



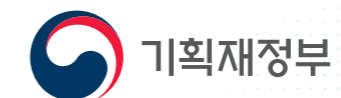
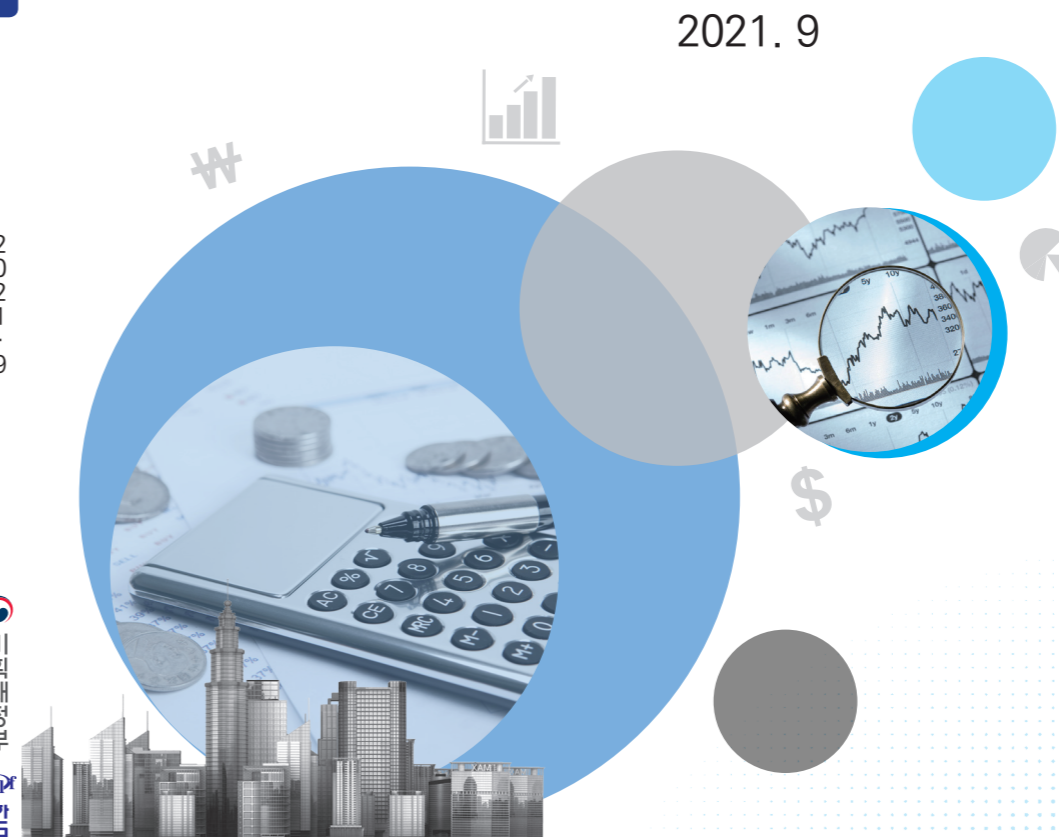
2021 조세특례 심층평가(4)  
중소기업 취업자에 대한  
소득세 감면

중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

2021 조세특례 심층평가(4)  
중소기업 취업자에 대한  
소득세 감면

2021.9

기획재정부  
한국조세재정연구원



2021 조세특례 심층평가(4)  
중소기업 취업자에 대한  
소득세 감면

2021. 9

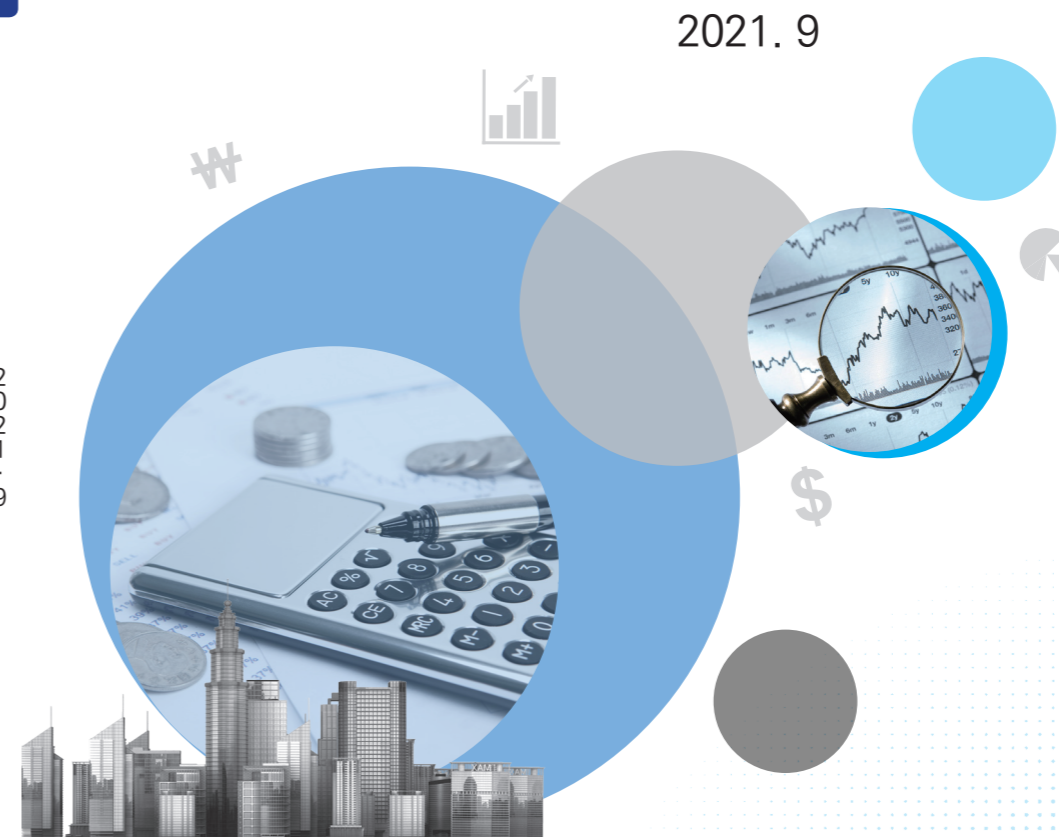


중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

# 2021 조세특례 심층평가(4) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

## 2021 조세특례 심층평가(4) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

2021.9



2021 조세특례 심층평가(4)  
중소기업 취업자에 대한  
소득세 감면

2021. 9

# 제 출 문

기획재정부 장관 귀하

본 보고서를 『중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』 연구용역에 관한 최종보고서로 제출합니다.

연구책임자: 권성준 한국조세재정연구원 조세정책연구실 부연구위원

공동연구자: 강성훈 한양대학교 정책학과 조교수

조희평 한국조세재정연구원 재정정책연구실 부연구위원

2021년 9월

한국조세재정연구원

원 장 김 재 진



# 요 약

## 1. 연구개요

- 본 연구는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 조세특례의 실효성을 중점적으로 검토하고 동 제도의 타당성 및 개선방안을 분석
  - 본 제도는 제도의 확대로 조세지출규모가 매년 증가하여 2020년 귀속기준 7,945억원(전망)에 이룸에 따라 실효성에 대한 평가가 필요
    - 특히 2018년 청년에 대한 감면 확대로 조세지출규모는 2017년 귀속 1,935억원에서 2018년 귀속 6,068억원으로 대폭 증가함
  - 또한 2021년 말 일몰 예정으로 폐지/일몰연장에 대한 판단이 필요
  
- 본 제도는 중소기업에 대한 인력 지원과 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업을 촉진하기 위해 도입
  - 정책대상자는 취업일부터 3년간(청년의 경우 5년간) 소득세의 70%(청년의 경우 90%)를 감면받을 수 있음
  - 단, 감면액 최대 한도는 150만원임
  
- 본 연구의 타당성 분석에서는 정부개입, 지원대상, 지원방법과 규모 등의 적절성과 다른 제도와의 중복성 등을 검토
  - 이때 임금격차로 인한 구직자와 중소기업 간 인력불일치 문제를 중심으로 분석
  
- 효과성 분석에서는 제도를 통한 중소기업 취업자 증가 여부와 세후소득 증가 수준을 분석
  - 2018년 청년의 범위가 15~29세에서 15~34세로 확대된 제도변화를 이용하여 효과성을 분석
  
- 타당성 분석과 효과성 분석 결과들을 바탕으로 제도의 개선방안을 제시함

## 2. 타당성 분석

### 가. 정부개입의 타당성

- 중소기업의 우수인력 채용 가능성을 높이고 중소기업 성장성을 저해하지 않기 위해 임금격차로 중소기업 취업을 망설이는 인력에게 경제적 유인을 제공할 필요성이 인정됨
  - 대기업 대비 중소기업의 평균연봉은 다소 빠르게 증가 중이나 임금격차는 2019년 기준 1,970만원으로 여전히 개선이 필요한 상태
  - 중소기업은 인력부족률과 미충원율이 대기업의 약 2배 정도 높은 수준으로 인력난이 대기업과 비교하여 심각함
    - 대졸이상 근로자 비중은 대기업이 중소기업보다 크고 그 격차는 증가하는 추세로, 임금격차에 의한 대기업 쏠림현상이 악화 중인 것으로 파악됨
    - 또한 중소기업의 노동생산성은 대기업 대비 31.6%이고, 그 격차도 증가하는 추세임

<표 1> 정부개입의 타당성 관련 자료

(단위: 천원, %, %p)

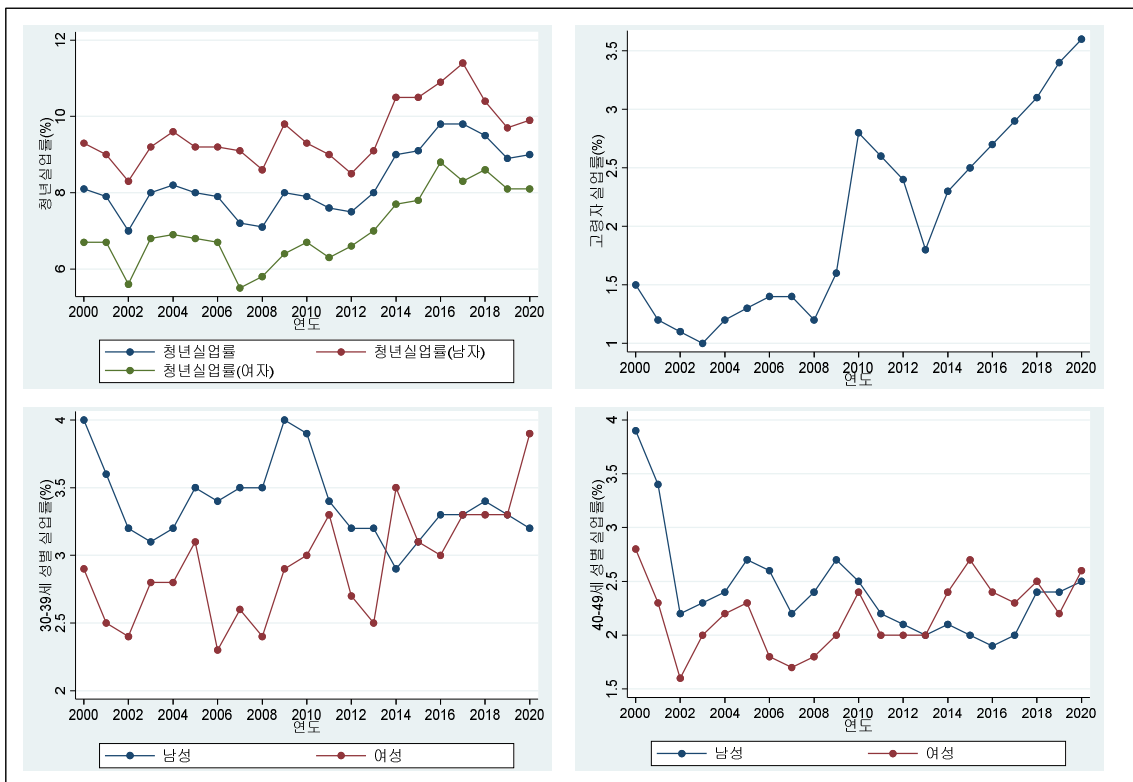
연도	임금		인력부족률	미충원율	대졸 근로자 비중		노동생산성
	격차	대기업 대비	대기업 대비	대기업 대비	격차	대기업 대비	대기업 대비
2011	15,998	66.6	2.56	3.02	11.4	0.82	29.1
2012	15,390	68.2	2.60	2.95	13.6	0.80	29.6
2013	17,328	66.3	2.76	2.84	14.6	0.78	29.6
2014	19,357	64.4	2.69	2.74	15.8	0.77	32.0
2015	20,777	63.0	2.86	3.14	18.6	0.75	33.2
2016	19,993	64.6	2.73	3.09	20.0	0.73	34.4
2017	18,732	66.9	2.54	2.67	14.7	0.79	32.3
2018	17,644	69.2	2.24	2.63	15.4	0.79	30.7
2019	19,702	67.5	2.08	2.86	15.7	0.78	-
2020	-	-	1.96	2.19	-	-	-

자료: 한국생산성본부 자료 및 고용노동통계를 활용하여 저자 작성

## 나. 지원대상의 타당성

- 청년, 30~40대 여성, 장애인, 노인 등의 실업률, 고령자 빈곤율 및 임금수준을 고려해 볼 때, 청년, 고령자, 경력단절여성, 장애인에게 소득세 감면혜택을 제공하여 중소기업으로 고용을 유도하는 것은 의미가 있다고 판단
  - 2020년 기준 청년과 고령자의 실업률은 각각 9%와 3.6%로, 2000년대 초반보다 높은 수준으로 나타남
    - 또한 청년의 경우 2012년부터, 고령자의 경우 2004년부터 실업률은 상승 추세
  - 한국의 고령자 임금수준은 OECD 국가 중 가장 낮고, 노인빈곤율은 가장 높음
    - 2016년 기준 한국의 인구소득 대비 고령자 임금비중은 65.1%로 OECD 평균보다 22.1%p 낮은 수준
    - 66세 이상 노인빈곤율은 43.8%로 OECD 평균의 3배 이상에 달함
  - 최근 30~40대 여성의 실업률은 남성보다 높은 수준이고 대체로 증가하는 추세
  - 2020년 기준 장애인의 실업률은 5.9%로, 전체 실업률보다 높은 수준

[그림 1] 지원 대상의 타당성 관련 자료 1



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 토대로 저자 작성

<표 2> 지원 대상의 타당성 관련 자료 2

(단위: %)

구분	인구소득 대비 고령자 임금 비중(2016년 기준)	빈곤율
한국	65.1	43.8
OECD 평균	87.4	13.5

자료: OECD(2019), p. 185, Table7.1.과 p. 187, Table7.2.를 토대로 저자 작성

#### 다. 지원방법과 규모의 적절성

- 본 조세특례의 정책대상은 불특정 잠재 취업자로 재정지출보다 조세지출이 바람직하다고 판단됨
  - 본 조세특례의 주된 정책대상은 중소기업에서 원하는 수준 이상의 생산성을 보유한 잠재 취업자임
  - 이들의 소득수준을 고려해 볼 때 대체로 소득세를 납부할 것으로 보임
  
- 감면기간, 감면율 등을 다른 집단에 비해 청년에게 더 유리하게 설정한 것은 어느 정도 타당성이 인정됨
  - 청년의 실업률은 다른 인구집단에 비해 상대적으로 높은 수준
  - 임금격차에 따른 인력불일치 문제는 청년 집단에서 심각하게 나타남
  
- 감면기간 설정은 바람직하나, 현행보다 확대하는 것은 신중할 필요
  - 감면기간이 길수록 중소기업에 장기 재직하는 근로자에게 세제혜택을 주게 됨
  - 하지만 중소기업 장기재직자는 본 제도와 상관없이 중소기업 재직 의향이 높을 수 있어 본 제도의 실효성을 저해하고 지나친 세수손실이 발생할 우려가 존재
  
- 이미 중소기업에 취업한 사람들은 본 조세특례가 없는 상황에서도 중소기업에 이미 취직한 사람들이므로 소급적용하여 이들에게 본 조세특례 혜택을 제공하는 것은 바람직하지 않음
  
- 본 조세특례 취지를 고려해 볼 때 연소득에 대한 한도를 설정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음

- 고액 연봉자가 전체 수혜자에서 차지하는 비중은 높은 수준이 아니지만, 매년 그 비중이 증가하는 추세
  - 고액 연봉자일수록 본 조세특례로 인한 실효세율 감소폭은 크지 않아 본 조세 특례로 인한 중소기업 고용유인효과는 크지 않을 것으로 보임
    - 고용유인효과가 미미한 경우 기회비용 관점에서 세수손실 증가로 볼 수 있음
- 대기업과 중소기업 간 임금격차(2019년 기준 청년의 경우, 평균 1,043만원)를 고려할 때, 노동시장의 인력불일치 문제에 대한 본 제도의 정책효과는 평균적으로 크지 않을 수 있음
- 평균적인 중소기업 연봉 수준에서 납부해야 할 세액의 수준이 낮아 소득세 감면액도 낮은 수준
  - 소득세 최대 감면액은 150만원으로 임금격차 수준에 비해 낮은 수준

#### 라. 타 제도와의 중복성

- 본 조세특례는 다른 유사제도들과 상호보완적 관계를 가지는 것으로 판단됨
- 다른 유사 조세특례제도는 기업에 경제적 유인을 제공하거나 우수인력의 중소기업 장기재직을 유도함
  - 여러 정부기관의 정책 프로그램들은 취업지원, 용자지원, 정규직 전환 지원 등 서비스를 제공함

### 3. 효과성 분석

#### 가. 세후소득에 미치는 효과

- 수혜자의 세액공제액과 감면액은 비수혜자에 비해 높은 수준으로 나타나 본 제도는 중소기업 취업자의 소득세 경감 및 세후소득 증대에 일정 부분 기여
- 수혜자-비수혜자 공제 및 감면액 격차는 최대 100만원을 상회하고, 총급여액 수준이 높아질수록 소득증대효과는 커짐

- 하지만 중소기업과 대기업 간 임금격차를 완화하는 데에 본 제도의 소득증대 효과는 다소 부족한 것으로 판단됨

#### 나. 중소기업 고용에 미치는 영향

- 2018년 제도변화가 30~34세 청년의 중소기업 고용에 미친 효과는 남성에게 한정하여 나타났고, 양질의 중소기업 일자리로 유인하는 효과보다 중소기업 임시직 고용을 증가시키는 제한적 효과만 발견됨
  - 이중차분법을 이용한 추정결과, 30~34세 남성 중소기업 취업률이 2%p 상승한 것으로 나타났고, 임시직 취업률은 1.8%p 높아지는 것으로 나타남
    - 상용직 취업률에 대한 추정치는 작고 통계적으로 유의하지 않아 중소기업 취업률의 증가는 임시직 취업률 증가에 기인한 것으로 판단됨
    - 제도변화 전 중소기업 취업률의 평균이 56%인 것을 고려할 때, 제도변화에 의한 고용효과의 크기는 상당히 큰 것으로 판단됨
  - 남성 일용직 고용은 통계적으로 유의하게 감소하였는데, 이는 제도변화로 청년 남성이 일용직 중소기업에서 임시직 중소기업으로 이동하는 일부 긍정적인 효과로 해석할 수 있음
- 여성의 경우 본 제도 확대에 의한 효과는 발견되지 않음
  - 추정계수의 크기가 작으며 통계적으로 유의하지 않음
  - 30~34세 여성은 결혼과 출산 등으로 인해 경제활동참여율 자체가 낮을 가능성이 높기 때문으로 생각됨
- 산업별 분석에서 도·소매업, 숙박·음식업 등에서 30~34세 남성의 중소기업 고용 효과가 크게 나타남
  - 30~34세 남성의 도소매업, 숙박 및 음식점업 임시직에서 유의미한 고용효과가 나타났는데, 이는 본 제도가 청년 남성에게 안정적이고 장기적인 일자리보다는 단기적이고 일시적인 일자리를 늘리는 효과를 가져왔음을 의미함

<표 3> 소득세 감면 확대가 중소기업 취업에 미치는 영향

구분	전체	종사상 지위		
		상용	임시	일용
남성 (N=227,437)	0.020*** (0.005)	0.002 (0.005)	0.018*** (0.003)	-0.009*** (0.001)
평균	0.56	0.47	0.09	0.02
여성 (N=222,635)	-0.004 (0.005)	0.003 (0.005)	-0.007** (0.003)	-0.001 (0.001)
평균	0.42	0.31	0.11	0.01

주: 1. 「경제활동인구조사」 2015~2019년 미시자료(월별)를 활용함  
 2. 이중차분법 방법론을 사용함  
 3. 처치집단은 30~34세, 통제집단은 25~29세임  
 4. 종속변수는 취업 여부임  
 5. 연령 고정효과, 시간 고정효과, 교육수준 고정효과를 통제함  
 6. 괄호 안은 강건표준오차임  
 7. 서베이 가중치를 사용함

자료: 저자 작성

□ 본 연구의 추정결과는 강건한 결과로 판단됨

- 이중차분법 추정결과는 이벤트스터디 추정결과와 일관성 있는 결과를 보여줌
- 고용효과는 소득공제가 가능한 산업에 한정하여 나타나 본 연구의 계량분석에서 확인된 중소기업 고용효과가 실제로 본 조세특례에 의한 효과일 가능성이 높음을 시사함
- 다만 본 연구의 계량분석결과는 25~29세 청년을 통제집단으로 사용한 결과이기 때문에 추정 결과 해석에 다소 유의할 필요가 있음
  - 2018년 조세특례 확대 개편으로 인해 25~29세 청년에 긍정적인 고용효과가 발생했을 경우 이중차분법 추정치에 하방 편의가 발생할 수 있음

□ 중소기업 고용효과가 미미함에도 불구하고 2018년 제도개편 이후 본 제도의 수혜자 수는 급격히 증가함

- 기존 취업자들이 제도 확대로 정책 적용을 받게 되었기 때문
  - 이는 본 제도와 상관없이 중소기업 취업 의사가 있는 자들에게 세제혜택이 제공된 것으로, 기회비용 측면에서 세수손실이 발생한 것으로 볼 수 있음

#### 4. 결론 및 정책시사점

- 대기업과 중소기업 간 임금격차, 대기업 쏠림현상, 중소기업의 인력난, 대기업과 중소기업 간 노동생산성 격차 등 여러 사회경제적 여건을 고려할 때 경제적 유인 제공을 통한 중소기업 취업 유도 정책인 본 제도의 필요성은 인정됨
  
- 하지만 중소기업 취업 촉진에 대한 본 특례제도의 실효성이 제한적으로 평가됨에 따라 제도의 실효성을 제고하고 기회비용적 세수손실을 줄이기 위해 제도를 개선할 필요
  - 본 제도와 상관없이 중소기업 근무의향이 높은 경우 세제혜택이 제공되지 않도록 제도를 설계할 필요
  - 감면기간의 확대는 기회비용적 세수손실 가능성이 우려되므로 신중할 필요
    - 감면기간이 길어질 경우 기존 중소기업 취업자들에게 본 제도의 혜택이 소급 적용될 우려가 크고, 본 제도와 상관없이 중소기업에 재직할 의사가 높은 중소기업 장기재직자에게도 세제혜택이 제공됨
  - 고소득자의 경우, 중소기업 취업 또는 이직에 대한 의사결정에 영향을 줄만큼 본 제도에 의한 감면혜택이 크지 않으므로 소득기준을 마련하여 정책대상에서 제외할 필요
  - 의사결정(취업준비) 단계에 있는 자들을 대상으로 본 제도에 대한 홍보를 강화하여 제도에 대한 인지도를 높일 필요
  - 평균적으로 소득세 감면액은 대기업과 중소기업 간 임금격차 완화를 통해 인력불일치 문제를 해결하기에는 그 수준이 낮으므로 다른 정책들과 패키지로 운영될 필요

# 목 차

I. 서론 .....	15
II. 제도 배경 및 현황 .....	19
1. 제도 개요 및 연혁 .....	21
2. 조세지출규모 및 제도의 위상 .....	24
3. 제도 현황 .....	33
4. 제도 확대에 따른 조세지출규모 변동요인 분해 .....	50
III. 타당성 평가 .....	55
1. 정부개입의 타당성 .....	57
2. 지원대상의 타당성 .....	73
3. 지원방법과 규모의 적절성 .....	80
4. 타 제도와와의 중복성 검토 .....	84
IV. 효과성 평가 .....	87
1. 조세특례 수혜자와 비수혜자의 세액공제 및 감면액 비교 .....	89
2. 2018년 제도개편의 청년 중소기업 취업에 미친 영향 .....	92
가. 분석자료 .....	92
나. 연령별 중소기업 고용률 추이 .....	92
다. 계량추정전략 .....	95
라. 이벤트스터디 추정결과 .....	98
마. 이중차분법 추정결과 .....	103
V. 결론 및 제도 개선방안 .....	113
참고문헌 .....	118

## 표 목 차

<표 II-1> 제도 연혁 .....	24
<표 II-2> 조세지출규모 .....	25
<표 II-3> 「조세특례제한법」 고용지원 분야 항목별 조세지출 규모·비중 .....	26
<표 II-4> 조세지출의 귀착규모와 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’ .....	27
<표 II-5> 세액공제·세액감면 항목별 신청인원 .....	29
<표 II-6> 세액공제·세액감면 산출세액 인원 대비 항목별 신청인원 비중 .....	30
<표 II-7> 세액공제·세액감면 항목별 총액 .....	31
<표 II-8> 세액공제·세액감면 항목별 총액 비중 .....	32
<표 II-9> 2019년 귀속기준 본 조세특례 수혜자의 근로소득세 신고 현황 .....	33
<표 II-10> 2019년 귀속 본 조세특례 성별 신고 현황 .....	33
<표 II-11> 2019년 귀속 본 조세특례 연령별 신고 현황 .....	34
<표 II-12> 2019년 귀속 본 조세특례 업태별 신고 현황 .....	35
<표 II-13> 기업 규모 및 업종과 본 조세특례 소득세 감면액 규모 간의 상관관계 ..	43
<표 II-14> 연도별 취업자 유형별 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 신고 현황 ·	47
<표 II-15> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해 .....	52
<표 II-16> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해(성별) .....	52
<표 II-17> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해(연령별) .....	53
<표 II-18> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해(업태별) .....	54
<표 III-1> OECD 국가별 성별 25~34세 집단에 대한 대학교 이상 교육이수율 .....	59
<표 III-2> 기업규모별 노동생산성(제조업) .....	64
<표 III-3> 기업규모별 인력부족 인원 .....	65
<표 III-4> 기업규모별 미충원 인원 추이 .....	66
<표 III-5> 미충원을 이유 .....	67
<표 III-6> 기업규모별 평균 임금총액(평균연봉) .....	68
<표 III-7> 청년집단별 평균 임금총액(평균연봉) .....	69

<표 III-8> OECD 국가별 인구소득(population income) 대비 고령자 임금 비중	75
<표 III-9> OECD 국가별·연령별 빈곤율	77
<표 III-10> 부처별 중소기업 고용지원 프로그램	85
<표 IV-1> 소득세 감면 확대가 중소기업 취업에 미치는 영향	104
<표 IV-2> 상용 및 임시직 중소기업 취업에 미치는 영향	105
<표 IV-3> 공제 가능 및 불가능한 중소기업 취업에 미치는 영향	106

## 그림 목 차

[그림 II-1] 본 조세특례의 성별 감면액 및 수혜자 인원 추이 .....	36
[그림 II-2] 본 조세특례의 연령별 감면액 및 수혜자 인원 추이 .....	37
[그림 II-3] 본 조세특례의 총급여액 구간별 감면액 및 수혜자 인원 추이 .....	38
[그림 II-4] 본 조세특례 감면액과 총급여액 간 상관관계 산포도 .....	39
[그림 II-5] 결정세액과 총급여액 간 상관관계 산포도 .....	40
[그림 II-6] 150만원 감면혜택을 받은 수혜자의 총급여액 분포 .....	41
[그림 II-7] 본 조세특례로 인한 실효세율 감소 분포 .....	41
[그림 II-8] 총급여액 구간별 본 조세특례로 인한 실효세율 감소 수준 .....	42
[그림 II-9] 본 조세특례의 업종별 소득세 감면액 추정결과 .....	44
[그림 II-10] 연령별·성별 조세특례 수혜자 비율 변화 .....	48
[그림 III-1] OECD 국가별 대학교 진학률 .....	58
[그림 III-2] OECD 국가별 대학교 이상 교육이수율 .....	58
[그림 III-3] 대졸이상 근로자 비중 .....	61
[그림 III-4] 대졸이상 근로자 비중 격차 .....	61
[그림 III-5] 대졸이상 근로자 비중: 30세 미만 .....	62
[그림 III-6] 대졸이상 근로자 비중: 30~35세 미만 .....	63
[그림 III-7] 연령집단별 대졸이상 근로자 비중 격차 .....	63
[그림 III-8] 기업규모별 인력부족률 및 부족률 갭(gap) .....	65
[그림 III-9] 기업규모별 미충원율 .....	66
[그림 III-10] 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉 .....	68
[그림 III-11] 연령집단별 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉 .....	70
[그림 III-12] 대기업과 중소기업 간 연봉격차 .....	70
[그림 III-13] 기업규모별 평균 근속연수 .....	71
[그림 III-14] 연령집단별 중소기업 근속연수 .....	72
[그림 III-15] 연령집단별 대기업 근속연수 .....	72

[그림 III-16] 연령집단별 대기업과 중소기업 간 근속연수 격차 .....	73
[그림 III-17] 성별 청년실업률 .....	74
[그림 III-18] 고령자(55~64세) 실업률 .....	75
[그림 III-19] 30~40세 미만 집단 성별 실업률 .....	79
[그림 III-20] 30~40세 미만 집단 성별 실업률 .....	80
[그림 III-21] 연도별 연봉(총급여액) 1억원 이상 수혜자 인원 비중 .....	83
[그림 IV-1] 중소기업 취업자의 소득별 공제 및 감면액 .....	91
[그림 IV-2] 청년의 중소기업 고용률 추이 .....	93
[그림 IV-3] 상용 및 임시직 중소기업 고용률 추이 .....	95
[그림 IV-4] 소득세 감면확대가 30~34세 중소기업 취업률에 미치는 영향 .....	100
[그림 IV-5] 30~34세 중소기업 상용직 및 임시직 취업률에 미치는 영향 .....	102
[그림 IV-6] 산업별 중소기업 취업에 미치는 영향 .....	108
[그림 IV-7] 30~34세 남성 산업별 중소기업 임시직 취업 확률 .....	109
[그림 IV-8] 30~34세 여성 산업별 중소기업 임시직 취업 확률 .....	110



# I. 서론





## I. 서론

- ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’은 중소기업에 대한 인력 지원과 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성의 중소기업 취업을 촉진하기 위해 도입
  - 본 제도는 구체적으로 다음의 목적을 가짐
    - 중소기업 취업 촉진을 위한 세제혜택을 부여함으로써 인력이 부족한 중소기업을 지원
    - 중소기업에 취업한 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성의 소득세 부담을 완화하여 가처분소득을 증대
  - 또한 세제혜택으로 가처분소득을 증가시켜 임금격차로 인한 중소기업 인력 불일치(mismatch) 문제를 해소하는 데 어느 정도 기여할 것으로 기대
    - 중소기업 인력 불일치(mismatch)란, 노동시장에서 실업률은 증가하는데 중소기업에서는 인력이 부족한 현상을 의미
  
- 본 제도는 2021년도 조세특례 의무심층평가 대상으로 본 연구에서는 「심층평가 운영지침」에 따라 제도의 타당성 및 효과성을 분석하고, 이를 바탕으로 종합평가, 제도 개선방안 등을 제시
  - 정책대상 확대 및 감면율 증가 등 제도가 확대되면서 조세지출규모가 매년 증가하고 있는 점을 감안하여 제도의 실효성을 중점적으로 검토
  - 본 제도는 2021년 12월 31일 일몰이 예정되어 있으므로 폐지 또는 일몰연장 여부를 판단하고, 일몰을 연장할 경우 제도의 개선방안을 제시
  
- 타당성 분석에서는 정부개입의 근거와 타당성을 점검하고 지원대상, 지원방법, 지원규모, 다른 제도와의 중복 여부 등 정책목적 달성을 위해 제도가 적절하게 설계되었는지 평가
  - 본 제도와 노동시장의 현황을 분석하여 제도의 필요성, 설계의 적절성 등 검토
  - 특히 노동시장에서 임금격차로 인한 구직자와 중소기업 간 인력 불일치 문제를 중심으로 분석

- 효과성 분석에서는 제도를 통한 중소기업 취업률 및 세후소득 증가 효과를 실증적으로 분석
  - 특히 2018년 제도의 확대에 의한 효과를 중점적으로 분석
    - 해당시기에 청년의 범위는 15~29세에서 15~34세, 감면율은 70%에서 90%, 감면기간은 3년에서 5년으로 확대
  
- 본 보고서의 구성은 다음과 같음
  - 제Ⅱ장에서는 본 제도의 개요와 현황을 살펴봄
  - 제Ⅲ장에서는 본 특례제도의 타당성 평가를 수행함
  - 제Ⅳ장은 본 특례제도의 효과성 평가를 수행함
  - 제Ⅴ장은 종합평가 후 제도의 개선방안을 모색함

## Ⅱ. 제도 배경 및 현황





## II. 제도 배경 및 현황

### 1. 제도 개요 및 연혁

- ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’은 중소기업에 취업한 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성을 대상으로 함<sup>1)</sup>
  - 2012년 1월 1일(고령자 또는 장애인의 경우 2014년 1월 1일)부터 2021년 12월 31일까지 취업하는 경우가 대상
  - 농업, 임업 및 광업, 제조업 등 대분류 기준 23가지 업종의 사업을 영위하는 중소기업에 취업하는 경우가 대상
    - 청소년 유해업종, 고소득 전문직종 등 제외
  - 청년은 근로계약 체결일을 기준으로 15세 이상 34세 이하인 사람
    - 병역을 이행한 경우 근로계약 체결일 현재 연령에서 병역기간을 빼고 계산(6년 한도)
    - 병역 이행은 현역병, 상근예비역, 의무경찰, 의무소방원, 사회복지무요원, 장교, 준사관, 부사관 등으로 복무한 것을 의미
  - 고령자는 근로계약 체결일을 기준으로 연령이 60세 이상인 사람
  - 장애인은 다음에 해당하는 사람을 의미
    - 「장애인복지법」의 적용을 받는 장애인
    - 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 상이자
    - 「5·18민주유공자예우에 관한 법률」 제4조 제2호에 따른 5·18민주화운동부상자
    - 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체 설립에 관한 법률」에 따른 고엽제후유의증환자로서 장애등급 판정을 받은 사람
  - 경력단절여성은 「조세특례제한법」 제29조의3 제1항에 따른 경력단절여성을 의미
    - 동일 업종에서 1년 이상 근무 후 결혼, 임신, 출산, 육아 및 자녀교육을 사유로 퇴직하고, 퇴직한 날부터 3년에서 15년 미만의 기간이 지난 경우에 해당

1) 「조세특례제한법 시행령」 제27조

- 단 다음에 해당하는 경우 정책대상에서 제외
  - 근무기업(법인)의 이사회 구성원과 청산인, 합명·합자·유한·유한책임회사의 업무집행자, 감사 등
  - 근무기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우는 대표자)
  - 최대주주 또는 최대출자자의 배우자와 직계존속·비속 및 친족관계인 자
  - 일용근로자
  - 국민연금 및 국민건강보험 납부사실이 확인되지 않는 자
  
