제429회국회(정기회)
제6차기획재정위원회

조세특례제한법 일부개정법률안

검 토 보 고

▣ 송석준의원 대표발의(의안번호 제9078호)

2025. 11.

기 획 재 정 위 원 회

전문위원 정 지 은

목 차

Ⅰ. 개요 ····· 1

Ⅱ. 주요 내용별 검토 ····· 2

1. 출산장려금 지급 기업에 대한 세액공제 신설 등(정일영의원안, 윤준병의원안, 전재수의원안, 이종배의원안, 송석준의원안, 이훈기의원안) ····· 2

가. 출산장려금 세액공제(정일영의원안, 윤준병의원안, 전재수의원안, 이종배의원안, 송석준의원안, 이훈기의원안) ····· 2

나. 다른 근로자의 출산휴가 등으로 인하여 업무부담이 증가한 근로자에게 지급한 지원금에 대한 세액공제(이종배의원안, 송석준의원안) ····· 9

Ⅰ. 개요

1. 송석준의원 대표발의안(의안번호 제9078호)

가. 제안경위

(1) 제 안 자 : 송석준의원 등 13인

(2) 제 안 일 : 2025. 3. 19.

(3) 회 부 일 : 2025. 3. 20.

나. 제안이유 및 주요내용

현재 우리나라의 합계출산율은 OECD 가입국 중 가장 낮은 수준인 0.72명(2023년 기준)이고, 이러한 추세는 지속될 것으로 예측되는 상황임.

낮은 출생율은 우리나라의 경제성장의 걸림돌이 될 뿐만 아니라 이로부터 다양한 사회적 문제를 야기하고 있어 출생률을 높이기 위한 제도적 뒷받침 및 지원책이 절실한 상황임.

이에 기업이 2030년 12월 31일까지 소속 직원에 대하여 출산을 장려하거나 다른 근로자의 출산휴가로 인한 업무부담이 증가한 근로자에게 지원금을 지급하는 경우, 그러한 출산장려금이나 지원금의 100분의 30에 상당하는 금액을 해당 기업의 소득세 또는 법인세에서 공제하려는 것임(안 제104조의36 신설 등).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 출산장려금 지급 기업에 대한 세액공제 신설 등(정일영의원안, 윤준병의원안, 전재수의원안, 이종배의원안, 송석준의원안, 이훈기의원안)

가. 출산장려금 세액공제(정일영의원안, 윤준병의원안, 전재수의원안, 이종배의원안, 송석준의원안, 이훈기의원안)

현 행	정일영의원안	윤준병의원안	전재수의원안	이종배의원안	송석준의원안	이훈기의원안
<신설>	○ 출산장려금을 지급한 기업에 대한 세액공제(제104조의 34 신설) ○ 대상: 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인 ○ 공제액: 출산장려금의 40%에 상당하	○ 출산장려금 지급 기업에 대한 세액공제(제104조의 34 신설) ○ 대상: 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인 ○ 공제액: 출산장려금의 50%에 상당하	□ 출산장려금을 지급한 기업에 대한 세액공제(제104조의 34 신설) ○ 대상: 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인 ○ 공제액: 출산장려금의 50 % 이하에	□ 출산전후휴가·육아휴직 장려를 위한 세액공제(제104조의 36 신설) ○ 대상: 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인 ○ 공제액: 출산장려금의 50%에 상당하	□ 출산장려금 등에 대한 세액공제(제104조의 36 신설) ○ 대상: 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인 ○ 공제액: 출산장려금의 30%에 상당하	□ 출산장려금 지급 기업에 대한 세액공제(제104조의 36 신설) ○ 대상: 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인 ○ 공제액: 출산장려금의 30%에 상당하

현 행	정일영의원안	윤준병의원안	전재수의원안	이종배의원안	송석준의원안	이훈기의원안
	는 금액 공제	는 금액 공제	상당하는 금액 공제	는 금액 공제	는 금액 공제	는 금액 공제
	○ 이월공제 적용	○ 이월공제 적용	○ 이월공제 적용	○ 이월공제 미적용	○ 이월공제 적용	○ 이월공제 적용
	○ 적용기한: 없음	○ 적용기한: 없음	○ 적용기한: 없음	○ 적용기한 : 2030. 12. 31.	○ 적용기한 : 2030. 12. 31.	○ 적용기한 : 2028. 12. 31.
	○ 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	○ 시행일: 2025. 1. 1.	○ 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	○ 시행일: 공포 후 3개월이 경과한 날	○ 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날	○ 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날
	○ 적용례: 이 법 시행일이 속하는 과세연도에 지급하는 분부터 적용					

