

이 연구는 2006년 노동부의 노동정책 연구에 관한 학술
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

사내근로복지기금의 조성·사용 확대방안 연구

2006. 10. 31.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 수탁연구과제 『사내근로복지기금의 조성·사용 확대방안』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2006. 10. 31

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 김동배(한국노동연구원 연구위원)

공동연구자 : 문무기(한국노동연구원 연구위원)

조성재(한국노동연구원 연구위원)

연구 보조 : 장지예(서울대학교 경영학 석사)

목 차

I. 서 론	1
1. 연구 목적	1
2. 연구 범위	2
3. 연구 방법	2
II. 선행연구 검토	3
1. 사내근로복지기금에 대한 기존 연구	3
2. 사회연대기금과 연계된 연구	5
3. 소결	10
III. 사내근로복지기금 제도 개요	11
1. 연혁	11
2. 운영 현황	15
3. 사내근로복지기금의 세부 효과	21
4. 소결	27
IV. 사내근로복지기금 실태조사	35
1. 자료	35
2. 기금의 조성 및 운용	36
3. 지배구조	41
4. 총 보상의 관점에 본 사내근로복지기금	45
5. 효과와 문제점	47
6. 적용확대 방안	49
7. 소결	54

V. 적용확대 관련 법적 검토	56
1. 사내근로복지기금제도의 개요	56
2. 사내근로복지기금 법인의 성격과 납세의무	58
3. 사내근로복지기금의 조성방법 및 조세문제	61
4. 사내근로복지기금 등의 운영방법 및 조세문제	64
5. 사내근로복지기금의 증식방법 및 조세문제	69
6. 사내근로복지기금의 공동 조성·운영방안에 대한 노동법적 검토	73
7. 사내근로복지기금의 공동 조성·운영방안에 대한 세법적 검토	79
8. 소결	87
 VI. 결론 및 정책함의	 89
1. 연구 요약	89
2. 정책함의	92
 <참고문헌>	 97
<부록1> 비정규직 적용 기업 사례	98
<부록2> 사내복지기금 실태조사 설문지	101

표 목 차

<표 2-1> 사회연대활동에 대한 독일과 일본 사례의 비교	8
 <표 3-1> 사내근로복지기금 연혁 기업사례	 16
<표 3-2> 사내근로복지기금제도의 특성 (금액단위: 천원)	16
<표 3-3> 사내근로복지기금 도입 연도별 인당 기금액	17
<표 3-4> 2005년 회사 및 3자 출연 현황	18
<표 3-5> 선택적 복리후생 사업 및 사업비 비중	20
<표 3-6> 2004년 규모별 내역별 근로자 1인당 월평균 법정외복리비 (단위: 천원)	21

<표 3-7> 사내근로복지기금과 현금급여 수준(OLS): 업종별	22
<표 3-7-1> 사내근로복지기금과 현금급여 수준(OLS): 기업 규모별	23
<표 3-8> 인당 월평균 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중(OLS):업종별	24
<표 3-8-1> 인당 월평균 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중(OLS):규모별	25
<표 3-9> 사내근로복지기금과 인당 월평균 법정외 복리비용 수준(OLS)	26
<부표 3-1> 기업특성별 2005년 사업실적	29
<부표 3-2> 기업특성별 2005년 사업별 사업비 비중	30
<부표 3-3> 2005년 한해 수행 사업수 분포	30
<부표 3-4> 규모별 내역별 근로자 1인당 월평균 법정외복리비	31
<부표 3-5> 사내근로복지기금과 현금급여 수준	32
<부표 3-6> 인당 월평균 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중	33
<부표 3-7> 사내근로복지기금과 인당 월평균 법정외 복리비용 수준	34
<표 4-1> 응답 현황	36
<표 4-2> 기금출연 현황	37
<표 4-3> 기금출연 시기	37
<표 4-4> 기금출연 결정 단위	38
<표 4-5> 기금증식 방법	38
<표 4-6> 기금으로 운영하는 사업(대부사업 제외)	39
<표 4-7> 기금 운영 사업중 규모가 가장 큰 사업(대부사업 제외)	39
<표 4-8> 대부사업 실시 여부 및 기금액에서 차지하는 비중	40
<표 4-9> 대부사업 실시 여부 및 기금액에서 차지하는 비중	40
<표 4-10> 기금으로 자사주 구입하는 방안	41
<표 4-11> 기금협의회 근로자 위원	41
<표 4-12> 기금협의회 근로자 위원 선출방식	42
<표 4-13> 기금협의회 공식회의 수	42
<표 4-14> 기금협의회 회의 내용 근로자 전달 정도	43
<표 4-15> 기금협의회 이사회 구성	43
<표 4-16> 기금 전담 직원	44

<표 4-17> 회계처리관련 문제	44
<표 4-18> 다른 보상제도 도입 비중	45
<표 4-19> 다른 보상제도 도입 영향요인	46
<표 4-20> 사내근로복지기금과 다른 보상제도간 결합관계별 효과	47
<표 4-21> 정관상 비정규직 수혜대상 여부	49
<표 4-22> 정관상 비정규직 적용여부 영향요인	49
<표 4-23> 비정규직 고용형태별 고용여부 및 수혜 여부	50
<표 4-24> 협력업체 수혜 대상 포함 필요성	51
<표 4-25> 협력업체 수혜 대상 포함 필요성	52
<표 4-26> 협력업체 수혜 대상 포함 영향요인	53

그 립 목 차

[그림 2-1] 사회연대기금을 둘러싼 논란과 개념의 혼란	6
[그림 2-2] 사회연대기금 논의의 전개방향	7
[그림 3-1] '06년 6월 현재 사내근로복지기금 도입 연도별 분포	15
[그림 3-2] 2005년 기금 사업 실시 여부	19
[그림 3-2-1] 2005년 기금 사업별 사업비 비중	19
[그림 3-3] 2005년 기금 사업수	20
[그림 4-1] 사내근로복지기금, 우리사주, 성과배분, 카페테리아 복리후생과의 보완성	47
[그림 4-2] 사내근로복지기금의 효과	48
[그림 4-3] 사내근로복지기금의 문제점	48
[그림 4-4] 비정규직 적용확대를 위해 필요한 사항	51
[그림 4-5] 협력업체 적용확대에 대한 모기업 응답	52

I. 서론

1. 연구 목적

- 1992년 법제화 이후 사내근로복지 기금의 도입은 꾸준히 증가하고 있으나 대기업 정규직 친화적인 제도라는 비판의 여지가 있고, 최근 사회적 이슈로 부각하는 양극화를 감안할 경우 동 제도의 확대 적용 방안 검토 필요
 - '03년 박찬임 외의 실태조사에 의하면 사내근로복지기금은 1,000인 이상 기업의 경우 61.3%, 300인 미만 중소기업의 경우 0.1%가 도입하고 있는바, 사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 감안할 경우 대기업 정규직 근로자 친화적인 제도로 평가할 수도 있을 것임
 - 최근 업종별, 기업규모별, 정규·비정규 고용형태별 양극화가 사회적 통합을 저해하는 사회적 이슈로 부각되고, 사내근로복지기금도 기업규모간 복지격차를 확대할 수 있다는 점에서 동 제도의 확대 적용방안을 모색할 필요가 있음
 - .사회연대기금과 관련해서 참여연대가 사내근로복지기금의 사회화를 주장하고 있는 점도 특기할 사항으로 보임(조성재외, 2004).
- 본 연구는 사내근로복지기금이 정규직과 비정규직, 기업 규모간 복지격차를 확대할 수 있다는 점에 착안, 동제도의 초기업단위 설치 및 운영 가능성 검토와 이에 따른 법제도적 정비 방안을 연구하고자 함
 - 적용확대 방안에 앞서 현행 제도에 대한 심층 분석 실시
 - 사내근로복지기금을 사업장외에 초기업 단위로도 조성하여 운영할 수 있도록 함으로써 비정규직, 하청·협력업체 근로자 등에 확대하여 사용할 수 있도록 개선하는 방안 검토
 - 현행 사내근로복지기금법, 조세특례제한법의 개정 방안과 조문에 관한 연구를 실시

2. 연구 범위

○ 사내근로복지기금 제도의 일반 현황 및 문제점에 대한 분석

- 제도의 개요 및 효과 분석
 - 기금의 조성·운영, 지배구조, 총 보상의 관점에서 다른 보상제도와의 관련성, 효과와 문제점 등에 대한 연구
- .특히 다른 보상제도와의 관계 분석은 사내근로복지기금의 향후 진화 방향을 검토한다는 의미도 있음

○ 초기업 단위 사내근로복지기금의 조성·운용의 필요성 및 타당성에 대한 검토

- 적용범위 확대의 공간은 기업내 정규직→기업내 모든 근로자→계열사 내지 협력회사(사내협력 포함)→지역→전국의 공간적 범위를 갖는바, 후자로 접근할수록 공공복지의 성격을 지니게 됨
- 이처럼 적용범위의 공간이 확대되면 기업복지와 공공복지간 경계가 문제가 되는바, 본 연구는 우선적으로 비정규직 근로자와 외부 협력업체 근로자에 대한 적용확대를 연구하고자 함

○ 연구결과에 따라 현행 사내근로복지기금법의 제도개선이 필요할 경우 구체적인 법령 개정 대안 및 최적 방안 마련

- 사내근로복지기금의 적용확대를 허용할 경우 개정 대상법령인 사내근로복지기금법, 조세특례제한법 등의 조문 연구

3. 연구 방법

○ 본 연구는 문헌조사 및 2차자료 분석, 사례연구와 실태조사 방법을 병행

- 기존문헌 연구 및 각종 2차 자료 분석
- 기업체 심층사례조사 및 실태조사
- 이상의 연구결과를 종합, 법제도 개선을 위한 법령개정 대안 및 사내근로복지기금의 장기적 발전방향 제시

II. 선행연구 검토

1. 사내근로복지기금에 대한 기존 연구

- 사내근로복지기금과 관련하여 노동부의 용역에 의한 한국노동연구원의 두 차례의 연구가 주목할 만함.
 - 박찬임 외(2003)의 연구는 사내근로복지기금과 관련한 가장 포괄적이고 심층적인 연구로서 사내근로복지기금 제도의 현황과 문제점을 드러내고 개선방향을 제시함.
 - 조성재 외(2004)는 노동계 등이 제기한 사회연대기금과 관련한 연구를 수행하면서 사내근로복지기금과의 연관성 등을 탐색함.
- 박찬임 외(2003)의 문제의식(3~4쪽)은 제도의 기본 윤곽은 물론 실행과정에까지 미치고 있는데, 그에 따라 제시한 연구목적은 다음과 같음.
 - 사내근로복지기금의 문제점 파악 및 제도개선방안 도출
 - 중소기업의 사내근로복지기금 활성화를 위한 방안 모색
 - 사내근로복지기금을 위한 회계처리 기준 마련
- 상기 연구는 구조적 설문지를 사용한 설문조사, 사례 기업에 대한 심층면접, 문헌연구, 그리고 전문가 및 관계자에 대한 의견 수렴을 통하여 사내근로복지기금 제도의 현황을 파악한 후 다음과 같은 문제점을 지적함(91~95쪽).
 - ▶ 현재 사내근로복지기금제도를 운용하는 데 가장 문제가 되는 것
 - 담당자의 잦은 변경으로 인한 업무연계의 곤란성
 - 기금회계방식의 비합리성 (⇒ 비영리법인의 회계를 준용할 수 있도록 권고하고 기준을 설정해주는 것이 필요)
 - 당해 연도 출연금에 대한 사용제한, 기금 증식방법에 대한 제한 과다

- 기금 사용처에 대한 제한, 기금관련 보고내용의 과다 (⇒ 기금의 목적과 관련된 것이므로 현행대로 유지)
- ▶ 사내근로복지기금제도의 가장 큰 문제점 : 지불능력이 있는 소수의 기업에게만 도입되고, 도입된 기업이라 할지라도 정규직 중심으로 운영되는 차별적인 제도
- 사내근로복지기금제도 도입 후 정규직과 비정규직의 격차가 더 커진 것이 문제점이라고 응답한 경우가 23%
- 사내근로복지기금을 재원으로 하는 사업의 경우 정규직과 비정규직이 동일한 내용으로 수혜 받는 경우 4.1%에 불과
- 박찬임 외(2003)는 사내근로복지기금제도를 통해서 협력업체나 영세중소기업체의 근로복지를 증진시킬 수 있는 가능성은 거의 없다고 판단함.
- 설문조사 결과 협력업체의 근로자를 본사 사내근로복지기금제도의 수혜대상으로 포함시킬 가능성에 대해서는 대부분(72.5%)이 불가능하다고 답함.
- 상기 연구는 근본적으로 기업복지제도의 한계를 지적하면서 사내근로복지기금제도의 문제점을 재삼 확인함.
- 박찬임 외(2003)는 사내근로복지기금제도를 이용해 중소기업 근로자의 근로복지를 향상시키는 것은 사내근로복지기금제도를 도입한 기업의 동기나, 실제 그 혜택을 받고 있는 근로자들의 이해관계와 부합하지 않으며, 따라서 거의 발전할 가능성이 없다고 단언함.
- 즉 상기 연구진은 보다 보편적인 근로자를 위해서는 기업에 대한 인센티브 제공을 통해서 기업복지의 증진을 유도하는 것이 적절치 않다고 판단함.
- 특히 사내근로복지기금에 대한 세제지원에 대해서 강하게 비판함.
- 사내근로복지기금제도의 수혜대상 근로자는 전체 근로자의 약 7~8%에 불과하며, 이 중 실제 수혜대상 근로자는 이 중 정규직 약 50% 정도로 볼 수 있기 때문임.
- 대략적으로만 보더라도, 2002년 사업주에 대한 세제혜택은 1,247억 원 정도에 이르며, 이는 2002년 노동부 일반회계 예산 5,830억 원의 21.4%에 해당되는 금액임.
- 세제혜택을 일종의 조세지출로 본다면, 정부는 사내근로복지기금을 통해 연간 1,000

억 원 이상의 돈을 상층 기업의 정규직 근로자를 위해 지출하고 있는 셈임. 이는 자원배분의 형평성 차원에서 보면 그다지 바람직하지 않은 정책 선택이라고 지적함.

○ 이에 따라 상기 연구진은 사내근로복지기금제도에 대한 개선방안을 세 가지로 제시함.

- 세제혜택과 규제를 동시에 없애는 것
- 세제혜택의 규모를 줄이는 것(손금인정의 범위를 50%까지만 해주는 것 등)
- 비정규직이나 사내하청 등을 포함할 경우에 한해서 세제혜택을 주는 것

○ 요컨대 박찬임 외(2003)는 기업이 자발적으로 자사 근로자에게 행하는 기업복지에 대해서 강제할 수 있는 방법도 논리도 현실적으로 없다는 입장에 서있음. 다만 이에 대한 자원의 배분이 결과적으로 불평등을 양산하는 것을 최소화시키는 것이 필요하다고 지적함.

- 상기 연구는 중소 영세규모업체 종사자와 비정규직 근로자의 복지를 위해서 노동부 차원에서 반드시 해야 할 것은 근로감독의 강화, 직업훈련을 통한 인적자원 개발, 취업알선 강화 등이라고 대안을 제시함.

2. 사회연대기금과 연계된 연구

○ 조성재 외(2004)는 노동계 등의 문제제기에 의한 사회연대기금을 검토하면서 사내근로복지기금을 기업의 경계를 넘어 공동으로 활용할 수 있는 가능성을 탐색함.

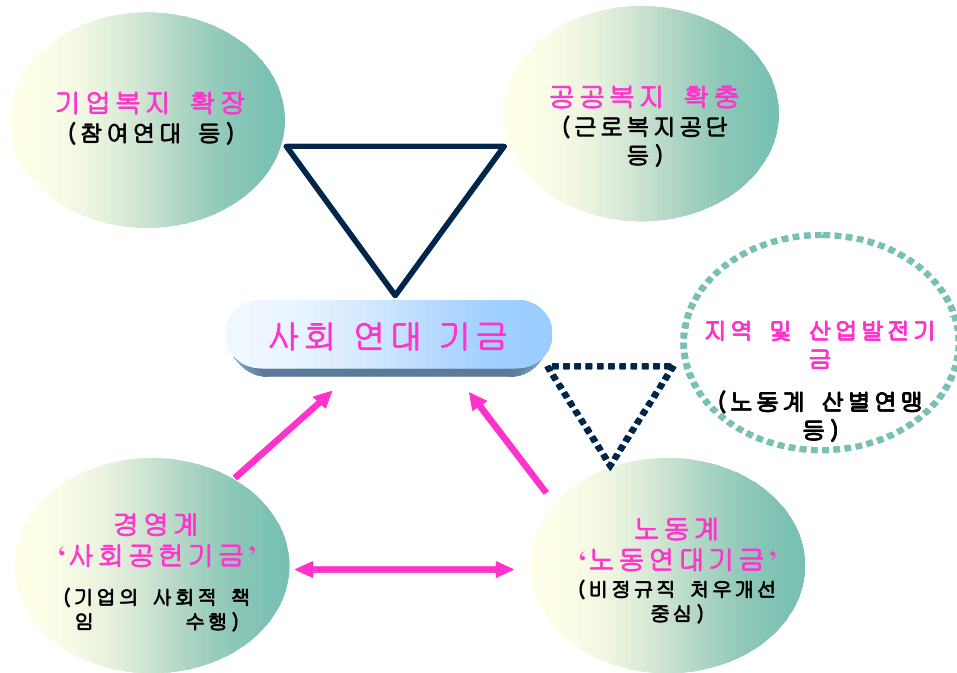
- 상기 연구는 사회연대기금을 기업들의 사회공헌기금 등과의 관련성 속에서 포괄적으로 검토하며, 아울러 독일과 일본 사례로부터의 시사점도 도출하고자 시도함.
- 따라서 그의 연구는 사내근로복지기금을 보다 폭 넓은 사회경제적 맥락에서 검토한 특징을 갖고 있음.

가. 사회연대기금을 둘러싼 논란과 개념의 정돈

○ 2004년도부터 민주노총 및 산하의 산별연맹 조직들을 중심으로 연대기금 조성이 단체교섭의 의제 가운데 하나로 제안되고 있음.

- 노동계가 제안하고 있는 연대기금안이 아직 구체화되어 있지 않고, 연대적 임금정책과의 관계도 뚜렷하지 않음.
- 노동조합이 스스로 내부의 격차를 축소하기 위해서 추진하는 연대적 임금정책과 연대기금이 하나의 패키지로 논의되어야 연대기금 논의가 활성화될 수 있음.

[그림 2-1] 사회연대기금을 둘러싼 논란과 개념의 혼란

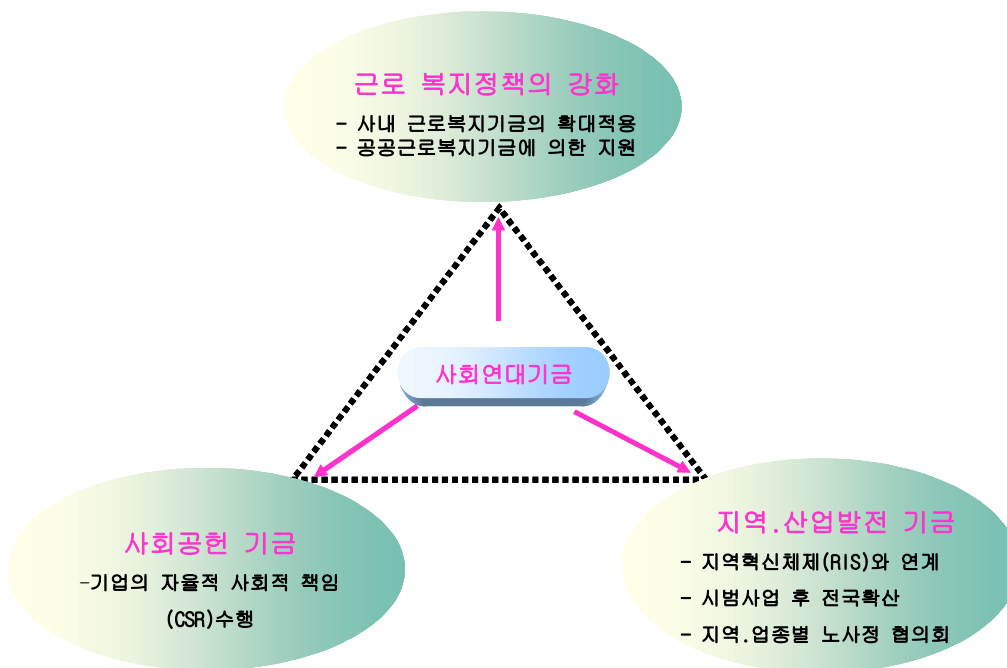


- 경영계는 사회연대기금 논의에 대하여 독자적인 사회공헌활동을 강조하고 있으며, 노동계 및 정부와의 협의에 의한 기금조성이 준조세화되는 것을 경계함.
- 즉, 기금 출연에 대해서는 긍정적이나, 조성방식과 용도 등에 대하여 의구심을 갖고 있음.
- 참여연대가 사내근로복지기금의 사회화를 주장하는 등 복지정책 영역과의 관련성에 대한 검토 필요성이 제기됨.
- 사내근로복지기금 이외에 공공복지의 확충 및 공동활용 등에 대한 접근이 필요함.

나. 사회연대기금 논의의 전개방향

- 사회연대기금은 아래 그림과 같이 향후 기업의 독자적 사회공헌기금 이외에 지역 및 산업발전을 위한 노사정 공동기금 조성, 그리고 정부의 복지관련 정책 보완 등 세 가지 방향으로 전개될 필요가 있음.
- 향후 노사간 협의, 그리고 국내 노사관계 지형에 따라 기업의 독자적 사회공헌활동과 노사정 공동의 지역 및 산업발전 기금 논의가 통합되는 방향을 상정할 수 있음.
- 노사 자율의 협의 및 공동행동의 진척과 더불어 정부 정책으로 사내근로복지기금의 기업의 확장과 공공복지의 확충을 모색할 필요가 있음.

[그림 2-2] 사회연대기금 논의의 전개방향



다. 독일과 일본 사례로부터의 시사점

- 독일은 지역 내 대기업의 사회적 책임 경영과 노사정 파트너십이 결합되면서 지역 경제 활성화와 근로복지 증진에 성공한 사례가 보고된 반면, 일본은 사실상 정부가 주도하는 중소기업 공동복지 제도가 마련되어 있으나, 공제조합적 활동과 낮은 가입

를로 인하여 그 의미가 제한적임.

〈표 2-1〉 사회연대활동에 대한 독일과 일본 사례의 비교

	독일	일본
연구사례	폭스바겐과 볼프스부르크시, 남동 니더작센주	도요타와 도요타시, 아이치현
대기업의 CSR	전면적	제한적
사회연대활동 주체의 성격	거시, 중범위, 미시 차원의 노사정 파트너쉽	사실상 정부가 주도
사회연대활동 기구와 재정	(주)볼프스부르크,사와 정 50%씩 출자	도요타시 근로자복지서비스센터, 1/3 정부, 1/3 회비, 1/3 사업수입
주요 활동내용	훈련 및 직업소개, 문화시설 및 프로그램, 대학과의 연계, 창업지원 및 공장유치	공제조합적 활동, 건강의 유지증진, 여가와 문화활동 지원(다수 단체와 할인협정 체결)
정부의 역할	사회연대활동 촉진하는 파트너	형식은 민간자율, 사실상 주도, 재정 지원
효과	볼프스부르크 실업률 절반으로	가입자 비율 5%에 불과
유형과 특징	Public Private Partnership에 의한 지역발전과 근로빈곤층 구제	기업복지 중심, 준공공복지 보완으로 복지격차 완화

라. 사회연대기금의 구체화 방안과 정책 방향

- 독일과 일본 사례 등을 참조했을 때 국내에서의 논의도 지역 및 산업발전과 근로복지를 연계하는 부분에서 해법을 찾는 노력이 요구됨.
 - 지역혁신체제와 결합하면서 교육훈련부문의 대-중소기업 격차나 정규직-비정규직간 격차 축소가 가능한 방안을 모색할 필요가 있음.
 - 울산 오토밸리, 구미 전자단지, 여수 석유화학단지 등 지역과 업종에서 공통성과 연대감이 깊은 곳을 중심으로 선구적인 노력(pilot test)이 결실을 맺을 경우 타 부문 및 지역으로의 확산이 빠르게 이루어질 수도 있을 것임.
- 공공근로복지 및 기업복지, 사회공헌활동의 실태에 대한 분석으로부터 사회연대기금의 활성화와 관련된 여러 가지 시사점을 얻을 수 있음.
 - 공공근로복지는 2002년도에 수립된 「근로자복지증진기본계획」의 추진으로 개선되었으나, 향후 재정 확충과 프로그램 내실화 등을 통하여 더욱 강화될 필요가 있음.

- 중소기업 및 저소득근로자를 지원하는 것이 근로자복지진흥기금의 목적이라는 점을 고려할 때 노사가 자율적으로 추진하는 연대기금이 구체화될 경우 세제지원이나, 동 기금으로부터 일정한 금액을 출연하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음.
 - 기업의 사회공헌활동이 꾸준히 확대되어 왔으나, 노동 분야에 대해서는 거의 이루어 지지 않았음. 사회공헌활동의 범위를 확대한다는 차원에서 노사의 파트너십을 통하여 연대기금을 활용하는 것도 기업 차원에서 선택할 수 있는 대안의 하나임.
 - 또한 기업의 사회공헌활동은 자체로서 근로복지에 국한되지 않으며, 기금으로 형식이 제한되지 않는다는 점에서 중장기적으로 지역 및 산업발전을 위한 사회연대기금과의 연계성을 강화하는 방향에 대하여 모색할 필요가 있음.
 - 노동운동의 연대적 임금정책과 연대기금을 결합함으로써 노사가 윈윈의 길을 찾을 수 있을 것으로 기대됨.
- 상기 연구는 사내근로복지기금과 관련하여 기업복지 격차의 확대 기제가 되고 있는 것을 비판하되, 정부가 인위적으로 적용대상과 수혜범위를 확대하기보다는 노사의 자율적 기금 마련과 운용을 강조하고 있음.
- 1990년대 중반 이후 기업규모간 기업복지 격차가 임금격차보다 훨씬 더 크게 벌어지고 있음. 여러 기업복지항목 가운데 기업규모간 격차가 가장 큰 것이 사내근로복지기금임. 사내근로복지기금에 그 동안 연간 1천억 원 이상의 세제지원이 이루어져 왔다는 점을 고려할 때 자원배분의 형평성 측면에서 사내근로복지기금이 비정규직 및 저소득 근로자의 지원으로 이어질 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음.
 - 사내근로복지기금은 기업이 출연하고 노사가 자율적으로 운영하는 제도라는 점을 고려할 때 정부가 인위적으로 적용대상과 수혜범위를 확대하기보다는 노사가 자율적으로 적용대상과 수혜범위를 확대할 수 있도록 제도적인 장벽을 해소해 주는 방안이 적절할 것으로 판단됨.
- 요컨대 조성재 외(2004)의 연구는 사내근로복지기금과 관련하여 정부와 법제도는 동 기금의 사회적 이용 가능성을 열어두는 데 국한하고, 실제 내용은 노사, 혹은 노사정 파트너십에 의한 업종별, 지역별 연대를 채워나가도록 유인하는 데 중점을 두고 있음.

3. 소결

- 2003년 연구는 사내근로복지기금이 기업 규모간, 고용형태간 복지격차를 확대하는 효과가 있기 때문에, 세제혜택을 없애거나 축소하는 대신 비정규직이나 사내하청을 포함할 경우 세제혜택을 강화하는 방안을 제시
- 2004년 연구도 2003년 연구와 유사한 문제의식에서 출발, 사내근로복지기금이 적용범위와 수혜대상을 확대할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다는 정책시사점을 제시.
- 그러나 2003년 및 2004년 연구의 정책방안 제시에 앞서 사내근로복지기금의 실태와 문제점에 대한 보다 풍부한 분석이 전제될 필요가 있음
 - 2003년의 실태조사는 기업특성, 비정규직 고용형태별 조사가 이루어지지 않았고, 다양한 측면에서의 분석이 이루어지지 않았다는 한계
 - 사내근로복지기금 관련 각종 원시자료를 활용한 분석도 추가로 이루어질 필요가 있고 이에 근거한 신중한 정책제안이 필요

Ⅲ. 사내근로복지기금 제도 개요

1. 연혁

- 사내근로복지기금은 1992년 법제화 되었고 2001년 개정되어 오늘에 이릅니다
- 사내근로복지기금제도는 1983년 “근로의욕 향상을 위한 사내근로복지기금제도 설치·운영 준칙”을 노동부 지침으로 제정하고 기업주에게 사내근로복지기금의 설치를 행정 지도하는 것에서 시작
- 1992년의 법제화 내용을 보면, 사내근로복지기금제도란 복지기금을 사내에 두고 이 기금에 회사의 수익 중 일부를 출연하여 당해 연도 출연금의 일부와 기금 운용수익을 이용하여 당사의 근로자들에게 복지혜택을 주는 제도
.구체적으로 살펴보면 사내근로복지기금에 출연하는 금액은 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 노사 공동의 운영협의회가 협의·결정하는 액수로 하여 자발적으로 출연
- 2001년 제도 개선의 내용은 첫째, 그간 30%였던 당해 연도 출연금의 사용비율을 50%로 확대함으로써 기금의 축적기능보다는 당장의 근로자 복지기능을 더 강조, 둘째, 대부사업과 용도사업의 분리, 셋째, 외환위기 이후 사업의 폐지 등이 빈번한 것을 감안하여 사업의 폐지시 기금 잔여재산의 근로자 배분과 기금의 분할합병에 대한 근거 마련, 넷째, 기금협의회의 근로자대표 선정방식 변경.
- 사내근로복지기금제도는 기금의 제공자와 수혜자 모두에게 정부가 세제혜택을 제공함으로써 자발성을 유도하도록 구조화된 제도
- 사업주가 사내근로복지기금에 출연한 돈에 대해서는 출연금액 전액을 손비로 인정하고, 기업주 개인이 사재를 출연할 경우는 일정 금액 내에서 기부금을 필요경비로 인정하고 있어서 일반적인 기업복지에 출연하는 것보다 상당한 세제혜택을 볼 수 있음. 또한 혜택을 받는 근로자에 대해서도 일정한 요건이 되면 증여세를 면제.

