



제 432회 국회 (임시회)
제1차 재정경제기획위원회

조세특례제한법 일부개정법률안

검 토 보 고

■ 안상훈의원 대표발의(의안번호 제14257호)

2026. 2.

재정경제기획위원회

수석전문위원 최병권

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 통합고용세액공제 개요	3
2. 육아시간 사용 근로자 추가공제 신설(안상훈의원안)	6

I. 개요

1. 안상훈의원 대표발의안(의안번호 제14257호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 안상훈의원 등 11인
- (2) 제 안 일 : 2025. 11. 14.
- (3) 회 부 일 : 2025. 11. 17.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 육아휴직자를 복귀시킨 중소기업 또는 중견기업에 대하여 소득세 또는 법인세 세액공제 혜택을 부여하고 있으나, 육아기 근로시간 단축 제도를 운영하는 기업에 대한 혜택은 규정되어 있지 않음.

그러나 일·가정 양립 문화를 촉진하기 위하여 육아기 근로시간 단축에 대하여도 세액공제 혜택을 규정할 필요가 있음.

이에 중소기업 또는 중견기업이 육아시간 사용 근로자를 고용하고 있는 경우에는 그 인원에 700만원(중견기업의 경우에는 500만원)을 곱한 금액을 소득세 또는 법인세에서 공제하도록 하려는 것임(안 제29조의8).

II. 주요 내용별 검토

1. 통합고용세액공제 개요

- 현행법 제29조의8에 따른 통합고용세액공제는 고용 관련 기업부담 경감을 위해 기존에 운영되던 경력단절여성 세액공제, 육아휴직 복귀자 세액공제, 고용증대 세액공제, 사회보험료 세액공제, 정규직 전환 세액공제 등을 통합함으로써 납세자 혼란을 방지하고 일자리 창출을 뒷받침하기 위해 2022년 세법개정을 통해 신설되었음.

[통합고용세액공제 개요]

고용 관련 기존 세액공제

① 고용증대 세액공제(모든 기업)

: 고용증가인원 × 1인당 세액공제액

구 분	공제액 (단위: 만원)			
	중소 (3년)		중견 (3년)	대기업 (2년)
	수도권	지방		
기본	700	770	450	-
우대	1,100	1,200	800	400

② 사회보험료 세액공제(중소)

: 고용증가인원(2년) × 사용자분 사회보험료 × 공제율
(일반 50%, 청년·경력단절여성 100%)

③ 경력단절여성 세액공제(중소, 중견)

: 경력단절여성 채용자 인건비(2년) × 공제율(중소 30%, 중견 15%)

④ 정규직 전환 세액공제(중소, 중견)

: 정규직 전환 인원(1년) × 공제액(중소 1,000, 중견 700)

⑤ 육아휴직 복귀자 세액공제(중소, 중견)

: 육아휴직 복귀자 인건비(1년) × 공제율(중소 30%, 중견 15%)

통합고용세액공제(2026년 기준)

■ 기본공제

: 고용증가인원 × 1인당 세액공제액

(중견기업 및 대기업은 최소고용증가인원수 초과분에 대해서만 공제 적용)

구 분		공제액 (단위: 만원)			
		중소 (3년)		중견 (3년)	대기업 (2년)
		수도권	지방		
기본	1년차	400	700	300	-
	2년차	900	1,200	500	
	3년차	1,000	1,300	500	
우대	1년차	700	1,000	500	300
	2년차	1,600	1,900	900	500
	3년차	1,700	2,000	900	-

■ 추가공제

: 인원수 × 1인당 세액공제액(1년)

구 분		공제액 (단위: 만원)	
		중소	중견
정규직 전환자, 육아휴직 복귀자		1,300	900

동 제도는 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 증가한 기업(소비성 서비스업 제외)을 대상으로 고용 증가 인원에 비례하여 세액공제를 적용하는 것임.

통합고용세액공제 신설 당시에는 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 증가할 경우 기업규모, 소재지역, 근로자 유형 등에 따라 산출한 금액만큼 매년 동일하게 세액공제 혜택을 적용받을 수 있고, 공제기간 중 고용인원이 감소할 경우 감소한 과세연도부터 공제 적용이 전면 중지되며, 감소한 인원에 대한 공제금액을 사후추징하는 구조였음.

이후 2025년 3월 세법개정에 따라 2025년 1월 1일 이후 개시하는 과세연도에 통합고용세액공제를 신청하는 경우부터 우대공제 대상이 경력단절 여성에서 경력단절 근로자로 확대되어 경력단절자의 범위에 남성이 포함되었고, 경력단절 사유에 가족돌봄이 추가되었음.

