

근로복지기본법

질의회시집

서문



서 문 ▶▶▶

현행 『근로복지기본법』은 근로복지 관련 법령에 대한 일반국민의 접근 편의성을 높이고자 『근로자복지기본법』과 『사내근로복지기금법』을 통합하여 2010. 6. 8 제정한 법률입니다.

이는 또한 노동시장 양극화를 완화하고 우리사주, 사내근로복지기금, 선택적 복지, 근로자지원프로그램(EAP) 등 선진기업복지제도를 활성화함으로써 근로복지 증진과 기업 생산성을 제고하기 위한 것이기도 합니다.

특히 우리사주제도와 사내근로복지기금제도는 근로복지기본법의 근간을 이루고 있으며 우리나라 대표적인 기업복지제도로 정착 되어가고 있습니다.

우리사주제도는 1968년 『자본시장 육성에 관한 법률』에 의거 처음 도입된 이후 2001년 「근로자복지기본법」 제정, 2010년 「근로복지기본법」으로 통합 되는 과정을 통해 체계화되고 발전하여 2012.11월 현재 우리사주 조합은 2,979개소에 124만명의 조합원이 있으며, 그 시가총액은 6.5조원을 상회하고 있습니다.

사내근로복지기금제도는 1983년 『사내근로복지기금제도 설치 운영 준칙』에 따라 시행된 이후 1991년 『사내근로복지기금법』 제정, 2010년 『근로복지기본법』으로 통합되는 과정을 통해 발전해 왔으며 2011년말 현재 기금수는 1,292개소, 기금총액은 6조 2,812억원에 이르고 있습니다.

앞으로도 근로자들의 복지수요가 다양해짐에 따라 우리사주 및 사내근로복지기금의 역할에 대한 기대가 더욱 커지고 그에 대한 행정수요도 늘어날 것으로 예상됩니다.

하지만 두 제도의 근거가 되는 법률이 2010년 『근로복지기본법』으로 통합되었음에도 질의회의집은 각각 별개의 책자로 존재하고 최근의 내용도 수록되어 있지 않아 업무담당자의 불편이 많으셨으리라 생각됩니다.

이 책은 별개로 있던 우리사주와 사내근로복지기금제도 관련 질의회시집을 한 권으로 통합하고 2002년부터 2012.12월 현재까지 내용을 보완하여 수록하였으니 근로복지업무 담당자들의 업무에 조금이나마 도움이 되기를 바랍니다.

2012년 12월

근로개선정책관

이 태형

제 1 장 우리사주제도

1. | 우리사주조합의 설립 / 3

- 1-1. 우리사주조합설립준비위원회 구성원 수 3
- 1-2. 근로자복지기본법 제정되기 이전에 설립된 우리사주조합 효력 4

2. | 우리사주조합원의 자격 / 5

- 2-1. 우리사주조합원에 주식회사의 근로자 포함여부 5
- 2-2. 비등기임원의 우리사주조합원 자격여부 6
- 2-3. 비등기임원의 우리사주조합원 자격여부 7
- 2-4. 비등기임원 조합원 자격 및 조합원 자격에 근무기간 설정 가능여부 7
- 2-5. 해외파견근로자 및 해외 현지채용 내국인 근로자의 조합원 자격 8
- 2-6. 물적분할된 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합의 조합원 자격을 유지하는지 9
- 2-7. 해외현지법인에서 근무하게 된 근로자의 우리사주조합원 자격여부 10
- 2-8. 해외법인에서 근무하고 있는 파견자 및 주재원의 우리사주매수선택권 부여대상 여부 11
- 2-9. 회사 지점장의 우리사주조합원 자격여부 12
- 2-10. 1년간 정년연장하는 조합원의 자격유지 여부 13
- 2-11. 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합원의 조합원 자격을 유지하는지 13
- 2-12. 해외법인의 임원에 해당하는 자의 조합원 자격여부 14
- 2-13. 근로계약기간이 6개월인 인턴의 조합원 자격 15
- 2-14. 직전연도 연간 총 매출액의 50%이상에 대한 시점 15

3. | 우리사주조합의 운영 / 17

3-1. 운영비를 조합원에게 각출해도 되는지	17
3-2. 조합대표자 등 임원을 대의원회에서 할 수 있는지	18
3-3. 규약개정절차, 대의원 총회구성, 임원 임기 등	19
3-4. 우리사주조합 임원선출을 위한 총회의 효력여부	22
3-5. 우리사주조합의 보고의무 위반시 제재사항	23
3-6. 회사에서 우리사주조합에 대한 감사를 할 수 있는지	24
3-7. 우리사주조합 명칭변경	24
3-8. 우리사주조합 총회개최 절차	25
3-9. 조합대표, 대의원 선출시 투표방법	26
3-10. 우리사주 의결권 행사 방법	27

4. | 우리사주조합의 기금 / 28

4-1. 우리사주조합 기금의 수익증권 투자여부	28
---------------------------------	----

5. | 우리사주의 취득 및 관리 / 29

5-1. 우리사주조합 명의로 매입할 수 있는 한도	29
5-2. 우리사주조합 기금의 사용기한을 넘긴 경우 행정조치	30
5-3. 우리사주조합원이 1명도 없을 경우 조합보유 주식의 처리	31
5-4. 우리사주조합 출연자금으로 유상증자시 제3자 배정이나 실권주에 청약할 수 있는지	33
5-5. 우리사주조합에서 워런트(전환증권)을 회사로부터 취득 보유할 수 있는지	34
5-6. 우리사주조합이 보유한 자사주의 유상감자로 발생하는 감자대금의 처리	35
5-7. 우리사주제도 시행중 개정된 근로자복지기본법령의 우위 및 효력범위는	37
5-8. 미국 나스닥 시장에서 주식매입시 세제혜택	39

6. | 우리사주의 배정 및 배분 / 40

6-1. 우리사주 무상지급대상에서 계약직근로자 제외여부	40
6-2. 제3자에 대한 신주인수권 부여규정이 없음에도 조합원에게 20% 우선배정이 가능한지	41
6-3. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식의 재배정 여부 및 절차	42
6-4. 우리사주 배정시 언제 기준으로 재직중이어야 하는지	43
6-5. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정시 조합계정 배당금으로 취득한 자사주 포함여부	44
6-6. 퇴직자로부터 회수한 주식을 배정할 때 재직기준 시점	45
6-7. 자회사가 보유하고 있는 자사주를 출연한 경우 지배회사 우리사주조합원도 배정이 가능한지	46
6-8. 지배회사가 유상청약을 할 경우 자사주 배정범위는	46
6-9. 지배회사가 출연한 경우 관계회사의 근로자에게 자사주 배정이 가능한지	47
6-10. 관계회사 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입시 관계회사에 존속하는 우리사주조합이 보유한 자사주를 추가배정이 가능한지	48
6-11. 주식배분시 관계회사 근로자에게 적게 배정할 수 있는지	49
6-12. 스톡옵션형 주식과 우리사주무상출연 주식 중 선택하게 하여 무상출연 주식을 선택한 조합원에게만 배정할 수 있는지	50
6-13. 신주발생시 우리사주조합원에 우선배정권이 인정되는지	51
6-14. 무급노조전임자에게도 우리사주 우선배정 가능한지	52
6-15. 우리사주조합이 없는 경우 우선배정 여부	53

7. | 우리사주의 예탁 및 인출 / 54

7-1. 인출주식의 우리사주조합 우선매입권	54
7-2. 포괄적 주식교환시 자사주의 인출여부	55
7-3. 개인별 계정에 보유중인 주식에서 발생한 무상증자 주식에 대한 예탁기간	56
7-4. 시장개설기관인 증권거래소나 코스닥 위원회의 결정에 따라 상장등록이 폐지된 경우 자사주의 중도인출 여부	56

7-5. 자회사에 본인 의사와 상관없이 전출하는 경우 조기배정 사유에 해당하는 지	57
7-6. 비등기임원의 비자발적 퇴직시 조기배정 사유에 해당하는 지	58
7-7. 신설법인 또는 계열사로의 전출시 조기배정 사유에 해당하는 지	59
7-8. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정할 경우 의무예탁기간의 기산시점	60
7-9. 조합원에서 등기임원으로 선임시 우리사주 인출시기	61
7-10. 우리사주 의무예탁기간 기산일	62
7-11. 구조조정 차원의 명예퇴직시 중도인출 사유에 해당하는 지	63
7-12. 계약기간 만료 또는 임기만료로 퇴직시 조기배정이 가능한 지	64
7-13. 출자회사로 전직시 조기배정이 가능한지	65
7-14. 우리사주조합에서 우리사주 인출요구를 거부한 경우 조치	66
7-15. 근로계약기간 종료로 퇴직시 자사주 조기배정 사유가 되는 지	68
7-16. 배우자의 해외지사 근무로 퇴직하는 경우 자사주의 조기배정 사유가 되는 지	69
7-17. 인적분할 시 우리사주 조합에 대한 처리는	70
7-18. 결혼 주택구입시 필요경비를 위해 자사주 인출이 가능한지	71
7-19. 자사주 인출시 매입시 단가와 현재 오른 단가와와의 차이를 어떻게 산정하는 지	71
7-20. 주주총회에서 인적분할을 결의한 시점 이후 의무예탁기간이 만료되지 않은 우리사주 인출이 가능한지	72
7-21. 상시 명예퇴직시 자사주의 중도인출 사유가 되는지	73
7-22. 계약기간 만료로 인한 퇴사의 경우 조기인출 사유가 되는지	74
7-23. 직위정년 또는 자회사로의 전출로 인한 퇴직시 자사주 조기배정 사유가 되는지	75
7-24. 코스닥 상장법인의 경우 근로자복지기본법 제32조 제2항에 따른 증권거래법 제191조의7 제1항의 단서조항에 따른 시행령이 적용되는지 여부	76
7-25. 조세특례제한법상 증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁해야 하는 기간이 언제까지인지	77
7-26. 개인질병으로 인해 퇴직한 경우 우리사주 인출여부	78

7-27. 부당해고 구제명령에 따라 복직된 경우 면직시 회수된 주식의 원상회복 여부	79
7-28. 조합원의 의원퇴직시 잔여예탁기간 1년 초과 자사주를 회수할 때 우리사주 조합이 조합원에 대해 보상의무가 있는지	80
7-29. 자사주 지급시 개인별 성과기준에 연동하여 차별배분이 가능한지	82
7-30. 퇴직에 대한 자사주 인출을 허용하는 장관이 인정하는 사유는	84
7-31. 차입형, 사내근로복지기금 출연, 개인부담 등으로 배정한 자사주 중 우리사주조합원자격으로 받은 우리사주의 범위	85
7-32. 기업분할에 따른 우리사주조합 설립여부	87
7-33. 퇴직시 우리사주 인출할 수 있는 기간은	88
7-34. 수습사원의 조합원 자격 제한 여부	88

8. | 우리사주의 의결권 등 권리 처리 / 90

8-1. 자사주 의결권 처리방법	90
8-2. 규약개정 절차	91

9. | 우리사주조합의 해산처리 / 92

9-1. 지배회사의 우리사주조합에 가입예정일 때 당해 관계회사의 해산여부	92
--	----

10. | 우리사주의 환매수처리 / 94

10-1. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우 조치	94
10-2. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우 조치	94

11. | 기 타 / 95

11-1. 우리사주조합 기금에서 사모투자전문회사에 출자할 수 있는지	95
---	----

제2장 사내근로복지기금

1. 적용범위와 기금설립 / 99

1-1. 순이익이 없는 사업체도 기금을 설립할 수 있는지	99
1-2. 1개회사에 2개의 기금설립 가능여부	99
1-3. 기금설립 전 설립신청 철회 가능여부	100
1-4. 대학교의 기금설립 여부	100
1-5. 우리사주조합, 상조회 등을 기금에 통합할 수 있는지	101
1-6. 기금설립 이전 제3자 기금출연 가능 여부	101
1-7. 정부투자기관도 기금설립이 가능한지	102
1-8. 외국계 투자회사도 기금설립 가능한지	102
1-9. 계열사를 포함한 기금설립 가능여부	103
1-10. 출자회사와 공동으로 기금을 설립할 수 있는지	104
1-11. 비영리법인의 기금설립 가능여부	104
1-12. 기금법인에서 채용한 근로자를 사업장 소속 근로자로 산정되는 지	105
1-13. 당해연도에 설립된 회사의 사내기금 설립 방법	106
1-14. 수지균형 회계를 운영하는 기관에서 사내기금 출연이 가능한지	106

2. 기금의 수혜대상 / 108

2-1. 임원의 기금 수혜 대상 여부	108
2-2. 배우자 및 직계가족의 기금 수혜 대상 여부	108
2-3. 사실상 임금을 목적으로 하는 임원은 기금수혜 대상인지	109
2-4. 비정규직의 기금수혜 여부	109
2-5. 사망한 근로자의 기금수혜 대상자 여부	110
2-6. 사실상 근로자인 임원과 퇴직근로자도 기금 수혜 대상인지	111

2-7. 파산선고 이전 퇴직자가 기금수혜 대상자인지(1)	111
2-8. 파산선고 이전 퇴직자도 기금수혜 대상자인지(2)	112
2-9. 사망근로자 유족에 대한 위로금 지급 가능여부	113
2-10. 배우자의 기금 수혜대상자 여부	113
2-11. 사내기금의 기부 및 원금 축소 가능 여부	114
2-12. 현장직 직원의 수혜대상 포함 여부	115
2-13. 근로계약 변경에 따른 기금 수혜대상 여부	116
2-14. 해외 파견 직원의 기금수혜대상 여부	117

3. 기금법인협의회, 이사 및 감사 / 118

3-1. 2개 노조가 있는 회사에서 1개 노조원만으로 근로자위원 구성 가능여부	118
3-2. 근로자위원은 노동조합 대표자가 위촉하는 것인지	119
3-3. 기금 대표자의 변경신고 절차	119
3-4. 비상근 이사가 사용자위원에 선임될 수 있는지	120
3-5. 직권면직 후 부당해고 구제신청 중인 자의 협의회 위원 자격	120
3-6. 회사측 감사가 기금을 감사할 수 있는지	121
3-7. 명퇴 후 부당해고 구제신청 중인자의 협의회 위원 자격여부	122
3-8. 이사의 해임·선임시 사전승인을 받아야 하는지	123
3-9. 합병시 기금협의회 재구성 방법	123
3-10. 파산선고 후 퇴직한 협의회 위원의 대리인 선임 가능여부	124
3-11. 기금해산 이후 결원된 협의회 위원 보궐선거 방법	125
3-12. 파산관재인자의 협의회 위원 직무수행 가능여부	125
3-13. 근로자 과반수 미달 노조사업장의 근로자위원과 위원 선거인 선출방법	126
3-14. 부당해고 구제신청 중인 근로자측 위원의 자격여부	127
3-15. 감사의 협의회 위원 겸직 가능여부	128
3-16. 이사와 감사는 노사협의회 위원 중에서 선임해야 하는지	128
3-17. 기금 근로자 대표의 대표성 관련	129
3-18. 노사협의회 위원이 협의회 위원이 될 경우 대표자가 반드시 포함되어야 하는지	131

3-19. 기금법인이 직원 채용 시 의결이나 승인주체	132
3-20. 등기된 감사를 말소할 수 있는지 여부	132
3-21. 협의회 위원 해외지사 발령시 보궐위원으로 보아야 하는지	133
3-22. 외부인사가 임원으로 등기할 수 있는지	133
3-23. 기금의 사용여부를 기금법인 이사회가 아닌 사업장 이사회에서 결정해야 하는지	134
3-24. 기금사업을 CEO가 반대할 경우 조치	135

4. 기금의 조성(출연) / 136

4-1. 기금출연액 결정기준으로서 세전 순이익이란	136
4-2. 이익 익여금에서 기금출연이 가능한지	137
4-3. 기금출연액 결정시 이익산출 시점인 직전연도의 의미	137
4-4. 기업이익 100분의 5 초과 출연 가능여부	138
4-5. 기금에 출연된 어음의 출연시기는 언제로 보아야 하는지	138
4-6. 회사 대출채권의 기금출연 가능여부	139
4-7. 공적자금특별법 적용업체는 기금출연시 제한을 받는지 여부	139
4-8. 제3자에 의한 기금출연 가능여부	140
4-9. 카드사와 기금의 제휴로 받은 후원금을 용도사업으로 사용가능한지	140
4-10. 기금출연이 주총에서 주주들의 승인사항인지	141
4-11. 기금협의회와 이사회 중 기금출연 의결 주체	142
4-12. 법인세 차감전 순이익의 5% 기준	143
4-13. 적자발생시 기금출연 여부	143

5. 기금의 용도사업(목적사업) / 145

5-1. 기금 사용한도 및 절차	145
5-1-1. 기금과 자본금의 의미는	145
5-1-2. 자본금의 의미	145
5-1-3. 기금수익금 발생전 원금 사용이 가능한지	146
5-1-4. 선택적복지제도 소급 및 포기시 준비금 설정금액 변경여부	146
5-1-5. 출연받은 주식의 30%를 용도사업 재원으로 사용가능한지	147

5-1-5. 기금에서 영리사업을 할 수 있는지	148
5-1-6. 자본금의 100분의 50 초과액을 목적사업 재원으로 사용가능 여부	149
5-1-7. 용도사업 재원 부족시 기금원금 사용 가능여부	149
5-1-8. 생활안정자금 대부는 당해연도 출연금의 50%한도에서만 가능한지	150
5-1-9. 기금에서 허용되는 경조금 지급한도	151
5-1-10. 정관의 목적사업에 규정하지 않은 사항을 시행할 수 있는지	152
5-1-11. 기금 원금 사용시 제재	152
5-1-12. 기금법인이 지자체, 감사원의 감사대상인지, 또한 단협상 예산으로 집행되는 복리후생비를 기금에서 집행 할 수 있는지	153
5-1-13. 기금원금이 자본금의 50% 초과시 사용방법	154
5-1-14. 기본재산 손실 발생 시 처리방법	155
5-2. 주택구입자금 등 지원 또는 대부	156
5-2-1. 근로자의 새마을금고 출자자금 지원이 가능한지	156
5-2-2. 기금을 새마을 금고에 출자가 가능한지	156
5-2-3. 새마을 금고 출자지원 가능여부	157
5-2-4. 유주택자에게 기금지원이나 대부가 가능한지	157
5-2-5. 회사의 주택자금 용자 외에 기금에서 추가로 대부할 수 있는지	158
5-2-6. 기금원금으로 주택구입자금 또는 전세자금 대부 가능여부	159
5-2-7. 주택구입자금 무이자 대부가 가능한지	159
5-2-8. 대부사업 대부조건의 기준	160
5-2-9. 기금에 대부금 회수를 위한 보증기금을 신설하여 관리 가능한지	161
5-2-10. 법인을 달리하여 발령이 났을 경우 대부금 회수여부	162
5-2-11. 퇴직시 대부금을 일시상환하지 않고 약정한 기간동안 상환을 해도 되는지	162
5-2-12. 퇴직예정자에게 창업점포 임차료 대부 가능 여부	163
5-2-13. 대출금에 대한 보험료 형태 징수 가능여부	164
5-3. 우리사주 구입자금 지원 또는 대부	165
5-3-1. 우리사주 구입자금 지원가능 여부	165

5-3-2. 콘도회원권 출연시 회원권 가액의 50%를 우리사주구입비로 사용할 수 있는지	165
5-3-3. 우리사주조합에 우리사주 구입지원 또는 대부 가능한지	166
5-3-4. 기금에서 우리사주 구입시 대부 가능여부	166
5-4. 근로자 지원	168
5-4-1. 근로자의 날, 설, 추석에 선물 제공 가능 여부	168
5-4-2. 식비 지급 가능 여부	168
5-4-3. 근로자의 날 기념품 지급과 자녀 학자금 지원 가능여부	169
5-4-4. 보장성보험 가입 가능 여부	169
5-4-5. 희망퇴직자 퇴직 위로금 지급 가능여부	170
5-4-6. 사우회 출자금 지원 및 가족의료비 보조 가능여부	170
5-4-7. 초등학생 급식비, 학원비 지원 가능여부	171
5-4-8. 학자금을 실비정산이 아닌 보험상품을 통해 지원 가능여부	171
5-4-9. 정액제가 아닌 정률제 방식으로 경조비 지원할 수 있는지	172
5-4-10. 퇴직예정자의 생활안정자금 지원 가능여부	172
5-4-11. 단체보험 가입시 회사를 계약 주체로 할 수 있는지	173
5-4-12. 조직문화 우수부서 시상비용 지원 가능여부	173
5-4-13. 경영실적에 따른 성과포상 형식의 기념품 지급 가능여부	174
5-4-14. 경조사 및 동호회 활동용 차량구입 및 연료비 지원 가능 여부	175
5-4-15. 단협상 회사가 지급하는 학자금을 기금에서 지급가능한지	175
5-4-16. A학점 이상 대학생 자녀에게만 등록금 지원이 가능한지	176
5-4-17. 대학생 장학금 무상지원 가능여부	176
5-4-18. 학자금, 경조금, 하기휴가비, 월동비 지급 가능여부	177
5-4-19. 기금에서 퇴직금 일부 지급 가능여부	178
5-4-20. 기금으로 소외된 이웃 지원 가능여부	179
5-4-21. 퇴직자에게 기금의 분할 지급 및 전별금 지급 가능여부	179
5-4-22. 대학 학자금 무상 지원 가능여부	180
5-4-23. 기간제, 단시간 근로자와 정규직 근로자간 수혜조건 차등 가능여부	181
5-4-24. 노조창립일 노트북 지급 가능여부	182
5-4-25. 노조창립일 기념품 지급시 기금법상 관련규정은	183

5-4-26. 복지카드 포인트를 노동조합 자립기금으로 사용가능 여부	184
5-4-27. 금연펀드의 기금사업 가능여부	185
5-4-28. 생일 및 결혼기념일 등에 현금지급이 가능한지	185
5-4-29. 경조사비 지급 시기 및 축의금 기부가능 여부	186
5-4-30. 업무수행 중 발생한 과태료 등 지원 가능여부	187
5-4-31. 기념품으로 자사제품을 구매 가능한지	187
5-5. 체육문화활동의 지원	188
5-5-1. 도서·문화상품권 등을 체육문화활동 명목으로 지원가능한지	188
5-5-2. 기금으로 회사 외부에 축구장 건립 가능여부	188
5-5-3. 레크레이션 활동비와 교육훈련비 지원가능 여부	189
5-6. 근로복지시설	190
5-6-1. 콘도와 같이 근로복지시설에 출자임차가 가능한지	190
5-6-2. 식당의 임차운영 및 위탁운영이 가능한지	190
5-6-3. 사원주택이 기금법상 기숙사에 해당하는지	191
5-6-4. 사내구판장, 구내식당 운영 가능여부	191
5-6-5. 단협상 운영중인 콘도외에 기금에서 콘도 추가구입 가능여부 및 근로자의 날 기념품 지급시 회사에서 보조 가능여부	192
5-6-6. 당해연도 출연금 50% 범위의 재원으로 복지회관 건립이 가능한지	193
5-6-7. 기금 복지시설의 지역주민 이용 가능여부	193
5-6-8. 기금출연으로 복지회관 건립시 회사명의로 건립 가능한지	194
5-6-9. 체육관이 기금법상 근로복지시설인지	195
5-6-10. 기금에서 설치하는 기숙사가 반드시 회사내에 있어야 하는지	195
5-6-11. 기금으로 종합체육시설 회원권을 구입할 수 있는지	196
5-6-12. 일반아파트를 구입하여 회사에 임대하여 월세를 받을 수 있는지	197
5-7. 선택적 근로자 복지제도	198
5-7-1. 선택적 근로자 복지제도 도입에 따른 질의	198
5-7-2. 자녀입학금 지원의 선택적 근로자복지제도로 채택 가능 여부	200
5-7-3. 선택적근로자복지제도 채택시 기금원금 사용 가능여부	200
5-7-4. 선택적 복지포인트 부여시 근속기간 등 차등없이 일괄 부여 가능한지	201

6. | 기금의 운영 / 202

6-1. 기금을 새마을금고에 예치할 수 있는지	202
6-2. 기금원금으로 보험가입지 지원 가능여부	202
6-3. 사내구판장과 사내자판기의 수익사업 가능여부	203
6-4. 우리사주조합을 통한 자사주가 아닌 일반주식 구입 지원이 가능한지	204
6-5. 회사가 출연한 자사주를 증식목적으로 장기보유할 수 있는지	204
6-6. 사업비의 기본재산 전환 가능 여부 및 보유주식 평가액 산정일	205
6-7. 출연받은 계열사 주식으로 증식사업이 가능한지	206
6-8. 증권투자회사에 기금투자로 보유한 주식의 증식방법 위반인지	207
6-9. 기금증식방법으로 후순위채권을 매입할 수 있는지	207
6-10. 전환사채의 기금증식 가능여부	208
6-11. 복지회관의 기금증식 사업 가능여부	209
6-12. 증권사의 랩어카운트 상품 투자가 가능한지	210
6-13. 기금증식 방법으로 가능한 파생상품	211
6-14. 펀드상품 가입이 가능한지	211
6-15. 이해관계에 있는 부동산투자회사의 주식매입이 가능한지	212
6-16. 기금원금 손실시 어떤 불이익이 있는지	213

7. | 기금의 회계 / 214

7-1. 용도사업 재원의 이월집행 가능여부	214
7-2. 출연금과 수익금의 계리방법은	214
7-3. 기금에서 납부하는 주민세의 회계처리 방법은	215
7-4. 회사 출연금의 손비인정 및 원금 손실 보전 방법은	216
7-5. 결손금 보전방법은	217
7-6. 기금의 연결 재무제표 작성 의무 여부	217
7-7. 원금에 편입한 기금을 목적사업준비금으로 환원할수 있는지	218
7-8. 결산시 법인세 혜택을 받기 위한 회계처리 방법	219

8. | 기금의 관리·운영사항 공개 / 220

- 8-1. 결산관련 서류 등을 근로자에게 공개해야 하는 지 220

9. | 기금의 부동산소유 / 221

- 9-1. 기금으로 펜션이나 여관형태의 휴양소 구입 가능여부 221
9-2. 복지시설로 회사 소유시설의 구입 가능여부 222

10. | 다른 복지와의 관계 / 223

- 10-1. 사용자가 행하고 있는 복지사업을 기금에 통합할 수 있는지 223
10-2. 영유아보육법상 사업주의 의무부담 비용 외에 추가지원 가능여부 224

11. | 세제지원 / 225

- 11-1. 법인세 손비가 인정되는 출연금의 범위는 225
11-2. 기금에서 지원하는 학자금, 휴가비는 근로소득인지 225
11-3. 기금에서 지원되는 의료비의 소득공제 가능여부 226
11-4. 기금사업 중 증여세 과세대상 226

12. | 기금해산과 잔여재산의 처분 /

- 12-1. 기금의 해산사유 및 해산절차228
12-2. 잔여재산에서 퇴직근로자 생활안정자금 지원이 가능한지228
12-3. 사업폐지로 기금해산시 계열사 기금에 귀속할 수 있는지229
12-4. 임직원과 영업의 포괄적 승계시 기금해산이 가능한지230
12-5. 폐업 후 사실상 사업을 계속하는 경우 기금해산 가능여부230
12-5. 2개 기금 운영 중 1개 기금 소속 사업장 폐쇄시 해산이 가능한지231
12-6. 영업정지는 기금해산 사유인지232
12-7. 사업폐지 이전에 기금재산 처분 가능여부233
12-8. 법에 없는 해산사유를 정관에 규정한때 해산 가능여부233

12-9. 해산기금 잔여재산으로 소속근로자 자녀 장학재단 설립여부	234
12-10. 기금해산시 미지급 임금 확인방법 및 잔여재산 귀속절차	235
12-11. 기금해산후 잔여재산 범위와 청산에 소요되는 비용처리 방법	236
12-12. 퇴직근로자가 기금해산 후 잔여재산이 귀속된 비영리법인의 복지혜택을 받을 수 있는지	236
12-13. 사업폐지 후 잔여재산 귀속절차와 협의회의 개최방법은	238
12-14. 대부분 사업양도 후 최소한의 사업만 수행시 사업폐지에 해당하는지	239
12-15. 일부사업 폐지 후 나머지 사업 양도 예정시 기금해산 가능여부	240
12-16. 해산기금 잔여재산을 노동조합에 귀속 가능한지	241
12-17. 회사 청산과 동시에 2개사 신설시 해산 가능여부	243
12-18. 청산절차 진행 중 해당사업의 대표자는 누구인지	244

13. | 기금의 합병·분할 / 245

13-1. 사업변동에 따른 기금합병 절차	245
13-2. 기금통합 절차 및 통합후 수혜조건의 불리한 변경 가능여부(1)	246
13-3. 기금통합 절차 및 통합후 수혜조건의 불리한 변경 가능여부(2)	247
13-4. 합병시 기금을 해산해야 하는지	248
13-5. 자산과 부채를 모기업에 인도 후 사업폐지하는 경우 기금을 모기업에 합병해야 하는지	249
13-6. 회사 청산 후 자산, 부채 및 전체 근로자를 인수시 기금도 편입 가능한지	249
13-7. 회사내 5개 기금을 1개 기금으로 통합할 수 있는지	250
13-8. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능여부(1)	250
13-9. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능여부(2)	251
13-10. 사업의 포괄양도시 기금명의 변경으로 기금존속이 가능한지	252
13-11. 사업과 근로자 전체가 포괄 이전되는 경우 기금해산 가능 여부	253
13-12. 회사 통합이후 기금 미설치 사업장 소속 근로자도 기금 수혜 대상인지	253
13-13. 기금 합병 절차	254
13-14. 기금 합병절차, 합병시기, 협의회 부결 시 합병절차	255

13-15. 동일성이 없는 사업간 기금 합병 여부	257
13-16. 기금 합병으로 해산되는 경우 생활안정자금 지원 가능여부	258
13-17. 구조조정으로 인한 퇴직 시 기금을 분할 지급할 수 있는지	259
13-18. 2개 사업부서 중 1개부서를 분리하는 경우 기금분할이 가능한지	260
13-19. 일부사업이 자회사로 분리시 기금분할 절차	261
13-20. 분할로 설치된 기금에서 분할 원금의 50%를 용도사업 재원으로 사용할 수 있는지	261
13-21. 4개 사업부분이 각각 다른 회사로 인수되는 경우 기금분할 방법은	262
13-22. 사업의 분할합병시 기금 강제분할 가능 여부	263
13-23. 사업의 분할 이전에 기금 분할 가능여부	263
13-24. 사업분할 시 기금분할 청구권이 있는지	264
13-25. 사업장 및 기금분할 이후 출연금에 대한 분할 여부	265
13-26. 퇴직근로자들이 유사업종으로 이직시 기금분할 가능여부	266
13-27. 기금분할 시 기여도 등을 고려하여 차등있게 분할해도 되는지	267
13-28. 회사분할과 기금분할 시점이 다를 경우 근로자수 기준	268
13-29. 영업양도시 기금분할 절차	268
13-30. 사업이관시 기금분할 여부	271
13-31. 기금분할시 정관, 임원선출 관련 절차	272

부록

① 근로자복지기본법·령·규칙(우리사주 관련)	275
① 사내근로복지기금법·령·규칙(사내근로복지기금관련)	353

제 1 장

우리사주제도

A decorative graphic featuring a large, dark gray circle with a white outline. Inside this circle, the text "제 1 장" is written in a large, bold, black font, and "우리사주제도" is written in a slightly smaller, bold, black font below it. Surrounding the central circle are several smaller dark gray circles of varying sizes. Some of these smaller circles contain white icons: one shows a group of three stylized human figures, and another shows a stylized figure running or jumping. The overall design is clean and modern.

1. 우리사주조합의 설립



1-1. 우리사주조합설립준비위원회 구성원 수

- 근로자복지기본법 시행령 제11조제1항(현행 제33조제1항)에 따르면 “근로자 5분의 1 이상의 동의를 얻어 우리사주조합설립준비위원회를 구성하여 우리사주조합을 설립해야 한다”고 규정하고 있습니다. 그러면 만약 현재 우리회사 근로자가 5명이면 이중 1명으로도 준비위원회를 구성할 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제28조(현행 제33조) 및 동법 시행령 제11조(현행8조)의 규정에 따라 우리사주조합 설립시 설립준비위원회의 수에 관하여는 별도의 규정이 없으나, 위원회라는 단체의 성격상 설립준비위원은 2인 이상이어야 할 것으로 사료됩니다.

(노사협력복지과-2683, 2007. 10. 5)



1-2. 근로자복지기본법 제정되기 이전에 설립된 우리사주조합 효력

- ○(주) 우리사주조합은 해산 신고 절차 없이 운영이 중단된 상태에서 현시점까지 유지되었는데, 그 조합의 법적 효력의 계속성을 인정하여 상호가 변경된 현재의 △△(주) 우리사주조합이 신규 설립 절차 없이 조합을 재 운영 할 수 있습니까?

<답설> ○ ○(주) 우리사주조합은 해산 신고 없이 우리사주를 모두 인출하여 장기간 조합 운영이 중단되었으며, '02.1.1. 우리사주조합 업무가 재경부로부터 우리부로 이관 시 6월 이내 조합운영상황을 신고하지 아니한 바, 동 우리사주조합은 사실상 해산된 것으로 보아 △△(주) 우리사주조합은 신규 설립을 하여야 함.

<을설> ○ ○(주) 우리사주조합은 조합원들이 우리사주를 모두 인출하였지만 별도의 해산 신고가 없었고, '02.1.1. 우리사주조합 업무가 재경부로부터 우리 부로 이관 시 기한내 조합 운영상황을 신고하지 않은 것은 절차상 하자가 있었지만 현 시점에서 신고한 것으로 간주하여, 장기간 미활동에 따른 법적 미비사항(조합원 총회 및 우리사주관리위탁변경계약 체결 등)을 보완하여 기존 조합을 재건·운영하여야 함.

<의견> “을설”이 타당하다고 사료됨.



답변

- 귀 질의에 의하면 ○ ○(주)는 실체에 있어서는 동일하나 경영상 필요 등에 의하여 상호만을 '99년 □□(주), '06년 △△(주)로 변경된 상태에서 ○ ○(주) 우리사주조합이 '99년에 우리사주를 모두 인출함에 따라 사실상 조합운영이 중단된 것으로 사료됩니다.
- 근로자복지기본법이 제정되기 이전의 우리사주조합도 동법에 의한 우리사주조합으로 보고 있는 근로자복지기본법 부칙(제6510호, '01.8.14) 제3조의 규정에 의하면 그 동안 조합운영이 중단되었다 하더라도 ○ ○(주) 우리사주조합이 조합원 총회를 통하여 조합 해산을 결의한 경우가 아니라면, 동 우리사주조합은 별도의 신규설립절차 없이 기존 조합을 재건·운영을 할 수 있다고 판단됩니다.

(노사협력복지과-1470, 2007. 5. 9)

2. 우리사주조합원의 자격



2-1. 우리사주조합원에 주식회사의 근로자 포함여부

- 근로자복지기본법에서 우리사주조합원을 주식회사의 근로자로 한정함으로써 증권거래법(현행 자본시장과 금융투자업에 관한 법률)에서 규정하고 있는 우리사주조합의 범위를 벗어나지 못했습니다. 회사의 형태는 주식회사만 있는 것이 아니라 합자, 합명, 유한회사, 기타 특별법에 의해 설립된 많은 회사들이 있습니다. 우리사주제도를 주식회사 외의 합자, 합명 등 기타 법인에 대해서도 포괄적으로 적용될 수 있도록 개선할 수 있습니까?



답변

- 우리사주제도란 회사가 경영방침으로 특별한 편익을 제공하여 근로자로 하여금 자기회사 주식을 취득·보유케 함으로써 근로자의 주인의식 및 노사간 공존공영의식을 높여 근로자의 재산형성 및 기업의 생산성을 향상시키는 제도입니다.
- 즉, 우리사주제도는 주식을 매개로 하는 것으로 귀하께서 질의하신 합자·합명·유한회사 등에 대해서는 이를 적용하기 곤란하므로 금전보상 등 기타 성과보상제도를 활용할 필요가 있다는 점을 양해하여 주시기 바랍니다.

(복지68230-251, 2001. 10. 19)



2-2. 비등기임원의 우리사주조합원 자격여부

- ➡ 근로자복지기본법 제29조제1항(현행 제34조제2항)의 우리사주조합원의 자격요건에서 주주총회에서 선임된 임원(등기상 임원), 당해기업의 주주(다만 대통령령이 정하는 소액주주를 제외한다), 소득세법 시행령 제20조에 따른 일용근로자가 아닌 당해기업의 근로자는 우리사주 조합원이 될 수 있다고 규정하고 있는데, 주주총회에서 선임된 등기 이사가 아닌 직책상의 임원은 조합원의 자격이 될 수 있습니까?
- ➡ 만일, 당해기업에 대하여 사실상의 영향력을 행사하지 못하는 직책상의 임원이 조합원 요건에 해당되어 자사주를 배정받았다면 당해 기업의 주주가 되어 근로자복지기본법 시행령 제12조(현행 제10조제2항)의 “최대주주 및 특수관계인은 소액주주로 보지 아니한다”의 규정에 해당될니까?



답변

- 근로자복지기본법 제29조 제1항(현행 제34조제2항)은 주주총회에서 선임된 임원에 대하여 우리사주조합원 자격을 배제하고 있으므로 비록 임원이라고 하더라도 주주총회에서 선임되지 않은 직책상의 임원이라면 조합원 자격이 배제되지는 않는다고 하겠습니다.
- 한편, 동 직책상의 임원이 증권거래법에 따른 특수관계인에 해당되는지 여부는 증권거래법(현행 자본시장과 금융투자업에 관한 법률)을 관장하는 소관부처에 문의하실 사항을 알려드립니다.

(복지68230-20, 2002. 1. 18)



2-3. 비등기임원의 우리사주조합원 자격여부

- ☞ 당사는 비등기임원(상무, 이사, 이사대우)이 몇 명 있습니다. 우리사주조합에 가입할 수 없는 대상에 등기임원이 들어가는데 그럼 비등기임원은 어떻게 되나요?



답변

- 비등기임원이라 할지라도 근로자복지기본법 제29조제1항제1호 내지 제3호(현행 제34조제2항)에 따라 주총에서 선임된 임원, 당해 기업의 주주(법시행령 제12조제1항의 소액주주는 제외), 소득세법 제20조의 일용근로자에 해당하지 않을 경우에는 조합원 자격이 있습니다.

(복지68233-73, 2002. 3. 6)



2-4. 비등기임원 조합원 자격 및 조합원 자격에 근무기간 설정 가능여부

- ☞ 주주총회에서 선임되지 않은 임원의 조합원 자격 여부?
- ☞ 모든 임원이 조합원 자격이 없다면 규약상에 이를 명확히 명시하여도 하자가 없습니까?
- ☞ 3개월이 초과한 일용근로자의 포함여부?
- ☞ 신규입사자가 조합에 가입할 수 있는 최소 근무기간을 설정·운영할 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조)에 따라 주주총회에서 선임되지 않은 비등기임원은 당해 법인의 주주(소액주주 제외)가 아니라면 조합원 자격이 있으며, 비등기 임원의 조합가입을 금지하는 규약내용은 법령에 위반하는 것으로 무효라 할 것입니다.

- 근로자복지기본법 제29조제1항(현행 제34조제2항) 각 호의 경우를 제외하고는 모든 근로자는 조합에 자유로이 가입할 수 있으므로 신규 입사자라 할지라도 조합 가입을 위한 최소 근무기간을 설정할 수는 없고, 일용근로자는 근로자복지기본법 시행령 제12조제2항(현행 제10조제2항)에 따라 “소득세법 시행령 제20조상의 일용 근로자”에 대해서만 조합 가입을 제한할 수 있습니다.

(복지68233-86, 2002. 3. 15)



2-5. 해외파견근로자 및 해외 현지채용 내국인 근로자의 조합원 자격

- 질의1) 한국 본사에서 채용하여 홍콩지사에 파견되어 있는 한국인의 경우 우리 사주조합원 해당여부(채용은 국내에서 이루어졌지만, 급여의 대부분은 지사의 수익에서 지급을 하고 있습니다)
- 질의2) 한국본사에서 채용하여 미국지사에 파견되어 있는 한국인의 경우 우리 사주조합원 해당 여부(채용은 국내에서 이루어졌지만, 급여의 대부분은 지사의 수익에서 지급을 하고 있으며, 현재 영주권신청중에 있습니다)
- 질의3) 미국 및 홍콩지사에서 현재 채용한 국적이 한국인인 경우의 우리사주조합원 해당 여부(급여를 모두 지사의 수익에서 지급하고 있으며, 미국의 경우 모두 영주권자입니다)
- 질의4) 미국 및 홍콩지사에서 현지 채용한 인원이 한국 본사에서 근무할 경우 우리사주조합원 해당여부



답변

- 내국 법인이 해외 지점, 출장소에 파견한 근로자나 현지에서 채용한 내국인 근로자는 근로자복지기본법 제29조제1항(현행 제34조제2항) 단서에서 정하는 자에 해당하지 않는 한 우리사주조합원 자격이 있습니다.

(복지68203-332, 2003. 12. 22)



2-6. 물적분할된 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합의 조합원 자격을 유지하는지

- 질의1) '06. 9.29. 임시주주총회를 통해 “물적분할” 된 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합의 조합원 자격을 유지합니까?
- 질의2) 금번에 “물적분할” 된 관계회사에서 모회사 우리사주조합에 가입하기 위해서는 근로자복지기본법 제29조제3항(현행 제34조제1항)의 절차를 꼭 밟아야 가입이 가능합니까?
- 질의3) '06. 4.25. 우리사주조합 전체 조합원 총회를 통하여 당선된 대의원 및 이사들에 대해 “물적분할”후 관계회사로 전직한 대의원 및 이사가 전직후에도 모회사 우리사주조합의 대의원 및 이사의 자격을 계속 유지할 수 있습니까?



답변

- 회신1) 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 정확한 답변을 드리기는 곤란하나, 질의서상 모회사로부터 물적분할(재산적 분할을 통하여 설립되는 회사의 주식을 분할 전 회사 즉, 모회사가 전부 취득하는 형태의 회사 분할방법)된 별도의 법인체라면, 자회사 소속 근로자는 모회사 소속의 근로자가 아니어서 근로자복지기본법 제28조(현행 제33조) 등의 규정에 따라 당해 회사내에 근로자를 가입대상으로 설립된 우리사주조합의 조합원 자격은 원칙적으로 상실된다할 것입니다.
- 회신2) 자회사가 발행주식총수의 100분의 50 이상을 모회사가 소유하고 있는 관계회사이면서 비상장법인인 경우라면, 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 및 동법시행령 제11조의2(현행 제9조)규정에 따라 자회사 근로자 전원의 과반수의 동의와 모회사 우리사주조합의 동의를 얻는 절차 등을 거쳐서 조합원 자격을 갖게 되는 것이어서 자동으로 가입되지 않는다고 할 것입니다.
- 회신3) 모회사 우리사주조합의 대의원 및 이사의 자격을 유지하다가 자회사로 전직된 근로자들은 근로자복지기본법 제28조(현행 제33조)의 규정에 따라 설립된 모회사 근로자 신분이 상실됨에 따라 원칙적으로 모회사 우리사주조합 조합원 자격 뿐만 아니라 대의원 및 이사의 자격을 상실한 것으로 봄이 타당하다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-3339, 2006. 11. 1)



2-7. 해외현지법인에서 근무하게 된 근로자의 우리사주조합원 자격여부

- ➡ 당사는 에너지 관련 사업을 영위하고 있는 회사로 해외현지법인을 운영하고 있으며, 해외현지법인에서 근무하는 근로자에 대한 인사권은 회사에 있고, 근로자들은 보통 3년마다 순환 근무하는 등 회사와 지속적인 관계가 유지되고 있습니다.
- ➡ 해외현지법인에서 근무할 경우 근로자는 회사를 퇴직하고 퇴직금을 수령하고 있으며, 회사에 재입사하는 경우에는 해외현지법인 근무기간은 계속근로기간에서 제외되며, 임금은 해외현지법인에서 전액 지급되고 있습니다.
- ➡ 회사를 퇴직하고 해외현지법인에서 근무하고 있는 위 근로자들이 현재라도 회사에 일괄적으로 입사한 후 무급휴직으로 처리되면서 근로관계를 유지할 경우 당 사의 우리사주조합원 자격을 유지할 수 있습니까 ?



답변

- 귀 질의와 같이 해외현지법인에 근무하게 되는 근로자가 회사를 퇴직하고 퇴직금을 수령하며 또한 해외현지법인 근무기간이 계속근로기간에서 제외된다면 해외현지법인 근무기간 동안은 우리사주조합원의 자격이 없다고 볼 수 있습니다.
- 다만, 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 및 동법시행령 제12조(현행 제10조)는 “우리사주조합원의 자격 등”에 관하여 규정하고 있는 바, 귀 질의서상 근로자에 있어서 해외현지법인 근무기간을 “무급휴직”으로 처리하고 그 기간에 대하여 노동관계법 등에 따른 계속근로로 인정될 수 있는 근로관계가 유지된다면 동 규정상 귀 사의 우리사주조합원 자격이 있다고 사료됩니다.

(노사협력복지과-2039, 2007. 7. 9)



2-8. 해외법인에서 근무하고 있는 파견자 및 주재원의 우리사주매수선택권 부여대상 여부

- 근로자복지기본법 제32조의2(현행 제39조)에 따라 우리사주조합원을 대상으로 우리사주매수선택권을 부여하는 경우, 현재 당사와 근로관계를 계속 유지하면서 100% 자회사인 해외법인에서 근무하고 있는 파견자 및 주재원이 우리사주조합원으로서 우리사주매수선택권 부여의 대상이 될 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 및 동법시행령 제12조(현행 제10조)는 “우리사주조합원의 자격 등”에 관하여 규정하고 있는 바, 귀 질의와 같이 귀사와 근로관계를 유지하면서 해외기업에서 근무하는 근로자(해외법인 파견자와 주재원)의 경우 동 규정상 우리사주조합 가입 자격의 제한사유에 해당되지 아니하므로 조합 규약 등에 따라 우리사주매수선택권 부여대상이 라고 사료됩니다.

(노사협력복지과-2042, 2007. 7. 9)



2-9. 회사 지점장의 우리사주조합원 자격여부

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 및 근로자복지기본법 시행령 제12조(현행 제10조)에서 정하고 있는 우리사주조합원의 자격에 대해 당해 회사의 지점장이 우리사주조합원으로서의 자격이 있습니까 ?

※ 채용 및 근로형태

- 업무 : 지점의 보험설계사 관리 및 계약업무 수행
- 당해 회사의 인사규정 및 복무규정 적용
 - 해당회사 인사규정에 따라 채용된 직원을 “지점장”으로 전보하면서, 고용계약서를 작성함.
 - 근무시간 및 근무지가 정하여 있고, 각종 회사 업무회의에 참석하고 있으며, 징계 등 복무규정을 적용 받고 있음.
 - 지점장은 개인사업소득자 신분임.
- 임금 : 회사에서 “조직관리수수료, 성과수수료, 보너스수수료, 활성화지원 수수료 등” 형태로 지급



답변

- 우리사주조합원의 자격 등에 관하여 규정하고 있는 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조)에서는 “우리사주조합이 설립된 회사의 모든 근로자는 우리사주조합에 가입할 수 있다”고 명시하고 있는 바, 우리사주조합원의 자격은 동조 단서조항에서 규정하고 있는 임원 등을 제외하고 원칙적으로 당해 회사 또는 관계회사와의 근로계약관계가 존속하는 경우에 부여된다고 할 것입니다.
- 따라서, 우리사주조합원의 자격 여부는 회사의 “근로자”여부가 관건인 바, 귀 질의와 같이 지점장의 업무수행시 회사의 인사규정 및 복무규정을 적용하고 있는 것은 근로자로 인정될 수 있는 측면입니다.
- 그러나, 이와 같이 지점장이 부분적으로 근로자로 인정될 수 있는 측면이 있다하더라도 개인사업소득자의 신분으로서 업무를 수행하는 것이 더 명백하다면 지점장이 회사와 근로계약관계 속에서 업무를 수행한다고 보기는 어려우므로 우리사주조합원의 자격이 없는 것으로 사료됩니다.

(노사협력복지팀-2681, 2007. 10. 5)



2-10. 1년간 정년연장하는 조합원의 자격유지 여부

- ☞ 단체협약상 조합원의 정년이 만 58세이고, 1년간 정년연장제도를 시행중인 바, 이 경우 1년간 정년연장하는 조합원의 경우 조합원 자격을 유지할 수 있습니까?



답변

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제2조(현행 제2조)에 따라 직업의 종류를 불문하고 임금·급료·그 밖에 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말하는 바, 정년연장제도에 따라 정년이 연장되는 경우 근로기간의 단절이 없었다면 조합원 자격을 유지할 것으로 판단됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-795, 2008. 12. 29)



2-11. 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합원의 조합원 자격을 유지하는지

- ☞ ‘갑’ 회사는 사업부분을 분할, 100% 출자하여 2009.5월초 ‘을’ 회사를 설립할 예정이고, 이와 관련하여 ‘갑’ 회사 근로자인 우리사주조합원이 2009.4.30.로 퇴사하고 5월초 관계회사인 ‘을’ 회사에 입사하여 지배회사의 퇴사시점과 관계회사로의 이동시점간 단절기간이 발생할 경우 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조)에 의하면 우리사주조합이 설립된 회사의 근로자만 우리사주조합에 가입할 수 있으므로 근로자 자격을 상실하는 때부터 우리사주 조합원 자격도 상실되는 것이 원칙입니다.

- 따라서 퇴사 후 입사하였다면 우리사주 조합원 자격이 계속 유지된다고 보기 어려우나, 지배회사 우리사주조합의 동의 등 조합원 자격 유지를 위한 행위가 있다면 일시적으로 형식적인 고용단절이 있다 하더라도 실질적으로 근로의 계속성이 인정된다고 볼 수 있으므로 우리사주 조합원 자격도 계속 유지된다고 볼 수 있을 것입니다.

(임금복지과-98, 2009. 5. 11)



2-12. 해외법인의 임원에 해당하는 자의 조합원 자격여부

- A사는 국내 비상장법인으로서 해외진출시 소규모의 해외법인을 설립하여 A사의 직원을 파견 근무시키고 있음. 이 경우 해외지점에 파견 근무 중인 근로자는 A사의 우리사주조합원 자격이 있다는 복지 68203-332 유권해석이 있는 것으로 알고 있으나, 당해 사례는 지점형태의 진출이 아니라 해외법인 형태의 진출로서 해외법인은 A사의 관계회사에 해당되고, A사의 직원(과장, 대리 등)이 해외 관계회사에 파견되어 해외법인의 임원에 해당하는 경우입니다.
- 이 경우 근로자복지기본법 제29조제1항제1호(현행 제34조제2항제1호)의 ‘관계 회사의 임원’에 해당하여 우리사주조합원의 자격이 없는 것인지, 또는 다른 기타 조항에 따라서도 우리사주조합원의 자격이 없는 것입니까?



답변

- 근로자복지기본법 제29조제1항제1호(현행 제34조제2항제1호)에 따라 관계 회사의 주주총회에서 선임된 임원은 우리사주조합원의 자격을 상실하나, 여기서 ‘관계회사’라 함은 상법에 의하여 설립된 주식회사를 말하는 것으로서 해외에서 당해 국가의 법령에 의하여 설립된 회사라면 관계회사에 해당되지 않습니다.
- 따라서, A사의 직원이 A사와 근로계약이 유효한 상태에서 해외법인에 파견되어 임원에 해당하는 것만으로는 근로복지기본법상 우리사주조합원의 자격을 배제할 수 없습니다.

(임금복지과-433, 2009. 6. 4)



2-13. 근로계약기간이 6개월인 인턴의 조합원 자격

- ☞ 당해 회사는 현재 한시적으로 인턴십제도를 운영하고 있는데 근로계약기간은 6개월이며, 급여 및 처우수준(복리후생)은 기존 직원과 구분하여 적용하고 있고 인턴제도의 사회적 목적 등을 고려할 때, 인턴직원의 경우 우리사주조합원 자격이 인정될 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 및 동법 시행령 제12조(현행 제10조)의 규정에 의하면 우리사주조합원 자격에서 동일한 고용주에게 3월 이상 계속하여 고용되어 있지 아니한 일용근로자는 제외되므로 인턴직 직원의 근로계약기간이 6월인 경우에는 우리사주조합원 자격이 인정될 수 있습니다.

(임금복지과-601, 2009. 6. 16)



2-14. 직전연도 연간 총 매출액의 50% 이상에 대한 시점

- ☞ 조합원 자격에서 수급관계회사는 ‘주식회사’로 정의하고 있는데, 개인사업자 또는 유한회사인 수급관계회사가 주식회사로 전환할 시 ‘직전 연도 연간 총매출액의 50% 이상’에 대한 시점은 언제인지?



답변

- 근로복지기본법 제34조제2항에서는 우리사주제도 실시회사로부터 도급받아 직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50이상을 거래하는 주식회사(이하 “수급관계회사”라고 함)의 소속근로자 중 법에서 정한 요건을 갖춘 경우 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 조합원으로 가입할 수 있도록 정하고 있으며 개인사업자 또는 유한회사의 경우 법에서 정한 우리사주제도 실시회사의 수급관계회사에 해당하지 아니합니다.

‘직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50’에 대하여는 법에서 달리 세부적인 조건을 정한 바 없으나, 우리사주제도 실시회사와 거래의 연속성, 기여도 등을 고려하여 협력관계를 향상시키고자 하는 취지이므로 반드시 직전 회계연도 전 기간(1년)을 거래한 경우로 한정하는 것은 아니며, 연도 중에 창업·분할·합병하는 경우 실제 운영 기간의 매출액을 연간으로 환산하여 판단하는 것도 가능하다고 할 것입니다.

또한 수급관계회사에 대한 우리사주조합원 자격 인정은 해당 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합으로부터 동의를 받을 것을 요건으로 하고 있으므로, 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합이 법에서 세부적으로 정하지 아니한 ‘수급관계회사’의 인정 요건을 규약 등으로 정하는 등 자율적으로 결정하는 것도 가능하다고 사료됩니다.

따라서 귀 질의와 같이 그간 개인사업자 또는 유한회사로 우리사주제도 실시회사와 지속적으로 거래하여 왔고 ‘직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50 이상’에 해당된다면, ‘주식회사’로 전환된 시점과는 무관하게 사실상 거래관계를 근거로 수급관계회사로 인정할 것인지는 우리사주제도 실시회사의 조합이 자율적으로 결정하여 시행할 사안으로 판단됩니다.

(근로복지과-1594, 2011.7.25.)

3. 우리사주조합의 운영



3-1. 운영비를 조합원에게 각출해도 되는지

- 근로자복지기본법에서는 자사주를 취득하기 위해서 기금을 설치할 수 있다고 되어 있고 운영비 및 사업비 관련 기금조성 및 집행에 관한 규정이 없어 우리사주조합 운영시 어려움이 많이 있습니다.
- 자사주 구입 목적 이외에 운영비 및 사업비로 조합원 총회결의 후 조합원 1인당 일정금액을 각출하여 집행하여도 됩니까 ?



답변

- 근로자복지기본법 제35조제2항(현행 제36조 제1항)에 따라 우리사주조합 기금은 자사주 취득 이외의 목적에 사용하는 것이 허용되지 않는 바, 우리사주조합 운영비는 가급적 기업에서 지원하는 것이 바람직하다고 하겠으며, 이 경우 기업에 대하여 법인세 손비로 인정됨을 알려드립니다.
- 한편, 전체 조합원의 동의 아래 조합운영비를 각출하는 것은 조합에서 자율적으로 결정할 사안으로 판단되나 조합운영에 반드시 필요한 최소한의 경비에 국한되는 것이 바람직할 것입니다.

(복지68230-36, 2002. 1. 30)



3-2. 조합대표자 등 임원을 대의원회에서 할 수 있는지

- 우리사주조합의 대표자 등 임원선출 사항은 근로자복지기본법 제30조 제3항(현행 제35조제2항)에 따라 「규약의 제정과 변경에 관한 사항 및 우리사주조합의 해산」에 관한 이외의 사항에 해당되어, 총회를 갈음할 대의원회에서 직접·비밀·무기명 투표로 선출할 경우, 동법 제30조제4항(현행 제35조제5항)의 「우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 따라 선출한다」의 규정과 상호 어떤 연관관계가 있습니까?
- 근로자복지기본법 제30조제4항(현행 제35조제5항)의 「우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다」의 의미가 전 조합원이 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출해야 하는지, 아니면 직선에 의해서 선출된 대의원이 총회에 갈음할 대의원회에서 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출할 경우 적법합니까?



답변

- 근로자복지기본법 제30조제3항(현행 제35조제3항)에 따라 우리사주조합은 규약에 정하여 조합원 총회를 갈음하는 대의원회를 둘 수 있고, 대의원회에서는 조합의 대표자 등 임원을 선출할 수 있습니다. 다만, 동법 제30조제4항(현행 제35조제5항)에 따라 대의원회에서 임원을 선출시 그 방법은 대의원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 할 것입니다.

(복지68233-84, 2002. 3. 15)



3-3. 규약개정절차, 대의원 총회구성, 임원 임기 등

질의1) 규약 개정 절차 관련

- ➡ ESOP제도를 도입하려면 현행 규약 개정이 필요한 바, 현행 규약상 규약개정은 대의원총회의 권한이므로 현행 대의원 총회로 규약 개정이 가능합니까?
- ➡ 만일, 상기1)방법이 안되므로 조합원 총회를 개최하여 규약을 개정해야 한다면, 기존 조합원(11,440명)을 대상으로 가능한 지 아니면 신규조합원을 포함한 전체 조합원(20,000명)을 대상으로 개최해야 하는 것입니까?
- ➡ 또한, 당사 직원수가 2만여명이 되는 점을 감안시 전조합원을 일정장소에 모아서 총회를 개최하는 것은 어려운 일이므로 부서단위로 부서별 대표자에게 의결권을 위임하여 추진하려고 하는 방법에 하자가 있습니까?
- ➡ 근로자복지기본법 제30조제4항(현행 제35조제5항)의 「우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다」의 의미가 전 조합원이 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출해야 하는지, 아니면 직선에 의해서 선출된 대의원이 총회에 갈음할 대의원회에서 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출할 경우 적법합니까?

질의2) 대의원 총회의 구성

- ➡ 노사협의회 근로자위원들은 직원들의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되므로 현행 규약상 근로자위원들로 대의원 총회를 구성하여 운영하고 있음. 향후, ESOP 제도 도입시에도 이와 같이 추진하려고 하는데 하자가 있습니까?
- ➡ 대의원수에 대해서는 제약기준이 있는 지, 예를 들면 조합원 규모를 감안하여 대의원수를 정해야 하는 것입니까?

질의3) 현임원 및 대의원의 임기

- ➡ 대의원을 포함한 현임원의 임기가 2003년 11월(노사협의회 근로자 위원의 임기만료일임)까지 이므로 ESOP도입으로 규약개정시 경과규정을 두어 현행 임원의 임기를 보장한다는 근거조항을 마련해야 합니까?

질의4) 조합운영상황 보고

- 근로자복지기본법 시행령 제15조 제6항(현행 법 제35조제9항)에 따르면 우리 사주조합은 매 회계연도 종료 후 3월 이내에 그 운영상황을 노동부장관에게 보고토록 되어 있는 바, 구 우리사주조합의 2001년도 운영현황을 금회 3월까지 조합운영상황을 보고해야 합니까?



답변

회신1) 규약 개정 절차

- 조합의 규약은 근로자복지기본법령에 위배되지 않는 범위에서 조합의 조직·운영 등에 관하여 필요한 사항을 정하는 자치규약으로서 법령에 위배되는 규정내용은 무효라 할 것입니다.
 - 따라서, 귀 문의 규약상 “규약개정은 대의원 총회에서 의결한다”는 내용은 “규약의 변경에 대한 사항은 조합원 총회에서 의결한다”는 근로자복지기본법 제30조제2항 및 제3항(현행 제35조 제7항 및 제5항)에 위배되므로 그 효력이 없으며, 규약개정은 위 규약내용을 포함하여 조합원 총회에서 이루어져야 할 것입니다.
 - 이 경우 조합원 총회를 개최하기 위한 조합원수는 총회개최 직전의 조합원수로 하되 총회의 소집을 위해 일정기일 이전에 통지하는 절차를 두고 있다면 통지 직전의 조합원수를 기준으로 하는 것도 가능할 것이며, 총회개최 이전에 신규로 조합원이 가입하는 것은 무방하다 하겠습니다.
- 총회개최시 의결권의 위임에 대하여는 근로자복지기본법 제31조제2항(현행 제46조), 민법 제73조제2항 및 제119조에 따라 조합원은 대리인을 통해 의결권을 행사할 수 있고 1인이 다수의 대리인이 될 수 있을 것이므로, 귀 문과 같이 부서별 대표자에게 의결권을 위임하여 총회를 개최하는 것은 가능할 것입니다.

- 이 경우 조합원은 규약에 달리 정함이 없다면 민법 제73조제1항에 따라 각 1인이 하나의 의결권을 갖는다고 보아야 하므로 대리인은 위임받은 조합원의 수만큼 의결권을 가진다고 할 것입니다.

회신2, 3) 대의원회의 구성 및 임기

- 대의원의 자격과 관련하여 대의원은 근로자복지기본법 제30조(현행 제35조)에 따라 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출되어야 하는 바, 노사협의회의 근로자위원이 위 선출방법을 따르고 규약에 근로자위원을 대의원으로 갈음한다고 정한다면 근로자위원으로 대의원회를 구성할 수 있을 것입니다.
- 대의원회는 전체 조합원을 대상으로 하는 조합원 총회를 갈음하기 위한 것으로, 대의원수는 조합의 사정을 감안 조합원의 의사를 충분히 수렴할 수 있는 적정수를 규약에 정하여 선출하면 될 것입니다.
- 한편, 현 임원 및 대의원의 임기에 대하여는 근로자복지기본법 시행에 따른 규약개정이 반드시 임원 임기의 변경을 수반하는 것은 아니므로 현행 임원의 임기에 관한 경과조치는 불필요한 것으로 사료됩니다.

회신4) 조합의 운영상황 보고

- 근로자복지기본법 제30조(현행 제35조) 및 동법 시행령 제15조제6항(현행 법 제35조제9항)에 따라 우리사주조합의 운영상황을 보고하는 시점은 2003년도 부터입니다.

(복지68233-86, 2002. 3. 15)



3-4. 우리사주조합 임원선출을 위한 총회의 효력여부

- 우리사주조합은 2004. 3. 30. 각 부 및 지점 서무담당자에게 송부한 “제2기 정기 조합원총회 개최 통보”를 통해 이사선임을 위한 총회를 서면으로 개최하고, 이사의 선임 역시 이미 정하여진 대상자를 통보하고 이에 대해 조합원들의 찬반투표 형식으로 진행을 하였습니다.
- 우리사주조합 규약 총회 규정에서는 “총회를 소집함에는 그 일시, 장소 및 회의 목적사항을 총회일 1주간 전에 공고하여야 한다”고 규정하고 있습니다. 또한 동조에서 “조합원의 의결권은 1인1표로 하며, 총회에 참석할 수 없는 부득이한 사유가 발생한 경우에는 서면 또는 대리인을 통하여 의결권을 행사할 수 있다”고 규정하고 있으며, 총회의 결의사항 규정에서는 “조합장 등 임원 선임과 해임에 관한 사항”을 규정하고 있고 “조합장 등 임원의 선출은 직접·비밀·무기명 투표에 의한다”고 규정하고 있습니다.
- 우리사주조합의 총회 실시는 첫째, 1주간 전에 총회소집공고를 해야한다는 규약위반 여부, 둘째, 서면총회 자체의 법적 유효성 문제, 셋째, 조합장 선임에 있어 서면 찬반투표의 유효성 여부는 어떻게 되나요?



답변

- 우리사주조합원 총회는 근로자복지기본법 제31조(현행 제46조), 민법 제71조, 우리사주조합 규약에 따라 1주간 전에 회의의 목적사항 등을 명시하여 소집 공고를 하여야 하는 바, 이는 조합원에게 회의 개최 사실을 알려 회의에 참석·토론할 수 있는 기회를 보장하기 위한 것으로 귀 질의와 같이 총회일 하루 전에 소집공고를 하였다면 이는 관계법령 및 조합 규약에 위반하여 개최한 총회라 할 것입니다.
- 또한, 우리사주조합원 총회는 전체 조합원의 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안전에 대한 토의과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것이나, 사업의 특수성에 따라 사전 공고절차를 거쳐 서면으로 의결할 수 있을 것입니다. 다만, 임원 선출은 근로자복지기본법 제30조 제4항에 따라 직접·비밀·무기명투표가 보장되어야 할 것입니다.

(노사협력복지과-884, 2004. 5. 1)



3-5. 우리사주조합의 보고의무 위반시 제재사항

- ① 업무절차상의 과실로 조합은 노동부에 대한 우리사주조합 현황 보고에서 조합 계정의 자산(우리사주) 및 부채(대여금) 현황에 대한 보고를 누락한 바 있습니다.
- ② 당 사 우리사주조합이 보고의무 위반으로 받게 될 제재가 무엇인지와 이러한 위반으로 인하여 당 사 우리사주조합이 근로자복지기본법에서 규정한 우리사주 조합에서 제외되는 것입니까 ?



답변

- ① 우리사주조합이 근로자복지기본법에 의해 취득한 주식은 동법 제30조제5항(현행 제37조) 및 동법 시행령 제15조(현행 제19조)에 따라 조합원의 개인별 계정과 조합계정을 구분하여 관리해야 함에도 이를 위반한 경우 및 조합이 취득한 자사주를 동법 제37조제1항(현행 제43조제1항) 및 동법 시행령 제24조제2항(현행 제22조제2항)에 따라 취득기준일로부터 1월 이내에 수탁기관에 위탁해야 함에도 이를 위반한 경우와 조합이 동법 시행령 제15조제6항(현행 법 제35조제9항)에 따른 운영상황보고서를 조합운영의 실질과 상이하게 노동부장관에게 보고한 경우에는 동법 제57조(현행 제98조) 및 별표 과태료부과기준(시행령 제38조제3항 관련, 현행 제67조)에 따라 과태료가 부과됩니다.
- ② 한편, 조합은 법에서 정한 요건과 절차에 의해 설립되고, 조합이 설립된 당해 법인의 사업의 폐지 등의 경우 이외에는 임의로 해산할 수 없는 바, 조합이 자사주 취득 및 관리 운영 과정에서 일부 법 위반 사실이 있다하더라도 당해 조합을 근로복지기본법상의 우리사주조합이 아니라고 할 수는 없을 것입니다.

(노사협력복지과-1850, 2004. 8. 9)



3-6. 회사에서 우리사주조합에 대한 감사를 할 수 있는지

- ☞ 우리사주조합은 노동조합과는 달리 별도의 실질적 조직이 없어 조합의 업무는 통상 인사팀이나 총무팀에서 담당하고 있고 회사에서 우리사주조합업무를 실제 처리하는 부서에 대한 자체 감사 시 우리사주조합의 업무처리나 우리사주배분 내용에 대한 적정성 여부에 대해 감사할 수 있는 지 여부



답변

- 우리사주조합은 근로자로 하여금 우리사주조합을 통하여 해당 우리사주조합이 설립된 주식회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력 증진을 도모함을 목적으로 회사와는 별개로 설립된 비법인 사단으로 조합원 총회에서 감사를 선출하여 조합의 재산사항 및 이사의 업무집행 사항 등을 감사하게 하는 바,
- 우리사주조합의 감사기관이 아닌 회사에서 우리사주조합에 대해 감사를 실시할 수는 없을 것임.

(임금복지과-2301, 2010. 12. 13.)



3-7. 우리사주조합 명칭변경

- ☞ 우리사주조합 명칭 변경이 가능한 지, 가능하다면 어떤 조문에 근거를 하는 지, 노동부의 경우 명칭 변경에 관한 신고 및 기타 서식이 없다고 하는데 정말 없는 것인지, 변경이 가능하다면 어떤 절차를 통해 해야 하는 지 여부



답변

- 우리사주조합의 명칭은 회사의 상호가 변경되는 경우에 그 조합의 명칭을 변경할 수 있습니다.

- 근로자복지기본법시행령 제14조제2호(현행 제11조)에 따라 우리사주조합의 명칭에 관한 사항은 규약에 반드시 정하여야 하며, 근로자복지기본법 제30조제2항제1호(현행 제35조)에 따라 명칭 변경 시 조합원 총회의 의결에 따라 규약을 변경하여야 하고, 근로자복지기본법 시행령 제15조제6항(현행 법 제35조제9항) 및 같은 법 시행규칙 제11조제5호(현행 제11조)에 따라 조합은 지방노동관서에 운영상황 보고시 규약사본을 첨부하여 규약의 변경사항을 보고해야 합니다.

(임금복지과-1202, 2010. 6. 4.)



3-8. 우리사주조합 총회개최 절차

- 우리사주조합규약 제8조(조합원총회) 제2항에 따라 조합원 5분의 1 이상이 총회소집을 요구하는 경우 조합장은 3주 이내에 총회를 개최하여야 하며, 조합장이 총회의 소집을 거부하는 경우에는 재적 조합원 과반수의 동의를 얻은 조합원이 총회를 소집, 개최할 수 있다고 정의함. 이에 근거하여 전체 조합원 중 5분의 1이상이 동의들 득하여 총회소집을 요청하여 온 상태임
- 총회 소집요청시 총회소집요구 목적 외에 일시를 정하여 요청할 수 있는지, 조합장은 3주 이내에 총회를 개최하도록 하고 있는 것에 대하여 총회소집 요청일에 관계없이 조합장이 3주 이내에만 총회를 개최하면 총회의 소집을 거부하지 않은 것이 되는지 여부는?



답변

- 조합원이 총회소집 요청일을 정하여 요청할 수는 있을 것이나, 근로자복지기본법 시행령 제13조 제2항(현행 제12조제2항)에 따르면 조합의 대표자는 전체 우리사주조합원 5분의 1이상이 총회의 목적사항을 명시하여 총회소집을 요구하는 때에는 3주 이내에 총회를 개최하도록 규정되어 있는 바, 총회 개최일을 지정하여 요구한 경우 요구일에 따른 총회개최여부에 대해서는 조합의 규약 및 관계당사자간 협의에 따라 정할 사항입니다.

(임금복지과-282, 2010. 3. 23)



3-9. 조합대표, 대의원 선출시 투표방법

- ➡ 당사 우리사주조합은 조합규약 투표권에 대해 “조합원의 투표권은 1인 1표로 하며, 조합장, 대의원 선출은 직접, 비밀, 무기명 투표에 의한다”라고 규정을 하고 있으며, 그 외에 구체적인 투표방식 등에 대하여는 정하고 있지 않음
- ➡ 조합원 총회의 투표방식과 관련하여 사내 인트라넷을 통한 전자투표가 가능한지 여부



답변

- 통상적으로 총회라 함은 “전체 구성원으로 조직된 회의체” 또는 “구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임”을 의미하므로, 규약에 총회 부의 안건에 대하여 전자투표 의결을 가능토록 하는 등의 별도의 규정이 없는 경우라면, 총회 부의 안건에 대한 전자투표 방식은 적절치 아니한 것으로 판단되는 바, 전자투표 의결이 가능토록 하는 규약 개정을 선행한 후에 그 규약 내용에 따라 총회의결사항을 처리할 수 있을 것입니다.
- 또한, 근로자복지기본법 제30조 제4항(현행 제35조제5항)에 의거 조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출토록 규정되어 있는 바, 임원과 대의원 선출시 귀 질의와 같이 사내 인트라넷을 통한 전자투표를 도입하려면, 본인 인증절차 등을 통하여 본인여부를 확인하고, 투표자의 투표행위와 그 결과를 제3자가 추적·확인할 수 없도록 익명성이 보장되는 방법으로 선거관리시스템이 관리·운용되어 직접·비밀·무기명의 투표원칙이 보장되는 경우에만 가능할 수 있을 것으로 판단됩니다.

(임금복지과-469, 2010. 4. 5.)



3-10. 우리사주 의결권 행사 방법

- ➡ 우리사주조합은 소속 조합원이 주주총회 의안에 대한 의결권 행사의 위임을 요청하여 해당 조합원의 주식보유분에 대한 의결권 행사를 위임하였으나,
- ➡ 우리사주제도 실시회사는 우리사주조합원이 본인지분에 대한 의결권을 행사하기 위해서는 우리사주조합이 상법 제368조의2제1항에 따라 회사측에 의결권을 불통일한다고 통지하는 절차가 있어야 함을 주장하며 주주총회 입장을 불허하였는 바, 우리사주조합의 의결권 행사 시 의결권 불통일 행사에 대한 사전 절차가 필요한지 여부



답변

- 우리사주 보유에 따른 주주총회의 의결권은 우리사주조합 대표자가 주주총회 의안에 대하여 조합원으로부터 의사표시를 받거나 의결권 행사의 위임을 요청한 조합원에게 해당 의결권을 위임하는 방법으로 행사하도록 근로복지기본법 제46조 및 같은 법 시행령 제28조에 규정하여 의결권 불통일 행사를 전제로 하고 있으므로 의결권 불통일의 사전통지는 필요하지 않음을 알려드립니다.

(근로복지과-2139, 2012.6.28.)

4. 우리사주조합의 기금



4-1. 우리사주조합 기금의 수익증권 투자여부

- 근로자복지기본법 제37조 제3항(현행 제36조제2항) 및 동법 시행령 제24조(현행 제16조) 제4항, 제21조 1 내지 6호에 따라, 우리사주조합 기금은 사내근로복지기금, 증권금융, 은행, 보험회사, 상호신용금고 및 이에 준하는 금융기관에 위탁할 수 있는 바, 증권투자신탁회사가 운용하고 증권회사가 위탁 판매하고 있는 수익증권에 투자하는 것이 가능합니까 ?



답변

- 근로자복지기본법 제37조제3항(현행 제36조제2항) 및 동법 시행령 제24조 제4항, 영 제21조제2호 내지 제6호(현행 제16조)에서는 우리사주조합기금을 위탁할 수 있는 금융기관을 증권거래법(제145조)에 따른 증권금융회사와 은행법에 따른 금융기관, 보험회사, 상호신용금고, 그에 준하는 금융기관으로 정하고 있습니다.
- 귀 문의 경우 증권회사가 발행한 수익증권에의 투자가 이에 해당하는 지 여부에 대해 검토한 바, 동법 시행령 제22조(현행 제17조)에 따라 우리사주조합기금은 회계연도 종료 후 6월이내에 자사주 취득에 사용하도록 규정되어 있음을 고려할 때, 동 기금을 금융기관에 위탁한다는 의미는 단순 보관으로서의 “예치”를 의미하는 바, 투자의 개념인 수익증권의 매입은 이에 해당하지 않는다고 할 것입니다.
- 반면, 사내근로복지기금의 경우 사내근로복지기금법 제15조(기금의 증식, 현행 제63조)에 따라 귀 문의 수익증권의 매입도 가능함을 알려 드린 업무에 참고하시기 바랍니다.