○ 현행 사내근로복지기금법(시행령, 시행규칙)의 주요 내용은 다음과 같음

가. 기금의 조성 및 증식방법

법 제13조 (기금의 조성)

- ① 사업주는 기금의 재원으로 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감전 순이익의 100분의 5를 기준으로 협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령이 정하는 바에 의하여 출연할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항의 규정에 의한 출연외에 대통령령이 정하는 바에 따라 유가증권, 현금 기타 재산을 출연할 수 있다.

시행령 제18조 (기금에의 출연 등)

- ① 사업주가 법 제13조제1항의 규정에 의하여 출연하고자 하는 때에는 협의회결정이 있는 날부터 30일 이내에 출연시기를 정하여 협의회에 통보하여야 하며, 법 제13조제2항의 규정에 의하여 출연하고자 하는 때에도 사전에 협의회에 통보하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 출연방법등에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다.
- ③ 법 제13조제2항의 규정에 의한 기타 재산은 법 제19조의 규정에 의한 기금의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산으로 한다.

법 제15조 (기금의 증식) 기금은 다음의 방법으로 증식한다.

1. 금융기관에의 예입 및 금전신탁
2. 투자신탁등의 수익증권매입
3. 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입
4. 기타 기금증식을 위하여 대통령령이 정하는 사업

시행령 제20조 (기금의 증식)

1. 증권투자회사법에 의한 증권투자회사가 발행하는 주식의 매입
2. 부동산투자회사법에 의한 부동산투자회사가 발행하는 주식의 매입[본조신설 2002.12.26]

나. 기금의 용도

법 제14조 (기금의 용도)

- ① 기금은 그 수익금으로 대통령령이 정하는 바에 의하여 다음 각호의 사업을 행한다.
1. 근로자 주택구입자금의 보조, 우리사주 주식구입의 지원등 근로자 재산형성을 위한 지원
2. 삭제 <2001.3.28>
3. 장학금, 재난구호금의 지급 기타 근로자의 생활원조
4. 기금운영을 위한 경비지급
5. 사용자가 임금 기타 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것외의 대통령령이 정하는 사업

시행령 제19조②항(<개정 1995.5.4>)

1. 근로자의 체육·문화활동의 지원
2. 근로자의 날 행사의 지원
3. 근로자복지시설로서 노동부령이 정하는 시설에 대한 출자·출연 또는 동시설의 구입·설치 및 운영
4. 기타 근로자의 재산형성지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업

시행규칙 제6조의2 (근로자복지시설의범위)

1. 근로자를 위한 기숙사
2. 사내구판장
3. 보육시설. 다만, 영유아보육법 제7조제3항의 규정에 의하여 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설을 제외한다.
4. 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄
5. 근로자의 여가·체육 및 문화활동을 위한 복지회관

② 기금은 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 일정률을 제1항의 용도에 사용할 수 있다.<개정 1995.1.5>

시행령 19조 ④항

법 제14조제2항의 규정에 의하여 사용할 수 있는 기금의 금액은 다음 각호와 같다. 다만, 제2호의 금액은 자본금이 있는 사업의 경우에 한한다. <개정 1995.5.4, 2001.3.31, 2002.12.26>

1. 기금의 당해 회계연도에 사업주가 기금에 출연한 금액이 있는 경우에는 그 출연금액에 협의회가 정하는 비율을 곱한 금액. 이 경우 협의회가 정하는 비율은 100분의 50(제3항의 규정에 의한 선택적 근로자복지제도를 운영하는 경우에는 100분의 80)을 초과할 수 없다.
2. 조성된 기금의 총액이 당해 사업의 자본금의 100분의 50을 초과하는 경우에는 그 초과액의 범위안에서 협의회가 정하는 금액

③ 기금은 대통령령이 정하는 바에 따라 근로자의 생활안정 및 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부할 수 있다.<신설 2001.3.28>

시행령 19조 ① ③ ⑤

- ① 법 제14조제1항 및 제3항의 규정에 의한 기금의 용도는 근로자 전체에게 혜택을 줄 수 있도록 하되, 저소득 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다. <개정 2001.3.31>
- ③ 기금은 법 제14조제1항의 규정에 의한 사업을 행함에 있어서 정관이 정하는 바에 따라 각 근로자가 정하여진 금액의 한도 내에서 필요한 항목을 선택할 수 있도록 하는 형태(이하 "선택적 근로자복지제도"라 한다)로 운영할 수 있다. <신설 2002.12.26>
- ⑤ 법 제14조제3항의 규정에 의하여 자금을 대부할 수 있는 경우는 다음 각호와 같다. <신설 2001.3.31>
 1. 근로자가 주택을 신축·구입하거나 임차하는 경우
 2. 우리사주 주식을 구입하는 경우
 3. 근로자 생활안정을 위한 경우
 4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 준하는 경우로서 정관이 정하는 경우

다. 지배구조

법 제5조 (법인격 및 설립) ①기금은 법인으로 한다.

법 제8조 기금 협의회 구성은 노사 동수 각 3~7인, 임기1년. 과반수 노조는 노조측, 노사협의회가 있으면 노사협의회로 대체

법 제9조 기금 협의회 기능

1. 기금조성을 위한 출연금액의 결정
2. 이사 및 감사의 선임과 해임
3. 감사보고서의 승인
4. 정관의 변경

5. 다른 사내근로복지제도와와의 통합운영 여부결정

6. 기금의 합병 및 분할·분할합병

법 제10~12조 임원

이사 및 감사는 노사 동수의 각 3인 이내의 비상근 이사 및 1인의 감사, 임기 2년

1. 기금의 관리·운영

2. 예산의 편성 및 결산

3. 사업보고서의 작성

4. 정관이 정하는 사항

5. 기타 협의회가 협의·결정하는 사항

법 제16조 기금의 회계

① 기금의 회계연도는 사업주의 당해 사업의 회계연도에 따른다. 다만, 정관으로 달리 규정한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 기금은 자금차입을 할 수 없다.

③ 매 회계연도의 결산결과 기금의 손실금이 발생한 경우에는 다음 회계연도로 이월하며, 기금의 잉여금이 발생한 경우에는 손실금을 보전한 후 기금에 전입한다.

④ 기금의 회계관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제21조 (회계원칙)

기금의 회계는 그 사업의 경영성과와 재산상태를 정확하게 파악할 수 있도록 기업회계의 원칙에 의하여 처리한다.

2. 운영 현황

○ 사내근로복지기금 운영현황 분석 자료는 다음과 같음

자료1: 노동부(2006), 2006년 사내근로복지기금 운영현황 원자료.

·사례수: 2006년 6월말 현재 설치기업 1,104개.

·변 수: 규모, 업종, 노동조합, 기금설치년도, 기금총액

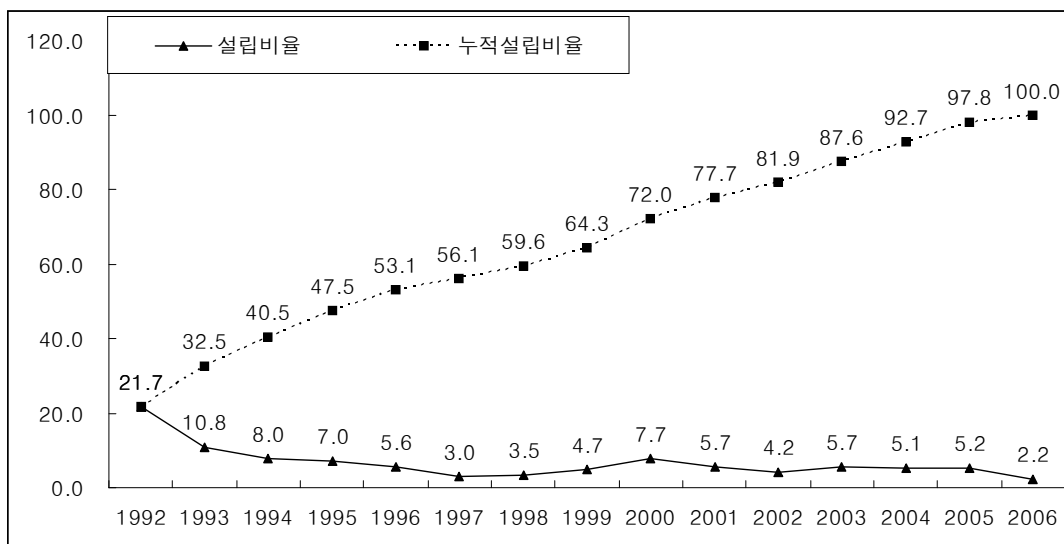
자료2: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황 원자료.

·사례수: 2005년말 현재 사내근로복지기금 설치 기업 1,035개.

·변 수: 규모, 업종, 노동조합, 기금설치년도, 2005년 출연금 규모, 2005년 사업별 지출금액 등

- 사내근로복지기금은 법제와 초기에 가장 많이 도입되었으며, 이후에도 조금씩 증가하여 2006년 6월 현재 총 1,104개의 기금이 도입되었고 기금 총액은 6,396,129,603천원.
- 1992년 설치 비율이 21.7%(240개)로 높은 이유는 동년 사내근로복지기금법이 발효되면서 과거 노동부 준칙에 의해 운영되던 기금의 다수가 동년 및 익년에 걸쳐 법인으로 전환했기 때문인 것으로 보임(<표 3-1>참조).

[그림 3-1] '06년 6월 현재 사내근로복지기금 도입 연도별 분포



주: N=1104.

자료: 노동부(2006), 2006년 사내근로복지기금 운영현황 원자료.

〈표 3-1〉 사내근로복지기금 연혁 기업사례

N 화학: 1987년 노동부 준칙에 의거 기금설치, 1993년 사내근로복지기금법에 근거 법인화
 S 전자: 1987년 노동부 준칙에 의거 기금설치, 1993년 사내근로복지기금법에 근거 법인화
 SD회사: 1986년 노동부 준칙에 의거 기금설치, 1992년 사내근로복지기금법에 근거 법인화
 자료: www//cafe.daum.net/sanegikum.

- 한국노동연구원(2006)의 실태조사에 의하면 전체 사업장 601개 중 14.1%(85개)가 1992년 법 도입 이전에 노동부 준칙에 의거 기금을 설치하고 있었다고 응답
- 한편 1990년대 중반 이후로도 매년 연평균 대략 5%정도씩 기금 설립이 증가하고 있는 추세에도 주목할 필요가 있을 것임

〈표 3-2〉 사내근로복지기금제도의 특성 (금액단위: 천원)

		빈도	비율	기금 연령	기금 규모	1인당 기금
전체		1104	100.0	9.8	5,804,110	16,047
업종	광공업	543	49.2	10.2	3,186,361	8,867
	전기,가스,수도,건설	78	7.1	8.6	16,263,381	33,511
	도소매,음식숙박	66	6.0	10.0	2,977,034	28,712
	운수통신	70	6.3	10.3	14,020,371	53,441
	금융보험	123	11.1	10.9	11,164,764	17,168
	부동산임대,사업서비스	119	10.8	7.7	2,577,451	10,062
	기타서비스	105	9.5	9.8	5,187,179	12,672
규모	99인 이하	291	26.4	8.3	1,236,887	35,704
	100~299인	311	28.2	9.4	2,462,450	14,376
	300~999인	296	26.8	10.7	3,985,592	6,556
	1000인이상	206	18.7	11.4	19,869,476	4,631
노조	무노조	483	43.8	8.7	2,628,792	23,178
	유노조	621	56.3	10.8	8,272,664	10,504

주: 1) 기금연령: 2007-기금인가년도.

자료: 노동부(2006), 2006년 사내근로복지기금 운영현황 원자료.

- 사내근로복지기금의 평균 도입연령은 9.8년, 기금의 평균 규모는 5,804,110천원, 근로자 1인당 평균 기금 규모는 16,047천원임
- 업종별로 보면 광공업과 금융보험업에 기금수가 상대적으로 많음
- 도입년도 추세를 보면 대기업, 노동조합이 있는 기업, 그리고 금융보험업이 먼저 도입했던 것으로 나타나고 있음
- 반면 근로자 1인당 기금규모는 운수통신 산업과 전기-가스-수도-건설업이 가장 높고, 소규모 기업일수록 그리고 노동조합이 없는 기업이 더 큼

- 사내근로복지기금의 도입년수와 인당 기금액간 관계가 매우 불규칙적으로 나타나고 있는바, 기금의 적립이 제대로 이루어지지 않거나 회사의 출연이 매우 불규칙적으로 이루어질 가능성을 시사
- 기금이 매년 누적적으로 적립된다면 기금 설치년도와 인당 기금액간에 정의 관련성이 나타나야 하지만, 전 산업만이 아니라 광공업을 규모별로 살펴보아도 양자간 관계가 매우 불규칙적으로 나타남.
.규모와 업종, 그리고 노조를 통제하고 기금설치 연령과 인당 기금규모간 편상관계수도 유의하지 않음
- 이는 기금의 적립이 제대로 이루어지지 않거나, 또는 회사측의 출연이 지속적으로 이루어지지 않았을 두 가지 가능성을 시사
- 2005년 한해 동안 회사측 출연이 이루어진 경우는 38.6%로 나타나고, 제3자 출연이 있었던 경우는 3.3%로 나타남(<표 3-4>참조)

<표 3-3> 사내근로복지기금 도입 연도별 인당 기금액

(단위: 백만원)

	전 산 업	광 공 업	
		300인 이상	300인 미만
1992	9.4	5.3	5.6
1993	21.8	6.3	37.4
1994	11.0	2.6	15.0
1995	10.1	2.2	9.2
1996	10.6	1.8	22.5
1997	6.0	1.9	2.4
1998	5.5	2.3	3.5
1999	57.3	2.0	3.2
2000	30.6	1.8	4.3
2001	5.3	2.0	3.9
2002	4.8	1.2	5.8
2003	36.6	1.5	2.2
2004	17.1	3.0	46.8
2005	9.3	0.7	20.7
2006	5.0	3.5	1.6

주: 단위 백만원.

자료: 노동부(2006), 2006년 사내근로복지기금 운영현황 원자료.

〈표 3-4〉 2005년 회사 및 3자 출연 현황

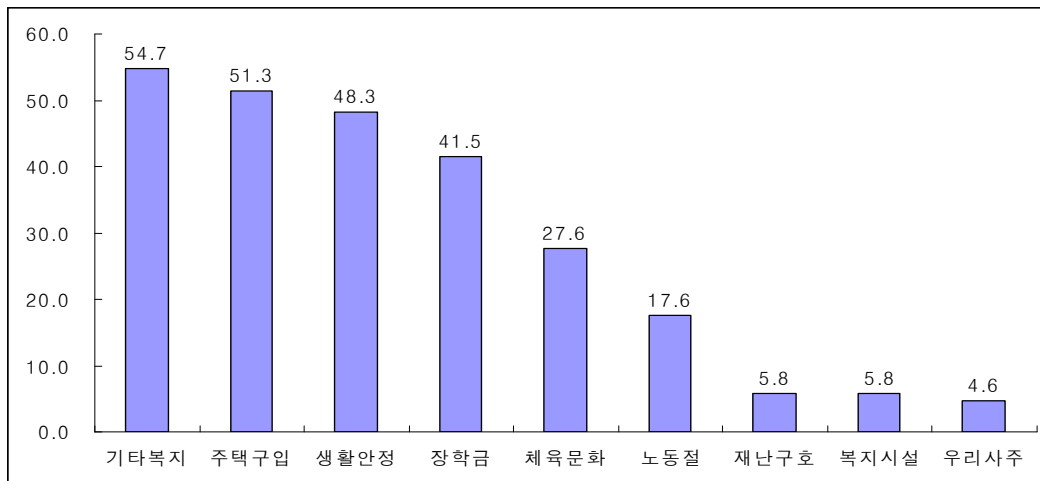
		사측 출연	제3자 출연
전체		38.6	3.3
업종	광공업	29.9	3.3
	전기,가스,수도,건설	58.1	2.7
	도소매,음식숙박	23.8	1.6
	운수통신	40.3	4.5
	금융보험	46.4	3.6
	부동산임대,사업서비스	50.9	4.5
	기타서비스	55.6	2.0
규모	99인 이하	34.0	3.8
	100-299인	38.4	2.7
	300-999인	37.9	3.8
	1000인이상	46.2	2.5
노조	무노조	31.1	4.3
	유노조	44.2	2.5
설치 년도	1992년	36.9	3.0
	1993-1999년	33.2	2.6
	2000년 이후	46.6	4.2

자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황 원자료. 수치는 2005년 1년간 회사측 출연이 있었던 회사의 비중임(N=1,035).

- 세부 내역을 알 수 없는 기타 복지를 제외하면 2005년 한 해 동안 기금으로 실시한 사업의 빈도 및 사업비 비중은 주택자금구입지원, 생활안정자금, 장학금이 가장 높음
- 2005년 기금으로 실시한 사업의 빈도를 보면 주택자금 구입(51.3%), 생활안정자금(48.3%), 장학금(41.5%)로 가장 빈도가 높음([그림 3-2], 기업특성별 자세한 내역은 <부표 2-1>참조)
- 2005년 기금으로 실시한 사업별 총 사업비에서 차지하는 비중을 보면 주택구입자금 지원(37.2%), 생활안정자금(26.6%), 장학금(12.4%)로 3가지를 합하면 총 사업비의 76.2%를 차지([그림 3-2-1], 기업특성별 자세한 내역은 <부표 3-2>참조)
- 주택자금 구입지원이 주요 사업이라는 것은 다음의 사례에서도 확인 가능

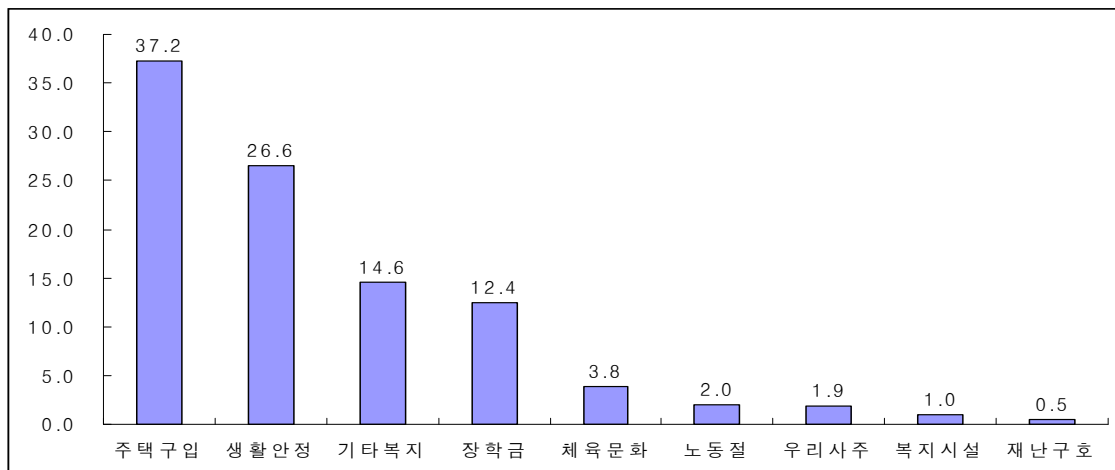
사내근로복지기금 설치운영 준칙에 의하여 1988년 5월부터 설치·운영되어온 사내근로복지기금이 1992년 기금의 원금사용이 제한되는 사내근로복지기금법 시행에 따라 기존의 기금으로 학자금 및 경조금 등을 지급하는 재원을 충당할 수 없어 1992년 11월에 해산하고, 1994년 9월에 직원의 생활안정 및 후생복지 증진을 통하여 근무의욕을 고취시키기 위하여 주택자금 대출을 위주로 하는 사내근로 복지기금을 설립(1사 사례, 자료: [www//cafe.daum.net/sanegikum](http://cafe.daum.net/sanegikum))

[그림 3-2] 2005년 기금 사업 실시 여부



주: 2005년 한해 해당사업을 실시한 기업의 비중. 사업은 지원사업과 대부사업이 혼재.
 자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황(N=1035).

[그림 3-2-1] 2005년 기금 사업별 사업비 비중

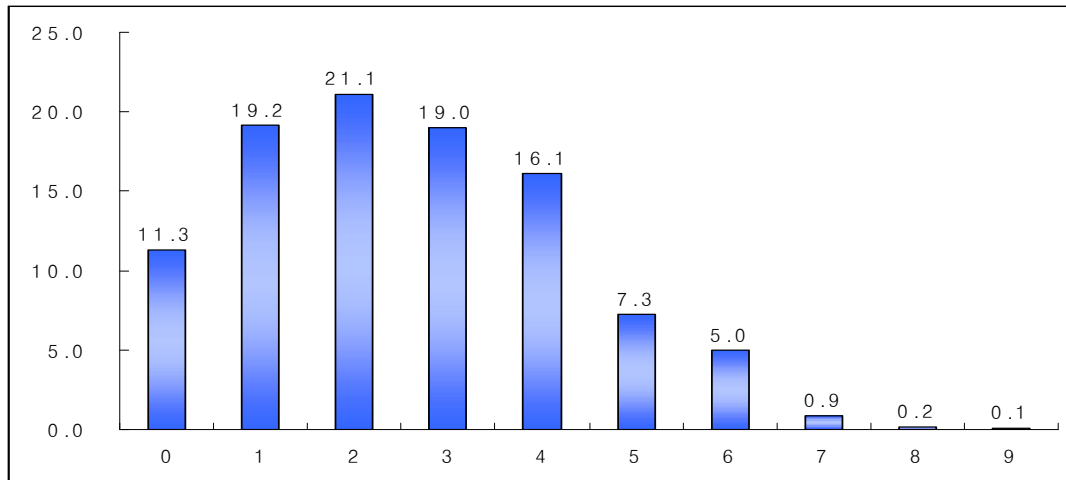


주: 2005년 한해 전체 사업비에서 해당사업비의 비중(%). 2005년 사업지출이 없는 경우를 제외(N=926).
 자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황, 원자료.

- [그림 3-2]에 열거된 9개 사업 중 2005년에 기금으로 운영한 하는 사업은 평균 2.6개로 나타나고, 사업을 하나도 실시하지 않은 경우도 11.3%에 달함
- 2005년 기금으로 실시한 사업의 숫자를 보면 2개가 가장 많고 이어서 1개(19.2%) 3개 16.1%로 나타나며, 평균 사업 개수는 2.6개로 나타남
- 2005년 한 해 동안 사업을 하나도 실시하지 않은 경우도 11.3%(118개)로 적지 않게

나타남. 기업특성별 자세한 내역은 <부표 3-3>을 참조

[그림 3-3] 2005년 기금 사업수



주: 2005년 한해 수행한 사업의 숫자별 분포임.

자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황(N=1035), 원자료.

<표 3-5> 선택적 복리후생 사업 및 사업비 비중

		사업실시 여부	총 사업비 대비 비중
전체		9.0	82.0
업종	광공업	10.6	89.5
	전기,가스,수도,건설	5.4	23.6
	도소매,음식숙박	3.2	56.7
	운수통신	10.4	61.4
	금융보험	4.5	42.2
	부동산임대,사업서비스	10.0	81.8
	기타서비스	10.1	99.8
규모	99인 이하	10.6	72.8
	100-299인	7.5	84.4
	300-999인	9.3	78.9
	1000 인이상	8.6	99.0
노조	무노조	9.7	83.6
	유노조	8.5	80.6
기금 업력	1992년	9.4	62.7
	1993-1999년	9.9	90.7
	2000년 이후	7.6	83.1

주: 사업실시 여부는 선택적 복리후생 사업 실시여부이며(N=1035), 사업비 비중은 선택적 복리후생 사업 실시 기업의 2005년 한해 총 사업비에서 선택적 복리후생 사업비가 차지하는 비중.

자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황, 원자료.

- 2005년 한 해 동안 기금 사업으로 선택적 복리후생제도를 운영한 경우는 전체의 9.0%이며, 선택적 복리후생제도 사업을 실시한 기업의 경우 기금 사업비의 82%를 동 사업에 사용한 것으로 나타남
- 선택적 복리후생을 실시할 경우 현행법의 당해년 출연금 사용한도도 높아(80%) 현행 제도는 선택적 복리후생제도에 인센티브를 주고 있음
- 2005년 한 해 동안 선택적 복리후생을 실시한 경우는 9.0%로 소수에 불과하나, 동 기업들의 경우 기금 사업비의 대부분을(82%) 선택적 복리후생 사업에 사용하는 것으로 나타남

3. 사내근로복지기금의 세부 효과

- 그간 사내근로복지기금은 규모간 복지격차를 확대하는 요인 중의 하나로 지적되어 왔는데(조성재외, 2004), 2004년 기업체노동비용조사에서도 확인되고 있음
- 법정외 복리후생비 13개 항목의 대-중소기업간 격차지수로는 우리사주 지원금에 이어 2위를, 금액면에서는 학비와 기타 법정외 복리후생비에 이어 3위를 차지
- 규모를 세분하면 격차지수 및 금액차이는 1,000인 이상 기업에서 특히 증폭

〈표 3-6〉 2004년 규모별 내역별 근로자 1인당 월평균 법정외복리비 (단위: 천원)

		식사	기타	학비	주거	보험	문화 체육	의료 보건	복지 기금	경조	우리 사주	휴양	저축	보육	합계
중소기업		75.0	16.1	4.5	5.6	4.9	5.4	3.3	1.2	4.0	0.2	1.9	0.3	0.1	122.7
대기업		60.4	37.1	26.1	14.1	14.2	11.2	10.8	13.8	8.5	10.1	5.1	3.3	0.5	215.3
격차		80	230	580	251	289	207	327	1150	212	5050	268	1100	500	175
차액		-14.6	21.0	21.6	8.5	9.3	5.8	7.5	12.6	4.5	9.9	3.2	3.0	0.4	92.6
30~99	격차	91.2	291.0	300.0	121.4	133.3	173.0	144.4	1300.0	102.6	300.0	100.0	60.0	100.0	114.3
	차액	-7.3	12.8	2.8	1.2	1.5	2.7	1.2	1.2	0.1	0.2	0.0	-0.2	0.0	16.2
100~299	격차	81.7	319.4	564.3	75.0	88.9	159.5	122.2	2100.0	110.5	200.0	147.1	40.0	200.0	108.8
	차액	-15.1	14.7	6.5	-1.4	-0.5	2.2	0.6	2.0	0.4	0.1	0.8	-0.3	0.1	10.0
300~499	격차	74.3	435.8	992.9	85.7	88.9	294.6	163.0	2500.0	134.2	300.0	458.8	80.0	400.0	127.8
	차액	-21.2	22.5	12.5	-0.8	-0.5	7.2	1.7	2.4	1.3	0.2	6.1	-0.1	0.3	31.6
500~999	격차	71.4	291.0	1378.6	119.6	120.0	197.3	214.8	9500.0	126.3	900.0	223.5	240.0	400.0	126.5
	차액	-23.6	12.8	17.9	1.1	0.9	3.6	3.1	9.4	1.0	0.8	2.1	0.7	0.3	30.1
1000 이상	격차	73.5	661.2	2228.6	333.9	431.1	337.8	514.8	17900.0	276.3	15300.0	288.2	920.0	700.0	224.1
	차액	-21.9	37.6	29.8	13.1	14.9	8.8	11.2	17.8	6.7	15.2	3.2	4.1	0.6	140.9

주: 중소기업과 대기업의 구분기준은 상용근로자 300인. 격차는 [(중소기업/대기업)*100] 및 [(각 규모별 /10~29인)*100]. 차액은 (대기업금액-중소기업 금액) 및 (각 규모별 금액-10~29인의 금액).
 자료: 노동부(2006), 2004년 기업체노동비용조사, (http://laborstat.molab.go.kr/newWeb/intro/buy/buy_3.jsp).