또한, 2025년 12월 세법개정을 통하여 상대적으로 경영여건이 양호한 중견기업과 대기업에 대해서는 최소고용증가인원수를 초과하여 고용이 증가하는 경우에만 그 초과분에 대하여 공제혜택을 부여하도록 제도를 개편하는 한편,

공제 개시 이후 고용이 일부 감소하더라도 감소분에 한하여 공제를 중단하고 고용 유지분에 대해서는 공제를 유지하며, 고용인원 감소 시 공제액 추징규정을 삭제하는 대신 이를 보완하기 위하여 현행 제도보다 1년차 공제액을 줄이고 2년차·3년차 공제액을 늘리도록

제도를 개편하였음.

또한, 육아휴직복귀자(2026년 말까지)가 있는 경우에는 추가공제가 적용되어 중소기업은 1,300만원, 중견기업은 900만원을 공제받을 수 있음. 다만, 추가공제를 적용받기 위해서는 상시근로자 수가 감소하지 않아야 하며, 전환일과 복귀일로부터 2년 이내 근로관계가 종료될 경우 공제액 상당액이 추징됨.

통합고용세액공제의 조세지출 규모는 매년 증가하여 2026년에는 총 4조 6,340억원의 지출이 발생할 것으로 전망되고 있음.

[통합고용세액공제 조세지출 현황]

(단위: 억원)

구 분	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
소득세	10,761	13,524	15,917	18,523	19,976
법인세	18,814	22,379	22,190	24,564	26,364
합계	29,574	35,903	38,107	43,087	46,340

주 1) 2025, 2026년도는 전망치임

2) 기존 고용지원 세액공제 실적을 포함하여 통합고용세액공제 실적 집계

자료: 연도별 조세지출예산서

2. 육아시간 사용 근로자 추가공제 신설(안상훈의원안)

현행						개정안					
□ 통합고용세액공제(제29조의8) ○ 적용대상: 모든 기업 (소비성 서비스업 등 일부 제외) ○ 기본공제 - 고용증가인원×1인당 세액공제액 (단, 중견기업 및 대기업은 최소고용증가인원수 초과분에 대해서만 공제 적용)						□ 육아시간 사용 근로자 추가공제 신설 ○ 적용대상: (현행과 같음) ○ 기본공제: (현행과 같음)					
구분		공제액 (단위:만원)									
		중소(3년 지원)		중견(3년 지원)	대기업(2년 지원)						
		수도권	지방								
기본	1년차	400	700	300	-						
	2년차	900	1,200	500							
	3년차	1,000	1,300	500							
우대	1년차	700	1,000	500	300						
	2년차	1,600	1,900	900	500						
	3년차	1,700	2,000	900	-						
* 우대근로자: 청년(15~34세), 장애인, 60세 이상, 경력단절 근로자 등											
○ 추가공제 - 육아휴직 복귀자						○ 추가공제 - 육아휴직 복귀자: (현행과 같음)					
구분		공제액 (단위:만원)									
		중소		중견							
육아휴직 복귀자 (1년 지원)		1,300		900							
※ 전체 상시근로자 수 미감소 필요											
* 요건:											
① 해당 기업에서 1년 이상 근무											
② 육아휴직 기간이 연속하여 6개월 이상											
③ 최대주주 또는 최대출자자(대표자)나 그와 대통령령으로 정하는 특수관계에 있는 사람이 아닐 것											
* 사후추정:											

현행	개정안								
전환일·복귀일로부터 2년 이내 해당 근로자와의 근로관계 종료시 공제금액 상당액 추징 <u><신 설></u>	- 육아시간 사용 근로자 <table><tr><th rowspan="2">구 분</th><th colspan="2">공제액 (단위:만원)</th></tr><tr><th>중소</th><th>중견</th></tr><tr><td>육아시간 사용 근로자 (1년 지원)</td><td>700</td><td>500</td></tr></table> ※ 전체 상시근로자 수 미감소 필요 * 요건: ① 해당 기업에서 1년 6개월 이상 근무 ② 육아기 근로시간 단축 기간이 6개월 이상 ③ 최대주주 또는 최대출자자(대표자)나 그와 대통령령으로 정하는 특수관계에 있는 사람이 아닐 것 * 사후추징: 규정 없음 ○ 적용기한: 육아휴직 복귀자: 2026. 12. 31.	구 분	공제액 (단위:만원)		중소	중견	육아시간 사용 근로자 (1년 지원)	700	500
구 분	공제액 (단위:만원)								
	중소	중견							
육아시간 사용 근로자 (1년 지원)	700	500							

* 안상훈의원안 2025. 11. 14. 발의(의안번호 14257)

□ 개정안은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조의2¹⁾에 따라 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우, 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자를 고용하고 있는 중소기업 또는 중견기업에 해당 근로자 1인당 700만원(중소기업) 또는 500만원(중견기업) 상당 금액의 세액공제 혜택을 제공함으로써 현재의 저출생 기조를 극복하고 일·가정 양립을 지원하여 국민의 삶의 질 향상에 이바지하려는 것임.

