로 정하는 것은 가능할 것이나(임금복지과-474, ’10.4.5.), 기업은 이익 창출(영리)를 목적으로 하므로, 잔여재산의 귀속주체가 될 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4471, 2017.11.3.)

기금법인 해산 시 사업 폐지의 의미 등

Q 질의

- (질의1) 사업의 폐지에 따라 사내근로복지기금법인의 해산 시 사내근로복지기금에서 급여를 줄 수 있는지
 - 현재 미지급 임금은 없으나, 10월 및 11월(사업 폐업 예정 월)에 급여를 지급할 여력이 없는데, 사내근로복지기금에서 지급할 수 있는지
- (질의2) 「근로복지기본법」 제71조에 ‘사업의 폐지로 인하여 해산한’ 이라는 표현에서 ‘해산’의 의미가 기금법인의 폐업인지, 기금법인의 청산인지

A 회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데에 우선 사용하여 함.
 - 다만, 기금법인이 법 제71조제1항에 따라 기금법인의 재산에서 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 지급하기 위해서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 함(같은 법 시행령 제53조제1항).
- (질의2) 기금법인의 해산은 법 제70조에서 정한 사유가 발생하여 기금법인의 목적 달성을 위한 적극적인 활동을 정지하고 청산 절차에 들어가는 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4943, 2018.12.11.)

사업의 합병에 따른 사내근로복지기금법인 해산

Q 질의

- (상황) 2011년, 사내근로복지기금이 있는 B사와 사내근로복지기금이 없는 C사가 합병하여 A사 설립
 - A사로 합병 하였으나, B사내근로복지기금은 사업의 합병에 따른 별도 정관 변경 등의 조치를 취하지 않고, 인적 구성 등이 변경되어 운영이 방치되었고, 사내근로복지기금협의회 위원의 상당수는 퇴사한 상태
 - A사는 관리의 어려움으로 사내근로복지기금법인의 해산을 검토
- (질의1) 회사를 합병한 지 8여년이 지난 현재, 「근로복지기본법」 제70조에 의해 사내근로복지기금법인의 해산이 가능한지
 - 「근로복지기본법」 제70조에 의한 해산이 안된다면, 「민법」 제77조에 따라 ‘법인의 목적 달성 또는 달성의 불능’ 등을 이유로 해산이 가능한지
- (질의2) 복지기금협의회 구성이 불가능한 상황에서 해산과 청산 방법은?
 - 정관에 따라 협의회를 다시 구성한 후 해산 결정해야 하는지
 - B기금법인의 정관은 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회 위원이 되는 것으로 되어 있는데, 합병 이후의 A사의 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회 위원의 역할을 할 수 있는지
 - 「민법」에 따라 총사원(과거 B사 소속 근로자 전원) 4분의3 이상의 동의로 해산 결의를 할 수 있는지



회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 법 제72조에 따른 기금법인의 합병, 법 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 사유로 해산함.
- 법 제80조는 기금법인에 관하여 「근로복지기본법」에 규정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용토록 하고 있으나, 법 제70조 기금법인의 해산사유에 관한 규정은 「민법」 제77조(해산사유)에 대한 특별규정이므로 「민법」의 해산사유와 달리 기금법인은 해당 회사 사업의 폐지, 기금법인의 합병, 기금법인의 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있음(복지 68233-152, 2003.6.25. 참조).
- 따라서, 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용하여 기금법인을 해산할 수는 없으며,
 - 귀 질의의 경우 사업의 합병으로 인해 기금법인의 합병이 있었던 것이 아니라면 기존 기금법인을 해산할 수 없을 것임(법 제72조에 따른 기금법인의 합병을 전제로 기금법인 해산 가능).

(퇴직연금복지과-649, 2019.2.8.)

합병된 사업장의 사내근로복지기금 해산 가능 여부(1)

Q 질의

- (상황) B법인이 A법인을 흡수합병하여 사업을 모두 승계, A법인은 폐업하고 모든 근로자 퇴사(A법인과 B법인의 대표는 동일)
 - 두 법인 모두 사내근로복지기금을 설치, A법인은 사내근로복지기금을 통한 복지제도를 운영하였고, B법인은 사내근로복지기금을 실질적으로 활용하지 않았음.
 - B법인은 사내근로복지기금을 설치하였으나 여러 사정으로 그간 운영하지 않았고, 향후에도 운영이 어려운 상황인데, A사내근로복지기금을 해산하여 잔여재산을 B법인으로 귀속시켜 B사내근로복지기금을 활용하지 않고 별도의 복지제도를 통해 B임직원에게 사용하고자 함.
- (질의1) A법인이 B법인에 흡수합병되면서 대표이사를 제외한 전 직원이 퇴사하였는데, A사내근로복지기금을 해산할 수 있는지
- (질의2) A법인의 전 직원이 퇴사하여 복지기금협의회 위원을 새로 선출할 수 없는데, 대표이사가 협의회 위원 1인이 되어 해산결의를 하고 청산인을 대표이사로 지정할 수 있는지
- (질의3) 복지기금협의회 위원이 모두 퇴사하였는데, A사내근로복지기금 해산 가능 시 그 절차는?
- (질의4) A사내근로복지기금의 잔여재산 처리 시에 정관으로 지정한 자를 B법인으로 보고 전액 귀속할 수 있는지
- (질의5) A법인의 전 직원이 퇴사하였더라도 A법인이 B법인에 흡수합병되어 A사내근로복지기금을 해산할 수 없다면 A사내근로복지기금을 B사내근로복지기금으로 합병시켜야 하는지, 이것이 의무사항인지

- (질의6) B사내근로복지기금의 복지기금협의회에서 합병을 반대할 경우 A사내 근로복지기금을 해산할 수 있는지
- (질의7) 해산절차 관련, ‘잔여재산 처리계획’의 양식이나 필수적인 내용이 있는지

회 시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 법 제72조에 따른 기금법인의 합병, 법 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 경우에 해산함.
 - 기금법인의 해산사유 중 ‘사업의 폐지’란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바, 「상법」상 규정에 따른 회사의 분할에 해당되지 않고 사업주가 영업을 계속 영위할 의사가 없으며 회사 청산절차를 거치는 등 사실상 폐업에 해당된다면 기금을 해산할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-133, 2008.5.1. 참조).
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 위의 ‘사업의 폐지’에 해당되지 않고, B법인은 존속하고 A법인은 해산하여 그 사원 및 재산이 B법인에 포괄적으로 승계되는 흡수합병이 이루어진 경우에는 ‘사업의 폐지’를 이유로 기금법인을 해산할 수 없을 것임.
 - 또한, 사업의 합병이 이루어진 경우 기금법인도 합병하는 것이 바람직할 것이며, 법 제72조제2항 각 호의 사항이 포함된 합병계약을 작성하여 각각 복지기금협의회(이하 ‘협의회’)의 의결을 거쳐 합병할 수 있음.
 - 아울러 협의회 위원이나 임원은 사업장과 고용관계에 있을 것을 전제로 하고 있으므로, 협의회 위원이 퇴사하는 경우 원칙적으로 그 자격을 상실하므로 법 제55조의 규정에 따라 협의회 위원을 재구성 하여야 하나, 귀 질의와 같이 모든 직원이 퇴사하여 기금법인의 기관 재구성이 불가능하다면 「민법」 제691조 및 「상법」 제386조제1항의 규정을 근거로 사유 발생 당시의 협의회 위원이 그 직무를 수행할 수 있을 것임(근로복지과-2383, 2012.7.17. 참조).

- 한편, 법 제71조는 ‘사업의 폐지’로 인해 해산하는 기금법인의 잔여재산 처리 방법을 규정한 것으로, 같은 조 제1항에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우 그 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활 안정자금으로 지원할 수 있음. 법 제71조제1항에 따른 사용 후 잔여재산이 있을 경우 그 잔여재산은 정관에서 정한 자에게 귀속하며, 정관에서 지정한 자가 없는 경우에도 법 제87조에 따른 근로복지진흥기금에 귀속함.
- 이 때 ‘정관에서 지정한 자’는 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하고(「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」 제9조제2항(현행 사내·공동근로복지기금 업무처리 지침)), 정관이 정하는 바에 따라 근로자복지사업을 수행하는 비영리재단법인, 공익단체뿐 아니라 타 회사의 사내근로복지기금에도 잔여재산을 귀속할 수 있을 것이므로(복지 68233-268, 2001.11.5. 참조), A기금의 재산은 B법인이 아닌 B기금으로 귀속하여야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2308, 2019.5.20.)

사내근로복지기금법인의 해산 시 잔여재산의 귀속주체

Q 질의

- 「근로복지기본법」 제71조제1항은 ‘~~잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있다.’고 규정되어 있는데,
 - (질의1) 정당한 방법으로 정관을 ‘현재 근무하고 있는 근로자 전체에게 잔여 재산을 배분’하도록 변경하여 실질적으로 100분의 50 이내의 자금을 근로자 전체에게 나누어 주는 데 사용할 수 있는 것인지
 - (질의2) 위 질의1의 내용과 같이 잔여재산을 사용할 수 없다면, 생활안정 자금으로 지원하는 방법이 있는지
 - (질의3) 사내근로복지기금이 근로복지진흥기금으로 귀속되기 전에 「근로복지 기본법」 제71조제1항에 따른 사용 후 잔여재산이 있는 경우, 정관의 변경을 통해 ‘정관에서 지정하는 자’를 해산 전 근무하고 있는 근로자 전체나 노동조합 또는 위원장, 비영리법인(회사 청산 후 직원들의 생활안정자금 지원을 위해 새로이 만든 임의단체)으로 지정할 수 있는지
 - (질의4) 위 질의3의 내용에서 ‘정관으로 정하는 자’로 지정하는 자가 불가능하다면 지정할 수 있는 자가 누구이며, 실질적으로 잔여재산의 100분의 50 초과분을 사용하는 것이 가능한지

A 회시

- (질의 1, 2) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 근로자에게 미지급한 임금 등을 지급하는 데 우선 사용되어야 하며, 그 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자 전체를 대상으로 하여 생활안정자금으로 지원할 수 있음.

- (질의 3, 4) 법 제72조제2항에서 ‘정관에서 지정한 자’란 기금법인이 고유목적 사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관에서 정하는 자를 말함(「사내(공동)근로복지기금 업무처리 지침」(현행 사내·공동 근로복지기금 업무처리 지침) 제9조제2항)).
- 따라서, 법 제71조제1항에 따라 처리하고 남은 재산은 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속할 수 있으며, 비영리법인 등에는 민법에 의해 설립된 비영리법인 뿐만 아니라 법인격 없는 단체도 포함된다 할 것이나, 귀 질의와 같이 근로자 전체나 소속 근로자의 근로조건 유지·개선과 사회·경제적 지위 향상을 목적으로 하는 노동조합 또는 노동조합 위원장에게 조건 없이 잔여재산을 귀속할 수는 없을 것임.
- 다만, 노동조합 등이 기금법인의 목적사업에 해당하는 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위하기 위하여 목적과 용도를 특정하여 잔여재산을 귀속받는 경우에는 예외적으로 잔여재산의 귀속이 가능할 것임(참고: 노사협력복지팀-2680, 2007.10.5.).

(퇴직연금복지과-4614, 2019.10.31.)

협동조합으로 전환하는 사업장에 설립된 사내기금의 해산 가능 여부

Q 질의

- (질의1) 당사는 협동조합으로 전환 가능성이 있는데 사내근로복지기금 보유 주식을 전환하는 협동조합으로 이전 가능 여부와 그 절차는 어떻게 되는지
- (질의2) 당사 해산 후 협동조합 설립 시 사내근로복지기금의 재산 및 주식 처리는 어떻게 하여야 하는지

A 회시

- (질의1) 기금은 법인으로 하며, 독립된 조직과 기구에 의해 해당 사업체의 영업 재산과는 별개로 운영되는 바, 기금법인이 설치된 사업 또는 사업장의 형태가 주식회사에서 협동조합으로 전환된다는 사유로 주식을 포함한 기금법인의 재산을 협동조합으로 이전할 수 없음.
- (질의2) 기금법인은 해당 회사 사업의 폐지, 사업의 합병 등에 따른 기금법인의 합병, 사업의 분할 등에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있으며, 기금법인의 해산 사유에 해당하는 사업의 폐지란 사업주가 해당 사업에 대하여 영업을 계속 영위할 의사를 가지지 않고, 청산절차를 통하여 일체의 자산 등을 처분한 뒤 그 사업의 실체를 없애는 것을 의미하는 바,
 - 귀 질의와 같이 회사를 해산하고 협동조합을 설립하는 것은 기금법인을 해산할 수 있는 '사업의 폐지'에 해당하지 않아 기금법인을 해산할 수 없으며, 기금은 계속 존속하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-832, 2020.2.26.)

해산한 기금법인의 재산 귀속 주체

Q 질의

- 「근로복지기본법」 제71조제2항의 ‘정관에서 지정한 자’는 기업 법인이나 노동조합, 노사협의회, 사업자대표, 개인이 될 수 있는지

A 회시

- 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조 및 같은 법 시행령 제53조에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며, 이렇게 사용하고 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하고, 정관으로 지정한 자가 없으면 근로복지진흥기금에 귀속함.
- ‘정관에서 지정한 자’란 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하는 것으로, 기금법인의 사업 또는 이와 유사한 사업을 영위할 수 있다면 자연인은 물론 법인, 법인 아닌 사단이나 재단, 그 밖의 인적 단체도 이에 해당할 수 있음.
- 다만, 기금법인의 사업 또는 이와 유사한 사업(근로자를 위한 복지사업)을 영위하거나 영위할 의사가 없는 개인이나 단체를 지정할 수는 없으며, 귀속받은 재산이 영업재산이나 경영자금으로 전용될 우려가 있는 영리법인(기업)이나 사유재산으로 편입될 우려가 있는 개인을 지정하는 것은 바람직하지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-360, 2021.1.19.)

해산한 사내근로복지기금법인의 재산 귀속 주체

Q 질의

- (상황) 모회사 A사와 자회사B사는 모두 사내근로복지기금이 설립되어 있음.
 - B사 사내근로복지기금법인의 정관에는 ‘기금법인이 해산하는 경우 잔여재산은 협의회의 의결을 거쳐 노동부장관의 인가를 받아 공익사업 등을 목적으로 하는 비영리법인 또는 근로복지진흥기금에 기증한다.’고 규정
 - B사 사업의 폐지로 B사 사내근로복지기금법인 또한 청산 절차에 들어가고자 함.
- (질의1) B사 기금법인의 정관에 규정된 “공익사업 등을 목적으로 하는 비영리법인”이 구체적으로 특정되어 규정되어 있어야 하는지
 - * (예시) A사 사내근로복지기금법인에 귀속한다.
- (질의2) 그렇지 않다면 A사 사내근로복지기금법인도 위 질의1과 같은 목적의 재단법인이므로 이 곳에 B사 사내근로복지기금법인의 잔여재산을 귀속할 수 있는지
- (질의3) 만약 질의2가 가능하다면 그 절차는?
- (질의4) 만약 질의2가 불가능하다면 근로복지진흥기금으로 잔여재산을 귀속 하여야 하는지

A 회시

- 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 「근로복지기본법」 제71조에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖의 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을

초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정 자금으로 지원할 수 있으며, 그 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하며, 정관에서 지정한 자가 없는 경우에는 근로 복지진흥기금에 귀속하도록 하고 있음.

- 이 때, “정관에서 지정한 자”란 기금법인의 고유목적사업 는 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하며, 그 지정은 직접적인 지정뿐만 아니라 간접적인 지정, 즉 지정하는 방법을 정한 경우도 포함한다 할 것이어서, 정관에 잔여재산의 귀속권리자를 직접 지정하지 아니 하고 복지기금협회의 의결에 따라 이를 정하도록 하는 등 간접적으로 그 귀속 권리자의 지정방법을 정해 놓은 정관 규정도 유효하다 할 것이므로(참고판례: 대판 1995. 2.10. 94다13473), 귀 질의와 같이 복지기금협회의 의결을 거쳐 타 사업 또는 사업장에 설립된 기금법인에 잔여재산을 귀속시킬 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1453, 2021.3.29.)

사내기금법인 해산 시 미지급 금품과 생활안정자금 지급

질의

- (상황) 현재 근로자에게 지급하지 못한 임금, 퇴직금 등이 200억 원이며, 사내 근로복지기금의 잔여재산은 5억 원 정도
- (질의1) 사내근로복지기금 해산을 통해 체불임금 등을 지급 시 이사회에서 재직 중인 직원들에게만 체불임금 등을 지급할 수 있는지
- (질의2) 특정 기간을 제한하여(예시: '20.1월부터) 체불임금 등을 지급할 수 있는지
- (질의3) 사내근로복지기금의 잔여재산 중 근로자에게 지급하지 못한 금품 50%를 지급하고, 재직 직원들에게 생활안정자금 25%를 지급할 수 있는지

회시

- (질의 1·2) 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 재산은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제71조제1항에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품(이하 '미지급 금품')을 지급하는 데에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.
 - 사업의 폐지에 따라 해산한 기금법인의 재산을 미지급 금품 지급에 사용하고자 하는 경우, 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 하며, 근로자에게 지급할 미지급 금품보다 기금법인의 재산이 부족하면 법 시행령 제53조제2항에 따라 복지기금협의회가 그 지급률과 지급방법을 결정할 수 있을 것임. 다만, 임금이 근로자의 생존을 위하여 가지는 중요성과 법 제71조가 미지급 금품의 범위에 퇴직금을 명시하고 있는 점 등에 비추어 볼 때 기금법인이

미지급 금품을 지급함에 있어 특정 기간의 체불임금이나 재직 근로자로 한정함으로써 퇴직 근로자를 포함한 일부 근로자가 미지급 금품을 전혀 지급받지 못하는 결과가 초래되는 것은 바람직하지 않을 것임.