- 정책대상자에 대한 소득세 감면 혜택은 취업한 날부터 일정기간동안 부여
  - 최초 취업한 날부터 3년간 소득세 70% 감면 혜택이 부여
    - 청년의 경우 최초 취업일로부터 5년 동안 소득세 90% 감면 혜택 부여
  - 청년으로서 최초 취업일 이후 병역을 이행한 경우에 이를 반영해서 수혜기간을 연장
    - 병역 이행 후 1년 이내에 복직한 경우, 복직일로부터 2년 동안 가능
    - 복직일이 최초 취업일로부터 5년이 지나지 않은 경우 최초 취업일로부터 7년 동안 가능
  - 과세기간별 150만원 한도
  
- 중소기업으로부터 받은 근로소득과 그 외의 종합소득이 있는 경우 해당 과세기간의 감면세액은 다음과 같이 계산
  - 감면세액=A×(B/C)×(D/E)×F
    - A: 종합소득산출세액
    - B: 근로소득금액
    - C: 종합소득금액
    - D: 중소기업으로부터 받은 총급여액
    - E: 총급여액
    - F: 감면율
  
- 본 조세특례로 감면액이 존재할 시, 이를 고려하여 근로소득세액공제액을 다음과 같이 계산

- 근로소득세액공제액=A×[1-(B/C)]
  - A: 근로소득세액공제액
  - B: 감면세액
  - C: 종합소득산출세액×(근로소득금액/종합소득금액)
  
- 본 조세특례 도입 당시 중소기업에 취업한 청년에게 3년 동안 월소득 100만원에 대한 소득세를 100% 감면했으며, 2014년부터는 정책대상을 청년, 고령자, 장애인으로 확대하되, 감면율을 50%로 하향 조정
  - 당시 본 특례제도는 근로소득세액공제와 중복 적용이 불가하여 본 제도의 적용이 세후소득 관점에서 불리하게 작용하는 소득계층이 존재
    - 근로소득세액공제율은 산출세액의 55%인 반면, 본 제도의 감면율은 산출세액의 50%임
  - 또한 감면한도가 없어 고소득자에게 매우 유리하게 설계됨
  
- 2016년부터는 제도의 실효성을 높이기 위해 다음과 같은 제도의 변화가 있었음
  - 근로소득세액공제 산출 시 본 조세특례 감면액을 고려(앞 절 제도 개요 참고)
  - 감면율은 근로소득세액공제율인 55%보다 높은 70%로 조정
  - 감면액 한도는 고소득자에게 지나친 혜택이 제공되지 않도록 하기 위해 150만원으로 설정
    - 하지만 경력직 고소득자의 중소기업 이직을 유도한다는 관점에서 소득에 대해서는 한도를 정하지 않음(오종현·신상화·강성훈, 2015)
  - 또한 정책대상에 경력단절여성을 포함
  
- 청년실업률 및 노동시장의 미스매치 문제가 심각해짐에 따라 2018년부터 청년에 대해 대상범위, 감면율, 감면기간을 확대
  - 청년기준은 15~29세에서 15~34세로 확대
    - 남자의 경우, 군대 복무기간을 고려하여 청년기준을 적용
  - 감면율은 70%에서 90%로 확대
  - 감면기간은 3년에서 5년으로 조정

- 2019년에는 경력단절여성 요건을 완화하고 2020년에는 대상업종을 확대함
  - 경력단절 사유에 결혼을 추가
  - 대상업종에 창작·예술 관련 서비스업, 스포츠 서비스업 등 총 30개 업종 추가

<표 II -1> 제도 연혁

연도	주요 변경사항
2011. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 전문개정</li> <li>- ‘장기미취업자 중소기업 취업에 대한 세액감면’ → ‘중소기업에 취업하는 청년에 대한 소득세 감면’</li> <li>- 3년 동안 월소득 100만원에 대해 비과세 → 3년 동안 소득세 100% 감면</li> </ul>
2014. 1. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일몰기한 연장: 2013년 12월 31일 → 2015년 12월 31일</li> <li>○ 감면율 인하: 100% → 50%</li> <li>○ 정책대상자 확대: 청년 → 청년, 고령자, 장애인</li> </ul>
2015. 12. 15.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일몰기한 연장: 2015년 12월 31일 → 2018년 12월 31일</li> <li>○ 감면율 인상: 50% → 70%</li> <li>○ 감면금액 한도 설정: 150만원</li> </ul>
2016. 12. 20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정책대상자 확대: 경력단절여성 추가</li> </ul>
2018. 5. 29.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일몰기한 연장: 2018년 12월 31일 → 2021년 12월 31일</li> <li>- 고령자, 장애인, 경력단절 여성은 2018. 12. 24. 개정 시 일몰기한 연장</li> <li>○ 청년에 대한 감면 확대</li> <li>- 청년 범위: 15~29세 → 15~34세</li> <li>- 감면율: 70% → 90%</li> <li>- 감면기간: 3년 → 5년</li> </ul>
2019. 12. 31.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 경력단절여성 요건 완화</li> <li>- 사유: 임신, 출산, 육아 → 결혼, 임신, 출산, 육아</li> <li>- 경력단절 기간: 3년 이상 10년 미만 → 3년 이상 15년 미만</li> </ul>
2020. 2. 11.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대상업종 확대: 창작·예술 관련 서비스업, 스포츠 서비스업 등 세세분류 기준 30개 업종 추가</li> </ul>

## 2. 조세지출규모 및 제도의 위상

- 신고연도 2018년을 제외하고 조세지출규모는 정책대상 확대 및 감면율 증가로 매년 증가하는 추세로 2021년에는 7,945억원에 이를 것으로 전망
  - 특히 2019년에는 청년에 대한 감면 확대로 조세지출규모는 2018년 1,935억원에서 2019년 6,068억원으로 3배 이상 증가

<표 II -2> 조세지출규모

(단위: 억원)

신고연도	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년
소득세	신설	16	1,030	1,667	2,325	3,720	1,935	6,068	7,782	7,945

주: '20년과 '21년은 전망치를 나타냄  
 자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도

- 2019년 기준 「조세특례제한법」 분류기준상 ‘고용지원’으로 분류된 조세지출에서 본 제도가 차지하는 비중은 32.7%로 나타남
  - 이는 고용지원으로 분류된 조세지출 중 두 번째로 큰 비중임
  - 제도 도입 직후 본 특례제도의 비중은 8% 수준이었다가 이후 제도가 확대되면서 비중이 커져 왔고, 2017년 이후에는 30% 이상의 비중을 꾸준히 유지
  - 따라서 고용지원 분야에서 본 특례제도의 위상은 높은 편으로 판단됨
  
- 개인에 귀착되는 조세지출 중 본 제도가 차지하는 비중은 2019년 기준 1.9%로 나타났고, 이후 2.3% 수준까지 커질 것으로 전망됨
  - 중·저소득자에 귀착되는 조세지출을 기준으로 살펴보면, 본 제도의 비중은 2019년 기준 2.8%이고 2020년과 2021년에는 3.4% 수준에 이를 것으로 전망됨

〈표 II -3〉 「조세특례제한법」 고용지원 분야 항목별 조세지출 규모·비중

(단위: 억원, %)

신고연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
특성화고졸업자 세액공제	신설	-	0.01 (0.00)	0.02 (0.00)	0.05 (0.00)	0.3 (0.00)	1.5 (0.01)	2 (0.01)	2 (0.01)
여성재고용 세액공제		신설	-	0.06 (0.00)	0.15 (0.00)	0.4 (0.00)	2.5 (0.01)	10 (0.04)	11 (0.04)
근로소득증대 세액공제		신설	-	158 (1.30)	94 (0.83)	133 (1.19)	124 (0.67)	109 (0.43)	111 (0.43)
청년고용증대 세액공제			신설	558 (4.61)	861 (7.58)	2,096 (18.71)	609 (3.28)	261 (1.04)	266 (1.03)
성과보상금기금 소득세감면			신설	-	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (0.03)	8 (0.03)
고용창출투자 세액공제	17,728 (98.24)	11,349 (89.00)	8,954 (81.01)	8,544 (70.52)	5,994	5,982 (52.74)	2,394 (53.40)	832 (12.88)	846 (3.30)
고용증대 세액공제					신설	2 (0.02)	7,317 (39.38)	12,813 (50.81)	13,103 (50.85)
중소기업취업자 소득세감면	16 (0.09)	1,030 (8.08)	1,667 (15.08)	2,325 (19.19)	3,720 (32.73)	1,935 (17.27)	6,068 (32.66)	7,782 (30.86)	7,945 (30.84)
정규직전환 세액공제	신설	0.31 (0.00)	4 (0.04)	15 (0.12)	25 (0.22)	143 (1.28)	266 (1.43)	318 (1.26)	326 (1.27)
고용유지 과세특례	0.64 (0.00)	0.36 (0.00)	1.45 (0.01)	0.94 (0.01)	1 (0.01)	0.8 (0.01)	2.4 (0.01)	6 (0.02)	6 (0.02)
사회보험료 세액공제	301 (1.67)	372 (2.92)	426 (3.85)	514 (4.24)	671 (5.90)	909 (8.11)	1,796 (9.67)	3,075 (12.19)	3,142 (12.19)
합계	18,045.64 (100.00)	12,751.67 (100.00)	11,052.46 (100.00)	12,115.02 (100.00)	11,366.2 (100.00)	11,201.5 (100.00)	18,580.4 (100.00)	25,216 (100.00)	25,766 (100.00)

주: 2020년과 2021년은 전망치를 나타냄  
자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도

〈표 II -4〉 조세지출의 귀착규모와 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’

(단위: 억원, %)

신고연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
개인 중·저소득자 <sup>1)</sup>	131,767	149,586	158,116	169,696	179,776	164,861	219,984	229,640	231,692
개인 총계	214,536	231,800	244,328	259,403	274,004	253,427	315,589	333,682	339,778
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	16	1,030	1,667	2,325	3,720	1,935	6,068	7,782	7,945
중·저소득자 대비 <sup>2)</sup>	0.01	0.69	1.05	1.37	2.07	1.17	2.76	3.39	3.43
개인 총계 대비 <sup>3)</sup>	0.007	0.44	0.68	0.90	1.36	0.76	1.92	2.33	2.34

주: 1) 중·저소득자는 근로소득이 7천만원 이하인 근로자 및 농어민, 고령자, 장애인 등 취약계층을 의미

2) 중·저소득자 조세지출 대비 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’ 조세지출 비중

3) 개인 총계 조세지출 대비 ‘중소기업 취업자에 대한 소득세 감면’ 조세지출 비중

4) 2020년과 2021년은 전망치를 나타냄

자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도

- 본 조세특례의 신청인원과 감면금액 총액은 매년 증가하는 추세이고, 각각에 대해 전체 세액공제 및 세액감면 중에서 차지하는 비중도 증가하는 추세임
  - 본 조세특례 신청인원은 귀속기준으로 2014년 약 30만명에서 2019년 94만명으로 3배 이상 증가하였고, 산출세액이 있는 자 중에서 차지하는 비중은 2.2%에서 5.5%로 커짐
    - 많은 세액공제 제도들의 경우 산출세액 인원 대비 비중은 15% 이상으로, 본 조세특례제도의 수혜를 받는 인원 비중은 크지 않은 편
    - 하지만 세액감면 제도 중에서는 가장 많이 이용되는 제도임
  - 본 조세특례의 감면금액의 경우 귀속기준 2014년 2,265억원에서 2019년 7,715 억원으로 증가하였고, 비중은 2.0%에서 5.2%로 증가함
    - 공제 및 감면 금액을 기준으로 본 특례제도의 비중은 근로소득 세액공제제도를 제외한 다른 세액공제제도의 비중과 비슷한 수준
    - 이는 본 제도의 감면혜택이 다른 세액공제제도들보다 나은 수준임을 의미
    - 또한 세액감면제도의 총액의 대부분은 본 제도의 총액으로 구성

〈표 II -5〉 세액공제·세액감면 항목별 신청인원

(단위: 명)

귀속연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
근로소득 세액공제	14,004,318	14,784,780	15,400,650	15,776,431	16,462,139	17,097,287
자녀 세액공제	3,724,170	3,748,408	3,752,153	3,734,969	3,704,943	2,847,948
연금계좌 세액공제	2,379,427	2,449,982	2,390,049	2,505,823	2,566,462	2,650,647
보험료 세액공제	7,695,994	8,135,106	8,693,414	9,218,571	9,817,502	10,539,704
의료비 세액공제	2,832,187	2,960,600	3,270,584	3,491,306	3,658,486	3,883,063
교육비 세액공제	2,492,202	2,541,984	2,595,098	2,987,053	3,053,765	3,169,186
기부금 세액공제	4,152,442	4,412,624	4,593,851	4,802,115	5,011,068	5,299,579
표준 세액공제	4,877,265	5,268,719	5,336,727	5,154,995	5,194,141	5,180,788
납세조합 공제	10,092	13,308	10,814	10,425	9,099	10,100
주택차입금 세액공제	4,534	4,389	2,875	2,532	2,435	2,281
외국납부 세액공제	12,117	12,448	11,458	10,027	10,609	10,513
월세액 세액공제	162,484	204,873	244,763	293,694	339,762	400,265
소계	14,004,320	14,784,758	15,400,655	15,776,437	16,462,143	17,097,289
「소득세법」상 세액감면	242	91	167	95	65	63
「조특법」상 기타 세액감면	4,246	1,379	501	117	128	11,944
「조특법」상 중소기업취업 세액감면	304,401	380,282	393,299	397,311	782,234	943,665
조세조약상 세액감면	1,813	1,404	1,308	1,569	1,552	1,660
소계	310,126	383,126	395,249	399,081	783,969	953,203
산출세액 인원	14,189,910	14,877,737	15,418,995	15,785,247	16,470,093	17,101,916

주: 산출세액 인원은 산출세액이 0보다 큰 인원수임  
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

〈포 II -6〉 세액공제·세액감면 산출세액 인원 대비 항목별 신청인원 비중

(단위: %)

귀속연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
근로소득 세액공제	98.69	99.38	99.88	99.94	99.95	99.97
자녀 세액공제	26.25	25.19	24.33	23.66	22.49	16.65
연금계좌 세액공제	16.77	16.47	15.50	15.87	15.58	15.50
보험료 세액공제	54.24	54.68	56.38	58.40	59.61	61.63
의료비 세액공제	19.96	19.90	21.21	22.12	22.21	22.71
교육비 세액공제	17.56	17.09	16.83	18.92	18.54	18.53
기부금 세액공제	29.26	29.66	29.79	30.42	30.43	30.99
표준 세액공제	34.37	35.41	34.61	32.66	31.54	30.29
납세조합 공제	0.07	0.09	0.07	0.07	0.06	0.06
주택차입금 세액공제	0.03	0.03	0.02	0.02	0.01	0.01
외국납부 세액공제	0.09	0.08	0.07	0.06	0.06	0.06
월세액 세액공제	1.15	1.38	1.59	1.86	2.06	2.34
「소득세법」상 세액감면	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
「조특법」상 기타 세액감면	0.03	0.01	0.00	0.00	0.00	0.07
「조특법」상 중소기업취업 세액감면	2.15	2.56	2.55	2.52	4.75	5.52
조세조약상 세액감면	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
산출세액	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

주: 산출세액 인원은 산출세액이 0보다 큰 인원수임  
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

〈표 II -7〉 세액공제·세액감면 항목별 총액

(단위: 백만원)

귀속연도		2014	2015	2016	2017	2018	2019	
세액공제	근로소득 세액공제	5,406,693	5,707,011	6,081,300	6,440,247	6,771,011	7,195,585	
	자녀 세액공제	956,981	987,007	987,094	991,610	925,189	661,963	
	연금계좌 세액공제	789,826	841,801	846,372	881,560	920,933	965,255	
	보험료 세액공제	836,419	892,808	955,880	1,013,052	1,068,087	1,148,436	
	의료비 세액공제	857,473	912,515	1,043,263	1,127,784	1,208,670	1,263,165	
	교육비 세액공제	1,117,846	1,128,464	1,145,159	1,213,753	1,202,721	1,170,405	
	기부금 세액공제	683,661	788,302	853,064	887,848	932,949	988,364	
	표준 세액공제	469,994	504,669	526,302	520,914	525,069	522,897	
	납세조합 공제	7,804	8,739	8,808	37,209	11,301	4,822	
	주택차입금 세액공제	1,770	1,785	1,204	1,163	1,210	1,214	
	외국납부 세액공제	104,445	104,899	105,382	232,441	103,952	105,849	
	월세액 세액공제	41,492	54,223	66,687	82,099	105,653	124,757	
	소계	11,274,405	11,932,224	12,620,515	13,429,680	13,776,745	14,152,712	
	세액감면	「소득세법」상 세액감면	446	52	95	64	49	45
		「조특법」상 기타 세액감면	17,003	10,662	2,636	789	691	2,237
「조특법」상 중소기업취업 세액감면		226,494	219,279	181,670	193,449	600,099	771,537	
조세조약상 세액감면		2,789	2,677	2,960	3,267	3,235	3,571	
소계		246,732	232,671	187,361	197,569	604,074	777,390	
합계	11,521,137	12,164,894	12,807,876	13,627,249	14,380,819	14,930,102		

주: 산출세액 인원은 산출세액이 0보다 큰 인원수임

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

〈표 II -8〉 세액공제·세액감면 항목별 총액 비중

귀속연도		2014	2015	2016	2017	2018	2019
세액공제	근로소득 세액공제	46.93	46.91	47.48	47.26	47.08	48.20
	자녀 세액공제	8.31	8.11	7.71	7.28	6.43	4.43
	연금계좌 세액공제	6.86	6.92	6.61	6.47	6.40	6.47
	보험료 세액공제	7.26	7.34	7.46	7.43	7.43	7.69
	의료비 세액공제	7.44	7.50	8.15	8.28	8.40	8.46
	교육비 세액공제	9.70	9.28	8.94	8.91	8.36	7.84
	기부금 세액공제	5.93	6.48	6.66	6.52	6.49	6.62
	표준 세액공제	4.08	4.15	4.11	3.82	3.65	3.50
	납세조합 공제	0.07	0.07	0.07	0.27	0.08	0.03
	주택차입금 세액공제	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
	외국납부 세액공제	0.91	0.86	0.82	1.71	0.72	0.71
	월세액 세액공제	0.36	0.45	0.52	0.60	0.73	0.84
	「소득세법」상 세액감면	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	「조특법」상 기타 세액감면	0.15	0.09	0.02	0.01	0.00	0.01
	「조특법」상 중소기업취업 세액감면	1.97	1.80	1.42	1.42	4.17	5.17
조세조약상 세액감면	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	
합계	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	

주: 산출세액 인원은 산출세액이 0보다 큰 인원수임  
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

### 3. 제도 현황

- 2019년 귀속기준 중소기업 취업자 소득세 감면액을 총급여액으로 나눈 값인 실효세율은 본 조세특례로 인해 2.7%p 하락함
  - 2019년 본 제도의 총감면금액은 7,715억원, 수혜인원은 943,665명으로, 본 제도의 수혜자들은 평균적으로 약 82만원의 세제혜택을 받음

<표 II -9> 2019년 귀속기준 본 조세특례 수혜자의 근로소득세 신고 현황

(단위: 백만원)

구분	합계액	평균
총급여액	28,584,537	30.3
과세표준	13,962,500	14.8
산출세액	1,246,129	1.3
총공제감면액	1,011,661	1.1
중소기업 취업자 소득세 감면액	771,537	0.8
총부담세액	234,467	0.2

자료: 국세청 제공자료를 토대로 저자 작성

- 남성은 여성보다 본 조세특례 세제혜택을 더 많이 받고 있는 것으로 나타남
  - 남성의 신청인원과 감면액 비중은 65.8%와 72.1%로, 여성의 경우보다 더 높게 나타남
  - 남성의 평균 감면액이 여성의 경우보다 높으며, 이는 남성 수혜자의 소득이 여성의 경우보다 높기 때문인 것으로 보임
  - 남성은 본 조세특례로 인해 실효세율이 2.8%p 감소하며, 여성은 남성의 경우보다 0.3%p 낮은 2.5%p 감소함

<표 II -10> 2019년 귀속 본 조세특례 성별 신고 현황

(단위: 명, 백만원, %, %p)

성별	신청인원		감면액		평균 감면액	실효세율 감소
		비중		비중		
남성	621,226	65.8	556,321	72.1	0.90	2.8
여성	322,281	34.2	215,088	27.9	0.67	2.5

자료: 국세청 제공자료를 토대로 저자 작성

- 본 조세특례의 가장 큰 수혜집단은 청년집단인 것으로 나타남
  - 35세 미만 집단의 신청인원과 감면액 비중은 각각 85.5%와 83.4%임
  - 35세 미만 집단의 실효세율 감소폭 범위는 2.6~2.8%p로, 대체로 다른 연령집단에 비해 높게 나타남
    - 이는 청년집단의 소득이 다른 연령 집단의 경우와 비교하여 높기 때문인 것으로 보임

〈표 II -11〉 2019년 귀속 본 조세특례 연령별 신고 현황

(단위: 명, 백만원, %, %p)

나이구간	신청인원	비중	감면액		평균 감면액	실효세율 감소
				비중		
25세 미만	132,336	14.0	81,123	10.5	0.61	2.6
25~30세 미만	395,259	41.9	307,007	39.8	0.78	2.8
30~35세 미만	279,622	29.6	255,705	33.1	0.91	2.8
35~40세 미만	85,630	9.1	93,504	12.1	1.09	2.7
40~45세 미만	3,823	0.4	3,963	0.5	1.04	2.2
45~50세 미만	1,083	0.1	781	0.1	0.72	2.0
50~55세 미만	1,023	0.1	772	0.1	0.75	2.0
55~60세 미만	995	0.1	716	0.1	0.72	2.1
60~65세 미만	24,678	2.6	17,134	2.2	0.69	2.3
65~70세 미만	13,567	1.4	8,219	1.1	0.61	2.2
70~75세 미만	4,357	0.5	2,103	0.3	0.48	2.0
75세 이상	1,292	0.1	511	0.1	0.40	1.8

자료: 국세청 제공자료를 토대로 저자 작성

- 본 조세특례는 주로 제조업과 서비스업에서 활용되고 있는 것으로 나타남
  - 제조업과 서비스업의 신청인원과 감면액 비중은 각각 72.9%와 76.0%임
  - 제조업의 평균 감면액은 90만원이며, 실효세율 감소폭은 2.9%p임
  - 서비스업의 평균 감면액은 78만원이며, 실효세율 감소폭은 2.6%p임
  - 제조업 및 서비스업 다음으로 본 조세특례 혜택을 많이 받은 업태는 도매업임
  - 도매업의 평균 감면액은 75만원이며, 실효세율 감소폭은 2.6%p임
  - 그 외 다른 업태의 신청인원 및 감면액 비중은 각각 5% 미만임

<표 II -12> 2019년 귀속 본 조세특례 업태별 신고 현황

(단위: 명, 백만원, %p)

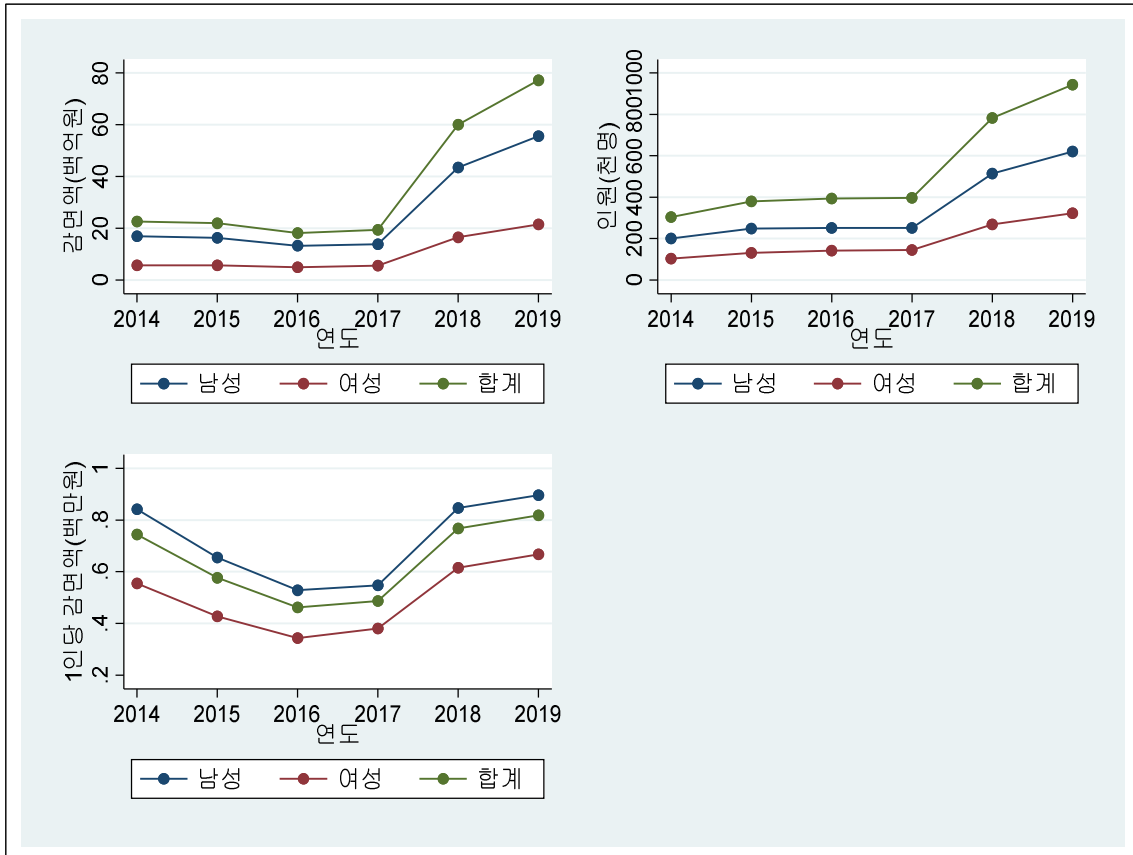
업태	신청 인원	비중	감면액		평균 감면액	실효세율 감소
				비중		
농림어업	3,133	0.33	2,283	0.30	0.73	3.0
광업	402	0.04	383	0.05	0.95	2.7
제조업	416,614	44.15	375,540	48.67	0.90	2.9
전기가스수도업	685	0.07	634	0.08	0.93	2.6
건설업	39,818	4.22	31,919	4.14	0.80	2.6
도매업	97,554	10.34	73,500	9.53	0.75	2.6
소매업	30,961	3.28	20,303	2.63	0.66	2.4
음식숙박업	21,900	2.32	11,985	1.55	0.55	2.3
운수창고통신업	30,243	3.20	24,206	3.14	0.80	2.6
금융보험업	1,161	0.12	800	0.10	0.69	2.0
부동산업	11,549	1.22	7,451	0.97	0.65	2.4
서비스업	271,674	28.79	210,654	27.30	0.78	2.6
보건업	2,477	0.26	1,336	0.17	0.54	2.0
기타	15,494	1.64	10,542	1.37	0.68	2.4

자료: 국세청 제공자료를 토대로 저자 작성

- 본 조세특례의 현황을 연도별로 살펴보면 본 조세특례 감면액과 수혜인원은 2018년 부터 크게 증가하는 것을 볼 수 있으며, 1인당 감면액은 본 조세특례 도입 이후 감소추세를 보이다가 2017년부터 상승추세가 나타남
  - 2018년부터 청년집단의 범위, 감면율, 감면기간이 증가하면서 감면액 및 수혜 인원이 크게 증가한 것으로 보임
    - 최대 적용나이가 34세로 확대
    - 감면율을 70%에서 90%로 상향 조정
    - 감면기간은 3년에서 5년으로 상향 조정
  - 본 조세특례의 1인당 감면액 추이는 U자형 모양이 나타나는데, 이는 도입 이후 제도 정상화 과정에서 감면율 하향조정 및 한도설정이 이루어지면서 1인당 감면액이 감소하다가 제도 정책대상이 확대되고 세제혜택 역시 확대되는 방향으로 개편되면서 1인당 감면액이 다시 증가함
  - 2019년 1인당 감면액은 본 조세특례 도입 시기 수준으로 회복한 것으로 보임

○ 본 조세특례 수혜자 인원 및 감면액은 남성의 비중이 여성보다 더 크게 나타남

[그림 II -1] 본 조세특례의 성별 감면액 및 수혜자 인원 추이



자료: 국세청, 『국세통계연보』 자료를 토대로 저자 작성

□ 본 조세특례의 감면액 및 수혜인원을 연령별로 살펴보면, 2018년부터 청년 집단의 감면액과 수혜인원이 급증하고 있음을 볼 수 있음

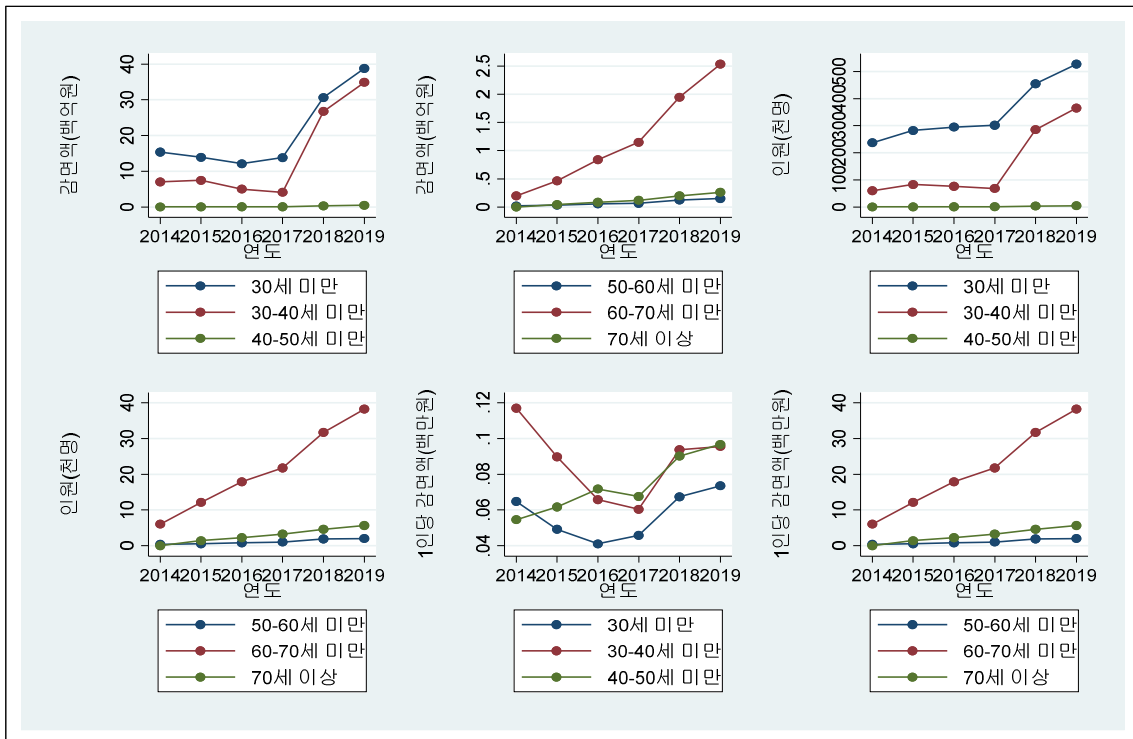
- 이는 2018년부터 청년집단의 범위 확대, 감면을 및 감면기간의 상향조정 때문인 것으로 보임
- 또한, 적용대상 업종 역시 확대됨
- 청년집단의 1인당 감면액 추이는 U자형 모양을 보임

□ 또한, 40~50세 미만 집단과 60~70세 미만 집단의 감면액과 수혜인원은 지속적으로 증가하고 있음

- 1인당 감면액 역시 증가 추세가 나타남

- 40~50세 미만 집단과 60~70세 미만 집단의 감면액 및 수혜인원 상승 추세는 공통적으로 2015년 감면율이 상향조정되고, 2020년 적용대상 업종이 확대되었기 때문인 것으로 보임
- 또한 40~50세 미만 집단의 경우 2016년 경력단절여성이 정책대상으로 포함되었고, 2019년 경력단절여성 기준 역시 완화되었기 때문인 것으로 보임

[그림 II -2] 본 조세특례의 연령별 감면액 및 수혜자 인원 추이

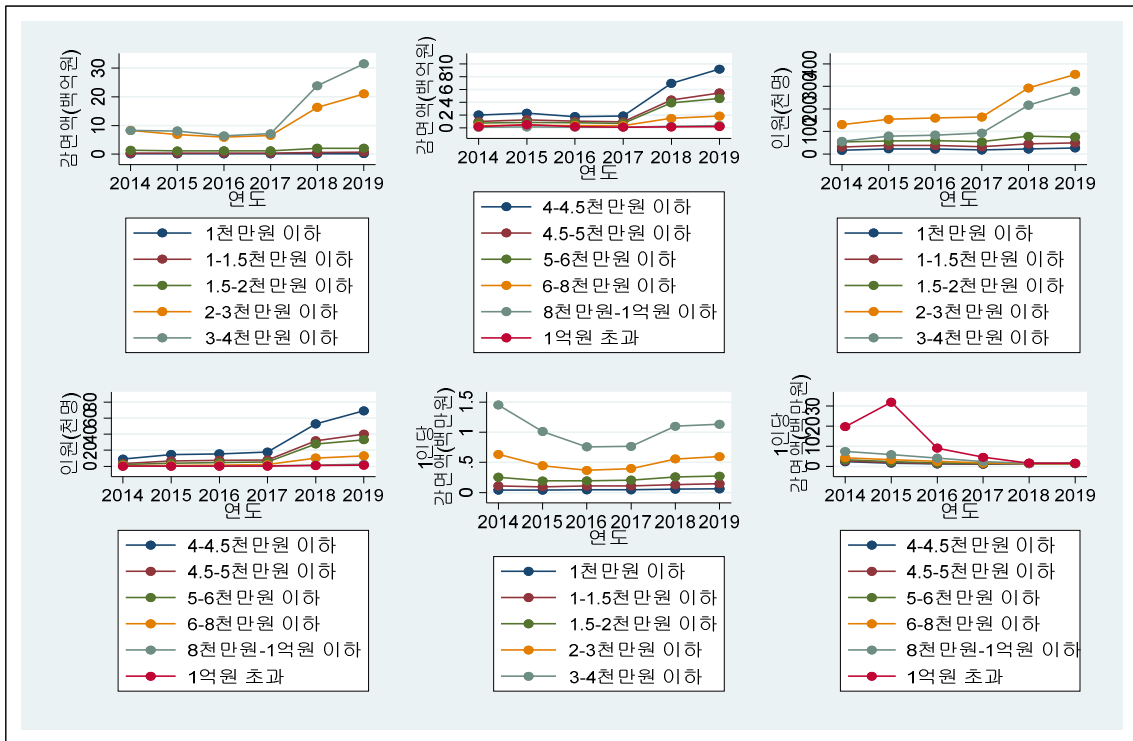


자료: 국세청, 『국세통계연보』 자료를 토대로 저자 작성

- 본 조세특례의 총급여액 구간별 감면액 및 수혜자 인원을 살펴보면, 총급여액 2천만~6천만원 이하 구간에서 2018년 이후 감면액과 수혜인원수가 눈에 띄게 증가하고 있음
  - 이는 2018년 제도변화로 인해 본 조세특례 청년집단 수혜자 중 총급여액이 2천만~6천만원 이하 범위에 해당하는 수혜자가 크게 증가한 것을 보여줌
  - 특히 총급여액 3천만~4천만원 이하 구간에서 감면액이 가장 가파르게 증가하였으며, 그다음으로는 2천만~3천만원 이하 구간, 4천만~4.5천만원 이하 구간, 2.5천만~5천만원 이하 구간, 5천만~6천만원 이하 구간 등의 순으로 가파르게 증가함

