협동조합 운영 실례들

아름다운 협동조합 운영하기

한국사회적기업진흥원
Korea Social Enterprise Promotion Agency

아름다운 협동조합 운영하기

"

본 "아름다운 협동조합 운영하기"의 사례들은
2014년 한국사회적기업진흥원에서 수행한 '분야별 상시상담기관'을 통해 발굴된 내용으로
정부의 협동조합기본법 해석과 다를 수 있습니다.
또한 실제 사안에 대한 질의를 바탕으로 작성된 내용으로서 개별 사안의 특수성이 반영된 답변으로,
일반적인 사안에 적용되지 아니하는 내용이 있을 수 있습니다.
미세한 사실관계 차이에도 다른 결론이 도출될 수 있으므로 의문이 있는 경우에는
별도 질의를 통해 확인하시고 업무를 진행하시기 바랍니다.

"

Contents

Part 01 법무·법률 분야

제1장 설립 전 혹은 설립 중 법률이슈
- 신고 및 인가 후 등기 전 임원 변경 006
- 창립총회시의 의결권 위임 009
- 자회사 설립 010

제2장 운영 중 법률이슈
- 총회, 공증 014
- 정관, 등기 024
- 임원 030
- 사업 036
- 배당 048
- 해산, 탈퇴 050
- 조직변경, 합병 052
- 기타 054

Part 02 회계·세무 분야

제1장 회계
- 회계일반 062
- 출자금과 지분 072
- 배당 081
- 기타 084

제2장 세무
- 세무 일반 092
- 원천세 099
- 부가가치세 110
- 법인세 128
- 증빙 142
- 사업자등록과 기타 세무 문제 150

제3장 협동조합 설립이전 회계와 세무
- 사업자등록전 비용 처리 문제 156
- 사업개시전 기초 준비 158

제4장 기타 협동조합의 회계와 세무 문제
- 사회적협동조합 162

Part 03 인사·노무 분야

제1장 협동조합의 인사노무
- 협동조합 인사노무의 의의 176
- 협동조합과 인사노무 시스템 178
- 협동조합과 노동법 181

제2장 협동조합 인사노무 운영 매뉴얼
- 들어가며 184
- 인사노무 시스템 기본구조 구축 186
- 인사노무 시스템 운영 196
- 인사노무 시스템 점검 238

제3장 협동조합 인사노무 상담 사례 244

부록 근로관계 필수 서식 안내 259

Part 01

법무·법률 분야

제1장 설립 전 혹은 설립 중 법률이슈

006 1 신고 및 인가 후 등기 전 임원 변경
009 2 창립총회시의 의결권 위임
010 3 자회사 설립

제2장 운영 중 법률이슈

014 1 총회, 공증
024 2 정관, 등기
030 3 임원
036 4 사업
048 5 배당
050 6 해산, 탈퇴
052 7 조직변경, 합병
054 8 기타

설립 전 혹은 설립 중 법률이슈 제1장

Part 01. 신고 및 인가 후 등기 전 임원 변경

사례 1

Q: 설립신고수리가 완료된 협동조합입니다. 설립동의자 6명, 임원(이사장포함 이사5명, 감사 1명)으로 설립신고를 하고 신고필증을 수령하였습니다. 그러나 출자금을 납입하지 않고 이사 1명, 감사 1명이 연락이 두절된 상태로 시간이 흘렀습니다. 최근에 조합원 1명(신규임원)을 새로 추가하여 설립등기를 하려고 합니다. 가장 효율적인 방법으로 설립등기를 할 수 있는 방안이 있나요?

새로운 임원을 선출하여 이를 증명하는 서면을 첨부하는 방법으로 설립등기 신청을 하는 방법이 있습니다.

유사 사례

상업등기선례 제1-340호

민법상 사단법인을 설립할 경우, 설립 당시의 이사를 기재한 정관을 설립허가 신청서에 첨부하여 ① **주무관청으로부터 설립허가를 받았으나** ② **설립등기를 경료하기 전에** ③ **이사가 될 사람 중 일부 또는 전부에 변동이 있어서 정관에서 정한 이사의 정수에 결원이 발생하였다면,** ④ **법령 및 정관이 정한 바에 따라 충족시킬 수 있는 수의 이사를 새로 선임**하여 그 자격을 증명하는 서면(사원총회의사록, 취임승낙서 등)을 첨부하거나, 정관변경절차에 따라 정관을 변경한 뒤 민법 제42조 제2항에 따라 변경된 정관에 대하여 주무관청의 허가를 받아 이를 첨부하여 설립등기 신청을 하여야 한다. (2004. 7. 22. 공탁법인 3402-159 질의회답).

등기소에서 위 등기선례를 협동조합의 경우에도 그대로 적용할 지 여부는 불분명합니다만, 등기신청시 위 등기선례를 인용하면서 등기소와 협의해 볼 수 있습니다.

즉, ① **연락 두절된 기존 임원들을 해임하고 신규 조합원을 임원으로 선임하는 내용의 임시총회를 개최**하고, ② 해당 시·도지사에게 **변경신고**하여, ③ **변경 신고확인증**을 발급받은 후, 새로운 임원의 자격을 증명하는 서면(총회의사록, 임원취임승낙서 등)을 첨부하여 ④ **등기소에 신청**하시기 바랍니다. 다만 등기소에 위 사항을 사전에 협의하여 차질이 없도록 하시기 바랍니다.

유의 사항

협동조합 기본법 제34조 제1항은 '협동조합에 임원으로서 이사장 1명을 포함한 3명 이상의 이사와 1명 이상의 감사를 둔다'고 규정하고 있습니다. 이에 따르면 위 사례에서 협동조합이 임원을 해임한 후에, 새로운 이사를 선임할 필요는 없지만, 감사는 필수적으로 선임해야 합니다.

Tip 1

◆ 설립등기 전 일반협동조합 임원 변경 절차 ◆

총회의 의결	변경신고	신고확인증 발급	설립등기
임원 변경 사항에 대해 총회개최 및 총회의사록 작성	주사무소 소재지 사도지사에게 변경신고	사도지사는 변경신고확인증 발급	임원 변경사항을 포함한 설립등기

Tip 2

설립등기시 필요서류

1. 정관
2. 창립총회의사록(공증필)
3. 임원의 취임승낙서와 인감증명서
4. 임원의 주민등록등(초)본
5. 주무관청의 설립신고필/설립인가증
6. 출자금 총액의 납입이 있음을 증명하는 서면
7. 인감신고서
8. 등록면허세영수필확인서
9. 위임장(대리인이 신청할 경우)

사례 2

Q: 사회적협동조합 인가를 받고 등기 절차 과정에서 이사로 선출된 발기인이 탈퇴의사를 밝히고, 출자금도 납입하지 않은 상황입니다. 등기를 하기 위해 조합에서 진행해야 할 절차는 어떻게 되나요?

먼저 조합원 탈퇴 및 이사 탈퇴로 인하여 인가기준을 벗어나지 않는지 확인하셔야 합니다. 인가기준을 벗어나지 않는다면 아래와 같은 방법이 있습니다.

첫째, 탈퇴를 원하는 이사와 협의하여 **설립인가를 받은 상태 그대로 등기**를 하신 후, 총회를 개최하여 이사를 해임시키거나 이사가 사임서를 제출하고 변경등기 하시는 방법이 있습니다.

둘째, **임원의 탈퇴를 증명하는 서면을 첨부하는 방법으로 설립등기 신청**을 하는 방법이 있습니다. 이 경우 사례1)의 답변을 참고하여 등기소와 협의해야 할 것입니다.

Part 02. 창립총회시의 의결권 위임

사례 3

Q: 협동조합 창립총회에서 설립동의자가 불참 하는 경우, 대리인이 참석해서 의결권 행사가 가능한가요? 즉, 협동조합기본법상 대리인에 대한 위임 근거 규정을 창립 총회 이전에 유추적용 할 수 있는지요?

협동조합 창립총회의 의사는 '설립동의서를 제출한 협동조합 과반수의 출석과 출석자 3분의 2 이상의 찬성으로 의결' 하도록 되어 있습니다(협동조합기본법 제15조 제2항). 이에 대하여 법문을 엄격히 해석하면 설립동의서를 제출한 조합원의 출석을 요구하는 것으로 볼 수 있습니다.

하지만 ① **조합원의 의결권을 대리인이 행사할 수 있고 이 경우 조합원은 출석한 것으로 보고 있는 점**(협동조합기본법 제23조 제2항), ② 협동조합이 설립된 후의 조합원의 의결권 행사와 설립을 위해 모인 설립동의자의 의결권 행사에 **차이가 없어 이를 다르게 볼 이유가 없는 점**에서

협동조합기본법 제23조를 유추적용하여 **창립총회에서 대리인의 의결권 행사는 가능하다고 판단**됩니다.

Part 03. 자회사 설립

사례 4

Q: 협동조합기본법상 협동조합이 자회사의 설립이 가능한지요?
만약, 가능하다면 주식회사로 설립하는 것이 가능할까요?

가) 결론

협동조합의 자회사 설립은 가능합니다. 자회사의 법적 형태로는 ① **주식회사·합자회사·유한회사·유한책임회사의 형태는 가능**하지만, ② **협동조합이나 합명회사는 불가능합니다.**

◆ 협동조합의 자회사 소유 가능 형태 ◆

법인형태	사원형태	자회사 가능여부
협동조합	유한 책임 사원	불가
주식회사	유한 책임 사원	가능
합명회사	무한 책임 사원	불가
합자회사	무한+유한 책임 사원	가능
유한회사	유한 책임 사원	가능
유한책임회사	유한 책임 사원	가능

나) 협동조합과 자회사

(1) 모회사와 자회사의 관계

A회사가 B회사의 발행주식총수의 50%를 초과하는 주식을 가지고 있는 경우, **A회사를 모회사, B회사를 자회**사라고 합니다(상법 제342조의2 제1항).

이러한 상법상 모자회사 관계는 실질적인 지배와 상관없이 형식적인 법적 소유를 가지고 판단합니다.

(2) 협동조합의 자회사 소유형태

협동조합의 자회사를 설립가능 여부는 ① 타 회사의 지분을 소유할 수 있는지, ② 그리고 그 지분을 50%이상 소유할 수 있는지를 검토하여야 할 것입니다.

Q1 : 협동조합이 협동조합 형태의 자회사를 소유할 수 있나요?

협동조합이 다른 협동조합의 지분을 소유하거나 협동조합에 출자하는 경우 그 한도가 **총 출자좌수의 100분의 30으로 제한**되어 있습니다(협동조합 기본법 제22조 제2항). 따라서 협동조합은 타 협동조합의 출자좌수의 50%이상을 소유할 수 없고, **협동조합이 협동조합을 자회사로 설립하기는 어렵습니다.**

Q2 : 협동조합이 주식회사 형태의 자회사를 소유할 수 있나요?

주식회사는 자본금의 확충이 중요하기 때문에 주주는 주식을 인수하고 납입함으로써 주주가 되는 것이며, **상법상 주주가 될 수 있는 자격에는 제한이 없으므로 협동조합이 주식회사의 주주가 될 수** 있습니다. 이러한 경우 자회사가 모회사의 주식을 취득하는 것을 금지하는 규정이 있으므로 참고하시기 바랍니다.(상법 제342조의2)

결국 모회사인 협동조합은 자회사로 설립되는 주식회사 발행주식총수의 50%를 초과하는 주식을 소유할 수 있으므로 주식회사를 자회사로 설립하는 것은 가능할 것으로 판단됩니다.

Q3 : 협동조합이 기타 상법상 회사형태의 자회사를 소유할 수 있나요?

그 외의 상법상 법인격에는 합명회사, 합자회사, 유한회사, 유한책임회사 등이 있습니다. 이러한 회사들은 사원이 지분을 갖는 형태로 구성되며, 협동조합이 모회사가 되는지 확인하기 위해서는 협동조합이 각 회사의 사원이 될 수 있는지 확인하셔야 합니다. 회사는 다른 회사의 무한책임사원이 되지 못하므로(상법 제173조), 무한책임사원으로만 이루어진 합명회사의 사원이 될 수 없고 자회사로 합명회사를 설립할 수도 없습니다.

무한책임사원과 유한책임사원으로 이루어지는 합자회사, 유한책임사원으로 이루어지는 유한회사 및 유한책임회사는 자회사를 소유하려는 협동조합이 출자좌수의 50%이상을 소유함으로써 모회사가 될 수 있습니다.

사례 5

Q: 협동조합의 자회사에 조합원 이외의 자가 출자 가능한가요?

모회사와 자회사는 관계를 의미할 뿐 별도의 법인입니다. 따라서 자회사를 주식회사로 설립하였다면, **상법상 주주가 될 수 있는 자격에는 제한이 없으므로 조합원이 아니더라도 주식회사에 출자할 수** 있습니다.

운영 중 법률이슈

제2장

Part 01. 총회, 공증

사례 6

Q: 협동조합기본법상 서면결의에 대한 명시적인 조항이 없고, 총회의 의결에 출석이라는 표현을 사용하고 있음에도, 총회에 조합원이 직접 참석하기 어려운 경우 서면결의가 가능한 것인가요?

가) 결론

서면결의는 소집절차 없이 총회를 개최하고, 서면에 의한 결의로써 총회의 결의를 갈음할 수 있는 것으로서 총회를 형식적 기관으로 인식하게 되는 위험성이 있어, 총회 개최를 서면으로 갈음하는 서면결의는 불가능합니다.

나) 근거

(1) 협동조합 기본법 규정

관련 조항

협동조합기본법 제29조 제2항
총조합원 과반수의 출석과 출석자 과반수의 찬성으로 의결한다

협동조합기본법 제28조 제5항 **이사장은 총회 개최 7일 전까지** 회의목적·안건·일시 및 장소를 정하여 정관으로 정한 방법에 따라 **총회소집을 통지하여야 한다.**

위의 협동조합기본법 규정상 총회는 실제 회의를 열어야 결의할 수 있음을 전제로 하는 것이며, 만약 총회의 소집절차도 없이 서면으로 총회를 갈음할 수 있다고 한다면 참여를 중요한 원칙으로 삼는 협동조합의 기본원리에도 부합하지 않을 것입니다.

(2) 관련법 규정

관련 조항

상법 제363조 제4항
자본금 총액이 10억원 미만인 회사는 주주 전원의 동의가 있을 경우에는 소집절차 없이 주주총회를 개최할 수 있고, 서면에 의한 결의로써 주주총회의 결의를 갈음할 수 있다. 결의의 목적사항에 대하여 주주 전원이 서면으로 동의를 한 때에는 서면에 의한 결의가 있는 것으로 본다.

주식회사에서도 자본금 총액이 10억원 미만인 회사는 주주 전원의 동의가 있을 경우에는 소집절차 없이 주주총회를 개최 가능하며, 서면에 의한 결의로써 주주총회의 결의를 갈음할 수 있다고 규정하고 있어, **서면결의는 특별한 규정을 두고 있는 경우에만 허용된다**고 하겠습니다.

사례 7

Q: 「협동조합기본법 제30조(총회의 의사록) 제2항은 "의사록에는 의사의 진행 상황과 그 결과를 적고 의장과 총회에서 선출한 조합원 3인 이상이 기명날인하거나 서명하여야 한다."」고 규정하고 있습니다. 그러나 공증시 법무사무소에서 요청하는 기명날인인 기준은 과반수 이상이라는 말을 들었고, 협동조합기본법과 법무사사무소에서 요구하는 기명날인인 기준이 다른데, 어디에 맞춰야 하나요?

① **총회의 의사록에 기명날인 또는 서명**하는 사항과 ② **공증**은 그 **법률요건과 효과가 다른 별개의 법률행위**입니다. 따라서 총회의 의사록을 작성할때는 협동조합기본법 상의 원칙을 따르시고, 의사록의 공증이 필요한 경우, 공증 요건을 충족시키면 됩니다.

가) 의사록 기명날인

의사록은 의사의 진행 상황과 그 결과를 적고 **의장과 총회에서 선출한 조합원 3인 이상이 기명날인하거나 서명**하여야 하며(협동조합 기본법 제30조), 작성된 의사록은 주된 사무소에 비치하여 공개해야 합니다(협동조합기본법 제49조 제2항).

이는 협동조합이 설립목적이나 기본원칙에 의해 투명하게 운영되고 있는지 누구나 확인할 수 있도록 하기 위함이며 위반한 협동조합의 임직원은 과태료를 부과당할 수 있습니다(협동조합기본법 제119조 제3항 제2호).

나) 의사록의 공증

공증이란 특정한 사실 또는 법률관계의 존재를 공적으로 증명하는 행정행위입니다. 이는 총회 의사록 인증뿐만 아니라 공정증서의 작성, 사서증서의 인증 등 여러 형태로 이루어질 수 있는 법률행위입니다.

공증을 받기 위한 방법은 ① 공증인이 총회에 직접 참석하여 결의의 절차 및 내용을 검사하는 **참관공증**, ② 의결정족수 이상의 자 또는 그 대리인의 촉탁을 받아 공증하는 **촉탁공증**(조합원 인감증명서 제출 방법)이 있습니다(공증인법 제66조의2).

의사록 공증의 요건은 ① **공증인이 총회에 직접 참여**하든지, ② 공증인이 **의결정족수의 참여자 진술을 듣고 서명·기명날인**을 받는 것, ③ **공증인이 참여자의 대리인의 진술 및 서명·기명날인**등 방법이 있습니다(공증인법 제66조의2 제3항).

사례 8

Q: 협동조합에 문제가 발생하여 이사장을 해임하였습니다. 그런데 이사장이 법인인감을 들고 잠적하였습니다. 주소지이전, 이사장변경, 인감변경 등을 신청하려고 하니 의사록공증을 해야 한다고 하며, 공증사무실에서는 법인인감이 없으면 안된다고 하는 상황입니다. 어떻게 해야 하나요?

공증을 받기 위한 방법은 ① 공증인이 총회에 직접 참석하여 결의의 절차 및 내용을 검사하는 **참관공증**, ② 의결정족수 이상의 자 또는 그 대리인의 촉탁을 받아 공증하는 **촉탁공증(조합원 인감증명서 제출 방법)**이 있습니다(공증인법 제66조의2)

가) 이사장 변경

공증사무실에 요청한 공증의 방법은 의결 참여자들 또는 대리인의 진술로서 공증하는 방법으로 판단됩니다. 이 경우 의사록 공증에 법인인감을 필요로 한다면, 공증인이 총회에 직접 참관하여 결의절차를 지켜보고 내용을 검사하는 방법으로 의사록 공증을 받을 수 있습니다.

이미 이사장 해임결의 및 새로운 이사장 선임 결의를 마치셨다고 하더라도 공증을 위해 재결의 해야 할 것입니다.

나) 인감 변경

인감을 변경하기 위해서는 새로운 법인인감 외에도 법인 대표의 개인인감 및 인감증명서가 필요하므로 이사장을 변경한 후에 인감을 변경할 수 있습니다.

Tip 1

인감 변경은 관할 등기소에 방문하여 "인감·개인(改印) 신고서" 작성후 변경 가능하며, 법인 대표의 개인 인감 및 인감증명서 지참 필요

다) 주소지 이전

협동조합의 사무소 이전에 따른 이전등기도 이사장이 신청인이 되므로(협동조합기본법 제63조제2항) 이사장 변경등기 후 변경된 이사장이 신청하면 됩니다.

사례 9

Q: 협동조합의 임원진을 변경하는 총회를 개최하였는데, 회의록 공증시 참석자 과반이상 인감과 인감증명서가 반드시 필요한가요? 출석자를 대신해서 임원진 인감과 인감증명서로 대체할 수는 없는지요?

가) 결론

사례와 같이 대리인을 통해 공증을 받는 경우 **임원진의 인감과 인감증명서로는 회의록 공증을 받을 수 없고, 임원 선출에 필요한 의결정족수인 총회 참석자 과반수의 인감과 인감증명서가 필요**합니다.

나) 근거 규정

관련 조항

공증인법 제66조의2 제3항
제2항에 따른 확인은 공증인이 해당 법인의 의결장소에 참석하여 결의의 절차 및 내용을 검사하거나 해당 의결을 한 자 중 그 의결에 필요한 정족수 이상의 자 또는 그 대리인의 촉탁을 받아 의사록의 내용이 진실에 부합하는지에 관하여 진술을 듣고, 촉탁인 또는 그 대리인으로 하여금 공증인 앞에서 의사록의 서명 또는 기명날인을 확인하게 한 후 그 사실을 적는 방법으로 한다.

협동조합기본법 제29조
① 다음 각 호의 사항은 총회의 의결을 받아야 한다.
3. 임원의 선출
② 제1항제1호, 제7호, 제8호, 제8호의2의 사항은 총조합원 과반수의 출석과 출석자 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하며, 그 밖의 사항은 총조합원 과반수의 출석과 출석자 과반수의 찬성으로 의결한다.

공증을 받기 위한 방법은 ① 공증인이 총회에 직접 참석하여 결의의 절차 및 내용을 검사하는 **참관공증**, ② 의결정족수 이상의 자 또는 그 대리인의 촉탁을 받아 공증하는 **촉탁공증**(조합원 인감증명서 제출 방법)이 있습니다(공증인법 제66조의2).

이는 법률상 규정된 사항으로 변경하실 수 없습니다. 참석자의 과반수 인감과 인감증명서를 요청한 것은 두 번째 방법을 사용하여 공증 요건을 충족시키려는 것으로 보이며, 임원진의 인감과 인감증명서로 대체하는 것은 불가능하고, **임원 선출에 필요한 의결정족수인 총회 참석자 과반수의 인감과 인감증명서가 필요**합니다.

Tip 2

총회 참여자 또는 대리인을 통한 공증준비서류

※ 공증사무소마다 대한 차이가 있으므로 사전 확인 필요

1. 창립총회의사록 원본 2부 (인감도장 날인 및 간인 필요)
2. 정관 원본
3. 이사장의 진술서
4. 조합원 명부
5. 조합원의 인증 관련 위임장
6. 조합원의 인감증명

사례 10

Q: 총회의 정족수는 회원의 과반수의 참석인데, 비례의결권을 택한 연합회의 경우 의사 정족수의 기준이 회원의 수 인지, 아니면 각 회원들의 보유한 의결권의 총수가 되는지 궁금합니다.
또한, 선거권의 행사에 있어서 다수의 표를 가지고 있는 협동조합이 표를 나누어 투표할 수도 있을까요?

가) 협동조합연합회의 총회 의사 정족수 기준

(1) 결론

협동조합연합회의 의결정족수는 차등 부여된 의결권으로 정하고 의사정족수는 회원의 수로 정한다면 ① 의결정족수와 의사정족수의 기준이 상이하여 불합리하고, ② 의사정족수와 의결정족수의 기준을 달리한 회의규칙을 찾아보기 어렵고 ③ 연합회의 특수성에 근거하여 의결권 차등을 허용한 취지 등을 고려할 때, **연합회 총회의 의사정족수는 총 의결권중 과반수 이상 의결권을 가진 회원 협동조합들의 출석으로 보아야 할 것**입니다.

(2) 협동조합연합회의 비례의결권의 해석 및 취지

현행법에 따르면 연합회는 기관에 대하여 일반협동조합의 총회에 관한 내용을 준용하고(협동조합기본법 제79조), 일반협동조합은 총 조합원 과반수의 출석을 정족수로 하므로(협동조합기본법 제29조제2항) **비례의결권을 택한 연합회의 경우 정족수는 총회에 참석하는 총 회원 과반수의 출석으로 볼 여지**가 있습니다.

하지만, 의결권 차등을 허용한 이유는 ① 연합회는 이종 사업 혹은 지역 간에도 설립할 수 있어 협동조합보다 다양한 구성이 가능하므로 연합회의 특징, 운영방식의 차이점을 존중할 필요가 있고, ② 연합회의 회원인 협동조합이 1인 1표의 원칙을 고수하게 되면 대형 협동조합의 연합회 참여가 제한될 수 있는 점 등을 고려할 때, **의결권의 총수에 따라 의사정족수를 판단하여야 할 것**입니다

나) 회원 협동조합이 분할하여 선거권 행사 가능 여부

2개 이상의 의결권을 가지고 있는 의결권자가 의결권을 통일하지 않고 행사 하는 것으로서 이를 **'의결권 불통일 행사'**라고 합니다.

(1) 결론

협동조합연합회에서 선거등 의결권 행사시, **회원 협동조합의 의결권 불통일 행사는 불가능**하다고 판단됩니다.

(2) 관련 근거 및 해석

'의결권 불통일 행사'는 주식회사에서 인정되고 있는데, 이를 위해서 주주총회일 3일전에 회사에게 통지해야 합니다(상법 제368조의2제1항). 또한 회사는 주주가 주식의 신탁을 인수하였거나 타인을 위하여 주식을 가지고 있는 경우 외에는 주주의 의결권의 불통일행사를 거부할 수도 있습니다(상법 제368조의2 제2항).

하지만 협동조합연합회는 주식회사와 달리 회원의 지위와 의결권을 가진 자가 ① **실질적으로 분리될 수 없어** 의결권 불통일 행사를 인정할 이유가 없고, ② **의결권 불통일 행사를 허용하는 규정이 없다**는 것을 고려해보면 협동조합 연합회의 **의결권 불통일 행사는 불가능**하다고 판단됩니다.

사례 11

Q: 창립총회 공고시기와 관련해서 공고기간 요건을 충족하지 않는 경우는 어떻게 되나요?

가) 결론

원칙 : 창립총회 공고기간 요건은 7일 이상(협동조합기본법 시행령 제6조)으로, **공고기간 7일 미만의 경우**는 공고절차 또는 공고사항 등에 **명백한 하자가 있는 경우로 간주되어 반려**가 되므로, 공고기간을 준수하여야 합니다.

예외 : **공고기간이 7일 미만**이더라도 **설립동의자 전원이 창립총회에 참석한 경우**에는 시행령 제6조의 취지를 충족한 것으로 판단(협동조합 업무지침 46면 참고)하여, 반려되지 않습니다.

유사 사례

1) **만장일치로 결의한 경우** 공고절차 하자의 치유

협동조합의 창립총회결의가 **공고기간 요건을 충족시키지 못한 총회 소집절차상의 하자가 있다 하더라도** 이러한 소집절차는 모든 조합원에게 출석의 기회를 주기 위한 것이므로 **조합원 전원이 참석하여 만장일치로 결의가 이루어졌다면 하자가 치유**되어 유효한 결의라고 볼 것입니다(1995. 11. 7. 11. 선고 94다24974 판결 참조).

2) **공고절차 하자**의 효과

만약 전원동의가 없는 경우라고 하더라도 **창립총회 공고기간을 1일이나 2일 충족시키지 못한 것**은 경미한 소집절차상 하자로 판단되므로 단순한 취소사유에 불과하고(대법원 1993. 10. 12. 선고 92다21692 판결 참조), **총회결의에 취소사유가 있는 경우 총회결의취소판결이 확정되기까지는 총회의 결의는 유효**하게 존속합니다.

Part 02. 정관, 등기

사례 12

Q: 법인이 조합원일때 정관 작성시, 법인의 대리인 자격을 다음과 같이 정하는 것이 가능할까요?
"제35조(대리인이 될 자격) 전조 제2항에 따른 대리인은 다른 조합원 또는 본인과 동거하는 가족(조합원의 배우자, 조합원 또는 그 배우자의 직계 존속·비속과 형제자매, 조합원의 직계 존속·비속 및 형제자매의 배우자를 말한다. 이하 같다) 또는 법인의 경우 그 법인에 소속된 자이어야 하며, 대리인이 대리할 수 있는 조합원의 수는 1인에 한한다."

가) 결론

법인의 대리인 자격은 제시된 정관례 규정이 아닌, **'법인의 경우 대리인은 다른 조합원이어야 한다'**고 규정하여야 법률에 위반되지 않는 정관이 될 것입니다.

Tip 3

법인의 직무수행자

한편 법인은 행위능력이 없으므로(즉, 의결권을 직접 행사할 수 없으므로) 법인이 조합원일 때 **법인의 직무를 수행하는 사람**은 행위능력이 있는 **법인의 대표자**가 될 것입니다. 법인의 대표자의 의결권 및 선거권 행사는 법인의 행위로 평가되므로 정관상 대리인의 자격에서 굳이 명시할 필요가 없이 법인의 대표자는 법인의 행위를 할 수 있습니다.

나) 대리인 제한 규정 및 해석

관련 조항

협동조합기본법 제23조
② 조합원은 **대리인으로 하여금 의결권 또는 선거권을 행사하게 할 수 있다.** 이 경우 그 조합원은 출석한 것으로 본다.
③ 제2항에 따른 대리인은 **다른 조합원 또는 본인과 동거하는 가족(조합원의 배우자, 조합원 또는 그 배우자의 직계 존속·비속과 형제자매, 조합원의 직계 존속·비속 및 형제자매의 배우자를 말한다. 이하 같다)**이어야 하며, 대리인이 대리할 수 있는 조합원의 수는 1인에 한한다.

협동조합기본법은 조합원은 '대리인으로 하여금 의결권 또는 선거권을 행사하게할 수 있다'고 규정하면서도, '대리인은 다른 조합원 또는 본인과 동거하는 가족'으로 제한하고 있습니다.

이 조항은 총회가 조합원 이외의 제3자에 의하여 교란되는 것을 방지하여 협동조합의 민주적, 자치적 활동을 보장하고 협동조합 이익을 보호하는 취지에서 대리인의 자격을 제한하는 것으로서 강행규정으로 보아야 할 것입니다.

다) 법인 조합원의 경우

협동조합기본법 제23조가 강행규정으로 해석되는 이상, 법인이 조합원인 경우에도 위 조항을 따라야 할 것이며, 법인의 경우에도 원칙적으로 다른 조합원 또는 법인과 동거하는 가족만이 대리인이 될 수 있고, 법인과 동거하는 가족은 존재하지 않으므로 **다른 조합원만이 의결권 및 선거권의 대리인 자격이 있습**니다.

사례 13

Q: 협동조합의 현재 임원구성은 이사3명, 감사1명입니다. 이러한 조건에서 표준정관례에 따를 때, 이 협동조합이 조합원 외의 자로 이사를 몇 명 선출할 수 있나요? 또한 예를 들어 재적이사 총수가 5명인 경우 조합원외의 자로 이사 1명을 선출할 수 있는 것인지요?

표준정관례 제47조(임원의 선임) ① 이사 및 감사는 총회가 조합원 중에서 선출한다. 다만, 이사는 총수의 5분의 1의 범위 내에서, 감사는 총수의 2분의 1의 범위 내에서 이사회의 추천에 따라 조합원 외의 자를 선출할 수 있다.

가) 재적이사 총수 : 3명

위와 같은 정관을 따르는 협동조합의 경우, 현재 선출되어 있는 이사의 수가 3명이라면 새로 선출할 비조합원 이사의 수가 **재적이사수의 5분의 1 이내로 하여야 하므로 비조합원 이사는 선출할 수 없습니다.**

나) 재적이사 총수 : 5명

만약 재적이사의 총수가 5명이라면, **재적이사 5명중 최대 1명을 비조합원 이사로 선출할 수** 있을 것입니다.

사례 14

Q: 이미 인가를 받은 사회적협동조합인데, 정관상 주사무소의 주소를 자세히 정하지 않았다는 이유로 등기소에서 등기를 거부합니다. 어떻게 해야 하나요?

유사 사례

한국공예협동조합연합회의 정관 제3조에 주사무소는 서울특별시에 둔다고 규정하고 있어 서울특별시 내에서의 주사무소 이전은 정관의 변경을 요하지 아니하므로, **정관에 규정된 동일구역 내에서의 사무소 소재지 변경등기를 신청하기 위하여는 총회의 의결이나 주무관청의 승인은 필요 없다.** (1997. 1. 18. 등기 3402-27 질의회답)

가) 결론

정관자치의 원칙에 따라 협동조합의 정관에 주사무소의 주소를 구체적으로 정할 필요가 없으며 관련 사업이 특정 주소에 귀속되는 사업이 아닌 경우에는 더욱 그러합니다.

위의 등기선례를 비추어 보아도 정관에 주사무소의 구체적인 주소를 명시할 필요가 없고 **주사무소의 등기에 관하여 등기소에서도 정관에 구체적인 주사무소의 주소에 정함을 요구하거나 총회 의결이 필요함을 요구할 근거가 없습니다.**

만약 위 내용으로 바탕으로 협의하여도 등기소에서 등기를 거부할 경우, 거부이유에 대하여 정식으로 서면 회신을 받으셔서 추후 이의신청 등을 준비하실 수 있습니다.

사례 15

Q: 충남지역 등기소에서 총회를 통한 정관변경이나 등기사항 변경시 법무사를 통해 진행하라는 권고를 받았습니다.
상업등기법 상에 딱히 법무사를 통해야 한다고 강제하는 부분이 없는데, 이에 대해 의견 부탁드립니다.

가) 등기 신청자

회사의 등기는 원칙적으로 그 대표자가 신청합니다(상업등기법 제23조 제1항). 이러한 내용은 협동조합에서도 적용되며 설립·이전·변경 등의 **각종 등기를 할 때에는 이사장이 신청인이 됩니다**(협동조합기본법 제61조 제3항 등).

나) 근거 규정

등기 신청의 대리는 원칙적으로 가능한데, 만약 대리인이 신청하고자 한다면 대리인이 등기소에 출석하여 신청하여야 합니다(상업등기법 제24조). **협동조합에서 등기신청 대리는 원칙적으로 가능**할 것으로 보입니다.

변호사 또는 법무사가 아닌자도 당사자의 위임을 받아 등기신청을 대리할 수 있지만, 변호사 또는 법무사가 아닌 자는 등기신청의 대리를 업으로 할 수 없고, 이를 위반하는 경우에는 형사처벌을 받게 되어 있어서 주의가 필요합니다.

관련 조항

법무사법 제3조
① 법무사가 아닌 자는 제2조에 따른 사무를 **업(業)으로 하지 못한다.**

법무사법 제74조
① 법무사가 아닌 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 3년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제3조를 위반하여 제2조에 **규정된 사무를 업으로 하거나** 법무사 또는 이와 비슷한 명칭을 사용한 경우

다) 관련 판례

대법원은 '법무사가 아닌 자가 법무사의 사무를 '업으로' 하였는지의 여부는 사무처리의 반복 계속성, 영업성 등의 유무와 그 행위의 목적이나 규모, 회수, 기간, 태양 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 할 것이고, 반복 계속하여 보수를 받고 그러한 사무를 처리하는 것은 물론, 반복 계속할 의사로써 그 사무를 하면 단 한 번의 행위도 이에 해당한다'고 판단하고 있습니다(대법원 2003.6.13, 선고, 2003도935, 판결). 즉 법무사 사무를 업으로 하는지에 대한 판단은 **일괄적으로 할 것이 아니라 구체적 사안에 따라 검토**할 필요가 있습니다.

라) 결론

사안은 협동조합의 직원이 총회를 통한 등기사항 변경시 문제된 것으로서 ① **위임자와 수임자의 관계가 법인과 그 직원이므로 불특정 다수로부터 위임을 받은 것이 아닌** 점, ② **직원이 본 등기를 위하여 별도의 비용을 지급받는 것도 아니고** 수회에 걸쳐 ③ **반복적으로 등기업무를 처리하고 있는 것이 아닌** 점 등을 고려하면 **사회통념상 법무사의 업무를 업으로 행위로 판단하기는 어려울 것으로 보입니다.**

본 사안과 관련하여 사무처리의 목적이나 규모, 기간, 태양 등 여러 사정을 추가적으로 고려해 보아야 할 것이지만, 등기소가 섣불리 법 위반이라고 단정짓기는 어렵다고 판단되며, 등기소의 권고에 대하여 위와 같은 내용을 근거로 등기 신청을 하시고 등기신청 후 반려되면 이의신청 및 사법절차를 통해 다툴 수 있습니다.

Part 03. 임원

사례 16

Q: 협동조합기본법 제34조에 의하면 법인은 협동조합의 조합원 및 임원이 될 수 있습니다. 그리고 임원의 종류는 이사와 감사로 구성됩니다. 그렇다면 법인이 협동조합의 감사가 될 수 있는 것으로 해석되는 것이 맞나요?

현행법상 법인이 감사가 될 수 있음을 명시적으로 허용하고 있으므로, 법인이 감사가 되는 것이 가능하다고 할 수 있으나, 감사가 가지는 업무의 특성과 향후 개정 가능성을 고려할 때, **가급적 법인의 감사 선임을 지양할 것을 권고 드립니다.**

◆ 감사의 역할 ◆

근거법	관련 조문	감사의 역할
상법	제412조	① 이사의 직무의 집행 감사 ② 영업 보고 및 업무 및 재산상태 조사
협동조합 기본법	제42조	업무집행상황, 재산상태, 장부 및 서류 등 감사 총회 보고
	제42조	장부나 서류 대조 · 확인할
	제42조	이사회의 위법행위 혹은 정관 • 규약 • 규정 또는 총회의 의결에 반하는 행위에 대하여 시정을 요구
	제43조	이사장을 포함한 이사와 소송을 하는 때에는 감사가 협동조합을 대표

감사는 회사의 업무 및 회계에 대한 감사 뿐만 아니라 이사의 직무의 집행을 감사하는 것을 주된 직무로 하기 때문에(상법 제412조) **자연인으로서의 의사 및 능력이 더욱 중요합니다.**

협동조합의 경우 감사는 업무집행상황, 재산상태, 장부 및 서류를 감사하여 총회 보고 하는 등 업무의 특성상 감사는 여럿이 있더라도 **각자가 독립하여 개별적으로 그 권한을 행사**하는 점 등을 고려하면 법인을 감사로 선임하는 것은 법인을 이사로 선임하는 것보다 엄격히 신중히 할 필요가 있습니다.

사례 17

Q: 법인인 임원에도 결격사유가 적용될수 있는지요?

협동조합 기본법 제36조에 따르면 '결격사유에 해당하는 자는 **협동조합의 임원이나 제34조 제4항에 따른 임원의 직무를 수행할 사람이 될 수 없다**'고 명확히 규정하고 있습니다.

따라서 법인이 임원인 경우 법인 자체를 기준으로 결격사유를 판단하는 것이 아니라 **법인이 선임한 임원의 직무를 수행할 사람을 기준으로 판단해야 할 것**입니다.

관련 조항

협동조합기본법 제34조
④ 조합원인 법인이 협동조합의 임원인 경우 그 조합원인 **법인은 임원의 직무를 수행할 사람을 선임**하고, 그 선임한 사람의 성명과 주소를 조합원에게 통지하여야 한다.

협동조합기본법 제36조
① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 협동조합의 임원이나 **제34조제4항에 따른 임원의 직무를 수행할 사람이 될 수 없다.**
1. 피성년후견인
2. 피한정후견인
3. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람

사례 18

Q: 협동조합의 등기이사인데, 조합에 더 이상 관여하기 싫어서 이사직을 사임하고 사임서를 제출했습니다. 그런데 만약 조합이 해당 이사의 사임의사를 거부하고 변경등기를 해 주지 않을 때, 계속 등기상에 이사로 남아있을 텐데 이 경우 해당 이사는 사임서를 제출한 것 만으로 이사가 아니라고 주장할 수 있을까요? 만약 그렇지 못한다면 이사직을 그만두고 싶어하는 이 분이 취할 수 있는 조치는 어떤 것이 있습니까?

(1) 이사가 **사임서를 제출하였다면 등기여부와 관계없이 위임계약은 해지되었고 이사로서의 권리, 의무가 소멸됩니다.** 다만 사임 전 이사로서 수행한 활동에 관하여는 책임을 질 수 있습니다. 다만, 법적 분쟁 대비를 위하여, 조합에 이사직을 사임한다는 내용의 내용증명을 발송하시는 것을 권고 드립니다.

(2) 질의하신 분은 등기상 이사로 기재되어 있음으로 인해 책임을 질 수 있는지에 대하여 우려하고 있는 것으로 보입니다. 하지만 **이사 사임 후, 변경등기를 하지 않을 경우 협동조합에 대해서 과태료부과처분**(협동조합 기본법 제119조 제3항제1호)등의 책임이 인정될 뿐, **사임한 이사는 원칙적으로 책임이 없습니다.**

(3) 추가적으로 **이사 사임후 협동조합을 상대로 이사사임등기절차 이행청구소송을 제기하여 이사사임의 등기를 하실 수**도 있습니다.

협동조합과 이사와의 관계

협동조합과 이사와의 관계는 위임으로서 협동조합이 이사에게 사무의 처리를 위탁하고 이사는 이를 승낙함으로써 그 효력이 생깁니다(민법 제680조, 상법 제382조제2항).
위임은 각 당사자가 언제든지 해지할 수 있으므로(민법 689조 제1항), 이사는 임기가 정하여 있더라도 언제든지 사임할 수 있습니다. 물론 부득이한 사유없이 상대방이 불리한 시기에 위임을 해지한 때에는 손해를 배상해야 하지만(민법 689조 제2항) 이 경우에도 위임계약은 해지됩니다.

사례 19

Q: 이사들이 참석하지 않아 이사회가 열리지 못하는 상황에 놓인 협동조합에서 이사의 대리가 가능한지 문의드립니다. 협동조합 기본법에는 조합원의 대리에 대해서는 규정하고 있으나 이사의 대리에 대해서는 규정하고 있지 않지만 대의원의 위임은 불가한 것으로 나와 있으니 이사의 대리는 불가능하다고 유추해석을 해야 하는지요?

이사회는 투표결과보다 토론과정이 중시되므로 이사가 직접 이사회에 출석해야 하며, **이사회에서 의결권의 대리행사는 불가능합니다.**

가) 이사회의 특성

(1) 상법과 민법에서 의사 의결권의 위임 금지에 관한 명시적 규정은 없으나, 이사회는 이사 개인의 능력과 신뢰관계에 기초하여 업무의 집행을 결정하는 기관이므로 **이사회 의결권의 대리행사는 허용되지 않는다**고 보는 것이 통설입니다.
(2) **협동조합의 이사회도** 주식회사의 이사회와 동일하게 업무집행에 관한 의사결정을 하는 **회의체기관**임에는 다를 바가 없으므로 **협동조합의 이사에 대해서도 의결권의 대리행사는 허용되지 않는다**고 할 것입니다.

나) 관련 판례 등

(1) 대법원도 상법상 주식회사 이사회는 주주총회의 경우와는 달리 원칙적으로 이사 자신이 이사회에 출석하여 결의에 참가하여야 하며 대리인에 의한 출석은 인정되지 않고, **이사 개인이 타인에게 출석과 의결권을 위임할 수도 없다**는 입장입니다(대법원 1982.07.13. 선고 80다2441 판결).
(2) 법제처도 학교법인이사의 의결권위임에 관한 질의에서, 학교법인의 이사회는 학교법인의 예산, 결산에 관한 사항, 임원의 임면에 관한 사항등을 심의·의결하는 (「사립학교법 제15조」) 필요적 상설기관으로서 **이사 자신들의 직접적인 토의와 결의를 요하고 의결권의 대리행사는 허용되지 않는다**고 밝히고 있습니다.

사례 20

Q: 중고등학교 구내매점사업을 하는 사업자협동조합을 구상중인데, 학부모, 교직원, 학교법인(사립) 및 그 임직원 중 해당 협동조합의 조합원이 될 수 없는 자가 있나요?

협동조합의 설립 목적에 동의하고 조합원으로서의 의무를 다하고자 하는 자는 모두 조합원이 될 수 있으며, 자연인뿐만 아니라 법인도 조합원이 될 수 있습니다(협동조합 기본법 제20조).

다만, 지방자치단체는 법령에 따라 출자할 수 있도록 정해진 단체, 지방공사·지방공단 외의 단체에는 출자를 할 수 없기 때문에 조합원으로 참여할 수 없습니다(지방재정법 제18조제1항).

가) 학교법인

사립학교법인은 그가 설치한 사립학교의 교육에 지장이 없는 범위 안에서 그 수익을 사립학교의 경영에 충당하기 위하여 수익을 목적으로 하는 사업을 할 수 있다고 규정(사립학교법 제6조 제1항)하고 있으므로, 구내매점사업을 주목적으로 하는 위 **협동조합의 조합원이 되는 것은 가능**합니다.

나) 교사

Tip 4

사회적협동조합에서 교원의 임원가능성

사회적협동조합은 **비영리법인**이므로 공무원은 소속기관의 장의 사전허가를 받아 사회적협동조합의 임원이 될 수 있습니다.
(국가공무원 복무규정 제26조 제1항, 지방공무원 복무규정 제11조 제1항)

사립중고등학교 교사의 경우 교육공무원법의 적용을 받는, 공무원에 준하는 준공무원으로 분류되므로 **국가공무원법의 적용**을 받습니다. **국가공무원법 제64조는 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며** 소속 기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다고 규정하고 있을 뿐이므로 **교원은 위 협동조합 임직원으로서의 참여는 불가하나 조합원으로 참여**는 가능합니다.

다) 기타 학교 구성원

사립학교법인 및 사립학교 교직원을 포함한 위 학부모 모두 조합원이 될 수 있습니다.

사례 21

Q: 지방 공무원이 소비자협동조합 설립하면서 임원을 맡는 것이 국가공무원법 제64조 및 지방공무원법 제56조의 영리업무 및 겸직 금지 원칙에 위반하는 것인가요?

공무원은 ① 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하여서는 안 되고**(영리 업무 금지)** ② 소속 기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없습니다**(겸직 금지 의무)**.

첫째, 소비자 협동조합의 경우, 법률상으로 일반협동조합이므로 잉여금에 대한 분배에 있어 기존의 영리기업과 차이는 있지만, 조합원이 조합에 소비 등의 행위를 통해 기여한 만큼 상품 가격 인하라는 이익 배당을 받아 간다는 점에서 소비자협동조합 역시 영리를 목적으로 한다고 볼 수 있습니다. 따라서 지방공무원은 소비자 협동조합의 임원 겸직은 불가합니다.

Tip 5

소비자생활협동조합에서 공무원의 임원가능성

소비자생활협동조합은 영리목적을 가지지 않으므로 공무원은 소속기관의 장의 사전허가를 받아 소비자생활협동조합의 임원이 될 수 있습니다. (소비자생활협 동조합법 제6조 제1항 제1호, 국가공무원 복무규정 제26조 제1항, 지방공무원 복무규정 제11조 제1항)

둘째, 공직자의 경우 겸직금지의무에 의해서 협동조합에서 직원으로 활동할 수는 없지만, **소비자 협동조합에서 조합원으로 활동하는 경우**에는 다른 업무를 수행하는 것이 아니므로 **겸직금지 의무 위반에 해당하지 않습니다.** 그러나 이는 조합원으로 활동 가능하다는 것일 뿐 임원이 되는 경우와는 구별됩니다.