- 사내근로복지기금은 현금급여 수준과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나, 현금급여 수준과 대체가 아닌 보완관계인 것으로 나타남
- 2004년 회계연도에 사내근로복지기금 출연이 있었던 경우에 1의 값을 부여한 사내근로복지기금 더미변수를 작성해서 현금급여 수준과의 관계를 분석
 .<표 3-4>에서와 같이 대략 40%정도가 매년 출연을 한다고 보면 동 변수는 사내근로복지기금을 도입한 기업을 파소 대변하지만, 동 기금의 효과를 보는데 큰 문제는 없을 것으로 사료됨
- 사내근로복지기금이 있는 경우 그렇지 않은 경우에 비해 현금급여를 23만9천원(제조업 23만7천원)을 더 받는 것으로 나타남
 .2000년 자료 분석결과 전 산업 기준으로 26만원으로 유사한 결과 (<부표 3-5>참조)

<표 3-7> 사내근로복지기금과 현금급여 수준(OLS): 업종별

	전산업				제조업			
	정액(OT포함)급여		정액+특별급여		정액(OT포함)급여		정액+특별급여	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
상수	1722.071***	5.040	1964.213***	6.261	1785.059***	5.012	2040.426***	6.148
전기가스수도	355.181***	66.016	757.896***	82.014				
건설	-97.896***	7.388	-189.430***	9.178				
도소매음식숙박	224.225***	7.022	325.428***	8.724				
운수통신	-343.327***	9.070	-426.398***	11.269				
금융보험	952.160***	21.924	1407.119***	27.237				
부동산사업서비스	210.866***	7.582	186.962***	9.420				
기타서비스	-186.386***	9.442	-259.747***	11.730				
30~99	87.595***	5.470	163.818***	6.795	43.877***	6.177	132.611***	7.577
100~299	106.816***	9.272	297.840***	11.519	89.820***	10.495	334.864***	12.873
300~499	357.170***	21.469	746.889***	26.671	285.129***	23.496	733.625***	28.821
500~999	324.848***	26.747	790.204***	33.229	328.233***	29.559	886.003***	36.258
1000인 이상	514.014***	32.328	1125.980***	40.163	597.827***	37.221	1409.041***	45.657
여성비중	-658.805***	12.526	-861.419***	15.561	-854.352***	14.539	-1149.600***	17.834
복지기금더미	207.271***	16.941	239.386***	21.046	244.471***	21.763	237.858***	26.696
F.	634***		866***		594***		957***	
Adj. R square	0.120		0.158		0.126		0.188	
N	64657				28884			

주: 전산업 업종의 준거범주는 광공업, 규모의 준거범주는 10~29인. *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2004년도 기업체노동비용조사, 원자료.

- 사내근로복지기금은 현금급여 수준과의 관계는 기업규모별로 상이할 수 있는데, 중소기업보다 대기업에서 양자간 관계가 더 강한 것으로 나타남
- 300인 미만 중소기업의 경우 사내근로복지기금이 있는 경우 총 현금급여를 19만5천 원 더 받는 것으로 나타난 반면, 300인 이상 기업의 경우 44만천원을 더 받는 것으로 나타남
 - 사내근로복지기금을 성과배분의 한 유형으로 볼때 현금급여와 대체관계가 나타나는 것이 바람직하다고 보면, 동 관계는 대기업보다 중소기업에서 상대적으로 더 강하게 나타난다고 볼 수 있음

〈표 3-7-1〉 사내근로복지기금과 현금급여 수준(OLS): 기업 규모별

	300인 미만				300인 이상			
	정액(OT포함)급여		정액+특별급여		정액(OT포함)급여		정액+특별급여	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
상수	1716.316***	5.056	1950.785***	6.241	2201.852***	37.187	3050.519***	52.055
전기가스수도	307.072***	68.422	724.376***	84.456	795.155***	278.047	842.904**	389.211
건설	-98.216***	7.372	-185.964***	9.099	391.533***	103.980	370.009**	145.552
도소매음식숙박	223.156***	7.032	327.240***	8.680	243.792***	66.504	236.720**	93.092
운수통신	-346.615***	9.151	-418.921***	11.295	-231.588***	62.130	-622.129***	86.970
금융보험	978.187***	23.076	1417.759***	28.483	787.753***	80.800	1317.509***	113.105
부동산사업서비스	207.885***	7.601	187.223***	9.382	346.480***	66.677	149.753	93.335
기타서비스	-174.531***	9.549	-235.169***	11.787	-420.036***	60.424	-761.570***	84.581
30~99	87.018***	5.433	163.697***	6.706				
100~299	106.171***	9.210	297.144***	11.368				
300~499								
500~999					8.006	41.377	78.751	57.920
1000인 이상					218.146***	48.650	401.322***	68.101
여성비중	-634.179***	12.660	-814.422***	15.627	-1222.933***	82.239	-1978.047***	115.119
복지기금더미	199.224***	17.856	195.135***	22.040	196.183***	61.818	441.760***	86.533
F.	703***		852***		53***		73***	
Adj. R square	0.109		0.129		0.272		0.339	
N	63100				1558			

주: 업종의 준거범주는 광공업, 규모의 준거범주는 10~29인(중소기업), 300~499인(대기업). *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2004년도 기업체노동비용조사, 원자료.

- 사내근로복지기금과 현금급여 대비 법정외 복리후생비의 비중간 관계를 보면 사내근로복지기금은 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중과 정(+)의 관계를 보이고 있음
- 전체적으로 보면 사내근로복지기금이 있으면 총 법정외 복리후생의 비중이 3%정도 높고, 복지기금을 제외한 나머지 법정외 복리후생비용 비중도 1.73% 높으며, 제조업만 분석대상으로 했을 경우 1.69% 높음
 - .2000년 자료의 경우 전산업 대상시 1.97% 높은 것으로 유사한 결과(<부표 3-6>)
 - 이 결과는 사내근로복지기금은 현금급여의 수준과는 별도로 현금급여 대비 법정외 복리의 비중이 높은 사업장에 설립될 가능성이 높거나, 반대로 법정외 복리의 상대적 비중을 높이는 효과가 있는 것으로도 해석 가능

<표 3-8> 인당 월평균 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중(OLS):업종별

	전산업				제조업			
	전체 법정외복리		기금제외 법정외복리		전체 법정외복리		기금제외 법정외복리	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
상수	8.845***	0.082	8.904***	0.082	9.702***	0.135	9.728***	0.134
전기가스수도	-1.698**	0.679	-2.241***	0.678				
건설	-1.860***	0.076	-1.871***	0.076				
도소매음식숙박	-1.141***	0.073	-1.122***	0.073				
운수통신	-2.805***	0.094	-2.817***	0.094				
금융보험	-2.635***	0.230	-2.722***	0.229				
부동산사업서비스	-2.558***	0.078	-2.571***	0.078				
기타서비스	-0.822***	0.097	-0.859***	0.097				
30~99	0.204***	0.056	0.195***	0.056	0.294***	0.076	0.299***	0.076
100~299	-0.352***	0.096	-0.369***	0.096	-0.245*	0.130	-0.280**	0.130
300~499	-0.428*	0.222	-0.434**	0.222	-0.183	0.291	-0.210	0.290
500~999	-1.198***	0.276	-1.288***	0.276	-0.862**	0.365	-0.988***	0.365
1000인 이상	-0.439	0.334	-0.543	0.334	-0.065	0.463	-0.132	0.462
여성비중	-2.827***	0.132	-2.846***	0.131	-3.196***	0.190	-3.237***	0.190
인당현금급여총액	0.000***	0.000	0.000***	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
복지기금더미	2.983***	0.174	1.732***	0.174	2.698***	0.267	1.692***	0.266
F.	182***	0.000	175***	0.000	65***	0.000	60***	0.000
Adj. R square	0.040		0.039		0.017		0.016	
N	64657				28884			

주: 전산업 업종의 준거범주는 광공업, 규모의 준거범주는 10~29인. *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2004년도 기업체노동비용조사, 원자료.

- 사내근로복지기금과 현금급여 대비 법정외 복리후생비의 비중간 관계를 보면 규모별로 구분해서 살펴보면, 중소기업에서 양자간 정(+)의 관계가 나타나는 반면, 300인 이상 대기업에서는 양자간 관계가 유의하지 않음
- 복지기금을 포함한 전체 법정외 복리후생비의 비중은 규모를 불문하고 2~3% 높음
 - 그러나 사내근로복지기금 출연을 제외한 현금급여 대비 법정외 복리후생비용의 비중을 보면 중소기업의 경우 1.85% 높지만, 300인 이상 기업의 경우 양자간 관계가 통계적으로 유의하지 않음
 - 그 이유에 대해서는 개별 법정외 복리후생비와 사내근로복지기금간 관계에 대해서 분석할 필요가 있을 것임

〈표 3-8-1〉 인당 월평균 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중(OLS):규모별

	300인 미만				300인 이상			
	전체 법정외복리		기금제외 법정외복리		전체 법정외복리		기금제외 법정외복리	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
상수	8.954***	0.084	9.005***	0.084	5.378***	0.418	5.642***	0.414
전기가스수도	-2.032***	0.712	-2.348***	0.711	2.255	1.745	-0.610	1.726
건설	-1.908***	0.077	-1.916***	0.077	3.940***	0.653	3.553***	0.646
도소매음식숙박	-1.138***	0.074	-1.121***	0.074	-0.733*	0.418	-0.722*	0.413
운수통신	-2.862***	0.096	-2.874***	0.096	-1.054***	0.396	-1.154***	0.391
금융보험	-2.751***	0.245	-2.858***	0.244	-2.266***	0.528	-2.148***	0.522
부동산사업서비스	-2.541***	0.079	-2.554***	0.079	-3.145***	0.418	-3.139***	0.414
기타서비스	-0.728***	0.100	-0.767***	0.099	-2.971***	0.388	-3.009***	0.384
30~99	0.208***	0.057	0.196***	0.057				
100~299	-0.341***	0.096	-0.361***	0.096				
300~499								
500~999					-0.741***	0.259	-0.778***	0.257
1000>=					-0.487	0.308	-0.448	0.305
여성비중	-2.883***	0.134	-2.899***	0.134	0.100	0.562	-0.120	0.556
인당현금급여총액	0.000***	0.000	0.000***	0.000	0.000***	0.000	0.000***	0.000
복지기금더미	3.015***	0.186	1.854***	0.185	2.125***	0.391	0.230	0.386
F.	223***		215***		22***		18***	
Adj. R square	0.041		0.039		0.141		0.114	
N	63100				1558			

주: 업종의 준거범주는 광공업, 규모의 준거범주는 10~29인(중소기업) 및 300~499인(대기업). *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2004년도 기업체노동비용조사, 원자료.

○ 사내근로복지기금과 개별 법정외 복리후생비간의 관계를 보면 주거 및 식사비와 대체관계가 보이지만, 나머지 개별 항목과는 정(+)의 관계가 나타나는데, 규모별로 살펴보면 300인 이상에는 대부분 양자간 관계가 거의 나타나지 않음

- 전산업 및 대조를 위해 분석한 제조업만의 경우 사내근로복지기금이 있는 경우 주거비 지원 및 식사비 보조는 적은 대체관계가 나타나지만, 나머지 법정외 복리후생비용과는 유의한 정(+)의 관계가 나타나는데, 전 산업을 기준으로 보면 사내근로복지기금이 있는 경우 전체 법정외 복리후생비의 6만6천원, 사내근로복지기금을 제외한 법정외 복리비용의 3만원 정도가 더 높음

.2000년 자료 전산업 대상분석 결과 사내근로복지기금이 있는 경우 이를 제외한 법정외 복리비용이 3만4천원 정도 높게 나타나 유사한 결과(<부표 3-7>참조)

- 그러나 규모별로 보면 300인 이상 사업장의 경우 사내근로복지기금은 이를 제외한 법정외 복지비용 총액과 유의한 관계가 나타나지 않음. 2000년 결과도 유사.

<표 3-9> 사내근로복지기금과 인당 월평균 법정외 복리비용 수준(OLS)

	전산업		제조업		300인미만		300인이상	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
주거	-1.475*	0.765	-2.590**	1.013	-1.906**	0.810	2.101	2.535
의료보건	4.938***	0.306	2.211***	0.546	5.249***	0.324	1.464	1.002
식사	-13.177***	2.376	-34.644***	3.560	-14.298***	2.540	1.930	4.401
문화	12.979***	0.424	20.98***	0.60	14.462***	0.401	-3.039	3.595
보험료	8.754***	0.503	14.480***	0.771	9.537***	0.534	1.640	1.462
경조	4.363***	0.197	3.131***	0.257	4.945***	0.205	-0.755	0.887
저축	2.641***	0.335	0.268	0.772	2.472***	0.354	3.085***	1.110
학비	1.102***	0.255	0.653*	0.372	0.625**	0.251	1.625	1.852
복지기금	35.811***	0.366	24.540***	0.285	31.127***	0.354	69.919***	2.850
보육	0.077*	0.044	0.215***	0.051	-0.014	0.045	0.648***	0.234
휴양	5.210***	0.238	11.086***	0.423	5.561***	0.220	1.639	2.367
우리사주	1.387***	0.132	1.593***	0.240	0.824***	0.088	5.858***	2.031
기타	3.747***	1.288	12.577***	1.891	4.090***	1.333	-7.257	6.344
법정외복리 합계1	66.357***	3.244	54.505***	4.901	62.675***	3.403	78.858***	13.097
법정외복리 합계2	30.546***	3.227	29.965***	4.889	31.548***	3.388	8.939	12.817

주1) 업종, 규모, 여성비중, 현금급여를 통제한 선형회귀분석에서 사내근로복지기금 더미 변수의 계수를 보고. *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

주2) 법정외 복리합계1은 사내근로복지기금 출연금을 포함한 것이고, 2는 이를 제외한 나머지 법정외복리 지출액의 합계.

자료: 노동부, 2004년도 기업체노동비용조사, 원자료.

4. 소결

- 사내근로복지기금은 매년 4~5%씩 증가하고 있으며, 2006년 6월 현재 총 1,104개의 기금에 기금총액은 6조 3,961억원에 달하고 있음
 - 기금의 평균금액은 58억원, 인당 기금액 평균은 1,600만원
 - 2005년 한해 동안 출연현황을 보면 대략 40%정도가 기금에 출연하고 있음
- 2005년 기준 사내근로복지기금으로 평균 2.6개의 사업을 실시하고 있는데, 지원과 대부사업을 포함한 사업비의 37.2%는 주택구입지원금, 생활안정자금 26.6%, 장학금 12.4%로 이상 3가지 사업이 사업비의 3/4이상을 차지
 - 2005년 한해를 기준으로 선택적복리후생 사업을 실시한 경우는 전체의 9.0%이며, 이 경우 사업비의 82%를 동 사업에 지출한 것으로 나타남
- 기업체노동비용조사 자료를 활용, 2004년 기준 사내근로복지기금 출연이 있었던 경우를 사내근로복지기금이 설치된 경우로 간주한 보수적 추정에 의하면, 사내근로복지기금은 대기업과 중소기업간 법정외 복지격차의 중요한 요인 중의 하나로 나타남
 - 13개 법정외 복리후생비 중 사내근로복지기금은 중소기업과 대기업간 격차지수로는 우리사주지원금에 이어 2위, 격차 금액으로는 학비지원과 기타 법정외 복리에 이어 3위를 차지
- 위와 동일한 기준으로 2004년 자료를 분석한 결과 사내근로복지기금이 있는 경우 현금급여가 23만9천원 정도 높게 나타남
 - 사내근로복지기금의 현금급여 프리미엄은 중소기업의 경우에는 19만5천원임에 비해 대기업의 경우 44만천원으로 대기업에서 더 높게 나타남
- 사내근로복지기금과 현금급여 대비 법정외 복리후생비의 비중간 관계를 보면 복지기금이 있는 경우 현금급여 대비 (복지기금을 제외한)법정외 복리후생 비중이 높음
 - 전체적으로는 복지기금이 있으면 (복지기금을 제외한)법정외 복리후생비용의 비중이 1.73% 높은데, 기업규모별로 살펴보면 300인 미만 중소기업의 경우에는 1.85% 높은 반면 대기업에서는 유의한 차이가 나타나지 않음. 그러나 규모를 불문하고 복지기금

출연을 포함한 총 법정외 복리비용은 2~3% 정도 유의하게 높음

- 사내근로복지기금과 개별 법정외 복리후생비간의 관계를 보면 복지기금이 있는 경우 주거 및 식사비는 낮지만, 나머지 법정외 복리후생비는 더 높게 나타남
 - 전체적으로 보면 복지기금이 있는 경우 동 기금 출연금을 제외한 12가지 법정외 복리비용의 합이 3만원 정도 더 높음
 - 규모별로 보면 300인 미만 사업장의 경우 3만원 정도가 높은 반면 300인 이상 사업장의 경우 법정외 복리비용 총액과 유의한 관계가 나타나지 않음
 - 앞서 사내근로복지기금이 규모간 복지격차의 중요한 요인이라고 한 것은 다른 법정외 복리보다는 복지기금 출연액의 규모가 중소기업은 3만5천원임에 비해 대기업은 6만9천원으로 양자간 차이가 크기 때문인 것으로 보임
- 전체적으로 보면 사내근로복지기금은 현금급여 수준이 높은 기업, 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중 및 절대 금액이 높은 기업에서 도입하고 있는 것으로 나타남
 - 특히 대기업의 경우 현금급여 프리미엄이 더욱 높고 인당복지기금 출연도 높아서 기업규모간 복지격차를 확대하는데 크게 기여하는 것으로 보임
- 다만 전체적인 평가는 실태조사 결과 분석이 이루어진 이후에 내려지는 것이 합당할 것으로 보임

〈부표 3-1〉 기업특성별 2005년 사업실적

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
전체		54.7	51.3	48.3	41.5	27.6	17.6	5.8	5.8	4.6
업종	광공업	49.5	59.9	48.0	42.6	22.5	12.1	6.2	6.6	4.0
	전기,가스,수도,건설	60.8	55.4	59.5	33.8	25.7	24.3	9.5	5.4	8.1
	도소매,음식숙박	58.7	55.6	36.5	49.2	31.7	17.5	3.2	6.3	1.6
	운수통신	55.2	52.2	31.3	44.8	38.8	17.9	11.9	10.4	9.0
	금융보험	63.4	26.8	53.6	51.8	33.9	22.3	4.5	2.7	5.4
	부동산임대,사업서비스	47.3	37.3	45.5	16.4	29.1	18.2	2.7	4.5	4.5
	기타서비스	72.7	43.4	57.6	50.5	36.4	35.4	4.0	4.0	3.0
규모	99인 이하	57.4	46.4	50.2	41.9	33.6	26.0	4.9	1.5	1.9
	100~299인	50.7	56.5	47.6	39.0	24.3	16.8	4.8	5.5	6.2
	300~999인	52.4	55.2	49.3	38.3	29.7	14.8	3.4	7.2	4.8
	1000인이상	60.4	44.7	45.2	49.2	21.3	11.7	12.2	10.2	5.6
노조	무노조	50.9	53.2	43.5	40.1	25.5	17.3	5.0	3.6	3.8
	유노조	57.5	50.0	51.8	42.5	29.2	17.8	6.5	7.5	5.2
기금 업력	1992년	62.2	56.7	56.7	62.7	34.8	19.3	8.6	3.9	6.9
	1993~1999년	59.3	52.3	52.3	44.0	29.5	20.4	4.8	7.7	3.1
	2000년 이후	43.8	46.6	37.6	24.4	20.5	12.9	5.3	4.8	5.1

주: 사업명은 번호대로 기타복지, 주택구입, 생활안정, 장학금, 체육문화, 노동절, 재난구호, 복지시설, 우리사주임. 수치는 2005년 해당 사업을 실시한 기업의 비중이며, 사업에는 지원사업과 대부사업이 혼재되어 있음.

자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황.

〈부표 3-2〉 기업특성별 2005년 사업별 사업비 비중

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
전체		37.2	26.6	14.6	12.4	3.8	2.0	1.9	1.0	0.5
업종	광공업	43.4	24.2	11.9	13.8	1.8	1.6	1.7	1.0	0.6
	전기,가스,수도,건설	40.9	30.8	14.5	5.3	3.4	1.6	1.4	1.9	0.2
	도소매,음식숙박	40.4	20.5	10.8	12.9	9.4	3.2	0.0	2.4	0.4
	운수통신	41.8	18.2	14.6	13.8	5.4	2.2	3.5	0.3	0.2
	금융보험	18.1	35.6	17.7	18.2	5.1	1.8	2.3	0.1	1.1
	부동산임대,사업서비스	28.1	31.2	20.5	4.1	9.7	2.5	2.4	1.5	0.0
	기타서비스	26.7	31.1	22.4	10.4	3.6	2.8	2.3	0.7	0.1
규모	99인 이하	33.3	31.0	14.5	10.8	5.7	2.9	0.8	0.3	0.7
	100~299인	41.4	24.8	13.5	11.5	2.1	2.1	2.9	0.6	1.0
	300~999인	39.4	26.4	13.3	11.8	4.1	1.0	2.3	1.6	0.1
	1000인이상	33.3	23.4	18.0	16.7	3.5	2.0	1.2	1.8	0.1
노조	무노조	40.7	24.1	14.1	11.6	3.9	2.6	1.6	0.9	0.5
	유노조	34.8	28.3	14.9	13.0	3.8	1.5	2.1	1.1	0.5
기금 업력	1992년	34.8	26.1	12.1	19.0	4.0	1.6	2.0	0.2	0.2
	1993~1999년	36.2	28.3	15.1	12.1	3.3	2.3	1.2	1.2	0.4
	2000년 이후	40.5	24.5	15.7	7.8	4.5	1.8	2.7	1.5	0.9

주: 사업명은 번호대로 주택구입, 생활안정, 기타복지, 장학금, 체육문화, 노동절, 우리사주, 복지시설, 재난 구호임. 2005년 총 사업비 중에서 각 사업이 차지하는 비중임.

자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황.

〈부표 3-3〉 2005년 한해 수행 사업수 분포

		사업 수
전체		2.6
업종	광공업	2.5
	전기,가스,수도,건설	2.8
	도소매,음식숙박	2.6
	운수통신	2.7
	금융보험	2.6
	부동산임대,사업서비스	2.1
	기타서비스	3.1
규모	99인 이하	2.6
	100~299인	2.5
	300~999인	2.6
	1000인이상	2.6
노조	무노조	2.4
	유노조	2.7
기금 업력	1992년	3.1
	1993~1999년	2.7
	2000년 이후	2.0

자료: 노동부(2005), 2005년 사내근로복지기금 운영현황.

〈부표 3-4〉 규모별 내역별 근로자 1인당 월평균 법정외복지비

천원)

(단 위 :

		계	주거	의료 보건	식사	문화	보험	경조	저축	학비	복지 기금	보육	휴양	우리 사주	기타
2002	전체	197.3	13.1	7.1	56.8	7.4	12.9	06.9	0.5	25.1	20.7	0.4	5.9	4.0	36.3
	중소기업	116.8	05.7	3.5	60.2	5.0	4.7	4.2	0.4	9.7	5.3	00.1	001.9	1.3	14.8
	대기업	209.9	14.3	7.7	56.3	7.8	14.2	7.4	0.5	27.5	23.1	0.4	6.6	4.4	39.7
	10~29	106.5	2.1	3.2	70.2	4.8	4.6	4.0	0.2	2.6	0.2	0.2	2.1	0.1	12.0
	30~99	102.1	3.3	3.3	59.8	3.9	4.5	3.4	0.1	5.4	2.6	0.0	1.5	0.0	14.3
	100~299	123.1	6.9	3.6	59.0	5.4	4.8	4.4	0.6	12.1	6.9	0.1	2.1	1.9	15.3
	300~499	126.6	4.1	3.8	55.4	7.1	3.9	4.3	0.3	16.5	9.7	0.6	4.2	0.0	16.9
	500~999	152.9	12.5	5.6	57.0	5.3	5.2	4.1	0.1	20.0	10.9	0.3	4.9	1.5	25.4
	1000>=	231.2	15.8	8.6	56.3	8.4	17.2	8.4	0.7	30.3	27.1	0.4	7.2	5.6	45.3
2003	전체	227.3	10.8	9.5	61.7	8.5	13.6	8.5	0.7	25.7	34.2	0.7	7.0	6.6	39.8
	중소기업	122.6	5.6	4.3	66.1	4.8	5.4	4.4	0.5	9.0	3.9	0.3	1.8	0.1	16.3
	대기업	241.9	11.6	10.2	61.0	9.0	14.8	9.1	0.7	28.0	38.5	0.8	7.7	7.5	43.1
	10~29	110.5	2.9	3.4	74.3	4.7	4.9	3.9	0.1	2.9	0.1	0.0	2.1	0.1	11.3
	30~99	115.6	5.1	4.1	65.0	4.4	5.5	3.9	0.2	6.1	3.0	0.1	1.3	0.0	16.9
	100~299	126.8	6.1	4.5	65.2	5.0	5.5	4.7	0.7	11.0	4.8	0.5	2.0	0.2	16.8
	300~499	142.6	5.8	5.8	60.9	7.2	3.6	5.7	0.4	17.5	8.7	0.3	3.1	0.1	23.4
	500~999	161.3	11.2	6.8	59.6	5.9	5.3	4.9	1.0	20.1	15.0	0.4	5.1	2.5	23.3
	1000>=	268.6	12.3	11.4	61.3	9.8	17.9	10.2	0.7	30.6	46.3	0.9	8.7	9.3	49.1
2004	전체	161.5	9.2	6.5	68.9	7.8	8.8	5.9	1.6	13.6	6.5	0.3	3.3	4.3	24.9
	중소	122.7	5.6	3.3	75.0	5.4	4.9	4.0	0.3	4.5	1.2	0.1	1.9	0.2	16.1
	대기업	215.3	14.1	10.8	60.4	11.2	14.2	8.5	3.3	26.1	13.8	0.5	5.1	10.1	37.1
	10~29	113.5	5.6	2.7	82.5	3.7	4.5	3.8	0.5	1.4	0.1	0.1	1.7	0.1	6.7
	30~99	129.7	6.8	3.9	75.2	6.4	6.0	3.9	0.3	4.2	1.3	0.1	1.7	0.3	19.5
	100~299	123.5	4.2	3.3	67.4	5.9	4.0	4.2	0.2	7.9	2.1	0.2	2.5	0.2	21.4
	300~499	145.1	4.8	4.4	61.3	10.9	4.0	5.1	0.4	13.9	2.5	0.4	7.8	0.3	29.2
	500~999	143.6	6.7	5.8	58.9	7.3	5.4	4.8	1.2	19.3	9.5	0.4	3.8	0.9	19.5
	1000>=	254.4	18.7	13.9	60.6	12.5	19.4	10.5	4.6	31.2	17.9	0.7	4.9	15.3	44.3

주: 중소기업과 대기업의 구분기준은 상용근로자 300인. 2004년과 그 이전은 모집단이 상이하므로 시계열 연결이 안됨.

자료: 노동부, 기업체노동비용조사, 각년도(http://laborstat.molab.go.kr/newWeb/intro/buy/buy_3.jsp).

〈부표 3-5〉 사내근로복지기금과 현금급여 수준

	정액급여		정액+특별급여	
	B	S.E.	B	S.E.
상수	1162.250***	26.774	1362.944***	39.299
전기가스수도	122.840	101.305	242.146	148.695
건설	202.883***	42.140	139.521**	61.853
도소매음식숙박	86.169**	36.050	97.383*	52.913
운수통신	49.818	39.206	0.583	57.547
금융보험	483.337***	43.650	1122.917***	64.069
부동산사업서비스	80.116**	31.106	97.211**	45.657
기타서비스	400.227***	35.583	523.544***	52.229
30~99	51.746*	28.354	109.298***	41.618
100~299	182.662***	28.886	341.657***	42.398
300~499	244.015***	38.737	490.246***	56.857
500~999	262.711***	38.650	646.628***	56.731
1000>=	424.173***	38.960	877.291***	57.185
여성비중	-717.686***	49.549	-998.948***	72.727
복지기금더미	116.084***	44.403	260.657***	65.175
F.	45.899***		71.714***	
Adj. R square	0.214		0.300	
N	2309			

주: *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2000년 기업체노동비용조사, 원자료.

〈부표 3-6〉 인당 월평균 현금급여 대비 법정외 복리후생 비중

	전체법정의 복리의 비중		복지기금제외 법정의 복리비중	
	B	S.E.	B	S.E.
상수	9.447***	0.490	9.723***	0.459
전기가스수도	0.515	1.502	-0.337	1.409
건설	-2.867***	0.625	-2.795***	0.586
도소매음식숙박	-1.792***	0.534	-1.735***	0.501
운수통신	-0.224	0.581	-0.368	0.545
금융보험	-0.798	0.689	-1.293**	0.646
부동산사업서비스	-3.407***	0.461	-3.415***	0.433
기타서비스	-2.604***	0.539	-2.701***	0.505
30~99	-1.339***	0.421	-1.313***	0.395
100~299	-1.418***	0.434	-1.225***	0.407
300~499	-0.212	0.583	-0.509	0.547
500~999	-1.525***	0.589	-1.231**	0.552
1000>=	-1.211**	0.606	-1.103*	0.568
여성비중	-1.283*	0.764	-1.042	0.716
인당현금급여총액	0.000	0.000	0.000**	0.000
복지기금더미	6.242***	0.660	1.976***	0.619
F.	12.692***		8.375***	
Adj. R square	0.071		0.046	
N	2309			

주: 법정외 복리비중은 월평균 인당 해당 법정외 복리액 월평균 인당 현금급여로 나누어 100을 곱함.*p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2000년 기업체노동비용조사, 원자료.

〈부표 3-7〉 사내근로복지기금과 인당 월평균 법정외 복리비용 수준

	회귀계수	추정오차
주거	12.989***	3.600
의료보건	2.624**	1.244
식사	1.044	4.985
문화	1.290	0.982
보험료	2.218*	1.282
경조	1.186	0.769
저축	2.154***	0.744
학비	2.447**	1.240
보육	0.315***	0.081
휴양	8.369***	1.322
우리사주지원	-0.786	2.766
기타	0.575	4.582
법정외 복리합계1	157.214***	12.887
법정외 복리합계2	34.431***	9.604

주: 업종, 규모, 여성비율, 임금수준이 통제되었음. 회귀분석 결과에서 사내근로복지기금 출연이나 지원=1의 더미변수회귀계수만 보고. 법정외 복리합계1은 사내근로복지기금을 포함한 전체 법정외 복리비용, 합계 2는 사내근로복지기금을 제외한 법정외 복리비 합계. *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 노동부, 2000년 기업체노동비용조사, 원자료.