- 또한 1인당 감면액을 살펴보면, 총급여액 3천만~4천만원 이하 및 2천만~3천만원 이하 구간에서는 1인당 감면액 추이가 U자형의 모양이 나타나며, 1억원 초과 구간에서는 도입 초기 감면액 혜택이 상당히 컸으나 감면액 한도가 설정되면서 그 혜택이 한도금액인 150만원 수준으로 감소함
  - 이 결과는 본 조세특례 도입 초기 고소득자에게 유리하게 설계되어 있었음을 보여줌
  - 하지만 제도가 정상화되면서 고소득자들의 감면액 혜택이 한도금액으로 수렴함
  - 또한 감면액 한도설정으로 총급여액 4천만원 초과 구간 정책대상자들이 세제 혜택과 관련하여 크게 영향을 받은 것으로 보임
  - 특히 총급여액이 1억원 초과 집단에서 감면액이 가장 큰 감소폭을 보임

[그림 II -3] 본 조세특례의 총급여액 구간별 감면액 및 수혜자 인원 추이

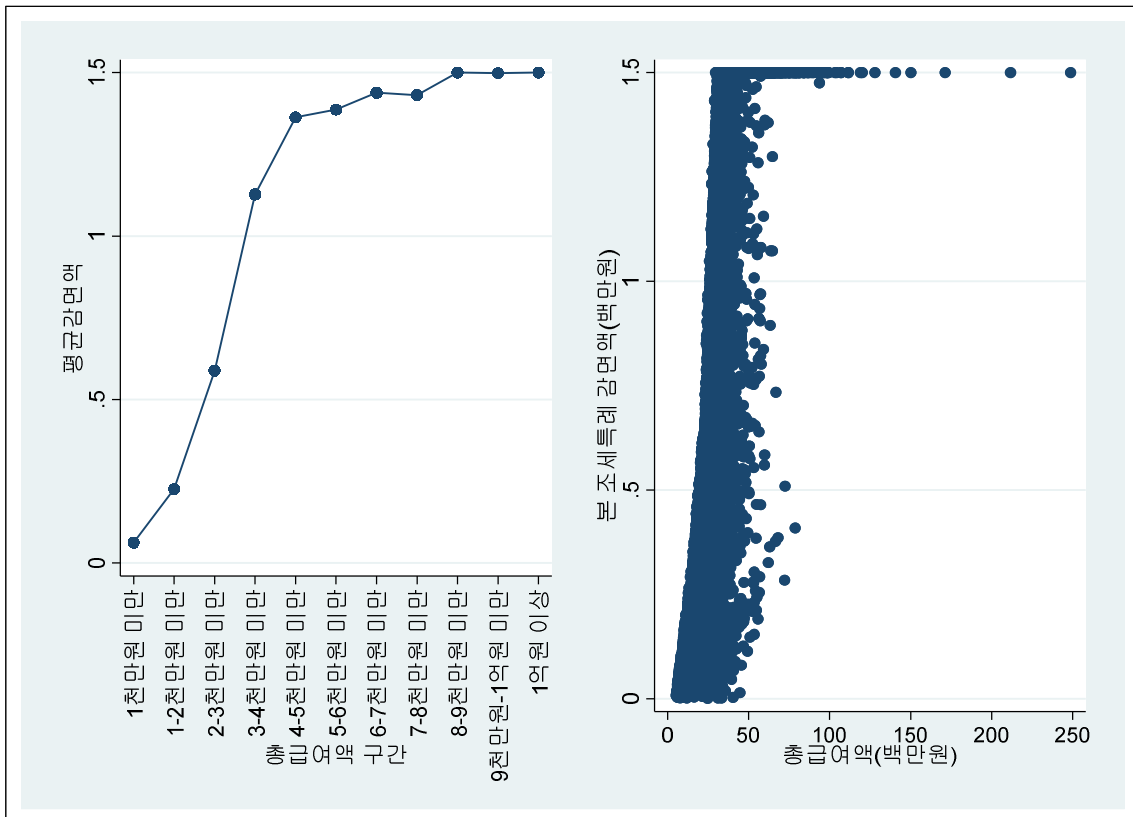


자료: 국세청, 『국세통계연보』 자료를 토대로 저자 작성

- 본 조세특례는 소득이 높을수록 평균적으로 소득세 감면혜택이 크게 나타나지만, 동일한 소득수준에 대한 소득세 감면혜택 분포는 평균을 중심으로 상당히 넓게 분포되어 있음
  - 특히 5천만원 이하 구간에서 본 제도의 감면액 분포가 상당히 넓게 나타남

- 이는 동일한 총급여액이라 하더라도 공제제도에 의해 세부담이 달라질 수 있기 때문임
- 총급여액이 6,500만원 초과 구간에서는 대부분의 수혜자가 본 조세특례의 한도 금액만큼 소득세 감면혜택을 받음
  - 150만원 세제혜택을 받은 수혜자 비중이 약 95%임

[그림 II -4] 본 조세특례 감면액과 총급여액 간 상관관계 산포도

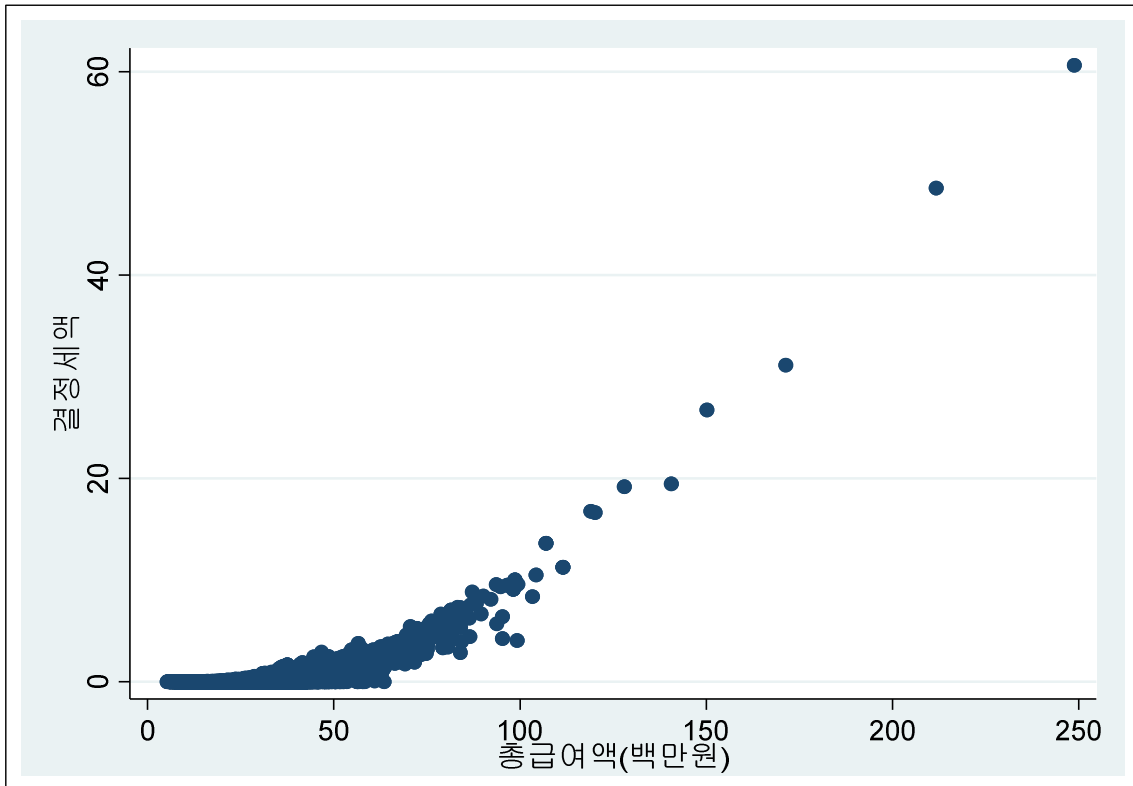


자료: 국세청이 제공한 수혜자 표본을 토대로 저자 작성

- 총급여액 5천만원까지는 평균적으로 결정세액이 느리게 증가하다가 그 이후부터 빠르게 증가하는 것으로 나타나며, 5천만원 직전후 구간에서 총급여액에 대한 결정세액 분포가 가장 넓게 나타나는 것으로 보임
  - 이는 5천만원 직전·후에서 총급여액에 대한 본 조세특례 감면액 분포가 넓게 분포되어 있는 것과 관련이 있음
  - 우리나라의 소득세 누진성 증가속도는 소득이 낮은 구간에서 높지 않게 나타나고 있어 본 조세특례 혜택 역시 크지 않음

- 조세특례 특성상 소득세 부담이 낮을수록 세제혜택이 낮음
- 따라서 소득이 낮을수록 본 조세특례의 중소기업 취업 유도 효과가 크지 않을 것으로 판단됨

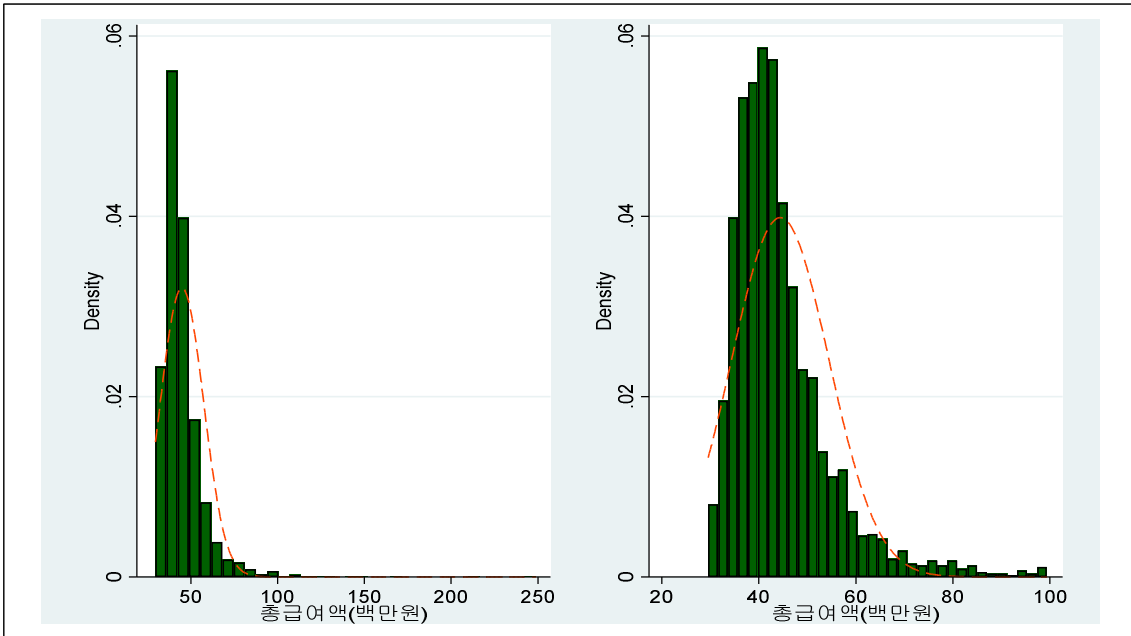
[그림 II -5] 결정세액과 총급여액 간 상관관계 산포도



자료: 국세청이 제공한 수혜자 표본을 토대로 저자 작성

- 본 조세특례의 한도금액 150만원을 적용받은 수혜자의 평균 총급여액은 약 4,500만원이며, 표준편차는 1,200만원임
  - 전체 수혜자 중 150만원의 감면혜택을 받은 수혜자 비중은 23.9%임
  - 최솟값은 약 3천만원이고 최댓값은 약 2억 4,900만원임
  - 25분위값은 약 3,800만원이고, 50분위값은 약 4,200만원이며, 75분위값은 4,800만원임
  - 해당 집단의 총급여액 분포는 왼쪽으로 기울어진 분포모양을 가짐
    - 150만원 감면혜택 수혜자 중 총급여액 1억원 초과 수혜자 비중은 0.5%임

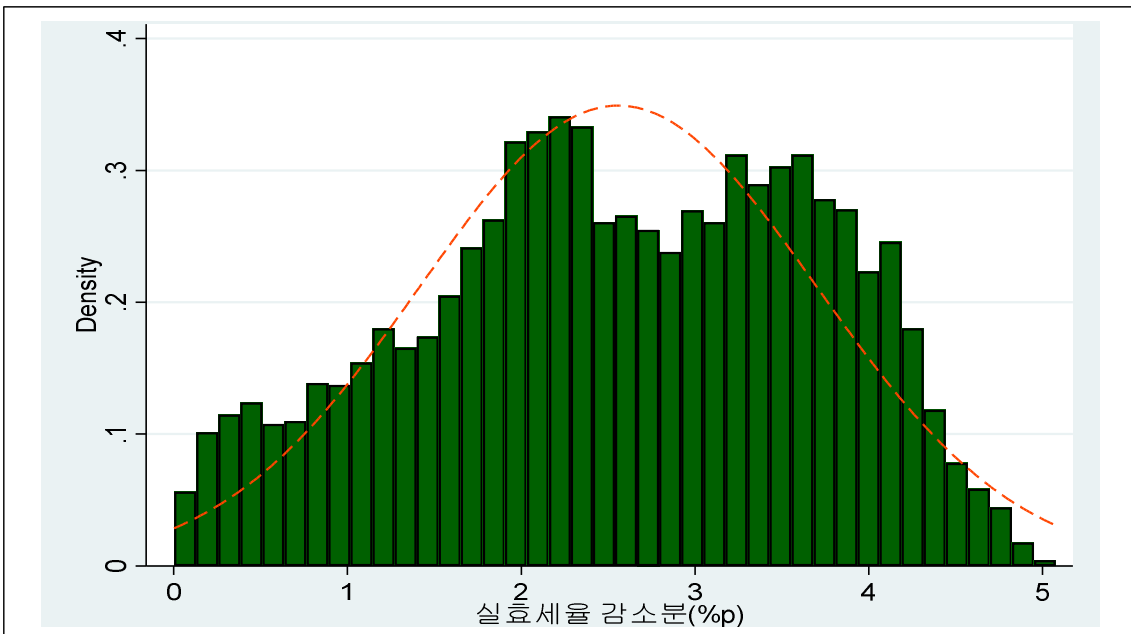
[그림 II -6] 150만원 감면혜택을 받은 수혜자의 총급여액 분포



자료: 국세청이 제공한 수혜자 표본을 토대로 저자 작성

- 본 조세특례로 수혜자들의 실효세율은 평균적으로 2.56%p 감소함
  - 실효세율 감소폭의 최솟값은 0.002%p이며 최댓값은 5.08%p임
  - 실효세율 감소폭 25분위값은 1.76%p이고, 50분위값은 2.58%p, 75분위값은 3.49%p임

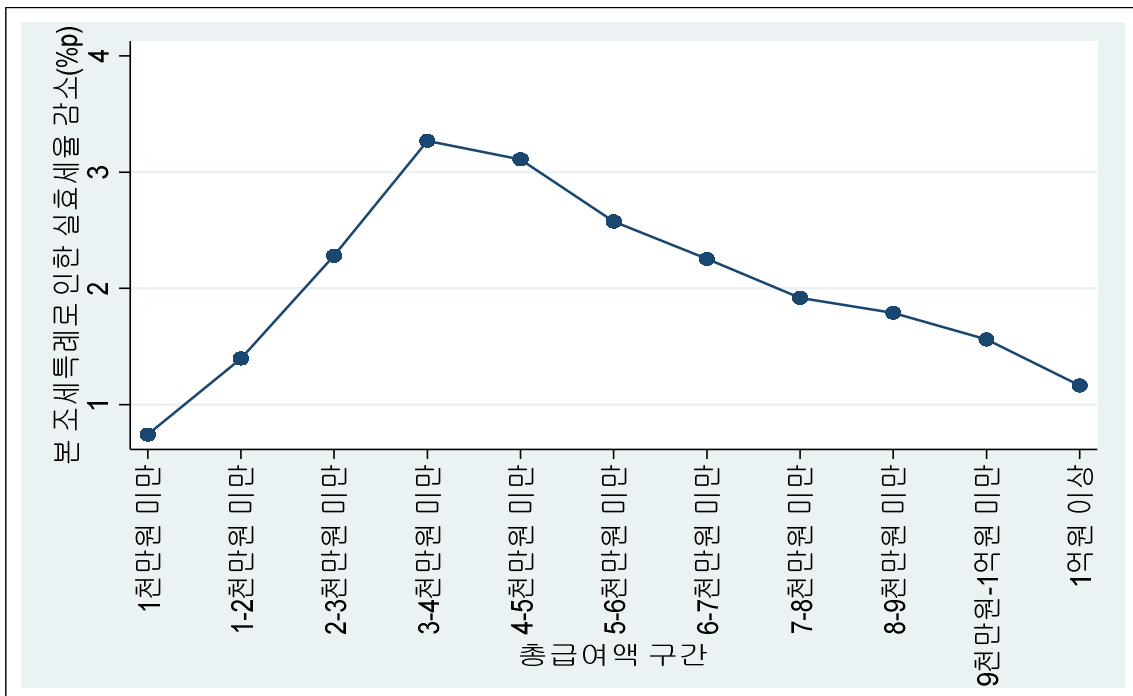
[그림 II -7] 본 조세특례로 인한 실효세율 감소 분포



자료: 국세청이 제공한 수혜자 표본을 토대로 저자 작성

- 소득이 증가함에 따라 본 조세특례로 인한 실효세율 감소폭 추이가 역U자형 모양을 가지는 것으로 나타남
  - 총급여액 구간 3천만~4천만원 미만에서 실효세율 감소폭이 가장 크게 나타남
    - 총급여액 구간 4천만원 미만까지는 총급여액이 증가할수록 평균적으로 실효세율 감소폭이 크게 나타나지만, 총급여액 4천만원 이상 구간에서는 실효세율 감소폭이 작아짐
  - 총급여액 4천만원 이하에서는 총급여액이 높을수록 본 조세특례로 인한 소득세 감면액이 크므로 총급여액이 높을수록 실효세율 감소수준이 큼
  - 또한 총급여액 4천만원 이상에서는 총급여액은 증가하지만, 본 조세특례로 인한 소득세 감면액이 한도금액으로 고정되는 경우가 많으므로 총급여액이 높을수록 실효세율 감소수준이 작음

[그림 II -8] 총급여액 구간별 본 조세특례로 인한 실효세율 감소 수준



자료: 국세청이 제공한 수혜자 표본을 토대로 저자 작성

- 본 조세특례의 소득세 감면액 규모와 수혜자가 취업한 기업의 규모 및 업종 간 상관관계를 분석하기 위해 다음의 선형 회귀식을 추정함
  - 종속변수는 본 조세특례로 인한 소득세 감면액의 로그변수를 사용함
  - 설명변수는 상시근로자 수 또는 매출액의 로그변수, 업종별 더미변수를 포함함

- 기업규모에 대한 대리변수로 상시근로자 수와 매출액 변수를 사용함
  - 업종은 크게 제조업, 서비스업, 도소매업, 기타로 구분하며, 기타는 농림어업, 광업, 건설업, 금융보험업, 보건업, 부동산업, 운수창고통신업, 음식숙박업, 전기가스수도업 등을 포함함
  - 회귀식:  $\ln Y_i = \alpha + \beta \ln X_i + \varepsilon_i$ 
    - $Y_i$ 는 종속변수로 소득세 감면액을 의미함
    - $X_i$ 는 설명변수의 벡터를 의미함
    - $\varepsilon_i$ 는 오차항을 의미함
- 회귀분석 결과, 본 조세특례의 소득세 감면액은 수혜자가 취직한 기업의 규모와 양(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타남
- 업종을 통제한 상황에서 상시근로자 수 10% 증가는 0.56% 감면액 증가와 상관관계가 있음
  - 또한 매출액 10% 증가는 0.56% 감면액 증가와 상관관계가 있음
  - 이는 기업규모가 클수록 연봉이 높을 가능성이 커지기 때문인 것으로 보임
- 기업의 규모를 통제한 상태에서 소득세 감면액은 제조업에서 가장 높게 나타났으며, 그다음은 서비스업, 도소매업, 기타 순으로 높게 나타남
- 기업규모에 대한 모든 대리변수에 대해 일관된 결과가 관측됨
  - 서비스업과 도소매업의 소득세 감면액은 거의 유사한 수준인 것으로 보임
  - 이는 제조업 취업자들이 다른 업종의 취업자들보다 본 조세특례를 상대적으로 더 활용하고 있는 것으로 보임

<표 II -13> 기업 규모 및 업종과 본 조세특례 소득세 감면액 규모 간의 상관관계

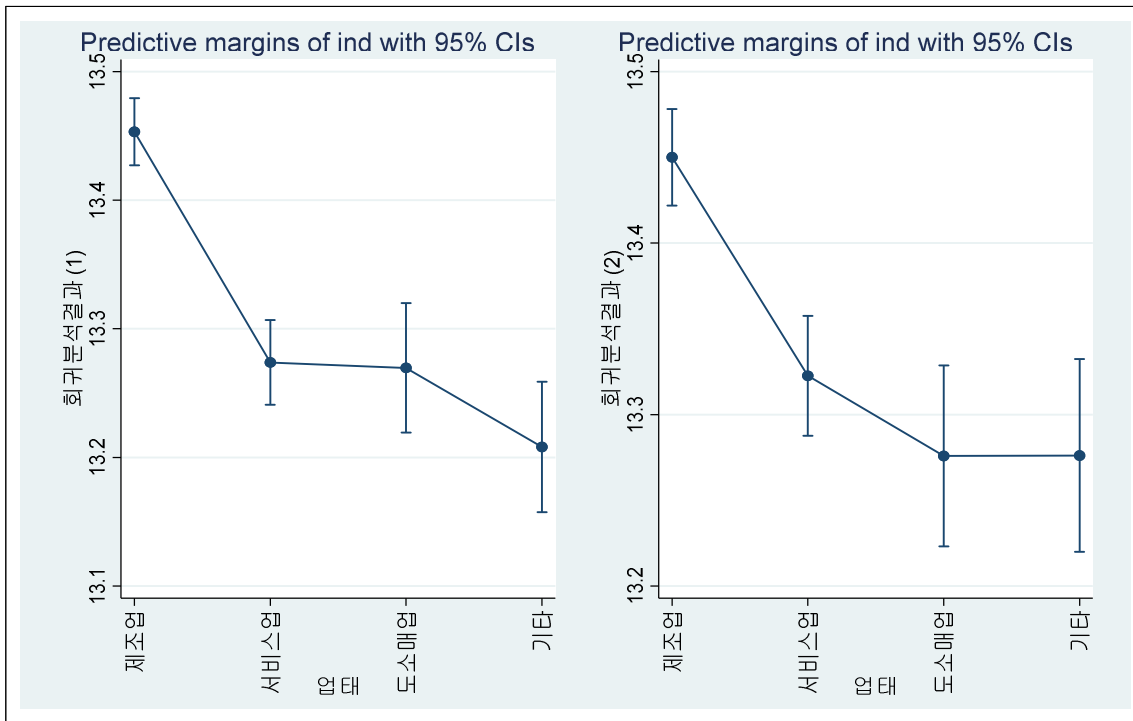
종속변수	log of (소득세 감면액)	log of (소득세 감면액)
log of (상시근로자 수)	0.056*** (0.007)	
log of (매출액)		0.056*** (0.006)
서비스업 더미변수	-0.179*** (0.021)	-0.128*** (0.023)

<표 II -13>의 계속

종속변수	log of (소득세 감면액)	log of (소득세 감면액)
도소매업 더미변수	-0.184*** (0.029)	-0.174*** (0.030)
기타 더미변수	-0.245*** (0.029)	-0.174*** (0.032)
상수	13.234*** (0.030)	12.154*** (0.145)
표본 수	11,194	9,711
R-squared	0.0189	0.0190

주: 1. 괄호 안은 표준오차를 의미  
 2. \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미  
 자료: 저자 작성

[그림 II -9] 본 조세특례의 업종별 소득세 감면액 추정결과



자료: 저자 작성

- 중소기업 취업자 유형별로 본 조세특례 제도의 수혜인원을 살펴봄
- 2019년 귀속기준 청년이 수혜자의 절대다수를 차지함
  - 취업자 유형이 식별 가능한 87만명의 수혜자 중 96%(84만명)가 청년 수혜자임

- 60세 이상 고령자는 전체 수혜인원 중 3%의 비중(약 3만명)을 차지함
  - 2019년 귀속기준 60세 이상의 인구가 1,100만여 명인 것을 고려했을 때 고령자의 조세특례 수혜율은 매우 낮은 수준임
  - 2019년 기준 60세 이상의 근로소득자 중 97%가 종사자규모가 300인 미만인 사업체에 취업하고 있음(「경제활동인구조사」 기준)
    - 이는 근로소득자 중 84%가 300인 미만 사업체에 종사하고 있는 25~34세 청년보다 높은 수준임
  - 그럼에도 불구하고 고령자의 조세특례 수혜 비중이 낮은 이유는 중소기업 최초 취업일 기준으로 5년 동안만 감면받을 수 있기 때문임
    - 60세 이상 고령자가 중소기업에 처음으로 취직할 확률은 청년보다 매우 낮음
    - 또한 고령자의 경우 본 제도에 대한 인지도가 청년보다 낮을 수 있음
    - 실제로 최승문·강성훈(2018)에서 고령자 재취업자의 56%가 본 제도에 대해 전혀 모른다고 응답했는데, 이는 청년 취업자의 40.5%보다 상당히 높은 수준
  - 다만 고령자의 노동시장 참여가 활발해짐에 따라 수혜인원 및 감면금액은 지속적으로 증가하고 있는 추세이며, 특히 2017년과 2018년 사이 수혜인원이 2배 가까이 증가함
  
- 장애인은 2019년 귀속기준 3천여 명만 본 제도의 수혜를 받는 것으로 확인됨
  - 15세 이상 등록 장애인 숫자가 250여 만명이고, 이 중 경제활동인구 비중이 37%인 것을 고려했을 때 본 조세특례의 수혜를 받는 장애인 비중 또한 매우 낮은 수준임(인구 대비 0.1% 수준)
  - 하지만 중소기업에 신규로 취업하여 본 제도의 혜택을 받을 수 있는 인구의 비중은 고령자에 비해 장애인이 더 높을 수 있음
  - 장애인 수혜인원은 점점 증가하는 추세이며, 특히 2017년과 2018년 사이에 수혜인원이 1.5배 증가함
  
- 경력단절여성이 본 제도의 수혜자에서 차지하는 비중은 극히 낮은 수준임
  - 특히 경력단절여성의 경우 2017년도에 수혜대상에 새롭게 포함되었음에도 불구하고 2019년 귀속기준 수혜인원은 300명을 밑돌고 있음
    - 이는 본 제도가 경력단절여성을 중소기업 일자리로 유인하는 효과를 거두지 못하고 있는 것을 나타냄

- 또한 연령 조건이 맞는 여성은 조세감면을 청년으로 신청할 가능성이 높음
- 2020년부터 경력단절 기간 요건이 3년 이상 10년 미만에서 3년 이상 15년 미만으로 완화됨에 따라 일정 부분 수혜자 증가 효과가 나타날 것으로 기대됨

〈표 II -14〉 연도별 취업자 유형별 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면 신고 현황

(단위: 명, 백만원, 원)

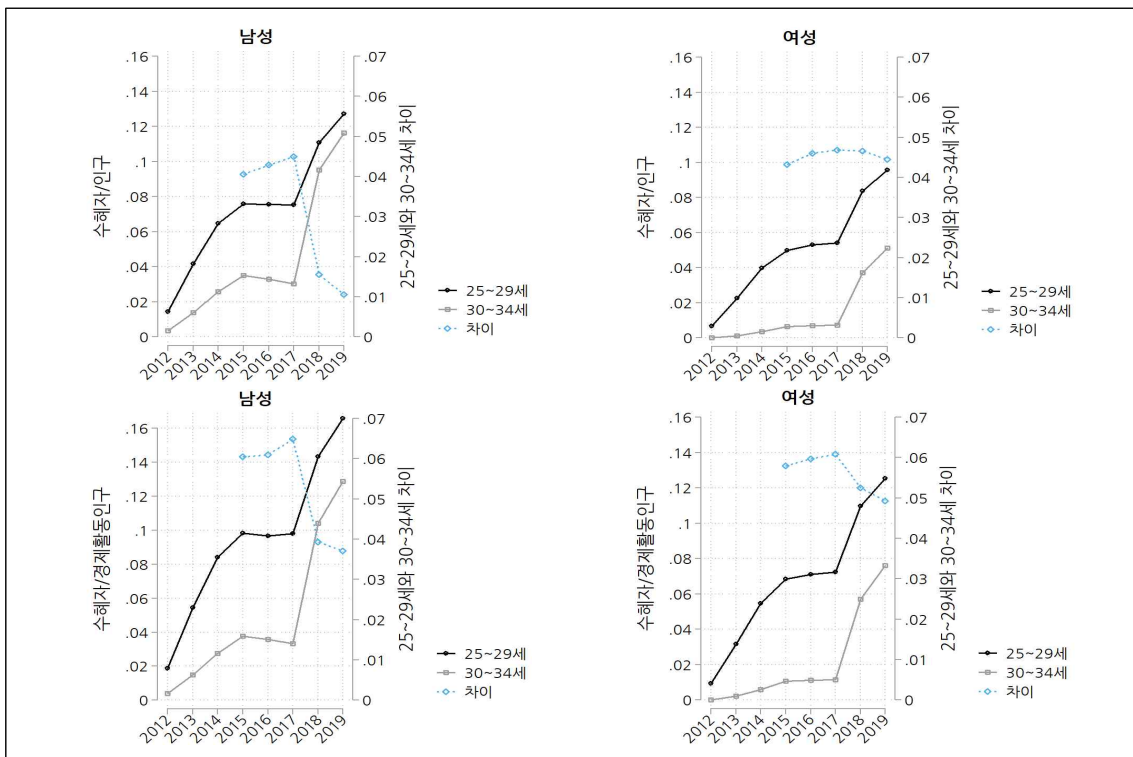
귀속연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
수혜인원	59,115	181,475	304,401	380,282	393,299	397,311	782,234	943,665
청년	1,625	27,432	156,828	257,643	351,444	414,292	770,721	841,445
고령자	-	-	3,334	6,363	10,210	12,784	22,238	28,766
경력단절여성	-	-	2	1	-	39	167	268
장애인	1	6	688	1,284	1,795	2,046	3,003	3,124
해당없음	48,315	138,411	119,229	75,030	25,034	142	-	-
감면금액	17,280	99,402	226,494	219,279	181,670	193,449	600,099	771,537
청년	451	12,285	87,489	138,570	172,730	216,868	642,110	736,176
고령자	-	-	1,215	2,993	5,796	8,000	15,022	20,229
경력단절여성	-	-	1	1	-	18	91	172
장애인	0	3	302	758	1,242	1,428	2,413	2,600
해당없음	14,298	79,481	129,687	79,855	18,362	20	-	-
평균감면금액	292,314	547,745	744,064	576,622	461,914	486,895	767,161	817,597
청년	277,497	447,827	557,863	537,836	491,487	523,468	833,129	874,895
고령자	-	-	364,398	470,329	567,673	625,749	675,530	703,210
경력단절여성	-	-	560,443	502,271	-	469,316	544,596	640,929
장애인	86,910	443,178	438,596	590,524	692,042	698,136	803,474	832,177
해당없음	295,928	574,239	1,087,713	1,064,309	733,487	140,792	-	-

주: 해당없음은 취업자 유형이 식별되지 않는 경우임

자료: 국세청 제공 자료를 이용하여 저자 작성

- 본 조세특례 수혜자의 절대다수를 차지하는 청년을 중심으로 본 제도의 수혜를 받을 확률을 연령별로 분석함
  - 2019년 기준으로 25~34세 청년은 전체 수혜자의 70%가 넘는 비중을 차지함
  - 대학을 졸업한 후 본격적으로 사회생활을 시작하는 25세에서 본 제도의 수혜를 받을 수 있는 최고 연령인 34세까지의 청년에 대한 분석을 진행함
  
- [그림 II-10]은 2012~19년 청년 남성과 여성의 주민등록인구 및 경제활동인구 대비 조세특례 수혜자 비율을 연령별로 나타내고 있음
  - 본 조세특례의 기존 수혜 대상이었던 25~29세와 2018년 제도 확대 이후 새롭게 수혜 대상으로 포함된 30~34세로 연령집단을 나눔
  - 상단의 그래프는 귀속연도별·연령집단별·성별 주민등록인구 대비 조세특례 수혜자의 비율을 보여주고 있음
  - 하단의 그래프는 귀속연도별·연령집단별·성별 경제활동인구 대비 조세특례 수혜자의 비율을 나타내고 있음

[그림 II -10] 연령별·성별 조세특례 수혜자 비율 변화



자료: 국세청 제공자료; 행정안전부, 「주민등록인구현황」; 통계청, 「경제인구활동인구조사」 자료를 이용하여 저자 작성

- 청년 남성의 수혜자 비율은 지속적으로 상승하고 있고, 특히 정책 대상과 공제율이 확대된 2018년도에 수혜비율의 급격한 증가를 확인할 수 있음
  - 25~29세와 30~34세 청년 남성 모두 2018년에 수혜 비율이 급격히 증가
    - 25~29세 남성의 경우 2015~2017년에 걸쳐 전체 인구 중 수혜를 받는 비중은 8%를 밑돈 반면에 2018~2019년에 각각 11%, 13%로 증가함
    - 또한 2015~2017년에 전체 경제활동인구 중 수혜를 받는 비중은 10%였던 반면에 2018~2019년에 각각 14%, 17%로 증가함
    - 30~34세 남성의 경우 2015~2017년의 기간 동안 인구 대비 수혜비율은 4%를 밑돌았지만 2018년과 2019년에 각각 10%와 11%를 기록함
    - 또한, 2015~2017년에 전체 경제활동인구 중 수혜를 받는 비중은 4%를 밑돌았지만 2018년과 2019년에 각각 10%와 13%를 기록함
  - 2018년 이후 30~34세 남성의 수혜자 비율은 25~29세 남성의 수혜자 비율보다 더 빠른 속도로 증가함
    - 2018년 이전에는 두 연령집단 간 인구 대비 수혜 비율 차이가 4%p였지만, 2018년 이후에는 그 차이가 1%p 내외로 좁혀짐
    - 아울러 2018년 이전에는 두 연령집단 간 경제활동인구 대비 수혜 비율 차이가 7%였지만 제도 개편 이후에는 그 차이가 4% 수준으로 감소함
    - 2018년 본 제도의 확대 개편으로 인해 30~34세 청년 남성이 25~29세 청년보다 더 빠른 속도로 새로운 수혜자로 유입되고 있음을 보여줌
  
- 본 조세특례의 수혜를 받은 청년 여성의 비율은 지속적으로 상승하고 있고, 특히 2018년도에 수혜비율이 현저하게 증가함
  - 25~29세와 30~34세 여성 모두 2018년에 수혜 비율이 급격히 증가
    - 25~29세 여성의 경우 2015~2017년에 걸쳐 인구 대비 수혜를 받는 비중은 6%를 밑돈 반면에 2018~2019년에 각각 8%, 10%로 증가
    - 비슷하게 2015~2017년 동안 경제활동인구 대비 수혜를 받은 비중은 7%였지만 2018년과 2019년에 각각 11%와 13%로 증가
    - 30~34세 여성의 경우 2015~2017년의 기간 동안 인구 대비 수혜비율은 1%를 밑돌았지만 2018년과 2019년에 각각 4%와 5%로 증가
    - 또한 2015~2017년의 기간 동안 경제활동인구 대비 수혜비율은 1%였지만

