

**비영리단체 설립·운영 관련  
법률 매뉴얼**



## 목차별 집필진

비영리법인 설립절차	박용대 변호사
세무관계	박용대 변호사
노동관계	김희송, 여연심 변호사
저작권	이혜은 변호사
기부금품법	김영수 변호사
청탁금지법	김이태 변호사
개인정보보호	박수정 변호사

감수 강정은, 박용대, 여연심, 이태영, 최정규, 한철웅 변호사

## 비영리단체 설립 · 운영 관련 법률 매뉴얼



아산나눔재단



사단법인두루

JIPYONG

법무법인 지평

## 차례

### PART 1

#### - 비영리법인 설립절차

- 9 — 1. 비영리법인을 설립하려는데 어떤 형태로 설립해야 하나요? 비영리법인의 종류에는 무엇이 있나요?
- 10 — 2. 비영리 활동을 하는 단체를 설립하려고 합니다. 어떤 형태로 설립하는 것이 적합한가요?
- 12 — 3. 비영리법인을 설립할 때 주무관청 선택은 어떻게 하나요?
- 14 — 4. 「비영리민간단체 지원법」에서 정하고 있는 비영리민간단체는 비영리법인과 어떻게 구별되나요?
- 15 — 5. 비영리법인을 설립하고자 합니다. 어떤 절차를 밟아야 하나요?
- 16 — 6. 비영리법인의 설립을 위해서는 어떤 서류를 구비해야 하나요?
- 17 — 7. 주무관청으로부터 법인설립 허가를 받았습니다. 그 후속절차로는 무엇을 해야 하나요?
- 19 — 8. 비영리법인을 설립하는 경우 사무실 내에 비치하거나 보관해야 할 서류로는 무엇이 있나요?
- 20 — 9. 재단법인을 설립하고자 합니다. 주무관청의 허가를 받기 위해서는 어느 정도의 재산을 갖추어야 하나요?
- 20 — 10. 법인을 설립하지 않은 채 활동을 할 경우 법률적 어려움이 심각하게 발생하나요? 구체적인 어려움은 무엇인가요?

### PART 2

#### - 세무관계

- 25 — 1. 비영리법인 또는 비영리단체 활동을 하고자 합니다. 세금과 관련해서는 어떤 사항들을 알아야 하나요.
- 28 — 2. 비영리법인이 수익사업을 하는 경우 법인세를 납세해야 한다면 그 회계처리를 어떻게 해야 하나요?
- 29 — 3. 공익법인이나 사회복지법인이 아닌 비영리법인의 경우에 세제 혜택을 받기 위해서는 어떤 노력을 해야 하나요?

### PART 3

#### - 노동관계

- 35 — 1. 비영리단체를 운영하면서 근로기준법의 내용을 알아야 하나요? 왜 알아야 하나요?
- 35 — 2. 근로계약을 체결할 때 주의할 사항은 무엇인가요?
- 35 — 3. 기간제 · 단시간 근로계약을 하고자 합니다. 이러한 근로계약을 체결할 때 유의해야 하는 점은 무엇인가요?
- 38 — 4. 근로계약을 체결할 때 근로계약서는 꼭 작성해야 하나요? 어떤 내용으로 작성해야 하나요?
- 40 — 5. 취업규칙이란 무엇인가요? 사업장에서 꼭 만들어 두어야 하는 건가요?
- 41 — 6. 직원들에게 임금을 지급할 때 지켜야 할 법적 사항이 있나요?
- 42 — 7. 연장, 야간, 휴일근로수당은 어떻게 계산하여 지급해야 하나요?
- 42 — 8. 통상임금이란 무엇이고 어떻게 계산되나요? 통상임금에 포함되는 임금에는 어떤 것들이 있나요?
- 45 — 9. 비영리법인도 최저임금을 준수해야 하는 것으로 알고 있습니다. 최저임금은 어떻게 계산하나요?

- 46 — 10. 연장, 야간, 휴일근로수당을 지급하는 대신 휴가를 주려고 합니다. 법령상 허용되는 것인가요?
- 47 — 11. 휴일에 근로하게 되는 일이 생길 때 휴일근로수당을 지급하는 대신 다른 날짜에 휴일을 주는 것도 가능한가요?
- 47 — 12. 24시간 근무를 하는 경우가 있습니다. 이 경우 근로조건을 어떻게 정해야 하나요? 근무 중 쉬는 시간도 있는데 전부 근로시간으로 계산해야 하나요?
- 48 — 13. 인턴이나 아르바이트를 채용할 때 유의할 점이 있나요?
- 48 — 14. 근로자가 퇴직하려고 합니다. 준수하여야 할 유의점이 있나요?
- 49 — 15. 근로자가 퇴직을 할 때 지급해야 하는 퇴직금은 어떻게 계산하나요?
- 50 — 16. 퇴직금을 매월 급여에 포함하여 지급할 수 있나요?
- 50 — 17. 법률이 정한 휴일과 휴가는 어떤 것이 있고, 어떻게 이용하도록 해야 하나요?
- 51 — 18. 병가기간에도 임금을 지급해야 하나요?
- 52 — 19. 출산이 생각보다 늦어져서 출산 후 휴가 기간을 45일을 확보하지 못한 경우에는 어떻게 하나요?

### PART 4

#### - 저작권

- 57 — 1. 저작물은 언제, 어떻게 보호받나요? 저작권을 침해하면 어떤 문제가 생기나요?
- 57 — 2. 단체가 현장 실재 조사를 하고 문헌 연구를 해서 만든 자료집 내용을 제3자가 단체 허락도 없이 무단 인용하여 만든 보고서를 발견했습니다. 저작권법으로 보호 받을 수 있나요?
- 58 — 3. 다른 영리업체에서 저희 단체 홈페이지와 레이아웃, 색상, 메뉴 구성 등이 동일한 홈페이지를 만들었습니다. 저작권법 위반으로 민 · 형사상 조치를 취할 수 있을까요?
- 58 — 4. 홈페이지에 국가기관이나 공공단체가 발간한 자료들을 모아 자료실을 만들려고 합니다. 상업적 목적으로 발간된 책이 아니어도 별도로 이용허락을 받아야 하나요?
- 59 — 5. 단체 활동과 관련 있는 주제여서 국내에서 구하기 어려운 외국 논문이나 책의 일부를 번역해서 이용하려고 합니다. 외국 저작물도 국내에서 보호가 되나요?
- 59 — 6. 홍보 동영상을 만들려고 합니다. 직접 노래를 부르거나 녹음된 노래를 이용할 예정인데, 음악 저작권자의 동의를 받아야 하나요? 가수들의 안무를 따라 춤을 추는 경우에도 동의를 받아야 하나요?
- 60 — 7. 홈페이지나 자료집을 만들 때 인터넷에 돌아다니는 풍경 사진을 다운로드 받아서 일부 변형해서 사용했습니다. 이런 경우도 저작권법 위반인가요?
- 61 — 8. 기금 마련을 위해 공연을 하려고 합니다. 공연 때 노래를 이용하려면 저작권자 허락을 받아야 하나요? 공익적 목적으로 하는 공연도 저작권침해에 해당할까요? 시민들을 위해 무료 영화 상영을 하는 것도 저작권 침해인가요?
- 61 — 9. 광고 카피나 영화 대사, 유행어를 인용하여 단체 슬로건, 행사 홍보 문구로 활용하려고 합니다. 동의 없이 사용하는 경우 저작권법 침해인가요?
- 62 — 10. 외부업체를 통해 홍보책을 만들었습니다. 홍보책의 저작권은 누구에게 있나요. 자료를 전부 제공하고 과업지시서에 따라 홍보책을 만들었는데, 다음 해 같은 자료를 다른 업체에 제공하여 같은 디자인으로 홍보책을 만들어도 될까요?
- 62 — 11. 단체 자료집과 소식지에 게재하려고 칼럼이나 사진, 그림 등을 기고받았습니다. 칼럼 등의 저작권은 누구에게 있나요? 기고받은 내용이 저작권을 위반하였다면 기고자와 저희 단체 중 누가 책임을 지나요?

- 63 — 12. 내부 세미나와 교육용으로 관련 자료를 복사하여 자료집을 만들려고 합니다. 대외 배포용이 아니고 교육 목적으로 저작물을 이용할 때에도 저작권자 허락을 받아야 하나요?
- 63 — 13. 공익 강연을 여러 차례 진행하였고 강연 내용을 모아서 책으로 펴내고 강연 동영상을 홈페이지에도 올리려고 합니다. 강연자로부터 허락을 받아야 할까요?
- 64 — 14. 단체 운영비로 정품 소프트웨어 프로그램을 구입하여 사용하였는데 정품 CD를 잃어버렸습니다. 이 경우 소프트웨어를 계속 사용하면 불법 이용에 해당하나요?
- 64 — 15. 단체 홈페이지에 단체가 홍보된 기사를 링크하려고 합니다. 이 경우 신문기사를 이용해도 저작권침해에 해당하나요?
- 65 — 16. 홈페이지나 자료집을 외주 업체를 통해 만들었습니다. 그런데 무단으로 폰트를 사용하였으니 저작권법 위반이라고 지적하는 내용증명을 받았습니다. 저희가 직접 폰트를 이용한 것이 아닌데도 저희 단체가 책임을 져야 하나요? 저작권법에 위배되지 않도록 하려면 외주 업체와 어떤 내용으로 계약을 해야 하나요?

## PART 5

### -

## 기부금품법

- 69 — 1. 기부금품모집에 관한 규제는 어떻게 변천되어 왔나요?
- 69 — 2. 기부금품법상 ‘기부금품’이란 무엇인가요?
- 70 — 3. 단체의 회원들로부터 받는 회비는 기부금품법의 적용을 받지 않아도 되나요?
- 71 — 4. 기부금품모집법상 기부금품을 ‘모집’한다는 것은 어떤 의미인가요?
- 71 — 5. 기부금품법의 적용 대상과 적용 제외 대상은 어떻게 구분되나요?
- 73 — 6. 1천만원 미만의 모금을 계획하여 등록청에 기부금품 모집에 관한 등록을 하지 않았습니다. 그런데 계획과 달리 1천만원 이상이 모였다면 어떻게 되나요?
- 73 — 7. 공모에 지원하여 기부를 받은 경우 기부금품법이 적용되나요?
- 74 — 8. 기부금품 모집 등록은 어떻게 하나요?
- 77 — 9. 기부금품 모집 시 어떤 점을 유의해야 하나요?
- 78 — 10. 기부금품 모집 결과 보고는 언제, 어떻게 하나요?
- 78 — 11. 기부금품을 사용할 때 유의해야 할 사항이 있나요, 있다면 무엇인가요?
- 79 — 12. 모집금품을 법인 또는 단체의 상근활동가 인건비로 사용할 수 있나요?
- 80 — 13. 기부금품을 사용하고 난 후 해야 할 업무가 있나요?
- 80 — 14. 기부자들이 기부금품 소득공제를 받기 위해 법인 또는 단체는 어떤 조치를 취해야 하나요.
- 82 — 15. 지정기부금단체가 되면 기부금품을 자유로이 모집할 수 있나요?

## PART 6

### -

## 청탁금지법

- 87 — 1. 청탁금지법의 적용을 받는 공직자 등에는 어떠한 사람이 포함되나요?
- 89 — 2. 청탁금지법에서 금지되는 부정청탁의 유형에는 어떤 것이 있나요?
- 90 — 3. 청탁금지법에서 금지되는 부정청탁의 유형에 포함되거나 유사한 행위라도 청탁금지법의 적용을 받지 않는 행위가 있나요? 어떤 것이 있나요?
- 91 — 4. 청탁금지법에서 금지되는 금품 등의 수수 금지 행위는 무엇인가요?
- 91 — 5. 청탁금지법에서 수수 금지되는 ‘금품 등’에는 어떤 것이 있나요?
- 91 — 6. 청탁금지법에서 수수 금지하는 금품 등에 해당하지 않는 금품 등도 있나요, 있다면

무엇인가요?

- 93 — 7. 지인인 공무원 甲에게 오랫동안 일과 관계없이 추석 선물을 계속 보내 왔는데 앞으로는 보내면 안 되나요? 공무원 甲의 승진 선물로 난을 보내거나 결혼식 화환을 보내는 것도 금지되나요?
- 94 — 8. 가액기준 내의 선물이라면 여러 번 주어도 되나요?
- 94 — 9. 단체가 업무와 관련해서 OO지방자치단체와 MOU 체결식을 진행할 때 OO지방자치단체장과 기념품(선물) 교환을 할 예정입니다. 청탁금지법에 따르면 기념품(선물) 교환도 금지되나요? 허용된다면 기념품(선물)의 금액은 어느 정도까지 가능한가요?
- 94 — 10. 단체가 행사를 호텔에서 개최하면서 관련 중앙부처 담당공무원 30여명을 초대하여 1인당 10만원 상당의 호텔 식사를 제공하고 7만원 상당의 선물을 주는 경우, 청탁금지법상 제재대상인가요?
- 95 — 11. 임직원 개인이 청탁금지법을 위반하는 경우 법인이나 단체에도 불이익이 있나요?

## PART 7

### -

## 개인정보보호

- 99 — 1. ‘개인정보’란 무엇인가요?
- 99 — 2. ‘개인정보처리자’가 반드시 지켜야 할 의무가 있나요? 있다면 무엇인가요?
- 100 — 3. 개인정보를 처리할 때 주의해야 할 사항이 있나요, 있다면 무엇인가요?
- 101 — 4. 자원봉사자를 모집할 때 성명, 생년월일, 학력, 경력, 휴대전화번호 등이 기재된 이력서를 이메일로 제출받습니다. 이런 경우에도 개인정보 수집 동의를 받아야 하나요?
- 102 — 5. 개인정보 수집 동의, 제3자 제공 동의는 어떤 방법으로 받아야 하나요?
- 103 — 6. 인터넷 홈페이지나 졸업앨범 등에 공개되어 있는 개인정보들은 본인 동의 없이도 수집·이용 가능한가요?
- 104 — 7. 10여년 전에 후원회원 가입을 받으면서 개인정보를 제공 받았는데, 별도로 개인정보 수집·이용 동의를 받지는 않았습니다. 지금 이들 후원회원에게 다시 일일이 동의를 받아야 하나요?
- 104 — 8. 통계작성 및 학술연구 목적으로 개인정보를 이용할 때에도 별도의 동의를 받아야 하나요?
- 105 — 9. 단체 업무 중 일부를 전문업체에 위탁하려고 하는데, 그 위탁업무에 필요한 개인정보를 해당 업체에 이전하여도 될까요?
- 106 — 10. 개인정보 수집 당시에 동의 받은 범위를 벗어나서 제3자에게 개인정보를 제공해야 할 일이 생겼을 때는 어떻게 해야 하나요?
- 106 — 11. 법원이나 수사기관에서 개인정보 제공을 강제할 경우에는 본인 동의 없이 제공하여도 되나요?
- 107 — 12. 단체보험 가입 목적으로 보험회사에 직원의 주민등록번호를 제공하는 것은 가능한가요?
- 108 — 13. 저희 단체 홈페이지에는 별도의 회원탈퇴 메뉴가 없고, 게시판 신청이나 메일을 통해서 탈퇴신청을 접수·처리하고 있습니다. 어떤 회원이 탈퇴신청을 했는데 다른 업무로 바빠 처리를 하지 못한 경우 문제가 되나요?
- 108 — 14. 회원탈퇴시 해당 회원의 개인정보는 곧바로 파기하여야 하나요?
- 109 — 15. 수신 동의를 받지 않은 메일은 아예 보낼 수 없나요? 만약 제목에 ‘광고’를 붙여서 보내는 경우에도 문제가 되나요?

# PART 1

## : 비영리법인 설립절차

1. 비영리법인을 설립하려는데 어떤 형태로 설립해야 하나요? 비영리법인의 종류에는 무엇이 있나요?
2. 비영리 활동을 하는 단체를 설립하려고 합니다. 어떤 형태로 설립하는 것이 적합한가요?
3. 비영리법인을 설립할 때 주무관청 선택은 어떻게 하나요?
4. 「비영리민간단체 지원법」에서 정하고 있는 비영리민간단체는 비영리법인과 어떻게 구별되나요?
5. 비영리법인을 설립하고자 합니다. 어떤 절차를 밟아야 하나요?

6. 비영리법인의 설립을 위해서는 어떤 서류를 구비해야 하나요?
7. 주무관청으로부터 법인설립 허가를 받았습니다. 그 후속절차로는 무엇을 해야 하나요?
8. 비영리법인을 설립하는 경우 사무실 내에 비치하거나 보관해야 할 서류로는 무엇이 있나요?
9. 재단법인을 설립하고자 합니다. 주무관청의 허가를 받기 위해서는 어느 정도의 재산을 갖추어야 하나요?
10. 법인을 설립하지 않은 채 활동을 할 경우 법률적 어려움이 심각하게 발생하나요? 구체적인 어려움은 무엇인가요?

자연인이 아닌 단체가 권리와 의무의 주체가 되기 위해서는 법인이 되어야 합니다. 법인이 아닌 단체의 경우에도 제한적인 권리 의무 주체가 될 수 있지만, 법률적 관계의 다툼을 피하고, 안정된 단체 운영을 하기 위해서는 법인 설립을 우선으로 고려해야 합니다. 현행법은 비영리법인을 설립하려면 일정한 요건을 갖추어 주무관청의 허가를 받고 법인설립등기를 하도록 정하고 있습니다. 법인은 영리법인과 비영리법인 그리고 사단법인과 재단법인으로 분류할 수 있으므로 비영리법인은 비영리재단법인, 비영리사단법인 중 하나의 형태로 설립하여야 합니다. 한편 공익법인은 비영리법인 중 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」이 정한 요건을 갖추어 설립한 법인을 말합니다. 공익법인은 재산 처분과 주무관청의 감독 등에 있어 다른 비영리법인에 비해 강화된 감독을 받지만 그 대신 세제상의 혜택을 누립니다. 비영리법인을 설립하고자 할 때 여러 형태의 법인에 대한 성격과 특성을 잘 이해함으로써 설립하려는 비영리법인이 하고자 하는 목적에 가장 적합한 법인 형태를 선택할 필요가 있습니다.

## 1. 비영리법인을 설립하려는데 어떤 형태로 설립해야 하나요? 비영리법인의 종류에는 무엇이 있나요?

권리 의무의 주체로는 (1) 모든 살아있는 사람인 ‘자연인’과 (2) 법률에 의해 권리능력을 인정된 단체 또는 재산인 ‘법인’ 및 (3) 법인이 아니지만, 제한적 권리능력을 가진 비법인 단체 또는 재산인 ‘비법인사단’ 또는 ‘비법인재단’(이를 합하여 ‘비법인단체’ 또는 ‘법인격이 없는 단체’라고 합니다)이 있습니다.

비법인사단 또는 비법인재단은 예외적인 경우이므로 자연인이 아닌 단체나 재산이 권리의 무에 관한 독립된 주체가 되기 위해서는 법인을 설립해야 합니다. 자연인과 구별되는 독립된 권리 의무의 주체인 법인은 기관(대표자, 대표이사, 이사 등)을 통하여 사회적으로 활동을 합니다.

법인의 종류는 다음과 같이 구별됩니다.

### - 구성요소를 기준으로 한 분류

- 사단법인: 사람 또는 사원을 중심으로 한 단체
- 재단법인: 일정한 목적에 출연한 재산을 중심으로 한 단체

### - 영리성을 기준으로 한 분류

- 영리법인: 돈을 버는 것(영리)을 목적으로 한 법인
- 비영리법인: 영리를 목적으로 하지 않는 법인

### - 설립근거를 기준으로 한 분류

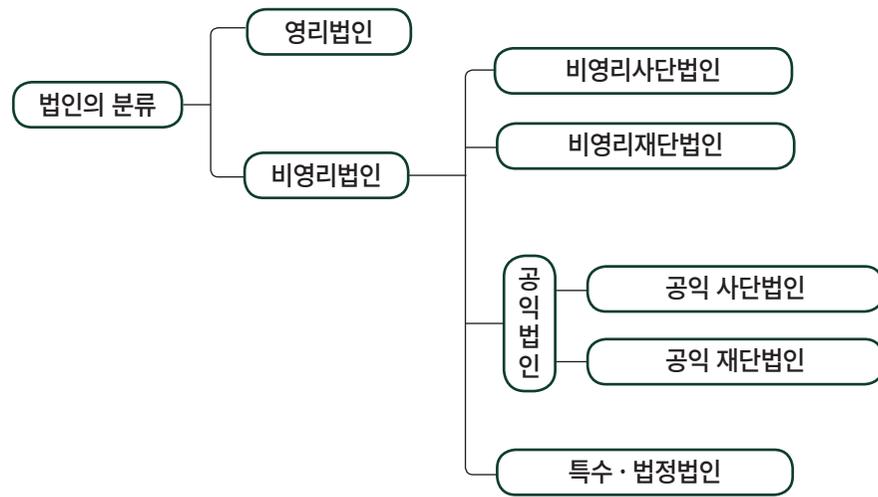
- 상법법인: 상법에 근거하여 설립된 법인, 일반적으로 회사를 지칭함.
- 민법법인: 민법 제3장 법인편 제31조 이하에 근거하여 설립된 법인. ‘학술, 종교, 자선, 기예, 사교 기타 영리 아닌 사업을 목적’으로 설립하는 법인으로, 통상적으로 비영리법인은 이를 의미함.
- 공익법인: 공익활동을 주된 목적으로 설립된 비영리법인을 총칭하지만, 법률적으로 보면 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」(이하 ‘공익법인법’)에 근거하여 설립된 협의의 공익법인과 「상속세 및 증여세법」이 정한 광의의 공익법인을 의미함. 즉, 공익활동을 주된 목적으로 설립한 비영리법인 중 ‘공익법인법’에 근거하여 설립된 법인이 법률

적 의미에서의 ‘공익법인’임. 따라서 법률적으로 공익법인이 되기 위해서는 ‘공익법인법’에서 정한 기준과 요건을 갖추어야 함.

- 특수법인: 사립학교법(‘학교법인’), 의료법(‘의료법인’) 등 각종 개별법에 근거하여 설립된 법인을 말함. 한국은행법, 한국도로공사법 등 특별법에 의하여 설립된 법인도 특수법인의 한 종류로 포함하는데, 이를 법정법인으로 부르기도 함.

법인의 종류를 표로 살펴보면 아래와 같습니다.

• 법인의 분류



## 2. 비영리 활동을 하는 단체를 설립하려고 합니다. 어떤 형태로 설립하는 것이 적합한가요?

단체는 자연인이 아니므로 법적 권리의무의 주체가 되기 위해서는 ‘법인’을 설립해야 합니다. 그런데 1번에서 보는 것처럼 법인의 종류에는 여러 가지가 있고, 각각의 종류에 따라 특성이 있습니다.

우선 검토해야 할 사항은 ‘사단법인’을 설립할 것이냐, ‘재단법인’을 설립할 것이냐를 정하는 것입니다. 그러기 위해서는 사단법인과 재단법인의 차이와 특성, 운영방법 등을 이해하여야 합니다. 그리고 설립하고자 하는 비영리단체가 하고자 하는 사업목적에 가장 적합한 형태를 선택하셔야 합니다. 사단법인과 재단법인의 특성 및 차이점을 살펴보면 아래와

같습니다.

구분	사단법인	재단법인
필수적 기관	사원총회, 대표자, 이사회, 이사	이사회, 이사, 대표자
재산	사원이 중심이므로 많은 재산이 꼭 있어야 하는 것은 아님	재산이 중심이므로 일정한 금액 이상의 재산 출연이 설립요건임 각 주무관청에 따라 허가를 위한 금액에 차이가 있음. 통상 ‘목적사업을 할 수 있는 충분한 능력이 있고, 재정적 기초가 확립되어 있거나 확립될 수 있을 정도’의 금액을 요구함
고려할 요소	사원총회가 최고의사결정기구이므로 1년에 최소 1회 이상의 사원총회를 개최해야 함. 따라서 사원총회 소집이 반드시 필요하므로 사원이 필요 이상으로 많은 경우 사원총회 개최에 어려움을 겪을 수 있다는 점을 고려하여야 함 법인의 의사를 결정하는 사원총회의 구성원인 사원과 법인을 후원하는 후원자, 회원 등을 구별하여 정하는 방법도 고려하여야 함	재산이 중심이므로 사원총회라는 기구가 필요하지 않음. 최고의사결정 기구는 이사회임. 이사회에서 후임 이사회도 선출하므로 결국 이사회가 재단을 운영하는 것임 이사회 구성, 즉, 이사 수를 몇 명으로 둘 것인지, 누구를 이사로 선임할 것인지를 잘 정하여야 함 이사회에서 법인의 의사를 결정하지만, 재단법인이 회원 또는 후원자를 두는 것은 가능함

자연인은 자연인 스스로의 움직임으로 행동하지만, 법인은 법률로서 인격을 부여한 것이므로 자연인과 달리 ‘기관’을 통하여 행동하게 됩니다. 법인의 기관으로는 사원총회, 이사회, 이사, 감사, 대표자 등이 있습니다. 통상 법인의 대표자가 법인의 대(내)외적 업무를 집행하게 됩니다.