IV. 사내근로복지기금 실태조사

1. 자료

- 사내근로복지기금 운영실태 및 적용확대에 관한 실태조사 자료는 한국노동연구원(2006)의 실태조사를 주로 사용하되, 한국노동연구원(2003)의 자료를 보조로 활용
 - 한국노동연구원(2006), [사내근로복지기금 실태조사]
 - .모 집 단: 2006년 6월말 현재 1,104개 사업장 중 규모, 업종별 600개 층화 추출
 - .조사기간: 2006.9.1~2006.9.31
 - .주요내용: 기금조성 및 용도, 지배구조, 효과 및 문제점, 다른 보상 및 복리후생제도, 적용확대 관련 질문
 - 한국노동연구원(2003)의 [사내근로복지기금 실태조사]
 - .모 집 단: 2003년 6월 현재 사내근로복지기금 설치 기업 914개 중 701개 기업
 - .조사기간: 2003.10.1~2003.10.31
 - .주요내용: 기금조성 및 용도, 운영, 효과 및 문제점, 적용확대 관련 질문
- 한국노동연구원(2006) 실태조사는 2003년 실태조사에서 누락된 사항이나 보다 세부적으로 분석할 필요가 있는 사항들을 추가해서 질문을 구성
 - 2006년 조사에서 포함시킨 기업특성 변수, 지배구조, 다른 보상체계와의 관련성, 비정규직 고용형태별 적용 및 확대 가능성 질문은 2003년 조사에서 누락되거나 심층 분석이 필요한 영역임
 - 무엇보다 2003년 자료의 경우 기업특성 변수들이 규모와 기금 도입년도 두 가지 밖에 없어 심층 분석이 곤란함
 - 2006년 조사의 경우 계열사 여부, 하도급 거래 여부, 노사관계(노동조합, 노사협의회 운영상태) 등 기업특성을 조사에 포함시키고, 적용확대 시나리오에 대한 질문을 추가하였음

- 2006년 6월 현재 사내근로복지기금을 도입하고 있는 모집단 1,104개 기업과 설문조사가 완료된 601개 기업간 응답편의를 체크한 결과 응답 편의 문제는 심각하지 않음
- 조사업체와 비조사업체간 기준변수별 차이 분석 결과 노동조합만 카이자승이 7.142로 유의한 차이가 나타난 것을 제외하고는($p < .008$) 모두 유의한 차이가 나타나지 않음

〈표 4-1〉 응답 현황

		모집단	표본
업종	광공업	49.2	47.3
	전기가스수도건설	7.1	7.5
	도소매음식숙박	6.0	5.0
	운수통신	6.3	6.5
	금융보험	11.1	10.5
	부동산임대 사업서비스	10.8	11.5
	기타서비스	9.5	11.8
규모	99인 이하	26.4	25.5
	100-299인	28.2	28.0
	300-999인	26.8	27.3
	1000인 이상	18.7	19.3
노조	무노조	43.8	40.1
	유노조	56.3	59.9
도입 년도	1993년 이전	21.7	23.1
	1993-1999년	42.6	39.6
	2000년 이후	35.7	37.3
사 례 수		1,104	601

주: 노동조합 여부는 모집단의 조합원 숫자 기준으로, 실태조사와는 약간의 차이가 있음.

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

2. 기금의 조성 및 운용

가. 기금의 조성

- 2006년 조사의 경우 사측의 정기적 기금 출연 비중은 42.6%로 2003년 조사보다 높게 나타나고, 사측의 임의 출연이 있다는 응답도 14.5%, 그리고 근로자측이 제3자 출연 방식으로 출연한 적이 있다는 경우도 1.7%임
- 2003년 조사에 의하면 회사측이 정기적으로 기금에 출연(매년, 격년, 3년에 한번 정도

를 합한 수치)하는 경우는 35.8% 정도로 나타났는데, 2006년 조사는 이에 비하면 정기 출연 비중이 약간 높음

〈표 4-2〉 기금출연 현황

	사측 정기 출연		사업주 임의 출연		근로자측 출연	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
예	256	42.6	87	14.5	10	1.7
아니오	345	57.4	514	85.5	591	98.3
사례수	601	100.0	601	100.0	601	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금출연이 이루어지는 시기는 회계연도 말이 43.3%로 가장 많고, 다음으로 이익 확정 이후가 37.4%로 두 경우를 합하면 80.7%로 대부분을 차지
- 기금출연이 없다고 한 경우와 기금 설립시에 출연했다는 경우를 합하면 6.3%(38개)가 사실상 회사측 출연이 없는 경우이고, 임금협상, 노사합의, 매번협의, 임단협 이후에 출연이 결정된다는 응답을 합하면 4.8%(29개)가 노사협상에 의해 출연시기가 결정되는 것으로 나타남

〈표 4-3〉 기금출연 시기

	빈도	비율
이익 확정 후	225	37.4
회계연도 말	260	43.3
기타	92	15.3
비정기적	18	3.0
임금협상에서 기금 부족시	6	1.0
기금 설립시	20	3.3
노사합의 이후	10	1.7
매번 협의 이후	7	1.2
필요시	17	2.8
임단협 이후	3	0.5
별도 출연 결정시	7	1.2
분기별	2	0.3
반기별	2	0.3
없음	18	3.0
모름/무응답	6	1.0
사례수	601	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금출연이 결정되는 단위는 기금협의회가 49.8%로 가장 많고, 이어서 노사협의회 30.8%, 그리고 임단협에서 결정되는 경우도 13.1%로 나타남
- 기금출연이 결정되는 단위는 노동조합이 있는 기업도 전체와 유사한 패턴을 보임

〈표 4-4〉 기금출연 결정 단위

	전체		유노조 기업	
	빈도	비율	빈도	비율
기금협의회	299	49.8	188	50.0
노사협의회	185	30.8	107	28.5
임단협	79	13.1	60	16.0
기타	28	4.7	14	3.7
잘모름/무응답	10	1.7	7	1.9
사례수	601	100.0	376	100.0

주: 기타는 이사회, 회사방침, 주주총회 등임.
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

나. 기금의 운용 및 사업

- 기금증식 방법으로는 평균 1.38개를 활용하는데, 금융기관 예입 및 금전신탁을 가장 많이 활용하고(94.2%) 이어서 투자신탁 등 수익증권 매입(20.1%)로 나타남
- 94.2%가 금융기관 예치 방법을 통해 기금 증식사업을 실시하고 있는바, 기금 증식을 위한 다양한 방안이 마련될 필요가 있는 것으로 보임
- 아래의 법정 기금 증식 사업 이외에 추가되었으면 하는 사업에 대한 주관식 질문에 채권, 펀드, 자사주 매입, 수익증권, 편의사업, 구판장 운영, 자판기 도입, 위탁사업, 임대사업, 부동산 획득 등을 들고 있음

〈표 4-5〉 기금증식 방법

	비율
금융기관예입 및 금전 신탁	94.2
투자신탁 등 수익증권 매입	20.1
유가증권매입	6.8
증권투자회사사 주식매입	3.0
부동산투자회사 주식매입	0.8
기타	12.0
잘모름/무응답	1.2

주: 기타는 대부사업이 대부분임. 증식방법 평균=1.38개.
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

○ 대부사업을 제외한 기금 사업은 평균 3.8개 정도로 실시하는데, 장학금 등 생활원조, 주택구입자금 지원, 체육_문화활동 지원이 가장 많고, 사업규모로는 주택구입자금지원이 가장 큼

- 이 결과는 노동부(2005)의 사내근로복지기금 운영실태 분석결과와도 일치([그림 3-2-1]참조)

〈표 4-6〉 기금으로 운영하는 사업(대부사업 제외)

사업명	실시 비중	사업명	실시 비중
장학금등생활원조	64.7	단체보험지원	9.8
주택구입자금지원	55.7	개인연금지원	7.8
체육_문화활동지원	50.1	우리사주구입지원	7.0
근로자의날지원	43.8	사내구판장	2.8
기념품지원	36.4	기숙사	2.5
의료비지원	29.3	보육시설	1.5
콘도등휴양시설	25.5	복지회관	1.0
재해보상지원	13.1	기타	15.5
자기개발지원	10.8	없음	4.7

주: 기타는 대부분 경조비 지원임. 평균 사업수=3.8개.
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

〈표 4-7〉 기금 운영 사업중 규모가 가장 큰 사업(대부사업 제외)

사업명	빈도	비율	사업명	빈도	비율
주택구입자금지원	256	42.6	의료비지원	12	2.0
장학금등생활원조	155	25.8	우리사주구입지원	5	0.8
체육_문화활동지원	28	4.7	단체보험지원	3	0.5
콘도등휴양시설	23	3.8	기숙사	2	0.3
기념품지원	22	3.7	사내구판장	2	0.3
근로자의날지원	17	2.8	기타	21	3.5
자기개발지원	14	2.3	없음	28	4.7
개인연금지원	13	2.2	사례수	601	100.0

주: 기타는 대부분 경조비 지원임.
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

○ 기금을 원금으로 하는 대부사업은 75.2%가 실시하고 있는 것으로 나타났고, 대부사업을 실시하는 경우 기금 총액 중 대부사업에 묶어 있는 돈은 평균 46.8%로 나타남

- 2003년 조사에 의하면 기금을 재원으로 대부사업을 실시하고 있는 경우는 72.6%로

나타났고, 중소기업의 경우 그리고 기금설립이 오래된 경우에 해당 비중이 상대적으로 높았음

〈표 4-8〉 대부사업 실시 여부 및 기금액에서 차지하는 비중

실시비중	사례수	기금총액 대비 비중	사례수
75.2	601	46.8	445

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금원금의 사용여부에 대해서는 원금은 적립하고 수익금으로만 사업을 실시하는 비중이 42.3%이며, 법정 한도 정도나 그 이내에서 당해연도 출연금을 사용한다는 응답은 56.6%로 나타남
- 도입 년도별로 보면 2000년 이후 도입된 경우 원금 사용 비중이 상대적으로 높고, 카페테리아 복리후생제도를 도입하고 있는 기업의 경우 원금사용비중이 그렇지 않은 경우에 비해서 유의하게 높게 나타남

〈표 4-9〉 대부사업 실시 여부 및 기금액에서 차지하는 비중

		미사용	법정한도	법정보다 적게	무응답/잘 모름	사례수
전체		42.3	37.6	19.0	1.2	601
도입 년도	1992년	40.3	36.0	22.3	1.4	139
	1993~1999년	46.6	38.7	14.3	0.4	238
	2000년이후	38.8	37.5	21.9	1.8	224
카페테리아 복리후생	없음	45.4	36.8	16.6	1.2	489
	있음	28.6	41.1	29.5	0.9	112

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금으로 일정한도 내에서 자사주를 구입하는 방안에 대해서 필요하다는 의견은 23.1%임에 비해 필요 없다는 의견이 39.8%
- 그러나 우리사주제도가 있는 기업의 경우 필요하다는 의견이 35.8%로 필요 없다는 의견 20.9%보다 더 많음
- 사내근로복지기금으로 일정 한도내 자사주를 구입할 경우 경영권 안정 등 경영측에 주는 인센티브가 클 것으로 예상할 수 있고, 사내근로복지기금에 새로운 기능을 부여할 수 있을 것으로 보고 있음(담당자 면접)

〈표 4-10〉 기금으로 자사주 구입하는 방안

		필요함	필요없음	잘모름	사례수
전체		23.1	39.8	37.1	601
우리사주	없음	19.4	42.7	37.9	464
	있음	35.8	29.9	34.3	137

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

3. 지배구조

- 기금협의회 근로자측 위원은 3명이 가장 많은데, 평균 인원은 4.4명으로 나타남
- 현행법으로는 노사 각 3~7인 이내의 대표로 기금협의회를 구성하도록 되어 있음

〈표 4-11〉 기금협의회 근로자 위원

	빈도	비율
없음	1	0.2
1명	2	0.3
2명	7	1.2
3명	238	39.6
4명	125	20.8
5명	95	15.8
6명	79	13.1
7명	21	3.5
8명 이상	33	5.5
사례수	601	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금협의회 근로자측 위원 선출방식은 노동조합이 있는 기업의 경우 노동조합 위촉이 78.7%로 다수이고, 노동조합이 없는 기업의 경우 노사협의회가 대행하는 경우가 52.9%, 직접투표로 선출하는 경우가 20.9%로 나타남

〈표 4-12〉 기금협의회 근로자 위원 선출방식

	전체		무노조		유노조	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접투표	59	9.8	47	20.9	12	3.2
간접투표	24	4.0	16	7.1	8	2.1
노조에서 위촉	296	49.3	-	-	296	78.7
노사협의회 대행	154	25.6	119	52.9	35	9.3
회사지명/위촉	56	9.3	36	16.0	20	5.3
기타	10	1.7	6	2.7	4	1.1
잘모름/무응답	2	0.3	1	0.4	1	0.3
사례수	601	100.0	225	100.0	376	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 지난 3년간(설립 이후) 연간 기금협의회 공식회의 수는 2회가 27.3%로 가장 많고 이어서 4회 26%, 3회 19%, 5회 이상 개최한 경우도 13.1%로 나타남
- 노사양측 중 어느 일방이 기금협의회를 소집할 경우 특별한 사정이 없는 한 회의가 소집된다고 응답한 경우는 95%(571개 기업)에 달하고 있어 회의 소집은 문제가 없는 것으로 나타남
- 이런 사정을 반영해서 기금협의회 정기적 회의 소집을 법제화해야 할 필요가 있는 가라는 질문에 대해 66.9%(402개 기업)가 필요 없다, 21.5%(129개 기업)만 필요하다, 그리고 나머지 11.6%(70개 기업)는 잘 모르겠다고 응답

〈표 4-13〉 기금협의회 공식회의 수

	빈도	비율
없음	2	0.3
1	81	13.5
2	164	27.3
3	114	19.0
4	156	26.0
5회 이상	79	13.1
수시로	2	0.3
잘모름/무응답	3	0.5
사례수	601	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금협의회 회의 내용이 근로자들에게 어느 정도 전달되는가라는 질문에 거의 100% 전달된다는 56.7% 그리고 80% 이상이 전달된다는 24%
- 거의 100%와 80%이상을 합한 수치가 80.7%에 이르고 있어 기금협의회 회의 내용이 일반 근로자에 전달되는 것에도 큰 문제가 없는 것으로 나타남

〈표 4-14〉 기금협의회 회의 내용 근로자 전달 정도

	빈도	비율
거의 100%	341	56.7
80% 이상	144	24.0
50%~80%	82	13.6
50% 미만	30	5.0
잘모름/무응답	4	0.7
사례수	601	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금협의회 이사회 구성을 보면 노사 각 각 3명이 56.1%로 가장 많고, 이어서 각 2명 20.6% 및 각 1명 18.5%의 순서로 나타나, 대부분 법정 이사의 숫자(노사 각 3인 이내)를 지키고 있는 것으로 나타남

〈표 4-15〉 기금협의회 이사회 구성

		근로자측 이사							사례수
		1명	2명	3명	4명	5명	6명	10명	
회사측 이사	1명	111	3	0	1	0	0	0	115
	2명	1	124	1	0	0	0	0	126
	3명	0	0	337	0	0	0	0	337
	4명	0	0	1	14	0	0	0	15
	5명	0	0	0	0	5	0	0	5
	6명	0	0	0	0	0	2	0	2
	10명	0	0	0	0	0	0	1	1
사례수		112	127	339	15	5	2	1	601

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금업무를 주 업무(연간 총 업무량의 50% 이상)로 하는 담당자가 있는 경우는 23.6%로 나타남
- 대기업일수록 전담자가 있는 경우가 많은데, 1,000인 이상 기업의 경우 동 비율이

37.6%에 달함

〈표 4-16〉 기금 전담 직원

		있음	없음	사례수
전체		23.6	76.4	601
규모	99인 이하	17.5	82.5	137
	100~299인	17.5	82.5	177
	300~999인	24.7	75.3	162
	1000인 이상	37.6	62.4	125

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 기금의 회계처리와 관련해서 가장 시급하게 해결해야 할 사안으로서는 담당자 교육을 가장 많이 들고 있고 그 다음으로 회계준칙의 마련을 들고 있음
- 전담자가 있는 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 담당자 교육보다 회계준칙 마련에 약간 높게 응답하고 있음

〈표 4-17〉 회계처리관련 문제

		회계준칙 마련	담당자 교육확대	기타	무응답 /잘모름	사례수
전체		40.3	52.9	1.3	5.5	601
전담자	있음	43.7	50.7	1.4	4.2	142
	없음	39.2	53.6	1.3	5.9	459

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

4. 총 보상의 관점에 본 사내근로복지기금

- 총 보상(total compensation)은 현금급여+단기인센티브+장기인센티브(capital wage)의 관점에서 전체 임금을 바라보는 시각인데, 이 관점에 의하면 성과배분제의 변형인 사내근로복지기금은 1년 정도 단위로 지급되는 단기 인센티브에 해당
 - 우리사주제는 장기인센티브(capital wage)에 해당
 - 총 보상의 관점에서 보면 보상구성 및 보상지급의 유연화가 중요한데, 사내근로복지기금도 이런 관점에서 재평가할 수 있을 것임
- 다른 보상제도와와의 관련성을 보면 별도의 성과배분제, 우리사주제, 카페테리아식 복리후생제도를 도입한 경우가 높게 나타나고 있음
 - 한국노동연구원(2004)의 사업체패널 3차년도 조사에 의하면 우리사주제를 도입하고 있는 경우는 8.6%, 집단성과배분제를 도입하고 있는 경우는 33.8%, 선택적복리후생제도를 도입하고 있는 경우는 5.4%로 나타남
 - 총 보상의 관점에서 사내근로복지기금을 살펴볼 필요도 있고, 향후 사내근로복지기금의 진화방향에 대한 함의도 클 것임

〈표 4-18〉 다른 보상제도 도입 비중

	비율	사례수
우리사주제	22.8	601
(별도의)성과배분제	44.8	601
카페테리아복리후생	18.6	601

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 다른 보상제도들의 도입 영향요인을 보면 성과배분제와 우리사주제는 상호 보완적으로 도입되는 경향이 있는 반면, 카페테리아식 복리후생제도는 성과배분제나 우리사주제와는 별로 무관하게 도입되는 경향이 보임
 - 표본이 사내근로복지기금을 도입하고 있는 사업장이므로 다른 보상제도의 도입은 사내근로복지기금과 보완적으로 도입된다는 의미
 - 성과배분제는 중소기업이나 1000인 이상 대기업, 노동조합이 없는 사업장, 계열사나 협력업체에서 도입할 확률이 높은 반면, 우리사주제는 상장업체에서 도입할 확률이 높음

- 반면 카페테리아 복리후생은 공공부문에서 도입할 확률이 유의하게 높은 것으로 나타나고 있어, [사내근로복지기금+카페테리아 복리후생]이 공공부문의 임금규제에 대한 대응일 수 있다는 점을 시사하는 것으로 보임

〈표 4-19〉 다른 보상제도 도입 영향요인

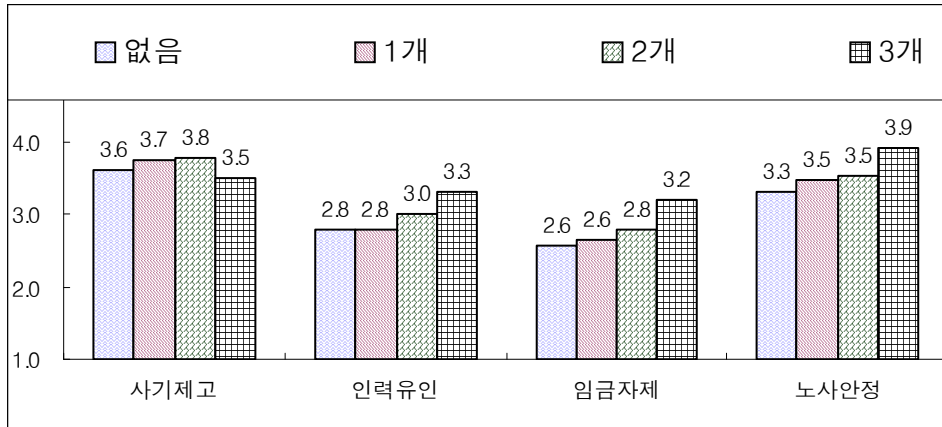
	성과배분		우리사주		카페테리아복리	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
상수	-0.714***	0.242	-3.610***	0.441	-1.924***	0.331
전기가스수도건설	0.044	0.344	0.878**	0.443	0.927**	0.398
도소매음식숙박	-0.243	0.411	-0.169	0.644	0.567	0.510
운수통신	-0.525	0.374	0.521	0.511	0.087	0.476
금융보험	0.217	0.297	0.512	0.384	0.234	0.400
부동산임대사업서비스	-0.234	0.296	1.112***	0.414	0.310	0.364
기타서비스	-0.244	0.298	0.005	0.486	0.482	0.372
100~299인	0.442*	0.251	0.651	0.398	0.019	0.335
300~999인	0.424	0.275	0.091	0.427	0.141	0.359
1000인이상	0.635**	0.302	0.229	0.449	0.606	0.374
노동조합	-0.391*	0.207	0.352	0.280	-0.223	0.276
공공부문	0.283	0.285	-0.535	0.452	1.072***	0.315
계열사	0.413**	0.185	0.107	0.246	-0.261	0.254
상장업체	-0.063	0.226	2.541***	0.279	-0.353	0.313
모기업	0.190	0.217	0.234	0.287	0.480*	0.273
협력업체	0.622***	0.230	0.470	0.303	-0.083	0.333
성과배분제			0.496**	0.235	0.018	0.228
우리사주제	0.485**	0.232			0.074	0.319
카페테리아복리후생	0.015	0.226	-0.009	0.329		
카이자승	32.6**		163.0***		47.6***	
-2LL	794.0		482.2		530.5	
N	601					

주: *p<.1, **p<.05, ***p<.01.

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 다른 보상제도와와의 관련성을 살펴보기 위해 성과배분제, 우리사주제, 카페테리아식 복리후생제도의 도입 여부를 합산한 수치별로 사내근로복지기금의 효과를 살펴보면, 대체로 다른 보상제도를 많이 도입할수록 성과가 높음

[그림 4-1] 사내근로복지기금, 우리사주, 성과배분, 카페테리아 복리후생과의 보완성



주: 사기제고, 인력유인, 임금자제, 노사관계 안정은 각 5점(1=전혀그렇지 않다, 5=매우 그렇다).
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 사내근로복지기금과 성과배분, 우리사주, 카페테리아 복리후생이 결합 효과를 살펴보면, 카페테리아 복리후생의 효과가 가장 큰 것으로 나타나고, 나머지 보상제도와의 결합효과도 대부분 카페테리아 복리후생의 효과로 추론됨

<표 4-20> 사내근로복지기금과 다른 보상제도간 결합관계별 효과

	사기진작	인력유인	임금자제	노사관계
성과배분	0.012	0.054	-0.001	0.088*
우리사주	-0.003	0.019	0.004	-0.017
카페테리아	0.095*	0.089*	0.198**	0.119**
성과배분+우리사주	0.007	0.051	0.002	0.053
성과배분+카페테리아	0.068†	0.097*	0.122**	0.142**
우리사주+카페테리아	0.064	0.076†	0.141**	0.070†
성과배분+우리사주+카페테리아	0.054	0.089*	0.100*	0.106**

주: 상관계수임. †p<.1, *p<.05, **p<.01(two-tailed).
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

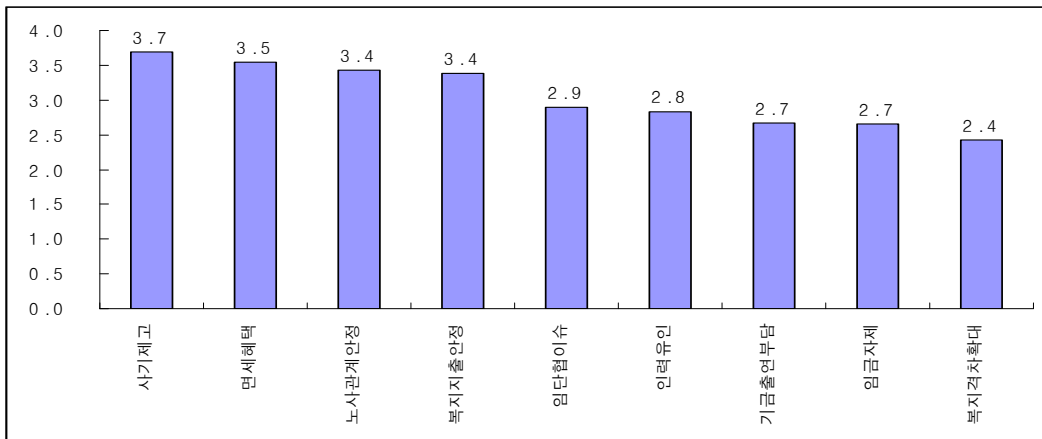
5. 효과와 문제점

- 효과에 대해서는 근로의욕 제고와 노사양측에 대한 면세혜택, 노사관계 안정 등을 높게 평가하는 한편, 문제점으로는 기금운용 수익 문제, 관련 정보 수집의 애로, 기금 규모가 적다는 순서로 응답
- 면접에 의하면 임금인상 규제를 받는 공공부문의 경우 임금인상 대신에 사내근로복지 기금을 활용하는 경우가 많은데, ‘과도한 임금인상을 자제하는 효과가 있다’는 질

문에 대해 공공부문(2.9)과 민간부문(2.6)간에 유의한 차이가 나타남($p<.021$).

