

복리후생 규정

문서관리번호	DS-복후-221201
담당자(부서)	전상화(관리부)

(주)다솜에스앤씨

제정 및 개정 이력

일자	사유
2022.12.01	최초 제정
2023.04.02	복리후생 항목 수정
2024.06.05	장애인 의무고용율 연도변경 반영
2025.04.17	2025년 기준 고용 수준별 부담기초액 및 가산율 기준 변경분 반영

(시행일) 본 지침은 등록된 제정 및 개정 일자 이후 즉시 시행한다.

I. 복리후생비 측정 및 공시

복리후생비 개념

임직원의 작업능률을 향상시키고 복리를 증진시키기 위하여 법인이 부담하는 시설이나 일반관리비, 제조경비를 의미한다. 이 중에서 임직원의 건강 과 휴양, 오락을 위한 체육관, 운동장, 오락시설, 휴게실, 기숙사, 진료시설 등의 설치·건설 비는 복리시설비로 별도 구분하여 자산으로 취급한다. 세법에서는 기업이 임직원을 위하여 지출하는 복리후생비는 기업회계에서와 마찬가지로 손비(損費)로 인정하는 것이 대부분이나, 그것이 급여(給與)와는 구분되어야 하며 사회통념상 타당성이 있어야 한다.

법인세법에서는 법인이 임원 또는 사용인을 위하여 직장체육비, 직장 연예비, 우리사주조합의 운영비, 국민건강보험료, 직장보육시설의 운영비, 고용보험료 등을 지출한 경우 이를 손금으로 인정하고 있다. 또한 내국법인이 당해 법인의 임원(출자임원 포함) 기타 사용인에게 지급한 경조비 등 사회통념상 타당하다고 인정되는 범위 안의 금액에 대하여는 지급받은 임원, 기타 사용인에 대한 복리후생비로 보아 이를 당해 사업연도의 소득금액 계산에 있어서 손금에 산입할 수 있다. 소득세법에서도 이들 비용을 사업소득의 필요경비로 규정하고 있다.

[참조조문]법령 45, 소령 55

1. 복리후생비 항목

복리후생비 항목
간식비, 체력단련비, 경조 지원, 의료비 지원, 학자금 지원, 주택자금, 행사지원비, 재해보상, 문화여가비, 직원회식비, (명절·창립기념일 등의)임직원 선물, 휴가철 임직원 콘도이용료, 자가운전지원비, 장기근속포상비, 교육훈련비, 동호회지원비, 휴일근무 교통비 등의 직원복지를 위한 비용

2. 복리후생비 공시

(가) 공시위치 : 사업보고서/감사보고서 등 > 재무제표 주석 > 판관비

(나) 복리후생 기재 : 판매비와 관리비(혹은 인건비)

구분	당기	전기
급여
퇴직급여
복리후생비		

II. 장애인 의무고용 제도

1. 장애인 의무고용 제도 개요

장애인고용촉진 및 직업재활법 제 28 조에 따라 상시 50 명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100 분의 5 의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(의무고용율) 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다.

대상	상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주
장애인 상시 근로자 의무 고용율	민간 기업의 경우 근로자 총 수의 3.1% (그 수에서 소수점 이하는 버린다)
관련 법안	장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제26조

※ 건설업과 같이 일용근로자가 많아 근로자수를 확인하기 곤란한 경우 한국장애인고용공단 별도 문의 필요

2. 의무고용율

장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제 26 조에 따라 장애인 고용의무가 있는 사업주(상시 50 명 이상의 근로자를 고용하는 사업주)의 장애인 상시 근로자 의무고용율은 2019 년 기준으로 1000 분의 31 이다.