2018년과 2019년에 각각 6%와 8%로 증가

- 2018년 이후에 남성과 달리 30~34세 여성의 인구 대비 수혜자 비율은 25~29세와 비슷한 비율로 증가하였고, 30~34세 여성과 25~29세의 수혜자 비율 차이도 2018년 제도개편 이후 4%p 차이로 유지하고 있음
  - 따라서 본 제도가 30~34세 청년의 중소기업 고용에 미치는 긍정적인 영향은 남성보다 여성에서 작게 나타날 수 있음
  - 30~34세 여성은 25~29세 여성에 비해 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 경제활동 참가율 자체가 낮기 때문에 이러한 현상이 나타나는 것으로 보임
  - 실제로 25~29세 여성과 30~34세 여성의 경제활동인구 대비 수혜자 비율의 차이는 2018년 이전에는 6%p였지만 2018년 이후에는 5%p로, 약간 감소하였음
- 결과적으로 2018년 청년에 대한 감면확대는 본 조세특례 제도의 청년 수혜자 수를 증대하는 데에 큰 역할을 하였음
  - 감면을 향상과 감면기간 확대 등에 따라 기존 수혜 대상이었던 25~29세 청년의 조세특례 신청을 증가시키는 유인으로 작용함
  - 이와 더불어 기존 수혜 대상에 포함되어 있지 않았던 30~34세 청년의 신규 유입을 가져옴
  - 30~34세 남성의 신규 유입 속도가 25~29세 남성에 비해 더 빨랐던 반면에, 30~34세 여성의 신규 유입 속도는 25~29세 여성과 비슷했음

#### 4. 제도 확대에 따른 조세지출규모 변동요인 분해

- 본 소절에서는 2018년을 기점으로 크게 증가한 본 제도에 대한 조세지출규모의 변동요인을 분해하여 분석함
  - 본 제도의 조세지출의 증가는 감면을 확대와 수혜인원의 증가에서 기인하므로 조세지출 증가에 대한 이 두 요인의 기여도를 추정함
  - 변동요인 분해는 2018년을 기준으로 2017~2018년, 2016~2019년 두 기간에 대하여 수행함
- 본 제도의 조세지출 변동요인 분해는 다음과 같은 방법으로 수행함

- 본 제도에 의한 조세지출은 수혜인원과 평균 감면액의 곱으로 나타낼 수 있음

$$E = N \times R$$

- $E$ : 감면액 총합(즉 조세지출규모)
- $N$ : 수혜인원
- $R = \frac{E}{N}$ : 평균 감면액
- 앞의 조세지출, 수혜인원, 평균 감면액의 관계식을 이용하면 조세지출 변동요인은 다음과 같이 분해할 수 있음

$$\Delta E = (\Delta N \times \bar{R}) + (\Delta R \times \bar{N})$$

- $\Delta$ : 한 기간 동안의 변화
  - $\bar{R}$ : 당기와 이전기의 평균 감면액을 평균한 값
  - $\bar{N}$ : 당기와 이전기의 수혜인원을 평균한 값
  - 이 식은 본 제도에 대한 조세지출의 변화분이 수혜인원의 변화에 의한 부분과 평균 감면액의 변화에 의한 부분으로 나눌 수 있음을 보여줌
  - 평균 감면액은 감면율이 변화함에 따라 변화하므로 평균 감면액의 변화분은 감면율 변화에 의한 부분으로 해석할 수 있음
- 변동요인 분해는 성별, 연령별, 산업별 등 하위그룹별로 구분하여 분해 가능함
- 본 제도에 의한 조세지출은 다음과 같이 하위그룹별 수혜인원과 평균 감면액을 곱한 값들을 모두 합산한 값으로도 표현 가능함

$$E = \sum_{j=1}^J (N_j \times R_j)$$

- $N_j$ :  $j$  그룹의 수혜인원
- $R_j = \frac{E_j}{N_j}$ :  $j$  그룹 수혜자의 평균 감면액( $E_j$ :  $j$  그룹 감면액 총액)
- 앞의 식을 이용하면 조세지출 변동요인을 하위그룹별 수혜인원 변화분과 하위그룹별 평균 감면액 변화분으로 구분할 수 있음

$$\begin{aligned}\Delta E &= \sum_{j=1}^J [(\Delta N_j \times \overline{R}_j) + (\Delta R_j \times \overline{N}_j)] \\ &= \sum_{j=1}^J (\Delta N_j \times \overline{R}_j) + \sum_{j=1}^J (\Delta R_j \times \overline{N}_j)\end{aligned}$$

- $\overline{R}_j$ :  $j$  그룹에 대한 당기와 이전기의 평균 감면액을 평균한 값
- $\overline{N}_j$ :  $j$  그룹에 대한 당기와 이전기의 수혜인원을 평균한 값

- 본 제도의 조세지출의 급격한 증가에 대한 기여는 수혜인원 증가에 의한 부분이 감면을 상승에 의한 부분보다 더 크게 나타남
  - 조세지출 증가의 약 60%는 수혜인원 증가에 기인하고 약 40%는 평균 감면액 증가에 기인함
  - 성별로 조세지출 변동요인을 살펴보면, 남성의 기여가 70% 이상으로 나타났고 수혜 남성 수의 증가가 약 45% 정도 조세지출 증가에 가장 크게 기여함

<표 II -15> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해

(단위: %)

구분	2017~2018	2016~2019
수혜인원 변화분 비중	59.4	59.7
평균 감면액 변화분 비중	40.6	40.3

자료: 국세청 제공자료를 이용하여 저자 작성

<표 II -16> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해(성별)

(단위: %)

구분		2017~2018	2016~2019
수혜인원 변화분 비중	남성	44.9	44.7
	여성	15.0	15.5
평균 감면액 변화분 비중	남성	28.1	27.1
	여성	11.9	12.7

자료: 국세청 제공자료를 이용하여 저자 작성

- 연령그룹별로 조세지출 변동요인을 분해한 결과, 25~34세 청년그룹이 주요 변동요인으로 나타남

- 조세지출 증가에 대한 25~34세의 기여도는 70% 이상으로 나타났고, 이 중 46%가 해당 연령그룹의 수혜자 수 증가에 의함
- 가장 높은 기여도를 보여준 요인은 2018년 제도개편으로 새롭게 정책대상으로 포함된 30~34세의 수혜인원 증가임
  - 30~34세의 수혜인원 증가는 2017~2018년 조세지출 변동의 29%, 2016~2019년 조세지출 변동의 27%를 설명함
- 조세지출의 증가에는 기존 정책대상이던 25~29세의 수혜인원 증가도 크게 기여한 것으로 나타남
  - 25~29세 수혜인원 증가는 두 번째로 높은 기여도를 보여줌
  - 이는 감면을 및 감면기간의 확대로 중소기업 취업자 소득세 감면 신청자가 늘었기 때문으로 생각됨

〈표 II -17〉 본 제도의 조세지출 변동요인 분해(연령별)

(단위: %)

구분		2017~2018	2016~2019
수혜인원 변화분 비중	25세 미만	3.9	3.8
	25~29세	17.6	19.1
	30~34세	29.0	27.3
	35~39세	12.4	13.4
	40~59세	0.6	0.7
	60세 이상	1.5	2.2
평균 감면액 변화분 비중	25세 미만	4.0	5.3
	25~29세	15.8	17.0
	30~34세	10.4	7.8
	35~39세	3.8	2.3
	40~59세	0.1	0.1
	60세 이상	0.6	1.0

자료: 국세청 제공자료를 이용하여 저자 작성

- 업태별로 조세지출 변동요인을 분해한 결과, 제조업과 서비스업의 기여가 가장 크게 나타남
  - 제조업과 서비스업은 본 제도의 조세지출 증가의 약 75%를 설명함
    - 이 중 제조업이 48%의 기여도를 보여줘 가장 큰 변동요인으로 확인됨

- 세부적으로 제조업 종사 수혜인원의 변동이 조세지출 변동의 약 29%를 설명하여 가장 높은 기여도를 나타냈고, 두 번째로 높은 기여도(약 19%)를 보인 요인은 제조업 종사 수혜자의 평균 감면액 변동임
- 그다음으로 높은 기여도는 서비스업 수혜인원 증가와 평균 감면액 증가 순으로 나타남

<표 II -18> 본 제도의 조세지출 변동요인 분해(업태별)

(단위: %)

구분		2017~2018	2016~2019
수혜인원 변화분 비중	농림어업	0.1	0.2
	광업	0.0	0.0
	제조업	28.5	28.6
	전기가스수도업	0.0	0.1
	건설업	2.6	2.7
	도매업	6.0	5.8
	소매업	1.5	1.8
	음식숙박업	0.8	1.1
	운수창고통신업	1.9	1.9
	금융보험업	0.1	0.1
	부동산업	0.6	0.7
	서비스업	16.0	15.4
	보건업	0.0	0.1
	기타	0.9	0.7
평균 감면액 변화분 비중	농림어업	0.1	0.1
	광업	0.0	0.0
	제조업	19.3	19.4
	전기가스수도업	0.0	0.0
	건설업	1.6	1.7
	도매업	4.0	3.9
	소매업	0.8	1.1
	음식숙박업	0.5	0.7
	운수창고통신업	1.3	1.3
	금융보험업	0.0	0.0
	부동산업	0.4	0.3
	서비스업	12.1	11.4
	보건업	0.1	0.1
	기타	0.6	0.7

자료: 국세청 제공자료를 이용하여 저자 작성

### Ⅲ. 타당성 평가





### Ⅲ. 타당성 평가

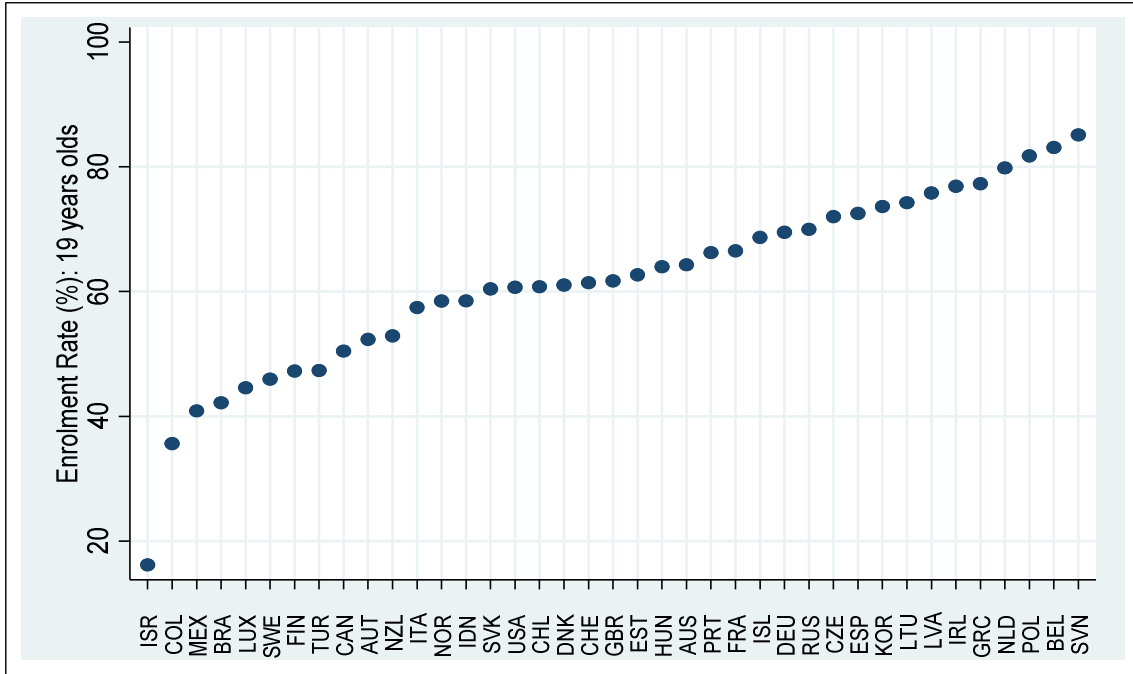
- 본 장에서는 다음의 관점에서 본 조세특례의 타당성을 분석함
  - 다양한 사회경제적 상황을 분석하여 정부개입의 필요성을 검토함
  - 지원대상, 지원방법, 지원규모 등의 측면에서 본 제도가 그 목적을 달성할 수 있도록 설계되고 운영되고 있는지 평가함
  - 유사한 기능을 하는 조세 및 재정정책들을 조사하고 재정적 관점에서 비효율성의 존재 여부를 검토함

#### 1. 정부개입의 타당성

- 한국의 교육수준은 OECD 국가와 비교하여 높은 수준임
  - 2018년 기준 한국의 19세 대학교 진학률은 73.7%로 OECD 국가와 비교하여 높은 수준임
    - 많은 고등학생들은 대체로 졸업 후 재수 등을 통해 대학교 진학을 희망하며, 이를 고려할 경우 19세 코호트에 대한 한국의 대학교 입학률은 더 높을 것으로 판단됨
  - 2019년 기준 25~34세 연령집단에 대한 한국의 대학교 이상 교육이수율은 70%로 OECD 국가 중 가장 높음
    - 2019년 교육이수율은 2009년의 경우보다 9%p 증가하였으며, 여성의 교육이수율 증가가 남성의 경우보다 더 높게 나타남

[그림 III-1] OECD 국가별 대학교 진학률

(단위: %)

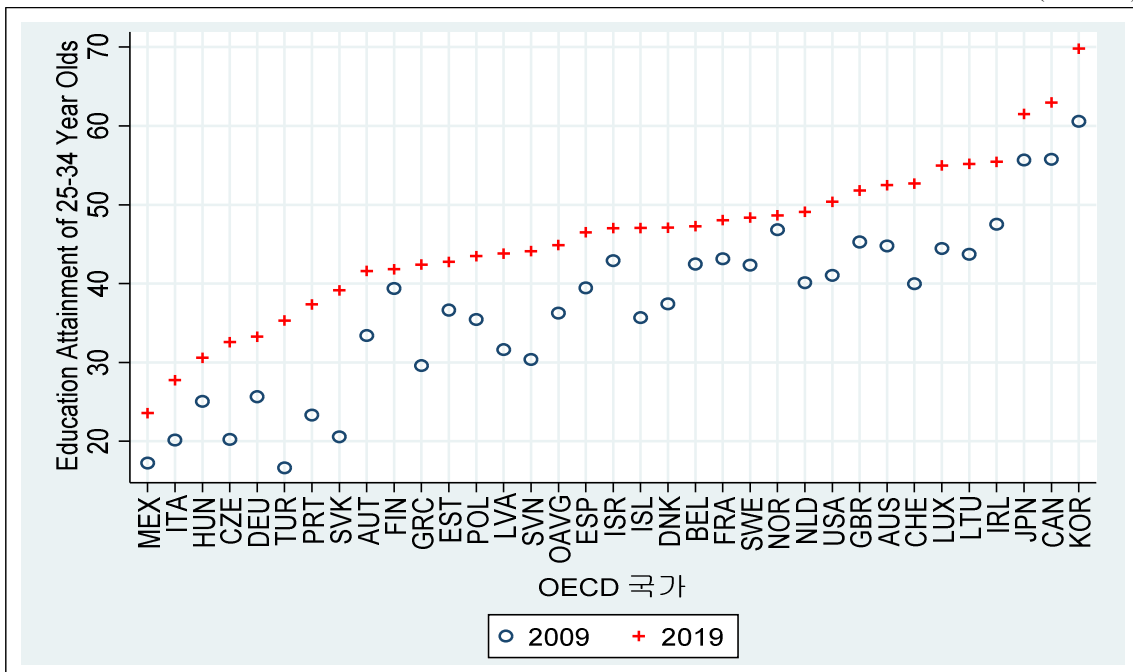


주: 19세 연령집단에 대한 대학교 입학률(%)

자료: OECD(2021a) 토대로 저자 작성

[그림 III-2] OECD 국가별 대학교 이상 교육이수율

(단위: %)



주: 25~34세 연령집단에 대한 교육이수율(%)

자료: OECD(2021b) 토대로 저자 작성

<표 III-1> OECD 국가별 성별 25~34세 집단에 대한 대학교 이상 교육이수율

(단위: %, %p)

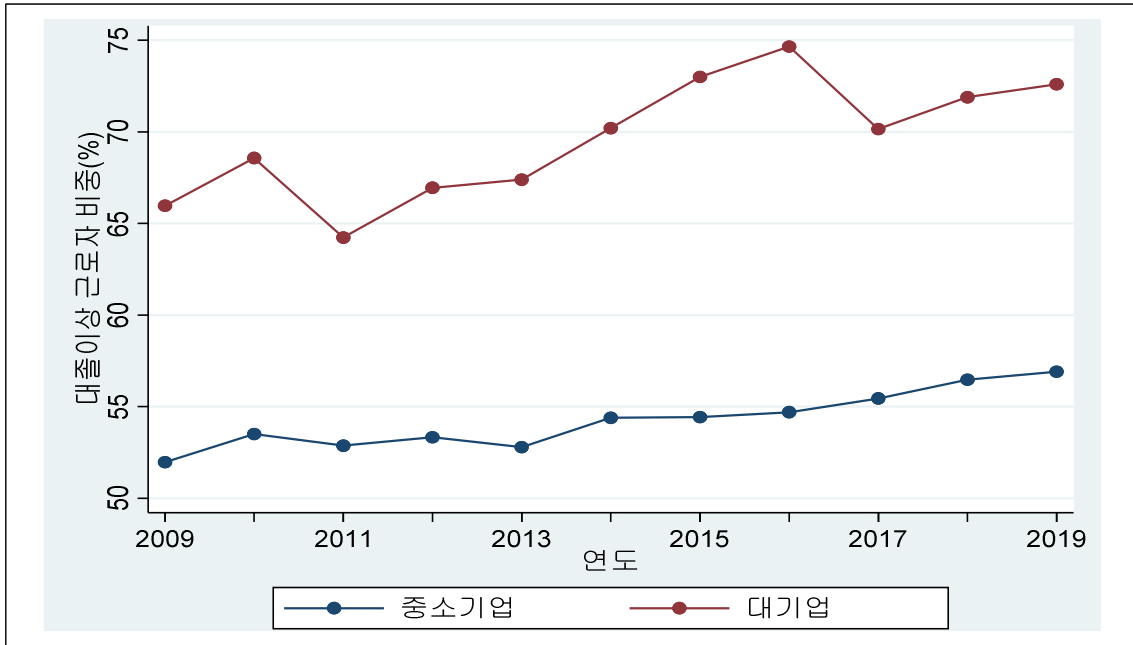
OECD 국가	남성			여성			전체		
	2009	2019	차이	2009	2019	차이	2009	2019	차이
KOR	57.9	63.8	5.9	63.4	76.5	13.1	60.6	69.8	9.2
CAN	48.6	54.7	6.1	62.9	71.2	8.3	55.8	63.0	7.2
JPN	52.3	58.7	6.4	59.2	64.4	5.3	55.7	61.5	5.8
IRL	41.1	51.5	10.4	53.8	59.3	5.4	47.5	55.4	7.9
LTU	36.2	45.2	9.0	51.5	66.1	14.6	43.7	55.2	11.5
LUX	42.2	49.3	7.1	46.7	60.8	14.1	44.5	55.0	10.5
CHE	42.5	50.8	8.3	37.4	54.7	17.4	40.0	52.7	12.7
AUS	38.1	45.6	7.5	51.5	59.3	7.8	44.8	52.5	7.7
GBR	43.5	48.5	5.1	47.1	55.1	7.9	45.3	51.8	6.5
USA	36.1	46.0	9.8	46.1	54.8	8.8	41.1	50.4	9.3
NLD	37.0	44.3	7.2	43.2	54.0	10.8	40.1	49.1	9.0
NOR	37.6	39.9	2.4	56.4	57.8	1.4	46.8	48.7	1.8
SWE	36.6	41.0	4.4	48.3	56.2	7.8	42.4	48.4	6.0
FRA	38.7	43.6	4.9	47.5	52.3	4.8	43.1	48.1	4.9
BEL	36.3	39.9	3.6	48.7	54.6	5.9	42.5	47.3	4.8
DNK	30.5	38.9	8.4	44.6	55.7	11.1	37.4	47.1	9.7
ISL	29.9	38.9	9.0	41.8	56.3	14.5	35.7	47.1	11.4
ISR	34.1	40.6	6.5	50.6	57.3	6.7	42.9	47.0	4.1
ESP	35.1	36.7	1.6	45.1	52.4	7.3	39.5	46.5	7.0
OAVG	31.6	38.7	7.1	41.0	51.3	10.3	36.3	44.9	8.6
SVN	21.9	34.3	12.4	39.5	55.1	15.6	30.4	44.1	13.7
LVA	22.2	33.6	11.3	41.1	54.6	13.5	31.6	43.8	12.2
POL	28.2	33.9	5.6	42.7	53.5	10.8	35.4	43.5	8.0
EST	27.3	30.5	3.2	46.4	56.3	9.9	36.6	42.8	6.1
GRC	25.3	35.1	9.8	34.0	50.0	16.0	29.6	42.4	12.8
FIN	30.3	34.3	4.0	49.0	49.9	0.9	39.4	41.8	2.4
AUT	31.1	37.4	6.3	35.7	45.9	10.2	33.4	41.6	8.2
SVK	17.5	31.0	13.5	23.8	47.7	23.9	20.6	39.2	18.6
PRT	17.8	29.5	11.7	29.0	45.1	16.1	23.3	37.4	14.0
TUR	17.4	34.6	17.2	15.9	36.1	20.2	16.6	35.3	18.7
DEU	24.4	32.2	7.7	26.9	34.4	7.5	25.7	33.3	7.6
CZE	18.1	26.0	7.9	22.5	39.5	17.0	20.2	32.6	12.3
HUN	20.4	24.9	4.4	29.8	36.6	6.8	25.1	30.6	5.5
ITA	15.8	21.8	6.0	24.6	33.9	9.3	20.2	27.7	7.6
MEX	17.3	23.0	5.6	17.2	24.2	7.0	17.2	23.6	6.3

주: 25~34세 연령집단에 대한 교육이수율(%)

자료: OECD(2021b) 토대로 저자 작성

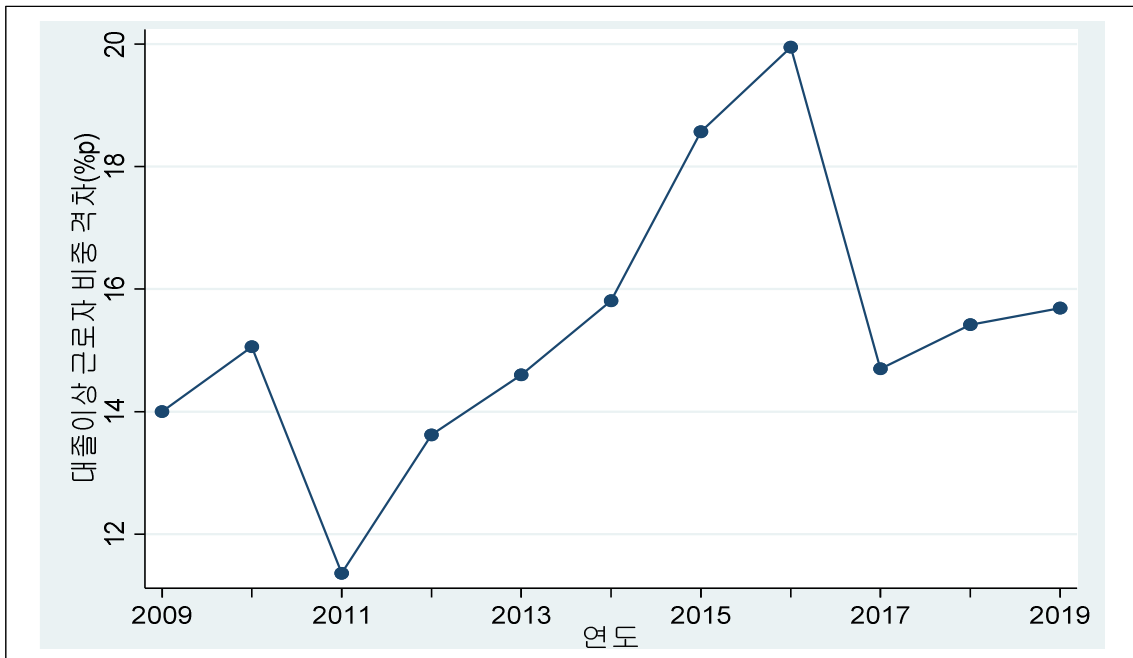
- 한국의 높은 교육수준은 잠재 근로자의 기대임금을 높이며, 이 기대임금이 중소기업 실제 임금 수준보다 높을수록 수요와 공급의 불일치(mismatch) 현상이 나타날 수 있음
  - 이러한 상황에서 중소기업은 원하는 수준만큼 인력충원을 하지 못할 수 있음
  - 이런 현상은 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 클수록 더욱 악화될 것임
    - 우수 인력은 중소기업보다 임금수준이 높은 대기를 선호할 수 있음
    - 대기업에 취직하지 못한 인력 역시 중소기업 취직을 고려하기보다는 대기업으로의 취업기회를 엿보는 경우가 많을 수 있음
  - 대기업에 대한 우수인력 쏠림현상을 고려해 볼 때 수요와 공급의 불일치가 능력이 아닌 구직자의 태도 등 다른 요인에 의해 발생한다고 보기 힘들
    - 우수 인력이 중소기업으로 지원하였으나 구직자의 태도 등의 이유로 인력을 충원하지 못하는 경우가 발생할 수 있으나, 이런 현상이 나타날 확률은 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 작을수록 높을 것으로 판단됨
  
- 최근 고학력자의 대기업 쏠림현상은 다소 악화되고 있는 것으로 보임
  - 대기업의 대졸이상 근로자 비중은 중소기업의 경우보다 더 크고 그 격차는 2011년부터 2016년까지 상승추세를 보임
    - 2019년 기준 중소기업의 대졸이상 근로자 비중은 56.91%이며, 대기업의 경우에는 72.6%로 그 격차는 15.7%p임
  - 2017년 대졸이상 근로자 비중 격차는 상대적으로 크게 감소하였으나 이는 대기업 쏠림현상 완화로 나타난 현상은 아닌 것으로 보임
    - 중소기업의 대졸이상 근로자 비중은 소폭 증가하였으나, 대기업의 경우 그 비중이 크게 감소함
    - 이는 2017년 대기업 고용시장 위축으로 청년고용이 감소하였기 때문인 것으로 보임
  - 2017년 이후 대졸이상 근로자 비중 격차가 다시 증가함

[그림 III-3] 대졸이상 근로자 비중



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-4] 대졸이상 근로자 비중 격차

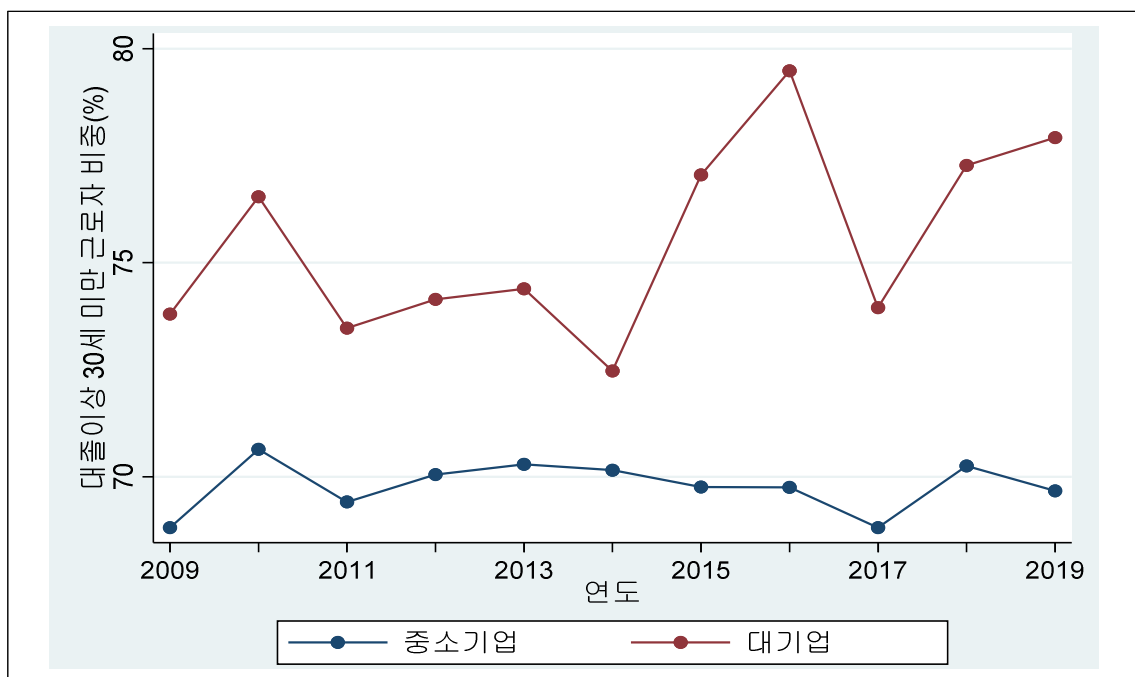


자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

- 본 조세특례 주 타겟(target) 대상인 청년층에 한정하여 살펴보면, 대기업의 대졸 이상 근로자 비중은 중소기업의 경우보다 높고, 그 격차는 7~8%p로 나타남

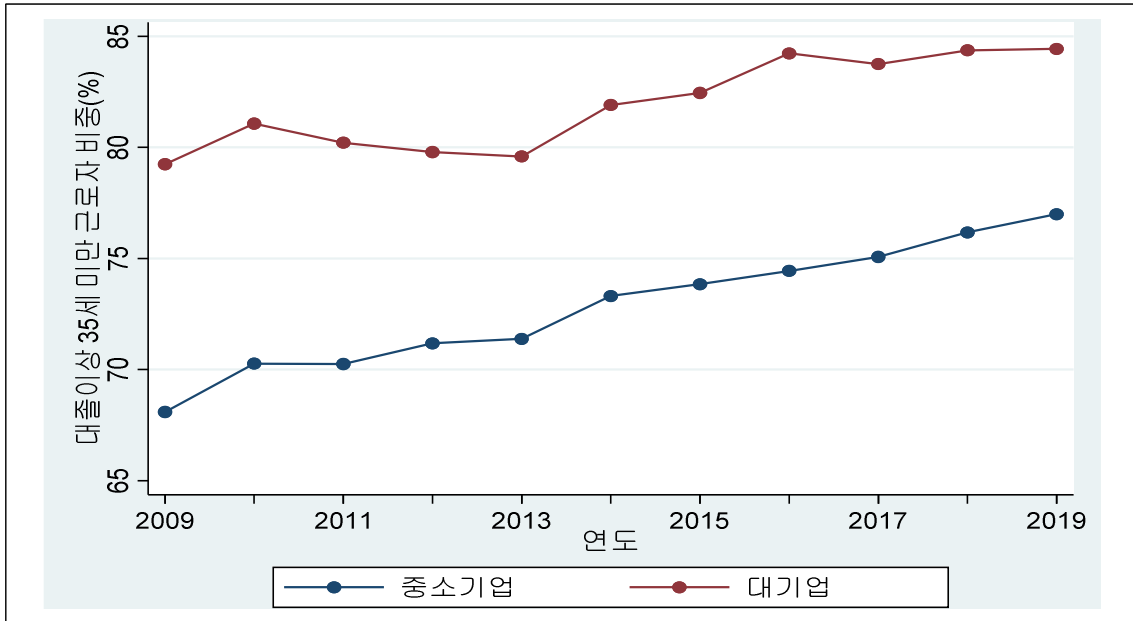
- 2019년 기준 30세 미만 중소기업의 대졸이상 근로자 비중은 69.7%이고, 30~35세 미만의 경우에는 77.0%임
- 2019년 기준 30세 미만 대기업의 대졸이상 근로자 비중은 77.9%이고, 30~35세 미만의 경우에는 84.4%임
- 청년 연령에 상관없이 대기업의 대졸이상 근로자 비중은 최근 상승추세를 보임
  - 다만 30세 미만 대기업의 대졸이상 근로자 비중 변동성은 다소 크게 관측되고 있으며, 이는 취업단계에서의 노동시장이 상대적으로 경제적 여건에 더 민감하기 때문인 것으로 보임
- 30세 미만에 대한 중소기업의 대졸이상 근로자 비중은 일정한 범위 내에서 상승과 하락을 반복하고 있으나, 30~35세 미만의 경우에는 상승추세가 나타남
  - 2019년 기준 중소기업에 대한 대졸이상 근로자 비중은 2010년 수준보다 낮았지만, 대기업의 경우에는 2010년 수준보다 높음
- 30세 미만 대졸이상 근로자 비중 격차는 최근 더 벌어지고 있는 추세이며, 그 격차는 2019년 기준 8.3%p 수준임
- 30~35세 미만의 경우 대졸이상 근로자 비중 격차는 줄어들고 있으나, 여전히 그 격차는 2019년 기준 7%p 수준임

[그림 III-5] 대졸이상 근로자 비중: 30세 미만



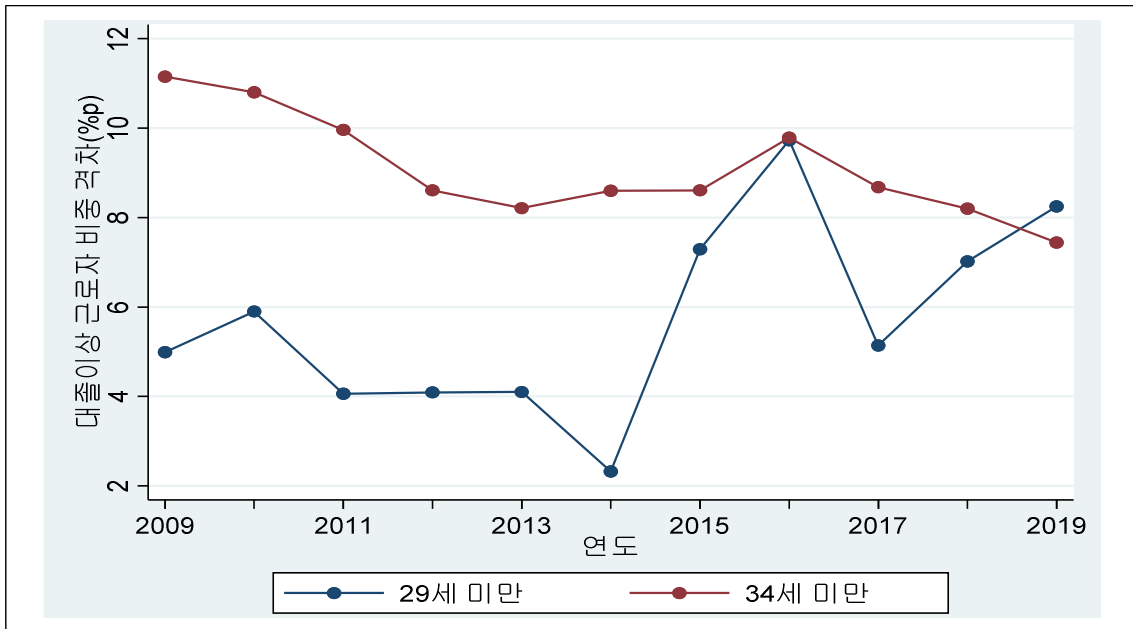
자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-6] 대졸이상 근로자 비중: 30~35세 미만