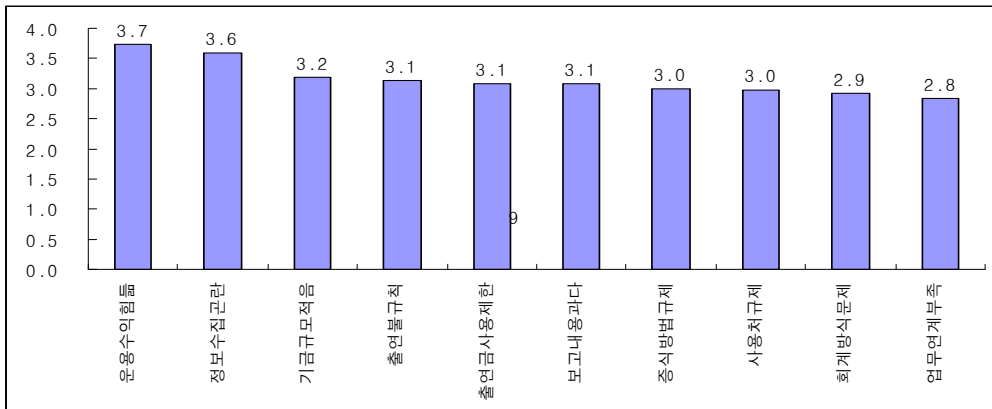
- 2003년 조사에 의하면 사내근로복지 기금의 효과로는 안정적 복지비 지출(37.5%), 노사간 신뢰 증진(24.1%), 근로의욕 증진으로 생산성 향상(22.5%)의 순서로 나타나는 반면, 문제점으로는 담당자의 잦은 교체, 회계방식의 문제점, 그리고 각종 규제를 들었음

[그림 4-2] 사내근로복지기금의 효과



주: 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 3=중간, 5=매우 그렇다).
자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

[그림 4-3] 사내근로복지기금의 문제점



주: 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 3=중간, 5=매우 그렇다).
자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

6. 적용확대 방안

- 정관상 정규직만 수혜 대상인 경우는 53.4%, 비정규직도 동일 적용은 14%로 나타나
서 2003년 조사와 유사한 결과
 - 2003년 조사에 의하면 사내근로복지 기금은 정규직만 적용하는 비중이 56.7%로 다수
를 차지하고, 비정규직도 동일하게 적용하는 경우는 16.8%

〈표 4-21〉 정관상 비정규직 수혜대상 여부

	빈도	비율
정규직만	321	53.4
비정규직 동일	84	14.0
비정규직 일부	121	20.1
해당없음	75	12.5
사례수	601	100.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

〈표 4-22〉 정관상 비정규직 적용여부 영향요인

	동일적용				동일+조건부 적용			
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
상수	-2.146***	0.361	-2.450***	0.388	-1.520***	0.283	-2.169***	0.322
100-299인	0.027	0.346	0.275	0.354	-0.011	0.282	0.193	0.302
300-999인	-0.492	0.404	-0.426	0.413	0.164	0.304	-0.045	0.325
1000인이상	-0.370	0.428	-0.162	0.443	0.279	0.336	0.020	0.365
노동조합	-0.412	0.297	-0.382	0.300	-0.335	0.232	-0.513**	0.250
공공부문	0.804**	0.356	0.729**	0.368	0.700**	0.298	0.665**	0.321
계열사	0.110	0.277	0.239	0.279	0.068	0.211	0.087	0.224
상장업체	0.206	0.343	0.146	0.351	0.175	0.253	0.080	0.275
모기업	-0.147	0.333	-0.114	0.338	-0.028	0.242	-0.133	0.261
협력업체	-0.368	0.364	-0.359	0.371	-0.586**	0.281	-0.556*	0.300
성과배분제	-0.093	0.253	-0.077	0.257	0.268	0.194	0.317	0.207
우리사주제	0.224	0.343	0.202	0.351	-0.086	0.260	-0.111	0.282
카페테리아복지후생	-0.510	0.353	-0.459	0.359	-0.776***	0.270	-0.728**	0.286
비정규직 비율	0.018***	0.006			0.021***	0.006		
기간제고용			1.005***	0.288			1.595***	0.225
파트타임고용			-0.434	0.351			-0.439	0.271
일시대체고용			-0.725	0.785			0.788	0.488
파견고용			-0.229	0.303			0.277	0.231
용역고용			0.035	0.277			0.261	0.221
사내하청고용			-0.235	0.541			0.559	0.366
일용고용			0.036	0.311			0.109	0.246
기타비정규고용			-0.125	0.839			0.215	0.636
	35.8**		43.2**		96.5***		155.7***	
	450.5		443.0		674.9		615.7	
	601							

주: *p<.1, **p<.05, ***p<.01. 업종이 통제되었음

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 정관상 비정규직 적용 여부에 대한 로짓회귀 분석 결과 공공부문, 비정규직 고용비중이 높은 경우, 비정규직 고용형태 중에는 기간제 근로자를 많이 고용하는 경우 비정규직 적용 가능성이 유의하게 높은 것으로 나타남
- 한편 동일 및 조건부 적용을 합한 경우에는 공공부문과 비정규직 이외에, 협력업체나 카페테리아 복리후생제도를 도입한 경우에는 비정규직 적용 확률이 유의하게 낮은 것으로 나타남
- 비정규직 고용형태별 기금 사업별 수혜 여부를 보면 복리시설 활용이 가장 높고 대부사업이 가장 낮음(비정규직 적용관련 <부록 1>의 기업사례 참조).
- 직접고용의 대표적인 고용형태인 기간제 근로자의 경우 복리시설 이용은 63%, 개인별 보조금을 적용받는 경우는 45.1% 그리고 대부사업을 적용 받는 경우는 24.9%
- 고용형태별로 보면 사내하청, 용역, 일용의 순서로 수혜폭이 낮게 나타나고 있는데, 사내하청의 경우 법적으로 독립적인 사업체라는 점과 용역과 일용 비정규직의 경우 고용상의 잦은 변동으로 개인별 보조금이나 대부사업의 적용대상이 되기 힘든 현실적 제약도 반영한 것으로 보임

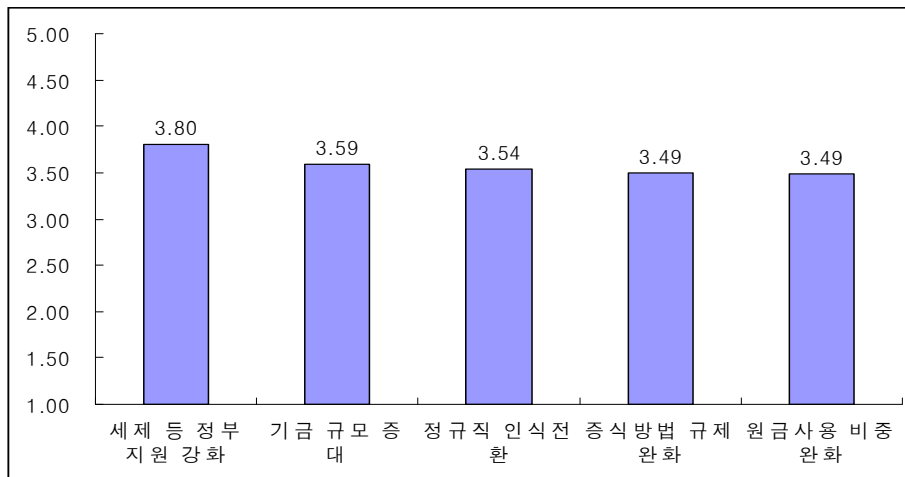
<표 4-23> 비정규직 고용형태별 고용여부 및 수혜 여부

	고용여부	고용시 수혜 여부		
		개인별 보조금	복리시설	대부사업
기간제	49.4	45.1	63.0	24.9
용역	38.1	6.6	31.0	2.6
파견	30.4	15.3	40.4	5.5
일용	23.0	8.1	24.4	5.3
파트타임	18.1	11.0	36.7	5.5
사내하청	9.2	3.8	17.0	1.9
일시대체	4.5	18.5	37.0	3.7
기타	2.7	0.0	15.4	0.0

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 비정규직 적용확대를 위해서는 정부지원 강화와 기금의 절대적 규모가 증가해야 한다는 의견이 가장 높고, 기금 규모의 증대와 정규직의 인식 전환이 필요하다는 의견도 평균 이상으로 나타남

[그림 4-4] 비정규직 적용확대를 위해 필요한 사항



주: 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 3=중간, 5=매우 그렇다).
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 협력업체 수혜여부에 대해서는 필요하다는 의견이 10.3%임에 비해 필요 없다는 의견이 54.1%로 다수를 차지함
 - 하도급 거래를 하지 않는 기업은 하도급 거래를 하는 기업에 비해 잘 모르겠다는 유보적 의견이 2배 정도 높은 반면, 원청기업의 의견이 뚜렷이 양극화되는 경향이 보임, 즉 원청기업의 경우 필요하다는 의견과 필요 없다는 의견이 모두 높음
 - 2003년 조사에 의하면 기업 실무자들은 대부분 기금의 협력업체나 파견근로자에의 적용에 대해서 부정적인 견해를 취하고 있음. 협력업체가 있거나 파견근로자를 고용하는 사업장의 경우 14.9%만 정부의 인센티브가 있으면 동 대상에 대한 적용이 가능할 것이라는 견해를 표명한 반면, 나머지는 부정적인 견해를 표명

<표 4-24> 협력업체 수혜 대상 포함 필요성

		필요하다	필요없다	잘모름	사례수
전체		10.3	54.1	35.6	601
하도급 유형별	거래 없음	9.7	46.8	43.5	359
	원청기업	12.3	67.7	20.0	130
	협력업체	9.8	61.6	28.6	112

주: 셀안의 수치는 가로열에서 차지하는 비중(%).
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 협력업체 근로자 수혜대상 포함 방안에 대해서는 전부 적용보다는 일부적용을, 그리

고 현행 체제보다는 협력업체도 일부 출연하고 정부지원이 강화되는 경우에 긍정적인 응답이 높아지는 경향이 나타남

- <표 4-25>의 결과를 참조하면 일부적용은 복리시설과 일부 개인보조금 지급으로 해석할 수 있을 것임
- 모기업의 응답현황을 보면 협력업체 근로자에 대한 일부적용이 가능하다는 응답은 현행체제로도 28.5%, 협력업체가 일부 출연하면 45.4%, 여기에 정부 지원이 추가된다면 50%가 가능하다고 응답
- 반면 모기업의 응답에서 전부 적용은 현행체제의 경우 10%, 협력업체가 일부 출연해도 23.8%, 여기에 정부 지원이 강화되면 35.4%로 일부적용에 비해 실현 가능성을 더 낮게 평가하고 있음

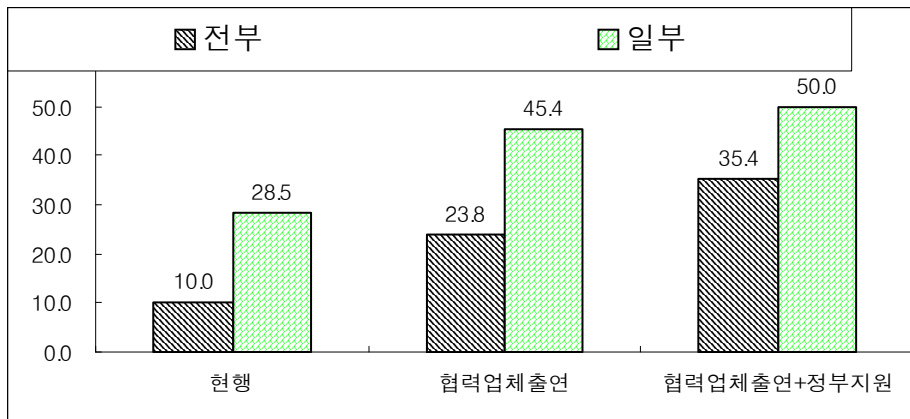
<표 4-25> 협력업체 수혜 대상 포함 필요성

			전부 적용				일부 적용			
			불가능	가능	잘모름	사례수	불가능	가능	잘모름	사례수
현행	전체		86.5	11.5	2.0	601	64.2	33.9	1.8	601
	하도급 거래	없음	85.5	12.5	1.9	359	62.1	35.9	1.9	359
		모기업	88.5	10.0	1.5	130	70.0	28.5	1.5	130
		협력업체	87.5	9.8	2.7	112	64.3	33.9	1.8	112
협력업체 출연	전체		74.7	23.0	2.3	601	53.4	44.8	1.8	601
	하도급 거래	없음	72.1	25.3	2.5	359	53.2	44.8	1.9	359
		모기업	74.6	23.8	1.5	130	53.1	45.4	1.5	130
		협력업체	83.0	14.3	2.7	112	54.5	43.8	1.8	112
협력업체 출연, 정부지원	전체		61.1	36.9	2.0	601	44.8	53.1	2.2	601
	하도급 거래	없음	59.9	37.9	2.2	359	44.6	53.2	2.2	359
		모기업	63.1	35.4	1.5	130	48.5	50.0	1.5	130
		협력업체	62.5	35.7	1.8	112	41.1	56.3	2.7	112

주: 가능하다는 가능하다+전적으로 가능하다, 불가능은 불가능+전적으로 불가능을 합한 것임. 전부:일부 적용은 개인보조금, 복리시설활용, 대부사업 등 전부 적용할 것인지 아니면 일부적용할 것인지임. 정부지원 강화는 세제혜택을 의미.

자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

[그림 4-5] 협력업체 적용확대에 대한 모기업 응답



주: 가능하다와 전적으로 가능하다는에 응답한 비중. 전부:일부 적용의 의미는 상동.
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

<표 4-26> 협력업체 수혜 대상 포함 영향요인

	현행체제, 전부 적용		현행체제, 일부 적용	
	B	S.E.	B	S.E.
상수	2.061***	0.080	2.311***	0.094
전기가스수도건설	-0.037	0.114	0.028	0.135
도소매음식숙박	-0.105	0.131	0.136	0.154
운수통신	-0.009	0.116	0.128	0.137
금융보험	0.091	0.099	-0.072	0.116
부동산임대사업서비스	0.004	0.095	0.075	0.112
기타서비스	0.008	0.096	0.061	0.113
100~299인	-0.120	0.081	-0.023	0.095
300~999인	-0.151*	0.088	-0.085	0.104
1000인이상	-0.295***	0.098	-0.215*	0.116
노동조합	-0.242***	0.067	-0.146*	0.079
공공부문	-0.040	0.093	-0.042	0.109
계열사	0.038	0.061	0.042	0.071
상장업체	0.083	0.074	0.086	0.087
모기업	-0.120*	0.071	-0.195**	0.084
협력업체	-0.021	0.076	-0.093	0.089
성과배분제	-0.069	0.057	0.001	0.067
우리사주제	0.064	0.076	-0.049	0.089
카페테리아복리후생	-0.179**	0.074	-0.203**	0.088
F	3.330***		1.898**	
Adj. R Square	0.067		0.027	
N	589		590	

주: *p<.1, **p<.05, ***p<.01.
 자료: 한국노동연구원(2006), 사내근로복지기금 실태조사.

- 현행 체제에서 협력업체 근로자 수혜대상 포함여부 응답과 관련성이 있는 요인을 선행회귀분석을 통해 분석한 결과, 규모가 큰 기업, 노동조합이 있는 경우, 모기업일 경우 그리고 카페테리아 복리후생제도를 도입한 경우에는 협력업체 포함에 대해서 부정적인 입장을 표시할 확률이 높은 것으로 나타남

7. 소결

- 실태조사에 의하면 회사측의 정기적 출연이 이루어지는 경우는 42.6%이며, 기금출연의 결정단위는 기금협의회 49.8%와 노사협의회 30.8%로 나타남
 - 기금 수익금으로만 사업을 실시하는 경우는 42.3%
 - 대부사업을 제외한 기금사업비의 42.6%는 주택, 25.8%는 생활원조나 장학금 지원에 사용되고, 대부사업을 실시하는 경우는 75.2%이며 이 경우 총 기금사업비의 46.8%가 대부사업으로 활용됨
- 사내근로복지기금의 지배구조는 대체로 법제도에 규정한 바대로 운영되고 있는 것으로 나타남
 - 기금협의회 근로자측 위원은 평균 4.4명인데 노동조합이 있는 경우는 노조가 위촉하는 경우가 75.2%, 노동조합이 없는 경우는 노사협의회가 위촉하는 경우가 52.9%
 - 이사회 구성은 노사 각 3인이 56.1%로 가장 많음
 - 기금협의회 회의는 연간 2~4회가 많고, 기금업무 전담자가 있는 경우는 23.6%
- 총 보상 관점에서 보면 사내근로복지기금은 다른 성과배분 및 우리사주제와 보완적으로 운영되고 있는 것으로 나타나는데, 특히 공공부문은 사내근로복지기금과 선택적 복리후생이 상호보완적으로 운영되는 것으로 나타남
 - 사내근로복지기금이 다른 보상제도와 결합되어 운영되는 경우 그 효과도 큰 것으로 나타나는데, 특히 카페테리아 복리후생과 결합될 경우 효과가 큼
- 사내근로복지기금 운영에서 가장 큰 문제점으로 지적하는 것은 기금운영수익 창출문제이며, 그 다음이 관련 정보부족인 것으로 나타남
- 비정규직 적용여부에 대한 선행연구의 지적은 일부 과장된 측면이 있는 것으로 보이

나, 고용형태별 비정규직 적용여부를 세부적으로 살펴 보면 확대 적용이 필요한 것으로 나타남

- 정관상 정규직만 적용하는 경우는 53.4%이며, 비정규직 동일 적용 14% 및 조건부 적용 20.1%를 더하면 34.1%가 어떤 식으로든 비정규직에도 적용할 수 있도록 규정하고 있음
- 직접고용 비정규직의 대표적 고용형태인 기간제 근로자는 복지기금의 수혜도 가장 많이 받고 있는데, 구체적 수혜여부를 보면 복리시설 이용 63%, 개인보조금 지원 45.1%, 대부사업 적용 24.9%로 수혜 확대가 필요한 것으로 보임
- .사내하청, 용역, 일용 비정규직의 경우 수혜정도가 현저하게 낮음
- 향후 비정규직 적용확대 계획에 대해 17.1%가 계획이 있다고 응답한 반면 61.9%는 계획이 없다고 응답(18.1%는 비정규직이 없다, 나머지는 무응답)
- 비정규직 적용확대를 위해 가장 필요한 것은 세제 혜택 강화와 복지기금의 절대 규모 증대가 필요하다는 응답이 가장 많음

○ 협력업체 근로자 적용의 필요성 인식이 낮고, 적용확대를 위해서는 세제혜택 및 협력업체 출연이 필요하며, 그 경우에도 전체 적용보다 일부적용이 실현 가능성이 높다고 보고 있음

- 특히 대기업, 노동조합이 있는 기업, 모기업, 카페테리아 복리후생 제도가 도입된 경우 협력업체 적용에 대해서 부정적인 견해를 표시하고 있음
- 원청업체의 12.3%만 협력업체 적용이 필요하다고 응답하고 있는 반면 67.7%는 필요 없다고 응답
- 원청업체의 경우 현행체제에서 협력업체 근로자에 복지기금 수혜를 전부 적용한다는 데 대해서는 10% 가능하다고 응답한 반면, 세제혜택강화+협력업체일부출연+일부 적용의 경우 가능하다고 응답한 경우는 50%에 달함

V. 적용확대 관련 법적 검토

1. 사내근로복지기금제도의 개요

가. 사내근로복지제도의 개념

- 사내근로복지기금제도란 임금 기타 근로조건에 부가하여 근로자의 실질소득을 증대시키고 근로의욕과 노사공동체 의식을 고취시키기 위하여, 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용함으로써 근로자에게 복지후생 혜택을 보장하는 제도임.
- 한편 사내근로복지기금(이하 ‘기금’이라 한다)의 설립은 법적 의무사항은 아니며 사업주가 사업체 여건을 고려하여 사내근로복지기금법에 근거하여 임의적으로 설립할 수 있으며, 기금은 반드시 법인으로 하여야 함.

나. 사내근로복지기금의 특성

1) 이윤분배제도

- 사내근로복지기금제도는 근로복지제도이면서 근로자 성과배분제도의 일종이라고 할 수 있음.
- 즉, 기금은 근로자의 주택구입 자금의 보조·우리사주 구입자금의 지원 등 재산형성을 위한 지원과 장학금·재난구호금의 지급 기타 근로자의 생활원조 등 근로자의 생활안정과 복지증진을 위한 사업에 사용됨.
- 기금의 재원은 기업의 이익을 대상으로 사업주가 출연하는 금액 또는 노사가 협의하여 결정하는 금액으로 조성되는 것으로서, 이는 근로자가 성과배분에 참가할 수 있는

제도임.

2) 기금의 독립성

- 기금은 기업과는 별개의 독립법인으로 설립되고 운영기구도 사업체의 경영조직과 별도의 기구 즉, 협의회·이사감사 등의 조직을 갖추고 있음.
- 조성된 기금은 법령 및 자체 정관 등에 따라 관리·운영되므로 당해 사업체의 영업재산과는 완전히 별개로 운영되고 있음.
- 따라서 기금은 당해 사업체의 영업재산이나 운영자금으로 전용 또는 대출될 수 없으며, 기금의 증식방법을 통하더라도 기금의 명의로 직접 당해 사업체의 주식을 취득하거나 또는 그 사업체에 출자할 수 없음.

3) 기금의 영속성

- 기금은 당해 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병이 있는 경우에만 해산되므로 일반 법인의 해산사유인 고유목적의 달성 또는 달성불능, 인가관청의 설립허가 취소 등을 이유로 해산할 수 없음.

4) 기금의 점증성

- 기금은 그 수익금으로 복지사업을 실시함이 원칙이나 근로자의 대부사업의 경우에는 원금으로도 실시할 수 있음.
- 따라서 근로복지사업을 수행하더라도 원금을 잠식·소모할 수는 없으며, 원금을 해치거나 손실을 가져올 수 있는 증식방법 즉, 부동산소유 내지 주식투자 등에는 운용할 수 없는 것이 원칙임.

5) 기금의 유동성

- 기금은 그 증식방법으로 금융기관에의 예입·예탁 등을 원칙으로 하고 있으므로 필

요한 용도에 따라 시의 적절하게 활용할 수 있음.

- 특히, 사내근로복지기금법은 기금의 고정화를 방지하기 위해 업무수행상 필요한 경우 이외는 부동산 소유를 금지하고 있음.

6) 해산 등에 따른 기금의 재산처리 등

- 기금은 당해 사업의 폐지 및 기금의 합병 및 분할·분할합병에 의해서만 해산할 수 있음. 다만, 기금의 합병 및 분할·분할합병 등의 경우에는 청산절차를 거치지 않음.
- 기금의 해산은 민법상 법인의 해산규정(제77조 내지 제79조)을 준용하여 기금협회의 해산결의, 청산인 선임, 잔여재산의 처리계획 수립, 해산등기, 노동부에 대한 해산 신고 등의 절차에 의함.
- 해산한 기금의 잔여재산은 사업주가 당해 사업을 경영함에 있어 근로자에게 미지급한 임금, 퇴직금 기타 근로자에게 지급할 의무가 있는 금품을 지급하는데 우선 사용하여 함.
- 미지급금품 지급 후 잔여재산이 있는 경우 그 50%를 초과하지 아니하는 범위 안에서 정관이 정하는 바에 따라 소속 근로자의 생활안전자금으로 지원할 수 있음.
- 나머지 잔여재산은 정관으로 지정한 자에게 귀속하되, 정관으로 지정된 자가 없는 경우에는 근로자복지기본법에 의한 근로자복지진흥기금에 귀속함.

2. 사내근로복지기금 법인의 성격과 납세의무

가. 사내근로복지기금 법인의 법적 성격

- 기금은 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 법인으로 영리목적이 아닌 근로자의 복지증진 등을 고유목적으로 하고 있으므로 법인세법 제1조 제2호에서 규정하고 있는 비영리법인에 해당됨.
- 참고로 비영리법인의 정의를 살펴보면, 법인세법 제1조 제2호의 규정에 의하면 비영리법인은 「① 민법 제32조(비영리법인의 설립과 허가)의 규정1)에 의하여 설립된 법

1) 민법 제32조(비영리법인의 설립과 허가)는 “학술, 종교, 자산, 기예 기타 영리 아닌 사업을 목적으로 하는

인」과 「② 사립학교법 기타 특별법에 의하여 설립된 법인으로서 민법 제32조에 규정된 목적과 유사한 목적을 가진 법인(법인세법 시행령 제1조에서 정하는 조합법인 등이 아닌 법인으로서 그 주주사원 또는 출자자에게 이익을 배당할 수 있는 법인 제외)」 「③ 국세기본법 제13조 제4항의 규정에 의하여 법인으로 보는 단체」를 말함.

나. 사내근로복지기금의 공익법인 해당여부

- 상속세및증여세법 제16조와 제48조의 규정에 의하여 상속세 및 증여세 특례규정(상속세 및 증여세 과세과액 불산입과 출연재산의 사용의무 등의 규정)을 적용 받는 “공익법인 등”이라 함은 종교, 자선, 학술, 기타 공익을 목적으로 하는 사업을 영위하는 자를 말하는 것으로 상속세및증여세법 시행령 제12조 및 동법 시행규칙 제3조에 열거하고 있는 법인을 말함.
- 그러나 사내근로복지기금은 여기에 열거되어 있지 않으므로 공익법인 등에 해당되지 아니함.
- 한편 사내근로복지기금이 세무확인을 받아야 하는 공익법인 해당되는지 여부와 관련하여 국세청은 “상속세및증여세법 제46조 제4호의 규정에 의하여 증여받은 재산에 대하여 증여세를 비과세 받는 사내근로복지기금법의 규정에 의한 사내근로복지기금은 상속세및증여세법 제50조의 규정에 의하여 외부전문가의 세무확인을 받아야 하는 공익법인 등에 포함되지 아니하는 것”으로 보고 있음(국세청 예규 서면4팀-1941, 2004. 11. 30).

다. 사내근로복지기금의 납세의무

- 비영리법인은 법인세법 제3조 제2항에서 열거하고 있는 수익사업에 대하여 법인세 납세의무를 짐. 따라서 사내근로복지기금은 법인세법 제3조 제2항에서 열거하고 있는 수익사업에 한하여 법인세 납세의무가 있음.
- 법인세법이 규정하는 수익사업의 범위는 다음과 같음(법인세법 제3조 제2항).

사단 또는 재단은 주무관청의 허가를 얻어 이를 법인으로 할 수 있다”고 규정하고 있음.

- ① 제조업, 건설업, 도·소매업 및 소비자용품수리업, 부동산임대 및 사업서비스업 등 수익이 발생하는 사업으로서 법인세법 시행령 제2조에서 정하는 것
- ② 소득세법 제16조 제1항 각호의 규정에 의한 이자할인액 및 이익(이자소득을 말함)
- ③ 소득세법 제17조 제1항 각호의 규정에 의한 배당 또는 분배금(배당소득을 말함)
- ④ 주식·신주인수권 또는 출자지분의 양도로 인하여 생기는 수입(주식 등의 양도소득을 말함)
- ⑤ 고정자산(고유목적사업에 직접 사용하는 고정자산으로서 고정자산의 처분일 현재 3년 이상 계속하여 법령 또는 정관에 규정된 고유목적 사업에 직접 사용한 자산 제외)의 처분으로 인하여 생기는 소득(고정자산 처분이익을 말함)
- ⑥ 소득세법 제46조 제1항의 규정에 의한 채권 등(그 이자소득에 대하여 법인세가 비과세되는 것은 제외)을 매도함에 따른 매매익(매매익에서 매매손을 차감한 금액)으로 계속적 행위로 인하여 생기는 수입

라. 사내근로복지기금의 기부금단체 성격

- 조세특례제한법 제73조의 규정에 의하면 사내근로복지기금법에 의하여 기업이 종업원의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금에 지출하는 기부금은 특례기부금으로 보고 있으므로 사내근로복지기금은 특례기부금단체에 해당됨.
- 그러나 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의하면 사내근로복지기금법에 의한 사내근로복지기금은 지정기부금단체로 보고 있음.
- 다시 말해서, 법인이나 개인사업자가 당해 법인 또는 개인사업자의 근로자의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금법에 의하여 사내근로복지기금을 설립하여 기금에 직접 출연(기부)하는 경우, 당해 사내근로복지기금은 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금단체에 해당됨.
- 다만, 제3자(법인이나 개인 모두)가 다른 법인이나 다른 개인사업자의 근로자복지증진을 위하여 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금에 기부하는 경우, 당해 사내근로복지기금은 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의한 지정 기부금단체에 해당되는 것임.

3. 사내근로복지기금의 조성방법 및 조세문제

가. 기금의 조성(출연)방법

1) 출연금

- 기금은 사업주가 직전연도의 법인세(또는 소득세) 차감전 당기순이익의 5%를 기준으로 사내근로복지기금 협의회가 협의 결정하는 금액을 출연할 수 있음.
- 사내근로복지기금협의회가 협의 결정 대상이 아닌 방법으로 사업주(제3자 포함)가 임의로 재산을 출연하여 조성하는 것도 가능한 것으로 하고 있음.

2) 기타재산

- 사업주가 임의로 출연할 수 있는 기타재산은 근로복지기금법 제19조의 규정에 의한 기금의 업무수행상 필요한 부동산과 정관에서 정한 재산으로 함.
- 따라서 사업주가 부동산을 출연하는 경우 기금의 사무실과 부속시설, 사내구판장, 기숙사, 보육시설, 종합복지관, 휴양용 콘도미니엄을 제외하고는 출연받은 날로부터 1년 이내에 법정증식방법(금융기관 예탁 등)으로 전환하도록 하고 있음.

나. 출연자와 관련한 조세문제

1) 출연자가 법인 당사자인 경우: 손금(기부금 공제)인정 여부

- 출연자가 법인당사자인 경우 손금으로 인정될 수 있는가 하는 것임.
- 즉, 법인의 재산으로 기금을 출연하는 경우, 법인의 재산이 감소되기 때문에 순자산 증가설(법인의 과세소득 계산방식)에 의하여 손금(기부금)으로 인정되어야 하겠지만 일부 한도내에서만 손금으로 인정되는 경우와 손금으로 인정될 수 없는 경우도 있음.
- 당해 출연금을 지급받는 단체가 법인세법 제24조의 규정에 의한 법정기부금단체나 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금단체 또는 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의한 지정기부금단체에 출연하는 경우에는 일정한도 범위내에서 손금으로

공제받을 수 있으나 그 외의 단체에 기부한 경우에는 손금으로 인정받을 수 없음.

- 그러나 조세특례제한법 제73조의 규정에 의하면 사내근로복지기금법에 의하여 기업이 종업원의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금에 출연하는 기부금은 특례기부금으로 법인의 당해 사업연도 소득금액에서 세법상의 이월결손금과 법인세법 제24조의 규정에 의한 손금산입된 법정기부금을 차감한 금액의 50%(2006. 12. 31까지는 75%) 범위 내에서 손금에 산입할 수 있음. 이 경우 당해 연도에 손금에 산입되지 아니한 금액은 다음연도 특례기부금 한도미달액(시인부족액) 범위내에서 이월공제(1년 이월 공제) 받을 수 있음.

$$\text{손금산입한도액} = (\text{당해사업연도 소득금액} - \text{세법상 이월결손금} - \text{법인세법 제24조의 규정에 의한 손금산입된 법정기부금}) \times 50\%$$

- ※ 여기에서 기업은 사내근로복지기금법에 의하여 당해 법인의 직원(사내근로자)의 복지증진을 위하여 직접 출연한 법인만 해당될 것임. 즉 제3자인 제3의 법인이 다른 기업의 직원의 복지증진을 위하여 출연하는 경우는 사내근로자를 위한 것이 아니므로 여기에 해당되지 않는 것 것임. 따라서 제3자인 제3의 법인이 사내근로복지기금을 출연(기부)하는 것은 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금으로 볼 수 없는 것임.

2) 출연자가 개인 사업을 영위하는 당사자인 경우: 필요경비 인정여부

- 출연자가 사업을 영위하는 개인 당사자인 경우 필요경비로 인정될 수 있는가 하는 것임.
- 즉 개인의 경우 사업과 관련이 없다면 필요경비로 인정받을 수 없겠지만 일부 한도내에서만 필요경비 인정되는 경우가 있음.
- 당해 출연금을 지급받는 단체가 소득세법 제34조 제2항의 규정에 의한 법정기부금단체나 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금단체 또는 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의한 지정기부금단체에 출연하는 경우에는 일정한도 범위내에서 필요경비로 인정받을 수 있으나 그 외의 단체에 기부한 경우에는 필요경비로 인정받을

수 없음.

- 그러나 조세특례제한법 제73조의 규정에 의하면 사내근로복지기금법에 의하여 기업이 종업원의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금에 출연하는 기부금은 특례기부금으로 개인 사업자의 당해 과세연도의 종합소득금액에서 소득세법 제34조 제2항의 규정에 의한 필요경비에 산입된 법정기부금과 세법상 이월결손금을 차감한 금액의 50%(2006. 12. 31까지는 75%) 범위 내에서 필요경비에 산입할 수 있음 이 경우 당해 연도에 필요경비에 산입되지 아니한 금액은 1년 이내에 특례기부금 한도미달액(시인 부족액) 범위내에서 이월공제(1년 이월공제) 받을 수 있음.

$$\text{필요경비산입한도액} = (\text{당해사업연도 소득금액} - \text{소득세법 제34조 제2항의 규정에 의한 필요경비에 산입된 법정기부금}) \times 50\%$$

- ※ 여기에서 기업은 사내근로복지기금법에 의하여 당해 개인사업자 직원(사내근로자)의 복지증진을 위하여 직접 출연한 개인사업자만 해당될 것임. 즉 제3자인 제3의 개인사업자가 다른 개인사업자의 직원의 복지증진을 위하여 출연하는 경우는 사내근로자를 위한 것이 아니므로 여기에 해당되지 않는 것임. 따라서 제3자인 제3의 개인사업자가 사내근로복지기금에 출연(기부)하는 것은 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금으로 볼 수 없음.

