



제429회국회(정기회)
제6차기획재정위원회

조세특례제한법 일부개정법률안

검 토 보 고

■ 조지연의원 대표발의(의안번호 제8616호)

2025. 11.

기 획 재 정 위 원 회

전문위원 정지은

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 가족친화인증기업 과세특례 신설	3

I. 개요

1. 조지연의원 대표발의안(의안번호 제8616호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 조지연의원 등 15인
- (2) 제 안 일 : 2025. 3. 4.
- (3) 회 부 일 : 2025. 3. 5.

나. 제안이유 및 주요내용

최근 일·생활 균형에 대한 관심이 높아지면서 유연근무가 노동시장의 새로운 경향으로 자리잡고 있고, 우리 사회가 직면한 초저출생의 위기 상황에서 유연근무와 일·육아 병행이 매우 중요한 과제로 부각되고 있음.

현재 우리나라는 저출생으로 인하여 심각한 인구감소문제에 직면하여 다양한 저출산대책을 시행하고 있으나 지원 혜택이 제한적이어서 아직까지 뚜렷한 효과를 보지 못하고 있어 법인세 감면과 같은 보다 효과적인 지원이 필요함.

이에 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화조성과 같은 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업에 대하여 가족친화제도 운영에 소요되는 100분의 10에 상당하는 금액을 법인세에서 감면하여 기업의 자발적인 출산·육아 친화 환경 조성을 유도하고 일

- 가정 양립 문화 확산을 도모하려는 것임(안 제99조의15 신설).

II. 주요 내용별 검토

1. 가족친화인증기업 과세특례 신설(조지연의원안)

현 행	개정안
○ <신 설>	○ 가족친화인증기업 등에 대한 과세특례 신설(제99조의15 신설) ○ 공제대상: 내국인이 근로자의 출산·육아 및 일과 생활의 균형을 위한 근로문화 개선을 위하여 시설을 설치하거나 근무제도 등(이하 이 조에서 “가족친화제도”라 한다)을 실시하기 위하여 지출한 비용 ○ 공제요건: 다음 요건 중 하나에 해당하는 경우 ① 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 가족친화인증을 받은 경우 ② 가족친화제도와 관련하여 다른 법령에 따라 인증을 받거나 관련 우수기업으로 선정된 경우, ③ 대통령령으로 정하는 바에 따라 가족친화제도와 관련한 정부의 정책 등으로 인증·선정·포상 등을 받은 경우 ○ 공제율: 10% ○ 적용기한: 없음 ○ 시행일: 공포 후 6개월 ○ 적용례: 이 법 시행일이 속하는 과세연도 분부터 적용

* 조지연의원안 2025. 3. 4. 발의(의안번호 8616)

□ 개정안은 내국인이 근로자의 출산·육아 및 일과 생활의 균형을 위한 근로문화 개선을 위하여 시설을 설치하거나 근무제도 등(이하 “가족친화제도”)을 실시하여 ① 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조제1항1)에 따른 가족친화인증을 받거나, ②

1) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

제15조(가족친화기업 등 인증) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관(이하 “기업등”이라 한다)에 대하여 가족친화인증(이하 “인증”이라 한다)을 할 수 있다.

② 인증을 받으려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 신청하여야 한다.

가족친화제도와 관련하여 다른 법령에 따라 인증을 받거나 관련 우수기업으로 선정되거나, ③ 대통령령으로 정하는 바에 따라 가족친화제도와 관련한 정부의 정책 등으로 인증·선정·포상 등을 받은 경우 가족친화제도를 실시하기 위하여 지출한 비용의 10%에 대해 세액공제를 적용하려는 것임.

□ 가족친화기업 인증제도는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 의하여 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도 등을 모범적으로 운영하는 기업에게 여성가족부가 가족친화 인증을 부여하는 것임.

가족친화인증을 받을 경우 출입국 우대카드 발급, 국방부·문화체육관광부·산업통상자원부 등 정부 부처가 수행하는 지원사업 신청 시 가점 부여, 지방세 세무조사 유예²⁾ 등 다양한 인센티브가 부여되며, 2008년 처음 시행된 이후 2024년까지 총 6,502개사(누적)가 인증을 받았음.

③ 인증을 받은 기업등은 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다.

④ 인증을 받지 아니한 기업등은 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다.

⑤ 여성가족부장관은 제2항에 따라 인증을 신청하는 자에게 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 가족친화에 대한 심사·평가에 사용되는 비용을 부담하게 할 수 있다.