- (질의3) 기금법인의 해산 시 기금법인의 잔여재산은 미지급 금품을 지급하는 데 우선 사용하여야 하며, 그 후 잔여재산이 있는 경우에 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금을 지원할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 미지급 금품 중 일부만을 지급하고 잔여재산으로 생활안정자금을 지급할 수는 없음.

(퇴직연금복지과-1720, 2021.4.9.)

폐업한지 10년이상 경과한 사업장의 사내기금법인 해산

Q 질의

- (상황) '07년에 법인A를 매각하고 법인B를 새로 설립하였으며, 그 과정에서 법인A 사내근로복지기금을 법인B 사내근로복지기금으로 분할
 - 법인A가 '10.12.31. 기준으로 폐업(국세청 확인)하여 A기금법인을 해산하고자 함.
 - 이 때, A기금법인을 해산하는데 필요한 서류가 법인A의 폐업 확인서라고 하는데, 이는 관할 세무서에서 법원 명령이 없으면 타 기업으로 확인서를 발급할 수 없다고 하며, 이미 10년 전에 임기가 종료된 등기원이기 때문에 새로이 근로자/사용자 측 임원을 선출하여 해산 위임을 진행하여야 하는 상황
- (질의) 이미 폐업하였고, A법인과 의 등기구성원도 다른 상황인데, 기금의 구성원을 새로 선출하는데 문제가 되는지? 그리고 현 시점에서 A기금법인 운영위원회 위원을 새로이 선출할 수 있는지

A 회시

- 귀 질의 상 '등기원', '등기구성원', '기금법인 운영위원회', '해산 위임' 등의 용어는 「근로복지기본법」의 용어가 아니어서 명확한 답변은 어려우나, 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 기관(복지기금협의회 위원, 이사, 감사)은 「근로복지기본법」 제55조 및 제58조에 따라 근로자와 사용자를 대표하는 사람이어야 하는 바, 귀 질의와 같이 폐업한 사업장의 경우 현재 근로자와 사용자가 존재하지 않아 기금법인의 기관을 새로이 구성할 수는 없을 것임.
- 다만, 사업의 폐지 등의 사유로 기금법인의 기관을 다시 구성하기 어려운 경우에는 「민법」 제691조를 유추적용하여 사업 폐지 당시 기금법인(귀 질의 상 'A기금법인')의 기관 구성원이 기금법인의 해산 및 청산 등의 목적 범위 내에서 그 직무를 수행하여야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4083, 2021.9.13.)

사업장 합병 시 사내근로복지기금 해산 가능 여부(2)

질의

- (상황) 현재 A사와 B사는 합병을 준비 중이며, A사는 사내근로복지기금을 설치·운영 중이고, B사는 사내근로복지기금을 설치·운영하고 있지 않음.
- (질의1) 사업장 합병 시 기금법인의 해산이 가능한지
 - * 기금의 추가 출연이 불가능한 상황에서 A, B사가 합병된 C사의 2배 이상으로 확대되어 현재 기금으로 복리후생 지원을 하기는 어려움.
- (질의2) 위 질의1이 불가능하다면 A, B사가 C사로 합병된 후 기존 A사의 직원에게만 기금의 수혜를 제공할 수 있는지
- (질의3) 기존 B사로부터 기금에 대한 출연금을 요청할 수 있는 법적 근거가 있는지

회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제2호에 따라 법 제72조에 따른 기금법인의 합병에 따라 해산할 수 있으나, 이 때의 해산은 기금법인 간 합병에 따라 소멸하게 되는 기금법인이 해산되는 것을 의미하는 바, 귀 질의와 같이 사내근로복지기금(이하 ‘기금’)을 운영하는 A사와 기금을 운영하지 않는 B사가 합병하여 C사가 설립되는 경우, 기존 A사의 기금을 해산할 수는 없음.
- (질의 2·3) 귀 질의와 같이 기금을 운영하는 A사와 기금을 운영하지 않는 B사가 합병하여 C사가 설립되는 경우, 기존 A사 기금의 명칭을 C사 기금으로 변경하고 정관을 정비하여 기존 B사 소속 근로자까지 수혜를 확대하는 것이 보다 바람직할 것임. 다만, 합병 전 B사 소속 근로자까지 수혜를 확대한다고 하여 합병 전 B사업의 사업주에게 출연을 강제할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-102, 2022.1.5.)

사내근로복지기금 출연금 사용 후 해산 가능 여부

Q 질의

- (상황) 당사에 근무 중인 협력·도급업체 근로자들만을 위한 사내근로복지기금 법인 설립 검토 중
 - 기금법인 설립 당시 1회만 출연하고, 해당 출연금을 모두 소진 시 해산하려 함 (해산 사유를 정관에 명시하고자 함.).
- (질의1) 최초 출연 및 설립 시 해당 회계연도 출연금의 50% 또는 80%(협력·도급업체 근로자들을 위해)을 목적사업으로 사용한 후 다음 년도부터 출연이 없고 수익금이 없다면 남은 50% 또는 20%의 재산을 사용할 수 없는지(직전 회계연도 말 기준 5년간 기본재산의 20% 사용 조건에 해당된다면 가능한지)
- (질의2) 사업 폐지, 기금의 합병·분할 외의 사유(과반수 근로자들의 동의, 기금법인의 모든 재산 소진)를 정관에 명시한다면 해당 사유 발생 시 기금법인 해산이 가능한지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제62조제1항에 따라 원칙적으로 기금 운용을 통한 수익금으로 기금법인의 사업을 수행하여야 하며, 예외적으로 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조 제4항부터제6항까지, 같은 법 시행규칙 제26조의2에서 정한 요건을 충족하였을 경우 예외적으로 기본재산을 사용할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 또는 100분의 80을 사용한 후 다음 회계연도부터 기금법인에 대한 추가 출연이 없고, 수익금이 없다고 하여 기본재산으로 적립된 전년도 출연금을 사용할 수는 없음.

- 한편, 법 시행령 제46조제4항제3호의 요건을 충족할 경우 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 5년간 사용할 수 있을 뿐 일시에 기본재산을 모두 사용할 수 있는 것은 아님.
- (질의2) 기금법인은 법 제70조 각 호에서 정한 사유가 발생한 경우에만 해산할 수 있는 바, 귀 질의와 같이 법 제70조 각 호에서 정한 사유 이외의 사유(귀 질의 상 ‘과반수 근로자의 동의, 기금법인의 모든 산 소진’)로 기금법인을 해산할 수 없으며, 정관이 과반수 근로자의 동의 또는 재산 소진 시 해산한다고 규정한다 하여 달리 볼 것은 아니며, 이와 같이 규정한 정관의 해당 규정은 강행법규 위반으로 무효라 할 것임.

(퇴직연금복지과-108, 2022.1.5.)

공동근로복지기금 참여 시 사내근로복지기금의 해산

Q 질의

● (사실관계) 중견기업 그룹사인 갑 주식회사와 을 주식회사는 각 사내근로복지기금 운영 중이나, 기금법인의 관리효율화를 위해 그룹사 공동근로복지기금으로 참여하고자 함.

● (질의1) 「근로복지기본법」 제70조제4호에 따라 그룹사 공동근로복지기금 참여 시 각 사내근로복지기금의 복지기금협의회에서 의결하여 해산할 수 있는지

* 근로복지기본법 제56조제1항 및 제70조제4호에는 해산의결의 주체가 명시되어 있지 않음.

● (질의2) 「근로복지기본법」 제70조제4호에 따라 그룹사 공동근로복지기금에 참여를 전제로 갑·을 사내근로복지기금법인을 해산할 경우 사전에 기본재산 증액 등기를 하여야 하는지

* 갑 사내근로복지기금은 등기된 기본재산이 1억이고, 실제 기본재산은 5억이며, 을 사내근로복지기금은 등기된 기본재산이 5억이고, 실제 기본재산은 2억임.

● (질의3) 각 사내근로복지기금법인이 해산하고, 그룹사 공동근로복지기금에 참여 시 각 사내근로복지기금법인으로부터 귀속된 기본재산에 대한 기본재산 증액 등기를 하여야 하는지

A 회시

● (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제70조제4호에 따라 해당 사업주의 법 제86조의2제1항 또는 제86조의7제1항에 따른 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여를 위해 해산할 수 있음.

- 이 때, 현행 근로복지기본법령은 법 제70조제4호에 따른 사내기금법인 해산을 결정하는 주체에 대해서 정하고 있지는 않으나, 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여를 위해 사내기금법인의 해산 여부를 결정하는 것은 출연금액의 결정, 기금법인의 합병, 분할 및 분할합병 등에 준하는 사내기금법인 운영에 대한 중요 사항에 해당된다 할 것인바,
- 법 제70조제4항에 따라 사내근로복지기금을 해산하고자 할 경우의 의사결정은 사내기금법인의 중요 사항을 협의·결정하는 최고의사결정기구인 복지기금 협의회에서 수행함이 타당할 것임.
- (질의2) 사내기금법인은 근로복지기본법령에 따라 설립되는 특수법인에 해당하고, 특수법인은 「민법법인 및 특수법인 등기규칙」 제5조제1항에 따라 특별법령(근로복지기본법령)이 정하는 사항을 등기하여야 함.
- 현행 「근로복지기본법 시행령」 제35조제1항은 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제32조제2항 각 호의 사항 중 ‘기본재산의 총액을 제외한 사항’이 변경되었을 경우에는 3주 이내에 변경등기를 하도록 규정하고 있으나,
- 기본재산의 총액이 변경되었을 경우에는 법 시행령 제35조제2항에 따라 3주 이내에 변경 내용을 법 시행규칙 [별지 제10호 서식]인 사내·공동근로복지기금법인 기본재산 총액 변경 내용 보고서에 따라 고용노동부장관에게 보고하는 것으로 족하다고 할 것임.
- 따라서, 귀 질의2와 같이 그룹사 공동근로복지기금에 참여하기 위해 해산하는 갑·을 사내기금법인이 해산하기 전까지 변동된 기본재산에 대한 증·감액 등기를 시행할 의무는 없을 것으로 보임.
- (질의3) 법 제70조제4호에 따라 해산한 사내기금법인의 재산은 법 제71조제3항에 따라 해당 사업주가 참여한 법 제86조의3에 따른 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)에 귀속하여야 하는 바,
- 귀 질의3과 같이 공동근로복지기금 조성예 참여한 각 사내기금법인이 해산하고 재산을 공동기금법인에 귀속할 경우 기본재산 증액 등기는 법 제70조제4호에 따라 해산하는 사내기금법인이 공동근로복지기금의 조성예 참여하는지, 공동근로복지기금에 중간 참여하는지에 따라 달리 판단되어야 할 것임.

-
- 공동근로복지기금의 구성에 참여함으로써 사내기금법인을 해산하는 경우, 공동기금법인에 귀속되는 기본재산은 법 시행령 제32조제4호에 따라 공동기금법인의 설립 등기 시 공동근로복지기금의 기본재산 총액에 합하여 등기하여야 할 것이며,
 - 공동근로복지기금의 구성에 중간 참여하기 위해 사내기금법인을 해산하여 공동기금법인에 귀속되는 기본재산은 법 시행령 제35조제1항 및 제2항에 따라 참여하는 공동근로복지기금의 기본재산 총액에 합하여 변동사항을 고용노동부장관에게 신고를 하는 것으로 족할 것임.

(퇴직연금복지과-2292, 2022.6.8.)

사내근로복지기금의 해산시 잔여재산 귀속주체

Q 질의

- (질의1) 「근로복지기본법」 제71조에 따라 해산한 사내근로복지기금의 잔여 재산을 처리하는 경우 정관으로 사내근로복지기금의 출연자에게 잔여재산이 귀속될 수 있도록 정할 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금의 임원(사업장의 등기임원이 아닌 사람)은 사내근로복지기금의 혜택을 받을 수 있는지
- (질의3) 사내근로복지기금을 설치한 사업장의 대표는 사내근로복지기금의 혜택을 받을 수 있는지
- (질의4) 공동근로복지기금의 경우 사업의 폐지 등으로 해산하는 경우 정관으로 지정하는 자에게 귀속재산을 모두 귀속시킬 수 있는지

A 회시

- (질의1) 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘사내기금법인’)의 재산은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조 및 같은 법 시행령 제53조에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 것에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며, 이렇게 사용하고 잔여재산이 있는 경우 그 잔여재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하고, 정관에서 지정한 자가 없으면 근로복지진흥기금에 귀속함.
- 이 때, ‘정관에서 지정한 자’란 사내기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하는 것으로, 사내기금법인의 사업 또는 이와 유사한 사업을 영위할 수 있다면 자연인은 물론 법인, 법인 아닌 사단이나 재단, 그 밖의 인적 단체도 이에 해당할 수 있음.

- 다만, 사내기금법인의 사업 또는 이와 유사한 사업(근로자 복지사업)을 영위 하거나, 영위할 의사가 없는 자를 지정할 수는 없으며, 귀속받은 재산이 영업 자금이나 경영자금으로 전용되거나 사유재산으로 편입될 우려가 있는 사내 근로복지기금의 출연자를 지정하는 것은 바람직하지 않을 것임.
- (질의 2·3) 사내기금법인의 수혜를 받는 대상은 법 제2조제1호에 따른 ‘근로자’여야 함.
 - 귀 질의2와 같이 사내근로복지기금의 임원(복지기금협의회 위원·이사·감사)의 직무를 수행하는 자 또한 법 제2조제1호에 따른 ‘근로자’에 해당한다면 사내 근로복지기금의 수혜 대상에 포함될 수 있을 것임.
 - 다만, 귀 질의3과 같이 사내기금법인을 설치한 사업장의 대표는 법 제2조 제1호에 따른 ‘근로자’에 해당하지 않음이 명백하므로, 사내기금법인을 설치한 사업장의 대표자에게 사내근로복지기금의 수혜를 제공할 수는 없을 것임.
- (질의4) 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 법 제86조의11 각 호의 사유로 해산하며, 법 제86조의12에 따라 참여 사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴의 사유로 해산하는 공동기금법인의 잔여재산은 법 제86조의2 및 제86조의7에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여한 사업주에게 배분하여야 하며, 이후 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하여야 할 것임.
 - 다만, 귀 질의4와 같이 공동기금법인의 재산을 귀속받을 수 있도록 ‘정관으로 정하는 자’ 또한 사내기금법인과 동일하게 공동기금법인의 목적사업 또는 그와 유사한 사업을 수행하는 개인 또는 단체가 되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2904, 2022.7.20.)

사내근로복지기금 해산 시 잔여재산의 귀속주체

질의

- (질의배경) 당사는 사내근로복지기금을 운영하고 있는 패션계열사로 실적 악화로 인해 조만간 폐업을 진행할 예정
 - 당사 사내근로복지기금법인의 정관은 아래와 같음.
 - * 제34조(잔여재산의 귀속) ① 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금의 재산은 기금법령의 규정에 의하여 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 지급하는 데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위 안에서 협의회가 정하는 금액을 근로자의 생활안정자금으로 지원한다.
 - ② 제1항의 규정에 의하여 처분되지 아니한 잔여재산은 협의회의 의결 및 노동부장관의 심사에 의한다.
- (질의) 당사 사내근로복지기금법인의 정관에 근거하여 신설법인을 설립한 후 사내근로복지기금의 잔여재산을 신설법인 우리사주조합기금에 편입시켜 신설법인의 자본금으로 사용할 수 있는지
 - 이 경우 회사의 대주주는 우리사주조합기금이 될 것이고, 신설법인의 목적사업은 기존 사업의 승계를 목적으로 하며, 신설법인에서는 이적을 동의하는 직원 중 대표이사 1인을 선임하고 타 직원들과는 근로계약을 하고자 함.

회시

- 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 재산은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제71조 및 같은 법 시행령 제53조에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 것에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며, 이렇게 사용하고 잔여재산이 있는 경우

그 잔여재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하고, 정관으로 지정한 자가 없으면 근로복지진흥기금에 귀속함.

* (참고) 귀 질의에 명시된 「사내근로복지기금법」은 2010.6.8., 「근로자복지기본법」과 통합 되었으며, 舊. 「사내근로복지기금법」과 배치되는 사항은 현행 「근로복지기본법」에 따라야 함.

- 이 때, ‘정관에서 지정한 자’란 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하는 것으로(퇴직연금복지과-360, 2021.1.19. 참조),
- 귀 질의 상 신설법인 및 우리사주조합기금의 명확한 의미를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 귀 질의의 ‘신설법인 설립’이 기존 사업장의 목적사업(패션 사업)을 승계하는 신설법인을 설립하는 것이고, ‘우리사주조합기금’이 우리사주 조합원의 우리사주 취득을 위해 법 제36조에 따라 조성하는 ‘우리사주조합 기금’을 의미하는 것이라면,
- 이는 기금법인의 목적사업(근로자 복지사업)을 수행하는 개인 또는 단체가 아닌 영리사업(패션사업) 수행을 목적으로 하는 「상법」상 주식회사에 해산한 기금 법인의 잔여재산을 귀속하는 것이므로 허용되지 않을 것임.

