



2021 조세특례 심층평가(3)
고용을 증대시킨 기업에
대한 세액공제

고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제

2021.9

기획재정부
한국조세재정연구원

2021 조세특례 심층평가(3)
고용을 증대시킨 기업에
대한 세액공제

2021. 9



2021 조세특례 심층평가(3)
고용을 증대시킨 기업에
대한 세액공제

2021. 9

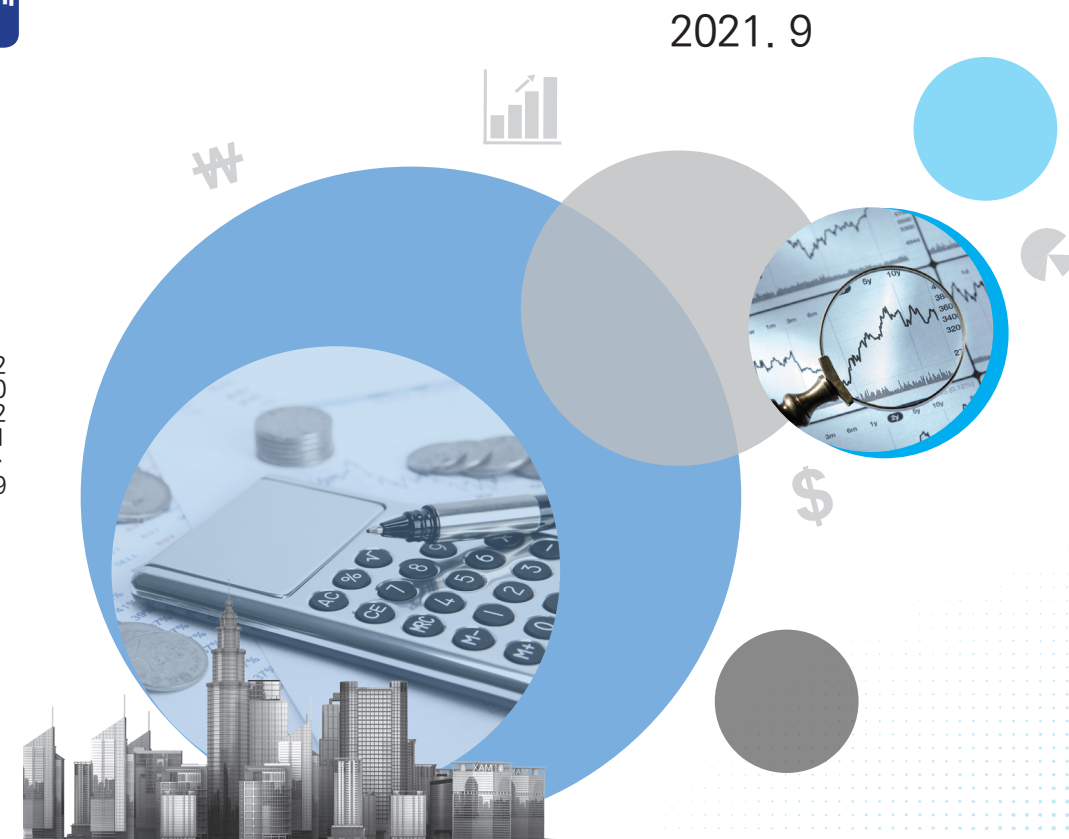


2021 조세특례 심층평가(3)
고용을 증대시킨 기업에
대한 세액공제

고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제

2021 조세특례 심층평가(3)
고용을 증대시킨 기업에
대한 세액공제

2021.9



2021 조세특례 심층평가(3)
고용을 증대시킨 기업에
대한 세액공제

2021. 9

제 출 문

기획재정부 장관 귀하

본 보고서를 『고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제』 연구용역에 관한 최종보고서로 제출합니다.

연구책임자: 최인혁 한국조세재정연구원 조세정책연구본부 부연구위원

공동연구자: 이상엽 경상국립대학교 사회과학대학 경제학부 조교수

홍우형 한성대학교 미래융합사회과학대학 조교수

2021년 9월

한국조세재정연구원

원 장 김 재 진

요 약

1. 연구개요

- (연구목적) 본 연구는 심층평가 운용지침에 따라 ‘고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제(「조세특례제한법」 제29조의7)’(이하 고용증대세제)의 운영성과를 타당성 및 효과성 측면에서 분석하고, 이를 바탕으로 고용증대세제의 일몰 연장 필요성 및 개선방안 검토·제시를 목적으로 함
 - (타당성) 도입·운영의 당위성, 지원 대상 및 방식 등의 적절성, 여타 고용지원 제도들과의 중복성 여부를 중심으로 고용증대세제의 타당성을 평가
 - (효과성) 고용증대세제 도입·운영으로 인한 고용증대 여부 및 규모 등을 가용한 자료에 기반, 정량적으로 추정함으로써 제도의 경제적 효과성을 평가
 - (개선방안) 타당성 및 효과성 분석을 바탕으로 고용증대세제 존속 여부 관련 종합판단을 제시하고, 타당성이 충분히 인정될 경우 효과성 증대를 위한 개선 방안을 다각도로 모색

2. 제도 현황

- (제도 현황) 고용증대세제는 2018년 일자리 창출 기업에 대한 세제지원 강화의 목적으로 기존 ‘청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제(「조세특례제한법」 제29조의5)’와 ‘고용창출투자세액공제(「조세특례제한법」 제26조)’가 통폐합되어 신설된 조세특례제도
 - (정책 대상자) 내국인으로서 2021년 12월 31일이 속하는 과세연도까지의 기간 중 해당 과세연도의 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 증가한 경우 대상자 자격 부여
 - (수혜내용) 정책 대상자는 신규로 고용한 상시근로자별 차등 금액(<표 1> 참조)의 합을, 해당 과세연도와 해당 과세연도의 종료일부터 1년(중소·중견기업

의 경우 2년)이 되는 날이 속하는 과세연도까지의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세에서 공제 가능

<표 1> 신규고용 상시근로자 유형별 세액공제액 규모

(단위: 만원)

상시근로자 유형	중소기업		중견기업	대기업
	지방	수도권		
청년 등 상시근로자	1,200	1,100	800	400
그 외 상시근로자	770	700	450	0

주: 청년 등 상시근로자는 15세 이상 29세 이하 청년 정규직 근로자, 장애인 근로자, 60세 이상인 근로자 등을 포괄하는 유형으로 구체적인 범주는 시행령 제26조의7 제3항에 규정되어 있음
 자료: 「조세특례제한법」 제29조의7 내용을 바탕으로 저자 작성

- (조세지출 규모) 조세지출예산서에 따르면 고용증대세제 관련 조세지출 규모는 2021년 1조 3,103억원에 이를 것으로 전망되며, 이는 2019년 조세지출 규모 7,317억원의 179%에 해당

<표 2> 고용증대세제 조세지출 규모

(단위: 억원, %)

세목	2019년 실적	2020년 전망	2021년 전망	2019-2021년 평균
소득세	1,972 (27.0)	4,277 (33.4)	4,297 (32.8)	7,562 (31.7)
법인세	5,345 (73.0)	8,536 (66.6)	8,806 (67.2)	11,078 (68.3)
합계	7,317	12,813	13,103	11,078

자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.

- (수혜 현황) 2019년 개인사업자(3만 3,718명)가 4,283.2억원, 중소기업(1만 7,631개)이 3,784.4억원, 중견·대기업(1,191개)이 1,560.1억원의 세액공제를 신고
 - 평균 세액공제액은 개인사업자 1,270만원, 중소기업 2,146만원, 중견·대기업 1억 3,099만원 수준
 - 혜택을 받은 개인사업자의 상시근로자 신규고용은 대략 1.06~1.81명
 - 혜택을 받은 중소기업의 상시근로자 신규고용은 대략 1.79~3.07명
 - 혜택을 받은 중견·대기업의 상시근로자 신규고용은 대략 16.37~32.75명

3. 타당성 분석

- 고용증대세제 도입·운영의 당위성, 지원·운영의 적절성, 유사·중복성의 측면에서 타당성 평가를 수행(<표 5> 참조)
 - (도입·운영의 당위성) 최근 노동시장의 상황을 고려할 때, 고용비용 지원을 통해 고용 증대 내지 실업 감소를 목표로 하는 고용증대세제의 도입·운영은 정부의 역할로서 타당한 것으로 판단됨
 - 최근 10년간 실업률 추이는 <표 3>에 제시된 바와 같음

<표 3> 실업률 추이(2011~2020년)

(단위: %)

연도	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전체	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8	4.0
15~29세	7.6	7.5	8.0	9.0	9.1	9.8	9.8	9.5	8.9	9.0

자료: 국가통계포털 성/연령별 실업률, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7102S, 검색일자: 2021. 8. 24.

- 최근 10년간 최저임금 추이는 <표 4>에 제시된 바와 같음

<표 4> 최저임금 추이(2012~2021년)

(단위: 원, %)

연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
시간급 최저임금	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720
전년 대비 인상률	6.00	6.10	7.20	7.10	8.10	7.30	16.40	10.90	2.87	1.50

자료: e-나라지표 최저임금 일반현황, https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1492, 검색일자: 2021. 8. 24.

- (지원·운영의 적절성) 고용증대세제의 경우 전반적으로 적절히 설계 및 운영되고 있는 것으로 판단됨
 - 지원 대상에 중견기업과 대기업 등이 포함되어 있어 그 범주가 지나치게 넓은 측면이 있으나, 차등지원 방식에 의해 해당 부적절성이 일정 부분 상쇄되고 있음
 - 납부세액이 양(+인) 경우에 한해 세액공제 혜택이 주어진다는 점에서 제도

실효성을 저해시키는 측면은 존재하나, 보조금 방식 대비 조세지원 방식의 적절성은 상당 수준 인정됨

- 노동 공급자 지원 대비 노동 수요자 지원의 우위 여부는 경제적 제반 상황에 따라 가변적이므로 단일한 판단은 어려움
 - 일반적으로 존재하는 형평성과 효율성 간 상충관계로 인해 차등지원의 우위 여부는 판별이 어려우나, 제도 운영의 목표를 감안할 때 기업 규모 및 신규 고용 근로자 특성에 따른 차등적 지원은 그 적절성이 충분히 인정됨
 - 정액지급 방식의 경우 저임금 노동시장에 상대적으로 높은 보조율이 적용됨을 의미하므로, 제도 효과성 측면에서 비례지급 방식에 비해 더 바람직한 것으로 평가
 - 최소 2년의 공제기간 허용은 일회성 지원에 비해 고용비용 경감 폭을 확대시킨다는 점에서 제도의 효과성 제고에 기여
 - 기존 고용이 신규 고용으로 대체되는 것을 방지할 수 있다는 점에서 사후관리 규정은 필수적인 것으로 평가
- (유사·중복의 가능성) 고용 및 임금 지원 제도는 2021년 현재 다수 존재하는 것으로 파악되나, 중복성보다는 보완성이 두드러지는 것으로 판단됨
- 현행 고용 및 임금 지원 제도로는 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’, ‘정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제’, ‘경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제’ 등이 존재하나 고용증대세제와의 중복성은 낮은 것으로 판단
 - 단 ‘중소기업 사회보험료 세액공제’의 경우 고용증대세제와의 유사·중복성이 상대적으로 높음

<표 5> 타당성 분석 결과 요약

검토 요소	검토 결과
도입·운영의 당위성	현 노동시장 상황 고려 시 정부 역할로서 타당
지원·운영의 적절성	지원 대상 범주가 과도한 측면이 존재하나 차등 지원으로 일정 부분 상쇄 실효성과는 다소 상충되나 보조금 대비 조세지원 의 상대적 우위는 존재
	노동 공급자 지원 대비 노동 수요자 지원 의 우위 여부는 판별하기 어려움 형평성과 효율성 간 상충관계 존재하나 차등지원 의 타당성은 충분
	저임금 노동시장에 상대적으로 높은 보조율 적용되므로 정액지급 바람직
	최소 2년의 공제기간 은 제도 효과성 제고에 기여할 것으로 예상
	기존 고용의 구축을 방지하기 위해 사후관리 는 필수적인 것으로 판단
유사·중복의 가능성	고용 및 임금 지원 제도는 다양하나 상호 보완적인 것으로 판단

자료: 저자 작성

4. 효과성 분석

- 제도의 활용성 및 형평성, 경제적 효과성 등의 측면에서 고용증대세제의 효과성 평가를 수행
 - (제도의 활용성) 제도 운영기간 동안 고용증대세제의 절대적·상대적 활용도는 높은 수준을 유지
 - 2019년 전체 흑자법인의 3.72%, 세액공제 수혜법인의 20.13%가 고용증대세제를 활용
 - 고용 관련 세액공제로 한정할 경우, 세액공제 수혜법인의 48.37%가 고용증대세제를 활용
 - 제도 도입 이후 고용 관련 세액공제의 활용도에 큰 변화가 감지되지 않으며, 이는 고용 관련 조세특례 제도 간 전략적 활용의 가능성이 낮음을 시사
 - (제도의 형평성) 수혜자 특성 등을 분석한 결과, 고용증대세제가 형평성을 위해하지 않는 것으로 판단
 - 고용증대세제의 주된 수혜자는 매출액이 적은 중소기업이며, 특정 업종 편중 현상은 발견되지 않음
 - 세액감면 기여도의 측면에서도, 매출액이 적은 중소기업에서 고용증대세제의 기여가 두드러지는 것으로 나타남
 - 단 노동집약적인 업종에서 고용증대세제의 기여도가 상대적으로 높음
 - (경제적 효과성) 고용증대세제로 인한 전체 상시근로자 수 및 청년 등 상시근로자 수의 변동 규모를 추정함으로써 제도의 경제적 효과성을 분석·평가
 - (분석 자료) 국세청의 과세·신고 자료, 한국고용정보원의 고용인원 자료, 한국기업데이터(Korea Enterprise Data)의 재무 자료를 결합함으로써 기업 패널 자료(2016~2019년)를 구축
 - (분석 방법) 분석을 위해 성향점수매칭(propensity score matching) 및 이중차분법(difference in differences)을 활용
 - (1단계) 표본선택편의 최소화를 위하여 성향점수매칭을 통해 처치군과 유사한 특성을 지닌 통제군을 선별·구성
 - (2단계) 2019년을 처치시점으로 설정, 1단계에서 추출된 처치군과 대조군을 대상으로 이중차분법을 적용
 - (분석 결과) 전체 표본 대상 분석에서 통계적으로 유의미한 고용증대 효과가

추정되나, 모형 설정에 따라 기업 규모별, 근로자 유형별 효과에 대한 결과가 상이하므로 유의할 필요

- (기업 규모별) 중소기업의 경우 비교적 강건한 고용증대 효과가 추정되나, 중견·대기업의 고용증대 여부 및 규모 추정치는 모형 설정에 따라 차이
- (근로자 유형별) 고용증대세제 도입 이후 청년 고용증대의 통계적 증거는 발견되나, 그 추정치의 크기는 모형 설정에 따라 다소 차이
- (한계점) 고용증대세제 도입 시점과 맞물려 여타 고용 관련 조세특례 제도들이 확대 운영된 바 있으며, 이에 따라 위 추정치를 고용증대세제만의 순효과로 해석하는 것은 무리일 것으로 판단

5. 종합평가 및 개선방안

□ (종합평가) 본 연구는 이상의 분석 결과를 바탕으로 고용증대세제의 일몰 연장을 권하나, 이하 항목들에 대한 고려를 제안

- (지원 대상·규모 조정) 고용증대세제의 효과가 지연되어 나타날 가능성을 감안, 추후 관찰·분석을 통해 중견·대기업에서의 효과를 재평가하고, 그 결과에 따라 이들을 지원 대상에서 제외하거나 세액공제 규모를 조정하는 방안 검토
- 본 연구는 제도 도입 이후 1년간의 효과만을 추정하였음을 정책적 판단 시 감안할 필요
- (제도 통폐합) 향후 중소기업 및 취업취약계층 지원 중심 제도로의 개편 필요성이 부각될 경우, 해당 목적 세제지원의 단순화·단일화를 위하여 여타 중소기업 지원 조세특례 제도들¹⁾과의 통폐합 고려 내지 추진을 제안
- 단 제도별 장단점 및 제도간 보완성의 존재가 확인되므로, 통폐합 여부 및 세부 추진계획은 신중히 검토·논의될 필요
- (신축적 운영) 고용 친화적 세제환경의 구축뿐만 아니라 경기변동의 고용충격 완화를 추가적인 정책목표로 설정할 경우, 경기 상황에 따라 세액공제 규모를 조정하는 방안 고려 가능
- 단 세액공제 규모 확대의 한시성이 비가역적일 필요²⁾

1) 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」, 「중소기업 사회보험료 세액공제」 등

2) 프랑스에서 2008년 도입되어 한시적으로 운영되었던 유사 제도의 경우 고용증대 효과가 상당했던 것으로 보고됨

목 차

I. 서론	13
1. 선행연구	16
가. 국내연구: 조세특례 심층평가	16
나. 국내연구: 기타 학술·정책 연구	17
다. 해외연구	19
라. 소결	20
II. 제도 현황	21
1. 제도 개요	23
2. 운영 현황	26
가. 세액공제 신고 현황	26
나. 특례제도의 위상	29
다. 제도 변화	32
3. 유사 특례제도	33
가. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	35
나. 중소기업 사회보험료 세액공제	35
다. 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	36
라. 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	36
마. 경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제	37
바. 고용유지중소기업 등에 대한 과세특례	37
III. 타당성 분석	39
1. 정부 역할의 적절성	41
가. 정책 목적의 평가	41
나. 정부 개입의 근거와 타당성	41

2. 지원 방법의 적절성	49
가. 지원 대상의 적절성	49
나. 지원 내용의 적절성	50
3. 제도 설계 및 운영의 적절성	55
가. 제도 설계의 적절성	55
나. 제도 운영의 적절성	57
4. 유사 중복지원에 대한 검토	59
5. 요약 및 소결	59
IV. 효과성 분석	61
1. 제도의 실효성	63
가. 절대적·상대적 활용도	63
나. 특례제도의 현황 및 특례제도 간 전략적 활용 검토	69
2. 경제적 효과성 분석	79
가. 주요 쟁점	79
나. 분석자료 및 모형	80
다. 실증분석 결과	89
3. 형평성 분석	99
가. 수혜자 분포 분석	99
나. 수혜율 분석	109
4. 요약 및 소결	111
V. 종합평가 및 개선방안	117
1. 종합평가	119
2. 개선방안	119
참고문헌	122
부 록	125

표 목 차

<표 II-1> 「조세특례제한법」 제29조의7(고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제) …	23
<표 II-2> 「조세특례제한법 시행령」 제29조(소비성서비스업) ……………	24
<표 II-3> 「조세특례제한법 시행령」 제23조(상시근로자) ……………	25
<표 II-4> 상시근로자 증가 인원 수 1인당 세액공제 규모 ……………	26
<표 II-5> 고용 관련 세액공제 신고 현황(2019년 신고) ……………	27
<표 II-6> 기업 수입 금액별 고용증대세제 신고 현황(2019년 신고) ……………	28
<표 II-7> 기업 업태별 고용증대세제 신고 현황(2019년 기준) ……………	29
<표 II-8> 고용 관련 조세특례 조세지출 규모 ……………	30
<표 II-9> 고용증대세제 조세지출 추이 ……………	31
<표 II-10> 고용증대세제 연혁 요약 ……………	32
<표 II-11> 유사 특례제도 비교 ……………	33
<표 II-12> 직전 3년 평균 초과 임금 증가분 계산식 ……………	36
<표 III-1> 산업별 취업자 비중(2020년 4분기) ……………	45
<표 III-2> 기업 규모에 따른 2019년 청년 평균 연봉 및 세제지원 비율 ……………	58
<표 III-3> 기업 규모에 따른 2019년 60세 이상 평균 연봉 및 세제지원 비율 ……………	58
<표 III-4> 타당성 분석 결과 요약 ……………	60
<표 IV-1> 고용증대세제 수혜 현황(2019년 신고 기준) ……………	64
<표 IV-2> 세액공제별 감면 적용 기업 수와 감면액 비중: 법인세(2019년 신고 기준) …	65
<표 IV-3> 고용 관련 세액공제별 감면 적용 기업 수와 감면액 비중: 상대적 활용도 …	68
<표 IV-4> 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제의 연도별 수혜 현황 …	71
<표 IV-5> 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제의 기준 및 수혜내용 등 비교 ……………	74
<표 IV-6> 고용 관련 세액공제의 상대적 활용도 비교: 법인 수 및 공제액 비중 ……	77
<표 IV-7> 주요변수 목록 ……………	81

<표 IV-8> 주요 변수의 기초통계량	86
<표 IV-9> 고용증대세제 도입 전후 근로자 수의 변화	88
<표 IV-10> 총고용 효과	94
<표 IV-11> 기업 규모별 고용효과	96
<표 IV-12> 청년근로자 고용효과	98
<표 IV-13> 기업 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제 현황	99
<표 IV-14> 업종별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제 현황	102
<표 IV-15> 매출액 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제 현황	106
<표 IV-16> 2019년 고용증대세제의 기업 규모별 수혜율 분석	109
<표 IV-17> 2019년 고용증대세제의 업종별 수혜율 분석	110
<표 IV-18> 2019년 고용증대세제의 매출액 규모별 수혜율 분석	111
<부표 1> 총고용 효과	127
<부표 2> 기업 규모별 고용효과	128
<부표 3> 청년근로자 고용효과	129

그림 목 차

[그림 II-1] 고용 관련 조세특례 조세지출 규모 비교(2019년)	31
[그림 II-2] 고용증대세제 조세지출 추이	32
[그림 III-1] 연령대별 실업률	42
[그림 III-2] 연령대별 고용률	42
[그림 III-3] 전체 대비 청년 실업자 및 경제활동 인구 비중	43
[그림 III-4] 전체 대비 60세 이상 실업자 및 경제활동 인구 비중	44
[그림 III-5] 전체 대비 청년 및 60세 이상 취업자 수 비중	44
[그림 III-6] 주요 산업별 취업자 수 비중	46
[그림 III-7] 소비성 서비스업을 제외한 산업별 취업자 수 비중	47
[그림 III-8] 기업 규모별 미충원율	47
[그림 III-9] 기업 규모별 상용근로자 이직자 비율	48
[그림 III-10] 기업 규모별 상용근로자 이직자 중 자발적 이직자의 비율	49
[그림 IV-1] 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜기업 수 변화 추이	72
[그림 IV-2] 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜 공제액 변화 추이	72
[그림 IV-3] 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 vs 사회보험료 세액공제의 상대적 활용도 비교	78
[그림 IV-4] 그 밖의 고용 관련 세액공제의 상대적 활용도 비교	78
[그림 IV-5] 성향점수 분포의 매칭 전후 비교	90
[그림 IV-6] 매칭 전후 매칭 변수들의 분포 비교 1	91
[그림 IV-7] 매칭 전후 매칭 변수들의 분포 비교 2	92
[그림 IV-8] 기업 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜법인 수	100

[그림 IV-9] 기업 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제의 세액공제액	101
[그림 IV-10] 업종별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜법인 수	104
[그림 IV-11] 업종별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제액	105
[그림 IV-12] 매출액 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜법인 수	107
[그림 IV-13] 매출액 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제액	108

I. 서론



I. 서론

- (연구 목적) 본 연구는 ‘고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제(「조세특례제한법」 제29조의7)’(이하 고용증대세제)에 대한 심층평가 수행을 목적으로 함
 - 고용증대세제는 2021년 12월 31일 일몰이 예정된 조세특례로, 2021년 『조세지출예산서』상 3년 평균 감면액이 1조 1,078억원으로 추산됨에 따라 2021년 의무 심층평가 대상에 포함됨

- (연구 개요) 본 연구는 심층평가 운용지침에 따라 고용증대세제의 운영성과를 타당성 및 효과성 측면에서 분석하고, 이를 바탕으로 고용증대세제의 일몰 연장 필요성 및 개선방안 등에 대하여 검토함
 - (타당성) 고용증대세제 도입·운영의 당위성, 지원 대상 및 방식 등의 적절성, 여타 고용지원 제도들과의 중복성 여부를 중심으로 제도의 타당성을 분석
 - (효과성) 고용증대세제 도입·운영으로 인한 고용증대 여부 및 규모 등을 가용한 자료에 기반, 정량적으로 추정함으로써 제도의 효과성을 분석
 - (자료) 국세청의 과세·신고 자료, 한국고용정보원의 고용인원 자료, 한국기업데이터의 재무 자료를 결합하여 분석 진행
 - (분석 방법) 분석을 위해 성향점수매칭(propensity score matching) 및 이중차분법(difference in differences)을 활용
 - (한계점) 단 유사 목적 제도들의 존재, 최저임금의 급격한 상승 등으로 인해 고용증대세제만의 순효과 추정에는 어려움이 존재
 - (개선방안) 타당성 및 효과성 분석을 바탕으로 고용증대세제 존속 여부 관련 종합판단을 제시하고, 타당성이 충분히 인정될 경우 효과성 증대를 위한 장단기 개선방안을 모색
 - 특히 현행 유사 목적 제도들과의 통폐합 가능성 및 추진방안 등을 검토

- (연구 목차) 이하 본 연구의 구성은 다음과 같음
 - 제 I 장 제1절에서는 고용증대세제 관련 국내외 선행연구들을 소개·정리

- 제Ⅱ장에서는 제도 개요 및 운영 현황을 분석·제시하고, 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 등 6개 유사 특례제도들을 개관·검토
- 제Ⅲ장에서는 제도 도입·운영의 타당성을 정부 역할의 적절성, 지원 방법의 적절성, 제도 설계·운영의 적절성, 여타 고용 관련 제도들과의 유사·중복성의 측면에서 분석·평가
- 제Ⅳ장에서는 제도 도입·운영의 효과성을 제도의 실효성, 경제적 효과성, 형평성의 측면에서 분석·평가
- 제Ⅴ장에서는 이상의 논의를 바탕으로 고용증대세제 도입·운영에 관한 종합평가를 수행하고, 일몰 연장 필요성 및 향후 개선방안 등에 대하여 검토

1. 선행연구

가. 국내연구: 조세특례 심층평가

- 오종현·강성훈(2018)은 중소기업 고용증가인원 사회보험료 세액공제 관련 조세특례 심층평가를 수행
 - (타당성) 중소기업 일자리 창출 지원과 사회안전망 확충 등의 차원에서 해당 조세특례의 유지 필요성 제시
 - (효과성) 한국고용정보원과 한국기업데이터의 자료를 연계하여 이중차분 분석을 수행한 결과, 해당 조세특례가 중소기업의 고용을 통계적으로 유의미하게 증가시켰다는 증거를 발견하진 못함
 - (개선방안) 해당 조세특례와 고용증대세제와의 통합을 신중한 접근을 전제로 제안
- 오종현·최충(2017)은 청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 관련 조세특례 심층평가를 수행
 - (타당성) 제도 운영의 당위성이 충분하고 타 지원과의 중복성이 적다고 판단한 반면, 고용창출 목적의 제고를 위해서는 제도개선의 여지가 있다고 평가
 - (효과성) 한국고용정보원 자료와 KISVALUE 자료를 활용하여 당해 연도 흑자 기업을 대상으로 회귀단절모형(regression discontinuity design) 분석을 수행한 결과, 통계적으로 유의한 고용증가 효과를 발견

- (개선방안) 급여비례지원방식으로의 전환과 다년간 세액공제를 제공하는 방식을 제안
- 안종석·강성훈·김상겸(2017)은 고용창출투자세액공제 관련 조세특례 심층평가를 수행
 - (타당성) 제한적인 수준에서 제도의 타당성을 인정하되 정책의 목표를 보다 명확히 할 것을 권고
 - (효과성) 국세청과 한국고용정보원의 자료를 활용하여 성향점수매칭(propensity score matching) 분석을 수행한 결과 통계적으로 유의한 고용창출 효과를 발견
 - (개선방안) 투자지원 부분의 경우 폐지, 고용지원 부분의 경우 타 제도와의 통합을 제안

나. 국내연구: 기타 학술·정책 연구

- 오종현(2021)은 한국고용정보원의 고용보험 피보험자 수 자료와 한국기업데이터를 연계하여 일자리 창출 지원 조세특례 제도들의 고용증대 효과를 분석
 - (분석방법) 2017~2018년 (청년)고용증대세제와 중소기업 사회보험료 세액공제의 제도 변화가 기업규모별로 차등 적용된 점에 착안하여 이중차분법을 활용
 - (분석결과) 일자리 창출 지원 조세특례 제도들의 확대운영이 분석기간 동안 고용을 증대시켰다는 강건한 통계적 근거는 발견하지 못함
 - 통계적 근거를 발견하지 못한 이유로, ① 조세특례 제도들이 기업의 고용 관련 의사결정에 큰 영향을 미치지 못했을 가능성과 ② 기업들이 2017~2018년 확대·운영된 고용지원 조세특례 제도들을 즉시 활용할 필요가 없다고 판단했을 가능성을 제시
- 최광성·오종현·최충(2019)은 내생성 문제를 고려하는 가운데 청년고용증대세제의 효과 검증을 시도
 - (분석방법) 한국고용정보원 자료 및 KISVALUE 자료를 이용, 이중차분 회귀단절모형(DID-RDD) 분석을 수행함으로써 해당 제도의 효과만을 식별하고자 함
 - (분석결과) 3년 평균매출액 3천억원 규모의 중견·대기업들의 경우 청년고용증

대세제 수혜로 인해 전년 대비 전체고용이 11.4~15.2명, 청년고용이 4.3~6.4명 증가한 것으로 분석됨

- 청년고용증대세제 수혜규모에 차이가 없던 중견기업 및 중소기업의 경우, 통계적으로 유의한 고용증대효과가 발견되지 않음

□ 전병욱(2018)은 노인 고용 활성화를 위한 정부지원의 필요성 검토 및 구체적 지원방안을 모색

- (분석방법) 우리나라 노인 고용 관련 제도들을 이론적으로 점검하고 해외 주요국의 사례들과 비교 분석
- (분석결과) 2018년부터 시행되는 고용증대세제의 추가 세액공제 대상인 청년 등 상시근로자 범주에 만 60세 이상 노인을 포함시키는 방안 제안³⁾

□ 박재혁·정규언(2017)은 2010년부터 시행된 고용창출 목적의 조세지원 제도의 효과를 검증

- (분석방법) 2006~2015년 KOSPI와 KOSDAQ에 상장된 12월 말 결산 법인(금융업 제외) 재무자료를 이용하여 회귀분석 실시
- (분석결과) 고용창출 목적의 조세지원 제도(분석대상에 한정)는 대기업 및 중견기업의 고용창출에는 효과가 있는 반면, 중소기업의 고용창출에는 효과가 미약한 것으로 분석됨

□ 전병욱·최유진(2015)은 중소기업 대상 15개 핵심적 세제지원의 투자유발효과 및 고용창출효과를 분석·평가

- (분석방법) 2007~2011년 기간 동안 업체당 설비투자 및 기술개발투자의 합계와 종사자 수 관련 자료를 구축하여 회귀분석을 실시
- (분석결과) 중소기업지원세제가 전반적으로 중소기업의 투자와 고용을 증가시킨 것으로 나타남

□ 윤성만·박진하(2015)는 기업의 일자리 창출을 장려하기 위해 2012년부터 시행된 고용창출투자세액공제의 효과를 노동수요 창출 및 투자유인 측면에서 실증적으로 분석

3) 2021년부터 청년 등 상시근로자 범주에 60세 이상 근로자가 포함됨

- (분석방법) KIS-VALUE 자료를 이용, 2012~2013년 외부감사대상기업을 대상으로 회귀분석을 수행
 - 종속변수: 상시고용 종업원 수의 변화율(노동수요), 신규투자금의 자연로그값 및 신규투자 여부(투자수요)
 - (분석결과) 해당 제도가 추가적인 고용수요를 창출하는 데 기여하고 있으며, 기업의 투자확대 역시 이끌어 내고 있는 것으로 나타남
- 심충진·이준규(2011)는 우리나라 고용증대 세액공제제도의 효과를 노동수요 측면에서 검증
- (분석방법) 2004~2006년 KIS-VALUE에서 추출 가능한 비금융업 중소기업을 대상으로 다중회귀분석을 수행
 - 종속변수: 상시근로자 종업원 수
 - (분석결과) 고용증대 세액공제액과 노동수요 사이에 1% 유의수준에서 양(+)의 관련성이 발견됨
 - 비서비스업종에 비해 서비스업종에서 인건비로 조정된 고용증대 세액공제액이 노동수요와 더 많은 양(+)의 관련성을 지닌 것으로 나타남

다. 해외연구

- Neumark and Grijalva(2017)는 Great Recession 당시 시행된 hiring credits 정책의 고용창출 효과를 평가
- (분석방법) Quarterly Census of Employment and Wages 자료를 이용하여 이층차분 분석을 수행
 - (분석결과) 일부 유형의 hiring credits에 대하여 유의미한 고용증대 효과를 발견
- Chirinko and Wilson(2016)은 1990년과 2017년 사이에 주로 도입된 job creation tax credits의 고용증가 효과를 검토
- (분석방법) 분석에 필요한 자료를 수집·연계하여 패널자료를 구축, 이층차분 분석을 실시

- (분석결과) 해당 정책의 누적효과는 양(+)으로 추정되었지만, 그 효과가 온전히 실현되기까지는 2~3년의 시간이 소요되는 것으로 나타남
- Faulk(2002)는 고용세액공제의 일자리 창출 효과를 추정
 - (분석방법) Georgia's Jobs Tax Credit 관련 자료를 이용하여 switching 회귀분석을 수행
 - 고용세액공제 프로그램 참여 기업과 비참여 기업의 고용 변화를 비교함으로써 세액공제가 고용에 미친 영향을 추정
 - (분석결과) 1993~1995년 사이 Georgia's Jobs Tax Credit에 참여한 기업이 그렇지 않은 기업보다 23~28% 더 많은 일자리를 창출함
- 고용증대세제와 연관된 해외연구로서 Cahuc et al.(2019), Hamersma(2008) 등도 존재하는바, 해당 연구들에 대해서는 제Ⅲ장 제2절에서 상세히 소개·논의

라. 소결

- 고용창출을 위한 조세지원 제도의 타당성 내지 효과성을 분석한 국내외 연구들로부터 일관된 결론을 도출하기는 어려운 것으로 보임
 - 특히 고용창출 목적의 조세지원 제도의 효과성 존재 여부나 정도는 분석 자료, 분석 시기, 분석 방법 등에 따라 다소 차이가 있는 것으로 파악됨
- 따라서 본 연구의 효과성 분석을 위해서는, 가용한 자료들의 기초통계량 분석 등을 바탕으로 가장 적합한 실증분석 방법을 선택·활용해야 할 것으로 판단됨

Ⅱ. 제도 현황



II. 제도 현황

1. 제도 개요

- 고용증대세제는 고용 증가 및 유지를 조건으로 세액공제 혜택을 제공하는 조세 특례제도로서, 세제지원을 통한 양질의 일자리 창출이 도입·운영의 주된 목적임
 - 「조세특례제한법」 제29조의7에 해당(<표 II-1> 참조)
 - 「조세특례제한법」 제29조의5(청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제)와 「조세특례제한법」 제26조(고용창출투자세액공제)가 통폐합되어 2018년 신설

<표 II -1> 「조세특례제한법」 제29조의7(고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제)

제29조의7(고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제)

① 내국인(소비성서비스업 등 대통령령으로 정하는 업종을 경영하는 내국인은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 2021년 12월 31일이 속하는 과세연도까지의 기간 중 해당 과세연도의 대통령령으로 정하는 상시근로자(이하 이 조에서 “상시근로자”라 한다)의 수가 직전 과세연도의 상시근로자의 수보다 증가한 경우에는 다음 각 호에 따른 금액을 더한 금액을 해당 과세연도와 해당 과세연도의 종료일부터 1년(중소기업 및 중견기업의 경우에는 2년)이 되는 날이 속하는 과세연도까지의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다) 또는 법인세에서 공제한다.