(복지68233-10, 2003. 1. 10)

5. 우리사주의 취득 및 관리



5-1. 우리사주조합 명의로 매입할 수 있는 한도

- 근로자복지기본법 제33조(현행 제36조)에서는 우리사주조합이 자사주를 취득할 수 있음을 명시하고 있는데 우리사주조합의 명의로 매입한다는 뜻인지와 우리사주조합의 명의로 매입할 수 있는 한도는 총 발행주식의 몇 %까지 인가요?



답변

- 근로자복지기본법 제33조(현행 제36조)에 따라 우리사주조합은 당해 조합 명의로 자사주를 구입·보유할 수 있으며, 조합이 법인은 아니나 그 재산 소유관계는 같은 법 제28조제2항(현행 제33조제2항)에 따라 민법 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다고 하겠습니다.
- 한편, 우리사주조합 명의로 매입할 수 있는 자사주의 매입 한도에 대해서는 특별히 규정되어 있지 않습니다.

(복지68230-245, 2001. 10. 15)



5-2. 우리사주조합 기금의 사용기한을 넘긴 경우 행정조치

- ➡ 근로자복지기본법 시행령 제22조(조합 기금의 사용, 현행 제17조)에 우리사주조합 기금을 사용함에 있어서 직전 회계연도 말까지 적립된 기금은 당해 회계연도 개시 후 6월 이내에 자사주 취득에 사용하여야 하고, 근로자복지기본법 시행규칙 제14조(자사주 취득기한의 예외, 현행 제12조)에 노동부령이 정하는 불가피한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다고 되어 있습니다.
- ➡ 질의1) 자사주 구입 후 자사주의 가치 하락, 당초 구입 가격에 미달할 것이 예상되어 주식을 구입하지 않는 경우가 근로자복지기본법 시행규칙 제14조 제5호(현행 제12조제6호)의 사유에 해당이 됩니까?
- ➡ 질의2) 또한, 사유에 해당되지 않을 경우 직전년도 회계말에 적립된 기금으로 연도 개시 후 6개월 이내에 자사주 구입을 하지 않을 경우, 어떤 행정조치가 내려집니까?



답변

- 근로자복지기본법 제35조(현행 제36조) 및 동법시행령 제22조(현행 제17조)에 따라, 사업주 및 대주주 등의 출연금 등을 재원으로 구성된 우리사주조합 기금은 출자연도의 다음 회계연도 개시 후 6월 이내에 자사주 취득에 사용되어야 하나, 다만 동법 시행규칙 제14조(현행 제12조)에서 정한 취득기한의 예외 인정사유에 해당하는 때에는 그러하지 아니합니다.
- 귀 질의1)의 경우 “주가하락의 예상 및 그에 따른 손실 우려”는 동법 시행규칙 제14조제5호(현행 제12조제6호)인 취득기한의 예외인정 사유인 “그 밖에 불가피한 사유가 있다고 노동부장관이 인정하는 경우”에 해당하지 아니할 뿐만 아니라 사내근로복지기금의 출연으로 구성된 조합기금을 통한 자사주 취득은 조합원 출연금으로 구성된 기금을 통한 취득과 달리 조합원에게 직접적인 재산상 손실을 끼치지 않는 것으로 사료됩니다.
- 귀 질의2)에 대하여는 동법 제35조(현행 제36조) 및 동법 시행령 제22조(현행 제17조) 즉, 우리사주조합기금의 사용위반에 대한 제재조치는 없으나, 동법 제54조(지도 감독 등) 제2항(현행 제93조제2항)에 따라 우리사주조합에 대한 근로감독관의 조사 또는 검사대상이 될 수 있을 것입니다.

(복지68233-153, 2003. 6. 27)



5-3. 우리사주조합원이 1명도 없을 경우 조합보유 주식의 처리

- 질의1) 당초 한국증권금융에 사주를 위탁할 당시의 조합원 전원이 조합을 탈퇴하게 되어 한국증권금융의 위탁기간이 만료하는 시점에서 배정권을 가진 조합원이 1명도 존재하지 않는 경우, 우리사주조합의 보유주식은 어떻게 처리되니까?
- 질의2) 위 1의 상황에서 새로운 조합원이 신규로 조합에 가입하여 조합원자격을 갖게 된다면 기존 위탁주식이 위탁기간이 만료될 경우에 조합원으로서 배정자격을 가질 수 있습니까?
- 질의3) 이러한 주식이 조합원에게 배정 또는 재배분될 경우에 발생하게 될 소득세산정은 과세표준금액을 회사가 조합에 사주배정시의 주식의 가치를 기준으로 해야 하는지 또는 위탁기간 만료후 개인별로 실제 배정시의 주식 가치를 기준으로 산정해야 하나요?
- 질의4) 또한 위탁기간내의 2차분(무상증자분)에 대해서는 어떤 기준으로 소득세가 부과되나요? 즉 기존 조합원과 신규가입 조합원에 대한 세제상의 차별이 있나요?



답변

- 귀 질의 1, 2에 대하여는 우리사주조합의 설립목적은 조합원의 자사주 취득 및 관리이므로 근로자복지기본법 제39조(현행 제47조) 및 동법 시행규칙 제17조(현행 제18조)는 ‘소속법인의 해산’을 조합의 해산사유로 정하고 있습니다. 따라서 일시적으로 조합원이 존재하지 않는다 할지라도 법인이 존속하는 한 근로자의 조합가입 개연성은 존재하며 전체 조합원이 바뀌어도 조합은 그 목적을 달성할 수 있으므로 ‘조합원 전원 탈퇴에 따른 일시적인 조합원 부존재’는 조합의 해산사유로 볼 수 없습니다.
- 이러한 경우 조합원이 없는 상황에서의 조합재산의 관리는 조합의 존속과 목적달성의 이해 당사자인 당해 법인이 할 수 있을 것이며, 가배정 상태인 자사주가 조합원의 탈퇴로 그 가배정이 취소되고 나아가 재가배정 대상 조합원조차 존재하지 않는다면 당해 자사주는 조합이 보유하였다가 향후 신규가입을 통해 새롭게 모집된 조합원에게 가배정하여야 할 것입니다.

- 다만, 이 경우 가배정 주식의 배정시기는 당초 가배정일이 아닌 새롭게 가배정한 날로부터 기산되는데, 질의조합이 이와 같은 경우라면 위탁기간 (가배정일로부터 3년이 경과된 이후의 배정시기까지의 기간)의 만료와 관계 없이 조합의 규약, 조합원의 총의 또는 출연자와의 협의를 통해 새로운 조합원에 대한 가배정이 가능할 것으로 사료됩니다.
- 귀 질의3에 대하여는 법인 또는 대주주의 출연으로 가배정기간 경과 후 조합원이 배정받은 자사주는 위탁기간 만료 또는 퇴직 등의 사유로 인출하는 시점에 당해 인출주식의 매입가액과 인출시의 시가 중 낮은 금액을 인출일 과세연도의 근로소득으로 과세하며 다만, 법인의 출연금으로 취득하여 배정받은 자사주 중 매입가액을 기준으로 산정한 금액이 직전연도 총급여 액의 20%와 500만원 중 큰 금액을 초과하는 부분은 가배정기간 경과 후 조합원에게 배정시에 과세하게 됩니다.
- 한편, 귀 질의4의 무상주식을 배정받아 인출하는 경우에는 과세되지 않으므로 동 주식에 의한 과세상의 차별은 없을 것으로 사료되나, 세제와 관련된 정확한 내용은 소관부처인 재정경제부 세제실 또는 국세청으로 문의하시기 바랍니다.

(복지68233-158, 2003. 7. 1)



5-4. 우리사주조합 출연자금으로 유상증자시 제3자 배정이나 실권주에 청약할 수 있는지

- ❶ 질의1) 회사가 우리사주 조합에 출연한 자금으로 회사(상장사나 코스닥 등록회사)가 유상증자시 제3자 배정이나 실권주에 청약할 수 있습니까?
- ❷ 질의2) 회사가 우리사주 조합에 출연할 수 있는 연간 한도금액과 횟수가 어떻게 되는 지, 매년 계속하여 출연할 수 있습니까?
- ❸ 질의3) 우리사주조합에 출연하는 것에 대한 의결기관이 이사회결의로 충분한 것인 지 또는 주주총회 결의가 더 필요합니까?



답변

- ❶ 회신1) 우리사주조합은 근로자복지기본법 제35조(현행 제36조) 규정에 의해 사업주·대주주 등이 출연한 금품 및 우리사주조합원의 출자금 등으로 우리사주조합기금을 조성할 수 있으며, 동법 제37조제3항(현행 제36조제3항) 및 동법시행령 제22조(현행 제17조)에 따라 조성된 우리사주조합기금은 자사주 취득에 사용해야 하는 바, 우리사주조합은 우리사주조합기금으로 우리사주조합에 대한 제3자 배정 주식이나 실권주에 대한 청약이 가능하다고 할 것입니다.
- ❷ 회신2, 3) 회사는 근로자복지기본법 제36조(현행 제36조)에 따라 우리사주 조합에 자사주 또는 금품을 출연할 수 있습니다. 이 경우 연간 출연한도 및 횟수에 대한 제한은 없으며, 출연 여부에 대한 결정은 상법 및 회사정관이 정하는 절차에 의하여 할 수 있습니다.

(노사협력복지과-2712, 2004. 10. 27)



5-5. 우리사주조합에서 워런트(전환증권)를 회사로부터 취득 보유할 수 있는지

- 우리사주조합에서 Warrants(전환증권)을 회사로부터 취득·보유할 수 있습니까?
취득이 가능하다면 사측 및 조합원 개인별로 어떤 세제혜택이 있습니까?
 - 총 전환증권 수량(3,773,823주) 중 우리사주조합에 처분예정 수량 약 100만주
 - 전환증권 행사금액 : 주당 약 612원
 - 전환증권의 상증법상 평가금액(2004.11.20. 현재) : 주당 1,343원
 - 신주인수권 행사일 : 3개월 이내에 사측에서 확정 통보 및 행사
- 또한 잔여 수량에 대하여 최대주주 또는 임원에게 매각이 가능합니까?
 * Warrants(전환증권)을 우리사주조합에 양도 또는 증여를 하려고 하는 이유는 종업원 복리 증진 및 사기진작, 생산성 향상에 있음



답변

- 우리사주조합은 근로자복지기본법 제35조 및 제36조제1항(현행 제36조)에 따라 사업주 등이 출연한 금품으로 우리사주조합기금을 조성할 수 있는 바, 금품에는 현금을 물론 재산적 가치가 있는 유가증권 등을 포함하므로 신주인수권부사채(BW, Bond with Warrant) 및 이에서 분리된 신주인수권증권(warrant)을 사업주 등으로부터 무상출연 받을 수 있습니다.
- 한편, 우리사주조합은 근로자복지기본법 제37조(현행 제36조)에 따라 우리사주조합기금을 자사주 구입에 사용해야 하는 바, 주식이 아닌 신주인수권부사채 및 신주인수권증권을 유상취득할 수 없습니다. 다만, 예외적으로 신주인수권의 행사기간이 이미 도래한 신주인수권부사채 및 신주인수권증권은 우리사주조합이 취득과 동시에 신주인수권을 행사하고자 하는 경우에는 유상취득이 가능하다 할 것입니다.
- 아울러, 회사가 우리사주조합에 출연하는 금품은 손비로 인정되며, 우리사주조합원이 우리사주조합에 출연하는 금액은 당해연도 출연금액과 400만원 중 적은 금액을 당해연도 근로소득금액에서 공제받을 수 있습니다.
- 회사가 신주인수권부사채 및 신주인수권을 최대주주 및 임원에게 매각 가능한 지에 대해서는 상법 및 증권거래법 주무부처인 법무부 및 재정경제부로 문의하시기 바랍니다.

(노사협력복지과-3358, 2004. 12. 31)



5-6. 우리사주조합이 보유한 자사주의 유상감자로 발생하는 감자대금의 처리

- ➡ 당 사는 회사 전체 주식의 4% 유상감자를 진행 중에 있으며, 우리사주조합 주식도 유상감자 대상에 포함됩니다. 한국증권금융에 예탁되어 있는 우리사주 중 개인계정에 배정되어 있는 주식은 유상감자에 따른 업무처리에 문제가 없지만, 조합계정에 귀속되어 있는 주식은 그 처리방법이 쉽지 않아 아래의 해결방안을 제시하오니 검토해 주시기 바랍니다.
- ➡ 방안1) '08. 7.22. 개인계정으로 배정예정인 3차회사청약분의 주식을 유상감자 전에 개인계정으로 배정하는 방안입니다. 개정된 제도에 의하면 제3자 출연분의 경우에도 예탁하는 시점에서 개인계정으로 배정됩니다. 다만 제도 개정이전에 배정한 주식은 소급적용하지 않는 것이 원칙이나 설사 지금 개인계정이체하더라도 예탁만료 기간 등 주식본질은 변하지 않습니다.
- ➡ 방안2) 4% 유상감자로 지급되는 현금으로 재매입한 주식을 예탁할 때 그 의무 예탁기간이 당초 재예탁되는 주식의 예탁기간과 동일하게 적용하는 방안입니다. 예를 들어 100주를 가지고 유상감자를 하는 경우, 96주는 전과 동일한 조건으로 재예탁되는 것으로 알고 있습니다. 이때 조합에서 감자대금을 수령하여 다시 4주를 매입해서 앞의 96주와 동일한 의무예탁기간으로 재예탁하는 방법이 합리적일 수 있다고 생각합니다.
- ➡ 방안3) 4% 유상감자로 지급되는 현금을 의무예탁기간에 관계없이 조합원들에게 현금으로 지급하는 방안입니다. 다른 개인계정에 이미 이체되어 있는 다른 주식들의 경우 유상감자대금을 현금배당으로 의제하여 예탁만료기간에 상관없이 지급하는데 문제가 없는 것으로 알고 있습니다. 제3자 회사출연분 또한 조합 계정에 있긴 하지만 가배정 되어 있고 현금배당도 지급하고 있습니다.



답변

검토 1)

- 질의서상의 '05.10.1. 법개정 전에 회사 출연금 등으로 취득한 자사주는 근로자복지기본법 시행령 제19조제1항제2호에 규정된 가배정 절차를 따라야 하므로 '08. 7. 22. 이전에 개인별계정으로 배정할 수는 없습니다.

검토 2)

- 조합원 명의로 가배정된 기간동안의 자사주에 대한 소유권은 조합이 보유하고 있으므로 감자를 통해 환급되는 대금은 조합에 귀속(조합기금)되고 이는 동법 제35조제1항제1호 또는 제5호(현행 제36조)에 해당된다고 할 것입니다.
- 따라서, 동 조합기금으로 자사주를 취득하여 조합원 개인별계정에 배정하는 경우에는 동법 시행령 제20조제1항제1호(현행 제23조)에 따라 배정 후 4년 이상 8년 이내의 기간동안 의무예탁함이 타당합니다.

검토 3)

- 동법 시행령 부칙 제2조에서 규정하고 있는 배당금은 상법에 의한 배당금을 말한다고 할 것이므로 귀 질의와 같이 유상감자로 발생하는 감자대금은 동 규정상의 배당금에 해당하지 않습니다.

결론)

- 따라서, '05. 10. 1. 이전 근복법이 적용되는 기간 중에 회사의 출연금 등으로 취득된 조합보유 자사주에 대해 유상감자로 발생하는 감자대금은 조합기금으로 귀속시킴이 타당하고, 동 대금으로 취득하여 배정하게 되는 자사주의 의무예탁기간은 4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간으로 함이 타당하다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-2940, 2007. 11. 2)



5-7. 우리사주제도 시행중 개정된 근로자복지기본법령의 우위 및 효력범위는

- 질의1) G사가 '03.5월 이사회 의결과 노사협약을 통해 도입한 신우리사주제도와 동 제도 시행 중 개정된 근로자복지기본법 시행령 및 시행규칙의 우위 및 효력범위는 어떻게 됩니까?

※ 근로자복지기본법 시행령 및 시행규칙 개정 부분 중 문제조문(시행령 제17조의2 및 시행규칙 제11조의2)에 대한 경과규정 없음

- 질의2) 법령 개정 시행일로부터 적용했어야 한다면 초과 지급된 우리사주에 대한 처분 방법은? (금년 최종회 지급시 초과액 감액이 가능한 지 여부)



답변

회신 1)

- 근로자복지기본법에 따라 우리사주조합이 설립되어 있는 회사는 동법 제32조의2, 제32조의3, 동법시행령 제17조의2 및 동법시행규칙 제11조의2 규정(현행법 제39조, 영 제20조)에 따라 우리사주매수선택권을 부여하고자 하는 경우에는 회사 정관에 우리사주매수선택권을 조합원에게 부여할 수 있다는 내용 등을 규정하여야 하고, 또한 동법에서 규정하고 있는 우리사주매수선택권 부여한도, 부여방법 등 제반 규정과 절차를 준수하여 우리사주매수선택권을 부여하여야 할 것입니다.
- 귀 처에서 해석을 요청한 G사 신우리사주출연제도를 살펴보면 질의서상에 출연규모, 출연방법, 청약가격만 적시되어 있어 동 제도가 근로자복지기본법에 따른 우리사주매수선택권 제도인지에 대한 답변을 드리기 어려운 바, 동 제도가 동법상의 우리사주매수선택권 제도인지 여부는 우선적으로 회사의 정관을 검토해 볼 필요가 있음을 알려드립니다.

회신 2)

- 질의서상의 사업장 신우리사주제도가 근로자복지기본법상의 우리사주매수 선택권 제도인 경우에는 우리사주매수선택권 부여시 동법에서 규정하고 있는 제반 규정(조합원별 부여한도, 행사가격한도, 행사기간에 행사하지 아니한 수량의 이월금지 등)을 준수하여야 하는 바, 동 규정 위반시에는 동법 제57조 제2항제3호 및 동법 시행령 제38조(현행 제98조, 영 67조)에 따라 과태료 부과 대상이 될 수 있습니다.
- 한편, 우리사주매수선택권 시행시 조합원별 부여한도 초과(부여일 기준 연간 6백만원 초과), 평가가격의 100분의 80미만 적용 등에 대한 구체적인 처분방법에 대하여는 주주 등 이해관계인들이 민사소송 등의 절차에 따라 해결해야 할 사안으로 사료됩니다.

(노사협력복지팀-3083, 2007. 11. 23)



5-8. 미국 나스닥 시장에서 주식매입시 세제혜택

- ➡ 당 사는 국내법에 의해 설립된 주식회사로서 국내에서는 비상장회사이나 ADS(American Depositary Share)를 발행해 미국 NASDAQ에만 단독 상장되어 있음
- ➡ 우리사주조합을 설립하고자 하는데 자사주 취득에 있어서 신주 발행(제3자 배정)과 NASDAQ 시장에서의 주식 매입 중에서 방법을 정하지 못하고 있음
- ➡ 신주발행의 경우 실물예탁이 가능해 우리사주조합의 요건을 충족하고 자사주 취득 인정도 되어 각종 세제혜택까지 받을 수 있는 것으로 알고 있는 데 NASDAQ 시장에서 주식을 취득할 경우 ADS는 실물이 존재하지 않으므로 예탁이 불가능해 우리사주조합 요건을 충족시키지 않아 세제혜택을 받을 수 없는 것인 지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제36조제3항에 따라 우리사주조합은 우리사주조합기금을 우리사주의 취득 등에 사용하여야 하고, 이 때 “우리사주”란 같은 법 제2조 제5호의 정의에 따라 주식회사의 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 주식회사의 주식을 말하는 것이며,
 - 같은 법 제43조에서는 우리사주조합은 우리사주를 취득하는 경우 정해진 기간 동안 대통령령으로 정하는 수탁기관(한국증권금융주식회사)에 예탁하여야 하고, 이를 위반할 경우 같은 법 제98조에 따라 100만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있습니다.
 - 귀 질의의 경우 자세한 사정을 알 수 없으나, 귀 사의 우리사주조합이 해외 시장에 발행·거래하는 ADS를 취득하는 경우 위 규정을 충족할 수 없어 법 위반의 소지가 있다고 사료됩니다.
 - 다만, 국내 주식을 원주로 하는 주권예탁증서(Depositary Receipt: DR) 형식이라면 이는 원주로의 교환이 가능하므로, 우리사주조합이 기금을 사용하여 해외 시장에 상장된 DR을 취득하고, 취득 즉시 국내 주식으로 교환하여 해당 원주를 수탁기관에 예탁하는 경우 예외적으로 우리사주제도에 따른 우리사주를 취득·예탁한 것과 같이 인정될 수 있다고 사료됩니다.

(근로복지과-188, 2011. 3. 16.)

6. 우리사주의 배정 및 배분



6-1. 우리사주 무상지급대상에서 계약직근로자 제외여부

- 동법 제33조 및 동법 시행령 제15조 제2항(현행 법 제36조)에 따라 사업주가 출연한 금품에 대해서 근로자에게 배분할 경우, 일부 계약직근로자의 고용조건에 연간총급여를 사전적으로 일정금액을 정해놓고, 또한 정해진 연간총급여는 연월 차유가보상금 및 계약직근로자에게 지급하는 모든 금품을 포함하는 것으로 정해 놓은 경우 사업주가 제공하는 무상 우리사주에 대한 지급대상에서 계약직근로자를 제외할 수 있습니까?



답변

- 근로계약 체결시 기간을 정한 계약직 근로자는 근로자복지기본법 제29조 제1항(현행 제34조제2항)의 조합원 자격 결격자에 해당하지 않으므로 우리사주조합의 가입대상에서 원천적으로 배제될 수는 없을 것이나, 우리사주조합이 동법 제33조제2항(현행 제37조) 및 동법 시행령 제19조(현행 제19조)의 기준 및 조합 규약에 따라 주식을 배정함에 있어서는 임금·근속년수·성과 등을 고려하여 조합원간에 차등을 둘 수 있을 것입니다.
- 한편, 「근로자복지」란 임금 및 근로시간 등 기본적인 근로조건 이외에 근로자와 그 가족의 삶의 질 향상을 위해 실시하는 제반 정책 또는 사업으로서, 우리사주제도는 회사의 임금제도와는 별개로 근로자복지기본법과 조합 규약에 따라 운영된다고 할 것인 바, 귀 문의 경우 계약직 근로자의 급여를 제반 수당을 포함하는 연간 총액개념으로 책정하였다 하여 해당 근로자를 무상출연 주식에 대한 배정대상에서 배제하는 것은 타당하다고 볼 수 없을 것입니다.

(복지 68233-151, 2003. 6. 25)



6-2. 제3자에 대한 신주인수권 부여규정이 없음에도 조합원에게 20% 우선배정이 가능한지

- 당사는 비상장법인으로 정관에 “제3자에 대한 신주인수권 부여규정”이 없는데 제3자에게 근로자복지기본법 제32조 제2항을 적용하여 우리사주조합원에게 신주 20% 우선배정이 가능합니까?

<답설> 정관에 제3자에 대한 신주인수권 규정이 없어 상법 제418조에 따라 유상증자를 해야 하기 때문에 근로자복지기본법 제32조 제2항(현행 제38조 제2항)을 적용하지 못해 신주를 우리사주조합원에게 우선배정할 수 없다.

<을설> 비상장법인이고 정관에 제3자에 대한 신주인수권 규정이 없어도 근로자복지기본법 제32조 제2항(현행 제38조제2항)의 규정이 상법(제418조)의 특별법이기 때문에 유상증자시에 이사회 결의로써 신주를 20% 범위 내에서 우리사주조합원에게 우선적으로 배정할 수 있다.

<의견> 근로자복지기본법 제32조는 상법 제418조의 규정에도 불구하고 상법에 대하여 특별법적 성격을 갖는 법률이므로 상법상 주주의 신주인수권을 배제하고 정관에 제3자에 대한 신주인수권 부여 규정이 없어도 이사회 결의로써 우리사주조합원에게 우선 배정이 가능하다는 “을”의 논리가 맞을 것으로 사료됨.



답변

- 근로자복지기본법 제32조제2항(현행 제38조제2항)은 주권비상장법인이 유상증자를 하는 경우 상법 제418조의 규정에 불구하고 우리사주조합원에게 우선배정할 수 있도록 하고 있는 바, 귀 사 정관에 이에 대해 별도로 정함이 없더라도 신규 발행하는 주식의 20% 범위내에서 우리사주조합원에게 신주인수권을 배정할 수 있습니다.

(노사협력복지과-3115, 2004. 12. 7)



6-3. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식의 재배정 여부 및 절차

- ❶ 질의1) 현재 조합원의 퇴직(의원면직 등)으로 인해 발생한 조합원 회수주식이 19,978주로 조합원 인당 1주씩 배정이 가능할 경우에 개인별계정에 배정을 하여야 하는지와 배정을 할 경우 배정절차, 방법 및 시기와 배정주식의 예탁 기간은?
- ❷ 질의2) 개정법령 시행('05.10.1) 이전 발생한 배당금, 배당수익금으로 자사주를 취득(최대 인당 2주)하여 개인별계정에 배정 후 남은 잔액은 어떻게 처리되어야 합니까 ?



답변

- 회신1) 동 사안은 근로자복지기본법령의 개정에 따른 적용대상 법령의 문제인바, 회수한 주식을 배정하는 시점에 시행 중인 법령을 적용하여야 할 것입니다. 따라서, '05.10월 이전에 회수한 주식을 '05.10월 이후에 배정하는 경우 동법 시행령 제19조제1항제1호 가목 규정에 따라 조합원 개인별 계정에 배정하여야 하며, 동법 시행령 제20조제1항제1호에 따라 4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간동안 예탁을 하여야 합니다.
- 회신2) 조합계정에서 발생한 배당금은 법 제35조 제2항 및 동법시행령제22조에 따라 자사주 취득 및 조합 차입금 상환에 사용되어야 합니다. 다만, 차입금이 없고 전체 조합원에게 주식을 배정할 수 없을 정도의 배당금만이 있는 경우에는 배당금으로 주식을 취득하여 규약이 정하는 바에 따라 조합에서 자율적으로 처리하면 될 것입니다.

(노사협력복지팀-575, 2005. 11. 3)



6-4. 우리사주 배정시 언제 기준으로 재직중이어야 하는지

- 우리사주 배정기준 관련하여 우리사주 신주 배정일(유상청약의 기준일)이 2월 6일, 실제 청약일은 3월 8일인데 언제 기준으로 재직중이면 우리사주 배정이 가능합니까?



답변

- 귀 질의내용인 근로자복지기본법 제32조(현행 제38조)의 우리사주조합원에 대한 우선배정에 관한 관련 법률은 “증권거래법 제191조의7”로 “증권거래법”의 소관부처는 재정경제부(현행 금융위원회)임을 알려드리며,
- 귀 질의서상의 우선배정을 받을 수 있는 권리시점에 대하여는 재무부(현, 기획재정부)에서 “우리사주조합원이 자본시장 육성에 관한 법률 제17조(현행 자본시장 및 금융투자업에 관한 법률)에 따라 우선적으로 주식을 배정받을 권리가 있기 위해서는 우리사주의 청약일 현재 우리사주조합원의 자격을 유지하고 있어야 합니다”라고 행정해석(문서번호 22320-38, 1992. 3.23)을 한 바 있음을 안내하오니 참고하시기 바랍니다.

(노사협력복지팀-886, 2007. 3. 16)



6-5. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정시 조합계정 배당금으로 취득한 자사주 포함여부

- 조합원 퇴직으로 발생한 회수주식을 현재 조합원에게 배정하려고 하나 부족분이 발생하여 조합계정배당금으로 자사주를 취득 후 회수주식과 자사주 취득분을 합하여 조합원 배정이 가능합니까?



답변

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제34조제2항(현행 제44조) 및 같은법 시행령 제21조(현행 제25조)에 규정된 사유가 발생할 때에 자사주를 인출할 수 있는 것이므로 위 규정에 정한 사유이외의 사유로 임의퇴직하는 경우 등은 규약이 정하는 바에 따라 조합이 주식을 회수하여 다른 조합원의 개인별계정에 배정하여야 하는 바,
- 회수주식이 다른 조합원들에게 배정하기에 부족한 경우라면 조합계정 배당금으로 자사주를 취득 후 회수주식과 자사주 취득분을 합하여 배정하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

(노사협력복지팀-2041, 2006. 7. 3)



6-6. 퇴직자로부터 회수한 주식을 배정할 때 재직기준 시점

- 근로복지기본법 시행령 제21조 제2항에 의하면 조합원의 퇴직시 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 하는 바, 동 규정에 따라 일정기간에 걸쳐 퇴직조합원으로부터 회수된 주식을 “다른 조합원”에게 배정하고자 하는데 여기서 “다른 조합원”의 범위가 1)회수된 주식의 당초 배정시의 조합원인지 2)회수된 시점의 조합원인지, 3)재배정 시의 조합원인지 여부
- 이 때 재배정의 대상이 3)재배정 시의 조합원이라고 할 때, 아직 우리사주조합에 가입하지 않은 직원(신입직원 등)이 있을 경우 이들에게 조합가입 여부를 묻지 않고 재배정하였을 시 문제가 없는 지 여부와 이들에게 조합가입 의사를 묻고 가입신청서를 받아 배정하더라도 문제가 없는 지 여부



답변

- 근로복지기본법 시행령 제21조제2항(현행 제25조)에 따라 조합원의 퇴직시 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 하는 바, 동 규정에 따라 회수된 자사주의 재배정 기준은 규약이 정하는 바에 따르고 규약에서 정한 사항이 없다면 조합원 총회 또는 이사회에서 협의하여 정할 수 있을 것임.
- 근로복지기본법 제29조제1항(현행 제34조)에 따라 우리사주조합이 설립된 회사의 모든 근로자는 우리사주조합에 가입할 수 있고, 같은 법 시행령 제18조(현행 제18조)에 따라 조합이 조합원을 위하여 자사주를 취득함에 있어서는 전체 조합원의 이익에 부합되도록 하여야 하는 바, 회수된 자사주의 재배정 대상을 재배정시의 조합원이라고 정한 경우에는 재배정시점의 모든 근로자가 우리사주조합에 가입할 수 있고 신규 입사한 근로자 등을 원천적으로 조합의 가입대상에서 배제할 수는 없으므로, 재배정시 조합가입신청서를 제출하여 조합원이 된 근로자가 있는 경우에는 포함하여 배정할 수 있을 것임.

(임금복지과-438, 2010. 7. 30.)



6-7. 자회사가 보유하고 있는 자사주를 출연한 경우 지배회사 우리사주 조합원도 배정이 가능한지

- ☞ 자회사에서 보유하고 있는 자사주를 지배회사우리사주조합에 무상출연한 경우 출연한 자회사 소속 조합원에게만 배정이 가능한지 아니면 지배회사우리사주 조합원 모두에게 배정이 가능한지?



답변

- 근로자복지기본법 제36조제1항(현행 법 제36조제4항 및 영 제19조)에 따라 출연하는 회사 소속근로자인 조합원에게 배정이 가능함을 알려드립니다

(퇴직연금복지과-479, 2008. 10. 13)



6-8. 지배회사가 유상청약을 할 경우 자사주 배정범위는

- ☞ 지배회사가 유상청약을 할 경우에는 어떻게 배정해야 합니까?



답변

- 유상청약이라 함은 모집시 우선배정으로 판단되는 바, 이 경우 전체조합원을 대상으로 배정이 가능함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-479, 2008.10.13)



6-9. 지배회사가 출연한 경우 관계회사의 근로자에게 자사주 배정이 가능한지

- ➡ 근로자복지기본법 제29조제1항(현행 제34조)에는 우리사주조합이 설립된 회사가 50% 이상의 지분을 가지고 있는 관계회사의 직원들도 우리사주조합에 가입할 수 있도록 규정되어 있으며,
- ➡ 동법 제36조제1항(현행 제36조제4항)에는 우리사주조합은 회사·주주의 출연·지원으로 취득하게 된 자사주는 당해회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되도록 운영하여야 한다고 규정되어 있음.
- ➡ 우리사주조합이 설립된 회사에서 당해회사의 우리사주조합에 가입한 관계회사의 근로자가 자사주를 취득하는 것을 지원함이 불가하다고 보는 해석이 타당합니까?



답변

- 근로자복지기본법(이하 “법”이라 함) 제29조제1항(현행 제34조)은 우리사주조합이 없는 관계회사의 근로자가 지배회사 우리사주조합에 가입할 수 있도록 하여 지배회사의 주식을 취득함으로써 재산 증식과 환금성을 확보하기 위한 것이며,
 - 동법 제36조제1항 후단(현행 제36조)은 우리사주조합이 회사·주주의 출연 및 지원으로 취득한 자사주를 당해 회사소속 근로자에게만 배정하도록 함으로써 우리사주조합에 대한 지원이 회사별로 구분 계리되도록 하기 위한 것입니다.
- 귀 질의는 위 규정들을 종합적으로 해석할 경우 지배회사의 출연 및 지원으로 취득한 자사주를 관계회사의 근로자에게도 배정하는 것이 가능하다는 의견으로 보입니다.
- 그러나 동법 제29조제1항(현행 제34조)은 관계회사 근로자의 지배회사 우리사주조합에의 가입권한만을 부여한 것이고, 회사별 지원금액의 사용처에 관한 사항은 동법 제36조제1항(현행 제36조제4항)에서 규율하고 있으므로,
 - 지배회사의 출연 및 지원으로 취득한 자사주는 동법 제36조제1항(현행 제36조제4항)에 따라 지배회사 소속 근로자에게만 배정되어야 하며, 관계회사의 근로자에게 배정되는 것은 불가함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-577, 2008. 11. 20)



6-10. 관계회사 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입시 관계회사에
존속하는 우리사주조합이 보유한 자사주를 추가배정이 가능한지

- 근로자복지기본법 제29조제4항(현행 제34조)에 의하면 관계회사의 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입함에 따라 이미 배정받은 자사주에 한하여 변경전 우리사주조합원의 자격을 유지한다고 되어 있는데, 지배회사 우리사주조합에 가입한 후, 관계회사 우리사주조합이 보유한 조합명의 자사주 및 보유기금으로 매입한 자사주를 추가로 관계회사 조합원에게 배정할 수 있는지 여부 및 그 대상(관계회사 우리사주조합원에 한정, 지배회사 우리사주조합에 가입한 당해 회사의 조합원 포함 등)은 어떻게 됩니까?



답변

- 근로자복지기본법 제39조제1항(현행 제47조) 및 동법 시행령 제27조제2항(현행 제29조제2항)의 규정에 의거 관계회사의 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입하는 경우에는 관계회사의 우리사주조합은 해산하여야 하나, 자사주를 수탁기관에 예탁하고 있는 기간 동안은 인출사무 등이 잔존하고 관계회사의 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입함에 따라 관계회사 조합원에게 발생할 수 있는 불이익을 방지하기 위하여 일정기간 해산을 유보하고 있습니다.
- 따라서, 관계회사에 존속하는 우리사주조합이 보유하고 있는 자사주 및 기금으로는 소극적인 관리행위만 가능하고 자사주를 추가로 조합원에게 배정하는 것과 같은 적극적인 행위는 제한된다고 할 것입니다.

(임금복지과-601, 2009. 6.16)



6-11. 주식배분시 관계회사 근로자에게 적게 배정할 수 있는지

- 「근로복지기본법」 제29조제3항(현행 제34조)에 따라 관계회사의 근로자도 당사의 우리사주조합에 가입하여 향후 우리사주조합에 우선 배정되는 신주를 함께 배분할 계획이고, 같은 법 시행령 제15조제2항(현행 제14조제1항)에 의하면 “자사주의 배정에 있어서 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 한다”라고 되어 있고, 당사 우리사주조합 규약 제19조제1항에 의하면 “취득 자사주를 이사회가 정하는 방법으로 조합원에 배분하되, 저소득조합원 및 장기근속조합원을 우대하여야 한다”라고 되어 있는 데, 주식배분 시 각 조합원별 배분주식 수를 산정할 때 우리회사의 근로자는 100%를 적용하고 관계회사의 근로자는 50%만 적용한다던가 하는 차등기준의 적용이 가능한 지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제34조제1항제2호에 따라 우리사주제도 실시회사가 해당 발행주식 총수의 100분의 50이상의 소유를 통하여 지배하고 있는 주식회사(지배관계회사)의 소속 근로자로서 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합에 조합원으로 가입한 경우에는 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합원과 동일한 자격을 가지게 되며,
 - 조합원에 대한 자사주 배분기준을 정함에 있어서 같은 법 시행령 제18조에 따라 전체 조합원에게 이익이 되도록 하여야 하므로 관계회사의 근로자라는 사유만으로는 차등할 수는 없을 것으로 사료됨.
 - 다만, 저소득 및 장기근속, 성과, 기여도 등의 합리적인 기준에 따라 차등을 두는 것은 가능할 것으로 사료됨.

(임금복지과-139, 2011. 1.11.)



6-12. 스톡그랜트형 주식과 우리사주무상출연 주식 중 선택하게 하여 무상출연 주식을 선택한 조합원에게만 배정할 수 있는지

- 회사에서 무상으로 주식을 지급할 경우 조합원 개인별 선택에 따라 스톡그랜트형(의무보유기간 없음, 세금혜택 없음)주식 및 우리사주무상출연 주식 중에서 조합원별로 원하는 주식을 선택하게 할 경우, 무상출연 주식을 선택한 조합원에게만 우리사주를 배정할 수 있는지 여부



답변

- 「근로복지기본법」제36조 제4항 및 같은 법 시행령 제18조 등에 따라 회사 또는 그 주주 등의 출연으로 취득한 우리사주는 해당 회사 소속 근로자인 우리사주 조합원 전체를 대상으로 조합에서 정한 배정기준에 따라 조합원 계정에 배정하여야 합니다.
- 이 경우 같은 법 시행령 제14조 제1항에 따라 자사주 배정 및 우리사주 매수선택권의 부여 시 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하도록 규정하고 있으며 직급, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 주식배정수의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적절한 범위 내에서 가능하다고 판단됩니다.
- 따라서 조합원들에게 스톡그랜트형 주식과 우리사주의 장단점에 대한 충분한 설명을 하고 하자 없는 자율적인 결정에 따라 우리사주 또는 스톡그랜트형주식을 선택하였고, 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이 객관적으로 존재하는 경우라면 우리사주무상출연을 선택한 조합원을 대상으로 우리사주를 배정하는 것은 가능하다고 판단됨을 알려드립니다.

(근로복지과-1933, 2011.8.29.)



6-13. 신주발생시 우리사주조합원에 우선배정권이 인정되는지

- ➡ 신주인수권부사채(BW)를 발행할 당시는 사채로써 우리사주조합원의 권리를 주장할 수 없지만, 신주인수권이 행사되어 실제로 신주가 발행되었다면 신주 인수권행사 효과로 신주행사의 결과를 야기하는 점 등을 비추어 볼 때 신주에 대한 우리사주조합원의 우선배정권이 인정될 여지가 있는지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제38조에 따라 주권상장법인 또는 주권을 유가증권시장에 상장하려는 법인이 주권을 모집 또는 매출하려는 경우 우리사주조합원은 모집 또는 매출하는 주식 총수의 100분의 20의 범위에서 우선적으로 배정받을 권리가 있습니다.
- 따라서 신주인수권부사채(BW) 발행은 사채로써 우선배정에서 말하는 주권에 해당되지 않고
- 신주인수권 행사는 50인 이상의 투자자에게 새로 발행되는 증권의 취득의 청약을 권유하는 모집이나 이미 발행된 증권의 매도의 청약을 하거나 매수의 청약을 권유하는 매출에 해당되지 않아 우선배정권이 인정되기 어렵다고 판단됨을 알려드립니다.

- ➡ 모집이란 50인 이상의 투자자에게 새로 발행되는 증권의 취득의 청약을 권유하는 것(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조 제7항)
- ➡ 매출이란 50인 이상의 투자자에게 이미 발행된 증권의 매도의 청약을 하거나 매수의 청약을 권유하는 것(「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조 제9항)

(근로복지과-1711, 2011.8.4.)



6-14. 무급노조전임자에게도 우리사주 우선배정 가능한지

- ➡ 무급노조전임자는 근무를 함에도 임금을 지급받지 않아 우리사주 우선배정을 받을 수 없는지 여부



답변

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제176조의9제1항제1호에 의하여 해당법인으로부터 청약일전 12개월간 지급받은 급여총액을 한도로 청약을 할 수 있습니다.

- 따라서, 무급 노조전임자는 우리사주조합원이나 청약 직전 12개월간 지급 받은 급여가 없을 경우에는 우선배정 주식을 배정받을 수 없습니다.

※ 육아휴직자도 동일한 경우에 해당

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제176조의9제1항제1호

1. 주권상장법인이 주식을 모집 또는 매출하는 경우 우리사주조합원의 청약액과 청약 직전 12개월간 취득한 해당 법인 주식의 취득가액을 합산한 금액이 그 법인으로부터 청약 직전 12개월간 지급받은 급여총액을 초과하는 경우

(근로복지과-2917, 2011.11.23.)



6-15. 우리사주조합이 없는 경우 우선배정 여부

- 유가증권시장 상장법인 또는 상장하려는 법인은 주식을 모집 또는 매출하는 경우에 우리사주조합에 20% 범위에서 우선적으로 주식을 배정하여야 한다고 규정되어있는 바, 우리사주조합이 없는 경우에는 배정하지 않아도 되는지 여부



답변

- 『근로복지기본법』제38조에 따라 주권상장법인(코스닥 시장에 주권이 상장된 법인은 제외) 또는 주권을 유가증권시장에 상장하려는 법인이 주권을 모집 또는 매출하는 경우에 우리사주조합원은 모집 또는 매출하는 주식 총수의 100분의 20의 범위에서 우선적으로 배정받을 권리가 있습니다.
- 동 권리는 우리사주조합이 설립된 경우에 적용되는 것이므로 우리사주조합이 없어 우리사주조합원이 없다면 동 규정이 적용되지 않음을 알려드립니다.

(근로복지과-594, 2012.2.22.)

7. 우리사주의 예탁 및 인출



7-1. 인출주식의 우리사주조합 우선매입권

- ➡ 비상장법인에서 근무 중으로 퇴사하려고 하는데(주식보유기간은 1년이 넘었음) 퇴사 시 우리사주를 인출하려고 하였으나, 회사측에서는 ‘우리사주조합’ 혹은 ‘우리사주조합원’에게 퇴사자의 주식에 대하여 우선매입권이 있다고 하면서 조합이나 조합원이 우선매입권을 행사하지 않는 경우에 한하여서만 주식을 들고 갈 수가 있다고 합니다.
- ➡ 우선매입권은 해당 회사의 우리사주조합 규약에 명시되어 있어야 그 효력이 있는 것인지, 만약 우리사주조합 규약에 ‘우선매입권’에 대하여 특별히 명시되어 있지 않다면 퇴사 시 주식을 인출할 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제37조제4항(현행 제44조) 및 동법시행령 제25조에 따라 우리사주조합원이 자사주를 인출하는 경우 우리사주조합에서 당해 조합원과 합의하여 정한 가격으로 우선매입할 수 있으며, 그 매입가격이 합의되지 아니한 때에는 조합원이 조합에 대하여 당해 주식의 인출을 요구할 수 있음을 알려드립니다.

(복지68230-2, 2002. 1. 3)



7-2. 포괄적 주식교환시 자사주의 인출여부

- A사가 상법 제360조의2 내지 제360조의14 규정에 기하여 B사와 포괄적 주식 교환을 하게 됨에 따라, A사 우리사주조합은 동 주식교환을 사유로 예탁되어 있는 자사주의 인출을 요청하였으나, 근로자복지기본법 시행령 제20조(현행 제25조) 및 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조)제2항의 인출사유에 해당되지 않아 그 처리를 어떻게 해야 하나요?
- 포괄적 주식교환 : 2002. 3. 4. 기준으로 A사의 발행주식 전량을 B사가 신주를 발행하여 A사 1주에 B사 0.57419주의 비율로 교환하기로 함.
- 주식교환 일정
 - 2002. 1.28. 양사 주주총회에서 포괄적 주식교환 승인
 - 2002. 1.28. ~ 2.18. 반대주주의 주식매수청구권 행사
 - 2002. 2.19. ~ 3. 3. 주권 제출
 - 2002. 3. 4. 주식 교환



답변

- 상법 제360조의2에 따른 주식의 포괄적 교환은 근로자복지기본법 시행령 제20조(현행 제25조) 및 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조)에 따라 근로자에게 우리사주의 처분권을 부여하는 중도인출 사유에는 해당되지 않습니다.
- 다만, 주식의 포괄적 교환시 완전모회사의 주식으로 교환하기 위하여 일시적으로 인출하고 이를 재예탁하는 것은 무방하다고 할 것이며, 이 경우 완전자회사의 경영성과가 반영되는 완전모회사의 주식을 자사주로 볼 수 있을 것입니다.

(복지68230-72, 2002. 3. 5)



7-3. 개인별 계정에 보유중인 주식에서 발생한 무상증자 주식에 대한 예탁기간

- 개인별계정에 보유중인 주식에서 발생한 무상증자 주식에 대한 예탁기간은 어떻게 되나요 ?



답변

- 조합원 개인별 계정에 보유중인 주식에 대한 권리행사로 취득한 무상증자 주식은 취득 즉시 개인별 계정에 배정하고 수탁기관에 1년이상 예탁해야 합니다.

(복지68203-348, 2003. 12. 26)



7-4. 시장개설기관인 증권거래소나 코스닥 위원회의 결정에 따라 상장·등록이 폐지된 경우 자사주의 중도인출 여부

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제34조(현행 제43조) 및 동법시행령 제20조(현행 제23조)에 따라 우리사주조합으로부터 배정받은 자사주를 수탁기관에 1년 이상 예탁하여야 하며, 우리사주조합원이 그 자격을 상실하거나 그 조합이 해산하는 경우 및 노동부령이 정하는 일정한 사유 발생시에는 이를 중도 인출할 수 있습니다. 이와 관련하여 근로자복지기본법시행규칙 제13조제2항제2호(현행 제17조)에서는 예탁중인 자사주가 상장·등록 폐지될 것을 전제로 “당해 기업의 상장폐지 또는 등록폐지 신청의 경우”라고 규정하고 있습니다.
- 동 규정을 ‘당해 기업의 신청에 의하지 않고 시장개설기관인 증권거래소 또는 코스닥위원회의 결정에 따라 상장·등록이 폐지되는 경우’를 포괄하는 것으로 해석하여 이를 사유로 예탁중인 자사주를 중도 인출할 수 있습니까 ?



답변

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제34조(현행 제43조)에 따라 개인별 계정에 배정된 자사주를 수탁기관에 1년 이상 의무예탁해야 하나, 동법시행령 제20조(현행 제23조) 및 동법시행규칙 제13조(현행 제17조)에서 정한 예외적인 경우에는 의무예탁기간이 경과하지 아니하였다 하더라도 중도에

인출할 수 있습니다. 이러한 입법취지는 의무예탁기간 준수로 우리사주제도가 추구하는 목적달성이 불가능하거나 우리사주 취득 당시 예측하지 못한 중대한 사정변경이 있는 경우 우리사주의 인출을 허용함으로써 조합원의 재산권을 보호하고자 하는 데 있습니다.

- 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조)제2항제2호에서 중도인출 사유로 인정하고 있는 “당해 기업이 상장폐지 또는 등록폐지 신청을 한 경우”는 당해 주식의 일정기간 이후 상장 또는 등록 폐지로 인한 거래중단에 대비하여 우리사주의 환금성을 보장하기 위해 인출을 허용한 것이므로 귀 질의와 같이 당해 기업이 신청하지 아니하였으나 시장개설기관인 증권거래소 또는 코스닥 위원회의 결정으로 상장·등록 폐지되는 경우에도 의무예탁기간중인 우리사주를 인출할 수 있을 것입니다.

(노사협력복지과-1849, 2004. 8. 9)



7-5. 자회사에 본인 의사와 상관없이 전출하는 경우 조기배정 사유에 해당하는 지

- 단체협약상 개인질병으로 인한 휴직기간 종료에 따른 퇴직, 회사 경영정책의 일환으로 일정업무를 아웃소싱하면서 해당인원을 아웃소싱업체로 이동시키는 경우, 당사가 100% 출자하여 설립한 자회사에 본인 의사와는 상관 없이 직원 일부를 전출시키는 경우에 자사주 조기배정 사유에 해당됩니까?



답변

- 근로자복지기본법 제33조, 동법 시행령 제19조 및 동법 시행규칙 제12조(현행 법 제44조, 영 19조, 규칙 제13조)에서는 우리사주조합이 해산하거나 우리사주조합원의 사망, 장애의 발생, 정년에의 도달, 경영상 이유에 의한 해고 및 기타 이에 준하는 사유로 퇴직하는 경우에는 조합계정의 가배정 주식을 개인별계정에 조기 배정하도록 규정하고 있는 바, 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 가배정된 조합계정 자사주를 조기에 개인별계정에 배정하여 인출할 수 있도록 한 것입니다.

- 귀 질의에서 “질병으로 휴직을 하였음에도 완치되지 않아 정상적인 업무수행 불가로 퇴직”하는 경우에는 조기배정 사유에 해당된다고 사료되며, “회사 경영정책의 일환으로 일부 업무를 아웃소싱하거나 자회사에 영업권을 양도 하면서 근로자 본인의 귀책사유 없이 퇴직하는 경우”에도 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제4호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능하다고 사료됩니다.

(노사협력복지과-1714, 2005. 7. 5)



7-6. 비등기임원의 비자발적 퇴직시 조기배정 사유에 해당하는 지

- ➡ 당사의 부사장, 전무, 상무 등의 비등기임원의 퇴직은 매년 인사평가, 실적 등을 감안하여 대표이사 사장의 판단에 의해 결정됩니다.
- ➡ 이러한 비등기임원의 퇴직은 자의에 의한 자발적인 퇴직이 아니고 대표이사 사장의 판단에 의한 강제적인 퇴직이므로 경영상 이유로 인한 해고 내지 이에 준하는 사유로서 노동부장관이 인정하는 사유에 해당되기 때문에 조합계정의 자사주를 개인별계정으로 배정하여야 한다는 ‘갑’의 의견과,
- ➡ 비등기임원은 일반 근로자와는 달리 비등기임원이 됨과 동시에 근로기준법 제31조 경영상 이유로 인한 해고의 제한을 적용받지 않고 언제든지 대표이사 사장의 판단에 의해 퇴직이 결정되는 것이므로 경영상 이유로 인한 해고 내지 이에 준하는 사유로서 노동부장관이 인정하는 사유에 해당되지 않으므로 배정할 수 없다는 ‘을’의 의견이 있습니다.
- ➡ 조합계정의 자사주를 조기배정함에 있어서 의도하지 않은 위법사항이 발생되지 않도록 상기 ‘갑’과 ‘을’의 의견 중 어느 의견이 타당합니까?



답변

- 근로자복지기본법 시행령 제19조 제3항 및 동법 시행규칙 제12조(현행 13조) 제4호 내지 제5호에 따라 자사주의 조기배정 사유에 해당하는 「근로기준법 제31조에 따른 경영상 이유로 인한 해고」 또는 「이에 준하는 사유」라 함은 기업의 구조조정 차원에서 근로자의 의사에 반해 이루어지거나 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병 등 이에 준하는 사유로 퇴직하게

되는 경우를 의미하며, 근로자의 귀책사유 등으로 인한 징계 면직의 경우에는 조기배정 사유가 되지 아니합니다.

- 귀 질의 내용만으로는 비등기임원(부사장, 전무, 상무 등)의 정확한 퇴직 사유를 판단하기 곤란하나, 그 퇴직의 사유가 위와 같이 사업의 구조조정 기타 이에 준하는 사유에 해당하지 아니한 경우에는 귀 질의 ‘을’의 견해와 같이 조기배정 사유가 될 수 없음을 알려드립니다.

(노사협력복지팀-512, 2005. 10. 27)



7-7. 신설법인 또는 계열사로의 진출시 조기배정 사유에 해당하는 지

- 상법에 의해 회사가 분할되어 존속법인과 신설법인으로 2개법인이 된 경우 조기인출사유에 해당되어 신설법인으로 이동하는 직원들에게 조합계정에 있는 주식을 조기배정하고 인출하여 지급할 수 있습니까?
- 회사의 경영상의 이유로 근로자의 동의를 얻어 계열사로 진출한 경우 조합계정에 있는 주식을 조기배정하여 인출, 지급할 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법 제33조제2항, 동법 시행령 제19조 및 동법 시행규칙 제12조 (현행 법 제44조, 영 19조, 규칙 제13조)에 따라 개인별 계정에의 조기배정 사유로 조합원의 사망, 장애의 발생, 정년예의 도달 및 근로기준법 제31조에 따른 경영상 이유로 인한 해고 및 이에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하는 경우로 하고 있습니다.
- 따라서, 귀 질의 내용의 신설법인 또는 계열사로의 조합원 진출이 회사의 경영상의 이유에 기인하고, 조합원의 퇴직이 회사의 경영방침에 따라 비자발적으로 이루어진 경우에 해당한다면 개인별 계정에의 조기배정이 가능할 것이나, 동 신설법인 또는 계열사로의 진출이 회사의 경영방침과는 무관하게 조합원의 희망에 따라 이루어지는 경우라면 조기배정 사유로 볼 수 없을 것입니다.

(노사협력복지과-1042, 2005. 4. 25, 노사협력복지과-1878, 2005. 7. 22, 노사협력복지팀-545, 2005. 10. 31)



7-8. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정할 경우 의무예탁기간의 기산시점

- ❶ 질의1) 개정 근로자복지기본법에 따라 퇴사자가 의무보유기간(3년) 미확보로 인해 인출하지 못한 우리사주를 재직자에게 재배정하는 경우 의무보유 기간의 기산 시점은 ?
- ❷ 질의2) 재배정시 재배정 주식의 기산 시점에 대하여 우리사주조합과 조합원의 합의에 의하여 정하는 것이 가능합니까 ?
- ❸ 질의3) 의무보유기간 내 퇴사자에 대한 주식인출이 가능한 경우는 ?



답변

- 회사의 무상출연 등으로 취득한 자사주는 근로자복지기본법 시행령 제19조 제1항제1호(현행 제19조)에 따라 즉시 개인별 계정에 배정하여야 하며, 개인별 계정에 배정된 주식은 동법 시행령 제20조제1항제1호에 따라 4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간 동안 의무예탁을 하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서, 귀 질의 1)과 2)의 경우 동법 시행령 제21조제2항(현행 제23조)에 따라 회수한 자사주를 배정 받은 경우에도 무상으로 배정받은 경우에 해당되므로 배정받은 시점부터 4년 이상 8년 이내의 기간동안 예탁하여야 하는 것이며,
 - 귀 질의 3)의 경우에 대하여는 잔여 예탁기간이 1년을 초과하는 자사주의 인출사유에 대해 동법 시행규칙 제13조 제2항에서는 “사망, 장애의 발생, 정년, 경영상 이유에 의한 해고 및 그 밖에 노동부장관이 인정하는 사유”로 규정하고 있습니다.

(노사협력복지팀-1141, 2005. 12. 27)



7-9. 조합원에서 등기임원으로 선임시 우리사주 인출시기

- ➡ 회사 사규상 주주총회에서 등기임원으로 선임 시 직원으로 퇴직처리되고 임원으로 선임되는데, 우리사주조합원 중 주주총회에서 등기임원으로 선임 시 우리사주의 인출 시기 여부(임원 선임 시, 임원 임기 만료 시)
- ➡ 임원 임기 만료 시 인출 가능하다면, 조합원으로서 3년 보유 후 임원 선임되어 임기(2년) 만료 후 퇴직 시 의무예탁기간이 5년인 자사주의 인출가능 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제34조제2항에 따라 우리사주조합원이 주주총회에서 임원으로 선임된 경우 우리사주조합원의 자격을 상실함. 다만, 같은 법 제37조에 따라 배정받은 해당 우리사주제도 실시회사의 주식과 같은 법 제39조에 따라 부여된 우리사주매수선택권에 한정하여 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있고,
- 「근로복지기본법」 제44조 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 조합원이 퇴직하는 경우 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주에 대하여는 인출할 수 있음.
- 귀 질의만으로 판단할 때 우리사주조합원 당시 배정받은 우리사주에 대하여 우리사주조합원으로 3년을 보유하고 회사의 등기임원으로 선임되어 임기 2년간 재직 후 임기만료로 퇴직하는 경우 우리사주의 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 경우 임기만료에 따라 더 이상 근무할 수 없고 퇴직하여야 하는 비자발적인 사유라면 같은 법 시행령 제25조제2항단서 및 같은 법 시행규칙 제17조제2항제1호에 따라 기존에 배정 받은 우리사주를 인출할 수 있다고 보는 것이 타당하다고 사료됨.

(임금복지과-286, 2011. 1. 21.)



7-10. 우리사주 의무예탁기간 기산일

- 우리사주조합원 자격이 없는 자에게 우리사주를 배정하였다가 추후에 배정을 철회하여 환원절차에 따라 기존 조합원에게 양도하고자 함

이 때 양수받는 조합원의 의무예탁 기간은 양수일부터 시작되는지 아니면 처음 자격이 없는 자가 배정받았던 날부터 연결되는 것인지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제37조에 따르면 우리사주조합은 우리사주제도 실시회사의 주식을 직접 매입하거나 신주의 배정 등을 통하여 주식을 취득하는 경우 그 취득한 우리사주를 우리사주조합원의 계정과 우리사주조합의 계정으로 구분하여 배정하고, 같은 법 제43조에 따라 대통령령으로 정하는 수탁기관(한국증권금융주식회사)에 같은 법 시행령 제23조에서 정하는 기간 동안 계속 예탁하여야 합니다.

- 귀 질의의 경우 우리사주조합원의 자격이 없는 자에게 우리사주를 배정·예탁한 것은 그 자체가 무효인 바, 양수받은 조합원이 새로이 우리사주를 취득·배정받은 것이므로 의무예탁기간도 양수받은 조합원 계정으로 배정·예탁되는 날로부터 새로이 시작된다고 사료됩니다.

(근로복지과-393, 2011. 3. 31.)



7-11. 구조조정 차원의 명예퇴직시 중도인출 사유에 해당하는 지

- ☞ 당 사의 경우 사업영역 내에서 세계 1등 기업으로 발전하기 위하여 우수한 인재를 지속적으로 확보하고 있으나 우리사주조합원 중 회사경영방침의 일환으로 구조조정 차원의 명예퇴직으로 퇴직한 임원이 발생하였습니다.
- ☞ 당 사의 사례가 근로자복지기본법 시행규칙 제12조 제5호 노동부장관이 인정하는 사유에 해당되나요?



답변

- 구 근로자복지기본법 제33조, 동법 시행령 제19조 및 동법 시행규칙 제12조(현행 법 제44조, 영 19조, 규칙 제13조)에서는 우리사주조합이 해산하거나 우리사주조합원의 사망, 장애의 발생, 정년예의 도달, 경영상 이유에 의한 해고 및 기타 이에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하는 사유로 퇴직하는 경우에는 조합계정의 가배정주식을 개인별계정에 조기 배정하도록 규정하고 있는 바, 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 가배정된 조합계정 자사주를 조기에 개인별계정에 배정하여 인출할 수 있도록 한 것입니다.
- 귀 질의 내용의 명예퇴직이 “회사 경영방침의 일환으로 구조조정 차원에서 근로자의 귀책사유 없이 이루어진 경우”라면 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제4호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능하다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-1164, 2005. 12. 29)



7-12. 계약기간 만료 또는 임기만료로 퇴직시 조기배정이 가능한 지

- ➡ 당사는 주주총회에서 선임한 이사와는 별도로 정관에 따라 집행임원을 임명하고 있으며, 집행임원은 직원의 신분에도 불구하고 연임하지 못하는 경우에는 정년(만 58세)에 관계 없이 퇴임하도록 되어 있습니다.
- ➡ 이와 관련하여 계약기간이 만료하여 퇴직하거나 집행임원이 정관에서 정한 3년 임기 만료후에 연임하지 못하고 정년까지의 잔여기간에 관계 없이 퇴직하는 경우에는 노동부장관이 인정하는 사유에 해당되어 자사주의 조기배정이 가능합니까?



답변

- 구 근로자복지기본법 제33조, 동법 시행령 제19조 및 동법 시행규칙 제12조(현행 법 제44조, 영 19조, 규칙 제13조)에서는 우리사주조합이 해산하거나 우리사주조합원의 사망, 장애의 발생, 정년에의 도달, 경영상 이유에 의한 해고 및 기타 이에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하는 사유로 퇴직하는 경우에는 조합계정의 가배정주식을 개인별계정에 조기 배정하도록 규정하고 있는 바, 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 가배정된 조합계정 자사주를 조기에 개인별계정에 배정하여 인출할 수 있도록 한 것입니다.
- 귀 질의 내용과 같이 “계약기간의 만료 또는 임기만료로 퇴직하는 경우”가 근로자본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우라면 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제3호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능하다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-169, 2006. 1. 23)



7-13. 출자회사로 전직시 조기배정이 가능한지

- ☞ 당사에서 직원과 협의하여 출자회사로 전직키로 결정한 바 있습니다. 그런데 이 직원은 이전에 전직한 9명과의 형평성을 고려하여 본인의 우리사주 조기배정을 요청하는데 조기배정이 가능합니까?



답변

- 근로자복지기본법 제33조제2항 및 동법 시행령 제19조제2항(현행 법 제37조, 영 제19조)에 따라 조합원이 자사주 취득일 전에 퇴직하는 경우 당해 조합원에게 자사주를 배정하여야 합니다.
- 다만, 퇴직근로자에 대한 자사주 배정에 있어서는 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)에 정한 사유에 해당될 경우에만 가능한 것이므로, 귀 질의의 “조합원의 전직”이 본인의 의사와 관계없이 회사의 경영상의 이유에 의한 경우라면 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제4호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능할 것이나, 본인의 희망에 따라 의원면직하는 경우라면 조기배정 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다.

(노사협력복지팀-1319, 2006. 5. 2)



7-14. 우리사주조합에서 우리사주 인출요구를 거부한 경우 조치

☞ 민원요지)

민원인은 우리사주조합이 설립되어 있는 사업체의 근로자 및 조합원으로서 본인의 자금을 출자하여 '02.4.9. 우리사주를 배정받고 한국증권금융에 예탁절차를 마무리한 상태에서 '02.4.24. 퇴직함에 따라 동 조합에 우리사주의 인출을 요구하였으나 조합측은 주식구매원금과 이자상당액만을 돌려주고 주식은 반환하지 않은 사건인데 조치를 어떻게 취해야 합니까 ?

☞ 검토의견)

<갑설> 시정명령 후 불이행시 과태료 부과

근로자복지기본법 제54조 제2항은 “국가 또는 지방자치단체는 ~ 그 밖의 필요한 명령을 발할 수 있으며~(이하생략)”라고 정하고 있으므로, 동 조항을 적용하여 1차 시정명령을 내리고 이에 불응할 경우 동법 제57조 제2항 제3호에 따라 과태료 부과

<을설> 시정명령 및 과태료 부과 불가(법위반사항 없음으로 행정종결)

근로자복지기본법 제34조제2항은 “우리사주조합원은 ~자사주를 인출할 수 있다”라고 정하고 있으나, 이 법조항 위반에 대한 직접적인 과태료 부과조항이 없으므로 이에 대하여는 시정명령 및 과태료 부과가 불가한 것으로 당사자는 민사적인 절차에 따라야 함을 회시하고 행정종결

<병설> 근로기준법 제36조 금품청산 위반으로 처벌

근로기준법 제36조의 규정에 의한 ‘기타 일체의 금품’이란 적립금·보통금·저축금 등 명칭 여하를 불문하고 근로자에게 귀속할 일체의 금품을 의미한다고 볼 수 있으므로, 민원인이 출자하여 배정받은 우리사주도 근로자에게 귀속하여야 할 금품으로 보아 동 조항을 적용하여 시정명령 후 불이행시 사법처리

<의견> 조합원이 퇴직하면서 정당하게 인출을 요구한 자사주는 근로기준법 제36조상의 ‘기타 일체의 금품’에 해당한다고 볼 수 있으므로 ‘병설’이 타당하다고 사료됨.

답변

- 근로자복지기본법 제34조제1항 및 제2항(현행 제44조) 등에 따라 조합원 퇴직시 조합원 출자분의 자사주에 대하여 당해 조합원은 우리사주조합(이하 “조합”이라 함)을 통하여 자사주를 인출할 수 있는 권리가 있으므로, 조합의 규약에 정한 바에 따라 인출되는 자사주를 조합이 우선매입하는 경우가 아니라면 당해 조합원의 인출요구가 있는 경우 조합은 조합원의 인출요구에 응하여 반환할 의무가 있다할 것이고,
- 동법 제54조제2항(현행 제93조)에 따라 노동부장관은 위의 자사주 인출의무 불이행 조합 등에 대하여 조합원 권리보호 등 감독상 필요한 경우에는 명령(시정명령)을 발할 수 있으며, 이에 불응할 경우 동법 제57조제2항제3호(현행 제98조)에 따라 과태료를 부과할 수 있습니다.
- 따라서, 귀 질의 견해 중 ‘갑설’이 타당하다고 보며, ‘갑설’에 의한 경우에도 우선매입이 합의되었다면, 조합과 조합원 상호간 권리의무 소멸로 별도로 행정관청이 시정명령할 사항이 존재하지 않게 되지만, 합의되지 않았다면 조합원의 자사주 인출요구를 이행하지 아니한 조합에 대하여 동법 시행령 제35조제2항(현행 법 제64조)에 따라 시정명령을 발할 수 있다할 것이고, 동시정명령에 불응하는 경우 동법 시행령 제38조(현행 67조)에 따라 과태료를 부과할 수 있다할 것입니다.
- 한편, 근로기준법 제36조에 규정된 “기타 일체의 금품”이라 함은 사용자와 근로자간에 근로관계의 존재로 인하여 지급하는 임금·퇴직금 외의 실비 변상적이거나 복리후생적인 금품 등을 말하는 바, 조합은 근로자들의 임의적인 선택에 따라 설립되는 단체이고, 회사나 조합원의 자율적인 출연금품 등으로 조성되어지는 조합기금에서 발생하는 권리의무관계(자사주 인출요구 등)는 조합과 조합원간에 형성되므로, 근로기준법 제36조에서 규정하고 있는 “기타 일체의 금품”과는 그 성격이 다르다할 것이므로 근로기준법 위반으로 보기는 어렵다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-2606, 2006. 8. 29)



7-15. 근로계약기간 종료로 퇴직시 자사주 조기배정 사유가 되는 지

- ☞ 계약직 근로자가 채용시 근로계약서에 계약기간을 명시하고 별도 협의 없이 근로계약기간의 종료로 퇴직하게 될 경우, 그것이 ‘정년예의 도달에 준하는 사유’ 또는 ‘비자발적 퇴직’ 중 어느 것에 해당되고 자사주 조기배정의 사유가 될 수 있습니까?



답변

- 귀 질의내용인 ‘계약직 근로자가 채용시 근로계약서에 계약기간을 명시하고 별도 협의 없이 근로계약기간의 종료로 퇴직하게 될 경우’는 통상적으로 계약직 근로계약의 체결 자체가 사용자의 일방적 의사에 결정될 뿐만 아니라 계약기간만료에 따른 근로관계의 종료 역시 대부분의 경우 사용자의 재계약 거절에 따라서 이루어지기 때문에 비자발적인 퇴직으로 해석함이 타당하다고 판단됩니다. 다만, 근로자측에서 먼저 재계약 거부 의사를 밝혀 사용자가 재계약 협의를 하지 않는 등 특별한 사정이 있는 경우는 자발적인 퇴직으로 볼 수 있다고 사료됩니다.
- 따라서, 계약직 근로자가 근로계약기간 종료시 별도 협의없이 퇴직한 경우는 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제2호에서 정한 조기배정사유인 ‘조합원의 정년예의 도달’은 아니지만 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제5호에서 정한 ‘이에 준하는 사유로서 노동부장관이 인정하는 사유’로 인정할 수 있다고 판단되어 조기배정사유에 해당된다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-2287, 2006. 7. 31, 노사협력복지팀-2739, 2006. 9. 11)



7-16. 배우자의 해외지사 근무로 퇴직하는 경우 자사주의 조기배정 사유가 되는 지

- 당 조합은 일정한도 범위 내에서 조합원이 자신의 부담으로 우리사주를 매입하면 매입한 주식수와 동일한 수의 주식을 회사가 무상으로 출연하여 조합원에게 지급하는 우리사주제도를 운영하고 있습니다. 당 조합 조합원 중 부부가 모두 당사에 근무하다가 남편이 해외지사에 근무하게 됨에 따라 배우자가 해외로 이주하기 위해 퇴직하는 경우, 회사가 무상출연하였으나 기한이 미도래한 주식을 조합원에게 조기배정해야 합니까?



답변

- 사업주가 출연한 자사주는 근로자복지기본법 시행령 제19조제2항에 따라 조합이 해산하거나 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)에서 규정하고 있는 ①조합원의 사망, ②「산업재해보상보험법 시행령」별표2에 따른 장해등급 제7급 이상에 해당하는 장해의 발생, ③조합원의 정년예의 도달, ④「근로기준법」제31조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, ⑤제1호 내지 제4호에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하는 사유가 있는 경우에는 가배정된 주식을 지체없이 당해 조합원의 개인별 계정에 모두 배정하여야 합니다.
- 귀 질의서상의 조합원(남편의 해외지사 근무에 따른 퇴직자)은 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)에 규정하고 있는 각 항목에 해당하지 않는 개인적인 사정에 의한 자발적인 퇴직자에 해당한다고 볼 수 있으므로 배정기한이 도래하지 않은 가배정 자사주에 대해서는 조기배정하지 않는 것이 타당하다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-887, 2007. 3. 16)



7-17. 인적분할 시 우리사주 조합에 대한 처리는

- ☞ 당 사는 인적분할을 계획하고 있으며, 이에 따라 우리사주조합원에 해당하는 인원의 경우 분할 후 존속회사 및 분할신설회사에 각 귀속될 예정입니다. 상기와 같은 상황(인적분할 시)에서 우리사주조합에 대한 처리가 어떻게 이루어져야 합니까?

<방안1> 회사가 분할되더라도 당해 회사가 ‘분할로 인하여 해산’ 하는 경우에 해당하지 아니하는 것이므로, 우리사주조합의 명칭을 분할신설될 회사의 우리사주조합으로 변경(조합원총회의 운영방안에 대한 결의)하여 우리사주조합을 유지하도록 함.

<방안2> 회사의 분할로 인하여 우리사주조합을 분할신설법인이 승계할 수 없음. 다만, 분할 후 존속법인은 해산하지 아니하였으므로 분할후 존속법인의 우리사주조합은 유지할 수 있음. 또한 이는 분할후 존속법인에 귀속될 인원에 대한 것이며 분할에 따른 퇴사인원의 경우 조합원의 해당분에 대하여 인출하여야 함.



답변

- 귀 질의내용과 같이 인적분할로 인하여 설립된 법인은 기존 법인과는 독립된 사업체이므로 신설법인 소속 근로자는 기존 법인에 설립되어 있는 우리사주조합의 조합원 자격은 상실된다고 할 것이며, 기존 법인은 귀 질의서상의 설명과 같이 ‘분할로 인하여 해산’하는 경우가 아니라면 기존 법인의 우리사주조합은 그대로 유지·존속되어야 합니다.
- 한편, 인적분할로 인하여 신설된 법인으로 전직한 조합원들은 회사의 경영상의 이유에 의한 비자발적인 전직으로 볼 수 있어 근로자복지기본법 제12조(현행 제13조)제4호(「근로기준법」 제31조의 규정에 의한 경영상 이유로 인한 해고)에 준하는 사유로 인정된다고 할 것이므로, 동 조합원들은 기 배정받은 자사주에 대하여 인출할 수 있는 권리를 갖는다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-888, 2007. 3. 16)



7-18. 결혼 주택구입시 필요경비를 위해 자사주 인출이 가능한지

- 근로자복지기본법 시행령 제21조(자사주의 인출, 현행 제25조) 제1항제4호를 보면 “그 밖에 주식매수청구권의 행사를 위한 경우 등 자사주 인출이 불가피한 경우로서 노동부령이 정하는 경우”라고 되어 있는데 노동부령이 정하는 경우가 구체적으로 어떤 것인지 궁금합니다. 예를 들어 결혼, 주택구입 등으로 자사주 인출이 가능한가요?



답변

- 근로자복지기본법 시행령 제21조(자사주의 인출, 현행 제25조) 제1항 제4호에서 규정하고 있는 “노동부령이 정하는 경우”는 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조) 제1항 제1호, 제2호, 제3호의 내용을 말하는 것입니다.
- 따라서, 결혼이나 주택구입시 필요경비 등은 동법 시행령 제21조(현행 제25조)에서 규정하고 있는 자사주 인출 사유에 해당되지 아니하므로 자사주 인출이 불가함을 알려드립니다.

(노사협력복지팀-1197, 2007. 4. 12)



7-19. 자사주 인출시 매입시 단가와 현재 오른 단가와 차이를 어떻게 산정하는 지

- 질의1) 우리사주 주식을 가지고 있는데(1,950주, 매입시 단가 8,500원, 현재단가 27,500원) 개인사정으로 다음 달 즈음 퇴직하려고 합니다. 매입시 단가와 현재 오른 단가와 차이 금액차이를 어떻게 산정하여 금액을 정합니까?
- 질의2) 법적으로 언제까지 본인에게 임금을 해주어야 합니까?



답변

- 회신1) 근로자복지기본법상 개인별계정에 배정된 자사주를 인출하는 경우 사업주는 가격하락 등으로 인한 자사주와의 차액을 사업주가 보전해 주어야 할

의무가 있는 것은 아니며, 인출받은 자사주는 매입시 가격과의 차액과 무관하게 매매하여 환가할 수 있음을 알려드립니다.

- 회신2) 귀 질의서상 '05.1월 사업주가 출연한 자금으로 취득한 자사주 배정은 귀하의 확인에 따라 근로자복지기본법 개정이전이므로 구)근로자복지기본법 제33조제2항, 동법 제34조 및 동법 시행령 제19조제1항, 제20조의 규정에 따라 취득 즉시 가배정후 3년 이상 7년 이내의 기간(4년)에 걸쳐 규약의 정함에 따라 조합원 개인별 계정에 배정되어야 하며 개인별 계정에 배정된 이후 1년간 수탁기관에 예탁한 후에 인출할 수 있습니다.

