



## 근로복지기본법 시행규칙

[시행 2024. 1. 1.] [고용노동부령 제395호, 2023. 10. 6., 일부개정]

고용노동부 (퇴직연금복지과) 044-202-7559

**제1조(목적)** 이 규칙은 「근로복지기본법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(생활안정자금의 용자)** ① 「근로복지기본법」(이하 “법”이라 한다) 제19조제1항에 따른 의료비·혼례비·장례비 등의 용자를 받을 수 있는 근로자는 고용노동부장관이 정하는 기간 이상 근속 중이고 그 임금 수준이 고용노동부장관이 정하는 기준 이하인 근로자로 하며, 그 가족의 범위는 고용노동부장관이 정한다.

② 법 제19조제2항에 따른 생계비의 용자를 받을 수 있는 근로자는 용자신청일 이전 1년 이내에 고용노동부장관이 정하는 기간 이상 임금이 체불된 사업장의 근로자로서 신청근로자의 소득(배우자의 소득을 포함한다)이 고용노동부장관이 정하는 기준 이하인 근로자로 한다.

③ 제1항 또는 제2항에 따라 용자를 받으려는 사람은 고용노동부장관이 정하는 서류를 갖추어 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)에 용자신청을 하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 용자금의 범위, 용자조건 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

**제3조(학자금의 지원 등)** ① 법 제20조에 따른 장학금 지급 또는 학자금 용자 등의 지원을 받을 수 있는 근로자는 고용노동부장관이 정하는 기간 이상 근속 중이고 그 임금 수준이 고용노동부장관이 정하는 기준 이하인 근로자로 한다. 다만, 배우자의 소득이나 자신과 배우자의 보유재산의 합이 고용노동부장관이 정하는 기준을 초과하는 경우에는 장학금의 지급 또는 학자금의 용자 대상에서 제외한다.

② 제1항에 따라 장학금 지급 또는 학자금 용자 등의 지원을 받으려는 근로자는 고용노동부장관이 정하는 서류를 갖추어 공단에 지원신청을 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 장학금 또는 학자금의 범위, 지원조건 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

**제4조(신용보증 대상 용자사업 및 근로자)** ① 법 제22조제1항 후단에 따른 보증대상 용자사업은 이 법령 및 다른 법령에 따른 용자사업 또는 금융회사가 수행하는 용자사업 중 근로자의 복지증진 및 생활안정을 위한 용자사업으로서 고용노동부장관이 정한다. <개정 2021. 6. 9.>

② 법 제22조제1항 후단에 따른 보증대상 근로자는 제1항에 따른 보증대상 용자사업을 이용하는 사람 중 고용노동부장관이 예산 규모와 보증대상자의 신용도, 나이, 부양가족 유무 등을 고려하여 정한다. <개정 2021. 6. 9.>

**제5조(보증채무 이행사실의 통보)** 공단은 법 제26조제2항에 따라 금융회사에 보증채무를 이행하였을 때에는 채무자인 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.

**제6조(구상권 행사 위탁기관의 선정)** 공단이 「근로복지기본법 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제5조제1항에 따라 구상권 행사 위탁기관을 선정할 경우에는 위탁기관의 자산건전성, 구상권 행사능력 등을 고려하여야 한다.

**제7조(민간복지시설 이용비용의 지원)** ① 법 제31조제1항에 따라 근로자가 그 이용료를 지원받을 수 있는 민간복지시설은 다음 각 호의 시설 중 고용노동부장관이 정하는 시설로 한다.

1. 휴양 콘도미니엄, 유스호스텔 등 관광숙박시설
2. 체력단련장, 수영장 등 체육시설
3. 미술관, 음악당 등 각종 전시장 및 공연장
4. 그 밖에 영화관, 운동경기 관람장 등 문화시설

② 공단은 제1항에 따른 민간복지시설 이용비용을 법 제87조에 따른 근로복지진흥기금에서 지원할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에서 정한 사항 외에 지원대상 근로자의 요건 및 지원절차 등은 고용노동부장관이 정한다.