1. 청년 정규직 근로자, 장애인 근로자, 60세 이상인 근로자 등 대통령령으로 정하는 상시근로자(이하 이 조에서 “청년등 상시근로자”라 한다)의 증가한 인원 수(증가한 상시근로자의 인원 수를 한도로 한다)에 400만원[중견기업의 경우에는 800만원, 중소기업의 경우에는 1,100만원(중소기업으로서 수도권 밖의 지역에서 증가한 경우에는 1,200만원)]을 곱한 금액
2. 청년등 상시근로자 외 상시근로자의 증가한 인원 수(증가한 상시근로자 인원 수를 한도로 한다) × 0원(중견기업의 경우에는 450만원, 중소기업의 경우에는 다음 각 목에 따른 금액)
 - 가. 수도권 내의 지역에서 증가한 경우: 700만원
 - 나. 수도권 밖의 지역에서 증가한 경우: 770만원

② 제1항에 따라 소득세 또는 법인세를 공제받은 내국인이 최초로 공제를 받은 과세연도의 종료일부터 2년이 되는 날이 속하는 과세연도의 종료일까지의 기간 중 전체 상시

근로자의 수가 최초로 공제를 받은 과세연도에 비하여 감소한 경우에는 감소한 과세연도부터 제1항을 적용하지 아니하고, 청년등 상시근로자의 수가 최초로 공제를 받은 과세연도에 비하여 감소한 경우에는 감소한 과세연도부터 제1항 제1호를 적용하지 아니한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 공제받은 세액에 상당하는 금액을 소득세 또는 법인세로 납부하여야 한다.

- ③ 삭제
- ④ 제1항을 적용받으려는 내국인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 세액공제신청을 하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항을 적용할 때 청년등 상시근로자 및 전체 상시근로자 수의 계산방법과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

자료: 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2021. 2. 15.

□ 2021년 12월 31일이 속하는 과세연도까지의 기간 중 해당 과세연도의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 증가한 기업을 대상으로 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세를 공제

- 단 다음의 소비성 서비스업은 세액공제 대상에서 제외(<표 II-2> 참조)
 - 호텔업, 여관업(「관광진흥법」에 따른 관광숙박업은 제외)
 - 주점업(일반유흥주점업, 무도유흥주점업, 「식품위생법 시행령」 제21조에 따른 단란주점만 해당하되, 「관광진흥법」에 따른 외국인 전용 유흥음식점업 및 관광유흥 음식점업은 제외)
 - 그 밖에 오락·유흥 등을 목적으로 하는 사업으로서 기획재정부령으로 정하는 사업

<표 II -2> 「조세특례제한법 시행령」 제29조(소비성서비스업)

제29조(법인전환에 대한 양도소득세의 이월과세)

③ 법 제32조 제1항에서 “대통령령으로 정하는 소비성서비스업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업(이하 “소비성서비스업”이라 한다)을 말한다.

1. 호텔업 및 여관업(「관광진흥법」에 따른 관광숙박업은 제외한다)
2. 주점업(일반유흥주점업, 무도유흥주점업 및 「식품위생법 시행령」 제21조에 따른 단란주점 영업만 해당하되, 「관광진흥법」에 따른 외국인전용유흥음식점업 및 관광유흥 음식점업은 제외한다)
3. 그 밖에 오락·유흥 등을 목적으로 하는 사업으로서 기획재정부령으로 정하는 사업

자료: 국가법령정보센터, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색일자: 2021. 2. 15.

- 상시근로자란 「근로기준법」에 따라 근로계약을 체결한 내국인 근로자이며, 다음은 상시근로자에서 제외(<표 II-3> 참조)
 - 근로계약기간이 1년 미만인 근로자(근로계약의 연속 갱신으로 근로계약 총 기간이 1년 이상인 근로자는 제외)
 - 단기시간 근로자(1개월간의 소정근로시간이 60시간 이상인 근로자는 상시근로자로 간주)
 - 「법인세법 시행령」 제40조 제1항에 따른 임원
 - 해당 기업의 최대 주주 또는 최대 출자자와 그 배우자
 - 해당 기업의 최대 주주 또는 최대 출자자 및 그 배우자의 직계존비속(배우자 포함) 및 「국세기본법 시행령」 제1조의2 제1항에 따른 친족관계인 사람
 - 근로소득세를 원천징수한 사실이 확인되지 않고, 「국민연금법」에 따른 부담금 및 기여금, 「국민건강보험법」에 따른 직장가입자의 보험료 등을 납부한 사실도 확인되지 않는 사람

<표 II -3> 「조세특례제한법 시행령」 제23조(상시근로자)

제23조(고용창출투자세액공제)

⑩ 제7항부터 제9항까지의 규정을 적용할 때 상시근로자는 「근로기준법」에 따라 근로계약을 체결한 내국인 근로자로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.

1. 근로계약기간이 1년 미만인 근로자(근로계약의 연속된 갱신으로 인하여 그 근로계약의 총 기간이 1년 이상인 근로자는 제외한다)
2. 「근로기준법」 제2조 제1항 제9호에 따른 단시간근로자. 다만, 1개월간의 소정근로시간이 60시간 이상인 근로자는 상시근로자로 본다.
3. 「법인세법 시행령」 제40조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 임원
4. 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말한다)와 그 배우자
5. 제4호에 해당하는 자의 직계존비속(그 배우자를 포함한다) 및 「국세기본법 시행령」 제1조의2 제1항에 따른 친족관계인 사람
6. 「소득세법 시행령」 제196조에 따른 근로소득원천징수부에 의하여 근로소득세를 원천징수한 사실이 확인되지 아니하고, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 금액의 납부사실도 확인되지 아니하는 자
 - 가. 「국민연금법」 제3조 제1항 제11호 및 제12호에 따른 부담금 및 기여금
 - 나. 「국민건강보험법」 제69조에 따른 직장가입자의 보험료

자료: 국가법령정보센터, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색일자: 2021. 2. 15.

- 상시근로자 수가 직전 과세연도보다 증가한 기업은 증가 인원에 비례한 상시근로자별 차등 금액의 합을 해당 과세연도와 해당 과세연도의 종료일부터 1년(중소·중견기업의 경우 2년)이 되는 날이 속하는 과세연도까지의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세에서 공제 가능
 - 즉 중소기업은 3년간, 그 외 기업은 2년간 세액공제를 받을 수 있음
 - 세액공제액은 다음과 같음(<표 II-4> 참조)
 - 청년 등 상시근로자(청년 근로자, 장애인 근로자, 60세 이상인 근로자 등)의 증가 인원 수에 400만원(중견기업은 800만원, 중소기업은 1,100만원, 중소기업으로서 수도권 밖 지역에서 증가한 경우는 1,200만원)을 곱한 금액
 - 청년 등 상시근로자 외 상시근로자의 증가 인원수에 중견기업은 450만원, 중소기업으로서 수도권 내 지역에서 증가한 경우는 700만원, 중소기업으로서 수도권 밖 지역에서 증가한 경우는 770만원을 곱한 금액

<표 II-4> 상시근로자 증가 인원 수 1인당 세액공제 규모

(단위: 만원)

구분	중소기업		중견기업	그 외 기업
	수도권	수도권 외		
청년 등 상시근로자	1,200	1,100	800	400
그 외 상시근로자	700	770	450	0

자료: 「조세특례제한법」 제29조의7

2. 운영 현황

가. 세액공제 신고 현황

- 2019년 신고기준 고용 관련 세액공제 신고 현황에 따르면, 고용증대세제를 신고한 법인 수는 1만 8,822개로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 신고 금액은 약 5,345 억원으로 금액 기준으로도 가장 큰 비중을 차지하고 있음(<표 II-5> 참조)

<표 II -5> 고용 관련 세액공제 신고 현황(2019년 신고)

(단위: 개, 백만원)

조세지출 항목	중소기업		일반법인		전체기업(합계)	
	신고 법인 수	금액	신고 법인 수	금액	신고 법인 수	금액
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	17,631	378,443	1,191	156,010	18,822	534,453
중소기업 사회보험료 세액공제	15,990	120,951	7	160	15,997	121,111
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	331	13,892	97	7,383	428	21,275
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	285	4,632	107	5,713	392	10,345
경력단절 여성 재고용 기업에 대한 세액공제	21	132	1	1	22	133
산업수요맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 기업에 대한 세액공제 (2020년 적용 기한 종료)	8	54	4	83	12	137
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 (2017년 적용 기한 종료)	1,792	31,304	89	8,091	1,881	39,395
고용창출투자세액공제 (2017년 적용 기한 종료)	883	26,990	270	208,876	1,153	235,866

주: 1. 2019년 법인세 신고를 기준으로 작성된 국세통계로, 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미
 자료: 국세청, 『국세통계연보』(8-3-2 세액공제 신고 현황), 2020.

□ 고용증대세제를 신고한 전체 1만 8,822개 기업들 중 중소기업이 1만 7,631개로 전체 기업의 약 93.7%를 차지하고 있으며, 금액 기준으로는 약 3,784억원으로 전체 신고 금액의 약 70.8%를 차지하고 있음(<표 II-6> 참조)

<표 II -6> 기업 수입 금액별 고용증대세제 신고 현황(2019년 신고)

(단위: 개, 백만원)

수입금액	중소기업		일반법인		전체기업(합계)	
	신고 법인 수	금액	신고 법인 수	금액	신고 법인 수	금액
10억원 이하	2,687	5,018	4	15	2,691	5,033
20억원 이하	2,386	11,169	12	81	2,398	11,251
50억원 이하	4,506	41,817	59	725	4,565	42,542
100억원 이하	3,308	55,494	68	1,344	3,376	56,838
200억원 이하	2,334	69,854	89	2,346	2,423	72,200
300억원 이하	956	45,215	59	2,892	1,015	48,107
500억원 이하	735	48,117	98	4,213	833	52,330
1,000억원 이하	567	63,567	156	12,369	723	75,935
5,000억원 이하	148	34,345	478	77,722	626	112,067
5,000억원 초과	4	3,847	168	54,302	172	58,149
합계	17,631	378,443	1,191	156,010	18,822	534,453

주: 1. 2019년 법인세 신고를 기준으로 작성된 국세통계로, 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미
 자료: 국세청, 『국세통계연보』(8-3-19 고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 신고 현황), 2020.

- 고용증대세제 업태별 신고현황에 따르면, 6,548개의 제조업 기업이 세액공제를 신고하였으며, 금액으로는 약 2,414억원 수준(<표 II-7> 참조)
 - 이는 전체 신고 기업 수의 약 34.8%에 해당하는 수치이며, 금액으로는 약 45.2%에 해당하는 수치
 - 제조업 다음으로는 도매업, 서비스업, 건설업 등이 높은 비중을 차지하고 있음

<표 II -7> 기업 업태별 고용증대세제 신고 현황(2019년 기준)

(단위: 개, 백만원)

수입금액	중소기업		일반법인		전체기업(합계)	
	신고 법인 수	금액	신고 법인 수	금액	신고 법인 수	금액
제조업	6,121	179,295	427	62,131	6,548	241,427
도매업	4,156	59,348	204	17,283	4,360	76,631
서비스업	3,327	69,211	197	29,054	3,524	98,265
건설업	2,068	31,454	50	8,189	2,118	39,643
소매업	860	16,292	65	14,792	925	31,084
운수·창고·통신업	494	9,263	50	9,669	544	18,932
음식·숙박업	223	4,505	17	4,914	240	9,419
금융·보험업	111	2,696	127	2,997	238	5,694
부동산업	113	1,851	11	190	124	2,041
보건업	71	2,917	21	5,928	92	8,845
농·임·어업	46	829	12	250	58	1,079
기타 업종	20	160	1	85	21	245
전기·가스·수도업	10	91	9	527	19	619
광업	11	529	-	-	11	529
합계	17,631	378,443	1,191	156,010	18,822	534,453

주: 1. 2019년 법인세 신고를 기준으로 작성된 국세통계로, 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미
 자료: 국세청, 『국세통계연보』(8-3-19 고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 신고 현황), 2020.

나. 특례제도의 위상

- 2019년 신고기준 고용증대세제 조세지출 규모는 약 7,317억원으로, 고용 관련 조세특례의 조세지출 가운데 가장 큰 규모(<표 II-8> 및 [그림 II-1] 참조)
- 중소기업 취업자 소득세 감면은 약 6,068억원, 중소기업 사회보험료 세액공제는 약 1,796억원, 정규직 근로자 전환에 따른 세액공제는 약 266억원, 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 약 124억원 수준임

〈표 II -8〉 고용 관련 조세특례 조세지출 규모

(단위: 억원)

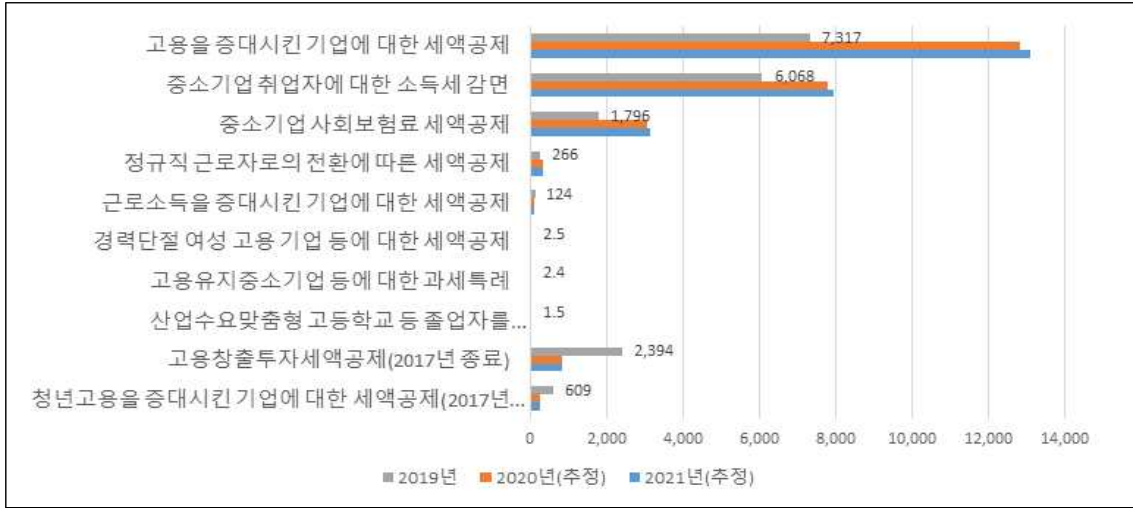
조세지출 항목	구분	2019년	2020년(추정)	2021년(추정)
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	소득세	1,972	4,277	4,297
	법인세	5,345	8,536	8,806
	계	7,317	12,813	13,103
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	소득세	6,068	7,782	7,945
	법인세	0	0	0
	계	6,068	7,782	7,945
중소기업 사회보험료 세액공제	소득세	583	1,126	1,131
	법인세	1,213	1,949	2,011
	계	1,796	3,075	3,142
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	소득세	53	70	70
	법인세	213	248	256
	계	266	318	326
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	소득세	20	36	36
	법인세	104	73	75
	계	124	109	111
경력단절 여성 재고용 기업에 대한 세액공제	소득세	1.2	2	2
	법인세	1.3	8	9
	계	2.5	10	11
고용유지중소기업 등에 대한 과세특례	소득세	0.7	1	1
	법인세	1.7	5	5
	계	2.4	6	6
산업수요맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 기업에 대한 세액공제 (2020년 적용기한 종료)	소득세	0.1	0	0
	법인세	1.4	2	2
	계	1.5	2	2
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 (2017년 적용기한 종료)	소득세	215	101	101
	법인세	394	160	165
	계	609	261	266
고용창출투자 세액공제 (2017년 적용기한 종료)	소득세	36	16	16
	법인세	2,358	816	830
	계	2,394	832	846

주: 1. 산업수요맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 기업에 대한 세액공제, 청년 고용증대 세액공제, 고용창출투자세액공제는 적용 기한이 종료되었으나, 이월공제 등으로 인하여 2019년 『조세지출예산서』에는 2021년 전망치까지 보고되어 있음

자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 2019.

[그림 II-1] 고용 관련 조세특례 조세지출 규모 비교(2019년)

(단위: 억원)



주: 1. 산업수요맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 기업에 대한 세액공제, 청년 고용증대 세액공제, 고용창출투자세액공제는 적용 기한이 종료되었으나, 이월공제 등으로 인하여 2019년 『조세지출예산서』에는 2021년 전망치까지 보고되어 있음
 자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 2019.

- 2018년부터 시행된 고용증대세제의 조세지출 규모는 2019년 약 7,317억원에서 2021년 약 1조 3,103억원까지 증가할 것으로 추정됨(<표 II-9> 및 [그림 II-2] 참조)
- 2017년까지 청년고용증대세제와 고용창출투자세액공제가 운영되었으며, 두 제도의 조세지출 규모의 합은 2017년 약 6,825억원에서 2021년 약 1조 4,215억원까지 증가할 것으로 전망됨
- 청년고용증대세제와 고용창출투자세액공제는 적용 기한이 종료되었으나, 이월공제 등으로 인하여 2019년 『조세지출예산서』상 2021년 전망치까지 확인 가능

<표 II-9> 고용증대세제 조세지출 추이

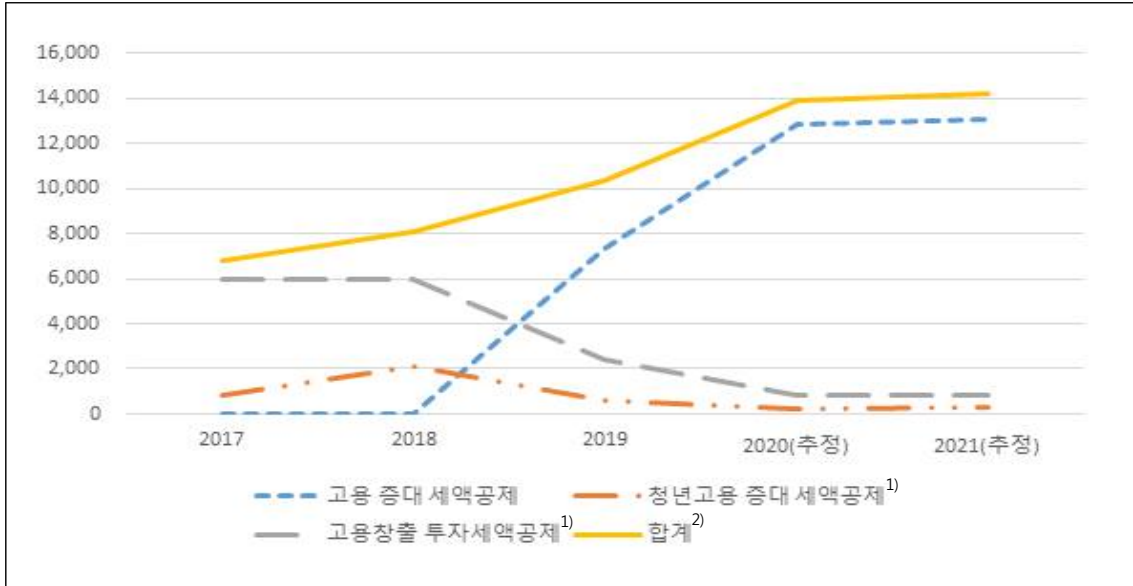
(단위: 억원)

연도	고용증대세제	청년 고용증대세제 ¹⁾	고용창출 투자세액공제 ¹⁾	합계 ²⁾
2017	0	831	5,994	6,825
2018	2	2,096	5,982	8,080
2019	7,317	609	2,394	10,320
2020(추정)	12,813	261	832	13,906
2021(추정)	13,103	266	846	14,215

주: 1) 청년고용증대세제, 고용창출투자세액공제는 적용 기한이 종료되었으나, 이월공제 등으로 인하여 2019년 『조세지출예산서』에는 2021년 전망치까지 보고되어 있음
 2) 합계는 고용증대세제, 청년고용증대세제, 고용창출투자세액공제의 합
 자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.

[그림 II -2] 고용증대세제 조세지출 추이

(단위: 억원)



주: 1) 청년고용증대세제, 고용창출투자세액공제는 적용 기한이 종료되었으나, 이월공제 등으로 인하여 2019년 조세지출예산서에는 2021년 전망치까지 보고되어 있음
 2) 합계는 고용증대세제, 청년고용증대세제, 고용창출투자세액공제의 합
 자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.

다. 제도 변화

□ 고용증대세제는 2018년 시행 이후 세 차례 개정을 통하여 세액공제액 등이 조정되며 현재에 이르고 있음(<표 II-10> 참조)

<표 II -10> 고용증대세제 연혁 요약

시행일	주요 (변경)사항		
	공제액	공제기간	사후관리
2018. 1. 1.	- 청년 등 근로자 중소: 수도권 1천만원, 수도권 밖 1,100만원 중견: 700만원 그 외 기업: 300만원 - 그 외 근로자 중소: 수도권 700만원, 수도권 밖 770만원 중견: 450만원 그 외 기업: 0만원	- 중소: 2년 - 중견: 2년 - 그 외: 1년	-

<표 II -10>의 계속

시행일	주요 (변경)사항		
	공제액	공제기간	사후관리
2019. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> - 청년 등 근로자 중소: 수도권 1,100만원, 수도권 밖 1,200만원 중견: 800만원 그 외 기업: 400만원 - 그 외 근로자 중소: 수도권 700만원, 수도권 밖 770만원 중견: 450만원 그 외 기업: 0만원 	<ul style="list-style-type: none"> - 중소: 3년 - 중견: 3년 - 그 외: 2년 	공제받은 과세연도의 종료일로부터 2년간 공제받은 과세연도의 직전 과세연도에 비해 청년 및 전체 상시근로자 수가 감소할 경우 추가공제가 미적용되고, 기공제세액이 추정됨
2020. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> - 청년 등 상시근로자와 그 외 상시근로자의 증가 인원 수 산입 시 증가한 상시근로자의 인원 수를 한도로 함 	-	상시근로자 수 감소의 기준연도가 공제받은 과세연도의 직전 과세연도에서 공제받은 과세연도로 변경됨
2021. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> - 청년 등 상시근로자의 범주에 60세 이상인 근로자가 새롭게 추가됨 	-	-

자료: 「조세특례제한법」 제29조의7 연혁

3. 유사 특례제도

- 고용증대세제와 유사한 조세특례 제도로는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면, 중소기업 사회보험료 세액공제 등이 존재(<표 II-11> 참조)
 - 이하에서는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면을 포함한 6개 유사 특례제도에 대하여 개관

<표 II -11> 유사 특례제도 비교

조세지출 항목	대상 및 요건	혜택	한도
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	- 상시근로자 수가 직전 연도에 비해 증가한 기업 (소비성 서비스업은 대상 제외)	<ul style="list-style-type: none"> - 청년 등 상시근로자 증가 인원 1인당 400~1,200만원 세액공제 - 그 외 상시근로자 증가 인원 1인당 0~770만원 세액공제 	-

<표 II -11>의 계속

조세지출 항목	대상 및 요건	혜택	한도
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	- 중소기업에 취업한 청년, 60세 이상인 자, 장애인, 경력단절여성	- 청년 취업자는 5년간 근로소득 세액 90%를 감면 - 그 외 취업자는 3년간 근로소득 세액의 70%를 감면	연간 150만원
중소기업 사회보험료 세액공제	- 상시근로자 수가 직전 연도보다 증가한 중소기업	- 청년 및 경력단절 여성 상시근로자 고용 증가 인원의 사용자 사회보험료 부담 전액 세액공제 - 그 외 상시근로자 고용 증가 인원의 사용자 사회보험료 부담액의 50%(신성장 서비스업은 75%) - 공제받은 직후 연도의 상시근로자 수가 감소하지 않은 경우 1년 추가 세액공제	-
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	- 비정규직을 정규직으로 전환한 중소기업 또는 중견기업	- 중소기업: 정규직 전환 근로자 1인당 1천만원 세액공제 - 중견기업: 전환 근로자 1인당 700만원 세액공제	-
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	- 상시근로자의 평균임금 증가율이 직전 3개 연도 평균 임금증가율보다 크고, 상시근로자 수가 직전 연도보다 많거나 같은 기업	- 직전 3개 평균 초과 임금 증가분의 5%를 세액공제 - 중견기업은 10%, 중소기업은 20%를 세액공제	-
경력단절 여성 재고용 기업에 대한 세액공제	- 경력단절 여성을 재고용하거나, 육아휴직 후에도 고용을 유지한 중소기업 또는 중견기업 (상시근로자 수가 감소하지 않아야 함)	- 경력단절 여성을 재고용한 경우 2년간 지급 인건비의 30%(중견기업의 경우 15%)를 세액공제 - 육아휴직 복귀 후 1년간의 인건비 30%(중견기업의 경우 15%)를 세액공제	-
고용유지중소 기업 등에 대한 과세특례	- 상시근로자 1인당 시간당 임금이 감소하지 않고, 상시근로자 수가 감소하지 않았으며, 상시근로자 1인당 연간 임금총액이 감소한 중소기업 및 근로자	- 중소기업: 임금 삭감액의 10%와 임금 보전액의 15% 합산금액 세액공제 - 근로자: 임금 삭감액의 50%를 소득공제	-

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

가. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

- 인력이 부족한 중소기업을 지원하고, 청년, 노인, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업을 촉진하기 위해 중소기업 취업자의 근로소득세를 감면하는 제도
 - 「조세특례제한법」 제30조
 - 중소기업에 취업한 청년, 60세 이상인 사람, 장애인, 경력단절 여성을 대상으로 취업 후 3년(청년의 경우 5년)간 근로소득세액의 70%(청년의 경우 90%)를 감면
 - 감면한도는 과세기간별로 150만원

나. 중소기업 사회보험료 세액공제

- 중소기업의 고용에 대한 부담 완화 및 일자리 창출 목적으로 고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담 증가액 일부를 세액 공제하는 제도
 - 「조세특례제한법」 제30조의4
 - 중소기업의 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 증가한 경우 다음 각 금액의 합계액을 해당 과세연도 소득세 또는 법인세에서 공제
 - ① 청년 및 경력단절 여성 상시근로자 고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담액 전액
 - ② 청년 등 외 상시근로자 고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담액의 50%(컴퓨터 프로그래밍, 정보서비스업 등 신성장 서비스업을 영위하는 중소기업의 경우에는 75%)
 - 공제를 받은 과세연도 직후 과세연도의 종료일까지 해당 중소기업의 전체 상시근로자 수가 공제를 받은 과세연도의 전체 상시근로자 수보다 감소하지 않은 경우 다음의 금액을 1년 더 추가로 세액공제
 - 청년 등 상시근로자 수가 감소하지 않은 경우에는 이상의 ① 및 ②에서 공제받은 금액을 추가로 세액공제
 - 청년 등 상시근로자 수가 감소한 경우에는 이상의 ②에서 공제받은 금액을 추가로 세액공제

다. 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제

- 양질의 일자리 창출을 지원하기 위하여 중소기업 또는 중견기업이 비정규직을 정규직으로 전환할 경우 세액공제 혜택을 제공하는 제도
 - 「조세특례제한법」 제30조의2
 - 중소기업 또는 중견기업이 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등을 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하거나, 사용사업주가 직접 고용하는 경우 전환 근로자 1인당 1천만원을 소득세 또는 법인세에서 공제
 - 중견기업의 경우에는 전환 근로자 1인당 700만원을 공제

라. 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제

- 기업에 근로소득 증대의 유인을 제공하기 위하여 근로자 임금 증가분의 일부를 세액공제하는 제도
 - 「조세특례제한법」 제29조의4
 - 직전 3년 평균 초과 임금 증가분의 5%를 세액공제(<표 II-12> 참조)
 - 중견기업은 10%, 중소기업은 20%를 세액공제

<표 II -12> 직전 3년 평균 초과 임금 증가분 계산식

직전 3년 평균 초과 임금 증가분 = [해당 과세연도 상시근로자의 평균임금 - 직전 과세연도 상시근로자의 평균임금 × (1 + 직전 3년 평균임금 증가율의 평균)] × 직전 과세연도 상시근로자 수

자료: 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2021. 2. 16.

