

# 근로복지기본법 질의회시집

2019. 8



고용노동부



### 일러두기

- 동 「근로복지기본법 질의회시집」은 「근로복지기본법」의 올바른 이해와 활용도를 높이기 위하여 기존 질의회시집과 2019.7월 까지의 주요 질의회시를 모아 통합·발간하는 것입니다.
- 따라서, 법률 개정 등으로 해석의 유효성 및 중요도가 떨어지는 질의회시 등은 포함되어 있지 않을 수 있습니다.
- 또한, 수록된 질의회시 중 당시의 행정해석 이후 법률 개정 등으로 현재의 제도와 일부 부합하지 않을 수 있습니다.

# 서 문



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

당시 두 법을 통합·제정한 것은 노동시장의 양극화, 노동 이동성의 증가 등 근로복지정책의 추진환경의 변화를 반영하고, 우리사주·사내근로복지기금·선택적 복지·근로자지원프로그램(EAP) 등 선진기업복지제도를 활성화하여 공공복지와 상호보완적 역할을 수행하도록 하기 위함이었습니다.

특히, ‘우리사주제도’와 ‘사내근로복지기금제도’는 「근로복지기본법」의 근간을 이루는 대표적인 기업복지제도이며, 중소기업 근로자 및 수급업체 근로자 등 취약계층 근로자도 기업복지의 혜택을 누릴 수 있도록 하는 등 제도 발전을 거듭하고 있습니다.

우리사주제도는 1968년 「자본시장육성에관한법률」 제정으로 도입된 이래, 근로자의 복지 증진을 위한 소득 보상의 방법으로 실시되고 있으나, 사회·경제적으로는 자본 소유의 분산과 부의 공정한 분배로 자본편중 현상을 완화하여 자본주의의 건전한 발전을 도모할 수 있는 정책수단이기도 합니다.

2015년 2월에는 관계 부처 합동으로 「우리사주제도 활성화 방안」을 마련하고, 「근로복지기본법」을 개정하여 2015년 7월에 우리사주 손실보전거래제도 및 우리사주 대여제도 등을 도입하였습니다. 2016년 12월에는 우리사주제도 실시회사 및 관계회사의 정기적인 무상출연 근거를 마련하는 한편, 비상장법인의 우리사주에 대한 환매수 의무 제도를 도입하는 등 우리사주 운영방식이 대폭 개선되었습니다.

사내근로복지기금제도는 사업주가 출연하는 재원으로 근로자의 생활안정과 복지증진을 위한 사업을 함으로써 근로자는 성과배분에 참여할 수 있고, 기업은 생산성을 향상시킬 수 있는 기업복지제도입니다.

2010년 「근로복지기본법」으로 통합한 이후, 2012년 2월에는 수급업체 및 파견근로자 수혜확대 시 해당 회계연도 출연금의 사용 한도를 확대하였고, 2015년 7월 공동근로복지기금 도입, 2017년 10월에는 원청이 중소 협력업체 근로자들에게 복지혜택을 줄 경우에 기본재산 사용을 허용하는 등 사내근로복지기금제도가 대-중소기업 간 복지격차 완화에 기여할 수 있도록 많은 변화와 발전이 있었습니다.

앞으로도 근로자들의 복지수요가 다양해짐에 따라 우리사주 및 사내·공동근로복지기금의 역할 강화와 변화를 요구하는 목소리가 커질 것으로 예상됩니다.

이번에 발간되는 질의회시집은 두 제도의 변화와 발전에 따른 최근의 질의회시를 반영하고, 기존의 질의회시집과 묶어서 일목요연하게 분류·정리하여 업무담당자들의 불편과 혼선을 최소화하기 위한 것입니다.

아무쪼록 근로복지업무 담당자분들에게 조금이나마 도움이 되기를 바랍니다.

2019. 8.

근로기준정책관 김 경 선



## 제 1 장  우리사주제도

### 1.  |  우리사주조합의 설립 / 3

- 1-1.  주식회사 외에도 우리사주조합을 설립할 수 있는지 ..... 3
- 1-2.  근로자복지기본법 제정되기 이전에 설립된 우리사주조합 효력 ..... 4
- 1-3.  우리사주조합설립준비위원회 구성원 수 ..... 5
- 1-4.  우리사주조합 설립 및 조합원 자격 등 ..... 6

### 2.  |  우리사주조합원의 자격 / 7

- 2-1.  비등기임원의 우리사주조합원 자격 여부 ..... 7
- 2-2.  비등기임원 조합원 자격 및 조합원 자격에 근무기간 설정 가능 여부 ..... 8
- 2-3.  해외파견근로자 및 해외 현지채용 내국인 근로자의 조합원 자격 ..... 9
- 2-4.  물적분할된 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합의 조합원 자격을 유지하는지 ..... 10
- 2-5.  해외현지법인에서 근무하게 된 근로자의 우리사주조합원 자격 여부 ..... 11
- 2-6.  해외법인에서 근무하고 있는 파견자 및 주재원의 우리사주매수선택권 부여대상 여부 ..... 12
- 2-7.  회사 지점장의 우리사주조합원 자격 여부 ..... 13
- 2-8.  1년간 정년연장하는 조합원의 자격유지 여부 ..... 14
- 2-9.  관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합원의 조합원 자격을 유지하는지 ..... 14
- 2-10.  해외법인의 임원에 해당하는 자의 조합원 자격 여부 ..... 15
- 2-11.  근로계약기간이 6개월인 인턴의 조합원 자격 ..... 16
- 2-12.  소사장들이 조합원 자격이 있는지 ..... 17
- 2-13.  직전연도 연간 총 매출액의 50%이상에 대한 시점 ..... 18
- 2-14.  수급관계회사 근로자의 우리사주조합 가입 자격 등 ..... 19

2-15. 퇴직일의 우리사주조합원 자격 .....	20
2-16. A지주 설립에 따라 B에서 A지주로 전직하는 직원도 B 우리사주조합원 자격을 유지할 수 있는지 .....	21
2-17. 계열사 임원의 우리사주조합원 자격 .....	22
2-18. 물적분할에 따른 우리사주조합원의 자격 .....	23
2-19. 퇴직자도 우리사주조합원 자격이 있는지 .....	26
2-20. 해외법인에서 근무하는 직원이 우리사주조합원 자격이 있는지 .....	27
2-21. A계열사에서 퇴직한 '갑'이 B계열사에 재고용되었을 때 우리사주조합에 다시 가입할 수 있는지 .....	28

### 3. | 우리사주조합의 운영 / 30

3-1. 운영비를 조합원에게 각출해도 되는지 .....	30
3-2. 조합대표자 등 임원을 대의원회에서 할 수 있는지 .....	31
3-3. 규약 개정 절차, 대의원 총회 구성, 임원 임기 등 .....	32
3-4. 우리사주조합 임원선출을 위한 총회의 효력 여부 .....	34
3-5. 규약 개정 시 전자의사표시로 의결할 수 있는지 .....	35
3-6. 우리사주조합 총회 개최 절차 .....	36
3-7. 조합대표, 대의원 선출시 투표방법 .....	37
3-8. 회사에서 우리사주조합에 대한 감사를 할 수 있는지 .....	38
3-9. 우리사주조합원 전체의 투표를 조합원 총회 개최로 볼 수 있는지 등 .....	39
3-10. 사전에 안건을 공고하고 투표를 진행한 경우 총회를 거친 우리사주조합 조합원 총회가 효력이 있는지 .....	41

### 4. | 우리사주조합기금 / 43

4-1. 우리사주조합 기금의 수익증권 투자 여부 .....	43
----------------------------------	----

### 5. | 우리사주의 취득 및 관리 / 45

5-1. 우리사주조합 명의로 매입할 수 있는 한도 .....	45
5-2. 우리사주조합원이 1명도 없을 경우 조합 보유 주식의 처리 .....	46

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

5-3. 우리사주조합 출연자금으로 유상증자시 제3자 배정이나 실권주에 청약할 수 있는지	47
5-4. 우리사주조합에서 워런트(전환증권)을 회사로부터 취득 보유할 수 있는지	48
5-5. 우리사주조합이 보유한 자사주의 유상감자로 발생하는 감자대금의 처리	49
5-6. 공개경쟁입찰에 의해 지분 매각 시 우리사주를 우선배정 할 수 있는지	51
5-7. 미국 나스닥 시장에서 주식매입시 세제혜택	52
5-8. 질권 설정된 주식의 우리사주조합 출연 가능 여부	53
5-9. 인적분할로 신설된 법인이 회사상환 약정형 차입시 차입한도	54
5-10. 유상증자시 우선배정된 우리사주 취득을 조합이 거부할 수 있는지	55
5-11. 우리사주조합이 전환사채를 취득할 수 있는지	56
5-12. 우리사주매수선택권 관련	57
5-13. 수탁기관 외 금융회사에 조합계정을 운용할 수 있는지	58
5-14. 우리사주매수선택권 부여	59

## 6. | 우리사주의 배정 / 62

6-1. 우리사주 무상지급 대상에서 계약직근로자 제외 여부	62
6-2. 제3자에 대한 신주인수권 부여규정이 없음에도 조합원에게 20% 우선배정이 가능한지	63
6-3. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식의 재배정 여부 및 절차	64
6-4. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정 시 조합계정 배당금으로 취득한 자사주 포함 여부	65
6-5. 우리사주 배정 시 언제 기준으로 재직 중이어야 하는지	66
6-6. 자회사가 보유하고 있는 자사주를 출연한 경우 지배회사 우리사주조합원도 배정이 가능한지 등	67
6-7. 지배회사가 출연한 경우 관계회사의 근로자에게 자사주 배정이 가능한지	67
6-8. 우리사주매수선택권 부여 시 고용형태에 따라 주식배정을 달리 할 수 있는지	69

6-9. 관계회사 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입시 관계회사에 존속하는 우리사주조합이 보유한 자사주를 추가배정이 가능한지 .....	69
6-10. 우리사주 배정기준을 단체협약으로 결정할 수 있는지 .....	70
6-11. 자사주 지급 시 개인별 성과기준에 연동하여 차별배분이 가능한지 ....	72
6-12. 정규직과 계약직의 배정기준을 달리 정할 수 있는지 등 .....	74
6-13. 퇴직자로부터 회수한 주식을 배정할 때 재직기준 시점 .....	75
6-14. 정관변경 없이 우리사주를 우선배정할 수 있는지 .....	75
6-15. 주식배분시 관계회사 근로자에게 적게 배정할 수 있는지 .....	77
6-16. 자회사 근로자의 우리사주조합 가입에 따른 주식배정 및 절차 .....	78
6-17. 신주발생 시 우리사주조합원에 우선배정권이 인정되는지 .....	80
6-18. 스톡옵션형 주식과 우리사주무상출연 주식 중 선택하게 하여 무상출연 주식을 선택한 조합원에게만 배정할 수 있는지 .....	81
6-19. 무급노조전임자에게도 우리사주 우선배정 가능한지 .....	82
6-20. 우리사주조합이 없는 경우 우선배정 여부 .....	83
6-21. 우리사주 배정 대상에서 기간제를 제외하는 것이 정당한지 .....	83
6-22. 우리사주의 배정 .....	84

## 7. | 우리사주의 예탁 / 86

7-1. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정할 경우 의무예탁기간의 기산시점 .....	86
7-2. 조세특례제한법상 증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁해야 하는 기간이 언제까지인지 .....	87
7-3. 부당해고 구제명령에 따라 복직된 경우 면직시 회수된 주식의 원상회복 여부 .....	88
7-4. 우리사주 의무예탁기간 기산일 .....	89
7-5. 우리사주 재예탁이 가능한지 .....	89
7-6. 의무예탁기간 기산시점 등 .....	90
7-7. 의무예탁기간 등 .....	91
7-8. 유상증자 시 신주인수권 행사를 통한 우리사주의 예탁 등 .....	92

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

## 8. | 우리사주의 인출 / 94

8-1. 인출주식의 우리사주조합 우선매입권 .....	94
8-2. 포괄적 주식교환 시 자사주의 인출 여부 .....	95
8-3. 시장개설기관인 증권거래소나 코스닥 위원회의 결정에 따라 상장·등록이 폐지된 경우 자사주의 중도인출 여부 .....	96
8-4. 자회사에 본인 의사와 상관없이 전출하는 경우 조기배정 사유에 해당하는지 .....	97
8-5. 비등기임원의 비자발적 퇴직 시 조기배정 사유에 해당하는지 .....	98
8-6. 구조조정 차원의 명예퇴직 시 중도인출 사유에 해당하는지 .....	99
8-7. 신설법인 또는 계열사로의 전출 시 조기배정 사유에 해당하는지 .....	100
8-8. 계약기간 만료 또는 임기만료로 퇴직 시 조기배정이 가능한지 .....	101
8-9. 출자회사로 전직 시 조기배정이 가능한지 .....	102
8-10. 우리사주조합에서 우리사주 인출요구를 거부한 경우 조치 .....	103
8-11. 근로계약기간 종료로 퇴직 시 자사주 조기배정 사유가 되는지 .....	105
8-12. 배우자의 해외지사 근무로 퇴직하는 경우 자사주의 조기배정 사유가 되는지 .....	106
8-13. 인적분할 시 우리사주 조합에 대한 처리 및 인출 여부 .....	107
8-14. 결혼 주택구입 시 필요경비를 위해 자사주 인출이 가능한지 .....	108
8-15. 자사주 인출 시, 매입 시 단가와 현재 오른 단가와와의 차이를 어떻게 산정하는지 .....	109
8-16. 주주총회에서 인적분할을 결의한 시점 이후 의무예탁기간이 만료되지 않은 우리사주 인출이 가능한지 .....	110
8-17. 상시 명예퇴직 시 자사주의 중도인출 사유가 되는지 .....	111
8-18. 계약기간 만료로 인한 퇴사의 경우 조기인출 사유가 되는지 .....	112
8-19. 직위정년 또는 자회사로의 전출로 인한 퇴직 시 자사주 조기배정 사유가 되는지 .....	113
8-20. 개인질병으로 인해 퇴직한 경우 우리사주 인출 여부 .....	114
8-21. 조합원의 의원퇴직 시 잔여예탁기간 1년 초과 자사주를 회수할 때 우리사주 조합이 조합원에 대해 보상의무가 있는지 .....	115
8-22. 퇴직에 대한 자사주 인출을 허용하는 장관이 인정하는 사유 .....	116

8-23. 대기발령 중 우리사주를 인출하여 개인증권계좌에 보유해야 하는지	117
8-24. 근로자의 귀책사유 없는 희망퇴직이 우리사주 인출사유가 되는지	118
8-25. 합병으로 인한 조합 해산 시 우리사주를 인출할 수 있는지	119
8-26. 기업분할에 따른 우리사주조합 설립 및 우리사주 인출 여부	119
8-27. 차입형, 사내근로복지기금 출연, 개인부담 등으로 배정한 자사주 중 우리사주조합원자격으로 받은 우리사주의 범위 및 인출 여부	121
8-28. 퇴직 시 우리사주를 인출할 수 있는 기간은	123
8-29. 아웃소싱에 따른 퇴직 시 조기배정이 가능한지	124
8-30. 퇴직 시 우리사주 인출 거부에 대한 조치	125
8-31. 조합원에서 등기임원으로 선임 시 우리사주 인출시기	126
8-32. 수습사원의 조합원 자격 제한 및 인출 여부	127
8-33. 사망 조합원의 상속인이 우리사주 상속 포기 시 우리사주의 인출	128
8-34. 고용 불안으로 인해 이직을 위해 사직한 경우 인출할 수 있는지	129
8-35. 임금피크특별퇴직 시 우리사주 인출이 가능한지	130
8-36. 우리사주 취득을 위해 회사에서 자금을 차입했는데, 미상환 잔액과 조합계정에 보유 중인 우리사주를 인출하여 상계가 가능한지	131
8-37. 우리사주의 인출	132
8-38. 회사로부터 정계해고를 당하는 경우 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있는지	133

## 9. | 우리사주의 권리 처리 / 135

9-1. 자사주 의결권 처리방법	135
9-2. 우리사주 의결권 행사 방법	136

## 10. | 우리사주조합의 해산 / 137

10-1. 지배회사의 우리사주조합에 가입예정일 때 당해 관계회사의 해산 여부	137
10-2. 회사 분할에 따른 우리사주조합 해산 가능 여부 등	139
10-3. 합병 시 우리사주조합을 해산해야 하는지	141
10-4. 우리사주조합 해산 가능 여부(1)	142

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

- 10-5. 우리사주조합 해산 가능 여부(2) ..... 143
- 10-6. 우리사주조합 해산 가능 여부(3) ..... 144
- 10-7. 우리사주조합의 해산이 가능한지 등 ..... 145

## 11. | 우리사주 환매수 / 147

---

- 11-1. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우 조치(1) ..... 147
- 11-2. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우 조치(2) ..... 148
- 11-3. 비상장법인의 우리사주 환매수(1) ..... 149
- 11-4. 비상장법인 우리사주의 환매수(2) ..... 150

## 12. | 기 타 / 152

---

- 12-1. 우리사주조합 기금에서 사모투자전문회사에 출자할 수 있는지 ..... 152

# 제2장 사내·공동근로복지기금제도

## 1. | 기금법인 설립 / 157

1-1. 순이익이 없는 사업체도 기금을 설립할 수 있는지 .....	157
1-2. 1개회사에 2개의 기금설립 가능 여부 .....	158
1-3. 기금설립 전 설립신청 철회 가능 여부 .....	158
1-4. 대학교의 기금 설립 여부 .....	159
1-5. 기금설립 이전 제3자 기금출연 가능 여부 .....	160
1-6. 우리사주조합, 상조회 등을 기금에 통합할 수 있는지 .....	160
1-7. 외국계 투자회사도 기금설립이 가능한지 .....	161
1-8. 정부투자기관도 기금설립이 가능한지 .....	162
1-9. 비영리법인의 기금설립 가능 여부 .....	162
1-10. 당해연도에 설립된 회사의 사내기금 설립 방법 .....	163
1-11. 중앙행정기관 무기계약직에 대하여 사내근로복지기금 설립이 가능한지 .....	164

## 2. | 기금의 수혜 대상 / 165

2-1. 배우자 및 직계가족의 기금 수혜 대상 여부 .....	165
2-2. 사실상 임금을 목적으로 하는 임원은 기금수혜 대상인지 .....	166
2-3. 비정규직의 기금수혜 여부 .....	167
2-4. 사망한 근로자의 기금수혜 대상자 여부 .....	168
2-5. 사실상 근로자인 임원과 퇴직근로자도 기금 수혜 대상인지 .....	168
2-6. 파산선고 이전 퇴직자가 기금수혜 대상자인지 .....	169
2-7. 기금으로 소외된 이웃 지원 가능 여부 .....	170
2-8. 기간제, 단시간 근로자와 정규직 근로자 간 수혜조건 차등 가능 여부 .....	171

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

2-9. 임원이 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지(1) .....	172
2-10. 임원이 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지(2) .....	173
2-11. 축의금 기부 가능 여부 .....	174
2-12. 사내근로복지기금의 기부 가능 여부 .....	174
2-13. 현장직 직원의 수혜대상 포함 여부 .....	175
2-14. 해외 파견 직원의 기금 수혜대상 여부 .....	176
2-15. 계약직 근로자가 사내근로복지기금 수혜대상이 될 수 있는지 .....	178
2-16. 임원이 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지(3) .....	179
2-17. 프랜차이즈 가맹점 근로자가 수혜대상이 될 수 있는지 .....	180
2-18. 자회사 소속 근로자가 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지 .....	181
2-19. 사내근로복지기금의 수혜 대상 .....	182
2-20. 사내근로복지기금의 수혜대상을 자회사 근로자까지 확대할 수 있는지 .....	183
2-21. 사내근로복지기금법인의 분할에 따른 수혜 대상 .....	184

## 3. | 기금법인의 기관 / 186

3-1. 2개 노조가 있는 회사에서 1개 노조원만으로 근로자위원 구성 가능 여부 .....	186
3-2. 근로자위원은 노동조합 대표자가 위촉하는 것인지 .....	187
3-3. 기금 대표자의 변경신고 절차 .....	187
3-4. 비상근 이사가 사용자위원회에 선임될 수 있는지 .....	188
3-5. 직권면직 후 부당해고 구제신청 중인 자의 협의회 위원 자격 .....	189
3-6. 회사측 감사가 기금을 감사할 수 있는지 .....	190
3-7. 명퇴 후 부당해고 구제신청 중인 자의 협의회 위원 자격 .....	191
3-8. 이사의 해임·선임 시 사전승인을 받아야 하는지 .....	192
3-9. 합병 시 기금협의회 재구성 방법 .....	192
3-10. 기금해산 이후 결원된 협의회 위원 보궐선거 방법 .....	193
3-11. 파산관재인 의 협의회 위원 직무수행 가능 여부 .....	194
3-12. 근로자 과반수 미달 노조 사업장의 근로자위원과 위원 선거인 선출방법 .....	194
3-13. 부당해고 구제신청 중인 근로자위원의 자격 .....	195

3-14. 감사의 협의회 위원 겸직 가능여부 .....	196
3-15. 이사와 감사는 노사협의회 위원 중에서 선임해야 하는지 .....	197
3-16. 기금 근로자 대표의 대표성 관련 .....	198
3-17. 노사협의회 위원이 협의회 위원이 될 경우 대표자가 반드시 포함되어야 하는지 .....	200
3-18. 기금법인 감사의 등기 .....	201
3-19. 기금의 사용여부를 기금법인 이사회가 아닌 사업장 이사회에서 결정해야 하는지 .....	202
3-20. 이사가 등기 사항인지 .....	203
3-21. 기금법인설립준비위원회의 구성 .....	203
3-22. 외부인사가 임원으로 등기할 수 있는지 .....	204
3-23. 감사의 권한 .....	205
3-24. 기금법인 임원의 임기 .....	205
3-25. 사내근로복지기금법인의 이사 및 감사의 선임 .....	206
3-26. 복지기금협의회 위원의 위임이 가능한지 .....	207
3-27. 복지기금협의회의 위원 .....	209

#### 4. | 기금법인의 운영 / 210

4-1. 기금에서 지원하는 학자금, 휴가비는 근로소득인지 .....	210
4-2. 기금에서 지원되는 의료비의 소득공제 가능여부 .....	211
4-3. 사용자가 행하고 있는 복지사업을 기금에 통합할 수 있는지 .....	212
4-4. 기금법인에서 채용한 근로자를 사업장 소속 근로자로 산정되는지 .....	213
4-5. 대표 변경 대행 수수료 지급 가능 여부 .....	214
4-6. 기금법인이 직원을 채용하여 운영할 수 있는지 .....	214
4-7. 기금법인이 지자체, 감사원의 감사대상인지, 또한 단협상 예산으로 집행되는 복리후생비를 기금에서 집행 할 수 있는지 .....	215
4-8. 기금사업을 CEO가 반대할 경우 조치 .....	216
4-9. 기금사업 중 증여세 과세대상 .....	217
4-10. 기금법인 소유 주식의 의결권 행사 방법 .....	218
4-11. 사업을 중단할 때 기금협의회의 의결이 필요한지 .....	219

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

- 4-12. 노조가 추천하는 근로자를 기금법인에 파견하는 것이 가능한지 ..... 220
- 4-13. 기금법인 이사의 자기거래 여부 ..... 221
- 4-14. 회사에서 실시 중인 복지사업을 사내근로복지기금에서 할 수 있는지 ..... 222
- 4-15. 사내근로복지기금 운영상황의 공개 등 ..... 222

## 5. | 기금의 조성(출연) / 224

- 5-1. 기금출연액 결정기준으로서 세전 순이익이란 ..... 224
- 5-2. 기금출연액 결정시 이익산출 시점인 직전연도의 의미 ..... 225
- 5-3. 기업이익 100분의 5 초과 출연 가능 여부 ..... 226
- 5-4. 기금에 출연된 어음의 출연시기는 언제로 보아야 하는지 ..... 226
- 5-5. 회사 대출채권의 기금출연 가능 여부 ..... 227
- 5-6. 기금에서 영리사업을 할 수 있는지 ..... 228
- 5-7. 공적자금특별법 적용업체는 기금 출연시 제한을 받는지 여부 ..... 228
- 5-8. 제3자에 의한 기금출연 가능여부 ..... 229
- 5-9. 카드사와 기금의 제휴로 받은 후원금을 용도사업으로 사용가능한지 ... 230
- 5-10. 기금출연이 주총에서 주주들의 승인사항인지 ..... 231
- 5-11. 기금협의회와 이사회 중 기금출연 의결 주체 ..... 232
- 5-12. 법인세 차감전 순이익의 5% 기준 ..... 232
- 5-13. 수지균형 회계를 운영하는 기관에서 사내기금 출연이 가능한지 ..... 233
- 5-14. 기금법인 설립 시 주식 출연이 가능한지 ..... 234
- 5-15. 이익 잉여금에서 기금출연이 가능한지 ..... 235
- 5-16. 기금 출연 절차 등 ..... 236
- 5-17. 적자발생 시 기금출연 여부 ..... 237
- 5-18. 기금의 출연 기준(1) ..... 238
- 5-19. 기금의 출연 기준(2) ..... 239
- 5-20. 정관에 따른 사내근로복지기금의 출연 ..... 240
- 5-21. 주식 출연이 가능한지 ..... 241
- 5-22. 사내근로복지기금 설립 시 최초 출연금 규모 ..... 242
- 5-23. 전전년도 순이익을 기준으로 출연해도 되는지 ..... 243
- 5-24. 매칭그랜트 기금을 사내근로복지기금에 편입할 수 있는지 ..... 244

5-25. 제3자인 모회사의 출연을 통해 자회사의 사내근로복지기금을 설립하는 것이 가능한지 .....	245
5-26. 자회사가 모회사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지 .....	246
5-27. 당기순이익이 발생하지 않아도 사내근로복지기금 조성이 가능한지 .....	247
5-28. 지방공기업에서 사내근로복지기금 출연이 가능한지 .....	248

## 6. | 기금의 사용한도·절차 및 기본재산의 사용 / 249

6-1. 기금과 자본금의 의미는 .....	249
6-2. 자본금의 의미 .....	250
6-3. 기금수익금 발생 전 원금 사용이 가능한지 .....	250
6-4. 출연받은 주식의 30%를 용도사업 재원으로 사용가능한지 .....	251
6-5. 자본금의 100분의 50 초과액을 목적사업 재원으로 사용가능 여부 .....	252
6-6. 콘도회원권 출연 시 회원권 가액의 50%를 우리사주구입비로 사용할 수 있는지 .....	253
6-7. 용도사업 재원 부족 시 기금원금 사용 가능 여부 .....	254
6-8. 생활안정자금 대부는 당해연도 출연금의 50%한도에서만 가능한지 .....	254
6-9. 기금원금 사용이 법 위반인지(1) .....	256
6-10. 기본재산 총액 변경 보고 방법 .....	256
6-11. 기금원금이 자본금의 50% 초과 시 사용방법 .....	257
6-12. 정관 변경에 따른 목적사업준비금 추가 설정 가능 여부 .....	258
6-13. 선택적복지제도 소급 및 포기 시 준비금 설정금액 변경 여부 .....	259
6-14. 기금의 사용 .....	260
6-15. 기본재산 손실 발생 시 처리방법 .....	261
6-16. 목적사업 재원 부족에 따른 기본재산 사용 가능 여부 등 .....	262
6-17. 법원 판결금 변제를 위해 기금 원금을 사용할 수 있는지 .....	263
6-18. 사내근로복지기금 사업의 재원 .....	264
6-19. 사내근로복지기금의 출연금 사용 .....	265
6-20. 용도사업 재원 부족 시 기본재산을 쓸 수 있는지 .....	266
6-21. 기본재산을 사용할 수 있는 방법 .....	266
6-22. 회사 자본금의 50% 초과 시 기본재산의 사용 .....	268
6-23. 기본재산의 사용(1) .....	269

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

6-24. 기본재산의 사용(2) .....	271
6-25. 기본재산의 사용(3) .....	275
6-26. 기본재산의 사용(4) .....	276
6-27. 기본재산의 사용(5) .....	278
6-28. 기본재산의 사용(6) .....	278
6-29. 기본재산의 사용(7) .....	280
6-30. 기본재산의 사용(8) .....	282
6-31. 기본재산의 사용(9) .....	284
6-32. 기본재산의 사용(10) .....	286

## 7. | 기금법인의 사업 / 289

(1) 대부사업 .....	289
7-(1)-1. 유주택자에게 기금지원이거나 대부가 가능한지 .....	289
7-(1)-2. 회사의 주택자금 용자 외에 기금에서 추가로 대부할 수 있는지 ...	290
7-(1)-3. 기금원금으로 주택구입자금 또는 전세자금 대부 가능여부 .....	290
7-(1)-4. 주택구입자금 무이자 대부가 가능한지 .....	291
7-(1)-5. 대부사업 대부조건의 기준 .....	292
7-(1)-6. 기금에 대부금 회수를 위한 보증기금을 신설하여 관리 가능한지	293
7-(1)-7. 법인을 달리하여 발령이 났을 경우 대부금 회수 여부 .....	294
7-(1)-8. 목적사업준비금으로 대부를 할 수 있는지 .....	295
7-(1)-9. 퇴직 시 대부금을 일시상환하지 않고 약정한 기간 동안 상환을 해도 되는지 .....	296
7-(1)-10. 퇴직예정자에게 창업점포 임차료 대부 가능 여부 .....	297
7-(1)-11. 급여와 퇴직금 압류 시 대부 원리금을 상환받을 수 있는지 .....	298
7-(1)-12. 대출금에 대한 보험료 형태 징수 가능여부 .....	298
7-(1)-13. 기금을 새마을 금고에 출자가 가능한지 .....	299
7-(1)-14. 주택구입 및 임차자금 대부 및 지원 .....	300
7-(1)-15. 사내근로복지기금 주택자금 대출 상환 .....	301
7-(1)-16. 우리사주조합에 우리사주 구입지원 또는 대부 가능한지 .....	302
7-(1)-17. 기금에서 우리사주 구입 시 대부 가능 여부 .....	303
7-(1)-18. 우리사주 구입자금 대부 등 .....	304

(2) 근로자지원 .....	305
7-(2)-1. 정관의 목적사업에 규정하지 않은 사항을 시행할 수 있는지 .....	305
7-(2)-2. 주식 보유에 따른 배당수익으로 복지사업을 할 수 있는지 .....	306
7-(2)-3. 보장성보험 가입 가능 여부 .....	307
7-(2)-4. 사우회 출자금 지원 및 가족의료비 보조 가능 여부 .....	307
7-(2)-5. 새마을 금고 출자지원 가능 여부 .....	308
7-(2)-6. 단체보험 가입 시 회사를 계약 주체로 할 수 있는지 .....	309
7-(2)-7. 기금에서 우리사주조합에 출연할 수 있는지 .....	309
7-(2)-8. 우리사주 취득자금 지원 .....	310
7-(2)-9. 담보 제공을 위한 사내근로복지기금의 금융상품 가입이 근로자의 우리사주 구입 지원에 해당할 수 있는지 .....	311
7-(2)-10. 사내근로복지기금의 우리사주 구입 지원 .....	313
7-(2)-11. 식비 지급 가능 여부 .....	314
7-(2)-12. 초등학생 급식비, 학원비 지원 가능 여부 .....	315
7-(2)-13. 단협상 회사가 지급하는 학자금을 기금에서 지급 가능한지 .....	315
7-(2)-14. 대학생 장학금 무상지원 가능 여부 .....	316
7-(2)-15. 사망근로자 유족에 대한 위로금 지급 가능 여부 .....	317
7-(2)-16. 학자금, 경조금, 하기휴가비, 월동비 지급 가능여부 .....	318
7-(2)-17. 종합검진 지원이 가능한지 .....	319
7-(2)-18. 학자금을 실비정산이 아닌 보험상품을 통해 지원 가능 여부 .....	320
7-(2)-19. 보험에 가입하여 의료비 지원이 가능한지 .....	320
7-(2)-20. 사망한 직원 자녀에게 장학금 지원이 가능한지 .....	321
7-(2)-21. 건강검진비 지원이 가능한지 .....	322
7-(2)-22. 영유아보육법상 사업주의 의무부담 비용 외에 추가지원 가능여부 .....	323
7-(2)-23. 보육료 지원이 가능한지 .....	324
7-(2)-24. 레크레이션 활동비와 교육훈련비 지원 가능 여부 .....	325
7-(2)-25. 체육·문화 활동 관련 상품권 범위에 백화점상품권이 포함되는지 .....	326
7-(2)-26. 근로자의 날, 설, 추석에 선물 제공 가능 여부 .....	327
7-(2)-27. 근로자의 날 기념품 지급과 자녀 학자금 지원 가능여부 .....	327
7-(2)-28. 기금에서 허용되는 경조금 지급한도 .....	328

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

7-(2)-29. 노조창립일 노트북 지급 가능 여부 .....	329
7-(2)-30. 노조창립일 기념품 지급 시 기금법상 관련규정은 .....	330
7-(2)-31. 경조금 지원의 한도 .....	332
7-(2)-32. 근로자의 날 행사 식사·선물 지원이 가능한지 .....	332
7-(2)-33. 경조사비 지급 시기 .....	333
7-(2)-34. 경조사 및 동호회 활동용 차량구입 및 연료비 지원 가능 여부 .....	334
7-(2)-35. 줄기세포 추출 및 보관 서비스 지원이 가능한지 .....	334
7-(2)-36. 기금법인에서 하던 사업을 회사에서 복리후생비·학자금 비용으로 처리해도 되는지 .....	335
7-(2)-37. 기념품으로 자사제품을 구매 가능한지 .....	336
7-(2)-38. 주택 월 임차료 지원이 가능한지 .....	337
7-(2)-39. 노사협의회를 통해 노동조합 주관 행사에 사내근로복지기금을 사용하기로 합의하였는데, 노동조합원에 한정된 제주도 테마연수가 가능한지 등 .....	338
7-(2)-40. 희망퇴직자 퇴직 위로금 지급 가능여부 .....	340
7-(2)-41. 우리사주조합을 통한 자사주가 아닌 일반주식 구입 지원이 가능한지 .....	340
7-(2)-42. 퇴직예정자의 생활안정자금 지원 가능 여부 .....	341
7-(2)-43. 조직문화 우수부서 시상비용 지원 가능 여부 .....	342
7-(2)-44. 기금에서 퇴직금 일부 지급 가능 여부 .....	343
7-(2)-45. 퇴직자에게 기금의 분할 지급 및 전별금 지급 가능 여부 .....	344
7-(2)-46. 복지카드 포인트를 노동조합 자립기금으로 사용 가능 여부 .....	345
7-(2)-47. 금연펀드의 기금사업 가능여부 .....	346
7-(2)-48. 업무수행 중 발생한 과태료 등 지원 가능 여부 .....	346
7-(2)-49. 경영실적에 따른 성과포상 형식의 기념품 지급 가능여부 .....	347
7-(2)-50. 하계휴가비 현금 지급 및 퇴직자 전별금 지급이 가능한지 .....	348
7-(2)-51. 장기근속자 예우 차원에서 현금 지급이 가능한지 .....	349
7-(2)-52. 차량유지비 지원이 가능한지 .....	350
7-(2)-53. 상조 예적금 지원이 가능한지 .....	351
7-(2)-54. 휴가비 지급이 가능한지 .....	352

7-(2)-55. 정관에 '근로자 내일채움공제지원' 등을 신설하고 근로자가 부담해야 할 금액 지원이 가능한지 .....	353
7-(2)-56. 정년퇴직 1개월 전 여행경비 명목의 현금 지급이 가능한지 등 .....	354
7-(2)-57. 매년 직원에게 포인트를 부여하고, 20년 이상 근속하고 퇴사 시 포인트 누계만큼 일시금으로 사내근로복지기금에서 지급하는 것이 가능한지 .....	355
7-(2)-58. 직원 격려금 및 포상금을 지급할 수 있는지 등 .....	356
7-(2)-59. 사내근로복지기금이 받은 출연금의 일부를 상조회로 재출연하거나 기부하는 방식으로 운영할 수 있는지 .....	357
7-(2)-60. 직무수행 중 고의 또는 중과실 없이 손해배상 또는 벌금 처분을 받게 될 경우 민형사피의보상금을 지원할 수 있는지 .....	358
(3) 근로복지시설 .....	360
7-(3)-1. 콘도와 같이 근로복지시설에 출자·임차가 가능한지 .....	360
7-(3)-2. 식당의 임차운영 및 위탁운영이 가능한지 .....	361
7-(3)-3. 사원주택이 기금법상 기숙사에 해당하는지 .....	361
7-(3)-4. 기금으로 회사 외부에 축구장 건립 가능 여부 .....	362
7-(3)-5. 당해 연도 출연금 50% 범위의 재원으로 복지회관 건립이 가능한지 .....	363
7-(3)-6. 기금 복지시설의 지역주민 이용 가능 여부 .....	363
7-(3)-7. 기금출연으로 복지회관 건립 시 회사 명의로 건립 가능한지 .....	364
7-(3)-8. 체육관이 기금법상 근로복지시설인지 .....	365
7-(3)-9. 기금으로 펜션이나 여관 형태의 휴양소 구입 가능 여부 .....	366
7-(3)-10. 기금으로 종합체육시설 회원권을 구입할 수 있는지 .....	367
7-(3)-11. 기금에서 설치하는 기숙사가 반드시 회사 내에 있어야 하는지 .....	368
7-(3)-12. 일반 아파트를 구입하여 회사에 임대하여 월세를 받을 수 있는지 .....	369
7-(3)-13. 기금법인이 주택을 구입할 수 있는지 등 .....	370
7-(3)-14. 콘도미니엄 건립 재원 .....	370
7-(3)-15. 구내매점 운영 .....	371
7-(3)-16. 콘도미니엄 매도가 가능한지 .....	372
7-(3)-17. 주택 등을 구입해 근로자용 사택으로 운영할 수 있는지 .....	373
7-(3)-18. 공동명의 근로복지시설 취득 가능 여부 .....	374
(4) 선택적 복지 .....	375
7-(4)-1. 자녀입학금 지원의 선택적 근로자복지제도로 채택 가능 여부 .....	375

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

7-(4)-2. 선택적근로자복지제도 채택 시 기금원금 사용 가능 여부 .....	376
7-(4)-3. 선택적 복지포인트 부여 시 근속기간 등 차등없이 일괄 부여 가능한지 .....	377
7-(4)-4. 선택적 복지 허용 범위 .....	377
7-(4)-5. 선택적 복지 운영 시 지나간 월의 영수증 증빙이 가능한지 .....	378
7-(4)-6. 선택적 복지 항목으로 우리사주조합 출연을 할 수 있는지 .....	379
7-(4)-7. 정관에 '선택적복지후생제도 지원'이라는 문구가 있으면 사내근로 복지기금을 통해 선택적 복지포인트 지급 시 근로소득에 해당하지 않는지 .....	380
7-(4)-8. 회사에서 실시하던 선택적 복지제도 항목 중 일부만 사내근로복지기금으로 이관하여 실시하는 경우에도 해당 회계연도 출연금의 100분의 80까지 사용할 수 있는지 .....	381

## 8. | 기금의 운용 / 383

8-1. 기금원금으로 보험 가입자 지원 가능 여부 .....	383
8-2. 회사가 출연한 자사주를 증식 목적으로 장기 보유할 수 있는지 .....	384
8-3. 증권투자회사에 기금 투자로 보유한 주식이 증식방법 위반인지 .....	385
8-4. 기금증식방법으로 후순위채권을 매입할 수 있는지 .....	385
8-5. 전환사채의 기금증식 가능여부 .....	386
8-6. 복지회관의 기금증식 사업 가능 여부 .....	387
8-7. 증권사의 랩어카운트 상품 투자가 가능한지 .....	388
8-8. 기금증식 방법으로 가능한 파생상품 .....	389
8-9. 원금보장형 ELS에 투자할 수 있는지 .....	390
8-10. 여신전문금융회사가 발행하는 회사채 매입이 기금 증식 방법으로 적합한지 .....	391
8-11. ELS가 자본시장법에 따른 투자회사가 발생하는 주식에 해당하는지 .....	392
8-12. 목적사업준비금도 운용하여 수익을 얻을 수 있는지 .....	392
8-13. 펀드상품 가입이 가능한지 .....	393
8-14. 기금원금 손실 시 어떤 불이익이 있는지 .....	394
8-15. 새마을금고 예탁 시 낮은 이자율이 문제되는지 .....	395
8-16. 이해관계에 있는 부동산투자회사의 주식매입이 가능한지 .....	395
8-17. 사업비의 기본재산 전환 가능 여부 및 보유주식 평가액 산정일 .....	396

8-18. 사내근로복지기금 운용상품으로 ELS등이 적합한지 .....	397
8-19. 신종자본증권이 사내근로복지기금 운용 방법에 해당하는지 .....	398
8-20. ‘금융회사’의 범위에 외국의 금융회사도 포함되는지 등 .....	399
8-21. 관계회사의 주식을 출연받아 보유하는 경우 유상증자에 참여할 수 있는지 .....	400
8-22. 상각형 조건부자본증권이 사내근로복지기금 운용방법에 해당하는지 .....	401
8-23. 주식을 구입할 수 있는지 .....	402
8-24. 주식거래를 통한 기금 증식이 가능한지 .....	403
8-25. 사내근로복지기금의 유상증자 참여 .....	404

## 9. | 기금의 회계 / 406

9-1. 출연금과 수익금의 계리방법은 .....	406
9-2. 기금에서 납부하는 주민세의 회계처리 방법은 .....	407
9-3. 결손금 보전방법은 .....	408
9-4. 기금의 연결 재무제표 작성 의무 여부 .....	409
9-5. 원금에 편입한 기금을 목적사업준비금으로 환원할 수 있는지 .....	410
9-6. 목적사업준비금 설정 시 분리해서 운영해야 하는지 .....	410
9-7. 기금원금으로 손실금을 대체할 수 있는지 .....	411
9-8. 결산 시 법인세 혜택을 받기 위한 회계처리 방법 .....	412
9-9. 사내근로복지기금에서 보유 중인 콘도의 채권 금액 감소에 따른 회계처리 .....	413
9-10. 사내근로복지기금이 보유 중인 주식 매각 절차 및 처리 방법 .....	414

## 10. | 기금법인 해산 및 잔여재산 처리 / 414

10-1. 기금의 해산사유 및 해산절차 .....	416
10-2. 회사 청산 후 자산, 부채 및 전체 근로자를 인수시 기금도 편입 가능한지 .....	417
10-3. 사업폐지로 기금해산 시 계열사 기금에 귀속할 수 있는지 .....	418
10-4. 임직원과 영업의 포괄적 승계 시 기금해산이 가능한지 .....	418
10-5. 폐업 후 사실상 사업을 계속하는 경우 기금해산 가능 여부 .....	419

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

10-6. 사업폐지 이전에 기금재산 처분 가능 여부 .....	420
10-7. 영업정지는 기금해산 사유인지 .....	421
10-8. 법에 없는 해산사유를 정관에 규정한 때 해산 가능 여부 .....	422
10-9. 해산 기금 잔여재산으로 소속근로자 자녀 장학재단 설립 여부 .....	422
10-10. 기금해산 시 미지급 임금 확인방법 및 잔여재산 귀속절차 .....	423
10-11. 기금해산 후 잔여재산 범위와 청산에 소요되는 비용처리 방법 .....	424
10-12. 퇴직근로자가 기금해산 후 잔여재산이 귀속된 비영리법인의 복지혜택을 받을 수 있는지 .....	424
10-13. 사업폐지 후 잔여재산 귀속절차와 협의회의 개최방법은 .....	46
10-14. 대부분 사업양도 후 최소한의 사업만 수행 시 사업폐지에 해당하는지 .....	427
10-15. 일부사업 폐지 후 나머지 사업 양도 예정 시 기금해산 가능 여부 .....	428
10-16. 사업과 근로자 전체가 포괄 이전되는 경우 기금해산 가능 여부 .....	429
10-17. 해산기금 잔여재산을 노동조합에 귀속 가능한지 .....	430
10-18. 회사 청산과 동시에 2개사 신설 시 해산 가능 여부 .....	432
10-19. 기금법인 해산 시 잔여재산 처리(1) .....	433
10-20. 청산절차 진행 중 해당 사업의 대표자는 누구인지 .....	434
10-21. 회사 파산으로 직무집행 정지된 임원이 기금협의회 직무를 수행할 수 있는지 .....	435
10-22. 해산한 기금법인의 재산으로 퇴직위로금 지급 가능 여부 등 .....	436
10-23. 기금법인 해산 시 잔여재산 처리(2) .....	437
10-24. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리(3) .....	438
10-25. 사업폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산 귀속주체 .....	439
10-26. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리(4) .....	439
10-27. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리(5) .....	441
10-28. 사내근로복지기금의 해산 .....	443
10-29. 기금법인의 해산 및 잔여재산의 처리(6) .....	444

## 11. 기금법인의 합병·분할·분할합병 / 447

11-1. 사업변동에 따른 기금합병 절차 .....	447
11-2. 자산과 부채를 모기업에 인도 후 사업폐지하는 경우 기금을 모기업에 합병해야 하는지 .....	448

11-3. 기금통합 절차 및 통합 후 수혜조건외의 불리한 변경 가능 여부 .....	449
11-4. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능 여부 .....	450
11-5. 사업의 포괄양도시 기금명의 변경으로 기금존속이 가능한지 .....	451
11-6. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능 여부 .....	452
11-7. 회사 통합 이후 기금 미설치 사업장 소속 근로자도 기금 수혜대상인지 ..	453
11-8. 기금법인 합병 절차 .....	454
11-9. 사업이 합병되나 기금법인을 독립적으로 운영할 때 기금법인의 수혜대상을 확대해야 하는지 .....	455
11-10. 사업 합병에 따라 기금법인을 의무적으로 합병해야 하는지 .....	456
11-11. 기금법인 합병에 따라 차등 지원이 가능한지 .....	456
11-12. 동일성이 없는 사업 간 기금 합병 여부 .....	457
11-13. 기금법인의 합병(1) .....	458
11-14. 기금 합병절차, 합병시기, 협의회 부결 시 합병절차 .....	459
11-15. 기금 합병으로 해산되는 경우 생활안정자금 지원 가능 여부 .....	460
11-16. 기금법인의 합병(2) .....	462
11-17. 사내근로복지기금의 흡수합병 절차 등 .....	463
11-18. 기금법인의 합병이 인가사항인지 .....	464
11-19. 구조조정으로 인한 퇴직 시 기금을 분할 지급할 수 있는지 .....	465
11-20. 일부 사업이 자회사로 분리 시 기금분할 절차 .....	466
11-21. 분할로 설치된 기금에서 분할 원금의 50%를 용도사업 재원으로 사용할 수 있는지 .....	466
11-22. 4개 사업부분이 각각 다른 회사로 인수되는 경우 기금분할 방법은	467
11-23. 사업의 분할합병 시 기금 강제분할 가능 여부 .....	468
11-24. 사업의 분할 이전에 기금 분할 가능여부 .....	469
11-25. 사업분할 시 기금분할 청구권이 있는지 .....	470
11-26. 사업장 및 기금분할 이후 출연금에 대한 분할 여부 .....	471
11-27. 퇴직근로자들이 유사업종으로 이직시 기금분할 가능 여부 .....	472
11-28. 기금분할 시 기여도 등을 고려하여 차등있게 분할해도 되는지 .....	473
11-29. 영업양도 시 기금분할 절차 .....	474
11-30. 기금법인 분할 절차 .....	476
11-31. 사업 분할이 있으나 기금법인을 분할하지 않고 운영할 수 있는지 ..	477

# Contents



Framework Act on Work Welfare  
Question and Answer Book

11-32. 사내근로복지기금법인의 분할(2) .....	478
11-33. 사업이관 시 기금분할 여부 .....	480
11-34. 사내근로복지기금의 분할합병 .....	481
11-35. 기금분할 시 정관, 임원선출 관련 절차 .....	483
11-36. 사내근로복지기금법인의 분할(3) .....	484
11-37. 사내근로복지기금법인의 분할(4) .....	486
11-38. 사내근로복지기금의 분할이 인가사항인지 .....	487
11-39. 사내근로복지기금법인의 분할(5) .....	488
11-40. 사내근로복지기금법인 분할에 따른 재산 분할기준 등 .....	489
11-41. 사내근로복지기금법인의 분할(6) .....	491
11-42. 사내근로복지기금법인의 분할(7) .....	492
11-43. 사내근로복지기금법인의 분할(8) .....	493

## 12. | 공동근로복지기금 / 497

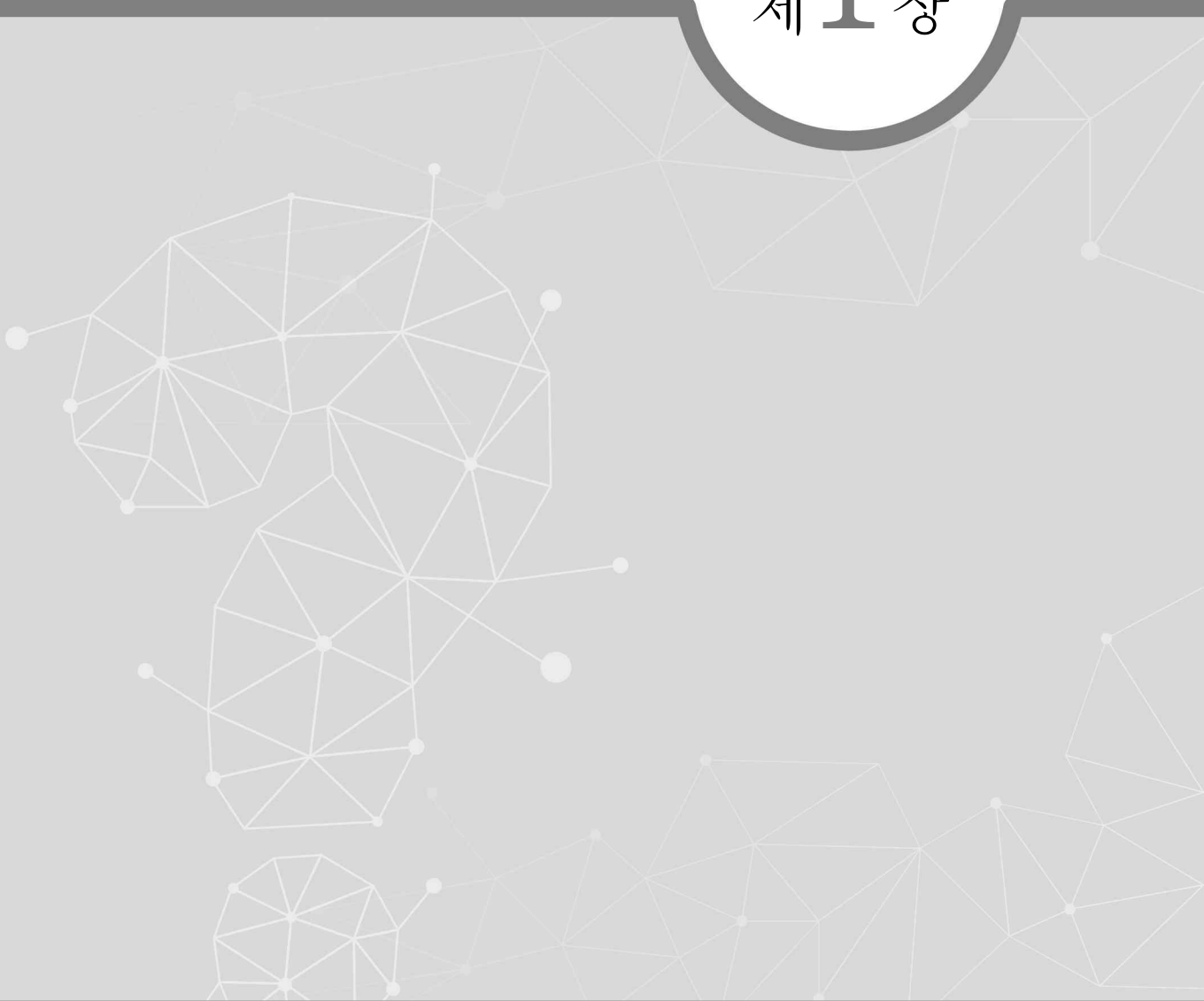
12-1. 사내근로복지기금이 있어도 공동근로복지기금 조성이 가능한지 .....	497
12-2. 공동근로복지기금의 ‘해당 사업의 자본금’의 의미 .....	498
12-3. 공동근로복지기금법인의 설립 등 .....	498
12-4. 공동근로복지기금에 출연한 재산 반환 가능 여부 .....	500
12-5. 공동근로복지기금의 운영 .....	501
12-6. 공동근로복지기금의 기본재산 사용 범위 등 .....	502
12-7. 공동근로복지기금의 설립 등 .....	504
12-8. 공동근로복지기금의 설립 등 .....	505
12-9. 공동근로복지기금 ‘참여회사’의 범위 .....	507

## 13. | 부록 /

● 근로자복지기본법·령·규칙(우리사주 관련) .....	509
● 사내근로복지기금법·령·규칙(사내근로복지기금관련) .....	577

우리사주제도

제 1 장





## 우리사주조합의 설립

# 1

### 1-1. 주식회사 외에도 우리사주조합을 설립할 수 있는지



질의

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



회신

- 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 제도임.
- 즉, 우리사주제도는 주식을 매개로 하는 것으로 귀 질의의 합자·합명·유한회사 등에 대해서는 이를 적용하기 곤란하므로 금전보상 등 기타 성과보상제도를 활용할 필요가 있다는 점을 양해하여 주시기 바람.

(복지 68230-251, 2001.10.19.)

1-2. 근로자복지기본법 제정되기 이전에 설립된 우리사주조합 효력



질의

○ ○○(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 있는지

<갑설> ○○(주) 우리사주조합은 해산 신고 없이 우리사주를 모두 인출하여 장기간 조합 운영이 중단되었으며, '02.1.1. 우리사주조합 업무가 재정부로부터 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 재정부로부터 우리부로 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.

**A** 회신

○ 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 사료됨.

- 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 판단됨.

(노사협력복지과-1470, 2007.5.9.)

### 1-3. 우리사주조합설립준비위원회 구성원 수



질의

- 근로자복지기본법 시행령 제11조제1항에 따르면 “근로자 5분의 1 이상의 동의를 얻어 우리사주조합설립준비위원회를 구성하여 우리사주조합을 설립해야 한다”고 규정하고 있음. 그러면 만약 현재 우리회사 근로자가 5명이면 이중 1명으로도 준비위원회를 구성할 수 있는지



회신

- 근로자복지기본법 제28조(현행 제33조) 및 동법 시행령 제11조(현행 제8조)의 규정에 따라 우리사주조합 설립시 설립준비위원회의 수에 관하여는 별도의 규정이 없으나, 위원회라는 단체의 성격상 설립준비위원은 2인 이상이어야 할 것으로 사료됨.

(노사협력복지과-2683, 2007.10.5.)

1-4. 우리사주조합 설립 및 조합원 자격 등



질의

- 당사의 경영상황이 부실하여 이미 투자된 자본금이 잠식된 상황인데 이런 상황에서 기존 소액주주인 근로자와 이미 퇴직한 근로자였던 주주가 우리사주조합을 결성할 수 있는지
- 회사의 경영상황이 악화된 상황에서 경영진의 입장에서는 우리사주조합이 결성되면 좋은 방향보다는 향후 의결권에 변동이 있을 것이라는 사유로 거부한다면 조합은 어떤 방법으로 결성해야 하는지
- 경영진에서 이사회 결의로 우리사주조합에 제3자 배정 방식으로 주식을 발행(정관상 우리사주조합에 배정할 수 있음)한다면 우리사주조합은 그 주식을 인수하기 위해서 금융권으로부터 자금을 차입할 수 있는지



회신

- 근로자복지기본법 제28조 제1항(현행 제33조제1항)에 따라 회사의 근로자가 우리사주조합을 설립할 수 있으며 모든 근로자가 우리사주조합원의 자격을 갖는 것이므로 퇴직한 근로자는 우리사주조합원 자격을 갖지 아니하고, 같은 법 제29조제1항(현행 제34조제2항) 및 같은 법 시행령 제12조제1항(현행 제10조제1항)에 따라 당해 회사의 주주는 우리사주조합원이 될 수 없으며, 다만, 당해 회사 또는 관계회사의 발행주식총액의 100분의1에 해당하는 금액과 3억원 중 적은 금액 미만의 주식을 소유하는 소액주주는 우리사주조합원이 될 수 있음.
- 근로자복지기본법 제28조(현행 제33조)에 따라 회사의 근로자는 사전에 회사와 협의하여 우리사주조합을 설립할 수 있으나, 우리사주조합은 회사의 업무를 수행하는 근로자들이 우리사주조합 관리업무를 담당해야 하는 등 회사의 지원 없이는 사실상 운영이 어려울 것임.
- 자금차입에 대해서는 금융회사가 조합원의 담보자산, 신용 등을 파악하여 대출 여부를 결정하게 되므로, 금융회사와 협의하시기 바람.

---

## 1. 우리사주조합의 설립

(임금복지과-67, 2010.3.5.)

## 우리사주조합원의 자격

# 2

### 2-1. 비등기임원의 우리사주조합원 자격 여부



질의

- 근로자복지기본법 제29조제1항의 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 있는지
- 만일, 당해기업에 대하여 사실상의 영향력을 행사하지 못하는 직책상의 임원이 조합원 요건에 해당되어 자사주를 배정받았다면 당해기업의 주주가 되어 근로자복지기본법 시행령 제12조의 “최대주주 및 특수관계인은 소액주주로 보지 아니한다”의 규정에 해당되는지



회신

- 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 않음.

- 한편, 동 직책상의 임원이 증권거래법에 따른 특수관계인에 해당되는지 여부는 증권거래법(현행 자본시장과 금융투자업에 관한 법률)을 관장하는 소관부처에 문의하시기 바람.

(복지68230-20, 2002.1.18.)

2-2. 비등기임원 조합원 자격 및 조합원 자격에 근무기간 설정 가능



질의

- 주주총회에서 선임되지 않은 임원의 조합원 자격 여부
- 모든 임원이 조합원 자격이 없다면 규약상에 이를 명확히 명시하여도 하자가 없는지
- 3개월이 초과한 일용근로자의 포함 여부
- 신규입사자가 조합에 가입할 수 있는 최소 근무기간을 설정·운영할 수 있는지



회신

- 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 것임.
- 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, 일용 근로자는 근로자복지기본법 시행령 제12조제2항(현행 제10조제2항)에 따라 “소득세법 시행령 제20조상의 일용 근로자”에 대해서만 조합 가입을 제한할 수 있음.

(복지68233-86, 2002.3.15.)



2-3. 해외파견근로자 및 해외 현지채용 내국인 근로자의 조합원 자격



질의

- 한국 본사에서 채용하여 홍콩지사에 파견되어 있는 한국인의 경우 우리사주조합원 해당 여부(채용은 국내에서 이루어졌지만, 급여의 대부분은 지사의 수익에서 지급을 하고 있음)
- 한국본사에서 채용하여 미국지사에 파견되어 있는 한국인의 경우 우리사주조합원 해당 여부(채용은 국내에서 이루어졌지만, 급여의 대부분은 지사의 수익에서 지급을 하고 있으며, 현재 영주권신청중에 있음)
- 미국 및 홍콩지사에서 현재 채용한 국적이 한국인인 경우의 우리사주조합원 해당 여부(급여를 모두 지사의 수익에서 지급하고 있으며, 미국의 경우 모두 영주권자임)
- 미국 및 홍콩지사에서 현지 채용한 인원이 한국 본사에서 근무할 경우 우리사주조합원 해당 여부



회신

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

(복지68203-332, 2003.12.22.)

2-4. 물적분할된 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사  
우리사주조합의 조합원 자격을 유지하는지



질의

- 질의1) '06. 9.29. 임시주주총회를 통해 “물적분할” 된 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합의 조합원 자격을 유지하는지
- 질의2) 금번에 “물적분할” 된 관계회사에서 모회사 우리사주조합에 가입하기 위해서는 근로자복지기본법 제29조제3항의 절차를 꼭 밟아야 가입이 가능한지
- 질의3) '06. 4.25. 우리사주조합 전체 조합원 총회를 통하여 당선된 대의원 및 이사에 대해 “물적분할” 후 관계회사로 전직한 대의원 및 이사가 전적후에도 모회사 우리사주조합의 대의원 및 이사의 자격을 계속 유지할 수 있는지



회신

- 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 가입 대상으로 설립된 우리사주조합의 조합원 자격은 원칙적으로 상실된다 할 것임.
- 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 가입되지는 않는다고 할 것임.

- 회신3) 모회사 우리사주조합의 대의원 및 이사의 자격을 유지하다가 자회사로 전적된 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 사료됨.

(노사협력복지팀-3339, 2006.11.1.)

2-5. 해외현지법인에서 근무하게 된 근로자의 우리사주조합원 자격

질의

- 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 있음.
- 해외현지법인에서 근무할 경우 근로자는 회사를 퇴직하고 퇴직금을 수령하고 있으며, 회사에 재입사하는 경우에는 해외현지법인 근무기간은 계속근로기간에서 제외되며, 임금은 해외현지법인에서 전액 지급되고 있음.
- 회사를 퇴직하고 해외현지법인에서 근무하고 있는 위 근로자들이 현재라도 회사에 일괄적으로 입사한 후 무급휴직으로 처리되면서 근로관계를 유지할 경우 당사의 우리사주조합원 자격을 유지할 수 있는지

A 회신

- 귀 질의와 같이 해외현지법인에 근무하게 되는 근로자가 회사를 퇴직하고 퇴직금을 수령하며 또한 해외현지법인 근무기간이 계속근로기간에

서 제외된다면 해외현지법인 근무기간 동안은 우리사주조합원의 자격이 없다고 볼 수 있음.

- 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 사료됨.

(노사협력복지과-2039, 2007.7.9.)

## 2-6. 해외법인에서 근무하고 있는 파견자 및 주재원의 우리사주매수선택권 부여대상 여부



질의

- 근로자복지기본법 제32조의2에 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 있는지



회신

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조) 및 동법 시행령 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 부여대상이라고 사료됨.

---

## 2. 우리사주조합원의 자격

(노사협력복지과-2042, 2007.7.9.)

2-7. 회사 지점장의 우리사주조합원 자격 여부



○ 근로자복지기본법 제29조 및 근로자복지기본법 시행령 제12조에서 정하고 있는 우리사주조합원의 자격에 대해 당해 회사의 지점장이 우리사주조합원으로서의 자격이 있는지

**채용 및 근로형태**

- 업무 : 지점의 보험설계사 관리 및 계약업무 수행
- 당해 회사의 인사규정 및 복무규정 적용
  - 해당회사 인사규정에 따라 채용된 직원을 “지점장”으로 전보하면서, 고용계약을 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, 활성화지원수수료 등” 형태로 지급



- 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 것임.
- 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 측면으로 볼 수 있음.
- 그러나, 이와 같이 지점장이 부분적으로 근로자로 인정될 수 있는 측면이 있다 하더라도 개인사업소득자의 신분으로서 업무를 수행하는 것이 더 명백하다면 지점장이 회사와 근로계약관계 속에서 업무를 수행한다고 보기는 어려우므로 우리사주조합원의 자격이 없는 것으로 사료됨.

(노사협력복지팀-2681, 2007.10.5.)

2-8. 1년간 정년연장하는 조합원의 자격유지 여부

**Q** 질의

○ 단체협약상 조합원의 정년이 만 58세이고, 1년간 정년연장제도를 시행중인 바, 이 경우 1년간 정년연장하는 조합원의 경우 조합원 자격을 유지할 수 있는지

**A** 회신

- 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 판단됨.

(퇴직연금복지과-795, 2008.12.29.)

2-9. 관계회사에 전직된 조합원들이 모회사 우리사주조합원의 조합원 자격을 유지하는지

**Q** 질의

○ ‘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 있는지

**A** 회신

- 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조)에 의하면 우리사주조합이 설

립된 회사의 근로자만 우리사주조합에 가입할 수 있으므로 근로자 자격을 상실하는 때부터 우리사주 조합원 자격도 상실되는 것이 원칙임.

- 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 것임.

(임금복지과-98, 2009.5.11.)

## 2-10. 해외법인의 임원에 해당하는 자의 조합원 자격 여부

질의

- 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 경우임.
- 이 경우 근로자복지기본법 제29조제1항제1호의 '관계회사의 임원'에 해당하여 우리사주조합원의 자격이 없는 것인지, 또는 다른 기타 조항에 따라서도 우리사주조합원의 자격이 없는 것인지

회신

- 근로자복지기본법 제29조제1항제1호(현행 제34조제2항제1호)에 따라 관계회사의 주주총회에서 선임된 임원은 우리사주조합원의 자격을 상실하나, 여기서 '관계회사'라 함은 상법에 의하여 설립된 주식회사를 말하는 것으로서 해외에서 당해 국가의 법령에 의하여 설립된 회사라면 관

계회사에 해당되지 않음.

- 따라서, A사의 직원이 A사와 근로계약이 유효한 상태에서 해외법인에 파견되어 임원에 해당하는 것만으로는 근로복지기본법상 우리사주조합원의 자격을 배제할 수 없음.

(임금복지과-433, 2009.6.4.)

## 2-11. 근로계약기간이 6개월인 인턴의 조합원 자격



질의

- 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 있는지



회신

- 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 있음.

(임금복지과-601, 2009.6.16.)

## 2-12. 소사장들이 조합원 자격이 있는지



질의

- 소사장제도의 내용은 과거 당사가 법정관리를 탈피하면서 기존의 근로자를 소사장제로 변경하여 운영해오던 것으로 동 소사장제의 성격과 관련하여 그동안 여러 논란이 내부적으로 있어 왔지만, 최종 대법원 판결에 의해 세무적인 부분에서는 개별사업자로 인정하여 사업소득을 부과하되, 노무·인사 측면에서는 당사 소속의 근로자로 인정하여 고용보험이나 산재보험을 당사 소속으로 지급하도록 하고 있음.
  - 현 소사장제도는 15~20명의 인원이 공동으로 사업자등록증을 보유하면서 형식상으로는 개별사업자의 형태로 되어 있으나 실질적으로는 당사 근로자와 동일한 시간과 근로조건에 의거하여 일을 하고 있음.
- 위와 같이 운영 중인 소사장제도하의 소사장들이 우리사주조합원의 자격이 있는지



회신

- 우리사주조합원의 자격 등에 관하여 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 당해 회사의 근로자는 우리사주조합원의 자격이 부여됨.
- 소사장제도하에서 소사장의 당해 회사(모회사) 근로자 여부는 사업계획·손익계산·위험부담 등의 주체로서 사업운영의 독자성 여부, 작업수행과정이나 노무관리에서 모기업의 관여정도, 보수지급형식, 같은 종류의 일을 하는 모기업 소속 근로자와 비교하여 어떠한 차이가 있는지 등을 고려하여 구체적으로 판단하여야 하는 바, 소사장의 형태가 작업수행 및 노무관리 등이 모기업의 사업계획 및 지시에 따라 이루어지고, 보수지급도 근로에 대한 대가형식으로 지급되는 경우라면 사용종속관

계를 인정하여 당해 회사(모회사)의 근로자로 볼 수 있을 것임.

- 귀하의 질의 내용대로 형식상으로는 개별 사업자의 형태로 되어 있으나 실질적으로는 당사 근로자와 동일한 시간과 근로조건에 의하여 일을 하고 있다면 근로자성이 강하다고 인정되나, 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사항의 확인이 어려우므로 정확한 근로자성 여부는 위 기준에 따라 판단하시기 바랍니다.

