



제418회국회(정기회)
제7차기획재정위원회

조세특례제한법 일부개정법률안

검 토 보 고

■ 신영대의원 대표발의(의안번호 제355호)

2024. 11.

기 획 재 정 위 원 회

전문위원 이정은

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 추가공제 대상에 육아휴직 대체인력 추가	3

I. 개요

1. 신영대의원 대표발의안(의안번호 제355호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 신영대의원 등 14인
- (2) 제 안 일 : 2024. 6. 12.
- (3) 회 부 일 : 2024. 6. 27.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 저출산 사회에 적극적으로 대응하기 위하여 중소기업이 2025년 12월 31일까지 육아 휴직한 사람을 복직시키는 경우에는 육아 휴직 복귀자 인원에 1,300만원을 곱한 금액을 해당 과세연도 법인세에서 공제함.

그런데 현행법은 육아휴직 복직자에 대한 세액공제만 규정할 뿐 육아휴직 대체인력에 대한 조세 특례제도를 마련하고 있지 않아, 기업 대부분이 대체인력을 추가로 고용하기보다는 육아휴직에 따른 업무 공백을 다른 근로자에게 분담시켜 육아휴직을 원활히 사용할 수 없는 분위기이므로, 육아휴직 활성화를 지원하기 위해서는 육아휴직 대체인력을 고용하는 기업에 대하여 세제 혜택을 주어야 한다는 필요성이 제기됨.

이에 기업이 육아휴직 대체인력을 고용하는 경우 그 인원수에 1,300

만원을 곱한 금액을 법인세에서 공제하도록 하여 육아휴직 대체인력 고용을 활성화하려는 것임(안 제29조의8제7항 신설).

II. 주요 내용별 검토

1. 추가공제 대상에 육아휴직 대체인력 추가

가. 통합고용세액공제 개요

- 현행법 제29조의8에 따른 통합고용세액공제는 고용관련 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 신설 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		
상시근로자	700	770	450	-
청년 정규직, 장애인 60세 이상 등	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)

통합고용세액공제 신설

■ 기본공제

: 고용증가인원 × 1인당 세액공제액

구 분	공제액 (단위: 만원)			
	중소 (3년)		중견 (3년)	대기업 (2년)
	수도권	지방		
상시근로자	850	950	450	-
청년 정규직, 장애인, 60세 이상, 경력단절여성 등	1,450	1,550	800	400

■ 추가공제

: 인원수 × 1인당 세액공제액(1년)

⑤ 육아휴직 복귀자 세액공제(중소, 중견)

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

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)에 대해 고용증가 인원당 세액 공제를 적용하는 것임.

기본공제에서는 고용증가 인원당 세액공제액이 공제되며 중소기업이 상시근로자를 고용하는 경우 수도권은 850만원, 지방은 950만원, 중견기업이 상시근로자를 고용할 경우에는 450만원의 세액공제가 적용되며, 대기업은 공제가 적용되지 않음.

기본공제 중 우대공제는 청년정규직이나 장애인, 60세 이상, 경력 단절여성 등의 상시근로자를 고용한 경우에 적용되며 수도권 중소기업은 1,450만원, 지방 중소기업은 1,550만원이 적용되며, 중견기업은 800만원, 대기업은 400만원의 공제가 적용됨.

기본공제는 중소·중견기업은 3년, 대기업은 2년간 지원되며, 2년 이내 상시근로자가 감소한 경우에는 공제된 금액이 추징됨.

또한, 정규직전환자와 육아휴직복귀자가 있는 경우에는 추가공제가 적용되어 중소기업은 1,300만원, 중견기업은 900만원을 공제받을 수 있음.

다만 추가공제를 적용받기 위해서는 상시근로자수가 감소하지 않

아야 하며, 전환일과 복귀일로부터 2년 이내 근로관계가 종료될 경우 공제액 상당액이 추징됨.

통합고용세액공제 조세지출은 2022년 2조 9,574억원, 2023년 3조 5,903억원이었으며 2025년에는 4조 208억원으로 증가할 것으로 예상됨.