개정안에 따르면 중소기업 및 중견기업에서 1년 6개월 이상 근무하였고, 육아기 근로시간 단축 기간이 6개월 이상이며, 최대주주 또는 최대출자자(대표자)이거나 그와 특수관계인이 아닐 경우 세액 공제를 적용할 수 있음.

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

- 제19조의2(육아기 근로시간 단축)** ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[육아기 근로시간 단축 제도 개요]

구 분	주요내용
대상	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 근로자
기간	1년 이내(육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내)
보호규정	- 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 (위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금) - 사업주에 의한 연장근로 제한(위반 시 1천만원 이하 벌금) - 육아기 근로시간 단축 종료 후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀(위반시 500만원 이하의 벌금)
급여	다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에게 단축된 근로시간에 비례하여 급여의 일부를 지원 - 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 근로자일 것 - 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통상하여 180일 이상일 것 - 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 12개월 이내에 신청할 것

□ 개정안은 다음과 같은 점에서 타당한 측면이 있어 보임.

첫째, 육아기 근로시간 단축 제도는 최근 증가하고 있는 일·가정 양립 수요에 부응하는 측면이 있고, 전일제 육아휴직에 비하여 근로자의 경력단절을 방지하고 업무 연속성 보장에 유리하다는 점에서 제도의 활용도를 제고할 필요가 있음.

최근 육아기 근로시간 단축제도 사용실적을 살펴보면, 사용비율이 2017년 4.3%에서 2021년 7.4%까지 증가하였으나 이후 감소하여 2024년 기준 4.3%에 불과함.

[육아기 근로시간 단축제도 사용실적]

(단위: 명, %)

구 분	전체(사업체 수)	있다	없다
2017년	100.0% (341,086)	4.3% (14,542)	95.7% (326,545)
2018년	100.0% (393,910)	3.9% (15,428)	96.1% (378,482)
2019년	100.0% (388,531)	5.5% (21,187)	94.5% (367,345)
2020년	100.0% (445,507)	6.4% (28,597)	93.6% (416,910)
2021년	100.0% (430,731)	7.4% (31,969)	92.6% (398,762)
2022년	100.0% (375,193)	5.4% (20,322)	94.6% (354,872)
2023년	100.0% (391,036)	3.0% (11,832)	97.0% (379,204)
2024년	100.0% (426,843)	4.3% (18,521)	95.7% (408,322)

자료: 고용노동부, '2024년 기준 일·가정 양립 실태조사', 2025. 12.

둘째, 근로자의 육아기 근로시간 단축제도 사용을 장려함으로써 저출생 문제 해결에 기여하는 효과가 나타날 수 있음.

2024년 들어 9년 만에 처음으로 연간 합계출산율이 반등하였으나, 우리나라의 저출생 문제는 여전히 심각한 상황으로 저출생 대책의 실효성 제고를 위해 육아기 근로시간 단축 제도 등 가족친화적 제도의 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: 국가데이터처

또한, 육아기 근로시간 단축제도 활성화를 위해서는 대상자 뿐만 아니라 사업주에게 근로시간 단축을 허용할 경제적 유인을 제공할 필요가 있어 보임.

□ 다만, 개정안과 관련하여 다음과 같은 측면을 감안할 필요가 있음.

첫째, 육아기 근로시간 단축 활성화를 위한 다양한 재정사업이 진행되고 있음.

현재 육아기 근로시간 단축을 허용한 우선지원 대상기업 사업주²⁾의 경우 근로시간을 단축을 허용한 근로자 1인당 연간 360만원 이상의 지원금을 수령할 수 있음.