Part 04. 사업

사례 22

Q: 성인들의 연극연습을 위한 협동조합을 설립하여 소비자조합원들이 수업을 들을 시, 반드시 학원등록을 해야 하나요? 학원등록을 하면 명칭에 '학원'을 표기해야하는데, 협동조합을 설립하여 '조합원 교육'으로서 이를 수행하여도 학원등록을 해야 하나요?

협동조합의 사업은 **관계 법령이 정하는 목적·요건·절차·방법 등에 따라 적법하고 타당하게 시행되어야** 합니다(협동조합 기본법 제45조제2항). 그러므로 학원을 운영하기 위해서는 학원의 설립 · 운영 및 과외교습에 관한 법률(이하 '학원법'이라 함)에 따라야 함이 원칙입니다.

가) '학원' 해당 조건

운영하려는 사업이 학원인지 살피건대, 학원이란 사인(私人)이 같은 시간에 교습을 받거나 학습장소로 이용할 수 있는 인원 10명(학원법 시행령 제2조제2항) 이상의 학습자 또는 불특정다수의 학습자에게 30일 이상의 교습과정에 따라 지식·기술·예능을 교습하거나 30일 이상 학습장소로 제공되는 시설을 말합니다(학원법 제2조제1호).

교육 대상	교육 기간
10명 이상	**30일 이상의 교습**과정에 따라 지식 · 기술 · 예능을 교습
	30일 이상 학습장소로 제공되는 시설
불특정 다수	**30일 이상의 교습**과정에 따라 지식 · 기술 · 예능을 교습
	30일 이상 학습장소로 제공되는 시설

나) 관련 판례

10인이상의 학습자와 30일 이상의 교습과정에 대하여는 "'같은 시간에 교습을 받거나 학습장소로 이용할 수 있는 인원이 10인 이상인 경우'라 함은, 그 시설규모, 학습내용 등에 비추어 같은 시간에 10인 이상을 교습할 수 있는 시설을 갖추고 있는 것을 말하는 것으로 반드시 같은 시간에 10인 이상이 현실적으로 교습을 받는 것을 요건으로 하는 것은 아니며, '교습과정의 반복으로 교습일수가 30일 이상이 되는 경우'라 함은 교습과정 자체가 30일 이상으로 짜여져 있지 않더라도 동일하거나 동종 또는 유사한 교습과정의 반복으로 교습일수가 현실적으로 30일 이상이 되는 경우를 말하는 것으로, 비록 특정인마다의 교습일수가 30일 미만일지라도 다수인에게 현실적으로 반복하여 교습한 교습일수의 합계가 30일 이상이면 반복교습의 요건을 충족하는 것으로 보아야 한다"는 것이 대법원의 입장입니다 (대법원 2007.01.25. 선고 2005도4706 판결).

다) 협동조합의 운영형태가 '학원'으로 볼 수 있을지 여부

소비자조합원만이 수업을 듣는다면 불특정다수의 학습자라고 볼 수는 없으나, 같은 시간에 교습을 받거나 학습장소로 이용할 수 있는 인원이 10인 이상인 경우에 해당할 수는 있습니다.

이는 대법원의 입장에 따라 ① '그 시설규모, 학습내용 등에 비추어 같은 시간에 10인 이상을 교습할 수 있는 시설'을 갖추었는지로 판단하여야 할 것입니다. ② 그리고 성인들의 연극연습을 위한 수업시설은 '예능을 교습'하는 시설이므로 30일 이상의 교습과정이 아니더라도 30일 이상 학습장소로 제공되어 있으면 학원에 해당될 수 있습니다.

결론적으로 같은 시간에 10인 이상을 교습할 수 있는 시설이라면 조합원들만 수업을 듣는다 할지라도 '학원'에 해당하여 학원법의 적용을 받게 될 것입니다.

※ 학원임에도 불구하고 학원법의 적용을 받지 않는 일부 시설이 있으나 (학원법 제2조 제1호 가목 내지 사목) 협동조합의 교육시설은 이에 포함되지 않습니다.

라) '학원법' 적용 및 등록 필요

학원법의 적용을 받는다면 학원의 고유명칭 다음에 "학원"을 붙여야 합니다(학원법 시행규칙 제2조 제1항). 또한 학원을 설립 • 운영하기 위해서는 등록이 필요하므로 필요서류를 교육감에게 제출해야 합니다(학원법 제6조제1항, 동법시행령 제5조, 동법시행규칙 제3조).

사례 23

Q: 건축사 자격증을 가진 건축사들이 협동조합을 구성하여 건설물의 설계 업무를 공동으로 수행하려고 합니다.
협동조합으로 함께 건축사업을 하기 위해서는 현재 운영하고 있는 건축사사무소를 폐업하고 협동조합으로 "소속"되는 방법 밖에 없나요?

가) 관련 규정

건축사법에 따르면 건축사사무소개설자는 1개의 사무소만 설치할 수 있고, **건축사, 건축사보 및 실무수련자는 1개의 건축사사무소에만 소속될 수** 있습니다(건축사법 제23조 제5항). 본 조항을 위반하여 둘 이상의 건축사사무소를 개설할 경우 업무정지 등의 행정처분을 받을 수 있습니다(건축사법 제28조 제1항 제6호).

나) 결론

(1) 현행 건축법상으로는 건축사분들이 건축사사무소 협동조합을 개설하여 해당 ① **협동조합의 조합원**이 되거나 ② **고용**되어 건축물 설계 등의 업무를 수행하기 위해서는 부득이 **기존 건축사사무소를 폐업할 수밖에 없다**고 판단됩니다.

(2) **"소속"이 단순히 근로관계만을 의미하는 것으로 해석되기는 어렵다**고 판단됩니다. 즉, 건축사사무소 협동조합에 고용된 것과 조합원으로 참여한 것을 구분하여 후자는 가능한 것으로 보기는 어렵습니다.

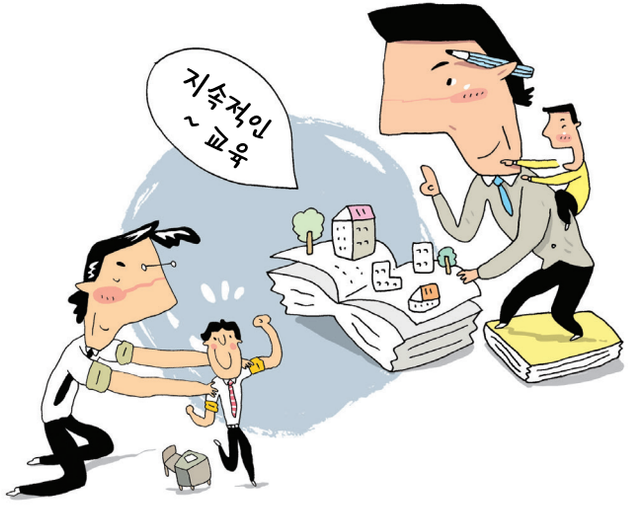
사례 24

Q: 협동조합기본법 제45조 상에는 협동조합의 필수 사업을 규정하고 있습니다. 그중 조합원에 대한 교육 훈련 사업이 포함되어 있는데 조합원 교육 사업의 범위는 어디까지 인가요?

협동조합은 자주적·자립적·자치적인 활동을 합니다(협동조합기본법 제1조). 이 같은 원칙은 오랜 협동조합의 역사와 활동의 결과이고 국제적으로도 가장 중요한 협동조합의 특징입니다.

협동조합 기본법 제45조 제1항에서 명시하고 있는 협동조합의 필수적인 사업으로서의 ① 조합원과 직원에 대한 상담, 교육·훈련 및 정보 제공 사업, ② 협동조합 간 협력을 위한 사업, ③ 협동조합의 홍보 및 지역사회를 위한 사업 등은 **협동조합의 특징을 유지하기 위한 사업을 의미**합니다.

그러므로 조합원의 교육은 협동조합에 대한 이해 및 운영을 위한 교육을 의미하는 것일 뿐, 이를 **모든 교육사업에 적용된다고 보는 것은 지나친 확대해석**이라 할 것입니다.



사례 25

Q: 시설물유지관리업 등록을 하고자 하는 사회적협동조합 입니다. 저희 협동조합은 사업자, 후원자, 자원봉사자로 구성되어 있습니다. 아래의 요건에 맞는 조합원들을 보유하고 있지만, 직접고용은 아니며 기술능력의 요건에 있어 반드시 직접고용을 해야 한다는 내용이 없어 이에 대해 문의하고자 합니다. 법에는 '기술능력, 자본금, 시설 및 장비를 갖출 것' 이라고만 표현되어 있습니다.

시설물유지관리업의 등록을 신청하는 경우에는 「건설산업기본법 시행규칙 제2조」의 규정에 의한 **건설업등록신청서를 제출**하여야 하며, 이 경우 「동조 제2항제5호」의 규정에 의거 **기술인력의 보유현황을 증명하는 서류를 제출**하여야 합니다.

기술자 보유증명은 ① **재직증빙서류**(고용보험 또는 4대 사회보험사업장 가입자명부)와 ② **건설기술자 보유증명서**(한국건설기술인협회 발행) 또는 **자격수첩사본**의 제출로 할 수 있습니다.

이때 건설업등록기준상의 기술능력은 「건설산업기본법시행령 별표2 비고1 가목」의 규정에 의거 **상시 근무하는 자이어야 하며**, 상시 근무하는지의 여부 등에 대하여는 「건설산업기본법 제49조」의 규정에 의해 국토교통부장과 또는 지방자치단체의 장이 전문경영진단기관으로 하여금 확인할 수 있는 것이므로 당해 요청이 있을 경우 등록신청인이 이를입증하여야 합니다.

따라서 **협동조합이 조합원인 기술자가 직접 고용의 형태는 아니더라도 적어도 상시 근무하는 자임을 입증할 수는 있어야 할 것**입니다.

사례 26

Q: 현재 실버 복지를 중심으로한 요양병원, 노인관련 변호업체, 치과병원, 장례업체 등이 모여 협동조합을 만들려고 합니다. 다중이해관계자로서 조합원 중 소비자가 조합의 관련 서비스를 이용할 때 혜택을 제공하려고 하는데, 병원법에 따르면 병원에서는 조합원일 경우 할인을 해준다는 등의 혜택을 홍보하는 것이 금지가 되어있어 병원을 이용하는 것에도 혜택을 적용할 수 있는지 문의드립니다.

조합원에게 의료기관의 진료비 할인 혜택을 주는 경우 **건강보험이 적용되거나 의료급여 대상이 되는 비용의 본인부담금은 할인하거나 면제할 수는 없습니다.** 그럼에도 불구하고 일률적인 진료비 할인 형식으로 본인부담금까지 면제, 할인하는 경우는 의료법을 위반한 것입니다.

따라서 협동조합의 **조합원들에게 진료비 혜택을 제공하고자 한다면** 그 내용을 결정할 때 건강보험이 적용되지 않는 항목을 면밀히 검토한 후 **비급여진료비**(건강보험심사평가원 비급여진료비정보 참조)에 한정하여 할인 혜택을 제공할 것을 권고드립니다.

Tip 6

비급여진료비 정보 확인

"건강보험심사평가원(www.hira.or.kr)→ 비급여진료비 정보"에서 비급여항목 검색

의료기관에 내원하는 환자 모두에게 **일률적으로 본인부담금을 면제 또는 경감시키는 행위는 의료기관이나 의료인이 건강보험금 청구로 영리가 발생하는 상황에서 영리를 목적으로 환자를 유인하는 것에 해당**하여 **의료법 위반에 해당**한다고 판단됩니다.

판례도 의사면허자격정지처분취소 청구소송(2007구합9440)에서 "본인부담금 면제·할인한 것은 영리를 목적으로 환자를 병원에 유인하는 행위"라고 판시한바 있습니다.

관련 조항

의료법 제27조 제3항
누구든지 「국민건강보험법」이나 「의료급여법」에 따른 본인부담금을 면제하거나 할인하는 행위, 금품 등을 제공하거나 불특정 다수인에게 교통편의를 제공하는 행위 등 영리를 목적으로 환자를 의료기관이나 의료인에게 소개·알선·유인하는 행위 및 이를 사주하는 행위를 하여서는 아니 된다

사례 27

Q: 해당 조합은 협동조합기본법 이전에 만들어진 등록되지 않은 협동조합입니다. 만15세 이상 만39세 이하 청년들로 구성된 조합원들로부터 출자금을 조달하여 생활이 어려운 조합원 대상으로 소액대출을 주사업으로 하고 있습니다.
유사수신행위 규제에 관한 법률에는 '불특정 다수인'으로부터 자금을 조달하는 것을 유사수신행위로 규정하였는데, 해당 조합의 사업을 유사수신행위로 볼 수 있는지요?

가) 결론

해당 사안은 만15세 이상 만39세 이하 청년들로 구성된 조합원들로부터 경제적 자립을 위한 ① **소액대출 사업을 하기 위해 출자금을 조달**하고, ② **불특정 다수인을 대상**으로 하는 유사수신행위에 해당할 가능성이 상당합니다. 따라서 금융당국에 문의하여 유권해석을 받을 필요가 있습니다.

해당 조합이 조합원으로부터 출자금을 조달하는 것은 **다른 법령에 따른 인가 • 허가를 받은 경우가 아닌 이상 유사수신행위에 해당하여 금지된다고 판단**됩니다.

다만 **사회적협동조합**의 경우에는 상호복리 증진을 위하여 주 사업 이외의 사업으로 정관으로 정하는 바에 따라 **조합원을 대상으로 납입 출자금 총액의 한도에서 소액대출을 할 수** 있습니다(협동조합 기본법 제94조 참조).

그러나 이 경우에도 주 사업 이외의 사업으로 하는 경우로 한정되고 소액대출을 주 사업으로 할 수 없습니다.

나) 근거 규정

관련 조항

유사수신행위의 규제에 관한 법률 제3조
누구든지 유사수신행위를 하여서는 아니 된다.

유사수신행위의 규제에 관한 법률 제2조
다른 법령에 따른 **인가·허가를 받지 아니하거나 등록·신고 등을 하지 아니하고 불특정 다수인으로부터 자금을 조달**하는 것을 업(業)으로 하는 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
1. 장래에 출자금의 전액 또는 이를 초과하는 금액을 지급할 것을 약정하고 **출자금을 받는 행위**

유사수신행위란 ① **다른 법령에 따른 인가 • 허가를 받지 아니하거나 등록 • 신고 등을 하지 아니**하고 ② **불특정 다수인으로부터 자금을 조달**하는 하는 행위로서 ③ **장래에 출자금의 전액 또는 이를 초과하는 금액을 지급할 것을 약정하고 출자금을 받는 행위** (제1호)' 등이라고 규정되고 있습니다.

다) 관련 판례

대법원은 전국 단위 병원 전공의협의회에 소속된 전공의를 대상으로 한 ○○○공제회 사건에서 "회원으로 가입한 전국의 전공의 숫자가 약 15,000명 정도에 이르러 **대부분이 전혀 안면이 없는** 사람들이었을 뿐만 아니라 **홈페이지 등을 통한 광고, 회원가입을 권유하는 공문 발송, 병원별 설명회**

개최 등을 통하여 투자자를 모집하였다는 점, 자금조달 대상자의 자격을 대한민국의 전공의로 제한하였지만 자금조달을 계획할 당초부터 **자금조달 대상자가 개별적으로 특정되어 있지는 아니하였다**는 점에서 이들을 대상으로 예탁금을 받는 행위는 불특정 다수인으로부터 자금을 조달하는 행위로서 「유사수신행위의 규제에 관한 법률」에서 금지하는 **유사수신행위에 해당한다**(대법원 2013.11.14, 선고, 2012도6674, 판결)"고 판시하였습니다.

라) 유사수신행위 여부 검토

조합원으로부터 출자금을 조달하는 행위가 **유사수신행위인지 여부를 검토하기 위해서는 조합원들을 '불특정 다수인'으로 볼 수 있는지가 문제**됩니다.

본 사안의 협동조합이 만15세 이상 만39세 이하 청년들로 구성된 조합원들로부터 경제적 자립을 위한 소액대출 사업을 하기 위해 출자금을 조달하는 것 역시 ① 조합원의 개성 또는 특성이나 상호간의 관계 등이 자금조달 계획시부터 개별적으로 특정되어 있지 않다는 점, ② 모집 방법도 홈페이지 광고 등을 사용하고 있다는 점에서 **불특정 다수인을 대상으로 한 유사수신행위에 해당**될 가능성이 상당합니다. 따라서 금융당국에 문의 하여 유권해석을 받을 필요가 있습니다.

사례 28

Q: 현재 주택관리업을 하는 5개의 회사(법인형태)가 모여 협동조합을 설립하고자 합니다. 법인 형태로 조합원 가입을 할 예정이고, 개개인의 법인이 주택관리업을 하고 있습니다.
그런데, 주택법상 주택관리업을 하려면 주택관리사 등 갖추어야 하는 등의 요건이 있습니다. 이미 조합원으로 가입되어있는 법인이 이 요건들을 다 갖추고 있는데 협동조합이 다시 주택관리업에 대한 허가를 받아야 하는 것인가요?

조합원이 법인이라 할지라도 조합원의 모임으로 설립된 **협동조합은 별도의 법인**입니다. 따라서 **주택관리업을 운영하는 법인들이 협동조합을 설립**하는 경우에도 **협동조합으로 주택관리업을 운영할 계획**이라면 **협동조합이 주택관리업 등록을 하여야** 합니다.

협동조합이 주택관리업을 운영하기 위해서는 이미 주택관리업을 운영해오던 법인과 별도로 **협동조합이 개별 요건을 충족**시켜야 합니다.

예를 들어 **주택관리업 등록을 위해서는 자본금이 2억원 이상 필요**한데(주택법 제53조, 동법 시행령 제68조 및별표8(주택관리업의 등록기준)), 주택관리업을 하는 5개의 회사가 각 1천만원씩만 출자해서 협동조합을 설립한다면 **자본금(출자금)이 5천만원으로 주택관리업 등록기준에 미치지 못해 등록이 어려울 것**입니다.

Part 05. 배당

사례 29

Q: 정관에 이용실적에 대한 배당과 조합원출자금에 대한 배당외로 신규조합원모집실적에 대한 배당을 하도록 정할 수 있을까요?

가) 배당의 의의

사원(주주)의 소유지분을 기반으로 **회사가 영업활동을 수행하여 획득한 이익**을 사원(주주)의 출자좌수에 따라 사원(주주)에게 이익을 배분하는데 이를 이익배당이라 합니다.

협동조합의 경우 주식회사와 달리 ① **납입출자액에 대한 배당**외에 ② **이용실적에 대한 배당제도**를 가지고 있습니다. 특히 이용실적에 대한 배당을 전체배당액의 50%이상이 되도록 규정하고 있는바(협동조합기본법 제51조제3항), 이는 협동조합이 출자금인 자본에 따라 운영되는 것을 제어하고 조합원이 자주적·자립적·자치적인 활동을 할 수 있도록 보장하기 위함입니다.

Tip 7

협동조합의 배당 방법

- 협동조합이 **①손실금을 보전하고 ②법정적립금 및 ③임의적립금 등을 적립** 이후에는 정관으로 정하는 바에 따라 조합원에게 잉여금 배당 가능
- 사업 이용실적에 대한 배당은 전체 배당액의 50% 이상이어야 하고, 납입출자에 대한 배당은 납입출자금의 10%를 초과하여서는 안 됨

정리하면 배당은 이익을 주주에게 출자좌수에 따라 배분하는 것이고, **협동조합은 그 특성상 출자좌수 외에도 조합의 이용실적에 따라 조합원에게 이익배분을 허용**하고 있습니다.

나) 신규 조합원 모집에 배당을 할 수 있는지 여부

배당은 개념 상 <u>주주가 회사에 출자한 자본의 대가로 받는 이익배분</u>으로, ① 신규조합원 모집을 근거로 배당을 한다는 것은 개념상 성립하지 않습니다.

또한 ② 협동조합의 취지를 고려하여 이용실적에 대한 배당을 허용하는 것과는 달리, **신규 조합원 모집에 대해서 배당을 허용해야 할 이유를 찾기 어렵습니다.**

따라서 협동조합이 **법률상 규정이 없는 신규조합원 모집에 대한 배당은 할 수 없다고 할 것입니다.**

사례 30

Q: 일이 상시적으로 들어오지 않고 건건이 들어오는 일부 전문직종의 경우 매 건이 끝난 이후 중간배당이 가능할까요?

주식회사와 달리 일반협동조합은 **회계연도 중간에 배당할 수 없다고 보아야 합니다.**

우선, 주식회사의 경우 중간배당을 할 수 있는 근거가 있는 반면, 협동조합 기본법에는 **중간배당에 대한 법조항이 존재하지 않습니다.**

관련 조항

상법 제462조의 3

① 년 1회의 결산기를 정한 회사는 **영업년도중 1회에 한하여** 이사회의 결의로 일정한 날을 정하여 그 날의 주주에 대하여 이익을 배당(이하 이 조에서 "중간배당"이라 한다)할 수 있음을 정관으로 정할 수 있다.

또한, 협동조합 기본법 제14조는 협동조합 등에 관하여 이법에서 규정한 사항 외에는 상법의 유한책임회사에 관한 규정을 준용하여야 한다고 하였으나 **유한책임회사 역시 잉여금 분배에 관한 규정은 있지만 중간배당에 대한 규정은 없습니다**(상법 제287조의 37).

두 번째로, 협동조합 기본법은 원칙적으로 회계연도가 끝나고 결산 이후 잉여금에 대하여 법정적립금 및 임의적립금 등을 적립한 이후에 정관으로 정하는 바에 따라 배당할 수 있도록 하고 있습니다(협동조합 기본법 제51조). 따라서 ①**일반협동조합의 배당은 회계연도 이후에만** 가능하다는 취지로 볼 수 있고 별도로 ②**주식회사의 중간배당에 대한 규정을 준용하지 않는 이상** 협동조합에 대해서는 중간배당이 인정되지 않는다고 볼 것입니다.

Part 06. 해산, 탈퇴

사례 31

Q: 기본법 제56조2항에 따라 합병후 소멸되는 협동조합은 해산 신고를 하도록 되어 있습니다. 그렇다면 협동조합은 합병을 의결하고, 합병한 후에는 기존조직에서 해산을 또 의결해야 하는지요? 해산을 또 의결해야 한다면, 합병결의 후 바로 해산결의를 같은 날에 할 수 있는지요?

협동조합의 해산을 위해서는 원칙적으로 총회의 의결이 필요하지만, 협동조합은 합병으로 인하여 별도의 해산결의 없이 해산합니다(협동조합기본법 제57조 제1항 제3호). 그러므로 합병을 **의결하였다면 해산을 별도로 의결할 필요없이 시 • 도지사에게 해산 신고를 하면** 됩니다.

해산신고를 하기 위해서는 해산신고서에 해산을 결의한 총회 의사록을 첨부하여 제출해야 하며(협동조합기본법 시행령 제7조 제1항), 합병으로 인하여 해산결의 없이 해산하는 경우 합병을 결의한 총회 의사록을 첨부하는 것으로 대체할 수 있습니다.

Part 07. 조직변경, 합병

사례 32

Q: 협동조합이 주식회사로 전환하고 싶습니다.
주식회사로 전환은 불가하므로 주식회사 설립 후에 기존 협동조합을 승계받을 수 있을까 해서 문의드립니다. 주식회사가 협동조합을 포괄승계 혹은 특정승계할 수 있나요?

주식회사가 법인을 승계할 수 있는 방법으로는 ① **합병**과 ② **영업양도**를 생각해볼 수 있습니다.

첫 번째로, 포괄승계에 해당하는 합병의 경우, 협동조합은 협동조합 이외의 법인, 단체 및 협동조합 등과 합병할 수 없으므로(협동조합 기본법 제56조 제5항) **협동조합의 주식회사로의 흡수합병은 불가능합니다.** 반면, 주식회사 형태의 사업체가 협동조합으로의 흡수합병은 가능합니다(동조 제6항).

두 번째 방법인 **영업양도**는 조직적, 기능적 재산으로서의 영업재산 일체를 영업의 동일성을 유지하면서 이전하기로 하는 채권계약으로 자유롭게 체결할 수 있습니다. 다만 주식회사의 주주총회나 이사회 결의를 요하는지 여부가 문제됩니다. 협동조합은 회사가 아니므로 상법 제374조 제3호의 '회사의 영업에 중대한 영향을 미치는 다른 회사의 영업 전부 또는 일부의 양수'하는 경우에 해당하지 않으므로 주주총회의 특별결의는 요하지 않으나, 이사회의 결의는 요할 것으로 판단됩니다(상법 제393조 제1항).

관련 조항

상법 제374조 제1항
회사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 때에는 제434조에 따른 결의가 있어야 한다.
3. 회사의 영업에 중대한 영향을 미치는 **다른 회사의 영업 전부 또는 일부의 양수**

상법 제393조 제1항
중요한 자산의 처분 및 양도, 대규모 재산의 차입, 지배인의 선임 또는 해임과 지점의 설치·이전 또는 폐지 등 **회사의 업무집행은 이사회의 결의로 한다.**

영업양도는 법적으로 특정승계에 해당하여 양수도 재산에 대해서는 각각 이전절차를 거쳐야 합니다. 예를 들어 부동산의 경우 등기, 계약관계의 경우 상대방의 동의, 채권의 경우 양도통지 또는 승낙, 부채의 경우 채권자의 동의 등을 각각 받아야 합니다. 다만, 계약서는 별도로 체결할 필요는 없고 하나의 계약서 내에 승계대상재산을 모두 기재하여 한 번에 체결할 수 있습니다.

Part 08. 기타

사례 33

Q: 사업자등록과 지정기부금단체 인가 전에 기부금을 운영할 수 있나요?

가) 사업자 등록 전후의 기부금 운영에 관하여

영리목적의 여부와 관계없이 독립된 사업으로 재화나 용역을 공급하는 사람을 '사업자'라고 하는데, 사업자와 재화를 수입하는 자는 「부가가치세법」에 따라 부가가치세를 납부해야 할 의무가 있습니다(「부가가치세법」 제2조제3호 및 제3조).

사업자등록이란 이들 납세의무를 지는 사업자에 관한 정보를 정부(세무관서)의 대장에 수록하는 것을 말합니다. 따라서 **사업자 등록과 기부금 운영과는 관계가 없습니다. 그러나 사업자등록이나 고유번호증 발급 전에 일반 개인이 기부금을 받는 것은 증여세의 납세문제가 발생할 수 있습니다.**

나) 지정기부금단체 지정 전후의 기부금 운영에 관하여

비영리법인 또는 사회적협동조합 및 비영리외국법인 등은 주무관청의 추천을 받아 기획재정부로부터 지정기부금단체로 지정받을 수 있습니다.

(1) 지정기부금을 받은 기관의 경우, 지정기부금단체로 지정되면 **해당 기부금을 비영리사업에 사용할 수 있으며 3년이내에 사용하지 않은 기부금에 대하여는 법인세를 납부해야 합니다.**

Tip 8

지정기부금단체 지정 기간은 **지정일이 속하는 연도의 1월 1일부터 6년간 유효**하므로(「법인세법 시행령」 제36조제1항제1호 단서), **하반기에 지정기부금단체로 지정되어도 상반기 기부자에 대한 세액공제가 가능합니다.**

(2) 지정기부금을 지급한 개인 또는 법인의 경우, 「소득세법」 제34조제1항 및 「법인세법」 제24조제1항에 따라 **해당 기부금을 손비(필요경비) 처리**하거나 **세액공제를 통해 소득세 및 법인세 감면**을 받을 수 있습니다.

따라서 지정기부금단체의 지정여부는 **해당단체의 법인세과세여부와 기부자에 대한 세제혜택 차이가 있습니다.**

사례 34

Q: 고아원에 있는 아이들을 대상으로 사회서비스를 제공하는 사회적 협동조합입니다. 현재 취약계층 범위에 '고아'에 대한 부분이 없는데 이 아이들을 취약계층으로 볼 수 있는 근거가 무엇인지요?

협동조합기본법상 취약계층에 대한 규정은 「사회적기업육성법」 제2조 2호를 준용하고 있습니다.

사회적기업육성법상의 취약계층은 동법 제2조 제2호 및 동법 시행령 제2조에 규정되어 있고, **「한부모가족 지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자**'도 취약계층에 포함됩니다(동법 시행령 제2조 제8호).

한부모가족 지원법 제5조의2 제2항은 '부모가 사망하거나 생사가 분명하지 아니한 아동'(제1호)과 '부모가 이혼하거나 유기하여 부양을 받을 수 없는 아동'(제3호)을 동법의 지원대상으로 하고 있으므로 이에 따라 **고아도 협동조합기본법상 취약계층에 포함되게 됩니다.**

관련 조항

사회적기업 육성법 제2조

2. **"취약계층"**이란 자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는 데에 어려움이 있거나 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 계층을 말하며, 그 구체적인 기준은 대통령령으로 정한다.

사회적기업 육성법 시행령 제2조(취약계층의 구체적 기준)

「사회적기업 육성법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에 따른 취약계층(이하 "취약계층"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

8. 「한부모가족 지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자

한부모가족지원법 제5조의2(지원대상자의 범위에 대한 특례)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 아동과 그 아동을 양육하는 조부 또는 조모로서 여성가족부령으로 정하는 자는 제5조에도 불구하고 이 법에 따른 지원대상자가 된다.

1. 부모가 사망하거나 생사가 분명하지 아니한 아동
2. 부모가 정신 또는 신체의 장애·질병으로 장기간 노동능력을 상실한 아동
3. 부모의 장기복역 등으로 부양을 받을 수 없는 아동
4. 부모가 이혼하거나 유기하여 부양을 받을 수 없는 아동
5. 제1호부터 제4호까지에 규정된 자에 준하는 자로서 여성가족부령으로 정하는 아동

사례 35

Q: 농업기술센터의 공동작업장을 협동조합에 무상임대가 가능한지 문의드립니다. 농업기술센터 내 생활개선회 회원이 협동조합을 설립하고 염색, 블루베리 등 사업을 하는데 있어 공동작업장을 무상으로 임대할 수 있나요?

가) 협동조합의 농업기술센터의 공동작업장의 무상임대 가능여부

(1) 결론

농업기술센터 내 생활개선회 회원이 협동조합기본법에 의하여 협동조합을 설립 했다 하더라도, **「농업인등의 농외소득 활동 지원에 관한 법률」 제14조의 적용을 받을 수 없어,** 농업기술센터의 **공동작업장의 무상임대는 어렵습니다.**

(2) 관련 규정

「농업인등의 농외소득 활동 지원에 관한 법률」 제2조 제1호 나목에 따르면 **"농업인등"**에는 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조 제2호의 농업법인 중 대통령령으로 정하는 법인, 즉 농업경영정보를 등록하고 농업을 주업으로 하는 **농업경영체인 '영농조합법인'과 '농업회사법인'이 포함**됩니다.

Tip 9

'영농조합법인'은 협업적 농업경영을 통하여 생산성을 높이고 농산물의 출하·유통·가공·수출 등을 공동으로 하려는 농업인 5인 이상을 조합원으로 하는 법인

국가 또는 지방자치단체는 농업인등의 농외소득 활동 추진을 위하여 필요한 때에는 「국유재산법」 및 「공유재산 및 물품 관리법」에 따라 국유재산과 공유재산 및 물품을 무상으로 농업인등에게 대부할 수 있으나(동법 제14조). 협동조합은 해당 지원 대상이 아닙니다.

나) 행정재산 사용시 사용료 감면이 가능한지?

농업기술센터의 공동작업장은 행정재산 중 국가가 직접 공공용으로 사용하거나 사용하기로 결정한 공공용재산에 해당합니다. ① 행정재산을 사용하기 위해서는 중앙관서의 장의 사용허가를 받아야 하고(국유재산법 제30조 제1항), ② 사용허가 방식은 일반경쟁입찰에 의해야 합니다.(동법 제31조 제1항).

따라서 위 협동조합이 입찰에 의해 사업자로 선정되어 **사용허가를 받지 않는 이상 농업기술센터의 공동작업장을 사용할 수 없고,** 일반협동조합은 **국유재산의 사용료 감면 대상에도 해당되지 않아 감면 혜택도 받을 수 없습니다.**

다) 종합

농업기술센터 내 생활개선회 회원이 설립한 협동조합이 영농조합법인의 요건을 갖추지 못한 이상 ① **공동작업장 무상임대는 불가능**하고, ② **입찰을 통해 사업자로 선정**되어 중앙관서의 장의 사용허가를 받는 경우에 한하여 농업기술센터의 공동작업장을 사용할 수 있습니다.

사례 36

Q: 협동조합을 설립하여 운영하다가 조합원이 탈퇴하여 5인미만이 되는 경우 협동조합은 어떻게 되나요?

현행 법률상으로는 **일반협동조합과 사회적협동조합을 구분하여** 살펴야 합니다.

첫째, 사회적협동조합에서는 기획재정부 장관이 조합원수가 5인 미만인 경우 설립인가를 취소할 수 있으며(협동조합기본법 제112조 제1항 제3호), 설립인가 취소는 해산사유입니다(협동조합기본법 제102조 제1항 제4호).

즉, 사회적협동조합에서는 조합원 5인기준이 설립요건이자 존속요건으로서 5인미만이 되는 경우 인가가 취소되고 협동조합이 해산될 수 있습니다.

둘째, 일반협동조합은 현재 기본법에서 위와 같은 취소 규정이나 과태료 등의 제재규정이 없습니다. 그러므로 현행법상 일반협동조합에서는 **5인기준이 설립요건일 뿐 존속요건은 아니라고 판단됩니다.**

다만, 협동조합은 공동체적 기업이므로 1인기업은 인정될 수 없다는 점, 5인 기준은 정책적 결정이므로 기준을 준수할 필요가 있다는 점, 여러명이 협동조합을 설립하고 바로 탈퇴하는 경우 협동조합이라는 법인격이 악용될 수 있다는 점 등을 고려한다면 5인 미만 협동조합에 대해서는 정책적으로 인정하지 않을 수도 있고 이에 대해서 법률 개정이 이루어질 수도 있을 것으로 보입니다. 따라서 **협동조합을 설립 운영하실 때 가급적 5인 이상을 유지하는 것을 권장드립니다.**

사례 37

Q: 개정법률이 7월 22일 부터 시행이 되면서, 구법기준으로 판단해야 할지 혹은 개정 법률로 판단해야 할지 의문스러운 경우가 있습니다. 법률의 적용 시기가 궁금합니다.

행정기관은 법치행정의 원칙 및 공익보호의 원칙에 비추어 **행정행위시의 법을 적용하여 행정행위를 행하여야 하는 것이 원칙**입니다.

예를 들면, 허가의 신청 후 처분 전에 법령의 개정으로 허가기준이 변경된 경우 원칙상 신청시의 법령이 아닌 개정된 처분시의 법령이 적용됩니다.

대법원도 "처분은 그 근거 법령이 개정된 경우에도 경과 규정에서 달리 정함이 없는 한 **처분 당시 시행되는 개정 법령과 그에서 정한 기준에 의하는 것이 원칙**이고, 개정 전 법령의 존속에 대한 국민의 신뢰가 개정 법령의 적용에 관한 공익상의 요구보다 더 보호가치가 있다고 인정되는 경우에 그러한 **국민의 신뢰보호를 보호하기 위하여 그 적용이 제한될 수 있는 여지**가 있을 따름이다(대법원 2000.3.10, 선고, 97누13818)"라고 판시하여 처분 당시 개정 법령 적용을 원칙으로 하고 있습니다.

따라서 인가 신청 이후 협동조합 기본법이 개정되어 인가 기준이 변경된 경우, **인가 신청자들의 개정 전 규정의 존속에 대한 신뢰가 개정 법률 규정의 적용에 관한 공익상의 요구와 비교 • 형량**하여 더 보호가치가 있는 것이라고 인정되는 예외적인 경우가 아닌 이상 원칙적으로 **개정된 인가시의 법률에 근거하여 인가 여부를 판단하여야 할 것**입니다.

Part 02

회계·세무 분야

제1장 회계

062 1 회계 일반
072 2 출자금과 지분
081 3 배당
084 4 기타

제2장 세무

092 1 세무 일반
099 2 원천세
110 3 부가가치세
128 4 법인세
142 5 증빙
150 6 사업자등록과 기타 세무 문제

제3장 협동조합 설립이전 회계와 세무

156 1 사업자등록전 비용 처리 문제
158 2 사업개시전 기초 준비

제4장 기타 협동조합의 회계와 세무 문제

162 1 사회적협동조합

회 계

제1장

Part 01. 회계일반

1. 협동조합의 회계처리 원칙을 만들자

◆ 협동조합의 회계처리 원칙 ◆

구 분	내 용
1원칙	모든 지출은 정규지출증빙서류를 갖추라
2원칙	지출결의서와 증빙에 의한 결재체계
3원칙	모든 지급의 통장거래
4원칙	조합원 관리장부 작성
5원칙	협동조합의 목적을 이해시키고 표현하는 회계체계
6원칙	수입과 지출에 관한 규정을 만들자
7원칙	증빙수취와 체크카드사용을 생활화한다.
8원칙	결제지급일을 정해둔다.

1원칙 : 모든 지출은 정규지출증빙서류를 갖추라

(1) 자금관리의 투명성 필요

협동조합의 본질은 결사체입니다. 사업체라는 수단을 통하여 공동의 경제적 목적(사회적, 문화적)을 달성하기 위한 결사체입니다. 결사체에서 중요한 것은 신뢰이고, 사업체로서의 신뢰는 수입과 지출 등 자금관리에 관련한 투명성에서 시작합니다. 이러한 자금관리의 투명성은 경영의 투명성의 핵심이고, 이는 적극적인 공개와 증빙에 뒷받침된 자금관리입니다.

따라서 **모든 자금의 들고나는 것은 정당성과 흔적을 남겨야** 하고 **상호대차결재를 통해 오류를 방지해야** 합니다.

Tip 1

자금관리의 4가지 원칙

자금관리는 **① 누구한테(서), ② 얼마를, ③ 언제, ④ 왜** 라는 4가지 의문점을 해결하는 정당성과 흔적이 필요합니다.

Tip 2

자금관리의 정당성과 흔적의 예

① 수입의 경우 계약서, (세금)계산서, 통장입금기록 등입니다.
② 지출과 경우 계약서, (세금)계산서, 신용카드매출전표, 체크카드매출전표, 통장기록출금기록입니다.

Tip 3

현금거래의 경우

수입과 지출 모두 현금거래의 형태는 위 **'자금관리의 4가지 원칙'** 모두를 충족시키지 못하므로, 자금관리의 정당성을 확보에 한계가 있어 가급적 최소화할 필요가 있습니다.

(2) 수입 지출시 흔적자료

구체적으로 살펴보면, 수입은 크게 4가지 종류입니다. 출자금, 조합(운영)비, 매출(공급)대금, 기부금(현물기부는 예외)이고, 지출은 재화와 용역을 제공받고 지급하는 금액이 대부분입니다. 각각의 경우에는 아래의 흔적자료가 필요합니다.

구분	세부내용	흔적자료
수입	출자금	조합원가입원서와 통장입금기록
	조합(운영)비	조합원관리대장과 통장입금기록
	기부금	기부약정서와 입금기록
	매출(공급)대금	계약서, 거래명세표, (세금)계산서, 통장입금기록
지출	'개인' 에게 지급	계약서, 상대방의 통장사본, 송금증(통장출금기록)
	'사업자'에게 지급	계약서, 상대방의 통장사본, 송금증(통장출금기록), (세금)계산서 또는 신용카드(체크카드)매출전표

(3) 정규지출증빙서류

자금의 입금과 출금에 대하여 그 정당성과 흔적을 남겨둬야 합니다. 특히 세무적 관점에서는 더 중요합니다. 세무에서는 지출과 관련하여 증빙을 중요하게 생각합니다. **거래를 뒷받침하는 증빙이 없다면, ① 비용불인정 ② 가산세납부 등의 불이익을 받게** 됩니다.

따라서 지출은 세법에서 요구하는 증빙을 반드시 수취해야 합니다. 이것을 **정규지출증빙서류**라고 합니다. 사업자가 사업자로부터 재화나 용역을 공급받는 경우에는 세법에서 정한 **세금계산서, 계산서, 신용카드 매출전표 또는 현금영수증** 등을 수령하여야 하는데, 이것이 정규지출 증빙서류입니다.

2원칙 : 지출결의서와 증빙에 의한 결재체계

협동조합에서 자그마한 자금관리라도 소홀하게 하면 신뢰에 금이 갑니다. 자금관리의 기본원칙은 ① **오류의 방지**와 ② **견물생심의 방지**입니다. 두 가지 모두 혼자서는 충족할 수 없습니다. 다른 사람이 곁에서 지켜보고 확인해야 합니다.

(1) 오류의 방지 : 내부 결재시스템 구축

자금관리의 4가지 원칙을 위해서, **내부적으로 결재시스템**이 필요합니다. 사람이 부족하다 하더라도 2명이상이 반드시 수입결의서, 지출결의서를 통해서 확인해야 합니다. 그리고 확인하는 습관과 체계를 만들어야 합니다.

건당 결의서를 작성하는 것은 자원의 낭비일 수 있어서, 실무자가 1주일 단위로 수입결의서와 지출결의서를 만들고 증빙을 첨부하여 이사장의 결재를 받아 보관해야 합니다.

누가 보더라도 혼자 하지 않고 서로 검증하면서 수입과 지출을 관리하는 것을 확인하게끔 해야 합니다. 그리고 이러한 것을 뒷받침하는 내부규정**(출납규정, 내부결재규정 등)**을 정비하여 규정에 따라 일할 수 있도록 해야 합니다.

(2) 견물생심의 방지

자금 관련 사고방지를 위해서 자금 거래는 분리해야 합니다.

통장송금을 원칙으로 한다면, 통장송금에 필요한 것은 여러 가지입니다. 은행에서 송금한다면 통장과 도장입니다. 이 통장과 도장을 분리 보관해야 합니다. 인터넷으로 송금한다면 인증서, 보안카드(1회용 비밀생성기,OTP카드)가 있어야 합니다. 이를 분리 보관합니다.

그래서 지출결의서에 의해 지출(송금)해야 할 필요가 있을 때 다른 한 가지(도장)를 가져와서 송금처리해야 합니다. 송금증을 출력해서 해당 지출결의서에 철한 후 다시 도장이나 OTP카드를 반납하면서 지출결의서를 확인받아야 합니다. 맞는 금액이 정확하게 받아야 할 사람한테 송금되었는지를 상호 확인해야 합니다.

협동조합의 조직구조가 작을 때부터 이렇게 해야 합니다. 개인적인 욕심으로 협동조합을 어려움에 빠뜨리는 경우가 벌써 있었습니다. 그것은 견물생심입니다. 협동조합이 교육을 강조하는 것은 신뢰와 협동으로 더 큰 이익을 창출하고 지역사회에 기여하는 협동조합인을 만들기 위해서입니다.

이러한 교육을 통해서 견물생심을 방지할 수 있지만, 분리보관이라는 내부적인 체계를 만들어야 합니다.

3원칙 : 모든 지급의 통장거래 원칙

현금거래는 가급적 피해야 합니다. 신뢰를 갉아먹고 협동을 무너뜨리는 협동조합의 최대 적입니다. 현금거래는 없도록 해야하고, 수입과 지출의 모두에서 부득이 하게 현금을 수취한 경우에는 영수증2매를 만들어 반드시 교부하고 보관해야 합니다.

지출은 절대로 현금거래가 있어서는 안 됩니다. 통장으로 수금하고 통장에서 송금하도록 합니다. **관련 수입결의서와 지출결의서에 해당기록을 반드시 첨부**하도록 합니다.

4원칙 : 조합원 관리장부 작성

조합운영비를 걷는 협동조합이 많습니다. 설립초기 자금운영의 어려움을 극복하기 위해 십시일반으로 조합원들이 기부하는 것입니다.

그러나 조합운영비를 걷는 것이 능사가 아니며, 관리해야 합니다. 예를 들어, 조합원이 많은 어느 협동조합에서 운영비를 매월 CMS로 걷고 있는데 누구한테 얼마를 걷었는지가 관리가 안 되고 있습니다. 만약 그런 사실을 조합원이 알면 어떠한 사단이 벌어질까요?

모든 **출자금과 조합운영비의 변동사항은 결산보고서에 기록되어 보고되어야** 합니다. 조합원이 공평하게 조합운영비를 납부하고 있다고 공개해야 합니다. 어느 조합원이 납부하지 않고 있다고 공개해야 합니다. 서로가 손해보지 않고 협력하고 있다는 것을 보여줘야 합니다. 그렇지 못할 경우 원인을 찾고 대책을 수립하여 모든 조합원이 공평하게 대접받을 수 있도록 해야 합니다.

◆ 조합원 관리장부 샘플 ◆

조합원 번호	이름	가입년월일	출자자수	배당금지급액	조합운영비납부액

5원칙 : 협동조합의 목적을 이해시키고 표현하는 회계체계를 생각해라

많은 협동조합에 관계된 사람들이 회계보다는 세무를 중시하는 경향이 있습니다. 어떤 측면에서는 정당합니다. 세무는 무지와 실수가 바로 경제적인 손실로 연결되지만 회계는 잘못을 해도 서로가 용인하고 수정하면 큰 문제가 발생하지 않기 때문일 것입니다. 그러나 이러한 관점은 장기적인 경제적 손해를 가져올 수 있다고 생각해야 합니다.

먼저 협동조합이 주식회사의 재무제표를 만들어서 조합원에게 공개한다면, 조합원은 협동조합을 왜 만들었는지? 우리가 만든 협동조합이 주식회사와 뭔가 다른지? 협동조합이 조합원에게 어떠한 기여를 하는지? 공동체에는 어떠한 공헌을 하는지?를 이해할 수 없습니다.

Tip 4

주식회사 재무제표의 주된 목적

경영진이 투자자금을 가지고 얼마나 당기순이익을 많이 산출했는가? 그리고 그것을 위해서 어떠한 자원을 사용했으며 자금을 어떻게 조달했는지? 그래서 지금은 주식가치가 얼마인지를 보여주는 것입니다.

이는 결국 조합원이 왜 협동조합의 사업과 활동에 참여해야 하는지에 대한 심각한 회의를 갖게 만듭니다. 협동조합의 가장 큰 경쟁력은 "참여하는 조합원", "조합원의 참여"인데 조합원의 참여가 떨어지면 결국은 협동조합의 재무적건전성은 악화되고 문을 닫게 됩니다.