사단법인과 재단법인의 형태를 결정하였다면, 그 다음에는 공익법인의 지위를 얻을 것이냐, 그렇지 않을 것이냐를 정하여야 합니다. 공익법인의 지위를 얻기 위해서는 ‘공익법인법’이 정한 요건과 절차를 따라야 하고, 설립 후에는 감독기관의 강화된 감독을 받아야 하는 어려움이 있습니다. 물론, 공익법인에게는 다른 비영리법인에 비하여 보다 큰 세제 혜택 등이 주어지지만, 민법상 비영리법인이라고 하더라도 지정기부금단체로 지정되면 공익법인과 비슷한 수준의 혜택을 받을 수 있습니다. 공익법인이 되었을 때의 혜택과 부담, 책임 등을 꼼꼼히 살펴서 사업목적에 적합한 법인 형태를 선택하셔야 합니다.

• 공익법인의 혜택과 규제

<b>혜택</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상속세 과세대상 제외[「상속세 및 증여세법」(이하 ‘상증법’) 제16조 제1항]</li> <li>- 공익법인에 대한 증여세 과세대상 제외(상증법 제48조 제1항)</li> <li>- 재화 및 용역에 대한 부가가치세 면제(부가가치세법 제26조 제1항) 등</li> </ul> <p>위의 혜택들은 공익법인법상 공익법인이 아니더라도 민법 제32조에 따라 설립된 비영리법인이 ‘지정기부금단체’로 지정되면 동일하게 적용됨</p>
<b>규제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업범위의 제한(공익법인법 시행령 제2조)</li> <li>- 임원 요건의 강화(공익법인법 제5조)</li> <li>- 임원은 주무관청의 승인을 받아 취임(공익법인법 제5조)</li> <li>- 수익사업을 하려면 주무관청의 승인을 받아야 함(공익법인법 제4조 제3항)</li> <li>- 기본재산 처분에 주무관청의 허가가 필요함(공익법인법 제11조 제3항)</li> <li>- 잔여재산 귀속이 제한됨(공익법인법 제13조)</li> <li>- 주무관청의 관리감독권이 강화되어 있음(공익법인법 제14조)</li> </ul>

가인권위원회의 업무는 다음과 같습니다.

주무관청	소관 사무
기획재정부	중장기 국가발전전략 수립, 경제·재정 정책의 수립·총괄·조정, 예산·기금의 편성·집행·성과 관리, 화폐·외환·국고·정부회계·내국세제·관세·국제금융, 공공기관 관리, 경제협력·국유재산·민간투자 및 국가채무에 관한 사무
교육부	인적자원개발정책, 학교교육, 평생교육, 학술에 관한 사무
과학기술정보통신부	과학기술정책의 수립·총괄·조정·평가, 과학기술의 연구개발·협력·진흥, 과학기술인력 양성, 원자력 연구·개발·생산·이용, 국가정보화·기획·정보보호·정보문화, 방송·통신의 융합·진흥 및 전파관리, 정보통신산업, 우편·우편환 및 우편대체에 관한 사무
외교부	외교, 경제외교 및 국제경제협력외교, 국제관계 업무에 관한 조정, 조약 기타 국제협정, 재외국민의 보호·지원, 재외동포정책의 수립, 국제정세의 조사·분석에 관한 사무
통일부	통일 및 남북대화·교류·협력에 관한 정책의 수립, 통일 교육, 그 밖에 통일에 관한 사무
법무부	검찰·행형·인권옹호·출입국관리 그 밖에 법무에 관한 사무
국방부	국방에 관련된 군정 및 군령과 그 밖에 군사에 관한 사무
행정안전부	국무회의의 서무, 법령 및 조약의 공포, 정부조직과 정원, 상훈, 정부혁신, 행정능률, 전자정부, 개인정보보호, 정부청사의 관리, 지방자치제도, 지방자치단체의 사무지원·재정·세제, 낙후지역 등 지원, 지방자치단체 간 분쟁 조정, 선거·국민투표의 지원, 안전 및 재난에 관한 정책의 수립·총괄·조정, 비상대비, 민방위 및 방재에 관한 사무
문화체육관광부	문화·예술·영상·광고·출판·간행물·체육·관광, 국정에 대한 홍보 및 정부발표에 관한 사무
농림축산식품부	농산·축산, 식량·농지·수리, 식품산업진흥, 농촌개발 및 농산물 유통에 관한 사무
산업통상자원부	상업·무역·공업·통상, 통상교섭 및 통상교섭에 관한 총괄·조정, 외국인 투자, 중견기업, 산업기술·연구개발정책 및 에너지·지하자원에 관한 사무
보건복지부	보건위생·방역·의정·약정·생활보호·자활지원·사회보장·아동(영유아 보육을 포함한다)·노인 및 장애인에 관한 사무
환경부	자연환경, 생활환경의 보전 및 환경오염방지에 관한 사무

### 3. 비영리법인을 설립할 때 주무관청 선택은 어떻게 하나요?

비영리법인을 설립하기 위해서는 주무관청으로부터 허가를 받아야 합니다(민법 제32조). 주무관청의 허가가 법인 설립의 요건이므로 사단이나 재단이 법인으로서의 실질을 갖추었다고 하더라도 주무관청의 허가를 받지 못하면 법인은 성립하지 못합니다.

주무관청의 허가는 자유재량에 속하는 것으로 봅니다. 따라서 법인설립허가 신청을 하였지만 주무관청으로부터 허가를 받지 못한 경우라고 하더라도 행정소송으로 이를 다룰 수는 없습니다(대법원 1996. 9. 10. 선고 95누18437 등).

주무관청이란 법인의 목적사업을 주관하는 행정관청을 말합니다. 단체가 법인설립허가신청을 하고자 할 때 어떤 행정기관을 주무관청으로 정할 것인지는 설립하고자 하는 분의 선택에 따릅니다. 법인 정관에 기재된 목적사업을 소관사무로 하는 행정기관을 주무관청으로 정하는 것이 일반적입니다. 그런데 주무관청마다 법인설립허가에 필요로 하는 서류에 다소 차이가 있으므로 법인을 설립하고자 할 때에는 법인 설립의 목적이 무엇인지, 즉 설립하려는 비영리법인이 수행하고자 하는 업무가 무엇인지를 고려하여 주무관청을 선택한 후 해당 주무관청 법인 설립 부서에 문의하여 필요한 서류와 준비물을 확인할 필요가 있습니다.

「정부조직법」에 나와 있는 중앙행정기관의 소관 사무와 「국가인권위원회법」이 정한 국

주무관청	소관 사무
고용노동부	고용정책의 총괄, 고용보험, 직업능력개발훈련, 근로조건의 기준, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정, 산업안전보건, 산업재해보상보험과 그 밖에 고용과 노동에 관한 사무
여성가족부	여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상, 청소년 및 가족(다문화 가족과 건강가정사업을 위한 아동업무를 포함)에 관한 사무
국토교통부	국토종합계획의 수립·조정, 국토 및 수자원의 보전·이용 및 개발, 도시·도로 및 주택의 건설, 해안·하천 및 간척, 육운·철도 및 항공에 관한 사무
해양수산부	해양정책, 수산, 어촌개발 및 수산물 유통, 행운·항만, 해양환경, 해양조사, 해양수산자원개발, 해양과학기술연구·개발 및 해양안전심판에 관한 사무
중소벤처기업부	중소기업 정책의 기획·종합, 중소기업의 보호·육성, 창업·벤처기업의 지원, 대·중소기업 간 협력 및 소상공인에 대한 보호·지원에 관한 사무
국가인권위원회	인권에 관한 법령, 제도, 정책 관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견 표명, 인권침해행위에 대한 조사와 구제, 차별행위에 대한 조사와 구제 업무 등(국가인권위원회법 제19조)

#### 4. 「비영리민간단체 지원법」에서 정하고 있는 비영리민간단체는 비영리법인과 어떻게 구별되나요?

「비영리민간단체 지원법」(이하 ‘비영리단체법’)이 정하고 있는 ‘비영리민간단체’란 영리가 아닌 공익활동을 수행하는 것을 주된 목적으로 하여 법이 정한 일정한 요건을 갖춘 민간 단체를 말합니다(비영리단체법 제2조). 비영리민간단체는 비영리법인일 수도 있고, 법인격을 갖추지 않은 단체일 수도 있습니다(비영리단체법 제2조). 비영리법인이 모두 비영리단체법이 정한 비영리민간단체가 되는 것은 아닙니다. 법이 정한 요건(예컨대, 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수일 것, 구성원 상호 간에 이익분배를 하지 아니할 것 등)을 갖추 때 비로소 비영리민간단체로 인정되고, 이렇게 법이 정한 비영리민간단체로 인정되어야 비영리단체법이 정한 지원을 받을 수 있습니다.

비영리단체법이 정한 지원을 받기 위해서는 비영리민간단체로서 자신의 주된 공익활동을 주관하는 중앙행정기관의 장이나 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사 또는 특별자치도지사에게 등록을 신청하여야 합니다(법 제4조 제1항).

이처럼 비영리단체법이 정한 ‘비영리민간단체’는 비영리법인과 구별되는 개념입니다. 비

영리법인과 유사하면서 구별되는 개념으로는 ‘비영리민간단체’ 외에 법인세법이 정하고 있는 ‘비영리내국법인’, 상속세 및 증여세법상의 ‘공익법인’, 사립학교법 등 개별법에 의하여 설립된 특수법인 등이 있습니다. 법인세법이 정하고 있는 비영리내국법인은 민법의 규정에 의하여 설립된 비영리법인을 포함하는 개념이므로(법인세법 제1조 제2호) 민법에 의한 비영리법인의 개념보다 넓은 개념이고, 상속세 및 증여세법이 정한 ‘공익법인 등’은 재산을 상속받거나 출연받을 때 상속세 및 증여세를 납부할 의무가 없는 혜택을 받는 법인인데, ‘공익법인법’에 근거하여 설립된 ‘공익법인’보다 그 범위가 넓습니다.

#### 5. 비영리법인을 설립하고자 합니다. 어떤 절차를 밟아야 하나요?

비영리법인의 설립절차는 (1) 발기인 또는 설립자에 의하여 이루어지는 ‘단체의 설립단계’와 (2) 국가기관의 행정행위에 의한 단계인 ‘법인격 부여단계’로 구분 지을 수 있습니다. ‘단체의 설립단계’에서는 주로 ① 정관의 작성, ② 기관의 구성을 마쳐야 하고, ‘법인격 부여단계’에서는 ③ 주무관청의 허가, ④ 법인의 설립등기를 하여야 합니다. 그 외 부수적으로 ⑤ 관할세무서에 사업자등록 신청 및 등록 등을 해야 합니다.

이를 표로 그려보면 아래 그림과 같습니다.

비영리법인의 설립은 위와 같은 절차에 의하여 이루어집니다. 비영리법인을 설립하려면 우선 (1) 비영리법인이 하려고 하는 주된 목적사업이 무엇인지, (2) 법인의 사업을 위한 운영 경비 등은 어떤 방법으로 조달할 것인지, (3) 법인의 운영에 관한 의사결정은 누가 하고, 누가 대표자가 되어 집행할 것인지를 구체적으로 정해야 합니다. 그와 같은 의사결정이 있어야 재단법인, 사단법인 등 비영리법인의 형태를 정할 수 있고, 주무관청도 정할 수 있습니다. 그리고 그 결정에 따라 구체적인 법인 설립업무를 진행할 수 있습니다.

비영리법인의 설립, 형태, 운영 등에 관하여 사전에 이해도가 있으신 분은 위와 같은 절차에 따라 법인을 설립하면 됩니다. 비영리법인을 설립하려는 의사를 가지고 있지만, 비영리법인의 설립 절차, 방법, 형태, 운영 등에 관하여 정확한 정보가 부족하신 분들은 먼저 법률 전문가로부터 조언을 얻어서 법인 설립에 관한 법률관계의 대강에 관한 개관을 이해한 후 설립단계로 나아가는 것이 시간과 노력을 줄일 수 있습니다.



■ 법무부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙(별지 제2호서식) (앞 쪽)

제 호

## 비영리법인 설립허가증

1. 법인 명칭:
2. 소재지:
3. 대표자
  - 성명:
  - 생년월일:
  - 주소:
4. 사업 내용:
5. 허가 조건:

「민법」 제32조 및 「법무부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」 제4조에 따라 위와 같이 법인 설립을 허가합니다.

년    월    일

법무부장관    직인

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재결용품))

위와 같은 허가증을 받은 후에는 다음 사항을 이행해야 합니다.

### - 설립등기

법인설립의 허가가 있을 때로부터 3주간 내에 주된 사무소의 소재지 관할등기소에 가서 법인설립등기를 해야 합니다(민법 제49조 제1항). 등기를 늦게 하는 경우에는 과태료가 부과될 수 있습니다(민법 제97조).

### - 법인설립신고 및 사업자등록

관할세무서에 가서 법인설립신고와 사업자등록을 해야 합니다. 설립하려는 법인이 수익 사업을 하지 않는 경우에도 법인설립신고와 사업자등록은 해야 합니다. 수익사업을 하지 않는 비영리법인도 사업자로부터 물품을 공급받는 경우가 있고, 이 경우 계산서를 발급해야 하기 때문입니다.

### - 재산이전

출연하기로 약속한 재산들을 법인 명의로 이전하는 업무를 해야 합니다. 예컨대 부동산을 출연받기로 한 경우 해당 부동산의 소유권을 출연자로부터 비영리법인으로 이전하는 절차를 완료해야 합니다.

### - 주무관청 보고

법인설립등기 완료 사실 및 재산을 법인으로 이전 완료하였다는 사실을 주무관청에 보고하여야 합니다.

## 8. 비영리법인을 설립하는 경우 사무실 내에 비치하거나 보관해야 할 서류로는 무엇이 있나요?

비영리법인은 법률에 따라 다음의 서류를 사무소에 비치하여야 합니다.

- 재산목록(민법 제55조 제1항)
- 사원명부(사단법인의 경우, 민법 제55조 제2항)
- 기타 장부 및 서류

번호	서류 및 장부의 종류	보존기간	근거
1	재산목록	10년 이상	해석
2	장부와 중요 증빙서류	10년	상법 제33조, 국세기본법 제85조의3
3	전표	5년 ~ 10년	법인세법 제112조, 상증법 제51조
4	근로자명부, 근로계약서, 임금대장 등	3년	근로기준법 제41조, 제42조
5	사원 명부(사단법인)	영구	해석

번호	서류 및 장부의 종류	보존기간	근거
6	회의록	10년 이상	해석
7	설립허가서	영구	해석
8	임원취임 문서	영구	해석
9	허가, 승인, 보고 문서	10년	소관부처 규칙에 따름

## 9. 재단법인을 설립하고자 합니다. 주무관청의 허가를 받기 위해서는 어느 정도의 재산을 갖추어야 하나요?

주무관청에 따라 차이가 있습니다. 일부 주무관청은 내부기준을 마련하여 일정 금액 이상의 법인에 대해서만 법인 설립 허가를 하는 것으로 전해집니다.

「법무부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」은 구체적인 금액을 정하고 있지는 않습니다. 그러나 다음과 같은 요건, 즉, ‘목적사업을 할 수 있는 충분한 능력이 있고, 재정적 기초가 확립되어 있거나 확립될 수 있을 것’을 설립허가 요건으로 정하고 있습니다(규칙 제4조 제1항 제2호).

## 10. 법인을 설립하는 경우 주무관청으로부터 감독을 받는 것으로 알고 있습니다. 주무관청의 감독은 아무래도 제약이 따를 것 같아 법인을 설립하지 않은 채(주무관청의 허가를 받지 않은 채) 활동을 할 것을 생각하고 있습니다. 만약 법인을 설립하지 않은 채 활동을 할 경우 법률적 어려움이 심각하게 발생하나요? 구체적인 어려움은 무엇인가요?

비영리단체 활동을 할 때 주무관청의 간섭 없이 보다 자유로운 활동을 위해 법인 설립을 하지 않는 경우(주무관청의 허가를 받지 않는 경우)도 있습니다. 우리 민법과 민사소송법은 비영리단체가 법인의 지위를 가지지 않는 경우라 하더라도 일정한 요건을 갖추었다면 그 단체를 해당 단체의 구성원과 법률적으로 구별하여 일정한 권리 의무의 주체가 되는 것을 인정하고 있습니다. 이러한 단체를 ‘법인격 없는 단체(사단, 재단)’ 또는 ‘비법인사단(사단

형태인 경우)’, ‘비법인재단(재단 형태인 경우)’으로 부릅니다.

비법인사단 또는 비법인재단은 개념적으로 그 단체에 속한 개개인과 구별되는 독립적인 존재로서의 실질을 가지는 단체이므로 법인격을 취득한 단체인 사단법인, 재단법인과 본질을 같이 합니다. 따라서 비법인사단 또는 비법인재단은 법인격 유무와 관련된 효과를 제외하고는 사단법인, 재단법인의 규정이 유추 적용됩니다. 하지만, ‘법인격 없는 단체’는 법인처럼 등기 등을 통해 법인격이 온전하게 취득되었음이 외부에 공시되지 않으므로 해당 단체가 소속 개인과 구별되는 ‘비법인사단’ 또는 ‘비법인재단’인지 그렇지 않으면 단체를 구성하는 개인의 단순 집합체인지, 또는 조합(민법상 계약의 한 종류입니다)인지는 언뜻 구별되지 않을 수 있습니다. 민사소송법에서도 비법인사단이 독립적인 당사자가 되어 소송할 수 있도록 당사자능력을 인정하고 있지만, 비법인사단이라고 주장한다고 해서 곧바로 비법인사단으로 인정되는 것은 아니고, 비법인사단이 실질적으로 개인과 구별되는 실체가 존재하는지, 그렇지 않은지를 판단 받아야 합니다.

이처럼 비법인사단 또는 비법인재단의 경우에는 최초 설립 후 단체로서 활동하는 기간이 지속됨으로써 외부로부터 단체로서의 실체를 갖춘 것이 드러나지 않을 때까지는 비법인단체로 인정될지, 그렇지 않을지 여부가 명확하다고 할 수 없어 법률적으로 다소 불안한 상태라고 할 수 있습니다. 또한 비법인사단의 경우 그 재산적 소유 형태는 ‘총유’라는 특별한 관계를 가지는데(민법 제275조 내지 제277조), 이는 법인이 법인격의 주체로서 단독으로 소유하는 법률관계와는 다른 특성을 지닙니다.

비영리활동을 하기 위해 비영리단체를 설립하면서 주무관청의 허가를 받지 않은 채(또는 법인으로 설립하지 않은 채) 비법인사단 또는 비법인재단으로 활동하는 것은 가능합니다. 국내에 활동하는 단체 일부는 그와 같은 형태의 단체로 활동하고 있는 것으로 전해집니다. 그런데 비법인사단 또는 비법인재단은 법인격을 취득한 것이 아니므로 상당한 활동을 하여 누구로부터도 단체로서의 실체를 인정받기 전까지는 그 법률관계가 그 단체에 속한 개인의 것인지 아니면 단체의 것인지에 관한 다툼이 발생할 수 있어 상당 기간 법률적으로 불명확한 상태가 될 수 있습니다. 또한, 세제상 혜택이 부여되는 지정기부금 단체로 인정받는 데도 어려움이 있을 수 있습니다. 지정기부금 단체로 인정받기 위해서는 주무관청의 추천을 받아 기획재정부장관의 지정을 받아야 하는데, 주무관청의 허가를 피하기 위해 법인 설립을 회피한 단체가 주무관청으로부터 추천을 얻는 것은 쉬운 일이 아니기 때문입니다.

비영리단체를 설립하고자 할 때는 설립 형태에 따른 이러한 장단점들을 잘 고려하고 비교하여 비법인단체로 설립할 것인지, 그렇지 않으면 주무관청의 허가를 받아 등기를 하는 법인으로 설립할 것인지를 선택해야 할 것입니다.

# PART 2

## : 세무관계

1. 비영리법인 또는 비영리단체 활동을 하고자 합니다. 세금과 관련해서는 어떤 사항들을 알아야 하나요.
2. 비영리법인이 수익사업을 하는 경우 법인세를 납세해야 한다면 그 회계처리를 어떻게 해야 하나요?

3. 공익법인이나 사회복지법인이 아닌 비영리법인의 경우에 세제 혜택을 받기 위해서는 어떤 노력을 해야 하나요?

모든 경제 활동에는 세금이 관련되어 있습니다.

납세의무를 부담하는 경제행위자들은 법령이 정한 세금 신고 및 납부의무를 이행해야 합니다. 그 의무를 이행하지 않는 경우에는 가산세나 가산금 등의 제재를 받게 됩니다. 따라서 가산세 등의 제재를 피하기 위해서는 세금 업무에 관한 사항을 정확하게 알 필요가 있습니다.

현행 조세관계법은 일정한 요건을 갖춘 비영리법인, 비영리단체에 대하여 법인세, 상속세, 증여세 또는 기부자의 기부행위에 대한 소득세 공제의 혜택을 제공하고 있습니다. 이러한 조세 혜택 제도를 잘 이용할 수 있다면 비영리단체 활동을 하는 데 큰 도움이 될 것입니다

## 1. 비영리법인 또는 비영리단체 활동을 하고자 합니다. 세금과 관련해서는 어떤 사항들을 알아야 하나요.

각각의 조직 형태에 대하여 세무와 관련된 기본적인 사항을 비교해 보도록 하겠습니다.

### - 영리법인

영리법인은 자본의 납입 등 일부를 제외하고는 ‘순자산 증가설’에 따라 모든 수익에 대하여 최고 25%의 법인세와 2.2%의 지방소득세를 납부해야 합니다(법인세법 제15조 제1항, 지방세법 제103조의20).<sup>1</sup> 영리법인은 상속세 및 증여세 납부의무가 없지만[상속세 및 증여세법(이하 ‘상증법’) 제3조의2 제1항]. 다른 법인이나 개인으로부터 기부받은 자산은 익금(법인의 순자산을 증가시키는 거래에 의하여 생긴 수익)에 해당하여 법인세를 납부해야 합니다(법인세법 시행령 제11조 제5호). 즉, 영리법인은 유증을 받거나 증여를 받은 경우에 상속세 또는 증여세라는 세목의 세금은 납부하지 않지만, 법인세라는 세목으로 세금을 내게 됩니다.

### - 비영리사단법인 및 비영리재단법인

민법 제32조에 따라 설립된 법인은 법인세법상 비영리내국법인<sup>2</sup>에 해당합니다(법인세법 제1조 제2호 가목).

비영리내국법인은 법인세법 제3조 제3항의 수익사업에서 발생한 소득과 법인세법 제55조의2에 따른 토지 등 양도소득에 대해서만 법인세를 납세할 의무가 있습니다(법인세법 제3조). 즉 비영리법인은 원칙적으로 법인세 납세의무가 없고, 단지 비영리법인이 영위하는 수익사업<sup>3</sup> 과 토지 등 양도소득에 대해서만 법인세를 납세할 의무가 있습니다.

한편 비영리내국법인은 법인세 납세의무가 없으므로 비영리내국법인이 수익사업과 무관하게 증여 받은 재산에 대하여는 법인세를 납세할 의무가 없지만, 영리법인과 달리 상속세 및 증여세 비과세대상이 아니므로 수익사업과 관련되지 아니한 유증재산과 증여재산에 대해서는 상속세 및 증여세를 납부해야 합니다. 그 세율은 과세표준의 10%(과세표준 1억원 이하) 내지 50%(과세표준 30억원 초과) 입니다(상증법 제26조, 제56조).

1. 법인세 최고세율은 종전 22%였으나, 2017년 12월 5일 현재 최고세율이 25%로 개정된 법인세법이 국회를 통과하였습니다.  
2. 법인세법상의 ‘비영리내국법인’은 민법상의 ‘비영리법인’과 구별됩니다. 민법상의 비영리법인보다 범위가 넓은 개념입니다. 이 개념은 조세법적인 측면에서 영리내국법인과 구별해서 달리 취급할 필요성이 있는 법인의 범위를 정하면서 생긴 개념입니다. 즉, ‘법인세법상의 비영리내국법인’과 민법상의 ‘비영리법인’은 동일한 용어가 아니지만, 민법상의 비영리법인은 법인세법상의 비영리내국법인에 포함되므로 그에 따른 취급을 받게 됩니다.  
3. 다만, 비영리법인이 얻은 이자소득과 배당소득은 수익사업에서 생기는 소득입니다(법인세법 제3조 제3항).

그런데 비영리법인 중 상증법상 ‘공익법인 등’의 요건을 갖춘 경우에는 해당 비영리법인이 출연 받은(유증을 받거나 증여를 받은) 재산의 가액은 상속세 또는 증여세가 과세되지 않습니다(상증법 제16조 제1항, 제48조 제1항).<sup>4</sup> 상증법상의 ‘공익법인 등’의 범위에 관하여는 상증법 시행령 제12조가 정하고 있습니다. ‘공익법인 등’의 범위에는 ① ‘공익법인법’의 적용을 받는 공익법인이 운영하는 사업을 하는 자, ② ‘사회복지사업법’의 규정에 의한 사회복지법인이 운영하는 사업을 하는 자 및 ③ 법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 각목의 규정에 의한 지정기부금단체가 해당 기부금으로 운영하는 사업을 하는 자가 포함되어 있습니다(상증법 시행령 제12조 제9호). 즉, 공익법인법에 따라 설립된 ‘공익법인’과 사회복지사업법의 규정에 의한 ‘사회복지법인’은 해당 사업을 위해 출연받은 재산에 대해서 증여세를 납세할 의무가 없습니다.<sup>5</sup>

또한 ‘공익법인법’에 따라 설립된 ‘공익법인’ 또는 사회복지사업법의 규정에 의한 ‘사회복지법인’은 아니지만, 법이 정한 요건을 갖춘 지정기부금단체도 해당 법인이 증여받은 재산에 대하여 증여세를 납세할 의무가 없습니다.