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-7] 연령집단별 대졸이상 근로자 비중 격차



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

- 중소기업의 노동생산성은 대기업의 노동생산성 대비 2018년 기준 30.7% 수준으로 상당히 낮으며, 대기업과 중소기업의 노동생산성 갭은 2007년과 비교하여 더욱 악화되었으며, 이는 대기업 쏠림현상이 어느 정도 기여했을 것으로 보임

- 대기업의 노동생산성 연평균 증가율은 2.7%로 중소기업보다 1.4%p 더 큼
- 2007년부터 노동생산성 갭은 증가하는 추세를 보였으나 2014년 이후 하락하는 추세를 보임
  - 하지만 노동생산성 갭은 최근 2017년부터 다시 증가하기 시작함

〈표 III-2〉 기업규모별 노동생산성(제조업)

연도	대기업		중소기업		비중(%) (B/A×100)	격차 (A-B)
	노동생산성A	증가율(%)	노동생산성B	증가율(%)		
2007	332	9.8	107	3.0	32.2	225
2008	360	12	116	8.5	32.2	244
2009	334	-7.2	110	-4.6	32.9	224
2010	364	8.7	112	1.3	30.8	252
2011	388	6.6	113	1.0	29.1	275
2012	379	-2.4	112	-1.0	29.6	267
2013	372	-1.7	110	-1.3	29.6	262
2014	359	-3.5	115	4.7	32.0	244
2015	349	-2.8	116	0.5	33.2	233
2016	343	-1.8	118	1.4	34.4	225
2017	365	6.4	118	0.7	32.3	247
2018	394	8.1	121	1.8	30.7	273
연평균	362	2.7	114	1.3	31.6	248

자료: 한국생산성본부 자료를 활용하여 저자 작성

- 중소기업의 인력난은 매년 개선되고 있는 것으로 보이지만, 그 수준은 대기업의 경우보다 여전히 심각한 수준임
  - 중소기업 인력부족률은 지속적으로 하락하는 추세를 보임
    - 대기업 인력부족률 역시 하락추세를 보이지만, 그 속도는 중소기업이 좀 더 빠른 것으로 보임
    - 2019년 기준 중소기업 인력부족률은 2.05%이고 대기업의 경우에는 1.04%로 부족률 갭이 1%p 수준으로 나타났고, 이는 2009년과 비교하여 0.76%p 감소함
  - 중소기업 미충원율 역시 인력부족률과 유사한 추세를 보임
    - 2019년 기준 중소기업 미충원율은 9.81%이고, 대기업의 경우에는 4.47%로 미충원율 갭이 5.34%p로 나타났고, 이는 2009년과 비교하여 5.91%p 감소함

- 하지만 중소기업 인력부족률과 미충원율은 대기업의 경우보다 약 2배 정도 더 높은 수준임

<표 III-3> 기업규모별 인력부족 인원

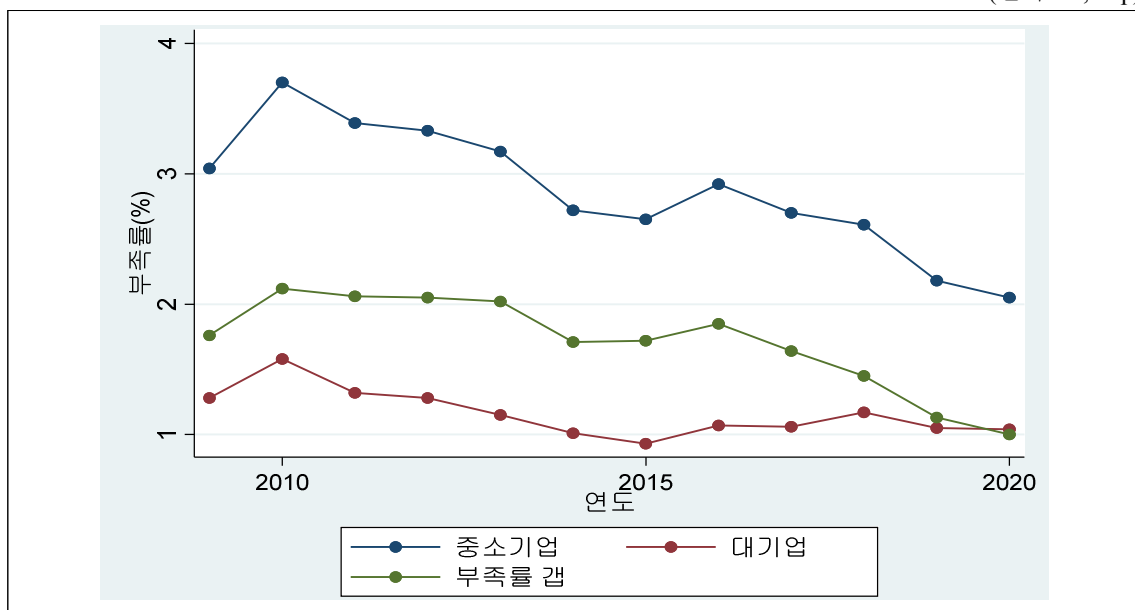
(단위: 명)

연도	중소기업: 300인 미만		대기업: 300인 이상	
	현원	부족 인원	현원	부족 인원
2009	6,477,751	203,257	1,610,609	20,895
2010	6,458,539	248,003	1,865,237	29,884
2011	6,954,921	243,832	1,776,497	23,830
2012	7,254,925	250,279	1,811,935	23,501
2013	7,789,736	254,625	2,007,452	23,278
2014	8,637,976	241,419	2,071,390	21,157
2015	8,804,693	239,750	2,146,541	20,109
2016	8,786,245	263,926	2,246,397	24,269
2017	9,288,241	257,424	2,364,109	25,365
2018	9,465,686	254,059	2,389,690	28,246
2019	9,498,130	212,033	2,477,038	26,264
2020	9,719,024	203,203	2,592,537	27,361

자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-8] 기업규모별 인력부족률 및 부족률 갭(gap)

(단위: %, %p)



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

<표 III-4> 기업규모별 미충원 인원 추이

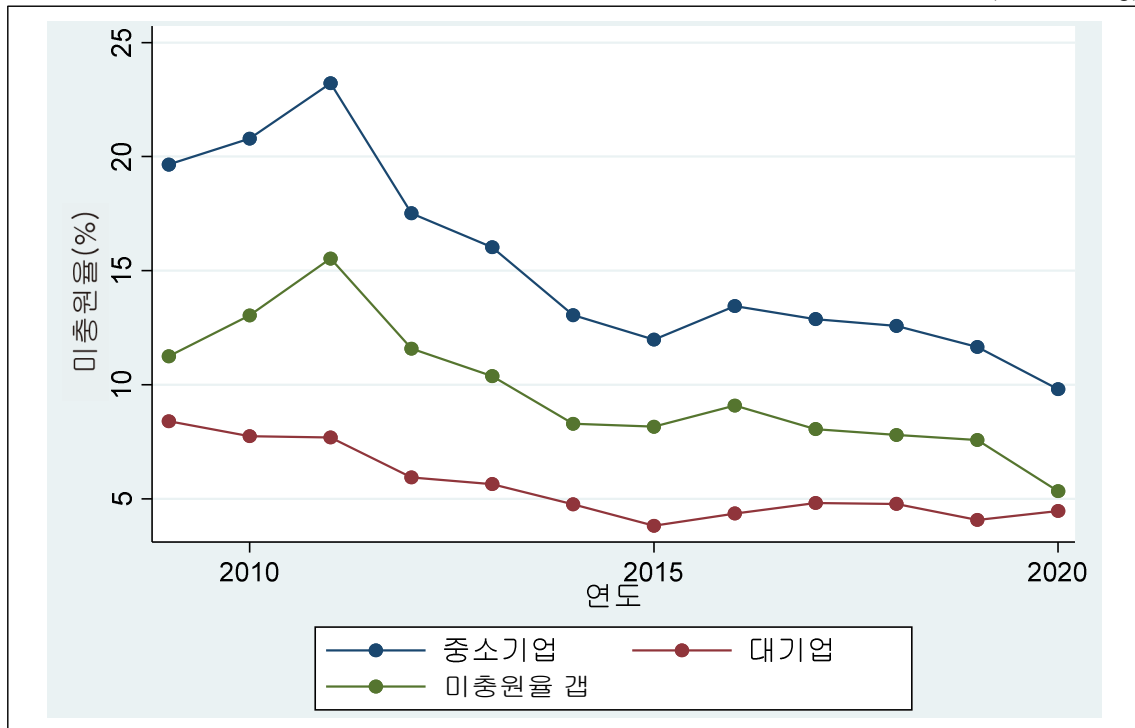
(단위: 명, %)

연도	중소기업: 300인 미만			대기업: 300인 이상		
	구인 인원	미충원 인원	미충원율	구인 인원	미충원 인원	미충원율
2009	744,576	146,307	19.65	145,568	12,222	8.40
2010	941,616	195,752	20.79	235,224	18,234	7.75
2011	963,193	223,682	23.22	199,904	15,370	7.69
2012	973,580	170,588	17.52	193,095	11,472	5.94
2013	1,059,034	169,734	16.03	226,575	12,794	5.65
2014	1,236,308	161,306	13.05	241,687	11,509	4.76
2015	1,235,053	147,910	11.98	259,187	9,899	3.82
2016	1,251,614	168,390	13.45	271,374	11,827	4.36
2017	1,272,084	163,893	12.88	299,078	14,430	4.82
2018	1,251,661	157,411	12.58	329,719	15,762	4.78
2019	1,185,025	138,132	11.66	312,500	12,736	4.08
2020	1,130,209	110,927	9.81	284,235	12,713	4.47

자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-9] 기업규모별 미충원율

(단위: %, %p)



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

- 중소기업 미충원의 주된 이유는 대기업과 중소기업의 임금격차인 것으로 보임
  - 중소기업의 경우 기업에서 제시한 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 부합하지 않아 미충원되었다고 응답한 비중이 22.9%로 가장 높게 나타남
  - 반면, 대기업의 경우에는 기업에서 요구하는 수준의 자격을 갖춘 지원자를 찾지 못했다고 응답한 비중이 30.7%로 가장 높게 나타남

<표 III-5> 미충원을 이유

구분	전체	중소기업: 300인 미만	대기업: 300인 이상
적극적인 구인 활동을 못하였기 때문	6.1	7.1	3.5
다른 사업체와의 격심한 인력 유치 경쟁 때문	8.2	6.5	12.7
구직자가 기피하는 직종이기 때문	10.6	13.1	3.5
사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	21.9	22.9	19.4
사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	17.2	16.4	19.5
사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	22.6	19.6	30.7
통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	3.9	5.0	1.2
기타	9.5	9.5	9.6

자료: 「2020년 하반기 직종별사업체노동력 조사」 자료를 활용하여 저자 작성

- 2015년부터 중소기업 평균연봉이 대기업의 경우보다 더 빠르게 증가하여 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉이 증가추세를 보이고 있으나, 임금격차는 여전히 크게 나타남
  - 2011년 이후 대기업 연봉이 중소기업의 경우보다 더 빠르게 증가하여 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉이 감소하다가, 2015년 이후 추세는 정반대로 나타남
  - 2019년 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉은 2011년과 비교하여 소폭 증가함
    - 2019년 기준 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉은 2011년의 경우와 비교하여 0.90%p 증가함

- 그럼에도 불구하고 2019년 기준 중소기업 평균연봉은 4,096만원으로, 이는 대기업의 경우보다 1,970만원 낮고 대기업 평균연봉 대비 67.5% 수준임

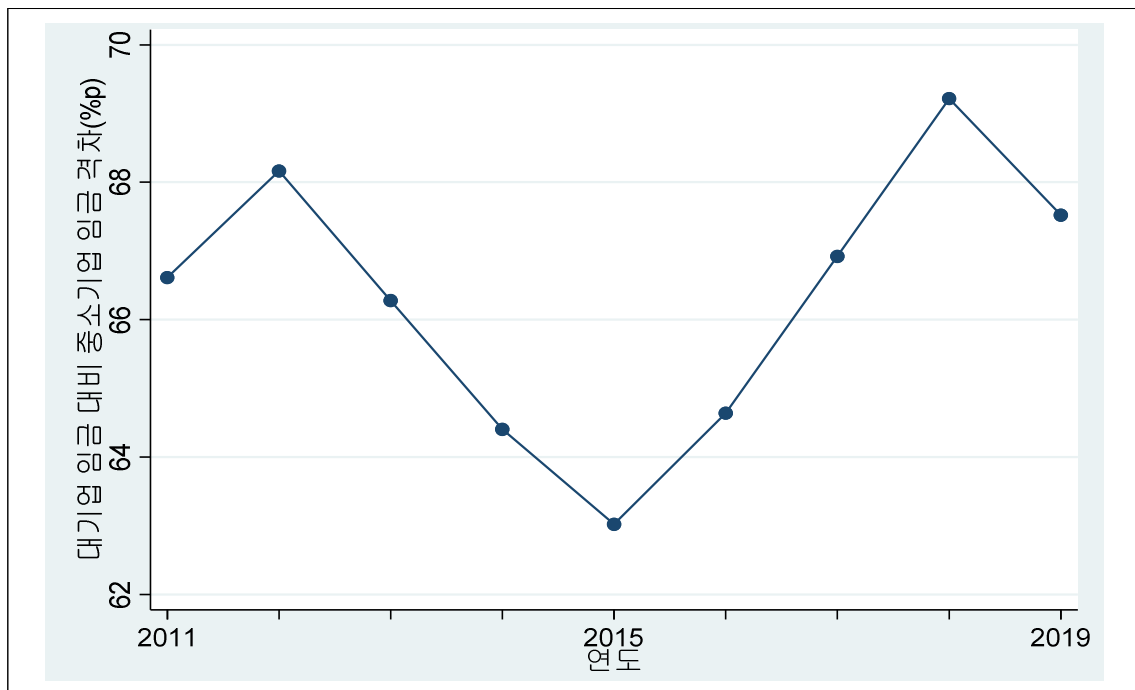
<표 III-6> 기업규모별 평균 임금총액(평균연봉)

(단위: 천원)

연도	중소기업	대기업	격차
2011	31,918	47,916	15,998
2012	32,952	48,342	15,390
2013	34,056	51,384	17,328
2014	35,021	54,378	19,357
2015	35,407	56,184	20,777
2016	36,545	56,538	19,993
2017	37,896	56,628	18,732
2018	39,674	57,318	17,644
2019	40,958	60,660	19,702

자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-10] 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

- 청년집단의 경우를 살펴보면, 연령집단별로 임금격차 추세는 전체연령 추세와 유사하게 나타나지만, 임금격차는 크게 줄어들고 있지 않음
  - 2015년 이후 중소기업 평균연봉이 대기업의 경우보다 빠르게 증가하여 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉이 증가하는 모습을 보이지만, 연령이 높은 집단일수록 그 증가수준은 낮게 나타남
    - 20~25세 미만, 25~34세 미만, 30~35세 미만 집단별 2019년 기준 대기업 평균 연봉 대비 중소기업 평균연봉은 각각 79.4%, 75.7%, 72.4%로 나타났으며, 이는 2011년의 경우와 비교하여 각각 2.7%p, 1.2%p, 1%p 증가한 수준임
  - 하지만 대기업과 중소기업의 임금격차는 크게 개선되고 있지 않으며, 연령이 높은 집단일수록 임금격차가 더 크게 나타남
    - 20~25세 미만, 25~34세 미만, 30~35세 미만 집단별 2019년 기준 임금격차는 각각 678만원, 1,023만원, 1,428만원으로 나타남
  - 연봉격차는 전체 및 모든 연령집단에서 2011년보다 더 커진 것으로 보임
    - 2011년 이후 연봉격차가 증가추세를 보이다가 2015년 연봉격차가 감소하면 서부터 2018년까지 감소추세가 나타났으나, 2019년 다시 증가함

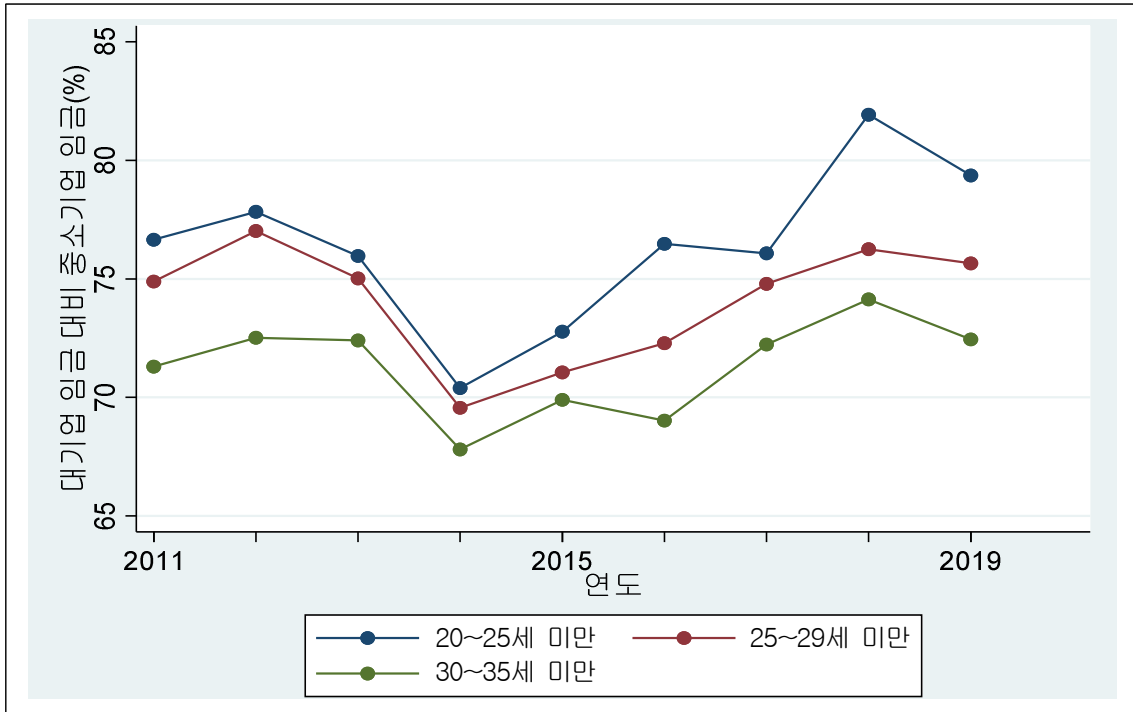
<표 III-7> 청년집단별 평균 임금총액(평균연봉)

(단위: 천원)

연도	20~25세 미만			25~34세 미만			30~35세 미만		
	중소기업	대기업	격차	중소기업	대기업	격차	중소기업	대기업	격차
	A	B	(B-A)	A	B	(B-A)	A	B	(B-A)
2011	19,320	25,206	5,886	24,686	32,964	8,278	30,530	42,822	12,292
2012	19,819	25,464	5,645	25,570	33,198	7,628	31,075	42,852	11,777
2013	20,388	26,838	6,450	26,232	34,968	8,736	31,781	43,896	12,115
2014	21,235	30,168	8,933	27,216	39,126	11,910	33,154	48,900	15,746
2015	21,029	28,896	7,867	27,221	38,310	11,089	33,257	47,580	14,323
2016	21,998	28,764	6,766	28,140	38,928	10,788	34,181	49,524	15,343
2017	22,500	29,574	7,074	29,042	38,832	9,790	35,290	48,858	13,568
2018	24,425	29,814	5,389	30,490	39,984	9,494	36,768	49,596	12,828
2019	26,057	32,832	6,775	31,778	42,006	10,228	37,543	51,822	14,279

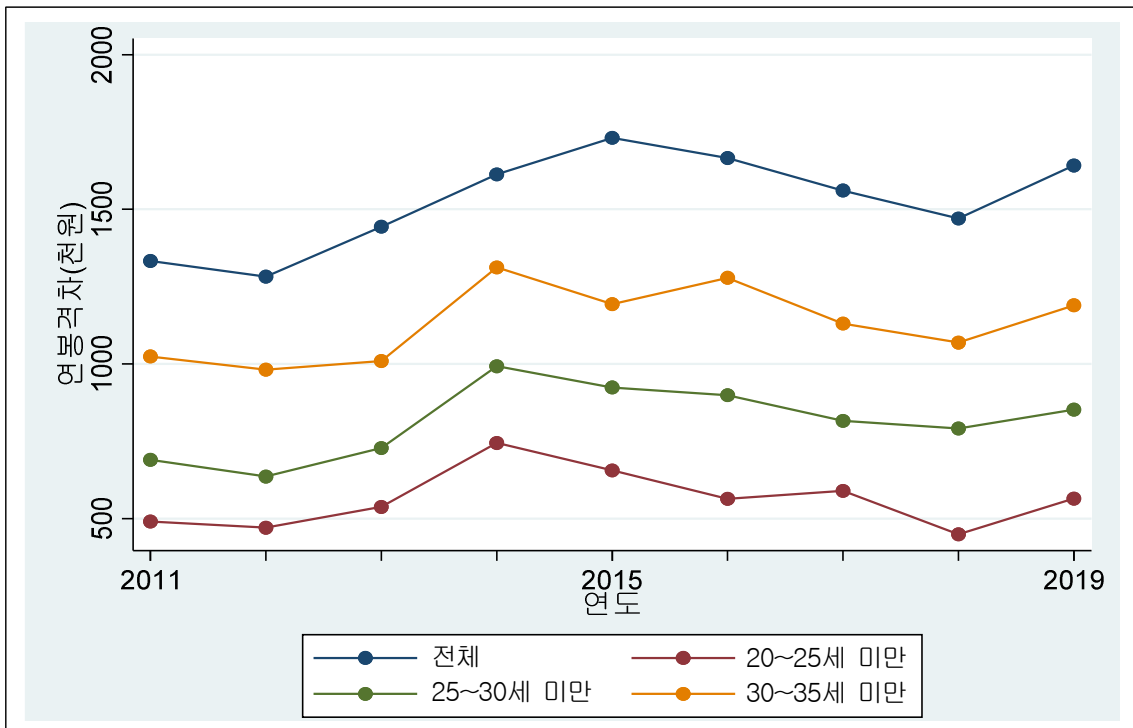
자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 Ⅲ-11] 연령집단별 대기업 평균연봉 대비 중소기업 평균연봉



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

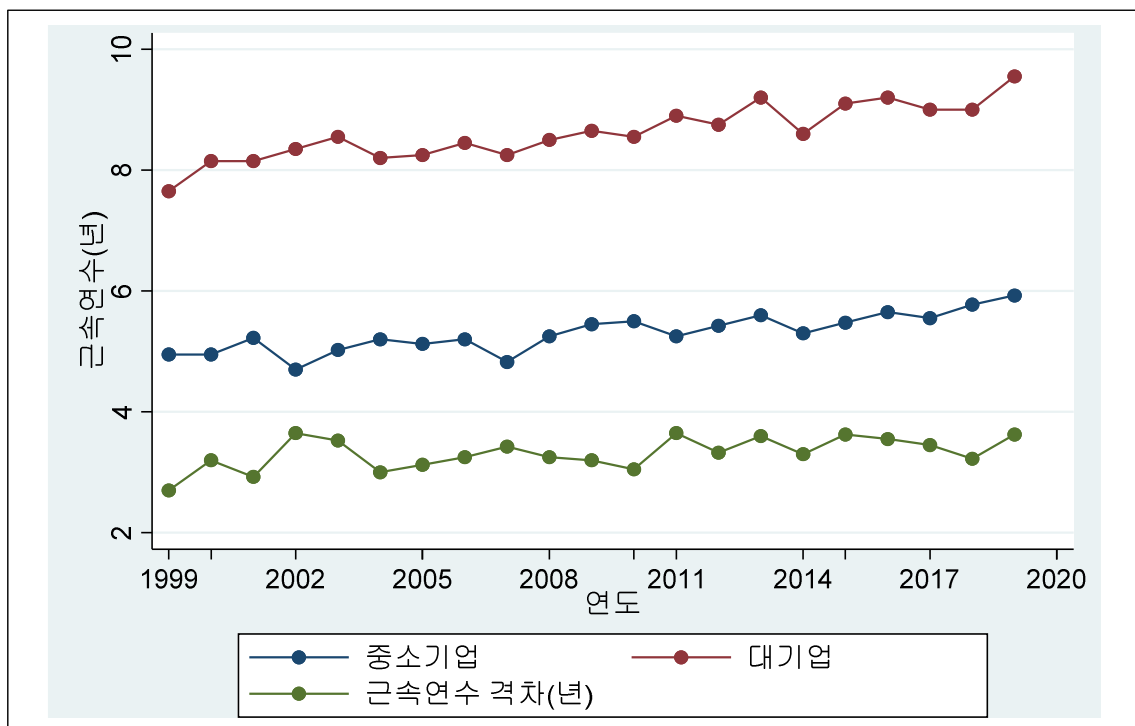
[그림 Ⅲ-12] 대기업과 중소기업 간 연봉격차



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

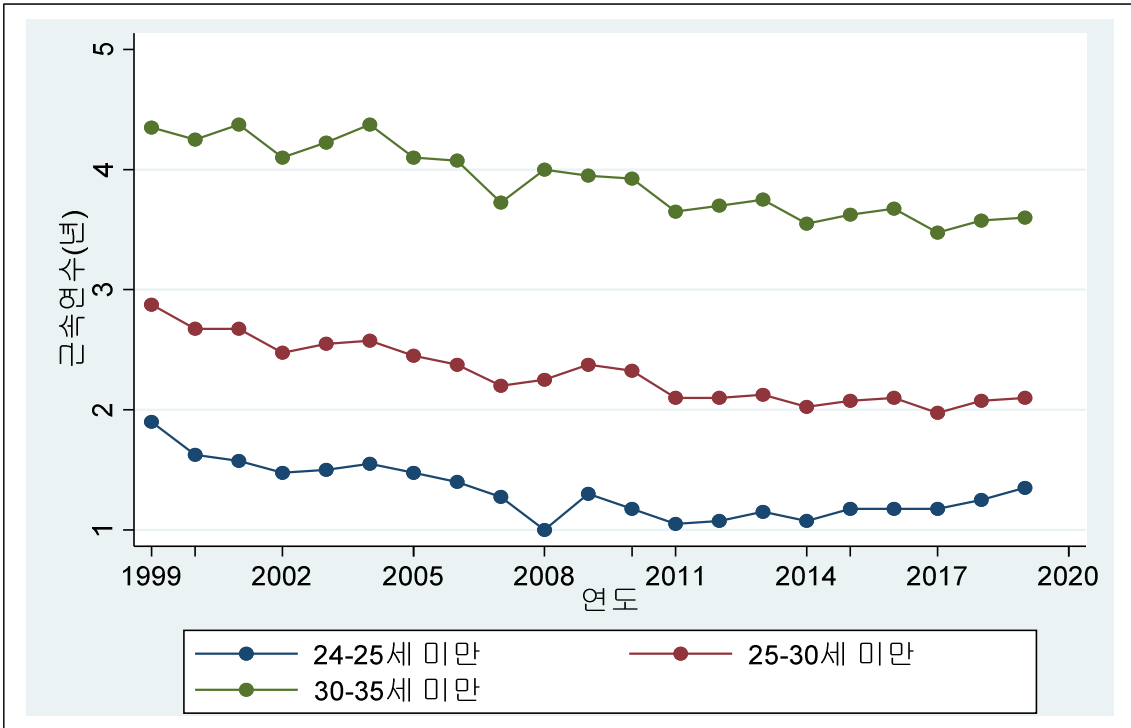
- 중소기업 근로자의 평균 근속연수는 2019년 기준 5.9년이며, 이는 대기업의 경우와 비교하여 61.8% 수준임
  - 대기업과 중소기업의 근속연수 격차는 3.7년임
    - 대기업 근로자의 평균 근속연수는 2019년 기준 9.6년임
  - 중소기업 근속연수는 증가추세가 나타나고 있으나, 대기업 근속연수 증가추세는 더 빠르게 나타나고 있어, 근속연수 격차는 2000년대 초반과 비교하여 오히려 증가함
  
- 청년에 대한 중소기업과 대기업의 평균 근속연수는 감소추세를 보이고 있으며, 그 격차는 감소하고 있는 것으로 보임
  - 20~25세 미만, 25~34세 미만, 30~35세 미만 집단별 평균 근속연수 격차는 2019년 기준 0.1년, 0.55년, 1.7년으로, 이는 1999년과 비교하여 각각 0.80년, 0.48년, 0.45년 줄어든 것임
  - 이는 대기업의 근속연수 감소 속도가 중소기업의 경우보다 더 빠르기 때문임

[그림 III-13] 기업규모별 평균 근속연수



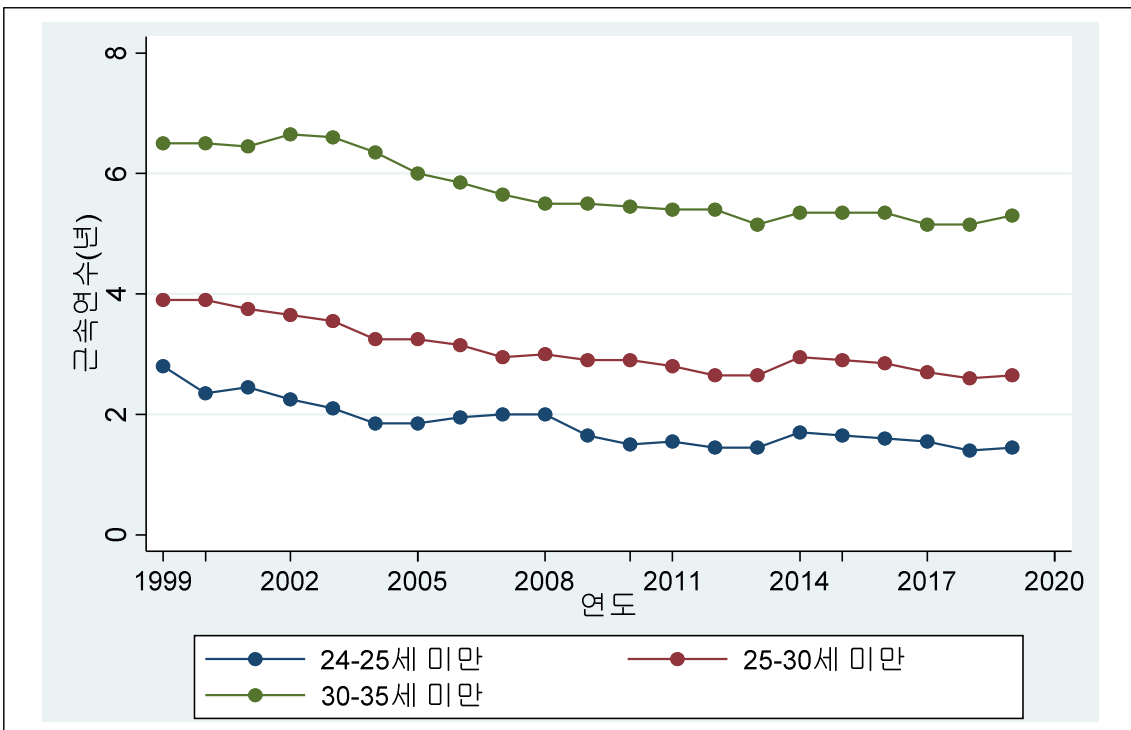
자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-14] 연령집단별 중소기업 근속연수



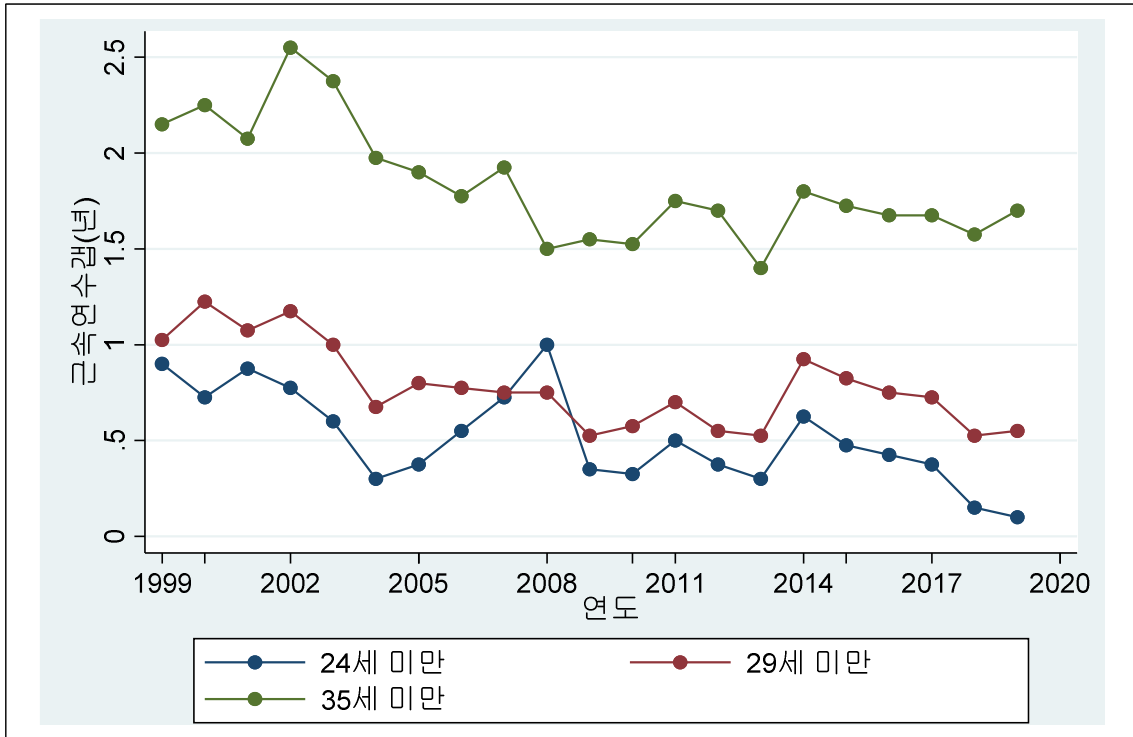
자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-15] 연령집단별 대기업 근속연수



