제424회국회(임시회)
제2차기획재정위원회

조세특례제한법 일부개정법률안

검 토 보 고

▣ 한정애의원 대표발의(의안번호 제5873호)

2025. 4.

기 획 재 정 위 원 회

전문위원 정 지 은

목 차

Ⅰ. 개요 ····· 1

Ⅱ. 주요 내용별 검토 ····· 2

1. 성과공유 중소기업의 경영성과급에 대한 세액공제 적용기한 연장 ····· 2

가. 중소기업 성과공유제 및 관련 조세특례 개요 ····· 2

나. 성과공유 중소기업의 경영성과급에 대한 세액공제 적용기한 연장 (안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안) ····· 5

다. 성과공유제 중소기업의 경영성과급을 지급받은 근로자의 소득세 감면특례 적용기한 연장(안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안) ····· 10

2. 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 수령액에 대한 소득세 감면 특례 등(안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안, 문진석의원안, 천하람의원안) ····· 14

가. 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 수령액에 대한 소득세 감면 특례의 적용기한 연장 (안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안) ····· 19

Ⅰ. 개요

1. 한정애의원 대표발의안(의안번호 제5873호)

가. 제안경위

(1) 제 안 자 : 한정애의원 등 12인

(2) 제 안 일 : 2024. 11. 26.

(3) 회 부 일 : 2024. 11. 27.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 중소기업이 상시근로자에게 지급하는 경영성과급, 사회보험료 부담금액의 일정 비율을 소득세 및 법인세에서 공제하는 등 중소기업과 중소기업 근로자에 대한 다양한 세액공제 제도를 규정하고 있음.

한편 이러한 중소기업과 근로자를 위한 세제특례가 올해 말 일몰될 예정인데, 중소기업의 성장을 안정적으로 지원하기 위하여 일몰기한을 연장할 필요가 있음.

이에 중소기업 관련 세액공제의 일몰기한을 5년 연장하고자 함(안 제19조, 제29조의6제1항 및 제30조의4제1항).

Ⅱ. 주요 내용별 검토

1. 성과공유 중소기업의 경영성과급에 대한 세액공제 적용기한 연장

가. 중소기업 성과공유제 및 관련 조세특례 개요

□ 「중소기업 인력지원 특별법」에 따른 성과공유제는 중소기업에 근무하는 근로자의 임금 또는 복지 수준을 향상시키기 위하여 경영성과급 지급 등 일정한 성과공유 유형 중 어느 하나의 방법으로 근로자와 성과를 공유하도록 하는 제도를 의미하며,[1] 다음과 같이 6개 유형으로 구분됨.[2]

[「중소기업 인력지원 특별법 시행령」상 성과공유제 유형]

유 형	내 용
경영성과급 지급	중소기업과 근로자가 경영목표 설정 및 그 목표 달성에 따른 성과급 지급에 관한 사항을 사전에 서면으로 약정하고 이에 따라 근로자에게 지급하는 성과급(우리사주조합을 통하여 성과급으로서 근로자에게 지급하는 우리사주를 포함한다) 제도의 운영
성과보상공제 가입	중소기업 청년근로자 및 핵심인력에 대한 성과보상공제사업(내일채움공제) 가입
임금수준 상승	다음 어느 하나의 요건에 해당하는 임금수준의 상승 - 근로자의 해당 연도 평균임금 증가율이 직전 3개 연도 평균임금 증가율의 평균보다 클 것

1) 「중소기업 인력지원 특별법」
제27조의2(중소기업과 근로자 간의 성과 공유 촉진) ① 정부는 중소기업에 근무하는 근로자의 임금 또는 복지 수준을 향상시키기 위하여 대통령령으로 정하는 성과공유 유형 중 어느 하나에 해당하는 방법으로 근로자와 성과를 공유하고 있거나 공유하기로 약정한 중소기업(이하 "성과공유기업"이라 한다)을 우대하여 지원할 수 있다.

