



세무일반편

사내복지근로기금 꼭 알아야 할 핵심사항

MIT  Medi Information Teacher



한국경영전략연구소
Korea Management Building Institute

No Part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise without the permission of Korean Management Building Institute.

사내복지근로기금 꼭 알아야 할 핵심사항

“사내근로복지기금”이란 회사가 이익의 일부를 출연하여 사내근로복지기금을 설치한 후 직원의 복리후생에 사용하도록 하는 제도입니다.

사내근로복지기금을 통해 임직원이 원하는 복리후생의 양과 질을 매우 높은 수준으로 끌어올릴 수 있으며, 이는 사내인력의 이직방지와 인재 모집 시 매우 매력적인 회사의 장점 될 수 있습니다. 대내외적으로 회사의 이미지를 향상시켜 줄 수 있으며, 임직원들의 복리후생 혜택 부여에 사용된 출연금을 법인세법에 의하여 손금에 산입(비용처리) 가능합니다.



사내근로복지기금 도입

사내근로복지기금을 도입하기 위해서는 별도의 비영리법인의 성격을 가진 사내근로복지기금 법인 및 협의회를 설립하여야 하며, 사내근로복지기금법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하도록 규정하고 있으므로 중소기업, 재(사)단 법인, 외국계 회사, 정부산하기관 등 어느 사업(장)이나 설립이 가능합니다. 사내근로복지기금의 재원은 사업의 이익으로 하기에 이익이 발생하지 않는 사업은 기금법인을 설립하기가 어려운 점이 있으나, 이 경우에도 사업주가 임의로 사내근로복지기금을 출연하여 기금법인을 설립할 수 있습니다.

사내근로복지기금 수혜대상자

사내근로복지기금의 수혜대상자는 원칙적으로 사업장 내의 모든 근로자이므로 정규직 근로자, 비정규직(계약직) 근로자, 단시간 근로자(아르바이트생), 파견근로자, 도급 받는 업체의 소속 근로자 등 직원의 근로계약 성격이 사내근로 복지기금 수혜에 영향을 미치지 않습니다. 더불어 사내근로복지기금 정관으로서 근로자의 배우자 및 가족, 사망 근로자의 유족도 사내근로복지기금의 수혜를 받도록 할 수 있습니다.

사내근로복지기금 출연 및 사업

사내근로복지기금은 당해 사업장의 직전 사업년도 세전 순이익의 5/100를 기준으로 협의회가 협의 및 결정한 금액을 사업주가 출연하되, 협의회의 협의 및 결정이 아닌 방법으로 사업주가 임의로 재산을 출연하여 조성하는 것도 가능합니다.

세전 순이익은 원칙적으로 법인의 경우에는 기업회계기준상의 결산재무제표, 법인이 아닌 경우에는 소득세법에 의한 확정신고서 등 결산을 위한 계산 서류에 나타난 이익을 기준으로 하여야 합니다.

‘5/100의 기준’은 출연금의 적정선을 의미하므로 기업의 형편에 따라 이를 낮추거나 초과할 수 있으며, 만약 초과하는 경우에는 그 초과부분의 출연금도 법인세법에서 정하는 바에 따라 손비로 인정됩니다.

사업주가 임의로 출연할 수 있는 “기타재산”은 부동산과 사내근로복지기금의 정관이 정하는 재산으로서 사실상 어떠한 재산이라도 출연 가능합니다.

사내근로복지기금은 전체 근로자가 혜택을 받을 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 하며, 사내근로 복지기금 법인의 복지 사업의 대상사업은 법령에 정한 사업과 그에 준하는 사업으로서 정관의 규정에 의거하여 협의회의 결정에 따라 자율적으로 실시 가능합니다.

사내근로복지기금으로 할 수 있는 사업과 할 수 없는 사업은 다음의 <표>를 참고하시길 바랍니다.

구분	내용
사내근로복지기금으로 할 수 있는 사업	<ul style="list-style-type: none"> 근로자 주택구입·임차 자금의 보조, 우리사주 주식 구입자금의 지원 근로자의 재산형성을 위한 지원 장학금·재난구호금·경조금 등의 지급 기타 근로자의 생활원조 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용지원 근로자의 체육·문화 활동의 지원 및 근로자의 날 행사지원
	<ul style="list-style-type: none"> 고용노동부령이 정하는 근로자 복지시설에 대한 출자·출연·구입·임차·설치 및 운영 : 기숙사, 사택, 보육시설, 사내구판장, 근로자의 체육·문화 활동을 위한 복지회관, 근로자용 휴양 콘도
	<ul style="list-style-type: none"> 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진
	<ul style="list-style-type: none"> 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업
	<ul style="list-style-type: none"> 다른 법령의 규정에 의하여 사업주가 비용을 부담하거나 근로자를 위해 실시할 의무가 있는 급부 : 근로자 건강진단, 퇴직금, 산재보험료, 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 등
	<ul style="list-style-type: none"> 임금 대체적 또는 임금 보전적 성격이 있는 급부 : 각종 수당, 상여금, 생활안정격려금, 퇴직위로금 등
사내근로복지기금으로 할 수 없는 사업	<ul style="list-style-type: none"> 다른 법령의 규정에 의하여 사업주가 비용을 부담하거나 근로자를 위해 실시할 의무가 있는 급부 : 근로자 건강진단, 퇴직금, 산재보험료, 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 등 임금 대체적 또는 임금 보전적 성격이 있는 급부 : 각종 수당, 상여금, 생활안정격려금, 퇴직위로금 등

앞서 살펴보았듯이, 사내근로복지기금은 근로자의 근로의 질 향상과 회사의 생산성 향상을 도모할 수 있는 좋은 제도임이 분명합니다. 다만 그 설립 시 준비위원회 설립 부터 법인설립, 정관작성, 협의회 및 이사, 감사 구성, 설립 인허가 신청 등 그 절차가 매우 복잡하며, 사내근로복지기금의 사업종류에 따라 허용되지 않는 사업도 있기에 주의가 필요합니다. 또한, 사내근로복지기금을 잘못 운영하는 경우 사안에 따라 회사나 사내근로복지기금 이사가 징역이나 벌금 등의 벌칙에 처하는 경우도 있으니 꼼꼼하게 확인하고 준비할 필요가 있습니다.

따라서 사내근로복지기금은 중장기적인 관점을 가지고 노사간 충분한 협의와 정보공유를 통하여 그 설립이 논의 · 준비되어야 할 것입니다.