두 번째 관점은 조합원이 주식회사의 재무제표를 가지고 임원과 경영진의 경영능력과 성과를 평가하게 된다면 협동조합의 활동의 본질을 왜곡하게 만들어 임원과 경영진이 협동조합의 자원을 우선평가대상인 곳에 소비하게 만들어 협동조합의 설립목적을 왜곡하게 되고 조합원들은 협동조합을 외면하게 됩니다.

주식회사의 재무제표를 평가기준으로 적용한다면, 경영진은 당기순이익을 크게 만들기 위해 조합원과 공동체의 경제적이익을 감소할 것이고 이익극대화는 다른 많은 활동을 하는 것에 자원의 소비를 막을 것입니다.

조합원과 직원에 대한 교육, 복지확대, 협동조합의 연대를 위한 기금투자 등의 연대사업, 사회공동체를 위한 공헌사업을 위한 자금지출은 이익을 감소시키는 결과를 초래하므로 활동과 자금지출은 없어질 것입니다. 그러면 협동조합은 주식회사와 다를 것은 무엇인가? 결국은 문을 닫거나 주식회사화할 것입니다.

6원칙 : 수입과 지출에 관한 규정을 만들자

일의 업무처리는 객관적이어야 하는데 객관적이라는 것은 **누가해도 동일한 형태로 일처리가 되어야 함**을 의미합니다.

이것은 일정한 지침과 규정이 있어야 가능합니다. 누구는 5백만원의 지출을 본인전결로 하고 누구는 1백만원의 지출을 이사장의 사전결재 후에 하는 등은 객관적이지 못합니다. 규정으로 지출의 금액과 방법에 대하여 처리절차를 정해 놓아야 합니다. 그래서 그 자리에 누가 앉더라도 동일한 처리가 가능하도록 하여야 합니다.

7원칙 : 증빙수취와 체크카드사용을 생활화한다.

모든 지출에 있어서 회계목적과 세무목적을 위해서 **세무상의 적격증빙을 반드시 수취해야 합니다.**

그리고 일정금액이상은 반드시 계약서와 거래명세서를 받아 거래의 사실을 명확하게 뒷받침해야 합니다. 지출에 적격증빙이 없으면 세무에서도 불이익을 받지만 회계에서도 투명한 처리가 불가능합니다.

체크카드는 세무적·회계적으로 유용한 결제수단입니다. 통장송금외의 지출은 체크카드를 사용하게 되면 모든 기록이 통장에 남고, 사용내역을 따로 받기 때문에 지출에 대하여 누가봐도 정당성을 부여받을 수 있습니다.

8원칙 : 결제지급일을 정해둔다.

사업활동은 늘 지출이 수반합니다. 일반적인 지출은 체크카드로 하면 되지만 그 외 송금하여 결제하는 건들도 있기 마련입니다. 이 경우에 수시로 송금하는 것이 아니라 1달에 1회 혹은 2회의 정기적인 날자를 정하여 거래처에 알려주고 해당 날짜에만 송금하도록 합니다.

사례 1

창립 이사 중에 1명이 사무일을 맡아서 주중 업무를 보고,
매월 20만원씩 인건비를 지급할 경우.

Q1 : 지급 방식 : 현금 지급 또는 온라인 계좌 송금중 무엇이 나을까요?

임원에 대한 인건비를 매월 지급할 경우에는 세무상 원칙적으로 근로소득으로 볼 수 있습니다. 그러나 소득의 형태와 내용은 상황에 따라 달리할 수 있습니다.

지급의 방식은 회계·세무상 관리의 측면에서는 통장거래가 원칙입니다. 서로가 깔끔합니다. 현금거래는 의구심을 자아낼 수 있습니다.

Q2 : 지급 근거 : 현금으로 지급할 경우는 어떻게 지급 근거를 남길 수 있나요? 온라인 송금의 경우는 이체 확인증만 보관하면 되는지요?

① 부득이하게 현금으로 지급할 경우에는 "영수증"을 수취하고 그 내용에 수취인, 금액, 일자, 사유 등을 기재하면 됩니다. 한편 ② 은행 송금의 경우에는 송금증이 주요한 증빙입니다.

인건비관련 소득의 지급에 대한 증빙은 세무적으로는 소득(근로소득, 사업소득, 일용소득, 기타소득을 불문하고)을 세무서에 신고(원천세신고)하는 것으로 되며, 회계상으로는 세무상신고와 통장거래가 주요 증빙수단이 될 수 있습니다.

Q3 : 지출 내역은 무엇으로 표기하는 게 좋은지요.

임원에 대한 인건비가 원칙이나 세무신고의 내용을 무엇으로 하느냐에 따라 기록이 달라져야 할 것입니다. 세무상 증빙기록이 적정해야 합니다.

Q4 : 이런 소액 인건비도 원천징수 의무인지요.

금액의 과소에 상관없이 협동조합이 개인에게 소득을 지급할 경우에는 원천세를 신고납부해야 합니다. 세액이 작을 경우 원천세가 없을 경우도 있습니다. 일용직의 경우도 물론 그렇구요. 그렇다하더라도 신고는 해야 합니다.

사례 2

Q: ~~축제조직위, ~~대책위 등 임의성 연대기구가 종종 결성되고 여기에 참여할 때, 분담금을 내는 경우가 있습니다.
임시로 결성되는 것이기 때문에 특별히 사업자가 있지 않을텐데,
이런 경우에는 영수증과 회계 처리는 어떻게 될까요?

회계처리는 협동조합의 특징을 반영해야 합니다. 조합의 연대활동과 관련된 비용의 지출이라면 분담금의 성격을 감안한 계정을 만들어야 합니다. "지역연대분담금" "지역활동기부금" 등 적정하게 표시하면 됩니다.

관련증빙은 당연히 부가세과세대상거래가 아니기 때문에 세금계산서 등을 수취할 수 없습니다. ① **통장으로 송금**하고 ② **조직위로부터 영수증을 수취해야** 합니다. 그러나 대부분의 것은 세법상 비용인정이 안 되는 경우일 것입니다.

Part 02. 출자금과 지분

1. 출자금과 지분

협동조합의 조합원이 되려고 하는 자는 협동조합의 정관에서 정한 최소출자좌수에 따른 출자금을 납입해야만 협동조합의 조합원의 자격을 취득함으로써 협동조합의 사업을 이용할 권리가 생기며 협동조합의 자본형성에 민주적으로 기여할 수 있습니다.

가) 출자금의 변동

출자금의 변동은 **조합원의 가입과 탈퇴, 그리고 감자, 합병 등 다양한 원인에 의하여 발생**할 수 있으나, 일반적으로는 조합원의 가입과 탈퇴에 의하여 발생합니다. 이러한 **출자금의 변동은 등기사항으로 회계연도가 끝난 후 1개월 이내에 등기해야 합니다.**

관련 조항

협동조합기본법 제64조 제2항 설립등기신청서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.
1. 제16조제1항제1호와 제2호의 사항
2. 출자 총좌수와 납입한 출자금의 총액
3. 설립신고 연월일
4. 임원의 성명·주민등록번호 및 주소

협동조합기본법 제64조 제2항 제61조제2항제2호의 사항에 관한 변경등기는 제1항에도 불구하고 회계연도 말을 기준으로 그 **회계연도가 끝난 후 1개월 이내에 등기하여야** 한다.

Tip 5

회계연도란?

'회계'란 재산의 증감·변동·수입과 지출·처리 등 재무에 대한 처리를 말하며,
'회계연도'란 수입과 지출을 구분하는 기간으로서 통상 1년을 1 회계연도라고 합니다.

그러나 실무적으로 등기소마다 요구하는 서류가 달라 혼선을 빚기도 하는데, 일반적으로 출자금변경사실과 등기를 확인하는 조합원총회의사록이나 이사회의사록을 요구합니다.

나) 탈퇴시(제명 포함) 출자금의 환급과 지분의 환급

조합원은 탈퇴함으로써 납입한 출자금에 대한 환급을 청구할 수 있는데, 일반협동조합과 사회적협동조합은 각각 '지분환급청구권'과 '출자금환급청구권'이 발생합니다. 다만, 탈퇴시(제명 포함) 조합원의 출자금 환급은 총회의 가중된 의결을 거치도록 하고 있습니다(협동조합기본법 제29조 제1항 제8의 2).

관련 조항

● **'일반협동조합'의 경우**
협동조합기본법 제26조 ① 탈퇴 조합원(제명된 조합원을 포함한다. 이하 이 조와 제27조에서 같다)은 탈퇴(제명을 포함한다. 이하 이 조와 제27조에서 같다) 당시 회계연도의 다음 회계연도부터 정관으로 정하는 바에 따라 그 **지분의 환급을 청구할 수 있다.**
② 제1항에 따른 지분은 탈퇴한 회계연도 말의 협동조합의 자산과 부채에 따라 정한다.

● **'사회적협동조합'의 경우**
협동조합기본법 제89조 ① 탈퇴 조합원(제명된 조합원을 포함한다. 이하 이 조와 제90조에서 같다)은 탈퇴(제명을 포함한다. 이하 이 조와 제90조에서 같다) 당시 회계연도의 다음 회계연도부터 정관으로 정하는 바에 따라 그 **출자금의 환급을 청구할 수 있다.**

● **출자금 환급은 총회의 가중된 의결 필요**
제29조(총회의 의결사항 등) ① 다음 각 호의 사항은 총회의 의결을 받아야 한다.
8의2. 탈퇴 조합원(제명된 조합원을 포함한다)에 대한 출자금 환급
② 제1항제1호, 제7호, **제8호, 제8호의2의 사항은 총조합원 과반수의 출석과 출석자 3분의 2 이상의 찬성으로 의결**하며, 그 밖의 사항은 총조합원 과반수의 출석과 출석자 과반수의 찬성으로 의결한다.

협동조합의 분쟁 중에서 가장 많이 발생하는 부분이 탈퇴에 따른 출자금의 환급부분입니다. 이는 출자금에 대한 조합원의 책임에 대한 사전 교육과 합의, 정관의 내용에 대한 토론과 공지가 없었기 때문에 발생합니다.

Tip 6

'지분환급청구권'과 '출자금환급청구권'의 차이는?

일반협동조합은 조합원에게 배당이 가능한 구조로, 사업의 성과를 조합원이 공유하는 "지분" 개념이 성립하나, 사회적협동조합은 조합원에게 배당이 금지되므로 조합원의 지분 개념은 성립할 수 없고, "출자금"으로 이해해야 합니다.

일반협동조합의 경우, 환급청구권은 해당 조합의 '지분' 계산법에 따라서 탈퇴 조합원 개인 마다 확정을 해야 하며, 사업의 경제적 성과가 있는 경우 초기 출자금보다 더 많은 금액으로, 손실이 있는 경우 적은 금액으로 지분이 확정되어 환급 가능합니다.
반면, 사회적협동조합의 경우는 출자금이 정액으로 환급 가능하지만, 손실이 발생할 경우, 손실분을 반영하여 초기 출자금액보다 적은 금액으로 환급 받을 수 있습니다.

이러한 분쟁 방지를 위해서 아래와 같은 교육과 규정등이 필요합니다.

◆ 출자금(또는 지분) 환급을 위한 준비 사항 ◆

구 분	내 용
1.조합원 교육	협동조합은 설립 시와 신규조합원의 가입 시 정관 중에서 출자금을 납입한 조합원의 ① **사업참여의무** ② **경영에 따른 손실분담의무**의 2가지 근본적인 책임에 대한 교육과 설명이 필요할 것입니다.
2.지급시기	지급시기도 **탈퇴를 신청한 연도의 그 다음연도에 지급**하는 것에 대하여도 공지할 필요가 있습니다.(협동조합기본법 제26조)
3.지급기준	잉여금이 발생할 경우에 이에 대한 출자금에 대한 권한을 인정하는 ① **지분의 개념을 도입**할 것인지, ② **출자금만을 환급할 것인지**에 대한 합의가 있어야 하고 이를 정관에 반영해야 합니다.
4.지분환급시 규정설정	지분환급을 할 경우에는 조합원의 지분을 인정하는 적립금의 범위에 대하여도 그 규정이 있어야 합니다.
5.지분환급시 지분확정	지분환급을 할 경우에는 매년 결산을 통해 조합원별 지분을 확정시켜야 합니다.
6.출자금 환급	출자금환급을 할 경우에도 결손금이 발생한다면 결산을 통해 조합원별 지분을 확정해 조합원에게 경영에 대한 책임을 느낄 수 있게 해야 합니다.

사회적협동조합의 표준정관은 출자금원금보장으로 되어 있는데 이 부분에 대하여도 개별 협동조합의 토론을 통한 정관변경이 필요하다고 할 것입니다.

사례 3

Q: 현물출자를 할 경우에 어떠한 방법으로 하며, 회계처리를 어떻게 해야 하나요? 현물출자조합원이 탈퇴할 경우에는 어떻게 환급해 주어야 하는지요? 현물출자자산에 대한 제한은 있는지요?

가) 회계처리 방식

현물출자의 회계처리는 취득한 자산의 형태별로 구분하여 자산계정으로 기록하고 상대계정은 자본금으로 처리합니다. 1출자좌수에 미달하는 금액은 현금보상해야 합니다.

협동조합에서는 "현물출자약정서"를 해당 조합원에게 교부해야 하며, 현물 출자 역시 출자금의 변동을 가져오므로 다음 회계연도 1개월 이내에 출자금변동등기를 해야 합니다.

나) 현물출자 조합원의 탈퇴시 환급 방법

현물출자를 한 조합원의 탈퇴시 해당 현물을 환급할지, 아니면 현금으로 환급할 지는 ① **조합과 조합원간 현물출자약정서를 통해 합의**하든지, 아니면 ② **현물출자규약**을 만들어 해당 합의내용을 명시하면 됩니다.

다) 현물출자 자산의 제한 여부

현물출자는 자산의 형태에 대한 **제한이 없습니다.** 주식회사의 현물출자와 달리 조합원이 책임을 지는 협동조합에서는 총회나 이사회 의결로 제한이 가능합니다.

사례 4

Q: 협동조합기본법상 출자금 환급시 지급할 지분을 '자산과 부채에 따라 정한다'고 규정하여, 정관으로 각 조합원이 보유한 지분을 임의로 제한하는 것은 안 된다는 견해가 있습니다.
그러나 이 견해는, 해당 조합원의 지분을 계산시 잉여금 및 각종 적립금까지 포함한 순자산 전체를 대상으로 반환해야한다는 것으로, 협동조합 기본정신의 취지에도 어긋나는 것으로 판단되는데, 이를 어떻게 해석해야 하나요?

기본법상 출자금 지분환급에 대하여 논의할 때 다음 세 가지 측면에서 살펴볼 필요가 있습니다.

가) 협동조합기본법제26조 제1항의 "정관으로 정하는 바에 따라"에 대한 해석정관에 의해 '지분' 의 구체적인 내용을 결정하는 것은 가능 합니다.
기획재정부의 「협동조합업무지침」에서도 지분의 구체적인 내용을 정관에 규정하도록 하고 있습니다(「협동조합업무지침」 75페이지 참고).

따라서, 정관에서 '출자금의 환급'으로 규정하였다면 출자금을 환급하되, 손실금이 있다면 이를 차감한 후 환급해야할 것입니다.

Tip 7

'소비자생활협동조합'의 '지분환급청구권'의 적용 사례

소비자생활협동조합 경우 소비자생활협동조합법 제20조에서 "탈퇴하거나 제명된 조합원은 정관으로 정하는 바에 따라 그 지분의 환급을 청구할 수 있다."라고 규정하고 있으나, 다수의 소비자생협은 정관으로 지분이 아닌 **출자금만을 환급하도록 하고 있습니다.**

나) 지분의 범위에 대한 해석의 문제입니다.

지분은 협동조합기본법상 법정적립금을 제외하고 모든 출자금과 잉여금, 적립금을 포함하고 있는 것으로 보입니다.

표준정관은 일종의 사례일 뿐이나, 표준 정관을 따라 탈퇴시 **'출자금의 환급'이 아니라 '지분의 환급'으로 정관을 작성했다면** 조합원이 법정적립금을 제외한 모든 적립금과 잉여금에 대한 권리를 가지고 있다고 보아야 합니다.

다) "지분의 범위"에 대한 정관상 규정 필요

개별협동조합이 환급가능한 "지분의 범위"를 정관에서 규정하는 것이 좋을 것입니다. "지분의 범위"를 출자금을 한도로 하거나, 출자금과 잉여금만을 대상으로하거나, 법정적립금과 특수목적적립금을 제외한 출자금, 잉여금, 적립금을 대상으로 하는 등의 **지분환급에 대하여 구체화시켜놓은 작업이 필요**할 것입니다.

사례 5

Q: 사회적기업이 협동조합의 법인조합원으로 가입한 경우, 이때, 납입하는 출자금, 가입비, 회비 같은 비용을 사회적기업의 회계장부에 어떤 식으로 처리하는 게 좋을까요?

가) 법인 조합원의 출자금 회계처리

일반적인 회계기준에서 출자금 등 **다른 법인에의 출자(투자)**하고 그 출자한 지분이 재산권을 나타낸다면 해당 출자금액은 ① **단기매매증권**, ② **만기보유증권**, 이 두 가지가 아니면 ③ **매도가능증권**으로 분류합니다.

법인 조합원이 협동조합에 출자한 경우, 그 계정과목은 **매도가능증권으로 분류할 수** 있으나 그럴 경우에 **출자의 내용이 정확하지 않을 수 있습니다.**

따라서 좀 더 이해가능한 재무상태표를 만들려면 비유동자산의 **투자자산에 "출자금", "협동조합출자금", "기타투자자산" 등 다양하게 내부적으로 이해할 수 있게** 설정하면 되겠습니다.

나) 법인 조합원의 가입비 및 회비 회계처리

가입비와 회비는 재화와 용역의 구매대가가 아니고 돌려받을 수 없는 것이기 때문에 **비용으로 처리될 수 밖에 없습니다.**

법인이 협동조합의 조합원으로 가입할 경우에 **사업과 관련성을 따지게** 되어 있습니다. ① **사업과 관련하여 가입**한 것이라면 판관비의 회비의 계정과목으로 처리하면 세법에서도 용인되지만 ② **사업과 무관하게 가입**하고 지급하는 가입비와 회의비라면 회계상 회비로 처리한다 하더라도 세무상의 비용인정여부는 다툼이 있을 수 있습니다.

사례 6

Q: 현재 설립준비중인 협동조합에 재단법인이 조합원으로 참여하되, 현금출자는 총 출자좌수의 100분의 30을 넘지 않는 범위내에서 최대한으로 출자할 계획입니다.
이와 함께 재단법인이 소유한 건물을 무상임대로 빌려주어 해당 협동조합의 사업을 운영하고자 합니다.
따라서 이러한 경우 현금출자와 더불어 무상임대가 동시에 가능한지 궁금합니다.

질의의 요점은 재단법인이 협동조합의 조합원으로도 참여하고 협동조합에 재단법인의 사무실을 무상으로 빌려주어도 괜찮냐는 것으로, 물론 가능합니다.

조합원이 동의한다면 협동조합에서는 문제될 것이 없습니다. 다만, 재단법인의 입장에서 기회손실이 발생하니까 문제되는 것이지 협동조합에서야 경제적 이익이 발생하는 것이기 때문에 더욱 좋은 경우이겠지요. 당연히 반대할 조합원은 없을 것이고요.

사례 7

Q: 표준정관 제18조는 출자 관련 조항으로, 조합원에게 배당한 잉여금의 전부 또는 일부를 그 조합원으로 회전출자 할 수 있도록, 일부 내용을 추가하고자 합니다.
우선, 회전출자의 형태로 출자하는 것이 가능한지와 가능하다면, 정관상에 「100분의 30이 넘지 않는 범위에서」 라는 내용을 추가하는 것이 필요한가요?

표준정관 제18조(출자)에 회전출자조항이 추가된 내용을 질의하신 것 같습니다. 물론 회전출자도 가능합니다.

또한 조합원의 출자한도는 표준정관 제18조 2항에 이미 30% 제한되고 있고, 법으로도 제한된 사항으로 해당 회전출자관련조항에 추가적인 삽입을 하지 않아도 됩니다.

관련 조항

협동조합기본법 제22조 ① 조합원은 정관으로 정하는 바에 따라 1좌 이상을 출자하여야 한다. 다만, 필요한 경우 정관으로 정하는 바에 따라 현물을 출자할 수 있다.
② 조합원 1인의 출자좌수는 총 출자좌수의 100분의 30을 넘어서는 아니 된다.

일반협동조합표준정관례 제18조 ② 한 조합원의 출자좌수는 **총 출자좌수의 100분의 30을 넘어서는 아니 된다.**

Part 03. 배당

1. 배당의 의의

배당은 원칙적인 의미에서 법인세가 과세된 이후의 잉여금에 대하여 투자의 과실을 나누는 것을 의미합니다. 일반적으로 자본투자에 대한 보상으로 배당이 지급되는 것입니다.

2. 협동조합의 배당

협동조합에서 **배당을 하는 이유는 ① 사업의 이용과 ② 출자**로서 **협동조합 발전과 성장에 기여했기 때문**이며,

협동조합기본법에서 배당에 관한 내용은 이용실적에 따른 ① **이용실적 배당**과 출자금에 따른 ② **출자배당** 두가지입니다.

관련 조항

협동조합기본법 제51조 ② 협동조합이 제1항에 **따른 손실금을 보전하고 제50조에 따른 법정적립금 및 임의적립금 등을 적립**한 이후에는 정관으로 정하는 바에 따라 조합원에게 잉여금을 배당할 수 있다.
③ 제2항에 따른 잉여금 배당의 경우 협동조합사업 **이용실적에 대한 배당은 전체 배당액의 100분의 50 이상**이어야 하고, **납입출자액에 대한 배당은 납입출자금의 100분의 10을 초과하여서는 아니 된다.**

① **이용실적배당**은 총배당액중에서 50% 이상 이어야하며, ② **출자배당**은 총출자금의 10%를 넘을 수 없다는 것이고, 다른 형태의 배당제도를 도입하는 것은 위 두가지 제한사항에 대한 위배만 없다면 가능합니다.

3. 배당소득세

배당에 관해서는 종류에 상관없이 배당소득세가 과세되고 배당소득을 지급하는 협동조합에서 지급하는 시점에서 배당소득원천징수의무가 있습니다.

사례 8

Q: 정관에 이용실적배당과 출자금배당 외로 **신규조합원모집실적에 대한 배당을 하도록 정할 수 있을까요?**
조합원을 생산자, 소비자, 후원자로 구분하였고, 후원자 조합원은 출자를 하고 신규조합원모집을 통해 이 조합에 기여하는 분들로 규정하였는데, 이경우 감사표시로 배당을 할 계획입니다.
이용실적배당 50%이상, 출자금배당 전체 출자금의 10%이내, 신규조합원 모집 실적에 대한 배당 전체 배당의 15%이내로 규정한 정관이 가능할까요?

사례와 같이 신규 조합원 모집실적에 대한 배당은 ① **협동조합의 성격**과 ② **현행법**상 검토할 때 가능하지 않을 것으로 보이며, 이를 정관에 규정하는 것은 위법의 소지가 있다고 판단되어, 규정할 수 없을 것으로 보입니다.

허용이 되기 어려운 첫 번째 이유는, 신규조합원 모집이 협동조합의 발전에 기여하였는지의 문제는 협동조합마다 차이가 있을 수 있는 문제이나, **협동조합 조직의 성격과 배당의 이유**와는 거리가 있는 것 같습니다.

두 번째로, 이와 같이 운영되는 형태는 「**유사수신행위의 규제에 관한 법률**」상 **"유사수신행위"로 볼 수 있기 때문에 법률에 위반될 사항**이 될 것 같습니다.

사안의 조합 운영형태는 다단계와 유사한 방법인데 다단계 자체는 법적으로 인정하는 마케팅기법입니다.

다만 다단계판매속에서 하위판매원을 모집하여 가입비등을 받고 모집수당을 지급하는 것이 문제가 되었고 이를 금지된 "유사수신행위"로 봐서 법적인 제재를 받고 있습니다.

조합원을 모집하여 출자금과 조합가입비를 받고 이를 대가로 수당을 받는다는 것은 "유사수신행위"와 유사할 것 같습니다. 따라서 법적인 문제도 고려해야 할 것 같습니다.

관련 조항

유사수신행위의 규제에 관한 법률 제3조 누구든지 유사수신행위를 하여서는 아니 된다.

유사수신행위의 규제에 관한 법률 제2조 다른 법령에 따른 **인가·허가를 받지 아니하거나 등록·신고 등을 하지 아니하고 불특정 다수인으로부터 자금을 조달**하는 것을 업(業)으로 하는 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
1. 장래에 출자금의 전액 또는 이를 초과하는 금액을 지급할 것을 약정하고 **출자금을 받는 행위**

Part 04. 기타

사례 9

마을기업 지정 받은 협동조합입니다. 마을기업 지원금의 회계처리에 대해서 궁금한 것이 있습니다. A협동조합이 올해 6월 마을기업으로 지정되어 정부지원금 5천만원을 받았습니다.
지원금 중에서 ① 3천만원은 인테리어와 에어컨 구입 등 시설을 확보하는데 썼고, ② 1천만원은 사업을 위한 재료비 구입에, ③ 1천만원은 인건비로 지출할 예정입니다.

국고보조금에 대한 **일반기업회계처리** 기준을 먼저 살펴보겠습니다.

마을기업에 대한 국고보조금은 상환의무가 없는 보조금입니다. 따라서 **상환의무가 없는 국고보조금에 대한 회계처리**를 중심으로 살펴보고 **협동조합에서 어떻게 적용할 것인지**에 대하여 살펴보겠습니다.

Q1 : 정부지원금 5천만원을 수입 처리하려고 하는데, '영업외 수익'에 '정부지원금' 계정을 두어 수입을 처리하려고 하는데 타당한지요?

■ 일반기업회계처리 기준 검토

국고보조금의 지급은 일반적으로 ① **자산의 취득**과 ② **비용의 보전** 두가지 목적을 위해서입니다.

① **자산의 취득** 목적의 국고보조금은 **자산의 차감계정으로 표시**합니다. 예로 시설장치를 취득하기 위해서 받은 국고보조금은 대차대조표에 다음과 같이 표시됩니다.

자 산		부 채
시설장치	30,000,000	–
(–)감가상각누계액	0	자 본
(–)국고보조금	(–)30,000,000	–

이렇게 회계처리된 국고보조금은 해당 시설장치의 내용연수동안 감가상각비와 상계처리하고 만약 처분시까지 잔액에 남아 있다면 처분손익에 더하거나 차감하여 줍니다.

② **비용의 보전**을 위해서 지급받은 국고보조금은 **당해 임시로 국고보조금으로 회계처리**하였다가 해당비용이 발생하면 **해당비용과 국고보조금을 상계처리** 합니다. 예로 당해 인건비 보조금으로 10백만원의 국고보조금을 수령하였다면 급여 중에서 10백만원을 국고보조금과 상계처리하게 됩니다.

Q2 : 시설비용 3천만원의 지출 처리 관련해서, 인테리어와 에어컨 구입 3천만원은 모두 7월초에 집행을 했고, 공사도 7월에 완료되었습니다. 해당 비용이 ① 회계상 비용으로 처리가 될 수 있는지, 비용으로 처리되지 않고, ② 자산으로 잡힌다면 감가상각은 어떤 방법으로 해야하고, ③ 올해 감가상각분은 어느 정도가 될까요?

■ 협동조합 회계처리 검토

협동조합의 재무정보 이용자(특히 조합원)의 입장에서 볼 때 특히 ② 비용의 보전 회계처리방법은 국고보조금에 대한 정보를 정확하게 제공받지 못하는 결과를 초래합니다.

회계기간중에 얼마만큼의 국고보조금을 받았는지 급여가 얼마가 발생했는지가 정확하게 나타나지 않습니다. 서로 상계처리되어 금액표시가 되지 않기 때문입니다. 따라서 협동조합의 입장에서 다음과 같이 대안이 있을 수 있습니다.

Q : 보조받은 4천만원으로 시설비 3천만원, 인건비 1천만원 활용하고, 협동조합의 인건비는 총 2천만원이 발생하였다면,

1안 **일반기업회계처리기준에 따른 회계 처리** 및 **사업보고서**에 구체적인 국고보조금의 수령과 사용내역 기재하여 정보 제공

운영성과표	
인건비	10,000,000원
국고보조금수익	0원
사업보고서	
시설장치취득 국고보조금	30,000,000원
인건비 보조 국고보조금	10,000,000원
총 수령국고보조금	40,000,000원

2안 자산취득국고보조금은 **일반기업회계처리기준**에 따라 처리하고, 경비보조국고보조금을 **총액법**으로 표시하여 정보 제공즉, 국고보조금 1천만원이 표시되고 인건비도 상계 처리 없이 총액 기준으로 2천만원 기록

운영성과표	
인건비	20,000,000원(비용)
국고보조금수익	10,000,000원(수익)
사업보고서	
시설장치취득 국고보조금	30,000,000원 (시설장치차감계정처리)
인건비 보조 국고보조금	10,000,000원
총 수령국고보조금	40,000,000원

Q3 : 시설확보에 쓰인 3천만원이 자산으로 잡혀 당장 비용처리가 되지 않는다면, 정부지원금 수입이 그대로 남아 법인세가 부과될 것 같습니다. 정부지원금에을 주고 거기에 세금 부과하는 것이 잘 이해가 되지 않지만, 그렇게 처리가 되는 것이 맞는 건지 아니면 다른 방법이 있는지 자문을 구합니다.
※ 마을기업으로 지정된 협동조합 모두가 현재 당면한 문제입니다.
대부분 3천만원 이상을 시설과 자산 구입에 쓰고 있기 때문입니다.

■ 국고보조금과 법인세

법인세문제는 조금 복잡하고, 다 설명할 수는 없습니다. 그러나 법인세법상 순자산증가설을 택하고 있으므로, 국고보조금을 통하여 협동조합의 순자산이 증가되었다면, 법인세 과세대상이라고 할 것입니다.

① 경비보조국고보조금은 수령한 년도의 법인세과세대상소득으로 신고하여야 하고, ② 자산취득국고보조금은 국고보조금수령 감가상각비만큼 매년 이월되어 법인세과세대상소득으로 **가산되어 법인세가 납부됩니다.**

사례 10

Q: 컴퓨터보안을 주사업으로 하는 발기인들이 일반협동조합 설립 전에 개인명의로 계약한 사업을 설립 이후 조합의 사업으로 편입하고자 합니다.
현재 계약서에는 주식회사와 개인간의 계약으로 되어 있으나, 세무처리시 이를 법인매출로 잡으려면 어떻게 해야 하는지요?

회계나 세무는 실질을 우선으로 합니다. 협동조합이 실질적으로 작업을 수행했다면 협동조합의 매출로 잡아야 합니다.

그러나 실질을 뒷받침하는 근거가 부족할 수 있습니다. 외형상 보기에 계약서가 조합원인 개인사업자가 용역을 수행하기로 되어 있다면 협동조합의 매출을 가공매출(사실과 다른 매출)로 볼 수 있습니다. 따라서 이러한 결점을 보완해야 합니다.

보완을 위해서는 원칙적으로는 **계약의 주체를 협동조합으로 해서 다시 작성해야** 합니다. 그런 다음에야 협동조합의 매출로 잡는 것이 안전합니다. 협동조합이 원청자와 조합원간의 용역의 통로구실을 한다고 하더라도 형식적인 요건을 구비하는 것이 좋을 것입니다.

사례 11

Q: 조합원이 컴퓨터를 구매할 경우 컴퓨터 판매 업체에서는 보증금과 일정부분의 수수료를 요구합니다.
이 보증금과 수수료를 협동조합이 부담할 수 있는가요?
어떻게 회계처리 해야 하는지요?

가) 조합원의 보증금수수료를 협동조합이 부담 가능한지

협동조합은 개별조합원이 혼자서 하기에는 부담스럽기에 서로 힘을 모아 도와 나가려고 설립합니다. 따라서 **협동조합에서 개별조합원이 구매에 필요한 자금지원과 수수료를 납부할 수는 있습니다.**

그런데 보증금의 부담과 지급수수료의 지급을 협동조합이 할 경우에 모든 조합원이 동등하게 혜택을 누린다면 문제가 없겠지만, 조합원의 구매규모에 따라 보증금과 지급수수료의 차이가 발생할 수 있고, 구매규모가 큰 조합원이 더 많은 혜택을 볼 수 있습니다. 따라서 이러한 **혜택의 차이를 해소할 만한 내용을 조합원총회에서 토론한 후 이를 규약으로 만들어 정해야 갈등의 소지가 없습니다.**

나) 협동조합에서 조합원의 보증금수수료의 회계처리

보증금은 자산계정과목으로, 지급수수료는 비용계정과목으로 처리해야 합니다. 그러나 세무적으로 다르게 볼 수 있습니다. **현행 법인세법 규정하에서는 이러한 임직원이 아닌 조합원을 위한 지출을 접대비로 보고 법인세조정시 '손금불산입'할 수** 있습니다.

따라서 일단은 지급수수료로 비용계정과목으로 처리하고 이후의 상황을 지켜보는 것이 좋겠습니다.

사례 12

Q: 협동조합에서 모든 조합원이 아닌 일부조합원을 위한 공동구매사업을 진행하는데 사업진행을 위한 보증금을 먼저 받고 사업이 종료되면 보증금을 환급해줄려고 합니다. 회계와 세무문제와 절차의 문제는 어떻게 되는지요?

가) 일부 조합원을 위한 사업 수행시 절차와 규정의 중요성

가장 중요한 것은 절차의 문제입니다. 모든 조합원을 대상으로 한 사업이 아닐 경우 **조합원간의 이해상충의 문제가 발생할 수** 있어 조합원총회에서 해당 사항을 논의하여 절차와 방법을 정리한 규약을 만들어 승인을 받는 것이 필요할 것입니다.

여기서 구체적으로 보증금은 얼마의 금액을 어떻게 할 것인지? 관련된 수수료를 얼마의 금액으로 어떻게 징수할 지? 등에 관한 내역을 담아내야 합니다.

나) 회계와 세무 문제

회계문제를 먼저 검토하면, **보증금은 "공동구매이행보증금"의 계정과목으로 하여 부채로 계상**하고 사업이 종료되면 반환시점에서 회계처리하여 없애주면 됩니다. 세무문제는 특이한 사항이 없습니다. 보증금은 부채의 범위에 들어감으로 세무문제가 없고 나머지는 일반적인 매입과 매출에 준하여 세무처리가 되면 됩니다.

세 무

제2장

Part 01. 세무일반

1. 기본적인 세무에 대한 대응

◆ 협동조합의 세무처리 체크리스트 ◆

구 분	내 용
1원칙	세법상의 신고, 납부해야 할 기한을 알아둘 것
2원칙	지출과 관련된 적격증빙을 반드시 수취할 것
3원칙	경조사비, 접대비, 복리후생비 등에 관한 내부 규정을 만들 것
4원칙	증빙 미수취시, 반드시 계약서 등 다른 증빙을 보완할 것

사례 13

Q: 협동조합은 법인으로서 원천세, 부가가치세, 법인세의 신고납부의 무가 있다는 것을 모르는 협동조합이 아직 많이 있습니다. 조합원에 대한 사업소득의 지급시 ① 원천세신고를 누락하고, ② 부가가치세신고기한내에 신고하지 않았으며, ③전자세금계산서를 발행해야 하는데 전자계산서를 발행하였습니다. 정상적으로 처리하기 위한 방향제시를 부탁드립니다.

가) 협동조합의 납세의무

협동조합은 법인사업자로서 사업자등록증을 교부받았다면 부가가치세 신고,납부의무가 있으며, 직원의 고용하거나 사업자가 아닌 개인으로부터 용역을 구매할 경우에는 원천세 신고의무가 있습니다. 또한 법인사업자로서 법인세신고·납부의무가 있습니다. 신고·납부기한을 준수하여 신고 및 납부해야합니다.

나) 사회적협동조합의 납세의무

사회적협동조합도 부가가치세와 원천세 신고·납부의무는 일반협동조합과 동일하며 법인세의 경우에는 수익사업이 있을 경우에는 비수익사업과 구분경리하여 법인세를 신고,납부해야 합니다.

다) 전자계산서와 전자세금계산서

전자계산서는 부가세 없이 발행하는 것으로, 부가세가 면제되는 면세사업자 또는 과세사업자가 면세사업을 겸영하는 경우 발행할 수 있습니다.부가세가 발생하는 거래에서 전자계산서로 발행하셨다면, 취소이후 전자세금계산서 발행을 하셔야 합니다.

Tip 1

전자세금계산서 발행 의무

협동조합은 세금계산서를 발행할 경우에는 **전자세금계산서를 발행**해야합니다.
※ 만약 **종이세금계산서를 발행**하게 되면 공급받는 자는 매입세액공제를 받을 수 있지만 공급하는 자는 **공급가액의 2%에 해당하는 가산세를 납부해야 합니다.**

Tip 2

전자세금계산서 수정

세금계산서는 반드시 기재할 사항과 발급시기가 정해져 있으므로, 원래의 발급 사유가 변경되거나 잘못 기재된 경우에는 세금계산서를 수정해서 발급할 수 있습니다.
이를 **수정세금계산서** 라고 하며, 경우에 따라서는 공급가액이 (–)금액으로 표시되기도 합니다.

사례 14

주요 사업 중 하나가 청소년 캠프를 운영하는 일입니다.

Q1 : 이 캠프를 진행할 때 동원되는 인력(강사,스텝,공연 등)에 대한 인건비를 지급 할 경우, 현금 또는 계좌 송금 중에 무엇이 좋은지요?

계좌송금이 원칙이며, 부득이한 경우에는 현금지급하고 영수증을 수취해야 합니다. 협동조합을 경영하면서 증빙은 두가지 의미가 있습니다. 하나는, 거래발생에 대한 증빙이고, 두 번째는 거래금액에 대한 증빙입니다.

계좌송금은 거래발생 및 금액에 대한 확인을 제공하지만, 현금거래는 거래발생과 거래금액에 대한 확신을 제공하지 못하기 때문입니다.

Q2 : 캠프에 참가하는 학생들의 참가비에서 부가가치세를 모두 납부해야 하나요?

해당 캠프의 내용이 부가가치세 면세대상인지에 대하여는 미리 사전에 검토해야 하며 교육관련사업 중에서는 면세부분이 있는데, 이는 관할교육청에서 등록 또는 인가를 받은 경우나 신고한 경우에 한합니다. (부가가치세법 시행령 제36조)

따라서 이것은 사업내용을 가지고 관한교육청에 등록 또는 인가, 신고가 가능한지를 확인해야 하며, 그렇지 못할 경우에는 부가가치세를 납부해야 합니다.

따라서 캠프교육비를 책정할 때 부가가치세를 고려해서 결정해야 합니다.

사례 15

Q: 요양보호사 등 특수고용직노동자의 경우, 직원조합원인 경우와 사업자조합원인 경우가 세금관련해서 다르게 적용되어진다고 들었습니다.
특히 조합비(내지 회비)를 정기적으로 받을 경우 '알선업'이 되어서 관련 세금이 더 부과된다는 등 하는 이야기를 들었는데 확인 부탁드립니다.

가) 법인세 부과

협동조합은 법인으로 법인세는 순자산증가설에 기초합니다. 따라서 순자산의 증가 원인여부를 불문하고 과세됩니다. 따라서 **협동조합이 조합비를 받았다고 해서 세율이 바뀌거나 더 불리한 것은 없습니다.**

나) 부가가치세 부과의 경우

부가가치세의 차이가 있을 수 있습니다. 그 부가가치세의 차이는 직원조합원이냐 사업자조합원이냐의 차이 때문에 발생하는 것이 아니라 **조합비를 ① 대가성 없이 그냥 납부하는 것이냐 일정한 재화나 용역의 ② 대가를 납부하는 것이냐에 따라 다릅니다.**

① 조합비를 조합의 운영을 위해서 대가성 없이 납부하는 것이라면 부가가치세 과세대상이 아니며 ② 재화와 용역의 대가로 납부할 경우에는 부가가치세 과세대상으로 받는 조합비의 10/110을 부가가치세로 납부해야 합니다.

현실적으로 직원조합원이 대가로 조합비를 납부하는 경우는 거의 없고 사업자협동조합에서 협동조합이 용역을 중개하고 그 용역을 조합원이 수행한 후 일정한 비율의 금액을 **용역알선대가로 협동조합에 납부할 때는 부가가치세 과세대상**이 되는 것입니다.

그러나 **매월 정기적으로 납부하는 조합비가 그 대가라고 할 수는 없을 것**입니다.

사례 16

Q: 협동조합 사업에 출판업을 추가하고 싶은데 출판 사업에 대한 세금이 별도로 부과되는지 궁금합니다. 예를 들어, 출판 수익금, 출판에 동원된 인력에 대한 인건비, 인쇄비 등에 대한 세금 문제를 알고 싶습니다.

출판업도 협동조합의 사업 중의 하나라면 다른 사업과 세무문제는 동일합니다. **과세단위는 하나의 협동조합이지 사업단위가 아닙니다.**

따라서 수입금액은 다른 금액과 합쳐져서 협동조합의 수입을 형성하고 관련되어 발생하는 인건비와 인쇄비 등은 비용을 형성합니다.

① 인건비에 대하여는 원천세 신고납부, ② 인쇄비에 대하여는 부가가치세 매입세액공제가 가능하며 관련 세금계산서를 수취해야 합니다.

사례 17

Q: 대안학교를 일반협동조합으로 전환하여 운영중인데 입학 때 학부모로부터 기부금과 등록금을 받습니다. 그런데 누군가 기부금에 대하여 9%의 세금을 내야 한다고 하는데, 어떤 세금을 어떻게 납부해야 하는지요?

일반협동조합과 관련된 세금은 **원천세, 부가가치세, 법인세** 신고의무가 있는데 해당 사항은 원천세와는 무관하고 부가가치세 및 법인세와 관련됩니다.

1) 일단은 대안학교를 **관할 교육청에 등록하면 부가가치세 면세사업자로 가능**합니다. 그런데 질의하신 기부금은 용역의 대가가 아니기 때문에 부가가치세납부대상이 아닙니다.

2) 다만, 기부금은 법인세법상 수익의 범위에 들어갑니다. 따라서 기부금은 수익에 관련된 비용을 차감하여 이익이 나면 법인세를 납부하고 손실이 나면 납부하지 않습니다. 따라서 **학부모가 납부하는 기부금자체에 대하여 일정한 세금을 납부한다는 것은 잘못된 세무정보입니다.**

Part 02. 원천세

1. 원천세 개요

가) 원천세 개념

원천세란 사업자가 개인으로부터 일정한 용역을 제공받고 그 대가를 용역제공자에게 지급할 때 이는 용역제공자의 소득을 형성하므로 지급시점에서 **소득자가 납부하여야 할 세금을 미리 원천징수하여 국가에 대신 납부하는 제도입니다.**

따라서 직원을 고용하는 모든 협동조합은 원천소득세 신고납부의무가 있습니다. 개인조합원이 협동조합에 서비스를 제공하고 협동조합이

조합원에게 소득을 지급할 때도 마찬가지로 원천징수의무가 있습니다.

이처럼 협동조합의 사업을 운용하는 과정에서 직원 및 개인(조합원, 비조합원)에게 소득을 지급하는 경우에 소득의 종류를 구분하여 원천소득세를 징수한 후 신고, 납부할 의무가 있습니다.

나) 원천징수대상 소득의 종류

대 상	소득의 종류
임원 및 직원	근로소득 및 퇴직소득
조합원	배당소득
용역을 제공한자	사업소득 또는 기타소득
채권자	이자소득

협동조합이 직원을 두는 경우에는 근로소득 원천징수의무가, 조합원 또는 비조합원에게 어떤 소득을 지급할 경우에는 소득을 지급하는 원인에 따라 사업소득과 기타소득 등의 원천징수의무가 있습니다.

다) 원천징수세액의 신고와 납부

원천징수내역은 **다음달 10일까지** 원천징수상황명세서를 세무서에 신고해야 하며 원천징수세액은 은행에 납부해야 합니다.

Tip 3

◆ 8월 급여지급시 원천징수세액 납부 절차 ◆

① 8월 20일	② 9월 10일 까지
급여지급	원천징수세액 은행 납부 및 세무서 신고

그러나 상시고용인원이 20인 이하의 경우에는 세무서에 신청에 의하여 반기별 납부가 가능합니다.

라) 근로소득 원천징수세액 계산

(1) 갑종근로소득

매월 지급되는 급여액에 대하여 간이세액표를 적용하여 매월 원천징수하여 다음달 10일까지 신고 납부하여야 하며, 다음연도 3월 10일까지 연말정산을 해야 합니다.

(2) 일용근로자의 근로소득

일용근로자란 근로제공이 동일한 고용주에게 3월(건설공사 1년) 미만으로 고용되며 시간이나 근로제공일 등에 따라 근로대가를 계산하는 자를 말하며, 일용 근로소득을 지급하는 때에 **일 지급액에서 100,000원의 근로소득공제를 하고 난 나머지 소득금액에 6%의 단일세율을 적용**하여 **산출세액을 계산하고 산출세액의 55%에 상당하는 금액을 그 산출세액에서 공제**합니다.

Tip 4

일용근로자 원천징수세액 계산 방법

일용 근로소득
− 근로소득공제 (100,000원)
근로소득과세표준
× 세율 (6%)
산출세액
− 세액공제 (산출세액의 55%)
납부세액

마) 지급명세서 제출 의무

일반적인 원천징수이행상환신고는 세부내역이 신고 되는 것이 아니라 전체인원과 금액만 신고된다. 따라서 세무서에서는 누구에게 얼마를 지급하였으며, 얼마의 세금을 원천세로 신고 납부했는지를 모릅니다.

따라서 세법에서는 **소득의 종류별로 소득의 지급명세서**(누구에게 얼마를 지급하였고, 얼마는 원천징수 납부했는지에 대한 명세서)를 제출을 요구하고 있습니다. 이것 또한 의무불이행시 가산세가 2% 부과됩니다.

원천세를 신고, 납부하였다고 신고의무가 종결되는 것이 아니라 **지급명세서를 제출해야 원천세 관련 세무의무가 종결**되는 것입니다. 따라서 이 지급명세서 제출기한을 잘 기억해두어야 합니다.