정리하면, ‘공익법인법’에 따라 설립된 ‘공익법인’, ‘사회복지사업법’의 규정에 의한 ‘사회복지법인’, 법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 각목의 규정에 의한 ‘지정기부금단체’는 유증 받거나 기부받은 재산에 대하여 상속세 또는 증여세를 납세할 의무가 없지만, 이러한 법인이 아닌 비영리재단법인 또는 비영리사단법인은 유증받거나 기부받은 재산에 대하여 상속세 또는 증여세를 납세할 의무를 부담합니다.

### - 공익법인

공익법인은 민법 제32조에 따라 설립되는 비영리내국법인에 해당하므로, 공익법인이 수익사업과 관련 없이 증여받은 재산에 대하여는 법인세가 과세되지 않습니다.

또한, 공익법인이 운영하는 사업을 영위하는 자는 상증법상 증여세의 면제 대상인 ‘공익법인 등’에 포함되므로(상증법 시행령 제12조 제5호), 공익법인이 증여받은 재산에 대해서는 증여세도 납세할 의무가 없습니다.

4. 증여 받은 재산이 주식인 경우 일정한 요건을 갖춘 주식 등에 대하여는 ‘상증법상의 공익법인 등’이라고 하더라도 증여세 납세의무가 있습니다.  
5. 다만, 증여세가 과세되지 아니한 증여재산은 고유목적사업 등에 사용하여야 하는 등 그 사용에 있어 일정한 제한이 있습니다. 이러한 제한을 벗어나는 경우 증여세가 과세됩니다(상증법 제48조 제2항). 따라서 증여 받은 재산의 사용(운용)에 있어 상증법이 정한 제한에 유의하여야 합니다.

### - 사회복지법인

‘사회복지사업법’의 규정에 따라 설립된 사회복지법인은 법인세법상 비영리내국법인에 해당하므로(법인세법 제1조 제2호 나목), 사회복지법인이 수익사업과 관련 없이 증여받은 재산에 대하여는 법인세가 과세되지 않습니다.

또한, 사회복지법인이 운영하는 사업을 영위하는 자는 공익법인과 마찬가지로 상증법상 증여세의 면제 대상인 ‘공익법인 등’에 포함되므로(상증법 시행령 제12조 제3호), 사회복지법인이 증여 받은 재산에 대하여는 증여세 납세 의무도 없습니다.

### - 비법인사단 및 비법인재단

주무관청의 허가 또는 인가를 받았으나登記되지 아니한 사단, 재단, 단체와 조직과 운영에 관한 규정을 가지고 대표자나 관리인이 선임되어 있으며, 자신의 계산과 명의로 수익과 재산을 독립적으로 소유 관리하고, 수익을 구성원에게 분배하지 않는 사단, 재단, 단체로서 관할세무서장에게 신청하여 승인을 받은 단체 등은 법인세법 및 상증법상 비영리법인으로 취급됩니다(국세기본법 제13조 제1항, 제2항, 법인세법 제1조 제2호 다목, 상증법 제4조의 2 제7항).<sup>6</sup>

비영리법인으로 취급되는 비법인사단 또는 비법인재단이 수익사업과 관련 없이 증여받은 재산은 법인세는 과세되지 않지만, 증여세는 납세할 의무가 있습니다.

### - 조직 형태에 따른 법인세, 소득세, 상증세 등

위에서 검토한 내용을 표로 정리해 보면 아래와 같습니다.

6. 비영리법인으로 취급되지 아니하면 거주자로 취급되기 때문에(소득세법 제2조 제3항), 증여 받은 재산에 대하여 증여세를 납세할 의무가 있음은 마찬가지입니다.

분류	영리법인	비영리법인		비법인사단, 재단
		‘상증법상 공익법인 등’ <sup>7</sup>	‘상증법상 공익법인 등’이 아닌 비영리내국법인	
수익	모든 수익에 대하여 법인세 납세의무 있음	수익사업에 대해서만 법인세 납세의무 있음	수익사업에 대해서만 법인세 납세의무 있음	수익사업에 대해서 법인세 또는 (개인)소득세 납세의무 있음
기부 받은 재산	증여세 납세의무 없지만, 법인세를 납세해야 함	증여세 납세의무 없음. 법인세 납세의무도 없음. 다만 출연 받은 재산을 직접 공익목적사업 등에 사용하지 않는 경우에는 증여세 납세의무 발생함	증여세 납세의무 있음	증여세 납세의무 있음

## 2. 비영리법인이 수익사업을 하는 경우 법인세를 납세해야 한다면 그 회계처리를 어떻게 해야 하나요?

주무관청의 허가를 받은 비영리법인의 경우 매년 수행한 사업, 재산 현황, 수익 및 비용 처리에 대하여 주무관청에 보고할 의무를 부담합니다. 또한 비영리법인이 수익사업을 하는 경우에는 그 수익사업에 대해서 매년 법인세를 납세할 의무를 부담합니다. 이처럼 비영리법인은 주무관청에 대한 보고 의무 이행, 법인세 납세의무 이행을 위해서, 또한 해당 법인의 정확한 재무현황 파악을 위해서도 그 회계처리는 투명하고 정확하게 하는 것이 바람직합니다.

이러한 회계처리를 위해서는 그와 같은 내용을 학습한 회계전문가(공인회계사 또는 세무사 등)의 도움을 받는 것이 유익합니다. 따라서 법인을 설립하여 운영함에 있어 법인세 또는 증여세를 납세할 의무가 있는 경우에는 반드시 사전에 전문가의 도움을 받아 회계처리 방법을 익힌 후 회계처리를 하는 것이 바람직합니다. 그렇지 않은 경우에는 자신이 납부하여야 할 법인세 및 증여세를 초과하여 납부하거나 법령에서 정한 신고의무를 이행하지 못하여 가산세 및 가산금의 제재를 받을 위험이 있습니다. 이러한 위험을 피하기 위해서라도 법인 설립과 운영을 본격적으로 하기에 앞서 회계전문가 또는 세무전문가의 도움을 받아 회계처리 방법에 대하여 정확하게 이해해 둘 필요가 있습니다.

7. 공익법인, 사회복지법인, 지정기부금단체 등이 포함됩니다.

## 3. 공익법인이나 사회복지법인이 아닌 비영리법인의 경우에 세제 혜택을 받기 위해서는 어떤 노력을 해야 하나요?

‘공익법인법’에 따라 설립된 ‘공익법인’과 사회복지사업법에 따라 설립된 ‘사회복지법인’은 기부 받은 재산에 대하여 증여세 납세의무가 없습니다. 또한 기부금을 출연한 법인 또는 개인도 손금(사업자의 순자산을 감소시키는 거래로 인하여 발생하거나 지출된 손실)으로 인정되거나(법인 또는 개인사업자의 경우) 세액(개인의 경우)을 공제받을 수 있습니다. 이러한 조세 혜택은 비록 ‘공익법인’ 또는 ‘사회복지법인’이 아니라고 하더라도 주무관청의 추천을 받아 기획재정부장관이 지정한 지정기부금단체가 된다면 얻을 수 있습니다.

기부금 중 법정기부금 또는 지정기부금을 지출한 자는 일정한 한도 내에서 손금에 산입하거나 세액공제를 받을 수 있습니다.<sup>8</sup> 비영리법인에 대한 기부금이 법정기부금이나 지정기부금에 해당하는 경우 해당 비영리법인은 기부금영수증을 발급하여 기부자가 위 손금 산입 또는 세액공제에 활용하도록 할 수 있습니다. 또한 ‘공익법인’ 또는 ‘사회복지법인’이 아닌 비영리법인은 지정기부금단체가 되어야 기부받은 재산에 대하여 증여세 납세의무가 발생하지 않습니다. 따라서 ‘공익법인’ 또는 ‘사회복지법인’이 아닌 비영리법인은 지정기부금단체로 지정받기 위하여 노력하는 것이 바람직합니다. 지정기부금단체로 지정받는다면 기부금을 내는 법인 또는 개인의 경우 세제상 불리한 대우를 받지 않으므로 비영리법인의 목적사업에 필요한 재원을 조달하는 데 매우 유익할 수 있습니다.

법정기부금이란 법인세법 제24조 제2항 각 호의 기부금을 의미합니다. 법령상 정해진 내용이므로 비영리법인은 해당하지 않는 것이 통상적입니다.

지정기부금이란 사회복지, 문화, 예술, 교육, 종교, 자선, 학술 등 공익성을 고려하여 법인세법 시행령 제36조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 기부금을 말합니다(법인세법 제24조 제1항, 시행령 제36조 제1항). 이 중 정부로부터 허가 또는 인가를 받은 학술연구단체, 장학단체, 기술진흥단체이거나(법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 다목), 정부로부터 허가 또는 인가를 받은 문화·예술단체 또는 환경보호운동단체(법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 라목)인 경우에는 지정기부금단체가 될 수 있습니다. 위와 같은 경우가 아니라면 다음의 요건을 모두 충족시켜 주무관청의 추천을 받아 기획재정부장관의 지정을 받아야 ‘지정기부금단체’가 될 수 있습니다(법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 사목).<sup>9</sup>

8. 법정기부금 손금산입에 대해서는 법인세법 제24조 제2항, 소득세법 제34조 제2항이, 지정기부금 손금산입에 대해서는 법인세법 제24조 제1항, 소득세법 제34조 제1항이, 세액공제에 대해서는 소득세법 제58조의4 제4항이 각각 정하고 있습니다.

9. 주무관청의 지정기부금단체 지정 추천은 실무상 비영리법인의 허가를 받고 운영 상황을 지켜본 후 이루어지는 것으로 알려져 있습니다. 즉, 비영리법인을 설립하자마자 지정기부금단체가 되는 경우는 흔치 않습니다.

「민법」 제32조에 따라 주무관청의 허가를 받아 설립된 비영리법인 중 다음의 요건을 모두 충족한 것으로서 주무관청의 추천을 받아 기획재정부장관이 지정한 법인

- 정관의 내용상 수입을 회원의 이익이 아닌 공익을 위하여 사용하고 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수인 것이 인정될 것
- 해산을 하면 잔여재산을 국가·지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 다른 비영리법인에게 귀속하도록 한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것
- 인터넷 홈페이지가 개설되어 있고, 인터넷 홈페이지를 통하여 연간 기부금 모금액 및 활용실적을 공개한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것
- 지정일이 속하는 연도와 그 직전 연도에 해당 비영리법인의 명의 또는 그 대표자의 명의로 특정 정당 또는 특정인에 대한 「공직선거법」 제58조 제1항에 따른 선거운동을 한 것으로 권한 있는 기관이 확인한 사실이 없을 것
- 제11항에 따라 지정이 취소된 경우에는 그 취소된 날부터 3년, 재지정을 받지 못하게 된 경우에는 그 지정기간의 종료일부터 3년이 지났을 것. 다만, 제5항 제1호의 의무를 위반한 사유만으로 지정을 취소하거나 재지정을 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함

이처럼 ‘공익법인’, ‘사회복지법인’이 아닌 비영리법인은 법인세법과 소득세법이 정한 지정 기부금단체가 될 수 있다면 기부자는 손금 인정과 세액공제를, 기부금을 받는 해당 비영리법인은 증여세를 납세할 의무가 없게 됩니다. 이와 같은 세제 혜택을 얻을 수 있다면 비영리단체 활동을 함에 있어 매우 유익할 것입니다.

# PART 3

## : 노동관계

1. 비영리단체를 운영하면서 근로기준법의 내용을 알아야 하나요? 왜 알아야 하나요?
2. 근로계약을 체결할 때 주의할 사항은 무엇인가요?
3. 기간제·단시간 근로계약을 하고자 합니다. 이러한 근로계약을 체결할 때 유의해야 하는 점은 무엇인가요?
4. 근로계약을 체결할 때 근로계약서는 꼭 작성해야 하나요? 어떤 내용으로 작성해야 하나요?
5. 취업규칙이란 무엇인가요? 사업장에서 꼭 만들어 두어야 하는 건가요?
6. 직원들에게 임금을 지급할 때 지켜야 할 법적 사항이 있나요?
7. 연장, 야간, 휴일근로수당은 어떻게 계산하여 지급해야 하나요?
8. 통상임금이란 무엇이고 어떻게 계산되나요? 통상임금에 포함되는 임금에는 어떤 것들이 있나요?
9. 비영리법인도 최저임금을 준수해야 하는 것으로 알고 있습니다. 최저임금은 어떻게 계산하나요?

10. 연장, 야간, 휴일근로수당을 지급하는 대신 휴가를 주려고 합니다. 법령상 허용되는 것인가요?
11. 휴일에 근로하게 되는 일이 생길 때 휴일근로수당을 지급하는 대신 다른 날짜에 휴일을 주는 것도 가능한가요?
12. 24시간 근무를 하는 경우가 있습니다. 이 경우 근로조건을 어떻게 정해야 하나요? 근무 중 쉬는 시간도 있는데 전부 근로시간으로 계산해야 하나요?
13. 인턴이나 아르바이트를 채용할 때 유의할 점이 있나요?
14. 근로자가 퇴직하려고 합니다. 준수하여야 할 유의점이 있나요?
15. 근로자가 퇴직을 할 때 지급해야 하는 퇴직금은 어떻게 계산하나요?
16. 퇴직금을 매월 급여에 포함하여 지급할 수 있나요?
17. 법률이 정한 휴일과 휴가는 어떤 것이 있고, 어떻게 이용하도록 해야 하나요?
18. 병가기간에도 임금을 지급해야 하나요?
19. 출산이 생각보다 늦어져서 출산 후 휴가 기간을 45일을 확보하지 못한 경우에는 어떻게 하나요?

우리 헌법이 정한 근로의 권리와 의무에 관한 내용은 개별 법률을 통해 구체화됩니다. 노동관계에 관한 가장 기본적인 법률은 근로조건의 기준을 정한 「근로기준법」과 노동조합에 관한 사항을 정한 「노동조합 및 노동관계조정법」입니다. 그 밖에도 노동관계에 관하여 적용되는 다양한 법률이 있습니다. 공익법인을 포함한 모든 법인의 직원들에게도 노동법은 적용됩니다. 즉, 소규모 인원이 근무하는 법인이나 단체도 영리법인과 마찬가지로 노동관계법을 지켜야 할 의무가 있습니다. 그런데 비영리단체를 운영하면서 이러한 점을 간과하고 자칫 근로기준법 등 노동관계법 준수를 소홀히 할 수 있으므로 법률이 정한 노동자의 권리가 잘 보장될 수 있도록 노동관계법 내용을 잘 이해하고 이를 잘 준수하기 위한 세심한 주의가 필요합니다.

#### - 법률 약칭

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률: 기간제법
- 근로자퇴직급여 보장법: 퇴직급여법
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률: 남녀고용평등법

## 1. 비영리단체를 운영하면서 근로기준법의 내용을 알아야 하나요? 왜 알아야 하나요?

비영리단체도 근로자를 채용하여 업무를 수행하므로 근로기준법을 준수하여야 하고, 그렇기 때문에 비영리단체 운영자는 근로기준법을 잘 알아야 합니다.

근로기준법은 근로관계에 있어 근로조건의 최저기준을 정한 것입니다. 따라서 근로관계 당사자는 근로기준법이 정한 기준 이하로 근로조건을 낮출 수 없습니다(근로기준법 제3조). 근로기준법이 정한 기준보다 근로조건을 낮추는 경우에는 그 부분은 무효가 됩니다(근로기준법 제15조). 최저임금법과 퇴직급여법도 법에서 정한 기준보다 근로조건을 낮출 수 없고, 낮추는 경우 무효가 됩니다.

따라서 사용자는 근로기준법이 정한 기준을 준수하여야 하고, 이를 위해서는 그 기준을 정확하게 알고 있어야 합니다.

## 2. 근로계약을 체결할 때 주의할 사항은 무엇인가요?

사용자는 근로계약을 체결할 때 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가에 관한 사항을 서면으로 작성하여 근로계약을 체결하는 근로자에게 교부하여야 합니다(근로기준법 제17조 제2항, 위반 시 500만 원 이하 벌금). 또한 취업장소와 담당업무, 기타 근로조건 등도 알려주어야 합니다(근로기준법 시행령 제8조 제1항).

근로시간과 관련하여 1주일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없습니다(근로기준법 제50조). 근로계약 체결 시 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약도 체결할 수 없습니다(근로기준법 제20조).

사용자는 근로기준법이 정한 위와 같은 사항을 잘 준수하여 근로계약을 체결해야 합니다.

## 3. 기간제·단시간 근로계약을 하고자 합니다. 이러한 근로계약을 체결할 때 유의해야 하는 점은 무엇인가요?

- 기간제 근로자를 채용할 때 알아두어야 할 점

기간제 근로자란 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자를 말합니다(기간제법 제2조 제1호). 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하여야 함) 기간제 근로자를 채용, 근무하게 할 수 있습니다.

다만 법이 정한 일정한 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 근무하게 할 수 있는데 그와 같은 예외적인 경우는 다음과 같습니다(기간제법 제4조 제1항).

- 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- 고령자고용촉진법 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
- 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자를 제공하는 경우 등

법률이 정한 2년을 초과하여 기간제 근로계약을 체결할 사유가 없음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제 근로자로 근무하게 하면 2년을 초과할 때 곧바로 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다(기간제법 제4조, 5조). 단체의 사정에 의하여 기간제 근로자를 채용할 필요성이 있어 기간제 근로계약을 체결하였다가 2년이 지나게 되면 근무자의 수가 계획을 초과하는 상황이 초래될 수 있으므로 기간제 근로자를 채용하여 근무하도록 한 때에는 유의를 요합니다.

**- 단시간 근로자를 채용할 때 알아두어야 할 점**

단시간 근로자란 같은 사업장에서 1주에 일하기로 한 시간이 통상 근로자에 비해 짧은 근로자를 말합니다. 예를 들어 통상 근로자는 주 40시간을 일하는데 주 16시간만 일하는 근로자를 채용하는 경우를 말합니다. 아르바이트생으로 불리기도 합니다.

단시간 근로자를 채용한 경우 단시간 근로자가 일하기로 한 시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당사자의 동의를 받아야 합니다(기간제법 제6조 제1항). 이를 위반한 경우 벌금에 처해질 수 있습니다(기간제법 제22조). 그리고 초과 근로시간에 대하여 통상임금의 150% 이상의 임금을 지급해야 합니다(기간제법 제6조 제3항). 예를 들어 주 16시간만 일하기로 한 근로자에게 18시간을 일하게 했다면 2시간분에 대해서는 통상임금의 150%를

지급해야 합니다. 또한 단시간 근로자의 1주 총 초과근로시간의 한도는 12시간으로 정해져 있습니다.

이처럼 단체에 사정에 따라 단기간 근로자를 채용해야 할 필요성이 있는 경우, 단기간 근로자를 채용하는 것은 가능합니다. 다만, 현행법령상 위와 같은 제한이 있음을 잘 숙지하고 이를 위반하는 일이 없도록 하여야 할 것입니다.

**- 채용근로자에게 근로조건 서면 명시**

기간제·단시간 근로계약을 체결하는 경우에도 다음과 같은 사항을 서면으로 작성하여 알려주어야 합니다(기간제법 제17조, 위반 시 500만 원 이하의 과태료).

- 근로계약기간
- 근로시간·휴게에 관한 사항
- 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- 휴일·휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)

일을 하는 근로자들에게는 위와 같은 사항은 매우 중요한 근로조건입니다. 따라서 사용자와 근로자 사이에 근로조건에 대한 오해가 없도록 위 사항들은 근로계약을 체결함에 앞서 상호 명확히 합의하여야 하고, 그 합의된 내용은 서면으로 명시하여 근로자에게 알려주어야 합니다.

**- 차별 처우 금지**

사용자는 기간제·단시간 근로자를 채용할 수는 있어도, 채용 후 기간제·단시간 근로자 임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자에 비해 차별 처우를 해서는 안 됩니다. 임금이나 상여금은 물론 복리후생제도의 경우에도 차별이 금지됩니다. 예를 들어 유사한 업무를 하는 정규직 근로자에게만 식비를 보조하고 기간제 근로자에게는 보조하지 않는다면 차별 처우가 됩니다. 차별 처우를 하면 노동위원회에 의해 시정명령이 내려질 수 있고, 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 1억원 이하의 과태료에 처해질 수 있으므로(기간제법 제24조 제1항) 이러한 차별 처우가 발생하지 않도록 주의하여야 합니다.

#### 4. 근로계약을 체결할 때 근로계약서는 꼭 작성해야 하나요? 어떤 내용으로 작성해야 하나요?

사용자가 근로자를 채용할 때 근로계약서는 꼭 작성해야 합니다. 근로계약서에는 근로계약기간, 임금, 휴게기간, 유급휴일 및 연차유급휴가 등 근로관계에 있어 매우 중요한 근로조건에 관한 합의사항을 기재하여야 합니다. 근로계약서를 작성할 때, 근로기준법, 단체협약, 취업규칙에 비해 불리한 근로조건을 정할 수 없고, 불리한 근로조건을 정한 경우 그 조항은 무효가 됩니다(근로기준법 제15조, 제97조).

고용노동부가 원하는 표준근로계약서는 다음과 같습니다(<http://www.moel.go.kr>). 근로계약서를 작성할 때 표준근로계약서와 같은 형식으로 근로계약서를 작성하면 됩니다.

**표준근로계약서**

\_\_\_\_\_ (이하 "사업주" 라 함)과(와) \_\_\_\_\_ (이하 "근로자" 라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일부터 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일까지  
※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : \_\_\_\_\_ 시 \_\_\_\_\_ 분부터 \_\_\_\_\_ 시 \_\_\_\_\_ 분까지 (휴게시간 : \_\_\_\_\_ 시 \_\_\_\_\_ 분 ~ \_\_\_\_\_ 시 \_\_\_\_\_ 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 \_\_\_\_\_ 일 (또는 매일단위) 근무, 주휴일 매주 \_\_\_\_\_ 요일
6. 임금
  - 월(일, 시간)급 : \_\_\_\_\_ 원
  - 상여금 : 있음 ( ) \_\_\_\_\_ 원, 없음 ( ) \_\_\_\_\_ 원
  - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( ) \_\_\_\_\_ 원, \_\_\_\_\_ 원
  - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) \_\_\_\_\_ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
  - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
  - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
  - 고용보험  산재보험  국민연금  건강보험
9. 근로계약서 교부
  - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 기 타
  - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함  
 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일

(사업주) 사업체명 : \_\_\_\_\_ (전화 : \_\_\_\_\_ )  
 주소 : \_\_\_\_\_  
 대표자 : \_\_\_\_\_ (서명)  
 (근로자) 주소 : \_\_\_\_\_  
 연락처 : \_\_\_\_\_  
 성명 : \_\_\_\_\_ (서명)

**단시간근로자 표준근로계약서**

\_\_\_\_\_ (이하 "사업주" 라 함)과(와) \_\_\_\_\_ (이하 "근로자" 라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일부터  
※ 근로계약기간을 정하는 경우에는 "\_\_\_\_년 \_\_\_\_월 \_\_\_\_일부터 \_\_\_\_년 \_\_\_\_월 \_\_\_\_일까지" 등으로 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간
 

	( )요일					
근로시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간
시업	00시 00분					
종업	00시 00분					
휴게 시간	00시 00분 ~ 00시 00분					

  - 주휴일 : 매주 \_\_\_\_\_ 요일
5. 임금
  - 시간(일, 월)급 : \_\_\_\_\_ 원(해당사항에 ○표)
  - 상여금 : 있음 ( ) \_\_\_\_\_ 원, 없음 ( ) \_\_\_\_\_ 원
  - 기타급여(제수당 등) : 있음 : \_\_\_\_\_ 원(내역별 기재), 없음 ( ) \_\_\_\_\_ 원
  - 초과근로에 대한 가산임금률 : \_\_\_\_\_ %※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 총상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급(14.9.19. 시행)
  - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) \_\_\_\_\_ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
  - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
6. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여
7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
  - 고용보험  산재보험  국민연금  건강보험
8. 근로계약서 교부
  - "사업주" 는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자" 의 교부요구와 관계없이 "근로자" 에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타
  - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함  
 \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 월 \_\_\_\_\_ 일

(사업주) 사업체명 : \_\_\_\_\_ (전화 : \_\_\_\_\_ )  
 주소 : \_\_\_\_\_  
 대표자 : \_\_\_\_\_ (서명)  
 (근로자) 주소 : \_\_\_\_\_  
 연락처 : \_\_\_\_\_  
 성명 : \_\_\_\_\_ (서명)

## 5. 취업규칙이란 무엇인가요? 사업장에서 꼭 만들어 두어야 하는 건가요?

취업규칙은 사용자가 다수의 근로자에게 획일적으로 적용하기 위하여 근로조건에 관한 사항을 정한 준칙을 말합니다. 사용자와 근로자는 근로계약을 작성하고, 그 근로계약서에 근로조건에 관한 중요한 합의사항을 적습니다. 그러나 근로계약서에 모든 근로조건 사항을 정하기는 쉽지 않습니다. 그래서 사용자가 근로계약을 위반하지 않는 범위에서 사업장에서 구체적으로 적용할 근로조건을 정한 것이 취업규칙입니다. 상시 10명 이상의 근로자를 근무하게 하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 합니다. 정해진 취업규칙을 변경하는 경우에도 마찬가지입니다(근로기준법 제93조). 따라서 이러한 의무를 이행하기 위해서도 상시 10명 이상의 근로자를 근무하게 하는 사업장의 사용자는 취업규칙을 작성해야 합니다.