(퇴직연금복지과-2898, 2022.7.20.)

사내근로복지기금의 해산 사유

Q 질의

- 2004년부터 갑, 을, 병 3개의 회사가 각각 사내기금법인을 운영해 왔고, 2020년 갑, 을, 병 회사가 공동기금을 설립하여 운영해왔음. 관리 효율화 등의 사유로 사내기금을 해산하고 공동기금만을 운영하고자 함. 이 경우 「근로복지기본법」 제70조에 규정된 기금법인의 해산 사유 중 제4호 조성 참여 또는 중간 참여에 해당 하는지

A 회시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의7제1항에 따르면 중간 참여란 공동기금 법인 설립 당시 참여하지 아니한 사업주가 공동기금에 참여하는 것이며, 조성 참여란 법 제86조의2제1항에 따라 공동기금을 조성하는 것을 뜻하므로, 귀 질의의 경우, 사내기금법인을 해산하기 전에 공동기금을 설립하여 운영하였기 때문에 법 제70조제4호의 조성 참여와 중간 참여 모두 해당하지 않음.
- 다만, 법 제72조제1항에 따라 기금법인의 합병이 가능하므로(퇴직연금복지과-3804, 2022.9.28. 참조), 법 제70조제2호에 해당하여 사내기금법인의 해산이 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4193, 2022.10.25.)

사내근로복지기금의 해산후 공동근로복지기금 참여시 재산 귀속

Q 질의

- 사내근로복지기금법인을 운영하고 있는 민원인 회사가 사내근로복지기금법인을 해산하고 자회사의 공동근로복지기금 구성에 참여하게 된 경우 기존 기금법인의 대부사업이 새로 설립되는 공동근로복지기금법인에 승계되는지

A 회시

- 현행 「근로복지기본법」은 대부금의 상환시기, 상환방법 등에 대해서 규정하고 있지 않는 바,
- 원금의 회수 여부 및 회수 시점은 기존 기금법인의 정관 또는 대부규정, 근로자와의 대부약정서 등(이하 ‘정관 등’)에 따라야 할 것임(퇴직연금복지과-4455, 2021.10.15.).
- 그러므로 ‘정관 등’에서 사내근로복지기금법인의 해산 등 구체적인 경우가 명시되어 있지 않다 하더라도 진행중인 대부사업은 기존 기금법인 해산 후 새로 설립되는 공동근로복지기금법인에 승계되어 근로자는 ‘정관 등’에 약정된 시기에 대출금을 상환하면 될 것임.

(퇴직연금복지과-1104, 2023.3.9.)

사업장 합병으로 인한 사내근로복지기금 해산

Q 질의

- 사내근로복지기금(이하 ‘사내기금’)이 설치된 사업장이 다른 사업장과의 합병으로 인해 폐업을 하게 되는데 이 경우 사내기금을 해산하고자 할 때, 기금에 남은 재산 소진 후 해산할 수 있는지

A 회시

- 사내기금은 「근로복지기본법」 제70조제2호에 따라 법 제72조에 따른 기금 법인의 합병에 따라 해산할 수 있으나, 이 때의 해산은 기금법인 간 합병에 따라 소멸하게 되는 기금법인이 해산되는 것을 의미 하는 바,
 - 귀 질의와 같이 사내기금을 운영하는 A사와 사내기금을 운영하지 않는 B사가 합병하여 C사가 설립되는 경우, 기존 A사의 기금을 해산할 수는 없으므로, 기존 A사 기금의 명칭을 C사 기금으로 변경하고 정관을 정비하여 기존 B사 소속 근로자까지 수혜를 확대하는 것이 보다 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-3165, 2023.7.13.)

사내근로복지기금법인의 해산

Q 질의

- (배경) 당사(A)는 사내근로복지기금을 운영중이나 법인을 B, C로 분할하면서 기금법인은 분할하지 않기로 하여 향후 존속법인(A)의 사내근로복지기금으로 그대로 유지할 예정임, 분할일에 맞춰 전 직원을 분할된 회사(B, C)로 이동 시킴에 따라 존속법인(A)에는 단 한 명의 직원도 두지 않을 예정이며, 사실상 존속법인(A)는 폐업 또는 매각을 염두하고 있는 상황
- (질의1) 사실상 폐업 또는 매각을 염두하여 대표이사 외에 단 한명의 근로자도 두고 있지 않을 경우, 「근로복지기본법」 제70조제1호 ‘해당 사업주의 사업 폐지’로 보고 기금법인을 해산할 수 있는지
- (질의2) 질의1에 따라 해산 사유가 된다면 법인 분할 시점이 10월 1일인 것을 가정할 때 어느 시점에 사내근로복지기금협의회 소집을 통한 해산결의를 해야 하는지
- (질의3) 사내근로복지기금협의회를 통한 해산결의 이후(아직 등기 및 노동부 신고가 끝나지 않은 상황)에는 관련 법령에 따라 A법인 소속 근로자의 임금 지급 및 퇴직연금 부담금 지급에 사용할 수 있는지, 임금 및 퇴직연금 부담금 지급을 위한 별도 요건이 있는지
- (질의4) 임금, 퇴직금 등을 지급한 이후에도 잔여재산이 있을 경우 생활안정 자금으로 지원 가능한 것으로 되어 있는데 생활안정자금이란 무엇을 말하는지

A 회시

- (질의 1·2) 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제70조에 따라 ① 해당 사업의 폐지, ② 기금의 합병 및 분할, ③ 분할합병, ④ 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간참여의 경우에만 해산할 수 있음.

- 여기서 해당 사업의 폐지란 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 오로지 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말함.
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀사와 같이 사실상 폐업 또는 매각을 염두하고 있는 현 상태를 청산절차를 마쳤거나 청산절차가 개시되어 오로지 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태라고 말할 수 없다 할 것임.
- (질의3) 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인의 재산은 「근로복지기본법」 제71조제1항에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.
- 사업의 폐지에 따라 해산한 기금법인의 재산을 미지급 금품 지급에 사용하고자 하는 경우, 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 하며, 근로자에게 지급할 미지급 금품보다 기금법인의 재산이 부족하면 「근로복지기본법 시행령」 제53조제2항에 따라 복지기금협의회가 그 지급률과 지급방법을 결정할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-1720, 2021.4.9.).
- (질의4) 「근로복지기본법」 제71조제1항에서 말하는 생활안정자금이란 근로자의 생활안정을 지원하기 위한 자금으로써 혼례비, 의료비, 장례비, 부모요양비, 자녀학자금 등이 포함될 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3702, 2023.8.22.)

공동근로복지기금법인의 해산 및 잔여재산 처분

질의

● (현황)

- 甲공동근로복지기금은 원청회사인 甲주식회사와 甲주식회사의 사내협력사인 乙주식회사 2개사가 참여하여 설립한 공동근로복지기금임.
- 乙주식회사는 이후 丙주식회사와 丁주식회사를 설립하였으며, 2021년 1월말 원청회사인 甲주식회사와 도급회사인 乙주식회사간 도급인·수급인 관계가 종료되었고, 乙주식회사의 자회사인 丁주식회사는 甲주식회사와 도급인·수급인 관계가 2023년 12월말 종료된 상황임.
- 도급회사인 乙주식회사는 현재 지주회사로 전환되었고, 대표이사 1인만 남아 있는 상태임.
- 도급회사인 乙주식회사는 도급인·수급인 관계가 종료된 이후 공동근로복지기금 탈퇴 신청을 하지 않은 상황이며, 공동근로복지기금에 더 이상 출연 및 운영에 참여하지 못하고 있음.
- 원청회사인 甲주식회사는 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없으며, 근로자 과반수가 甲공동근로복지기금 탈퇴를 희망하고 있음.
- 甲공동근로복지기금은 그동안 정부지원금을 지원받지 않았음

- (질의1) 甲주식회사와 乙주식회사간 도급인·수급인 관계가 종료되었고, 甲주식회사는 근로자 과반수로 공동근로복지기금 탈퇴를 요구하여 공동근로복지기금을 탈퇴할 경우, 甲공동근로복지기금 해산 요건에 해당하는지 여부

- (질의2) 乙주식회사는 공동근로복지기금 탈퇴 신청을 하지 않았으나, 현재 근로자가 계열사인 丙·丁주식회사로 전직하여 대표이사 1인만 남아있는 상황으로 실질적으로 甲주식회사만 남아있는 경우 공동기금법인의 해산결의 주체는 누구인지 여부

- (질의3) 공동기금법인 탈퇴시 乙주식회사가 출연한 비율에 따라 잔여재산을 배분하여야 하나, 乙주식회사에서 잔여재산 배분을 원치 않아 「근로복지기본법」 제86조의8제2항 및 제3항을 이행하지 않을 경우 처벌대상에 해당되는지 여부
- (질의4) 乙주식회사에 출연한 비율에 따라 잔여재산을 배분했으나, 乙주식회사가 사내근로복지기금 설치 요건을 갖추지 못해 배분받은 재산을 다시 공동기금법인에 전액 입금할 경우 이를 3자 출연으로 적용해야 할지, 기본재산 및 고유목적사업준비금의 반환으로 적용해야 하는지 여부 乙주식회사에 출연한 비율에 따라 잔여재산을 배분했으나, 乙주식회사가 사내근로복지기금 설치 요건을 갖추지 못해 배분받은 재산을 다시 공동기금법인에 전액 입금할 경우 이를 3자 출연으로 적용해야 할지, 기본재산 및 고유목적사업준비금의 반환으로 적용해야 하는지 여부

회시

- (질의 1·2) 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주는 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의8제1항 및 시행령 제55조의5제1항 각 호에 해당하는 경우에 공동근로복지기금법인에서 탈퇴할 수 있으며, 탈퇴 신청을 받은 공동기금법인은 법 시행령 제55조의5제3항에 따라 신청일로부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대하여 공동기금협회의 협의·결정을 거쳐야 함.
- 귀 질의의 경우, 법 시행령 제43조에서 정하고 있는 복지기금협회의 의결정족수*를 충족하지 못하므로** 甲주식회사의 근로자 과반수가 공동기금법인의 탈퇴를 희망한다고 하여 탈퇴할 수는 없음. 따라서, 공동기금법인의 해산 사유에 해당하지 않으므로 공동기금법인을 해산할 수 없음.

* 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석, 출석위원 3분의 2이상의 찬성

** 법 시행령 제55조의5제3항: 탈퇴하려는 사업주의 근로자위원과 사용자위원은 의결권을 행사할 수 없다.

● (질의 3·4) 법 제86조의8제2항 및 제3항에 따르면 공동기금법인에 참여한 사업주가 공동기금법인에서 탈퇴하는 경우에 공동기금법인은 탈퇴 시를 기준으로 해당 사업주가 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 고용노동부령으로 정하는 방법에 의하여 산정되는 재산을 해당 사업주에게 배분하여야 하며, 이에 따라 재산을 배분받은 사업주는 그 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 함.

- 위 조항을 위반할 경우, 법 제97조에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음.
- 또한, 재산을 배분받은 사업주는 그 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하므로 공동기금법인에 재산을 귀속시킬 수 없음.

(퇴직연금복지과-1353, 2024.3.28.)

해산시 사업주의 금품 청산 능력 판단 기준

Q 질의

- 사내근로복지기금법인 해산 및 잔여재산 처리시 사업주의 금품 청산 능력 판단 기준은

A 회시

- 「근로복지기본법」 제71조제1항은 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 같은 법 시행령 제53조제1항에 따라 미지급 금품을 지급하기 위해서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 한다고 규정함.
- 다만, 근로복지기본법령에서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하는 서류나 판단기준에 대하여 별도의 규정을 두고 있지 않으므로 기금법인이 사업주로부터 재산내역(부동사, 동산, 채권 등), 재무제표, 상업등기부, 휴·폐업신고서, 확인서 등의 제반서류 등을 제출받아 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 판단할 필요가 있음.

(미조직근로자지원과-277, 2024.8.13.)

공동근로복지기금 조성으로 인한 사내근로복지기금 해산

Q 질의

- 공동근로복지기금의 조성 참여를 이유로 사내근로복지기금을 해산하는 경우 청산 절차가 필요한지 여부

A 회시

- 기금법인에 관하여 「근로복지기본법」에서 규정한 것을 제외하고는 동법 제80조에 따라 「민법」의 재단법인에 관한 사항을 준용하여야 함.
 - 현행 「근로복지기본법」은 사내근로복지기금법인의 해산 사유와재산 처리 방법에 관하여 규정하고 있으나 법인의 청산 관련 세부적인 절차에 대해서는 규정하고 있지 않으므로 이에 관하여 「민법」의 절차에 따라야 할 것임.
- 이에, 동법 제70조제4호에 따라 해산하는 사내근로복지기금의 경우에는 「민법」 제82조를 준용하여 선임된 청산인이 「민법」 제85조에 따른 해산등기를 한 후에 「근로복지기본법 시행령」 제52조 및 같은 법 시행규칙 제28조에 따라 관할 지방고용노동관서의 장에게 기금법인의 해산을 통지하고 「민법」 제87조제1항제1호(현존사무의 종결) 및 제3호(잔여재산의 인도) 절차 후 청산 절차가 종료됨.

(미조직근로자지원과-613, 2024.10.10.)

사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금 설립 시 귀속된 재산 처리

질의

- 사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금 설립으로 기금법인의 재산이 이관되었을 때, 해당 재산이 수익금, 출연금, 적립된 기본재산 중 어느 것에 해당하는지
 - (출연금이라면) 「근로복지기본법 시행령」 제46조에 따라 출연금의 50% 내에서 사용 가능한지
 - (적립된 기본재산이라면) 이관 전 사내근로복지기금에서 '24년 발생한 기본재산의 이자수익(수익금)을 해산 및 공동근로복지기금 설립 후인 '25년도에 사용할 수 있는지 여부

회시

- 「근로복지기본법」 제71조제3항에 따르면, 제70조 제4호의 사유로 해산한 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)의 재산은 해당 사업주가 참여한 동법 제86조의3에 따른 공동근로복지기금(이하 “공동기금”이라 함)에 귀속하며,
 - 이 때 잔여재산의 ‘귀속’은 법문상 ‘출연’과는 달리 보아야 할 것이므로, 공동기금의 조성 및 중간참여를 위해 해산한 기금법인의 잔여재산(기본재산 및 목적사업준비금)은 각각 신설 공동기금의 기금관리회계(기본재산)와 목적사업회계(목적사업준비금)로 구분·적용하여 회계처리해야 할 것임(퇴직연금복지과-3866, 2021.8.31.).
 - 아울러, 근로복지기본법령에서는 복지사업 재원의 사용기한에 대해서 별도로 정한 바 없으므로, 기금법인의 사업에 사용하고 남은 고유목적사업준비금은 이월하여 사용할 수 있을 것이므로(퇴직연금복지과-719, 2019.2.12.) 해산 전 기금법인에서 발생한 수익금을 2024 회계연도 고유목적사업준비금에 계상하였다면 공동근로복지기금 설립 후 목적사업에 사용할 수 있을 것임.

(미조직근로자지원과-671, 2024.10.17.)

흡수합병시 사내근로복지기금 해산 가능 여부

Q 질의

- 당사는 근로자 약 300명으로 약 30억자산의 사내근로복지기금을 운영하고 있으며, 근로자 약 2,000명 규모의 회사에 흡수합병 예정임.
 - 합병회사에서는 기금운영을 위한 출자 계획이 없고, 기금운영을 원치도 않는 등 담당자가 없고 운영할 여건이 되지 않는 상황에서 기금 해산이 불가능한지 여부

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 “기금법인”이라 함)은 「근로복지기본법」 제70조 각 호의 사유로만 해산할 수 있으며 기금법인의 해산사유 중 ‘사업의 폐지’란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바(노사협력복지과-373, 2002.3.12.)
 - 귀사가 위의 ‘사업의 폐지’에 해당하지 않고, 사원 및 재산이 합병회사에 포괄 승계 되는 흡수합병이 이루어진 경우라면 ‘사업의 폐지’를 이유로 기금법인을 해산할 수는 없을 것임.

(미조직근로자지원과-1040, 2024.12.11.)

기금법인의 합병, 분할, 분할합병, 탈퇴

Chapter

10



Ministry of Employment and Labor

사내근로복지기금의 분할

질의

- (상황) A사 영업환경의 변화로 일부 사업부가 B, C, D 3개의 독립법인으로 분할 예정이며, A사에는 사내근로복지기금이 있음.
- (질의1) A회사에 사내근로복지기금이 있는 상태에서 분할한 B, C, D 회사와 공동근로복지기금을 조성할 수 있는지
- (질의2) A사내근로복지기금법인에서 분할한 회사의 기금법인으로 A기금법인의 재산을 배분할 때, 수증자에게 세금이 발생하는지
- (질의3) 공동근로복지기금 운영실태 및 사내근로복지기금과 공동근로복지기금의 세부적인 운영의 장·단점
- (질의4) 분할받은 기본재산의 50%를 목적사업으로 사용할 수 있는지
- (질의5) 기금법인의 분할에 제한사항이 있는지
- (질의6) 기금법인 분할 시 법적으로 유의하여야 할 사항

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’)은 이에 대해 제한하고 있지 않으므로, A사내근로복지기금이 있더라도 이와는 별개로 A사는 분할된 B, C, D사와 공동근로복지기금을 조성할 수 있을 것임.
 - 다만, 현행법상 공동근로복지기금을 조성하였다고 하여 기존 사내근로복지기금을 해산하거나, 기존 사내근로복지기금의 기본재산 등을 신규 설립한 공동근로복지기금으로 넘겨줄 수는 없으므로 이를 참고하시기 바람.
- (질의2) 기금법인 분할 시 기본재산 분할에 따른 과세에 대한 자세한 사항은 소관 기관인 국세청에 문의하시기 바람.