(임금복지과-2418, 2009.10.16.)

2-13. 직전연도 연간 총 매출액의 50%이상에 대한 시점

**Q** 질의  
○ 조합원 자격에서 수급관계회사는 '주식회사'로 정의하고 있는데, 개인사업자 또는 유한회사인 수급관계회사가 주식회사로 전환할 시 '직전 연도 연간 총매출액의 50% 이상'에 대한 시점은 언제인지

**A** 회신

- 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 아니함.
- 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 아

니며, 연도 중에 창업·분할·합병하는 경우 실제 운영 기간의 매출액을 연간으로 환산하여 판단하는 것도 가능하다 할 것임.

- 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 사료됨.
- 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 판단됨.

(근로복지과-1594, 2011.7.25.)

#### 2-14. 수급관계회사 근로자의 우리사주조합 가입 자격 등



질의

- 수급관계회사의 직원들도 우리사주조합에 가입할 수 있는데, 수급관계회사는 꼭 주식회사여야 하는 것인지
- 우리사주조합을 이용하여 회사 지분을 보유하는 경우 회사지분을 제한은 없는 것인지



회신

- 우리사주제도는 근로자로 하여금 우리사주조합을 통해 해당 우리사주조합이 설립된 주식회사의 주식을 취득·보유하게 하여 근로자의 경제·사회적 지위향상과 노사협력 증진을 도모하기 위한 제도이며,
  - 수급관계회사의 경우에도 주식회사를 대상으로 하는 것임.(근로복지기본법

제34조제1항제2호)

- 우리사주제도 실시회사, 지배관계회사 또는 수급관계회사 소속 근로자로서 해당 발행주식 총액의 100분의 1(중소기업 소속 근로자의 경우 100분의 3)에 해당하는 금액과 3억원 중 적은 금액 미만의 주식을 소유하는 주주의 경우에 우리사주조합원이 될 수 있음.(근로복지기본법 제34조제2항 및 같은 법 시행령 제10조제1항)

(퇴직연금복지과-2859, 2016.8.10.)

2-15. 퇴직일의 우리사주조합원 자격



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

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제34조에 따라 우리사주제도 실시회사 소속회사 근로자 등은 우리사주조합에 가입할 수 있으며, ‘근로자’란 「근로복지기본법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,
  - 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직일이 '16.12.31. 이라면 퇴직일에는 조합원의 자격이 유지된다고 볼 수 없을 것이고, 퇴직일이라 함은 근로자의 노무의 제공과 사업주의 노무수령이 “실제로” 중단된 날을 의미함.

(퇴직연금복지과-1935, 2017.4.25.)

2-16. A지주 설립에 따라 B에서 A지주로 전직하는 직원도 B  
우리사주조합 조합원 자격을 유지할 수 있는지

질의

○ A지주 설립에 따라 B에서 A지주로 전직하는 직원도 B의 우리사주 조합원 자격을 유지할 수 있는지

사실관계

1. ○○○○○가 A지주를 설립인가('18.11.), A지주 설립('19.1.)
2. '포괄적 주식이전'에 따라 B 주식과 A지주 주식이 1:1 맞교환, B는 A지주의 완전한 자회사
3. A지주 설립 후 지체 없이 A지주 우리사주조합 설립 추진
4. 예약되어 있는 B 우리사주가 모두 인출될 때 까지 B 우리사주조합의 해산 유보
5. A지주 설립에 따라 B 직원 중 일부가 A지주로 전직  
- 전직 직원이 3년 내 희망 시 원 소속사 복귀 허용, 퇴직금 정산하지 않고  
근속기간 인정
6. 전직 직원의 조합원 자격 상실 시 세제혜택 상실, 대출 조기 상환 부담 등 불이익이 있어 A지주로의 전직 직원의 B 우리사주조합 조합원 자격 유지 희망

A 회신

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

\* 지배관계회사는 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인과 그 비상장법인이 발생주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인을 말하고, 지배관계회사와 수급관계회사 소속 근로자가 우리사주제도 실시회사의 조합원이 되기 위해서는 「근로복지기본법」 제34조

제1항제2호각 목의 요건을 충족하여야 함.

- 귀 질의의 경우 A지주로의 전적으로 인해 B를 퇴직하는 자는 B 소속 근로자가 아니므로 B 우리사주조합원 자격을 유지할 수 없을 것으로 판단 됨.

(퇴직연금복지과-590, 2019.2.1.)

2-17. 계열사 임원의 우리사주조합원 자격

질의

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

사실관계

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

계열사	계열사	겸임 현황
B사 :	국내법인, 주식회사	A사의 미등기임원 b와 A사의 직원 o
C사 :	국내법인, 유한회사	A사의 미등기임원 c와 A사의 직원 p
D사 :	중국법인	A사의 미등기임원 d
E사 :	중국법인	A사의 직원 r

A 회신

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

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

\* (지배관계회사) 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총수의 100분의 50 이상을

소유하고 있는 비상장법인과 그 비상장법인이 발행주식 총수의 100분의 50 이상을 소유하고 있는 비상장법인(근로복지기본법 제34조제1항제2호 및 같은 법 시행령 제9조제1호 및 제2호)

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

○ 귀 질의의 경우 ‘계열사’라는 사실만으로는 B사가 A사의 지배관계회사인지 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

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

(퇴직연금복지과-1043, 2019.3.4.)

2-18. 물적분할에 따른 우리사주조합원의 자격

질의

- 「근로복지기본법」 제34조제4항은 지배관계회사로 편입되는 경우 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합원 자격에 변동이 생기면, 기 배정받은 우리사주와 우리사주매수선택권에 한정하여 변경 전 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합원 자격을 유지한다고 하는데,
  - 물적분할로 인해 C사로 가는 근로자가 B사 우리사주조합의 우리사주조합원 자격을 유지할 수 있는지
- (우리사주조합원 자격이 유지되지 않는다면) 「근로복지기본법」 제34조제1항제2호에서 정한 절차를 거친 경우에는 별도의 우리사주조합 탈퇴나 가입 절차 없이 자동적으로 C사로 가는 우리사주조합원이 B사의 우리사주조합원 자격이 있는지
  - 아니면, C사로 가는 우리사주조합원은 현재의 우리사주조합원 자격 상실 후 별도로 B사의 우리사주조합에 재가입하는 절차를 거쳐야 하는지
- C사로 고용승계된 기존 우리사주조합의 조합장, 이사, 감사, 대의원은 B사의 조합원 자격과 조합 간부로서의 자격을 유지할 수 있는지
- 「근로복지기본법」 제34조제1항제2호의 동의 절차는 물적분할 이전에 받아도 유효한지, 아니면 분할 이후에 동의 절차를 거쳐야 하는지

Q  
질의

- 분할 시에, C사로 가는 우리사주조합원의 우리사주 기보유분의 취득 시점
  - 기존에 취득한 우리사주로 유지되는 것으로 봐야하는지, 재취득한 것으로 봐야하는지

■ 사실관계

1. A사는 존속법인인 B사와 신설법인인 C사로 물적분할 예정
2. 존속법인인 B사는 000명 내외, 신설법인인 C사는 00,000명 수준으로 인력 구성 예정
3. 현재 A사 우리사주조합의 조합장, 이사, 감사, 대의원 대부분이 물적분할 후 신설법인 C사 소속으로 포괄고용승계가 될 예정
4. 신설법인인 C사는 발행주식총수의 100%를 존속법인인 B사가 소유하는 종속 기업이면서 비상장법인이 될 예정
5. 현재 A사 우리사주조합은 20☆☆년, 20△△년, 20★★년 유상증자분에 대한 우리사주를 가진 조합원으로 구성
6. 분할 이후에도 우리사주조합원의 범위를 기존과 동일하게 존속법인 및 신설법인 근로자를 대상으로 우리사주조합을 운영할 계획
7. 존속법인인 B사는 분할 이후에 '감사' 인수를 위해 유상증자를 계획 중이며, 신설법인 C사 직원에게도 존속회사 우리사주조합원 자격으로 유상증자 시 우리사주매수선택권을 부여할 계획

A  
회신

- 귀 질의는 우리사주제도 실시회사인 A사가 물적분할하여 B사로 존속하고, 지배관계회사인 C사가 신설되면서 C사로 고용승계되는 근로자의 우리사주조합원 자격 등에 관한 사항으로 파악이 되는 바,
  - \* 우리사주제도 실시회사: (물적분할 前) A사, (물적분할 後) B사
- 귀 질의의 「근로복지기본법」(이하 '법') 제34조제4항은 우리사주제도 실시회사인 근로자의 소속 회사가 모회사의 지배관계회사로 편입되어 우리사주조합원 자격에 변동이 생기는 경우에 기 배정받은 우리사주와 기 부여된 우리사주매수선택권에 한정하여 우리사주조합원 자격을 유지한다는 조항으로서, 물적분할에 따라 신설법인으로 이동하는 경우에 적용되는 조항이 아님을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.
- 모회사로부터 물적분할하여 새로이 신설된 C사 소속 근로자는 B사 소속 근로자가 아니므로 법 제34조제1항제1호에 따라 B사의 우리사주

조합원 자격은 원칙적으로 상실될 것임.

- 다만, 귀 질의의 경우 B사가 C사(비상장법인)의 발행주식총수의 100%를 소유하여 C사는 B사의 지배관계회사(근로복지기본법 시행령 제9조제1호)인 것으로 판단이 되는 바,

- C사 소속 근로자는 법 제34조제1항제2호 각 목에 따라 ①C사 근로자 전원의 과반수가 동의하고, ②B사 우리사주조합의 동의를 거쳐 우리사주조합원으로 가입할 수 있는 자격을 갖게 되는 것이어서 자동으로 우리사주조합에 가입 되는 것이 아니므로 C사 소속 근로자는 B사 우리사주조합에 다시 가입 해야 할 것이고,

- 이 경우에는 우리사주조합원 자격에 형식적 단절이 있다고 하더라도 실질적으로는 우리사주조합원 자격이 유지된다고 볼 수 있을 것이므로 해당 조합원이 기존에 취득하여 예탁한 우리사주의 효력은 계속해서 유지된다고 판단됨.(임금복지과-98, 2009.5.11.참조)

- 한편, 우리사주조합의 조합장, 이사, 감사, 대의원 등 조합 간부의 자격을 유지하다가 C사로 이동한 근로자들은 B사 근로자가 아니므로 원칙적으로 B사 우리사주조합원 자격을 상실하므로 조합 간부의 자격도 상실할 것이고,(노사협력복지팀-3339, 2006.11.1.참조)

- 법 제34조제1항제2호 각 목에 따른 절차를 거쳐 B사 우리사주조합에 다시 가입한다고 하여도 조합 간부 자격까지 유지된다고 볼 수는 없을 것으로 판단됨.

- 「상법」 제530조의12, 제530조의11제1항 및 제234조에 따라 물적분할은 등기 시에 효력이 발생하므로, 물적분할이 완료된 이후에 C사의 근로자들이 B사 우리사주조합에 가입하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-2016, 2019.4.30.)

2-19. 퇴직자도 우리사주조합원 자격이 있는지

**Q** 질의

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

**A** 회신

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

회를 소집하거나 퇴직한 조합원이 조합원 총회에서 의결권을 행사할 수 없을 것임.

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

(퇴직연금복지과-2336, 2019.5.21.)

2-20. 해외법인에서 근무하는 직원이 우리사주조합원 자격이 있는지



질의

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



회신

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

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

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

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

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

(퇴직연금복지과-2337, 2019.5.21.)

2-21. A계열사에서 퇴직한 ‘갑’이 B계열사에 재고용되었을 때  
우리사주조합에 다시 가입할 수 있는지

질의

- A계열사에서 명예퇴직한 '갑'의 우리사주취득자금대출 상환 및 인출을 완료하고 조합원 자격을 상실 시켰는데, '갑'이 그룹 내 B계열사의 계약직으로 재고용되어 우리사주조합원으로 다시 가입하고자 하는데,
  - A계열사에서 명예퇴직을 하면서 조합원 자격을 상실하게 된 것이 조합원의 자발적인 탈퇴 요청으로 보는 것이 타당한지
  - A계열사에서 퇴직하면서 우리사주조합원 자격을 상실하였으나, B계열사와 새로운 고용관계가 성립된 것이므로 규약의 1년 재가입 제한 요건을 적용하지 않을 수 있는 것인지
- A계열사 출자로 취득한 우리사주는 A계열사 직원들만을 대상으로 배정해도 되는 것인지

**사실관계**

- 우리사주제도 실시회사는 지주회사로서 계열사 주식 전량 보유 중이며, 우리사주조합원 자격은 그룹 전체 직원을 대상으로 하고 있음(규약에 명시)
- 조합 규약은 조합원의 자발적인 신청에 의한 조합원 탈퇴 요청의 경우 1년간 우리사주조합 재가입을 불허하고 있음
- A계열사에서 명예퇴직한 직원 '갑'은 우리사주취득자금대출 상환 및 인출 처리를 완료하고 조합원 자격을 상실시킴('19.1.1.면직 발령, '19.1.15. 퇴직 접수 및 인출 완료)
- '갑'은 A계열사에서 퇴직 후 B계열사에 재고용되어 계약직으로 근무하게 되었음(1년단위 재계약)

- 우리사주조합원은 퇴직 등의 사유로 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자가 아닌 경우 조합원 자격을 상실하게 됨.
  - 한편, 우리사주조합원은「근로복지기본법」(이하 '법') 제34조제3항에 따라 자유로이 우리사주조합에서 탈퇴할 수 있으며, 다만, 우리사주조합은 탈퇴한 우리사주조합원에 대하여 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 규약이 정하는 기간 동안 재가입을 제한할 수 있음.
- 법 제34조제3항의 '탈퇴'는 우리사주조합원이 조합원 자격을 유지할 수 있음에도 자발적인 의사에 따라 임의로 탈퇴하여 스스로 조합원 자격을 상실케 하는 것을 의미하고, 법령에 의해 퇴직 등의 사유로 조합원 자격이 상실되는 것과는 달리 보아야 할 것임.

- 귀 질의의 경우, 퇴직으로 인해 조합원 자격을 상실하였다가 B계열사로 재고용됨에 따라 조합원으로 가입할 수 있는 근로자가 된 경우라면, 법 제34조 제3항을 이유로 우리사주조합의 가입을 제한할 수는 없을 것으로 판단됨.

○ 우리사주조합은 법 제36조제4항에 따라 같은 조 제1항제1호 및 제3호에 따라 회사 또는 회사의 주주가 제공한 재원으로 취득하게 된 우리사주를 해당 회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되도록 운영하여야 함.

- 이는 우리사주조합이 회사·주주의 출연 및 지원으로 취득한 자사주를 당해 회사 소속 근로자에게만 배정하도록 함으로써 우리사주조합에 대한 지원이 회사별로 구분 계리 되도록 하기 위한 것이므로, (퇴직연금복지과-577, 2008.11.20.)

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

(퇴직연금복지과-3199, 2019.7.22.)

## 우리사주조합의 운영

# 3

### 3-1. 운영비를 조합원에게 각출해도 되는지



질의

- 근로자복지기본법에서는 자사주를 취득하기 위해서 기금을 설치할 수 있다고 되어 있고 운영비 및 사업비 관련 기금조성 및 집행에 관한 규정이 없어 우리사주조합 운영 시 어려움이 많이 있는데,
- 자사주 구입 목적 이외에 운영비 및 사업비로 조합원 총회결의 후 조합원 1인당 일정금액을 각출하여 집행하여도 되는지



회신

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

(복지68230-36, 2002.1.30.)

3-2. 조합대표자 등 임원을 대의원회에서 할 수 있는지



질의

- 우리사주조합의 대표자 등 임원선출 사항은 근로자복지기본법 제30조 제3항에 따라 「규약의 제정과 변경에 관한 사항 및 우리사주조합의 해산」에 관한 이외의 사항에 해당되어, 총회를 갈음할 대의원회에서 직접·비밀·무기명 투표로 선출할 경우, 동법 제30조제4항의 「우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 따라 선출한다」의 규정과 상호 어떤 연관관계가 있는지
- 근로자복지기본법 제30조제4항의 「우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 산출한다」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 적법한지



회신

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

(복지68233-84, 2002.3.15.)

3-3. 규약 개정 절차, 대의원 총회 구성, 임원 임기 등



질의

### 1. 규약 개정 절차 관련

- ESOP제도를 도입하려면 현행 규약 개정이 필요한 바, 현행 규약상 규약 개정은 대의원총회의 권한이므로 현행 대의원 총회로 규약 개정이 가능한지
- 만일, 상기1)방법이 안되므로 조합원 총회를 개최하여 규약을 개정해야 한다면, 기존 조합원(11,440명)을 대상으로 가능한지 아니면 신규 조합원을 포함한 전체 조합원(20,000명)을 대상으로 개최해야 하는 것인지
- 또한, 당사 직원수가 2만여명이 되는 점을 감안시 전조합원을 일정장소에 모아서 총회를 개최하는 것은 어려운 일이므로 부서단위로 부서별 대표자에게 의결권을 위임하여 추진하려고 하는 방법에 하자가 있는지
- 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 적법한지

### 2. 대의원 총회의 구성

- 노사협의회 근로자위원들은 직원들의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되므로 현행 규약상 근로자위원들로 대의원 총회를 구성하여 운영하고 있음. 향후, ESOP제도 도입시에도 이와 같이 추진하려고 하는데 하자가 있는지
- 대의원수에 대해서는 제약기준이 있는지, 예를 들면 조합원 규모를 감안하여 대의원수를 정해야 하는 것인지

### 3. 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 하는지

## A 회신

### 회신1) 규약 개정 절차

- 조합의 규약은 근로자복지기본법령(현행 근로복지기본법령)에 위배되지 않는 범위에서 조합의 조직·운영 등에 관하여 필요한 사항을 정하는 자치규약으로서 법령에 위배되는 규정내용은 무효라 할 것임.
  - 따라서, 귀 문의 규약상 “규약개정은 대의원 총회에서 의결한다”는 내용은 “규약의 변경에 대한 사항은 조합원 총회에서 의결한다”는 근로자복지기본법 제30조제2항 및 제3항(현행 제35조)에 위배되므로 그 효력이 없으며, 규약개정은 위 규약내용을 포함하여 조합원 총회에서 이루어져야 할 것임.
  - 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 하겠음.
- 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 것임.
  - 이 경우 조합원은 규약에 달리 정함이 없다면 민법 제73조제1항에 따라 각 1인이 하나의 의결권을 갖는다고 보아야 하므로 대리인은 위임받은 조합원의 수만큼 의결권을 가진다고 할 것임.

### 회신2, 3) 대의원회의 구성 및 임기

- 대의원의 자격과 관련하여 대의원은 근로자복지기본법 제30조(현행 제35조)에 따라 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출되어야 하는 바, 노사협의회는 근로자위원이 위 선출방법을 따르고 규약에 근로자위원을 대의원으로 갈음한다고 정한다면 근로자위원으로 대의원회를 구성할 수 있을 것임.

- 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 것임.

- 한편, 현 임원 및 대의원의 임기에 대하여는 근로복지기본법(현행 근로복지기본법) 시행에 따른 규약개정이 반드시 임원 임기의 변경을 수반하는 것은 아니므로 현행 임원의 임기에 관한 경과조치는 불필요한 것으로 사료됨.

(복지68233-86, 2002.3.15.)

### 3-4. 우리사주조합 임원선출을 위한 총회의 효력 여부



질의

- 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 하였음
- 우리사주조합 규약 총회 규정에서는 “총회를 소집함에는 그 일시, 장소 및 회의 목적사항을 총회일 1주간 전에 공고하여야 한다”고 규정하고 있음. 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 있음
- 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 되는지

## A 회신

- 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 귀질의와 같이 총회일 하루 전에 소집공고를 하였다면 이는 관계법령 및 조합 규약에 위반하여 개최한 총회라 할 것임.
- 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 것임. 다만, 임원 선출은 근로자복지기본법 제30조 제4항(현행 제35조제5항)에 따라 직접·비밀·무기명투표가 보장되어야 할 것임.

(노사협력복지과-884, 2004.5.1.)

### 3-5. 규약 개정 시 전자의사표시로 의결할 수 있는지

## Q 질의

- 규약개정안을 전체 조합원에게 공지하고 의결방법만 전자의사표시(on-line)로 할 수 있는지

## A 회신

- 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 의미함.
- 따라서, 규약에 총회 부의 안전에 대하여 전자투표 의결을 가능토록 하

는 등의 별도의 정함이 없는 경우라면 총회 부의 안건에 대하여 전자의 사표시에 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 판단됨.

(노사협력복지팀-478, 2005.10.25.)

### 3-6. 우리사주조합 총회 개최 절차



질의

- 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 동의를 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



회신

- 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 총회 개최여부에 대해서는 조합의 규약 및 관계당사자간 협의에 따라 정할 사항임.

(임금복지과-282, 2010.3.23.)

## 3-7. 조합대표, 대의원 선출시 투표방법



질의

- 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



회신

- 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 것임.
- 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·운영되어 직접·비밀·무기명의 투표원칙이 보장되는 경우에만 가능할 수 있을 것으로 판단됨.

(임금복지과-469, 2010.4.5.)

3-8. 회사에서 우리사주조합에 대한 감사를 할 수 있는지



질의

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



회신

- 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.)

## 3-9. 우리사주조합원 전체의 투표를 조합원 총회 개최로 볼 수



질의

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



회신

- 통상적으로 총회는 ‘전체 구성원으로 조직된 회의체’ 또는 ‘구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임’을 의미하는 바, (임금복지과-469, 2010.4.5.)
  - 「근로복지기본법」은 이와 관련한 총회의 개최방법에 대해 명시적으로 규정하고 있지는 않으나, (「근로복지기본법」 제33조제2항에 따라 「민법」 중 사단 법인에 관한 규정 준용) 「민법」 제71조가 총회의 소집은 1주간 전에 그 회의의 목적사항을 기재한 통지를 발하고 기타 정관에 정한 방법에 의하여야 한다고 규정하고 있고,
  - 해당 조항에 대한 민법 주석서에 따르면 ‘소집장소’는 명문의 규정이 없으므로 어느 곳에서 소집하여도 무방하나, 현저하게 교통이 불편하거나 원격지 또는 출석사원을 수용할 수 없는 협소한 건물에 소집하는 것은 허용되지 않는 것으로 해석하고 있는 점에 비추어 보면,
  - 우리사주조합원 총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안건에 대한 토의 과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것임.

○ 따라서, 의결방법의 하나인 조합원 전체의 투표로 조합원 총회를 갈음할 수 없으나, 안건을 사전에 통지하고 안건에 대한 의견 표명 기회가 제한되지 않는 여건에서 사업 또는 사업장의 특수성을 고려하여 예외적으로 인정될 수 있을 것으로 보임.

- 다만, 귀 질의의 경우 규약 변경 등을 안건으로 하는 바, 「근로복지기본법」 제35조제3항이 규약의 제정과 변경에 관한 사항은 대의원회로도 갈음할 수 없고, 반드시 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있는 점을 고려해 보면, 조합원 총수의 과반수가 모이는 것이 현실적으로 어렵다는 사유만으로는 조합원 전체의 투표로서 조합원 총회를 갈음할 수 있는 예외적인 경우로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

○ 또한, 「민법」 제75조제1항에 따라 총회의 결의는 민법 또는 정관에 다른 규정이 없으면 사원 과반수의 출석과 출석사원 결의권 과반수로써 하고, 같은 법 제42조는 사단법인의 정관 변경은 총사원 3분의 2이상의 동의 또는 정관에 정수에 관하여 달리 정한 바 있을 때에는 그 규정에 의하도록 하고 있는 바,

- 귀 질의의 경우, 조합 규약에 규약 변경의 요건을 재적 과반수 투표, 투표 과반수 찬성으로 정한 것이라면 그에 따를 수 있을 것임.

○ 아울러, 규약에 총회 부의 안건에 대해 전자투표를 가능하도록 하고, 조합의 임원 및 대의원 선출 등 총회 부의 안건 중 규약에 따라 직접·비밀·무기명 투표를 실시하는 경우,

- 사내 인트라넷을 통한 전자투표 제도 도입은 본인 인증절차를 거쳐 본인 여부를 확인하고, 투표자의 투표행위와 그 결과를 제3자가 추적·확인할 수 없도록 익명성이 보장되는 방법으로 시스템이 관리·운영되어 직접·비밀·무기명의 투표원칙이 보장되는 경우에만 가능할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2956, 2018.7.23.)

### 3-10. 사전에 안건을 공고하고 투표를 진행한 경우 총회를 거친 우리사주조합 조합원 총회가 효력이 있는지



질의

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



회신

- 「근로복지기본법」은 총회의 개최 방법에 대해 명시적으로 규정하고 있지는 않으나, 통상적으로 총회는 '전체 구성원으로 조직된 회의체' 또는

‘구성원 전체가 모여서 규약 등에 정한 일을 의논하는 모임’을 의미하는 바,

– 우리사주조합 총회는 소집 공고된 시간과 장소에 모여 안전에 대한 토의 과정을 거쳐 의결에 이르는 것이 가장 바람직하다 할 것임.(퇴직연금복지과-2956, 2018.7.23.)

○ 다만, 총회의 개최 방법에 대해 「근로복지기본법」 제33조제2항에 따라 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용할 경우,

– 「민법」 제73조제2항 및 같은 조 제3항은 정관에서 달리 정하고 있지 않은 경우 사원은 서면이나 대리인으로 결의권을 행사할 수 있도록 하고 있으므로, 조합원은 조합 규약이 정하는 바에 따라 서면이나 대리인으로 의결권을 행사할 수 있을 것임.

○ 따라서, 조합원 총회가 소집의 통지, 공고 기간 등 절차상 하자 없이 유효하게 개최되었다면, 총회 개최의 과정에서 서면 투표의 방법으로 의결권을 행사할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3738, 2018.9.18.)

## 우리사주조합기금

# 4

### 4-1. 우리사주조합 기금의 수익증권 투자 여부



질의

- 근로자복지기본법 제37조 제3항 및 동법 시행령 제24조 제4항, 제21조 1 내지 6호에 따라, 우리사주조합 기금은 사내근로복지기금, 증권금융, 은행, 보험회사, 상호신용금고 및 이에 준하는 금융기관에 위탁할 수 있는 바, 증권투자신탁회사가 운용하고 증권회사가 위탁판매하고 있는 수익증권에 투자하는 것이 가능한지

### A 회신

- 근로자복지기본법 제37조제3항(현행 제36조제2항) 및 동법 시행령 제24조제4항, 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 있음.

- 귀 문의 경우 증권회사가 발행한 수익증권에의 투자가 이에 해당하는지 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 예탁한다는 의미는 단순 보관으로서의 “예치”를 의미하는 바, 투자의 개념인 수익증권의 매입은 이에 해당하지 않는다고 할 것임.

(복지68233-10, 2003.1.10.)

## 우리사주의 취득 및 관리

# 5

### 5-1. 우리사주조합 명의로 매입할 수 있는 한도



질의

- 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 인지



회신

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

(복지68230-245, 2001.10.15.)

5-2. 우리사주조합원이 1명도 없을 경우 조합 보유 주식의 처리



질의

- 질의1) 당초 한국증권금융에 사주를 위탁할 당시의 조합원 전원이 조합을 탈퇴하게 되어 한국증권금융의 예탁기간이 만료하는 시점에서 배정권을 가진 조합원이 1명도 존재하지 않는 경우, 우리사주조합의 보유주식은 어떻게 처리되는지
- 질의2) 위 1의 상황에서 새로운 조합원이 신규로 조합에 가입하여 조합원자격을 갖게 된다면 기존 위탁주식이 위탁기간이 만료될 경우에 조합원으로서 배정자격을 가질 수 있는지



회신

- 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 있음. 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 없음.
- 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 것임.

- 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 사료됨.

(복지68233-158, 2003.7.1.)

5-3. 우리사주조합 출연자금으로 유상증자시 제3자 배정이나 실권주에 청약할 수 있는지

**질의**

- 질의1) 회사가 우리사주 조합에 출연한 자금으로 회사(상장사나 코스닥 등록회사)가 유상증자시 제3자 배정이나 실권주에 청약할 수 있는지
- 질의2) 회사가 우리사주 조합에 출연할 수 있는 연간 한도금액과 횟수가 어떻게 되는지, 매년 계속하여 출연할 수 있는지
- 질의3) 우리사주조합에 출연하는 것에 대한 의결기관이 이사회 결의로 충분한 것인지 또는 주주총회 결의가 더 필요한지

**A** 회신

- 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 동법 시행령 제22조(현행 제17조)에 따라 조성된 우리사주조합기금은 자사주 취득에 사용해야 하는 바, 우리사주조합은 우리사주조합기금으로 우리사주조합에 대한 제3자 배정 주식이나 실권주에 대한 청약이 가능하다 할 것임.

- 회신2, 3) 회사는 근로자복지기본법 제36조(현행 제36조)에 따라 우리사주조합에 자사주 또는 금품을 출연할 수 있음. 이 경우 연간 출연한도 및 횟수에 대한 제한은 없으며, 출연 여부에 대한 결정은 상법 및 회사 정관이 정하는 절차에 의하여 할 수 있음.

(노사협력복지과-2712, 2004.10.27.)

5-4. 우리사주조합에서 워런트(전환증권)을 회사로부터 취득 보유할 수 있는지

**질의**

- 우리사주조합에서 Warrants(전환증권)을 회사로부터 취득·보유할 수 있는지, 취득이 가능하다면 사측 및 조합원 개인별로 어떤 세제혜택이 있는지
  - 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 가능한지
  - \* Warrants(전환증권)을 우리사주조합에 양도 또는 증여를 하려고 하는 이유는 종업원 복리증진 및 사기진작, 생산성 향상에 있음

**A** 회신

- 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 분

리된 신주인수권증권(warrant)을 사업주 등으로부터 무상출연 받을 수 있음.

- 한편, 우리사주조합은 근로자복지기본법 제37조(현행 제36조)에 따라 우리사주조합기금을 자사주 구입에 사용해야 하는 바, 주식이 아닌 신주인수권부사채 및 신주인수권증권을 유상취득할 수 없음. 다만, 예외적으로 신주인수권의 행사기간이 이미 도래한 신주인수권부사채 및 신주인수권증권은 우리사주조합이 취득과 동시에 신주인수권을 행사하고자 하는 경우에는 유상취득이 가능하다 할 것임.
- 아울러, 회사가 우리사주조합에 출연하는 금품은 손비로 인정되며, 우리사주조합원이 우리사주조합에 출연하는 금액은 당해연도 출연금액과 400만원 중 적은 금액을 당해연도 근로소득금액에서 공제받을 수 있음.
- 회사가 신주인수권부사채 및 신주인수권을 최대주주 및 임원에게 매각 가능한지에 대해서는 상법 및 증권거래법 주무부처인 법무부 및 재정경제부로 문의하시기 바람.

(노사협력복지과-3358, 2004.12.31.)

#### 5-5. 우리사주조합이 보유한 자사주의 유상감자로 발생하는

Q  
질의

- 당사는 회사 전체 주식의 4% 유상감자를 진행 중에 있으며, 우리사주조합 주식도 유상감자 대상에 포함됨. 한국증권금융에 예탁되어 있는 우리사주 중 개인계정에 배정되어 있는 주식은 유상감자에 따른 업무처리에 문제가 없지만, 조합계정에 귀속되어 있는 주식은 그 처리방법 문의
- 방안1) '08.7.22. 개인계정으로 배정예정인 3차회사청약분의 주식을 유상감자 전에 개인계정으로 배정하는 방안. 개정된 제도에 의하면 제3자 출연분의 경우에도 예탁하는 시점에서 개인계정으로 배정됨. 다만 제도 개정이전에 배정한 주식은 소급적용하지 않는 것이 원칙이나 설사 지금 개인계정이체하더라도 예탁만료 기간 등 주식본질은 변하지 않음.

Q  
질의

- 방안2) 4% 유상감자로 지급되는 현금으로 재매입한 주식을 예탁할 때 그 의무예탁기간이 당초 재예탁되는 주식의 예탁기간과 동일하게 적용하는 방안. 예를 들어 100주를 가지고 유상감자를 하는 경우, 96주는 전과 동일한 조건으로 재예탁되는 것으로 알고 있음. 이때 조합에서 감자대금을 수령하여 다시 4주를 매입해서 앞의 96주와 동일한 의무예탁기간으로 재예탁하는 방법이 합리적일 수 있다고 생각함.
- 방안3) 4% 유상감자로 지급되는 현금을 의무예탁기간에 관계없이 조합원들에게 현금으로 지급하는 방안. 다른 개인계정에 이미 이체되어 있는 다른 주식들의 경우 유상감자대금을 현금배당으로 의제하여 예탁만료기간에 상관없이 지급하는데 문제가 없는 것으로 알고 있음. 제3자 회사출연분 또한 조합계정에 있긴 하지만 가배정되어 있고 현금배당도 지급하고 있음.

A  
회신

- 질의서상의 '05.10.1. 법개정 전에 회사 출연금 등으로 취득한 자사

주는 근로자복지기본법 시행령 제19조제1항제2호에 규정된 가배정 절차를 따라야 하므로 '08. 7. 22. 이전에 개인별계정으로 배정할 수는 없음.

- 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 것임.
- 따라서, 동 조합기금으로 자사주를 취득하여 조합원 개인별계정에 배정하는 경우에는 동법 시행령 제20조제1항제1호(현행 제23조)에 따라 배정 후 4년 이상 8년 이내의 기간동안 의무예탁함이 타당함.
- 동법 시행령 부칙 제2조에서 규정하고 있는 배당금은 상법에 의한 배당금을 말한다고 할 것이므로 귀 질의와 같이 유상감자로 발생하는 감자 대금은 동 규정상의 배당금에 해당하지 않음.

- 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 사료됨.

(노사협력복지팀-2940, 2007.11.2.)

5-6. 공개경쟁입찰에 의해 지분 매각 시 우리사주를 우선배정 할 수

**질의**

- 매각전 우리사주조합을 결성, 우선배정방식으로 20% 지분을 확보하려 하는데 이 경우 주주, 회사, 조합원간 상호 협의에 의해 예정가격 이하의 할인된 가격으로 자사주를 취득할 수 있는지와 할인하여 취득할 수 있다면 할인금액에 제한이 있는지, 우선배정 시 취득자금은 회사출연자금으로 취득이 가능한지

**사실관계**

- 동사는 ○○○○부 산하 3개 공기업에서 100%지분을 소유하고 있는 회사로서 기타공공기관으로 분류되어 있는 공기업체(상법상으론 주식회사이고 비상장법인)로 정부의 선진화대책 일환으로 공개경쟁입찰에 의한 100% 지분매각을 전제로 민영화 추진 중에 있음.

**A** 회신

- 근로자복지기본법 제32조제2항(현행 제38조제2항)에 따라 비상장법인이 주식을 모집 또는 매출하거나 유상증자를 하는 경우 우선배정비율(20%) 범위안에서 우리사주조합원에게 당해 주식을 우선배정할 수 있으나,
  - 귀 질의에서와 같이 공개경쟁입찰에 의해 지분매각을 하는 것은 주식을 모집 또는 매출하거나 유상증자를 하는 경우가 아니고, 대주주의 지분을 양수하는 것에 관한 것으로서 근로자복지기본법에 따른 우선배정은 아닌 것으로 판단됨.

(임금복지과-493, 2010.4.5.)

5-7. 미국 나스닥 시장에서 주식매입시 세제혜택

**질의**

- 당사는 국내법에 의해 설립된 주식회사로서 국내에서는 비상장 회사이나 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 있는데 NASDAQ 시장에서 주식을 취득할 경우 ADS는 실물이 존재하지 않으므로 예탁이 불가능해 우리사주조합 요건을 충족시키지 않아 세제혜택을 받을 수 없는 것인지 여부

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제36조제3항에 따라 우리사주조합은 우리사주조합 기금을 우리사주의 취득 등에 사용하여야 하고, 이 때 “우리사주”란 같은 법 제2조제5호의 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 있음.
  - 귀 질의의 경우 자세한 사정을 알 수 없으나, 귀사의 우리사주조합이 해외 시장에 발행·거래하는 ADS를 취득하는 경우 위 규정을 충족할 수 없어 법

위반의 소지가 있다고 사료됨.

- 다만, 국내 주식을 원주로 하는 주권예탁증서(Depository 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 사료됨.

(근로복지과-188, 2011.3.16.)

### 5-8. 질권 설정된 주식의 우리사주조합 출연 가능 여부



- 기존에 질권이 설정된 주식을 우리사주조합에 무상 출연하는 경우 조합이 우리사주로 인수하는 행위가 근로복지기본법 제43조제3항에 저촉되어 금지되는지

#### A 회신

- 근로복지기본법(이하 “근복법”이라 한다)상 기존에 질권이 설정된 주식을 우리사주조합에 무상 출연하는 것에 대한 법상 규정은 없으나, 출연된 이후에는 근복법의 제반 규정을 적용받게 되므로 근복법에 정한 제반규정을 질권자가 준수하도록 명확히 하는 것이 필요함.
- 근복법 시행령 제15조에 따라 조합원 또는 조합의 계정에 배정된 주식에 대한 배당금(주식 배당 포함)은 해당 계정의 조합원 또는 조합에게 귀속되어야 하는 반면,
  - 상법 제340조제1항에 따르면 기명주식의 등록질의 경우 질권자는 회사로부터 이익이나 이자의 배당, 잔여재산의 분배 또는 금전을 지급받아 다른 채권자에 우선하여 자기채권의 변제에 충당할 수 있어 근복법 상 조합원의 권리 및 상법 상 질권자의 재산권 행사에 관하여 문제가 발생할 소지가 있음.

- 또한 근로법 제43조제4항에 따라 우리사주를 담보로 제공받은 권리자는 의무예탁기간 중에는 권리를 행사할 수 없으므로, 동 법 취지에 따라 질권이 설정되어있더라도 의무예탁기간 동안 질권을 행사할 수 없다고 보임.
  - 아울러 조합원의 혼란, 이의제기 등을 방지하기 위하여 조합원에게 무상출연 된 우리사주가 질권이 설정된 주식임을 분명히 할 필요가 있음.
- 따라서 질권이 설정된 주식을 우리사주조합에 출연하려고 할 경우 ①조합원 또는 조합의 계정에 배정된 주식에 대한 배당금(주식 배당 포함) 등 제반권리를 해당 계정의 조합원 또는 조합이 갖도록 하고 ②의무예탁기간(재배정도 포함)동안 질권을 행사하지 않는 등 근로법의 제반 규정을 따라 질권자의 권리를 일부 제한하는 것에 대한 질권자의 동의가 있어야 하고, ③조합원이 질권이 설정된 주식임을 인지(수반되는 권리·의무 관계 포함)하고 있는 것이 객관적으로 증빙되는 경우에 한하여 질권이 설정된 주식이라도 무상출연이 가능할 것으로 판단됨.

(근로복지과-2408, 2011.10.14.)

### 5-9. 인적분할로 신설된 법인이 회사상환 약정형 차입시 차입한도



질의

- 인적분할로 신설된 법인이 회사상환 약정형 차입을 통해 우리사주제도를 실시하는 경우 차입금 한도



회신

- 근로복지기본법 제42조제2항에 따르면 우리사주 실시회사는 우리사주 취득을 위한 차입 자금을 상환하기 위하여 우리사주조합에 금전과 물품을 출연할 것을 우리사주조합과 약정할 수 있고, 영 제21조제2항제2호에서는 조합이 차입하는 차입금의 총액 한도를 직전 회계연도를 기준으

로 조합원의 급여총액을 초과하지 아니하는 범위 내로 정하고 있음.

- 분할회사에서 영위하고 있는 사업 중 일부사업을 인적분할하여 신설된 회사는 분할대상 부문에 속하는 분할회사의 권리와 의무를 포괄승계하는 것이 원칙이므로 인적분할로 신설된 회사가 분할회사의 근로관계를 승계하였다면, 분할회사에서 지급받은 직전연도 조합원 급여총액 범위 내에서 차입하는 것은 가능할 것임.

(근로복지과-2647, 2013.7.30.)

5-10. 유상증자시 우선배정된 우리사주 취득을 조합이 거부할 수



질의

- 우선배정된 우리사주에 대하여 우리사주조합이 조합 규약을 근거로 조합 총회(또는 대의원회)에서 의결하여 개별 조합원의 우리사주 취득을 거부할 수 있는지
- 우리사주조합에서 우리사주 취득을 거부하기로 의결한 경우에 개별 조합원들이 우리사주 취득을 청약할 수 있는지

사실관계

- 우리사주조합이 설립된 주권상장법인이 유상증자를 추진하면서 신주의 20%를 우리사주조합원들에게 우선배정하기로 이사회 의결을 한 상황임. 그러나, 우리사주조합 규약에서 조합운영에 관한 중요사항을 총회에서 결의하도록 규정하고 있어 우리사주조합은 우선배정된 주식의 취득여부에 관한 사항을 조합 총회에 부의하여 결정하기로 함



회신

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7제1항에 따르면 주권상장법인이 주식을 모집하거나 매출하는 경우에 그 법인은 우리사주조합원에 대하여 모집하거나 매출하는 주식총수의 100분의 20을 배정하여야 하고,

- 「근로복지기본법」 제38조제1항에 따르면 주권을 모집 또는 매출하는 주권

상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인은 제외)의 우리사주조합원은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7제1항에 따라 모집 또는 매출하는 주식총수의 100분의 20의 범위에서 우선적으로 배정받을 권리가 있음.

- 상기 법에 따라 주권상장법인의 모집 또는 매출 시 우리사주조합원에 대한 우선배정에 관한 사항은 법률상 부여받은 실시회사의 의무이자 조합원의 권리인 바,
  - 우리사주조합이 조합 총회(또는 대의원회)에서 개별 조합원이 우리사주를 취득 또는 취득하지 않도록 의결하여서는 아니되고, 이러한 의결이 있더라도 개별 조합원의 우리사주 취득 또는 취득거부 의사표시를 제한할 수는 없다고 사료됨.
- 아울러, 우선배정된 우리사주를 취득하고자하는 우리사주조합원은 조합을 통하여 청약을 하여야 하고, 조합은 조합원의 청약사무를 거부하거나 불이행하는 등 조합업무를 해태해서는 아니될 것임.

(근로복지과-3106, 2013.9.6.)

### 5-11. 우리사주조합이 전환사채를 취득할 수 있는지



질의

- 취득과 동시에 주식으로 전환한다는 전제하에 우리사주조합이 전환사채를 취득하는 것이 가능한지
- 우리사주조합이 전환사채를 취득하여 언제까지 전환권을 행사해야 하는지



회신

- 「근로복지기본법」 제36조에 따라 우리사주조합기금은 우리사주 취득에 사용하여야 하나,
  - 전환사채의 행사기간이 이미 도래하였고, 우리사주조합이 전환사채를

취득함과 동시에 전환권을 행사하고자 하는 경우에는 전환사채의 유상 취득이 가능하다고 판단됨.

- 이 경우 전환사채를 취득함과 동시에 전환권을 행사하여야 하고, ‘동시에’는 ‘즉시’, ‘지체없이’를 의미하는 것으로 예외적으로 일정한 요건 하에 전환사채의 취득을 허용하는 것이므로 전환사채를 ‘취득한 당일 이내’에 전환권을 행사해야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-1937, 2017.4.25.)

### 5-12. 우리사주매수선택권 관련



질의

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



회신

- 「근로복지기본법」 제39조제1항에 따라 우리사주제도 실시회사는 발행 주식총수의 100분의 20의 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 주주총회의 결의로 우리사주매수선택권을 부여(100분의 10의 범위에서 부여하는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 이사회 결의로 부여)할 수 있으며,
  - 같은 조 제3항에 따라 우리사주매수선택권을 부여하려는 우리사주제도 실시회사는 주주총회 또는 이사회 결의 시 우리사주매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수 등을 결정하여야 함.
- 「근로복지기본법」은 우리사주매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류에 대해 제한하는 바가 없는 바,
  - 귀 질의의 ‘의결권이 없는 전환주식’과 같이 해당 주식의 노동자의 사회·경제적 지위 향상이라는 우리사주 제도의 목적과 내용을 벗어나지 않는다면

우리사주매수선택권 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류로서 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-238, 2018.1.15.)

### 5-13. 수탁기관 외 금융회사에 조합계정을 운용할 수 있는지



질의

- 「근로복지기본법」에서 정한 계정관리 외에 다른 증권회사 등 금융회사에 조합장 명의의 계좌를 개설하여 조합계정 등을 운용할 수 있는지



회신

- 우리사주조합은 「근로복지기본법」 제37조에 따라 취득한 우리사주를 조합계정과 조합원계정으로 구분하여 관리하여야 하며, 같은 법 시행령 제22조제2항에 따라 조합 또는 조합원이 취득한 우리사주를 취득기준일 부터 1개월 이내에 수탁기관에 예탁하여야 하고,
  - 수탁기관은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제324조에 따라 인가를 받은 증권금융회사 중 ‘한국증권금융주식회사’를 말함.(근로복지기본법 시행령 제22조제1항 및 같은 법 시행규칙 제15조)
  - 따라서, 수탁기관인 한국증권금융주식회사 외 다른 금융회사에 조합계정 등을 운용할 수 없음.

(퇴직연금복지과-2125, 2018.5.29.)

## 5-14. 우리사주매수선택권 부여



질의

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

**부여 요건**

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



회신

- 구체적인 내용이 확인되지 않아 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 내용은 「근로복지기본법」 제39조에 따른 우리사주매수선택권 부여에 관한 것으로 보이는 바,
  - 우리사주제도 실시회사는 발행주식총수의 100분의 20의 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 주주총회의 결의로 우리사주조합원에게 그 결의된 기간 이내에 미리 정한 가격으로 신주를 인수하게 하거나 해당 우리사주제도 실시회사가 보유하고 있는 자기주식을 매수할 수 있는 권리(‘우리사주매수선택권’)를 부여할 수 있음.

- 다만, 발행주식총수의 100분의 10의 범위에서 우리사주매수선택권을 부여하는 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 이사회 결의로 우리사주매수선택권을 부여할 수 있음.
- 우리사주매수선택권을 부여하려는 우리사주제도 실시회사(이하 '우리사주매수선택권 부여회사')는 「근로복지기본법」 제39조제2항 각 호의 사항\*을 정관에 정하여야 하고,
  - \* · 우리사주조합원에게 우리사주매수선택권을 부여할 수 있다는 내용, · 우리사주매수선택권의 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수, · 이미 부여한 우리사주매수선택권을 이사회 결의를 통하여 취소할 수 있다는 내용 및 취소사유, · 우리사주매수선택권 부여를 위한 이사회 및 주주총회의 결의 요건
- 우리사주매수선택권 부여회사가 주주총회의 결의 또는 이사회 결의를 하는 경우에는 「근로복지기본법」 제39조제3항 각 호의 사항\*을 포함하여야 하며,
  - \* · 우리사주매수선택권의 부여방법, · 우리사주매수선택권의 행사가격과 그 조정에 관한 사항, · 우리사주매수선택권의 제공기간 및 행사기간, · 우리사주매수선택권의 행사에 따라 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수
- 우리사주매수선택권 부여회사는 「근로복지기본법 시행령」 제20조제4항 각 호의 사항\*을 포함하여 조합과 계약을 체결하고, 조합은 해당 계약서를 조합원이 열람할 수 있도록 갖추어 두고, 계약의 주요 내용과 조합원별 우리사주매수선택권 부여 수량 등을 개별 조합원에게 통지하여야 함.
  - \* · 우리사주매수선택권의 부여대상 조합원에 관한 사항, · 우리사주매수선택권의 행사가격과 그 조정에 관한 사항, · 우리사주매수선택권의 제공기간 및 행사기간, · 우리사주매수선택권의 행사방법 및 절차, · 우리사주매수선택권의 양도 및 담보 제공 등이 제한된다는 뜻, · 우리사주매수선택권 행사에 따른 우리사주매수선택권 부여회사의 이행기간, 우리사주매수선택권 행사로 발행하거나 양도할 주식의 종류와 수, · 우리사주매수선택권 부여 취소에 관한 사항

- 아울러, 우리사주매수선택권을 부여하는 경우에는 「근로복지기본법 시행령」 제14조제1항에 따라 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 하고,
  - 「근로복지기본법 시행령」 제14조제3항 각 호\*의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 조합원에게 우리사주매수선택권을 우선적으로 부여할 수 있음.
    - \* · 우수인력의 장기근속을 장려하기 위한 경우, · 회사의 설립, 경영 및 기술혁신 등에 기여하거나 기여할 수 있는 경우, · 그 밖에 회사의 생산성·매출액의 증가 등에 기여한 경우로서 우리사주제도 실시회사와 우리사주조합이 우리사주운영 위원회와 협의한 경우
  - 그러나, 귀 질의와 같이 일정 기간 동안에 우리사주조합에 가입한 조합원 중 보유수량을 기준으로 하여 우리사주매수선택권을 부여하는 것은 바람직하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2872, 2018.7.18.)

## 우리사주의 배정

# 6

### 6-1. 우리사주 무상지급 대상에서 계약직근로자 제외 여부



질의

○ 근로자복지기본법 제33조 및 동법 시행령 제15조 제2항에 따라 사업주가 출연한 금품에 대해서 근로자에게 배분할 경우, 일부 계약직 근로자의 고용조건에 연간 총 급여를 사전적으로 일정금액을 정해놓고, 또한 정해진 연간 총 급여는 연월차휴가보상금 및 계약직근로자에게 지급하는 모든 금품을 포함하는 것으로 정해놓은 경우 사업주가 제공하는 무상 우리사주에 대한 지급대상에서 계약직 근로자를 제외할 수 있는지



회신

○ 근로계약 체결시 기간을 정한 계약직 근로자는 근로자복지기본법 제29조 제1항(현행 제34조제2항)의 조합원 자격 결격자에 해당하지 않으므로 우리사주조합의 가입대상에서 원칙적으로 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 것임.

- 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 근로자 복지기본법과 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 것임.

(복지 68233-151, 2003.6.25.)

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

질의

- 당사는 비상장법인으로 정관에 “제3자에 대한 신주인수권 부여규정”이 없는데 제3자에게 근로자복지기본법 제32조 제2항을 적용하여 우리사주조합원에게 신주 20% 우선배정이 가능한지
- <답설> 정관에 제3자에 대한 신주인수권 규정이 없어 상법 제418조에 따라 유상증자를 해야 하기 때문에 근로자복지기본법 제32조 제2항을 적용하지 못해 신주를 우리사주조합원에게 우선배정할 수 없다.
- <을설> 비상장법인이고 정관에 제3자에 대한 신주인수권 규정이 없어도 근로자복지기본법 제32조 제2항의 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 부여규정이 없어도 이사회결의로써 우리사주조합원에게 우선 배정이 가능하다는 “을”의 논리가 맞을 것으로 사료됨.

**A** 회신

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

(노사협력복지과-3115, 2004.12.7.)

6-3. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식의 재배정 여부 및 절차

**Q**  
질의

- 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 예탁기간
- 질의2) 개정법령 시행('05.10.1) 이전 발생한 배당금, 배당수익금으로 자사주를 취득(최대 인당 2주)하여 개인별계정에 배정 후 남은 잔액은 어떻게 처리되어야 하는지

**A** 회신

- 회신1) 동 사안은 근로자복지기본법령의 개정에 따른 적용대상 법령의 문제인 바, 회수한 주식을 배정하는 시점에 시행 중인 법령을 적용하여야 할 것임. 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 함.

- 회신2) 조합계정에서 발생한 배당금은 법 제35조 제2항 및 동법시행령제22조에 따라 자사주 취득 및 조합 차입금 상황에 사용되어야 함. 다만, 차입금이 없고 전체 조합원에게 주식을 배정할 수 없을 정도의 배당금만이 있는 경우에는 배당금으로 주식을 취득하여 규약이 정하는 바에 따라 조합에서 자율적으로 처리하면 될 것임.

(노사협력복지팀-575, 2005.11.3.)

#### 6-4. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정 시 조합계정 배당금으로 취득한 자사주 포함 여부



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

#### A 회신

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제34조제2항(현행 제44조) 및 같은법 시행령 제21조(현행 제25조)에 규정된 사유가 발생할 때에 자사주를 인출할 수 있는 것이므로 위 규정에 정한 사유 이외의 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 사료됨.

(노사협력복지팀-2041, 2006.7.3.)

6-5. 우리사주 배정 시 언제 기준으로 재직 중이어야 하는지



질의

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



회신

- 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.)

6-6. 자회사가 보유하고 있는 자사주를 출연한 경우 지배회사  
우리사주조합원도 배정이 가능한지 등

- 질의
- 자회사에서 보유하고 있는 자사주를 지배회사우리사주조합에 무상출연한 경우 출연한 자회사 소속 조합원에게만 배정이 가능한지 아니면 지배회사우리사주조합원 모두에게 배정이 가능한지
  - 지배회사가 유상청약을 할 경우에는 어떻게 배정해야 하는지

A 회신

- 근로자복지기본법 제36조제1항(현행 법 제36조제4항 및 영 제19조)에 따라 출연하는 회사 소속근로자인 조합원에게 배정이 가능함.
- 유상청약이라 함은 모집시 우선배정으로 판단되는 바, 이 경우 전체조합원을 대상으로 배정이 가능함

(퇴직연금복지과-479, 2008.10.13.)

6-7. 지배회사가 출연한 경우 관계회사의 근로자에게 자사주 배정이

Q  
질의

- 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 타당한지

A  
회신

- 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 것임.
- 귀 질의는 위 규정들을 종합적으로 해석할 경우 지배회사의 출연 및 지원으로 취득한 자사주를 관계회사의 근로자에게도 배정하는 것이 가능하다는 의견으로 보임.
- 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, 관계 회사의 근로자에게 배정되는 것은 불가함.

(퇴직연금복지과-577, 2008.11.20.)

6-8. 우리사주매수선택권 부여 시 고용형태에 따라 주식배정을 달리 할 수 있는지



- 우리사주매수선택권 부여 시 정규직근로자와 계약직근로자에게 주식배정수를 달리하는 것이 차별에 해당하는지

**A** 회신

- 근로자복지기본법시행령 제15조제2항(현행 제14조제1항)에 의하면 자사주 배정 및 우리사주매수선택권의 부여 시 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하도록 규정하고 있으며 주식배정에 대하여 법상 별도로 정한 바는 없으나 직급, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 주식배정수의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-730, 2009.3.27.)

6-9. 관계회사 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입시 관계회사에 존속하는 우리사주조합이 보유한 자사주를



- 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 되는지

## A 회신

- 근로복지기본법 제39조제1항(현행 제47조) 및 동법 시행령 제27조 제2항(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 관계회사조합원에게 발생할 수 있는 불이익을 방지하기 위하여 일정기간 해산을 유보하고 있음.

- 따라서, 관계회사에 존속하는 우리사주조합이 보유하고 있는 자사주 및 기금으로는 소극적인 관리행위만 가능하고 자사주를 추가로 조합원에게 배정하는 것과 같은 적극적인 행위는 제한된다고 할 것임.

(임금복지과-601, 2009.6.16.)

### 6-10. 우리사주 배정기준을 단체협약으로 결정할 수 있는지

#### 질의

- ‘취득 자사주의 배분기준’에 대하여 회사와 노동조합이 단체교섭을 통한 단체협약으로 결정할 수 있는지
- “취득자사주의 배분기준”에 대하여 “우리사주조합 규약” 제19조(취득 자사주의 배분기준) 제1항에 “조합은 우선 배정된 주식, 우리사주매수선택권, 무상출연주식 등 자사주 취득권리 및 취득 자사주를 이사회가 정하는 방법으로 조합원에게 배분하되, 저소득 조합원 및 장기근속 조합원을 우대하여야 한다.”고 규정되어 있는데, 이러한 규정에도 불구하고 우리사주조합 총회 또는 이사회에서 “취득 자사주”를 조합원에게 배분함에 있어 노동조합 조합원을 우대하여 배분할 수 있는지(예 : 취득 자사주의 배분기준을 노동조합 조합원에게 80%를 배분하고, 비조합원에게 20%를 배분함)



질의

○ 만약, 우리사주조합 총회 또는 이사회에서 “취득 자사주의 배분기준”을 결정함에 있어 저소득 조합원 또는 장기근속 조합원을 우대하지 아니하고, 노동조합 조합원을 우대하도록 결정한 것이 불법이라면 이에 대한 이의제기 절차 및 방법과 관할기관은 어디인지



회신

- ‘조합의 자사주취득 및 배정에 관한 사항’은 근로자복지기본법시행령 제14조(현행 제11조)에 의거 우리사주조합 규약에 포함되어야 하므로 ‘취득자사주의 배분기준’은 규약이 정하는 바에 따라 이사회나 총회에서 정하는 것이고, 단체협약으로 결정할 사안은 아님.
- 근로자복지기본법시행령 제15조제2항(현행 제14조제1항)에 의하면 자사주 배정 및 우리사주매수선택권의 부여에 있어서는 저소득근로자 및 장기근속근로자를 우대하도록 규정하고 있는 바, 위 기준에 의한 이사회나 총회 결의에 따라 배분해야 할 것이며, 노동조합 조합원을 이유로 우대하여 배분할 수는 없음.
- 근로자복지기본법시행령 제15조제2항(현행 제14조제1항) 저소득근로자 및 장기근속근로자 우대 규정에 위반하여 배분할 경우 사전적으로는 관할 지방노동관서에 행정지도 요청과 민사상 행위정지 가처분신청을 할 수 있고, 사후적으로는 불법행위에 대한 손해배상청구 소송을 제기할 수 있음.

(임금복지과-1149, 2009.7.20.)

## 6-11. 자사주 지급 시 개인별 성과기준에 연동하여 차별배분이



질의

- ESOP을 통한 자사주 지급시 모든 직원에게 지급과 동시에 개인별 성과기준에 연동하여 아래와 같이 시행한다면 근로기준법, 근로자복지기본법 하에서 가능한 것인지

\* 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)
- 실제로 적용되고 있는 '성과보수'가 성과에 의해서만 정해져, 미달성 시 지급이 안될 수도 있는 금품이라면, 이 성과보수를 꼭 현금으로 지급할 필요는 없는지
- 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 않는지
- 일부직원에게 성과보수의 일부를 자사주로 지급 시 회사와 직원간 개별계약에 의해 의무 근무기간을 둘 수 있는지(만약 의무근무기간 조건 불충족 시 직원은 주식 성과급 수령 불가)
- 지급 자사주를 신주발행이 아닌 당기순이익을 근거 재원으로 장내 매수할 경우에도 주총을 거쳐야 하는지



회신

- 배정 자사주의 일정량을 전체 조합원에게 균등 배분한 후, 저소득 및 장기근속, 합리적인 성과기준 등에 연동하여 차별적인 배분을 하는 것은 가

능할 것임.

- 임금성 성과급이라 하더라도 법령 또는 단체협약상 특별한 규정이 있는 경우에는 통화 외의 방법도 가능할 것임.
- 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 있음.
- 성과급의 지급과 관련하여서는 노동관계법에 별도로 규정하고 있지 아니하므로 노사당사자간에 단체협약, 개별 계약 등으로 성과급의 지급 조건 및 산정기간, 퇴직근로자의 안분방법 등을 구체적으로 명시할 수 있는 바, 의무근무기간 설정여부에 대해서는 노사당사자간 단체협약 또는 개별 계약 등에 따라 정할 수 있을 것임.
- 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 없음.

(임금복지과-2113, 2009.9.25.)

6-12. 정규직과 계약직의 배정기준을 달리 정할 수 있는지 등



질의

- 우리사주조합 이사회는 우리사주조합규약에 “배분 시 저소득조합원 및 장기근속조합원, 회사 기여조합원을 우대하여야 한다”고 규정하고 있음. 이때 이사회에서 정하는 배분방법으로 계약직에 대한 배분기준을 이사회에서 정규직과 다르게 정할 수 있는 것인지
- 입사초기에는 입사자의 중도포기, 수습기간 평가에 따른 본채용 거부 등의 사유가 발생할 수 있으므로 6개월 이상 근무하는 장기근속조합원을 우대하기 위해 6개월이 지난 후 조합원에게 배정해도 되는 것인지



회신

- 근속기간, 업무성과 등 합리적인 기준에 따라 배분방법을 달리 정할 수는 있으나, 계약직이라는 고용형태만을 이유로 정규직과 차등하는 것은 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지)에 위배되어 인정될 수 없음.
- 근로자복지기본법 제29조제1항제3호(현행 제34조)에 따라 우리사주조합이 설립된 회사의 모든 근로자(단, 3월미만의 일용근로자는 제외)는 조합원의 자격이 있고, 위 회신과 같이 조합원인 이상 우리사주 배정에서 제외될 수 없으며, 차등 배정의 경우에는 합리적인 이유가 있어야 함.

(임금복지과-3346, 2009.12.14.)

## 6-13. 퇴직자로부터 회수한 주식을 배정할 때 재직기준 시점



질의

- 근로복지기본법 시행령 제21조 제2항에 의하면 조합원의 퇴직 시 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 없는지 여부와 이들에게 조합가입 의사를 묻고 가입신청서를 받아 배정하더라도 문제가 없는지 여부



회신

- 근로자복지기본법 시행령 제21조제2항(현행 제25조)에 따라 조합원의 퇴직 시 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.
- 근로자복지기본법 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 원천적

으로 조합의 가입대상에서 배제할 수는 없으므로, 재배정 시 조합가입 신청서를 제출하여 조합원이 된 근로자가 있는 경우에는 포함하여 배정할 수 있을 것임.

(임금복지과-438, 2010.7.30.)

#### 6-14. 정관변경 없이 우리사주를 우선배정할 수 있는지



- 코스닥 상장법인으로 정관에 자본시장과금융투자업에관한법률 제 165조의7에 따라 우리사주조합원에게 신주를 우선배정할 수 있다고 규정되어 있음. 코스닥 상장법인의 경우는 근로자복지기본법 제 32조제2항(현행 제38조제2항)에 따라 우리사주를 배정하게 되어 있다고 알고 있는데, 정관변경(근로자복지기본법에 따라 우리사주 배정으로 변경)없이 우리사주를 배정할 수 있는지
  - 정관변경 없이 신주우선배정이 가능하다면, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7 적용의 경우 같은 법 시행령 제176조의9에 의한 우리사주 배정 시 우리사주조합원 개인별 총급여액에 따른 제한과 주식의 누적 취득액에 의한 제한 등이 존재하지만 근로자복지기본법 적용 시에는 제한규정이 없는 것으로 알고 있는데 우리사주배정 시 어떤 법률이 적용되고, 배정 시 상기에 제한이 적용되는지



- 「근로자복지기본법」 제32조제2항(현행 제38조제2항)은 코스닥상장법인과 주권비상장법인이 「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 우선 배정할 수 있도록 하고 있는 바, 귀사 정관에 이에 대해 별도로 정함

이 없더라도 신규 발행하는 주식의 20% 범위내에서 우리사주조합원에게 신주인수권을 배정할 수 있음.

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의7제1항 및 「같은 법 시행령」 제176조의9제1항의 대상이 되는 법인은 주권상장법인(코스닥시장에 주권이 상장된 법인은 제외한다)이므로 코스닥시장에 상장된 법인의 우리사주조합원이 「근로자복지기본법」 제32조제2항(현행 제38조제2항)에 따라 우선배정 받은 주식을 취득할 시에는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제176조의9제1항에서 규정한 우리사주조합원에 대한 우선배정의 예외 규정이 적용되지 않음. 다만, 우리사주조합원의 자격에 대하여 「근로자복지기본법」 제29조제1항제2호(현행 제34조제2항)에 따라 당해 회사 또는 관계회사의 발행주식총액의 100분의1에 해당하는 금액과 3억원 중 적은 금액 이상의 주식을 소유하는 주주는 우리사주조합원의 자격을 상실함.

(임금복지과-1362, 2010.10.14.)

### 6-15. 주식배분시 관계회사 근로자에게 적게 배정할 수 있는지



질의

- 「근로자복지기본법」 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, 저소득 조합원 및 장기근속 조합원을 우대하여야 한다”라고 되어 있는데, 주식배분시 각 조합원별 배분주식 수를 산정할 때 우리회사의 근로자는 100%를 적용하고 관계회사의 근로자는 50%만 적용한다던가 하는 차등기준의 적용이 가능한지 여부

## A 회신

- 「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.)

### 6-16. 자회사 근로자의 우리사주조합 가입에 따른 주식배정 및 절차

#### Q 질의

- 우리사주조합에 자회사 근로자를 가입시켜, 모회사 배정기준과 동일하게 무상배정하고자 하는데 가능한지, 균등배정 원칙에 의거 조합원, 신규조합원 모두 1주씩 배정하고자 하는데 가능한지, 근속년수 및 직위에 따른 차등배정(자, 모회사 근로자의 배정기준을 동일하게 하고자 함)이 가능한지
- 자회사의 사장(등기임원)의 우리사주조합 가입 및 재배정의 가능성은 없는 것인지
- 무상 재배정 및 자회사 신규가입에 따른 배정절차는 어떻게 진행해야 하는지(서식, 절차 등), 총회, 이사회결, 재배정의 순서로 알고 있는데 요구하는 형식이 따로 있는지

Q  
질의

■ 사실관계

- 당사는 1개의 모회사와 3개의 자회사로 구성(2009.7.1자 자회사 3사 동시 출범)
  - 자회사 A, B(모회사가 100% 출자, 현재 모회사가 100% 지분 확보), 자회사 C(최초 모회사가 100% 출자하였으나 60%로 지분 조정)
- 임직원 자사주 취득지원을 통해 주인의식을 고취하고 경영성과를 공유하고자 신우리사주조합을 설립(2009.12.1.)
  - 조합원가입자격(모회사 임직원 전체), 기금조성(회사의 자사주 무상 출연), 배정방법[근속년수 및 직위에 따른 차등, 무상 배정(전체발행주식의 47.76% 임직원 무상배정)], 의무예탁기간(8년, 예탁기간 내 조합원 퇴직 발생 시 조합에서 회수)
- 당사는 자모회사간 전보가 잦은 편임
- 이에 모회사 및 자회사 임직원의 의견을 반영하여 모회사 우리사주조합의 가입자격을 자회사로 확대하고, 퇴직으로 인해 조합에서 유보중인 우리사주를 자회사 직원에게 재배정하고자 함.

A  
회신

- 「근로복지기본법」 제36조제4항에 따라 회사 또는 그 주주 등의 출연으로 취득한 우리사주를 해당 회사 소속 근로자인 우리사주조합원에게 배정되도록 운영하여야 하므로, 모회사(우리사주제도 실시회사)가 무상출연한 것은 모회사(우리사주제도 실시회사) 소속 근로자인 조합원에게 배정하여야 함.
- 「근로복지기본법」 제34조제2항제1호에 따라 자회사(지배관계회사)의 주주총회에서 임원으로 선임된 사람은 조합원 자격이 없음.
- 자회사(지배관계회사) 근로자가 모회사(우리사주제도 실시회사) 우리사주조합에 가입하기 위해서는 「근로복지기본법」 제34조제1항에 따라 자회사 근로자 과반수의 동의를 받고, 모회사(우리사주제도 실시회사)의 우리사주조합으로부터 동의를 받고, 자회사 자체에 우리사주조합이 설립되어 있는 경우 자체 우리사주조합이 해산되어야 하고, 배정절차에 대해서는 「근로복지기본법령」 상 정한 바가 없음.

(임금복지과-285, 2011.1.21.)



6-17. 신주발생 시 우리사주조합원에 우선배정권이 인정되는지



질의

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



회신

- 「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 있음.
  - 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 판단됨.

- 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.)