- 세액공제를 받기 위해서는 다음의 요건을 모두 충족해야 함
 - 상시근로자의 해당 과세연도 평균임금 증가율이 직전 3개 과세연도의 평균 임금 증가율의 평균보다 클 것
 - 해당 과세연도 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 많거나 같을 것
- 또한 해당 과세연도에 정규직 전환근로자가 있는 경우 다음의 요건 모두 충족 시 정규직 전환근로자 임금 증가분 합계액의 5%를 추가로 공제

- 해당 과세연도에 정규직 전환 근로자가 있을 것
- 해당 과세연도 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 많거나 같을 것
- 중견기업은 정규직 전환 근로자 임금 증가분 합계액의 10%, 중소기업은 20%를 추가로 공제

마. 경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제

- 경력단절 여성 등의 재취업 및 육아휴직을 활성화하려는 목적으로 도입된 제도로 재고용된 직원의 인건비 일부를 세액공제
 - 「조세특례제한법」 제29조의3
 - 중소기업이 경력단절 여성을 재고용한 경우 재고용 후 2년간 지급 인건비의 30%를 세액공제
 - 중견기업의 경우 재고용 후 2년간 지급 인건비의 15%를 세액공제
 - 또한 육아휴직(남성 포함) 후에도 고용을 유지한 경우에는 육아휴직 복귀 후 1년간 인건비의 30%를 세액공제
 - 중견기업의 경우 육아휴직 복귀 후 1년간 지급 인건비의 15%를 세액공제
 - 육아휴직 복귀자의 자녀 1명당 한 차례에 한하여 적용되며, 중소기업 또는 중견기업의 해당 과세연도 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 감소한 경우에는 공제혜택을 제공하지 않음

바. 고용유지중소기업 등에 대한 과세특례

- 일자리 나누기 활성화를 유도하기 위하여 근로시간을 단축하는 방식으로 고용을 유지하는 중소기업과 근로자에게 세제혜택을 제공
 - 「조세특례제한법」 제30조의3
 - 종업원의 근로시간을 단축하는 방식으로 고용을 유지하는 중소기업에는 다음 금액의 합산액을 세액공제(음수(-)인 경우 0으로 간주)
 - (직전 과세연도 상시근로자 1인당 연간 임금총액 × 해당 과세연도 상시근로자 1인당 연간 임금총액) × 해당 과세연도 상시근로자 수 × 10%

- (해당 과세연도 상시근로자 1인당 시간당 임금 - 직전 과세연도 상시근로자 1인당 시간당 임금 × 105%) × 해당 과세연도 전체 상시근로자의 근로시간 합계 × 15%
- 상시근로자에게는 임금 삭감액의 50% 소득공제 혜택을 제공하며, 이때 공제한도는 1천만원
 - (직전 과세연도의 해당 근로자 연간 임금총액 - 해당 과세연도의 해당 근로자 연간 임금총액) × 50%
- 이와 같은 세액공제 혜택은 다음의 요건을 모두 충족할 시 부여됨
 - 해당 과세연도의 상시근로자 1인당 시간당 임금이 직전 과세연도에 비해 감소하지 않을 것
 - 해당 과세연도의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소하지 않을 것
 - 해당 과세연도의 상시근로자 1인당 연간 임금총액이 직전 과세연도에 비해 감소할 것

Ⅲ. 타당성 분석



Ⅲ. 타당성 분석

1. 정부 역할의 적절성

가. 정책 목적의 평가

- 고용증대세제의 정책 목적은 고용 비용 완화를 통한 고용 증대 및 실업 감소라 평가할 수 있음

나. 정부 개입의 근거와 타당성

- (정부 역할의 적절성) 고용 비용을 완화해 줌으로써 고용을 증대하고 실업을 감소시키는 것이 제도의 정책 목표로, 현 노동시장 상황을 고려할 때 정부의 역할은 적절한 것으로 판단됨
 - 추가적인 고용 창출과 더불어 실업의 감소 또는 국내기업의 생산 비용 완화를 통한 국제수지 개선 등의 거시적 목적과, 소득 불평등, 자원의 조정, 경제적 효율성 등의 미시적 목적도 포함됨
 - 우리나라 실업률은 2015년 3.6%를 기록하였고, 이후 지속적으로 증가하여 2020년 4.0%에 이르게 됨
 - 특히 청년 실업률의 경우 2015년 9.1%에서 2017년 9.8%까지 상승, 2020년 현재 9.0% 수준임
 - 한편 최저임금은 2015년 5,580원에서 연평균 약 7.72% 증가하여 2021년 8,720원 수준에 도달
 - 특히 2018년 전년 대비 16.4%, 2019년 전년 대비 10.9% 증가하여 고용 비용이 급격히 증가한 바 있음
- (실업률) 우리나라 전체 인구(15~64세)의 실업률은 최근 20년 동안 4% 내외 수준을 유지 중([그림 Ⅲ-1] 참조)

- 청년(15~29세) 실업률은 2016년 1분기 약 10.4%를 기록, 2020년 4분기까지 약 9% 내외의 높은 수준을 보이고 있음

[그림 III-1] 연령대별 실업률

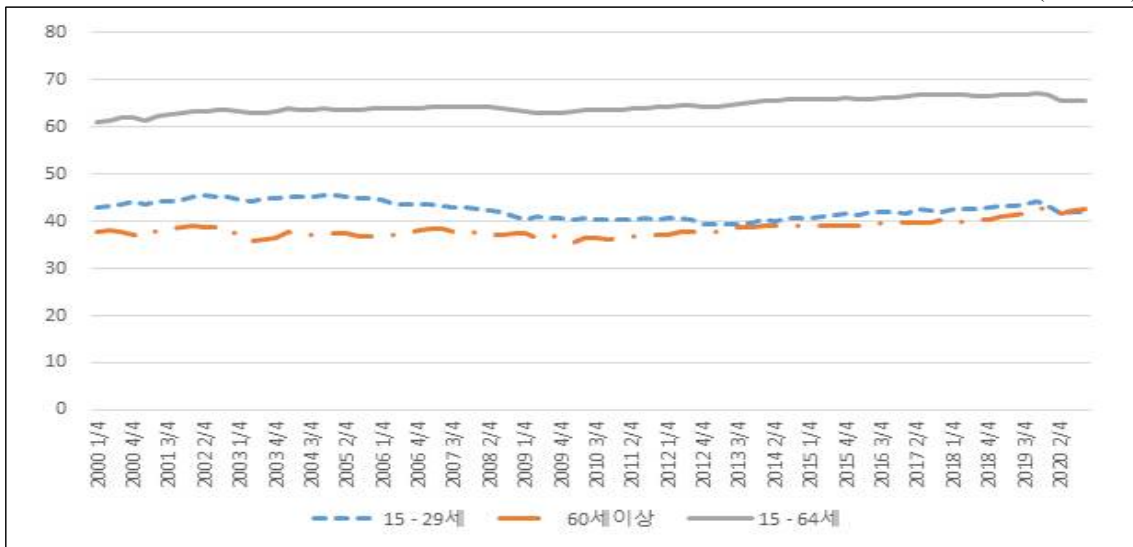
(단위: %)



주: 1. 「조세특례제한법 시행령」 제26조의7에 따르면, 청년은 15세 이상 29세 이하를 의미
 2. 전체 연령대 실업률 자료의 부재로 15~64세 실업률로 대체
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

[그림 III-2] 연령대별 고용률

(단위: %)

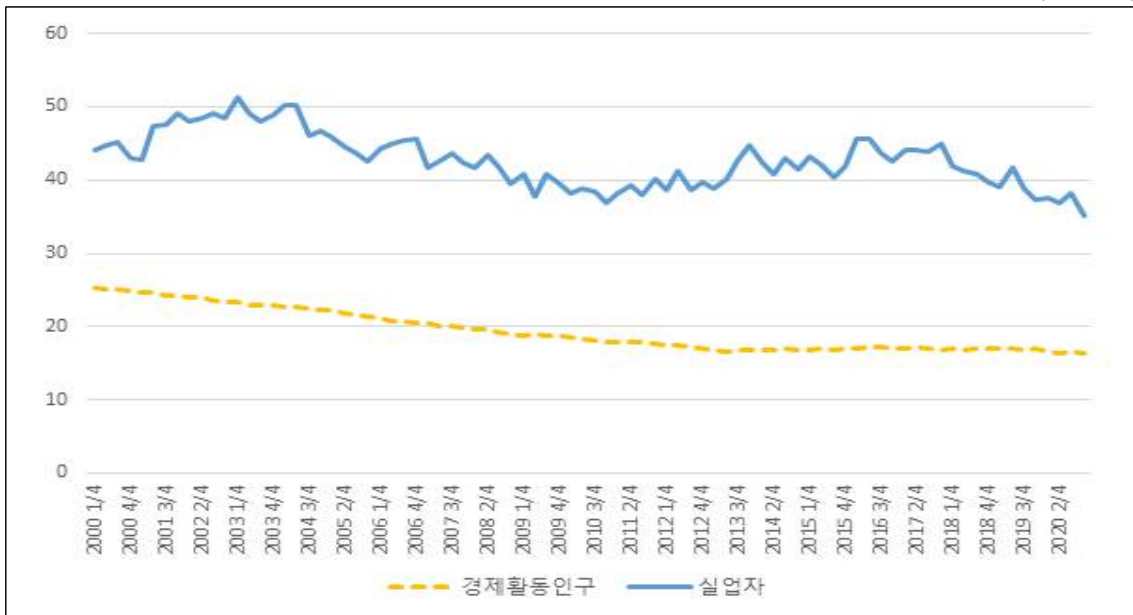


주: 1. 「조세특례제한법 시행령」 제26조의7에 따르면, 청년은 15세 이상 29세 이하를 의미
 2. 전체 연령대 고용률 자료의 부재로 15~64세 고용률로 대체
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

- 60세 이상 실업률은 2013년 3분기 약 1.6%를 기록, 이후 상승 추세를 보이며 2020년 4분기 현재 약 4.2% 수준임
- (고용률) 15~64세 전체 인구의 고용률에 비해 청년 및 60세 이상 연령대의 고용률은 낮은 편임([그림 III-2] 참조)
 - 15~64세 전체 인구의 고용률은 약 65% 내외에서 유지되는 반면, 청년 및 60세 이상 고용률은 약 40% 내외에 불과
- 전체 실업자에서 청년 실업자가 차지하는 비중은 최근 감소하는 추세를 보이고 있으나, 이는 경제활동인구 비중 감소에 기인하는 것으로 보임([그림 III-3] 참조)
- 한편 전체 경제활동인구에서 60세 이상 경제활동인구가 차지하는 비중이 증가하면서 60세 이상 실업자의 비중 역시 증가하고 있으며, 최근에는 실업자 비중의 증가 속도가 매우 빠른 것으로 보임([그림 III-4] 참조)

[그림 III-3] 전체 대비 청년 실업자 및 경제활동 인구 비중

(단위: %)

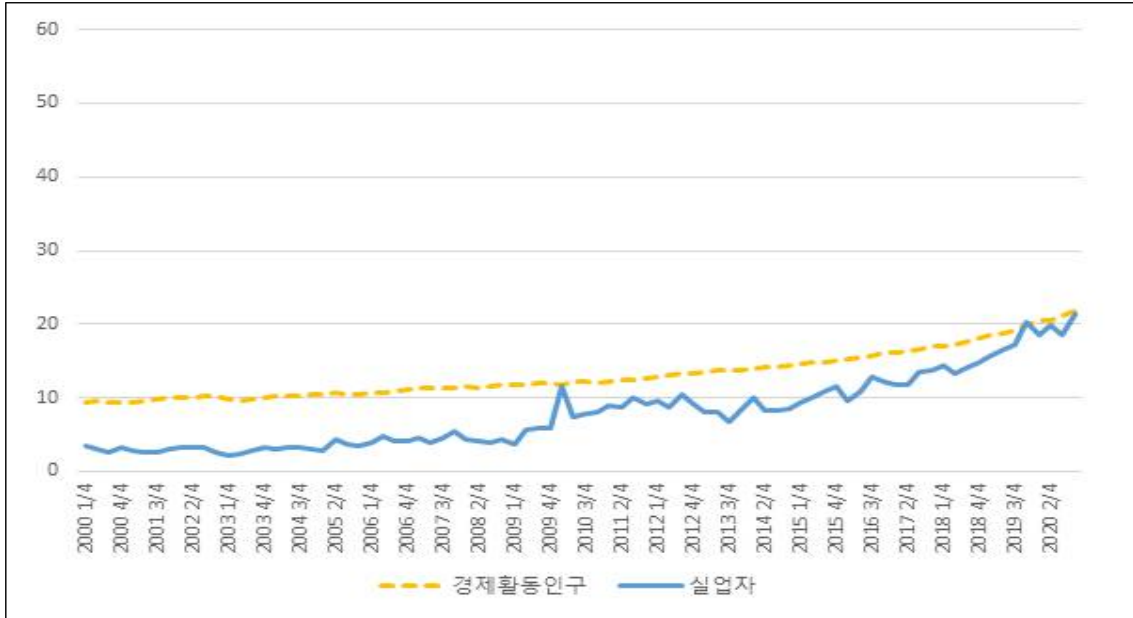


주: 1. 「조세특례제한법 시행령」 제26조의7에 따르면, 청년은 15세 이상 29세 이하를 의미
 2. 15~64세 대비 비중

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

[그림 III-4] 전체 대비 60세 이상 실업자 및 경제활동 인구 비중

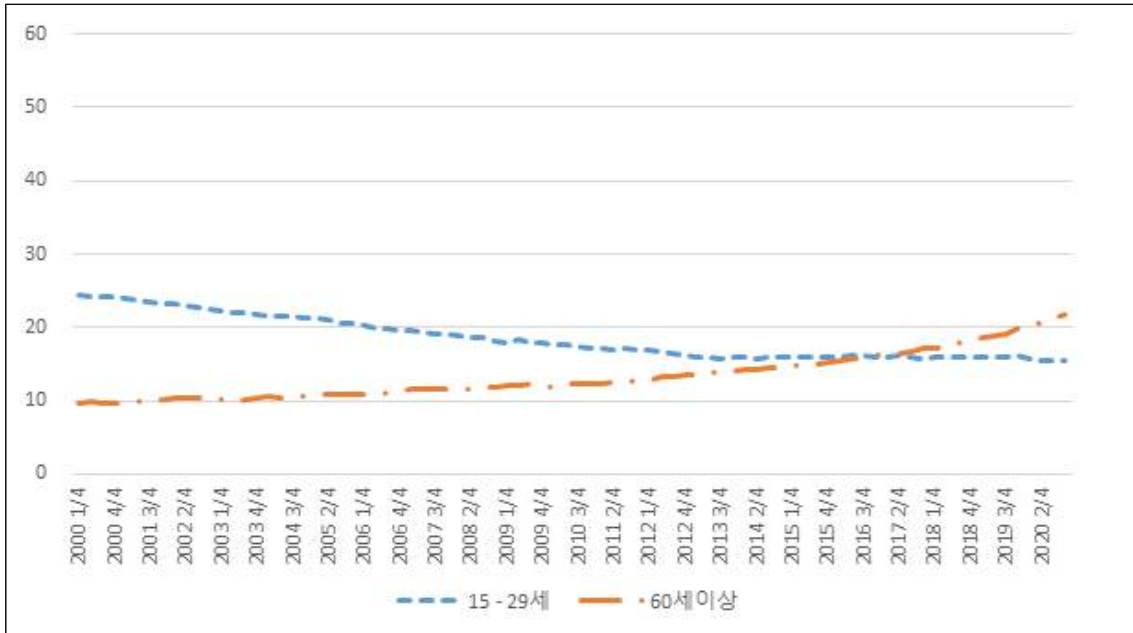
(단위: %)



주: 1. 15~64세 대비 비중
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

[그림 III-5] 전체 대비 청년 및 60세 이상 취업자 수 비중

(단위: %)



주: 1. 「조세특례제한법 시행령」 제26조의7에 따르면, 청년은 15세 이상 29세 이하를 의미
 2. 15~64세 대비 비중
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

- 전체 취업 인구에서 청년 취업자가 차지하는 비중은 최근 소폭 감소하고 있는 반면, 60세 이상 취업자가 차지하는 비중은 증가하며 2016년 4분기부터는 60세 이상 취업자 비중이 청년 취업자 비중을 추월함([그림 III-5] 참조)
 - 이는 경제활동인구 비중 추이와 연관되어 있는 것으로 보임
 - 전체 경제활동 인구에서 청년 경제활동인구가 차지하는 비중이 최근 소폭 감소하고 있으며, 60세 이상 경제활동인구가 차지하는 비중은 증가하고 있음
- 2020년 4분기 기준 전체 산업 취업자 중 가장 큰 비중을 차지하는 산업은 제조업으로 약 16.1%를 차지하고 있음(<표 III-1> 참조)
 - 그 다음으로는 도매 및 소매업(12.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업(8.8%), 숙박 및 음식점업(7.8%), 건설업(7.6%), 교육 서비스업(6.6%) 순임

<표 III-1> 산업별 취업자 비중(2020년 4분기)

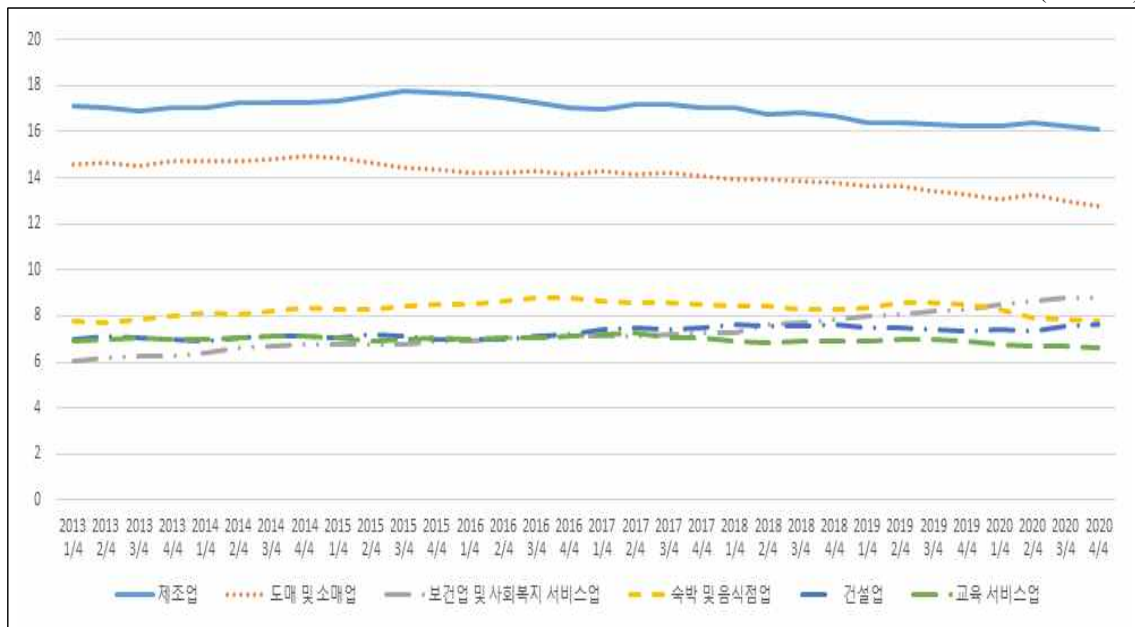
산업 구분	취업자 비중 (단위: %)
제조업	16.1
도매 및 소매업	12.8
보건업 및 사회복지 서비스업	8.8
숙박 및 음식점업	7.8
건설업	7.6
교육 서비스업	6.6
운수업	5.5
농업, 임업 및 어업	5.5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	5.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	4.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4.3
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.1
금융 및 보험업	2.9
부동산업 및 임대업	1.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.8
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.6
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동	0.4
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.3
국제 및 외국기관	0.1
광업	0.0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

- 2020년 4분기 기준 취업자 비중 상위 6개 산업의 추이를 살펴보면, 2013년 1분기 이후 제조업과 도매 및 소매업이 지속적으로 가장 큰 비중을 차지하고 있음([그림 III-6] 참조)
 - 보건업 및 사회복지 서비스업의 취업자 비중이 최근 상승하고 있는 가운데, 숙박 및 음식점업 취업자 비중은 감소하고 있는 추세임

[그림 III-6] 주요 산업별 취업자 수 비중

(단위: %)

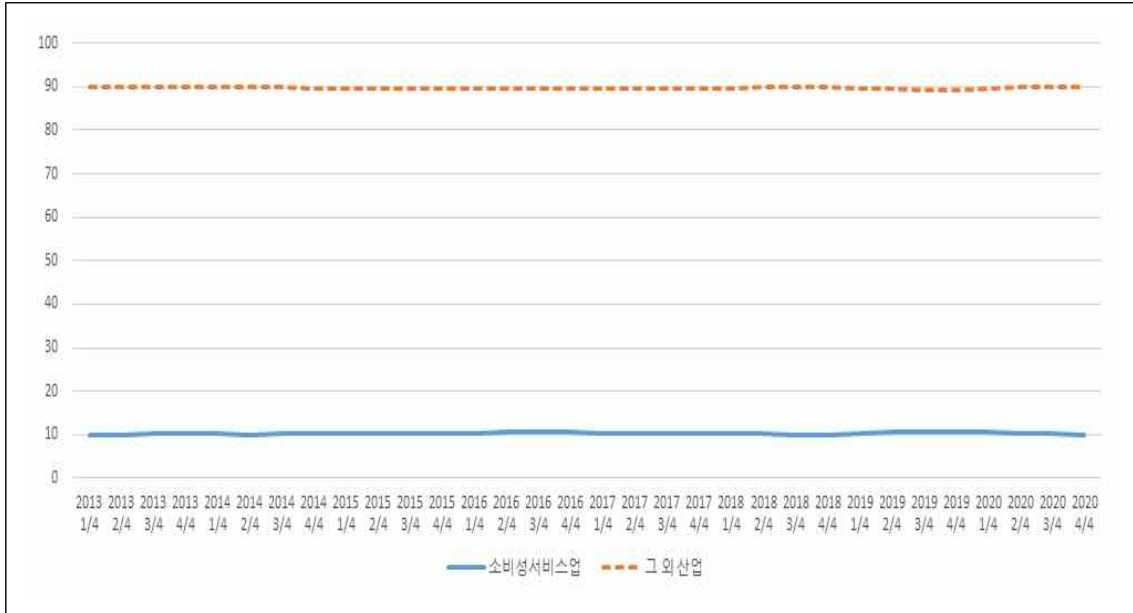


주: 1. 21개로 분류되어 있는 산업 중 2020년 4분기 기준 취업자 수 비중 상위 6개 산업만 선택
 2. 21개 전체 산업의 취업자 수 대비 비중
 3. 산업별 계절조정 자료는 2013년 1분기부터의 취업자 수 자료만 존재
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

- 한편 고용증대세제의 제외 대상인 소비성 서비스업 취업자가 전체 산업 취업자에서 차지하는 비중은 약 10% 내외임([그림 III-7] 참조)
 - 고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제는 호텔업, 여관업, 주점업 등 소비성 서비스업에는 적용되지 않음
 - 경제활동인구조사의 21개 산업 분류 중 숙박 및 음식점업, 예술·스포츠·여가 관련 서비스업, 가구 내 고용활동 및 기타 분류되지 않은 자가소비 생산 활동을 소비성 서비스업으로 간주

[그림 III-7] 소비성 서비스업을 제외한 산업별 취업자 수 비중

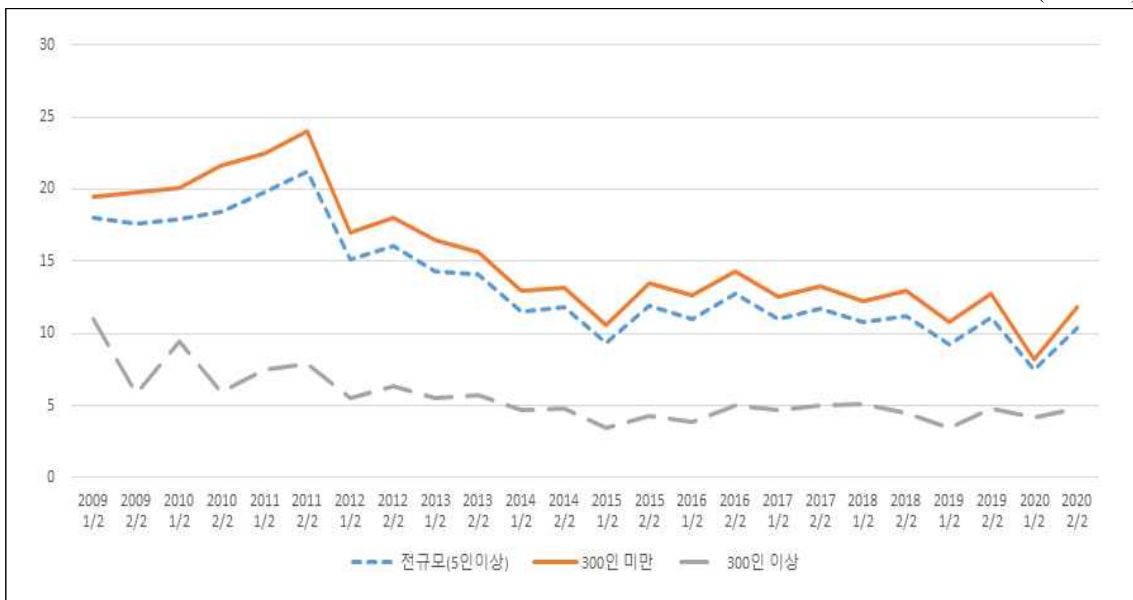
(단위: %)



주: 1. 21개 산업분류 중 숙박 및 음식점업, 예술·스포츠·여가 관련 서비스업, 가구 내 고용활동 및 기타 분류되지 않은 자가소비 생산 활동을 소비성 서비스업으로 간주
 2. 21개 전체 산업의 취업자 수 대비 비중
 3. 산업별 계절조정 자료는 2013년 1분기부터의 취업자 수 자료만 존재
 자료: 통계청, 『경제활동인구조사』의 계절조정 자료

[그림 III-8] 기업 규모별 미충원율

(단위: %)



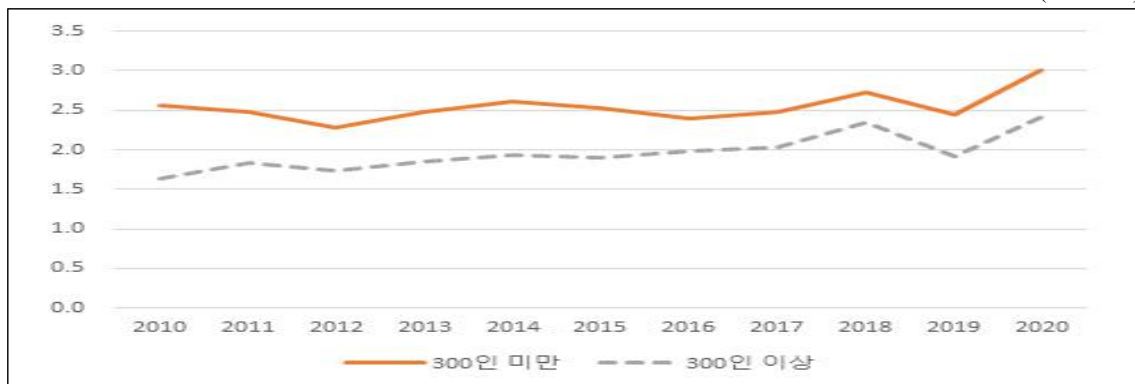
주: 1. 미충원율은 구인인원 대비 미충원인원의 비율
 자료: 고용노동통계, <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=>, 검색일자: 2021. 2. 17.

- 청년 실업률이 전체 인구의 실업률보다 높고 60세 이상 인구의 실업률이 상승 추세에 있는 상황에서, 5인 이상 전체 기업의 미충원율은 약 10% 수준임([그림 III-8] 참조)
 - 특히 300인 미만 기업의 미충원율이 전체 기업의 미충원율보다 높은 수준인 반면, 300인 이상 기업의 미충원율은 약 5% 미만으로 비교적 안정적으로 유지
 - 미충원율은 기업의 구인인원 대비 미충원인원의 비율이며, 2020년 하반기 기준 300인 미만 기업의 미충원율은 약 11.8%로 300인 이상 기업의 미충원율인 약 4.8%에 비해 약 2.5배 높은 수치를 보이고 있음

- 300인 미만 기업은 인력 채용뿐만 아니라 기존 인력을 유지하는 데에도 어려움이 있는 것으로 보임
 - 300인 미만 기업의 이직자 비율이 300인 이상 기업의 이직자 비율에 비해 지속적으로 높게 유지되고 있는 가운데, 300인 미만 기업의 이직자 비율은 최근 약 3%까지 상승하였고, 300인 이상 기업의 이직자 비율은 약 2.4%까지 상승 ([그림 III-9] 참조)
 - 특히 300인 미만 기업의 이직자 중 자발적으로 이직한 비율은 2020년 기준 약 54.5%로, 이직자 가운데 절반 이상이 자발적으로 이직한 것으로 나타남([그림 III-10] 참조)
 - 반면 300인 이상 기업의 이직자 중 자발적으로 이직한 비율은 2020년 기준 약 35.3% 수준

[그림 III-9] 기업 규모별 상용근로자 이직자 비율

(단위: %)

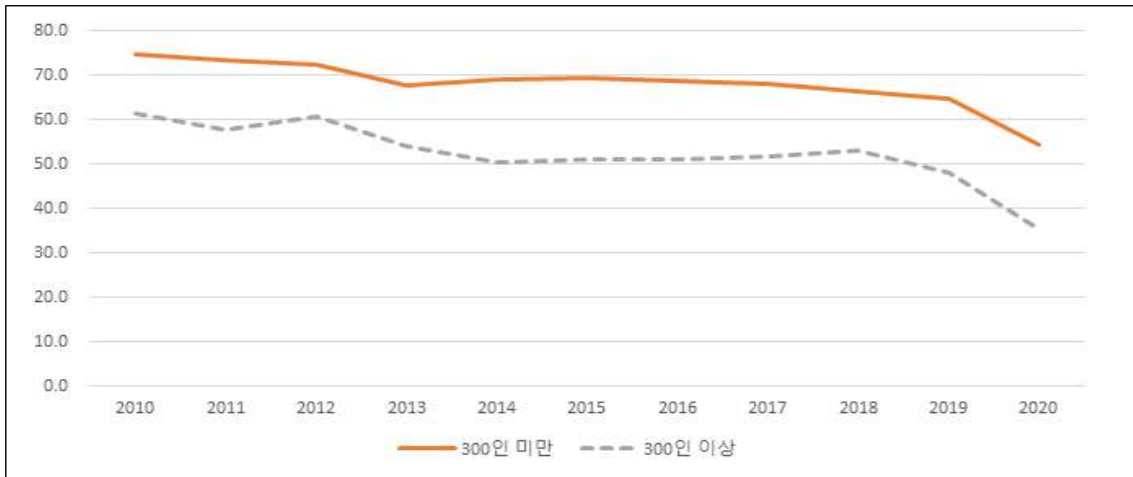


주: 1. 전체 상용근로자 수 대비 이직한 상용근로자 수의 비율

자료: 고용노동통계, <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=>, 검색일자: 2021. 2. 17.

[그림 Ⅲ-10] 기업 규모별 상용근로자 이직자 중 자발적 이직자의 비율

(단위: %)



주: 1. 전체 상용근로자 중 이직자 수 대비 자발적 이직자 수의 비율
 자료: 고용노동통계, <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101102&leftMenuId=0010001100101&bbsId=>, 검색일자: 2021. 2. 17.

2. 지원 방법의 적절성

가. 지원 대상의 적절성

- (지원 대상기업의 적절성) 지원 대상 측면에서 노동시장에서 상대적으로 유리한 위치에 있고 조세지원의 사각지대에 위치한다고 보기 어려운 중견기업과 일반기업이 포함되어 있지만, 지원은 차등화하고 있음
 - 청년, 장애인, 60세 이상, 국가유공자 등을 제외한 기타 상시근로자 수가 증가하였을 때 중소기업과 중견기업에만 지원
 - 즉 대기업은 지원에서 제외됨
 - 중소기업과 중견기업의 경우 청년, 장애인, 60세 이상, 국가유공자 등에 대한 세액공제 수준이 기타 근로자에 비해 높게 설정되어 있음
 - 한편 이러한 세제지원의 이론적·실증적 효과는 명확하지 않고, 사중손실, 대체효과, 전치효과도 발생할 수 있다는 점을 고려하여 정책 대상을 세심하게 결정할 필요가 있음
 - 세제지원이 없었더라도 증가했을 고용 증가분(사중손실), 세제지원의 결과로 증가한 고용 중에서 기존의 일자리를 대체한 분(대체효과, 전치효과)

- 선행연구들에 따르면, 정책 대상 선정에는 해결하기 어려운 상충관계가 존재함
 - 정책 대상이 지나치게 한정될 경우, 정책 대상에 대한 낙인효과가 발생할 가능성이 존재하고 이에 따라 고용의 기회가 축소될 수 있음
 - 또한 정책 수혜율이 크게 낮아질 수 있음
 - 반면 정책 대상이 포괄적이면 대기업이 정보, 관리비용 등의 우위로 더 많은 혜택을 받을 수 있음
 - 따라서 노동시장에 상당히 열위에 있는 개인들을 정책 대상으로 한정하는 것이 바람직함

나. 지원 내용의 적절성

- (조세지원 방식의 적절성) 세액공제 혜택은 수익을 창출하고 있어 납부할 세액이 있는 기업들에 한해 혜택이 부여되기 때문에, 고용 비용 부담으로부터 상대적으로 자유로운 기업일 가능성이 존재
 - 조세지원 방식이 보조금과 비교해 예측 가능성이 크고, 과다지원 문제의 가능성이 적으며, 배분 및 전달 과정상에서도 상대적으로 긍정적인 측면이 존재
- (수요자 지원의 적절성) 고용과 임금에 대한 정책 효과는 일반적으로 정책 대상의 노동 수요와 공급의 임금 탄력성에 따라 결정
 - 수요자 지원: 고용 비용을 완화해 줌으로써 취약계층의 고용을 촉진
 - 노동 공급이 탄력적일 경우에는 비탄력적인 노동 공급과 비교해 볼 때, 더 많은 고용과 낮은 임금상승 효과가 발생(김용성, 2010)
 - 한편 비탄력적인 노동 수요의 경우 낮은 임금상승과 낮은 고용 창출을, 탄력적인 노동 수요의 경우 높은 임금과 높은 고용 창출 효과가 발생
 - 결과적으로 정책 대상의 실업률이 높거나 공급 탄력성이 높은 경우, 노동 수요가 탄력적인 경우, 임금 수준이 대체로 낮은 경우 효과성이 높아짐
 - 공급자 지원: 근로자들에게 임금을 보조하는 형식이며, 일반적으로 저소득 계층을 정책 대상으로 하며, 이 경우 고용효과뿐만 아니라 재분배 효과까지 기대할 수 있음(예: 근로장려세제)
 - 그러나 이 경우 근로 유인을 강화하여 노동 공급을 증가시킴으로써 저임금 노동시장의 임금을 하락시킬 가능성도 존재

- 높은 수준의 최저임금 또는 노동시장의 다른 임금 결정 메커니즘으로 인해 임금의 경직성이 강한 경우, 근로자에 대한 지원이 정책 대상의 고용을 증가시키는 데 보다 효과적
- 수요자 지원이 정책 대상인 기업의 채용 의사결정에 영향을 미치듯, 공급자 지원은 정책 대상의 구직 행태에 영향을 줄 수 있음

- (차등 지원) 차등 지원에는 형평성과 효율성 간의 상충관계가 잠재되어 있음
 - 경영 여건이 상대적으로 열악한 중소기업에 대한 세제지원은 형평성을 제고하기 위해 필요
 - 그러나 차등 지원은 상대가격을 변화시켜 시장 자원배분의 왜곡을 초래함으로써 효율성을 저해

- (차등 지원 규모) 2019년 규모별 임금 규모를 살펴보면, 5인 미만 월 2,385천원, 5~29인 월 3,274천원, 30~299명 월 3,788천원, 300인 이상 월 5,692천원⁴⁾
 - 연령별 정규근로자의 임금을 살펴보면, 29세 이하 2,655천원, 20~39세 3,621천원, 40~49세 4,081천원, 50~59세 3,934천원, 60세 이상 2,936천원
 - 청년(29세 이하)을 연초에 채용하고 평균임금을 지급하게 되면, 지방의 중소기업은 월 100만원 수준의 보조금 혜택이 있으므로 보조율이 약 37.7%에 이르며, 수도권 중소기업은 34.5%, 중견기업은 25%, 일반기업은 12.6% 수준임
 - 이상에서 살펴본 것처럼 기업 규모별 차등화된 보조율이 적용되고 있으며, 신규 고용된 근로자의 특성에 따른 차등 지원은 적절한 것으로 판단됨
 - 다만 기업이 연말에 신규고용을 하면 보조율이 매우 증가할 수 있음

- (정책 지급 방식의 적절성) 정책 지급 방식의 경우 저임금 노동시장에 대한 보조율을 고임금 노동시장에 비하여 높이기 때문에 제도의 효과성을 감안할 경우 바람직
 - 비례 지급 방식은 저임금 노동시장과 고임금 노동시장에 동일한 보조율이 적용되기 때문에 정책 효과가 크지 않을 가능성이 있으며, 오히려 규모가 큰 기업들이 동 제도의 수혜를 볼 가능성이 높음

4) 국가통계포털, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0007, 검색일자: 2021. 8. 18.