[통합고용세액공제 조세지출 현황]

(단위: 억원)

구 분	2022년	2023년	2024년	2025년
소득세	10,761	13,524	15,932	16,981
법인세	18,814	22,379	22,180	23,227
합계	29,574	35,903	38,112	40,208

주 1) 2024, 2025년도는 전망치임

2) 기존 고용지원 세액공제 실적을 포함하여 통합고용세액공제 실적 집계
자료: 연도별 조세지출예산서

나. 추가공제 대상에 육아휴직 대체인력 추가 (신영대의원안)

현행	개정안																			
☐ 통합고용세액공제(제29조의8) ○ 추가공제	☐ 통합고용세액공제(제29조의8) ○ <u>추가공제 대상에 육아휴직자 등의 대체인력 추가</u>																			
<table><tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">공제액 (단위:만원)</th></tr><tr><th>중소</th><th>중견</th></tr><tr><td>정규직 전환자 (1년 지원)</td><td rowspan="2">1,300</td><td rowspan="2">900</td></tr><tr><td>육아휴직 복귀자 (1년 지원)</td></tr></table> * 전체 상시근로자 수 미감소 필요 - 전환일·복귀일로부터 2년 이내 해당 근로자와의 근로관계 종료시 공제금액 상당액 추징 - 적용기한 정규직 전환: 2024. 12. 31. 육휴복귀자: 2025. 12. 31.	구분	공제액 (단위:만원)		중소	중견	정규직 전환자 (1년 지원)	1,300	900	육아휴직 복귀자 (1년 지원)	<table><tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">공제액 (단위:만원)</th></tr><tr><th>중소</th><th>중견</th></tr><tr><td>정규직 전환자 (1년 지원)</td><td rowspan="3">1,300</td><td rowspan="3">900</td></tr><tr><td>육아휴직 복귀자 (1년 지원)</td></tr><tr><td><u>육아휴직자, 출산전후 휴가자 등의 대체인력</u> (1년 지원)</td></tr></table> * 전체 상시근로자 수 미감소 필요 - 적용기한 정규직 전환: 2024. 12. 31. 육휴복귀자: 2025. 12. 31. <u>육휴 등 대체인력: 2025. 12. 31.</u> ○ 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행 ○ 적용례: 법 시행 이후 채용하는 대체인력부터 적용	구분	공제액 (단위:만원)		중소	중견	정규직 전환자 (1년 지원)	1,300	900	육아휴직 복귀자 (1년 지원)	<u>육아휴직자, 출산전후 휴가자 등의 대체인력</u> (1년 지원)
구분		공제액 (단위:만원)																		
	중소	중견																		
정규직 전환자 (1년 지원)	1,300	900																		
육아휴직 복귀자 (1년 지원)																				
구분	공제액 (단위:만원)																			
	중소	중견																		
정규직 전환자 (1년 지원)	1,300	900																		
육아휴직 복귀자 (1년 지원)																				
<u>육아휴직자, 출산전후 휴가자 등의 대체인력</u> (1년 지원)																				

* 신영대의원안 2024. 6. 12. 발의(의안번호 355)

☐ 개정안은 육아휴직 활성화를 지원하기 위해 출산전후휴가자, 육아휴직자 등을 대체하는 인력을 추가공제 대상에 추가하여 기업의 대체인력 고용을 활성화하려는 것임.

☐ 개정안은 근로자의 육아휴직 사용을 장려함으로써, 저출산 문제 해결에 기여하는 효과가 나타날 수 있음.

저출산고령화위원회의 조사에 따르면, 육아휴직을 자유롭게 사용할

수 있다면 출산의향이 증가한다고 응답한 비율이 83.2%(남성 81.5%, 여성 85.2%)였고, 육아휴직을 신청하지 않는 사유에 ‘육아휴직 등으로 동료 등에게 폐를 끼치는 것’이 포함된다고 응답한 비율이 80.9%(남성 79.2%, 여성 82.6%)였음.

추가공제 대상을 확대하여 기업이 육아휴직 대체인력 고용을 늘리도록 장려하면, 기존 근로자의 육아휴직 신청 기피요소를 완화하여 육아휴직을 활성화하고 출산율을 제고하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

□ 다만, 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 대체인력은 기존 근로자의 육아휴직 동안 고용되는 특성상 고용 기간이 짧아 소요 인건비가 작을 수 있는데,¹⁾ 개정안은 일괄적으로 대체인력 인원당 1,300만원(중견기업의 경우에는 900만원)을 공제하도록 하여 대체인력 고용기간이 짧은 경우에는 기업에 대한 과도한 지원이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

참고로, 현재 정부는 육아휴직 대체인력 인건비에 대해 고용안정장려금을 지원하고 있는데, 이 경우에도 1인당 월 단위로 80만원(인수인계 2개월은 월 120만원)을 지급하여 대체인력의 고용기간에 비례하여 지원금을 지급하고 있음.

둘째, 세수감소 효과를 고려할 필요가 있는데, 국회예산정책처에 따르면 2026년에 세수가 411억원 감소할 것으로 추계됨.

1) 고용노동부가 발표한 2023년 육아휴직자 및 육아기 근로시간 단축 사용자 현황¹⁾에 따르면 2023년 육아휴직 평균 사용기간은 8.9개월이었음.

문 의 처
02)6788-5155