



고용창출 세제지원 개선방향 연구: 통합고용세액공제를 중심으로

2023. 12.

최인혁 · 문지웅



고용창출 세제지원 개선방향 연구: 통합고용세액공제를 중심으로

2023. 12.

최인혁 · 문지웅

서 언

활력 있는 경제란 일자리가 많은 경제를 의미한다고 해도 과언이 아닐 것이다. 일자리가 많다는 것은 경제 내 존재하는 인적자원을 활용하여 적극적으로 생산 활동을 전개하고자 하는 기업이 많다는 의미인 동시에, 경제 구성원들이 일자리로부터 발생하는 소득으로 재화와 서비스를 소비함에 따라 경제 내 수요가 적절한 수준으로 창출되고 있음을 말해주기 때문이다. 따라서 경제 내 일자리가 적정 수준으로 창출될 수 있도록 유도하는 일은 정부의 가장 중요한 역할 중 하나라고 할 수 있다. 이에 많은 국가가 조세지원이나 재정지원을 통하여 기업의 일자리 창출을 유도하고 있으며, 우리나라의 경우에도 「통합고용세액공제」로 대표되는 조세지원 정책을 운영하는 등 고용창출을 위해 힘쓰고 있다. 그러나 기업의 고용은 경제 내 수요나 경기 변화 등에 민감하게 반응하는 편이며, 그에 따라 기업의 고용창출 지원에 많은 예산이 소요되고 있음에도 불구하고 그 효과가 제한적으로 발현되고 있는 상황이다. 따라서 일자리 창출을 위한 정부의 지원책을 보다 효율적·효과적으로 운영하기 위한 방안 마련이 필요하다고 할 수 있는데, 본 연구는 바로 이러한 정책적 질문에 단초를 제공하고자 기획·수행되었다.

일자리 창출을 위한 다양한 지원정책 중 본 연구는 「통합고용세액공제」에 집중한다. 가장 대표적인 고용창출 세제지원일뿐더러 해당 지원정책 관련 조세지출 규모가 향후 계속 증가할 것으로 전망되고 있기 때문이다. 주지의 사실이듯 「통합고용세액공제」는 고용을 증대시킨 기업에 근로자 유형 및 기업 규모 등에 따라 차등적으로 세액공제 혜택을 제공하는 조세특례로, 본 연구의 저자들은 해당 제도의 특성을 반영한 구조모형을 설계하고 해당 모형에 기반한 반사실적 정책실험을 수행한다. 이를 통해 저자들은 제도 운영기간, 지원 대상 범주 등의 측면에서 바람직한 제도의 (재)설계 방향을 설득력 있게 제시하고 있는바, 구조모형에 기반하여 고용창출 세제지원을 엄

밀히 분석한 국내 연구가 희소함에 따라 본 연구의 결과가 향후 정책적 판단에 유용하게 활용될 여지가 상당하다고 하겠다.

본 연구는 한국조세재정연구원 조세정책연구실의 최인혁, 문지웅 부연구위원이 공동으로 수행하였다. 연구를 수행하는 과정에서 저자들은 원내 연구위원들 및 원외 전문가들로부터 많은 조언과 도움을 받았다. 저자들은 본 연구가 충실히 진행될 수 있도록 날카로운 지적과 참신한 제안을 전해주시신 모든 분에게 고마움의 빛을 지고 있는바, 특히 착수·중간·최종 보고 단계에서 연구진행 과정을 꼼꼼히 검토해 준 본원의 고지현, 김정환 부연구위원, 연구의 완성도 제고를 위하여 값진 의견을 전달해 준 기획재정부 조세특례제도과 김정진 사무관, 한국개발연구원 한요셉 노동시장연구팀장, 홍익대학교 경제학부 김지운 교수, 그리고 익명의 논평자 두 분께 깊은 사의를 표한다. 또한 자료 수집 및 원고 정리 등의 과정에서 께은일을 마다하지 않은 원내 이희선 연구원에게도 저자들은 감사의 마음을 전한다.

끝으로 본 연구의 내용은 저자들 개인의 견해로서 한국조세재정연구원의 공식적인 입장이 아니며, 보고서에 남아있을 수 있는 오류나 실수는 모두 저자들의 책임임을 밝혀둔다.

2023년 12월

한국조세재정연구원
원장 김 재 진

요약 및 정책적 시사점

2023년 12월 현재 우리나라는 「통합고용세액공제」(「조세특례제한법」 제 29조의8)로 대표되는 고용창출 세제지원 제도를 운영하고 있다. 「통합고용세액공제」는 기업의 고용 확대를 지원하기 위한 목적으로 2023년 1월 1일부터 운영되기 시작한 제도이다. 「통합고용세액공제」 신설 이전에는 「고용증대세액공제」, 「사회보험료 세액공제」, 「정규직 전환 세액공제」, 「경력단절여성 세액공제」, 「육아휴직 복귀자 세액공제」 등이 각기 독립적으로 운영되고 있었는데, 지원 방식, 상시근로자 요건, 사후관리 규정 등의 측면에서 제도 간 비통일성이 상당히 짙어 잠재적 수혜자들에게 혼란을 야기하는 등 제도 운영상 비효율성이 문제로 지적되어 왔다.¹⁾ 이에 제도 전반의 정합성 내지 체계성 제고를 목표로 「고용증대세액공제」를 중심으로 상기 5개의 고용지원 제도들을 통합하는 방안이 '2022년 세제개편안'에 포함되었으며, 2023년 1월 1일부터 「통합고용세액공제」라는 명칭으로 운영이 시작되어 현재에 이르고 있다.

「통합고용세액공제」는 소비성서비스업 등을 경영하지 않는 모든 기업을 지원 대상으로 삼으며, 근로자 유형, 기업 규모, 지역 등에 따라 고용증가 인원당 2~3년간 400만~1,550만원 수준의 기본공제를 허용한다. 나아가 정규직 전환자, 육아휴직 복귀자에 대해서는 1년간 중소기업 1,300만원, 중견기업 900만원의 추가공제를 제공한다. 그러나 일정 기간(2년) 고용유지 조건을 충족하지 못할 경우 기 수혜 받은 공제액이 추징되도록 사후관리 규정이 마련되어 있으며, 2023년 12월 현재를 기준으로 제도가 2025년 12월 31일까지만 한시적으로 운영되도록 적용기한이 제한되어 있다.

고용증가 인원당 공제액 규모가 상당한 만큼 「통합고용세액공제」의 조세

1) 기획재정부, 「2022년 세제개편안 문답자료」, 2022. 7. 21., p. 14

지출액 역시 상당한 편인데, 2023년 「통합고용세액공제」 조세지출액은 3조 5,931억원에 이를 것으로 전망된 바 있다.²⁾ 이는 감면액을 기준으로 전체 조세지출 항목 중 여섯 번째에 해당하는 규모로, 신용카드 등 사용금액에 대한 소득공제(3조 9,940억원) 또는 면세농산물 등 의제매입세액 공제특례(3조 5,339억원) 등의 조세지출액과 유사한 수준이다.

짐작할 수 있는 바와 같이 「통합고용세액공제」의 전신이라 할 수 있는 「고용증대세액공제」의 조세지출액 역시 상당한 수준이었는데, 그에 따라 고용창출 세제지원의 도입·운영 효과에 관한 사후적 평가, 그리고 그에 기반한 정책적 제안들은 상당 수준 축적되어 있는 상황이다. 가령 고용지원 관련 주요 조세특례 제도들을 대상으로 조세특례 심층평가가 다수 수행되었으며, 해당 연구들에서 고용 관련 조세지원 제도들의 효과성 내지 실효성이 다소 제한적인 것으로 보고됨과 동시에 유사 목적 제도들의 통폐합, 고용지원 재정사업들과의 연계 강화, 경기변동에 따른 제도의 탄력적 운영 등이 고용 관련 조세지원 제도들의 효과성 제고를 위한 방안으로 꾸준히 제시되어 왔다. 그러나 아쉽게도 고용창출 세제지원 제도들의 효과성이 (미)관찰된 이유에 대하여 엄밀히 이론적 분석을 시도한 (국내) 연구는 희소한 편인데, 바로 이러한 까닭에 고용창출 세제지원 제도의 세부적·중장기적 운영방향에 대한 논의 역시 다소 제한적인 수준에서 전개되어 왔다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 고용창출 세제지원의 직·간접적 효과를 모두 고려할 수 있는 이론적 모형을 구축·활용함으로써 향후 고용창출 세제지원의 효과적·효율적인 운영을 위한 정책방향을 구체적으로 모색·제시하고자 한다. 특히 이론적 모형에 기반한 반사실적 정책실험을 수행함으로써 고용창출 세제지원 제도의 비용효율성을 다양한 시나리오하에서 평가하고 있는데, 이를 통해 향후 고용창출 조세특례 제도들의 일몰 도래 시 정책적 판단에 활용할 수 있는 학술적·과학적 근거를 선제적으로 마련·제시하고자 한다.

제도 운영 방식에 있어 고려되는 측면은 제도 운영기간, 지원 대상 범주, 공제액의 크기, 경기변동과의 연동 여부, 사후관리 규정의 도입 여부 등이다.

2) 대한민국정부, 「2024년도 조세지출예산서」, 2023, p. 49

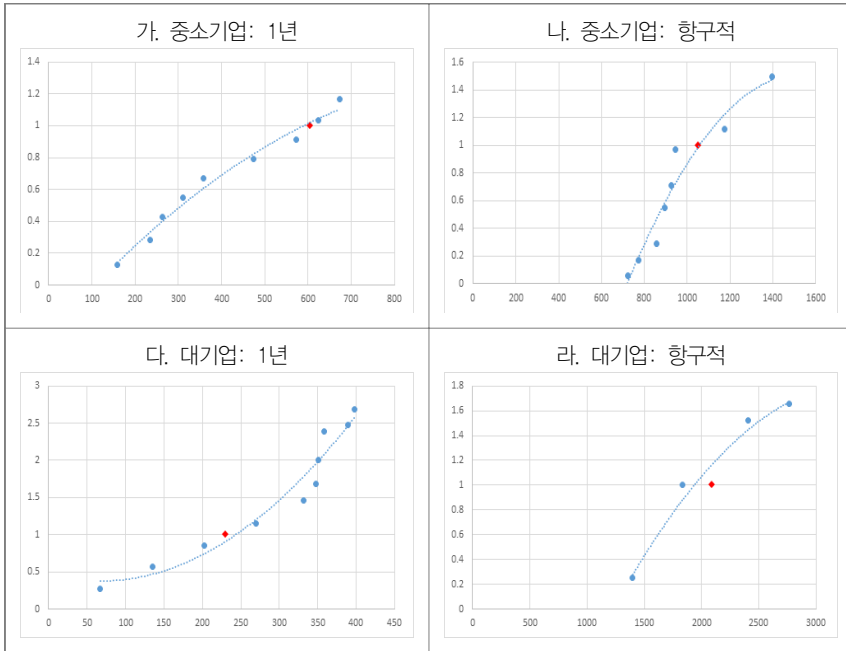
각각의 제도 운영 방식에 따른 비용효율성은 일자리당 창출비용을 바탕으로 비교·평가되는데, 일자리당 창출비용은 실제 「통합고용세액공제」의 특성이 반영된 구조모형으로부터 이론적 또는 수치적으로 도출된다. 이론적·수치적 분석을 위해 활용하는 구조모형은 프랑스의 고용창출 세제지원 사례를 연구하였던 Cahuc et al.(2019)의 구조모형을 변형·확장하여 구축하였다.

노동시장 내 마찰이 존재하고 임금이 외생적으로 주어진 상황에서, 기업의 최적 고용량은 일반적인 경우와 마찬가지로 고용의 한 단위 증가에 따른 수입이 고용의 한 단위 증가에 따른 비용과 같아지는 수준에서 결정된다고 할 수 있다.³⁾ 이때 고용창출 세제지원이 한시적으로 지원 대상을 제한하는 가운데 운영되는 경우를 가정하면, 고용의 한 단위 증가에 따른 비용은 ‘현재 임금 - 지원금’과 ‘현재 빈 일자리 유지비용 - 미래 빈 일자리 유지비용 (의 현재가치)’의 합으로 나타난다. 반면 고용창출 세제지원이 비한시적으로 (항구적으로) 지원 대상을 제한하는 가운데 운영되는 경우를 가정하면, 고용의 한 단위 증가에 따른 비용은 앞선 경우에 미래 지원금의 현재가치만큼 더하여 결정된다. 따라서 고용창출 세제지원이 한시적으로 운영되는 경우에 비해 한계비용이 증가하게 되는데, 이는 세제지원이 항구적으로 운영될 경우 (노동에 대한 한계수입이 노동에 대해 감소한다는 가정하에) 고용량 증가 폭이 상대적으로 작아짐과 동시에 일자리당 창출비용이 증가함을 의미한다.

한편 고용창출 세제지원이 한시적으로 운영되나 일반균형 효과가 존재하는 경우에는 고용창출 세제지원에 의해 노동시장 내 구인배율이 영향을 받게 되며, 이는 개별기업의 입장에서 고용비용의 상승을 의미하게 된다. 즉, 일반균형 효과가 존재할 때 혼잡 외부성 등에 의해 고용창출 세제지원의 일자리 창출 효과가 일부 상쇄된다고 볼 수 있는데, 이에 따라 일반균형 효과가 존재하는 경우 그렇지 않은 경우와 비교하여 일자리당 창출비용이 높아지게 된다.

3) 이하 이론적 분석과 관련한 서술은 직관적인 설명을 위하여 엄밀한 논의를 배제하고 있다. 이론적 분석과 관련한 논의는 제Ⅳ장을 참고하기 바란다.

[그림 1] 공제액의 변화에 따른 일자리 창출 효과 및 일자리당 창출비용의 변화



- 주: 1. 각 그림의 가로축은 일자리당 창출비용, 세로축은 (현행 대비) 전체 고용효과를 의미
 2. 각 그림의 붉은 점은 현재의 경제 상태, 푸른 점들은 공제액 변화에 대응되는 각 경제의 균제상태를 의미하며, 점선은 해당 점들을 2차식으로 근사한 추세선임
 3. 위 정책실험에서 일반균형 효과는 고려되지 않음

자료: 저자 계산 및 작성

이상의 이론적 분석에서 제도 운영기간이 한시적일 때, 또는 일반균형 효과가 존재하지 않을 때 일자리당 창출비용이 상대적으로 낮아질 수 있음을 확인하였는데, 공제액의 크기, 경기변동과의 연동, 사후관리 규정의 도입 등의 측면에서 이론적으로 비용효율성을 평가하는 작업은 쉽지 않다. 이에 본 연구는 앞서 이론적 분석에서 활용하였던 기본 모형을 변형·확장하고, 해당 모형의 모수를 자료에 기반하여 설정함으로써 수치적 분석을 시도하였다.

수치적 분석을 통하여 우선적으로 검토한 부분은 공제액의 변화에 따른 일자리 창출 효과 및 일자리당 창출비용의 변화 양상이다. [그림 1]은 해당 분석 결과를 요약적으로 보여주고 있는데, 공제액의 규모가 커질수록 일자리 창출 효과와 일자리당 창출비용 모두 증가하는 모습을 관찰할 수 있다.

이는 일자리 창출 효과와 비용효율성이 반비례 관계에 있음을 말해주는 것으로, 공제액의 최적 규모 결정에 있어 양자 간의 상충관계를 신중히 고려할 필요가 있음을 암시한다.

〈표 1〉 세제지원이 경기변동과 연동되는 경우의 일자리당 창출비용
(단위: 만원)

제도 운영기간	경기변동과의 연동 여부 및 정도	일자리당 창출비용	
		중소기업	대기업
1년	x	604	231
	$k = 1$	604	231
	$k = 3$	604	231
5년	x	714	665
	$k = 1$	714	665
	$k = 3$	724	661
항구적	x	1,053	2,090
	$k = 1$	1,064	2,089
	$k = 3$	1,044	2,090

주: 1. k 는 경기변동과의 연동 정도를 나타내는 모수

2. 위 정책실험에서 일반균형 효과는 고려되지 않음

자료: 저자 계산 및 작성

한편 고용창출 세제지원이 경기변동과 연동되는지 여부와 그 정도에 따라 일자리당 창출비용이 변화하는 양상을 검토한 결과는 〈표 1〉에 제시되어 있다. 고용창출 세제지원을 경기변동과 연동하여 운영할 경우, 불경기 시 지원금의 규모를 (자동적으로) 증가시켜 기업들의 고용을 촉진함에 따라 경기 상황이 노동시장에 미치는 충격을 완화시키는 효과를 기대할 수 있다. 그러나 수요가 위축되어 있는 상황에서 지원금 (상향) 지급의 효과가 제한적일 가능성이 높는데, 수치 분석 결과에 따르면 경기변동과의 연동 여부가 일자리당 창출비용에 미치는 영향은 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 즉, 비용 효율성의 관점에서 볼 때 세제지원과 경기변동의 연동 여부 내지 정도는 크게 문제되지 않는 셈이다.

〈표 2〉 사후관리 규정 존재 여부에 따른 일자리당 창출비용

(단위: 만원)

제도 운영기간	사후관리 규정 존재 여부	일자리당 창출비용	
		중소기업	대기업
1년	○	604	231
	×	684	231
5년	○	714	665
	×	927	659
항구적	○	1,053	2,090
	×	986	1,778

주: 위 정책실험에서 일반균형 효과는 고려되지 않음

자료: 저자 계산 및 작성

끝으로 사후관리 규정의 존재 여부에 따라 일자리당 창출비용이 변화하는 양상은 〈표 2〉에서 확인할 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이 일정 기간(2년) 고용유지 조건을 충족하지 못할 경우 기 수혜 받은 공제액을 추징하는 사후관리 규정의 존재는 수혜 기업의 고용유지를 장려하는 효과를 지닌다. 그러나 그와 동시에 사전적으로 세제지원의 고용창출 효과를 제한할 여지도 있는데, 수치 분석 결과는 제도의 한시적 운영 여부에 따라 사후관리 규정의 비용효율성이 다르게 평가될 수 있음을 보여준다. 구체적으로 본 연구의 수치 분석 결과에 따르면 제도가 한시적으로 운영될 경우 사후관리 규정의 존재가 비용 측면에서 효율적인 것으로, 제도가 항구적으로 운영될 경우 비효율적인 것으로 나타나는데, 이는 사후관리 규정의 도입·유지가 비용효율성과 상충될 가능성이 있음을 시사하는 결과로 이해될 수 있다.

이상의 반사실적 정책실험을 통해 본 연구는 세액공제액의 크기에 있어 효율성과 효과성 사이에 상충관계가 존재하므로 이를 고려하는 가운데 적정 수준을 설정할 필요가 있다는 점, 경기변동과의 연동 여부 및 사후관리 규정의 존재 여부가 제도의 효율성에 미치는 영향은 제한적이거나 불분명하므로 해당 측면에서의 제도 운영방향은 보완적 연구와 사회적 논의를 통해 결정하여야 한다는 점 등을 밝혀내었다. 다만 본 연구에서 각 운영 방식에 따른 비용효율성을 평가하기 위하여 계산된 일자리당 창출비용은 모형의

모수 설정 방식에 따라 그 값이 달라질 수 있는데, 본 연구의 수치 분석 결과 해석 시 이와 같은 사실을 충분히 감안하여야 함을 마지막으로 언급해 둔다.

목 차

I. 서론	19
II. 선행연구	21
1. 조세특례 심층평가	21
가. 중소기업 (고용증가 인원에 대한) 사회보험료 세액공제	21
나. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	23
다. (청년)고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	24
라. 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	24
마. 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	25
바. 고용창출투자세액공제	25
2. 국내연구	28
3. 해외연구	28
4. 소결	29
III. 고용창출 세제지원 현황	31
1. 제도 개요	31
가. 통합고용세액공제	31
나. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	33
다. 기타	34
2. 조세지출 현황	36
3. 해외사례	43
가. 프랑스	44
나. 미국	45

4. 고용창출 재정지원 현황	47
가. 고용촉진장려금	48
나. 두루누리 사회보험료 지원사업	50
IV. 고용창출 세제지원의 효율성 분석	53
1. 이론적 분석 모형	55
가. 한시적 운영의 경우	56
나. 제도의 운영이 한시적이지 않은 경우	63
다. 이론적 분석 모형 정리	65
2. 수치분석 모형	66
가. 일반균형 효과가 존재하지 않는 경우	69
나. 일반균형 효과가 존재하는 경우	70
다. 모형의 가정들 및 향후 연구에 대한 논의	71
3. 모수 설정	72
가. 경기변동에 불변인 모수들	72
나. 경기변동의 영향을 받는 모수들	75
다. 요약	79
4. 효율성 분석	81
가. 일반균형 효과 및 정책의 유지기간에 대한 분석	81
나. 고용창출 세액공제의 크기에 대한 분석	84
다. 경기변동에 대한 연동 및 사후관리 규정의 효율성	86
라. 다른 고용지원 제도와의 연관성	88
마. Cahuc et al.(2019)의 방법 및 프랑스 경우와의 비교	91
5. 소결	93
V. 결론	96

참고문헌99

부록 104

표목차

〈표 II-1〉 조세특례 심층평가 효과성 분석 요약	26
〈표 III-1〉 고용 관련 세액공제(감면) 신고 현황: 종합소득세	37
〈표 III-2〉 고용 관련 세액공제 신고 현황: 법인세	38
〈표 III-3〉 고용 관련 조세특례 지출규모	41
〈표 III-4〉 미국 주별 일자리 창출 세액공제 운영 현황: 1990~2007년	46
〈표 III-5〉 고용촉진장려금 추진 경위	49
〈표 III-6〉 고용촉진장려금 지원 내용	49
〈표 III-7〉 두루누리 사업 주요 제도 변경 내용: 2012~2023년	51
〈표 IV-1〉 경기변동과 무관한 모수 설정값	79
〈표 IV-2〉 경기변동에 따라 달라지는 모수 설정값	80
〈표 IV-3〉 경기변동 프로세스의 상태 벡터 및 마코프 이행 확률	80
〈표 IV-4〉 각 시나리오에 따른 일자리 창출비용	81
〈표 IV-5〉 각 시나리오에 따른 총 일자리 창출 효과	82
〈표 IV-6〉 세액공제가 경기변동에 연동되는 경우의 효과	87
〈표 IV-7〉 사후관리 규정의 효율성에 대한 결과	88
〈표 IV-8〉 다른 고용지원 제도가 존재할 때 세제지원의 효율성	90
〈표 IV-9〉 계산 방법에 따른 일자리당 창출비용	91
〈표 IV-10〉 프랑스 결과와의 비교(연간 평균임금 대비 일자리 창출비용)	92
〈부표 1〉 「조세특례제한법」 제29조의8(통합고용세액공제)	104
〈부표 2〉 「조세특례제한법 시행령」 제26조의8(통합고용세액공제)	106
〈부표 3〉 모수 설정에 따른 민감도 분석: 한계수입의 노동에 대한 탄력성(α)	108
〈부표 4〉 모수 설정에 따른 민감도 분석: 임금 대비 채용비용(c_V/w)	109

그림목차

[그림 Ⅲ-1] 통합고용세액공제	33
[그림 Ⅲ-2] 지역별·업태별 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 신고 현황 ..	43
[그림 Ⅲ-3] 프랑스의 일자리 창출 지원정책(zéro charges)	45
[그림 Ⅲ-4] 미국의 일자리 창출 세액공제 운영 현황: 1990~2007년	47
[그림 Ⅲ-5] 고용창출장려금 예산 추이: 2017~2023년	50
[그림 Ⅲ-6] 두루누리 사회보험료 지원사업 예산 추이: 2012~2023년	52
[그림 Ⅳ-1] 세액공제의 크기 변화에 따른 일자리 창출비용 및 효과 변화	85

I. 서론

2023년 10월 현재 우리나라는 「통합고용세액공제」(「조세특례제한법」 제 29조의8), 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」(「조세특례제한법」 제30조) 등의 고용창출 세제지원 제도를 운영하고 있다. 이와 같은 제도를 통해 정부가 노동시장에 적극적으로 개입하는 것이 바람직한가에 대해서는 사회 후생의 어느 측면을 더 중요하게 여기는지에 따라 의견이 다를 수 있겠지만, 이러한 정책이 운영 목적인 일자리 창출에 얼마나 효과적인지, 나아가 해당 정책이 비용효율적인 방식으로 운영되고 있는지에 대한 논의가 필요하다는 점에서는 이견의 여지가 없을 것이다.

고용창출 세제지원 도입·운영의 효과에 관한 사후적 평가와 그에 기반한 정책적 제안들은 상당 수준 축적되어 있는 상황이다. 가령 고용지원 관련 주요 조세특례 제도들을 대상으로 시행한 심층평가 결과에 따르면 고용창출 등과 관련된 제도들의 효과성 또는 실효성은 다소 제한적인 것으로 보고되고 있으며, 이와 같은 사후적 평가들에 근거하여 유사 목적 제도들의 통합, 고용지원 재정사업들과의 연계 강화, 경기변동에 따른 탄력적 운영 등이 고용지원 조세특례 제도들의 효과성 제고를 위한 방안으로 꾸준히 제시되고 있다. 그러나 고용창출 세제지원 제도들의 효과성이 (미)관찰된 이유에 대하여 이론적 분석을 시도·제시한 (국내) 연구는 희소한 편인데, 이러한 까닭에 고용창출 세제지원 제도의 세부적·중장기적 운영방향에 대한 논의 역시 다소 제한적인 수준에서 전개되어 왔다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 고용창출 세제지원의 직·간접적 효과를 모두 고려할 수 있는 이론적 모형을 구축함으로써 고용창출 세제지원의 효과성과 관련된 기존 실증분석 결과들을 체계적으로 이해하기 위해 노력하고자 한다. 아울러 이론적 모형에 기반한 반사실적 정책실험을 수행하고, 그 결과를 바탕으로

향후 고용창출 세제지원의 효과적·효율적인 운영을 위한 정책방향을 구체적으로 모색·제시해 보고자 한다. 보다 구체적으로 본 연구는 다음의 세 가지 차원에서 고용창출 세제지원의 운영방향을 검토한다. 첫째, 거시적인 차원에서 정책의 운영기간을 한정하여 운영하는 방식과 항구적으로 운영하는 방식 중 보다 바람직한 방향은 무엇인지, 만일 항구적 운영이 보다 바람직한 방식으로 밝혀질 경우 경기변동에 따라 탄력적으로 운영하는 방식과 비탄력적으로 운영하는 방식 중 보다 바람직한 방향은 무엇인지 살펴본다. 둘째, 정책의 지원 대상 설정과 관련하여 현재와 같이 중소기업에 집중하는 편이 고용증대 측면에서 우월하다고 볼 수 있는지 검토한다. 셋째, 세액공제 수혜 기업에 대하여 일정 기간 고용유지 조건을 부여하는 사후관리 제도가 비용효율성 측면에서 바람직하다고 볼 수 있는지 분석한다. 앞서 언급한 바와 같이 고용창출 세제지원 제도의 운영방향에 대한 구체적 논의는 현재까지 희소하다고 볼 수 있는데, 향후 정책방향 수립 시 상기 쟁점들에 초점을 맞춘 본 연구의 분석 결과가 유의미한 시사점을 제공해 줄 수 있다는 점에서 기존 연구와 차별화되는 본 연구의 의의를 찾을 수 있을 것이다.