취업규칙에는 다음의 사항을 반드시 포함해야 합니다(근로기준법 제93조). 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>)에 들어가면 고용노동부가 권하는 표준취업규칙을 참고할 수 있습니다.

- 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
- 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
- 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
- 퇴직에 관한 사항
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
- 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
- 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
- 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
- 안전과 보건에 관한 사항
- 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
- 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
- 표창과 제재에 관한 사항
- 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

## 6. 직원들에게 임금을 지급할 때 지켜야 할 법적 사항이 있나요?

임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원을 말합니다. 채용된 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있는 것이라면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 임금에 포함됩니다(근로기준법 제2조 제1항 제5호, 대법원 1999. 9. 3. 선고 98다34393 판결).

임금을 지급할 때에는 법률이 정한 다음 사항들을 반드시 지켜야 합니다(위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금).

- 통화 지급원칙: 임금은 통화, 즉 돈으로 지급해야 합니다(근로기준법 제43조 제1항 본문). 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에만 통화 이외의 것(예컨대, 물품 등)으로 지급할 수 있습니다(근로기준법 제43조 제1항 단서).
- 직접 지급원칙: 임금은 직접 근로자에게 지급해야 합니다(근로기준법 제43조 제1항 본문). 미성년자도 독자적으로 임금을 청구할 수 있으므로 미성년자라고 하여 함부로 부모 등 친권자에게 임금을 지급해서는 안 됩니다(근로기준법 제68조). 근로자가 임금채권을 양도했다고 하여도, 양수인이 아닌 근로자에게 직접 임금을 지급해야 합니다.
- 전액 지급원칙: 임금은 근로자에게 그 전액을 지급해야 합니다(근로기준법 제43조 제1항 본문). 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에만 임금의 일부를 공제할 수 있습니다. 따라서 사용자가 임의로 임금을 공제하거나 상계하여 그 잔액을 지급하는 것은 금지됩니다(근로기준법 제43조 제1항 단서). 근로자의 동의를 있으면 상계나 공제도 가능하지만 근로자의 진지한 동의가 있는지 여부는 엄격하게 판단되므로 가능하면 이를 피하는 것이 바람직합니다.
- 정기 지급원칙: 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 합니다(근로기준법 제43조 제2항 본문). 다만, (1) 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당 (2) 1개월을 초과하는 일정 기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당 (3) 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금 (4) 그 밖에 부정기적으로 지급되는 수당은 매월 지급하지 않을 수 있습니다(근로기준법 제43조 제2항 단서, 근로기준법 시행령 제23조). 실제로 상여금은 1년에 1회 또는 2회 정도 지급되는 경우가 많습니다.

사용자는 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 (1) 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우 (2) 혼인 또는 사망한 경우 (3) 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향하게 되는 경우의 비용에 충당하기 위해 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급해야 합니다(근로기준법 제45조, 근로기준법 시행령 제25조, 위반 시 1천만 원 이하의 벌금).

**Q. 월급제 형태의 임금계약이 체결된 경우 결근일에 상응하는 임금을 공제할 수 있나요?**

**A.** 월급제 근로자가 자기 사정으로 해당 월의 임금계산 기간 중의 일정 기간을 근로하지 않았을 경우, 취업규칙 등에 별도로 정한 바가 없다면 근로하지 않은 날에 해당하는 임금을 제외하고 지급할 수 있습니다.

**7. 연장, 야간, 휴일근로수당은 어떻게 계산하여 지급해야 하나요?**

사용자는 연장근로(일하기로 한 시간을 초과하는 근로), 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로), 휴일근로(휴일에 제공하는 근로)에 대하여는 각각 통상임금의 50% 이상을 가산하여, 즉 ‘시급’과 ‘시급의 50% 이상’을 더하여 지급하여야 합니다(근로기준법 제56조).

예를 들어 원래 9시부터 18시까지 일하는 주 40시간제 근로자가 월요일 퇴근시간 이후 24시까지 일했다면 통상 근로시간을 초과하여 연장근로 6시간(18시~24시), 야간근로 2시간(22시~24시)을 한 경우입니다. 이 경우 [원래 근로시간보다 초과해서 일한 6시간분 시급 + 연장근로에 대한 가산수당(통상시급의 50% X 6) + 야간근로에 대한 가산수당(통상시급의 50% X 2)] 즉, 10시간분의 시급을 지급해야 합니다.

**8. 통상임금이란 무엇이고 어떻게 계산되나요? 통상임금에 포함되는 임금에는 어떤 것들이 있나요?**

통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말합니다(근로기준법 시행령 제6조 제1항). 통상임금은 평균임금의 최저한도 보장(근로기준법 제2조 제2항), 해고예고

수당(근로기준법 제26조), 연장·야간·휴일근로수당(근로기준법 제56조), 연차유급휴가수당(근로기준법 제60조 제5항) 및 출산전후휴가급여(고용보험법 제76조) 등을 산정하는 기준이 됩니다.

**- 통상임금의 해당 여부에 대한 판단**

- ✓ 어떤 임금이 통상임금에 해당하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 ① 정기적, ② 일률적, ③ 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단합니다.
- ✓ 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대해 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당합니다.
- ✓ 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 그 밖에 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정한 임금은 통상임금에 해당하지 않습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결).

**- 통상임금에 포함되는 임금의 범위는 다음의 예시에 따라 판단합니다(통상임금 산정지침 제5조의2 본문 및 별표).**

- ✓ 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대해 지급하기로 정하여진 기본급 임금
- ✓ 일·주·월 기타 1임금산정기간내의 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대해 일급·주급·월급 등의 형태로 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급임금
  - 담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지급조건에 의해 지급하는 수당: 직무수당(금융수당, 출납수당), 직책수당(반장수당, 소장수당) 등
  - 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당: 물가수당, 조정수당 등
  - 기술이나 자격·면허증소지자, 특수작업종사자 등에게 지급하는 수당: 기술수당, 자격수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험수당 등
  - 특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 수당: 벽지수당, 한냉지근무수당 등
  - 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조종·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당: 승무수당, 운항수당, 항해수당 등
  - 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관계없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당: 생산장려수당, 능률수당 등
  - 그 밖에 위에 준하는 임금 또는 수당

**Q. 명절 선물 등 현금이 아닌 현물(기준 금액 매년 다름)을 정기적으로 제공할 경우 통상 임금에 포함되나요?**

**A.** 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 (1) 정기적, (2) 일률적, (3) 고정적으로 지급되어야 통상임금에 해당됩니다. 명절에 지급하는 현물은 특정 지급시기에 재직 중인 근로자에 대해서만 지급을 하고 지급시기 이전 퇴직자에 대해서는 지급을 하지 않는 것으로 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않습니다. 명절에 재직 중인 근로자들에게만 지급하는 현금(명절상여금 등)도 통상임금에 해당하지 않습니다.

**Q. 통상임금(시급)은 어떻게 계산하나요?**

**A.** 통상임금은 연장, 야간, 휴일근로수당을 계산할 때 사용하는 개념이므로 ‘시간급’을 구하는 방법으로 계산을 합니다. 계산 방법을 예를 들어 설명해 보겠습니다.

• 급여명세서

기본급	100만원	①
식대	20만원	②
교통보조비	10만원	③
명절휴가비	10만원 (설, 추석에 있는 달에만 지급, 해당월 급여일에 재직중인 자에게만 지급)	④
가계지원비	15만원	⑤
상여금	연간 기본급의 600%	⑥
성과급	정해지지 않음(상황에 따라 불규칙하게 지급)	⑦

위 급여명세서에서 명절휴가비는 해당월 급여일에 재직 중인 자에게만 지급되므로 통상임금이 아닙니다. 또한 성과급은 불규칙하게 발생하므로 통상임금에 해당하지 않습니다. 결국 월 통상임금은 ①+②+③+⑤+⑥(⑥의 경우 600만원을 1개월분으로 환산하여 50만원) = 195만원입니다.

시급 통상임금을 구하기 위해서는 월 통상임금 195만원을 1개월의 유급근로시간수로 나누어야 합니다. 주 40시간 근로자의 주당 유급근로시간은 48시간(주휴수당 8시간분 포함)이고 1년은 약 52.14주(365일 ÷ 7일)이므로 1년의 유급근로시간 수는 2502.72시간으로 계산됩니다. 이 시간을 12개월로 나누면 208.56시간이 되는데 보통 반올림하여 209시간으로 계산합니다. 즉, 1개월의 통상 유급근로시간 수는 209시간으로 계산합니다.

결국 이 사례에서 시급 통상임금은 9,330.14원(= 195만원 ÷ 209시간)이 됩니다. 이 시급 통상임금을 기준으로 해고예고수당, 연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가수당 및 출산전후휴가급여 등을 산정하게 됩니다.

## 9. 비영리법인도 최저임금을 준수해야 하는 것으로 알고 있습니다. 최저임금은 어떻게 계산하나요?

근로자를 사용하는 모든 사업장에서는 최저임금법을 준수하여야 합니다. 따라서 근로자를 고용하는 비영리법인도 최저임금법의 적용을 받습니다. 최저임금법에 따라 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다(최저임금법 제6조 제1항, 위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금). 최저임금액은 2018년에는 시간급 7,530원으로 결정되었습니다. 사용자는 이러한 최저 시간급에 근로자의 근로시간을 곱하여 계산한 금액 이상의 임금을 지급해야 할 의무가 있습니다.

다만, 수습 사용 중에 있는 사람으로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 근로자에 대해서는 통상의 시간급 최저임금액에서 10%를 뺀 금액을 시간급 최저임금액으로 합니다(최저임금법 제5조 제2항 제1호, 최저임금법 시행령 제3조 제1항). 예컨대, 2018년의 경우에 3개월 이내의 수습사원의 최저임금액은 시간급 6,777원(=7,530 x 0.9)이 됩니다.

최저임금을 계산할 때 다음의 금액은 임금에 산입하지 않습니다. (1) 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금(예: 정근수당, 근속수당, 상여금 등) (2) 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금(예: 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당, 숙직수당 등) (3) 가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 비슷한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 임금이 그것입니다(최저임금법 제6조 제4항, 최저임금법 시행규칙 제2조 본문, 별표1).

**Q. 최저임금을 적용할 때 근로소득세, 의료보험료 등 급여에서 공제하는 금액은 빼고 계산하나요?**

**A.** 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한때는 공제 전의 임금을 기준으로 최저임금 준수여부를 확인합니다. 예를 들어 소득세법 기타 사회보장에 관한 법률에 따라 근로소득세, 의료보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제 전의 임금

을 기준으로 최저임금 여부를 판단합니다. 또한 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계로 인해 월급이 감봉된 경우에는 감봉되기 전의 임금이 최저임금 이상이면 최저임금법을 위반한 것이 아닙니다.

**Q. 1년 단위로 연봉을 정했는데 중간에 최저임금이 인상되었습니다. 이 경우 기존의 근로계약대로 최저임금에 미달하는 급여를 지급해도 되나요? 그렇지 않으면 인상된 최저임금을 기준으로 급여를 지급해야 하나요?**

**A. 최저임금법은 누구나 지켜야 하는 강행규정입니다. 따라서 근로계약 기간 중에 최저임금이 인상되었다면 개정된 최저임금을 적용하여야 합니다.**

**Q. 2018년에 1일 8시간, 주당 40시간 근무하는 근로자의 최저 주급여와 월급여는 얼마 인가요?**

**A. 2018년 시간급 최저임금은 7,530원이므로 최저 주급여와 최저 월급여는 다음과 같이 계산됩니다.**

- 주급여: 361,440원[= 7,530원(2018년 최저 시급액) X 48시간(1주 근로시간 40시간 + 주휴 8시간)]
- 월급여: 1,573,770원[= 7,530원(2018년 최저 시급액) X 209 시간]

## 10. 연장, 야간, 휴일근로수당을 지급하는 대신 휴가를 주려고 합니다. 법령상 허용되는 것인가요?

가능합니다. 이를 ‘보상 휴가제’라고 합니다. 사업장에서 이 제도를 시행하려면 근로자 대표와 서면으로 합의를 해야 합니다(근로기준법 제57조). 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(‘근로자대표’라고 합니다)를 선정하여 그와 서면으로 합의하여야 합니다. 이렇게 근로자 대표와 서면 합의가 이루어진 경우에는 보상 휴가제를 실시할 수 있습니다.

## 11. 휴일에 근로하게 되는 일이 생길 때 휴일근로수당을 지급하는 대신 다른 날짜에 휴일을 주는 것도 가능한가요?

가능합니다. 이를 ‘휴일대체근로’라고 합니다. (1) 단체협약 등에 특정된 휴일을 근로일로 하는 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체할 수 있다는 규정을 둔 경우 또는 (2) 근로자의 동의를 얻은 경우에는 휴일대체근로 제도를 실시할 수 있습니다. 이 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되는 것으로 봅니다(대법원 2008. 11. 13. 선고 2007다590 판결).

## 12. 24시간 근무를 하는 경우가 있습니다. 이 경우 근로조건을 어떻게 정해야 하나요? 근무 중 쉬는 시간도 있는데 전부 근로시간으로 계산해야 하나요?

근로시간은 근로자가 실제 근무한 시간 전부를 기준으로 합니다. 급여는 이러한 근로시간에 따라 계산되어야 합니다. 다만 휴게시간은 급여 산정의 대상이 되는 시간에서 제외됩니다. 그런데 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간이라면 이는 휴게시간이 아니고 근로시간으로 보아야 합니다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결).

사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되어 근로자들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간이나 수면시간이어야 근로시간에서 제외할 수 있는 휴게시간이 됩니다.

**Q. 기숙사에서 일하는 직원의 경우 주5일 동안 매일 아침 6시부터 밤 12시까지 근무합니다. 밤 12시부터 오전 6시까지는 휴게시간으로 하여 숙직실에서 수면을 취하도록 하고 있습니다. 낮에도 12시부터 17시까지는 휴게시간으로 하고 있습니다. 이 경우 근로시간 수를 어떻게 계산해서 급여를 지급해야 하나요?**

**A. 숙직실에서 수면을 취하는 6시간과 낮 휴게시간이 진정한 휴게시간인지 여부를 검토해야 합니다. 수면시간 또는 휴게시간이라고 정해 놓았지만 업무를 처리하게 하거나, 특정 장소에서 대기하다가 돌발적인 업무를 처리하도록 하였다면 이는 진정한 휴게시간이라고 할 수 없습니다.**

수면시간과 낮 휴게시간이 진정한 휴게시간에 해당한다면 해당 근로자의 근로시간은 하루 13시간으로 계산됩니다. 1일 8시간을 초과하는 5시간이 연장근로에 해당하고 그중 2시간(밤 10시부터 12시까지)은 야간근로에 해당합니다. 이러한 근로시간 수를 기초로 임금을 계산하면 됩니다.

### 13. 인턴이나 아르바이트를 채용할 때 유의할 점이 있나요?

인턴, 아르바이트하는 사람도 근로자로서 원칙적으로 근로기준법의 적용을 받습니다. 이들이 단시간 근로자(사업장의 통상근로자보다 짧은 시간을 일하는 근로자)라면 그 근로조건은 해당 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다(근로기준법 제18조 제1항). 예를 들어 같은 종류의 일을 하는, 주 40시간 일하는 통상근로자의 주급이 30만원이라면 주 20시간 일하는 아르바이트생의 주급은 15만원이어야 합니다(다른 종류의 일을 한다면 이런 제한을 받지 않습니다).

사용자는 4주(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 근로기준법이 정한 유급휴일(주휴일, 제55조), 유급휴가(제60조)를 주지 않아도 무방합니다(근로기준법 제18조 제3항).

상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 근로기준법뿐 아니라 기간제법의 적용도 받습니다(기간제법 제3조). 사용자는 기간제·단시간근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없습니다(기간제법 제8조).

### 14. 근로자가 퇴직하려고 합니다. 준수하여야 할 유의점이 있나요?

근로자가 사직을 하는 경우 사후 부당해고 여부에 대한 다툼을 피하기 위해서는 근로자가 사직을 할 때 근로자가 자신의 뜻에 따라 사직한다는 점을 분명히 해 두는 것이 좋습니다. 이를 위해 사직 날짜가 기재된 사직서를 받아두는 것이 바람직합니다.

단체의 성격에 따라서는 해당 단체에서 근무하면서 알게 된 사항들을 퇴직 후에도 비밀로 유지해야 할 필요성이 있을 것입니다. 이 경우 퇴직 후에도 비밀을 유지하고 외부에 알리지 않겠다는 내용으로 된 ‘비밀유지 확인서’<sup>10</sup> 등을 받아둘 필요가 있습니다.

### 15. 근로자가 퇴직을 할 때 지급해야 하는 퇴직금은 어떻게 계산하나요?

사용자는 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급해야 합니다(퇴직급여법 제8조 제1항, 제2조 제4호, 근로기준법 제2조 제1항 제6호, 제2항). 그리고 이러한 퇴직금은 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음)에 지급해야 합니다(근로자퇴직급여 보장법 제9조).

퇴직금을 계산하기 위한 기준이 되는 평균임금이란, 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날(예컨대, 퇴직금의 경우 퇴직한 날) 이전 3개월 동안에 해당 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. 평균임금이 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금을 평균임금으로 합니다(근로기준법 제2조 제1항 제6호, 제2항).

퇴직금은 다음과 같은 방법으로 계산합니다.

**<퇴직금 산정공식>**  
 퇴직금 = (1일 평균임금 × 30일) × (총 계속근로일수 ÷ 365)

평균임금 산정기간 중에 다음에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제합니다(근로기준법 시행령 제2조 제1항).

- 수습 사용 중인 기간
- 고용주의 귀책사유로 휴업한 기간
- 출산전후휴가 기간

10. 퇴직 후에도 근무 중 알게 된 비밀을 유지할 의무가 있다는 점은 근로자를 채용할 때 근로계약서에 명시적으로 기재해 두는 것이 바람직합니다.

- 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위해 휴업한 기간
- 육아휴직 기간
- 파업·태업·직장폐쇄 등의 쟁의행위기간
- 병역의무를 이행하기 위해 휴직하거나 근로하지 못한 기간(임금을 지급받은 경우에는 제외)
- 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 고용주의 승인을 받아 휴업한 기간

퇴직금은 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>)의 “퇴직금 계산기 바로가기”를 이용하면 쉽게 계산할 수 있습니다.

## 16. 퇴직금을 매월 급여에 포함하여 지급할 수 있나요?

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매일 지급하는 일당과 함께 일정한 돈을 퇴직금으로 계산하여 미리 지급하기로 한 약정은 강행법규에 위배되어 무효입니다. 이 경우 사용자는 근로자가 실제로 퇴직할 때 적법하게 계산한 퇴직금을 다시 지급해야 합니다. 이 경우 근로자가 매월 받았던 퇴직금이 월급과 명확하게 분리되어 있다면 그러한 퇴직금 명목의 돈은 부당이득이 되므로 사용자는 근로자에게 반환을 요구할 수 있습니다(대법원 2010. 5. 20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결).

## 17. 법률이 정한 휴일과 휴가는 어떤 것이 있고, 어떻게 이용하도록 해야 하나요?

법률이 정한 휴일 등에는 주휴일, 연차유급휴가, 출산전후휴가, 육아휴직 등이 있습니다.

- 주휴일: 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다(근로기준법 제55조). 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 주휴일을 주지 않을 수 있습니다.
- 연차유급휴가: 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가를, 1년 미만 근로자 또는 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일 유급휴가를 주어야 합니다(근로기준법 제60조 제1항, 제2항). 이 경우 근로자의 업무상 부상 휴업, 업무상 질병

휴업, 출산 전후 휴업기간은 출근한 것으로 봅니다(근로기준법 제60조 제6항). 업무와 관련 없이 개인적인 사유에 의한 부상, 질병으로 휴업한 경우에는 출근한 것으로 보지 않습니다.

연차유급휴가는 1년간 행사하지 않으면 소멸합니다. 이 경우 사용자는 근로기준법이 정한 ‘연차 유급휴가의 사용 촉진’을 하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우에는 사용하지 않은 휴가에 대하여 보상할 의무가 없습니다. 연차유급휴가의 사용 촉진은 (1) 1년이 되기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자에게 사용하지 않은 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하며 (2) 1년이 되기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 않은 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하는 제도를 말합니다(근로기준법 제61조).

- 출산전후휴가: 사용자는 임신 중의 여성에게 90일의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 그 휴가는 출산 후에 최소 45일 이상을 배정해야 합니다. 임신 중인 여성이 한 번에 둘 이상 자녀를 임신했다면 120일의 출산전후휴가를 주어야 하고, 출산 후 휴가 기간도 60일 이상이 되도록 배정해야 합니다(근로기준법 제74조, 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금).
- 육아휴직: 사용자는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 그 기간을 1년 이내로 하여 이를 허용해야 합니다(남녀고용평등법 제19조 제1항, 제2항, 위반 시 500만 원 이하의 벌금). 육아휴직 기간은 근속기간에 포함됩니다(남녀고용평등법 제19조 제4항 후단).

## 18. 병가기간에도 임금을 지급해야 하나요?

근로기준법 제2조 제1항 제5호에 따른 임금이란 사용자가 ‘근로의 대가’로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다. 따라서 근로자의 개인적인 사유로 휴직하는 기간(병가기간)은 근로의 제공이 없었던 것이므로 사용자의 임금지급의무는 발생하지 않습니다. 다만, 노사 간에 단체협약, 취업규칙 등으로 근로를 제공하지 않은 병가기간에 대해서도 임금상당액의 금품을 지급하기로 정하였다면 그에 따라야 할 것입니다.

## 19. 출산이 생각보다 늦어져서 출산 후 휴가 기간을 45일을 확보하지 못한 경우에는 어떻게 하나요?

이 경우에도 사용자는 출산 후 45일이 보장되도록 휴가를 추가적으로 더 부여해야 합니다. 다만, 추가로 부여한 출산전후휴가 기간에 대하여 사용자가 임금을 지급할 의무는 없습니다(근로기준법 제74조 제1항).

# PART 4

## : 저작권

1. 저작물은 언제, 어떻게 보호받나요? 저작권을 침해하면 어떤 문제가 생기나요?
2. 단체가 현장 실태 조사를 하고 문헌 연구를 해서 만든 자료집 내용을 제3자가 단체 허락도 없이 무단 인용하여 만든 보고서를 발견했습니다. 저작권법으로 보호 받을 수 있나요?
3. 다른 영리업체에서 저희 단체 홈페이지와 레이아웃, 색상, 메뉴 구성 등이 동일한 홈페이지를 만들었습니다. 저작권법 위반으로 민·형사상 조치를 취할 수 있을까요?
4. 홈페이지에 국가기관이나 공공단체가 발간한 자료들을 모아 자료실을 만들려고 합니다. 상업적 목적으로 발간된 책이 아니어도 별도로 이용허락을 받아야 하나요?
5. 단체 활동과 관련 있는 주제여서 국내에서 구하기 어려운 외국 논문이나 책의 일부를 번역해서 이용하려고 합니다. 외국 저작물도 국내에서 보호가 되나요?
6. 홍보 동영상을 만들려고 합니다. 직접 노래를 부르거나 녹음된 노래를 이용할 예정인데, 음악 저작권자의 동의를 받아야 하나요? 가수들의 안무를 따라 춤을 추는 경우에도 동의를 받아야 하나요?