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

[그림 III-16] 연령집단별 대기업과 중소기업 간 근속연수 격차



자료: 「고용노동통계」를 활용하여 저자 작성

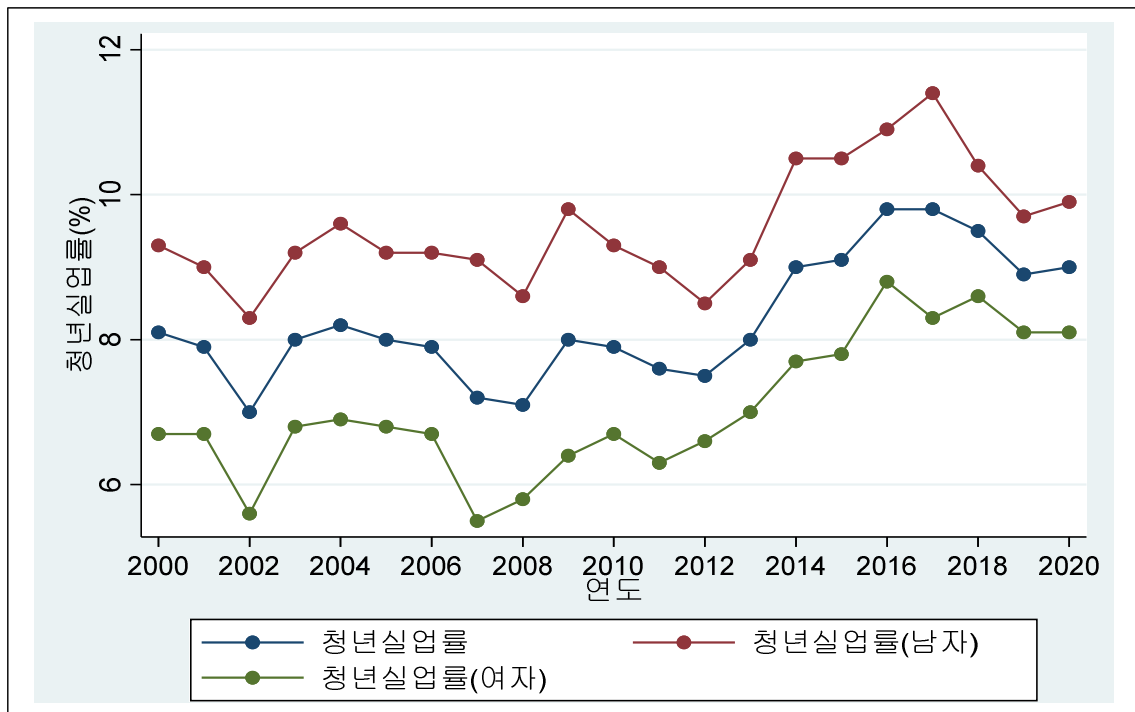
- 이상으로 본 소절의 논의를 종합해 보면, 대기업과 중소기업 간 임금격차로 중소기업 취업을 망설이는 인력에게 경제적 유인을 제공한다는 측면에서 본 제도를 통한 정부개입의 타당성은 인정됨
  - 대기업과 중소기업 간 임금격차는 개선되고 있으나 여전히 개선이 필요한 수준
  - 대기업 쏠림현상이 악화되고, 중소기업의 인력난은 대기업과 비교하여 심각
  - 또한 대기업과 중소기업 간 노동생산성 격차도 증가하는 추세에 있음
  - 따라서 본 제도를 통해 중소기업이 우수인력을 채용할 가능성을 높여 주고 중소기업의 성장을 도울 필요가 있다고 판단됨

## 2. 지원대상의 타당성

- 본 소절에서는 본 특례제도의 지원대상인 중소기업에 취업한 청년, 고령자, 장애인, 경력단절여성의 노동시장 상황을 살펴보고 본 제도의 지원대상으로 적절한지를 검토함

- 청년실업률은 2012년부터 2017년까지 눈에 띄게 증가하였다가 최근 다시 소폭 하락하였으며, 2020년 청년실업률은 2000년대 초반보다 높은 수준임
  - 2020년 기준 청년실업률은 9%로, 이는 2000년의 경우보다 0.9%p 높은 수준임
  - 남자의 청년실업률이 여성의 경우보다 더 높게 나타남
    - 2020년 기준 남자의 청년실업률은 9.9%이며 여성의 경우에는 8.1%임
  - 남자와 여성의 청년실업률 추세는 전체 추세와 유사하게 나타남

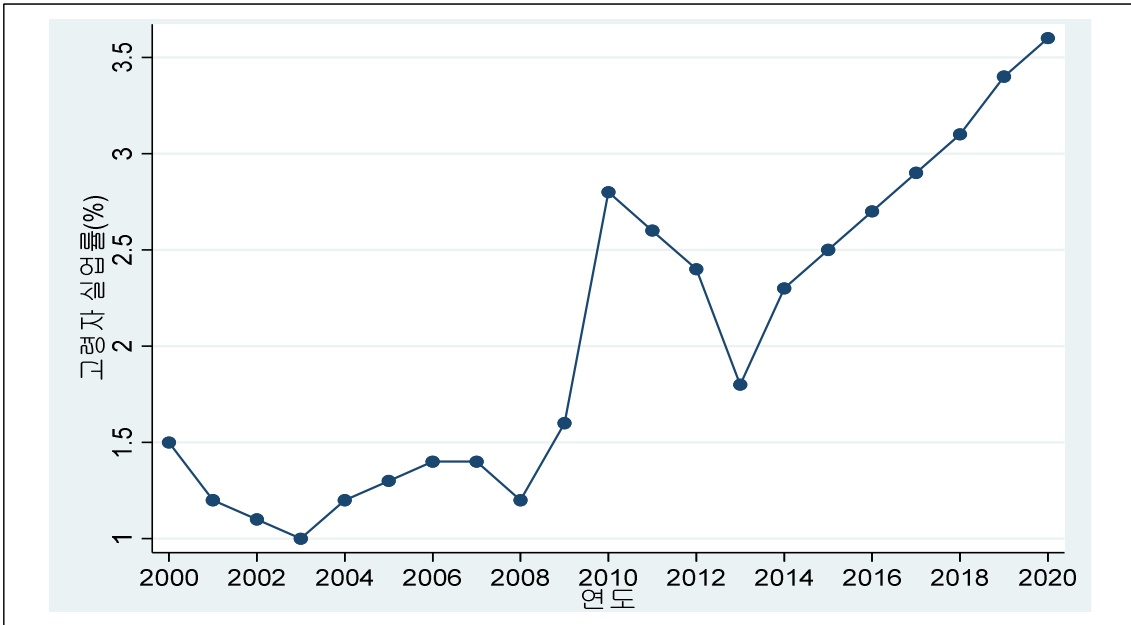
[그림 III-17] 성별 청년실업률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 토대로 저자 작성

- 고령자 실업률은 2020년 기준 3.6% 수준으로, 이는 IMF 직후인 2000년대 초반과 비교하여 2배 이상 높은 수준임
  - 고령자(55~64세) 실업률은 2004년부터 증가추세를 보이고 있음
  - 2008년 금융위기 직후 고령자 실업률이 크게 증가하였다가 2011년부터 어느 정도 회복세를 보인 이후 2014년부터 다시 급격하게 증가함

[그림 III-18] 고령자(55~64세) 실업률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 토대로 저자 작성

- 65세 이상 고령자 임금수준 역시 다른 OECD 국가 중 가장 낮은 것으로 나타남
  - 인구조급 대비 고령자 임금 비중은 2016년 기준으로 65.1%이며, 이는 OECD 국가 중 가장 낮은 수준임
  - 2016년 기준 인구조급 대비 고령자 임금비중은 OECD 평균보다 22.1%p 낮음
  - 65~75세 미만과 75세 이상 집단의 인구조급 대비 고령자 임금비중 역시 한국에서 가장 낮게 나타남
    - 65~75세 미만 집단의 인구조급 대비 고령자 임금비중은 72.2%이며, 75세 이상 집단의 경우에는 54.6%임

<표 III-8> OECD 국가별 인구조급(population income) 대비 고령자 임금 비중 (단위: %)

국가	65세 이상	66~75세 미만	75세 이상
Australia	72.3	77.9	63.9
Austria	93.8	97.1	89.8
Belgium	79.7	84.1	74.9
Canada	90.5	94.1	84.9
Chile	93.5	95.8	90
Czech Republic	75.6	78.9	69.6

<표 III-8>의 계속

(단위: %)

국가	65세 이상	66~75세 미만	75세 이상
Denmark	80.9	86.2	72.7
Estonia	66.7	72.2	60.5
Finland	83.2	90.5	73.1
France	103.2	107.6	97.7
Germany	88.6	92.5	85.1
Greece	96.8	103.4	89.4
Hungary	94.5	95.7	92.5
Iceland	94.3	100.5	84.7
Ireland	84.1	89.8	75.6
Israel	101.2	109.7	88.9
Italy	99.6	107.8	91.4
Japan	87.8	89.7	85.5
<b>Korea</b>	<b>65.1</b>	<b>72.2</b>	<b>54.6</b>
Latvia	71.3	78.3	63.5
Lithuania	74.1	81.6	65.2
Luxembourg	105.3	107	102.4
Mexico	92.5	97.6	84.4
Netherlands	85.6	91.2	76.9
New Zealand	86.2	95.4	71.1
Norway	91.6	101.1	77
Poland	88.7	89.3	87.8
Portugal	99	109.7	86.9
Slovak Republic	87.2	90.6	81
Slovenia	89.6	93.2	84
Spain	95.3	102.9	86.9
Sweden	85.5	97	68.1
Switzerland	80	84.5	73.8
Turkey	86	89.1	81.1
United Kingdom	83.6	90.6	73.9
United States	93.8	102.1	80.9
OECD - Average	87.4	93	79.7

주: 1. 국가별 2016년 또는 가장 최근 연도 자료임

2. 전체 인구의 평균 소득 대비 각 연령집단별 평균 소득의 비중을 나타냄

자료: OECD(2019), p. 185, Table7.1.을 토대로 저자 작성

<표 III-9> OECD 국가별·연령별 빈곤율

(단위: %)

국가	66세 이상 빈곤율	66~75세 미만 빈곤율	75세 이상 빈곤율
Australia	23.2	19.5	28.7
Austria	8.7	9	8.5
Belgium	8.2	8	8.4
Canada	12.2	10.9	14.3
Chile	17.6	17.7	17.4
Czech Republic	4.5	4.1	5.4
Denmark	3	2	4.5
Estonia	35.7	29.3	43
Finland	6.3	3.7	10
France	3.4	2.8	4.1
Germany	9.6	8.9	9.4
Greece	7.8	7.6	7.9
Hungary	5.2	5.9	4.3
Iceland	2.8	2.4	3.5
Ireland	6	4.9	7.6
Israel	19.9	17.3	23.8
Italy	10.3	10	10.6
Japan	19.6	16.7	22.9
<b>Korea</b>	<b>43.8</b>	<b>35.5</b>	<b>55.9</b>
Latvia	32.7	25.6	40.8
Lithuania	25.1	21.7	29.2
Luxembourg	7.7	8.9	5.4
Mexico	24.7	22.5	28.2
Netherlands	3.1	2	4.9
New Zealand	10.6	7.7	15.2
Norway	4.3	2.4	7.3
Poland	9.3	10.1	8.2
Portugal	9.5	7.8	11.3
Slovak Republic	4.3	3.6	5.7
Slovenia	12.3	10.5	15
Spain	9.4	8.7	10.1
Sweden	11.3	7.9	16.5
Switzerland	19.5	15.5	25

<표 III-9>의 계속

(단위: %)

국가	66세 이상 빈곤율	66~75세 미만 빈곤율	75세 이상 빈곤율
Turkey	17	14.3	21
United Kingdom	15.3	12.1	19.7
United States	23.1	19.7	28.3
OECD - Average	13.5	11.6	16.2

주: 1. 국가별 2016년 또는 가장 최근 연도 자료임

2. 빈곤율은 균등화(equivalized) 가구 가처분소득 중위값의 50%보다 낮은 소득을 가진 사람의 비율을 나타냄

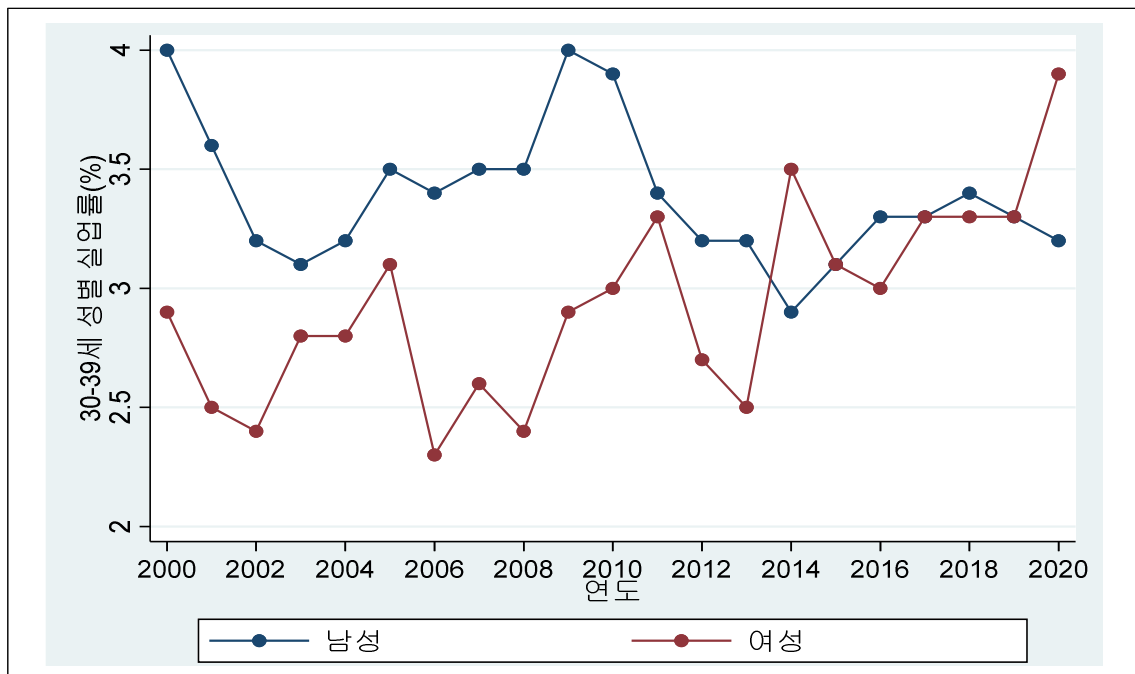
자료: OECD(2019), p. 187, Table7.2.를 토대로 저자 작성

- 66세 이상 노인빈곤율은 43.8%로, OECD 국가 중 가장 높은 수준임
  - 66세 이상 우리나라의 노인빈곤율은 OECD 평균(13.5%)보다 3배 이상 높음
  - 우리나라의 노인빈곤율 문제는 75세 이상 집단이 66~75세 미만 집단의 경우보다 더 심각함
    - 66~75세 미만 집단의 노인빈곤율은 35.5%인 반면 75세 이상 집단의 경우에는 55.9%로 상당히 높음
  
- 2020년 「장애인경제활동실태조사」에 따르면, 2020년 기준 15세 이상 장애인 실업률은 5.9%로, 전체 인구 실업률의 경우보다 1.4%p 높은 수준임(김호진 외, 2020)
  - 전체 인구 경제활동참가율은 63%인 반면, 장애인 경제활동참가율은 37%로 상당히 낮음
  - 전체 인구와의 실업률 격차는 최근 감소하고 있으나, 이 감소폭(0.9%p)의 56%는 전체 인구의 실업률 증가로 설명됨
    - 장애인 고용률은 2018년 대비 0.4%p 증가한 반면, 전체 인구의 실업률은 0.5%p 증가함
  - 또한 장애인 중 여성의 실업률이 남성의 경우보다 좀 더 높게 나타남
    - 남성의 실업률은 5.8%이며, 이는 여성의 경우보다 0.3%p 낮은 수준임
  - 연령별로 살펴보면 15~29세 장애인 실업률이 14.7%로, 다른 연령 집단의 경우보다 상당히 높게 나타남
    - 실업률이 가장 낮은 연령집단은 60세 이상으로 4.7%임
    - 실업률이 15~29세 다음으로 높은 연령집단은 50~59세로, 6.6%임

- 15~64세 장애인 실업률은 6.2%이고 65세 이상 장애인 실업률은 5.1%임

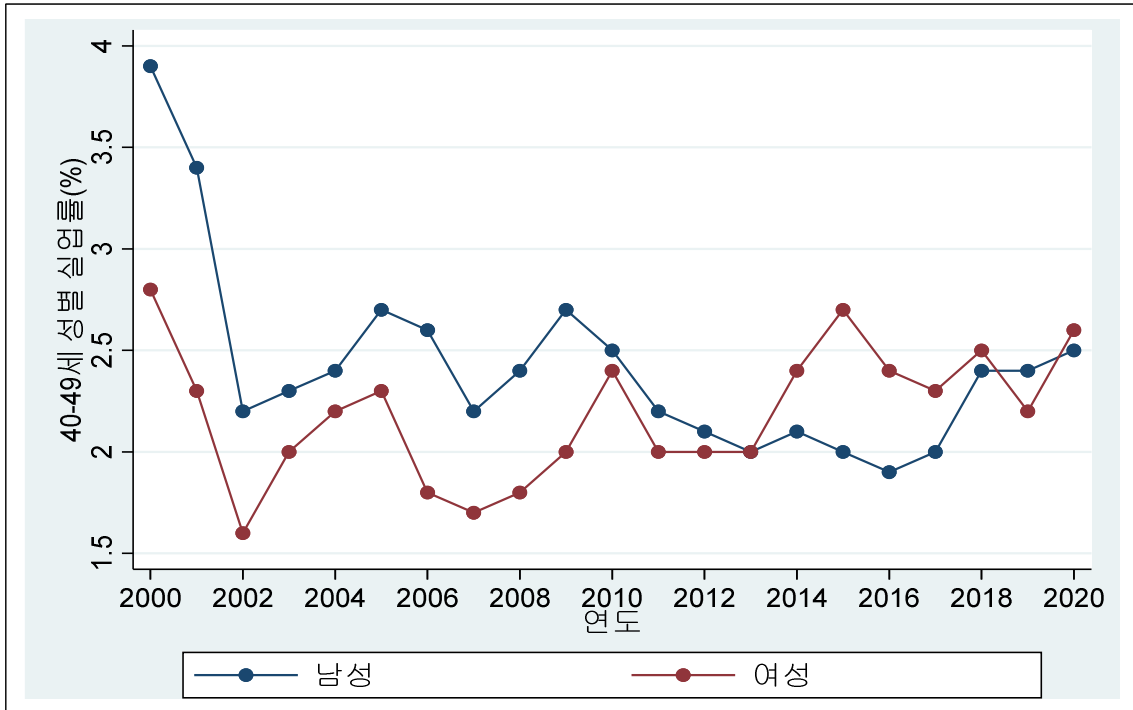
- 여성의 경력단절 가능 연령대를 살펴보면, 남성의 경우와 달리 여성 실업률은 대체로 증가추세가 나타나며, 2000년대 초반과 달리 2020년 기준 여성의 실업률이 남성의 실업률보다 더 높게 나타남
  - 30~40세 미만 집단을 살펴보면, 남성의 실업률은 2020년 기준 3.2%로 2000년의 경우보다 0.8%p 낮은 수준이었으나, 여성의 경우에는 3.9%로 2000년의 경우보다 오히려 1%p 높은 수준으로 나타남
  - 2000년대 초반에는 남성의 실업률이 여성의 경우보다 높았으나 그 갭이 점차 줄어들어 2020년에는 여성의 실업률이 남성의 경우보다 더 높게 나타남
  - 40~50세 미만 집단을 살펴보면, 남성의 실업률은 2020년 기준 2.5%로 2000년의 경우보다 1.4%p 낮은 수준이었으나, 여성의 경우에는 2.6%로 0.2%p 낮은 수준으로 나타남
  - 30~40세 미만 집단의 경우와 유사하게 2000년대 초반에 나타났던 실업률 갭은 점차 줄어들다가 2014년부터는 2019년을 제외하고 여성의 실업률이 남성보다 높게 나타남

[그림 III-19] 30~40세 미만 집단 성별 실업률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 토대로 저자 작성

[그림 III-20] 30~40세 미만 집단 성별 실업률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 토대로 저자 작성

- 이상의 논의를 종합하면 대체로 본 제도의 정책대상 집단의 실업률은 높은 편이고 상승하는 추세이므로, 소득세 감면혜택 제공을 통해 청년, 고령자, 경력단절여성, 장애인에 대한 중소기업 고용을 유도하는 것은 의미가 있다고 판단됨

### 3. 지원방법과 규모의 적절성

- 본 조세특례는 불특정 잠재 취업자가 정책대상이므로 재정지출보다는 조세지출이 바람직함
  - 조세특례의 주된 목적은 중소기업 취업자의 실질소득을 증가시켜 우수한 잠재 인력이 중소기업에 취업할 수 있도록 경제적 유인을 제공하는 것임
  - 본 조세특례의 주된 정책대상은 중소기업에서 원하는 수준 이상의 생산성을 보유한 잠재 취업자이며, 이들의 소득수준을 고려해 볼 때 대체로 소득세를 납부할 것으로 보이므로 본 조세특례의 세제혜택은 이들에게 실질소득을 증가시킬 것으로 판단됨

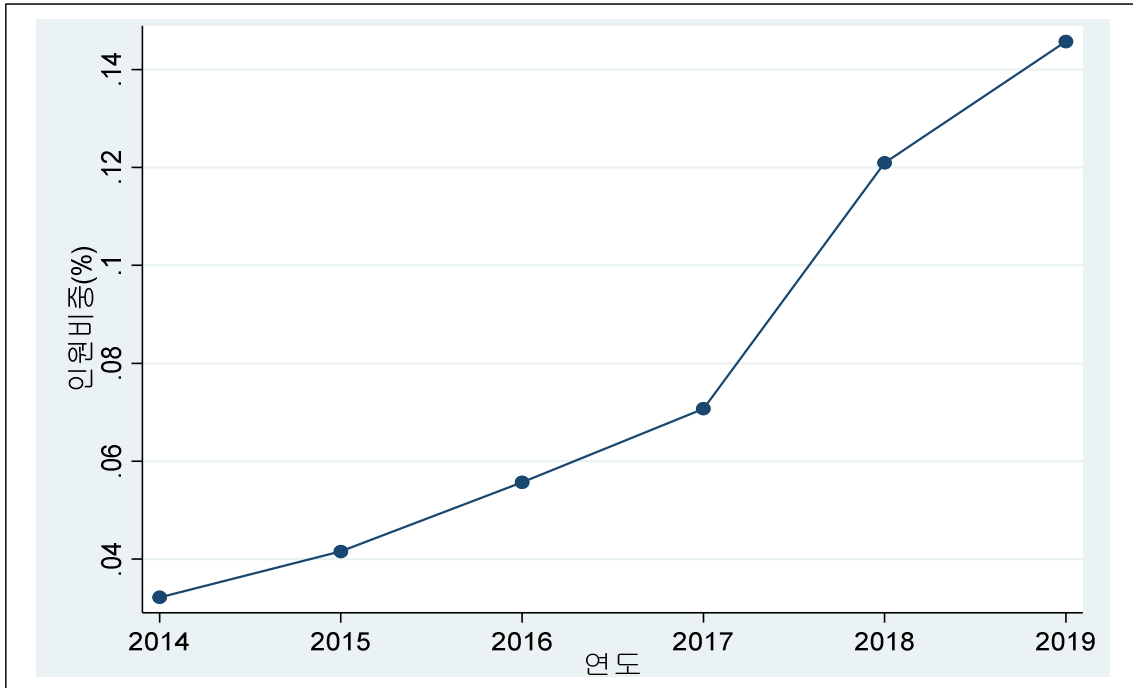
- 또한 본 조세특례는 일용직 근무자 또는 무직자들의 근로의욕을 향상시켜 중소기업 취업을 유도할 수 있음
    - 일부 근로자는 실질 소득과 공적이전소득을 비교하여 근로에 대한 의사결정을 할 수 있음
    - 본 조세특례로 인해 실질 소득이 증가할 경우 임시직 또는 정규직에 취직을 하는 것이 더 유리한 상황이 되는 잠재 취업자가 있을 수 있음
  - 다만 다른 공제 등으로 소득세를 이미 납부하지 않을 수 있는 잠재 취업자들은 본 조세특례의 대상이 아님
    - 이들은 본 조세특례 여부와 상관없이 중소기업에 취업할 수 있음
- 일반 집단보다 34세 이하 청년 집단에 감면기간 및 소득세 감면률을 다른 집단보다 좀 더 유리하게 설정하는 것은 어느 정도 타당성이 있음
- 청년 실업률은 다른 집단에 비해 상대적으로 높은 수준
  - 임금격차에 따른 노동시장의 인력불일치 문제는 청년집단을 중심으로 심각하게 관측됨
- 일정 기간 동안 소득세 감면혜택을 제공하는 것은 바람직하지만, 그 기간을 현행 제도보다 확대 개편하는 것은 신중할 필요가 있음
- 본 조세특례는 조세지출 심층평가 결과에 따라 일몰폐지될 수 있으므로 감면기간을 설정하는 것은 중요함
  - 감면기간이 길수록 중소기업에 장기 재직하는 근로자에게 세제혜택을 주게 되어 정책 실효성을 저해하고 기회비용의 관점에서 세수 손실이 발생할 수 있음
    - 중소기업 장기재직자는 본 조세특례가 없었더라도 중소기업에 근무했을 가능성이 높을 것이기 때문
- 본 조세특례 취지를 고려해 볼 때 연소득에 대한 한도를 설정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음
- 국세청이 제공한 표본자료를 살펴보면 2019년 귀속기준 고액 연봉자 대부분은 청년 남성으로, 대체로 경력이 길지 않은 것으로 파악됨
    - 연봉 1억원 이상 수혜자 중 35세 이하 청년 비중은 71%, 남성은 64%임

- 연봉 8천만원 이상 수혜자 중 35세 이하 청년 비중은 64%, 남성은 80%임
- 연봉 1억원 이상 수혜자 중 78.6%는 제조업과 서비스업에 종사하며, 특히 서비스업에 종사하는 수혜자가 많음
  - 서비스업에 종사하는 수혜자 비중은 57.1%로 제조업보다 2배 이상 높은 수준
- 국세청 『국세통계연보』를 살펴보면, 고액 연봉자가 전체 수혜자에서 차지하는 비중은 높은 수준이 아니지만, 매년 그 비중이 증가하는 추세임
  - 이는 본 조세특례의 고용유인효과가 미미할 경우 기회비용의 관점에서 세수 손실 증가와 관련이 있음을 시사함
  - 2019년 기준 연봉 1억원 이상 수혜자는 총 1,375명이며, 총수혜자 중 0.15%의 비중을 차지함
- 오종현·신상화·강성훈(2015)은 본 조세특례가 대기업 경력직들을 중소기업으로 이직하도록 유인하는 데 활용될 수 있으므로 연소득에 대한 한도 대신 소득세 감면액에 대한 한도를 설정하는 방안을 제시
  - 하지만 고액 연봉자일수록 본 조세특례로 인한 실효세율 감소폭은 크지 않아 본 조세특례로 인한 중소기업 고용유인효과는 크지 않을 것으로 보임
  - 특히 고액 연봉자인 경우에도 근로소득세액공제 혜택을 최대 66만원 받을 수 있으므로, 본 조세특례로 인한 순 소득세 감면액 수준(최소 84만원)은 소득 대비 상당히 작은 수준임
  - 중소기업 고액 연봉자는 연봉에 이미 중소기업 취업 인센티브가 반영되어 있을 것으로 판단되며, 본 조세특례와 상관없이 중소기업에 취업할 유인이 있다고 보임<sup>2)</sup>

---

2) 연봉 1억원 이상 수혜자 중 대부분이 규모가 작은 기업에 근무하고 있는 것으로 보이므로 연봉에 중소기업 취업 인센티브가 반영되었을 가능성이 큼. 수혜자의 약 85%는 상시근로자 500명 이하 기업에 근무하고 있으며, 약 77%는 매출액 1,187억원 이하 기업에 근무함. 상시근로자 수 155명 이하 기업 비중은 57.1% 수준임. 매출액 580억원 이하 기업 비중은 61.5%임.

[그림 III-21] 연도별 연봉(총급여액) 1억원 이상 수혜자 인원 비중



자료: 국세청이 제공한 수혜자 표본을 토대로 저자 작성

- 이미 중소기업에 취업한 사람들에게 소급적용하여 본 조세특례 혜택을 제공하는 것은 바람직하지 않음
  - 이들은 본 조세특례가 없는 상황에서도 중소기업에 이미 취직한 사람들임
  
- 대기업과 중소기업 간 임금격차가 2019년 기준 평균 1,970만원(청년의 경우, 평균 1,043만원)인 반면 소득세 최대 감면액은 150만원으로 노동시장의 인력불일치 문제에 대한 본 제도의 정책효과는 평균적으로 크지 않을 수 있음
  - 근로자가 고려한 대기업과 중소기업의 신입사원 연봉격차가 작을수록 본 조세 특례의 정책효과를 기대해 볼 수 있으나, 현재 우리나라 노동시장에서는 평균적으로 연봉격차가 소득세 감면액보다 훨씬 더 큰 것으로 보임
  - 또한 평균적인 중소기업 연봉 수준에서 납부해야 할 세액의 수준은 낮기 때문에 소득세 감면액 역시 낮은 수준일 수밖에 없음
  - 이러한 상황을 종합해 볼 때, 평균적으로 소득세 감면을 통한 임금격차 완화 및 인력불일치 문제 해결의 가능성은 매우 낮아 보임

#### 4. 타 제도와의 중복성 검토

- 중소기업 고용촉진을 위한 조세지출 제도는 (1) 기업에게 경제적 유인을 제공하는 정책과 (2) 취업자에게 경제적 유인을 제공하는 정책으로 구분되며, 본 조세특례는 후자에 해당하는 것으로, 전자의 정책과 상호 보완적인 관계를 가짐
  - (1)에 해당하는 조세특례제도로는 다음의 제도들이 있음
    - 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제
    - 경력단절여성 재고용 기업에 대한 세액공제
    - 산업수요맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 기업에 대한 세액공제
    - 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제
    - 청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제
    - 고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제
    - 고용창출투자 세액공제
    - 고용유지 중소기업 등에 대한 과세특례
  
- 중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 수령액에 대한 소득세 감면 등은 중소기업 인력지원정책으로, 본 조세특례와 상호 보완적인 관계를 가짐
  - 해당 조세특례는 공제가입 핵심인력 중 5년 이상 장기 재직한 경우 소득세 감면 혜택을 제공하는 것으로 중소기업의 우수인력의 장기재직을 유도할 수 있음
  - 본 조세특례의 주된 목적이 중소기업의 우수인력 확보라면 해당 조세특례의 주된 목적은 핵심인력 장기 재직을 유도하는 것으로 판단됨
  
- 고용노동부, 여성가족부, 중소벤처기업부는 청년, 장애인, 경력단절여성, 중장년 구직자들에게 취업지원, 융자지원, 정규직 전환지원 등의 서비스를 제공하는 다양한 정책 프로그램을 운영하고 있으며, 이 프로그램들은 본 조세특례와 상호 보완적인 관계를 가짐
  - <표 III-10>에 제시된 고용지원 프로그램은 중소기업 노동시장의 취업여건을 개선하여 청년 구직자들의 구직활동을 지원함
  - 본 제도는 중소기업 취업 후 세후소득을 제고하여 중소기업의 취업을 장려함

<표 III-10> 부처별 중소기업 고용지원 프로그램

소관 부처	사업명	내용
고용 노동부	중소기업청년인턴제	정규직 전환을 위한 자금지원
	중소기업 청년취업 인턴제	중소기업 장기근속을 위한 자금지원
	청년내일채움공제*	중소 및 중견기업 장기근속을 위한 자금지원
	중장년층취업지원	40세 이상 재직자/구직자에 대한 고용지원
	장애인취업지원	장애인 고용지원
	장애인 취업 성공 패키지 지원	장애인 고용지원
	경력단절여성취업지원	경력단절여성 고용지원
	고용창출장려금	취약계층 등의 고용기회 확대 지원
	고용장려금(용자)	여성, 고령자, 장애인을 위한 고용환경 개선 지원
여성 가족부	여성경제활동 촉진지원	경력단절여성 고용지원
중소벤처 기업부	산학협력 기술 기능 인력 양성	양질의 인력 확보를 위한 고용지원
	인력 유입 인프라 조성*	청년내일채움공제와 연계하여 자금지원
	산업 전문 인력 역량 강화(R&D)	고급인력 양성을 위한 지원
	기술 혁신형 중소기업 연구 인력 지원(R&D)	고급인력 양성을 위한 지원

주: \* 고용노동부와 중소기업부가 공동으로 운영하는 사업  
 자료: 최승문·강성훈(2018), pp. 71~73, <표 IV-8>을 저자가 수정 및 편집함



## IV. 효과성 평가





## IV. 효과성 평가

- 본 장에서는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 조세특례 제도가 청년의 세후 소득 및 중소기업 고용에 미친 영향을 분석함
  - 본 조세특례의 중소기업 취업자의 세후소득에 미치는 영향 분석에서는 국세청 미시과세자료를 이용하여 본 제도의 수혜를 받고 있는 청년 중소기업 취업자와 혜택을 받지 않는 청년 중소기업 취업자의 세액공제 및 감면액을 소득별로 비교함
  - 본 제도의 청년 중소기업 고용에 미치는 효과 분석에서는 경제활동인구조사 미시자료를 이용하여 30~34세 청년에 대한 고용효과를 추정함
    - 청년의 범위를 확대하여 30~34세 청년을 정책대상으로 포함한 2018년 제도 변화를 이용하여 추정함
    - 구체적으로 2018년 제도변화 이전부터 수혜 대상이었던 25~29세 청년을 통제 집단으로 사용하여 이중차분법 및 이벤트 스터디 분석을 수행함
    - 단, 통제집단인 25~29세 청년에게도 고용효과가 나타났을 경우 본 방법론을 통해 추정된 30~34세 청년의 고용효과에 편의가 발생할 수 있기 때문에 결과 해석에 다소 유의할 필요가 있음

### 1. 조세특례 수혜자와 비수혜자의 세액공제 및 감면액 비교

- 본 조세특례의 중요한 목적 중 하나는 중소기업 취업자의 소득을 증대시키고, 궁극적으로는 대기업과 중소기업 취업자 간 실질 소득 격차를 완화하는 데에 있음
  - 중소기업 취업자의 실질 소득 증대라는 정책 목표를 달성하고 있는지 확인하기 위해 조세특례 수혜자와 비수혜자의 세후소득을 비교할 필요가 있음
  
- 본 조세특례 제도가 실제로 청년들의 세후소득을 증가시켰는지 확인하기 위해 중소기업 취업자 중 본 제도의 수혜자와 비수혜자의 세액공제 및 감면액을 비교하여 분석함
  - 분석을 위해 국세청에서 제공한 미시 표본자료 활용

