



제429회국회(정기회)
제6차 기획재정위원회

조세특례제한법 일부개정법률안

검 토 보 고

■ 민형배의원 대표발의(의안번호 제13493호)

2025. 11.

기 획 재 정 위 원 회

전문위원 정지은

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 여성임원비율 확대 등의 기업에 대한 세액공제 신설	3

I. 개요

1. 민형배의원 대표발의안(의안번호 제13493호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 민형배의원 등 11인
- (2) 제 안 일 : 2025. 10. 10.
- (3) 회 부 일 : 2025. 10. 13.

나. 제안이유 및 주요내용

중소·중견기업이 여성 임원 비율, 임금격차 완화, 육아휴직 대체 고용 등 요건을 충족하면 인건비를 일부를 세액공제하고자 합니다. 여성의 노동환경 개선과 참여 확대를 도모하기 위한 것입니다.

2024년 OECD 35개 회원국 가운데 한국의 남녀 임금 격차가 가장 큰 것으로 나타났습니다. 통계청 「한국의 지속가능발전목표(SDG) 이행보고서」에 따르면, 한국의 임금격차는 31.2%로, 남성이 월 100만 원을 받을 때 여성은 69만 원을 받는 수준입니다. 회원국 평균(12.1%)의 약 2.6배에 해당하며, 그 뒤를 잇는 이스라엘·라트비아·일본 등도 20%대 격차를 보였습니다. 성별 임금격차가 30%를 넘는 국가는 한국뿐입니다.

여성의 고위직 진출도 OECD 평균에 크게 못 미칩니다. 지난해 한국의 여성 관리자 비율은 14.6%로, OECD 평균(34.2%)의 절반 수준에

그쳤습니다.

특히 중소기업의 경우 유리천장, 임금격차, 육아휴직 여성 노동자 기피 등 불평등 문제가 더욱 심각합니다. 이를 개선하기 위해 노력하는 기업에 조세특례를 부여해야 한다는 의견이 제기되고 있습니다.

이에 중소기업이 다음 세 가지 요건을 모두 충족할 경우, 여성 임원 또는 여성 노동자의 인건비를 소득세나 법인세에서 일정 부분 공제하려 합니다. 첫째, 전체 임원의 35%를 여성에게 할당할 것. 둘째, 여성노동자의 평균 임금이 남성의 85% 이상일 것. 셋째, 육아휴직 및 육아기 노동시간 단축 신청 시 이를 대체할 여성 노동자를 고용하는 등 대통령령으로 정한 방법으로 지원할 것. 이를 통해 여성의 노동환경을 개선하고 노동시장 참여를 확대하고자 합니다(안 제104조의36 신설).

II. 주요 내용별 검토

1. 여성임원비율 확대 등의 기업에 대한 세액공제 신설(민형배 의원안)

현 행	개정안
<신 설>	☐ 여성임원비율 확대 등의 기업에 대한 세액공제(안 제104조의36 신설) ○ 공제대상: 다음 요건을 모두 충족하는 중소·중견기업이 임명·고용하는 여성임원* 또는 여성근로자와 1년 이상의 근로계약을 체결하는 경우 임명·고용한 날부터 2년이 되는 날이 속하는 달까지 지급한 인건비 * 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우 대표자)나 특수관계인은 제외 - 여성임원 비율이 35% 이상일 것 - 여성근로자 평균 임금이 남성근로자 평균 임금의 85% 이상일 것 - 여성근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 대체하는 여성근로자를 고용하는 등 대통령령으로 정하는 방법으로 지원을 할 것 ○ 공제율: 중소기업 30%, 중견기업 15% ○ 적용기한: 없음 ○ 시행일: 공포 후 6개월 ○ 적용례: 이 법 시행 이후 임명·고용하는 여성임원등의 인건비를 지급하는 분부터 적용

* 민형배의원안 2025. 10. 10. 발의(의안번호 13493)

☐ 개정안은 여성임원 비율이 35% 이상이고, 여성근로자 평균임금이 남성근로자 평균임금의 85% 이상이며, 여성근로자의 육아휴직 등에 대해 대체 여성근로자를 고용하는 등 일정 요건을 갖춘 중소·중견기업의 여성임원 및 여성근로자 인건비에 대하여 중소기업의 경우 30%의 공제율을, 중견기업에 대해서는 15%의 공제율을 적용하

는 조세특례를 신설하려는 것임.