◆ 지급명세서 제출 기한 ◆

소득 구분	제출 기한
① 근로소득, 사업소득	지급일이 속하는 그 다음연도 3월 10일까지
② 일용근로소득	지급일이 속하는 분기의 마지막 달의 다음 달 말일까지
③ 이자, 배당, 기타소득	지급일이 속하는 연도의 다음연도 2월말 일까지

바) 법인의 비용처리와 밀접한 관련이 있는 원천소득세

협동조합을 비롯한 대부분의 사업체에서 중요한 비용은 재료비와 인건비입니다. 재료비는 부가가치세와, 인건비는 원천세와 밀접하게 관련되어 있습니다. 이들을 비롯한 모든 비용은 법인세와 깊이 연관되어 있습니다.

제대로 부가가치세와 원천세가 신고 되지 않으면 세법에서는 비용으로 인정하지 않으려는 경향이 강합니다. 따라서 **절세의 중요한 기본원칙은 적격증빙의 수취를 통한 부가세신고와 지급한 모든 소득에 대한 원천세 신고**입니다.

사) 원천세관련 필수사항

(1) 원천징수이행상황신고기한을 꼭 기억하자

원천세는 두 가지의 신고기한이 있습니다. 첫 번째가 원천소득세를 지급한 날의 다음달 10일까지 원천세를 신고, 납부해야 하는 **"원천징수이행상황신고"**의무입니다. **이는 지급해야만 신고·납부의무가 발생합니다.**

그러나 12월이 지나도록 지급하지 않는다고 신고,납부의무가 없는 것은 아닙니다. 지급의제라고 하여 11월까지, 혹은 12월까지 지급하지 않는 것을 일정한 월말에 지급하였다고 의제하고 신고의무를 부여하는 것입니다.

일반적으로 11월까지 지급하지 않은 소득은 12월말에 지급한 것으로, 12월 지급소득을 그 다음연도 2월말까지 지급하지 않은 것은 2월말에 지급한 것으로 보아 원천세를 신고납부해야 합니다.

(2) 지급명세서제출기한을 꼭 기억하자

원천세의 신고기한 중에 두 번째가 **지급명세서제출의무 신고**기한입니다. 위에서 소득별로 지급명세서제출의무기한이 있으므로 이를 꼭 기억하고 있어야 합니다. 지급명세서제출불성실가산세는 지급한 소득금액의 2%에 달하므로 작은 금액이 아닙니다.

(3) 원천징수의무는 개인으로부터 용역을 구매했을 때 발생한다.

원천징수의무가 발생하는 것은 이자와 배당소득을 제외하고 개인으로부터 용역을 구매하고 그 대가를 지급할 때 발생합니다. 사업자와의 거래는 적격증빙을 수취하면 되지만 **사업자가 아닌 개인과의 거래는 원천세신고가 적격증빙을 수취**하는 것입니다. 따라서 신고의무의 발생을 인식하고 있어야 합니다.

사례 18

Q: 원천세 징수대상자가 신고를 원하지 않는 경우는 어떻게 할까요?

이런 경우에는 ① **소득을 지급하는 자**와 ② **소득을 지급받는 자**의 **양측면을 살펴보아야 합니다.**

① 소득을 지급하는 협동조합은 내용이 조금은 복잡합니다.

지급하는 소득에 종류에 따라 부담해야 하는 내용이 달라집니다.

ⓐ **근로소득**의 지급과 관련하여서는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등의 **사용자부담금을 납부해야 합니다.** 대략적으로 지급하는 소득금액 9%이상의 부담을 져야 한다.

ⓑ 그러나 **근로소득외의 소득**을 지급할 경우에는 협동조합이 **추가로 부담하는 경제적 부담이 없습니다.**

② 소득을 지급받는 자는 소득세의 납부의무와 함께 국민연금과 건강보험의 가입과 납부의무가 발생합니다.

세금의 납부와 국민연금과 건강보험료를 납부를 발생시켜 가처분소득을 감소시킵니다. 국민연금은 저축이지만 그래도 지금 당장의 가처분소득을 감소시키므로 **소득을 지급받는 자는 소득의 노출을 꺼리게 됩니다.**

종합해보면, 근로소득의 경우, 소득을 지급받는 자와 지급하는 자의 경제적 이해관계가 일치하여 원천세 신고·납부를 꺼릴수 있습니다.

그러나 그런 경우, 협동조합은 불이익을 받습니다. 협동조합은 개인과 달라서 세법상의 의무를 이행하지 않을 경우 가산세의 부과등 다양한 문제가 발생합니다. 따라서 **그러한 요구를 하는 개인과의 거래를 해서는 안 될 것입니다.**

사례 19

Q: 원천소득세 징수 예외에는 어떤 것들이 있나요?

가장 많이 발생하는 경우는 일용근로소득과 기타소득입니다.

① **일용근로소득**의 경우에는 일 10만원 이하의 금액은 세법에서 비과세하므로 원천징수할 세액은 없습니다.

② **기타소득금액**은 5만원 이하인 경우에는 과세최저한에 해당되어 기타소득 원천징수의무가 없습니다.

주의

'기타소득금액'은 소득을 지급하는 자가 지급하는 금액, 전액을 말하는 것은 아닙니다.
(소득금액 = 수입금액 – 필요경비)

Q1 : 세법에서 소득을 지급하는 경우에 지급하는 총금액을 **'수입금액'** 의미함

Q2 : 수입금액에서 필요경비를 차감한 금액을 **'소득금액'**이라고 함

Q3 : **'필요경비'**는 세법에서 일정한 비율을 정하는 경우와, 실제 발생한 경비만을 인정하는 경우도 있어서, 상황을 고려하여 선택해야 합니다.

사례 20

Q: 원천세 신고를 하지 않았을 경우 어떤 문제가 발생하나요?

세법은 실질에 근거하여 수익과 비용을 인정합니다. 따라서 협동조합이 개인으로부터 실제 용역을 제공받고 대가를 지급하였으나 **원천징수의무를 이행하지 않은 경우에도 해당 지급한 비용은 협동조합의 비용으로 인정**이 됩니다. 그러나 사업자가 세법에서 정한 원천징수의무를 이행하지 않았을 경우에는 **금전적불이익을 줍니다. 바로 가산세입니다.**

주의

원천징수납부 불성실 가산세

① 원천징수납부불성실가산세 : 원천징수세액의 3%로부터 시작(3%~10%)

② 지급명세서제출불성실가산세 : 지급한 소득금액의 2%

사례 21

Q: 소득을 지급할 의무가 있으나 돈이 없어 지급하지 못할 경우에도 원천세 신고를 해야 합니까?

원천징수의무는 원칙적으로 소득을 개인에게 실제 지급하는 시점에서 발생합니다. 따라서, 소득을 실제 지급하지 못하는 경우 원천징수 의무가 없습니다.

다만, 세법에서는 **"지급시기의제"**라는 조항을 두어 **실제 지급하지 않았어도 지급한 것으로 보아 원천징수의무를 부과**하는 예외 규정을 두고 있습니다.

지급시기의제가 적용되는 소득은 ① 근로소득, ② 퇴직소득, ③ 연말정산대상 사업소득(방문판매원, 보험모집인의 일정한 소득)등입니다. 1월부터 11월까지 발생한 위의 소득을 지급하지 않았을 경우에는 12월 31일에 지급한 것으로, 12월 발생소득을 지급하지 못했을 경우에는 그다음년도 2월말에 지급한 것으로 의제하고 원천세를 신고, 납부해야 합니다.

물론 협동조합은 지급해야하는 금액에 대한 원천세는 먼저 신고·납부하고, 나중에 실제 소득을 지급할 때 납부한 원천세액 만큼을 공제하고 지급하게 됩니다.

사례 22

Q: 원천세 신고시기를 놓쳤을 경우 어떻게 해야 하나요?

해당 신고기한에 신고를 하지 못했더라도 기한후 신고를 할 수 있으나, 신고불이행에 따른 가산세를 납부해야 합니다.

그러나, **경과 기한에 따라 가산세 감면율의 차이가 있어** 세무신고의 누락과 수정의 내용을 발견하였을 경우에는 **되도록 빨리 신고 및 수정해야**합니다.

가) 기한후 신고의 경우

신고기한 경과후 1개월 이내에 기한후신고를 하는 경우에는 가산세의 50%를 감면받고, 6개월 이내에는 20%를 감면받을 수 있습니다.

나) 수정 신고의 경우

신고기한 내 신고는 하였으나, 이후에 신고내역이 누락되는 등 **수정할 사항이 발견**되면, 최초 신고한 것을 수정신고해야 합니다.

이 경우에도 물론 가산세가 있습니다. 가산세를 납부해야 하는데 수정신고도 빨리 할수록 가산세를 감면받습니다. 최초 법정신고기한후 6개월 이내에 수정신고하면 50%를, 1년 이내에 하면 20%를, 2년 이내에 할 경우에는 10%를 감면받을 수 있습니다.

사례 23

Q: 조합원과 개인에게 용역을 제공받고 소득을 지급하는데 기타소득과 사업소득 중 어느 소득으로 해야 하나요?

원천징수대상 소득의 구분 중에서 가장 어려운 부분이 기타소득과 사업소득의 구분입니다. 이는 **소득금액의 산정방법과 세율이 다르기** 때문에, 어떤 소득으로 원천징수하느냐에 따라 **소득수령자의 실소득수령금액이 달라집니다.**

Tip 5

기타소득과 사업소득 계산 비교

협동조합이 조합원 대상의 교육을 의뢰하고 250,000의 강사료를 지급할 경우,
① 기타소득으로 처리하면 과세최저한에 해당되어 원천징수를 하지 않고 전액 지급하나,
② 사업소득으로 처리하면 세액은 250,000원의 3.3%인 8,250원으로 원천징수하게 됩니다.

이러한 사업소득과 기타소득의 구분에 대하여 간단히 정리해 보겠습니다.

가) 법적 구분

소득세법 제19조에서 '사업소득'을 규정하고 있으며, 동법 **제21조에서** 기타소득은 이자소득, 배당소득, 부동산임대소득, 사업소득, 연금소득, 퇴직소득, 양도소득외의 소득으로 소득세법 제21조에서 열거한 소득에 한합니다.

나) 개념적 구분

일반적인 기준으로 기타소득은 계속, 반복적인 아닌 **일시, 우발적으로 발생**하는 소득입니다. 반면에 **사업소득은 영리를 목적으로 계속반복적인 활동**으로 얻은 소득을 의미합니다.

다) 종합

법적 규정 내용을 확인 및 해당 업무의 성격이 **계속적·반복적이 아닌 일시적 우발적인 업무에 의해 소득이 발생**한 경우 **기타소득으로 볼 수 있을 것**입니다.

사례 24

Q: 관할 협동조합에서 컨설팅을 2회를 받고 구청에서 대가를 지급하는데 이를 각각지급하지 못하고 한꺼번에 지급하게 되었습니다. 9월달에 한번, 10월에 한번 받았는데 각각 회당 컨설팅수수료가 20만원입니다. 그래서 각각 지급하게 되면 세금을 안내도 되는데 한번에 지급하려고 하니 다른 사람은 원천징수를 해야 한다고 합니다. 원천징수를 해야 합니까?

사업자가 개인으로부터 용역을 제공받고 대가를 지급할 경우에 **해당 대가가 기타소득의 범위에 들어간다면** 기타소득세원천징수 의무가 있습니다. 기타소득은 지급하는 금액에서 비용을 공제한 기타소득금액이 5만원 이하인 경우에는 과세최저한에 해당되어 원천징수의무가 없이 전액 지급해야 합니다.

관련 조항

소득세법제84조(기타소득의 과세최저한) 3호
"그 밖의 **기타소득금액이 건별로 5만원 이하인 경우**"

위 질문에서 2개의 컨설팅을 하나의 건으로 본다면 원천징수세가 발생하여 원천징수의무가 있지만, 별개의 2건으로 본다면 원천징수의무가 발생하지 않습니다. 따라서 해당 컨설팅을 하나로 볼 것 인지? 두 개로 볼 것인지는 컨설팅 계약의 내용에 따라 달라질 수 있습니다.

Part 03. 부가가치세

1. 부가가치세 개요

가) 부가가치세의 개념

부가가치세란 재화나 서비스의 생산, 유통과정에서 사업자가 창출한 부가가치에 대하여 과세하는 세금입니다.

부가가치세는 상품과 서비스 가격에 포함되어 있기 때문에 **실질적으로는 최종소비자가 부담**하는 것입니다. 이렇게 최종소비자가 부담한 부가가치세를 **사업자가 세무서에 대신 납부**하는 것이 부가가치세의 특징입니다.

그러므로 부가가치세 과세대상 사업자는 상품을 판매하거나 서비스를 제공할 때 거래금액에 일정금액의 부가가치세를 징수하여 납부하여야 합니다.

협동조합도 일반협동조합과 사회적협동조합을 불문하고 주요 사업대상이 부가가치세 과세대상의 재화와 용역의 공급이라면 부가가치세 신고,납부의무가 있습니다.

◆ 인사노무관리의 세단계 ◆

나) 부가가치세 계산방법

개별 사업자가 부담하는 부가가치세는 매출세액에서 매입세액을 차감한 금액으로,

매출세액	공급가액 x 10%
매입세액	세금계산서 수취분 매입세액 신용카드 및 현금영수증 사용 매입세액
경감 / 공제세액	예정고지세액 신용카드 등 발행에 따른 세액공제
납부세액	

다) 부가가치세 신고기간

부가가치세는 **6개월을** ① **과세기간**으로 하여 신고·납부하게 되며 각 과세기간을 다시 **3개월로 나누어 중간에** ② **예정신고기간**을 두고 있습니다. 과세기간을 6개월로 정해놓았음에도 불구하고 중간에 예정신고납부를 하도록 한 것은 **세수 조기 확보, 납세자 세금부담 분산** 등의 이유 때문입니다.

그러나 예정신고라 해서 신고를 안 하면 안 됩니다. 예정신고 및 확정신고는 법인사업자에게 모두 법적 의무사항이기 때문입니다.

과세기간	과세대상기간		신고납부기간
제 1기 1.1~6.30.	예정신고	1.1 ~ 3.31	4.1. ~ 4.25
	확정신고	1.1 ~ 6.30	7.1 ~ 7.25
제 2기 7.1. ~ 12.30.	예정신고	7.1 ~ 9.30	10.1 ~ 10.25
	확정신고	10.1 ~ 12.3	다음해 1.1~1.25

라) 부가가치세 예정신고와 확정신고

부가가치세의 과세기간단위는 6개월이므로 부가세의 납세의무는 확정신고시에만 확정되는 것이고, 예정신고한 부가가치세는 나중에 정산할 것을 전제로 하고 있습니다.

따라서 ① 예정신고 시 오류 또는 탈루가 있는 경우에는 확정 신고 시에 바로 잡아 함께 신고를 하면 됩니다. 그러나 ② 확정신고시에 오류 또는 탈루가 있는 경우에는 그 탈루 또는 오류가 있는 대로 일단 확정되고, 그 잘못된 부분은 나중에 수정신고 또는 경정청구를 통해서 바로 잡아야 합니다.

마) 부가가치세 신고와 관련된 필수사항

(1) 신고기간을 꼭 기억하자.

자료의 수집이 끝나지 않았더라도 **일단은 신고기간내에 신고를 해야지 불이익이 적습니다.** 신고하지 않으면 **무신고가산세가** 20%가 되므로 무겁습니다. 신고한 후 잘못되면 수정신고하면 되므로 일단은 신고기한을 기억해서 신고해야 합니다.

(2) 적격증빙의 수취를 생활화하자.

신고기간내 신고만 제대로 해놓고 지출에 관한 적격증빙만 수취하면 언제든 수정신고하여 환급받을 수 있습니다.

적격증빙이 없으면 ① **매입세액공제를 받을 수 없을** 뿐만 아니라 ② **법인세법상 비용으로도 인정받을 수 없다.** 무조건 적격증빙을 수취해야 합니다.

(3) 공급하는 재화와 용역의 과세와 면세를 정확하게 구분하자.

협동조합이 공급하는 재화와 용역이 과세인지, 면세인지를 정확하게 따져봐야 세법상 불이익을 받지 않습니다.

사례 25

Q: 매출이 없어도 부가가치세를 신고해야 하나요?

가) 부가가치세 납부세액

협동조합법인은 사업 활동을 하면서 부가가치세를 납부할 의무와 동시에 환급받을 권리를 가지게 됩니다.

① 협동조합이 재화와 서비스를 공급하면서 조합원이나 비조합원으로부터 받은 부가가치세액을 **매출세액**이라 하며 이는 **납부할 세액**입니다.

② 반대로 협동조합이 재화와 서비스를 구매하면서 공급자에게 지급한 부가가치세액을 **매입세액**이라 합니다. 이것은 **환급받을 세액**입니다.

부가가치세 신고는 납부할 매출세액과 환급받을 매입세액을 동시에 신고하면서 그 차액만큼을 납부하거나 환급받게 됩니다. 이때 매출세액보다 매입세액이 많으면 그 차이만큼 환급을 받을 수 있습니다.

Tip 6

부가가치세 납부세액

부가가치세 납부세액 = 매출세액(매출액×세율) – 매입세액(매입액×세율)
① 「매출세액 〉 매입세액」 경우, **차액만큼 납부**
② 「매출세액 〈 매입세액」 경우, **차액만큼 환급**

나) 설립 초기의 부가가치세 신고

설립초기에는 **매출은 없으나,** 설립비용과 집기비품 등 협동조합의 운영과 관련하여 재화와 서비스를 매입하면서 **부가가치세 매입세액을 지급한 경우**가 많습니다.

이런 경우라도 적합한 시기에 부가가치세 매출세액(0원)과 매입세액을 신고하면, 매출세액을 초과하는 매입세액은 환급이 가능합니다. 그러나 부가가치세를 신고하지 않는다면 협동조합이 납부한 부가가치세 매입세액은 환급이 불가능합니다. 따라서, **경제적인 손실 방지를 위해서 매출이 없더라도 부가가치세 신고를 해야 합니다.**

사례 26

Q: 가입비, 조합운영비, 조합비, 기부금 등도 부가가치세 과세대상인가요?

부가가치세 부과대상은 **사업자가 공급하는 재화와 서비스**입니다. 따라서 ① 사업자가 아닌, **개인간** 중고물품 거래는 재화라 하더라도 부가가치세대상거래가 아닙니다. 또한 ② 조합원인 개인이나 법인이 협동조합에 납부하는 여러 명목의 **기금(가입비, 조합운영비, 조합비, 기부금 등)은 재화와 용역의 공급대가가 아니므로** 부가가치세 대상이 아닙니다. 따라서 부가가치세 신고대상에서 제외하여야 합니다.

Tip 7

부가가치세 과세대상이 아닌 경우

① 개인간 거래 (EX. 사업자가 아닌 개인간의 **중고물품 거래**의 경우)
② 대가성이 없는 경우
(EX. 기부금등 · 정기적인 조합비등 재화 · 용역의 공급 대가성이 없는 경우)

그러나 협동조합의 순자산을 증가시키는 거래이므로 법인세 납부대상이 됩니다. 모두 협동조합의 수익을 형성하기 때문입니다. 만약 이러한 사례가 있다면 법인세납부대상이 안되도록 구조를 만들어야 합니다. 협동조합이 설립초기 운영이 어려워 조합원으로부터 이러한 기금을 수취 받는데 여기에 세금까지 납부한다면 그 의미가 퇴색될 것입니다.

2. 면세와 과세

부가가치세법상 면세와 과세는 영리법인(일반협동조합, 주식회사 등)과 비영리법인(사회적협동조합, 기타 비영리단체 등)이라는 **사업주체의 구분과 상관없이 공급하는 재화와 용역의 종류와 연관된 구분**입니다.

그러나 일정한 용역은 제공하는 주체를 제한하여 면세로 규정하는 경우도 있습니다.

가) 부가가치세 면세대상 재화와 용역

(1) 공급하는 재화와 용역의 종류에 따라

구분	내용
기초생필품	미가공식료품, 수돗물, 주택임대용역(국민주택규모), 여객운송용역(항공기,택시,전세버스 등은 제외)
국민후생용역	의료보건용역, 혈액, 교육용역, 담배, 우표, 인지 등
문화관련용역	도서,신문,잡지,뉴스통신, 예술창작품, 예술행사, 문화행사 등
부가가치 구성요소	토지의 공급, 일정조건의 인적용역, 금융보험용역
기타	공익목적단체, 국가,지방자치단체가 공급하는 재화, 용역 등

(2) 공급하는 주체와 용역에 따른 면세

농수산물이나 생필품처럼 부가가치세 면세 대상을 재화나 서비스 그 자체로 구분하는 것도 있지만, 특정한 재화와 서비스에 관해서도 어떤 사업주체가 그 재화와 서비스를 제공하는가에 따라 부가세 과세 여부가 달라지는 경우도 있습니다.

- 교육서비스: 관련 관청으로부터 인,허가, 등록된 교육기관에서 교육서비스를 제공할 경우에는 면세이지만, 그렇지 않은 사업자가 교육서비스를 제공하면 부가세 과세
- 상증세법상 공익단체가 고유목적을 위한 일시적인 공급으로 실비 또는 무상대가로의 공급인 경우는 면세이나, 계속적인 수익사업의 경우에는 과세
- 기타

결국 교육 등 부가세 면세 대상 사업을 하는 협동조합의 경우, 우리 협동조합이 어떤 자격요건을 갖추어야 부가자치세 면세대상이 될 수 있는지 미리 잘 검토한 뒤에 자격요건을 갖추어 부가세 면세 혜택을 받는 것이 좋습니다.

사례 27

Q: A 협동조합은 일산에 소재하는 어린이숲유치원을 운영하는 직원협동조합으로 원생들로부터 유치원비를 받았으나 부가가치세를 납부하고 나니, 수익이 크게 감소하여 조합원에게 지급하는 소득이 감소하였습니다. 어떻게 처리해야 하나요?

우리가 협동조합에 의한 사업구조를 기획할 때에 기본적으로 세무문제를 고려해야 합니다. 사업의 내용과 구조에 따라 어떤한 세금문제가 발생하고 해결책은 무엇인지에 대한 사전평가가 우선되어야 한다. 모든 사업은 세금과 뗄레야 뗄 수 없기 때문입니다.

위의 예는 교육용역이 일정한 요건을 갖춘 경우에는 부가가치세가 면세되나 그렇지 않은 경우에는 과세됩니다. 따라서 원생들로부터 받는 유치원비의 10/110은 부가가치세로 납부해야 하며, 조합과 조합원에게 귀속될 소득은 100/110으로 예상보다 감소하게 됩니다.

따라서 이와 같은 경우에는 ① **교육의 내용에 따라 주무관청에 허가 또는 인가를 받거나 주무관청에 등록 또는 신고함으로써 부가가치세를 면세받을 수 있도록** 해야 합니다. 만약 그것이 여의치 않을 경우에는 ② **조합원의 소득과 조합의 운영상태를 고려하여 유치원비의 인상을 고려해야**만 합니다.

사례 28

Q: 정부 및 지자체의 운영위탁사업을 목적으로 하는 사회적협동조합이 지자체와 프로그램개발 위탁용역을 체결하고 전자계산서를 발행하였으며, 다른 지자체하고는 프로그램을 운영 및 종료하여 전자계산서를 발행하였습니다. 조합원에게 강사료를 지급하고 1인에게 수당을 지급했는데 원천세와 부가세신고를 잘 몰라 하나도 안했습니다.

가) 보조금 지급 사업자의 부가가치세

(1) 부가가치세 면세의 (전자계산서 발행) 경우

국가나 지방자치단체로부터 받는 국가보조금과 **공공보조금이 공공에 필요한 산업 또는 사회공공사업 등과 관련한 재화나 용역을 공급**하는 사업자에게 사업의 조성, 재정상의 원조 등을 목적으로 지급하는 경우에 해당되는 경우에는 부가가치세과세대상이 되지 않아 세금계산서가 아닌 계산서를 발급해야 합니다.

(2) 부가가치세 과세의 (전자세금계산서 발행) 경우

국가나 지방자치단체로부터 받은 금액이 **재화와 용역의 공급 '대가'**와 관련된 것이라면 부가가치세과세대상으로 세금계산서를 발급해야 합니다.

따라서 첫 번째의 프로그램개발위탁용역계약은 **직접적인 용역의 제공과 그 대가지급을 전제로 하고 있기 때문에 부가가치세가 과세대상**입니다. 따라서 전자계산서가 아닌 전자세금계산서를 발행해야 합니다.

두 번째의 **위탁프로그램을 운영**하고 대가를 받은 것은 **정부나 지자체에서 제공해야 할 공익적인 용역을 해당 협동조합이 제공하고 그 대가를 받은 것**으로 이는 재화나 용역의 수혜자로부터 받은 대가가 아니므로 부가가치세과세대상이 아닙니다. 따라서 이것은 전자계산서를 발행하면 됩니다.

나) 원천세와 부가세의 기한후 신고

조합원에게 관련 강사료(사업소득)를 지급하고 그 소득을 지급한 날이 속한달의 다음달 10일까지 신고해야 하는 바, 신고와 납부를 누락하였으므로 **기한후 신고를 통해 신고하여야** 합니다.

물론 **원천징수불이행가산세를 납부**해야 하면 해당 가산세는 신고기한으로부터 1개월 이내라면 50% 감면되고, 6개월 이내라면 20%가 감면됩니다.

다) 지급명세서 제출

원천세는 지급하는 날이 속하는 달의 다음달 10일까지 신고되어야 하며 이때 신고는 전체인원수와 총액만이 들어가며 세부명세는 들어가지 않습니다. 따라서 조합원에게 지급한 사업소득은 원천징수이행상황신고 후에 그 다음연도 3월 10일까지 지급명세서를 관할세무서에 제출해야 합니다.

사례 29

Q: 사업자협동조합이거나 연합회일 경우에는 매달 조합원(회원)들에게 조합비(회비)를 걷어 운영하는 경우가 종종 있습니다. 이 경우 부가세는 과세되지 않고, 영업외수익으로 처리된다고 들었는데요, 이럴 경우 세금계산서 발행이 되지 않을 것 같은데, 어떤 방식으로 처리를 해야 하는 지 궁금합니다.

조합(운영)비는 설립초기 운영의 어려움을 겪는 협동조합(연합회)가 걷고 있고, 이를 회계처리할 때 두가지 방법이 가능합니다.

가) 조합비의 '영업외수익' 처리

조합비의 일반적인 처리 방법은 이것을 **영업외수익으로 처리**하는 방법입니다. 영업외수익 중 조합운영비계정으로 처리하면 무난합니다. 그리고 이것은 당연히 **부가가치세과세대상거래가 아니기 때문에 세금계산서를 발행할 수 없습니다.** 정 필요하다면 영수증을 발행하면 됩니다. 협동조합은 출자금과 마찬가지로 조합원별 조합운영비관리대장을 작성하면 됩니다.

나) 조합비의 '차입금' 처리

이렇게 걷은 조합운영비는 법인세과세대상입니다. 따라서 걷은 조합운영비의 11%를 법인세를 납부하게 됩니다. 운영초기라서 적자라고요? 그래도 적자는 향후 10년이내에 발생하게될 과세소득에서 차감할 수가 있기 때문에 어쨌든 손해입니다. 자금이 외부로 유출되기 때문에 조합운영비를 걷는 효과가 감소됩니다. 따라서 ① 조합운영비를 부채(조합원으로부터의 차입금)으로 계상하고 ② "조합운영비징수규약"을 만드는 것이 좋습니다. **부채로 계상하면 법인세과세대상수익에서 제외됩니다.** 지금은 재정이 어려워 조합비를 걷더라고 규약에 "조합원운영비차입금상환적립금"이 일정한 규모에 도달하면 의무적으로 분할하여 상환한다는 규약을 만들고 조합원총회에서 의결된다면 해당 조합비는 법인세과세대상소득이 아니라 부채(조합원차입금)로 계상됩니다.

사례 30

Q: 지식00협동조합은 조합원이 조합원 또는 비조합원에게 인문학 강의를 제공하는 대안교육협동조합으로 수강료책정을 고민하고 있습니다. 수강료의 책정과 강사료지급과 관련하여 고려해야 할 세금은 어떤 것이 있나요?

가) 교육사업의 부가가치세

교육은 국민후생용역으로 이것을 소비로 보지 않기 때문에 일정한 요건속에서는 부가가치세가 면세됩니다. 따라서 조합과 조합원의 소득 및 수강생들의 수강료 부담을 고려하여 **부가가치세를 면세 받을 수 있는 조건을 알아 봐야 합니다.** 내용에 따라 주무관청에 등록하거나 인,허가를 받아 부가가치세 면세조건을 만들어야 합니다.

나) 교육사업의 소득세 원천징수

협동조합이 사업과 관련하여 개인에게 소득을 지급하는 경우 해당 해당소득의 종류에 따라 근로소득, 사업소득, 기타소득, 퇴직소득 등으로 분류하고 세법에서 정한 일정한 원천징수세율로 원천징수한 후 잔액을 소득수령자에 지급하고, 원천세를 지급한 달의 다음달 10일까지 신고,납부해야 합니다. 그리고 일정한 시점까지 지급명세서를 세무서에 제출해야 합니다.

Tip 8

강사료가 사업소득인지 기타소득인지?

교육과 관련하여 강사에게 지급하는 **강사료는 강사에 따라 사업소득과 기타소득으로 분류될 수** 있으며, **이의 구분은 영리목적의 계속반복적인가? 일시 우발적인가?**에 따라 결정될 수 있지만 그 구분은 쉽지만은 않습니다.

그러나 ① 강사가 협동조합의 조합원이고 해당 협동조합의 유형이 ② 사업자협동조합으로, 강사인 조합원은 ③ 영리를 목적으로 계속반복적인 사업활동을 위해 협동조합을 만들었다면, 협동조합이 해당 조합원에게 지급하는 소득은 **사업소득으로 원천징수해야 합니다.**

사례 31

Q: 산림청과 서울시와 병원과 치유프로그램운영계약을 체결했는데 선금으로 계약금액의 70%를 지급받으려고 합니다. 대가는 산림청에서 지급합니다. 그러면 70%의 금액에 대해서만 전자(세금)계산서를 발행하는가요? 100%금액을 발행하는가요? 그리고 세금계산서를 발행해야 하는가요? 계산서를 발행해야 하는가요?

가) 계약금의 선금 지급

계약상 용역이 완료되기 전에 대가를 받은 금액에 대하여 또는 세금계산서 발행후 15일이내에 대가를 받는 경우에는 정상적인 (세금)계산서로 봅니다. 계약서에 70%의 금액이 기재되어 있다면 해당금액만 발행하면 됩니다.

나) 전자계산서인지 전자세금계산서인지

해당 계약은 「**국고보조금을 수령하는 계약으로 국고보조금과 공공보조금 중 재화와 용역의 공급과 직접 관련되지 아니하는 것은 공급가액에 포함하지 않는다.**」 라고 되어 있습니다. 따라서 <u>해당 금액은 공급가액에 포함되지 않으므로 계산서나 영수증을 발급해줘야 합니다.</u>

다) 검토사항

관련 조항

부가가치세법 제29조 제5항
다음 각호의 금액은 공급가액에 포함하지 아니한다.
- 4호 재화 또는 용역의 공급과 직접관련되지 아니하는 국고보조금과 공공보조금

(1) 국고보조금을 재원으로 하는 경우 과세표준에 포함되지 않는 경우

국가 또는 지방자치단체가 ① **공익을 목적**으로 ② **재화 또는 용역의 공급과 직접 관련이 없는** 국고보조금과 공공보조금을 지급하는 것은 재화 또는 용역의 공급대가가 아니므로 **과세표준에 포함되지 않는 것은 당연합니다.**

(2) 재화와 용역을 공급받은 자가 국고보조금을 재원으로 하여 그 대가를 지급하는 경우에는 해당 국고보조금은 과세표준에 포함된다. 또한 보조금수혜자를 통하지 않고 직접 사업자에게 재화 또는 용역의 공급에 대한 대가로 지급되는 등, 재화 또는 용역의 공급과 직접 관련하여 지급되는 경우에는 그 재원이 비록 보조금이라 하더라도 사업자의 재화 또는 용역의 공급에 따른 공급가액에 포함되는 것으로 해석된다. (대법원 2010두, 12699.2010.10.14)

ⓐ 보조금을 보조금 수혜자의 행위에 대한 **반대급부로서가 아니고 무상으로 포괄적으로 지원하는 형태**의 경우에는 개별적 조건없이 국가정책상 목적 등으로 수혜자에게 지원하는 경우로서 이는 거래관계를 원인으로 하는 대가성이 없으므로 부가가세법의 법논리에 비추어 과세대상에 해당되지 않는다.

ⓑ **재화나 용역의 공급자에게 개별적, 직접적인 반대급부로서 지급하는 형태**의 경우는 재화나 용역을 제공한 사업자가 그 대가를 수령함에 있어서 그 재원에 국가보조금이 포함되어 있다 하더라도 그 **대가 전체는 공급가액에 포함**된다.

ⓒ 사업 시행자를 통하여 수혜자(공급받는자)에게 간접적으로 보조하는 형태의 경우는 국가 등이 공급받는 자를 대신하여 가격을 보존하기 위해 보조금을 지급하는 것으로서 이를 최종수혜자와의 관계에서

보면 특정 재화 또는 용역의 공급과 직접적인 대가관계를 확정짓는 것이 아니라 간접적, 추상적인 대가관계에 불과하므로 개별적인 거래관계에 근거한 부가가치세법상 공급가액에 산입하기 어렵다.

ⓓ 공공보조금을 지급함에 있어 보조금사업을 위해 부수적으로 어떤 의무를 부과하였더라도 재화 또는 용역의 공급과 직접 관련되지 아니한 경우 공급가액에 포함하지 아니한다.

(3) 국가의 산업정책적 견지에서 또는 공공단체에 필요하거나 유익한 산업 또는 사회공공사업등과 관련한 재화나 용역을 공급하는 사업자에게 사업의 조성, 재정상의 원조 등을 목적으로 지급하는 보조금이 지급되는 경우 포함시키지 않는다는 의미이다.

사례 32

Q: 사업소를 얻을 때, 부동산업으로 사업자를 낸 임대주는 많이 없습니다. 대개 개인하고 임대차계약을 맺는데, 이 경우에도 특별히 영수증을 받기 곤란한 경우가 많습니다. 어떤 방식으로 회계처리를 해야 할까요? 그리고 관련 세무문제는 없는지요?

(임대)사업자가 아닌 경우에도 협동조합은 거래할 수 있습니다. 이 경우에는 ① 계약서를 작성하고 관련 비용금액을 ② 통장으로 송금한 후 ③ 영수증을 받아놓으면 회계상, 세무상비용으로 인정됩니다.

그러나 세법은 불이익을 줄 수 있습니다. 불이익을 받지 않을려면 통장으로 지급임차료를 지급하고 ④ **"경비등송금명세서"라는 법인세법상의 서식을 법인세신고시에 제출**해야 불이익이 없습니다.

사례 33

Q: 주식회사의 경우 돌봄서비스사업(면세사업)이라 하더라도 법인세를 부과하는 걸로 알고 있는데, 일반협동조합의 경우 돌봄서비스사업만 한다하더라도 주식회사와 같이 영리사업체이기 때문에 법인세가 부과되나요?

첫번째로 **돌봄서비스의 부가세부분**을 살펴보겠습니다. 현재 부가가치세법상 돌봄서비스와 유사한 용역에 대한 면세규정은 다음과 같습니다.

관련 조항

부가가치세법 제12조(면세)
① 다음 각 호의 재화 또는 용역의 공급에 대하여는 부가가치세를 면제한다.
5. 의료보건 용역(수의사의 용역을 포함한다)으로서 대통령령으로 정하는 것과 혈액

부가가치세법시행령 제35조(면세하는의료보건용역의 범위) 법 제26조제1항제5호에 따른 의료보건 용역은 다음 각 호의 용역(「의료법」 또는 「수의사법」에 따라 의료기관 또는 동물병원을 개설한 자가 제공하는 것을 포함한다)으로 한다.
14. 「**노인장기요양보험법**」 제2조제4호에 따른 장기요양기관이 같은 법에 따라 **장기요양인정을 받은 자**에게 제공하는 신체활동·가사활동의 지원 또는 간병 등의 용역
15. 「**사회복지사업법**」 제33조의7에 따라 **보호대상자**에게 지급되는 사회복지서비스 이용권을 대가로 국가 및 지방자치단체 외의 자가 공급하는 용역
16. 「**모자보건법**」 제2조제11호에 따른 **산후조리원**에서 분만 직후의 임산부나 영아에게 제공하는 급식·요양 등의 용역
17. 「**사회적기업 육성법**」 제7조에 따라 **인증받은 사회적기업이 직접 제공**하는 간병·산후조리·보육 용역

위의 **시행령상 14호에서 17호까지의 4가지 돌봄 및 요양서비스는 부가가치세 면제**되나, 그 외의 경우는 부가가치세 과세대상입니다.

따라서 **위의 면제 요건에 해당하지 않는 경우의 주식회사나 협동조합이 제공하는 돌봄서비스는 부가가치세과세대상입니다.**

두 번째로 일반협동조합은 영리법인으로 모든 사업으로 인하여 발생하는 소득에 대하여 법인세를 신고,납부해야 합니다. 참고로 **부가가치세의 면세와 법인세의 비과세와는 아무런 상관관계가 없습니다.**

Part 04. 법인세

1. 법인세 개요

가) 법인세의 개념

법인사업자가 사업을 수행하면서 생긴 소득에 대해 일정 세율을 적용해 부과하는 세금입니다. 이때, **'소득'**은 **법인의 총수입(혹은 익금)에서 필요 경비(혹은 손금)을 뺀 차액**을 의미하며, **회계상의 '이익'과 비슷**한 개념입니다.

나) 사업연도 및 신고납부일

(1) **사업연도**는 법인에 세금을 부과하기 위한 과세기간입니다. 과세기간은 법인 정관 또는 법령에 따라 정해지는 1회계 기간으로서, 1년을 넘지 못합니다.

(2) **신고납부일**은 각 사업연도 종료일이 속하는 달의 말일부터 3월 이내입니다.

다) 법인세의 계산

회계상 결산	세무조정		법인세법
수익	(+) 익금산입 (–) 익금불산입	=	익금총액
(–)			(–)
비용	(+) 손금산입 (–) 손금불산입	=	손금총액
당기순이익			각사업연도소득

라) 익금과 손금 : 세무조정

법인세법상 과세소득은 회계장부상의 당기순이익과 다릅니다. 법인세는 순자산증가설에 기초해서 법인의 소득을 계산하기 때문입니다.

(1) 익금과 손금

① 법인의 순자산을 증가하는 거래로 발생시킨 수익의 금액을 **'익금'**이라 하고, ② 법인의 순자산을 감소시키는 거래로 발생하는 손비의 금액을 **'손금'**이라 합니다.

(2) 세무조정

총익금에서 총손금을 뺀 금액이 사업연도의 법인세법상 소득으로 계산됩니다. 그래서 법인세를 납부하기 위해서는 회계장부상 수익과 비용에서 익금, 손금 해당여부를 검토해 사업소득을 다시 계산을 해야 하는데, 이를 '세무조정'이라 합니다.

마) 손금불산입

세무조정에서 익금에 대한 조정보다 손금에 대한 조정항목이 더 많습니다. 손금은 많으면 많을수록 세금이 적어지는 항목으로 세무당국이 보수적으로 접근하기 때문입니다.

이러한 관점에서 **회계장부상 비용으로 분류되지만 법인세법에서 비용으로 인정하지 않는 것**이 **'손금불산입'**입니다. 협동조합은 사업 활동을 하면서 손금으로 인정되지 않는 항목들을 무엇인지 미리 알고 주의하는 것이 필요합니다

예 과다경비, 업무무관비용, 접대비일부, 기부금일부, 법적정규증빙미수취지출

바) 협동조합의 결산 및 정기총회와 법인세

(1) 협동조합의 결산

협동조합의 결산보고서는 총회의 의결사항으로, 정기총회 7일 전까지 감사에게 결산보고서 등을 제출해야 할 법적 의무가 있습니다.

결산보고서에는 대차대조표, 손익계산서, 잉여금처분안(또는 손실금처리안), 사업보고서 등이 있습니다.

관련 조항

협동조합기본법 제29조(총회의 의결사항 등)
① 다음 각 호의 사항은 총회의 의결을 받아야 한다.
5. 결산보고서의 승인
6. 감사보고서의 승인

협동조합기본법 제52조(결산보고서의 승인)
① 협동조합은 정기총회일 7일 전까지 **결산보고서**(사업보고서, 대차대조표, 손익계산서, 잉여금처분안 또는 손실금처리안 등을 말한다)를 감사에게 제출하여야 한다..

(2) 정기총회와 법인세

신고납부일은 각 사업연도 종료일이 속하는 달의 말일부터 3월 이내입니다. 회계연도가 일반적인 1월~12월인 법인의 경우, 늦어도 3월 중순 이전에 결산과 세무조정을 완료해 재무제표와 법인세를 확정한 다음, 총회준비에 들어가야 합니다.

◆ 12월 결산 법인의 법인세 준비과정 ◆

① 12월 31일 회계연도 종료 → ② 결산보고서 작성 및 감사제출 → ③ 결산보고서 감사제출 (정기총회 7일전) → ④ 정기총회 (결산보고서 및 감사의견서 승인) → ⑤ 3월 31일 법인세 신고 및 납부 완료

사례 34

Q: 협동조합의 설립초기에는 대부분이 적자인데 법인세신고를 꼭 해야 하나요?

법인세 신고는 꼭하셔야 합니다.

대부분의 신설협동조합은 사업초기부터 흑자를 내기가 쉽지 않습니다. 적자가 난 경우에 많은 사람들이 납부해야 할 법인세도 없는데 신고를 하지 안해도 괜찮다고 생각하는 경향이 있습니다.

맞습니다. 신고를 안해도 강제적 불이익은 없습니다. 그러나 **자발적 불이익은 발생합니다.** 바로 **"결손금이월공제"**부분입니다. 당기 중에 적자가 발생하였다 하더라도 법인세 신고시 결손금을 신고하게 되면 이 결손금은 향후 10년 동안에 발생한 잉여금에서 차감할 수 있고 당연히 차감된 잉여금에 해당하는 법인세를 절감할 수 있습니다. (법인세법 제13조)

그러나 결손금을 신고하지 않으면 당연히 "결손금이월공제"를 받을 수 없습니다. 적자라도 반드시 정확하게 회계처리하고 세무조정해서 법인세를 신고해야 합니다.

Tip 9

"결손금이월공제" 활용방법

당기 발생한 **'결손금'**을 향후 이익금 발생시 법인세 신고시 과세표준에서 차감하는 제도로서, 결손금을 신고한다면 향후 법인세 부담을 줄일 수 있습니다.
① 요건: 결손금 발생시, 법인세 신고시 결손금 신고
② 효과: 결손 발생 이후 10년 동안 발생한 잉여금에 해당액을 차감하여 법인세 절감

사례 35

Q: 법인세 신고를 하지 않을 경우 어떤 문제가 있나요?

가) 경제적인 불이익이 있습니다.

법인세를 회계연도 종료 후 3월 이내에 자진신고 납부하지 않으면 계산한 산출세액의 20%의 무신고가산세와 납부해야 할 세액에 매일 3/10,000에 해당하는 납부불성실가산세를 납부하게 됩니다.

이러한 가산세는 협동조합내부의 경제적 자산을 무의미하게 외부로 유출하는 결과를 초래하게 된다. 경제적인 어려움을 초래할 수 있습니다.

나) 조합의 신뢰 문제를 발생시킬수 있습니다.

협동조합은 신뢰를 기반으로 조합원들의 협동으로 운용되는 조직입니다. 협동조합의 자산은 공동의 노력으로 창출한 공동의 자산입니다. 이 공동의 자산이 관리소홀로 감소된다면 조합원과 임원간의 신뢰를 감소할 수밖에 없습니다.

회계의 투명성은 증빙과 정확한 회계처리, 적극적 공개에 의해서도 이루어지지만 정확한 세무신고 또한 중요한 요인이기도 합니다.

사례 36

Q: 카페 등 음식업을 하는 경우, 산지에서 직접 농민에게 식재료를 구입하는 경우, 또는 중고 물품을 취득할 때에도 개인에게 직접 구매하는 경우가 생길 수 있습니다.
이렇게 개인에게 물건을 구매한 물품에 대해서는 취득증빙을 어떻게 해야 할까요?

개인에게서 사업과 관련한 재화를 구매할 경우에는 특별한 증빙을 수취할 수 없습니다. 따라서 증빙을 수취하지 않아도 가산세는 없습니다.

다만 모든 거래를 통장으로 거래하시면서 상대방의 ① 통장으로 송금하면 회계의 투명성관점이나 세무적인 측면에서 가장 적당한 방법입니다. 이렇게 송금한 금액은 따로 협동조합내부에서 정리하여 ② **내부 품의**를 득하여 보관하였다가 **법인세 신고시에** ③ **'지출경비송금명세서'를 작성**하시면 됩니다.

Tip 10

사업자가 아닌 개인과의 거래시 비용 인정

협동조합이 개인과의 거래시 증빙수취의 어려움이 있어서 주의를 요합니다.
① 지불방법은 **통장 송금**을 원칙으로 하십시오.
② 송금 금액은 **내부 품의**를 받으시고 보관하세요.
③ 법인세 신고시에는 **'지출경비송금명세서'** 작성하십시오.

사례 37

Q: 생산자 협동조합 중에서 수공예품 등의 조합원 생산품을 조합이 판매하는 경우가 있는데, 많은 경우 소생산자인 조합원들이 사업자등록이 되어 있지 않으며 조합은 매입처리를 어떻게 해야 할까요?

사업자등록이 되어있지 않은 조합원들이 소공예품을 생산, 판매하는 것이 주된 사업인 경우, **협동조합에서 조합원의 재화 구매시 사업소득으로 3.3%를 원천징수하여 세무서에 신고하고 통장으로 송금**해 주시면 됩니다.

이 경우, '사업자가 아닌 개인과의 거래시 비용 인정' Tip(페이지 133)을 활용하시기 바랍니다. **다만 협동조합에서 사업소득으로 신고할 경우에는 해당 조합원이 사업소득이 발생했으므로 다음연도 5월에 종합소득세를 신고납부해야 하는 복잡한 절차가 필요하고, 영세농민의 실지소득이 감소하게 되므로, 실무적으로는 사업소득의 원천징수와 신고없이 통장송금하는 것으로 처리해도 가능할 것 같습니다.**

회계처리는 ① **매출원가**로 해야합니다. 여기서 단순히 매출원가로만 회계처리하면은 주식회사형 회계처리이지만, ② 이러한 매입으로 **조합원의 소득에 기여한 부분을 운영성과표나 주석에 구분** 표기해야 합니다. 또한 이러한 매입이 ③ 결산기말까지 외부의 구매자에게 판매되지 않았다면 **조합원매입의 재고자산도 별도로 구분표시**하는 것이 필요합니다.