**제8조(우리사주조합 설립에 관한 협의사항)** 법 제33조제1항 후단에서 “우리사주조합의 설립에 대한 회사의 지원에 관한 사항 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호와 같다.

1. 법 제33조제1항에 따른 우리사주조합(이하 “조합”이라 한다)의 설립에 대한 회사의 지원에 관한 사항
2. 법 제35조제6항에 따른 우리사주운영위원회의 설치에 관한 사항
3. 그 밖에 조합의 설립에 필요한 사항

**제9조(조합 설립의 통지 등)** ① 영 제8조제4항에 따라 수탁기관과 우리사주 관리위탁계약을 체결한 사실을 알리려는 조합설립준비위원회는 별지 제1호서식의 우리사주조합 설립 통지서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 제출하여야 한다.

1. 조합의 규약 사본
2. 조합의 창립총회의사록 사본
3. 우리사주 관리위탁계약서 사본

② 제1항에 따른 통지서를 받은 고용노동부장관은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 회사의 사업자등록증을 확인하여야 한다. 다만, 제1항에 따라 알리는 사람이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다.

③ 영 제8조제5항에 따른 확인서 발급 신청은 별지 제2호서식의 조합 설립 통지 확인서 발급신청서에 따르고, 확인서는 별지 제3호서식의 조합설립 통지 확인서에 따른다.

**제10조 삭제** <2016. 1. 19.>

**제11조 삭제** <2016. 1. 19.>

**제12조(자사주 취득기한의 예외)** 영 제17조제1항 단서에서 “우리사주가 관리종목으로 지정되는 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 있는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2017. 6. 28.>

1. 적립된 기금이 적어 우리사주 취득 시 조합원별 배정 주식 수가 1주 미만이 되는 경우
2. 상장폐지가 확정되었거나 상장폐지 신청을 한 경우
3. 우리사주가 관리종목으로 지정된 경우
4. 우리사주가 비상장법인 주식으로서 매입희망 수량을 확보하기 곤란한 경우
5. 우리사주매수선택권을 부여받은 조합원이 우리사주매수선택권 행사를 위하여 출자한 경우
6. 법 제45조제4항에 따라 비상장법인인 우리사주제도 실시회사가 조합이 해당 우리사주제도 실시회사를 대신하여 조합원계정의 우리사주를 매입할 수 있도록 조합기금에 출연한 경우
7. 그 밖에 불가피한 사유가 있다고 고용노동부장관이 인정하는 경우

**제13조(퇴직근로자에 대한 우리사주 배정)** 영 제19조제2항에서 “정년등 고용노동부령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 조합원의 사망
2. 「산업재해보상보험법 시행령」 별표 6에 따른 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생
3. 조합원이 정년이 된 경우
4. 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유로 인한 해고
5. 그 밖에 배정할 필요가 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사유

**제14조(우리사주매수선택권의 행사가격 산정을 위한 평가가격)** ① 영 제20조제5항 본문에서 “고용노동부령으로 정하는 평가가격”이란 다음 각 호의 구분에 따른 가격을 말한다.

1. 주권상장법인 또는 코스닥상장법인의 주식: 다음 각 목의 가격을 산술평균하여 산정한 가격. 다만, 그 산정가액이 기준일 종가를 넘는 경우에는 기준일 종가로 한다.