6-18. 스톡옵션형 주식과 우리사주무상출연 주식 중 선택하게 하여 무상출연 주식을 선택한 조합원에게만 배정할 수 있는지



질의

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



회신

- 「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 함.
  - 이 경우 같은 법 시행령 제14조 제1항에 따라 자사주 배정 및 우리사주매수선택권의 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 적정한 범위 내에서 가능하다고 판단됨.
  - 따라서 조합원들에게 스톡옵션형 주식과 우리사주의 장단점에 대한 충분한 설명을 하고 하자 없는 자율적인 결정에 따라 우리사주 또는 스톡옵션형 주식을 선택하였고, 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이 객관적으로 존재하는 경우라면 우리사주무상출연을 선택한 조합원을 대상으로 우리사주를 배정하는 것은 가능하다고 판단됨.

(근로복지과-1933, 2011.8.29.)

6-19. 무급노조전임자에게도 우리사주 우선배정 가능한지



질의

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



회신

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

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

\* 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.)

## 6-20. 우리사주조합이 없는 경우 우선배정 여부



질의

- 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



회신

- 「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 있음.

- 동 권리는 우리사주조합이 설립된 경우에 적용되는 것이므로 우리사주조합이 없어 우리사주조합원이 없다면 동 규정이 적용되지 않음.

(근로복지과-594, 2012.2.22.)

## 6-21. 우리사주 배정 대상에서 기간제를 제외하는 것이 정당한지



질의

- 임단협 결과 기본급 동결의 보상 차원에서 1인당 1백만원 상당의 우리사주를 무상으로 배정하기로 노사가 합의하였는 바(임단협 결과 위로금 대상자는 정규직 사원임), 최저임금 이상의 수준을 감안하여 급여계약을 체결하는 기간제 사원에게 임금동결의 위로금으로 우리사주를 배부하지 않는 것이 정당한지

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제34조 및 같은 법 시행령 제10조에 따라 근로자가 우리사주조합에 가입한 경우 정규직과 기간제 근로자 구분 없이 조합 원간에는 동등한 자격을 가지는 것이 원칙이며,
  - 다만, 같은 법 제37조 및 시행령 제14조, 제19조, 조합 규약 등에 따라 회사에서 무상으로 출연한 주식을 우리사주조합이 조합원에게 배정을 할 때에는 저소득 근로자 및 장기근속 근로자 등을 우대하도록 규정하고 있음.
- 따라서, 우리사주제도는 회사의 임금제도와는 별개로 근로복지기본법과 조합 규약에 따라 운영되는 것이므로 우리사주조합원인 기간제 근로자를 최저임금 이상의 수준을 감안하여 급여계약을 체결하였기에 임단협에 따른 기본급 동결의 대상자가 아니라는 사유로 우리사주 배정 대상에서 제외하는 것은 타당하지 않다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-3090, 2015.9.11.)

6-22. 우리사주의 배정



질의

- 조합원 퇴직 시 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합이 회수하여 다른 조합원에게 배정하지 않고 우리사주를 인출하여 다른 조합원에게 배정할 수 있는지

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조제1항에 따라 우리사주조합원은 조합의 해산, 조합원의 사망, 조합원의 퇴직 등의 사유 발생 시 우리사주를 인출할 수 있고,

- 같은 법 시행령 제25조제2항에 따라 조합원 퇴직 시에는 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주만 인출할 수 있으며, 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주는 조합이 회수하여 규약으로 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정하여야 함.
- 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 6에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 조합원이 정년이 된 경우, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고로 퇴직하는 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합원이 인출할 수 있으며,
- 「근로복지기본법」 제43조제2항제2호 단서 및 같은 법 시행령 제23조제1항제6호에 따라 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주는 조합원 퇴직 시 남은 예탁기간이 1년을 초과하더라도 조합원이 인출할 수 있음.

(퇴직연금복지과-2125, 2018.5.29.)

## 우리사주의 예탁

# 7

### 7-1. 조합원의 퇴직으로 회수한 주식을 재배정할 경우 의무예탁기간의



질의

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



회신

- 회사의 무상출연 등으로 취득한 자사주는 근로자복지기본법 시행령 제19조제1항제1호(현행 제19조)에 따라 즉시 개인별 계정에 배정하여야 하며, 개인별 계정에 배정된 주식은 동법 시행령 제20조제1항제1호(현행 제23조제1항제1호)에 따라 4년 이상 8년 이내의 기간에서 출연자와 협의하여 정한 기간 동안 의무예탁을 하도록 규정하고 있음
- 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 제2항(현행 제17조제2항)에서는 “사망, 장애의 발생, 정년, 경영상 이유에 의한 해고 및 그 밖에 노동부장관이 인정하는 사유”로 규정하고 있음.

(노사협력복지팀-1141, 2005.12.27.)

7-2. 조세특례제한법상 증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁해야 하는 기간이 언제까지인지



질의

- 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,
- 당사는 2003년 법인의 출연에 의한 우리사주를 우리사주조합원에게 가배정하여 한국증권금융에 예탁하였고, 2009년 1월 개인별 계정에 배정하였는데 동 법의 “증권금융회사의 우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁하여야 하는 기간”은 언제까지인지



회신

- 조세특례제한법 제88조의4 제6항 “우리사주조합원별 계정에 의무적으로 예탁하여야 하는 기간”은 근로복지기본법 제34조(현행 제43조)에 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 바

람.

(임금복지과-173, 2009.5.15.)

## 7-3. 부당해고 구제명령에 따라 복직된 경우 면직시 회수된 주식의 원상회복 여부



질의

- 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 한국증권금융에 예탁 중인 상태임.
- 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 하는지, 원상회복시켜야 한다면 어떤 방법으로 처리해야 하는지

## A 회신

- 우리사주조합원의 면직('08.10.21. 해고)으로 인해 근로자복지기본법시행령 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 함.
- 우리사주조합에서 한국증권금융에 지방노동위원회의 구제명령서를 첨부하여 조합원의 면직처분에 의거 조합이 회수한 주식을 퇴직이전 상태로 회복시켜줄 것을 요청하면, 한국증권금융에서 관련 자료를 확인 후 조합회수주식을 원상회복처리해 줄 것임.

(임금복지과-1174, 2009.7.21.)

### 7-4. 우리사주 의무예탁기간 기산일



질의

- 우리사주조합원 자격이 없는 자에게 우리사주를 배정하였다가 추후에 배정을 철회하여 환원 절차에 따라 기존 조합원에게 양도하고자 함
- 이 때 양수받는 조합원의 의무예탁 기간은 양수일부터 시작되는지 아니면 처음 자격이 없는 자가 배정받았던 날부터 연결되는 것인지



회신

- 「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 함.
  - 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 사료됨.

(근로복지과-393, 2011.3.31.)

### 7-5. 우리사주 재예탁이 가능한지



질의

- 의무예탁기간 경과 후 조합원 신청에 따라 수탁기관에서 우리사주를 인출하였으나, 조합원이 재예탁을 희망하는데 가능한 것인지



회신

- 우리사주의 수탁기관 예탁은 우리사주에 대한 세제지원과 밀접한 관련이 있으므로, 근로복지기본법령상 정해진 절차에 따라 수탁기관으로부터 인출한 우리사주에 대해서는 재예탁이 불가함.

\* 우리사주 취득을 위한 금전 출연 시 당해연도 400만원까지 근로소득 공제(→인출시점에 과세) / 회사, 주주 등의 무상출연으로 우리사주 취득(→배정시점에 과세하지 않고, 인출시점에 과세) / 의무예탁기간 종료 후 보유기간에 비례한 비과세 등 「조세특례제한법」 제88조의4(우리사주조합원 등에 대한 과세특례) 참고

- 따라서, 예탁된 우리사주를 인출하고자 하는 경우에는 이점을 고려하여 신중을 기할 필요가 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4161, 2016.11.9.)

#### 7-6. 의무예탁기간 기산시점 등



질의

- 대주주가 무상출연한 우리사주의 의무예탁기간 중 자발적 퇴직이 발생하여 해당 우리사주를 회수하여 재배정하는 경우, 재배정하는 우리사주의 의무예탁기간 기산시점
  - 근로자(조합원) 퇴직에 따라 회수한 우리사주를 최초 배정받은 다른 근로자(조합원)들에게 재배정하는 경우, 재배정하는 우리사주의 의무예탁 기산시점을 퇴직 조합원이 최초 배정받은 우리사주의 의무예탁기간 기산시점과 동일하게 할 수 없는지



회신

- 「근로복지기본법」 제43조 및 같은법 시행령 제22조에 따라 우리사주를 취득하는 경우 취득기준일부터 1개월 이내에 수탁기관(한국증권금융(주))에 대통령령이 정하는 기간 동안 계속 예탁하여야 하며, 같은법 시행규칙 제16조에 따라 취득기준일은 우리사주의 취득을 객관적으로 인식할 수 있는 날을 말하므로,
  - 같은법 시행령 제25조제1항에 따라 남은 예탁기간이 1년을 초과하여 조합이 회수한 우리사주를 규약이 정하는 바에 따라 다른 조합원에게 배정할 경우 해당 우리사주의 예탁기간 기산시점은 다른 조합원이 배정받은 날을 의미하며,
  - 재배정하는 우리사주의 예탁기간 기산시점을 퇴직 조합원이 최초 배정받은 우리사주의 예탁기간 기산시점과 동일하게 볼 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-5147, 2017.12.14.)

### 7-7. 의무예탁기간 등



- 회사 또는 주주 상환형 차입금으로 우리사주를 취득하는 경우의 예탁기간을 우리사주제도 실시회사가 금전을 출연하여 우리사주를 취득하는 경우의 예탁기간인 4년 이상 8년 이하의 기간으로 정할 수 있는지
- 조합 규약에 정하거나 조합원의 서면 동의를 얻는 등의 방법으로 근로복지기본법령에서 정한 예탁기간을 초과한 기간을 예탁기간으로 설정할 수 있는지
  - 가능하다면 법에서 정한 예탁기간을 초과하여 설정된 예탁기간 내 퇴직하는 조합원의 우리사주를 조합이 회수하여 재배정할 수 있는지



- 우리사주조합은 「근로복지기본법」 제36조제1항 각 호의 재원으로 우리사주를 취득할 수 있으며, 취득 재원별로 같은 법 제43조제2항 및 같은

법 시행령 제23조제1항에서 정한 기간 동안 수탁기관에 예탁하여야 하고,

- 시행령 제23조제1항제4호에 따라 회사 또는 주주 상환형 차입금으로 취득한 우리사주로서 조합원 계정에 배정된 우리사주의 예탁기간은 1년이며, 이와 다르게 정할 수는 없을 것임.

○ 「근로복지기본법」 제43조 및 같은 법 시행령 제23조는 우리사주 취득 재원 별로 우리사주의 예탁기간을 정하고 있고,

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

(퇴직연금복지과-2125, 2018.5.29.)

## 7-8. 유상증자 시 신주인수권 행사를 통한 우리사주의 예탁 등

질의

○ 회사의 유상증자 시 조합원 계정에 예탁되어 있는 우리사주에 대한 주주로서 신주인수권 행사를 통한 주식 취득 관련,

1. 우리사주조합을 통하지 않고 직접 청약하여 받은 신주는 우리사주 조합원 계정에 포함이 되는지

2. 조합원 계정에 포함이 되지 않으면 예탁되어 있는 우리사주와 유상증자로 청약하여 받은 신주를 별개(개인주주)로 봐야 하는지

3. 주주총회 시 의결 방법

- 주주총회 시에 예탁되어 있는 우리사주는 조합을 통하여 의결권을 행사하고, 신주로 받은 주식은 주주총회에 참석을 해서 의결권을 행사해야 하는지

A 회신

- 「상법」 제418조제1항에 따라 주주는 그가 가진 주식 수에 따라서 신주의 배정을 받을 권리가 있고, 「근로복지기본법 시행령」 제23조제2항에 따라 예탁 중인 우리사주의 신주인수권을 조합원이 출자한 금전으로 행사하여 취득한 우리사주는 예탁하지 않을 수 있음.

- 따라서, 귀 질의의 경우 예탁 중인 우리사주의 신주인수권을 행사하여 취득한 우리사주의 조합원계정 포함 여부는 해당 조합원이 동 우리사주를 예탁하는지 여부에 따라 달라질 것으로 판단됨.
- 우리사주조합원이 조합을 통하지 않고 직접 취득한 주식을 예탁하지 않는 경우에는 해당 주식을 우리사주로 볼 수 없을 것이며, 「상법」 제368조에 의한 방법으로 의결권을 행사할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4748, 2018.11.28.)

## 우리사주의 인출

# 8

### 8-1. 인출주식의 우리사주조합 우선매입권



질의

- 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 함.
- 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 있는지



회신

- 근로자복지기본법 제37조제4항(현행 제44조) 및 동법시행령 제25조(현행 제26조)에 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 있음.

---

## 8. 우리사주의 인출

(복지68230-2, 2002.1.3.)

8-2. 포괄적 주식교환 시 자사주의 인출 여부



○ A사가 상법 제360조의2 내지 제360조의14 규정에 기하여 B사와 포괄적 주식교환을 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 해야하는지

사실관계

- 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

A 회신

- 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 않음.
- 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 것임.

(복지68230-72, 2002.3.5.)

### 8-3. 시장개설기관인 증권거래소나 코스닥 위원회의 결정에 따라 상장·등록이 폐지된 경우 자사주의 중도인출 여부



질의

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제34조(현행 제43조) 및 동법 시행령 제20조(현행 제23조)에 따라 우리사주조합으로부터 배정 받은 자사주를 수탁기관에 1년 이상 예탁하여야 하며, 우리사주조합원이 그 자격을 상실하거나 그 조합이 해산하는 경우 및 노동부령이 정하는 일정한 사유 발생 시에는 이를 중도 인출할 수 있음. 이와 관련하여 근로자복지기본법 시행규칙 제13조제2항제2호(현행 제17조)에서는 예탁 중인 자사주가 상장·등록 폐지될 것을 전제로 “당해기업의 상장폐지 또는 등록폐지 신청의 경우”라고 규정하고 있음.
- 동 규정을 ‘당해 기업의 신청에 의하지 않고 시장개설기관인 증권거래소 또는 코스닥위원회의 결정에 따라 상장·등록이 폐지되는 경우’를 포괄하는 것으로 해석하여 이를 사유로 예탁 중인 자사주를 중도 인출할 수 있는지

### A 회신

- 우리사주조합원은 근로자복지기본법 제34조(현행 제43조)에 따라 개인별계정에 배정된 자사주를 수탁기관에 1년 이상 의무예탁해야 하나, 동법 시행령 제20조(현행 제23조) 및 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조)에서 정한 예외적인 경우에는 의무예탁기간이 경과하지 아니하였다 하더라도 중도에 인출할 수 있음. 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 있음.
- 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조)제2항제2호에서 중도인출 사유로

인정하고 있는 “당해 기업이 상장폐지 또는 등록폐지 신청을 한 경우”는 당해 주식이 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 코스닥위원회의 결정으로 상장·등록 폐지되는 경우에도 의무예탁기간중인 우리사주를 인출할 수 있을 것임.

(노사협력복지과-1849, 2004.8.9.)

#### 8-4. 자회사에 본인 의사와 상관없이 전출하는 경우 조기배정 사유에 해당하는지

질의

- 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 직원일부를 전출시키는 경우에 자사주 조기배정 사유에 해당되는지

A 회신

- 근로복지기본법 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 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 것임.

- 귀 질의에서 “질병으로 휴직을 하였음에도 완치되지 않아 정상적인 업

무수행 불가로 퇴직”하는 경우에는 조기배정 사유에 해당된다고 사료되며, “회사 경영정책의 일환으로 일부 업무를 아웃소싱하거나 자회사에 영업권을 양도하면서 근로자 본인의 귀책사유 없이 퇴직하는 경우”에도 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제4호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능하다고 사료됨.

(노사협력복지과-1714, 2005.7.5.)

### 8-5. 비등기임원의 비자발적 퇴직 시 조기배정 사유에 해당하는지



- 당사의 부사장, 전무, 상무 등의 비등기임원의 퇴직은 매년 인사평가, 실적 등을 감안하여 대표이사 사장의 판단에 의해 결정됨.
- 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 이유에 의한 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 있음.
- 조합계정의 자사주를 조기배정함에 있어서 의도하지 않은 위법사항이 발생되지 않도록 상기 ‘갑’과 ‘을’의 의견 중 어느 의견이 타당한지



- 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 않음.
- 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 없음.

(노사협력복지팀-512, 2005.10.27.)

### 8-6. 구조조정 차원의 명예퇴직 시 중도인출 사유에 해당하는지

질 의

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

A 회신

- 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 이유로 인한 해고 및 기타 이에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하

는 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 것임.

- 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 사료됨.

(노사협력복지팀-1164, 2005.12.29.)

#### 8-7. 신설법인 또는 계열사로의 진출 시 조기배정 사유에 해당하는지

질의

- 상법에 의해 회사가 분할되어 존속법인과 신설법인으로 2개 법인이 된 경우 조기인출 사유에 해당되어 신설법인으로 이동하는 직원들에게 조합계정에 있는 주식을 조기배정하고 인출하여 지급할 수 있는지
- 회사의 경영상의 이유로 근로자의 동의를 얻어 계열사로 진출한 경우 조합계정에 있는 주식을 조기배정하여 인출, 지급할 수 있는지

A 회신

- 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 있음.
- 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 것임.

(노사협력복지과-1042, 2005.4.25, 노사협력복지과-1878, 2005.7.22,  
노사협력복지팀-545, 2005.10.31.)

## 8-8. 계약기간 만료 또는 임기만료로 퇴직 시 조기배정이 가능한지



질의

- 당사는 주주총회에서 선임한 이사와는 별도로 정관에 따라 집행위원을 임명하고 있으며, 집행위원은 직원의 신분에도 불구하고 연임하지 못하는 경우에는 정년(만 58세)에 관계 없이 퇴임하도록 되어 있음.
- 이와 관련하여 계약기간이 만료하여 퇴직하거나 집행위원이 정관에서 정한 3년임기 만료후에 연임하지 못하고 정년까지의 잔여기간에 관계 없이 퇴직하는 경우에는 노동부장관이 인정하는 사유에 해당되어 자사주의 조기배정이 가능한지



회신

- 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 것임.
- 귀 질의 내용과 같이 “계약기간의 만료 또는 임기만료로 퇴직하는 경우”가 근로자 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우라면 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제3호에 준하는 사유로 인정하여 조기배정이 가능하다고 사료됨.

(노사협력복지팀-169, 2006.1.23.)

8-9. 출자회사로 전직 시 조기배정이 가능한지



질의

○ 당사에서 직원과 협의하여 출자회사로 전직기로 결정했는데, 이 직원은 이전에 전직한 9명과의 형평성을 고려하여 본인의 우리사주 조기배정을 요청하는데 조기배정이 가능한지



회신

○ 근로자복지기본법 제33조제2항 및 동법 시행령 제19조제2항(현행 법 제37조, 영 제19조)에 따라 조합원이 자사주 취득일 전에 퇴직하는 경우 당해 조합원에게 자사주를 배정하여야 함.

- 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 사료됨.

(노사협력복지팀-1319, 2006.5.2.)

8-10. 우리사주조합에서 우리사주 인출요구를 거부한 경우 조치

질의

- 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 하는지
- <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 제57조제2항 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·보증금·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.

## A 회신

- 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 있다 할 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 있음.
- 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 있다 할 것이고, 동 시정명령에 불응하는 경우 동법 시행령 제38조(현행 제67조)에 따라 과태료를 부과할 수 있다 할 것임.
- 한편, 근로기준법 제36조에 규정된 “기타 일체의 금품”이라 함은 사용자와 근로자간에 근로관계의 존재로 인하여 지급하는 임금·퇴직금 외의 실비변상적이거나 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 다르다 할 것이므로 근로기준법 위반으로 보기는 어렵다고 사료됨.

(노사협력복지팀-2606, 2006.8.29.)

8-11. 근로계약기간 종료로 퇴직 시 자사주 조기배정 사유가 되는지



질의

- 계약직 근로자 채용 시 근로계약서에 계약기간을 명시하고 별도 협의 없이 근로계약기간의 종료로 퇴직하게 될 경우, 그것이 '정년에도달에 준하는 사유' 또는 '비자발적 퇴직' 중 어느 것에 해당되고 자사주 조기배정의 사유가 될 수 있는지



회신

- 귀 질의내용인 '계약직 근로자 채용 시 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 판단됨. 다만, 근로자측에서 먼저 재계약 거부 의사를 밝혀 사용자가 재계약 협의를 하지 않는 등 특별한 사정이 있는 경우는 자발적인 퇴직으로 볼 수 있다고 사료됨.
- 따라서, 계약직 근로자가 근로계약기간 종료시 별도 협의없이 퇴직한 경우는 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제2호에서 정한 조기배정사유인 '조합원의 정년에도달'은 아니지만 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제5호에서 정한 '이에 준하는 사유로서 노동부장관이 인정하는 사유'로 인정할 수 있다고 판단되어 조기배정사유에 해당된다고 사료됨.

(노사협력복지팀-2287, 2006.7.31, 노사협력복지팀-2739, 2006.9.11.)

## 8-12. 배우자의 해외지사 근무로 퇴직하는 경우 자사주의 조기배정 사유가 되는지



질의

- 당 조합은 일정한도 범위 내에서 조합원이 자신의 부담으로 우리사주를 매입하면 매입한 주식수와 동일한 수의 주식을 회사가 무상으로 출연하여 조합원에게 지급하는 우리사주제도를 운영하고 있음. 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 하는지

## A 회신

- 사업주가 출연한 자사주는 근로자복지기본법 시행령 제19조제2항에 따라 조합이 해산하거나 동법 시행규칙 제12조(현행 제13조)에서 규정하고 있는 ①조합원의 사망, ②「산업재해보상보험법 시행령」별표2에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 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 함.
- 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 사료됨.

(노사협력복지팀-887, 2007.3.16.)

8-13. 인적분할 시 우리사주 조합에 대한 처리 및 인출 여부

질의

- 당 사는 인적분할을 계획하고 있으며, 이에 따라 우리사주조합원에 해당하는 인원의 경우 분할 후 존속회사 및 분할신설회사에 각 귀속될 예정. 상기와 같은 상황(인적분할 시)에서 우리사주조합에 대한 처리가 어떻게 이루어져야 하는지
- <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 분할 후 존속법인의 우리사주조합은 유지할 수 있음. 또한 이는 분할 후 존속법인에 귀속될 인원에 대한 것이며 분할에 따른 퇴사인원의 경우 조합원의 해당분에 대하여 인출하여야 함.

A 회신

- 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·존속되어야함.
- 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 사료됨.

(노사협력복지팀-888, 2007.3.16.)

8-14. 결혼 주택구입 시 필요경비를 위해 자사주 인출이 가능한지

**Q** 질의

● 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 어떠한지 - 예를 들어 결혼, 주택구입 등으로 자사주 인출이 가능한지

**A** 회신

- 근로자복지기본법 시행령 제21조(자사주의 인출, 현행 제25조) 제1항제4호에서 규정하고 있는 “노동부령이 정하는 경우”는 동법 시행규칙 제13조(현행 제17조) 제1항 제1호, 제2호, 제3호의 내용을 말하는 것임.
- 따라서, 결혼이나 주택구입 시 필요경비 등은 동법 시행령 제21조(현행 제25조)에서 규정하고 있는 자사주 인출 사유에 해당되지 아니하므로 자사주 인출이 불가함.

(노사협력복지팀-1197, 2007.4.12.)

8-15. 자사주 인출 시, 매입 시 단가와 현재 오른 단가와 차이를 어떻게 산정하는지



질의

- 우리사주 주식을 가지고 있는데(1,950주, 매입시 단가 8,500원, 현재 단가 27,500원) 개인사정으로 다음 달 즈음 퇴직하려고 하는데, 매입 시 단가와 현재 오른 단가와 차이를 어떻게 산정하여 금액을 정하는지
- 법적으로 언제까지 본인에게 입금을 해주어야 하는지



회신

- 근로자복지기본법상 개인별계정에 배정된 자사주를 인출하는 경우 사업주는 가격하락 등으로 인한 자사주와의 차액을 사업주가 보전해 주어야 할 의무가 있는 것은 아니며, 인출받은 자사주는 매입 시 가격과의 차액과 무관하게 매매하여 환가할 수 있음.
- 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 있음.
  - 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 퇴직 시에 인출할 수가 있을 것임.
  - 아울러, 자사주 인출사유에 해당하여 자사주를 인출하고자 할 때에는 우리사주조합에 자사주 인출을 요청함으로써 수탁기관에 예탁되어 있는 자사주를 인출받을 수 있음.

(노사협력복지팀-1703, 2007.6.1.)

8-16. 주주총회에서 인적분할을 결의한 시점 이후 의무예탁기간이 만료되지 않은 우리사주 인출이 가능한지

**질의**

○ 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 가능한지

**A** 회신

- 근로자복지기본법 제34조, 동법 시행령 제21조 및 동법 시행규칙 제13조(현행 법 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 있음.
- 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 어려움.

(노사협력복지팀-2242, 2007.8.3.)

8-17. 상시 명예퇴직 시 자사주의 중도인출 사유가 되는지



질의

○ 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 불과함. 직원들의 퇴직을 적극 유인하기 위해 상시 명예퇴직 시 회사 무상출연주식 중 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 주식에 대해서도 지급하고자 하는데 이것이 법에서 정한 기준에 위반이 되는지



회신

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

(노사협력복지팀-2682, 2007.10.5.)

## 8-18. 계약기간 만료로 인한 퇴사의 경우 조기인출 사유가 되는지



○ 비정규직 근로자의 계약기간 만료로 인한 퇴사의 경우 조기인출사유에 해당한다는 행정해석이 소급 적용이 될 수 있는지



○ 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 있으며, 변경된 행정해석은 2006.1.23.부터 적용됨.

- 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)

○ 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 않음.

(노사협력복지팀-1469, 2007.5.9, 노사협력복지팀-2759, 2007.10.12, 퇴직연금복지과-403, 2008.9.9.)

8-19. 직위정년 또는 자회사로의 진출로 인한 퇴직 시 자사주 조기배정 사유가 되는지



질의

- 당사는 경영성과 목표 초과달성에 대하여 성과배분 상여금 재원을 우리사주조합에 출연 및 매입하여 예탁중인 자사주에 대하여 아래와 같이 자사주 조기배정사유에 대하여 질의함.
- 당사는 특정 직위에서 일정기간이 경과하여 다음 직위로 승진을 하지 못할 경우, 퇴직처리가 되는 직위정년 제도를 도입하고 있음. 이러한 직위정년에 의해 퇴직하는 경우 자사주 조기배정 사유에 해당 하는지
- 모회사에서 100% 출자하여 설립한 자회사가 다시 100%를 출자하여 자회사(손자회사)를 설립하고, 손자회사의 운영을 위하여 회사정책상 모회사 직원을 손자회사로 진출시킬 경우 자사주의 조기 배정 사유에 해당하는지



회신

- 귀 질의1과 같이 ‘일정기간 내에 상위직급으로 승진하지 못하는 경우 자동퇴직’토록 하는 제도는 소위 ‘직급정년제’라고 할 수 있는 바, 질의 서상의 ‘직급정년제’가 사회통념상 합리성이 있고 적법한 절차를 통하여 설정된 근로조건이라면 동 ‘직급정년제’에 의한 퇴직은 근로자복지기본법 시행규칙 제12조(현행 제13조)제3호(조합원의 정년예의 도달)에 준하는 사유로 인정하여 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 자사주를 조합원이 인출할 수 있다고 사료됨.
- 귀 질의2와 같이 손자회사의 운영을 위하여 회사정책상 모회사 직원을 손자회사로 전적시킬 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 것

이나, 근로자의 희망에 따라 손자회사로 전적한 경우라면 인출사유에 해당되지 않는다고 사료됨.

(노사협력복지과-3114, 2004.12.7, 노사협력복지팀-3161, 2007.11.29.)

## 8-20. 개인질병으로 인해 퇴직한 경우 우리사주 인출 여부



질의

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



회신

- 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 있음.
  - 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 말함.
- 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 추간

판탈출증”이 산업재해보상보험법시행령 별표상 장애등급 7급 이상에 해당하는 장애의 발생으로 볼 수 있는 경우에는 우리사주를 인출할 수 있음.

(임금복지과-226, 2009.5.20.)

8-21. 조합원의 의원퇴직 시 잔여예탁기간 1년 초과 자사주를 회수할 때 우리사주 조합이 조합원에 대해 보상의무가 있는지



질의

- (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 있는지
- (질의2) ‘질의1’의 의무가 없더라도 우리사주조합에서 일정금액을 보상하고자 할 경우, 조합 규약에 ‘다른 조합원에게 유상으로 배정하여 그 재원으로 퇴직 조합원에게 보상한다’고 명시하여 운영이 가능한지
- (질의3) ‘질의2’가 불가능하다면, 조합에서 어떠한 방법으로 재원을 마련하여 지원이 가능한지



회신

- 근로자복지기본법 시행령 제21조(현행 제25조) 제2항에 의거 조합원의 의원퇴직 시 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 인출

하지 못하는 조합원에 대한 조합의 보상의무는 없음.

- 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(동법 시행령 제18조) 이와 상충되는 내용을 규약으로 정할 수 없음.

- 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 있음.

(임금복지과-1696, 2009.8.28.)

8-22. 퇴직에 대한 자사주 인출을 허용하는 장관이 인정하는 사유

**질의**

- 기 회신내용(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 있는지 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 있는지)
- 근로자복지기본법 시행규칙 제12조(현행 제13조)에서 노동부장관이 인정하는 자사주를 인출할 수 있는 사유가 무엇인지

**A** 회신

- 우리사주조합이 조성한 기금은 근로자복지기본법 제35조(현행 제36조)제2항에 따라 조합의 자사주 취득, 차입금상환 및 그 이자의 지

금에만 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 없음.

- 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, 임금체불 등의 불가피한 이직사유로 인정되는 경우라면 자사주 배정이 가능할 것임. 다만, 이 경우 불가피한 이직사유를 객관적으로 인정받을 수 있는 서류(불가피한 이직사유임을 증빙하는 회사의 확인문서 등)를 통하여 증빙하여야 할 것임.

(임금복지과-2785, 2009.11.12.)

### 8-23. 대기발령 중 우리사주를 인출하여 개인증권계좌에 보유해야

질의

- 회사에서 주식을 구입한 후 회사 재정난으로 권고사직 대신 대기발령을 선택하여 현재 대기발령 상태이고, 회사에서 퇴직자의 경우 더 이상 조합원이 아니기 때문에 예탁된 주식을 인출하여 개인적으로 관리하라고 하는데, 예탁된 주식을 인출하여 개인증권계좌에 보유하는 것이 맞는지(우리사주수익보증 약정서를 보면 2011.1.1. 이전에 피보증조합원이 퇴사하더라도 본 약정에 따른 수익보증청구권을 행사할 수 있다고 되어 있음)

**A** 회신

- 우리사주조합원의 자격은 근로자복지기본법 제29조(현행 제34조)에 따라 회사의 근로자일 것을 요건으로 하고, 같은 법 시행령 제21조(현행 제25조)에 따라 조합원 퇴직 시 자사주를 중도 인출할 수 있는 바, 귀질의를 보면 귀하가 ‘대기발령’ 상태로 회사의 근로자 자격을 유지하고 있으므로 우리사주 인출사유가 발생하지 아니하여 귀하가 보유하고 있는 우리사주는 의무예탁기간동안 우리사주조합에 보유하여야 하고, 퇴직 시에 자사주를 인출하여 개인증권계좌에 보유할 수 있음.
- 아울러, 우리사주수익보증 약정서의 효력 여부는 약정서 작성방법, 내용 등의 적법성 등을 따져 판단해야 하는 사인간의 거래에 속하는 사안으로 민사상 법률자문 등을 받아 처리하시기 바람.

(임금복지과-3233, 2009.12.8.)

8-24. 근로자의 귀책사유 없는 희망퇴직이 우리사주 인출사유가



- 회사경영방침의 일환으로 구조조정 차원에서 근로자의 귀책사유 없이 희망퇴직한 경우에 중도인출 사유가 되는지

**A** 회신

- 회사가 경영정책의 일환으로 구조조정 차원에서 근로자가 중대한 귀책사유 없이 희망퇴직한 경우에는 잔여 예탁기간이 1년을 초과하는 자사주라 하더라도 근로자복지기본법 시행규칙 제12조제4호(현행 제13조제4호)의 “「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고”에 준하는 사유로 인정하여 중도인출 할 수 있음.

(임금복지과-3346, 2009.12.14.)

## 8-25. 합병으로 인한 조합 해산 시 우리사주를 인출할 수 있는지



질의

- 당사(A)는 2010. 3.31. B사에 흡수합병 예정으로 당사 우리사주조합은 근로자복지기본법 제39조에 따라 해산할 예정인데, 같은 법 시행령 제21조에 따라 자사주를 인출할 수 밖에 없는지



회신

- 근로자복지기본법 제39조제1항제3호(현행 제47조제1항제3호)에 따라 사업의 합병·분할·분할합병 등을 위한 당해 회사가 해산하는 경우에는 우리사주조합도 해산하고, 우리사주조합은 같은 법 제34조제2항(현행 제44조제1항) 및 같은 법 시행령 제21조(현행 시행령 제25조)에 따라 자사주를 인출하여 해당 조합원에게 교부하여야 함.

(임금복지과-615, 2010.2.4.)

## 8-26. 기업분할에 따른 우리사주조합 설립 및 우리사주 인출 여부



질의

- 구 ○○도시가스주식회사(상장사)는 2009.10.1. 기업분할(물적분할)에 의해 여러 사업부문 중 도시가스 사업부문, 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.

질의

○ 신설 ○○도시가스주식회사는 상장을 준비 중에 있으며 상장과 동시에 근로자복지기본법 제29조제3항(현행 제34조)에 따라 신설법인인 ○○도시가스주식회사의 우리사주조합 설립이 가능한 것으로 판단되어 ○○도시가스주식회사 우리사주조합을 설립하려 하는데 법적으로 문제가 없는지 여부와 또한 신설 ○○도시가스주식회사의 우리사주조합 설립이 가능하여 ○○도시가스주식회사 우리사주조합을 설립한 경우 근로자복지기본법 제29조제3항(현행 제34조)에 따라 □□홀딩스 우리사주조합에 가입되어 있던 조합원 86명은 조합원 자격을 상실하게 되는데 이 경우 조합원에게 배정되어 있던 주식의 전량 인출이 가능한지 여부, 또한 전량 인출이 안될 경우 의무예탁기간이 남은 주식은 어떻게 되는지 여부

A 회신

○ □□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.)

8-27. 차입형, 사내근로복지기금 출연, 개인부담 등으로 배정한  
자사주 중 우리사주조합원자격으로 받은 우리사주의 범위 및

질의

- 우리사주조합은 회사의 증시 상장 시 근로자복지기본법 제32조의4제2항에 따른 차입형우리사주제도와 사내근로복지기금 출연 및 개인 부담의 세가지 방법으로 동 조합에 우선배정된 주식을 취득하였고, 위의 세가지 취득방법에 따른 각각의 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 포함되는지 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

A 회신

- (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 퇴직 시 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.)

8-28. 퇴직 시 우리사주를 인출할 수 있는 기간은

질의

○ 퇴직 후 우리사주를 받으려고 대출금을 상환한 후 우리사주조합에 전화로 우리사주를 신청하였으나 내부사정으로 인하여 급한 업무진행 후 보내준다고 함. 법적으로 신청일로부터 며칠 이내에 받을 수 있는지, 퇴사로 인한 우리사주신청을 문서로 신청해야 하는 것인지

회신

○ 근로자복지기본법령상 우리사주 인출 신청에 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 시간 내에 처리하여야 할 것임

(임금복지과-1201, 2010.6.4.)

## 8-29. 아웃소싱에 따른 퇴직 시 조기배정이 가능한지



질의

- (주)○○○ 경비보안 업무를 담당하기로 하면서 2003. 3. 2. 계약 기간 3년의 기간제근로자로 채용되어 근무해오던 중 (주)○○○의 경영정책의 일환으로 경비보안 업무의 아웃소싱 업체 (주)△△으로 전직하는 조건으로 계약기간 약 10개월이 남아 있는 상태에서 근로자들 본인의 귀책사유 없이 비자발적인 사유로 (주)○○○에서 2005.5.1.자로 퇴사함.
- 회사경영정책의 일환으로 조직 효율화를 위해 경비보안 업무전체를 아웃소싱(분사)하면서 해당 인원 전부를 퇴사와 동시에 아웃소싱업체로 전출시킨 경우 신설회사로 전출되면서 비자발적 사유로 퇴직한 근로자가 종전 회사에서 무상출연하여 가배정된 우리사주 주식을 개인별계정에 조기 배정받을 수 있는지



회신

- 귀 질의 상 근로자의 퇴직 시(2005.5.1.자)에는 무상출연 주식에 대한 가배정 절차(2005.10.1. 폐지)가 존재하던 시점으로 (구법)근로자복지기본법 제33조제2항, 같은 법 시행령 제19조제3항 및 같은 법 시행규칙 제12조에 의하면 개인별 계정에의 조기배정 사유로 조합원의 사망, 장해의 발생, 정년예의 도달 및 (구법)근로기준법 제31조에 따른 경영상 이유로 인한 해고 및 이에 준하는 사유로 노동부장관이 인정하는 경우를 규정하고 있었음.
- 따라서, 귀 질의 내용처럼 회사경영정책의 일환으로 경비보안업무 전체를 아웃소싱(분사)하면서 해당 인원 전부를 퇴사와 동시에 아웃소싱업체로 전출시킨 경우 조합원의 퇴직이 회사의 경영방침에 따라 비자발적으로 이루어진 경우에 해당한다면 (구법)근로기준법 제31조에 따른 경영상 이유로 인한 해고에 준하는 사유로 인정하여 개인별 계정에의 조기배정이 가능할 것임. 다만, 동 아웃소싱업체로의 전출이 회사의 경영방침과는 무관하게

조합원의 희망에 따라 이루어지는 경우라면 조기배정 사유로 볼 수 없음.

(임금복지과-736, 2010.8.24.)

### 8-30. 퇴직 시 우리사주 인출 거부에 대한 조치



질의

○ 대출을 받아 우리사주 취득 후 의무보호예탁기간인 1년이 되기 전에 자발적인 퇴직을 하게 되었는데, 퇴직 후 우리사주조합을 통해 우리사주 인출을 요청하였으나 의무보호예탁기간이 지나지 않아 퇴직을 했기 때문에 인출을 해줄 수 없다고 하는데, 우리사주를 조합에게서 인출받기 위해서는 어떻게 해야 하는지



회신

○ 「근로복지기본법」 제34조(현행 제44조) 및 「같은 법 시행령」 제21조(현행 제25조)에 따라 조합원 퇴직 시 조합원 출자분의 자사주에 대하여 당해 조합원은 우리사주조합을 통하여 자사주를 인출할 수 있는 바, 당해 조합원의 인출 요구가 있는 경우 우리사주조합은 조합원의 인출 요구에 응하여 반환할 의무가 있으나, 자사주를 담보로 대출을 받아 취득하였을 경우에는 대출금 상환이 이루어진 후 인출이 가능할 수도 있으므로 해당 금융회사 등의 확인이 필요할 것임.

- 귀 질의내용과 같이 귀하의 대출(출연)로 취득한 주식임에도 우리사주조합에서 인출을 거부할 경우에는 우리사주조합을 상대로 사업장 관할 지방고용노동관서 근로개선지도과에 진정을 제기하시거나 민사소송의 방법으로 해결할 수 있을 것임.

(임금복지과-1500, 2010.10.27.)

## 8-31. 조합원에서 등기임원으로 선임 시 우리사주 인출시기



질의

- 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 자 사주의 인출가능 여부



회신

- 「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 제25조제2항 단서 및 같은 법 시행규칙 제17조제2항제1호에 따라 기존에 배정 받은 우리사주를 인출할 수 있다고 보는 것이 타당하다고 사료됨.

(임금복지과-286, 2011.1.21.)

8-32. 수습사원의 조합원 자격 제한 및 인출 여부

질의

- 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
- A회사 우리사주조합규약 제7조에 조합원의 자격과 관련하여 소득세법시행령 제20조의 규정에 의한 일용직 근로자 외에 본채용 전 수습사원에 대하여 자격제한을 하고 있는데 수습사원이 조합원 자격 제한을 받는지 여부
- 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

A 회신

- 「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, 근로복지기본법 시행령 제21조(현행 제25조) 제1항을 근거로 우리사주 전부를 근로자에게 인출 해주어야 할 것임

(임금복지과-427, 2011.2.1.)

### 8-33. 사망 조합원의 상속인이 우리사주 상속 포기 시 우리사주의



질의

- 사망한 우리사주조합원의 상속인 전원이 우리사주 상속을 포기한 경우에 사망한 조합원의 증권계좌로 지급할 수 있는지



회신

- 우리사주조합원이 사망한 경우에는 「근로복지기본법」 제44조에 따라 의무예탁기간 중임에도 불구하고 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있는 바,
- 법정상속인 등 권리자로부터 조합원 계정의 우리사주 인출 신청을 받은 경우에 우리사주조합은 별도의 사정이 없는 한 권리자에게 실물교부(또는 계좌대체)하여야 하고, 조합원 사망 시 예탁 주식의 인출에 관한 사항이 조합규약 등에 규정된 경우에는 그에 따라 인출 처리할 수 있음.
- 그러나, 법정상속인 전원이 상속을 포기하였다는 사정만으로는 조합이 임의로 조합원 계정의 주식을 인출할 수 없으므로 적법한 권리자에 의한 인출신청 또는 법령에 근거한 강제집행이 있을 때까지 해당 우리사주

를 보유하여야 할 것임.

(근로복지과-2646, 2013.7.30.)

## 8-34. 고용 불안으로 인해 이직을 위해 사직한 경우 인출할 수



질의

- 감리(건설사업관리) 근로자로, ① PQ대기 기간에 재택근무로 인한 소득 감소, ② 재택근무 시 수주를 위한 지방 출장 등에 대한 급여 미지급, ③ 잦은 근로계약서 및 연봉계약서 작성(3년 7개월간 근로 계약서 8회, 연봉계약서 10회)으로 인한 고용 불안정으로 이직을 위해 사직서를 제출하였는데, 이러한 사유가 ‘그 밖에 배정할 필요가 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사유’에 해당하는지



회신

- 「근로복지기본법」 제44조 및 같은 법 시행령 제25조, 시행규칙 제17조에 따라 조합원의 사망, 장애의 발생, 정년, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고 및 이에 준하는 사유로 고용노동부장관이 인정하는 사유에 해당할 경우 남은 예탁기간이 1년을 초과하여도 우리사주를 인출할 수 있는 바,
  - 질의와 같이 입찰을 위한 PQ대기 기간의 재택근무로 인하여 소득이 감소하였거나 잦은 근로계약서 및 연봉계약서 작성으로 인해 고용이 불안정하여 이직을 위해 본인 의사에 따라 사직서를 제출한 것이라면 이는 근로복지기본법 시행규칙에서 정하는 인출사유에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 인정하는 사유에 해당하지 않는다고 판단됨.
- 다만, 출장 시 발생한 급여가 미지급되었다면 이는 지방관서에 진정을 제기하여 권리구제를 받을 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4581, 2015.12.18.)

8-35. 임금피크특별퇴직 시 우리사주 인출이 가능한지



질의

○ 회사가 성과배분성과급의 일부를 무상출연하여 우리사주를 배정할 예정인데, 임금피크특별퇴직\*시에 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있는지

\* 임금피크제 적용 연령(만 55세)에 도달한 직원이 임금피크제로 근무하지 않고 퇴직을 선택하는 경우를 말함



회신

○ 「근로복지기본법」 시행령 제25조 및 같은 법 시행규칙 제17조는 조합원이 조합의 해산, 조합원의 사망, 장애의 발생, 정년, 경영상 이유로 인한 해고 등의 경우에 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있도록 정하고 있으며,

- 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 인출할 수 있도록 한 것임.

○ 임금피크특별퇴직은 임금피크제를 적용하여 근무를 할 수 있음에도 퇴직을 선택한 것으로 정년에 준하는 사유로 보기 어려워 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있는 사유에 해당되지 않는다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1415, 2017.3.27.)

8-36. 우리사주 취득을 위해 회사에서 자금을 차입했는데, 미상환 잔액과 조합계정에 보유 중인 우리사주를 인출하여 상계가

질의

- 우리사주 취득을 위해 회사에서 자금을 차입했는데, 미상환 잔액과 조합계정에 보유 중인 우리사주를 인출하여 상계가 가능한지  
- 상계가 가능하다면 처리 절차

#### 사실관계

- 창업 주주들의 지분을 전 직원들에게 승계하여 종업원지주회사를 만들기 위해 지분 일부를 무상 증여받고, 일부는 우리사주조합이 회사로부터 차입한 자금(13억원)으로 우리사주를 취득하여 조합계정에 보유
- '18년 현재, 3회 상환하고 미상환 잔액 803백만원
- ① 경영악화로 인한 주가 하락, ② 차입금 상환 기간이 7년이나, 7년 내 상환이 어려울 것으로 예상, ③ 이자 상환 부담 → 차입금을 보유 중인 우리사주와 상계코자 함

#### A 회신

- 우리사주조합원(이하 '조합원')은 「근로복지기본법」 제44조제1항에 따라 우리사주조합이 해산하거나 조합원이 사망한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우에는 법 제43조제2항에서 정한 예탁기간 중임에도 불구하고 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있으며,  
- 같은 법 시행령 제25조제1항 및 같은 법 시행규칙 제17조제1항은 우리사주조합의 해산, 조합원의 사망 및 퇴직, 그 밖에 우리사주 인출이 불가피한 경우로서 ① 주식매수청구권 행사를 위한 경우, ② 상장폐지가 확정되었거나 상장폐지 신청을 한 경우, ③ 관리종목으로 지정된 지 1개월 이상 지난 경우(관리종목 지정 후 우리사주 취득한 경우는 제외)를 해당사유로 정하고 있음.  
- 따라서, 근로복지기본법령에서 정한 인출 사유가 아닌 이자 상환 부담 및 경영악화에 따른 주가하락으로 차입금 상환이 어렵다는 이유로 우리사주를

인출할 수는 없을 것으로 판단됨.

- 또한, 귀 질의의 경우 회사 상환 차입형으로 우리사주를 취득한 것으로 판단이 되고,
  - 우리사주조합이 우리사주제도 실시회사로부터 우리사주 취득자금을 차입하여 시장에서 우리사주를 취득한 경우에는 「근로복지기본법 시행령」 제19조 제1항제2호에 따라 조합의 계정에 보유하되, 차입금이 상환된 경우에는 상환액에 상당하는 우리사주를 즉시 조합원의 계정에 배정하여야 하므로,
  - 차입금 상환 전까지는 조합원 계정으로 배정할 수 없고 조합 계정에 보유해야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-457, 2019.1.25.)

### 8-37. 우리사주의 인출



질의

- 주주 출연으로 무상으로 배정받은 우리사주를 퇴직으로 인하여 인출하는 경우에,
  1. 조합장이 퇴직증명원을 예탁기관에 제출 후 우리사주 인출이 안되는지
  2. 퇴직한 조합원의 동의를 있어야만 인출이 가능한지
  3. 퇴직한 조합원이 인출 동의를 하지 않으면 우리사주를 계속 예탁기관에 예탁하고 있어야 하는지(근로소득 비과세 세제혜택 관련)



회신

- 우리사주조합원(이하 '조합원')은 퇴직할 경우 「근로복지기본법」(이하 '법') 제44조제1항 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 남은 예탁기간이 1년 이하인 주식에 한해 우리사주조합을 통하여 우리사주를 인출할 수 있음.
  - 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 6에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」

제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고 등의 경우에는 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합원이 인출할 수 있음.

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

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

(퇴직연금복지과-699, 2019.2.11.)

8-38. 회사로부터 징계해고를 당하는 경우 남은 예탁기간이 1년을 초과하는 우리사주를 인출할 수 있는지



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



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

- 다만, 조합원의 사망, 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 6에 따른 장해 등급 제7급 이상에 해당하는 장해의 발생, 정년예의 도달, 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고, 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원

출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우에는 남은 예탁  
기간이 1년을 초과하는 우리사주를 조합원이 인출할 수 있는 바,

- 이는 근로자가 본인의 귀책사유 없이 비자발적으로 퇴직하는 경우에 우리사주를 인출할 수 있도록 한 것으로서, 근로자의 귀책사유 등으로 인한 징계해고의 경우에는 인출사유가 되지 않는다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1042, 2019.3.4.)

## 우리사주의 권리 처리

# 9

### 9-1. 자사주 의결권 처리방법



질의

- 자사주 의결권 처리방법 중 “조합원 개인별계정에 배정된 주식에 대한 의사표시 비율과 동일한 비율대로 행사”라는 문구가 이해되지 않는데, 조합계정에 보유중인 자사주의 가배정 스케줄대로 의결권 행사를 조합원 개개인에게 부여한다는 뜻인지



회신

- 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 의미함.

(복지68233-73, 2002.3.6.)

## 9-2. 우리사주 의결권 행사 방법



질의

- 우리사주조합은 소속 조합원이 주주총회 의안에 대한 의결권 행사의 위임을 요청하여 해당 조합원의 주식보유분에 대한 의결권 행사를 위임하였으나,
- 우리사주제도 실시회사는 우리사주조합원이 본인 지분에 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



회신

- 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 사전 통지는 필요하지 않음.

(근로복지과-2139, 2012.6.28.)

## 우리사주조합의 해산

# 10

### 10-1. 지배회사의 우리사주조합에 가입예정일 때 당해 관계회사의

질의

- 당해회사(관계회사)에 우리사주조합이 결성되어 있으며, 향후 지배 회사의 우리사주조합에 가입할 예정임. 당해회사 우리사주조합 및 조합원은 한국증권금융에 주식을 예탁하고 있으며, 당 주식은 지주회사 출범시 교환비율에 따라 당해 회사의 자사주가 지주회사 주식으로 교환된 주식임.(현재 당해회사는 비상장법인임)
- 당해회사의 우리사주조합에서 보유하고 있는 주식은 당해 관계회사의 자사주에 해당하여 당해 우리사주조합을 해산할 수 없는지
- 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 우리사주조합원에게 배분하여야 하는 경우가 발생할 수 있다고 사료됨. 또한 각기 다른 우리사주조합에서 동일한 주식을 보유하는 경우가 발생하게 될 경우 조합보유 기금과 주식의 처리방법은 어떻게 되는지

## A 회신

- 귀 질의는 근로자복지기본법 제39조(현행 47조)제1항제4호 및 동법 시행령 제27조(현행 제29조)제2항제2호 규정에 의한 관계회사 우리사주조합 또는 우리사주조합원이 자사주를 보유하고 있는 경우 예탁기간 동안 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 것임.
- 근로자복지기본법 제39조(현행 47조)제1항제4호 및 동법 시행령 제27조(현행 제29조)제2항제2호 규정에 의하면 관계회사의 조합 또는 조합원이 당해관계회사의 자사주를 보유하고 있는 경우에 해산을 유보하는 것이므로 관계회사의 조합 또는 조합원이 관계회사의 자사주를 보유하고 있지 않다면 동 해산유보조항은 적용이 되지 않아 즉시 해산이 가능함.
- 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 것임.

(임금복지과-676, 2009.6.19.)

10-2. 회사 분할에 따른 우리사주조합 해산 가능 여부 등



질의

1. 조합원이 1명만 남게 되어 우리사주조합이 유명무실하다고 판단되어 해산하고자 하는데 해산이 가능한지
2. 1인으로서 조합 및 조합 이사회의 구성이 가능한지
3. 우리사주조합의 임원진이 자회사의 임원진 혹은 우리사주조합과 무관한 인원으로 구성이 가능한지
4. 우리사주조합 관리의 경우 조합장의 위임만 있다면 회사와 무관한 인원이 해도 무관한지
5. 모회사는 자회사의 우리사주조합에 가입이 가능한지
6. 모회사에서 자회사로 진출 시 우리사주 전체 인출이 가능한지

사실관계

- 회사가 경영상 이유로 A(지주회사)와 B(신설법인)로 분할되게 되면서 A는 기존 회사의 주식을 1:1로 승계하고 상장사로서의 지위를 명칭만 변경하고 그대로 유지하였고, B는 사업수행과 관련한 자산 및 권리 부분만 가지고 비상장회사로 분할 및 설립되었음.
- 이 과정에서 우리사주조합원 중 1명을 제외한 대부분 인원이 B로 이동하게 되었음.



회신

1. 우리사주조합의 해산은 근로자복지기본법 제39조(현행 제47조)에 따라 당해 회사의 파산, 사업의 폐지를 위한 당해 회사의 해산, 사업의 합병·분할·분할 합병 등을 위한 당해 회사의 해산, 제29조(현행 제34조)의 규정에 따라 관계 회사의 근로자가 지배회사의 우리사주조합에 가입하는 경우, 우리사주조합의 임원이 없고 최근 3회계연도의 기간 동안 계속하여 자사주 및 우리사주조합 기금 등 자산을 보유하지 아니한 우리사주조합으로서 노동부령이 정하는 경우에만 해산이 가능하므로 그 외의 사유에는 해산할 수 없음.

2. 우리사주조합의 조합원이 1인이 남은 경우라도 존속하며, 이 경우 의결 등 조합의 정상 운영이 불가능하므로 적극적인 재산처분 등의 행위는 불가능하며, 소극적인 관리행위만 가능함.
3. 조합의 대표자 등 임원(이사·감사)은 조합원 총회에서 직접·비밀·무기명 투표의 방식으로 조합원 중에서 선임하여야 하므로, 우리사주조합원이 아닌 자는 우리사주조합의 임원이 될 수 없음.
4. 조합장 유고 시 권한대행의 범위는 원칙적으로 조합장으로서 기본 업무 이외에 조합을 대표하는 법률행위의 일반적 사항을 대행하는 것으로, 그 자격은 이사 중 조합장이 지명한 자가 그 직무를 대행하고 지명하지 아니한 경우에는 규약이 정한 순서에 따라 그 직무를 대행하는 바, 이사가 아닌 조합원은 조합장의 지명이 있다고 하더라도 위 행위를 대행할 수 없음.
5. 근로자복지기본법 제29조(우리사주조합원의 자격 등)(현행 제34조) 규정은 관계회사(자회사)의 근로자가 일정한 요건을 갖춘 경우에 지배회사(모회사)에 가입할 수 있음을 규정한 것이며, 지배회사(모회사)가 관계회사(자회사)에 가입하는 것을 규정한 것은 아니므로 가입할 수 없음.
6. 근로자복지기본법 시행령 제21조 제2항(현행 제25조제2항)에 따라 모회사의 근로자가 모회사와의 근로관계를 종료하고, 자회사로 진출된 경우에는 잔여 예탁기간이 1년 이하인 경우에는 모회사 우리사주조합원으로서 예탁 중인 우리사주를 모두 인출할 수 있고, 잔여예탁기간이 1년을 초과하는 경우에는 회사경영사정 등의 일환으로 비자발적으로 진출된 경우에 한하여 모회사 우리사주조합원으로서 예탁중인 우리사주를 인출할 수 있음.

(임금복지과-2444, 2009.10.19.)

10-3. 합병 시 우리사주조합을 해산해야 하는지



질의

- A사는 기업인수목적회사(SPAC)와 합병이 되어 형식적으로는 소멸법인이나, 실질적으로는 존속법인인데, 이 경우 A사의 우리사주조합은 반드시 해산을 해야 하는 것인지



회신

- 「근로복지기본법」 제47조제1항에 따라 사업의 합병을 위해 해당 우리사주제도 실시회사가 해산하는 경우에는 우리사주조합을 해산해야 하며, 우리사주조합 청산인은 해산일 부터 3주 이내에 해산사유를 명시하여 고용노동부장관에게 보고하여야 함.

(퇴직연금복지과-2860, 2016.8.10.)

## 10-4. 우리사주조합 해산 가능 여부(1)



질의

- 「근로복지기본법」 제47조제1항제5호의 사유로 우리사주조합 해산이 가능한지
- 해산사유에 해당하지 않는다면, 현 상황에서 적법한 해산 방법 및 절차가 무엇인지

## 사실관계

- 99년경 우리사주를 전부 인출하여 실물주권을 조합원에게 반환하였고, 일부 명의를 변경하지 않은 주식은 우리사주조합장 명의로 주주명부에 등재된 상태로, '16.10.현재 799주 남아있으나 실소유주가 누구인지 확인되지 않음
- 10여년 이상 우리사주조합이 운영되지 않고 있으며, 조합 임원 및 조합원이 없고, 조합 자산도 보유하고 있지 않음



회신

- 우리사주조합의 해산사유를 정한 근로복지기본법 제47조제1항제5호에 의하면, 조합의 임원이 없고 최근 3 회계연도의 기간 동안 계속하여 우리사주 및 우리사주 취득 재원의 조성 등으로 자산을 보유하지 아니하였으며 우리사주조합의 해산에 대해 조합원에게 의견조회를 한 결과 존속의 의사표명이 없는 경우 해산이 가능하므로,
  - 귀 질의와 같이 조합장 명의의 주식이 남아있다면 자산을 보유한 것이므로 해산 사유를 충족하지 않는 것으로 판단됨.
- 따라서, ‘공탁’ 등의 절차를 통해 우리사주조합의 자산을 정리한 후 기타 해산 사유를 충족하는 것으로 확인된다면 조합 존속에 대한 의견조회 절차 등을 거쳐 우리사주조합의 해산이 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-3779, 2016.10.17.)

10-5. 우리사주조합 해산 가능 여부(2)

**Q** 질의

- 우리사주제도 실시회사의 인적분할이 있고, 기존 사업부문이 사모펀드에 매각 후 존속이 되는데, 우리사주조합을 해산할 수 있는지
  - 해산이 가능하다면, 해산신고 기한 및 절차

**사실관계**

- 우리사주제도 실시회사(이하 'A')의 대주주(이하 'B')는
  - A의 투자사업부문을 분할하여 B에 흡수합병, 나머지 사업부문을 A에 존속하는 내용의 분할합병
  - 분할합병 이후 B가 보유하는 A의 지분 전부를 국내 사모펀드에 매각하기로 결정

**A** 회신

- 우리사주조합은 해당 우리사주제도 실시회사의 파산 등 「근로복지기본법」 제47조제1항 각 호에서 정한 사유가 발생한 경우에 해산하는 바,
  - 같은 법 제47조제1항제3호에 따라 사업의 합병·분할·분할합병 등을 위해 해당 우리사주제도 실시회사가 해산하는 경우에는 우리사주조합은 해산할 수 있음.
- 질의의 경우, 우리사주제도 실시회사가 투자부문과 사업부문으로 분할이 되어 투자부문은 대주주에게 흡수합병이 되고, 사업부문은 존속하는 것으로 보이고,
  - 존속하는 사업부문 중 대주주의 지분이 사모펀드에 매각된다고 하더라도 사업부문은 여전히 존속하는 것으로 판단이 되는 바,
  - 사업의 합병·분할·분할합병 등을 위해 우리사주제도 실시회사가 해산되었다고 볼 수 없으므로 우리사주조합을 해산할 수 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2527, 2018.6.26.)

## 10-6. 우리사주조합 해산 가능 여부(3)



질의

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



회신

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

(퇴직연금복지과-3797, 2018.9.21.)

10-7. 우리사주조합의 해산이 가능한지 등

질의

○ 우리사주조합을 설립하고 우리사주를 취득했으나 수탁기관에 예탁하지 않은 현 상황에서, 회사에서는 우리사주조합을 해산하고 우리사주를 되사고자 하는데 가능한 것인지

■ 사실관계

- 우리사주조합 설립 후 유상증자(0,000,000주 → 0,000,000주, 00,000주 유상증자)
- 퇴사자가 주식 회수를 요청하는 상황에서 예탁이 누락됨을 확인(수탁기관에 우리사주를 예탁했어야 했지만 예탁하지 않았음)
- 현재 △△증권에 00,000주가 우리사주조합으로 예치되어 있음(0,000주는 사장님 주식)
- 수탁기관에 예탁이 되지 않았고, 회사 경영 악화와 우리사주를 주도하던 경영진의 퇴사로 퇴직자가 대거 발생함에 따라 취득한 주식의 원복 또는 우리사주조합을 해산하고자 함
- 경영진은 퇴직 시에 회사에서 주식을 구입해 줄 것을 약속한 상황임

A 회신

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

- 예탁한 우리사주는 법 제43조제2항이 정한 기간 동안 계속 예탁하여야 하며, 조합원이 퇴직한 경우 남은 예탁기간이 1년 이하인 우리사주에 한해 인출할 수 있으며, 비상장법인인 우리사주제도 실시회사에 한해 조합원 또는 퇴직하는 조합원의 우리사주를 자기의 계산으로 취득할 수 있음.
- 한편, 우리사주조합은 법 제47조에서 정한 해산 사유가 발생한 경우에만 해산을 할 수 있는 바, 법 제47조 각 호에서 정한 해산 사유가 발생하지 않는다면 우리사주조합은 해산할 수 없음.

(퇴직연금복지과-2883, 2019.7.1.)

## 우리사주 환매수

# 11

### 11-1. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우



질의

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



회신

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

(퇴직연금복지과-699, 2008.12.18.)

## 11-2. 비상장법인 회사에서 우리사주를 환매수하지 않을 경우



질의

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



회신

- 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 환매수 여부에 대해서는 우리사주조합과 회사가 협의하여 결정해야 할 사안임.

(임금복지과-188 2010.1.12.)

11-3. 비상장법인의 우리사주 환매수(1)



질의

○ 비상장법인 회사에서 우리사주를 취득하고, '09.8월 중순경 퇴사하면서 우리사주 투자금을 회수하려고 하였으나, 회사에서 우리사주를 환매수 해주지 않고 있는데 환매수에 대한 회사의 의무가 없는 것인지, 아울러, 12월에 배당이 나오는 달인데도 배당금에 대한 얘기가 없는데 어떻게 해야 하는지



회신

- 근로복지기본법 제38조 제3항(현행 제45조제2항)에 따라 비상장법인은 자사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 퇴직하는 우리사주 조합원이 보유한 자사주를 취득할 수는 있으나, 비상장법인이 반드시 환매수 해야 하는 의무가 있는 것은 아님.
- 아울러, 배당금은 회사의 배당 가능한 이익잉여금이 발생하여 회사가 배당결의를 한 경우에 주주에게 배당되는 것이므로 귀하의 소속 회사가 실제 배당금 지급이 있었는지 여부를 먼저 확인하여야 하고, 만약 회사가 배당결의에 따라 주주에게 배당금을 지급한 사실이 있다면, 회사를 상대로 배당지급 이행의 소를 제기하는 등 권리구제 조치를 취할 수 있을 것임.

(임금복지과-150, 2010.1.11.)

## 11-4. 비상장법인 우리사주의 환매수(2)



질의

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



회신

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 제45조의2에 따라 비상장법인으로서 「주식회사의 외부감사에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제4호(직전 사업연도 말의 종업원 수가 300인 이상이고 자산총액이 70억 이상인 주식회사)에 해당하는 우리사주제도 실시회사(이하 '의무적 환매수 대상 회사')의 조합원은 법 제45조의2제1항 각 호의 요건\*을 모두 갖춘 경우 의무적 환매수 대상 회사에 해당 우리사주의 환매수를 요청할 수 있는 바,
  - \* ① (환매수 대상이 되는 우리사주의 범위) ▲ 우선배정에 의한 취득(법 제38조제2항), ▲ 우리사주매수선택권 부여에 의한 취득(법 제39조), ▲ 주주 외의 자에 대한 신주 배정에 의한 취득(상법 제418조제2항)
  - ② (환매수 대상이 되기 위한 예탁기간) 의무예탁기간(1년) 외 추가 6년간의 예탁기간이 필요. 다만, 조합원이 ▲ 정년퇴직, ▲ 사망, ▲ 「산업재해보상보험법 시행령」 별표6에 따른 장애등급 7등급 이상에 해당하는 장애로 퇴직한 경우, ▲ 「근로기준법」 제24조에 따라 경영상 이유에 의하여 해고된 경우는 예탁기간에 관계없이 환매수 요청 가능
- 이때, 의무적 환매수 대상 회사는 조합원의 환매수 요청권이 적절히 행사될 수 있도록 우리사주조합이 우리사주를 취득하기 전에 환매수 준비금 적립 여부 및 적립 방법, 환매수 가격의 결정 방법, 환매수 절차, 분할 환매수

- 방법 등이 포함된 약정을 미리 체결하여야 함. (법 제45조의2제2항)
- 다만, 비상장법인의 우리사주 환매수를 규정한 법 제45조의2 규정은 부칙 제2조(법률 제14498호, 2016.12.27.)에 따라 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행(시행일 2017.6.28.)하며, 시행 후 개정 규정에 따라 우리사주를 취득한 경우부터 적용됨.
  - 따라서, 질의의 회사가 의무적 환매수 대상 회사인지, 취득한 우리사주가 환매수 대상 우리사주 범위에 해당하는지, 예탁기간에 관계없이 환매수를 요청할 수 있는 경우에 해당하는지에 대해 위 기준에 따른 판단이 필요할 것으로 보임.
- 한편, 환매수 요청을 위한 일반 서식은 마련되어 있지 않으며, 법 제45조의2에 따라 우리사주조합원에게 환매수 요청권이 있음에도 의무적 환매수 대상 회사가 이에 응하지 않을 경우,
- 진정 등의 방법으로 관할 지방고용노동관서의 장을 통해 시정을 요구할 수 있으며, 환매수 약정 위반을 이유로 손해배상을 청구할 수 있을 것임.
- 참고로, 법 제45조제2항에 따라 비상장법인인 우리사주제도 실시회사는 우리사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 퇴직하는 우리사주조합원의 우리사주를 자기의 계산으로 취득할 수 있으며(임의적 환매수),
- 이 때, 우리사주제도 실시회사가 우리사주를 취득하는 경우 그 주식의 가격, 가격 결정 시점 및 적용 기간 등 취득에 필요한 사항은 회사와 조합이 협의하여 정하도록 하고 있음.(법 시행령 제27조)
  - 다만, 법 제45조제2항에 따른 환매수는 임의적인 사항으로서 회사 및 조합의 협의가 필요한 사항으로 우리사주제도 실시회사에게 환매수를 강제할 수는 없을 것임.

(퇴직연금복지과-3798, 2018.9.21.)

## 기타

## 12

## 12-1. 우리사주조합 기금에서 사모투자전문회사에 출자할 수 있는지



질의

- A라는 회사의 지분 취득을 위해 결성된 PEF(사모투자전문회사)에 A 회사의 우리사주조합, 즉 임직원들이 일정 지분을 출자할 수 있는지
- 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 가능한지



회신

- 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 근로복지기본법과는 관련이 없고 관련법령에 따른 제약이 없다면 자율적으로 판단할 사안임.

(임금복지과-1323 2010.6.14.)



사내·공동근로복지기금제도

제 2 장





## 기금법인 설립

# 1

### 1-1. 순이익이 없는 사업제도 기금을 설립할 수 있는지



질의

● 순이익이 없는 사업제도 기금을 설립할 수 있는지



회신

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

(임금 32240-62, 1992.1.30.)