2) 「중소기업 인력지원 특별법 시행령」제26조의2

유 형	내 용
	- 근로자의 해당 연도 평균임금 증가율이 전체 중소기업의 임금 증가율을 고려하여 중소벤처기업부장관이 정하여 고시하는 비율보다 클 것
우리사주제도 등 운영	「근로복지기본법」 제32조·제50조 또는 제86조의2에 따른 우리사주제도·사내근로복지기금 또는 공동근로복지기금의 운영
주식매수선택권 부여	「상법」 제340조의2·제542조의3 또는 「벤처기업육성에 관한 특별법」 제16조의3에 따른 주식매수선택권의 부여
기타	그 밖에 성과공유 활성화를 위하여 중소벤처기업부장관이 정하여 고시하는 유형 ※ 「중소기업-근로자간 성과공유 확인 및 지원에 관한 고시」 인재육성형 중소기업, 직무발명보상 우수기업, 인적자원개발 우수기업, 가족친화 인증기업, 노사문화 우수기업, 청년친화 강소기업, 복지지원 중소기업, 여가친화 인증기업

2018년 2월 성과공유제 실시 이후 성과공유기업은 꾸준히 증가하는 추세이며, 2022년 기준 102,355개 기업이 참여하고 있음.

[중소기업-근로자간 성과공유제 도입현황]

(단위: 개사)

연도	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
성과공유기업 수	10,794	31,171	51,275	72,222	102,355

자료: 중소벤처기업연구원, '2023년도 중소기업-근로자간 성과공유제 성과분석'

「조세특례제한법」제19조에 따른 성과공유 중소기업 경영성과급 세액공제는 성과공유제를 확산시키기 위하여 성과공유제 유형 중 경영성과급을 지급한 중소기업에 대하여 지급금액의 10%에 대해 세액공제 혜택을 제공하고, 성과공유제 중소기업에 종사하는 근로자가 지급받은 경영성과급에 대한 소득세를 50% 감면하는 것임. 동 제도는 성과공유 중소기업의 해당 과세연도의 상시근로자 수가

직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소하지 않은 경우에만 적용됨.

동 제도는 2018년 세법개정을 통해 신설되었으며, 2021년 세법개정을 통해 적용기한 연장과 함께 성과급 지급 중소기업에 대한 세액공제율을 종전 10%에서 15%로 상향하였고, 근로자가 지급받은 경영성과급에 대한 소득세 감면제도는 동일하게 유지되었음. 이후 2024년 세법개정을 통해 종전 상향되었던 성과급 지급 중소기업에 대한 공제율이 하향되었음.

한편, 종전 시행령에서는 경영성과급의 범위를 구체적으로 정하면서 영업이익이 발생한 기업이 지급하는 성과급에 대해서만 동 제도를 적용하도록 하고 있었으나, 2021년 세법개정의 후속조치로 시행령 개정을 통해 삭제되어 영업이익이 발생하지 않은 기업에서 지급하는 성과급에 대해서도 동 제도를 적용하게 되었음.

동 제도에 따른 조세지출은 2020년 59억원에서 2023년 180억원으로 증가했으며 2025년에는 215억원으로 증가할 것으로 전망됨.

[성과공유 중소기업의 경영성과급에 대한 세액공제 등 조세지출 현황]

(단위: 억원)

구 분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
소득세	26	36	44	64	67	72
법인세	33	50	69	116	137	143
합계	59	86	112	180	204	215

주) 2024, 2025년도는 전망치임
자료: 연도별 조세지출예산서

나. 성과공유 중소기업의 경영성과급에 대한 세액공제 적용기한 연장 (안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안)

현 행	개정안
□ 성과공유 중소기업의 경영성과급에 대한 세액공제(제19조제1항)	□ 공제적용기한 연장
○ 대상: 「중소기업 인력지원 특별법」에 따른 성과공유 중소기업 중 경영성과급을 지급한 기업	○ (현행과 같음)
○ 공제액: 상시근로자에게 지급한 경영성과급의 10%	○ (현행과 같음)
○ 적용기한: 2027. 12. 31. ※'24년 세법개정을 통해 - 공제율: 15%→10% - 적용기한: 2024.12.31.→2027.12.31.	○ 적용기한: 2029.12.31.(안호영의원안,한정애의원안) 2034.12.31.(조인철의원안) ○ 시행일: 2025. 1. 1.

* 안호영의원안 2024. 11. 20. 제출(의안번호 5746), 한정애의원안 2024. 11. 26. 제출(의안번호 5873), 조인철의원안 2024. 12. 3. 제출(의안번호 6184)

□ 3건의 개정안은 성과공유 중소기업이 상시근로자에게 지급하는 경영성과급에 대한 세액공제 제도의 세액공제 적용기한을 연장하려는 것으로,

안호영, 한정애의원안은 성과공유 중소기업이 상시근로자에게 지급하는 경영성과급에 대한 세액공제 제도의 적용기한을 2027년 말에서 2029년 말까지 2년,

조인철의원안은 적용기한을 2027년 말에서 2034년 말까지 7년 연장하려는 것임.