이하 본고의 구성은 다음과 같다. 우선 이어지는 제Ⅱ장에서 고용창출 세제지원과 관련한 선행연구를 검토하고, 제Ⅲ장에서 고용창출 세제지원의 현황을 간략히 살펴본다. 이후 제Ⅳ장에서 구조적 모형을 소개하고, 해당 모형을 기반으로 고용창출 세제지원의 효율성에 대한 분석을 엄밀히 수행한다. 끝으로 제Ⅴ장에서는 이상의 논의를 요약·정리하고 정책적 시사점을 논의하기로 한다.

II. 선행연구

본 장에서는 고용창출 세제지원과 관련한 기존 선행연구를 소개·논의한다. 주지의 사실이듯 고용창출과 관련한 세제지원이 「조세특례제한법」에 명시된 경우 일몰시점을 앞두고 의무 또는 임의 심층평가 대상이 될 수 있는데, 제1절에서는 최근 수행된 조세특례 심층평가의 분석 내용들을 우선적으로 살펴본다. 이후 제2절에서는 고용창출 세제지원과 관련된 국내연구들을, 제3절에서는 관련 해외연구들을 차례로 검토하는 가운데 본 연구 수행의 필요성을 강조하기로 한다.

1. 조세특례 심층평가

본 절에서는 「중소기업 (고용증가 인원에 대한) 사회보험료 세액공제」, 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」, 「(청년)고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」, 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」, 「정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제」, 「고용창출투자세액공제」의 순서로 해당 조세특례 제도들을 대상으로 수행되었던 심층평가의 결과들을 소개·논의하도록 한다.¹⁾

가. 중소기업 (고용증가 인원에 대한) 사회보험료 세액공제

가장 최근에 수행되었던 「중소기업 (고용증가 인원에 대한) 사회보험료 세액공제」의 심층평가(김재진·기은선, 2021)에서는 해외사례 조사를 통하여 사업주의 사회보험료 부담액을 해당 사업주의 법인세나 소득세에서 공제

1) 최근에 수행되었던 김석영 외(2022)는 고용 관련 세제지원 제도들에 대한 전반적인 평가를 수행한 바 있으므로 관심 있는 독자들은 참고하기를 바란다.

해 주는 방식의 지원제도는 존재하지 않는 것으로 보고한 바 있다. 아울러 고용창출 및 노동비용 완화를 위한 지원의 필요성은 존재하는 것으로 평가 하되 제도 설계상 내재되어 있는 역진성의 문제 등은 개선이 필요한 것으로 언급하고 있다. 제도의 효과성은 국세청 신고자료(2017~2019년 귀속 사업연도)를 다른 자료들(한국기업데이터 재무 자료, 고용보험 피보험자 수)과 결합하여 수행하였는데, 분석 방법으로 성향점수매칭(propensity score matching)과 이중차분법(difference-in-differences)을 활용하였다. 분석 결과를 간략히 살펴보면, 성향점수매칭에서는 수혜 집단이 비교 집단에 비해 총 근로자 수(의 증가), 청년 근로자 수(의 증가) 모두 유의하게 많은 것으로 나타났다. 그러나 이중차분법 분석에서는 2018년 세법 개정이 고용증대에 미친 긍정적인 영향이 관찰되지 않았다. 이러한 분석 결과들을 토대로 해당 연구는 고용증대세제와의 통합을 통한 고용지원 세제의 단순화, 지역·규모별 차등 지원을 통한 조세 형평성 제고, 사후관리 규정 추가 및 부정수급 검증 강화 등을 제도 개선사항으로 제시하고 있다.

김재진·기은선(2021)에 앞서 오종현·강성훈(2018) 역시 「중소기업 (고용증가 인원에 대한) 사회보험료 세액공제」에 대한 심층평가를 수행한 바 있다. 해당 연구는 2011~2015년 한국고용정보원의 고용정보 자료와 한국기업데이터의 재무 자료를 결합하여 효과성 분석을 시도하였는데, 중소기업 기준 근처에 있는 제조업 및 도소매업종 기업들을 중심으로 이중차분법 분석을 수행하였다. 분석 결과 해당 조세특례 제도로 인하여 중소기업이 일반고용 및 청년고용을 증가시켰다는 통계적 증거를 발견하지 못하였는데, 해당 조세특례 제도의 개선 여지는 크지 않은 것으로 판단하며 고용증대세제와의 통합 및 단순화를 제안하였다.

김재진 외(2015)도 제도 효과성과 관련하여 오종현·강성훈(2018)과 유사한 결과를 도출한 바 있는데, 설문조사와 국세청 자료를 활용한 분석에서 해당 조세특례 제도의 인지도가 낮고 혜택 규모가 작아 실효성이 제한적일 수 있다는 가능성을 우선적으로 지적하였다. 나아가 실증분석에서 고용증대 효과는 관찰되나 그 결과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 보고하였다.

나. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

가장 최근에 수행되었던 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」의 심층평가(오종현 외, 2023)에서는 노동시장 내 인력불일치 문제 해소를 위한 정부 개입 필요성을 인정하는 가운데 중소기업으로의 취업 유도 효과 측면에서 제도의 효과성을 평가한 바 있다. 통계청의 경제활동인구조사를 활용하여 이중차분법과 이벤트스터디 분석을 수행한 결과 남성에 한하여 중소기업으로의 취업 유도 효과가 제한적으로 발견되었는데, 이러한 분석 결과를 토대로 해당 연구는 지원요건으로서 소득기준을 도입할 것을 건의하고 있다.

오종현 외(2023)에 앞서 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 심층평가를 수행한 권성준 외(2021)는 대기업과 중소기업 간 임금 격차 등을 중심으로 제도 운영의 타당성을 평가하였다. 아울러 2015~2019년 경제활동인구조사를 활용한 효과성 분석을 통하여 중소기업의 임시직 증가를 발견하였는데, 양질의 중소기업 일자리 창출이라는 제도 운영 목적과는 다소 상충되는 결과임을 해당 연구는 지적하고 있다. 이에 소득세 감면기간 확대는 신중히 접근할 것을 제안하는 한편, 고소득자 혜택은 제한될 필요가 있음을 추가로 언급하고 있다.

상기 두 연구에 앞서 최승문·강성훈(2018) 역시 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 심층평가를 수행한 바 있는데, 국세청 과세자료, 노동패널조사(1997~2015년), 설문조사 등을 분석 자료로 활용하였다. 분석 결과 중소기업 청년 취업자의 비중이 해당 조세특례 도입 이후 소폭 상승한 것으로 나타났는데, 해당 연구는 제도 효과성 제고를 위해 적극적 홍보 및 혜택 확대가 필요하며, 감면 한도 상향 역시 검토가 필요하다고 제안하였다.

한편 오종현 외(2015)도 설문조사를 통하여 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」의 효과성을 분석한 바 있다. 구체적으로 해당 연구는 중소기업의 취업 가능성을 성과변수로 하여 프로빗(probit) 분석을 수행하였는데, 기대임금 상승이 중소기업으로의 취업 의사를 높이는 것으로 나타났다. 이에 따라 해당 연구는 소득세 감면을 인상 및 적용 대상 확대에 대한 검토 필요성을 언급하고 있다.

다. (청년)고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제

「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 심층평가를 수행한 최인혁 외(2021)는 국세청 미시자료, 한국고용정보원 고용보험 DB, 한국기업데이터 재무 정보 등을 활용하여 제도 운영의 효과성을 평가한 바 있다. 실증분석은 성향점수매칭(PSM) 후 이중차분법(DID)을 수행하는 방식으로 수행하였는데, 수혜 기업들이 속한 처치군에서 고용의 상대적 증가가 발견된 것으로 보고하고 있다. 아울러 해당 연구는 해외사례 및 선행연구 검토를 통하여 제도 운영의 효과성 제고를 위해 경기상황에 따라 제도를 탄력적으로 운영할 것을 제안하고 있다.

한편 오중현·최충(2017)은 회귀단절모형(RDD)과 이중차분법(DID)을 활용하여 「청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 심층평가를 수행한 바 있다. 분석 자료로는 한국고용정보원이 제공한 2014~2016년 기업 관련 자료, KISVALUE 재무 정보, 설문조사 결과 등이 활용되었는데, 분석 대상을 전체 기업으로 설정한 경우 고용창출 효과를 발견하지 못했으나, 분석 대상을 대기업으로 한정된 경우 청년고용 증대 효과를 발견하였다. 이에 따라 해당 연구는 급여에 비례하여 지원하는 방식으로 제도를 재설계할 것을 제안하는 한편, 세액공제 기간도 다년으로 연장할 것을 권고하였다.

라. 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제

김동준 외(2020)는 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 심층평가에서 경제 내 형평성 제고 및 경제 전체의 안정적 성장 도모 측면에서 제도 운영의 타당성을 평가한 바 있다. 효과성 분석을 위하여 국세청이 제공한 해당 조세특례 제도의 실적자료, 한국신용평가의 기업자료(KIS-DATA), 산업연관표 등을 활용하였는데, 2017년에 한정하여 인건비 증가가 관찰되고 그 외 분석 기간에서는 유의한 결과를 발견하지 못하였다. 이에 따라 해당 연구는 제도 일몰을 1회 연장하되 추후 효과의 발현 및 지속 여부를 재확인할 필요가 있음을 언급하였다.

마. 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제

「정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제」 심층평가를 수행한 전병목·배진수(2021)는 제도 운영과 관련하여 긍정적인 효과를 발견하지 못하였다. 구체적으로 2015~2019년 사업체기간제근로자 현황조사 및 국세청 미시자료를 활용하여 제도의 효과성을 분석하였는데, 세액공제 확대에도 불구하고 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중 측면에서 유의한 효과가 관찰되지 않은 것으로 보고하였다. 또한 세액공제 확대 시점 이후 1인당 급여 및 고용이 증가한 통계적 증거 역시 발견하지 못하였다. 이에 따라 특정한 요건을 만족하는 경우에 한하여 세액공제를 허용하는 방식으로 제도를 개선할 필요가 있음을 해당 연구는 언급하고 있다.

바. 고용창출투자세액공제

「고용창출투자세액공제」에 대한 심층평가를 수행한 안종석 외(2017)는 노동수요 증대 및 고용 활성화를 목적으로 대부분의 선진국이 고용주 부담 절감을 위해 노력하고 있음을 지적하였다. 아울러 2014~2016년 국세청 미시자료와 한국고용정보원의 고용 관련 자료를 활용한 실증분석을 통하여 「고용창출투자세액공제」로 인한 고용창출 효과가 평균 4~7명 수준인 것으로 추정하였다. 이러한 분석 결과를 바탕으로 해당 연구는 「고용창출투자세액공제」의 투자지원 부분은 폐지하는 동시에 고용지원 부분은 타 제도와 통합할 것을 제안하고 있다.

〈표 II-1〉 조세특례 실험평가 효과성 분석 요약

조세특례 제도	연구자(수행 연도)	분석 자료	분석 방법	분석 결과
「중소기업 (고용증가 인원에 대한) 사회보험료 세액공제」	김재진·기은선 (2021)	· 구세청 신고자료 및 기타 자료	· 성향점수매칭 및 이중차분법	<ul style="list-style-type: none"> · (성향점수매칭) 수혜 집단이 비교 집단에 비해 총 근로자 수의 증가, 청년 근로자 수의 증가 모두 유의하게 많은 것으로 나타남 · (이중차분법) 2018년 세법 개정이 고용증대에 미친 긍정적 영향이 관찰되지 않음
	오종현·강성훈 (2018)	· 한국고용정보원 자료 및 한국기업데이터 재무 자료	· 이중차분법	· 중소기업이 일반고용 및 청년고용을 증가시켰다는 통계적 증거를 발견하지 못함
	김재진 외 (2015)	· 설문조사 및 구세청 자료	· 최근접 이웃 매칭 (nearest neighbor matching)	· 고용증대 효과는 관찰되나 그 효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 보고됨
「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」	오종현 외 (2023)	· 경제활동인구조사	· 이중차분법 및 이벤트스터디	· 납세에 한하여 중소기업으로의 취업 유도 효과가 제한적으로 발견됨
	권성준 외 (2021)	· 경제활동인구조사	· 이중차분법	· 중소기업의 임시직 증가를 발견하였으나 양질의 중소기업 일자리 창출이라는 제도 운영 목적과 상충
	최승문·강성훈 (2018)	· 구세청 과세자료, 노동패널조사, 설문조사 등	· 연령-연도-코호트 분석(age-period-cohort analysis) 등	· 중소기업 청년 취업자의 비중이 해당 조세특례 도입 이후 소폭 상승한 것으로 나타남
「(청년)고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」	오종현 외 (2015)	· 설문조사	· 프로비트(probit) 분석	· 기대금 상승이 중소기업으로의 취업 의사를 높이는 것으로 나타남
	최인혁 외 (2021)	· 구세청 미시자료, 한국고용정보원 고용패널 DB, 한국기업데이터 재무 정보 등	· 성향점수매칭(PSM) 후 이중차분법(DID) 수행	· 수혜 기업들이 속한 처치군에서 고용의 상대적 증가가 발견됨
	오종현·최충 (2017)	· 한국고용정보원 제공 기업 관련 자료, KISVALUE 재무 정보, 설문조사 등	· 회귀단절모형(RDD) 및 이중차분법(DID)	<ul style="list-style-type: none"> · 분석 대상을 전체 기업으로 설정한 경우 고용창출 효과를 발견하지 못함 · 분석 대상을 대기업으로 한정할 경우 청년고용 증대 효과를 발견함

〈표 11-1〉의 계속

조세특례 제도	연구자(수행 연도)	분석 자료	분석 방법	분석 결과
「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」	김동준 외 (2020)	• 국세청 제공 해당 조세특 례 실적자료, 한국신용평 가 기업자료(KS-DATA), 산업연관표 등	• 이종차분법	• 2017년에 한정하여 인건비 증가가 관찰됨 • 그 외 분석 기간에서는 유의한 결과를 발견하지 못함
「정규직 근로자로의 진화에 따른 세액공제」	전병목 · 배진수 (2021)	• 사업체기간제근로자 현황 조사 및 국세청 미시자료	• 이종차분법 등	• 세액공제 확대 이후 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중 측면에서 유의한 효과가 관찰되지 않음 • 1인당 급여 및 고용이 증가된 통계적 증거 역시 발견하지 못함
「고용창출 투자세액공제」	인종서 외 (2017)	• 국세청 미시자료 및 한국 고용장부원 고용 관련 자료	• 성향점수매칭	• 고용창출 효과가 평균 4~7명 수준인 것으로 추정됨

자료: 각 연구의 내용을 참조하여 저자 작성

2. 국내연구

고용창출 세제지원과 관련한 국내연구는 매우 다양한 방식으로 수행되어 왔다. 우선 오종현(2021)은 한국고용정보원의 고용보험 피보험자 수 자료와 한국기업데이터(현 한국평가데이터)의 재무 정보를 연계하는 이중차분법 분석을 수행함으로써 일자리 창출 지원 조세특례 제도들의 고용증대 효과를 분석한 바 있다. 분석 결과, 해당 조세특례 제도들의 확대 운영이 분석 기간 동안 고용을 증대시켰다는 통계적 근거를 발견하지 못하였는데, 그 원인으로 기업의 고용 관련 의사결정에 조세정책이 유의미한 영향을 미치지 못할 가능성 등을 지적하고 있다.

송승주·문외술(2020)은 노동시장에서 마찰이 존재하는 동태확률일반균형(dynamic stochastic general equilibrium) 모형을 구축하여 고용보조금 정책의 거시경제적 영향을 분석한 바 있다. 이론적으로 고용보조금은 노동시장 내 결함을 증가시키는데, 정량적 분석에서 고용보조금을 총생산의 1% 규모로 지급할 경우 누적 총생산이 1% 이상 증가하는 것으로 보고하였다.

이철인(2016)은 고용보험 자료에 Heckman의 프로그램 평가방법론을 적용하여 청년고용촉진장려금 제도의 효과를 분석한 바 있다. 분석 결과, 해당 제도로 인하여 구직기간이 대략 18일 정도 단축되고, 임금수준이 3% 정도 상승한 것으로 나타났는데, 보수적으로 수행된 비용-편익 분석에서도 해당 사업의 효과성이 지지되는 결과가 추가적으로 도출되었다.

3. 해외연구

고용창출 세제지원과 관련하여 최근의 가장 대표적인 해외연구로 Chirinko and Wilson(2023)을 언급할 수 있다. 해당 연구는 일자리창출 세액공제 제도가 미국의 여러 주에서 서로 다른 시점에 도입·운영된 점을 활용하여 제도의 효과성을 추정하였다. 저자들의 분석 결과에 따르면 해당 제도의 운영 초기 효과성은 크지 않은 것으로 나타난 반면, 장기에서의 축적된 효과는 상당한 것으로 확인되었다. 나아가 제도 공표 이후 실제 시행까지 소요 시

간 존재 여부를 고려하는 가운데 제도의 효과성을 추정할 필요가 있음을 강조하고 있다.

고용창출 세제지원 관련 해외연구로 Cahuc et al.(2019) 역시 주목할 만하다. 해당 연구는 대침체(Great Recession) 당시 프랑스에서 한시적으로 운영하였던 채용 공제(hiring credits) 제도에 대한 엄밀한 평가를 시도하였는데, 실증분석에서는 DADS 등의 프랑스 행정 자료들을 결합하여 이중차분법 및 도구변수 분석을 수행하였다. 실증분석 결과, 해당 정책이 정책 운영기간 고용에 미친 효과가 상당하였음을 발견하였는데,²⁾ 탐색 결합 모형을 바탕으로 수행한 정책실험 결과를 토대로 해당 정책의 효과가 효율적으로 발현되기 위해서는 제도가 한시적으로 운영될 필요가 있음을 추가적으로 언급하고 있다.

Neumark and Grijalva(2017)는 대침체(Great Recession) 당시 미국 각 주에서 시행되었던 고용 공제(hiring credits) 정책의 고용증대 효과를 평가한 바 있다. 구체적으로 Quarterly Census of Employment and Wages 자료를 이용하여 이중차분법 분석을 수행하였는데, 분석 결과 일부 유형의 고용 공제에 대하여 유의미한 고용증대 효과가 관찰되었다.

Bartik and Erickcek(2010)는 Michigan Economic Growth Authority(MEGA) 프로그램이 노동시장에 미친 효과 분석을 시도한 바 있다. 분석에는 MEGA에 실제로 크레딧(credits)을 신청한 자료가 활용되었는데, 분석 결과 유의미한 고용증대 효과가 관찰되었으며 창출된 일자리 1개당 소요 비용은 대략 4천달러 수준인 것으로 추정되었다.

4. 소결

일자리 창출을 위한 정부 정책은 우리나라를 비롯한 많은 나라에서 도입된 바 있으며, 그에 따라 각 제도들의 효과를 분석한 많은 학술 및 정책연구들이 존재함을 알 수 있다. 해외연구의 경우 상당한 수준의 고용증대 효

2) 동 제도의 장기적인 효과를 분석한 Batut(2021) 역시 고용창출 측면에서 긍정적인 효과가 있었음을 보고하고 있다.

과를 확인한 경우들이 많았으나, 국내연구의 경우 고용증대 효과가 있었는지에 대한 여부 및 그 효과의 크기가 분석의 대상이 되는 정책 및 시기에 따라 다르게 나타나는 경우가 많았다.

고용창출을 위한 정부의 조세특례 제도는 넓게 보았을 때, 채용을 늘린 회사에 보조금을 주는 정책과 크게 다르지 않으며, 일반적인 노동시장 모형들인 수요-공급 모형이나 Diamond-Mortensen-Pissarides의 노동시장 마찰 모형 등으로 바라보았을 때 이러한 보조금이 고용증대로 이어진다는 것은 직관적으로 당연하다고 볼 수 있다. 그러나 기존의 선행연구들에서 이에 대한 상이한 결론을 도출하고 있다는 점은 이러한 단순한 정책처럼 보이는 제도의 효과가 노동시장의 여러 가지 상황에 따라 달라질 수 있음을 뜻한다. 그러나 어떠한 거시경제 및 노동시장의 특성들이 제도의 효과에 영향을 끼칠 수 있는지에 대한 선행연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 이러한 부분을 고려할 수 있는 이론의 정립 및 계량화를 목적으로 한다.

Ⅲ. 고용창출 세제지원 현황

본 장에서는 고용창출 세제지원 현황을 간략히 살펴본다. 우선 제1절에서는 「통합고용세액공제」, 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 등 고용 관련 세제지원 정책의 개요를 차례로 소개한다. 이어 제2절에서는 해당 제도와 관련한 조세지출 현황을 『국세통계연보』와 「조세지출예산서」를 바탕으로 검토한다. 한편 제3절에서는 프랑스와 미국 등에서 운영하였던 고용창출 세제지원 정책을 간략히 살펴보고, 제4절에서는 고용창출을 위해 현재 우리나라에서 운영 중인 재정지원 사업의 현황을 짚어보기로 한다.

1. 제도 개요

가. 통합고용세액공제

2023년 1월 1일부터 운영되기 시작한 「통합고용세액공제」는 기업의 고용 확대를 지원하기 위한 목적으로 신설된 제도이다.³⁾ 기존에는 「고용증대세액공제」, 「사회보험료 세액공제」, 「정규직 전환 세액공제」, 「경력단절여성 세액공제」, 「육아휴직 복귀자 세액공제」 등이 각기 독립적으로 운영되고 있었는데, 지원 방식이나 상시근로자의 요건, 사후관리 규정 등의 측면에서 제도 간 비통일성이 상당히 높아 잠재적 수혜자들에게 혼란을 야기하는 등 제도 운영상 비효율성이 문제로 지적되어 왔다.⁴⁾ 이에 제도 전반의 정합성 내지 체계성 제고를 목표로 「고용증대세액공제」를 중심으로 5개의 고용지원 제도들을 통합하는 방안이 ‘2022년 세제개편안’에 포함되었으며, 2023년 1월 1일부터 「통합고용세액공제」라는 명칭으로 운영되기 시작하였다.

3) 참고로 소비성서비스업 등의 업종을 경영하는 경우 지원에서 배제된다.

4) 기획재정부, 「2022년 세제개편안 문답자료」, 2022. 7. 21., p. 14

「통합고용세액공제」의 지원 내용을 [그림 Ⅲ-1]을 바탕으로 살펴보면, 기존 「고용증대세액공제」의 구조가 큰 틀에서 유지되는 가운데 「사회보험료 세액공제」 등의 제도가 통합되어 있음을 확인할 수 있다. 보다 구체적으로 청년정규직 등의 고용이 증가한 지방 중소기업은 고용증가 인원당 1,550만원의 공제 혜택을 3년간 받을 수 있다.⁵⁾ 대기업의 경우에는 공제액에 변화가 없는데, 청년정규직 등의 고용이 증가했을 경우 종전과 마찬가지로 2년간 400만원의 공제 혜택을 받을 수 있다. 한편 중소·중견 기업의 경우 정규직 전환자 또는 육아휴직 복귀자에 대하여 추가공제가 허용되는데, 그 규모는 중소기업의 경우 1,300만원, 중견기업의 경우 900만원으로 설정되어 있다. 요컨대 기존 고용 관련 세제지원 제도들이 보다 단순화된 형태로 「통합고용세액공제」에 통합되었다고 할 수 있는데, 원칙적으로 기존 제도들의 공제액 이상으로 「통합고용세액공제」 적용 시 공제가 가능하도록 공제액 규모가 설정된 것으로 이해할 수 있다.⁶⁾

「통합고용세액공제」 설계 및 운영과 관련하여 특징적인 부분 중 하나는 사후관리 규정의 존재이다.⁷⁾ 즉, 종전에 운영되었던 「고용증대세액공제」와 마찬가지로 세액공제 수혜 기업에 일정 기간(2년) 고용유지 조건을 부여하고 있는데, 이를 충족하지 못할 경우 기 수혜 받은 공제액이 추징되도록 제도가 설계되어 있다. 이와 같은 사후관리 규정의 도입 및 운영 목적은 신규 채용이 단기 고용관계에 그치는 것을 방지하기 위함으로 이해할 수 있는데, 다만 해당 규정의 존재가 기업의 경기변동에 따른 인력 조정을 제약할 수 있다는 점에서 제도 본연의 취지인 고용창출 효과를 제한할 가능성 역시 존재한다고 볼 수 있다. 따라서 사후관리 규정이 비용효율성 측면에서 바람직한지 여부를 직접적으로 평가해 보는 작업은 제도 설계 및 운영의 관점에서 유의미하다고 할 수 있는데, 제Ⅳ장에서 고용창출 세제지원의 효율성 평가 시 이에 대한 분석을 모형에 기반해 수행하기로 한다.

5) 단, 청년의 범위는 15~34세이다.

6) 기획재정부, 「2022년 세제개편안 문답자료」, 2022. 7. 21., p. 14

7) 사후관리 규정 관련 상세 내용은 부록 내 〈부표 1〉 및 〈부표 2〉에 제시된 「통합고용세액공제」 법 조문을 참고하기 바란다.

[그림 III-1] 통합고용세액공제

현행					개정				
① 고용증대세액공제(모든 기업) : 고용증가 인원×1인당 세액공제액					■ 기본공제 : 고용증가 인원×1인당 세액공제액				
구분	공제액(단위: 만원)				구분	공제액(단위: 만원)			
	중소(3년)		중견 (3년)	대기업 (2년)		중소(3년)		중견 (3년)	대기업 (2년)
	수도권	지방		수도권		지방			
상시근로자	700	770	450	-	일반	850	950	450	-
청년정규직 장애인 60세 이상 등	1,100	1,200	800	400	청년정규직 장애인 60세 이상 경력단절여성 등	1,450	1,550	800	400
② 사회보험료 세액공제(중소) : 고용증가 인원(2년)× 사용자분 사회보험료× 공제율(일반 50%, 청년·경력단절 여성 100%) * 청년 범위(①, ②): 15~29세					* 청년 범위: 15~34세				
③ 경력단절여성 세액공제(중소, 중견) : 경력단절여성 채용자 인건비(2년) ×공제율(중소 30%, 중견 15%)									
현행					개정				
④ 정규직 전환 세액공제(중소, 중견) : 정규직 전환 인원(1년) ×공제액(중소 1,000, 중견 700)					■ 추가공제 : 인원 수×1인당 세액공제액(1년)				
구분	공제액(단위: 만원)				구분	공제액(단위: 만원)			
	중소		중견	대기업		중소	중견		
정규직 전환자, 육아휴직 복귀자	1,300		900						
⑤ 육아휴직 복귀자 세액공제(중소, 중견) : 육아휴직 복귀자 인건비(1년) ×공제율(중소 30%, 중견 15%)									

자료: 대한민국정부, 「2023년 상반기부터 이렇게 달라집니다: 기획재정부 통합고용세액공제 신설」, <https://whatsnew.mof.go.kr/mec/ots/dif/view.do?comBaseCd=DIFGODEPRT&difGovDepart1=DIFGODR001&difSer=53d737e8-eb82-48a3-b6ad-821970c8e8be&temp=2023&temp2=HALF001>, 검색일자: 2023. 2. 28.

나. 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면

「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」은 청년, 고령자, 장애인, 경력단절 여성 등이 중소기업에 취업하였을 경우 소득세를 감면해 주는 조세특례 제도

이다. 구체적으로 2012년 1월 1일⁸⁾부터 2023년 12월 31일까지 중소기업에 취업하는 경우 대상자가 될 수 있는데, 소득세 감면 기간은 취업일로부터 3년(청년의 경우 5년)이다. 소득세 감면율은 취업시기에 따라 상이한데, 2018년 이후 취업자를 기준으로 소득세의 70%(단, 150만원 한도)가 감면된다. 청년의 경우 감면율 역시 더 높게 설정되어 있는데, 150만원 한도로 소득세의 90%가 감면된다. 참고로 병역 이행자의 경우 해당 기간은 연령 계산 시 차감되며, 소득세 감면 비율만큼 차감하여 근로소득 세액공제가 적용된다.