사례 38

Q: 이번에 협동조합 연합회 회비로 출금을 하게 되었습니다. 일반협동조합과 협동조합 연합회 사이의 거래에 대한 세금 처리는 어떻게 해야 하는지 궁금합니다.

내국법인이 「법인세법 시행령」 제19조제11호("영업자가 조직한 단체로서 법인이거나 주무관청에 등록된 조합 또는 협회에 지급한 회비")에 따른 영업자가 조직한 단체(이하 "영업자 단체"라 함)에 **지급한 회비는 손금에 산입**하되, 같은 영 제36조제1항제3호에 따라 **특별회비는 지정기부금**으로 보는 것입니다. 따라서 일상적인 회비는 부가세등의 세무문제없이 협동조합의 비용으로 처리되어야 합니다. 계정과목을 세금과공과도 가능하고, 회비라는 항목으로 가능합니다.

가) 사업자의 장부작성 의무

현행 세법은 사업자의 소득금액을 계산할 수 있도록 장부작성을 하도록 하고 있습니다. 모든 사업자는 일정기간 벌어들인 소득에 대하여 세금을 내야하며, 그 세금을 부과하려면 과세관청도 자료가 있어야 하는데 바로 그때 회계장부가 자료가 되기 때문입니다.

나) 장부작성의 방법

사업과 관련된 자료를 분류하고 입력하여 일정한 회계자료를 산출하는 시스템을 '장부작성' 또는 '부기'(簿記, Book Keeping)라고 한다. 부기는 ① **단식부기**와 ② **복식부기**로 구분되는데, 하나의 거래가 발생할 때 이를 한번 인식하면 단식부기, 두 번 인식하면 복식부기가 됩니다.

복식부기에 있어 모든 거래는 차변과 대변으로 동시에 나뉘어 기록되고, 거래대금은 차변금액과 대변금액이 항상 일치되게 됩니다. 이를 '대차평균의 원리'라고 하는데, 이 원리에 의하여 복식부기는 자기통제 기능 또는 자동검증기능을 수행할 수 있게 됩니다.

차변	대변
자산의증가	자산의감소
부채의감소	부채의증가
자본의감소	자본의증가
비용의발생	수익의발생

예 2014년 7월 21일에 컴퓨터를 200만원에 구입한 거래의 분개

① 단식장부
2014년 7월 21일 컴퓨터 2,000,000원

② 복식장부

차변		대변	
비품 (자산의증가)	2,000,000	보통예금 (자산의감소)	2,000,000

다) 법인사업자를 복식장부의무사업자로 규정한 이유

법인사업의 경우 사업의 규모에 상관없이 반드시 복식부기의 원리에 의해 장부작성을 해야 한다. 이를 세법상 '복식장부의무사업자'라 합니다.

법인사업자에게 복식장부작성을 의무화한 것은, 개인사업자보다 법인사업자가 회계 상 더욱 높은 투명성을 요구하기 때문입니다. 복식부기는 단식부기에 비해, 대차평균에 따른 투명성이 확보되며 정확한 재무정보와 회계정보를 제공해줍니다. 회계장부를 조작하는 분식의 경우도 감사를 통해 적발되는 경우가 많은데, 이는 대차평균의 원리를 사용하면 조작한 부분을 발견할 수 있기 때문입니다.

라) 자체기장과 대리기장

복식장부를 작성하기 위해서는 ① **회계프로그램**과 ② **전문인력**, 두 가지가 다 필요합니다. 아무리 좋은 회계프로그램이라 하더라도 모든 회계거래를 정확하게 인식, 분개, 마감, 검증을 할 수 있는 전문가가 없다면 회계프로그램은 무용지물이나 마찬가지입니다.

결국 **자체기장**을 위해서는 전문지식과 경험을 가진 인력을 고용해야 하는데, 설립 초기나 소규모 협동조합의 경우는 내부에 전문인력을 두는 것보다 외부의 세무회계전문가에게 위탁하는 것이 업무의 효율성과 경제적인 측면에서 유리합니다.

대리기장은 협동조합에서 발생한 회계적 사건(거래)을 정리하여 관련자료와 내용을 세무회계사무소에 전달하면 이를 분개하여 재무제표(결산보고서 중 대차대조표와 손익계산서, 잉여금처분안)를 작성해주며, 원천세, 부가세, 법인세 신고까지 처리해 줍니다.

사례 39

Q: A 협동조합은 서울시 M구에 소재하는 재활용관련 협동조합으로 2013년 4월에 설립되고 마을기업으로 선정되어 구청으로부터 지원금까지 받았습니다. 직원도 있고 매출도 있었으나, 2014년 2월이 돼서야 법인세신고가 걱정되었습니다. 그때까지의 원천세와 부가가치세의 신고도 누락되었고 회계처리도 되지 않았습니다. 어떻게 처리해야할까요?

협동조합은 설립초기에 세무에 대한 내용을 모를 뿐만 아니라 인력이 모자라 세무신고에 소홀하기 쉽습니다. 법인세는 1년에 한번 협동조합의 회계연도(대부분의 경우 1월 1일부터 12월 31일)종료일부터 3월이내에 신고,납부하면 됩니다. 따라서 1월 1일부터 12월 31일까지 회계기간중에 제대로 된 회계처리와 세무신고를 해놓지 않으면 법인세신고가 쉽지 않을 것입니다.

가) 기한후 신고

2월이라도 늦었지만 원천세와 부가가치세의 기한후 신고를 통해 가산세를 납부하면 비용으로 인정받을 수 있고 법인세 감면이 가능합니다.

기한후 신고라도 하지 않으면 비용으로 인정받지 못하고 법인세신고시에 불이익을 당할 수 있습니다. 세무신고는 선택이 아니라 의무이고, 이러한 의무의 불이행은 경제적 불이익을 초래합니다.

나) 상시적인 세무 신고 및 납부 노력 필요

일반적으로 협동조합의 수입은 일상적인 부가세신고시 매출세액을 신고함으로써 사전에 세무서에 신고하게 되며, 협동조합의 비용은 내용에 따라 여러 가지 세무의무의 이행을 통해 세무서에 신고하게 됩니다.

즉, 협동조합의 비용은 부가가치세 매입세액의 신고를 통해 재화와 용역의 매입과 관련한 비용신고를, 원천세신고를 통해 인건비관련 비용신고를 하게 됩니다.

따라서 회계연도중에 이미 세무서에 중요한 수입과 비용에 관한 신고를 모두 마치게 되는 것이고 세무서에서도 일상적인 세무신고를 통해 협동조합의 수입과 비용을 대략적으로 파악하게 됩니다. 만약에 협동조합이 이렇게 의무를 불이행하여 세무서에 이러한 자료를 제출하지 않으면 커다란 불이익을 받습니다.

다) 상시적인 세무신고 게을리하는 경우의 불이익

부가가치세는 매입세액의 환급을 안해 줄 뿐만 아니라 여러 가지 가산세를 납부하게 되며, 마찬가지로 원천징수의무의 불이행은 원천징수불이행가산세 뿐만 아니라 지급명세서제출불이행가산세 등을 납부하게 됩니다.

이러한 불이익을 주면서 강제하는 이유는 무엇인가? 우리 협동조합이 비용으로 신고하는 부가가치세와 원천세는 우리 협동조합이 재화와 용역을 제공받은 대가를 지급하기 때문에 발생하며 이것은 대가를 수령하는 사람의 소득을 구성하기 때문입니다. 즉 신고하는 측의 비용이자만 반대편의 소득을 구성하기 때문에 세무서에서는 소득의 발생내역을 파악하고자 강제하는 것입니다.

사례 40

Q: 조합원이 협동조합에 기부를 할경우 기부를 받은 협동조합은 수익으로 인식하여 법인세를 부담하는 걸로 알고 있습니다. 조합원이 출자한 자신의 출자금과 배당금을 영구히 협동조합에 기부를 하고 싶은 의사를 밝힐 경우 역시 협동조합은 법인세를 부담하게 되는 건가요?

일반협동조합에서도 기부금을 받았을 경우에는 **순자산증가설**에 의하여 **법인세과세대상이 됩니다.** 그러나 출자금과 배당의 기부형태는 달라야 합니다. 출자금은 탈퇴시에 기부할 수 있으며 배당은 배당을 받은 후 기부할 수 있습니다.

질의하신 출자금과 배당을 구분하여 말씀드리겠습니다.

첫번째로, 출자금은 법과 정관상 출자한 조합원이 탈퇴시에 환급의 권한을 부여하고 있으므로 환급포기를 하는 시점이 ① **어느 시점이냐**에 따라, ② **포기하는 방법**에 따라 세무문제가 달라집니다.

ⓐ 출자하는 시점에서 포기하게 되면 그 시점에서 기부금으로 인식하고 법인세를 납부하게 됩니다. 대신에 출자금으로 회계처리가 되지 않습니다.

ⓑ 반면, 출자시에는 출자금으로 처리하고 탈퇴시나 기타 환급시에 이를 기부하게 되면 해당시점에서 기부금수익으로 처리되어 법인세를 과세하게 됩니다.

ⓒ 만약 출자금이 유지된 상태에서 해당출자금을 감자하게 되면 법인세가 아니라 증여세문제가 발생합니다. 그러나 특수관계자가 아닌 경우에 감자로서 다른 개별조합원이 얻는 재산상의 이익이 3억원에 미달할 경우에는 증여세문제를 고민할 필요가 없습니다.

결론적으로 협동조합의 원칙과 세법상 논리를 따져보면 **출자한 시점에서 기부할 것이 아니라 환급시점에서 포기하는 것이 협동조합의 발전을 위해서 더 좋습니다.**

두 번째 배당의 경우, ① **배당의 결정과정에서의 배당 포기**는 증여세문제를 발생시킬 수 있으나, 조합원간에 특수관계자가 아닌 경우에는 그 배당의 포기금액이 크지 않은 경우에는 문제되지 않습니다. 이 경우에는 협동조합은 배당하지 않은 금액만큼 잉여금이 감소하지 않고, 기부금에 따른 법인세납부문제와 배당소득세 문제가 발생하지 않습니다.

그러나 ② **배당결정후 배당을 기부**하는 경우에는 배당받은 시점에서 배당소득세를 납부하게 되고, 협동조합은 기부받은 세후배당금에 대하여 법인세를 과세하게 되는 문제가 발생합니다.

따라서 배당의 포기가 일부 조합원에게서 이루어 진다면 조합원총회에서 **배당 결의시 배당포기를 결정하고 조합원별 및 전체 배당금액을 결정**하는 것이 좋습니다.

사례 41

Q: 교육관련 협동조합으로 조합원 중에 한명이 과거 직장에서 경리업무의 경험도 있어서 직접 세무신고와 회계처리를 하려고 하는데 어떻게 하면 될까요?

회계와 세무처리는 두 가지만 있으면 할 수 있습니다. 먼저 ① **회계와 세무업무를 할 수 있는 사람이 준비**되고, ② **회계프로그램**이 있으면 가능합니다. 특히 세무신고는 대부분의 세무신고를 홈택스를 통하여 전자신고가 가능하므로 더욱 편리해졌습니다.

그러나 초기의 협동조합에서 이 두 가지를 겸비하기에는 쉽지 않습니다. 따라서 협동조합이 성장을 통하여 일정한 규모가 되어 위의 두 가지를 구비할 경제적 능력을 갖춘다면 자체적으로 신고가 가능합니다.

여기에도 한 가지 문제는 있습니다. 협동조합회계는 주식회사회계와 다릅니다. **협동조합의 재무제표와 결산보고서에는 협동조합이 추구하는 목적과 가치가 표현되어야 하고, 달성정도와 달성을 위한 자원의 소비가 서로 연관되어 표현되어야** 합니다. 그래야 제대로 된 회계처리가 되는 것입니다.

Part 05. 증빙

1. 적격증빙수취의무

법인세법과 부가가치세법상 사업자는 사업자와의 거래에서 3만 원 이상의 재화와 용역을 구매할 때 적격증빙을 의무적으로 수취해야 합니다. 따라서 협동조합도 모든 재화와 용역의 구매에 있어서 세법상 적격증빙에 해당하는 서류를 받아야 하며, 또한 이를 5년 이상 의무적으로 보관해야 합니다.

2. 적격증빙이란

사업자로부터 재화와 용역을 구매하고 그 거래 및 대금지급을 확인하는 증빙으로 세금계산서, 계산서, 신용카드매출전표, 체크카드매출전표, 현금영수증(지출증빙용) 등을 말하며, 원천세 신고대상은 원천세신고가 적격증빙이 됩니다.

3. 적격증빙미수취시

적격증빙을 미수취한 경우에는 경제적인 손실이 발생합니다.

가) 먼저, 부가가치세 매입세액 환급이 불가능합니다.

협동조합이 사업과 관련하여 재화와 용역을 구매하고 부가가치세를 지급하였을 경우에는 이를 국세청으로부터 환급(실무적으로는 납부할 매출세액에서 차감)받을 수 있으나, 적격증빙을 수취하지 않았을 경우에는 부가가치세를 환급받지 못하는 불이익이 있습니다.

나) 법인세법상 손금인정이 안 됩니다.

거래를 뒷받침할 만한 아무런 증거가 없을 경우에는 손금(회계상 비용)으로 인정받지 못할 뿐 아니라 이사장이 개인적으로 사용한 것으로 보고 이사장에게 소득세를 부과합니다.

따라서 적격증빙의 수취를 불가피하게 하지 못하였을 경우에는 다른 자료로라도 거래를 뒷받침할 수 있어야 합니다. 계약서, 거래명세서, 송금증 등의 자료라도 있어야 비용인정 받을 수 있습니다. 그래도 구매금액의 2%의 적격증빙미수취가산세를 납부하게 됩니다.

4. 적격증빙수취의 예외

모든 거래가 적격증빙수취 의무에 해당하지는 않습니다. 대표적인 것이 거래 대상이 사업자가 아닌 경우로 세금계산서나 신용카드매출전표를 발행할 수 없기 때문입니다.

그러나 예외의 경우도 법적으로 정해놓은 대상의 거래만 인정하며, 이 경우에는 적격증빙을 대체할 수 있는 다른 증빙을 갖춰야만 세법상 비용으로 인정받을 수 있습니다.

- **적격증빙미수취대상거래** : 건당 3만원 이하 거래, 개인 및 비사업자와의 거래 , 거래상대방이 간이과세자인 우, 농어민과 거래할 경우, 택시비, 항공비, 열차이용료, 고속도로통행료 등

- **적격증빙미수취시 거래증빙** : 간이영수증, 송금영수증, 입금표, 계약서, 거래내역, 품의서 등의, 별도 소명에 필요한 근거자료를 남겨야 함 (사례:지출결의서+직원청첩장, 부고장 등)

사례 42

Q: A 협동조합은 2014년 3월에 창립총회를 하고 영등포구 소재 작은 건물의 사무실 한 칸을 빌려 입주하였습니다. 4월에 임차료 400,000원을 현금으로 지급하고 세금계산서를 발급해달라고 했더니 임대주는 간이과세자로 세금계산서를 발급해 줄 수 없다고 합니다. 적격증빙은 어떻게 수취하고 세무신고 해야 하나요?

사업자등록증이 없는 개인이거나 간이과세자의 경우에는 세금계산서를 발급할 수 없어 이들과 거래할 경우 신용카드나 현금영수증 외 세금계산서는 수취할 수 없어 세무상 불이익을 받습니다. **일반적인 경비지출과 관련된 세무는 부가가치세와 법인세의 두 가지입니다.**

가) 부가가치세법에서 간이과세자와의 거래에 따라 지급한 부가가치세는 환급받을 수 없습니다. 따라서 이 부분에 대한 손실은 불가피합니다.

나) 해당 매입세액은 법인세법에서 간이과세자와의 거래에서 적격증빙을 수취하지 못하면 법인세법상 비용으로 인정받지 못합니다.

그러나 다른 증거(간이영수증, 송금증, 계약서)로 거래사실을 증명한다면 비용으로는 인정받으나 거래금액의 2%에 해당하는 적격증빙미수취가산세를 부담합니다.

아주 예외적인 거래로서, 위와 같이 간이사업자인 임대사업자로부터 임대용역을 제공받고 임차료를 통장으로 송금하거나, 부동산중개업소에게 중개수수료를 통장으로 송금하고 "경비등송금명세서"를 작성하여 제출한 경우에 한하여 법인세법상 비용으로 인정받는 동시에 적격증빙미수취가산세 2%를 납부하지 않아도 됩니다.

거래상대방이 간이과세자일 경우에는 1차적으로 신용카드나 체크카드를 사용하고 그것이 불가능할 경우에는 통장송금을 통하여 거래의 증거를 만들고 지출결의서 작성을 통해 거래에 대한 내부품의를 득해놓는 것이 필요할 것입니다.

따라서 일반적인 협동조합의 지출거래의 원칙을 신용카드와 체크카드의 사용, 통장송금으로 삼아야 합니다.

사례 43

Q: A 협동조합(사회적협동조합)은 2013년 3월에 바로 사무실을 임대하여 사회적협동조합의 준비에 들어갔으나 설립인가증을 6월에 교부받고 사업자등록증을 발급받았습니다. 이때까지 임차료를 매월지급하였으나 세금계산서를 사업자등록증이 없어 발급받지 못했습니다. 사업자등록증을 교부받은 후 임대인에게 과거치까지 포함하여 세금계산서의 발급을 요청하였으나, 임대인이 거래하는 세무사사무실에서 발급해줄 수가 없다고 하였습니다. 어떻게 처리해야 하나요?

가) 세금계산서 발행 시기

재화와 용역을 공급받고 세금계산서를 수취해야 하는 시점은 **재화와 용역을 공급받은 시점**입니다. 이 시기를 놓쳐, 특히 부가세신고일을 지나치게 되면 세금계산서를 발급받기 어려울 뿐만 아니라, 원칙상 발급받는다 해도 사실과 다른 세금계산서가 되어 지급한 **부가가치세매입세액을 환급받지 못할 수도 있습니다.**

일단 **사업진행 중 가장 중요한 원칙은 재화와 서비스는 공급받자마자 세금계산서를 수취해야** 합니다. (많은 거래의 경우에는 신용카드나 체크카드로 결제할 경우에는 세금계산서를 발급받지 못합니다.)

나) 사업자등록 이전 부가가치세

위의 사례에서는 **사업자등록증을 발급받기 전이라 해도 원칙상 해당 임차료를 지급하는 시점에서 이사장의 개인주민등록번호를 기재하고 세금계산서를 발급을 요청했어야** 했습니다.

지금은 결국은 **임대인과 협상을 통해서 해결할 수밖에** 없습니다. 지금이라도 발급해달라고 하는 수밖에 없습니다. 그러나 한 가지 위험성이 있습니다. 세무서에서는 공급시기가 지난 다음에 발급한 세금계산서에 대한 부가가치세는 사실과 다른 세금계산서로 보아 부가가치세를 환급해주지 않을 수 있습니다.

원칙적으로 **사업자등록전에 지출한 매입세액은 환급받지 못하나 임원후보자의 개인신용카드로 결제하거나 이사장의 주민등록번호로 세금계산서를 발급받으면 부가가치세 매입세액을 공제받을 수 있습니다.**

주의

사업자등록증 발급 이전 부가가치세 매입세액 환급시 주의 사항

여기서 한 가지 주의할 것이 있습니다. 만약에 **사업자등록신청을 7월 20일 지나서 했다면 6월까지 수취한 세금계산서와 신용카드 등으로 결제하고 지급한 부가가치세 매입세액은 환급을 받지 못합니다.**

예1 **7월 20일 이전에 사업자등록을 신청**하게 되면 1월 1일부터 발생한 부가가치세 매입세액을 **환급이 가능**

예2 사업자등록을 **7월 30일에 신청**했다면 6월 30일 이전에 지급한 부가가치세 매입세액의 **환급은 불가능**

이 경우에는 어떻게 해야 하는가? 설립신청에 따른 신고필증 또는 인가증을 교부받을 때까지의 시간이 많이 소요되고 사업자등록을 반기 다음달 20일 이후에야 가능할 것 같다고 생각이 되면(상반기는 7월 20일, 하반기는 그 다음년도 1월 20일이후), **계약서상에 대금지급을 사업자등록교부후로 하면서 지급후에 세금계산서 발행받거나, 신용카드로 결제해야 합니다.**

사례 44

Q: A 협동조합은 설립 후 사업을 시작하면서 자금을 아끼기 위해서 사무용품을 구매하지 않고 조합원들이 가지고 있던 컴퓨터, 노트북, 선풍기, 책상등을 기부받아 사용하였습니다. 이 경우에 이를 회계처리하거나 세무 상 유리하게 처리하는 방법은 없을까요?

사업을 하는 과정에서 개인과의 거래가 발생할 수 있습니다. 개인은 사업자가 아니기 때문에 세금계산서를 발행할 수도 없고 신용카드 및 체크카드를 받을 수도 없습니다.

따라서 조합원이든 비조합원이든 개인하고의 거래는 되도록 "계약서"를 작성해야 하고, 대가를 통장으로 송금해주는 것이 원칙입니다. 물론 지출결의서를 작성해서 내부 품의와 결의를 득하는 것도 반드시 필요합니다. 위와 같은 경우에는 **협동조합이 처리할 수 있는 방법은 크게 세 가지**입니다.

가) 회계처리 없이 그냥 무상으로 사용하는 방법. 이 경우에는 회계와 세무에 대한 고려가 필요 없습니다.

나) 일정한 가액(중고시세)를 정하여 기부받는 것으로 처리하는 방법이 있습니다. 이 경우에는 기부금이 자산수증이익이 되어 법인세 과세대상소득이 되고 법인세납세의무가 발생합니다. 대신에 **취득가액은 자산으로 기록되어 감가상각비의 방법으로 비용화되어 과세소득을 줄이는 효과가 있을 수 있으나, 법인세를 납부할 수** 있으므로 좋은 방법은 아닙니다.

다) 세 번째는 일정한 가액(중고시세)로 개인으로부터 매입하는 방법으로 처리하는 것입니다. 대가는 나중에 협동조합이 자금을 마련해서 지급하는 것으로 회계처리하게 되면, 해당 **취득가액은 자산으로 회계처리되고 이후에 감가상각의 방법으로 비용화되어 협동조합의 법인세를 줄일 수** 있습니다.

결국, 개인과 중고물품 거래는 부가가치세 발생의 문제는 없으나, 법인세 절감을 위해서는 **'개인으로부터 매입'처리하여 비용처리**하는 것이 유리할것입니다.

사례 45

Q: 집기비품을 사고 신용카드로 결제하면서 세금계산서를 발행해달라고 했는데 발행을 못해준다고 다툼이 있었습니다. 어떻게 해야하나요?

일반과세사업자(여객운송업 등 세금계산서를 발행할 수 없는 업종제외)가 재화와 용역을 공급하고 **신용카드 매출전표등을 발행한 경우에는 세금계산서를 발급할 수 없습니다.**

이것은 부가가치세의 납세편의와 이중환급을 방지하기 위한 제도로, 일반적으로 신용카드등은 현금지급과 마찬가지로 재화와 용역의 대가를 결제하는 수단입니다. 따라서 판매업자가 법에 의하여 발급할 수 없는데, 억지로 발급해 달라고 우기니 싸울 수밖에요.

즉, **신용카드로 재화와 용역의 대가를 지급한 경우에는 추가로 세금계산서의 수취가 불가능**합니다. 이 경우 해당 신용카드 매출전표등이 적격증빙이 되고, 이를 통해 매입세액을 공제받을 수 있습니다.

Part 06. 사업자등록과 기타세무문제

1. 면세사업자와 과세사업자의 구분

일반적으로 사업자등록을 할 때, 면세사업자와 과세사업자를 선택해야 합니다. 이때의 **면세 또는 과세는 부가가치세를 기준**으로 하고 있습니다.

가) 구분기준

과세와 면세는 부가가치세법상의 개념으로, 협동조합이 제공하는 재화와 용역의 종류에 따라 달라집니다.

사회적협동조합이라 하더라도 공급하고자하는 재화와 용역이 부가가치세가 과세되는 그것이라면 과세사업자 등록을 해야 합니다. 협동조합이 과세사업과 면세사업을 겸할 경우에는 과세사업자로 등록해야 합니다.

나) 예외적인 경우

협동조합이 제공하는 재화와 용역의 종류에 따라 구분이 되나, 일정한 서비스의 경우(돌봄서비스와 교육서비스 등)에는 주체에 대한 제한도 있습니다.(부가가치세법시행령 제35조 및 제36조)

2. 사업자등록증과 고유번호증

가) 사업자등록증

부가가치세법은 **"사업장단위과세원칙"**을 채택하고 있기 때문에 사업자는 사업장마다 사업개시일로부터 20일 이내에 사업장관할 세무서에 사업자등록을 신청하여야 합니다.

여기서 **"사업자"**는 부가가치세법상 사업자로 **「영리목적유무에 불구하고 사업상 독립적으로 부가가치세법상의 재화 또는 용역을 공급하는 자」**를 말합니다.

또한 **"사업장"**이란 **「사업자 본인이나 그 사용인이 상시 주재하여 거래의 일부 또는 전부를 행하는 장소」**를 의미합니다.

Tip 11

"사업장단위과세원칙"과 "사업자단위과세제도"

사업장단위과세원칙의 예외로, 사업자가 **"사업자단위과세제도"**를 신청하면 사업장마다 사업자등록을 내지 않더라도 주사업자가 일괄하여 세금계산서의 발행과 수취, 신고와 납부를 할 수 있습니다.

나) 고유번호증

고유번호는 관할세무서장이 과세자료를 효율적으로 처리하기 위하여 부가가치세 과세대상이 아니며 수익사업이 없는 비영리법인이나 단체에게 사업자등록번호에 준하여 부여하는 번호입니다.

따라서 고유번호증을 발급받은 비영리법인이 부가가치세과세대상 수익사업을 개시하는 경우에는 고유번호증을 반납하고 사업자등록번호를 발급받아야 합니다.

사례 46

Q: 동네빵집들이 모여 협동조합 설립 후 공동빵공장과 공동판매장을 운영 준비하는 과정에서 일어나는 추가 사업자등록증 발급과 부가세신고 및 회계처리가 문제되고 있습니다.
현재 조합원 한명의 사업장 주소로 본점이 등기된 상태이며, 공장과 판매장이 같은 건물 1,2층에 각기 소재하고 있는데 공장과 판매장을 각기 따로 사업자등록증을 내야하는 상황인데 굳이 사업자등록증을 내야 하는지요? (소방법상 40평이상의 경우엔 인테리어 자재를 내연성이 있는 것으로 해야 해서 인테리어 비용이 2배로 증가하게 됨).

이 경우에 본점을 그대로 두고 매장을 별도의 사업장으로 할 수도 있지만 굳이 그렇게 하지 않아도 새로운 매장을 본점으로 하는 것이 좋습니다.

"사업장"은 「사용자 또는 사용인이 상시 주재하여 거래의 전부 또는 일부는 행하는 장소」입니다. 제조한 빵과 제품을 신규로 임차한 매장에서도 판매하고 조합원의 매장에서도 판매한다고 가정을 하면 빵을 제조하는 곳도 사업장이고, 빵을 판매하는 곳도 사업장입니다.

Tip 12

다수 사업장 운영시 세금 신고 및 납부 방법

- **다수의 사업자등록증 발급시 부가세처리 방법**
  사업자등록증을 따로 발급한 지점이 여러 개 있을 경우, 부가가치세 신고와 납부방법은 2가지가 있습니다.
  ① **각각의 사업장별**로 신고와 납부를 별도로 하는 방법
  ② 신고는 사업장별로 하되, 납부는 본점에서 일괄하는 **사업자총괄납부제도**의 방법

- **사업자단위과세 방법**
  사업장단위 과세를 적용하지 아니하고 **"사업자단위과세"**를 채택하고 싶다면 **본점에서 과세기간개시 20일전에 신청하면 가능**합니다. 만약 신청시기를 놓쳤다면 먼저 사업자등록을 내어 부가가치세의 신고와 납부를 행하고 다음 과세시간부터 "사업자단위과세"를 채택할 수 있도록 준비하여 신청하면 됩니다.

따라서 새로운 매장의 2층으로 본점을 이전하면서 1층을 사업자등록증상에 "제과점업" 과 "빵,과자류 도소매업"사업자 등록을 하고, 2층으로 본점을 이전하고 제조업을 추가하여 사업자등록증을 변경해야 하고, 그렇게 되면 사업자등록증은 2개가 됩니다.

이와 같은 경우는 ① **1층의 사업자등록증과 2층의 사업자등록증 2개가 존재**하게 되며 그에 따라 부가세의 신고,납부방법을 선택해야 합니다. 그러나 실무적으로 ② **1층과 2층을 하나의 사업자등록증으로 낼 수** 있으며 더 편리한 방법일 수 있습니다.

사례 47

사회적협동조합 중 '사회적협동조합 A', 'B 사회적협동조합' 두 곳이 세무서로부터 고유번호증을 발급받았습니다.
1) '사회적협동조합 A'는 저소득층의 재무상담 등을 무료로 하면서 내담자들이 자립할 수 있는 공동체를 만들어가는 것을 주사업으로 하고 있고, 세무서에서는 수익사업이 없다며 고유번호증을 발급해 주었다고 합니다.
2) 'B 사회적협동조합'은 간병인(요양보호사) 파견사업을 하는 협동조합으로 사단법인의 사업단으로 운영하다가 사회적협동조합 인가를 받았습니다. 이전에도 고유번호증으로 사업을 해 왔었고, 특별히 세무신고는 하지 않았던 것 같습니다. 사회적협동조합 인가받고 나서도 세무서에서 고유번호증을 발급받았다고 합니다.

Q : 세무서에서는 사회적협동조합이 비영리법인이고, 수익사업이 없다는 점을 들어 고유번호증을 발급해주고 있는 것 같은데, 이 경우 해당 조합이 향후 문제가 될 지점은 없는지요? 그리고 고유번호증을 발급받았을 경우의 세무의무는 어떠한 것이 있는지요?

사업자등록증이나 **고유번호증**의 발급은 국세청의 입장에서 세원관리를 하기 위한 목적입니다. 그러나 양자의 세무의무의 범위에 있어 차이가 발생하기 때문에 서로 다른 번호체계를 부여함으로써 관리하고 있습니다.

ⓐ 먼저 고유번호증은 부가가치세의 납세의무가 없는 (부가가치세가 과세되는 재화와 용역의 생산과 유통을 담당하지 않는 자, 일반적으로 수익사업과 내용이 겹침)자에 대하여 세원관리, 원천징수업무관리를 위하여 고유번호를 부여한 증서입니다. 따라서 **고유번호증을 소유한 비영리법인은 법인세와 부가가치세의 신고,납부의무가 없으나, 원천징수의무가 있어 원천세의 신고,납부의무**만을 지게됩니다.

ⓑ 사업자등록증은 영리목적유무에 상관없이 사업상 독립적으로 재화와 용역을 공급할 경우에 발급하는 증서로 **법인세나 소득세, 부가가치세, 원천세의 신고,납부의무**를 지게 됩니다.

세무상 의무는 조직의 형태에 따라 달라지는 것이 아니라 **사업의 내용에 따라 달라집니다.** 따라서 사회적협동조합의 설립전과 사업내용이 동일하다면 세법상의무도 동일합니다.

고유번호증을 가지고 있는 상태에서는 원천세 신고,납부 의무만을 지게 되며 향후 사업의 내용이 변경되게 되면 사업의 내용에 따라 고유번호증을 반납하고 사업자등록증을 교부받으면 됩니다.

사례 48

Q: 협동조합 조합원이 배당을 받을 경우 배당소득세를 납부해야 하는데, 협동조합도 ① 법인세를 납부하고 ② 조합원도 배당소득세를 납부하면 하나의 소득에 대하여 이중과세하는 것이 아닌가요?

법인세과 과세된 이후의 법인 잉여금을 조합원에게 배당할 경우, 조합원에게도 **배당소득세**과 과세되면 동일한 과세소득에 대해 법인세와 개인소득세가 동시에 과세되는 것으로, 세법에서는 이러한 **이중과세를 '배당가산제도(Gross-Up제도)'를 통해 조정**해주고 있습니다.

"배당가산제도(Gross-Up)"란 법인이 납부한 법인세를 조합원이 납부한 것으로 보아 배당가산액(Gross-Up)을 배당소득에 더한 후 세액공제해 주는 제도로, 현재 이 배당가산율이 16%임.

Tip 13

배당가산제도 운영 사례

협동조합의 "갑"조합원의 근로소득이 2,000만원이고 협동조합으로부터 배당을 500만원(종합과세한다고 가정하면) 받은 경우, 배당가산액은 배당액 500만원에 배당가산을 16% 적용한 80만원입니다.
❶ 따라서 "갑"의 소득은 2,000만원 + 500만원 + 80만원 = 2,580만원이 되고,
❷ 소득세율 20% 적용시 납부할 세액은 2,580만원의 20%인 516만원이고, 배당가산액 80만원을 세액공제하면 실제 납부세액은 436만원(= 516만원 – 80만원)으로 이를 통해 이중과세가 조정될 것입니다.

협동조합 설립 이전 회계와 세무

제3장

Part 01. 사업자등록전 비용처리 문제

1. 지출 관련 적격증빙 챙기기

협동조합은 설립준비부터 사업자등록증의 교부까지 짧게는 1개월 길게는 3개월 이상이 걸립니다. 이 기간 중에도 당연히 비용이 발생하고 자금이 지출됩니다. 사업과 관련한 지출은 법인세와 부가가치세, 원천세와 연관되어집니다.

따라서, 지출 관련 적격증빙을 수취해야하며, 사업자등록 이전 지출에 따른 적격증빙의 수취 방법을 살펴보도록 하겠습니다.

사업자등록증 발급 이전 적격증빙 수취 방법

① 송금 이후 이사장개인주민등록번호로 세금계산서를 수취한다.
② 이사장이나 임원 개인신용카드로 결제한다.
③ 개인에게 지급하는 소득(근로소득, 사업소득 등)이 발생하는 경우에도 이왕이면 지급을 사업자등록후로 미뤄야 한다. 그러나 이는 어려울 수 있다. 그렇다면 소득을 지급하면서 인적사항을 확보하여 원천징수세액을 차감한 후 지급하고, 사업자등록 후에 세무서에 원천징수내역을 신고한다고 미리 고지한다.

이처럼 사업자등록전이라도 4가지 지출의 정당성과 흔적원칙, **누구한테? 얼마를? 언제? 왜?** 를 알 수 있도록 증빙을 만들고 받아놔야 합니다.

2. 지출비용의 회계처리 및 원천세신고와 부가가치세 환급

가) 지출비용의 회계처리

사업자등록전 지출은 정당하게 사업을 개시하기 전 준비에 들어가 비용이므로 이를 법인설립과 사업자등록을 마친 후 정당하게 회계처리해야 합니다. 회계처리시에는 창업비와 개업비에 해당하는 비용은 일괄해서 창업비나 개업비로 처리하는 것이 아니라 사용용도에 따라 분류하고 해당 지출의 내용을 잘 표현하는 계정과목으로 회계처리해야 합니다.

나) 근로소득의 원천세신고

사업자등록전이라 하더라도 설립을 준비하면서 임원이나 사무국직원을 고용하는 경우가 있고, 이러한 경우에도 해당 임,직원에게는 매월 생활비조로 급여는 지급해야 합니다.

(1) 급여 지급시에 원천세를 공제하고 지급해야 하며, 이러한 소득지급에 따른 원천세는 (2) 사업자등록 이후 지급한 것으로 하여 다음달 10일에 **원천징수이행상황신고**를 해야 하며 (3) 원천징수한 세액을 납부해야 합니다.

어떤 협동조합은 지급은 하였으나 원천징수하지 않아 협동조합이 원천징수세액을 부담하는 경우가 있었습니다.

다) 사업자등록증 발급 이전 매입세액의 환급

사업자등록 발급 이전이라 하더라도 설립과 관련하여 부가가치세 매입세액을 지급하였고 정당한 적격증빙(세금계산서, 신용카드매출전표, 체크카드매출전표 등)을 수취한 경우에는 부가가치세매입세액의 환급을 청구할 수 있습니다. 〈 147 페이지, '주의' 참고 〉

Part 02. 사업개시전 기초 준비

1. 법인통장 개설 및 체크카드 발급

협동조합의 투명성은 자금관리의 정당성과 흔적에서부터 출발합니다. 그중에서 가장 기초적인 것이자 중요한 것은 **통장거래의 원칙**입니다.

통장 개설 이후 통장관리는 단순해야 합니다. 통장에는 자금의 유입과 유출이 기록되고, 자금의 유출과 유입통장을 분리하여 관리하는 것이 편리합니다. 담당자의 입장에서도, 감사의 입장에서도, 제3자가 보더라도 협동조합의 자금내용을 파악하기 쉽고 이해하기 쉽습니다.

주의

협동조합 신고 수리 이후, 사업자등록증을 발급받았다면 먼저 통장을 3개(또는 2개)를 만들고 체크카드를 발급받도록 합시다!

가) 자금 유입 관리

자금의 유입은 ① 조합원으로부터 유입과 ② 협동조합고유사업(매출 또는 공급)으로부터의 유입의 두 가지입니다.

조합원으로부터 유입되는 자금의 내용은 출자금, 조합운영비, 기부금 등입니다. 만약 이러한 거래가 자주 발생된다면 이를 별도의 통장으로 구분관리해야 합니다. 그리고 이것을 기초로 조합원관리대장을 작성해야 합니다. 매출 또는 공급통장도 별도로 만들어야 합니다. 그래서 **자금의 유입을 원천별**로 관리해야 합니다.

나) 자금 유출 관리

자금의 유출은 다양합니다. 지출통장은 설립초기 내용이 복잡하지 않다면 1개만 있어도 됩니다.

① 자금유입통장에서 일정한 주기별로 **지출통장으로 자금을 이체하여 사용**하면 됩니다. ② **일반적인 자금의 사용은 체크카드**로 해야 한다. 투명한 사용을 위해서입니다. 체크카드의 사용은 모두 통장에 기록됩니다. 통장을 회계투명성의 출발이라고 했습니다. 그리고 ③ **자금의 지급도** 수시로 하는 것이 아니라 월1회 내지 2회 정도로 하여 **날짜를 정하여 송금**하도록 합시다. 그래야 자금의 지출관리가 간단하고 투명해 질 수 있습니다.

2. 전자세금계산서 발급 준비와 신용카드가맹점가입

가) 전자세금계산서 발급 준비

협동조합도 법인입니다. 모든 법인은 재화와 용역을 공급하고 상대방에게 전자세금계산서를 발급해야 합니다. 전자세금계산서 미발급과 관련해서는 **다양한 불이익**이 있습니다.

구분	내용	가산세
미발급가산세	전자세금계산서를 발급하지 않거나 종이세금계산서 발행하는 경우	공급가액의 2%
지연발급가산세	발급해야할 시기의 다음달 10일까지 발급하지 않는 경우	공급가액의 1%
지연전송가산세	전자세금계산서를 발급하고 해당 내용을 발행일의 다음날까지 국세청에 통보하지 않는 경우	전송시점에 따라 공급가액의 0.5% 또는 1%

나) 신용카드가맹점 가입

협동조합이 취급하는 재화와 용역이 소매가 있다면 신용카드나 현금영수증가맹점으로 등록해야 합니다.

기타 협동조합의 회계와 세무 문제

제4장

Part 01. 사회적협동조합

1. 사회적협동조합의 사업자등록증과 고유번호증

사회적협동조합은 세법상 비영리법인으로 세법상 수익사업을 영위할 경우에만 법인세신고의무가 있으며 그렇지 않을 경우에는 신고의무가 없습니다.

또한 수익사업을 영위하지 않을 경우에는 사업자등록증이 아니라 고유번호증을 발급받아야 합니다. 그러나 수익사업을 추가적으로 하고자 할 경우에는 고유번호증을 반납하고 사업자등록증으로 재교부 받아야 합니다.

2. 수익사업과 비수익사업의 구분경리

비영리법인인 사회적협동조합이 법인세법상 수익사업을 영위할 경우에는 수익사업으로부터 발생한 소득에 대하여 법인세를 납부해야 하는데, 이런 경우에는 비수익사업과 수익사업을 구분하여 회계처리하고 법인세를 신고,납부해야 합니다.

사회적협동조합에서는 영위하는 **사업의 수익사업 유무**에 따라 ① **사업자등록증**을 발급받을 수도 있고, ② **고유번호증**을 발급받을 수도 있기 때문에 이에 대한 정리가 우선되어야 합니다.

사례 49

의료사업이 생협법에 의한 과세특례를 적용받다가 협동조합기본법으로 '조직전환'을 하면서 과세특례를 받지 못하는 상황이 생겼습니다.

Q1 : 의료사협의 법인세는 부과되는 것입니까? 비영리법인의 목적사업은 비과세, 수익사업은 과세인 걸로 알고 있는데, 목적사업이 의료사업이라면 비과세 아닌가요?

(1) 개별법상의 '의료사업'에 대한 인식

의료소비자생활협동조합도 조합법인 과세특례에 따라 손익계산서의 세전당기순이익에 기부금과 접대비만을 세무조정한 금액에 대하여 9%의 단일세율을 적용한 법인세를 납부하였습니다.(조세특례제한법 제72조).

이는 의료행위와 관련된 사업을 수익사업으로 보기 때문입니다.

(2) 의료사회적협동조합으로 조직전환한 경우

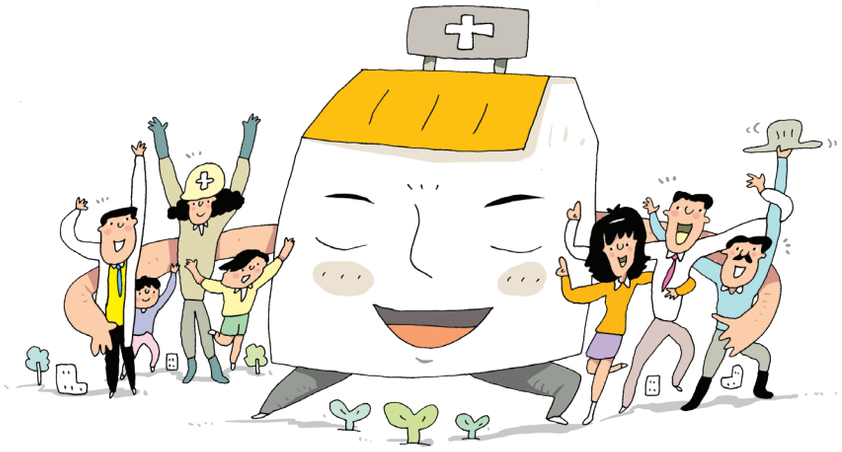
의료소비자생활협동조합이 사회적협동조합으로 전환한 후에도 고유목적사업이 조합원과 비조합원의 의료행위라 할지라도 이러한 의료행위가 대가를 수반하는 것이라면 이것은 법인세법상 수익사업의 범위에 들어갑니다.

즉 **비영리법인의 고유목적사업이라 하더라도 그것이 법인세법상 수익사업의 범위에 들어간다면 법인세가 과세됩니다.**

Tip 1

사회적협동조합 사업의 비과세 가능성

사회적협동조합은 대부분의 사회적협동조합의 고유목적사업은 법인세법상 수익사업의 범위에 들어갑니다. 그렇다 하더라고 의료사회적협동조합의 의료사업을 제외한 고유목적사업은 비수익사업의 범위에 들어가고 이것은 수익사업과 구분하여 회계처리 되어야 합니다.



Q2 : 의료사업이 과세대상이라면 비과세될 수 있는 방안은 어떤 것이 있나요?

사회적협동조합의 대부분의 사업은 법인세법상 수익사업의 범위에 들어갑니다. 물론 의료생협도 의료사회적협동조합으로 전환한다고 하여도 법인세 납부의무가 발생합니다. 따라서 현실적으로 의료사업과 관련하여 발생하는 수익에 대하여 비과세되는 방안은 없습니다. 다만, 사회적협동조합이 수익사업의 법인세를 절감할 수 있는 방법은 다음 두 가지가 있을 수 있습니다.

(1) 이익의 비수익사업 사용

비영리법인이 수익사업에서 발생한 이익(세전이익)의 비수익사업인 고유목적사업을 위하여 사용하겠다고 하면 그 이익의 50%까지는 비수익사업으로 전입하여 법인세를 납부하지 아니할 수 있습니다. 그러나 비수익사업이 내용이 많지 않아 해당 전입금을 5년이내에 사용하지 않으며 환입하여 다시 법인세를 과세하게 됩니다. 현실적으로 의료사회적협동조합이 법인세를 걱정할 만큼 이익을 많이 나지 않을 것이며, 지역사회보건활동과 조합원활동사업등 비수익고유목적사업에 지출을 많이 한다면 고유목적사업준비금의 전입을 통해 일정부분의 법인세를 절감할 수 있습니다.

(2) 사회적기업 인증시 감면

사회적기업으로 인증 되면 법인세감면혜택이 있습니다. 의료사회적협동조합이 사회적기업으로 인가를 받게 되면 최초 소득발생년도(인증 후 5년 이내에 한함)와 그다음 2개 년도는 법인세 100%감면, 이후 2년간은 50%감면의 혜택을 받을 수 있습니다. 그러나 이것은 최대 5년 동안의 한시적인 혜택입니다.

그 외 최저한세율 7%적용 등의 혜택이 있습니다.

Q3 : 지정기부금단체로 인가받게 되면, 세금 감소되는 부분이 있을까요?

(1) 기부금에 대한 증여세 감면혜택

지정기부금단체로 지정받게 된다하더라도 법인세의 감면혜택은 없습니다. 다만, 공익법인 또는 지정기부금단체가 아니면 기부받은 재산에 대하여 증여세 또는 법인세를 납부해야 합니다.

의료사회적협동조합이 증여세(법인세)감면혜택을 받으려면 지정기부금단체등록을 통해 공익법인으로 인정받아야 합니다. 만약 의료생협이나 의료사회적협동조합이 의료법상 의료법인이라면 공익법인으로 기부금에 대하여 증여세(법인세)의 감면혜택을 받을 수 있습니다.