의무고용율은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5 년마다 정한다

장애인 고용 의무고용율						
기준연도		2020	2021	2022	2023	2024
국가 및 지자체	3.5%	3.4%	3.6%	3.4%	3.6%	3.8%
	3.5%	3.4%	3.6%	3.4%	3.6%	3.8%
공공기관		3.4%	3.4%	3.6%	3.6%	3.8%
민간기업		3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%

※ 비율에 따른 인원내 소수점이 있는 경우 소수점 이하의 인원은 버림

3. 부담금

부담금이란 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 33 조에 따라 장애인을 고용해야 할 의무가 있는 사업주가 의무 고용율에 못 미치는 장애인을 고용한 경우 납부해야 하는 공과금이다.

대상	월 평균 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주
관련 법안	장애인고용촉진 및 직업재활법 제33조
참고 자료	고용노동부고시 장애인 고용부담금의 부담기초액

4. 장애인 고용부담금 산정기준

- 월 부담금 = 해당 월 고용의무 미달인원 × 장애인 고용율에 따른 부담기초액 및 가산금액
- 부담금 납부총액 = 매월 부담금의 연간 합계액

※ 고용노동부고시 또는 한국장애인 고용공단 부담금 산정방법 참고

5. 부담기초액

부담기초액이란 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 33 조에 따라 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용, 장애인의 적절한 고용 관리, 기타 장애인 고용하기 위해 특별히 소요되는 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 매년 고용노동부장관이 고시하는 부담금 산정의 기초가 되는 금액이다.

장애인 고용율에 따라 가산한 부담기초액 및 가산금액 (2022 년 기준)

장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율에 따른 부담기초액				
3/4 이상 (부담기초액)	1/2이상 3/4미만 (6% 가산)	1/4이상 1/2미만 (20% 가산)	1/4미만 (40% 가산)	장애인을 고용하지 않은 경우
1,258,000원	1,333,480원	1,509,600원	1,761,200원	2,096,270원

※ 비율에 따른 인원예 소수점이 있는 경우 소수점 이하의 인원은 버림

※ 부담기초액 적용기간 : 2025.1. 1. ~2025. 12. 31.

6. 고용장려금

고용장려금은 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 30 조에 따라 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수에서 의무고용율을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 제도이다. 초과 고용 장애인 근로자 1인당 고용장려금 단가에 따라 월 30~80 만원 지급한다.

대상	장애인 의무고용율(민간 3.1%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주
문의처	한국장애인고용공단 홈페이지 (www.kead.or.kr), 대표전화 1588-1519
관련 법안	장애인고용촉진 및 직업재활법 제30조
참고 자료	고용노동부 홈페이지 (www.mole.go.kr) > 정책자료 > 대상자별 정책 > 장애인 > 장애인 고용장려금

7. 고용장려금 단가

구분	경증 장애인		중증 장애인	
	남성	여성	남성	여성
지원단가	30만원	45만원	60만원	80만원

※ 지원단가와 월 임금(최저임금에 산입되는 임금)의 60%를 비교하여 낮은 단가로 지급

※ 고용보험에 가입하고 최저임금 이상 또는 최저임금적용제외 인가를 받은 장애인에 한함

8. 신규 고용장려금 (매년 정부발표 기준을 준용)

사업기간	매년 1월 1일 ~ 매년 12월 31일
대상 및 조건	<p>1. 장애인 고용 의무가 없는 상시근로자수 5인이상 50인 미만 사업주가</p> <p>2. 2022년 1월 1일 이후 장애인 근로자를 신규로 고용하여</p> <p>3. 6개월 이상 고용을 유지한 경우 받을 수 있음 (최대 12개월분)</p> <p>○사업주란 개인 경영인의 경우 경영주, 법인 경영인의 경우 법인 자체를 말하며, 상시근로자의 기준은 월 16일 이상, 60시간 이상을 일하는 근로자를 말한다.</p> <p>○「장애인고용법」 상 장애인을 월 16일 이상, 월 60시간 이상 일하는 조건으로 신규고용한 경우(중증장애인은 60시간 미만도 인정)로, 상시근로자 규모에 따라 신규고용인원은 최대 2명*까지 인정된다.</p> <p>* 사업주 상시근로자 수가 5~32명인 경우 1명, 33명~49명인 경우 2명</p> <p>장애인 근로자 신규채용 후 위의 요건을 충족한 기간이 최소 6개월 이상이면 지급한다.</p> <p>○신규 고용한 장애인 근로자가 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「사회적기업 육성법」에 따른 장려금이나 지원금 지급요건에 해당하여 사업주가 이를 지급받은 경우 차액만을 지급</p> <p>※ 단, 고용보험법에 따른 지원금 중 고용유지지원금을 지급받은 경우에는 제한 없이 전액</p>