이상에서 살펴본 바와 같이 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」은 노동 공급자에 대한 세제지원이라 할 수 있다. 이는 앞서 살펴본 「통합고용세액공제」가 노동 수요자에 대한 세제지원이라는 점과 대조되는 부분인데, 이러한 까닭에 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」의 경우 신설된 「통합고용세액공제」에 통합되지 않은 채 독립적으로 남아있는 것으로 이해할 수 있다.

다. 기타

앞서 언급한 바와 같이 각기 독립적으로 운영되고 있던 「고용증대세액공제」, 「사회보험료 세액공제」, 「정규직 전환 세액공제」, 「경력단절여성 세액공제」, 「육아휴직 복귀자 세액공제」 등의 고용 관련 조세특례 제도들이 통합되어 2023년 1월 1일부터 「통합고용세액공제」가 운영되고 있다. 그러나 「사회보험료 세액공제」의 일몰기한이 2024년 12월 31일까지로 설정되어 있는 등 통합 전 제도들의 운영이 2023년 10월 현재 완전히 종료된 것은 아닌데, 이에 이하에서는 「통합고용세액공제」로 통합된 조세특례 제도들의 개요를 차례로 살펴보기로 한다. 다만 「고용증대세액공제」 및 「사회보험료 세액공제」를 제외한 고용 관련 조세특례 제도들의 그간 조세지출 실적은 상대적으로 미미하여 그 위상이 높지 않았음을 감안(제2절 참조), 최대한 간략하게 해당 제도들의 내용을 소개하기로 한다.⁹⁾

8) 고령자나 장애인은 2014년 1월 1일, 경력단절여성은 2017년 1월 1일

9) 이하 기타 조세특례 제도들의 개요는 최인혁 외(2021)의 해당 내용을 발췌하여 수정·보완한 것임을 밝혀둔다.

1) 사회보험료 세액공제

「중소기업 사회보험료 세액공제」(「조세특례제한법」 제30조의4)는 중소기업의 고용에 대한 부담 완화 및 일자리 창출을 목적으로 고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담 증가액 일부를 세액공제하는 제도이다. 보다 구체적으로 중소기업의 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 증가한 경우, 청년 및 경력단절 여성 상시근로자 고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담액 전액(①)과 청년 등 외 상시근로자 고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담액의 50%(②)¹⁰⁾ 합계액만큼을 해당 과세연도 소득세 또는 법인세에서 공제받을 수 있다. 한편 공제를 받은 과세연도 직후 과세연도 종료일까지 해당 중소기업의 전체 상시근로자 수가 공제를 받은 과세연도의 전체 상시근로자 수보다 감소하지 않았음을 전제로, 청년 등 상시근로자 수가 감소하지 않은 경우 위 ① 및 ②에서 공제받은 금액을 1년 더 추가로 세액공제 받을 수 있으며, 청년 등 상시근로자 수가 감소한 경우에는 위 ②에서 공제받은 금액을 1년 더 추가로 공제받을 수 있다.

2) 정규직 전환 세액공제

「정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제」(「조세특례제한법」 제30조의2)는 양질의 일자리 창출을 지원하기 위하여 중소기업 또는 중견기업이 비정규직을 정규직으로 전환할 경우 세액공제 혜택을 제공하는 제도이다. 보다 구체적으로 중소기업 또는 중견기업이 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등을 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하거나, 사용사업주가 직접 고용하는 경우 전환 근로자 1인당 1,000만원(중견기업의 경우 700만원)을 소득세 또는 법인세에서 공제받을 수 있었는데, 2022년 12월 31일 「통합고용 세액공제」 신설과 함께 해당 조문은 삭제된 상태이다.

10) 컴퓨터 프로그래밍, 정보서비스업 등 신성장 서비스업을 영위하는 중소기업의 경우에는 75%

3) 경력단절여성 및 육아휴직 복귀자 세액공제

「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」(「조세특례제한법」 제29조의3)는 경력단절 여성 등의 재취업 및 육아휴직을 활성화하려는 목적으로 도입된 제도로, 재고용된 직원의 인건비 일부를 세액공제해주는 방식의 특례이다. 보다 구체적으로 중소기업이 경력단절 여성을 재고용한 경우 재고용 후 2년간 지급한 인건비의 30%를, 중견기업의 경우 재고용 후 2년간 지급한 인건비의 15%를 세액공제 받을 수 있다.

한편 육아휴직(남성 포함) 후에도 고용을 유지한 경우 육아휴직 복귀 후 1년간 인건비의 30%(중견기업의 경우 15%)를 세액공제 받을 수 있는 내용 역시 조문에 포함되어 있다. 다만 해당 특례는 육아휴직 복귀자의 자녀 1명당 한 차례에 한하여 적용되며, 중소기업 또는 중견기업의 해당 과세연도 상시근로자 수가 직전 과세연도 상시근로자 수보다 감소한 경우 공제 혜택이 제공되지 않도록 제도가 설계되어 있다.

2. 조세지출 현황

본 절에서는 고용창출 세제지원의 지출 현황을 살펴본다. 아래 <표 Ⅲ-1>은 2019~2021년 고용 관련 세액공제(감면) 신고 현황을 보여주고 있는데, 다른 제도들과 비교하여 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」의 신고금액이 압도적임을 알 수 있다. 구체적으로 해당 제도의 2021년 신고금액은 8,897.7억원으로 집계되고 있는데, 이는 동일 연도 여타 조세특례 항목들의 신고금액 합을 초과하는 수치이다. 신고인원 측면에서는 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」이 두드러지는데, 2021년 기준으로 해당 제도 신고인원은 14만 1,184명으로 나타나 2019년 신고인원의 2.4배 수준에 도달하였음을 확인할 수 있다.

〈표 III-1〉 고용 관련 세액공제(감면) 신고 현황: 종합소득세

(단위: 명, 백만원)

조세특례 항목		2019년		2020년		2021년	
		인원	금액	인원	금액	인원	금액
고용창출투자 세액공제	「조세특례 제한법」 제26조	302	1,562	150	719	75	260
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	제29조의4	656	3,611	589	4,246	687	5,337
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	제29조의5	1,106	10,135	648	5,237	503	3,818
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	제29조의7	33,718	428,317	47,607	633,548	65,866	889,771
정규직 근로자 전환 세액공제	제30조의2	432	6,978	370	4,856	436	5,764
중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제	제30조의4	29,506	112,663	32,038	130,370	41,756	177,881
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	제30조	57,890	51,931	85,030	109,315	141,184	201,727

자료: 국세청, 2020~2022년 『국세통계연보』(3-2-8 「조세특례제한법」상 종합소득세 세액공제 신고 현황),
국세청, 2020~2022년 『국세통계연보』(3-2-9 「조세특례제한법」상 종합소득세 세액감면 신고 현황)

〈표 III -2〉 고용 관련 세액공제 신고 현황: 법인세

(단위: 개, 백만원)

조세특례 항목	2019년						2020년						2021년					
	중소기업		일반법인		전체		중소기업		일반법인		전체		중소기업		일반법인		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
고용창출투자 세액공제	883	26,990	270	208,876	1,153	235,866	555	12,756	155	75,570	710	88,326	319	7,171	87	62,784	406	69,955
신입수요맞춤형고교 등졸업자복지 중소기업 세액공제	8	54	4	83	12	137	7	114	3	82	10	196	9	234	3	53	12	287
경력단절 여성 재고용 중소기업 세액공제	21	132	1	1	22	133	22	133	2	5	24	138	43	274	5	52	48	326
육아휴직 후 고용유지 기업에 대한 세액공제	0	0	0	0	0	0	108	358	61	363	169	721	175	645	74	552	249	1,197
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	285	4,632	107	5,713	392	10,345	328	4,757	97	2,539	425	7,296	354	3,815	73	3,148	427	6,963
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	1,792	31,304	89	8,091	1,881	39,395	969	13,623	37	2,445	1,006	16,088	627	9,074	29	1,941	656	11,015
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	17,631	378,443	1,191	156,010	18,822	534,453	26,459	621,225	1,461	231,662	27,920	852,887	38,537	900,223	1,445	262,239	39,982	1,162,462
장규직 근로자 진환 세액공제	331	13,892	97	7,383	428	21,275	357	11,969	127	11,489	484	23,458	330	13,094	145	10,069	475	23,163

〈표 III-2〉의 계속

(단위: 개, 백만원)

조사특례 항목	2019년						2020년						2021년					
	중소기업		일반법인		전체		중소기업		일반법인		전체		중소기업		일반법인		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
고용유지중소기업에 대한 세액공제	0	0	0	0	0	0	20	103	0	0	20	103	16	77	1	60	17	137
중소기업 사회보험료 세액공제	15,990	120,951	7	160	15,997	121,111	23,795	193,551	7	660	23,802	194,211	30,152	227,505	29	4,608	30,181	232,113
중소기업 사회보험 신규가입에 대한 사회보험료 세액공제	208	154	0	0	208	154	374	401	0	0	374	401	533	704	0	0	533	704

자료: 국세청, 2020~2022년 『국세통계연보』(8-3-2 법인세 세액공제 신고 현황)

한편 <표 Ⅲ-2>는 법인세를 중심으로 고용 관련 세액공제의 신고 현황을 보여주고 있다. 앞서 종합소득세를 기준으로 살펴봤을 때와 유사하게 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」의 신고법인 수와 신고금액이 다른 제도들에 비해 압도적임을 확인할 수 있는데, 2021년 기준 해당 제도의 신고법인 수는 3만 9,982개, 신고금액은 약 1조 1,625억원으로 나타난다. 이때 대부분의 수혜 기업은 중소기업임을 알 수 있는데, 2021년을 기준으로 신고법인 전체에서 중소기업이 차지하는 비중은 96.4%로 집계된다. 다만 신고금액을 기준으로는 중소기업의 비중이 77.4%로 작아지는데, 이는 중소기업 1개당 신고금액이 일반법인 1개당 신고금액보다 작음을 의미한다.

「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」에 이어 신고인원과 신고금액이 두드러지는 제도는 「중소기업 사회보험료 세액공제」이다. 2021년을 기준으로 해당 제도의 신고법인 수는 3만 181개, 신고금액은 2,321억원으로 집계되고 있으며, 이는 2019년에 비해 각각 1.9배씩 증가된 수치들이다. 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」와 「중소기업 사회보험료 세액공제」를 제외하면 수혜 법인 수가 1,000개를 초과하는 항목을 찾기 어려운데, 이는 우리나라 기업들이 고용비용 절감을 위해 주로 두 제도에 의지하고 있음을 짐작케 하는 대목이다.

2019~2023년 고용과 관련된 조세특례의 지출규모(2019~2021년은 실적, 2022~2023년은 전망치)는 <표 Ⅲ-3>에 제시되어 있다. 짐작할 수 있는 바와 같이 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」의 지출규모가 가장 두드러지고 있는데, 2021년 총 지출액은 소득세 6,336억원, 법인세 1조 1,625억원을 합한 1조 7,960억원으로 집계되어 있다. 이는 2019년 실적액(7,317억원)의 2.5배 수준으로, 표에서는 해당 조세특례 항목의 2023년 조세지출액이 2021년보다 8,454억원 증가한 2조 6,414억원에 이를 것으로 전망하고 있다.

「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」에 이어 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 및 「중소기업 사회보험료 세액공제」의 지출규모 역시 상당함을 알 수 있는데, 2023년 전망치를 기준으로 각각 1조 388억원 및 5,406억원의 조세지출이 예상되고 있다. 한편 이상의 상위 3개 조세특례 항목들을 제외

하면 연간 조세지출 규모가 1,000억원을 초과하는 고용 관련 조세특례 항목을 발견하기 어려운데, 이는 앞서 언급한 바와 같이 해당 제도들이 우리나라의 가장 대표적인 고용 관련 세제지원임을 말해주는 대목이라 하겠다.

〈표 III-3〉 고용 관련 조세특례 지출규모

(단위: 억원)

조세특례 항목		구분	2019년 (실적)	2020년 (실적)	2021년 (실적)	2022년 (전망)	2023년 (전망)
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	「조세특례 제한법」 제29조의4	소득세	1,972	4,283	6,336	8,903	9,526
		법인세	5,345	8,529	11,625	15,424	16,889
		계	7,317	12,812	17,960	24,327	26,414
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	제30조	소득세	6,068	7,792	8,397	9,672	10,388
		법인세	0	0	0	0	0
		계	6,068	7,792	8,397	9,672	10,388
중소기업 사회보험료 세액공제	제30조의4	소득세	583	1,131	1,304	1,774	1,882
		법인세	1,213	1,946	2,328	3,241	3,524
		계	1,796	3,077	3,632	5,015	5,406
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	제30조의2	소득세	53	70	49	57	61
		법인세	213	235	232	272	295
		계	266	305	280	329	356
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	제29조의4	소득세	20	36	42	53	57
		법인세	104	73	70	109	119
		계	124	109	112	163	175
경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제	제29조의3	소득세	1	2	8	27	28
		법인세	1	9	15	45	49
		계	3	11	23	71	77
고용유지중소기업 등에 대한 과세특례	제30조의3	소득세	1	6	8	11	12
		법인세	2	1	1	1	1
		계	2	7	10	12	13
산업수요맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직 시킨 기업에 대한 세액공제 ¹⁾	제29조의2	소득세	0	0	0	0	0
		법인세	1	2	3	3	4
		계	2	2	3	3	4
청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 ²⁾	제29조의5	소득세	215	101	52	38	41
		법인세	394	161	110	98	107
		계	609	262	163	136	147

〈표 III-3〉의 계속

(단위: 억원)

조세특례 항목		구분	2019년 (실적)	2020년 (실적)	2021년 (실적)	2022년 (전망)	2023년 (전망)
고용창출투자 세액공제 ²⁾	제26조	소득세	36	16	7	3	3
		법인세	2,358	883	700	247	240
		계	2,394	899	707	250	242
중소기업 청년근로자 및 핵심 인력 성과보상금기금 수령 액에 대한 소득세 감면 등	제29조의6	소득세	0	8	29	42	45
		법인세	0	0	0	0	0
		계	0	8	29	42	45

주: 1) 2020년 적용기한 종료

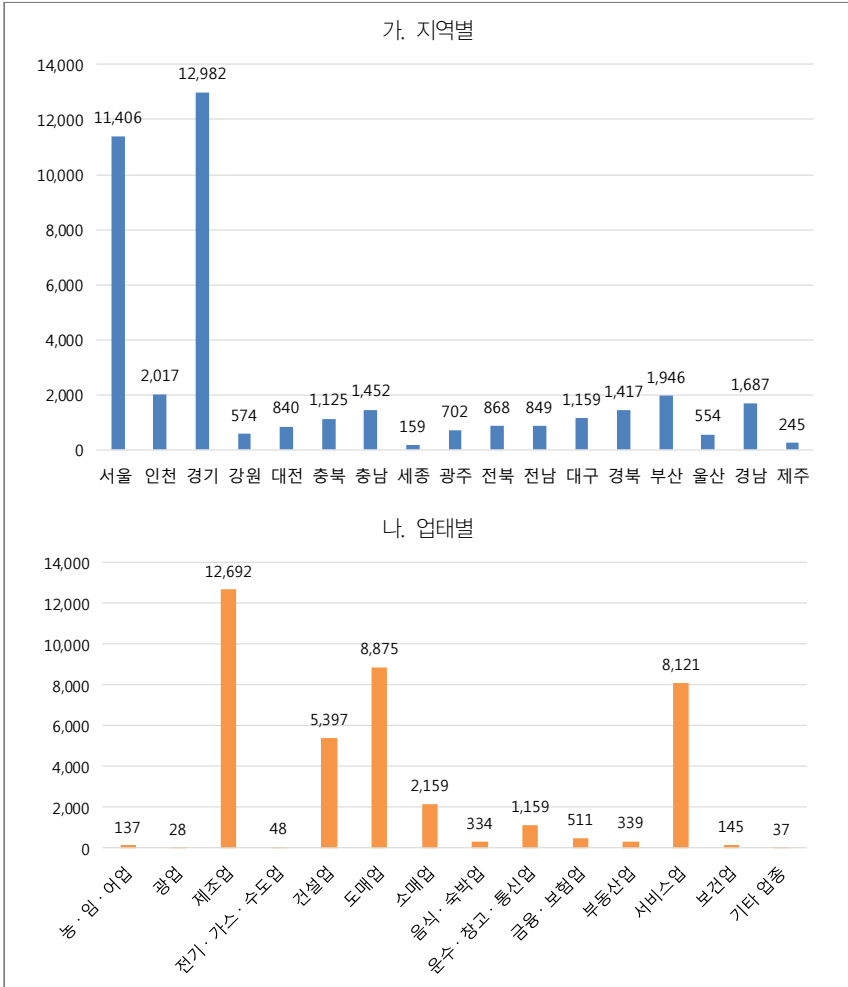
2) 2017년 적용기한 종료

자료: 대한민국정부, 「조세지출예산서」, 각 연도

한편 고용 관련 세제지원 수혜자들의 지역별·업태별 분포를 파악하기 위하여 [그림 III-2]는 2020년 귀속 기준 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」의 지역별·업태별 신고법인 수를 보여주고 있다. 우선 해당 세액공제 신고법인 수가 가장 많은 지역은 경기로 나타나는데, 총 1만 2,982개 기업(중소기업 1만 2,644개, 일반법인 338개)이 세액공제를 신고하여 전체 신고법인 수의 32.5%를 차지하고 있다. 경기도에 이어 신고법인 수가 많은 지역은 서울로, 전체 신고법인 수의 28.5%에 해당하는 1만 1,406개 기업(중소기업 1만 824개, 일반법인 582개)이 세액공제를 신고한 것으로 집계되고 있다. 따라서 해당 세액공제를 신고한 기업의 절반 이상은 경기나 서울과 같은 수도권에 위치한 것으로 이해할 수 있다.

한편 업태별 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 신고법인 수를 살펴보면, 총 1만 2,692개 기업(중소기업 1만 2,217개, 일반법인 475개)이 포함된 제조업의 비중이 31.7%로 가장 높음을 알 수 있다. 제조업에 이어 세액공제 신고법인 수 비중이 높은 업태는 도매업(8,875개, 22.2%), 서비스업(8,121개, 20.3%), 건설업(5,397개, 13.5%) 순으로 나타나는데, 해당 4개 업태에 속한 신고법인 수가 전체의 87.8%를 차지하여 세액공제 혜택이 상기업태들에 집중되고 있음을 확인할 수 있다.

[그림 III-2] 지역별·업태별 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 신고 현황
(단위: 개)



주: 2020년 귀속 기준

자료: 국세청, 2022년 『국세통계연보』(8-3-19 법인세 고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 신고 현황)를 참조하여 저자 작성

3. 해외사례

우리나라의 「통합고용세액공제」와 유사한 일자리 창출 세제지원은 해외 주요국에서도 찾아볼 수 있다. 가령 프랑스는 지난 2008년 금융위기 당시

소규모 기업들의 고용 촉진을 위하여 노동비용 일부를 한시적으로 지원해 준 바 있다. 미국의 경우에도 주 정부 차원에서 일자리 창출을 위한 세제지원 정책들을 도입·운영하였던 것으로 확인되는데, 이하에서는 프랑스와 미국의 사례를 중심으로 해외 주요국에서 운영되었던 일자리 창출 세제지원 정책들의 특징을 살펴보기로 한다.

가. 프랑스¹¹⁾

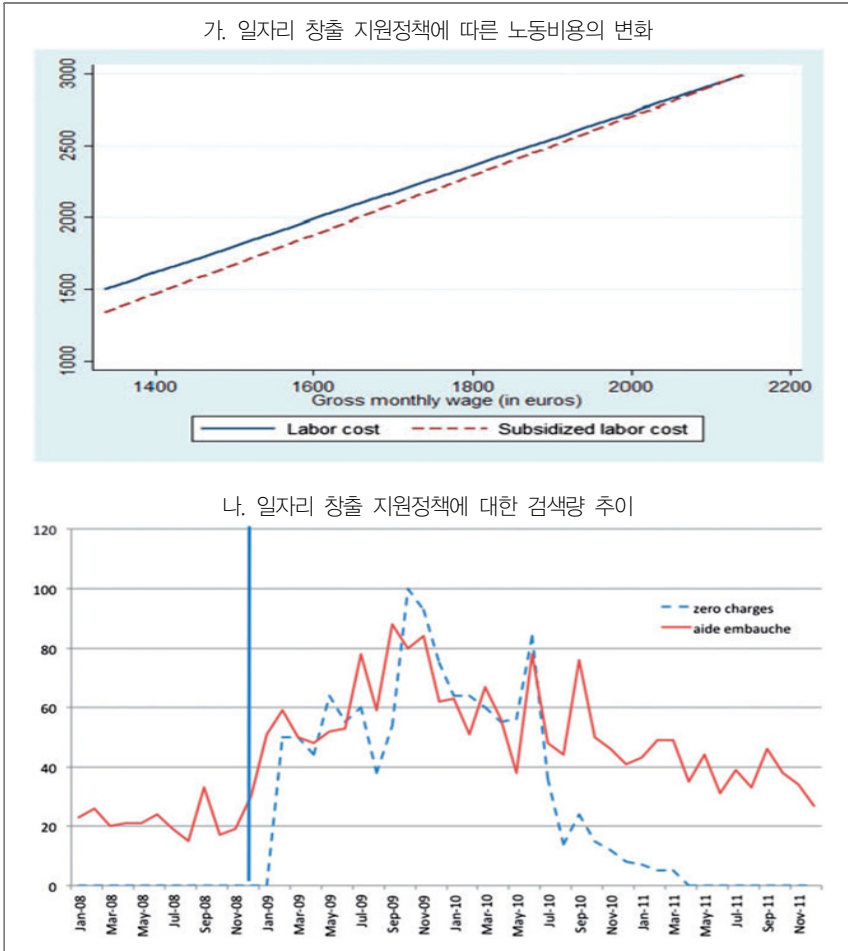
지난 2008년 금융위기 당시 노동시장의 고용 감소를 우려한 프랑스 정부는 소규모 기업들의 노동비용을 한시적으로 지원해 주는 ‘zéro charges’ 정책을 도입·운영한 바 있다. 해당 정책의 수혜를 받을 경우 최저임금 수준에서 신규 고용을 증가시킨 고용주는 해당 근로자에 대한 사회보험료 납부가 전액 면제되었는데, 고용한 근로자의 임금 수준이 상승함에 따라 지원액(경감액)이 감소하는 구조로 제도가 설계·운영되었다(그림 III-3의 ‘가’ 참조).

해당 정책과 관련하여 한 가지 흥미로운 사실은 제도 시행이 공표되기 전까지 제도 운영 계획이나 운영 내용 등이 일반에 공개되지 않았다는 점인데, 실제로 프랑스 대통령이 제도를 공표하였던 2008년 12월 전까지 인터넷 상에서 ‘zéro charges’에 대한 검색기록이 전무함을 [그림 III-3의 ‘나’에서 확인할 수 있다. 따라서 해당 정책은 경제주체들이 전혀 예상하지 못한 상태에서 시행되었다고 볼 수 있다.

지원 요건 등과 관련하여 해당 정책의 특징을 간략히 기술하자면 다음과 같다. 첫째, 민간 부문에 속한 기업들만이 수혜 대상이 될 수 있었다. 둘째, 고용 기간이 최소 1개월 이상인 경우에 한해 지원받을 수 있었다. 셋째, 2008년 1월부터 11월까지 평균적으로 10인 미만을 고용하였던 사업주만이 수혜 대상이 될 수 있었다. 끝으로 직전 6개월간 해당 일자리 근무자를 경기변동 등의 사유로 해고한 이력이 있는 경우 등은 지원 대상에서 배제되었다.

11) 이하 프랑스 사례 관련 내용은 Cahuc et al.(2019)을 참고하여 작성하였다.

[그림 III-3] 프랑스의 일자리 창출 지원정책(zéro charges)



자료: Cahuc et al.(2019), p. 597, [Figures 1]; p. 598, [Figures 2]

나. 미국¹²⁾

Chirinko and Wilson(2023)에 따르면 미국의 각 지방정부(주)들은 경제 상황 등에 따라 일자리 창출 세액공제(job creation tax credits) 제도를 도입·운영한 것으로 확인된다. <표 III-4>는 1990~2007년 미국 주별 일자리 창

12) 이하 미국 사례 관련 내용은 Chirinko and Wilson(2023)을 참고하여 작성하였다.

출 세액공제 운영 현황을 보여주고 있는데, 해당 기간 총 19개의 주가 고용 주의 노동비용을 경감시켜줌으로써 일자리 창출을 유도한 것으로 집계된다.¹³⁾ 이때 한 가지 언급할 필요가 있는 것은 일자리 창출 세액공제를 도입함에 있어 의결 이후 실제 시행되기까지 시차가 존재하였던 경우(Ohio, Oklahoma, Virginia 등)와 의결과 동시에 즉시 또는 소급하여 적용되었던 경우(Indiana, Michigan, Louisiana 등)가 모두 목격된다는 사실인데, 해당 정책의 효과성 분석 시 이와 같은 주별 특성을 고려하지 않을 경우 추정치에 편이가 발생할 수 있음을 Chirinko and Wilson(2023)은 지적하고 있다.