- (질의3) '17년말 기준 공동근로복지기금은 29개소가 운영 중이며, 사내근로복지기금 또는 공동근로복지기금 운영의 장·단점은 각 사업(장)의 사정에 따라 다를 것임.
- 다만, 공동근로복지기금은 참여 회사 소속 근로자를 대상으로 하므로, 단독으로 사내근로복지기금 설립·운영에 어려움이 있는 중소기업 근로자의 복리후생 증진에 기여할 것으로 보임.
- (질의4) 기금법인은 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 범위에서 복지기금 협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으나,
 - 기금 분할의 경우 1개 기금법인의 기본재산이 수 개로 분할되는 것에 불가하므로, 분할된 기본재산은 해당 회계연도 출연금으로 볼 수 없어 분할받은 기본재산의 50%를 목적사업에 사용할 수 없을 것임(복지 68233-137, 2000.5.6.).
- (질의 5·6) 기금법인은 법 제75조에 의거, 사업의 분할에 따라 기금법인을 분할할 수 있으며,
 - 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 함.
 - 재산 배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.
 - 한편, 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 하며, 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 하여야 함.

(퇴직연금복지과-669, 2018.2.9.)

기금법인의 분할에 따른 재산분할 기준 등

Q 질의

- (질의1) 사내근로복지기금법인 분할에 따라 재산 분할 시 분할 기준
- (질의2) 분할에 따라 신설 회사로 대다수의 근로자가 가고, 기존 회사의 근로자가 적을 때, 기존 회사의 사내근로복지기금법인은 해산하여 회사에서 복지제도를 운영하고, 신설 회사는 새로운 사내근로복지기금법인을 설립하여 운영할 수 있는지
- (질의3) 이자수입 등의 감소로 사내근로복지기금의 운영이 어려워 기금법인에서 운영하던 사업의 일부를 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것이 「근로복지기본법」 제68조 위반이 되는 것인지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있으며,
 - 사업의 분할에 따라 기금법인의 재산을 배분할 때에는 같은 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.
- 사업의 분할로 신설되는 회사는 새로운 기금법인을 설립할 수 있으며, 같은 법 제76조제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 같은 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 함.
 - 귀 질의의 경우, 사업의 분할로 인하여 대다수의 근로자가 신설 회사로 가고 소수의 근로자만 기존 회사에 남는다 하더라도 기존 회사에 근로자가 전혀 남지 않는 등의 예외적인 경우가 아닌 한 기존 회사의 기금법인은 해산할 수 없을 것으로 판단됨.

-
- 이자수입 감소 등으로 기금법인의 사업 재원이 부족하여 기금법인 사업의 일부를 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것을 「근로복지기본법」 위반으로 보기는 어려우나,
 - 기왕에 사내근로복지기금이 설치·운영되는 경우에는 법인세 등 다양한 세제 혜택을 받을 수 있고, 안정적이고 지속적인 복지사업 수행을 위해 사업주가 직접 회사의 복지로 전환하여 운영하기 보다는 그 재원을 기금법인에 출연하는 것이 보다 바람직함.

(퇴직연금복지과-4519, 2018.11.16.)

분할로 인해 신설되는 사내근로복지기금법인의 설립 시기 등

Q 질의

- (상황) 2017년 1월 모회사로부터 분사하면서 모회사로부터 사내근로복지기금을 분할 받았음.
- (질의1) 2017년 1월에 설립이 된 회사라면 사내근로복지기금법인은 언제 설립이 되어야 하는 것인지
- (질의2) 모회사로부터 분할된 자산이 입금된 후 사내근로복지기금법인 설립 비용으로 지출된 내역이 있는데, 법인 설립 비용을 자본금에서 인출해도 되는지, 지출하도록 승인한 내역이 있어야 하는지
- (질의3) 모회사는 매년 사내근로복지기금에 출연한 금액을 손금처리 했고, 출연금은 사내근로복지기금의 익금이 되고, 법인세법에 의거 손금처리한 금액은 해당 연도가 종료된 후 5년 이내에 해당 금액의 일정 비율을 사용해야 하는 것으로 알고 있음.
- 모회사로부터 기금을 분할 받은 비율만큼 지출해야 할 의무도 부과 되었는데, 지출 의무가 있는 것이 맞는지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할 등에 따라 분할을 할 수 있으며, 같은 조 제2항에 따라 기금법인이 분할하는 경우에는 분할의 추진 일정 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거치도록 하고 있음.
- 따라서 해당 분할계획서의 분할 일정에 따라 기금법인을 설립하면 될 것임.

-
- 귀 질의의 ‘자산’ 및 ‘자본금’의 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 분할된 기본재산은 ‘해당 회계연도 출연금’으로 볼 수 없으므로, 분할된 기본재산에서 기금법인 설립 비용을 사용할 수 없음.

* ‘출연행위’란 당사자의 한 쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산의 증가를 초래하는 것으로 기금분할의 경우 재산의 증가없이 1개의 기본재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기본재산은 ‘출연금’으로 볼 수 없음(복지 68233-137, 2000.5.6. 참조).

- 다만, 분할된 고유목적사업준비금에서는 기금법인 설립 비용을 사용할 수 있을 것으로 판단되며, 이 경우 지출 승인 등에 대하여 근로복지기본법령에 별도 규정한 바 없으며, 정관 및 운영 규정 등에 따라 처리해야 할 것임.
- 질의3은 「법인세법」에 따른 고유목적사업준비금의 손금산입의 해석에 대한 것으로 판단이 되며, 이에 대한 자세한 사항은 소관인 국세청에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-5266, 2018.12.27.)

분할하지 않은 기금의 분할회사 근로자 대상 수혜 제공 가능 여부 및 기금법인 분할 시 기금출연 필요 여부

질의

- (질의1) 회사 분할을 하였으나 아직 사내근로복지기금법인은 분할하지 않았는데, 사내근로복지기금법인에서 분할회사 직원 대상으로 복지사업을 할 수 있는지
- (질의2) 사내근로복지기금법인의 분할의 경우에도 신규 사내근로복지기금법인 설립 등기를 위해 기금출연확인서를 작성해야 하는지, 기존 복지기금협회의 분할동의서(분할 금액 명기)로 갈음할 수 있는지

회시

- (질의2) 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 인하여 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 하고,
 - 준비위원회는 같은 법 시행령 제30조제1항 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에서 설립인가 신청을 하여야 함.
 - 이때 기금법인이 분할을 하는 경우 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 하므로,
 - 복지기금협회의 의결을 거친 분할 재산이 명시된 분할계획서를 첨부하여 기금법인 설립인가 신청을 할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-70, 2019.1.4.)

기금 분할의 효력발생 시기, 재산배분 등

Q 질의

- (상황) 사실관계는 아래와 같음.
 - '98.8., B사, C사(前 A사), D사는 E사로 흡수합병
 - '18.6., E사는 E사, F사, G사, H사, I사로 분할
 - 최초 C사내근로복지기금법인이 있었고, '98년 E사로 합병 후에 E사내근로복지기금법인(이하 'E기금법인')으로 변경하여 운영하였으며, 기금의 수혜대상은 E사의 근로자임.
 - E사가 분할되었으나, E기금법인은 분할하지 않고 유지하고 있음.
- (질의1) 최초 기금을 출연한 前 C사의 사업 분야와 같은 사업을 하고 있는 現 F사로 E사내근로복지기금을 이관할 수 있는지
 - F사로 E사내근로복지기금을 이관하는 것이 가능하다면 사내근로복지기금의 명칭 변경만으로 가능한지
 - 법인 변경등기 업무 처리 시 등기일자는 실제 변경등기일자를 등기부에 기재 하고 변경일은 총회 의결일자를 기재하는데, 사내근로복지기금의 명칭 변경 시 변경일은 기금법인의 분할 시로 변경일자를 기재하는지, 정관변경 승인 시로 기재하는지
- (질의2) 기금법인의 분할 시기는 복지기금협의회 의결일인지, 기존 E사가 5개사 (E사, F사, G사, H사, I사)로 분할된 '18.6.로 소급되는 것인지, 정관변경 승인일인지
- (질의3) 기금법인 변경등기일자를 '18.6.로 소급해야 한다면 상법상 등기 해태에 따른 과태료 등을 제외한 근로복지기본법상 형사벌칙 및 행정적 제재 처분이 있는지

- (질의4) E기금법인의 정관은 수혜대상을 기존 E사의 근로자로 한다고 규정하고 있고, 정관에 따른 목적사업 이외에는 할 수 없다고 규정하고 있는데, '18.6월 이후 E사 외 E사에서 분할된 회사의 임직원에게 기금을 집행하였다면,
 - 이에 대한 벌칙 조항이 있는지
 - 기금의 오집행, 부당한 집행, 위법한 집행에 대한 책임은 기금법인의 이사가 부담해야 하는지
 - 잘못 집행된 기금은 수혜대상자에게 직접 부당이득반환청구해야 하는지, 소속 회사에서 부당이득 반환청구해야 하는지
- (질의5) 기금법인의 재산을 배분하고자 하는 경우 복지기금협의회에서 분할 회사의 직원수별로 배분액을 결정하여 의결하면 되는 것인지
 - 분할회사별로 기금을 균등하게 분할하는 것이 가능한지
 - 기금법인을 분할하지 않고, 5개사의 공동근로복지기금으로 운영할 수 있는지



회시

- (질의1) 기금법인은 사업의 분할에 따라 분할을 할 수 있고, 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정 등이 포함된 분할계획서에 따라 기금법인의 재산을 배분할 수 있음(「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조).
 - 귀 질의의 경우 E사 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 하였던 E기금법인의 재산을 기금법인의 분할 절차를 거치지 아니하고 E사에서 분할되는 일부 회사(F사)로 이관하는 것은 허용되지 않음.
- (질의2) 법 제75조제2항에 따라 기금법인을 분할하는 경우에 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 하고,
 - 법 제77조제1항에 따라 기금법인의 분할 등은 분할 등으로 설립되는 기금법인의 설립등기 또는 존속하는 기금법인의 변경등기를 함으로써 그 효력이 생기므로, 분할 절차가 마무리 되었을 때 기금법인이 분할된 것으로 보아야 할 것임.

- (질의3) 기금법인은 법 시행령 제35조제1항에 따라 명칭 등이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경등기를 하여야 하나, 근로복지기본법령상 등기해태에 대한 직접적인 제재 조항은 없음.
 - 다만, 법 제93조제1항제3호에 따라 고용노동부장관은 기금법인의 업무·회계·재산에 관한 사항에 대하여 시정을 명할 수 있고, 시정명령에 따르지 않을 경우 법 제99조제3항에 따라 200만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있음.
- (질의4) 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조제1호에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 사업을 할 수 없음(임금복지과-2305, 2010.12.13.).
 - 귀 질의의 경우 E사는 5개 회사로 분할하였으나, E기금법인이 분할되지 않았다면 E기금법인은 E사의 근로자를 대상으로 복지사업을 하여야 하며, 이를 위반하여 기금법인을 운영한 이사는 법 제97조제1호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음.
 - 또한 법 제98조에 따라 법인의 업무에 관하여 제97조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형이 과해질 수 있음.
 - 한편, 기금법인은 회사와는 별개이므로 잘못 집행된 기금의 처리에 대해서는 기금법인에서 조치해야 할 것으로 판단이 됨.
- (질의5) 기금법인의 분할로 재산배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으므로, 복지기금협의회 의결에 따라 분할되는 각 기금법인에 재산을 배분할 수 있을 것임.
 - 한편, 공동근로복지기금 조성에 대한 별도의 제한 규정이 없으므로 기존 사내근로복지기금과는 별개로 둘 이상의 사업주가 공동근로복지기금을 추가로 조성할 수는 있으나(퇴직연금복지과-716, 2019.2.12., 퇴직연금복지과-870, 2019.2.21. 참조),

- 근로복지기본법령에는 사내근로복지기금의 공동근로복지기금으로의 전환에 대하여 정한 바 없으므로 특별한 사정이 없는 한 사내근로복지기금을 공동근로복지기금으로 전환할 수는 없을 것으로 판단이 됨.

(퇴직연금복지과-1142, 2019.3.7.)

기금법인 분할 전 분할된 사업장 소속 근로자에게 수혜를 제공할 수 있는지

질의

- (상황) A회사는 인적·물적분할을 통해 지주회사인 B회사(존속법인)와 영업회사인 A회사(신설법인, 영업 차원에서 기존 회사명 사용)로 분할되었고, 기존 A사가 소유한 재산과 권리 및 의무는 지주회사인 B회사로 승계되고, 임직원 대부분은 영업회사인 A회사로 이동
 - 분할 전 A회사의 A사내근로복지기금은 B사내근로복지기금으로 전환되어 명칭 변경을 위한 정관 변경 실시 예정이며, 신설 영업회사인 A회사는 근로자의 복지 단절을 막기 위해 기존 사내근로복지기금을 분할하여 새로운 A사내근로복지기금을 설립 예정
 - 존속회사의 사내근로복지기금의 정관변경과 신설회사의 사내근로복지기금의 설립에 시간이 소요되어 목적사업 중단이 불가피하여 존속회사 및 신설회사 근로자의 불편이 예상됨
- (질의) 기금법인의 분할 작업이 지연될 경우, 존속회사 및 신설회사 근로자의 불이익을 최소화하기 위하여 분할 전 A사내근로복지기금의 복지기금협의회의 결의로써 분할과정 중에 발생하는 목적사업비에 대해서는 신설회사의 사내근로복지기금법인 설립 전에 신설회사 근로자에게 분할 전 A사내근로복지기금의 정관에 따라 중단 없이 목적사업을 지원하고 추후 정산하는 것이 가능한지

회시

- 귀 질의는 A사내근로복지기금(이하 'A기금')이 설립되어 있는 A회사가 지주회사인 B회사(존속회사)와 영업회사인 A회사(신설회사, 영업 차원에서 기존 회사명을 사용하나 분할 전 A회사와 구분하기 위하여 이하 'C회사')분할됨에 따라 A기금을 분할하여 C사내근로복지기금(이하 'C기금')을 신설하고, 기존 A기금은 B사내근로복지기금(이하 'B기금')으로 명칭을 변경하여 존속할 때에,

A기금의 B기금으로의 변경과 C기금이 설립되기 전에 A기금 복지기금협회의 결정으로 A기금 정관에 따른 복지사업을 C회사 근로자를 대상으로 할 수 있는 것인지에 대한 것으로 판단이 됨.

- 사내근로복지기금의 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,
 - C기금이 설립되기 전이어서 C회사 근로자 대상 복지사업이 중단된다고 하더라도, A기금에서 C회사 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없을 것으로 판단이 됨.
 - 다만, 존속 기금의 정관 변경 및 신설 기금의 설립에 장시간이 소요되어 복지사업이 중단되지 않도록 조속히 정관 변경 및 기금 설립 절차를 진행하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-2942, 2019.7.3.)

기금 분할 시의 재산 배분 및 분할 후 근로자에 대한 지원수준 등

Q 질의

- (질의1) 자회사 설립을 사유로 근로복지기금의 분할이 가능한지
- (질의2) 분할 절차
- (질의3) 기금 분할 시에 근로자 수를 기준으로 하되, 10%~20% 정도 유연하게 분할해도 되는지
- (질의4) 분할 전 근로자별 평균 기금 잔액, 분할 후 자회사 출연 예정액 등을 고려하여 분할 후 각 기금법인 근로자들의 세부 지원수준을 다르게 정해도 되는지
- (질의5) ‘사업합병에 따른 사내근로복지기금법인 업무처리요령’ 등 관련 행정 해석 등 존재 여부
- (질의6) 분할에 소요되는 기간
 - 기금법인 설립 및 출연이 6주~8주가 소요된다고 하는데 맞는지, 분할계획서 작성 및 협의회 의결 등이 4주가 걸린다고 가정할 때, 12주 이내에 완결이 가능한지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조 제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병(이하 ‘분할 등’)을 할 수 있는 바,
 - 귀 질의의 경우 자회사 설립이 사업의 분할로 인한 것이라면 기금법인을 분할할 수 있을 것으로 판단됨.

- 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회회의 의결을 거쳐야 하며,
 - 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인 설립 절차를 거쳐야 하며,
 - 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산 등기를 하여야 하고, 존속하는 기금법인의 정관 변경 사항이 있는 경우에는 정관변경 인가를 받아야 할 것이고(퇴직연금복지과-2482, 2018.6.25.),
 - 기금법인의 분할에 따라 기본재산의 총액이 변경되었을 경우에는 3주 이내에 법 시행규칙 별지 제10호 서식에 따른 변경내용을 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 함.
- 기금법인 분할 시에 재산배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으므로, 합리적인 기준은 복지기금협의회에서 결정해야 할 것임(임금복지과-399, 2009.6.2.).
- 또한, 기금법인 분할에 따라 존속되고 신설되는 기금법인의 지원수준은 기금의 규모, 이전 운영 형태, 출연 규모 등을 종합적으로 고려하여 각 기금의 복지 기금협의회에서 합리적으로 협의·결정하여 운영하여야 할 것임.
- 한편, 기금법인의 분할 등 「근로복지기본법」 관련 행정해석은 고용노동부 누리집*에서 확인할 수 있으며, 기금법인의 분할에 소요되는 기간은 각 기금법인의 사정에 따라 다를 것임.