7. 홈페이지나 자료집을 만들 때 인터넷에 돌아다니는 풍경 사진을 다운로드 받아서 일부 변형해서 사용했습니다. 이런 경우도 저작권법 위반인가요?
8. 기금 마련을 위해 공연을 하려고 합니다. 공연 때 노래를 이용하려면 저작권자 허락을 받아야 하나요? 공익적 목적으로 하는 공연도 저작권침해에 해당할까요? 시민들을 위해 무료 영화 상영을 하는 것도 저작권 침해인가요?
9. 광고 카피나 영화 대사, 유행어를 인용하여 단체 슬로건, 행사 홍보 문구로 활용하려고 합니다. 동의 없이 사용하는 경우 저작권법 침해인가요?
10. 외부업체를 통해 홍보책을 만들었습니다. 홍보책의 저작권은 누구에게 있나요. 자료를 전부 제공하고 과업지시서에 따라 홍보책을 만들었는데, 다음 해 같은 자료를 다른 업체에 제공하여 같은 디자인으로 홍보책을 만들어도 될까요?
11. 단체 자료집과 소식지에 게재하려고 칼럼이나 사진, 그림 등을 기고받았습니다. 칼럼 등의 저작권은 누구에게 있나요? 기고받은 내용이 저작권을 위반하였다면 기고자와 저희 단체 중 누가 책임을 지나요?
12. 내부 세미나와 교육용으로 관련 자료를 복사하여 자료집을 만들려고 합니다. 대외 배포용이 아니고 교육 목적으로 저작물을 이용할 때에도 저작권자 허락을 받아야 하나요?
13. 공익 강연을 여러 차례 진행하였고 강연 내용을 모아서 책으로 펴내고 강연 동영상 홈페이지에도 올리려고 합니다. 강연자로부터 허락을 받아야 할까요?
14. 단체 운영비로 정품 소프트웨어 프로그램을 구입하여 사용하였는데 정품 CD를 잃어버렸습니다. 이 경우 소프트웨어를 계속 사용하면 불법 이용에 해당하나요?
15. 단체 홈페이지에 단체가 홍보된 기사를 링크하려고 합니다. 이 경우 신문 기사를 이용해도 저작권침해에 해당하나요?
16. 홈페이지나 자료집을 외주 업체를 통해 만들었습니다. 그런데 무단으로 폰트를 사용하였으니 저작권법 위반이라고 지적하는 내용증명을 받았습니다. 저희가 직접 폰트를 이용한 것이 아닌데도 저희 단체가 책임을 져야 하나요? 저작권법에 위배되지 않도록 하려면 외주 업체와 어떤 내용으로 계약을 해야 하나요?

저작물이란 사람의 사상이나 감정을 표현한 창작물을 말합니다(저작권법 제2조 제1항). 저작권이란 이러한 저작물을 창작한 사람의 권리입니다. 저작물의 수준이 높은지는 문제 되지 않습니다. 다른 저작자의 작품과 구별할 수 있을 정도면 창작성은 인정됩니다. 비영리단체는 활동하면서 다양한 콘텐츠를 생산하기도 하고 다른 사람이 만든 콘텐츠를 이용하기도 합니다. 따라서 저작권법에 대한 이해를 높여 자신의 권리를 보호하고 다른 사람의 저작권을 침해하지 않도록 주의할 필요가 있습니다.

## 1. 저작물은 언제, 어떻게 보호받나요? 저작권을 침해하면 어떤 문제가 생기나요?

저작물은 저작물을 창작한 때 바로 권리가 발생합니다. 별도의 등록이나 신고 절차는 필요하지 않습니다. 창작물을 만들었다면 저작권법에 의해 바로 보호받을 수 있습니다.

저작권자는 저작권이 침해된 경우에 침해 정지를 구할 수 있고, 손해배상을 청구할 수도 있습니다(저작권법 제123조, 제125조). 타인의 저작재산권을 침해하면 최대 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해 질 수 있습니다(저작권법 제136조). 저작권 침해는 고의가 인정되어야 처벌되지만, 법원은 미필적 고의(범죄사실이 발생할 가능성을 인식하고, 이를 용인하는 것)로도 고의성을 인정하기 때문에(대법원 2008. 10. 9. 선고 2006도4334 판결) 저작재산권을 침해하는 것에 대한 정확한 인식이 없었다는 이유만으로 형사처벌을 피하기는 어려우므로 타인의 저작재산권 침해가 발생하지 않도록 주의가 필요합니다.

## 2. 단체가 현장 실태 조사를 하고 문헌 연구를 해서 만든 자료집 내용을 제3자가 단체 허락도 없이 무단 인용하여 만든 보고서를 발견했습니다. 보고서 끝 참고문헌에 저희 단체가 만든 자료집이라는 점을 기재해 놓기는 했지만 인용된 통계나 외국 사례들이 모두 저희 단체가 조사한 내용입니다. 저작권법으로 보호 받을 수 있나요?

헌법, 법원의 판결, 사실의 전달에 불과한 시사보도 등 법에서 보호받지 못하는 저작물로 정한 것(저작권법 제7조)이 아니라면 창작성이 인정된 저작물은 저작권법에 따라 보호됩니다. 법인 등 특정 단체가 만든 자료집 역시 저작물로 보호될 수 있습니다.

저작권법 제28조는 공표된 저작물은 보도·비평·교육·연구 등을 위하여 정당한 범위 안에서 공정한 관행에 합치되게 인용할 수 있습니다(저작권법 제28조). 이러한 범위를 넘어선다면 저작권 침해가 발생한 것으로 볼 수 있습니다. 대상이 되는 보고서에서 귀 단체가 만든 자료집을 인용한 양이 적지 않고 인용 부분마다 출처를 표시하지 않은 채 보고서 끝에 참고문헌으로만 표시했다면 출처명시 의무를 다하였다고 보기 어렵습니다. 이 경우 저작권법 위반이 될 가능성이 높습니다. 저작권법 위반 사실에 대하여 저작권자는 제3자를 상대로 민사상 손해배상 청구, 형사상 처벌을 위한 고소를 할 수 있습니다.



그러나 공정한 관행에 합치된 인용이라고 하더라도 저작권 침해에 대한 오해를 받을 위험이 있기 때문에 홍보 동영상 중 타인의 음악이나 안무 사용 비중이 높다면 저작권자의 동의를 구하고 사용하는 것이 안전합니다. 음악이나 안무의 경우 사용하는 것에 동의하되, 저작물 사용료를 요구할 수도 있습니다. 통상적으로 음악은 ‘한국음악저작권협회’를 통하여 사용료를 내고 이용합니다.

## 7. 홈페이지나 자료집을 만들 때 인터넷에 돌아다니는 풍경 사진을 다운로드 받아서 일부 변형해서 사용했습니다. 이런 경우도 저작권법 위반인가요?

사진도 촬영자의 개성과 창조성이 인정되면 저작권법에 의하여 보호되는 저작물에 해당합니다(대법원 2001. 5. 8. 선고 99다43366 판결). 반면 정확한 정보 전달 목적을 위하여 피사체를 그대로 촬영한 사진은 촬영자의 개성과 창조성이 인정되지 않아 저작물에 해당하지 않습니다(대법원 2010. 12. 23. 선고 2008다44542 판결).

따라서 이용하고자 하는 사진이 널리 알려진 풍경을 찍은 사진이고 촬영자의 개성이 그다지 드러나지 않는 것이라면 저작물로 인정되지 않을 수 있습니다. 하지만 이용하려는 사진이 저작물인지 아닌지를 판단하는 것이 쉽지 않으므로 그 판단을 자신할 수 없는 경우라면 무단으로 사진을 다운로드 받아 사용하는 것은 피하는 것이 좋습니다.

저작물에 해당하는 사진에 창작성을 가미하여 변형하여 사용하더라도, 그것은 사진 저작권자의 2차적 저작물(원저작물을 변형하여 원저작물과 실질적 유사성을 가지되 여기에 새로운 창작성이 부가되어 만들어진 새로운 창작물) 작성권을 침해한 것이므로 저작권법 위반에 해당합니다. 따라서 이용하려는 사진을 그대로 사용하든 변형해서 사용하든, 그 사진이 저작물이라면 저작권자의 동의를 받지 않고 사용하는 것은 저작권을 침해하는 것이므로 사진을 사용할 때는 이런 일이 발생하지 않도록 주의해야 합니다.

## 8. 기금 마련을 위해 공연을 하려고 합니다. 공연 때 노래를 이용하려면 저작권자 허락을 받아야 하나요? 공익적 목적으로 하는 공연도 저작권침해에 해당할까요? 시민들을 위해 무료 영화 상영을 하는 것도 저작권 침해인가요?

청중이나 관중으로부터 공연에 대한 반대급부를 받지 않는 경우라면 유흥주점, 유원시설, 쇼핑센터 등(저작권법 시행령 제11조가 정하는 시설)이 아닌 장소에서 상업용 음반 또는 상업적 목적으로 공표된 영상저작물을 재생하여 공중에게 공연하는 것은 허용됩니다(저작권법 제29조 제2항). 반대급부를 받지 않더라도 공연을 하는 것을 허용하지 않는 시설이 있으므로 공연을 하고자 할 때는 저작권법 시행령 제11조가 정한 시설인지 아닌지를 잘 확인해 볼 필요가 있습니다.

한편 시민들을 위한 무료 영화 상영이라고 하더라도 6개월이 지나지 않은 상업적 영상저작물은 허락 없이 재생할 수 없습니다(저작권법 시행령 제11조 제8호).

## 9. 광고 카피나 영화 대사, 유행어를 인용하여 단체 슬로건, 행사 홍보 문구로 활용하려고 합니다. 동의 없이 사용하는 경우 저작권법 침해인가요?

법원은 몇 개의 단어 등으로 조합된 간단한 문장은 그 자체로 창작성 있는 표현으로 보지 않습니다(대법원 1998. 7. 7. 선고 97나15229 판결). 따라서 일상생활에서 평범하게 쓰는 언어로 이루어진 광고 카피, 영화 대사, 유행어를 인용하여 슬로건, 행사 홍보문구 등으로 활용하는 것은 저작권법 위반이 아닙니다. 다만, 창작성이 인정되는 경우에는 저작물에 해당할 수 있으므로 그와 같은 사용에도 상당한 주의를 기울여 사용 여부를 판단하는 것이 바람직합니다.

## 10. 외부업체를 통해 홍보책을 만들었습니다. 홍보책의 저작권은 누구에게 있나요. 자료를 전부 제공하고 과업지시서에 따라 홍보책을 만들었는데, 다음 해 같은 자료를 다른 업체에 제공하여 같은 디자인으로 홍보책을 만들어도 될까요?

저작물을 직접 작성한 자는 저작자로서 저작권을 가집니다. 홍보책의 저작권이 누구에게 있는지는 어떤 과정으로 책이 만들어졌는지에 따라 달라집니다. 단체가 외부업체에 자료를 전부 제공하고 구체적인 지시를 하였다고 하더라도, 제작업체가 구성, 편집, 이미지를 종합적으로 구현하여 홍보책을 완성한 것이라면 제작업체 역시 공동으로 저작권을 가질 수 있습니다. 따라서 다음 해 같은 자료를 다른 업체에 제공하여 같은 디자인으로 홍보책을 만들 경우 처음 제작업자의 저작권을 침해한다는 판단을 받을 위험이 있습니다.

이러한 위험을 피하기 위해서는 외부업체에 의뢰하여 홍보책을 만들 때 제작 결과물에 대한 저작권 모두를 의뢰한 단체가 양수받는다든 점을 분명히 명시하여 계약을 체결하는 것이 바람직합니다. 저작권 양도 계약을 위한 표준계약서는 한국저작권위원회 홈페이지에서 다운로드 받으실 수 있습니다(www.copyright.or.kr ‘통합고객센터’-‘다운로드서비스’)

## 11. 단체 자료집과 소식지에 게재하려고 칼럼이나 사진, 그림 등을 기고받았습니다. 칼럼 등의 저작권은 누구에게 있나요? 기고받은 내용이 저작권을 위반하였다면 기고자와 저희 단체 중 누가 책임을 지나요?

법인 등의 명의로 공표되는 업무상 저작물의 저작자는 계약 또는 근무규칙 등에 다른 정함이 없는 때에는 그 법인 등에게 있습니다(저작권법 제9조). 단체가 저작물 작성을 기획하고 단체의 직원이 업무로서 작성하여 단체 명의로 공표된 저작물이라면 단체가 저작권을 가집니다. 그러나 소속관계에 있지 않은 외부로부터의 기고라면 저작권은 단체가 아니라 기고자에게 있습니다.

외부로부터 받은 기고의 내용이 타인의 저작권을 침해하는 등 문제가 발생하였을 경우, 1차적으로는 기고자에게 책임이 있습니다. 그러나 해당 저작물을 게재한 단체가 저작권 침해를 알지 못한 것에 대하여 주의의무를 다하지 않은 경우라면 공동으로 불법행위 책임을

부담할 위험이 있습니다. 따라서 외부의 기고를 받아 자료집을 작성할 때는 기고가로부터 저작권 침해나 명예훼손 등의 문제가 없다는 확인을 받아두는 것이 유익합니다.

## 12. 내부 세미나와 교육용으로 관련 자료를 복사하여 자료집을 만들고 합니다. 대외 배포용이 아니고 교육 목적으로 저작물을 이용할 때에도 저작권자 허락을 받아야 하나요?

공표된 저작물은 저작권자의 동의가 없더라도 보도·비평·교육·연구 등을 위하여 정당한 범위 안에서 공정한 관행에 합치되게 인용하는 것은 허용됩니다(저작권법 제28조). 이때 정당한 범위 안에서 공정한 관행에 합치되는 인용인지에 대한 판단은 인용 목적, 인용되는 분량 및 상당성, 인용하는 것이 인용되는 저작물의 시장이나 가치에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 결정합니다. 그러나 그 판단이 언제나 명료한 것은 아닙니다. 교육용으로 인용하는 것이라면 인용하는 곳에 자료 출처를 분명히 밝히고 교육에 꼭 필요한 일부만 인용한다면 저작권자 허락을 받지 않고 사용하더라도 저작권법 위반의 문제는 발생하지 않을 것입니다.

## 13. 공익 강연을 여러 차례 진행하였고 강연 내용을 모아서 책으로 펴내고 강연 동영상을 홈페이지에도 올리려고 합니다. 강연자로부터 허락을 받아야 할까요?

강연이나 연설 역시 어문저작물로서 저작물에 해당합니다(저작권법 제4조). 강연 행위 그 자체가 저작물의 창작행위이고, 강연 저작권은 강연자에게 있습니다. 강연자의 동의를 받아 촬영을 하였더라도 강연 자체의 저작권은 강연자에게 있지, 촬영자에게 이전되는 것은 아닙니다. 따라서 강연 동영상을 인터넷 홈페이지에 게시하는 등의 용도로 사용하려면 강연자의 동의를 구하여야 합니다.

또한 타인의 저작물을 이용하여 다른 작품을 만드는 경우라면 2차적 저작물 작성권 침해에 해당할 수 있습니다. 따라서 사전에 강연자로부터 허락을 받아 둔 것이 아니라면 강연 내용을 책으로 묶어 출판하는 경우에도 반드시 강연자의 허락을 얻어야 합니다.

#### 14. 단체 운영비로 정품 소프트웨어 프로그램을 구입하여 사용하였는데 정품 CD를 잃어버렸습니다. 이 경우 소프트웨어를 계속 사용하면 불법 이용에 해당하나요?

정품 CD를 잃어버렸다고 하여 불법이용이 되는 것은 아닙니다. 다만, 불법이용이라는 오해를 받을 경우 자신의 적법성을 입증할 중요한 자료가 없어졌다는 의미가 될 수 있습니다. 이 경우 세금계산서나 판매대금 입금 자료, 판매처 확인 등의 자료를 통해 불법 사용이 아님을 입증할 수 있습니다. 그러나 번거로운 입증을 피하기 위해서라도 정품을 구입하였다는 증빙자료는 반드시 잘 보관하는 것이 좋습니다.

한편 단체에 소속된 직원이 단체의 지시 없이 개인적으로 PC에 불법소프트웨어를 설치하여 업무를 함으로써 소프트웨어 저작권자의 저작권을 침해하는 경우가 발생할 수 있습니다. 이 경우 단체는 직원에 대하여 그 소프트웨어 사용을 지시하지 않았더라도 직원의 침해행위에 대하여 사용자책임을 부담하거나 형사처벌을 받을 위험이 있습니다. 이러한 위험을 피하기 위해서 단체는 소속 직원들이 불법 소프트웨어를 설치하지 않도록 정기적으로 교육을 실시하고 불법 소프트웨어 설치 여부에 대한 점검도 수시로 실시하는 것이 바람직합니다.

#### 15. 단체 홈페이지에 단체가 홍보된 기사를 링크하려고 합니다. 이 경우 신문 기사를 이용해도 저작권침해에 해당하나요?

단순한 사실만 전달하는 기사를 제외하고는 기사 역시 저작물로 보호됩니다. 사실의 전달에 불과한 시사보도는 저작물로서 보호를 받지 못하지만(저작권법 제7조 제5호), 이에 해당하는 시사보도는 화재사고, 교통사고, 부고기사 등과 같이 자연발생사실을 단순 나열하는 기사만을 의미하며 홍보 기사는 여기에 해당하지 않습니다(서울고등법원 2006. 11. 29. 판결 2006나2355). 자신의 단체를 홍보한 기사라도 그 기사의 저작권은 신문사에 있습니다. 따라서 해당 신문사의 허락 없이 신문 기사를 무단으로 게시할 경우 저작권 침해에 해당할 위험이 있습니다. 이러한 위험을 피하기 위해서는 단체가 홍보된 기사를 홈페이지에 바로 게재하는 방법은 피하고 그 기사를 보도한 해당 언론사 홈페이지로 링크하여 사용하는 방법으로 이용하는 것이 안전합니다.

#### 16. 홈페이지나 자료집을 외주 업체를 통해 만들었습니다. 그런데 무단으로 폰트를 사용하였으니 저작권법 위반이라고 지적하는 내용증명을 받았습니다. 저희가 직접 폰트를 이용한 것이 아닌데도 저희 단체가 책임을 져야 하나요? 저작권법에 위배되지 않도록 하려면 외주 업체와 어떤 내용으로 계약을 해야 하나요?

폰트는 글자모양인 ‘폰트 도안’과 폰트를 디지털화하여 화면에 표시하는 ‘폰트 파일’로 구분합니다. 폰트 도안 그 자체는 저작물로 보호되지는 않지만 폰트 파일은 저작물에 해당합니다. 예를 들어 어떤 특이한 폰트를 보고 그 폰트 도안 모양을 본 딴 폰트를 직접 그리거나 폰트 파일을 제작하는 경우에는 저작권 침해가 아니지만, 특정 폰트 파일을 무단으로 다운로드 받아 사용하면 저작권 침해에 해당합니다.

외주 업체가 온라인 배포용 라이선스가 없는데도 폰트 파일을 실행하여 홈페이지나 자료집을 만들었다면 이는 저작권 침해에 해당합니다. 이 경우 외주 업체의 불법행위에 대하여 제작 의뢰인도 책임을 져야 하는지 다투어질 수 있는데, 외주업체의 작업을 구체적으로 지휘 감독하는 지위에 있었다면 사용자로서 책임을 부담할 위험도 있습니다. 따라서 외주 업체에 의뢰하여 제작을 맡길 때에는 계약서에 ‘저작권재산을 침해하지 않도록 주의하며 이로 인한 모든 민·형사상 책임은 외주 업체가 부담한다’는 내용이 포함되도록 하는 것이 바람직합니다.

# PART 5

## : 기부금품법

1. 기부금품모집에 관한 규제는 어떻게 변천되어 왔나요?
2. 기부금품법상 '기부금품'이란 무엇인가요?
3. 단체의 회원들로부터 받는 회비는 기부금품법의 적용을 받지 않아도 되나요?
4. 기부금품모집법상 기부금품을 '모집'한다는 것은 어떤 의미인가요?
5. 기부금품법의 적용 대상과 적용 제외 대상은 어떻게 구분되나요?
6. 1천만원 미만의 모금을 계획하여 등록청에 기부금품 모집에 관한 등록을 하지 않았습니. 그런데 계획과 달리 1천만원 이상이 모였다면 어떻게 되나요?
7. 공모에 지원하여 기부를 받은 경우 기부금품법이 적용되나요?
8. 기부금품 모집 등록은 어떻게 하나요?

9. 기부금품 모집 시 어떤 점을 유의해야 하나요?
10. 기부금품 모집 결과 보고는 언제, 어떻게 하나요?
11. 기부금품을 사용할 때 유의해야 할 사항이 있나요, 있다면 무엇인가요?
12. 모집금품을 법인 또는 단체의 상근활동가 인건비로 사용할 수 있나요?
13. 기부금품을 사용하고 난 후 해야 할 업무가 있나요?
14. 기부자들이 기부금품 소득공제를 받기 위해 법인 또는 단체는 어떤 조치를 취해야 하나요.
15. 지정기부금단체가 되면 기부금품을 자유로이 모집할 수 있나요?

단체는 후원자들로부터 기부를 받아 재정을 충당하는 경우가 많습니다. 이 경우 「기부금품의 모집 및 사용에 관한 법률」(약칭: 기부금품법)이 정한 사항을 준수해야 합니다. 기부금품법은 기부금품 모집 등록의 오남용 사례가 있을 수 있기 때문에 이에 대한 적절한 공적 감시가 필요하다는 요청에 의해 제정되었습니다. 하지만 현행 기부금품법은 지나치게 과도한 규제를 하고 있어 실제 많은 단체가 어려움을 겪고 있습니다. 그러나 헌법재판소는 현행 기부금품 모집 등록제도가 합헌이라고 판단하고 있으므로 비영리단체 활동을 함에 있어 기부금품법에 대한 기본적인 사항은 숙지하고 준수함으로써 이를 위반하지 않도록 행동해야 할 것입니다.

## 1. 기부금품모집에 관한 규제는 어떻게 변천되어 왔나요?

기부금품을 규제하기 위한 법률은 6·25 전쟁 중에 처음 제정되었습니다. 전쟁으로 극도의 혼란 중에 기부금품을 강요하는 행위가 극심하게 되자 1951. 11. 17. 법률 제224호로 ‘기부금품모집금지법’이 제정되었습니다. 이 법은 원칙적으로 기부금품 모집을 할 수 없도록 하였고(제3조),<sup>11</sup> 다만 국제적으로 행해지는 구제금품, 천재·지변 기타 이에 준하는 재액을 구출하는데 필요한 금품, 국방기재를 헌납하기 위한 금품, 상이군경의 위문 또는 원호를 위한 금품, 자선사업에 충당하기 위한 금품 등의 경우에는 기부심사위원회의 심사를 거쳐 내무부장관 등이 그 모집을 허가할 수 있도록 하였습니다. 그리고 이를 위반하여 기부금품을 모집한 자는 3년 이하의 징역 또는 2백만원 이하의 벌금에 처하도록 정하였습니다.

‘기부금품모집금지법’은 거의 반세기가 지난 1995. 12. 30. 법률 제5126호로 ‘기부금품규제법’으로 전면 개정되었습니다. 기부금품의 모집이 원칙적으로 금지되던 데에서 허가제로 바뀌었고, 그 허가대상으로 국제적으로 행해지는 구제사업, 천재·지변 기타 이에 준하는 재난의 구호사업, 불우이웃돕기 등 자선사업, 공익을 목적으로 국민의 적극적인 참여가 필요한 사업 등을 정하였습니다. 허가를 받지 않고 기부금품을 모집한 경우에는 형사처벌을 하도록 하였습니다.

그 후 국민의 자발적인 사회참여와 자율성에 기초한 기부문화의 조성을 위하여 2006. 3. 24. 법률 제7908호로 기부금품규제법은 「기부금품의 모집 및 사용에 관한 법률」(이하 ‘법’)로 개정되었습니다. 기부금품의 모집에 대한 허가제를 등록제로 전환함으로써 현재에 이르고 있습니다.

## 2. 기부금품법상 ‘기부금품’이란 무엇인가요?

기부금품은 환영금품, 축하금품, 찬조금품 등 명칭이 어떠하든 반대급부<sup>12</sup> 없이 취득하는 금전이나 물품을 말합니다(법 제2조 제1호). 다만 법은 아래 금품은 기부금품에서 제외하고 있습니다(법 제2조 제1호 단서).

11. 헌법재판소는 기부금품의 모집을 원칙적으로 금지한 기부금품모집금지법 제3조가 헌법상의 기본권인 일반적 행동자유권을 침해하여 위헌이라고 판단했습니다(헌법재판소 1998. 5. 28. 선고 96헌가5 결정).

12. 어떤 일에 대응하여 얻게 되는 이익 또는 대가

**- 기부금품에서 제외되는 금품**

- 법인, 정당, 사회단체, 종친회, 친목단체 등이 정관, 규약 또는 회칙 등에 따라 소속원으로부터 가입금, 일시금, 회비 또는 그 구성원의 공동이익을 위하여 모은 금품
- 사찰, 교회, 향교, 그 밖의 종교단체가 그 고유활동에 필요한 경비에 충당하기 위하여 신도로부터 모은 금품
- 국가, 지방자치단체, 법인, 정당, 사회단체 또는 친목단체 등이 소속원이나 제3자에게 기부할 목적으로 그 소속원으로부터 모은 금품
- 학교기성회, 후원회, 장학회 또는 동창회 등이 학교의 설립이나 유지 등에 필요한 경비에 충당하기 위하여 그 구성원으로부터 모은 금품

**3. 단체의 회원들로부터 받는 회비는 기부금품법의 적용을 받지 않아도 되나요?**

법인, 정당, 사회단체, 종친회, 친목단체 등(이하 '법인 등') 소속원으로부터 모은 금품은 기부금품법이 정한 기부금품에 해당하지 않아 기부금품법의 적용을 받지 않아도 됩니다.