- (공제기간) 공제기간은 대기업 2년, 중소·중견기업은 3년(2019년부터 1년을 연장)이며, 일회성 지원보다는 기업의 고용 비용을 더 완화해 주기 때문에 제도의 효과성을 높이는 데 기여할 것으로 판단
 - 최초 제도 도입 시보다 1년을 연장하여 공제기간을 확대함

- (사후관리) 최초 공제받은 과세연도 대비 2년 이내 상시근로자 수가 감소한 경우 감소 인원분에 대한 세액공제액을 납부하고 감소한 과세연도부터 공제를 미적용
 - 코로나19로 인한 고용 위기 극복을 지원하기 위해 2020년 고용이 감소하면 사후관리를 2020년에 적용하지 않고 1년 유예하도록 함
 - 2020년에 고용이 감소한 경우에도 고용을 유지한 것으로 간주하여 지원 지속
 - 사후관리를 하지 않을 경우에는 세제지원을 받기 위해서 기존의 근로자를 신규고용으로 대체하려는 유인이 존재하기 때문에 제도의 정책 목표를 달성하기 위해서는 사후관리가 필요

- 참고로 프랑스의 고용지원 정책효과를 분석한 Cahuc et al.(2019)과 미국의 고용지원 정책효과를 분석한 Hamersma(2008)의 내용을 검토하고자 함

- Cahuc et al.(2019)은 프랑스 고용 장려정책의 효과를 DID 및 IV 분석을 통하여 확인함
 - 프랑스는 2008년 12월부터 2009년 12월까지 10인 미만의 기업이 저임금 근로자를 신규 채용할 때 고용주의 사회보장기금(social contribution) 부담을 완화
 - 2008년 글로벌 금융위기 이후 둔화된 경기 및 고용 회복을 목표로 시행
 - 해당 정책은 최저임금 수준의 신규 고용인원에 대해서 혜택이 최대화(고용주의 사회보장기금 부담액이 0)되며, 이후 근로자의 시간당 임금이 상승할수록 고용주의 사회보장기금 부담이 증가하는 구조임
 - 근로자의 시간당 임금이 최저임금의 1.6배를 초과할 경우 혜택이 제공되지 않음

- 먼저 Cahuc et al.(2019)은 정책 수혜 대상인 6~10인 기업을 처치집단으로, 10~14인 기업을 통제집단으로 하여 DID 분석을 수행함

- 종속변수
 - 고용 증가율, 근로시간 증가율 등
 - 설명변수
 - 연도더미, 그룹더미, DID 변수
 - 기업 연령 더미, 매출액 200만유로 여부 더미, 지역 더미, 저임금 근로자 비율, 파트타임 근로자 비율, 근로자 성별 비율
 - 분석결과
 - 정책 시행 이후 정책 수혜 대상 기업의 고용 증가율이 약 0.8%p 증가한 것으로 나타남
 - 또한 정책 시행 이후 정책 수혜 대상 기업의 근로시간 증가율 역시 약 0.9%p 증가한 것으로 나타났는데, Cahuc et al.(2019)은 이를 신규 고용 증가가 기존 근로자의 근로시간을 감소(대체)하는 방식으로 작용하지 않았음을 시사하는 결과로 해석함
- 한편 Cahuc et al.(2019)은 DID 분석의 경우 처치집단과 통제집단 간 정책 수혜 여부 외 다른 부분에서는 동질성이 확보되어야 하는 문제가 있기 때문에 IV 분석도 추가적으로 수행함
- 해당 정책 시행으로 양 집단 간 채용 비용이나, 임금 수준 등에 차이가 발생할 수 있기 때문에 DID 분석 외에 IV 분석도 수행
 - 종속변수
 - 2009년 고용 증가율
 - 설명변수
 - 2008년 고용 증가율
 - 해당 정책으로 채용된 인원의 비율
 - 기타 설명변수
 - 도구변수
 - 해당 정책으로 채용된 인원의 비율은 내생성 문제가 있을 수 있기 때문에 이를 대신하여 해당 정책 시행 전인 2006~2008년의 최저임금 이하를 받는 근로자의 비율을 도구변수로 사용
 - 2009년의 최저임금 이하를 받는 근로자의 비율이 정책 수혜 대상과 더 밀접

한 관계가 있을 수 있으나, 이 역시 내생성 문제가 있을 수 있기 때문에 이상의 도구변수를 사용함

○ 분석결과

- IV 분석 결과 해당 정책이 고용 증가율을 크게 증가시키는 것으로 분석됨

□ Hamersma(2008)는 신규 고용 촉진 등을 위해 고용주에게 혜택을 제공하는 미국의 WOTC(Work Opportunity Tax Credit)와 WtW(Welfare to Work Tax Credit)가 고용에 미치는 효과를 분석함

○ WOTC는 복지급여 수급자, 청소년 food stamp 수급자(18~24세), 저소득 재향군인 등을 신규 고용 시 고용주에게 지원하는 정책

- 근로시간이 400시간 이상인 경우 임금의 40%를 지원, 근로시간이 120~399시간인 경우 임금의 25%를 지원, 근로시간이 120시간 미만인 경우 지원 제외
- 신규 고용 근로자 1인당 최대 2,400달러를 지원

○ WtW는 신규 고용 시점에 최소 18개월 연속으로 복지급여를 수급한 사람을 대상으로 하며, 고용 첫해에는 임금의 35%를 지원하고, 두 번째 해에는 임금의 50%를 지원하며, 그 이후에는 지원 종료

- 2년 동안 최대 총 8,500달러까지 지원

□ Hamersma(2008)는 WOTC와 WtW의 고용효과를 추정하기 위하여 성향점수매칭(propensity score matching) 분석 방법을 사용

○ 처치군은 분석기간(1999년 7월~2001년 6월) 중 복지급여 수급 기준을 최소 9개월 이상 충족한 적격자

○ 비교군은 분석기간 중 복지급여 수급 기준을 6~8개월 동안 충족한 사람으로서 적격자는 아니지만 적격자와 거의 유사한(almost eligible) 상황에 놓인 사람

○ 각 개인별로 성향점수를 추정하고, 비교군 중 처치군과 유사한 점수를 가진 개인일수록 높은 가중치를 부여하는 방식으로 처치군에 대한 정책 효과를 추정함

□ 분석결과 WOTC와 WtW는 단기에 고용을 증대시키는 효과가 있지만, 장기적으로는 고용에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타남

- 정책 시행 2개월 후 처치군의 고용 가능성이 약 5.9%p 증가하는 것으로 나타난 반면, 4개월 후 및 2년 후에는 고용에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타남

3. 제도 설계 및 운영의 적절성

가. 제도 설계의 적절성

- Dickert-Conlin and Holtz-Eakin(1999)은 고용을 촉진하기 위한 목적으로 시행되는 사용자 지원 정책과 근로자 지원 정책을 비교하는 분석틀을 제공
 - 정책 시행 시 지원 대상을 적절히 설정하는 것이 중요함
 - 예를 들어 저소득 가구를 지원하는 것이 정책의 목표라고 할 때, 저소득 가구는 저임금 근로자 혹은 저숙련 노동자와 일치하지 않음
 - 따라서 사용자를 지원하는 정책은 정책 대상 선별에 주의를 기울여야 함
 - 저소득 가구는 저임금 근로자 혹은 저숙련 노동자와 일치하지 않기 때문에 정책목표 달성을 위해 정확한 타기팅이 필요함
 - 그런데 정책 대상 선별과정에서 근로자에게 낙인이 찍히는 문제가 발생할 수 있고, 이로 인해 정책 참여율이 낮아질 수도 있음
 - 그리고 낮은 참여율은 지원 규모가 커져야 한다는 것을 의미함
 - 반면 근로자를 지원하는 정책은 사용자를 지원하는 정책에 비해 엄격한 대상 선정 기준을 요구하지 않으며 이로 인해 정책 참여율이 제고될 수 있음
 - EITC는 소득이 일정 수준 이하인 가구를 대상으로 지원이 되는데, 이는 income tax system을 통해 식별이 가능
 - 다만 간단한 신고 절차에 따른 낮은 참여 비용이 자녀 수 등을 허위로 신고하여 과다 청구하는 문제를 야기할 수도 있음
- 지원 정책의 목표를 설정할 때 다음 세 가지의 경우를 생각해 볼 수 있음
 - ① 사회후생 극대화
 - 최적 조세 이론에 근거하여 사회후생을 극대화하는 정책을 선택하는 것임
 - 이때 지원으로 발생하는 경제적 왜곡 및 사중손실 등을 감안하여 함

- ② 노동공급에 초점
 - 이 경우 정책이 신규 고용 창출에 치우칠 수 있음
 - 즉 정책의 목표가 사회후생이나 사중손실 등에 대한 고려 없이 수량에 집중되어 있음
 - ③ 분배효과에 초점
 - 분배효과에 초점을 두는 정책은 지원 대상 그룹의 임금률을 제고하는 방식이나, 지원 대상 그룹의 소득을 제고하는 방식으로 이루어질 수 있음
 - 정책의 목표가 가격과 수량 모두에 집중되어 있음
- 또한 지원의 범위를 광범위하게 할 것인지, 아니면 기존 근로자들에게 집중할 것인지에 따라 노동의 공급 및 수요가 해당 정책에 반응하는 양상이 다를 수 있음
- 사용자의 경우 교육 및 훈련 등 고정비용이 많이 소요되는 신규 채용보다는 초과근무 등에 대한 지원과 같이 인센티브 정책에 더 탄력적으로 반응하게 됨
 - 이러한 지원은 기존 근로자에 대한 지원일 가능성이 높기 때문에 노동시장에서의 노동 공급은 비탄력적으로, 노동 수요는 탄력적으로 반응하게 됨
 - 반면 신규 고용에 대한 지원은 노동 공급이 보다 탄력적으로 반응하게 됨
- 이상의 분석들을 이용하여 근로자를 지원해 주는 정책과 사용자를 지원하는 정책의 장단점을 살펴봄
- EITC는 근로자를 지원하는 정책이기 때문에 근로자에게 낙인이 찍히는 문제가 발생하지 않음
 - 근로자가 개인소득세 신고를 할 때 EITC를 청구할 수 있기 때문에 낙인문제가 발생하지 않음
 - 다만 간단한 신고 절차에 따른 낮은 참여 비용이 자녀 수 등을 허위로 신고하여 과다 청구하는 문제를 야기할 수도 있음
 - 또한 이론적으로 EITC가 노동시장 참여를 제고한다는 것은 명백하며, 다양한 연구들에서 실증적으로도 증명이 되었음
 - 반면 기존 노동자들에 대한 노동공급 효과는 대체효과 및 소득효과에 따라 차이가 발생
 - 특히 EITC 점감 구간에 있는 가구의 경우 근로시간을 줄일 유인이 있음

- 따라서 EITC는 비근로자의 노동시장 참여를 유도하는 데 적합한 제도라고 평가할 수 있음
- 사용자를 지원하는 정책으로 1978년부터 1997년에 시행된 TJTC(Targeted Jobs Tax Credit)의 특징을 살펴봄
 - 사용자의 소득세액을 공제하는 방식인 TJTC의 참여율은 10% 미만이었음
 - Dickert-Conlin and Holtz-Eakin(1999)은 이렇게 낮은 참여율의 이유로, 세액공제를 신청하려면 사용자가 해당 직원이 적격 대상인지를 파악하고 있어야 하며, 이 과정에서 근로자에게 낙인이 찍히는 문제가 발생할 수 있음을 지적
 - EITC와 같이 근로자를 지원하는 정책에서는 이와 같은 식별문제, 낙인문제가 발생하지 않음
 - 또한 엄격한 준수 요건 등에 따른 높은 준수 비용(compliance cost)이 낮은 참여율의 요인일 수 있음
 - TJTC를 신청한 기업의 대부분이 적격 대상 근로자인지 여부를 검토하고 인증하기 위해 소요되는 고정비용 등을 감당할 수 있는 대기업이었음
 - 다만 TJTC가 정책 대상 그룹인 장애가 있는 청소년의 고용에 긍정적인 영향을 주어 분배 측면에서는 효과가 있는 것으로 나타남

나. 제도 운영의 적절성

- 기업 규모별로 공제액을 다르게 책정할 경우 형평성 제고에 도움이 될 수 있음
 - 2019년 기준 기업 규모별 청년 평균 연봉 대비 각 세액공제액이 차지하는 비중을 살펴보면, 중소기업은 약 38~51%, 중견기업은 약 25.4%, 그 외 기업은 약 10.4% 수준임(<표 III-2> 참조)
 - 60세 이상 평균 연봉 대비 중소기업 세액공제액이 차지하는 비중은 약 33~38%이며, 중견기업은 약 16.9%, 그 외 기업은 약 7.0% 수준임(<표 III-3> 참조)
 - 평균 연봉은 고용노동통계의 기업 규모별·연령별 평균 월임금 총액에 12를 곱하여 산출

<표 III-2> 기업 규모에 따른 2019년 청년 평균 연봉 및 세제지원 비율

(단위: 만원, %)

기업규모	청년 평균 연봉 ¹⁾	세액공제액이 차지하는 비중			
		중소기업 세액공제액		중견기업 세액공제액	그 외 기업 세액공제액
		1,100 (수도권)	1,200 (수도권 외)	800	400
전 규모	2,801	-	-	-	-
5~9인	2,359	46.6	50.9	-	-
10~29인	2,484	44.3	48.3	-	-
30~99인	2,649	41.5	45.3	-	-
100~299인	2,902	37.9	41.3	-	-
300~499인	3,155	-	-	25.4	-
500인 이상	3,858	-	-	-	10.4

주: 1. 평균 연봉은 기업 규모별·연령별 평균 월임금 총액에 12를 곱하여 산출

2. 300인 미만을 중소기업, 300~499인을 중견기업, 500인 이상을 그 외 기업으로 간주하여 비율 산출

1) 청년의 평균 연봉은 '19세 이하', '20~24세', '25~29세' 평균 총연봉의 평균

자료: 고용노동통계, <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101&bbsId=>, 검색일자: 2021. 2. 17.

<표 III-3> 기업 규모에 따른 2019년 60세 이상 평균 연봉 및 세제지원 비율

(단위: 만원, %)

기업규모	60세 이상 평균 연봉	세액공제액이 차지하는 비중			
		중소기업 세액공제액		중견기업 세액공제액	그 외 기업 세액공제액
		1,100 (수도권)	1,200 (수도권 외)	800	400
전규모	3,344	-	-	-	-
5~9인	3,144	35.0	38.2	-	-
10~29인	3,287	33.5	36.5	-	-
30~99인	3,122	35.2	38.4	-	-
100~299인	3,311	33.2	36.2	-	-
300~499인	4,736	-	-	16.9	-
500인 이상	5,716	-	-	-	7.0

주: 1. 평균 연봉은 기업 규모별·연령별 평균 월임금 총액에 12를 곱하여 산출

2. 300인 미만을 중소기업, 300~499인을 중견기업, 500인 이상을 그 외 기업으로 간주하여 비율 산출

자료: 고용노동통계, <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101&bbsId=>, 검색일자: 2021. 2. 17.

4. 유사 중복지원에 대한 검토

- (유사 중복지원 검토) 고용 및 임금을 지원하는 제도는 다양하나, 중복적인 성격이기보다는 상호보완적인 역할을 하는 것으로 판단
 - 고용 및 임금을 지원하는 제도로는 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면, 중소기업 사회보험료 세액공제, 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제, 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제, 경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제, 고용유지중소기업 등에 과세특례, 고용유지지원금 등이 있음
 - 다만 중소기업 사회보험료 세액공제는 고용증대세제와 다소 유사하고 중복성이 존재
 - 중소기업 사회보험료 세액공제는 급여에 비례하여 지원하는 방식

5. 요약 및 소결

- 본 장에서는 고용증대세제 도입·운영의 당위성, 지원·운영의 적절성, 유사·중복성의 측면에서 동 제도에 대한 타당성 평가를 수행함
- (도입·운영의 당위성) 최근 노동시장의 상황을 고려할 때, 고용비용 지원을 통해 고용 증대 내지 실업 감소를 목표로 하는 고용증대세제의 도입·운영은 정부의 역할로서 타당한 것으로 판단됨
- (지원·운영의 적절성) 고용증대세제의 경우 고용창출투자세액공제 및 청년고용증대세제의 단점들이 보완되며 통합·신설된 만큼 전반적으로 적절히 설계 및 운영되고 있는 것으로 판단됨
 - 지원 대상에 중견기업과 대기업이 등이 포함되어 있어 그 범주가 지나치게 넓은 측면이 있으나, 차등지원 방식에 의해 해당 부적절성이 일정 부분 상쇄되고 있음
 - 납부세액이 양(+)인 경우에 한해 세액공제 혜택이 주어진다는 점에서 제도 실효성을 저해시키는 측면은 존재하나, 보조금 방식 대비 조세지원 방식의 적절성은 상당 수준 인정됨

- 노동 공급자 지원 대비 노동 수요자 지원의 우위 여부는 경제적 제반 상황에 따라 가변적이므로 단일한 판단은 어려움
 - 일반적으로 존재하는 형평성과 효율성 간 상충관계로 인해 차등지원의 우위 여부는 판별이 어려우나, 제도 운영의 목표를 감안할 때 기업 규모 및 신규 고용 근로자 특성에 따른 차등적 지원은 그 적절성이 충분히 인정됨
 - 정액지급 방식의 경우 저임금 노동시장에 상대적으로 높은 보조율이 적용됨을 의미하므로, 제도 효과성 측면에서 비례지급 방식에 비해 더 바람직한 것으로 평가
 - 최소 2년의 공제기간 허용은 일회성 지원에 비해 고용비용 경감 폭을 확대시킨다는 점에서 제도의 효과성 제고에 기여
 - 기존 고용이 신규 고용으로 대체되는 것을 방지할 수 있다는 점에서 사후관리 규정은 필수적인 것으로 평가
- (유사·중복의 가능성) 고용 및 임금 지원 제도는 2021년 현재 다수 존재하는 것으로 파악되나, 중복정보다는 보완성이 두드러지는 것으로 판단됨
- 현행 고용 및 임금 지원 제도로는 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’, ‘정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제’, ‘경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제’ 등이 존재하나 고용증대세제와의 중복성은 낮은 것으로 판단
 - 단 ‘중소기업 사회보험료 세액공제’의 경우 고용증대세제와의 유사·중복성이 상대적으로 높음
- 이상의 타당성 분석결과는 <표 III-4>에 요약·정리된 바와 같음

<표 III-4> 타당성 분석 결과 요약

검토 요소	검토 결과
도입·운영의 당위성	현 노동시장 상황 고려 시 정부 역할로서 타당
지원·운영의 적절성	지원 대상 범주가 과도한 측면이 존재하나 차등 지원으로 일정 부분 상쇄
	실효성과는 다소 상충되나 보조금 대비 조세지원의 상대적 우위는 존재
	노동 공급자 지원 대비 노동 수요자 지원의 우위 여부는 판별하기 어려움
	형평성과 효율성 간 상충관계 존재하나 차등지원의 타당성은 충분
	저임금 노동시장에 상대적으로 높은 보조율 적용되므로 정액지급 바람직
유사·중복의 가능성	최소 2년의 공제기간은 제도 효과성 제고에 기여할 것으로 예상
	기존 고용의 구축을 방지하기 위해 사후관리는 필수적인 것으로 판단

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

IV. 효과성 분석



IV. 효과성 분석

1. 제도의 실효성

가. 절대적·상대적 활용도

- 고용증대세제의 실효성을 평가하기 위하여 본 조세특례제도가 실제로 얼마나 잘 활용되고 있는지를 먼저 살펴볼 필요가 있으며, 이를 위해 2019년 법인세 신고자료를 활용하여 상대적 및 절대적 활용도를 평가함
 - 특례제도의 활용도는 감면 기업 수와 감면액 두 가지 측면에서 절대적 및 상대적 활용도에 대한 평가
 - 절대적 활용도는 전체 흑자법인 대비 고용증대세제를 활용하고 있는 정도를 의미함
 - 상대적 활용도는 전체 세액공제나 고용관련 세액공제와 비교하여 고용증대세제를 활용하는 정도를 의미함

- (절대적 활용도) 고용증대세제의 수혜 현황을 나타낸 <표 IV-1>을 살펴보면, 2019년 고용증대세제를 신청한 법인은 전체 1만 8,822개, 공제액은 5,344억원으로 나타나 본 특례제도의 활용도가 상당히 높은 수준인 것으로 나타남
 - 전체 흑자법인 50만 5,609개 중 고용증대세제를 신고한 기업은 1만 8,822개(3.72%)로 상당히 높은 수준인 것으로 나타남
 - 특히 고용증대세제가 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제가 통합되어 신설된 제도라는 것을 고려할 때, 이 세 특례제도를 신고한 법인 수는 2만 1,256개(4.21%)로 활용도가 매우 높다는 것을 알 수 있음
 - 본 특례제도는 일반기업에 비해 중소기업의 활용도가 더욱 높은 것으로 나타났으나, 법인당 수혜액은 일반기업이 더욱 높은 것으로 나타남
 - 수혜법인 중 일반기업은 1,191개, 중소기업은 1만 7,631개로 중소기업이 약 14.8배 높은 것으로 나타남

- 법인당 수혜액은 일반기업이 1.3억원, 중소기업이 0.2억원으로 일반기업이 약 6.5배 높은 것으로 나타남

<표 IV-1> 고용증대세제 수혜 현황(2019년 신고 기준)

(단위: 개, 억원)

구분	수혜현황		
	전체	일반	중소
법인 수	18,822	1,191	17,631
공제액	5,344.53	1,560.10	3,784.43
법인당 수혜액	0.28	1.31	0.21

자료: 국세청, 『2020 국세통계연보』, 2020.

- 고용증대세제의 상대적 활용도는 감면기업 수와 공제액의 두 가지 측면에서 평가하며, 다음의 두 가지 기준으로 본 특례제도의 상대적 활용도를 점검함
 - 첫째, 전체 세액공제 대비 고용증대세제의 상대적 활용도를 평가함
 - 둘째, 고용 관련 세액공제제도 대비 고용증대세제의 상대적 활용도를 평가함
- 먼저 전체 세액공제 대비 상대적 활용도를 살펴보기 위해, 2019년 전체 세액공제 제도 대비 개별 세액공제가 활용되고 있는 비중을 감면 기업 수와 공제액을 기준으로 정리함(<표 IV-2> 참조)
- (상대적 활용도 1: 감면 적용 기업 수) 감면 기업 수 기준 상대적 활용도를 살펴보면, 전체 세액공제를 신청한 기업(9만 3,486개) 중 고용증대세제를 신청한 기업의 비중은 20.13%로 활용도가 매우 높은 것을 알 수 있음
- 감면 기업 수 기준으로 고용증대세제는 전체 41개 세액공제 중 두 번째로 상대적 활용도가 높은 것으로 나타남
 - 본 특례제도의 상대적 활용도는 20.13%로서, 가장 활용도가 높은 연구인력개발비 세액공제(36.29%)를 제외하고는 가장 높음
 - 더욱이 고용증대세제와 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제의 세 특례제도의 상대적 활용도는 23.27% 수준임
 - 기업 규모별로 살펴보면, 중소기업과 일반기업의 상대적 활용도는 전체 41개 세액공제 중 각각 두 번째, 세 번째로 활용도가 높은 것으로 나타남
 - 중소기업의 경우, 연구인력개발비 세액공제 다음으로 활용도가 높음

- 일반기업의 경우, 전자신고에 대한 세액공제(법인)와 연구인력개발비 세액공제 다음으로 활용도가 높음

<표 IV-2> 세액공제별 감면 적용 기업 수와 감면액 비중: 법인세(2019년 신고 기준)

(단위: 개, 백만원, %)

구분	기업 수 비중			감면액 비중		
	중소기업	일반기업	전체	중소기업	일반기업	전체
2019년 총합	82,066	11,420	93,486	2,105,841	4,202,704	6,308,545
최저한세 적용제외 세액공제	45.9	24.16	43.24	65.96	48.25	54.15
외국납부세액공제	1.03	7.35	1.80	5.69	48.22	34.02
재해손실세액공제	0.03	0.01	0.03	0.04	0.00	0.01
연구 인력개발비 세액공제	39.64	0.03	34.80	58.96	0.01	19.69
신성장동력·원천기술 연구개발비 세액공제	0.16	0.00	0.14	1.09	0.00	0.36
성실신고 확인비용에 대한 세액공제	5.03	9.84	5.62	0.18	0.02	0.07
기타	0.01	6.93	0.85	0.00	0.00	0.00
최저한세 적용대상 세액공제	54.08	75.87	56.59	34.03	51.75	45.81
중소기업 투자 세액공제	5.18	1.69	4.75	3.20	0.28	1.25
기업의 어음제도 개선 세액공제	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
대중소기업 상생협력 기금출연 세액공제	0.00	0.66	0.00	0.00	0.43	0.28
연구 인력개발비 세액공제	0.01	12.13	1.49	0.01	16.94	11.29
신성장동력·원천기술 연구개발비 세액공제	0.00	0.57	0.00	0.00	6.03	4.01
연구시험용시설 및 직업훈련용 시설투자 세액공제	0.19	2.92	0.52	0.10	0.70	0.50
기술취득에 대한 세액공제	0.09	0.00	0.08	0.01	0.00	0.00
기술혁신형 주식취득에 대한 세액공제	0.00	0.04	0.00	0.00	0.02	0.01
생산성향상 시설투자 세액공제	0.61	5.32	1.19	1.03	12.80	8.87
안전설비투자 세액공제	0.09	3.03	0.45	0.10	0.46	0.34
에너지절약 시설투자 세액공제	0.60	2.71	0.86	0.71	2.00	1.57
고용창출투자 세액공제	1.08	2.36	1.23	1.28	4.97	3.74
근로자복지증진시설투자 세액공제	0.11	1.03	0.23	0.10	0.41	0.31
전자신고에 대한 세액공제(법인)	0.73	24.69	3.66	0.00	0.00	0.00
전자신고에 대한 세액공제(세무법인)	0.46	0.36	0.45	0.13	0.00	0.05
의약품 품질관리 개선시설투자 세액공제	0.03	0.40	0.08	0.14	0.54	0.41

<표 IV-2>의 계속

구분	기업 수 비중			감면액 비중		
	중소기업	일반기업	전체	중소기업	일반기업	전체
제3자 물류비용에 대한 세액공제	0.26	1.08	0.36	0.13	0.08	0.10
기업의 운동경기부 설치운영비용 세액공제	0.00	0.05	0.00	0.00	0.02	0.01
정규직 근로자 전환 세액공제	0.40	0.85	0.46	0.66	0.18	0.34
중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제	19.48	0.06	17.11	5.74	0.00	1.92
중소기업 사회보험신규가입에 대한 사회보험료 세액공제	0.25	0.00	0.22	0.01	0.00	0.00
환경보전시설 투자세액공제	0.21	2.34	0.47	0.73	1.19	1.04
산업수요맞춤형고교등 졸업자 복직 중소기업 세액공제	0.01	0.04	0.01	0.00	0.00	0.00
산업수요맞춤형고등학교 재학생 현장훈련수당 세액공제	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
석유제품전자상거래 세액공제	0.02	0.24	0.05	0.00	0.17	0.12
대학 맞춤형교육비용 등 세액공제	0.01	0.03	0.01	0.00	0.00	0.00
금사업자와 스크랩 등 사업자의 수입금액 증가에 대한 세액공제	0.03	0.05	0.03	0.02	0.01	0.01
경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제	0.03	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	0.35	0.94	0.42	0.22	0.14	0.16
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	2.18	0.78	2.01	1.49	0.19	0.62
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	21.48	10.43	20.13	17.97	3.71	8.47
상생결제 지급금액에 대한 세액 공제	0.07	0.09	0.07	0.02	0.01	0.01
금 현물시장에서 거래되는 금지 금에 대한 과세특례	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00
영상콘텐츠 제작비용에 대한 세 액공제	0.03	0.08	0.04	0.15	0.09	0.11
벤처기업 등 출자에 대한 세액 공제	0.07	0.85	0.17	0.06	0.38	0.27
기타	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
계	100.00	100.00	100	100.00	100.00	100

자료: 국세청, 『2020 국세통계연보』, 2020.

- (상대적 활용도 1: 감면액) 감면액 기준으로 상대적 활용도를 살펴보면, 전체 세액공제액 6조 3,085억원 중 고용증대세제의 감면액이 차지하는 비중이 8.47%로 상대적 활용도가 상당히 높은 것으로 나타남
 - 감면액 기준 고용증대세제의 상대적 활용도는 전체 세액공제제도 41개 중 네 번째로 높은 것으로 나타남
 - 외국납부세액공제(34.02%), 연구인력개발비 세액공제(30.98%), 생산성향산시 설투자 세액공제(8.87%) 다음으로 고용증대세제의 활용도가 높음
 - 한편 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제까지 포함하면 고용증대세제의 상대적 활용도는 12.83%로 세 번째로 활용도가 높음
 - 기업규모별로 살펴보면, 중소기업의 상대적 활용도는 전체 41개 세액공제 중 두 번째, 일반기업의 활용도는 다섯 번째로 높은 것으로 나타남
 - 특히 고용증대세제의 경우 감면액 기준에서 일반기업보다 중소기업에서 약 5배 높은 활용도를 보임

- 고용증대세제의 상대적 활용도를 모든 세액공제와 비교하기보다는 고용 관련 세액공제 내에서 비교하는 것이 고용 촉진이라는 측면에서 본 특례제도의 활용도를 평가하기에 더욱 적합한 것으로 판단됨
 - <표 IV-3>은 전체 세액공제 중 고용증대세제와 유사한 성격의 고용 관련 세액공제 간의 수혜기업 수와 감면액 비중을 기업 규모별로 제시함
 - 고용증대세제와 비교하기 위한 고용 관련 세액공제제도는 다음과 같음
 - 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제는 고용증대세제로 통합하기 전의 제도로 비교대상 세액공제 제도로 선택함
 - 그 외 정규직 근로자 전환 세액공제, 중소기업 사회보험료 세액공제, 중소기업 사회보험 신규가입에 대한 사회보험료 세액공제, 경력단절여성 재고용 중소기업 세액공제, 산업수요 맞춤형 고교 등 졸업자 복직 중소기업 세액공제, 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제를 고려함

<표 IV-3> 고용 관련 세액공제별 감면 적용 기업 수와 감면액 비중: 상대적 활용도

(단위: 개, 백만원, %)

구분	기업 수 비중			감면액 비중		
	중소기업	일반기업	전체	중소기업	일반기업	전체
2019년 총합	37,149	1,766	38,915	576,915	386,315	962,867
고용창출투자 세액공제	2.38	15.29	2.96	4.68	54.07	24.50
정규직 근로자 전환 세액공제	0.89	5.49	1.10	2.41	1.91	2.21
중소기업 사회보험료 세액공제	43.04	0.40	41.11	20.98	0.04	12.58
중소기업 사회보험 신규가입에 대한사회보험료 세액공제	0.56	0.00	0.53	0.03	0.00	0.02
산업수요맞춤형고교 등 졸업자복지 중소기업 세액공제	0.02	0.23	0.03	0.01	0.02	0.01
경력단절여성재고용중소기업 세액공제	0.06	0.06	0.06	0.02	0.00	0.01
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	0.77	6.06	1.01	0.80	1.48	1.07
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	4.82	5.04	4.83	5.43	2.09	4.09
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	47.46	67.44	48.37	65.64	40.38	55.51
계	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 국세청, 『2020 국세통계연보』, 2020.