□ 개정안에 대하여는 다음과 같은 효과가 기대될 수 있음.

첫째, 적용기한을 연장하여 중소기업이 경영성과급을 지급할 유인을 지속적으로 제공함으로써 중소기업 근로자의 급여 수준을 높이고 중소기업의 인력난을 완화하는 데 기여할 수 있음.

중소기업 인건비 수준은 다양한 요인이 영향을 미치는데, 중소벤처기업연구원에 따르면 2022년 기준 성과공유기업 직원의 1인당 인건비가 비성과공유기업에 비해 약 1,200만원 높은 것으로 나타나고 있음.

[성과공유기업 여부별 종업원 1인당 인건비 추이]

(단위: 백만원)

구분	2019	2020	2021	2022
성과공유기업 (A)	57.4	61.3	66.2	70.7
非성과공유기업 (B)	51.6	53.2	55.9	59.0
전체기업 평균	54.7	57.5	61.3	65.2
집단 간 차이 (A-B)	5.8	8.1	10.3	11.7

자료: 중소벤처기업연구원, '2023년도 중소기업-근로자간 성과공유제 성과분석'

중소기업중앙회의 조사에 따르면 청년 구직자 중 중소기업 취업을 '고려하는' 응답자는 64.4%, '고려하지 않는' 응답자는 35.6%로 나타났는데, 중소기업 취업을 고려하지 않은 이유로 '낮은 연봉수준'(55.3%)이 가장 높았음.[3)]

동 제도를 지속 시행함으로써, 경영성과급을 도입하려는 중소기업의 부담을 완화하여 인력채용에 어려움을 겪는 기업을 지원할 수

3) 중소기업중앙회, '2023년 청년 구직 현황 및 일자리 인식 조사 보고서', 2023. 11.

있을 것으로 보임.

둘째, 적용기한을 연장하여 중소기업 직원에 대한 경영성과급 지급을 촉진함으로써 중소기업과 대기업 직원 간 임금격차를 완화하는 효과가 나타날 수 있음.

2023년 기준 대기업 평균소득은 593만원으로, 중소기업 평균소득(298만원)의 약 2배인 것으로 나타났음. 이와 같이 대기업-중소기업 간 소득격차가 큰 상황에서 중소기업 직원에 대한 경영성과급의 지급은 격차를 완화하는 데 기여할 수 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

□ 다만 개정안에 대하여는 다음과 같은 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 성과공유 중소기업 경영성과급 세액공제 제도의 총 세액공제 규모는 증가하고 있는 추세임을 고려할 필요가 있음.

중소기업법인이 신고한 세액공제 현황을 살펴보면 최초로 세액공제 신고가 이루어진 2020년에 206개 기업이 33억 4,700만원의 세액

공제를 신고했고, 신고법인수와 신고금액이 매년 증가하여 2023년에는 594개 기업이 109억 1,600만원의 세액공제를 신청했음. 이에 적용기한을 연장하는 경우, 성과공유 중소기업 대상 세액공제 금액의 규모는 2024년 공제율 인하에도 불구하고 증가할 가능성을 고려할 필요가 있음.

[성과공유 중소기업의 경영성과급 법인세 세액공제 신고 현황]

(단위: 개, 백만원)

2020년		2021년		2022년		2023년	
신고 법인수	금액	신고 법인수	금액	신고 법인수	금액	신고 법인수	금액
206	3,347	308	4,593	435	6,231	594	10,916

자료: 국세통계포털

□ 한편, 적용기한의 연장 기간에 대하여는 개정안마다 2년 또는 7년의 기간을 제안하고 있는데, 적용기한의 적정 수준에 대해서는, ① 적용기한을 길게 연장하는 경우 조세특례에 대한 법적 안정성을 제고하고 국민의 기대이익을 보호할 수 있다는 점과 ② 적용기한을 짧게 연장하는 경우 조세특례에 대한 주기적·지속적 점검이 가능하다는 점을 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있음.