따라서 법인 등이 운영비나 목적사업에 필요한 비용을 1천만원 이상 모집하고자 하는 경우 (1) 법에 따라 등록을 통해서 돈을 모집하거나, (2) 이러한 등록 없이 소속 회원들로부터 회비 또는 금품을 모집할 수 있습니다. 후자의 경우 애초 회원이 아닌 경우에도 기부금품 모집과 동시에 회원가입신청을 동시에 받는 경우에도 가능합니다. 이러한 모집 방법은 법인 등의 소속원으로부터 받은 회비 또는 공동이익을 위해 모은 금품 등에 해당하여 기부금품법의 적용대상에서 제외될 수 있습니다.

그런데 이러한 성격의 회비와 기부금품법이 규제 대상으로 삼는 기부금품의 구분이 모호할 수 있습니다. 따라서 소속 회원들로부터 회비나 금품을 모집하는 경우 그것이 소속 회원들로부터 모집하는 것임을 분명히 해 둘 필요가 있습니다. 이를 위해 비영리법인 등 단체들은 정관에 단체의 목적에 찬동하여 회비나 후원금을 납부하는 후원회원 규정을 두고, 기부자를 후원회원으로 가입하여 활동하게 하고 있습니다.

**4. 기부금품모집법상 기부금품을 ‘모집’한다는 것은 어떤 의미인가요?**

기부금품 모집이란 서신, 광고, 그 밖의 방법으로 기부금품의 출연을 타인에게 의뢰·권유 또는 요구하는 행위를 말합니다(법 제2조 제2호). 모집의 방법에는 제한이 없습니다. 단체나 법인 홈페이지에 기부 계좌를 안내하고 기부금품의 출연을 권유하는 행위도 기부금품의 모집 행위에 해당할 수 있습니다.

다만, ‘모집’이 아닌 자발적인 기탁, 즉 기부권유 등을 하지 않았음에도 자발적으로 금품을 출연하는 행위는 법의 규제 대상이 아닙니다. 기업이 사회공헌활동의 일환으로 또는 개인이 단체나 법인의 공익사업을 지원하기 위해 자발적으로 금품을 기부하는 경우나, 단체를 방문하여 실명 또는 익명으로 특정 공익사업을 위해 써 달라며 금품을 기부하는 경우에는 ‘모집’에 의하지 아니한 기부이기 때문에 기부금품법의 적용을 받지 않습니다.

**5. 기부금품법의 적용 대상과 적용 제외 대상은 어떻게 구분되나요?**

기부금품법은 불특정 다수인들을 대상으로 모집기간 1년 이내<sup>13</sup>에 1천만원 이상의 기부금품을 모집할 경우에 적용됩니다(법 제4조 제1항, 시행령 제2조). 1천만원 이상의 기부금품을 모집하려는 자는 등록청에 등록해야만 합니다. 등록을 하지 않고 기부금품을 모집하는 경우 기부금품법 위반이 되고, 형사처벌의 대상이 됩니다. 이렇게 등록을 한 모집자는 그 후 모집완료 및 사용완료 보고, 모집 및 사용 내역 공개 등의 의무가 있습니다.

한편 기부금품법은 기부금품을 모집할 수 있는 사업을 아래 사업으로만 제한하고 있습니다. 따라서 그 외 사업을 목적으로 해서는 1천만원 이상의 기부금품 모집을 할 수 없습니다.

**- 기부금품을 모집할 수 있는 사업(법 제4조 제2항)**

- 국제적으로 행하여지는 구제사업
- 천재지변이나 그 밖에 이에 준하는 재난의 구휼사업
- 불우이웃돕기 등 자선사업
- 영리 또는 정치·종교 활동이 아닌 사업으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사업

13. 법에는 모집기간에 대해 명시적으로 규정하고 있지 아니하나, 대법원은 다음과 같은 이유로 등록청에 등록을 하지 아니하고 모집기간인 ‘1년 이내’에 1천만원을 초과하여 모집한 경우에만 기부금품법에 의한 처벌대상으로 보고 있습니다(대법원 2010. 9. 30. 선고 2010도5954 판결).

- 교육, 문화, 예술, 과학 등의 진흥을 위한 사업
- 소비자 보호 등 건전한 경제활동에 관한 사업
- 환경보전에 관한 사업
- 사회적 약자의 권익 신장에 관한 사업
- 보건·복지 증진을 위한 사업
- 남북통일, 평화구축 등 국제교류·협력에 관한 사업
- 시민참여, 자원봉사 등 건전한 시민사회 구축에 관한 사업
- 그 밖에 공익을 목적으로 하는 사업으로서 모집된 금품으로 하려는 사업에 대해 중앙행정기관의 장의 기부금품 모집등록추천서를 받은 사업

한편 국가나 지방자치단체 및 그 소속 기관·공무원과 국가 또는 지방자치단체에서 출자·출연하여 설립된 법인·단체의 기부금품 모집은 금지되며, 자발적 기탁금품의 경우에도 직접적인 행정목적 수행에 필요한 경우에 한하여 기부심사위원회의 심의를 거쳐 접수가 가능합니다(법 제5조). 또한 기부금품법은 정치자금법, 결핵예방법, 보훈기금법, 문화예술진흥법, 한국국제교류재단법, 사회복지공동모금회법, 재해구호법, 문화유산과 자연환경자산에 관한 국민신탁법, 식품기부 활성화에 관한 법률, 한국장학재단 설립 등에 관한 법률에 따른 기부금품의 모집에는 적용되지 않습니다(법 제3조).<sup>14</sup> 즉, 위 법률들에 의한 금품의 모집에는 기부금품법이 적용되지 않습니다.

**- 기부금품법의 적용 제외 대상**

- 기부금품에서 제외되는 금품을 모집하는 행위(법 제2조 제1호 단서)
- 자발적인 기탁 금품(법 제4조 제1항)
- 1천만원 미만의 기부금품 모집행위(법 제4조 제1항, 시행령 제2조)
- 정치자금법, 결핵예방법 등 10개 법률에 의한 모금행위(법 제3조)

14. 이러한 법률은 기부금품의 모집방법 등의 특수성이 인정되거나, 당해 법률이 기부금품모집법을 보완하여 모금의 방법, 절차 및 사용 배분 등을 규정한 경우 등에 한하여 극히 제한적으로 허용하는 등의 특수성이 있기 때문에 별도의 법률로서 규정한 것입니다.

## 6. 1천만원 미만의 모금을 계획하여 등록청에 기부금품 모집에 관한 등록을 하지 않았습니까. 그런데 계획과 달리 1천만원 이상이 모였다면 어떻게 되나요?

1천만원 미만의 기부금품을 모집하는 행위는 기부금품법에 따른 등록이 필요하지 않습니다. 반면 1천만원 이상의 기부금품 모집 행위는 등록을 하여야 합니다.

모집자는 1천만원 미만의 금액을 모집하고자 했으나, 모집자의 예상과 달리 1천만원 이상의 금액이 모집되는 경우가 발생할 수 있습니다. 예컨대 해피빈을 통해 5백만원의 모금 금액을 목표로 해서 기부금품을 모집했는데 1천만원 이상의 기부가 이루어진 경우입니다. 기부금품 모집자는 5백만원의 모금을 목표로 했다면 그 이후에는 더 이상의 기부를 받지 않는 방법을 설정한 모금방법을 선택하는 것이 바람직합니다. 등록을 하지 않은 채 1천만원까지 모금하여서는 안됩니다.<sup>15</sup> 만일 등록하지 않은 상황에서 계속 기부를 받아 그 금액이 1천만원 이상이 되었다면, 모집자는 기부금품법에 따른 등록 등 적법한 모집절차를 거치지 아니하고 기부금품을 모집한 자에 대하여 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처해질 위험이 있습니다. 이러한 사정을 고려하여 해피빈의 나눔기부도 원칙적으로 1천만원 미만의 범위에서 기부금액 및 모집기간을 정해 그 금액을 달성하거나 모집기간이 만료된 경우에는 모금을 중단하도록 하고 있습니다.

## 7. 공모에 지원하여 기부를 받은 경우 기부금품법이 적용되나요?

모금단체의 배분사업 공모에 지원하여 그 단체로부터 운영비나 목적사업비를 기부 받는 경우가 있습니다. 이 경우 공모 지원행위가 기부금품 모집행위에 해당되는 것인지 의문이 있을 수 있지만, 모금단체의 지원 공모 자체가 일정한 조건에 부합하거나 심사를 통해 자발적으로 기부하겠다는 의사이기 때문에 공모를 통한 기부는 ‘자발적 기탁행위’로 보아 기부금품법의 적용 대상에 해당되지 않습니다.

따라서 공모에 지원하여 기부를 받은 경우에는 기부금이 1천만원 이상이라도 기부금품법에 따른 등록은 필요하지 않습니다.

15. 참고로 기부금품모집 등록 후 목표액이 증액된 경우에도 등록된 모집 목표액 도달 이전에 기부금품 모집변경신청을 해야 합니다. 사전 승인 없이 목표액을 초과 모집한 경우에는 등록 없이 기부금품을 모집한 것으로 간주되어 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

## 8. 기부금품 모집 등록은 어떻게 하나요?

기부금품 모집을 위해서는 사전에 기부금품 모집 등록을 해야 합니다. 기부금품 모집목표금액이 10억원을 초과하는 경우에는 행정안전부에, 모집목표금액이 1천만원 이상 10억원 미만인 경우에는 모집자의 주소지를 관할하는 특별시장·광역시장·도지사에게 등록신청을 해야 합니다(시행령 제2조).

기부금품 모집 등록을 위해서는 다음 서류를 등록청에 제출해야 합니다(시행령 제3조 제1항).

- 기부금품모집등록(변경)신청서(시행령 별지 제1호 서식)
- 기부금품모집계획서
- 기부금품사용계획서
- 정관, 당헌 또는 회칙·규약과 정당등록증 사본 또는 단체신고증 등 해당단체가 공인된 단체임을 증명하는 서류의 사본(모집자가 법인·정당, 그 밖의 단체인 경우)
- 기부금품 접수를 위한 금융기관 등의 예금통장 사본
- 기부금품 모집목적이 기부금품모집법에서 열거하고 있는 사업(법 제4조 제2항)이 아닌 기타 공익사업인 경우 모집된 금품으로 행하고자 하는 사업에 대한 중앙행정기관장의 기부금품모집 등록추천서
- 대표자 이력서, 임원 인적사항(성명, 주민등록번호, 기준등록지)

**기부금품모집등록(변경)신청서**는 법정서식으로 시행령 별지 제1호로 마련되어 있습니다. 그런데 모집목적, 모집금품의 종류 및 모집목표액, 모집지역, 모집방법, 모집기간, 모집금품의 보관방법 등을 명시한 **모집계획서**, 모집비용의 예정액 명세와 조달방법, 모집금품의 사용방법 및 사용기간 등을 명시한 모집금품의 **사용계획서**는 별도의 법정서식이 없으므로 모집자가 자율적으로 위 명시된 사항들을 기재하여 작성하여야 합니다.

### • 기부금품모집계획서 작성 예시<sup>16</sup>

기부금품모집계획서(서식 2)에는 모집목적, 모집금품의 종류 및 모집목표액, 모집지역, 모집방법, 모집기간, 모집금품 보관방법 등을 기재합니다.(법 제4조1항)

※ 법정서식이 없으므로 단체에서 자율적으로 작성 가능. 다만, 작성이 어려울 경우 다음 서식 참고.

〈서식 2〉 기부금품모집계획서 작성예시

기부금품모집계획서	
① 모집목적	생활보호자 등 구호사업 및 복지시설 지원
② 모집금품의 종류	현금 및 물품
③ 모집목표액	5,000,000,000원
④ 모집지역	전국
⑤ 모집방법	가. 거리모금 : 사람들이 많이 왕래하는 도심가와 지하도에 모금함을 설치하여 통행인들이 자발적으로 성금을 기부하게 한다. 나. 온라인 모금 및 후원모금 : 후원하는 개인, 기업, 단체에서 직접 지정은행의 계좌로 송금하도록 한다.
⑥ 모집기간	2010년 10월 1일 ~ 12월 31일
⑦ 모집금품 보관방법	가. 거리모금 : 매일 최종시간까지 모금한 금액을 지정된 장소인 000사무실에 수합하여 개수한 후 지정은행에 예치한다. 나. 온라인 모금 및 후원모금 : 후원하는 개인, 기업, 단체에서 직접 지정은행의 계좌로 송금하도록 한다. 다. 물품후원 : 후원물품은 지정된 장소에 보관하여 목적대로 사용하게 한다.

16. 이 작성예시 및 다음의 기부금품사용계획서는 행정안전부가 2012. 1. 발행한 「기부금품 모집제도 해설서」에 있는 내용입니다.

• 기부금품사용계획서 작성 예시

기부금품사용계획서에는 모집비용의 예정액 명세와 조달방법, 모집금품의 사용 방법 및 사용기간을 명시합니다.(법 제4조1항)

※ 법정서식이 없으므로 단체에서 자율적으로 작성 가능. 다만, 작성이 어려울 경우 다음 서식 참고.

〈서식 3〉 기부금품사용계획서 작성예시

**기부금품사용계획서**

1. 사용목적 : 가뭄, 인구이동, 분쟁, 식량안보 등으로 인하여 최악의 인도적 위기를 맞고 있는 동남아 지역의 어린이에 대한 인도적 지원에 사용  
 ※ 참고자료 : 동남아 지역 어린이 구호 필요성 설명자료 붙임

2. 사용기간 : 2011년 9월 1일 ~ 2012년 12월 31일

3. 사용방법
- 식량지원 : 쌀, 밀가루 각 10000포대 구입하여 현지로 배송
  - 의약품지원 : 000, 000 앰플 각 1000개, 영양제 100개 구입차 1대 구입하여 현지로 배송
  - 건강증진 프로그램 : 현지 체육시설 설치 및 운동기구 100개 구입하여 현지로 배송
  - 위생시설 보급 : 현지 민간단체인 00과 함께 00, 00지역에 간이화장실 100개 설치

사용분야	금 액	사용세부일정	산출근거
식량지원	1,000백만원	'11.9.1~'12.6.30	쌀 : 5억원=10000포×5만원 밀가루 : 5억원=10000포×5만원
의약품 지원	2,000백만원	'11.10.1~'12.10.30	....
건강증진 프로그램	1,000백만원	'12.1.1~'12.12.31	...
위생시설 보급	1,000백만원	'11.9.1~'12.12.31	...
합계	6,000백만원		

4. 모집비용 예정액 : 65백만원(모집액의 1%)

사용분야	금 액	산출근거
홍보비	45백만원	신문광고 : 40백만원=2회×20백만원 브로셔 : 5백만원 = 10000부×500원
자원봉사자 운영비	4백만원	식대 : 1백만원=100명 × 2회 × 5000원 단체복 : 3백만원=100명 × 1개 × 30000원
현지조사 출장비	4.6백만원	항공료 : 3백만원=2인 × 1.5백만원 체제비 : 1.6백만원=2인×10일×80000원
회계감사보고	10백만원	
합계	65백만원	

5. 모집비용 조달방법 : 법인자산으로 우선 조달 후 모집된 기부금으로 충당  
 ※ 법인 현 자산 100억원

9. 기부금품 모집 시 어떤 점을 유의해야 하나요?

1천만원 이상의 기부금품을 모집하고자 할 경우 모집등록을 완료해야만 모집활동을 할 수 있습니다. 기부금품 모집자는 자신의 지시·의뢰를 받아 기부금품의 모집에 종사하는 모집종사자를 둘 수 있는데(제2조 제4호), 모집자나 모집종사자는 기부금품 모집 시 모집자는 기부금품 접수사실을 장부에 적고, 기부자에게 영수증을 내주어야 하며 기부금품의 모집 및 사용결과가 공개되는 사실을 알려야 합니다(법 제7조 제2항). 또한 모집종사자는 기부금품의 모집을 중단하거나 끝낸 후 5일 이내에 모집자에게 접수명세 외 접수금품을 인계해야 합니다(법 제7조 제3항).

이외에 기부금품법은 아래와 같이 기부금품 모집을 할 때 특정 행위, 접수장소 및 모집비용 총당비율을 제한하고 있습니다.

- 모집자나 모집종사자의 기부금품 출연 강요행위의 금지(법 제6조 제1항)
- 모집종사자는 모집행위가 모집자를 위한 것임을 표시(법 제6조 제2항)
- 공개된 장소에서 기부금품의 접수(법 제7조 제1항)
- 모집비용 총당비율을 초과한 기부금품의 모집비용 사용 금지(법 제13조)

기부금품의 출연을 강요하거나 모집비용 총당비율을 초과하여 모집금품을 모집비용에 사용한 자는 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(제16조 제1항 제2호, 제6호)

- 모집비용 및 총당비율이란?

기부금품의 모집, 관리, 사용, 운영 및 결과보고 등을 위해서는 그 자체에 일정 비용이 소요될 수 밖에 없습니다. 모금을 위한 홍보비, 인쇄비, 모집종사자 인건비나 경비, 결과보고를 위한 회계감사비, 사용경비 등이 그것입니다. 이 모집비용이 지나치게 과다할 경우 모집목적 사업에 사용될 기부금품이 줄어들 수밖에 없는데, 이는 기부자의 의사에도 반하고 기부금품 모집의 취지에도 반합니다. 이러한 이유로 법은 모집금품 중 모집비용에 사용할 수 있는 비율을 엄격하게 규제하고 있습니다. 이를 '모집비용 총당비율'이라 합니다. 현행 '모집비용 총당비율'은 아래와 같습니다(법 제13조, 시행령 제18조 별표1).

실제 모집금액	적용 비율
10억원 이하	모집금액의 15% 이하
10억원 초과 100억원 이하	모집금액의 13% 이하
100억원 초과 200억원 이하	모집금액의 12% 이하
200억원 초과	모집금액의 10% 이하

기부금품 접수 시 그 내용 및 모집비용을 기재할 ‘기부모집금출납부’, ‘기부모집물품출납부’ 및 ‘기부금품모집비용지출부’는 시행령에서 법정서식으로 마련되어 있습니다(시행령 별지 5호 내지 7호 서식). 또한 기부금품 영수증은 법인세법 시행규칙에서 별지 제63호의3으로 법정서식을 이용하여 발급해야 합니다. 모집자는 ‘기부모집금출납부’, ‘기부모집물품출납부’, ‘기부금품모집비용지출부’의 서식에 따른 장부를 기부금품 모집장소에 갖추어 두어야 하고(시행령 제19조), 모집금품을 출납하면 영수증이나 그 밖에 그 사실을 증명하는 증빙서류를 작성·보관해야 합니다(법 제7조 제2항, 제14조 제1항).

## 10. 기부금품 모집 결과 보고는 언제, 어떻게 하나요?

기부금품 모집기간이 끝나거나 모집목표액에 이르면 즉시 모집을 중단하고, 중단한 날로부터 30일 이내에 기부금품 모집결과를 등록청에 보고해야 합니다. 모집결과를 보고하기 위해서는 먼저 모집금품 총액/수량 등의 모집결과정보를 취합하여 기부금품모집 완료보고서를 작성한 후, **(1) 인터넷 홈페이지에 모집결과를 공개하고, (2) 등록청에 보고서 및 금융기관별 잔액증명서를 제출합니다**(법 시행령 제19조 제3항, 제4항). 기부금품모집 완료보고서는 법정서식으로 시행령 별지 제8호 서식으로 마련되어 있습니다.

## 11. 기부금품을 사용할 때 유의해야 할 사항이 있나요, 있다면 무엇인가요?

기부금품을 모집한 후에는 등록신청 시 제출한 계획대로 기부금품을 사용하고, 사용내역을 장부에 기재해야 합니다(기부모집금출납부, 기부모집물품출납부). 모집된 기부금품은 **법에 따른 모집비용에 총당하는 경우 외에는 모집목적 외의 용도로 사용할 수 없습니다**(법

제12조). 만일 기부금품을 목적 외 용도로 사용할 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(법 제16조 제1항 제5호).

### - 목적 외 기부금품을 사용할 수 있는 경우

모집된 기부금품은 모집 외의 용도로 사용할 수 없음이 원칙입니다. 그러나 모집자가 속임수 등 부정한 방법으로 등록을 하는 등의 사유로 등록이 말소된 경우 등록청은 모집된 금품을 기부자에게 반환할 것을 명령합니다. 이때 모집자가 모집금품을 기부한 자를 알 수 없는 경우에는 등록청의 승인을 받아 모집목적과 유사한 용도로 처분해야 합니다(법 제10조). 또한 적법하게 기부금품을 모집한 경우에도 기부금품의 모집 목적을 달성할 수 없는 경우, 모집된 기부금품을 그 목적에 사용하고 남은 금액이 있는 경우에 모집자는 등록청의 승인을 받아 등록된 모집목적과 유사한 용도로 사용할 수 있고, 이때 등록청은 모집금품의 사용 용도가 당초 모집목적과 같은 사업에 해당되면 승인해야 합니다(법 제12조 제1항 단서, 제2항).

## 12. 모집금품을 법인 또는 단체의 상근활동가 인건비로 사용할 수 있나요?

법인 또는 단체가 소비자보호, 환경보전, 사회적 약자의 권익신장, 시민참여 등 건전한 시민사회 구축에 관한 사업을 하는 경우 그 법인 또는 단체에 상근하는 활동가의 활동은 그 자체가 공익을 목적으로 하는 사업에 해당할 수 있습니다. 예컨대 상근활동가의 일상적인 해당 분야 모니터링, 보고서 작성, 언론 발표나 사회적 이슈 제기 활동 등이 그것입니다. 그런데 이러한 활동을 하는 상근 활동가의 인건비는 법인 또는 단체가 하는 기부금품의 모집, 관리, 운영, 사용을 위한 행위, 즉 기부금품 모집에 필요한 행위와 구분이 모호해 자칫 그 활동가의 인건비가 모집비용으로 오인될 우려가 있습니다. 모집비용으로 볼 경우 법정 총당 비율을 초과하게 되어 기부금품법 위반이 될 수 있습니다. 이러한 오해를 사전에 예방하기 위해서는 기부금품 모집을 등록할 때 모집금품 사용계획서에 상근활동가의 활동계획과 그 활동가의 예상 인건비 내역을 기재해 놓는 것이 바람직합니다.

### 13. 기부금품을 사용하고 난 후 해야 할 업무가 있나요?

모집자는 기부금품 사용을 끝낸 날부터 30일 이내에 공인회계사법에 따라 등록된 공인회계사 또는 「주식회사의 외부감사에 관한 법률」 제3조에 따른 감사인(이하 ‘회계감사기관’)에게 회계감사를 의뢰하여야 하고, 기부금품의 사용을 끝낸 날로부터 60일 이내에 기부금품 모집 및 사용명세 보고서에 회계감사기관이 작성한 회계감사보고서를 첨부하여 등록청에 기부금품 사용완료보고를 해야 합니다(시행령 제20조 제1항, 제2항).<sup>17</sup> 이때 모집 및 사용내역 홈페이지 공개를 증명하는 자료도 함께 첨부해서 제출해야 합니다. 기부금품모집 및 사용내역보고서는 시행령 별지 제9호 서식으로 법정되어 있습니다.<sup>18</sup>

### 14. 기부자들이 기부금품 소득공제를 받기 위해 법인 또는 단체는 어떤 조치를 취해야 하나요.

기부문화의 확산 및 공익활동 활성화를 위해 공익활동을 주된 목적으로 하는 비영리민간단체나 법인의 회원 또는 기부자들이 납부한 회비나 기부금품에 대하여 세제상의 혜택을 주고 있습니다. 회원들의 회비나 기부자들의 기부금품이 손금 처리되거나 세액공제를 받기 위해서는 「비영리민간단체 지원법」에 따라 ‘기부금대상민간단체’로 지정 받거나 법인세법 또는 소득세법이 정하는 ‘지정기부금단체’로 지정을 받아야 합니다.<sup>19</sup>

- **기부금대상민간단체 지정요건(소득세법 시행령 제80조 제1항 제5호)**  
기부금대상민간단체로 행정안전부장관의 추천을 받기 위해서는 아래 지정요건을 모두 충족해야 합니다.
- 해산시 잔여재산을 국가·지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 비영리단체에 귀속한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것
- 수입 중 개인의 회비·후원금이 차지하는 비율이 기획재정부령으로 정한 비율(100분

17. 다만, 기부금품 모집의 금액이 1억원 이하인 경우에는 회계감사기관에 대한 감사의뢰 및 회계감사기관의 회계감사보고서 첨부를 생략하되, 기부금품 사용에 따른 영수증 등 지출증빙서류를 첨부해야 합니다.

18. 기부금품모집 및 사용내역보고서의 자세한 작성 방법 및 회계감사보고서 작성 예시는 행정안전부가 2012. 1. 발행한 「기부금품 모집제도 해설서」 33~37쪽에 상세하게 나와 있습니다. 위 해설서는 행정안전부 홈페이지에서 확인할 수 있습니다.

19. 기부금대상민간단체나 지정기부금단체는 세액공제에 국한된 것으로 이러한 지정을 받았다고 하여 기부금품을 자유로이 모집할 수 있다는 의미는 아닙니다. 단체 또는 비영리법인이 불특정 다수인들을 대상으로 1천만원 이상의 기부금품을 모집하기 위해서는 별도로 기부금품법에 따른 모집 등록을 해야 합니다.