다만 기부금에 대하여 법이 비영리법인이 받은 기부금(출연금)은 고유목적사업에 3년 이내에 사용하게 되면 법인세 또는 증여세를 납부하지 않으나, 3년동안 사용하지 않으면 증여세(또는 법인세)를 납부하게 된다.

그러면 의료사회적협동조합이 지정기부금단체로 등록하더라도 3년이 경과하면 증여세를 납부하게 되는데 지정기부금단체의 인가실익은 비수익사업의 사업내용의 유무와 정도에 따라 달라질 수 있습니다.

(2) 기부자의 세제혜택

그러나 지정기부금단체에 기부하는 기부자가 개인이라면 개인소득세 납부시 기부금 공제를 통해 소득공제혜택을 받을 수 있으며, 기부자가 법인이라면 법인세를 계산할 경우에 이러한 지정기부금은 일정한 한도내에서 법인의 소득에서 차감되어 법인세를 적게 납부할 수 있습니다.

사례 50

Q: 기존의 임의단체의 어린이집(고유번호증)을 사회적협동조합으로 전환시 세무문제와 고유번호증의 번호은 바뀌지 않는지요?

기존의 개인이 운영하는 어린이집은 부가가치세와 소득세가 면제되어 고유번호증을 발급받았습니다.

따라서 **운영주체가 개인에서 사회적협동조합으로 전환되어도** 비영리법인으로 부가가치세면세와 법인세가 비과세되며 고유번호증을 발급받을 것입니다. 사회적협동조합은 법인으로 기존의 고유번호는 변경될 것입니다.

Tip 2

어린이집 운영시 세금 발생

개인 운영시 **소득세법 제19조 제1항 16호**에 따라, 영유아보육법 제10조의 영유아보육법상 사업소득은 소득세가 비과세 됩니다.

법인 운영시 **법인세법시행령 제2조 제1항 제4호 아목**에 따라, **사회적협동조합은 비영리법인**으로서 사회복지사업 중 영유아보육법 제 10조에 따른 **어린이집의 소득**은 수익사업에서 제외합니다.

사례 51

Q: 방과후학교를 운영중인데 사회적협동조합으로 전환할려고 합니다. 관련한 세무문제는 어떤 것이 있는지요?

부가가치세의 경우, 방과후학교사업의 과세여부는 관할 교육청이나 단체에 등록하면 면세를 받을 수 있으나, 등록하지 않는다면 과세되어야 합니다.

법인세는 관련 사업이 사회적협동조합의 법인세법상 수익 사업 제외조항이 아니므로, 신고·납부해야 합니다.

사례 52

Q: 사회적협동조합의 수익사업과 비수익사업의 구분경리에 대한 필요성과 기부금에 대한 회계와 세무처리에 대한 대응은 어떻게 하나요?

가) 구분경리의 필요성

사회적협동조합은 비영리이지만 대부분의 사업이 법인세법상 수익사업의 범위에 들어갑니다. 그러나 비수익사업이 있는 사회적협동조합의 경우 수익사업과 비수익사업을 구분경리(회계단위를 구분하여 별도로 회계처리함)하여 법인세를 신고해야 하나, 구분경리를 하지 않는 곳이 많이 있습니다.

비수익사업은 법인세 및 부가가치세가 발생하지 않는 사업으로 절세를 위해서 구분경리가 필요합니다.

나) 기부금 처리 방법

사회적협동조합이 기부금을 받았을 때는 사회적협동조합이 지정기부금 단체로의 등록 여부에 따라 처리 내용이 달라집니다.

(1) 지정기부금단체로 등록이 되었다면 해당 기부금은 비수익사업의 **기부금으로 하여 일정한 기간(3년)내에 비수익사업의 용도로 사용**하면 됩니다.

그러나 3년 내에 사용하지 못하면 이를 법인세 산정 과세대상소득에 포함하여 법인세를 납부해야 합니다.

(2) 지정기부금단체로 등록되어 있지 않다면 받은 기부금은 사회적협동조합의 영업외수익의 기부금수익으로 하여 **법인세를 납부해야** 합니다.

사례 53

햇빛발전 사회적협동조합이 기업체로부터 2천만원 가량의 기부금을 받았으며, 햇빛발전협동조합을 위한 자산구입에 사용될 예정입니다.

Q1 : 해당 사회적협동조합이 상증세법 시행령 12조에 따른 공익법인으로 인정 받을 수 있는지, 지정기부금 단체는 어떻게 지정하는지 궁금합니다.

■ 사회적협동조합의 공익법인 인정 여부

(1) 사회적협동조합은 법인세법시행령 제36조에 의하여 지정기부금 단체로 등록을 해야만, 상증세법상 '공익법인'으로 인정되고, 이 경우 원칙적으로 사회적협동조합에 출연된 재산은 증여세가 부가되지 않습니다.

관련 조항

상속세 및 증여세법 제16조

① 상속재산 중 피상속인이나 상속인이 **종교·자선·학술 또는 그 밖의 공익을 목적으로 하는 사업을 하는 자**(이하 "공익법인등"이라 한다)

상속세 및 증여세법 시행령 제12조

법 제16조제1항에서 "공익법인등"이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 영위하는 자(이하 "공익법인등"이라 한다)를 말한다.

9. 「**법인세법 시행령**」 **제36조제1항제1호 각목의 규정에 의한 지정기부금단체**등 및 「소득세법 시행령」 제80조제1항제5호에 따른 기부금대상민간단체가 운영하는 고유목적사업. 다만, 회원의 친목 또는 이익을 증진시키거나 영리를 목적으로 대가를 수수하는 등 공익성이 있다고 보기 어려운 고유목적사업을 제외한다.

상속세 및 증여세법 시행령 제48조 ① 공익법인등이 **출연받은 재산의 가액은 증여세 과세가액에 산입하지 아니한다.**

(2) 사회적협동조합이 법인세법상 지정기부금단체로 등록요건

지정기부금 단체 지정을 위해서는, 5가지요건을 모두 충족하면서 기재부장관이 지정한 법인이어야 합니다. 가장 중요한 요건은 주사업의 내용인데 이는 협동조합기본법 제93조 제1항 제1호 또는 제2호의 경우에만 해당이 됩니다.

관련 조항

법인세법시행령 제36조(기부금의 범위) 제1항 제1호

사. 「민법」 제32조에 따라 주무관청의 허가를 받아 설립된 비영리법인(이하 이 조에서 "「민법」상 비영리법인"이라 한다) 또는 **「협동조합 기본법」 제85조에 따라 설립된 사회적협동조합(이하 이 조에서 "사회적협동조합"이라 한다) 중 다음의 요건을 모두 충족한 것으로서 주무관청의 추천을 받아 기획재정부장관이 지정한 법인**

1) 다음의 구분에 따른 요건

②사회적협동조합: 정관의 내용상 「협동조합 기본법」 **제93조제1항제1호 또는 제2호의 사업을 수행하는 것으로 인정될 것**

2) **해산을 하면 잔여재산을 국가·지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 다른 비영리법인**에 귀속하도록 한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것

3) **인터넷 홈페이지가 개설**되어 있고, 인터넷 홈페이지를 통하여 **연간 기부금 모금액 및 활용실적을 공개**한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것

4) 지정일이 속하는 연도와 그 직전 연도에 해당 비영리법인의 명의 또는 그 대표자의 명의로 특정 정당 또는 특정인에 대한 「공직선거법」 제58조제1항에 따른 선거운동을 한 것으로 권한 있는 기관이 확인한 사실이 없을 것

5) 제11항에 따라 지정이 취소된 경우에는 그 취소된 날부터 3년, 같은 항에 따라 재지정을 받지 못하게 된 경우에는 그 지정기간의 종료일부터 3년이 지났을 것. 다만, 제5항제1호의 의무를 위반한 사유만으로 지정을 취소하거나 재지정을 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

Q2 : 현재 지정기부금단체 신청이 되지 않은 상태이기 때문에 증여세가 발생하는지에 대한 여부가 궁금합니다.

■ 사회적협동조합의 자산구입을 위한 기부금의 증여세 발생 여부

현행 상증세법상 **공익법인이 아닌 비영리법인이 타인의 증여에 의하여 재산을 취득**하게 되는 경우에는 **증여세 납세의무**가 있습니다.

관련 조항

상속세 및 증여세법 제2조

① 타인의 증여(증여자의 사망으로 인하여 효력이 발생하는 증여는 제외한다. 이하 같다)로 인하여 증여일 현재 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 **증여재산에 대하여 이 법에서 정하는 바에 따라 증여세를 부과한다.**

② 제1항에 규정된 증여재산에 대하여 **수증자에게 「소득세법」에 따른 소득세, 「법인세법」에 따른 법인세가 부과되는 경우에는 증여세를 부과하지 아니한다.**

질의하신 사회적협동조합은 비영리법인이지만은 상증세법상 공익법인은 아니므로, 증여세 납세의무가 있습니다. 그러나 햇빛발전협동조합의 전력생산은 수익사업의 범위에 들어갈 것으로 생각되므로, 관련기부금은 **수익사업의 기부금수익으로 처리되어 법인세가 과세**되므로, 증여세는 과세되지 않는 반면 법인세만 과세될 것으로 보입니다.

Part 03

인사·노무 분야

제1장 협동조합의 인사노무

176 1 협동조합 인사노무의 의의
178 2 협동조합과 인사노무 시스템
181 3 협동조합과 노동법

제2장 협동조합 인사노무 운영 매뉴얼

184 1 들어가며
186 2 인사노무 시스템 기본 구조 구축
196 3 인사노무 시스템 운영
238 4 인사노무 시스템 점검

제3장 협동조합 인사노무 상담 사례 • 244

부록 근로관계 필수 서식 안내 • 259

협동조합의 인사노무

제 1 장

Part 01. 협동조합 인사노무의 의의

협동조합도 사람들의 조직입니다. 따라서 똑같은 사람들이 똑같은 일을 하더라도 ① **어떤 환경**, ② **어떤 기술**, ③ **어떤 조직** 하에서 일을 하느냐에 따라 조직의 성과는 얼마든지 달라질 수 있습니다.

환경은 조직 구성원의 의지와 노력만으로 변화시키기 어려운 대외적 조건이고, 기술 역시 조직 구성원의 의지와 노력만으로는 확보하기 어려운 조건입니다.

Tip 1

인사노무에서의 협동조합의 특수성

① 효율성과 민주성의 추구

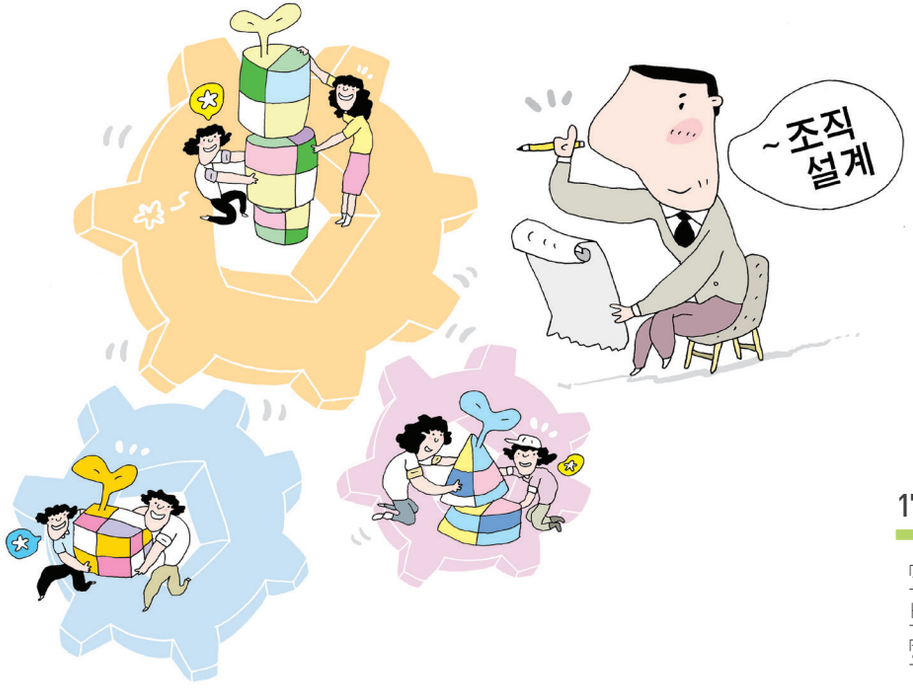
이윤극대화 기업은 조직 구조를 설계함에 있어서 '효율성'만을 고민하면 됩니다. **그러나 협동조합은 '효율성과 민주성'이라는 두 마리 토끼를 모두 잡아야** 하고, 이런 측면에서 협동조합에서 조직 구조의 설계, 구축, 운영은 이윤극대화기업보다 훨씬 어려운 일입니다.

② 협동조합과 노동법

협동조합도 노동법을 준수해야 합니다. 협동조합도 시장경제시스템에 편입된 경제주체이므로 **법제도가 이윤극대화 기업에게 요구하는 요건들을 동일하게 갖추어야 합니다.** 노동법은 시장경제시스템이 이윤극대화기업에게 요구하는 최저 노동기준을 의미합니다. 협동조합은 특히 사람을 중시하는 조직이므로 최저 노동기준을 준수 하는 것이 더욱 중요합니다.

그러나 **조직은 조직 구성원의 의지와 노력이 있다면 충분히 바꿔낼 수 있는 조건입니다.** 이에, 협동조합의 특수성을 고려하여 조직의 성과를 높이기 위한 조직 구조를 어떻게 설계하고 만들고 운영할 것인가를 우선적으로 고민해야 합니다.

결국, 협동조합의 인사노무관리란 "시장경제시스템이 협동조합에게 요구하는 노동법상 최저 노동기준을 자발적으로 지키면서 조직의 민주성과 효율성을 함께 도모하기 위한 조직 구조를 설계, 구축, 운영하는 전 과정"을 의미합니다.



Part 02. 협동조합 인사노무 시스템

1. 협동조합과 인사노무 시스템

협동조합의 조직 운영에 대해 ① **'오해'**와 ② **'강박'**이 있습니다. 이 같은 오해와 강박은 협동조합의 정상적 운영을 저해하는 '왜곡 요인'이 됩니다. 또한 협동조합은 그 조직의 특성에서 비롯한 ③ **'한계'**도 지니고 있습니다. 각각의 내용을 검토하면, 아래와 같습니다.

◆ 협동조합 조직운영의 '오해', '강박', 그리고 '한계' ◆

구 분		내 용
오해	1	협동조합은 조직의 민주적 운영이 자연스럽게 이뤄진다
	2	조직 구성원들의 자발성은 당연히 높을 것이다
강박	1	조합의 모든 문제는 조직구성원 모두의 의견을 물어서 결정해야 한다
	2	조직 구성원 개인에게 독립적 권한 부여를 부자연스럽게 인식한다.
한계	1	조직 구성원 간에 소유권과 경영권을 둘러싼 긴장과 갈등이 존재한다
	2	민주적 운영과 효율적 운영이라는 두 마리 토끼를 모두 쫓아야 한다

가) 오해

첫째, **협동조합이라는 형식적 틀이 만들어지면, 협동조합 운영 메커니즘에 의해 조직의 민주적 운영은 자연스럽게 이뤄진다는 오해**가 존재합니다. 협동조합이라는 형식적 틀은 껍데기이며, 어떤 알맹이가 채워지느냐에 따라 협동조합적일수도 있고, 이윤극대화기업적일수도 있습니다. 따라서, 협동조합 조직을 민주적으로 운영하기 위해서는 이를 실현하기 위한 합리적이고 짜임새 있는 시스템이 필요합니다.

둘째, 협동조합은 공동으로 소유하는 조직이므로 **조직 구성원의 자발성은 이윤극대화기업 구성원의 자발성보다 당연히 높다는 오해가 존재**합니다.

그러나, 협동조합 조직 구성원도 시장경제시스템에서 자라고 교육받은 사람들로, 이들에게 협동의 경제는 머릿속 의식의 경계 안에서만 존재할 가능성이 높습니다. 따라서 **협동조합 조직 구성원들의 자발성을 구체적 실천할 수 있도록 유도하기 위한 시스템이 필요합니다.**

나) 강박

첫째, **협동조합에는 모든 문제를 조직구성원 모두의 의견을 물어서 결정해야 한다는 강박이 존재**합니다. 이 때문에, 일부 경영진에 의한 결정은 협동조합 정신에 반하는 비민주적인 것이라는 우려가 있을 수 있습니다.

그러나 이러한 우려 때문에, 신속한 결정이 필요함에도 불구하고 결정을 내리지 못하는 상황이 발생하기도 합니다. **조직의 민주성을 해치지 않으면서도 합리적인 의사결정을 내릴 수 있는 시스템이 필요합니다.**

둘째, 협동조합에는 **조직 구성원 개인에게 독립적인 권한을 부여하는 것을 부자연스러운 것으로 받아들이는 강박이 존재**합니다. 이에, 권한을 부여받은 개인도 자신에게 부여된 권한을 독립적으로 행사하는데 부담을 가질 수 있습니다. 권한에는 당연히 책임이 따르고, 그 반대로 권한이 없으면 책임을 물을 수도 없습니다. 아무도 책임을 지려고 하지 않는 조직은 생존 가능성이 낮을 수밖에 없습니다. **따라서, 조직 구성원이 책임의식을 갖고 자신의 권한을 활용해 능동적으로 노동할 수 있는 시스템이 필요**합니다.

다) 한계

첫째, **협동조합 조직 구성원들 간에는 소유권과 경영권을 둘러싼 긴장과 갈등이 존재**합니다. 적절한 긴장과 갈등은 협동조합을 더욱 협동조합답게 만드는 긍정적인 역할을 합니다. 그러나 소유권이 경영권을 침해하거나, 경영권이 소유권을 침해하는 등 불균형 상태가 되면, 조직에서는 부정적인

효과가 발생합니다.

소유권이 경영권을 침해하면 조직의 효율적 운영이 어려워지고, 경영권이 소유권을 침해하면 조직의 민주적 운영이 어려워지게 됩니다. **소유권과 경영권을 조화시키고, 이를 조직 운영에 반영하기 위해서는 시스템이 필요합니다.**

둘째, 협동조합은 항상 **민주적 운영과 효율적 운영이라는 두 마리 토끼를 모두 쫓아야 합니다.** 이윤극대화기업은 이윤의 극대화를 위한 효율적 운영에만 집중하면 되지만, 협동조합은 민주성과 효율성의 두 가치를 모두 추구해야 합니다.

효율적 운영의 길이라도 그것이 민주적 운영을 저해하는 길이라면 선택하지 말아야 합니다. 효율적 운영에 매몰되어 조직의 민주성이 허물어지거나 민주적 운영에 매몰되어 조직이 비효율적으로 굴러가는 일은 순간적으로 일어날 수 있습니다. 이 때문에, **협동조합에서는 효율적 운영과 민주적 운영을 담보할 수 있는 룰(rule)과 시스템(system)의 마련이 매우 중요합니다.**

2. 협동조합과 인사노무 시스템의 기대효과

앞서 살펴본 **오해, 강박, 한계를 뛰어 넘는다면, 협동조합은 이윤극대화 기업이 따라 올 수 없는 협동조합만의 경쟁력을 만들어 낼 수 있을 것**입니다.

조직 구성원의 자발성에 근거한 생산성과 효율성은 사용종속관계 하에서 마치 기계처럼 작동하는 이윤극대화 기업의 그것을 압도할 수 있을 것입니다. 이것이 바로 협동조합에서 인사노무관리시스템이 중요한 이유입니다.

Part 03. 협동조합과 노동법

1. 노동법상 근로자와 조합원

노동법상 근로자는 "사용자와의 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 노동을 제공하는 자"로 정의될 수 있습니다. **협동조합은 조합원이 공동으로 소유하는 조직이므로, 조합원은 분명 노동법상 근로자와 차이**가 있습니다.

그런데 법원과 고용노동부는 노동법이란 근로자가 존재하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것이고, 근로자 여부는 형식적 관계가 아닌 **실질적 관계 속에서 결정된다는 입장을 일관되게 견지**하고 있습니다. 가령, 법인등기부 등본에 임원으로 등재되어 있는 사람이라 할지라도 그 실질이 노동법상 근로자와 다를 바 없다면 노동법상 근로자로서 보호를 받는다는 것 입니다.

결국, **협동조합에도 노동법은 적용됩니다.** 조합원이든, 임원이든, 직원이든 협동조합의 조직 구성원이 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 노동을 제공하고 있다면, 노동법상 근로자의 권리를 온전히 주장할 수 있습니다. 물론, 협동조합이 온전히 협동조합 답다면 협동조합 조직 구성원 스스로 조합원이라고 인식하기 때문에 이 같은 고민이 불필요할 수 있습니다. 협동조합의 조직 구성원 누구도 스스로를 근로자라고 인식하지도 않을 테니까요.

그러나 역사가 오래된 협동조합 내에서도 근로자의 권리와 관련된 고민과 갈등이 종종 발생 함을 고려할 때, 이 문제는 협동조합이 주목 해야할 문제라고 보입니다.

따라서, 이런 질문을 우리 스스로 자문해볼 필요가 있습니다.

"이윤극대화 기업조차 준수해야 하는 노동법상 최저 노동기준을 협동조합이 지켜내지 못한다면, 그 협동조합의 존재 의의는 어디에서 찾아야 할 것인가? 조직구성원은 공동으로 소유하고 민주적으로 운영된다는 이념적 가치로 그 간극을 보상받아야 하는 것인가?"

협동조합은 이윤극대화기업 모델의 새로운 접근방법이라는 점에서 의미가 있으므로, 그렇다면, 법률상 책임을 차치하더라도, **노동법은 협동조합이 견지해야 할 7대 원칙과 더불어 제 8의 원칙이 되어야 하지 않을까요?**

관련 조항

노동법상 근로자

대법원 2005.5.27. 선고 2005두524 판결

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 ····(대법원 2001.8.21. 선고 2001도2778 판결 참조), 회사의 이사 등 임원의 경우에도 그 형식만을 따질 것이 아니라 위 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다(대법원 1992.5.12. 선고 91누11490 판결, 2003.9.26. 선고 2002다64681 판결 등 참조).

고용노동부 행정해석【근로기준과-1158, 2005.02.25】

근로기준법상의 '근로자'라 함은 임금을 목적으로 사용종속관계 하에서 근로를 제공하는 자를 의미하며, 회사의 임원이 근로자인지의 여부는 최고경영자의 지휘 · 명령에 따르면서 노무를 제공하는지 여부 즉, 사용종속관계 등에 기초하여 판단함.
통상 회사로부터 일정한 사무처리를 위임받아 업무대표권 또는 업무집행권을 가진 이사 등 임원은 비록 그가 회사의 주주가 아니더라도 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로자라 할 수 없으나, 상무이사 등의 직함을 가지고 있어도 사용종속관계 하에서 근로를 제공하고 있다면 근로자에 해석된다고 할 것임..

협동조합 인사 노무 운영매뉴얼

제2장

Part 01. 들어가며

협동조합의 인사노무 시스템이 제대로 기능하기 위해서는 다음의 요건들이 모두 갖추어져야 합니다.

첫째, **시스템이 그 협동조합의 특성에 적합하게 잘 구축되어야 합니다.** 아무리 멋있는 옷도 자기 몸에 맞지 않으면 볼 품 없어지기 마련이죠. 그 협동조합의 환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성에 적합한 시스템이 구축되어야 합니다. 이에, 본 운영 매뉴얼에서는 협동조합에서 인사노무관리시스템의 기본 구조를 설계하는 방법론을 제시하고자 합니다.

둘째, **시스템이 애초에 구축된 목적과 취지에 맞게 잘 운영되어야 합니다.** 아무리 훌륭한 성능과 품질을 가진 기계도 사용 방법을 무시하고 사용하다보면 제 기능을 다하지 못하고 쉽게 고장 나기 마련인데요, 본 운영 매뉴얼에서는 인사노무관리시스템을 실제로 운영하는 과정에서 주의해야 하는 〈조직운영 이슈〉와 〈법제도 이슈〉의 내용을 구체적으로 살펴보고자 합니다.

셋째, **시스템을 수시로 점검하고 수정·보완**해야 합니다. 어떤 시스템도 처음부터 완벽하게 설계될 수 없고, 설사 처음에 완벽하게 설계되었다고 하더라도, 협동조합이 확대 발전하면 시스템도 변화된 현실에 맞게 변화해야 합니다.

마지막으로, **인사노무관리시스템을 구축, 운영, 점검하는 과정**에서 항상 고려해야할 지점이 있는데요, 바로 **노동법**입니다.

우리나라 법제도는 어떤 유형의 사업체든 근로자가 포함되어 있다면 반드시 노동법을 준수하도록 강제하고 있습니다. 앞서 살펴보았듯이, 협동조합도 노동법의 적용을 받습니다.

아무리 완벽하게 설계된 인사노무관리시스템이라 할지라도 노동법이 요구하는 기준과 요건에 부합되지 않는다면 한순간에 허물고 처음부터 다시 구축해야할 수도 있습니다. 따라서 **시스템을 구축, 운영, 점검하는 과정에서 노동법상 위반 요소는 없는지 꼼꼼히 살펴보아야 할 것**입니다.

Part 02. 인사노무 시스템 기본 구조 구축

1. 개요

협동조합 인사노무관리시스템의 기본 구조는 아래와 같은 과정을 거쳐 구축할 수 있습니다.

1단계 : 사전 분석

협동조합의 **환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성을 분석하고, 그에 적합한 기본 구조의 설계 방향을 정합니다.** 이를 구체적으로 살펴보면, 협동조합이 지향하는 ① '조직 목표', ② 협동조합의 '규모', ③ 협동조합이 지닌 '기술의 특성', ④ 협동조합을 둘러싼 '환경', ⑤ 협동조합이 지향하는 '리더십의 상(象)' 등이 있습니다. 사전 분석 과정에서 공유된 내용은 그 이후에 이루어지는 인사노무관리시스템 구축 과정에서 중요하게 고려해야합니다.

첫째, 협동조합이 지향하는 '조직 목표'가 무엇인가?

협동조합이 지향하는 조직의 목표가 무엇인가에 따라 시스템의 형태와 운영방식이 달라집니다. 예를 들어, 협동조합이 매출 신장을 중심에 둔 '효율성'을 지향하는 경우와 조직 구성원의 연대와 소통을 중심에 둔 '민주성'을 지향하는 경우는 각각 시스템의 형태와 운영방식이 다릅니다.

조직의 목표는 ① **조직 구성원 모두가 쉽게 이해할 수 있도록 명확하고 구체적이어야 하고,** ② **거시적 목표-미시적 목표로 나누어 정하고,** 이를 다시 ③ **장기적 목표-중기적 목표-단기적 목표로 나누어** 정하도록 합니다.

둘째, 협동조합의 '규모'는 어떠한가?

협동조합의 규모에 따라 시스템의 형태와 운영방식이 달라져야 합니다. 통상적으로 협동조합의 규모가 커질수록 시스템은 복잡해질 수밖에 없습니다. 그 반대로, 협동조합의 규모가 작을수록 시스템은 단순해지기 마련입니다.

협동조합 초기에는 보통 조직의 규모가 작기 때문에, 시스템을 과도하게 복잡하게 만들면, 오히려 의사결정의 속도가 느려지고 불필요한 조정이 필요할 수도 있습니다. 따라서, **협동조합 규모에 맞는 시스템을 구축하는 것이 필요합니다.**

셋째, 협동조합이 지닌 '기술의 특성'은 무엇인가?

협동조합 비즈니스 모델의 기술적 측면을 고려해야 합니다. 즉, 특정 과업의 독립적 활동을 통해 매출이 발생할 수 있는 사업 아이템인지, 여러 과업의 유기적 연계를 통해 매출이 발생할 수 있는 사업 아이템인지 등을 고려해서 시스템을 구축해야 합니다.

만약 협동조합이 경쟁력 있는 기술을 지녔다면, 그 기술을 중심으로 시스템을 구축하는 것이 단기적으로는 협동조합에 유리할 것입니다.

넷째, 협동조합을 둘러싼 '환경'은 어떠한가?

협동조합이 추구하는 가치와 협동조합을 둘러싸고 있는 환경은 일치될 수 없습니다. 협동조합을 둘러싼 환경이 협동조합에게 변화에 신속하게 대응할 수 있는 **유연한 시스템**을 요구하는지, 또는 장기간 성과를 축적하고 내재화시킬 수 있는 **안정적인 시스템**을 원하는지 살펴보아야 합니다.

다섯째, 협동조합이 지향하는 '리더십의 상(象)'은 어떠한가?

협동조합이 위기 상황에 직면했을 때, 경영진이 통제를 중심에 둔 리더십으로 위기 상황을 돌파할 수도 있고, 통제를 최소화하고 조직 구성원의 자발성을 극대화하는 방식을 취할 수도 있습니다.

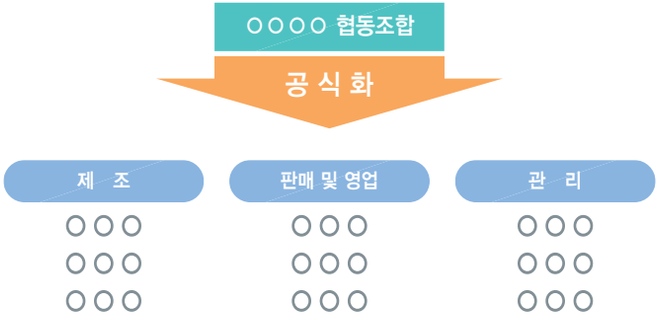
어떤 것이 올바른 길이라고 단정할 수는 없습니다. 협동조합의 환경적, 기술적, 조직적 특수성에 따라 리더십의 양상이 결정됩니다. 만약 통제라는 단어에 거부감이 느껴진다면, 협동조합에서 '소유'와 '경영'의 차이점에 대해 다시 고민해 보는 것이 필요합니다. **모두가 함께 소유한다는 것이 모두가 함께 경영한다는 것을 의미하지는 않습니다.**

2단계 : 과업(task) 설계하기

협동조합의 비즈니스 모델로 매출을 발생하기 위해서는 **협동조합이 실제로 작동되어야 합니다.**

이는 의사결정체로서의 협동조합이 아니라 **사업체로서의 협동조합이 작동되어야 함을 의미하며,** 이를 위해서는 필수적으로 수행해야 하는 과업을 설계하는 과정이 우선 필요합니다.

이 경우, 과업은 "우리 협동조합을 사업체로서 경영하기 위해서는 반드시 생산, 판매 및 영업, 관리의 과업이 수행되어야 한다."와 같이 구체적이고 명료하게 정리되어야 합니다.



과업 설계는 다음의 과정을 거쳐 진행된다.

첫 번째, 협동조합의 비즈니스 모델을 매출로 실물화하기 위해 반드시 **필요한 과업들을 구체적으로 선정한다.**

두 번째, 과업을 가장 효과적으로 수행할 수 있는 **조직구성원을 선정하여 과업을 분담한다.**

세 번째, **과업의 공식화를 통해 과업 수행 과정에서 발생할 수 있는 불확실성과 오류가능성을 줄인다.**

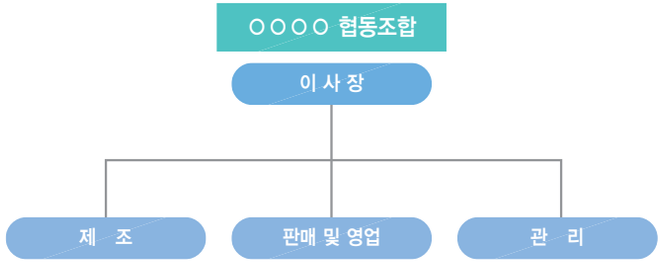
3단계 : 과업(task) 통합하기

독립적으로 존재하는 각각의 과업을 통합하는 과정이 필요합니다. 예를 들어, 생산, 판매, 영업, 관리 등의 과업이 독립적으로 운영된다면, 협동조합이라는 사업체가 유기적으로 경영활동을 할 수 없습니다.

과업을 어떤 방식으로 묶어내고 상호 계위를 정할 것인지 등을 결정해야 합니다. 즉, 각각의 과업들을 유기적으로 조정하고 관리할 수 있는 기본 구조를 구축하는 것입니다. 과업의 통합은 각 협동조합이 처한 환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성을 고려하여 아래와 같이 다양한 방식으로 진행할 수 있습니다.

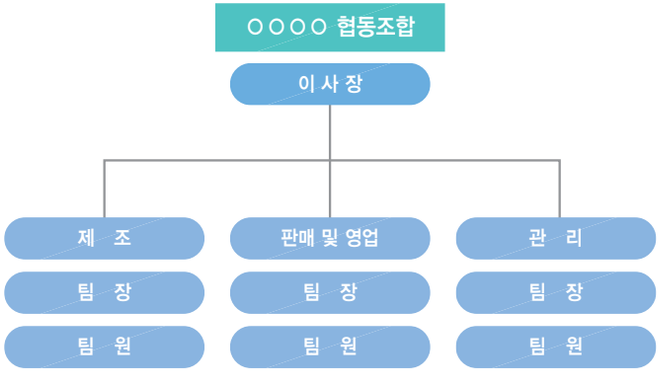
아래 〈사례1〉은 가장 단순한 사례입니다.

사례 1



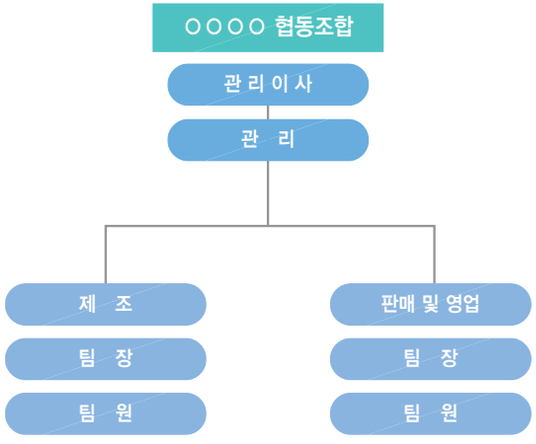
아래 〈사례2〉는 조직 구성원의 수가 많아지고 동일 과업 내에서 수행해야 하는 업무의 내용이 복잡해지면서, 〈사례1〉에 변화를 가해 동일 과업 내에 하위 구조를 설계한 사례입니다.

사례 2



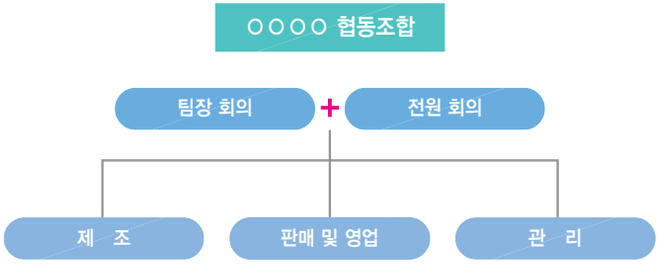
아래 〈사례3〉은 제조와 판매 및 영업 간에 유기적 조정이 중요하다는 판단하에, 이를 조정하기 위해서 관리부서의 기능을 강화한 사례입니다.

사례 3



아래 〈사례4〉는 효율성보다 민주성을 중심에 두고 설계한 사례입니다.

사례 4



4단계 : 권한의 배분 (의사결정시스템 구축)

과업을 통합하고 나면 전체적인 시스템의 기본 구조를 확인할 수 있을 것 입니다. 그렇다면, 기본 구조에 권한을 어떻게 배분할 것인가를 고민해야 합니다. **권한의 배분이 합리적으로 이뤄지지 않으면, 협동조합의 경영 활동에 필수적인 과업들이 제대로 작동하지 않거나 상호 충돌할 수 있습니다.**

이 때, 유의해야 할 점은 **'소유'와 '경영'을 혼동해서는 안 된다는 점입니다.** 모두가 함께 소유한다는 의미가 곧 모두가 함께 경영해야 한다는 의미는 아닙니다. 실제로 협동조합이 조합원간에 모든 권한을 공유한다는 가치를 지나치게 추구하면서 권한의 경계가 모호해지는 현상을 종종 목격하게 됩니다.

명확한 권한 뒤에는 명확한 책임이 반드시 따르고, 따라서 권한을 부여한다는 의미는 책임을 지운다는 의미와 일맥상통합니다. 명확한 권한과 책임이 사전에 약속되고 실천되지 않는다면, 협동조합의 효율적 운영은 물론 민주적 운영을 담보하기도 어렵습니다. 아무도 결정하려고 하지 않고 아무도 책임지려고 하지 않는 조직에서 민주성을 추구하는 것은 모순입니다.

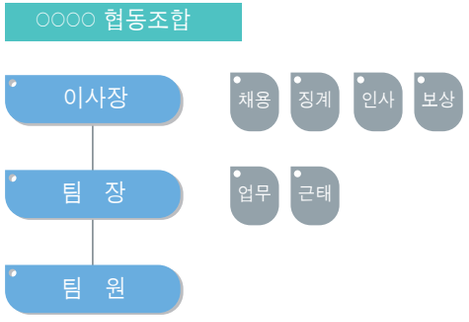
권한의 배분(의사결정시스템)은 각 협동조합이 처한 환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성을 고려하여 아래와 같이 다양하게 구성될 수 있습니다.

아래 〈사례1〉은 이사장에게 모든 권한을 집중시킨 사례입니다.

사례 1

아래 〈사례2〉는 핵심적인 권한을 이사장에게 집중시키고 팀장에게 일부 권한을 이양한 사례이다.

사례 2

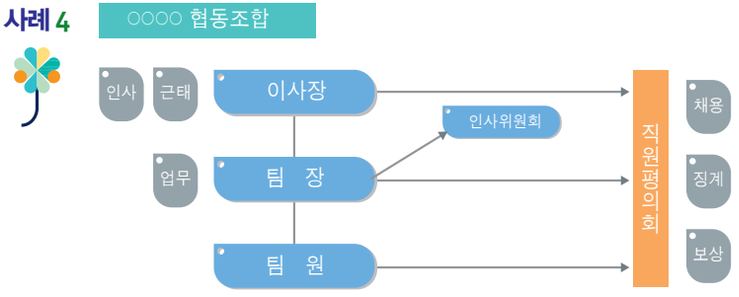


아래 〈사례3〉은 직원평의회에 핵심 권한을 이양한 사례입니다.

사례 3

아래 〈사례4〉는 중간 관리자에 해당하는 팀장들로 인사위원회를 구성하여 심의 기능을 부여한 사례로, 인사위원회는 이사장과 직원평의회를 견제하는 기능도 수행하게 됩니다.

사례 4



5단계 : 규정화

인사노무관리시스템의 기본 구조를 설계하고 구축하는 과정을 건축에 비유하자면, 1단계에서 4단계에 이르는 과정은 설계도를 그리는 과정을 의미합니다. 일단 설계도가 완성되면 이를 바탕으로 건축물을 지어야 하고, **설계도를 바탕으로 만들어진 건축물이 바로 '규약과 규정'**라고 할 것 입니다.

아무리 뛰어난 천재들이 모인 협동조합이라 할지라도 시간이 흐르고 상황이 변하면 각자의 기억은 달라지기 마련이죠. 따라서 **함께 고민하고 만들어 낸 개념과 사고들을 '규약과 규정'을 통해 실물화하는 것이 필요**합니다.

효율적이고 민주적으로 설계한 기본 구조를, 규약과 규정으로 정확하게 정리할 수 있도록 해야 합니다.

Part 03. 인사노무 시스템 운영

1. 개요

인사노무관리시스템의 기본 구조가 구축되면, 이 시스템을 활용하여 인사노무관리를 실행에 옮겨야 합니다.

인사노무관리는 세단계로 구분 할 수 있습니다.

① **인력의 확보 단계** → ② **인력의 유지·운영 단계** → ③ **인력의 이직 단계**

각 단계의 이슈는 다시 〈조직운영 이슈〉와 〈법제도 이슈〉로 나누어지며, 각 단계별 주요 이슈는 오른쪽 표와 같다.

◆ 인사노무관리의 세단계 ◆

구 분		내 용
확보 단계	조직 운영 이슈	■ 인사정책 및 계획의 수립 ■ 인사정책 및 계획에 기반한 인력운용계획의 수립 ■ 인력운용계획에 기반한 적정 인력의 확보 ■ 채용 기준과 절차
	법 제도 이슈	■ 근로기준법 상 근로자와 협동조합기본법 상 직원 ■ 직원조합원과 비조합원인 직원 ■ 근로계약 체결 시 유의점 ■ 시용과 수습제도의 설정 ■ 근로자 모집과 채용 시 차별금지
유지 운영 단계	조직 운영 이슈	■ 의사결정구조 ■ 의사소통구조 ■ 합리적 보상 제도 ■ 노동규율의 확립 ■ 합리적인 배치, 이동 ■ 공정하고 객관적인 평가 제도 ■ 교육 훈련 프로그램 ■ 정부 재정지원제도
	법 제도 이슈	■ 소정 근로시간 관리 ■ 연장 및 야간 근로시간 관리 ■ 임신 중 여성근로자의 근로시간 단축 제도 ■ 휴일 관리 ■ 휴가 관리 ■ 출산전후휴가의 부여 ■ 임금 관리 ■ 제 수당 산정을 위한 통상임금과 평균임금의 범위 ■ 최저임금의 준수
이직 단계	조직 운영 이슈	■ 해고 사유, 절차, 방법 ■ 정년의 결정
	법 제도 이슈	■ 당연 퇴직 사유 ■ 근로자의 사정에 따른 퇴직 ■ 해고 사유, 절차, 방법 ■ 퇴직금의 지급

※ 이하에서는 「인력의 확보 단계→인력의 유지·운영 단계→인력의 이직 단계」에서 발생하는 인사노무관리상 주요 이슈와 관련해 협동조합이 유념해야 할 점들을 〈조직운영 이슈〉와 〈법제도 이슈〉로 나누어 살펴보기로 하겠습니다.

2. 인력의 확보단계

가) 조직 운영 이슈

(1) 인사정책 및 계획의 수립

인사노무관리시스템이 조직의 민주성과 효율성을 높이는 방향으로 제대로 작동하기 위해서는 인사노무관리의 기본 방향을 분명히 정해야 합니다. 인사노무관리의 방향이 명확하지 못하면, 각 조직 구성원은 각자의 판단대로 시스템을 작동시킬 것이므로, 인사노무관리시스템이 제 기능을 발휘하지 못할 것입니다. 인사노무관리시스템을 제대로 작동시키기 위한 ① **인사노무관리의 방향을 "인사정책"**이라고 하고, 이를 ② **단기·중기·장기로 나누어 구체적으로 정리한 내용을 "인사계획"**이라고 합니다.

협동조합은 자신이 처한 환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성을 고려해 인사정책을 수립하고 이를 인사계획을 통해 구체화 해야하고, **인사정책과 계획을 수립하는 과정은 조직 구성원들과 함께 해야 합니다.**

이윤극대화 기업은 인사정책과 계획을 핵심 경영진이 수립하고 그 일부만을 직원과 공유하는 경우가 많습니다. 그러나 협동조합은 이윤극대화 기업과 달라야 합니다. 적어도 인사정책과 계획만큼은 효율성을 따질 영역이 아닙니다.

(2) 인사정책 및 계획에 기반한 인력운용계획의 수립

인력운용계획은 ① 협동조합이 보유한 인력 규모는 적정한가, ② 앞으로 어떤 인력이 얼마나 필요한가, ③ 현재 조합원인 직원과 비조합원인 직원 간 비율은 적정한가, ④ 앞으로 그 비율을 어떻게 변화시킬 것인가 등 협동조합의 인력을 운용하기 위한 장기·중기·단기 계획을 구체적이고 명확하게 정리한 내용을 의미합니다.

인력운용계획이 잘못 수립될 경우, **인력의 부족**으로 사업의 정상적 운영이나 발전이 저해될 수도 있고, **인력의 과원**으로 인건비의 과도한 부담이나 비효율적 운영이 발생할 수도 있습니다.

실제 협동조합 사례에서 이에 대한 면밀한 검토 없이 모두가 경영에 참여하거나 직원을 무턱대고 고용하는 경우를 종종 목격합니다.

구체적이고 명확한 인력운용계획을 수립했다면, 일시적인 인건비 부담이나 인력 부족 등의 문제는 감수할 여지가 있으나, 인력운용계획도 없이 이 같은 문제들이 나타나고 있다면, 그 문제가 언제 해결될지도 알 수 없으므로 매우 심각한 상황이라 할 것입니다.

(3) 인력운용계획에 기반한 적정 인력의 확보

인력운용계획이 수립되었다면, 시기별 적정 인력의 규모를 예측할 수 있어야 합니다. 참고로, 협동조합에서 활용할 수 있는 적정 인력 규모 산출 방법은 아래와 같습니다.

산출 방법은 ① **매출액을 기준**으로 하는 방법과 ② **인건비를 기준**으로 하는 방법으로 나누어집니다.

기 준	산출 방법
매출액 기준	N년 후의 적정 인원수 = N년후의 예상 총 매출액 / N년후의 1인당 예상 매출액
인건비 기준	N년 후의 적정 인원수 = N년후의 예상 인건비 총액 / N년후의 1인당 예상 인건비

출처 고용노동부, 노사발전재단, 소규모사업장 담당자를 위한 12가지 인사노무관리 실무기법, 2010, P.29의 표를 수정함.

시기별 적정 인력의 규모가 예측되었다면, 시기별 인력충원계획이 마련되어야 합니다. 참고로, 협동조합에서 활용할 수 있는 **인력충원계획표**를 예시하면 아래와 같습니다.

인 원	내 용
총 충원수	5명 = (적정 인원 20 – 현원 17) + 이직 예정자 2
조합원	3명 = (적정 인원 15 – 현원 12) + 이직 예정자 0
비조합원	2명 = (적정 인원 5 – 현원 5) + 이직 예정자 2

출처 고용노동부, 노사발전재단, 소규모사업장 담당자를 위한 12가지 인사노무관리 실무기법, 2010, P.29의 표를 수정함.