- 다만, 사업주가 출연금을 귀하에게 성과급 등으로 직접 지급하고 지급된 성과급으로 '05.1월 자사주를 취득하여 즉시 귀하의 개인별 계정에 배정된 경우라면 의무예탁기간(1년)이 지났다고 할 수 있으므로 현 시점에서 퇴직시에 인출할 수가 있을 것입니다.

- 아울러, 자사주 인출사유에 해당하여 자사주를 인출하고자 할 때에는 우리사주조합에 자사주 인출을 요청함으로써 수탁기관에 예탁되어 있는 자사주를 인출받을 수 있음을 알려드립니다.

(노사협력복지팀-1703, 2007. 6. 1)



7-20. 주주총회에서 인적분할을 결의한 시점 이후 의무예탁기간이 만료되지 않은 우리사주 인출이 가능한지

- 상장법인인 회사의 인적분할로 회사 우리사주조합원들의 대부분이 신설회사로 이전되는 경우, 신설회사로 이전되어 분할등기일에 퇴직하는 것이 명백한 조합원들이 회사의 분할등기일 이전인 주주총회에서 인적분할을 결의한 시점 이후에 의무예탁기간이 만료되지 않은 우리사주를 인출하는 것이 가능합니까?



답변

- 근로자복지기본법 제34조, 동법 시행령 제21조 및 동법 시행규칙 제13조(현행법 44조, 영 제25조, 규칙 제17조) 등의 현행 법령에서는 조합원의 사망, 조합원의

퇴직 등의 경우에 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주도 조합원이 인출할 수 있는 예외적 사유를 열거하여 제한적으로 인정하고 있습니다.

- 이와 관련하여 귀 질의에서 회사가 주주총회에서 인적분할을 결의한 시점에서는 근로관계가 종료되지 않았을 뿐만 아니라 향후 사정변경도 가능하며 그 기간도 다양하므로 “조합원의 퇴직”시점으로 확대 해석하기 어려움을 알려드리니 양지하시기 바랍니다.

(노사협력복지팀-2242, 2007. 8. 3)



7-21. 상시 명예퇴직시 자사주의 중도인출 사유가 되는지

- 당 사는 글로벌 경쟁력을 지속적으로 강화하기 위하여 경영여건이 양호한 현시점에 설비자동화, 조직통폐합 등 인력 구조조정을 적극 추진하면서 20년 이상 근속하고 정년을 1년 이상 남긴 직원이 퇴직을 희망할 경우에는 최대 45개월의 상시명예퇴직금을 지급하는 등 퇴직을 유도하는 제도적인 장치를 제공하고 있으나, 연간 퇴직인원은 10여명에 불과합니다. 직원들의 퇴직을 적극 유인하기 위해 상시 명예퇴직시 회사 무상출연주식 중 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 주식에 대해서도 지급하고자 하는데 이것이 법에서 정한 기준에 위반이 됩니까 ?



답변

- 근로자복지기본법 시행령 제19조제3항(현행 제25조) 및 동법 시행규칙 제12조(현행 제17조)에 따라 우리사주조합은 조합이 해산하거나 조합원의 사망, 장애의 발생, 정년예의 도달, 경영상 이유로 인한 해고, 기타 이에 준하는 사유로 퇴직하는 경우에는 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 조합원이 인출할 수 있습니다.
- 귀 질의와 같은 상시명예퇴직의 경우에는 정년퇴직에 준하는 사유로 보기 어려우므로 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 회사무상출연 자사주를 인출할 수 있는 사유에 해당되지 않는다고 사료됩니다.

(노사협력복지팀-2682, 2007. 10. 5)



7-22. 계약기간 만료로 인한 퇴사의 경우 조기인출 사유가 되는지

- 비정규직 근로자의 계약기간 만료로 인한 퇴사의 경우 조기인출사유에 해당한다는 행정해석이 소급 적용이 될 수 있습니까?



답변

- 우리부는 2006.1.23. “계약기간의 만료로 퇴직하는 경우”를 근로자복지기본법 시행규칙 제12조(현행 제17조)에 의한 조기인출사유에 해당되는 사유로 인정하여 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 인출할 수 있다고 행정해석을 아래와 같이 변경한 바 있습니다.

- 변경전) ‘정년’이라 함은 근로계약의 체결시 근로계약이 종료되는 시점으로 정한 일정한 연령을 말하며, 계약기간 만료는 위 정년에 해당되지 않으므로 조기배정 사유가 안됨 (복지68233-99, ’02.3.28)
- 변경후) ‘계약기간의 만료 또는 임기만료로 퇴직하는 경우’가 근로자 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우라면 동법 시행규칙 제12조제3호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능하다고 사료됨. (노사협력복지팀-169, ’06.1.23)

- 위 변경된 행정해석은 2006.1.23부터 적용됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다. 행정해석의 경우 작위 또는 부작위 의무를 부과하기 보다는 법 집행의 일관성·통일성 등을 기하기 위한 행정기관의 법해석임을 감안할 때, 변경된 행정해석의 소급적용 문제는 일반적인 법령 또는 규정의 소급적용과는 그 성격이 다르다고 사료되나 일반적으로 소급적용은 특별한 사정이 없는 한 바람직하지 않다는 점을 양지하시기 바랍니다.

(노사협력복지팀-1469, 2007. 5. 9, 노사협력복지팀-2759, 2007. 10. 12, 퇴직연금복지과-403, 2008. 9. 9)



7-23. 직위정년 또는 자회사로의 전출로 인한 퇴직시 자사주 조기배정 사유가 되는지

- 당사는 경영성과 목표 초과달성에 대하여 성과배분 상여금 재원을 우리사주조합에 출연 및 매입하여 예탁중인 자사주에 대하여 아래와 같이 자사주 조기배정사유에 대하여 귀 부의 유권해석을 구하고자 하오니 회신하여 주시기 바랍니다.
- 질의1) 당사는 특정 직위에서 일정기간이 경과하여 다음 직위로 승진을 하지 못할 경우, 퇴직처리가 되는 직위정년 제도를 도입하고 있습니다. 이러한 직위정년에 의해 퇴직하는 경우 자사주 조기배정 사유에 해당 합니까?
- 질의2) 모회사에서 100% 출자하여 설립한 자회사가 다시 100%를 출자하여 자회사(손자회사)를 설립하고, 손자회사의 운영을 위하여 회사정책상 모회사 직원을 손자회사로 전출시킬 경우 자사주의 조기 배정 사유에 해당 합니까?



답변

- 귀 질의1과 같이 ‘일정기간 내에 상위직급으로 승진하지 못하는 경우 자동 퇴직’토록 하는 제도는 소위 ‘직급정년제’라고 할 수 있는 바, 질의서상의 ‘직급정년제’가 사회통념상 합리성이 있고 적절한 절차를 통하여 설정된 근로조건이라면 동 ‘직급정년제’에 의한 퇴직은 근로자복지기본법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제3호(조합원의 정년에의 도달)에 준하는 사유로 인정하여 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 조합원이 인출할 수 있다고 사료됩니다.
- 귀 질의2와 같이 손자회사의 운영을 위하여 회사정책상 모회사 직원을 손자회사로 전출시킬 경우 퇴직사유가 근로자의 의사와 관계없이 경영정책의 일환으로 전적한 경우라면 근로자복지기본법 시행규칙 제12조(현행 제13조) 제4호(경영상 이유에 의한 해고)에 준하는 사유로 인정하여 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주에 대한 인출이 가능할 것이나, 근로자의 희망에 따라 손자회사로 전적한 경우라면 인출사유에 해당되지 않는다고 사료됩니다.

(노사협력복지과-3114, 2004. 12. 7, 노사협력복지팀-3161, 2007. 11. 29)



7-24. 코스닥 상장법인의 경우 근로자복지기본법 제32조 제2항에 따른 증권거래법 제191조의7 제1항의 단서조항에 따른 시행령이 적용되는지 여부

- 근로자복지기본법 제32조 제2항 : 제1항의 법인이 증권거래법에 따라…… 유상증자를 하는 경우 증권거래법 제191조의7 제1항의 규정에 의한 우선배정 비율범위 안에서…… (이하생략)
- 증권거래법 제191조의7 제1항 : 주권상장법인 또는 주식을 신규로 상장하고자 하는 법인이 주식을 모집 또는 매출하는 경우에 당해법인의 우리사주조합원은 …… 100분의20 범위 안에서 우선적으로 주식을 배정받을 권리가 있다. 다만, 각호에 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 생략

2. 기타 우리사주조합원에 대한 우선배정이 곤란한 경우로서 대통령령이 정하는 경우



답변

- 근로자복지기본법 제32조(현행 제38조) 제2항에 따라 우선배정비율 범위가 20%를 의미하며 증권거래법 제191조의7 제1항의 단서조항은 주권상장법인 또는 주식을 신규로 상장하고자하는 법인에 해당되므로 코스닥 상장법인은 적용되지 않을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-437, 2008. 9. 24)



**7-25. 조세특례제한법상 증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로
예탁해야 하는 기간이 언제까지인지**

- 조세특례제한법 제88조의4 제6항에는 “우리사주조합원의 과세인출주식에 대한 인출금의 경우 자사주의 보유기간에 따라 다음 각호의 어느 하나에 상당하는 금액에 대하여는 소득세를 부과하지 아니한다. 이 경우 자사주의 보유기간은 「증권거래법」에 따른 증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁하여야 하는 기간의 종료일의 다음날부터 인출한 날까지의 기간으로 한다.”라고 규정하고 있는 바,
- 당 사는 2003년 법인의 출연에 의한 우리사주를 우리사주조합원에게 가배정하여 한국증권금융에 예탁하였고, 2009년 1월 개인별 계정에 배정하였는데 동 법의 “증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁하여야 하는 기간”은 언제까지입니까?



답변

- 조세특례제한법 제88조의4 제6항 “우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁하여야 하는 기간”은 근로자복지기본법 제34조에 의한 자사주의 예탁기간을 말하고, 조합계정에 보유 중이던 주식의 의무예탁기간은 조합계정에서 조합원 개인별계정으로 배정한 때로부터 1년이 되는 기간임을 알려드리오며, 조세특례제한법에 의한 소득세 감면 등의 구체적인 내용은 소관부서인 국세청에 문의하시기 바랍니다.

(임금복지과-173, 2009. 5. 15)



7-26. 개인질병으로 인해 퇴직한 경우 우리사주 인출여부

- 개인질병(질병명 : 경추 5~6번 추간판탈출증)으로 인해 퇴직(2009. 4.30.)한 경우 2007년 및 2008년 회사출연에 의해 취득한 우리사주를 인출할 수 있습니까?



답변

- 근로자복지기본법시행령 제21조(현행 제25조)제2항에 의하면 조합원의 퇴직 및 그 밖에 주식매수청구권의 행사를 위한 경우 등 자사주 인출이 불가피한 경우로서 노동부령이 정하는 경우에 의하여 조합원이 인출할 수 있는 자사주는 잔여예탁기간이 1년 이하인 주식에 한하며, 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 하나, 다만, 정년예의 도달 등 노동부령이 정하는 경우에는 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 조합원이 인출할 수 있습니다.
- 동 단서에서 “정년예의 도달 등 노동부령이 정하는 경우”라 함은 1. 조합원의 사망, 2. 산업재해보상보험법시행령 별표2의 규정에 의한 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 3. 조합원의 정년예의 도달, 4. 근로기준법 제24조의 규정에 의한 경영상이유로 인한 해고, 5. 제1호 내지 제4호에 준하는 사유로서 노동부장관이 인정하는 사유 등을 말합니다.
- 귀 질의는 회사출연에 의하여 자사주를 취득하고 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 상태에서 경추 5~6번 추간판탈출증으로 퇴직(2009. 4.30.)한 경우에 해당하는 바, 위 규정에 의거 판단해 보면 “경추 5~6번 추간판탈출증”이 산업재해보상보험법시행령 별표상 장애등급 7급 이상에 해당하는 장애의 발생으로 볼 수 있는 경우에는 우리사주를 인출할 수 있습니다.

(임금복지과-226, 2009. 5. 20)



7-27. 부당해고 구제명령에 따라 복직된 경우 면직시 회수된 주식의 원상 회복 여부

- 질의1) 우리사주조합원의 면직('08.10.21. 해고)으로 인해, 한국증권금융에 예탁중인 주식 중 개인출연분으로 취득한 주식은 퇴직시점에 인출하여 퇴직 조합원에게 지급하였으나, 당시 잔여 예탁기간이 1년을 초과하는 회사출연 우리사주매입분에 대해서는 조합원 개인별계정에서 조합계정으로 이체되어 한국 증권금융에 예탁 중인 상태입니다.
- 질의2) 당시 면직된 조합원이 지방노동위원회의 구제명령('09.4.27.)에 의거 복직발령('08.10.22.)된 경우, 퇴직 당시 조합원 개인별계정에서 조합계정으로 이체(회수)된 주식을 원상회복시켜 주어야 합니까? 원상회복시켜야 한다면 어떤 방법으로 처리해야 합니까?



답변

- 회신1) 우리사주조합원의 면직('08.10.21. 해고)으로 인해 근로자복지기본법 시행령 제21조(현행 제25조)제2항에 의거 당시 잔여 예탁기간이 1년을 초과하는 회사출연 우리사주매입분에 대하여 조합이 회수한 것인 바, 지방노동위원회의 부당해고 구제명령에 의거 '08.10.22자로 복직되었다면 조합원의 자격도 원상회복된 것이므로 면직처분에 의거 조합에서 회수한 주식을 퇴직 이전 상태로 회복시켜줘야 합니다.
- 회신2) 우리사주조합에서 한국증권금융에 지방노동위원회의 구제명령서를 첨부하여 조합원의 면직처분에 의거 조합이 회수한 주식을 퇴직이전 상태로 회복시켜줄 것을 요청하면, 한국증권금융에서 관련 자료를 확인 후 조합회수 주식을 원상회복처리해 줄 것입니다.

(임금복지과-1174, 2009. 7. 21)



**7-28. 조합원의 의원퇴직시 잔여예탁기간 1년 초과 자사주를 회수할 때
우리사주 조합이 조합원에 대해 보상의무가 있는지**

- 질의1) 근로자복지기본법 시행령 제21조 제2항에 의하면 정년퇴직이 아닌 조합원의 퇴직 시 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 하는데, 의원퇴사로 인하여 법 제20조 제1항 제1호의 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 인출하지 못하는 조합원에 대해 우리사주조합이 일정금액을 보상해야 할 의무가 있습니까?
- 질의2) 질의1)의 의무가 없더라도 우리사주조합에서 일정금액을 보상하고자 할 경우, 조합 규약에 ‘다른 조합원에게 유상으로 배정하여 그 재원으로 퇴직 조합원에게 보상한다’고 명시하여 운영이 가능합니까?
- 질의3) 질의2)가 불가능하다면, 조합에서 어떠한 방법으로 재원을 마련하여 지원이 가능합니까?



답변

- 회신1) 근로자복지기본법 시행령 제21조(현행 제25조) 제2항에 의거 조합원의 의원퇴직시 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 하는 바, 이는 회사의 자사주 출연에 의해 조합에서 취득한 자사주를 회수하여 다른 조합원에게 배정하는 취지이며, 근로자복지기본법상 자사주를 인출하지 못하는 조합원에 대한 조합의 보상의무는 없습니다.
- 회신2) 근로자복지기본법 제21조(현행 제25조) 제2항에 의하면 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 하고, 이 때 조합의 자사주 배정 및 취득은 전체 조합원을 대상으로 해야 하므로(동법시행령 제18조) 이와 상충되는 내용을 규약으로 정할 수 없습니다.

- 회신3) 우리사주조합은 조합원의 우리사주 취득, 보유 등을 위한 단체로서 퇴직직원에 대한 지원은 현행 법규정과 무관한 사항이므로 행정해석의 범위를 벗어남. 다만, 비자발적 퇴직인 경우에는 정년퇴직이 아닌 경우에도 노동부장관이 인정하는 경우에는 퇴직 시 인출이 가능할 수 있고 자발적 퇴직(의원퇴직)인 경우에는 퇴직직원이 보유한 우리사주를 퇴직시점의 시가로 계산하여 현금으로 보상하고, 회수한 퇴직조합원이 보유했던 우리사주는 우리사주 조합계정에 이전하여 전직원에게 1주 이상씩 배정할 수량이 될 때까지 축적하였다가 차기의 우리사주 배정 시 추가하여 지급하는 방법을 생각할 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-1696, 2009. 8. 28)



7-29. 자사주 지급시 개인별 성과기준에 연동하여 차별배분이 가능한지

- 질의1) ESOP을 통한 자사주 지급시 모든 직원에게 지급과 동시에 개인별 성과기준에 연동하여 아래와 같이 시행한다면 근로기준법, 근로자복지기본법 하에서 가능한 것입니까?
 * 경영성과급 : 회사 목표 달성시, 직급 혹은 장기근속에 따라 차등 자사주 지급(100~10주),
 개인성과급 : 부문별 목표달성시 일부 고액성과급에 한해서 일부를 자사주로 지급(성과급 1억원 초과시, 1억원까지는 현금, 1억원 이상은 자사주로 전환 지급)
- 질의2) 실제로 적용되고 있는 '성과보수'가 성과에 의해서만 정해져, 미달성시 지급이 안될 수도 있는 금품이라면, 이 성과보수를 꼭 현금으로 지급할 필요는 없습니까?
- 질의3) ESOP을 통해 회사 출연금으로 조합원이 자사주 수령시 의무예탁기간이 1년이상 남았을 때 조합원이 자발적 퇴사를 하면 부여받았던 자사주는 조합으로 회수되어 기존 조합원들에게 분배된다고 하는데, 만약 성과급이 급여 성격을 가지고 있어서 반드시 지급이 되어야 한다면, 위와 같은 ESOP 특성상 직원이 성과급의 일종으로 자사주를 받은 것인데 수령을 하지 못하니, 법적인 이슈가 발생하지 않습니까?
- 질의4) 일부직원에게 성과보수의 일부를 자사주로 지급 시 회사와 직원간 개별 계약에 의해 의무 근무기간을 둘 수 있습니까?(만약 의무근무기간 조건 불충족시 직원은 주식 성과급 수령 불가)
- 질의5) 지급 자사주를 신주발행이 아닌 당기순이익을 근거 재원으로 장내매수할 경우에도 주총을 거쳐야 합니까?



답변

- 회신1) 배정 자사주의 일정량을 전체 조합원에게 균등 배분한 후, 저소득 및 장기근속, 합리적인 성과기준 등에 연동하여 차별적인 배분을 하는 것은 가능할 것입니다.
- 회신2) 임금성 성과급이라 하더라도 법령 또는 단체협약상 특별한 규정이 있는 경우에는 통화외의 방법도 가능할 것입니다.

- 회신3) 근로자복지기본법 시행령 제21조(현행 제25조)제2항에 의거 회사의 무상출연에 의하여 우리사주를 조합원에게 지급하는 경우, 그 성과급의 임금성 여부를 불문하고 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수해야 하므로 법적인 이슈가 발생할 수 있습니다.
- 회신4) 성과급의 지급과 관련하여서는 노동관계법에 별도로 규정하고 있지 아니하므로 노사당사자간에 단체협약, 개별 계약 등으로 성과급의 지급조건 및 산정기간, 퇴직근로자의 안분방법 등을 구체적으로 명시할 수 있는 바, 의무근무기간 설정여부에 대해서는 노사당사자간 단체협약 또는 개별 계약 등에 따라 정할 수 있을 것입니다.
- 회신5) 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령 제176의2규정에 의하면 주권상장법인이 자기주식을 취득 또는 처분하거나 신탁계약을 체결 또는 해지하려는 경우에는 이사회에서 일정한 사항을 결의하여야 하는 바, 자사주를 장내매수하여 취득할 경우에는 이사회에서 일정한 사항을 결의하여야 하고, 주주총회를 거칠 필요는 없습니다.

(임금복지과-2113, 2009. 9. 25)



7-30. 퇴직에 대한 자사주 인출을 허용하는 장관이 인정하는 사유는

- 질의1) 기회신내용(임금복지과-1696, '09.8.28) 중 회신3항의 '자발적 퇴직인 경우 퇴직 직원이 보유한 우리사주를 퇴직시점의 시가로 계산하여 현금보상하고'와 관련하여 회사가 현금보상액을 우리사주조합에 추가 출연하여 우리사주조합에서 퇴직직원에게 현금 보상할 수 있는 지 여부(근로자복지기본법 제35조 제2항에 따라 우리사주조합기금은 자사주 취득 등에 사용되어야 한다고 되어 있는 바, 회사에서 출연한 조합기금으로 자발적 퇴직자에게 현금보상할 경우 자사주 취득으로 해석할 수 있는 지)
- 질의2) 근로자복지기본법 시행규칙 제12조에서 노동부장관이 인정하는 자사주를 인출할 수 있는 사유가 무엇인지



답변

- 회신1) 우리사주조합이 조성한 기금은 근로자복지기본법 제35조(현행 제36조) 제2항에 따라 조합의 자사주 취득, 차입금상환 및 그 이자의 지급에만 사용할 수 있다고 하고 있음. 질의내용은 의무보유기간이 경과하지 않은 조합원이 보유하고 있는 자사주를 조합이 회사가 별도로 출연한 금전을 재원으로 취득하는 경우도 법 제35조(현행 제36조)제2항의 자사주의 취득으로 볼 수 있을 것인가에 대한 것인 바, 의무보유기간이 경과하지 않은 퇴직자가 보유했던 자사주는 자동으로 조합계정으로 이전되는 것이므로 회사가 별도로 금전을 출연한 경우라도 유효한 자사주 취득이라고 할 수 없습니다.
- 회신2) 같은 법 시행규칙 제12조(현행 제13조)는 1)조합원 사망, 2)장해 발생, 3)정년도달, 4)경영상 이유로 인한 해고 및 5) 기타 이에 준하는 사유 등 5가지 사유가 발생한 경우 퇴직근로자에 대하여 자사주 배정이 가능하다고 규정하고 있음. 이 때 이에 준하는 사유의 해석에 다툼이 있을 수 있으나 근로계약기간의 만료, 육아, 임금채불 등의 불가피한 이직사유로 인정되는 경우라면 자사주 배정이 가능할 것임. 다만, 이 경우 불가피한 이직사유를 객관적으로 인정받을 수 있는 서류(불가피한 이직사유임을 증빙하는 회사의 확인 문서 등)를 통하여 증빙하여야 할 것입니다.

(임금복지과-2785, 2009. 11. 12)



7-31. 차입형, 사내근로복지기금 출연, 개인부담 등으로 배정한 자사주 중 우리사주조합원자격으로 받은 우리사주의 범위

- 우리사주조합은 회사의 증시상장 시 근로자복지기본법 제32조의4(현행 제42조) 제2항에 따른 차입형우리사주제도와 사내근로복지기금 출연 및 개인 부담의 세가지 방법으로 동 조합에 우선배정된 주식을 취득하였고, 위의 세가지 취득 방법에 따른 각 각의 수량을 산출하여 총 배정수량이 확정됨.
- 질의1) 갑은 회사의 직원으로 근무하던 중 주주총회에서 임원으로 선임되었는데 직원일 당시 이미 우리사주조합원으로서 위의 배정방식에 따라 차입형 20주(조합계정), 사내근로복지기금 출연 10주(개인별계정), 개인부담 70주(개인별계정) 등 총 100주를 배정받았다고 가정할 때, 근로자복지기본법 제29조제1항제1호에 따라 우리사주조합원으로서 배정받은 자사주에 한하여 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있다고 판단되나, 동 규정에 명시한 우리사주조합원으로서 배정받은 자사주의 범위가 어디까지인지 여부, 조합계정에 있는 차입형 우리사주도 우리사주조합원으로서 배정받은 자사주에 포함되는 지 여부
- 질의2) 을도 위의 배정방식에 따라 차입형 20주(조합계정), 사내근로복지기금 출연 10주(개인별계정), 개인부담 70주(개인별계정) 등 총 100주를 배정받았다고 가정할 때, 을이 의원면직하여 자회사로 전직을 하게 된 경우 을이 인출할 수 있는 우리사주의 범위는



답변

- 회신1) 근로자복지기본법 제29조제1항제1호(현행 제34조)에 따라 우리사주조합원인 자가 주주총회에서 임원으로 선임되는 경우에는 우리사주조합원으로서 배정받은 자사주와 부여받은 우리사주매수선택권에 한하여 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있으나,
 - 회사상환차입형으로 취득한 우리사주는 차입금이 상환되기 전에는 조합계정으로 관리하도록 되어 있어 조합이 취득한 자사주를 전체로 관리하는 것으로 개인별 소유 즉 조합원으로서 배정받은 자사주와는 구별되는 것임.
 - 따라서, 위 규정에서 ‘우리사주조합원으로서 배정받은 자사주’는 조합원 개인별계정에 배정받은 자사주를 의미한다고 보는 것이 타당하다고 판단됨.

- 회신2) 근로자복지기본법 시행령 제21조 제2항 및 같은 법 시행규칙 제12조에 따라 자사주의 잔여의무예탁기간이 1년을 넘지 않는 범위에서는 퇴직시 인출이 가능하나, 잔여의무예탁기간이 1년을 초과하는 자사주에 대해서는 정년예의 도달, 장애의 발생, 경영상 이유에 의한 해고, 기타 이에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하는 사유로 퇴직하는 경우에 인출할 수 있는 바,
 - 해당 근로자의 의사와 관계없이 경영정책의 일환으로 전직한 경우라면 근로자복지기본법 시행규칙 제12조(현행 제13조) 제4호에 준하는 사유(『근로기준법』 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고)로 인정하여 잔여의무예탁기간이 1년을 초과하는 자사주에 대해 인출이 가능함.
 - 이때에도 회사상환차입형으로 취득한 조합계정의 자사주는 ‘질의1의 회신’에 따라 조합원에게 권리를 인정할 수 없는 것이므로 인출대상에서 제외되는 것임.

(임금복지과-271, 2010. 3. 23)



7-32. 기업분할에 따른 우리사주조합 설립여부

- ➡ 구 ○○도시가스주식회사(상장사)는 2009.10.1. 기업분할(물적분할)에 의해 여러 사업부문 중 도시가스사업부문, 집단에너지 사업부문, 인터넷 쇼핑몰 사업부문을 분할하여 새로이 ○○도시가스주식회사(자회사, 비상장사)를 설립하고 나머지 사업부문은 □□홀딩스주식회사(지주회사, 상장사)로 상호를 변경하여 운영하고 있음.
- ➡ 구 ○○도시가스주식회사에는 총 87명으로 구성된 우리사주조합이 있었으며, 기업분할에 따라 □□홀딩스우리사주조합으로 명칭을 변경 및 신고하였고 □□홀딩스 소속 근로자 1명, ○○도시가스 근로자(신설) 86명으로 구성되어 있음.
- ➡ 신설 ○○도시가스주식회사는 상장을 준비중에 있으며 상장과 동시에 근로자복지기본법 제29조제3항에 따라 신설법인 ○○도시가스주식회사의 우리사주조합 설립이 가능한 것으로 판단되어 ○○도시가스주식회사 우리사주조합을 설립하려 하는데 법적으로 문제가 없는 지 여부와 또한 신설 ○○도시가스주식회사의 우리사주조합 설립이 가능하여 ○○도시가스주식회사 우리사주조합을 설립한 경우 근로자복지기본법 제29조제3항에 따라 □□홀딩스 우리사주조합에 가입되어 있던 조합원 86명은 조합원 자격을 상실하게 되는데 이 경우 조합원에게 배정되어 있던 주식의 전량 인출이 가능한 지 여부, 또한 전량 인출이 안될 경우 의무예탁기간이 남은 주식은 어떻게 되는 지 여부



답변

- □□홀딩스의 관계회사인 신설 ○○도시가스 소속 근로자는 자체의 우리사주조합을 설립할 수 있고, 이 경우 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 제3항에 따라 □□홀딩스 우리사주조합에 가입되어 있던 조합원 86명은 조합원 자격을 상실하게 되는 것임.
- 다만, 조합원의 자격 상실은 같은 법 시행령 제21조(현행 제25조)의 인출사유에 해당되지 아니하므로 법정의 인출사유가 발생하지 아니하면, 의무예탁기간 동안 계속 예탁하여야 함.

(임금복지과-195, 2010. 3. 16)



7-33. 퇴직시 우리사주 인출할 수 있는 기간은

- ➡ 퇴직 후 우리사주를 받으려고 대출금을 상환한 후 우리사주조합에 전화로 우리사주를 신청하였으나 내부사정으로 인하여 급한 업무진행 후 보내준다고 함. 법적으로 신청일로부터 며칠 이내에 받을 수 있는 지, 퇴사로 인한 우리사주 신청을 문서로 신청해야 하는 것인 지 여부



답변

- 근로자복지기본법령상 우리사주 인출신청에 따른 처리기한과 신청서식을 규정하고 있지 않는 바, 조합원이 우리사주조합에 우리사주를 인출 신청하는 경우 조합에서 일정한 방법과 소요시간을 따로 정하지 아니하였다면, 동 인출신청 후 조합의 사무처리 시간 등을 감안한 상당한 시간내에 처리하여야 할 것임

(임금복지과-1201, 2010.6.4)



7-34. 수습사원의 조합원 자격 제한 여부

- ➡ 2010.4.1. 입사하여 7.15까지 A회사에서 근무하였고 위 근무기간 중 2010. 5.10자로 우리사주주식 860주를 배당받았고, 6.30. 무상증자 860주를 배당받아 총 1720주(개인별 계정에 배정된 자사주임)를 보유하고, 근로계약서에 수습기간은 2개월로 한다고 명시되어 있음
- ➡ 질의1) A회사 우리사주조합규약 제7조에 조합원의 자격과 관련하여 소득세법 시행령 제20조의 규정에 의한 일용직 근로자 외에 본채용 전 수습사원에 대하여 자격제한을 하고 있는데 수습사원이 조합원 자격제한을 받는 지 여부
- ➡ 질의2) A회사 우리사주조합규약 제21조에 본채용전 수습사원 기간 중 우리사주를 배정하였으나 수습기간 종료전 사직의사를 표명하였거나 6개월이내 사직으로 인하여 그 자격을 상실하는 경우 배정된 자사주를 조합이 회수한다고 규정하고 있는데, 진정한 처럼 수습기간에 자사주를 배정받았으나 6개월이내 퇴사하였을 경우 투자한 원금 및 이자는 반환할 수 있지만 위 규약을 근거로 우리사주 인출을 거부할 수 있는지 여부

답변

- 근로복지기본법』 제34조제2항제4호 및 「같은 법 시행령」 제10조제2항에 따라
우리사주조합원의 자격은 「소득세법 시행령」 제20조에 따른 일용근로자
(근로계약에 따라 동일한 고용주에게 3월 이상 계속하여 고용되어 있지
아니한 자)는 제외되나, 귀 질의상 “본 채용 전 수습사원”은 우리사주조합원의
자격에서 제외되지 않으므로,
 - 귀 지청 의견처럼 (주)○○ 우리사주조합 규약 제7조 조합원 자격에서 “본
채용 전 수습사원”을 제외하는 것은 타당하지 않다고 사료됨.
- 「근로복지기본법」 제44조 및 「같은 법 시행령」 제25조에 따라 조합원은
조합원 출자분으로 취득한 우리사주와 조합원의 계정에 배정된 우리사주에
대한 무상증자를 통해 취득한 우리사주는 퇴직 시 의무예탁기간 중임에도
불구하고 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있는 바,
 - 해당 조합원의 우리사주 인출요구가 있는 경우 우리사주조합은 조합원의
인출요구에 응하여 반환할 의무가 있으므로, 근로자복지기본법 시행령
제21조(현행 제25조) 제1항을 근거로 우리사주 전부를 근로자에게 인출해
주어야 할 것임

(임금복지과-427, 2011.2.1.)

8. 우리사주의 의결권 등 권리 처리



8-1. 자사주 의결권 처리방법

- 자사주의결권 처리방법 중 “조합원 개인별계정에 배정된 주식에 대한 의사표시 비율과 동일한 비율대로 행사”라는 문구가 이해되지 않습니다. 조합계정에 보유 중인 자사주의 가배정 스케줄대로 의결권행사를 조합원개개인에게 부여한다는 뜻인가요?



답변

- 근로자복지기본법 시행령 제17조(현행 제28조)제2항제1호의 ‘개인별 계정에 배정된 주식에 대한 의사표시가 있는 조합원의 의사표시 비율과 동일한 비율대로 행사한다’는 것은 동법 시행령 제17조(현행 제28조)제1항제1호의 규정 즉, 개인별 계정에 기 배정된 주식에 대해 조합원이 의사표시한 비율대로 의결권을 행사함을 의미합니다.

(복지68233-73, 2002. 3. 6)



8-2. 규약개정 절차

- ➡ 규약개정안을 전체 조합원에게 공지하고 의결방법만 전자의사표시(on-line)로 할 수 있습니까?



답변

- 귀 질의 내용만으로는 총회 구성에 대한 규약의 내용이 불분명하여 명확한 회신을 드리기 어려우나, 통상적으로 총회라 함은 “전체 구성원으로 조직된 회의체” 또는 “구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임”을 의미합니다.
- 따라서, 규약에 총회 부의 안건에 대하여 전자투표 의결을 가능토록 하는 등의 별도의 정함이 없는 경우라면 총회 부의 안건에 대하여 전자의사표시에 의한 의결방법은 적절치 아니한 것으로 판단되므로,
 - 귀 질의 내용에 의거한 최초 규약 개정 방식에 따라 규약 개정을 선행한 연후에 동 규약내용에 따라 총회 의결 사항을 처리하여야 할 것으로 판단됩니다.

(노사협력복지팀-478, 2005. 10. 25)

9. 우리사주조합의 해산처리



9-1. 지배회사의 우리사주조합에 가입예정일 때 당해 관계회사의 해산여부

- ➡ 당해회사(관계회사)에 우리사주조합이 결성되어 있으며, 향후 지배회사의 우리사주조합에 가입할 예정입니다.
당해회사 우리사주조합 및 조합원은 한국증권금융에 주식을 예탁하고 있으며, 당 주식은 지주회사 출범시 교환비율에 따라 당해 회사의 자사주가 지주회사 주식으로 교환된 주식입니다.(현재 당해회사는 비상장법인임)
- ➡ 당해회사의 우리사주조합에서 보유하고 있는 주식은 당해 관계회사의 자사주에 해당하여 당해 우리사주조합을 해산할 수 없습니까?
- ➡ 당해회사의 우리사주조합이 해산사유에 해당할 경우에는 조합 및 조합원 보유 기금과 우리사주를 해산절차에 의해 조합원에게 배분처리하면 된다고 판단되나, 해산사유에 해당하지 않을 경우(당해 관계회사의 자사주로 인식) 자칫 조합의 기금 및 보유주식을 수년이 경과한 뒤 최후에 인출하는 당해회사의 우리사주 조합원에게 배분하여야 하는 경우가 발생할 수 있다고 사료됩니다. 또한 각기 다른 우리사주조합에서 동일한 주식을 보유하는 경우가 발생하게 될 경우 조합 보유 기금과 주식의 처리방법은 어떻게 됩니까?



답변

- 귀 질의는 근로자복지기본법 제39조(현행 47조)제1항제4호 및 동법 시행령 제27조(현행 제29조)제2항제2호규정에 의한 관계회사 우리사주조합 또는 우리사주조합원이 자사주를 보유하고 있는 경우 예탁기간동안 해산을 유보하는 것에 대한 내용인데, 관계회사 근로자가 지배회사 우리사주조합에 가입하는 경우에는 관계회사 우리사주조합은 해산하는 것이나, 보유하고 있는 자사주가 있으면 관계회사 조합원에게 발생할 수 있는 불이익을 방지하기 위하여 해산을 유보하는 것입니다.

- 근로자복지기본법 제39조(현행 47조)제1항제4호 및 동법시행령 제27조(현행 제29조)제2항제2호규정에 의하면 관계회사의 조합 또는 조합원이 당해관계 회사의 자사주를 보유하고 있는 경우에 해산을 유보하는 것이므로 관계 회사의 조합 또는 조합원이 관계회사의 자사주를 보유하고 있지 않다면 동 해산유보조항은 적용이 되지 않아 즉시 해산이 가능합니다.
- 질의1 회신과 같이 귀 사 우리사주조합 또는 조합원이 관계회사의 자사주를 보유하고 있지 않다면 해산유보 없이 즉시 해산가능하므로 우리사주조합의 재산(조합 및 조합원 보유 기금과 우리사주)은 근로자복지기본법 제39조(현행 47조)제2항에 따라 규약이 정하는 해산절차에 따라 조합원에게 배분처리하면 될 것입니다.

(임금복지과-676, 2009. 6. 19)

10. 우리사주의 환매수처리



10-1. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우 조치

- 비상장법인에서 5년전 퇴사하였는데 현재 소유하고 있는 주식을 회사가 매수하지 않을 경우 어떻게 매도할 수 있나요?



답변

- 근로자복지기본법 제38조(현행 45조)에 따라 비상장법인은 퇴직하는 우리사주 조합원이 보유한 자사주를 환매수할 수 있으나 의무조항은 아닙니다.
- 따라서 퇴사시 인출하는 주식은 개인재산에 해당되어 그 처분의 방식은 개인이 결정하게 되므로 회사가 환매수하지 않는다면 개인이 직접 매수자를 찾아야 할 것으로 판단됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-699, 2008. 12. 18)



10-2. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우 조치

- 06년 소속 회사가 상장을 준비하면서 일정량의 우리사주를 대출받아 취득하였으나, 회사는 경영상의 이유로 상장을 하지 못하였고, '07.10월 퇴사 후 우리사주 취득시 대출받은 금액을 전액 상환하였음에도 회사에서 우리사주를 환매수해 주지 않는데 어떻게 해야 하는 지



답변

- 비상장법인은 상법 제341조(자기주식의 취득)규정에도 불구하고 근로자복지기본법 제38조(현행 제45조) 제3항에 따라 자사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 우리사주조합원이 보유한 자사주를 취득할 수는 있으나, 비상장법인이 자사주를 환매수하는 것은 임의적인 사항으로 반드시 의무적으로 해야 하는 것은 아니기 때문에 비상장법인의 자사주 환매수여부에 대해서는 우리사주조합과 회사가 협의하여 결정해야 할 사안임.

(임금복지과-188 2010. 1. 12)

11. 기 타



11-1. 우리사주조합 기금에서 사모투자전문회사에 출자할 수 있는지

- A라는 회사의 지분 취득을 위해 결성된 PEF(사모투자전문회사)에 A회사의 우리사주조합, 즉 임직원들이 일정 지분을 출자할 수 있는 지 여부
- 혹시 PEF(사모투자전문회사) 출자가 어렵다면 우리사주조합을 거치지 않고 별도의 SPC(유동화전문회사, 특수목적을 위해 설립되는 일종의 페이퍼컴퍼니)를 설립하여 임직원들이 SPC의 주주가 되어 해당 PEF에 출자하는 형태가 가능한 지 여부



답변

- 근로자복지기본법 제27조(현행 제32조)에 정한 우리사주제도의 목적은 근로자가 우리사주조합을 통해 자사주(우리사주조합이 설립된 회사의 주식)를 취득·보유하게 하여 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력증진을 도모하는 것으로 같은 법 제35조(현행 제36조)에 따라 우리사주조합기금은 자사주 취득과 차입금 상환 및 그 이자의 지급에만 사용되어야 하는 바,
 - 우리사주조합이 조합기금을 PEF(사모투자전문회사)에 출자하여 주주가 되어 일정 지분을 갖고 배당 등 수익을 얻는 출자행위는 우리사주제도의 목적 및 우리사주조합기금의 사용범위를 벗어나는 것으로 타당치 않다고 판단됨.
- 우리사주조합을 거치지 않고 별도의 SPC(유동화전문회사)를 설립하여 임직원들이 SPC의 주주가 되어 해당 PEF(사모투자전문회사)에 출자하는 것은 근로자복지기본법과는 관련이 없고 관련법령에 따른 제약이 없다면 자율적으로 판단할 사안임

(임금복지과-1323 2010. 6. 14)

제2장

사내근로복지기금



제2장

사내근로복지기금

1. 적용범위와 기금설립



1-1. 순이익이 없는 사업체도 기금을 설립할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금법은 기업이윤의 일부를 기금으로 출연·조성하여 근로 복지 사업을 하는 것이므로 이윤이 있는 사업을 전제로 하며 이윤이 없는 사업의 기금설립은 한계가 있을 것임.
- 다만, 사업주가 임의로 출연하는 경우까지 기금설치를 금지하는 것은 아니므로 순이익이 없는 사업의 기금설립을 배제하지는 않음.

(임금 32240-62, 1992.1.30.)



1-2. 1개회사에 2개의 기금설립 가능여부

- 1개회사에 2개의 노조가 법적으로 구성되어 있다면 2개의 기금을 설치할 수 있는지의 여부



답변

- 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)



1-3. 기금설립 전 설립신청 철회 가능여부

- 종전의 준칙기금을 운영하다가 기금법인으로 전환하고자 기금설립인가를 받았으나, 최근 경영상태 악화로 근로자수도 200여명에서 30여명으로 줄었을 뿐만 아니라 추가적인 기금출연도 어려워 등기를 하지 않았는데, 이 경우 기금설립인가를 취소하고 준칙에 의거 계속 운영이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법에 의한 기금법인을 설립하고자 기금설립인가를 받았으나 경영상태 악화 등의 요인으로 기금법인 설립이 곤란하여 법인설립 등기를 하지 아니하고 인가취소를 원한다면, 당초 기금설립을 의결한 기금설립 준비위원회에서 동 기금설립을 취소한다는 의결을 하고, 동 의사결정 관련 자료를 첨부하여 관할지방노동관서에 인가증 반납 등의 방법으로 인가취소 요청을 할 수 있음.
- 다만, 이 경우 기존의 기금재산으로 근로자복지사업은 계속할 수 있으나 사내근로복지기금법 제26조의 규정에 의거 기금명칭을 사용해서는 안되며, 또한 기금법과 관련한 세제지원 등의 혜택은 받을 수 없음.

(임금 68207-385, 1993. 6. 18)



1-4. 대학교의 기금설립 여부

- 비영리법인인 대학교에서 교직원의 후생복지를 위하여 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제4조의 규정 해석상 모든 사업 또는 사업장은 사내근로복지기금을 설립할 수 있으므로 귀 대학교에서도 소속 근로자를 대상으로 동 기금을 설립할 수 있을 것임.

(임금 68207-378, 1995. 11. 25)



1-5. 우리사주조합, 상호회 등을 기금에 통합할 수 있는지

- ☞ 우리사주조합 또는 상호회(사우회)를 사내근로복지기금에 통합할 수 있는지



답변

- 직원들이 매월 봉급에서 일정금액을 거출하여 사우회를 조직한 후 직원 상호간의 경조사를 지원하고 있다면 동 사우회의 기금을 사내근로복지기금에 출연하는 것은 같은 법의 취지에 맞지 아니하며, 또한 사내근로복지기금은 한번 성립하면 사업이 폐지되는 경우에만 해산이 가능하고 출자금을 다시 반환받을 수 없는 등 제한이 많으므로 사우회 기금의 사내근로복지기금으로의 전환은 적절치 아니하다고 사료됨.

(복지 68233-235, 2000. 10. 16)



1-6. 기금설립 이전 제3자 기금출연 가능 여부

- ☞ 사내근로복지기금법 제13조제2항은 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 임의 출연하여 기금을 조성할 수 있다고 규정하고 있는 바, 사업주가 아닌 제3자의 임의출연에 의한 기금의 설립이 가능한지 여부



답변

- 사업주는 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 5%를 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 것임.
- 다만, 사내근로복지기금제도의 목적에 비추어 볼 때 기금의 설치하는 사업주의 사업이익의 출연을 전제로 하고 있으므로 제3자의 출연은 사업주의 기금설치 이후 가능할 것임.

(임금 68207-237, 1997. 4. 23)



1-7. 정부투자기관도 기금설립이 가능한지

- ➡ 정부투자기관도 별도 예산을 배정받아 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지 여부



답변

- 현행 사내근로복지기금법은 동법 제4조에 의거 모든 사업(장)에 적용되며, 기금의 재원은 순이익의 일부 출연이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있다고 규정하고 있으므로 이러한 동법의 취지에 비추어 순이익금이 없는 정부투자기관의 기금설립이 가능함.
- 다만, 정부투자·출연기관 및 정부산하기관 등의 경우 사내근로복지기금법상의 기금출연 규정 외에 소관부처의 예산편성지침 등에 따라 기금출연금액에 대한 제한을 받을 수도 있을 것임.

(복지 68233-141, 2002. 5. 8)



1-8. 외국계 투자회사도 기금설립 가능한지

- ➡ 당사는 국내 대기업 정보통신부문이 외국계 투자회사에 매각되어 2000.11월 출범한 회사로서 사내근로복지기금제도 도입을 검토하고 있는데 이 경우 도입자체가 가능한지와 전년 순이익이 별로 없는 상태에서 투자금만으로 기금출연이 가능한지 여부, 그리고 이 경우 사업주가 아닌 제3자의 임의출연에 의한 기금설립으로 보아야 하는지 여부



답변

- 국내의 외국인 사업도 법령 또는 조약상 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한 속지주의 원칙에 따라 사내근로복지기금법이 적용되는 바, 같은 법에 따른 기금의 출연은 기금협회의 결정에 의해 사업주가 사업이익의 일부를 출연하는 방식 외에 같은법 제13조제2항에 의한 임의출연 방식이 있음.

- 따라서 귀문의 투자금이 같은 법 제13조제2항에 따른 사업주의 출연금이라면 신규출연도 가능할 것이나, 제3자 출연금이라면 사업주의 기금설립 이후에 가능할 것으로 사료됨.

(복지 68233-40, 2001. 3. 21)



1-9. 계열사를 포함한 기금설립 가능여부

- 100인 이하의 중소기업으로 다른 2개의 계열사가 있으며 대표이사는 동일함. 3사간 인사교류는 자유롭게 이루어지고 인사이동시 퇴직금 및 근로여건도 동일하게 승계되며 3사의 노사협의회 및 임금협상도 동시에 이루어지고 있는 바, 당사에만 기금을 설립하여 계열회사까지 혜택을 받도록 할 수 있는지, 불가능하다면 별도기금을 설립하여 동일한 대표가 3사의 기금운영 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제4조에 따라 사내근로복지기금은 사업 또는 사업장 단위로 설립되는 바, 2개 이상의 회사를 포괄하는 기금설립은 현행 법령상 인정이 어렵고, 기금수혜대상은 당해 사업(장)에 근로관계를 맺고 근로를 제공하는 자로서 자회사의 소속 근로자는 이에 해당하지 않음.
- 한편, 각 회사별로 기금이 설립되는 경우 운영방법에 대해서는 기금협의회를 별도 구성한 후 공동으로 회의를 소집·개최하고 각 기금의 출연금액 등 기금협의회 의 안건을 일괄적으로 협의·의결할 수 있을 것임.

(복지 68233-165, 2003. 7 .4)



1-10. 출자회사와 공동으로 기금을 설립할 수 있는지

- ➡ 당사의 100% 출자로 만들어진 갑이라는 회사가 있는데 당사와 갑이라는 회사가 공동으로 기금을 설립할 수 있는 지, 당사와 관계사가 공동으로 기금을 설립할 수 있는 지 여부
- ➡ 위 방법으로 기금을 설립할 수 없다면, 기금의 정관에 갑 또는 관계사가 기금의 혜택을 받을 수 있게 하는 규정을 정한다면 혜택을 받을 수 있게 하기 위해서는 어떤 규정을 정해야 하는 지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제52조제2항에 따라 사내근로복지기금법인은 사업 또는 사업장 단위로 설립되고, 2개 이상의 회사를 포괄하는 기금법인 설립은 현행 법령상 인정이 되지 않고, 기금법인의 수혜대상은 해당 사업(장)에 근로 관계를 맺고 근로를 제공하는 자로서 자회사의 소속 근로자는 이에 해당하지 않음.
- 다만, 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호에 따라 기금법인이 설립되어 있는 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생증진에 기금법인의 사업을 할 수 있으므로, 수급업체 근로자 및 파견근로자를 사내근로복지기금협의회에의 의결을 통해 기금법인의 수혜대상에 포함하는 경우에는 동 근로자는 수혜를 받을 수 있을 것임.

(임금복지과-222, 2011.1.17.)



1-11. 비영리법인의 기금설립 가능여부

- ➡ 정부산하의 비영리법인인 저희 협회는 사측만의 직원으로 21명이 있고 근로자는 전부 계약직으로써 비정규직 근로자 49명으로 전체 직원이 64명임. 노조설립은 되어 있지 않고 노사협의체만 구성하고 있고 회비와 연구비로 연간 매출액이 107억원에 달하고 있음.
- ➡ 저희 협회는 사내근로복지기금을 운영할 수 있는 대상범위에 해당하는지
- ➡ 대상범위에서 제외되는 것인지요?

답변

- 사내근로복지기금은 모든 사업 또는 사업장에 설치할 수 있으므로 귀하가 소속된 비영리법인도 설치도 가능함.
- 아울러 사내근로복지기금법 제4조에 따라 기금이 설치된 사업장 소속 근로자(계약직, 임시직 등 계약형태 불문)는 정관이 정하는 바에 따라 수혜대상이 될 수 있음.

(노사협력복지팀-2559, 2007. 9. 14)



1-12. 기금법인에서 채용한 근로자를 사업장 소속 근로자로 산정되는 지

- 사내근로복지기금 법인에서 채용한 근로자를 “본 사업과 동일시하여 상시 근로자수를 산정해야하는지” 아니면 “독립된 법인으로 인정하여 기금 법인만을 기준으로 상시 근로자수를 산정하여야 하는 것인지” 여부
- 기금이 독립된 법인으로 인정되지 아니하여 상시근로자수를 본 사업을 기준으로 산정하여야 한다면 “근기법과 기간제 및 단시간근로자보호법이 전면 적용되는 것인지 ” 아니면 “ 일부규정만이 적용되는 것인지” 여부

답변

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 재단법인으로 기금의 출연주체는 회사이나 그 사무 및 회계에 있어서는 회사와 독립된 별도의 법인이므로
- 기금법인에서 별도로 채용한 근로자는 기금법인만을 기준으로 상시근로자수를 산정하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-297, 2008.7.17)



1-13. 당해연도에 설립된 회사의 사내기금 설립 방법

- ➡ 사내근로복지기금을 설립하려면 직전연도의 세전순이익 5/100를 출연한다고 되어 있는데 당해연도에 설립된 회사의 경우는 사내근로복지기금 설립이 불가능한 것인지 여부



답변

- 사내근로복지기금법은 제4조에 따라 모든 사업(장)에 적용되며, 기금의 조성은 동법 제13조에 따라 순이익의 일부 출연이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있다고 규정하고 있으므로, 당해연도에 설립된 회사도 순이익 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연하여 사내근로복지기금을 설립할 수 있음.

(임금복지과-2010, 2009.9.21.)



1-14. 수지균형 회계를 운영하는 기관에서 사내기금 출연이 가능한지

- ➡ 수지균형 회계를 운영하는 기관의 경우에 사내근로복지기금 출연이 가능한 지, 가능하다면 출연방법은 무엇인지
- ➡ 위 회계에서 결산금액 중 이월금액을 기준으로 기금 출연기준을 산정해도 되는 지, 국고, 기금, 자체수입으로 수입이 이루어지고, 이 3가지 재원을 가지고 인건비, 경상비, 사업비를 집행하는 기관의 경우 자체수입을 기준으로 기금 출연기준액을 산정해도 되는 지 여부



답변

- 회신1) 사내근로복지기금법은 동법 제4조에 의거 모든 사업장에 적용되며, 기금의 재원은 순이익의 일부 출연이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있는 바, 순이익금이 없는 수지균형회계를 운영하는 기관도 순이익의 일부 출연이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있음. 다만, 정부투자·출연기관 및 정부산하기관 등의 경우

사내근로복지기금법상의 기금출연 규정 외에 소관부처의 예산편성지침 등에 따라 기금출연금액에 대한 제한을 받을 수도 있을 것임.

- 회신2) ○ 사내근로복지기금법 제13조에 의하면 사업주는 기금의 재원으로 “직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5”를 기준으로 기금협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령이 정하는 바에 의하여 출연하거나, 순이익의 일부 출연이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있고, 이때 “법인세 또는 소득세 차감전 순이익”은 일반적으로 법인인 경우에는 기업회계기준상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 소득세법에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 이익을 기준으로 함.

- 따라서, 기금의 출연은 수익에서 비용을 차감한 “법인세 또는 소득세 차감 전 순이익”을 기준으로 기금협의회가 협의·결정하는 금액을 출연하거나 협의회의 협의·결정 대상이 아닌 방법으로 사업주(제3자 포함)가 임의로 재산을 출연하여 조성하는 것도 가능하므로 위 기준에 따라 출연액을 산정해야 할 것이며, 위 “법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5의 기준”은 기금출연에 대한 예시규정에 불과하므로 기업의 형편에 따라 이를 저하하거나 초과할 수 있음.

(임금복지과-1354, 2009.8.5.)

2. 기금의 수혜대상



2-1. 임원의 기금 수혜 대상 여부

- ☞ 당사 사내근로복지기금 정관에 기금의 수혜대상은 회사에 재직중인 임직원으로 한다고 명시하고 있어 대표이사를 포함한 전 임직원에게 학자금을 지급하였는 바, 대표이사 및 임원에게 학자금을 지급함이 법에 위배되는지 여부와 노사 합의사항이며 정관에 명시되어 있으므로 지급하여도 무방한지 여부



답변

- 사내근로복지기금법상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자가 아닌 자는 수혜 대상이 될 수 없음.
- 만약, 정관에 임원을 기금의 수혜대상자로 규정하였다면 이는 사내근로복지기금법 위반으로 시정되어야 함.

(임금 68207-340, 1993. 6. 4)



2-2. 배우자 및 직계가족의 기금 수혜 대상 여부

- ☞ 체력단련비 및 의료비 지원으로 근로자 본인은 물론 배우자와 직계가족에 대한 지원도 가능한 지 여부



답변

- 근로자복지는 근로자 뿐 아니라 그 가족의 복지를 포함하는 광의로 해석함이 가족공동체의 의미에 비추어 바람직하다고 판단되므로 정관에서 의료비의 수혜대상을 근로자 본인과 그의 가족으로 정하고 있다면 그 가족에 대해서도 지원할 수 있을 것임.

(복지 68233-43, 2000. 5. 24)



2-3. 사실상 임금을 목적으로 하는 임원은 기금수혜 대상인지

- ➡ 사내근로복지기금법상의 수혜대상 범위를 근로자로 한정하고 있는데, 사용자의 지위에 있지만 사실상 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있으면 근로자로 볼 수 있는지



답변

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

(복지 68233-56, 2000. 6. 1)



2-4. 비정규직의 기금수혜 여부

- ➡ 비정규직(계약직, 임시직, 아르바이트)도 사내근로복지기금법에서의 근로자의 범위에 포함되는지 여부
- ➡ 아르바이트, 계약직 근로자 등 비정규직 근로자는 상환조건 등으로 인해 근로자 대부대상에 적용할 수 없는 바 이는 사내근로복지기금의 수혜의 형평성에 어긋나는 것이 아닌지, 이 경우 사내근로복지기금 수혜대상을 전 근로자로 명시하고 운영상에 있어 별도의 조건을 부과할 수 있는지 여부

답변

- 사내근로복지기금법상의 수혜대상은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 아르바이트, 계약직 및 임시직 근로자 등 계약형태를 불문하고 사용종속 관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자라면 동 기금의 수혜대상에서 배제되지는 않음.

(복지 68233-197, 2000. 9. 23)

- 다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적절한 범위내에서 가능하다고 보며, 이때 차등의 근거와 구체적인 내용은 정관에 정하여야 할 것임.

(복지 68233-210, 2000. 10. 4)



2-5. 사망한 근로자의 기금수혜 대상자 여부

- 당사의 재직근로자가 업무상 재해로 사망하였는 바, 순직한 직원의 유자녀를 당사의 기금에서 실시하고 있는 장학사업의 수혜대상으로 할 수 있는지의 여부

답변

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

(복지 68233-301, 2000. 12. 14)



2-6. 사실상 근로자인 임원과 퇴직근로자도 기금 수혜 대상인지

- 임원으로 등재는 되어있으나 근무형태, 내용 등에 있어서 사실상 근로자로서 인정될 수 있는 이사의 기금수혜대상여부 및 퇴직일로부터 일정기간이내인 자에 대한 기금수혜 가능여부



답변

- 사내근로복지기금법상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 등기임원은 원칙적으로 기금의 수혜대상에서 제외되나 사실상 근로기준법상 근로자로 인정될 수 있는 경우라면 수혜대상에 포함될 수 있을 것이며 퇴직자는 근로기준법상 근로자가 아니므로 수혜대상에서 제외됨.

(복지 68233-95, 2003. 4. 10)



2-7. 파산선고 이전 퇴직자가 기금수혜 대상자인지(1)

- 회사가 '00.11.1 최종부도나자 구조조정으로 '00.11.30 희망퇴직 하였으나 회사는 '01.5.13일 파산선고 됨. 파산선고당시 재직 중인 근로자에게만 생활안정자금을 분배하는 것이 타당한 것인지
- 생활안정자금으로 분배하고 나머지 50%는 비영리법인을 설립할 수 있다고 하는데 퇴직자의 경우도 비영리법인 회원이 될 수 있는지



답변

- 해산한 기금의 재산은 당해 사업의 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 기타 지급의무가 있는 금품에 우선 사용하여야 하며 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며 이때 생활안정자금 지원대상은 기금의 해산시점인 해산등기 또는 파산선고 시점의 소속 근로자이므로 파산선고 이전에 퇴직하였다면 지원대상이 되지 않음.

- 해산한 기금의 재산을 미지급 금품지급 및 생활안정자금지원으로 사용한 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에 따라 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속할 수 있으며 종전 회사의 퇴직근로자를 수혜대상에 포함할 수 있음.

(노사협력복지과-615, 2004. 4. 7)



2-8. 파산선고 이전 퇴직자도 기금수혜 대상자인지(2)

- 회사가 '00.11.1 최종부도나자 구조조정으로 '00.11.30 희망퇴직 하였으나 회사는 '01.5.13일 파산선고 됨. 파산선고당시 재직 중인 근로자에게만 생활안정자금을 분배하는 것이 타당한 것인지
- 생활안정자금으로 분배하고 나머지 50%는 비영리법인을 설립할 수 있다고 하는데 퇴직자의 경우도 비영리법인 회원이 될 수 있는지



답변

- 해산한 기금의 재산은 당해 사업의 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 기타 지급의무가 있는 금품에 우선 사용하여야 하며 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며 이때 생활안정자금 지원대상은 기금의 해산시점인 해산등기 또는 파산선고 시점의 소속 근로자이므로 파산선고 이전에 퇴직하였다면 지원대상이 되지 않음.
- 해산한 기금의 재산을 미지급 금품지급 및 생활안정자금지원으로 사용한 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에 따라 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속할 수 있으며 종전 회사의 퇴직근로자를 수혜대상에 포함할 수 있음.

(노사협력복지과-615, 2004. 4. 7)



2-9. 사망근로자 유족에 대한 위로금 지급 가능여부

- 기금에서 직원사망 시 유족들에게 위로금을 지급해왔으나 지급당시 정관에 새로운 규정을 두거나 협의회 의결은 없었고, 사내근로복지기금법 및 정관의 “기타 복지사업” 또는 “경조금” 명목으로 예산에 반영 후 집행해옴. 이 경우 정관에 위로금사업 항목을 반드시 신설하여야 하는지



답변

- 직원사망 시 유족들에게 위로금조로 일정액 지급은 정관에서 구체적으로 정하고 있는 사업은 아니나 근로자의 생활원조를 위한 성격을 가지고 있고 매년 예산서에 반영하여 집행하였음은 정관상의 “기타 직원의 생활원조”에 포함된다 할 것이므로 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것이 아닌 경우에는 적법한 용도사업으로 인정됨.
- 다만, 향후 용도사업 운용의 명확화를 위해 유족들에 대한 위로금조 일정금액 지급을 정관에 명시하여야 할 것이고, 지원한도액 등은 기금운영규정에 명시하고 기금협의회 의결을 거쳐 노동부장관의 인가를 받아 시행하여야 할 것임.

(노사협력복지과-1024, 2004. 5. 15)



2-10. 배우자의 기금 수혜대상자 여부

- 저희 회사는 사내근로복지기금을 운영하고 있으며, 목적사업 중 ‘단체보장성 보험가입지원’이 있습니다. 이는 피보험자(직원)의 사망, 질병(암진단), 입원 등의 경우 직원 또는 가족에게 보험금을 지급하는 내용의 보험입니다.

위 보험가입 대상(피보험자)을 직원의 배우자(또는 직계가족)까지 포함하여 사내근로복지기금에서 가입 지원을 할 수 있는지

저희 회사는 선택적복지제도를 운영하고 있는데 직원의 복지포인트에서 일정액(또는 보험료 전액)을 공제하는 방식으로 위의 단체보장성 보험 가입대상을 직원 배우자까지 포함할 수 있는지

답변

- 사내근로복지기금은 사업주로 하여금 사업이익의 일부를 기금에 출연하게 하고, 그 재원으로 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 하는 제도로써 기금의 정관에서 단체보장성 보험가입대상자로 해당 직원과 그 배우자(또는 직계가족)를 단체보장성 보험가입대상자로 정한다면 배우자의 경우도 기금 사업의 대상자로서 하자가 없을 것으로 판단됨.

(노사협력복지팀-2558, 2007. 9. 14)



2-11. 사내기금의 기부 및 원금 축소 가능 여부

- 기출연한 사내근로복지기금 원금을 “회원간의 친목과 상호부조, 복지증진 및 기타 필요한 사업추진”을 위해 설립된 직원 친목단체인 「행우회」, “산업경제의 향상발전을 위한 연구·조사와 회원의 후생·공제사업”을 위해 설립된 「공제회」 또는 사회공헌단체인 「산은나눔재단」 앞으로 기부할 수 있는지와 그 외 기출연한 사내근로복지기금 원금 규모를 축소할 수 있는 방안이 있는 지 여부

답변

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업 이익의 일부를 자율적으로 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자의 복리후생 증진 및 노사협력 향상을 기하는 제도로써 수혜대상자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따라 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 용도사업을 할 수는 없음.
- 「근로복지기본법」 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에 그 초과액의 범위에서 기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있는 것 외에는 현행법령상으로 사내근로복지기금 원금(기본재산) 규모를 축소할 수 있는 방안은 없을 것임.

(임금복지과-2305, 2010.12.13.)



2-12. 현장직 직원의 수혜대상 포함 여부

- 「근로복지기본법」 제3조에서 정한 근로자는 모두 수혜대상에 포함되어야 마땅하나, ○○○○공사 내 복리후생규정에는 선택적복지 및 주택자금(전세금 포함) 지원의 수혜대상을 일반직원(현장직직원 미포함)으로 정하고 있음
현장직원관리에규에는 현장직직원(무기계약직)도 정규직원이라고 명시하고 있는데, 위 복지제도(선택적복지 및 주택자금 지원)의 수혜대상에 현장직 직원이 포함되는지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제3조제2항에서는 근로복지정책을 수립·시행할 때에는 근로자가 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록 배려하고 지원하여야 한다고 정하고 있습니다.
 - 이는 국가 또는 지방자치단체가 근로복지정책을 수립·시행하는 경우 따라야 하는 기본원칙을 정한 것으로 사용자를 직접 구속하는 의무규정은 아닙니다. 다만 법의 취지를 감안할 때 사업장에서도 고용형태에 따른 차별이 없도록 복지제도를 시행하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.
 - 아울러, 귀사에서 운영 중인 주택구입자금(전세금 포함) 등의 보조가 사내 근로복지기금 법인의 사업으로 시행되고 있다면 근로복지기본법 제62조 제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 운영되어야 할 것입니다.
- 또한, 같은 법 제81조제2항에서는 사업주는 선택적 복지제도를 실시할 때에는 해당 사업 내의 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 하여야 한다고 하고, 다만 근로자의 직급, 근속연수, 부양가족 등을 고려하여 합리적인 기준에 따라 수혜 수준을 달리할 수 있다고 정하고 있습니다.

- 귀 질의의 경우 선택적 복지제도에 대하여 합리적인 기준을 마련하여 수혜 수준을 달리할 수는 있을 것이나 수혜대상은 법 규정과 같이 모든 근로자가 공평하게 복지혜택을 받을 수 있도록 현장직 직원에 대하여도 확대 적용되어야 한다고 사료됩니다.

(임금복지과-162, 2011.3.15.)



2-13. 근로계약 변경에 따른 기금 수혜대상 여부

- 1999년 1월 1일부터 정규직으로 근무하다가 2009년 4월 1일부로 계약 연봉직으로 직간 전환을 하였음
1년 단위 계약기간 갱신으로 2년째 근무 중인데, 회사에서는 사내근로복지기금의 수혜대상이 아니라고 하는데 기금의 혜택을 받을 수 없는지 여부



답변

- 근로복지기본법 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금 법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 합니다.
- 이 때 기금법인의 사업 수혜대상이 되는 “근로자”란 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 수혜대상에서 배제하여서는 아니 될 것입니다.
- 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 것입니다.

(근로복지과-162, 2011.4.27.)



2-14. 해외 파견 직원의 기금수혜대상 여부

- ➡ 사내근로복지기금협의회에서 베트남 현재법인 파견직원의 자녀에 대하여 국내 직원 자녀와 같이 동일한 기준으로 학자금을 지원하기로 한 경우, 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조에서 정한 기금의 용도에 해당하는지 여부
- ➡ 베트남 현지법인 직원(5명)은 승진 등 인사관리를 국내 본사로부터 받고 있으며, 파견기간도 계속 근무 기간으로 보아 퇴직급여충당부채를 설정하고 퇴직금 지급 의무를 국내 본사가 부담하는 것으로 규정하고 있으며, 4대보험 자격 유지를 위한 보험료 납부도 국내 본사 인사부서에서 수행하고 있음



답변

- 근로복지기본법 제62조에 따라 기금법인은 그 수익금으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업 등을 시행할 수 있으며, 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다고 정하고 있습니다.
- 이 때 기금법인의 사업 수혜대상이 되는 “근로자”는 근로기준법 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말합니다.
- 국내 본사에서 그 관할 아래 있는 해외 현지 법인체에 근로자를 파견하고 그 근로자의 근로조건 등에 대해 관장하고 있다면 이 근로자는 국내 회사와 함께 근로기준법의 적용을 받는다고 보아야 할 것입니다.
- 귀 질의의 경우 해외파견 근로자에 대하여 인사관리를 하는 등 주요 근로조건을 국내 회사에서 결정하고 있다면 동 근로자는 국내 근로기준법 및 근로복지기본법의 적용을 받는다고 사료되므로
- 국내 근로자 자녀와 동일한 기준으로 학자금을 지급하는 것도 기금법인의 정관이 정하는 바에 따라 가능하다고 할 것입니다.

(근로복지과-430, 2011.4.4.)

3. 기금법인협의회, 이사 및 감사



3-1. 2개 노조가 있는 회사에서 1개 노조원만으로 근로자위원 구성 가능여부

- 1개 회사에 2개의 노동조합이 구성되어 있고 그 중 하나의 조합이 사용자와 임금협약에서 기금출연에 합의하였을 때 그 합의한 조합원만이 수혜를 받을 수 있는 기금운영이 가능한지, 그리고 같은 사업장에 조직된 다른 노동조합도 동일한 방법으로 기금출연에 합의하여 별도의 기금운영을 하도록 할 수 있는지와 그 합의한 하나의 노동조합만이 기금협의회의 근로자위원을 위촉할 수 있는지의 여부



답변

- 법에 의한 기금출연의 협의·결정은 사내근로복지기금법 제9조 및 제13조의 규정에 의하여 기금협의회의 고유업무로 단체협약 또는 임금협약에 의하여 결정될 사항이 아니므로 단체협약 등에 기금출연을 약정하였다 하더라도 이러한 원칙이 배제될 수는 없는 것이며, 기금협의회에서 협의·결정하여 출연된 기금은 사업장 소속 전 근로자를 위하여 법령 또는 정관이 정하는 사업에 사용되어야 할 것임. 이는 법에 의한 기금출연의 절차 및 방법을 그르친 것이므로 당해 노동조합으로만 근로자위원의 위촉이 불가할 것임.

(임금 32240-549, 1992. 7. 31)



3-2. 근로자위원회는 노동조합 대표자가 위촉하는 것인지

- 기금정관에서 근로자위원 위촉권자를 노동조합의 대표자로 규정할 경우 사내 근로복지기금법에 위반되는지 여부



답변

- “노동조합이 위촉하는 자”라 함은 노동조합이라는 단체 자체의 의사결정절차 및 방법에 따라 위원을 위촉한다는 의미이므로 근로자위원회는 노동조합 규약에서 정한 절차와 방법에 따라 또는 내부의결기관(총회 또는 대의원회 등)의 결정에 따라 위촉되어야 하며, 귀 문의 경우 귀사 노동조합의 규약과 내부 의사결정 과정에 따라 그 적법성 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(임금 68207-35, 1993. 1. 27)



3-3. 기금 대표자의 변경신고 절차

- 사내근로복지기금의 대표자가 변경되었는데, 어떤 절차로, 어떻게 신고를 하여야 하는지



답변

- 대표자(이사)가 변경된 경우 사내근로복지기금법 제5조제6항 및 동법시행령 제7조에 의거 당해 기금의 주된 사무소 소재지 관할 등기소에 변경사항을 증명하는 서류를 첨부하여 등기신청서를 제출함으로써 3주 이내에 변경된 이사의 성명과 주소를 등기하여야 함.
- 동법 시행령 제7조의2에 의거 변경등기 후 14일이내에 변경등기에 따른 등기부 등본을 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 함. 또한 관할 세무서에 변경된 등기부 등본을 첨부하여 사업자등록정정신청서를 제출함으로써 대표자 명의변경 사항을 등록하여야 함.

(복지 68233-28, 2000. 5. 12)



3-4. 비상근 이사가 사용자위원회에 선임될 수 있는지

- 사내근로복지기금법 제8조제2항에 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자를 사용자위원으로 할 수 있다고 되어 있는 바, 비상근이사라도 주총이나 회사의 중요한 업무결정에 참여하고 기금의 출연시 결정등에 관여해 왔다면 기금의 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제8조제3항에 의거 사내근로복지기금협회의 사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 되고, 같은법 제12조에 의거 협회회의의 위원 등의 신분은 「비상근·무보수」임.
- 회사의 임원인 이사가 실제로 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 사업경영을 담당하고 있다면 비상근이라 하더라도 같은법에 따른 협회회의 사용자위원으로 위촉될 수 있을 것임.

(복지 68233-76, 2000. 6. 20)



3-5. 직권면직 후 부당해고 구제신청 중인 자의 협의회 위원 자격

- 근로자측 협의회위원 2명이 직권 면직되었으며 현재 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 심리가 진행중인 바, 이 경우 근로자측 협의회 위원의 자격이 계속 유지되는지 여부



답변

- 사내근로복지기금협회는 근로자와 사용자를 대표하는 자로 구성된다는 점에서 동 협의회 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장의 근로자이어야 할 것이며, 이 경우 근로자라 함은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자를 의미함.

- 사업주로부터 해고된 자는 그 해고가 당연 무효인 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 해고의 효력을 다투고 있다할 지라도 근로계약관계에 있는 근로자에 해당하지 아니한다고 할 것이므로 기금협의회 근로자위원이 될 수 없을 것임.

(복지 68233-327, 2000. 12. 29)



3-6. 회사측 감사가 기금을 감사할 수 있는지

- 정부투자기관으로서 정부투자기관관리기본법에 의거 대통령이 임명한 감사가 회사의 업무와 회계감사를 실시하고 있으며, 별도의 감사가 출자회사(납입 자본금의 5%이상 출자)에 대해서도 공사 사규에 따라 감사를 실시하고 있음.
당사의 사내근로복지기금은 전액 회사로부터 출연 받아 운영되며 기금자체 감사가 선임되어 있는 바, 공사감사가 사내근로복지기금에 대하여 출자회사에 준하여 감사권을 행사할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 재단법인으로 기금의 출연주체는 회사이나 그 사무 및 회계에 있어서는 회사와 독립된 별도의 법인이며,
- 동법 제9조 및 제10조에 의거 근로자와 사용자를 대표하는 감사를 두고 매년 기금의 사무 및 회계에 대한 감사를 실시하도록 하고 있는 바, 기금의 감사기관이 아닌 회사는 기금에 대해 수감을 요구할 권리가 없을 것임.

(복지 68233-7, 2003. 1. 08)



3-7. 명퇴 후 부당해고 구제신청 중인자의 협의회 위원 자격여부

- 정규직원(노동조합원) 13명 전원이 회사 폐업을 전제로 하여 2002. 10. 31자로 명예퇴직을 한 이후 현재 계약직근로자 3명이 근무중이고, 명예퇴직한 13명의 정규직원은 노동위원회에 「부당노동행위 구제신청 및 부당해고 구제신청」을 제기하여 현재 지방노동위원회에 계류 중인 바, 노동조합및노동관계조정법상 조합원 자격이 있다고 볼 수 있는 정규직원 13명은 사내근로복지기금 협의회위원으로서 자격이 있는지



답변

- 협의회는 법제8조 및 시행령 제11조, 임원은 법제10조에 따라 구성하게 되는 바, 특정조직의 대표가 되기 위하여는 대표되어 지는 자들 간의 동질성이 전제되어야 하는바, 퇴사한 회사의 임직원은 기금협의회 위원 및 임원으로서의 자격을 상실한다고 보아야 함.
- 따라서 2002.10.31 폐업과 함께 명예퇴직 또는 경영상이유에 의하여 해고로 퇴직처리 되었다면 해고가 당연무효인 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 해고의 효력을 다투고 있다 할지라도 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으므로 기금협의회 위원 및 임원으로서의 자격이 상실될 것인 바, 현재 재직중인 사용자 및 근로자를 대상으로 협의회를 재구성하여야 할 것임.

(복지 68233-55, 2003. 3. 3)



3-8. 이사의 해임·선임시 사전승인을 받아야 하는지

- ☞ 사내근로복지기금법인 등기부등본상 이사의 해임 및 선임시 노동부장관의 사전 승인을 받아야 하는지



답변

- 사내근로복지기금의 등기는 사내근로복지기금법시행령 제9조에 따라 동법시행령의 규정과 비송사건절차법 중 상업등기에 관한 규정을 준용하는 바, 동 기금의 이사 해임 및 선임등기는 비송사건절차법 제153조(관청의 허가서의 첨부)규정에 의한 허가 사항이 아닌 관계로 귀 기금의 이사 해임 및 선임등기 신청시 우리부의 사전 승인이 필요치 않음.