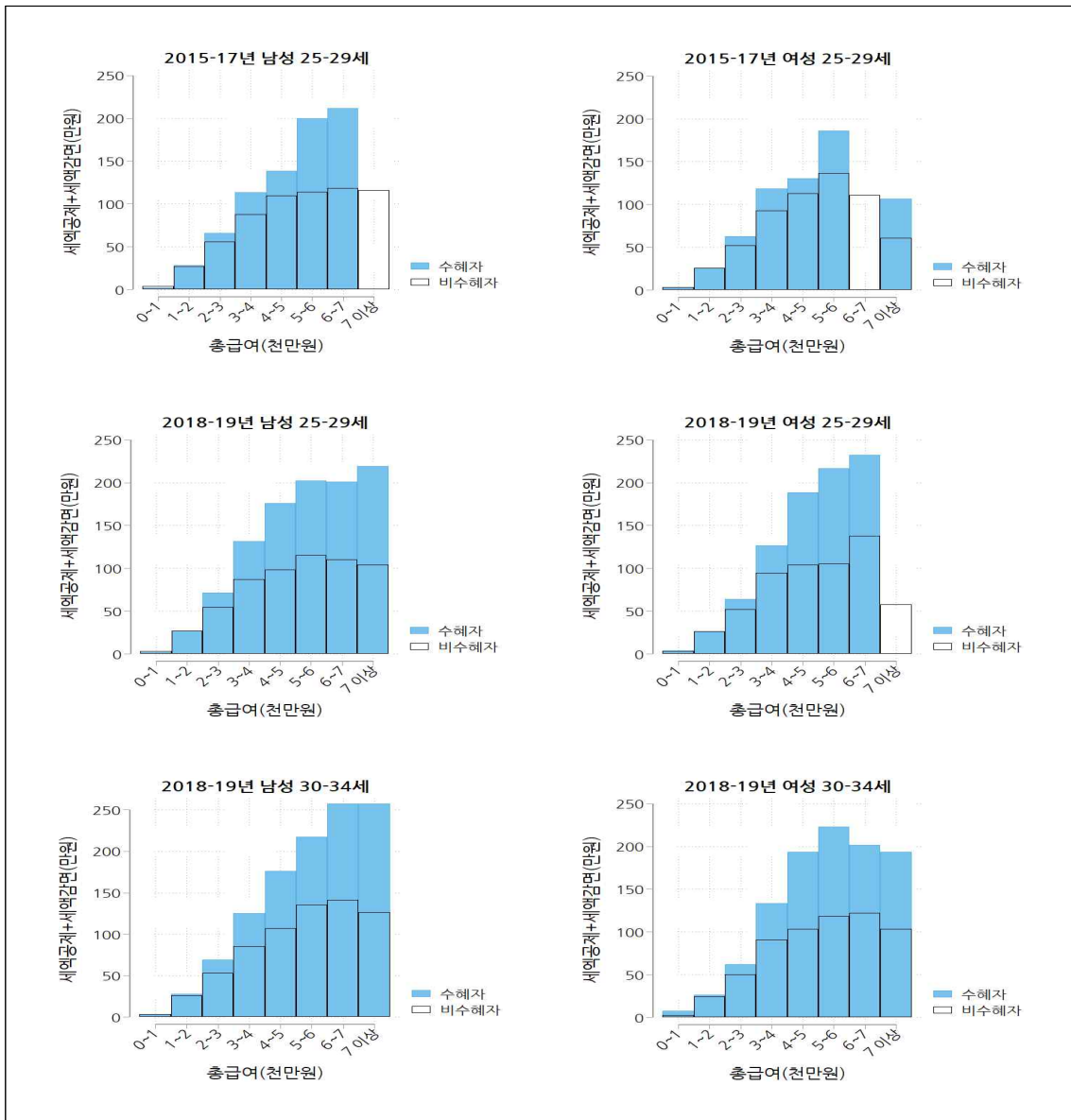
- 귀속연도 2015년에서 2019년까지 매년 약 1만여 명의 청년(만 18세~39세) 납세자 샘플을 무작위로 추출
  - 국세청 미시자료에는 과세대상근로소득(총급여), 세액감면액, 중소기업 취업자 소득세 감면 금액, 상시근로자 수 등의 정보가 존재
  - 국세청 자료에서 중소기업으로 분류되거나 300인 미만의 상시근로자 수를 가진 사업체에 종사하는 경우를 중소기업 취업자로 간주
  - 군복무차감연령 정보가 존재하는 일부 수혜자 샘플의 경우 해당 연령을 분석에 이용
  - 군복무차감연령 정보가 존재하지 않는 남성은 2세를 차감한 연령을 사용
  - 총급여 구간별로 조세특례 수혜자와 비수혜자의 평균 세액공제 및 감면액을 비교함으로써 본 조세특례의 세후소득 증가효과를 분석
    - 다만, 국세청에서 제공한 미시자료 샘플 수가 적기 때문에 소득구간별 결과 해석에 다소 유의할 필요가 있음
  - 먼저 정책 확대 전 2015~2017년의 25~29세 청년의 평균 세액공제 및 감면액을 계산하고, 다음으로 제도가 확대 개편된 2018~2019년의 25~29세 청년과 수혜 대상에 신규로 포함된 30~34세 청년에 대해 분석함
- 조세특례의 수혜를 받은 청년 중소기업 취업자는 수혜를 받지 않은 청년 중소기업 취업자에 비해 세액공제 및 감면액이 높은 수준으로 나타나, 본 특례제도는 중소기업 취업자의 소득세 경감 및 세후소득 증대에 기여하고 있다고 판단됨
- 총급여 3천만원 미만의 경우 수혜자와 비수혜자 간 세액공제 및 감면액의 차이가 거의 없음
    - 이는 저소득 구간에서는 산출세액 자체가 적어 본 제도가 아니더라도 다른 공제제도 등으로 충분한 세제혜택을 누릴 수 있기 때문
  - 총급여 3천만원 이상의 경우 총급여가 증가할수록 산출세액이 증가함에 따라 세액 공제 및 감면액도 이에 비례하여 커지고, 본 제도의 수혜자가 비수혜자에 비해 세액공제 및 감면액의 수준이 더 높음
  - 2018년 제도변화 이전부터 감면 대상이었던 25~29세 청년의 경우 소득세 감면율이 2018년도에 높아지면서 2018~2019년도의 세액공제 및 감면액이 2015~2017년보다 증가하였음

○ 총급여 4천만원 이상의 경우 본 조세특례를 통해 평균 약 100만원가량의 세후 소득 증대효과가 발생함

□ 다만, 중소기업과 대기업 간 임금격차를 완화하는 데에 본 제도의 소득증대 효과는 다소 부족한 것으로 판단됨

○ 앞서 살펴보았듯이 중소기업과 대기업 간 25~34세의 평균연봉 격차는 1천만원을 상회하는 것을 고려하면, 본 제도의 소득증대 효과의 크기는 미미한 수준임

[그림 IV-1] 중소기업 취업자의 소득별 공제 및 감면액



자료: 국세청 제공자료를 이용하여 저자 작성

## 2. 2018년 제도개편의 청년 중소기업 취업에 미친 영향

### 가. 분석자료

- 2018년 본 조세특례의 대상 확대가 30~34세 청년의 중소기업 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 「경제활동인구조사」를 분석자료로 활용함
  - 「경제활동인구조사」는 국민의 경제활동 특성을 조사하기 위해 사용되는 대표적인 자료로서 타 조사에 비해 샘플의 규모 및 대표성에서 우위를 가지고 있음
  - (분석기간) 2015~2019년(월별 자료)
    - 코로나19의 영향을 배제하기 위해 2020년은 분석에서 제외함
  - (분석표본) 25~34세 청년
  - 소득세 감면 적용 시 병역기간만큼을 연령에서 차감하기 때문에 군복무기간을 보정한 연령을 사용함
    - 즉 남자의 경우 연령에서 2세를 차감하여 본 분석에서의 30~34세 남성은 실제로는 32~36세 남성임
  - 중소기업 취업은 공공부문을 제외한 300인 이하 사업체(일부 업종의 경우 100인 이하)에 상용근로자 혹은 임시근로자로 취업한 것으로 정의
    - 「경제활동인구조사」에는 종사업체의 매출액 정보가 없어 종사자 규모로만 중소기업을 정의한 2013년도 중소기업 기준을 사용
    - 「경제활동인구조사」는 기업체가 아닌 사업체 기준으로 종사자 규모를 조사하기 때문에 중소기업 취업률의 과대 추정이 발생할 수 있으므로 결과 해석에 유의할 필요가 있음<sup>3)</sup>
    - 일용직 근로자는 본 조세특례의 혜택을 받을 수 없기 때문에 본 분석에서는 중소기업 취업자로 분류하지 않음

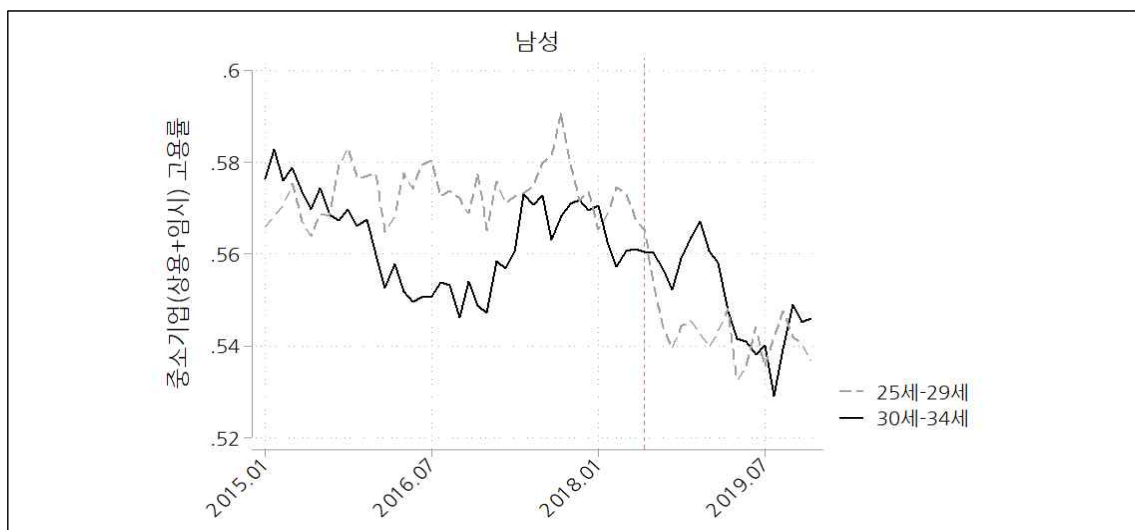
### 나. 연령별 중소기업 고용률 추이

- 본격적인 분석에 앞서 성별·연령별 월별 중소기업 고용률 추이를 살펴봄

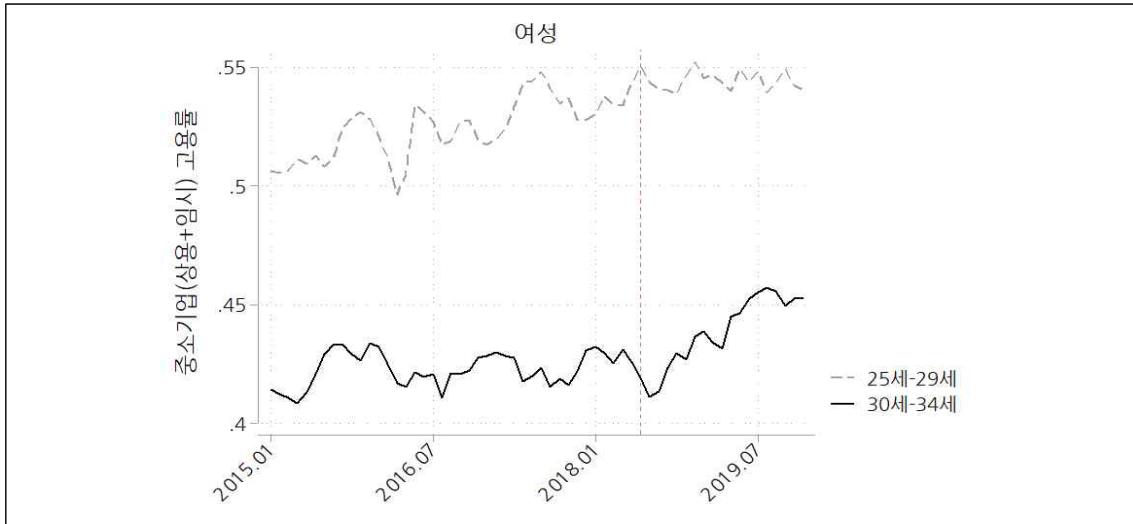
3) 예를 들어 은행 지점에 종사하는 사람의 경우 「경제활동인구조사」 기준으로 중소기업 취업자로 분류됨

- 남성의 경우 중소기업 취업률은 25~29세와 30~34세, 두 청년집단 모두 감소하는 추세를 보임
  - 2018년도 3분기(정책수혜 연령 확대 시기) 이후 25~29세 남성의 중소기업 취업률과 30~34세 남성의 중소기업 취업률에서 역전현상이 일어남
  - 정책변화 직후 25~29세의 중소기업 취업은 급격히 감소한 반면, 새롭게 수혜 대상에 포함된 30~34세의 중소기업 취업은 상대적으로 감소폭이 작았음
    - 하지만 2019년 2분기부터 두 집단의 취업률은 비슷한 수준을 유지함
  - 본 조세특례가 30~34세 남성의 중소기업 취업을 촉진시킴으로써 중소기업 취업 감소 추세를 늦추는 역할을 했을 가능성을 보여줌
  
- 청년 여성은 남성과 달리 중소기업 취업률은 모든 연령 집단에서 점진적으로 증가하는 추세를 보임
  - 이는 여성의 경제활동 참가율이 점점 증가함에 따라 나타나는 현상으로 보임
  - 정책변화 시기인 2018년 3분기 직후 25~29세와 30~34세 여성 모두 중소기업 고용의 급격한 변화는 확인할 수 없음
  - 다만 정책변화 이후 30~34세 여성의 중소기업 취업률은 25~29세 여성의 경우 보다 다소 빠른 속도로 증가함
    - 이는 본 조세특례의 효과일 수 있지만, 이 시기 여성의 출산과 육아 및 직장 복귀를 지원하는 다른 지원 정책 때문일 수도 있음

[그림 IV-2] 청년의 중소기업 고용률 추이



[그림 IV-2]의 계속

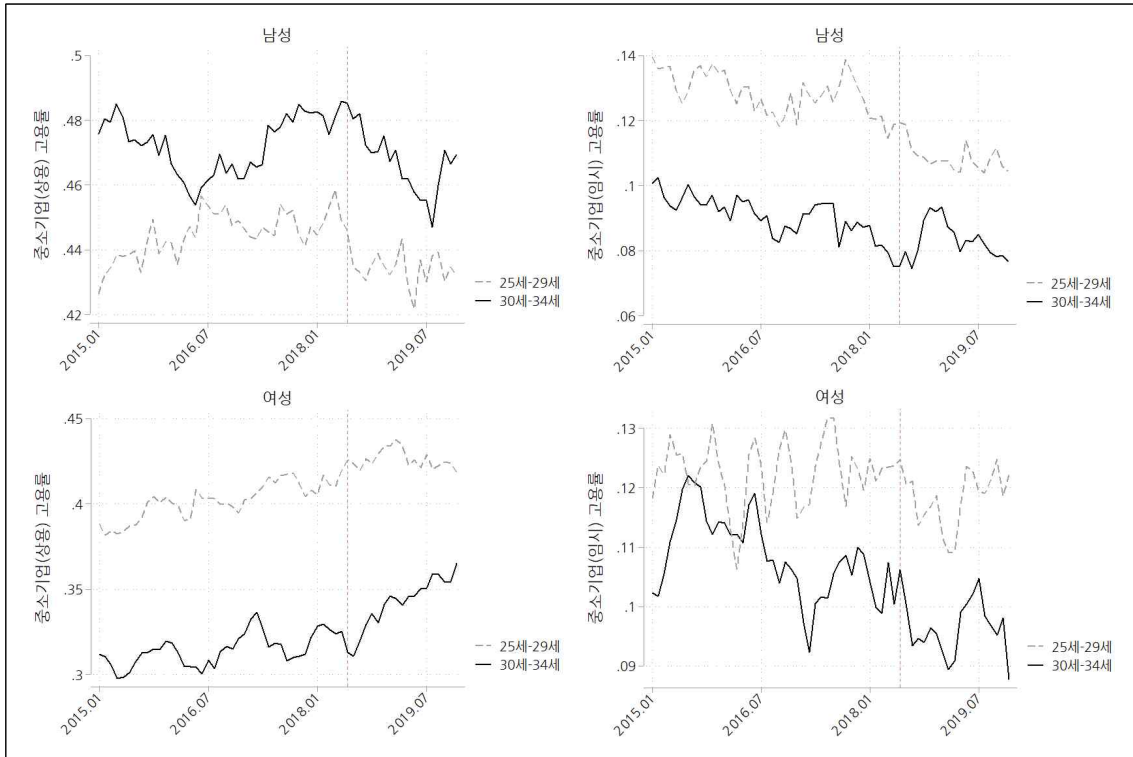


- 주: 1. 중소기업 고용률은(중소기업 취업자 수/전체 인구)로 정의함  
 2. 고용률 계산 시 경제활동인구 마이크로데이터 가중치를 사용함  
 3. 중소기업 취업은 300인 이하 사업체(일부 업종의 경우 100인 이하)에 상용 및 임시직 근로자로 취업한 경우로 정의함  
 4. 상용직은 고용계약기간이 1년 이상, 임시직은 1년 미만인 경우를 의미함  
 5. 세로 점선은 본 조세특례가 확대 개편된 2018년 7월을 의미함

자료: 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 저자 작성

- 성별·연령별 중소기업 고용률을 상용직과 임시직으로 나눠서 살펴본 결과, 제도 변화 후 25~29세와 30~34세 남성의 상이한 추세는 30~34세 남성의 임시직 고용 증가에서 비롯된 것으로 나타남
- 중소기업 상용직 고용률의 경우 25~29세와 30~34세 남성 모두 2017년부터 감소하는 추세로, 제도변화 전후 추세상 두 집단 간 큰 차이는 발견되지 않음
  - 중소기업 임시직 고용률은 2015년부터 25~29세와 30~34세 남성 모두 감소 추세에 있다가 2018년 7월 제도변화 직후 30~34세 남성의 임시직 고용률만 약 1~2%p 증가함
    - 기존 정책대상자인 25~29세 남성의 중소기업 임시직 고용률은 제도변화 이후 추세상 큰 변동이 없음

[그림 IV-3] 상용 및 임시직 중소기업 고용률 추이



- 주: 1. 상용직과 임시직 중소기업 고용률은 각각 (상용직 중소기업 고용자 수/인구)와 (임시직 중소기업 고용자 수/인구)로 정의함  
 2. 고용률 계산 시 경제활동인구 마이크로데이터 가중치를 사용함  
 3. 중소기업 취업은 300인 이하 사업체(일부 업종의 경우 100인 이하)에 상용 및 임시직 근로자로 취업한 경우로 정의함  
 4. 상용직은 고용계약기간이 1년 이상, 임시직은 1년 미만인 경우를 의미함  
 5. 세로 점선은 본 조세특례가 확대 개편된 2018년 7월을 의미함

자료: 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 저자 작성

#### 다. 계량추정전략

- 2018년 제도변화가 30~34세의 고용에 미치는 영향을 엄밀히 분석하기 위해 이중차분법 및 이벤트스터디(event-study) 회귀식을 추정
  - 처치집단은 30~34세 청년, 통제집단은 25~29세 청년으로 구성
  - 「경제활동인구조사」의 특성상 본 분석은 패널 분석이 아닌 반복횡단면 분석(repeated cross-sectional estimation)임
  - 이벤트 스터디는 이중차분법과 유사한 방법론이면서 정책효과의 시간적 변화를 시각적으로 확인할 수 있다는 장점을 가짐
  - 이중차분법 및 이벤트스터디 방법론은 앞서 단순히 제도변화의 전후 추세를

비교하는 것보다 효과를 더 엄밀하게 추정할 수 있게 함

- 예를 들어 본 조세특례의 확대 전과 후의 30~34세 중소기업 취업률을 단순 비교할 경우 경제상황과 같은 다른 요인들을 통제할 수 없음
- 실제로 2017년대 이후로 남성의 중소기업 고용률은 모든 연령에서 지속적으로 감소하는 추세이기 때문에 단순 전후비교만 할 경우 정책변화로 인해 중소기업 고용이 오히려 감소했다는 잘못된 결론에 도달할 수 있음
- 이층차분법 및 이벤트스터디 분석에서는 25~29세를 30~34세의 통제집단으로 설정하여 중소기업 취업에 미치는 공통된 충격을 통제할 수 있음

□ 다만 앞선 이층차분법식 추정방법은 다음과 같은 명확한 한계를 지니기 때문에 결과 해석에 특별히 유의할 필요가 있음

- 계량분석 결과는 2018년 본 제도의 변화가 30~34세 청년에게 미치는 영향에 한정된 결과로 이를 일반화하여 해석하는 것에 주의할 필요가 있음
  - 즉 본 제도가 도입된 후 지금까지의 효과를 분석하는 것이 아님
  - 또한 본 제도가 전체 청년에게 미치는 효과를 분석하는 것이 아니라 새롭게 정책대상에 포함된 30~34세 청년에게 미치는 영향을 분석하는 것임
- 감면을 및 감면기간 확대로 통제집단인 25~29세 청년에게도 고용효과가 발생했을 경우 30~34세에 미치는 효과를 나타내는 이층차분법 추정치에 하방편의(downward bias)가 나타남
- 아울러 본 계량분석에서는 장애인, 고령자, 경력단절여성 등에 미치는 영향에 대해 분석하지 않음
  - 「경제활동인구조사」에서 장애인과 경력단절여성을 정확히 식별할 수 없음
  - 또한 해당 인구집단의 경우 청년과 같은 제도 개편이 없었기 때문에(최근에 요건이 완화된 경력단절여성 제외) 이층차분법과 같은 계량분석은 불가능함
  - 하지만 장애인과 고령자 및 경력단절여성은 수혜자의 절대적인 숫자가 적기 때문에 본 제도가 각각의 집단의 중소기업 고용에 미치는 영향은 매우 제한적일 것으로 유추됨

□ 본 제도가 30~34세 청년의 고용에 미치는 효과성을 분석하기 위해 남성과 여성 각각에 대해 다음의 이벤트스터디 및 이층차분법 회귀식을 추정함

- 청년 남성과 청년 여성을 따로 분석하는 이유는 이 둘의 노동시장의 특성이 매우 상이할 뿐 아니라, 남성의 경우 군 복무기간 2년을 보정한 연령을 분석에 사용하기 때문임

- 이벤트스터디 회귀식

$$y = \alpha + \sum_{d=-14, d \neq -1}^5 \beta_d (Age3034 \times \tau^d) + Age + Edu + Time + \epsilon \quad \text{식 (1)}$$

- 이중차분법 회귀식

$$y = \alpha + \beta (Age3034 \times Post) + Age + Edu + Time + \epsilon \quad \text{식 (2)}$$

- 종속변수는 중소기업 취업 여부 더미변수로 중소기업 취업의 경우 1, 중소기업 미취업의 경우 0의 값을 가짐

- 중소기업 취업은 300인 이하 공공부문을 제외한 사업체(일부 업종의 경우 100인 이하)에 상용 혹은 임시근로자로 취업한 경우로 정의함<sup>4)</sup>
- 일용직 근로자나 공공기관 종사자 등은 정책대상자가 아니기 때문에 여기서는 중소기업 미취업으로 정의

- 회귀식의 더미 변수(dummy variable)는 다음과 같이 정의함

- *Age3034*: 30~34세 청년(처치집단) 여부
- *Post*: 2018년 7월 이후 여부

- 이벤트스터디의  $\tau_d$ : 제도변화(2018년 3분기)로부터  $d$ 분기만큼 지났는지 여부

- 본 분석에서는 정책변화 14분기 전( $d=-14$ )인 2015년 1분기부터 제도변화 후 5분기( $d=5$ )인 2019년 4분기까지 고려
- 다중공선성 문제를 피하기 위해 제도변화 1분기 전( $d=-1$ )은 제외하였고, 이에 따라  $d=-1$ 이 베이스라인이 됨
- 따라서 이벤트스터디 계수( $\beta_d$ )는 제도변화 1분기 전의 중소기업 고용 대비 제도변화  $d$ 분기 후의 중소기업 고용이 얼마나 변화했는지 보여줌

- 연령고정효과(*Age*), 연-월 시간고정효과(*Time*), 교육수준 고정효과(*Edu*) 등을 통제함

- 추정 시 「경제활동인구조사」에서 제공하는 개인별 가중치를 사용함

- 추정계수의 표준오차는 강건표준오차(robust standard errors)를 사용함

4) 「경제활동인구조사」에는 중사업체의 매출액 정보가 없어 종사자 규모로만 중소기업을 정의한 2013년도 중소기업 기준을 따름

## 라. 이벤트스터디 추정결과

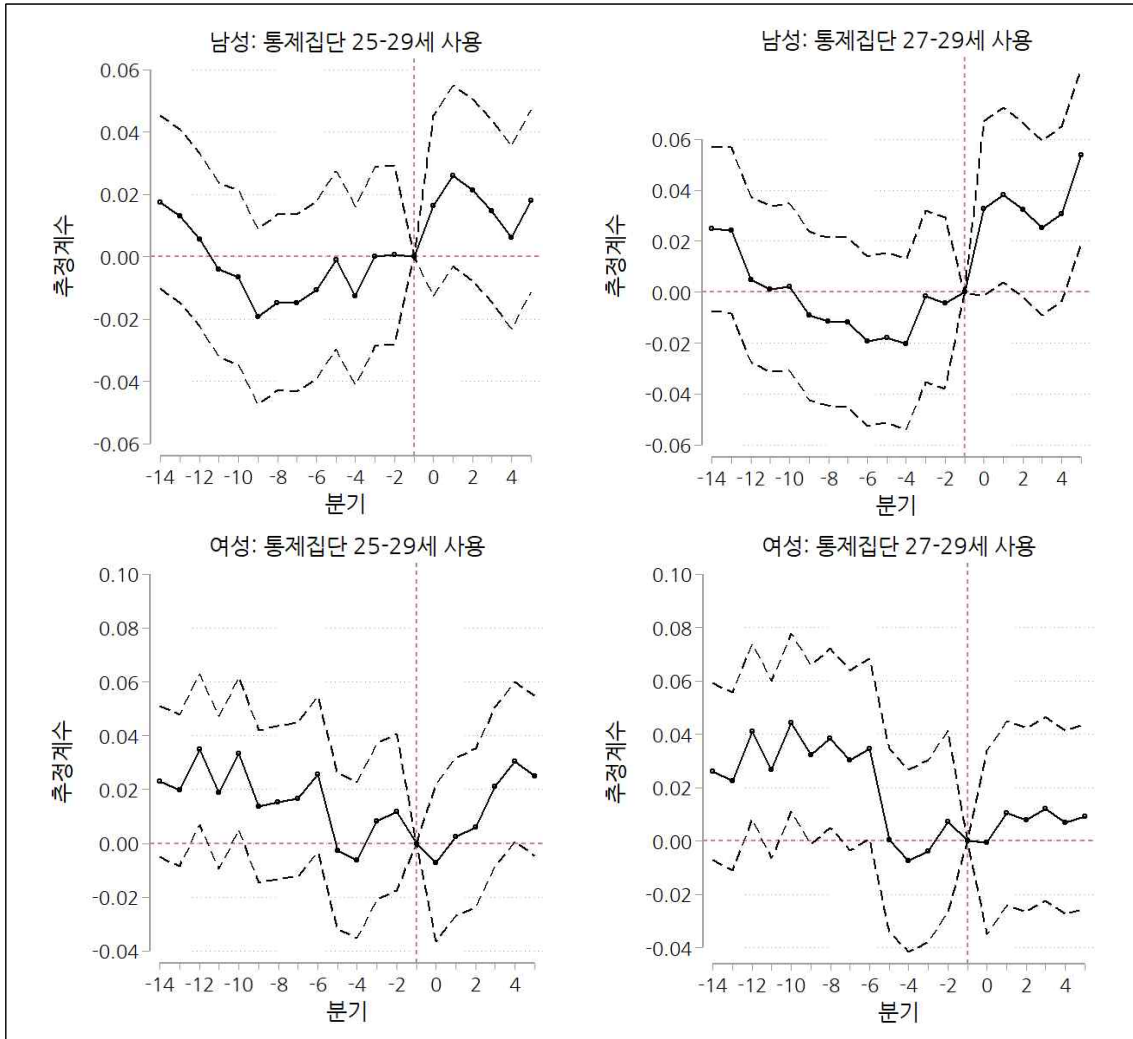
- [그림 IV-4]는 소득세 감면확대가 30~34세 중소기업 취업률에 미치는 영향에 대한 이벤트스터디 그래프를 나타내고 있음
  - 상단은 남성, 하단은 여성의 이벤트스터디 추정계수( $\beta_d$ )를 나타냄
    - 제도변화 1분기 전이 기준점이므로, 각각의 계수는 정책변화 1분기 전 대비 정책 효과로 해석이 됨
    - 예를 들어  $\beta_3$ 은 제도변화 1분기 전 대비 제도변화 3분기 후 중소기업 고용에 미치는 효과를 의미함
    - 점선은 각각의  $\beta_d$  추정계수의 95% 신뢰수준을 나타냄
  - 처치집단인 30~34세의 통제집단으로 25~29세(좌측)와 27~29세(우측)를 고려함
    - 25~29세를 통제집단으로 할 경우 표본의 크기가 커져서 추정의 정확도가 높아지는 이점이 있음
    - 하지만 25~26세는 30~34세 처치집단의 특성과 많이 상이할 가능성이 있음
    - 특히 상당수의 여성은 30~34세에 결혼과 육아를 경험하기 때문에 대다수가 미혼인 25~26세 여성과 노동시장 특성이 크게 다를 수 있음
    - 이에 30~34세와 노동시장 특성이 유사할 가능성이 높은 27~29세 또한 대안적인 통제집단으로 사용함
  
- 30~34세 남성은 제도변화 이후 중소기업 취업률이 상승하는 것으로 나타남
  - 제도변화 1년 전 30~34세 남성과 25~29세 남성의 중소기업 취업률은 비슷한 추세를 보여줌
    - 제도변화 전 편평한 추세(flat pre-trends)를 보임
  - 제도변화를 기점으로 이러한 유사한 추세에 뚜렷한 변화가 나타나며, 30~34세 남성의 중소기업 취업률은 약 2%p 상승하는 것으로 나타남
    - 제도변화 후의 각각의 이벤트스터디 추정계수( $d \geq 0$ )들이 통계적으로 유의하지는 않으나, 제도변화 전과 후의 이벤트스터디 계수들을 종합(pooling)하면 통계적으로 유의한 이중차분법 계수가 추정됨(<표 IV-1> 참조)
  - 통제집단을 27~29세로 설정하면 제도변화로 인한 중소기업 취업효과는 25~29세로 통제집단을 설정했을 때보다 강하게 나타남

- 제도변화 후 통계적으로 유의한 양(+)의 이벤트스터디 계수가 추정됨
- 다만 남성의 경우 군복무 연령 2세 일괄 차감에 따른 측정오차 문제가 발생할 수 있기 때문에 결과 해석에 유의할 필요가 있음
- 군 복무를 하지 않은 30~31세 남성은 실제로는 처치집단이지만(신규로 제도의 혜택을 받을 수 있음) 본 분석에서는 통제집단으로 잘못 분류되는 문제가 발생함
- 즉 통제집단을 27~29세로 제한할 경우 본 분석에서는 통제집단으로 분류되지만 실제로는 제도의 혜택을 새롭게 받은 처치집단의 비중이 높아짐에 따라 정책효과 추정에 편의가 생길 수 있음

□ 30~34세 여성의 경우 제도변화 이후 중소기업 취업률이 상승한다는 증거를 찾기 어려움

- 통제집단을 25~29세 여성으로 설정한 경우, 30~34세 여성의 경우 남성과 달리 제도변화 이후 중소기업 취업률의 극적인 상승이 나타나지 않음
  - 2018년 제도변화 이후 30~34세 여성의 중소기업 취업률이 점차 상승하는 추세가 나타나고 있으나, 이것이 본 제도의 효과인지 다른 여성 관련 일자리 정책으로 인한 효과인지는 불명확함
- 특히 통제집단을 27~29세로 설정한 경우를 살펴보면, 제도변화 직전과 직후의 30~34세 여성 중소기업 고용은 큰 차이가 없음을 확인할 수 있음
  - 여성의 대부분은 군복무를 하지 않아 분석에서 군복무 보정 연령을 사용할 필요가 없으므로 앞서 남성의 경우처럼 실제로는 제도의 혜택을 새롭게 받은 처치집단이지만 통제집단으로 잘못 분류되는 문제가 발생할 가능성은 낮음
  - 또한 27~29세 여성이 25~26세 여성에 비해 결혼 및 출산을 경험한 비중이 높기 때문에 통제집단과 처치집단과의 유사성 또한 높을 수 있음
- 30~34세 여성에게 유의미한 중소기업 고용효과가 나타나지 않는 주요 원인 중 하나는 30~34세 여성이 결혼과 출산 등으로 인해 경제활동참여율 자체가 낮은 것에서 기인함
  - 특히 중소기업 노동시장에서 활동하는 여성은 대기업 노동시장에서 활동하는 여성과 비교하여 결혼과 출산 등으로 인해 구직을 포기할 확률이 더 높음
  - 본 제도의 경력단절여성 수혜자의 숫자가 매우 적은 것도 이러한 가능성을 뒷받침함

[그림 IV-4] 소득세 감면확대가 30~34세 중소기업 취업률에 미치는 영향



- 주: 1. 실선은 이벤트스터디 추정계수를 나타냄  
 2. 점선은 추정계수의 95% 신뢰 수준을 나타냄  
 3. 가로축은 정책대상 연령 확대(2018년 3분기) 이후 몇 분기가 지났는지 나타냄  
 4. 종속변수는 중소기업 취업 여부임  
 5. 연령고정효과, 시간고정효과, 교육수준 고정효과가 추가적으로 통제됨

자료: 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 저자 작성

- 본 조세특례가 30~34세의 중소기업 고용에 미치는 효과를 상용직과 임시직으로 나누어 분석함
  - 전체 중소기업 고용(상용직+임시직) 규모에 변화가 없더라도 제도변화로 인해 중소기업 고용의 구성이 변할 수 있으므로 본 분석을 수행함
    - 이를 위해 중소기업 상용직 취업 여부와 중소기업 임시직 취업 여부 더미를 식 (1)의 종속변수로 사용함

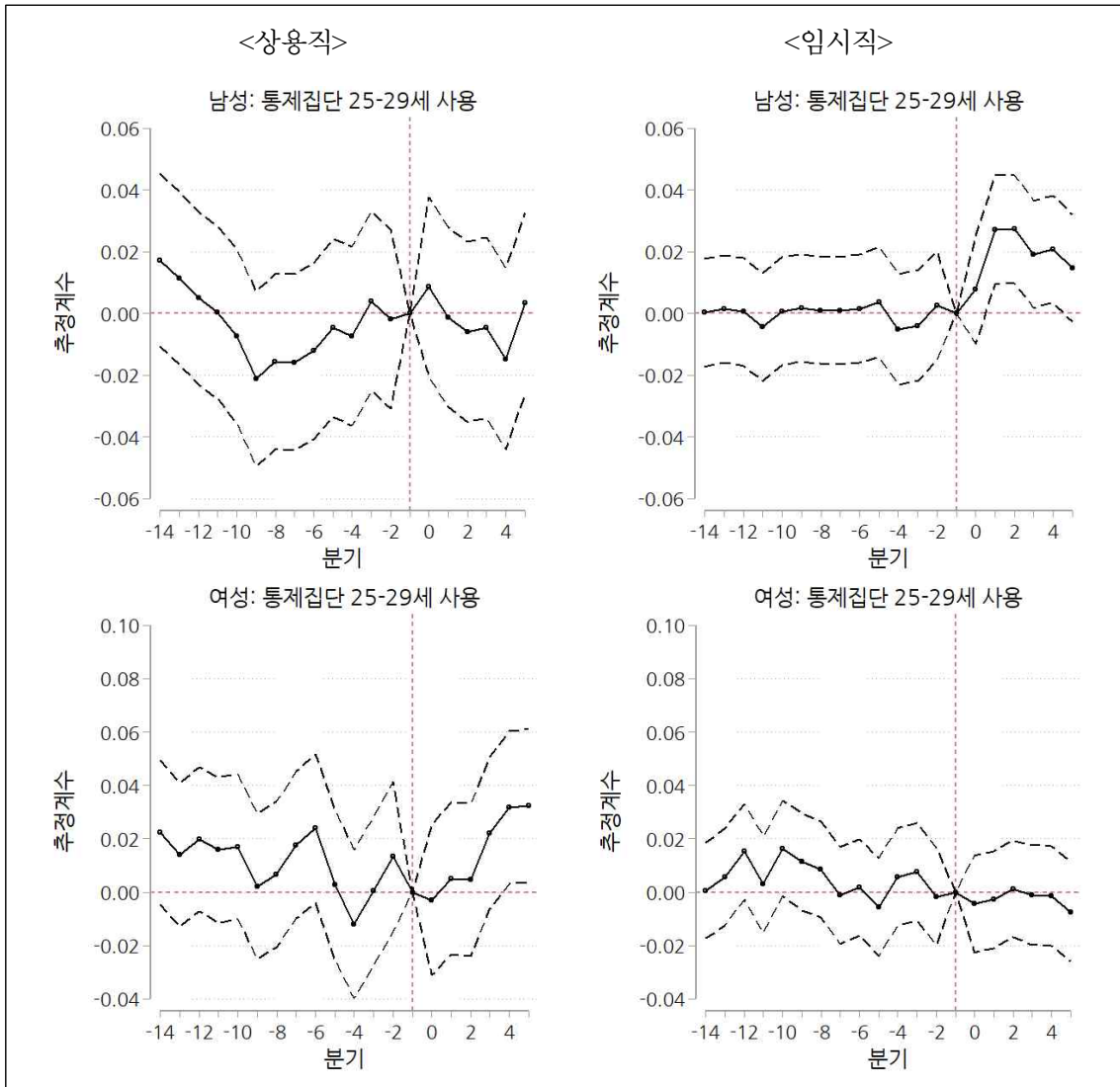
- 통제집단은 공통적으로 25~29세 남성 및 여성을 사용함<sup>5)</sup>