의 50)을 초과할 것

- 정관의 내용상 수입을 친목 등 회원의 이익이 아닌 공익을 위하여 사용하고 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수일 것
- 지정을 받으려는 과세기간의 직전 과세기간 종료일부터 소급하여 1년 이상 비영리민간단체 명의의 통장으로 회비 및 후원금 등의 수입을 관리할 것
- 과세기간별 결산보고서의 공개에 동의할 것
- 행정안전부장관의 추천일 현재 인터넷 홈페이지가 개설되어 있고, 인터넷 홈페이지와 국세청의 인터넷 홈페이지를 통하여 연간 기부금 모금액 및 활용실적을 매월 3월 31일까지 공개한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것
- 사실상 특정 정당 또는 선출직 후보를 지지·지원하는 등 정치활동을 하지 아니할 것
- 지정기부금단체 지정요건(법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 사목)<sup>20</sup>

지정기부금단체 추천 대상은 민법에 따라 설립된 사단법인 또는 재단법인, 협동조합기본법에 따라 설립된 사회적협동조합으로 법인세법 시행령 제36조 제1항 제1호 사목에서 정한 아래 지정요건을 모두 충족한 법인입니다. 이러한 지정요건을 모두 충족한 법인은 법인설립허가 또는 인가를 받은 주무관청에 지정기부금단체 추천 신청을 할 수 있습니다.

- 민법상 비영리법인의 경우 정관의 내용상 수입을 회원의 이익이 아닌 공익을 위하여 사용하고 사업의 직접 수혜자가 불특정 사수인 것이 인정될 것
- 사회적협동조합의 경우 정관 내용상 협동조합기본법 제93조제1항 제1호부터 3호까지의 사업<sup>21</sup> 중 어느 하나의 사업을 수행하는 것으로 인정될 것
- 해산을 하면 잔여재산을 국가·지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 다른 비영리법인에 귀속하도록 한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것
- 인터넷 홈페이지가 개설되어 있고, 인터넷 홈페이지를 통하여 연간 기부금 모금액 및 활용실적을 공개한다는 내용이 정관에 포함되어 있을 것
- 지정일이 속하는 연도와 그 직전 연도에 해당 비영리법인의 명의 또는 그 대표자의 사실상 특정 정당 또는 선출직 후보를 지지·지원하는 등 정치활동을 하지 아니할 것

20. 지정기부금단체 지정과 관련한 절차에 대해서는 앞의 ‘세무 부분’을 참조해 주시기 바랍니다.

21. 협동조합기본법 제93조(사업) ① 사회적협동조합은 다음 각 호의 사업 중 하나 이상을 주 사업으로 하여야 한다.  
1. 지역 사회의 재상, 지역 경제의 활성화, 지역 주민들의 권익·복지 증진 및 그 밖의 지역사회가 당면한 문제해결에 기여하는 사업  
2. 대통령령으로 정하는 취약계층에 복지·의료·환경 등의 분야에서 사회서비스를 제공하는 사업  
3. 대통령령으로 정하는 취약계층의 일자리를 제공하는 사업

- 지정이 취소된 경우에는 그 취소되거나 재지정을 받지 못하게 된 경우에는 지정기간의 종료일로부터 3년이 지났을 것.

## 15. 지정기부금단체가 되면 기부금품을 자유로이 모집할 수 있나요?

지정기부금단체가 되는 것은 회비나 기부금을 낸 사람들에게 세제상 혜택을 줄 수 있다는 의미이지, 기부금품을 모집하는 것이 자유롭게 허용된다는 의미는 아닙니다. 지정기부금단체가 되는 것과 기부금품 모집 등록 제도는 별개의 제도입니다. 예를 들어 기부금품 모집 등록을 하지 않고 회원들에게 회비만 받는 단체도 지정기부금단체가 되면 회비에 대해 세제상 혜택을 받을 수 있습니다. 반대로 기부금품 모집 등록을 하였으나 지정기부금단체가 되지 못하였다면 기부금품은 모집할 수 있지만 기부자에게 세제 혜택을 줄 수는 없습니다.

지정기부금단체라고 하더라도 1천만원 이상의 기부금을 모집하기 위해서는 사전에 기부금품법이 정한 절차에 따라 기부금품 모집 등록을 해야 합니다. 이를 위반한 경우 형사처벌의 위험이 발생하게 되므로 항상 주의를 기울여야 할 것입니다

# PART 6

## : 청탁금지법

1. 청탁금지법의 적용을 받는 공직자 등에는 어떠한 사람이 포함되나요?
2. 청탁금지법에서 금지되는 부정청탁의 유형에는 어떤 것이 있나요?
3. 청탁금지법에서 금지되는 부정청탁의 유형에 포함되거나 유사한 행위라도 청탁금지법의 적용을 받지 않는 행위가 있나요? 어떤 것이 있나요?
4. 청탁금지법에서 금지되는 금품 등의 수수 금지 행위는 무엇인가요?
5. 청탁금지법에서 수수 금지되는 '금품 등'에는 어떤 것이 있나요?
6. 청탁금지법에서 수수 금지하는 금품 등에 해당하지 않는 금품 등도 있나요, 있다면 무엇인가요?
7. 지인인 공무원 甲에게 오랫동안 일과 관계없이 추석 선물을 계속 보내 왔는데 앞으로는 보내면 안 되나요? 공무원 甲의 승진 선물로 난을 보내거나 결혼식 화환을 보내는 것도 금지되나요?

8. 가액기준 내의 선물이라면 여러 번 주어도 되나요?
9. 단체가 업무와 관련해서 OO지방자치단체와 MOU 체결식을 진행할 때 OO지방자치단체장과 기념품 교환을 할 예정입니다. 청탁금지법에 따르면 기념품 교환도 금지되나요? 허용된다면 기념품의 금액은 어느 정도까지 가능한가요?
10. 단체가 행사를 호텔에서 개최하면서 관련 중앙부처 담당공무원 30여명을 초대하여 1인당 10만원 상당의 호텔 식사를 제공하고 7만원 상당의 선물을 주는 경우, 청탁금지법상 제재대상인가요?
11. 임직원 개인이 청탁금지법을 위반하는 경우 법인이나 단체에도 불이익이 있나요?

「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」(약칭: 청탁금지법)은 공직자 등에 대한 부정청탁 및 금품 등의 수수(收受)를 금지하고 있습니다. 이 법의 시행을 통해 공직자 등의 공정한 직무수행을 보장하고 공공기관에 대한 국민의 신뢰가 확보될 것으로 기대하고 있습니다. 그러나 다소 복잡하고 까다로운 법률 내용 때문에 자신도 모르게 법을 위반하게 될 위험이 있어 각별한 주의가 필요합니다.

## 1. 청탁금지법의 적용을 받는 공직자 등에는 어떠한 사람이 포함되나요?

청탁금지법의 적용을 받는 ‘공직자 등’이란 다음 어느 하나에 해당하는 공직자 또는 공적 업무 종사자를 말합니다(청탁금지법 제2조 제2호).

- 국가공무원법, 지방공무원법에 따른 공무원, 기타 법률에 따라 공무원으로 인정된 사람
- 공직자윤리법에 따른 공직유관단체의 장과 임직원
- 공공기관의 운영에 관한 법률에 따른 공공기관의 장과 임직원
- 초·중·고등학교법, 고등교육법, 유아교육법, 사립학교법에 따른 사립학교의 장과 교직원, 학교법인 임직원
- 언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률에 따른 언론사의 대표자와 임직원

### - 공직유관단체의 장과 임직원

공직유관단체: 국가 및 지방자치단체가 재정지원 또는 임원선임 승인을 하는 공공성이 있는 기관·단체 중 공직자윤리위원회가 매년 2회 지정

- 한국은행
- 공기업: 대한석탄공사, 한국전력공사, 한국도로공사, 한국감정원
- 지방공사/공단: 서울메트로, SH공사, 경기도시공사, 서울시설공단
- 정부출자/출연/보조기관(연간 10억 원 이상): 대한적십자사, 대한체육회, 각종 재단법인 및 연구원, (주)강원랜드, 한국생산성본부
- 업무위탁기관(예산 규모 100억 원 이상): 한국거래소, 농협중앙회
- 재출자/재출연기관(재출자·재출연한 금액이 자본금 전액이 되는 기관·단체): 아이비케이신용정보, KIB보험중개, 주택관리공단, 한국벤처투자
- 임원선임기관(임원을 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 장이 선임, 임명, 위촉, 승인, 동의, 추천, 제청하는 기관·단체): 국립대학법인, 국립예술단체, 군인공제회, 근로복지공단, 산업은행, 중소기업은행, 수출입은행, 국민연금공단

### - 공공기관의 장과 임직원

공공기관: 아래 기관 중 기획재정부 장관이 매년 지정. 대부분 공직유관단체

- 다른 법률에 따라 직접 설립되고 정부가 출연한 기관
- 정부지원액이 총 수입액의 2분의 1을 초과하는 기관
- 정부가 50% 이상의 지분을 가지고 있거나, 30% 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
- 정부와 위의 어느 하나에 해당하는 기관이 합하여 50% 이상의 지분을 가지고 있거나 30% 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
- 위의 어느 하나에 해당하는 기관이 단독으로 또는 두 개 이상의 기관이 합하여 50% 이상의 지분을 가지고 있거나 30% 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관

**- 사립학교의 장과 교직원, 학교법인 임직원**

- 유치원, 초등학교, 중/고등학교, 대학교
- 명예교수, 겸임교원, 시간강사, 방과후교사, 어린이집 보육교사(어린이집 원장, 유치원 교사는 제외)는 적용 대상 아님(국민권익위원회 견해).

**- 언론사의 대표자와 임직원**

- 언론사: 방송사업자, 신문사업자, 잡지 등 정기간행물사업자, 뉴스통신사업자 및 인터넷신문사업자(언론중재 및 피해구제에 관한 법률 제2조 제12호)
- 언론사의 임직원이라면 보도나 취재업무에 종사하지 않는 자도 해당.

**- 공직자 등의 배우자**

- 공직자 등의 직무와 관련한 금품 등 수수가 금지됨.

**- 공무수행사인**

아래와 같은 경우 ‘공무 수행과 관련하여’ 부정청탁 및 금품 등 수수 금지

- 위원회: 법령에 따라 설치된 각종 위원회의 위원 중 공직자가 아닌 위원
- 권한 위임·위탁: 법령에 따라 공공기관의 권한을 위임·위탁받은 법인·단체 또는 기관이나 개인
- 파견: 공무를 수행하기 위하여 민간부문에서 공공기관에 파견 나온 사람
- 심의·평가: 법령에 따라 공무상 심의·평가 등을 하는 개인 또는 법인·단체

**2. 청탁금지법에서 금지되는 부정청탁의 유형에는 어떤 것이 있나요?**

누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자 등에게 다음에 해당하는 부정청탁을 해서는 안됩니다(청탁금지법 제5조).

- 인가·허가·면허·특허·승인·검사·검정·시험·인증·확인 등 법령(조례·규칙을 포함한다. 이하 같다)에서 일정한 요건을 정하여 놓고 직무관련자로부터 신청을 받아 처리하는 직무에 대하여 법령을 위반하여 처리하도록 하는 행위
- 인가 또는 허가의 취소, 조세, 부담금, 과태료, 과징금, 이행강제금, 범칙금, 징계 등 각종 행정처분 또는 형벌부과에 관하여 법령을 위반하여 감경·면제하도록 하는 행위
- 채용·승진·전보 등 공직자 등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
- 법령을 위반하여 각종 심의·의결·조정 위원회의 위원, 공공기관이 주관하는 시험·선발 위원 등 공공기관의 의사결정에 관여하는 직위에 선정 또는 탈락되도록 하는 행위
- 공공기관이 주관하는 각종 수상, 포상, 우수기관 선정 또는 우수자 선발에 관하여 법령을 위반하여 특정 개인·단체·법인이 선정 또는 탈락되도록 하는 행위
- 입찰·경매·개발·시험·특허·군사·과세 등에 관한 직무상 비밀을 법령을 위반하여 누설하도록 하는 행위
- 계약 관련 법령을 위반하여 특정 개인·단체·법인이 계약의 당사자로 선정 또는 탈락되도록 하는 행위
- 보조금·장려금·출연금·출자금·교부금·기금 등의 업무에 관하여 법령을 위반하여 특정 개인·단체·법인에 배정·지원하거나 투자·예치·대여·출연·출자하도록 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위
- 공공기관이 생산·공급·관리하는 재화 및 용역을 특정 개인·단체·법인에게 법령에서 정하는 가격 또는 정상적인 거래관행에서 벗어나 매각·교환·사용·수익·점유하도록 하는 행위
- 각급 학교의 입학·성적·수행평가 등의 업무에 관하여 법령을 위반하여 처리·조작하도록 하는 행위
- 병역판정검사, 부대 배속, 보직 부여 등 병역 관련 업무에 관하여 법령을 위반하여 처리하도록 하는 행위
- 공공기관이 실시하는 각종 평가·판정 업무에 관하여 법령을 위반하여 평가 또는 판정하게 하거나 결과를 조작하도록 하는 행위

- 법령을 위반하여 행정지도·단속·감사·조사 대상에서 특정 개인·단체·법인이 선정·배제되도록 하거나 행정지도·단속·감사·조사의 결과를 조작하거나 또는 그 위법사항을 묵인하게 하는 행위
- 사건의 수사·재판·심판·결정·조정·중재·화해 또는 이에 준하는 업무를 법령을 위반하여 처리하도록 하는 행위
- 위 부정청탁의 대상이 되는 업무에 관하여 공직자 등이 법령에 따라 부여받은 지위·권한을 벗어나 행사하거나 권한에 속하지 아니한 사항을 행사하도록 하는 행위

### 3. 청탁금지법에서 금지되는 부정청탁의 유형에 포함되거나 유사한 행위라도 청탁금지법의 적용을 받지 않는 행위가 있나요? 어떤 것이 있나요?

다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정당한 권리 주장 위축을 방지하기 위하여 청탁금지법을 적용하지 아니합니다(청탁금지법 제5조 제2항).

- 청원법, 「민원사무 처리에 관한 법률」, 행정절차법, 국회법 및 그 밖의 다른 법령·기준(청탁금지법 제2조 제1호 나목부터 마목까지의 공공기관의 규정·사규·기준을 포함한다. 이하 같다)에서 정하는 절차·방법에 따라 권리침해의 구제·해결을 요구하거나 그와 관련된 법령·기준의 제정·개정·폐지를 제안·건의하는 등 특정한 행위를 요구하는 행위
- 공개적으로 공직자 등에게 특정한 행위를 요구하는 행위
- 선출직 공직자, 정당, 시민단체 등이 공익적인 목적으로 제3자의 고충민원을 전달하거나 법령·기준의 제정·개정·폐지 또는 정책·사업·제도 및 그 운영 등의 개선에 관하여 제안·건의하는 행위
- 공공기관에 직무를 법정기한 안에 처리하여 줄 것을 신청·요구하거나 그 진행상황·조치 결과 등에 대하여 확인·문의 등을 하는 행위
- 직무 또는 법률관계에 관한 확인·증명 등을 신청·요구하는 행위
- 질의 또는 상담형식을 통하여 직무에 관한 법령·제도·절차 등에 대하여 설명이나 해석을 요구하는 행위
- 그 밖에 사회상규(社會常規)에 위배되지 아니하는 것으로 인정되는 행위

### 4. 청탁금지법에서 금지되는 금품 등의 수수 금지 행위는 무엇인가요?

종전에는 공직자 등이 직무의 대가로 뇌물을 받은 경우에 형사처벌을 하였습니다(형법 제129조 등). 그러나 청탁금지법의 시행으로 공직자 등은 직무 관련 여부를 떠나 일정한 금품을 받는 모든 행위가 금지됩니다.

공직자 등은 직무 관련 여부 및 기부·후원·증여 등 어떠한 명목에 관계없이 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품 등을 받거나 요구 또는 약속하는 것이 금지됩니다(청탁금지법 제8조). 또한 공직자 등은 직무와 관련하여 대가성 여부를 불문하고 1회에 100만원 이하 또는 매 회계연도에 300만원 이하의 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 안 됩니다. 한편, 공직자 등의 배우자도 공직자 등의 직무와 관련하여 위와 같이 공직자 등이 받는 것이 금지되는 금품 등을 받거나 요구하거나 제공받기로 약속해서는 안 되고, 누구든지 공직자 등에게 또는 그 공직자 등의 배우자에게 수수 금지 금품 등을 제공하거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 해서는 안 됩니다.

### 5. 청탁금지법에서 수수 금지되는 ‘금품 등’에는 어떤 것이 있나요?

"금품 등"이란 다음 어느 하나에 해당하는 것을 말합니다(청탁금지법 제2조 제3호).

- 금전, 유가증권, 부동산, 물품, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산적 이익
- 음식물·주류·골프 등의 접대·향응 또는 교통·숙박 등의 편의 제공
- 채무 면제, 취업 제공, 이권(利權) 부여 등 그 밖의 유형·무형의 경제적 이익

### 6. 청탁금지법에서 수수 금지하는 금품 등에 해당하지 않는 금품 등도 있나요, 있다면 무엇인가요?

다음은 청탁금지법에 따라 공직자 등의 수수가 금지되는 금품 등에 해당하지 않습니다(청탁금지법 제8조 제3항).

- 공공기관이 소속 공직자 등이나 파견 공직자 등에게 지급하거나 상급 공직자 등이 위

- 로·격려·포상 등의 목적으로 하급 공직자 등에게 제공하는 금품 등
- 원활한 직무수행 또는 사고·의례 또는 부조의 목적으로 제공되는 음식물·경조사비·선물 등으로서 다음 가액 범위 안의 금품 등

**[음식물·경조사비·선물 등의 가액 범위]<sup>22</sup>**

- 사적 거래(증여는 제외한다)로 인한 채무의 이행 등 정당한 권원(權原)에 의하여 제공되는 금품 등
- 공직자 등의 친족(「민법」 제777조에 따른 친족을 말한다)이 제공하는 금품 등
- 공직자 등과 관련된 직원상조회·동호인회·동창회·향우회·친목회·종교단체·사회단체 등이 정하는 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품 등 및 그 소속 구성원 등 공직자 등과 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 공직자 등에게 제공하는 금품 등
- 공직자 등의 직무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등의 금품 등
- 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용품 등이나 경연·추첨을 통하여 받는 보상 또는 상품 등
- 그 밖에 다른 법령·기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품 등
- 외부강의 등에 관한 사례금

**• 외부강의 등 사례금 상한액**

구분	사례금 상한액 (강의 1시간당/ 기고 1건당)	사례금 총액 한도
<b>가.</b> (i) 국가공무원법, 지방공무원법에 따른 공무원, 기타 법률에 따라 공무원으로 인정된 사람 (ii) 공직자윤리법에 따른 공직유관단체의 장과 임직원 (iii) 공공기관의 운영에 관한 법률에 따른 공공기관의 장과 임직원 (다만, 아래 나목에도 해당하는 사람은 제외함)	40만원	60만원
<b>나.</b> (i) 초·중·고등학교법, 고등학교법, 유아교육법, 사립학교법에 따른 사립학교의 장과 교직원, 학교법인 임직원 (ii) 언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률에 따른 언론사의 대표자와 임직원	100만원	제한 없음

**7. 지인인 공무원 甲에게 오랫동안 일과 관계없이 추석 선물을 계속 보내 왔는데 앞으로는 보내면 안 되나요? 공무원 甲의 승진 선물로 난을 보내거나 결혼식 화환을 보내는 것도 금지되나요?<sup>23</sup>**

공무원 甲과 직무관련성이 없을 경우에는 1회 100만원 이하의 선물을 보내는 것은 청탁 금지법 금지대상에 해당하지 않습니다. 직무관련성이 있다 하더라도 원활한 직무수행 또는 사고·의례 또는 부조의 목적으로 제공하는 5만원(농수산물 및 농수산물가공품의 경우 10만원) 이하의 선물, 5만원(축의금·조의금을 대신하는 화환·조화의 경우 10만원) 이하의 경조사비는 청탁금지법상 수수 금지 금품 등에 해당하지 않습니다. 따라서 직무관련성이 없는 경우에는 1회 100만원 이하의 선물을 보내는 것은 허용되지만, 지인인 경우에 직무관련성 여부에 대한 검토를 신중하게 할 필요가 있습니다. 직무관련성이 있는 공직자에게 5만원(농수산물 및 농수산물가공품의 경우 10만원)을 초과하는 선물을 보내는 경우 청탁금지법 위반으로 벌칙이나 과태료의 제재를 받을 위험이 있습니다.

승진은 경조사에 해당하지 않으므로, 사고·의례 등 목적의 5만원(농수산물 및 농수산물가공품의 경우 10만원) 이하 선물일 경우 청탁금지법상 수수 금지 금품 등에 해당하지 않습니다. 따라서 농산물에 해당하는 난의 가액이 10만원을 초과하면 청탁금지법 위반행위가 될 수 있습니다. 결혼식은 경조사에 해당하므로 사고·의례 등의 목적으로 축의금을 대신하는 10만원 이하의 화환일 경우 청탁금지법상 수수 금지 금품에 해당하지 않습니다. 위 금액을 초과하는 화환인 경우에는 청탁금지법 위반의 위험이 있습니다.

구분	가액 범위
1. 음식물: 제공자와 공직자 등이 함께 하는 식사, 다과, 주류, 음료, 그 밖에 이에 준하는 것	3만원
2. 경조사비: 축의금, 조의금(다만, 축의금, 조의금을 대신하는 화환·조화는 10만원)	5만원
3. 선물: 금전, 유가증권, 제1호의 음식물 및 제2호의 경조사비를 제외한 일체의 물품, 그 밖에 이에 준하는 것 (다만, 「농수산물 품질관리법」 제2조제1항제1호에 따른 농수산물 및 같은 항 제13호에 따른 농수산물가공품 중 농수산물을 원료 또는 재료의 50퍼센트를 넘게 사용하여 가공한 제품은 10만원)	5만원

- 가. 제1호, 제2호 본문·단서 및 제3호 본문·단서의 각각의 가액 범위는 각각에 해당하는 것을 모두 합산한 금액으로 한다.
- 나. 제2호 본문의 축의금·조의금과 같은 호 단서의 화환·조화를 함께 받은 경우 또는 제3호 본문의 선물과 같은 호 단서의 농수산물·농수산물가공품을 함께 받은 경우에는 각각 그 가액을 합산한다. 이 경우 가액 범위는 10만원으로 하되, 제2호 본문 또는 단서나 제3호 본문 또는 단서의 가액 범위를 각각 초과해서는 안 된다.
- 다. 제1호의 음식물, 제2호의 경조사비 및 제3호의 선물 중 2가지 이상을 함께 받은 경우에는 그 가액을 합산한다. 이 경우 가액 범위는 함께 받은 음식물, 경조사비 및 선물의 가액 범위 중 가장 높은 금액으로 하되, 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 가액 범위를 각각 초과해서는 안 된다.

23. 본 글의 사례 등은 국민권익위원회의 『부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률』 Q&A 사례집(2016. 9.)을 참고한 것입니다.([http://academic.naver.com/article.naver?doc\\_id=187589015](http://academic.naver.com/article.naver?doc_id=187589015)).



# PART 7

## : 개인정보보호

1. '개인정보'란 무엇인가요?
2. '개인정보처리자'가 반드시 지켜야 할 의무가 있나요? 있다면 무엇인가요?
3. 개인정보를 처리할 때 주의해야 할 사항이 있나요, 있다면 무엇인가요?
4. 자원봉사자를 모집할 때 성명, 생년월일, 학력, 경력, 휴대전화번호 등이 기재된 이력서를 이메일로 제출받습니다. 이런 경우에도 개인정보 수집 동의를 받아야 하나요?
5. 개인정보 수집 동의, 제3자 제공 동의는 어떤 방법으로 받아야 하나요?
6. 인터넷 홈페이지나 졸업앨범 등에 공개되어 있는 개인정보들은 본인 동의 없이도 수집·이용 가능한가요?
7. 10여년 전에 후원회원 가입을 받으면서 개인정보를 제공 받았는데, 별도로 개인정보 수집·이용 동의를 받지 않았습니다. 지금 이들 후원회원에게 다시 일일이 동의를 받아야 하나요?
8. 통계작성 및 학술연구 목적으로 개인정보를 이용할 때에도 별도의 동의를 받아야 하나요?

9. 단체 업무 중 일부를 전문업체에 위탁하려고 하는데, 그 위탁업무에 필요한 개인정보를 해당 업체에 이전하여도 될까요?
10. 개인정보 수집 당시에 동의 받은 범위를 벗어나서 제3자에게 개인정보를 제공해야 할 일이 생겼을 때는 어떻게 해야 하나요?
11. 법원이나 수사기관에서 개인정보 제공을 강제할 경우에는 본인 동의 없이 제공하여도 되나요?
12. 단체보험 가입 목적으로 보험회사에 직원의 주민등록번호를 제공하는 것은 가능한가요?
13. 저희 단체 홈페이지에는 별도의 회원탈퇴 메뉴가 없고, 게시판 신청이나 메일을 통해서 탈퇴신청을 접수·처리하고 있습니다. 어떤 회원이 탈퇴신청을 했는데 다른 업무로 바빠 처리를 하지 못한 경우 문제가 되나요?
14. 회원탈퇴시 해당 회원의 개인정보는 곧바로 파기하여야 하나요?
15. 수신 동의를 받지 않은 메일은 아예 보낼 수 없나요? 만약 제목에 '광고'를 붙여서 보내는 경우에도 문제가 되나요?