(복지 68233-108, 2003. 4. 29)



3-9. 합병시 기금협의회 재구성 방법

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



답변

- 협의회 위원은 법 제8조제2항 및 제3항에 따라 구성되며 협의회 의결을 거쳐야 하는 것은 아님. 다만, 사업의 합병으로 사용자측 위원인 사업의 대표자와 근로자측 위원인 노동조합의 대표자가 변경되는 경우에는 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자, 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 각각 재구성하여야 할 것이며 그 시기는 종전 위원의 임기만료후가 될 것임.

(복지 68233-152, 2003. 6. 25)



3-10. 파산선고 후 퇴직한 협의회 회원의 대리인 선임 가능여부

- ➡ 회사파산으로 파산선고일 이후 기금구성원 전원이 퇴직한 상태이며 파산관재인과 회사측 협의회 위원2명, 이사2명만이 파산관재인 보조인 신분으로 근무 중인 바, 기금해산 및 잔여재산처리의 주체는
- ➡ 퇴직한 기금협의회 위원들로 인하여 의결정족수를 충족할 수 없는 경우 위임이나 대리인 선임이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금은 회사와는 독립된 별도의 법인으로 기금협의회 위원 및 이사는 회사의 파산으로 영향을 받지 아니하고 청산의 목적 범위 내에서 계속 그 직무를 수행한다 할 것임.
- 기금협의회는 사내근로복지기금의 중요사항에 대한 협의·의결기관으로 노·사위원 각 과반수로 개 의하고 출석위원 3분의2이상의 찬성으로 의결하며, 회의록에 출석위원 전원이 서명날인 해야 하는 취지는 협의회 위원 본인의 출석 및 의사결정을 전제로 하는 것이므로 위임이나 대리인 선임에 의한 협의회 참석 및 의결은 허용되지 않음.

(복지 68233-191, 2003. 8. 7)



3-11. 기금해산 이후 결원된 협의회 위원 보궐선거 방법

- 사내근로복지기금법 시행령 제15조에 의하면 기금협의회는 노·사위원 각 과반수로 개의회하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결토록 규정된 바, 기금해산사유 발생이후 기금 청산기간 중 기금협의회 위원 및 임원이 사망, 사임 또는 완전 퇴직에 따른 불출석 등으로 의사정족수에 미달할 경우, 결원에 대한 보궐선임 방법 및 기금협의회 중요사항에 대하여 협의·의결할 수 있는 적절한 절차는 무엇인지



답변

- 기금 청산중 협의회 위원의 사망 등으로 기금협의회 의사정족수에 미달하는 경우에는 정관변경이 불가능한 상태이므로 사내근로복지기금법 및 민법, 귀 기금 정관 규정에 따라 청산을 마무리하여야 할 것으로 사료됨.

(복지68203-227, 2003. 9. 23)



3-12. 파산관재인인 협의회 위원 직무수행 가능여부

- 파산관재인이 파산선고 전 법인의 대표이사가 수행하던 기금의 사용자 협의회위원 및 의장의 직무를 수행하는 것이 가능 한지, 법인의 대표이사는 파산선고이후 협의회위원 및 의장의 직무가 정지되는지 여부



답변

- 사업의 파산으로 법원에 의해 선임된 파산관재인이 파산재단에 대한 관리·처분권을 행사할 수 있다 하더라도 사내근로복지기금은 회사와는 별개의 독립된 법인이므로 기금협의회 위원은 회사의 파산으로 영향을 받지 아니하고 청산의 목적 범위내에서 그 직무를 수행한다 할 것임.

(복지 68203-309, 2003. 12. 11)



3-13. 근로자 과반수 미달 노조사업장의 근로자위원과 위원 선거인 선출방법

- ➡ 정관에 근로자대표는 노동조합과 노동조합이 위촉하는 자로 규정되어 있으나, 노동조합이 근로자 과반수로 조직되어 있지 않은 경우 노동조합장과 노동조합이 위촉하는 자를 근로자위원으로 선출할 수 있는지
- ➡ 사업장이 장소적으로 분리되어있는 경우 인원수 비례하여 위원선거인을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접, 비밀, 무기명 투표로 근로자위원 선출가능 여부



답변

- 사내근로복지기금 협의회 근로자위원은 동법 제8조 및 영 제11조 규정에 따라 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업 또는 사업장의 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되어야 하며, 이에 위반하여 정관이 규정하고 있는 경우에는 동법령이 정하는 절차에 따라 선출해야 함.
- 장소적 분산 등 사업의 특수성으로 인한 부득이한 경우에는 동법 시행령 제11조 단서규정에 따라 위원선거인을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출할 수 있음.

(복지 68203-311, 2003. 12. 11)



3-14. 부당해고 구제신청 중인 근로자측 위원 자격여부

- ➡ 당사 노동조합 임원으로서 기금협의회 근로자위원 및 임원(이사, 감사)으로 재직중인 직원들이 공사의 징계처분 또는 인사발령으로 파면당한 경우에 기금협의회 위원 또는 임원으로서의 직위 상실
- ➡ 현재 동 파면자 들에 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



답변

- 사내근로복지기금법 제8조 및 제10조에 의거 협의회 및 이사·감사는 근로자의 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 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으므로 협의회 및 이사·감사의 근로자위원이 될 수 없을 것임.
- 또한 동법 시행령 제12조에 의거 협의회 위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하여야 하며, 이사 및 감사가 결원된 때에는 협의회 의결로 후임자를 선임한 후 동법시행령 제7조에 의하여 3주 이내에 변경등기를 하여야 할 것임.

(노사협력복지과-2369, 2004. 9. 20)



3-15. 감사의 협의회 위원 겸직 가능여부

- ➡ 기금협의회 위원이 기금감사의 업무를 겸할 수는 있는지 궁금하여 질의



답변

- 사내근로복지기금의 기관으로 기금협의회·이사·감사를 두며, 기관간 겸직에 있어서 이사는 협의회 위원 중에서도 선임이 가능함
- 그러나 감사는 정기 및 수시감사 실시 등을 통해 법인의 재산상태나 이사의 업무집행을 감사하는 기관으로서 회계감사의 독립성을 유지하기 위하여 다른 기관간 겸직은 바람직하지 않을 것으로 사료됨

(노사협력복지과-943, 2005. 4. 4)



3-16. 이사와 감사는 노사협의회 위원 중에서 선임해야 하는지

- ➡ 사내근로복지기금 정관
 - 제6조(구성) 협의회는 노사협의회법에 의한 노사협의회 위원을 협의회 위원으로 한다.
 - 제13조(이사) 이 기금에 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 각 3인 이내의 이사를 둔다.
 - 제14조(감사) 이 기금에 근로자와 사용자를 대표하는 각 1인의 감사를 둔다.
- ➡ 위와 같은 정관 규정시 현 이사와 감사가 임기만료일 경우에 노사협의회 사용자측과 근로자측 협의회 위원 중에서 이사와 감사를 선임을 해야 되는지
- ➡ 협의회 위원이 아닌 사용자측과 근로자측 이사와 감사로 선임할 때의 절차는



답변

- 귀 질의서상의 사내근로복지기금 정관내용(제6조, 제13조, 제14조)을 토대로 판단할 때 이사와 감사를 반드시 노사협의회 위원중에서 선임하여야 하는 것은 아님.

- 이사 및 감사의 선임은 사내근로복지기금법 제9조제1항 및 동법시행령 제15조에 따라 사내근로복지기금협회의 결정사항인 바, 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 이사 및 감사를 선임할 수 있음.

(노사협력복지팀-889, 2007. 3. 16)



3-17. 기금 근로자 대표의 대표성 관련

- ➡ 2000. 7월 ○○○(주) 설립시 사내근로복지기금을 설립하여 현재에 이르고 있음(* 전체근로자 250명, 단체협약에 명시된 노동조합 조직대상 약 185명 중 116명이 조합원임)
- ➡ ○○○(주) 사내근로복지기금 근로자 대표는 현재 노동조합 위원장이 당연직으로 그 직을 유지하고 있음. 복지기금설립당시(2000년) 노조원이 근로자의 과반수가 훨씬 넘는 상황이었으나(약 75%) 2004년경부터 근로자의 약 46%가 노동조합원이었으며 인원변동 없이 현시점까지 46%임.
- ➡ ○○○(주) 사내근로복지기금 정관 제6조 제2항에 “근로자를 대표하는 위원은 노동조합의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 되며 사용자를 대표하는 위원은 해당사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 된다.”라고 되어 있고,
- ➡ 2004년경부터 노조원이 근로자 인원의 과반수 이하로 현재까지 이어지고 있는 상황임에도 불구하고 노동조합 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 계속하여 사내근로복지기금 근로자대표 및 위원으로 있으며 근로자 대표를, 근로자의 비밀 무기명 투표로 선출한 경우는 없음.
- ➡ 위 내용과 같이 운영할 시 근로자 대표 및 위원의 정당성은 있는 것인지
- ➡ 근로자참여및협력증진에관한법률 제2장 의거 근로자를 대표하는 위원은 근로자가 비밀 무기명 투표로써 새로이 선출하는 것이 맞는 것인지
- ➡ 근로자참여및협력증진에관한법률 부칙 제2조에 의거 노동조합의 노사협의회 위원이(노조원이 근로자의 과반수 이하일 때도) 사내근로복지기금 근로자대표 및 위원이 될 수 있는지
- ➡ 사내근로복지기금 사용자측 위원은 근로자 대표가 노동조합 조직대상 중(약 185명) 노조원(약 115명)이 과반수를 넘기에 사내근로복지기금법에 따라 적법하게 운영된다고 함. 위 내용이 적법한 것인지

- 사내근로복지기금법 법률 제17조 및 시행령 제23조제1항에 의거 기금의 관리·운영상황을 매년 회계가 끝난 후 사보에 게재, 사내게시 등의 방법으로 하여야 한다라고 되어 있으나 법인 설립 이래 한번도 공개한 사실이 없으므로 시정을 요구할 수 있는 적법한 절차는 어떤 것이 있는지



답변

● <질의 1에 대한 답변>

가. 사내근로복지기금법 제8조제2항에서 사내근로복지기금 협의회(이하 “협의회”라 함) 구성에 있어 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하고, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자가 근로자위원으로 선출될 수 있음.

나. 따라서, 귀 질의내용과 같이 2004년경부터 근로자 과반수에 미달하는 노동조합이 새로운 임기가 적용되는 근로자위원을 선출하였다면 이는 적법한 절차에 의해 선출된 근로자위원이라고 볼 수 없을 것으로 사료됨.

● <질의 2, 3에 대한 답변>

가. 근로자참여및협력증진에관한법률 제6조에 따라 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하는 것임.

나. 따라서, 근로자의 과반수에 미달하는 노동조합에 해당되는 경우에 새로이 위촉하는 근로자위원은 동법 시행령 제3조의 규정에 따라 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 근로자위원을 새로이 선출하는 것이 타당하다고 사료됨.

● <질의 4에 대한 답변>

귀 질의내용대로 노동조합 조직대상이 약 185명 중 조합원이 약 115명이 라면 근로자의 과반수로 조직된 노동조합에 해당되고, 동 노동조합은 사내근로복지기금법 제8조 제2항의 규정에 따라 근로자를 대표하는 위원을 위촉할 수 있음.

● <질의 5에 대한 답변>

귀 질의와 같이 사내근로복지기금법 제17조 및 동법시행령 제23조제1항의 규정에 따라 기금은 대차대조표, 손익계산서 등 기금의 관리·운영사항을 사보에 게재하는 등의 방법으로 공개 또는 항시 근로자로 하여금 열람할 수 있도록 하여야 하는 바, 귀하께서는 사내근로복지기금의 관리·운영사항에 대한 열람 등을 요구할 수 있다고 할 것이며, 이에 응하지 않을 경우에는 기금 관할 노동관서에 이에 대한 감독을 요청할 수 있음.

(노사협력복지팀-1475, 2007. 5. 9)



3-18. 노사협의회 위원이 협의회 위원이 될 경우 대표자가 반드시 포함되어야 하는지

- 사내근로복지기금법 제8조의 규정에 따라 노사협의회 위원이 기금협의회 위원이 될 수 있을 경우 노사협의회 위원 중 사용자 위원의 경우 당해 사업 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로서 대표자가 반드시 포함되어야 하는지 또는 대표자가 아닌 대표자가 위촉하는 자를 협의회 위원으로 구성하여도 되는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제8조 제3항은 “사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 된다.”고 규정하고 있습니다.
- 또한, 동법 제8조 제4항은“『근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률』에 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는, 그 노사협의회회의 위원이 협의회회의 위원이 될 수 있다”고 규정하고 있습니다.
- 따라서 상기 동법 제8조 제3항과 제4항을 종합적으로 고려할 때, 노사협의회 위원으로 기금협의회 위원을 구성하는 경우, 사업의 대표자가 반드시 포함되어야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-85, 2008.4.4.)



3-19. 기금법인이 직원 채용 시 의결이나 승인주체

- 사내근로복지기금으로 직원 채용이 가능한지 여부 및 직원채용시 기금 이사회를 통해 채용해야하는지 아니면 협의회 의결이나 승인을 받아야 하는지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 운영관리를 위한 직원을 둘 수 있으며 그에 필요한 예산은 기금운영비에서 충당토록 하되, 이에 대해서는 정관 또는 협의회에서 정하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-347, 2008.8.8.)



3-20. 등기된 감사를 말소할 수 있는지 여부

- 사내근로복지기금법시행령 제4조제2항 및 제7조제1항의 개정에 따라 기금의 설립등기 및 변경등기시 감사를 (변경)등기할 의무가 없어졌는바, 이미 등기되어 있는 감사를 등기부에서 삭제하기 위해 변경등기(말소)를 할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법시행령 제4조제2항 및 제7조제1항을 개정하여 기금의 설립등기 및 변경등기 사항에서 감사를 제외하도록 한 것은 감사를 등기하여 국가에서 관리할 필요성이 없기 때문입니다.
- 그러므로, 기금에서 이미 등기되어 있는 감사의 경우에는 그 유임 또는 사임 여부를 불문하고 말소를 위한 변경등기를 할 수 있다고 봄이 타당함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-367, 2009.2.17.)



3-21. 협의회 위원 해외지사 발령시 보궐위원으로 보아야 하는지

- ☞ 당사 사내근로복지기금의 협의회 노측위원이 해외지사로 발령이 나서 협의회 회의 개최시 참석이 어려워진 경우, 협의회위원의 보궐위원이 생긴 것으로 봐야 하는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제11조제1항에 의한 “협회의의 위원, 이사 및 감사가 궐위된때”는 사망, 파면, 사임 등으로 임원이 재위하지 않는 경우를 말하는 것으로 해외지사로 발령이 난 경우는 궐위로 볼 수 없고 해외발령으로 인하여 협의회 위원의직무를 수행할 수 없는 것이므로 민법 제62조를 준용하여 타인으로 하여금 대리하게 할 수 있을 것임. 단, 해외지사 발령으로 장기간동안 계속 협의회 위원의 직무를 수행할 수 없을 때에는 조속한 시일내에 사임하고 후임자를 선임해야 할 것임.

(임금복지과-1003, 2009.7.10.)



3-22. 외부인사가 임원으로 등기할 수 있는지

- ☞ 사측임원 변경시 꼭 모회사에 재직 중인 근로자여야만 하는 지 아님 외부인사도 임원으로 등기가 가능한 지 여부
- ☞ 모회사에 재직중인 근로자만 임원이 가능하다고 할 때 사측임원으로 꼭 모회사에 임원급인 경우만 가능한 지, 아님 일반 근로자도 사측 임원으로 선임이 가능한 지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제55조제3항에 따라 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람이 되는 데, 사용자를 대표하는 자로 구성된다는 점에서 동 협의회 사용자위원회는 해당 사업 또는 사업장의 사용자이어야 할 것으로 사료됨.

(임금복지과-292, 2011.1.21.)



3-23. 기금의 사용여부를 기금법인 이사회가 아닌 사업장 이사회에서 결정해야 하는지

- 당사는 사내근로복지기금 출연액의 결정시 공사 이사회의 의결로 결정하면서, 사내근로복지기금법 제14조제2항 및 같은 법 시행령 제19조제4항에 따른 출연된 기금원금의 사용여부도 공사 이사회의 의결로 결정하고 있고, 최근 공사 이사회의 의결로 용도가 지정되어 기금원금 사용이 결정되어진 금액에 대하여 노사가 기금원금의 사용용도에 의견의 불일치가 발생한 바, 우리 노동조합의 의견은 기금이 출연된 이상 원금의 사용 및 관리·운영은 기금이사회의 의결 사항이므로 기금이사회에서 원금 사용 및 용도가 결정되어야 하는 것 아닌 지 여부

* 공사이사회 : 공사임원 5명, 사외이사 4명, 서울시 3명으로 구성

* 기금이사회 : 공사 노사 각 2명 구성



답변

- 사내근로복지기금협의회는 사내근로복지기금법 제9조에 따라 기금의 운영·관리에 관한 최고 의사결정기관으로 기금조성을 위한 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 감사보고서의 승인, 정관의 변경, 다른 사내근로복지제도와와의 통합운영여부, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등 기금 운영의 핵심적 사항을 협의·결정하고, 기금의 이사는 같은 법 제10조에 따른 기금의 사무집행기관으로 기금의 관리·운영, 예산의 편성 및 결산, 사업보고서의 작성, 정관이 정하는 사항, 기타 협의회가 협의·결정하는 사항의 사무를 이사의 과반수로 결정하여 집행하여야 하는 바,
- 같은 법 제14조제2항 및 같은 법 시행령 제19조제4항에 따른 기금원금의 사용과 기금의 관리·운영은 기금협의회가 협의·결정하고 기금의 이사가 이사의 과반수로 결정하여 집행하여야 할 사항으로 판단됨.

(임금복지과-470, 2010.4.5.)



3-24. 기금사업을 CEO가 반대할 경우 조치

- 사내근로복지기금은 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 사내 근로복지기금법으로 규정하고 있는 것으로 알고 있는데, 저희 회사에서는 기금이 조성되어 기금사업을 시행할 수 있으며, 또한 실무진과 협의가 완료되어 시행이 가능함에도 불구하고 CEO가 반대하여 금년도 기금사업을 시행하지 않고 있음. 그 이유는 기금사업을 타임오프 등과 연계하여 협상의 대상으로 치부하고 있어서 인데 사내근로복지기금법을 만들어 시행하고 있는 것은 기금조성을 통한 사업을 시행하라고 한 것이지, 이를 무기로 노동자의 근로조건을 악화시키는 것은 관련법 제3조(근로자의 권익보호와 근로조건의 유지)를 위배하는 것으로 판단됨. 법에서 규정하고 있는 기금사업을 CEO가 반대하면 할 수 없는 것인지, 만약 CEO가 계속적으로 반대하면 관리기관인 고용노동부에서 관련법 제24조(감독 등)에 의거 관리감독하여 기금 운영 및 관리에 관해 지시 또는 명령 조치를 할 수 있는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 「사내근로복지기금법」에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 법인으로 기금의 출연주체는 회사이나 그 사무 및 회계에 있어서는 회사와 독립된 별도의 법인으로, 같은 법 제7조, 제9조, 제10조에 따라 노사 동수의 위원으로 구성된 의사결정기구인 「사내근로복지기금협의회」에서 기금조성을 위한 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 감사보고서의 승인, 정관의 변경 등 기금운영의 주요 사항을 협의·결정하고, 사무집행은 이사의 과반수로 결정하여 이사가 운영하도록 규정하고 있음.
- 만약 위와 같은 사내근로복지기금 운영에 있어 「사내근로복지기금법」을 위반하는 사항이 있다고 판단하신다면 귀 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서 근로개선지도과에 먼저 상담을 하시고, 구체적인 사실관계를 확인한 이후 법위반 여부에 따라서 처리하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

(임금복지과-676, 2010.8.19.)

4. 기금의 조성(출연)



4-1. 기금출연액 결정기준으로서 세전 순이익이란

- 기금출연의 재원인 『세전순이익』이 기업회계에 의한 결산후의 세전순이익인지, 세무회계에 따라 조정한 후의 세전순이익(과세표준금액)인지여부



답변

- 사내근로복지기금법 제13조제1항의 규정에서 “법인세 또는 소득세 차감전 순이익”은 일반적으로 법인인 경우에는 기업회계상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 소득세법에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 세전순이익을 기준으로 하는 것이 원칙임.
- 다만, 동 조항이 임의규정이고 특히 귀 공제회는 법인세법상 비영리 공익법인으로서 동 법인의 정관에 규정된 고유목적의 달성을 위하여 당해 수익사업에서 생긴 소득을 그 법인의 고유목적 사업에 지출하는 경우는 손금에 산입되는 점 등을 고려할 때 기금협의회에서 세무회계에 따른 기준에 의거 협의·결정할 수도 있을 것임.

(임금 12240-53, 1992. 1. 25)



4-2. 이익 잉여금에서 기금출연이 가능한지

- “사내근로복지기금 출연기준은 직전연도 법인세차감전순이익의 100분의 5를 기준으로 사내근로복지기금을 출연하고 회계처리할 때는 영업외비용 중 기부금으로 처리한다.”라고 알고 있는 데 “이익잉여금”에서도 사내근로복지기금 출연이 가능한 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제13조제1항의 규정에서 “직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익”은 기금협의회가 출연금액을 협의·결정하는 연도의 직전연도의 일반적으로 법인인 경우에는 기업회계상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 소득세법에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 세전순이익을 기준으로 하는 것이 원칙이나, 사내근로복지기금법상 동 조항은 임의규정이므로 이익잉여금에서도 출연은 가능함.

(임금복지과-2541, 2009.10.28.)



4-3. 기금출연액 결정시 이익산출 시점인 직전연도의 의미

- 법 제13조(기금의 조성) 제1항에서 정한 직전 사업연도를 적용함에 있어 12월말 결산 법인으로 결산 확정이 당년 3월중에 이루어짐에 따라 당년 2월중에 사내근로복지기금 설치시 직전 사업연도를 적용함에 있어 직전년도가 아닌 직전년의 이전년도로 적용가능 여부와 법 제13조 제2항에서 정한 출연금 중 유가증권 범위에 자사주식 포함 여부



답변

- 법 제13조 제1항의 규정에 의한 연도 적용기준에 있어 직전년도라 함은 기금협의회가 출연금액을 협의·결정하는 연도의 직전년도를 말하므로 직전년의 이전년도를 기준으로 하는 것은 본 법의 취지와 맞지 아니하므로 직전년도 결산이 늦어진다면 가결산서상의 이익을 기금출연 기준으로 이용함이 타당할 것임.

- 법 제13조 제2항에서 정한 출연금 중 유가증권의 범위에 사용자 개인 재산으로서의 자사주식도 포함되는 것임.

(임금 32240-90, 1992, 2, 14)



4-4. 기업이익 100분의 5 초과 출연 가능여부

- 기금법 제13조 제1항에 규정한 ‘소득세 차감전 100분의 5’를 하한으로 하여 상향출연도 가능한지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제13조제1항에 규정한 “100분의 5의 기준”은 출연금의 일반적인 기준을 의미하는 바, 기금협의회에서 100분의 5를 상향하여 출연하기로 결정하였다면 상향출연도 가능한 것임.

(임금 68207-691, 1993, 11, 10)



4-5. 기금에 출연된 어음의 출연시기는 언제로 보아야 하는지

- 회사의 출연금을 어음으로 수령하였을 경우 기금에서의 출연금 입금시기를 어음 발행 일자 또는 어음수령 일자로 하여야 하는지 아니면 어음만기일을 기준으로 하여 입금일자로 봐야 하는지의 여부



답변

- 만기일전에 현금화가 가능한 어음은 이를 현금화 한 날을 출연일로 하고 그 금액을 출연금으로 하며, 만기일전에 현금화가 불가능한 어음은 약속된 현금을 받은 때를 출연일로 하고 그 받은 금액을 출연금으로 하는 것이 바람직함.

(임금 68207-213, 1996, 4, 20)



4-6. 회사 대출채권의 기금출연 가능여부

- 회사가 종업원들의 복리증진을 위하여 기존의 대출을 사내근로복지기금으로 전환하여 대출제도를 유지하고자 하는 경우 기금제도를 위해서는 출연금을 출연하여야 하는데, 회사는 출연금의 부담을 없애고자 종전에 대출된 직원들의 상환금을 기본(채권)으로 하여 약 2억원 정도를 추가 출연할 때 2억원의 추가 출연금은 기금으로 자산 확인하기는 용이하나 기 대출금인 870백만원의 금액은 회사가 종업원으로부터 상환받을 채권으로 보아 기금으로 전환할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금법 제13조제2항 및 같은법 시행령 제18조제3항의 규정에 의하면 사업주는 유가증권, 현금 기타 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있도록 하고 있는 바, 무주택 종업원들에 대한 주택자금 대출금 채권을 기금에 출연할 수 있는 근거를 정관에서 구체적으로 정한 경우에는 주택자금의 대출금 채권을 기금에 출연하는 것이 가능하다고 봄.

(임금 68207-469, 1999. 6. 23)



4-7. 공적자금특별법 적용업체는 기금출연시 제한을 받는지 여부

- ○○중앙회는 하나의 법인가래 3개 사업부문이 있으며, 이중 신용사업부문이 사내근로복지기금에 출연 시 공적자금특별법에 의해 작성된 경영정상화이행약정서(MOU)의 제한을 받는지 여부
- 출연 시 통합 B/S상 법인세 차감전 순이익의 5/100 기준인지 부분별 B/S상 순이익의 5/100기준인지



답변

- 사내근로복지기금은 당해 법인의 세전순이익 중 기금협의회가 협의·결정하는 금액을 출연하는 외에 사업주가 임의로 출연할 수도 있으나 당해 법인은 공적자금관리특별법에 의한 경영정상화이행약정서에 의해 제한을 받을 수도 있으므로 법인과 약정서의 상대방간 협의가 필요할 것임.

- 당해 법인이 사내근로복지기금에 출연하고자 하는 경우에는 당해법인 전체의 결산 재무제표 상 세전 순이익을 기준으로 판단하는 것이 타당할 것임.

(복지 68233-206, 2003. 8. 25)



4-8. 제3자에 의한 기금출연 가능여부

- 사업주가 아닌 제3자가 사내근로복지기금에 출연하고자 할 경우 가능한지



답변

- 사내근로복지기금은 사업주 이외 제3자의 출연금으로도 조성가능하며 제3자 출연금은 100분의 50 범위내에서 기금협의회가 정하는 금액을 기금의 용도 사업으로 사용할 수 있음.

(복지68203-334, 2003. 12. 22)



4-9. 카드사와 기금의 제휴로 받은 후원금을 용도사업으로 사용가능한지

- 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. 잡이익처리하여 고유목적사업으로 사용가능할 듯 싶은데요. 어떤 절차를 거치면 사용할 수 있는지



답변

- 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)



4-10. 기금출연이 주총에서 주주들의 승인사항인지

- 단협의 사내근로복지기금을 출연한다고 명시된 것은 주주들의 권리를 침해하는 절차상의 문제가 되는지 여부 및 기금출연이 주총에서 주주들의 승인사항 인지 여부



답변

- 단협에 사내근로복지기금에 출연한다고 명시된 것이 주주들의 권리를 침해하는지 여부 및 기금 출연이 주총에서 주주들이 승인할 사항인지 여부는 사내근로복지기금법에 근거하여 판단할 사안이 아니고 단협의 효력에 대한 법적 해석을 토대로 판단할 사안으로 사료됩니다.
- 다만 사내근로복지기금에 대한 사업주의 출연목적이 근로자의 생활안정과 복지증진 이를 통한 기업생산성 향상에 있고 출연수준이 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 협의·결정하는 금액임을 감안할 때, 사내근로복지기금 출연근거에 대한 단협 내용을 규정함에 있어 위와 같은 사내근로복지기금 설립취지와 출연수준 내에서 정해졌다면 주주의 권리를 침해할만한 사안으로 판단하기에는 곤란할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-72, 2008.3.28.)



4-11. 기금협의회와 이사회 중 기금출연 의결 주체

- ➡ 사내근로복지기금 출연은 기금협의회가 출연에 대한 의결기관이 되는 것인지, 기획재정부 지침에 따라 이사회가 의결기관이 되는 것인지 여부 및 기금협의회에서 의결한 금액을 회사 이사회에서 부결할 경우 어떻게 해야 하는지 여부



답변

- 『사내근로복지기금』 제13조에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 협의·결정하는 금액을 출연할 수 있으므로 실제 출연은 사업주가 하게 됩니다.

따라서 기금협의회가 협의·결정한 금액을 출연할지 여부는 사업주의 의사 결정 사항임을 알려드립니다.

특히, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방공기업법」 등에 해당하는 공공기관의 경우 기획재정부의 예산편성지침 등에 따라 기금 출연규모, 출연방식 등에 대한 제한을 받을 수도 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-229, 2008.6.5.)



4-12. 법인세 차감전 순익의 5% 기준

- ➡ 공공기관의 경우 법인세 차감전 순익의 5% 기준은 수익사업에서만 발생하는 법인세 차감전 순익기준인지 아니면 목적사업과 수익사업을 합한 법인세 차감전 순익 기준인지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제13조제1항의 규정에서“법인세 또는 소득세 차감전 순이익”은 일반적으로 법인인 경우에는 기업회계상의 결산재무제표 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 세전순이익을 기준으로 하는 것이 원칙입니다.

다만, 동 조항이 임의규정이므로 기획재정부 및 주무부처의 예산편성지침 등을 고려하여 기금협의회에서 협의·결정할 수도 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-284, 2008.7.10.)



4-13. 적자발생시 기금출연 여부

- ➡ 「근로복지기본법」 제61조제1항에 의하면 “직전사업년도 법인세차감전순이익의 100분의 5를 기준”이라는 내용이 있는데 회사는 2009년 경상손익이 적자 발생하였는데 이 규정에 따라 2010년도 사내근로복지기금 출연을 할 수 없는 지, 아니면 상기 규정은 단순히 일반적인 사항을 명시한 것이고, 복지기금협의회가 금액을 정하면 사내근로복지기금 출연이 가능한 지 여부
- ➡ 「근로복지기본법」 제61조제2항에 의하면 “사업주 또는 사업주 외의 자는 제1항에 따른 출연 외에 출연할 수 있다”라는 내용이 있는 데, 이 규정에 의해서도 회사가 직전년도 손익과 관계 없이 사내근로복지기금을 출연할 수 있는 지, 아니면 상기 규정은 회사가 아닌 대표자, 종업원 등 개인에 의한 출연금을 의미하는 지 여부

답변

- 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의5를 기준으로 기금협의회에서 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있고, 같은 법 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 같은 조제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에 정한 재산을 기금에 출연할 수 있는 바,
 - 직전년도 이익이 발생하지 않았다 하더라도 사업주와 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에 정한 재산을 기금에 출연할 수 있고, 출연하기 전에 복지기금협의회에 출연시기를 정하여 통보하여야 할 것임.

(임금복지과-2306, 2010.12.13.)

5. 기금의 용도사업(목적사업)

5-1. 기금 사용한도 및 절차



5-1-1. 기금과 자본금의 의미는

- 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도) 제2항의 “기금” 및 “자본금”의 정의와 “자본금의 50/100를 초과하는 경우”의 의미



답변

- 법 제14조(기금의 용도) 제2항의 “기금”은 정관의 규정에 의하여 기본재산으로 정한 사업주 출연금, 기금의 보통재산 중 기금협의회에서 기본재산으로 편입할 것을 의결한 재산 등이 포함되며, “자본금”은 당해 기금을 설치한 사업체의 자본금을 의미함. 따라서 “100분의 50을 초과하는 경우”란 기금재산이 당해 사업체의 자본금의 100분의 50을 넘는 경우를 말함.

(임금 32240-241, 1992. 3. 6)



5-1-2. 자본금의 의미

- 근로복지기본법 시행령 제46조제4항에서 “제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우만 해당한다”라고 하고 있는데 이러한 전제 조건의 의미와 같은 법 시행령 제46조제4항제2호의 “재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우”에서 해당 사업의 자본금이 무엇을 의미하는지



답변

- 근로복지기본법 시행령 제46조제4항에서 “다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우에만 해당한다”와 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에서의 “해당 사업의 자본금”에서의 자본금은 같은 의미로서 기금법인이 설립된 사업(장)의 자본금, 즉 주식회사의 경우 발행주식의 액면총액, 조합, 유한회사, 합명회사 및 합자회사의 경우 출자금(액)을 의미합니다.

(근로복지과-322, 2011.3.24.)



5-1-3. 기금수익금 발생전 원금 사용이 가능한지

- ➡ 법 제14조제1항에 의거 기금은 그 수익금으로 용도사업을 행함이 원칙이나 기금 수익금이 소액으로서 직원 자녀 장학금 지급에 어려움이 있어 기금원금으로 장학금의 일부를 우선 지급하고 연도말에 발생할 예상수익금(이자수익금)과 상계하여 기금원금을 잠식하지 않을시 장학금 지급의 타당성 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조의 규정에 의하면 기금은 그 수익금으로 용도사업을 행하도록 되어 있는 바, 발생한 수익금의 범위내에서만 용도사업을 수행하여야 하므로 타당하다고 볼 수 없으며, 같은법 제16조 규정에 의거 기금의 적립이나 용도사업 수행을 위한 자금차입도 금지하고 있음.

(임금 68207-48, 1995. 2. 10)



5-1-4. 선택적복지제도 소급 및 포기시 준비금 설정금액 변경여부

- ➡ 2010년 9월 16일 선택적 복지제도 도입하여 정관변경 후 노동부의 승인을 받을 경우에 기존 즉 과거분 2009년 이전 회사가 기금에 출연한 금액(기존 출연금의 50%만 준비금으로 설정)을 소급하여 준비금으로 설정할 수 있는 지 여부
- ➡ 만약 선택적 복지제도를 도입하다가 다시 복지제도를 포기할 경우에는 준비금 설정금액이 변경되는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항제1호에 따라 기금의 당해 회계연도에 사업주가 출연한 금액이 있을 경우에는 그 출연금액의 100분의 50범위내 (선택적 근로자복지제도를 운영하는 경우에는 100분의 80범위내)에서 협의회가 정하는 비율만큼 용도사업에 사용할 수 있으나, 당해 회계연도가 지난 경우에는 소급하여 목적사업준비금을 설정할 수는 없음.

- 당해 회계연도에 사업주가 출연한 금액이 있을 경우 선택적 복지제도를 도입·운영할 경우에는 그 출연금액의 100분의 80범위내에서 협의회가 정하는 비율만큼 용도사업에 사용할 수 있으나, 선택적복지제도를 운영하지 않는 것으로 변경된다면 당해연도출연금의 100분의 50범위내에서 협의회가 정하는 비율만큼 용도사업에 사용할 수 있는 것으로 변경되어야 할 것임.

(임금복지과-1311, 2010.10.9.)



5-1-5. 출연받은 주식의 30%를 용도사업 재원으로 사용가능한지

- 회사의 대주주가 사내근로복지기금에 유가증권(상장주식)을 출연한 경우 기금자산 변경보고시 자산금액을 어떻게 산정하는지, 액면가 산정인지, 시가산정인지, 금액 산정없이 주식수만 보고하는지 또는 동 규정의 적용을 받지 않는지 여부
- 당해 회계연도 출연금의 30%('01.4.1부터는 50%)이내에서의 용도사업 가능 규정에 따라 출연주식수의 30%를 처분(매각)하여 용도사업을 할 수 있는지
- 출연주식의 금액산정이 안된다면 복지기금이 보유한 출연주식을 처분(매각)시 마다 기금자산 변경보고를 해야 하는 지 여부



답변

- 유가증권(상장주식)을 출연 받은 경우 자산금액 산정에 관하여는 기업회계 기준 및 일반회계 이론에 따라 산정하는 것이 타당할 것임.
- 출연 받은 유가증권에 대하여는 당해연도 출연 주식수의 30%('01.4.1부터 50%)이내에 해당하는 주식을 처분(매각)하여 용도사업을 수행할 수 있을 것임.
- 기금자산 내역에 변경(주식의 처분 또는 매각)이 있을 경우에는 변경시마다 변경내역을 보고하여야 함.

(임금 68234-352, 1996. 7. 22)



5-1-5. 기금에서 영리사업을 할 수 있는지

- 회사의 경비 중 복사비와 인쇄비가 연간 10억원 가량이 지출되는데, 이를 사내 근로복지기금을 설립하여 당해 법인에서 직영 운영함으로써 이익금으로 복지 사업을 하고자 할 때 사내근로복지기금법 시행령 제19조(기금의 용도 및 수혜 대상)제2항제4호의 “근로자의 재산형성지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업”에 해당하는지



답변

- 사내근로복지기금이란 근로자의 생활안정과 복지증진을 위하여 사업이익의 일부를 출연 받아서 효율적으로 운영하도록 한 법인으로 기금조성은 상기한 사업이익의 일부 외에도 사업주가 출연하는 유가증권, 임금 및 기타 재산에 의하며 장래의 수익이 불투명한 영업권 등은 출연대상이 되지 않는다고 하겠음.
- 한편 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항제4호의 사업은 위와 같이 조성된 기금으로 근로자에게 어떤 혜택을 줄 수 있는지를 규정한 것(예를 들어 장례비 지급, 재형저축 보조 등)으로 상업활동을 의미하는 사업(business)은 아니라 할 것임.

(복지 68233-61, 2000. 6. 3)



5-1-6. 자본금의 100분의 50 초과액을 목적사업 재원으로 사용가능 여부

- 사내근로복지기금법시행령 제19조제3항제2호는 조성된 기금의 총액이 당해 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 초과액의 범위안에서 협의회가 정하는 금액은 기금의 용도로 사용할 수 있다고 되어 있는 바, 당해 사업연도 중 회사가 유상 또는 무상증자를 실시하여 자본금이 증가된 경우에 자본금 범위의 기준은



답변

- 사내근로복지기금은 기금규모가 당해 회사의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액을 고유목적사업 준비금으로 설정하여 사용할 수 있는 바, 준비금 설정 당시 소정요건을 충족하였다면 회사 자본금 증자 등 사정변경이 있을지라도 당초 계획을 한대로 지급준비금을 사용할 수 있을 것임.

(복지 68233-187, 2000. 9. 14)



5-1-7. 용도사업 재원 부족시 기금원금 사용 가능여부

- 사내근로복지기금법 제14조 제1항에 의거 수익금으로 목적사업을 수행함에 있어, 기금이자 등 수익이 소액이고 향후 기금출연도 불투명한 실정으로 '06년도 이후 직원 자녀 장학금 지급에 어려움이 예상되는 바, 부족한 장학금 지급재원을 대부사업(기금원금) 기금을 전환하여 운영하여도 되는지 여부와 만약 기금 전환 운영이 가능하다면 그 방법과 절차는
- 공단이 사내근로복지기금을 출연함에 있어 년도말 결산서상 세전순이익 5%로 출연하는 것이 불투명한 바, 자체적으로 기금을 예산에 반영하여 일정금액을 기금으로 출연하여도 되는지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조제1항의 용도사업은 기금의 수익금 및 동법 시행령 제19조제4항제1호에 의거 당해연도에 출연한 출연금의 50% 범위 내에서

협의회가 정하는 금액으로만 실시할 수 있음을 알려드리며, 공단에서 기금의 재원 마련을 위한 출연금을 자체적으로 예산에 반영할 수 있는지 여부에 대하여는 귀 공단의 주무부처와 협의할 사안임.

(노사협력복지팀-527, 2006. 2. 22)



5-1-8. 생활안정자금 대부는 당해연도 출연금의 50% 한도에서만 가능한지

- 당 공단에서는 주택임차자금, 근로자생활안정자금, 장학금 등 법 제14조제1항의 사업 중 장학금만의 지원으로 기금의 50%를 사용하고 있으며, 장학금을 제외한 주택임차자금, 근로자생활안정자금은 기금 증식을 위한 자금(법 제15조)으로 대부하고 있음

주택임차, 근로자생활안정 등 대부사업은 법 제14조제1항의 사업 중 일부에 해당되므로 당연히 기금의 50% 범위 내에서 장학금과 함께 집행해야 하는데 기금의 50%에 해당하는 금액 전액을 장학금으로만 집행하고 대부금은 기금 증식용 기금으로 집행하고 있는 바, 이는 「사내근로복지기금법」을 위배한다는 지적이 있습니다.

위와 같은 지적에 따라 우리 공단에서 대부하고 있는 주택임차자금 및 근로자 생활안정자금은 법 제14조제1항의 용도이므로 법 제14조제2항 및 시행령 제19조제4항에 의하여 기금의 50% 범위 내에서만 집행해야 하는지 아니면 우리 공단에서 현재 시행하고 있는 바와 같이 대부금을 기금증식용 기금에서 집행해도 되는지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조제1항에 따라 기금은 수익금으로 용도사업을 수행하여야 함.
- 단, 같은법 시행령 제19조제4항제1호에 따라 기금의 당해 회계연도에 사업주가 출연한 금액이 있을 경우에는 그 출연금액의 50% 범위 내에서 협의회가 정하는 비율만큼 용도사업에 사용할 수 있는 것임.

- 따라서, 용도사업 재원은 동법 제14조제1항에 의해 수익금 사용이 원칙이나 예외적으로 동법 제14조제2항에 따라 당해연도 출연금 중 50% 범위 내에서 동법 제14조제1항의 사업을 수행할 수 있음.
- 또한, 기금은 법 제14조제3항에 따라 기금원금으로 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 자금을 대부할 수 있음. 그러나, 기금의 안정적이고 지속적인 복지사업 추진을 위해서는 적정한 규모 내에서 대부사업을 수행하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(노사협력복지팀-2356, 2006. 8. 3)



5-1-9. 기금에서 허용되는 경조금 지급한도

- 직원사망경조금(7천만원)을 근로복지기금에서도 지급 가능한지 직원사망 경조금(7천만원)을 근로복지기금에서 지급할 수 없다면 그 사유 및 허용되는 경조금 지급범위는 어디 정도인지



답변

- 사내근로복지기금(이하 “기금이라 함)은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위하여 정관이 정하는 사업에 대하여 사용할 수 있는 바, 귀 질의서상 근로자의 사망 경조금 지급이 목적사업(용도사업)으로 정해져 있고 사업주에게 법령상 의무가 있는 금품 등을 대체 지급하는 것이 아니라면 기금으로 경조금을 지급할 수 있다고 할 것임.
- 다만, 기금의 목적사업을 한정된 재원으로 시행함에 있어 목적사업의 유형, 지원범위 등은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로 일부 특정사업체 사회통념을 벗어나는 과도한 지원(원조)이 되지 않도록 기금이 관리되어야 함.

(노사협력복지팀-1198, 2007. 4. 12)



5-1-10. 정관의 목적사업에 규정하지 않은 사항을 시행할 수 있는지

- ➡ 정관 목적사업에 기술되어있는 용도사업을 구체적으로 규정하지 않은 상태에서 시행가능한지 여부
- ➡ 만약 시행세칙이나 협의회 의결 없이 정관에 기술된 목적사업만을 근거로 용도 사업을 시행할 경우 법 위반인지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업을 행할 수 있는바,
 - 법령 또는 단체협약 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 사업이 아니라면 기금 정관에 용도사업으로 정하여 기금의 사업으로 행할 수 있으므로 정관에 지원요건, 지원범위 등 기준을 정하여 사업을 행할 수 있으며
 - 정관에 시행 근거를 두고 세부사항을 시행세칙으로 정할 경우 이 시행 세칙은 정관의 부속서류로 인가를 받아야 효력이 있으므로 정관변경 등 관할지방노동관서에 인가신청을 하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-317, 2008.7.25.)



5-1-11. 기금 원금 사용시 제재

- ➡ 당사는 '09.9월 기금 원금을 쓸 수 있는 상황에 처해 있는데, 만약 기금원금을 사용하면 기금을 운영한 이사가 사내근로복지기금법 제29조에 의하여 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다고 알고 있는데, 기금 원금을 사용하면 어떤 처벌을 받나요



답변

- 사내근로복지기금법 제14조제1항의 용도사업은 원래 기금의 수익금 및 동법 시행령 제19조제4항제1호에 의거 당해연도에 출연한 출연금의 50%(선택적

근로자복지 운영시 80%) 및 조성된 기금의 총액이 당해 사업의 자본금의 50% 초과액의 범위 내에서 협의회가 정하는 금액으로 실시할 수 있고, 이를 위반하여 원금을 사용한 경우에는 동법 제29조제1호에 의거 기금을 운영한 이사를 1년이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처하나,

- 최근 경제 위기로 재정적 애로에 직면한 기업들의 복리후생비 부담을 경감시키기 위해 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항을 개정하여 1년간(2009. 4. 1.~2010.3.31) 한시적으로 기금원금('09.4.1 기준)의 25% 및 당해연도 출연금의 80% 범위내에서 협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있으니, 위 사항을 참고하시어 활용하시기 바랍니다.

(임금복지과-1991, 2009.9.17.)



5-1-12. 기금법인이 지자체, 감사원의 감사대상인지, 또한 단체협상 예산으로 집행되는 복리후생비를 기금에서 집행 할 수 있는지

- 당사는 지방공기업으로 시 정기감사를 받고 있는데, 사내근로복지기금이 시나 감사원 등의 감사대상이 되는 지 여부와 단체협약에 규정되어 예산으로 집행하고 있는 복리후생비를 사내근로복지기금에서 집행할 수 있는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금에 관한 사항은 원칙적으로 사내근로복지기금법령이 적용되나, 공공기관의 경우에는 사내근로복지기금법령 외에 소관부처나 감사원의 법령 및 지침도 적용되므로 관련 부분에 대해서는 소관부처나 감사원의 감사대상이 될 수도 있을 것임.
- 사내근로복지기금의 구체적인 사업 용도는 기금협의회에서 자율적으로 결정할 수 있으므로 단체협약에 규정된 복리후생도 근로자의 재산형성 또는 생활 원조를 위한 것으로 사내근로복지기금의 용도에 적합한 경우에는 기금협의회에서 노사가 자율적으로 협의하여 사내근로복지기금으로 이관하여 시행할 수 있을 것임.

(임금복지과-3609, 2009.12.29.)



5-1-13. 기금원금이 자본금의 50% 초과시 사용방법

- 기금원금이 회사납입자본금의 50%를 초과하게 되면 초과되는 원금을 기금협의 회의 결정에 따라 목적사업재원으로 사용할 수 있는 시점이 언제인지와 조성된 기금원금이 회사자본금의 50%를 초과하면서 당해연도에 출연한 금액이 있을 경우 그 출연금의 100%를 목적사업재원으로 사용할 수 있는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조제4항에 따라 당해 연도에 출연한 금액이 있는 경우 당해연도 출연금의 100분의50(선택적 복지제도 운영시 100분의 80) 범위에서 협의회가 정하는 금액과 조성된 기금원금(기본재산)이 기금을 설치한 당해 회사 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 협의회가 정하는 금액을 기금의 용도사업에 사용할 수 있는 바,
- 조성된 기금원금(기본재산)이 회사 자본금의 100분의 50을 초과하면서 당해연도에 출연한 금액이 있는 경우에는 그 초과시점이후부터는 당해연도 출연금의 100분의 100 범위에서 기금협의회에서 정하여 사용할 수 있을 것임.

(임금복지과-919, 2010.5.13.)



5-1-14. 기본재산 손실 발생 시 처리방법

- ➡ 사내근로복지기금으로 운용중인 상품에서 일부 손실(평가손실 포함)이 발생하여 기본재산을 잠식하는 상황이 발생하였을 경우 아래방법으로 처리 또는 운영할 수 있는지 여부
- ➡ (갑설) 기금법인이 출연 받은 기본재산을 사용하지 못하다가 1995.5.4. 사내 근로복지기금법 시행령 개정으로 당해연도 출연금의 100분의 30 한도 내에서, 2001.3.31. 개정으로 100분의 50 한도 내에서 목적사업비용으로 사용할 수 있게 되었으므로 법 개정 이전의 출연기금에 대하여도 개정 법 규정에 따라 지금이라도 50% 이내에서 고유목적사업준비금을 설정한 후 목적사업에 사용하는 방법
- ➡ (을설) 기금을 운용하다가 외부 경제 환경 등의 영향으로 불가피하게 결손금이 발생한 경우에는 법률상 명문 규정이 없더라도 영리법인들이 감자를 통해 결손금을 보전하는 방식을 택하여 결손금을 보전하는 방법
- ➡ (병설) 전년도에 기본재산의 일부 잠식이 발생한 경우, 당해연도 수익금(이자 수익과 대부이자 수익) 내에서 법인세법상의 고유목적사업준비금을 설정하여 그 범위에서 목적사업을 집행하는 방법



답변

- (갑설에 대한 회신) 같은 법 시행령 제46조에 따라 당해연도 출연금의 100분의 50한도 내에서 목적사업 비용으로 사용할 수 있으므로 2001.3.31. 법 개정 이전의 출연기금에 대하여 현재 시점에서 고유목적사업준비금으로 설정하여 사용할 수 없습니다.
- (을설에 대한 회신) 결손금을 처리하기 위해 영리법인들이 감자를 통해 결손금을 보전하는 방식은 주식 등 자본이 있는 경우 자본금을 줄이는 방식입니다. 따라서 기금법인 등 비영리법인은 자본금이 아니라 기본재산이므로 자본금 처리방식을 택하는 것은 타당하지 않습니다.
- (병설에 대한 회신) 전년도 결산결과 손실금이 발생한 경우에는 올 회계연도로 이월되며, 결손금이 있더라도 당해연도 수익금이 발생한 경우에는 고유목적사업준비금으로 설정하여 목적사업을 시행할 수 있을 것입니다.

(근로복지과-500, 2012.2.14.)

5-2. 주택구입자금 등 지원 또는 대부



5-2-1. 근로자의 새마을금고 출자자금 지원이 가능한지

- 우리사주 주식 구입의 지원과 성격이 유사한 새마을금고 출자지원이 기금법 제14조의 근로자 재산형성지원 취지에 적합한지 여부



답변

- 근로자 재산형성 지원은 주택구입자금 보조, 우리사주 주식 구입지원 등과 같이 각 사업장의 실정에 맞도록 종업원의 복리증진 및 재산형성을 촉진하는 사업을 의미함.

정관의 규정에 의거 기금협의회에서 근로자의 재산형성 지원사업의 일환으로서 근로자가 새마을금고에 출자하는 자금을 지원하기로 결정하였다면 기금법 시행령 제19조제2항제4호의 규정에 의거 용도사업으로서의 시행이 가능함.

(임금 68207-625, 1993. 10. 7)



5-2-2. 기금을 새마을 금고에 출자가 가능한지

- 사내근로복지기금 재원을 새마을금고에 지원(출자)하여 그 돈으로 대출가능한지 여부와 증식사업의 일환으로 운영이 가능한 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조에 따라 근로자의 재산형성지원사업의 일환으로 정관의 규정에 의거 근로자가 새마을금고에 출자하는 자금을 지원하기로 결정하였다면, 용도사업으로서 시행이 가능하나, 기금에서 직접 새마을금고에 출자하는 것은 사업의 수혜자가 근로자가 아니라 새마을금고가 되는 것으로 기금의 용도사업으로 타당하지 않고, 동법 제15조에 따라 새마을금고에의 예입 및 금전신탁을 통한 기금의 증식은 가능하나, 출자를 통한 증식은 허용되지 않습니다.

(임금복지과-641, 2010.8.16.)



5-2-3. 새마을 금고 출자지원 가능여부

- 기금의 용도사업으로 근로자의 재산형성 지원을 위한 새마을금고 출자지원이 가능한지, 가능하다면 1인당 출자지원금에 제한이 있는지, 출자지원시 근로자의 출자가 병행되어야 한다면 근로자의 부담률은



답변

- 사내근로복지기금 정관의 규정에 의거 기금협의회에서 근로자의 재산형성 지원사업의 일환으로서 근로자의 새마을금고 출자자금을 지원하기로 결정하였다면 사내근로복지기금법시행령 제19조 제2항 제4호의 규정에 의거 용도사업으로 수행이 가능할 것임.
- 출자지원금 규모는 법령에 의거 당해 기금의 수익금 내지 기금원금 사용범위(당해 회계연도 출연금액의 100분의 50이내 또는 자본금의 100분의 50을 초과한 기금액)내에서 결정되어야 할 것이며, 구체적 출자금액, 출자지원시 근로자 1인당 제한액, 근로자 출자병행 여부, 병행시 근로자 부담률 등의 사항은 정관의 규정에 위반하지 않는 범위내에서 기금협의회에서 협의·결정할 수 있을 것임.

(복지 68233-25, 2000. 5. 10)



5-2-4. 유주택자에게 기금지원이나 대부가 가능한지

- 근로자의 주택취득자금 지원대상에 무주택자만 해당되는지 무주택근로자를 우선으로 하되 유주택자에게도 혜택을 줄 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 근로자주택 구입자금의 보조 등 근로자의 재산형성을 위한 사업을 행할 수 있는데, 이때 기금의 용도는 원칙적으로 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자를 우대하여야 함.

- 따라서 유주택자를 주택자금 지원 또는 대부대상에 포함할 경우 수혜자격 및 지원한도 등에 대한 객관적인 기준을 정관에 정하여야 하고, 실제 운영에 있어서도 엄격한 사전심사 및 사후관리를 통해 실제 수요자에게 지원될 수 있는 방안을 마련하여야 할 것으로 사료되며 주택자금을 투기 또는 전매 등의 수단으로 사용한 경우에 대한 제재방안도 마련되어야 할 것임.

(복지 68233-35, 2001. 3. 15)



5-2-5. 회사의 주택자금 융자 외에 기금에서 추가로 대부할 수 있는지

- 사내근로복지기금과 별도로 지방소재 근무자를 위하여 회사소유주택이나 임대주택을 제공하고 있음. 주택제도 개선의 일환으로 거주연한제를 도입함에 따라 사택퇴거 시 주택구입·전세자금 용도로 저리의 융자제도를 신설하였는 바, 사내근로복지기금으로 행하고 있는 주택전세자금·구입자금 융자제도 외에 신설되는 제도를 운영할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 근로자의 주택구입·임차금의 지원 및 생활안정을 위한 지원 등 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부할 수 있는 바,

귀문의 주택자금 융자사업이 회사의 단체협약이나 취업규칙, 근로계약 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것이 아니라면 사내근로복지기금의 정관 또는 그 부속서류에 세부적인 기준을 명시하여 근로자를 위한 대부사업으로 시행할 수 있을 것임.

(복지 68233-161, 2003. 7. 3)



5-2-6. 기금원금으로 주택구입자금 또는 전세자금 대부 가능여부

- ➡ 무상 또는 장기저리로 근로자에게 주택구입자금 또는 전세자금을 지급할 때에 당해연도 기금을 신규로 출연하지 않은 상태에서 원금에서 40%~60% 대부하는 사업이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금은 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우에 자금을 대부할 수 있는바, 당해연도 출연금이 아닌 기 적립된 기금원금에서 무이자 혹은 장기저리로 대부하는 것은 정관에 정하여 시행 가능함.

(노사협력복지과-1311, 2004-06-18)



5-2-7. 주택구입자금 무이자 대부가 가능한지

- ➡ 폐사는 단체협약 제8장 제73조[복지후생시설]의 조항의 의거하여 사원주택을 설치하고 있습니다. 또한 회사의 '통합업무규정의 사택관리규정편'에서 사택 운영에 대한 세부적인 내용으로서 사원주택을 관리하고 있습니다.

현재 사택의 일부를 매각하는 것을 검토하고 있으며, 매각되는 사택의 대상자들을 대상으로 매각후에 퇴거자에 한하여 주택지원금이라는 이름의 용자를 13년 동안 무이자로 용자할 것을 검토하고 있습니다.

1. 주택지원금(용자)을 사내근로복지기금으로 활용이 가능한지 여부
2. 회사의 단체협약 및 사택관리규정에서 사택관련 내용을 삭제후 상기 주택 지원금(용자)을 사내근로복지기금으로 지급은 가능한지 여부
3. 사내근로복지기금에서 무이자로 용자가 가능한지 여부
4. 상기 퇴거 대상자들 중 주택을 기 소유한 자에게도 용자가 가능한지 여부

답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 의거 기금은 근로자의 주택구입자금 보조 등 근로자의 재산형성을 위한 자금을 대부할 수 있는 바,
 - 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 사업이 아니라면 기금의 사업으로 행할 수 있으며, 대부사업의 대상 및 이자율·상환기간 등 대부조건에 대하여는 기금협의회에서 자율적으로 결정하여 실시할 수 있음.
- 다만, 동법 시행령 제19조에 의거 기금은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로 무주택자를 우선적으로 배려하는 것이 바람직할 것임.

(노사협력복지팀-1109, 2006. 4. 12)



5-2-8. 대부사업 대부조건의 기준

- 사내근로복지기금에서 직원에게 대부를 실시하려 합니다. 사내근로복지기금 협의회에서 이자율과 조건을 결정해야 하는데 무이자로 13년 후 일시상환을 조건으로 협의를 진행 중에 있습니다. '사내근로복지기금 업무처리지침 제16조(기금의 용도) ⑧ 대부사업을 하는 경우에 기금협의회에서 대부조건 등을 사전에 협의, 결정하여야 하며, 기금의 안정성을 해치지 않는 적절한 범위 내에서 시행하여야 한다'라고 되어 있습니다. 현재 본 기금은 매년 14억 정도의 비용(목적사업)과 7억 정도의 수익이 발생하여 종합적으로 봤을 때 당기순손실이 매년 7억정도 발생하고 있는 상황입니다.

당 기금에서 협의중인 무이자에 13년 후 일시상환 조건이 상기 업무처리지침과 상충되는 것은 아닌지

답변

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제14조제3항에 의거 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부할 수 있는 바, 기금협의회에서 대부조건 등을 사전에 협의·결정하여 시행할 수 있음.

- 다만, 대부조건 등을 정함에 있어 기금의 안정성을 해치지 않는 적절한 범위내에서 시행하여야 하며, 같은 법 시행령 제19조에 의거 기금의 용도는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
- 따라서, 근로자 주택자금을 지원함에 있어서는 무주택근로자를 우선으로 하여야 하며, 안정적이고 지속적인 복지사업의 추진을 위해 적절한 대부조건 등을 정하여 시행하는 것이 바람직함.

(노사협력복지팀-1141, 2006. 4. 14)



5-2-9. 기금에 대부금 회수를 위한 보증기금을 신설하여 관리 가능한지

- 생활안정자금 대부시 대부수혜직원에게 일정액을 각출하여 적립하였다가 대부금 회수 불능시 이 보증기금에서 미수금을 보존해주려고하는 가칭 ‘대부수혜직원 공동 보증제’ 를 운영하려고 하는데 사내근로복지기금에 포함하여 관리할 수 있는지 여부
- 기금에서 대부한 경우 외에 회사에서 대부한 대부금에 대해서도 같은 보증기금 제도를 사내기금으로 운영할 수 있는지 여부
- 사내기금대출분과 회사대출분을 통합하여 관리할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법의 규정에 따라 조성·관리·운영 되는 기금으로 법상 근거에 의하지 않고 만들어진 ‘공동보증제’ 등은 사내 근로복지기금에 포함하여 운영하는 것은 곤란하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-75, 2008.03.28)



5-2-10. 법인을 달리하여 발령이 났을 경우 대부금 회수여부

- A법인 소속 근로자에게 사내근로복지기금에서 대출해주었는데 B법인으로 발령이 났을 경우 회수해야하는지 여부 및 B법인, C법인 소속 근로자에게 A법인 사내근로복지기금에서 대출해 줄 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법상의 수혜대상은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 당해 사업(장)에 근로관계를 맺고 근로를 제공하는 자이므로 별도 법인 소속근로자는 사내근로복지기금 수혜대상에서 제외되므로 A법인에서 B법인으로 전직하였다면 기존에 받았던 대출금은 회수하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-368, 2008.8.22.)



5-2-11. 퇴직시 대부금을 일시상환하지 않고 약정한 기간동안 상환을 해도 되는지

- 직원이 기금대부사업의 수혜를 받다가 퇴직할 경우, 정관과 대부규칙상 허용한다면 퇴직 시 일시 상환하지 않고, 최초 대부 신청시 결정되었던 약정된 대부기간동안 상환을 하여도 되는 지 여부(사내근로복지기금법과 노동부 지도지침에 문제가 없는 지 여부)
- 최악의 경우가 닥쳐 회사가 잘못되어 회사와 복지기금이 청산되어, 기금이 청산의 절차를 밟을 경우, 대부를 받은 직원들이 최초 약정된 대부기간동안 청산법인에 대부를 상환하면 되는 것인지 아니면 청산법인에서 일시 강제상환을 실시하게 되는 것인지 여부



답변

- 사내근로복지기금법상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 퇴직을 하는 경우에는 원칙적으로 수혜대상에서 제외되어 대부금 전액을 일시 상환하여야 하나, 사내근로복지기금은 근로자의 재산

형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있으므로 정관과 대부규칙상 퇴직시 일시 상환에 대한 예외규정이 있다면 그 규정에 따라 할 수 있을 것임.

- 회사와 사내근로복지기금이 동시에 청산되는 경우에 근로자들은 퇴사하게 되어 수혜대상에서 제외되므로 정관에 별도의 규정이 없다면 퇴직시 대부금 전액을 일시에 청산 중인 사내근로복지기금으로 상환하여야 할 것이며, 강제 상환 여부는 대부약정서상의 규정에 따라야 것임.

(임금복지과-1226, 2009.7.23.)



5-2-12. 퇴직예정자에게 창업점포 임차료 대부 가능 여부

- 회사의 구조조정에 의한 퇴직예정자의 회사체인점 창업점포임차료를 근거당설정 후 대부해 주고, 이자를 받는 사업을 사내근로복지기금에서 해도 되는 지 여부
- 사내근로복지기금으로부터 대부받은 근로자가 퇴직하는 경우, 그의 대부금을 일시 상환 받음이 원칙이나 근로자의 사정에 의해 일정기간 나누어 받아도 되는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있는 있는 바, 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도) 및 같은 법 제15조(기금의 증식)를 위반하지 않는 범위에서 사내근로복지기금협의회에서 협의·결정하여 할 수 있을 것임.
- 사내근로복지기금법상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 퇴직자는 수혜대상에서 제외되므로 퇴직시 사내근로복지기금에서 받은 대부금을 일시 상환하는 것이 원칙이나, 사내근로복지기금협의회에서 상환기간, 상환방식 등에 대하여 협의·결정하여 분할 상환토록 할 수는 있을 것임.

(임금복지과-2782, 2009.11.12.)



5-2-13. 대출금에 대한 보험료 형태 징수 가능여부

- ▶ 대출기금의 사고예방을 위하여 보증보험을 가입하고 있는데, 최근 보험료율이 두배 가까이 올라 정상적인 대출 운영이 어려워져, 보증보험 가입을 하지 않고 대신 기금대출 직원들에게 일정금액을 보험료로 징수하여 사고발생 시 기징수금액으로 상계처리하려고 하는데, 사내근로복지기금에서 일정금액을 보험료 형태로 징수하는 것이 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조, 같은 법 제15조에 저촉되지 않는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 기업이 그 이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자에게 복지후생 혜택을 보장하는 제도로써 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조에 따라 근로자의 주택구입·임차금의 지원 및 생활안정을 위한 지원 등 근로자의 재산형성 및 생활안정지원을 위한 자금을 대부할 수 있도록 제한하고 있는 바, 사내근로복지기금에서 근로자에게 일정금액을 징수하여 그 징수금액으로 대부사고금액을 지원해 줄 수는 없을 것임.

(임금복지과-757, 2010.4.27.)

5-3. 우리사주 구입자금 지원 또는 대부



5-3-1. 우리사주 구입자금 지원가능 여부

- 기금의 수익금으로 우리사주 주식 구입자금을 지원할 경우 지원가능 금액은



답변

- 기금은 그 수익금으로 우리사주 주식 구입지원 사업은 가능함. 다만, 지원 한도는 법에서 규정한 바 없으므로 당해 기금의 수익금 및 수혜대상 근로자수 등을 감안하여 기금협의회에서 협의·결정하면 됨.

(임금 68207-437, 1993.7.22)



5-3-2. 콘도회원권 출연시 회원권 가액의 50%를 우리사주구입비로 사용할 수 있는지

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



답변

- 사내근로복지기금법 제13조 및 동법 시행령 제18조의 규정에 따라 회사 소유의 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 근로자복지를 위한 용도 사업에 사용가능할 것임.

(복지 68233-92, 2003. 8. 8)



5-3-3. 우리사주조합에 우리사주 구입지원 또는 대부 가능한지

- ☞ 당사는 자금의 확보를 위하여 유상증자를 통한 회사 정상화를 추진하고 있으며, 이에 직원들도 유상증자에 참여를 약속하고 있습니다. 이에 사내근로복지기금 정관의 조항에는 명시되어 있지 않지만 유상증자시 우리사주를 구입하여 직원들에게 균등 지급이 가능한지



답변

- 기금의 증식방법을 통하더라도 동법 제15조 및 영 제29조에 의거 기금이 직접 당해 사업체의 주식을 취득하는 것은 허용되지 않으나 기금의 용도사업으로 우리사주조합을 통한 근로자의 우리사주 구입비 지원 및 대부사업은 가능함. 따라서, 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 우리사주구입비를 지원하거나 우리사주조합 및 조합원에 자금을 대부하는 것은 가능함.

(노사협력복지과-2850, 2004. 11. 8)



5-3-4. 기금에서 우리사주 구입시 대부 가능여부

- ☞ 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도)의 규정에 따라 기금은 우리사주 주식 구입의 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원사업을 할 수 있는 바, 우리사주조합이 사내근로복지기금에서 차입시 무이자로 차입이 가능한지
- ☞ 근로자가 사내근로복지기금에서 근로자 개인명의로 차입하여 우리사주조합에 출연할 수 있는지와 이 때 무이자 차입도 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조제1항에 따라 기금에서는 우리사주조합 또는 우리사주조합원에 우리사주 구입자금을 대부할 수 있는 바, 대부조건 등에 대하여는 기금협의회에서 협의·결정하면 될 것임.

- 다만, 사내근로복지기금을 통한 우리사주 관련 지원은 우리사주조합이 설치된 경우에 가능하므로, 우리사주조합과 관계없는 근로자에 대하여 자사주식 매입을 지원하는 것은 어려울 것임.
- 위 내용에 따라 조합원이 사내근로복지기금으로부터 차입한 금전은 근로자복지기본법 제35조에 따라 우리사주조합에 출연가능하고 이 경우 조합원이 출자한 금전은 자사주 취득에만 사용하여야 하며, 동법 시행령 제19조에 따라 자사주 취득 즉시 개인별 계정에 배정하여야 할 것임.

(노사협력복지팀-1190, 2006. 4. 19)

5-4. 근로자 지원



5-4-1. 근로자의 날, 설, 추석에 선물 제공 가능 여부

- 근로자의 날, 설·추석 등에 전 근로자에게 선물을 제공하는 것이 기금의 용도 사업으로 가능한지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조 및 동법시행령 제19조제2항에 의거 사업주가 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외의 것으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업은 기금의 용도사업으로 가능함.

따라서 근로자의 날, 설, 추석 등에 전 근로자에게 선물을 제공하는 것이 사업주에게 법령상 의무가 있는 임금 등을 대체 지급하는 것이 아니라면 기금의 용도사업으로 가능하다고 할 것임.

(임금 68207-214, 1995. 7. 13)



5-4-2. 식비 지급 가능 여부

- 저임금 근로자에 한하여 중식대 및 석식, 야식, 간식 등의 식사를 제공하기로 기금협의회의 결정으로 사업을 시행할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업에 대하여 그 수익금을 사용할 수 있으므로 “식사제공”도 기금의 용도사업으로 시행할 수 있음.

다만, 단체협약이나 취업규칙, 근로계약 등에서 식사제공 등을 규정하여 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것은 배제됨.

(임금 68207-65, 1996. 2. 8)



5-4-3. 근로자의 날 기념품 지급과 자녀 학자금 지원 가능여부

- 사내근로복지기금 수익금으로 근로자의 날(또는 노조 창립일)에 전 직원에게 기념품을 지급할 경우 적법한 용도사업으로 볼 수 있는지 여부 및 사내근로복지기금에서 지급하는 학자금의 소득세 부과 여부



답변

- 근로자의 날(노조창립일) 기념품 지급과 학자금 지원도 기금의 정관에 정하여 용도사업으로 시행할 수 있음.

한편, 기금에서 근로자 또는 그 자녀에게 지급하는 장학금은 소득세법에 의한 근로소득에 포함되지 아니함.

(임금 68207-84, 1996. 2. 22)



5-4-4. 보장성보험 가입 가능 여부

- 기금의 용도사업으로 직원들을 수혜자로 하는 직장인 단체보험(보장성)의 가입을 지원할 수 있는지



답변

- 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조 차원에서 근로자의 보장성 보험의 지원을 정관에 규정하였다면, 이는 용도사업으로 볼 수 있음.

(임금 32240-625, 1997. 11. 8)



5-4-5. 희망퇴직자 퇴직 위로금 지급 가능여부

- 기업의 구조조정 차원에서 희망퇴직제를 실시하는 경우 사내근로복지기금에서 희망퇴직자에게 위로금을 지급할 수 있는지, 정관에 규정되어 있지 않다면 정관 변경과 기금협의회의 의결을 거쳐 지급할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금의 원금 또는 수익금으로 희망퇴직자들에게 퇴직위로금을 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정복지와 기능이 중복되는 등 사내근로복지기금법의 취지에 맞지 아니하므로 정관에의 규정여부와 관계없이 기금의 용도사업으로 시행할 수 없음.

(임금 68207-782, 1998. 11. 19)



5-4-6. 사우회 출자금 지원 및 가족의료비 보조 가능여부

- 근로복지기금의 용도사업으로 정관에 의거 근로자의 재산형성 지원을 위한 사업으로 사내 사우회(신용협동조합)에 출자금 지원이 가능한지
- 생활원조사업으로 종업원과 그 가족의 의료비(치아보철 포함), 근로자와 배우자의 종합검진비 보조가 가능한지 여부



답변

- 근로자와 그 가족의 경조비 지원, 사내 각종 동호회 행사지원, 콘도사용료 지원, 근로자의 날 행사지원 등은 기금의 정관의 규정에 의거 시행 가능한 한편, 기금협의회에서 근로자가 사우회에 출자하는 자금을 지원하기로 결정하였다면 사내근로복지기금법시행령 제19조제2항제4호의 규정에 의거 각 용도사업으로 사업수행이 가능
- 또한 종업원 및 가족의 의료비(치아보철 포함) 지원과 종합검진비 보조 등도 임금 기타 법령이나 단체협약·취업규칙 등에 의하여 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것이 아닌 경우에는 가능함.

(임금 68207-54, 1999. 1. 23)



5-4-7. 초등학생 급식비, 학원비 지원 가능여부

- 사내근로복지기금의 수익금으로 학자금지원 및 유치원보조비를 지급하고 있는데 추가로 초등학교 급식비, 학원비 지원이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금은 그 수익금으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에 따른 용도사업을 실시할 수 있는 바, 초등학생 자녀의 학원비나 급식비의 경우 법령 그 외 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자에게 지급의무가 있는 금품이 아니라면 정관에 지급요건 등 세부적인 기준을 정하여 시행할 수 있음.

(복지 68233-26, 2003. 1. 30)



5-4-8. 학자금을 실비정산이 아닌 보험상품을 통해 지원 가능여부

- 근로자자녀 학자금을 실비정산이 아닌 보험상품 가입을 통해 지원하는 방식으로 전환할 경우 사내근로복지기금법 제14조제1항제3호에 의한 목적사업(장학금지급 또는 학자금 지급)으로 적용할 수 있는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 따라 기금은 근로자 주택구입자금의 보조 및 우리사주 구입의 지원 등 근로자의 재산형성지원과 장학금, 재난구호금의 지급, 그 외 정관에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업을 수행할 수 있는 바, 근로자의 자녀 학자금을 지원하는 것이므로 동법 제14조 제1항 제3호의 장학금 지급으로 볼 수 있을 것임.

(임금복지과-1646, 2009.8.26.)



5-4-9. 정액제가 아닌 정률제 방식으로 경조비 지원할 수 있는지

- ➡ 사내근로복지기금 용도사업으로 경조비를 지원하고자 하는데 정액이 아닌 비율로 정하여 지원이 가능한지



답변

- 기금법 19조제1항에 따라 전체근로자에게 혜택이 가되 저소득근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다는 원칙에 부합하여야 하므로 정률방식으로 정하는 것은 저소득근로자가 불이익을 받지 않도록 하는 장치가 마련된 경우 이외에는 원칙적으로 불가함.

(복지 68233-95, 2003. 4. 10)



5-4-10. 퇴직예정자의 생활안정자금 지원 가능여부

- ➡ 기금조성 기여도 등을 고려하여 장기근속자에게 법령 및 사회상규에 반하지 않는 범위내에서 근로자별 평균기금잔액만큼 퇴직예정자에게 기금의 용도사업으로 생활안정자금지원이 가능한지
- ➡ 또한, 신입사원으로 하여금 기금에 자율출연토록하면서 출연한 직원에 한하여 퇴직시 생활원조금 지원 가능여부



답변

- 사내근로복지기금제도란 회사가 사업이익의 일부를 출연하여 근로자를 위한 복지사업에 사용함으로써 근로자에게 복지후생 혜택을 부여하는 제도로써 근로자들이 재직기간 중 기금조성에 기여한 사실이 있다하더라도 그 지분에 대한 배분을 인정할 수 없을 것이므로 퇴직예정자에게 생활안정자금명목으로 지급하는 것은 법 제14조에 위배됨. 다만, 사업의 폐지로 기금이 해산하는 경우 잔여재산의 일부를 퇴직근로자의 생활안정자금으로 지원하는 것은 가능할 것임.

- 한편, 사내근로복지기금의 출연주체는 원칙적으로 사업주이며 근로자가 자발적으로 출연하는 경우도 가능하나 기금의 성격상 출연지분에 따라 퇴직시 그에 상응하는 금액을 생활안정자금으로 지급받는 형태는 제도의 취지에 맞지 않음.

(복지 68233-137, 2003. 6. 4)



5-4-11. 단체보험 가입시 회사를 계약 주체로 할 수 있는지

- 기금비용으로 회사를 계약주체로 하는 단체보험가입을 할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금은 기업과는 별도로 설립된 독립된 법인으로서 당해 회사의 자산이나 경영조직과는 연계됨이 없이 사내근로복지기금법 및 자체 정관에 따라 관리·운영되어야 하는바, 사내근로복지기금이 근로자의 생활안정 지원을 위하여 단체보험에 가입하는 경우 당해 기금이 보험계약 주체가 되어야 할 것임.