* 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) > 정보공개 > 공공데이터개방 > 주요발간자료> ‘근로복지기본법 질의회시집’ 검색.

(퇴직연금복지과-3175, 2019.7.22.)

영업양수도에 따른 사내근로복지기금 분할

질의

- (배경) 본사는 본사와 4개의 자회사(A/B/C/D)로 구성되어 있고, 각 사는 별도의 법인임.
 - 본사는 사내근로복지기금을 조성/운영하고 있으며, 해당 기금의 수혜대상은 기금법인의 정관상 '본사'의 근로자로만 정해져 있음.
 - 본사는 지난 해 주식매매계약을 통해 D사를 인수하였고, 기존 본사의 일부 직무를 D사로 '영업양수도' 방식으로 분할 예정임.

* 영업양수도로 인한 지분관계 변동은 없고, 본사에서 D사로 이동하는 일부 직원 발생
- (질의1) 위 '영업양수도'에 따라 사업이 분할되는 경우, 본사의 사내근로복지기금을 D사로 분리·배분할 수 있는지
- (질의2) 만약 질의1의 내용에 따라 기존 사내근로복지기금을 분리·배분할 수 있는 경우, 그 기준은 근로자 수 기준인지, 자율 결정인지
- * 기존 행정해석: 임금68207-379, 1995.5.11. 내용의 변경 여부
- (질의3) 질의1의 내용에 따라 사내근로복지기금을 분리·배분할 경우, 그 절차는 어떻게 되는지
- * 「근로복지기본법」 제75조제2항의 규정에 따르는지, 기존 행정해석(임금68207-390, 1995.12.1.)의 해석을 따르는지
- (질의4) 만약 '본사'가 기존 사내근로복지기금에 대한 분할을 고려하고 있지 않다고 가정할 때, D사가 기존 본사의 사내근로복지기금에 대한 일부 분할을 요청하는 경우, '본사'의 사내근로복지기금에 대한 분할을 진행하여야 하는지
- (질의5) 기금법인의 분할 관련 절차 등에 대한 참고 가능한 자료 혹은 문건이 있는지

A 회시

- (질의 1~3) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있음.

- 기금법인이 분할을 하는 경우에는 법 제75조제2항 및 제3항이 정하는 바와 같이 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 함.
- 또한 기금법인의 분할로 인하여 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 인하여 설립되는 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 하고, 분할로 설립되는 기금법인은 설립등기를, 존속하는 기금법인의 경우 정관 변경 사항이 있을 경우 정관변경 인가를 받아야 하고, 법 시행령 제32조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경등기를 하여야 함.
- 한편, 법 제75조제4항에 따라 기금법인 재산의 배분은 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.

※ 기존 행정해석(임금68207-379, 1995.5.11., 임금68207-390, 1999.12.1.)은 현행 「근로복지기본법」 제정 이전 「사내근로복지기금법」에 따른 것이고, 당시 「사내근로복지기금법」은 기금의 분할과 관련된 내용이 규정되어 있지 않았던 반면, 현행법은 기금의 분할과 관련된 내용이 규정되어 있으므로, 현행법에 따라 기금을 분할하여야 할 것임.

- (질의4) 기금법인은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있는 바, 기금의 분할은 강제되는 것은 아니고 복지기금협의회의 결정하여야 할 사안임(임금복지과-1203, 2010.6.4.). 다만 분할된 사업으로 전직하는 근로자들의 기금 조성에 관한 기여도 등을 고려하여 기금을 분할하는 것이 바람직할 것으로 보임.
- (질의5) 기타 기금법인의 분할 관련 절차 등에 대한 참고자료로, <고용노동부 홈페이지-정보공개-공공데이터 개방-주요 발간자료> 항목의 「근로복지기본법 질의회시집」을 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4151, 2019.9.30.)

사업의 분할 후 상당기간이 경과한 후 기금법인을 분할할 수 있는지

Q 질의

- (질의1) 2016년 (주)A에서 인적분할로 (주)B를 설립하였는데,
 - 당시에는 소수의 인원이 이동하여 사내근로복지기금에 대하여 간과하였으나, 2019년 일부 인원이 (주)A에서 (주)B로 이동하였음.
 - 현 시점에서 (주)A에서 운영하는 사내근로복지기금의 분할이 가능한지 여부와, 가능하다면 법적 근거는 무엇인지
- (질의2) 대출금이 필요한 (주)A직원에게 (주)B직원처럼 사내근로복지기금을 대출해 주고 매월 상환케 하여도 되는지, 가능하다면 그 기간이 정해져 있는 것인지
- (질의3) 위 질의2의 내용이 가능하다면 회사의 사내근로복지기금 규정을 개정하여 진행하면 되는 것인지
- (질의4) 위 질의2의 내용이 불가능함에도 이를 강행할 경우 별도의 제재가 있는지
- (질의5) (주)A에서 기금을 받고 있던 직원이 (주)B로 인사발령을 받은 경우, 인사발령일 기준으로 언제까지 기금을 정산하여야 하며, A에서 정산하였던 방식으로 처리를 하여도 되는 것인지

A 회시

- (질의 1·3) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할에 따라 분할할 수 있으며, 기금법인이 분할을 하는 경우에는 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 함.

- 사업의 분할에 따른 기금법인의 분할 시기에 대해서는 근로복지기본법령은 규정하고 있지 않으므로, 사업의 분할 이후 상당한 기간이 지난 경우에도 기금 법인을 분할할 수 있을 것임.
- (질의 2·4) 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조에 따른 근로자를 원칙으로 하며, 법 제62조제1항제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급 받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있음.
 - 따라서, (주)B가 (주)A으로부터 직접 도급받은 업체이거나, (주)B 소속 근로자가 (주)A에의 파견근로자에 해당하지 않을 경우 (주)A 사내근로복지기금의 수혜 대상을 (주)B 소속 근로자까지 확대할 수는 없음.
 - 만약 이를 위반하여 기금법인을 운영한 이사는 법 제97조제1호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음을 알려드립니다.
- (질의5) 귀하의 질의 상 ‘기금을 받는다.’, ‘기금 정산’ 등의 내용이 불명확하여 귀하와 유선 통화한 결과, 전적으로 인한 대부금 상환에 관한 것으로 확인되어 이에 대하여 답변드립니다.
 - 기금법인 사업의 수혜대상은 법 제2조에 의한 근로자이므로 전적으로 인하여 근로관계가 종료되었다면, 재직 시 사내근로복지기금에서 받은 대부금은 일시 상환하는 것이 원칙이나, 정관이나 대부규칙 등에 그에 대한 예외규정이나 다른 규정이 있다면 그에 따르면 될 것임.

(퇴직연금복지과-4170, 2019.10.1.)

사업장 분할합병 등에 따른 사내근로복지기금의 분할합병과 권리의무의 승계 등

질의

- (상황) '20.6월 「〇〇법」이 국회를 통과하여, A사가 신설되고, 기존의 B사와 C사가 하나의 기관으로 통합
 - * C사에서 설립 업무를 주관하고, B사는 잔존업무 수행 시까지 존속 후 해산 또는 청산 예정
- (직원의 고용승계) B사의 직원 중 다수(정규직·무기직 합계 〇〇〇명 예정)는 A사에 3년동안 순차적으로 고용승계되며, 나머지 직원(전문직 〇〇〇여명)은 B사의 해산·청산 시까지 잔류 후 고용 종료
 - * '20.12월 중 1차 고용승계대상자(000명)가 A사로 고용승계 예정
- (사내기금 관련) B사와 C사는 각 사내기금이 존재
 - ▶ (B사의 기금 현황) 기본재산 0,000백만원, 대부분의 기금 예산은 생활안정자금 대부이자를 재원으로 경조사비 등에 사용
- (질의1) 법률에 의하여 조직이 통합되는데, B사와 C사의 사내기금법인 또한 통합되어야 하는지
- (질의2) 기금 통합에 앞서 1차 고용승계 대상자 중 생활안정지원금을 받고 있는 직원의 경우 A사로 고용승계 시 그에 대한 기금의 권리의무가 A사의 기금으로 승계되어야 하는지
- (질의3) 기금 내부규정에 따라 근로자에게 대부 시 보증보험을 받고 있는데, 보증사에서 고용승계 대상자가 이직할 경우 보증보험의 효력이 상실된다는 회신을 받음.
 - 이 때, 생활안정지원금의 안정성 확보를 위해 기 대출된 생활안정자금에 대한 상환조치를 시행하여야 하는지

- (질의4) B사의 기금 정관은 직원을 수혜자로 명시하고 있는 바, B사에서 A사로 단계적으로 고용승계 되는 근로자를 위해서만 기금의 배분 및 분할이 필요한지, 필요하다면 이를 위한 절차는?
- (질의5) 고용승계 완료(22년 예정) 시 B사는 해산 또는 청산 예정이나, 사업의 합병, 분할, 분할합병 등의 일정이 정해지지 아니한 상황에서 기금법인의 합병, 분할, 분할합병 등을 먼저 진행하여도 무방한지

회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있음.
 - 귀 질의의 내용에 B사와 C사의 구체적인 통폐합 방법이 명시되어 있지 아니하여 명확한 답변은 어려우나, 「〇〇법」 부칙에 따르면 C사에 속하였던 모든 재산의 권리·의무를 A사가 승계하고 있으며, B사가 수행하는 사업을 분리하여 A사에 이관하고, B사 소속 근로자의 일부를 순차적으로 A사에 고용승계하는 것으로서 사업의 “분할합병”이 이루어지는 경우라면, 법 제75조에 따라 기금법인도 분할합병할 수 있을 것임.
 - 다만, 법 제75조는 임의규정으로서 기금법인의 분할합병을 강제하고 있는 것은 아니며, 분할합병을 하는 경우에는 법 제75조제3항에 따라 분할합병 계약서를 작성하여 복지기금협의회회의 의결을 거쳐야 할 것임.
- (질의2) 질의1에 대한 답변과 같이 기금법인의 분할합병이 이루어지는 경우라면 법 제77조제2항에 따라 분할합병으로 인하여 존속하는 기금법인은 분할합병 계약서가 정하는 바에 따라 분할되는 기금법인의 권리의무를 승계하는 것이므로, B사 직원 중 A사로 고용승계되는 직원과의 관계에 있어서도 존속하는 기금법인이 그 권리의무를 승계한다 할 것임.
 - 다만, 기금법인의 분할합병이 이루어지지 않는 경우라면, 귀 질의 상 ‘생활안정 자금 지원’이 법 제62조제1항에 따른 재산 이전을 통한 복리후생 지원인지, 법 제62조제3항에 따른 대부사업인지 불명확하나, 질의3에서 언급하고 있는 것처럼 해당 사업이 대부사업이라면 B사의 기금법인과 B사에서 A사로 고용

승계된 근로자 간의 채권채무관계는 기금법인의 정관, 대부규정, 대부약정서 등에 정한 바에 따라야 할 것이며, 복리후생 지원사업이라면 해당 근로자는 고용승계로 인해 소속이 바뀌는 시점에 B사 기금법인과 해당 근로자 간의 권리의무관계는 소멸하여 B사 기금법인을 통한 수혜를 받을 수는 없을 것임.

- (질의3) 기금법인이 분할합병되는 경우 기존의 기금법인과 고용승계되는 직원과의 사이에 체결한 대부(대출)계약 또한 존속하는 기금법인에 승계되는 것이라 할 것이고, 생활안정자금보증보험에 관한 계약은 보증보험회사가 채무자(직원)인 보험계약자가 채권자(기금법인)인 피보험자에게 계약상의 채무 불이행으로 손해를 입힌 경우에 그 손해를 보상하는 것을 내용으로 하는 것으로서, 대부계약 상 특별히 명시된 바 없다면 보증보험계약 상 보증보험의 효력이 상실된다고 하여 기금법인과 직원 사이에 이미 체결된 대부계약 상기한 이익의 상실 사유에 해당한다고 볼 수는 없을 것임.
- (질의4) B사와 C사의 통폐합이 사업의 분할합병에 해당하여 기금의 배분·분할이 필요한 경우 법 제75조제3항이 정하는 바에 따라 분할합병계약서를 작성하여 각각의 기금협의회의 의결을 거쳐 기금을 분할합병할 수 있으며, 기금 재산의 배분은 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있을 것임.
- (질의5) 기금법인의 분할·분할합병은 기존 사업의 폐지나 청산을 전제로 하는 것은 아니므로 사업의 분할·분할합병 등에 따라 기금법인 또한 분할·분할합병의 방법으로 기금법인의 재산을 배분할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-1589, 2020.4.5.)

사업 분할 시 존속회사 사내근로복지기금 재산의 처리

질의

- (상황) 당사가 운영 중인 기금법인은 아래와 같은 연혁으로 운영 중임
 - '17. 4. A(주) 사업분할
 - ▶ A(주), B(주), C(주), D(주)
 - '18. 3. B(주) → E(주)로 사명 변경
 - ▶ 구성: B(주) 약 300명, F 30명
 - ▶ 운영: B와 F은 별개의 취업규칙 적용 등 독자적 운영
 - '18. 9. A(주) 사내기금 분할, E 사내기금법인 설립
 - ▶ 주 수혜자는 B 사업부 직원에 한정
 - '20. 5. E(주) 사업분할: 존속회사인 E(주), 신설회사인 G(주)로 분할
 - ▶ E(주)는 직원이 20여 명에 불과하여 사내기금이 아닌 별도 복지제도 운영 예정
이며, G는 E사내기금법인을 운영하여 직원 복리후생 향상 추진 예정
- (질의) 「근로복지기본법」 제75조에 따르면 사업의 분할 시 기금법인도 분할할 수 있는데, 신설회사인 G(주)는 새로운 기금법인 설립절차를 거쳐야 하고, 존속회사인 E(주)의 기금법인은 해산등기를 하여야 함.
 - 이 때, 정관변경을 통해 기금법인의 명칭을 E 사내근로복지기금에서 G 사내근로복지기금으로 변경하여 G가 현재의 실질과 같이 사내근로복지기금을 운영할 수 있는 방안이 있는지

회 시

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할 또는 분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있음.
- 사업의 분할로 신설되는 회사(귀 질의 상 ‘G’)는 새로운 기금법인을 설립할 수 있고, 법 제76조제1항에 따라 새로이 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립 절차를 거쳐야 할 것이며, 귀 질의와 같이 별도의 기금법인 분할 절차 없이 기금법인의 명칭변경 내지 정관변경만으로 기금을 이관할 수는 없을 것임.
- 한편, 사업의 분할로 인하여 대다수의 근로자가 신설 회사로 이동하고, 소수의 근로자만 존속회사(귀 질의 상 ‘E’)에 남는다고 하여도 존속회사에 근로자가 전혀 남지 않는 등의 예외적인 경우가 아닌 한 존속회사의 기금법인은 해산할 수 없으니 참고하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3429, 2020.7.31.)

합병 후 다시 분할된 법인의 사내근로복지기금 처리

질의

- (상황) A사(피합병법인), B사(존속법인)가 합병하였으나, A, B사의 사내근로복지기금은 독립적으로 운영되던 중, A, B사가 다시 분할하기로 결정되었음.
- (질의1) 합병되었던 A, B사가 재차 분할 결정되었을 경우, A사를 위해 운영 중이던 사내근로복지기금의 경우 분할 시 신고하여야 할 사안이 있는지
- (질의2) 법인 분할 시 A사가 노동관청에 신고할 별도 사항이 있는지(취업규칙 등)

회시

- 귀 질의 상 A, B사의 분할과 관련한 상세한 사항을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 회사가 합병되었음에도 기금법인을 독립적으로 운영 중인 상황에서 A, B사가 다시 분할될 경우, 각 기금법인의 운영에 달리 변동사항이 없고 정관변경이나 기본재산 총액의 변동 등을 수반하지 않는다면 관할 지방고용노동관서에 달리 신고할 사항은 없을 것임.

* 정관변경 시에는 정관변경 인가신청, 기본재산 총액 변경 시에는 기본재산 총액 변경 내용 보고

- 한편, 법인 분할에 따라 취업규칙 등 지방고용노동관서에 신고하여야 할 사안에 대해서는 관할 지방고용노동관서에 문의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-4600, 2020.10.15.)