(4) 채용 기준과 절차

각 협동조합에서 필요로 하는 인력을 확보할 수 있도록 명확한 채용 기준과 절차를 마련하는 것이 필요합니다. **협동조합 초기**에는 채용 기준과 절차를 사전에 고정적으로 정해 놓고 획일적으로 운용하는 것보다 **채용 기준과 절차를 시기별로 유연하게 변화시키는 것이 좋습니다.**

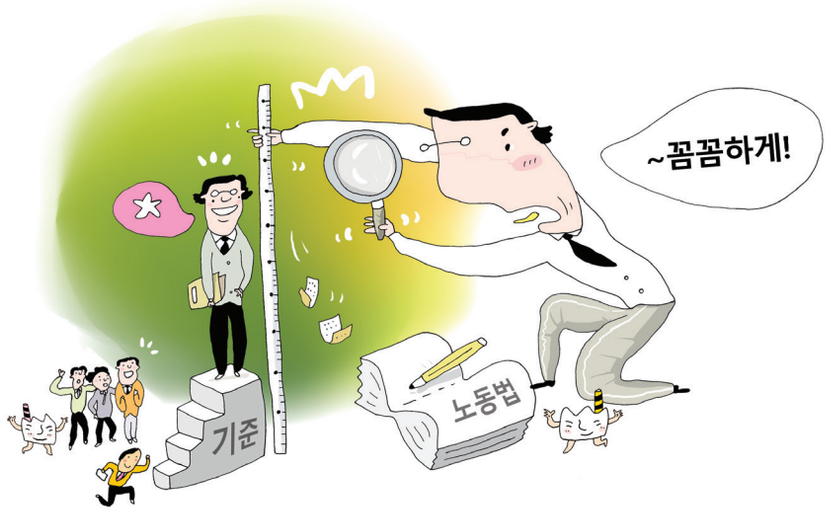
① **채용 기준은** 일차적으로 지원 대상자를 제한하는 기준이 되므로 **필요 인력의 특성을 고려하여 구체적이고 명확하게 정리**합니다. 이 경우, **노동법에서 채용 기준으로 제시하지 못하도록 금지한 사항은 없는지**도 꼼꼼히 따져 보아야 합니다.

② **채용 절차는 협동조합에 필요한 인재가 누구인지, 필요한 인재가 맞는지를 확인하는 과정**입니다. 형식적인 인터뷰나 서류 심사만으로는 사람을 정확히 파악하기 어렵습니다. 따라서 다양하고 창의적인 방법을 통해 지원자가 과연 우리 협동조합에 필요한 인재인지 여부를 판단해야 합니다.

Tip 1

농협은행이 올해 신입행원 면접을 농협 하나로클럽에서 이색적인 방식으로 진행했다.
20일 농협은행에 따르면 은행 5급 신입행원 면접의 응시자들은 지난 19일 버스를 타고 양재동 하나로클럽으로 이동했다.
이들이 현장에서 면접관에게 받은 '임무'는 매장 내 상품진열 현황 파악, 개선점 파악 등이다. 어리둥절한 표정을 짓던 응시자들은 삼삼오오 흩어져 매장을 점검하고 직원과 손님을 붙잡아 간이 설문조사도 했다.
농협은행은 자격증, 봉사활동, 국외연수, 인턴경력 등 획일적인 '스펙'보다는 돌발 상황에 대처하는 능력을 평가하려고 이색적인 신입사원 면접을 기획했다.
농협은행 관계자는 "기존의 판에 박힌 면접으로는 응시자들의 숨겨진 모습까지 파악하기 어려워 면접위원들이 온종일 동행하면서 지원자를 평가했다"고 말했다.
하나로클럽으로 정한 배경은 "은행원을 채용하는 면접이지만, 금융과 유통이 유기적으로 협업하는 협동조합 조직에 대한 이해를 높이기 위해서"라고 설명했다.
180명을 뽑는 농협은행 하반기 공채는 약 50대 1의 경쟁률을 기록했다. 이번 공채에선 일반직 130명과 변호사·감정평가사·공인회계사·기술직 50명을 뽑는다.

연합뉴스 2013. 12. 20.자 기사



나) 법제도 이슈

(1) 근로기준법상 근로자와 협동조합기본법 상 직원

① 근로기준법상 근로자

근로기준법 제2조에서는 근로자를 **"직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자**를 말한다."라고 규정하고 있습니다.

근로자는 **직업의 종류와 관계가 없을** 뿐만 아니라 **근로계약의 형태와도 관계가 없습니다.** 계약기간이 정해져 있지 않은 정규직근로자 혹은 무기계약근로자도 포함하며, 근로계약을 기간이 정해져 있는 기간제, 임시직 근로자 그리고 일반적으로 1일 8시간, 1주 40시간을 근무하는 통상의 근로자보다 시간이 짧은 단시간, 파트타이머 근로자도 포함됩니다.

우리는 흔히 1일 단위로 근로계약이 이루어지는 일용직근로자는 근로기준법 등 노동법의 적용을 받지 않는다고 오해하기도 합니다. 그러나 그 날 그 날 **업무 상황에 따라 일용직 근로자를 사용하더라도 노동법을 준수하여야 하며, 각 규정에서 정하고 있는 조건을 충족하는 경우 휴일과 휴가 등을 부여하여야 할 수**도 있습니다.

Tip 2

초단시간 근로자 적용 제외 사항

- **'초단시간 근로자'**는 1주간의 소정근로시간이 15시간미만으로 아주 짧을 경우를 의미함

참고 **초단시간 근로자의 근로기준법 적용 제외 사항**

- 주휴일
- 연차유급휴가
- 퇴직금
- 고용보험(산재보험은 가입하여야 함)
  다만, 생업을 목적으로 3월 이상 계속 근무할 경우 가입 가능

② 근로기준법상 근로자와 협동조합기본법상 직원

그렇다면 근로기준법에서 말하는 근로자와 협동조합기본법에서 말하는 직원은 같은 개념일까요? 근로기준법 등 노동관계법은 종속노동을 하는 근로자를 보호하기 위한 법입니다. 생활의 기반이 되는 임금을 목적으로 사용자의 지시를 받으며 노동을 제공하여야 하는 근로자가 사용자와 대등하지 못한 위치에서 근로조건을 자유롭게 결정하도록 하는 것은 정당하지 못하기 때문이죠.그래서 많은 규정을 근로자와 사용자가 서로 합의하더라도 어길 수 없는 강행규정으로 만들어 놓았습니다.

협동조합기본법은 임직원겸직금지 규정 등에서 직원이라는 표현을 사용하고 있는데 직원의 개념이 무엇인지에 대해서는 규정되어 있지 않습니다. 결국 협동조합기본법상의 직원은 각 협동조합의 직제규정 임직원의 범위를 어디까지 정하고 있는지에 따라 결정되며 이는 협동조합의 직원이 근로자일 수도, 근로자가 아닌 자를 포함하는 더 넓은 개념이 될 수도 있음을 의미합니다.

(2) 직원조합원과 비조합원인 직원

직원은 근로자와는 구분되는 개념이지만, 일반적으로 직원협동조합은 협동조합과 근로계약을 체결한 직원조합원을 주된 구성원으로 합니다.

직원협동조합의 근로관계는 크게 조합원인 직원과 조합원이 아닌 직원과의 관계로 나누어 볼 수 있고, 그 관계는 다음과 같습니다.

① 협동조합과 비조합원 직원의 관계

협동조합과 조합원이 아닌 직원과의 관계는 주식회사 등 **일반 회사에서의 근로관계와 크게 다르지 않을 것**입니다.

② 협동조합과 조합원 직원의 관계

그러나 협동조합은 근로자로서의 지위와 조합원으로서의 지위를 모두 가지고 있는 직원조합원과의 관계에 있어서는 일반적인 회사와는 다른 모습을 보입니다. 직원조합원은 협동조합 경영진의 지시를 받으며 노동을 제공하지만 협동조합을 공동으로 소유하고, 총회에서 의사결정권을 행사하기도 합니다. 때문에 직원조합원의 근로자성을 인정할 수 있는지에 대한 논쟁도 있습니다.

그러나 **직원협동조합 역시 협동조합과 개별 조합원이 수직적인 위계에서 노동을 제공하는 고용계약을 체결하는 형태라는 점에서 충분히 근로자성을 인정할 수 있고,** 실제로 협동조합이 활성화되어 있는 외국의 많은 나라에서도 이미 직원조합원의 근로자성을 인정하고 있습니다.

③ 직원협동조합 직원의 조합원 가입과 탈퇴

직원협동조합의 직원으로 채용될 경우, 바로 조합원으로서의 자격도 취득하게 될까요?

이는 **정관에서 정하고 있는 조합원의 자격과 가입절차에 따라 달라지며, 채용 후 일정기간의 교육과 신뢰 공유를 위한 시간을 거쳐 직원조합원으로 협동조합 가입을 승인하는 경우가 일반적**입니다.

또한 직원으로서 해고되었다고 하여 곧바로 조합원으로서의 자격을 상실하는 것은 아니며, 정관에서 정하는 바에 따라 탈퇴 또는 제명의 절차를 거친 후 조합원으로서의 자격을 상실합니다.

즉, ⓐ **직원으로서의 지위와** ⓑ **조합원으로서의 지위는 엄밀히 구분되며, 각각의 요건을 충족하였을 때 각각 지위를 취득하고, 상실**하게 됩니다.

(3) 근로계약 체결 시 유의점

① 서면 근로계약서 작성

근로자를 채용할 때는 임금의 세부항목의 구성과, 계산방법 및 지급방법에 대한 내용과 근무하기로 약정한 근로시간, 휴일, 연차휴가 등에 관한 사항을 근로계약서로 작성하여 근로자에게 교부하여야 합니다.

일을 시작하기에 앞서 근로조건과 서로가 지켜야 할 사항을 명시하는 것이 필요합니다. 한편, **서면으로 근로계약서를 작성하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있으니 주의하여야 합니다.**

근거 조항

서면명시 사항

근로기준법 제17조 (근로조건의 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제17조 (근로조건의 서면명시)

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

② 근로계약의 성립

그러나 근로자와 사용자 사이에 근로조건을 명확히 하라는 취지에서 근로계약서 작성과 교부의무를 규정하고 있는 것이지 **근로계약서를 작성하여야만 근로계약이 이루어진다는 것은 아닙니다.**

근로계약서를 작성하지 않고 구두로만 근로조건에 대해 협의하고 일을 시작하거나, **근로조건에 대한 협의 없이 일을 시작 하였다 하더라도 임금을 목적으로 사용자의 지시를 받으며 노동을 제공하였다면 근로계약은 유효하게 성립한 것입니다.**

③ 근로계약의 변경

근로자와 사용자의 합의가 있는 경우 근로계약서를 작성한 이후에도 근로계약의 내용을 바꿀 수 있습니다.

④ 위법한 근로계약의 효과

만약 근로기준법 등 노동관계법에서 정하고 있는 기준을 위반해서 근로계약을 체결한다면 근로계약 자체가 무효가 되는 것은 아니며 해당 사항에 대해서만 합의의 효력이 없고, 합의의 내용은 법에서 정하고 있는 기준이 됩니다.

(4) 사용과 수습제도의 설정

"시용"이란 확정적인 근로계약을 체결하기에 앞서 일정한 평가기간 동안 근로자가 적합한 인재인지 평가하여 근로계약 체결 여부를 결정하는 것을 말합니다. 일반적으로 수습기간으로 통칭하지만, 확정적인 근로계약을 체결한 후 업무에 적응하기 위한 교육기간을 두는 수습제도와는 원칙적으로 구분되는 개념입니다.

① 전자를 일정기간을 정하여 시험적으로 사용한다고 하여 **시용기간**이라고 하는데 유의할 점은 시용기간 동안 적격성 평가를 거쳐 정식 채용을 거절하기 위해서는 시용기간 동안의 근무태도, 능력 등을 관찰하여 업무적격성을 판단하였다는 근거가 존재하여야 하고, 근로계약 해지의 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 평가될 수 있어야 하는데 이 상당성에 대한 평가가 해고에 준하는 수준으로 판단되고 있다는 점입니다.

② 그러나 후자인 **수습제도**는 정식으로 근로자를 채용한 후 일정한 적응기간 또는 교육기간을 두는 것으로 법적으로는 최대 3개월 까지 최저임금의 10% 감액적용이 가능(단, 근로계약기간이 1년 미만인 경우 감액적용 불가)하다는 점에서 의미를 가질 수 있습니다.

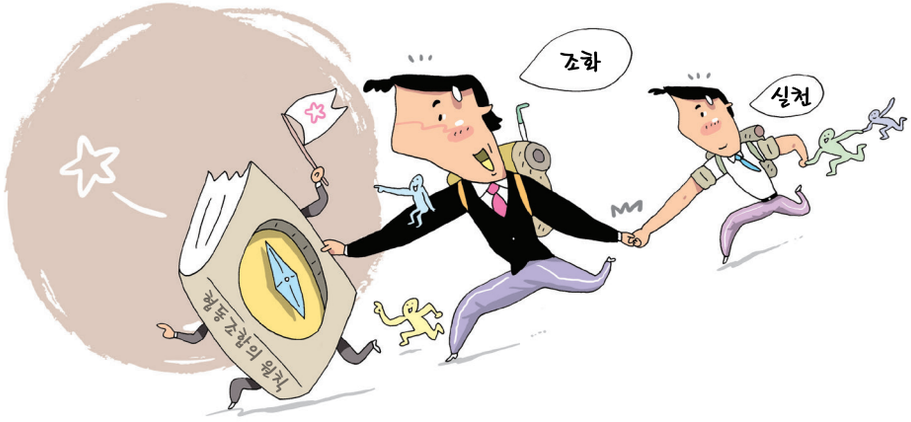
(5) 근로자 모집과 채용 시 차별 금지

근로자를 모집하거나 채용할 때 성별 또는 연령을 이유로 차별해서는 안 됩니다. 만약 모집공고에서 수행할 직무와 관계없이 성별과 연령을 채용조건으로 명시하거나 여성 근로자 모집과 채용 시 외모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 연령 등을 채용조건으로 명시 또는 이력서 등에 기재할 것으로 요구한다면 500만원 이하의 벌금이 부과될 수 있으므로 유의하여야 합니다.

◆ 근로자 차별금지 규정 ◆

구 분	근거규정	차별금지사유	비교대상 근로자	차별금지영역	위반 시 제재
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	제8조 제1항	기간제 근로자	비교대상 근로자	임금 기타 근로조건	과태료
	제8조 제2항	단시간 근로자	무기계약 근로자	임금 기타 근로조건	과태료
파견근로자 보호 등에 관한 법률	제21조	파견근로자	통상 근로자	임금 기타 근로조건	과태료
남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률	제7조 내지 제11조	성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유	직접고용 근로자	모집 · 채용 또는 근로조건	징역 또는 벌금
고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률	제4조 의4	연령	다른 연령의 근로자	모집 · 채용 또는 근로조건	벌금
장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률	제10조	장애	장애인 아닌 자	모집 · 채용, 근로조건, 근로관계 종료	과태료 또는 벌금
근로기준법	제6조	성별, 국적, 신앙, 사회적 신분		근로관계 존속, 종료	벌금
외국인근로자의 고용 등에 관한 법률	제22조	국적		근로관계의 존속	

※ 기간제법 및 파견법의 경우 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 적용 제외



3. 인력의 유지 운영단계

가) 조직 운영 이슈

(1) 의사결정구조

의사결정구조가 어떻게 구축되고 어떻게 운영되는지에 따라 조직 구성원의 조직 몰입도, 자발성 등이 달라집니다. 자신이 결정하고 책임지는 과업과 단순히 업무 지시에 따라 피동적으로 수행하는 과업은 달라질 수밖에 없습니다. 이 때문에, 인사노무관리시스템에서 의사결정구조는 매우 중요한 부분입니다.

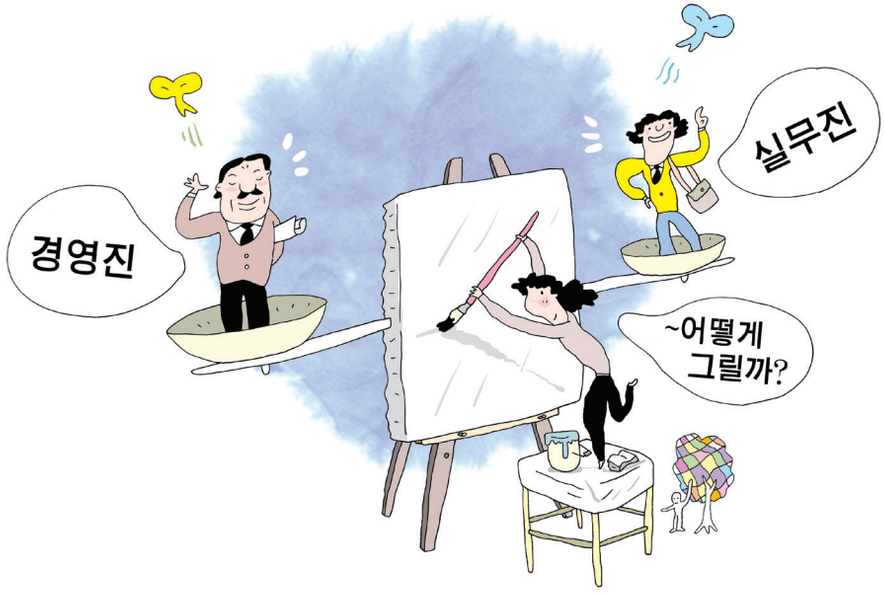
인사노무관리시스템 설계 및 구축 단계에서 의사결정구조는 어느 정도 구조화됩니다. 경영진에 권한을 집중시킬 것인지, 업무 담당자에게 권한을 분배할 것인지, 기본 구조 이외에 의사결정을 위한 별도의 논의·결정 단위를 구성할 것인지가 시스템 설계 및 구축 단계에서 결정되고 구조화되기 때문입니다.

이에, 애초 의사결정구조가 설계되고 구축된 취지와 목적에 맞게 시스템을 운영하면 됩니다.

Tip 3

효율적이고 민주적 의사결정 방법

첫째, 효율적이고 민주적인 **회의 운영을 위한 원칙**을 사전에 정한다.
둘째, 회의 주재자의 리드에 의한 고전적 회의 운영 방식에서 벗어나 회의 주재자를 교대, 브레인 스토밍(brain storming)과 같은 **새로운 회의 방식을 도입**해서 운영한다.
셋째, 사내 인트라넷, 메신저, SNS 등 다양한 회의 방식을 통해 **회의에 소요되는 시간을 줄이고 장소적 제약을 극복**한다.



한편, 시스템을 운영하다가 설계 및 구축 단계에서는 예측하지 못했던 부작용이 발생하거나 운용상 문제점이 발생할 수도 있습니다. 이 경우, 기존 의사결정구조를 변경해야할 필요성이 발생합니다. 변경을 위해서는 의사결정구조를 변화시켜야 하는 이유를 구체적인 내용으로 정리하고, 이를 조직 구성원 모두와 공유해야 합니다.

따라서 의사결정구조의 일방적인 변경은 그 목적과 필요에도 불구하고 또 다른 갈등을 낳을 수 있으므로, 변경 과정에서는 조합원과의 공유에 더 신경을 써야 합니다.

(2) 의사소통구조

의사결정구조가 잘 작동되더라도 별도의 의사소통구조가 필요할 수도 있습니다. **공식적인 의사결정구조에서 해결되지 못하는 문제가 의사소통구조에서 해결되기도 하고, 공식적인 의사결정구조에서 논의되기 어려운 주제들이 의사소통구조에서 논의되는 경우도 있습니다.** 원활한 의사소통은 조직 구성원의 사기를 진작시키고 조직 구성원 간 유대를 강화하여 공식적인 의사결정구조가 만들어내기 어려운 의외의 효과를 창출하기도 합니다.

의사소통구조는 반드시 공식적이고 정형화될 필요는 없습니다. 경영진이 의사소통에 의지가 있다면, 갑자기 마련된 번개 회식도 훌륭한 의사소통의 장(場)이 될 수 있을 것입니다.

다만, 적절한 시기에 적절한 조직 구성원들이 참여해야 하므로, **비공식적이고 비정형화된 의사소통이 성공하기는 쉽지 않을 것**이고, 이에, 협동조합 초기에는 일주일에 한번 함께 차를 마신다거나, 일주일에 한번 함께 점심을 먹는 등 **의사소통을 위해 의식적인 노력을 할 필요가 있습니다.**

(3) 합리적 보상 제도

'보상'이란 조직 구성원의 노동에 대한 **금전적 보상과 비금전적 보상**을 포괄합니다. 임금은 금전적 보상의 핵심적인 부분이다. 협동조합에서는 보상을 무조건 똑같이 나누는 것으로 이해하는 경향이 있습니다. 그러나 **무조건 똑같이 나누는 것이 협동조합적인 것은 아니며, 노동의 질과 양에 대한 정당한 대가가 공정한 기준에 따라 지급되는 것**이 협동조합적입니다.

보상은 임직원 모두에게 민감한 문제이므로, **합리적 보상 기준이 마련되고 공정하게 집행되지 않는다면, 협동조합 경영에 갈등과 위기를 유발할 수** 있습니다. 따라서 금전 또는 비금전적인 보상의 기준과 방법을 결정하는 데에는 신중을 기해야 합니다.

한편, 협동조합에서 임금은 지출에서 매우 큰 부분을 차지합니다. 따라서 협동조합의 재정적 여건을 고려하지 않고 보상이 이루지면, 협동조합의 재정적 위기의 원인이 될 수 있습니다. 따라서, **협동조합의 재정을 고려해 적절한 보상 수준을 결정**하는 것도 매우 중요할 것입니다.

다만, 보상이 한번 이루어지면 조직 구성원들은 기존 보상 수준보다 낮아지는데 저항감을 표출하게 되므로, **적절한 보상 수준을 결정**할 때는 현재의 재정 능력만을 고려해서는 안 되고, **장래의 재정 상황까지 고려해야 합니다.**

고려 사항	보상 기준 설정시 고려 요소
전략 적합성	협동조합의 목표와 전략에 적합해야 함
생계비 보장	조직 구성원의 생활의 안정을 구할 수 있어야 함
대외적 균형 유지	이윤극대화 기업을 포함한 경쟁 조직과의 균형을 유지하거나, 선도하여 경쟁 조직을 압도함
대내적 균형 유지	노동의 질과 양에 따른 공정하고 합리적인 보상이 이뤄져야 함
기업의 지불 능력	협동조합의 재정 능력 하에서 보상이 이뤄져야 함
직원들의 이해	보상의 기준, 방법 등을 결정함에 있어서 조직 구성원의 이해와 공유가 우선 이뤄져야 함
다른 제도와의 조화	선발, 평가, 배치, 승진, 교육훈련 등 다른 인사노무관리 제도와 조화되어야 함

출처 고용노동부, 노사발전재단, 소규모사업장 담당자를 위한 12가지 인사노무관리 실무기법, 2010, P.128의 표를 수정함.

(4) 노동규율의 확립

협동조합은 노동규율을 확립하기 위한 별도의 원칙을 정해야 합니다. 원칙은 **노동 과정에서 준수해야 하는 준칙과 이를 위반했을 경우에 어떠한 제재가 뒤따르는지에 대한 상벌기준으로 구성**되며, 노동규율 확립을 위한 원칙은 ① 이해하기 쉽도록 **구체적이고 명확한 내용으로 정리**되어야 하고 ② **문서화**하여 ③ **조직 구성원 모두가 공유**하도록 합니다.

물론, 노동규율 확립을 위한 원칙을 만드는 과정에는 **조직 구성원 모두가 참여하도록 합니다.** 조직구성원의 공감 없이 경영진의 일방적인 결정으로 만들어진 원칙은 제 기능을 발휘하지 못할 뿐만 아니라, 심각한 경우, 또 다른 갈등을 낳기도 합니다.

Tip 4

협동조합에서 노동규율 확립의 필요성

협동조합에서 노동규율을 일정한 수준으로 유지하는 것은 매우 어려운 일입니다.
① **이윤극대화 기업은 사용종속관계를 기본 고용구조**로 하므로 노동규율이 별다른 노력 없이 구축되고 유지됩니다. 이 반면에, ② **협동조합은 상호 대등한 관계를 기본 고용구조**로 하므로 노동규율을 구축하려면 많은 노력이 필요합니다.

실제로, 우리는 협동조합에서 노동규율이 무너진 경우를 종종 보게 됩니다. 노동규율이 무너지면, 협동조합의 사업이 원활히 운영되기도 어려울 뿐만 아니라, 조직 구성원들 사이에서 불만과 상호 반목이 발생합니다.

(5) 합리적인 배치, 이동

새로운 조직 구성원이 협동조합에 가입하면 조직 구조에 배치해야 합니다. 또한 조직 편제, 사업 아이템, 경영 환경 등이 변화하면 조직 구성원을 그 변화에 맞게 이동시켜야 합니다.

조직 구성원의 이동은 크게 **수평적 이동과 수직적 이동**으로 나뉠 수 있습니다. ① **수평적 이동**은 담당 직무나 과업의 변경, 근무처의 변경 등을 의미합니다. ② **수직적 이동**은 조직 구성원의 권한과 책임의 변경을 의미하며 승진으로 볼 수 있습니다.

적절한 배치와 이동은 조직 구성원의 능력과 자발성을 높일 수 있는 반면, 부적절한 배치와 이동은 그 반대로 조직 구성원의 능력과 자발성을 떨어뜨릴 수도 있습니다. 따라서 배치와 이동에는 명확한 근거가 있어야 하고, 사전 협의를 거쳐 이뤄져야 합니다. 배치와 이동에서 참고해야할 고려 사항을 정리하면 아래와 같습니다.

Tip 5

배치와 이동시 고려 사항

첫째, 배치와 이동에 앞서 해당 **구성원에게 그 이유를 명확히 밝히고 의견을 충분히 청취해야** 합니다. 배치와 이동은 자칫 조직 구성원이 불만을 갖게 하거나 업무 몰입도, 조직 충성도를 떨어뜨릴 수 있기 때문입니다.
따라서 배치와 이동이 이뤄지는 이유를 충분히 설득하여 납득시키고 혹시 몰랐던 개인적 사정은 없는지를 확인해야 합니다.

둘째, 배치와 이동은 징벌이 아닌 경영상 목적을 위해 이뤄져야 합니다. 따라서 배치와 이동에는 **명확한 경영상 필요성이 있어야** 합니다.
① 단순히 다른 구성원의 배치를 위해 양보를 구하는 경우, ② 징벌을 위해 배치와 이동을 활용하는 경우 등은 합리적인 배치와 이동으로 보기 어렵습니다.

(6) 공정하고 객관적인 평가제도

보상, 승진 등을 실시할 때 **명확한 판단 근거 또는 기준이 필요**하기 때문에 불가피하게 **조직 구성원에 대한 평가가 이뤄질 수밖에 없습니다.** 평가에는 평가자의 주관적인 판단이 개입되므로, 평가 기준, 평가 절차, 평가 방법이 잘못 설계되는 경우, 자칫 피 평가자를 포함한 조직 구성원의 반발과 상호 갈등을 야기할 수 있습니다.

평가에 앞서 조직 구성원 모두가 공감할 수 있는 평가 방법, 평가 절차, 평가 기준 등을 담은 평가규정을 만들 필요가 있고, 평가에 대한 수용도를 높이기 위해서는 평가규정 작성 단계에 조직 구성원을 적극적으로 참여시키고, 완성된 평가규정에 대해서는 모두가 공유하고 이해하는 과정을 거치는 것이 필요합니다.

평가제도를 설계할 때 고려할 요소들은 아래와 같습니다. 아래 고려 요소들은 구체적이고 명확한 내용으로 정리되어 평가규정에 담아야 합니다.

고려 요소	평가제도 설계시 고려 사항
도입 목적	평가제도를 무엇을 위해 도입할지를 고려
평가 내용	근무태도 · 지식 · 업무 능력 · 업무 실적 등 어떤 내용을 평가할 것인지 고려
평가자	평가를 누가 또는 어떤 단위에서 할 것인지를 고려
평가 시기	평가를 언제 할 것인지를 고려
평가 방법	절대평가로 할 것인지, 상대평가로 할 것인지 구체적인 평가 방법 고려
평가 활용	평가 결과를 배치 · 이동 · 보상 등 어디에 어떻게 활용할지를 고려

출처 고용노동부, 노사발전재단, 소규모사업장 담당자를 위한 12가지 인사노무관리 실무기법, 2010, P.93의 표를 수정함.

(7) 교육 훈련 프로그램

인사노무관리시스템의 기본 구조가 만들어지면 각 과업에 조직 구성원을 배치합니다. 또한 새로운 조직 구성원이 협동조합에 들어오면 과업을 새롭게 부여합니다. 새로 배치된 사람이 새로운 과업을 완벽하게 수행할 수 있도록, **조직의 원활한 운영과 성과 창출을 위한 교육 훈련 프로그램이 필요**합니다.

한편, 협동조합의 환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성이 변화하면, 과업 수행에 최적화된 조직 구성원도 그 변화에 맞춰 변화해야 합니다. 이 같은 변화는 협동조합이 존속하는 한 끊임없이 이루어지므로, 변화를 위한 교육 훈련 프로그램도 끊임없이 이뤄져야 합니다. **교육훈련 프로그램도 다른 인사제도와 마찬가지로 인사노무관리시스템 안에서 상시적으로 운용하는 제도로 자리 매김하는 과정이 필요합니다.**

한편, 시장경제시스템에서 자라고 교육받은 조직 구성원들은 협동조합의 운영 원리와 다르게 행동하고 다르게 의식하려는 경향을 보일 수밖에 없습니다. 이 같은 경향은 협동조합이 위기나 갈등에 처하게 되었을 때 나타나기 쉽습니다. 협동조합의 위기나 갈등 상황에서 옥석이 가려지는 것이죠. **모두가 협동조합적으로 사고하고 행동할 수 있도록 교육하고 토론하는 것이 필요합니다.**

(8) 정부 재정지원제도

좋은 비즈니스 모델과 사업 아이템을 보유하고 있더라도 부진을 겪는 경우가 있습니다. 그 원인을 조직 내적으로 찾을 수도 있으나, 사회적 경제 생태계가 조성되지 못한 우리나라의 척박한 환경에서도 찾을 수도 있습니다. 따라서, **협동조합들은 초기에 생존과 안정을 위해 활용 가능한 외부 자원을 최대한 끌어 모아야 할것입니다.**

협동조합이 인사노무관리시스템을 구축, 운영하고 수정, 보완하는 단계에서도 정부의 재정지원제도를 적극적으로 활용할 수 있습니다. 평소 고용노동부를 비롯한 정부부처에서 시행하고 있는 인건비 지원 제도를 포함한 **인사노무지원 제도의 내용을 숙지하고 자료화하고 있다가, 그 요건에 부합하는 상황이 발생하면 적극 활용하도록 합니다.**

나) 법제도 이슈

(1) 소정 근로시간 관리

근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 정할 수 없습니다.

지나치게 장시간을 근로하는 것은 근로자의 건강 보호 측면에서도, 사용자의 생산성 향상 측면에서도 옳지 못하기 때문입니다.

"근로시간"은 **사용자의 감독 하에서 노동을 제공하는 시간**을 말하며, 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 **휴게시간은 근로시간에 포함되지 않습니다.**

사용자는 **의무적으로 하루에 4시간을 근무할 경우 30분 이상, 8시간을 근무할 경우 1시간 이상을 근로시간 도중에 휴게시간으로 부여해야**합니다. 일반적으로 점심식사 시간을 휴게시간으로 부여하는 경우가 많으나, 협동조합의 업무 특성이나 직무의 내용에 따라 다른 방식으로 부여할 수도 있습니다.

Tip 6

근로시간에 해당되는 특이 사례

- 사업장 밖 출입이 자유롭지 못 하고, 언제 있을지 모르는 업무 지시를 기다려야 하는 대기시간은 근로시간으로 보아야 합니다.
- 참석하지 않을 경우 징계를 받거나 그 외의 불이익이 주어질 수 있는 교육시간, 체육행사 등도 근로시간에 해당될 수 있습니다.

(2) 연장 및 야간 근로시간 관리

① 연장 근로시간 관리

1일 8시간, 1주 40시간의 범위 내에서 사전에 근로시간을 정 하였음에도 불구하고 업무 상황에 따라 사전에 정한 근로시간을 초과하여 연장 근로를 해야 할 상황이 발생할 수 있습니다. 이 경우 ⓐ **연장근로 시간에 대해서는 50%를 가산하여 임금을 지급**하여야 하고, ⓑ **1주일 동안의 연장근로시간을 모두 합한 시간이 12시간을 초과할 수 없습니다.**

다만 자연재해, 재난관리법 상의 재난 또는 이에 준하여 볼 수 있는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위해 연장근로가 불가피한 경우 등 특별한 사정이 있어 고용노동부 장관의 인가를 받는 경우 운수업, 영화 제작 등 흥행업, 의료 및 위생사업, 사회복지사업 등 법에서 정하고 있는 일정한 사업에 있어 근로자 과반수를 대표하는 자와의 서면 합의한 경우 등은 1주 연장근로 제한 시간인 12시간을 초과하여 연장근로를 실시할 수 있습니다.

② 야간 근로시간 관리

오후 10시부터 오전 6시 사이의 야간에 일 하는 경우에도 연장근로와 마찬가지로 50%의 가산임금을 지급하여야 하는데 근로자 과반수를 대표하는 자와 서면합의를 하는 경우 임금을 지급하는 것을 대신하여 보상휴가를 줄 수 있다.

만약 ⓐ **연장 근로시간과** ⓑ **야간 근로시간이 겹치게 될 경우 각각 가산임금을 산정하여「중복하여」지급하여야 한다.**

Tip 7

예 1일 소정근로시간이 8시간 근로자가 13:00부터 24:00까지 근로하였을 경우

1. 임금으로 지급할 경우
- 13:00 ~ 21:00 통상임금 100% 지급
- 21:00 ~ 22:00 통상임금 150% 지급(연장근로 50% 가산)
- 22:00 ~ 24:00 통상임금 200% 지급(연장근로 50% 가산+야간근로 50% 가산)

2. 보상휴가로 지급할 경우
- 13:00 ~ 21:00
- 21:00 ~ 22:00 1시간+30분(연장근로 50% 가산)
- 22:00 ~ 24:00 2시간+2시간(연장근로 50% 가산+야간근로 50% 가산)
- 21시부터 24시까지 3시간 연장근로 시 5시간 30분의 보상휴가 지급

③ 별도 관리 대상자

주의할 점은 15세 이상 18세 미만의 연소근로자나 임신 중인 여성근로자, 출산 후 1년이 지나지 않은 여성 근로자의 경우 연장근로 및 야간·휴일 근로에 있어 별도의 제한이 있습니다.

주의

연소근로자, 임신중 여성근로자, 출산후 1년 미만의 여성근로자

- **15세 이상 18세 미만의 연소근로자**의 연장근로는 1일 1시간, 1주 6시간을 한도로 하며, 야간근로와 휴일근로를 시키기 위해서는 고용노동부장관의 인가를 받아야 함
- 출산 후 1년이 지나지 않은 여성근로자의 연장근로는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 하며, 야간 및 휴일에 근로를 시키기 위해서는 고용노동부장관의 인가를 받아야 함
- 임신 중인 여성근로자에게는 연장근로를 시킬 수 없고, 야간근로와 휴일근로를 시키기 위해서는 본인의 명시적 청구와 고용노동부장관의 인가를 받아야 함

(3) 임신 중 여성근로자의 근로시간 단축 제도

300인 이상 사업장은 2014. 9. 25부터, 300인 미만 사업장은 2016. 3. 25부터 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자의 근로시간 단축 청구가 있는 경우 이를 허용하여야 합니다. 허용하지 않을 경우 그 때마다 500만원의 과태료가 부과될 수 있다.

임신 중 여성근로자가 근로시간 단축을 청구하기 위해서는 근로시간을 단축하고자 하는 날의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 및 종료 예정일, 근무개시 및 종료시각 등을 적은 문서를 진단서와 함께 제출하여야 합니다.

1일 근로시간에서 2시간까지 단축 청구가 가능하고, 1일 근로시간이 8시간 미만일 경우에는 1일 근로시간이 6시간을 넘지 않게 단축해 줄 것을 청구할 수 있습니다. 이러한 근로시간 단축은 「**유급**」**으로 실시되어야 하며** 근로시간을 단축하였다고 해서 임금을 삭감할 수는 없습니다.

(4) 휴일 관리

휴일에 근로하였을 경우에는 50%의 가산수당을 지급하여야 하는데, 휴일 근로가 연장근로 또는 야간근로와 겹치게 될 경우 「각각 가산수당을 산정하여 중복하여 지급」하여야 합니다.

Tip 8

'휴일' 관련 개념 정리

① 휴일 및 휴가

"휴일"은 처음부터 **근로를 제공하여야 할 의무가 없는 날**을 말하며, **"휴가"**는 근로를 제공하여야 하는 의무가 있는 날이나 **특별한 사유에 따라 근로를 제공할 의무가 면제되는 날**을 의미합니다.

② 휴무일과 공휴일

법에서 정하고 있지는 않지만 실무적으로 사용되고 있는 **"휴무일"**이 있는데, 이는 휴일과 구분되는 개념으로 각 사업장에서 근무일을 어떻게 편성 하는지에 따라 근로제공의 의무가 발생할 수 도 있고 아닐 수도 있는 비번일을 의미합니다.

우리가 일반적으로 휴일이라고 생각하고 있는 국경일, 명절, 선거일 등과 같은 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 **"공휴일"도 관공서의 휴일일 뿐, 근로기준법 상 의무적으로 부여하여야 하는 휴일**은 아닙니다.

③ 유급휴일

근로기준법 등 노동관계법에서 의무적으로 부여하도록 정 하고 있는 유급휴일은 근로자의날제정제관한법률에서 정하고 있는 ① **근로자의 날(매년 5월 1일)**과 ② **주휴일**입니다.

주휴일은 근로자가 1주 동안 근로제공의 의무가 있는 소정 근로일을 개근하였을 경우 1일의 유급휴일을 부여하는 것을 말하며 1주간 동안 개근하지 못하였을 경우에도 1일의 휴일은 부여하여야 한다. 다만 이 경우에는 유급으로 부여할 의무는 없다.

그렇다면, 휴일끼리 혹은 휴가와 겹치게 될 경우에는 어떠할까? 휴일이 중복되는 경우 근로자에게 유리한 1일의 휴일만 인정할 수 있으나, 휴가는 그 성격 상 근로제공의 의무가 있는 날 부여하는 것이므로 휴일이 휴가와 중복되는 경우에는 휴일을 제외한 나머지 일수만을 휴가를 부여한 것으로 보아야 합니다.

또한 근로계약이나 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라 각 사업 또는 사업장에서 부여하고 있는 약정 유급휴일도 다른 휴일등과 겹치게 될 경우 동일하게 판단하여야 하며, 다만 약정 무급휴일의 경우에는 정하는 바에 따라서 휴가 사용일수에 포함하는 것도 가능할 것입니다.

(5) 휴가 관리

연차유급휴가는 장기간의 근로로 인한 피로를 회복하기 위한 시간을 주는 것으로 휴직 등으로 근로관계가 중단되지 않고 **1년 동안 계속 근로한 근로자가 소정근로일의 ① 80% 이상을 출근 한 경우 15일의 유급휴가를 부여**하여야 하고, **② 80%이상 출근하지 못한 경우 1월의 소정 근로일을 개근한 달에 대해서는 1일의 유급휴가를 부여**하여야 합니다.

① 휴가 산정기간

산정기간은 근로자가 입사한 날 부터 기산하는 것이 원칙이나, 휴가 관리의 편의를 위해 회계연도를 기준으로 전 근로자에게 일률적으로 부여할 수 있습니다. 이 경우 회계연도 중에 입사한 근로자에 대해서는 근속기간에 비례하여 연차유급휴가를 부여하여야 합니다.

Tip 9

예 2014년 4월 1일 입사, 회계연도 1월 1일 ~ 12월 31일

15일 × 275 (채용연도 근속기간 총 일수) / 365일 = 11.3일
⇒ 11일 연차부여, 반차 1회 부여 (1일 소정근로시간에 따라 계산 된 0.3일 분의 시간)

② 연차유급휴가 산정

3년 이상 계속 근로한 근로에게는 최장 25일을 한도로 최초 1년을 초과하는 계속 **근로년수 매 2년에 대해 1일을 가산한 연차 유급휴가를 부여**하여야 합니다.

◆ 예시) 연차유급휴가일수의 산정 ◆

근무연차	1	2	3	4	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
휴가일수	15	15	16	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	25

계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게도 한 달의 소정 근로일을 개근하였을 경우에는 1일의 유급휴가를 부여하여야 하는데 이 경우 1년 이상 계속 근로하여 연차유급휴가를 지급하게 될 경우 기존에 지급된 연차유급휴가일수는 제외하고 부여하게 됩니다.

연차유급휴가는 근로자가 사용하고자 하는 날에 사용하는 것이 원칙이나 업무의 양, 성질, 업무 수행의 긴박성, 대체 근로자의 존재여부 등을 고려하여 사업에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 연차유급휴가의 사용 시기를 변경할 수 있습니다.

③ 연차유급휴가청구권

연차유급휴가청구권은 **1년간 연차유급휴가를 사용하지 못하는 경우 연차유급휴가미사용수당청구권으로 전환**되어 발생합니다. 연차유급휴가미사용수당은 취업규칙 등에서 정한 바에 따라 통상임금 또는 평균임금을 기준으로 지급할 수 있고 별도의 정함이 없는 경우 통상임금으로 지급할 수 있습니다.

예 ◆ 2012. 10. 1 입사한 근로자가 80% 이상 개근한 경우 ◆

2012.10.1 ~ 2013.9.30	2013.10.1 ~ 2014.9.30	2014.10.1 ~ 2017.9.30
출근율 산정기간	휴가청구권(15일)	수당청구권

미사용수당청구권은 3년간 행사하지 않으면 소멸

④ 연차유급휴가 사용촉진 제도

연차유급휴가 제도의 목적은 금전적 보상이 아니라 실제 휴가를 사용하게 함으로써 근로자 심신의 피로 회복과 건강 유지를 도모하는 것에 있으므로 **사용촉진 제도**를 활용할 경우 미사용 수당 지급의무가 발생하지 않습니다.

연차유급휴가 사용촉진조치는 **법에서 정하는 절차에 따라서 개별 근로자에게 서면을 통해 시행** 하여야 하며, 공고문 게재 등은 효력이 없다. 다만, 계속 근로한 기간이 **1년 미만인 근로자에게 발생하는 연차유급휴가는 사용촉진 대상이 아닙니다.**

(6) 출산전후휴가의 부여

임신 중인 여성근로자에 대해서는 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 부여하여야 하는데 **출산 전에 45일을 초과하여 출산전후휴가를 사용하였다 하더라도 출산 후에 45일 이상의 휴가일을 보장하여야 합니다.** 다만, 출산 전에 45일을 초과하여 전체적으로 90일을 초과하게 되었을 경우 초과하는 휴가일에 대해서는 무급 처리할 수 있다.

출산전후휴가는 90일을 이어서 부여하되 유산 또는 사산의 경험이 있거나, 휴가 청구 당시 만40세 이상이거나, 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출할 경우 분할하여 사용할 수 있도록 하여야 합니다.

또한 유산하거나 사산한 여성 근로자에 대해서도 휴가를 부여하여야 하며, 유산 또는 사산이 1년에 2회 이상 반복 되더라도 휴가 부여 조건을 충족하면 반복하여 휴가를 부여하여야 한다.

출산전후휴가급여는 고용보험법 시행령에 따른 우선지원대상기업(중소기업법 상 중소기업의 범위에 해당하는 경우 포함)에 해당하는 경우 **90일간 최대 405만원, 대기업은 30일간 최대 135만원 까지 고용보험을 통해 지원받을 수** 있는데 **근로자의 통상임금이 지원 금액보다 많을 경우 차액은 사용자가 지급하여야** 합니다.

관련 조항

중소기업법 시행령 제3조(중소기업의 범위)

① 「중소기업기본법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1항제1호에 따른 중소기업은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 기업으로 한다.

1. 해당 기업이 영위하는 주된 업종과 해당 기업의 상시 근로자 수, 자본금 또는 매출액의 규모가 별표 1의 기준에 맞는 기업. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기업은 제외한다.
   - 가. 상시 근로자 수가 1천명 이상인 기업
   - 나. 자산총액이 5천억원 이상인 기업
   - 다. 자기자본이 1천억원 이상인 기업
   - 라. 직전 3개 사업연도의 평균 매출액이 1천5백억원 이상인 기업
2. 소유와 경영의 실질적인 독립성이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하지 아니하는 기업
   - 가. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항에 따른 상호출자제한기업집단에 속하는 회사
   - 나. 제1항제1호나목에 따른 법인(외국법인을 포함하되, 제3조의2제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제외한다)이 주식등의 100분의 30 이상을 직접적 또는 간접적으로 소유한 경우로서 최다출자자인 기업. 이 경우 최다출자자는 해당 기업의 주식등을 소유한 법인 또는 개인으로서 단독으로 또는 다음의 어느 하나에 해당하는 자와 합산하여 해당 기업의 주식등을 가장 많이 소유한 자를 말하며, 주식등의 간접소유 비율에 관하여는 「국제조세조정에 관한 법률 시행령」 제2조제2항을 준용한다.
     1) 주식등을 소유한 자가 법인인 경우: 그 법인의 임원
     2) 주식등을 소유한 자가 1)에 해당하지 아니하는 개인인 경우: 그 개인의 친족
   - 다. 관계기업에 속하는 기업의 경우에는 제7조의4에 따라 산정한 상시 근로자 수, 자본금, 매출액, 자기자본 또는 자산총액(이하 "상시근로자수등"이라 한다)이 별표 1의 기준에 맞지 아니하거나 제1항제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 기업

② 법 제2조제1항제2호에서 "대통령령으로 정하는 사회적기업"이란 영리를 주된 목적으로 하지 아니하는 사회적기업으로 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 기업으로 한다.

1. 상시 근로자 수 300명 미만 또는 매출액 300억원 이하일 것
2. 제1항제1호가목 또는 라목에 해당하지 아니할 것
3. 제1항제2호가목 또는 나목에 해당하지 아니할 것

③ 법 제2조제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 협동조합"이란 제2항 각 호의 요건을 모두 갖춘 협동조합을 말한다.

④ 법 제2조제1항제4호에서 "대통령령으로 정하는 협동조합연합회"란 제2항 각 호의 요건을 모두 갖춘 협동조합연합회를 말한다.

(7) 임금 관리

법 상 **"임금"**은 명칭과 관계없이 **근로의 대가로 지급되는 일체의 금품**을 의미합니다. 따라서 호의적·은혜적으로 지급하는 경조사비나, 실비변상으로 지급되는 출장비 등은 근로의 대가로 볼 수 없으므로 임금이 아닙니다.

임금은 현물로 지급할 수 없고, 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 전액을 본인에게 직접 또는 본인 명의의 통장으로 지급하여야 합니다.

Tip 10

직원협동조합에서의 임금과 배당

직원협동조합에서 직원조합원에게 지급되는 금전은 직원으로서 받는 임금과 조합원으로서 받는 배당 등으로 나눌 수 있습니다.