(복지 68203-260, 2003. 10. 23)



5-4-12. 조직문화 우수부서 시상비용 지원 가능여부

- 조직문화 우수부서를 선발하여 사내근로복지기금으로 시상금(현금이 아닌 체육복 같은 물품) 재원을 사용하려 하는데 가능여부



답변

- 사내근로복지기금은 기업과는 별도의 독립된 법인으로 회사 경영조직과는 별도의 기관을 두며, 조성된 기금은 법령 및 기금정관에 따라 관리·운영되므로 당해 기업의 운영자금 등으로 활용될 수 없음.

따라서 회사의 경영목표 달성을 위하여 사업주가 임의로 행하는 조직문화 우수부서에 대한 시상비용은 당해기업의 운영자금에서 집행되어야 할 것임.

(복지 68203-304, 2003. 12. 4)



5-4-13. 경영실적에 따른 성과포상 형식의 기념품 지급 가능여부

- 당 사에서는 노동조합의 요구로 작년도 경영실적 등의 향상을 이유로 전체 직원에게 30만원 상당의 경영실적 향상 성과 포상 형식의 기념품을 제공하려고 함.

이 경우에 경영실적 향상 등의 이유로 용도사업을 실시하는 것이 기금법상 문제가 없는 지 여부, 특히 경영실적 향상에 대한 포상이 사업주의 책임 영역인지 여부와 전직원에게 일률적으로 기념품을 제공하는 것이 가능한 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조제2항에 따라 사업주가 임금 기타 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외의 것으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업은 사내근로복지기금의 용도사업으로 가능한 바,
 - 전체 근로자에게 경영실적 향상에 대한 성과포상 형식으로 기념품을 지급하는 것은 근로자의 업무수행과 관련하여 지급되는 것으로 기금의 용도사업으로는 타당하지 않다고 판단됨.

(임금복지과-275, 2010.3.23.)



5-4-14. 경조사 및 동호회 활동용 차량구입 및 연료비 지원 가능 여부

- ➡ 사내근로복지기금으로 차량(봉고) 구입 및 연료비 사용가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 따라 기금은 근로자의 재산형성 및 생활 원조를 위한 사업을 수행할 수 있는 바, “사원들의 경조사 및 동호회활동 등 행사에 지원하기 위한 차량(봉고) 구입 및 연료비 지원”은 법령 또는 회사의 단체협약이나 취업규칙 규정에 의거 사용자에게 지급의무가 있는 금품이 아니라면 정관의 규정에 따라 사내근로복지기금의 용도사업으로 가능함.

(노사협력복지과-237, 2004. 2. 27)



5-4-15. 단협상 회사가 지급하는 학자금을 기금에서 지급가능한지

- ➡ 단체협약의 규정에 의하여 회사에서 학자금을 지급하고 있으나, 일시적으로 기금의 용도사업으로 집행이 가능한지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 사업은 할 수 없으나 노사합의로 단체협약을 변경하여 ‘학자금지원 재원을 기금에서 사용할 수 있다’라고 명시하였다면 정관이 정하는 바에 따라 기금에서 지급이 가능할 것임.

(노사협력복지과-553, 2004. 4. 1)



5-4-16. A학점 이상 대학생 자녀에게만 등록금 지원이 가능한지

- ☞ 당해 회계연도 출연금의 50% 범위내에서 직원자녀(대학생)의 학점이 A학점이 상인 경우에 한하여 등록금의 전액 또는 일정액을 기금으로 무상지원하는 것이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 의거 장학금, 재난구호금, 기타 근로자의 생활원조는 당해연도 출연금 중 50%이내에서 용도사업으로 수행할 수 있는 바, 직원자녀 등록금을 장학금으로 무상지원하기로 정관에 정하였다면 용도사업으로 가능함.

(노사협력복지과-863, 2004. 4. 30)



5-4-17. 대학생 장학금 무상지원 가능여부

- ☞ 당해 회계연도 출연금의 50% 범위 내에서 직원자녀 대학생의 장학금(무상지원) 지급이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 의거 장학금, 재난구호금, 기타 근로자의 생활원조는 당해연도 출연금 중 50%이내에서 용도사업으로 수행할 수 있는 바, 직원자녀 등록금을 장학금으로 무상지원하기로 정관에 정하였다면 용도사업으로 가능함
- 다만, 대학생자녀의 학자금은 지원액이 고액일 뿐 아니라 수혜대상이 소수 근로자에 한정되는 등 근로자간 복지격차를 심화시킬 우려가 있으므로 동법시행령 제19조제1항에 의거 기금의 용도는 전체근로자에게 혜택을 주되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 원칙에 부합하도록 무상지원보다는 대부사업으로 실시함이 바람직할 것임.

(노사협력복지과-978, 2004. 5. 11)



5-4-18. 학자금, 경조금, 하기휴가비, 월동비 지급 가능여부

- ➡ 학비보조금, 경조금 전액을 사내 근로복지기금에서 지급할 수 있는지
- ➡ 만약 불가하다면 실제 등록금 납입보다 학비 보조금이 부족한데 부족한 부분 지원 가능 여부 및 단체협약(제71조, 72조) 지급금액을 사내 복지기금에서 지급한다는 문구 삽입이나, 사내근로복지기금법 정관에 문구 삽입시 법적 문제점은 없는지
- ➡ 노사협의회(1년에 분기별 4회 실시)에 결정되어 노사합의서에 작성되어 있는 전사체육대회비 70,000원 부서별 체육대회비 30,000원 씨클활동 지원금, 17년 및 정년 퇴직자 여행경비 및 잡비, 하기휴가비, 월동비 등을 금액으로 지급키로 되어 있는 금품, 물품을 기금에서 지급가능 여부와 단체협약에는 명시되지 않은 단체보장성 보험, 의료비 지원은 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 따라 기금은 근로자 주택구입자금의 보조 및 우리사주 구입의 지원 등 근로자의 재산형성 지원과 장학금, 재난구호금의 지급 기타 근로자의 생활원조를 위한 지원, 그 외 정관에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업을 수행할 수 있음.
- 사내근로복지기금은 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 사업은 할 수 없으나, 귀 질의에서 단체협약에 의거 장학금 경조금을 회사에서 지급하던 것을 노사합의로 단체협약을 변경하여 단체협약에 “장학금 및 경조금 지원 재원을 기금에서 사용할 수 있다고 명시하였다”면 장학금 및 경조금을 기금에서 정관이 정하는 바에 따라 지급이 가능할 것임.
- 노사협의회에서 결정을 한 노사합의서가 단체협약과 동일한 효력을 갖는지는 정확히 알 수 없으나 단체협약과 동일한 효력을 갖는다면 ①전사체육대회비 인당 7만원 및 부서별 체육대회비 인당 3만원 지원 ②씨클활동지원금 ③17년 정년퇴직자 여행경비 및 잡비지원 ④노동절, 창립기념일, 추석, 설 및 생일선물 지급은 위 2에서와 같이 단체협약을 변경하여 기금에서 정관이

정하는 바에 따라 지급이 가능할 것으로 판단되고, 하기휴가비는 단체협약에 의거 매년 관례적으로 전 근로자에게 지급하였고, 월동비는 전 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하였다면 임금에 해당되어 이를 사내근로복지기금에서 지급이 불가할 것임.

- 그리고, 단체보험 보장성 가입 지원 및 의료비(사용자의 부담비용 지원은 제외) 지원에 대하여는 정관이 정하는 바에 따라 기금에서 지급이 가능할 것임.

(노사협력복지과-1198(2004. 6. 7))



5-4-19. 기금에서 퇴직금 일부 지급 가능여부

- (주)○○노조와 (주)○○는 단체협약으로 퇴직금누진제를 실시하면서 세부사항은 별도의 협약서로 정하기로 하였음. 이에 따른 별도협약서에서는 퇴직금누진제를 실시하되, 법정퇴직금 부분은 회사의 부담으로 하고 누진제로 인한 추가분은 노사가 공동관리 하는 사내근로복지기금에서 부담하기로 하였음

그런데 이러한 협약사항이 임금 기타 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것은 사내근로복지기금의 용도로 할 수 없도록 정한 사내근로복지기금법 규정(제14조제1항제5호)에 위반하는지 여부



답변

- 근로기준법 제34조에 의한 퇴직금제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 할 퇴직금의 최저기준을 정한 것이므로 노사가 단체협약에 의거 법정기준 이상의 퇴직금제도를 설정하기로 정하였다면 이는 유효한 것이며, 단체협약에 따라 설정한 퇴직금은 근로자퇴직급여보장법 제9조에 규정된 사용자에게 지급의무가 있음.
- 따라서, 사내근로복지기금법 제14조에 의하여 사용자가 임금 기타 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 사업을 사내근로복지기금의 용도사업으로 행할 수 없는 것이므로 퇴직금의 일부를 사내근로복지기금에서 부담하기로 하는 것은 타당치 않음.

(노사협력복지과-1035, 2005. 4. 14)



5-4-20. 기금으로 소외된 이웃 지원 가능여부

- 사내근로복지기금의 용도사업으로 결손 가정 및 장애인 돕기 금품지원, 저소득층 가정의 자녀에게 장학금 지급 등 사회적으로 소외된 계층에 있는 이웃을 대상으로 지원을 검토 중에 있음

이는 사내근로복지기금의 기본취지인 저소득층 가정의 생활안정 지원에 부합하며, 특히 최근의 경기침체로 인하여 생활이 어려운 가정이 증가되는 사회적 현상을 고려할 때, 도움의 손길이 필요한 계층에게 사내근로복지기금으로 지원이 가능한지



답변

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지 후생 혜택을 보장하는 제도로써, 수혜대상자는 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 당해사업의 사용자와 사용종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자 이외의 자를 대상으로 기금의 용도사업을 행하는 것은 타당치 않다고 사료됨.

(노사협력복지과-1069, 2005. 4. 18)



5-4-21. 퇴직자에게 기금의 분할 지급 및 전별금 지급 가능여부

- 당사는 수익성 개선을 위해 부득이 영업 일부 양도를 결정하여 2006. 2. 24 자로 영업양수도 계약 체결하였으며, 대상사업은 당사 매출액의 6%를 점유하고 있는 여객사업으로 계약체결일 현재 총 2,758명의 근로자중 약 14%인 383명의 근로자에 대하여 양수회사에 100% 고용승계를 하는 조건 등으로 계약 체결되어 있습니다.

1. 영업권 양수도 계약에 따른 고용승계 대상 직원들이 퇴직 시 사내근로복지기금의 일부를 분할하여 지급할 의무가 있는지
2. 고용승계 대상 직원이 영업권 양도에 따른 전별금을 요구하고 있는 바, 대상 직원에게 전별금을 지급할 경우 사내근로복지기금법의 취지에 적합한지

답변

- 사내근로복지기금은 해당 사업체의 사업주가 출연하여 설립된 법인이며 당해 사업체 소속 근로자는 단지 수혜자에 불과하므로 사업체에서 퇴직하였다면 수혜자의 자격을 잃게 되는 것이며 기금을 분할하여 지급할 수 없음.
- 퇴직자에게 일정금액을 지급하는 것은 사업체에 재직중인 근로자를 대상으로 하는 것이 아닐 뿐 아니라 사업주의 의무사항인 법정퇴직금과 중복되는 등 사내근로복지기금법의 취지에 맞지 아니하므로 타당치 않음.

(노사협력복지팀-634, 2006. 3. 6)



5-4-22. 대학 학자금 무상 지원 가능여부

- 기금을 통한 대학생 자녀 학자금 지급사업의 경우 대부분 가능하고 지원은 불가능한지 여부와 기금에서 장학금 지원을 할 경우 저소득층 또는 대상자의 성적 등 지원조건을 정하여 차등지급하여야 하는지, 일률적으로 지원해도 가능한지

답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 따라 ‘장학금’을 기금의 용도사업으로 할 수 있으며, 지원조건 등에 관하여는 협의회에서 결정할 사항임
- 다만, 대학생자녀의 장학금은 지원규모가 크고 수혜대상이 소수 근로자에게 한정될 수 있으므로 무상지원보다는 대부사업으로, 또한 저소득근로자가 우대될 수 있도록 일정한 조건을 정하여 시행하는 것이 바람직할 것임.

(노사협력복지팀-1890, 2006. 6. 22)



5-4-23. 기간제, 단시간 근로자와 정규직 근로자간 수혜조건 차등 가능여부

- ➡ 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 여부
- ➡ 기간제 및 단시간근로자에 대한 사내근로복지기금 수혜조건에 차등을 두거나 수혜 조건의 전부를 제한할 수 있다면 이를 유효하게 제한하기 위한 전제조건은 무엇인지



답변

- 사내근로복지기금법상의 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 제1항에서 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)



5-4-24. 노조창립일 노트북 지급 가능여부

- 사내근로복지기금으로 노조창립기념일에 근로자 기념품으로 노트북을 대량으로 구매하여 지급할 계획이며, 협의회에서 결정하여 추진하려고 함.

그런데 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도)는 1) 주택구입자금 지원 및 우리사주주식구입 지원 등 2) 장학금, 재난구호금, 기타 근로자 생활원조 3) 기금운영 경비 4) 대통령령에 의한 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원용 자금 대부 등 4개항으로 제한하고 있음

또 시행령 제19조는 1) 체육문화활동 지원 2) 근로자의 날 행사지원 3) 복지 시설 출연출자 및 시설의 구입설치운영 4) 정관 명시사업으로 규정함

1. 명목상 근로자의 IT능력향상 교육지원 및 사내 전산시스템 활용 등으로 하고 싶지만, 관련법상 적법한 규정이 없으나 시행령 1) 근로자의 체육문화활동 지원이 가능할 듯 싶은 데 적법한지 여부
2. 위 사항이 사내근로복지기금협의회 운영을 위한 정관에 명시되어 있을 때와 없을 때의 실행가능 여부
3. 위 사항(*노조창립기념일에 매년 기념품을 지급한다 또는 지급할 수 있다)이 정관에 명시되었을 경우 노트북을 대량으로 구입, 지급해도 사내근로복지기금법 시행령 제19조 제1항 제4호에 규정한 ‘기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업’에 해당하는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조 및 동법 시행령 제19조제2항은 사업주가 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 및 생활 원조를 위하여 정관으로 정하는 사업에 대해서는 기금의 용도사업으로 가능하도록 규정하고 있음.

따라서 귀 질의내용과 같이 정관에 ‘노조창립기념일에 매년 기념품을 지급한다’라고 명시되어 있는 경우에는 지급하고자 하는 기념품(노트북)이 회사의 단체협약이나 취업규칙 규정 등에 의거 사용자에게 지급의무가 없고, 회사의 업무 처리를 위한 용도로만 사용되는 것이 아니라면 기금사업으로 지급이 가능함.

(노사협력복지팀-2471, 2007. 9. 4)



5-4-25. 노조창립일 기념품 지급시 기금법상 관련규정은

- ➡ 노조창립기념일 직원대상 선물(기념품) 지급의 기금법상 관련 규정은 어떻게 되는지요
- ➡ 기금에서 노조창립기념일 선물 지급시 정관에 ‘기금의 당해 회계연도의 출연금 중 그 출연금의 50% 범위 안에서 협의회가 정한 금액’으로 명시했을 경우 총액기준만 벗어나지 않으면 가능하지의 여부
예) 2005년 직원당 10만원, 2006년 직원당 20만원, 2007년 직원당 80만원 등 급격한 지급액 인상의 경우
- ➡ 2006년도 목적사업 재원이 42.5억원이고, 목적사업 소요예정비용 76.7억원인 경우 관련법 및 정관상 명시된 위 2번 질문의 사업비 재원의 범위내 정당한 사용집행 여부 및 가능한지 여부
- ➡ 위 목적사업 사용액이 정관에 명시된 규정을 위반함에 따라 기금협의회 개최 후 특정용도(노조창립일 기념품구입)의 기금사용을 결정(10월 9일)한 뒤, 3일 후 2006년도 임금협약 부속합의서를 작성(10월 12일)하여 노사대표간 추인시 적정성 여부
- ➡ 사내근로복지기금법 제14조(기금의 사용) 제1항에서 ‘근로자 주택구입 자금의 보조’를 명시하고 있는 바, 정관상 지원범위에 대하여 ‘기금원금의 50%를 초과하지 않는 범위 내에서 협의회가 정한 금액’으로 규정하였을 경우 기금 원금이라 함은 이자수입 등을 제외한 그 동안의 출연금 누적총액인지, 해당연도 출연액인지의 여부



답변

- ‘노조창립기념일 기념품’은 사내근로복지기금법 제14조제1항제5호 및 동법 시행령 제19조제2항제4호 ‘기타 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업’에 해당됨.
- 사내근로복지기금법 제14조 및 동법시행령 제19조제4항제1호의 규정에 따라 목적사업(용도사업)으로 사용할 수 있는 재원은 기금원금의 수익금과 당해 회계연도 사업주 출연금의 100분의 50(선택적근로자복지제도를 운영하는 경우에는 100분의 80) 범위내에서 기금협의회가 정하는 비율에 따른 금액임.

- 따라서 기금의 사업은 정관 및 목적사업의 재원 한도내에서 법령 및 사회 상규에 반하지 않는 적정한 범위로 기금협의회에서 자율적으로 결정하여 시행할 수 있다고 할 것이며, 기금사업 시행에 대하여 임금협약에 명시해야 하는 것은 아님.
- 한편, 기금은 동법 제16조제2항의 규정에 따라 자금을 차입할 수 없으며, 기금 원금을 목적사업 재원으로 사용하는 것은 동법 제14조 위반으로 형사처벌 대상이 될 수 있음.
- 귀 정관상의 ‘기금원금의 50%를 초과하지 않는 범위내에서 협의회가 정한 금액’ 규정의 의미는 문맥상으로는 사내근로복지기금법 제14조 및 동법 시행령 제19조제4항제1호의 규정과 같이 당해 회계연도 출연금으로 추정이 되나, 구체적인 규정해석은 정관 개정 권한이 있는 기관인 귀 기금협의회에서 할 수 있는 사안임.

(노사협력복지팀-2520, 2007. 9. 10)



5-4-26. 복지카드 포인트를 노동조합 자립기금으로 사용가능 여부

- 복지카드 연간결제금액의 0.5%와 복지카드자체 포인트를 현금화하여 사내기금으로 입금되고 있는 경우, 그 금액을 노동조합 재정자립기금으로 사용할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업을 행할 수 있는바, 노동조합 재정자립기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업에 해당된다고 보기 어려우므로 타당하지 않다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-346, 2008.8.8.)



5-4-27. 금연펀드의 기금사업 가능여부

- 기금규정에 포함하면 “금연펀드”를 기금에서 할 수 있는 사업인지 여부가 궁금합니다.
- * 금연펀드 : 직원 10만원과 기금 10만원(인당)을 모아 일정기간 동안 금연한 직원에게 지급
- 직원 10명(100만원) + (기금 10만원×10명) = 200만원
- 성공 5명, 실패 5명시, 성공한 5명의 직원에게 각 40만원씩 지급(200만원/5명)



답변

- 기금 사업은 사내근로복지기금법 시행령 제19에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바, 귀 질의서상의 ‘금연펀드’는 전체 근로자가 제약없이 대상이 되어야 한다는 일반적인 원칙에 부합한다고 보기 어려우므로 기금 사업으로 행하기는 바람직하지 않음.

(노사협력복지팀-2601, 2007. 9. 21)



5-4-28. 생일 및 결혼기념일 등에 현금지급이 가능한지

- 기금 수혜대상으로 배우자 및 직계가족까지 확대가 가능한지 또한 직원의 생일 및 결혼기념일에 지급하는 금품은 반드시 물적 상품이어야만 하는지 아니면 현금 지원도 가능한지요



답변

- 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)은 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 하는 제도이므로 정관상 수혜대상자로 근로자의 배우자 및 직계가족도 포함할 수 있음. 다만, 사내근로복지기금법(이하 “기금법”이라 함)상 수혜대상자는 근로기준법상 근로자로 제한하고 있으므로 정관에 임원을 포함하고 있다면 이는 시정해야 할 대상임.

- 기금협의회에서 협의·결정하는 기금 정관이 정하는 바에 따라 생일 및 결혼 기념일 등에 기념품을 지급하는 경우 기금법상 지급액 및 품목에 대한 제한규정이 없습니다. 따라서 현금지급도 가능함.

(노사협력복지팀-2934, 2007. 11. 1)



5-4-29. 경조사비 지급 시기 및 축의금 기부가능 여부

- 당 사는 근로자가 모친상을 당한 경우 해당 근로자가 신청을 하면 사내근로복지 기금에서 조의금 지급을 하는데, A직원의 경우 2010.8월 조의금 지급 사유 (모친상)가 발생하였으나 2010.9월말 퇴직을 하고 난 이후에 조의금 지급을 요구하였는데 사내근로복지기금에서 조의금 지급 의무가 발생하는 지 여부
- 당 사는 직원 결혼 시 사내근로복지기금에서 결혼축하금을 지급하고 있는 데, 직원이 기부 의사를 밝힐 경우 기금에서 결혼축하금 등을 기부 등에 활용할 수 있는 지 여부, 만일 근로자의 의사에 따라 축하금을 기부하는 것이 가능하다면 사내근로복지기금 정관 및 운영세칙 등에 이러한 사항을 명시하여야 하는 지 여부



답변

- 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따라 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 용도사업을 할 수는 없으나, 귀 질의서상의 근로자는 지급사유가 재직 시에 발생하였으므로 귀 기금법인의 정관에서 정한 기준 (신청자격, 신청유효기간 등)과 기금협의회에서 협의·결정하는 바에 따라 처리하는 것이 타당하다고 사료됨.
- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복리 후생 혜택을 보장하는 제도로써, 수혜대상자는 「근로복지기본법」 제2조 제1호에 따라 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 용도 사업을 할 수는 없음.

(임금복지과-2279, 2010.12.13.)



5-4-30. 업무수행 중 발생한 과태료 등 지원 가능여부

- 사내근로복지기금으로 당사 직원의 업무수행 중 발생한 민·형사상 책임 및 과태료 관련하여 합의금 및 손해배상금, 과태료 등에 대한 지원이 가능한 지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 사업주가 실시할 의무가 있는 급부 외의 근로자 복지증진사업에 사용하여 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하는 제도로써, 근로자의 업무수행과 관련하여 발생한 민·형사상 책임 및 과태료 등에 대한 지원을 기금의 용도사업으로 하는 것은 타당치 않다고 사료됨.

(임금복지과-61, 2010.3.5.)



5-4-31. 기념품으로 자사제품을 구매 가능한지

- 사내근로복지기금에서 기념품으로 자사에서 생산하는 물품을 구매하여 근로자들에게 지급하는 것이 가능한 지 여부



답변

- ‘기념품’은 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호 및 같은 법 시행령 제46조제2항제3호에 따라 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업에 해당되어 사내근로복지기금법인에서 정관에 용도사업으로 규정하고 기념품을 지급할 수 있으며, 법령상 자사에서 생산하는 물품을 구매하는 것에 대한 제한 규정은 없으므로 기금법인에서 자사에서 생산하는 물품을 구매하여 근로자들에게 지급하는 것은 가능할 것임.

(임금복지과-2282, 2010.12.13.)

5-5. 체육·문화활동의 지원



5-5-1. 도서·문화상품권 등을 체육문화활동 명목으로 지원가능한지

- 법 시행령 제19조제2항의 체육·문화활동의 구체적인 내용 및 도서상품권이나 문화상품권 구입지원의 포함 여부



답변

- 법 시행령 제19조제2항의 체육·문화활동은 건강한 신체와 정신을 기르기 위한 각종 활동을 의미하는 것으로서 구체적 범위를 설정하기 어려우나, 통상 근로자 동호회 지원 등을 들 수 있으며 도서상품권, 문화상품권의 구입 지원도 이에 해당한다 할 것임.

(임금 68207-524, 1998. 8. 19)



5-5-2. 기금으로 회사 외부에 축구장 건립 가능여부

- 사내근로복지기금을 통해 외부에 사내 직원들이 사용할 수 있는 체육시설인 축구장을 건립할 수 있는지, 불가능할 경우 당사는 어떤 방법으로 사내근로 복지기금을 이용하여 노사간의 합의사항인 축구장을 건립할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나(사내근로복지 기금법 제19조), 동법시행령 제24조 및 동법시행규칙 제6조의2 규정에 따라 근로자의 여가·체육활동을 위한 근로자복지시설 등을 건립할 수 있으므로 귀 기금협의회에서 협의·의결을 거쳐 축구장을 건립할 수 있을 것임.

(복지68233-222, 2003. 9. 9)



5-5-3. 레크레이션 활동비와 교육훈련비 지원가능 여부

- ▶ 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항의 체육·문화활동의 일환으로 전종업원을 대상으로 1박 2일 숙박을 포함한 행사를 검토하고 있음. 행사의 취지는 어려운 경제여건속에서 생산 격무에 시달리는 종업원들의 지친 마음을 위로함과 더불어 종업원들의 의식함양을 위한 교육을 함으로서 종업원들의 복지증진을 꾀하고자 함
행사내용은 종업원 복리증진을 위한 위로행사 차원의 레크레이션과 종업원 의식 함양을 위한 교육을 기금의 용도사업으로 할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법시행령 제19조제2항의 체육·문화활동은 건강한 신체와 정신을 기르기 위한 활동을 의미하는 것으로 구체적 범위를 설정하기 어려우나, 통상 근로자 동호회 지원 등을 들 수 있으며 근로자를 위한 레크레이션 활동지원도 이에 해당한다 할 것이나 근로자의 업무수행과 관련된 교육 훈련비 지원을 기금의 용도사업으로 수행하는 것은 바람직하지 않음.

(노사협력복지과-256, 2004. 3. 2)

5-6. 근로복지시설



5-6-1. 콘도와 같이 근로복지시설에 출자·임차가 가능한지

- 기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나, 근로자복지시설에 대한 출자·출연 또는 동시설의 구입·설치 및 운영은 가능하도록 되어 있는데, 복지회관, 휴양콘도미니엄 등 근로자복지시설을 구입치 아니하고 임차운영은 가능한지 여부



답변

- “근로복지시설에 대한 출자·출연”의 방법은 회사 또는 타 운영 주체가 구입·설치 및 운영하는 시설 중 사내근로복지기금법시행규칙 제6조의2 제1항에 규정된 시설에 대하여 기금협의회의 의결 및 동 시설 운영주체와의 협의를 통하여 기금 수익금으로 출자 또는 출연하는 것이라 할 것임.
- 휴양 콘도미니엄, 복지회관 등은 사내근로복지기금법 시행규칙 제6조의2 제1항에 규정된 시설로서 출자·출연·구입 등이 가능한 만큼 비용부담의 신축성 및 수요에 따른 시설 활용의 탄력성을 기할 수 있다는 점에서 임차운영도 가능하다고 할 것임.

(임금 68207-222, 1998. 4. 20)



5-6-2. 식당의 임차운영 및 위탁운영이 가능한지

- 용도사업으로 일정장소를 임차하여 식당을 운영할 수 있는지, 일반인을 상대로 식당운영 및 타인에게 위탁 운영할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조 및 동법시행령 제19조에 의거 근로자의 재산형성지원 및 생활원조를 위한 용도사업으로 정관에 정하고 있다면 구내 식당의 경우에 한하여 임차운영 및 위탁운영도 가능하다고 보며, 사내근로복지기금은 근로자를 용도사업의 수혜자로 하고 있으므로 불특정다수인 일반인을 상대로 한 식당운영을 용도사업으로 하기는 곤란하다고 할 것임.

(임금 68207-318, 1998. 6. 3)



5-6-3. 사원주택이 기금법상 기숙사에 해당하는지

- 회사가 직원들에게 임대목적으로 보유한 사원주택이 법 시행규칙 제6조의2 제1항 제1호의 기숙사에 해당하는지



답변

- 기금법의 기숙사란 근로기준법 제101조 내지 제103조와 동법 시행령 제50조 내지 제54조에 규정된 시설을 의미한다고 볼 수 있으므로 귀 질의상의 기혼 무주택사원에게 제공하는 사원 임대주택은 이에 해당하지 않음.

(임금 68207-848, 1998. 12. 19)

- 근로자용 임대주택의 경우 수혜자가 소수에 제한된 반면 소요비용이 크며, 기금재원의 유동성이 매우 제한된다는 점에서 사내근로복지기금법 시행령 제19조의 규정에 의해 기금에서 구입할 수 있는 근로복지시설로 보기 어려움.

(임금 68207-714, 1998. 10. 24)



5-6-4. 사내구판장, 구내식당 운영 가능여부

- 사내근로복지기금법시행령 부칙 경과조치 사항 중 “사내구판장을 증식방법에 적합한 사업으로 전환하여야 한다”는 내용 중 전환의 의미와 1999. 12. 31까지 증식 방법에 적합한 사업으로 전환하지 아니할 경우 처벌되는지



답변

- 1999. 5. 4 사내근로복지기금법 시행령 개정시 증식사업으로 운영하던 사내 구판장을 1999. 12. 31까지 법 제15조의 규정에 의한 기금의 증식방법에 적합한 방법으로 전환하도록 경과조치를 두었으므로 구판장을 계속 운영하려고 할 경우에는 그 소요비용을 수익금으로 전환하여야 함. 따라서 증식 방법에 적합한 사업으로의 전환은 같은법 제15조 및 같은법 시행령 제20조에서 규정하고 있는 방법에 의하면 됨.

- 사내구판장을 기금의 증식방법에 적합한 방법으로 전환하지 아니한 채 운영한다면 같은법 제14조 및 같은법 제15조를 위반하여 기금을 운영하였으므로 같은법 제29조(벌칙)에 의거 1년이하의 징역 또는 300만원이하의 벌금에 해당하는 처벌을 받을 수 있음.

(임금 68207-336, 1999. 12. 22)



5-6-5. 단협상 운영중인 콘도외에 기금에서 콘도 추가구입 가능여부 및 근로자의 날 기념품 지급시 회사에서 보조 가능여부

- 단체협약상 “2곳 이상 휴양소를 설치하여 무료로 이용토록 한다” 라고 규정되어 있으나 회원권의 부족으로 기금의 수익금으로 콘도추가구입 운영여부, 근로자의 날 기념품 제공 시 구입비의 한도 및 구입비의 50%를 회사로부터 지원받는 것이 가능한지 여부



답변

- 사용자가 단체협약에 따라 휴양소를 운영하는 경우 기금의 정관이 정하는 바에 따라 추가로 콘도회원권을 구입·운영하는 것은 가능함.
- 기금정관에 따라 근로자의 날 등에 기념품을 지급하는 경우 지급액의 한도에 대한 제한규정은 없으며 재원의 일부를 회사가 보조하는 것은 무방할 것임.

(복지 68233-105, 2003. 4. 24)



5-6-6. 당해연도 출연금 50% 범위의 재원으로 복지회관 건립이 가능한지

- 기금협의회 의결로 근로자 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관건립이 가능한지와 건립재원으로 수익금과 당해연도 출연금의 50% 사용가능한지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나 같은법 시행령 제24조 및 시행규칙 제6조의2 규정에 따라 “근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관”을 건립할 수 있으며, 복지회관 건립을 위한 재원은 기금의 수익금 외에 기금의 당해연도 출연금 중 50% 범위내에서 협의회에서 정한 금액으로 할 수 있음.

(노사협력복지과-277, 2004. 3. 3)



5-6-7. 기금 복지시설의 지역주민 이용 가능여부

- 사내근로복지기금에서 복지관 건립시 복지시설이 열악한 오지의 특성상 지역주민들도 복지관 이용을 희망할 경우 지역주민들도 이용할 수 있는 방법이 있는지



답변

- 사내근로복지기금의 복지사업 수혜대상은 원칙적으로 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이고, 기금의 증식은 사내근로복지기금법 제15조에서 규정하고 있는 방법으로 하여야 함.
- 귀 질의에서 사내근로복지기금 재원으로 건립한 복지관을 당해 사업의 소속 근로자가 아닌 지역 주민들 이용에 대하여는 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도) 및 같은법 제15조(기금의 증식)를 위반하지 않는 범위 내에서 기금협의회에서 협의·결정 시행하는 것이 타당함.

(노사협력복지과-412, 2004. 3. 17)



5-6-8. 기금출연으로 복지회관 건립시 회사명의로 건립 가능한지

- ➡ 기금의 출연으로 체육문화 복지회관을 건립시 회사명의로 건립이 가능한지
- ➡ 사업주가 설치·운영하는 근로자복지시설에 대한 출자 또는 출연을 기금에서 현금으로 회사에 출연해도 목적사업 지출로 볼 수 있는지와 이 때에 갖추어야 할 지출증빙에 대한 서류는 무엇인지



답변

- 사내근로복지기금법 제19조의 규정에 의해 기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나 기금의 업무수행상 필요한 경우로서 동법 시행규칙 제6조의2에 의한 근로자복지시설에 대한 출자·출연 또는 동 시설의 구입·설치 및 운영이 가능함.
- 따라서 귀문의 경우와 같이 근로자 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관을 설치할 수 있으나, 기금은 당해 사업과는 별도로 설립된 법인이므로 기금을 재원으로 건립된 근로자복지시설은 기금명의로 취득하는 것이 타당할 것이며,
- 또한, 기금협의회 의결을 통하여 사업주가 설치·운영하는 근로자복지시설에 대한 출자 또는 출연을 기금의 용도사업으로 할 수 있으며, 지출증빙 서류에 관하여는 기업회계원칙 등 관련 법령 등에 적합한 방법으로 구비하여야 할 것으로 사료됨.

(노사협력복지과-2507, 2004. 10. 4)



5-6-9. 체육관이 기금법상 근로복지시설인지

- ➡ 직원들의 체력향상을 위한 운동시설인 체육관시설이 사내근로복지기금법상 근로자 복지시설에 포함되는지



답변

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항제3호는 사내근로복지기금은 근로자 복지시설로서 노동부령이 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 동 시설의 구입·설치 및 운영 등에 관한 사업을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 시행규칙 제6조의2에는 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관 등이 근로자복지시설의 범위에 포함된다고 규정하고 있음.
- 따라서 질의내용과 같이 직원들의 체력향상을 위한 체육관 시설은 사내근로복지기금법에 의한 근로자복지시설에 해당된다고 할 것임.

(노사협력복지과-1847, 2005. 7. 19)



5-6-10. 기금에서 설치하는 기숙사가 반드시 회사내에 있어야 하는지

- ➡ 사내근로복지기금으로 기숙사를 설치·운영할 경우 반드시 회사내에 부속(담장 내) 하여 설치하여야 하는지 여부
- ➡ 회사가 소재하는 지역 이외에 별도로 설치하거나, 회사 보유 토지(회사와는 별도 소재)상에 설치하였을 경우에도 기숙사로 볼 수 있는지 여부, 이 경우 합숙소(사택)와의 개념적 차이점은



답변

- 사내근로복지기금법의 기숙사란 근로기준법 제98조부터 제100조와 동법 시행령 제54조부터 제58조에 규정된 시설을 의미하며, 통상 회사내 또는 인근에 위치하는 경우가 많으나 반드시 그러할 필요는 없음.

- 사내근로복지기금법의 기숙사란 근로기준법 제98조부터 제100조와 동법 시행령 제54조부터 제58조에 규정된 시설을 의미한다고 볼 수 있으므로 동 규정을 준수하였다면 기숙사로 봄이 타당하다고 사료됩니다. 아울러 기숙사는 건축법(동법 시행령 별표1)상 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 공동취사 등을 할 수 있는 구조이되, 독립된 주거의 형태를 갖추지 아니한 것으로 규정되어있는 바, 건축물대장상 공동주택(기숙사)로 등기가 되어있어야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-53, 2008.3.24.)



5-6-11. 기금으로 종합체육시설 회원권을 구입할 수 있는지

- 사내근로복지기금의 용도사업으로 실내스키장, 워터파크, 스파, 휘트니스클럽이 갖추어진 일반법인 소유의 종합체육시설 회원권을 구입할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항의 규정에 따라 근로자의 체육·문화활동의 지원을 위해 정관이 정하는 사업에 대하여 사용할 수 있는 바, 체육·문화활동은 건강한 신체와 정신을 기르기 위한 각종 활동을 의미하는 것으로서 구체적 범위를 설정하기 어려우나, 귀 질의서상의 종합체육시설 회원권 구입이 당해 기금의 정관에 목적사업(용도사업)으로 정해져 있다면 가능할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-52, 2008.3.24.)



5-6-12. 일반아파트를 구입하여 회사에 임대하여 월세를 받을 수 있는지

- ▶ 사내근로복지기금으로 사외일반아파트를 구입하여 직원들의 기숙사로 활용할 수 있는지 여부 및 구입가능하다면 이 시설을 회사에 임대하여 회사로부터 월세를 받을 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법의 기숙사란 근로기준법 제98조부터 제100조와 동법 시행령 제54조부터 제58조에 규정된 시설을 의미한다고 볼 수 있으므로 동 규정을 준수하였다면 기숙사로 볼 수 있으며 기숙사는 건축법(동법 시행령 별표1)상 공동주택으로 공장 등의 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 공동취사 등을 할 수 있는 구조이되, 독립된 주거의 형태를 갖추지 아니한 것으로 규정되어있는 바, 건축물대장상 공동주택(기숙사)로 등기가 되어 있어야 하며 일반아파트의 경우는 기숙사에 해당되지 않음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-132, 2008.5.1.)

5-7. 선택적 근로자 복지제도



5-7-1. 선택적 근로자 복지제도 도입에 따른 질의

- (균등대우원칙 위반 여부) 현재의 복지항목은 일정한 사유발생 또는 자격충족시 지급되는 항목(경조금, 사택, 학자금 등)을 제외하고는 전직원이 동일한 수혜(금액)를 받고 있습니다. 노동부에서는 『사내근로복지기금 제도안내(2003)』에서 선택적 근로자복지제도의 도입시 직급, 연령, 부양가족수 등을 고려하여 포인트를 산정하도록 권고하고 있는데 이 경우 제도의 취지인 형평성보다는 “장기근속자, 기혼자 등”이 우대되거나 근속년수가 낮은 근로자가 불이익을 받을 가능성이 있습니다. 이러한 경우 균등대우원칙 위반 여부
- (취업규칙 또는 근로계약 불이익변경 여부) 회사에서 선택적 근로자복지제도를 도입하면서 직원들간에 수혜차등이 있는 사택, 자녀학자금 등의 복지항목을 동 제도에 포함시키고자 하는 바, 기존 수혜시에는 아무런 제한이 없었으나 동 제도에 포함하면서 일정수혜금액을 포인트(일반적으로 1P=1,000원)로 차감하는 방식을 도입할 경우 현재의 수혜금액보다 감소할 우려가 있습니다. 이것이 근로계약 또는 취업규칙의 불이익 변경에 해당하여 근로자의 동의 또는 근로기준법상의 변경절차를 거쳐야 하는지 여부
- (기금협의회 의결을 노동조합의 동의를 받은 것으로 볼 수 있는지) “기금에서” 동 제도를 도입할 경우 노사 동수로 구성된 사내근로복지기금 협의회에서 제도의 도입 및 운영기준에 관하여 의결하여 시행한 경우 이를 취업규칙 불이익변경에 관한 동의를 받았다고 할 수 있는지
- (임금전액불의 원칙 위배 여부) 근로자가 배정된 포인트를 초과하여 사용한 경우 이를 “실비정산”으로 보아 단체협약에 임금공제에 관한 규정을 마련한 후 임금이나 퇴직금에서 초과사용한 금액을 공제하는 것이 임금전액불의 원칙(근로기준법 제42조)에 위반되는지 여부
- 다만, 사내근로복지기금은 회사와는 별도 법인이므로 단체협약에서 기금에 관한 사항을 규정할 수 없습니다. 따라서 직원이 기금에서 부여한 포인트를 초과 사용한 경우 기금 협의회의 의결 및 기금 정관에 규정하여 임금이나 퇴직금에서 초과사용분을 공제하는 것이 가능한지



답변

- 근로기준법 제5조에 의한 균등처우 규정은 남녀의 차별적 대우 및 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대하여 차별적 처우를 하지 못하도록 규정한 것이므로, 선택적근로자복지제도에서 근속년수 또는 부양가족 등 합리적 기준에 의해 수혜조건의 차등을 두는 것은 차별적 처우에 해당하지 않음.

- 기업의 선택적근로자복지제도 도입으로 개별근로자에 따라서는 취업규칙이나 근로계약에 의해 일방적으로 제공되던 일부 복지혜택수준이 저하되는 경우가 있을 수 있으나,
 - 이는 기업이 제공하는 복지혜택 중에서 근로자가 필요로 하는 항목과 수혜수준을 스스로 선택한 결과이므로 단순히 취업규칙이나 근로계약의 불이익변경이라 할 수 있으며,
 - 다만, 제도도입시 전 직원에게 일률적으로 제공하는 기본항목을 포함하는 등 기존의 복지수준이 저하되지 않도록 제도설계하는 것이 바람직할 것임.
- 기금은 기업과는 별개의 독립법인으로 사업주가 법령 또는 단체협약 등에 의해 근로자에게 행할 의무가 있는 것은 기금사업에서 제외되어 취업규칙 변경사유가 발생치 않으나
 - 만일 기금에서 선택적근로자복지제도를 도입함에 따라 취업규칙 변경사유가 발생할 경우에는 기금협의회 의결이 취업규칙변경 의견(동의)으로 곧바로 대체되는 것이 아니므로 별도의 취업규칙 변경절차를 거쳐야 할 것임.
- 임금은 전액이 근로자에게 지급되어야 하나 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우 일부공제가 가능한 것이므로 단체협약에 근로자가 배정된 포인트를 초과사용한 경우 임금공제에 관한 규정을 두었다면 전액불 위반은 아님.

(노사협력복지과-268, 2005. 1. 21)



5-7-2. 자녀입학금 지원의 선택적 근로자복지제도로 채택 가능 여부

- 기금에서 근로자의 생활원조를 위한 자녀 장학금의 일환으로 소속 근로자 자녀가 초·중·고등학교에 입학하는 시점에 소정의 현금 지급, 또는 선택적 복지제도 포인트를 추가 배정하고자 하는데 동 사업이 사내근로복지기금의 고유목적사업에 해당되는지



답변

- 기금은 사내근로복지기금법 제14조 및 같은법 시행령 제19조에 따라 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업을 행할 수 있는 바,
- 귀 질의의 ‘자녀입학금’이 법령 또는 단체협약 등에 의해 사업주가 근로자에게 행할 의무가 있는 사업이 아니라면 정관에 지급요건, 지원범위 등 세부적인 기준을 정하여 시행할 수 있을 것임.

(노사협력복지팀-1318, 2006. 5. 2)



5-7-3. 선택적근로자복지제도 채택시 기금원금 사용 가능여부

- 선택적복리후생제도로 전환시, 현재 보유중인 기금원금을 80%까지 목적사업성 비용으로서 사용할 수 있는지 아니면 신규출연금의 80%까지만을 쓸 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)의 목적사업에 사용할 수 있는 재원은 원칙적으로 기금운용 수익금이나, 사내근로복지기금법 시행령 제19조 제4항제1호의 규정에 따라 당해 회계연도에 사업주가 기금에 출연한 금액이 있는 경우에는 그 출연금액의 50%(선택적근로자복지제도를 운영하는 경우에는 80%) 이내에서 협의회가 정하는 금액까지 목적사업 금액으로 사용이 가능함.

- 따라서 귀 질의와 같이 기존 복지제도를 선택적근로자복지제도로 전환하는 경우에 목적사업에 사용할 수 있는 금액은 기존의 기금원금이 아닌 당해연도 출연금중 협의회가 정하는 금액(출연금액의 80%까지)임.

(노사협력복지팀-47, 2007. 1. 5)



5-7-4. 선택적 복지포인트 부여시 근속기간 등 차등없이 일괄 부여가능한지

- 선택적복지포인트 부여시 근속기간, 부양가족수 등에 따라 직원간 차등을 두지 않고 일괄 부여할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제3항에 의거하여 정관이 정하는 바에 따라 각 근로자가 정하여진 금액의 한도 내에서 필요한 항목을 선택할 수 있는 「선택적 근로자복지제도」를 운영할 수 있으며,
 - 사내근로복지기금에서 근로자 별로 사용금액의 한도를 부여하는 방법에 대하여는 관련법령에서 별도로 규정하고 있는 아니하고 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-582, 2008. 11.21)

6. 기금의 운영



6-1. 기금을 새마을금고에 예치할 수 있는지

- ▶ 사내근로복지기금의 증식방법으로 새마을금고예의 예치가능 여부



답변

- 기금법 제15조제1호의 금융기관이란 포괄적인 의미의 금융기관이므로 은행법 제3조에서 정한 금융기관은 물론 특별법에 의하여 설립된 금융기관도 포함된다 할 것임.
- 다만, 새마을금고, 신용협동조합, 상호신용금고의 경우 안정된 기금증식이 불확실하므로 노·사 동수 각 3인 이내의 이사가 안정성이 있는 금융기관을 선정하여 예치할 수 있도록 협의·결정하는 것이 바람직함.

(임금 32240-782, 1992. 12. 2)



6-2. 기금원금으로 보험가입지 지원 가능여부

- ▶ 근로자의 재해보장을 위하여 재해보장 보험에 가입하도록 합의하여 출연된 기금을 가입대상자로 나누어 1인당 연간 보험료를 산출하여 보험에 가입하고 5년 후 만기시에 개인별로 무재해자는 불입원금 전액과 배당금(이자)을 기금에서 일괄 수령하여 기금에 입금 증식시키고, 재해가 발생한 개인에게는 재해발생시 약정된 재해보상을 함으로써 저축성과 재해보장성을 겸한 보험에 가입코자 하는 경우 사내근로복지기금에서 지원가능한지
- ▶ 출연된 기금을 금융기관 등에 예금 후 이자수입으로 소멸성 보험에 가입하는 것이 가능한지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제15조의 규정에 의하면 기금원금은 증식사업으로만 사용하도록 되어 있는 바, 기금원금으로 저축성과 재해보장성을 겸한 보험에 가입하는 경우 이는 기금원금을 잠식할 우려가 있으므로 적법한 기금증식 방법으로 볼 수 없음.

- 다만, 기금은 그 용도사업으로 각 사업장의 실정에 맞는 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 정관으로 정하여 시행할 수 있는바, 생활원조 차원에서 기금수익금으로 보장성보험에 가입하도록 정관에 규정하였다면 이는 용도사업으로 볼 수 있음.

(임금 68207-604, 1993. 9. 23)



6-3. 사내구판장과 사내자판기의 수익사업 가능여부

- 사내근로복지기금의 증식사업으로서 사내구판장을 제3자에게 임대하여 운영할 수 있는지의 여부와 임대수입을 기금의 수익금으로 포함시킬 수 있는지의 여부 및 사내자판기 운영(제3자에게 임대 운영)이 가능한지



답변

- 사내구판장 운영은 '95. 5. 4 사내근로복지기금법시행령 개정시 기금의 증식사업에서 제외되었으며 위 영 개정 당시 증식사업으로 운영하던 사내구판장은 1999.12.31까지 동법 제15조 규정의 증식방법에 적합한 사업으로 전환하여야 하는데, 다만, 기금의 용도사업으로 사내구판장을 운영하는 것은 가능함.
- 귀 질의상의 사내구판장이 위 영 개정전에 이미 운영되고 있던 것이라면 위 기간까지는 기금의 증식사업으로서 가능하나, 이 사업을 제3자에게 임대하는 것은 사내구판장 운영사업이라기 보다는 임대사업으로 보여지므로 위 증식방법에 합당하지 아니함.
- 한편, 자판기운영사업 또한 위 증식방법 및 기금제도의 취지에 맞지 아니하므로 기금증식사업으로는 타당치 않다고 봄.

(임금 68207-426, 1995. 12. 16)



6-4. 우리사주조합을 통한 자사주가 아닌 일반주식 구입 지원이 가능한지

- ➡ 사내근로복지기금으로 우리사주 구입자금을 지원(또는 유상대부)하는 외에 회사가 대주주로 참여하고 있는 관계회사의 주식구입을 위한 지원을 할 수 있는지
- ➡ 직원들의 상당수가 회원으로 가입하고 있는 비영리법인에게 우리사주(관계회사 주식 포함) 구입자금을 유상 대부하고, 그로 인한 매매차익 등의 이익금 발생시 사내근로복지기금으로 출연케 하여 근로자를 위한 목적사업에 사용할 수 있는지 여부



답변

- 회사가 대주주로 참여하고 있는 관계회사의 주식은 우리사주로 보기 어렵고 동 기금으로 일반 주식구입 자금을 지원할 경우 당해 근로자의 재산손실의 우려가 크다는 점에서 관련 규정의 입법취지에 부합하지 않음.
- 기금의 수혜대상은 정관의 필수기재 사항으로 그에 따라야 할 것이나, 당해 사업(장)의 근로자로 해석함이 타당하다는 점에서 직원들의 상당수가 회원으로 가입된 단체에 대한 지원은 인정하기 어려움.

(복지 68233-18, 2000. 5. 4)



6-5. 회사가 출연한 자사주를 증식목적으로 장기보유할 수 있는지

- ➡ 회사가 출연한 자사주를 처분하지 않고 배당이익을 얻는 등 기금의 증식을 위한 목적으로 장기보유가 가능한 지 여부 및 자사주를 보유할 경우 법 시행령 제 19조제3항에 의한 사용한도에 해당하는 가액을 목적사업준비금으로 적립할 수 있는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 시의적절하게, 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 ‘유동성’과 ‘안전성’, ‘영속성’을 유지하여야 하는 바, 자사주식을 출연하는 경우 부동산과 같은 처분기간의 제한은 받지

않으나 주가등락으로 원금을 잠식할 위험이 있으므로 한시적으로 보유하면서
배당이익을 얻되, 장기적으로는 적절한 시기에 처분하여 법에 정한 증식방법
또는 근로자 대부사업으로 전환하는 것이 바람직할 것임.

- 한편, 자사주를 기금에 출연하는 경우 법 제14조제2항 및 영 제19조제3항에
따라 당해연도 출연주식 평가액의 50%한도내에서는 목적사업의 재원으로
사용할 수 있을 것임.

(복지 68233-131, 2001. 6. 13)



6-6. 사업비의 기본재산 전환 가능 여부 및 보유주식 평가액 산정일

- 사업비를 기본재산으로 전환하여 증자 참여 가능한 지 여부
 - 유상증자 시 배정된 만큼 청약하기엔 기본재산 중 현금 보유액이 부족한 데,
보유주식을 처분하여 현금화하거나, 사업비를 기본재산으로 전환하여야 하는데
사업비를 기본재산으로 전환하는 것이 가능한지와 관련 법규가 있는 지 여부
- 보유주식 평가액 산정 기준일 판단
 - 기본재산의 20% 범위내에서 참여 가능
 - 20% 계산을 위해 보유 중인 주식의 가치를 평가하고자 할 때 기준일은 언제로
정해야 하는 지 여부(참여하기로 한 의결일로 하면 되는 지)



답변

- 「근로복지기본법」 제62조제2항에 의하면 기금법인이 제61조제1항 및
제2항에 따라 출연받은 재산 및 사내근로복지기금협의회에서 출연재산으로
편입할 것을 의결한 재산을 기본재산이라고 하는 바, 사내근로복지기금협의
회에서 고유목적사업준비금의 일부를 기본재산으로 편입하기로 의결하고
전입할 수 있을 것임.
- 「근로복지기본법」 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제47조제1항에 따라
기본재산의 100분의 20 범위에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의
유상증자에 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.)



6-7. 출연받은 계열사 주식으로 증식사업이 가능한지

- 사내근로복지기금법 및 기금의 정관에 의거 상장된 계열사주식을 기금으로 출연 받은 바, 계속 보유하여 배당수익으로 목적사업이 가능한지, 1년 이내에 기금의 증식사업으로 전환해야 하는지 여부



답변

- 사내근로복지기금이 자사주식을 출연 받은 경우 배당수익으로 근로자를 위한 복지사업을 수행할 수 있음.

다만, 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 사내근로복지기금법 상 기금의 증식방법으로 소유할 수 없으므로 이를 매도하여 법에서 정하는 용도사업 및 증식방법으로 전환하여야 할 것임.

(복지 68203-245, 2003. 10. 7)



6-8. 증권투자회사에 기금투자로 보유한 주식의 증식방법 위반인지

- 기금의 증식방법으로 ○○증권에서 판매하고 △△투자신탁에서 운용하는 뮤추얼 펀드에 투자하여 기금을 증식·관리하던 중 출자전환 및 만기연장으로 ◇◇(주)의 주식 및 채권을 일정비율 소유하게 될 경우 기금증식 위반여부



답변

- 기금의 증식을 위하여 증권투자회사에 투자한 결과 동 펀드내에 편입된 회사채에 대하여 출자전환 등의 조치가 이루어질 경우 동 회사채 관련 주식 및 채권은 투자자인 당해 사내근로복지기금이 직접 소유하는 것은 아니므로 사내근로복지기금법 제15조 위반은 아님.

(복지 68203-237, 2003. 9. 30)



6-9. 기금증식방법으로 후순위채권을 매입할 수 있는지

- 사내근로복지기금법 제15조(기금의 증식)제3호 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입은 할 수 있도록 규정되어 있으나 그 유가증권의 범주에 금융기관이 발행하는 후순위채권의 매입(당행 발행 후순위 채권)도 가능한지



답변

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하는 바,
 - 동법 제15조에 의거 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권매입, 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 증권투자회사법에 의한 증권투자회사가 발행하는 주식의 매입, 부동산투자회사법에 의한 부동산 투자회사가 발행하는 주식의 매입 등의 방법으로 증식하여야 함.

- 따라서, 귀 문의 “금융기관이 발행하는 후순위채권”의 경우 은행이 파산하면 다른 채권에 비해 변제순위가 뒤로 밀리는 채권인 점, 중도상환이 불가능하고 상장채권이 아니어서 시장에서 자유롭게 사고 팔 수 없는 점 등을 고려한다면 동법에 의한 적절한 기금증식방법은 아님

(노사협력복지과-2045, 2004. 8. 30)



6-10. 전환사채의 기금증식 가능여부

- 저의 회사가 비상장회사인데 이번에 코스피 상장회사와 우회상장이 되었습니다. 회사경영주는 복지기금 5억원으로 합병예정회사인 상장회사 전환사채(CB)를 취득하여 전환사채가 우회상장되면 차익이 생기므로 복지기금에 되갚겠다는 생각임.
 1. 복지기금으로 현재 비상장회사의 전환사채 취득이 가능한지
 2. 취득불가시 문제점과 법적인 제재사항은



답변

- 회사채로서 전환사채(CB)는 증권거래법 제2조제1항에 따른 유가증권 중 채권(회사채)에 해당되고, 사내근로복지기금법 제15조제3호의 규정에 따라 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입은 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)의 기금증식 방법으로 인정되고 있음.
- 따라서 귀 질의서상의 회사채로서 전환사채(CB)가 금융기관이 채무이행을 보증하는 경우에는 기금으로 취득이 가능하나 채무이행을 보증하지 않는 경우라면 기금으로 취득이 인정되지 않는다고 할 것이며, 이를 위반할 경우에는 동법 제29조(벌칙)에 따라 형사처벌 될 수 있음.

(노사협력복지팀-337, 2007. 1. 26)



6-11. 복지회관의 기금증식 사업 가능여부

☞ 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도) 제1항 제5호 및 동법 시행령 제19조(기금의 용도 및 수혜대상) 제2항 제3호에 의한 근로자복지시설에 대한 출자, 출연 또는 동 시설의 구입, 설치 및 운영에 관하여 궁금한 사항이 있어 문의합니다.

- 사내근로복지기금으로 상시 시설인 복지회관에 대한 출자, 출연을 하고 이에 따른 배당금 등 여타 명목으로 수익을 창출할 경우 이를 기금 수익금으로 처리할 수 있는지와 사업주와 공동으로 수련원을 설치하기 위하여 수련원시설은 회사 예산에서 부담하고, 부속시설인 복지관은 기금에서 부담할 경우 복지관 시설에 대하여 퇴직자 또는 제 3자에게 임대 분양하여 그 수익금으로 기금증식 사업을 영위할 수 있는지

(답설) 기금법 제15조에 의거 기금 증식 방법이 제한되어 있고, 기금 운영자산의 고정화 등에 따른 지원 사업 저해로 부동산 소유를 금지하는 등 부동산을 이용한 증식사업이 허용되지 않으며, 이를 위반한 경우 법 29조의 벌칙을 적용받게 되는 바, 복지관 등 부동산을 이용한 어떠한 증식사업도 할 수 없음. 단, 근로자를 위한 용도사업으로 구입, 운영하는 것은 가능함.

(을설) 복지회관 등 부동산을 이용한 증식사업은 불가하다 하더라도 제3자에게 매장 임대 등을 통해 일정 수익을 창출하고, 그 수익금을 복지시설 운영관리비로 사용할 경우 수익금이 운영관리비 범위 이내라면 기금법상 문제가 없음.

(결론) 기금법 제15조 및 동법시행령 제20조에 의거 증식방법이 제한되어 있고, 법 제14조의 기금 용도사업으로 근로자복지시설에 대한 출자·출연 또는 동 시설의 구입·설치 및 운영에 관하여 규정하고 있어 근로자를 위한 용도사업으로 구입·운영하는 것은 가능하다고 판단되나

- 복지회관 등 부동산 시설을 이용한 증식방법은 법인세법에 의한 임대업(수익사업)에 해당되므로 외부인에 임대 등의 행위를 통한 어떠한 증식방법도 불가할 것으로 판단됨.



답변

☞ 사내근로복지기금법 제15조 및 동법시행령 제20조는 기금의 증식방법으로

- 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가

증권의 매입, 증권투자회사법에 의한 증권투자회사가 발행하는 주식의 매입, 부동산투자회사법에 의한 부동산 투자회사가 발행하는 주식의 매입 등을 열거하여 제한적으로 인정하고 있음.

- 따라서 복지회관이나 수련원 부속시설로서의 복지관을 이용한 부동산 임대 사업은 기금의 증식방법에 해당되지 않으므로 귀 ‘갑설’이 타당하다고 사료됨.

(노사협력복지팀-2472, 2007. 9. 4)



6-12. 증권사의 랩어카운트 상품 투자가 가능한지

- 2003년 10월 4일 ‘간접투자자산운용업법’의 시행으로 인하여 다양한 금융 상품이 개발되어 판매중으로 간접투자자산운용업법상 간접투자상품인 증권사의 ‘랩 어카운트 상품’은 사내근로복지기금법상 기금증식상품으로 허용되는지



답변

- 사내근로복지기금법 제15조 및 동법시행령 제20조는 기금의 안정성, 수익성 및 유동성 확보를 위하여 증권투자회사법(현, 간접투자자산운용업법)에 의한 증권투자회사가 발행하는 주식의 매입과 부동산투자회사법(현, 간접투자자산운용업법)에 의한 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 등을 한정적으로 허용하고 있음.
- 따라서, 투자일임업의 일종인 「랩 어카운트」상품은 사내근로복지기금법상 기금증식방법으로 허용하기는 어려움.

(노사협력복지팀-2521, 2007. 9. 10)



6-13. 기금증식 방법으로 가능한 파생상품

- ➡ 사내근로복지기금 증식방법 중 간접투자자산 운용업법의 파생상품이 뮤추얼 펀드만 가능한지 여부
- ➡ 펀드, ELS, ELW, ELF 등 주가와 연동되어 원금이 보장되는 상품은 기금증식 방법으로 운용할 수 있는지 여부
- ➡ 기금증식방법으로 사용가능한 뮤추얼 펀드의 종류



답변

- 사내근로복지기금법 시행령 제20조 제1호에 규정된 『간접투자자산 운용업법』에 따른 투자회사가 발행하는 주식이란 소위“뮤추얼 펀드”를 의미하며 사내근로복지기금 증식방법으로 가능할 것으로 판단됩니다.
- 사내근로복지기금법 제15조 제3호에 따라 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입은 가능하므로 동 규정에 따른 유가증권에 해당된다면 명칭과 관계없이 기금증식방법으로 가능할 것으로 판단됩니다.
- 사내근로복지기금법 시행령 제20조 제1호에 규정된 『간접투자자산 운용업법』에 따른 투자회사가 발행하는 주식에 해당된다면 명칭과 상관없이 사내근로복지기금 증식방법으로 가능할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-76, 2008.3.28.)



6-14. 펀드상품 가입이 가능한지

- ➡ 일선 금융기관 등에서 운용하는 펀드상품에는 주식형, 채권형, 혼합형 펀드상품 등이 있는데 이 펀드상품에 가입하여 기금을 운용하는 것이 사내근로복지기금법상 기금증식방법에 합당한 것인지 여부

답변

- 사내근로복지기금의 안정성, 수익성 및 유동성 확보를 위하여 사내근로복지기금법 제15조 및 같은 법 시행령 제20조에 따라 기금의 증식방법으로 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁등의 수익증권 매입, 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입, 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입을 열거하여 한정적으로 허용하고 있는 바,
- 귀 질의상의 금융기관 등에서 운용하는 펀드상품(주식형, 채권형, 혼합형)은 투자신탁 등의 수익증권에 해당하므로 기금의 증식방법으로 운용이 가능함.

(임금복지과-54, 2010.1.5.)



6-15. 이해관계에 있는 부동산투자회사의 주식매입이 가능한지

- 사내근로복지기금을 통한 증식방법 중 법률 제15조제4항에 따라 부동산투자회사에 대한 주식매입이 가능하다고 되어 있는데, 이 때 부동산투자회사의 지분을 우리회사가 일부 가지고 있는 회사일 경우 또는 이해관계가 있는 회사일 경우 해당 투자회사의 주식이나 펀드매입이 가능한 지 여부

답변

- 사내근로복지기금법 제15조제4호 및 「같은 법 시행령」 제20조제2호에 따라 사내근로복지기금은 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 방법으로 증식할 수 있으며, 이 경우 해당 부동산투자회사의 지분을 소유하고 있는 등 이해관계가 있는 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입을 제한하는 규정이 「부동산투자회사법」, 「상법」, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 있는지는 별론으로 하고 사내근로복지기금법상의 제한은 없음.

(임금복지과-1281, 2010.10.6.)



6-16. 기금원금 손실시 어떤 불이익이 있는지

- 당사는 사내근로복지기금을 법에 정하고 있는 수익증권에 투자하여 증식사업을 하였는데 손실이 발생하였고, 아직 결산이 도래하지 않아 재평가하지 않았지만 만약 재평가를 하게 된다면 기금원금이 손실될 가능성이 있음. 이러한 경우에 기금이나 회사에 어떠한 불이익(결손 발생에 따라 목적사업 축소 등)이 발생할 수 있는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하는 바, 같은 법 제15조에 따라 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 『자본시장과 금융투자업에 관한 법률』에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입, 『부동산투자회사법』에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 방법으로 증식하여야 하는 바,
- 따라서, 귀 문의 “수익증권 매입”은 사내근로복지기금법상 적합한 증식방법으로 손실이 발생하였다고 해서 기금이나 회사에 제재를 가하는 것은 없으며, 기금출연은 사업장의 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익을 기준으로 기금출연을 결정하는 것이므로 기금원금의 손실여부와는 상관이 없음.

(임금복지과-68, 2010.3.5.)

7. 기금의 회계



7-1. 용도사업 재원의 이월집행 가능여부

- ➡ 1999년도말에 기금을 출연한 후 다음해로 이월하여 사업집행을 할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조제2항 및 같은법 시행령 제19조제3항에 의거 1998년도 세전순이익을 기준으로 하여 '99년도에 출연한 경우 그 출연금의 30%내에서 2000년 이후로 이월하여 사용할 수 있음. 이때 2000년 이후에 사용할 액수를 기금 결산시에 고유목적사업 준비금으로 해 두어야 함.

(임금 68207-246, 1999. 11. 22)



7-2. 출연금과 수익금의 처리방법은

- ➡ 매년 기금협의회에서 당해연도 출연금의 50%를 목적사업에 사용할 수 있도록 결의한 경우 출연금의 50%씩을 각각 기금관리회계와 목적사업회계로 구분하여 처리하여야 하는지
- ➡ 기금관리회계로 처리한 기금원금 50%에서 발생하는 이자와 목적사업회계로 처리하여 은행에 예치한 목적사업준비금에서 발생한 이자를 각각 구분하여 처리하여야 하는지
- ➡ 목적사업에 사용하기 위하여 고유목적 사업준비금으로 계상한 금액을 사용하지 않아 기금증식을 위하여 금융기관에 예입(정기예금)한 경우 이자수입의 처리는 어떻게 하는지
- ➡ 기금증식을 위하여 금융기관에 예치한 금액이 기금원금에 해당하는 부분인지 목적 사업용으로 처리해 놓은 금액인지가 현실적으로 정확히 구분하기가 어려운 경우 이자수입 부분을 나누어서 처리하여야 하는지(예, 당해연도 출연금이 10억원입니다. 50%인 5억원을 목적사업에 사용하기로 기금협의회에서 결정하였으나, 목적사업체 사용치 않고 7억원을 1년만기 정기예금에 예치한 경우 기금관리회계와 목적사업회계의 처리는 어떻게 하여야 하는지)



답변

- 사내근로복지기금의 회계는 적립기금 및 그의 증식·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리회계와 기금의 고유목적인 복지사업 수행을

위한 목적사업회계로 구분되는데, 귀문과 같이 당해연도 출연금 중 50%를 목적사업에 사용하기로 의결하는 경우 동 금액은 목적사업회계로, 나머지 적립하여야 하는 50%의 금액은 기금관리회계로 각각 분류됨.

- 구분계리된 각 회계에서 발생한 수익금 또한 별도로 계리하되, 기금관리회계에서 발생한 수익금을 목적사업재원에 사용하고자 하는 경우에는 목적사업준비금으로 설정한 후 목적사업회계로 전환시켜야 할 것임.
- 한편, 목적사업 재원 중의 전부 또는 일부를 당해연도에 사용하지 않고 금융기관에 예치한 경우 그 이자수입은 목적사업회계로 계리하여야 할 것이며, 목적사업재원과 기금관리회계의 재원을 일괄하여 금융기관에 예치한 경우에는 회계별 예치금에 따른 수익금을 산정한 후 각 회계별로 계리하여야 할 것임.

(복지68233-145, 2003. 6. 25)



7-3. 기금에서 납부하는 주민세의 회계처리 방법은

- 사내근로복지기금이 납부하는 주민세(지방세)의 회계처리는 기금관리회계와 목적사업회계 중 어느 것으로 계리하여야 하는지



답변

- 사내근로복지기금의 회계는 그 사업의 경영성과와 재산상태를 정확하게 파악하기 위하여 기금의 증식·대부사업을 관리하는 기금관리회계와 기금의 고유목적사업을 관리하는 목적사업회계로 구분하여 계리하여야 함.
- 따라서 귀 기금이 납부하는 주민세(지방세)는 기금운영에 소요되는 지출경비이므로 목적사업회계로 계리하여야 함.

(복지 68233-217, 2003. 9. 4)



7-4. 회사 출연금의 손비인정 및 원금 손실 보전 방법은

- A사의 사내근로복지기금은 100억원인데 2000년 이후 금리의 하락에 따라 이자수익금이 감소하였음에도 직원들에 대한 복지사업을 계속 추진하다보니 2003년 현재 100억원의 기금원금 중 20억원이 감소하여 80억원만이 남아있는 상태입니다.

1. 이에 회사가 40억원을 추가 출연할 때 20억원은 원금보전을 위한 준비금으로 나머지 20억원은 당해연도 출연금으로 회계처리하는 것이 가능한 것인지만약, 이와 같은 방법의 기금 출연이 위법이라면 원금보전을 위한 합법적인 방안은 무엇인지

2. 또한, 추가 출연에 대한 법인세 감면 혜택을 40억원 전부에 대하여 받는 것인지 아니면 원금보전을 위한 준비금 20억원을 제외한 나머지 20억원에 대하여만 받는 것인지



답변

- 사내근로복지기금법에 의해 기업이 사내근로복지기금에 출현하는 금품은 기업회계기준에 따라 회계처리하게 되며, 기부금은 조세특례제한법 제73조 제1항제3호 규정에 따라 손비 처리를 받게 됨.
- 한편, 기금에서 원금 손실이 발생한 경우 손실 보전은 사내근로복지기금법 제14조 규정에 따라 용도사업에 사용할 수 있는 당해연도 출연금의 50% 및 수익금 중 잉여금으로 보전해야 됨.

(복지68203-295, 2003. 12. 1)



7-5. 결손금 보전방법은

- ▶ 당해연도 출연금 중 일부를 기금협의회 의결로 사용하기로 의결함에 따라 고유목적사업준비금으로 설정 후 지출함. 외부회계법인의 회계감사시에 기금원금 사용은 기업회계기준의 원칙에 위배되고 사내근로복지기금법상 원금사용에 대한 회계처리기준이 불분명함을 이유로 고유목적사업준비금으로 설정한 동 금액만큼 기금원금으로 재편입토록 의견서를 제출하여 당해연도 출연금의 50%를 다시 기금원금으로 편입시켜 회계처리 함에 따라 결손금이 발생한 바, 해결할 수 있는 방법은



답변

- 기금협의회에서 기금의 당해연도 출연금액의 100분의 50을 사내근로복지기금법 제14조제2항의 사업을 수행하기 위해 사용할 수 있는 재원으로 정하였다면 당해연도 출연금액의 50%를 고유목적사업준비금으로 설정할 수 있음. 따라서 당해연도 출연금의 50%를 고유목적사업준비금으로 설정하였음에도 회계법인의 감사의견에 따라 기금원금으로 편입시키는 회계처리를 하여 결손금이 발생토록 한 것은 옳지 않음.
- 이월결손금을 해결하는 방법으로 기본재산과 결손금을 대체하는 방법이나 감자하여 감자차익으로 결손보전을 하는 방법 등은 기본재산이 감소할 뿐 아니라 기본재산을 임의로 처분할 여지가 있으므로 바람직하지 않음.

(노사협력복지과-1299, 2004. 6. 17)



7-6. 기금의 연결 재무제표 작성 의무 여부

- ▶ 본 기금은 1996년 사내근로복지기금법에 의해 설립된 법인으로서 그 동안 동법에 의해 독립적으로 운영되고 있었습니다. 그런데 공사가 ○○시 산하 공기업으로 이관되면서 결산을 ○○시에서 승인 받도록 변경된 바, 시에서는 출연된 원금에 대하여 공사의 감사권을 강조하여 연결재무제표를 작성할 것을 검토의견으로 제시하였습니다. 이에 지배, 종속관계가 없는 공사와 사내근로복지기금의 결산을 통합한 연결재무제표를 작성하여 ○○시의 승인을 득하는 것이 타당한지

답변

- 연결재무제표란 「주식회사의 외부감사에 관한 법률」 제1조의2, 동법시행령 제1조의3에서 규정하고 있는 바와 같이 2이상의 회사가 지배·종속의 관계에 있는 경우 지배회사가 작성하게 되는 연결대차대조표 등을 말함.
- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 법인으로서, 동 기금은 그 사무 및 회계에 있어서 출연주체인 회사 등과는 독립된 별개의 법인이므로 귀하가 속한 공사와는 지배·종속관계가 없다고 할 것입니다. 따라서, 연결재무제표를 작성해야 할 의무는 없음.

(노사협력복지팀-48, 2007. 1. 5)



7-7. 원금에 편입한 기금을 목적사업준비금으로 환원할수 있는지

- 2003년 기금 원금에서 설정한 목적사업준비금 5억 5천만원을 설정 후 5년의 기간이 경과하지 않았음에도 기금 원금에 편입시킨 바 있으나, 원금 수익금이 적고 회사 경영부진 등으로 출연금이 거의 없어서 목적사업 수행이 어려운 상황입니다. 이러한 경우 기금원금에 편입했던 기금을 목적사업준비금으로 다시 환원할 수 있는지

답변

- 귀 질의와 같이 고유목적사업준비금으로 계상하여 사업수행후 남은 잔액을 기금원금에 전입한 경우 동 금액은 기금원금으로 확정되어 왔으므로 목적사업에 사용할 수 없다고 할 것임.
- 한편, 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항제2호의 규정에 따라 조성된 기금의 총액이 당해 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위안에서 협의회가 정하는 금액을 목적사업의 용도로 사용할 수 있음.

(노사협력복지팀-1256, 2007. 4. 18)



7-8. 결산시 법인세 혜택을 받기 위한 회계처리 방법

- ➡ 사내근로복지기금법인 결산 시 법인세법상의 혜택을 받기위하여 수익사업회계에서 계상한 고유목적사업준비금을 활용하여 목적사업회계에서 발생한 비용(목적사업비 + 기금법인 운영경비)에 충당하는 회계적인 방법이 세 가지가 있는데 이 중 어느 한 가지를 선택하여 회계처리를 해도 가능한지 여부
- 1. 당기에 발생한 목적사업비용과 운영경비를 고유목적사업준비금과 직접 상계 처리하는 방법
- 2. 목적사업회계 및 기금관리회계를 구분 계리하지 않아 수입처리 없이 비용처리만 하는 방법으로 결손금처리계산서에서 고유목적사업준비금을 환입하여 결손을 처리하는 방법
- 3. 당기에 목적사업회계에서 발생한 목적사업비용과 운영경비만큼 고유목적사업준비금을 환입 또는 전입수입 처리하여 비용과 대응시키는 방법(많은 사내근로복지기금법인이 이 방식을 사용)



답변

- 비영리법인인 사내근로복지기금법인의 결산 시 일반적인 비영리법인들의 결산처리 회계방식을 따르는 것이 가능할 것으로 보이나,
 - 첫째 방법은 당기에 발생한 지출내역을 회계처리상 지출 상세내역 없이 준비금으로만 처리하기 때문에 손익계산서에 세부내역이 나타나지 않으므로 세부 비용집행내역을 확인하기 위해 손익계산서 부표를 작성하여 첨부해야 할 것이고
 - 둘째 방법은“사내근로복지기금 업무처리지침(고용노동부 예규)”에 따라 기금관리회계 및 목적사업회계는 구분하여 처리하도록 되어 있는데 구분계리하지 않는 방법이므로 타당하지 않습니다.
 - 셋째 방법은 비영리 법인들이 처리하는 회계방식으로 기금법인도 이 방식을 사용하는 것은 가능할 것입니다.

(근로복지과-526, 2012.2.16.)