개인정보의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다. 개인정보보호에 관한 인식이 나날이 높아지고 있고, 개인정보를 보호하기 위해 법률과 제도가 정비되고 있습니다.

영리단체, 비영리단체를 불문하고 업무를 처리하다 보면 개인정보를 수집, 정리하여 보관하거나 사용할 일이 생깁니다. 이러한 행위를 ‘개인정보 처리’라고 하고, 업무를 목적으로 개인정보파일을 운용하기 위하여 개인정보를 처리하는 공공기관, 법인, 단체 및 개인은 모두 ‘개인정보처리자’가 됩니다. 개인정보를 처리하게 되는 단체도 ‘개인정보처리자’에 해당할 가능성이 높습니다. ‘개인정보처리자’는 「개인정보보호법」 등 관련법령에 따라 개인정보를 처리해야 합니다. 법령 위반 시 형사처벌을 받을 위험이 있습니다. 단체 업무를 수행하면서 무심코 개인정보보호 법령을 위반하는 일이 없도록 주의가 필요합니다.

## 1. ‘개인정보’란 무엇인가요?

개인과 관련된 모든 정보가 법적으로 보호되는 ‘개인정보’는 아닙니다. 「개인정보보호법」(이하 ‘법’) 등이 적용하는 ‘개인정보’는 몇 가지 조건이 있습니다(법 제2조 제1호 참조).

- ‘살아있는 자연인’에 관한 정보여야 합니다. 법인이나 단체의 이름, 연락처 등의 정보나 사망한 사람에 관한 정보는 개인정보로 보호되지 않습니다.
- 개인을 ‘알아볼 수 있는’ 정보여야 합니다. 예를 들어, 직원들 이름을 익명 표시하고 연봉만 나열한 자료나 ‘OO기업 평균연봉’과 같이 통계적으로 변환된 정보는 특정 개인에 관련된 정보임을 알아볼 수 없으므로 개인정보가 아닙니다.
- 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 ‘다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는’ 정보는 개인정보에 포함됩니다. 경우에 따라서는 ‘휴대전화번호 뒷자리 4자’도 개인정보로 인정되기도 합니다. 그 전화번호 사용자의 지인이라면 뒷자리 번호 4개만으로도 누구의 정보인지 알아볼 수 있기 때문입니다.

## 2. ‘개인정보처리자’가 반드시 지켜야 할 의무가 있나요? 있다면 무엇인가요?

- ‘개인정보처리자’는 ‘개인정보처리방침’을 정하여야 합니다. 그리고 인터넷 홈페이지에 지속적으로 게재하여야 합니다(법 제30조 제1, 2항, 시행령 제31조 제2항).<sup>24</sup> 개인정보처리방침에 포함되어야 할 내용은 아래와 같습니다.

- 개인정보의 처리 목적
- 개인정보의 처리 및 보유 기간
- 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
- 정보주체와 법정대리인의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항
- 개인정보 보호책임자의 성명 또는 개인정보 보호업무 및 관련 고충사항을 처하는 부서의 명칭과 전화번호 등 연락처

24. 인터넷 홈페이지가 없다면 사업장의 보기 쉬운 장소에 게재하는 등 개인정보보호법 시행령 제31조 제3항에 따른 방법으로 개인정보처리방침을 공개하여야 합니다.

- 인터넷 접속정보파일 등 개인정보를 자동으로 수집하는 장치의 설치·운영 및 그 거부에 관한 사항(해당하는 경우에만 정한다)
- 그밖에 법 시행령 제31조 제1항 각호에 정한 사항

개인정보보호 종합포털(www.privacy.go.kr)에는 필요한 정보를 입력하면 간단한 개인정보처리방침 예시문을 작성해주는 서비스도 있습니다.

- ‘**개인정보 보호책임자**’를 지정하여야 합니다(법 제31조). 개인정보 보호책임자는 개인정보의 처리에 관한 업무를 총괄하여 책임지는 사람입니다. 공공기관의 경우 일정한 기준에 따른 공무원이, 공공기관 외의 단체는 사업주 또는 대표자, 임원을 개인정보 보호책임자로 지정하여야 합니다(법 시행령 제32조 제2항).
- **개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는** 지체 없이 해당 정보의 주인에게 다음 사항을 알려야 합니다(법 제34조 제1항).

- 유출된 개인정보의 항목
- 유출된 시점과 그 경위
- 유출로 인하여 발생할 수 있는 피해를 최소화하기 위하여 정보주체가 할 수 있는 방법에 관한 정보
- 개인정보처리자의 대응조치 및 피해 구제절차
- 정보주체에게 피해가 발생한 경우 신고 등을 접수할 수 있는 담당부서 및 연락처

### 3. 개인정보를 처리할 때 주의해야 할 사항이 있나요, 있다면 무엇인가요?

법령이 정한 다른 특별한 예외사유에 해당하지 않는 한, 개인정보처리자는 ‘**정보주체의 동의를 받은 경우**’에 한하여 개인정보를 수집할 수 있습니다(법 제15조 제1항). 명백히 예외사유에 해당하는 경우가 아니라면 동의를 받고 개인정보를 수집하는 것이 바람직합니다. 동의를 받는 것이 불가능한 경우에는 법 제15조 제1항 제2~6호에 정한 예외사유 해당 여부를 신중히 검토하여 수집 여부를 결정하여야 합니다.

**개인정보를 제3자에게 제공할 때도 마찬가지**입니다. 특별한 예외사유에 해당하지 않는 한 ‘정보주체의 동의를 받은 경우’에만 그 개인정보를 제3자에게 제공할 수 있습니다(법 제

17조 제1항). 예를 들어, 다른 단체에서 자신들의 홍보메일 발송을 위하여 귀 단체가 보관하고 있는 개인정보 제공을 요청할 때 정보주체의 동의 없이 귀 단체가 보관하고 있는 개인정보를 제공하여서는 안 됩니다.

**다만 제3자에게 개인정보 처리 업무를 위탁할 때에는** 별도의 동의를 받지 않고도 그 위탁업무에 필요한 개인정보를 이전할 수 있습니다. 예를 들어 귀 단체가 사원이나 회원들에게 어떤 서비스를 제공하기 위하여 신청자들의 개인정보를 수집한 경우, 해당 서비스 제공 업무를 외부 전문업체에 위탁하면서 신청자 개인정보를 전달하는 행위는 별도의 동의를 요하지 않습니다.

정보주체의 동의 여부를 불문하고 ‘**주민등록번호**’의 수집·이용·제공 등은 원칙적으로 금지됩니다. 법률 등에서 구체적으로 ‘주민등록번호’의 처리를 요구하거나 허용한 경우 등 개인정보보호법 제24조의2 제1항에 정한 특별한 예외사유가 있을 때만 주민등록번호를 처리할 수 있고, 그러한 허용이 없는 경우에는 주민등록번호를 처리할 수 없습니다. 따라서 주민등록번호의 수집은 하지 않는 것이 바람직합니다.

### 4. 자원봉사자를 모집할 때 성명, 생년월일, 학력, 경력, 휴대전화번호 등이 기재된 이력서를 이메일로 제출받습니다. 이런 경우에도 개인정보 수집 동의를 받아야 하나요?

개인정보 수집 동의를 받아야 합니다. 개인정보처리자는 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우에만 개인정보를 수집할 수 있고(법 제15조 제1항), 위반 시 5천만원 이하의 과태료가 부과됩니다(법 제75조 제1항 제1호).

- 정보주체의 동의를 받은 경우
- 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
- 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
- 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
- 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주

체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우

취업지원자와 근로계약 체결 전에 지원자의 이력서, 졸업증명서, 성적증명서 등 정보를 수집·이용하는 경우는 '정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우'에 해당하므로 정보주체의 동의를 따로 받지 않아도 되는 것으로 해석됩니다. 자원봉사자로부터 노동력을 제공받는 것도 '계약 체결 및 이행'의 일종으로 보아 동일하게 해석할 여지가 있으나, 위법성 논란을 방지하기 위해서는 이력서를 제출받을 때 개인정보 수집 동의를 함께 받는 것이 바람직합니다.

## 5. 개인정보 수집 동의, 제3자 제공 동의는 어떤 방법으로 받아야 하나요?

개인정보 수집에 대한 동의를 요청하면서 다음 사항을 알려주어야 합니다.

- 개인정보의 수집·이용 목적
- 수집하려는 개인정보의 항목
- 개인정보의 보유 및 이용 기간
- 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

만약 수집한 개인정보를 제3자에게 제공할 예정이라면, 처음부터 제3자 제공 동의까지 함께 받는 것이 좋습니다. 이때 상대방에게 알려주어야 할 사항은 다음과 같습니다.

- 개인정보를 제공받는 자
- 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적
- 제공하는 개인정보의 항목
- 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용 기간
- 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

주의할 것은, '수집 동의'와 '제3자 제공 동의'를 하나로 뭉뚱그려서 동의를 받아서는 안 된다는 점입니다(시행령 제22조 제1항). 양자를 명확히 구별하여 제시한 뒤 각각에 대해 '동의' 표시를 하도록 해야 합니다.

통상 위 내용들이 적힌 '동의서'를 주면서 각 동의사항에 대하여 '동의'로 체크하고 맨 밑에 서명을 하도록 하거나, 인터넷 홈페이지에 위 내용들을 게재하고 동의 여부를 체크하도록 하는 방식으로 동의를 받는 경우가 많습니다. 그 밖에 위 내용들이 적힌 전자우편을 발송하고 그와 같은 개인정보 수집 또는 제공에 동의한다는 회신을 받거나, 위 내용들을 전화로 알려주고 동意的 의사표시를 확인하는 방법도 있습니다(법 시행령 제17조 제1항). 다만 전화로 동의 여부를 확인할 때에는 통화내용을 녹음하여 기록을 남길 필요가 있습니다.

## 6. 인터넷 홈페이지나 졸업앨범 등에 공개되어 있는 개인정보들은 본인 동의 없이도 수집·이용 가능한가요? 예를 들어 학교나 공공기관 홈페이지 등에 올라와 있는 이메일 주소들을 수집하여 홍보 메일 발송 등에 이용하는 것은 허용되나요?

홈페이지 등에 공개된 개인정보라 하여 무조건 본인 동의 없이 수집, 이용할 수 있는 것은 아닙니다. 비영리적인 목적으로 수집, 이용하는 경우라 하여도 마찬가지입니다. 정보주체가 홈페이지 등에 해당 개인정보를 공개할 때 묵시적으로 동의했다고 인정되는 범위 내에서만 이를 수집, 이용할 수 있습니다. 그렇지 않은 경우에는 본인 동의 없이 개인정보를 수집, 이용할 수 없습니다.

법원은 법률정보사이트 운영자가 대학교 홈페이지에 올라와 있는 법학과 교수의 성명과 소속 대학, 학력, 경력 등의 개인정보를 자사 사이트에 올려놓은 것은 개인정보보호법 위반이 아니라고 보았습니다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2014다235080 판결). 법학과 교수가 대학교 홈페이지를 통하여 위 정보를 공개할 당시, 스스로 이 정도 범위에서는 해당 정보의 수집, 이용에 동의한 것으로 볼 수 있기 때문입니다.

국회의원 등 공적인 인물이나, 단체의 활동 분야와 관련 있는 공무원·학자·활동가 등의 공개된 연락처를 수집하여 단체의 홍보, 입법활동, 후원요청 등에 이용하는 것은 정보주체의 동의 범위에 있으므로 허용된다고 볼 수 있습니다. 물론 이러한 경우에도 정보주체가 해당 정보의 이용중단이나 파기를 요청한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그에 응하여야 합니다.

개인 SNS를 통하여 지인들에게 공개한 개인정보, 졸업앨범에 있는 개인정보 등을 수집하여 홍보활동에 이용하는 것은, 본인이 해당 정보를 공개할 당시 동의한 범위를 벗어나는 것으로서 개인정보보호법에 위배될 우려가 있습니다.

## 7. 10여년 전에 후원회원 가입을 받으면서 개인정보를 제공 받았는데, 별도로 개인정보 수집·이용 동의를 받지 않았습니다. 지금 이들 후원회원에게 다시 일일이 동의를 받아야 하나요?

원칙적으로는 후원회원 가입을 받을 때 개인정보 수집, 이용 동의를 받을 필요가 있습니다. 다만 위와 같은 경우 후원에 관한 일종의 계약을 체결하면서 그 계약 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 정보를 수집, 이용한 것으로 볼 여지가 있습니다. 후원을 위하여 필요한 범위에서 정보주체가 가입 당시 제공한 개인정보의 수집, 이용에 묵시적으로 동의한 것으로 볼 수도 있을 것입니다. 따라서 현시점에 다시 일일이 본인들로부터 개인정보 수집, 이용에 관한 동의를 받지 않더라도, 단체가 해당 정보를 다른 목적으로 이용하지 않는 한 문제 될 가능성은 높지 않은 것으로 보입니다.

다만 다시 동의를 받는 것이 용이하다면 동의를 받아 보관하는 것이 안전합니다. 개인정보보호 요청이 강화되는 추세이기 때문입니다. 또한 후원회원 측에서 후원 중단 및 귀 단체가 보관하고 있는 개인정보의 파기를 요구한 때에는 그에 응하여야 합니다. 과거에 주민등록번호까지 수집하여 보관하고 있는 상태라면 반드시 파기하여야 합니다.

## 8. 통계작성 및 학술연구 목적으로 개인정보를 이용할 때에도 별도의 동의를 받아야 하나요?

‘통계작성 및 학술연구 등의 목적을 위하여 필요한 경우로서 특정 개인을 알아볼 수 없는 형태로 개인정보를 제공하는’ 행위는, 그것이 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 없는 한 본인 동의 없이도 가능합니다(법 제18조 제1항 제4호).

제공 목적이 통계작성 또는 학술연구이면 되고, 그 결과물을 어디에 어떤 목적으로 이용할 것인지는 제한되지 않습니다. 즉, 통계작성이나 학술연구 목적으로 작성, 공개된 자료를 민간기업이 영리 목적으로 이용하더라도 위법한 것은 아닙니다.

주의할 것은 ‘특정 개인을 알아볼 수 없는 형태’로 가공해야 한다는 점입니다. 익명화 조치가 충분히 취해지지 않거나, 다른 정보와 결합하여 누구의 정보인지 쉽게 알아볼 수 있는 형태로 작성, 제공된 경우에는 위 조항에 따른 허용 범위를 벗어난 정보이므로 개인정보보호법 위반 행위가 됩니다.

## 9. 단체 업무 중 일부를 전문업체에 위탁하려고 하는데, 그 위탁업무에 필요한 개인정보를 해당 업체에 이전하여도 될까요?

위탁업무에 필요한 범위에서 이전 가능합니다.

개인정보를 다른 사람에게 이전하는 행위는, 그것이 개인정보보호법상 ‘업무위탁’인지 ‘개인정보 제3자 제공’인지에 따라 허용 범위가 달라집니다. 양자의 차이는 아래와 같습니다.

구분	업무위탁	개인정보 제3자 제공
이전 목적	개인정보처리자(정보를 주는 자)의 업무를 처리할 목적으로 개인정보 이전	제3자(정보를 받는 자)의 업무를 처리할 목적으로 개인정보 이전
관리·감독권	이전된 정보에 대해서도 개인정보처리자의 관리·감독권이 미침	이전된 정보에 대해서는 개인정보처리자의 관리·감독권 없음

단체의 업무, 예컨대 단체가 하는 활동을 위하여 데이터베이스를 구축·관리하는 업무나 우편물을 일괄 발송하는 업무 등을 외부 업체에 위탁하는 경우, 위탁업무에 필요한 개인정보를 해당 업체에 이전하는 행위는 별도로 정보주체의 동의를 받지 않아도 허용됩니다. 물론 이 경우 그 위탁업무 자체는 정보주체의 동의 범위 내에 있는 것이어야 합니다.

다만 단체가 위와 같이 개인정보 처리 업무를 위탁하는 경우에는 다음 내용이 포함된 문서에 의하여 위탁하여야 합니다(법 제26조 제1항, 시행령 제28조 제1항).

- 위탁업무의 목적 및 범위
- 재위탁 제한에 관한 사항
- 위탁업무 수행 목적 외 개인정보의 처리 금지에 관한 사항
- 개인정보의 기술적·관리적 보호조치에 관한 사항
- 개인정보에 대한 접근 제한 등 안전성 확보 조치에 관한 사항

- 위탁업무와 관련하여 보유하고 있는 개인정보의 관리 현황 점검 등 감독에 관한 사항
- 탁자(업무를 위탁받아 처리하는 자)가 준수하여야 할 의무를 위반한 경우의 손해배상 등 책임에 관한 사항

또한 단체는 단체의 인터넷 홈페이지에 위탁 업무의 내용과 그 수탁자를 지속적으로 게재하여야 합니다. 홈페이지에 게재할 수 없다면 단체의 사업장 등 보기 쉬운 장소에 게시하거나 관보, 신문, 인터넷신문 등에 실는 방법을 이용해야 합니다.

## 10. 개인정보 수집 당시에 동의 받은 범위를 벗어나서 제3자에게 개인정보를 제공해야 할 일이 생겼을 때는 어떻게 해야 하나요?

정보주체로부터 별도의 동의를 받아야 합니다(법 제17조 제1항). 이때 알려주어야 할 사항과 그 방법에 관하여는 5. 부분을 참고하시기 바랍니다. 본인 동의 없이 제3자에게 개인정보를 제공한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(법 제71조 제1호).

다만 아래와 같은 경우에는 예외적으로 본인 동의 없이도 개인정보 제공이 허용됩니다.

- 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
- 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우

## 11. 법원이나 수사기관에서 개인정보 제공을 강제할 경우에는 본인 동의 없이 제공하여도 되나요?

특별한 사정이 없는 한 본인 동의 없이도 제공할 수 있습니다.

「형사소송법」, 「통신비밀보호법」, 「전기통신사업법」 등은 검찰·경찰 등 수사기관이 수

사목적 위해 해당 법률이 정한 절차를 거쳐 요구하는 경우 관련 자료를 제출할 수 있도록 규정하고 있습니다. 검사가 형사소송법 제215조에 따라 압수·수색 영장을 제시한 경우 등이 그 예입니다.

또한 법원이 문서제출명령을 한 경우, 「민사소송법」은 제344조에 정한 특별한 예외사유가 없는 한 문서의 소지자가 해당 문서의 제출을 거부할 수 없도록 정하고 있습니다. 이와 같은 경우 개인정보가 포함되어 있다는 이유로 문서제출을 거부할 수는 없습니다.

이는 '법률에 특별한 규정이 있는 경우'로서 제3자에 대한 개인정보 제공이 허용되는 사유입니다(법 제17조 제1항, 제15조 제2항).

다만 대법원은, 수사기관이 법률에 정한 자료 제공 요청 권한을 남용하여 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해하는 것임이 '객관적으로 명백한' 경우에는 전기통신사업자가 수사기관의 위법한 요구에 무조건적으로 응하여서는 안 된다는 취지로 판단하였습니다(대법원 2016. 3. 10. 선고 2012다105482 판결. 다만, 실제로 수사기관의 요구가 객관적으로 명백히 위법하여 그 요구에 응한 것이 불법행위라고 인정되는 사례는 많지 않을 것으로 생각합니다).

또한, 법원이 '문서제출명령'이 아니라 '문서송부촉탁'이나 '사실조회' 형식으로 자료 제공을 요구한 경우에는 반드시 응하여야 하는 것은 아닙니다. 이와 같은 형식의 요구에 대해서는 개인정보 침해 우려가 있는 경우 해당 자료를 제공하지 않을 수 있습니다.

## 12. 단체보험 가입 목적으로 보험회사에 직원의 주민등록번호를 제공하는 것은 가능한가요?

가능합니다. 단체보험은 구성원으로부터 서면 동의를 받지 아니하고 단체가 보험계약자로서 피보험자인 구성원을 위하여 보험회사와 일괄 계약하는 보험입니다. 「보험업법」 시행령 제102조 제5항 제4호는 보험회사가 단체보험계약의 체결 등의 사무를 수행하기 위하여 필요한 범위에서 피보험자의 주민등록번호를 처리할 수 있도록 규정하고 있습니다. 따라서 단체가 단체보험 가입 목적으로 직원의 주민등록번호를 보험회사에 제공하는 것은 허용됩니다.

### 13. 저희 단체 홈페이지에는 별도의 회원탈퇴 메뉴가 없고, 게시판 신청이나 메일을 통해서 탈퇴신청을 접수·처리하고 있습니다. 어떤 회원이 탈퇴신청을 했는데 다른 업무로 바빠 처리를 하지 못한 경우 문제가 되나요?

정보주체가 개인정보 처리정지를 요구한 경우에는 일정한 예외사유가 없는 한 '지체 없이' 그 요구에 응하여야 합니다(법 제37조 제1, 2항). 장기간 탈퇴신청에 응하지 않은 경우 개인정보보호법을 위반한 행위에 해당할 수 있습니다.

개인정보 처리정지 요구를 거절할 수 있는 사유는 다음과 같습니다.

- 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- 다른 사람의 생명·신체를 해할 우려가 있거나 다른 사람의 재산과 그 밖의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있는 경우
- 공공기관이 개인정보를 처리하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우
- 개인정보를 처리하지 아니하면 정보주체와 약정한 서비스를 제공하지 못하는 등 계약의 이행이 곤란한 경우로서 정보주체가 그 계약 해지 의사를 명확하게 밝히지 아니한 경우

개인정보보호법 시행령 제44조에 따르면 처리정지 요구를 할 때는 일정한 서식의 요구서를 제출하여야 하고, 개인정보 처리자는 그 요구서를 받은 날부터 10일 이내에 처리정지 여부 등에 관한 통지서를 보내도록 정하고 있습니다. 게시판이나 이메일을 이용한 회원탈퇴 신청을 이와 동일하게 볼 수 있는지 논란이 있을 수 있으나, 행정자치부 발행 해설서에는 위 회원탈퇴 신청 역시 '10일 내에' 처리하여야 한다는 취지로 밝히고 있습니다.

### 14. 회원탈퇴시 해당 회원의 개인정보는 곧바로 파기하여야 하나요?

개인정보처리자는 보유기간 경과, 개인정보 처리 목적 달성 등 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하여야 합니다(법 제21조 제1항 본문). 이를 위반한 경우에는 3천만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(법 제75조 제2항 제4호).

다만 다른 법령에 따라 해당 정보를 보존하여야 하는 경우에는, 해당 정보를 파기하지 않

고 다른 개인정보와 분리하여 저장·관리하여야 합니다(법 제21조 제1항 단서, 제3항). 예를 들면 「전자상거래 등에서의 소비자보호에 관한 법률」에 따른 사업자는 위 법률 제6조에 따라 전자상거래 관련 기록을 유형별로 일정 기간 보존할 의무가 있습니다. 이러한 경우에는 법이 정한 보존기간 동안에는 해당 개인정보를 파기할 수 없습니다. 이와 같이 다른 법령에 의하여 해당 정보를 보존해야 하는 의무를 부담하는 경우가 아니라면 회원 탈퇴 시 지체 없이 그 탈퇴한 회원의 개인정보는 파기하여야 합니다.

### 15. 수신 동의를 받지 않은 메일은 아예 보낼 수 없나요? 만약 제목에 '광고'를 붙여서 보내는 경우에도 문제가 되나요?

「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」(이하 '정보통신망법')은 누구든지 전자적 전송매체를 이용하여 영리목적의 광고성 정보를 전송하려면 수신자의 명시적인 사전 동의를 받도록 규정하고 있습니다(법 제50조 제1항). 비영리법인이 메일을 발송하는 경우라도 수익을 얻기 위한 홍보 목적이 있는 경우에는 '광고성 정보'에 해당하여 정보통신망법에 위반됩니다. 이 규정을 위반하여 영리 목적의 광고성 정보를 전송하면 3천만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다(법 제76조 제1항 제7호).

## 비영리단체 설립·운영 관련 법률 매뉴얼

---

**발행일** 2018년 3월 28일

**발행처** 아산나눔재단

**집필처** 사단법인 두루, 법무법인 지평

**주 소** 서울시 중구 동호로 208 아산나눔재단

**메 일** 아산나눔재단 파트너십팀([partnership@asan-nanum.org](mailto:partnership@asan-nanum.org))

---

[asan-nanum.org](http://asan-nanum.org)

Copyright © 2018 아산나눔재단(The Asan Nanum Foundation). All rights reserved.

본 내용은 아산나눔재단에서 진행하는 파트너십 온 사업을 통해 작성된 내용으로 발행처 및 집필처의 허락없이 내용의 일부를 인용하거나 발췌하는 것을 금합니다.

Copyright © 2018 The Asan Nanum Foundation. All rights reserved.

This publication was prepared by The Asan Nanum Foundation.  
No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means—electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise—without the permission of The Asan Nanum Foundation.