* 정일영의원안 2024. 6. 12. 발의(의안번호 363), 윤준병의원안 2024. 7. 22. 발의(의안번호 2065), 전재수의원안 2024. 11. 5. 발의(의안번호 5264), 이종배의원안 2025. 3. 14. 발의(의안번호 8936), 송석준의원안 2025. 3. 19. 발의(의안번호 9078), 이훈기의원안 2025. 10. 28. 발의(의안번호 13743)

□ 각 개정안은 근로자에게 출산장려금을 지급한 내국인에게 세액공제 혜택을 부여함으로써 기업의 출산장려금 지급을 장려하고 우리나라의 출생률 제고에 기여하려는 것으로,

세액공제율과 관련하여 정일영의원안은 40%, 전재수의원안은 50% 이하, 윤준병의원안과 이종배의원안은 50%, 송석준의원안과 이훈기의원안은 30%로 각각 규정하고 있고, 적용기한의 경우 이종배의원안과 송석준의원안은 2030년 말까지 지급할 경우로 한정하고 있고 이훈기의원안은 2028년 말까지 지급한 경우로 규정하고 있음.

□ 2022년 기준 우리나라는 OECD 국가 중 유일하게 합계출산율[1]이 1명 미만인 국가로서, 저출산·고령화에 따라 성장잠재력이 약화되는 상황에 직면해 있음.

[OECD 회원국의 합계출산율(2022년 기준)]

(단위: 가임 여자 1명당 명)

국가	합계출산율	국가	합계출산율	국가	합계출산율
이스라엘	2.89	슬로베니아	1.55	오스트리아	1.41
멕시코	1.82	칠레	1.54	스위스	1.39
프랑스	1.79	코스타리카	1.53	캐나다	1.33
콜롬비아	1.72	벨기에	1.53	핀란드	1.32
아일랜드	1.70	영국*	1.53	그리스	1.32
미국	1.67	스웨덴	1.52	룩셈부르크	1.31
뉴질랜드	1.66	헝가리	1.52	리투아니아	1.27
호주	1.63	네덜란드	1.48	폴란드	1.26
튀르키예	1.62	라트비아	1.47	일본	1.26
체코	1.62	독일	1.46	이탈리아	1.24
아이슬란드	1.59	포르투갈	1.43	스페인	1.16
슬로바키아	1.57	에스토니아	1.41	**대한민국**	**0.78**
덴마크	1.55	노르웨이	1.41	**OECD 평균**	**1.51**

자료: 통계청, 「2024년 인구동향조사 출생·사망통계(잠정)」, 2025. 2.

1) 합계출산율은 여자 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 의미함.

□ 2024년 합계출산율이 9년 만에 소폭 반등하였으나 우리나라의 출생아 수 및 합계출산율은 지속적인 감소추세에 있음.

[출생아 수 및 합계출산율]

(단위: 천 명, %, 인구 1천 명당 명, 가임 여자 1명당 명)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024p
출생아 수	326.8	302.7	272.3	260.6	249.2	230.0	238.3
전년대비 증감률	△30.9	△24.1	△30.3	△11.8	△11.4	△19.2	8.3
조출생률	6.4	5.9	5.3	5.1	4.9	4.5	4.7
합계출산율	0.98	0.92	0.84	0.81	0.78	0.72	0.75

주: 조출생률이란 인구 1천 명당 출생아 수를 의미함
자료: 통계청, 「2024년 인구동향조사 출생·사망통계(잠정)」, 2025. 2.