8. 기금의 관리·운영사항 공개



8-1. 결산관련 서류 등을 근로자에게 공개해야 하는 지

- ➡ 사내근로복지기금이 비공개로 운영된다면 이에 따른 정보공개 요구 등을 요구할 수 있는지
- ➡ 기금 이사 중 1인이 기금을 임의로 인출하여 개인용으로 유용하였다면 기금법 외에 민·형사상 책임이 있는지, 이 경우 관리감독을 소홀히 한 공동 이사와 감사에게도 법적책임이 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법에 따라 기금은 결산관련 서류와 회의록 등 협의회에서 공개가 필요하다고 인정하는 서류에 대해 공개하여야 하며 항상 근로자로 하여금 열람할 수 있게 하여야 함. 다만, 이를 위반하는 경우의 처벌조항은 정하고 있지 않으나, 당해 근로자는 관할지방노동관서에 진정서를 제출하여 시정을 요구할 수 있을 것임.
- 한편 기금의 이사가 같은법에 정한 용도(증식)사업의 범위를 벗어나 기금을 운영한 경우에는 1년이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처하고, 이때 행위자를 처벌하는 외에 그 법인에 대하여는 위 벌금형을 부과하도록 하고 있음.

(복지 68233-17, 2000 .5. 4)

9. 기금의 부동산소유



9-1. 기금으로 펜션이나 여관형태의 휴양소 구입 가능여부

- 현재 근로자 복지증진을 위해 사내근로복지기금으로 콘도미니엄을 구입하여 사용하고 있으나, 이용할 수 있는 방수 부족 및 성수기에 이용이 어려운 점을 감안하여 사내근로복지기금에서 휴양소(펜션이나 여관 형태)를 만들어 종업원들이 수시로 이용할 수 있도록 하고자 합니다. 이는 근로복지기금 이사회 및 노사협 의회에서도 사원들의 편의를 위하여 설치하는 것에 대해 매우 긍정적으로 판단하고 있습니다.

사내근로복지기금법 시행규칙 제5조제2항[근로자복지시설의 범위]에서는 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄을 구입할 수 있다고 되어 있으나, 그 외 휴양소도 설치 가능한지 궁금하며, 가능하다면 진행절차 및 방법은 어떻게 되는지



답변

- 사내근로복지기금법 제19조의 규정에 따라 기금은 업무수행상 필요한 경우를 제외하고는 부동산 소유를 금지하고 있는데 이때 기금의 업무수행상 필요한 부동산이란 동법시행령 제19조제2항제3호 및 동법시행규칙 제6조의2제1항의 규정에 따라 근로자를 위한 기숙사, 사내구판장, 보육시설(영유아보육법 제7조제3항에 따라 사업주에게 설치의무가 있는 직장보육시설은 제외), 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄, 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관을 말하는 바,
 - 위와 같이 동법 시행규칙에 기금으로 소유할 수 있는 부동산의 범위를 명시한 의미는 기금의 유동성, 안정성 및 영속성의 유지와 더 나아가 업무수행상 필요한 시설용 토지 등 외의 각종 명목으로 부동산 취득이 허용될 경우 자금의 부동산 시장유입에 따른 부동산 가격의 상승과 투기유발 가능성을 사전에 예방하고자 하는 것도 함축되어 있다고 할 것임.

- 따라서, 동법 제19조, 동법시행령 제19조제2항제3호 및 동법시행규칙 제6조의2제1항에서 규정하고 있는 근로자복지시설 외에 귀 질의서상의 휴양소(펜션이나 여관형태)에 대하여는 기금사용이 제한된다고 봄.

(노사협력복지팀-3374, 2006. 11. 3)



9-2. 복지시설로 회사 소유시설의 구입 가능여부

- 사내근로복지기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나, 근로자복지시설에 대한 구입은 가능하다고 알고 있습니다. 그렇다면 사내근로복지기금이 콘도 등의 근로자 복지시설을 구입하는데 있어 당해 회사 소유의 시설을 직접 구입하는 것도 가능한지



답변

- 사내근로복지기금법 제19조의 규정에 따라 기금은 업무수행상 필요한 경우를 제외하고는 부동산 소유를 금지하고 있고, 이 경우 기금의 업무수행상 필요한 부동산이란 동법 시행령 제24조에서 기금의 운영관리에 필요한 사무실, 사내구판장 및 제19조제2항제3호의 규정에 의한 근로자복지시설(기숙사, 사내구판장, 보육시설, 휴양콘도미니엄, 근로자복지회관)을 의미합니다. 또한 사내근로복지기금업무처리지침 제21조제2항의 규정에서는 업무상 필요한 부동산을 사업주 등이 직접 현물로 기금에 출연 또는 기부한 경우를 제외하고는 구입하지 않도록 하며 부득이 기금에서 직접 구입 또는 신축하는 경우에도 기금의 수익금으로 하도록 정하고 있음.
- 따라서, 업무상 필요한 부동산을 사업주 등이 직접 출연 또는 기부한 경우 이외에는 구입하지 않도록 하여 기금의 유동성과 안정성을 확보하고자 하는 법령 취지 등을 감안할 때 질문상 내용과 같이 근로자복지시설로서 기금에서 당해 회사 소유의 시설을 직접 구입하는 것보다 당해 회사에서 기금에 출연하는 것이 타당하고, 기금에서 근로복지시설을 구입할 경우에는 기금에서 발생한 수익금만을 사용해야 할 것임.

(노사협력복지팀-3675, 2006. 11. 27)

10. 다른 복지와의 관계



10-1. 사용자가 행하고 있는 복지사업을 기금에 통합할 수 있는지

- 한국○○공단은 주거지원대부금(채권 000백만원, 미집행 현금 00백만원)과 근로복지기금(콘도회원권, 대학학자대여금(채권 000백만원, 미집행 현금 000백만원))이라는 복지사업을 행하고 있었던 바, 동 공단에 2004년도에 사내근로복지기금이 설립되어 기존 복지사업인 주거지원대부금(미집행 현금) 및 근로복지기금(미집행 현금)을 사내근로복지기금에 통합하여 운영할 시 당초 목적에 맞는 주거지원대부금 및 근로복지기금으로만 사용하여야 하는지
- 또한 주거지원대부금 및 근로복지기금의 “채권”은 사내근로복지기금에 통합 운영 관리하고, 미집행 현금(000백만원)은 협의회 의결 후 기금의 재원(법 제13조) 출연으로 인정하여 기금법시행령 제19조제4항의 규정에 의거 출연금액의 100분의 50범위내의 금액을 '04년도 사업계획에 반영하여 다른 용도 목적사업(예 : 의료비지원, 근로자의 날 체육·문화활동 지원 등)에 사용할 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금법 제20조에 의거 사용자가 기금설치 당시 동법 제14조에 의한 사업을 행하고 있을 때에는 협의회 의결에 의하여 다른 법률의 규정에 의하여 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 기금에 통합하여 운영할 수 있으므로
 - 귀 공단에서 실시하고 있는 주거지원대부금 등의 복지사업을 기금에서 운영하기로 노사가 협의·결정하였다면 기금사업으로 실시 가능할 것임.
- 또한, 기금조성을 위하여 사업주는 협의회가 협의·결정한 금액을 출연하거나 임의로 재산을 출연하는 것도 가능한 것이며,
 - 동법시행령 제19조에 의거 당해연도 출연금의 100분의 50 범위내에서(선택적 근로자복지제도 운영하는 경우는 100분의 80) 협의회가 정하는 금액은 동법 제14조에 의한 용도사업을 행할 수 있을 것임.

(노사협력복지과-2506, 2004. 10. 4)



10-2. 영유아보육법상 사업주의 의무부담 비용 외에 추가지원 가능여부

☞ 폐사에서는 나날이 심각해져 가고 있는 자녀보육문제의 해결을 위해 2003년 2월부터 회사 근처의 유아교육기관 2곳을 지정하여 이 곳에 자녀의 보육을 맡기는 직원에게 보육비 전액을 지원하고 있습니다. 그리고 이와는 별도로 저출산 문제에 대한 심각성을 새롭게 인식, 직원들의 관심을 유도하고 출산을 장려하기 위한 지원책으로 두 자녀 이상을 출산한 직원들에 대해서 둘째 아이부터 출산한 다음 달부터 2년간 매월 30만원의 자녀 양육비를 사내복지기금에서 지원하려 하고 있습니다.

두 자녀 이상 출산사원에 대한 양육비의 지원이 2005. 1. 30 개정된 영유아 보육법령에 규정된 사업주의 보육수당의 의무지급 규칙에 부합되어 다른 법령의 규정에 의하여 사업주가 비용을 부담하거나 근로자를 위해 실시할 의무가 있는 급부에 해당되어 양육비의 지급주체를 복지기금이 아닌 회사에서 지급하여야 하는지



답변

● 사내근로복지기금법 시행령 제19조 및 시행규칙 제6조의2에 의하여 기금의 용도사업으로 보육시설을 구입·설치 및 운영할 수 있으나, 당해 사업이 영유아 보육법 제14조의 규정에 의하여 직장보육시설을 설치·운영하여야 할 의무가 있는 사업인 경우에는 동 사업을 기금사업으로 행할 수 없음.

- 다만, 사업주가 영유아보육법에 의하여 보육을 지원하는 외에 추가적으로 지원하는 경우라면 기금사업으로 가능할 것임

(노사협력복지과-715, 2005. 3. 8)

11. 세제지원



11-1. 법인세 손비가 인정되는 출연금의 범위는

- 사내근로복지기금법 제13조와 관련하여 『직전 사업연도의 법인세 차감전 순이익의 100분의 5 기준』이라 함은 100분의 5이내에서만 손비인정 한다는 것인지 이를 초과하여 출연하더라도 출연금액 전액을 손비인정 한다는 것인지 여부



답변

- 『직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5 기준』이라 함은 출연금의 상한선이 있거나 범위를 정한 것이 아니므로 기금협회의 협의·결정에 의하여 100분의 5를 초과하여 출연하더라도 조세특례제한법 제73조 제1항 제3호에 의하여 손비인정 된다 할 것임.

(임금 32240-301, 1992. 3. 28)



11-2. 기금에서 지원하는 학자금, 휴가비는 근로소득인지

- 당해연도 출연금 중 일부를 지급준비금으로 설정하여 사용하는 경우 사내근로복지기금법 제14조제1항에 의한 수익금에 해당하는지와 수익금으로 학자금, 휴가비 등을 지원하는 것이 근로소득에 해당되는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제14조제2항 및 시행령 제19조제4항제1호에 따라 당해연도 출연금의 50%이내의 금액을 고유목적사업준비금으로 설정하는 경우 동 금액은 용도사업 재원이라는 점에서는 수익금과 동일하나 기금에서 발생한 이자수익금이라 볼 수 없음.
- 기금이 회사와 별개의 재단법인임을 감안할 때 기금에서 학자금 등을 근로자에게 지급하는 경우 이는 증여에 해당하며, 근로관계 당사자인 사용자로부터 받는 소득인 근로소득이 아님.

(복지68233-24, 2003. 1. 29)



11-3. 기금에서 지원되는 의료비의 소득공제 가능여부

- 사내근로복지기금 용도사업으로 건강진단을 받은 의료비영수증으로 연말정산 때 소득공제 대상이 되는지



답변

- 사내근로복지기금은 회사와는 별도의 재단법인으로 근로자가 사내근로복지기금으로부터 받는 금품은 소득세법상의 근로소득에 포함되지 않는 바, 의료비 공제대상이 되지 않음.

(복지 68233-173, 2003. 7. 16)



11-4. 기금사업 중 증여세 과세대상

- 사내근로복지기금 사업 중 증여세 과세대상은 무엇인지 및 선택적복지제도의 수혜액이 증여세 과세대상인지, 과세대상이라면 선택적복지제도의 법 취지와 상이하여 근로자 혜택 축소로 제도 활성화에 걸림돌은 아닌지



답변

- 사내근로복지기금 제도의 목적, 설립 및 운영 등에 대하여는 「근로복지기본법」 제2절에 그 근거 규정을 두고 있으나, 제도와 관련된 세제혜택에 대하여는 동 법에서 달리 정한 바 없습니다.
- 「상속세 및 증여세법」 제46조제5호 및 같은 법 시행령 제35조제4항에서는 이재구호금품, 치료비, 교육비로서 사회통념상 인정되는 금품, 학자금 또는 장학금 기타 이와 유사한 금품, 기념품·축의금·부의금 기타 이와 유사한 금품으로서 통상 필요하다고 인정되는 금품, 무주택근로자가 국민주택규모 이하 주택을 취득 또는 임차하기 위하여 사내근로복지기금으로부터 증여받은 보조금 중 그 주택취득가의 100분의 5 이하의 것 등에 대하여는 증여세를 부과하지 아니한다고 정하고 있습니다.

- 따라서 근로자가 사내근로복지기금 법인 사업으로 인해 증여받은 재산이 과세대상인지에 대하여는 선택적복지제도 등 그 사업명으로만 판단할 수 없고, 사업의 내용 및 지원금의 용도 등에 따라 과세대상 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-1264, 2011.6.27.)

12. 기금해산과 잔여재산의 처분



12-1. 기금의 해산사유 및 해산절차

- ○○사는 종합금융회사 영업인가 취소통보를 받은 바 있고, 해산등기가 완료되어 청산절차가 진행 중에 있는데, 기금의 정관상 중요사항의 결정은 기금협의회에 의하여 결정하고 기금협의회는 노사협의회법에 의한 노사협의회 위원으로 구성하고 있는 바, 사업의 해산으로 당 기금의 사용자측을 대표하는 협의회 위원들의 자격이 상실되었다고 보아야 하는지



답변

- 회사가 인가취소를 받아 해산등기를 완료한 후 청산절차를 밟고 있고, 그에 따라 기금협의회를 대표하는 위원이 해임되어 회사의 임원으로서의 자격을 상실한 경우에는 사내근로복지기금법 제8조제4항 및 근로자참여및협력증진에관한법률 제6조제3항에 따라 선임된 기금협의회를 대표하는 위원으로서의 자격 또한 상실한다고 보아야 할 것임.

(임금 68207-560, 1999. 8. 3)



12-2. 잔여재산에서 퇴직근로자 생활안정자금 지원이 가능한지

- 기금해산시 잔여 재산의 처리와 관련하여 정관은 “기금협의회가 협의 결정한 바에 따라 직원의 복지증진을 위하여 사용한다”고 되어 현재 협의회의 결의를 통하여 퇴직근로자에게 생활안정자금 등을 지원하는 등 직접적인 수혜가 가도록 계획 중에 있는데 적법한 것인지



답변

- 사내근로복지기금법에서는 “해산한 기금의 재산은 당해 사업의 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금 기타 지급의무가 있는 금품을 지급하는데 사용하되, 그 잔여재산은 정관으로 지정하는 자에게 귀속하고 아울러 기금에 관하여

같은법에서 정한 것을 제외하고는 민법 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다”고 정하고 있는데, 이때 “정관이 지정한 자”라 함은 기금의 성격상 그 고유목적에 유사한 사업 즉, 당해 근로자의 복리후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 자이어야 하며, 단순히 사업주나 근로자에게 배분하는 것은 같은법의 취지에 부합하지 않음.

(복지 68233-16, 2000. 5. 4)



12-3. 사업폐지로 기금해산시 계열사 기금에 귀속할 수 있는지

- 사업의 폐지로 기금이 해산하는 경우 기금협회의 의결과 정관변경을 거쳐 그 잔여 재산을 타 회사(계열사) 사내근로복지기금에 귀속시키기로 하는 경우 적법한 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의2제2항에 따른 잔여재산의 귀속주체인 “정관으로 지정한 자”라 함은 사내근로복지기금업무처리지침 제9조제2항에 의거, 사내근로복지기금의 고유목적사업과 유사한 사업 즉, 근로자의 복리후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체를 의미하는 바, 정관이 정하는 바에 따라 근로자복지사업을 수행하는 비영리재단법인, 공익단체뿐 아니라 타 회사의 사내근로복지기금에도 잔여재산을 귀속할 수 있을 것임.

(복지 68233-268, 2001. 11. 5)



12-4. 임직원과 영업의 포괄적 승계시 기금해산이 가능한지

- ❶ 외국법인의 한국지점인 ○○지점이 법인의 영업방침 변경에 따라 별도 설립된 ○○주식회사(자회사)가 모든 임직원과营业을 포괄승계하고 ○○지점이 청산되었으나 ○○지점의 복지기금은 해산하지 않고 ○○자회사의 복지기금으로 명의를 변경한 경우 유효한지 여부



답변

- 사내근로복지기금의 해산사유는 사업의 폐지이며, 사내근로복지기금법 제23조 제1호에 따른 사업의 폐지란 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말한다고 할 것인바, ○○주식회사(자회사)가 ○○지점의 모든 임직원과 營業을 포괄승계 하였다면 기금의 해산사유인 사업의 폐지에 해당한다고 볼 수 없음.
- 따라서 ○○지점의 기금은 잔여재산 처분과 같은 청산절차를 거치지 않고 ○○주식회사(자회사)에 기금을 신설하여 통합할 수 있으며, 또는 명칭을 변경하는 방법으로 계속적인 존속이 가능할 것임.

(노사협력복지과-373, 2002. 3. 12)



12-5. 폐업 후 사실상 사업을 계속하는 경우 기금해산 가능여부

- ❶ 회사는 2002.10.31 폐업하였으며 이에 불응한 노조원 16명을 제외한 나머지 전 직원은 8.31일자로 퇴직처리되었으나 일부 직원들은 계속적으로 근로를 하고 있음. 위 경우 사내근로복지기금 해산시점을 언제로 보아야 하는지와 기금의 잔여재산 처분에 대한 수혜대상 근로자는 어느 시점까지 근로한자인지 여부



답변

- 사내근로복지기금법의 해산사유인 “사업의 폐지”를 어느 시점으로 볼 것인지에 대하여는 객관적으로 회사가 정상적인 영업활동이 종료된 채 오직 청산의

목적으로만 존속하는 상태 즉, 청산절차가 개시되는 시점이라고 할 것입니다. 따라서 귀 사업장의 경우 사업주가 당해 사업에 대하여 영업을 계속 영위할 의사가 없어 청산절차를 거치는 상태가 아니므로 기금의 해산사유가 발생한 것으로 볼 수 없음.

(복지 68233-15, 2003. 1. 14)



12-5. 2개 기금 운영 중 1개 기금 소속 사업장 폐쇄시 해산이 가능한지

- (주)○○ 사내근로복지기금과 (주)○○기계 사내근로복지기금은 별개의 기금으로 설립·운영되어 오다가 (주)○○기계 인천공장(주사무소)이 2003년 2월 폐쇄 예정(분사무소는 2001년 7월 폐쇄). 이를 (주)○○기계 사내근로복지기금의 해산사유로 볼 수 있는지, 해산사유로 볼 수 있다면 사업의 폐지로 인한 것인지 (주)○○사내근로복지기금과의 흡수합병으로 인한 해산인지
- 흡수합병하는 경우 기금협의회를 통해 잔여재산 중 일부를 퇴사근로자의 생활안정자금으로 지원한다고 의결가능한지와 흡수되는 (주)○○기계 사내근로복지기금이 기금협의회를 통한 합병의결없이 해산하는 경우 (주)○○ 사내근로복지기금협의회가 단독으로 합병할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제4조에 따라 기금은 사업 또는 사업장 단위로 설치할 수 있고, 사업장 단위로 설치된 경우에는 당해 사업장의 폐쇄를 기금의 해산사유인 사업의 폐지로 볼 수 있을 것인 바,
 - 기계사업부를 대상으로 (주)○○기계사내근로복지기금이 별도 설치되었다면 사업의 폐지에 해당되므로 동법 제23조의2에 따른 해산기금의 재산처리가 적용됨.
- 따라서 해산한 기금의 재산은 당해 사업주가 근로자에게 미지급한 임금 등의 금품지급에 우선 사용하고 그 후의 잔여재산에 대하여는 정관의 규정에 따라 100분의 50 범위안에서 소속 근로자에 대한 생활안정자금 지원하고 그 잔여재산에 대하여는 정관에 정한 자에게 귀속할 수 있는 바,

- 기금협의회의 의결과 정관규정에 따라 잔여재산의 일부를 (주)○○ 사내근로 복지기금에 기부할 수 있으나 기금협의회의 의결과 정관변경인가신청은 잔여재산의 처분이전에 이루어져야 효력을 인정받을 수 있을 것임.

(복지68233-23, 2003. 1. 29)



12-6. 영업정지는 기금해산 사유인지

- ○○종합금융(주)는 금융감독위원회로부터 영업정지 명령을 받아 기금협의회를 개최하여 기금해산을 결의하고 잔여기금을 “근로자대출금을 대손처리하고 잔여 재산은 해산일 현재 전 근로자에게 균등하게 배분”하기로 결의하여 기금을 전액 사용 후 2000.8.31 해산등기함. 그 후 2001.1.19 금감위의 영업인가취소 결정, 2001.5.11 법원의 파산선고결정의 경우 위 기금의 잔여재산 처분행위가 법 위반인지 여부



답변

- 사내근로복지기금법(1996. 12. 31 법률 5247호) 제23조제1항 규정에 따라 기금의 해산은 사업의 폐지로 가능한 바, 여기서 사업의 폐지란 “사업주가 당해 사업에 대하여 영업을 계속 영위할 의사를 가지지 않고, 청산절차를 통하여 일체의 자산을 처분한 뒤 그 사업의 실체를 없애는 것”을 의미하는 것임.
- 동법 제23조제2항에서는 “해산한 기금의 재산은 사업주가 당해 사업을 경영함에 있어 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금 기타 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데 사용”하도록 규정하고 있는 바,
 - 2000. 7. 20 ○○○(주)가 영업정지된 것은 당해 사업이 폐지된 상태가 아니므로 기금해산사유가 되지 않아 기금을 해산할 수 없음은 물론 기금을 사용할 수 없음에도 위 기금은 2000. 7. 21 기금협의회를 개최하여 기금해산을 결의하고, 대출된 기금을 회사에서 지급하지 못한 구조조정특별퇴직금 및 우리사주매입 손실보전금을 대손 처리하여 동법 제15조(기금의 증식)를 위반한 것이므로 기금을 운영한 이사는 처벌대상임.

(복지 68233-89, 2003. 4. 8)



12-7. 사업폐지 이전에 기금재산 처분 가능여부

- ➡ 사업체 청산전에 근로자들에게 생활안정 자금을 지원했다면 어떤 처벌을 받으며, 해산기금의 개인별 생활지원금 지급액 한도는



답변

- 사업의 폐지 이전에 기금의 재산을 처분하는 경우에는 사내근로복지기금법 제14조 및 제15조, 제29조의 규정에 따라 기금을 운영한 이사에 대해 1년 이하의 징역 또는 300만원이하의 벌금에 처하게 되며, 아울러 강행법규에 위반되는 법률행위는 그 효력이 무효인 바, 근로자에게 지원된 금액도 환수 조치된다고 하겠으며,
- 동법 제23조의2에 의거, 적법한 절차에 따라 해산된 기금의 재산은 임금 및 퇴직금 등 미불금품 지급에 우선적으로 사용하고, 그 후 잔여재산의 50%에 대해서는 근로자에 대한 생활안정자금으로 지원할 수 있되 1인당 지원금액의 제한은 없음.

(복지 68233-51, 2003. 2. 27)



12-8. 법에 없는 해산사유를 정관에 규정한때 해산 가능여부

- ➡ 기금법 제23조에 의한 해산사유가 아닌 경우에도 정관에 의한 해산사유이면 해산이 가능한지 여부[※ 참고사항 : ○○종금 사내근로복지기금 정관 제35(기금의 해산) 제1항 제4호(기금의 사업목적달성이 불가능할 시), 제5호(회사 소속 직원의 3분의 2이상이 찬성하거나 노사협의회의 만장일치에 의한 결정이 있을 시), 제6호(기타 협의회가 결정하는 사항)]



답변

- 사내근로복지기금법 제27조에 따라 동법에 규정한 것을 제외하고는 민법중 재단법인에 관한 규정이 준용되나, 동법 제23조의 기금의 해산에 관한 규정은

민법 제77조(해산사유)에 대한 특별규정으로서 민법의 해산사유와 달리 기금은 사업의 폐지 및 기금의 합병, 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있을 것인 바, 귀 정관 제35조제1항의 해산사유 중 제4호 내지 제6호는 그 효력을 인정할 수 없을 것임.

(복지 68233-152, 2003. 6. 25)



12-9. 해산기금 잔여재산으로 소속근로자 자녀 장학재단 설립여부

- 사내근로복지기금 해산시 그 잔여재산은 정관으로 정한 자에게 귀속하되, 정관으로 정한 자가 없으면 근로자복지진흥기금으로 귀속되는 것으로 되어 있습니다. 기금 정관에 소속근로자 자녀 장학재단을 신설하여 귀속하도록 하는 것이 가능한지 여부와 가능한 경우 사내근로복지기금 해산 전에 신설되어야 하는 것인지 아니면 해산과 동시에 잔여재산을 귀속하면서 설립하면 되는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의2제2항에서 “정관으로 지정한 자”라 함은 사내근로복지기금의 목적사업과 유사한 사업 즉, 근로자의 복리후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 자를 의미하는 바, 소속 근로자 자녀를 위한 장학사업을 하는 단체도 이에 해당한다 할 것임.
- 다만 재단법인으로 설립하고자 하는 경우에는 민법 제32조 규정에 따라 주무관청의 허가 등이 필요한 바 주무관청과 협의하여 주시기 바라며, 장학재단은 반드시 기금 해산 전에 설립될 필요는 없음.

(복지68233-207, 2003. 8. 7)



12-10. 기금해산시 미지급 임금 확인방법 및 잔여재산 귀속절차

- ➡ 사내근로복지기금 해산으로 잔여재산 처분 시 근로자에게 미지급한 임금이나 금품이 있음을 확인하는 방법은
- ➡ 생활안정자금을 지원할 경우 지원대상 및 상한선은
- ➡ 미지급금품, 생활안정자금으로 사용하고 난 후의 재산처분에 있어서 정관으로 지정한 자는 누구인지
- ➡ 정관에 지정한 자가 없어 국가에 귀속한다면 절차는



답변

- 사업주가 임금정기지급일 또는 퇴직일로부터 14일 이내에 청산하지 아니한 미지급 임금 등은 당해 근로자의 금품수령여부나 임금대장으로 확인 가능함.
- 미지급금품 지급 후 잔여재산이 있어 생활안정자금으로 지원할 경우 지원 대상은 기금해산 시 당해 사업장에 고용관계가 있는 소속근로자이며, 잔여재산의 50/100을 초과하지 아니하는 범위내에서 정관이 정하는 바에 따라 지원할 수 있음.
- 정관으로 지정한 자라 함은 사내근로복지기금의 고유목적사업과 유사한 사업 즉 근로자의 복지후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체임.
- 잔여재산을 귀속할 자를 정관으로 지정하지 않은 경우는 근로자복지기본법에 의한 근로자복지진흥기금에 귀속되며, 그 절차는 당해 기금의 청산인이 청산종결 후 3주 이내에 노동부장관에게 잔여재산의 목록을 제출하고 지체 없이 그 잔여재산을 인도하여야 함.

(복지 68203-258, 2003. 10. 22)



12-11. 기금해산후 잔여재산 범위와 청산에 소요되는 비용처리 방법

- 기금해산에 따라 청산인이 선임된 경우에 기금의 잔여재산은 어떻게 되고, 기금 청산 비용의 재원은 어떻게 되는지요



답변

- 잔여재산이라 함은 기금의 해산시점에서의 기금원금 및 수익금 등 기금총액이며, 청산에 소요되는 비용은 기금총액에서 집행하면 될 것임.

(복지 68203-330, 2003. 12. 19)



12-12. 퇴직근로자가 기금해산 후 잔여재산이 귀속된 비영리법인의 복지 혜택을 받을 수 있는지

- 제가 22년 근무했던 회사는 2000. 11. 1 최종부도 처리후 2001. 5. 11 파산선고 되었습니다. 저는 이 회사에서 2000. 11. 30 희망퇴직이란 명목으로 퇴직하였습니다. 파산선고시까지 근무한 사람에게만 생활안정자금을 분배한다면 형평성에 어긋난다고 생각합니다.
 - 2000. 11. 1 최종부도후 회계법인이 실사후 그 내용의 발표가 늦어 2001. 5. 1 파산선고가 되었다면 2000년 11월 30일까지 근무한 사람도 파산선고시까지 근무한 것으로 봐야 하지 않는지
 - 기금 해산시 사내근로복지기금 50%는 생활안정자금으로 근로자에게 분배하고 50%는 비영리법인을 설립할 수 있다고 하는데 저와 같은 경우도 비영리법인 회원이 될 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금법에서는 “해산한 기금의 재산은 당해 사업의 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금 기타 지급의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위 안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원

할 수 있다”라고 정하고 있는데, 이 때 소속 근로자로 보고 있으므로 귀하가 파산선고 시점 이전에 퇴직하였다면 생활안정자금 지원대상에 해당되지 않음.

- 사내근로복지기금법에서는 해산한 기금의 재산을 미지급 금품 지급 및 생활안정자금 지원으로 사용한 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에 따라 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속할 수 있는데, 이 때 ‘비영리법인 등’에는 민법에 의거 설립한 비영리법인 뿐만 아니라 장학회 등 법인격 없는 단체도 포함될 수 있습니다. 해산한 기금의 재산이 귀속된 비영리법인 등에서 수혜대상자를 종전 회사의 퇴직근로자와 그 자녀를 수혜대상으로 한다는 방식으로 정한다면 귀하도 동 법인 등에서 수혜를 받을 수 있음.

(노사협력복지과-615, 2004. 4. 7)



12-13. 사업폐지 후 잔여재산 귀속절차와 협의회 개최방법은

- ➡ 사내근로복지기금법 제23조의2제2항에서 규정하고 있는 “정관으로 지정한 자”의 범위에 정관에 지정하지 않고 협의회 의결로 지정하는 자가 포함되는지 여부
- ➡ 사업폐지 후 협의회 위원의 퇴직으로 협의회 정족수에 미달하는 협의회 위원만으로 개최한 협의회 및 의결사항이 유효한지 여부
- ➡ 적법요건에 부합하지 않는 해산신고서 처리는



답변

- 법에서 정하고 있는 “정관으로 지정한 자”에는 특정인, 특정단체 및 일정요건을 갖춘 자 또는 단체 등이 해당됨. 따라서 정관에 특정인 또는 특정 법인명을 구체적으로 명기하지 아니하였더라도 “잔여재산은 협의회 결정에 의하여 그 처분방법을 결정하며 당해 근로자의 복지후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 자 또는 법인에 출연할 수 있다”라고 규정하고 있다면 이와 같은 사업을 하는 개인 또는 단체에 협의회 결정에 의거 잔여재산을 귀속할 수 있음.
- 사업폐지 후 모든 임직원 퇴사로 기금협의회 위원 수가 의사정족수에 미달하는 경우에는 사내근로복지기금법 제11조 및 민법 제691조를 유추하여 기금해산당시의 협의회 위원 및 임원이 청산의 목적 범위내에서 그 직을 계속 수행한다고 보는 것이 타당하므로 정족수에 미달하는 위원만으로 개최한 협의회는 유효하지 않음.
- 지방노동관서장은 사내근로복지기금이 해산하는 경우 사내근로복지기금법 제23조 및 시행규칙 제8조에 따라 기금해산신고서와 기금해산등기부등본, 정관, 재산목록 등을 제출받아 해산사유와 잔여재산의 처분 등 그 적법성 여부를 확인하여야 함. 따라서 의결정족수에 미달하는 위원만으로 기금재산의 처분에 관한 사항을 의결하였다면 유효하다고 볼 수 없으므로 시정지시하여 시정완료 후 해산신고서를 처리함이 타당함.

(노사협력복지과-1243, 2004. 6. 10)



12-14. 대부분 사업양도 후 최소한의 사업만 수행시 사업폐지에 해당하는지

- ☞ 당사는 철도청에 재직중 공상을 입고 퇴직한 공상퇴직자와 사망한 자의 유족 등 국가유공자에 대한 원호를 위하여 민법 제32조에 의거 설립된 재단법인체로서 2005. 1. 1 당사 감독관청인 철도청이 공사 체제로 전환됨에 따라 당사도 목적사업과 수익사업을 분리하여 목적사업은 잔존하는 현 재단법인체가 담당하고 수익사업은 철도청에서 출자 신설하는 주식회사에 사업양수도 계약을 체결 양도 하고 수익사업 분야에 종사하는 직원들은 퇴직금 정산후 전원 신설주식회사로 고용을 승계할 예정입니다.

이에 당사에 설치된 “재단법인 ○○ 사내근로복지기금”의 해산과 적립된 기금의 처리 방향에 대하여 이견이 있어 다음과 같이 질의합니다.

1. (재)○○의 설립목적사업(원호)과 수익사업(철도구내영업) 중 수익사업 전 분야 (고용승계 포함)를 신설 주식회사에 사업양도를 하고 최소한의 원호사업만 수행하는 경우 “사내근로복지기금법”에서 규정하는 사업의 폐지에 해당하는지 (목적사업 종사자 1% 수익사업 종사자 99%)
2. 사업의 폐지에 해당하지 아니하는 경우 기금 청산의 적법한 처리절차는
3. 사내근로복지기금 협의회의 의결로 적립된 기금을 수익사업 전분야를 사업 양수하는 신설 자회사에 전액 출연할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금의 해산사유인 「사업의 폐지」란 회사의 정상적인 영업 활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바,
- 귀문과 같이 사업의 양수로 인하여 기금조성에 기여한 대다수의 근로자가 퇴직하고 소수의 근로자만 남게 되더라도 「사업의 폐지」에 해당한다고 할 수 없을 것임.
- 사내근로복지기금법 제23조의6의 규정에 의하여 기금은 사업의 분할·분할 합병 등에 따라 분할 또는 분할합병 할 수 있는 것이므로, 기금재산의 배분·분할의 추진일정 등을 포함한 분할계획서를 작성 후 협의회의결을 거쳐 기금을 분할하는 것이 타당할 것임.

(노사협력복지과-2833, 2004. 11. 6)



12-15. 일부사업 폐지 후 나머지 사업 양도 예정시 기금해산 가능여부

☞ 당사는 해외여행사업(전직원의 25% 구성)과 운송사업(전직원의 75% 구성)을 영위하는 가운데 현재 법정관리 하에 있으며, 운송사업부분을 ○○산업에 영업 양도하기 위하여 M&A 본계약 체결하였으나 채권단 집회 및 법원의 허가를 득할 절차를 남기고 있어 향후 운송사업부분은 양도될 예정에 있으며, 잔존회사인 해외여행사업은 2005. 6. 30자로 사업폐지 예정에 있습니다. 물론 영업양도가 우선이 될지 사업폐쇄가 먼저 될 지는 유동적인 상황입니다.

위 사정을 고려하여 당사와 별개의 재단법인인 사내근로복지기금의 향후 운영에 대해 문의 드리하고자 합니다. 현재 정관상 협의회의 의결을 거쳐 “기금의 분할, 분할합병의 사유(M&A)가 발생하더라도 기금은 현 ○○○에 존속하는 것으로 한다”라고 되어 있으며, 이것은 영업양도가 먼저 시행된다는 가정하에 규정을 추가하였음

만약 영업양도 될 상황을 무시하고 영업 폐지 사유만으로 기금을 해산하여도 되는 것인지 또한 그 절차는 어떻게 진행되는 것인지



답변

- 법정관리 하에 있는 귀사가 영위하는 2개의 사업부분(해외여행사업, 고속운송사업)중 해외여행사업은 2005.6.30 사업폐지 예정이고 나머지 고속운송사업은 영업양도 절차가 진행되고 있을 경우라면, 어느 한 부분만 사업이 폐지되었다 하더라도 사내근로복지기금법 제23조에 규정한 기금 해산사유가 될 수는 없으므로 영업양도 예정인 사업부분을 무시하고 기금을 해산하기는 어렵다고 봄.

(노사협력복지과-1598, 2005. 6. 20)



12-16. 해산기금 잔여재산을 노동조합에 귀속 가능한지

☞ 당사에는 사내근로복지기금(재단법인)이 설치되어 있으며, 해당 사내근로복지기금의 정관상 해산시 잔여재산 처리 관련 조항을 다음과 같이 변경하고자 검토 중에 있습니다.

* 정관 변경안 제38조(잔여재산의 귀속)

- 해산한 기금의 재산은 기금법령의 규정에 의하여 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 지급하는데 우선 사용한다.
- 제1항의 규정에 의하여 처분되지 아니한 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위 안에서 협의회가 정하는 금액, 방법에 따라 근로자의 생활자금으로 지원한다.
- 제1, 2항의 규정에 의하여 처분되지 아니한 잔여재산은 협의회의 의결을 거쳐 노동부장관의 인가를 받아 당사 노동조합 또는 공익사업 등을 목적으로 하는 비영리법인에 기증한다.
- 상기와 같이 정관을 변경함에 있어 아래와 같이 문의사항이 있어 질의드리오니 바쁘시더라도 조속한 답변을 부탁드립니다.

☞ 질의사항

질의1) 기금법 제23조의2 제2항에는 “ 그 잔여재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속한다.”로 규정되어 있으며 “정관으로 지정한 자”라 함은 근로자의 복리후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로 알고 있는 바, 상기 정관 변경안에서 처럼 잔여재산을 노동조합에 기증할 수 있는지

질의2) 생활안정자금으로 근로자에게 잔여재산을 지급시 그 지급대상, 지급방법, 지급액 등 제반 사항은 전적으로 협의회의 결정에 의하여 처리할 수 있는지



답변

● 〈질의 1에 대한 답변〉

가. 사내근로복지기금법(이하 “기금법”이라 함) 제23조의2 규정에 의거 해산한 기금의 재산중 남은 잔여재산은 정관이 정하는 바에 따라 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위할 수 있는 비영리법인 등에 귀속될 수 있으며, 이 때 ‘비영리법인 등’에는 민법에 의거 설립된 비영리법인 뿐만 아니라 장학회 등 법인격 없는 단체도 포함됨.

나. 따라서, 소속 근로자의 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 하는 노동조합에는 조건없이 잔여재산을 귀속시킬 수는 없을 것으로 사료됩니다. 다만, 노동조합이 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)의 목적사업에 해당하는 사업 즉, 근로자의 복지증진을 위한 사업을 영위하기 위해 잔여재산을 귀속받는 경우에는 예외적으로 잔여재산 귀속이 가능함.

● 〈질의 2에 대한 답변〉

가. 기금법 제23조의2 규정에 의거 해산한 기금은 근로자에게 미지급한 금품을 지급한 후 남은 잔여재산에 대하여 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위 안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며, 지원대상 근로자는 기금 해산시 당해 사업장에 고용관계가 있던 근로자라고 할 수 있음.

나. 따라서, 귀 질의와 같이 생활안정자금 지원시 정관상 ‘협의회가 정하는 금액, 방법에 따라 근로자의 생활안정자금을 지원한다’라고 되어 있는 경우에는 위 ‘가’항의 지원대상 근로자에 대하여 협의회가 정하는 금액을 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.

(노사협력복지팀-2680, 2007. 10. 5)



12-17. 회사 청산과 동시에 2개사 신설시 해산 가능여부

- ➡ 사내근로복지기금을 운영하고 있는 "A"회사는 철강산업의 경영환경변화로 기존의 일부 자산을 매각하는 등 사업을 폐지한 후 회사를 청산하기로 함
- ➡ 기존에 하청업 형태로 행해오던 "A"회사내 업무는 그 영역을 나누어 칼라강판부분의 업무는 "B", 도금강판부분의 업무는 "C"의 2개의 새로운 법인이 설립
- ➡ 사업이 폐지되는 "A"의 임원전체와 사무직 직원은 모두 퇴사처리 되었고, 사업성이 떨어지는 일부 공장부지는 매각하고 나머지 회사자산에 대하여 주주총회로 청산 과정을 밟아 실제 회사의 자산은 남아 있지 않으나, 생산부서 근로자들은 고용 승계를 요구하여 각각 신설회사로부터 고용승계 보장을 조건으로 폐지되는 "A"에 일괄사표를 제출하고 다시 신설회사에 재입사형태로 고용승계를 보장받았음
- ➡ 현재 "A"회사는 정상적인 영업활동은 모두 종료되고 회사의 실체가 없는 상태에서 청산의 목적으로만 회사가 존속되어 청산절차에 들어가 있는 상태

<질의 요지>

- ➡ 회사 청산과 동시 2개회사가 신설되었을 경우 사업의 폐지로 인하여 기금을 해산할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법상의 기금의 해산사유인 「사업의 폐지」란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바,
- 『상법』상 규정에 따른 회사의 분할에 해당하지 않고 사업주가 영업을 계속 영위할 의사가 없으며 회사 청산절차를 거치는 등 사실상 폐업에 해당된다면 기금을 해산할 수 있다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-133, 2008.5.1.)



12-18. 청산절차 진행 중 해당사업의 대표자는 누구인지

- A사는 2012.5.9.에 파산선고를 받아 현재 청산절차가 진행 중인 법인으로 사내근로복지기금협의회 사용자위원 전원과 사용자측 이사(대표)가 퇴사한 상태로 사내기금을 해산하기 위해서는 사용자 위원을 다시 선임하여야 하는데 근로복지기본법(제55조 제3항)에 의하면 사용자 위원은 해당사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람으로 규정되어 있어 “해당사업의 대표자”를 현 상황에서 누구로 봐야 하는 것인 지



답변

- 사내근로복지기금(이하 “기금”)법인의 협의회 위원이나 임원은 해당 사업장과 고용관계에 있을 것을 전제로 하고 있으므로 기금법인의 협의회 위원 및 임원이 회사를 퇴사하는 경우 원칙적으로 그 자격을 상실하므로 근로복지기본법 제55조의 규정에 따라 협의회 위원 및 임원을 새로 선출하여 재구성하여야 합니다.
- 하지만 회사의 파산으로 모든 임·직원이 퇴사하게 되는 경우에는 해당사업의 대표나 근로자 등이 그 자격을 상실하여 협의회 위원 등 기금청산을 위한 기관을 재구성하는 것이 불가능하므로, 같은 법 제59조제2항, 민법 제691조, 상법 제386조제1항의 규정을 근거로 하여 파산당시의 기금협의회 위원 및 임원이 기금법인 청산의 목적 범위 내에서 그 직무를 수행하여야 할 것입니다.
- 만일, 파산 당시의 기금협의회 위원이 사망, 사임 등으로 의사정족수가 부족하여 기금협의회 개최 등이 불가능할 경우에는 해당 기금법인의 청산인이 근로복지기본법 제71조, 민법 제87조 및 정관규정에 따라 청산절차를 마무리하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-2383, 2012.7.17.)

13. 기금의 합병·분할



13-1. 사업변동에 따른 기금합병 절차

- ➡ (주)○○가 1997. 11월 흡수합병되어 △△(주)▲▲공장으로 회사명칭이 변경된 경우 (주)○○ 사내근로복지기금 청산절차와 방법은
- ➡ 기금을 다시 설립하는 경우 △△(주)▲▲공장 사내근로복지기금으로 해야 하는지 여부



답변

- 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)이 설치되어 있는 A회사가 기금이 설치되어 있지 않은 B회사에 흡수 합병되는 경우 A회사의 기금도 상법중 회사의 합병에 관한 규정을 준용하여 합병절차를 밟을 수 있을 것임. 이 경우 A회사의 기금은 기금협회의 의결을 통하여 해산하고 청산 절차없이 B회사에 신설된 기금과 합병할 수 있으며 또는 단순히 명칭을 변경하는 (A회사 기금에서 B회사 기금으로) 방법으로 계속적인 기금의 존속이 가능하다 할 것임.
- 사업합병의 경우 기금은 합병회사의 기금으로 설립되는 것이 원칙이나 다만, 사업장을 달리하고 사업장별로 인사·노무·경리·회계 등을 명확하게 독립적인 형태로 운영한다면 별도의 기금을 설치·운영할 수 있다 할 것임.

(임금 68207-246, 1998. 4. 29)



13-2. 기금통합 절차 및 통합후 수혜조건의 불리한 변경 가능여부(1)

- ➡ A, B, C 3개 회사가 A 회사를 중심으로 합병될 때 A, B, C 회사의 사내근로복지기금의 통합여부 및 통합 절차
- ➡ 기금의 합병시 기금의 정관규정을 현재의 조건보다 종업원에게 불리하게 변경하여 적용할 수 있는지(예 : 종업원 유상대부 금액의 축소, 대부이자 상환조정, 채권 확보 비용 수혜자 부담 등으로 전환)



답변

● <질의 1에 대한 답변>

가. 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제23조제1항의 규정에 따라 사업이 폐지된 경우에만 해산이 되고, 사업 합병의 경우는 기금도 별도의 청산 절차 없이 상법 중 합병에 관한 규정을 준용하여 합병절차를 밟으면 됨.

나. 흡수합병 절차에 의거 소멸되는 B, C 기금은 해산등기를 완료한 후 사내근로복지기금법시행령 제25조 및 동법시행규칙 제8조에 의거 관할 지방노동관서장에게 해산신고를 하여야 하며, 존속하는 A 회사의 기금은 합병에 따라 변경할 필요가 있다고 판단되는 제반사항을 정비한 후 정관변경사항에 대해서는 관할 지방노동관서장의 변경인가를 받고, 변경된 등기사항에 대해서는 변경등기를 하고 14일 이내에 그 등기부등본을 관할 지방관서장에게 제출하여야 함.

● <질의 2에 대한 답변>

현재의 조건보다 근로자에게 불리하게 적용되는 경우라고 하더라도 현행 사내근로복지기금법상 정관변경의 절차를 거치면 가능함.

(임금 68207-137, 1999. 2. 24)



13-3. 기금통합 절차 및 통합후 수혜조건의 불리한 변경 가능여부(2)

- ○○(주)는 수원에 본사를 두고 전자부품제조업을 하고 있으며 자동차부품업을 하고 있는 부산사업장을 별도로 두고 있는 상태에서 사업장별로 업종이 다르고 노무관리체계가 다른 점을 감안 각기 사내근로복지기금을 설치하여 운영하였으나, 최근 부산사업장이 전자부품생산으로 업종을 전환하였고 노무관리체계가 본사와 일원화되어 양 기금을 통합하여 운영하는 것이 부산사업장 근로자들에게 혜택이 더 많다는 이유로 부산사업장 기금을 본사기금과 통합하려고 하는 바 그 가능성 여부



답변

- 사내근로복지기금법은 모든 사업 및 사업장에 적용되므로 동일사업이라도 사업장별로 인사·노무관리·회계 등이 명확하게 독립적 형태로 운영되고 수혜 대상 근로자가 명확히 분리될 필요가 있는 경우에는 사업장별로 기금을 설치할 수 있으며, 한편 기금은 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등을 사유로 해산할 수 있으나 기금의 합병 및 분할·분할합병 등의 경우에는 청산 절차를 거치지 않음.
- 귀 문의와 같이 사업장별로 기금을 설치하였으나 설립이후 인사·노무관리·회계 등이 일원화되는 사정변경으로 기금합병의 필요성이 발생한 경우에는 기금을 합병하는 것도 가능함.
- 다만, 기금의 합병에 관한 사항은 기금협회의 결정사항으로 각 기금은 합병결의 후 합병계약서를 작성하여 기금협회의 의결을 거쳐야 할 것이며, 이때 존속하는 기금은 변경사항에 대해 정관변경 인가 및 변경등기 절차를, 소멸하는 기금은 해산등기 후 기금의 재산을 존속하는 기금에 합병하는 절차를 각각 거쳐야 함.

(복지 68233-53, 2001. 3. 29)



13-4. 합병시 기금을 해산해야 하는지

- ➡ 기금의 합병사유가 발생하였음에도 합병하지 않고 사내근로복지기금의 해산이 가능한지
- ➡ 잔여재산의 처리시 퇴직자에게는 퇴직위로금을 지급하고 잔여재산만을 합병회사에 통합하는 것이 가능한지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 법 제23조제1항의 규정에 따라 당해 사업이 폐지된 경우에만 해산하며, 사업을 합병하는 경우 기금도 별도의 청산절차 없이 상법 중 합병에 관한 규정을 준용하여 합병절차를 밟아야 할 것임.
- 퇴직자에게 퇴직위로금을 지급하는 것은 법 제14조 및 같은법 시행령 제19조의 용도사업으로 타당하지 않으며 기금은 당해 사업과 별도로 운영되는 법인인 바, 퇴직 위로금을 지급하고 남은 잔여재산만을 합병회사에 통합하는 것도 타당하지 않음.

(임금 68207-149, 1999. 2. 27)



13-5. 자산과 부채를 모기업에 인도 후 사업폐지하는 경우 기금을 모기업에 합병해야 하는지

- 회사가 경영난으로 인하여 모기업으로의 흡수 합병절차를 진행중에 있는데, 그 절차는 회사의 고유사업은 없어지고 청산절차를 통하여 자산 및 부채를 모기업으로 흡수시킨 후 사업의 실체를 해산하는 것임. 직원은 모두 퇴직금을 받고 일부만 모기업의 계약직으로 편입될 예정임. 이 경우 모기업의 사내근로복지기금과 회사기금을 합병해야 하는지, 아니면 회사의 기금에 대해서는 해산절차를 취해도 되는지



답변

- ○○금고의 고유사업이 폐지되고 청산절차를 통해 자산 및 부채를 모기업인 △△은행에 흡수시킨 후 사업의 실체를 해산하게 된다면 합병이라고 볼 수 없고, ○○금고가 사업을 폐지한 것으로 보여지므로 ○○금고의 사내근로복지기금은 법 제23조(기금의 해산)의 규정에 의거 처리하여야 할 것임.

(임금 68207-245, 1999. 11. 22)



13-6. 회사 청산 후 자산, 부채 및 전체 근로자를 인수시 기금도 편입 가능한지

- 현재 저의 회사에서는 A회사를 합병을 통하여 인수하는 것이 아니라 단순히 자산과 부채만을 인수하고 A회사는 법적절차에 따라 청산처리중에 있으며 저의 회사에서는 A회사의 직원을 모두 인수하기로 결정하고 있는 상태인 바, 이 경우 A회사의 사내근로복지기금협의회에서 사내근로복지기금을 저의 회사의 사내근로복지기금(현재 저의 회사에는 사내근로복지기금이 없음)으로 편입시키도록 결정하는 것이 문제가 없는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제23조제2항의 규정에 의하여 해산한 기금의 재산은 사업주가 근로자에게 지급하지 못한 임금·퇴직금 등을 지급하는데 사용하되, 그 잔여재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속하도록 하고 있음.

- 따라서 정관의 규정에 의하여 기금의 잔여재산을 다른 기업의 사내근로복지 기금에 기부하는 것도 가능하다고 할 것임. 다만, 기부받는 기업에 사내근로 복지기금이 설치되어 있지 않다면 기금설립 절차를 거쳐야 할 것임.

(복지 68233-24, 2001. 3. 9)



13-7. 회사내 5개 기금을 1개 기금으로 통합할 수 있는지

- 회사는 2002. 4월 현재 본사를 포함하여 각 사업장별로 5개의 사내근로복지 기금을 설립하여 운영해 오고 있는데, 효율적 운영 등을 위해 본사 중심으로 통합할 수 있는지 여부



답변

- 사업장별로 기금을 기 설립하였으나 설립이후 기금의 출연 및 운영차원에서 기금을 합병하는 것이 보다 유리할 경우에는 사내근로복지기금법 제23조의3에 따라 기금간 합병도 가능할 것임.

(복지 68233- 164, 2002. 5. 23)



13-8. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능여부

- 사내근로복지기금이 설치되어 있는 「○○카드」사가 기금이 설치되어있는 「○○은행」사로 합병되어 「○○은행카드사업부문」으로 존재함. 합병 후에도 「○○은행카드사업부문」의 예산·인사·노무관리가 독립적인 형태로 운영되며 노조도 각각 존속하여 각각의 단체협약에 의한 급여 및 복지제도를 운영하는 경우 기금의 별도운영가능여부 및 법적절차는



답변

- 두개의 사업이 합병할 경우 각 회사에서 운영중이던 기금도 합병하는 것이 바람직 할 것이나, 사업합병 후에도 2개의 노조가 존속하고 별도의 단체협약의 적용을 받으며, 사업장을 달리하고 인사·노무·경리·회계 등이 독립적인 형태로 운영된다면 별도의 기금을 운영할 수 있을 것임.

- 이 경우 「○○카드사내근로복지기금」을 해산한 후 「○○은행카드사업
부문사내근로복지기금」을 신규설립하는 절차를 거치거나 정관변경 인가
신청절차를 거쳐 명칭을 변경하는 방식으로 존속이 가능할 것임.

(복지 68233-166, 2003. 7. 7)



13-9. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능여부

- 당사는 연구개발, 생산, 마케팅조직의 일원화로 효율성 제고 및 경쟁력 강화를
위하여 ○○식품(주)를 2006. 00. 00자로 흡수합병하기로 하였습니다. 그
동안 사내근로복지기금을 각각 운영해 왔기 때문에 기금의 합병보다는 별도 운영을
고려하고 있습니다. ○○(주)와 ○○식품(주)의 사내근로복지기금을 합병 후에도
별도로 관리운영할 수 있는지 아니면 반드시 하나의 사내근로복지기금으로 통합
해야 하는지요(합병 후에는 ○○식품(주)는 ○○(주)의 생산본부에 편입되고,
사업장별로 나뉘어 있었던 인사, 경리, 회계 등은 일원화할 계획임.)

위의 경우에서 ○○(주)와 ○○식품(주)의 사내근로복지기금을 통합할 때 또는
○○(주)와 ○○식품(주)의 사내근로복지기금이 별도 운영되어질 경우 그에 따른
행정절차는



답변

- 귀사와 같이 두 개의 사업이 합병할 경우 원칙적으로 각각의 회사에서 설치·
운영중인 기금도 합병하여야 합니다. 다만, 사업 합병후 사업장을 달리하고
사업장별로 인사·노무·경리·회계 등을 명확하게 독립적인 형태로 운영
한다면 별도의 기금으로 설치·운영할 수 있음.
- 기금을 합병할 경우에는 사내근로복지기금법 제23조의3의 규정에 의하여
합병계약서를 작성 각각의 기금협의회에서 합병의결을 거쳐야 하며, 흡수
합병에서 소멸되는 회사의 기금은 해산등기를 완료한 후 동법 시행령 제25조
및 시행규칙 제8조의 의거 관한 지방노동관서의 장에게 해산신고를 하여야
하고, 존속되는 회사의 기금은 합병에 따라 변경될 필요성이 있다고 판단
되는 제반사항을 정비한 후 정관변경사항에 대하여는 관할 노동관서의 인가를
받아 변경등기를 하여야 함.

(노사협력복지팀-433, 2006. 2. 13)



13-10. 사업의 포괄양도시 기금명의 변경으로 기금존속이 가능한지

- ➡ 2000년 1월경 외국법인인 “○○○○ AP”는 한국에 “○○○○ 지점”을 설치하였고, ○○○○ 지점은 사내근로복지기금을 설립하여 운영하여 왔습니다. 본사인 ○○○○ AP는 한국에서 지점 대신 자회사의 형태로 영업을 수행하기로 방침을 변경함에 따라 2001. 6. 1자로 “○○○○ 자회사”를 설립하여 영업양도를 통하여 ○○○○ 지점의 모든 임직원들과 영업을 포괄양도하였습니다.

법적으로는 ○○○○ 지점이 ○○○○ 자회사로 그 주체가 변경되기는 하였으나 실질적으로는 ○○○○ AP를 본사로 하는 ○○○○ 지점이 ○○○○ AP를 주주로 하는 ○○○○ 자회사로 변경된 것에 불과하다고 할 수 있는 바, ○○○○ 지점의 복지기금을 해산하지 않고 ○○○○ 자회사의 복지기금으로 명의를 변경한 경우 동 기금이 ○○○○ 자회사의 복지기금으로 유효하게 존속하는 것으로 볼 수 있는지



답변

- 사내근로복지기금법 제23조에 의거 사내근로복지기금 해산사유는 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병이며, 이중 잔여재산의 처리가 가능한 기금의 해산사유는 『사업의 폐지』임.
- 사내근로복지기금법 제23조제1호에 따른 『사업의 폐지』란 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말한다고 할 것이므로, 귀 질의와 같이 ○○○○ 자회사가 ○○○○ 지점의 모든 임직원과 영업을 포괄 승계하였다면 잔여재산의 처리가 가능한 기금의 해산사유인 『사업의 폐지』에 해당한다고 보기 어려움.
- 따라서 사내근로복지기금법 제23조의3제1항에서는 “기금은 사업의 합병, 양수 등에 따라 합병할 수 있다”라고 되어 있고 같은 법 제23조의5제2항에는 “합병으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금은 합병으로 인하여 소멸된 기금의 권리 의무를 승계한다”라고 규정하고 있으므로 ○○○○ 지점의 기금은 잔여재산 처분과 같은 청산절차를 거치지 않고 ○○○○ 자회사에 기금을 신설하여 통합할 수 있으며, 또는 단순히 명칭을 변경하는 방법으로 계속적인 존속이 가능함.

(노사협력복지과-373, 2004. 3. 12)



13-11. 사업과 근로자 전체가 포괄 이전되는 경우 기금해산 가능 여부

- ○ ○ 공단은 ○ ○ ○ 공단법에 의하여 설립된 건교부 산하 국가공단으로서 ○ ○ ○ 공단법 폐지법률안에 따라 2006. 1. 1자로 ○ ○ 시로 이관될 예정입니다. 이때 ○ ○ ○ 공단은 폐지법률에 의하여 해산하고, 청산절차 없이 지방공기업법에 의한 ○ ○ 광역시 조례안에 의해 ○ ○ ○ 공사(가칭)로 신설되며, 공단의 재산과 권리·의무 및 근로자는 포괄승계되므로, 회사의 실체는 그대로 유지되는 것으로 보여집니다. 이 때 기금은 사내근로복지기금법 제23조제1호 및 본 기금정관 제41조에 의거 해산하고 청산절차를 거쳐야 하는 것인지



답변

- 질의내용과 같이 ○ ○ ○ 공단법 폐지법률안에 의해 귀 공단이 해산되고 청산절차 없이 지방공기업인 가칭 ○ ○ ○ 공사로 공단의 재산 및 권리·의무, 고용이 포괄승계 되는 경우라면 사업의 동일성이 계속 유지되는 것이므로 사내근로복지기금법 제23조에서 규정하고 있는 사업의 폐지 등 기금의 해산사유에 해당된다고 보기 어렵다고 할 것입니다. 따라서 귀 공단 사내근로복지기금의 경우 정관변경 인가절차 등을 거쳐 명칭변경만으로 존속이 가능함.

(노사협력복지과-1802, 2005. 7. 13)



13-12. 회사 통합이후 기금 미설치 사업장 소속 근로자도 기금 수혜대상인지

- △△연수원이 2006. 3. 1자로 ○ ○ 공사에 통합되었는 바, △△연수원은 비영리 사업으로 운영되고 예산·회계의 경우도 독립재산제로 운영될 예정이며, 연수원 근로자의 임금 및 4대 보험료 등의 지급은 □□시 특별회계 예산으로 집행되므로 ○ ○ 공사가 직접적 사용자가 아니며, 사내근로복지기금의 적립은 순수하게 ○ ○ 공사의 운영수입으로 조성되는 바, ○ ○ 공사와 △△연수원 통합이후 △△연수원 근로자들을 ○ ○ 공사 사내근로복지기금 수혜대상자로 할 수 있는지

답변

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제23조의3에 의하여 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있는 것이므로 귀하의 질의와 같이 △△연수원이 ○○공사로 합병되는 경우에는 기금의 합병사유에 해당할 것임.
- 따라서 A연수원 소속 근로자도 기금의 수혜자가 됨이 원칙이나, 기금에서 부여할 지원수준은 기금협의회에서 결정될 사항으로 기금은 합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 3년의 범위안에서 차등지급 될 수 있음.
(노사협력복지팀-986, 2006. 4. 3)



13-13. 기금 합병 절차

- 기금법시행령 제9조에 의하면 상업등기법을 준용토록 되어 있는데 “기금법에 따른 기금합병시 상법상 회사합병에 필요한 합병공고 및 채권자보호절차를 취하여야 하는 지” 여부와 하여야 한다면 어떤 방식으로 해야 하는지, 회사합병시기가 내년 1월 1일이라면 기금의 변경등기 시점은 언제로 해야 하는지, 기금의 변경등기에 따른 합병계약서 작성 및 결의시기는 어떻게 되는 지 여부

답변

- 사내근로복지기금법 시행령 제9조(비송사건절차법의 준용)는 기금의 등기에 이 영에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「비송사건절차법」중 상업등기에 관한 규정을 준용토록 한 것이고, 기금 합병시에는 상법상 회사합병에 필요한 합병공고 및 채권자보호절차를 취할 필요는 없음.
- 합병절차는 합병하고자 하는 각 기금은 회사합병이후 합병전 각 기금의 재산과 합병후 기금재산의 변동, 각 기금의 근로자에 대한 합병후 지원수준, 합병의 추진일정, 그 밖에 합병에 관한 중요사항 등을 포함한 합병계약서를 작성하여 각각 기금협의회에서 합병 의결하고, 기금의 합병으로 인하여 존속하는 기금은

명칭변경에 따른 정관변경 인가를 받은 후 변경등기 절차를 밟고, 소멸하는 기금은 별도의 청산절차를 거치지 않고 법원등기소에 해산등기 후 지방노동관서에 해산 신고하면 됨. 다만, 회사합병이 확실히 될 경우에는 회사 합병 전이라도 각 기금협의회에서 자율적으로 협의하여 합병의결을 하고, 회사합병이 된 이후 합병계약을 작성할 수도 있을 것임.

(임금복지과-2683, 2009.11.3.)



13-14. 기금 합병절차, 합병시기, 협의회 부결 시 합병절차

- ➡ 사내근로복지기금법 제23조의3에 따라 기금은 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있는데, 기금을 운영하는 사업(A)이 기금을 운영하지 않는 사업(B)에 흡수합병되는 경우에도 포함되는 것인 지 여부와 합병할 수 있다면 그 절차는 어떻게 되는 지
- ➡ 법인 또는 사업의 양수, 흡수합병 후 언제까지 사내근로복지기금을 합병하여야 하는 지, 기한 내 기금을 합병하지 않을 경우 저촉되는 법 또는 벌칙이 있는 지 여부
- ➡ 기금의 합병과 관련하여 합병법인의 기금협의회 의 과반수 출석과 출석위원 2/3의 의결을 거쳐야 하는 바, 근로자측 위원에서 반대하여 부결될 경우 기금은 합병할 수 없는 지, 근로자측에서 정당한 사유없이 반대 또는 거부할 경우 어떠한 절차로 합병해야 하는 지 여부



답변

- 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)이 설치되어 있는 A사업이 기금이 설치되어 있지 않은 B사업에 흡수 합병되는 경우 A사업의 기금도 상법 중 회사의 합병에 관한 규정을 준용하여 합병절차를 밟을 수 있음.
- 이 경우 A사업의 기금은 기금협의회 의결을 통하여 해산하고 청산절차 없이 B사업에 신설된 기금과 합병할 수 있으며 또는 단순히 명칭을 변경하는(A사업 기금에서 B사업 기금으로) 방법으로 계속적인 기금의 존속이 가능할 것임.

- 귀사와 같이 두 개의 사업이 1개의 사업으로 흡수합병될 경우, 기금은 합병 회사의 기금으로 운영되어야 하고, 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원 수준은 사내근로복지기금법 제23조의3제2항제2호에 따라 기금협의회에서 결정할 사안임.
- 다만, 합병대상인 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원수준은 같은 법 제23조의3제3항에 따라 합병 전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 3년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 합병 전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있음.
- 귀 질의만으로는 합병 후 사업주 출연정도 등 정확한 상황을 알 수 없으나, 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 시행령 제19조에 따라 기금의 용도는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 해야 하므로, 흡수합병 후 3년이 초과 되었음에도 지원수준을 달리할 경우에는 같은 법 제21조에 따라 상당한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있을 것임.

(임금복지과-1423, 2010.6.22.)



13-15. 동일성이 없는 사업간 기금 합병 여부

- A사는 사업을 폐지하고, 해산 청산절차를 거칠 예정에 있고, A사와는 사업적 동일성이 없으며(업종 다름), 법적으로 무관한 B사가 설립될 예정이며, B사는 기존 A사에 소속되어 있던 직원들의 대부분을 고용할 예정임.

기존 A사에는 사내근로복지기금이 설립되어 있으며, 동 기금의 총 자산이 약 20억원에 달함.

기존 A사 직원들의 복리후생을 위해 설립된 A사 사내근로복지기금을 신규 설립하는 과정에서 기존 A사 직원들을 고용할 예정에 있는 B사(A사와는 법적으로 무관한 회사임)로 이전 내지 승계가 가능한 지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의3에 따라 기금은 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있으나, A사와 B사가 사업적 동일성이 없고 법적으로 무관한 관계라면 기금을 합병할 수는 없을 것으로 판단됨.
- 다만, 사내근로복지기금법 제23조의2에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금의 재산은 사업주가 근로자에게 지급하지 못한 임금·퇴직금, 그 밖의 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품 등을 지급하는데 사용(단, 사업주가 그 금품을 청상할 수 있는 능력이 없음을 증명하는 경우에 한함)한 후,
 - 잔여재산이 있는 경우에는 그 50%의 범위에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있고, 그 후 잔여재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속토록 하고 있는 바,
 - 위 잔여재산 절차에 따라 지원 후 잔여재산이 남은 경우에는 정관의 규정에 따라 기금의 잔여재산을 다른 기업의 사내근로복지기금에 기부하는 것은 가능할 것이며, 기부받는 기업에 사내근로복지기금이 설치되어 있지 않다면 기금설립 절차를 거쳐야 할 것임.

(임금복지과-474 2010.4.5.)



13-16. 기금 합병으로 해산되는 경우 생활안정자금 지원 가능여부

- ➡ (현황) A사와 B사가 통합하여 C라는 새로운 회사로 출범, 통합 전 A사는 A사내근로복지기금이 설치되어 있으며 기본재산이 직원 1인당 1천만원이고, B사는 B사내근로복지기금이 설치되어 있으며 기본재산이 직원 1인당 2천만원임
- ➡ A사내근로복지기금과 B사내근로복지기금을 합병하여 C사내근로복지기금을 설립하기 위하여 협의를 진행하는 과정에서 A노동조합과 B노동조합(각 복지기금협의회회의 근로자 대표)이 기본재산의 차이로 이견이 있다가 합의에 이름
- ➡ 합의한 통합계획은 A기금은 존속시켜 C기금으로 변경등기하고, B기금은 해산 등기를 하면서 B기금 기본재산의 50%인 근로자 1인당 1천만원을 생활안정자금 등 형태로 일시불 지급하고 C로 합병하려고 함
- ➡ (질의) 기금의 합병으로 해산하게 된 경우, 기금의 재산을 직원들에게 생활안정자금 등 명목으로 지급하는 것이 가능한지



답변

- 기금은 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등을 사유로 해산할 수 있으나 기금의 합병 및 분할·분할합병 등의 경우에는 청산절차를 거치지 않음
- 기금법인이 합병하는 경우에는 합병 전 기금법인의 재산과 합병 후 기금법인의 재산의 변동, 합병 대상인 각 기금법인의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, 합병의 추진 일정, 그 밖에 합병에 관한 중요 사항에 대하여 합병계약서를 작성하여, 복지기금협의회의 의결을 거쳐야 하며,
- 기금법인의 합병으로 인하여 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금은 해산 등기 후 기금의 재산을 존속하는 기금에 합병하는 절차를 거쳐야 하고, 소멸되는 기금법인의 권리·의무는 합병 후 존속하는 기금법인에 승계함

- 근로복지기본법 제71조에 의거 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원하는 등의 기금법인의 재산처리는 법 제70조제1호의 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인에만 해당되므로, 귀 질의와 같이 합병으로 인하여 소멸하는 B사내근로복지기금의 재산은 합병 후 존속하는 기금에 통합하여야 할 것이지 근로자에게 생활안정자금으로 지원하는 등의 재산 처리는 불가함

(근로복지과-724, 2011.4.28)



13-17. 구조조정으로 인한 퇴직 시 기금을 분할 지급할 수 있는지

- ○○회사는 경영합리화에 따른 구조조정의 일환으로 영업권의 일부를 새로이 신설되는 신규법인에 양도할 계획인데, 회사는 해당부서 소속 근로자 전원(전기조명과 61명)에 대하여 퇴직(의원면직)처리하고 동 근로자들은 새로이 신설되는 법인에 신규입사할 예정인 바,
 1. 이 경우 전기조명과 직원퇴직시 현행 사내근로복지기금의 일정 액을 요구할 경우에 기금의 일부를 분할하여 지급이 가능한지
 2. 만약 기금의 원금 또는 수익금 중 일부를 기금협의회에서 퇴직하는 직원에게 전별금 등으로 지급하기로 결정하였다면 적법한지 여부



답변

- 사내근로복지기금은 해당 사업체의 사업주가 출연하여 설립된 법인이며 당해 사업체 소속 근로자는 단지 기금의 수혜자에 불과하므로 사업체에서 퇴직하였다면 수혜자의 자격을 잃게 되는 것이며 기금을 분할하여 지급할 수 없음.
- 퇴직자에게 일정금액을 지급하는 것은 사업체에 재직중인 근로자를 대상으로 하는 것이 아닐 뿐 아니라 사업주의 의무사항인 법정퇴직금과 중복되는 등 사내근로복지기금법의 취지에 맞지 아니하므로 타당치 않음.

(임금 68201-243, 1995. 8. 4)



13-18. 2개 사업부서 중 1개부서를 분리하는 경우 기금분할이 가능한지

- (주)○○ 법인체내에서 건재사업부와 도료사업부라는 2개 부서가 독립재산제 형태로 경영되어 오다가 '95년 1월부터 도료사업부가 ○○화학(주)로 분리 되었는데, 기금분리의 가능성 여부 및 절차는



답변

- 사내근로복지기금법상 기금(출연금)의 처분에 관한 별도 규정은 없으나, 사내 근로복지기금은 설립자 개인이 일정한 재산을 출연하고 관리·운영하는 민법상의 재단법인과는 달리 노사가 공동으로 노력하여 발생한 사업이익의 일부를 근로자 복지증진을 위하여 출연하는 것으로서, 신설된 법인 소속 근로자들의 경영성과도 반영되어 기금에 출연되었다면 이들도 당연히 기금에 대한 출연금의 일부를 요구할 권리가 있음.
- 사내근로복지기금법 제27조의 규정에 의하면 동법에 규정되지 아니한 부분은 민법상의 재단법인에 관한 규정을 준용토록 하고 있고, 민법의 재단법인에 관한 규정을 보면 “기본재산에 관한 규정”은 정관의 기재사항으로서 기본재산의 변경은 정관의 변경을 요함.
- 정관의 변경을 위하여는 주무부장관의 허가가 필요하므로 기금(출연금)의 일부를 신설법인에 배분하는 기금처분을 하고자 할 경우에는 기금정관의 변경절차를 거쳐 그 사유서, 기금협의회 회의록, 배분하고자 하는 기금액 및 배분방법 등을 첨부한 기금정관 변경인가신청서를 관할 지방노동관서장에게 제출하여 인가를 받아 배분할 수 있을 것임.

(임금 68207-390, 1995. 12. 1)



13-19. 일부사업이 자회사로 분리시 기금분할 절차

- ➡ ○○공사의 조직 중 특정부서 △△사업을 자회사로 분리한 경우 출연금을 새로 설립된 자회사에 분리·배분할 수 있는지
- ➡ 배분이 가능하다면 근로자수로 배분하는지 또는 기금조성(당기순이익)에의 기여도로 배분하는지, 배분범위는 출연금(원금)인지, 출연금과 수익금을 포함한 금액인지



답변

- 기금은 노사가 공동으로 조성한 이익의 일부를 근로자의 복지증진을 위하여 출연하는 것으로서 자회사인 △△사업으로 이동하는 근로자들의 경영성과도 반영되어 ○○공사 사내근로복지기금에 출연되었다면 근로자들의 기금조성에 대한 기여를 고려하여 기금(출연금)의 일부를 분할할 수 있음. 다만, 기금의 분할여부는 ○○공사 사내근로복지기금 협의회에서 결정하여야 할 것임.
- 분할의 대상이 되는 기금(출연금)의 범위나 분할의 기준 등 기금의 구체적인 분할방법은 기금원금(수익금 배정에 따른 용도사업 위축 최소화)에서 근로자의 수에 따라 배정함이 원칙이겠으나 기금협의회가 자율적으로 다르게 결정할 수도 있음.

(임금 68207-379, 1999. 5. 11)



13-20. 분할로 설치된 기금에서 분할 원금의 50%를 용도사업 재원으로 사용할 수 있는지

- ➡ 분할에 의해 기금을 새로 설립하는 경우, 분할받은 원금을 사내근로복지기금법 제14조 및 시행령 제19조의 출연금으로 보아 당해 회계연도에 100분의 50범위 내에서 용도사업에 사용할 수 있는지



답변

- 기금이 분할하여 신규로 설립되는 경우 분할된 기금의 재산을 법 제14조제2항 및 시행령 제19조제3항제1호의 “당해연도 출연금”으로 볼 수 있는지 여부에

대하여는 출연행위(出捐行爲)란 당사자의 한쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산의 증가를 초래하는 것으로 기금 분할의 경우 재산의 증가없이 1개의 기금재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기금의 재산은 위 “출연금”으로 볼 수 없음.

(복지 68233-137, 2000. 5. 6)



13-21. 4개 사업부분이 각각 다른 회사로 인수되는 경우 기금분할 방법은

- 4개 사업부분으로 이루어져있는 법정관리 ○○사는 M&A 추진 중으로 인수자가 선정될 예정이나 사업부별로 각각 다른 회사로 인수될 가능성이 높은바, 이 경우 기금분할은



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의6 제1항에는 ‘기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다’라고 규정하고 있는바, 사업전체가 아닌 사업 일부만 분리 매각하여 다른 회사에 합병될 경우에는 기금협의회에서 기금분할여부를 결정하여야 할 것이고, 사업전체가 매각되어 다른 회사에 합병될 경우에는 청산절차를 거치지 않고 인수받는 기업의 기금으로 통합되어야 할 것임.
- 통합된 기금의 수혜자는 원칙적으로 인수받는 기업의 근로자도 포함되어야 하나 그 수혜수준은 합병 전 기금액, 합병 이후 출연되는 금액 등의 사정을 고려하여 일정기간 동안 합병 전 회사의 소속 근로자들을 우대할 수 있을 것임.