영업양도 시의 사내근로복지기금 분할과 대부금 상환

Q 질의

- (상황) A공사에서는 B시 5개 구로부터 청소사업을 위탁(대행)받아 운영해 왔으며, 해당 사업을 '22.1월 신설 예정인 지방자치단체조합(B시 ○개 구로 구성)으로 이관 계획('21.12월 예정)
 - 공사에서 지방자치단체조합으로의 이관사항은 청소사업의 모든 영업양도(인적·물적)이며, 공사는 현 청소사업 소속 근로자 전원에 대하여 퇴직(의원면직)처리 예정이며, 근로자들은 신설 조합으로 신규 입사(고용승계) 예정
- (질의1) 청소사업의 영업양도(인적·물적)로 인한 A공사 사내근로복지기금이 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따른 기금 분할 대상으로, 기금 분할이 가능한지
- (질의2) A공사 사내근로복지기금 분할 결정 시 분할대상(신설 지방자치단체조합)이 기금을 설립하지 않을 경우 기금을 노동조합 또는 조합의 근로자들에게 분할할 수 있는지
- (질의3) '21.7월 기준 청소사업 소속 근로자 152명에게 946백만원을 대부한 상황인데, A공사 사내근로복지기금 대부금 관리지침에 따르면 퇴직 1개월 전에 대부원금을 일시 상환하여야 함. 이 때, 청소사업 소속 근로자들이 대부 시 약정했던 대부약정기간 동안 상환 유예를 요구할 경우 유예기간을 부여할 수 있는지

A 회시

- (질의1) 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할할 수 있는 바, '영업의 양도'란 일정 영업목적에 의하여 조직화된 총체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것(대법원 2005.6.9. 선고2002

다70822 판결 등)으로, 영업의 양도를 통해 사업장에서 수행하는 사업의 인적·물적 조직의 일부가 분리되어 그 일체로서 타 사업장으로 이관되는 것이라면 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따른 사업의 분할합병으로 보아 기금법인도 분할합병할 수 있을 것으로 보임.

- 다만, 귀 질의의 내용과 같이 귀 공사의 청소 분야에서 근로하던 근로자가 퇴직(의원면직)하고 신설되는 지방자치단체조합에 재입사하는 것에 불과하다면, 이를 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따른 기금법인의 분할 또는 분할합병 사유로 볼 수는 없을 것임.
- (질의2) 기금법인의 분할은 1개 기금법인의 재산을 수 개의 기금법인으로 분할하는 것을 의미하므로, 귀 공사의 기금법인을 분할할 수 있는지 또는 신설되는 지방자치단체 조합에 기금법인이 설립되어 있는지의 여부와 관계없이 기금법인의 재산을 노동조합 또는 근로자들에게 분할(배분)할 수는 없음.
- (질의3) 「근로복지기본법」은 대부금의 상환시기, 상환방법, 상환유예 등에 대해서 규정하고 있지 않으므로, 기금법인의 정관이나 대부규정, 대부약정서(금전소비대차계약) 등에서 정한 방법이나 채권자·채무자 간의 협의 등에 따라 처리하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-4352, 2021.10.8.)

현물출자로 법인 설립 시 사내근로복지기금 분할 가능 여부

Q 질의

- (상황) 당사는 여러 사업부문을 영위하고 있으며, 사내근로복지기금 운영 중
 - '22.1월 현재, 당사 사업부 중 하나의 모든 자산 및 부채를 현물출자하여 100% 자회사 설립을 진행 중이며, 현물출자 대상인 사업부의 모든 인력은 새로 설립 되는 회사로 이전 예정
- (질의) 「사내근로복지기금법」 제23조의6에 따르면, 기금은 사업의 분할, 분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있다고 명시되어 있는데,
 - 법률상 표시된 분할, 분할합병 등에 현물출자로 인한 자회사의 설립도 포함 되어, 당사와 같이 현물출자로 회사를 설립함에 따라 사내근로복지기금을 분할할 수 있는지

A 회시

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있음.
 - * (참고) 귀 질의 상「사내근로복지기금법」은 2010.6월, 「근로자복지기본법」과 통합되어 「근로복지기본법」으로 제정되었으며, 현재 사내근로복지기금에 대한 사항은「근로복지기본법」에서 규율하고 있음.
- '현물출자'는 '사업의 분할·분할합병'과는 별개의 개념이기는 하나, 출자 대상 회사로 자산이 이전되고, 그 대가로 일정 권리가 부여되는 점에서 사업의 분할·분할합병과 유사한 측면이 있고, 신설 법인에 사업용 재산을 현물출자하고 신설 법인의 주식을 취득하는 등의 방법을 통해 실질적으로 회사의 분할과 같은 경제적효과를 발생시키는 점, 현행 「근로복지기본법」에서 기금법인의

분할·분할합병의 사유를 사업의 분할·분할합병 ‘등’으로 사업의 분할 및 분할합병에만 한정하지 않는 점을 종합적으로 고려하면, 귀 질의와 같이 하나의 사업부의 모든 자산을 현물출자하여 자회사를 신설하고, 현물출자 대상이 되는 사업부의 인력을 신설 자회사로 이전하는 경우, 기금법인을 분할할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-383, 2022.1.24.)

공동기금법인의 합병

Q 질의

- (상황) A사업장(폐업 예정)과 B 사업장이 '갑'공동기금법인을 설립하여 운영을 하던 중, A사의 업무방해로 인해 정상적인 공동기금 운영이 어려운 상황이고, 공동기금 내 A, B 두개의 사업장만이 참여하고 있어 다른 사업장의 중간 참여 및 임원 해임 등은 정해진 의결정족수에 미치지 못해 다른 대안이 없는 상황임. 이에 B사업장은 C사업장과 함께 '을'공동기금을 설립하여 운영하고자 함.
- (질의1) 기존에 '갑'공동기금에 참여했던 B 사업장은 C사업장과 함께 '을'공동기금을 설립할 수 있는지
- (질의2) '을'공동기금을 설립하여 운영하다가, A사업장이 폐업하여 '갑'공동기금에 B사업장만 소속되어 있을 시, '갑'공동기금과 '을'공동기금이 합병이 가능한지

A 회시

- (질의1에 대한 회시) 하나의 사업장이 복수의 공동근로복지기금에 참여(설립)하는 것에 대한 별도의 제한규정은 없으나, 근로복지기금의 안정적 운영을 위해 하나의 공동근로복지기금법인에 참여(설립)하는 것이 바람직하다고 사료됨. 다만, 부득이한 경우 복수의 공동근로복지기금에 참여(설립)할 수도 있다고 판단됨.
- (질의2에 대한 회시) 귀 질의의 경우, 「근로복지기본법」 제72조제1항에 따라 기금법인의 합병이 가능할 것으로 판단됨. 다만, 제72조제2항 각 호에 규정된 합병 전후의 재산의 변동, 합병 후 근로자의 지원수준 등의 내용을 담은 합병 계약서를 작성하여야 하며, 복지기금협의회 내부 협의 및 의결 등 정관 등에서 정한 절차를 거쳐 진행하여야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-3804, 2022.9.28.)

사내근로복지기금법인의 합병(1)

질의

- (상황) A, B사 각각 사내근로복지기금법인을 설립하여 운영하던 중, A사가 B사를 흡수합병하였고 이에 A사는 존속법인, B사는 소멸법인인 상황임.
- (질의1) A사 사내기금법인(이하 'A사내기금')과 B사 사내기금법인(이하 'B사내기금')을 합병해야 한다면, 법적으로 규정된 합병 기한은 존재하는지
- (질의2) 흡수합병 후에도 A사내기금과 B사내기금을 합병하지 않고 2개로 운영할 경우 어떤 제재나 벌칙사항이 존재하는지
- (질의3) B사내기금이 A사내기금보다 규모가 크고 기본재산이 훨씬 많은 경우 B사내기금으로 A사내기금을 합병할 수 있는지
- (질의4) 기금 합병시, 3년을 초과하지 않은 범위 내에서 합병 전 각 기금법인의 근로자별 수혜기준을 달리 정할 수 있다고 되어 있는데, 3년 초과 후에도 수혜기준을 동일하게 하지 않을 경우 문제가 되는지

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」에서 사업장의 흡수합병에 따른 사내기금 합병의 기한을 별도로 규정하지 않았음. 다만 「근로복지기본법」 제72조제2항에 따라 기금법인이 합병을 하는 경우, 합병계약을 반드시 작성해야 하는데 합병계약서에 반드시 포함될 내용 중 '합병의 추진일정'이 있으므로 동 내용을 포함하여 합병계약을 작성해야 할 것이며, 복지기금협의회에서 의결을 거쳤다면 합병계약서에 기재된 추진일정대로 사내기금 합병 절차를 진행하는 것이 바람직하다고 사료됨.

-
- (질의 2~3) 귀 질의내용으로 구체적인 사항을 알 수 없으나, A와 B가 A로 흡수합병되어 인사·노무·회계 등이 하나로 운영되는 경우, 원칙적으로 각각의 회사에서 설치·운영 중인 사내근로복지기금을 각각의 복지기금협의회에서 합병의결을 거쳐 A사내기금으로 합병해야 할 것임(임금복지과-3345, 2009.12.14. 참고).
 - (질의4) 사업의 합병·양수 등에 따라 기금법인이 합병될 경우, 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 합병 후 3년을 초과하지 않는 범위에서 합병 전 기금 법인의 근로자별로 수혜기준을 달리 정할 수 있으나(노사협력복지과-986, 2006.4.3.), 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금의 용도는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 해야 하므로 흡수합병 후 3년이 초과 되었음에도 지원수준을 달리할 경우에는 「근로복지기본법」 제93조에 따라 고용노동부장관은 근로자의 복지증진을 위해 필요한 경우 운영 등에 시정을 명할 수 있으며, 시정에 불응할 시 과태료가 부과될 수 있음.

(퇴직연금복지과-3987, 2022.10.12.)

사내근로복지기금법인의 분할

질의

- (상황) 사업장 OO제강(이하 'D')에서 사내근로복지기금법인(이하 '사내기금')을 설립하여 운영 중임. 향후 D가 A, B, C로 분할될 예정임.
- (질의1) 사내기금 분할 시 기존 사내기금을 해산하는 것이 원칙이라면, 「근로복지기본법」 제76조의2항의 '기금법인의 분할 등으로 인하여 존속하는 기금법인'의 경우는 어떤 경우인지
- (질의2) D소속이던 근로자가 분할하여 설립된 사업장 A, B, C의 소속 근로자가 되었을 때, 기존과 동일하게 사내기금의 혜택을 누리하고자 한다면 D의 사내기금을 해산하고 A, B, C사 각각 사내기금을 설립하는 것이 유일한 방법인지
- (질의3) D의 소속 근로자는 A사, B사, C사에 각각 2%, 66%, 32%로 분할 되는데 운영 효율을 고려하여 A사와 B사에는 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금')을 운영하고 C사는 사내기금을 운영해도 되는지
- (질의4) A와 B의 공동기금 설립이 가능하다면 D사의 사내기금 해산 및 A, B, C의 사내기금 설립 후 A,B 공동기금 설립하는 절차로 진행하면 되는지 조금 더 효율적인 방안이 있는지
- (질의5) D사의 사내기금을 해산하고 A사는 사내기금을 설립하지 않고 B사 및 C사에만 사내기금을 설립하고 D사의 사내기금의 재산을 B, C의 사내기금에만 배분해도 되는지

회시

- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 '법') 제75조제1항에 따라 사내기금은 사업의 분할, 분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있습니다. 귀 질의와 같이 D사가 A, B, C사로 나뉘는 경우 외에도 사내기금을 설립한 기업이 기업의

일부분을 분리하여 다른 기업에 출자하거나 새로운 기업을 설립하는 경우, 예를 들어 E사가 E,F사로 나뉘는 경우 E사의 기금법인은 법 제76조제2항에 따라 존속하는 기금법인으로 필요에 따라 변경등기를 해야 함.

- (질의 2, 3, 4) 사내기금은 법 제70조제4호에 따라 공동기금 조성 참여를 이유로 해산할 수 있음. 따라서 D사의 사내기금을 해산하고 A,B,C가 참여하는 공동기금을 설립하여 목적사업을 지속할 수 있습니다. 또한 상황에 따라 A, B는 공동기금을 설립하고 C에만 사내기금을 설립하는 것도 가능할 것임.
- (질의5) 법에 따라 사내기금은 사업의 분할을 이유로 사내기금을 분할할 수 있는 것을 분할 하는 사업장에 모두 반드시 사내기금을 설립해야한다고 해석할 수는 없으므로 귀 질의 상 D에서 분할되는 A, B, C 중 B, C에만 사내기금을 설립하고 A사에서는 기존의 사내기금의 사업을 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것도 가능할 것임. 다만, 이 경우 사내기금을 설립하는 B, C사의 사내기금에만 D 사내기금의 재산을 배분하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-674, 2023.2.10.)

사내근로복지기금법인의 합병(2)

Q 질의

- 민원인의 회사가 사내근로복지기금을 운영 중 자회사와 함께 공동근로복지기금 설립을 추진 시 두 기금이 병합이 가능한지, 가능하지 않다면 각각 두개의 기금을 운영해야 하는지 또는 사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금을 설립해야 하는지 여부

A 회시

- 「근로복지기본법」은 아래와 같이 사내근로복지기금법인의 해산 사유를 명시하고 있음.
- 「근로복지기본법」 제70조(기금법인의 해산 사유) 기금법인은 다음 각 호의 사유로 해산한다. 다만, 제4호의 경우 기금법인이 그 존속을 원하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 해당 사업주의 사업 폐지 2. 제72조에 따른 기금법인의 합병 3. 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할 합병 4. 해당 사업주의 제86조의2제1항 또는 제86조의7제1항에 따른 공동근로복지기금의 조성 참여 또는 중간 참여
- 따라서, 같은 법 제70조 제4호에 따라 민원인의 회사가 사내근로복지기금을 운영 중 자회사와 함께 공동근로복지기금 조성에 참여할 경우 기존 사내근로복지기금법인은 해산하여야 함.
 - 다만, 같은 법 제70조 후단과 같이 기금법인이 그 존속을 원하는 경우 예외적으로 사내근로복지기금과 공동근로복지기금을 동시에 운영하면 될 것임.
- 한편, 같은 법 제71조(해산한 기금법인의 재산처리)제3항에 따르면 ‘제70조 제4호의 사유로 해산한 기금법인의 재산은 해당 사업주가 참여한 제 86조의3에 따른 공동근로복지기금법인에 귀속한다’고 명시하고 있으므로 민원인 회사의 사내근로복지기금의 기본재산 등은 새로 설립된 공동근로복지기금으로 병합이 가능하다 할 것임.

(퇴직연금복지과-1049, 2023.3.7.)

공동기금 참여기업 모두 탈퇴신청 가능한지

Q 질의

- 2개사가 공동근로복지기금(이하 '공동기금')을 설립하여 운영하다가 여러가지 이유로 출연이 어렵게 된 상황으로 인해 공동기금을 해산하고자 하는데,
 - 기금 참여 2개사 모두 탈퇴를 요구하는 것이 가능한지, 가능하다면, 「근로복지기본법 시행령」 제55조의5제4항에 따라 3개월 이내에 협의·결정을 하지 않은 경우에는 그 기간이 경과한 다음날에 탈퇴를 협의·결정한 것으로 볼 수 있는지

A 회시

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 제86조의8제1항 및 같은 법 시행령 제55조의5 제1항에 따라 공동기금법인에 참여한 사업주는 도급관계 종료 등 사유 발생에 따라 공동기금에서 탈퇴를 신청할 수 있으며, 이 경우 시행령 제55조의5 제3항에 따라 공동기금의 공동기금협의회에서는 그 신청일로부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴여부를 공동기금협의회에서 협의·결정하여야 함. 이 경우, 탈퇴하려는 사업주의 근로자위원과 사용자위원은 의결권을 행사할 수 없음.
 - 또한, 시행령 제55조의5제4항에 따라 공동기금협의회에서 탈퇴 신청일로부터 3개월 이내에 협의·결정을 않은 경우에는 그 기간이 경과한 다음 날에 공동기금협의회가 해당 사업주의 탈퇴를 협의·결정한 것으로 봄.
- 법 시행령 제55조의5제4항의 정해진 기한 내 탈퇴 여부를 협의·결정을 하지 않은 경우 협의·결정하는 것으로 보는 것은 공동기금에서 사업주의 탈퇴를 방해하기 위해 고의적으로 공동기금협의회에서 협의·의결을 하지 않는 경우를 방지하는 것이 취지이므로,
 - 귀 질의 상 2개의 사업장이 참여한 공동기금에 2개소 모두 탈퇴신청을 하여 공동기금협의회에서 의결권을 행사할 수 있는 근로자위원 및 사용자위원이 없어서 협의·의결을 하지 못하는 경우에는 적용되지 않음.

(퇴직연금복지과-2778, 2023.6.26.)