- (상대적 활용도 2: 감면 적용 기업 수) 9개의 고용 관련 세액공제의 감면 적용 기업 수 비중을 살펴보면, 고용증대세제가 가장 높은 활용도를 보이고 있는 것을 알 수 있음
- 감면 기업 수 기준, 고용증대세제의 기업 수 비중이 48.37%로 전체 9개 고용 관련 세액공제 중에서 가장 높은 것으로 나타남
 - 한편 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제까지 포함하면, 기업 수 비중이 55.57%로 절반 이상의 기업이 고용증대세제를 활용하고 있는 것으로 나타남
 - 기업 규모별로 보면, 일반기업의 기업 수 비중이 67.44%로 매우 높은 것으로 나타났는데, 이는 일반기업들이 고용 관련 세액공제 중에서 본 특례제도를 주로 활용하고 있다는 근거를 제시함

- (상대적 활용도 2: 감면액) 9개의 고용 관련 세액공제의 감면액 비중을 살펴보면, 전체 고용 관련 세액공제 중에 고용증대세제가 압도적으로 높은 것으로 나타나, 가장 높은 활용도를 보이고 있음
 - 감면액 기준, 고용증대세제의 감면액 비중이 55.51%로 전체 9개 고용 관련 세액공제 중에서 가장 높은 것으로 나타남
 - 이를 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제까지 포함하면, 감면액 비중이 84.1%로 거의 대부분을 차지하고 있는 것을 알 수 있음
 - 기업 규모별로 살펴보면 중소기업의 감면액 비중이 65.64%로 가장 높았으나, 일반기업의 감면액 비중은 40.38%로 두 번째로 높은 것으로 나타남
 - 하지만 고용창출투자세액공제가 고용증대세제로 통합된 것으로 고려하면, 중소기업과 일반기업 모두에서 고용증대세제의 활용도가 가장 높은 것으로 평가할 수 있음

- 이상의 분석 결과는 고용증대세제의 절대적 및 상대적 활용도가 기업 수와 감면액 기준 모두에서 상당히 높아 활용도가 매우 높은 제도라는 것을 보여주고 있으며, 특히 일반기업의 활용도가 상대적으로 높은 편인 것으로 나타남
 - 고용증대세제는 전체 41개의 세액공제 중 수혜 기업 수 기준으로 20.13%, 감면액 기준으로는 8.47%의 비중을 보이며, 9개의 고용 관련 세액공제만 고려했을 시에는 수혜 기업 수 기준으로 48.37%, 감면액 기준으로는 55.51%에 달하는 것으로 나타나 매우 높은 활용도를 보임
 - 기업 규모별로 보면, 특히 고용관련 세액공제의 상대적 활용도에서 일반기업의 기업 수 비중은 67.44%이며, 감면액 비중이 40.38%로 매우 높은 것으로 나타나, 일반기업이 고용관련 세액공제 중 본 특례제도를 주로 활용하고 있다는 것을 알 수 있음

나. 특례제도의 현황 및 특례제도 간 전략적 활용 검토

- 본 목에서는 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제가 고용증대세제로 통합 도입되었다는 사실에 주목하여, 다음의 두 가지 쟁점을 검토함
 - 첫째, 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제의 연도별 수혜

현황을 비교하여 고용증대세제가 도입되면서 나타난 특례제도의 수혜 현황의 변화와 그 원인을 살펴봄

- 둘째, 고용증대세제의 도입이 고용 관련 세액공제 간의 역학관계에 미친 영향과 세액공제 간 전략적 활용의 가능성을 검토함

□ 먼저 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제가 고용증대세제로 통합되면서 나타난 수혜를 변화를 살펴보기 위해, <표 IV-4>에는 연도별 수혜 현황의 변화를 정리하여 제시하였으며, [그림 IV-1]과 [그림 IV-2]에는 감면기업 수와 공제액의 연도별 추이를 도식화함

- 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제는 2019년부터 제도가 일몰되었으나, 기존 수혜기업 중에 납부할 세액이 없어서 5년 내로 이월공제 대상이 되는 기업들이 여전히 공제대상이 되기 때문에 2019년에도 수혜내역이 존재함

□ 이를 살펴보면 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제를 각각 적용받던 시기에 비해 고용증대세제로 통합된 2019년에 세 특례제도를 적용받은 감면기업 수와 공제액이 크게 증가한 것을 알 수 있음

- 감면기업 수의 변화를 도식화한 [그림 IV-1]을 살펴보면, 세 특례제도의 감면기업수 총합이 2019년에 큰 폭으로 증가한 것으로 나타남
 - 이와 같은 경향은 일반기업보다 중소기업에서 더욱 두드러진 것으로 나타남
- 한편 공제액의 변화를 도식화한 [그림 IV-2]를 살펴보면, 세 특례제도의 공제액 총합의 규모가 2019년에 역시 증가한 것으로 나타남
 - 반면 기업 규모별로 보면 중소기업의 총공제액은 크게 증가하였으나 일반기업의 총공제액은 2018년도에 비해 2019년 크게 감소한 것으로 나타남

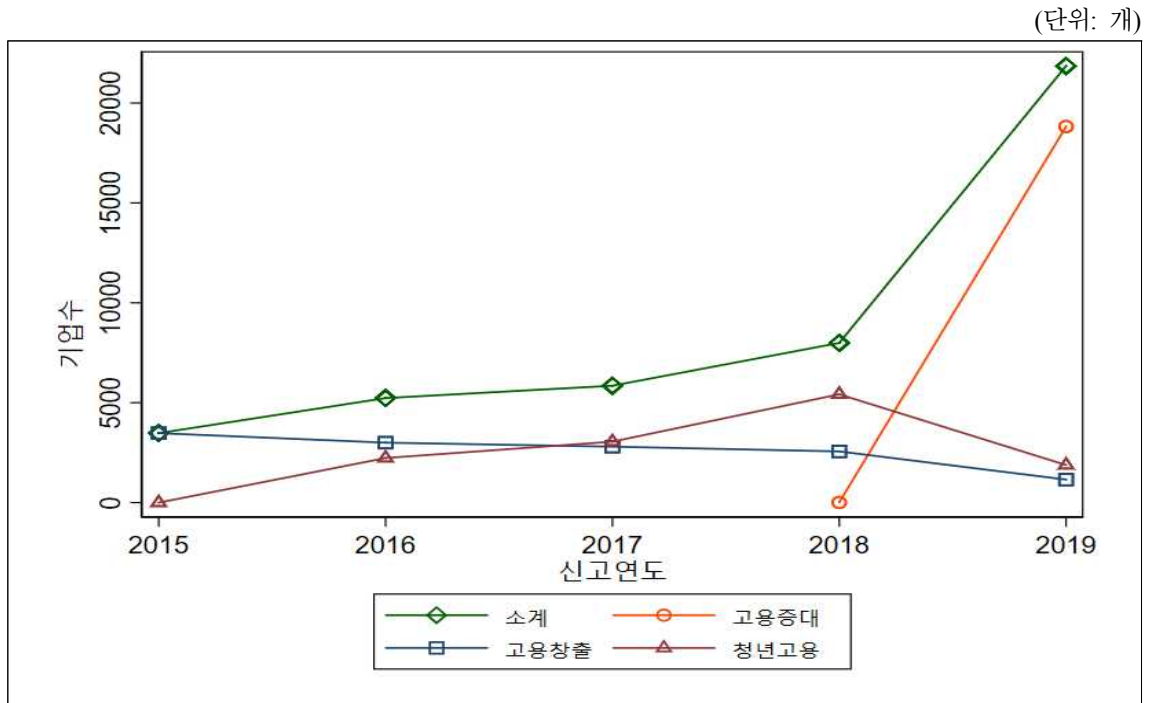
<표 IV-4> 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제의 연도별 수혜 현황

(단위: 개, 백만원)

항목	구분	신고연도			
		2016	2017	2018	2019
Panel A. 전체					
고용증대세제	법인 수	-	-	8	18,822
	공제액	-	-	217	534,453
	법인당 수혜액	-	-	27	28
고용창출투자세액공제	법인 수	3,001	2,801	2,562	1,153
	공제액	538,104	445,782	587,962	235,866
	법인당 수혜액	179	159	229	205
청년고용증대세제	법인 수	2,231	3,050	5,421	1,881
	공제액	43,954	61,942	156,587	39,394
	법인당 수혜액	20	20	29	21
소계	법인 수	5,232	5,851	7,991	21,856
	공제액	582,058	507,724	744,766	809,713
	법인당 수혜액	111	87	93	37
Panel B. 중소기업					
고용증대세제	법인 수	-	-	4	17,631
	공제액	-	-	147	378,443
	법인당 수혜액	-	-	37	21
고용창출투자세액공제	법인 수	2,281	2,058	1,860	883
	공제액	91,600	84,443	83,647	26,990
	법인당 수혜액	40	41	45	31
청년고용증대세제	법인 수	1,762	2,512	4,836	1,792
	공제액	26,254	38,620	114,114	31,304
	법인당 수혜액	15	15	24	17
소계	법인 수	4,043	4,570	6,700	20,306
	공제액	117,854	123,063	197,908	436,736
	법인당 수혜액	29	27	30	22
Panel C. 일반기업					
고용증대세제	법인 수	-	-	4	1,191
	공제액	-	-	70	156,010
	법인당 수혜액	-	-	18	131
고용창출투자세액공제	법인 수	720	743	702	270
	공제액	446,504	361,339	504,315	208,876
	법인당 수혜액	620	486	718	774
청년고용증대세제	법인 수	469	538	585	89
	공제액	17,700	23,322	42,473	8,091
	법인당 수혜액	38	43	73	91
소계	법인 수	1,189	1,281	1,291	1,550
	공제액	464,204	384,661	546,858	372,977
	법인당 수혜액	390	300	424	241

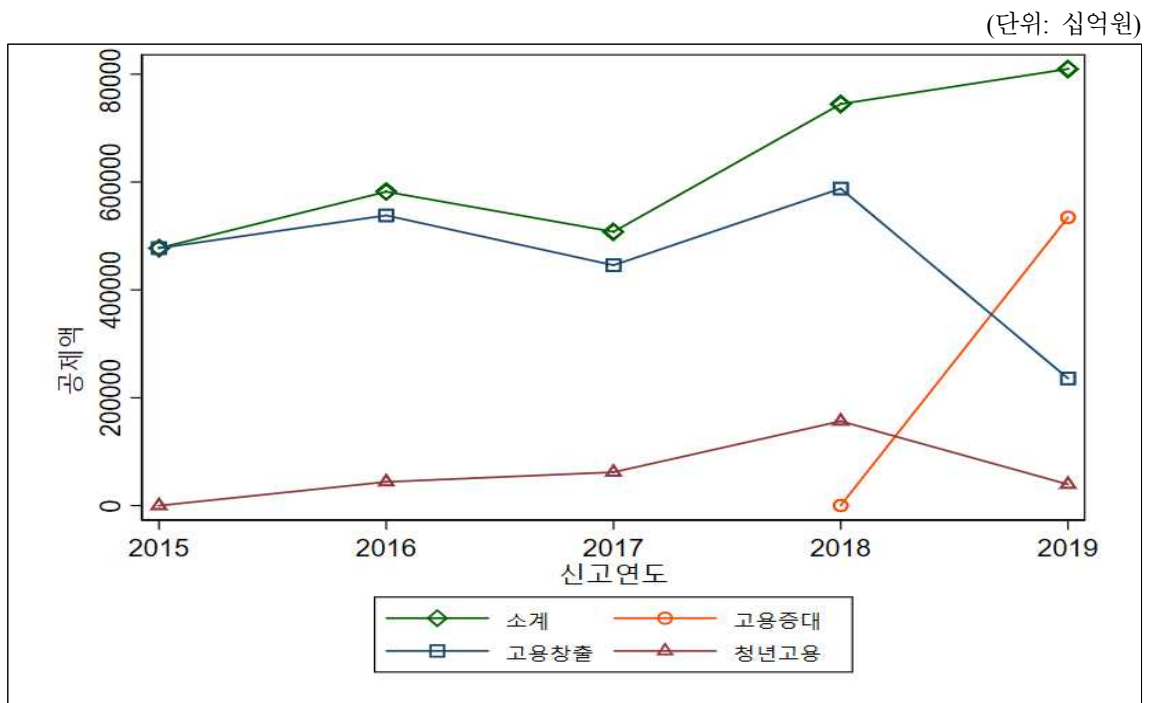
자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.

[그림 IV-1] 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜기업 수 변화 추이(전체)



자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.

[그림 IV-2] 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜 공제액 변화 추이(전체)



자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.

- 요컨대 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제가 고용증대세제로 통합되면서 나타난 변화는 다음과 같이 정리할 수 있음
 - 첫째, 고용증대세제로 통합되면서 감면기업 수가 크게 증가하였으며, 특히 중소기업에서 감면기업 수가 크게 증가하였음
 - 둘째, 고용증대세제로 통합되면서 일반기업의 총공제액은 감소한 반면, 중소기업의 총공제액은 크게 증가하여, 총공제액은 소폭 증가하였음

- 이처럼 2019년에 고용증대세제의 수혜규모가 통합 전보다 크게 증가한 원인을 살펴보기 위해 <표 IV-5>에는 개별 제도의 수혜내용을 비교하여 정리함
 - 제시된 표의 수혜내용은 세 특례제도의 2019년 신고연도의 수혜 변화를 비교하기 위해서 2018년 과세연도(2019년 신고연도)를 기준으로 정리함

- 먼저 청년고용증대세제와 고용증대세제의 수혜내용을 비교하면, 다음과 같은 특징을 확인할 수 있음
 - 첫째, 청년고용증대세제에서는 수혜조건이 청년 정규직 근로자 수의 증가였으나, 고용증대세제에서는 청년 등 상시근로자 수의 증가로 적용대상 기준을 완화함
 - 상시근로자는 정규직 근로자뿐만 아니라 비정규직 상시근로자를 포함하고 있기 때문에 대상 근로자 조건이 완화됨
 - 또한 청년고용증대세제에서는 청년 정규직 근로자를 대상으로 하였으나, 고용증대세제는 노인과 장애인을 포함하는 개념인 청년 등의 상시근로자로 대상 근로자를 확대함
 - 둘째, 공제액을 비교하면 고용증대세제에서 수도권 외 기업의 청년 등 상시근로자 1인당 공제금액이 청년고용증대세제에 비해 100만원 증가함
 - 마지막으로, 중복적용 내용의 경우 청년고용증대세제에서 고용증대세제로 변화하면서 중복적용이 배제되는 대상 제도가 변함이 없는 것으로 판단됨
 - 청년고용증대세제의 경우 고용창출투자세액공제와 중복이 배제됨
 - 한편 고용증대세제에서는 청년 등 상시근로자 증가와 그 외 상시근로자 증가에 대해서 별도로 다른 공제율을 적용하기 때문에 사실상 중복적용을 배제하고 있는 것으로 볼 수 있음

〈표 IV-5〉 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제의 기준 및 수혜내용 등 비교

	고용증대세제	고용창출투자세액공제	청년고용증대세제																																											
기준	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 등 상시근로자 증가 • 그 외 상시근로자 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 법인의 시설투자액 • 상시근로자 증가 조건 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 정규직 근로자 증가 																																											
수혜 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 등 상시근로자 1인 증가 시 공제액 (단위: 만원) <table border="1"> <tr> <td>대기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>300</td> </tr> <tr> <td>중견기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>중소기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>1,100 1,000</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • 그 외 상시근로자 1인 증가 시 공제액 (단위: 만원) <table border="1"> <tr> <td>대기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>중견기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>450</td> </tr> <tr> <td>중소기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>770 700</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • 공제기간: 대기업 1년, 중소·중견 2년 	대기업	수도권 외 수도권	300	중견기업	수도권 외 수도권	700	중소기업	수도권 외 수도권	1,100 1,000	대기업	수도권 외 수도권	0	중견기업	수도권 외 수도권	450	중소기업	수도권 외 수도권	770 700	<ul style="list-style-type: none"> • 기본공제: 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자수보다 감소하지 않은 경우 투자비의 일정액을 공제 • 추가공제: 상시근로자 증가를 동반한 시설투자에 적용되는 공제 <table border="1"> <tr> <td>구분</td> <td>대기업</td> <td>중견기업</td> <td>중소기업</td> </tr> <tr> <td>수도권</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>수도권 외</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>서비스</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table> <p>주: 1) 고용감소에도 기본공제 적용하되, 1인당 1천만원을 기본공제금액에서 차감</p> <ul style="list-style-type: none"> • 추가공제 한도(「조세특례제한법」 제26조 제1항) <ul style="list-style-type: none"> - 산업수요 맞춤형 고등학교 졸업생 2,000만원(중소기업 2,500만원) - 청년·장애인·60세 이상 근로자 1,500만원(중소기업 2,000만원) - 기타 근로자 1,000만원(중소기업 1,500만원) 	구분	대기업	중견기업	중소기업	수도권	0	1	2	수도권 외	3	5	6	서비스	4	6	7	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 정규직 근로자 1인 증가 시 (단위: 만원) <table border="1"> <tr> <td>대기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>300</td> </tr> <tr> <td>중견기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>중소기업</td> <td>수도권 외 수도권</td> <td>1,000</td> </tr> </table>	대기업	수도권 외 수도권	300	중견기업	수도권 외 수도권	700	중소기업	수도권 외 수도권	1,000
대기업	수도권 외 수도권	300																																												
중견기업	수도권 외 수도권	700																																												
중소기업	수도권 외 수도권	1,100 1,000																																												
대기업	수도권 외 수도권	0																																												
중견기업	수도권 외 수도권	450																																												
중소기업	수도권 외 수도권	770 700																																												
구분	대기업	중견기업	중소기업																																											
수도권	0	1	2																																											
수도권 외	3	5	6																																											
서비스	4	6	7																																											
대기업	수도권 외 수도권	300																																												
중견기업	수도권 외 수도권	700																																												
중소기업	수도권 외 수도권	1,000																																												
중복 적용	<ul style="list-style-type: none"> • 창업중소기업 등에 대한 세액감면과 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제와 중복적용 허용 	<ul style="list-style-type: none"> • 「조세특례제한법」 제127조 제2항에 명시된 설비투자 등에 대한 세액공제제도와 청년고용증대세제, 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제와 중복적용 배제 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용창출투자세액공제와 중복적용 배제 • 단 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제 등 다른 세액공제제도와는 중복적용 가능 																																											

자료: 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr> 검색 결과를 바탕으로 저자 정리

- 이처럼 청년고용증대세제와 고용증대세제의 수혜내용의 비교 결과, 고용증대세제로 통합되면서 청년 고용을 증가시킨 기업들이 고용증대세제를 적용받을 수 있는 가능성이 증가한 것으로 판단됨
 - 특히 청년 등 상시근로자로 대상 근로자가 확대된 것은 중소기업뿐만 아니라 중견·대기업 또한 고용증대세제를 적용받을 기회를 확대한 것으로 판단됨
 - 수도권 외 중소기업의 경우 공제액이 100만원 상승하였으나, 이는 중소기업이 고용증대세제를 적용받을 가능성을 제한적으로 상승시키는 요인으로 작용한 것으로 추론할 수 있음

- 다음으로 고용창출투자세액공제와 고용증대세제의 수혜내용은 두 세제의 기준이 달라 직접적인 비교는 어렵지만, 다음과 같은 차이점과 그에 따른 혜택의 변화를 유추해 볼 수 있음
 - 첫째, 고용창출투자세액공제는 시설투자액에 비례하여 공제액이 결정되는 반면, 고용증대세제는 상시근로자 1인당 공제액이 결정됨
 - 둘째, 고용창출투자세액공제에서는 상시근로자 증가의 경우 대기업이 감면을 받을 수 있으나, 고용증대세제는 청년 등 상시근로자를 증가시켰을 때에만 세액공제를 적용받을 수 있음
 - 셋째, 고용창출투자세액공제에서는 청년고용증대세제, 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 공제와 중복지원이 배제되었으나 고용증대세제에서는 창업중소기업 등에 대한 세액감면과 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 공제와 중복지원이 허용됨

- 이처럼 고용창출투자세액공제와 고용증대세제의 수혜내용을 비교한 결과, 고용증대세제로 통합되면서 상시근로자 증가에 대한 수혜가 중소기업은 크게 확대된 반면, 중견 및 대기업의 수혜는 축소된 것으로 판단됨
 - 먼저 고용창출투자세액공제에서는 시설투자금액에 비례하여 공제액이 결정되었기 때문에, 시설투자가 많은 중견 및 대기업의 감면액이 높았으나, 고용증대세제에서는 상시근로자 증가 인원에 비례하는 공제액이므로 감면액이 크게 감소한 것으로 판단됨
 - 또한 대기업의 경우 고용창출투자세액공제에서는 상시근로자 증가에 따라 추

가공제를 받을 여지가 있었지만, 고용증대세제에서는 청년 등 상시근로자 증가 시에만 감면혜택을 받을 수 있기 때문에, 대기업의 수혜가 축소된 것으로 판단됨

- 마지막으로 고용창출투자세액공제와 달리 고용증대세제에서는 창업중소기업 등에 대한 세액감면과 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 공제와 중복적용을 허용하였기 때문에 중소기업의 수혜자가 크게 증가한 것으로 판단됨
- 창업중소기업 등에 대한 세액감면과 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 공제는 중소기업만이 수혜대상이므로, 이 두 세제와 중복이 허용됨에 따라 중소기업 수혜인원이 대폭 증가한 것으로 예상할 수 있음

□ 이상의 결과를 통해 판단컨대, 고용증대세제로의 통합이 고용을 증가시킨 중소기업의 세제혜택을 양적으로 증가시켰으나, 일반기업의 세제혜택은 전반적으로 감소시킨 것으로 평가할 수 있음

- 결국 고용증대세제의 전체 감면기업 수와 총감면액이 증가한 것은 감면 혜택을 받은 중소기업의 수가 증가한 것에 기인한 것으로 볼 수 있음
- 반면 총감면액이 감면기업 수에 비해 증가폭이 작은 것은 일반기업의 세제혜택이 축소하면서 일반기업의 총공제액이 감소했기 때문인 것으로 볼 수 있음

□ 다음으로 고용증대세제의 도입이 다른 고용관련 세액공제에 미친 역학관계를 살펴보고, 이 과정에서 세액공제 간 전략적 선택의 가능성을 검토할 필요가 있음

- 이상엽 외(2017; 2018)에서 시설투자 관련 세액공제에서는 동일한 시설투자에 대해서 다양한 세액공제 중 공제율이 높은 세제를 전략적으로 선택하는 행태가 나타나고 있음을 밝힘
- 고용 관련 세액공제들의 경우에도 고용증가에 대한 세제를 전략적으로 선택할 가능성이 존재하며, 이 경우 고용관련 세액공제제도를 전반적으로 개선할 여지가 있음

□ 이와 같은 세액공제 간 역학관계를 살펴보기 위하여 <표 IV-6>에서는 고용 관련 세액공제들의 상대적 활용도를 비교하여 제시하였으며, [그림 IV-3]과 [그림 IV-4]는 이를 도식화함

<표 IV-6> 고용 관련 세액공제의 상대적 활용도 비교: 법인 수 및 공제액 비중

(단위: %)

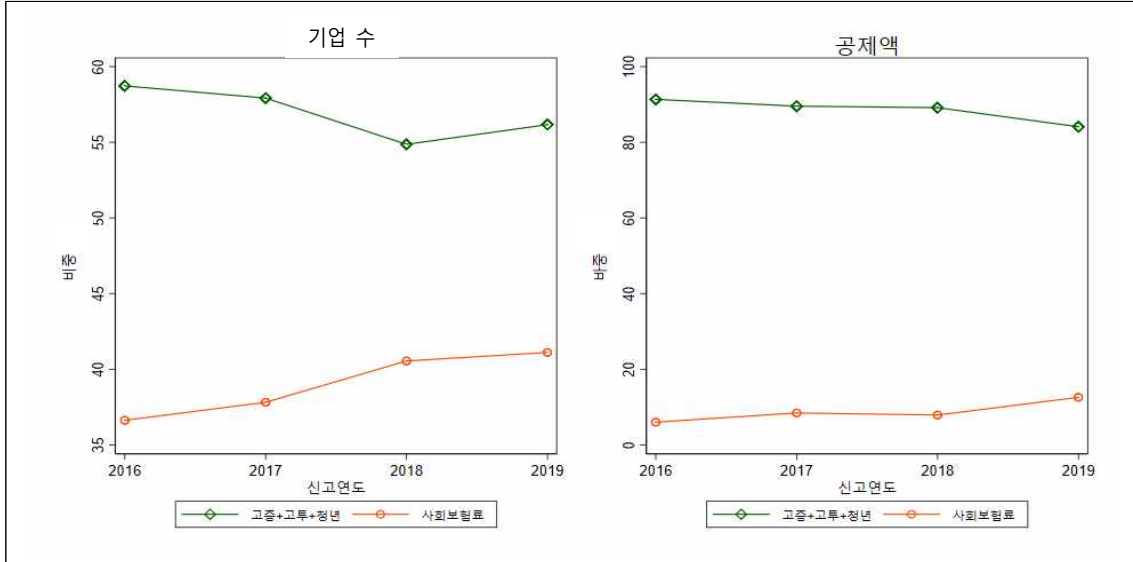
구분		신고연도			
		2016	2017	2018	2019
중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제	법인 수	36.63	37.81	40.55	41.11
	공제액	6.01	8.45	7.90	12.58
중소기업 사회보험신규가입에 대한 사회보험료 세액공제	법인 수	-	-	-	0.53
	공제액	-	-	-	0.02
고용창출투자 세액공제	법인 수	33.69	27.73	17.59	2.96
	공제액	84.44	78.62	70.23	24.50
산업수요맞춤형고교등 졸업자 복직 중소기업 세액공제	법인 수	-	0.03	0.03	0.03
	공제액	-	0.00	0.00	0.01
정규직 근로자 전환 세액공제	법인 수	1.68	1.96	2.21	1.10
	공제액	0.18	0.36	1.41	2.21
경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제	법인 수	0.02	0.05	0.05	0.06
	공제액	0.00	0.00	0.00	0.01
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	법인 수	2.94	2.23	2.30	1.01
	공제액	2.47	1.65	1.54	1.07
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	법인 수	25.04	30.19	37.22	4.83
	공제액	6.90	10.92	18.74	4.09
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	법인 수	-	-	0.05	48.37
	공제액	-	-	0.03	55.51

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.

- <표 IV-6>, [그림 IV-3], [그림 IV-4]에 따르면, 고용증대세제의 도입이 다른 고용 관련 세액공제의 활용도에 미친 영향은 미미한 것으로 알 수 있음
- 감면기업 수와 공제액 기준, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제, 고용증대세제의 합이 고용관련 세액공제에서 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있음
 - 고용관련 다른 세액공제들의 변화를 살펴보면, 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제만 일부 활용도가 증가한 것을 알 수 있으나, 그 외의 세액공제의 활용도의 변화는 미미한 것으로 판단됨
 - 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제는 감면기업 수와 공제액 기준 활용도가 2018년 대비 각각 0.56%p, 4.68%p 증가한 것으로 나타남
 - 반면 그 외의 세액공제는 활용도가 일부 감소 혹은 증가가 나타나고 있으나 그 변화폭이 크지 않은 것을 알 수 있음
 - 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제의 경우 고용증대세제와 중복적용이 허용되면서 일부 활용도가 증가한 것으로 추정됨

[그림 IV-3] 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 vs 사회보험료 세액공제의 상대적 활용도 비교

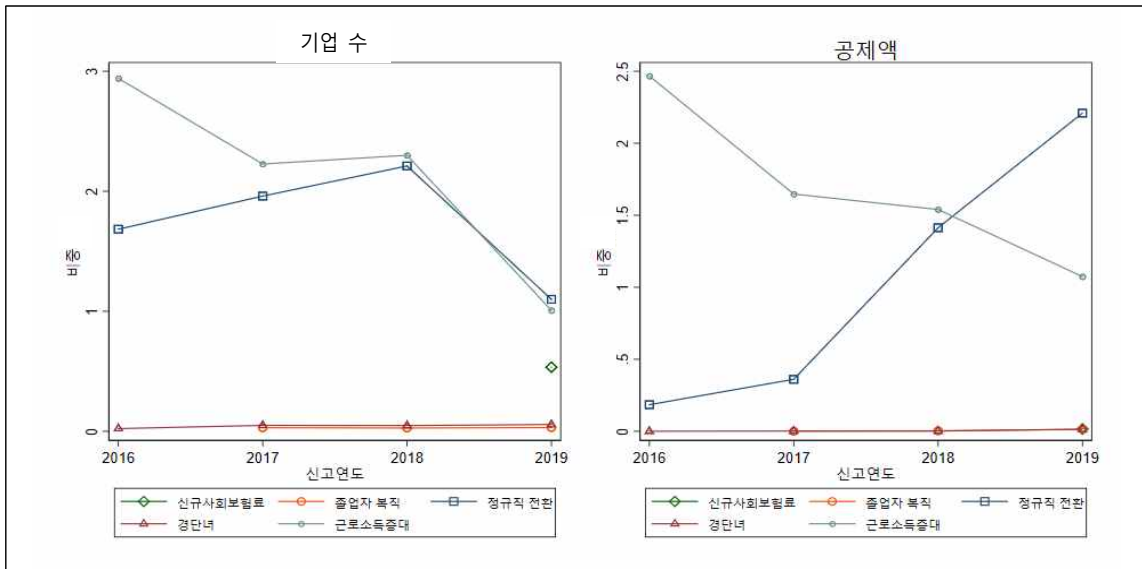
(단위: %)



자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.

[그림 IV-4] 그 밖의 고용 관련 세액공제의 상대적 활용도 비교

(단위: %)



자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.

□ 종합컨대, 이상의 결과는 고용증대세제의 도입이 다른 고용관련 세액공제 간의 역학관계에 미친 영향이 미미하다는 근거를 제시하고 있으며, 이를 통해 고용 관련 세액공제 간 전략적 활용이 나타날 가능성이 적은 것으로 사료됨

2. 경제적 효과성 분석

가. 주요 쟁점

- 현재 노동시장에 대한 세제정책은 노동 수요 및 공급 두 가지 측면에서 유인을 제공하고 있으며, 고용증대세제는 우리나라 과세체계에서 대표적인 노동수요 견인 정책으로 꼽을 수 있음
 - 먼저 노동공급 유인 정책은 노동시장의 공급자인 근로자가 노동시장에 더욱 적극적으로 참여할 수 있도록 근로유인을 제공하는 정책으로, 대표적으로 근로장려세제를 들 수 있음
 - 다음으로 노동수요 견인 정책은 노동시장의 수요자인 기업이 근로자를 더욱 많이 고용할 수 있는 유인을 제공하는 정책으로, 본고의 분석 대상인 고용증대세제를 가장 대표적인 노동수요정책으로 꼽을 수 있음
 - 그 밖에도 앞서 살펴본 바와 같이 현재 우리나라는 다양한 고용관련 세액공제 제도를 운영하고 있음

- 고용증대세제는 고용을 증가시킨 기업에 대해서 세제혜택을 제공함으로써 기업의 고용을 장려하기 위한 정책이므로, 본 특례제도로 인하여 기업의 고용환경이 어떻게 변화하였는가를 평가할 필요가 있음

- (분석 쟁점) 따라서 본 연구의 경제적 효과성 분석에서는 다음의 세 가지 쟁점에 대해서 실증적으로 분석함
 - (고용증대 효과) 첫째, 제도의 목적과 같이 본 특례제도로 인해 기업이 고용을 증가하였는가를 평가함
 - (청년 및 노동취약계층의 고용) 둘째, 본 특례제도는 노동취약계층(청년, 장애인, 노인 등)의 고용에 더 높은 수준의 세제유인을 제공하고 있으므로, 이러한 세제유인에 반응하여 기업들의 고용형태가 변화하였는가를 평가함
 - (노동-자본 대체효과) 셋째, 이론적으로 노동(L)과 자본(K)이 생산함수 내에서 대체적인 관계에 있음을 고려할 때, 고용의 증가로 인해 자본의 구축효과가 나타나는가를 검증할 필요가 있음

나. 분석자료 및 모형

- (분석자료) 고용증대세제의 경제적 효과성 분석을 위하여 본 연구는 2016~2019년 (신고연도 기준) 4년을 분석기간으로 삼고, 다음의 세 가지 자료를 연계하여 기업 패널자료를 구성함
 - (기업 재무자료) 먼저 한국기업데이터(Korea Enterprise Data, KED)⁵⁾를 활용하여 기업의 재무정보를 수집함
 - 한국기업데이터는 국내에서 가장 많은 중소기업에 대한 재무자료를 수집하고 있음
 - 따라서 중소 및 중견기업에 수혜가 집중되어 있는 고용증대세제의 경제적 효과를 분석하기에 가장 적합함
 - (고용정보) 다음으로는 고용정보원의 고용보험 DB를 활용하여, 개별 기업의 고용인원에 대한 상세한 정보를 수집함
 - 한국기업데이터와 같은 기업재무에 대한 자료들이 고용정보에 대한 정보를 수집하고 있기는 하지만, 일반적으로 근로자 수에 대해 부정확한 정보를 담고 있으며, 상용 및 일용 등의 고용형태, 연령별 근로자 수에 대한 정보를 제공하고 있지 않음
 - 따라서 고용보험가입자 전체에 대한 정보를 수집하고 있는 자료인 고용보험 DB를 활용하여, 개별 기업의 상세한 고용 현황에 대한 정보를 수집함
 - 이때 고용 현황은 개별기업의 연령·성·종사상지위별 근로자 수를 의미
 - (국세청 과세자료) 마지막으로 국세청 미시자료를 제공받아, 고용증대세제 및 고용 관련 세액공제 수혜기업을 식별함
 - 본고에서는 상기한 세 가지 자료를 비식별화된 기업번호를 기준으로 연계하여 상세한 고용 현황과 기업 재무정보를 포함한 기업 패널자료를 구축함
 - 비식별화된 기업번호는 사업자등록번호를 기준으로 생성함

- 경제적 효과성 분석을 위해 수집된 주요 변수는 <표 IV-7>에 제시됨
 - KED에서는 자산, 자본, 부채 등과 같은 기업의 재무정보뿐만 아니라, 기업형태, 업태, 지역 등의 기업 특성 정보 역시 수집함

5) 본 연구의 효과성 분석에 사용된 한국기업데이터는 한국조세재정연구원 재정성과평가센터의 장우현 소장님께서 제공해 주신 것으로, 본 연구의 연구진들은 자료 구입, 관리, 제공 등과 관련된 노고 및 협조에 깊은 감사를 표하는 바임

- 고용보험DB에서는 연령별·종사상지위별 근로자 수에 대한 정보를 수집함
- 국세청 과세자료에서는 수입금액, 과세표준 등의 과세지표와 고용관련 세액공제 제도들의 조세감면 실적에 대한 정보를 수집함

<표 IV-7> 주요변수 목록

자료출처	분류	변수명	비고
KED	기업 특성	기업규모	일반, 중견, 중소기업
		기업형태	주식, 유한, 합자, 합명
		설립일자	
		업태	산업구분(제조업 등)
		상장 여부	상장/비상장
		지역	시도
	재무 정보	총자산	
		총자본	
		총부채	
		매출액	
		영업이익	
		당기순이익	
		연구개발비	
		유형자산	자본에 대한 대응변수
현금흐름			
고용보험 DB	고용 정보	상용근로자 수	
		일용근로자 수	
		청년 상용근로자 수	
		청년 일용근로자 수	
		노인 상용근로자 수	
		노인 일용근로자 수	
국세청 과세자료	과세 정보	수입금액	
		매출액	
		당기순이익(손실)	
		소득금액	
		과세표준	
		산출세액	
		총공제감면세액	총세액공제액-총세액감면액
		총세액공제액	
		총세액감면액	
	고용 관련 세액 공제	총부담세액	
		고용증대세제	
		청년고용증대세제	
		고용창출투자세액공제	
		경력단절여성 고용 기업 등에 대한 세액공제	
		근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	
		정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	
		고용유지 중소기업 등에 대한 과세특례	
		중소기업 사회보험료 세액공제	

자료: 저자 작성

- (실증분석전략 설정의 문제점) 본 특례제도의 수혜를 받은 기업이 고용을 유의미하게 증가하였는가를 검증하기 위한 실증분석전략을 모색할 때 다음과 같은 문제점이 존재함
 - 첫째, 본 특례제도는 고용을 증대시킨 기업에게 적용되기 때문에 처치군(treatment group)이 되는 수혜기업에서 표본선택편의(sample selection bias)가 크게 발생하며, 이 경우 정책변화의 효과를 검증하는 대표적인 방법인 이중차분법을 적용하기 어려운 한계가 존재함
 - 둘째, 고용증대세제는 이전에 적용되던 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제를 통합하여 신설된 제도이기 때문에, 고용증대세제 도입의 순효과를 추정하기 난해한 문제가 있음

- (실증분석전략) 이와 같은 문제는 처치군과 통제군을 적절하게 설정하는 식별전략(empirical strategy)을 수립하는 것을 통해 상당 부분 해결할 수 있을 것으로 판단되며, 이에 본 연구에서는 다음과 같이 처치군과 통제군을 설정함
 - 처치군(treatment group)은 분석기간 동안 고용증대세제뿐만 아니라 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제를 적용받은 적이 있는 기업으로 설정하며, 처치시점은 신고연도 기준 2019년(과세연도 기준 2018년)으로 설정함
 - 결국 본 연구는 고용증대세제 도입의 효과보다는 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제에서 고용증대세제로 전환되면서 나타난 세제유인의 변화가 기업의 고용에 미친 영향을 분석함
 - 실제로 두 제도가 통합되면서 고용증대세제에서 세제유인이 더욱 증가하였음
 - 따라서 본고는 제도들이 통합되면서 나타난 세제유인의 변화가 기업 고용에 미친 변화를 분석함으로써 본 특례제도의 경제적 효과성을 분석함
 - 이상적으로는 본 특례제도의 적용만을 제외하고 처치군과 동일한 특성을 가지고 있는 기업들로 통제군(control group)이 구성될 필요가 있으며, 본고에서는 통계적으로 유사한 특성을 지닌 기업을 식별하는 방법인 매칭분석을 통하여 통제군을 추출하여 설정함
 - 이처럼 매칭기법을 활용하여 처치군과 유사한 특성을 가진 기업을 선별하여 통제군을 설정함으로써 표본선택편의의 문제를 최소화할 수 있음