1-2. 1개회사에 2개의 기금설립 가능 여부

**Q** 질의  
 ○ 1개회사에 2개의 노조가 법적으로 구성되어 있다면 2개의 기금을 설치할 수 있는지

**A** 회신

- 하나의 회사에 여러개의 사업장이 있는 경우에는 원칙적으로 기금의 분사무소를 설치하여 통합 운영하여야 하나, 그 사업장이 지역·업종 등을 달리하고 손익계산 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 가능 여부

**Q** 질의  
 ○ 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

**A** 회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 의한 기금법인을 설립하고자 기금설립인가를 받았으나 경영상태 악화 등의 요인으로 기금법인 설립이 곤란하여 법인설립 등기를 하지 아니하고 인가취소를 원한다

면, 당초 기금설립을 의결한 기금설립준비위원회에서 동 기금설립을 취소한다는 의결을 하고, 동 의사결정 관련 자료를 첨부하여 관할지방 노동관서에 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 기금 설립 여부



- 비영리법인인 대학교에서 교직원의 후생복지를 위하여 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법 제4조(현행 제52조)의 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. 기금설립 이전 제3자 기금출연 가능 여부



질의

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



회신

- 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.)

## 1-6. 우리사주조합, 상호회 등을 기금에 통합할 수 있는지



질의

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



회신

- 직원들이 매월 봉급에서 일정금액을 거출하여 사우회를 조직한 후 직

원 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.)

### 1-7. 외국계 투자회사도 기금설립이 가능한지



질의

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



회신

- 국내의 외국인 사업도 법령 또는 조약상 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한 속지주의 원칙에 따라 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)이 적용되는 바, 같은 법에 따른 기금의 출연은 기금협회의 결정에 의해 사업주가 사업이익의 일부를 출연하는 방식 외에 같은법 제13조제2항(현행 제61조제2항)에 의한 임의출연 방식이 있음.
- 따라서 귀문의 투자금이 같은 법 제13조제2항(현행 제61조제2항)에 따른 사업주의 출연금이라면 신규출연도 가능할 것이나, 제3자 출연금이라면 사업주의 기금설립 이후에 가능할 것으로 사료됨.

(복지 68233-40, 2001.3.21.)

## 1-8. 정부투자기관도 기금설립이 가능한지



질의

- 정부투자기관도 별도 예산을 배정받아 사내근로복지기금을 설립할 수 있는지



회신

- 현행 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)은 동법 제4조(현행 제52조)에 의거 모든 사업(장)에 적용되며, 기금의 재원은 순이익의 일부 출연 이외에 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 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 기금출연 규정 외에 소관부처의 예산편성지침 등에 따라 기금출연금액에 대한 제한을 받을 수도 있을 것임.

(복지 68233-141, 2002.5.8.)

## 1-9. 비영리법인의 기금설립 가능 여부



질의

- 정부 산하의 비영리법인인 협회로, 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 있는데 사내근로복지기금을 운영할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금은 모든 사업 또는 사업장에 설치할 수 있으므로 귀하가 소속된 비영리법인도 설치도 가능함.
- 아울러 사내근로복지기금법 제4조(현행 제52조)에 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.)

1-10. 당해연도에 설립된 회사의 사내기금 설립 방법

**Q**  
질의

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

**A** 회신

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

(임금복지과-2010, 2009.9.21.)

## 1-11. 중앙행정기관 무기계약직에 대하여 사내근로복지기금 설립이



질의

- 중앙행정기관에 공무원만 근무하는 것이 아니라 공무원이 아닌 민간정규직인 무기계약직('07년 공공부분비정규직종합대책에 따라 무기계약직으로 전환된 자)에 대하여 사내근로복지기금 설립이 가능한지



회신

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제4조(현행 제52조)에 따라 모든 사업 또는 사업장에 적용되며, 같은 법 제13조(현행 제61조)에 따라 기금의 재원 조성은 사업주가 순이익의 일부 출연 이외에 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있으므로, 중앙행정기관의 경우에도 기금 설립은 가능할 것임.
- 다만, 중앙행정기관의 경우 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법) 적용 이외에 정부의 예산편성지침 등에 따라 기금 출연금액에 대한 제한을 받을 수도 있을 것임.

(임금복지과-813, 2010.8.31.)

## 기금의 수혜 대상

# 2

### 2-1. 배우자 및 직계가족의 기금 수혜 대상 여부



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



회신

- 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.)

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

(노사협력복지팀-2558, 2007.9.14.)

## 2-2. 사실상 임금을 목적으로 하는 임원은 기금수혜 대상인지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 수혜대상으로서 근로자는 사용종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 업무집행권 또는 대표권을 가지고 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 임원의 경우 타인의 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.)

### 2-3. 비정규직의 기금수혜 여부



질의

- 비정규직(계약직, 임시직, 아르바이트)도 사내근로복지기금법에  
서의 근로자의 범위에 포함되는지
- 아르바이트, 계약직 근로자 등 비정규직 근로자는 상환조건 등으  
로 인해 근로자 대부대상에 적용할 수 없는 바 이는 사내근로복지  
기금의 수혜의 형평성에 어긋나는 것이 아닌지, 이 경우 사내근로  
복지기금 수혜대상을 전 근로자로 명시하고 운영상에 있어 별도의  
조건을 부과할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 수혜대상은 근로기  
준법 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 아르바이트, 계약직 및 임시  
직 근로자 등 계약형태를 불문하고 사용종속 관계하에서 임금을 목  
적으로 근로를 제공하는 자라면 동 기금의 수혜대상에서 배제되지는  
않음.

(복지 68233-197, 2000.9.23.)

- 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건외 차등을  
두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하  
다고 보며, 이때 차등의 근거와 구체적인 내용은 정관에 정하여야 할  
것임.

(복지 68233-210, 2000.10.4.)

2-4. 사망한 근로자의 기금수혜 대상자 여부

**질의** ○ 당사의 재직근로자가 업무상 재해로 사망하였는 바, 순직한 직원의 유자녀를 당사의 기금에서 실시하고 있는 장학사업의 수혜대상으로 할 수 있는지

**A** 회신

○ 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 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.)

2-5. 사실상 근로자인 임원과 퇴직근로자도 기금 수혜 대상인지

**질의** ○ 임원으로 등재는 되어있으나 근무형태, 내용 등에 있어서 사실상 근로자로서 인정될 수 있는 이사의 기금 수혜대상 여부 및 퇴직일로부터 일정기간 이내인 자에 대한 기금수혜 가능 여부

**A** 회신

○ 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 동기임원은 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.)

## 2-6. 파산선고 이전 퇴직자가 기금수혜 대상자인지

질의

- 회사가 '00.11.1. 최종부도 나자 구조조정으로 '00.11.30. 희망퇴직 하였으나 회사는 '01.5.13. 파산선고 됨. 파산선고 당시 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

A 회신

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

(노사협력복지과-615, 2004.4.7.)

## 2-7. 기금으로 소외된 이웃 지원 가능 여부



질의

- 사내근로복지기금의 용도사업으로 결혼 가정 및 장애인 돕기 금품 지원, 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



회신

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지후생 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.)

2-8. 기간제, 단시간 근로자와 정규직 근로자 간 수혜조건 차등 가능



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 수혜대상은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 귀 질의서상의 단시간근로자 및 기간제 등 계약형태를 불문하고 사용종속관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자라면 동 기금의 수혜대상이라고 할 수 있으며, 사내근로복지기금법 시행령 제19조 제1항(현행 제46조제1항)에서 규정하고 있는 바와 같이 기금은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하는 것이 바람직함.
- 다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건 등에 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위내에서는 가능하다고 할 수 있으므로 차등의 근거와 구체적인 내용을 기금정관에 정하여 시행할 수 있음.

(노사협력복지팀-1184, 2007.4.11.)

## 2-9. 임원이 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지(1)



질의

- 정관에 수혜대상을 임직원으로 하려고 하는데 여기서 임원은 등기 임원이면 무조건 안되는 것인지, 실제 당사는 대표이사의 감독 지휘 결재 아래 하부 조직의 임원이 업무를 진행함. 즉, 등기임원일지라도 전적인 사업 진행에 대한 권한을 위임받은 것은 아니고 대표이사의 감독을 받는 관계임.



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자가 아닌 자는 수혜대상이 될 수 없음. 만약, 정관에 임원을 기금의 수혜대상자로 규정하였다면 이는 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법) 위반으로 시정되어야 함.
- 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 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임.

(임금복지과-1722, 2009.8.31.)

2-10. 임원이 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지(2)



질의

- 임원이라 하더라도 당사 이사의 업무 권한 및 성격을 고려할 때 근로자로 판단하여 사내근로복지기금 수혜 대상이 될 수 있는지

사실관계

- 회사의 성격 : 특별법에 따른 사단법인
- 의결기관 : 대의원회(이사장 및 직책에 따른 37인), 운영위원회(이사장 및 대의원회 위촉자 3명)
- 집행기관 : 이사회(이사장, 이사5인, 감사)로 투자기관의 선정, 예비비 지출, 계약에 관한사항, 본부장 이상의 채용에 관한사항, 운영위원회 부의 안건, 이사장 및 이사가 부의하는 사항 등을 결정하여 집행



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 수혜대상으로서 근로자는 「근로기준법」 제2조에 따른 사용종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하므로, 회사의 임원이 기금의 수혜대상이 되는 근로자인지 여부에 대하여는 그 업무형태 및 업무수행 체계상의 종속성 등 구체적인 사실관계를 살펴보아야 하는 바,
  - 이사 등의 직함을 가지고 있다 하더라도 회사경영에 일반적인 책임을 지지 아니하고 사용종속관계 아래서 근로를 제공하고 있다면 근로자로 볼 수 있을 것이나, 귀 질의에서와 같이 이사가 업무집행권 또는 대표권을 가지고 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 임원의 경우라면 사용종속관계하에서 근로를 제공하는 자가 아니므로 근로자로 보기는 어려울 것임.

(임금복지과-1649, 2010.7.2.)

2-11. 축의금 기부 가능 여부

**질의**

- 직원 결혼 시 사내근로복지기금에서 결혼축하금을 지급하고 있는데, 직원이 기부 의사를 밝힐 경우 기금에서 결혼축하금 등을 기부 등에 활용할 수 있는지, 만일 근로자의 의사에 따라 축하금을 기부하는 것이 가능하다면 사내근로복지기금 정관 및 운영세칙 등에 이러한 사항을 명시하여야 하는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복리후생 혜택을 보장하는 제도로서, 수혜대상자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따라 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 용도사업을 할 수는 없음.

(임금복지과-2279, 2010.12.13.)

2-12. 사내근로복지기금의 기부 가능 여부

**질의**

- 기출연한 사내근로복지기금 원금을 “회원간의 친목과 상호부조, 복지증진 및 기타 필요한 사업추진”을 위해 설립된 직원 친목단체인 「○○회」, “산업경제의 향상발전을 위한 연구·조사와 회원의 후생·공제사업”을 위해 설립된 「공제회」 또는 사회공헌단체인 「△△나눔재단」 앞으로 기부할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금은 사업주가 기업 이익의 일부를 자율적으로 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자의 복리후생 증진 및 노사협력 향상을 기하는 제도로서 수혜대상자는 「근로복지기본법」 제2조제1호에 따라 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 용도사업을 할 수는 없음.

(임금복지과-2305, 2010.12.13.)

2-13. 현장직 직원의 수혜대상 포함 여부

**Q** 질의

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

**A** 회신

- 「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 있음.

- 이는 국가 또는 지방자치단체가 근로복지정책을 수립·시행하는 경우 따

라야 하는 기본원칙을 정한 것으로 사용자를 직접 구속하는 의무규정은 아니나, 법의 취지를 감안할 때 사업장에서도 고용형태에 따른 차별이 없도록 복지제도를 시행하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

- 아울러, 귀사에서 운영 중인 주택구입자금(전세금 포함) 등의 보조가 사내 근로복지기금법인의 사업으로 시행되고 있다면 근로복지기본법 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 운영되어야 할 것임.

● 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 있음.

- 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 사료됨.

(임금복지과-162, 2011.3.15.)

### 2-14. 해외 파견 직원의 기금 수혜대상 여부

Q  
질의

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

A  
회신

- 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 있음.
  - 이 때 기금법인의 사업 수혜대상이 되는 “근로자”는 근로기준법 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함.
  - 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 것임.
- 귀 질의의 경우 해외파견 근로자에 대하여 인사관리를 하는 등 주요 근로조건을 국내회사에서 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 것임.

---

## 2. 기금의 수혜 대상

(근로복지과-430, 2011.4.4.)

2-15. 계약직 근로자가 사내근로복지기금 수혜대상이 될 수 있는지



질의

- 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



회신

- 근로복지기본법 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.
  - 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 계약형태를 이유로 기금 사업의 수혜대상에서 배제하여서는 아니 될 것임.
  - 다만, 근속년수 등 합리적인 기준에 따라 근로자에 대한 수혜조건의 차등을 두는 것은 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적정한 범위 내에서 가능하다고 사료되며, 이 때에도 차등의 근거와 구체적인 내용은 정관에서 정하여야 할 것임.

(근로복지과-719, 2011.4.27.)

## 2-16. 임원이 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수 있는지(3)



연수원의 부원장, 감사의 기금수혜 대상 해당 여부

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 함.

  - 이 때 기금법인의 사업 수혜대상이 되는 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사용종속 관계 아래서 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 회사 정관에 의하여 업무집행권 또는 대표권을 가지고 회사로부터 일정한 사무 처리를 담당하는 대가로 보수를 받는 경우는 근로자라 할 수 없을 것임.
- 다만, 이사 등의 직함을 가지고 있다 하더라도 회사경영에 일반적인 책임을 지지 아니하고 사용종속관계 아래서 근로를 제공하고 있다면 근로자로서 기금의 수혜대상자가 될 수 있음.

  - 따라서 임원의 업무형태 및 업무수행 체계상의 종속성 등 구체적인 사실 관계에 따라 기금 적용의 적법성이 달리 판단될 수 있을 것임.

(근로복지과-1839, 2011.8.19.)

2-17. 프랜차이즈 가맹점 근로자가 수혜대상이 될 수 있는지



질의

- 사내근로복지기금의 수혜대상에 치킨 프랜차이즈의 가맹점(개인사업자) 근로자가 포함되는지



회신

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

(퇴직연금복지과-1730, 2017.4.11.)

2-18. 자회사 소속 근로자가 사내근로복지기금의 수혜대상이 될 수

**질의** ○ 사내근로복지기금 분할 전에 분사한 자회사의 소속 근로자 대상으로 한시적으로 복지사업을 할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금의 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,
  - 기금법인은 분사한 자회사 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없을 것임.
  - 다만, 분사한 자회사 소속 근로자가 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 해당된다면 「근로복지기본법」 제62조제1항제6호에 따라 복지사업을 시행할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-2001, 2017.4.28.)

2-19. 사내근로복지기금의 수혜 대상



질의

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



회신

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

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

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

(퇴직연금복지과-3271, 2018.8.14.)

2-20. 사내근로복지기금의 수혜대상을 자회사 근로자까지 확대할 수

**질의**

○ A사내근로복지기금의 수혜대상을 B회사의 근로자까지 확대할 수 있는지

\* 2014년 A회사(모회사)에서 일부 분리되어 B회사(자회사) 설립

**A** 회신

○ 사내근로복지기금의 수혜대상은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제2조에 따른 근로자가 원칙이나, 법 제62조제1항제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있으므로,

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

(퇴직연금복지과-1140, 2019.3.7.)

2-21. 사내근로복지기금법인의 분할에 따른 수혜 대상



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

**사실관계**

- A회사는 인적·물적분할을 통해 지주회사인 B회사(존속법인)와 영업회사인 A회사(신설법인, 영업 차원에서 기존 회사명 사용)로 분할되었고, 기존 A사가 소유한 재산과 권리 및 의무는 지주회사인 B회사로 승계되고, 임직원 대부분은 영업회사인 A회사로 이동
- 분할 전 A회사의 A사내근로복지기금은 B사내근로복지기금으로 전환되어 명칭 변경을 위한 정관 변경 실시 예정이며, 신설 영업회사인 A회사는 근로자의 복지 단절을 막기 위해 기존 사내근로복지기금을 분할하여 새로운 A사내근로복지기금을 설립 예정
- 존속회사의 사내근로복지기금의 정관변경과 신설회사의 사내근로복지기금의 설립에 시간이 소요되어 목적사업 중단이 불가피하여 존속회사 및 신설회사 근로자의 불편이 예상됨

**A** 회신

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

로 판단이 됨.

- 사내근로복지기금의 수혜대상은 「근로복지기본법」 제2조에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,
  - C기금이 설립되기 전이어서 C회사 근로자 대상 복지사업이 중단된다고 하더라도, A기금에서 C회사 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없을 것으로 판단이 됨.
  - 다만, 존속 기금의 정관 변경 및 신설 기금의 설립에 장시간이 소요되어 복지사업이 중단되지 않도록 조속히 정관 변경 및 기금 설립 절차를 진행하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-2942, 2019.7.2.)

## 기금법인의 기관

# 3

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



질의

- 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 기금협회의 근로자위원을 위촉할 수 있는지



회신

- 법에 의한 기금출연의 협의·결정은 사내근로복지기금법 제9조 및 제13조(현행 제56조 및 제61조)의 규정에 의하여 기금협회의 고유업무로 단체협약 또는 임금협약에 의하여 결정될 사항이 아니므로 단체협약 등에 기금출연을 약정하였다 하더라도 이러한 원칙이 배제될 수는 없는 것이며, 기금협회에서 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. 근로자위원은 노동조합 대표자가 위촉하는 것인지



질의

- 기금정관에서 근로자위원 위촉권자를 노동조합의 대표자로 규정할 경우 사내근로복지기금법에 위반 되는지



회신

- “노동조합이 위촉하는 자”라 함은 노동조합이라는 단체 자체의 의사결정 절차 및 방법에 따라 위원을 위촉한다는 의미이므로 근로자위원은 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



질의

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



회신

- 대표자(이사)가 변경된 경우 사내근로복지기금법 제5조제6항(현행 제52조제8항) 및 동법 시행령 제7조(현행 제35조)에 의거 당해 기금의 주된 사무소 소재지 관할 등기소에 변경사항을 증명하는 서류를 첨부하여 등기신청서를 제출함으로써 3주 이내에 변경된 이사의 성명과 주소를

등기하여야 함.

(복지 68233-28, 2000.5.12.)

3-4. 비상근 이사가 사용자위원회 선임될 수 있는지

질의

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

A 회신

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

(복지 68233-76, 2000.6.20.)

3-5. 직권면직 후 부당해고 구제신청 중인 자의 협의회 위원 자격



질의

- 근로자측 협의회위원 2명이 직권 면직되었으며 현재 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하여 심리가 진행 중인 바, 이 경우 근로자측 협의회 위원의 자격이 계속 유지되는지



회신

- 사내근로복지기금협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 자로 구성된다 는 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



질의

- 정부투자기관으로서 정부투자기관관리기본법에 의거 대통령이 임명한 감사가 회사의 업무와 회계감사를 실시하고 있으며, 별도의 감사가 출자회사(납입자본금의 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



회신

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

(복지 68233-7, 2003.1.8.)

## 3-7. 명예퇴직 후 부당해고 구제신청 중인 자의 협의회 위원 자격



질의

- 정규직원(노동조합원) 13명 전원이 회사 폐업을 전제로 하여 2002. 10. 31.자로 명예퇴직을 한 이후 현재 계약직근로자 3명이 근무 중이고, 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



회신

- 협의회는 법 제8조(현행 제55조) 및 시행령 제11조(현행 제39조), 임원은 법 제10조(현행 제58조)에 따라 구성하게 되는 바, 특정조직의 대표가 되기 위하여는 대표되어지는 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 재직 중인 사용자 및 근로자를 대상으로 협의회를 재구성하여야 할 것임.

(복지 68233-55, 2003.3.3.)

3-8. 이사의 해임·선임 시 사전승인을 받아야 하는지



질의

- 사내근로복지기금법인 등기부등본상 이사의 해임 및 선임시 노동부장관의 사전승인을 받아야 하는지



회신

- 사내근로복지기금의 등기는 사내근로복지기금법시행령 제9조(현행 제37조)에 따라 동법 시행령의 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. 합병 시 기금협의회 재구성 방법



질의

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



회신

- 협의회 위원은 법 제8조제2항 및 제3항(현행 제55조)에 따라 구성되며

협회의 의결을 거쳐야 하는 것은 아님. 다만, 사업의 합병으로 사용자측 위원인 사업의 대표자와 근로자측 위원인 노동조합의 대표자가 변경되는 경우에는 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자, 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 각각 재구성하여야 할 것이며, 그 시기는 종전 위원의 임기만료 후가 될 것임.

(복지 68233-152, 2003.6.25.)

### 3-10. 기금해산 이후 결원된 협의회 위원 보궐선거 방법



질의

- 사내근로복지기금법 시행령 제15조에 의하면 기금협의회는 노·사 위원 각 과반수로 개의회고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결토록 규정된 바, 기금해산사유 발생 이후 기금 청산기간 중 기금 협의회 위원 및 임원이 사망, 사임 또는 완전퇴직에 따른 불출석 등으로 의사정족수에 미달할 경우, 결원에 대한 보궐선임 방법 및 기금협의회 중요사항에 대하여 협의·의결할 수 있는 적법한 절차는 무엇인지



회신

- 기금 청산 중 협의회 위원의 사망 등으로 기금협의회 의사정족수에 미달하는 경우에는 정관변경이 불가능한 상태이므로 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법) 및 민법, 귀 기금 정관 규정에 따라 청산을 마무리하여야 할 것으로 사료됨.

(복지68203-227, 2003.9.23.)

3-11. 파산관재인이 협의회 위원 직무수행 가능 여부



질의

- 파산관재인이 파산선고 전 법인의 대표이사가 수행하던 기금의 사용자 협의회 위원 및 의장의 직무를 수행하는 것이 가능한지, 법인의 대표이사는 파산선고 이후 협의회 위원 및 의장의 직무가 정지 되는지



회신

- 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 범위 내에서 그 직무를 수행한다 할 것임.

(복지 68203-309, 2003.12.11.)

3-12. 근로자 과반수 미달 노조 사업장의 근로자위원과 위원 선거인



질의

- 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 분리되어 있는 경우 인원수 비례하여 위원선거인을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접, 비밀, 무기명 투표로 근로자위원 선출 가능 여부



회신

- 사내근로복지기금 협의회 근로자위원회는 동법 제8조(현행 제55조) 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 동 법령이 정하는 절차에 따라 선출해야 함.
- 장소적 분산 등 사업의 특수성으로 인한 부득이한 경우에는 동법 시행령 제11조(현행 제39조) 단서규정에 따라 위원선거인을 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출할 수 있음.

(복지 68203-311, 2003.12.11.)

3-13. 부당해고 구제신청 중인 근로자위원의 자격

**질의**

- 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 파면자들에 대한 인사위원회의 재심이 진행 중으로 향후 중앙노동위원회의 부당해고 구제신청 절차가 남아 있음에도 불구하고 기금협의회 위원 또는 임원으로서의 직위 상실 여부
- 동 파면자 등이 기금내 직위를 당연 상실하여 결원이 될 때, 기금협의회 보궐위원의 위촉(선출) 및 기금 임원의 선임기한은 어떻게 되는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제8조 및 제10조(현행 제55조 및 제58조)에 의거 협의회 및 이사·감사는 근로자와 사용자를 대표하는 자로 구성하도록 규정되어 있으므로,

- 동 협의회 및 이사·감사의 근로자를 대표하는 자는 당해 사업 또는 사업장의 근로자이어야 할 것이며, 여기에서 근로자라 함은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자를 의미하므로 사업주의 징계처분으로 인하여 해고된 자는 부당해고 구제신청 등 해고의 효력을 다투고 있는 경우라 할지라도 사업주와의 근로계약관계가 종료된 자로서 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으므로 협의회 및 이사·감사의 근로자위원이 될 수 없을 것임.

- 또한 동법 시행령 제12조(현행 제40조)에 의거 협의회 위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하여야 하며, 이사 및 감사가 결원된 때에는 협의회 의결로 후임자를 선임한 후 동법 시행령 제7조(현행 제35조)에 의하여 3주 이내에 변경등기를 하여야 할 것임.

(노사협력복지과-2369, 2004.9.20.)

### 3-14. 감사의 협의회 위원 겸직 가능여부



- 기금협의회 위원이 기금감사의 업무를 겸할 수는 있는지

#### A 회신

- 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 기관 간 겸직은 바람직하지 않을 것으로 사료됨

(노사협력복지과-943, 2005.4.4.)

## 3-15. 이사와 감사는 노사협의회 위원 중에서 선임해야 하는지



질의

- 정관에 따라 현 이사와 감사가 임기만료일 경우에 노사협의회 사용자측과 근로자측 협의회 위원 중에서 이사와 감사를 선임해야 되는지
- 협의회 위원이 아닌 사용자측과 근로자측 이사와 감사로 선임할 때의 절차는

## 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.



회신

- 귀 질의서상의 사내근로복지기금 정관내용(제6조, 제13조, 제14조)을 토대로 판단할 때 이사와 감사를 반드시 노사협의회 위원 중에서 선임하여야 하는 것은 아님.
- 이사 및 감사의 선임은 사내근로복지기금법 제9조제1항(현행 제56조) 및 동법 시행령 제15조(현행 제43조)에 따라 사내근로복지기금협회의 결정사항인 바, 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 이사 및 감사를 선임할 수 있음.

(노사협력복지팀-889, 2007.3.16.)

3-16. 기금 근로자 대표의 대표성 관련



**사실관계**

- 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. 복지기금 설립 당시(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 해당 사업의 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.

1. 위 내용과 같이 운영할 시 근로자 대표 및 위원의 정당성은 있는 것인지
2. 근로자참여및협력증진에관한법률 제2장 의거 근로자를 대표하는 위원은 근로자가 비밀 무기명 투표로써 새로이 선출하는 것이 맞는 것인지
3. 근로자참여및협력증진에관한법률 부칙 제2조에 의거 노동조합의 노사협의회 위원이(노조원이 근로자의 과반수 이하일 때도) 사내근로복지기금 근로자대표 및 위원이 될 수 있는지
4. 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
5. 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

## A 회신

### 1. 질의 1에 대한 답변

- 사내근로복지기금법 제8조제2항(현행 제55조제2항)에서 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.
- 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.

### 2. 질의 2, 3에 대한 답변

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

### 3. 질의 4에 대한 답변

- 귀 질의내용대로 노동조합 조직 대상이 약 185명 중 조합원이 약 115명이라면 근로자의 과반수로 조직된 노동조합에 해당되고, 동 노동조합은 사내근로복지기금법 제8조 제2항(현행 제55조제2항)의 규정에 따라 근로자를 대표하는 위원을 위촉할 수 있음.

#### 4. 질의 5에 대한 답변

- 귀 질의와 같이 사내근로복지기금법 제17조(현행 제65조 내지 제66조) 및 동법 시행령 제23조제1항(현행 제50조)의 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.)

#### 3-17. 노사협의회 위원이 협의회 위원이 될 경우 대표자가 반드시 포함되어야 하는지



질의

- 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



회신

- 사내근로복지기금법 제8조 제3항(현행 제55조제3항)은 “사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 된다.”고 규정하고 있음.
  - 또한, 동법 제8조 제4항(현행 제55조제4항)은 “근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는, 그 노사협의회 위원이 협의회의 위원이 될 수 있다”고 규정하고 있음.

- 따라서 상기 동법 제8조 제3항과 제4항(현행 제55조제3항 및 제4항)을 종합적으로 고려할 때, 노사협의회 위원으로 기금협의회 위원을 구성하는 경우, 사업의 대표자가 반드시 포함되어야 함.

(퇴직연금복지과-85, 2008.4.4.)

### 3-18. 기금법인 감사의 등기



질의

- 사내근로복지기금법령상 기금의 임원(이사 및 감사)은 등기사항이었던가 감사가 등기사항에서 제외되었는데, 최근 노조측 감사가 임기가 만료되어 협의회를 개최 선임 절차를 진행 중인데 등기부등본에서 기존 감사 등기사항을 법령 개정에 따라 말소시켜야 하는지, 만일 회사 내부적으로 감사 선·해임 절차를 거친 후 기존의 등기부등본 사항을 그대로 둔다면 과태료 등 법적 제재가 있는 것인지



회신

- 기금설립 및 변경 등기사항의 간소화를 위해 '07.11.13. 사내근로복지기금법 시행령 제4조(현행 제32조)의 기금 설립등기 사항에서 '감사의 성명과 주소'를 삭제하였는 바, 귀 기금의 감사 임기가 만료되어 후임자를 선임한 경우에는 등기부등본상 퇴임등기를 한 후, 후임자에 대한 선임등기를 하지 않으면 되고, 법인이 등기사항의 변경이 있는 경우에는 민법 제52조에 의거 3주간 내에 변경등기를 하여야 하며, 그 등기를 해태한 때에는 500만원 이하의 과태료에 처하게 되나, '감사의 성명과 주소'는 법인등기사항이 아니므로 과태료 등 법적 제재가 있는 것은 아님.

(임금복지과-2087, 2009.9.24.)

3-19. 기금의 사용여부를 기금법인 이사회가 아닌 사업장 이사회에서 결정해야 하는지

질의

○ 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·운용은 기금이사회의 의결사항이므로 기금이사회에서 원금 사용 및 용도가 결정되어야 하는 것 아닌지

A 회신

- 사내근로복지기금협의회는 사내근로복지기금법 제9조(현행 제56조)에 따라 기금의 운영·관리에 관한 최고 의사결정기관으로 기금조성을 위한 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 감사보고서의 승인, 정관의 변경, 다른 사내근로복지제도와와의 통합 운영 여부, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등 기금운영의 핵심적 사항을 협의·결정하고, 기금의 이사는 같은 법 제10조(현행 제58조)에 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(현행 제62조제2항) 및 같은 법 시행령 제19조제4항(현행 제46조제4항)에 따른 기금원금의 사용과 기금의 관리·운영은 기금협의회가 협의·결정하고 기금의 이사가 이사의 과반수로 결정하여 집행하여야 할 사항으로 판단됨.

(임금복지과-470, 2010.4.5.)

3-20. 이사가 등기 사항인지

**Q** 질의

○ 사내근로복지기금 협의회가 최종의사결정기관임에도 불구하고 이사회 이사 이사법적 책임이 따르는 등기의 대상이 되어야 하는지와 협의회 위원과 다른 이사의 법적 권리 및 의무는 무엇인지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제7조 및 제10조(현행 제54조 및 제58조)에 따라 이사는 기금의 관리·운영, 예산의 편성 및 결산, 사업보고서의 작성, 정관이 정하는 사항, 기타 협의회가 협의·결정하는 사항의 사무를 집행하며, 정관이 정하는 바에 따라 기금을 대표하는 자로서 같은 법 시행령 제4조제2항제5호(현행 제32조제2항제5호)에 따라 “이사의 성명과 주소”를 등기해야 함.

(임금복지과-582, 2010.8.10.)

3-21. 기금법인설립준비위원회의 구성

**Q** 질의

○ 법 제8조 제4항에 설립준비위원회의 구성을 위하여 노사협의회가 있으면 그 위원으로 할 수 있다고 되어 있는데, 이 노사협의회가 근로자 과반수 이하의 노동조합으로 구성된 경우에도 준용되는지

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제55조제4항에 따라 「근로자참여 및 협력증진에

관한 법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 사업의 경우에는 그 노사협의회의 위원이 사내근로복지기금협의회의 위원이 될 수 있는 바, 귀사의 노사협의회 위원이 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 적법하게 구성된 것이라면 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회의 위원이 될 수 있을 것으로 사료됨.

(임금복지과-2300, 2010.12.13.)

### 3-22. 외부인사가 임원으로 등기할 수 있는지



질의

- 사측임원 변경 시 꼭 모회사에 재직 중인 근로자여야만 하는지 아니면 외부인사도 임원으로 등기가 가능한지
- 모회사에 재직 중인 근로자만 임원이 가능하다고 할 때 사측임원으로 꼭 모회사에 임원급인 경우만 가능한지, 아님 일반 근로자도 사측 임원으로 선임이 가능한지



회신

- 「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. 감사의 권한



질의

- 회사의 감사가 사내근로복지기금에 대한 감사권한이 있는지



회신

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」에 따라 근로자의 생활안정과 복지증진을 위하여 설립된 법인으로 그 사무 및 회계 등에 있어서는 회사와 독립된 별도의 법인이고,
  - 같은 법 제58조에 따라 기금 법인에 근로자와 사용자를 대표하는 감사를 두고, 매년 기금법인의 사무 및 회계에 관한 감사를 실시하도록 하고 있음.
- 따라서 기금법인의 감사기관이 아닌 회사가 기금에 대해 수감을 요구할 권리는 없다고 할 것임.

(근로복지과-1839, 2011.8.19.)

## 3-24. 기금법인 임원의 임기



질의

- 「근로복지기본법」 제59조가 삭제되어 정관의 임기규정도 삭제하려 하나, 종신이사가 되어 해임사유를 보완하여 정관 개정하려고 하는데, 문제가 없는지



회신

- 현행 「근로복지기본법」은 제59조에 임기 규정을 두어 복지기금협회의 위원 및 이사의 임기는 각각 3년, 감사의 임기는 2년으로 규정하고 있

으나 사내근로복지기금법인은 민법상 재단법인의 규정을 준용하므로 정관이 정하는 바에 따라 노사가 자율적으로 이사 등의 임기를 정하여 운영할 수 있도록 할 필요가 있어 동 임기규정을 삭제하였는 바,('16.1.21.부터 시행)

- 따라서, 협의회 위원 및 이사, 감사의 임기는 복지기금협회에서 협의하여 결정한 기간을 정관에 명시하거나, 구체적인 선임 및 해임 사유를 정관에 명시하여 사유 발생 시, 후임 임원을 선출하도록 할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4237, 2015.12.2.)

### 3-25. 사내근로복지기금법인의 이사 및 감사의 선임



질의

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



회신

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 제54조에 따라 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두어야 하며, 복지기금협의회는 법 제55조제4항에 따라 「근로자참여 및 협력증진에 관한법률」에 따른 노사협의회가 구성되어 있는 경우에는 그 노사협의회 위원이 복지기금협회의 위원이 될 수 있음.
  - 기관 간 겸직에 있어 복지기금협회 위원과 이사는 겸직을 할 수 있으나, 감사는 정기 및 수시감사 등을 통해 기금법인의 회계나 사무를 감사하는 기관으로 독립성을 유지하여야 하는 바, 다른 기관 간 겸직은 바람직하지

않음.(사내(공동)근로복지기금 업무처리지침 제14조, 퇴직연금복지과-4943, '18.12.11)

- 따라서, 기금법인 복지기금협의회 위원 또는 기금법인 이사가 아닌 노사협의회 위원을 법 제56조에 따라 복지기금협의회의 협의·결정에 의해 기금법인의 감사로 선임할 수 있으나, 복지기금협의회 위원 또는 기금법인의 이사인 노사협의회 위원이 감사를 겸직하는 것은 바람직하지 않음.
- 기금법인 이사 등의 임기에 관하여 과거 법 제59조에서 별도 조항을 두고 있었으나, '15.7.20 법률 개정을 통해 기금법인 이사 등의 임기를 정관이 정하는 바에 따라 노사가 자율적으로 정하여 운영할 수 있도록 하였던 바,
  - 따라서, 기금법인 이사 및 감사의 임기는 복지기금협의회에서 협의·결정한 기간을 정관에 명시하거나, 구체적인 선임 및 해임 사유를 정관에 명시하여 사유 발생 시 후임 임원을 선출하도록 할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-4237, '15.12.2. 참조)
  - 다만, 이사 및 감사의 임기를 '퇴직 사'로 정하는 것은 타인이 이어나 감사로 선임될 수 있는 권리를 지나치게 제한하는 것으로 사회통념상 허용되지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-70, 2019.1.4.)

### 3-26. 복지기금협의회 위원의 위임이 가능한지



● 복지기금협의회 위원의 위임이 가능한지



회신

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 복지기금협의회(이하 '협의회') 위원의 위임

가능 여부에 대하여 명시적으로 정하고 있지 않으나,

- 법 제80조는 사내근로복지기금법인에 관하여 이 법에 규정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용하도록 하고 있음.

○ 「민법」 제62조에 따르면 이사는 정관 또는 총회의 결의로 금지하지 아니한 사항에 한하여 타인으로 하여금 특정한 행위를 대리하게 할 수 있으므로,

- 위 「민법」의 규정을 준용하여 정관에 협의회 위원의 위임에 대하여 제한하고 있는 것이 아니라면 특정한 행위를 지정하여 대리권을 위임할 수 있을 것으로 판단됨.

- 다만, 협의회는 출연금액의 결정, 이사 및 감사의 선임과 해임, 사업계획서 및 감사보고서의 승인, 정관의 변경 등 사내근로복지기금의 중요사항을 협의·결정하는 기관으로서 협의회 위원은 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성되고,

- 근로자를 대표하는 위원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 선출하는 사람이어야 하며, 사용자를 대표하는 위원은 해당 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 사람인 점, 협의회 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수로 개의하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하는 점 등을 고려하면,

- 「민법」 제62조에 따라 협의회 위원이 의결권을 대리할 수는 있을 것임. 다만, 이 경우 협의회 안건에 대한 구체적인 의사결정을 하여 타인(수임인)에게 협의회 참석 및 의결을 대리하게 하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1593, 2019.4.4.)

## 3-27. 복지기금협회의 위원



질의

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



회신

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제55조제1항에 따라 복지기금협회(이하 ‘협회’)는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로서, 각 2명 이상 10명 이하의 위원으로 구성하여야 하고, 같은 법 시행령 제31조제1항에 따라 정관에는 복지기금협회, 이사 및 감사에 관한 사항이 포함되어야 함.
- 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 기금법인의 정관이 복지기금협회 위원을 근로자와 사용자를 대표하는 각 3명으로 정하고 있다면 5명으로 구성된 복지기금협회는 유효한 것으로 볼 수 없다고 판단됨.
  - 다만, 귀 질의의 경우 현재 직원이 5명이어서 유효한 복지기금협회를 구성할 수 없다면 유효한 복지기금협회가 구성될 때까지 예외적으로 5명으로 운영하되, 이 경우에도 정족수(근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석의원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결)에 미달하는 위원만으로 개최한 복지기금협회는 유효하지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2221, 2019.5.14.)

## 기금법인의 운영

# 4

### 4-1. 기금에서 지원하는 학자금, 휴가비는 근로소득인지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법 제14조제2항(현행 제62조제2항) 및 시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%이내의 금액을 고유목적사업준비금으로 설정하는 경우 동 금액은 용도사업 재원이라는 점에서는 수익금과 동일하나 기금에서 발생한 이자 수익금이라 볼 수 없음.
- 기금이 회사와 별개의 법인임을 감안할 때 기금에서 학자금 등을 근로자에게 지급하는 경우 이는 증여에 해당하며, 근로관계 당사자인 사용자로부터 받는 소득인 근로소득이 아님.

(복지68233-24, 2003.1.29.)

4-2. 기금에서 지원되는 의료비의 소득공제 가능여부

**Q** 질의  
○ 사내근로복지기금 용도사업으로 건강진단을 받은 의료비영수증으로 연말정산 때 소득공제 대상이 되는지

**A** 회신

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

(복지 68233-173, 2003.7.16.)

**보충설명**

○ 사내근로복지기금은 법인으로 하며, 근로복지기본법이 규정한 것을 제외하고는 민법상 재단법인에 관한 규정을 준용토록 하고 있으나, 기금법인은 엄밀히 말하면 재단법인은 아니며, 법인 및 재외국민의 부동산등기용등록번호부여에 관한 규칙 [별표 1]에 따른 경우 특수법인(기타 분류할 수 없는 법인)에 해당함(등기 시 유의)

4-3. 사용자가 행하고 있는 복지사업을 기금에 통합할 수 있는지



질의

- 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 운영관리하고, 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



회신

- 사내근로복지기금법 제20조(현행 제68조)에 의거 사용자가 기금설치 당시 동법 제14조(현행 제62조)에 의한 사업을 행하고 있을 때에는 협의회의 협의·결정에 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,

- 동법 시행령 제19조(현행 제46조)에 의거 당해연도 출연금의 100분의 50 범위 내에서(선택적근로자복지제도 운영하는 경우는 100분의 80) 협의회가 정하는 금액은 동법 제14조(현행 제62조)에 의한 용도사업을 행할 수 있을 것임.

(노사협력복지과-2506, 2004.10.4.)

#### 4-4. 기금법인에서 채용한 근로자를 사업장 소속 근로자로



질의

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



회신

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 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 상시 근로자수를 산정하는 것이 타당함.

(퇴직연금복지과-297, 2008.7.17.)

**보충설명**

- 사내근로복지기금은 법인으로 하며, 근로복지기본법이 규정한 것을 제외하고는 민법상 재단법인에 관한 규정을 준용토록 하고 있으나, 기금법인은 엄밀히 말하면 재단법인은 아니며, 법인 및 재외국민의 부동산등기용등록번호부여에 관한 규칙 [별표 1]에 따른 경우 특수법인(기타 분류할 수 없는 법인)에 해당함(등기 시 유의)

4-5. 대표 변경 대행 수수료 지급 가능 여부



- 기금 대표자 변경신고 관련 법무사 대행수료를 기금에서 사용할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조제1항제4호(현행 제62조제1항제4호)에 따라 기금운영을 위한 경비지급이 가능하므로 정관에 정한 바에 따라 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-114, 2009.1.13.)

4-6. 기금법인이 직원을 채용하여 운영할 수 있는지

Q  
질의

- 사내근로복지기금 운영을 위한 사무직원을 회사에서 비정규직으로 채용하여 행정을 보고 있는데, 금번 비정규직 기간제한법률의 시행에 따라 사내근로복지기금사무의 안정적 운영을 위해 사내근로복지기금법인에서 정규직원으로 채용하여 회사와는 별도로 운영하고자 하는데 가능한지, 또한 어떤 절차를 따라야 하는지
- 직원 채용이 가능하다면, 이 직원에 대한 사용자로서의 지위는 누구에게 있는지, 5인 미만의 종업원을 둔 사업장에 해당하는 근로기준법상 법률조항만이 적용되는지

A  
회신

- 사내근로복지기금법 제14조제1항제4호(현행 제62조제1항제4호)에 의하면 기금은 그 수익금으로 기금운영을 위한 경비지급을 할 수 있는 바, 사내근로복지기금에서 회사와는 별도로 기금운영을 위하여 직원을 채용하여 인건비 등의 경비를 지급할 수 있음.
- 사내근로복지기금에서 직원을 채용한다면 사용자는 사내근로복지기금이며, 기금에서 고용한 상시근로자수가 5인 미만이라면 근로기준법 제11조제2항에 의거 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 대하여 적용되는 법규정이 적용될 것임.

(임금복지과-1151, 2009.7.20.)

4-7. 기금법인이 지자체, 감사원의 감사대상인지, 또한 단협상 예산으로 집행되는 복리후생비를 기금에서 집행 할 수 있는지



질의

- 당사는 지방공기업으로 시 정기감사를 받고 있는데, 사내근로복지기금이 시나 감사원 등의 감사대상이 되는지
- 단체협약에 규정되어 예산으로 집행하고 있는 복리후생비를 사내근로복지기금에서 집행할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금에 관한 사항은 원칙적으로 사내근로복지기금법령(현행 근로복지기본법령)이 적용되나, 공공기관의 경우에는 사내근로복지기금법령(현행 근로복지기본법령) 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.)

#### 4-8. 기금사업을 CEO가 반대할 경우 조치



질의

- 사내근로복지기금은 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 사내근로복지기금법으로 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 있어서인데 사내근로복지기금법을 만들어 시행하고 있는 것은 기금조성을 통한 사업을 시행하라고 한 것이지, 이를 무기로 노동자의 근로조건을 악화시키는 것은 관련법 제3조를 위배하는 것으로 판단됨.
- 법에서 규정하고 있는 기금사업을 CEO가 반대하면 할 수 없는 것인지, 만약 CEO가 계속적으로 반대하면 관리기관인 고용노동부에서 관련법 제24조에 의거 관리감독하여 기금 운영 및 관리에 관해 지시 또는 명령 조치를 할 수 있는지

### A 회신

- 사내근로복지기금은 「사내근로복지기금법」(현행 근로복지기본법)에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 법인으로 기금의 출연 주체는 회사이나 그 사무 및 회계에 있어서는 회사와 독립된 별도의 법인으로, 같은 법 제7조, 제9조, 제10조(현행 제54조, 제56조, 제58조)에 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」(현행 근로복지기본법)을 위반하는 사항이 있다고 판단하신다면 귀 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서 근로개선지도과에 먼저 상담을 하시고, 구체적인 사실관계를 확인한 이후 범위반 여부에 따라서 처리하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

(임금복지과-676, 2010.8.19.)

#### 4-9. 기금사업 중 증여세 과세대상



질의

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



회신

- 사내근로복지기금 제도의 목적, 설립 및 운영 등에 대하여는 「근로복지기본법」 제2절에 그 근거 규정을 두고 있으나, 제도와 관련된 세제혜택에 대하여는 동 법에서 달리 정한 바 없음.
- 「상속세 및 증여세법」 제46조제5호 및 같은 법 시행령 제35조제4항에 서는 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 있음.

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

(근로복지과-1264, 2011.6.27.)

#### 4-10. 기금법인 소유 주식의 의결권 행사 방법



질의

- 사내근로복지기금법인에 자사주를 출연할 경우 의결권 행사 방법 (기금협의회가 결정하는 방법, 이사회가 결정하는 방법, 복지기금의 대표자인 주임이사가 독자적으로 결정하는 방법)



회신

- 「근로복지기본법」 제58조에 따라 기금법인의 이사는 정관이 정하는 바에 따라 기금법인을 대표하며, 기금법인의 관리·운영, 예산의 편성 및 결산, 사업보고서의 작성, 정관이 정하는 사항, 그 밖에 이사가 집행하도록 복지기금협의회가 협의·결정하는 사항의 사무를 이사의 과반수로 결정하여 집행하여야 하는 바,
- 기금법인 소유인 주식의 의결권 행사는 정관이 정하는 바에 따라 이사의 과반수로써 의결권 행사방법을 결정하여야 할 것으로 판단됨.

(근로복지과-3454, 2011.12.27.)

4-11. 사업을 중단할 때 기금협회의 의결이 필요한지



질의

- 사내기금 목적사업비가 고갈되어 복지사업을 실시할 수 없는 경우에 목적사업 운영 중단에 대하여 복지기금협회 의결을 거쳐야 하는지
- 향후 목적사업비가 확보되어 기금 사업을 재개할 경우에 중단하였던 복지사업을 소급하여 직원에게 지급할 의무가 있는지



회신

- 기금법인은 법령에 위배되지 않는 범위 내에서 노사 간 자율적으로 운영할 수 있고, 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 영 제46조제4항에 따른 기본재산 사용범위를 초과하지 않는 범위 내에서 목적사업을 실시해야 하는 바,
  - 목적사업 재원이 고갈된 경우에는 복지기금협회의 의결 여부와 관계없이 목적사업을 계속 운영하는 것은 어려울 것임.
- 한편, 목적사업 운영이 중단된 기간 동안 미실시한 복지사업을 소급하여 실시할 의무는 없음.

(근로복지과-2573, 2013.7.24.)

## 4-12. 노조가 추천하는 근로자를 기금법인에 파견하는 것이



질의

- 단체협약 교섭 과정에서 노조가 추천하는 근로자 1인을 복지기금에 파견하여 복지기금 운영업무를 담당하게 해 줄 것을 요구하고 있는 바, 노조의 요구를 수용하는 것이 복지기금 운영의 독립성 담보 측면에서 근로복지기본법 등에 위반될 소지가 없는 것인지



회신

- 근로복지기본법에는 복지기금협회의 구성과 이사 및 감사 등에 대한 규정 이외에 기금법인의 근로자에 대하여 별도로 정한 바는 없음.
  - 다만, 기금법인은 운영관리를 위한 직원을 둘 수 있으며, 이에 대해서는 기금협회의 결정과 정관의 규정에 따라 처리해야 할 것임.
- 노조가 추천하는 근로자를 사내기금에 파견하여 업무를 담당하게 하는 것은 노조 및 기금법인 또는 기금법인의 기금협회 당사자가 서로 협의하여 처리하는 것이 바람직한 것으로 보임.
  - 다만, 사내근로복지기금은 회사와 별도의 법인이므로 기금관리를 위해 직원을 두는 사안 등은 기금법인이 독립적으로 결정하는 것이 타당할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3089, 2015.9.11.)

#### 4-13. 기금법인 이사의 자기거래 여부



질의

○ 「근로복지기본법」 제78조는 복지기금협회의 위원, 이사 및 감사는 사내근로복지기금사업과 관련하여 자기거래를 할 수 없도록 하고 있는데, 기금법인이 기금법인의 이사를 대상으로 대부를 할 경우 자기거래에 해당하는지



회신

- 「근로복지기본법」 제78조에서 이사 등의 자기거래를 제한하는 취지는 이사 등이 기금법인과 이해충돌이 있는 거래를 직접 하거나, 형식적으로 기금법인과 제3자의 거래이나 이사 등에게 그 이익이 귀속됨으로써 이해충돌을 초래할 수 있는 거래를 제한하고자 하는 것으로,
- 기금법인의 이사가 근로자라면 대부 대상이 될 수 있을 것이고, 기금법인에서 대부를 받은 자가 기금법인의 이사라고 하여 이를 자기거래에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2498, 2017.6.8.)

## 4-14. 회사에서 실시 중인 복지사업을 사내근로복지기금에서 할 수



질의

- 회사에서 실시하고 있는 복지사업(ex-명절, 근로자의 날, 야유회 등)을 사내근로복지기금법인 설립 후 기금법인으로 이관시키면 문제가 되는지



회신

- 「근로복지기본법」 제68조제2항에 따라 사용자는 기금법인 설치 당시에 기금법인의 사업을 시행하고 있을 때에는 다른 법률에 따라 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 복지기금협의회 협의·결정에 의하여 기금법인에 통합하여 운영할 수 있음.

(퇴직연금복지과-2264, 2018.6.7.)

## 4-15. 사내근로복지기금 운영상황의 공개 등



질의

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

## A 회신

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

– 이를 위반할 경우, 고용노동부장관은 법 제69조에 따라 상당한 기간을 정하여 시정을 명할 수 있으며, 시정명령을 위반한 기금법인에 대해서는 법 제99조제1항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과함.

- 귀 질의의 ‘이사회’의 구체적인 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로복지기본법은 기금법인의 기관으로 ‘복지기금협의회’를 두도록 하고 있으나,(법 제54조 내지 제56조) ‘이사회’에 대하여는 별도 정한 바 없으므로 이사회 불참석에 대한 별도의 제재는 없으며, 질의한 내용이 이사회가 아니라 복지기금협의회인 경우에도 근로자위원 및 사용자위원의 복지기금협의회 불참석에 대해 별도 제재를 두고 있지는 않음.

- 기금법인은 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 복지기금협의회의 협의·결정에 따라 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.

– 기금법인이 복지사업을 확대하기 위해서는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원(근로자위원 및 사용자위원)으로 구성된 복지기금협의회의 협의·결정에 따라 정관의 변경이 필요하고, 근로자위원 및 사용자위원 중 어느 일방이 반대한다고 하여 이를 제재할 수는 없을 것임.

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

(퇴직연금복지과-2315, 2019.5.20.)



## 기금의 조성(출연)

# 5

### 5-1. 기금출연액 결정기준으로서 세전 순이익이란



질의

- 기금출연의 재원인 ‘세전순이익’이 기업회계에 의한 결산후의 세전순이익인지, 세무회계에 따라 조정한 후의 세전순이익(과세표준금액)인지



회신

- 사내근로복지기금법 제13조제1항(현행 제61조제1항)의 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 임의규정이므로 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.)

## 5-2. 기금출연액 결정시 이익산출 시점인 직전연도의 의미



질의

- 법 제13조제1항에서 정한 직전 사업연도를 적용함에 있어 12월말 결산 법인으로 결산 확정이 당년 3월중에 이루어짐에 따라 당년 2월중에 사내근로복지기금 설치 시 직전 사업연도를 적용함에 있어 직전년도가 아닌 직전년의 이전년도로 적용가능 여부와 법 제 13조 제2항에서 정한 출연금 중 유가증권 범위에 자사주식 포함 여부



회신

- 법 제13조 제1항의 규정(현행 제61조제1항)에 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 제2항(현행 제61조제2항)에서 정한 출연금 중 유가증권의 범위에 사용자 개인 재산으로서의 자사주식도 포함되는 것임.

(임금 32240-90, 1992.2.14.)

5-3. 기업이익 100분의 5 초과 출연 가능 여부



기금법 제13조 제1항에 규정한 '소득세 차감전 100분의 5'를 하한으로 하여 상향 출연도 가능한지



사내근로복지기금법 제13조제1항(현행 제61조제1항)에 규정한 “100분의 5의 기준”은 출연금의 일반적인 기준을 의미하는 바, 기금협의회에서 100분의 5를 상향하여 출연하기로 결정하였다면 상향 출연도 가능한 것임.

(임금 68207-691, 1993.11.10.)

5-4. 기금에 출연된 어음의 출연시기는 언제로 보아야 하는지



회사의 출연금을 어음으로 수령하였을 경우 기금에서의 출연금 입금시기를 어음발행 일자 또는 어음수령 일자로 하여야 하는지 아니면 어음만기일을 기준하여 입금일자로 봐야 하는지



만기일 전에 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.)

## 5-5. 회사 대출채권의 기금출연 가능 여부



질의

- 회사가 종업원들의 복리증진을 위하여 기존의 대출을 사내근로복지 기금으로 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



회신

- 사내근로복지기금법 제13조제2항(현행 제61조제2항) 및 같은법 시행령 제18조제3항(현행 제45조제2항)의 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.)

5-6. 기금에서 영리사업을 할 수 있는지



질의

- 회사의 경비 중 복사비와 인쇄비가 연간 10억원 가량이 지출되는데, 이를 사내근로복지기금을 설립하여 당해 법인에서 직영 운영함으로써 이익금으로 복지사업을 하고자 할 때 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항제4호의 “근로자의 재산형성지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업”에 해당하는지



회신

- 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 제19조제2항제4호(현행 제46조제2항제3호)의 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.)

5-7. 공적자금특별법 적용업체는 기금 출연시 제한을 받는지 여부



질의

- ○○중양회는 하나의 법인 아래 3개 사업부문이 있으며, 이중 신용 사업부문이 사내근로복지기금에 출연 시 공적자금특별법에 의해 작성된 경영정상화이행약정서(MOU)의 제한을 받는지
- 출연 시 통합 B/S상 법인세 차감전 순이익의 5/100 기준인지 부분 별 B/S상 순이익의 5/100기준인지



회신

- 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.)

#### 5-8. 제3자에 의한 기금출연 가능여부



질의

- 사업주가 아닌 제3자가 사내근로복지기금에 출연하고자 할 경우 가능한지



회신

- 사내근로복지기금은 사업주 이외 제3자의 출연금으로도 조성가능하며 제3자 출연금은 100분의 50 범위 내에서 기금협의회가 정하는 금액을 기금의 용도사업으로 사용할 수 있음.

(복지68203-334, 2003.12.22.)

## 5-9. 카드사와 기금의 제휴로 받은 후원금을 용도사업으로



질의

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



회신

- 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 재산은 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.)

5-10. 기금출연이 주총에서 주주들의 승인사항인지



질의

- 단협이 사내근로복지기금을 출연한다고 명시된 것은 주주들의 권리를 침해하는 절차상의 문제가 되는지 및 기금출연이 주총에서 주주들의 승인사항인지



회신

- 단협에 사내근로복지기금에 출연한다고 명시된 것이 주주들의 권리를 침해하는지 여부 및 기금 출연이 주총에서 주주들이 승인할 사항인지 여부는 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 근거하여 판단할 사안이 아니고 단협의 효력에 대한 법적 해석을 토대로 판단할 사안으로 사료됨.
  - 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 사료됨.

(퇴직연금복지과-72, 2008.3.28.)

## 5-11. 기금협의회와 이사회 중 기금출연 의결 주체



질의

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



회신

- 「사내근로복지기금」 제13조(현행 제61조)에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 협의·결정하는 금액을 출연할 수 있으므로 실제 출연은 사업주가 하게 되는 바,  
- 따라서 기금협의회가 협의·결정한 금액을 출연할지 여부는 사업주의 의사 결정 사항임.
- 특히, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방공기업법」 등에 해당하는 공공기관의 경우 기획재정부의 예산편성지침 등에 따라 기금 출연 규모, 출연방식 등에 대한 제한을 받을 수도 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-229, 2008.6.5.)

## 5-12. 법인세 차감전 순익의 5% 기준



질의

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

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제13조제1항(현행 제61조제1항)의 규정에서 “법인세 또는 소득세 차감전 순이익”은 일반적으로 법인인 경우에는 기업회계상의 결산재무제표 등 결산을 위한 계산서류에 나타난 세전순이익을 기준으로 하는 것이 원칙임.
- 다만, 동 조항이 임의규정이므로 기획재정부 및 주무부처의 예산편성 지침 등을 고려하여 기금협의회에서 협의·결정할 수도 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-284, 2008.7.10.)

5-13. 수지균형 회계를 운영하는 기관에서 사내기금 출연이

**Q**  
질의

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

**A** 회신

- 사내근로복지기금법은 동법 제4조(현행 제52조)에 의거 모든 사업장에 적용되며, 기금의 재원은 순이익의 일부 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있는 바,  
 - 순이익금이 없는 수지균형회계를 운영하는 기관도 순이익의 일부 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있음.

- 다만, 정부투자·출연기관 및 정부산하기관 등의 경우 사내근로복지기금법 (현행 근로복지기본법)상의 기금출연 규정 외에 소관부처의 예산편성지침 등에 따라 기금출연금액에 대한 제한을 받을 수도 있을 것임.

- 사내근로복지기금법 제13조(현행 제61조)에 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 출연 이외에 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 차감전 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.)

#### 5-14. 기금법인 설립 시 주식 출연이 가능한지



질의

- 사내근로복지기금 설립에 필요한 최초 출연금을 상장회사 주식으로 출연할 수 있는지, 만약 가능하다면 출연금 전체를 주식으로 할 수 있는지 아니면 일정비율 이하인지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제13조제2항(현행 제61조제2항) 및 같은법 시행령 제18조 제3항(현행 제45조제3항)의 규정에 의하면 사업주는 유가증권, 현금 기타 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있도록 하고 있는 바, 사업주는 상장회사 주식으로도 기금에 출연할 수 있고 그 범위에 대한 제한은 없음.

(임금복지과-1722, 2009.8.31.)

5-15. 이익 잉여금에서 기금출연이 가능한지



질의

- “사내근로복지기금 출연기준은 직전연도 법인세차감전순이익의 100분의 5를 기준으로 사내근로복지기금을 출연하고 회계처리할 때는 영업외비용 중 기부금으로 처리한다.”라고 알고 있는데 “이익잉여금”에서도 사내근로복지기금 출연이 가능한지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제13조제1항(현행 제61조제1항)의 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, 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 동 조항은 임의규정이므로 이익잉여금에서도 출연은 가능함.

(임금복지과-2541, 2009.10.28.)

## 5-16. 기금 출연 절차 등



질의

- ○○공사 소유 시설물에 임대한 상가 및 매점의 임대료 등 수익금을 기금법에 따라 기금으로 출연 가능한지와 가능하다면 그 기금출연 절차는
- 기금법 제13조(기금의조성)에 따른 기준의 해석 및 기금협의회에서 그 이상 금액으로 상한 출연가능한지



회신

- 사내근로복지기금법 제13조제2항(현행 제61조제2항) 및 같은 법 시행령 제18조제3항(현행 제45조제3항)에 따라 순이익의 일부 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금, 법 제19조(현행 제67조)에 따른 기금의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 기금에 출연할 수 있는 바, 귀 사 소유 시설물에 임대한 상가 및 매점의 임대료 등 수익금을 기금에 출연할 수 있음.

- 기금에의 출연절차는 같은 법 시행령 제18조(현행 제45조)에 따라 사전에 협의회에 통보한 후 기금에 출연하면 됨.

- 사내근로복지기금법 제13조제1항(현행 제61조제1항)에 규정한 ‘직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5의 기준’은 강제규정이 아니라 권고 또는 예시 기준이므로 기업의 형편에 따라 이를 저하하거나 초과할 수 있으며, 기금협의회에서 100분의 5를 상향하여 출연하기로 결정하였다면 상향출연도 가능한 것임.

(임금복지과-642, 2010.8.16.)

## 참고

- 회사에서 사옥 내 커피숍을 운영하면서 발생하는 이익 및 회사 시설을 임대하여 발생하는 임대수입을 사내근로복지기금에 출연할 수 있을 것임. (퇴직연금복지과-668, 2018.2.9.)

5-17. 적자발생 시 기금출연 여부



질의

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



회신

- 「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 수행 상 필요한 부동산과 정관에 정한 재산을 기금에 출연할 수 있고, 출연하기 전에 복지기금협의회에 출연시기를 정하여 통보하여야 할 것임.

(임금복지과-2306, 2010.12.13.)

## 5-18. 기금의 출연 기준(1)



질의

- 「근로복지기본법」 제61조(사내근로복지기금의 조성)에서 “사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협회가 협의·결정하는 금액을 출연할 수 있다”라는 의미는 100분의 5 이하로만 출연하여야 한다는 것이 아니라 협의회에서 결정된다면 법인세 또는 소득세 차감전 순이익과는 무관하게 사업주의 자유 의사에 따라 출연금 규모를 정하여도 되는지



회신

- 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협회가 협의·결정하는 금액을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있고, 이 때 “100분의 5”는 출연금의 적정선을 의미하므로 기업의 형편에 따라 이를 저하하거나 초과할 수 있으며,  
 - 같은 법 제61조제2항에 따라 협의회는 협의·결정 대상이 아닌 방법으로 사업주 또는 사업주 외의 자가 임의로 유가증권, 현금 등의 재산을 사내근로복지기금에 출연하는 것도 가능함.

(임금복지과-253, 2011.1.18.)

5-19. 기금의 출연 기준(2)

질의

- 근로복지기본법 제61조제1항의 출연기준에서 ‘법인세 차감 전 순이익’이 ‘수익사업부분 세전이익’을 적용하는 것인지, ‘비수익사업부분과 수익사업부분 세전이익 합계액’의 5%를 적용하는 것인지
- 근로복지기본법 시행령 제46조제4항제2호의 경우, 자본금은 회사의 기본재산만 해당되는지, 기본재산과 보통재산을 합한 기금 합계액으로 적용하는지

사실관계

- ▶ 해당 회사는 산업발전법 제27조의 규정에 따라 설립된 비영리특수법인임
- ▶ 회계처리: 수익사업과 비수익사업으로 구분하여 계리
- ▶ 회사의 자본: 기금과 이익잉여금으로 구성, 기금은 기본재산과 보통재산으로 구분관리되고 있으며, 회사의 법인등기부등본상 자산의 총액은 기본재산금액이 등기되어 있음

A 회신

- 사내근로복지기금은 기업이익의 일부를 기금으로 출연·조성하여 근로복지사업을 행하는 것으로 근로복지기본법 제61조제1항에 명시된 “법인세 또는 소득세 차감 전 순이익”이란 기업회계기준상 결산재무제표에 나타난 세전 순이익을 말하는 바, 동 기준으로 출연하는 것이 원칙임
  - 다만, 위 규정은 임의규정에 불과하므로 귀사에서 수익사업과 비수익사업을 구분하여 계리하는 이유가 있다면 당해 사업장의 특성을 감안하여 복지기금협의회에서 결정하는 것이 바람직할 것임
- 근로복지기본법 시행령 제46조제4항제2호에서 규정한 “해당사업의 자본금”이란 기금법인이 설립된 사업(장)의 해당 사업의 자본금, 즉 주식회사의 경우 발행주의 액면총액을, 조합·유한회사·합명회사·합자회사의 경우에는 출자금액을 말함.

(근로복지과-4758, 2014.12.9.)

## 5-20. 정관에 따른 사내근로복지기금의 출연



질의

- 정관에 전년도 영업이익의 5%를 출연하도록 규정되어 있는데 정관에서 정한 이익금의 5%를 사업주가 출연하지 아니할 경우 법적으로 어떻게 되는지



회신

- 「근로복지기본법」 제61조제1항은 사업주가 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령으로 정하는 바에 따라 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있다고 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제45조는 출연방법 등에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다고 규정하고 있는 바,
  - 사내근로복지기금의 출연은 복지기금협의회가 협의·결정하는 사항이며 사업주가 출연하지 않는다고 해서 근로복지기본법에 따라 제재할 수는 없을 것임.
- 정관내용 중 기금 출연에 대한 사항이 사업주에게 출연의무를 부여할 수 있도록 규정되어 있다면 기금법인은 민사 소송 등의 방법으로 출연의무 이행을 청구할 수 있을 것이나, 단지 출연의 기본원칙과 출연방법 등을 정한 것에 불과하다면 기금에 대한 출연은 당사자가 협의하여 처리해야 할 사안으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-1766, 2015.6.5.)

5-21. 주식 출연이 가능한지



질의

- 회사에서 사내근로복지기금에 주식을 출연할 수 있는지
- 해당 주식을 우리사주조합에 위탁관리 할 수 있는지



회신

- 근로복지기본법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령으로 정하는 재산(부동산과 정관에서 정한 재산)을 출연할 수 있으므로 회사는 주식을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있음.
- 질의의 위탁관리의 의미가 불분명하나, ‘우리사주’는 주식회사 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 회사의 주식으로 일반적인 회사의 주식과 구분되며, ‘우리사주조합’은 우리사주를 취득·관리하기 위하여 근로복지기본법령이 정한 요건을 갖추어 설립한 단체를 말하는 바,
  - 따라서, 회사가 사내근로복지기금에 출연한 주식은 우리사주로 볼 수 없어 우리사주조합이 관리할 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2239, 2017.5.22.)

## 5-22. 사내근로복지기금 설립 시 최초 출연금 규모



질의

- 직원 복지를 위하여 연간 20~30억원의 비용을 사용하는 회사로, 사내근로복지기금 도입을 검토하고 있는 데 최초 출연금 규모



회신

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

(퇴직연금복지과-1824, 2018.5.3.)

5-23. 전전년도 순이익을 기준으로 출연해도 되는지



질의

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



회신

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

(퇴직연금복지과-2377, 2018.6.18.)

참고

- 사내근로복지기금법 제13조제1항(현행 제61조제1항)의 “직전연도”란 기금협의회가 출연 금액을 협의·결정하는 연도의 직전년도를 말하는 것이며 직전년도의 결산이 늦어진다면 가결산상의 이익을 기금출연 기준으로 하는 것이 타당할 것임. (퇴직연금복지과-874, 2009.4.13.)

## 5-24. 매칭그랜트 기금을 사내근로복지기금에 편입할 수 있는지



질의

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



회신

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

(퇴직연금복지과-4451, 2018.11.9.)

5-25. 제3자인 모회사의 출연을 통해 자회사의 사내근로복지기금을 설립하는 것이 가능한지



○ 자회사에 사내근로복지기금을 설립하고자 하는데, 자회사의 순이익이 전혀 발생하지 않아도, 제3자인 모회사의 출연을 통해 자회사의 사내근로복지기금을 설립하는 것이 가능한지

A 회신

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

(퇴직연금복지과-4559, 2018.11.19.)

## 5-26. 자회사가 모회사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지



○ B회사가 A회사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있는지

■ 사실관계

- 2014년 A회사(모회사)에서 일부 분리되어 B회사(자회사) 설립
- A회사와 B회사는 업무의 중첩이나 업무 관련성 없이 개별 회사로 운영 중이며, 각 회사의 사업주는 부자(父子)관계에 해당
- A회사는 사내근로복지기금을 운영 중이며, B회사는 사내근로복지기금 운영 없이 A회사에 준하는 복지제도를 자체적으로 실시
- A회사와 B회사는 복지제도 개선 및 업무 효율성을 위해 공동근로복지기금을 설립하여 기금 운영을 일원화하고자 하며, A회사는 A사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금으로 단일 운영 희망

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제61조제2항 및 같은 법 시행령 제45조제2항에 따라 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 사내근로복지기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로, B회사는 A회사의 사내근로복지기금에 출연할 수 있음.