- 본 제도의 확대로 30~34세 남성의 임시직 중소기업 고용만 증가한 것으로 나타남
  - 2018년 제도개편 직후 30~34세 남성의 상용직 중소기업 고용에는 큰 변화가 발견되지 않으며, 이후에도 통계적으로 유의미한 양(+)의 이벤트스터디 추정계수가 발견되지 않음
  - 반면 2018년 제도변화를 기점으로 30~34세 남성의 중소기업 임시직 고용은 급격히 상승하는 것을 확인할 수 있음
    - 제도변화 이전 25~29세 남성과 30~34세 남성의 임시직 중소기업 고용추세는 거의 비슷하여 선행추세(pre-existing trend)가 나타나지 않음
    - 이러한 편평한 선행추세(flat pre-trends)는 25~29세가 30~34세의 적절한 통제 집단임을 보여줌
  - 결국 앞서 확인된 30~34세 남성의 중소기업 고용에 미치는 긍정적인 효과는 대부분 임시직 증가에서 비롯된 것으로 판단됨
    - 즉 본 제도의 확대가 청년의 중소기업 고용을 증가시키는 효과를 가져왔을 수도 있지만, 양질의 상용직 중소기업 일자리로의 유인 효과는 달성하지 못한 것으로 보임
- 30~34세 여성의 중소기업 상용직과 임시직 고용은 모두 제도변화에 의한 뚜렷한 변화가 나타나지 않음
  - 제도변화 이전 약간의 음(-)의 선행추세(negative pre-existing trend)가 나타남
    - 즉 제도변화 이전 30~34세 여성의 상용직 및 임시직 중소기업 고용추세는 25~29세 여성과 비교했을 때 감소하는 추세임
  - 제도변화 직후에 30~34세 여성의 중소기업 상용직 및 임시직 고용이 25~29세 여성과 비교하여 증가했다는 증거를 찾기 어려움
    - 이는 제도변화 직후 임시직 고용이 급격히 증가한 남성의 경우와 대비됨
    - 다만 제도 확대 전 30~34세 여성의 음(-)의 상용직 고용추세가 본 조세특례 확대 이후 양(+)의 상용직 고용추세로 변하는 경향을 보이고 있는데, 이것이 본 제도의 효과인지 다른 여성고용 관련 지원정책의 영향인지 명확하지 않음

5) 통제집단을 27~29세 청년으로 해도 추정결과에 큰 차이가 없기에 이후의 모든 분석에서는 25~29세 청년을 통제집단으로 사용함

- 결론적으로 30~34세 여성의 경우 본 조세특례가 전체적인 중소기업 여성 고용에 유의미한 영향을 미치지 않았을 뿐 아니라 중소기업 고용 구성(상용직 비중)에도 제한적인 영향만 미친 것으로 보임

[그림 IV-5] 30~34세 중소기업 상용직 및 임시직 취업률에 미치는 영향



- 주: 1. 실선은 이벤트스터디 추정계수를 나타냄  
 2. 점선은 추정계수의 95% 신뢰 수준을 나타냄  
 3. 가로축은 정책대상 연령 확대(2018년 3분기) 이후 몇 분기가 지났는지 나타냄  
 4. 종속변수는 중소기업 상용직 또는 임시직 취업 여부임  
 5. 연령고정효과, 시간고정효과, 교육수준 고정효과가 추가적으로 통제됨

자료: 「경제활동인구조사」 마이크로데이터를 이용하여 저자 작성

#### 마. 이중차분법 추정결과

- 이중차분법 추정결과는 앞서 이벤트스터디에서 도출되었던 결과와 유사함
  - 30~34세 남성 중소기업 취업률이 2%p 상승한 것으로 나타남
    - 이는 제도변화 전 평균 중소기업 취업률이 56%인 것을 고려할 때, 상당히 큰 효과로 판단됨
  - 30~34세 여성의 중소기업 취업률에는 큰 변화가 나타나지 않는 것으로 추정됨
    - 추정계수의 크기가 작으며 통계적으로 유의하지 않음
  
- 강건성 분석의 일환으로 연령별 선형추세를 통제하여 분석을 수행한 결과 이중차분법의 추정결과는 강건한 것으로 판단됨
  - 연령별 선형추세 가정은 중소기업 고용률이 연령별로 시간에 따라 일정한 추세(선형 추세)를 가지고 증가 혹은 감소하고 있다는 다소 강한 가정임
    - 선형추세를 포함하여 추정 시 정책의 효과가 점점 커지는 동적인 효과가 나타날 경우 이중차분법 추정계수에 편의가 발생할 수 있다는 문제도 존재 (Meer and West, 2016)
    - 하지만 연령별로 상이한 추세에서 발생할 수 있는 추정상의 문제를 상당 부분 완화할 수 있는 장점이 있음
    - 즉 25세와 34세는 중소기업 고용 추세 자체가 다를 수 있기 때문에 이를 통제하는 것이 필요할 수 있음
  - 선형추세를 통제한 경우 30~34세 남성의 중소기업 취업률은 3%p가량 상승한 것으로 나타남
    - 이는 선형추세를 통제하지 않은 결과와 유사한 수준으로, 이중차분법으로 추정된 정책효과가 강건함을 시사함
  - 여성의 경우 선형추세를 통제하지 않은 경우에도 추정계수의 크기가 작으며 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타남

<표 IV-1> 소득세 감면 확대가 중소기업 취업에 미치는 영향

성별 종속변수: 중소기업 취업	남성		여성	
	(1)	(2)	(3)	(4)
30~34세×2018년 6월 이후	0.020*** (0.005)	0.031*** (0.008)	-0.004 (0.005)	0.006 (0.008)
N	227,437	227,437	222,635	222,635
정책 전 평균	0.56	0.56	0.42	0.42
연령 고정효과	Y	Y	Y	Y
시간 고정효과	Y	Y	Y	Y
교육수준 고정효과	Y	Y	Y	Y
연령별 선형추세		Y		Y

주: 종속변수는 중소기업 상용직 및 임시직 취업 여부임; 강건표준오차를 사용함; 서베이 가중치 사용  
자료: 저자 작성

- 본 특례제도 확대에 의한 30~34세 남성의 중소기업 취업 증가는 대부분 임시직에서 나타나는 것으로 추정됨
  - 30~34세 남성 상용직 중소기업 취업률에 미치는 효과는 매우 작고 통계적으로 유의하지 않음
    - 이벤트스터디 분석에서 확인했던 것처럼 양질의 상용직 중소기업 일자리로 유인하고자 하는 정책 목표는 달성하지 못한 것으로 보임
  - 30~34세 남성의 임시직 중소기업 취업률은 1.8%p 높아지는 것으로 나타났고, 흥미로운 점은 남성 일용직 고용이 통계적으로 유의하게 감소함
    - 제도변화로 청년 남성이 일용직 중소기업에서 임시직 중소기업으로 이동하는 일부 긍정적인 효과를 가져왔음을 시사함
  
- 2018년 제도변화는 종사상 지위에 상관없이 30~34세 여성의 중소기업 취업률을 높이지 못한 것으로 나타남
  - 상용직 및 일용직 중소기업 취업에 통계적으로 유의미한 효과가 관측되지 않음
  - 임시직 중소기업 취업에는 남성과 달리 통계적으로 유의한 음(-)의 효과가 추정됨
    - 이는 해당 조세특례제도가 부정적인 중소기업 고용효과를 발생시켰다기보다는 이벤트스터디 결과에서 확인할 수 있었던 음(-)의 중소기업 고용추세에서 비롯되었을 가능성이 높음
    - 즉 본 조세특례와 관계없이 30~34세 여성은 임시직 중소기업 고용이 계속 감소하는 추세(25~29세 여성과 비교하여)를 보이고 있었기 때문에 음(-)의 이 중차분법 계수가 추정될 수 있음

- 아울러 통제집단인 25~29세 여성에서 본 조세특례로 인한 긍정적인 고용효과가 나타났을 경우, 30~34세 여성에게 미치는 효과를 분석한 앞의 이중차분법 추정치는 음(-)의 방향으로 편이가 발생할 수 있음

<표 IV-2> 상용 및 임시직 중소기업 취업에 미치는 영향

종사상 지위 공제 가능 여부 종속변수: 중소기업 취업	남성			여성		
	상용 O (1)	임시 O (2)	일용 X (3)	상용 O (4)	임시 O (5)	일용 X (6)
30~34세×2018년 이후	0.002 (0.005)	0.018*** (0.003)	-0.009*** (0.001)	0.003 (0.005)	-0.007** (0.003)	-0.001 (0.001)
N	227,437	227,437	227,437	222,635	222,635	222,635
정책 전 평균	0.47	0.09	0.02	0.31	0.11	0.01
연령 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시간 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
교육수준 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y

주: 종속변수는 중소기업 상용직 및 임시직 취업 여부임; 25~29세를 통제집단으로 사용; 강건표준오차를 사용함; 서베이 가중치 사용

자료: 저자 작성

- 추정된 30~34세 남성의 중소기업 고용효과가 실제로 본 조세특례의 효과인지 여부를 점검하기 위해, 본 조세특례가 소득공제가 가능한 산업대분류에 속하는 중소기업 고용에만 영향을 미쳤는지에 대한 분석을 수행함
  - 추정된 30~34세 남성의 중소기업 고용효과가 실제로 본 조세특례의 효과라면 공제가 가능한 산업에서만 고용효과가 나타나야 함
  - 공제가 불가능한 산업에는 금융 및 보험업, 교육 서비스업, 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스업(2020년부터 공제 대상에 포함), 기타 개인 서비스업 등이 있음
    - 보건업은 대체적으로 공제가 불가능하지만 사회복지 서비스업은 공제가 가능하기 때문에 “보건업 및 사회복지 서비스업”은 공제 가능한 산업으로 포함하여 분석함
    - 창작·예술 관련 서비스업, 스포츠 서비스업 업종은 2020년 이후에야 공제 가능한 산업으로 편입되었기 때문에 본 분석에서는 공제 불가능한 산업으로 분류하여 분석함

- 30~34세 남성의 중소기업 고용효과를 공제가가능산업 여부별로 분석한 결과, 공제가

가능한 산업에서만 긍정적인 고용효과가 발생하는 것으로 나타남

- 공제가 가능한 산업의 중소기업 고용은 30~34세 남성에서 2.6%p 상승하는 효과가 나타남
  - 반면 공제불가능산업의 중소기업 고용은 0.6%p 감소하는 것으로 추정됨
- 공제가 가능한 산업에서만 긍정적인 고용효과가 관측되는 것은 본 계량분석에서 확인된 중소기업 고용효과가 실제로 본 조세특례에 의한 효과일 가능성이 높음을 시사함
- 또한 본 제도를 통해 소득공제를 받을 수 없는 산업에서 오히려 부정적인 고용효과가 나타난 것은 본 제도의 혜택을 받지 못하는 산업에서 혜택을 받을 수 있는 산업으로 청년들이 이동할 수 있음을 시사함
  - 따라서 본 제도를 통해 중소기업에 취업하고 있는 청년 남성의 종사산업 구성이 일부 변화할 수 있음

□ 30~34세 청년 여성의 경우 공제 가능 여부와 상관없이 통계적으로 유의한 중소기업 고용효과는 나타나지 않음

- 본 조세특례의 혜택을 받을 수 있는 산업과 받지 못하는 산업 모두 경제적·통계적으로 유의하지 않은 부정적인 중소기업 고용효과가 추정됨
  - 이는 청년 여성에게 유의미한 중소기업 고용효과가 나타나지 않았다는 지금까지의 분석결과와의 일관성을 보여줌

<표 IV-3> 공제 가능 및 불가능한 중소기업 취업에 미치는 영향

공제 가능 산업 여부	남성			여성		
	모두	가능	불가능	모두	가능	불가능
종속변수: 중소기업 취업	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
30~34세×2018년 이후	0.020*** (0.005)	0.026*** (0.005)	-0.006** (0.003)	-0.004 (0.005)	-0.001 (0.005)	-0.003 (0.003)
N	227,437	227,437	227,437	222,635	222,635	222,635
정책 전 평균	0.56	0.48	0.08	0.42	0.31	0.12
연령 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
시간 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y
교육수준 고정효과	Y	Y	Y	Y	Y	Y

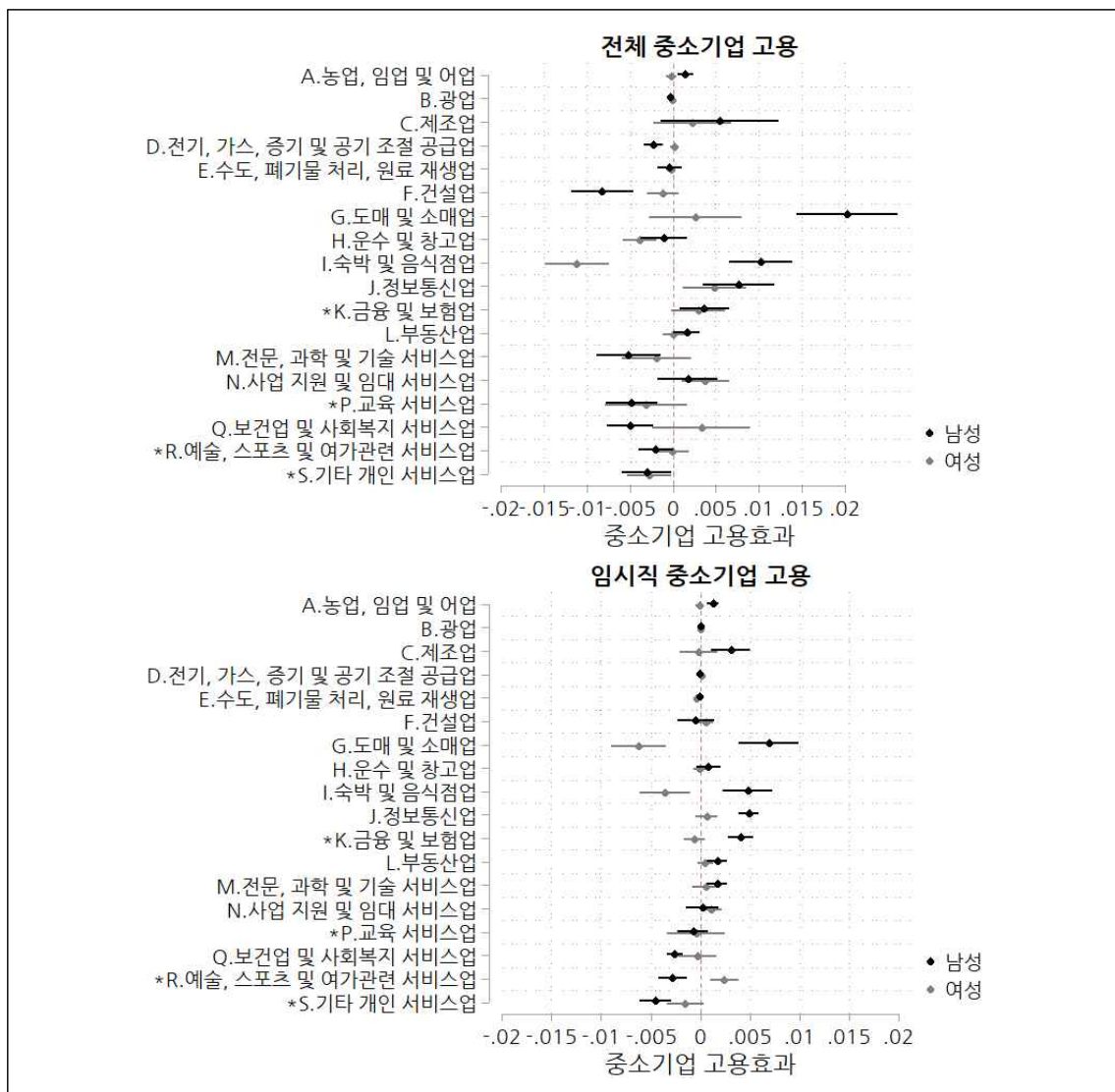
주: 종속변수는 중소기업 상용직 및 임시직 취업 여부임; 25~29세를 통제집단으로 사용; 강건표준오차를 사용함; 서베이 가중치 사용

자료: 저자 작성

- 마지막으로 본 제도의 확대에 의한 중소기업 취업 효과를 산업별로 살펴봄
  - 이를 위해 식 (2)의 종속변수인 중소기업 고용을 산업대분류별로 정의하고 성별·산업별로 식을 추정함
    - 예를 들어 산업 A에 대한 중소기업 고용 효과를 추정하는 경우 산업 A에 속한 중소기업에 취업했을 경우 종속변수는 1의 값을 가지고, 미취업 상태이거나 산업 A의 중소기업 일용직, 대기업 일자리, 산업 A를 제외한 타 산업에 취업했을 경우 종속변수는 0의 값을 가짐
  - 추정 시 본 조세특례의 혜택을 받을 수 없는 산업도 분석에 포함함
  
- 30~34세 남성은 도소매업, 숙박 및 음식점업에서 큰 고용효과가 나타남
  - 중소기업에 종사하는 상당수의 청년 남성은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에 종사하고 있음
  - 하지만 산업별 조세특례 수혜인원 증가량과 30~34세 중소기업 고용의 증가량 간 직접적인 연관성은 낮아 보임
    - 예를 들어 제조업의 경우 조세특례 수혜자 중 거의 절반이 종사하고 있으나, 제조업에 미치는 고용효과는 도소매업과 숙박 및 음식점업에 비해 상대적으로 낮은 수준임
    - 이는 제조업 고용 자체가 전체적으로 감소하는 추세이기 때문에 본 제도의 확대에 의한 제조업 유인효과가 크지 않았을 수 있음
    - 또한 25~29세 청년의 제조업 고용이 본 조세특례로 인해 증가했을 경우 30~34세의 고용효과 추정치에 하방 편의가 발생할 수도 있음
  - 도소매업, 숙박 및 음식점업에서 20~34세 남성에 대한 큰 고용효과는 25~29세 남성의 도소매업, 숙박 및 음식점에서의 고용 감소에 의해 도출되었을 가능성은 낮아 보임
    - 30~34세 남성의 산업별 중소기업 임시직 고용률 추세([그림 IV-7] 참고)를 살펴보면, 제도 변화를 기점으로 도소매업과 숙박 및 음식점업에서 고용 증가 추세를 확인할 수 있음
  - 30~34세 남성의 도소매업, 숙박 및 음식점업 임시직에서 유의미한 고용효과가 나타났다는 것은 본 제도가 청년 남성에게 안정적인 일자리보다는 단기적이고 일시적인 일자리를 늘리는 효과를 가져왔음을 의미함

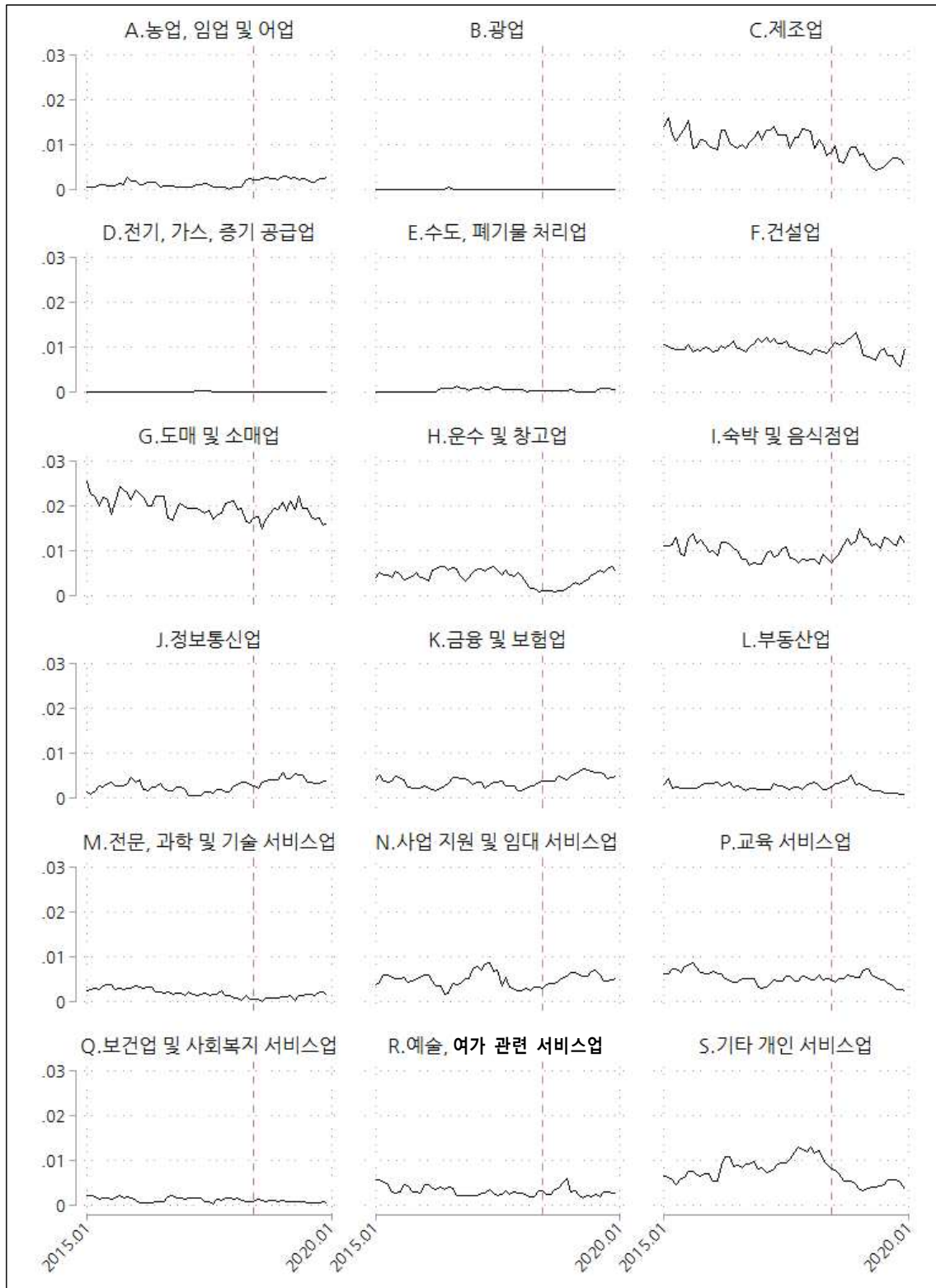
- 30~34세 청년 여성의 경우, 경제적으로 유의미한 양(+)의 고용효과가 나타나는 산업이 존재하지 않음
- 특히 청년 여성의 비중이 높은 도소매업이나 숙박 및 음식점업에서 청년 남성에게서 관측되었던 긍정적인 고용효과가 나타나지 않음
- 30~34세 여성의 산업별 중소기업 임시직 고용률 추세([그림 IV-8] 참고)에서도 청년 남성과 달리 제도 변화를 기점으로 고용이 증가한 산업을 찾을 수 없음

[그림 IV-6] 산업별 중소기업 취업에 미치는 영향



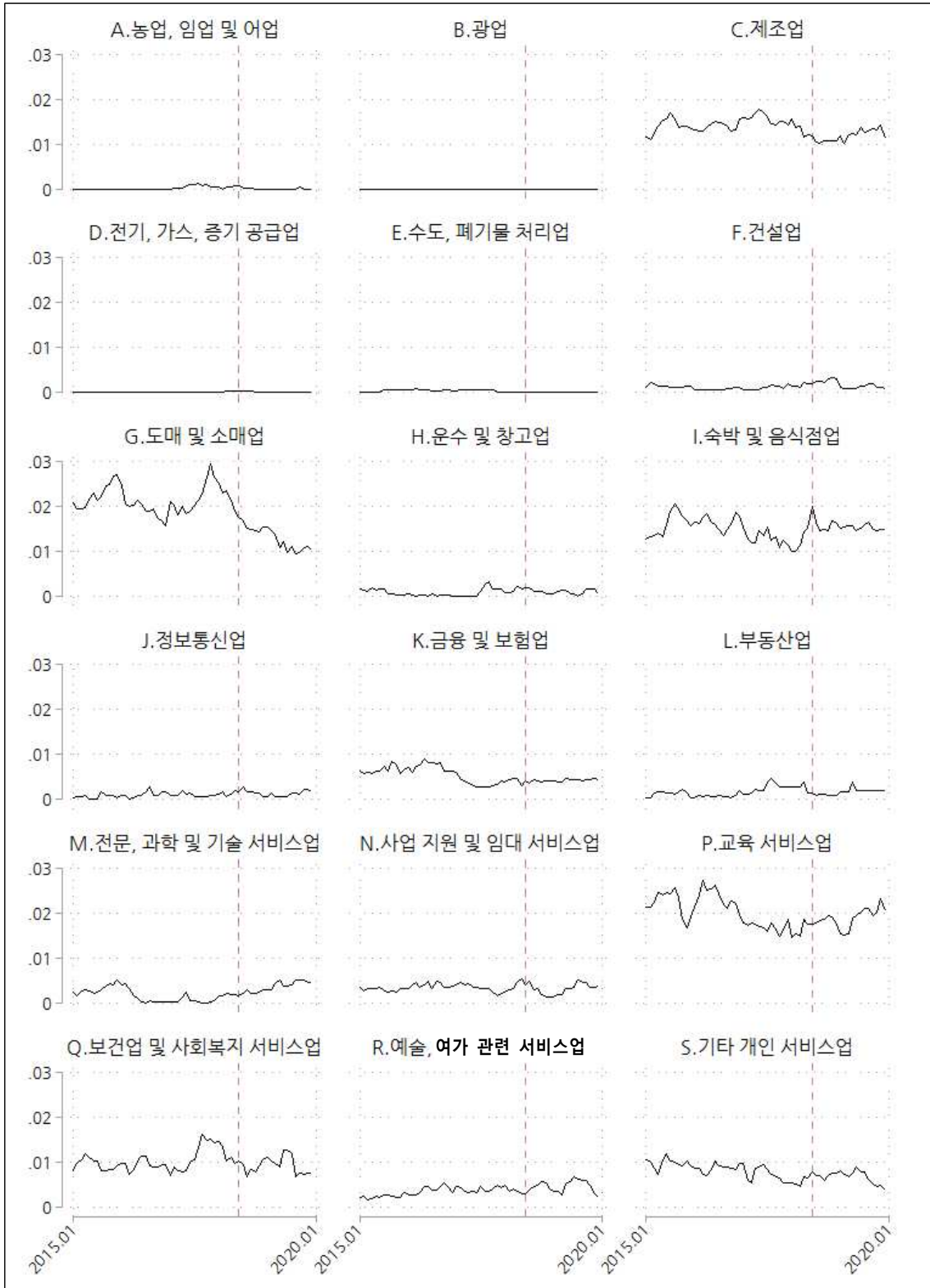
주: 1. 강건 표준오차 사용  
 2. 실선은 추정계수의 95% 신뢰 수준을 나타냄  
 3. 25~29세를 통제집단으로 사용  
 4. 별표(\*)는 공제 불가능한 산업을 나타냄  
 자료: 「경제활동인구조사」를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-7] 30~34세 남성 산업별 중소기업 임시직 취업 확률



자료: 「경제활동인구조사」를 활용하여 저자 작성

[그림 IV-8] 30~34세 여성 산업별 중소기업 임시직 취업 확률



자료: 「경제활동인구조사」를 활용하여 저자 작성

- 이상의 분석결과를 종합해 보면, 2018년 본 조세특례 확대 개편에 의한 30~34세 청년의 중소기업 고용에 대한 효과는 제한적으로 평가됨
  - 30~34세 청년을 양질의 중소기업 일자리로 유인하는 효과보다 중소기업 임시직 고용을 증가시키는 제한적 효과만 발견됨
    - 임시직에 대한 효과도 남성에 한정하여 나타났고, 여성의 경우 본 제도 확대에 의한 효과는 발견되지 않음
  - 중소기업 고용효과가 미미함에도 불구하고 2018년 제도개편 이후 본 제도의 수혜자 수가 급격히 증가한 것은 기존 취업자들이 제도 확대로 정책 적용을 받게 되었기 때문임
    - 이는 본 제도와 상관없이 중소기업 취업 의사가 있는 자들에게 세제혜택이 제공된 것으로, 기회비용 측면에서 세수손실이 발생한 것으로 볼 수 있음
  - 다만 본 연구의 계량분석결과는 25~29세 청년을 통제집단으로 사용한 결과이기 때문에 추정 결과 해석에 다소 유의할 필요가 있음
    - 2018년 조세특례 확대 개편으로 인해 25~29세 청년에 긍정적인 고용효과가 발생했을 경우 이중차분법 추정치에 하방 편의가 발생할 수 있음



## V. 결론 및 제도 개선방안





## V. 결론 및 제도 개선방안

- 대기업과 중소기업 간 임금격차, 대기업 쏠림현상, 중소기업의 인력난, 대기업과 중소기업 간 노동생산성 격차 등 여러 사회경제적 여건을 고려할 때 본 제도의 필요성은 인정됨
  - 즉 경제적 유인 제공을 통한 중소기업 취업 유도 정책은 필요하다고 판단됨
  - 중소기업 취업을 유도함으로써 중소기업에 우수인력 채용 가능성을 높여주고 성장을 견인할 수 있을 것으로 기대
  
- 하지만 중소기업 취업 촉진에 대한 본 제도의 실효성은 제한적으로 평가됨
  - 제도 도입 이후, 청년 여성의 중소기업 취업률은 대체로 증가 추세이나 청년 남성의 경우 대체로 감소하는 추세
    - 여성은 여성경제활동 참가율이 점점 증가함에 따라 나타나는 현상일 수 있음
  - 본 제도의 정책대상에는 만 60세 이상 고령자, 장애인, 경력단절여성 등도 포함되어 있으나, 해당 인구집단의 경제활동인구 규모를 고려할 때 본 제도의 활용도는 낮은 수준으로 파악됨
    - 이는 본 제도의 실효성에 의문을 제기할 수 있는 사항임
  - 2018년 청년에 대한 제도 확대로 수혜인원 및 조세지출은 대폭 증가하였으나 청년의 중소기업 취업률에 대해서는 남성 임시직 취업률만 증가하여 그 효과가 제한적으로 나타남
    - 이는 청년 범위 및 감면기간 확대 등으로 본 제도와 상관없이 이미 중소기업에 취업한 청년들에게 세제혜택이 제공된 것으로, 기회비용 측면에서 세수 손실이 발생한 것으로 볼 수 있음
  
- 중소기업 취업자의 세후소득 증대효과는 긍정적으로 평가되나, 그 효과의 크기는 대기업과 중소기업 간 임금격차를 완화하여 중소기업의 취업을 유도할 만큼의 수준이 되지 못하는 것으로 판단됨
  - 총급여액이 약 4천만원 이상은 되어야 세후소득 증대효과가 100만원 이상으로

나타나고, 감면한도로 인해 세후소득 증대효과는 150만원을 넘지 못함

- 총급여액의 수준이 낮을 경우에는 산출세액 역시 낮은 수준이므로 본 제도에 의한 감면액 규모도 작음

□ 본 특례제도의 실효성을 제고하고 기회비용적 세수손실을 줄이기 위해 다음의 제도 개선방안들을 제안함

- 본 제도와 상관없이 중소기업 근무의향이 있는 경우 세제혜택이 제공되지 않도록 제도를 설계할 필요
  - 특히 이미 중소기업에 취업한 경우는 본 제도와 상관없이 중소기업에 취업할 의사가 있는 경우이므로 이러한 경우에는 소급 적용되지 않도록 제도를 운영할 필요가 있음
- 감면기간의 확대는 기회비용적 세수손실 가능성이 우려되므로 신중할 필요
  - 감면기간이 길어질 경우, 이미 중소기업 취업자들에게 소급 적용될 우려가 크고, 본 제도와 상관없이 중소기업에 재직할 의사가 높은 중소기업 장기재직자에게도 세제혜택이 제공됨
  - 중소기업 장기재직 유도의 경우, 이를 목적으로 하는 ‘중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상기금 수령액에 대한 소득세 감면’과 같은 다른 제도가 존재하므로, 본 제도에서 중소기업 장기재직 유도 목적으로 감면기간을 확대하는 것은 지양할 필요가 있음
- 소득기준을 마련하여 고소득자의 경우 정책대상에서 제외할 필요
  - 고소득자의 경우, 중소기업 취업 또는 이직에 대한 의사결정에 영향을 줄만큼 본 제도에 의한 감면혜택은 크지 않음
- 의사결정(취업준비) 단계에 있는 자들을 대상으로 본 제도에 대한 홍보를 강화하여 제도에 대한 인지도를 높일 필요
  - 특히 본 제도의 활용도가 낮은 고령자, 장애인, 경력단절여성에 대한 홍보를 더욱 강화할 필요
- 본 제도는 대기업과 중소기업 간 임금격차 완화를 통해 인력불일치 문제를 해결하기에는 제도적 한계가 존재하므로 다른 정책들과 패키지로 운영될 필요
  - 본 제도는 소득세 감면제도로 감면혜택의 크기는 납부해야 할 소득세 크기의 영향을 받음

- 청년의 평균적인 중소기업 연봉 수준에서 근로소득세 산출세액의 크기는 대기업과 중소기업 간 청년의 연봉 격차에 비해 상당히 작음

## 참고문헌

- 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.
- 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.
- 김호진·조경민·박혜원·임예직·배서형·전영환·김언아, 『2020년 장애인경제활동실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2020.
- 오종현·신상화·강성훈, 『중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 한국조세재정연구원, 2015.
- 최승문·강성훈, 『중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 한국조세재정연구원, 2018.
- 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.
- Meer, J., and West, J., “Effects of the minimum wage on employment dynamics,” *Journal of Human Resources*, 51(2), 2018, pp. 500~522.
- OECD, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, 2019.
- \_\_\_\_\_, “Enrolment rate in secondary and tertiary education(indicator),” 2021a, doi: 10.1787/1d7e7216-en(검색일자: 2021년 8월 2일).
- \_\_\_\_\_, “Enrolment rate in secondary and tertiary education(indicator),” 2021b, doi: 10.1787/1d7e7216-en(검색일자: 2021년 8월 2일).