- 가. 우리사주매수선택권 부여일 직전 거래일(이하 이 조에서 "기준일"이라 한다)부터 소급하여 1개월간 공표된 매일의 유가증권시장 또는 코스닥시장의 최종시세가격(이하 이 조에서 "증가"라 한다)의 평균액  
 나. 기준일부터 소급하여 1주일간 공표된 매일의 증가 평균액  
 다. 기준일의 증가

2. 비상장법인의 주식: 최근 결산일 또는 기준일에 「상속세 및 증여세법 시행령」 제54조에 따라 평가한 가격  
 ② 제1항제1호에 따른 증가 평균액은 유가증권시장 또는 코스닥시장에서 거래가 성립된 같은 종류(보통주 또는 우선주의 종류를 말한다)의 주식의 증가를 거래량으로 가중산술평균하여 산정한다.  
 ③ 제1항을 적용할 때 영 제20조제6항에 따라 일정 기간을 단위로 우리사주매수선택권을 행사하도록 한 경우에는 해당 단위기간 개시일의 직전 거래일을 기준일로 한다.

**제15조(수탁기관)** 영 제22조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 회사"란 한국증권금융주식회사를 말한다.

**제16조(우리사주의 취득기준일)** 영 제22조제2항에서 "고용노동부령으로 정하는 취득기준일"이란 다음 각 호의 구분에 따른 날을 말한다.

1. 회사가 발행하는 신주를 취득하는 경우: 신주 지급일
2. 회사 등의 주권 양도에 따른 경우: 주권 양수일
3. 조합기금으로 유가증권시장 또는 코스닥시장에서 매입하는 경우: 시장 매입 완료일
4. 그 밖의 방법으로 취득한 경우: 우리사주의 취득을 객관적으로 인식할 수 있는 날

**제17조(우리사주의 인출)** ① 영 제25조제1항제4호에서 "고용노동부령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 법령에 따른 주식매수청구권 행사를 위한 경우
  2. 상장폐지가 확정되었거나 상장폐지 신청을 한 경우
  3. 관리종목으로 지정된 지 1개월 이상 지난 경우. 다만, 관리종목으로 지정된 후 우리사주를 취득한 경우는 제외한다.
- ② 영 제25조제2항 단서에서 "정년 등 고용노동부령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 제13조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 조합원이 퇴직하는 경우
  2. 법 제43조제2항제2호 단서 및 영 제23조제1항제6호에 따라 우리사주제도 실시회사가 조합원 출연에 협력하여 조합원 출연액의 100분의 50 이상을 출연하는 경우 조합원 출연으로 취득한 우리사주를 퇴직을 사유로 인출하는 경우
- ③ 조합은 영 제25조에 따라 조합원이 우리사주를 인출할 때에는 그 인출 사유를 확인할 수 있는 서류를 수탁기관에 제출하여야 한다.

**제18조(조합의 해산 사유)** 법 제47조제1항제5호에 따라 지방고용노동관서의 장은 조합의 해산에 대하여 공고의 방법으로 공고일부터 1개월 동안 조합원에게 의견조치를 한다.

**제19조(조합 해산의 보고)** 영 제29조제1항에 따라 조합 해산을 보고하려는 경우에는 별지 제6호서식의 조합 해산 보고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 6. 9.>

1. 조합의 해산 사유를 증명하는 서류
2. 조합의 재산목록
3. 조합재산의 처분방법 및 처분계획서

**제20조(사내근로복지기금법인 등의 설립인가 신청)** 법 제52조제5항(법 제86조의15에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 설립인가신청서는 별지 제7호서식에 따른다. <개정 2021. 6. 9.>

[전문개정 2016. 1. 19.]

**제21조(사내근로복지기금법인 설립인가 등)** 영 제30조제2항(영 제55조의6에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 설립인가대상 및 설립인가증은 각각 별지 제8호서식 및 별지 제9호서식에 따른다. <개정 2021. 6. 9.>

[전문개정 2016. 1. 19.]

**제22조(기본재산 총액 변경 내용 보고)** 영 제35조제2항(영 제55조의6에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 기본재산 총액의 변경 내용에 대한 보고는 별지 제10호서식에 따른다. <개정 2016. 1. 19., 2021. 6. 9.>

**제23조(정관변경의 인가신청 등)** 영 제38조제1항 및 제2항(영 제55조의6에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 정관변경 인가신청서 및 정관변경인가서는 각각 별지 제11호서식 및 별지 제12호서식에 따른다. <개정 2021. 6. 9.>

[전문개정 2016. 1. 19.]