(퇴직연금복지과-1140, 2019.3.7.)

5-27. 당기순이익이 발생하지 않아도 사내근로복지기금 조성이



질의

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



회신

- 사내근로복지기금의 조성은 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따른 직전 사업연도 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 일부 출연 이외에 같은 조 제2항에 따라 사업주가 유가증권, 현금, 그 밖에 기금법인의 업무 수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로,
  - 당해 연도에 설립된 회사라도 순이익의 출연 이외에 사업주가 유가증권, 현금, 기타재산을 출연하여 사내근로복지기금을 조성할 수 있음.(임금복지과-2010, 2009.9.21.)

(퇴직연금복지과-1405, 2019.3.25.)

## 5-28. 지방공기업에서 사내근로복지기금 출연이 가능한지



- 근로복지기본법과 지방공기업법을 고려할 때 지방 개발공사에서 사내근로복지기금의 출연이 가능한지

#### 관련규정

< 지방공기업법 >

**제67조(손익금의 처리)** ① 공사는 결산 결과 이익이 생긴 경우에는 그 이익금을 다음 각 호의 순서에 따라 처리한다.

1. 전 사업연도로부터 이월된 결손금이 있으면 결손금을 보전
2. 대통령령으로 정하는 바에 따라 이익준비금으로 적립
3. 대통령령으로 정하는 바에 따라 감채적립금으로 적립
4. 이익을 배당하거나 정관으로 정하는 바에 따라 적립

② 제1항제3호의 감채적립금은 공사의 사채를 상환하는 목적 외에는 사용할 수 없다.

③ 공사는 결산 결과 손실이 생긴 경우에 그 결손금을 제1항제4호의 적립금으로 보전하고, 그 적립금으로도 보전하지 못한 결손금은 제1항제2호의 이익준비금으로 보전하거나 이월한다.

#### A 회신

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

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

(퇴직연금복지과-1875, 2019.4.22.)

## 기금의 사용한도·절차 및 기본재산의 사용

# 6

### 6-1. 기금과 자본금의 의미는



- 사내근로복지기금법 제14조제2항의 “기금” 및 “자본금”의 정의와 “자본금의 50/100를 초과하는 경우”의 의미

#### A 회신

- 법 제14조제2항(현행 제62조 제2항)의 “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.)

6-2. 자본금의 의미

**질의** ○ 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

**A** 회신

○ 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 의미함.

(근로복지과-322, 2011.3.24.)

6-3. 기금수익금 발생 전 원금 사용이 가능한지

**질의** ○ 법 제14조제1항에 의거 기금은 그 수익금으로 용도사업을 행함이 원칙이나 기금수익금이 소액으로서 직원 자녀 장학금 지급에 어려움이 있어 기금원금으로 장학금의 일부를 우선 지급하고 연도말에 발생할 예상수익금(이자수익금)과 상계하여 기금원금을 잠식하지 않을 시 장학금 지급의 타당성 여부

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)의 규정에 의하면 기금은 그 수익금으로 용도사업을 행하도록 되어 있는 바, 발생한 수익금의 범위 내에서만 용도사업을 수행하여야 하므로 타당하다고 볼 수 없으며, 같은법 제16조(현행 제64조) 규정에 의거 기금의 적립이나 용도사업 수행을 위한 자금차입도 금지하고 있음.

(임금 68207-48, 1995.2.10.)

6-4. 출연받은 주식의 30%를 용도사업 재원으로 사용가능한지

**Q**  
질의

- 회사의 대주주가 사내근로복지기금에 유가증권(상장주식)을 출연한 경우 기금자산변경보고시 자산금액을 어떻게 산정하는지, 액면가 산정인지, 시가산정인지, 금액산정 없이 주식수만 보고하는지 또는 동 규정의 적용을 받지 않는지
- 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 하는지

**A** 회신

- 유가증권(상장주식)을 출연 받은 경우 자산금액 산정에 관하여는 기업 회계기준 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.)

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



질의

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제3항제2호는 조성된 기금의 총액이 당해 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 초과액의 범위 안에서 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



회신

- 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.)

- 기금법인은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제2호에 따라 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협회가 결정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있음.

- 회사의 자본금의 50%가 146억원, 기금법인의 기본재산 총액이 187억원이라면, 41억의 범위에서 복지기금협회가 결정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3646, 2017.9.1.)

6-6. 콘도회원권 출연 시 회원권 가액의 50%를 우리사주구입비로 사용할 수 있는지



질의

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



회신

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

(복지 68233-92, 2003.8.8.)

6-7. 용도사업 재원 부족 시 기금원금 사용 가능 여부



질의

- 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 되는지와 만약 기금 전환 운영이 가능하다면 그 방법과 절차는
- 공단이 사내근로복지기금을 출연함에 있어 년도 말 결산서상 세전순이익 5%로 출연하는 것이 불투명한 바, 자체적으로 기금을 예산에 반영하여 일정금액을 기금으로 출연하여도 되는지



회신

- 사내근로복지기금법 제14조제1항(현행 제62조제1항)의 용도사업은 기금의 수익금 및 동법 시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)에 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.)

6-8. 생활안정자금 대부는 당해연도 출연금의 50%한도에서만



질의

- 당 공단에서는 주택임차자금, 근로자생활안정자금, 장학금 등 법 제 14조제1항의 사업 중 장학금만의 지원으로 기금의 50%를 사용하고 있으며, 장학금을 제외한 주택임차자금, 근로자생활안정자금은 기금 증식을 위한 자금으로 대부하고 있음



질의

- 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 기금증식용 기금으로 집행하고 있는 바, 이는 「사내근로복지기금법」을 위배한다는 지적이 있는데,
- 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

### 회신

- 사내근로복지기금법 제14조제1항(현행 제62조제1항)에 따라 기금은 수익금으로 용도사업을 수행하여야 함.
  - 단, 같은법 시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)에 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 제14조제1항(현행 제62조제1항)에 의해 수익금 사용이 원칙이나 예외적으로 동법 제14조제2항(현행 제62조제2항)에 따라 당해연도 출연금 중 50% 범위 내에서 동법 제14조제1항(현행 제62조제1항)의 사업을 수행할 수 있음.
- 또한, 기금은 법 제14조제3항(현행 제62조제3항)에 따라 기금원금으로 근

로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 자금을 대부할 수 있음. 그러나, 기금의 안정적이고 지속적인 복지사업 추진을 위해서는 적절한 규모 내에서 대부사업을 수행하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(노사협력복지팀-2356, 2006.8.3.)

### 6-9. 기금원금 사용이 법 위반인지(1)



질의

- 사내근로복지기금 원금을 목적사업에 사용하였을 경우 사내근로복지기금법 제14조 위반여부 및 이 경우 벌칙조항 해당 여부



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)의 규정에 의하면 기금은 그 수익금으로 용도사업을 행하도록 규정되어 있는 바, 기금의 원금을 용도사업에 사용하였다면 동 법 위반으로 처벌을 받을 수 있음

(퇴직연금복지과-680, 2009.3.23.)

### 6-10. 기본재산 총액 변경 보고 방법



질의

- 사내근로복지기금법 시행령 개정으로 인해 기금원금의 25%의 범위에서 목적사업준비금으로 설정할 수 있고, 이 때 자산내역변경보고를 해야 하는데 보고방법과 제출하는 서류는 무엇인지



회신

- 기금자산의 총액이 변경된 경우에는 사내근로복지기금법 시행령 제7조

제2항(현행 제35조제2항)에 따라 3주 이내에 별지 제3호의2서식(현행 별지 제10호서식)에 변경된 자산내역을 작성하고, 변경된 내역이 포함된 재산목록을 첨부하여 노동부장관에게 보고하여야 함.

- 구비서류인 재산목록은 사내근로복지기금법령(현행 근로복지기본법령)상 정해진 양식이 없고, 기금자산이 변경내역보고서 내용과 같이 변경되었음을 증명해 주는 자료로 기본재산을 도표 등으로 정리하고 그 증빙자료로 기금이 은행에 예탁되어 있다면 통장사본, 수익증권을 매입하였다면 그에 따른 증서 등을 첨부하면 됨.

(임금복지과-2542, 2009.10.28.)

**참고**

- ※ 사내근로복지기금법 시행령(대통령령 제21397호, 시행 2009.4.1.)
  - 경제 위기로 재정적 애로에 직면한 기업들의 복리후생비 부담을 줄이고 근로자 복리후생의 급격한 감소를 방지하기 위해 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항을 개정하여
    - 해당 회계연도 출연금액의 사용한도를 100분의 50에서 100분의 80으로,
    - 기본재산 총액(2009.4.1. 기준)의 100분의 25 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 1년간(2009.4.1. ~ 2010.3.31.) 한시적으로 사용할 수 있도록 하는 규정 신설

6-11. 기금원금이 자본금의 50% 초과 시 사용방법



- 기금원금이 회사 납입자본금의 50%를 초과하게 되면 초과되는 원금을 기금협의회의 결정에 따라 목적사업재원으로 사용할 수 있는 시점이 언제인지
- 조성된 기금원금이 회사자본금의 50%를 초과하면서 당해연도에 출연한 금액이 있을 경우 그 출연금의 100%를 목적사업재원으로 사용할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조

제4항(현행 제46조제4항)에 따라 당해연도에 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 초과시점 이후부터는 당해연도 출연금의 100분의 100 범위에서 기금협의회에서 정하여 사용할 수 있을 것임.

(임금복지과-919, 2010.5.13.)

#### 6-12. 정관 변경에 따른 목적사업준비금 추가 설정 가능 여부



기금협의회 의결을 통해 2010년도 당해연도 출연금의 50%를 용도사업을 위한 목적사업준비금으로 전환할 것을 의결 하였으나, 현재의 정관을 사내근로복지기금법 시행령과 같이 선택적 복지제도를 운영하는 경우 당해연도 출연금의 80%까지 용도사업에 사용할 수 있도록 정관변경을 추진 중에 있음.

- 기금의 정관이 당해연도출연금의 80%범위에서 협의회가 정하는 금액을 기금의 용도사업에 사용할 수 있도록 변경된 경우, 당해연도 출연금의 50%외에 30%에 해당하는 금액을 추가로 기금협의회 의결을 통해 목적사업준비금으로 설정할 수 있는지



- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조 제4항(현행 제46조제4항)에 따라 해당 회계연도에 출연한 금액이 있는

경우 선택적 복지제도 운영 시 해당연도 출연금의 100분의 80 범위에서 협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 기금의 용도사업에 사용할 수 있는 바,

- 기금협회의 의결을 통해 해당연도 출연금의 50%의 금액을 용도사업을 위한 목적사업준비금으로 설정한 이후에도, 기금의 정관이 해당연도 출연금의 80% 범위(50%→80%범위로 확대)에서 협의회가 정하는 비율을 곱한 금액을 목적사업준비금으로 설정할 수 있게 변경되고 당해연도에 해당된다면 해당연도 출연금의 30%범위에서 추가로 기금협회의 의결을 통해 목적사업준비금으로 설정할 수 있을 것임.

(임금복지과-1333, 2010.6.14.)

### 6-13. 선택적복지제도 소급 및 포기 시 준비금 설정금액 변경 여부



질의

- 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 있는지
- 만약 선택적 복지제도를 도입하다가 다시 복지제도를 포기할 경우에는 준비금 설정금액이 변경되는지



회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)에 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 80범위 내에서 협의회가 정하는 비율만큼 용도사업에 사용할 수 있으나, 선택적복지제도를 운영하지 않는 것으로 변경된다면 당해연도 출연금의 100분의 50범위 내에서 협의회가 정하는 비율만큼 용도사업에 사용할 수 있는 것으로 변경되어야 할 것임.

(임금복지과-1311, 2010.10.9.)

## 6-14. 기금의 사용



질의

- 기금 출연 후 출연금의 80%(선택적 복리후생 시행)까지 복지사업으로 설정하여 출연 당해연도에 출연금의 80%를 모두 소진한 후 익년에 추가 출연 시 다시 유보할 원금(20%)을 포함하여 출연해야 하는지 아니면 복지사업으로 운영할 80%만 출연하면 되는지 여부
  - 예를 들어, 10억원 추가 출연 시 8억원을 복지사업으로 운영하고, 2억원을 원금으로 적립한다면 매년 추가 출연 시 누적되는 원금의 20%를 출연 당해연도 이후 복지사업으로 쓸 수 있는 방법은 없는지 여부



회신

- 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항에 따라 사업주 등이 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 사내근로복지기금에 출연한 금액이 있고 선택적 복지제도를 운영하는 경우에는 그 출연금액에 100분의 80범위에서 사내근로복지기금협회가 정하는 금액을 사용할 수 있고, 그 외의 금액은 기본재산에 적립되는 것임.
  - 다만, 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위에서 사내근로복지기금협회가 정하는 금액을 사용할 수 있음.

(임금복지과-2299, 2010.12.13.)

6-15. 기본재산 손실 발생 시 처리방법



질의

- 사내근로복지기금으로 운용중인 상품에서 일부 손실(평가손실 포함)이 발생하여 기본재산을 잠식하는 상황이 발생하였을 경우 아래 방법으로 처리 또는 운영할 수 있는지
- (갑설) 기금법인이 출연 받은 기본재산을 사용하지 못하다가 1995.5.4. 사내근로복지기금법 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(이자수익과 대부이자 수익) 내에서 법인세법상의 고유목적사업준비금을 설정하여 그 범위에서 목적사업을 집행하는 방법



회신

- (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 없음.
- (을설에 대한 회신) 결손금을 처리하기 위해 영리법인들이 감자를 통해 결손금을 보전하는 방식은 주식 등 자본이 있는 경우 자본금을 줄

---

## 6. 기금의 사용한도·절차 및 기본재산의 사용

이는 방식으로, 기금법인 등 비영리법인은 자본금이 아니라 기본재산  
이므로 자본금 처리방식을 택하는 것은 타당하지 않음.

- (병설에 대한 회신) 전년도 결산결과 손실금이 발생한 경우에는 올해 회계연도로 이월되며, 결손금이 있더라도 당해연도 수익금이 발생한 경우에는 고유목적사업준비금으로 설정하여 목적사업을 시행할 수 있을 것임.

(근로복지과-500, 2012.2.14.)

### 6-16. 목적사업 재원 부족에 따른 기본재산 사용 가능 여부 등



질의

- 목적사업으로 자녀학자금 사업을 실시하는 기금법인이 노사협회가 지연되어 출연시기가 연말에 확정되는 경우, 당사 경비로 장학금을 지급처리한 후 연말 출연금이 입금되면 당사 경비로 환입하거나 기 적립된 기금원금을 사용한 후 기금출연 시 기금원금에 환입할 수 있는지



회신

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조 및 동법 시행령 46조제4항에 따라 수익금 또는 당해연도 출연금의 50%(선택적복지제도 운영 및 파견·수급업체근로자의 복리후생을 목적으로 당해연도 출연금의 10%를 초과 사용시 80%)를 목적사업에 사용할 수 있음.
- 따라서 복지기금에 대한 출연이 이루어지지 않은 상황에서 기금원금을 사용하고 사후에 출연받아 정산하거나, 귀사의 경비로 처리한 후 기금에서 상환하는 것은 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항의 기본재산 사용한도 및 「근로복지기본법」 제64조제2항의 자금 차입사용 제한규정에 위반되므로 적절하지 않음.

(근로복지과-2572, 2013.7.24.)

6-17. 법원 판결금 변제를 위해 기금 원금을 사용할 수 있는지

**질의**

- 법원 판결금을 변제하기 위해 기금 원금을 사용할 수 있는지
- 복지기금협의회가 결정하는 금액을 출연하여 채원 충당이 가능한지

**사실관계**

- △△년 무기계약직으로 전환된 임대주택관리직원이 제기한 '사내근로복지기금 청구 소송'에 대해 법원은 △△년도 미지급분에 한해 화해권고 결정함
- 원고 외 동일한 지위 가진 직원에 대해 변제금 〇〇〇백만원 상당의 채원 필요하나, 사내근로복지기금의 연간 수익금이 〇〇백만원에 불과함

**회신**

- 사내근로복지기금은 수익금 및 같은 법 제62조제2항에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(또는 80%), 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있음.
  - 따라서, 법원 판결금을 변제하기 위하여 기금 원금을 사용할 수 없음.
- 「근로복지기본법」 제61조제1항에 따라 사업주는 직전 사업연도 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 출연할 수 있으며, 사업주 또는 사업주 외의 자는 1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금 등을 출연할 수 있으며, 해당 회계연도 출연금은 법령 등에서 정하는 바에 따라 목적사업비로 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-3350, 2016.9.13.)

6-18. 사내근로복지기금 사업의 재원



질의

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

 회신

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

(퇴직연금복지과-3319, 2018.8.20.)

6-19. 사내근로복지기금의 출연금 사용



- 선택적 복지제도를 활용하여 사내근로복지기금을 운영하여 출연금 10억 중 8억을 복지사업에 사용하기로 한 경우
  - 그 해 2억을 사용하고 남은 6억을 다음 해 사용이 가능한지
  - 그 다음 해에도 2억을 사용하여 남은 4억을 그 다음 해 사용이 가능한지
  - 남은 4억을 10년간 사용하지 않다가 10년 후에 사용이 가능한지, 「법인세법」 제29조에 따라 고유목적사업준비금 계상 후 5년 내 사용하지 않을 경우 과세되는 것처럼 일정 기간 사용하지 않을 경우 조치가 있는지



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

\* 고유목적사업준비금으로 설정하여 기금법인의 사업에 사용

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

(퇴직연금복지과-719, 2019.2.12.)

6-20. 용도사업 재원 부족 시 기본재산을 쓸 수 있는지



질의

- 기금 미출연으로 용도사업 재원이 부족하여 사업 중단이 예정될 경우 기본재산을 사용할 수 있는지
- 용도사업재원 부족 시 출연 예정 금액의 일부를 선 사용할 수 있는지



회신

- 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 수익금으로 복지사업을 시행할 수 있고,
  - 같은 법 시행령 제46조제4항에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(선택적복지제도 활용 등의 경우 80%)범위에서 복지기금협의회가 결정하는 금액, 기본재산 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있음.
- 따라서, 용도사업 재원이 부족하거나 출연 예정을 이유로 기본재산을 사용할 수 없으나, 같은 법 제62조제3항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위해 필요한 경우에는 기본재산 중에서 대부할 수 있음

(퇴직연금복지과-2001, 2017.4.28.)

6-21. 기본재산을 사용할 수 있는 방법

Q  
질의

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

A  
회신

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

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

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

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

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

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

(퇴직연금복지과-2222, 2019.5.14.)

6-22. 회사 자본금의 50% 초과 시 기본재산의 사용



○ 회사의 법정자본금은 000억, 납입자본금은 00억(공시 기준)인데, 사내근로복지기금의 기본재산이 납입자본금의 50%를 초과하는 경우에 기본재산을 사용할 수 있는 것인지와 이러한 내용이 공기업에도 동일하게 적용되는 것인지

**참고**

< △△△△△(주) 「정관」 >  
 제6조(발행예정주식의 총수) 회사가 발행할 주식의 총수는 0억주로 한다.  
 제7조(일주의 금액) 회사가 발행하는 주식 일 주의 금액은 0백원으로 한다.

< 분기보고서(2019.3., 전자공시 기준) >  
 3. 자본금 변동사항  
 - 주당 액면가액: 0백원  
 4. 주식의 총수 등  
 - 발행할 주식의 총수: 000,000,000주  
 - 현재까지 발행한 주식의 총수: 00,000,000주

---

○ 수권자본금: 000억 = 000,000,000 × 0백원  
 ○ 발행주식 액면총액: 00억 = 00,000,000 × 0백원

**A** 회신

- 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제2호에 따라 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 복지기금협의회가 정하는 금액을 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 사업에 사용할 수 있으며,
  - 이 때, 자본금은 기금법인이 설립된 사업(장)의 자본금, 즉 주식회사의 경우 발행주식의 액면총액을 의미함.(근로복지과-322, 2011.3.24.)
- 귀 질의의 '법정자본금'은 정관에 기재된 '회사가 발행할 주식의 총수'로서 '수권자본금'\*을 의미하는 것으로 판단이 되는 바, '발행주식의 액면총액'과는 달리 보아야 할 것으로 판단이 되고, 귀 질의의 납입자본금 00

역원은 회사의 공시 자료를 참고할 때 '발행주식의 액면총액'인 것으로 확인이 됨.

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

- 따라서, 귀 질의의 경우 기금법인의 기본재산이 해당 사업의 자본금(발행주식의 액면총액)의 100분의 50을 초과한다면 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 근로복지기본법령은 공기업이라 하여 이를 달리 적용하지 않음.

- 다만, 공기업의 경우에는 기획재정부나 소관 부처에 의해 그 사용이 제한될 수도 있음을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3030, 2019.7.8.)

### 6-23. 기본재산의 사용(1)

Q  
질의

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

A  
회신

- 개정된 「근로복지기본법 시행령」(대통령령 제28411호) 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액

이 300만원 이상인 경우로서,

- 「근로복지기본법 시행규칙」(고용노동부령 제212호, 2018.1.29.) 제26조의2 제2호에서 정하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는,
- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

● 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용할 금액 기준은 개정된 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 정한 바와 같이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액을 말함.

● 기본재산 사용 범위 확대의 취지는 기금출연과 수익 감소에 따른 복지사업의 축소 또는 중단으로 인한 근로자 복리후생 악화를 해소하기 위한 것인 바,

- 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조2제1호에 따른 경우 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 해당 회계연도 출연금을 100분의 80 범위에서 기금사업에 사용할 수 있고 그 출연금의 100분의 10을 초과하는 금액을 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자에게 사용토록 하면서 대부하는 금액을 제외하고 있는 점에 비추어 수혜금액 산정 시 대부사업비는 포함되지 않는 것으로 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-667, 2018.2.9.)

## 6-24. 기본재산의 사용(2)

## 질의

1. 기본재산 사용을 위해 수혜범위를 확대할 때, 협력업체 근로자 중 도급·용역·하청 근로자를 제외하고 과건근로자에게만 한정해서 복지사업을 해도 되는지 및 협력업체 근로자 대상 복지사업을 할 때, 기금법인의 모든 복지사업을 적용해야 하는지, 복지사업 중 일부만 적용해도 되는지
2. 개정된 운영상황보고서의 '㉔협력업체 근로자 1명당 수혜금액'이 '㉓소속 근로자 1명당 수혜금액'의 25%이상이 되도록 기금법인에서 협력업체 근로자 혜택 부여 금액을 산정하면 되는지
3. 운영상황보고서 작성방법을 보면 '㉔협력업체 근로자 1명당 수혜금액'은 협력업체 근로자 기본재산 사용액을 '㉑협력업체 근로자 수'로 나눈 금액으로 산정을 하는데, 이 때 '㉑협력업체 근로자 수'가 '㉒복지혜택을 받은 협력업체 근로자 수'와 일치하는지
4. 연도 중 입·퇴사 등으로 인해 복지혜택을 받은 근로자 수와 회계연도 말 기준 근로자수가 차이나는 경우 운영상황보고서의 ㉑, ㉒번 항목을 어떻게 산정하는지
5. 근로자 수 산정 시에 재직기간이 1년 미만인 근로자는 연간 재직기간을 환산해서 근로자 수를 산정하여 반영해도 되는지(ex : 6개월 근무자 0.5명, 9개월 근무자 0.75명)
6. 복지사업을 할 때, 수익금, 출연금, 기본재산을 모두 활용하는 경우, 기본재산 사용분에 한해서만 소속 근로자 1명당 수혜 금액을 산정하여 ㉔번 항목이 ㉓번 항목의 25% 이상 되도록 지원하면 되는지, 채용 사용의 우선 순위가 있는 것인지
7. 현재 재원이 부족하여 복지사업이 중단되었으며, 선택적 복지의 경우 2016년 미지급액이 2017년에 이월되어 합산되어 있는 상황인데, 2016년도 이월분을 포함하여 미지급한 선택적 복지 포인트를 기본재산을 활용하여 지급해도 되는지, 이 때, 협력업체 근로자에게 2017년부터 매년 일정 금액의 복지포인트를 지급하기로 했다면 2016년도 분도 소급적용해야 하는지



질의

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



회신

### 1. 질의1에 대한 답변

- 근로복지기본법 시행령 제46조에 의하면 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있는 점에 비추어 보면,
  - 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 파견근로자 중 정당한 사유 없이 특정 도급업체 근로자 또는 파견근로자에 한정하여 복지사업을 시행하는 것은 바람직하지 않을 것으로 보임.
- 한편, 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위의 경우 정관이 정하는 바에 따라 합리적 기준을 토대로 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수는 있을 것으로 판단됨.

### 2. 질의2에 대한 답변

- 근로복지기본법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인은 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.
  - 이 경우 운영상황보고서 ㉟항목의 협력업체 근로자 1명당 수혜금액이 ㉞항목의 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되도록 하여야 함.

### 3. 질의3에 대한 답변

- 운영상황보고서의 '⑩협력업체 근로자 수'는 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 수를 의미하며 '⑳복지혜택을 받은 협력업체 근로자 수'는 기본재산 100분의 20 범위 사용을 통해 복지혜택을 받은 협력업체 근로자 수를 의미하는 바, 기금 법인의 복지사업 수혜범위에 따라 일치여부는 달라질 수 있을 것임.

### 4. 질의4에 대한 답변

- 운영상황보고서 사업체 현황의 ⑨근로자 수와 ⑩협력업체 근로자수는 기금법인이 설치된 사업장 및 협력업체 소속 근로자 수를 기재하는 것으로 회계연도 말 기준으로 산정을 하면 될 것임.

### 5. 질의5에 대한 답변

- 재직기간과 상관없이 재직기간이 1년 미만이라도 근로자 1명으로 산정하여야 할 것임.

### 6. 질의6에 대한 답변

- 근로복지기본법 제62조제2항의 규정과 같이 기본재산은 같은 법 제61조 제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미함.

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

- 이 경우 운영상황보고서 ㉔항목의 협력업체 근로자 1명당 수혜금액이 ㉕항목의 소속 근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되도록 하여야 함.

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

## 7. 질의7에 대한 답변

- 금번 개정된 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙은 시행일(2018. 2. 1.) 이후 그 효력이 발생하는 것으로,
  - 이번 법령 개정으로 사용 가능해진 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 재원으로 하는 기금법인이 설립된 소속 근로자뿐만 아니라 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 대해 중단된 기간 동안 실시하지 못한 복지사업을 소급하여 실시하는 것은 허용되지 않을 것임.

## 8. 질의8에 대한 답변

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

## 9. 질의9에 대한 답변

- 근로복지기본법 시행령 제31조제1항에 따라 기금법인의 정관에는 사내근로복지기금의 조성, 관리방법, 출연시기 및 회계에 관한 사항, 기금법인의 사업 및 수혜대상에 관한 사항 등을 필요적으로 기재하여야 하는 바,
  - 기금법인의 정관에 '정관에 규정하지 아니한 사항은 근로복지기본법령에 따른다' 등의 준용규정을 두지 않는 한 수혜대상 및 사업비의 재원 등이 정관에 기재되어야 할 것이므로 정관을 개정하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-1825, 2018.5.3.)

6-25. 기본재산의 사용(3)

질의

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

A 회신

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

(퇴직연금복지과-2261, 2018.6.7.)

## 6-26. 기본재산의 사용(4)



질의

1. 용역 및 파견 근로자 1명당 수혜금액 산정 시, 대부 금액은 제외하고 무상 복지사업 지원액만을 소속 근로자의 25%수준으로 정해도 되는지
2. 사업장의 사내근로복지기금 복지사업은 경조금 등으로 용역 및 파견 근로자의 수혜금액을 사업장 소속 근로자 1명당 수혜금액의 25%이상으로 정확히 일치시키기가 불가능한데, 제도상 용역 및 파견근로자의 수혜 금액을 25% 이상으로 설계만 하는 되는지, 아니면 연간 1명당 수혜금액을 실제 25% 이상으로 맞추어야 하는지
3. 소속 근로자수 대비 용역 및 파견 근로자수가 적어 수혜금액 총액이 적어도, 용역 및 파견 근로자 1명당 수혜금액 총액이 소속 근로자 1명당 수혜 금액의 25%이상이면 기본재산 20%의 대부분의 재원을 소속 근로자 복지 사업에 사용해도 되는지
4. 용역 및 파견근로자에 대한 복지 항목별 지원 금액을 소속 근로자의 25%수준으로 정하여도 불합리한 차별 등 문제가 발생할 소지가 없는지
5. 시행령 제46조제4항제3호의 '5년마다 정하는'의 의미가 기본재산을 사용한 후 최소 5년이 지난 후에 다시 기본재산 사용이 가능하다는 의미인지



회신

1. 기본재산 사용 범위 확대의 취지는 기금출연과 수익 감소에 따른 복지사업의 축소 또는 중단으로 근로자 복리후생 악화를 해소하기 위한 것으로,
  - 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제1호는 해당 회계연도에 사내근로 복지기금에 출연한 금액의 100분의 10을 초과하는 금액을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우 해당 회계연도 출연금의 100분의 80 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있도록 하면서,

- 그 출연금액의 100분의 10을 초과하는 금액에서 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자에게 대부하는 금액을 제외하고 있는 점에 비추어보면 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 수혜금액 산정 시 대부 금액은 제외하는 것이 타당하다고 판단됨.
- 2. 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2는 강행규정으로 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용하기 위해서는 5년간 사용한 금액 중에서 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 실제 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업장 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되어야 함.
- 3. 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자의 수와 수혜금액 총액에 관계없이 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인은
  - 해당사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액을 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에게 사용하는 경우에 한하여 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.
- 4. 직전 회계연도 말 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용하기 위해서는 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 따라 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25이상이 되어야 하며, 이 때 1명당 수혜금액은 항목별 금액이 아닌 전체 금액을 기준으로 하는 것임.
- 5. 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호의 ‘5년마다 정하는 금액’에서 ‘5년마다’의 의미는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미함.

(퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)

6-27. 기본재산의 사용(5)



질의

- 기본재산 사용 요건 중 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 1명당 수혜금액의 25%이상인 되는 금액인데, 1명당 수혜금액 25%의 사용 기간



회신

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

(퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)

6-28. 기본재산의 사용(6)



질의

- 기본재산 사용 시 원청 및 하청 근로자 대상 상이한 고유목적사업지원이 가능한지
  - 원청 근로자에게 창립기념품 지급, 하청 근로자에게 설명절 격려품 지급 재원으로 기본재산 사용
- 기본재산 사용조건 충족 시 기본재산 5년 단위 영구사용 가능 여부



질의

- 일부 하청업체 또는 하청업체 직원 중 특수직군 근로자에게만 선별적으로 복지혜택 부여 가능 여부



회신

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하며,
  - 다만, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것으로 판단됨.
- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인의 경우
  - 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에서 정한 금액 이상을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며,
    - 「근로복지기본법」 등 법령이 정한 요건을 충족한다면 사용여부에 대해 별도 제한을 두고 있지는 않음.
- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하고 있으므로,
  - 정당한 사유 없이 일부 하청업체 또는 특정 근로자에 한정하여 복지사업을 시행하는 것을 바람직하지 않을 것으로 보이며, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수는 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2376, 2018.6.18.)

## 6-29. 기본재산의 사용(7)



질의

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



회신

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

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

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

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

(퇴직연금복지과-3318, 2018.8.20.)

## 6-30. 기본재산의 사용(8)



질의

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



회신

## 1. 질의1에 대한 답변

- 협력업체 근로자에게 사용한 금액에 대한 회계처리의 분리 또는 통합의 정확한 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
  - 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진은 기금법인의 사업에 해당하고, (「근로복지기본법」 제62조제1항제6호)
  - 기금의 회계는 기금의 운용·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 '기금 관리회계'와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 '목적사업회계'로 구분하여 처리하여야 함.(「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」 제19조 참조)

## 2. 질의2에 대한 답변

- 근로복지기본법령은 협력업체 근로자 복리후생 증진에 사용한 증빙자료 보관에 대하여 별도로 정한 바는 없으나,
  - 기금법인은 「근로복지기본법」 제57조에 따라 협의내용 및 결정사항 등을 기록한 복지기금협의회 회의록은 10년간 보관하여야 하며, 같은 법 제65조에 따라 사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 감사보고서 등 기금법인의 관리·운영에 관한 서류를 작성하고 5년간 보관하여야 함.
  - 또한, 「근로복지기본법 시행령」 제48조에 따라 사내근로복지기금의 회계는 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 따라 처리하여야 함.

## 3. 질의3에 대한 답변

- 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한 번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것이며, (퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)
  - '5년마다 정하는 금액'에서 '5년마다'의 의미는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미함. (퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)

## 4. 질의4에 대한 답변

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하나, 정관이 정하는 바에 따라 합리적인 기준을 토대로 기금법인의 수혜대상별 복지사업의 범위를 달리 정할 수 있을 것으로 판단됨.(퇴직연금복지과-2376, 2018.6.18., 퇴직연금복지과-1825, 2018.5.3.)
  - 다만, 해당 사업으로부터 직접 도급받은 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업은 근로자의 재산형성 지원, 생활원조 등 「근로복지기본법」 제62조가 정한 기금법인의 사업 범위 내에서 이루어져야 할 것임.

5. 질의5에 대한 답변

- 「근로복지기본법」 제62조제2항제2호, 같은 법 시행령 제46조제4항제1호 및 같은 법 시행규칙 제26조의2제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 10을 초과하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 해당 회계연도 출연금의 100분의80범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.

(퇴직연금복지과-5024, 2018.12.17.)

6-31. 기본재산의 사용(9)



질의

- 근로복지기본법 제62조제2항제2호에 따른 기본재산의 복지사업비 전환 관련,
  - 시행규칙 제26조의2 제2호 관련, 기금법인 근로자의 수혜금액 산정에 대한 기준(예: 기본재산의 복지사업비 전환 금액 중 직접 도급업체 등 지원을 제외하고 실제 기금법인 근로자가 사용 가능한 금액, 전년도 기금법인의 복지사업비 집행금액 등)
  - 직접 도급업체 소속 근로자 등 지원 대상 판단 시점, 회계연도 기준 결산 말일 기준 기금법인 소속 근로자, 도급 및 파견 근로자인지
  - ‘직접 도급받는 업체’의 범위에 비정규직의 정규직 전환으로 설립된 자회사도 포함이 되는지



회신

- 귀 질의의 내용이 불분명하여 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의는 사내 근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)이 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 시행령 제46조제4항제3호에 따른 기본재산을 사용하기 위하여 직접 도급받

는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에게 사용해야 하는 수혜범위 확대의 기준 금액(같은 법 시행규칙 제26조의2제2호)에 관한 것으로 판단되는 바,

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

- 법 시행령 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 기금법인이 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견 근로자에게 법 시행규칙 제26조의2제2호에 따라 산정된 금액을 사용하는 경우에 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있는 것이므로,

- 직전 회계연도 말 기준으로 지원 대상 여부를 판단해야할 것으로 보임.

- 귀 질의의 경우 사실관계가 불분명하여 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 비정규직의 정규직 전환으로 설립된 자회사가 모회사로부터 직접 도급받은 업체라면 모회사의 기금법인은 기본재산 사용 요건을 충족한 경우 자회사 근로자까지 수혜대상을 확대하여 기본재산을 사용할 수 있으나,

- 자회사가 직접 도급받은 업체에 해당되지 않고 단순히 지배관계회사에 불과한 경우라면 기본재산을 사용할 수 없을 뿐만 아니라 모회사의 기금법인은 자회사 근로자까지 수혜범위를 확대할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-2943, 2019.7.2.)

## 6-32. 기본재산의 사용(10)



질의

- 근로복지기본법 시행령 개정에 따른 기본재산 사용 요건
- 시행령에는 ‘직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20범위에서 복지기금협의회가 매 5년마다 정하는 금액’으로 규정되어 있는데,
  - 당해 연도 출연금 중 기본재산에 대해서만 20%범위에서 사용할 수 있다는 것인지, 쌓여있는 기본재산 적립금 총액을 의미하는 것인지
  - ‘매 5년마다 정하는 금액’이 사용범위를 한 번 정하면 5년 동안 변경할 수 없다는 것인지, 1년에 한 번 사용범위를 정하면 그 금액을 5년 범위에서 사용할 수 있다는 것인지
- 요건이 충족되어 기본재산 사용이 가능하다면, 사용 범위가 직원까지 포함해서 사내 도급업체(파견업체 포함) 직원들에게 사용이 가능한 것인지, 사내 도급업체(파견업체 포함) 직원들에게만 사용이 가능한 것인지
- 근로복지기금지원사업을 통해 지원을 받는 경우에 근로복지기본법 시행규칙 제26조의2제2호에 해당하는 금액 계산 시에 영향을 미치는지



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 기금 운용을 통한 수익금과 해당 회계연도 출연금의 50%(중소기업 등은 80%) 범위 내의 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있고, 예외적으로 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 50%를 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있었으나,
  - 「근로복지기본법 시행령」(대통령령 제28411호, 시행일 : 2018.2.1.) 개정으로 제46조제4항제3호에 따라 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당

기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인  
기금법인인

- 「근로복지기본법 시행규칙」(고용노동부령 제212호) 제26조의2제2호에서 정하는 금액 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있음.
- 이때 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용할 금액 기준은 개정된 「근로복지기본법 시행규칙」 제26조의2제2호에 정한 바와 같이 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액을 말함.(퇴직연금복지과-667, 2018.2.9.)
- 또한, 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙에서 정한 요건을 충족하는 경우에는 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 뿐만 아니라 기금법인이 설치된 회사의 소속 근로자까지 적립된 기본재산의 일부를 사용할 수 있을 것임.
- 한편, 「근로복지기본법 시행령」 제46조제4항제3호의 ‘5년마다 정하는 금액’에서 ‘5년마다’는 기본재산 사용금액을 매 5년마다 한 번 정할 수 있음을 의미하며,(퇴직연금복지과-2263, 2018.6.7.)
  - 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액은 기금법인의 사정에 따라 5년에 한 번 또는 분할하여 사용할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-2374, 2018.6.18.)
- 「근로복지기본법」 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 같은 조 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있는 바,
  - 기금법인이 직접 도급업체 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자를 위한 복지사업에 지출을 하여 공단으로부터 받은 지원금은 제3자 출연에 해당이 될 것이고, (퇴직연금복지과-3320, 2015.9.25.)

- 법 제62조제2항에 따라 기본재산은 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연 받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 의미하므로, 공단의 지원을 받아 기본재산이 증가한다면 시행규칙 제26조의 2제2호에 따른 금액도 달라질 것임.
- 다만, 적립된 기본재산이 아닌 해당 회계연도 출연금(공단 지원금)을 사용하여 직접 도급받은 업체 소속 근로자 및 파견근로자의 복리후생 사업을 할 경우의 금액기준은 시행규칙 제26조의2제1호에 따른 금액기준을 따라야 하는 점을 유의하시기 바람.

(퇴직연금복지과-3029, 2019.7.8.)

## 기금법인의 사업 (1) 대부사업

# 7

### 7-(1)-1. 유주택자에게 기금지원이나 대부가 가능한지



질의

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



회신

- 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.)

7-(1)-2. 회사의 주택자금 용자 외에 기금에서 추가로 대부할 수



질의

- 사내근로복지기금과 별도로 지방 소재 근무자를 위하여 회사소유 사택이나 임대사택을 제공하고 있음. 사택제도 개선의 일환으로 거주연한제를 도입함에 따라 사택 퇴거 시 주택구입·전세자금 용도로 저리의 용자제도를 신설하였는바, 사내근로복지기금으로 행하고 있는 주택전세자금·구입자금 용자제도 외에 신설되는 제도를 운영할 수 있는지



회신

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

7-(1)-3. 기금원금으로 주택구입자금 또는 전세자금 대부 가능여부



질의

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

**A** 회신

- 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, 2004.6.18.)

7-(1)-4. 주택구입자금 무이자 대부가 가능한지

**Q**  
질의

- 주택지원금(용자)을 사내근로복지기금으로 활용이 가능한지
- 회사의 단체협약 및 사택관리규정에서 사택관련 내용을 삭제 후 상기 주택지원금(용자)을 사내근로복지기금으로 지급은 가능한지
- 사내근로복지기금에서 무이자로 용자가 가능한지
- 상기 퇴거 대상자들 중 주택을 기 소유한 자에게도 용자가 가능한지

**■ 사실관계**

- 단체협약 제8장 제73조[복지후생시설]의 조항의 의거하여 사원주택을 설치하고 있고, 회사의 '통합업무규정의 사택관리규정편'에서 사택운영에 대한 세부적인 내용으로서 사원주택을 관리하고 있음.
- 현재 사택의 일부를 매각하는 것을 검토하고 있으며, 매각되는 사택의 대상자들을 대상으로 매각 후에 퇴거자에 한하여 주택지원금이라는 이름의 용자를 13년 동안 무이자로 용자할 것을 검토하고 있음.

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 의거 기금은 근로자의 주택구입자금 보조 등 근로자의 재산형성을 위한 자금을 대부할 수 있는바,  
 - 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 제19조(현행 제46조)에 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.)

### 7-(1)-5. 대부사업 대부조건외 기준



질의

- 사내근로복지기금에서 직원에게 대부를 실시하려 하는 바, 사내근로복지기금 협의회에서 이자율과 조건을 결정해야 하는데 무이자로 13년 후 일시상환을 조건으로 협의를 진행 중에 있음. '사내근로복지기금 업무처리지침 제16조(기금의 용도) ⑧ 대부사업을 하는 경우에 기금협의회에서 대부조건 등을 사전에 협의, 결정하여야 하며, 기금의 안정성을 해치지 않는 적정한 범위 내에서 시행하여야 한다'라고 되어 있음. 현재 본 기금은 매년 14억 정도의 비용(목적사업)과 7억 정도의 수익이 발생하여 종합적으로 봤을 때 당기순손실이 매년 7억정도 발생하고 있는 상황임.
- 당 기금에서 협의 중인 무이자에 13년 후 일시상환 조건이 상기 업무처리지침과 상충되는 것은 아닌지



회신

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제14조제3항(현행 제62조제3항)에 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 적정한 범위 내에서 시행하여야 하며, 같은 법 시행령 제19조(현행 제46조)에 의거 기금의

---

## 7. 기금법인의 사업 - (1) 대부사업

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.)

### 7-(1)-6. 기금에 대부금 회수를 위한 보증기금을 신설하여 관리



질의

- 생활안정자금 대부시 대부 수혜직원에게 일정액을 각출하여 적립하였다가 대부금 회수 불능 시 이 보증기금에서 미수금을 보존해 주려고 하는 가칭 '대부수혜직원 공동 보증제'를 운영하려고 하는데 사내근로복지기금에 포함하여 관리할 수 있는지
- 기금에서 대부한 경우 외에 회사에서 대부한 대부금에 대해서도 같은 보증기금제도를 사내기금으로 운영할 수 있는지
- 사내기금대출분과 회사대출분을 통합하여 관리할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 규정에 따라 조성·관리·운영되는 기금으로 법상 근거에 의하지 않고 만들어진 '공동보증제'등은 사내근로복지기금에 포함하여 운영하는 것은 곤란하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-75, 2008.3.28.)

7-(1)-7. 법인을 달리하여 발령이 났을 경우 대부금 회수 여부



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 수혜대상은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이므로 당해 사업(장)에 근로관계를 맺고 근로를 제공하는 자이므로 별도 법인 소속 근로자는 사내근로복지기금 수혜대상에서 제외되므로 A법인에서 B법인으로 전직하였다면 기존에 받았던 대출금은 회수하는 것이 타당하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-368, 2008.8.22.)

7-(1)-8. 목적사업준비금으로 대부를 할 수 있는지



질의

- 사내근로복지기금법 제14조제3항에 의거 기금용도사업으로 생활안정자금 등의 자금을 대부할 경우 대부사업의 재원은 기금원금만 대부사업 수행이 가능한지 아니면 기금협의회가 정한 목적사업 준비금으로도 대부사업을 할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금으로 행하는 대부는 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금으로 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부할 수 있고, 기금협의회가 설정한 목적사업 준비금으로도 자금을 대부할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-875, 2009.4.13.)

- 사내근로복지기금법 제14조제1항(현행 제62조제1항)에 의거 기금은 근로자의 주택구입자금 보조 등 근로자의 재산형성을 위한 지원을 할 수 있고 이는 주택구입·임차자금지원 또는 대부 등을 말하는 바, 법령 또는 단체협약, 취업규칙 등에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 없다면 직원대부사업은 기금의 사업으로 할 수 있으므로 원금뿐만 아니라 목적사업준비금에서도 사용 가능함.

(임금복지과-731, 2009.6.24.)

## 7-(1)-9. 퇴직 시 대부금을 일시상환하지 않고 약정한 기간 동안 상환을 해도 되는지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 퇴직을 하는 경우에는 원칙적으로 수혜대상에서 제외되어 대부금 전액을 일시 상환하여야 하나, 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있으므로 정관과 대부규칙상 퇴직시 일시 상환에 대한 예외규정이 있다면 그 규정에 따라 할 수 있을 것임.
- 회사와 사내근로복지기금이 동시에 청산되는 경우에 근로자들은 퇴사하게 되어 수혜대상에서 제외되므로 정관에 별도의 규정이 없다면 퇴직 시 대부금 전액을 일시에 청산 중인 사내근로복지기금으로 상환하여야 할 것이며, 강제상환 여부는 대부약정서상의 규정에 따라야 것임.

(임금복지과-1226, 2009.7.23.)

7-(1)-10. 퇴직예정자에게 창업점포 임차료 대부 가능 여부



질의

- 회사의 구조조정에 의한 퇴직예정자의 회사채인점 창업점포임차료를 근저당 설정 후 대부해 주고, 이자를 받는 사업을 사내근로복지기금에서 해도 되는지
- 사내근로복지기금으로부터 대부받은 근로자가 퇴직하는 경우, 그의 대부금을 일시 상환 받음이 원칙이나 근로자의 사정에 의해 일정기간 나누어 받아도 되는지



회신

- 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있는 있는 바, 사내근로복지기금법 제14조 및 같은 법 제15조(현행 제62조 및 제63조)를 위반하지 않는 범위에서 사내근로복지기금협의회에서 협의·결정하여 할 수 있을 것임.
- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 수혜대상자는 “근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자”로서 퇴직자는 수혜대상에서 제외되므로 퇴직 시 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.)

7-(1)-11. 급여와 퇴직금 압류 시 대부 원리금을 상환받을 수

**질의**

- 당사 기금에서는 직원에게 생활안정자금을 퇴직금 한도에서 대출하여 원리금 상환 받는 사업을 진행 중인데, 대출자 중 한명이 금융기관으로부터 급여와 퇴직금 압류가 들어온 상태임. 이 경우 기금은 매월 상환받던 원리금을 대출직원 급여에서 계속 상환 받을 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금은 근로자의 주택구입자금의 보조 등 근로자의 재산형성을 위한 자금을 대부할 수 있고, 대부사업의 이자율, 상환기간, 상환방식 등 대부조건에 대하여는 동법에 규정된 것이 없고 기금협의회에서 자율적으로 결정하여 정관 또는 그 부속서류에 세부적인 기준을 정하여 실시하는 것이므로 귀 기금의 정관 또는 대부규칙 등의 세부기준에 따라 처리해야 할 것임.

(임금복지과-2946, 2009.11.24.)

7-(1)-12. 대출금에 대한 보험료 형태 징수 가능여부

질의

○ 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 않는지

회신

○ 사내근로복지기금은 기업이 그 이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자에게 복지후생 혜택을 보장하는 제도로서 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조(현행 제46조)에 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.)

### 7-(1)-13. 기금을 새마을 금고에 출자가 가능한지

질의

○ 사내근로복지기금 재원을 새마을금고에 지원(출자)하여 그 돈으로 대출가능한지와 증식사업의 일환으로 운영이 가능한지

회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조(현행 제46조)에 따라 근로자의 재산형성지원 사업의 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 제15조(현행 제63조)에 따라 새마을금고에의 예입 및 금전신탁을 통한 기금의 증식은 가능하나, 출자를 통한 증식은 허용되지 않음.

(임금복지과-641, 2010.8.16.)

#### 7-(1)-14. 주택구입 및 임차자금 대부 및 지원



질의

- 용자 신청 대상 규모 제한 규정 삭제 시 근로복지기본법 등에 위배되지 않는지
- 목적사업에 주택자금 지원 추가 시, 1인 지원 한도



회신

- 「근로복지기본법」 제62조 및 시행령 제46조에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 정관이 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성을 위하여 필요한 경우 주택 구입·임차 자금 등을 ‘대부’할 수 있고,
  - 대부사업 운영 시 대부 대상 및 한도, 이자율, 상환기간 등 대부조건은 복지기금협의회에서 협의·결정할 사안임. 다만, 대상자 선정 시 무주택근로자로서 국민주택 규모 이하를 취득하려는 근로자를 우선하는 것이 바람직할 것임.
- 한편, 기금법인은 정관이 정하는 바에 따라 주택구입자금 보조 등 근로

자의 재산형성을 위한 ‘지원’을 할 수 있음.

- 지원한도 등 지원 기준은 복지기금협의회에서 협의·결정할 사안이나, 일반적으로 주택자금 지원액이 고액이므로 기금의 안정성을 해치지 않는 범위 내에서 운영하는 것이 바람직하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2239, 2017.5.22.)

## 7-(1)-15. 사내근로복지기금 주택자금 대출 상환



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제5항에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위하여 주택구입자금을 대부할 수 있음.
  - 다만, 근로복지기본법령은 이자율, 상환기간, 상환방법 등 대부 조건에 대해서는 정하고 있지 않으므로, 복지기금협의회에서 자율적으로 결정하여 정관 또는 대부규칙 등 부속서류에 세부기준을 정하여 실시하여야 하는 바, 귀 기금법인의 정관 또는 대부규칙 등에 따라 처리하여야 할 것임.(임금복지과-2946, 2009.11.24. 참조)
- 기금법인 사업의 수혜대상은 법 제2조에 의한 근로자이므로 사망을 포함하여 퇴직을 하는 경우에는 원칙적으로 수혜대상에서 제외되므로 대부금 전액을 일시 상환하여야 하나,
  - 기금법인은 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원을 위한 복지사업을 사업장의 사정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있으므로 정관 또는 대부규칙 등에 근로자의 사망 또는 퇴직 시 일시상환에 대한 예외규정이 있다면 그에 따를 수 있을 것임.(임금복지과-1226, 2009.7.23. 참조)

- 따라서, 귀 질의의 경우 대출 잔액 상환 등 대부조건을 정한 정관 또는 대부규칙 등이 있다면 그에 따를 수 있을 것으로 판단이 되나, 대부조건은 기금의 안정성을 해치지 않는 범위에서 정해야 하므로 대출 상환을 청구하지 않고 손실처리 하는 것은 기금법인의 재산에 손실을 가져올 수 있으므로 신중히 결정하여야 할 것임.

- 한편, 대출 잔액을 청구하지 않고 손실 처리 시 발생 하는 세무 상 문제에 대한 자세한 사항은 소관 부처인 국세청에 문의.

(퇴직연금복지과-745, 2019.2.13.)

7-(1)-16. 우리사주조합에 우리사주 구입지원 또는 대부 가능한지



- 당사는 자금의 확보를 위하여 유상증자를 통한 회사 정상화를 추진하고 있으며, 이에 직원들도 유상증자에 참여를 약속하고 있는 바, 이에 사내근로복지기금 정관의 조항에는 명시되어 있지 않지만 유상증자 시 우리사주를 구입하여 직원들에게 균등 지급이 가능한지



- 기금의 증식방법을 통하더라도 동법 제15조(현행 제63조)에 의거 기금이 직접 당해 사업체의 주식을 취득하는 것은 허용되지 않으나 기금의 용도 사업으로 우리사주조합을 통한 근로자의 우리사주 구입비 지원 및 대부 사업은 가능함.
- 따라서, 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 우리사주구입비를 지원하거나 우리사주조합 및 조합원에 자금을 대부하는 것은 가능함.

(노사협력복지과-2850, 2004.11.8.)

## 7-(1)-17. 기금에서 우리사주 구입 시 대부 가능 여부



질의

- 사내근로복지기금법 제14조의 규정에 따라 기금은 우리사주 주식구입의 지원 등 근로자 재산형성을 위한 지원사업을 할 수 있는 바, 우리사주조합이 사내근로복지기금에서 차입시 무이자로 차입이 가능한지
- 근로자가 사내근로복지기금에서 근로자 개인 명의로 차입하여 우리사주조합에 출연할 수 있는지와 이 때 무이자 차입도 가능한지



회신

- 사내근로복지기금법 제14조제1항(현행 제62조제1항)에 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 제35조(현행 제36조)에 따라 우리사주조합에 출연가능하고 이 경우 조합원이 출자한 금전은 자사주 취득에만 사용하여야 하며, 동법 시행령 제19조(현행 제46조)에 따라 자사주 취득 즉시 개인별 계정에 배정하여야 할 것임.

(노사협력복지팀-1190, 2006.4.19.)

7-(1)-18. 우리사주 구입자금 대부 등



질의

- 유상증자 시 우리사주를 취득하는 임직원 지원 방안으로 사내근로복지기금의 사업으로 우리사주 구입자금을 대출할 예정인데, 의무예탁기간(1년) 동안 사내근로복지기금에서 이자 지원이 가능한지



회신

- 우리사주 구입자금 지원의 경우에는 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 이루어져야하고, 이자를 포함하여 우리사주 조합원 개인에 대해 직접 지원은 할 수 없을 것으로 판단됨.

※ (참고) 사내근로복지기금법인을 통한 우리사주 구입 지원지침(임금복지과-6, '11.1.3.)

- 다만, 기금법인은 우리사주조합 또는 조합원에게 우리사주 구입자금을 대부할 수 있으므로, 복지기금협의회는 기금 규모, 수혜 대상 규모 등을 고려하여 장기저리 또는 무이자 등 대부조건을 협의·결정하여 정관이 정하는 바에 따라 대부할 수 있을 것임.

- 또한, 사내근로복지기금의 수혜대상은 근로자로서 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,

- 업무집행권 또는 대표권을 가지고 회사로부터 일정한 사무 처리의 위임을 받고 있는 임원의 경우 타인의 감독 하에 근로를 제공하는 자가 아니므로 근로자로 볼 수 없어(임금 68207-340, 복지 68233-56) 사내근로복지기금의 수혜대상으로 볼 수 없음.

(퇴직연금복지과-2396, 2017.5.31.)

## 기금법인의 사업 (2) 근로자지원

# 7

### 7-(2)-1. 정관의 목적사업에 규정하지 않은 사항을 시행할 수



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 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 관할지방 노동관서에 인가신청을 하시기 바람.

(퇴직연금복지과-317, 2008.7.25.)

7-(2)-2. 주식 보유에 따른 배당수익으로 복지사업을 할 수 있는지



질의

기금법인이 관계회사의 주식을 출연 받아 장기 보유하면서 발생한 배당수익을 근로자를 위한 복지사업에 사용할 수 있는지



회신

- 근로복지기본법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권 등을 출연할 수 있고,
  - 기금법인이 관계회사의 주식을 출연 받은 경우 배당수익으로 복지사업을 수행할 수 있음.
- 다만, 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 시의적절하고 안정적으로 시행하기 위해 유동성과 안전성, 영속성을 유지해야 하는 바,
  - 주식의 경우 부동산과 같은 처분기한의 제한은 받지 않으나, 주가 등락으로 원금을 잠식할 위험이 있으므로 장기적으로는 주식을 처분하여 법에서 정한 기금의 운용방법으로 전환하는 것이 바람직할 것임.(복지 68233-131, '01.6.13.)

(퇴직연금복지과-2947, 2017.7.10.)

## 1. 1. 우리사주, 재산형성 지원

### 7-(2)-3. 보장성보험 가입 가능 여부



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



회신

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

(임금 32240-625, 1997.11.8.)

### 7-(2)-4. 사우회 출자금 지원 및 가족의료비 보조 가능 여부



- 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



회신

- 근로자와 그 가족의 경조비 지원, 사내 각종 동호회 행사지원, 콘도사용료 지원, 근로자의 날 행사지원 등은 기금의 정관의 규정에 의거 시행 가능함.

- 한편, 기금협의회에서 근로자가 사우회에 출자하는 자금을 지원하기로 결정하였다면 사내근로복지기금법시행령 제19조제2항제4호(현행 제46조제2항제3호)의 규정에 의거 각 용도사업으로 사업수행이 가능함.
- 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.)

### 7-(2)-5. 새마을 금고 출자지원 가능 여부



질의

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

### A 회신

- 사내근로복지기금 정관의 규정에 의거 기금협의회에서 근로자의 재산형성 지원사업의 일환으로서 근로자의 새마을금고 출자자금을 지원하기로 결정하였다면 사내근로복지기금법시행령 제19조 제2항 제4호(현행 제46조제2항제3호)의 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, 출자지원 시 근로자 1인당 제한액, 근로자 출자병행 여부, 병행 시 근로자 부담률 등의 사항은 정관의 규정에 위반하지 않는 범위 내에서 기금협

의회에서 협의·결정할 수 있을 것임.

(복지 68233-25, 2000.5.10.)

7-(2)-6. 단체보험 가입 시 회사를 계약 주체로 할 수 있는지



질의

● 기금비용으로 회사를 계약주체로 하는 단체보험 가입을 할 수 있는지



회신

● 사내근로복지기금은 기업과는 별도로 설립된 독립된 법인으로서 당해 회사의 자산이나 경영조직과는 연계됨이 없이 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법) 및 자체 정관에 따라 관리·운영되어야 하는바, 사내근로복지기금이 근로자의 생활안정지원을 위하여 단체보험에 가입하는 경우 당해 기금이 보험계약 주체가 되어야 할 것임.

(복지 68203-260, 2003.10.23.)

7-(2)-7. 기금에서 우리사주조합에 출연할 수 있는지



질의

● 사내근로복지기금의 원금이 아닌 고유목적사업준비금의 일부를 우리사주조합에 직접 출연할 수 있는지



회신

● 사내근로복지기금법 제14조제1항(현행 제62조제1항)에 의거 기금은 근로자의 우리사주주식구입의 지원 등 근로자의 재산형성을 위하여 사내기금의 목적사업준비금의 일부를 우리사주조합에 직접 출연할 수 있음.

(임금복지과-754, 2009.6.26.)

## 7-(2)-8. 우리사주 취득자금 지원



질의

1. 우리사주조합에 우리사주 취득자금 지원이 가능한지
2. 우리사주 취득자금 지원 가능 규모
3. 우리사주조합은 취득 우리사주를 어떤 조건으로 조합원에게 배정해야 하는지
4. 우리사주조합에 우리사주 취득자금 대부가 가능한지
5. 우리사주 취득자금 대부 가능 규모
6. 사내근로복지기금의 대부금으로 우리사주조합이 우리사주 취득시 어떤 조건으로 조합원에게 배정해야 하는지
7. 우리사주조합의 대부금 상환 방법
8. 우리사주조합원에게 선별적으로 대부해도 되는지



회신

- 근로복지기본법 제62조 및 시행령 제 46조에 따라 기금법인은 근로자의 재산형성 지원을 위하여 우리사주조합에 우리사주 구입 ‘지원’을 할 수 있으며,
  - 기금법인은 기금 수익금 및 해당 회계연도 출연금의 50%(선택적 복지제도 운영 등의 경우 80%)범위에서 우리사주 구입자금을 지원할 수 있으며, 우리사주조합이 사내근로복지기금 출연금으로 우리사주를 취득하는 경우 취득 즉시 조합원 계정에 배정하며,
  - 우리사주 배정 시 구체적인 기준은 조합 규약에 따르되 근로복지기본법 시행령 제14조에 따라 저소득 근로자 및 장기근속 근로자를 우대하여야 할 것임.
- 기금법인은 기금 수익금 및 해당 회계연도 출연금의 50%(선택적 복지제도 운영 등의 경우 80%) 또는 기본재산을 우리사주조합 및 우리사주 조합원에게 ‘대부’할 수 있으며,

- 우리사주조합에 대부하는 경우 조합이 기금법인으로부터 차입한 금액으로 취득한 우리사주는 차입금 상환액의 한도 내에서 조합원계정에 배정해야 하며, 우리사주조합원에게 대부하는 경우 조합원이 기금법인으로부터 차입한 금액으로 취득한 우리사주는 취득 즉시 조합원계정에 배정해야 하며,
- 우리사주 구입자금 대부시에 대부 대상, 상환 조건 등 대부조건의 구체적인 사항은 복지기금협의회에서 협의·결정할 사안임.

(퇴직연금복지과-2239, 2017.5.22.)

7-(2)-9. 담보 제공을 위한 사내근로복지기금의 금융상품 가입이  
근로자의 우리사주 구입 지원에 해당할 수 있는지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따라 그 수익금으로 우리사주 구입의 지원 등 근로자의 재산형성을 위한 지원을 할 수 있고, 같은 조 제3항에 따라 근로자가 우리사주 주식을 구입하는 경우 필요한 자금을 기본재산 중에서 대부할 수 있음.
  - 이때, 사내근로복지기금을 통한 우리사주 관련 지원은 우리사주조합이 설치된 경우에 가능하므로 우리사주조합과 관계없는 근로자에 대하여 자사주 매입을 지원하는 것은 어렵고, 우리사주 구입 지원은 우리사주조합 기금에 출연하는 방식으로 이루어져야 하므로 우리사주 조합원 개인에 대한 직접적인 지원은 불가함.(「사내근로복지기금법인을 통한 우리사주

구입 지원지침」, 임금복지과-6, 2011.1.3.)

- 또한, 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자를 우대할 수 있도록 하여야 하고, 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 사내근로복지기금은 안정성과 유동성을 유지하여야 하는 바,
  - 우리사주 취득자금 대출의 담보제공을 위해 사내근로복지기금으로 금융상품을 가입하는 것은 기금의 안정성과 유동성을 저해할 우려가 있고, 우리사주조합원 개인에 대한 직접적인 지원에 해당하여 기금법인의 사업으로 적합하지 않다고 판단됨.
- 다만, 귀 질의의 금융상품 가입이 「근로복지기본법」 제63조 각 호에서 정한 방법에 해당한다면 사내근로복지기금의 운용 방법으로서 활용할 수는 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3794, 2018.9.21.)

7-(2)-10. 사내근로복지기금의 우리사주 구입 지원



질의

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



회신

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

(퇴직연금복지과-4560, 2018.11.19.)

## II 2. 장학금, 재난구호금, 생활원조

### 7-(2)-11. 식비 지급 가능 여부



○ 저임금 근로자에 한하여 중식대 및 석식, 야식, 간식 등의 식사를 제공하기로 기금협회의 결정으로 사업을 시행할 수 있는지

#### A 회신

- 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.)

7-(2)-12. 초등학교 급식비, 학원비 지원 가능 여부



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



회신

○ 사내근로복지기금은 그 수익금으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에 따른 용도사업을 실시할 수 있는 바, 초등학교 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.)

7-(2)-13. 단협상 회사가 지급하는 학자금을 기금에서 지급



○ 단체협약의 규정에 의하여 회사에서 학자금을 지급하고 있으나, 일시적으로 기금의 용도사업으로 집행이 가능한지



회신

○ 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.)

## 7-(2)-14. 대학생 장학금 무상지원 가능 여부



○ 당해 회계연도 출연금의 50% 범위 내에서 직원 자녀 대학생의 장학금(무상지원) 지급이 가능한지



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 의거 장학금, 재난구호금, 기타 근로자의 생활원조는 당해연도 출연금 중 50%이내에서 용도사업으로 수행할 수 있는 바, 직원 자녀 등록금을 장학금으로 무상지원하기로 정관에 정하였다면 용도사업으로 가능함.
- 다만, 대학생 자녀의 학자금은 지원액이 고액일 뿐 아니라 수혜대상이 소수 근로자에 한정되는 등 근로자 간 복지격차를 심화시킬 우려가 있으므로 동법 시행령 제19조제1항(현행 제46조제1항)에 의거 기금의 용도는 전체 근로자에게 혜택을 주되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 원칙에 부합하도록 무상지원보다는 대부사업으로 실시함이 바람직할 것임.

(노사협력복지과-978, 2004.5.11.)

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 '장학금'을 기금의 용도사업으로 할 수 있으며, 지원조건 등에 관하여는 협의회에서 결정할 사항임.

- 다만, 대학생 자녀의 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.)



## 7-(2)-15. 사망근로자 유족에 대한 위로금 지급 가능 여부



질의

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



회신

- 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.)

7-(2)-16. 학자금, 경조금, 하기휴가비, 월동비 지급 가능여부



질의

- 학비보조금, 경조금 전액을 사내근로복지기금에서 지급할 수 있는지
- 만약 불가하다면 실제 등록금 납입보다 학비 보조금이 부족한데 부족한 부분 지원가능 여부 및 단체협약(제71조, 72조) 지급금액을 사내 복지기금에서 지급한다는 문구 삽입이나, 사내근로복지기금법 정관에 문구 삽입 시 법적 문제점은 없는지
- 노사협의회(1년에 분기별 4회 실시)에 결정되어 노사합의서에 작성되어 있는 전사체육대회비 70,000원 부서별 체육대회비 30,000원 써클활동 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



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금은 근로자 주택 구입자금의 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 있다'고 명시하였다면 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 ②써클 활동지원금 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.)

### 7-(2)-17. 종합검진 지원이 가능한지



질의

- 산업안전보건법에 의하여 정기적으로 전 직원이 건강진단을 받고 있는 사업장에서 더욱 정밀한 종합검진을 받고자 원하는 직원에 한하여 일정액을 지원하는 방안을 정관에 추가하는 것이 목적사업에 부합하는지



회신

- 사내근로복지기금은 그 수익금으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에 따른 용도사업을 실시할 수 있는 바, 직원 종합검진 지원금이 법령에 따라 사용자에게 행할 의무가 있는 것이 아니라면 정관에 지급요건 등 세부적인 기준을 정하여 시행할 수 있을 것으

로 사료됨.

(퇴직연금복지과-840, 2009.4.7.)

7-(2)-18. 학자금을 실비정산이 아닌 보험상품을 통해 지원 가능

**Q** 질의

○ 근로자자녀 학자금을 실비정산이 아닌 보험상품 가입을 통해 지원하는 방식으로 전환할 경우 사내근로복지기금법 제14조제1항제3호에 의한 목적사업(장학금 지급 또는 학자금 지급)으로 적용할 수 있는지

**A** 회신

○ 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금은 근로자 주택 구입자금의 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 제3호(현행 제62조제1항제2호)의 장학금 지급으로 볼 수 있을 것임.

(임금복지과-1646, 2009.8.26.)

7-(2)-19. 보험에 가입하여 의료비 지원이 가능한지

**Q** 질의

○ 의료비 지원제도를 보험에 가입하여 보험료를 회사가 납부하고 보험금을 직원이 신청하여 받는 형태로 진행하려 하는데, 사내근로복지기금에서 그 보험료를 직원 복리후생 차원에서 지원해도 되는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금은 근로자 주택 구입자금의 보조 및 우리사주구입의 지원 등 근로자의 재산형성 지원과 장학금, 재난구호금의 지급, 그 외 정관에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업을 수행할 수 있는 바, 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조 차원에서 근로자의 의료비를 지원하는 것이므로 기금의 용도사업으로 정관에 규정하고 수행할 수 있을 것임.  
(임금복지과-3647, 2009.12.31.)