- 개정안은 여성에 대한 유리천장, 임금격차 등 불평등 현상이 여전히 나타나고 있고, 중소·중견기업의 경우 이러한 문제가 더욱 심각한 상황에서 여성의 노동환경 개선 및 노동시장 참여 촉진에 기여하는 효과가 기대되는 측면이 있음.

2024년 기준 우리나라 여성근로자의 임금수준은 남성근로자의 70.9% 수준으로 2010년 대비 9.3%p 개선되었고, 상용근로자 중 여성비율은 55.1%로 2010년 대비 20.6%p 증가하였으며, 남녀 고용률 차이는 14.7%로 2010년 대비 6.6%p 감소하였음.¹⁾

또한, 국내 500대 기업의 여성임원 비율은 2019년 3.8% 대비 2024년 8.1%로 크게 증가하였음.²⁾

이처럼 계량적인 지표는 이전 대비 개선되었으나, 우리나라의 유리천장지수(The Economist's 2025 glass-ceiling index)는 29개국 중 28위를 기록하는 등 현실적인 불평등은 여전히 존재하는 것으로 보임.³⁾

- 다만, 개정안과 관련하여 다음과 같은 측면을 고려할 필요가 있음.

첫째, 성별만을 기준으로 세제혜택 여부가 결정되는 것은 남성에 대한 역차별을 초래할 수 있으며, 누구든지 성별에 의하여 차별을

1) '2025 통계로 보는 남녀의 삶', 성평등가족부, 2025. 9.

2) '500대 기업 여성임원 현황', 리더스인덱스, 2025

3) The Economist's annual glass-ceiling index (GCI) is a yearly assessment of where women have the best and worst chances of equal treatment at work

받지 않는다는 「대한민국헌법」의 취지⁴⁾에 반할 우려가 있음.

참고로 「舊 조세특례제한법」 제29조의8에 따른 통합고용세액공제의 경우 경력단절 여성을 추가로 채용하는 경우 일반적인 상시근로자 대비 상향된 공제금액을 적용하였고, 제30조에 따른 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면제도의 경우 경력단절 여성이 중소기업체에 취업하는 경우 근로소득에 대하여 70%의 공제를 적용하였으나, 2025년 3월 세법개정에 따라 우대공제 및 감면대상을 경력단절 여성에서 남녀구분 없는 경력단절 근로자로 범위를 확대하였음.

둘째, 여성의 취업을 지원하기 위한 다양한 재정사업이 진행중이라는 점을 고려할 필요가 있음.

2025년 고용노동부는 총 114억 8,100만원⁵⁾의 재원을 기반으로 여성새로일하기센터를 통해 경력단절여성 및 구직여성 등을 대상으로 직업상담, 인턴십, 취업 및 창업지원, 경력단절예방 등을 종합적인 서비스를 지원하고 있고, 기업을 대상으로 인턴채용 지원금(최대 3개월, 월 80만원)과 고용유지 장려금(80만원)을 지급하고 있음.

또한, 서울시는 여성인력 양성을 위한 전문 직업훈련 프로그램, 취업상담, 취업연계, 창업지원 등 다양한 지원사업을 진행하고 있고, 경기도는 35세 이상 59세 이하 미취업여성을 대상으로 최대 120만원의 취업지원금(지역사랑상품권)을 지급하였음.

4) 「대한민국헌법」

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

5) 2026년도 예산안에 따르면 117억 3,100만원의 예산이 편성되어 있음.

셋째, 개정안에 따르면 본 세액공제를 영구적으로 적용하게 되므로 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