- (추정모형) 구체적으로 본 연구에서는 다음의 두 단계를 거쳐 본 특례제도의 경제적 효과성을 분석할 수 있는 추정모형을 수립함
 - 첫 번째 단계에서는 표본선택편의의 문제를 최소화하기 위해 매칭분석을 활용하여 처치군과 유사한 특성을 가진 통제군을 식별하여 선별함
 - 두 번째 단계에서는 상기한 매칭방법으로 추출한 통제군과 기존의 처치군을 대상표본으로 하여 이중차분법(difference-in-differences)을 적용하고, 이를 통해 본 특례제도가 기업의 고용에 미친 영향을 분석함

- (1단계: 매칭분석) 먼저 1단계에서는 매칭분석을 통해 처치군과 유사한 특성을 가진 기업을 통제군으로 선별함
 - 처치군은 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제, 세 가지 특례제도를 분석기간 동안 한 번이라도 적용받은 적이 있는 기업으로 설정하고, 통제군은 그 외의 기업에서 처치군과 유사한 특성을 가진 기업들로 구성함
 - 매칭기법으로는 성향점수매칭(Propensity Score Matching, PSM) 추정법을 활용함
 - 우선 처치 여부(수혜기업이면 1, 그렇지 않으면 0)를 종속변수로, 기업의 특성을 매칭공변량으로 삼는 로짓확률모형(Logit model)을 통해 성향점수를 추정
 - 추정된 성향점수를 기준으로 최근거리매칭법(nearest-neighbor matching)을 활용하여 처치군과 유사한 특성을 지닌 기업을 매칭하여 통제군을 선별
 - 이후 성향점수를 기준으로 매칭된 두 그룹을 비교하여 처치효과(Average Treatment Effects on Treated, ATET)를 추정하나, 본고에서는 처치효과를 추정하지 않고 매칭된 통제군을 선별하는 과정까지만 PSM의 방법론을 활용
 - 매칭공변량으로는 개별 기업에 대해서 2016~2018년 재무변수들의 3년간 평균을 활용하며, 기업특성을 대표하는 다음의 변수들을 추가로 활용함
 - 재무변수로는 로그 자산, 매출액 증가율, 당기순이익 증가율, 자산증가율, 로그 유형자산, ROA(당기순이익/자산), 부채비율(부채/자본), 로그 연구개발비 등을 고려함
 - 기업특성변수로는 기업규모, 기업형태, 업종, 지역(시도) 등을 고려함
 - 매칭기업에서는 성향점수가 처치군과 통제군에 공통적으로 분포하고 있어야 한다는 공통지지조건(common support condition)을 만족하여야 하는데, 본고에서는 이를 만족하지 못하는 기업들의 경우에는 처치군과 통제군에서 제외

□ (2단계: 이중차분법) 다음으로 1단계에서 선별한 통제군과 처치군에 대하여 이중차분법(difference-in-differences)을 적용하여 본 특례제도가 기업의 고용에 미친 효과를 분석함

○ 분석에 사용된 회귀식은 구체적으로 다음과 같음:6)

$$\ln L_{it} = \delta \text{deduc}_i \times T_t + \gamma \ln K_{it} + X_{it} \beta + \alpha_i + \lambda_t + u_{it} \quad \text{식 (1)}$$

- $\ln L_{it}$ 은 근로자 수의 로그값
- deduc_i 는 분석기간 동안 고용증대세제, 고용창출투자 세액공제, 청년고용증대세제를 적용받은 적이 있는 기업(즉 처치군)이면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수
- T_t 는 고용증대세제가 도입된 처치시점(2019년)을 의미하는 더미변수
- $\ln K_{it}$ 는 유형자산의 로그값
- X_{it} 는 개별기업의 이질성을 추가로 통제하는 통제변수들의 벡터로서, 매출액 증가율, 당기순이익 증가율, 자산증가율, 로그 유형자산, ROA(당기순이익/자산), 부채비율(부채/자본), 로그 연구개발비 등의 변수를 포함함
- α_i 는 기업별 고정효과로 시간에 따라 변하지 않고 관측되지 않는 기업의 고유특성을 통제
- λ_t 는 모든 법인 i 에 공통적으로 영향을 주는 거시경제 변수 등을 통제하는 연도 고정효과
- u_{it} 는 순수오차항

□ 이처럼 처치군과 이와 유사한 통제군의 고용성과를 비교하는 이중차분법을 활용하여, 본 특례제도의 도입 이후에 기업의 고용의 변화에 대한 처치효과를 추정할 수 있으며, 이는 $\text{deduc}_i \times T_t$ 의 계수인 δ 를 통해 추정이 가능함

○ 이때 δ 가 통계적으로 유의하게 양(+)의 값을 갖는 경우, 특례제도의 도입으로 인해 고용이 증가한 것으로 평가할 수 있음

6) 이하 실제 분석에서는 처치군과 통제군별 상이한 선형 추세가 존재할 가능성을 감안하여 식 (1)에 $\theta \text{deduc}_i t$ 항이 추가된 경우도 함께 고려하였으며, 그 결과는 부록에 제시함

- 또한 $\ln K_{it}$ 의 계수인 γ 는 노동에 대한 자본의 탄력성을 추정하며, 이를 통해 두 생산요소 사이에 대체 혹은 보완관계의 여부를 검정하여 고용 증가로 인한 자본의 구축효과가 나타나는가를 검정함
 - γ 가 양(+)이면 자본의 증가에 따라 고용이 증가하였다는 것을 의미하므로, 자본과 노동 간에 보완관계가 있는 것으로 판단할 수 있음
 - 반면 γ 가 음(-)이면 자본의 증가에 따라 고용이 감소하였다는 것을 의미하므로, 자본과 노동 간에 대체관계가 있는 것으로 판단할 수 있음
 - 본 특례제도가 노동수요를 유인한다는 전제하에 다음의 해석이 가능함
 - 자본과 노동이 보완관계이면, 본 특례제도가 고용뿐만 아니라 기업의 설비투자자를 견인하는 부가적인 효과까지 있는 것으로 해석 가능함
 - 반면 자본과 노동이 대체관계이면, 고용의 증가에 비례해 기업의 설비투자가 구축되고 있어 본 특례제도가 자원의 효율적 배분에 왜곡을 야기하고 있는 것으로 해석 가능함
 - 단 이러한 추정결과는 인과관계(causality)가 아닌 상관관계(correlation)라는 것에 주의할 필요가 있음

- (분석자료 제한) 세 자료를 연계한 이후 다음의 기준을 적용하여 최종 분석자료를 구성함
 - 첫째, 법인기업만을 대상으로 함(즉 개인기업은 분석대상에서 제외함)
 - 국세청에서 과세자료에서 고용증대세제 등 고용관련 세액공제를 적용받은 법인기업 정보만을 수집하였기 때문에, 법인기업만 처치군으로 식별 가능함
 - 둘째, 재무변수 중 불완전한 관측치를 다음과 같은 기준으로 제거함
 - 자산이 결측값이거나 0 이하인 경우
 - 그 외 주요 매칭공변량(matching covariate) 변수들이 결측값인 경우
 - 셋째, 매칭분석을 위해서 4년간의 균형패널자료(balanced panel data)를 구성함
 - 마지막으로 재무비율 구성에서 자주 나타나는 이상치의 문제를 최소화하기 위해 모든 재무 변수들은 연도별로 5%와 95%에서 윈저화(winsorize)함
 - 단 고용에 대한 변수들은 행정자료에서 생성한 실측자료이기 때문에 윈저화하지 않음
 - 최종적으로 처치군에 해당하는 기업 1만 3,795개(관측치 5만 5,180개), 그 외 기업 12만 601개(관측치 482,404개)가 분석대상이 됨

- 처치군 기업 중 대기업은 1,260개, 중견기업은 5,284개, 중소기업은 4만 8,636개
- 그 외 기업 중 대기업은 1,624개, 중견기업은 8,080개, 중소기업은 47만 2,700개

<표 IV-8> 주요 변수의 기초통계량

변수명	그 외 기업		처치군 기업		평균차이 (B-A)
	관측치	평균(A) (표준편차)	관측치	평균(B) (표준편차)	
총자산	482,404	5,395.548 (8,498.328)	55,180	13,417.860 (13,808.240)	8,022.312
당기순이익	482,404	214.928 (407.644)	55,180	667.565 (687.013)	452.637
매출액	482,404	6,151.049 (8,952.883)	55,180	15,841.990 (14,407.350)	9,690.941
연구개발비	482,404	43.120 (103.784)	55,180	102.941 (158.073)	59.821
유형자산	482,404	1,636.920 (3,151.445)	55,180	4,377.156 (5,046.252)	2,740.236
ln(총자산)	482,404	14.701 (1.224)	55,180	15.733 (1.295)	1.032
당기순이익 증가율	482,404	-3.896 (144.485)	55,180	-0.787 (122.082)	3.109
매출액 증가율	482,404	-0.263 (34.851)	55,180	8.641 (26.744)	8.904
총자산 증가율	482,404	8.019 (17.363)	55,180	12.643 (17.270)	4.624
부채비율	482,404	160.767 (164.837)	55,180	164.053 (152.065)	3.286
ROA	482,404	0.053 (0.068)	55,180	0.078 (0.069)	0.025
ln(연구개발비)	482,404	2.959 (5.037)	55,180	5.199 (5.943)	2.240
ln(유형자산)	482,404	12.311 (2.371)	55,180	13.885 (2.284)	1.574
대기업	482,404	0.003 (0.058)	55,180	0.023 (0.149)	0.020
중견기업	482,404	0.017 (0.128)	55,180	0.096 (0.294)	0.079
중소기업	482,404	0.980 (0.140)	55,180	0.881 (0.323)	-0.099
주식회사	482,392	0.954 (0.210)	55,180	0.981 (0.136)	0.027
합명회사	482,392	0.000 (0.017)	55,180	0.000 (0.009)	0.000
합자회사	482,392	0.005 (0.070)	55,180	0.001 (0.032)	-0.004
유한회사	482,392	0.027 (0.163)	55,180	0.012 (0.107)	-0.015
기타	482,392	0.014 (0.116)	55,180	0.006 (0.077)	-0.008
수도권	482,404	0.530 (0.499)	55,180	0.631 (0.483)	0.101
광역시	482,404	0.435 (0.496)	55,180	0.423 (0.494)	-0.012

자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

- <표 IV-8>에서는 주요변수들의 기초통계량을 처치군과 그 외 기업들로 나누어 비교하였으며, 그 결과 두 집단이 매우 이질적임을 알 수 있음
 - 고용증대세제 등의 세제혜택의 수혜를 받은 처치군에 속한 기업들이 그 외 기업들에 비해 상대적으로 기업규모가 크며, 수익성 등의 지표가 양호함
 - 이러한 결과는 처치군에 상대적으로 고용환경이 좋은 기업들이 속해 있어 표본선택편의(sample selection bias)의 문제가 나타날 수 있음을 암시하며, 따라서 일반적인 이중차분법을 적용하는 것이 바람직하지 않다는 근거를 제시함

- 한편 <표 IV-9>에서는 고용증대세제 도입 전후 처치군과 그 외 기업들의 근로자 수 변화를 비교하였는데, 대체로 처치군에 속한 기업에서 상대적으로 고용이 더욱 크게 증가한 것으로 나타남
 - <표 IV-8>의 마지막 열에는 고용증대세제 도입 전후 고용의 평균적인 차이를 제시하였는데, 이를 보면 모든 경우에서 처치군에 속한 기업의 고용 증가량이 그 외 기업들의 고용 증가량보다 더욱 크다는 것을 알 수 있음
 - 단 이와 같은 단순 평균 비교가 고용증대세제로 인해 고용증대효과가 있었다는 근거를 제시하고 있다고 판단할 수 없음
 - 이 역시 표본선택편의로 인한 잘못된 결론일 가능성이 높으므로, 보다 정교하게 통제군을 설정한 실증분석을 통해 고용증대세제의 효과를 평가해야 함

<표 IV-9> 고용증대세제 도입 전후 근로자 수의 변화

(단위: 개, 명)

	2015~2017년		2018년		평균차이 (B-A)
	관측치	평균(A) (표준편차)	관측치	평균(B) (표준편차)	
Panel A. 총근로자 수					
그 외 기업	361,803	32.682 (250.505)	120,601	33.038 (256.826)	0.356
처치군 기업	41,385	136.757 (1,177.471)	13,795	151.374 (1,221.173)	14.616
Panel B. 상용근로자 수					
그 외 기업	361,803	25.761 (205.265)	120,601	25.798 (200.040)	0.037
처치군 기업	41,385	122.379 (1,153.459)	13,795	134.417 (1,194.897)	12.038
Panel C. 일용근로자 수					
그 외 기업	361,803	6.921 (115.903)	120,601	7.241 (134.784)	0.319
처치군 기업	41,385	14.378 (137.903)	13,795	16.956 (142.570)	2.578*
Panel D. 청년(29세 이하) 상용근로자 수					
그 외 기업	361,803	4.492 (48.724)	120,601	4.248 (43.167)	-0.244
처치군 기업	41,385	29.459 (325.177)	13,795	31.898 (304.876)	2.439
Panel E. 청년(29세 이하) 일용근로자 수					
그 외 기업	361,803	0.708 (11.363)	120,601	0.739 (15.207)	0.030
처치군 기업	41,385	1.990 (20.204)	13,795	2.228 (20.908)	0.238
Panel F. 청년(남 34세 이하, 여 29세 이하) 상용근로자 수					
그 외 기업	361,803	7.061 (71.570)	120,601	6.370 (62.130)	-0.692***
처치군 기업	41,385	45.747 (496.954)	13,795	47.631 (459.883)	1.884
Panel G. 청년(남 34세 이하, 여 29세 이하) 일용근로자 수					
그 외 기업	361,803	0.967 (15.899)	120,601	1.005 (20.804)	0.038
처치군 기업	41,385	2.580 (24.986)	13,795	2.918 (25.869)	0.339
Panel H. 고령 상용근로자 수					
그 외 기업	361,803	2.583 (22.844)	120,601	3.043 (26.787)	0.461***
처치군 기업	41,385	3.811 (39.463)	13,795	5.234 (52.271)	1.423***
Panel I. 고령 일용근로자 수					
그 외 기업	361,803	1.278 (17.001)	120,601	1.514 (21.892)	0.236***
처치군 기업	41,385	2.170 (23.382)	13,795	2.931 (26.897)	0.761***

자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

다. 실증분석 결과

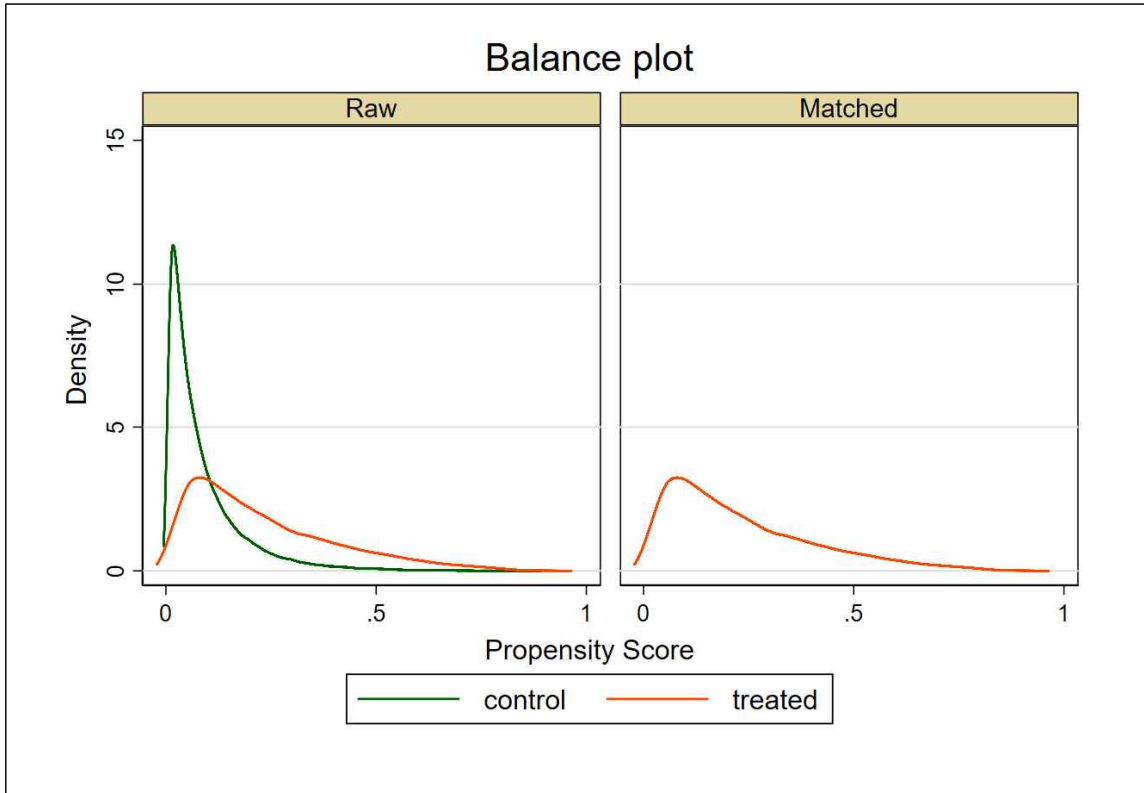
1) 매칭결과 및 매칭성과

- 이중차분법을 적용한 실증분석결과를 제시하기에 앞서 본 연구의 1단계 분석에서 시행한 매칭분석의 결과와 그 성과를 평가해 볼 필요가 있음
 - 즉 본 연구의 매칭분석에서 처치군과 유사한 통제군을 선정하였는가를 살펴볼 필요가 있음

- (매칭분석 결과) 성향점수매칭으로 추정된 결과, 처치군 1만 3,795개 기업에 대해 이들과 유사한 특성을 지닌 1만 1,115개 기업이 통제군으로 선정됨
 - 매칭공변량은 2015~2017년 동안의 변수들의 평균값을 사용하였으며, 다음의 변수들을 사용함
 - $\ln(\text{자산})$, 매출액 증가율, 당기순이익 증가율, 자산증가율, 로그 유형자산, ROA (당기순이익/자산), 부채비율(부채/자본), $\ln(1+\text{연구개발비})$, 기업규모 더미, 기업형태 더미, 업종더미, 지역(시도) 더미
 - 처치군의 경우 1만 3,795개 기업 모두가 공통지지요건(common support condition)을 만족하여, 이 과정에서 탈락된 기업은 없음

- (매칭성과: 성향점수) [그림 IV-5]에는 매칭 전후의 성향점수의 분포 변화를 제시하였는데, 이를 보면 매칭 이후 통제군과 처치군의 성향점수의 분포가 매우 유사하다는 것을 확인할 수 있어, 매칭으로 인해 처치군과 매우 유사한 통제군이 선별되었음을 알 수 있음
 - 성향점수매칭 추정법은 로지스틱 회귀분석에서 추정된 성향점수를 기준으로 통제군과 처치군을 매칭하기 때문에, 매칭의 성과는 매칭 이후의 성향점수 분포의 유사도로 검정이 가능함
 - [그림 IV-5]를 살펴보면, 매칭 전의 성향점수의 분포(좌측 그림)에서는 통제군과 처치군이 매우 상이한 분포를 보이나, 매칭 후(우측 그림)에는 두 개의 분포가 거의 일치하는 것으로 나타남
 - 이러한 결과는 성향점수로 인한 매칭 성과가 탁월하다는 근거를 제시함

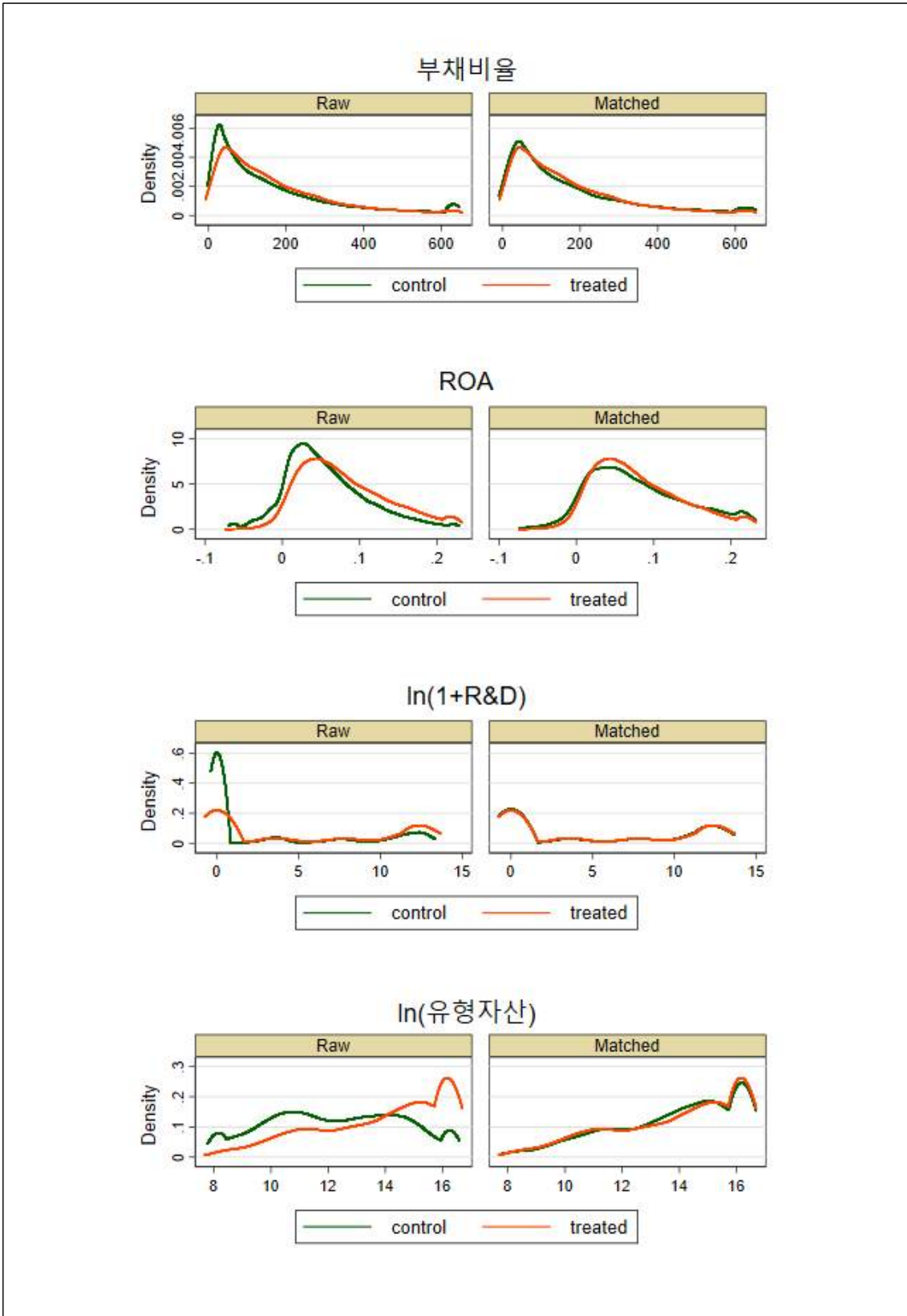
[그림 IV-5] 성향점수 분포의 매칭 전후 비교



자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

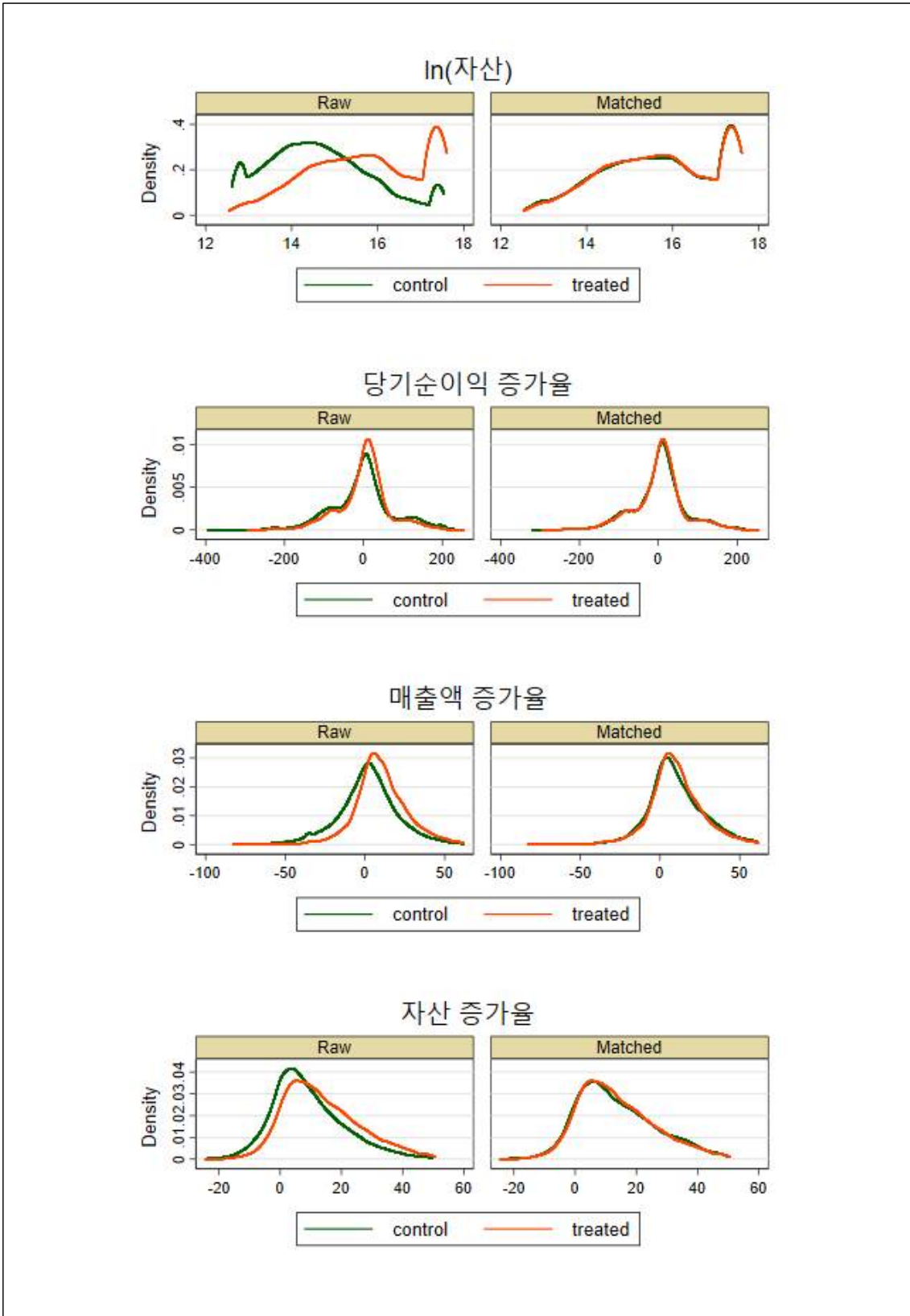
- (매칭성과: 개별 매칭공변량) 개별 매칭공변량 변수들의 매칭 전후 분포를 비교한 [그림 IV-6]과 [그림 IV-7]을 살펴보면, 매칭 전과 비교하여 매칭 후에 통제군과 처치군의 분포가 매우 유사한 것으로 나타나, 매칭 성과가 매우 우수하다는 것을 알 수 있음
 - 매칭 전의 분포를 나타내는 좌측 그림에서는 통제군과 처치군의 개별 매칭공변량의 분포가 매우 상이한 것으로 나타남
 - 반면 매칭 후의 분포를 나타내는 우측 그림에서는 통제군과 처치군의 개별 매칭공변량의 분포가 거의 유사한 것을 알 수 있음
 - 특히 $\ln(\text{연구개발비})$, $\ln(\text{자산})$, $\ln(\text{유형자산})$ 의 분포는 매칭 후 상당히 유사하게 변화함
 - 이러한 결과는 매칭분석으로 인해 처치군과 매우 유사한 통제군을 연계하였다는 근거를 제시하여, 본 연구의 매칭성과가 우수하다는 근거를 제시함

[그림 IV-6] 매칭 전후 매칭 변수들의 분포 비교 1



자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-7] 매칭 전후 매칭 변수들의 분포 비교 2



자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

2) 고용효과 분석

- 이제 앞서 논의한 바와 같이, 고용증대세제로 전환으로 인한 고용증대효과, 청년 및 노동취약계층 고용효과, 노동-자본 대체효과의 세 가지 쟁점사항을 실증적으로 분석하여, 고용증대세제의 경제적 효과성을 평가함
 - 단 고용증대세제 도입 시점과 맞물려 여타 고용 관련 조세특례 제도들이 확대 운영되는 등 노동시장에 많은 변화가 발생한 바 있으므로 이하 분석결과들의 해석 시 이를 감안할 필요

- 먼저 본 특례제도 도입이 기업의 고용에 미친 전반적인 효과를 분석하기 위해 식 (1)의 모형을 추정하여 <표 IV-10>에 제시함
 - 종속변수로 총근로자 수, 상시근로자 수,⁷⁾ 일용근로자 수 각각의 로그값을 사용하여 총고용의 변화를 추정함
 - 앞서 논의한 바와 같이 본 특례제도로의 전환이 기업의 고용에 미친 처치효과는 $deduc_i \times T_t$ 의 계수인 δ 를 통해 추정이 가능함
 - 즉 δ 의 추정치가 통계적으로 유의하게 양(+)의 값을 갖는 경우, 고용증대세제로 인한 고용증대효과가 있다고 평가 가능함
 - 또한 $\ln K_{it}$ (유형자산의 로그값)의 계수 γ 는 노동에 대한 자본의 탄력성을 추정
 - γ 의 값이 유의하게 음(-)일 경우 노동과 자본 간에 대체관계(자본구축효과)가, 양(+)일 경우 보완관계가 있다고 평가할 수 있음

- 추정결과를 살펴보면, 고용증대세제 도입으로 인해 제도의 세제유인과 일관되게 고용증대효과가 나타나고 있다는 것을 알 수 있으며, 노동-자본의 구축효과는 나타나지 않은 것으로 평가할 수 있음
 - 먼저 δ 의 추정치를 살펴보면, 고용증대세제 도입 이후 총근로자 수와 상시근로자 수는 유의하게 증가하였으나 일용근로자 수는 유의미한 변화가 없었음
 - 즉 총근로자 수의 증가는 상시근로자 수의 증가에 기인한 것으로 나타남

7) 고용보험 DB에서 확인할 수 있는 것은 상시근로자 수가 아닌 상용근로자 수이나, 통상적으로 상시근로자 대부분이 상용근로자라는 점에서, 이하 본문에서는 상용근로자를 상시근로자로 간주하여 서술하도록 함

- 이와 같은 결과는 상시근로자 수 증가에만 세계유인을 제공하는 고용증대세계의 세계유인과 일관되는 것으로 판단됨
- 한편 γ 의 추정치는 모두 유의하게 양(+)의 값을 갖는 것으로 나타났으며, 이는 노동-자동이 보완관계에 있음을 의미함
 - 즉 고용은 자본과 함께 증가하였으며, 이는 고용의 증가가 기업의 수익 창출에 따른 성장에서 기인하였다는 근거를 제시하고 있는 것으로 판단됨

<표 IV-10> 총고용 효과

구분	종속변수		
	ln(총근로자) (1)	ln(상시근로자) (2)	ln(일용근로자) (3)
$deduc_i \times T_t$	0.1009*** (0.004)	0.1063*** (0.003)	0.0026 (0.006)
ln(자산)	0.4016*** (0.005)	0.3889*** (0.004)	0.0819*** (0.007)
당기순이익 증가율	-0.0001*** (0.000)	-0.0000*** (0.000)	-0.0001*** (0.000)
매출액 증가율	0.0008*** (0.000)	0.0004*** (0.000)	0.0011*** (0.000)
자산 증가율	-0.0025*** (0.000)	-0.0024*** (0.000)	-0.0004*** (0.000)
부채비율	-0.0002*** (0.000)	-0.0002*** (0.000)	0.0001*** (0.000)
ROA	0.2630*** (0.022)	0.1419*** (0.019)	0.3844*** (0.034)
ln(1+R&D)	0.0041*** (0.000)	0.0045*** (0.000)	-0.0008 (0.001)
ln(유형자산)	0.0045*** (0.002)	0.0035*** (0.001)	0.0068*** (0.002)
기업별 고정효과	Y	Y	Y
연도별 고정효과	Y	Y	Y
N	99,640	99,640	99,640
R ²	0.235	0.274	0.015

주: 1. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%의 유의수준을 의미하며, () 안의 값은 표준오차를 의미
 자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

- 고용증대세제는 기업규모에 따라 차등하여 세제유인을 제공하고 있기 때문에, 기업 규모별로 이질적인 고용효과가 나타날 수 있음
 - 고용증대세제는 기업규모가 작을수록 상시근로자 1인당 세제혜택이 증가하도록 설계됨
 - 더욱이 중소기업의 경우 동일한 세제지원일지라도 상대적으로 세제유인이 더욱 크기 때문에 추가적인 고용에 대한 세제유인이 더욱 클 것으로 예상됨

- 이를 살펴보기 위해, <표 IV-11>에서는 기업 규모별 고용효과를 추정한 결과를 제시함
 - (1)-(2)열, (3)-(4)열, (5)-(6)열에 대기업, 중견기업, 중소기업 각각에 대한 부표본(subsample)을 구성하여 상시근로자와 일용근로자에 대한 고용효과 추정결과를 제시함