7-(2)-20. 사망한 직원 자녀에게 장학금 지원이 가능한지

**Q** 질의 ○ 사내근로복지기금에서 업무상 재해가 아닌 일반적 사유로 사망한 직원의 자녀에게 학자금 지원이 가능한지와 그 절차는 어떻게 되는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금은 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 각 사업장의 실정에 맞게 정관으로 정하여 시행할 수 있는 바, 단체 협약이나 취업규칙에 따라 사용자에게 지급의무가 있는 경우를 제외하고는 사망한 근로자의 자녀에 대한 사회통념상 인정되는 범위의 장학금 지급은 정관이 정하는 바에 따라 가능할 것이므로, 사내근로복지기금 협의회에서 협의·결정한 후 정관에 사망한 근로자의 자녀에 대한 장학금 지급을 정하고 시행할 수 있을 것임.  
(임금복지과-416, 2010.1.25.)

## 7-(2)-21. 건강검진비 지원이 가능한지



질의

- 건강검진은 건강보험법에 의하여 사무직의 경우 2년에 1회 실시하도록 의무화 되어 있고, 기금법인은 정관에 근거하여 건강검진비를 지원하고 있음. 법을 보니 ‘다른 법률 규정에 의하여 설치·운영할 의무가 있는 것을 제외하고는 기금에 통합하여 운영할 수 있다.’고 되어 있던데, 이는 “법적으로 의무화되어 있는 건강검진을 사내근로복지기금과 통합할 수 없기 때문에 사내근로복지기금에서 지원할 수 없다”라고 해석되어야 하는지



회신

- 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호에 따라 기금법인의 사업으로 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것은 할 수 없으므로, 「산업안전보건법」상 사업주의 의무로 되어 있는 근로자 건강검진은 기금법인의 사업으로 할 수 없고, 그 외의 의료비 지원, 종합검진비 보조 등이 법령이나 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것이 아닌 경우에는 가능함.

(임금복지과-405, 2011.1.31.)

### 3. 모성보호, 일가정 양립 지원

#### 7-(2)-22. 영유아보육법상 사업주의 의무부담 비용 외에 추가지원

질의

- 회사 근처의 유아교육기관 2곳을 지정하여 이 곳에 자녀의 보육을 맡기는 사원에게 보육비 전액을 지원하고 있으며, 이와는 별도로 저출산 문제에 대한 심각성을 새롭게 인식, 사원들의 관심을 유도하고 출산을 장려하기 위한 지원책으로 두 자녀 이상을 출산한 사원들에 대해서 둘째 아이부터 출산한 다음달부터 2년간 매월 30만원의 자녀 양육비를 사내복지기금에서 지원하려 하고 있는 바,
- 두 자녀 이상 출산사원에 대한 양육비의 지원이 2005. 1. 30 개정된 영유아보육법령에 규정된 사업주의 보육수당의 의무지급 규칙에 포함되어 다른 법령의 규정에 의하여 사업주가 비용을 부담하거나 근로자를 위해 실시할 의무가 있는 급부에 해당되어 양육비의 지급주체를 복지기금이 아닌 회사에서 지급하여야 하는지

A 회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조(현행 제46조) 및 시행규칙 제6조의 2(현행 제26조)에 의하여 기금의 용도사업으로 보육시설을 구입·설치 및 운영할 수 있으나, 당해 사업이 영유아보육법 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.)

## 7-(2)-23. 보육료 지원이 가능한지



질의

- 지역 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀 보육 지원하는 ‘위탁 보육제도’를 검토 중인데, 회사부담금 및 추가비용 등 근로자 자녀 보육료를 사내근로복지기금에서 지원하는 것이 가능한지



회신

- 사내근로복지기금은 임금 및 그 밖의 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 의해 사업주에게 지급할 의무가 있는 것을 제외하고 「근로복지기본법」 제62조에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정한 사업을 할 수 있는 바,
  - 따라서, 질의의 사업이 「영유아보육법」 제14조에 의해 직장보육시설을 설치·운영할 의무에 해당되어 직장어린이집 설치 이행 대체 수단으로 ‘위탁보육제도’를 운영하는 것이라면 회사부담금을 사내근로복지기금에서 지원할 수는 없을 것이나, 사업주가 「영유아보육법」에 의해 보육을 지원하는 외에 추가적으로 지원하는 경우라면 정관에 정하여 기금법인의 사업으로 지원 가능할 것임.

(퇴직연금복지과-1509, 2016.4.21.)

## 4. 체육, 문화활동

### 7-(2)-24. 레크레이션 활동비와 교육훈련비 지원 가능 여부

질의

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항의 체육·문화활동의 일환으로 전 종업원을 대상으로 1박 2일 숙박을 포함한 행사를 검토하고 있음. 행사의 취지는 어려운 경제여건 속에서 생산 격무에 시달리는 종업원들의 지친 마음을 위로함과 더불어 종업원들의 의식함양을 위한 교육을 함으로서 종업원들의 복지증진을 꾀하고자 함
- 행사내용은 종업원 복리증진을 위한 위로 행사 차원의 레크레이션과 종업원 의식함양을 위한 교육을 기금의 용도사업으로 할 수 있는지

A 회신

- 사내근로복지기금법시행령 제19조제2항(현행 제46조제2항)의 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 교육훈련비 지원을 기금의 용도사업으로 수행하는 것은 바람직하지 않음.

(노사협력복지과-256, 2004.3.2.)

## 7-(2)-25. 체육·문화 활동 관련 상품권 범위에 백화점상품권이



질의

- 사내근로복지기금 정관의 사업종류는 근로자의 날 행사운영비 및 기념품 지원, 근로자를 위해 마련된 각종 체육·문화 활동의 소요경비를 지원하는 것인데, 정관사업의 내용에 따라 근로자의 날 백화점 상품권 지급 시, 체육·문화활동 관련 문화상품권의 범위에 백화점상품권이 포함되는지



회신

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 동법 시행령 제19조제2항제4호(현행 제46조제2항제3호)에 따라 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위하여 정관이 정하는 사업은 기금의 용도 사업으로 가능한 바, 귀 질의서상 “근로자의 날 백화점상품권 지급”은 체육·문화활동의 지원으로 보기는 어렵고, 기타 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로 볼 수 있으므로 기금의 정관에 정하고 시행할 수 있을 것임.

(임금복지과-811, 2010.4.30.)

## 5. 근로자의 날, 경조사 등 선물지원

### 7-(2)-26. 근로자의 날, 설, 추석에 선물 제공 가능 여부



- 근로자의 날, 설·추석 등에 전 근로자에게 선물을 제공하는 것이 기금의 용도사업으로 가능한지



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 동법시행령 제19조제2항(현행 제46조제2항)에 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.)

### 7-(2)-27. 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
- 사내근로복지기금에서 지급하는 학자금의 소득세 부과 여부



회신

- 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.)

7-(2)-28. 기금에서 허용되는 경조금 지급한도



질의

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



회신

- 사내근로복지기금(이하 '기금')은 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)의 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 특정 사업체 사회통념을 벗어나는 과도한 지원(원조)이 되지 않도록 기금이 관리되어야 함.

(노사협력복지팀-1198, 2007.4.12.)

7-(2)-29. 노조창립일 노트북 지급 가능 여부



질의

- 명목상 근로자의 IT능력향상 교육지원 및 사내 전산시스템 활용 등으로 하고 싶지만, 관련법상 적절한 규정이 없으나 시행령 1) 근로자의 체육문화활동 지원이 가능할 듯 싶은 데 적법한지 여부
- 위 사항이 사내근로복지기금협의회 운영을 위한 정관에 명시되어 있을 때와 없을 때의 실행가능 여부
- 위 사항(\*노조창립기념일에 매년 기념품을 지급한다 또는 지급할 수 있다)이 정관에 명시되었을 경우 노트북을 대량으로 구입, 지급해도 사내근로복지기금법 시행령 제19조 제2항 제4호에 규정한 '기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업'에 해당하는지

사실관계

- 사내근로복지기금으로 노조창립기념일에 근로자 기념품으로 노트북을 대량으로 구매하여 지급할 계획이며, 협의회에서 결정하여 추진하려고 함.
- 그런데 사내근로복지기금법 제14조(기금의 용도)는 1) 주택구입자금 지원 및 주식구입자금 지원 등 2) 장학금, 재난구호금, 기타 근로자 생활원조 3) 기금운영 경비 4) 대통령령에 의한 근로자의 생활안정 및 재산형성 지원용 자금대부 등 4개항으로 제한하고 있음
- 또 시행령 제19조는 1) 체육문화활동 지원 2) 근로자의 날 행사지원 3) 복지시설 출연·출자 및 시설의 구입설치운영 4) 정관 명시사업으로 규정함



- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 동법 시행령 제19조제2항(현행 제46조제2항)은 사업주가 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업에 대해서는 기금의 용도사업으로 가능하도록 규정하고 있음.

- 따라서 위 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 업무처리를 위한 용도로만 사용되는 것이 아니라면 기금 사업으로 지급이 가능함.

(노사협력복지팀-2471, 2007.9.4.)

7-(2)-30. 노조창립일 기념품 지급 시 기금법상 관련규정은

질의

- 노조창립기념일 직원대상 선물(기념품) 지급의 기금법상 관련 규정은 어떻게 되는지
- 기금에서 노조창립기념일 선물 지급 시 정관에 '기금의 당해 회계연도의 출연금 중 그 출연금의 50% 범위 안에서 협의회가 정한 금액'으로 명시했을 경우 총액 기준만 벗어나지 않으면 가능한지
- 2006년도 목적사업 재원이 42.5억원이고, 목적사업 소요예정비용 76.7억원인 경우 관련법 및 정관상 명시된 위 질문의 사업비 재원의 범위내 정당한 사용집행 여부 및 가능한지
- 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 추인 시 적정성 여부
- 사내근로복지기금법 제14조제1항에서 '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 출연액인지

**A** 회신

- ‘노조창립기념일 기념품’은 사내근로복지기금법 제14조제1항제5호(현행 제62조제1항제7호) 및 동법 시행령 제19조제2항제4호(현행 제46조제2항제3호) ‘기타 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업’에 해당됨.
- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 동법시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)의 규정에 따라 목적사업(용도사업)으로 사용할 수 있는 재원은 기금원금의 수익금과 당해 회계연도 사업주 출연금의 100분의 50(선택적근로자복지제도를 운영하는 경우에는 100분의 80) 범위 내에서 기금협의회가 정하는 비율에 따른 금액임.
  - 따라서 기금의 사업은 정관 및 목적사업의 재원 한도 내에서 법령 및 사회상규에 반하지 않는 적절한 범위로 기금협의회에서 자율적으로 결정하여 시행할 수 있다고 할 것이며, 기금사업 시행에 대하여 임금협약에 명시해야 하는 것은 아님.
  - 한편, 기금은 동법 제16조제2항(현행 제64조제2항)의 규정에 따라 자금을 차입할 수 없으며, 기금 원금을 목적사업 재원으로 사용하는 것은 동법 제14조(현행 제62조) 위반으로 형사처벌 대상이 될 수 있음.
- 귀 정관상의 ‘기금원금의 50%를 초과하지 않는 범위내에서 협의회가 정한 금액’ 규정의 의미는 문맥상으로는 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 동법시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)의 규정과 같이 당해 회계연도 출연금으로 추정이 되나, 구체적인 규정 해석은 정관 개정 권한이 있는 기관인 귀 기금협의회에서 할 수 있는 사안임.

(노사협력복지팀-2520, 2007.9.10.)

## 7-(2)-31. 경조금 지원의 한도



질의

- 경조금지원에서 사회통념상의 지원규모라고 하면 관,훈,상,제에 있어 현금기준으로 어느 정도를 의미하는 것인지



회신

- 사내근로복지기금은 목적사업을 한정된 재원으로 시행함에 있어 목적사업의 유형, 지원범위 등은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로, 일부 특정인에게 사회통념을 벗어나는 과도한 지원이 되지 않도록 경조사의 성격과 수혜자의 상황 등에 따라 지원기준을 정해야 할 것임.

(임금복지과-1722, 2009.8.31.)

## 7-(2)-32. 근로자의 날 행사 식사·선물 지원이 가능한지



질의

- 당사 기금에서는 올해 근로자의 날 행사를 실시코자 했으나, 회사 사정상 노사합의에 의해 미뤄지다가 이번에 실시코자 하는데, 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항(현행 제46조제2항)에 따라 근로자의 날 행사의 지원이 가능하다고 명시되어 있는데 그 지원범위를 명확히 알고 싶음(사원들에게 지급되는 식대나 선물비용 등을 기금에서 지원 가능한지)

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조 제2항(현행 제46조제2항)에 따라 사업주가 법령에 따라 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외의 것으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업은 기금의 용도사업으로 가능하므로, 근로자의 날 전 근로자에게 선물을 제공하는 것이나 근로자의 날 행사운영비, 식사제공 등은 사업주에게 법령 상 의무가 있는 것이 아니라면 기금의 용도사업으로 가능함.

(임금복지과-3218, 2009.12.7.)

7-(2)-33. 경조사비 지급 시기

**Q**  
질의

- 근로자가 모친상을 당한 경우 해당 근로자가 신청을 하면 사내근로복지기금에서 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 발생하는지

**A** 회신

- 「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.

---

7. 기금법인의 사업 - (2) 근로자지원

(임금복지과-2279, 2010.12.13.)

## 6. 기타

### 7-(2)-34. 경조사 및 동호회 활동용 차량구입 및 연료비 지원 가능



○ 사내근로복지기금으로 차량(봉고) 구입 및 연료비 사용 가능한지

#### A 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금은 근로자의 재산 형성 및 생활원조를 위한 사업을 수행할 수 있는 바, “사원들의 경조사 및 동호회 활동 등 행사에 지원하기 위한 차량(봉고) 구입 및 연료비 지원”은 법령 또는 회사의 단체협약이나 취업규칙 규정에 의거 사용자에 게 지급의무가 있는 금품이 아니라면 정관의 규정에 따라 사내근로복지기금의 용도사업으로 가능함.

(노사협력복지과-237, 2004.2.27.)

### 7-(2)-35. 줄기세포 추출 및 보관 서비스 지원이 가능한지



○ 사내근로복지기금 정관 목적사업에 ‘근로자건강지원’을 신설하고 줄기세포 추출 및 보관하는 서비스에 대한 지원사업을 하는 것이 가능한지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 기금은 근로자 주택 구입자금의 보조 및 우리사주 구입의 지원 등 근로자의 재산형성지원과 장학금, 재난구호금의 지급 기타 근로자의 생활원조를 위한 지원, 그 외 정관에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업을 수행할 수 있음.
- 따라서, 귀 질의에서 ‘줄기세포 추출 및 보관하는 서비스에 대한 지원사업’이 사용자가 기타 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 사업이 아니라면 정관 목적사업에 신설하고 기금에서 지원이 가능할 것임.

(임금복지과-1515, 2009.8.18.)

7-(2)-36. 기금법인에서 하던 사업을 회사에서 복리후생비·학자금 비용으로 처리해도 되는지

**Q** 질의

- 회사에서 내부사정으로 사내근로복지기금에 출연하지 않고 목적사업을 회사에서 복리후생비/학자금 비용으로 처리하면 안되는지, 목적사업을 회사에서 처리하게 될 경우 사내근로복지기금법 어떤 조항에 의하여 불이익을 받게 되는 것인지
- 사내근로복지기금을 없애고 회사에서 목적사업(경조사, 학자금 등)을 할 수 있는 방법은 없는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금에서 하던 목적사업을 기금으로 하지 않고 회사에서 복리후생비, 학자금비용으로 처리하는 경우에 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 처벌규정은 없으나, 근로자가 사내근로복지

기금을 통해 지급받는 학자금, 장학금, 의료비, 축의금, 부의금, 소형 주택구입비의 일부 등은 증여세가 비과세되고, 기업이 사내근로복지기금에 출연하는 금품에 대하여는 법인세 손비 인정 등의 과세 혜택을 받을 수 있으나, 근로자가 회사로부터 복리후생비, 학자금 등을 지원받은 경우에는 근로소득에 합산되어 소득세 부담이 증가하고, 기업도 근로자에게 지원하는 금품에 대하여 손비 인정을 받을 수 없음.

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제23조(현행 제70조)에 따라 해당 사업의 폐지 및 기금의 합병 및 분할·분할합병의 사유로만 해산할 수 있음.

(임금복지과-2008, 2009.9.21.)

### 7-(2)-37. 기념품으로 자사제품을 구매 가능한지



- 사내근로복지기금에서 기념품으로 자사에서 생산하는 물품을 구매하여 근로자들에게 지급하는 것이 가능한지

#### A 회신

- ‘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.)



7-(2)-38. 주택 월 임차료 지원이 가능한지



○ 비연고지에 발령이 나는 경우 주택 월 임차료의 일부를 사내근로복지기금에서 지원하는 것이 가능한지 및 절차



회신

- 사내근로복지기금은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,
  - 비연고지 발령에 따른 주택 월 임차료 지원이 단체협약 또는 취업규칙, 근로계약 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 있는 것이 아니라면 복지기금 협의회의 결정에 따라 정관에 규정하여 기금법인의 사업으로 실시할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3437, 2017.8.17.)

7-(2)-39. 노사협의회를 통해 노동조합 주관 행사에 사내근로복지기금을 사용하기로 합의하였는데, 노동조합원에 한정된 제주도



질의

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



회신

- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 하는 제도로,
  - 「근로복지기본법 시행령」 제46조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하므로,

- 전체 근로자와 구분하여 노동조합원을 대상으로 하여 기금법인의 사업을 시행하는 것은 근로복지기본법령의 취지상 적합하지 않음.

○ 기금법인은 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,

- 귀 질의의 유명인사 초청 강연회 및 효도 관광의 구체적인 내용이 불분명하여 명확한 답변은 어려우나, 사업주의 경영과 관련된 성과 포상의 성격이거나 근로자의 업무수행과 관련된 것이 아니라면 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것으로 판단됨.

※ 참고

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

(퇴직연금복지과-1046, 2019.3.4.)

## 7. 지원 제외

### 7-(2)-40. 희망퇴직자 퇴직 위로금 지급 가능여부

질의

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

회신

- 사내근로복지기금의 원금 또는 수익금으로 희망퇴직자들에게 퇴직위로금을 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정복지와 기능이 중복되는 등 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 취지에 맞지 아니하므로 정관의 규정 여부와 관계없이 기금의 용도사업으로 시행할 수 없음.

(임금 68207-782, 1998.11.19.)

### 7-(2)-41. 우리사주조합을 통한 자사주가 아닌 일반주식 구입 지원이

질의

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

**A** 회신

- 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.)

7-(2)-42. 퇴직예정자의 생활안정자금 지원 가능 여부

**Q**  
질의

- 기금조성 기여도 등을 고려하여 장기 근속자에게 법령 및 사회상규에 반하지 않는 범위 내에서 근로자별 평균 기금 잔액만큼 퇴직예정자에게 기금의 용도사업으로 생활안정자금지원이 가능한지
- 또한, 신입사원으로 하여금 기금에 자율 출연토록하면서 출연한 직원에 한하여 퇴직 시 생활원조금 지원 가능 여부

**A** 회신

- 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 생활안정자금 명목으로 지급하는 것은 법 제14조(현행 제62조)에 위배됨. 다만, 사업의 폐지로 기금이 해산하는 경우 잔여재산의 일부를 퇴직

근로자의 생활안정자금으로 지원하는 것은 가능할 것임.

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

(복지 68233-137, 2003.6.4.)

7-(2)-43. 조직문화 우수부서 시상비용 지원 가능 여부



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

**A** 회신

- 사내근로복지기금은 기업과는 별도의 독립된 법인으로 회사 경영조직과는 별도의 기관을 두며, 조성된 기금은 법령 및 기금 정관에 따라 관리·운영되므로 당해 기업의 운영자금 등으로 활용될 수 없음.
- 따라서 회사의 경영목표 달성을 위하여 사업주가 임의로 행하는 조직문화 우수부서에 대한 시상비용은 당해 기업의 운영자금에서 집행되어야 할 것임.

(복지 68203-304, 2003.12.4.)

7-(2)-44. 기금에서 퇴직금 일부 지급 가능 여부



질의

- (주)○○노조와 (주)○○는 단체협약으로 퇴직금누진제를 실시하면서 세부사항은 별도의 협약서로 정하기로 하였음. 이에 따른 별도 협약서에서는 퇴직금 누진제를 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

**A** 회신

- 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 제14조(현행 제62조)에 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.)

## 7-(2)-45. 퇴직자에게 기금의 분할 지급 및 전별금 지급 가능 여부



질의

- 수익성 개선을 위해 부득이 영업 일부 양도를 결정하여 2006. 2. 24자로 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 있는데,
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, 대상직원에게 전별금을 지급할 경우 사내근로복지기금법의 취지에 적법한지



회신

- 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 재직 중인 근로자를 대상으로 하는 것이 아닐 뿐 아니라 사업주의 의무사항인 법정퇴직금과 중복되는 등 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 취지에 맞지 아니하므로 타당치 않음.

(노사협력복지팀-634, 2006.3.6.)

7-(2)-46. 복지카드 포인트를 노동조합 자립기금으로 사용 가능



질의

- 복지카드 연간 결제금액의 0.5%와 복지카드 자체 포인트를 현금화하여 사내기금으로 입금되고 있는 경우, 그 금액을 노동조합 재정 자립기금으로 사용할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 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 판단됨.

(퇴직연금복지과-346, 2008.8.8.)

7-(2)-47. 금연펀드의 기금사업 가능여부



질의

○ 기금 규정에 포함하면 “금연펀드”를 기금에서 할 수 있는 사업인지

■ 사업 내용

- 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)



회신

○ 기금 사업은 사내근로복지기금법 시행령 제19조(현행 제46조)에 따라 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바, 귀 질의서상의 ‘금연펀드’는 전체 근로자가 제약 없이 대상이 되어야 한다는 일반적인 원칙에 부합한다고 보기 어려우므로 기금 사업으로 행하기는 바람직하지 않음.

(노사협력복지팀-2601, 2007.9.21.)

7-(2)-48. 업무수행 중 발생한 과태료 등 지원 가능 여부



질의

○ 사내근로복지기금으로 당사 직원의 업무수행 중 발생한 민·형사상 책임 및 과태료 관련하여 합의금 및 손해배상금, 과태료 등에 대한 지원이 가능한지

**A** 회신

- 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.)

7-(2)-49. 경영실적에 따른 성과포상 형식의 기념품 지급 가능여부

**Q**  
질의

- 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 없는지, 특히 경영실적 향상에 대한 포상이 사업주의 책임 영역인지와 전직원에게 일률적으로 기념품을 제공하는 것이 가능한지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조 제2항(현행 제46조제2항)에 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 용도사업

으로는 타당하지 않다고 판단됨.

(임금복지과-275, 2010.3.23.)

7-(2)-50. 하계휴가비 현금 지급 및 퇴직자 전별금 지급이 가능한지

질의

- 기금 이사회에서 의결된다면 고유목적사업준비금을 직원들의 하계휴가비(단체협약에 따라 매년 관례적으로 지급하는 사항이 아님)로 현금지급이 가능한지
- 기금이사회에서 의결된 사항이라면, 퇴직자에 대한 전별금 지급이 가능한지 (당 사 사내근로복지기금 운영규정 상 이사회는 기금의 관리운영에 관한 사무를 집행한다고 규정)

A 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조 제2항(현행 제46조제2항)에 따라 사업주가 법령에 따라 근로자에게 행할 의무가 있는 것 외의 것으로, 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 기금의 의결기관인 기금협의회에서 의결하여 정관으로 정하는 사업은 기금의 용도사업으로 가능함.
  - 휴양콘도미니엄 사용료 지원, 체육·문화활동 지원 등은 가능하나, 실제 자금 용도를 확인하지 않고 “하계휴가비” 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급하는 것은 임금대체적 급부로 판단되어 사내근로복지기금의 목적사업으로 타당치 않음.
- 사내근로복지기금은 해당 사업체의 사업주가 출연하여 설립된 법인이며 당해 사업체 소속 근로자는 단지 수혜자에 불과하므로 사업체에서 퇴직하였다면 수혜자의 자격을 잃게 되는 것이며, 퇴직자에게 일정금액을 지급하는 것은 사업체에 재직 중인 근로자를 대상으로 하는 것이 아닐 뿐 아니라 사업주의 의무사항인 법정퇴직금과 중복되는 등 사내근로복

지급금법(현행 근로복지기본법)의 취지에 맞지 아니하므로 타당치 않다고 판단됨.

(임금복지과-1282, 2010.6.9.)

7-(2)-51. 장기근속자 예우 차원에서 현금 지급이 가능한지



○ 사내근로복지기금 목적사업 중 장기근속자에 대한 지원도 가능한지

- 가능하다면 장기근속자에 대한 예우차원에서 현금 지급이 가능한지, 현금지급이 불가할 경우 상품권이나 기념품으로 지급은 가능한지



○ 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 주택구입자금 등의 보조, 우리사주 구입의 지원, 장학금 지급, 근로자의 체육·문화활동의 지원, 근로자의 날 행사 지원, 그 밖에 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업 등을 기금법인의 사업으로 할 수 있는 바,

- 귀 질의만으로 장기근속자에 대한 지원에 대해 구체적인 사항을 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 각종 수당 등 임금대체적 성격이 있는 급부는 기금법인의 사업으로 할 수 없고, 다만, 장기근속자에 대한 사기진작 차원에서 여행경비 지원 또는 상품권이나 기념품 등의 지급은 기금법인의 정관에 정하고 할 수 있을 것으로 사료됨.

(임금복지과-292, 2011.1.21.)

## 7-(2)-52. 차량유지비 지원이 가능한지



질의

- 차량유류비 지원은 근로복지기본법 제62조(기금법인의 사업)제1항에 따른 근로자의 생활원조를 위한 사업에 해당된다고 생각되는데, 최근 고유가로 생활에 어려움이 가중되고 있는 현상을 고려하여 기금에서 지원이 가능한지
  - 기금에서 지원하는 경우 전체 근로자 중 관리직을 제외한 생산직에 한하여 근속년수별로 차등을 두어 지원이 가능한지 여부



회신

- 근로복지기본법 제62조 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 기금법인은 그 수익금으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음. 다만 사용자가 임금으로, 또는 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대체 지원하는 사업은 시행할 수 없고,
  - 같은 법 시행령 제46조제1항에 의거 기금법인의 사업은 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하는 바,
  - “차량유류비”는 자가 운전자의 유류비를 지원하는 경우라면 수혜자가 특정 근로자 계층에 한정되고, 실제 자금용도를 확인하지 않고 “차량유류비” 명목으로 전 근로자(또는 생산직에 한정)에게 일률적(또는 근속년수별 차등)으로 소정의 금품을 지급하는 경우라면 이는 임금의 대체적 또는 보전적 성격이 있는 사업에 해당되어 기금사업의 취지에 맞지 아니하므로 지원이 부적합하다고 사료됨.

(근로복지과-392, 2011.3.30.)

7-(2)-53. 상조 예적금 지원이 가능한지



○ 사내근로복지기금 사업으로 근로자에게 상사를 대비할 수 있는 예·적금 가입 및 적립을 지원할 수 있는지

※ ○○상조 예·적금: 상조 자금을 은행에 적립하였다가 상사 발생 시 해지하여 이용하는 예금상품으로 가입 고객은 제휴된 상조 회사를 이용할 경우 할인 및 물가보상 혜택을 받을 수 있도록 설계된 상품



회신

- 근로복지기본법 제62조 및 같은 법 시행령 제46조에 따라 기금법인은 그 수익금 등으로 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으나, 사용자가 임금으로, 또는 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것을 대체 지원하는 사업은 시행할 수 없음
- 상조 예·적금의 취지는 근로자의 재산형성을 지원하고, 근로자 및 그 가족의 상사에 대비한 생활원조를 위한 사업이라는 측면에서는 기금법인의 사업 목적에 부합한다고 사료되나,
  - 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지원한다는 점, 당초 취지는 상사에 대비한다는 것이나 실제로는 예·적금 금융상품이므로 해지가 자유롭고 해지 후 목돈의 사용 용도를 현실적으로 제한할 수 없는 등 그 지원 방식이 임금의 대체적 또는 보전적 성격이 강하여 기금법인의 사업으로는 시행이 곤란하다고 사료됨.

(근로복지과-1784, 2011.8.11.)

## 7-(2)-54. 휴가비 지급이 가능한지



질의

- 사내근로복지기금협의회를 통해 전 직원에게 휴가비 지급을 결정한다면 「근로복지기본법」 시행령 제46조제2항제3호 그 밖에 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업 및 정관의 기타 협의회에서 정하는 사업에 해당하여 지급이 가능한지
  - 지급이 가능하다면, 정관 외 단체협약 기타 합의서로 정하여야 하는지



회신

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 의거 사업주가 법령 등에 의하여 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위하여 정관으로 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
  - 질의의 경우, 실제 자금용도를 확인하지 않고 '휴가비' 명목으로 전 근로자에게 일률적으로 소정의 금품을 지급하는 것이라면 이는 임금 대체적 급부로 판단되어 사내근로복지기금의 사업으로는 타당하지 않을 것으로 판단되며,
  - 정관에는 기금법인의 사업이 구체적으로 명시되어야 하므로 귀 기금법인 정관의 기금의 용도 중 '기타 협의회에서 정하는 사업'은 개정하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2483, 2018.6.25.)

7-(2)-55. 정관에 '근로자 내일채움공제지원' 등을 신설하고  
근로자가 부담해야 할 금액 지원이 가능한지



질의

○ 「근로복지기본법 시행령」 제46조제2항제3호에 따라 정관에 '근로자 내일채움공제지원', '근로자 청년내일채움공제지원', '근로자 청년재직자내일채움공제지원'을 신설하고 근로자가 부담해야할 금액을 지원하는 것이 가능한지

A 회신

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

(퇴직연금복지과-3796, 2018.9.21.)

## 7-(2)-56. 정년퇴직 1개월 전 여행경비 명목의 현금 지급이



질의

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



회신

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조 제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있는 바,
  - 정년퇴직자 대상 여행 경비 지급이 사용자에게 의무가 있는 것이 아니라면 정관이 정하는 바에 따라 실시할 수 있을 것으로 판단됨.(노사협력복지과 -1198, 2004.6.7.)
  - 다만, 사용 용도에 관계없이 정년퇴직 예정자 전원에게 여행 경비 명목이나 퇴직위로금 성격으로 일률적으로 일정금액을 지급하는 것은 법정 퇴직금의 법정복지와 기능이 중복되는 등 「근로복지기본법」의 취지에 부합하지 않고 기금법인의 사업 범위를 넘어선 것으로 허용되지 않을 것임.
- 사내근로복지기금제도는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 “근로자”의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하고 있는 바,

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

(퇴직연금복지과-4218, 2018.10.25.)

7-(2)-57. 매년 직원에게 포인트를 부여하고, 20년 이상 근속하고 퇴사 시 포인트 누계만큼 일시금으로 사내근로복지기금에서 지급하는



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령 등에 따라 근로자에게 지급 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로

자의 재산 형성 지원 및 생활원조를 위하여 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있음.

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

(퇴직연금복지과-4697, 2018.11.26.)

7-(2)-58. 직원 격려금 및 포상금을 지급할 수 있는지 등

질의

- 정관 제5조제1항제9호에 근거하여 복지기금협의회 의결로 직원 격려금 및 포상금을 지급할 수 있는지
- 질의1이 불가할 경우 정관에 목적사업 신설 후 지급할 수 있는지

정관

**제5조(목적사업)** ① 임직원의 복지를 위한 다음 각 호의 지원 및 보조를 행할 수 있다.  
 - 생략-  
 9. 기타 운영회에서 필요하다고 인정되는 경우  
 ② 목적사업 중 회사 사규에서 정한 지원비 외에 근로자에 대해 생활안정 자금 및 복지차원에서 운영회에서 필요하다고 인정되는 경우에 별도의 의결을 거쳐 지급할 수 있다.

A 회신

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

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

○ 한편, 정관에는 기금법인의 사업이 구체적으로 명시되어야 하므로 귀 정관의 제5조제1항제9호 및 제2항은 개정하는 것이 바람직하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-4909, 2018.12.10.)

7-(2)-59. 사내근로복지기금이 받은 출연금의 일부를 상조회로 재출연하거나 기부하는 방식으로 운영할 수 있는지

Q  
질의

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

A  
회신

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

## 7. 기금법인의 사업 - (2) 근로자지원

회로의 출연이 근로자의 재산 형성 지원 및 생활 원조를 위한 사업에 해당된다고 보기 어려우므로 기금법인의 사업으로 적절하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-1044, 2019.3.4.)

7-(2)-60. 직무수행 중 고의 또는 중과실 없이 손해배상 또는 벌금 처분을 받게 될 경우 민형사피의보상금을 지원할 수



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

**사실관계**

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

< 단체협약 >

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



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

2008.7.25. 등 참조)

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

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

(퇴직연금복지과-3028, 2019.7.8.)

## 기금법인의 사업 (3) 근로복지시설

# 7

### 7-(3)-1. 콘도와 같이 근로복지시설에 출자·임차가 가능한지



질의

- 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



회신

- “근로복지시설에 대한 출자·출연”의 방법은 회사 또는 타 운영 주체가 구입·설치 및 운영하는 시설 중 사내근로복지기금법 시행규칙 제6조의2 제1항(현행 제26조제1항)에 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 제1항(현행 제26조제1항)에 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.)

7-(3)-2. 식당의 임차운영 및 위탁운영이 가능한지



○ 용도사업으로 일정 장소를 임차하여 식당을 운영할 수 있는지, 일반인을 상대로 식당운영 및 타인에게 위탁 운영할 수 있는지



회신

○ 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 동법 시행령 제19조(현행 제46조)에 의거 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 용도사업으로 정관에 정하고 있다면 구내식당의 경우에 한하여 임차운영 및 위탁운영도 가능하다고 보며, 사내근로복지기금은 근로자를 용도사업의 수혜자로 하고 있으므로 불특정 다수인 일반인을 상대로 한 식당운영을 용도사업으로 하기는 곤란하다고 할 것임.

(임금 68207-318, 1998.6.3.)

7-(3)-3. 사원주택이 기금법상 기숙사에 해당하는지



○ 회사가 사원들에게 임대 목적으로 보유한 사원주택이 법 시행규칙 제6조의2제1항제1호의 기숙사에 해당하는지



회신

○ 기금법의 기숙사란 근로기준법 제101조 내지 제103조와 동법 시행령 제50조 내지 제54조에 규정된 시설을 의미한다고 볼 수 있으므로 귀 질의상의 기혼 무주택 사원에게 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 제19조(현행 제62조)의 규정에 의해 기금에서 구입할 수 있는 근로복지시설로 보기 어려움.

(임금 68207-714, 1998.10.24.)

#### 7-(3)-4. 기금으로 회사 외부에 축구장 건립 가능 여부



질의

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



회신

- 사내근로복지기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나(사내근로복지기금법 제19조(현행 제67조)), 동법시행령 제24조(현행 제51조) 및 동법 시행규칙 제6조의2(현행 제26조) 규정에 따라 근로자의 여가·체육활동을 위한 근로자복지시설 등을 건립할 수 있으므로 귀 기금 협의회에서 협의·의결을 거쳐 축구장을 건립할 수 있을 것임.

(복지68233-222, 2003.9.9.)

7-(3)-5. 당해 연도 출연금 50% 범위의 재원으로 복지회관 건립이



질의

- 기금협의회 의결로 근로자 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관 건립이 가능한지와 건립재원으로 수익금과 당해연도 출연금의 50% 사용 가능한지



회신

- 사내근로복지기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나 같은법 시행령 제24조(현행 제51조) 및 시행규칙 제6조의2 규정(현행 제26조)에 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.)

7-(3)-6. 기금 복지시설의 지역주민 이용 가능 여부



질의

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



회신

- 사내근로복지기금의 복지사업 수혜대상은 원칙적으로 근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로자이고, 기금의 증식은 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조)에서 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)(현행 제62조 및 제63조)를 위반하지 않는 범위 내에서 기금협의회에서 협의·결정 시행하는 것이 타당함.

(노사협력복지과-412, 2004.3.17.)

### 7-(3)-7. 기금출연으로 복지회관 건립 시 회사 명의로 건립



질의

- 기금의 출연으로 체육·문화 복지회관을 건립 시 회사 명의로 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



회신

- 사내근로복지기금법 제19조(현행 제67조)의 규정에 의해 기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나 기금의 업무 수행상 필요한 경우로서 동법 시행규칙 제6조의2(현행 제26조)에 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.)

7-(3)-8. 체육관이 기금법상 근로복지시설인지



질의

- 직원들의 체력향상을 위한 운동시설인 체육관시설이 사내근로복지기금법상 근로자복지시설에 포함되는지



회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항제3호(현행 근로복지기본법 제62조제1항제5호)는 사내근로복지기금은 근로자복지시설로서 노동부령이 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 동 시설의 구입·설치 및 운영 등에 관한 사업을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 시행규칙 제6조의2(현행 제26조)에는 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관 등이 근로자복지시설의 범위에 포함된다고 규정하고 있음.
- 따라서 질의내용과 같이 직원들의 체력향상을 위한 체육관 시설은 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 의한 근로자복지시설에 해당된다고 할 것임.

(노사협력복지과-1847, 2005.7.19.)

7-(3)-9. 기금으로 펜션이나 여관 형태의 휴양소 구입 가능 여부



질의

- 현재 근로자 복지증진을 위해 사내근로복지기금으로 콘도미니엄을 구입하여 사용하고 있으나, 이용할 수 있는 방 수 부족 및 성수기에 이용이 어려운 점을 감안하여 사내근로복지기금에서 휴양소(펜션이나 여관 형태)를 만들어 종업원들이 수시로 이용할 수 있도록 하고자 하는 바,
- 사내근로복지기금법 시행규칙 제5조제2항[근로자복지시설의 범위]에서는 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄을 구입할 수 있다고 되어 있으나, 그 외 휴양소도 설치가 가능한지, 가능하다면 진행 절차 및 방법



회신

- 사내근로복지기금법 제19조(현행 제67조)의 규정에 따라 기금은 업무 수행상 필요한 경우를 제외하고는 부동산 소유를 금지하고 있는데 이때 기금의 업무수행 상 필요한 부동산이란 동법 시행령 제19조제2항제3호 및 동법 시행규칙 제6조의2제1항(현행 법 제62조제1항제5호 및 시행규칙 제26조제1항)의 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, 동법 시행령 제19조제2항제3호 및 동법 시행규칙 제6조의2제1항(현행 법 제62조제1항제5호 및 제67조, 시행규칙 제26조제1항)에서 규정하고 있는 근로복지시설 외에 귀 질의서상의 휴양소(펜션이나 여관형태)에 대하여는 기금사용이 제한된다고 봄.

(노사협력복지팀-3374, 2006.11.3.)

### 7-(3)-10. 기금으로 종합체육시설 회원권을 구입할 수 있는지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제2항(현행 제46조제2항)의 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 판단됨.

(퇴직연금복지과-52, 2008.3.24.)

7-(3)-11. 기금에서 설치하는 기숙사가 반드시 회사 내에 있어야



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 기숙사란 근로기준법 제98조부터 제100조와 동법 시행령 제54조부터 제58조에 규정된 시설을 의미하며, 통상 회사 내 또는 인근에 위치하는 경우가 많으나 반드시 그러할 필요는 없음.
- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 기숙사란 근로기준법 제98조부터 제100조와 동법 시행령 제54조부터 제58조에 규정된 시설을 의미한다고 볼 수 있으므로 동 규정을 준수하였다면 기숙사로 봄이 타당하다고 사료됨.
- 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 함.

(퇴직연금복지과-53, 2008.3.24.)

7-(3)-12. 일반 아파트를 구입하여 회사에 임대하여 월세를 받을 수



질의

- 사내근로복지기금으로 사외 일반 아파트를 구입하여 직원들의 기숙사로 활용할 수 있는지 및 구입 가능하다면 이 시설을 회사에 임대하여 회사로부터 월세를 받을 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 기숙사란 근로기준법 제 98조부터 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 구조이 되, 독립된 주거의 형태를 갖추지 아니한 것으로 규정되어있는 바, 건축물대장상 공동주택(기숙사)로 등기가 되어있어야 하며 일반 아파트의 경우는 기숙사에 해당되지 않음.

(퇴직연금복지과-132, 2008.5.1.)

7-(3)-13. 기금법인이 주택을 구입할 수 있는지 등



질의

- 무주택근로자 및 저소득층 근로자를 위해 회사 인근지역에 복지주택을 구입할 수 있는지
- 보육시설은 회사 내에만 설치가 가능한지 여부 및 구입·신축이 가능한지
- 회사 내 잔디광장에 애완용동물을 구입할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조)에 따라 근로자의 재산형성 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업을 행할 수 있는바,  
- 주택구입의 경우 수혜자가 소수에 제한된 반면 소요비용이 크며, 기금재원의 유용성이 매우 제한된다는 점에서 사내근로복지기금법 시행령 제19조(현행 제46조)에 따른 복지시설로 보기 어려워 기금으로 사용할 수 없음.
- 영유아보육법 제14조 규정에 의하여 직장보육시설을 설치·운영하여야 할 의무가 없다면 기금으로 보육시설 구입·신축이 가능하며, 보육시설은 회사 내에만 설치해야 되는 것은 아님.
- 사내근로복지기금으로 애완용동물을 구입하는 것은 바람직하지 않음.

(퇴직연금복지과-528, 2009.3.9.)

7-(3)-14. 콘도미니엄 건립 재원



질의

- 기금협의회 의결로 휴양시설(콘도미니엄등) 신축 건립재원으로 수익금과 당해연도 출연금의 50%를 사용 가능한지

**A** 회신

- 사내근로복지기금은 원칙적으로 부동산을 소유할 수 없으나 사내근로복지기금법 시행령 제24조(현행 제51조) 및 시행규칙 제6조의2(현행 제26조) 규정에 따라 “근로자를 위한 휴양콘도미니엄”을 건립할 수 있으며, 휴양콘도미니엄 건립을 위한 재원은 동법 제14조(현행 제62조)에 의거 기금의 수익금과 기금의 당해연도 출연금 중 50%(시행령 제19조 개정에 따라 2009년4월1일부터 2010년3월31일까지는 당해연도 출연금의 80%) 범위내에서 협의회에서 정한 금액으로 사용할 수 있음.

(임금복지과-799, 2009.6.30.)

7-(3)-15. 구내매점 운영

**Q**  
질의

- △△공사 시설물에 있는 구내매점을 기금법 제19조(기금의 부동산 소유), 시행령 제24조제2호, 시행규칙 제6조의2 근로자복지시설인 ‘구내구관장’으로 인식가능한지 여부와 인식 가능하다면 기금법 제14조(기금의 용도) 제1항제5호 및 시행령 제19조제2항제3호에 의거 구내매점 등 수익사업을 직접 소유·운영할 수 있는지, 그 수익금으로 기금에 출연할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조(현행 제46조), 같은 법 시행규칙 제6조의2(현행 제26조)에 따라 ‘구내매점 운영’이 정관에 용도사업으로 정하고 있고, 불특정 다수인 일반인을 상대로 하지 않고 소속 근로자를 수혜자로 하고 있다면 ‘구내매점’은 사내구관장에 해당되므로 구입·설치 및 운영을 할 수 있으나,

- 구내 매점을 수익사업 차원에서 운영하는 것은 기금의 증식에 관한 것으로 현행법 제15조(현행 제63조)에서는 기금증식의 방법으로 사내구판장 사업을 허용하고 있지 않음(사내구판장 운영은 '95.5.4 시행령 개정 시 기금의 증식 사업에서 제외)

(임금복지과-642, 2010.8.16.)

### 7-(3)-16. 콘도미니엄 매도가 가능한지



질의

- 사내근로복지기금의 용도사업 재원으로 구입한 콘도미니엄의 매도가 가능한지
- 콘도미니엄을 매도하여 받은 자금은 기금법인의 고유목적사업비로 사용이 가능한지, 기본재산으로 편입해야 하는지



회신

- 「근로복지기본법」에는 기금법인 소유 근로복지시설의 매도를 제한하고 있지 않아 사내근로복지기금 소유 콘도미니엄의 매도는 가능할 것으로 판단됨.
- 기금법인의 수익금 등 고유목적사업준비금으로 콘도미니엄을 구입하여 목적사업회계에서 관리를 했던 것이라면, 콘도미니엄 매도 대금은 복지기금협의회에서 기본재산으로 편입할 것을 의결하지 않는 한, 고유목적사업준비금으로 사용 가능하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2912, 2015.8.27.)

7-(3)-17. 주택 등을 구입해 근로자용 사택으로 운영할 수 있는지



질의

기금법인에서 회사 소유가 아닌 아파트나 빌라, 단독주택을 구입해 근로자용 사택으로 운영할 수 있는지



회신

- 근로복지기본법 제62조제1항제5호 및 같은 법 시행규칙 제26조제1항제6호에 따라, 기금법인이 그 수익금으로 구입·설치 및 운영할 수 있는 근로복지시설에는 '소득세법 시행규칙 제15조의2제1항에 따른 사택'이 포함되고,
  - 소득세법 시행규칙 제15조의2제1항에 따른 사택은 사용자가 소유하거나 직접 임차하여 종업원 등에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택을 의미함.
- 따라서, 기금법인이 소유 또는 직접 임차한 주택의 경우에는 비록 근로자들에게 무상 또는 저가로 제공한다고 하더라도 이를 소득세법상의 사택으로 볼 수 없고,
  - 단지 기금법인은 그 수익금을 사택의 운영에 소요되는 비용을 지급하는 데 사용할 수 있는 것으로만 보아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-3319, 2015.9.25.)

7-(3)-18. 공동명의 근로복지시설 취득 가능 여부



질의

○ 사내근로복지기금으로 휴양·숙박시설을 구입하려고 하는데, 복수의 관계사가 공동 명의로 휴양·숙박 시설을 구입하여 운영할 수 있는지

\* 사내근로복지기금이 설치되어 있는 회사는 기금법인 명의로 참여, 설치되어 있지 않은 회사는 해당 관계사 법인 명의로 참여



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항제5호에 따라 근로복지시설에 대한 출자·출연 또는 같은 시설의 구입·설치 및 운영을 할 수 있으며, 근로복지시설 취득 시 공동 취득을 제한하고 있지는 않는 바,
  - 공동 취득에 참여한 기금법인의 지분에 따른 소유권 등을 명확히 하고, 유지·관리 비용 등에 대해 기금법인과 관계사 간 권리·의무를 명확히 하여 기금 손실이 발생하지 않도록 운영하여야 할 것임.
- 참고로, 같은 법 제62조제1항제6호에 따라 기금법인은 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진을 위한 사업을 할 수 있으므로,
  - 관계사 소속 근로자가 직접 도급받는 업체 소속 근로자 또는 파견근로자에 해당한다면 정관이 정하는 바에 따라 기금법인이 운영하는 근로복지시설을 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3534, 2017.8.24.)

## 기금법인의 사업 (4) 선택적 복지

# 7

### 7-(4)-1. 자녀입학금 지원의 선택적 근로자복지제도로 채택 가능



질의

- 기금에서 근로자의 생활원조를 위한 자녀 장학금의 일환으로 소속 근로자 자녀가 초·중·고등학교에 입학하는 시점에 소정의 현금 지급, 또는 선택적 복지제도 포인트6를 추가 배정하고자 하는데 동 사업이 사내근로복지기금의 고유목적사업에 해당되는지



회신

- 기금은 사내근로복지기금법 제14조(현행 제62조) 및 같은법 시행령 제19조(현행 제46조)에 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.)

7-(4)-2. 선택적근로자복지제도 채택 시 기금원금 사용 가능 여부



질의

- 선택적복리후생제도로 전환 시, 현재 보유중인 기금원금을 80%까지 목적사업성 비용으로서 사용할 수 있는지 아니면 신규 출연금의 80%까지만을 쓸 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)의 목적사업에 사용할 수 있는 재원은 원칙적으로 기금운용 수익금이나, 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항제1호(현행 제46조제4항제1호)의 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 출연금 중 협의회가 정하는 금액(출연금액의 80%까지)임.

(노사협력복지팀-47, 2007.1.5.)

7-(4)-3. 선택적 복지포인트 부여 시 근속기간 등 차등없이 일괄 부여



- 선택적복지포인트 부여 시 근속기간, 부양가족 수 등에 따라 직원 간 차등을 두지 않고 일괄 부여할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제3항(현행 제46조제3항)에 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 관련 법령에서 별도로 규정하고 있는 아니하고 있음.

(퇴직연금복지과-582, 2008.11.21.)

7-(4)-4. 선택적 복지 허용 범위



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



회신

- 기업이 자율적으로 기업실정에 맞는 다양한 선택적복지제도를 설계할 수 있는 바, 구체적인 복지카드의 허용범위에 대해서는 사내근로복지기

금협의회에서 협의·결정하시기 바람.

- 다만, 자기계발, 체력단련, 문화활동, 여가생활 등과 관련 없는 경마장마권, 유흥비, 복권 등 사행성이 있거나 불건전한 항목, 출퇴근 유류비, 교통비 등 일상적인 생활에 따른 비용은 제외하는 것이 바람직할 것임.

(임금복지과-3648, 2009.12.31.)

### 7-(4)-5. 선택적 복지 운영 시 지나간 월의 영수증 증빙이 가능한지



질의

- 회사에서 사내근로복지기금(선택적 복지 도입)을 운영하고 있고, 이 때 사원들이 매월 사내근로복지기금 한도 내에서 사용한 영수증을 제출하고 있는데, 영수증으로 증빙처리해 줄 때 당해 월 영수증만 증빙처리 가능하고 지나간 월의 영수증은 증빙자료로서의 효력이 없는지, 의료비, 안경, 한약 등의 용도에 사용한 비용에 대해서는 증빙 및 처리가 불가능한 것인지



회신

- 「근로복지기본법 시행령」 제46조 제3항에 따라 사내근로복지기금법인은 같은 법 제62조제1항에 따른 사업을 시행하는 경우에 정관으로 정하는 바에 따라 각 근로자가 여러 가지 복지항목 중에서 자신의 선호와 필요에 따라 자율적으로 선택하여 복지혜택을 받는 제도로 운영할 수 있고, 선택적 복지제도의 운영 방법은 자율적으로 정하는 것인 바,
  - 근로자 개인이 복지항목 사용 후 증빙자료를 첨부하면 확인 후 복지사업비를 지급할 수도 있는데 이 때 영수증의 효력 여부에 대해서는 근로복지기본법령상 정한 바가 없으므로 기금법인에서 증빙자료를 통해 복지항목의 사용여부를 확인하시어 판단해야 할 것으로 사료됨.

(임금복지과-2302, 2010.12.13.)

## 7-(4)-6. 선택적 복지 항목으로 우리사주조합 출연을 할 수 있는지



질의

○ 시행 중인 목적사업에 선택적 복지(상·하반기 각50만원)와 우리사주조합출연(연간 150만원)이 있는데, 우리사주조합출연(150만원)은 유지하되, 선택적 복지 항목에 우리사주취득을 추가하여 운영할 수 있는지

\* 우리사주취득을 선택하면 사내근로복지기금에서 100만원을 우리사주조합에 출연하고, 우리사주를 취득하여 해당 근로자에게 배정하는 방식으로 운영 예정



회신

- 근로복지기본법 제82조에 의거, 사업주는 선택적 복지제도를 설계하는 경우 근로자의 사망·장해·질병 등에 관한 기본적 생활보장항목과 건전한 여가·문화·체육활동 등을 지원할 수 있는 개인별 추가선택항목을 균형 있게 반영할 수 있도록 해야 함.
- 「사내근로복지기금법인을 통한 우리사주 구입 지원지침」(임금복지과-6, 2011.1.3.)에 따르면, 우리사주조합과 관계없이 근로자가 자사주식을 매입하게 하거나, 우리사주조합 운영비를 지원하는 것은 불가하고, 우리사주 주식 구입자금 지원의 경우에도 우리사주 조합원 개인에 대한 직접 지원은 불가하며 우리사주조합기금에 출연하는 방식으로 이루어져야 하며,
  - 사내근로복지기금 출연금을 통한 우리사주구입의 경우 취득 즉시 조합원 계정에 배정을 해야 하고, 4~8년 기간에서 출연자와 협의한 기간 동안 의무예탁 해야함.
- 선택적 복지제도의 취지와 위 지침의 내용 등을 종합적으로 고려할 때 근로자가 선택적 복지항목 중 우리사주취득을 선택할 경우 사내기금에서 우리사주조합에 100만원을 출연하여 우리사주를 취득 후 조합원에게 배정하는 것은 사내기금이 우리사주 조합원 개인에 대해 직접 지원한 것과 동

일한 효과를 가지게 되므로 선택적 복지제도의 운영방법으로는 적절치 않은 것으로 생각됨.

(퇴직연금복지과-4787, 2015.12.31.)

7-(4)-7. 정관에 '선택적복리후생제도 지원'이라는 문구가 있으면 사내근로복지기금을 통해 선택적 복지포인트 지급 시 근로소득에 해당하지 않는지

질의

- 국세청 예규(원천세과-106, 2009.1.9.)는 사내근로복지기금의 용도에 해당하는지 여부는 노동부에 질의하라고 하는 바, 사내근로복지기금의 정관에 목적사업으로 '선택적복리후생제도 지원'이라는 문구가 있으면 사내근로복지기금을 통해 선택적복지포인트 지급 시 근로소득에 해당하지 않는 것인지
- 「근로복지기본법」 제82조에 선택적복지제도의 설계 및 운영에 필요한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다고 되어있는데, 해당 규정 어디서 확인 가능한지

참고

- 사내근로복지기금으로 지급하는 체력단련비의 과세 여부
  - 사내근로복지기금이 인가된 용도사업수행으로 사내근로자에게 지급하는 보조금은 근로소득에 해당하지 않는 것이나 체력단련비가 사내근로복지기금의 용도사업에 해당하는지 여부는 주무부서인 노동부 소관사항임 (원천세과-106, 2009.1.9.)

A 회신

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외의 사업으로서 근로자의 재산 형성 지원 및 생활원조, 체육·문화활동의 지원 등 정관에서 정하는 사업을 시행할 수 있으므로, 기금법인은 이러한 사업을 정관으

로 정하는 바에 따라 선택적 복지제도로 운영할 수 있음.

- 따라서, 기금법인이 선택적 복지제도를 기금법인의 사업으로 정관에 명시하여 인가를 받아 운영한다면 해당 사업은 기금법인의 사업에 해당할 것임.
- 다만, 구체적인 근로소득 해당 여부는 「소득세법」을 소관하는 국세청에 문의하시기 바람.

- 「근로복지기본법」 제82조제4항에 따라 선택적 복지제도의 설계 및 운영에 필요한 구체적인 사항은 같은 법 시행규칙(고용노동부령) 제29조에 정하고 있음.

(퇴직연금복지과-3322, 2018.8.21.)

7-(4)-8. 회사에서 실시하던 선택적 복지제도 항목 중 일부만 사내근로복지기금으로 이관하여 실시하는 경우에도 해당 회계연도 출연금의 100분의 80까지 사용할 수 있는지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 사용자가 임금 및 그 밖의 법령에 따라 근로자에게 지급할 의무가 있는 것 외에 근로자의 재산형

성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있음.

- 또한, 「근로복지기본법」 제56조제1항제5호에 따라 복지기금협회의 협의·결정이 있는 경우 회사 내의 다른 근로복지제도와 통합·운영할 수 있으므로 사용자가 시행하던 선택적 복지제도가 기금법인의 사업에 적합한 경우에는 복지기금협회의 협의·결정에 따라 사내근로복지기금으로 이관하여 실시할 수 있을 것임.
- 귀 질의와 같이 선택적 복지제도를 사내근로복지기금 사업으로 통합·운영하는 경우에는 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 80범위에서 그 출연금에 복지기금협회가 정하는 비율을 곱한 금액을 사용할 수 있음.
- 이 경우 사용하고자 하는 금액에서 선택적 복지비로 지출하여야 하는 금액 기준은 없으나, 극히 소액을 선택적 복지비로 지출하는 등 명목상으로 선택적 복지제도를 운영하고 해당 회계연도 출연금의 100분의 80범위까지 사용 한도를 확대하는 것은 선택적 복지제도 활성화를 위해 출연금의 사용한도를 확대한 취지에 부합하지 않을 것으로 보임.

(퇴직연금복지과-3795, 2018.9.21.)

## 기금의 운용

# 8

### 8-1. 기금원금으로 보험 가입자 지원 가능 여부



질의

- 근로자의 재해보장을 위하여 재해보장 보험에 가입하도록 합의하여 출연된 기금을 가입대상자로 나누어 1인당 연간 보험료를 산출하여 보험에 가입하고 5년 후 만기 시에 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



회신

- 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조)의 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 재산 형성 지원 및 생활원조를 위한 적정한 사업을 정관으로 정하여 시행할 수 있는 바, 생활원조 차원에서 기금수익금으로 보장성보험에 가입하도록 정관에 규정하였다면 이는 용도사업으로 볼 수 있음.

(임금 68207-604, 1993.9.23.)

## 8-2. 회사가 출연한 자사주를 증식 목적으로 장기 보유할 수 있는지



질의

- 회사가 출연한 자사주를 처분하지 않고 배당이익을 얻는 등 기금의 증식을 위한 목적으로 장기보유가 가능한지
- 자사주를 보유할 경우 법 시행령 제19조제3항에 의한 사용한도에 해당하는 가액을 목적사업준비금으로 적립할 수 있는지



회신

- 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(현행 제62조제2항) 및 영 제19조제3항(현행 제46조제4항)에 따라 당해연도 출연주식 평가액의 50%한도 내에서는 목적사업의 재원으로 사용할 수 있을 것임.

(복지 68233-131, 2001.6.13.)

8-3. 증권투자회사에 기금 투자로 보유한株式이 증식방법 위반인지



질의

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



회신

- 기금의 증식을 위하여 증권투자회사에 투자한 결과 동 펀드 내에 편입된 회사채에 대하여 출자전환 등의 조치가 이루어질 경우 동 회사채 관련 株式 및 채권은 투자자인 당해 사내근로복지기금이 직접 소유하는 것은 아니므로 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조) 위반은 아님.

(복지 68203-237, 2003.9.30.)

8-4. 기금증식방법으로 후순위채권을 매입할 수 있는지



질의

- 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



회신

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하는 바,
  - 동법 제15조(현행 제63조)에 의거 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 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 적정한 기금 증식방법은 아님

(노사협력복지과-2045, 2004.8.30.)

#### 8-5. 전환사채의 기금증식 가능여부



질의

- 비상장회사인데 코스피 상장회사와 우회상장이 되어 회사경영주는 복지기금 5억원으로 합병예정회사인 상장회사 전환사채(CB)를 취득하여 전환사채가 우회상장 되면 차익이 생기므로 복지기금에 되갚겠다는 생각임.
- 복지기금으로 현재 비상장회사의 전환사채 취득이 가능한지
- 취득불가 시 문제점과 법적인 제재사항은



회신

- 회사채로서 전환사채(CB)는 증권거래법 제2조제1항에 따른 유가증권 중 채권(회사채)에 해당되고, 사내근로복지기금법 제15조제3호(현행 제63

조제3호)의 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)(현행 제97조)에 따라 형사처벌 될 수 있음.

(노사협력복지팀-337, 2007.1.26.)

#### 8-6. 복지회관의 기금증식 사업 가능 여부

Q  
질의

- 사내근로복지기금으로 상시 시설인 복지회관에 대한 출자, 출연을 하고 이에 따른 배당금 등 여타 명목으로 수익을 창출할 경우 이를 기금 수익금으로 처리할 수 있는지
- 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
- (갑설) 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 제29조의 벌칙을 적용받게 되는 바, 복지관 등 부동산을 이용한 어떠한 증식사업도 할 수 없음. 단, 근로자를 위한 용도 사업으로 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.

Q  
질의

- (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.

A  
회신

- 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조) 및 동법시행령 제20조(현행 제47조)는 기금의 증식방법으로
  - 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 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 임대사업은 기금의 증식방법에 해당되지 않으므로 귀 ‘갑설’이 타당하다고 사료됨.

(노사협력복지팀-2472, 2007.9.4.)

### 8-7. 증권사의 랩어카운트 상품 투자가 가능한지



질의

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



회신

- 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조) 및 동법시행령 제20조(현행 제47조)는 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 「웹 어카운트」 상품은 사내근로복지기금법 (현행 근로복지기본법)상 기금 증식방법으로 허용하기는 어려움.

(노사협력복지팀-2521, 2007.9.10.)

8-8. 기금증식 방법으로 가능한 파생상품

**질의**

- 사내근로복지기금 증식방법 중 간접투자자산 운용업법의 파생상품 이 뮤추얼 펀드만 가능한지
- 펀드, ELS, ELW, ELF 등 주가와 연동되어 원금이 보장되는 상품은 기금 증식방법으로 운용할 수 있는지
- 기금 증식방법으로 사용가능한 뮤추얼 펀드의 종류

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제20조 제1호(현행 제47조제2항제1호)에 규정된 「간접투자자산 운용업법」에 따른 투자회사가 발행하는 주식이란 소위 “뮤추얼 펀드”를 의미하며 사내근로복지기금 증식방법으로 가능할 것으로 판단됨.

- 사내근로복지기금법 제15조 제3호(현행 제63조제3호)에 따라 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입은 가능하므로 동 규정에 따른 유가증권에 해당된다면 명칭과 관계없이 기금 증식방법으로 가능할 것으로 판단됨.
- 사내근로복지기금법 시행령 제20조 제1호(현행 제47조제2항제1호)에 규정된 「간접투자자산 운용업법」에 따른 투자회사가 발행하는 주식이다.

(퇴직연금복지과-76, 2008.3.28.)

### 8-9. 원금보장형 ELS에 투자할 수 있는지



질의

- 사내근로복지기금으로 금융기관이 발행하는 원금보장형 ELS에 투자할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하며,
  - 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조)에 의거 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권매입, 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입 등의 방법으로 증식할 수 있으므로 원금보장형 ELS가 동 내용에 해당되는 상품이라면 투자가 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-327, 2009.2.11.)

## 8-10. 여신전문금융회사가 발행하는 회사채 매입이 기금 증식 방법으로



질의

- 여신전문금융업법에 의한 여신전문금융회사가 사내근로복지기금법제15조의 금융기관에 포함되는지
- 여신전문금융회사가 자체 발행하는 회사채를 매입하는 것이 기금 증식 방법으로 적합한지



회신

- 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조)의 금융기관이란 포괄적 의미의 금융기관이므로 은행법 제2조제1항에서 정한 금융기관은 물론 특별법에 의하여 설립된 금융기관도 포함되므로 여신전문금융업법에 의하여 설립된 금융회사도 이에 해당될 것으로 판단됨.
- 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조)에 의하면 기금의 증식방법으로 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권을 매입할 수 있으므로 여신전문금융회사가 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권에 투자할 수 있을 것으로 판단됨.
- 다만, 사내근로복지기금은 근로자 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하므로 후순위채권, 부실금융기관이 발행한 유가증권 등에 투자하는 것은 적절한 기금증식방법으로 허용되기 어려움.

(퇴직연금복지과-887, 2009.4.13.)

8-11. ELS가 자본시장법에 따른 투자회사가 발생하는 주식에



○ 금융상품인 ELS(추가연계증권)가 사내근로복지기금법 시행령 제 20조의 「“자본시장과 금융투자업에 관한 법률”에 따른 투자회사가 발행하는 주식」에 해당하는지



회신

○ 금융상품인 ELS(추가연계증권)는 사내근로복지기금법 시행령 제20조(현행 제47조)상의 주식에 해당하지 않으나 금융기관에서 직접 발행하는 유가증권에 해당되어 동법 제15조제3호(현행 제63조제3호)에 따른 기금증식 수단으로 활용할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-936, 2009.4.16.)

8-12. 목적사업준비금도 운용하여 수익을 얻을 수 있는지



○ 목적사업준비금도 운용하여 수익을 얻을 수 있는지



회신

○ 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조)에 의하면 기금은 금융기관에의 예입 및 금전신탁, 투자신탁 등의 수익증권 매입, 국가·지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입, 증권투자회사법(현행 자본시장법)에 의한 증권투자회사가 발행하는 주식의 매입, 부동산투자회사법에 의한 부동산 투자회사가 발행하는 주식의 매입 등의 방법으로 증식하여야 하는 바, 기금 원금뿐만 아니라 목적사업준비금도 위 규정에 의한 증식방법으로 운용하여 이자 등의 수익을 거둘 수 있음.

(임금복지과-1977, 2009.9.16.)

## 8-13. 펀드상품 가입이 가능한지



질의

- 일선 금융기관 등에서 운용하는 펀드상품에는 주식형, 채권형, 혼합형 펀드상품들이 있는데 이 펀드상품에 가입하여 기금을 운용하는 것이 사내근로복지기금법상 기금 증식방법에 합당한 것인지



회신

- 사내근로복지기금의 안정성, 수익성 및 유동성 확보를 위하여 사내근로복지기금법 제15조(현행 제63조) 및 같은 법 시행령 제20조(현행 제47조)에 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.)

8-14. 기금원금 손실 시 어떤 불이익이 있는지



질의

○ 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 있는지 여부



회신

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위하여 안전성과 유동성, 영속성을 유지하여야 하는 바, 같은 법 제15조(현행 제63조)에 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 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 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.)

## 8-15. 새마을금고 예탁 시 낮은 이자율이 문제되는지



질의

- 사내근로복지기금을 새마을금고에 예탁하려고 하는데 새마을금고의 낮은 이자율 때문에 문제소지가 있는지, 혹 외부 감사 시 문제가 되는 않는지



회신

- “새마을금고에 예탁”은 사내근로복지기금법 제15조제1호(현행 제63조제1호)에 따른 적합한 증식방법으로, 낮은 이자율로 수익이 많이 발생하지 않는다고 해서 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 제재를 가하는 규정은 없음.

– 다만, 기금은 원금 훼손시 복지사업의 계속성을 저해할 우려가 있으므로 기금의 이사가 안전성이 높은 증식방법을 협의·결정하여 운용하는 것이 바람직할 것임.

(임금복지과-850, 2010.9.1.)

## 8-16. 이해관계에 있는 부동산투자회사의 주식매입이 가능한지



질의

- 사내근로복지기금을 통한 증식방법 중 법률 제15조제4호에 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 가능한지



회신

- 사내근로복지기금법」 제15조제4호(현행 제63조제5호) 및 「같은 법 시행령」 제20조제2호(현행 제47조제2항제2호)에 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 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 제한은 없음.

(임금복지과-1281, 2010.10.6.)

### 8-17. 사업비의 기본재산 전환 가능 여부 및 보유주식 평가액



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



- 「근로복지기본법」 제62조제2항에 의하면 기금법인이 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 사내근로복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산을 기본재산이라고 하는 바, 사내근로복지

기금협의회에서 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.)

#### 8-18. 사내근로복지기금 운용상품으로 ELS등이 적합한지



질의

- 사내근로복지기금의 운용상품으로 ELS, ELB, ELD, ELF, ELT가 적합한지

※ 각 금융상품에 대한 금융감독원의 답변

1. 국민신문고를 통해 우리원에 접수된 민원(접수번호 : 2015Z2M34)에 대한 회신입니다.
2. 귀하께서 문의하신 상품들은 다음과 같이 분류됨을 알려드립니다.
  - 1) ELS 및 ELB : 금융회사가 직접 발행한 유가증권이므로 근로복지기본법 제63조 제3호에 해당
  - 2) ELT : 금전신탁이므로 제63조제1호에 해당
  - 3) ELD : 예금으로 분류되므로 제63조 제1호에 해당
  - 4) ELF : 수익증권이므로 제63조 제2호에 해당. 끝.