이에 최근 여러 기업들이 출산장려금 제도를 신설하거나 강화하여 저출산 문제해결에 동참하고 있는데, 출산장려금이 손금에 해당되는지 여부가 논란이 되자 정부는 2024년 2월 「법인세법 시행령」을 개정하여 손금산입 범위에 출산·양육 지원금을 명시적으로 추가하였음.[2)]

2) 「법인세법 시행령」
제19조(손비의 범위) 법 제19조제1항에 따른 손실 또는 비용[이하 "손비"(損費)라 한다]은 법 및 이 영에서 달리 정하는 것을 제외하고는 다음 각 호의 것을 포함한다.
3의2. 임원 또는 직원의 출산 또는 양육 지원을 위해 해당 임원 또는 직원에게 공통적으로 적용되는 지급기준에 따라 지급하는 금액

[기업의 출산장려금 지급 주요사례]

회사명	지원내용
유한양행	- '23.8.1.부터 임직원이 자녀 1명 출산할 때마다 1,000만원 지급 ('23.1.1.~7.31.까지 출생한 아기가 있는 임직원은 500만원)
동아	- '23.1.1.부터 임직원이 자녀 1명 출산할 때마다 1,000만원 지급
한국콜마	- 출산축하금 지급('21.8~, 첫째 100만원, 둘째 200만원, 셋째 1,000만원)
태웅로직스	- 출산축하금 지급('24년 출산 자녀부터 자녀 첫돌 때 50만원, 두 돌부터 첫째 50, 둘째 1,000, 셋째 이상은 2,000만원)
부영	- '21.1월 이후 출산직원 자녀에게 1인당 1억원 출산장려금 지급 ('24.2월, 총 70억원 지급)
금호 석유화학	- 출산축하금 지급('24년 상향) (첫째 500, 둘째 1,000, 셋째 2,000, 넷째 3,000만원)
HD현대	- 여성 임직원 임신·출산 축하금 지급(임신 500만원, 출산 500만원) '23.1월부터 초등학교 입학 전 임직원 자녀의 유치원 교육비 지원 (자녀 1인당 연 600만원, 3년간 최대 1,800만원)

자료 : 기획재정부

□ 또한, 2024년 「소득세법」 개정에 따라 2025년 1월 1일부터 기업이 근로자 또는 그 배우자의 출산과 관련하여 자녀의 출생일 이후 2년 이내에 최대 두 차례에 걸쳐 지급하는 급여 전액이 비과세소득으로 분류되므로 근로자 입장에서는 수령한 출산장려금에 대하여 소득세를 납부하지 않음.

□ 개정안은 출산장려금을 지급한 기업에 대하여 세액공제 혜택을 부여함으로써 기업의 출산장려금 지급을 장려하고 근로자의 출산 비용 부담을 완화하여 저출산 문제 해결에 기여하려는 취지로 보임.

2024년 5월 저출산·고령사회위원회가 만 25~49세 남녀에 대해 실시한 「결혼·출산·양육 인식조사」에 따르면 '정부의 양육수당이 늘어난다면' 출산의향이 증가한다고 응답한 비율이 81.9%로 나타나

는 등 자녀양육 비용 부담이 출산에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났음.

[조건이 더해졌을 때 출산의향이 증가한다고 응답한 비율]

(단위: %)

조건	전체	남성	여성
근무간이 줄고 육아시간이 주어진다면	85.2	83.3	87.6
육아휴직이나 단축근무를 하여도 급여가 충분하다면	88.3	87.6	89.1
정부의 양육수당이 늘어난다면	81.9	87.1	75.4
육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있다면	83.2	81.5	85.2
재택근무가 가능하다면	81.1	78.4	84.5
배우자가 육아에 함께 참여한다면	68.1	66.1	70.7
경력단절이 되지 않는다면	77.4	75.3	79.9
믿고 맡길만한 기관이나 사람이 있다면	76.4	77.9	74.5

자료 : 「결혼·출산·양육 인식조사」, 저출산·고령사회위원회

출산장려금에 대한 세액공제를 신설하면 출산장려금을 지급하는 기업이 늘어나고 출산장려금 단가도 높아질 것으로 기대되는데, 이는 해당 기업에 근무하는 임직원의 출산의향을 증가시켜 출산율을 높일 수 있을 것으로 기대됨.

□ 다만, 개정안에 대하여는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 기업에 따라 출산장려금을 지급할 수 있는 여력에 차이가 존재하는데, 세액공제 도입으로 대기업 위주로 출산장려금 지급이 활성화되는 경우에는 대기업 근로자와 중소기업 근로자 간 실질적 소득의 격차가 심화될 수 있음.

통계청에 따르면 최근 5년간 대기업과 중소기업의 월 평균소득 격차는 287.4만원으로 소득 격차가 큰 것으로 나타나고 있는데, 출산장

려금 지급 규모의 차이가 발생하여 실질적 격차가 확대될 가능성이 있음.