- 추정결과 고용증대세제 도입 이후 중소기업의 상시근로자 수 증가가 관찰되는 반면, 모든 기업규모에서 통계적으로 유의미한 일용근로자 수 증가는 대체로 발견되지 않음
 - 먼저 상시근로자를 종속변수를 사용하여 추정한 결과, 중소기업의 경우 비교적 뚜렷한 고용증대효과가 관찰되나, 모형 설정에 따라 그 추정치에는 다소 차이가 있음(<표 IV-11> 및 <부표 2> 참조)
 - 중견·대기업의 경우 모형 설정에 따라 상시근로자 수 증가 여부 내지 규모에 대한 추정치가 상이하므로 고용증대세제의 기업규모별 효과 해석에 유의할 필요
 - 일용근로자의 경우 중견기업에서 고용증대효과가 발견되는 경우도 있으나, 강건한 결과로 이해하기에는 다소 무리가 있음(<표 IV-11> 및 <부표 2> 참조)
 - 따라서 본 특례제도의 세제유인 설계에 따라 기업규모가 작은 기업에서 고용증대효과가 비교적 두드러지게 나타난 것으로 평가할 수 있음

<표 IV-11> 기업 규모별 고용효과

구분	종속변수					
	대기업		중견기업		중소기업	
	ln(상시)	ln(일용)	ln(상시)	ln(일용)	ln(상시)	ln(일용)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
$deduc_i \times T_t$	0.0501** (0.024)	0.0497 (0.054)	0.0550*** (0.013)	0.0404* (0.023)	0.1122*** (0.003)	-0.0026 (0.006)
ln(자산)	0.2904*** (0.059)	0.0251 (0.130)	0.3267*** (0.032)	0.0757 (0.056)	0.3941*** (0.004)	0.0850*** (0.007)
당기순이익 증가율	0.0000 (0.000)	-0.0002** (0.000)	-0.0000 (0.000)	-0.0001 (0.000)	-0.0000*** (0.000)	-0.0001*** (0.000)
매출액 증가율	-0.0001 (0.000)	0.0005 (0.001)	0.0003* (0.000)	0.0013*** (0.000)	0.0004*** (0.000)	0.0011*** (0.000)
자산 증가율	-0.0020*** (0.000)	0.0010 (0.001)	-0.0021*** (0.000)	-0.0004 (0.000)	-0.0024*** (0.000)	-0.0004*** (0.000)
부채비율	0.0002* (0.000)	0.0001 (0.000)	0.0001** (0.000)	0.0002* (0.000)	-0.0003*** (0.000)	0.0001*** (0.000)
ROA	0.3178* (0.166)	1.0739*** (0.367)	0.1165 (0.082)	0.2110 (0.142)	0.1400*** (0.020)	0.3893*** (0.036)
ln(1+R&D)	0.0046* (0.003)	0.0080 (0.006)	0.0079*** (0.001)	-0.0017 (0.002)	0.0042*** (0.000)	-0.0008 (0.001)
ln(유형자산)	0.1101*** (0.020)	0.0169 (0.043)	0.0470*** (0.007)	0.0291** (0.013)	0.0011 (0.001)	0.0059** (0.002)
기업별 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
연도별 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
N	1,916	1,916	8,552	8,552	89,172	89,172
R ²	0.115	0.015	0.074	0.010	0.299	0.016

주: 1. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%의 유의수준을 의미하며, () 안의 값은 표준오차를 의미
 자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

- 마지막으로 본 특례제도는 청년 등 노동취약계층의 고용을 장려하기 위해 청년 등 상시근로자 수의 증가에 더욱 큰 세제유인을 제공하고 있기 때문에, 연령에 따른 이질적인 고용효과를 살펴볼 필요가 있음
 - 60세 이상 근로자가 청년 등 상시근로자 범주에 포함된 것은 2021년부터이므로 이하 분석에서 추가적으로 고려하지는 않음

- 이를 분석하기 위해, <표 IV-12>에는 청년 근로자의 고용효과를 추정한 결과를 제시함
 - <표 IV-12>의 (1)-(2)열에서는 29세 이하 청년근로자 수를 종속변수로 사용하였으며, (3)-(4)열에서는 남자의 경우 34세 이하, 여성의 경우 29세 이하의 청년 근로자 수를 종속변수로 사용함
 - 본 특례제도에서는 청년근로자를 군필자의 경우 만 35세까지로 정의하고 있기 때문에, 이를 고려하기 위해 34세 이하 남성, 29세 이하 여성 청년근로자에 대한 고용효과를 추가적으로 분석함

- 분석결과 고용증대세제 도입 이후 청년 상시근로자 수는 증가하였으나 청년 일용근로자 수는 변하지 않은 것으로 나타남
 - <표 IV-12>에 제시된 결과를 살펴보면, 청년 상시근로자에 대한 δ 의 추정치가 모두 양(+)이며 통계적으로 유의한 것으로 나타난 반면, 청년 일용근로자의 경우 통계적으로 유의하지 않음
 - 단 모형 설정에 따라 청년 상시근로자 증가 정도가 다소 다르게 추정되므로 고용증대세제의 연령별 이질적 효과에 대한 해석에 유의할 필요(<표 IV-12> 및 <부표 3> 참조)

<표 IV-12> 청년근로자 고용효과

구분	종속변수			
	29세 이하		남 34세 이하, 여 29세 이하	
	ln(상시근로자)	ln(일용근로자)	ln(상시근로자)	ln(일용근로자)
	(1)	(2)	(3)	(4)
$deduc_i \times T_i$	0.1255*** (0.005)	0.0015 (0.004)	0.1266*** (0.004)	0.0008 (0.004)
ln(자산)	0.3192*** (0.006)	0.0364*** (0.005)	0.3584*** (0.005)	0.0441*** (0.005)
당기순이익 증가율	-0.0001*** (0.000)	-0.0000*** (0.000)	-0.0000*** (0.000)	-0.0000*** (0.000)
매출액 증가율	0.0003*** (0.000)	0.0006*** (0.000)	0.0002*** (0.000)	0.0007*** (0.000)
자산 증가율	-0.0020*** (0.000)	-0.0003*** (0.000)	-0.0023*** (0.000)	-0.0003*** (0.000)
부채비율	-0.0001*** (0.000)	0.0001*** (0.000)	-0.0002*** (0.000)	0.0001*** (0.000)
ROA	0.3036*** (0.027)	0.2236*** (0.022)	0.2589*** (0.025)	0.2417*** (0.023)
ln(1+R&D)	0.0049*** (0.000)	-0.0008** (0.000)	0.0047*** (0.000)	-0.0007* (0.000)
ln(유형자산)	0.0055*** (0.002)	0.0041*** (0.002)	0.0045** (0.002)	0.0046*** (0.002)
기업별 고정효과	Y	Y	Y	Y
연도별 고정효과	Y	Y	Y	Y
N	99,640	99,640	99,640	99,640
R ²	0.113	0.012	0.111	0.013

주: 1. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%의 유의수준을 의미하며, () 안의 값은 표준오차를 의미
 자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

3. 형평성 분석

가. 수혜자 분포 분석

- 먼저 어떠한 특성을 지닌 기업들이 고용증대세제의 주 수혜대상인지를 검토하기 위해 국세청 법인세 과세자료를 활용하여 본 특례제도를 적용받는 기업의 수혜자 특성을 분석함
 - 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제를 적용받은 기업들만을 대상으로 수혜기업들의 특성을 분석함
 - 이때 2018년과 2019년에 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제가 고용증대세제로 통합되면서 나타난 수혜기업의 분포 변화에 주목함

- 먼저 기업 규모별 수혜현황을 정리한 <표 IV-13>을 살펴보면, 고용증대세제로 통합되면서 수혜기업 수와 수혜규모 면에서 중소기업에 수혜가 더욱 집중되는 방향으로 제도가 개편된 것으로 나타났으며, 이는 고용증대세제로의 개편을 통해 형평성 측면에서 개선이 이루어진 것으로 판단할 수 있음

<표 IV-13> 기업 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제 현황

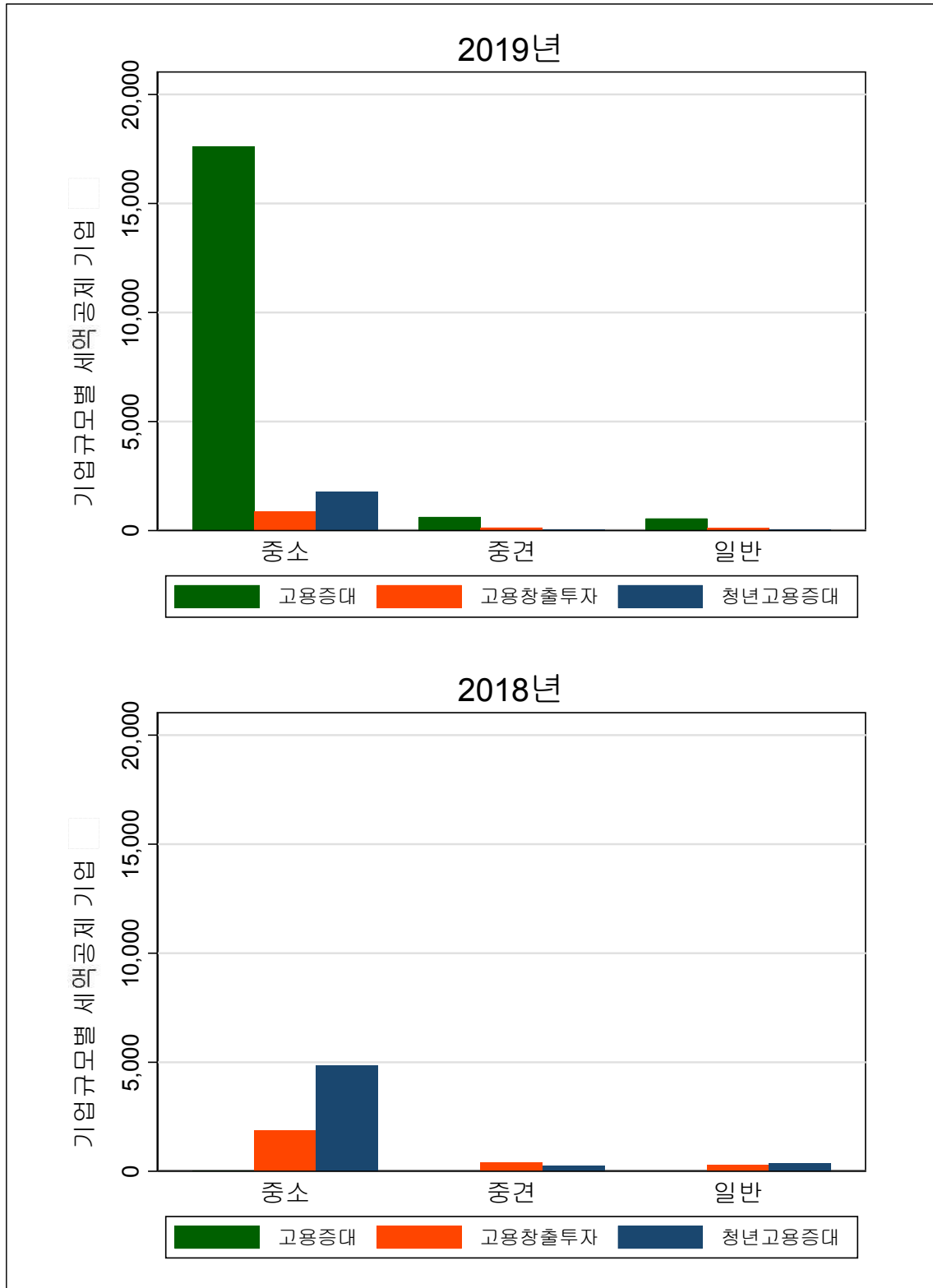
(단위: 개, 십억원)

법인규모		고용증대세제		고용창출투자세액공제		청년고용증대세제	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
중소	법인 수	4	17,623	1,860	883	4,830	1,792
	공제액	0.15	378.44	83.65	26.99	114.08	31.30
중견	법인 수	2	628	406	140	238	49
	공제액	0.05	84.57	71.70	23.05	21.46	4.90
일반	법인 수	2	560	291	130	348	39
	공제액	0.02	71.44	432.62	185.83	21.04	3.19
전체	법인 수	8	18811	2557	1,153	5,416	1,880
	공제액	0.22	534.45	587.96	235.87	156.59	39.39

자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-8] 기업 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜법인 수

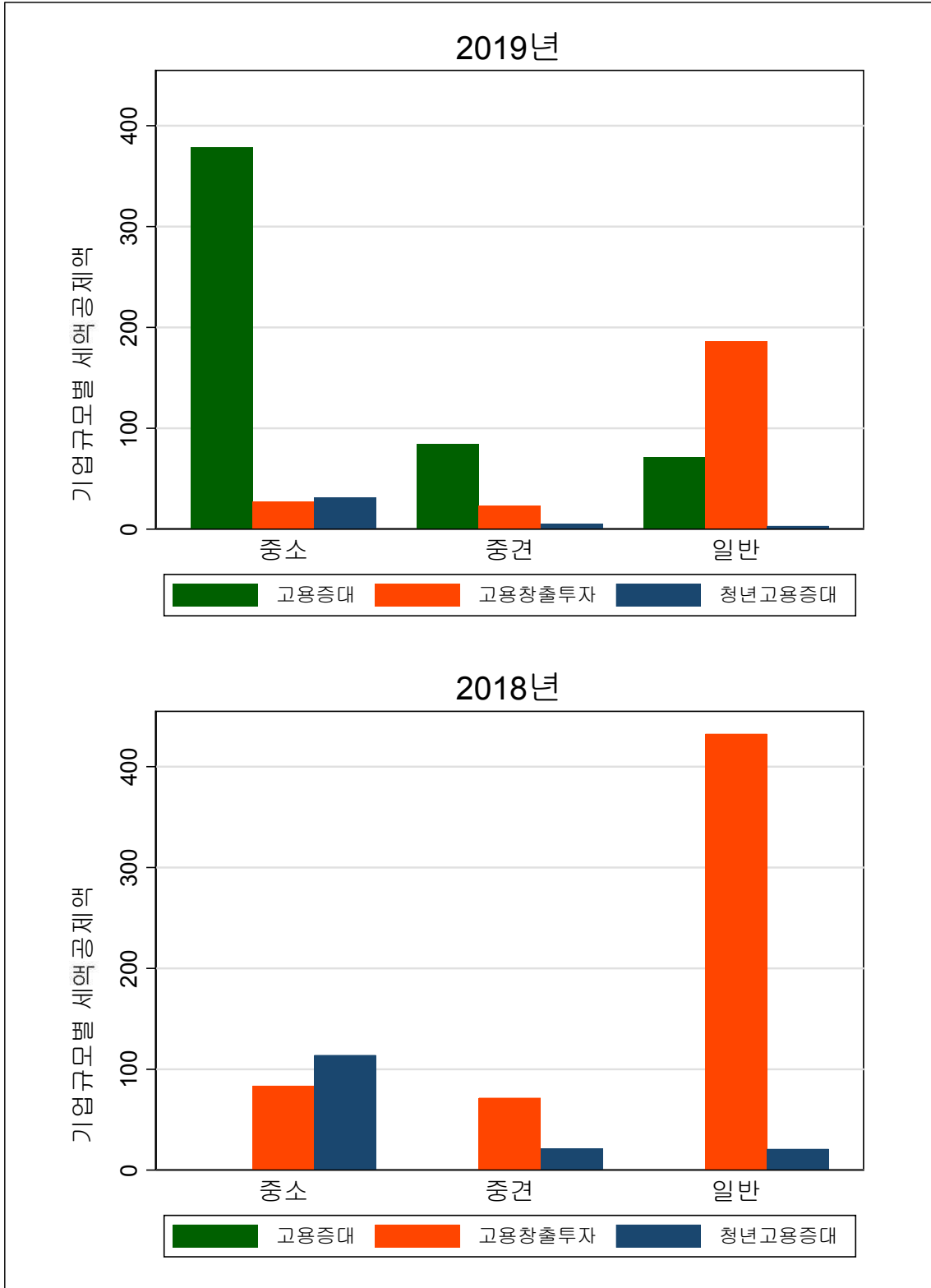
(단위: 개)



자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-9] 기업 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제의 세액공제액

(단위: 십억원)



자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

- [그림 IV-8]에서는 최근 2년간의 수혜기업 수 분포의 변화를 제시하였는데, 이를 보면 고용증대세제가 도입되면서 중소기업 수혜기업 수가 이전에 비해 크게 증가한 것으로 나타남
 - 고용증대세제 도입 전에도 청년고용증대세제를 중심으로 중소기업 수혜법인 수가 가장 높음
 - 한편 고용증대세제 도입 이후에는 이전에 비해 약 3배 이상 중소기업 수혜법인 수가 큰 폭으로 증가한 것을 확인할 수 있음
- 반면 최근 2년간의 수혜규모 분포를 나타낸 [그림 IV-9]를 살펴보면, 고용증대세제가 도입되기 전에는 수혜규모가 일반 기업에 집중된 것으로 나타났으나, 도입 후에는 중소기업에 집중된 것으로 나타남

〈표 IV-14〉 업종별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제
세액공제 현황

(단위: 개, 억원)

법인규모		고용증대세제		고용창출투자세액공제		청년고용증대세제	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
건설업	법인 수	0	2,116	55	27	363	105
	공제액	0	396.43	22.32	6.06	86.34	8.16
도소매업	법인 수	4	5,249	152	47	1,513	528
	공제액	0.73	1,074.23	142.03	18.65	357.45	91.40
운수· 창고업	법인 수	0	471	92	65	116	52
	공제액	0	166.94	130.89	51.28	55.37	8.94
전문·과학·기술 서비스업	법인 수	1	1,414	16	7	576	246
	공제액	0.13	349.11	18.48	17.95	126.53	41.48
정보통신업	법인 수	0	1,022	26	14	481	239
	공제액	0	373.25	553.48	545.09	134.86	64.20
제조업	법인 수	3	6,323	2,033	912	1,760	489
	공제액	1.31	2,359.36	4,817.52	1,663.12	619.75	99.95
기타	법인 수	0	2,058	168	74	570	210
	공제액	0	594.52	185.90	55.66	177.62	78.30
전체	법인 수	8	18,653	2,542	1,146	5,379	1,869
	공제액	2.17	5,313.84	5,870.63	2,357.82	1,557.91	392.42

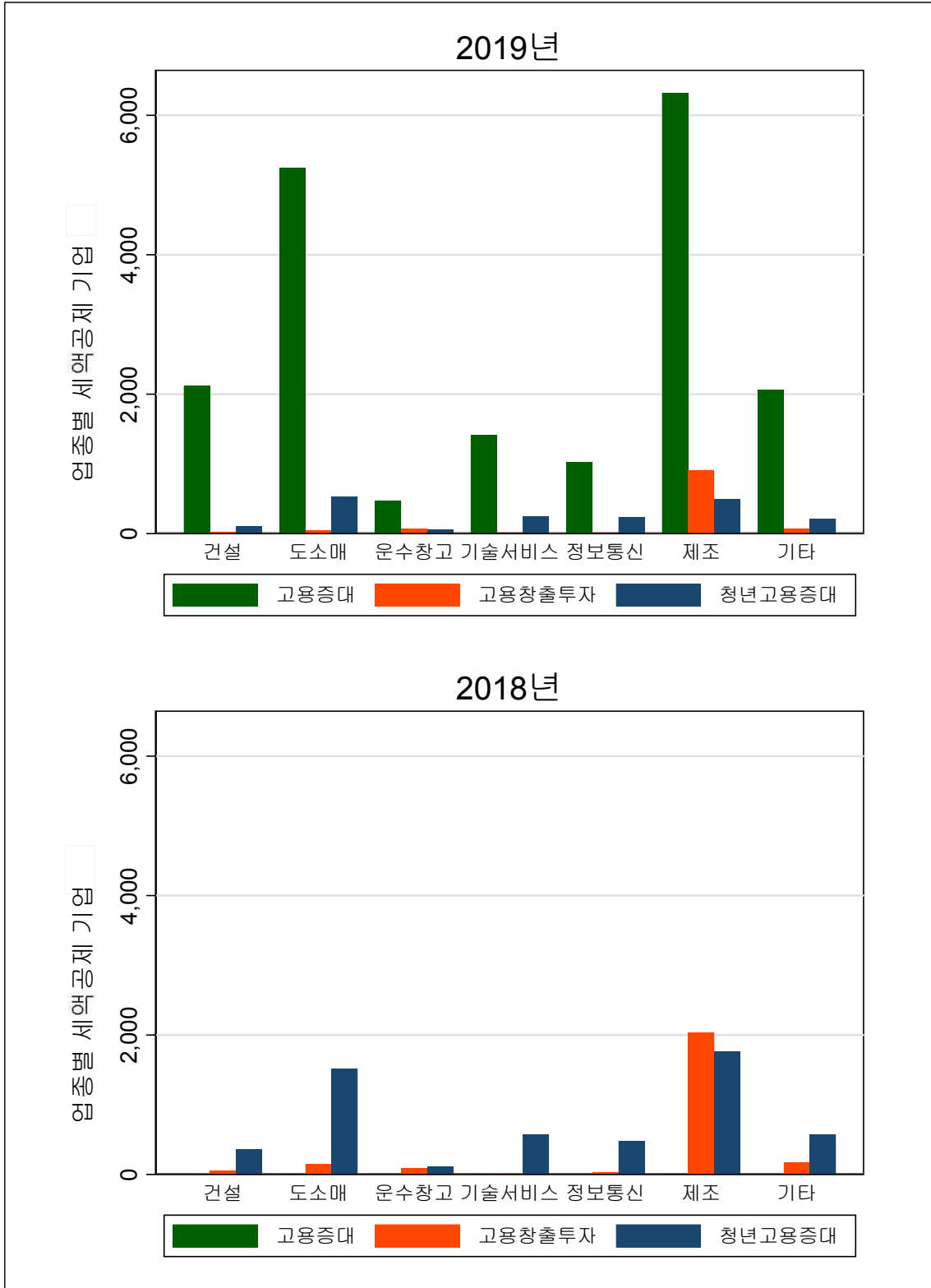
자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

- 다음으로 업종별 수혜분포를 정리한 <표 IV-14>를 살펴보면, 고용증대세제 도입 후에 업종별 수혜기업들이 더욱 고르게 분포하고 있는 것으로 나타남
 - 2018년과 2019년 수혜법인 수를 비교한 [그림 IV-10]을 살펴보면, 2018년 제조업 분야에 수혜가 집중된 반면, 2019년 고용증대세제 도입 이후에는 수혜기업의 업종이 더욱 고르게 분포하고 있는 것을 알 수 있음
 - 2018년에는 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제 수혜기업 중 제조업 기업 수가 3,796개로 전체의 47.9%를 차지함
 - 반면 2019년에는 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제 수혜기업 중 제조업의 비중이 35.7%로 감소하였으며, 이에 반해 건설업, 도소매업, 기타 업종의 수혜기업 비중이 증가한 것을 알 수 있음
 - 2018년과 2019년 감면액을 비교한 [그림 IV-11]을 살펴보면, 2018년 제조업에만 수혜가 쏠렸던 것에 반해, 2019년 고용증대세제 도입 이후에는 수혜규모의 분포가 비교적 균등하게 분산된 것으로 나타남
 - 2018년에는 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제 수혜기업 중 제조업의 총공제액은 4,122억원으로 전체의 73.1%를 차지하여, 제조업 쏠림 현상이 심하게 나타나고 있었음
 - 반면 2019년에는 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제 총공제액 중 제조업의 비중은 51.1%로 크게 감소하였으며, 마찬가지로 건설업, 도소매업, 기타 업종의 공제액 비중이 증가한 것을 알 수 있음

- 이러한 결과는 고용증대세제로 통합된 후 수혜규모 측면에서 특정 업종에 편중되지 않고 전 업종에 걸쳐 비교적 균등하게 지원하도록 제도가 개편되었다는 근거를 제시하고 있으며, 이는 제도의 수혜 측면에서 형평성 향상에 크게 기여한 것으로 평가할 수 있음

[그림 IV-10] 업종별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜법인 수

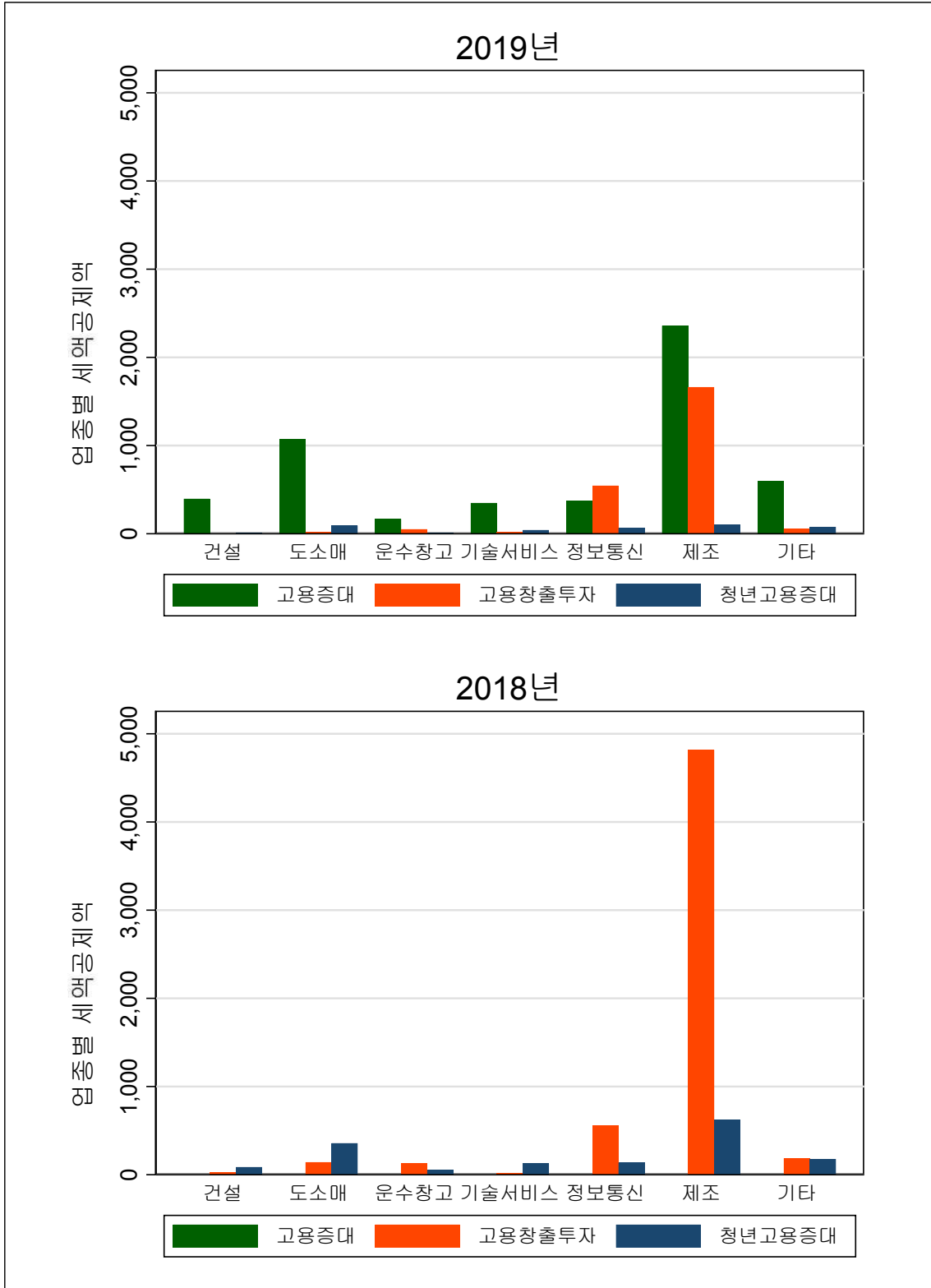
(단위: 개)



자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-11] 업종별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세액공제액

(단위: 억원)



자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

- 다음으로 매출액 규모별 수혜 현황을 정리한 <표 IV-15>를 살펴보면, 2018년에 비해 2019년 고용증대세제로 통합되면서 매출액 규모가 작은 100억원 이하인 기업이 본 특례제도의 주 수혜자가 된 것으로 나타남
- 매출액 규모별 수혜법인 수 분포를 정리한 [그림 IV-12]을 살펴보면, 본 특례제도를 적용받는 기업 수는 매출액 규모가 작을수록 더욱 많은 것으로 나타났으나, 2019년에는 특히 매출액 규모가 가장 작은 구간인 100억원 이하 구간에서 수혜기업 수가 크게 증가한 것이 확인 가능함
 - 한편 매출액 규모별 공제액의 분포를 정리한 [그림 IV-13]을 살펴보면, 고용증대세제 도입 전에는 매출액 규모가 가장 높은 1천억원 초과 기업에 수혜의 싹임현상이 나타났으나, 고용증대세제가 도입된 2019년에는 매출액 구간별로 공제액의 분포가 비교적 균등해진 것으로 나타남
 - 특히 고용증대세제 도입 후 매출액 100억원 이하 구간에서 공제액이 큰 폭으로 증가한 것이 특징적이라고 볼 수 있음

**<표 IV-15> 매출액 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제
세액공제 현황**

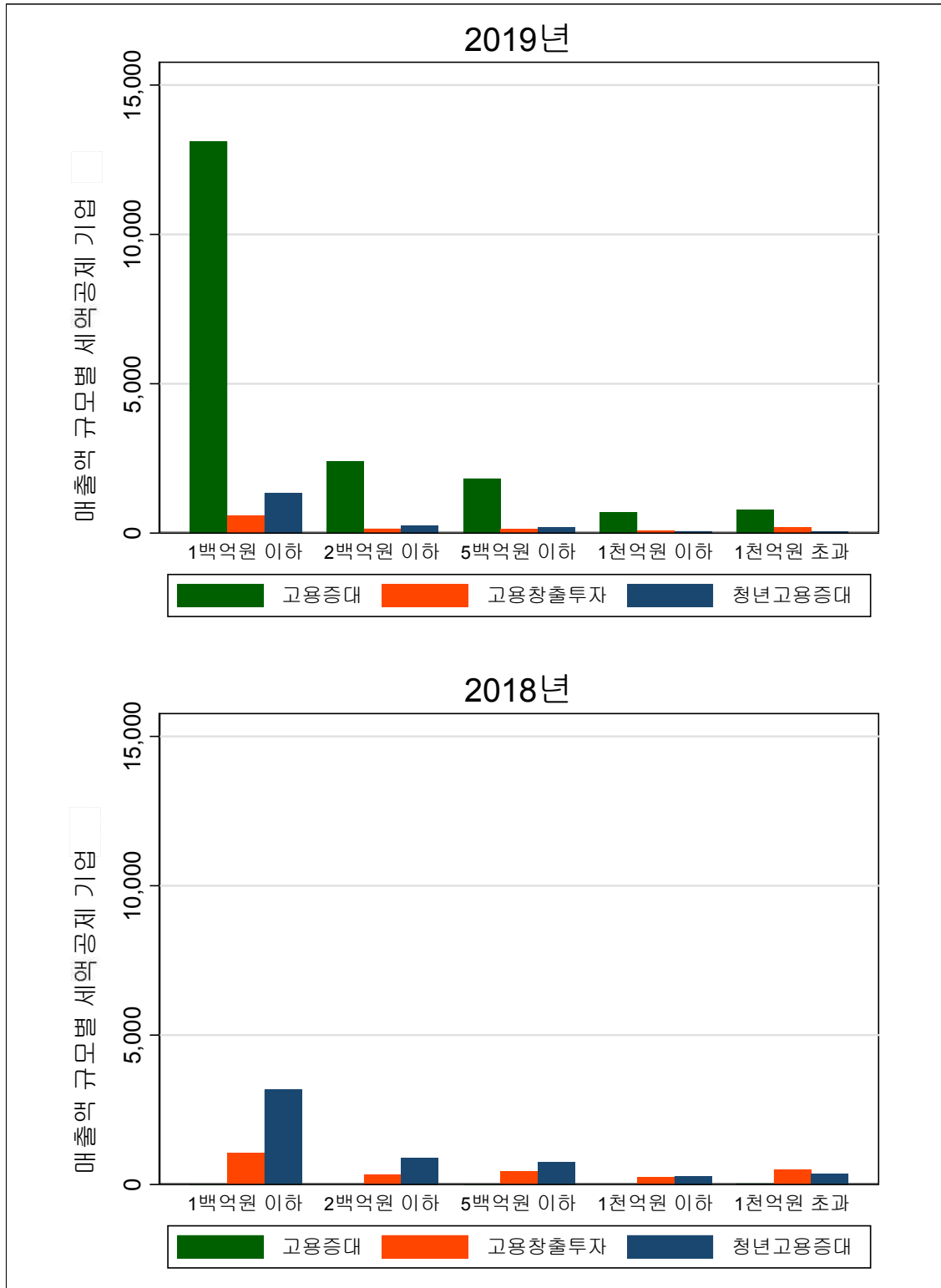
(단위: 개, 십억원)

법인규모		고용증대세제		고용창출투자 세액공제		청년고용증대세제	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
100억원 이하	법인 수	2	13,105	1,041	589	3,164	1,337
	공제액	0.03	118.64	12.06	4.20	31.25	10.14
100억원 초과 200억원 이하	법인 수	0	2,393	337	151	880	245
	공제액	0	71.03	12.80	5.32	24.66	6.41
200억원 초과 500억원 이하	법인 수	2	1,829	443	145	740	185
	공제액	0.08	99.96	34.50	9.84	33.02	9.82
500억원 초과 1천억원 이하	법인 수	0	704	235	81	280	66
	공제액	0	74.97	30.61	12.67	18.65	4.58
1천억원 초과	법인 수	4	780	501	187	352	47
	공제액	0.11	169.85	497.98	203.83	49.00	8.45
전체	법인 수	8	18,811	2,557	1,153	5,416	1,880
	공제액	0.22	534.45	587.96	235.87	156.59	39.39

자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-12] 매출액 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 수혜법인 수