〈표 III-4〉 미국 주별 일자리 창출 세액공제 운영 현황: 1990~2007년

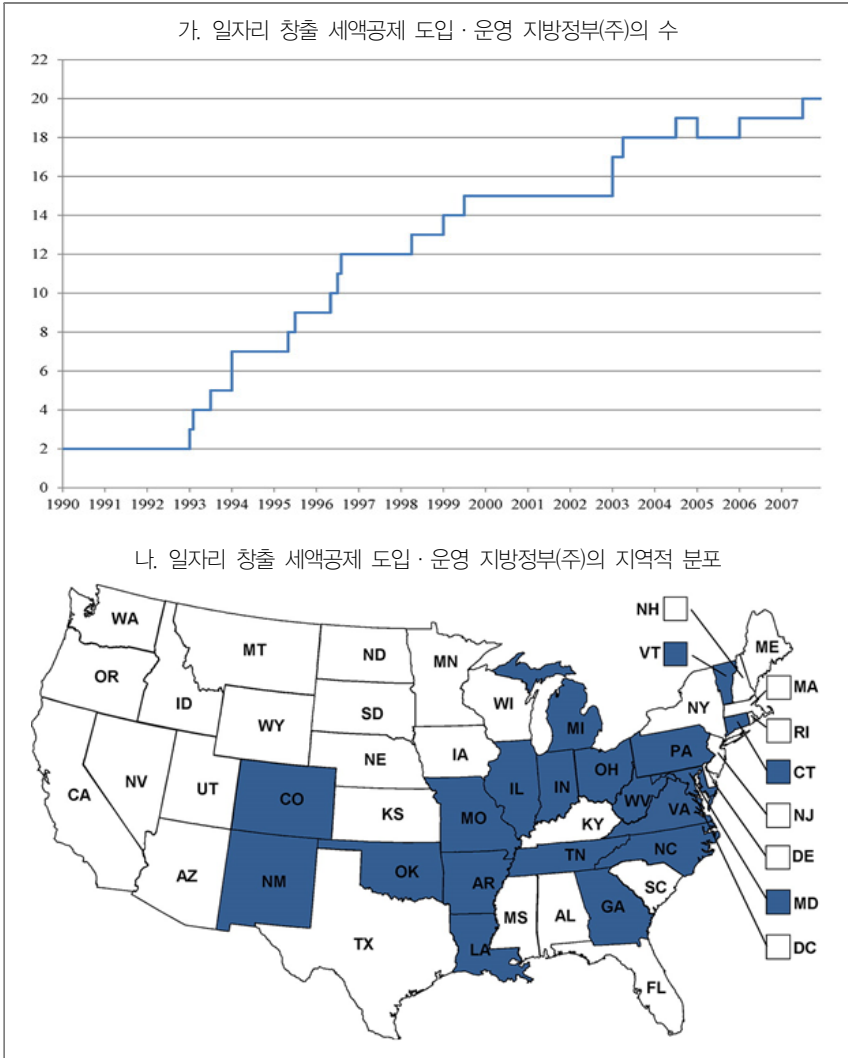
주	유형	의결일	시행일	공제 수준 ¹⁾	
Ohio	지연	1992. 10. 14.	1993. 1. 13.	-	
Oklahoma		1993. 5. 27.	1994. 7. 1.	1.75	
Indiana	즉시/소급	1994. 2. 28.	1994. 1. 1.	-	
Virginia	지연	1994. 4. 11.	1995. 1. 1.	3.39	
Michigan	즉시/소급	1995. 4. 18.	1995. 4. 18.	-	
Louisiana		1995. 6. 29.	1995. 7. 1.	-	
Maryland		1996. 4. 30.	1996. 4. 30.	2.81	
Pennsylvania		1996. 6. 29.	1996. 7. 1.	2.87	
North Carolina		1996. 8. 2.	1996. 8. 1.	10.79	
Vermont		1998. 3. 11.	1998. 1. 1.	5.00	
Tennessee		1999. 6. 17.	1999. 6. 30.	6.11	
Illinois		1999. 8. 11.	1999. 1. 1.	-	
West Virginia		지연	2002. 3. 20.	2003. 1. 1.	6.00
Arkansas		즉시/소급	2003. 2. 20.	2003. 3. 3.	2.00
Georgia	2003. 6. 3.		2003. 1. 1.	14.66	
New Mexico	지연	2004. 2. 27.	2004. 7. 1.	10.00	
Missouri		2005. 7. 5.	2005. 8. 1.	3.00	
Colorado	즉시/소급	2006. 6. 5.	2006. 1. 1.	3.13	
Connecticut		2007. 6. 14.	2007. 7. 1.	5.00	

주: 1) 주별 제조업 연간 평균 보수의 백분율로 표현됨

자료: Chirinko and Wilson(2023), p. 495, 〈Table 1〉을 일부 수정하여 저자 작성

13) 해당 기간 일자리 창출 세액공제를 도입·운영하였던 지방정부(주) 수의 연도별 추이와 지역적 분포는 그림 III-4의 '가' 및 '나'에 각각 도해되어 있다.

[그림 III-4] 미국의 일자리 창출 세액공제 운영 현황: 1990~2007년



4. 고용창출 재정지원 현황

본 절에서는 고용창출을 목표로 운영 중인 재정지원 현황을 살펴본다. 우리나라는 고용창출 세제지원 정책들과 함께 재정지원 사업 역시 병행적으로

운영하고 있는데, 지원 요건을 만족시킬 경우 사업주의 중복수혜가 가능하다. 따라서 사업주 입장에서의 고용창출 지원금 규모 또는 정부 입장에서의 일자리 창출 예산 규모 파악 시 세제지원과 재정지원을 모두 고려할 필요가 있는데, 이에 이하에서는 대표적인 고용창출 재정지원 사업들을 검토해 보기로 한다.

가장 대표적인 고용창출 재정지원 사업은 고용촉진장려금이라고 할 수 있다. 고용촉진장려금은 지원 대상 근로자를 고용하고 일정 기간 이상 고용을 유지할 경우 해당 사업주에게 장려금을 지급하는 방식으로 운영되고 있는데, 이하에서 사업의 내용을 보다 구체적으로 살펴보기로 한다. 한편 사회보험 사각지대 해소를 목표로 두루누리 사회보험료 지원사업 역시 운영하고 있으며, 이는 사업주의 인건비 부담을 덜어주어 고용 촉진을 유도할 수 있다는 점에서 고용창출 재정지원의 일환으로 간주할 여지가 있다. 따라서 해당 사업의 내용 역시 이하에서 간략히 소개하기로 한다.

가. 고용촉진장려금¹⁴⁾

고용촉진장려금은 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람을 고용하는 사업주에게 장려금을 지급함으로써 취업 취약계층의 고용을 촉진하기 위한 목적으로 운영 중인 고용노동부 사업이다. 2004년 제도 시행 당시 각기 운영하던 취약계층 고용촉진 지원제도들을 신규고용촉진장려금으로 통합한 것인데, 2017년 이후부터는 다시금 고용창출장려금으로 통합하여 운영하고 있다(〈표 Ⅲ-5〉 참조).

2023년 현재 고용촉진장려금의 지원 대상은 고용노동부 장관이 지정하는 취업지원프로그램¹⁵⁾을 이수하고 고용센터(워크넷) 등에 구직등록한 실업자를 고용한 사업주, 또는 구직등록 후 1개월 이상 실업상태에 있는 중증장애인, 가족부양의 책임이 있는 여성, 도서 지역 거주자를 고용한 사업주이다.

14) 이하 고용촉진장려금 관련 내용은 고용노동부, 「정책자료 > 사업주지원 > 고용촉진장려금」(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list7.do>, 검색일자: 2023. 10. 18.)을 참조하여 작성하였음을 밝혀둔다.

15) 국민취업지원제도(I 유형의 청년특례유형 및 II 유형의 청년유형 제외) 등이 해당한다.

장려금은 지원 대상 근로자를 고용하여 6개월 이상 고용을 유지한 경우 1년간 6개월마다 지급되도록 설계되어 있는데,¹⁶⁾ 구체적인 장려금 규모는 <표 Ⅲ-6>에 제시한 바와 같다. 다만 지원 한도가 존재하는데, 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수를 기준으로 전체 피보험자 수가 10명 이상인 경우 지급대상 피보험자 수는 전체 피보험자 수의 100분의 30(소수점 이하는 버림)에 해당하는 인원으로 제한되며,¹⁷⁾ 전체 피보험자 수가 10명 미만인 경우에는 3명으로 제한된다.

〈표 Ⅲ-5〉 고용촉진장려금 추진 경위

시기	추진 경위
2004년 제도 시행 이후	• 그동안 각각 운영되고 있던 취약계층 고용촉진 지원제도들을 신규고용촉진장려금으로 통합하고 지원 대상을 청년, 장애인까지 확대
2011년 이후	• 제도 개선을 통해 직업안정기관 등에 구직등록한 사람으로서 고용노동부 장관이 고시하는 취업지원프로그램을 이수한 실업자를 고용한 사업주를 지원
2017년 이후	• 취약계층 선별 지원 강화(취성패2유형 청·장년층 지원 대상 제외 등) 등 제도 개선 • 고용창출장려금으로 통합
2020년 이후	• 취업지원 요구를 반영하여 지원 대상에 취성패2유형 중장년층 및 일반고 특화과정 이수자 추가 • 코로나19로 인한 고용여건 악화에 대응한 특별고용촉진장려금 한시 운영(2020년, 2021년)

자료: 고용노동부(2023. 1.), pp. 429~430을 일부 수정하여 저자 작성

〈표 Ⅲ-6〉 고용촉진장려금 지원 내용

(단위: 만원)

구분	1년 지원금액	6개월 지급액
우선지원 대상 기업	720	360
대규모 기업	360	180

자료: 고용노동부, 「정책자료 > 사업주지원 > 고용촉진장려금」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list7.do>, 검색일자: 2023. 10. 18.

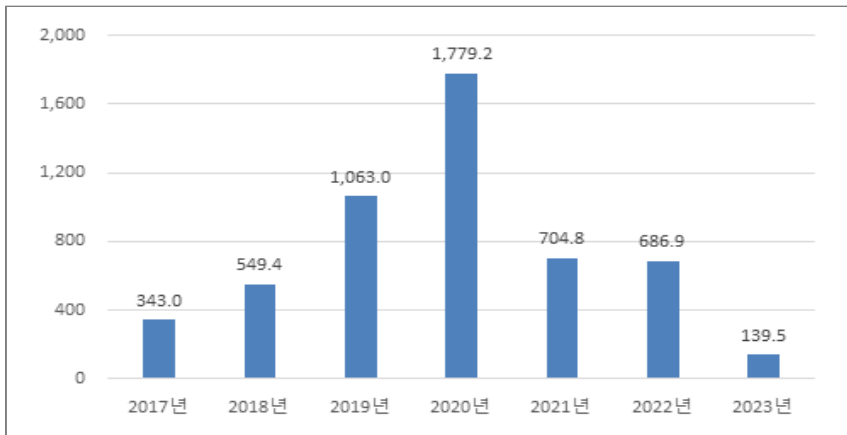
16) 단, 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 보수를 초과할 수 없으며, 국민취업지원제도의 취업서비스 수급자격을 인정받은 사람 중 기초생활수급자, 취업지원프로그램 이수면제자 중 중증장애인·가족부양의 책임이 있는 여성으로서 1개월 이상 실업상태에 있는 사람에 대하여는 최대 2년간 지원한다.

17) 단, 100분의 30에 해당하는 인원이 30명을 넘는 경우에는 30명으로 제한된다.

고용촉진장려금은 고용창출장려금 세부사업의 한 유형으로서 고용노동부의 각 연도 「예산 및 기금운용계획 사업설명자료」에서 예산 규모를 정확히 파악하기 어렵다. 다만 고용창출장려금의 전체 예산 규모와 유사한 추이를 보인다고 기대해 볼 수 있는데, [그림 Ⅲ-5]에 도해된 바와 같이 2017년 통합 당시 3,430억원 수준이었던 고용창출장려금 예산은 2020년 1조 7,792억원 수준까지 증가, 2023년에는 1,395억원 수준으로 편성된 바 있음을 알 수 있다.

[그림 Ⅲ-5] 고용창출장려금 예산 추이: 2017~2023년

(단위: 십억원)



자료: 열린재정, 「사업별 예산 시계열」, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/be/UOPKOBEA05?acntFYyr=2020&acntToYr=2024>, 검색일자: 2023. 10. 20.

나. 두루누리 사회보험료 지원사업¹⁸⁾

사회보험 사각지대 해소(두루누리) 사업은 소규모사업 저임금 근로자 및 예술인·노무제공자의 사회보험료에 대한 일부 지원을 통해 사회보험 사각지대를 해소하고 사회안전망을 강화시키기 위한 목적으로 운영 중인 고용노동부 사업이다. 2012년 제도 신설 당시 저임금 근로자를 대상으로 사업이

18) 이하 두루누리 사회보험료 지원사업 관련 내용은 고용노동부, 「정책자료 > 고용안전망 > 사회보험 사각지대 해소(두루누리) 사업」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/safety/list5.do>, 검색일자: 2023. 10. 18.을 참조하여 작성하였음을 밝혀둔다.

운영되기 시작하였는데, 2021년 이후 예술인과 일부 노무제공자까지 고용 보험 적용 대상이 확대됨에 따라 두루누리 사업의 지원 대상 역시 예술인과 일부 노무제공자까지 확대되어 2023년 10월 현재 운영되고 있다(〈표 Ⅲ-7〉 참조).

〈표 Ⅲ-7〉 두루누리 사업 주요 제도 변경 내용: 2012~2023년

연도	지원 보수	지원 수준
2012	• 월보수 35만~125만원 미만	• 35만~105만원 미만: 1/2 지원 • 105만~125만원 미만: 1/3 지원
2013	• 월보수 130만원 미만	1~3월 • 110만원 미만: 1/2 지원 • 110만~130만원 미만: 1/3 지원
		4~12월 • 130만원 미만: 1/2 일괄지원
2014	• 월보수 135만원 미만	• 1/2 일괄지원
2015	• 월보수 140만원 미만	
2016~ 2017	• 월보수 140만원 미만	• 신규 가입자: 60% • 기가입자: 40%
2018	• 월보수 190만원 미만	• 1~4인 신규 가입자: 90% • 5~9인 신규 가입자: 80% • 기가입자: 40%
2019	• 월보수 210만원 미만	• 최대 지원기한 36개월 • 기가입자 2021년부터 지원 중단
2020	• 월보수 215만원 미만	• 1~4인 신규 가입자: 90% • 5~9인 신규 가입자: 80% • 기가입자: 30%
2021	• 월보수 220만원 미만	• 10인 미만 신규 가입 근로자·예술인·노무제공자: 80% • 10인 이상 예술인·노무제공자: 종사자 고용보험료 부담분 80%(2023년 이후)
2022	• 월보수 230만원 미만	
2023	• 월보수 260만원 미만	

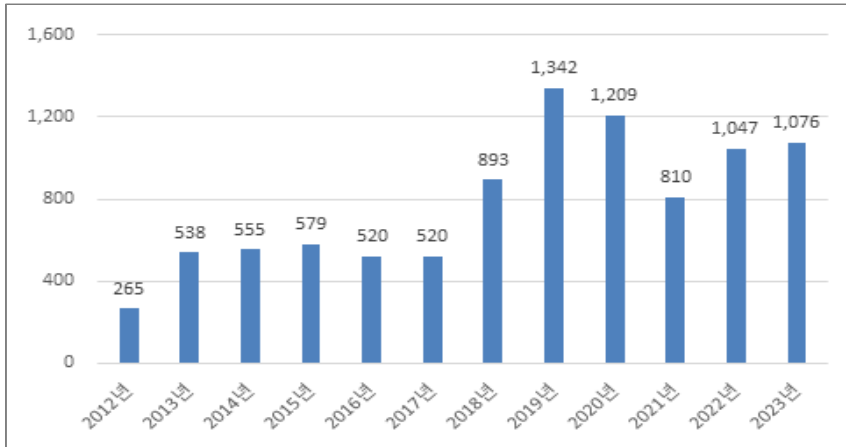
자료: 고용노동부·보건복지부(2023. 1.), p. 2를 일부 수정하여 저자 작성

두루누리 사업의 지원 대상은 근로자 10인 미만 사업에 근로하는 월보수 260만원 미만의 근로자로, 재산세 과세표준 6억원 이상 또는 종합소득 4,300만원 이상인 경우에는 지원 대상에서 제외하고 있다. 지원액은 근로자 10인 미만 사업의 사회보험 신규 가입 근로자 및 사업주가 부담하는 고용보험·국민연금 보험료의 80%인데, 두루누리 사업에서 사회보험 신규 가입 근로자

는 지원 신청일로부터 6개월 이내에 사회보험 가입이력이 없는 자로 정의되고 있다. 실제 지원은 사업주가 보험료 지원을 신청하고 보험료를 완납한 경우 다음 달 보험료에서 지원금만큼을 차감해 주는 방식으로 이루어지고 있는데, 보험료 지원기간은 최대 36개월로 제한되어 있다.

[그림 III-6] 두루누리 사회보험료 지원사업 예산 추이: 2012~2023년

(단위: 십억원)



자료: 열린재정, 「사업별 예산 시계열」, <https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/be/UOPKOBEA05?acntFYr=2020&acntToYr=2024>, 검색일자: 2023. 10. 20.

2012~2023년 두루누리 사회보험료 지원사업의 예산 추이는 [그림 III-6]에 도해되어 있는 바와 같다. 2012년 사업 신설 당시 예산은 2,654억원 수준, 이후 2017년까지 5년 동안 연간 5천억원 수준으로 예산 규모가 유지되었음을 확인할 수 있는데, 2018년 지원 요건이 완화되는 동시에 신규 가입자 지원율이 상향 조정되는 등의 제도 변화로 인하여 2019년 기준 1조 3,419억원 수준까지 예산이 급증했음을 그림은 보여주고 있다. 다만 그 이후 예산 규모가 점차 감소하여 2023년 현재 1조 764억원 수준의 예산이 편성되어 있음을 알 수 있다.

IV. 고용창출 세제지원의 효율성 분석

본 장에서는 구조모형을 활용하여 고용창출 세제지원의 효율성을 정량적으로 분석하고, 그 결과를 바탕으로 향후 고용창출 세제지원의 운영방향을 모색한다. 여기에서 효율성은 하나의 일자리를 창출하기 위해 필요한 지출의 크기를 통해 평가된다. 구체적으로 고용창출 세제지원 정책의 총 지출규모를 세제지원으로 인해 새롭게 창출된 일자리의 양으로 나눈 값을 일자리당 비용(cost per job, c_j)으로 정의하고, 이 값이 작을수록 세제지원이 효율적이라고 판단하는 방식이다.

이때 유의해야 할 점은 이러한 효율성의 의미가 (후생)경제학에서 일반적으로 통용되는 효율성의 의미(사회후생 극대화)와는 다소 차이가 있다는 사실이다. 본 연구에서의 효율성을 사회후생 극대화를 위한 필요조건 중 하나로 간주할 수 있지만, 사회후생 극대화를 위해서는 정책의 지출규모 및 재원조달 방식까지 모두 효율적이어야 한다. 그러나 효율적인 재원조달 방식 등에 대한 논의는 본 연구의 분석 범위를 벗어나며, 그에 따라 이하 구조모형을 활용한 분석에서는 일자리당 비용으로 평가되는 효율성에 초점을 맞추기로 한다.

이를 위해 제1절에서는 분석 모형의 기초가 되는 Cahuc et al.(2019)의 모형을 우선 소개한다. Cahuc et al.(2019)은 위에서 정의한 일자리당 비용을 이론적으로 제시하고 있는데, 구체적으로 임금 w 와 노동비용 변화에 대한 고용의 탄력성 ε_w 의 함수가 된다. 이 값을 구체적으로 계산하기 위하여 Cahuc et al.(2019)은 모형의 균제상태에서 세제지원이 충분히 작을 때의 탄력성 ε_w 를 모수들의 함수로 나타내고, 이 모수들의 값을 자료로부터 추정하는 방법을 사용하고 있다.

이러한 이론적 접근 방식은 세제지원이 기업의 고용 인센티브에 미치는

영향을 직관적으로 파악하기 쉽고, 나아가 고용의 탄력성이 다른 요소들과 어떠한 관계가 있는지 구체적으로 살펴볼 수 있다는 장점을 지닌다. 가령 고용의 탄력성 ε_e 의 값은 고용창출 세제지원이 설계·운영되는 방식(한시적 또는 항구적 운영, 경기변동과의 연동 여부 등) 및 지원 대상(중소기업 또는 대기업) 등에 따라 달라지는데, 그것이 어떠한 역할을 하는지 수식을 통해 쉽게 확인할 수 있다.

그러나 Cahuc et al.(2019)의 모형을 수치적으로 직접 활용할 경우 두 가지 문제점이 존재한다. 우선 Cahuc et al.(2019)의 경우 보조금이 고용과 함께 즉시 지급되는 것으로 가정하고 있으나, 현재 우리나라 고용창출 세제지원의 경우 사후관리 규정을 통해 여러 기간에 걸쳐 세제혜택이 부여되고 있다. 따라서 미시적인 측면에서 제도의 비용효율성에 대한 논의를 시도하거나, 또는 (제도를 주어진 것으로 받아들이는 하더라도) 경제 내 불확실성이 존재하는 경우를 분석하고자 할 경우 (일괄지급과 분할지급의 효과는 다르므로) 모형의 확장이 불가피한 측면이 있다. 한편 Cahuc et al.(2019)의 방법론은 균제상태에서 세제지원이 충분히 작다는 가정하에 1계 조건 근사를 통해 탄력성을 구하는 방식인데, 우리나라의 경우 세제지원의 크기가 작지 않다는 점에서 오차가 상당할 수 있다. 또한 1계 조건을 통해 근사할 경우 세제지원의 효과 및 일자리 창출비용이 모두 지원금 규모에 대한 1차식으로 표현되기 때문에 지원금의 크기에 대한 논의가 어려워진다는 문제가 있다.

이에 본 연구에서는 현재 우리나라에서 운영되고 있는 세제지원의 구체적인 형태를 반영함으로써 Cahuc et al.(2019)의 모형을 변형·확장하고 실제 분석에 활용하였는데, 제2절에서 해당 모형을 자세히 소개하기로 한다. 다만 이와 같이 확장된 모형을 1차 근사를 통해 분석하는 작업은 사실상 불가능하므로 본 연구에서는 가치함수 반복(value function iteration)을 통해 모형 내 가치함수를 직접 계산하고 여러 가지 시나리오하의 반사실적(counterfactual) 분석을 수행하였다. 이때 가치함수 계산을 위해서는 모형 내 모수의 값을 우선적으로 설정할 필요가 있는데, 이에 대한 내용은 제3절에서, 모수가 설정된 모형을 활용하여 고용창출 세제지원의 효율성을 엄밀히 분석한 내용은

제4절에서 각각 상세히 논의하기로 한다.

1. 이론적 분석 모형¹⁹⁾

본 절에서는 Cahuc et al.(2019)의 이론적 모형을 논의한다. 고용창출 세제지원의 효율성은 세제지원으로 인해 창출된 일자리당 비용(c_e)으로 평가될 수 있는데, c_e 를 산출하기 위해서는 임금 w 와 노동비용 변화에 대한 고용의 탄력성 ε_e 의 값이 필요하다. 이때 노동비용 변화에 대한 고용의 탄력성 ε_e 의 값은 고용창출 세제지원이 설계·운영되는 방식에 따라 다를 수 있다. 구체적으로, 고용창출 세제지원이 경제 내 일부 기업만을 정책 대상으로 삼는지, 일정 기간 한시적으로 운영되는지, 혹은 경기상황에 따라 탄력적으로 운영되는지 여부 등에 따라 ε_e 의 값은 다양하게 나타날 수 있다. 또한 세제지원이 중소기업과 대기업에 통상 차등 적용되고 중소기업과 대기업에 지원하는 구직자들의 성향이 다를 수 있다는 점에서 ε_e 의 값이 기업의 규모에 따라 다르게 나타날 가능성 역시 존재한다. 이에 이하에서는 임금이 외생적으로 결정된다는 가정하에 고용창출 세제지원이 설계·운영되는 방식에 따라 ε_e 의 값이 모형의 모수와 어떻게 연관되어 있는지 엄밀히 분석하도록 한다.

이하에서는 우선 세제지원 제도를 한시적으로 운영하는 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어 분석을 진행할 예정인데, 이는 기업의 채용 인센티브가 한시적 운영 여부에 따라 다를 수 있기 때문이다. 구체적으로 제도가 한시적으로 운영될 경우 기업은 현재 고용을 증가시켜야 하는 유인을 갖지만, 제도가 다음 기간까지 지속될 경우 현재가 아닌 미래에 고용을 증가시켜도 된다는 차이가 존재한다. 물론 현실에서는 기업의 채용 인센티브 외에도 행정 및 기타 비용 등에서 제도의 운영기간에 따른 차이점이 존재하겠지만, 이하 모형에서는 기업의 채용 인센티브에 미치는 영향에 초점을 맞추어 분석을 진행하기로 한다.

19) 본 절의 내용은 Cahuc et al.(2019)의 모형 부분을 수정·보완하여 작성하였음을 밝혀둔다.

한편 제도의 운영기간과 관련한 각 경우에 대해서도 수혜 대상이 제한적인 경우와 그렇지 않은 경우를 나누어 논의를 전개하도록 한다. 여기에서 수혜 대상이 제한적인 경우와 그렇지 않은 경우의 가장 큰 차이점은 일반균형 효과의 존재 여부이다. 만약 정책이 경제에 존재하는 대부분의 기업에 영향을 끼친다면 일반균형 효과가 존재할 것으로 생각할 수 있고, 반대로 경제 내 일부 기업들에만 영향을 미친다면 일반균형 효과는 크지 않을 것이다. 모형에서는 일반균형 효과가 존재할 때와 그렇지 않을 때를 모두 고려하여 분석을 진행한다. 나아가 일반균형 효과는 여러 가지 존재할 수 있지만, 본 연구에서는 구인배율(market tightness)의 변화와 그에 따라 변하게 되는 고용비용의 변화에 초점을 맞추어 분석을 진행하기로 한다.

끝으로 이론적 분석에서는 중소기업과 대기업을 특별히 구분하여 분석하지는 않으나 모형의 모수들이 기업의 규모에 따라 다를 수 있음을 감안하여 실제 모형의 모수를 설정하는 단계에서는 시장 상황과 관련된 모수들(구인배율, 빈 일자리가 채워질 확률 등)을 기업의 규모에 따라 서로 다르게 설정하기로 한다. 한편 임금은 외생적으로 주어진 모수로 가정할 예정인데, 이는 세제지원 정책이 임금에 미칠 영향이 크지 않을 것으로 판단되기 때문이다.²⁰⁾

가. 한시적 운영의 경우

1) 일반균형 효과가 존재하지 않는 경우

시점 t 의 기업 고용량이 L_t 일 때, 수입함수(revenue function)는 다음과 같이 주어져 있다고 가정한다.

$$A_t R(L_t) = \frac{A_t}{1+\alpha} L_t^{1+\alpha} \quad \text{식 (1)}$$

단, $A_t > 0$ 는 생산성을, α 는 한계수입에 대한 노동의 탄력성을 각각 의미

20) 해당 가정의 현실성 내지 정당성에 관해서는 본 장의 제2절에서 보다 상세히 논의하기로 한다.

한다.²¹⁾

시점 t 의 외생적 임금을 w_t , 빈 일자리가 채워질 확률을 m_t , 고용관계가 외생적으로 종료될 확률을 q_{t-1} 로 칭하기로 한다. 할인 인자(discount factor)를 β , 기댓값 기호를 E_t 로 나타내면, 기업의 가치함수(value function) $\Pi(Z_t, L_{t-1})$ 은 다음의 식을 만족시켜야 한다.

$$\Pi(Z_t, L_{t-1}) = \max_{V_t} A_t R(L_t) - w_t L_t - c_V V_t + \beta E_t \Pi(Z_{t+1}, L_t) \quad \text{식 (2)}$$

subject to

$$L_t = (1 - q_{t-1})L_{t-1} + m_t V_t \quad \text{식 (3)}$$

단, V_t 는 빈 일자리 수, c_V 는 구인과 관련된 비용, $Z_t = (A_t, w_t, m_t, q_{t-1})$ 은 상태변수를 각각 의미한다.