3) 출연자가 사업주가 아닌 제3자인 경우: 기부금 공제대상 여부

- 출연자가 사내근로복지기금에 의하여 복지증진의 수혜를 받고 있는 근로자를 고용하고 있는 법인이나 개인사업자가 아닌 제3자인 경우 기부금 공제를 받을 수 있는가 하는 것임.
- 사내근로복지기금을 직접 출연하여 운영하지 아니하는 제3자인 다른 법인이나 개인이 사내근로복지기금에 지출하는 기부금은 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의한 지정기부금에 해당됨.

- 따라서 제3자가 법인인 경우, 당해 사업연도 소득금액에서 세법상 이월결손금과 손금 산입된 법인세법 제24조의 규정에 의한 법정기부금 및 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금을 차감한 금액의 5% 범위 내에서 손금산입 할 수 있음.
- 개인의 경우, 당해 연도의 소득금액에서 필요경비에 산입된 소득세법 제34조 제2항의 규정에 의한 법정기부금과 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금을 차감한 금액의 10% 범위 내에서 필요경비에 산입할 수 있음.
- 이 경우 당해 연도에 손금 또는 필요경비에 산입되지 아니한 금액(지정기부금한도초과액)은 3년 이내에 지정기부금 한도미달액(시인부족액)범위 내에서 이월공제(3년 이월공제) 받을 수 있음.

다. 사내근로복지기금 : 증여세 과세여부

- 사내근로복지기금은 비영리법인으로서 외부로부터 무상으로 재산 등을 증여받는 경우 증여세 납세의무가 있음. 따라서 사내근로복지기금이 외부로부터 출연(기부)을 받는 경우 원칙적으로 증여세를 납부하여야 함.
- 그러나 상속및증여세법 제46조 제4호에 「사내근로복지기금법의 규정에 의한 사내근로복지기금 기타 이와 유사한 단체로서 대통령령이 정하는 단체(근로자복지기본법에 의한 우리사주조합 및 근로자복지진흥기금을 말함)가 증여받은 재산의 가액에 대하여는 증여세를 비과세토록 하고 있음.
- 따라서 사내근로복지기금은 무상으로 출연(기부)을 받는 경우 증여세가 비과세되므로 증여세 납세의무가 없음.

4. 사내근로복지기금 등의 운영방법 및 조세문제

가. 사내근로복지기금 및 수익금의 운용제한

- 사내근로복지기금은 근로자 복지증진 지원 등을 위한 다음의 목적사업 등에만 사용할 수 있음.
- 근로자의 주택구입·임차자금의 보조, 우리사주 주식구입자금의 지원 등 근로자의 재

산형성을 위한 지원

- 무주택근로자를 대상으로 국민주택규모 이하의 주택을 우선 지원하며, 가급적 직장 조합주택과 연계하여 주택구입·임차자금 지원 및 대부
- 우리사주 조합을 통한 근로자의 우리사주 구입비를 지원 또는 대부

○ 장학금, 재난구호품, 경조금 등의 지급 및 기타근로자의 생활원조

- 소정의 자격요건(부양가족, 세대주 여부 등 자율결정)을 갖춘 저소득 근로자의 신청을 받아 심사 후 생활안전자금을 대부
- 근로자와 그 자녀의 초·중·고등학교 등의 장학금 지원 및 대부
- 천재지변이나 돌발사고(교통사고 등)를 당한 근로자에게 재난구호금을 지급

○ 근로자의 체육문화활동의 지원 및 근로자의 날 행사 지원

- 연극영화 및 각종공연, 스포츠게임 관람료 지원
- 도서 및 문화상품권 지원
- 스포츠·레저장비 구입비 지원
- 헬스클럽·수영장 등 체육시설이용료 지원
- 각종 사내동호회 운영비 지원 등 실내체육문화활동에 소요된 경비 지원

○ 근로자복지시설에 대한 출자출연·구입·임차설치 및 운영지원

- 기숙사, 보육시설, 사내구판장, 근로자의 체육문화활동을 위한 복지회관, 근로자용 휴양콘도미니엄 등
- 사내휴게실, 자판기, 구내식당 운영지원

○ 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업

- 근로자의 직장 새마을금고 출자금 지원, 직장인단체보험(보장성 또는 저축성)가입 지원
- 경조사비(축의금, 조의금, 재해위로금 등) 지원
- 자녀학원비(숙셈, 미술, 피아노 등) 지원
- 근로자의 어학컴퓨터 학원 수강료 지원
- 근로자의 사기진작을 위한 국내외 시찰비 지원

- 근로자와 그 가족의 의료비 및 건강진단비 지원
- 휴양콘도미니엄 사용료 지원
- 회사 창립일의 기념품 지급, 설·추석 등 명절 선물 또는 상품권 지급

나. 사내근로복지기금의 운영에 따른 조세문제

1) 사내근로복지기금에서 지원받는 근로자의 조세문제와 조세특례

- 사내근로복지기금에서 근로자에게 지원하는 금품은 원칙적으로 무상으로 지원되므로 증여세가 과세될 수 있으며 경우에 따라서 근로소득으로 볼 수 있음.
 - 그러나 현행 소득세법에 의하면 근로소득으로도 보지 아니하고 있고, 상속세및증여세법에서도 사회통념상 인정되는 범위내의 금품은 증여세도 비과세하도록 하고 있음.
 - 다만, 소득세법 기본통칙 21-2 제2항 제2호에 따라 「근로자가 자기의 직무와 관련하여 회사의 거래선 등으로부터 지급받는 금품은 근로소득으로 보지 아니하고 기타 소득으로 본다. 이 경우 상속세 및 증여세법 규정에 따라 증여세가 과세되는 것은 기타소득으로 보지 아니한다.」라고 규정하고 있음.
 - 따라서 협력업체의 직원이 받는 금품은 근로소득으로는 보지 않지만 경우에 따라서 기타소득으로 볼 수 있음.
- 참고로 사내근로복지기금으로부터 지원받는 금품에 대한 근로소득 여부에 관한 행정 해석을 살펴보면,
 - ① 근로자가 불입하는 개인연금저축액의 일부를 사내근로복지기금법에 의한 사내근로복지기금의 정관에 따라 보조하는 금액은 근로소득에 해당하지 아니함(국세청 예규 소득46011-2537, 1994. 9. 6).
 - ② 사내근로복지기금으로부터 사내근로복지기금법 제14조 및 동법 시행령 제19조의 규정에 의하여 지급받는 자녀학자금은 지급되는 학자금의 원천이 출연금인지 또는 출연금의 수익금인지 여부에 관계없이 과세대상 근로소득에 해당하지 아니함(재정부 소득-67, 2003. 12. 13).

- 또한 비과세되는 증여재산의 범위에 대한 법규정을 살펴보면,
- 사회통념상 인정되는 이재구호금품, 치료비, 피부양자의 생활비, 교육비, 기타 이와 유사한 것으로서 다음에서 정하는 것(당해 용도에 직접 지출한 것에 한함)은 증여세가 비과세 됨(상속세및증여세법 제46조 제5호 동법 시행령 제35조 제4항).
- ① 학자금 또는 장학금 기타 이와 유사한 금품
 - ② 기념품, 축하금, 부의금 기타 이와 유사한 금품으로서 통상 필요하다고 인정되는 금품
 - ③ 혼수용품으로서 통상 필요하다고 인정되는 금품
 - ④ 무주택근로자가 건물의 총연면적이 85㎡ 이하인 주택(주택에 부수되는 토지로서 건물연면적의 5배 이내의 토지를 포함한다)을 취득 또는 임차하기 위하여 사내근로복지기금으로부터 증여받은 주택취득 보조금 중 그 주택취득가액의 5% 이하인 것과 주택임차보조금 중 전세가액의 10% 이하인 것
 - ⑤ 불우한 자를 돕기 위하여 언론기관을 통하여 증여한 금품
 - ⑥ 타인으로부터 기증을 받아 외국에서 국내에 반입된 물품으로서 당해 물품의 관세의 과세가액이 100만원 미만인 물품
- 아울러 협력업체 직원에게 지급하는 기념품에 대한 증여세 또는 소득세 과세여부에 대한 질의·회시를 살펴보면 다음과 같음.

〈질의〉

사내근로복지기금법에 의해 설립된 사내근로복지기금(이하 “기금”이라 한다)이 영세업체 근로자들의 근로복지를 제고하고 사회적 연대감을 고취하기 위하여 기금협의회 의결을 거쳐 “협력업체 근로자 및 파견근로자보호 등에 관한 법률”에 의거 당해 업체에 파견되어 근로를 제공하는 근로자(이하 “협력업체 근로자”라 함) 등을 기금수혜 대상에 포함(기금의 정관에 명시)하여 사회통념상 인정되는 범위 내에서 기념품을 지급하는 경우 협력업체 근로자가 지급받는 동 금품에 대해 소득세와 증여세 어느 소득으로 귀속되는지 여부 ?

〈회신1〉

상속세및증여세법 제2조 및 제4조의 규정에 의하여 타인으로부터 대가관계가 없이 무상으로 재산을 취득한 자는 증여세를 납부할 의무가 있는 것이나, 당해 증여재산이 사회통념상 인정되는 기념품인 경우에는 동법 제46조 제5호 및 동법 시행령 제35조 제4항 제3호의 규정에 의하여 증여세가 비과세되는 것이며, 이 경우 비과세되는 기념품은 그 물품을 지급하는 자별로 사회통념상 인정되는 물품을 기준으로 하는 것임(국세청 예규 서면4탐-2148, 2005. 11. 11)

〈회신2〉

사내근로복지기금법에 의한 사내근로복지기금이 동법 제14조 제1항 및 동법 시행령 제19조 제2항의 사업을 동 기금의 용도사업(이하 “용도사업”이라 함)으로 정관에 규정하고, 동 정관을 노동부장관으로부터 인가받아 당해 정관에 규정한 수혜대상자에게 용도사업의 일환으로 창립기념품을 지급하는 경우 동 기념품은 근로소득으로 보지 아니하는 것임(국세청 예규 서면1탐-1483, 2005. 12. 2).

- 따라서 위의 〈회신2〉에 의하면 근로소득으로 보지 아니하나 소득세법 기본통칙 21-2 ②-II에 의하여 경우에 따라 기타소득으로 볼 수 있으므로 비과세되기 위하여 기타소득으로도 보지 아니한다는 규정도 필요한 것임.

2) 근로자 지원에 따른 사내근로복지기금의 조세문제와 조세특례

- 사내근로복지기금이 근로자에 대한 지원 자체가 고유목적사업이므로 아무런 조세문제는 발생되지 아니함.

5. 사내근로복지기금의 증식방법 및 조세문제

가. 사내근로복지기금법상 기금 증식방법

1) 기금증식의 원칙

- 안정성: 수익성은 높으나 위험성이 높은 증식수단에 기금을 운영할 경우, 가치 하락 시 기금원금의 훼손으로 인해 복지사업의 계속성을 저해할 우려가 있으므로 안정성이 높은 방식으로 운영해야 함.
- 유동성: 유동성이 낮은 자산에 자금을 운영할 경우 긴급히 자금지원이 필요한 용도에 기금을 활용할 수 없으므로 필요시 신속히 현금화가 가능하도록 유동성이 높은 자산에 운용해야 함.

2) 기금증식의 방법

- 다음과 같은 방법으로 기금의 증식이 가능할 것임.
 - 고유목적사업 영위에 따른 수익 즉,- 근로자에 대한 대부이자
 - 금융기관에의 예입 및 금전신탁
 - 투자신탁 등의 수익증권 매입
 - 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입
 - 증권투자회사법에 의한 증권투자회사가 발행한 주식의 매입
 - 부동산투자회사법에 의한 부동산 투자회사가 발행하는 주식의 매입
- 그러나 다음의 경우에는 기금증식 사업으로 할 수 없는 사업에 해당됨.
 - 부동산 투자. 다만, 수익금을 사용하여 용도사업으로 사내근로복지기금법 시행규칙 제6조의 2에서 정한 근로자복지시설(기숙사, 보육시설, 사내구판장, 복지회관, 휴양콘도미니엄)은 보유할 수 있음.
 - 주식에 대한 직접투자, 사채놀이, 당해 사업체에 대부(사내근로복지기금업무처리지침)
 - 기금으로 자사주를 포함하여 주식을 매입하는 것은 금지되나, 대주주가 임의로 주식

을 출연하는 것은 허용되므로 이 경우에는 한시적으로 주식을 보유할 수 있음.

나. 기금증식에 따른 조세문제와 조세특례

1) 수익사업에 대한 법인세 과세

- 앞에서 살펴본 바와 같이, 사내근로복지기금은 비영리법인으로서 법인세법 제3조 제2항에서 열거하고 있는 수익사업에 대해서만 법인세 납세의무가 있음.
 - 따라서 기금증식에 의한 수익금은 모두 수익사업의 범위에 포함되므로 법인세를 종합과세 신고납부 하여야 하는 것임.
- 다만, 사내근로복지기금은 이자소득(비영업대금의 이익을 제외하고 투자신탁수익분배금을 포함. 즉 원천징수 당한 이자소득 등을 말함)에 대하여는 다른 소득과 달리 과세표준 신고를 하지 않을 수 있음.
 - 즉, 분리과세원천징수방법을 선택할 수 있으며, 이 경우 이자소득에 대하여는 원천징수로서 납세의무가 종결되는 것임.
- 이자소득만이 있는 사내근로복지기금의 경우 법인세 신고납부시 제출하여야 할 대차대조표, 손익계산서, 이익잉여금처분계산서, 세무조정계산서를 첨부하지 아니하고 ㉠ 법인세·농어촌특별세 과세표준 및 세액계산서와 ㉡ 고유목적준비금조정명세서만 제출하여 원천징수납부세액을 환급을 받을 수 있음.

2) 고유목적사업준비금 설정

a. 개요

- 비영리법인의 정관 또는 법령이 규정하고 있는 설립목적에 직접 수행하는 사업을 고유목적사업이라 하며, 비영리법인이 수익사업에서 얻은 소득을 당해 고유목적사업(수익사업 외의 사업을 말함) 또는 지정기부금에 사용하는 것을 전제로 그 지출의 공익성을 인정하여 법인세의 과세를 배제하기 위하여 수익사업의 소득금액 범위 내에서 일정금액을 손금으로 인정하여 주는 제도가 고유목적사업준비금 설정 제도임.

- 따라서 사내근로복지기금은 비영리법인으로서 수익금을 고유목적사업(근로자의 복지 증진 지원 등)에 사용하게 되므로 고유목적사업준비금을 설정할 수 있음.

b. 손금산입범위

- 비영리법인이 그 고유목적사업 또는 지정기부금에 지출하기 위하여 계상하는 고유목적사업준비금은 일정한도범위 내에서 손금산입이 가능함.

$$\text{손금산입한도액} = [\text{금융자산소득} + (\text{수익사업소득} \times 50\%)]$$

- 금융자산소득은 이자소득, 배당부 투자신탁의 분배금, 배당소득, 특별법에 의하여 설립된 비영리법인이 당해 법률에 의한 복지사업으로서 당해 회원 또는 조합원에게 대출한 이자에서 발생한 이자금액을 말함.
 - 따라서 사내근로복지기금의 경우 유가증권처분이익을 제외하고는 대부분 금융자산소득에 해당될 것임. 이 경우 이자소득에 대하여 원천징수분리과세를 선택한 경우 당해 이자소득은 각사업연도 소득금액에 포함되지 않았으므로 고유목적사업준비금 설정대상 금융자산소득에서 제외됨.
- 수익사업소득은 고유목적사업준비금과 법인세법 제24조 제2항의 법정기부금 및 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금의 손금산입전의 수익사업 소득금액에서 금융자산소득과 세법상 이월결손금 및 법정기부금·특례기부금을 차감한 금액을 말함.
 - 사내근로복지기금의 경우 수익금의 용도 제한에 의하여 기부금이 발생되지 않으므로 결국 고유목적사업준비금 손금산입전의 수익사업소득금액에서 금융자산소득과 세법상 이월결손금을 차감한 금액이 될 것임.

c. 고유목적사업 준비금의 환입사유와 시기

- 고유목적사업 준비금을 손금에 산입한 후 다음의 사유가 발생한 때에는 해당 사업연도에 익금으로 산입하여 법인세 과세소득을 구성함.
 - 손금산입 사업연도 종료일 이후 5년이 되는 날까지 먼저 계상한 준비금부터 순차적으로 사용하고 남은 잔액
 - 해산한 때 또는 고유목적사업을 전부 폐지한 때
- 따라서 사내근로복지기금의 경우 해산하지 않는 이상 고유목적사업 준비금을 설정한 경우 당해 설정금액에 대하여 고유목적사업에 5년 이내에 사용하여야 함.
 - 참고로 사내근로복지기금과 관련 고유목적사업 준비금에 해당되는지 여부에 관한 행정해석을 살펴보면,
 - ① 사내근로복지기금이 기금 정관의 규정에 따라 근로자의 재산형성을 지원하기 위하여 우리사주를 취득하여 근로자에게 무상으로 지급하는 경우에는 당해 주식을 취득하는데 소요되는 금액은 고유목적사업에 사용한 금액에 해당되는 것임(국세청 예규 법인 46012-3899, 98. 12. 14).
 - ② 사내근로복지기금이 손금산입한 고유목적사업 준비금을 사내근로복지기금법 제16조의 규정에 의하여 기금에 전입한 경우 그 전입한 금액은 고유목적사업 준비금을 고유목적사업에 지출 또는 사용한 것으로 봄(국세청 예규 법인 46012-3631, 99. 10. 4).
 - ③ 사내근로복지기금이 사내근로복지기금법 등에 규정된 고유목적사업인 근로자를 위한 휴양콘도미니엄을 구입하기 위하여 지출한 금액은 당해 자산의 이용이 수익사업에 해당되는 경우를 제외하고는 고유목적사업 등에 지출한 금액으로 보는 것이며 취득한 콘도미니엄을 3년 이상 계속하여 고유목적사업(법인세법 시행령 제2조의 규정에 의한 수익사업 제외)에 직접 사용하고 처분함에 따라 생기는 수입은 수익사업의 수입으로 보지 아니하므로 고유목적사업 준비금의 설정대상금액에 해당되지 아니하는 것임(국세청 예규 서이46012-10596, 2001. 11. 23).
 - ④ 사내근로복지기금이 같은 법에 의한 복지사업으로서 근로자에게 대출한 융자금에서 발생하는 이자금액은 고유목적사업 준비금 설정대상금액 즉, 특별법에 의하여 설립

된 비영리법인이 당해 법률에 의한 복지사업으로서 당해 회원 또는 조합원에게 대출한 이자에서 발생한 이자금액에 해당함(국세청 예규 서이 46012-10418, 2003. 3. 4).

3) 고유목적사업 준비금 설정으로 인한 법인세액의 납부 등

- 사내근로복지기금은 비영리법인에 해당되어 고유목적사업 준비금을 설정할 수 있고 기금의 증식으로 인한 수익이 모두 금융자산소득이라면 전액 손금에 산입(전액 고유목적사업준비금 설정)하게 되므로 납부할 세액이 0(zero)이 되므로 원천징수된 세액을 전액 환급받을 수 있음.
- 그러나 기타의 수익사업소득이 있는 경우 50% 범위 내에서 손금(고유목적사업 준비금 설정)으로 산입되므로 잔액 50%에 대하여 법인세 과세대상소득이 되어 법인세를 일부 부담하게 되는 것임

6. 사내근로복지기금의 공동 조성·운영방안에 대한 노동법적 검토

가. 문제제기 및 개선방안

- 최근 계속적으로 노동관계법상 주요쟁점으로 논의되고 있는 비정규직 근로자 차별시정 문제와 함께 우리 사회의 심각한 문제점으로 지적되고 있는 이른바 “양극화”의 해소를 위한 하나의 방안으로, 근로계층간 근로조건 격차 완화가 요청되고 있음.
- 그러나 이와 함께 검토되어야 할 사항으로, 계속적으로 증가되고 있는 기업규모간 근로복지 격차의 해소방안도 적극 고려되어야 할 것임.
- 특히 현행 사내근로복지기금제도는 사내근로복지기금을 당해 기업의 사업주가 구성하되 기금은 당해 기업이 직접 출연하는 형태이고 기금의 수혜대상도 당해 기업의 근로자(가족 포함)로 한정하고 있었으므로, 기금의 수혜대상이 당해 기업의 정규직을 중심으로 되어 있어 비정규직, 파견근로자 등은 수혜대상에서 제외되어 근로계층간의 복지격차 심화되어 근로 계층간의 위화감이 증가되었음.

- 한편 2004년 초부터 노동계(민주노총) 및 일부 사회단체(참여연대)에서 제기하고 있는 기업의 사회공헌기금(노동연대기금) 출연 내지 ‘사내기금의 사회(외)화’ 요구는, 현행 사내근로복지법령의 개정 등과 같이 위의 문제를 풀기 위한 보다 적극적인 제도 개선 조치가 필요함을 확인시켜주고 있음.
- 이에 따라 근로계층간의 복지격차를 완화하는 차원에서 현행 사내근로복지기본법령을 다음과 같이 조속히 개선해야 한다는 의견이 제기되고 있음.
 - 즉, 파견근로자 등 다른 사업주의 근로자를 협의회의 결정이 있을 경우 기금의 수혜 대상에 포함시키는 방향으로 개선하여 사업주를 달리할 지라도 당해 사업 또는 사업장내에서 종사하는 파견근로자 등도 용도사업의 수혜를 받을 수 있도록 함.
 - 또한 기금을 설립하는 경우 당해 사업주가 기금설립 준비위원회를 구성하여 설립하는 것을 당해 사업주뿐만 아니라 2개 이상의 사업주가 기업별·지역별·업종별·산업별 등으로 하여 2개 이상의 사업주가 출연을 통한 사내근로복지기금을 설립하도록 함으로써, 중소기업이나 협력업체 등 단독으로 사내근로복지기금을 출연하기 어려운 기업도 연대형식에 의하여 공동기금에 의한 사내근로복지기금을 설립하도록 함.
 - 이로 인하여 중소기업 등의 근로자(파견직이나 비정규직)들도 복지증진 지원을 받아 근로자 계층간 복지격차를 완화하도록 함.
 - 기금의 조성도 사업주의 세전순이익의 5%를 기준으로 협의회가 정하는 금액을 출연하던 것을 대주주나 제3자도 기금에 기부할 수 있도록 사내근로복지기금법에 명시하도록 함.
 - 즉, 공동기금출연과 동동기금운영 등의 사내근로복지기금제도의 핵심은 기금수혜대상을 파견근로자 등까지 확대하면서 기금설립도 2개 이상의 사업주가 연대하여 연합기금(공동기금)을 설립할 수 있도록 하고 사업의 사업주뿐만 아니라 대주주나 제3자도 사내근로복지기금에 출연(기부)이 가능하도록 하는 것임.

나. 추진배경 및 기본방향에 대한 검토

- 법제개선을 주장하는 입장이 지적하고 있는 현행 사내근로복지기본법제의 운영상황 및 근본적인 문제점 인식 그리고 이와 관련된 추진배경에 대한 분석은 적절한 것으로 보임.

- 다만, 기업규모간 사내근로복지기금(이하 ‘기금’이라 함)의 설립을 및 기금규모의 심각한 격차현상 그리고 수혜대상 근로자의 상대적 증가추세 저조 등을 고려할 때, 근로자 1,000인 미만 사업(장) 특히, 300인 미만 사업(장)에 대한 보다 집중적인 정책적 조치의 필요성이 적극적으로 인식되어야 할 것임.
- 한편 사내근로복지기본법제의 기본적인 개정방향에 대해서도 충분히 공감할 수 있을 것으로 보임.
- 다만, 제도개선의 가장 큰 방향(목적)이라고 할 수 있는 ‘기금 수혜대상 근로자의 대 폭적 확대’를 실효성 있게 구현하기 위해서는 보다 종합적인 법제개선 노력이 요청 됨.
- 즉, 사내근로복지기본법제뿐만 아니라, 관련 노동관계법제 전반을 통하여 근로복지를 포함한 근로조건의 부당한 차별을 금지하고 ‘근로자 균등대우’를 실현할 수 있는 종합적·입체적 입법정책을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

다. 법령 개정방안에 대한 검토

1) 수혜대상 범위의 확대

- 사내근로복지기금법(이하 ‘기금법’이라 함) 제2조의 규정상 기금의 수혜대상이 사용자와 직접적으로 사용·종속의 고용관계를 맺고 있는 근기법상 근로자로 한정되는 한계가 있다면, 이 문제를 보다 적극적으로 대응하는 방안을 고려하여야 할 것임.
- 즉, ① 현행 법령의 형식적·소극적 해석에서 벗어나 보다 실질적·적극적으로 수혜대상을 확대하는 법리해석을 시도하는 방안 또는 ② 간접고용관계의 근로자들도 포함될 수 있도록 기금법 제2조 규정을 차제에 개정함으로써 이를 입법적으로 해결하는 방안을 적극 고려해야 할 것임.
- 다만, 파견근로자 등 간접고용관계에 있는 근로자들이 기금의 수혜에 만족하지 않고 보다 적극적으로 기금운영 등에 참여할 것을 요구하는 경우에는 그 법리적 근거(예를 들어, 본인들의 기여 등)를 명확히 할 필요가 있을 것임.
- 아울러 법리상 간접고용 근로자들의 기금운영 참여가 법리적 한계상 허용되지 못할

경우에는, “의견청취 등으로 한정됨”을 입법적으로 명확히 함으로써 노사·노노간의 불필요한 마찰갈등을 최소화할 수 있도록 하여야 할 것임.

- 한편 보다 근본적인 문제로서, 당해 기업의 사용자 및/또는 (정규직·직접고용)근로자 (노동조합)에 대한 적극적인 유인책을 마련함으로써 이들의 반발 내지 비협조를 최소화할 수 있는 방안을 마련하여야 할 것임.
 - 이를 위해 ‘기금협의회’ 등 노사간 협의·합의 구도를 통하여 이해와 조정을 하는 것은 타당한 방안으로 보임. 다만, 세제상 문제(예를 들어, 이중 세제감면처리 등)는 이를 통해 해결할 수 없을 것이므로 보다 적극적 입법조치가 동반되어야 할 것임.
- 따라서 기금법 제14조(기금의 용도)에 제4항을 신설하여 수혜대상을 확대하는 방안은 위의 기본 취지상 적절치 아니한 것으로 볼 수 있음.
 - 오히려 기금의 용도를 환경변화 및 근로자 삶의 질 향상을 위해 보다 적극적으로 확대하는 방안을 고려해야 할 것임.

2) 연합기금의 설립근거 마련

- 연합기금의 설립근거를 입법적으로 마련함으로써 2개 이상의 사업주가 공동으로 조성·운영하는 형태의 기금을 설립할 수 있도록 하는 것은 바람직한 방향으로 생각됨.
 - 다만, 기업별, 지역별, 업종별 및 산업별 등으로 구성하는 방식(즉, 하나의 설립단위를 요건으로 하는 경우) 외에 기업, 지역, 업종 및 산업 등 각 구성단위 요소가 교차혼재할 수 있는 방식도 가능할 수 있도록 보다 유연하게 설계할 필요가 있음.
- 물론 이에 대한 문제를 해석론을 통해 해결할 수 있는 부분이 전혀 없지는 않겠지만 (예를 들어, 노동조합의 조직형태상 일반노조의 경우에도 허용되는 경우와 같이), 노동부장관의 인가, 설립등기 등을 진행하는 과정에서 경직적으로 운영될 가능성이 없지 않으므로 이를 사전에 입법적으로 명확히 해 두는 것이 필요할 것으로 보임.

3) 기금협의회 구성

- 연합기금의 설립·운영, 특히 10개 이상의 사업주가 공동출연하여 설립한 기금의 경우에는 노사 각 1인씩 참여하더라도 기금법상 노사위원 정족수보다 많아질 수 있어 그 운영의 효율성 및 분쟁해결방안을 사전에 마련할 필요가 있음.
 - 따라서 직접·비밀·무기명 투표를 통해 노사위원을 선출토록 하는 것은 이에 대한 기본적인 해결방안으로 생각할 수 있을 것임.
- 그러나 노사위원 선출방식 및 구성의 해결에도 불구하고 기금협의회 내부의 대표성 분쟁 내지 신뢰성·주도권 논란을 완전히 불식시킴에는 한계가 있을 것으로 보임(노동조합 또는 노사협의회의 운영상 문제점을 상기하면 될 것임).
 - 따라서 이 문제의 근본적인 해결을 위해서는 선출된 노사위원의 “성실대표의무”를 규정하고, 이를 위반하는 경우에는 일정한 책임을 부과하는 규제방안을 적극 검토할 필요가 있음.
- 동시에 노사위원이 기금운영과 관련하여 지득한 구성 사업(장)의 비밀에 대해서는 외부로 유출할 수 없도록 하는 “비밀유지의무”도 규정하고, 이를 위반하는 경우에는 일정한 책임을 부과하는 규제방안을 적극 검토할 필요가 있을 것임.