공동근로복지기금 탈퇴 시 재산처리 방법

질의

- 48개사가 참여하여 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 설립하였는데 이 중 4개의 사업장 A, B, C, D이 합병에 따라 소멸하고 새로운 E사가 될 예정임. E사는 참여여부가 불확실한 상황임. 공동기금에서는 A~D사의 사업 폐지에 따라 재산처리를 하고자 함.
- (질의1) 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 시행규칙 제29조의2의 ‘탈퇴 또는 사업 폐지 당시 공동근로복지기금법인의 재산의 가액’의 의미는 무엇인지
- (질의2) 질의1에 따라 가액 산출시, 매년 10%씩 적립한 기본재산을 포함하는지
- (질의3) 질의1에 따라 가액 산출시, 대법원 판결결과에 따라 지급여부가 결정되는 근로자지위 확인 소송자 유보금액은 제외해도 되는지(A~D사 소속 근로자 중 근로자지위 확인 소송 중인 자는 없음.)
- (질의4) 시행규칙 제29조의2의 ‘해당 사업주가 근로복지기금법인에 출연한 재산의 가액’의 의미는 무엇인지
- (질의5) 시행규칙 제29조의2의 ‘법 제86조의2에 따라 조성된 근로복지기금’의 의미는 무엇인지
- (질의6) 공동기금에 참여한 사업장에 재해사고가 발생하면 사업장에서 안전 패널티 명목으로 기금을 출연하고 있는데 이 금액도 가액 산정에 포함해야 하는지

회시

- 법 제86조의9제1항에 따라 공동기금은 공동기금에 참여한 사업주가 사업을 폐지하는 경우 해당 사업주가 공동기금에 출연한 비율에 따라 산정되는 재산을 처리하여야 함.
 - 해당 사업주가 출연한 비율은 시행규칙 제29조의2에 따라 사업폐지 당시 공동기금의 재산의 가액에 사업 폐지한 사업주가 공동기금에 출연한 재산의 가액을 법 제86조의2에 따라 조성된 근로복지기금으로 나눈 금액을 곱하여 산출할 수 있으며 구체적인 회신은 아래와 같음.
- (질의1~질의3) 시행규칙 제29조의2의 “탈퇴 당시 기금법인의 재산의 가액”은 해당 사업주의 사업 폐지시점의 공동기금의 재산을 의미하는 것이므로 공동기금의 기본재산(예탁하는 금액 포함) 및 목적사업준비금을 모두 포함하여 산정해야 할 것이므로 근로자지위확인 소송자 유보금액도 포함해야 할 것임.
- (질의4) 시행규칙 제29조의2의 “법 제86조의2에 따라 조성된 근로복지기금”은 공동기금 설립 이후 기금 참여 사업주 및 사업주 외의 제3자(예:근로복지공단, 도급인, 자치단체 등)에서 출연한 금액 등을 모두 더한 금액을 의미함.
- (질의 5~6) 시행규칙 제29조의2의 “해당 사업주가 근로복지기금에 출연한 재산”은 사업 폐지에 따라 탈퇴하는 사업주가 공동기금 참여 시점부터 탈퇴할 때까지 출연한 금액을 모두 더한 금액으로, 안전 패널티제도에 따라 출연한 금액도 포함하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3063, 2023.7.7.)

공동근로복지기금 탈퇴(1)

Q 질의

- (배경) 우리 공동근로복지기금법인에서는 참여 회원사 중 일부 회원사의 탈퇴가 예상되고 있으며, 탈퇴 사유는 ‘사업폐지’로서 탈퇴 신청시 기금 재산의 배분을 검토하고 있음.
- (질의1) 「근로복지기본법」 제86조의8 제2항 본문 중 ‘탈퇴 시’를 기준으로 사업주에게 배분하여야 하는 바, ‘탈퇴 시’의 기준일은 언제인지
- (질의2) 우리 기금법인에서는 소속 회원사 근로자 중 일부 근로자가 원청을 상대로 근로자지위확인소송을 제기하고 있어, 소송 중인 근로자에 대해서는 자녀 장학금을 신청하여도 확정 판결시까지 자녀 장학금 지급을 하지 않고 있는바, 미지급금에 대해서도 탈퇴 또는 사업폐지 당시 공동근로복지기금법인의 재산의 가액에 포함되는지
- (질의3) 우리 기금법인에는 원청에서 년 2회 기금 출연을 하고 있는바, 1회는 기 출연을 하였으나 2회차는 2023년 3분기에 출연 예정(금액 미확정)하고 있어 미 출연된 금액이 위 질의2의 재산 가액에 포함되는지

A 회시

- (질의1) 귀 질의에 따르면 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 사업을 폐지하는 경우에 해당되므로 「근로복지기본법」 제86조의9 제1항에 따라 사업 폐지 시를 기준으로 같은 법 시행규칙 제29조의2에 의해 산정되는 재산을 반환하여야 함.
- 따라서, 사업폐지 시의 기준일은 ‘사업폐지일’로 보는 것이 타당할 것임.

-
- (질의 2·3) 「근로복지기본법 시행규칙」 제29조의2의 ‘탈퇴 또는 사업 폐지 당시 공동근로복지금법인의 재산의 가액’은 해당 사업주의 사업폐지 시점의 공동기금법인의 재산을 의미하는 것이므로 공동기금법인 기본재산(예탁하는 금액 포함) 및 목적사업준비금을 모두 포함하여 산정해야 할 것이므로 귀 질의와 같이 대법원 확정 판결시까지 자녀 장학금을 지급하지 않은 금액도 포함해야 할 것임(퇴직연금복지과-3063, 2023.7.7.). 다만 해당 사업주의 사업폐지 시점에서 아직 출연되지 않은 금액은 공동근로복지기금법인의 재산 가액에 포함되지 않음.

(퇴직연금복지과-4023, 2023.9.15.)

공동근로복지기금 탈퇴(2)

질의

- (배경) A사는 B사와 함께 공동근로복지기금을 운영하고 있으나 B사는 추가 출자 계획이 없고 더 이상 공동근로복지기금을 운영할 계획이 없다고 함, 반면에 A사는 계속 운영할 계획이고 추가 출자 계획 또한 있는 상태여서 이 경우에 출연 의사가 없는 B사를 탈퇴시키고 계속해서 운영이 가능하다고 답변을 받음.
- (질의) 이 경우 남겨둔 기본재산을 어떻게 분배할 것인지, 그리고 남겨둔 기본 재산을 사용해야 한다고 하면 언제까지 사용해야 하는지

회시

- 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주는 「근로복지기본법 시행령」 제55조의5 제1항의 각 사유가 발생하는 경우에 탈퇴할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 출연 의사가 없다는 이유만으로 탈퇴할 수 없으며,
 - 같은 법 시행령 제55조의 5 제3항에 따라 공동기금법인은 탈퇴 신청을 받은 경우 그 신청일로부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대하여 공동기금협회의 협의·결정을 거쳐야 하며 이 경우 탈퇴하려는 사업주의 근로자 위원과 사용자위원은 의결권을 행사할 수 없음.
 - 아울러, 같은 법 시행령 제43조에 따라 복지기금협회의 회의는 근로자 위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상으로 찬성으로 의결하는 바,
 - 만약에 공동근로복지기금법인의 탈퇴 사유에 해당이 될 수 있다 하더라도 귀 질의에 따라 A사와 B사 2개의 참여 사업주가 존재하는 공동근로복지기금 법인은 위에서 답변한 정족수 규정을 충족하지 못하므로 탈퇴 여부를 의결할 수 없다 할 것임.

-
- 참고로 공동근로복지기금법인에서 기금운용방식, 사용용도, 출연금 규모 등에 관하여 분쟁이 발생하는 경우에는 ‘정관’으로 정하는 바에 따라 처리(같은 법 제86조의10)해야 하므로 미리 정관에 분쟁 발생 시의 협의절차, 방법 등에 대해 상세히 정하는 것이 바람직함.
 - 한편, 공동근로복지기금에서 탈퇴한 사업주의 재산처리는 탈퇴시를 기준으로 해당 사업주가 공동근로복지기금법인에 출연한 비율에 따라 「근로복지기본법 시행규칙」 제29조의2의 계산식으로 산정되는 재산을 해당 사업주에게 배분하여야 하며,
 - 탈퇴한 사업주는 배분받은 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 함.

(퇴직연금복지과-4744, 2023.11.9.)

공동근로복지기금 탈퇴(3)

질의

- (질의1) 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하는 서류가 별도로 있는지
- (질의2) 미지급 금품 청산 후, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있는바, 소속 근로자가 없는 경우에는 어떻게 하는지
- (질의3) 탈퇴하는 참여 사업주 및 사업을 폐지한 사업주가 반환재산을 불원하여 기금법인에 귀속시키겠다는 내용의 공문서를 제출하여 대체할 수 있는지
- (질의4) 미지급 금품을 지급하고 잔여재산이 있는 경우 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원이 가능한바, 여기서 정관은 공동근로복지기금법인의 정관인지, 소속 근로자라 함은 폐업한 회사의 근로자인지
- (질의5) 공동근로복지기금법인으로 귀속되는 재산에 대하여 법정적립금에 따라 기본재산에 적립해야 하는지
- (질의6) 사업을 폐지한 사업주가 미지급 금품을 청산한 경우 청산 관련 증빙 서류를 공동기금법인 또는 관할관청에 제출할 의무가 있는지
- (질의7) 탈퇴한 참여 사업주가 사내근로복지기금 설치를 원하지 않을 경우, 배분받은 재산을 직원의 상조회(산업재해 구호금)로 출연(활용)할 수 있는지
- (질의8) 탈퇴한 사업주가 배분받은 재산을 공동근로복지기금법인에 귀속시킬 수 있는지
- (질의9) 탈퇴한 사업주가 사내근로복지기금을 설치하지 않고 배분받은 재산을 공동기금법인에 귀속시킬 수 있는지
- (질의10) 사업을 폐지한 참여 사업주들이 반환받은 재산으로 새로이 소속된 정비사업회사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지



회시

- (질의1) 공동기금법인은 「근로복지기본법」 제86조의9 및 같은 법 제71조 제1항에 따라 참여한 사업주가 사업을 폐지하는 경우 사업 폐지 시를 기준으로 산정되는 재산을 반환해야 하고, 반환되는 재산은 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 미지급 금품을 지급하기 위해서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 함.
 - 근로복지기본법령에서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하는 서류에 대하여 별도의 규정을 두고 있지 않으나, 공동기금법인은 사업주로부터 상업등기부, 휴·폐업신고서, 확인서 등의 제반서류 등을 제출받아 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 확인할 필요가 있음.
- (질의2) 공동기금법인은 「근로복지기본법」 제86조의9 및 같은 법 제71조 제1항에 따라 참여한 사업주가 사업을 폐지하는 경우 사업 폐지 시를 기준으로 산정되는 재산을 반환해야 하고, 반환되는 재산은 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 미지급 금품을 청산하고 나서도 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.
 - 귀 질의와 같이 소속 근로자가 없어 생활안정자금 지원의 수혜대상이 존재하지 않는다면 그 잔여재산은 공동기금법인에 귀속되어야 할 것임.
- (질의3) 공동기금법인에서 탈퇴한 사업주는 「근로복지기본법」 제86조의8 제3항에 따라 배분받은 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하므로 공동기금법인에 재산을 귀속시킬 수 없음.
 - 사업을 폐지한 참여 사업주의 경우, 위 답변과 같이 미지급 금품을 청산하고 잔여재산이 있는 경우 생활안정자금을 지원할 수 있으며 위에 따른 사용 이후에도 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산을 공동기금법인 귀속시킬 수 있는바, 위 재산처리 절차를 모두 거치고도 잔여재산이 있어 공동기금법인에 귀속하겠다는 공문서 및 증빙서류를 참여 사업주로부터 제출받는 것이 적절할 것으로 사료됨.

- (질의4) 「근로복지기본법」 제86조의9 및 같은 법 제71조제1항에서 말하는 정관이란 사업을 폐지한 사업주가 참여했던 공동기금법인의 정관을 말하며, 소속 근로자란 사업을 폐지한 참여 사업주의 소속 근로자를 의미함.
- (질의5) 「근로복지기본법」 제86조의9제2항에 따라 공동기금법인에 귀속되는 재산은 제3자 출연에 해당(출연금)되므로 근로복지기본법령 및 정관에 따른 비율을 기본재산에 적립해야 할 것임.
- (질의6) 사업을 폐지한 사업주가 미지급 금품을 청산하고 이를 증빙하는 서류를 공동기금법인 또는 관할관청에 제출 또는 신고하는 것에 대하여 근로복지기본법령에서는 별도의 규정을 두고 있지 않음.
 - 다만, 반환된 재산의 사용 목적 및 사용금액의 산출 근거, 잔여재산의 공동기금법인에 귀속되는 경우 그 금액의 산출 근거 등을 종합적으로 판단하기 위해서 공동기금법인은 관련 증빙서류를 사업을 폐지한 참여 사업주로부터 제출받는 것이 적절할 것임.
- (질의 7·8·9) 공동기금법인에서 탈퇴한 사업주는 「근로복지기본법」 제86조의8 제2항에 따라 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하며 이는 탈퇴한 사업주 소속 근로자를 위한 복지사업의 중단을 막기 위함이며, 탈퇴한 사업주는 배분받은 재산을 다른 기금법인이나 단체에 출연할 수 없고, 공동기금법인에도 귀속시킬 수 없을 것임.
- (질의10) 사업을 폐지한 참여 사업주는 공동기금법인으로 반환받은 재산을 「근로복지기본법」 제86조의9 및 같은 법 제71조제1항에 따라 우선 미지급 금품을 청산하는데 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원해야 함.
 - 위에 따른 사용 이후에도 잔여재산이 있는 경우에는 「근로복지기본법」 제86조의9 제2항에 따라 그 잔여재산은 공동기금법인에 귀속되어야 하므로 귀 질의와 같이 사업을 폐지한 참여 사업주들이 새로이 소속된 정비사업회의 사내근로복지기금에 출연할 수 없음.

(퇴직연금복지과-463, 2024.1.29.)

공동근로복지기금 탈퇴(4)

질의

- 당사는 원청과 도급계약 종료 예정으로 공동근로복지기금을 탈퇴할 예정입니다.
- 공동근로복지기금 탈퇴 시 배분받은 재산으로 사내근로복지기금을 설치해야 하나 당사는 2024년 1월 1일부터 대표만 존재하고 직원이 없으므로 사내근로복지기금을 설립하지 않는 방법은 없는지

회시

- 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주는 「근로복지기본법」 제86조의8제1항 및 같은 법 시행령 제55조의5제1항 각 호에 해당하는 경우에 공동근로복지기금법인에서 탈퇴할 수 있음.
 - 탈퇴한 사업주는 배분받은 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 함(법 제86조의8제3항).
- 귀 질의와 같이 참여한 사업주가 공동근로복지기금법인에서 탈퇴하는 시점에 해당 사업장의 근로자가 존재하지 않아 사내근로복지기금 설치가 불가능한 경우라면 아래와 같이 배분받은 재산을 처리할 수 있을 것임.
 - 사업을 폐지할 경우, 「근로복지기본법」 제86조의9에 따라 배분받은 재산을 공동근로복지기금법인에 귀속하여야 할 것이며, 여기서 “사업의 폐지”란 사업주가 해당 사업에 대하여 영업을 계속 영위할 의사를 가지지 않고, 청산 절차를 통하여 일체의 자산 등을 처분한 뒤 그 사업의 실체를 없애는 것을 의미함.

- 위와 달리, 근로자 없이 대표만 존재하여 계속 영업을 영위할 예정이라면 「근로복지기본법」 제86조의8제3항에 따라 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하므로 참여 사업주는 공동근로복지기금법인으로 배분받은 재산을 다른 사내근로복지기금법인에 출연(제3자 출연)해야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-863, 2024.2.23.)

사업장 합병으로 인한 기금법인의 통합

Q 질의

- (질의1) 기금법인이 있는 A병원이 B병원과 합병하려는 경우 A기금법인을 B병원 기금법인으로 승계하여 단순히 명칭을 변경하는 방법으로 기금법인의 존속이 가능한지
- (질의2) 복지기금협의회 의결을 통해 A기금법인 해산 후 B기금법인을 신설하여 B로 통합이 가능한지, 통합후에 잔여재산이 B기금법인에 귀속되는 것이 맞는지
- (질의3) 1, 2의 방법 중 사후관리에 있어 차이점이 있는지

A 회시

- 「근로복지기본법」 제72조제1항은 사업의 합병·양수 등에 따라 기금법인을 합병할 수 있다고 규정하고 있음.
 - 이에, 합병의 방법은 A기금법인을 B사업으로 승계하여 단순히 명칭을 변경(A사업 기금법인에서 B사업 기금법인)하는 방법으로도 존속이 가능하며,
 - 사내근로복지기금협의회 의결을 통해 A기금법인을 해산하고, 청산절차 없이 B사업에 기금법인을 신설하는 방법으로도 통합이 가능함.
- 다만, 상기 두 경우 모두 합병으로 인하여 설립되는 기금법인은 합병으로 소멸된 기금법인의 권리와 의무를 승계하며, 사후관리 등은 사내근로복지기금협의회에서 결정할 수 있을 것임.

(미조직근로자지원과-275, 2024.8.13.)

공동근로복지기금 탈퇴(5)

질 의

- (질의1) 사업주1의 탈퇴 신청에 대해 3개월 내에 공동기금협의회를 개최하여 탈퇴를 승인하지 않기로 의결하였다면 사업주1은 탈퇴할 수 없는 것인지
- (질의2) 공동기금협회 의장이 탈퇴 신청일로부터 3개월 이내에 회의 소집을 지속적으로 통지하였으나 사업주2, 3의 위원 중 일부가 회의에 계속 불출석하여 '사용자위원과 근로자위원 각 과반수 출석' 요건을 충족하지 못함으로써 탈퇴 여부에 대한 결정 자체를 하지 못하게 되는 경우 '3개월 내에 협의·결정을 하지 않은 경우'에 해당하는지

회 시

- (답변1) 공동근로복지기금협의회(이하 '협의회')는 공동근로복지기금(이하 '기금')의 운용 등 기금법인의 주된 의사결정을 수행하는 최고 의사결정 기구로서, 「근로복지기본법」에 따른 공동근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 합병·분할, 기금에 참여한 사업주의 탈퇴 등에 대한 결정 권한을 가지고 있는 바, 귀 질의와 같이 협의회에서 기금 구성에 참여한 사업주의 기금 탈퇴를 허용하지 않는 경우, 해당 사업주는 기금에서 탈퇴할 수 없다고 할 것임.
- (답변2) 귀 질의와 같이 기금에 참여한 사업주의 탈퇴 여부를 협의·결정하기 위해 협의회 의장이 「근로복지기본법」 소정의 절차를 거쳐 협의회를 개최코자 하였음에도, 성원을 이루지 못해 협의회를 개최하지 못한 경우에는 「근로복지기본법 시행령」 제55조의5제4항에 따른 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대한 결정을 하지 않은 경우로 보아야 할 것임.