본 모형은 Diamond-Mortensen-Pissarides의 노동시장 마찰모형(DMP 모형)을 기본적으로 상정하고 있다.²²⁾ 일반적으로 노동과 자본이 생산함수에서 생산을 위한 투입요소로 간주되는 것과 유사하게, DMP 모형에서는 구직자와 빈 일자리를 일자리 생성을 위한 투입요소로 간주하며, 이때 생산함수의 역할을 하는 것을 결합함수(matching function)라 부른다. DMP 모형에서 개별기업은 고용을 위해 빈 일자리를 만들고, 각각의 빈 일자리들은 결합함수의 형태 및 구인배율에 따라 채워질 확률이 정해지게 된다. 이때 구인배율은 시장 전체의 구직자 대비 빈 일자리의 개수로 정의되며, 각 개별기업은 이 값을 주어진 것으로 받아들이고 최적화 문제를 해결한다고 가정된다. 식 (2)의 가치함수는 바로 이러한 점들을 반영하고 있다.²³⁾

-
- 21) 기업의 수요함수 및 생산함수를 가정하면 α 를 두 함수의 모수들로 표현할 수 있다. 가령 독점적 경쟁시장(monopolistic competition) 가정하에 수요함수의 가격탄력성이 $-E$ 이고, 생산함수가 선형으로 주어진다면 $1 + \alpha = (E - 1)/E$ 로 마크업(markup)의 역수가 된다.
 - 22) 노동시장 내 마찰이 없다고 가정할 경우 기업의 빈 일자리가 1의 확률로 항상 채워지는 등 모형의 현실성이 낮아질뿐더러 본 연구에서 분석하고자 하는 다양한 정책 운영 방식을 보다 의미 있게 모형화하기 어려움을 언급해 둔다.
 - 23) 생산함수와 마찬가지로 결합함수 역시 규모에 대한 수확 불변(Constant Returns to Scale: CRS)을 가정하는 것이 보통이다(Blanchard and Diamond, 1989). 결합함수의 값을 빈 일자리 수로 나누면 빈 일자리가 채워질 확률이 되고, 결합함수의 값을 구직자 수로

식 (2)의 1계 조건을 도출하고 포락선 정리(envelope theorem)를 활용하면 기업의 고용량이 만족하는 다음의 식을 얻을 수 있다.

$$A_t R_L(L_t) = w_t + \frac{c_V}{m_t} - \beta E_t \left[\frac{(1 - q_t)c_V}{m_{t+1}} \right] \quad \text{식 (4)}$$

식 (4)는 고용량 L_t 가 현재의 채용비용 $\frac{c_V}{m_t}$ 에 반비례하지만, 미래의 (기대) 채용비용 $\beta E_t \left[\frac{(1 - q_t)c_V}{m_{t+1}} \right]$ 에는 비례함을 보여준다. 직관적으로 노동시장의 마찰을 고려했을 때, 기업이 채용을 늘릴 유인이 가장 큰 상황은 오늘의 채용비용은 낮지만, 미래의 채용비용은 높을 것으로 기대되는 상황이다. 한 번 정한 고용량을 쉽게 바꿀 수 없는 상황에서 오늘의 신규 채용에 영향을 미치는 가격은 오늘의 채용비용뿐만 아니라 오늘 한 명의 노동자를 고용함으로써 줄일 수 있는 내일의 채용비용도 포함하기 때문이다. 이는 한시적 지원금과 항구적 지원금이 다른 효과를 지니는 이유이기도 한데, 항구적 지원금은 미래의 (기대)채용비용에도 영향을 미치기 때문이다.

균제상태(steady state)에서 모든 t 에 대해 $m_t = m$, $q_t = q$ 라 가정하고, 식 (4)로부터 균제상태 근방에서 임금에 대한 고용의 탄력성(ε)을 구하면 다음과 같다.

$$\varepsilon = \frac{dL_t}{dw_t} \frac{w_t}{L_t} = \frac{w}{\alpha \left(w + \frac{1 - \beta(1 - q)c_V}{m} \right)} \quad \text{식 (5)}$$

단, 여기에서 $\alpha = LR_{LL}(L) / R_L(L)$ 의 성질이 이용되었다.

한편 예상치 못했던 고용 관련 지원금이 이번 기에만 한시적으로 지급되는 경우를 가정해 볼 수 있다. 구체적으로 한 명의 신규 채용당 σ_t 만큼의

나누면 구직확률이 되는데, CRS 함수의 특성에 따라 이 확률들은 구직자 수와 빈 일자리의 수의 비율인 구인배율에만 의존하게 된다. 한편 관련 문헌에서 다양한 형태의 결합 함수들이 사용되고 있으나 가장 많이 사용되는 결합함수의 형태는 Cobb-Douglas 함수이며, 이때 빈 일자리가 채워질 확률은 $m_t = m(\theta_t) = \bar{m}\theta_t^{-\mu}$ ($\bar{m} > 0$ 은 결합함수의 효율성을 나타내는 모수, $\mu \in (0, 1)$ 는 구직인원(U)에 대한 결합의 탄력성, θ_t 는 구인배율)로 주어지게 된다. 한편 CRS 함수의 성질에 따라 구직확률은 $\theta_t m(\theta_t)$ 이다.

지원금이 지원되는 상황을 가정하면, 기업의 가치함수 $\Pi(Z_t, L_{t-1})$ 는 다음의 변형된 식을 만족시키게 된다.

$$\Pi(Z_t, L_{t-1}) = \max_{V_t} A_t R(L_t) - w_t L_t + \sigma_t m_t V_t - c_V V_t + \beta E_t \Pi(Z_{t+1}, L_t) \quad \text{식 (6)}$$

subject to

$$L_t = (1 - q_{t-1})L_{t-1} + m_t V_t \quad \text{식 (7)}$$

이때 V_t 의 최적 선택을 위한 1계 조건은 다음과 같이 변형된다.

$$A_t R_L(L_t) = w_t - \sigma_t + \frac{c_V}{m_t} - \beta E_t \left[\frac{(1 - q_t)c_V}{m_{t+1}} \right] \quad \text{식 (8)}$$

한편 지원금을 받는 \tilde{L}_t 만큼의 노동자를 포함하여 총 L_t 만큼의 노동자를 고용하는 기업의 노동자당 평균 노동비용 ψ_t 는 다음과 같다.

$$\psi_t = w_t - \sigma_t \frac{\tilde{L}_t}{L_t} \quad \text{식 (9)}$$

지원금이 한시적일 경우 지원금을 받는 노동자는 현재 시점에 고용된 노동자뿐이므로 $\tilde{L}_t = H_t$ 이다. 따라서 노동비용의 변화가 한시적 지원금 σ_t 에 의해 유발될 때 노동자당 평균 노동비용에 대한 고용의 탄력성 ε_σ 은 다음과 같이 도출될 수 있다.

$$\varepsilon_\sigma = \frac{dL_t}{d\sigma_t} \frac{d\sigma_t}{d\psi_t} \frac{\psi_t}{L_t} = \frac{1}{R''(L_t)} \left(-\frac{L_t}{H_t} \right) \frac{w_t - \sigma_t (H_t/L_t)}{L_t} \quad \text{식 (10)}$$

균제상태에서 노동비용 $w_t L_t$ 대비 전체 지원금의 액수 $\sigma_t H_t$ 가 충분히 작다면, 위의 식을 통해 다음의 관계식을 얻을 수 있다.

$$\varepsilon_\sigma = \frac{L}{H} \varepsilon = \frac{\varepsilon}{\eta} \quad \text{식 (11)}$$

단, $\eta = H/L$ 이며, 이 값은 1보다 작다. 위의 식으로부터 첫 번째로 알 수 있는 점은 지원금에 의해 평균 노동비용이 변했을 때 고용의 탄력성이

평균 노동비용 전체가 변했을 때의 탄력성보다 더 크다는 점이다. 직관적으로, 평균 노동비용을 채용과 관련된 비용 및 채용 후 임금으로 나누어서 생각할 경우, 전자의 비용이 후자의 비용보다 채용의 인센티브에 미치는 영향이 크다.²⁴⁾ 따라서 전자의 비용을 감소시켜 주는 지원금에 의해 평균 노동비용이 줄었을 때, 노동수요의 변화 값이 더 크게 나타나는 것이다. 마찬가지로 이유로, ε_σ 는 신규 채용의 비율인 η 가 작을수록 더 크다. 이는 같은 수준의 평균비용 변화가 있다고 가정했을 때 η 가 작다는 것은 더 큰 고용지원금을 의미하고, 이는 곧 더 큰 채용 인센티브를 의미하기 때문이다.

결론적으로 임금이 외생적이고 수혜 대상이 제한적인 상황에서 한시적 지원금에 의해 유발되는 노동비용 변화에 대한 고용의 탄력성은 다음과 같이 기술될 수 있다.

$$\varepsilon_\sigma(\text{micro, temp}) = \frac{1}{\eta\alpha \left[1 + \frac{c_V}{m(\theta)w} \{1 - \beta(1 - q)\} \right]} \quad \text{식 (12)}$$

한편 모든 근로자의 임금을 dw 만큼 감소시키는 지원금에 의해 생성되는 일자리당 비용은 다음과 같이 계산될 수 있다.

$$c = -\frac{Ldw}{dL} = -\frac{w}{\varepsilon} \quad \text{식 (13)}$$

나아가 σ 에 의해 생성된 일자리당 비용은 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$c_\sigma = \frac{Hd\sigma}{dL} = \frac{H}{L} \frac{w}{\frac{dL}{d\sigma} \frac{w}{L}} \quad \text{식 (14)}$$

24) 두 변화에 의한 전체 노동비용 변화의 현재가치가 같을 때를 의미한다. 구체적으로 1기간 모형에서 고용에 대한 1계 조건을 살펴보면 임금과 채용비용이 선형으로 나타나고, 이는 임금과 채용비용이 고용 인센티브에 미치는 영향이 일대일임을 뜻한다. 한편 전체 노동비용의 대부분은 임금에서 결정되고, 채용비용이 전체 노동비용에서 차지하는 효과는 미미하다. 이는 전체 노동비용의 1% 변화를 위해 필요한 채용비용 변화의 크기가 임금 변화의 크기보다 훨씬 크다는 것을 의미한다. 따라서 단위 전체 노동비용의 변화가 임금보다는 채용비용의 변화로부터 유발될 때 채용에 대한 인센티브에 미치는 영향이 훨씬 더 크다고 볼 수 있다.

이때 식 (8)에 의해 $\frac{dL}{d\sigma} = -\frac{dL}{dw}$ 의 관계가 성립한다는 사실과 식 (11)을 이용하면 위의 식 (14)를 다음과 같이 변형하여 기술할 수 있다.

$$c_\sigma = -\frac{w}{\varepsilon_\sigma} \quad \text{식 (15)}$$

2) 일반균형 효과가 존재하는 경우

경제에 존재하는 대부분의 기업이 정책의 수혜 대상이 될 경우, 이러한 기업들이 모두 채용을 늘리면 시장 전체의 구인배율이 높아질 수 있다. 이 경우 개별기업의 입장에서 빈 일자리가 채워질 확률이 떨어지게 되고, 이는 앞서 계산한 정책의 효과보다 시장에서 나타나는 반응이 더 작아질 가능성이 있음을 의미한다.

위와 같은 효과를 고려하기 위해서는 정책에 의해 구인배율이 어떻게 변하는지 보여주는 관계식이 필요하다. 이를 위해 Cahuc et al.(2019)에서는 균제상태에서 실업률과 구인배율, 고용관계가 종료될 확률이 만족해야 하는 다음의 관계식을 이용하고 있다. 구체적으로 균제상태에서의 실업률을 u , 구인배율을 θ , 고용관계 종료 확률을 q 로 각각 나타내면 균제상태에서 다음의 식이 만족되어야 한다.²⁵⁾

$$1 - L_t = u + q(1 - u) - \bar{m}\theta_t^{1-\mu}u \quad \text{식 (16)}$$

위의 식에서 $L_t = 1 - u_t$ 이며, 결합함수가 Cobb-Douglas 형태를 가진다고 가정하여 $m_t = \bar{m}\theta_t^{-\mu}$ 로 설정하였다. 이제 균제상태 근방에서의 t 기 고용량이 만족하는 1계 조건은 다음과 같이 도출될 수 있다.

$$A_t R_L(L_t) = w_t + \frac{c_V}{m\theta_t^{-\mu}} - \beta(1 - q)\frac{c_V}{m(\theta)} \quad \text{식 (17)}$$

식 (17)의 양변을 전미분하고, 식 (16)이 의미하는 현재의 노동량과 구인

25) 이 식으로부터 균제상태에서의 실업률을 나타내는 $u = q/(f+q)$ (단, f 는 구직확률)가 도출된다.

배율 간의 관계식 $d\theta_t/dL_t = 1/(\theta_t m'(\theta_t) + m(\theta_t))u$ 을 이용하면 다음의 식을 얻을 수 있다.

$$\epsilon = \frac{dL_t}{dw_t} \frac{w_t}{L_t} = \frac{w_t}{L_t R''(L_t) + L_t \frac{c_V}{m_t^2} \frac{m'(\theta_t)}{(\theta_t m'(\theta_t) + m(\theta_t))u}} \quad \text{식 (18)}$$

이때 균제상태에서 $Lq = \theta m(\theta)u$ 의 관계가 성립하므로 위의 탄력성은 다음과 같이 정리될 수 있다.

$$\epsilon = \frac{1}{\alpha \left[1 + \frac{c_V}{m(\theta)w} \left([1 - \beta(1 - q)] - \frac{\mu}{q\alpha(1 - \mu)} \right) \right]} \quad \text{식 (19)}$$

이렇게 구한 탄력성과 구인배율의 변화를 고려하지 않은 경우의 탄력성 식 (5)를 비교하면 분모의 마지막 항에 $-\frac{\mu}{q\alpha(1-\mu)}$ 이 더해져 있음을 알 수 있다.²⁶⁾ 이에 따라 구해진 탄력성의 절댓값은 작아지며, 이는 정책이 반응하여 고용량을 늘린 기업들에 의해 늘어난 시장의 구인배율이 개별기업들의 고용효과에 미치는 음의 효과를 반영하고 있다. 시장의 구인배율 변화에 따른 일반균형 효과를 나타내는 $-\frac{\mu}{q\alpha(1-\mu)}$ 항은 μ 에 대하여 증가하는데, 이는 μ 가 클수록 일자리가 채워질 확률이 구인배율에 대해 탄력적으로 변하고, 이는 고용보조금 정책에 따라 변하는 구인배율에 시장이 크게 반응함을 의미하기 때문이다.

한편 임금에 대한 노동수요의 탄력성이 주어진 상태에서, 한시적인 고용 지원금이 고용에 미치는 영향을 나타내는 식 (8)~(11)은 구인배율의 변화와 무관하게 주어진다. 따라서 식 (11)에 따라 한시적 지원금에 의해 유발되는 노동비용 변화에 대한 고용의 탄력성은 다음과 같이 주어진다.

$$\epsilon_\sigma(\text{macro, temp}) = \frac{1}{\eta\alpha \left[1 + \frac{c_V}{m(\theta)w} \left([1 - \beta(1 - q)] - \frac{\mu}{q\alpha(1 - \mu)} \right) \right]} \quad \text{식 (20)}$$

26) $\alpha < 0$, $\mu \in (0,1)$ 이므로 전체 항은 양수이다.

마찬가지로 σ 에 의해 생성된 일자리당 비용 역시 구인배율의 변화와 무관하므로 다음의 식을 통해 구할 수 있다.

$$c_\sigma = -\frac{w}{\varepsilon_\sigma} \quad \text{식 (21)}$$

나. 제도의 운영이 한시적이지 않은 경우

1) 일반균형 효과가 존재하지 않는 경우

고용지원금이 한시적이지 않을 경우, 정책의 효과는 현재의 채용비용뿐 아니라 미래의 (기대)채용비용을 통해서도 나타나게 된다. 이하에서는 이러한 효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 지원금 제도가 다음 기간까지 이어질 확률이 $\lambda \in [0,1]$ 로 주어져 있다고 가정하기로 한다.²⁷⁾ 제도가 유지되고 있는 상태에서 기업의 가치함수를 Π_1 , 제도 운영이 중지되었을 때 기업의 가치함수를 Π_0 라고 하면, 기업의 가치함수는 다음의 식을 만족하게 된다.

$$\begin{aligned} \Pi_1(Z_t, L_{t-1}) = \max_{V_t} & A_t R(L_t) - w_t L_t + \sigma_t m_t V_t - c_V V_t & \text{식 (22)} \\ & + \beta E_t [\lambda \Pi_1(Z_{t+1}, L_t) + (1-\lambda) \Pi_0(Z_{t+1}, L_t)] \end{aligned}$$

subject to

$$L_t = (1 - q_{t-1})L_{t-1} + m_t V_t \quad \text{식 (23)}$$

고용지원금 정책의 지속 여부는 기업의 가치함수에서 노동자의 한계가치 (marginal value)를 결정한다. 직관적으로, 고용지원금 정책이 지속될 때 노동자의 한계가치는 낮아지는데, 이는 기업이 노동시장에서 노동자를 쉽게 대체할 수 있기 때문이다. 따라서 고용지원금 정책의 지속 여부는 기업의 채용 인센티브에 영향을 미치게 되는데, 이는 1계 조건 및 포락선 정리로부터 도출되는 다음의 수식에서 확인될 수 있다.

27) 이는 제도가 한시적으로 운영되거나($\lambda=0$) 또는 항구적으로 운영되는 경우($\lambda=1$)를 모두 포함할 수 있다.

$$A_t R_t(L_t) = w_t - \sigma_t + \frac{c_V}{m_t} - \beta E_t \left[\frac{(1 - q_t)c_V}{m_{t+1}} - \lambda \sigma_{t+1}(1 - q_t) \right] \quad \text{식 (24)}$$

균제상태에서 $\sigma_t = \sigma$ 를 가정하고 식 (24)와 한시적 고용지원금이 있을 때의 식 (8)을 비교하면, 한시적이지 않은 고용지원금 정책은 한시적 고용지원금이 $(1 - \beta\lambda(1 - q))\sigma$ 만큼 주어지는 것과 같음을 알 수 있다. 직관적으로, 항구적 고용지원금은 현재의 채용비용을 σ 만큼 줄임으로써 현재의 고용량을 늘리지만, 동시에 미래의 (기대)채용비용 역시 $\lambda(1 - q)\sigma$ 만큼 줄이기 때문에 현재의 고용량을 줄이는 효과도 존재한다. 따라서 기업의 1계 조건에 미치는 직접적인 효과는 이 두 가지 효과를 (할인 인자를 고려하여) 더한 $(1 - \beta\lambda(1 - q))\sigma$ 만큼의 보조금을 한시적으로 주는 정책과 같게 된다.

한편 정책이 두 기간 이상 지속될 경우, 지원금을 받은 노동자의 숫자인 \tilde{L}_t 는 현 기간에 새롭게 고용되는 노동자의 숫자 H_t 보다 큰데, 이는 현재 시점 이전에 고용된 노동자들 역시 지원금을 받았기 때문이다. 주어진 시점에서 노동자가 다음 시점까지 고용관계를 유지하면서 동시에 제도가 이어질 확률은 $\lambda(1 - q_t)$ 이다. 따라서 균제상태에서 지원금을 받은 노동자와 현 기간에 새롭게 고용되는 노동자의 숫자 사이에는 다음의 관계식이 성립한다.

$$\tilde{L} = H \frac{1}{1 - \lambda(1 - q)} \quad \text{식 (25)}$$

나아가 균제상태에서 평균 노동비용 ψ 와 지원금 σ 사이에는 다음의 관계식이 성립하게 된다.

$$\psi = w - \sigma \eta \frac{1}{1 - \lambda(1 - q)} \quad \text{식 (26)}$$

이에 따라 고용의 항구적 지원금에 대한 탄력성 및 항구적 고용지원금에 의해 생성되는 일자리당 비용은 각각 다음과 같이 기술될 수 있다.

$$\varepsilon_\sigma(\text{micro, perm}) = \frac{(1 - \beta\lambda(1 - q))(1 - \lambda(1 - q))}{\eta\alpha \left[1 + \frac{c_V}{m(\theta)w} \{1 - \beta(1 - q)\} \right]} \quad \text{식 (27)}$$

$$c_\sigma = -\frac{w}{\varepsilon_\sigma} \quad \text{식 (28)}$$

탄력성을 나타내는 식 (27)은 정책이 유지될 확률 λ 에 반비례하며, 따라서 일자리 하나를 만들기 위해 들어가는 비용은 정책이 유지될 확률이 높을수록 커지게 된다. 이는 기업들이 지원금 정책이 오래 지속될 것으로 기대한다면 굳이 현재에 고용을 늘릴 유인이 상대적으로 줄어들기 때문이다.

2) 일반균형 효과가 존재하는 경우

수혜 대상이 비제한적이라 시장의 구인배율이 변하더라도, 항구적 지원금 σ 의 효과는 한시적 고용지원금 $(1-\beta\lambda(1-q))\sigma$ 의 효과와 같게 된다. 또한 규제상태에서 평균 노동비용 ψ 와 지원금 σ 사이의 관계 역시 변하지 않는다. 따라서 항구적 지원금에 대한 탄력성 및 항구적 고용지원금에 의해 생성되는 일자리당 비용은 다음과 같이 주어지게 된다.

$$\varepsilon_\sigma(\text{macro, perm}) = \frac{(1-\beta\lambda(1-q))(1-\lambda(1-q))}{\eta\alpha \left[1 + \frac{c_V}{m(\theta)w} \left([1-\beta(1-q)] - \frac{\mu}{q\alpha(1-\mu)} \right) \right]} \quad \text{식 (29)}$$

$$c_\sigma = -\frac{w}{\varepsilon_\sigma} \quad \text{식 (30)}$$

다. 이론적 분석 모형 정리

지금까지 Cahuc et al.(2019)의 이론적 모형을 통해 고용창출 세제지원의 효율성에 영향을 미칠 수 있는 요인들에 대해 살펴보았다. 제도의 운영 측면에서 보면 제도의 운영기간이 한시적이고 일반균형 효과가 작을수록 더 효율적이라는 사실을 모형 분석을 통해 알 수 있었다. 이는 세제지원이 필요하다고 생각되는 시기에만 한시적으로, 필요한 기업들에 집중하여 이루어지는 것이 더 바람직할 것이라는 직관에 부합하는 결과라고 볼 수 있다. 수혜 대상의 경우 모수가 어떻게 설정되는지에 따라 효율성이 달라질 수 있기

때문에 이론적인 함의를 명확히 도출하기는 어렵다. 다만 모형으로부터 도출될 일자리당 비용이 임금에 비례한다는 점에서 대기업보다 중소기업에 지원하는 편이 더 효율적일 것으로 추측 가능하다.

2. 수치분석 모형

본 절에서는 실제 수치계산을 위해 Cahuc et al.(2019)의 모형을 확장한다. 현재 우리나라 고용창출 세제지원 제도가 모형에서 가정한 고용장려금과 다른 점은 크게 두 가지이다. 첫째, 우리나라 제도는 납부세액이 양(+)일 경우 공제가 허용되는 방식이나, Cahuc et al.(2019)의 모형에서는 고용 즉시 현금을 지급받는다. 둘째, 현재 제도하에서 세액공제 수혜 기업은 사후관리 규정에 따라 고용량을 일정 기간 유지해야 하는 의무를 갖고 다 기간 동안 세액공제 수혜를 받게 되나, Cahuc et al.(2019)의 모형에는 이러한 특징이 반영되어 있지 않다.

이론적으로 위와 같은 두 가지 차이점은 기업의 고용 인센티브에 모두 영향을 미칠 수 있다. 가령 세액공제와 현금지급을 비교하자면, 음(-)의 수익이 발생하여 납부세액이 없을 경우 세액공제의 의미가 없다는 점에서 현금을 지급받는 경우와 차이가 존재한다. 하지만 세액공제의 경우 이월공제가 허용된다는 점에서 양자의 차이가, 적어도 이론적인 면에서는, 크지 않다고 볼 수 있다. 따라서 이하 분석에서는 두 번째 차이에 초점을 맞추어 수치분석을 진행하고자 한다.

현재 우리나라 세액공제 제도에 따르면, 지난해보다 상시근로자 수를 증가시킨 경우 공제 혜택을 받을 수 있으며, 일정 기간 고용량을 유지하여야 한다.²⁸⁾ 따라서 세액공제의 크기가 사실상 현 시점에 신규 고용한 노동자의 수뿐만 아니라 과거 시점의 고용량에도 의존한다고 볼 수 있다.

세액공제 혜택이 여러 해에 걸쳐 지급되고 고용량이 감소할 경우 지급이 중단된다는 사후관리 규정은 기업이 고용을 일시적으로 증가시켜 공제 혜택

28) 중소기업은 3년, 대기업은 2년이다.

을 받은 후 고용을 다시 감소시키는 도덕적 해이(moral hazard) 발생을 방지하기 위한 조치로 이해될 수 있다. 그러나 이러한 사후관리 규정은 고용을 증진시킨다는 본래의 목적과는 상충될 가능성이 존재하며, 이러한 가능성은 생산성에 대한 불확실성이 크거나 노동자의 이직확률이 클 때 더 높아진다.

보다 구체적으로 생산성에 대한 불확실성이 클 경우, 다른 제약이 없을 때 생산성에 따라 노동량을 유연하게 조정하는 것이 기업의 입장에서 최적이지만, 현재의 세액공제 제도하에서는 한 번 증가시킨 고용량을 감소시킬 경우 세액공제 혜택이 사라지고 기 공제액을 환급해야 하므로 고용량을 쉽게 줄이지 못하게 된다. 따라서 합리적인 기업이라면 애초에 고용량을 크게 늘리지 않을 인센티브가 존재하며, 이는 현재가치가 동일한 세액공제를 일시에 지급하는 방식에 비해 현재의 제도가 고용을 증대시키는 효과 측면에서 더 제한적일 수 있음을 의미한다. 이와 유사하게 노동자의 이직확률이 높을 경우 기업이 세액공제의 혜택을 모두 받지 못할 가능성이 높고, 이는 고용증대 효과 역시 작아질 수 있음을 뜻한다. 또한 경기변동을 고려할 때 기업이 적극적으로 고용을 증가시키는 경우는 호황기이고, 고용을 감소시킬 유인이 큰 경우는 불경기이다. 그러나 현행 사후관리 규정에 따르면 세액공제 수혜 도중 고용을 감소시킬 경우 그 사유와 무관하게 기 공제액을 환급해야 하므로 현행 제도는 경기순응적 성격을 지닌다고 할 수 있으며, 이는 불경기에 더 큰 지원이 이루어지는 것이 바람직하다는 경제학적 직관과는 다소 어긋난다고 할 수 있다.

이하에서는 이러한 제도의 효과를 모형에 반영하기 위하여 다음과 같이 세액공제 함수를 가정한다. 편의상 한 기간을 1년으로 설정하고 세액공제의 크기를 S 라 하면, 이는 이번 기에 선택하는 L_t 와 과거 두 기간의 고용량 L_{t-1} , L_{t-2} 의 함수가 된다. 만약 이번 기의 고용량이 이전 기보다 크거나 같을 경우 세액공제액은 다음과 같이 주어진다.

$$S(Z_t, L_t, L_{t-1}, L_{t-2}) = \sigma_t(L_t - \min[L_{t-1}, L_{t-2}]) \quad \text{식 (31)}$$

공제액의 크기는 이번 기의 고용량에서 과거 두 시점의 고용량 중에서 작은 값을 뺀 값으로 정의되는데, 이는 세액공제가 여러 해에 걸쳐서 지급되는 제도의 특성을 반영하고 있다. 만약 $L_{t-2} < L_{t-1} < L_t$ 일 경우 신규 고용 인원에 대한 공제액은 $\sigma(L_t - L_{t-1})$ 이지만, 그 이전 기에 신규 고용된 인원에 대한 공제액 $\sigma(L_{t-1} - L_{t-2})$ 도 받게 되어 총 공제액은 $\sigma(L_t - L_{t-2})$ 가 되는 것이다. 한편 단위 공제액의 크기인 σ_t 역시 t 에 따라 변동할 수 있음을 가정했는데, 이는 정책이 경기변동에 연동되어 운영될 수 있는 가능성을 허용한다.