회신

- 사내근로복지기금의 운용에 대하여는 「근로복지기본법」 제63조 및 같은 법 시행령 제47조에 규정되어 있는 바,

- ELS, ELB, ELD, ELF, ELT 등의 금융상품은 기금운용 방법으로 적정한 것으로 생각되며,

- 사내기금은 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 안전성, 유동성, 영속성을 유지하여야 하는 바, 고위험-고수익의 금융상품보다 원금 훼손 가능성이 적은 상품을 골라 정관이 정한 바에 따라 운용하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직연금복지과-2436, 2015.7.22.)

### 8-19. 신종자본증권이 사내근로복지기금 운용 방법에 해당하는지



질의

- 보험회사가 발행하는 신종자본증권이 근로복지기본법 제63조제3호에 따른 사내근로복지기금의 운용 방법에 해당하는지



회신

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

#### 참고

- ‘금융기관이 발행하는 후순위 채권’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 적정한 기금증식방법은 아님(노사협력복지과-2045, '04.8.30.)
- 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 기금의 증식방법으로 소유할 수 없음(복지 68203-245, '03.10.7.)

(퇴직연금복지과-1674, 2017.4.7.)

8-20. '금융회사'의 범위에 외국의 금융회사도 포함되는지 등



질의

- 근로복지기본법 제63조제1호 및 제3호의 '금융회사'의 범위에 외국의 금융회사도 해당되는지
- 근로복지기본법 제63조제3호의 국가, 지방자치단체의 범위에 외국, 외국의 지방자치단체도 해당되는지



회신

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

라의 지방자치단체'임이 명확하고,

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

(퇴직연금복지과-2921, 2017.7.7.)

### 8-21. 관계회사의 주식을 출연받아 보유하는 경우 유상증자에 참여할 수



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



회신

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

(퇴직연금복지과-2947, 2017.7.10.)

## 8-22. 상각형 조건부자본증권이 사내근로복지기금 운용방법에



질의

- 상각형 조건부자본증권의 매입이 「근로복지기본법」 제63조에 따른 사내근로복지기금의 운용방법에 해당하는지
  - 운용이 가능하다면, 금융지주회사인 계열사가 발행한 상각형 조건부자본증권의 매입이 공정거래법상 부당지원행위에 해당할 여지가 있는지



회신

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

(퇴직연금복지과-2386, 2018.6.19.)

8-23. 주식을 구입할 수 있는지



질의

- A사내근로복지기금은 A사의 주식 배당금으로 사업을 하고 있는데, 근로자가 늘어남에 따라 현재 주식 배당금으로 직원들에게 복지혜택을 주는 데 한계가 있어 20억원을 추가 출연하여 A사의 주식을 구입하고자 하는 바,
  - 제3의 법인이 보유 중인 A사의 주식을 구입하기 위해 현금을 출연할 수 있는지



회신

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

참고

- 법 제61조제2항에 따라 사업주 또는 사업주 외의 자는 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산(부동산과 정관에서 정한 재산)을 출연할 수 있으므로 회사는 주식을 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있음(퇴직연금복지과-2239, 2017.5.22.)
- 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 기금의 증식방법으로 소유할 수 없음(복지 68203-245, '03.10.7.)

(퇴직연금복지과-869, 2019.2.21.)

## 8-24. 주식거래를 통한 기금 증식이 가능한지



질의

- 기금 명의로 증권계좌를 개설하여 주식거래를 통한 기금 증식이 가능한지



회신

- 사내근로복지기금은 근로자를 위한 복지사업을 안정적이고 지속적으로 시행하기 위해 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제63조 및 같은 법 시행령 제47조가 정한 방법으로 운용하여야 함.
  - 이는 열거규정으로서 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자 회사가 발행하는 주식의 매입이나 「부동산투자회사법」에 따른 부동산투자 회사가 발행하는 주식의 매입 외에는 주식거래를 통한 기금 증식은 허용되지 않음.

## 참고

- 「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」 제18조(기금의 운영) 기금과 그 수익금에 따라 형성된 재산은 다음 각 호의 용도로 사용되어서는 아니 된다.
  2. 기금법인의 명의로 해당 사업체의 주식을 취득하거나 그 사업체에 출자하는 것
- 주식 그 자체로는 복지사업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상 기금의 증식방법으로 소유할 수 없음.(복지 68203-245, 2003.10.7.)
- A사의 사업주 등이 기금에 현금이나 주식을 출연할 수 있으나, 기금법인이 기금으로 A사의 주식을 취득할 수 없음.(퇴직연금복지과-869, 2019.2.21.)

(퇴직연금복지과-2615, 2019.6.7.)

8-25. 사내근로복지기금의 유상증자 참여



질의

- 아래와 같은 경우에 유상증자에 꼭 참여를 해야 하는 것인지와 증자에 참여하지 않을 경우에 기타 주주에게 증여세의 문제가 생기는지
  - 기본재산의 20% 범위 내라는 것이 보유한 현금 및 주식의 취득가액인지, 시가인지

■ 사실관계

- 사내근로복지기금은 회사의 발행 주식 중 40%를 출연 받아 보유 중이며, 그 외 재산은 특별히 없음
- 회사가 유상증자(0억)를 결정했는데, 사내근로복지기금은 출연받은 주식 외 특별한 재산이 없어 증자에 참여할 수 없는 상황
  - 증자에 참여하지 않을 경우 회사의 기타 주주에게 증여세 문제가 발생한다고 하여 증자를 고심하고 있는 상황임
- 기본재산의 20%범위 내에서 협의회 의결을 거쳐 증자에 참여할 수 있다고 함
- 사내근로복지기금 설립 시 자산 총액이 00백만원 이었고, 이후 자사주의 40%를 출연 받아 보유하고 있으며, 유상증자(0억) 시 지분을 40%에 해당하는 00백만원이 없는 상황임



회신

- 「근로복지기본법」(이하 '법') 제63조제4호 및 같은 법 시행령 제47조제1항에 따라 사내근로복지기금이 그 회사 주식을 출연 받아 보유하게 된 경우에는 기본재산의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액 한도 내에서 그 보유주식 수에 따라 그 회사 주식의 유상증자에 참여할 수 있음.
  - 이는 사내근로복지기금 운용 방법의 하나로서 유상증자에의 참여가 의무는 아니므로, 유상증자 참여 여부는 복지기금협의회에서 결정해야 할 사항이며, (임금복지과-2532, 2010.12.27.)
  - 유상증자와 관련한 증여세에 대한 자세한 사항은 소관인 국세청에 문의

하시기 바람.

- 기본재산은 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 출연받은 재산 및 복지기금협의회에서 출연재산으로 편입할 것을 의결한 재산(법 제62조제2항)을 말하며,
  - 주식을 출연받은 경우 자산 금액 산정은 기업회계기준 및 일반 회계 이론에 따라 산정하는 것이 타당할 것임.(임금 68234-352, 1996.7.22.참조)

**참고**

- 유상증자 참여여부는 사내근로복지기금협의회에서 결정해야 할 사항으로, 보유주식 평가액의 산정 기준일은 기금협의회에서 유상증자에 참여하기로 의결하는 시점을 기준으로 기금협의회에서 장부가액 또는 의결일 전일종가(상장법인일 경우) 등의 기준을 정하여 산정하는 것이 적정할 것으로 판단됨.(임금복지과-2532, 2010.12.27.)

(퇴직연금복지과-3027, 2019.7.8.)

## 기금의 회계

## 9

## 9-1. 출연금과 수익금의 처리방법은



질의

- 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 목적사업용으로 처리해 놓은 금액인지가 현실적으로 정확히 구분하기가 어려운 경우 이자수입 부분을 나누어서 처리하여야 하는지(예, 당해연도 출연금이 10억원임. 50%인 5억원을 목적사업에 사용하기로 기금협의회에서 결정하였으나, 목적사업에 사용하지 않고 7억원을 1년만기 정기예금에 예치한 경우 기금관리회계와 목적사업회계의 처리는 어떻게 하여야 하는지)

**A** 회신

- 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.)

9-2. 기금에서 납부하는 주민세의 회계처리 방법은

**Q** 질의 ○ 사내근로복지기금이 납부하는 주민세(지방세)의 회계처리는 기금관리회계와 목적사업회계 중 어느 것으로 계리하여야 하는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금의 회계는 그 사업의 경영성과와 재산상태를 정확하게 파악하기 위하여 기금의 증식·대부사업을 관리하는 기금관리회계와 기금

의 고유목적사업을 관리하는 목적사업회계로 구분하여 계리하여야 함.

- 따라서 귀 기금이 납부하는 주민세(지방세)는 기금운영에 소요되는 지출 경비이므로 목적사업회계로 계리하여야 함.

(복지 68233-217, 2003.9.4.)

### 9-3. 결손금 보전방법은



질의

- 당해연도 출연금 중 일부를 기금협의회 의결로 사용하기로 의결함에 따라 고유목적사업준비금으로 설정 후 지출함. 외부회계법인의 회계감사 시에 기금원금사용은 기업회계기준의 원칙에 위배되고 사내근로복지기금법 상 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

#### A 회신

- 기금협의회에서 기금의 당해연도 출연금액의 100분의 50을 사내근로복지기금법 제14조제2항(현행 제62조제2항)의 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 바람직

하지 않음.

(노사협력복지과-1299, 2004.6.17.)

#### 9-4. 기금의 연결 재무제표 작성 의무 여부

질의

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

A 회신

- 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 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에 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 것임. 따라서, 연결재무제표를 작성해야 할 의무는 없음.

(노사협력복지팀-48, 2007.1.5.)

## 9-5. 원금에 편입한 기금을 목적사업준비금으로 환원할 수 있는지



질의

- 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 상황인데, 이러한 경우 기금원금에 편입했던 기금을 목적사업준비금으로 다시 환원할 수 있는지



회신

- 귀 질의와 같이 고유목적사업준비금으로 계상하여 사업수행 후 남은 잔액을 기금원금에 전입한 경우 동 금액은 기금원금으로 확정되어 왔으므로 목적사업에 사용할 수 없다고 할 것임.
- 한편, 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항제2호(현행 제46조제4항제2호)의 규정에 따라 조성된 기금의 총액이 당해 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위 안에서 협의회가 정하는 금액을 목적사업의 용도로 사용할 수 있음.

(노사협력복지팀-1256, 2007.4.18.)

## 9-6. 목적사업준비금 설정 시 분리해서 운영해야 하는지



질의

- 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항제3호의 신설로 인해 조성된 기금 총액의 25%를 목적사업준비금으로 전환하여 사용코자 하는데, 목적사업준비금으로 전환 시 별도의 통장을 개설하여 분리 운영해야 하는지 장부상으로만 분리해서 운영이 가능한지

**A** 회신

- 사내근로복지기금의 회계는 적립기금 및 그의 증식·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 기금관리회계와 기금의 고유목적인 복지사업 수행을 위한 목적사업회계로 구분 회계 처리하여야 하는 바, 귀 질의와 같이 조성된 기금 총액의 25%를 목적사업준비금으로 전환하여 사용코자 하는 경우에는 목적사업준비금으로 설정한 후 목적사업회계로 처리하여야 할 것이며, 기금관리회계와 목적사업회계의 구분 회계 처리를 위해서는 통장도 구분 관리하는 것이 바람직할 것임.

(임금복지과-61, 2009.1.5.)

**참고**

- ※ 사내근로복지기금법 시행령(대통령령 제21397호, 시행 2009.4.1.)
  - 경제 위기로 재정적 애로에 직면한 기업들의 복리후생비 부담을 줄이고 근로자 복리후생의 급격한 감소를 방지하기 위해 사내근로복지기금법 시행령 제19조제4항을 개정하여
    - 해당 회계연도 출연금액의 사용한도를 100분의 50에서 100분의 80으로,
    - 기본재산 총액(2009.4.1. 기준)의 100분의 25 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 1년간(2009.4.1. ~ 2010.3.31.) 한시적으로 사용할 수 있도록 하는 규정 신설

9-7. 기금원금으로 손실금을 대체할 수 있는지

**Q** 질의

- 사내근로복지기금에서 직원 대출사업을 하고 있는데, 대출 운용 중 직원이 대출원금을 상환하지 못할 경우 기금원금으로 미수금(손실금)을 대체하는 것이 가능한지, 또는 기금 수익금으로 미수금을 대체할 수 있는지

**A** 회신

- 기금에서 원금 손실이 발생한 경우 손실 보전은 사내근로복지기금법 제 16조제3항(현행 제64조제3항)에 따라 기금의 잉여금(당기순이익)으로

보전해야 할 것임.

- 기금원금으로 손실금을 대체하는 것은 기금원금(기본재산)이 감소할 뿐만 아니라 기본재산을 임의로 처분하는 것이므로 타당하지 않음.

(임금복지과-1332, 2010.6.14.)

### 9-8. 결산 시 법인세 혜택을 받기 위한 회계처리 방법

질의

○ 사내근로복지기금법인 결산 시 법인세법상의 혜택을 받기 위하여 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

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)

A 회신

- 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 비용 집행내역을 확인하기 위해 손익계산서 부표를 작성하여 첨부해야

할 것이고

- 둘째 방법은 '사내근로복지기금 업무처리지침(고용노동부 예규)'에 따라 기금관리회계 및 목적사업회계는 구분하여 처리하도록 되어 있는데 구분 처리하지 않는 방법이므로 타당하지 않음.
- 셋째 방법은 비영리법인들이 처리하는 회계방식으로 기금법인도 이 방식을 사용하는 것은 가능할 것임.

(근로복지과-526, 2012.2.16.)

9-9. 사내근로복지기금에서 보유 중인 콘도의 채권 금액 감소에 따른



- 사내근로복지기금이 콘도를 보유하고 있는데, '18년에 콘도회사의 회생계획안이 인가 나게 되어 채권 금액이 감소하게 되었고, 감소되는 채권금액을 '18년 결산에 반영할 경우 손실이 발생하여 '19년에 목적사업준비금으로 사업 수행이 어려워지고, 기본재산 손실도 예상이 되는데,(사정상 기금 출연은 불가)
  - ('18년 비용 인식하지 않는 경우) 감소되는 채권액을 현재 시점이 아닌 콘도 만기일(채권 회수일) 기준 회계연도에 반영해도 되는지, 이 경우에 회계기준 또는 근로복지기본법 위반 사항이 있는지
  - ('18년 비용 인식하는 경우) 발생한 손실금을 '19년 회계연도로 이월하고 목적사업회계와 구분하여 기금관리회계(이자수익-비용-이월손실금)을 통해 처리해야 하는지
  - '19년 말에 발생할 예상수익금(이자수익)을 미리 당겨쓰는 방식으로 목적 사업을 수행할 수 있는지

**A** 회신

- 사내근로복지기금(이하 '기금')의 회계는 「근로복지기본법 시행령」 제 48조에 따라 그 사업의 경영 성과와 재산 상태를 정확하게 파악할 수

있도록 기업회계원칙에 따라 처리해야 하고,

- 「근로복지기본법」 제64조제3항에 따라 매 회계연도 결산 결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 잉여금이 발생한 경우에는 이월손실금을 보전한 후 사내근로복지기금에 전입하여야 하며,
- 「사내(공동)근로복지기금 업무처리지침」(고용노동부예규 제106호) 제19조 제1항에 따라 기금의 회계는 기금의 운용·대부사업에서 발생하는 수익금을 관리하는 '기금관리회계'와 기금법인의 고유목적사업 수행을 위한 '목적사업 회계'로 구분하여 처리토록 하고 있음.

- 구체적인 사실관계를 알 수 없어 답변이 어려우나, 귀 질의의 경우 위의 규정에 따라 회계처리를 해야 할 것이며, 콘도를 목적사업준비금으로 취득하여 운영한 경우라면 목적사업회계로 처리하여야 할 것임.
- 한편, 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」 제62조제1항에 따라 그 수익금으로 기금법인의 사업을 할 수 있는 바, 발생한 수익금의 범위 내에서만 사업을 수행하여야 하므로 연도 말에 발생할 이자수익 예상하여 복지사업을 할 수는 없을 것임. (임금 68207-48, 1995.2.10. 참조)

(퇴직연금복지과-744, 2019.2.13.)

#### 9-10. 사내근로복지기금이 보유 중인 주식 매각 절차 및 처리 방법

Q  
질의

- 2009년 대주주가 사내근로복지기금에 회사 주식(비상장)을 출연하여 액면가액 기준으로 기본재산에 계상하고 계속 보유하다가, '19.6.1.주식 매각 예정인데,
  - ▲ 주식수량: 200,000주(액면가 500원),
  - ▲ 계정처리: 기본재산 1억원(200,000주\*500원)
  - ▲ 매각 예정일: '19.6.1., ▲ 매각 예정 금액: 10억원
- 1. 사내근로복지기금이 보유한 주식을 매각하기 위한 절차
- 2. 주식매각대금 처리 방법
  - (1안) 주식매각대금 10억원 전액을 2009년에 출연된 기본재산으로 처리하고, 기본재산의 50%(5억원)을 '19.6.1.이후 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지

Q  
질의

- (2안) 10억원 중 1억원은 2009년에 출연된 기본재산으로, 9억원은 2019년에 출연된 기본재산으로 처리하고, 기본재산의 50%(5억원)을 '19.6.1.이후 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지
- (3안) 10억원 중 1억원은 기본재산으로 처리, 9억원은 수익금으로 처리하고, '19.6.1.이후 당해 수익금을 기금법인의 사업에 사용할 수 있는지

A  
회신

- (질의1 답변) 근로복지기본법령은 기본재산의 처분 절차에 대하여 별도로 정하지 않았으나, 출연을 받아 기본재산으로 보유 중인 주식의 매각은 기본재산의 변동을 가져오므로 사내근로복지기금협의회(이하 '복지기금협의회')에서 협의·결정해야 할 것으로 판단됨.
- (질의2 답변) 「근로복지기본법」 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조 제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 100분의 50범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으므로,
  - 귀 질의2의 1안과 같이 2009년에 출연된 기본재산은 '19.6.1.이후 기금법인의

사업에 사용할 수 없을 것임.

- 또한, 출연행위란 당사자의 한쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산을 증가를 초래하는 것으로,(복지 68233-137, 2000.5.6.)

- 귀 질의2의 2안과 같이 9억원을 2019년에 출연된 기본재산으로 처리할 수 없을 것으로 판단이 되며,

- 귀 질의2의 3안과 같이 기본재산으로 보유 중이던 주식의 매각으로 인해 발생한 이익 9억원은 수익금으로 처리하고 기금법인의 사업에 사용할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-871, 2019.2.21.)

## 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리

# 10

### 10-1. 기금의 해산사유 및 해산절차



질의

- ○○사는 종합금융회사 영업인가 취소통보를 받은 바 있고, 해산등기가 완료되어 청산절차가 진행 중에 있는데, 기금의 정관 상 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



회신

- 회사가 인가 취소를 받아 해산등기를 완료한 후 청산절차를 밟고 있고, 그에 따라 기금협회의 사용자를 대표하는 위원이 해임되어 회사의 임원으로서의 자격을 상실한 경우에는 사내근로복지기금법 제8조제4항(현행 제55조제3항) 및 근로자참여및협력증진에관한법률 제6조제3항에 따라 선임된 기금협회의 사용자를 대표하는 위원으로서의 자격 또한 상실한다고 보아야 할 것임.

(임금 68207-560, 1999.8.3.)

## 10-2. 회사 청산 후 자산, 부채 및 전체 근로자를 인수시 기금도 편입



질의

- 현재 저희 회사에서는 A회사를 합병을 통하여 인수하는 것이 아니라 단순히 자산과 부채만을 인수하고 A회사는 법적절차에 따라 청산 처리 중에 있으며 저희 회사에서는 A회사의 직원을 모두 인수하기로 결정하고 있는 상태인 바, 이 경우 A회사의 사내근로복지기금협의회에서 사내근로복지기금을 저희 회사의 사내근로복지기금(현재 저희 회사에는 사내근로복지기금이 없음)으로 편입시키도록 결정하는 것이 문제가 없는지



회신

- 사내근로복지기금법 제23조제2항(현행 제71조제2항)의 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 사내근로복지기금에 기부하는 것도 가능하다고 할 것임. 다만, 기부받는 기업에 사내근로복지기금이 설치되어 있지 않다면 기금설립 절차를 거쳐야 할 것임.

(복지 68233-24, 2001.3.9.)

10-3. 사업폐지로 기금해산 시 계열사 기금에 귀속할 수 있는지



○ 사업의 폐지로 기금이 해산하는 경우 기금협회의 의결과 정관변경을 거쳐 그 잔여재산을 타 회사(계열사) 사내근로복지기금에 귀속시키기로 하는 경우 적법한지



○ 사내근로복지기금법 제23조의2제2항(현행 제71조제2항)에 따른 잔여재산의 귀속주체인 “정관으로 지정한 자”라 함은 사내근로복지기금업무처리지침 제9조제2항(현행 사내(공동)근로복지기금업무처리지침 제9조제2항)에 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.)

10-4. 임직원과 영업의 포괄적 승계 시 기금해산이 가능한지



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



○ 사내근로복지기금의 해산사유는 사업의 폐지이며, 사내근로복지기금법 제

23조제1호(현행 제70조제1호)에 따른 사업의 폐지란 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말한다고 할 것인바,

- ○○주식회사(자회사)가 ○○지점의 모든 임직원과 영업을 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.)

### 10-5. 폐업 후 사실상 사업을 계속하는 경우 기금해산 가능 여부



질의

- 회사는 2002.10.31 폐업하였으며 이에 불응한 노조원 16명을 제외한 나머지 전 직원은 8.31일자로 퇴직처리 되었으나 일부 직원들은 계속적으로 근로를 하고 있는데, 이 경우 사내근로복지기금 해산 시점을 언제로 보아야 하는지와 기금의 잔여재산 처분에 대한 수혜 대상 근로자는 어느 시점까지 근로한 자인지



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 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 것임.
- 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.)

### 10-6. 사업폐지 이전에 기금재산 처분 가능 여부



질의

- 사업체 청산 전에 근로자들에게 생활안정자금을 지원했다면 어떤 처벌을 받으며, 해산기금의 개인별 생활지원금 지급액 한도는



회신

- 사업의 폐지 이전에 기금의 재산을 처분하는 경우에는 사내근로복지기금법 제14조 및 제15조, 제29조(현행 제62조 및 제63조, 제97조)의 규정에 따라 기금을 운영한 이사에 대해 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금(현행 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)에 처하게 되며, 아울러 강행법규에 위반되는 법률행위는 그 효력이 무효인 바, 근로자에게 지원된 금액도 환수조치 된다고 하겠으며,
  - 동법 제23조의2(현행 제71조)에 의거, 적법한 절차에 따라 해산된 기금의 재산은 임금 및 퇴직금 등 미불금품 지급에 우선적으로 사용하고, 그 후 잔여 재산의 50%에 대해서는 근로자에 대한 생활안정자금으로 지원할 수 있되 1인당 지원금액의 제한은 없음.

(복지 68233-51, 2003.2.27.)

## 10-7. 영업정지는 기금해산 사유인지



질의

- ○○종합금융(주)는 금융감독위원회로부터 영업정지 명령을 받아 기금협의회를 개최하여 기금해산을 결의하고 잔여기금을 “근로자 대출금을 대손처리하고 잔여재산은 해산일 현재 전 근로자에게 균등하게 배분”하기로 결의하여 기금을 전액 사용 후 2000.8.31 해산 등기함. 그 후 2001.1.19 금감위의 영업인가취소결정, 2001.5.11 법원의 파산선고결정의 경우 위 기금의 잔여재산 처분 행위가 법 위반인지



회신

- 사내근로복지기금법(1996. 12. 31 법률 5247호) 제23조제1항(현행 제71조제1호) 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 제23조제2항(현행 제71조제1항)에서는 “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)(현행 제63조)를 위반한 것이므로 기금을 운영한 이사는 처벌대상임.

(복지 68233-89, 2003.4.8.)

## 10-8. 법에 없는 해산사유를 정관에 규정한 때 해산 가능 여부



질의

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



회신

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

(복지 68233-152, 2003.6.25.)

## 10-9. 해산 기금 잔여재산으로 소속근로자 자녀 장학재단 설립 여부

질의

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

A 회신

- 사내근로복지기금법 제23조의2제2항(현행 제71조제2항)에서 “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.)

#### 10-10. 기금해산 시 미지급 임금 확인방법 및 잔여재산 귀속절차

질의

- 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

**A** 회신

- 사업주가 임금 정지지급일 또는 퇴직일로부터 14일 이내에 청산하지 아니한 미지급 임금 등은 당해 근로자의 금품수령 여부나 임금대장으로 확인 가능함.
- 미지급금품 지급 후 잔여재산이 있어 생활안정자금으로 지원할 경우 지원대상은 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 근로자복지기본법(현행 근로복지기본법)에 의한 근로자복지진흥기금(현행 근로복지진흥기금)에 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.)

10-11. 기금해산 후 잔여재산 범위와 청산에 소요되는 비용처리



○ 기금해산에 따라 청산인이 선임된 경우에 기금의 잔여재산은 어떻게 되고, 기금청산 비용의 재원은 어떻게 되는지

**A** 회신

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

(복지 68203-330, 2003.12.19.)

10-12. 퇴직근로자가 기금해산 후 잔여재산이 귀속된 비영리법인의 복지혜택을 받을 수 있는지

질의

○ 회사가 2000. 11. 1 최종부도 처리 후 2001. 5. 11 파산선고 되었고, 이 회사에서 2000. 11. 30 희망퇴직이란 명목으로 퇴직하였음. 파산선고 시까지 근무한 사람에게만 생활안정자금을 분배한다면 형평성에 어긋난다고 생각하는데,

질의

- 2000. 11. 1 최종부도 후 회계법인이 실사 후 그 내용의 발표가 늦어 2001. 5. 1 파산선고가 되었다면 2000년 11월 30일까지 근무한 사람도 파산선고 시까지 근무한 것으로 봐야 하지 않는지
- 기금 해산 시 사내근로복지기금 50%는 생활안정자금으로 근로자에게 분배하고 50%는 비영리법인을 설립할 수 있다고 하는데 저와 같은 경우도 비영리법인 회원이 될 수 있는지

A 회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에서는 “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 지원할 수 있다”라고 정하고 있는데, 이때 소속 근로자로 보고 있으므로 귀하가 파산선고 시점 이전에 퇴직하였다면 생활안정자금 지원대상에 해당되지 않음.
- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)에서는 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 있음.

- 해산한 기금의 재산이 귀속된 비영리법인 등에서 수혜 대상자를 종전 회사의 퇴직 근로자와 그 자녀를 수혜대상으로 한다는 방식으로 정한다면 귀하도 동 법인 등에서 수혜를 받을 수 있음.

(노사협력복지과-615, 2004.4.7.)

10-13. 사업폐지 후 잔여재산 귀속절차와 협의회의 개최방법은



질의

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



회신

- 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 협의회의 결정에 의하여 그 처분방법을 결정하며 당해 근로자의 복지후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 자 또는 법인에 출연할 수 있다”라고 규정하고 있다면 이와 같은 사업을 하는 개인 또는 단체에 협의회 결정에 의거 잔여재산을 귀속할 수 있음.
- 사업폐지 후 모든 임직원 퇴사로 기금협의회 위원 수가 의사 정족수에 미달하는 경우에는 사내근로복지기금법 제11조 및 민법 제691조를 유추하여 기금해산 당시의 협의회 위원 및 임원이 청산의 목적 범위 내에서 그 직을 계속 수행한다고 보는 것이 타당하므로 정족수에 미달하는 위원만으로 개최한 협의회는 유효하지 않음.
- 지방노동관서장은 사내근로복지기금이 해산하는 경우 사내근로복지기금법 제23조(현행 제70조) 및 시행규칙 제8조(현행 제28조)에 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 해산 신고서를 처리함이 타당함.

(노사협력복지과-1243, 2004.6.10.)

10-14. 대부분 사업양도 후 최소한의 사업만 수행 시 사업폐지에



질의

- (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%)
- 사업의 폐지에 해당하지 아니하는 경우 기금 청산의 적법한 처리절차는
- 사내근로복지기금 협의회의 의결로 적립된 기금을 수익사업 전 분야를 사업 양수하는 신설 자회사에 전액 출연할 수 있는지

사실관계

- 당사는 철도청에 재직 중 공상을 입고 퇴직한 공상 퇴직자와 사망한 자의 유족 등 국가유공자에 대한 원호를 위하여 민법 제32조에 의거 설립된 재단법인임
- 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 양도하고 수익사업 분야에 종사하는 직원들은 퇴직금 정산 후 전원 신설 주식회사로 고용을 승계할 예정임
- 이에 당사에 설치된 "재단법인 ○○ 사내근로복지기금"의 해산과 적립된 기금의 처리 방향에 대하여 질의



- 사내근로복지기금의 해산사유인 「사업의 폐지」란 회사의 정상적인

영업활동이 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 제23조의6(현행 제75조)의 규정에 의하여 기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병 할 수 있는 것이므로, 기금재산의 배분·분할의 추진일정 등을 포함한 분할계획서를 작성 후 협의회 의결을 거쳐 기금을 분할하는 것이 타당할 것임.

(노사협력복지과-2833, 2004.11.6.)

### 10-15. 일부사업 폐지 후 나머지 사업 양도 예정 시 기금해산 가능



질의

- 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 사업폐지가 예정되어 있으며, 영업양도가 우선이 될지 사업폐쇄가 먼저 될 지는 유동적인 상황임.
- 현재 정관상 협의회 의결을 거쳐 “기금의 분할, 분할합병의 사유(M&A)가 발생하더라도 기금은 현 ○○○에 존속하는 것으로 한다”라고 되어 있으며, 이것은 영업양도가 먼저 시행된다는 가정 하에 규정을 추가하였음
- 만약 영업양도 될 상황을 무시하고 영업 폐지 사유만으로 기금을 해산하여도 되는 것인지 또한 그 절차는 어떻게 진행되는 것인지



회신

- 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 제23조(현행 제70조)에 규정한 기금 해산사유가 될 수는 없으므로 영업양도 예정인 사업부분을 무시하고 기금을 해산하기는 어렵다고 봄.

(노사협력복지과-1598, 2005.6.20.)

10-16. 사업과 근로자 전체가 포괄 이전되는 경우 기금해산 가능



- ○○○공단은 ○○○공단법에 의하여 설립된 건교부 산하 국가공단으로서 ○○○공단법 폐지법률안에 따라 2006. 1. 1자로 ○○시로 이관될 예정임. 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 보여짐.
- 이 때 기금은 사내근로복지기금법 제23조제1호 및 본 기금 정관 제41조에 의거 해산하고 청산절차를 거쳐야 하는 것인지



- 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 제23조(현행 제70조)에서 규정하고 있는 사업의 폐지 등 기금의 해산사유에 해당된다고 보기 어렵다고 할 것이고, 귀공단 사내근로복지기금의 경우 정관변경 인가절차 등을 거쳐 명칭 변경만

으로 존속이 가능함.

(노사협력복지과-1802, 2005.7.13.)

10-17. 해산기금 잔여재산을 노동조합에 귀속 가능한지



- 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
- 생활안정자금으로 근로자에게 잔여재산을 지급 시 그 지급대상, 지급방법, 지급액 등 제반 사항은 전적으로 협의회의 결정에 의하여 처리할 수 있는지

**사실관계**

- 당사에는 사내근로복지기금이 설치되어 있으며, 해당 사내근로복지기금의 정관 상 해산 시 잔여재산 처리 관련 조항을 다음과 같이 변경하고자 검토중에 있음
  - < 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 변경 관련하여 질의함

**A** 회신

- 사내근로복지기금법(이하 “기금법”이라 함) 제23조의2(현행 제71조) 규정에 의거 해산한 기금의 재산 중 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.

- 따라서, 소속 근로자의 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 하는 노동조합에는 조건 없이 잔여재산을 귀속시킬 수는 없을 것으로 사료됨. 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.

○ 기금법 제23조의2 (현행 제71조)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 해산 시 당해 사업장에 고용관계가 있던 근로자라고 할 수 있음.

- 따라서, 귀 질의와 같이 생활안정자금 지원 시 정관 상 ‘협의회가 정하는 금액, 방법에 따라 근로자의 생활안정자금을 지원한다’라고 되어 있는 경우에는 위 ‘가항의 지원대상 근로자에 대하여 협의회가 정하는 금액을 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.

(노사협력복지팀-2680, 2007.10.5.)

## 10-18. 회사 청산과 동시에 2개사 신설 시 해산 가능 여부



질의

- 회사 청산과 동시 2개 회사가 신설되었을 경우 사업의 폐지로 인하여 기금을 해산할 수 있는지

## 사실관계

- 사내근로복지기금을 운영하고 있는 "A"회사는 철강산업의 경영환경 변화로 기존의 일부 자산을 매각하는 등 사업을 폐지한 후 회사를 청산하기로 함
- 기존에 하청업 형태로 행해오던 "A"회사 내 업무는 그 영역을 나누어 칼라강관 부분의 업무는 "B", 도금강관 부분의 업무는 "C"의 2개의 새로운 법인이 설립
- 사업이 폐지되는 "A"의 임원 전체와 사무직 직원은 모두 퇴사처리 되었고, 사업성이 떨어지는 일부 공장부지는 매각하고 나머지 회사 자산에 대하여 주주총회로 청산과정을 밟아 실제 회사의 자산은 남아 있지 않으나, 생산부서 근로자들은 고용승계를 요구하여 각각 신설회사로부터 고용승계 보장을 조건으로 폐지되는 "A"에 일괄 사표를 제출하고 다시 신설회사에 재입사 형태로 고용승계를 보장 받았음
- 현재 "A"회사는 정상적인 영업활동은 모두 종료되고 회사의 실체가 없는 상태에서 청산의 목적으로만 회사가 존속되어 청산 절차에 들어가 있는 상태



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)상의 기금의 해산사유인 「사업의 폐지」란 회사의 정상적인 영업 활동이 종료된 상태에서 청산 절차를 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 판단됨.

(퇴직연금복지과-133, 2008.5.1.)

10-19. 기금법인 해산 시 잔여재산 처리(1)



질의

- (질의1) 정관의 규정상 '사내근로복지기금의 잔여재산은 미지급 임금, 퇴직금 기타의 지급할 의무가 있는데 사용할 수 있다'라고 되어 있는데 지급할 의무가 있는 금전에 퇴직위로금이 포함 되는지(단체협약상에는 회사가 해산 시 평균임금의 30개월 이상을 위로금으로 지급한다라는 규정이 있음)
- (질의2) 사내근로복지기금법에 잔여재산의 50/100을 생활안정자금으로 사용할 수 있는데 이 경우 정관의 규정이 없어도 지급이 가능한지
- (질의3) 2번질의가 가능하다면 회사가 해산을 하기 위해서 종업원들은 8/20일로 사직서를 제출하는데 위에서 질문한대로 자금이 부족하여 증자가 완료된 이후 회사와 사내근로복지기금의 해산등기를 할 것인데, 이럴 경우 종업원들 퇴사시기를 해산등기신청일 기준으로 적용시킬 수 있는지



회신

- (질의1 답변) 사내근로복지기금법 제23조의2(현행 제71조)규정에 의하면 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금의 재산은 사업주가 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖의 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품의 지급에 우선 사용하여야 하는 바, 퇴직위로금이 단체협약, 취업규칙 등 사규에 의거 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품이라면 사내근로복지기금의 잔여재산을 동 금품을 지급하는데 사용할 수 있을 것임.
- (질의2 답변) 사내근로복지기금법 제23조의2(현행 제71조) 규정에 의하면 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖의 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품의 지급에 우선 사용하여야 하며 잔여재산의 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위 안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근

로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으므로 기금의 잔여재산을 소속 근로자의 생활안정자금으로 사용하려면 정관에 규정하고 사용해야 할 것임.

- (질의3 답변) 기금해산 시 기금잔여재산의 생활안정자금 지원대상 근로자는 원칙적으로 기금 해산 당시의 소속 근로자이므로, 해산등기일을 기준으로 기금협의회에서 노사협의로 장래의 해산 사실을 알고 퇴사한 직원을 포함하여 생활안정자금 지원 대상자를 결정하는 것도 가능할 것임.

(임금복지과-1983, 2009.9.16.)

10-20. 청산절차 진행 중 해당 사업의 대표자는 누구인지



질의

- A사는 2012.5.9.에 파산선고를 받아 현재 청산절차가 진행 중인 법인으로 사내복지기금협의회 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 것인지



회신

- 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 재구성 하여야 함.

- 하지만 회사의 파산으로 모든 임·직원이 퇴사하게 되는 경우에는 해당

사업의 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 파산 당시의 기금협의회 위원 및 임원이 기금법인 청산의 목적 범위 내에서 그 직무를 수행하여야 할 것임.

- 만일, 파산 당시의 기금협의회 위원이 사망, 사임 등으로 의사정족수가 부족하여 기금협의회 개최 등이 불가능할 경우에는 해당 기금법인의 청산인이 근로복지기본법 제71조, 민법 제87조 및 정관 규정에 따라 청산절차를 마무리하여야 할 것으로 사료됨.

(근로복지과-2383, 2012.7.17.)

10-21. 회사 파산으로 직무집행 정지된 임원이 기금협의회 직무를 수행할 수 있는지



질의

○ 당사는 법원의 파산결정에 따른 영업인가 취소가 예정된 상황이고, 당사 모든 임원의 직무집행이 정지되었는 바, 직무집행 정지된 임원이 사내근로복지기금법인 기금협의회의 사용자 위원 자격으로 직무를 수행할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법인은 「근로복지기본법」에 따라 근로자 복지사업을 수행할 목적으로 설립된 재단법인으로서 사무 및 회계에 있어서 회사와는 독립된 별도의 법인이므로 기금협의회 위원은 회사의 파산으로 영향을 받지 않는 바,
- 법원의 파산결정에 따른 회사의 임원의 직무집행 정지결정은 기금협의회 위원의 직무수행에 영향을 미치지 않으므로 기금협의회 위원은 청산의 목적범위 내에서 그 직무를 수행할 수 있는 것으로 보아야 할 것임.

(근로복지과-3274, 2013.9.26.)

**보충설명**

- 사내근로복지기금은 법인으로 하며, 근로복지기본법이 규정한 것을 제외하고는 민법상 재단법인에 관한 규정을 준용토록 하고 있으나, 기금법인은 엄밀히 말하면 재단법인은 아니며, 법인 및 재외국민의 부동산등기용등록번호부여에 관한 규칙 [별표 1]에 따른 경우 특수법인(기타 분류할 수 없는 법인)에 해당함(등기 시 유의)

**10-22. 해산한 기금법인의 재산으로 퇴직위로금 지급 가능 여부 등**

**질의**

- 당사는 법원의 파산결정에 따라 사업이 폐지되어 기금법인의 해산절차를 진행 중인 바, 기금법인의 잔여재산으로 단체협약 제43조 상의 퇴직위로금 지급 가능여부 및 지급대상·분배방식·지급절차 등을 복지기금협의회에서 결정할 수 있는지
- 기금법인 해산에 따른 잔여재산 처분 및 해산통지 시에 파산관재인 대리인(사용자 대표)의 승인이 필요한지

**A 회신**

- 「근로복지기본법」 제71조에서는 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 지급의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하도록 정하고 있고,
  - 귀 질의의 단체협약 제43조의 퇴직위로금 지급 규정이 사용자에게 지급의무가 있는 미지급 금품에 해당하고, 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명한 경우라면 기금법인의 재산은 「근로복지기본법」 제71조에 따라 미지급 금품을 지급하는데 우선 사용할 수 있을 것임.
- 다만, 근로자에게 미지급 금품을 지급하는데 기금법인의 잔여재산이 부족

하면 복지기금협의회에서 그 지급률과 지급방법을 정하여야 할 것임.

- 이 경우 잔여재산을 사용하기 위해서는 청산인이 「근로복지기본법 시행규칙」 제28조 소정의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서에 해산통지를 하여야 함.

(근로복지과-269, 2014.1.21.)

## 10-23. 기금법인 해산 시 잔여재산 처리(2)



질의

- 당 기금법인은 법원의 파산결정에 따라 사업이 폐지되어 기금법인 청산을 진행 중인 바, 단체협약에 따른 퇴직위로금 지급 관련 소송이 진행 중인 상황에서 기금협의회에서 단체협약에 따른 퇴직위로금을 지급하기로 의결하여도 되는지
- 기금법인의 잔여재산으로 퇴직위로금 지급대상이 아닌 직원들에게 기금법인 정관에 따른 생활안정자금을 대부할 수 있는지



회신

- 「근로복지기본법」 제71조에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 사업을 경영할 때 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품(이하 ‘미지급 금품’)을 지급하는데 우선 사용하여야 하며, 이 경우 사업주가 미지급 금품을 청산할 능력이 없음을 증명하여야 하고,
  - 질의에서와 같이 사업이 폐지되고, 기금법인 역시 청산 절차가 진행 중이며, 단체협약에 따른 퇴직위로금 지급소송이 진행 중이라면 확정판결 전에 기금법인의 재산으로 퇴직위로금을 지급하는 것은 적절치 않다고 판단됨.
- 아울러, 해산한 기금법인의 잔여재산은 「근로복지기본법」 제71조에 따라 미지급 금품을 지급하는데 우선 사용해야 하고, 남은 재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음.

(근로복지과-2454, 2014.6.30.)

10-24. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리(3)



질의

- 일부사업은 폐지, 일부 사업은 그룹 내 타 계열사에 사업을 양도하고 상법상의 법인 해산을 검토 중인데, 법인 해산 시 운영 중인 사내근로복지기금을 청산할 수 있는지
- 사내근로복지기금 청산 시 재산의 50%는 소속근로자 생활안정자금으로 지원하고, 잔여재산을 회사와 결연을 맺은 구호단체 등에 기부 가능한지
- 사업을 인수하는 회사에는 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않고, 설립 계획도 없는데, 사내근로복지기금 청산이 불가능하다면 기금의 기본재산을 어떻게 처리해야 하는 것인지



회신

- 기금법인은 「근로복지기본법」 제70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 제72조에 따른 기금법인의 합병, 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병 사유가 발생했을 때 해산할 수 있고,
  - '사업의 폐지'란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 채 오직 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말함.
- 「근로복지기본법」 제71조에 따라 사업의 폐지로 해산한 기금법인의 재산은 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 지급 후 잔여재산이 있는 경우 50%를 초과하지 않는 범위에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지급할 수 있고,
  - 나머지 잔여재산은 정관에서 지정한 자에게 귀속하되, 정관에서 지정한 자가 없는 경우에는 근로복지진흥기금에 귀속하며,
  - 정관에서 지정한 자는 사내근로복지기금의 고유목적과 유사한 사업 즉, 근로자의 복리후생을 위한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체를 의미함.
- 기금법인은 사업의 폐지로 인한 해산이 아니라면 기금법인의 재산을 정관에서 지정한 자 및 근로복지진흥기금에 귀속시키는 등 임의로 처리할

---

## 10. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리

수 없음.

(퇴직연금복지과-1842, 2016.5.25.)

10-25. 사업폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산 귀속주체



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



회신

- 근로복지기본법 제71조제2항에 따른 사업 폐지로 인한 기금법인 해산 시 잔여재산의 귀속주체인 ‘정관에서 지정하는 자’란 ‘기금법인의 고유목적 사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체’를 의미하는 바,(복지 68233-268, '01.11.5.),  
- 정관에 잔여재산의 귀속주체를 다른 기업의 사내근로복지기금으로 정하는 것은 가능할 것이나(임금복지과-474, '10.4.5.), 기업은 이익 창출(영리)을 목적으로 하므로 잔여재산의 귀속주체가 될 수는 없을 것으로 판단됨.  
(퇴직연금복지과-4471, 2017.11.3.)

10-26. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리(4)



○ 사내근로복지기금법인 해산 시 출연 받은 주식은 누구에게 귀속되고, 어떻게 처리해야 하는지



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 「근로복지기본법」 제70조에서 정한 바와 같이 해당 회사 사업의 폐지, 기금법인의 합병, 기금법인의 분할·분할합병의 사유로 해산하고,

- 질의의 경우 기금법인 해산사유가 불분명하나, 사업의 폐지로 인해 기금법인이 해산하는 경우에는 「근로복지기본법」 제71조에 따라 순차적으로 기금법인의 재산을 처리해야 하는 바,
  - 우선 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품(이하 '미지급금품'이라 함)을 지급하는 데에 사용하여야 하고, (이 경우 사업주가 미지급 금품을 청산할 능력이 없음을 입증하여야 함)
  - 미지급 금품을 지급하고 잔여재산이 있는 경우에는 그 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있으며,
  - 미지급 금품 지급 및 소속 근로자의 생활안정자금 지원 후 잔여재산이 있는 경우에는 그 잔여재산은 정관에서 지정한 자\*에게 귀속되고, 정관에서 지정한 자가 없다면 「근로복지기본법」 제87조에 따른 근로복지진흥기금에 귀속됨.
    - \* 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관에서 지정한 자를 말함(사내(공동)근로복지기금 업무처리지침 제9조제2항)
  - 한편, 기금법인의 재산이 주식인 경우에는 주식의 처분이 선행되어야 할 것으로 판단됨.
- 아울러, 기금법인의 해산사유가 기금법인의 합병 또는 기금법인의 분할·분할합병일 경우에는 근로복지기본법령이 정하는 바에 따라 존속하는 기금법인의 재산으로 통합되거나 배분되어야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2264, 2018.6.7.)

10-27. 기금법인의 해산 및 잔여재산 처리(5)



질의

1. 사업의 폐지에 따라 사내근로복지기금법인의 해산 시 사내근로복지기금에서 급여를 줄 수 있는지
  - 현재 미지급 임금은 없으나, 10월 및 11월(사업 폐업 예정월)에 급여를 지급할 여력이 없는데, 사내근로복지기금에서 지급할 수 있는지
2. 정관에는 협의회 위원이 노·사 각 3인으로 되어 있는데, 연이은 퇴사로 근로자 수가 6인 이하가 될 것 같은데, 이러한 상황에서 정관변경 절차가 어떠한지
3. 협의회 위원이 감사를 겸직할 수 있는지
4. 사내근로복지기금에서 대부를 받은 근로자 중 상환하지 않고 퇴사한 사람들이 있는데, 회수하지 못한 대출금은 손실금으로 처리 되는지
5. 사내근로복지기금의 상황을 연체할 경우 법령상 적용이 되는 연체이자율이 있는지
6. 「근로복지기본법」 제71조에 ‘사업의 폐지로 인하여 해산한’ 이라는 표현에서 ‘해산’의 의미가 기금법인의 폐업인지, 기금법인의 청산인지



회신

1. 질의1에 대한 답변

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제71조제1항에 따라 사업의 폐지로 인하여 해산한 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)의 재산은 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데에 우선 사용하여야 함.
  - 다만, 기금법인이 법 제71조제1항에 따라 기금법인의 재산에서 사업주가 근로자에게 미지급한 금품을 지급하기 위해서는 사업주가 미지급 금품을 청산할 수 있는 능력이 없음을 증명하여야 함.(같은 법 시행령 제53조제1항)

## 2. 질의2에 대한 답변

- 같은 법 시행령 제40조제1항에 따라 근로복지기금협의회(이하 '복지기금협의회')의 위원에 결원이 생겼을 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하여야 하나,
  - 근로자들의 연이은 퇴사로 인하여 복지기금협의회의 재구성이 어려운 경우에는 「민법」 제691조를 유추하여 기금법인 해산 당시의 복지기금협의회 위원이 청산의 목적 범위 내에서 그 직을 계속 수행한다고 보는 것이 타당하므로, (노사협력정책과-1243, 2004.6.10.)
  - 그 당시의 복지기금협의회 위원이 의사정족수를 충족\*하여 정관 변경을 진행하여야 할 것임.
    - \* 복지기금협의회 회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수 출석으로 개의하고, 출석의원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결(같은 법 시행령 제43조)

## 3. 질의3에 대한 답변

- 법 제54조에 따라 기금법인에는 복지기금협의회, 이사 및 감사를 두며, 기관 간 겸직에 있어서 이사는 복지기금협의회 위원 중에서 선임이 가능함.
  - 그러나 감사는 정기 및 수시감사 등을 통해 기금법인의 회계나 사무를 감사하는 기관이므로 독립성을 유지하여야 하는 바, 다른 기관 간 겸직은 바람직하지 않음.(사내(공동)근로복지기금 업무처리지침 제14조, 노사협력복지과-943, 2005.4.4.)

## 4. 질의4,5에 대한 답변

- 「근로복지기본법 시행령」 제48조에 따라 사내근로복지기금의 회계는 기업회계의 원칙에 따라 처리를 하여야 하므로, 미상환된 대출금은 기업회계 원칙에 따라 처리하여야 할 것임.
  - 사내근로복지기금 대부금 연체 상환에 대한 연체이자율에 대하여 근로복지기본법령에 규정한 바 없으며, 정관 및 대부약정서 등에 따를 수 있을 것으로 판단됨.

## 5. 질의6에 대한 답변

- 기금법인의 해산은 법 제70조에서 정한 사유가 발생하여 기금법인의 목적 달성을 위한 적극적인 활동을 정지하고 청산 절차에 들어가는 것으

로 판단됨.

(퇴직연금복지과-4943, 2018.12.11.)

10-28. 사내근로복지기금의 해산

질의

- 회사를 합병한 지 8여년이 지난 현재, 「근로복지기본법」 제70조에 의해 사내근로복지기금법인의 해산이 가능한지
  - 「근로복지기본법」 제70조에 의한 해산이 안된다면, 「민법」 제77조에 따라 '법인의 목적 달성 또는 달성의 불능'등을 이유로 해산이 가능한지
- 복지기금협의회 구성이 불가능한 상황에서 해산과 청산 방법은
  - 정관에 따라 협의회를 다시 구성한 후 해산 결정해야 하는지
  - B기금법인의 정관은 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회 위원이 되는 것으로 되어 있는데, 합병 이후의 A사의 노사협의회 위원이 사내근로복지기금협의회 위원의 역할을 할 수 있는지
  - 「민법」에 따라 총사원(과거 B사 소속 근로자 전원) 4분의3 이상의 동의로 해산 결의를 할 수 있는지

사실관계

- 2011년, 사내근로복지기금이 있는 B사와 사내근로복지기금이 없는 C사가 합병하여 A사 설립
- A사로 합병 하였으나, B사내근로복지기금은 사업의 합병에 따른 별도 정관 변경 등의 조치를 취하지 않고, 인적 구성 등이 변경되어 운영이 방치되었고, 사내근로복지기금협의회 위원의 상당수는 퇴사한 상태
- A사는 관리의 어려움으로 사내근로복지기금법인의 해산을 검토

A 회신

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제 70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 법 제72조에 따른 기금법인의 합병, 법 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 사유로 해산함.

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

(퇴직연금복지과-649, 2019.2.8.)

10-29. 기금법인의 해산 및 잔여재산의 처리(6)

질의

- A법인이 B법인에 흡수합병되면서 대표이사를 제외한 전 직원이 퇴사하였는데, A사내근로복지기금을 해산할 수 있는지
  - A법인의 전 직원이 퇴사하여 복지기금협의회 위원을 새로 선출할 수 없는데, 대표이사가 협의회 위원 1인이 되어 해산결의를 하고 청산인을 대표이사로 지정할 수 있는지
  - 복지기금협의회 위원이 모두 퇴사하였는데, A사내근로복지기금 해산 가능 시 그 절차는
  - A사내근로복지기금의 잔여재산 처리 시에 정관으로 지정한 자를 B법인으로 보고 전액 귀속할 수 있는지
- A법인의 전 직원이 퇴사하였더라도 A법인이 B법인에 흡수합병되어 A사내근로복지기금을 해산할 수 없다면 A사내근로복지기금을 B사내근로복지기금으로 합병시켜야 하는지, 이것이 의무사항인지

질의

- B사내근로복지기금의 복지기금협의회에서 합병을 반대할 경우 A사내근로복지기금을 해산할 수 있는지

● 해산절차 관련, '잔여재산 처리계획'의 양식이나 필수적인 내용이 있는지

■ 사실관계

- B법인이 A법인을 흡수합병하여 사업을 모두 승계, A법인은 폐업하고 모든 근로자 퇴사(A법인과 B법인의 대표는 동일)
- 두 법인 모두 사내근로복지기금을 설치, A법인은 사내근로복지기금을 통한 복지제도를 운영하였고, B법인은 사내근로복지기금을 실질적으로 활용하지 않았음
- B법인은 사내근로복지기금을 설치하였으나 여러 사정으로 그간 운영하지 않았고, 향후에도 운영이 어려운 상황인데, A사내근로복지기금을 해산하여 잔여재산을 B법인으로 귀속시켜 B사내근로복지기금을 활용하지 않고 별도의 복지제도를 통해 B임직원에게 사용하고자 함

A 회신

● 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제 70조에 따라 해당 회사 사업의 폐지, 법 제72조에 따른 기금법인의 합병, 법 제75조에 따른 기금법인의 분할·분할합병의 경우에 해산하는 바,

- 기금법인의 해산사유 중 '사업의 폐지'란 회사의 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말하는 바, 「상법」상 규정에 따른 회사의 분할에 해당되지 않고 사업주가 영업을 계속 영위할 의사가 없으며 회사 청산절차를 거치는 등 사실상 폐업에 해당된다면 기금을 해산할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-133, 2008.5.1.)

● 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 위의 '사업의 폐지'에 해당되지 않고, B법인은 존속하고 A법인은 해산하여 그 사원 및 재산이 B법인에 포괄적으로 승계되는 흡수합병이 이루어진 경우에는 '사업의 폐지'를 이유로 기금법인을 해산할 수 없을 것임.

- 또한, 사업의 합병이 이루어진 경우 기금법인도 합병하는 것이 바람직할

것이며, 법 제72조제2항 각 호의 사항이 포함된 합병계약을 작성하여 각각 복지기금협의회(이하 '협의회')의 의결을 거쳐 합병할 수 있음.

- 아울러 협의회 위원이나 임원은 사업장과 고용관계에 있을 것을 전제로 하고 있으므로, 협의회 위원이 퇴사하는 경우 원칙적으로 그 자격을 상실하므로 법 제55조의 규정에 따라 협의회 위원을 재구성 하여야 하나, 귀 질의와 같이 모든 직원이 퇴사하여 기금법인의 기관 재구성이 불가능하다면 「민법」 제691조 및 「상법」 제386조제1항의 규정을 근거로 사유 발생 당시의 협의회 위원이 그 직무를 수행할 수 있을 것임.(근로복지과-2383, 2012.7.17.참조)

- 한편, 법 제71조는 '사업의 폐지'로 인해 해산하는 기금법인의 잔여재산 처리 방법을 규정한 것으로, 같은 조 제1항에 따라 사업주가 해당 사업을 경영할 때에 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금, 그 밖에 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는 데 우선 사용하여야 하며, 잔여재산이 있는 경우 그 100분의 50을 초과하지 않는 범위에서 정관에서 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안정자금으로 지원할 수 있음. 법 제71조제1항에 따른 사용 후 잔여재산이 있을 경우 그 잔여재산은 정관에서 정한 자에게 귀속하며, 정관에서 지정한 자가 없는 경우에도 법 제87조에 따른 근로복지진흥기금에 귀속함.

- 이 때 '정관에서 지정한 자'는 기금법인의 고유목적사업 및 이와 유사한 사업을 영위할 수 있는 개인 또는 단체로서 정관으로 지정한 자를 말하고 ('사내(공동)근로복지기금 업무처리지침' 제9조제2항), 정관이 정하는 바에 따라 근로자복지사업을 수행하는 비영리재단법인, 공익단체뿐 아니라 타 회사의 사내근로복지기금에도 잔여재산을 귀속할 수 있을 것이므로(복지 68233-268, 2001.11.5. 참조), A기금의 재산은 B법인이 아닌 B기금으로 귀속하여야 할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-2308, 2019.5.20.)

## 기금법인의

## 합병·분할·분할합병

# 11

### II 합병

#### 11-1. 사업변동에 따른 기금합병 절차



질의

- (주)○○가 1997. 11월 흡수합병되어 △△(주)▲▲공장으로 회사명칭이 변경된 경우 (주)○○ 사내근로복지기금 청산절차와 방법은
- 기금을 다시 설립하는 경우 △△(주)▲▲공장 사내근로복지기금으로 해야 하는지



회신

- 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 함)이 설치되어 있는 A회사가 기금이 설치되어 있지 않은 B회사에 흡수 합병되는 경우 A회사의 기금도 상법 중 회사의 합병에 관한 규정을 준용하여 합병절차를 밟을 수 있을 것임.
- 이 경우 A회사의 기금은 기금협회의 의결을 통하여 해산하고 청산절차 없이 B회사에 신설된 기금과 합병할 수 있으며 또는 단순히 명칭을 변경하는 (A회사 기금에서 B회사 기금으로) 방법으로 지속적인 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.)

11-2. 자산과 부채를 모기업에 인도 후 사업폐지하는 경우 기금을 모기업에 합병해야 하는지



질의

- 회사가 경영난으로 인하여 모기업으로의 흡수 합병절차를 진행 중에 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 회사 기금을 합병해야 하는지, 아니면 회사의 기금에 대해서는 해산절차를 취해도 되는지



회신

- ○○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)(현행 제70조)의 규정에 의거 처리하여야 할 것임.

(임금 68207-245, 1999.11.22.)

11-3. 기금통합 절차 및 통합 후 수혜조건외 불리한 변경 가능 여부



질의

○ ○○(주)는 수원에 본사를 두고 전자부품제조업을 하고 있으며 자동차부품업을 하고 있는 부산 사업장을 별도로 두고 있는 상태에서 사업장별로 업종이 다르고 노무관리체계가 다른 점을 감안 각기 사내근로복지기금을 설치하여 운영하였으나, 최근 부산 사업장이 전자부품생산으로 업종을 전환하였고 노무관리체계가 본사와 일원화되어 양 기금을 통합하여 운영하는 것이 부산 사업장 근로자들에게 혜택이 더 많다는 이유로 부산 사업장 기금을 본사 기금과 통합하려고 하는 바 그 가능성 여부



회신

- 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)은 모든 사업 및 사업장에 적용되므로 동일 사업이라도 사업장별로 인사·노무관리·회계 등이 명확하게 독립적 형태로 운영되고 수혜대상 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 청산절차를 거치지 않음.
- 귀 문의와 같이 사업장별로 기금을 설치하였으나 설립 이후 인사·노무관리·회계 등이 일원화되는 사정변경으로 기금합병의 필요성이 발생한 경우에는 기금을 합병하는 것도 가능함.
- 다만, 기금의 합병에 관한 사항은 기금협의회의 결정사항으로 각 기금은 합병결의 후 합병계약을 작성하여 기금협의회의 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.)

11-4. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능 여부



질의

- 사내근로복지기금이 설치되어 있는 「○○카드」사가 기금이 설치되어 있는 「○○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 별도 운영 가능 여부 및 법적 절차는



회신

- 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 「○○은행카드사업부문사내근로복지기금」을 신규 설립하는 절차를 거치거나 정관변경 인가신청절차를 거쳐 명칭을 변경하는 방식으로 존속이 가능할 것임.

(복지 68233-166, 2003.7.7.)

11-5. 사업의 포괄양도시 기금명의 변경으로 기금존속이 가능한지



질의

- 2000년 1월경 외국법인인 “○○○○ AP”는 한국에 “○○○○ 지점”을 설치하였고, ○○○○ 지점은 사내근로복지기금을 설립하여 운영하여 왔음. 본사인 ○○○○ AP는 한국에서 지점 대신 자회사의 형태로 영업을 수행하기로 방침을 변경함에 따라 2001. 6. 1자로 “○○○○ 자회사”를 설립하여 영업양도를 통하여 ○○○○ 지점의 모든 임직원들과 영업을 포괄양도 하였음.
- 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



회신

- 사내근로복지기금법 제23조(현행 제70조)에 의거 사내근로복지기금 해산사유는 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병이며, 이중 잔여재산의 처리가 가능한 기금의 해산사유는 『사업의 폐지』임.
- 사내근로복지기금법 제23조제1호(현행 제70조제1호)에 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 제23조의3제1항(현행 제72조제1항)에서는 “기금은 사업의 합병, 양수 등에 따라 합병할 수 있다”라고 되어 있고 같은 법 제23조의5제2항(현행 제74조)에는 “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 지속적인 존속이 가능함.

(노사협력복지과-373, 2004.3.12.)

### 11-6. 회사 합병 후 기금만 별도 운영 가능 여부

질의

- 당사는 연구개발, 생산, 마케팅 조직의 일원화로 효율성 제고 및 경쟁력 강화를 위하여 ○○식품(주)를 2006. 00. 00자로 흡수합병하기로 했고, 그 동안 사내근로복지기금을 각각 운영해 왔기 때문에 기금의 합병보다는 별도 운영을 고려하고 있음. ○○(주)와 ○○식품(주)의 사내근로복지기금을 합병 후에도 별도로 관리운영할 수 있는지 아니면 반드시 하나의 사내근로복지기금으로 통합해야 하는지(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

A 회신

- 귀사와 같이 두 개의 사업이 합병할 경우 원칙적으로 각각의 회사에서 설치·운영 중인 기금도 합병하여야 하나, 사업 합병 후 사업장을 달리하고 사업장별로 인사·노무·경리·회계 등을 명확하게 독립적인 형태로

운영한다면 별도의 기금으로 설치·운영할 수 있음.

- 기금을 합병할 경우에는 사내근로복지기금법 제23조의3(현행 제72조)의 규정에 의하여 합병계약을 작성 각각의 기금협의회에서 합병의결을 거쳐야 하며, 흡수합병에서 소멸되는 회사의 기금은 해산등기를 완료한 후 동법 시행령 제25조(현행 제52조) 및 시행규칙 제8조(현행 제28조)의 의거 관한 지방노동관서의 장에게 해산신고를 하여야 하고, 존속되는 회사의 기금은 합병에 따라 변경될 필요성이 있다고 판단되는 제반사항을 정비한 후 정관변경사항에 대하여는 관할 노동관서의 인가를 받아 변경등기를 하여야 함.

(노사협력복지팀-433, 2006.2.13.)

### 11-7. 회사 통합 이후 기금 미설치 사업장 소속 근로자도 기금



질의

- △△연수원이 2006. 3. 1자로 ○○공사에 통합되었는 바, △△연수원은 비영리사업으로 운영되고 예산·회계의 경우도 독립채산제로 운영될 예정이며, 연수원 근로자의 임금 및 4대 보험료 등의 지급은 □□시 특별회계 예산으로 집행되므로 ○○공사가 직접적 사용자가 아니며, 사내근로복지기금의 적립은 순수하게 ○○공사의 운영수입으로 조성되는 바, ○○공사와 △△연수원 통합 이후 △△연수원 근로자들을 ○○공사 사내근로복지기금 수혜대상자로 할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금은 사내근로복지기금법 제23조의3(현행 제72조)에 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 사업

주의 출연예정액 등을 고려하여 3년의 범위 안에서 차등지급 될 수 있음.

(노사협력복지팀-986, 2006.4.3.)

11-8. 기금법인 합병 절차



질의

- A사와 B사에 각 사내근로복지기금이 설치되어 있는데, '10.1.1자로 B사가 A사로 흡수합병되며 A사의 명칭이 변경 예정임.
- 기금법 시행령 제9조에 의하면 상업등기법을 준용토록 되어 있는데 “기금법에 따른 기금합병시 상법상 회사합병에 필요한 합병공고 및 채권자보호절차를 취하여야 하는지” 여부와 하여야 한다면 어떤 방식으로 해야 하는지, 회사합병시기가 내년 1월 1일이라면 기금의 변경등기 시점은 언제로 해야 하는지, 기금의 변경등기에 따른 합병계약서 작성 및 결의 시기는 어떻게 되는지



회신

- 사내근로복지기금법 시행령 제9조(비송사건절차법의 준용)(현행 제37조(기금법인의 등기절차))는 기금의 등기 시에 이 영에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「비송사건절차법」중 상업등기에 관한 규정을 준용토록 한 것이고, 기금 합병 시에는 상법상 회사합병에 필요한 합병공고 및 채권자보호절차를 취할 필요는 없음.
- 합병절차는 합병하고자 하는 각 기금은 회사합병이후 합병 전 각 기금의 재산과 합병 후 기금재산의 변동, 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, 합병의 추진일정, 그 밖에 합병에 관한 중요사항 등을 포함한 합병계약서를 작성하여 각각 기금협의회에서 합병 의결하고, 기금의 합병으로 인하여 존속하는 기금은 명칭변경에 따른 정관변경 인가를 받은 후 변경등기 절차를 밟고, 소멸하는 기금은 별도의 청산절차를 거치지 않고 법원등기소에 해산등기 후 지방노동관서에 해산 신고하면 됨. 다만, 회사합병이 확실시 될 경우에는 회사 합병전이라도 각 기금협의회에서 자율적으로 협의하여 합병의결을 하고, 회사합병이 된

이후 합병계약서를 작성할 수도 있을 것임.

(임금복지과-2638, 2009.11.3.)

11-9. 사업이 합병되거나 기금법인을 독립적으로 운영할 때  
기금법인의 수혜대상을 확대해야 하는지

질의

- 기금이 없는 B사가 기금이 있는 A사로 합병이 되는 바, B사가 합병 후에도 독립사업장(노조, 단체협약, 근로기준별도)일 때 기존 A사의 기금수혜대상에 포함해야 하는지와 포함해야 한다면 언제부터 포함되는지
- 사내근로복지기금법 제23조의3에 따라 3년간 별도로 기금수혜대상 미포함시, 3년 도래 후 기금수혜대상에 포함해야 하는지(단, 3년후에도 독립사업장임), 포함해야 한다면 기존 A사 근로자들과 동일한 조건(대부 및 복리후생)으로 지원해야 하는지, 만약 사내근로복지기금 정관 및 운영규정에 별도로 A, B사 구분하여 지원할 수 있다면 그 기준은 누가 결정하는지(A사 협의회가 일방적으로 정할 수 있는지, 아니면 B사 노조와 협의해야 하는지)

A 회신

- 두 개의 사업이 합병할 경우, 한 회사에서 운영 중이던 기금을 전체 근로자를 대상으로 운영하는 것이 바람직할 것이나, 사업합병 후에도 2개의 노조가 존속하고 별도의 단체협약의 적용을 받으며, 사업장을 달리하고 인사·노무·경리·회계 등이 명확하게 독립적인 형태로 운영된다면 기존에 기금이 설치된 A사만 기금을 운영할 수도 있음.
- 사내근로복지기금법 제23조의3 제3항(현행 제72조제3항)에 따라 기금에서 부여할 지원수준은 기금협의회에서 결정될 사항으로 기금은 합병 후 사업주의 출연예정액 등을 고려하여 3년의 범위에서 차등지급할 수 있으나, 사업합병 후에도 사업장을 달리하고 인사·노무·경리·회계

등이 명확하게 독립적인 형태로 운영된다면 기존에 기금이 설치된 A사만 기금을 운영할 수도 있을 것임.

(임금복지과-2945, 2009.11.24.)

11-10. 사업 합병에 따라 기금법인을 의무적으로 합병해야 하는지

**질의**

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

**사실관계**

- A사(주식회사)와 B사(주식회사)가 사업합병을 결의하고 인사·노무·회계 및 사업장의 분리 없이 A사가 B사로 흡수합병됨. 기존에 A사(근로자수 1,000여명, 노조원수 300여명)는 A사의 노동조합과 사내근로복지기금에 매년 세전 순이익의 5%를 의무출연하도록 단체협약을 체결하였고, 또한 B사(근로자수 1,000여명, 노조원수 300여명)는 B사의 노동조합과 사내근로복지기금에 매년 노사협의를 거쳐 출연액을 결정하도록 단체협약을 체결함.