(미조직근로자지원과-349, 2024.8.27.)

공동근로복지기금 참여사를 탈퇴시킬 수 있는 방법

Q 질의

- (질의1) 당사와 함께 공동근로복지기금에 참여한 다른 A사가 공동근로복지기금 운영을 원치 않으며, 탈퇴 후 사내근로복지기금 설립 등을 거부하며 탈퇴 절차도 진행하지 않는 경우, A사를 탈퇴시킬 수 있는 방법
- (질의2) A사가 공동근로복지기금 운영을 원치 않고, 탈퇴 절차도 진행하지 않는 경우, 당사의 자회사인 B사를 공동근로복지기금에 참여케 하여 과반수의결을 확보 후 A사의 의사와 관계없이 공동근로복지기금을 지속 운영해도 무방한지
- (질의3) 가능하다면 B사 또한 공동근로복지기금에 출연을 해야 하는지

A 회시

- (답변1) 공동근로복지기금에 참여한 사업주는 「근로복지기본법」 시행령 제55조의5제1항의 각 사유가 발생하는 경우에 탈퇴할 수 있으나, 귀 질의와 같이 공동근로복지기금에 참여한 사업주가 공동근로복지기금 운영을 원치 않는다는 이유만으로는 탈퇴할 수 없으며,
 - 같은 법 시행령 제55조의5제3항에 따라 공동기금법인은 탈퇴 신청을 받은 경우 그 신청일로부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대하여 공동기금협의회의 협의·결정을 거쳐야 하며, 이때 복지기금협의회는 동법 시행령 제43조에 따라 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상으로 찬성으로 의결하나, 이 경우 탈퇴하려는 사업주의 근로자위원과 사용자위원은 의결권을 행사할 수 없으므로,
 - 만약 공동근로복지기금법인의 탈퇴 사유에 해당이 될 수 있다 하더라도 귀 질의와 같이 2개의 참여 사업주가 존재하는 공동근로복지기금법인은 위 정족수 규정을 충족하지 못하므로 탈퇴 여부를 의결할 수 없다 할 것임.

- (답변 2, 3)귀 질의의 내용만으로는 구체적인 상황을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로복지기본법」 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주는 제62조제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 공동기금을 조성할 수 있고, 동법 제86조의7제1항에 따라 공동기금법인 설립 당시 참여하지 아니한 사업주는 공동기금법인의 공동기금협의회 협의·결정을 거쳐 그 공동기금법인에 참여할 수 있음.

- 공동기금은 둘 이상의 사업주가 동법 제62조제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 이익금의 일부를 출연하여 조성하는 것이므로 기금 조성 시 금액기준은 없으나 B사 또한 그 이익금의 일부를 출연하여야 할 것임(퇴직연금복지과-870, 2019.2.21.).

(미조직근로자지원과-392, 2024.9.5.)

공동근로복지기금 탈퇴(6)

Q 질의

- 현재 당 기금법인은 A사, B사, C사 등 3개 사업장이 함께 공동근로복지기금을 조성하여 운영 중임.
 - (질의1) 「근로복지기본법」 제86조의8제2항에 따라 공동근로복지기금에서 탈퇴 후 재산을 분배받은 사업주는 사내근로복지기금을 설치해야 하는데, 이는 공동근로복지기금이 해산된 경우에도 동일한지, 동일하다면 각 사업장 모두에 사내근로복지기금을 설치해야 하는지
 - (질의2) 동법 제86조의11에 따르면 참여한 사업주 과반 이상의 탈퇴가 있는 경우 공동근로복지기금을 해산하게 되어 있는데, 탈퇴하고자 하는 B, C사가 한 번에 탈퇴하지 않고, B사 탈퇴 후 순차적으로 C사가 탈퇴하는 경우라면, C사가 탈퇴 시에는 해산 사유에 해당하지 않는 것인지

A 회시

- (답변1) 귀 질의와 같이 「근로복지기본법」 제86조의11제1호의 사유로 공동근로복지기금이 해산된 경우라면, 공동근로복지기금의 탈퇴와 달리 동법 제86조의12에 따라공동근로복지기금에 출연한 비율에 따라 참여한 사업주에게 배분하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하여야 함.
- (답변2) 귀 질의의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, A, B, C 등3개 사업장으로 공동기금이 구성된 상황에서, B사가 탈퇴한 이후 A, C 2개 사가 공동근로복지기금을 운영 중에 C사가 탈퇴하고자 하는 경우라면,

- 같은 법 시행령 제55조의5제3항에 따라 공동근로복지기금은 탈퇴 신청을 받은 경우 그 신청일로부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대하여 공동기금협회의 협의·결정을 거쳐야 하며, 이때 복지기금협회는 동법 시행령 제43조에 따라 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의 하고, 출석위원 3분의 2 이상으로 찬성으로 의결하나, 이 경우 탈퇴하려는 사업주의 근로자위원과 사용자위원은 의결권을 행사할 수 없으므로,
- 만약 공동근로복지기금의 탈퇴 사유에 해당한다 하더라도 귀 질의와 같이 A, C2개의 참여 사업주가 존재하는 공동근로복지기금은 위 정족수 규정을 충족하지 못하므로 탈퇴 여부를 의결할 수 없음. 따라서 과반수 사업주의 탈퇴에 해당하지 않으므로 동법 제86조의11제1호에 따른 해산 사유에도 해당할 수 없다 할 것임.

(미조직근로자지원과-404, 2024.9.5.)

과반수 참여사업주의 탈퇴 시 과반수의 의미

Q 질의

- 공동근로복지기금의 해산사유 중 ‘참여 사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴’에 대한 과반수의 계상 및 시점
 - 사업주의 사업 폐지나 탈퇴가 누적되어 참여 사업주 중 과반수를 넘게 되는 시점인지
 - 참여 사업주 중 과반수가 동시에 사업을 폐지하거나 탈퇴하는 시점인지

A 회시

- 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 「근로복지기본법」 제86조의11 제1호에 따라 공동기금법인 참여 사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴의 사유로 해산되는 바,
 - 위 법조항에서 말하고 있는 ‘참여 사업주 중 과반수’의 의미는 2개 이상의 사업주 중 일부 또는 전부가 동시에 사업을 폐지하거나 탈퇴하여 해당 시점에서 참여 사업주 중 반수를 넘는(즉, 50%를 초과하는)것을 의미함.
- 참고로, A, B 2개의 사업장만으로 공동 조성한 공동기금법인이라면 이 중 하나의 사업주가 폐업하더라도 ‘참여 사업주 중 과반수’에 해당되지 않으므로 「근로복지기본법」 제86조의11 제1호에 따른 공동기금법인의 해산 사유로 볼 수 없음.

(미조직근로자지원과-406, 2024.9.5.)

공동근로복지기금 탈퇴(7)

Q 질의

- (질의1) 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’) 탈퇴시 과반수 기준 시점
- (질의2) 공동기금법인 해산사유가 되는 경우 해산 준비기간에 기본재산 사용이 가능하지
- (질의3) 참여 사업주의 과반수 회사의 사업폐지로 해산 후, 과반수의 직원이 다른회사로 이직하는 경우 이직하는 다른 회사의 기금으로 공동기금을 귀속할 수 있는지
- (질의4) 공동기금법인을 해산할 경우 재산배분시 출연한 비율의 의미는
- (질의5) 공동기금법인 탈퇴할 경우 재산배분시 기본재산을 포함하는 것인지, ‘해당 사업주가 공동기금법인에 출연한 재산의 가액’ 및 ‘법 제86조의2에 따라 조성된 공동근로복지기금’의 의미는
- (질의6) 공동기금법인의 과반수 사업 폐지로 인한 기금법인 해산 이후 잔존회사는 기금법인 설립이 의무인지

A 회시

- (답변1) 공동기금법인은 「근로복지기본법」 제86조의11에 따라 공동기금법인 참여사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴의 사유로 해산하는 바,
 - 위 법조항에서 말하고 있는 ‘참여 사업주 중 과반수’의 의미는 2개 이상의 사업주 중 일부 또는 전부가 동시에 사업을 폐지하거나 탈퇴하여 해당시점에서 참여 사업주 중 반수를 넘는(즉, 50%를 초과하는)것을 의미함.

- (답변2) 공동기금법인이 해산하는 경우 「근로복지기본법」 제86조의12에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여한 사업주에게 배분하여야 하며, 잔여재산이있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하도록 규정한 취지에 비추어 볼 때, 공동기금 해산을 준비하는 기간 동안 기본재산을 사용하는 것은 바람직하지 않은 것으로 판단됨.
- (답변3) 공동기금법인이 해산하는 경우 「근로복지기본법」 제86조의12에 따라 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하도록 규정하고 있음.
 - 예를 들어, 정관에 '잔여재산이 있는 경우 공동기금법인의 고유 목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체에 귀속한다.'는 등으로 규정되어 있다면, 잔여재산을 타 회사의 사내근로복지기금 등에 귀속할 수 있을 것임.
- (답변4) 귀 질의 상 '재산배분 시 출연한 비율'이란 공동기금법인 탈퇴 시까지 조성된 공동기금의 누적액 대비 사업주가 출연한 재산의 비율을 의미함.
- (답변5) 귀 질의 상 '법 제86조의2에 따라 조성된 공동근로복지기금'이란 공동기금법인 설립 시점부터 공동기금법인에서 탈퇴하는 시점까지 조성된 공동기금의 누적액을 의미하며, '해당 사업주가 공동기금법인에 출연한 재산가액'은 공동기금법인 설립 및 참여 시점부터 해당 사업주가 공동기금에서 탈퇴하는 시점까지 출연한 금액의 누적액을 의미함.
 - 한편, 공동기금법인 탈퇴 시의 해당 사업주에게 배분되는 재산은 기본재산과 목적사업준비금으로 별도 구분되는 개념이 아님.
- (답변6) 「근로복지기본법」 제86조의8제3항에 따라 공동기금법인에서 탈퇴하여 재산을 배분받은 사업주는 그 재산을 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하나, 같은 법 제86조의11에 따라 공동기금법인이 해산하는 경우까지 사내근로복지기금을 설치하여야 하는 것은 아님.

(미조직근로자지원과-407, 2024.9.5.)

공동근로복지기금 탈퇴 시 재산배분 방법

Q 질의

- 현재 4개의 사업장이 참여한 공동근로복지기금에서, 2개사가 탈퇴를 하여 재산분배를 하고자 하는 상황임.
- 현 상황에서, 공동근로복지기금이 기숙사 임대보증금으로 사용한 금액에 대하여 임대보증금 권리양도 확인서를 받아 계약 만기 시 탈퇴 사업장 사업주에게 귀속될 수 있도록 하는 것으로 재산 분배를 갈음할 수 있는지 질의

A 회시

- 「근로복지기본법」 제86조의8제2항에 따르면, 공동근로복지기금법인(이하 “공동기금법인”이라 함)에 참여한 사업주가 공동기금법원에서 탈퇴하는 경우 공동기금법인은 탈퇴 시를 기준으로 해당 사업주가 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 고용노동부령으로 정하는 방법에 의하여 산정되는 재산을 해당 사업주에게 배분하여야 하며,
- 동법 제86조의8제3항에 따라 따라 재산을 배분받은 사업주는 그 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하는바, 이는 탈퇴 사업장 근로자들에 대한 복지혜택이 중단되지 않게 하기 위함임.
- 따라서, 동법의 취지를 고려, 공동기금법원에서 탈퇴한 사업주가 출연한 비율에 따라 산정된 재산을 탈퇴 시 배분하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(미조직근로자지원과-800, 2024.10.31.)

공동근로복지기금 탈퇴(8)

Q 질의

- (질의1) 2개 사업장이 참여한 공동근로복지기금에서 2개 사업장 모두 탈퇴 사유가 발생하여 동시 탈퇴를 희망할 경우에도 복지기금협의회 회의에서 탈퇴 여부에 대한 협의·결정이 필요한 것인지
- (질의2) 질의1과 같이 협의·결정이 필요하다면, 공동기금협의회 회의 없이 「근로복지기본법 시행령」 제55조의5 제4항에 따라 탈퇴 신청일로부터 3개월이 경과한 다음날에 공동기금협의회가 해당 사업주의 탈퇴를 협의·결정한 것으로 보아 「근로복지기본법」 제86조의11 제1호에 따라 공동기금법인 해산이 가능한지
- (질의3) 3개 사업장(이상)이 참여한 공동근로복지기금의 경우, 2개 사업장(이상)이 동시 탈퇴를 희망할 경우 「근로복지기본법 시행령」 제55조의5 제3항에 따라 공동기금협의회 협의·결정을 거쳐 「근로복지기본법」 제86조의11 제1호에 따라 공동기금법인 해산이 가능한지 여부
- (질의4) 해산한 이후 공동기금법인의 재산처리는 「근로복지기본법」 제86조의12에 따라 처리하면 되는 것인지, 배분받은 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하지 않아도 되는 것인지

A 회시

- (질의1) 공동근로복지기금(이하 “공동기금”)에 참여한 사업주가 「근로복지기본법」 제86조의8제1항 및 동법 시행령 제55조의5제1항 각 호에 따른 사유로 공동기금에서 탈퇴하고자 하는 경우, 사업주는 동법 시행령 제55조의5 제2항에 따라 탈퇴 사유에 해당하는 사실을 증명할 수 있는 서류를 공동기금에 제출하여 탈퇴를 신청하여야 하고, 공동기금은 동법 시행령 제55조의5제3항에 따라 탈퇴 신청을 받았을 때 그 신청일로부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대하여 공동기금협의회 협의·결정을 거쳐야 하며,

- 이는 2개 사업장이 참여한 공동근로복지기금에서 2개 사업장 모두 탈퇴하고자 하는 경우에도 같다 할 것임.
- (질의2) 동법 시행령 제55조의5 제3항에 따라 공동기금법인은 제2항에 따른 신청을 받은 경우 그 신청일부터 3개월 이내에 해당 사업주의 탈퇴 여부에 대하여 공동기금협회의 협의·결정을 거쳐야 하며, 동법 시행령 제55조의5 제4항에 따르면 3개월 이내에 협의·결정을 하지 않은 경우에는 그 기간이 경과한 다음 날에 공동기금협회가 해당 사업주의 탈퇴를 협의·결정한 것으로 봄.
- 다만, 이때 기한 내 협의·결정을 하지 않은 경우 협의·결정한 것으로 보는 것은 공동기금에서 사업주의 탈퇴를 방해하기 위해 고의적으로 공동기금 협의회에서 협의·의결을 하지 않는 경우를 방지하는 것이 취지이므로, 귀 질의와 같이 2개의 사업장이 참여한 공동기금에 2개사 모두 탈퇴신청을 하여 공동기금협의회에서 의결권을 행사할 수 있는 위원이 없는 경우에는 적용되지 않음.
- (질의3) 공동기금은 동법 제86조의11 제1호에 따라 공동기금법인 참여 사업주 중 과반수 사업주가 사업을 폐지하거나, 공동기금에서 탈퇴하는 경우 해산하나,
- 3개 사업장이 참여한 공동근로복지기금에서 2개사가 동시에 탈퇴를 하고자 하는 경우 또한 탈퇴하려는 사업주의 근로자위원과 사용자위원은 의결권을 행사할 수 없으므로 만약 공동기금의 탈퇴 사유에 해당한다 하더라도 공동기금협의회는 동법 시행령 제43조 및 제55조의6에 따라 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하여야 하므로,
- 귀 질의와 같이 3개의 참여 사업주가 존재하는 공동기금에서 2개 사업주가 동시에 탈퇴하고자 하더라도 위 정족수 규정을 충족하지 못하므로 탈퇴 여부를 의결할 수 없다 할 것이며, 또한 4개 이상 사업장이 참여한 공동기금의 경우에도 탈퇴 의결 가능 여부를 위원 정수에 따라 달리 판단해야 할 것임.

-
- (질의4) 해산한 공동기금의 재산은 동법 제86조의12에 따라 각 사업주가 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여한 사업주에게 배분하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리하여야 함.

- 한편, 동법 제86조의8제2항 및 제3항에 따르면, 공동기금에 참여한 사업주가 공동기금을 탈퇴하는 경우 탈퇴 시를 기준으로 해당 사업주가 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 고용노동부령으로 정하는 방법에 의하여 산정되는 재산을 해당 사업주에게 배분하여야 하고, 이에 따라 재산을 배분받은 사업주는 그 재산으로 사내근로복지기금을 설치하거나 사내근로복지기금의 재원으로 출연하여야 하나, 동법 제86조의8제1항에 의하면 동법 제86조의11제1호에 따른 해산사유(공동기금법인 참여 사업주 중 과반수 사업주의 사업 폐지나 탈퇴)에 해당하는 경우는 제외하고 있음.

(미조직근로자지원과-536, 2025.3.17.)

이 책을 만든 사람들

고용노동부
미조직근로자지원과

과 장 박은정

사무관 박종길

주무관 신욱하

사내 및 공동근로복지기금 질의회시집

발 행 일 2025년 7월

발 행 **고용노동부**
미조직근로자지원과
☎ 044)202-7787

〈비매품〉