□ 또한 개정안과 관련된 법인세 감면특례규정의 적용기한은 2024년 말 세법개정으로 적용기한이 2024년 말에서 2027년 말로 3년 연장되었으므로, 동 제도의 시행 이후 운영성과에 대한 점검결과를 토대로 추가 연장 여부를 결정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5154

다. 성과공유제 중소기업의 경영성과급을 지급받은 근로자의 소득세 감면특례 적용기한 연장(안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안)

현 행	개정안
□ 성과공유제 중소기업에 종사하는 근로자에 대한 소득세 감면(제19조제2항)	□ 적용기한 연장
○ 대상: 성과공유 중소기업으로부터 경영성과급을 지급받은 근로자 - 다만, 해당 과세기간의 총급여액이 7천만원을 초과하는 사람 및 기업의 최대주주 등 대통령령으로 정하는 사람 제외	○ (현행과 같음)
○ 감면내용: 경영성과급에 대한 소득세의 50%	○ (현행과 같음)
○ 적용기한 - 2027년 12월 31일 ※'24년 세법개정 - 적용기한 : 2024.12.31. → 2027.12.31	○ 적용기한 - 2029년 12월 31일(안호영의원안, 한정애의원안) - 2034년 12월 31일(조인철의원안) ○ 시행일 - 2025.1.1.(안호영의원안, 조인철의원안, 한정애의원안)

* 안호영의원안 2024. 11. 20. 제출(의안번호 5746), 한정애의원안 2024. 11. 26. 제출(의안번호 5873), 조인철의원안 2024. 12. 3. 제출(의안번호 6184)

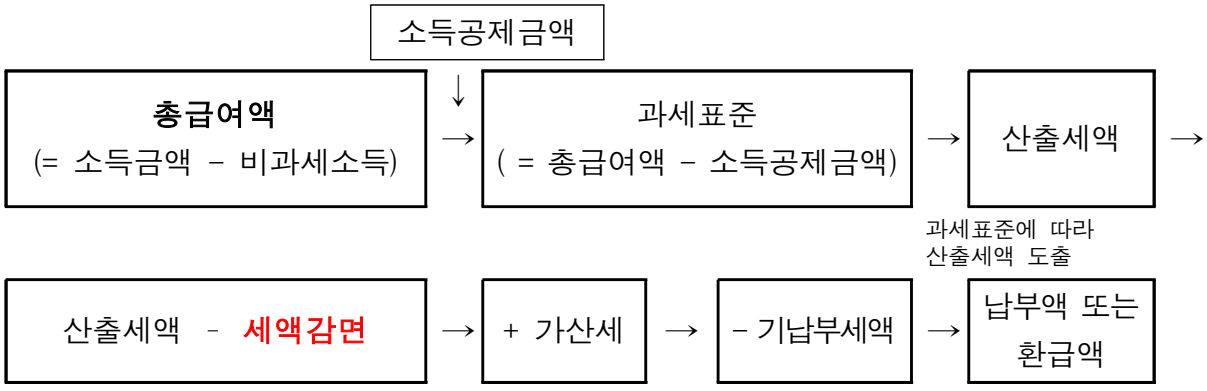
□ 개정안은 성과공유제 중소기업에 종사하는 근로자가 받은 경영성과급에 대하여 소득세의 50%를 감면해주는 특례의 적용기한을 연장하려는 것으로,

안호영의원안과 한정애의원안은 동 특례의 적용기한을 2년 연장하

여 2029년 12월 31일까지 유지하려는 것이고, 조인철의원안은 7년 연장하여 2034년 12월 31일까지 유지하려는 것임.

□ 3건의 개정안과 같이 경영성과급에 대한 소득세액의 50%를 감면해주는 제도가 유지되면 근로자가 납부해야 하는 세금이 줄어들게 되어, 성과공유제 중소기업에 종사하는 근로자의 실질임금이 상승하는 효과가 유지되므로, '중소기업에 근무하는 근로자의 임금수준 향상'이라는 성과공유제의 목적을 효율적으로 지원할 수 있다는 점에서 긍정적인 취지가 있는 것으로 보임.

[소득세액 계산 절차]



통계청에 따르면 2022년 기준 대기업(591만원)과 중소기업(286만원) 간 평균소득 격차는 305만원[4]으로, 동 제도의 연장을 통해 대기업과 중소기업 간 평균소득 격차를 다소 완화할 수 있을 것으로 보임.

□ 다만, 동 특례제도를 연장하는 3건의 개정안이 입법화되더라도 중소기업에 대한 청년 또는 우수인력의 취업 또는 장기재직을 유도하려는 효과가 제한적일 수 있다는 점을 함께 고려할 필요가 있음.