**제24조(사내근로복지기금협의회의 간사)** 영 제41조제3항에 따른 간사는 근로자위원측의 경우에는 근로자위원 중에서, 사용자위원측의 경우에는 사용자위원 중에서 각각 호선(互選)하여 선출된 사람으로 한다.

**제25조(회의록의 작성)** 법 제57조(법 제86조의15에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 회의록은 별지 제13호서식에 따른다. <개정 2016. 1. 19., 2021. 6. 9.>

**제26조(근로복지시설의 범위)** ① 법 제62조제1항제5호에 따른 근로복지시설은 다음 각 호와 같다. <개정 2015. 1. 2., 2019. 12. 27., 2021. 6. 9.>

1. 근로자를 위한 기숙사
  2. 사내구판장
  3. 보육시설. 다만, 「영유아보육법」 제14조제1항에 따라 사업주가 설치·운영할 의무가 있는 직장보육시설은 제외한다.
  4. 근로자를 위한 휴양 콘도미니엄
  5. 근로자의 여가·체육 및 문화 활동을 위한 복지회관
  6. 「소득세법 시행규칙」 제9조의2제1항에 따른 사택
  7. 법 제86조의3에 따른 공동근로복지기금법인이 근로자의 주거안정을 위하여 근로자에게 무상 또는 저가로 제공하는 주택
- ② 제1항에 따른 근로복지시설은 이용근로자 수를 고려하여 적절한 규모로 하여야 한다.

**제26조의2(수혜범위 확대의 기준)** ① 법 제62조제2항제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액”이란 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다. <개정 2021. 1. 5., 2023. 10. 6.>

1. 영 제46조제4항제1호나목의 경우: 사업주 등이 법 제61조제1항 및 제2항에 따라 사내근로복지기금의 해당 회계연도에 출연한 금액(이하 이 조에서 “해당회계연도출연금”이라 한다)의 100분의 10을 초과하고 100분의 20 이하인 금액[법 제62조제1항제5호에 따른 근로복지시설의 구입·설치 금액과 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람(이하 이 조에서 “협력업체근로자”라 한다)에게 대부하는 금액은 제외한다. 이하 이 조에서 “복지시설비및대부금”이라 한다]으로서 사내근로복지기금협의회(이하 이 조에서 “복지기금협의회”라 한다)가 정하는 금액을 말한다.
  - 가. 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자
  - 나. 해당 사업에의 파견근로자(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 말한다)
2. 영 제46조제4항제3호의 경우: 협력업체근로자의 복리후생 증진에 사용된 금액(이하 이 조에서 “수혜금액”이라 한다)이 협력업체근로자 1명당 수혜금액이 해당 기금법인이 설립된 사업 소속 근로자(이하 이 조에서 “소속근로자”라 한다) 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 제3항에 따른 기준을 고려하여 정하는 금액
3. 삭제 <2023. 10. 6.>

② 영 제46조제4항제1호나목 단서에서 “고용노동부령으로 정하는 금액”이란 해당회계연도출연금의 100분의 20을 초과하는 금액(복지시설비및대부금은 제외한다)으로서 복지기금협의회가 정하는 금액을 말한다. <신설 2023. 10. 6.>

③ 영 제46조제4항제3호에서 “해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리 후생 증진에 사용된 금액별로 고용노동부령으로 정하는 범위”란 다음 각 호의 구분에 따른 범위를 말한다. <신설 2023. 10. 6.>

1. 협력업체근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 25 이상 100분의 35 미만인 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액인 경우: 기본재산(직전 회계연도를 기준으로 한다. 이하 이 항에서 같다) 총액의 100분의 20 이하를 범위로 한다.
2. 협력업체근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 35 이상 100분의 50 미만인 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액인 경우: 기본재산 총액의 100분의 25 이하를 범위로 한다.
3. 협력업체근로자 1명당 수혜금액이 소속근로자 1명당 수혜금액의 100분의 50 이상이 되는 금액으로서 복지기금협의회가 정하는 금액인 경우: 기본재산 총액의 100분의 30을 범위로 한다.