[기업규모별 월 평균소득]

(단위: 만원)

구분	대기업(a)	중소기업(b)	평균소득 격차(a-b)
2023년	593	298	295
2022년	591	286	305
2021년	563	266	297
2020년	529	259	270
2019년	515	245	270
최근 5년 평균	558.2	270.8	287.4

자료 : 연도별 임금근로일자리 소득(보수) 결과, 통계청

매출 규모가 대기업이나 중견기업에 비해 작은 대다수의 중소기업은 세액공제 혜택이 부여되어도 출산장려금을 지급하기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 출산장려금은 업무 관련 경비로 인정되어 기업이 이를 손금에 산입할 수 있도록 이미 지원 중인 점을 감안할 때 출산장려금에 대한 세액공제 신설이 기업에 대한 과도한 지원은 아닌지 고려할 필요가 있음.

문 의 처
02)6788-5154

나. 다른 근로자의 출산휴가 등으로 인하여 업무부담이 증가한 근로자에게 지급한 지원금에 대한 세액공제(이종배의원안, 송석준의원안)

현 행	이종배의원안	송석준의원안
□ <신 설>	□ 출산전후휴가·육아휴직 장려를 위한 세액공제(제104조의36 신설)	□ 출산장려금 등에 대한 세액공제(제104조의36 신설)
	○ 대상: 다른 근로자의 출산전후휴가·육아휴직으로 인하여 업무 부담이 증가한 대통령령으로 정하는 근로자에게 대통령령으로 정하는 지원금을 지급한 내국인	○ 대상: 다른 근로자의 출산휴가로 인한 업무부담이 증가한 근로자에게 지원금을 지급한 내국인
	○ 공제액: 지원금의 50%에 상당하는 금액 공제	○ 공제액: 지원금의 30%에 상당하는 금액 공제
	○ 이월공제 미적용	○ 이월공제 적용
	○ 적용기한: 2030. 12. 31.	○ 적용기한: 2030. 12. 31.
	○ 시행일: 공포 후 3개월이 경과한 날	○ 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날
	○ 적용례: 이 법 시행일이 속하는 과세연도에 지급하는 분부터 적용	○ 적용례: 이 법 시행일이 속하는 과세연도에 지급하는 분부터 적용

* 이종배의원안 2025. 3. 14. 발의(의안번호 8936), 송석준의원안 2025. 3. 19. 발의(의안번호 9078)

□ 각 개정안은 출산휴가·육아휴직 장려 분위기 확산을 위하여 다른 근로자의 출산휴가 등으로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게 지원금을 지급한 내국인에게 세액공제 혜택을 부여하려는 것으로,

이종배의원안은 다른 근로자의 출산전후휴가 및 육아휴직으로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게 지급하는 지원금의 50% 상

당 금액을 공제하려는 것이고, 송석준의원안은 근로자의 출산휴가로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게 지급한 지원금의 30% 상당 금액을 세액공제하려는 것임.

□ 「근로기준법」에 따르면 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고[3], 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 20일의 유급휴가를 주어야 함[4].

또한, 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우 1년 또는 1년 6개월 이내의 범위에서 이를 허용하여야 함[5].

---

3) 「근로기준법」
제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

5) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.
1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

□ 개정안은 내국인이 동료 근로자의 출산휴가 또는 육아휴직으로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게 지원금을 지급한 경우 지원금의 일정 비율 만큼 세액공제 혜택을 부여하려는 것으로 다음과 같은 측면에서 타당성을 인정할 수 있음.

첫째, 기업으로 하여금 동료 직원의 출산휴가 등으로 인하여 업무 부담이 가중된 직원에게 지원금을 지급할 경제적 유인을 부여함으로써 가족친화적 기업문화 및 제도 확산에 기여할 수 있을 것으로 보임.

2024년 들어 9년 만에 처음으로 연간 합계출산율이 반등하였으나, 우리나라의 저출생 문제는 여전히 심각한 상황으로 저출생 대책의 실효성 제고를 위해 육아휴직 등 가족친화제도의 활성화가 필요한 상황임.