4) 「2022년 임금근로일자리 소득(보수) 결과」, 통계청, 2024. 2.

참고로, 2021년 기준 청년의 중소기업 취업 의향에 대하여 “있다”는 답변이 62.5%, “없다”는 답변이 37.5%이며, 없다고 답변한 경우 그 이유에 대하여 ‘낮은 급여수준’ 외에도 ‘고용불안정’, ‘대기업보다 낮은 복지수준’, ‘개인의 발전가능성이 없음’ 등의 순으로 답변한 것으로 조사[5]되었음.

[청년의 중소기업 취업을 원하지 않는 이유(2021년 기준)]

(단위: %)

대기업 보다 낮은 성취감	관련된 여러 업무 경험이 부재	고용 불안정	사회적으로 낮은 인지도	낮은 급여 수준	대기업으로의 이직이 불가능	개인의 발전 가능성이 없음	대기업 보다 낮은 복지 수준	기타
8.4	5.0	23.1	8.6	23.3	1.1	11.1	17.0	2.2

주: 사례수 772명 기준
자료: 한국청소년정책연구원

□ 한편, 적용기한의 연장 기간에 대하여는 개정안마다 2년 또는 7년의 기간을 제안하고 있는데, 적용기한의 적정 수준에 대해서는, ① 적용기한을 길게 연장하는 경우 조세특례에 대한 법적 안정성을 제고하고 국민의 기대이익을 보호할 수 있다는 점과 ② 적용기한을 짧게 연장하는 경우 조세특례에 대한 주기적·지속적 점검이 가능하다는 점을 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있음.

□ 또한 개정안과 관련된 소득세 감면특례규정의 적용기한은 2024년 말 세법개정으로 적용기한이 2024년 말에서 2027년 말로 3년 연장

5) 「2021년 청년 사회·경제 실태조사:기초분석보고서」(한국청소년정책연구원)

되었으므로, 동 제도의 시행 이후 운영성과에 대한 점검결과를 토대로 추가 연장 여부를 결정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5158

2. 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 수령액에 대한 소득세 감면 특례 등(안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안, 문진석의원안, 천하람의원안)

현 행	개정안
□ 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 수령액에 대한 소득세 감면 등(제29조의6)	□ 적용기한 연장 등
○ 감면대상: 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금(이하 "성과보상기금"이라 함)의 공제사업으로서 대통령령으로 정하는 공제사업에 가입한 중소·중견기업 근로자가 수령한 공제금 중 해당 기업이 부담한 기여금	
○ 감면요건: 성과보상기금에 공제납입금을 3년 이상 납입한 근로자 ※'24년 세법개정 - 감면요건 5년→ 3년으로 완화 - 해당 기업이 사업을 폐업하거나 법인을 해산하는 등 대통령령으로 정하는 부득이한 사유로 공제납입금을 3년 이상 납입하지 못하고 핵심인력이 공제금을 수령하게 된 경우에도 세액을 감면	○ 감면요건: 성과보상기금에 공제납입금을 <u>3년</u> 이상 납입한 근로자 (문진석의원안) ※ 해당 기업이 폐업·해산 등 대통령령으로 정하는 부득이한 사유로 기여금을 더 이상 부담할 수 없게 되는 경우 공제납입금을 3년 이상 납입하지 못하더라도 세액감면 (천하람의원안)
○ 감면내용: 기업의 부담한 기여금에 대한 소득세의 비율별 감면 - (청 년) 중소기업 근로자: 90% 중견기업 근로자: 50% - (그 외) 중소기업 근로자: 50% 중견기업 근로자: 30%	○ (현행과 같음)
○ 적용기한 - <u>2027년 12월 31일</u> ※'24년 세법개정 - 적용기한 : 2024.12.31. → 2027.12.31	○ 적용기한 - <u>2027년 12월 31일(문진석의원안)</u> - <u>2029년 12월 31일(안호영의원안, 한정애의원안)</u> - <u>2034년 12월 31일(조인철의원안)</u>

* 안호영의원안 2024. 11. 20. 제출(의안번호 5746), 한정애의원안 2024. 11. 26. 제출(의안

번호 5873), 조인철의원안 2024. 12. 3. 제출(의안번호 6184), 문진석의원안 2024. 12. 11. 제출(의안번호 6379), 천하람의원안 2025. 1 24. 제출(의안번호 7815).