(노사협력복지과-163, 2004. 2. 23)



13-22. 사업의 분할합병시 기금 강제분할 가능 여부

- ➡ 사업의 일부가 분할 합병되면서 대다수 근로자들이 신설법인으로 전적을 하여 전적 전 사내근로복지기금협의회에 기금분할을 요구하고 있으나 이에 응하지 않고 있어 강제분할 등 방법이 있는지



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의6제1항에는 “기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다” 라고 임의사항으로 규정하고 있어 기금분할을 강제할 법적 근거는 없으므로 기금협의회에서 자율적으로 결정해야 할 사안임.
- 따라서 기금협의회에서 기금분할여부를 결정하지 않는다면 법령에 의해 강제로 기금을 분할할 수는 없으며, 분할요구 소송 등을 통하여 권리구제를 받을 수는 있을 것임.

(노사협력복지과-747, 2004. 4. 17)



13-23. 사업의 분할 이전에 기금 분할 가능여부

- ➡ A, B, C, D 4개 회사(각 기금이 설립되어 있음) 중 A 회사의 경우에는 사업 부문의 일부를 분리하여 B, C, D를 포함 2004년 10월 E라는 하나의 회사로 통합할 예정입니다(A 사업부문의 분리 시점은 E 회사 설립시임). 이 상황에서 E라는 회사 설립(2004년 10월) 이전에 A 회사의 기금을 분할할 수 있는지 여부
- ➡ 한편, 귀 부의 “사내근로복지기금 제도 안내(2003. 1월 발행본)” 책자에 의하면 합병기금의 수혜기준과 관련하여 「합병후 지원수준은 합병전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 합병후 3년을 초과 하지 않는 범위 안에서 합병전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있음」이라고 기술되어 있는데, E 회사 구성주체인 A(일부), B, C, D 회사의 기금합병은 강제적인지 아니면 별도의 기금을 설치·운영할 수 있는지 여부

답변

- 사내근로복지기금법 제23조의6의 규정에 따라 기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할·합병할 수 있는 것이므로 E 회사(통합회사) 설립 시기에 A 회사의 기금분할이 이루어지는 것이 바람직하고 또한, 기금분할에 관한 사항은 협의회 결정사항으로서 기금재산의 배분, 분할의 추진일정, 그 밖에 분할에 관한 중요사항 등이 포함된 분할계약서를 작성하여 협의회의 의결을 거쳐야 할 것임.
- 기금은 사업 또는 사업장에 설치하는 것이며, 사업 또는 사업장이라 함은 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장을 말하는 것으로서 통합거래소가 근로조건 결정권을 동일하게 행사하는 하나의 사업 또는 사업장으로 설립 되는 경우라면 기금은 합병하는 것이 타당하며,
 - 다만, 합병 후 지원수준은 사내근로복지기금법 제23조의3에 따라 합병전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 합병 후 3년간은 합병 전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있음.

(노사협력복지과-1649, 2004. 7. 20)



13-24. 사업분할 시 기금분할 청구권이 있는지

- △△투자신탁(주)이 △△투자신탁증권(주)으로 전환된 이후 △△투자신탁운용(주)를 자회사로 설립하여 투자신탁운용사업을 분할한 경우가 사내근로복지기금법 제23조의6제1항 “사업의 분할”의 범위에 해당되어 △△투자신탁운용(주) 노동조합에서 사내근로복지기금의 분할을 청구하는 권리행사의 타당성 여부

답변

- 기금을 운영하는 기업이 기업의 일부분을 분리하여 새로운 기업을 설립하는 경우 사내근로복지기금법 제23조의6에 의한 기금분할 사유에 해당하여 기금의 일부를 분할 할 수 있을 것임.

- 다만, 기금분할은 임의사항으로서 이를 강제할 법적근거가 없으므로 기금의 분할여부는 기금협의회에서 결정하여야 할 것으로 사료됨.

(노사협력복지과-665, 2005. 3. 4)



13-25. 사업장 및 기금분할 이후 출연금에 대한 분할 여부

- 일부사업 매각에 따른 교섭시(2004. 8. 13 합의서 작성) 기금은 종업원 인원 비율에 의하여 분할하기로 합의하였고, 이에 2004년도 출연금 출연전까지의 기금은 완전 분할되어 있는 상태이고, 2004년도 출연금은 이미 사업장 법인 및 복지기금도 완전 분리된 시점인 12월 30일에 출연되었는 바, 기금을 분할받은 회사의 노동조합에서는 2004년도 출연금의 일부도 분할해 달라도 주장하고 있음
위와 같은 상황에서 2004년도 출연금의 일부를 다시 분할한다는 것은 기금 원금을 잠식하는 것으로 법규정을 위배한다고 판단되는데 귀부의 의견은



답변

- 사업분할에 따라 기금을 분할하는 경우에는 협의회 의결을 거친 분할계약서 등에 의거 기금의 분할이 가능하며, 이 경우 재산배분에 있어서는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 하되, 분할 전 사업별 기금조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.[사내근로복지기금법 제23조의6(기금의 분할·합병) 참고]
- 다만, 귀 질의내용의 경우 사업을 분할하면서 이미 기금 재산을 분할하였으므로 위 관련 법 조항에 따른 분할계약서 상의 특별한 약정이 없는 경우라면 분할이 완료된 이후에 출연된 기금을 재배분하는 것은 원금을 감소하는 결과를 초래하게 되므로 원칙적으로 불가함.

(노사협력복지팀-77, 2006. 1. 10)



13-26. 퇴직근로자들이 유사업종으로 이직시 기금분할 가능여부

☞ 저는 ○○은행 사내근로복지기금 담당자입니다. 금번 ○○은행 내 일부 직원이 당행을 퇴직하고 △△지주사 내 △△카드사로 이동을 함에 있어 이동하는 인원에게 비례하여 사내근로복지기금 분할을 요청하고 있습니다. 분할 요청의 근거는 과거 △△은행이 자회사 형식의 새로 설립되는 △△카드사 분리 시 △△은행 내 인원 이동에 비례한 사내근로복지기금을 분할한 사례가 있어 이를 요청하고 있습니다. 제 견해로는 ○○은행에서 분리된 사업체가 아닌 다른 사업체로의 이직(퇴직)에 따른 수혜자 자격 상실로 보아 분할 지급은 불가능하다고 생각되는데, 카드사 측 주장은 기존 ○○은행카드 및 △△카드사 쪽의 합병으로 보아야 하므로 분할을 해야 한다는 의견입니다.

당장 △△은행 쪽 사내기금과의 통합도 앞두고 있는 상태에서 정확한 답변을 얻어 결정 및 통보를 해야 하는 상황입니다. 우선 위 사항이 분할이 가능한 상황인지, 가능하다 하여도 협의회에서 불가 결정이 나면 분할을 하지 않아도 문제가 없는지



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의6에 의하여 기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있는 것이며, 기금이 분할하고자 하는 경우에는 기금재산의 배분·분할의 추진일정과 그 밖에 분할에 관한 중요사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 기금협의회의 의결을 거쳐야 함.
- 따라서 사업의 분할 또는 분할합병 없이 사업의 일부가 폐지됨에 따라 근로자가 당해 사업체에서 퇴직한 경우라면 동 근로자는 기금의 수혜자로서의 자격을 상실할 뿐으로 기금의 분할요건에는 해당하지 않을 것이며, 한편 사업의 일부를 분할하여 다른 회사에 합병할 경우에는 기금협의회에서 기금 분할여부를 결정하여야 할 것임.

(노사협력복지팀-835, 2006. 3. 27)



13-27. 기금분할 시 기여도 등을 고려하여 차등있게 분할해도 되는지

- ➡ 2006.3.1부 사업이 분할되었으나 업무지연 등으로 '08.6월 기금을 분할하려고 할 때 당시 분사인원 및 현재인원, 기금조성의 기여도 등을 고려하여 60:40으로 기금협의회에서 정했을 경우 법적으로 문제가 되는지 여부
- ➡ 사내근로복지기금의 소재지를 사업장 본사 소재지로 해야 하는지, 아니면 기금 업무를 담당하고 있는 서울로 할 수 있는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의6 규정에 의거 분할의 대상이 되는 기금의 범위나 분할의 기준 등 기금의 구체적인 분할 방법은 원칙적으로 사업의 분할 당시 근로자의 수에 따라 배정하되, 분할전 사업별 기금조성의 기여도 등을 고려하여 배분함이 원칙이겠으나, 상당한 시일이 경과되어 근로자의 수 등이 현저하게 변동된 후 기금을 분할하려고 할 경우 현재 근로자수 등을 고려하여 기금협의회가 결정할 수 있을 것으로 판단되므로 동 규정에 따라 기금협의회에서 정하였다면 기금분할이 가능하다고 판단됩니다.
- 사내근로복지기금법 제5조 제5항에 따라 기금은 당해 사업의 주된사무소에 설립하는 것이 바람직하며 본사보다 지사가 더 큰 비중을 차지할 경우 지사에 기금을 설립하는 것도 가능할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-255, 2008.6.18.)



13-28. 회사분할과 기금분할 시점이 다를 경우 근로자수 기준

- 2006.3.1일부로 회사가 분할되었는데 담당자 부재 등으로 현재 분할할 경우 법인분할 현재 인원기준으로 하는지 여부



답변

- 사내근로복지기금법 제23조의6 규정에 의거 분할의 대상이 되는 기금의 범위나 분할의 기준 등 기금의 구체적인 분할 방법은 원칙적으로 사업의 분할 당시 근로자의 수에 따라 배정하되, 분할전 사업별 기금조성의 기여도 등을 고려하여 배분함이 원칙이겠으나, 상당한 시일이 경과되어 근로자의 수 등이 현저하게 변동된 후 기금을 분할하려고 할 경우 현재 근로자수 등을 고려하여 기금협의회가 결정할 수 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-119, 2008.4.25.)



13-29. 영업양도시 기금분할 절차

<사실 관계>

- 당사(A)는 2009년 하반기에 자회사(C)를 설립할 예정이고, B사는 당사(A)의 최대주주인 특수관계회사임.
- 당사(A)와 B사는 C사가 설립된 이후 각 회사의 특정 사업부문(IT부분) 영업을 동일한 시기에 양도할 예정이고, 영업 양도시 A사와 B사의 양도대상 사업부문 근로자는 C사가 승계할 예정임.
- A사와 B사는 각 사내근로복지기금을 운영중이고, C사의 사내근로복지기금은 아직 설립되지 않았음.

<질의>

- A사와 B사의 사내근로복지기금을 C사로 분할할 수 있는지 여부
- 1의 분할이 가능하다면 A사와 B사의 사내근로복지기금을 분할하기 위해 취해야 하는 절차는

- ➡ A사와 B사의 사내근로복지기금운영협의회에서 그 분할 기준을 정함에 있어 근로자 수만을 기준으로 해야하는 지, 정규직 근로자수 기준 혹은 근속기여도를 감안하여 근속 5년이상 근로자수 등의 방법으로 기금분할의 기준을 정하여도 되는지 여부
- ➡ A사와 B사의 사내근로복지기금 규모나 혜택의 차이가 커서 C사로 영업양도와 사내근로복지기금의 분할이 모두 완료된 후, 일정기간 동안 기존 A사 소속이었던 근로자들과 B사 소속이었던 근로자들 간의 기금혜택의 범위를 다르게 하여 C사의 사내근로복지기금을 운영하는 것이 가능한지와 다르게 운영할 수 있는 제한기간이 있는지 여부

답변

- 회사에서 특정 부서를 분할하여 별도의 회사를 설립하고 근로자들 또한 새로운 회사로 분리되었다면 사내근로복지기금법 제23조의6제1항 규정에 의거 기금의 분할이 가능함.
- 사내근로복지기금법 제23조의6제2항 규정에 따라 기금분할에 관한 사항은 협의회 의결사항으로서 기금재산(출연금 및 준비금)의 배분, 분할의 추진일정, 그 밖에 분할에 관한 중요사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 기금협의회 의결을 거쳐야 할 것임.
- A사와 B사로부터 분할된 사내근로복지기금을 C사에서는 하나의 사내근로복지기금으로 합병하여 운영하고자 한다면, A사와 B사의 사내근로복지기금 및 C사의 사내근로복지기금에서 취해야 하는 절차는
 - ① 이 경우 근로자들을 인계하는 A, B사는 기금협의회를 개최하여 기금분할 조건 및 추진일정 등이 명시된 기금분할계획서를 작성하여 기금협의회에서 의결 후 C사에 기금분할 사항을 통보하고 기금이 설립되면 분할계획서에 명시된 대로 분할재산을 송금해야 할 것임.
 - ② 신설 C사에서는 기금 설립절차를 거쳐 기금을 설립하고 A 및 B사에 각 기금설립 사실과 신규 개설된 예금계좌를 통보하여 분할기금을 입금받을 수 있도록 조치해야 할 것임.

- ③ 기금설립 순서는 A사 또는 B사 중에서 먼저 분리되는 인원을 받아 기금을 설립하며, 늦게 분리되는 회사의 근로자와 기금재산을 받더라도 합병이 아닌 A 및 B사의 기금분할로 업무처리를 해야 하고, 기금재산의 배분이 끝나면 A, B, C사 모두 자산변경보고를 해야 할 것임.
- 사내근로복지기금법 제23조의6제4항 규정에 의거 기금분할시 기금재산배분에 있어서는 원칙적으로 근로자수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으며 합리적인 기준은 기금협의회에서 결정해야 할 것임.
 - 새로 신설된 C기금은 목적사업 수혜혜택을 동일하게 적용하는 것이 바람직하나, 사내근로복지기금법 제23조의3제3항 규정에 의거 A사 및 B사에서 인수된 기금의 근로자별 평균기금잔액, 합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 합병 후 3년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 합병 전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있음.

(임금복지과-399, 2009.6.2.)



13-30. 사업이관시 기금분할 여부

- ❶ 지식경제부의 「전력산업구조 발전방안」에 따라 발전 5사가 보유한 양수발전소를 수력발전을 보유한 한수원으로 통합·이관(근로자 포함), 발전 5사는 분할합병대상(양수발전)을 분할하고 한수원은 분할된 부분(양수발전)을 흡수합병하는 분할합병계약을 체결

근로복지기본법 제75조제1항에 따르면 “기금법인은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다”되어 있는데 「전력산업구조 발전방안」의 내용이 사업의 분할·분할합병에 해당되는지 여부, 발전5사가 한수원으로 사내근로복지기금을 분할해야 하는 근거가 근로복지기본법 제75조제1항 이외에는 없는지, 그 외 명확한 근거가 없다면 기금협의회를 통해 기금분할을 의결하여 추진할 수 있는지



답변

- ❶ 귀 질의의 「전력산업구조 발전방안」의 내용이 사업의 일부(양수발전소)를 분리하여 새로운 사업(한수원)에 합병하는 것이라면 근로복지기본법 제75조제1항에 따라 “기금법인은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다”에 해당된다고 사료되나, 동 조항은 임의사항으로 규정하고 있어 기금분할을 강제하고 있는 것은 아닙니다.
- ❷ 기금분할을 강제할 법적 근거는 없으므로 복지기금협의회에서 자율적으로 결정하여야 할 사안입니다. 다만 기금은 노사가 공동으로 조성한 이익의 일부를 근로자의 복지증진을 위하여 출연하는 것으로서 양수발전에서 한수원으로 이동하는 근로자들의 경영성과도 반영되어 발전5사의 사내근로복지기금에 출연되었다면 근로자들의 기금조성에 대한 기여를 고려하여 기금의 일부를 분할하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.
- ❸ 기금법인이 분할합병을 하는 경우에는 근로복지기본법 제75조제3항에 따라 “기금법인 재산의 배분 및 합병에 따른 기금법인 재산의 변동, 분할합병 대상인 각 기금법인의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, 분할합병의 추진 일정, 그 밖에 분할합병에 관한 중요 사항”이 포함된 분할합병계약을 작성하여 복지기금협의회 의결을 거쳐야 하고,

- 같은 법 제75조제4항에 따라 재산배분을 할 때에는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도를 고려하여 배분할 수 있음을 알려드립니다.

(근로복지과-553, 2011.4.13.)



13-31. 기금분할시 정관, 임원선출 관련 절차

- 기업 분리에 따라 기금분할 예정인데 정관임원 변경 등 관련 절차가 어떻게 되는지, 「사내근로기금법」이 「근로복지기본법」으로 통합 개정되었는데 기금법인의 정관도 변경 신고를 하여야 하는지 여부

※ 기존 사업 분할로 새로운 사업(또는 사업장) 설립 예정(유선 확인)



답변

- 근로복지기본법 제75조제1항에 따르면 기금법인은 사업의 분할 등에 따라 기금을 분할할 수 있고, 같은 법 제2항에서는 기금법인이 분할을 하고자 하는 경우에는 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거치도록 정하고 있으며,
 - 같은 법 제75조제4항에서는 위 제2항에 따른 재산배분을 할 때에는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있도록 하고 있습니다.
- 같은 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 인하여 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 하고, 기금법인의 분할로 인하여 존속하는 기금법인은 변경등기를 하여야 합니다.
 - 아울러 같은 법 제77조에서는 기금법인의 분할은 분할로 인하여 설립되는 기금법인의 설립등기 또는 존속하는 기금법인의 변경등기를 함으로써 그

효력이 생기며, 분할로 인하여 설립되거나 존속하는 기금법인은 분할계획서에서 정하는 바에 따라 분할되는 기금법인의 권리·의무를 승계한다고 정하고 있습니다.

- 따라서 귀 질의에서 신설되는 기금법인의 설립과 관련하여서는 설립인가신청(시행령 제30조 및 시행규칙 제20조, 별지 제7호서식) 후 설립등기(법 제52조 제5항 및 시행령 제32조)를 하여야 하고,

- 존속하는 기금법인은 정관의 변경사항이 있는 경우 정관변경 인가신청(시행령 제38조 및 시행규칙 제23조, 별지 제11호 서식)을 하고, 등기사항에 변경이 있는 경우에는 변경등기(시행령 제35조)를, 또는 기본재산의 총액이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경 내용을 고용노동부 장관에게 보고(시행령 제35조 및 시행규칙 제22조, 별지 제10호 서식)하여야 합니다.

- 「사내근로기금법」이 「근로복지기본법」으로 통합·개정됨에 따라 기금법인의 정관을 반드시 변경·인가를 받아야 하는 지에 대하여는 근거 법 조항의 수정 등 단순히 문구만을 수정하고자 하는 경우라면 필요치 아니하다고 사료되며, 법 개정으로 정관의 필수 기재사항 주요내용에 변경이 필요한 경우라면 변경·인가를 받아야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-673, 2011.4.22.)

근로자복지기본법·령·규칙 (우리사주 관련)

동 법령은 「근로자복지기본법」과 「사내근로복지기금법」을 현행 「근로복지기본법」으로 통합
(2010년)되기 전 법령으로 질의회시의 근거법령을 참조하기 위해 수록한 것임

목 차

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제1장 총 칙		
제1조(목적)283	제1조(목적)283	제1조(목적)283
제2조(정의)283		
제3조(근로자복지정책의 기본원칙)284		
제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무)285		
제5조(사업주 및 노동조합의 책무)285		
제6조(목적외 사용금지)286		
제7조(재원의 조성)286		
제8조(근로자복지정책위원회)287	제2조(중앙근로자복지정책위원회의 위원)287	
	제3조(위원의 임기)288	
	제4조(위원장의 직무)288	
	제5조(중앙위원회의 운영)289	
제9조(기본계획의 수립 등)290		
제10조(관계기관 등의 협조 등)291		

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제11조(용자업무취급기관)292	제6조(용자업무취급기관) 292	
제12조(세제지원)293		
– 중략 –293	– 중략 –293	– 중략 –293
제2장 근로자의 주거안정		
제3장 근로자의 생활안정 및 재산형성		
제4장 근로자 신용보증 지원		
제5장 우리사주제도		
제27조(우리사주제도의 목적)294		
제28조(우리사주조합의 설립)294	제11조(우리사주조합의 설립 등)294	제7조(우리사주조합 설립에 관한 협의사항) .. 295 제8조(조합설립의 신고 등)295
제29조(우리사주조합원의 자격 등)296	제11조의2(관계회사)296	제9조(재가입 제한기간) 297
제30조(우리사주조합의 운영)300	제12조(우리사주조합원의 자격)297 제13조(총회의 개최)300	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	제14조(규약의 내용) 301	
	제15조(조합의 운영)302	제10조(조합이전의 보고)303 제11조(조합 운영상황의 보고)303
	제16조(배당금의 처리)304	
제31조(우리사주조합의 의결권 행사) 304	제17조(조합의 의결권 행사)304	
제32조(우리사주조합원에 대한 우선배정) ...306		
제32조의2(우리사주매수선택권)307	제17조의2(우리사주매수선택권)307	제11조의2(우리사주매수선택권 행사가격 산정을 위한 평가가격)310
제32조의3(우선배정 및 우리사주매수선택권 부여의 제한)314		
제32조의4(우리사주조합의 차입)316	제17조의3(조합차입) 316	
제33조(우리사주조합의 자사주 취득 및 배정)318	제18조(조합의 자사주 취득)318 제19조(조합의 자사주 배정)318	제12조(퇴직 근로자에 대한 자사주 배정) ...320
제34조(자사주의 예탁기간)321	제20조(자사주의 예탁기간)321	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	제21조(자사주의 인출)322	제13조(자사주의 인출)323
제35조(우리사주조합기금의 조성 및 사용) ..324	제22조(조합기금의 사용)325	제14조(자사주 취득기한의 예외)325
제36조(우리사주조합에 대한 지원 등)326	제23조(우리사주운영위원회의 설치·운영) ...326	
제37조(우리사주조합 등의 거래제한)327	제24조(수탁기관 및 예탁자사주의 담보 제공)327	제15조(수탁기관)327
	제25조(인출주식의 우선매입)329	제16조(자사주의 취득기준일)328
제38조(비상장법인의 자사주의 처분)330	제26조(환매수 가격)331	
제39조(우리사주조합의 해산)332	제27조(조합해산의 보고 등)332	제17조(조합의 해산사유)333
		제18조(조합해산의 보고)333
제40조(우리사주제도 활성화 지원)334		
제41조(주권상장법인 등의 특례)334		
제42조(근로자의 기업인수 지원)335		

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
- 중략 -335	- 중략 -335	- 중략 -335
제6장 근로자복지시설 등에 대한 지원		
제7장 근로자복지진흥기금		
제8장 보 칙		
제54조(지도감독 등)335	제34조(기금운용의 감독)335	
	제35조(자료제출의 요구 등)336	제20조(시정기간)336
제55조(권한의 위임·위탁)337	제36조(권한의 위임·위탁)337	제21조(업무처리규정)337
제56조(반환명령)338	제37조(보조금 또는 융자금의 반환절차) ...338	
제57조(과태료)339	제38조(과태료의 부과·징수)340	제22조(과태료의 징수절차)341
부 칙342	부 칙342	부 칙342

근로자복지기본법·령·규칙 (우리사주 관련)

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제정 2001. 8.14 법률 6510호 제8차(타)일부개정 2009. 2.3 제9407호 제1장 총 칙 제1조(목적) 이 법은 근로자복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형있는 발전에 기여함을 목적으로 한다. 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료·그 밖에 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 2. “사업주”라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다.	제정 2001.12.27 대통령령 제17434호 (타)일부개정 2008.12.31제21214호 제1조(목적) 이 영은 「근로자복지기본법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.	제정 2001.12.31 노동부령 181호 일부개정 2007. 7.24 노동부령 281호 제1조(목적) 이 규칙은 「근로자복지기본법」 및 동법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
3. “주택사업자”라 함은 근로자에게 분양 또는 임대하는 것을 목적으로 주택을 건설하거나 구입하는 자를 말한다. 4. “우리사주조합”이라 함은 주식 회사의 근로자가 당해 회사의 주식을 취득·관리하기 위하여 이 법이 정하는 요건을 갖추어 조직한 단체를 말한다. 제3조(근로자복지정책의 기본원칙) ①근로자복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건을 제외한다)정책은 근로자의 경제·사회활동에의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 그 목적으로 하여야 한다. ②근로복지정책을 수립·시행함에 있어 근로자가 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록		

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
배려하고 지원하여야 한다. ③이 법의 규정에 의한 근로자의 복지향상을 지원함에 있어서는 중소·영세기업에 근무하는 근로자, 저소득 근로자 및 장기근속 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다. ④제3항의 규정에 의한 중소·영세기업의 범위, 저소득 근로자 및 장기근속 근로자의 범위는 근로자복지사업의 특성을 감안하여 노동부령으로 정한다. 제4조(국가 또는 지방자치단체의 책무) 국가 또는 지방자치단체는 근로자복지정책을 수립·시행함에 있어 제3조의 근로자복지정책의 기본원칙에 따라 예산·세제상의 지원을 함으로써 근로자의 복지증진이 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다. 제5조(사업주 및 노동조합의 책무) ①사업		

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
주는 당해 사업장 근로자의 복지증진을 위하여 노력하여야 한다. ②사업주는 당해 사업장 근로자의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금을 설치할 수 있다. 사내근로복지기금의 설치·관리 및 지원 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. ③노동조합 및 근로자는 근로의욕 증진을 통하여 생산성 향상에 노력하고 근로자복지정책에 협력하여야 한다. 제6조(목적외 사용금지) 누구든지 근로자 복지를 위하여 보조 또는 융자받은 자금은 그 목적사업에만 사용하여야 한다. 제7조(재원의 조성) ①국가는 이 법에 의한 근로자복지사업에 소요되는 재원의 조성에 적극 노력하여야 한다.		

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
②제1항의 규정에 의하여 조성한 재원은 필요한 경우 제47조의 규정에 의한 근로자복지진흥기금에 출연하거나 용자할 수 있다. 제8조(근로자복지정책위원회) ①이 법에 의한 근로자복지에 관한 기본방향 및 주요정책 등을 심의하기 위하여 노동부에 중앙근로자복지정책위원회(이하 “중앙위원회”라 한다)를 둔다. ②중앙위원회는 위원장을 포함하여 15인 이내의 위원으로 구성하되 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각각의 동수로 구성하며, 위원장은 노동부장관이 되고 위원은 대통령이 정하는 자중에서 노동부장관이 위촉한다. ③중앙위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.	제2조(중앙근로자복지정책위원회의 위원) 「근로자복지기본법」(이하 “법”이라 한다) 제8조제2항에서 “대통령령이 정하는 자”라 함은 다음 각 호의 자를 말한다. 1. 근로자를 대표하는 위원은 총연합단체인 노동조합중 노동부장관이 지정하는 조합에서 추천하는 자 2. 사업주를 대표하는 위원은 전국적 규모를 갖춘 사용자 단체 중 노동부	「비영리민간단체지원법」 제2조(정의) 이 법에 있어서 “비영리민간단체”라 함은 영리가 아닌 공익활동을 수행하는 것을 주된 목적으로 하는 민간단체로서 다음 각 호의 요건을 갖춘 단체를 말한다. 1. 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수일 것 2. 구성원 상호간에 이익분배를 하지 아니할 것 3. 사실상 특정정당 또는 선출직 후보를 지지·지원할 것을 주된 목적으로 하거나, 특정 종교의 교리전파를 주된 목적으로 설립·운영되지 아니할 것

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
1. 제9조제1항의 규정에 의한 근로자의 복지증진에 관한 기본계획 2. 근로자복지사업에 소요되는 재원 조성에 관한 사항 3. 그 밖에 위원장이 부의하는 사항 ④중앙위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑤특별시·광역시·도(이하 “시·도”라 한다)에는 시·도의 근로자복지에 관한 기본방향 및 주요정책 등을 심의하기 위하여 시·도근로자복지정책위원회(이하 “시·도위원회”라 한다)를 둘 수 있다. 시·도위원회의 기능을 담당하기에 적합한 다른 위원회가 있는 경우 그 기능을 대신하게 할 수 있으며 시·도위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 조례로 정한다.	장관이 지정하는 단체에서 추천하는 자 3. 공익을 대표하는 위원은 다음 각 목의 자 가. 기획재정부차관 나. 근로자복지에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 다. 시민단체(「비영리민간단체지원법」 제2조의 규정에 의한 비영리 민간 단체를 말한다)에서 추천하는 자 제3조(위원의 임기) 제2조의 규정에 의한 중앙근로자복지정책위원회(이하 “중앙위원회”라 한다) 위원(제2조제3호가목의 위원을 제외한다)의 임기는 3년으로 한다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다. 제4조(위원장의 직무) ①중앙위원회의 위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 위원회를 대표하며, 회무를 통할한다.	4. 상시 구성원수가 100인 이상일 것 5. 최근 1년 이상 공익활동실적이 있을 것 6. 법인이 아닌 단체일 경우에는 대표자 또는 관리인이 있을 것

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	②위원장이 부득이한 사유로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 공익을 대표하는 위원중 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다. 제5조(중앙위원회의 운영) ①위원장은 중앙위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다. ②회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ③중앙위원회는 안전의 심의를 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 관계 행정기관 또는 단체에 대하여 자료의 제출을 요청하거나 관계공무원이나 전문가 등 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다. ④중앙위원회에 그 사무처리를 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 노동부 소속 공무원중에서 위원장이 임명한다. ⑤회의에 출석한 위원 및 제3항의	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제9조(기본계획의 수립 등) ①노동부장관은 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 근로자의 복지증진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다. 이 경우 제8조의 규정에 의한 중앙위원회의 심의를 거쳐야 한다. ②기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 근로자의 주거안정에 관한 사항	규정에 의하여 출석한 관계인에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 그 소관업무와 직접 관련되는 공무원인 경우에는 그러하지 아니하다. ⑥이 영에 규정된 사항외에 중앙위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 중앙위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
2. 근로자의 생활안정에 관한 사항 3. 근로자의 재산형성에 관한 사항 4. 우리사주제도에 관한 사항 5. 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항 6. 근로자복지사업에 소요되는 재원 조성에 관한 사항 7. 그 밖에 근로자의 복지증진을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항 ③노동부장관은 기본계획을 수립한 때에는 이를 공표하여야 한다. ④지방자치단체의 장은 제8조제3항의 규정에 의하여 중앙위원회에서 심의한 기본계획에 따라 당해 지방자치단체의 근로자복지증진계획을 수립·시행하여야 한다. 제10조(관계기관 등의 협조 등) ①노동부장관 또는 지방자치단체의 장은 중앙행정기관 등 관계기관 및 단체에 대하여		

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
기본계획의 수립 및 근로자복지사업 시행 등에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 관계기관 및 단체는 특별한 사정이 없는 한 이에 협조하여야 한다. ②지방자치단체, 국가의 보조를 받는 비영리법인이 근로자복지사업을 추진하는 경우에는 노동부장관과 협의하여야 한다. 제11조(융자업무취급기관) ①국가 또는 지방자치단체는 다음 각 호의 금융기관(이하 “융자업무취급기관”이라 한다)으로 하여금 이 법에 의한 융자업무를 취급하게 할 수 있다. 1. 은행법 제8조제1항의 규정에 의하여 설립한 금융기관 2. 그 밖에 대통령령이 정하는 금융기관 ②노동부장관 및 지방자치단체의 장은 근로자를 우대하는 금융기관에	제6조(융자업무취급기관) 법 제11조 제1항제2호에서 “그 밖에 대통령령이 정하는 금융기관”이라 함은 다음 각 호의 금융기관을 말한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
대하여 이 법에 의한 용자업무의 취급 등을 우선하게 할 수 있다. 제12조(세제지원) 국가 또는 지방자치단체는 근로자의 주거안정·생활안정·재산형성, 우리사주제도 활성화, 근로자 복지시설 및 근로자복지진흥기금의 설치·운영 등 근로자의 복지증진을 위하여 조세특례제한법 등 조세에 관한 법률이 정하는 바에 따라 세제상의 지원을 할 수 있다. - 중 략 - 제2장 근로자의 주거안정 제3장 근로자의 생활안정 및 재산형성 제4장 근로자 신용보증 지원	1. 「농업협동조합법」에 의한 농업협동조합중앙회 2. 「수산업협동조합법」에 의한 수산업협동조합중앙회 3. 「한국산업은행법」에 의한 한국산업은행 4. 「중소기업은행법」에 의한 중소기업은행 5. 「새마을금고법」에 의한 새마을금고와 그 연합회 6. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권금융회사 - 중 략 -	- 중 략 -

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제5장 우리사주제도 제27조(우리사주제도의 목적) 우리사주 제도는 근로자로 하여금 우리사주조합을 통하여 당해 우리사주조합이 설립된 회사의 주식(이하 “자사주”라 한다)을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력 증진을 도모함을 목적으로 한다. 제28조(우리사주조합의 설립) ①근로자는 대통령령이 정하는 바에 따라 우리사주조합을 설립할 수 있다. 이 경우 근로자는 사전에 회사와 협의하여야 한다. ②우리사주조합의 설립 및 운영에 있어서 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.	제11조(우리사주조합의 설립 등) ①법 제28조의 규정에 의하여 우리사주조합(이하 “조합”이라 한다)을 설립하고자 하는 근로자는 당해 회사의 전체 근로자(법 제29조제1항 각 호의 자를 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 5분의 1 이상의 동의를 얻어 다음 각 호의 업무를 담당하는 우리사주조합설립준비위원회(이하 “준비위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	1. 계약안의 작성 2. 노동부령이 정하는 사항에 관한 회사와의 협의 3. 조합 창립총회의 개최 4. 그 밖에 조합의 설립에 필요한 업무 ②준비위원회는 근로자 과반수가 참석한 조합 창립총회를 개최하여 조합의 규약을 확정하고 대표자 등 임원을 선출하여야 한다. ③준비위원회는 제2항의 규정에 의한 절차를 완료한 후 3주 이내에 법 제37조제1항의 규정에 의한 수탁기관과 우리사주 관리위탁계약을 체결하여야 한다. ④준비위원회는 제3항의 규정에 의하여 수탁기관과 우리사주 관리위탁계약을 체결한 후 3주 이내에 제1항의 규정에 의한 규약 등을 첨부하여 노동부령이 정하는 바에 따라	제7조(우리사주조합 설립에 관한 협의 사항) 영 제11조제1항제2호에서 “노동부령이 정하는 사항”이라 함은 다음 각 호와 같다. 1. 법 제28조의 규정에 의한 우리사주조합(이하 “조합”이라 한다)의 설립에 대한 회사의 지원에 관한 사항 2. 법 제36조제2항의 규정에 의한 우리사주운영위원회의 설치에 관한 사항 3. 그밖에 조합의 설립에 필요한 사항 제8조(조합설립의 신고 등) ①영 제11조제4항의 규정에 의한 신고는 별지 제1호 서식에 의하되, 그 신고서에는 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다. 1. 조합의 규약 사본

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제29조(우리사주조합원의 자격 등) ①우리사주조합이 설립된 회사의 모든 근로자[당해 회사가 대통령령이 정하는 바에 따라 발행주식총수의 100분의 50 이상의 소유를 통하여 지배하고 있는 회사(이하 “관계회사”라 한다)의 근로자를 포함한다]는 우리사주조합에 가입할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 우리사주조합원이 될 수 없으며, 우리사주조합원이 이에 해당하는 경우에는 그 자격을 상실한다.	노동부장관에게 신고하여야 한다. ⑤조합은 노동부령이 정하는 바에 따라 제4항의 규정에 의한 신고사실에 관하여 확인서를 발급받을 수 있다. 제11조의2(관계회사) 법 제29조제1항 각 호 외의 부분 본문의 규정에 의한 관계회사는 다음 각 호의 회사(이하 “관계회사”라 한다)로 한다. 1. 조합이 설립된 회사가 발행주식총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인 2. 제1호의 비상장법인이 발행주식총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인	2. 조합의 창립총회 의사록 사본 3. 회사의 사업자등록증 사본 4. 우리사주관리위탁계약서 사본 ②영 제11조제5항의 규정에 의한 확인서 발급의 신청은 별지 제1호의 2서식에 의하며, 확인서의 교부는 별지 제1호의 3서식에 의한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
1. 당해 회사 또는 관계회사의 주주 총회에서 선임된 임원. 다만, 우리사주조합원인 자가 주주총회에서 임원으로 선임되는 경우에는 우리사주조합원으로서 배정받은 자사와 제32조의2의 규정에 의하여 부여된 우리사주매수선택권에 한하여 우리사주조합원의 자격을 유지할 수 있다. 2. 당해 회사의 주주 또는 관계회사의 근로자인 경우에는 관계회사의 주주. 다만, 대통령령이 정하는 소액주주를 제외한다. 3. 그 밖에 대통령령이 정하는 자 ②우리사주조합원은 자유로이 우리사주조합에서 탈퇴할 수 있다. 다만, 우리사주조합은 탈퇴한 우리사주조합원에 대하여 노동부령으로 정하는 기간을 초과하지 않는 범위 내에서 제30조제2항제1호에 의한 규약이	제12조(우리사주조합원의 자격) ①법 제29조제1항제2호 단서에서 “대통령령이 정하는 소액주주”라 함은 당해 회사 또는 관계회사의 발행주식총액의 100분의 1에 해당하는 금액과 3억원 중 적은 금액 미만의 주식을 소유하는 주주(관계회사의 경우에는 관계회사의 근로자인 주주에 한한다)를 말한다. 이 경우 금액은 권면액을 기준으로 산정한다. ②법 제29조제1항제3호에서 “그 밖에	제9조(재가입 제한기간) 법 제29조제2항 단서에서 “노동부령으로 정하는 기간”이라 함은 2년을 말한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
정하는 바에 따라 재가입을 제한할 수 있다. ③관계회사의 근로자(제1항 각호의 자를 제외한다. 이하 이 조에서 같다)가 제1항의 규정에 따라 당해 관계회사를 지배하고 있는 회사(이하 이 조에서 “지배회사”라 한다)의 우리사주조합에 가입하기 위하여는 다음의 요건을 모두 갖추어야 하며, 지배회사의 우리사주조합에 가입한 후 관계회사의 우리사주조합을 설립하는 경우에는 지배회사 우리사주조합의 우리사주조합원 자격을 상실한다. 1. 당해 관계회사 근로자 전원의 과반수의 동의를 얻을 것 2. 지배회사 우리사주조합의 동의를 얻을 것 3. 당해 관계회사의 우리사주조합이 설립되어 있는 경우 당해 우리사주조합이 해산될 것. 다만, 제39조	대통령령이 정하는 자”라 함은 다음 각 호의 자를 말한다. 1. 「소득세법 시행령」 제20조의 규정에 의한 일용근로자 2. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조제1항제1호에 따른 최대주주 3. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제8조제1호가목부터 자목까지의 규정에 따른 최대주주의 특수관계인 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제8조(특수관계인의 범위) 법 제9조제1항제1호에서 “대통령령으로 정하는 특수한 관계에 있는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(이하 “특수관계인”이라 한다)를 말한다. 1. 본인이 개인인 경우에는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자 가. 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다) 나. 6촌 이내의 부계혈족 및 4촌이내의	「증권거래법」〈삭제〉 〈삭제〉 제54조의5(사외이사의 선임) ④다음 각 호의 1에 해당하는 자는 제1항의 규정에 의한 증권회사의 사외이사가 되지 못하며 사외이사가 된 후 이에 해당하게 된 때에는 그 직을 상실한다. 2. 당해 회사의 주주로서 의결권있는 발행주식총수를 기준으로 본인 및 그의 특수관계인이 소유하는 주식의 수가 가장 많은 경우 당해 본인(이하 “최대주주”라 한다)

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제1항제4호 단서의 규정에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. ④회사의 근로자는 당해 회사의 관계 회사로의 편입 또는 관계회사에서의 제외 등으로 인하여 우리사주조합원 자격에 변동이 있는 경우에는 이미 배정 받은 자사주와 제32조의2의 규정에 의하여 부여된 우리사주매수 선택권에 한하여 변경 전 우리사주조합의 우리사주조합원 자격을 유지한다.	부계혈족의 처 다. 3촌이내의 부계혈족의 남편 라. 3촌이내의 모계혈족과 그 배우자 및 자녀 마. 배우자의 2촌 이내의 부계혈족과 그 배우자 바. 양자의 생가의 직계존속 사. 양자 및 그 배우자와 양가의 직계비속 아. 혼인 외의 출생자의 생모 자. 본인의 금전, 그밖의 재산에 의하여 생계를 유지하는 자 및 생계를 함께 하는 자	「소득세법 시행령」 제20조(일용근로자의 범위) 법 제14조제3항 제2호에서 “일용근로자”라 함은 근로를 제공한 날 또는 시간에 따라 근로대가를 계산하거나 근로를 제공한 날 또는 시간의 근로성고에 따라 급여를 계산하여 받는 자로서 다음 각호에 규정된 자를 말한다. 1. 건설공사에 종사하는 자로서 다음 각목의 자를 제외한 자 가. 동일한 고용주에게 계속하여 1년 이상 고용된 자 나. 다음의 업무에 종사하기 위하여 통상 동일한 고용주에게 계속하여 고용되는 자 (1) 작업준비를 하고 노무에 종사하는 자를 직접 지휘·감독하는 업무 (2) 작업현장에서 필요한 기술적인 업무, 사무·타자·취사·경비 등의 업무 (3) 건설기계의 운전 또는 정비업무 2. 하역작업에 종사하는 자(항만근로자를 포함한다)로서 다음 각목의 자를 제외한 자 가. 통상 근로를 제공한 날에 근로대가를 받지 아니하고 정기적으로 근로대가를 받는 자 나. 다음의 업무에 종사하기 위하여 통상

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제30조(우리사주조합의 운영) ①우리사주조합은 전체 우리사주조합원의 의사를 반영하여 민주적으로 운영되어야 한다. ②다음 각 호의 사항은 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다. 1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항 2. 제35조의 규정에 의한 우리사주조합기금의 설치에 관한 사항 3. 예산 및 결산에 관한 사항 4. 우리사주조합의 대표자 등 임원 선출	제13조(총회의 개최) ①조합의 대표자는 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다. 다만, 당해 연도에 법 제30조 제2항의 규정에 의한 의결사항이 없는 경우에는 규약이 정하는 바에 따라 조합의 운영상황을 공고함으로써 총회의 개최에 갈음할 수 있다. ②조합의 대표자는 전체 우리사주	동일한 고용주에게 계속하여 고용되는 자 (1) 작업준비를 하고 노무에 종사하는 자를 직접 지휘·감독하는 업무 (2) 주된 기계의 운전 또는 정비업무 3. 제1호 또는 제2호외의 업무에 종사하는 자로서 근로계약에 따라 동일한 고용주에게 3월 이상 계속하여 고용되어 있지 아니한 자

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
5. 삭제 6. 그 밖에 중요한 사항 ③우리사주조합은 규약으로 우리사주 조합원총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다. 다만, 제2항제1호에 관한 사항은 반드시 우리사주조합원총회의 의결을 거쳐야 한다. ④우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. ⑤그 밖에 우리사주조합의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	조합원(이하 “조합원”이라 한다) 5분의1 이상이 총회의 목적사항을 명시하여 총회소집을 요구하는 때에는 3주 이내에 총회를 개최하여야 한다. ③제2항의 규정은 법 제30조제3항의 규정에 의한 대의원회 소집의 경우에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 “총회”는 “대의원회”로 “조합원”은 “대의원”으로 본다. 제14조(규약의 내용) 법 제30조제2항 제1호의 규정에 의한 규약에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 목적 2. 명칭 3. 주된 사무소 및 분사무소의 소재지 4. 조합의 임원에 관한 사항 5. 의결권의 행사방법에 관한 사항 6. 법 제35조의 규정에 의한 우리사주	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	조합기금(이하 “조합기금”이라 한다)의 구성 및 운용에 관한 사항 7. 조합의 자사주 취득 및 배정에 관한 사항 8. 예탁주식의 인출에 관한 사항 9. 조합 해산시 잔여 재산 처분에 관한 사항 제15조(조합의 운영) ①조합은 자사주 취득과 배정을 함에 있어서 조합원의 개인별계정(이하 “개인별계정”이라 한다)과 조합계정을 구분하여 관리 하여야 한다. ②법 제32조 및 법 제33조의 규정에 의한 자사주 배정 및 법 제32조의2의 규정에 의한 우리사주매수선택권(이하 “우리사주매수선택권”이라 한다)의 부여에 있어서는 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 한다. ③조합은 조합원이 열람할 수 있도록	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	다음 각 호의 장부와 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하고, 이를 10년간 보존하여야 한다. 1. 조합원 명부 2. 규약 3. 조합의 임원 및 대의원의 성명과 주소록 4. 회계에 관한 장부 및 서류 5. 조합 및 조합원의 주식취득·관리에 관한 장부 및 서류 ④조합은 그 주된 사무소를 이전한 때에는 이전한 날부터 3주 이내에 그 이전사실을 노동부장관에게 보고하여야 한다. ⑤조합의 회계연도는 당해 회사의 회계연도에 따른다. ⑥조합은 매 회계연도 종료후 3월 이내에 그 운영상황을 노동부장관에게 보고하여야 한다.	제10조(조합이전의 보고) 영 제15조 제4항의 규정에 의한 보고는 별지 제2호 서식에 의한다. 제11조(조합 운영상황의 보고) 영 제15조 제6항의 규정에 의한 조합운영상황의 보고는 별지 제3호 서식에 의하되, 그 보고서에는 다음 각 호의 서류를

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제31조(우리사주조합의 의결권 행사) ①우리사주조합 대표자는 우리사주 조합원의 의사표시 내용에 따라 주주	제16조(배당금의 처리) ①개인별계정에 배정된 주식에 대한 배당금(주식 배당을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조합원에게 지급되어야 한다. ②조합계정으로 보유되는 주식에 대한 배당금은 조합에 귀속한다. 제17조(조합의 의결권 행사) ①조합의 대표자가 법 제31조의 규정에 의하여 의결권을 행사함에 있어서 개인별	첨부하여야 한다. 1. 대차대조표 2. 손익계산서 3. 이익잉여금처분계산서 또는 결손금 처리계산서 4. 사업보고서 5. 규약 사본(규약 변경시에 한한다) 6. 액면분할 등 주식변동이 있는 경우 이를 증명할 수 있는 서류

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
총회 의안에 대한 의결권(이하 “의결권”이라 한다)을 행사하여야 한다. 의결권 행사의 구체적인 방법은 대통령령으로 정한다. ②제1항의 규정에 불구하고 우리사주조합의 대표자는 우리사주조합원이 의결권 행사의 위임을 요청한 경우에는 당해 우리사주조합원의 주식 보유분에 대한 의결권의 행사를 그 우리사주조합원에게 위임하여야 한다.	계정에 배정된 주식의 의결권은 다음 각 호의 방식에 의하여 행사한다. 1. 7일 이상의 기간을 정하여 조합원으로부터 주주총회 의안에 대한 의사표시를 받거나 의결권 행사의 위임요청 여부를 확인하여 당해 의결권을 행사하거나 조합원에게 당해 의결권을 위임할 것 2. 제1호의 규정에 의한 기간 동안 의사표시 또는 위임요청이 없는 주식의 의결권은 당해 주주총회의 참석 주식수에서 의사표시가 없거나 위임의 요청이 없는 주식수를 뺀 주식수의 의결내용에 영향을 미치지 아니하도록 그 의결권을 행사할 것 ②조합의 대표자는 조합계정으로 보유하는 주식의 의결권을 행사함에 있어서는 다음 각 호의 방식중 조합과 회사가 협의하여 규약으로 정하는 방식에 따라 행사한다.	「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조(그 밖의 용어의 정의) ⑬이 법에서 “증권시장”이란 증권의 매매를 위하여 거래소가 개설하는 시장으로서 다음 각 호의 것을 말한다. 1. 제4조제2항 각 호의 증권의 매매를 위하여 개설하는 시장(이하 “유가증권시장”이라 한다) 2. 제4조제2항 각 호의 증권 중 대통령령으로 정하는 증권의 매매를 위하여 개설하는 시장(이하 “코스닥시장”이라 한다) ⑮이 법에서 “상장법인”, “비상장법인”, “주권상장법인” 및 “주권비상장법인”이란 각각 다음 각 호의 자를 말한다. 1. 상장법인 : 증권시장에 상장된 증권(이하 “상장증권”이라 한다)을 발행한 법인 2. 비상장법인 : 상장법인을 제외한 법인

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제32조(우리사주조합원에 대한 우선 배정) ①「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」제9조제15항제3호에 따른 주권상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인을 제외한다) 또는 주권을 같은 법 제9조제13항제1호에 따른 유가증권시장에 상장하고자 하는 법인이 같은 법에 따라 주권을 모집 또는 매출하는 경우에 우리사주조합원은	1. 제1항제1호의 규정에 의하여 개인 별계정에 배정된 주식에 대한 의사 표시가 있는 조합원의 의사표시 비율과 동일한 비율대로 행사할 것 2. 당해 주주총회의 참석 주식수에서 조합계정으로 보유하는 주식수를 뺀 주식수의 의결내용에 영향을 미치지 아니하도록 행사할 것 3. 조합원총회에서 정한 의사표시의 내용에 따라 행사할 것	3. 주권상장법인 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 법인 가. 증권시장에 상장된 주권을 발행한 법인 나. 주권과 관련된 증권예탁증권이 증권 시장에 상장된 경우에는 그 주권을 발행한 법인 4. 주권비상장법인 : 주권상장법인을 제외한 법인
	「상 법」 제418조(신주인수권의 내용 및 배정일의 지정·공고) ①주주는 그가 가진 주식 수에 따라서 신주의 배정을 받을 권리가 있다. ②회사는 제1항의 규정에 불구하고 정관에 정하는 바에 따라 주주 외의 자에게 신주를 배정할 수 있다. 다만, 이 경우에는 신기술의 도입, 재무구조의 개선 등 회사의 경영상 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우에 한한다.	「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7(우리사주조합원에 대한 우선배정) ①주권상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인은 제외한다) 또는 주권을 유가증권 시장에 상장하려는 법인이 주식을 모집 하거나 매출하는 경우 해당 법인의 우리 사주조합원(「근로자복지기본법」에 따른 우리 사주조합원을 말한다. 이하 같다)은 모집 하거나 매출하는 주식총수의 100분의 20의

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7제1항에 따라 당해 주식을 우선적으로 배정받을 권리가 있다. ②제1항 외의 법인이 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따라 주식을 모집 또는 매출하거나, 유상증자를 하는 경우 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7제1항에 따른 우선배정비율 범위안에서 상법 제418조의 규정에 불구하고 우리사주조합원에게 당해 주식을 우선적으로 배정할 수 있다.	③회사는 일정한 날을 정하여 그 날에 주주명부에 기재된 주주가 제1항의 권리를 가진다는 뜻과 신주인수권을 양도할 수 있을 경우에는 그 뜻을, 그 날의 2주간전에 공고하여야 한다. 그러나, 그 날이 제354조제1항의 기간종인 때에는 그 기간의 초일의 2주간전에 공고하여야 한다.	범위에서 우선적으로 주식을 배정받을 받을 권리가 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그러하지 아니하다. 1. 「외국인투자 촉진법」에 따른 외국인투자기업 중 대통령령으로 정하는 법인이 주식을 발행하는 경우 2. 그 밖에 우리사주조합원에 대한 우선배정이 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우 ②우리사주조합원이 소유하는 주식수가 신규로 발행되는 주식과 이미 발행된 주식의 총수의 100분의 20을 초과하는 경우에는 제1항을 적용하지 아니한다. ③금융위원회는 제1항에 따른 우리사주조합원에 대한 주식의 배정과 그 주식의 처분 등에 필요한 기준을 정하여 고시할 수 있다.
제32조의2(우리사주매수선택권) ①우리사주조합이 설립되어 있는 회사는 발행주식총수의 100분의 20의 범위 안에서 정관이 정하는 바에 따라 주주	제17조의2(우리사주매수선택권) ①법제32조의2제1항 본문의 규정에 의하여 우리사주매수선택권을 부여할 수 있는 주식의 총 한도를 산정할 때에는 동항	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
총회의 결의로 우리사주조합원에게 일정한 기간(이하 “제공기간”이라 한다) 이내에 미리 정한 가격(이하 “행사가격”이라 한다)으로 신주를 인수하거나 당해 회사가 보유하고 있는 자기주식을 매수할 수 있는 권리(이하 “우리사주매수선택권”이라 한다)를 부여할 수 있다. 다만, 발행주식총수의 100분의 10의 범위 안에서 우리사주매수선택권을 부여하는 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 이사회결의로 우리사주매수선택권을 부여할 수 있다. ②우리사주매수선택권을 부여하고자 하는 회사(이하 “우리사주매수선택권부여회사”라 한다)는 정관으로 다음의 사항을 정하여야 한다. 1. 우리사주조합원에게 우리사주매수선택권을 부여할 수 있다는 뜻 2. 우리사주매수선택권의 행사로 발행	단서의 규정에 의하여 부여한 주식수를 포함하여 계산하되, 동항 본문 및 단서의 규정에 의한 결의일 전에 부여한 우리사주매수선택권중 당해 결의일 현재 행사하지 아니한 우리사주매수선택권을 행사할 경우에 발행하거나 양도할 주식수를 포함하여 이를 계산한다. ②법 제32조의2제6항에서 “대통령령이 정하는 근속기간”이라 함은 1년을 말한다. ③법 제32조의2제8항 단서에서 “대통령령이 정하는 기간”이라 함은 3년을 말한다. ④우리사주매수선택권을 부여하고자 하는 회사(이하 “우리사주매수선택권부여회사”라 한다)는 다음 각 호의 사항에 관하여 조합과 계약을 체결하여야 한다. 이 경우 조합은 당해 계약서를 조합원이 열람할 수 있도록	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
하거나 양도할 주식의 종류와 수 3. 일정한 경우 이사회 결의로 우리사주매수선택권의 부여를 취소할 수 있다는 뜻 4. 우리사주매수선택권 부여를 위한 주주총회 결의 요건 ③ 우리사주매수선택권부여회사가 제1항의 규정에 의한 주주총회의 결의 또는 이사회 결의를 하는 경우에는 다음의 사항을 포함하여야 한다. 1. 우리사주매수선택권의 부여방법 2. 우리사주매수선택권의 행사가격과 그 조정에 관한 사항 3. 우리사주매수선택권의 제공기간 및 행사기간 4. 우리사주매수선택권의 행사로 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수 ④ 제1항의 제공기간은 제3항의 규정에 의한 주주총회 또는 이사회가 정하는	비치하고, 계약의 주요내용과 조합원별 우리사주매수선택권 부여수량 등을 개별 조합원에게 통지하여야 한다. 1. 우리사주매수선택권의 행사가격과 그 조정에 관한 사항 2. 우리사주매수선택권의 제공기간 및 행사기간 3. 우리사주매수선택권의 행사방법 및 절차 4. 우리사주매수선택권의 양도 및 담보제공 등이 제한된다는 뜻 5. 우리사주매수선택권 행사에 따른 우리사주매수선택권부여회사의 이행기한 6. 우리사주매수선택권의 행사로 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수 7. 우리사주매수선택권 부여의 취소에 관한 사항 ⑤ 우리사주매수선택권부여회사는	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
우리사주매수선택권 부여 일부터 6월 이상 2년 이하의 기간으로 한다. ⑤우리사주매수선택권부여회사는 제공기간 중 또는 제공기간 종료 후 일정한 행사기간을 정하여 우리사주매수선택권을 행사하게 할 수 있다. 이 경우 행사기간을 제공기간 종료 후로 정한 때에는 제4항의 규정에 불구하고 제공기간을 연장한 것으로 본다. ⑥우리사주매수선택권부여회사는 대통령령이 정하는 근속기간 미만인 우리사주조합원에 대하여는 우리사주매수선택권을 부여하지 아니할 수 있다. ⑦우리사주매수선택권은 타인에게 양도할 수 없다. 다만, 우리사주매수선택권을 부여받은 자가 사망한 때에는 그 상속인이 이를 부여받은 것으로 본다.	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 우리사주매수선택권의 부여를 취소할 수 있다. 다만, 제2호 및 제3호의 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 이사회 의결에 의하여야 한다. 1. 당해 회사가 파산·해산 등으로 우리사주매수선택권의 행사에 응할 수 없는 경우 2. 우리사주매수선택권을 부여받은 조합원이 고의 또는 과실로 회사에 중대한 손해를 끼친 경우 3. 제4항제7호에서 정한 취소사유가 발생한 경우 ⑥우리사주매수선택권의 행사가격은 노동부령이 정하는 평가가격의 100분의 80 이상의 범위 안에서 정하여야 한다. 다만, 주식을 발행하여 교부하는 경우로서 행사가격이 당해 주식의 권면액보다 낮은 때에는 그 권면액을	제11조의2(우리사주매수선택권 행사가격 산정을 위한 평가가격) ①영 제17조의 2제6항 본문에서 “노동부령이 정하는 평가 가격”이라 함은 다음 각 호의 가격을 말한다. 1. 주권상장법인 또는 코스닥상장

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
⑧ 우리사주매수선택권부여회사는 「상법」 제341조의 규정에 불구하고 우리사주조합원이 우리사주매수선택권을 행사하는 경우에 교부할 목적으로 자기의 주식을 취득할 수 있다. 다만, 그 취득금액은 「상법」 제462조 제1항의 규정에 의한 이익배당이 가능한 한도 이내이어야 하며, 이를 초과하여 자기의 주식을 취득하는 경우에는 대통령령이 정하는 기간 이내에 이를 처분하여야 한다. ⑨ 「상법」 제350조제2항, 제350조제3항 후단, 제351조, 제516조의8제1항·제3항·제4항 및 제516조의9 전단의 규정은 우리사주매수선택권의 행사로 인하여 신주를 발행하는 경우에 이를 준용한다. ⑩ 제1항 내지 제9항에 규정된 것 외에 우리사주매수선택권의 부여절차, 취소기준, 행사가격, 행사기간, 우리사주	행사가격으로 한다. ⑦ 우리사주매수선택권부여회사는 제공기간을 6월 또는 1년의 단위기간으로 분할하여 단위기간별로 행사기간을 정할 수 있으며, 행사기간은 제공기간의 말일 또는 단위기간의 말일부터 7일 이내의 기간으로 하여야 한다. ⑧ 조합원의 행사기간별 우리사주매수선택권 행사수량은 당해 제공기간에 부여된 우리사주매수선택권 수량을 균등하게 분할한 수량으로 한다. 이 경우 당해 행사기간에 행사하지 아니한 수량은 이를 이월할 수 없다. ⑨ 조합원별 우리사주매수선택권은 우리사주매수선택권 부여일을 기준으로 연간 6백만원(행사가격을 기준으로 산정한다)을 초과할 수 없다. ⑩ 조합원이 그 자격을 상실하는 경우에는 우리사주매수선택권을 행사할	법인의 주식 : 우리사주매수선택권 부여일 직전 거래일(이하 이 조에서 “기준일”이라 한다)부터 소급하여 1월간 공표된 매일의 유가증권시장 또는 코스닥시장의 최종시세가격(이하 이 조에서 “종가”라 한다)의 평균액과 기준일부터 소급하여 1주간 공표된 매일의 종가 평균액 및 기준일의 종가를 산술평균하여 산정한 가격. 다만, 그 산정가액이 기준일 종가를 상회하는 경우에는 기준일 종가를 말한다. 2. 비상장법인의 주식 : 최근 결산일 또는 기준일에 「상속세 및 증여세법 시행령」 제54조의 규정을 준용하여 평가한 가격 ② 제1항제1호의 규정에 의한 종가 평균액은 유가증권시장 또는 코스닥 시장에서 거래가 성립된 같은 종류(보통주 또는 우선주의 종류를 말한다)의

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
조합원별 부여한도 등 우리사주매수 선택권 제도의 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 「상 법」 제341조(자기주식의 취득) 회사는 다음의 경우 외에는 자기의 계산으로 자기의 주식을 취득하지 못한다. 1. 주식을 소각하기 위한 때 2. 회사의 합병 또는 다른 회사의 영업 전부의 양수로 인한 때 3. 회사의 권리를 실행함에 있어 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 때 4. 단주의 처리를 위하여 필요한 때 5. 주주가 주식매수청구권을 행사한 때	수 없다. ⑪ 우리사주매수선택권부여회사는 조합원이 우리사주매수선택권 행사에 필요한 자금을 급여공제 등의 방법으로 조합기금에 적립할 수 있도록 지원할 수 있다.	주식의 종가를 거래량으로 가중산술 평균하여 산정한다. ③ 제1항의 규정을 적용함에 있어 영 제17조의2제7항의 규정에 의하여 일정기간을 단위로 우리사주매수 선택권을 행사하도록 한 경우에는 당해 단위기간 개시일의 직전 거래일을 기준일로 한다. 「상속세 및 증여세법 시행령」 제54조(비상장주식의 평가) ① 법 제63조제1항 제1호 다목의 규정에 의한 한국증권거래소에 상장되지 아니한 주식 및 출자지분(이하 이 조 및 제56조의2에서 “비상장주식”이라 한다)은 다음의 산식에 의하여 평가한 가액(이하 “순손익가치”라 한다)과 1주당 순자산가치를 각각 3과 2의 비율로 가중평균한 가액에 의한다. 다만, 부동산과다보유법인(소득세법시행령 제158조제1항제1호 가목에 해당하는 법인을 말한다)의 경우에는 1주당 순손익가치와 순자산가치의 비율을 각각 2와 3으로 한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
		1주당 가액 = 1주당 최근 3년간의 순손익액의 가중평균액 ÷ 금융기관이 보증한 3년만기회사채의 유통수익률을 감안하여 국세청장이 정하여 고시하는 이자율(이하 “손익가치환율율”이라 한다) ②제1항의 규정에 의한 1주당 순자산가치는 다음의 산식에 의하여 평가한 가액으로 한다. 1주당 가액 = 당해법인의 순자산가액 ÷ 발행주식총수(이하 “순자산가치”라 한다) ③제1항 및 제2항의 규정을 적용함에 있어서 법 제63조제1항제1호 다목의 주식 또는 출자지분을 발행한 법인이 다른 비상장주식을 발행한 법인의 발행주식총수등의 100분의 10이하의 주식 또는 출자지분을 소유하고 있는 경우에는 그 다른 비상장주식의 평가는 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 법인세법시행령 제74조제1항제1호 마목의 규정에 의한 취득가액에 의할 수 있다. ④다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 제2항의 규정에 의한 순자산가치에 의한다. 1. 법 제67조 및 법 제68조의 규정에 의한 상속세 및 증여세 과세표준신고기한 이내에 평가대상 법인의 청산절차가 진행

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제32조의3(우선배정 및 우리사주매수 선택권 부여의 제한) 제32조 및 제32조의 2제1항의 규정에 불구하고 우리사주 조합이 설립된 회사는 우리사주조합 또는 우리사주조합원이 이미 보유하고	「상 법」 제462조(이익의 배당) ①회사는 대차대조표 상의 순자산액으로부터 다음의 금액을 공제한 액을 한도로 하여 이익배당을 할 수 있다.	중 이거나 사업자의 사망 등으로 인하여 사업의 계속이 곤란하다고 인정되는 법인의 주식 또는 출자지분 2. 사업개시전의 법인, 사업개시후 3년 미만의 법인과 휴·폐업중에 있는 법인의 주식 또는 출자지분 3. 평가기준일이 속하는 사업연도전 3년내의 사업연도부터 계속하여 법인세법상 각 사업연도에 속하거나 속하게 될 손금의 총액이 그 사업연도에 속하거나 속하게 될 익금의 총액을 초과하는 결손금이 있는 법인의 주식 또는 출자지분 ⑤제2항의 규정을 적용함에 있어서 “발행 주식총수”는 평가기준일 현재의 발행주식 총수에 의한다. 「상 법」 제351조(전환의 등기) 주식의 전환으로 인한 변경등기는 전환을 청구한 날이 속하는 달의 말일부터 2주간 내에 본점소재지에서 이를 하여야 한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
있는 주식에 우선배정 주식 및 우리사주매수선택권을 행사할 경우 취득할 주식을 합산한 주식수가 신규로 발행되는 주식(우리사주매수선택권 부여로 발행할 신주를 포함한다)과 이미 발행된 주식을 합산한 주식의 총수의 100분의 20을 초과하도록 우선배정하거나 우리사주매수선택권을 부여할 수 없다.	1. 자본의 액 2. 그 결산기까지 적립된 자본준비금과 이익준비금의 합계액 3. 그 결산기에 적립하여야 할 이익준비금의 액 「상 법」 제350조(전환의 효력발생) ①주식의 전환은 그 청구를 한 때에 효력이 생긴다. ②제354조제1항의 기간중에 전환된 주식의 주주는 그 기간중의 총회의 결의에 관하여는 의결권을 행사할 수 없다. ③제1항의 전환권을 행사한 주식의 이익이나 이자의 배당에 관하여는 그 청구를 한 때가 속하는 영업년도말에 전환된 것으로 본다. 이 경우 신주에 대한 이익이나 이자의 배당에 관하여는 정관이 정하는 바에 따라 그 청구를 한 때가 속하는 영업년도의 직전 영업년도말에 전환된 것으로 할 수 있다.	제354조(주주명부의 폐쇄, 기준일) ①회사는 의결권을 행사하거나 배당을 받을 자 기타 주주 또는 질권자로서 권리를 행사할 자를 정하기 위하여 일정한 기간을 정하여 주주명부의 기재변경을 정지하거나 일정한 날에 주주명부에 기재된 주주 또는 질권자를 그 권리를 행사할 주주 또는 질권자로 볼 수 있다. 제516조의8 (신주인수권의 행사) ①신주인수권을 행사하려는 자는 청구서 2통을 회사에 제출하고, 신주의 발행가액의 전액을 납입하여야 한다. ②제1항의 규정에 의하여 청구서를 제출하는 경우에 신주인수권증권이 발행된 때에는 신주인수권증권을 첨부하고, 이를 발행하지 아니한 때에는 채권을 제시하여야 한다. ③제1항의 납입은 채권 또는 신주인수권증권에 기재한 은행 기타 금융기관의 납입 장소에서 하여야 한다. ④제302조제1항의 규정은 제1항의 청구서에, 제306조 및 제318조의 규정은 제3항의 납입을 맡은 은행 기타 금융기관에 이를 준용한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제32조의4(우리사주조합의 차입) ①우리사주조합은 회사·주주 및 대통령령이 정하는 금융기관으로부터 자사주 취득자금을 차입할 수 있다. ②회사 또는 주주는 제1항의 차입금의 상환을 위하여 금품을 출연할 것을 우리사주조합과 약정할 수 있다. ③우리사주조합은 차입금으로 취득한 자사주를 당해 차입금의 용자기관 및 용자보증기관에 담보로 제공할 수 있다. 이 경우 차입금 상환액에 상당하는 자사주에 대하여는 상환 즉시 담보권을 해지하여줄 것을 조건으로 하여야 한다.	제17조의3(조합차입) ①법 제32조의4 제1항에서 “대통령령이 정하는 금융기관”이라 함은 다음 각 호의 금융기관을 말한다. 1. 「은행법」에 의한 금융기관 2. 「보험업법」에 의한 보험회사 3. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권금융회사 4. 「상호저축은행법」에 의한 상호저축은행 5. 제1호 내지 제4호에 준하는 금융기관 6. 「사내근로복지기금법」에 의한 사내근로복지기금	제516조의9 (주주가 되는 시기) 제516조의8 제1항의 규정에 의하여 신주인수권을 행사한 자는 동항의 납입을 한 때에 주주가 된다. 이 경우 제350조제2항 및 제3항의 규정을 준용한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
④우리사주조합의 차입규모, 차입기간, 상환방법 및 차입금으로 취득한 주식의 배정방법 등 우리사주조합의 차입에 관한 세부사항은 대통령령으로 정한다.	②조합은 법 제32조의4제2항의 규정에 의하여 약정에 의한 차입을 할 때에는 다음 각 호의 모든 요건을 준수하여야 한다. 1. 회사와 조합간에 차입 및 그 상환에 관한 사항을 서면으로 약정할 것. 이 경우 미리 회사 이사회의 결의를 거쳐야 한다. 2. 차입금의 총액은 직전 회계연도 기준으로 조합원의 급여총액(소득세 과세대상 급여액)을 말한다. 이하 이 호에서 같다) 이내이어야 하며, 한 회계연도의 차입금은 회사의 직전 회계연도 기준으로 조합원 급여총액의 100분의 10에 제3호에 의한 당해 차입금의 차입기간(연수로 계산하되, 1년에 미달하는 기간은 1년으로 계산한다)을 곱한 금액 이내일 것 3. 차입기간은 3년 이상 7년 이내의	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제33조(우리사주조합의 자사주 취득 및 배정) ①우리사주조합은 회사·주주 등의 자사주 출연 및 제35조의 규정에 따라 조성된 우리사주조합기금에 의한 매수 등의 방법으로 자사주를 취득할 수 있다. ②우리사주조합은 제1항의 규정에 의하여 취득한 자사주를 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 우리사주조합원에게 배정하여야 한다.	기간으로 하고, 기존 차입금의 상황을 위하여 신규로 차입하는 경우에도 그 차입기간은 기존 차입금의 잔여 차입기간을 초과하지 아니할 것 4. 차입금은 차입기간에 걸쳐 매년 직전 회계연도 말 차입금 잔액의 100분의 10 이상을 상환할 것 제18조(조합의 자사주 취득) 조합이 조합원을 위하여 자사주를 취득함에 있어서는 전체 조합원의 이익에 부합되도록 하여야 한다. 제19조(조합의 자사주 배정) ①조합이 법 제33조제2항의 규정에 의하여 취득한 자사주를 배정하고자 하는 경우에는 다음 각 호의 기준에 의하여야 한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ①사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ②제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다. ③사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면	1. 다음 각 목에 해당하는 자사주는 취득 즉시 개인별계정에 배정할 것 가. 법 제33조제1항의 규정에 의한 회사·주주 등의 자사주 출연과 법 제35조제1항제1호·제2호 및 제5호의 재원으로 취득한 자사주 나. 법 제35조제1항제3호의 재원 중 법 제32조의4제2항의 규정에 의한 약정을 체결하지 아니하고 차입한 차입금으로 취득한 자사주 다. 개인별계정에 배정된 자사주에 대한 무상증자를 통하여 취득한 자사주 2. 법 제35조제1항제3호의 재원 중 법 제32조의4제2항 규정에 의한 약정을 체결하고 차입한 차입금으로 취득한 자사주 및 당해 자사주에 대한 무상증자를 통하여 취득한 자사주는 조합계정에 보유한 후 차입금이 상환된 때에 상환액에	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다. ⑤사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.	상당하는 자사주를 즉시 개인별 계정에 배정할 것 3. 법 제35조제1항제4호의 재원으로 취득한 자사주는 조합계정에 보유한 후 최초로 도래하는 차입금 상환액에 해당하는 자사주에 합산하여 개인별계정에 배정할 것 ②법 제35조제1항제1호 및 제5호의 재원으로 취득한 자사주를 배정함에 있어 당해 기금이 조성될 당시의 조합원이 자사주 취득일 전에 정년예의 도달 등 노동부령이 정하는 사유로 퇴직하는 경우에는 당해 조합원에게도 자사주를 배정하여야 한다.	제12조(퇴직 근로자에 대한 자사주 배정) 영 제19조제2항에서 “정년예의 도달 등 노동부령이 정하는 사유”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 조합원의 사망 2. 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 2의 규정에 의한 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생 3. 조합원의 정년예의 도달 4. 「근로기준법」 제31조의 규정에 의한 경영상 이유로 인한 해고 5. 제1호 내지 제4호에 준하는 사유

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제34조(자사주의 예탁기간) ①우리사주조합원은 제33조제2항의 규정에 의하여 배정받은 자사주를 제37조제1항의 규정에 의한 수탁기관에 다음 각 호의 범위 안에서 대통령령이 정하는 기간 동안 예탁하여야 한다. 1. 제33조제1항의 규정에 의한 회사·주주 등의 자사주 출연 및 제35조제1항제1호의 재원으로 취득한 주식 : 8년 2. 제35조제1항제2호의 재원으로 취득한 주식 : 1년 3. 제35조제1항제3호 내지 제5호의 재원으로 취득한 주식 : 제1호 및 제2호의 구분에 준하는 기간 ②우리사주조합원은 제1항의 규정에 불구하고 우리사주조합이 해산하거나 우리사주조합원이 사망한 경우 등	제20조(자사주의 예탁기간) ①법 제34조제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령이 정하는 기간”이라 함은 다음 각 호의 기간을 말한다. 1. 법 제33조제1항의 규정에 의하여 출연받은 자사주 및 법 제35조제1항제1호·제5호의 재원으로 취득한 자사주 : 4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간 2. 법 제35조제1항제2호의 재원으로 취득한 자사주 : 1년 3. 법 제35조제1항제3호의 재원 중 법 제32조의4제2항의 규정에 의한 약정을 체결하지 아니하고 차입한 차입금으로 취득한 자사주 : 1년 4. 법 제35조제1항제3호의 재원 중 법 제32조의4제2항의 규정에 의한 약정을 체결하고 차입한 차입금으로	로서 노동부장관이 인정하는 사유

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
대통령령이 정하는 사유가 발생한 때에는 제1항의 예탁기간 중에도 불구하고 우리사주조합을 통하여 자사주를 인출할 수 있다.	취득한 자사주로서 제19조제1항제2호의 규정에 의하여 개인별 계정에 배정된 자사주 : 1년 5. 법 제35조제1항제4호의 재원으로 취득한 자사주로서 제19조제1항제3호의 규정에 의하여 개인별 계정에 배정된 자사주 : 1년 6. 개인별계정에 배정된 자사주에 대한 무상증자를 통하여 취득한 자사주 : 당해 무상증자 권리를 갖는 자사주의 잔여 예탁기간. 다만, 무상증자 신주교부일을 기준으로 한 잔여예탁기간이 3월 미만인 경우에는 예탁하지 아니할 수 있다. ②제1항 각 호의 규정에 의하여 예탁 중인 자사주의 신주인수권을 조합원이 출자한 금전으로 행사하여 취득한 자사주는 예탁하지 아니할 수 있다. 제21조(자사주의 인출) ①법 제34조	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	제2항에서 “우리사주조합이 해산하거나 우리사주조합원이 사망한 경우 등 대통령령이 정하는 사유”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 법 제39조제1항의 규정에 의한 조합의 해산 2. 조합원의 사망 3. 조합원의 퇴직 4. 그 밖에 주식매수청구권의 행사를 위한 경우 등 자사주 인출이 불가피한 경우로서 노동부령이 정하는 경우 ②제1항제3호 및 제4호의 규정에 의하여 조합원이 인출할 수 있는 자사주는 잔여예탁기간이 1년 이하인 주식에 한하며, 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주는 조합이 회수하여 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 한다. 다만, 정년	제13조(자사주의 인출) ①영 제21조 제1항제4호에서 “노동부령이 정하는 경우”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 법령상의 주식매수청구권 행사를 위한 경우 2. 상장폐지가 확정되었거나 상장폐지 신청을 한 경우 3. 관리종목으로 지정된 지 1월 이상이 경과된 경우. 다만, 관리종목으로 지정된 후 자사주를