[합계출산율 추이]

(단위: 명)

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.21	1.24	1.17	1.05	0.97	0.91	0.84	0.81	0.78	0.72	0.75

자료: 통계청

여성가족부에서 시행한 가족실태조사에 따르면 일과 생활의 균형을 위해 “남성의 육아·가사 참여 지원”, “가족친화 기업문화 확산” 등을 위한 정책이 필요하다고 나타나는 등 직장 내 가족친화적 문화 확산 및 제도 운영이 필요한 상황으로 보임.

[일과 생활의 균형을 위해 우선 추진할 정책(성별·연령별)]

(단위: %)

구분		초과 근로시간 단축	유연근무제 확산	남성의 육아·가사 참여 지원	일하는 여성을 위한 보육지원 확대	가족친화 기업문화 확산	일·생활 균형 인식 확산	경력단절 여성 취업 지원 강화
전체		5.1	15.7	10.2	25.2	9.3	17.1	11.2
성별	남성	6.1	17.7	11.3	20.9	10.4	18.7	8.6
	여성	4.2	13.7	9.1	29.3	8.3	15.5	13.7
연령별	25세~30세	6.9	19.7	12.9	26.1	8.0	15.4	7.5
	30세~40세	6.2	21.0	14.5	24.9	6.7	15.0	9.5
	40세~50세	5.4	19.1	10.3	23.0	9.5	17.3	12.4
	50세~60세	5.5	14.9	9.2	24.9	9.7	19.0	12.0
	60세~70세	4.4	12.2	8.5	27.1	10.4	17.5	12.7
	70세~	3.1	8.2	7.0	25.7	10.8	16.9	10.7

자료: 여성가족부, “2023년 가족실태조사”, 2024

자녀를 출산하고 양육할 수 있는 환경을 조성하기 위한 다각적인 정책 마련이 필요한 상황이라는 점에서 출산장려금과 더불어 동료 직원의 출산휴가 및 육아휴직에 따른 업무 부담 증가에 대한 지원금에 대한 세제 지원 필요성이 인정되는 측면이 있음.

둘째, 육아휴직 활성화를 위해서는 육아휴직 대상자나 기업 뿐만 아니라 동료 직원에게 근로자의 육아휴직에 따른 업무 부담 증가 등 각종 불편을 감내할 유인을 제공할 필요가 있음.

저출산·고령사회위원회의 조사에 따르면, 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있다면 출산의향이 증가한다고 응답한 비율이 83.2%(남성 87.6%, 여성 89.1%)였고, 육아휴직을 신청하지 않는 사유로 승진 누락이나 소득 감소 등 개인적 사유 외에 동료 등에게 줄 피해 등을 우려하는 응답비율(80.9%)도 높게 나타남.

[육아휴직을 신청하지 않는 사유별 동의 비율]

(단위: %)

구 분	전체	남성	여성
경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려되어	89.1	87.4	90.9
사내눈치 등 조직문화 때문에	87.4	84.7	90.2
육아휴직기간 동안의 소득감소 때문	84.6	84.4	84.8
육아휴직 등으로 동료 등에게 폐를 끼칠까봐	80.9	79.2	82.6
경력유지, 커리어개발 등으로 일을 계속하고 싶어서	79.1	72.2	86.4
신청했으나 회사에서 허락하지 않아서	66.0	62.9	69.2

자료: 저출산·고령사회위원회. 2024년 결혼·출산·양육 인식조사

기업에게 업무 부담이 늘어난 직원에게 지원금을 지급할 경제적 인센티브를 부여함으로써 지원금 규모가 커질 경우, 육아휴직 등을 신청하는 당사자로 하여금 보다 자유롭게 가족친화제도를 활용할 수 있는 효과를 기대할 수 있을 것임.

□ 다만 개정안과 관련하여 다음과 같은 측면을 고려할 필요가 있어 보임.

첫째, 이종배의원안은 내국인이 다른 근로자의 출산전후휴가 및 육아휴직으로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게, 송석준의원안은 근로자의 출산휴가로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게 지원금을 지급하는 경우를 공제요건으로 설정하고 있는 반면,

「고용보험법」 및 같은 법 시행령[6]은 고용안전장려금 지급 대상

---

6) 「고용보험법」

제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

「고용보험법 시행령」

제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아휴직등" 이라 한다)을 30일[「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 "출산전후휴가"라 한다)의 기간과 중복되는 기간은 제외한다] 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주
3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 "유산·사산 휴가"라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주
   가. 다음의 어느 하나에 해당할 것
      1) 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우
      2) 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 한다.
   다. 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 않을 것
4. 피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의

을 “육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축”을 허용한 경우로서 업무분담자를 지정하고 지원금을 지급한 경우로 한정하고 있다는 점을 고려하여 공제요건을 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축으로 인하여 업무 부담이 증가한 근로자에게 지원금을 지급한 경우로 설정하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음.