⑥ 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑦ 대통령령으로 정하는 공공기관은 제6항에 따른 인증 기준을 갖추어 여성가족부장관의 인증을 받아야 한다.

2) 대구광역시, 인천광역시 등 일부 지방자치단체에 한정

[가족친화인증기업·기관 현황]

(단위: 개사, 연도별 누계 기준)

연도	계	대기업	중소기업	공공기관
2024	6,502	784	4,552	1,166
2023	5,911	668	4,110	1,133
2022	5,415	591	3,706	1,118
2021	4,918	520	3,317	1,081
2020	4,340	456	2,839	1,045
2019	3,833	408	2,445	980
2018	3,328	364	2,028	936
2017	2,802	335	1,596	871
2016	1,828	285	983	560
2015	1,363	258	702	403
2014	956	223	428	305
2013	522	144	183	195
2012	253	65	76	112
2011	157	43	49	65
2010	31	11	9	11
2009	20	6	6	8
2008	14	4	1	9

자료: 가족친화지원사업 홈페이지

- 개정안은 내국인이 근로자의 출산·육아 및 일과 생활의 균형을 위한 근로문화 개선을 위하여 시설을 설치하거나 가족친화제도를 실시하여 가족친화기업 인증제도 또는 이와 유사한 인증·선정·포상을 받은 경우 시설 설치 및 가족친화제도 실시에 소요된 비용의 10%를 당해연도 소득세(사업소득에 한정) 또는 법인세에서 공제하려는 것으로, 다음과 같은 측면에서 타당한 측면이 있어 보임.

첫째, 기업의 가족친화적 기업문화 활성화를 장려하여 저출생 문제 해결에 기여할 수 있을 것으로 보임.

우리나라는 합계출산율³⁾이 2017년 1.05명 수준에서 2023년 0.72명까지 매년 지속적으로 감소하다가 2024년 반등하였으나, 여전히 OECD 국가 중 합계출산율이 1명 미만인 유일한 국가로⁴⁾ 최근 일과 가정의 양립을 위하여 기업이 여성 및 육아에 친화적인 환경을 조성하도록 지원하는 정책이 강조되고 있음.

[연도별 출생아 수 및 합계출산율 추이]

(단위: 천명, 가임여자 1명당 명)

구 분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
출생아 수	358	327	303	272	261	249	230	238
합계출산율	1.05	0.98	0.92	0.84	0.81	0.78	0.72	0.75

자료: 「인구동향조사」, 통계청(국가통계포털 KOSIS)

개정안이 담고 있는 세제지원은 가족친화인증기업에 대한 실효성 있는 인센티브를 제공하여 가족친화적 기업문화 활성화에 기여할 수 있을 것임.

둘째, 맞벌이 가구의 자녀 돌봄 부담을 완화하여 부모의 경력 단절을 방지하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

맞벌이 가구의 경우 돌봄서비스 이용비 등 홀벌이 가구 대비 추가

3) 15~49세 여성 1명이 낳을 것으로 기대되는 평균 출생아 수

4) OECD 주요국 합계출산율(2021년 기준)

한국	미국	영국	독일	프랑스	일본	OECD평균
0.81	1.66	1.53	1.58	1.80	1.30	1.58

자료: OECD Family Database(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>)

적인 양육비용을 지출하게 되고, 출산 및 양육을 위해 부부 중 한 명이 불가피하게 휴직·퇴직하는 경우도 자주 발생하고 있음.

이러한 경제적 부담 및 경력 단절에 대한 우려 등으로 인해 결혼 기피 현상 및 저출생 문제가 더욱 심화되고 있어 출산·양육을 지원하기 위한 다각적인 정책적 접근이 필요한 상황임.

여성가족부가 시행한 가족실태조사 결과 유연근무제 확산, 가족친화기업문화 확산, 경력단절여성 취업지원 강화 등 가족친화제도에 대한 수요가 큰 것으로 나타남.

개정안은 가족친화제도를 시행하는 기업에 대한 세제지원을 통해 탄력근무제, 육아휴직제 등 일과 가정의 양립을 도모하는 근무제도를 확대함으로써 일하는 여성의 경력 단절 방지에 기여할 수 있을 것으로 보임.