□ 개정안은 ① 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 공제사업에 가입한 중소·중견기업의 근로자가 수령한 공제금 중 해당 기업이 부담한 기여금에 대한 소득세 감면기한을 연장하고[6], ② 기업이 폐업하는 등 대통령령으로 정하는 부득이한 사유로 공제납입금을 3년 이상 납입하지 못하는 경우에도 세액을 감면 받을 수 있도록 하려는 것임.

구체적으로 안호영의원안 및 한정애의원안은 동 특례의 적용기한을 2029년 12월 31일까지로 2년 연장하고, 조인철의원안은 2034년 12월 31일까지로 7년 연장하려는 것이고,

천하람 의원안은 폐업·해산 등 대통령령으로 정하는 부득이한 사유로 기여금을 더 이상 부담할 수 없게 되는 경우 공제납입금을 3년 이상 납입하지 못하고 핵심인력이 공제금을 수령하게 된 경우에도 세액 감면을 적용하려는 것임.

□ 「중소기업 인력지원 특별법」 제35조의2[7]에 따른 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금은 '중소기업-근로자간 성과공유제'[8]의 유형 중 하나로서, 중소·중견기업으로의 취업을 유도하고

6) 다만 문진석의원안의 경우 소득세 감면을 받을 수 있는 요건을 공제납입금을 5년 이상 납입하도록 한 의안 제출 당시 현행 규정을 3년 이상 납입하는 것으로 완화하는 내용과, 소득세 감면 적용기한을 3년 연장하는 내용을 담고 있었으나 해당 의안이 발의된 이후 2024년 세법개정을 통해 공제납입급을 3년 이상 납입하는 것으로 그 요건이 완화되고, 소득세 감면의 적용기한이 3년 연장되어 개정안의 제안 취지가 기 달성되었음.

7) 「중소기업 인력지원 특별법」
제35조의2(중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 설치) 중소벤처기업부장관은 중소기업 청년근로자의 고용과 핵심인력의 장기재직 촉진 및 중소기업 인력양성을 위하여 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금(이하 "성과보상기금"이라 한다)을 설치한다.

중소·중견기업 근로자의 자산형성과 장기근속을 유도하기 위해 일정 기간 이상 근속 시 근로자와 기업이 미리 납입·기여하여 형성한 목돈을 지급하는 제도로, 2014년에 최초 도입되었음.

현행 소득세 감면규정은 2015년 세법개정 당시 도입되었는데, 이는 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상공제(통상 '내일채움공제'라 불림)에 따른 공제금을 수령하는 경우, 수령한 공제금 중 근로자가 납부했던 납입금과 기업의 기여금을 제외한 부분은 14%의 이자소득으로 과세되는 반면[9], 기업의 기여금은 근로소득으로 분류됨에 따라[10] 기존의 월급과 함께 종합소득으로 과세(세율 6%~45%)되어 때로는 당초 적립금액보다 실수령이 작게 되는 등 공제금제도의 도입 취지가 일부 약화되는 측면이 있었기 때문임.

동 제도가 도입될 2014년 당시에는 중소기업 및 중견기업의 재직자 중 해당 기업의 대표에 의해 지정된 인력(이하 "핵심인력")이 해당 중소·중견기업과 공동으로 1:2 이상[11]의 비율로 공제금을 적립한 후, 5년 이상 장기재직한 경우 5년간 최소 2천만원 이상의 공제금과 이자액을 핵심인력에게 성과보상금 형태로 지급하는 '핵심

8) 중소기업 사업주가 근로자의 임금수준 또는 복지수준 향상을 위하여 법으로 정한 성과공유 유형(성과급, 성과보상공제사업, 임금수준의 상승, 우리사주제도, 사내(공동)근로복지기금, 주식매수선택권, 기타) 중 하나 이상의 방식으로 성과를 나누는 중소기업을 '성과공유기업'으로 인정하고, 이들을 우대 및 지원하는 제도를 의미(출처: 2023년도 중소기업-근로자간 성과공유제 성과분석, 2023. 12., 중소벤처기업연구원)

9) 「조세특례제한법」
제29조의6(중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 수령액에 대한 소득세 감면 등)② 공제금 중 핵심인력이 납부한 공제납입금과 기여금을 제외한 금액은 「소득세법」 제16조제1항의 이자소득으로 보아 소득세를 부과한다.