둘째, 기업체 규모별 육아휴직 사용률을 살펴보면 기업체 규모가 클수록 육아휴직 사용률이 증가하는 것으로 나타나고 있어 세제지원에 따른 혜택이 대기업에 편중될 우려가 있음.

[기업체 규모별 육아휴직 사용률]

(단위: %)

구 분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
미상	15.7	15.8	13.4	14.3	13.1	16.5	14.2	17.6	13.8
4명 이하	10.8	10.4	10.7	10.1	11.3	11.8	11.8	17.1	18.8
5~49명	13.4	13.8	15.0	15.8	17.8	19.6	21.1	26.4	29.7
50~299명	13.9	14.8	17.0	18.6	20.9	22.8	24.8	29.9	32.3
300명 이상	25.0	26.2	28.0	29.6	30.5	31.7	32.9	36.2	37.4
계	19.1	20.0	21.6	22.5	24.0	25.5	27.0	31.2	32.9

주: 각 연도별 출생아 부모 중 해당연도 육아휴직을 시작한 사람을 육아휴직대상자로 나누어 100분율로 표시, 육아휴직대상자란 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있고 재직기간이 6개월 이상인 근로자를 말함.
자료: 통계청, 육아휴직통계

셋째, 육아휴직 활성화를 위한 다양한 재정사업이 진행되고 있음을 감안할 필요가 있음.

현재 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용한 우선지원 대

단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 한다.

상기업 사업주[7]의 경우 육아휴직 등을 사용한 근로자 1인당 연간 360만원에서 최대 870만원의 지원금을 수령할 수 있음.

[육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 지원금]

자녀 연령		1개월 지급액	연간총액
육아휴직지원금	만 12개월 이내	(특례) 첫 3개월 200만원* 이후 30만원	870만원
	만 12개월 초과	30만원	360만원
	남성육아휴직 인센티브 (추가지원)**	10만원	120만원
육아기 근로시간 단축지원금	일반	30만원	360만원
	육아기 단축 인센티브 (추가지원)***	10만원	120만원

*특례: 만 12개월 이내 자녀(임신 중 포함), 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월간 월 200만원, 이후 월 30만원

**남성육아휴직 인센티브: 사업장별 남성육아휴직 1~3번째 사례에 대해 월 10만원 추가 지원

***육아기단축 인센티브: 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가 지급

자료: 고용노동부 홈페이지

---

7) 「고용보험법 시행령」

제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업"이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 "우선지원대상기업"이라 한다)을 말한다.

② 제1항에 해당하지 않는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 제1항에도 불구하고 우선지원대상기업으로 본다.

고용보험법 시행령 [별표 1]

- 제조업: 상시근로자 500명 이하
- 건설업, 정보통신업 등: 상시근로자 300명 이하
- 도(소)매업, 금융업 등: 상시근로자 200명 이하
- 그 밖의 업종: 상시근로자 100명 이하

「중소기업기본법」

제2조(중소기업자의 범위) ①중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 "중소기업시책"이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업 또는 조합 등(이하 "중소기업"이라 한다)을 영위하는 자로 한다. 다만, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항에 따른 공시대상기업집단에 속하는 회사 또는 같은 법 제33조에 따라 공시대상기업집단의 소속회사로 편입·통지된 것으로 보는 회사는 제외한다.

1. ~ 5. (생 략)

또한, 저출산·고령사회위원회에 따르면 2025년부터 출산전후휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력 고용 시 정부지원금에 지방자치단체의 추가 지원금까지 더해 연간 최대 1,840만원[8]의 지원금이 지급됨.

뿐만 아니라 육아휴직·육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자에게 금전적 지원(분담 수당 등)을 지급한 경우 월 20만원이 지원됨.

문 의 처
02)6788-5154

8) (정부지원금) 연 1,440만원 + (대중소 상생협력기금, 기업지원) 200만원 + (지자체, 근로자 지원) 최대 200만원