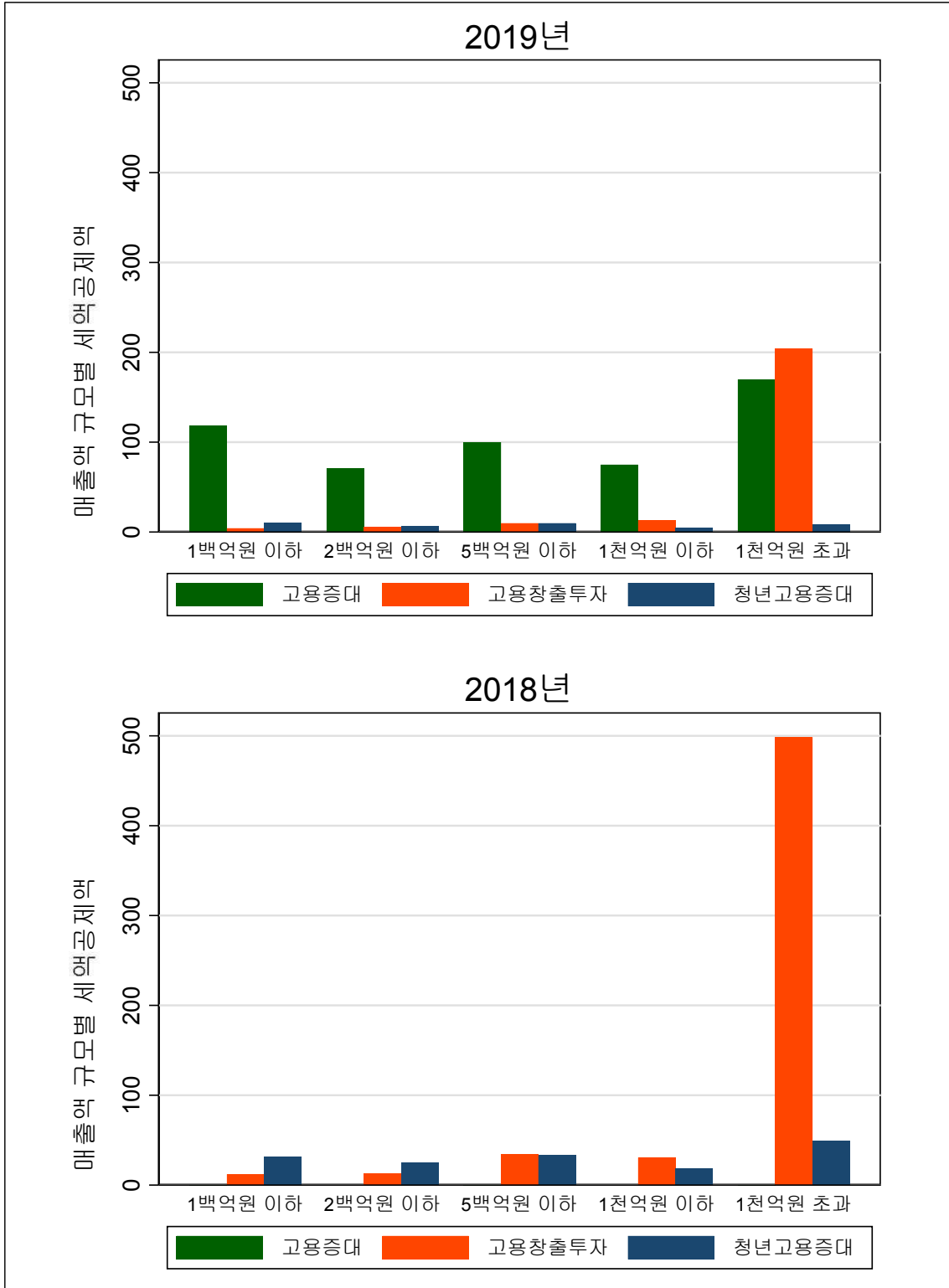
(단위: 개)



자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-13] 매출액 규모별 고용증대세제·고용창출투자세액공제·청년고용증대세제 세액공제액

(단위: 십억원)



자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

- 이러한 결과는 고용증대세제가 도입되면서 기존에 매출액 규모가 큰 기업으로 수혜가 쏠리던 현상이 해소되고 상당히 균등한 수혜분포를 달성하였음을 보여주고 있으며, 이는 고용증대세제의 도입이 수혜분포의 형평성을 향상시키는 데 기여하였음을 시사함

나. 수혜율 분석

- 본 목에서는 고용증대세제의 형평성 분석을 위해 2019년 고용증대세제를 신고한 기업을 대상으로 본 특례제도가 개별 기업의 세액감면에 기여하는 정도를 분석

1) 고용증대세제의 기업 규모별 수혜율

- 먼저 고용증대세제의 기업 규모별 수혜율을 나타낸 <표 IV-16>을 살펴보면, 기업의 규모가 작을수록 본 특례제도가 개별 기업의 세액감면에 기여하는 바가 큰 것으로 나타나 형평성을 위해하지 않는 것으로 판단됨
 - 산출세액 중 고용증대세제로 인한 공제액의 비중을 나타낸 고용증대세제의 개별감면율을 살펴보면, 중소기업, 중견기업, 일반기업이 각각 10.39%, 4.35%, 0.56%로 중소기업이 가장 높은 것으로 나타남
 - 한편 전체 세액감면에서 고용증대세제로 인한 감면이 차지하는 비중을 나타낸 고용증대세제의 감면의존율을 살펴보면, 중소기업, 중견기업, 일반기업이 각각 34.57%, 32.66%, 7.70%로 중소기업과 중견기업이 본 특례제도에 의존하는 바가 높은 것으로 나타남

<표 IV-16> 2019년 고용증대세제의 기업 규모별 수혜율 분석

(단위: 백억원, %)

구분	소득 금액	과세 표준 (A)	산출 세액	공제 감면	총부담 세액 (B)	고용증대세제	유효 세율 (B/A)	총 감면율 (C)	개별 감면율 (D)	감면 의존율 (D/C)
중소	1,951.41	1,932.35	364.19	109.47	255.06	37.84	13.20	30.06	10.39	34.57
중견	942.88	924.47	194.65	25.9	168.93	8.46	18.27	13.31	4.35	32.66
일반	5,560.82	5,397.12	1,272.43	92.78	1,179.72	7.14	21.86	7.29	0.56	7.70
전체	8,455.11	8,253.93	1,831.26	228.15	1,603.71	53.45	19.43	12.46	2.92	23.43

자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

2) 고용증대세제의 업종별 수혜율

- 다음으로 <표 IV-17>을 통해 업종별 수혜율을 살펴보면, 운수·창고업, 전문·과학·기술서비스업, 도소매업에서 감면율이 상대적으로 높음에도 이를 제외한 타 업종의 감면율이 상당히 균등하게 분포함을 고려할 때, 형평성을 크게 위해하지 않는 것으로 판단됨
- 고용증대세제의 개별감면율을 살펴보면, 운수·창고업, 전문·과학·기술서비스업, 도소매업이 각각 7.21%, 9.12%, 5.49%로 상대적으로 높았으며, 이를 제외한 타 업종은 2~3% 수준인 것으로 나타남
 - 감면의존율을 살펴보면, 운수·창고업, 전문·과학·기술서비스업, 도소매업이 각각 51.86%, 51.55%, 48.95%로 타 업종 대비 상당히 높게 나타남
 - 이와 같은 결과는 운수·창고업, 전문·과학·기술서비스업, 도소매업은 상대적으로 노동집약적인(labor-intensive) 업종에 속하기 때문에, 상대적으로 고용증가 인원이 높아 수혜율이 높고, 이에 따라 본 특례제도의 의존도가 높은 것으로 판단됨

<표 IV-17> 2019년 고용증대세제의 업종별 수혜율 분석

(단위: 백억원, %)

구분	소득 금액	과세 표준 (A)	산출 세액	공제 감면	총부담 세액 (B)	고용증대세제	유효 세율 (B/A)	총 감면율 (C)	개별 감면율 (D)	감면 의존율 (D/C)
건설업	522.08	518.79	112.25	17.14	95.17	3.96	18.34	15.27	3.53	23.10
도매·소매업	988.34	967.28	195.47	21.94	173.68	10.74	17.96	11.22	5.49	48.95
운수·창고업	117.02	114.14	23.17	3.22	19.96	1.67	17.49	13.90	7.21	51.86
전문·과학·기술서비스업	195.34	190.21	38.25	6.77	31.5	3.49	16.56	17.70	9.12	51.55
정보통신업	625.2	617.24	137.54	27.22	110.36	3.73	17.88	19.79	2.71	13.70
제조업	5,087.06	4,972.67	1,136.96	132.91	1,004.24	23.59	20.20	11.69	2.07	17.75
기타	895.33	850.12	183.04	18.06	165.11	5.95	19.42	9.87	3.25	32.95
전체	8,430.37	8,230.46	1,826.68	227.26	1,600.02	53.14	19.44	12.44	2.91	23.38

자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

3) 고용증대세제의 매출액 규모별 수혜율

- 마지막으로 매출액 규모별 수혜율을 정리한 <표 IV-18>을 살펴보면, 매출액 규모가 작은 기업일수록 세액감면 혜택을 크게 누리는 것으로 나타나 형평성을 위해 하지 않는 것으로 판단됨
 - 고용증대세제의 개별감면율을 살펴보면, 매출액 100억원 초과 200억원 이하 기업이 12.92%로 가장 높게 나타나며, 매출액이 커질수록 감면율이 작아지는 것으로 나타남
 - 매출액 100억원 이하에서 감면율이 작은 것은 상대적으로 영세한 중소기업에서 고용증가인원이 작기 때문인 것으로 추정됨
 - 감면의존율을 살펴보면, 매출액 100억원 초과 200억원 이하인 기업이 40.69%로 가장 높게 나타나며, 매출액이 커질수록 감면의존율이 낮아지는 것을 알 수 있음

<표 IV-18> 2019년 고용증대세제의 매출액 규모별 수혜율 분석

(단위: 백억원, %)

구분	소득 금액	과세 표준 (A)	산출 세액	공제 감면	총부담 세액 (B)	고용증대세제	유효 세율 (B/A)	총 감면율 (C)	개별 감면율 (D)	감면 의존율 (D/C)
1백억원 이하	858.04	842.01	157.58	38.56	119.13	11.86	14.15	24.47	7.53	30.76
2백억원 이하	300.7	297.27	54.95	17.45	37.56	7.1	12.63	31.76	12.92	40.69
5백억원 이하	533.32	527.41	103.56	27.61	76.05	10	14.42	26.66	9.66	36.22
1천억원 이하	477.01	471.84	94.09	23.58	70.57	7.5	14.96	25.06	7.97	31.81
1천억원 초과	6,286.03	6,115.4	1,421.09	120.96	1,300.4	16.99	21.26	8.51	1.20	14.05
전체	8,455.11	8,253.93	1,831.26	228.15	1,603.71	53.45	19.43	12.46	2.92	23.43

자료: 국세청 미시자료를 활용하여 저자 작성

4. 요약 및 소결

- 고용증대세제의 효과성 분석은 크게 세 가지 관점에서 제도의 효과성을 평가함
 - (제도의 실효성) 본 특례제도가 실제로 얼마나 잘 활용되고 있는가를 분석함
 - (경제적 효과성) 고용증대세제의 정책적 목표대로 경제적 효과가 나타났는지를 검정하고, 기업의 노동 수요와 관련된 경제적 쟁점사항을 분석함

- (제도의 형평성) 본 특례대상의 주 수혜자를 다각도로 분석하고, 고용증대세제 수혜의 형평성이 어떻게 변화했는지 분석함
- (절대적 활용도) 2019년 전체 흑자법인 중 본 특례제도를 활용하고 있는 기업의 비중을 통해 평가한 절대적 활용도는 상당히 높은 수준이며, 중소기업이 일반기업보다 높은 활용도를 보임
 - 전체 흑자법인 50만 5,609개 중 고용증대세제를 신고한 기업은 1만 8,822개로 약 3.72% 수준임
 - 고용증대세제 수혜법인 중 중소기업은 1만 7,631개, 일반기업은 1,191개로 중소기업이 본 특례제도를 주로 활용하고 있는 것으로 나타남
- (상대적 활용도) 감면기업 수와 감면액 기준으로 본 특례제도를 활용하고 있는 기업의 상대적 활용도 또한 상당히 높은 것으로 나타남
 - 전체 세액공제 중 고용증대세제의 활용도는 감면기업 수 기준으로는 20.13%, 감면액 기준으로는 8.47%를 차지하여 상당히 높은 활용도를 보임
 - 9개의 고용 관련 세액공제 내에서 고용증대세제의 상대적 활용도는 감면기업 수 기준으로는 48.37%, 감면액 기준으로는 55.1%으로 가장 높은 활용도를 보이고 있는 것으로 나타남
- (특례제도의 수혜 현황) 고용증대세제 도입 이후 감면기업 수와 총공제액 모두 증가하였고, 특히 중소기업에서 그 증가폭이 큰 것으로 나타나 고용증대세제로의 통합이 중소기업의 세제혜택을 증가시키는 방향으로 제도가 개선되었음을 시사함
 - 고용증대세제로 통합 이후 중소기업의 감면기업 수와 총공제액이 두드러지게 증가한 반면, 일반기업의 감면기업 수는 소폭 증가였으나 총공제액은 감소
- 이러한 변화는 고용창출투자세액공제와 청년고용증대세제가 고용증대세제로 통합되면서 나타난 제도적 변화에서 기인한 것으로 판단됨
 - 특히 고용창출투자세액공제가 상대적으로 시설투자가 높은 일반기업에게 우호적이었던 반면, 고용증대세제에서는 상시근로자 수 증가인원을 기준으로 공제액이 결정되기 때문에 중소기업에게 수혜가 더욱 집중됨

- 또한 중소기업이 주 수혜자인 창업중소기업 등에 대한 세액감면과 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 공제와 중복적용을 허용한 것이 중소기업의 수혜가 증가한 주요한 요인이 됨

- (특례제도 간 전략적 활용) 고용증대세제 도입이 다른 고용 관련 세액공제의 활용도에 미친 영향은 미미한 것으로 나타났으며, 이에 따라 고용 관련 세액공제 간 전략적 활용의 가능성은 적은 것으로 판단됨
 - 고용증대세제 도입 이후 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제는 감면기업 수와 공제액 기준 활용도가 2018년 대비 소폭 증가함
 - 이는 고용증대세제와 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제와 중복적용을 허용했기 때문인 것으로 판단
 - 반면 그 외의 고용관련 세액공제의 활용도는 그 변화의 정도가 크지 않은 것으로 나타남
 - 이러한 결과는 고용관련 세액공제 간 전략적 활용의 가능성이 낮음을 시사

- (경제적 효과성 분석) 본 연구의 경제적 효과성 분석에서는 다음의 세 가지 쟁점을 실증적으로 분석함
 - (고용증대 효과) 첫째, 제도의 목적대로 본 특례제도로 인해 기업이 고용을 증가하였는가?
 - (청년 및 노동취약계층의 고용) 둘째, 본 특례제도로 인해 노동취약계층(청년, 장애인, 노인 등)의 고용이 증가하였는가?
 - (노동-자본 대체효과) 셋째, 고용이 증가하였다면, 이로 인해 자본의 구축효과가 나타나는가?

- (분석자료) 본 연구는 2016~2019년의 세 가지 자료를 연계하여 기업 패널자료를 구축함
 - (기업 재무자료) 먼저 국내에서 가장 많은 중소기업에 대한 정보를 수집하고 있는 한국기업데이터를 주자료로 활용하여 기업의 재무정보를 수집함
 - (고용정보) 다음으로는 고용정보원의 고용보험 DB를 활용하여, 개별 기업의 연령·성·종사상지위별 고용인원에 대한 상세한 정보를 수집함

- (국세청 과세자료) 마지막으로 국세청 미시자료를 활용하여 고용증대세제 및 고용관련 세액공제 수혜기업을 식별함
 - 본고에서는 상기한 세 가지 자료를 비식별화된 기업번호를 기준으로 연계하여 상세한 고용현황과 기업 재무정보가 포함된 기업 패널자료를 구축함
- (분석모형) 구체적으로 본 연구에서는 다음의 두 단계를 거쳐 본 특례제도의 경제적 효과성을 분석할 수 있는 분석모형을 설정함
- 첫 번째 단계에서는 표본선택편의의 문제를 최소화하기 위해 성향점수매칭 추정법을 활용하여 처치군과 유사한 특성을 가진 통제군을 식별하여 선별함
 - 처치군은 고용증대세제, 고용창출투자세액공제, 청년고용증대세제, 세 가지 특례제도를 분석기간 동안 한 번이라도 적용받은 적이 있는 기업으로 설정하고, 통제군은 그 외의 기업들 중 매칭분석으로 처치군과 유사한 특성을 가진 기업들로 구성함
 - 두 번째 단계에서는 상기한 매칭방법으로 추출한 통제군과 기존의 처치군을 대상표본으로 하여 이중차분법(difference-in-differences)을 적용하고, 이를 통해 본 특례제도가 기업의 고용에 미친 영향을 분석함
 - 처치시점은 고용증대세제가 도입되어 실행된 2019년(신고연도)으로 설정함
- (매칭분석 성과) 성향점수매칭(PSM)으로 추정된 결과, 매칭 이후 처치군과 매우 유사한 통제군이 선별되었으며 매칭 성과 또한 매우 우수한 것으로 나타남
- 매칭 이후 통제군과 처치군의 성향점수와 매칭공변량 변수들의 분포가 매우 유사하다는 것을 보이고 있어, 매칭으로 인해 처치군과 매우 유사한 통제군이 선별되었다는 것을 알 수 있음
- (경제적 효과성 분석) 매칭분석으로 선별한 통제군을 활용하여 이중차분법으로 추정된 결과, 고용증대세제 도입으로 인해 제도의 세제유인과 일관되게 고용증대 효과가 나타나고 있으며, 노동-자본 구축효과는 나타나지 않은 것으로 분석됨
- 고용증대세제 도입 이후 중소기업의 상시근로자 수 증가가 관찰되는 반면, 모든 기업규모에서 통계적으로 유의미한 일용근로자 수 증가는 대체로 발견되지 않음

- 중견·대기업의 경우 모형 설정에 따라 상시근로자 수 증가 여부 내지 규모에 대한 추정치가 상이
 - 고용증대세제 도입 이후 청년 상시근로자 수는 증가하였으나, 청년 일용근로자 수는 변하지 않은 것으로 나타남
 - 고용증가로 인한 자본구축효과는 나타나지 않았으며, 오히려 자본은 고용의 증가와 함께 증가한 것으로 나타남
 - 이는 고용의 증가가 기업의 수익 창출에 따른 성장에서 기인하였다는 근거를 제시함
 - 단 고용증대세제 도입 시점과 맞물려 여타 고용 관련 조세특례 제도들이 확대 운영되는 등 노동시장에 많은 변화가 발생한 바 있으므로 위 분석결과들의 해석에 유의할 필요
- (수혜자 분석) 국세청 법인세 과세자료를 활용하여 고용증대세제의 수혜자 특성을 분석한 결과, 특정 업종에 편중되지 않고 기업규모 및 매출액이 작을수록 주 수혜자인 것으로 나타나, 본 특례제도가 형평성 향상에 크게 기여한 것으로 평가할 수 있음
- 기업 규모별 수혜 현황을 살펴보면, 고용증대세제로 통합 후 중소기업에게 더욱 수혜가 집중되는 방향으로 제도가 개편됨
 - 업종별 수혜 현황을 살펴보면, 고용증대세제로 통합 후 전 업종에 걸쳐 비교적 균등하게 본 특례제도의 수혜를 적용받고 있는 것으로 나타남
 - 매출액 규모별 수혜 현황을 살펴보면, 매출액이 작을수록 고용증대세제의 주 수혜자인 것으로 나타남
- (수혜율 분석) 2019년 고용증대세제를 신고한 기업을 대상으로 본 특례제도의 세액감면 기여도를 분석한 결과, 기업규모가 작을수록, 노동집약적인 업종에 종사할수록, 매출액 규모가 작을수록 세액감면에 기여하는 바가 큰 것으로 나타나 형평성을 위해하지 않는 것으로 평가할 수 있음
- 기업 규모별 수혜율을 살펴보면, 본 특례제도가 기업규모가 작을수록 더욱 크게 세부담을 경감시켜 주고 있는 것으로 나타남
 - 업종별 수혜율을 살펴보면, 상대적으로 노동집약적 업종인 운수·창고업, 전문·과학·기술서비스업, 도소매업의 수혜율이 상대적으로 높았지만, 타 업종의 수

혜율이 상당히 균등하게 분포하는 것을 고려한다면 형평성을 크게 위해하지는 않는 것으로 판단됨

- 매출액 규모별 수혜율을 살펴보면, 매출액이 작을수록 본 특례제도의 수혜율이 증가하는 것으로 나타나, 형평성을 위해하지 않는 것으로 판단됨

V. 종합평가 및 개선방안



V. 종합평가 및 개선방안

1. 종합평가

- (요약) 고용증대세제의 타당성 및 효과성 분석 결과는 다음과 같음
 - (타당성) 도입·운영의 당위성, 지원·운영의 적절성, 유사·중복성의 측면에서 분석한 결과, 고용증대세제 도입·운영의 타당성은 충분히 인정되는 것으로 판단됨
 - (효과성) 고용증대세제의 효과성 분석 결과는 다음과 같음
 - (제도의 활용성) 제도 운영기간 동안 고용증대세제의 절대적·상대적 활용도는 높은 수준을 유지
 - (경제적 효과성) 국세청의 과세·신고 자료 등을 이용한 분석 결과 고용증대 효과는 발견되나 결과 해석에 유의할 필요
 - (제도의 형평성) 수혜자 특성 등을 분석한 결과, 고용증대세제가 형평성을 위해하지 않는 것으로 판단

- (총평) 본 연구는 이상의 분석 결과를 바탕으로 고용증대세제의 일몰 연장을 건의하는 바임
 - 단 제도 연장 운영 시 고려해 볼 수 있는 개선방안에 대하여 이하 제2절에서 추가적으로 논의하도록 함

2. 개선방안

- 고용증대세제는 청년고용증대세제 및 고용창출투자세액공제의 한계들이 보완되며 통합·운영되고 있는, 상대적으로 성숙한 조세특례 제도로서, 현 시점에서 개선의 여지는 크지 않은 것으로 판단됨
 - 그러나 향후 지원 대상 내지 규모의 조정, 여타 고용지원 제도들과의 통폐합 등이 고려되어야 할 것으로 보임

- (지원 대상·규모 조정) 고용증대세제의 효과가 지연되어 나타날 가능성을 감안, 추후 면밀한 관찰·분석을 통해 중견·대기업에서의 효과를 재평가하고, 그 결과에 따라 이들을 지원 대상에서 제외하거나 혹은 세액공제 규모를 조정하는 방안에 대한 검토가 필요
 - 본 연구는 자료 확보의 한계로 제도 도입 이후 1년간의 고용증대 효과만을 추정하였음
 - 그러나 해당 기간 동안 일시적인 이유로 고용증대세제가 기업들의 고용 관련 의사결정에 유의미한 영향을 미치지 못했을 가능성이 존재하며, 이에 따라 후속 연구를 통해 고용증대세제 도입 1년 이후의 성과를 보다 면밀히 분석·평가할 필요가 있음
 - 특히 본 연구에서 강건한 고용증대 효과를 관찰하기 어려웠던 중견·대기업을 중심으로 고용증대세제의 효과성을 (재)검토할 필요
 - 향후 제도 효과성 재평가 결과에 따라, 중견·대기업 등을 지원 대상에서 제외하거나 혹은 세액공제 규모를 조정하는 방안 고려 가능

- (제도 통폐합) 추후 제도 효과성 재평가 결과 등에 따라 중소기업 지원 중심 제도로의 개편 필요성이 부각될 경우, 해당 목적 세제지원의 단순화·단일화를 위하여 여타 중소기업 지원 조세특례 제도들과의 통폐합 고려 내지 추진을 제안
 - 현행 고용 관련 중소기업 지원 조세특례 제도로는 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’, ‘중소기업 사회보험료 세액공제’ 등이 존재
 - 향후 고용증대세제와 이들 제도들 간의 통폐합 필요성 내지 구체적인 추진방향 등을 검토하되, 제도별 장단점 및 제도 간 보완성의 존재를 감안하여 신중히 접근·논의할 필요

- (신축적 운영) 한편 고용 친화적 세제환경의 구축뿐만 아니라 경기변동의 고용충격 완화 역시 고용증대세제의 정책목표 중 하나로 간주될 수 있으며, 해당 목표 달성을 위해 세액공제 규모를 경기 상황에 따라 탄력적으로 조정하는 방안을 고려해볼 수 있음
 - 제Ⅲ장 제2절에서 소개·논의된 바와 같이, 2008년 경제위기 당시 프랑스에서 도입되어 한시적으로 운영되었던 유사 제도의 경우 고용증대 효과가 상당했던 것으로 보고됨

- 그러나 이와 같은 효과성의 발현에는 제도 운영의 한시성이 중요한 역할을 했던 것으로 분석됨(Cahuc et al., 2019)
- 따라서 경기변동에 따른 고용충격을 완화하기 위한 목적으로 고용증대세제를 운영·활용하고자 할 경우, 경기침체 시 세액공제 규모를 확대하되 그 확대운영 기간을 12~24개월 등으로 한정할 필요
 - 단 신뢰 확보 및 유지를 위하여 정책적 일관성을 반드시 유지해야 함

참고문헌

- 국세청, 『2020 국세통계연보』, 2020.
- 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.
- 김용성, 『고용촉진 관련 채용장려금제도의 평가 및 개선방향』, 한국개발연구원, 2010.
- 박재혁·정규언, 「고용창출을 위한 조세지원 제도의 효과 분석」, 『조세연구』, 제17권 제3호, 2017, pp. 195~218.
- 심충진·이준규, 「고용증대 세액공제제도의 효과에 관한 연구」, 『세무와회계저널』, 제12권 제2호, 2011, pp. 435~454.
- 안종석·강성훈·김상겸, 『고용창출투자세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2017.
- 오종현, 「일자리 창출을 위한 조세특례의 효과성 분석」, 『재정포럼』, 제295호, 2021, pp. 32~59
- 오종현·강성훈, 『중소기업 고용증가인원 사회보험료 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2018.
- 오종현·최충, 『청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2017.
- 윤성만·박진하, 「고용창출투자세액공제제도가 고용창출과 투자에 미치는 영향」, 『조세연구』, 제15권 제2호, 2015, pp. 161~187.
- 이상엽·김빛마로·홍우형·윤성만, 『중소기업 등 투자세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2018.
- 이상엽·홍우형·조형태, 『생산성향상시설투자 등에 대한 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2017.
- 전병욱, 「노인 고용 활성화를 위한 조세제도의 개선방안」, 『세무와회계저널』, 제19권 제5호, 2018, pp. 115~151.
- 전병욱·최유진, 「중소기업지원세제의 경제적 효과 분석 및 평가」, 『중소기업연구』, 제37권 제3호, 2015, pp. 1~24.
- 최광성·오종현·최충, 「「청년고용증대 세액공제」 제도가 기업의 고용증가에 미치는 효과」, 『재정정책논집』, 제21권 제2호, 2019, pp. 3~34.

통계청, 『경제활동인구조사』, 각 연월.

Cahuc, P., S. Carcillo, and T. Le Barbanchon, “The Effectiveness of Hiring Credits,” *Review of Economic Studies*, Vol. 86, 2019, pp. 593~626

Chirinko, R. S., and D. J. Wilson, “Job Creation Tax Credits, Fiscal Foresight, and Job Growth: Evidence from U.S. States,” CESifo Working Paper, No. 5771, 2016.

Dickert-Conlin, S., and D. Holtz-Eakin, “Employee-Based versus Employer-Based Subsidies to Low-Wage Workers: A Public Finance Perspective,” JCPER Working Papers, 1999.

Faulk, D., “Do State Economic Development Incentives Create Jobs? An Analysis of State Employment Tax Credits,” *National Tax Journal*, Vol. 55 No. 2, 2002, pp. 263~280.

Hamersma, S., “The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits,” *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 27 No. 3, 2008, pp. 498~520.

Neumark, D., and D. Grijalva, “The Employment Effects of State Hiring Credits,” *ILR Review*, Vol. 70 No. 5, 2017, pp. 1111~1145.

고용노동통계, <http://laborstat.moel.go.kr>, 검색일자: 2021. 2. 17.

국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2021. 2. 15~16.

_____, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색일자: 2021. 2. 15~16.

국가통계포털, <https://kosis.kr>, 검색일자: 2021. 8. 18.

e-나라지표, <https://www.index.go.kr>, 검색일자: 2021. 8. 24.

부 록



부 록

- 본 부록에서는 제Ⅳ장 제2절의 경제적 효과성 분석에서 처치군과 통제군별 상이한 선형추세가 존재할 가능성을 감안하여 식 (1)에 $\theta \text{deduc}_{i,t}$ 항을 추가한 경우의 추정결과를 보완적으로 제시하도록 함
- <표 IV-10>에 대응하는 추정결과는 <부표 1>에 제시되어 있음

<부표 1> 총고용 효과

구분	종속변수		
	ln(총근로자) (1)	ln(상시근로자) (2)	ln(일용근로자) (3)
$\text{deduc}_i \times T_t$	0.0414*** (0.0059)	0.0385*** (0.0051)	0.0091 (0.0093)
ln(자산)	0.4007*** (0.0046)	0.3879*** (0.0040)	0.0820*** (0.0073)
당기순이익 증가율	-0.0001*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)
매출액 증가율	0.0008*** (0.0000)	0.0004*** (0.0000)	0.0011*** (0.0001)
자산 증가율	-0.0025*** (0.0001)	-0.0024*** (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)
부채비율	-0.0002*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	0.0001*** (0.0000)
ROA	0.2576*** (0.0219)	0.1357*** (0.0190)	0.3850*** (0.0345)
ln(1+R&D)	0.0040*** (0.0004)	0.0045*** (0.0003)	-0.0008 (0.0006)
ln(유형자산)	0.0043*** (0.0016)	0.0033** (0.0013)	0.0069*** (0.0024)
기업별 고정효과	Y	Y	Y
연도별 고정효과	Y	Y	Y
집단별 선형추세	Y	Y	Y
N	99,640	99,640	99,640
R ²	0.237	0.277	0.015

주: 1. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%의 유의수준을 의미하며, () 안의 값은 표준오차를 의미
 자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

□ <표 IV-11>에 대응하는 추정결과는 <부표 2>에 제시되어 있음

<부표 2> 기업 규모별 고용효과

구분	종속변수					
	대기업		중견기업		중소기업	
	ln(상시)	ln(일용)	ln(상시)	ln(일용)	ln(상시)	ln(일용)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
$deduc_i \times T_t$	0.0574 (0.0383)	-0.0911 (0.0846)	-0.0064 (0.0206)	0.0274 (0.0358)	0.0431*** (0.0053)	0.0088 (0.0096)
ln(자산)	0.2904*** (0.0588)	0.0245 (0.1299)	0.3299*** (0.0320)	0.0764 (0.0556)	0.3926*** (0.0040)	0.0853*** (0.0073)
당기순이익 증가율	0.0000 (0.0000)	-0.0002** (0.0001)	-0.0000 (0.0000)	-0.0001 (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)
매출액 증가율	-0.0001 (0.0003)	0.0004 (0.0007)	0.0003* (0.0002)	0.0013*** (0.0003)	0.0004*** (0.0000)	0.0011*** (0.0001)
자산 증가율	-0.0020*** (0.0005)	0.0009 (0.0011)	-0.0021*** (0.0003)	-0.0004 (0.0004)	-0.0025*** (0.0001)	-0.0004*** (0.0001)
부채비율	0.0002* (0.0001)	0.0000 (0.0002)	0.0001** (0.0001)	0.0002* (0.0001)	-0.0002*** (0.0000)	0.0001*** (0.0000)
ROA	0.3213* (0.1664)	1.0067*** (0.3677)	0.1161 (0.0818)	0.2109 (0.1419)	0.1341*** (0.0196)	0.3903*** (0.0356)
ln(1+R&D)	0.0046* (0.0026)	0.0082 (0.0058)	0.0080*** (0.0014)	-0.0017 (0.0025)	0.0042*** (0.0003)	-0.0008 (0.0006)
ln(유형자산)	0.1102*** (0.0196)	0.0146 (0.0433)	0.0470*** (0.0073)	0.0291** (0.0128)	0.0009 (0.0014)	0.0059** (0.0025)
기업별 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
연도별 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
집단별 선형추세	Y	Y	Y	Y	Y	Y
N	1,916	1,916	8,552	8,552	89,172	89,172
R ²	0.115	0.018	0.076	0.010	0.302	0.016

주: 1. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%의 유의수준을 의미하며, () 안의 값은 표준오차를 의미
 자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

□ <표 IV-12>에 대응하는 추정결과는 <부표 3>에 제시되어 있음

<부표 3> 청년근로자 고용효과

구분	종속변수			
	29세 이하		남 34세 이하, 여 29세 이하	
	ln(상시근로자)	ln(일용근로자)	ln(상시근로자)	ln(일용근로자)
	(1)	(2)	(3)	(4)
$deduc_i \times T_t$	0.0246*** (0.0072)	0.0019 (0.0059)	0.0302*** (0.0068)	0.0026 (0.0062)
ln(자산)	0.3177*** (0.0057)	0.0364*** (0.0046)	0.3570*** (0.0053)	0.0441*** (0.0049)
당기순이익 증가율	-0.0001*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0000*** (0.0000)
매출액 증가율	0.0002*** (0.0000)	0.0006*** (0.0000)	0.0002*** (0.0000)	0.0007*** (0.0000)
자산 증가율	-0.0021*** (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)	-0.0023*** (0.0001)	-0.0003*** (0.0001)
부채비율	-0.0001*** (0.0000)	0.0001*** (0.0000)	-0.0002*** (0.0000)	0.0001*** (0.0000)
ROA	0.2944*** (0.0270)	0.2237*** (0.0218)	0.2501*** (0.0254)	0.2419*** (0.0232)
ln(1+R&D)	0.0049*** (0.0004)	-0.0008** (0.0003)	0.0046*** (0.0004)	-0.0007* (0.0004)
ln(유형자산)	0.0053*** (0.0019)	0.0041*** (0.0015)	0.0043** (0.0018)	0.0046*** (0.0016)
기업별 고정효과	Y	Y	Y	Y
연도별 고정효과	Y	Y	Y	Y
집단별 선형추세	Y	Y	Y	Y
N	99,640	99,640	99,640	99,640
R2	0.117	0.012	0.115	0.013

주: 1. *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1%의 유의수준을 의미하며, () 안의 값은 표준오차를 의미
자료: KED; 고용보험DB; 국세청 과세자료를 연계하여 구축한 자료를 바탕으로 저자 작성