	<p>지급</p> <p>○신규 고용한 장애인 근로자에 대해 기존 장애인 고용장려금을 신청하여 지급받은 경우 신규고용장려금 중복지원 불가</p> <p>※ 단, 신규고용장려금 지급 인원은 기존 장려금 기준인원(장애인 고용장려금이 지급되지는 않으나, 의무고용율 초과 여부를 판단하는 기준이 되는 인원)에 우선 산입</p>
신청 방법	<p>한국장애인고용공단 지역본부 및 지사에 방문하여 신청. 우편 및 전자신청도 가능</p> <p>※ 전자신청 e-신고시스템 (www.esingo.or.kr)</p>
문의처	<p>한국장애인고용공단</p> <p>홈페이지 (www.kead.or.kr), 대표전화 1588-1519</p>

9. 신규 고용장려금 단가 (매년 정부 고시 기준가 확인 후 적용)

구분		지급 단가(월)	6개월 고용유지시 지원금액(단가X6개월)	1년 고용유지시 최대 지원금액(단가X1년)
경증 장애인	남성	35만원	210만원	420만원
	여성	50만원	300만원	600만원
중증 장애인	남성	70만원	420만원	840만원
	여성	90만원	540만원	1,080만원

※ 지원단가와 월 임금(최저임금에 산입되는 임금)의 60%를 비교하여 낮은 단가로 지급

주요 참고 사이트

한국장애인고용공단 (www.kead.or.kr)

고용노동부 (www.moel.go.kr)

III. 인재육성 교육

1. 인재상

(주)다솜에스앤씨의 인재상은 "열정(Passion)", "도전정신(Challenge)", "신뢰(Confidence)"로 요약되며, 고객의 가치를 극대화하기 위하여 조직에 공헌할 능력과 의사를 가지고 이를 끊임없이 실천할 수 있는 구성원을 의미함.

2. 인재육성체계

인재육성체계는 (주)다솜에스앤씨의 인재육성을 중장기적으로 계획하고 운영의 방향을 설정하는 기준이 되며, 또한 기업 전체 차원에서 필요한 인재육성을 위해 요구되는 교육의 유형과 내용, 원활한 수행을 위한 기반을 제시하고 있음.

3. 인재육성 교육 유형

유형	내용
조직문화	조직의 경영이념이나 비전, 핵심 가치를 반영한 육성 교육
리더십	공통 및 직급별 리더십 강화 교육
직무	직무전문가 양성을 위한 단계별 직무역량 강화 교육
글로벌/자기계발	다양한 환경변화에 부합하는 인재 양성 교육

위 내용은 기업 상황과 니즈에 따라 매년 목표와 방향성을 가지고 꾸준히 실시함.

4. 인재육성체계도



IV. 교육양식지

교육 계획서

교육부서		작성자		작성일자	
교육분야	교육대상	교육구분	계획일자	실시일자	비고
		사내/사외	yyyy.mm.dd	yyyy.mm.dd	
교육제목					
교육내용					

교육 결과 보고서

담당	임원	대표이사

교육제목			
교육일시		교육강사(출처)	
교육장소		교육구분	<input checked="" type="checkbox"/> 사 내 <input type="checkbox"/> 사 외
교육자료			
수행활동 (요약)			

교육 참석자 명단

* 교육제목 : (교육일시 :)

순번	부서명	직책	성명	참석자 서명
1				