4) 기금의 해산사유 및 분할·합병방법 조정

- 연합기금의 해산사유를 엄격히 제한하고, 분할·합병에 따른 갈등·분쟁을 최소화하기 위하여 이를 제한하거나 그 요건을 강화하는 것은 중소기업의 연합기금 설립·운영의 활성화를 위해 고려할 수 있는 방안일 것임.
- 그러나 반대로 이러한 엄격한 요건 및 제한은 기금을 조성·운영해야 하는 사업주의 입장에서 매우 부정적인 요인으로 작용할 가능성이 있음.
 - 따라서 이에 대해서는 보다 정교한 검토(예를 들어, 사용자가 상대적으로 기피할 가능성이 적은 방법을 선택하는 등)를 통해 입법적 대책을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

- 아울러 연합기금의 활성화를 도모하고 그 규모 및 수혜자 확대를 위해서는 연합기금의 적극적 합병이 요청됨.
- 따라서 오히려 해산분할과 달리 합병 등 기금통합의 경우에는 오히려 그 요건을 완화해 줌으로써 이를 적극 지원하는 것이 필요함.

5) 하위법령 개정방안

- “연합기금의 회의정족수 강화”는 앞에서 지적한 바와 같은 논리적 근거에서 오히려 연합기금 설립·운영의 장해요인으로 작용할 가능성이 높음.
- 따라서 이를 대신하여 노사노노·사사간 분쟁을 비교적 효율적이고 신속하게 해결할 수 있도록 지원하는 시스템을 구축할 필요가 있음. 예를 들어, 각 노동위원회의 분쟁조정기능에 이를 포함시키는 방안을 적극 검토할 필요가 있을 것임.
- “연합기금 도입에 대한 우대”는 제도개선의 성패를 좌우할 수도 있는 매우 중요한 관건일 것임. 따라서 보다 다양하고 실효성 있는 혜택을 적극적으로 마련하여 기금을 통한 복지사업이 활성화될 수 있어야 할 것임.
- 예를 들면, 각종 세제혜택을 보다 확대하는 방안이라든지 정부의 적극적인 지원방안(예를 들어, 연합기금 조성기업의 경영지원, 기금운영방식 개선을 위한 전문가 자문 내지 교육훈련 지원 등)을 마련할 필요가 있음.
- “복지시설의 범위 다양화”는 적절한 방법의 하나일 수 있을 것임. 이를 위해 시행규칙상 복지시설의 범위확대와 함께 시행령 제19조의 기금의 용도 및 수혜대상 영역도 적극 확대할 필요가 있을 것임.
- 구체적인 내용으로는 예를 들어, 근로자의 직업능력 향상을 위한 교육훈련 내지 전직 지원 관련사업이라든지, 정년 등 퇴직후 생활설계 등과 같이 근로자의 삶의 질을 실질적으로 향상시킬 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것임.

7. 사내근로복지기금의 공동 조성·운영방안에 대한 세법적 검토

가. 공동기금출연과 공동기금 등의 운영에 따른 조세문제 검토

1) 공동기금 등의 출연(기부)시

- 2 이상의 사업주가 공동으로 기금을 출연하는 경우 당해 출연금에 대하여 출연하는 자(당해 기업이나 개인 또는 제3자 포함)의 경우 기부금에 해당되어 일정범위 내에서 손금이나 필요경비 또는 기부금공제를 받을 수 있음.
- 다만, 공동기금의 경우 계열사 등이 연대로 공동기금을 출연함에 있어서 어느 사업주(기업)는 많게 어느 사업주(기업)는 적게 출연하는 경우, 많이 출연하는 기업의 경우 비율을 초과하여 출연한 부분에 대하여 세법상 명확한 규정은 없으나 세무상 문제가 발생할 소지가 있음.
 - 즉 종업원수 또는 다른 기준에 의하여 비율을 산정하여 당해 비율을 초과하여 출연하는 경우 초과출연금을 다른 사업주(적게 출연한 기업)에 대한 지원으로 보아 세무상 문제를 제기할 수도 있다는 것임.
 - 다시 말하면, 다른 사업주(기업)가 출연하여야 할 부분을 당해 사업주(기업)가 출연한 것이므로 초과 출연한 금액을 다른 사업주(기업)가 증여받은 후 사내근로복지기금에 출연한 것으로 보아 적게 출연한 사업주(기업)에 대하여 자산수증익으로 익금산입하고 많이 출연한 사업주에 대하여는 비지정기부금이나 접대비 등으로 보아 손금부인할 우려가 있다는 것임.
- 따라서 2개 이상의 사업주(기업)가 공동으로 연대하여 사내근로복지기금에 출연하는 경우 당해 사업주(기업)의 합의에 의하여 공동으로 출연하는 부분에 대하여 많게 출연을 하던 적게 출연을 하던 출연금액에 관계없이 사내근로복지기금법에 의하여 사내근로복지기금에 출연하는 경우, 정당한 출연금으로 보도록 하여야 할 것임.
 - 즉, 사내근로복지기금에 2개 이상의 사업주(기업)가 공동으로 출연하는 경우 당해 사업주(기업)간의 합의에 의하여 공동으로 출연하는 출연금은 사업주간(기업)의 증여가 아니라 정당하게 출연한 것으로 규정하여야 함.

- 예를 들어, 당초 출연시부터 적게 출연하는 경우 또는 동일한 비율대로 출연을 하다가 어느 사업주가 영업손실이 발생하여 출연할 수 없는 부분을 영업이익이 발생한 기업이 대신 출연금을 내는 경우 등이 있음.

2) 공동기금 등의 운영시

- 공동출연에 의하여 공동기금을 고유목적사업에 사용하는 경우 현행 사내근로복지기금제도와 동일함.
- 즉 사내근로복지기금이 고유목적사업에 사용하는 그 자체에 대하여는 조세문제가 발생되지 아니함.

3) 다른 사업주(기업)의 근로자(파견근로자 등)에게 지원하는 경우

- 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금을 당해 사업주(기업)의 근로자뿐만 아니라 다른 기업의 근로자(협력업체 직원 등 파견근로자 등)에 지원하는 경우, 사회통념상의 범위내의 금품에 대하여는 상속세 및 증여세법상 증여세가 비과세되고 소득세법상으로 근로소득으로는 보지 아니하나 경우에 따라서 기타소득으로 볼 수 있음.
- 따라서 이에 대하여 당해 기업의 근로자와 동일하게 사내근로복지기금으로부터 지원받는 것에 대하여 과세문제가 발생하지 않도록 세법규정을 명문화 하여야 할 필요성이 있음.

나. 사내근로복지기금 출연에 따른 조세지원방안

1) 출연기업(제3자 포함)에 대한 특례기부금 규정 및 손금산입한도액 증액

- 공동기금출연 등에 의한 사내근로복지기금제도는 모든 근로자들의 복지 증진을 위한 대책이나, 기업과 근로자 당사자의 이해관계에 따라 협조가 되지 않는 경우가 많을 것으로 예상됨.
- 따라서 공동기금 등의 출연에 따른 사내근로복지기금을 출연하는 기업(제3자 포함)에

대하여 단독에 의한 사내근로복지기금을 출연하는 기업에 비하여 인센티브가 있어야 할 것임.

- 현행세법상 사내근로복지기금법에 의하여 사내근로복지기금에 출연(기부)하는 경우 당해 사업주가 출연하는 경우 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금으로 보고 있고 제3자가 출연(기부)하는 경우, 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의한 지정기부금으로 보면서 특례기부금에 대하여는 손금산입 및 필요경비 산입한도액을 50%(2006. 12. 31까지는 75%)로 규정하고 있고, 지정기부금에 대하여는 법인에 대하여는 손금산입한도액을 5% 개인에 대하여는 기부금공제한도액을 10%로 규정하고 있음.
- 이러한 규정을 공동기금출연에 따른 사내근로복지기금에 출연(기부)하는 경우에는 해당 사업주(기업)뿐만 아니라 제3자(법인 또는 개인)에 대하여도 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금으로 보도록 하고, 물론 현행과 같이 공동기금이 아닌 단독 기금에 대하여도 제3가 출연(기부)하는 경우에도 특례기부금으로 규정하도록 추진하여야 할 것임.
- 사업을 영위하는 법인이나 개인의 경우 손금산입 또는 필요경비 산입한도액을 현행 (50%, 지정기부금의 경우 법인은 5%)보다 상향조정하는 방향으로 추진하여야 할 것임.
 - 특히, 사업자가 아닌 개인의 경우에도 기부금공제한도액을 현행(10%)보다 상향조정하는 방향으로 추진하여야 할 것임.

[참고] 기부금(공동기금출연에 의한 사내근로복지기금) 손금산입한도액

구 분	기부금 구분	기부금한도액	추진방향(안)	비 고
법인사업자 (해당사업주)	특례기부금	(소득금액-이월결손금- 손금산입된 법정기부금) × 50%	공제율 상향조정	공제율80% 이상
법인사업자 (제3자)	지정기부금	(소득금액-이월결손금- 손금산입된 법정·특례기 부금) × 5%	특례기부금으로 규정하고 공제 율 상향조정	공제율80% 이상
개인사업자 (해당사업주)	특례기부금	(소득금액-이월결손금- 필요경비산입된 법정기 부 금) × 50%	공제율 상향조정	공제율80% 이상
개 인 (제3자)	지정기부금	(소득금액-이월결손금- 필요경비산입된 법정·특 례기부금) × 10%	특례기부금으로 규정하고 공제 율 상향조정	공제율80% 이상

※ 지정기부금의 경우 특례기부금으로 전환되면 공제율이 최소 50%가 되므로, 당초 특례기부금과 마찬가지로 추가적으로 상향조정하여야 함.

2) 기부금 손금산입 이월공제 기간 연장

- 현행 세법상 사내근로복지기금법에 의하여 당해 사업주가 출연(기부)하는 경우 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금이나 제3자(법인 또는 개인)가 출연(기부)하는 경우 법인세법 시행령 제36조의 규정에 의한 지정기부금에 해당됨.
- 이에 따라 당해 기부금을 손금산입 또는 필요경비에 산입할 때 한도초과로 손금산입 또는 필요경비에 산입하지 못하는 부분(기부금손금한도초과액)은 특례기부금의 경우 다음연도 특례기부금 한도미달액(시인부족액) 범위내에서 손금산입 또는 필요경비에 산입할 수 있고(1년 이월공제) 지정기부금의 경우 3년 이내에 지정기부금 한도 미달액(시인부족액) 범위 내에서 손금산입 또는 필요경비 기부금공제를 받을 수 있음(3년 이월공제).
- 따라서 공동기금에 출연(기부)하는 경우 모두 특례기부금으로 추진하면서 손금산입한도초과액 이월공제기간을 3년으로 연장하는 방향으로 추진하여야 할 것임.

[참고] 기부금(사내근로복지기금)손금산입한도초과액 이월공제기간

구 분	이월공제기간	추진방향(안)	비 고
특례기부금	1년	3년	
지정기부금	3년	특례기부금으로 규정하고 3년	

※ 공동기금 단독기금 구분 없이 한도초과액에 대하여 3년 이월공제로 추진하여야 할 것임.

다. 사내근로복지기금에 대한 조세지원방안

1) 고유목적사업준비금 설정한도액(공제율) 상향조정

○ 비영리법인은 수익사업에 한하여 법인세 납세의무가 있고, 수익사업에서 얻은 소득을 당해 비영리법인의 고유목적사업(수익사업이외의 사업) 또는 지정기부금에 사용하는 것을 전제로 그 지출의 공익성을 인정하여 법인세의 과세를 배제하기 위하여 고유목적사업준비금을 설정하여 손금산입 할 수 있음.

- 현행 세법상 고유목적사업준비금은 수익사업소득금액의 범위 내에서 일정한 금액을 한도로 손금에 산입할 수 있음.

○ 따라서 공동기금 등에 의하여 설립된 사내근로복지기금에 대하여는 단독으로 기금출연에 의하여 설립된 사내근로복지기금보다 고유목적사업 준비금 설정한도액을 상향 조정하는 방향으로 추진하여야 할 것임.

[참고] 사내근로복지기금(공동기금) 고유목적사업준비금 설정한도액

현 행	추진방향(안)	비 고
손금산입한도액 = [금융자산 +(수익사업소득 × 50%)]	손금산입한도액 = [금융자산 +(수익사업소득 × 70%)]	

라. 조세지원을 위한 세법 개정방안

1) 세법 개정의 기본방향

- 공동기금출연 등과 공동기금 운영 등의 사내근로복지기금제도를 활성화하기 위하여 조세지원은 과세형평상의 문제가 제기될 수 있음.
- 그러나 공동기금출연 등의 새로운 사내근로복지기금제도를 실정법으로 강제하지 않는 이상, 조세측면에서 지원을 하여 활성화를 유도하기 위해서는 현행 세법의 테두리 내에서 보다 많은 혜택을 부여하는 방향으로 가야할 것임.
- 즉, 새로운 규정을 신설하여 획기적인 조세지원을 행하는 방법은 세수문제 등으로 인하여 재정부에서 받아들여지지 않을 가능성이 많기 때문에, 현행 세법의 규정을 가지고 보다 많은 혜택을 주는 방향을 적극 고려해야 할 것임.

2) 사내근로복지기금 출연(기부)을 특례기부금으로 개정

- 사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금(공동기금, 단독기금 모두 포함)에 출연(기부)하는 경우, 모든 출연자(기부)자에 대하여 조세특례제한법 제73조의 규정에 의한 특례기부금으로 개정함.

세법조문	현 행	개정방안
조세특례제한법 제73조 제1항 제3호	사내근로복지기금법에 의하여 기업이 종업원의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금에 지출하는 기부금	사내근로복지기금법에 의하여 설립된 사내근로복지기금에 지출하는 기부금

3) 기부금손금산입 이월공제기간 연장

- 사내근로복지기금(공동기금, 단독기금 모두 포함)에 출연(기부)하는 경우, 특례기부금으로 규정하고 손금산입한도초과액을 3년 이월공제 할 수 있도록 개정함.

세법조문	현 행	개정방안
조세특례제한법 제73조 제4항	—— 당해 과세연도의 다음 과세연도의 개시일부터 3년 (제1항의 규정에 의한 기부금의 경우에는 1년)이내에 ———	—— 당해 과세연도의 다음 과세연도의 개시일부터 3년 (제1항의 규정에 의한 기부금의 경우에는 1년. 다만, 제1항 제3호의 경우 3년)이내에 ——

4) 파견근로자 등이 지원받는 금품에 대한 조세지원 명확화

- 파견된 협력업체 직원들이 파견되어 근무하는 기업의 사내근로복지기금으로부터 지원되는 금품에 대하여 비과세 기타소득으로 개정함.

세법조문	현 행	개정방안
소득세법 제12조 제5호 바목	신 설	파견된 협력업체직원들이 파견되어 근무하는 기업의 사내근로복지기금으로 부터 지원받는 금품

5) 공동기금 불균등 출연(기부)에 대한 부당행위 계산부인 등 배제

- 공동기금에 대한 출연(기부)시 회사규모 등에 따라 합의에 의하여 차등출연(기부)하는 경우, 당해 차등 출연(기부)은 공동기금 출연자가 법인세법 시행령 제87조의 규정에 의한 특수관계자에 해당하는 경우, 부당행위계산부인 규정이 배제됨. 반면 특수관계자가 아닌 경우 “비지정기부금으로 보지 아니한다”라는 해석이 요청됨(기본통칙에 반영 또는 재경부질의 회신에 의하여 답변 요청).
- 공동기금 불균등 출연(기부)이 사내근로복지기금법에 의하여 규정된 경우, 정당한 거래로 볼 수 있으나 시각 차이에 따라 달리 볼 수 있으므로 이를 명확히 하고자 하는 뜻에서 기본통칙에 반영을 요구하거나, 아니면 별도로 재정경제부에 해석을 요청하는

방향으로 추진하여야 할 것임.

6) 공동기금 출연(기부)자에 대한 손금산입한도액(공제율) 상향조정

- 공동기금에 출연(기부)하는 자에 대하여 특례기부금으로 규정하면서 기부금손금한도액을 상향조정(공제율 상향조정)하는 방향으로 개정함.

세법조문	현 행	개정방안
조세특례제한법 제73조 제1항 본문	— 100분의 50을 —	— 100분의 50(단 제3호 의 사내근로복지기금 중 공동기금에 출연하는 경우 100분의 80) —

※ 공제율은 재정경제부와 협의에 의하여 결정하여야 할 것임

7) 고유목적사업준비금 설정한도액 상향조정(공제율 상향조정)

- 공동기금 등에 의하여 설립된 사내근로복지기금에 대하여 고유목적사업준비금 설정한도액을 상향 조정하는 방향으로 개정함.

세법조문	현 행	개정방안
법인세법 제29조 제1항 제4호	— 수익사업에 발생한 소득 에 100분의 50(—법인의 경 우에는 100분의 80)을 곱하 여 —	— 수익사업에 발생한 소득 에 100분의 50(—법인의 경 우와 사내근로복지기금법에 의한 공동사내근로복지기금 의 경우 100분의 80)을 곱 하여 —

※ 이 경우 사내근로복지기금법에 의하여 공동으로 출연한 사내근로복지기금을 공동사내근로복지기금으로 용어를 정의하여야 하고 공제율도 재정경제부와 협의하여야 함.

8) 기타

- 공동기금 출연 등의 사내근로복지기금제도의 활성화를 위하여 차후 재정경제부와 협의과정에서 필요한 부분에 대하여 추가적인 세법개정이 필요함.
- 아울러 사내근로복지기금법이 최종 확정된 이후에 확정된 사내근로복지기금법을 적용하는 경우의 조세문제를 재검토하여 조세지원을 위한 세법 개정 방안을 연구하여야 할 것임.

8. 소결

- 사내근로복지제도 특히, 사내근로복지기금의 조성 및 운영은 법정 강제사항이 될 수 없음. 이는 자본주의 경제체제의 기본원칙 특히, “사적 사유권 절대의 원칙”에 어긋나는 것이기 때문임.
- 마찬가지로 동 기금의 공동 조성·운영 역시 기업 및 근로자들의 임의적인 결정에 따르도록 해야 할 것이며, 제도의 효율적·적극적 운영을 위해서는 필요적·절한 법·제도적 지원사항을 조속히 마련해야 할 것임.
- 이를 위하여 고려될 수 있는 사내근로복지기본법령의 개정사항으로는 ① 수혜대상 범위의 확대, ② 2개 이상 사업주에 의한 연합기금 설립근거 마련, ③ 연합기금 설립 시 협의회 구성방법 조정, ④ 협의회 위원 또는 이사의 임기 일원화, ⑤ 기금의 조성 방법 확대, ⑥ 연합기금 해산사유의 조정, ⑦ 연합기금의 분할·합병의 조정 등을 고려할 수 있을 것임.
- 아울러 하위법령에 있어서도 ① 연합기금의 회의정족수 강화, ② 연합기금 도입 등에 대한 우대 및 ③ 근로자복지시설의 범위 다양화 등을 적극 고려해야 할 것임.
- 다만, 제도개선의 가장 큰 방향이라고 할 수 있는 ‘기금 수혜대상 근로자의 대폭적 확대’를 실효성 있게 구현하기 위해서는 보다 종합적인 법제개선 노력 즉, 사내근로복지기본법제뿐만 아니라 관련 노동관계법제 전반을 통하여 근로복지를 포함한 근로조건의 부당한 차별을 금지하고 ‘근로자 균등대우’를 실현할 수 있는 종합적·입체적 입법정책을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

- 한편 현행 사내근로복지기금의 조성·운영을 활성화하기 위해서는 현행 세법상의 규정에 대한 적절한 해석·적용 및 적극적 세제지원이 뒷받침되어야 할 것이며, 이를 실현할 수 있는 조세특례제도의 개선 역시 적극 고려해야 할 것임.
- 즉, ① 사내근로복지기금 출연(기부)을 특례기부금으로 일원화 한다든지, ② 기부금손금산입 이월공제기간을 3년으로 연장하고, ③ 파견 근로자 등 협력업체 근로자들에 대한 지원금품에 대한 조세지원을 명확화하는 한편, ④ 공동기금 불균등 출연(기부)에 대한 부당행위 계산부인 등의 배제, ⑤ 공동기금 출연(기부)자에 대한 손금산입한도액(공제율) 상향조정, ⑥ 고유목적사업준비금 설정한도액(공제율) 상향조정 등을 적극 고려해야 할 것임.

VI. 결론 및 정책함의

1. 연구 요약

- 본 연구는 사내근로복지기금의 적용확대 방안을 연구하고자, 제도에 대한 심층분석과 법제도 개선방안을 연구하였음
- 제2장은 사내근로복지기금에 대한 선행연구를 검토하였음
 - 한국노동연구원(2003)의 연구는 사내근로복지기금이 기업 규모간, 고용형태간 복지격차를 확대하는 효과가 있기 때문에, 세제혜택을 없애거나 축소하는 대신 비정규직이나 사내하청을 포함할 경우 세제혜택을 강화하는 방안을 제시
 - 한국노동연구원(2004)의 연구도 2003년 연구와 유사한 문제의식에서 출발, 사내근로복지기금이 적용범위와 수혜대상을 확대할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다는 정책 시사점을 제시
- 제3장은 각종 행정 데이터를 활용하여 사내근로복지기금제도의 운영실태 및 효과를 분석하였음
 - 사내근로복지기금은 매년 4~5%씩 증가하고 있으며, 2006년 6월 현재 총 1,104개의 기금에 기금총액은 6조 3,961억원, 기업당 기금 평균금액은 58억원, 인당 기금액 평균은 1,600만원, 2005년 한해 대략 40% 정도의 기업이 기금 출연
 - 2005년 기준 사내근로복지기금으로 평균 2.6개의 사업을 실시하는데, 사업비의 75% 이상은 주택구입지원금, 생활안정자금, 장학금 지원에 소요
 - 2004년 기업체노동비용조사 자료를 분석한 결과 13개 항목의 법정외 복리후생비 중 사내근로복지기금의 중소기업과 대기업간 격차지수로는 우리사주지원금에 이어 2위 그리고 격차 금액으로는 학비지원과 기타 법정외 복리에 이어 3위를 차지하고 있어 규모간 복지격차의 중요한 한 요인으로 작용

- 2004년 기업체노동비용조사 자료를 분석한 결과 사내근로복지기금이 있는 경우 현금 급여가 23만 9천원 정도 높으며, 현금급여 대비 법정외 복리후생비의 비중이 2~3% 높고, 법정외 복리후생비 총액도 6만6천원 정도 높은 것으로 나타나는데, 특히 300인 이상 대기업의 사내근로복지기금 출연액이 높아 기업 규모간 복지격차의 주요 원인이 되는 것으로 분석됨
- 제4장은 한국노동연구원(2006)의 실태조사 자료를 활용해 사내근로복지기금의 운영실태와 지배구조, 다른 보상제도와 관련성, 적용확대에 대해 분석
 - 회사측의 정기적 출연이 이루어지는 경우는 42.6%이며 기금출연의 결정단위는 기금협의회 49.8%와 노사협의회 30.8%이고, 기금 수익금으로만 사업을 실시하는 경우는 42.3%, 대부사업을 제외한 기금사업비의 42.6%는 주택, 25.8%는 생활원조나 장학금 지원에 사용되고, 대부사업을 실시하는 경우는 75.2%이며 이 경우 총 기금사업비의 46.8%가 대부사업으로 활용됨
 - 기금협의회 근로자측 위원은 평균 4.4명이며 노동조합이 있는 경우는 노조가 위촉하는 경우가 75.2%, 노동조합이 없는 경우는 노사협의회가 위촉하는 경우가 52.9%이고, 이사회 구성은 노사 각 3인이 56.1%로 가장 많고, 기금협의회 회의는 연간 2~4회가 많고, 기금업무 전담자가 있는 경우는 23.6%임
 - 사내근로복지기금이 있는 경우 성과배분, 우리사주제, 카페테리아 복리후생이 도입될 확률이 높고, 이러한 다른 보상제도 특히 카페테리아 복리후생과 결합될 경우 복지기금의 효과가 큰 것으로 나타났는데, 카페테리아 복리후생은 공공부문에서 많이 도입하고 있는 것으로 파악됨
 - 비정규직 적용과 관련해서 정관상 정규직만 적용하는 경우는 53.4%이며, 비정규직 동일 적용 14% 및 조건부 적용 20.1%를 더하면 34.1%가 어떤 식으로는 비정규직에도 적용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 직접고용 비정규직의 대표적 고용형태인 기간제 근로자는 복지기금의 수혜도 가장 많이 받고 있는데, 구체적 수혜여부를 보면 복리시설 이용 63%, 개인보조금 지원 45.1%, 대부사업 적용 24.9%로 수혜 확대가 필요한 것으로 보이며, 사내하청, 용역, 일용 비정규직의 경우 수혜정도가 현저하게 낮은 것으로 나타났고, 비정규직 적용확대를 위해 가장 필요한 것은 세제 혜택 강화와 복지기금의 절대 규모 증대가 필요하다는 응답이 가장 많음

- 원청업체의 12.3%만 협력업체 적용이 필요하다고 응답하고 있는 반면 67.7%는 필요 없다고 응답하고 있으며, 적용확대를 위해서는 세제혜택 및 협력업체 출연이 필요하며, 그 경우에도 전체 적용보다 일부적용이 실현 가능성이 높다고 보고 있는데, 특히 대기업, 노동조합이 있는 기업, 모기업, 카페테리아 복리후생 제도가 도입된 경우 협력업체 적용에 대해서 부정적인 견해가 많음
- 원청업체의 경우 현행체제에서 협력업체 근로자에 복지기금 수혜를 전부 적용한다는 데 대해서는 10% 가능하다고 응답한 반면, 세제혜택강화+협력업체일부출연+일부 적용의 경우 가능하다고 응답한 경우는 50%에 달함

○ 제5장은 사내근로복지기금의 적용확대와 관련된 법제도 개정방안을 검토하였음

- 적용확대와 관련해서 고려될 수 있는 사내근로복지기본법령의 개정사항으로는 ① 수혜대상 범위의 확대, ② 2개 이상 사업주에 의한 연합기금 설립근거 마련, ③ 연합기금 설립시 협의회 구성방법 조정, ④ 협의회 위원 또는 이사의 임기 일원화, ⑤ 기금의 조성방법 확대, ⑥ 연합기금 해산사유의 조정, ⑦ 연합기금의 분할합병의 조정 등을 고려할 수 있을 것임.
- 아울러 하위법령에 있어서도 ① 연합기금의 회의정족수 강화, ② 연합기금 도입 등에 대한 우대 및 ③ 근로자복지시설의 범위 다양화 등을 적극 고려해야 할 것임.
- 다만, 제도개선의 가장 큰 방향이라고 할 수 있는 ‘기금 수혜대상 근로자의 대폭적 확대’를 실효성 있게 구현하기 위해서는 보다 종합적인 법제개선 노력 즉, 사내근로복지기본법제뿐만 아니라 관련 노동관계법제 전반을 통하여 근로복지를 포함한 근로조건의 부당한 차별을 금지하고 ‘근로자 균등대우’를 실현할 수 있는 종합적·입체적 입법정책을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.
- 한편 현행 사내근로복지기금의 조성·운영을 활성화하기 위해서는 현행 세법상의 규정에 대한 적절한 해석·적용 및 적극적 세제지원이 뒷받침되어야 할 것이며, 이를 실현할 수 있는 조세특례제도의 개선 역시 적극 고려해야 할 것임.
- 즉, 사내근로복지기금 출연(기부)을 특례기부금으로 일원화 한다든지, 기부금손금산입이월공제기간을 3년으로 연장하고, 파견 근로자 등 협력업체 근로자들에 대한 지원금품에 대한 조세지원을 명확화하는 한편, 공동기금 불균등 출연(기부)에 대한 부당행위 계산부인 등의 배제, 공동기금 출연(기부)자에 대한 손금산입한도액(공제율) 상향조정, 고유목적사업준비금 설정한도액(공제율) 상향조정 등을 적극 고려해야 할 것임.