한편 이번 기에 선택하는 L_t 가 한 기간 전의 고용량 L_{t-1} 보다 작을 경우 공제액은 없어지고, 만약에 이전에 받았던 공제액이 있다면 반환해야만 한다. 이때 반환해야 하는 액수는 다음과 같이 주어진다.

$$S(Z_t, L_t, L_{t-1}, L_{t-2}) = -I(L_{t-1} > L_{t-2})\sigma_t(L_{t-1} - \max[L_t, L_{t-2}]) \quad \text{식 (32)}$$

반환해야 하는 공제액이 있는 경우는 오직 $L_{t-1} > L_{t-2}$ 일 때이며, 반환액의 크기는 이번 기에 줄어든 고용량 $L_{t-1} - L_t$ 와 세액공제가 적용된 고용량 $L_{t-1} - L_{t-2}$ 중에서 작은 값으로 적용된다. 이때 암묵적으로 기업이 공제를 받을 수 있는 경우에는 항상 공제를 받으며, 이전 기에 받을 수 있는 최대 한의 공제액을 받았다고 가정한다.²⁹⁾ 이상의 논의를 종합하면 세액공제 함수는 최종적으로 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$S(Z_t, L_t, L_{t-1}, L_{t-2}) = \begin{cases} \sigma_t(L_t - \min[L_{t-1}, L_{t-2}]) & \text{if } L_t \geq L_{t-1} \\ -\sigma_t(L_{t-1} - \max[L_t, L_{t-2}]) & \text{if } L_t < L_{t-1}, L_{t-1} \geq L_{t-2} \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad \text{식 (33)}$$

이제 이하의 분석에서는 위의 세액공제 함수를 활용하여 고용창출 세제지원 제도의 효율성에 대한 수치분석을 진행하기로 한다.

이상에서 정의한 세액공제 함수는 사후관리 규정이 기업의 인센티브에 미

29) 만일 이전 기 세액공제 수혜액 크기가 당시 납부세액과 같아 최대치의 세액공제를 받지 못했을 경우 반환해야 하는 공제액이 $-I(L_{t-1} > L_{t-2})\sigma(L_{t-1} - \max[L_t, L_{t-2}])$ 보다 작을 수 있으나, 논의의 단순화를 위하여 해당 경우는 고려하지 않기로 한다.

칠 수 있는 영향을 잘 반영하고 있다. 구체적으로 기업이 이번 기의 고용량 L_t 를 결정할 때, L_t 가 t 기 이후에는 세액공제의 상태변수로 들어와 제약식으로 작용할 것까지 고려하여 최적 결정을 하게 되는 것이다. 하지만 여전히 현실의 세액공제 제도와는 몇 가지 차이점이 존재한다. 예를 들어, 모형에서는 세액공제와 현금지급을 구별하지 않고 있는데, 이는 모형에서 법인세 및 기타 세금이 존재하지 않기 때문이다. 또한 계산 능력의 한계로 인해 세액공제 함수가 L_{t-2} 까지만 의존하고 L_{t-3} 에는 의존하지 않는다고 가정하였는데, 이하에서는 이러한 차이점들이 분석 결과에 미칠 영향이 미미하다는 가정하에 수치분석을 진행하기로 한다.

가. 일반균형 효과가 존재하지 않는 경우

Cahuc et al.(2019)의 모형에서는 현재 고용하고 있는 고용량 L_{t-1} 만이 상태변수였으나, 현재의 확장된 모형에서는 세액공제의 금액이 과거 두 기간 고용량의 함수이기 때문에 기업의 가치함수 역시 과거 두 기간의 고용량에 의존하게 된다. 이를 반영하여 기술한 기업의 가치함수는 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \Pi(Z_t, L_{t-1}, L_{t-2}) = \max_{V_t} & \left(A_t Y \frac{L_t^{1+\alpha}}{1+\alpha} - w_t L_t - c_V V_t \right) + S(Z_t, L_t, L_{t-1}, L_{t-2}) \quad \text{식 (34)} \\ & - c_F I(L_t < (1-q_t)L_{t-1})((1-q_t)L_{t-1} - L_t) \\ & + \beta E_t [\lambda \Pi(Z_{t+1}, L_t, L_{t-1}) + (1-\lambda) \Pi_0(Z_{t+1}, L_t)] \end{aligned}$$

subject to

$$L_t = (1 - q_{t-1})L_{t-1} + m_t V_t \quad \text{식 (35)}$$

여기에서 $Z_t = (A_t, w_t, m_t, q_t, \sigma_t)$ 이며, 모든 값은 경기변동에 따라 움직일 수 있다고 가정한다. 따라서 위 모형은 경기변동이 있는 경우와 없는 경우, 정책이 경기변동에 의존하는 경우와 그렇지 않은 경우를 모두 포함할 수 있다. 또한 위의 식에서 $\Pi_0(Z_{t+1}, L_t)$ 는 세액공제 제도가 항구적으로 사라졌을 때 기업의 가치함수를 뜻하며, 이 부분은 정책이 항구적인지 또는 일시적인지에 대한 부분을 고려하고 있다. 한편 생산함수에서 경제 전체의 생산성

변동을 나타내는 A_t 부분과 기업 규모에는 의존하나 시간에 대하여는 불변인 생산성 부분 Y 를 나누어 표현하였다.

세액공제 함수 $S(Z_t, L_t, L_{t-1}, L_{t-2})$ 가 추가된 것 이외에도 본 연구에서는 기업이 노동자를 해고할 경우 해고비용이 c_f 만큼 발생한다고 가정한다. 해고의 경우 이전 기의 노동자 수에서 자연발생적 이직자의 수를 제외한 $(1-q_t)L_{t-1}$ 보다 더 적은 수의 노동자를 선택하는 경우 발생한다고 정의한다. 이는 모형의 균형에서 규모가 큰 기업이 좋지 않은 노동생산성이 발현되었을 때 한 번에 대량해고를 이행하는 것을 방지하기 위해 도입한 것으로, 현실에서 노동자를 해고할 때 여러 가지 비용이 소요되는 점을 감안할 때 자연스러운 가정이라 볼 수 있다.

확장된 모형은 Cahuc et al.(2019)의 기본 모형으로도 가능했던 정책의 연속성 및 정책 대상에 대한 분석을 넘어, 경기변동에 대한 분석 및 사후관리 규정의 비용효율성에 대한 분석이 가능하다는 장점이 있다. 다만 모형이 복잡하여 수식으로 직접 풀어내기 어렵고, 이에 본 연구에서는 위의 가치함수를 수치적으로 계산하고 그 특성을 연구하고자 한다. 구체적으로 고용보조금이 지급되는 경제와 그렇지 않은 경제의 가치함수를 계산하고, 시뮬레이션을 통해 두 경제의 균제상태 고용량 차이를 계산한다. 이를 지급된 보조금의 총량으로 나누어 창출된 일자리당 비용을 계산하기로 한다.

나. 일반균형 효과가 존재하는 경우

수혜 대상이 비제한적인 경우, 기업이 고용량을 증가시키면서 구인배율이 커지는 효과가 고려되어야 한다. 이를 위해 균제상태에서 고용량과 구인배율의 관계를 나타내는 $d\theta_t/dL_t = 1/(\theta_t m'(\theta_t) + m(\theta_t))u$ 를 이용하여 노동량과 빈 일자리가 채워질 확률의 탄력성을 계산한다.

$$\frac{d\log(\theta)}{dL} = \frac{1}{1-\mu} \frac{1}{q} \quad \text{식 (36)}$$

$$\frac{d\log(m)}{d\log(L)} = -\frac{\mu}{1-\mu} \frac{1}{q} \quad \text{식 (37)}$$

위의 식은 고용보조금의 변화에 따라 고용량이 변했을 때 빈 일자리가 채워질 확률이 어떻게 변하는지를 나타내는 식으로, 여기에서 두 변수 (L, m) 사이에 음의 상관관계가 존재한다. 한편 주어진 세액공제하에서 빈 일자리가 채워질 확률이 커지면 최적 고용량 역시 증가하게 된다. 일반균형은 이 두 가지 관계가 동시에 충족되는 (L, m)의 조합으로 구해질 수 있다.

다. 모형의 가정들 및 향후 연구에 대한 논의

본 연구에서는 임금이 외생적으로 주어져 있다는 가정하에 정책의 효율성을 분석한다. 그 이유는 임금이 내생적으로 결정된다고 가정할 경우, 임금이 어떻게 결정되는지에 대한 가정이 정책의 효율성 및 효과에 큰 영향을 끼치게 되는 점을 우려한 까닭이다. 또한 Cahuc et al.(2019)이 분석한 임금 공시(wage posting) 모형이 임금 경직성이 강한 우리나라의 노동시장 현실에 부합하지 않는다는 점, 나아가 Cahuc et al.(2019)에서 고용보조금 정책이 균형임금을 증가시킨다는 실증 증거를 찾지 못했다는 점 등도 종합적으로 고려하였다. 이러한 근거들을 통해 본 연구에서는 임금을 외생적으로 주어진 모수로 설정하였으나, 추후 우리나라 고용보조금 정책이 임금에 미치는 영향에 관한 실증연구가 엄밀히 수행된다면 그 결과를 반영한 모형을 새롭게 설계할 수 있을 것이다.³⁰⁾

한편 본 연구는 고용지원금을 지급한다는 가정하에, 어떻게 하면 비용효율적으로 해당 정책을 운영할 수 있을 것인지에 초점을 맞추고 있다. 따라서 고용지원금 정책이 사회후생의 측면에서 바람직한지, 고용을 증대시킬 수 있는 다른 정책과 비교하여 더 비용효율적인지 등에 대한 논의는 본 연구의 범위를 넘어선다. 만일 본 연구의 모형에 노동자 측면에서의 직업 선택 부분이 추가된다면 사회후생의 측면에서 고용지원금 정책을 바라보거나, 기업에 고용지원금을 주는 방식이 더 효율적인지 혹은 노동자에게 취업지원

30) 참고로 Cahuc et al.(2019)에서 임금이 공시를 통하여 내생적으로 결정될 경우 일자리당 창출비용이 임금이 외생적으로 결정되는 경우에 비해 높아지는 것으로 보고되어 있는데, 해당 결과와 관련된 메커니즘에 관심 있는 독자들은 Cahuc et al.(2019)의 논의를 참고하기 바란다.

금을 주는 방식이 더 효율적인지 등과 같은 논의를 진행할 수 있을 것이다.

3. 모수 설정

앞서 언급한 바와 같이 시장 상황 및 지원금의 크기 등이 기업 규모에 따라, 혹은 경기변동에 따라 다를 수 있으므로 본 연구에서는 이러한 부분들을 모수 설정 시 최대한 반영하고자 하였다. 한편 경기변동에 불변인 모수들로서 임금에 대한 비율로 설정되는 모수들의 경우 평균임금에 대비한 비율로 설정했다. 따라서 임금 자체는 경기변동에 따라 변동하더라도 이 값들은 경기변동에 불변한다. 끝으로 모형에서 한 기간은 1년으로 설정되었다. 이제 이하에서는 모수를 설정한 방법에 대하여 보다 구체적으로 논의하기로 한다.

가. 경기변동에 불변인 모수들

1) β (할인인자, 중소기업·대기업 공통)

선행연구를 따라 1년 할인율 4%에 맞추었으며, 그 결과 $\beta=0.96$ 로 설정하였다.

2) μ (결합함수의 탄력성, 중소기업·대기업 공통)

김지운(2020)을 따라 $\mu=0.245$ 로 설정하였다.³¹⁾ 구체적으로 결합함수의 탄력성은 다음의 식에서 μ 를 추정함으로써 얻을 수 있다.

$$\log(H_t/U_t) = \alpha + (1-\mu)\log(V_t/U_t) + \epsilon_t \quad \text{식 (38)}$$

여기에서 α 는 결합함수의 평균적인 매치 효율성을 나타내는 값이고, ϵ_t 는 이 효율성이 시간에 따라 변하는 부분을 나타낸다. 한편 매치 효율성이 높

31) 결합함수를 정의하는 방식의 차이로 본 연구의 μ 는 김지운(2020)이 추정된 탄력성의 값 $\hat{\mu}=0.755$ 와 $\mu=1-\hat{\mu}$ 의 관계를 갖는다.

을 때 기업은 더 많은 일자리를 만들 유인이 존재하고, 이는 V_t 와 ϵ_t 사이에 상관성이 존재할 수 있음을 뜻한다. 이를 보정하기 위한 방법으로 시간에 대한 4차 추세를 식에 도입하거나(Sahin et al., 2014), 오차항에 ARMA구조를 가정하고 GMM을 이용하는 방법(Borowczyk-Martins et al., 2013) 등이 관련 문헌에서 제시되었는데, 본 연구에서 참고한 김지운(2020)의 경우 GMM을 사용하여 위의 식을 추정하였다.

3) α (한계수입의 노동에 대한 탄력성, 기업 규모별 상이)

Cahuc et al.(2019)은 보조금의 도입을 외생적인 충격으로 보고 이에 따라 기업의 고용량이 얼마나 반응했는지를 통해 α 의 값을 추정하였다. 이때 보조금의 도입 전후로 변한 거시경제 상황을 통제하기 위하여 산업, 지역, 노동시장 단위의 변수들을 통제하였다. 본 연구에서도 이와 같은 방법론을 통해 모수 값을 설정하는 것이 바람직하겠지만, 안타깝게도 분석 자료 측면에서 한계가 있다. 특히 보조금의 액수를 각각의 기업 규모에서 지역별 혹은 산업별로만 파악이 가능하여 관측할 수 있는 변화가 수십 개에 불과하므로, 지역 혹은 산업 단위의 거시경제적 충격의 효과와 구별하여 제도 효과를 식별하는 작업이 사실상 불가능하다.

이에 본 연구에서는 Kim and Savagar(2023)를 따라 수입의 노동에 대한 탄력성을 자료에서 추정하고 여기에서 1을 뺀 값으로 α 의 값을 설정하였다. 이는 본 연구에서 가정한 것처럼 생산함수가 지수함수로 주어져 있을 경우 수학적으로 항상 성립하는 결과이며, 일반적인 생산함수를 가정할 경우에도 국소적으로 성립하는 결과이다. Kim and Savagar(2023)에서는 수입의 노동에 대한 탄력성을 기업의 매출액 대비 매출원가(costs of goods sold)로 추정하는 방식을 제안하고 있는데, 본 연구에서는 2017년부터 2019년까지의³²⁾ 기업활동조사 자료를 이용하여 해당 값을 추정하였다. 구체적으로 매출액 대비 매출원가의 상위 25%와 하위 25%를 제외한 값의 산술평균을 구했으며,³³⁾ 중소기업의 경우 종사자 수 300인 미만, 대기업의 경우 종사자 수 300인

32) 코로나19의 영향을 받았을 가능성이 있는 2020년 이후는 표본에서 제외하였다.

이상인 기업들의 평균으로 설정하였다.³⁴⁾ 그 결과 $\alpha_S = -0.2496$, $\alpha_L = -0.3030$ 으로 설정되었다.

4) c_V/w (임금 대비 채용비용, 중소기업·대기업 공통)

채용비용인 c_V 값에 대해서는 명확한 추정치가 존재하지 않아 통상 모형의 균형에서 실업률을 일치시키는 수준으로 결정하는 것이 일반적이다. 그러나 본 연구에서는 노동자의 최적 의사결정이 누락되어 있기 때문에 이러한 방식으로 모수를 설정할 수 없다. 한편 선행연구에 따르면 이 값은 주로 1년 임금의 5%에서 10% 사이로 알려져 있으며, 그 비용은 교육 수준이 높은 직원을 고용할 때 더 높다는 사실이 알려져 있다(Alan, 2011; Gavazza et al., 2018). 따라서 본 연구는 Cahuc et al.(2019)을 따라 중소기업과 대기업 모두 0.058로 설정하였다. 단, 대기업의 임금이 중소기업에 비해 더 높기 때문에 채용비용의 절대적인 값은 대기업이 더 높다는 점에 유의할 필요가 있다.

5) Y (단위 생산성, 기업 규모별 상이)

대기업과 중소기업의 임금이 다른 만큼 생산성 역시 다른 것이 일반적이다. 본 연구에서는 $(1+\alpha)w/Y$ 값이 기업 규모별 노동소득 분배율과 일치하도록 설정하였다. 노동소득 분배율 값은 한국은행이 발표하는 기업경영분석 자료의 2010년 이후 평균치를 사용했으며, 이에 따라 설정된 노동소득 분배율은 중소기업과 대기업이 각각 81.08% 및 58.67%이다.

6) q (고용관계가 외생적으로 종료될 확률, 기업 규모별 상이)

사업체노동력조사에서 자발적 이직자를 전체 근로자로 나누어 추정하였

33) 이론적으로 매출액 대비 매출원가는 0과 1 사이의 값을 가져야 하지만 자료에서는 그렇지 않은 경우가 많아 상위와 하위 25%를 제외하였다. 참고로 미국 자료를 사용한 Kim and Savagar(2023) 역시 같은 문제로 추정 시 상위와 하위 표본을 제외하였다.

34) 자료에서 중소기업과 대기업이 분류되지 않아 본 연구에서는 기업 규모를 통해 대기업과 중소기업을 구분하였다.

으며, 그 결과 중소기업의 경우 $q_S = 0.2563$, 대기업의 경우 $q_L = 0.1570$ 의 값을 얻었다. 한편 이 값들 역시 경기변동에 따라 변화하지만, 선행연구에 따르면 노동시장의 경기변동에 따른 변화를 설명함에 있어 구직확률의 변화가 고용관계가 종료될 확률의 변화보다 더 중요하다는 사실이 알려져 있다 (Shimer, 2012). 따라서 본 연구에서도 이 값은 경기변동에 불변으로 가정하고 빈 일자리가 채워질 확률만 변하는 것으로 가정하였다.

7) c_F (해고비용, 중소기업·대기업 공통)

세계은행(World Bank)이 발표한 Doing Business 2019 자료를 참고하여 27주치의 임금으로 설정하였다. 이때 한 기간이 1년으로 설정되어 있으므로 $c_F = w \times 27/52$ 이다.³⁵⁾

8) λ (정책의 연속성과 관련된 모수, 중소기업·대기업 공통)

자료에서 추정하는 대신 여러 값을 대입하는 가운데 정책 효과에 대한 반사실적 분석을 수행하였다. 구체적으로 시장 주체들이 정책의 지속 기간을 1년으로 기대하는 경우(한시적: $\lambda = 0$), 5년으로 기대하는 경우($\lambda = 1 - \frac{1}{5}$), 또는 항구적 운영을 기대하는 경우(항구적: $\lambda = 1$)를 각각 고려하였다.

나. 경기변동의 영향을 받는 모수들

1) A_t (총요소생산성, 공통)

경제 전체의 생산성 변동을 나타내는 모수로서 대기업과 중소기업에 동일한 값을 적용한다. 본 연구에서는 자연로그를 취한 총요소생산성이 AR(1) 프로세스를 따른다고 가정한다.

$$\log(A_t) = \rho \log(A_{t-1}) + \epsilon_t \quad \text{식 (39)}$$

35) 중소기업과 대기업의 해고비용을 다르게 설정하는 것이 바람직할 수 있으나 적절한 자료를 구하기 어려워 해고비용이 기업 규모에 의존하지 않는 것으로 가정하였음을 밝혀둔다.

이를 추정하기 위하여 OECD 자료³⁶⁾를 사용하였으며, 회귀분석 전 선형 추세를 제거하였다. 그 결과 추정된 값은 $\hat{\rho}=0.9237$, $\widehat{std}(\epsilon)=0.0029$ 이다. 이를 Tauchen의 방법을 이용하여 7개의 상태 $A_t \in \{A_t^1, \dots, A_t^7\}$ 를 갖는 마코프 프로세스로 근사하였으며, 이때 중간값 A_t^4 가 1의 값을 가진다.

2) w_t (임금, 기업 규모별 상이)

평균임금³⁷⁾과 총요소생산성의 상관계수를 구하고, 이 값과 위에서 구한 총요소생산성의 마코프 프로세스를 이용하여 설정하였다. 구체적으로 중소기업과 대기업의 평균임금에 대하여 다음의 회귀분석을 수행하였다.

$$\Delta \log(w_t) = \alpha + \beta_w^{type} \Delta \log(A_t) + \epsilon_t \quad \text{식 (40)}$$

이렇게 추정된 $\hat{\beta}_w^S = 0.8079$, $\hat{\beta}_w^L = 0.8037$ 을 다음의 관계식에 대입하여 마코프 프로세스를 생성하였다.

$$\log(A^j) - \log(\bar{A}) = \hat{\beta}_w^{type} (\log(w^j) - \log(\bar{w})) \quad \text{식 (41)}$$

여기에서 j 는 근사한 마코프 프로세스의 j 번째 상태 값이며, \bar{w} 는 설정된 중간값이다. 중간값으로는 통계청의 2021년 임금근로일자리 소득(보수) 자료를 이용하여 중소기업의 경우 3,192만원, 대기업의 경우 6,756만원으로 설정하였다.

3) m_t (빈 일자리가 채워질 확률, 기업 규모별 상이)

사업체노동력조사의 빈 일자리 및 신규 고용을 통해 매월 그 값을 추정하였다. 이후 해당 추정치들을 연 단위로 합산하고, 다음의 회귀식을 통해 총요소생산성과의 상관계수를 구하여 마코프 프로세스를 설정하였다.

36) OECD.Stat, "Growth in GDP per capita, productivity and ULC," https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR, 검색일자: 2023. 11. 15.

37) 모형에서 근속 연수 등에 따라 임금이 변하지 않으므로 평균 초임임금 등이 아닌 평균 임금을 활용하기로 한다.

$$\log(m_t) = \alpha + \beta_m^{tppc} \log(A_t) + \epsilon_t \quad \text{식 (42)}$$

총요소생산성은 선형 추세를 제거하여 사용하였고, $\hat{\beta}_m^S = 0.7155$, $\hat{\beta}_m^L = 0.2894$ 의 값을 얻었다. 중간값으로는 아래에서 상세히 소개할 방식으로 추정된 빈 일자리가 채워질 확률의 평균을 구하여 사용하였고, 그 값은 중소기업 0.8074, 대기업 0.9341이다.

매월 빈 일자리가 채워질 확률을 추정한 방법은 다음과 같다. 빈 일자리는 월말에 측정되는 저장(stock)이고 신규 고용은 지난 한 달간 고용된 인원의 합계이므로 빈 일자리가 채워지는 속도가 충분히 빠를 경우 두 값을 직접 나누거나 더하면 오차가 생길 수 있다. 실제로 자료에서는 고용의 합이 빈 일자리의 숫자보다 항상 크게 나타나는데, 이는 빈 일자리가 평균적으로 빠르게 채워지고 있음을 의미한다. 이를 위해 본 연구에서는 Davis et al.(2013)의 방법론을 응용하여 주어진 기간 동안 빈 일자리가 채워질 확률을 계산하였다.

구체적으로, 빈 일자리가 측정되는 두 시점 t 와 $t+1$ 사이 아주 짧은 dt 의 시간 동안 빈 일자리가 채워질 확률이 $\widetilde{m}_t dt$ 에 비례하고, 각각의 일자리가 채워지지 않고 없어질 확률이 $\delta_t dt$ 에 비례한다고 가정한다. 또한 새로운 빈 일자리가 $c_t dt$ 만큼 생긴다고 가정한다. 이제 두 시점에서 측정된 빈 일자리의 수 V_t 및 V_{t+1} , 두 시점 사이 고용 인원의 합 H_t , 그리고 새롭게 생성된 빈 일자리 c_t 사이에 다음의 관계식이 만족됨을 알 수 있다.

$$V_{t+1} = V_t e^{-\widetilde{m}_t - \delta_t} + \frac{c_t}{\widetilde{m}_t + \delta_t} (1 - e^{-\widetilde{m}_t - \delta_t}) \quad \text{식 (43)}$$

$$H_t = \frac{\widetilde{m}_t}{\widetilde{m}_t + \delta_t} (V_t + c_t - V_{t+1}) \quad \text{식 (44)}$$

빈 일자리가 사라질 확률 δ_t 가 주어져 있다면, 빈 일자리 및 채용 자료를 두 식에 대입함으로써 시간당 빈 일자리가 채워질 확률 \widetilde{m}_t 를 구할 수 있다. 그러면 주어진 두 시점 사이 빈 일자리가 채워질 확률 $m(\theta)$ 는 $\frac{\widetilde{m}_t}{\widetilde{m}_t + \delta_t} (1 - e^{-\widetilde{m}_t - \delta_t})$

로 주어지게 된다.³⁸⁾

한편 빈 일자리가 사라질 확률에 대한 자료는 존재하지 않아 Davis et al.(2013)에서는 이 값을 실제로 노동자를 고용하고 있는 일자리가 사라질 확률로 대체하였다. 그러나 비어있는 일자리가 현재 생산하는 일자리보다 가치가 떨어지는 것은 자명하며, 이에 따라 해당 일자리가 없어질 확률이 더 높을 것으로 기대하는 편이 자연스럽다.³⁹⁾

따라서 본 연구에서는 사업체노동력조사의 구인 인원 및 미충원 인원 자료를 이용하여 δ_t 를 추정하였다. 구체적으로, 빈 일자리가 사라질 확률은 시간에 대해 불변이지만 기업 규모에 따라 다르다고 가정한 후, 빈 일자리가 채워지기 전에 없어질 확률 $\delta/(\widetilde{m}_t + \delta)$ 의 시간 평균이 구인 인원 대비 미충원 인원 비율의 시간 평균과 같다는 조건을 통해 대기업과 중소기업의 δ 값을 각각 추정하였으며, 그 결과 중소기업의 경우 $\delta_s = 0.8330$, 대기업의 경우 $\delta_L = 0.9130$ 의 값을 얻었다.

이렇게 구한 빈 일자리가 채워질 확률은 1개월 단위이고, 이를 다시 1년으로 변환하기 위해서는 위에서 제시한 두 개의 식과 유사한 미분방정식이 필요하다. 하지만 추정된 m , δ 의 값이 크기 때문에 1년은 충분히 긴 시간으로 볼 수 있다. 이 경우 빈 일자리가 채워지는 사건을 빈 일자리가 채워지기 전에 사라지는 사건의 여사건으로 간주하여도 무방하다. 따라서 1년 단위에서 빈 일자리가 채워질 확률은 기업별로 $\overline{m}/(\overline{m} + \delta)$ 을 계산하여 구하였으며, 이때 \overline{m} 은 \widetilde{m}_t 의 전체기간 평균이다.

38) δ_t 를 0으로 가정하고 위의 식을 \widetilde{m}_t 에 대한 1차식으로 근사하면 $m(\theta) = \widetilde{m}_t = H_t/V_t$ 가 된다. 따라서 H_t/V_t 가 0에 가까울 경우, 주어진 기간 내 고용의 합을 빈 일자리로 나눈 값으로 빈 일자리가 채워질 확률을 근사할 수 있으나, 자료에서 H_t/V_t 는 1보다 크기 때문에 적합하지 않다. 이를 바로잡기 위해 선행연구에서는 $H_t/(H_t + V_{t+1})$ 로 빈 일자리가 채워질 확률을 설정하기도 하는데, 이 값은 주어진 기간에서 새로운 일자리가 모두 생성되고 난 이후 채용이 시작된다는 가정하에 빈 일자리가 채워질 확률과 같아진다.

39) Coles and Petrongolo(2008)는 영국 자료를 통해 대략 1/3의 빈 일자리가 끝내 채워지지 않고 없어진다고 밝히고 있다. 이는 빈 일자리가 없어질 확률이 채워질 확률의 1/2에 가깝다는 것을 뜻하며, 빈 일자리가 없어질 확률이 현재 노동자를 고용하고 있는 일자리가 없어질 확률보다 훨씬 높음을 뜻한다. 왜냐하면 가장 보수적인 추정에서도 빈 일자리가 1개월 안에 채워질 확률은 60% 이상이지만, 현재 취업자가 실업자가 될 확률은 가장 높은 추정치에서도 4~5%에 불과하기 때문이다.