직원조합원으로서 받는 배당으로 이용배당과 출자배당이 있는데 출자배당은 출자에 대한 대가로서 지급받는 것이므로 문제가 없지만, **이용배당은 직원조합원이 협동조합에 얼마나 기여했는지에 따라 지급**되는 것으로 일반적으로 근무시간이나, 업무실적 등 근무평가에 따라 지급되기 때문에 **성과금과 유사한 형태를 가진다**는 점에서 그 성격을 어떻게 정의하는지에 대한 문제가 생길 수 있습니다.

그러나 이는 직원이 아닌 **순수한 조합원의 지위에서 지급받는 배당금**이므로 **직원의 지위에서 지급되는 성과금과는 구분됩니다.**

(8) 통상임금과 평균임금의 범위 문제

통상임금은 소정 근로에 대한 대가로 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금이라는 점에서 평균임금과 구분되며 연장근로, 휴일근로 수당 등에 대한 산정 기준이 됩니다. 통상임금 범위를 어디까지 보느냐에 따라 제 수당 등의 지급금액도 달라지기 때문에 통상임금의 범위를 어디까지로 판단할 것인지 여부가 문제가 된다.

① 통상임금의 범위

통상임금에 해당하기 위해서는 1개월을 초과하는 기간을 두고 지급되더라도 ⓐ **일정한 간격을 두고 반복하여 지급(정기성)**되어야 하며, 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 근로의 가치 평가와 관련된 ⓑ **일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급(일률성)**되어야 합니다. 마지막으로 ⓒ **지급 여부가 업적, 성과, 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정(고정성)**되어 있어야 합니다.

따라서 조건의 충족여부에 따라 지급여부가 결정되거나, 지급액이 달라지는 경우 고정적으로 지급되는 임금으로 볼 수 없습니다. 다만, 일정 금액이 기본으로 지급되고 추가되는 부분만 조건의 충족여부에 따라 달라지는 경우 기본으로 지급되는 금전은 고정적으로 지급되는 임금에 해당할 수 있습니다.

관련 조항

통상임금 노사지도 지침 (고용노동부 2014. 1. 23)

- 지급여부나 지급금액이 근속기간에 따라 달라는 임금 → ○
  - 예 몇 년 이상 근속해야 지급하거나, 근속기간에 따라 임금계산방법이 다르거나 지급액이 달라지는 임금
- 매 근무일마다 일정액을 지급하기로 한 임금 → ○
  - 예 근무일수에 따라 일할 계산해서 지급되는 임금
- 일정 근무일수를 채워야만 지급되는 임금 → ×
  - 예 월 15일 이상 근무해야만 지급되는 임금
- 일정 근무일수에 따라 계산방법 또는 지급액이 달라지는 임금 → △
  - 예 근무일수가 15일 이상이면 특정명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할 계산하여 지급하는 경우(일할 계산하여 지급되는 부분에 한해 인정)
- 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금 → △
  - 예 근무실적을 A, B, C로 평가하여 최하 C등급에도 100만원의 성과급을 지급하는 경우(**100만원에 한해 인정**)
- 특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 등이 지급의 조건으로 부가되어 있는 경우 → ○
  - 예 특정 자격증 또는 기술을 보유한 경우 지급하는 수당

② 평균임금의 범위

평균임금은 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 휴업수당, 퇴직금 등 실제 **근로자의 평균소득을 보장하여야 할 필요**가 있는 경우를 위한 산정기준입니다.

평균임금은 달력 상 날짜에 따라 산정할 사유가 발생한 날을 제외하여 과거로 소급하여 계산하며 수습기간(최저임금 감액적용 시), 휴업기간, 산전후휴가기간 등 임금이 제대로 지급되지 않은 기간은 제외하여 나머지 기간만으로 계산합니다.

관련 조항

근로기준법 시행령 제2조 (평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)

① 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.

1. 법 제35조제5호에 따른 수습 사용 중인 기간
2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3. 법 제74조에 따른 출산전후휴가 기간
4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
7. 「병역법」, 「향토예비군 설치법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

②법 제2조제1항제6호에 따른 임금의 총액을 계산할 때에는 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화 외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 고용노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다.

또한 상여금 등 근로계약, 내부규정, 관행으로 1개월을 넘는 기간 단위로 지급되는 임금의 경우 산정사유 발생일 이전 3개월의 기간 내에 지급되었는지 여부와 관계없이 산정사유 발생일 이전 12개월 간 지급받는 전액을 근무 개월 수로 나누어 포함하여 계산합니다.

⑼ 최저임금의 준수

최저임금은 1인 이상의 근로자를 사용하는 **모든 사업 또는 사업장에 적용**됩니다. **최저임금 보다 낮은 임금을 지급할 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과될 수** 있습니다. 또한 최저임금 보다 낮은 임금을 지급하기로 한 약정은 무효가 되고, 최저임금과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 보아 차액분에 대해서도 지급하여야 합니다.

① 최저임금 적용 예외 대상

ⓐ 수습기간에는 최대 3개월 까지 최저임금의 10% 까지 감액 적용이 가능(근로계약기간이 1년 미만일 경우 감액 적용 불가)하고, ⓑ 정신 또는 신체 장애로 근로능력이 현저히 낮아 고용노동부 장관의 인가를 받은 경우, ⓒ 가사사용인, ⓓ 동거하는 친족만을 사용하는 경우, ⓔ 선원법의 적용을 받는 선원 및 선원을 사용하는 선박의 소유자는 최저임금법이 적용되지 않으므로 임금의 최저수준에 대한 제한 없이 당사자 간 협의에 따라 결정할 수 있다.

② 최저임금 포함 내용

최저임금 위반 여부는 일반적으로 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급되는 기본급, 직무수당, 직책수당 등의 임금을 기준으로 판단하며, **근로자가 지급받은 임금에서 "최저임금에 산입하지 않는 임금"을 제외**하고 이를 해당기간의 소정근로시간으로 나누어 시간 당 임금을 환산한 후 시간급 최저임금액과 비교해보면 됩니다.

◆ 최저임금법 시행규칙 별표 1 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위 ◆

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(奬勵加給)·능률수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

4. 이직단계

가) 조직운영 이슈

(1) 해고

협동조합에서 **"해고"**는 **조직 구성원을 '경영'에서 배제시키는 과정을 의미합니다.** 이윤극대화 기업의 해고와 협동조합의 해고가 다른 점은 이윤극대화 기업은 해고로 모든 관계가 단절되지만 협동조합에서는 해고가 곧 모든 관계의 단절을 의미하지 않는다는 점입니다.

협동조합은 '소유'와 '경영'이 분리됩니다. 따라서 **협동조합에서는 경영에서 배제되었더라도 조합원의 자격은 유지되는 경우도 있을 수** 있으므로, 해고와 조합원 제명은 구분해서 보아야 합니다.

한편, **해고는 조직 구성원에게는 생존권을 박탈하는 매우 엄중한 조치**입니다. 따라서 해고는 인사노무관리에 있어서 **가장 진지하고 신중하게 다루어야 할 이슈입니다.** 만약 해고가 당사자는 물론 조직 구성원들이 수긍할 수 없는 사유, 절차, 방법에 따라 이뤄진다면, 내부 갈등은 물론 법적인 다툼으로까지 나아갈 수 있습니다.

이에, **사전에 해고의 사유, 절차, 방법을 해고규정과 같은 별도의 규정으로 만들어 운영**하는 것이 필요합니다.

해고규정은 해고 시에 준거로서 기능하는 것 이외에, 사전에 조직 구성원 모두에게 행동 준거로서 기능합니다. 이윤극대화기업은 해고규정을 별도로 만들지 않고 해고 관련 사항을 상벌규정이나 징계규정에 포함해서 운용합니다.

그러나 **협동조합에서 해고는 이윤극대화기업에서보다 더욱 엄중하게 인식하고 결정해야할 사안**으로 별도의 규정으로 운용하는 것이 필요하다고 보입니다.

해고규정 역시 평가규정과 마찬가지로 조직 구성원 모두가 공감할 수 있는 내용들로 채워야 합니다. 이에, 해고규정 작성 단계에 조직 구성원들을 적극적으로 참여시키고, 완성된 해고규정에 대해서는 모두가 공유하고 이해하는 과정을 거치도록 합니다.

해고규정을 만들 때 반드시 고려되어야 하는 요소들은 아래와 같습니다.

◆ 참고: 해고규정 제정시 고려 사항 ◆

고려 요소	고려 내용
해고 사유	구체적으로 어떤 경우에 해고되는지를 결정해야 한다.
해고 절차	해고를 누가, 어떤 단위에서 결정하는지를 결정해야 한다. 징계위원회 개최사실 및 징계사유 통보→소명을 위한 준비시간 부여→징계위원회 개최, 소명의 기회 부여→ 구체적인 해고 사유 및 해고 시기의 통보 등과 같은 구체적인 절차를 결정해야 한다.
해고 방법	근로기준법에 따르면, 해고를 할 경우 구체적인 해고 사유와 해고 시기를 반드시 서면으로 해고되는 사람에게 통보해야 한다.

(2) 정년의 결정

정년은 아름다운 일입니다. 그러나 일할 수 있는 의지와 능력이 충분함에도 더 이상 일할 수 없다면 그것은 비극입니다. 비극을 만들지 않으려면, **협동조합의 환경적 특수성, 기술적 특수성, 조직적 특수성을 고려해 적정한 정년을 산출**하는 것이 필요합니다.

과연 몇 살까지 일 할 수 있을지는 막연한 질문이 될 수 있습니다. 따라서 **직업환경의학 전문의와 같은 전문가를 통해 적정 정년에 대한 전문적인 자문**을 구하고, 이를 토대로 조직 구성원의 의견, 재정 능력 등을 고려해 정년을 결정하는 과정이 필요하겠습니다.

정년 이후를 준비하는 프로그램에 대한 고민도 필요합니다. 정년퇴직했다고 모든 경제 활동과 사회 활동이 중단되어서는 안 됩니다. 따라서 정년 이후 전직, 창업, 사회 활동 등을 위한 퇴직 준비 프로그램을 협동조합에서 운용할 필요성이 있습니다.

나) 법제도 이슈

(1) 당연퇴직 사유

정년이 도래하거나, 약정된 근로계약기간이 만료하는 경우에는 별도의 해지 의사표시 없이 근로관계가 종료됩니다.

고령자고용법에 따라 정년은 60세 이상으로 정하여야 하며, 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 봅니다. 동 규정은 2016년 1월 1일 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공단부터 적용되어 2017년 1월 1일 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체로 확대 적용될 예정입니다.

내부규정으로 정년만 정해놓고 정년에 따른 퇴직시기를 구체적으로 정하고 있지 않은 경우 일반적으로 **만 나이로 해당 연령에 도달하는 때를 정년이 도래하는 것으로** 보고 있습니다.

(2) 근로자의 사정에 따른 퇴직

근로자가 본인 의사에 따라 사직하는 경우 사용자가 이를 수리하고 사직일에 대해 협의가 된다면 그에 따르면 되지만, 사직에 관해 원만히 협의가 되지 못하였을 경우 관련하여 근로계약 또는 취업규칙에서 정하고 있는 바가 없다면 민법의 규정을 따라야 합니다.

근로계약기간을 정하지 않은 경우 근로자는 언제든지 그만둘 수 있지만, 사용자가 이를 수리하지 않을 경우 통상 1월(또는 1임금 지급기 후)이 경과하여야 사직의 효력이 생긴다.

Tip 11

예 임금산정기간이 매월 1일부터 말일까지인 월급근로자의 경우

2010. 4. 15 사직서 제출 시 2010. 6. 1 사직 효력 발생

(3) 해고 사유, 절차, 방법

조합의 사정으로 근로자를 해고하기 위해서는 근로기준법에서 정한고 있는 해고 규정을 준수하여야 합니다. 즉 해고에 정당한 이유가 있어야 하고, 해고하고자 하는 날의 30일 **전까지 예고하여야 하며 해고사유와 시기를 서면으로 통지하여야 합니다.**

해고의 정당한 이유는 ① **사회통념상 근로계약을 유지할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유**가 있거나 ② **부득이한 경영상의 이유**가 있는 경우를 의미합니다.

특히 징계해고의 경우 근로자의 잘못이 있더라도 이에 따라 발생하는

기업질서의 훼손 또는 사용자의 손실 정도와 균형을 이루어야 하며, 유사한 잘못에 대해 다른 근로자에 대해 행한 징계와의 형평을 고려하여 정당성 여부를 판단하게 됩니다.

주의

해고 절차시 유의사항

1) 해고에 정당한 이유가 있다고 인정되더라도 **법과 취업규칙 등에서 정하고 있는 절차를 제대로 지키지 않은 경우** 해당 **해고처분은 무효가 되고, 법 위반으로 처벌**

2) 「**경영상의 어려움으로 근로자를 해고**」하고자 하는 경우에 대해서는 좀 더 엄격한 규정을 두고 있는데 우선 ① **긴박한 경영상의 필요가 인정**되어야 하며, ② **해고하고자 하는 날의 50일 전에 근로자대표와의 성실한 협의를 통해 해고를 피하기 위한 다른 노력**들을 겸하면서 ③ **합리적이고 공정한 기준에 따라 해고대상자를 선정**하여야 한다.

(4) 퇴직금의 지급

1년 이상 근로한 근로자가 퇴직하는 경우 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 합니다.

2012년 7월 26일 이후 새로 설립된 사업장의 경우 확정급여형 또는 확정기여형 퇴직급여제도를 의무적으로 설정하여야 하지만 퇴직급여제도를 설정하지 않은 경우에는 기존의 퇴직금 제도에 따라 퇴직금을 산정하여 지급해야 합니다.

퇴직금은 1년 이상 계속 근로한 기간에 대해 지급하며, 일용직 또는 기간제 계약 등으로 근로한 기간도 퇴사 후 재입사한 경우가 아니라면 모두 포함하여야 합니다.

Tip 12

형식적인 재입사를 거친 경우 퇴직금 지급여부

중간에 퇴사이후 재입사 하였으나, 형식적인 재입사 절차를 거친 것에 불과할 경우 **계속근로의 단절로 인정되지 않고, 퇴즉금 지급 대상이 될 수 있습니다.**

퇴직금은 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하거나, 보증금 또는 전세금을 지급하기 위한 경우 등 **퇴직급여보장법 시행령에서 정하고 있는 사유에 해당하는 경우에 한해 근로자의 요청에 따라 중간정산이 가능**합니다.

이 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명 서류를 보관하고 있어야 합니다.

Tip 13

퇴직금 중간정산 사유

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정.
3. 근로자, 근로자의 배우자 또는 근로자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 파산선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우

Part 04. 인사노무 시스템 점검

수정과 보완을 위해서는 실태에 대한 정확한 점검이 필요합니다. 집을 점검할 때도 막연하게 설계도를 펼쳐놓고 집 전체를 모두 살펴볼 수는 없습니다.

이에, 인사노무관리시스템이 애초에 설계한 바대로 제대로 운영되고 있는지 살펴볼 수 있는 구체적 점검 기준을 제시하고자 합니다. 점검의 경우도 크게 〈조직운영 이슈〉와 〈법제도 이슈〉로 나누어 진행하겠습니다.

1. 조직운영 이슈 점검

점검은 아래의 다섯 가지 방향에서 이뤄져야 합니다.

첫째, **인력의 운영이 조직 규모와 사업 성격에 맞게 이뤄지고 있는가?**
둘째, **의사결정은 민주적이고 효율적으로 이뤄지고 있는가?**
셋째, **노동규율이 제대로 정립되어 있는가?**
넷째, **공정한 평가와 이에 근거한 보상시스템이 제대로 작동되고 있는가?**
다섯째, **교육훈련 프로그램이 제대로 작동되고 있는가?**

아마도, 위 다섯 가지 질문에 답하기 쉽지 않을 것입니다. 그래서 간단한 체크리스트를 준비했습니다. 각 점검 사항별로 5개의 문항을 준비했는데, 5문항에 모두 '예'라고 답했다면 우수한 수준으로 볼 수 있고, 5문항에 모두 '아니오'라고 답했다면 심각한 수준이라고 할 것입니다.

점검 사항		Y	N
1. 인력의 운영이 조직 규모와 사업 성격에 맞게 이뤄지고 있는가?			
1-1	노동법에서 정한 노동조건을 준수하면서 임금을 지급하고 있다.		
1-2	비즈니스 모델을 실현하는데 필수적인 핵심 인력을 갖추고 있다.		
1-3	인력운용계획(수요예측, 인력확충계획 등)이 수립되어 있다.		
1-4	인건비 지원 제도에 대한 정보를 파악하고 활용하고 있다.		
1-5	임직원 중 조합원과 비조합원 간 비율이 계획대로 유지되고 있다.		
2. 의사결정은 민주적이고 효율적으로 이뤄지고 있는가?			
2-1	각 업무별로 의사결정 프로세스(결재 단계 등)가 정립되어 있고, 조합원들은 이를 준수한다.		
2-2	조합원들이 조합의 경영상태(사업계획, 재무구조 등)를 파악하고 있다.		
2-3	승진, 배치전환, 연봉 결정 등 인사권을 누가 어디에서 행사할지 결정되어 있다.		
2-4	이사장 결재 사항과 위임 전결 사항이 구분되어 있다.		
2-5	비공식적인 의사소통 채널(티타임, 도시락 데이 등)을 운용하고 있다.		
3. 노동규율이 제대로 정립되어 있는가?			
3-1	노동규율에 대한 기본적인 원칙과 준수사항을 정하고 있으며, 조합원 모두가 이를 공유하고 있다.		
3-2	조합원 각자에게 부여된 권한을 상호 존중한다.		
3-3	정당한 사유 없이 지각한 경우에는 경위서와 같은 제재가 이뤄진다.		
3-4	해고와 조합원 제명을 구분할 수 있다.		
3-5	어떤 경우에 포상과 징계를 하고, 누가 어디에서 그 포상과 징계를 정하는지 결정되어 있다.		
4. 공정한 평가와 이에 근거한 보상시스템이 제대로 작동되고 있는가?			
4-1	조합원의 업무 성과에 대한 평가가 이뤄진다.		
4-2	조합원의 근무태도, 노력, 헌신성 등 비성과적 요소에 대한 평가가 이뤄진다.		
4-3	임금을 책정할 때, 투입되는 노동의 질과 양을 고려한다.		
4-4	누가 어떻게 조합원에 대한 평가를 수행할지 결정되어 있다.		
4-5	평가 결과가 임금이나 임금 이외의 보상에 반영된다.		
5. 교육훈련 프로그램이 제대로 작동되고 있는가?			
5-1	사업계획에 교육훈련계획이 포함되어 있다.		
5-2	교육훈련 예산이 별도로 책정되어 있다.		
5-3	현재 외부 교육프로그램에 참여하고 있는 조합원이 있다.		
5-4	교육훈련 업무를 누가 담당할지 정했다.		
5-5	교육훈련 지원 제도에 대한 정보를 파악해서 활용하고 있다.		

2. 법제도 이슈 점검

법 제도 이슈와 관련해서도 협동조합의 실태에 대한 정확한 인식과 점검이 우선 필요합니다.

이를 위해 가장 **기본적인 체크리스트 25가지를 준비했습니다. 한 가지 사항이라도 '아니요'라고 답했다면, 반드시 전문가와 상담하여 법 위반인지 여부를 확인**하고 **그 해결 방법을 찾아야 할 것**입니다.

물론, 체크리스트에 '아니요'라고 답했다 하더라도 법 위반이 아닌 경우도 있습니다. ① 해당 조직구성원이 **노동법상 노동자로 인정되기 어려운** 경우, ②해당 협동조합의 **규모가 노동법상 예외**에 해당되는 경우, ③ 해당 협동조합이 속한 **업종이 노동법상 예외**에 해당되는 경우 등이 있기 때문입니다.

점검 사항	Y	N
1 임금대장을 작성하여 보관한다.		
2 근로자명부를 작성하여 보관한다.		
3 취업규칙을 관할 고용노동부 지청에 신고했다.		
4 근로계약서를 서면으로 체결하여 교부한다.		
5 근로계약서상 기본적인 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간 이내이다.		
6 휴게시간은 4시간 일하는 경우 30분 이상, 8시간 일하는 경우 1시간 이상 부여한다.		
7 연장근무에 앞서 당사자의 동의를 구한다.		
8 연장근무는 1주 12시간 이내에서 실시한다.		
9 임산부와 18세 미만자는 야간(밤10시부터 아침6시까지)과 휴일에 출근하지 않도록 한다.		
10 임산부의 노동시간은 1일 8시간을 초과하지 않도록 한다.		
11 연장근무, 야간근무, 휴일근무에 대해 통상임금 150%를 지급한다.		
12 1주일을 개근하면 1일 이상의 유급휴일을 부여한다.		
13 연차휴가를 부여한다.		
14 미사용한 연차휴가일수에 대해 수당을 준다.		
15 1년 미만 근속한 사람에게도 연차휴가를 부여한다.		
16 1년 미만 근속한 사람이 퇴직한 때에도 연차수당을 지급한다.		
17 1년 이상 근무하고 퇴직하는 사람에게는 퇴직금을 지급한다.		
18 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급한다.		
19 시간당 임금을 최저임금 이상 지급한다.		
20 성희롱 예방교육을 1년에 1회 이상 실시한다.		
21 채용할 때 연령상의 제한이 없다.		
22 채용할 때 성별 제한이 없다.		
23 단시간 노동자에게도 유급주휴일과 연차휴가를 부여한다.		
24 단시간 노동자에게도 1년 이상 일하면 퇴직금을 지급한다.		
25 4대 보험에 가입하고 있다.		

3. 수정 및 보완 과정에서 주의할 점

인사노무관리시스템의 운영에 대한 점검이 끝났다면, 문제점이 구체적으로 드러나거나 문제가 있는 것으로 의심이 되는 부분이 드러나게 될 것입니다.

그렇다면, 문제의 원인을 파악하고 조직 구성원 간 논의를 거쳐 해결 방법을 도출하면 될 것입니다. 이 경우, 협동조합에게 제공되는 각종 지원제도를 검토해서 자신에게 맞는 지원제도를 적극 활용할 것을 권합니다.

아무리 뛰어난 건축가가 지은 집도 시간이 흐르면 고쳐야만 합니다. 그러나 집에 잘못 손을 대었다가는 집 전체가 무너지는 등 더 큰 문제가 발생할 수 있고, 인사노무관리시스템도 마찬가지입니다.

상당 시간 고착화되고 유지되었던 시스템에 섣부르게 손을 댄다는 것은 매우 위험한 일일 수 있으므로, **인사노무관리시스템을 수정·보완하는 과정에서 아래 두 가지는 반드시 고려되어야만** 합니다.

Tip 14

인사노무관리 시스템 수정보완시 고려사항

첫째, 애초 시스템 설계 방향에 구체적인 이유가 존재했듯이 **시스템을 변경할 때는 명확한 이유가 있어야 합니다.** 그냥 이상하다고 원인도 파악하지 않은 채 변경하는 것은 더 큰 문제와 갈등을 낳을 수 있습니다. 실제로는, 시스템 자체에는 문제가 없으나 운영 방식, 업무 담당자의 역량 등에 문제가 있었을 수도 있습니다.

둘째, 기존 시스템은 이미 조직 구성원간의 공유와 의사소통을 거쳐 상당 기간 유지되었던 실체입니다. 이를 변경하면 저항과 갈등이 표출될 수도 있습니다. 따라서 이를 변경할 때는 기존 시스템을 설계하고 구축할 때보다 **공유와 의사소통에 더 신경을 써야만 합니다.**

협동조합 인사 노무 상담 사례

제3장

사례 1

Q: 직원협동조합의 이사장은 퇴직금을 받을 수 없나요?
함께 일하는 직원 조합원 중에 한명을 돌아가면서 이사장으로 선출하고 임기에 따라 법인의 대표자 역할을 맡기는 직원협동조합입니다. 법인의 대표자를 하는 동안에는 법에 따라 고용보험, 산재보험의 가입이 어렵다고 알고 있습니다. 그렇다면 임기가 종료되어 다시 일반 직원조합원으로 근무하다 퇴사할 경우 임기 종료 후의 기간만을 계산하여 퇴직금은 지급해야 하는 건가요? 대표자를 맡게 될 경우 늘어날 협동조합 업무도 많은데 임금 지급 등에 있어서도 불이익을 줄 수밖에 없다면 아무도 대표자를 하겠다고 나서지 않을 것 같아 걱정입니다.

가) 근로자성의 인정

소유와 경영, 그리고 노동이 명확히 구분되지 않는 직원협동조합에서 중요한 이슈 중의 하나는 직원인 조합원의 근로자성 인정이며 특히 임원의 근로자성 인정 문제일 것입니다. **우리나라는 협동조합의 조합원이라는 이유만으로 직원인 조합원의 근로자성을 부정하고 있다고 볼 수는 없으나,** 주식회사 등 일반기업에서도 임원은 일반적으로 포괄적인 업무대표권과 업무집행권을 행사한다는 점에서 사용종속성이 인정되는 **예외적인 경우에 한하여 근로자성을 인정**하고 있습니다.

그러나 직원협동조합의 경우 협동조합기본법에 따라 임원과 직원의 겸직이 가능하고 특히 소규모 협동조합에서는 겸직이 불가피하다는 점에서 상대적으로 일반기업보다 폭 넓게 임원의 근로자성을 인정할 수 있을 것입니다. 다만 협동조합의 구체적인 조직체계 및 개별 조합원의 업무수행 내용에 따라 대표자 아닌 임원 또는 조합원도 근로자성이 부정될 수 있습니다.

나) 이사장의 근로자성의 인정 여부

협동조합 대표자 역할을 하는 이사장은 다른 임원과 달리 업무 지시를 내리고 감독자의 역할을 하는 상대방이 존재하지 않는다는 점에서 **근로자성을 인정하기 어려워 보입니다.** 또한 근로관계법 상 보호를 받는 근로자가 있다면 당연히 책임을 지는 사용자도 있어야 할 것 이므로 **직원조합원이 협동조합의 이사장과 대표자로서의 역할을 하는 기간 동안은 근로관계가 중단되어 근로자성이 인정되지 않는다고 보아야** 합니다.

다) 협동조합 이사장의 퇴직금등의 지급 가능 여부

그러나 일반기업의 대표자와 달리 직원 조합원 중 선출된 자가 임기동안만 대표자 역할을 하고, 임기가 종료되면 다시 일반 직원 조합원으로서 근무할 것을 예정하고 있다는 점에서 일정한 보호의 필요성은 있을 수 있습니다.

근로관계법 상 규정은 근로자를 보호하기 위한 최저기준입니다. 따라서 **당사자 간 합의를 통해 법에 규정된 기준을 위반하지 않는 근로조건은 자유롭게 정할 수** 있으므로 법에서 정하고 있는 수준 이상의 근로조건을 정 할 수도 있고, 법이 적용되지 않는 경우에도 각종 수당과 퇴직금 등의 지급을 약정할 수 있습니다. 따라서 협동조합의 경우 **총회 또는 이사회의 의결로 대표자 및 임원의 보수 등 제반사항 관한 규정을 제정하여 일정한 근로조건을 보장할** 수 있습니다.

라) 협동조합 이사장의 고용보험 및 산재보험 가입 가능 여부

협동조합 이사장은 고용보험 및 산재보험의 경우 **원칙적으로 피보험자격이 없다고 보아야 하나, 자영업자 특례 조항으로 가입하는 방법이 있을 수** 있습니다. 다만, 이 경우에도 사업의 개시 후 일정기간 이내에 가입을 하여야 하고 사업이 경영상의 어려움으로 폐지되는 경우 실업급여를 지급 받을 수 있는 등의 제약조건으로 인하여 임기에 따라 일정기간 동안만 돌아가면서 대표자를 맡게 되는 협동조합의 경우 그 실익은 크지 않을 것으로 보입니다.

사례 2

Q: 사업자 또는 소비자 조합원이 협동조합 사업장에서 일을 한다면?
유기농산물을 공동구매 하기 위한 소비자협동조합입니다. 이번에 유기농 밀과 유기농 유제품으로 빵과 과자를 만들어 판매하는 제과점을 운영하기로 하였는데 아직 사업 초기라 운영자금이 충분하지 않아 제빵사만 고용을 하고, 소비자 조합원 중 몇 명이 돌아가면서 약간의 보수를 받으며 1주일에 하루 4시간 씩 매장에서 판매 업무를 맡기로 하였습니다. 이 경우 협동조합이 해당 조합원에 대해 4대 보험 가입을 하여야 하나요?

사업자협동조합, 소비자협동조합은 소유·경영이 노동과 분리되어 있어 임직원의 근로자성 인정과 관련된 문제는 복잡하지 않다고 볼 수 있습니다.

그러나 협동조합 설립 초기단계에서는 협동조합 운영에 있어 일부 핵심조합원에 대한 의존성이 클 수밖에 없고 운영단계에서도 비용을 줄이기 위해 조합원의 자발적 참여와 활동을 높일 필요가 있는데, 조합원의 참여도가 높아지고 활동이 잦아질수록 임원 아닌 핵심조합원 및 충성도 높은 조합원의 활동에 대한 보상 문제가 발생할 수 있습니다.

가) 사업자·소비자협동조합에서의 근로자성 인정 가능성

직원협동조합의 근로자성 인정 문제와 마찬가지로 소비자 조합원이나, 사업자 조합원도 근로 제공의 사용종속성이 인정되면 근로계약을 체결하지 않았다하더라도 근로자로서 보호를 받습니다. 따라서 **조합원의 자발적 활동이라 하더라도 협동조합에서 대가를 지급받으며 일정한 업무를 수행하고, 업무 수행과정에 있어서도 일정한 통제를 받는다면 가급적 근로자로 보아** 근로관계법 상의 제반 규정을 준수하여 적절히 보상하는 것이 필요해보입니다.

나) 단시간 근로자와 고용보험

사례의 경우 소비자 조합원이 짧은 시간이지만 정해진 시간동안 판매 업무를 수행하고 이에 대해 협동조합이 대가를 지급한다면 시간제 근로계약을 체결한 것으로 볼 수 있을 것입니다. 다만 **근무시간이 1주일에 하루 4시간에 불과하다면 초단시간 근로자로서 해당 조합원에 대하여 협동조합이 4대 보험을 가입할 의무는 없습니다.**

사례 3

Q: 직원협동조합을 만들면서 일부 직원에만 조합원 자격을 줄 수 있을까요?
몇몇 지인을 중심으로 축구동호회를 하고 있고 있던 건물관리업 종사자 36명이 모여서 건물관리를 주 사업으로 하는 직원협동조합을 설립 하려고 합니다. 하지만 경력이 짧고, 사업을 잘 알지 못하는 종사자들이 다수 포함되어 있어 모두에게 협동조합 운영에 대한 의결권을 부여하는 것은 위험이 크다고 판단되어 직원조합원을 현재 관리직급을 맡고 있고 해당 사업에 대한 경험이 풍부한 10명으로 제한하고 나머지 26명은 조합원이 아닌 직원으로 채용하거나 의결권을 부여하지 않으려고 하는데 이 같은 방식이 가능한지 궁금합니다.

협동조합기본법 제46조에 따라 원칙적으로 비조합원에게 협동조합의 사업을 이용하게 할 수 없습니다. 따라서 협동조합에 고용되는 것이 사업의 이용에 해당되는 직원협동조합의 경우 전체 직원의 1/3을 초과하지 않는 범위에서만 비조합원을 직원으로 고용할 수 있으므로, 전체 직원이 36명이고 그 중 조합원인 직원이 10명이라면 원외이용금지 위반으로 200만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

따라서 **36명이 함께 직원협동조합을 설립하고자 한다면, 최소한 24명 이상은 직원조합원이 되어야 하며 의사 결정 등의 문제는 이사회의 구성, 하부 위원회의 운영 등으로 보완하는 것이 적절할** 것입니다.

관련 조항

비조합원의 사업의 이용 가능성

2014년 12월 30일 협동조합기본법 일부개정에 따라 2015년 7월 1일 부터는 **조합원의 사업이용에 지장이 없는 범위에서 정관으로 정하는** 바에 따라 **조합원 아닌 자의 사업이용이 가능**하게 되었습니다.

「협동조합기본법」 개정사항

제46조(사업의 이용) 협동조합은 대통령령으로 정하는 사업을 제외하고는 조합원의 이용에 지장이 없는 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 조합원이 아닌 자에게 그 사업을 이용하게 할 수 있다.

사례 4

Q: 전문 경영인을 이사장으로 선출할 수는 없을까?
공예로 작품을 만드는 예술가들이 모인 사업자 협동조합 입니다. 20명의 조합원이 있고 연장자 순으로 1명의 이사장과 3명의 이사를 선임하였습니다. 홍보와 회계 등 신경 써야 할 것은 많은데 회사 운영에 있어서는 다들 문외한이고 현재 이사장을 맡고 있는 조합원이 어려움을 호소하여 회사 운영의 경험이 많은 조합원이 아닌 지인을 이사장으로 선임하고 싶은데 가능한지 궁금합니다.

이사장은 이사 중에서 선출하여야 하나, 협동조합기본법 상 비조합원의 이사 선임을 제한하는 규정은 없습니다. 따라서 **정관에서 정하는 바에 따라 비조합원의 임원 선임 가능여부와 비율을 정할 수** 있습니다. 정하는 바에 따라서 임원 전체를 비조합원으로 선임하는 것도 가능하지만 **"외부 임원 선임 비율"은 협동조합의 자율과 독립, 조합원들에 의한 민주적 운영 등의 원칙을 고려하여 정하여야** 할 것입니다.

참고로 표준정관에서는 이사는 정수의 1/5 이내, 감사는 정수의 1/2 이내의 범위에서 외부 임원을 선출도록 규정하고 있습니다.

따라서 ① **정관에서 정하여 비조합원인 전문 경영인을 이사장으로 선임하는 것이 가능**하며, ② **이사장은 조합원 중에서 선출하되 경영을 책임지는 협동조합의 경영 대표자를 외부인으로 선임**하는 방식도 가능합니다.

협동조합(특히 직원협동조합)은 규모가 확대되면 조합원에 의해 선출된 이사회가 경영역량의 평가를 통해 전문 경영인을 선임하고, 선임된 전문경영인이 조합원을 통제하며, 다시 조합원이 임원 선출을 통해 이사회를 통제하는 삼각형의 지배구조를 가지게 되며, 이 같은 방식은 인적 조직으로서의 협동조합과 사업 조직으로서의 협동조합의 균형을 유지할 수 있는 방안이 되기도 합니다.

사례 5

Q: 직원조합원에게 배당액을 가지급하여 월급으로 주는 것이 가능한가요? 택시기사들이 모여서 직원협동조합을 설립하려 합니다. 택시의 경우 관련 규정에 따라 각 기사들이 하루 동안 벌은 운행수익금을 매일 회사가 수거하여, 일정하게 정해진 사납금을 제하고 개별 수익에 따라 매월 월급을 지급하고 있습니다. 수익금을 나누는 형태라는 점에서 배당과 별다른 차이가 없는 것 같은데 매월 지급되는 월급을 배당금으로 볼 수 있나요? 또 매월 지급되는 월급을 배당으로 볼 수 있다면 연말에 이용배당을 실시하지 않아도 되나요?

협동조합기본법 상 조합원에 대한 배당은 수익에서 미처분이월금, 법정적립, 임의적립을 거친 후 남은 잉여금이 있을 경우 실시할 수 있습니다.

따라서 이 같은 **결산 절차를 거치지 않고 임의로 배당금을 가지급 할 수 없고, 결산 전에 매월 지급되는 월급 등은 배당금과는 다른 성격을 가지고 있으며 이는 비용으로 보아야 합니다.**

따라서 수입에 따라 입금이 지급되는 성과급제 형태로 그 지급방식이 이용배당의 지급과 유사하다 하더라도 이는 배당이 아니며 정관에서 정 하는 바에 따라 **이용배당은 월급(성과급)과 별개로 지급되어야** 합니다.

다만, 결산을 거쳐 남은 잉여금을 다음 회계연도에 **일시에 지급하지 않고, 매월 일정액으로 나누어 분할하여 지급하는 방식**은 가능합니다. 이 경우 조합원의 지위에서 받는 이용고에 따른 배당금은 근로의 대가로 근로자가 받는 임금이라고 볼 수 없으므로, 평균임금에 포함되지 않습니다.

사례 6

Q: 직원이 장애인인 경우 최저임금이 적용되지 않을까?
장애인에게 일자리를 제공하기 위해 식품가공사업을 하고 있는 사회적협동조합 입니다. 아직 사업을 시작한지 얼마 되지 않은데다 규모가 영세하여 모든 직원에게 최저임금 이상의 월급을 주는 것이 쉽지 않습니다.
또 일부 장애인 직원의 경우 작업속도가 다른 직원에 비해 현저히 늦어 생산량도 많이 떨어집니다. 최근에 지인으로부터 장애인은 최저임금을 주지 않아도 된다는 이야기를 들었는데 정말인가요?

장애인이라는 이유만으로 최저임금법 적용에서 제외되지는 않습니다. 그러나 정신 또는 신체의 **장애로 근로능력이 현저히 낮다고 인정되는 예외적인 경우에 한하여 최저임금법의 적용 대상에서 제외될 수** 있습니다.

이 경우 고용노동부에 **최저임금 적용제외 신청**을 하여 해당 근로자가 근로능력이 현저히 낮음을 객관적으로 인정받는 근로능력평가를 받아야 합니다.

Tip 1

최저임금 적용제외시 근로능력 평가

근로능력평가는 장애인공단에서 수행하고 있으며 비슷한 업무를 수행하면서 근로능력이 가장 낮은(예컨대 제조작업의 경우 가장 낮은 작업률) 일반 근로자, 없을 경우 인근 사업장, 무기능 미숙련자 차례로 비교 대상자를 선정하여 그 근로자의 평균 작업능력 보다 낮은 지를 평가하는 방식으로 이루어집니다.

사례 7

Q: 협동조합 활동을 열심히 하지 않는 임원을 바꿀 수는 없나?
2014년 4월 사업을 개시한 사업자협동조합입니다. 거래 요청은 많은데 정작 일은 잘 진행되지 못 하고 있습니다. 현재 임원이 본인의 사업이 바빠 협동조합 일에는 신경을 거의 쓰지 않아서 더욱 진행이 늦어지는 것 같습니다. 몇 번 이야기를 해봤지만 달라지는 것이 없어서 차라리 다른 사람에게 임원을 맡기는 것이 좋을 것 같은데 아직 임기의 반도 지나지 않은 상태입니다.
임기가 종료되기 전에 임원을 바꿀 수는 없나요?

임원은 협동조합의 업무 집행자로서 협동조합의 사업을 원활히 진행하고 조직을 관리하기 위해 중요한 역할을 맡고 있습니다. 특히 협동조합 설립 초기에는 임원 역할의 중요성이 상대적으로 더 크다고 할 수 있습니다.

때문에 협동조합의 가치에 동의하고 적극적으로 헌신할 수 있는 조합원을 임원으로 선출하여야 하며 이러한 역할 수행이 담보되지 않을 경우 교체가 필요할 수 있습니다.

임기 중 **임원의 해임**은 ① **전체 조합원 5분의 1 이상의 동의로 요구**할 수 있습니다. 이 경우 ② **해당 임원에게 해임 이유를 알리고 총회에서 의견을 진술**할 수 있는 기회를 주어야 하며, ③ **총회에서 전체 조합원 과반수 출석과 참석 조합원 과반수 찬성으로 해임을 최종 결정**하여야 합니다.

사례 8

Q: 실업급여 수급 중 협동조합의 대표가 된다면?
협동조합의 이사장이 본인의 직장에서 권고사직 되어 실업급여를 신청하여 지급받고 있었습니다. 그런데 법인의 대표는 무조건 취업상태로 본다면서 실업급여 부정수급이라는 연락을 받았습니다. 협동조합은 등기와 사업자등록을 완료하였으나, 사업은 전혀 진행되지 않고 있고 협동조합에서 급여를 받은 사실도 없습니다. 협동조합 이사장은 법인의 대표이나, 실질적인 급여가 아닌 활동비 수준의 비용 처리만 가능합니다.
협동조합의 대표를 취업상태로 본다는 것이 타당한 것인가요?
또 직원협동조합의 경우 이사장은 자영업자 고용보험에 가입하라고 하던데 가능한가요?

가) 실업급여 제도의 의미

우리가 보통 실업급여라고 부르는 **"구직급여" 지급의 가장 큰 목적은 실직자의 생활안정과 재취업 촉진**입니다.

때문에 ① 자신의 사정으로 이직하지 않을 것, ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함)하지 못한 상태에 있을 것, ③ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것 등의 요건을 요구하고 있습니다.

나) 협동조합 이사장의 실업급여 부정수급 여부

사업자등록을 하지 않았다 하더라도 개인교습, 농업 등과 같이 자영업을 하는 것으로 인정될 수 있는 경우 취업을 한 것으로 간주하기 때문에 영리를 목적으로 사업을 하는 **일반협동조합의 대표자를 원칙적으로 취업 상태로 보는 것이 부당하다고 보기는 어렵습니다.**

따라서 사업자등록을 한 경우 **휴업사실증명원 또는 폐업사실증명원 등을 제출하여 사실 상 사업을 하지 않고 있다는 것을 객관적으로 증명**하지 못한다면 부정수급으로 처리될 수 있습니다.

다만 협동조합 유형, 보수지급 규정, 배당 여부 및 기준 등에 따라 대표자에 소득이 발생될 여지가 없는 경우(단순히 현재 사업이윤이 발생하지 않아 소득이 발생되지 않는 경우 제외) 달리 판단될 수 있으나, 일단 취업상태로 판단되면 입증자료를 제출하여 심사를 받는 등의 다소 복잡한 절차를 거쳐야 합니다.

따라서 **협동조합이 사실 상 휴업상태라면 휴업사실증명원을 제출하는 것이 가장 간단한 해결책으로 판단**됩니다.

다) 협동조합 이사장의 고용보험 가입 가능 여부

협동조합 대표자의 경우 노동법 상 사용자로서 책임을 지기 때문에 근로자로서 고용보험에 가입할 수는 없습니다. 다만 사업자등록을 한 경우 자영업자로서(법인의 대표도 가능) 고용보험에 가입할 수는 있으나 사업이 폐업하는 경우에 실업급여가 지급되므로 정해진 임기에 따라 대표자 업무를 수행하는 협동조합 특성 상 대표자의 실업급여 수급을 위한 보험 가입 실익은 크지 않을 것으로 보입니다.

사례 9

Q: 협동조합이 조합원의 일자리를 주선할 수 있을까?
방과 후 강사들이 모인 사업자협동조합입니다. 방과 후 교실 운영에 있어 학교가 법인인 협동조합과 직접 계약을 체결하는 것을 꺼려하여 학교와 강사 조합원의 계약 체결을 중개하고 강사 조합원으로부터 수수료(회비)를 받고 있습니다. 협동조합이 직업소개업 등록을 할 수 있는지, 협동조합과 강사 조합원과의 관계에서 근로자성 문제가 발생할 소지가 있는지 궁금합니다.

가) 협동조합의 직업소개업 등록 가능여부

직업안정법 상 **무료직업소개사업은 비영리법인 또는 공익단체가, 유료직업소개사업은 시행령에서 상법 상 회사만이** 할 수 있도록 규정하고 있습니다.

따라서 ① **사회적협동조합의 경우 무료직업소개업은 가능**하지만 유료직업소개업은 할 수 없고 ② **일반 협동조합의 경우 유, 무료를 떠나 직업소개업을 할 수 없습니다.**

나) 협동조합과 조합원간 근로자성 여부

강사 협동조합이 학교와 강사와의 계약을 알선하는 업무를 할 경우 협동조합과 강사 조합원 간, 학교와 강사 조합원 간 근로자성 문제가 발생할 수 있으나 단순 알선 업무에 그칠 경우 협동조합과 강사 조합원과의 관계보다는 학교와 강사 조합원과의 관계에 있어 근로자성 문제 등의 노동법 상 문제가 클 것으로 예상됩니다.

이에 관하여는 **협동조합이 강사 조합원의 근로 제공에 얼마나 관여하는지에 따라 달라질 수 있으므로 구체적인 개별 사례에 따라 판단**하여야 합니다.

부록

◆ 근로관계 필수 서식 안내 ◆

	서식	의무사항	의무사항 위반시 처벌규정
1	근로계약서	서면 작성 및 교부	500만원 이하 벌금
2	취업규칙	작성, 게시 및 신고의무 ※ 10인 이상 사업장	500만원 이하 과태료
3	근로자명부	작성 및 보존의무	500만원 이하 과태료
4	연소자증명서 및 친권자 동의서	18세 미만 근로자	500만원 이하 과태료
5	임금대장	작성 및 보존의무	500만원 이하 과태료
6	성희롱 예방교육 관련 서류	작성 및 보존의무	300만원 이하 과태료
7	남녀고용평등법에 따른 근로자 모집과 채용에 관한 서류	작성 및 보존의무	300만원 이하 과태료
8	노사협의회 운영 규정	작성 및 신고 의무 ※ 30인 이상 사업장	200만원 이하 과태료

※ 표준서식 등 관련 정보: 고용노동부 홈페이지 http://www.moel.go.kr/ 에서 검색 및 활용

법무 • 법률 분야 연구자

양동수 변호사 재단법인 동천

이경호 변호사 사회적경제법센터 더함

신인경 변호사 사회적경제법센터 더함

강윤구 변호사 사회적경제법센터 더함

회계 • 세무 분야 연구자

이종제 회계사 협동조합 공작소

최정호 회계사 협동조합 공작소

인사 • 노무 분야 연구자

강민수 부소장 한국협동조합연구소

유성규 노무사 노무법인 참터

김진영 노무사 한국협동조합연구소

아름다운 협동조합 운영하기

발행일 2015년 4월 17일

발행처 한국사회적기업진흥원
경기도 성남시 수정구 수정로 157 7, 8층
T. 031) 697-7700 www.socialenterprise.or.kr

발행자 김재구

디자인·제작 사회적기업 디자인전문회사 (주)디자인나무
T. 031)450-3140

※ 이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로 무단전제와 복제를 금합니다.
이 책의 전부 또는 일부 내용을 사용하려면 사전에 저작권자의 서면동의를 받아야 합니다.

한국사회적기업진흥원
Korea Social Enterprise Promotion Agency

[461-721] 경기도 성남시 수정구 수정로 157 7,8층
대표전화 031-697-7700 FAX 031-697-7762
www.socialenterprise.or.kr