[육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 지원금]

자녀 연령		1개월 지급액	연간총액
육아휴직지원금	만 12개월 이내	(특례) 첫 3개월 100만원 ¹⁾ 이후 30만원	570만원
	만 12개월 초과	30만원	360만원
	남성육아휴직 인센티브 (추가지원) ²⁾	10만원	120만원
육아기 근로시간 단축지원금	일반	30만원	360만원
	육아기 단축 인센티브 (추가지원) ³⁾	10만원	120만원

주 1) 특례: 만 12개월 이내 자녀(임신 중 포함), 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월간 월 100만원, 이후 월 30만원

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

3) 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

2) 「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. (생략)

또한, 2026년부터 육아기 근로시간 단축 급여 계산 시 기준금액 상한을 상향하여 최초 주 10시간 단축분은 통상임금 100% 기준 250만원의 상한이 적용됨.

[2026년 일·가정 양립 지원 강화 주요 내용]

제도명	제도 설명	개선 내용	현행	개선
 대체인력 지원금	육아휴직, 출산휴가 등에 따른 업무 공백을 대체인력으로 충원한 사업주 지원	지원금 상향	월 120만원	<30인 미만 사업장> 월 140만원, <30인 이상 사업장> 월 130만원
 육아휴직 업무분담지원금	육아휴직으로 인한 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주 지원	지원금 상향	월 20만원	<30인 미만 사업장> 월 60만원, <30인 이상 사업장> 월 40만원
 육아기 10시 출근제	근로자가 육아 사유로 1일 1시간 근로시간을 단축하여 임금 삭감 없이 근무할 수 있도록 허용하는 사업주 지원	신설	-	<사업주> 월 30만원
 워라밸+4.5 프로젝트	노사합의를 통해 임금감소 없이 주4.5일제 도입 등 실노동시간을 단축한 사업주 지원	신설	-	<20~50인 미만 사업장> 1인당 월 30~60만원 *신규채용 시 1인당 80만원 <50인 이상의 우선지원대상 사업장> 1인당 월 20~50만원 *신규채용 시 1인당 60만원
 일·생활 균형 네트워크	권역별 주요 산단·테크노파크 등에 소재한 중소기업을 핵심 타겟으로 현장 밀착형 정보 제공, 상담 등 정부 지원 연계	신설	-	사업비 9.5억원
 육아기 근로시간 단축 급여	만 12세(또는 초등학교 6학년) 이하의 자녀를 돌보기 위해 근로시간을 단축하는 경우, 단축된 근로시간에 비례해 근로자에게 급여 지원	급여 계산시 기준금액 상한액 인상	<최초 10시간> 220만원 <나머지> 150만원	<최초 10시간> 250만원 <나머지> 160만원
 일·생활 균형 시스템	기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용 편의를 위해 시스템, 사용료 등 지원	지원대상 제도 확대	유연근무제, 근로시간 단축	시간단위 연차, 모성보호 및 일·가정 양립 제도 등까지 확대

자료: 고용노동부

둘째, 재정경제부는 2026년도 최저임금을 기준으로 주 10시간 근로시간 단축에 따른 임금 상당액을 약 510만원으로 추산하였고³⁾, 개정안에 따른 중소기업 근로자 1인당 지원금이 이를 상회한다는 점에서 지원수준이 과도하다는 의견을 제시함.

셋째, 개정안에는 세액공제에 대한 사후관리 규정이 마련되어 있지 않으므로 이를 제도화할 경우 육아기 근로시간 단축 사용 후 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나 육아기 근로시간 단축기간 종료 후 그 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우 등에 대하여 세액공제 제외 및 환수 등의 사후관리 조항을 함께 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로 육아휴직 복귀자의 경우 「조세특례제한법」 제29조의8제7항⁴⁾에 따라 세액공제를 받은 기업이 육아휴직 복귀자와 근로관계를 복직 후 2년 내에 종료할 경우 공제받은 세액을 납부하여야 함.

문 의 처
02)6788-5154

3) 2시간 × 247일('26년 주말 및 공휴일 제외한 출근일수) × 10,320원(최저임금) = 약 510만원

4) 「조세특례제한법」

제29조의8(통합고용세액공제) ⑦ 제4항 또는 제5항에 따라 소득세 또는 법인세를 공제받은 자가 각각 정규직 근로자로의 전환일 또는 육아휴직 복직일부터 2년이 지나기 전에 해당 근로자와의 근로관계를 종료하는 경우에는 근로관계가 종료한 날이 속하는 과세연도의 과세표준신고를 할 때 공제받은 세액에 상당하는 금액(제4항 또는 제5항에 따른 공제금액 중 제144조에 따라 공제받지 못하고 이월된 금액이 있는 경우에는 그 금액을 차감한 후의 금액을 말한다)을 소득세 또는 법인세로 납부하여야 한다.