4) σ_i (보조금의 크기, 기업 규모별 상이)

σ_i 는 현재의 정책하에서 매년 실제로 수혜 받는 보조금의 크기로 설정하였다. 보조금의 크기가 고용이 되는 노동자의 특성에 의존하는 것에 반해 모형에서 노동자는 동질적이다. 이를 감안하여 신규 취업자 중 35세 미만 및 60세 이상이 차지하는 비율인 57.82%를 이용한 가중평균으로 보조금의 크기를 설정하였다. 이 비율은 2022년 경제활동인구조사를 통해 직접 계산하였으며, 현 직장에서의 경력이 1년 이하인 취업자를 신규 취업자로 정의하였다. 한편 현재의 정책이 중소기업과 대기업에 차등을 두기 때문에 이 값의 크기는 기업 규모별로 상이하나 경기변동에 따라 변하지는 않는다. 따라서 기본 모형에서는 이를 상수로 설정하고, 반사실적 분석을 수행하는 단계에서는 보조금의 크기가 경기변동에 연동되는 경우를 가정한다.

다. 요약

이상에서 논의된 바에 따라 설정된 모수들의 값은 <표 IV-1>~<표 IV-3>에 정리·제시되어 있다.

<표 IV-1> 경기변동과 무관한 모수 설정값

모수	의미	공통 여부	수치
β	할인인자	공통	0.9600
μ	결합함수의 탄력성	공통	0.2450
α	한계수입의 노동에 대한 탄력성	중소기업	-0.2496
		대기업	-0.3030
$\frac{c_V}{w}$	임금 대비 채용비용	공통	0.0580
Y/w	임금 대비 생산성	중소기업	0.9255
		대기업	1.1880
q	고용관계가 외생적으로 종료될 확률	중소기업	0.2563
		대기업	0.1570
c_F/w	임금 대비 해고비용	공통	0.5192

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-2〉 경기변동에 따라 달라지는 모수 설정값

모수	의미	공통 여부	수치
β_w	경기변동에 대한 임금의 탄력성	중소기업	0.8079
		대기업	0.8037
\bar{w}	평균임금	중소기업	3,192만원
		대기업	6,756만원
β_m	경기변동에 대한 빈 일자리가 채워질 확률의 변동성	중소기업	0.7155
		대기업	0.2854
\bar{m}	평균적으로 빈 일자리가 채워질 확률	중소기업	0.8074
		대기업	0.9341
$\bar{\sigma}$	평균적인 세액공제의 크기	중소기업	1,197만원
		대기업	231만원

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-3〉 경기변동 프로세스의 상태 벡터 및 마코프 이행 확률

모수	수치						
$\begin{pmatrix} A^1 \\ A^2 \\ A^3 \\ A^4 \\ A^5 \\ A^6 \\ A^7 \end{pmatrix}$	0.9783						
	0.9855						
	0.9927						
	1.0000						
	1.0073						
	1.0147						
	1.0222						
$P(A^i A)$	0.7604	0.2391	0.0005	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	0.0442	0.7735	0.1820	0.0002	0.0000	0.0000	0.0000
	0.0000	0.0662	0.7994	0.1343	0.0001	0.0000	0.0000
	0.0000	0.0000	0.0959	0.8081	0.0959	0.0000	0.0000
	0.0000	0.0000	0.0001	0.1343	0.7994	0.0662	0.0000
	0.0000	0.0000	0.0000	0.0002	0.1820	0.7735	0.0442
	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0005	0.2391	0.7604

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

4. 효율성 분석

가. 일반균형 효과 및 정책의 유지기간에 대한 분석

우선 수혜 대상과 정책의 유지기간에 대한 분석 결과는 <표 IV-4>와 같다. 예상대로 정책이 장기간 지속될 것으로 예상될 때 일자리 창출비용이 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 정책이 항구적으로 지속될 것으로 기업들이 예상할 때의 일자리 창출비용은 정책이 1년 정도 유지될 때 필요한 일자리 창출비용의 작게는 1.6배에서 크게는 10배 이상에 달하였다. 이는 앞서 이론 부분의 수식에서 밝혔던 바와 같이, 현재의 채용비용뿐만 아니라 미래의 (기대)채용비용 역시 현재의 노동수요에 영향을 미치기 때문이다. 이는 부동산과 같은 자산을 구매할 때, 오늘의 가격이 미래의 가격에 비해 낮을 때 구매하는 것이 최적인 것과 같다. 항구적인 보조금 정책은 오늘과 내일의 채용비용을 모두 줄이기 때문에 오늘의 채용 인센티브를 크게 늘려주지 못한다. 일반적인 경제 상황에서 일자리 창출비용이 비교적 높음에도 불구하고 항구적인 고용보조금 정책이 필요한지 아닌지는 성장과 분배, 효율성과 형평성 등의 측면에서 서로 다른 해석이 존재할 수 있다. 그러나 만일 고용보조금 정책의 목표가 경제 상황이 악화되고 실업률이 높아졌을 때 이를 타개하는 것이라면, 아주 명시적으로 공표된 한시적 고용보조금 정책이 비용효율적이라고 말할 수 있다.

<표 IV-4> 각 시나리오에 따른 일자리 창출비용

정책의 유지기간	일반균형 효과	일자리당 창출비용(만원)	
		중소기업	대기업
1년	X	604	231
	O	656	248
5년	X	714	665
	O	806	724
항구적	X	1,053	2,090
	O	1,087	4,158

자료: 저자 계산 및 작성

〈표 IV-5〉 각 시나리오에 따른 총 일자리 창출 효과

정책의 유지기간	일반균형 효과	총 일자리 창출 효과	
		중소기업	대기업
1년	X	1.58	0.111
	O	1.29	0.100
5년	X	1.52	0.050
	O	1.27	0.046
항구적	X	1.00	0.016
	O	0.86	0.008

주: 중소기업, 항구적, 일반균형 효과가 없는 경우를 1로 정규화
 자료: 저자 계산 및 작성

한편 일반균형 효과와 관련한 분석에서는, 예상과 같이 일반균형 효과가 존재할 때 일자리 창출비용이 더 크게 나타났다. 이는 이론에서 밝혔던 바와 같이 정책의 대상이 되는 기업이 전체 기업일 때, 시장의 구인배율이 증가함으로써 발생하는 간접적인 비용 증대 효과가 직접적인 보조금 효과를 일부 상쇄하기 때문이다. 또한 일반균형 효과가 존재할 경우 구인배율이 늘어나면서 경제 전체의 고용효과 역시 작아진다. 실제로 각 시나리오에 따른 총 일자리 창출 효과의 크기를 정리한 〈표 IV-5〉를 살펴보면, 일반균형 효과가 중소기업의 경우 효과의 크기를 14~19%, 대기업의 경우 10~50% 정도 낮추고 있음을 알 수 있다. 즉, 일반균형 효과는 정책의 총 효과를 낮추고, 단위 일자리를 만들기 위해 필요한 예산을 증가시킨다.

〈표 IV-4〉에 보고된 일반균형 효과가 일자리당 창출비용에 미치는 영향은 Cahuc et al.(2019)이 이론적으로 제시한 식에 의해 계산된 값보다 비교적 작다.⁴⁰⁾ 이러한 결과가 나타난 가장 큰 이유는 본 연구의 수치분석에서는 각 기업이 평균적으로 받는 세액공제의 크기 역시 중요하기 때문이다. 구체적으로, Cahuc et al.(2019)이 제시한 1차 근사식에는 기업이 받는 공제액의 크기가 포함되어 있지 않은 것에 반해, 수치분석에서는 세액공제의 크기가 일자리당 비용에 영향을 미치게 된다. 직관적으로, 개별기업에 더 큰

40) Cahuc et al.(2019)의 식을 통해 계산한 일자리당 창출비용은 〈표 IV-9〉에 제시되어 있다.

지원이 이루어질 경우 경제 전체에 미치는 고용효과는 더 커지지만 일자리당 비용 역시 늘어나게 되는 것이 자연스럽다.⁴¹⁾ 일반균형 효과가 존재할 경우 구인배율이 늘어나면서 경제 전체의 고용효과가 작아지는데, 이에 따라 개별기업이 받는 평균적인 세액공제의 크기 역시 줄어들게 되고, 이 효과가 일자리당 창출비용의 상승을 어느 정도 상쇄하고 있다.

이상의 논의를 종합하면, 정부 예산이 주어진 상황에서 일자리를 최대한 많이 창출하기 위해서는 대상 기업을 광범위하게 설정하는 것보다 일자리 창출 효과가 높은 일부 기업에 집중하는 편이 더 바람직하다는 결론을 도출할 수 있다. 이때 우리나라 지원금 정책은 특정한 성격의 기업만을 지원하는 것이 아니라는 점에서 비한정적 정책에 가깝다고 볼 수 있지만, 이론에서 고려하는 바와 같이 일반균형 효과를 통해 구인배율이 변하는지 여부에 대해서는 아직 실증연구가 이루어지지 않은 상태이다. 따라서 추후 일반균형 효과가 존재하는지, 만일 존재할 경우 그 크기가 어느 정도인지에 대한 실증분석을 수행할 필요가 있다고 하겠다.

수혜 대상이 되는 기업 규모의 경우, 일자리 창출비용은 정책의 유지기간이 짧다고 가정했을 때 대기업이 더 작고, 정책의 유지기간이 충분히 길 때 중소기업이 더 작다. 그러나 중소기업에 지급되는 보조금의 양이 훨씬 더 크기 때문에 일자리 창출비용이 높게 산출된 것임에 유의할 필요가 있는데, 일자리 창출 효과 대비 창출비용은 중소기업의 경우 훨씬 작다는 것을 <표 IV-4>와 <표 IV-5>를 통해 알 수 있다.

중소기업을 지원하는 방식이 더 비용효율적인 이유는 크게 두 가지이다. 첫 번째는 노동수요의 탄력성을 결정하는 α 값이 중소기업의 경우 더 작다.⁴²⁾ 한계수입의 노동에 대한 탄력성을 의미하는 α 는 노동소득 분배율이 낮고 마크업이 높을수록 그 절댓값이 커지는데, 이는 곧 기업이 가진 시장 지배력을 의미한다고 볼 수 있다. 탄력성은 이 α 값의 역수에 비례하는데, 이는 시장지배력을 크게 가진 기업일수록 수입이 노동에 대해 탄력적으로

41) 극단적으로, 고용지원금이 다른 고용에 아무런 영향을 미치지 않고 순수하게 지원금을 받은 채용만큼의 고용량만을 증가시킨다고 가정하면 일자리당 비용은 σ_i 와 같다.

42) 여기에서 말하는 α 의 크기는 이것의 절댓값이다.

변하기 때문에, 외부적인 보조금을 통해 노동을 변화시킬 유인이 적음을 의미한다. 두 번째는 중소기업의 절대적인 임금 수준이 낮기 때문이다. 높은 임금이 더 큰 일자리 창출비용으로 연결되는 이유는, 만일 노동수요의 탄력성이 같다고 가정한다면 노동비용이 동일하게 1% 감소하였을 때 증가시키는 노동수요는 같지만 동일한 금액의 지원금으로 줄일 수 있는 노동비용의 비율이 임금 수준이 낮을 때 훨씬 높기 때문이다.

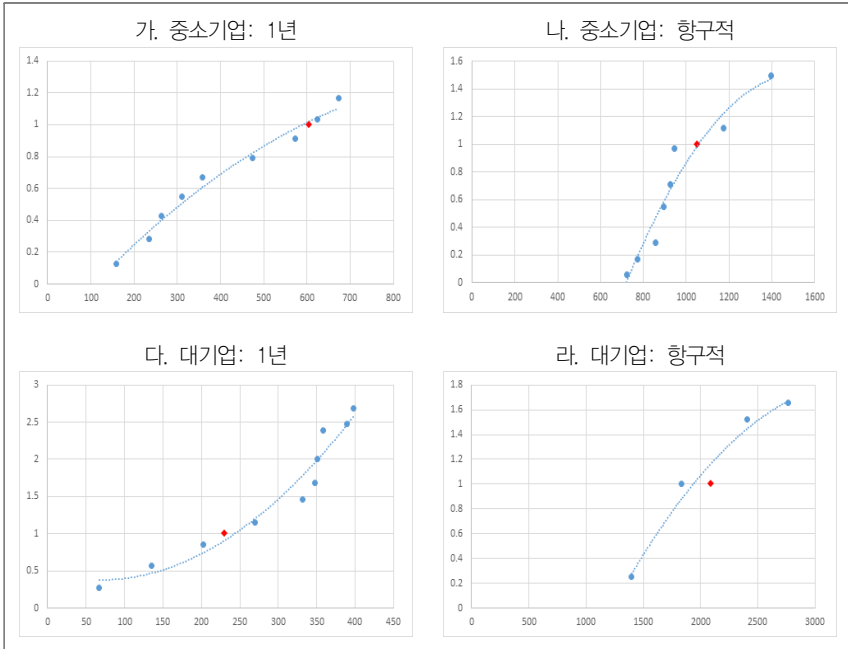
이와 관련되어 한 가지 유의할 점은, 여기에서 계산한 일자리 창출비용은 일자리의 질을 고려한 것이 아니라는 점이다. 실제로 대기업의 경우 만들어진 일자리의 임금이 훨씬 높고, 생산성 역시 높을 것으로 추정되기에 높은 일자리 창출비용이 합리화될 수 있는 이유 역시 존재한다고 볼 수 있다. 즉, 고용보조금 정책의 목표를 고용 극대화에 둘 것인지, 혹은 양질의 일자리 창출에 둘 것인지에 따라 정책 대상으로 설정되어야 하는 기업은 달라질 수 있다고 하겠다.

나. 고용창출 세액공제의 크기에 대한 분석

본 소절에서는 고용창출 세액공제의 크기에 따라 일자리 창출비용 및 일자리 창출 효과가 어떻게 달라지는지 살펴본다. 이를 위해 본 연구에서는 모형의 모수인 σ_t 의 값을 변화시키면서 일자리당 창출비용과 전체 효과가 어떻게 달라지는지에 대한 반사실적 분석을 수행하였으며, 일반균형 효과는 고려하지 않았다.

[그림 IV-1]은 반사실적 분석의 결과를 보여준다. 그림에서 가로축은 일자리당 창출비용이고 세로축은 현 정책 대비 전체 고용효과를 나타낸다. 각각의 점들은 서로 다른 σ_t 의 값들에 대응되는 경제의 균제상태를 나타내며, 빨간색으로 표시되어 있는 점이 현재의 경제 상태를 나타낸다. 점선은 2차 식으로 근사한 추세선이다. 세액공제의 크기인 σ_t 와 일자리당 창출비용 간에 일대일 관계는 존재하지 않으나, 세액공제의 크기가 커질수록 일자리당 창출비용이 증가하는 관계는 존재한다. 따라서 일자리당 창출비용이 더 높은 경제일수록 세액공제의 크기가 더 큰 경제라고 해석해도 무방하다.

[그림 IV-1] 세액공제의 크기 변화에 따른 일자리 창출비용 및 효과 변화



자료: 저자 계산 및 작성

[그림 IV-1]을 통해 알 수 있는 점은, 세액공제의 크기가 커질수록 일자리 당 창출비용 및 전체 효과가 모두 커진다는 점이다. 즉, 고용창출 세액공제 정책과 관련하여 예산 규모와 효율성은 반비례 관계를 가지며, 더 큰 고용 효과를 창출하기 위해서는 단위 고용증가당 더 많은 예산을 사용해야 함을 알 수 있다. 따라서 최적 세액공제 규모를 결정하기 위해서는 고용창출을 위해 어느 정도의 예산이 투입될 여지가 있는지에 논의가 선행되어야만 한다.

다만 [그림 IV-1]에 따르면 중소기업에 대한 세액공제 규모의 경우, 정책이 항구적이라 가정했을 때 세액공제 규모가 일정 수준 이상일 경우에만 효율성 역시 담보되는 것으로 나타나고 있다. 현재 지급되고 있는 세액공제의 규모는 이 수준을 넘어서는 것으로 보이며, 따라서 세액공제를 현 수준보다 낮추는 것은 바람직하지 않은 것으로 판단된다.

다. 경기변동에 대한 연동 및 사후관리 규정의 효율성

현재 우리나라의 고용창출 세제지원은 경기변동과 무관하게 일정 금액을 지급하며, 정해진 사후관리 규정에 따라 세제지원을 받은 기업은 향후 고용량을 결정함에 있어 제약을 받게 된다. 본 소절에서는 이와 같이 고용창출 세제지원을 운영하는 구체적인 방식이 비용효율적인지를 분석하고자 한다. 구체적으로, 고용창출 세제지원의 액수가 경기에 따라서 변동되는 방식이 바람직한지, 사후관리 규정이 존재하는 방식이 바람직한지에 대하여 살펴본다.

고용창출 세제지원 정책이 경기변동에 따라 변동되는 방식이 바람직하다는 주장의 근거로 고용이 가장 위축되는 불황기에 더 많은 보조금을 지급함으로써 기업에 도움을 줄 수 있다는 점을 들 수 있다. 그러나 수요가 위축되어 있는 상황에서 고용에 대한 보조금 지급은 그 효과가 크지 않을 가능성 역시 존재한다. 따라서 이를 수치적으로 살펴볼 필요가 있으며, 본 연구에서는 보조금이 다음과 같이 변동하는 경제를 상정하고 반사실적 연구를 수행하였다.

$$\log(\sigma_t) - \log(\bar{\sigma}) = -k \log(A_t) \quad \text{식 (45)}$$

여기에서 $\bar{\sigma}$ 는 현재의 보조금 액수를 나타내며, k 는 경기변동에 대한 민감도를 나타내는 모수로 실제 분석에서는 1과 3을 사용하였다. 한편 일반균형 효과는 존재하지 않는 것으로 가정하였다.

〈표 IV-6〉은 세액공제가 경기변동에 연동되는 경우 일자리당 창출비용을 보여준다. 분석 결과, 세액공제의 크기가 경기변동에 대해 변화하는 것은 일자리당 창출비용에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 위의 결과는 세액공제 금액이 경기변동에 따라 변하지 않아도 무방하다는 주장에 힘을 실어주는 결과라고 볼 수 있다.

〈표 IV-6〉 세액공제가 경기변동에 연동되는 경우의 효과

정책의 유지기간	경기변동과의 연동 여부 및 정도	일자리당 창출비용(만원)	
		중소기업	대기업
1년	x	604	231
	$k = 1$	604	231
	$k = 3$	604	231
5년	x	714	665
	$k = 1$	714	665
	$k = 3$	724	661
항구적	x	1,053	2,090
	$k = 1$	1,064	2,089
	$k = 3$	1,044	2,090

자료: 저자 계산 및 작성

한편 본 소절에서는 사후관리 규정에 대한 분석 역시 수행하였다. 앞서 모형에서 언급한 바와 같이 사후관리 규정은 기업이 사후적으로 고용을 줄이지 않도록 만드는 효과가 있지만, 동시에 사전적으로 채용 인센티브를 줄이는 효과 역시 갖고 있다. 따라서 사후관리 규정은, 적어도 이론적으로, 비용효율성 여부가 모호하다. 이를 수치적으로 살펴보기 위하여 본 연구에서는 현재 지급되고 있는 세액공제 액수만큼의 지원금을 신규 채용 시 무조건적으로 지급하는 가상의 경제에서 일자리당 창출비용을 계산하였다. 이 경우에도 일반균형 효과는 존재하지 않는 것으로 가정하였다.

〈표 IV-7〉은 사후관리 규정의 효율성에 대한 분석 결과를 보여준다. 구체적으로 정책의 유지기간이 짧은 경우 현재의 정책이 비용효율적이나, 정책이 오래 유지된다고 가정할 경우에는 일시 지급 방식이 비용효율적인 것으로 나타났다. 특히 제도가 항구적일 때 대기업의 경우 상당한 차이가 있었다. 이러한 결과는 고용창출이라는 목표를 달성하기 위해 도입한 현행의 사후관리 제도가 목적과는 다른 결과를 가져올 수도 있음을 의미한다. 또한 현행 제도가 비교적 복잡하게 설계되어 있어 그에 따른 제반비용 역시 클 것으로 예상되는바, 적어도 이론적인 측면에서는 현행의 사후관리 제도가 단순화될 필요가 있는 것으로 판단된다.

〈표 IV-7〉 사후관리 규정의 효율성에 대한 결과

정책의 유지기간	세액공제 지급 방식	일자리당 창출비용(만원)	
		중소기업	대기업
1년	현행	604	231
	일시 지급	684	231
5년	현행	714	665
	일시 지급	927	659
항구적	현행	1,053	2,090
	일시 지급	986	1,778

자료: 저자 계산 및 작성

물론 위의 결과를 해석함에 있어서 유의할 점이 존재한다. 구체적으로 본 연구의 모형에는 기업이 단순히 보조금을 받기 위해 임시적으로 고용을 증가시키는 도덕적 해이가 반영되어 있지 않다는 점이다. 모형에서 기업은 고용이 증가되면 생산이 항상 증가되고 이렇게 증가한 노동자는 해고비용을 통해서만 줄일 수 있지만, 사후관리 규정이 없을 경우 현실에서는 단순히 보조금만을 취한 채 다양한 방법으로 고용량을 줄일 가능성이 존재한다. 따라서 현 사후관리 제도의 실효성은 보다 다각적인 관점에서 평가될 필요가 있을 것이다.

라. 다른 고용지원 제도와의 연관성

현재 우리나라에서는 고용창출 세제지원을 제외하고도 다른 고용촉진 제도가 존재한다. 본 연구의 분석은 다른 제도가 주어질 때 세제지원의 효과로 해석할 수 있으나, 지원금의 효율성과 정책 효과가 반비례한다는 점에서 여러 가지 제도가 동시에 존재할 경우 그 효과성이 떨어질 수 있다는 우려가 제기될 수 있다. 이에 본 소절에서는 앞서 설명한 고용촉진장려금 및 두루누리 사업의 동시 운영을 고려하는 가운데 세제지원 정책의 효과를 분석하고자 한다.⁴³⁾

43) 본 연구에서는 고용촉진장려금과 두루누리 사업을 고려하고 있으나 해당 제도들의 세부적인 내용보다는 고용창출 재정지원이 세제지원과 동시에 존재하는 상황에 집중하고 있다.

이러한 분석을 위해 가장 이상적인 방법은, 수치적 모형에서 세액공제 함수를 도입한 것과 마찬가지로 고용촉진장려금 및 두루누리 사업의 보조금액수 및 형태를 모형에 직접 도입하고, 이러한 제도하에서 반사실적 연구를 수행하는 것이다. 하지만 수치적 모형이 이러한 제도들을 즉각적으로 반영할 수 있도록 고안되지 않은 까닭에 직접적으로 해당 제도들을 도입하기에는 어려움이 많다. 가령 고용촉진장려금의 경우 특정한 조건을 만족하는 노동자를 고용할 때 지원금이 지급되지만, 모형에는 노동자의 이질성이 존재하지 않아 이러한 부분을 명시적으로 고려하기 어렵다. 또한 두루누리 사업의 경우 기업이 노동자를 위해 납부하는 보험료에 대한 보조금 지급의 방식으로 운영되고 있으나, 본 연구의 모형에서 기업은 노동자에 대한 보험료를 납부하고 있지 않으므로 해당 제도를 모형에 직접적으로 반영함에 있어 어려움이 존재한다.

따라서 해당 제도들을 모형에 반영하기 위하여 본 연구에서는 기업이 고용촉진장려금 및 두루누리 사업을 통해 받을 수 있는 평균적인 금액을 고용장려금으로 한 번에 지급받을 수 있다고 가정하였다. 또한 이러한 고용장려금과 세액공제 제도와의 일관성을 위해 세액공제 역시 한 번에 지급된다고 가정하였다. 이 경우 고용창출을 위한 세액공제 제도의 효과는 위의 두 제도에 따라 기본적으로 받게 되는 고용장려금의 크기와 추가적으로 지급받게 되는 세액공제의 크기를 통해 결정된다.

고용장려금의 크기를 결정함에 있어 고용촉진장려금 및 두루누리 사업이 대상으로 삼는 노동자들의 특성이 다르기 때문에, 개별기업이 평균적으로 받는 장려금의 액수를 직접 구하는 것은 쉽지 않다. 따라서 본 연구에서는 세제지원에 투입된 예산 대비 각 고용촉진 사업들에 소요된 예산의 비율을 활용하여 장려금의 크기를 계산하였다.⁴⁴⁾ 이는 모형에서의 계산 시 개별 사

따라서 이하 분석 결과는 사실상 특정 고용창출 재정지원의 설계 방식 등에 크게 의존하지 않는 일반적인 결과임을 언급해 둔다.

44) 통합고용세액공제의 지출규모는 3조 5,931억원(2023년 전망, 「2024년도 조세지출예산서」), 고용창출장려금의 예산은 8,459억원, 두루누리 사업 예산은 6,882억원이다(고용노동부, 2023). 이와 같은 예산 규모를 통해 계산된 고용창출장려금과 두루누리 사업의 고용지원금 크기는 고용창출 세액공제의 43%인 513만원이다.

업에 소요된 예산 비율은 일정하게 유지됨을 의미한다. 한편 두루누리 사업의 경우 구체적으로 10인 미만의 기업을 대상으로 삼기 때문에 본 소절에서는 중소기업인 경우에 한해 분석을 진행하였으며, 일반균형 효과는 고려하지 않았다.

〈표 IV-8〉 다른 고용지원 제도가 존재할 때 세제지원의 효율성

정책의 유지기간	다른 제도의 유무	일자리당 창출비용(중소기업, 만원)
1년	X	604
	O	880
5년	X	714
	O	2,291
항구적	X	1,053
	O	2,460

자료: 저자 계산 및 작성

〈표 IV-8〉은 다른 제도의 유무에 따른 세제지원의 효과를 나타낸다. 다른 제도가 이미 고용장려금을 지급하고 있다고 가정할 경우, 고용창출 세제지원의 추가적인 효율성은 감소하는 것으로 나타난다. 정책의 유지기간에 따라 차이가 있지만, 작게는 45%에서 많게는 300% 이상 일자리당 창출비용이 증가하는 것이다. 이는 고용 관련 보조금 제도의 한계효율성이 규모에 대해 체감한다는 사실을 확인시켜 주는 결과로, 고용창출 관련 제도들의 개선을 위해서는 각 제도들을 독립적으로 평가하기보다 전체 고용 관련 제도들에 대한 평가를 한 번에 일괄적으로 수행하는 편이 보다 바람직할 것임을 말해 준다.

다만 본 소절의 분석은 몇 가지 한계점을 지니고 있으므로 해석 시 유의가 필요하다. 무엇보다 현재 고려되고 있는 제도들의 공제(지원)가 서로 다른 부분에 적용되고 있는 것과는 달리, 본 소절의 분석에서는 현금성으로 일시에 지급되는 상황을 가정하고 있다. 만일 현실의 제도처럼 서로 다른 부분들에 대한 공제 혜택(지원)이 각기 부여된다면 전체 규모에 대한 한계

효율성 체감이 크지 않을 가능성도 있다. 따라서 향후 이와 관련된 후속연구가 수행될 필요가 있을 것으로 판단된다.