**A 회신**

- 귀사와 같이 A사와 B사 두 개의 사업이 B사로 흡수합병되어 인사·노무·회계 등이 하나로 운영되는 경우, 원칙적으로 각각의 회사에서 설치·운영 중인 사내근로복지기금을 각각의 기금협의회에서 합병의결을 거쳐 B사 기금으로 합병하여야 함.
- 합병된 사내근로복지기금의 출연은 사내근로복지기금법 제13조(현행 제61조) 및 같은 법 시행령 제18조(현행 제45조)에 따라 합병된 기금협의회에서 협의·결정하면 가능함.

(임금복지과-3345, 2009.12.14.)

11-11. 기금법인 합병에 따라 차등 지원이 가능한지



질의

- A사(기금 설치)가 B사(기금 설치)를 흡수합병함에 따라 A사기금이 B사기금을 흡수합병하는 경우 합병전 B사의 지원항목 일부를 A사 직원에 한하여 지원이 가능한지



회신

- 사내근로복지기금에서 부여할 지원수준은 기금협의회에서 결정할 사항으로 기금은 사내근로복지기금법 제23조의3 제3항(현행 제72조제3항)에 따라 합병 전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 3년의 범위에서 차등지급될 수 있음.

(임금복지과-3647, 2009.12.31.)

### 11-12. 동일성이 없는 사업 간 기금 합병 여부



질의

- A사는 사업을 폐지하고, 해산 청산 절차를 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 가능한지



회신

- 사내근로복지기금법 제23조의3(현행 제72조)에 따라 기금은 사업의 합병·양수 등에 따라 합병할 수 있으나, A사와 B사가 사업적 동일성이 없고 법적으로 무관한 관계라면 기금을 합병할 수는 없을 것으로 판단

됨.

- 다만, 사내근로복지기금법 제23조의2(현행 제71조)에 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 청산할 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.)

### 11-13. 기금법인의 합병(1)

질의

- (재)A연구원 사내근로복지기금을 신설법인인 C연구원으로 승계가 가능한지, 승계가 가능하다면 기금 수혜대상자 범위를 기존법인인 (재)A연구원의 근로자로 제한할 수 있는지

#### 사실관계

- 민법 제32조에 따라 설립된 (재)A연구원은 국가표준기본법 개정으로 (재)B연구원과 통합하여 신설법인인 C연구원을 설립할 예정이며, 국가표준기본법 부칙에 통합대상 “각 기관들의 모든 권리와 의무 및 직원은 C연구원이 승계한다.”라고 규정하고 있음.
- (재)A연구원은 사내근로복지기금이 설립되어 있으나, (재)B연구원은 사내근로복지기금이 설립되어 있지 않음.

**A** 회신

- (재)A연구원 사내근로복지기금은 기금협회의 의결을 통하여 해산하고, 청산 절차 없이 신설법인인 C연구원에 사내근로복지기금을 신설하여 통합할 수 있음.
- 합병이후 사내근로복지기금의 수혜범위는 전체 근로자가 대상이 됨이 원칙이나, 사내근로복지기금법 제23조의3(현행 제72조)에 따라 기금에서 부여할 지원수준은 기금협회의 의결을 거쳐야 할 사항으로 기금은 합병 전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 3년의 범위안에서 차등지급 할 수 있음.

(임금복지과-1204, 2010.6.4.)

11-14. 기금 합병절차, 합병시기, 협의회 부결 시 합병절차

**Q** 질의

- 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 것인지 여부와 합병할 수 있다면 그 절차는 어떻게 되는지
- 법인 또는 사업의 양수, 흡수합병 후 언제까지 사내근로복지기금을 합병하여야 하는지, 기한 내 기금을 합병하지 않을 경우 저촉되는 법 또는 벌칙이 있는지
- 기금의 합병과 관련하여 합병법인의 기금협회의 과반수 출석과 출석위원 2/3의 의결을 거쳐야 하는 바, 근로자측 위원에서 반대하여 부결될 경우 기금은 합병할 수 없는지, 근로자측에서 정당한 사유 없이 반대 또는 거부할 경우 어떠한 절차로 합병해야 하는지

**A** 회신

- 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 기금협회의 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 합병회사의 기금으로 운영되어야 하고, 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원수준은 사내근로복지기금법 제23조의3제2항제2호(현행 제72조 제2항제2호)에 따라 기금협의회에서 결정할 사안임.
  - 다만, 합병대상인 각 기금의 근로자에 대한 합병 후 지원수준은 같은 법 제23조의3제3항(현행 제72조제3항)에 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(현행 제62조) 및 같은 법 시행령 제19조(현행 제46조)에 따라 기금의 용도는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 해야 하므로, 흡수합병 후 3년이 초과되었음에도 지원수준을 달리할 경우에는 같은 법 제21조(현행 제69조)에 따라 상당한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있을 것임.

(임금복지과-1423, 2010.6.22.)

### 11-15. 기금 합병으로 해산되는 경우 생활안정자금 지원 가능 여부



- 기금의 합병으로 해산하게 된 경우, 기금의 재산을 직원들에게 생활 안정자금 등 명목으로 지급하는 것이 가능한지

**사실관계**

- (현황) A사와 B사가 통합하여 C라는 새로운 회사로 출범, 통합 전 A사는 A사내 근로복지기금이 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 복지 기금협의회의 근로자 대표)이 기본재산의 차이로 이견이 있다가 합의에 이름
- 합의한 통합계획은 A기금은 존속시켜 C기금으로 변경등기하고, B기금은 해산등기를 하면서 B기금 기본재산의 50%인 근로자 1인당 1천만원을 생활 안정자금 등 형태로 일시불 지급하고 C로 합병하려고 함



- 기금은 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등을 사유로 해산 할 수 있으나 기금의 합병 및 분할·분할합병 등의 경우에는 청산절차를 거치지 않음.

- 기금법인이 합병하는 경우에는 합병 전 기금법인의 재산과 합병 후 기금 법인의 재산의 변동, 합병 대상인 각 기금법인의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, 합병의 추진 일정, 그 밖에 합병에 관한 중요 사항에 대하여 합병 계약서를 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 근로 자의 생활안정자금으로 지원하는 등의 기금법인의 재산처리는 법 제70 조제1호의 사업의 폐지로 인하여 해산한 기금법인에만 해당되므로, 귀 질의와 같이 합병으로 인하여 소멸하는 B사내근로복지기금의 재산은 합병 후 존속하는 기금에 통합하여야 할 것이지 근로자에게 생활안정 자금으로 지원하는 등의 재산처리는 불가함.

---

## 11. 기금법인의 합병·분할·분할합병

(근로복지과-724, 2011.4.28.)

11-16. 기금법인의 합병(2)



- 당사가 A, B사를 합병한 후에도 당사 및 (구)A, (구)B사는 각각의 기금법인을 별개로 운영하고 있어 기금법인을 통합하고자 하나, B사의 반대로 기금법인을 통합하기 어려운 상황에서 전체 직원을 수혜대상으로 하는 사내근로복지기금을 신설할 수 있는지
- 위 기금법인을 신설할 수 없다면, 기존 기금의 혜택을 받는 직원들을 제외한 나머지 직원을 수혜대상으로 하는 기금법인을 설립할 수 있는지
- 기금합병시 B기금법인의 재산 중 일부만 통합할 수 있는지와 각각 별개로 운영되고 있는 기금법인을 강제로 통합할 수 있는지



- 「근로복지기본법」 제52조에 따라 사내근로복지기금은 사업 또는 사업장 단위로 설립해야 하므로 귀사에 기금법인이 설치되어 운영되고 있는 경우에는 원칙적으로 별개의 기금법인을 설립할 수 없는 것으로 보아야 할 것임.
  - 다만, 하나의 회사에 여러 개의 사업장이 있고 인사·노무·회계 등이 분리되어 별도로 이루어지고 있다면 해당 사업장별로 별개의 기금을 설치하여 운영할 수 있을 것이나, 기금수혜대상은 해당 사업장 소속 근로자를 대상으로 하여야 할 것임.
- 기금법인은 당해 사업(장) 소속 근로자 전체를 수혜대상으로 하여야 하므로 일부 근로자를 대상으로 기금법인을 설립하는 것은 적절하지 않음.
- 기금법인을 합병할 때에는 「근로복지기본법」 제72조에 따라 합병 전 각 기금법인의 재산과 합병 후 기금법인의 재산변동, 합병 대상인 각 기금법인의 근로자에 대한 합병 후 지원수준, 합병 추진일정, 그 밖에 합병에 관한 중요 사항 등이 포함된 합병계약서를 작성하여 자율적으로 복

지기금협의회의 의결을 거쳐야 하고, 기금법인 재산의 일부만 통합하는 것은 합병으로 볼 수 없을 것임.

(근로복지과-4002, 2014.10.28.)

11-17. 사내근로복지기금의 흡수합병 절차 등



■ 사실관계

- △△△사내근로복지기금법인(이하 ‘△△△기금’이라함)과 ○○○사내근로복지기금(이하 ○○○기금’이라함)은 '14.12.1. 흡수합병
- △△△기금은 존속법인, ○○○기금은 소멸하여 해산 절차를 진행 중
  - 근로복지기본법 제72조에 따라 합병계약서 작성 후, 각 기금협의회의 합병 결의, ○○○기금은 해산등기 완료 및 동 법 시행규칙 제28조에 의한 해산 통지 절차를 이행
  - 존속법인 △△△기금의 정관변경사항이 없어 변경등기 불필요
  - 기금합병으로 인한 기본재산의 총액 변경

- **상기 절차 외에 기금합병에 따른 고용노동부장관의 인가 등 별도의 추가 절차가 있는지**



- 근로복지기본법 제73조제2항에 따라 기금법인의 합병으로 인하여 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 하여야 하는 바,
  - 귀 질의와 같이 존속하는 기금법인이 같은 법 시행령 제32조제2항 각 호 (제4호는 제외)에 해당하는 사항에 대하여 변경된 내용이 없는 경우라면 별도로 변경등기는 요하지 않음.
  - 또한, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 한 후 같은 법 시행령 제52조 및 시행규칙 제28조에 따라 관할 지방고용노동관서에 해산신고를, 존속기금법인의 명칭 등 정관이 변경되는 경우에는 시행령 제38조에 따라 정관변경 인가 신청을 하여야 할 것임.

- 근로복지기본법 시행령 제35조제2항 및 같은 법 시행규칙 제22조에 따라 기본재산의 총액이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경된 내용을 별지 제10호서식으로 관할지방고용노동관서에 보고하여야 할 것임.

(근로복지과-4822, 2014.12.15.)

### 11-18. 기금법인의 합병이 인가사항인지



질의

- 사내근로복지기금법인의 합병이 고용노동부 인가사항에 해당되는 지



회신

- 사내근로복지기금법인의 합병에 대한 내용은 「근로복지기본법」 제72조 부터 제75조까지 규정되어 있는 바,
  - 기금법인 간 합병절차 진행은 고용노동부 인가를 받는 사항이 아닌 것으로 판단됨.
- 다만, 기금법인의 합병으로 인하여 새로 기금법인을 설립한다면 같은 법 제52조에 따른 설립인가 절차를 거쳐야 할 것이며, 기존 법인이 그대로 존속한다면 명칭 등 정관 기재사항에 변경사항이 발생하는 경우에만 정관변경 인가를 받은 후에 변경 등기 절차를 진행하는 것이 타당할 것임.

(퇴직연금복지과-3349, 2015.9.30.)

## ■ 분할등

### 11-19. 구조조정으로 인한 퇴직 시 기금을 분할 지급할 수 있는지

질의

- ○○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 신규 입사할 예정인 바,
- 이 경우 전기조명과 직원 퇴직 시 현행 사내근로복지기금의 일정액을 요구할 경우에 기금의 일부를 분할하여 지급이 가능한지
- 만약 기금의 원금 또는 수익금 중 일부를 기금협의회에서 퇴직하는 직원에게 전별금 등으로 지급하기로 결정하였다면 적법한지

회신

- 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 재직 중인 근로자를 대상으로 하는 것이 아닐 뿐 아니라 사업주의 의무사항인 법정퇴직금과 중복되는 등 사내근로복지기금법(현행 근로복지기본법)의 취지에 맞지 아니하므로 타당치 않음.

(임금 68201-243, 1995.8.4.)

11-20. 일부 사업이 자회사로 분리 시 기금분할 절차



질의

- ○○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



회신

- 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 기금협회가 자율적으로 다르게 결정할 수도 있음.

(임금 68207-379, 1999.5.11.)

11-21. 분할로 설치된 기금에서 분할 원금의 50%를 용도사업 재원으로 사용할 수 있는지



질의

- 분할에 의해 기금을 새로 설립하는 경우, 분할받은 원금을 사내근로 복지기금법 제14조 및 시행령 제19조의 출연금으로 보아 당해 회계연도에 100분의 50범위내에서 용도사업에 사용할 수 있는지



회신

- 기금이 분할하여 신규로 설립되는 경우 분할된 기금의 재산을 법 제14조 제2항(현행 제62조제2항) 및 시행령 제19조제3항제1호(현행 제46조 제4항제1호)의 “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 기금분할의 경우 재산의 증가없이 1개의 기금재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기금의 재산은 위 “출연금”으로 볼 수 없음.

(복지 68233-137, 2000.5.6.)

11-22. 4개 사업부분이 각각 다른 회사로 인수되는 경우 기금분할



질의

- 4개 사업부분으로 이루어져 있는 법정관리 ○○사는 M&A 추진 중으로 인수자가 선정될 예정이나 사업부별로 각각 다른 회사로 인수될 가능성이 높은바, 이 경우 기금분할은



회신

- 사내근로복지기금법 제23조의6 제1항(현행 제75조제1항)에는“기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다”라고 규정하고 있는바, 사업 전체가 아닌 사업 일부만 분리 매각하여 다른

회사에 합병될 경우에는 기금협의회에서 기금분할 여부를 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.)

### 11-23. 사업의 분할합병 시 기금 강제분할 가능 여부



질의

- 사업의 일부가 분할 합병되면서 대다수 근로자들이 신설법인으로 전적을 하여 전적 전 사내근로복지기금협회에 기금분할을 요구하고 있으나 이에 응하지 않고 있어 강제분할 등 방법이 있는지



회신

- 사내근로복지기금법 제23조의6제1항(현행 제75조제1항)에는 “기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다” 라고 임의사항으로 규정하고 있어 기금분할을 강제할 법적 근거는 없으므로 기금협회에서 자율적으로 결정해야 할 사안임.
- 따라서 기금협회에서 기금분할여부를 결정하지 않는다면 법령에 의해 강제로 기금을 분할할 수는 없으며, 분할요구 소송 등을 통하여 권리구제를 받을 수는 있을 것임.

(노사협력복지과-747, 2004.4.17.)

11-24. 사업의 분할 이전에 기금 분할 가능여부



질의

- A, B, C, D 4개 회사(각 기금이 설립되어 있음) 중 A 회사의 경우에는 사업부문의 일부를 분리하여 B, C, D를 포함 2004년 10월 E라는 하나의 회사로 통합할 예정인데,(A 사업부문의 분리 시점은 E 회사 설립시임).
  - 이 상황에서 E라는 회사 설립(2004년 10월) 이전에 A 회사의 기금을 분할할 수 있는지
- 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 초과하지 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

**A** 회신

- 사내근로복지기금법 제23조의6(현행 제75조)의 규정에 따라 기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할·합병할 수 있는 것이므로 E 회사(통합회사) 설립시기에 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 협의회 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 설립되는 경우라면 기금은 합병하는 것이 타당하며,

- 다만, 합병 후 지원수준은 사내근로복지기금법 제23조의3(현행 제72조)에 따라 합병전 각 기금의 근로자별 평균 기금잔액, 합병 후 사업주의 출연 예정액 등을 고려하여 합병 후 3년간은 합병 전 각 기금의 근로자별로 달리 정할 수 있음.

(노사협력복지과-1649, 2004.7.20.)

11-25. 사업분할 시 기금분할 청구권이 있는지



질의

- △△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



회신

- 기금을 운영하는 기업이 기업의 일부분을 분리하여 새로운 기업을 설립하는 경우 사내근로복지기금법 제23조의6(현행 제75조)에 의한 기금 분할 사유에 해당하여 기금의 일부를 분할 할 수 있을 것임.
- 다만, 기금분할은 임의사항으로서 이를 강제할 법적근거가 없으므로 기금의 분할 여부는 기금협의회에서 결정하여야 할 것으로 사료됨.

(노사협력복지과-665, 2005.3.4.)

11-26. 사업장 및 기금분할 이후 출연금에 대한 분할 여부



- 일부사업 매각에 따른 교섭 시(2004. 8. 13 합의서 작성) 기금은 종업원 인원 비율에 의하여 분할하기로 합의하였고, 이에 2004년도 출연금 출연 전까지의 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 달라고 주장하고 있음
- 위와 같은 상황 하에서 2004년도 출연금의 일부를 다시 분할한다는 것은 기금원금을 잠식하는 것으로 법규정을 위배한다고 판단되는데 귀부의 의견은

**A** 회신

- 사업분할에 따라 기금을 분할하는 경우에는 협의회의 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.
  - 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.)

## 11-27. 퇴직근로자들이 유사업종으로 이직시 기금분할 가능 여부



- 분할이 가능한지, 가능하다 하여도 협의회에서 불가 결정이 나면 분할을 하지 않아도 문제가 없는지

■ 사실관계

- ○○은행 내 일부 직원이 당행을 퇴직하고 △△지주사 내 △△카드사로 이동을 함에 있어 이동하는 인원에 비례하여 사내근로복지기금 분할을 요청하고 있음.
- 분할 요청의 근거는 과거 △△은행이 자회사 형식의 새로 설립되는 △△카드사 분리 시 △△은행 내 인원 이동에 비례한 사내근로복지기금을 분할한 사례가 있어 이를 요청하고 있음.
- ○○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 의견임.

A 회신

- 사내근로복지기금법 제23조의6(현행 제75조)에 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 기금분할여부를 결정하여야 할 것임.

(노사협력복지팀-835, 2006.3.27.)

11-28. 기금분할 시 기여도 등을 고려하여 차등있게 분할해도



질의

- 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
- 사내근로복지기금의 소재지를 사업장 본사 소재지로 해야 하는지, 아니면 기금 업무를 담당하고 있는 서울로 할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법 제23조의6(현행 제75조) 규정에 의거 분할의 대상이 되는 기금의 범위나 분할의 기준 등 기금의 구체적인 분할 방법은 원칙적으로 사업의 분할 당시 근로자의 수에 따라 배정하되, 분할 전 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 판단됨.
- 사내근로복지기금법 제5조 제5항(현행 제52조제7항)에 따라 기금은 당해 사업의 주된 사무소에 설립하는 것이 바람직하며 본사보다 지사가 더 큰 비중을 차지할 경우 지사에 기금을 설립하는 것도 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-255, 2008.6.18.)

## 11-29. 영업양도 시 기금분할 절차



질의

- A사와 B사의 사내근로복지기금을 C사로 분할할 수 있는지
- 분할이 가능하다면 A사와 B사의 사내근로복지기금을 분할하기 위해 취해야 하는 절차는
- A사와 B사의 사내근로복지기금운영협의회에서 그 분할 기준을 정함에 있어 근로자 수만을 기준으로 해야하는지, 정규직 근로자수 기준 혹은 근속기여도를 감안하여 근속 5년이상 근로자수 등의 방법으로 기금분할의 기준을 정하여도 되는지
- A사와 B사의 사내근로복지기금 규모나 혜택의 차이가 커서 C사로 영업양도와 사내근로복지기금의 분할이 모두 완료된 후, 일정기간 동안 기존 A사 소속이었던 근로자들과 B사 소속이었던 근로자들 간의 기금 혜택의 범위를 다르게 하여 C사의 사내근로복지기금을 운영하는 것이 가능한지와 다르게 운영할 수 있는 제한기간이 있는지

## 사실관계

- 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.



회신

- 회사에서 특정 부서를 분할하여 별도의 회사를 설립하고 근로자들 또한 새로운 회사로 분리되었다면 사내근로복지기금법 제23조의6제1항(현행 제75조제1항) 규정에 의거 기금의 분할이 가능함.

- 사내근로복지기금법 제23조의6제2항(현행 제75조제2항) 규정에 따라 기금분할에 관한 사항은 협의회 의결사항으로서 기금재산(출연금 및 준비금)의 배분, 분할의 추진일정, 그 밖에 분할에 관한 중요사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 기금협회의 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 입금 받을 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(현행 제75조제4항) 규정에 의거 기금분할시 기금재산배분에 있어서는 원칙적으로 근로자수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 기금조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으며 합리적인 기준은 기금협의회에서 결정해야 할 것임.
- 새로 신설된 C기금은 목적사업 수혜혜택을 동일하게 적용하는 것이 바람직하나, 사내근로복지기금법 제23조의3제3항(현행 제72조제3항) 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.)

11-30. 기금법인 분할 절차



**사실관계**

○ 당 사(△△△△)는 △△△△ 홀딩스(가칭)와 △△△△으로 분리하여 지주회사 체제로 변경될 예정이며, 기존의 △△△△ 사업자 번호는 △△△△ 홀딩스로 유지되고 신설법인인 △△△△은 새로운 사업자 번호로 설립될 예정이고, 근로자의 대부분은 신설법인으로 소속이 변경될 것임.

- 위와 같은 상황에서 사내근로복지기금 이관을 신설법인으로 해야 하는지, 만약 신설법인으로 이관을 해야 한다면 어떠한 절차를 통하여 진행해야 하는지

**A** 회신

- 기존 △△△△ 사내근로복지기금은 △△△△ 홀딩스로 명칭을 변경하여 기존회사에 존속하고, 신설법인인 △△△△은 사내근로복지기금을 신규 설립하고, 기존 △△△△(△△△△ 홀딩스로 변경) 사내근로복지기금에서 기금의 일부를 신규 설립된 △△△△ 사내근로복지기금으로 분할하는 것임.
- 그 절차는 먼저, 기존 △△△△ 사내근로복지기금은 △△△△ 홀딩스로 명칭이 변경되므로 기금정관변경을 하고, 신설법인인 △△△△은 기금설립준비위원회를 구성하여 사내근로복지기금법 제5조(현행 제52조) 및 동법 시행령 제2조 내지 제5조(현행 제30조 내지 33조)의 규정에 의거 기금설립절차를 거친 후,
  - 기존 △△△△(△△△△ 홀딩스로 변경) 사내근로복지기금은 기금협의회에서 원칙적으로 근로자수를 기준으로 배분하되, 신설법인인 △△△△으로 이동하는 근로자들의 기금조성에 대한 기여도 등을 고려하여 기금의 범위나 분할의 기준 등 기금의 구체적인 분할방법을 자율적으로 협의·결정하여 기금

분할 절차를 거치면 됨.

(임금복지과-2492, 2009.10.22.)

11-31. 사업 분할이 있으나 기금법인을 분할하지 않고 운영할 수

질의

○ △△△△ 홀딩스는 극히 소수의 직원만이 소속될 예정으로 사내근로 복지기금 유지를 하더라도 기금이 얼마 안되어 수익사업 실현이 힘들 것으로 보여, △△△△홀딩스에 복지기금을 유지하는 것은 현실적으로 업무만 이중으로 할 뿐 효율성이 없어 보임.

- 기존 사내근로복지기금을 따로이 분할하지 아니하고 다수의 직원이 소속된 신설법인 △△△△으로 변동할 수 있는 방안이 있는지

사실관계

○ △△△△은 △△△△ 홀딩스(가칭)와 △△△△으로 분리하여 지주회사 체제로 변경될 예정이며, 기존의 △△△△ 사업자 번호는 △△△△ 홀딩스로 유지되고 신설법인인 △△△△은 새로운 사업자 번호로 설립될 예정이고, 근로자의 대부분은 신설법인으로 소속이 변경될 것이고, 대부분의 업무도 신설법인에서 수행 예정임.

A 회신

○ 기존 사내근로복지기금을 따로이 분할하지 아니하고 다수의 직원이 소속된 신설법인 △△△△으로 변동하려면 기존 사내근로복지기금을 해산하여야 하나, 사내근로복지기금의 해산사유는 사내근로복지기금법 제23조(현행 제70조)에 따라 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병이며, 이 중 잔여재산의 처리가 가능한 기금의 해산사유는 “사업의 폐지”임.

○ 사내근로복지기금법 제23조제1호(현행 제70조제1호)에 따른 “사업의 폐지”란 정상적인 영업활동이 종료된 상태에서 청산절차를 마쳤거나 청산의 목적으로만 회사가 존속하는 상태를 말한다고 할 것이므로, 귀

질 의와 같이 △△△△홀딩스가 극히 소수의 직원만 소속되어 있다 하더라도 계속 영업활동을 할 경우에는 “사업의 폐지”에 해당되지 않아 기금을 해산할 수 없음.

- 따라서, 기존 △△△△ 사내근로복지기금은 △△△△ 홀딩스로 명칭을 변경하여 기존회사에 존속하고, 신설법인인 △△△△은 사내근로복지기금을 신규설립하고, 기존 △△△△(△△△△ 홀딩스로 변경) 사내근로복지기금은 기금협의회에서 근로자수, 기금조성에 대한 기여도 등을 고려하여 분할기준 등 구체적 분할방법을 협의·결정하여 기금의 일부를 신규 설립된 △△△△ 사내근로복지기금으로 분할하여야 함.

(임금복지과-2947, 2009.11.24.)

### 11-32. 사내근로복지기금법인의 분할(2)

질의

- 사내근로복지기금제도의 의의에 따라 함께 출연하고 증식한 기금을 분할 없이 △△△△홀딩스 근로자가 △△△△ 근로자와 함께 수혜를 받을 수 있는지
- 사내근로복지기금 정관상에 수혜대상을 △△△△그룹으로 변경하고 법인명을 (재)△△△△그룹사내근로복지기금으로 변경한다면 △△△△홀딩스로 수혜대상의 확대가 가능한지
- 만일 △△△△홀딩스로 수혜대상 확대가 가능할 경우 기금을 함께 출연했던 회사만 수혜를 받을 수 있는 것인지 아니면 그룹 내 모든 회사가 다 수혜를 받아야 하는 것인지
- 만약 기금을 분할해야 한다면 기금을 분할하는 기준은 무엇인지
- 분할을 반드시 해야할 경우 현 (재)△△△△사내근로복지기금을 그대로 두고 (재)△△△△홀딩스사내근로복지기금만 만들면 되는지
- 아니면 현 (재)△△△△사내근로복지기금을 사업분할 절차와 동일하게 △△△△홀딩스사내근로복지기금으로 명칭변경 후, 분할 신설된 (주)△△△△의 △△△△사내근로복지기금을 다시 만들어야 하는지



질의

### 사실관계

- 구 △△△△은 '09.12.1자로 (주)△△△△홀딩스로 그 상호를 변경하고 지주 회사로 전환하였으며 동시에 현 (주)△△△△을 분할 신설(신설법인이나 이름은 구 △△△△을 그대로 사용)하여 사업회사 체제로 전환하였음.
- 구 △△△△의 존속회사가 (주)△△△△홀딩스임에도 불구하고, 현 △△△△에서 운영 중인 사내근로복지기금은 그 명칭이 “△△△△사내근로복지기금”이라 하여 구 △△△△이 출연한 사내근로복지기금의 혜택을 현 △△△△ 직원들만이 받고 있음.

### A 회신

- 사내근로복지기금은 노사가 공동으로 조성한 이익의 일부를 근로자의 복지증진을 위하여 출연하는 것으로서 사내근로복지기금법 제23조의 6(현행 제75조)에 따라 사내근로복지기금은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병할 수 있고, 분할 또는 분할합병시 재산배분 기준은 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 하되, 분할된 사업으로 이동하는 근로자들의 기금조성에 대한 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음. 다만, 기금의 분할여부는 강제사항은 아니고 기금협의회에서 자율적으로 결정해야 할 사안임.
- 기존 △△△△이 △△△△홀딩스로 명칭을 변경하여 존속하고, 사업의 일부를 분할하여 신설법인인 (주)△△△△을 설립한 것이므로, 기존 △△△△ 사내근로복지기금은 △△△△홀딩스 사내근로복지기금으로 명칭을 변경하여 기존회사에 존속하고, 사업 분할에 따라 신설법인인 △△△△에 사내근로복지기금 일부를 분할하려면 △△△△홀딩스 사내근로복지기금협의회에서 기금분할을 결정하고 신설법인인 △△△△에 사내근로복지기금을 신규 설립하여 기존 △△△△ 사내근로복지기금의 일부를 분할할 수 있을 것임.

(임금복지과-1203, 2010.6.4.)

11-33. 사업이관 시 기금분할 여부



질의

- 지식경제부의 「△△△△구조 발전방안」에 따라 발전 5사가 보유한 양수발전소를 수력발전을 보유한 ○○○으로 통합·이관(근로자 포함), 발전 5사는 분할합병대상(◇◇◇◇)을 분할하고 ○○○은 분할된 부분(양수발전)을 흡수합병하는 분할합병계약을 체결
- 근로복지기본법 제75조제1항에 따르면 “기금법인은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있다”되어 있는데 「△△△△구조 발전방안」의 내용이 사업의 분할·분할합병에 해당되는지, 발전5사가 ○○○으로 사내근로복지기금을 분할해야 하는 근거가 근로복지기본법 제75조제1항 이외에는 없는지, 그 외 명확한 근거가 없다면 기금협의회를 통해 기금분할을 의결하여 추진할 수 있는지



회신

- 귀 질의의 「△△△△구조 발전방안」의 내용이 사업의 일부(양수발전소)를 분리하여 새로운 사업(○○○)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 아님.
- 기금분할을 강제할 법적 근거는 없으므로 복지기금협의회에서 자율적으로 결정하여야 할 사안임. 다만 기금은 노사가 공동으로 조성한 이익의 일부를 근로자의 복지증진을 위하여 출연하는 것으로서 ◇◇◇◇에서 ○○○으로 이동하는 근로자들의 경영성과도 반영되어 발전5사의 사내근로복지기금에 출연되었다면 근로자들의 기금조성에 대한 기여를 고려하여 기금의 일부를 분할하는 것이 바람직하다고 사료됨.

- 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 분할합병 계약서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 하고,
- 같은 법 제75조제4항에 따라 재산배분을 할 때에는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도를 고려하여 배분할 수 있음.

(근로복지과-553, 2011.4.13.)

### 11-34. 사내근로복지기금의 분할합병



질의

- 기업 분할에 따라 기금분할 예정인데 정관·임원 변경 등 관련 절차가 어떻게 되는지, 「사내근로복지기금법」이 「근로복지기본법」으로 통합 개정되었는데 기금법인의 정관도 변경 신고를 하여야 하는지

\* 기존 사업 분할로 새로운 사업(또는 사업장) 설립 예정



회신

- 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 있음.

- 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 함.
  - 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 있음.
- 따라서 귀 질의에서 신설되는 기금법인의 설립과 관련하여서는 설립인가 신청(시행령 제30조 및 시행규칙 제20조, 별지 제7호서식) 후 설립등기(법 제52조제5항 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 함.
- 「사내근로복지기금법」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 주요 내용에 변경이 필요한 경우라면 변경·인가를 받아야 할 것으로 사료 됨.

(근로복지과-673, 2011.4.22.)

## 11-35. 기금분할 시 정관, 임원선출 관련 절차



질의

- 기업 분리에 따라 기금분할 예정인데 정관·임원 변경 등 관련 절차가 어떻게 되는지, 「사내근로기금법」이 「근로복지기본법」으로 통합 개정되었는데 기금법인의 정관도 변경 신고를 하여야 하는지
  - \* 기존 사업 분할로 새로운 사업(또는 사업장) 설립 예정(유선 확인)



회신

- 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 복지기금협의회 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 있음.
- 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 함.
  - 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 있음.

- 따라서 귀 질의에서 신설되는 기금법인의 설립과 관련하여서는 설립인가 신청(시행령 제30조 및 시행규칙 제20조, 별지 제7호서식) 후 설립등기(법 제52조제5항 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 함.
- 「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 사료됨.

(근로복지과-673, 2011.4.22.)

11-36. 사내근로복지기금법인의 분할(3)



- 신용정보사업의 기관 신설에 따른 기금법인의 적법한 업무 처리 방안
- △△△△연합회를 퇴직하고 신설 기관에 입사예정인 직원에게 지급될 법정퇴직금 총당금이 부족할 경우 기금 원금을 사용하여 퇴직금을 지급할 수 있는지

**사실관계**

- △△△△연합회는 ① 일반사업과 ② 신용정보사업을 수행하고 있으나 신용정보법 개정 및 금융위원회의 결정으로 신용정보사업 업무는 별도 설립될 ('16.1.4.출범) 기관에서 수행하고, 신용정보사업 인원 80여명이 전적할 예정이다.
- 일반사업과 신용정보사업에서 △△△△연합회의 사내근로복지기금으로 각각 출연하고 있으며, 신용정보사업의 기여분이 45%가량 됨



**회신**

- 「근로복지기본법」 제75조에 따라 기금법인은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할 수 있으므로, 특정 사업을 분할하여 별도의 기관을 설립하였다면 기금법인의 분할이 가능할 것임.
- 기금분할에 관한 사항은 협의회 의결사항으로서 같은법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 할 것이며, 재산 배분 시에는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있을 것임.
- 같은 법 제76조에 따라 기금법인의 분할 등으로 인하여 기금법인을 설립하는 경우 사업의 분할·분할합병 등으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 할 것임.
- 「근로복지기본법」 제62조제1항제7호에 따라 사용자가 임금 퇴직금 등 근

로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 사내근로복지기금 용도사업으로 시행 할 수는 없으므로 기금으로 퇴직금을 지급하는 것은 타당하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-4029, 2015.11.19.)

## 11-37. 사내근로복지기금법인의 분할(4)



질의

- A회사에 사내근로복지기금이 있는 상태에서 분할한 B, C, D회사와 공동근로복지기금을 조성할 수 있는지
- 분할 받은 기본재산의 50%를 목적사업으로 사용할 수 있는지
- 기금법인의 분할에 제한사항이 있는지
- 기금법인 분할 시 법적으로 유의해야 할 사항

\* A회사의 영업환경의 변화로 일부 사업부가 B, C, D, 3개의 독립법인으로 분할 예정이며, A회사에는 사내근로복지기금이 있음



회신

- 근로복지기본법(이하 '법')은 별도 제한하고 있지 않으므로 A사내근로복지기금이 있더라도 이와는 별개로 A회사는 분할된 B, C, D회사와 공동근로복지기금을 조성할 수 있을 것임.
  - 다만, 현행법상 공동근로복지기금을 조성하였다고 하여 기존 사내근로복지기금을 해산하거나, 기존 사내근로복지기금의 기본재산 등을 신규 설립한 공동근로복지기금으로 넘겨줄 수는 없을 것임.
- 기금법인은 해당 회계연도 출연금의 100분의 50 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으나,
  - 기금분할의 경우 1개 기금법인의 기본재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기본재산은 해당 회계연도 출연금으로 볼 수 없어 분할 받은 기본재산의 50%를 목적사업에 사용할 수 없을 것임.
- 기금법인은 법 제75조에 의거 사업의 분할에 따라 기금법인을 분할할 수 있으며,
  - 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항 등이 포함된 분할계획서를

작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 하고,

- 재산 배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.

- 한편, 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인 설립절차를 거쳐야 하며, 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 하여야 할 것임.

(퇴직연금복지과-669, 2018.2.9.)

### 11-38. 사내근로복지기금의 분할이 인가사항인지



- 사내근로복지기금의 분할 시에 인가를 받아야 하는지

#### A 회신

- 기금법인은 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제75조에 의거 사업의 분할에 따라 기금법인을 분할할 수 있으며,
  - 기금법인이 분할하는 경우에는 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 함.
- 한편, 기금법인의 분할은 인가 사항이 아니며, 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 새로운 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인 설립절차를 거쳐야 하며,

- 기금법인의 분할로 존속하는 기금법인은 변경등기를, 소멸하는 기금법인은 해산등기를 하여야 하고, 존속하는 기금법인의 정관 변경 사항이 있는 경우에는 정관변경 인가를 받아야 할 것임.

(퇴직연금복지과-2482, 2018.6.25.)

11-39. 사내근로복지기금법인의 분할(5)



질의

1. C사와 D사, E사가 참여하여 공동근로복지기금을 설립할 경우, B복지기금 협의회 의결로 B사내근로복지기금을 공동근로복지기금에 분할할 수 있는지
2. (1)이 불가하다면 C사, D사, E사는 각각 사내근로복지기금을 설립하여 각각 B사내근로복지기금을 분할 받아야 하는지
3. (1)과 (2)가 불가하다면 C사는 사내근로복지기금을 설립하여 B사내근로복지기금을 분할 받고, D사와 E사는 각각 사내근로복지기금을 설립하여 C사내근로복지기금으로부터 각각 분할 받아야 하는지

■ 사실관계

1. A사는 B사(존속회사)와 C사(신설회사)로 인적분할
2. A사의 A사내근로복지기금은 B사내근로복지기금으로 명칭 변경 예정
3. 사업 분할 이후 B사의 근로자 90%가 C사로 순차적 전적
4. C사는 다시 D사와 E사로 사업 분할하였고, 근로자 일부 전적
5. C사, D사, E사는 각각 사내근로복지기금을 설립하기보다 공동근로복지기금을 설립코자 함

**A** 회신

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 「근로복지기본법」 제75조에 의거 사업의 분할에 따라 기금법인의 재산의 배분 등의 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결로 기금법인을 분할할 수 있음.

- 이 경우 재산 배분에 있어서는 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되,

분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.

- 귀 질의와 같이 A사가 B사와 C사로 분할되고, C사의 일부가 D사와 E사로 다시 분할되는 것이라면, B기금법인을 C사, D사, E사가 공동으로 참여하여 설립한 공동근로복지기금법인으로 분할할 수 있을 것으로 판단됨.
  - 또한 귀 질의 (3)안과 같이 C사가 사내근로복지기금을 설립하여 B사내근로복지기금을 분할 받고, D사와 E사는 각각 사내근로복지기금을 설립하고 다시 C사내근로복지기금으로부터 각각 분할 받을 수도 있을 것임.
- 다만, 이 경우 D사와 E사는 C사로부터 분할된 것이므로, D기금법인과 E기금법인은 B기금법인으로부터 분할 받을 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-3799, 2018.9.21.)

#### 11-40. 사내근로복지기금법인 분할에 따른 재산 분할기준 등



질의

- 사내근로복지기금법인 분할에 따라 재산 분할 시 분할 기준
- 분할에 따라 신설 회사로 대다수의 근로자가 가고, 기존 회사의 근로자가 적을 때, 기존 회사의 사내근로복지기금법인은 해산하여 회사에서 복지제도를 운영하고, 신설 회사는 새로운 사내근로복지기금법인을 설립하여 운영할 수 있는지
- 이자수입 등의 감소로 사내근로복지기금의 운영이 어려워 기금법인에서 운영하던 사업의 일부를 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것이 근로복지기본법 제68조 위반이 되는 것인지



회신

- 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 ‘기금법인’)은 사업의 분할·분할합병 등에 따라 분할 또는 분할합병을 할

수 있으며,

- 사업의 분할에 따라 기금법인의 재산을 배분할 때에는 같은 법 제75조 제4항에 따라 원칙적으로 근로자 수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있음.
- 사업의 분할로 신설되는 회사는 새로운 기금법인을 설립할 수 있으며, 같은 법 제76조제1항에 따라 사업의 분할·분할합병 등으로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 같은 법 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 함.
- 귀 질의의 경우, 사업의 분할로 인하여 대다수의 근로자가 신설 회사로 가고 소수의 근로자만 기존 회사에 남는다 하더라도 기존 회사에 근로자가 전혀 남지 않는 등의 예외적인 경우가 아닌 한 기존 회사의 기금법인은 해산할 수 없을 것으로 판단됨.
- 이자수입 감소 등으로 기금법인의 사업 재원이 부족하여 기금법인 사업의 일부를 회사의 복지로 동등하게 전환하여 운영하는 것을 「근로복지기본법」 위반으로 보기는 어려우나,
- 기왕에 사내근로복지기금이 설치·운영되는 경우에는 법인세 등 다양한 세제 혜택을 받을 수 있고, 안정적이고 지속적인 복지사업 수행을 위해 사업주가 직접 회사의 복지로 전환하여 운영하기 보다는 그 재원을 기금법인에 출연하는 것이 보다 바람직함.

(퇴직연금복지과-4519, 2018.11.15.)

11-41. 사내근로복지기금법인의 분할(6)



질의

- '17년 1월 모회사로부터 분사하면서 모회사로부터 사내근로복지기금을 분할 받았음
- 1. 2017년 1월에 설립이 된 회사라면 사내근로복지기금법인은 언제 설립이 되어야 하는 것인지
- 2. 모회사로부터 분할된 자산이 입금된 후 사내근로복지기금법인 설립 비용으로 지출된 내역이 있는데, 법인 설립 비용을 자본금에서 인출해도 되는지, 지출하도록 승인한 내역이 있어야 하는지



회신

- 「근로복지기본법」 제75조제1항에 따라 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')은 사업의 분할 등에 따라 분할을 할 수 있으며, 같은 조 제2항에 따라 기금법인이 분할하는 경우에는 분할의 추진 일정 등이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거치도록 하고 있는 바,
  - 따라서, 해당 분할계획서의 분할 일정에 따라 기금법인을 설립하면 될 것임.
- 귀 질의의 '자산' 및 '자본금'의 의미를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 분할된 기본재산은 '해당 회계연도 출연금'으로 볼 수 없으므로, 분할된 기본재산에서 기금법인 설립 비용을 사용할 수 없음.
  - \* '출연행위'란 당사자의 한 쪽이 재산상의 손실을 입고 다른 당사자에게 이득을 주는 행위를 통해 재산의 증가를 초래하는 것으로 기금분할의 경우 재산의 증가 없이 1개의 기본재산이 수개로 분할되는 것에 불과하므로 분할된 기본재산은 '출연금'으로 볼 수 없음(복지 68233-137, 2000.5.6. 참조)
  - 다만, 분할된 고유목적사업준비금에서는 기금법인 설립 비용을 사용할 수 있을 것으로 판단되며, 이 경우 지출 승인 등에 대하여 근로복지기본법령에 별도 규정한 바 없으며, 정관 및 운영 규정 등에 따라 처리해야 할 것임.

---

## 11. 기금법인의 합병·분할·분할합병

(퇴직연금복지과-5266, 2018.12.27.)

11-42. 사내근로복지기금법인의 분할(7)



질의

- 회사 분할을 하였으나 아직 사내근로복지기금법인은 분할하지 않았는데, 사내근로복지기금법인에서 분할회사 직원 대상으로 복지사업을 할 수 있는지
- 사내근로복지기금법인의 분할의 경우에도 신규 사내근로복지기금법인 설립 등기를 위해 기금출연확인서를 작성해야 하는지, 기존 복지기금협회의 분할동의서(분할 금액 명기)로 갈음할 수 있는지



회신

- 사내근로복지기금법인(이하 '기금법인')의 수혜대상은 「근로복지기본법」(이하 '법') 제2조에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바,
  - 기금법인은 분할된 회사의 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 할 수는 없으나, 분할된 회사의 소속 근로자가 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자에 해당된다면, 법 제62조 제1항제6호에 따라 복지사업을 시행할 수 있음.(퇴직연금복지과-4559, 2018.11.19., 퇴직연금복지과-2001, 2017.4.28.)
  - 한편, 기금법인은 사업의 분할에 따라 분할을 할 수 있으므로 분할된 회사 소속 근로자의 복리증진을 위해 기금법인을 분할하는 것이 바람직할 것으로 보임.
- 법 제76조에 따라 기금법인의 분할로 인하여 기금법인을 설립하는 경우에는 사업의 분할로 인하여 설립되는 사업의 사업주가 준비위원회를 구성하여 법 제52조에 따른 기금법인의 설립절차를 거쳐야 하고,
  - 준비위원회는 같은 법 시행령 제30조제1항 각 호의 서류를 첨부하여 관할

지방고용노동관서의 장에서 설립인가 신청을 하여야 함.

- 이때, 기금법인이 분할을 하는 경우 법 제75조제2항에 따라 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 하므로,
  - 복지기금협회의 의결을 거친 분할 재산이 명시된 분할계획서를 첨부하여 기금법인 설립인가 신청을 할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-70, 2019.1.4.)

### 11-43. 사내근로복지기금법인의 분할(8)

질의

1. 최초 기금을 출연한 前 C사의 사업 분야와 같은 사업을 하고 있는 現 F사로 E사내근로복지기금을 이관할 수 있는지
  - F사로 E사내근로복지기금을 이관하는 것이 가능하다면 사내근로복지기금의 명칭변경만으로 가능한지
  - 법인 변경등기 업무 처리 시 등기일자는 실제 변경등기일자를 등기부에 기재하고 변경일은 총회 의결일자를 기재하는데, 사내근로복지기금의 명칭 변경 시 변경일은 기금법인의 분할 시로 변경일자를 기재하는지, 정관변경 승인 시로 기재하는지
2. 기금법인의 분할 시기는 복지기금협회의 의결일인지, 기존 E사가 5개사 (E사, F사, G사, H사, I사)로 분할된 '18.6.로 소급되는 것인지, 정관변경 승인일인지
3. 기금법인 변경등기일자를 '18.6.로 소급해야 한다면 상법상 등기해태에 따른 과태료 등을 제외한 근로복지기본법상 형사벌칙 및 행정적 제재 처분이 있는지
4. E기금법인의 정관은 수혜대상을 기존 E사의 근로자로 한다고 규정하고 있고, 정관에 따른 목적사업 이외에는 할 수 없다고 규정하고 있는데, '18.6.이후 E사 외 E사에서 분할된 회사의 임직원에게 기금을 집행하였다면,
  - 이에 대한 벌칙 조항이 있는지

## 질의

- 이에 대한 벌칙 조항이 있는지
  - 기금의 오집행, 부당한 집행, 위법한 집행에 대한 책임은 기금법인의 이사가 부담해야 하는지
  - 잘못 집행된 기금은 수혜대상자에게 직접 부당이득반환청구해야 하는지, 소속 회사에서 부당이득반환청구해야 하는지
5. 기금법인의 재산을 배분하고자 하는 경우 복지기금협의회에서 분할 회사의 직원수별로 배분액을 결정하여 의결하면 되는 것인지
- 분할회사별로 기금을 균등하게 분할하는 것이 가능한지
  - 기금법인을 분할하지 않고, 5개사의 공동근로복지기금으로 운영할 수 있는지

### 사실관계

- '98.8., B사, C사(前 A사), D사는 E사로 흡수합병
- '18.6., E사는 E사, F사, G사, H사, I사로 분할
- 최초 C사내근로복지기금법인이 있었고, '98년 E사로 합병 후에 E사내근로복지기금법인(이하 'E기금법인')으로 변경하여 운영하였으며, 기금의 수혜 대상은 E사의 근로자임
- E사가 분할되었으나, E기금법인은 분할하지 않고 유지하고 있음

## A 회신

### 1. 질의1에 대한 답변

- 기금법인은 사업의 분할에 따라 분할을 할 수 있고, 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정 등이 포함된 분할계획서에 따라 기금법인의 재산을 배분할 수 있는 바, (근로복지기본법(이하 '법') 제75조)
  - 귀 질의의 경우 E사 소속 근로자를 대상으로 복지사업을 하였던 E기금법인의 재산을 기금법인의 분할 절차를 거치지 아니하고 E사에서 분할되는 일부 회사(F사)로 이관하는 것은 허용되지 않음.

## 2. 질의2에 대한 답변

- 법 제75조제2항에 따라 기금법인을 분할하는 경우에 기금법인 재산의 배분, 분할의 추진 일정, 그 밖에 분할에 관한 중요 사항이 포함된 분할 계획서를 작성하여 복지기금협회의 의결을 거쳐야 하고,
  - 법 제77조제1항에 따라 기금법인의 분할등은 분할등으로 설립되는 기금법인의 설립등기 또는 존속하는 기금법인의 변경등기를 함으로써 그 효력이 생기므로, 분할 절차가 마무리 되었을 때 기금법인이 분할된 것으로 보아야 할 것임.

## 3. 질의3에 대한 답변

- 기금법인은 법 시행령 제35조제1항에 따라 명칭 등이 변경되었을 때에는 3주 이내에 변경등기를 하여야 하나, 근로복지기본법령상 등기해태에 대한 직접적인 제재 조항은 없으나,
  - 법 제93조제1항제3호에 따라 고용노동부장관은 기금법인의 업무·회계·재산에 관한 사항에 대하여 시정을 명할 수 있고, 시정명령에 따르지 않을 경우 법 제99조제3항에 따라 200만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음.

## 4. 질의4에 대한 답변

- 사내근로복지기금의 수혜대상은 법 제2조제1호에 따른 근로자로서 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하므로 근로자 이외의 자를 대상으로 기금법인의 사업을 할 수 없음.(임금복지과-2305, 2010.12.13.)
  - 귀 질의의 경우 E사는 5개 회사로 분할하였으나, E기금법인이 분할되지 않았다면 E기금법인은 E사의 근로자를 대상으로 복지사업을 하여야 하며, 이를 위반하여 기금법인을 운영한 이사는 법 제97조제1호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음.
  - 또한 법 제98조에 따라 법인의 업무에 관하여 제97조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형이 과해질 수 있음.

- 한편, 기금법인은 회사와는 별개이므로 잘못 집행된 기금의 처리에 대해서는 기금법인에서 조치해야 할 것으로 판단됨.

### 5. 질의5에 대한 답변

- 기금법인의 분할로 재산배분을 할 때에는 법 제75조제4항에 따라 원칙적으로 근로자수를 기준으로 배분하되, 분할 전 사업별 사내근로복지기금 조성의 기여도 등을 고려하여 배분할 수 있으므로, 복지기금협의회 의결에 따라 분할되는 각 기금법인에 재산을 배분할 수 있을 것임.
  - 한편, 공동근로복지기금 구성에 대한 별도의 제한 규정이 없으므로 기존 사내근로복지기금과는 별개로 둘 이상의 사업주가 공동근로복지기금을 추가로 조성할 수는 있으나, (퇴직연금복지과-716, 2019.2.12., 퇴직연금복지과-870, 2019.2.21. 참조)
  - 근로복지기본법령에는 사내근로복지기금의 공동근로복지기금으로의 전환에 대하여 정한 바 없으므로 특별한 사정이 없는 한 사내근로복지기금을 공동근로복지기금으로 전환할 수는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-1142, 2019.3.7.)

## 공동근로복지기금

# 12

### 12-1. 사내근로복지기금이 있어도 공동근로복지기금 조성



질의

- A기업에 사내근로복지기금법인이 존재하는 경우 별도로 B기업과 공동근로복지기금을 조성할 수 있는지
- 불가할 경우, A기업은 근로복지기본법 제70조에 의한 기금법인의 해산사유에 의한 해산으로 기금법인을 소멸시킨 이후에만 공동근로복지기금을 조성할 수 있는 것인지



회신

- 「근로복지기본법」 개정으로('16.1.21 시행) '공동근로복지기금 제도'가 도입되어 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있게 되었으며,
  - 공동근로복지기금 조성에 대한 별도의 제한 규정이 없으므로 "A기업에 사내근로복지기금법인이 설립되어 있더라도 이와는 별개로 B기업과 공동근로복지기금을 조성하는 것이 가능"할 것임.

(퇴직연금복지과-930, 2016.3.9.)

## 12-2. 공동근로복지기금의 ‘해당 사업의 자본금’의 의미



질의

- 공동근로복지기금이 「근로복지기본법 시행령」 제46조를 준용하여 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용하고자 할 때, ‘해당 사업의 자본금’이 무엇인지



회신

- 공동기금법인은 근로복지기본법 시행령 제55조의4에 따라 같은 법 시행령 제46조를 준용하여 기본재산의 총액이 해당 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며,
  - 이 때 ‘해당 사업의 자본금’은 공동기금법인 참여회사의 자본금의 합계액을 의미함.

(퇴직연금복지과-3010, 2017.7.13.)

## 12-3. 공동근로복지기금법인의 설립 등



질의

- 공동근로복지기금법인 설립 시 출연금이 정해져 있는지
- 매년 출연을 해야 하는지
- 선택적 복지제도를 운영하고 공동기금법인 설립연도에 1억원 출연, 차년도 1억원 출연하는 경우 기본재산을 얼마 적립해야 하는지
- 공동기금법인의 기본재산 총액이 해당 사업 자본금의 50% 초과하는 경우 초과액 범위에서 복지사업 재원으로 활용 가능하다는 것의 의미



회신

- 「근로복지기본법」 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주는 근로자의 생활안정과 복지증진을 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 조성할 수 있으며, 출연금 액수는 정관이 정하는 바에 따라 공동근로복지기금협의회(이하 ‘공동기금협의회’)에서 협의·결정하면 될 것임.
- 공동근로복지기금은 「근로복지기본법」 제86조의11 및 같은 법 시행령 제55조의4에 따라 같은 법 제62조 및 시행령 제46조를 준용하고 있는 바,
  - 공동기금법인은 같은 법 제62조제2항 및 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 80%\*)의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립·운용하여야 함.
    - \* ▲선택적 복지제도 활용, ▲해당 회계연도 출연금의 10% 초과하는 금액을 직접 지급받는 업체 소속근로자 및 해당 사업 파견 근로자 복리후생 증진에 사용, ▲「중소기업법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인
  - 귀 질의와 같이 설립연도 및 차년도에 각 1억씩 출연을 하고, 선택적 복지제도를 운영한다면, 설립연도에 8천만원 범위, 차년도에 8천만원 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 복지사업에 사용할 수 있으며, 나머지

금액은 기본재산으로 적립하여 같은 법 제63조에 따라 운용하여야 할 것임.

- 공동기금법인은 시행령 제55조의4에 따라 제46조를 준용하여 기본재산의 총액이 해당 사업 자본금의 50%를 초과하는 경우 초과액의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인 사업에 사용할 수 있으며,
  - 이 때, '해당 사업의 자본금'은 공동기금법인 참여회사의 자본금 합계액을 의미하는 바,(퇴직연금복지과-3010, '17.7.13.)
  - 공동기금법인 기본재산 총액이 공동기금법인 참여회사의 자본금 합계액의 50%를 초과한다면 그 초과액의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 사용할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-3647, 2017.9.1.)

#### 12-4. 공동근로복지기금에 출연한 재산 반환 가능 여부



질의

- 3개 회사가 출연하여 공동근로복지기금법인을 설립하였으나, 1개 회사가 폐업 진행 중에 있는데 출연금 반환이 가능한지



회신

- 공동근로복지기금은 둘 이상의 사업주가 근로자의 재산형성 및 생활안정 등 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하기 위해 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성한 것으로서 공동기금법인은 회사와 독립된 별도의 법인으로 운영되므로,
  - 현행 법령상 공동기금법인이 존속하는 한 참여회사의 일부가 사업을 폐지하였다고 하여 출연재산을 반환하는 것은 허용되지 않음.
- 참고로, 「근로복지기본법」 제86조의7에 따라 참여회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지, 공동기금법인의 합병, 공동기금법인의 분할·분할

- 합병의 경우에 만 해산할 수 있고,
- 해산한 공동기금법인의 재산은 같은 법 제86조의8에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분하고, 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리할 수 있음.

(퇴직연금복지과-3817, 2017.9.13.)

## 12-5. 공동근로복지기금의 운영



질의

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



회신

- 공동근로복지기금(이하 '공동기금')은 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도로써,
  - 공동기금 참여회사 중 일부가 출연하지 않았다고 하여 그 소속 근로자를 복지사업의 수혜대상에서 제외하는 것은 제도의 취지를 고려할 때 바람직하지 않다고 판단됨.
- 한편, 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금법인')의 분할 또는 분할합병은 「근로복지기본법」 제86조의10제1항에 따라 참여회사 과반수 회사의 사업의 분할·분할합병 등에 따라 할 수 있으므로,
  - 공동기금법인 참여회사 중 일부가 출연하지 않았음을 이유로 해당 공동기금 법인을 분할할 수는 없을 것임.
- 「근로복지기본법」 제86조의4제1항에 따라 공동기금법인은 기금 운영에 관한 주요사항을 협의·결정하기 위하여 공동근로복지기금협의회(이하 '공동기금협의회')를 두며, 같은 조 제2항에 따라 공동기금협의회는 각 기업별 근로자와 사용자를 대표하는 각 1인의 위원으로 구성하므로, 출연여부에 따라 의결권을 달리 정하는 것은 공동기금제도의 취지상 바람직하지 않을 것으로 판단됨.

- 둘 이상의 사업주가 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 공동기금제도의 취지에 비추어 볼 때,
  - 공동기금법인의 이사 및 감사와 관련된 회사가 공동기금에 출연하지 않았다고 하여 이를 이사 및 감사의 해임 사유로 정관에 정하는 것은 바람직하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-2378, 2018.6.18.)

## 12-6. 공동근로복지기금의 기본재산 사용 범위 등



질의

- 해당 회계연도 출연금의 80%까지 복지사업에 사용하고 있는데, 적립되어 있는 20%를 사용할 수 있는지
- 공동근로복지기금법인의 해산 사유
- 조합 형태의 공동복지재단을 다시 설립하여 정부 지원 없이 운영하려 할 때, 공동근로복지기금의 기본재산을 이전하는 것이 가능한지



회신

- 공동근로복지기금(이하 '공동기금')은 「근로복지기본법」 제86조의11 및 같은 법 시행령 제55조의4에 따라 같은 법 제62조 및 같은 법 시행령 제46조를 준용하고 있는 바,
  - 공동근로복지기금법인(이하 '공동기금법인')은 같은 법 제62조제3항 및 같은 법 시행령 제46조제5항에 따른 대부사업의 경우에만 적용된 기본재산을 사용할 수 있음.
  - 다만, 공동기금법인은 같은 법 제62조제2항 및 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 80%\*)의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 금액은 기본재산으로 적립·운용하여야 함.

\* ▲선택적 복지제도 활용, ▲해당 회계연도 출연금의 10% 초과하는 금액을 직접 도급받는 업체 소속 근로자 및 해당 사업 파견 근로자 복리후생 증진에 사용, ▲「중소기업법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인

- 또한, 공동기금법인은 같은 법 시행령 제46조제4항제2호를 준용하여 기본재산의 총액이 '해당 사업의 자본금'의 100분의 50을 초과하는 경우 그 초과액의 범위에서 복지기금협의회가 정하는 금액을 기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 이때 '해당 사업의 자본금'은 공동기금법인 참여회사의 자본금의 합계액을 의미함.(퇴직연금복지과-3010, 2017.7.13.)

- 아울러, 같은 법 시행령 제46조제4항제3호를 준용하여 직전 회계연도 기준 기본재산 총액을 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자 수로 나눈 금액이 300만원 이상인 경우로서 일정금액\* 이상을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 20 범위에서 복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사용할 수 있음.

\* 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 25

○ 공동기금법인은 같은 법 제86조의7에 따라 참여회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지, 공동기금법인의 합병, 공동기금법인의 분할·분할합병의 경우에만 해산할 수 있고,

- 해산한 공동기금법인의 재산은 같은 법 제86조의8에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분하고, 잔여재산이 있는 경우에는 정관으로 정하는 바에 따라 처리할 수 있음.(퇴직연금복지과-3817, 2017.9.13.)

○ 공동기금은 둘 이상의 사업주가 근로자의 재산형성 및 생활안정 등 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하기 위해 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성한 것으로서, 공동기금법인은 회사와 독립된 별도의 법인으로 운영되므로

- 현행 법령상 공동기금법인이 존속하는 한 기본재산을 제3자에게 이전하는 것은 허용되지 않으며, 위 질의2에 대한 답변과 같이 공동기금법인 해산하는 경우에만 재산을 참여회사에 배분하고 잔여재산이 있는 경우에는 정관이 정하는 바에 따라 처리할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-4352, 2018.11.2.)

## 12-7. 공동근로복지기금의 설립 등



질의

- A사내근로복지기금이 있는데 A회사와 B회사가 공동근로복지기금 설립이 가능한지
  - 공동근로복지기금 설립이 가능하다면, A회사의 사내근로복지기금(이하 'A사내근로복지기금') 해산이 가능한지
  - 해산이 가능하다면 A사내근로복지기금의 재산을 공동근로복지기금으로 이관이 가능한지, 이에 따른 회계처리 방법
  - 해산이 가능하지 않다면, A사내근로복지기금과 공동근로복지기금을 이원화하여 운영해야 하는지

## ■ 사실관계

- 2014년 A회사(모회사)에서 일부 분리되어 B회사(자회사) 설립
- A회사와 B회사는 업무의 중첩이나 업무 관련성 없이 개별 회사로 운영 중이며, 각 회사의 사업주는 부자(父子)관계에 해당
- A회사는 사내근로복지기금을 운영 중이며, B회사는 사내근로복지기금 운영 없이 A회사에 준하는 복지제도를 자체적으로 실시
- A회사와 B회사는 복지제도 개선 및 업무 효율성을 위해 공동근로복지기금을 설립하여 기금 운영을 일원화하고자 하며, A회사는 A사내근로복지기금 해산 후 공동근로복지기금으로 단일 운영 희망

## A 회신

- 「근로복지기본법」 개정으로('16.1.21 시행) '공동근로복지기금 제도'가 도입되어 둘 이상의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있으며,
  - 공동근로복지기금 조성에 대한 별도의 제한 규정이 없으므로 A회사에 A사내근로복지기금이 있다고 하더라도 이와는 별개로 A회사와 B회사의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있을 것임.(퇴직연금복지과-930, 2016.3.9. 참조)

- 다만, 현행법상 공동근로복지기금을 조성하였다고 하여 기존 사내근로복지기금을 해산하거나, 기존 사내근로복지기금의 기본재산 등을 신규 조성한 공동근로복지기금으로 넘겨줄 수는 없음.(퇴직연금복지과-669, 2018.2.9.)
- 귀 질의의 경우 A회사와 B회사가 새로이 조성한 공동근로복지기금은 A사내근로복지기금과 별도로 운영하여야 할 것으로 판단됨.  
(퇴직연금복지과-716, 2019.2.12.)

12-8. 공동근로복지기금의 설립 등

**Q** 질의

- 본사와 계열법인이 참여하여 공동근로복지기금 조성이 가능한지
- 사내근로복지기금의 경우 해당 회계연도 출연금의 사용 제한이 있는데 공동근로복지기금은 어떠한지
- 공동근로복지기금의 사업을 사망 위로금으로 한정하여도 문제가 없는지
- 출연자가 본사 임원 1인이어도 문제가 없는지

- M사는 대기업으로, 약 20여개의 계열법인(중소기업)과 공동근로복지기금을 조성하고자 하는 바,
  - M사에는 사내근로복지기금이 설치되어 있고, 계열법인 10여개에도 각 사내근로복지기금이 설치되어 있음
  - 본사 임원 중 1인이 매년 10억원을 개인적으로 공동근로복지기금에 출연하여 본사 및 계열법인의 사망 임직원의 유가족에게 위로금을 지급하고자 함

**A** 회신

- 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 개정(’16.1.21.시행)으로 ‘공동근로복지기금 제도’가 도입되어 둘 이상의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금(이하 ‘공동기금’)을 조성할 수 있으며,

- 공동기금 구성에 대한 별도의 제한 규정은 없으므로 본사 및 계열법인 일부에 사내근로복지기금이 있다고 하더라도 이와는 별개로 본사와 계열법인의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동기금을 조성할 수 있음.(퇴직연금복지과-716, 2019.2.12.참조)
- 공동기금은 법 제86조의11 및 같은 법 시행령 제55조의4에 따라 법 제62조 및 같은 법 시행령 제46조를 준용하고 있는 바,
  - 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)은 법 제62조제2항 및 같은 법 시행령 제46조제4항제1호에 따라 해당 회계연도 출연금의 50%(법 제62조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 80%\*)의 범위에서 공동기금협의회가 결정하는 금액을 공동기금법인의 사업에 사용할 수 있으며, 나머지 재산은 기본재산으로 적립·운용하여야 함.(퇴직연금복지과-4352, 2018.11.2.참조)
    - \* ▲선택적 복지제도 활용, ▲해당 회계연도 출연금의 10%초과하는 금액을 직접 도급 받는 업체 소속 노동자 및 해당 사업에의 파견 노동자 복리후생 증진에 사용, ▲「중소기업법」 제2조제1항 및 제3항에 따른 기업에 설립된 기금법인
- 기금법인은 법 제62조제1항 및 같은 법 시행령 제46조제2항에 따라 재산 형성 및 생활 원조를 위한 사업으로서 정관에서 정하는 사업을 할 수 있는 바,
  - 귀 질의의 경우 정관이 정하는 바에 따라 ‘사망 위로금’ 지급에 한정하여 복지 사업을 실시할 수 있을 것임.

※ 참고

- 직원사망 시 유족들에게 위로금으로 일정액 지급은 정관에서 구체적으로 정하고 있는 사업은 아니나 근로자의 생활원조를 위한 성격을 가지고 있고 매년 예산서에 반영하여 집행하였음은 정관상의 ‘기타 직원의 생활원조’에 포함된다 할 것이므로 단체협약이나 취업규칙에 따라 사용자가 근로자에게 행할 의무가 있는 것이 아닌 경우에는 적법한 용도사업으로 인정됨.
- 다만, 향후 용도사업 운용의 명확화를 위해 유족들에 대한 위로금조 일정금액 지급을 정관에 명시하여야 할 것이고, 지원한도액 등은 기금운영규정에 명시하고 기금협의회 의결을 거쳐 노동부장관의 인가를 받아 시행하여야 할 것임(노사협력복지과-1024, 2004.5.15.)

○ 출연자의 출연 시기가 구체적이지 않아 명확한 답변은 곤란하나, 공동기금은 둘 이상의 사업주가 법 제62조제1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 조성하는 것이므로 공동기금 조성 시에는 공동기금에 참여하고자 하는 본사 및 계열법인은 금액기준은 없으나 각각 이익금의 일부를 출연하여야 할 것임.

– 한편, 법 제86조의2제2항에 따라 공동기금 사업주 또는 사업주 이외의 자는 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 공동기금법인 업무 수행에 필요한 부동산, 공동기금법인의 정관에서 정한 재산을 출연할 수 있으므로, 공동기금 조성 후 본사 임원 1인이 출연할 수 있을 것임.

(퇴직연금복지과-870, 2019.2.21.)

### 12-9. 공동근로복지기금 ‘참여회사’의 범위



○ 사내 협력사 간 공동근로복지기금법인(이하 ‘공동기금법인’)을 설립하고 원청에서 출연을 할 예정인데, 해산 시 재산처리 관련 근로복지기본법 제86조의8은 공동기금법인이 해산하는 경우에 재산은 법 제86조의2에 따라 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 참여회사에 배분한다고 되어 있는데, ‘참여회사’에 원청도 포함이 되는지



○ 「근로복지기본법」(이하 ‘법’) 제86조의2에 따라 둘 이상의 사업주는 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있음.

– 법은 ‘참여회사의 범위에 대하여 별도로 정하고 있지 않으나, 공동기금법인의 해산사유의 하나로 ‘공동기금법인 참여 회사 중 과반수 회사의 사업의 폐지’를 정하고 있는 등 다른 조항을 종합적으로 고려하면 ‘참여회사’는 공동기금법인 설립에 참여한 회사를 의미하는 것으로서, 원청이 공동기금법인 설립에 참여하지 않고 출연만 한 경우라면 원청은 ‘참여회사’에 포함되지 않을 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과-1406, 2019.3.25.)