2. 정책함의

가. 적용확대를 위한 법제도 개선

- 현행 사내근로복지기금이 기업규모간, 고용형태간 복지 격차를 확대한다는 비판과 관련, 비정규직 및 협력업체 근로자 적용확대는 실현 불가능하지 않는 것으로 보이는 바, 이를 위한 법제도의 개선이 필요
- 우선 비정규직 근로자의 적용확대에 대한 인센티브를 강화할 필요가 있을 것임
 - 현재 정관에서 정규직 근로자만 적용하도록 규정한 경우는 53.4%이고, 나머지 34.1%는 어떤 방식으로든 비정규직 근로자도 수혜범위로 규정하고 있고, 대표적 직접고용 비정규직인 기간제 근로자의 경우 복리시절 45.1%, 개인보조금 지급 45.1%, 대부사업 적용 24.9%로 적용을 받고 있지만, 용역이나 사내하청 등 다른 고용형태의 적용률이 현저히 낮음
 - 현재 비정규직 수혜범위가 낮은 것이 제반 기술적 문제로 인한 최대 적용치인지 아니면 기술적으로 가능하지만 여러 가지 요인으로 수혜범위를 확대할 수 있을 것인지의 여부에 대해서는 좀 더 신중한 판단이 필요한 하겠지만, 향후 비정규직 적용확대를 계획하고 있다는 응답이 17.1%에 달하고 있는 점을 감안하면 인센티브를 통해 적용확대를 꾀할 여지는 있는 것으로 보임
 - 예컨대 각종 행정지도를 통한 비정규직 적용확대를 권장하거나, 부처에서 매년 보고 받는 운영상황 서식에 비정규직 고용형태별 수혜정도를 보고하도록 하여, 그 정도에 따라 인센티브를 차등할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것임
- 초기업단위의 근로복지기금과 관련, 본 연구에서 집중적으로 검토했던 협력업체 근로자 적용과 관련해서는 시나리오에 따라서 실현가능성이 낮지 않은 것으로 나타남
 - 원청기업의 응답을 보면 세제혜택 강화가 없더라도 만일 협력업체도 일부 출연한다면 복지기금을 협력업체에도 동일하게 적용할 수 있다는 응답이 23.8%, 이 경우 일부 항목만 적용할 수 있다는 응답이 45.4%, 여기에 세제혜택이라는 인센티브가 추가 되면 각 응답 비율이 35.4% 및 50.0%로 실현 가능성이 낮다고 볼 수는 없음
 - 다만 동일 적용과 일부적용의 실현가능성에 대한 차이가 크게 나타나는데, 이와 관련

해서 어떤 항목을 동일하게 적용하고 어떤 항목을 일부 적용할 것인가에 대해서는 추후 보다 실무적 차원의 세밀한 검토가 필요한 것으로 보임

- 이상의 분석결과는 일차적으로 모기업-협력업체간 공동기금 운영의 실현가능성이 낮지 않다는 점인데, 그 가능성을 열어두기 위한 초기업단위 복지기금의 설립 및 이에 따른 세제혜택을 법적으로 허용할 필요가 있다는 점을 시사함
- 초기업 단위 근로복지기금과 관련하여 사내근로복지기금법만이 아니라 조세특례법의 개정이 필요한 것으로 보임

나. 중장기 제도 개선 방안

A. 인센티브 차등

- 비정규직 근로자 적용확대나 원청업체-협력업체간 공동기금 운영을 통한 복지격차 확대가 어느 정도 효과를 거두지는 미지수이지만, 사회 전체적 차원에서 보면 지금까지 사내근로복지기금이 복지격차를 확대했다는 점은 부인할 수 없는 바, 중장기적인 제도 개선 필요
 - 복지격차를 감안할 때 사내근로복지기금은 기업에 대한 세제혜택만이 아니라 일정 조건하에서 개인에 대한 세제혜택까지 부여하는 제도임을 감안하면 사회적 정당성을 얻기 힘든 제도로 보임
- 원하청 내지 지역단위 초기업단위 복지기금을 운영함으로써 복지격차 해소에 기여하는 정도에 따라 세제혜택 차등 필요
 - 기업 출연금에 대한 세제혜택의 일몰시한이 2009년 12월 31일까지 연장되는 경우, 그 이후에는 기존 방식으로 운영하는 기금에 대해서는 세제혜택을 축소하거나 폐지하되, 협력업체나 지역단위 기금을 운영함으로써 복지격차 해소에 기여하는 경우에 세제혜택을 강화하거나 부여하는 방안 검토 필요
 - 동일한 맥락에서 기금사업의 비정규직 적용 정도에 따라서 세제혜택 차등 방안도 검토 필요

B. 성과배분제 통합 방안

- 현재 노사가 사전에 합의한 산정식에 따라 현금 성과배분을 실시할 경우 기업에 대해 세제혜택을 부여하고 있고, 이와는 별도로 성과배분제의 한 종류로 볼 수 있는 사내근로복지기금도 별도로 운영하고 있는바, 제도 통합 방안 검토
 - 법인세법 제20조 및 동법 시행령 제20조는 내국법인이 임원을 제외한 근로자와 성과산정지표 및 그 목표, 성과의 측정 및 배분방법 등에 대하여 사전에 서면으로 약정하고 이에 따라 그 근로자에게 지급하는 성과배분상여금에 대해서 손금을 인정
 - 사내근로복지기금을 도입하고 있는 기업에서 성과배분제를 많이 도입하고 있는 것은 결과적으로 이중으로 세제혜택을 받는 것을 의미하는바, 세제지원과 관련해서 두 제도의 통합방안이 필요할 것임

- 두 제도의 통합은 초기업단위 근로복지기금 운영을 제외한 사내근로복지기금에 대한 세제혜택을 폐지하는 대신, 현행 (현금)성과배분제에 대한 세제혜택을 유지하는 방향 검토 필요
 - 초기업단위 연합근로복지기금이 설립되는 경우 이에 대한 세제혜택은 지속하되, 나머지에 대해서는 세제혜택을 중단함으로써 사내근로복지기금과 복지격차와 관련된 논란을 불식
 - 기업 출연에 대한 세제혜택이 없더라도 기업이 자발적으로 실시하는 사내근로복지기금은 존속할 것이며, 현금과 복지기금 출연을 통한 성과배분 방식 중 선택은 노사간 자율에 맡기되, 현금성과배분에 대해서는 세제혜택을 부여함으로써 동 제도의 확산을 유도

- 다만 현재 (현금)성과배분제도 경영사정이 나은 대기업에서 주로 채택하고 있어 대-중소기업간 보상격차를 확대한다는 점을 감안하면, 중소기업과 대기업간 성과배분제 실시에 인센티브 차등을 두는 방식의 통합이 필요할 것임
 - 중소기업에 세제혜택을 강화함으로써 실제로 성과배분제가 필요하고 또 효과적으로 작동할 수 있는 중소기업의 성과배분제 확산을 기할 수 있고, 우량 대기업의 성과배분 세제혜택에 대한 사회적 의구심을 불식할 수 있을 것임

C. 이연보상형 성과배분제

- 중소기업의 성과배분제에 대한 세제혜택을 제외하면, 장기적으로 현금 성과배분에 대한 세제혜택을 폐지하되, 이연보상형 성과배분제나 주식기반 성과배분제에 세제혜택을 부여하는 방안 검토
 - 영국의 경우 1987년 현금성과배분 세제혜택을 도입했다가 기업층의 악용 등 부작용이 커짐에 따라 2000년 현금 성과배분에 대한 세제혜택을 중단했지만 주식으로 지급하는 성과배분에 대해서는 기업-근로자 양측에 세제혜택 부여, 미국의 1921년부터 DC형 기업연금 기금에 적립할 경우에 세제혜택을 부여했으며 현금성과배분에 대한 세제혜택은 없었음
 - 우리나라에서 퇴직연금제도가 어떻게 전개될 것인지에 대해서는 불확실하나, 정책적으로 장려할 필요가 있는 중소기업의 성과배분제에 대한 세제지원을 제외하고는 미국과 같이 퇴직연금과 결합되는 이연보상형 성과배분제에 세제혜택을 부여하는 방안 검토 필요
- .이 경우 퇴직연금으로 적립되는 이연 성과배분은 법정 퇴직금에 추가로 지급되는 기업 연금이 될 것임
- 우리나라의 우리사주제도가 제대로 활성화되지 않고 있어 문제가 되지만, 우리사주제도의 활성화가 전제된다면 주식방식의 성과배분제에 대한 세제혜택을 강화함으로써 동 제도의 활성화도 고려할 필요

다. 연구의 한계 및 추후 과제

- 본 연구는 사내근로복지기금의 확대 적용 가능성 및 이에 따른 법제도 개선방안을 연구했지만, 연합기금의 설치 및 운영과정에서 발생할 수 있는 제반 기술적 문제점을 검토하지 않았음
 - 추후 연합기금의 설치, 지배구조, 운영상의 제반 문제점에 대한 세밀한 실무적인 연구가 진행될 필요가 있음
- 제도 개선 관련 노사와 정부 및 관계전문가등 이해관계자간의 공론화 과정 필요
 - 제도의 개선이나 개혁에 있어서 이해당사자들간 이해 조정은 제도화 및 실행상의 성

패를 결정하는 중요한 요소

- 단기적으로는 연합기금을 포함한 적용확대 방안, 중장기적으로는 성과배분제도의 일원화, 이연보상형 성과배분제나 주식방식의 성과배분제에 대한 세제지원의 일원화 방안 등에 대해 노사, 정부, 관계 전문가등 이해당사자와의 공론화 과정이 필요할 것임
- 성과배분, 사내근로복지기금, 우리스주제, 이연보상형 성과배분제의 장기 통합방안에 대한 연구 필요
- 외국의 경험과 우리나라 특수성을 감안해서, 성과배분, 사내근로복지기금, 그리고 우리스주제도의 연계 내지 통합 방안에 대한 보다 심층적인 연구가 필요할 것임

참 고 문 헌

- 박찬임·이승렬(2003), 사내근로복지기금 실태조사 및 활성화를 위한 정책방안 연구, 노동부.
- 박찬임(1997), 한국 기업복지의 결정요인 연구, 연세대학교 박사학위논문.
- 조성재·황덕순·이상호·이상민(2004), 사회연대기금 실태조사 및 외국제도 비교연구, 노동부.
- 황덕순외 (2000), 생산적 복지를 위한 노동정책 연구, 한국노동연구원.

<부록 1> 비정규직 적용 사례

가. 한국오츠카제약(주) 파견 및 기간제 적용 사례

○ 비정규직: 비정규직은 총 29명 중 3명이 파견(일반사무-연단위 계약, 업무평가 후 합당하면 2년후 자체 계약사원으로 전환)이고 나머지는 모두 기간제임(공장의 청소 용역 제외)

○ 비정규직 기금사업 적용

- 정관상에 「수혜대상은 회사의 정규직 사원, 계약직 사원, 파견직 사원으로 한다」라고 규정.

- 기간제와 파견직에 100% 적용(공장의 청소용역만 예외).

- 정관이나 운영규칙에 비정규직과 정규직의 차이를 규정해놓지 않아 주택자금 대부를 제외하면 사실상 기금에서 운영하는 모든 사업 수혜대상

.주택자금 대부사업의 경우 채권확보를 보증보험으로 하고 있는데, 보증보험사에서 비정규직을 받아주지 않아 자연적으로 수혜대상에서 제외

- 모든 지원은 매월 15일까지 신청자에 한하여 그달 25일에 지급하는데, 기금 사업 내역은 아래와 같음.

.유아교육비 지원- 대상을 취학 전 2년의 자녀로 한정하여 1년간 매월 7만원씩 지급 (급여계좌로)

.개인연금- 매월 5만원씩 (개인연금 개인계좌로 직접 입금- 개인이 가입한 개인연금 금액에서 기금에서의 지원금 5만원을 제외한 나머지는 급여에서 공제)

.문화체육행사 -기금 이사회에서 당해년도 행사계획을 정해서 지원을 해줌. 매년 한 달을 문화체육행사의 달로 지정, 행사를 하고 그 부분을 지원을 해줌.

.경조금

.주택자금

○ 변화 여부

- 기금 설립 시부터 비정규직에 적용.

- 회사의 경영철학 자체가 비정규직이라고 해서 처우를 달리하고 있지 않음. 회사의 기

존 복리후생 자체에도 비정규직 차등이 없고, 성과급의 경우도 지급액 산정의 차이는 있으나 지급

○ 비정규직 적용시 애로점

- 사내근로복지기금이라는 것이 근로자들의 복지사업을 위해 설립하는 것이라고는 하지만 대부분의 기금들이 처음에 설립되면 기금이 어느 정도 적립될 때까지는 주택자금의 대부사업만을 하는데, 이 경우 대부사업에 비정규직을 포함시키기는 어려운 기술적 문제들이 있음
- 파견사원의 경우 자기회사 소속이 아니기 때문에 운영 프로세스상에 문제가 있음. 현재 회사의 경우 아주 소수(3명)이므로 특수관리가 가능하지만(가령, 개인연금의 경우, 개인 부담액을 공제를 해서 넣어주는데, 급여가 다른 회사에서 나가는 것이므로 급여 공제를 할 수 없음. 따라서 이 경우, 직접 입금을 해주는 방식의 예외관리를 하고 있음)
- 파견직의 수가 많아지면 이런 일은 불가능할 것이나, 회사자체에서 파견직의 수를 늘릴 계획이 없기 때문에 예외관리가 가능

나. 한국전기전자시험연구원 기간제 적용 사례

○ 비정규직 고용: 계약직 10명 및 파견(경비용역)

○ 비정규직 적용

- 정관상에 포괄적으로 ‘회사에 재직 중인 직원’으로 규정하고 있으나, 운영세칙에는 근속년수 2년 이상인 자로 정함
- 기금사업 수혜대상은 계약직 10명 전원, 그러나 파견 근로자는 미적용
- 2004년 기금을 설립, 현재 기금사업은 대부사업과 경조금 지급이 대부분인데, 계약직 사원도 동일 적용
- .복지기금만이 아니라 급여나 다른 근무 조건에 있어서도 계약직 자원은 정규직과 동일 적용
- 정규직 및 계약직 사원의 주택자금 대부는 퇴직금 한도내에서 직원 1인의 보증이 있으면 가능함

○ 변화여부

- 계약직 사원은 처음부터 적용했는데, 사실 형태만 계약직일 뿐이지 업무나 모든 체계가 같기 때문에 다 포함을 시킨 것임. 현재 계약직 사원에 대해서 동일노동, 동일임금 원칙에 따라 복지수혜 또한 동일하게 적용

○ 비정규직 적용시 애로점

- 계약직이라 해도 모든 면에서 동일대우를 하고 있으므로 운영절차상의 차이나 애로가 없음

다. 서울지하철공사 일용직 적용 사례

○ 일용직 고용 규모

- 후생시설(구내식당, 이발소, 세탁소 등)이 약 70명

○ 일용직 적용

- 정관상 적용범위는 ‘공사에 근무하는 근로자’라고 포괄적으로 규정하고, 경조비 지급 관리규정에는 ‘공사직원(일용직 포함)’으로 규정
- 70명 전원에 대해 적용
- 여러 가지 사업 중 경조금만 지급
.일용직 비적용 사업은 학자금 보조(직원들로 하여금 단체 학자금 보험을 가입하게 한 후, 보험료 중에서 일부 -년 15만 원가량-를 보조), 주택자금, 임차자금 등 대부사업이 있음

○ 변화 여부

- 1992년 10월 기금 설립 이래로 수혜대상과 적용범위에 차이 없음

<부록 2> 실태조사 설문지

사내근로복지기금 실태조사

ID

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동부의 의뢰를 받아 사내근로복지기금의 적용 확대 등 제도 개선에 대한 연구를 하고 있습니다.

여러분들이 응답해준 내용은 익명으로 통계 처리되며, 정책 수립을 위한 소중한 자료로 반영될 것입니다. 평소 사내근로복지기금 관련 업무를 수행하시면서 느끼신 점을 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조하여 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2006년 9월 한국노동연구원

* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사대행 : (주)아이알씨

담당자 : 권혁주 책임연구원

회신처 : 김서균 실사팀장 intel@irc.ne.kr (☎)02-761-8720 (Fax)02-784-1908, 02-6008-2144

(우)150-871 서울시 영등포구 여의도동 14-8 극동VIP빌딩 400호

응답자 관 련	■ 회사명	
	■ 성 명 :	■ 연락처 :
	■ 사내근로복지기금 담당자 여부	1. 예 2. 아니오

DQ1. 회사 설립년도	_____ 년도
DQ2. 근로자수 ※ 비정규직의 정의: 아래 설명 참조.	정 규 직 _____ 명 비정규직 _____ 명
DQ3. 귀사는 그룹의 계열사입니까?	1. 예 2. 아니오
DQ4. 귀사는 상장회사입니까?	1. 예 2. 아니오
DQ5. 귀사는 공공부문에 소속됩니까?	1. 정부투자 2. 정부출연 3. 지방공기업 4. 아니오(사기업)
DQ6. 귀사에는 노동조합이 있습니까?	1. 있다 2. 없다
DQ7. (노동조합이 있는 경우) 상급단체는 어디입니까?	1. 한국노총 2. 민주노총 3. 미가맹
DQ8. 귀사에 노사협의회가 설치되어 있습니까?	1. 예 2. 아니오
DQ9. 귀사는 하도급거래를 합니까?	1. 모기업 2. 1차 협력업체 3. 2차 이하 협력업체 4. 해당 없음

※ ‘하도급 거래’란 위탁업체가 특정한 제품 혹은 서비스의 형태를 결정해 주고, 이에 따라 납품하는 형태를 의미합니다. 이는 단순 부자재의 납품이나 일반시장 거래를 위해 독자적으로 개발한 제품 혹은 서비스를 주문 납품하는 것과 다릅니다.

※ 비정규직 고용형태별 용어 설명

1. 기간제(계약직/한시적)근로자 : 일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복갱신을 통하여 고용 관계를 유지하되 정직원으로 대우하지 않는 경우
2. 파트타임(단시간)근로자 : 통상적인 근로시간(보통 주당 44시간 전후)보다 현저하게 짧은 시간(예를 들면 1주일에 30시간) 또는 통상적인 근무일수보다 적게(예를 들면 1주일에 3,4일) 근로하는 경우

3. **일시대체 근로자** : 정식사원의 결원 등으로 이를 대체하기 위해 일정 기간 임시로 고용된 경우
4. **파견 근로자** : 파견근로에관한법'의 파견사업주를 통해 고용되나 사용자의 사업장에서 근로하는 자로서, 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만 업무상 지시 등 근로제공 방법에 있어서는 사용업체의 지휘감독을 받는 경우
5. **용역 근로자** : 다른 사업주(용역업체)가 고용하고 사용자의 사업장에서 근로하는 자를 의미합니다. '파견근로에관한법'에 해당되지 않는 경우로 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지시 등 모두를 용역업체의 지휘감독을 받는 경우(청소용역, 경비용역 등)
6. **사내하청 근로자** : 하청업체에 고용된 자로 대부분 원청회사의 지휘·감독하에서 원청회사 근로자들과 함께 업무를 수행하는 경우이며, 이 경우 사내하청업체는 일정한 생산 업무를 도급받아 원청회사의 사업장과 생산시설을 이용하여 업무를 수행
7. **일용 근로자** : 고용근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자로서, 아는 사람이나 업체, 협회, 취업알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(백화점이나 대형 할인점의 아르바이트 직원, 행사도우미, 건설 일용근로자 등)

I. 복지기금의 조성 and 운용

문 1. 1992년 사내근로복지기금법 시행 이전에도 사내근로복지기금을 운영하고 있었습니까?

※ 1992년 1월 사내근로복지기금법이 발효되기 이전에는 노동부 예규 형태로 기금 운영이 있었음.

- ① 예 ② 아니오

문 2. 사측의 기금 출연은 정기적으로 이루어집니까?

- ① 예 ② 아니오

문 3. 사측의 기금 출연이 이루어지는 시기는 다음 중 무엇입니까?

- ① 이익이 확정된 후 ② 회계연도말 ③ 기타 _____

문 4. 기금출연은 다음 중 어디에서 결정됩니까?

- ① 기금협의회 ② 노사협의회 ③ 임단협 ④ 기타 _____

문 5. 사업주의 임의 출연이 이루어지고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

문 6. 근로자측이 (제3자 출연 방식으로) 기금에 출연한 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

문 7. 기금 증식을 위해 활용하는 방법 중 해당 사항에 모두 표시하여 주십시오.

※ ① ~ ⑤는 현행법으로 정해진 기금 증식 방식들입니다.

- ① 금융기관 예입 및 금전신탁
② 투자신탁 등의 수익증권 매입
③ 국가, 지방자치단체 또는 금융기관이 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권 매입
④ 증권투자회사법에 의한 증권투자회사가 발행하는 주식 매입
⑤ 부동산 투자회사법에 의한 부동산 투자회사가 발행하는 주식 매입
⑥ 기타(구체적으로 써주십시오 _____)

문 8. 위 법정 기금 증식 방법 이외에 향후 확대가 되었으면 하는 기금증식 방안이 있으시면 응답하여 주십시오

문 9. 복지기금으로 (일정 한도내에서) 자사주를 구입하는 방안에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 필요하다 ② 필요없다 ③ 잘 모르겠다

문10. 귀사 기금으로 운영하는 사업에 해당되는 것에 모두 표시해 주십시오(대부 사업은 제외).

- | | |
|---------------|---------------|
| ① 주택구입자금 보조 | ② 우리사주 구입의 지원 |
| ③ 장학금 등 생활원조 | ④ 체육-문화활동 지원 |
| ⑤ 근로자의 날 행사지원 | ⑥ 기숙사 |
| ⑦ 사내구판장 | ⑧ 보육시설 |
| ⑨ 콘도 등 휴양시설 | ⑩ 복지회관 |
| ⑪ 의료비 지원 | ⑫ 재해보상 지원 |

문17. 연간 기금협의회 공식 회의는 연간 몇 회 정도입니까?

(지난 3년 평균, 설립 3년 미만은 설립 후 평균)

연간 약 _____ 회

문18. 노사 양측 중 일방이 기금협의회 회의 개최를 요청할 경우 회의가 잘 이루어집니까?

① 특별한 사정이 없는 한 회의가 소집됨 ⇒ 문19

② 회의가 잘 소집되지 않는 편 ⇒ 문18-1

③ 회의가 거의 소집되지 않는 편 ⇒ 문18-1

문18-1. ②와 ③의 경우는 어떻게 합니까?

① 그냥 넘어간다

② 회의 소집까지 계속 요청한다

③ 기타 _____

문19. 기금협의회가 정기적으로(예: 반기별 1회 등) 회의를 개최하도록 법제화하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 필요하다

② 필요 없다

③ 잘 모르겠다

문20. 협의회의 회의 내용은 근로자들에게 어느 정도 전달되고 있습니까?

① 거의 100%

② 80% 이상

③ 50%~80% 정도

④ 50% 미만

문21. 이사의 구성은 어떻습니까?

※ 현행법상 노사 동수의 각 3인 이내의 이사를 두게 되어 있습니다.

사측 _____명 + 근로자측 _____명 = 합계 _____명

문22. 기금 운영만을 주 업무(연간 총 업무량의 50%이상)로 하는 전담직원이 계십니까?

① 예

② 아니오

문23. 기금의 회계처리와 관련해서 가장 시급하게 해결되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

① 회계준칙 마련

② 담당자 교육의 확대(회계관련)

③ 기타 _____

III. 다른 보상 및 복리제도와의 관계

문24. 귀사는 현재 우리사주조합을 운영하고 있습니까?

① 예 ⇒ 문24-1

② 아니오 ⇒ 문25

문24-1. 도입년도는 _____년도

※ 정확한 년도가 기억나지 않으시면 _____년대 ①초반, ②중반, ③후반으로 응답하여 주십시오.

문25. 귀사는 (사내근로복지기금과는 별도로) 성과배분제도를 운영하고 있습니까?

※ 성과배분제는 기업·공장 및 부서단위의 경영성과가 목표치를 상회할 경우, 일정 부분을 집단적으로 근로자에게 (대부분)현금 등의 형태로 사후적으로 배분하는 집단 성과급(고정적으로 지급되는 상여금은 제외).

- ① 예 ⇒ 문25-1 ② 아니오 ⇒ 문26

문25-1. 도입년도는 _____년도

※ 정확한 년도가 기억나지 않으시면 _____년대 ①초반, ②중반, ③후반으로 응답하여 주십시오.

문26. 귀사는 연봉제를 도입하고 있습니까?

※ 연봉제는 근로자 개인의 능력·실적 및 공헌도를 평가하여 연간 임금액을 책정하는 개인 성과급제

- ① 예 ⇒ 문26-1 ② 아니오 ⇒ 문27

문26-1. 도입년도는 _____년도

※ 정확한 년도가 기억나지 않으시면 _____년대 ①초반, ②중반, ③후반으로 응답하여 주십시오.

문27. 귀사에는 호봉제가 있습니까?

※ 호봉제 : 호봉표에 따라 근속이 증가하면 기본급이 상승(근속급 또는 호봉급)

- ① 예 ⇒ 문27-1 ② 아니오 ⇒ 문27-2

문27-1. 도입년도는 _____년도

※ 정확한 년도가 기억나지 않으시면 _____년대 ①초반, ②중반, ③후반으로 응답하여 주십시오.

문27-2. 과거에 있다가 중도 폐지된 경우입니까?

- ① 예 ⇒ 문27-3 ② 아니오, 처음부터 없었다 ⇒ 문28

문27-3. 호봉제 폐지년도는 _____년도

※ 정확한 년도가 기억나지 않으시면 _____년대 ①초반, ②중반, ③후반으로 응답하여 주십시오.

문28. 귀사는 현재 선택적 복지제도를 운영하고 계십니까?

- ① 예 ⇒ 문28-1 ② 아니오 ⇒ 문29

문28-1. 도입년도는 _____년도

※ 정확한 년도가 기억나지 않으시면 _____년대 ①초반, ②중반, ③후반으로 응답하여 주십시오.

IV. 현행 사내근로복지기금의 효과 및 문제점

문29. 귀사 사내근로복지기금의 효과에 대한 평가입니다. 각 질문별 해당번호에 표시하여 주십시오.

	전혀 아니다	아닌편	보통	그런편	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 직원들의 근로의욕을 높인다	1	2	3	4	5
2) 인력확보에 도움이 된다	1	2	3	4	5
3) 과도한 임금인상을 자제하는 효과가 있다	1	2	3	4	5
4) 노사관계 안정화 효과가 있다	1	2	3	4	5
5) 면세혜택이 있어 노사 모두에 도움이 된다	1	2	3	4	5
6) 경영실적과 무관하게 복지비 지출이 안정적이다	1	2	3	4	5
7) 일단 제도를 도입하게 되자 일단협의 이슈가 되었다	1	2	3	4	5
8) 회사 실적과 무관하게 기금에 출연해야 하는 부담이 있다	1	2	3	4	5
9) 정규직과 비정규직의 복지격차가 더 커졌다	1	2	3	4	5

문30. 사내근로복지기금의 문제점에 대한 평가입니다. 각 질문별 해당번호에 표시하여 주십시오.

	전혀 아니다	아닌편	보통	그런편	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 기금의 규모가 적다	1	2	3	4	5
2) 기금 출연액이 불규칙하다	1	2	3	4	5
3) 기금 사용처에 대한 제한이 심하다	1	2	3	4	5
4) 기금의 증식방식에 대한 제한이 심하다	1	2	3	4	5
5) 기금관련 업무보고 내용이 너무 많다	1	2	3	4	5
6) 당해년 출연금에 대한 사용액 한도(50%)가 적다	1	2	3	4	5
7) 기금 회계방식이 부적합하다	1	2	3	4	5
8) 기금을 운용하여 높은 수익을 내기 어렵다	1	2	3	4	5
9) 사내 담당자가 자주 바뀌어서 업무 연계가 어렵다	1	2	3	4	5
10) 기금 관리나 운영 등에 대한 정보를 얻기가 어렵다	1	2	3	4	5

V. 사내근로복지기금의 적용범위 확대

문31. 현재 정관상 복지기금의 수혜대상은 다음 중 어디에 해당됩니까?

※ 비정규직의 정의는 표지 참조.

- ① 정규직 직원만 대상
- ② 비정규직 직원도 동일하게 적용
- ③ 비정규직 직원도 일정 조건이 충족되면 일부 사업 수혜 가능
- ④ 해당 사항 없음(비정규직이 없다)

문32. 다음 각 형태별 비정규직의 고용여부 및 사내근로복지기금 사업별 적용 여부에 대해 해당 번호에 표시하여 주십시오

(해당 비정규직을 고용하지 않는 경우에는 우측의 사내근로복지기금 적용에 응답하지 마십시오)

※ 비정규직의 정의는 표지 참조.

	고용여부		사내근로복지기금 사업 수혜					
	①미고용	②고용	개인별 각종보조금 지원		각종 복리시설 활용		개인 대상 대부사업	
			① 예	② 아니오	① 예	② 아니오	① 예	② 아니오
1) 기간제	1	2	1	2	1	2	1	2
2) 파트타임	1	2	1	2	1	2	1	2
3) 일시대체	1	2	1	2	1	2	1	2
4) 파견	1	2	1	2	1	2	1	2
5) 용역	1	2	1	2	1	2	1	2
6) 사내하청	1	2	1	2	1	2	1	2
7) 일용	1	2	1	2	1	2	1	2
8) 기타	1	2	1	2	1	2	1	2

문33. 향후 기금의 비정규직에 대한 적용 확대 계획이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 해당 사항이 없다(비정규직이 없다)

문34. 비정규직 적용확대를 위해 보완되어야 할 사항들에 대해서 평가하여 주십시오.

	전혀 아니다	아닌편	보통	그런편	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1) 세제혜택 등 정부지원이 강화되어야 한다	1	2	3	4	5
2) 임금사용 비중 제한이 완화되어야 한다	1	2	3	4	5
3) 증식 방법에 대한 규제가 완화되어야 한다	1	2	3	4	5
4) 정규직 근로자의 인식전환이 있어야 한다	1	2	3	4	5
5) 기금의 절대적 규모가 커져야 한다	1	2	3	4	5

문34-1. 위에서 열거하지 않은 보완사항이 있으시면 응답하여 주십시오

문35. 원청 기업이 외부 협력업체 근로자를 사내근로복지기금제도의 수혜대상에 포함시키는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 필요하다 ② 필요 없다 ③ 잘 모르겠다

문36. 외부 협력업체 근로자를 사내근로복지기금의 수혜대상에 포함시키는 아래의 방안들을 가정할 경우, 각 방안들의 실현 가능성을 평가하여 주십시오.

※ 전부적용과 일부 적용은 개인에 대한 보조금, 복리시설활용, 대부금 모두를 적용할 것인지의 아니면 일부 사업항목만 적용할 것인지의 여부입니다.

※ 정부의 지원은 세제혜택 강화 등으로 간주하십시오

	전혀 불가능	불가능한 편함	가능한편 함	전적으로 가능
	1	2	3	4
1) 현행 체제에서 전부 적용	1	2	3	4
2) 현행 체제에서 일부 적용	1	2	3	4
3) 협력업체도 기금 일부 출연하고 전부 적용	1	2	3	4
4) 협력업체도 기금 일부 출연하고 일부적용	1	2	3	4
5) 협력업체 일부 출연 및 정부지원 강화와 전부 적용	1	2	3	4
6) 협력업체 일부 출연 및 정부지원 강화와 일부 적용	1	2	3	4

문36-1. 위에서 열거하지 않은 좋은 방안이 있으시면 의견을 부탁드립니다

문37. 마지막으로 현행 사내근로복지기금제도의 개선방안에 대해 고견이 있으시면 부탁드립니다

끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.