[전문개정 2018. 1. 29.]

**제27조(시정기간)** 법 제69조에 따른 시정기간은 10일 이상 60일 이하의 범위에서 주되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 한 차례 그 기간을 연장할 수 있다.

**제28조(해산)** 영 제52조(영 제55조의6에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 청산인이 해산을 알리려는 경우에는 별지 제14호서식의 해산통지서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. <개정 2016. 1. 19., 2021. 6. 9.>

1. 해산을 증명하는 서류
2. 정관
3. 재산목록
4. 재산의 처분방법 및 처분계획서

[제목개정 2016. 1. 19.]

**제29조(운영 원칙)** ① 사업주는 법 제81조제1항에 따른 선택적 복지제도(이하 “선택적 복지제도”라 한다)를 설계·운영할 때에는 복지항목에 대한 근로자 개인별 선호가 조화와 균형을 이루도록 하여야 한다.

② 선택적 복지제도를 운영하는 사업주는 다음 각 호의 내용을 포함한 선택적 복지제도 운영기준을 정하고 이를 소속 근로자에게 알려 주어야 한다.

1. 선택적 복지 구성항목
2. 복지혜택 부여기준, 부여기간, 채용·퇴직 등의 사유 발생 시 처리기준 등 선택적 복지 운영에 관한 사항
3. 그 밖에 사업장별 선택적 복지제도 설계 및 운영에 필요한 사항

**제29조의2(공동근로복지기금법인의 탈퇴 등에 따른 재산처리)** 법 제86조의8제2항 및 제86조의9제1항에서 “해당 사업주가 공동기금법인에 출연한 비율에 따라 고용노동부령으로 정하는 방법에 의하여 산정되는 재산”이란 각각 다음의 계산식에 따라 산정된 재산을 말한다.

$$\text{탈퇴 또는 사업 폐지 당시 공동근로복지기금법인의 재산의 가액} \times \frac{\text{해당 사업주가 공동근로복지기금법인에 출연한 재산의 가액}}{\text{법 제86조의2에 따라 조성된 공동근로복지기금}}$$

[본조신설 2021. 6. 9.]

[종전 제29조의2는 제29조의3으로 이동 <2021. 6. 9.>]

**제29조의3(준용)** 공동근로복지기금에 관하여는 제24조, 제26조, 제26조의2, 제27조 및 제31조를 준용한다. 이 경우 “사내근로복지기금협의회”는 “공동근로복지기금협의회”로, “사내근로복지기금”은 “공동근로복지기금”으로, “복지기금협의회”는 “공동근로복지기금협의회”로 본다.

[본조신설 2016. 1. 19.]

[제29조의2에서 이동 <2021. 6. 9.>]

**제30조(운영상황 보고)** 영 제63조제1항(영 제55조의6에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 보고는 별지 제15호서식에 따른다. <개정 2021. 6. 9.>

[전문개정 2016. 1. 19.]

**제31조(시정기간)** 영 제64조제2항에 따른 시정기간은 10일 이상 60일 이하의 범위로 한다.

**제32조(증표)** 법 제93조제3항에 따른 증표는 「근로감독관규정」 제7조에 따른 증표로 한다.

**제33조(업무 처리규정)** 공단은 고용노동부장관의 승인을 받아 영 제65조제2항에 따라 고용노동부장관으로부터 위탁받은 업무의 처리에 필요한 사항을 정할 수 있다.

**제34조(규제의 재검토)** 고용노동부장관은 제27조에 따른 시정기간에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 매 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다.

[전문개정 2022. 12. 30.]

부칙 <제395호, 2023. 10. 6.>

이 규칙은 2024년 1월 1일부터 시행한다.