[일과 생활의 균형을 위해 우선 추진할 정책(성별·연령별)]

(단위: %)

구분		초과 근로시간 단축	유연근무제 확산	남성의 육아가사 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	30대 ↓	6.9	19.7	12.9	26.1	8.0	15.4	7.5
	30대	6.2	21.0	14.5	24.9	6.7	15.0	9.5
	40대	5.4	19.1	10.3	23.0	9.5	17.3	12.4
	50대	5.5	14.9	9.2	24.9	9.7	19.0	12.0
	60대	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

□ 다만 개정안과 관련하여 다음과 같은 점에 대한 고려가 필요함.

첫째, 세액공제의 대상이 되는 비용과 공제기간 등을 명확하게 할 필요가 있음.

개정안은 가족친화제도를 “내국인이 근로자의 출산·육아 및 일과 생활의 균형을 위한 근로문화 개선을 위하여 실시하는 근무제도 등”으로 규정하고 있고, 가족친화제도를 실시하기 위하여 지출한 비용의 10%가 세액공제의 대상이 됨.

법 문언만으로는 가족친화제도가 무엇을 의미하는지 모호하여 공제대상 비용을 산출하기 어려운 측면이 있으므로, 이를 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호5)에 따른 가족친화제도로 규정하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음.

또한, 개정안은 가족친화인증 등을 받은 기업에 대하여 세액공제를 적용하도록 규정하고 있을 뿐, 공제기간에 대해서는 규정하고 있지 않음.

가족친화인증의 최초 유효기간은 3년이고, 1회에 한하여 2년 이내에서 연장할 수 있으며, 이후부터는 3년 단위로 재인증을 신청하여 계속해서 인증을 갱신할 수 있음. 다만, 여성가족부장관은 가족친

5) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “가족친화제도”란 다음 각 목의 제도를 말한다.

가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등

나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등

다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등

라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등

마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도

화인증을 받은 기업이 인증기준에 적합하지 아니하게 된 때 등 부
적격 사유에 해당할 경우 인증을 취소할 수 있음.

따라서 가족친화인증 등을 받아 해당 인증이 1년 내내 유효한 경
우에 한하여 해당 과세연도에 세액공제를 적용하는 등 일부 보완
이 필요해 보임.

둘째, 현재 다양한 가족친화적 세제지원이 운영되고 있음을 감안할
필요가 있음.

중소기업 또는 중견기업이 육아휴직 복귀자를 2025년 말까지 복직
시키는 경우 복직일이 속하는 과세연도에 인당 1,300만원(중견기업
900만원)을 공제하고⁶⁾, 「법인세법 시행령」 개정⁷⁾에 따라 2024년부
터 기업이 임직원의 출산 또는 양육 지원을 위하여 지급한 지원금
이 손비에 포함됨⁷⁾.

셋째, 개정안에 따르면 본 세액공제를 영구적으로 적용하게 되므로

6) 「조세특례제한법」

제29조의8(통합고용세액공제) ⑤ 중소기업 또는 중견기업이 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는
사람(이하 이 조에서 “육아휴직 복귀자”라 한다)을 2025년 12월 31일까지 복직시키는 경우에는 육
아휴직 복귀자 인원에 1,300만원(중견기업의 경우에는 900만원)을 곱한 금액을 복직한 날이 속하
는 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다) 또는 법인세에서 공제한다. 다만, 해
당 과세연도에 해당 중소기업 또는 중견기업의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수
보다 감소한 경우에는 공제하지 아니한다.

1. 해당 기업에서 1년 이상 근무하였을 것(대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 기업이 육아휴직
복귀자의 근로소득세를 원천징수하였던 사실이 확인되는 경우로 한정한다)
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 육아휴직한 경우로서
육아휴직 기간이 연속하여 6개월 이상일 것
3. 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말한다)나 그와 대통
령령으로 정하는 특수관계에 있는 사람이 아닐 것

7) 「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 적용되
는 지급기준에 따라 지급하는 금액

적용기한을 설정할 필요가 있음.

조세특례 제도의 경우 해당 특례의 타당성, 조세지출 규모의 적정성, 정책의 효과성 등 제도 전반에 대한 주기적인 평가를 거쳐 조세특례 제도의 연장여부 등을 결정할 필요가 있다는 점에서 적용기한을 설정하는 것이 필요함.

한편, 적용기한의 적정 수준에 대해서는, ① 적용기한을 길게 설정하는 경우 조세특례에 대한 법적 안정성을 제고하고 국민의 기대이익을 보호할 수 있다는 점과 ② 적용기한을 짧게 설정하는 경우 조세특례에 대한 주기적·지속적 점검이 가능하다는 점을 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있음.

문 의 처
02)6788-5154