10) 「소득세법」
제38조(근로소득의 범위) ① 법 제20조에 따른 근로소득에는 다음 각 호의 소득이 포함되는 것으로 한다.
12. 종업원이 계약자이거나 종업원 또는 그 배우자 및 그 밖의 가족을 수익자로 하는 보험·신탁 또는 공제와 관련하여 사용자가 부담하는 보험료·신탁부금 또는 공제부금

11) 예를 들어 핵심인력이 10만원을 납입하면, 사업주가 20만원 이상을 납입하여야 함.

인력 내일채움공제'만 운영되었으나, 2018년부터 만 15세부터 34세까지의 청년 정규직 재직자를 대상으로 해당 청년과 기업, 정부가 최소 월 12만원 : 월20만원 : 월30만원의 비율로 5년간(정부는 3년간) 공제금을 적립한 후 그 공제금 3,000만원과 이자액을 지급하는 '청년근로자 내일채움공제'가 추가되어 2022년까지 운영되었고, 2023년에는 한시적으로 제조업·건설업을 영위하는 50인 미만 중소기업에 근무하는 청년근로자를 대상으로 하는 '청년근로자 내일채움공제플러스'가 운영되었음. 한편 2024년 세법개정을 통해 기존 공제납입금을 5년 이상 납입하도록 한 규정을 3년 이상 납입하는 것으로 최소공제 납입기간을 단축시킨 바 있음.

[중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 공제사업의 유형]

구분		핵심인력 내일채움공제	청년재직자 내일채움공제	청년재직자 내일채움공제플러스
대상	근로자	핵심인력	6개월 이상 재직한 청년근로자	6개월 이상 재직한 연소득 3,600만원 이하 청년근로자
	기업	중소·중견기업	중소·중견기업	50인 미만의 제조업·건설업 중소기업
요건		해당 기업의 대표가 지정한 인력	청년(만15세~34세)	
가입기간		3년	5년	3년
납입비율		1 : 2 이상 (근로자 : 기업)	월12만원 : 월20만원 : 정액 7회 (근로자 : 기업 : 정부)	월16.7만원 : 월16.7만원 : 정액 6회 (근로자 : 기업 : 정부)
적립금액		2,000만원 이상	3,000만원 이상	1,800만원 이상
운영기간		2014년 8월~	2018~2022년	2023년(한시사업)

자료: 중소벤처기업부 제출자료를 토대로 재구성

□ 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 공제사업에 따른 2023년도 감면세액은 38억원이며, 2025년 170억원까지 증가할 것으로 전망되고 있음.

[중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 공제사업에 대한 소득세 감면 조세지출 규모[12)]]

(단위: 억원)

구 분	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (전망)	2025 (전망)
조세지출	-	8	29	31	38	157	170

자료: 각 연도별 조세지출예산서

12) 동 특례의 경우 2014년 제도 시행 이후 가입기간 5년이 경과하지 않았기 때문에 2018년까지는 공제금 수령자 자체가 없었기 때문에 조세지출도 없었음.

가. 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 수령액에 대한 소득세 감면 특례의 적용기한 연장 (안호영의원안, 한정애의원안, 조인철의원안)

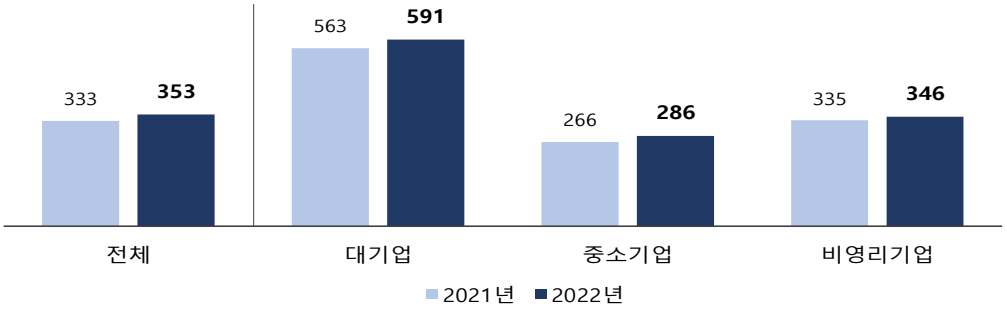
□ 개정안은 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금의 공제사업에 가입한 중소·중견기업의 근로자가 수령한 공제금 중 해당 기업이 부담한 기여금에 대한 소득세 감면기한을 연장하려는 내용으로 다음과 같은 측면에서는 긍정적인 취지가 있는 것으로 보임.