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제35조(우리사주조합기금의 조성 및 사용) ①우리사주조합은 다음의 재원으로 우리사주조합기금을 조성할 수 있다. 1. 회사·주주 등이 출연한 금품 2. 우리사주조합원이 출자한 금전 3. 제32조의4의 규정에 의한 차입금 4. 우리사주조합원에게 배정되지	에의 도달 등 노동부령이 정하는 경우에는 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 조합원이 인출할 수 있다.	취득한 경우를 제외한다. ②영 제21조제2항 단서에서 “정년에의 도달 등 노동부령이 정하는 경우”라 함은 제12조 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 조합원이 퇴직하는 경우를 말한다. ③조합은 영 제21조의 규정에 의하여 조합원이 자사주를 인출하고자 하는 때에는 그 인출사유를 확인할 수 있는 서류를 수탁기관에 제출하여야 한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
아니한 우리사주조합 보유 자사주에 대한 배당금 5. 그 밖의 수입금 ②제1항의 규정에 의하여 조성된 우리사주조합기금은 자사주 취득과 제32조의4제1항의 규정에 의한 차입금 상환 및 그 이자의 지급에 사용되어야 한다. 다만, 제1항제1호 및 제4호의 규정에 의한 금품 또는 배당금 등은 제32조의4제2항의 규정에 따라 회사 또는 주주가 그 상환을 위하여 출연하기로 약정한 차입금 외의 차입금 상환에 사용할 수 없으며, 제1항제2호의 규정에 의한 금전은 제32조의4제2항의 규정에 따라 회사 또는 주주가 그 상환을 위하여 출연하기로 약정한 차입금의 상환에 사용할 수 없다.	제22조(조합기금의 사용) 조합이 법 제35조제2항의 규정에 의하여 조합기금을 사용함에 있어서 직전 회계연도 말까지 적립된 기금은 당해 회계연도 개시 후 6월 이내에 자사주 취득에 사용(차입금 상환 및 그 이자 지급에 사용하는 경우 그 상환금액 및 이자지급액 만큼 이를 제외한다) 하여야 한다. 다만, 자사주가 관리종목으로 지정되는 등 노동부령이 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.	제14조(자사주 취득기한의 예외) 영 제22조 단서에서 “노동부령이 정하는 사유가 있는 경우”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 적립된 기금이 적어 자사주 취득시 조합원별 배정주식수가 1주 미만인 되는 경우 2. 상장폐지가 확정되었거나 상장폐지 신청을 한 경우 3. 자사주가 관리종목으로 지정된 경우 4. 자사주가 비상장법인 주식으로서 매입희망수량을 확보하기 곤란한 경우 5. 우리사주매수선택권을 부여받은 조합원이 우리사주매수선택권

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제36조(우리사주조합에 대한 지원 등) ①회사 및 그 주주는 당해 회사 소속 근로자가 가입하고 있는 우리사주조합에 자사주 또는 금품을 출연하거나, 우리사주조합 또는 당해 회사 소속 근로자인 우리사주조합원의 자사주 구입자금에 대하여 융자 또는 융자보증 등의 지원을 할 수 있다. 이 경우 우리사주조합은 그 출연 및 지원으로 취득하게 된 자사주는 당해 회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되도록 운영하여야 한다. ②회사와 우리사주조합은 우리사주조합에 대한 지원내용, 지원조건 등을 협의하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 회사와 우리사주조합을	제23조(우리사주운영위원회의 설치·운영) ①법 제36조제2항의 규정에 의한 우리사주운영위원회(이하 “운영위원회”라 한다)는 회사와 조합을	행사를 위하여 출자한 경우 6. 그밖에 불가피한 사유가 있다고 노동부장관이 인정하는 경우

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
각각 대표하는 동수의 위원으로 우리 사주운영위원회를 둘 수 있다. ③제1항의 규정에 의한 지원으로 회사가 담보로 취득하는 주식에 대하여는 「상법」 제341조의3의 규정을 적용하지 아니한다.	대표하는 각 2인 이상 10인 이하의 위원으로 구성한다. ②운영위원회의 조직·운영 등에 관하여 필요한 사항은 회사와 조합이 협의하여 정한다. ③회사와 조합은 법 제36조제2항의 규정에 의하여 협의한 사항이 원활하게 이행될 수 있도록 그 협의 결과를 약정으로 체결하여야 한다. 「상 법」 제341조의3 (자기주식의 질취) 회사는 발행 주식의 총수의 20분의 1을 초과하여 자기의 주식을 질권의 목적으로 받지 못한다. 그러나 제341조제2호 및 제3호의 경우에는 그 한도를 초과하여 질권의 목적으로 할 수 있다.	
제37조(우리사주조합 등의 거래제한) ①우리사주조합은 우리사주조합이 보유	제24조(수탁기관 및 예탁자사주의 담보 제공) ①법 제37조제1항에서 “대통령	제15조(수탁기관) 영 제24조제1항의 규정에 의한 수탁기관은 한국증권금융주식

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
하는 자사주 및 우리사주조합원이 우리사주조합을 통해 배정받은 자사주를 대통령령이 정하는 수탁기관에 예탁하여야 한다. ②우리사주조합 또는 우리사주조합원은 제1항의 규정에 의하여 예탁된 자사주를 양도하거나 담보로 제공할 수 없다. 다만, 제32조의4제3항의 경우 등 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ③제2항 단서의 규정에 의하여 자사주를 담보로 제공받은 담보권자는 제34조의 규정에 의한 예탁기간 중에는 담보권을 실행할 수 없다. ④우리사주조합은 제35조의 규정에 의하여 조성되는 우리사주조합기금을 대통령령이 정하는 금융기관에 예탁하여야 한다. ⑤우리사주조합은 규약에 의하여 우리사주조합원이 자사주를 인출하는	령이 정하는 수탁기관”이라 함은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제324조에 따라 인가를 받은 증권금융회사 중 노동부령이 정하는 회사를 말한다. ②조합은 조합 또는 조합원이 취득한 자사주를 노동부령이 정하는 취득기준일부터 1월 이내에 제1항의 규정에 의한 수탁기관에 예탁하여야 한다. ③법 제37조제2항의 규정에 의하여 예탁된 자사주를 담보로 제공할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다. 다만, 제20조제1항제1호 및 제6호의 자사주 중 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 제외한다. 1. 조합이 법 제32조의4제3항의 규정에 의하여 차입금으로 취득한 자사주를 당해 차입금의 용자기관 및 용자보증기관에 담보로 제공하는 경우	회사로 한다. 제16조(자사주의 취득기준일) 영 제24조 제2항의 규정에 의한 자사주의 취득기준일은 다음 각 호와 같다. 1. 회사가 발행하는 신주를 취득하는 경우 : 신주 교부일 2. 회사 등의 주권양도에 의한 경우 : 주권양수일 3. 조합기금으로 유가증권시장 또는 코스닥시장에서 매입하는 경우 : 시장매입 완료일 4. 그 밖의 방법에 의하여 취득한 경우 : 자사주의 취득을 객관적으로 인식할 수 있는 날

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
경우 우리사주조합·우리사주조합원 순으로 우선하여 매입하도록 할 수 있다.	2. 조합원이 자사주 매입을 목적으로 개인별계정의 자사주를 담보로 차입 하는 경우 3. 조합원이 개인별 계정의 자사주를 담보로 생활안정자금을 차입하는 경우 ④법 제37조제4항에서 “대통령령이 정하는 금융기관”이라 함은 제17조의 3제1항제1호 내지 제5호의 규정에 의한 금융기관을 말한다. 제25조(인출주식의 우선매입) ①법 제37조 제5항의 규정에 의하여 인출된 자사 주를 조합 또는 조합원이 우선 매입 하는 경우 그 매입가격은 다음 각 호와 같다. 1. 주권상장법인의 주식 : 자사주 인출 전일의 증권시장에서의 최종 시세가격(최종시세가격이 없는 경우 에는 인출 당일의 매매기준가격)	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제38조(비상장법인의 자사주의 처분) ①국가는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조제13항에 따른 증권 시장에 주권이 상장되지 아니한 법인 (이하 “비상장법인”이라 한다)의 우리 사주조합원이 제33조의 규정에 의하여 취득한 자사주를 불가피하게 처분 하고자 하는 경우 환금을 보장하기 위하여 주식의 거래 등에 관하여 필요한 조치를 하도록 노력하여야	2. 비상장법인의 주식 : 제26조제1항의 규정에 의한 환매수 가격을 참작 하여 매매 당사자가 합의한 가격 (환매수 가격이 없는 경우에는 매매 당사자가 합의한 가격) ②제1항제2호의 경우 매입가격이 합의되지 아니한 때에는 조합은 지체 없이 당해 주식을 조합원에게 반환 하여야 한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
한다. ②비상장법인은 우리사주조합이 설립된 이후 3년 이내에 당해 회사 주식이 증권시장에 상장되지 아니한 경우 우리사주조합원이 제33조의 규정에 의하여 취득한 자사주를 환매수하기 위하여 준비금을 적립할 수 있다. ③비상장법인은 제1항의 규정에 의한 자사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 「상법」 제341조의 규정에 불구하고 우리사주조합원 또는 퇴직하는 우리사주조합원이 보유한 자사주를 취득할 수 있다. 이 경우 취득한 주식은 다음의 방법에 의하여 처분하여야 한다. 1. 우리사주조합에의 출연 2. 「상법」 제342조의 규정의 예에 따른 처분 3. 주주총회 결의에 의하여 주주에게	제26조(환매수 가격) ①법 제38조제3항의 규정에 의하여 비상장법인이 자사주를 환매수하는 경우 그 주식의 가격, 가격결정 시점 및 적용기간 등 환매수에 관하여 필요한 사항은 회사와 조합이 협의하여 이를 정한다. ②제1항의 규정에 의한 환매수 가격 결정에 있어서 회사와 조합은 다음 각 호의 평가가격을 참작할 수 있다. 1. 「증권거래법 시행령」 제84조의7 제2항제1호의 규정에 의한 외부평가 기관 중 금융위원회로부터 지정을	〈삭제〉「증권거래법」 제2조(정의) ⑭이 법에서 “코스닥시장”이라 함은 한국증권선물거래소법 제2조제2항의 규정에 의한 코스닥시장을 말한다. 「상 법」 제341조(자기주식의 취득) 회사는 다음의 경우외에는 자기의 계산으로 자기의 주식을 취득하지 못한다. 1. 주식을 소각하기 위한 때 2. 회사의 합병 또는 다른 회사의 영업 전부의 양수로 인한 때

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
배당할 이익으로써의 소각	받은 신용평가전문기관의 평가가격 2. 「공인회계사법」 제24조의 규정에 의하여 설립된 회계법인의 평가가격 3. 법 제37조제1항의 규정에 의한 수탁기관의 평가가격 4. 「상속세 및 증여세법」 제63조의 규정에 의한 평가가격	3. 회사의 권리를 실행함에 있어 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 때 4. 단주의 처리를 위하여 필요한 때 5. 주주가 주식매수청구권을 행사한 때 제342조(자기주식의 처분) 회사는 제341조 제1호의 경우에는 지체없이 주식실효의 절차를 밟아야 하며 동조제2호 내지 제5호와 제341조의3 단서의 경우에는 상당한 시기에 주식 또는 질권의 처분을 하여야 한다.
제39조(우리사주조합의 해산) ①우리사주조합은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에 해산한다. 이 경우 청산인은 대통령령이 정하는 바에 따라 해산사유를 명시하여 노동부장관에게 보고하여야 한다. 1. 당해 회사의 파산 2. 사업의 폐지를 위한 당해 회사의 해산	제27조(조합해산의 보고 등) ①법 제39조 제1항의 규정에 의하여 조합이 해산하는 경우 그 청산인은 해산사유를 명시하여 해산 일부터 3주 이내에 노동부장관에게 보고하여야 한다. ②법 제39조제1항제4호에서 “대통령령이 정하는 기간”이라 함은 다음 각 호의 기간을 말한다. 1. 조합원이 우리사주매수선택권을	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
3. 사업의 합병·분할·분할합병 등을 위한 당해 회사의 해산 4. 제29조의 규정에 따라 관계회사의 근로자가 지배회사의 우리사주 조합에 가입하는 경우. 다만, 관계회사의 우리사주조합 또는 우리사주 조합원이 자사주를 보유하고 있거나 우리사주매수선택권을 부여받은 경우에는 대통령령이 정하는 기간 동안은 그러하지 아니하다. 5. 우리사주조합의 임원이 없고 최근 3회계연도의 기간 동안 계속하여 자사주 및 우리사주조합기금 등 자산을 보유하지 아니한 우리사주 조합으로서 노동부령이 정한 경우 ②제1항의 규정에 의하여 우리사주 조합이 해산하는 경우 우리사주 조합의 재산은 규약이 정하는 바에 따라 우리사주조합원에게 귀속한다. 다만, 우리사주조합이 채무가 있는	보유하고 있는 경우 : 당해 우리사주매수선택권의 제공기간 2. 관계회사의 조합 또는 조합원이 당해 관계회사의 자사주를 보유하고 있는 경우 : 당해 자사주가 제24조 제1항의 규정에 의한 수탁기관에 예탁되어 있는 기간	제17조(조합의 해산사유) 법 제39조 제1항제5호에서 “노동부령이 정하는 경우”라 함은 지방노동관서의 장이 조합의 해산에 대하여 공고의 방법으로 조합원에게 의견 조회를 한 결과 공고일부터 1월의 기간동안 존속의 의사표명이 없는 경우를 말한다. 제18조(조합해산의 보고) 영 제27조의 규정에 의한 보고는 별지 제4호서식에

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
경우에는 그 채무를 청산하고 남은 재산에 한하여 우리사주조합원에게 귀속한다. 제 40조(우리사주제도 활성화 지원) 국가는 우리사주제도의 활성화를 위하여 우리사주조합원의 자사주 취득 및 보유, 회사 등의 우리사주조합에 대한 지원, 비상장법인의 자사주에 대한 환금성 보장 등에 필요한 지원을 할 수 있다. 제 41조(주권상장법인 등의 특례) 이 법의 규정에 불구하고 제32조제1항의 규정에 의한 주권상장법인 또는 주식을 신규로 유가증권시장에 상장하고자 하는 법인의 주식의 우선배정에		의하되, 그 보고서에는 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다. 1. 조합의 해산사유를 증명하는 서류 2. 삭 제 3. 조합의 재산목록 4. 조합재산의 처분방법 및 처분 계획서

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
대하여는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」의 관련 규정을 우선 적용한다. 제42조(근로자의 기업인수 지원) 국가는 기업의 도산 등으로 인하여 당해 기업의 근로자가 우리사주조합 등을 통하여 당해 기업을 인수할 경우 그 주식취득에 소요되는 자금 등 필요한 지원을 할 수 있다. - 중 략 - 제6장 근로자복지시설 등에 대한 지원 제7장 근로자복지진흥기금 제8장 보 칙 제54조(지도감독 등) ①노동부장관은	- 중 략 - 제34조(기금운용의 감독) ①공단은 매	- 중 략 -

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
근로자의 복지증진을 위하여 필요한 경우에 공단의 기금관리·그 운용상태 및 제44조제1항의 규정에 의하여 근로자복지시설을 수탁·운영하는 비영리단체의 업무·회계·재산에 관한 사항을 보고하게 하거나 소속공무원으로 하여금 그 장부·서류 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있으며, 필요하다고 인정하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 그 운영 등에 관하여 시정을 명할 수 있다. ②국가 또는 지방자치단체는 사업주, 용자업무취급기관, 우리사주조합, 제37조의 규정에 의한 수탁기관 및 보조 또는 용자받은 자에 대하여 감독상 필요한 때에는 이 법의 규정에 의한 업무에 관하여 대통령령이 정하는 바에 따라 보고, 자료의 제출 그 밖의 필요한 명령을 발할 수 있으며, 소속공무원으로 하여금 관계인에게 질문하거나	분기 종료후 30일 이내에 기금운용 계획의 집행 및 여유자금의 운용 현황에 관한 사항을 노동부장관에게 보고하여야 한다. ②노동부장관은 기금운용의 효율성 및 공공성을 높이기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 기금운용에 관한 지침을 정하여 공단으로 하여금 이에 따르도록 할 수 있다. 제35조(자료제출의 요구 등) ①법 제54조 제1항 또는 동조제2항의 규정에 의한 보고 및 자료제출의 요구는 문서로 하여야 한다. ②법 제54조제1항 또는 동조제2항의 규정에 의하여 시정명령을 발하는 경우에는 노동부령이 정하는 시정기간을 주되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 1차에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.	제20조(시정기간) 영 제35조제2항의 규정에 의한 시정기간은 10일 이상 60일 이내의 범위로 한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
관련 장부·서류 등을 조사 또는 검사하게 할 수 있다. ③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 조사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다. 제55조(권한의 위임·위탁) 이 법에 의한 노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 지방노동관서의 장, 근로자복지와 관련된 기관 또는 단체 등에게 위임하거나 위탁할 수 있다.	제36조(권한의 위임·위탁) ①노동부장관은 법 제55조의 규정에 따라 다음 각 호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다. 1. 법 제54조제2항의 규정 중 사업주, 조합에 대한 보고·요구·명령·검사 등 지도감독 2. 법 제57조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수(다만, 용자업무취급기관, 법 제37조의 규정에 의한 수탁기관, 보조 또는 용자받은 자에 대한 과태료 부과·징수를 제외한다) 3. 제11조제4항·제15조제4항·제6항	제21조(업무처리규정) 공단은 노동부장관의 승인을 얻어 법령에 의하여 노동부장관으로부터 위탁받은 업무의 처리에 필요한 사항을 정할 수 있다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제56조(반환명령) ①국가 또는 지방자치 단체는 제6조의 규정을 위반한 자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 보조 또는 융자받은 금액의 전부	및 제27조제1항의 규정에 의한 신고 또는 보고의 수리 4. 제11조제5항의 규정에 의한 확인서의 발급 ②노동부 장관은 법 제55조의 규정에 의하여 다음 각 호의 권한을 공단에 위탁한다. 1. 법 제17조의 규정에 의한 생활안정 자금의 지원 2. 법 제18조의 규정에 의한 장학금· 학자금의 지원 3. 법 제43조제4항의 규정에 의한 사업주에 대한 비용의 융자 4. 법 제46조의 규정에 의한 민간복지 시설 이용비용의 지원 제37조(보조금 또는 융자금의 반환절차) 법 제56조의 규정에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 보조 또는 융자한 금액을 반환하도록 하는 경우 그 절차는	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
또는 일부의 반환을 명할 수 있다. ②국가 또는 지방자치단체는 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 이 법의 규정에 의하여 보조 또는 용자를 받은 자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 보조 또는 용자받은 금액의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다. ③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 반환명령을 받은 자는 상환기간전이라도 이를 상환하여야 한다. 제57조(과태료) ①제6조의 규정에 위반한 자에 대하여는 300만원 이하의 과태료에 처한다. ②다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여는 100만원 이하의 과태료에 처한다. 1. 제30조, 제31조, 제33조제2항, 제37조제1항 및 제2항, 제39조의	「보조금의 예산 및 관리에 관한 법률」의 보조금 반환의 예에 의한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
규정에 위반한 자 2. 제54조제1항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자 또는 동항의 규정에 의한 검사를 거부·방해 또는 기피한 자 3. 제54조제2항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 기재한 자료를 제출한 자, 감독상 필요한 그 밖의 명령에 불응한 자 또는 동항의 규정에 의한 검사를 거부·방해하거나 기피한 자 ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 주무관청이 부과·징수한다. ④제3항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 부과권자	제38조(과태료의 부과·징수) ①국가 또는 지방자치단체(이하 “주무관청”이라 한다)가 법 제57조제3항의 규정에 의하여 과태료를 부과하는 때에는 당해 위반행위를 조사·확인한 후 위반행위의 종류, 과태료의 금액 및 납부	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
에게 이의를 제기할 수 있다. ⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 주무관청은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. ⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 또는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.	기한 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 당해 과태료처분대상자에게 통지하여야 한다. ② 주무관청은 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 하는 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다. ③ 주무관청은 과태료 금액을 정함에 있어서는 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하되, 그 부과 기준은 별표와 같다. ④ 과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.	제22조(과태료의 징수절차) 영 제38조 제4항의 규정에 의한 과태료의 징수절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 이의기간 등을 함께 기재하여야 한다

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
부 칙 <제6510호, 2001.8.14> - 생략 - 부 칙 (주택법) <제6916호, 2003.5.29> - 생략 - 부 칙 (복권및복권기금법) <제7159호, 2004.1.29> - 생략 - 부 칙 <제7469호,2005.3.31> ①(시행일) 이 법은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다. ②(담보권 실행제한에 관한 적용례) 제37조제2항의 개정규정은 이 법 시행 후 담보로 제공되는 주식분부터 적용한다.	부 칙 <제17434호, 2001.12.27> - 생략 - 부 칙 (전자적민원처리를위한가석방자관리 규정등중개정령) <제18312호, 2004.3.17> - 생략 - 부 칙 <제19074호, 2005.9.30> 제1조(시행일) 이 영은 2005년 10월 1일부터 시행한다. 제2조(배당금에 관한 경과조치) 이 영 시행 후 종전의 제19조제1항제2호의 규정에 의하여 가배정된 주식으로부터 발생하는 배당금에 관하여는 당해 가배정주식이 조합원의 개인별계정에 배정된 것으로 보아 조합원에게 지급하여야 한다.	부 칙 <제181호, 2001.12.31> - 생략 - 부 칙 <제213호, 2004.11.25> - 생략 - 부 칙 <제263호,2005. 9.30> 이 규칙은 2005년 10월 1일부터 시행한다.

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
	제3조(무상증자 주식에 관한 경과조치) ① 제19조제1항제3호의 개정규정은 이 영 시행 전에 조합의 차입금으로 취득하여 조합계정에 보유중인 자사주의 배당금으로 취득한 자사주의 배정에도 적용한다. ② 제20조제1항제6호의 개정규정은 종전의 제19조제1항제1호 및 제3호의 규정에 의하여 개인별계정에 배정된 자사주에 대한 무상증자를 통하여 취득한 자사주에 대하여도 적용한다. ③ 이 영 시행 후 종전의 제19조제1항제2호의 규정에 의하여 가배정된 주식에 대하여 발생한 무상증자 주식은 당해 가배정된 주식의 가배정일에 제19조제1항제1호다목의 개정규정에 의하여 개인별계정에 배정된 것으로 보아 제20조제1항제1호의 개정규정에 의한 예탁기간을 적용한다.	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
부 칙 (公共資金管理基金法) <제8135호, 2006.12.30> - 생략 - 부 칙 (자본시장과 금융투자업에 관한 법률) <제8635호, 2007.8.3> 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년 6개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략> 제2조 내지 제41조 생략 제42조(다른 법률의 개정) ① 내지 <31> 생략 <32> 근로자복지기본법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제32조제1항 중 “「증권거래법」 제2조 제13항제3호의 규정에 의한 주권상장 법인 또는 주식을 「증권거래법」 제2조	부 칙 (고위공무원단 인사규정) <제19513호, 2006.6.12> - 생략 - 부 칙 (노동부와 그 소속기관 직제) <제20681호, 2008.2.29> - 생략 - 부 칙 (자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령) <제20947호, 2008.7.29> 제1조(시행일) 이 영은 2009년 2월 4일부터 시행한다. <단서 생략> 제2조부터 제25조까지 생략 제26조(다른 법령의 개정) ①부터 <26> 까지 생략 <27> 근로자복지기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.	부 칙 (행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 「고용보험법 시행규칙」 등 일부개정령) <제255호, 2006.7.19> - 생략 - 부 칙 <제281호, 2007.7.24> 제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 제2조 생략 제3조(다른 법령의 개정) ① 및 ② 생략 ③ 근로자복지기본법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다. 제12조제4호 중 “「근로기준법」 제31조의 규정에 의한”을 “「근로기준법」 제24조에 따른”으로 한다. ④ 및 ⑤ 생략

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제12항의 규정에 의한 유가증권시장에 상장하고자 하는 법인이 증권거래법에 따라 주식”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조제15항제3호에 따른 주권상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인을 제외한다) 또는 주권을 같은 법 제9조제13항제1호에 따른 유가증권시장에 상장하고자 하는 법인이 같은 법에 따라 주권”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “증권거래법”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」”로 한다. 제38조제1항 중 “유가증권시장 또는 「증권거래법」 제2조제14항의 규정에 의한 코스닥시장”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조제13항에 따른 증권시장”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “유가증권시장 또는 코스닥시장”을 “증권시장”으로 한다.	제6조제6호를 다음과 같이 한다. 6. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 증권금융회사 제12조제2항제2호 중 “「증권거래법」 제54조의5제4항제2호의 규정에 의한”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제9조제1항제1호에 따른”으로 하고, 같은 항 제3호 중 “「증권거래법 시행령」 제10조의3제2항제1호가목 내지 자목의 규정에 의한”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제8조제1호가목부터 자목까지의 규정에 따른”으로 한다. 제17조의3제1항제3호 중 “「증권거래법」에 의한 ”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른”으로 한다. 제24조제1항 중 “「증권거래법」 제145조의	제4조 생략

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
<33>내지 <67> 생략 제43조 및 제44조 생략 부 칙 (정부조직법) <제8852호, 2008.2.29> - 생략 - 부 칙 <제9042호, 2008.3.28> - 생략 - 부 칙 (자본시장과 금융투자업에 관한 법률) <제9407호, 2009.2.3> 제1조(시행일) 이 법은 2009년 2월 4일부터 시행한다. 제2조부터 제11조까지 생략 제12조(다른 법률의 개정) ①근로자복지기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.	규정에 의하여 설립된”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제324조에 따라 인가를 받은”으로 한다. 제25조제1항제1호 중 “주권상장법인 또는 코스닥상장법인”을 “주권상장법인”으로, “유가증권시장 또는 코스닥시장”을 “증권시장”으로 한다. <28> 부터 <113> 까지 생략 제27조 및 제28조 생략 부 칙(행정안전부와 그 소속기관 직제) <제21214호, 2008.12.31> - 생략 -	

근로자복지기본법	근로자복지기본법 시행령	근로자복지기본법 시행규칙
제32조제1항 중 “증권거래법 제191조의 7의 규정이 정하는 바에”를 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7제1항에”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제191조의7제1항의 규정에 의한”을 “제165조의7제1항에 따른”으로 하며, 제41조 중 “증권거래법”을 “「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」”로 한다. ②부터 ④까지 생략		

2. 자본시장과 금융투자업에 관한 법·령 중 우리사주 관련 규정(우리사주조합의 운영기준 포함)

자본시장과 금융투자업에 관한 법률	자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령
제165조의7(우리사주조합원에 대한 우선 배정) ①주권상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인은 제외한다) 또는 주권을 유가증권시장에 상장하려는 법인이 주식을 모집하거나 매출하는 경우 해당 법인의 우리사주조합원(「근로자복지기본법」에 따른 우리사주조합원을 말한다. 이하 같다)은 모집하거나 매출하는 주식총수의 100분의 20의 범위에서 우선적으로 주식을 배정받을 받을 권리가 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그러하지 아니하다. 1. 외국인투자촉진법에 의한 외국인투자기업 중 대통령령이 정하는 법인이 주식을 발행하는 경우 2. 그 밖에 우리사주조합원에 대한 우선 배정이 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우 ②우리사주조합원이 소유하는 주식수가 신규로 발행되는 주식과 이미 발행된 주식의 총수의 100분의 20을 초과하는 경우에는 제1항을 적용하지 아니한다. ③금융위원회는 제1항에 따른 우리사주조합원에 대한 주식의 배정과 그 주식의 처분 등에 필요한 기준을 정하여 고시할 수 있다.	제176조의9(우리사주조합원에 대한 우선 배정 예외 등) ① 법 제165조의7제1항제2호에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 주권상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인은 제외한다)이 주식을 모집 또는 매출하는 경우 우리사주조합원(「근로자복지기본법」에 따른 우리사주조합의 조합원을 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 청약액과 법 제165조의7제1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 청약 직전 12개월간 취득한 해당 법인 주식의 취득가액(취득가액이 액면액에 미달하는 경우에는 액면액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)을 합산한 금액이 그 법인으로부터 청약 직전 12개월간 지급받은 급여총액(소득세 과세대상이 되는 급여액을 말한다)을 초과하는 경우 2. 우리사주조합원의 청약액과 그 청약 전 법 제165조의7제1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 취득한 주식의 취득가액의 누적액을 합산한 금액이 그 법인의 발행 주식총액 또는 출자총액의 100분의 1에 해당하는 금액과 3억원 중 적은 금액을 초과하는 경우 ②제1항제2호를 적용할 때 법 제165조의7제1항 각 호

자본시장과 금융투자업에 관한 법률	자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령
	외의 부분 본문에 따라 취득한 주식의 취득가액의 누적액은 금융위원회가 정하여 고시하는 동일 업종을 운영하는 다른 법인의 종업원으로서 법 제165조의7제1항 각 호 외의 부분 본문에 따라 취득한 주식의 취득가액을 포함하여 계산한다. ③법 제165조의7제2항에 따른 우리사주조합원의 소유주식수는 법 제119조제1항에 따라 증권의 모집 또는 매출에 관한 신고서를 금융위원회에 제출한 날(법 제119조제2항 전단에 따른 일괄신고서를 제출하여 증권의 모집 또는 매출에 관한 신고서를 제출하지 아니하는 경우에는 주주총회 또는 이사회 결의가 있는 날)의 직전일의 주주명부상 우리사주조합의 대표자 명의로 명의개서된 주식에 따라 산정한다. 다만, 「근로자복지기본법」 제37조제1항에 따른 수탁기관이 예탁결제원에 예탁한 주식의 경우에는 법 제310조제1항에 따른 투자자계좌부에 따라 산정한다.

우리사주조합의 운영기준 [제정]

금융위원회 고시 제2009-48호

제1조(목적) 이 기준은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제165조의7과 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제176조의9에 따라 우리사주조합의 운영상 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 기준은 「근로자복지기본법」에 따른 우리사주조합(이하 “조합”이라 한다)에 대하여 적용한다.

제3조(주식청약의 특례) ① 우리사주조합원(이하 “조합원”이라 한다)이 우선배정되는 주식 등을 취득하고자 하는 경우에는 조합을 통하여 주식인수 또는 매입의 청약을 하여야 한다.

② 주권상장법인이 유상증자(주주에게 신주인수권이 부여된 유상증자에 한한다)에 의하여 신주를 발행하는 경우에 법 제165조의7제1항에 따라 우선배정되는 주식을 취득하고자 하는 조합원은 법인의 이사회 또는 주주총회가 정하는 날까지 주식 인수의 청약을 하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 따라 청약하는 경우에 조합원은 법인의 이사회 또는 주주총회에서 정하는 바에 따라 청약증거금을 납부하여야 한다.

제4조(주식의 예탁) ① 조합은 법 제165조의7제1항에 따라 우선배정받아 취득한 주식을 한국증권금융주식회사에 예탁하여야 한다.

② 한국증권금융주식회사는 법·영 및 이 기준에 적합한 규약을 갖춘 조합이 예탁하는 주식에 한하여 수탁한다.

제5조(예탁주식의 인출) ①예탁한 주식을 인출하고자 하는 조합은 다음 각호의 서류를 한국증권금융주식회사에 제출하여야 한다.

1. 퇴직하는 경우 : 퇴직증명서
2. 그 밖에 「근로자복지기본법」에 따른 인출사유가 있는 경우 : 한국증권금융주식회사가 인출사유 확인을 위하여 요구하는 서류
3. 조합소유주식을 인출하는 경우 : 조합원별 배정 내역서 등

②한국증권금융주식회사는 제1항의 규정에 의한 서류를 확인한 후 인출사유에 적합한 주식에 한하여 인출에 응하여야 한다.

③주식의 예탁 및 인출절차 등은 한국증권금융주식회사가 정한다.

제6조(업종분류) 영 제176조의9제2항에서 규정하는 동일업종에의 해당여부는 주식을 취득하는 날 현재의 법인의 사업현황에 따라 한국표준산업분류표의 중분류기준을 적용하여 구분한다.

제7조(자료의 제출요구 등) ①금융위원회 위원장은 조합의 공정한 운영을 위하여 필요하다고 인정되는 경우 당해 조합 및 관계인에게 상당한 기간을 정하여 필요한 자료의 제출을 요구하거나 소속공무원으로 하여금 장부·서류 등을 열람할 수 있다.

②금융위원회 위원장은 제1항의 규정에 의한 자료의 제출요구 및 장부·서류 등의 열람을 한국증권금융주식회사 사장 또는 그 소속직원에게 위임할 수 있다.

제8조(재검토기한) 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」(대통령훈령 제248호)에 따라 이 기준 발령 후의 법령이나 현실여건의 변화 등을 검토하여 이 기준의 유지, 폐지, 개정 등의 조치를 하여야 하는 기한은 2012년 6월 30일까지로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 기준은 고시한 날부터 시행한다.

제2조(종전 고시의 폐지) 종전의 우리사주조합의 운영기준(재정경제부 고시 제2002-6호, 2002.3.6)은 이를 폐지한다.

제3조(일반적 경과조치) 이 기준 시행당시 종전의 「우리사주조합의 운영기준」에 따라 행한 행위는 이 기준에 따라 행한 행위로 본다.

제4조(다른 고시와의 관계) 이 기준 시행당시 다른 고시에서 종전의 「우리사주조합의 운영기준」 또는 그 규정을 인용하고 있는 경우에는 종전의 규정에 갈음하여 이 기준 또는 이 기준의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

사내근로복지기금법·령·규칙 (사내근로복지기금관련)

동 법령은 「근로자복지기본법」과 「사내근로복지기금법」을 현행 근로복지기본법으로 통합
(2010년)되기 전 법령으로 질의회시의 근거법령을 참조하기 위해 수록한 것임

목 차

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제1조(목적)361	제1조(목적)361	제1조(목적)361
제2조(정의)361		
제3조(근로자의 권익보호와 근로조건유지)362		
제4조(적용범위)362		
제5조(법인격 및 설립)363	제2조(기금설립인가 신청)363	제2조(기금의 설립인가신청)363
	제3조(정관)364	제3조(기금설립인가등)363
	제4조(기금설립등기)366	
	제5조(분사무소의 설치등기)367	
	제6조(이전등기)368	
	제7조(변경등기등)369	
	제7조의2 (변경등기등에 따른 등기부등본의 제출)369	제3조의2(자산변경내역보고)369

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제6조(정관변경)370	제8조(첨부서류)370	제4조(정관변경의 인가신청등)370
제7조(기금의 기관)371	제9조(「상업등기법」의 준용)370	
제8조(협약회의 구성)372	제10조(정관변경 인가신청)370	
제9조(협약회의 기능)373	제11조(근로자위원의 선출)372	제5조(협의회 간사)373
	제12조(보궐위원)373	
	제13조(의장등)373	제6조(회의록 작성)374
	제14조(회의소집)374	
	제15조(정족수)374	
	제16조(회의의 공개)374	
	제17조 삭제375	
제9조의2(회의록의 보관)375		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제10조(이사 및 감사)375		
제11조(이사등의 임기)376		
제12조(이사등의 신분)377		
제13조(기금의 조성)377	제18조(기금에의 출연등)377	제6조의2 (근로자복지시설의범위)378
제14조(기금의 용도)378	제19조(기금의 용도 및 수혜대상)378	
제15조(기금의 증식)381	제20조(기금의 증식)381	
제16조(기금의 회계)381	제21조(회계원칙)381	
	제22조(예산과 결산)382	
제17조(기금의 관리·운영사항 공개)383	제23조(기금의 관리·운영사항 공개)383	
제18조(장부)383		
제19조(기금의 부동산소유)383	제24조(기금의 부동산 소유)383	
제20조(다른 복지와의 관계)384		
제21조(시정명령)385		제7조(시정기간)385

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제22조(세제지원)385		
제23조(기금의 해산사유)385	제25조(기금의 해산신고)385	제8조(기금의 해산)385
제23조의2(해산한 기금의 재산처리)386	제26조(미지급 금품의 지급)386	
	제26조의2 (미처리 재산의 귀속)386	
제23조의3(기금의 합병)387		
제23조의4(합병에 의한 기금의 설립 및 등기)388		
제23조의5(합병의 효력발생·효과)388		
제23조의6(기금의 분할·분할합병)389		
제23조의7(분할등에 의한 기금의 설립 및 등기)390		
제23조의8(분할등의 효력발생·효과)391		
제24조(감독등)392	제27조(기금운영 상황보고)392	제9조(기금운영상황보고)392
		제10조(증표)392

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제25조(비밀유지등)392		
제26조(유사명칭의 사용금지)393		
제27조(「민법」의 준용 <개정 2007.4.27>) ...393		
제28조(권한의 위임)393	제28조(권한의 위임)393	
제29조(벌칙)394		
제30조(양벌규정)395		
제31조(과태료)396	제29조(과태료의 부과)396	제11조 삭제396
부 칙397	부 칙397	부 칙397

사내근로복지기금법·령·규칙 (사내근로복지기금관련)

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
사내근로복지기금법 제정 1991년 8월10일 법률 제4391호 개정 1995년 1월 5일 법률 제4917호 1996년12월31일 법률 제5247호 2001년 3월28일 법률 제6454호 2007년 4월11일 법률 제8372호 2007년 4월27일 법률 제8407호 2007년12월21일 법률 제8782호 2009년 1월 7일 법률 제9337호 2009년10월 9일 법률 제9793호 제1조(목적) 이 법은 사업주로 하여금 사업의 이익의 일부를 재원으로 사내 근로복지기금을 설치하여 이를 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 한다. 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의	사내근로복지기금법시행령 제정 1991년12월31일 대통령령 제13555호 개정 1995년 5월 4일 대통령령 제14644호 1999년 3월 3일 대통령령 제16167호 2001년 3월31일 대통령령 제17189호 2002년12월26일 대통령령 제17815호 2007년11월13일 대통령령 제20375호 2009년 3월31일 대통령령 제21397호 2009년12월31일 대통령령 제21960호 제1조(목적) 이 영은 「사내근로복지기금법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2007.11.13>	사내근로복지기금법시행규칙 제정 1991년12월31일 노동부령 제 73호 개정 1995년 5월26일 노동부령 제 98호 1999년 3월19일 노동부령 제146호 2001년 7월 5일 노동부령 제172호 2002년12월31일 노동부령 제187호 2008년 2월14일 노동부령 제247호 2010년 3월18일 노동부령 제340호 제1조(목적) 이 규칙은 「사내근로복지기금법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2008.2.14>

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
정의는 다음과 같다. <개정 2007.4.11, 2007.4.27> 1. “근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 근로자를 말한다. 2. “사용자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자를 말한다. 제3조(근로자의 권익보호와 근로조건 의 유지) 사용자는 이 법에 의한 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 한다)의 설치 및 출연을 이유로 근로관계 당사자간에 정하여진 근로조건을 저하시킬 수 없다. 제4조(적용범위) 이 법은 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 사업의 종류, 규모 등을 고려하여 대통령령이 정하는		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
사업은 그러하지 아니하다. 제5조(법인격 및 설립) ①기금은 법인으로 한다. ②이 법에 의한 기금을 설립하고자 하는 경우에는 당해 사업의 사업주가 사내근로복지기금설립준비위원회(이하 “준비위원회”라 한다)를 구성하여 설립에 관한 사무와 설립 당시의 이사 및 감사의 선임에 관한 사무를 담당하게 하여야 한다. ③준비위원회의 구성방법에 관하여는 제8조의 규정을 준용하며, 준비위원회는 제5항의 규정에 의하여 법인이 성립됨과 동시에 제8조의 규정에 의하여 최초로 구성된 사내근로복지기금협의회(이하 “협의회”라 한다)로 본다. ④준비위원회는 대통령령이 정하는 바에 의하여 정관을 작성하여 노동부장관의 인가를 받아야 한다.	제2조(기금설립인가 신청) ①「사내근로복지기금법」(이하 “법”이라 한다) 제5조 제4항에 따라 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 한다)의 설립인가를 받으려는 자는 노동부령으로 정하는 바에 따라 기금설립인가신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 노동부장관에게 신청하여야 한다. <개정 1999.3.3, 2007.11.13> 1. 정관 2. 기금설립준비위원회(이하 “준비위원회”라 한다)위원의 재직증명서나 그 밖에 신분을 증명하는 서류 3. 기금출연확인서 또는 재산목록 4. 사업계획서 및 예산서 5. 기타 노동부장관이 정하는 서류 ②노동부장관은 제1항에 따라 기금의 설립을 인가한 때에는 다음 각 호의	제2조(기금의 설립인가신청) 「사내근로복지기금법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제2조제1항에 따른 사내근로복지기금의 설립인가신청서는 별지 제1호서식과 같다. <개정 2008.2.14> 제3조(기금설립인가등) 영 제2조제2항에 따른 기금설립인가대장 및 기금

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
⑤준비위원회는 제4항의 규정에 의한 인가를 받은 때에는 지체없이 연명으로 주된 사무소의 소재지에서 기금의 설립등기를 하여야 하며, 기금은 설립등기를 함으로써 성립한다. ⑥기금의 설립등기 기타 등기에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑦준비위원회는 설립등기를 한 후 지체없이 기금의 이사에게 사무를 인계하여야 한다.	사항을 기금설립인가대장에 기재하고, 신청인에게 기금설립인가증을 내주어야 한다. <개정 2007.11.13> 1. 인가번호 및 인가연월일 2. 기금의 명칭 및 사무소의 소재지 3. 사내근로복지기금협의회(이하 “협의회”라 한다)위원의 성명 및 직책 4. 기타 노동부장관이 필요하다고 인정한 사항 ③기금설립인가신청서는 접수일부터 20일이내에 처리하여야 한다. ④제2항에 따른 기금설립인가대장은 전자적 처리가 불가능한 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 전자적 방법에 따라 작성·관리하여야 한다. <신설 2007.11.13> 제3조(정관) ①법 제5조제4항에 따른 기금의 정관에는 다음 각 호의 사항을	설립인가증은 각각 별지 제2호서식 및 별지 제3호서식과 같다. <개정 2008.2.14>

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	기재하여야 한다. <개정 1995.5.4, 2002.12.26, 2007.11.13> 1. 목적 2. 명칭 3. 주된 사무소와 분사무소의 소재지 4. 기금의 조성·관리방법·출연시기 및 회계에 관한 사항 5. 협의회·이사 및 감사에 관한 사항 6. 이사의 대표권 행사방법에 관한 사항 7. 기금의 사업 및 수혜대상에 관한 사항 7의2. 제19조제3항의 규정에 의한 선택적 근로자복지제도를 운영하는 경우에는 그에 관한 사항 8. 정관의 변경에 관한 사항 9. 기금의 사업과 다른 복지사업과의 통합운영에 관한 사항 10. 기금의 업무수행상 필요한 부동산 소유에 관한 사항	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	11. 회의에 관한 사항 12. 기금의 관리·운영사항의 공개 방법에 관한 사항 13. 기금의 해산에 관한 사항 ②최초로 작성한 정관은 준비위원회의 위원이, 이를 변경한 때에는 협의회의 위원이 각각 서명날인하여야 한다. 제4조(기금설립등기) ①법 제5조제6항의 규정에 의한 기금설립등기는 제2조 제2항의 규정에 의한 설립인가증을 받은 날부터 3주 이내에 당해 기금의 주된 사무소의 소재지에서 하여야 한다. ②제1항에 따른 기금의 설립등기 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2007.11.13> 1. 목적 2. 명칭 3. 주된 사무소와 분사무소의 소재지	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	4. 자산의 총액 5. 이사의 성명과 주소 6. 대표권에 관한 사항 ③기금은 제1항의 규정에 의한 등기를 한 때에는 14일이내에 그 등기부등본을 노동부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 「전자정부법」 제21조제1항의 규정에 의한 행정정보의 공동이용을 통하여 제출서류에 대한 정보를 확인할 수 있는 경우에는 그 확인으로 제출서류에 갈음할 수 있다. <개정 2004.3.17, 2007.7.18> 제5조(분사무소의 설치등기) ①기금이 분사무소를 설치한 때에는 다음 각 호의 사항을 등기하여야 한다. 1. 주된 사무소의 소재지에 있어서는 3주이내에 그 설치된 분사무소의 명칭과 소재지. 다만, 기금설립과 동시에 분사무소를 설치한 경우에	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	주된 사무소의 소재지에서의 설치 등기는 기금설립등기와 함께 행한다. 2. 새로 설치된 분사무소의 소재지에 있어서는 3주 이내에 제4조제2항 각호의 사항 3. 이미 설치된 분사무소의 소재지에 있어서는 3주 이내에 새로 설치된 분사무소의 명칭과 소재지 ② 주된 사무소 또는 분사무소의 소재지를 관할하는 등기소의 관할 구역에 새로 분사무소를 설치한 때에는 3주 이내에 그 분사무소의 명칭과 소재지만을 등기한다. 제6조(이전등기) ① 기금은 그 주된 사무소 또는 분사무소를 다른 등기소의 관할구역으로 이전한 때에는 그 소재지에서는 신소재지와 이전연월 일을, 신소재지에서는 제4조제2항 각호의 사항을 이전한 날부터 3주	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	이내에 각각 등기하여야 한다. ②동일한 등기소의 관할구역안에서 주된 사무소 또는 분사무소를 이전한 때에는 3주 이내에 신소재지와 이전연월일을 등기하여야 한다. 제7조(변경등기등) ①기금은 제4조제2항제1호 내지 제3호·제5호 및 제6호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있을 때에는 3주 이내에 변경등기를 하여야 한다. ②기금은 제4조제2항제4호의 자산의 총액에 변경이 있을 경우에는 3주 이내에 변경내역을 노동부장관에게 보고하여야 한다. [전문개정 1995.5.4] 제7조의2 (변경등기등에 따른 등기부 등본의 제출) 제4조제3항의 규정은 제5조 내지 제7조의 분사무소의 설치등기·이전등기·변경등기에 관하여 이를 준용한다.[본조신설 1995.5.4]	제3조의2(자산변경내역보고) 영 제7조 제2항에 따른 기금의 자산총액의 변경내역에 대한 보고는 별지 제3호의2서식에 따른다. <개정 2008.2.14> [본조신설 1995.5.26]

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	제8조(첨부서류) 제4조제1항·제5조 내지 제7조의 규정에 의한 등기신청서에는 다음 각호의 서류를 첨부하여야 한다. 1. 설립등기에 있어서는 기금의 정관 및 설립인가증 2. 분사무소의 설치등에 있어서는 그 분사무소의 설치를 증명하는 서류 3. 이전등기에 있어서는 사무소의 이전을 증명하는 서류 4. 변경등기에 있어서는 그 변경사항을 증명하는 서류 제9조(「상업등기법」의 준용) 기금의 등기에 관하여는 이 영에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「상업등기법」을 준용한다. [전문개정 2009.3.31]	
제6조(정관변경) 기금은 정관을 변경	제10조(정관변경 인가신청) ①법 제6조의	제4조(정관변경의 인가신청등) 영 제10조

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
하고자 할 때에는 노동부장관의 인가를 받아야 한다. 제7조(기금의 기관) 기금에는 협의회, 이사 및 감사를 둔다.	규정에 의하여 기금의 정관변경을 인가받고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 정관변경인가 신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 노동부장관에게 신청하여야 한다. 1. 정관변경이유서 2. 개정될 정관(신·구조문대비표 첨부) 3. 정관변경에 관한 협의회 회의록 사본 ②정관변경의 인가신청 절차 및 인가서 교부에 관하여는 제2조 제1항 및 제2항의 규정을 준용한다. ③정관변경인가신청서는 접수일부터 7일이내에 처리하여야 한다. <개정 1999.3.3>	제1항의 규정에 의한 정관변경인가 신청은 별지 제4호서식에 의하고, 영 제10조제2항의 규정에 의한 정관 변경인가서는 별지 제5호서식과 같다.

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제8조(협의회의 구성) ①협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 각 3인이상 10인이내로 한다. ②근로자를 대표하는 위원은 대통령이 정하는 바에 의하여 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자가 된다. <개정 2001.3.28> ③사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 된다. ④제2항 및 제3항의 규정에 불구하고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회가 구성되어 있는 사업의 경우에는, 그 노사협의회 위원인 협의회의 위원이 될 수 있다. <개정 1996.12.31, 2007.4.27>	제11조(근로자위원의 선출) ①근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에서 법 제8조제2항의 규정에 의하여 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)을 선출함에 있어서는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 이를 선출한다. 다만, 사업의 특수성에 의하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 선거인(이하 “위원선거인”이라 한다)을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 근로자위원을 선출할 수 있다. <개정 2001.3.31> ②근로자위원의 선출절차, 후보자의 등록 및 자격에 관한 사항은 협의회의 결정에 의한다.	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제9조(협의회의 기능) ①협의회는 다음 사항을 협의·결정한다. <개정 2001.3.28> 1. 기금조성을 위한 출연금액의 결정 2. 이사 및 감사의 선임과 해임 3. 감사보고서의 승인 4. 정관의 변경 5. 다른 사내근로복지제도와의 통합 운영 여부결정 6. 기금의 합병 및 분할·분할합병	제12조(보궐위원) ①협의회의 위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하여야 한다. ②근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업에 있어서 근로자위원중 결원이 발생한 때에는 직전 선출시의 입후보자의 득표순에 의한 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다. <개정 2001.3.31> 제13조(의장등) ①협의회에 의장을 두며, 의장은 위원중에서 호선한다. ②의장은 협의회를 대표하며, 회무를 통리한다. ③근로자위원측과 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다)측에서는 회의의 기록등 사무를 담당하는 간사 각 1인을 둔다.	제5조(협의회 간사) 영 제13조제3항의 규정에 의한 간사는 근로자측의 경우에는 근로자위원중에서, 사용자측의 경우에는 사용자위원중에서 각각 호선하여 선출된 자로 한다.

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
②협회의회의 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.	제14조(회의소집) ①협회의회의의 의장이 소집한다. ②근로자위원측 또는 사용자위원측에서 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의의 소집을 요구한 때에는 의장은 지체없이 이에 응하여야 한다. ③의장은 회의개최 7일전까지 회의 일시·장소 및 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다. 제15조(정족수) 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다. 제16조(회의의 공개) 협회의회의의 회의는 공개한다. 다만, 협회의회의의 의결에 의하여 이를 공개하지 아니할 수 있다.	제6조(회의록 작성) 「사내근로복지기금법」(이하 “법”이라 한다) 제9조의 2에 따른 회의록은 별지 제6호서식과 같다. <개정 2008.2.14>

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제9조의2(회의록의 보관) 협의회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 출석위원 전원이 서명 또는 날인하여야 하며, 작성일부터 10년간 이를 보관하여야 한다. 1. 개최일시 및 장소 2. 출석위원 3. 협의내용 및 결정사항 4. 그 밖의 토의사항 [본조신설 2007.4.27] 제10조(이사 및 감사) ①기금에 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 각 3인이내의 이사와 각 1인의 감사를 둔다. ②이사는 정관이 정하는 바에 따라 기금을 대표하며, 다음 사무를 집행한다. <개정 2007.4.27>	제17조 삭제 <2007.11.13>	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
1. 기금의 관리·운영 2. 예산의 편성 및 결산 3. 사업보고서의 작성 4. 정관이 정하는 사항 5. 기타 협의회가 협의·결정하는 사항 ③기금의 사무집행은 이사의 과반수로써 결정한다. ④감사는 기금의 업무 및 회계에 관한 감사를 한다. 제11조(이사등의 임기) ①협회의 위원 및 이사의 임기는 각각 3년, 감사의 임기는 2년으로 한다. 다만, 협회의 위원, 이사 및 감사가 궐위된 때에는 후임자의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다. <개정 2007.4.27> ②협회의 위원, 이사 및 감사는 그 임기가 만료된 경우라도 그 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제12조(이사등의 신분) ①협회의의 위원, 이사 및 감사는 비상근, 무보수로 한다. ②사용자는 협회의의 위원, 이사 및 감사에 대하여 기금에 관한 직무수행을 이유로 불이익한 처우를 하여서는 아니된다. ③협회의의 위원, 이사 및 감사의 기금업무수행에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다. 제13조(기금의 조성) ①사업주는 기금의 재원으로 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령이 정하는 바에 의하여 출연할 수 있다. ②사업주는 제1항의 규정에 의한 출연 외에 대통령령이 정하는 바에 따라 유가증권, 현금 기타 재산을	제18조(기금에의 출연등) ①사업주가 법 제13조제1항의 규정에 의하여 출연하고자 하는 때에는 협의회결정이 있는 날부터 30일이내에 출연시기를 정하여 협의회에 통보하여야 하며, 법 제13조제2항의 규정에 의하여 출연하고자 하는 때에도 사전에 협의회에 통보하여야 한다.	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
출연할 수 있다. 제14조(기금의 용도) ①기금은 그 수익금으로 대통령령이 정하는 바에 의하여 다음 각호의 사업을 행한다. <개정 2007.12.21> 1. 근로자 주택구입자금의 보조, 우리사주 주식구입의 지원등 근로자 재산형성을 위한 지원 2. 삭제 <2001.3.28> 3. 장학금, 재난구호금의 지급 기타 근로자의 생활원조 3의2. 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용 지원	②제1항의 규정에 의한 출연방법 등에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다. ③법 제13조제2항의 규정에 의한 기타 재산은 법 제19조의 규정에 의한 기금의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산으로 한다. 제19조(기금의 용도 및 수혜대상) ①법 제14조제1항 및 제3항의 규정에 의한 기금의 용도는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.<개정 2001.3.31> ②법 제14조제1항제5호의 규정에 의한 대통령령이 정하는 사업은 다음 각호와 같다. <개정 1995.5.4> 1. 근로자의 체육·문화활동의 지원 2. 근로자의 날 행사의 지원 3. 근로자복지시설로서 노동부령이	제6조의2 (근로자복지시설의범위) ①영 제19조제2항제3호에 따른 근로자복지시설은 다음 각 호와 같다. <개정 2008.2.14> 1. 근로자를 위한 기숙사 2. 사내구판장 3. 보육시설. 다만, 「영유아보육법」 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설을 제외한다. 4. 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄 5. 근로자의 여가·체육 및 문화활동을

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
4. 기금운영을 위한 경비지급 5. 사용자가 임금 기타 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외의 대통령령이 정하는 사업 ②기금은 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 일정률을 제1항의 용도에 사용할 수 있다. <개정 1995.1.5> ③기금은 대통령령이 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부할 수 있다. <신설 2001.3.28>	정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 동시설의 구입·설치 및 운영 4. 기타 근로자의 재산형성지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업 ③기금은 법 제14조제1항의 규정에 의한 사업을 행함에 있어서 정관이 정하는 바에 따라 각 근로자가 정하여진 금액의 한도 내에서 필요한 항목을 선택할 수 있도록 하는 형태(이하 “선택적 근로자복지제도”라 한다)로 운영할 수 있다. <신설 2002.12.26> ④법 제14조제2항에 따라 사용할 수 있는 기금의 금액은 다음 각 호와 같다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우에 한한다. <개정 1995.5.4, 2001.3.31, 2002.12.26, 2009.3.31> 1. 사업주가 기금의 해당 회계연도에 기금에 출연한 금액이 있으면 그	위한 복지회관 ②제1항의 규정에 의한 근로자복지 시설은 이용근로자수를 고려하여 적정한 규모로 하여야한다. [본조신설 1995.5.26]

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
	출연금액에 협의회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 협의회가 정하는 비율은 100분의 50(2009년 4월 1일부터 2010년 3월 31일까지에 한하여 100분의 80)을 초과할 수 없고, 선택적 근로자복지제도를 운영하는 경우에는 100분의 80을 초과할 수 없다. 2. 조성된 기금의 총액이 당해 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위안에서 협의회가 정하는 금액 3. 조성된 기금 총액(2009년 4월 1일을 기준으로 계산한 총액을 말한다)의 100분의 25 범위에서 협의회가 정하는 금액 ⑤법 제14조제3항의 규정에 의하여 자금을 대부할 수 있는 경우는 다음 각호와 같다.<신설 2001.3.31> 1. 근로자가 주택을 신축·구입하거나	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제15조(기금의 증식) 기금은 다음의 방법으로 증식한다. 1. 금융기관에의 예입 및 금전신탁 2. 투자신탁등의 수익증권매입 3. 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입 4. 기타 기금증식을 위하여 대통령령이 정하는 사업 제16조(기금의 회계) ①기금의 회계연도는	임차하는 경우 2. 우리사주 주식을 구입하는 경우 3. 근로자 생활안정을 위한 경우 4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 준하는 경우로서 정관이 정하는 경우 제20조(기금의 증식) 법 제15조제4호에서 “기타 기금증식을 위하여 대통령령이 정하는 사업”이라 함은 다음 각 호의 사업을 말한다. <개정 2007.11.13, 2008.7.29> 1. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자회사가 발행하는 주식의 매입 2. 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입 [본조신설 2002.12.26] 제21조(회계원칙) 기금의 회계는 그	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
사업주의 당해 사업의 회계연도에 따른다. 다만, 정관으로 달리 규정한 경우에는 그러하지 아니하다. ②기금은 자금차입을 할 수 없다. ③매 회계연도의 결산결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 기금의 잉여금이 발생한 경우에는 손실금을 보전한 후 기금에 전입한다. ④기금의 회계관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	사업의 경영성과와 재산상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 의하여 처리한다. 제22조(예산과 결산) ①기금의 예산은 예산총칙·추정대차대조표·추정손익계산서를 내용으로 하여 작성하고, 그 내용을 명백하게 하기 위하여 필요한 부속명세서를 작성하여야 한다. ②기금의 당해연도 결산서는 대차대조표·손익계산서 및 이익잉여금처분계산서 등을 내용으로 하여 작성하고, 그 내용을 명백하게 하기 위하여 필요한 부속명세서를 작성하여야 한다. ③기금의 예산과 결산에 관하여 제1항 및 제2항에서 정한 사항외의 사항에 관하여는 상장법인등의 재무제표에관한규칙을 준용한다.	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제17조(기금의 관리·운영사항 공개) 기금은 다음 각호의 서류를 대통령령이 정하는 바에 의하여 공개하여야 하며, 항시 근로자로 하여금 열람할 수 있게 하여야 한다. 1. 대차대조표 2. 손익계산서 3. 감사보고서 4. 사업보고서 5. 기타 대통령령이 정하는 서류 제18조(장부) 기금은 그 업무에 관한 서류를 3년간 보존하여야 한다. 제19조(기금의 부동산소유) 기금은 기금의 업무수행상 필요한 경우를 제외하고는 부동산을 소유할 수 없다.	제23조(기금의 관리·운영사항 공개) ①법 제17조의 규정에 의한 공개는 사보에의 게재, 사내게시 등의 방법으로 하여야 한다. ②법 제17조제5호에서 “기타 대통령령이 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다.<개정 2007.11.13> 1. 법 제9조의2에 따른 협의회 회의록 2. 협의회에서 공개가 필요하다고 인정하는 서류 제24조(기금의 부동산 소유) 법 제19조의 규정에 의한 기금의 업무수행상 필요한 경우는 다음 각호와 같다. <개정 1995.5.4> 1. 기금의 운영 및 관리에 필요한 사무실과 그 부속시설의 소유 2. 사내구판장의 소유	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제20조(다른 복지와의 관계) ①사용자는 기금의 설치를 이유로 기금설치 당시에 운영하고 있는 사내근로복지 제도 또는 시설의 운영을 중단하거나, 이를 감축하여서는 아니된다. ②사용자는 기금설치 당시에 제14조의 규정에 의한 사업을 행하고 있을 때에는 협의회의 협의·결정에 의하여	3. 제19조제2항제3호의 규정에 의한 근로자복지시설의 소유 4. 기금에 기부 또는 출연된 부동산의 소유. 다만, 제1호 내지 제3호에 규정된 목적을 위하여 기부 또는 출연된 경우를 제외하고는 기부 또는 출연받은 날부터 정당한 사유없이 1년이내에 법 제15조에 규정된 기금의 증식방법으로 전환하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
다른 법률의 규정에 의하여 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 기금에 통합하여 운영할 수 있다. 제21조(시정명령) 노동부장관은 사용자 또는 기금이 제12조제2항, 제14조 내지 제17조의 규정에 위반한 때에는 상당한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다. 제22조(세제지원) 기금의 설치 및 운영에 관하여는 세법이 정하는 바에 따라 세제지원을 할 수 있다. 제23조(기금의 해산사유) 기금은 다음 각 호의 사유로 해산한다. 1. 사업의 폐지 2. 제23조의3의 규정에 의한 기금의 합병 3. 제23조의6의 규정에 의한 기금의 분할·분할합병	제25조(기금의 해산신고) 법 제23조의 규정에 의하여 기금이 해산된 때에는 청산인은 그 사유를 명시하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2001.3.31>	제7조(시정기간) 법 제21조의 규정에 의한 시정기간은 10일이상 60일 이내의 범위내에서 주되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 1차에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 1999.3.19> 제8조(기금의 해산) 영 제25조의 규정에 의한 기금해산신고는 별지 제7호 서식에 의한다.

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
[전문개정 2001.3.28] 제23조의2(해산한 기금의 재산처리) ①사업의 폐지로 인하여 해산한 기금의 재산은 대통령령이 정하는 바에 따라 사업주가 당해 사업을 경영함에 있어 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금 그 밖의 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품의 지급에 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있다. ②제1항의 규정에 의한 사용후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속한다. 다만, 정관으로 지정된 자가 없는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 「근로자복지기본법」에 따른	제26조(미지급 금품의 지급) ①법 제23조의 2제1항의 규정에 의하여 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 기금이 지급하기 위하여는 사업주가 그 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 한다. <개정 2001.3.31> ②제1항의 규정에 의하여 기금에서 근로자에게 미지급금품을 지급함에 있어 기금이 부족한 경우에는 협의회가 그 지급률과 지급방법을 결정한다. 제26조의2 (미처리 재산의 귀속) 법 제23조의2제2항 단서에 따라 기금의 잔여재산을 근로자복지진흥기금에 귀속하는 경우 해당 기금의 청산인은 청산 종결후 3주 이내에 노동부장관에게 잔여재산의 목록을 제출하고,	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
근로자복지진흥기금에 귀속한다. <개정 2007.4.27> [본조신설 2001.3.28] 제23조의3(기금의 합병) ①기금은 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있다. ②기금이 합병을 하는 경우에는 다음 각호의 사항이 포함된 합병계약을 작성하여 협의회의 의결을 거쳐야 한다. 1. 합병전 각 기금의 재산과 합병후 기금재산의 변동 2. 합병 대상인 각 기금의 근로자에 대한 합병후 지원수준 3. 합병의 추진일정 4. 그 밖에 합병에 관한 중요사항 ③제2항제2호의 규정에 의한 지원수준은 합병전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 합병후 3년을	지체없이 그 잔여재산을 인도하여야 한다. <개정 2007.11.13>[본조신설 2001.3.31]	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
초과하지 아니하는 범위안에서 합병전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있다. [본조신설 2001.3.28] 제23조의4(합병에 의한 기금의 설립 및 등기) ①기금의 합병으로 인하여 기금을 설립하는 경우에는 사업의 합병으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 제5조의 규정에 의한 기금의 설립 절차를 거쳐야 한다. ②기금의 합병으로 인하여 존속하는 기금은 변경등기를, 소멸하는 기금은 해산등기를 하여야 한다. [본조신설 2001.3.28] 제23조의5(합병의 효력발생·효과) ① 기금의 합병은 합병으로 인하여 설립 되는 기금 또는 존속하는 기금의 설립		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
등기 또는 변경등기를 함으로써 그 효력이 생긴다. ②합병으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금은 합병으로 인하여 소멸된 기금의 권리의무를 승계한다. [본조신설 2001.3.28] 제23조의6(기금의 분할·분할합병) ①기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병(이하 “분할등”이라 한다)을 할 수 있다. ②기금이 분할을 하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 협의회의 의결을 거쳐야 한다. 1. 기금재산의 배분 2. 분할의 추진일정 3. 그 밖에 분할에 관한 중요사항 ③기금이 분할합병을 하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 포함된 분할		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
합병계약서를 작성하여 협의회의 의결을 거쳐야 한다. 1. 기금재산의 배분 및 합병에 따른 기금재산의 변동 2. 분할합병 대상인 각 기금의 근로자에 대한 합병후 지원수준 3. 분할합병의 추진일정 4. 그 밖에 분할합병에 관한 중요사항 ④제2항제1호 및 제3항제1호의 규정에 의한 재산배분에 있어서는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할전 사업별 기금조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있다. ⑤제23조의3제3항의 규정은 제3항제2호의 지원수준의 결정에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 “합병”은 “분할합병”으로 본다. [본조신설 2001.3.28] 제23조의7(분할등에 의한 기금의 설립		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
및 등기) ①기금의 분할등으로 인하여 기금을 설립하는 경우에는 사업의 분할·분할합병으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 제5조의 규정에 의한 기금의 설립절차를 거쳐야 한다. ②기금의 분할등으로 인하여 존속하는 기금은 변경등기를, 소멸하는 기금은 해산등기를 하여야 한다. [본조신설 2001.3.28] 제23조의8(분할등의 효력발생·효과) ①기금의 분할등은 분할등으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금의 설립등기 또는 변경등기를 함으로써 그 효력이 생긴다. ②분할등으로 인하여 설립되는 기금 또는 존속하는 기금은 분할계획서 또는 분할합병계약서가 정하는 바에 따라 분할되는 기금의 권리의무를		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
승계한다. [본조신설 2001.3.28] 제24조(감독등) ①노동부장관은 기금을 감독하며 필요하다고 인정할 때에는 기금에 대하여 그 운영 및 관리에 관한 지시 또는 명령을 할 수 있다. ②노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 기금에 대하여 그 업무, 회계 및 재산에 관한 사항을 보고하게 하거나, 소속공무원으로 하여금 기금의 장부, 서류 기타 물건을 검사하게 할 수 있다. ③제2항의 규정에 의하여 검사를 하는 공무원은 그 권한을 나타내는 증표를 관계인에게 내보여야 한다. 제25조(비밀유지등) 협의회의 위원, 이사 및 감사는 그 직무수행과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니되며, 기금의 사업과 관련하여	제27조(기금운영 상황보고) ①법 제24조 제2항의 규정에 의하여 기금은 당해 연도의 운영상황·결산서·다음연도 사업계획서(추정대차대조표와 손익 계산서 포함) 및 노동부장관이 정하는 사항을 매 회계연도종료후 3월 이내에 관할 지방노동관서의 장에게 보고하여야 한다. ②제1항의 규정에 의하여 기금의 운영상황등을 보고받은 관할 지방노동관서의 장은 매분기가 끝난 다음달 10일까지 노동부장관에게 이를 보고하여야 한다.	제9조(기금운영상황보고) 영 제27조 제1항의 규정에 의한 기금운영상황 보고는 별지 제8호서식에 의한다. 제10조(증표) 법 제24조제3항에 따른 증표는 「근로감독관규정」제7조에 따른 증표로 한다. <개정 2008.2.14>

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
검직 또는 자기거래를 할 수 없다. 제26조(유사명칭의 사용금지) 이 법에 의한 기금이 아닌 자는 그 명칭중에 사내근로복지기금 기타 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다. 제27조(「민법」의 준용 <개정 2007.4.27>) 기금에 관하여 이 법에 규정한 것을 제외하고는 「민법」중 재단법인에 관한 규정을 준용한다. <개정 2007.4.27> 제28조(권한의 위임) 노동부장관은 이 법에 의한 권한의 그 일부를 대통령령이 정하는 바에 의하여 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.	제28조(권한의 위임) ① 법 제28조의 규정에 의하여 노동부장관의 다음 사항에 관한 권한은 이를 지방노동관서의 장에게 위임한다. <개정 1995.5.4, 2001.3.31> 1. 법 제5조제4항 및 법 제6조의 규정에 의한 기금의 설립인가 및 정관변경의 인가	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
제29조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년이하의 징역 또는 300만원이하의 벌금에 처한다. <개정	2. 법 제21조의 규정에 의한 시정명령 3. 법 제24조의 규정에 의한 기금운영 및 관리에 관한 지시·명령 또는 서류 등의 제출명령 및 검사 4. 법 제30조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수 5. 제7조제2항의 규정에 의한 자산 변경사항 보고의 수리 6. 제25조의 규정에 의한 기금의 해산신고의 수리 7. 제26조의2의 규정에 의하여 제출되는 잔여재산 목록의 접수 ②제1항의 규정에 의하여 지방노동관서의 장에게 위임된 사무에 있어서는 법 및 이 영중 노동부장관은 이를 지방노동관서의 장으로 본다.	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
2001.3.28> - 제14조 및 제15조에 위반하여 기금을 운영한 이사 - 제19조의 규정에 위반한 사용자 및 이사 - 제20조제1항의 규정에 위반한 사용자 - 삭제<2009.10.9> 4의2. 제23조의2의 규정에 위반한 청산인 - 제25조의 규정에 위반한 협의회의 위원, 이사 및 감사 제30조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제29조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 법인		

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. [전문개정 2009.1.7] [제31조에서 이동, 종전 제30조는 제31조로 이동 <2009.10.9>] 제31조(과태료) ① 제21조에 따른 시정 명령을 위반한 사용자 또는 기금에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제18조를 위반하여 업무에 관한 서류를 3년간 보존하지 아니한 기금 2. 정당한 사유 없이 제24조제1항에 따른 지시 또는 명령을 위반한 자 3. 정당한 사유 없이 제24조제2항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 소속 공무원	제29조(과태료의 부과) ① 법 제31조 제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. ② 노동부장관은 제1항에 따라 과태료를 부과하는 경우 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 별표에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 감경하거나 가중할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에는 법 제31조제1항 및 제2항에 따른 과태료 금액의 상한을 초과할 수 없다. [전문개정 2009.12.31]	제11조 삭제 <2010.3.18>

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
원의 검사를 거부·방해한 자 ③제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. [전문개정 2009.10.9] [제30조에서 이동, 종전 제31조는 제30조로 이동 <2009.10.9>] 부 칙 <제4391호, 1991.8.10> 이 법은 1992년 1월 1일부터 시행한다. 부 칙 <제4917호, 1995.1.5> 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙(근로자참여및협력증진에 관한법률) <제5247호, 1996.12.31> 제1조(시행일) 이 법은 1997년 3월 1일부터 시행한다. 제2조 및 제3조 생략 제4조(다른 법률의 개정) ①생략	부 칙 <제13555호, 1991.12.31> 이 영은 1992년 1월 1일부터 시행한다. 부 칙 <제14644호, 1995.5.4> ①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. ②(사내구판장에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 기금의 증식사업으로 운영하던 사내구판장은 1999년 12월 31일까지 법 제15조의 규정에 의한 기금의 증식방법에 적합한 사업으로 전환하여야 한다.	부 칙 <제73호, 1991.12.31> 이 규칙은 1992년 1월 1일부터 시행한다. 부 칙 <제98호, 1995.5.26> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙 <제146호, 1999.3.19> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙 <제172호, 2001.7.5> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
②사내근로복지기금법중 다음과 같이 개정한다. 제8조제4항중 “노사협의회법”을 “근로자 참여및협력증진에관한법률”로 한다. 제5조 생략 부 칙 <제6454호, 2001.3.28> ①(시행일) 이 법은 2001년 4월 1일부터 시행한다. ②(해산기금의 재산처리에 관한 적용례) 제23조의2의 개정규정은 이 법 시행후 해산한 기금의 재산부터 적용한다. ③(협의회 위원에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉한 자로서 근로자를 대표하는 위원으로 있는 자는 제8조 제2항의 개정규정에 불구하고 그 임기 만료시까지 직무를 담당할 수 있다. ④(과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행	부 칙 <제16167호, 1999.3.3> 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙 <제17189호, 2001.3.31> 이 영은 2001년 4월 1일부터 시행한다. 부 칙 <제17815호, 2002.12.26> 이 영은 2003년 1월 1일부터 시행한다. 부 칙(전자적민원처리를위한가석방자 관리규정등중개정령) <제18312호, 2004.3.17> 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙(전자정부법시행령) <제20171호, 2007.7.18> 제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 제2조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑩까지 생략	부 칙 <제187호, 2002.12.31> 이 규칙은 2003년 1월 1일부터 시행한다. 부 칙 <제295호, 2008.2.14> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙 <제340호, 2010.3.18> 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
전의 행위에 대한 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다. 부 칙(근로기준법) <제8372호, 2007.4.11> 제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략> 제2조 내지 제15조 생략 제16조(다른 법률의 개정) ① 내지 ⑬ 생략 ⑭ 사내근로복지기금법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제2조제1호 중 “근로기준법 제14조”를 “「근로기준법」 제2조”로 하고, 같은 조 제2호 중 “근로기준법 제15조”를 “「근로기준법」 제2조”로 한다. ⑮ 내지 <24> 생략 제17조 생략	⑪ 사내근로복지기금법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다. 제4조제3항 단서 중 “「전자정부 구현을 위한 행정업무 등의 전자화 촉진에 관한 법률」”을 “「전자정부법」”으로 한다. ⑫ 부터 <16> 까지 생략 제3조 생략 부 칙 <제20375호, 2007.11.13> 제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 제2조(기금설립인가 신청 시 제출서류에 대한 적용례) 제2조제1항제2호의 개정규정은 이 영 시행 이후 최초로 기금설립인가를 신청하는 경우부터 적용한다. 제3조(기금설립등기사항의 적용례) 제4조제2항제5호의 개정규정은 이 영 시행 이후 최초로 기금설립등기를 하는	

사내근로복지기금법	사내근로복지기금법시행령	사내근로복지기금법시행규칙
부 칙 <제8407호, 2007.4.27> ①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. ②(협의회 위원 및 이사의 임기에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 재임 중인 협의회 위원 및 이사의 임기는 제11조제1항의 개정규정에 불구하고 종전의 규정에 따른다. 부 칙 <제8782호, 2007.12.21> 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 부 칙 <제9337호, 2009.1.7> 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 부 칙 <제9793호, 2009.10.9> ①(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다. ②(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 관하여 벌칙을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.	경우부터 적용한다. 부 칙 <제21397호, 2009.3.31> 제1조(시행일) 이 영은 2009년 4월 1일부터 시행한다. 제2조(유효기간) 제19조제4항제3호의 개정규정은 2010년 3월 31까지 효력을 가진다. 부 칙 <제21960호, 2009.12.31> 제1조(시행일) 이 영은 2010년 1월 10일부터 시행한다. 제2조(과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 행위에 대한 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.	

▶▶▶ 이 책을 만든 사람들

근로개선정책관	이 태 희
근로복지과장	하 형 소
사무관	한 인 권
근로감독관	류 도 훈

근로복지기본법 질의회시법

인 쇄 일 : 2012년 12월

발 행 일 : 2012년 12월

발 행 처 : 고용노동부 근로복지과
경기도 과천시 관문로 47
전화 : (02) 2110-7377

인 쇄 처 : 동 명 기 획
전화 : (02) 02-507-7285 / 팩스 : (02)424-9915