첫째, 기업 규모에 따른 임금 격차가 계속적으로 증가하고 있는 상황에서 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상공제 제도의 지원을 연장하여 대기업과 중소·중견기업 간 또는 중소·중견기업 간의 임금격차를 완화할 필요가 있음.

통계청에 따르면, 2022년 기준 평균소득은 대기업 591만원, 중소기업 286만원으로, 전년 대비 평균소득 증가율은 중소기업 7.2%로 대기업 4.9%보다 많이 증가하였으나, 여전히 그 격차가 좁혀지지 않고 있는 것으로 조사되었음[13].

[기업규모별 평균소득]

(단위: 만원)



13) 「2022년 임금근로일자리 소득(보수)결과」(통계청). 2024. 2.27.

또한, 고용노동부에 따르면, 2023년 기준 1인당 월평균 임금은 종업원 수 1~4인 기업의 경우 2,471천원인데 반해 300인 이상 기업은 6,071천원으로, 종업원 수 1~4인 기업과 300인 이상 기업 간 1인당 월평균 임금의 차이가 3,600천원으로 나타났는데, 이는 2013년 2,763천원과 비교시 증가한 것이며, 기업의 규모에 따른 소득 차이도 큰 것으로 조사되었음.

[기업 규모별(종업원 수 기준) 1인당 월평균 임금 추이]

(단위 : 천원)

구분	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	차이 (B-A)
2013년	1,684	2,219	2,625	3,007	3,381	4,447	2,763
2023년	2,471	3,241	3,728	4,073	4,610	6,071	3,600

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 2024. 8

둘째, 중소기업 핵심인력 성과보상공제의 가입현황을 살펴보면, 중소기업 근로자의 장기재직을 유도하고자 하는 당초 공제제도의 취지가 어느 정도 달성되고 있어 계속적 지원이 필요한 측면도 있는 것으로 보임.

중소벤처기업부의 조사결과에 따르면[14], 청년재직자 내일채움공제 가입자의 평균재직기간은 52.1개월로 공제 미가입자(18.0개월) 대비 2.9배 오래 재직하였고, 핵심인력 내일채움공제 가입자의 평균재직기간은 52.8개월로 공제 미가입자(19.2개월) 대비 2.74배 오래 재직하는 것으로 분석되었음.

14) 「내일채움공제 성과분석 및 발전방향 수립 연구」(2022.12.), 중소벤처기업부 및 중소벤처기업진흥공단

[청년재직자 및 핵심인력 내일채움공제 가입자 등 평균재직기간]

(단위: 개월)

청년재직자					핵심인력				
공제가입자			미가입자 (B)	장기재직효과 (A/B)	공제가입자			미가입자 (B)	장기재직효과 (A/B)
전체 (A)	유지	해지			전체 (A)	유지	해지		
52.1	55.4	42.6	18.0	29.0	52.8	56.6	47.4	19.2	2.74

자료: 중소벤처기업부

□ 다만, 동 특례제도를 연장하는 개정안이 입법화되더라도 중소·중견기업으로의 취업유도 또는 중소·중견기업 근로자의 목돈형성 및 장기재직 유도 효과가 제한적일 수 있다는 점을 함께 고려할 필요가 있음.

중소벤처기업부의 조사결과에 따르면[15], 핵심인력 내일채움공제의 연차별 해지율을 살펴보면 가입 초반인 1년차(12.1%) 및 2년차(11.5%) 해지율이 높은 것으로 나타남.

□ 한편, 적용기한의 연장 기간에 대하여는 개정안마다 2년 또는 7년의 기간을 제안하고 있는데, 적용기한의 적정 수준에 대해서는, ① 적용기한을 길게 연장하는 경우 조세특례에 대한 법적 안정성을 제고하고 국민의 기대이익을 보호할 수 있다는 점과 ② 적용기한을 짧게 연장하는 경우 조세특례에 대한 주기적·지속적 점검이 가능하다는 점을 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있음.

15) 「내일채움공제 성과분석 및 발전방향 수립 연구」(2022.12.), 중소벤처기업부 및 중소벤처기업진흥공단

□ 또한 개정안과 관련된 소득세 감면특례규정의 적용기한은 2024년말 세법개정으로 적용기한이 2024년말에서 2027년 말로 3년 연장되었으므로, 동 제도의 시행 이후 운영성과에 대한 점검결과를 토대로 추가 연장 여부를 결정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5158