마. Cahuc et al.(2019)의 방법 및 프랑스 경우와의 비교

본 연구에서는 Cahuc et al.(2019)의 모형을 확장한 수치적 모형으로 일자리 창출비용을 계산하였는데, 그 값이 Cahuc et al.(2019)의 이론적인 모형이 제시하는 값과 얼마나 차이가 나는지는 <표 IV-9>에 제시되어 있다. Cahuc et al.(2019)에 제시된 일자리 창출비용을 계산하기 위해서는 전체 고용량 대비 채용의 값이 필요한데, 균제상태에서 이 값은 고용관계가 외생적으로 종료될 확률인 q 와 같기 때문에 q 의 값과 같게 설정하였다. 이와 같은 방식으로 산출한 일자리 창출비용의 차이를 구체적으로 살펴보면, 정책연속성, 수혜 대상, 일반균형 효과 등에 의해 일자리 창출비용이 변하는 정도가 수치적 모형 활용 시 더 작다는 점을 알 수 있다.⁴⁵⁾

<표 IV-9> 계산 방법에 따른 일자리당 창출비용

정책의 유지기간	일반균형 효과	Cahuc et al.(2019)의 방법		수치적인 방법	
		중소기업	대기업	중소기업	대기업
1년	X	215	326	604	231
	O	401	475	656	248
5년	X	1,236	2,836	714	665
	O	2,309	4,137	806	724
항구적	X	2,929	10,873	1,053	2,090
	O	5,470	15,862	1,087	4,158

자료: 저자 계산 및 작성

45) 이러한 차이가 나타나는 이유는 모형의 1차 근사 시 변동성이 더 크게 나타나기 때문으로 추측된다.

〈표 IV-10〉 프랑스 결과와의 비교(연간 평균임금 대비 일자리 창출비용)

구분	본 연구	Cahuc et al.(2019)
균형 효과 X + 한시적	8.39	25.21
균형 효과 X + 항구적	31.59	96.97
균형 효과 O + 한시적	9.09	25.69
균형 효과 O + 항구적	52.72	97.93

주: 중소기업과 대기업의 일자리 창출비용 및 임금의 단순평균을 이용하여 계산하였으며, 한시적인 경우 정책의 지속시간을 1년으로 설정함

자료: 저자 계산 및 작성

〈표 IV-10〉은 본 연구의 결과를 Cahuc et al.(2019)이 추정한 프랑스의 경우와 비교하고 있다. 비교 결과 일자리 창출비용의 경우 우리나라가 프랑스의 35~55% 수준으로 나타나는데, 이는 고용창출을 위한 보조금의 효과가 우리나라 노동시장에서 더 클 수 있음을 의미한다. 비록 두 연구에서 사용한 모형의 차이로 인하여 직접적인 비교는 어렵지만, 두 연구에서 사용한 모수 중에서 가장 크게 차이가 나면서 동시에 비용에 큰 영향을 미치는 α 값의 차이가 두 국가 간의 차이를 어느 정도 설명하는 것으로 보인다. α 는 노동수요의 탄력성을 결정하는데, Cahuc et al.(2019)은 이 값을 직접 추정하여 -0.95의 값을 사용하였다. 이는 본 연구에서 사용한 α 값의 3배에 가까운데, 일자리 창출비용은 α 에 대한 선형함수로 주어지므로 만일 해당 모수의 값이 본 연구와 비슷한 -0.3으로 설정되었더라면 두 국가 사이의 비용 차이는 크지 않았을 것이다.

이러한 관찰에 따르면 결국 〈표 IV-10〉에서 나타나는 일자리 창출비용의 차이는 어느 국가에서 기업들이 노동을 더 탄력적으로 변화시키는지의 차이에 기인한다고 해석할 수 있다. 즉, 외부 가격 변화에 대하여 우리나라의 기업들이 프랑스의 기업들보다 더 민감하게 노동수요를 변화시키고, 바로 이러한 이유로 세액공제의 효과 역시 더 크게 발현된다고 볼 수 있는 것이다. 다만 α 외의 모수들 역시 분석 결과에 영향을 미치고 있음은 물론, 지원이 이루어지는 방식 자체에 있어 두 국가 간 차이가 존재하므로 이와 같은 해석에는 유의가 필요하다고 하겠다.

한편 일자리 창출비용의 차이는 시나리오와 관계없이 비슷한 수준으로 나타나고 있다. 이는 균형 효과의 존재 여부나 정책 기간의 차이에 따른 일자리 창출비용의 변화가 우리나라와 프랑스에서 비슷하게 나타나고 있음을 의미하는데, 두 연구에서 사용한 모형 및 모수가 서로 다름에도 불구하고 이러한 결과가 나타난다는 점에서 흥미롭다고 하겠다.

5. 소결

본 장에서는 고용창출 세제지원의 효율성을 이론적·정량적으로 분석해 보았다. 이를 위해 Cahuc et al.(2019)에 기반한 구조모형을 우선 소개하고, 이론적으로 일자리 창출비용이 모형의 모수와 어떻게 연관되는지 일반균형 효과의 존재 여부, 정책의 지속성 여부에 따라 각각 살펴보았다. 또한 우리나라 제도에 맞는 수치적 모형을 설계하고 자료를 활용하여 모형의 모수를 설정하였다. 이후 설정된 모수를 활용하여 모형을 수치적으로 계산하고, 중소기업과 대기업으로 나누어 각각의 시나리오하에서 일자리당 창출비용을 계산하였다. 끝으로 세액공제의 크기, 경기변동과의 연동, 사후관리 제도의 운영, 유사 제도의 존재 측면에서 반사실적 분석을 수행하였다.

기본적인 분석 결과, 일자리 창출비용은 지원 대상 기업이 한정적이라 일반균형 효과가 존재하지 않을 때, 정책이 한시적으로 시행될 때, 그리고 대기업보다는 중소기업에서 일자리가 만들어질 때 더 효율적인 것으로 나타났다. 이와 같은 일자리 창출비용의 큰 차이는 정책이 어떻게 시행되는지에 따라 그 효율성이 크게 달라질 수 있음을 뜻한다. 따라서 고용창출을 위한 지원을 할 때, 광범위한 기업을 지원하기보다는 효과가 클 수 있는 일부 기업에 집중하여 지원하고, 정책을 지속해서 유지하기보다는 고용창출이 정말 필요한 시기에만 한정적으로 지원하며, 일자리 창출이 목표라는 가정하에 대기업보다는 중소기업 쪽에 지원을 집중하는 편이 더 바람직하다고 볼 수 있다.

세액공제의 크기에 대해서는 효율성과 성과의 반비례 관계가 발견되었다. 세액공제의 크기를 증가시킬 경우 전체 고용창출 효과가 증가하나, 단위 예

산을 통해 증가하는 일자리의 숫자는 줄어들었다. 따라서 가장 바람직한 세액공제 크기는 주어진 예산의 기회비용이 (체감하는) 한계 고용창출 효과와 일치하게 되는 지점에서 결정되어야 할 것이며, 이에 대해서는 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

제도를 운영하는 구체적인 방식과 관련한 분석에서는, 경기변동에 대한 연동 여부가 제도의 효율성에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 사후관리 규정의 경우 시나리오에 따라 제도의 효율성을 증가시키기도, 또는 감소시키기도 하는 것으로 나타났다. 이는 고용창출 효과를 증가시킬 것으로 기대되는 사후관리 규정이 실제로는 기업의 사전적 채용 인센티브를 감소시켜 제도의 효율성을 감소시키는 효과 역시 존재할 수 있음을 암시하지만, 도덕적 해이와 같은 요소가 고려되지 않은 상태에서 도출된 결과라는 점에 유의하여야 할 것이다. 한편 다른 제도가 존재할 때 고용창출 세액공제의 추가적인 효율성은 감소하는 것으로 나타났다. 이는 고용창출과 관련한 제도 전체의 한계효율성이 규모에 대해 체감한다는 것을 의미한다. 따라서 고용지원과 관련한 제도들을 평가함에 있어 개별 제도를 각기 평가하기보다 전체 제도들의 효율성을 한 번에 평가하는 방식이 바람직할 것으로 판단된다.

마지막으로 수치적 분석을 통해 산출한 우리나라의 일자리당 창출비용을 선행연구에서 보고된 프랑스의 경우와 비교한 결과, 우리나라의 일자리당 창출비용이 프랑스의 35~55% 수준인 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서 고용창출 제도의 효과가 상대적으로 더 크게 나타날 수 있음을 암시하는 것으로, 해당 결과는 우리나라의 노동수요 탄력성 추정치가 더 크다는 사실에 주로 기인하는 것으로 보인다.

본 연구에서 제시한 일자리 창출비용은 모형의 모수가 어떻게 설정되는지에 따라 달라지는데, 어떠한 모수들의 경우는 추정이 쉽지 않거나 어떠한 자료를 이용하는지에 따라 그 추정치가 상당히 달라지는 경우가 있다. 가령 한계수입의 노동에 대한 탄력성인 α 의 경우, 해당 모수가 일자리 창출비용에 미치는 영향은 크지만, 그 값에 대한 직접적인 추정치가 존재하지 않아

후속 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 채용비용 c_v 나 결합함수의 탄력성 μ 의 경우에도 자료에서 직접 관측이 되지 않고 그 추정치 역시 여러 범위로 보고되고 있는바, 어떠한 값이 더 현실에 가까운지에 대한 실증적 연구가 필요할 것으로 판단된다.

V. 결론

거시경제의 여러 측면 중에서도 고용이 지니는 중요성은 자명하다. 이에 어떻게 하면 실업률을 낮추고 고용을 촉진할 수 있을 것인가는 정책 담당자들에게 가장 중요한 고민들 중 하나라고 할 수 있으며, 세계 각국에 고용창출을 위한 여러 정책이 존재하는 이유도 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 우리나라 역시 「통합고용세액공제」(「조세특례제한법」 제29조의8), 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」(「조세특례제한법」 제30조) 등의 고용창출 세제 지원 제도를 운영하고 있는바, 이러한 정책들의 효율성에 대한 고민은 코로나19 시기의 경제위기를 거치며 더욱 높아졌다고 할 수 있다.

이러한 점을 배경으로 본 연구는 고용창출을 위한 세제지원 제도가 어떠한 조건에서 효율적일 수 있는지 살펴보고, 이를 바탕으로 향후 바람직한 정책방향을 제시하는 것을 목표로 분석을 시행하였다. 본 연구가 가지는 차별성은 특정 정책의 효과성을 살펴보는 것을 주된 목표로 삼는 실증연구들과 달리 구조모형을 활용하여 어떠한 방식의 정책 운영이 더 효과적일지에 대한 반사실적 분석을 수행하였다는 점이다. 또한, 기존의 상이한 분석 결과들을 통합하여 이해할 수 있는 이론적 분석의 틀을 제시하고 있다는 점 역시 기존 실증연구들과 차별화되는 점이라 할 수 있다.

구조모형을 통한 분석 결과, 고용창출을 위한 세제지원 제도가 효과적이기 위해서는 세제지원의 기한을 명시적으로 짧게 설정하고, 많은 기업보다는 일부의 기업들에 지원을 집중하며, 대기업보다는 중소기업 쪽에 지원하는 편이 더 바람직하다는 결론을 도출하였다. 나아가 세액공제액 크기에 있어 고용창출 효과와 비용효율성 간 반비례 관계가 존재한다는 점, 경기변동과의 연동 여부가 제도 효율성에 큰 영향을 미치지 않는다는 점, 사후관리 규정이 비용효율성에 미치는 영향은 불분명하다는 점 등을 추가로 밝혀

내었다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 현재의 고용창출 조세특례 제도를 평가해 보자면, 우선 제도의 운영기간은 명시적으로 설정되어 있으나 관성적인 일몰 연장이 빈번히 관찰된다는 점에서 기존 경제 주체들이 받아들이는 실질적 유효기간은 항구적일 가능성이 있다. 따라서 명시적으로 설정한 기한 이후로 추가적인 지원이 이루어지지 않도록 하는 정책적 일관성이 필요할 것으로 보인다. 또한 지원 대상이 되는 기업들의 경우 현재의 제도에서는 비교적 광범위한 기업들을 대상으로 지원이 이루어지고 있는데, 효율성 측면에서 볼 때 지원 대상을 선별하고 표적화하는 노력이 필요할 것으로 보인다. 한편 대기업보다는 중소기업에 많은 지원이 이루어지는 현재의 제도는 비용효율적이라고 볼 수 있으므로 향후 제도를 정비하는 과정에서 이를 고려할 필요가 있을 것이다. 나아가 공제액 크기나 경기변동과의 연동 여부, 사후관리 규정 유지 등의 측면에서는 효율성과 효과성 사이의 상충관계 등을 감안하는 가운데 사회적 논의를 바탕으로 향후 운영방향을 설정할 필요가 있을 것으로 판단된다.

끝으로 본 연구에서 직접적으로 분석한 내용은 아니지만 현실적·실무적인 관점에서 「통합고용세액공제」 관련 개선방안을 제시하자면 다음과 같다. 첫째, 현재 세액공제 수혜 여부는 연간 상시근로자 수 변동에 의해 결정된다고 볼 수 있는데, 실무적으로 그 계산이 지나치게 복잡하다는 지적이 있다. 이와 같은 문제 완화를 위해 국세청은 ‘고용증대세액공제 자동계산 프로그램’을 개발하여 배포하고 있는데,⁴⁶⁾ 세무지식이 부족한 사업자 등에게는 여전히 해당 세액공제 신청이 부담스러울 수 있다. 따라서 관련 법령 개정 등을 통해 상시근로자 수 계산 관련 규정을 보다 직관화·단순화할 필요가 있을 것이다. 둘째, 현 제도의 사후관리 규정(〈부표 1〉 및 〈부표 2〉 참조) 역시 지나치게 복잡하여 보다 단순한 방식으로 정비할 필요가 있다. 또한 상시근로자 수 감소가 사업자의 의지와 무관하게 발생한 경우(근로자의 자

46) 국세청, 「국세신고안내: 고용증대세액공제 자동계산 프로그램(수정)」, <https://www.nts.go.kr/nts/na/ntt/selectNttInfo.do?mi=2386&nttSn=1322277>, 검색일자: 2023. 10. 23.

발적 이직 등)에도 사후관리 규정을 적용받게 되어 불합리하다는 지적이 이어지고 있어,⁴⁷⁾ 제도의 효과가 위축되지 않도록 사후관리 규정상 근로관계 종료의 범위를 보다 합리적으로 설정할 필요가 있을 것이다.

47) 한국세무사회, 「2023 세법개정안주요개정사항의견서」, 『국세신문』, 2023. 7. 27., <https://www.intn.co.kr/news/articleView.html?dxno=2030094>, 검색일자: 2023. 10. 23.

참고문헌

〈국내 문헌〉

- 고용노동부, 「2022회계연도 세입·세출 및 기금결산 개요」, 2023.
_____, 「2023년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료」, 2023. 1.
_____, 「사업체노동력조사」, 각 연월.
- 고용노동부·보건복지부, 「두루누리 사회보험 지원사업 운영지침」, 2023. 1.
국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.
- 권성준·강성훈·조희평, 『2021 조세특례 심층평가(4) 중소기업 취업자에
대한 소득세 감면』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2021.
- 기획재정부, 「2022년 세제개편안 문답자료」, 2022. 7. 21.
- 김동준·김동영·홍인기·전승훈·한수진·변소연, 『2019 조세특례 하반기
임의심층평가 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제』, 기획재정
부·한국개발연구원, 2020.
- 김석영·김소희·이철인·안성희, 『2022 조세특례 심층평가 고용지원을 위
한 조세특례』, 기획재정부·한국개발연구원, 2022.
- 김재진·기은선, 『2021 조세특례 심층평가(6) 중소기업 사회보험료 세액공
제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2021.
- 김재진·오종현·강성훈, 「중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액
공제」, 『2015년도 조세특례 심층평가 II』, 기획재정부·한국조세재정
연구원, 2015, pp. 519~692.
- 김지운, 「내생성 문제를 완화한 한국의 매칭함수 추정」, 『노동경제논집』,
제43권 제2호, 2020, pp. 109~133.
- 대한민국정부, 「조세지출예산서」, 각 연도.
- 송승주·문외솔, 「베이지언 기법 추정의 DSGE 모형을 이용한 고용보조금정

- 책 효과」, 『노동경제논집』, 제43권 제3호, 2020, pp. 63~100.
- 안종석·강성훈·김삼겸, 『2017 조세특례 심층평가(Ⅲ) 고용창출투자세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2017.
- 오종현, 「일자리 창출을 위한 조세특례의 효과성 분석」, 『재정포럼』, 제295호, 2021, pp. 32~59.
- 오종현·강성훈, 『2018 조세특례 심층평가(X) 중소기업 고용증가인원 사회보험료 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2018.
- 오종현·신상화·강성훈, 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」, 『2015년도 조세특례 심층평가 I』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2015, pp. 481~688.
- 오종현·최충, 『2017 조세특례 심층평가(VII) 청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2017.
- 오종현·최충·최승문, 『2023 조세특례 심층평가(2) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2023.
- 이철인, 「청년고용촉진장려금 효과 분석」, 『노동경제논집』, 제39권 제4호, 2016, pp. 1~31.
- 전병목·배진수, 『2021 조세특례 심층평가(18) 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2021.
- 최승문·강성훈, 『2018 조세특례 심층평가(V) 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2018.
- 최인혁·이상엽·홍우형, 『2021 조세특례 심층평가(3) 고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2021.
- 통계청, 「2021년 임금근로일자리 소득(보수) 결과」, 보도자료, 2023. 2. 28.
- _____, 「경제활동인구조사」, 2022.
- 한국은행, 「기업경영분석」, 각 연도.

〈외국 문헌〉

Alan, M., "Chapter 11 - Imperfect Competition in the Labor Market,"

- Handbook of Labor Economics*, 4, Part B, 2011, pp. 973~1041.
- Bartik, T. and G. Erickcek, "The Employment and Fiscal Effects of Michigan's MEGA Tax Credit Program," Upjohn Institute Working Paper, No. 10-164, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2010.
- Batut, C., "The Longer Term Impact of Hiring Credits. Evidence from France," *Labour Economics*, 72, 2021, 102052.
- Blanchard, O. J. and P. A. Diamond, "The Aggregate Matching Function," Working Paper, No. 3175, NBER, 1989.
- Borowczyk-Martins, D., G. Jolivet, and F. Postel-Vinay, "Accounting for Endogeneity in Matching Function Estimation," *Review of Economic Dynamics*, 16(3), 2013, pp. 440~451.
- Cahuc, P., S. Carcillo, and T. Le Barbanchon, "The Effectiveness of Hiring Credits," *The Review of Economic Studies*, 86(2), 2019, pp. 593~626.
- Chirinko, R. S. and D. J. Wilson, "Job Creation Tax Credits, Fiscal Foresight, and Job Growth - Evidence from US States," *National Tax Journal*, 76(3), 2023, pp. 481~523.
- Coles, M. and B. Petrongolo, "A Test between Stock-Flow Matching and the Random Matching Function Approach," *International Economic Review*, 49(4), 2008, pp. 1113~1141.
- Davis, S. J., R. J. Faberman, and J. C. Haltiwanger, "The Establishment-Level Behavior of Vacancies and Hiring," *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 2013, pp. 581~622.
- Gavazza, A., S. Mongey, and G. L. Violante, "Aggregate Recruiting Intensity," *American Economic Review*, 108(8), 2018, pp. 2088~2127.
- Kim, D. and A. Savagar, "Firm Revenue Elasticity and Business Cycle Sensitivity," *Journal of Economic Dynamics and Control*, 154, 2023, 104722.

- Neumark, D. and D. Grijalva, “The Employment Effects of State Hiring Credits,” *Industrial and Labor Relations Review*, 70(5), 2017, pp. 1111~1145.
- Şahin, A., J. Song, G. Topa, and G. L. Violante, “Mismatch Unemployment,” *American Economic Review*, 104(11), 2014, pp. 3529~3564.
- Shimer, R., “Reassessing the Ins and Outs of Unemployment,” *Review of Economic Dynamics*, 15(2), 2012, pp. 127~148.
- World Bank, *Doing Business 2019: Training for Reform*, 2019.

〈웹사이트〉

- 고용노동부, 「정책자료 > 고용안전망 > 사회보험 사각지대 해소(두루누리) 사업」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/safety/list5.do>, 검색일자: 2023. 10. 18.
- _____, 「정책자료 > 사업주지원 > 고용촉진장려금」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list7.do>, 검색일자: 2023. 10. 18.
- 국가법령정보센터, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」, <https://www.law.go.kr/법령/고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에관한법률>, 검색일자: 2023. 10. 17.
- _____, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색일자: 2023. 10. 17.
- _____, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2023. 10. 17.
- 국세신문, 「2023 세법개정안 주요 개정사항 의견서<한국세무사회>」, 2023. 7. 27., <https://www.intn.co.kr/news/articleView.html?idxno=2030094>, 검색일자: 2023. 10. 23.
- 국세청, 「국세신고안내: 고용증대세액공제 자동계산 프로그램(수정)」, <https://www.nts.go.kr/nts/na/ntt/selectNttInfo.do?mi=2386&nttSn=1322277>, 검색일자: 2023. 10. 23.

대한민국정부, 「2023년 상반기부터 이렇게 달라집니다: 기획재정부 통합고
용세액공제 신설」, [https://whatsnew.moef.go.kr/mec/ots/dif/view.do?
comBaseCd=DIFGODEPRT&difGovDepart1=DIFGODR001&difSer=53d
737e8-eb82-48a3-b6ad-821970c8febe&temp=2023&temp2=HALF001](https://whatsnew.moef.go.kr/mec/ots/dif/view.do?comBaseCd=DIFGODEPRT&difGovDepart1=DIFGODR001&difSer=53d737e8-eb82-48a3-b6ad-821970c8febe&temp=2023&temp2=HALF001), 검
색일자: 2023. 2. 28.

열린재정, 「사업별 예산 시계열」, [https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/be/
UOPKOBEA05?acntFrYr=2020&acntToYr=2024](https://www.openfiscaldata.go.kr/op/ko/be/UOPKOBEA05?acntFrYr=2020&acntToYr=2024), 검색일자: 2023. 10. 20.

OECD.Stat, “Growth in GDP per capita, productivity and ULC,” [https://stats.
oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR), 검색일자: 2023. 11. 15.

부 록

1. 「통합고용세액공제」 관련 법령

〈부표 1〉 「조세특례제한법」 제29조의8(통합고용세액공제)

① 내국인(소비성서비스업 등 대통령령으로 정하는 업종을 경영하는 내국인은 제외한다. 이하 이 조에서 같다.)의 2025년 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 또는 경력단절 여성 등 대통령령으로 정하는 상시근로자(이하 이 조에서 “청년등상시근로자”라 한다.)의 증가 인원 수(전체 상시근로자의 증가 인원 수를 한도로 한다)에 400만원(중견기업의 경우에는 800만원, 중소기업의 경우에는 1,450만원(중소기업으로서 수도권 밖의 지역에서 증가한 경우에는 1,550만원))을 곱한 금액

2. 청년등상시근로자를 제외한 상시근로자의 증가 인원 수(전체 상시근로자의 증가 인원 수를 한도로 한다) × 0원(중견기업의 경우에는 450만원, 중소기업의 경우에는 다음 각 목에 따른 금액)

가. 수도권 내의 지역에서 증가한 경우: 850만원

나. 수도권 밖의 지역에서 증가한 경우: 950만원

② 제1항에 따라 소득세 또는 법인세를 공제받은 내국인이 최초로 공제를 받은 과세연도의 종료일부터 2년이 되는 날이 속하는 과세연도의 종료일까지의 기간 중 전체 상시근로자의 수가 최초로 공제를 받은 과세연도에 비하여 감소한 경우에는 감소한 과세연도부터 제1항을 적용하지 아니하고, 청년등상시근로자의 수가 최초로 공제를 받은 과세연도에 비하여 감소한 경우에는 감소한 과세연도부터 제1항 제1호를 적용하지 아니한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 공제받은 세액에 상당하는 금액(제1항에 따른 공제금액 중 제144조에 따라 공제받지 못하고 이월된 금액이 있는 경우에는 그 금액을 차감한 후의 금액을 말한다)을 소득세 또는 법인세로 납부하여야 한다.

③ 중소기업 또는 중견기업이 2022년 6월 30일 당시 고용하고 있는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자 및 단시간근로자(이하 이 조에서 “기간제근로자 및 단시간근로자”라 한다.), 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」에 따른 수급사업자에게 고용된 기간제근로자 및 단시간근로자를 2023년 12월 31일까지 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환하거나 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 사용자업주가 직접 고용하거나 「하도급거래 공정화에

〈부표 1〉의 계속

관한 법률」 제2조 제2항 제2호에 따른 원사업자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 직접 고용하는 경우(이하 이 조에서 “정규직 근로자로의 전환”이라 한다.)에는 정규직 근로자로의 전환에 해당하는 인원[해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말한다)나 그와 대통령령으로 정하는 특수관계에 있는 사람은 제외한다.]에 1,300만원(중견기업의 경우에는 900만원)을 곱한 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다.) 또는 법인세에서 공제한다. 다만, 해당 과세연도에 해당 중소기업 또는 중견기업의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소한 경우에는 공제하지 아니한다.

④ 중소기업 또는 중견기업이 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 이 조에서 “육아휴직 복귀자”라 한다.)을 2025년 12월 31일까지 복직시키는 경우에는 육아휴직 복귀자 인원에 1,300만원(중견기업의 경우에는 900만원)을 곱한 금액을 복직한 날이 속하는 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다.) 또는 법인세에서 공제한다. 다만, 해당 과세연도에 해당 중소기업 또는 중견기업의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소한 경우에는 공제하지 아니한다.

1. 해당 기업에서 1년 이상 근무하였을 것(대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 기업이 육아휴직 복귀자의 근로소득세를 원천징수하였던 사실이 확인되는 경우로 한정한다.)
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따라 육아휴직한 경우로서 육아휴직 기간이 연속하여 6개월 이상일 것
3. 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말한다)나 그와 대통령령으로 정하는 특수관계에 있는 사람이 아닐 것

⑤ 제4항은 육아휴직 복귀자의 자녀 1명당 한 차례에 한정하여 적용한다.

⑥ 제3항 또는 제4항에 따라 소득세 또는 법인세를 공제받은 자가 각각 정규직 근로자로의 전환일 또는 육아휴직 복직일부터 2년이 지나기 전에 해당 근로자와의 근로관계를 종료하는 경우에는 근로관계가 종료한 날이 속하는 과세연도의 과세표준신고를 할 때 공제받은 세액에 상당하는 금액(제3항 또는 제4항에 따른 공제금액 중 제144조에 따라 공제받지 못하고 이월된 금액이 있는 경우에는 그 금액을 차감한 후의 금액을 말한다)을 소득세 또는 법인세로 납부하여야 한다.

⑦ 제1항, 제3항 또는 제4항을 적용받으려는 내국인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 세액공제 신청을 하여야 한다.

⑧ 제1항부터 제4항까지의 규정을 적용할 때 청년등상시근로자 및 전체 상시근로자 수의 계산 방법과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조 신설 2022. 12. 31.]

자료: 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2023. 10. 17.

〈부표 2〉 「조세특례제한법 시행령」 제26조의8(통합고용세액공제)

① 법 제29조의8 제1항 각 호 외의 부분에서 “소비성서비스업 등 대통령령으로 정하는 업종”이란 제29조 제3항에 따른 소비성서비스업을 말한다.

② 법 제29조의8 제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 상시근로자”란 제23조 제10항에 따른 상시근로자(이하 이 조에서 “상시근로자”라 한다.)를 말한다.

③ 법 제29조의8 제1항 제1호에서 “청년 정규직 근로자, 장애인 근로자, 60세 이상인 근로자 또는 경력단절 여성 등 대통령령으로 정하는 상시근로자”란 상시근로자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람(이하 이 조에서 “청년등상시근로자”라 한다.)을 말한다.

1. 15세 이상 34세(제27조 제1항 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 병역을 이행한 사람의 경우에는 6년을 한도로 병역을 이행한 기간을 현재 연령에서 빼고 계산한 연령을 말한다) 이하인 사람 중 다음 각 목에 해당하는 사람을 제외한 사람
 - 가. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자 및 단시간근로자나, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자
 - 다. 「청소년 보호법」에 따른 청소년유해업소에 근무하는 같은 법에 따른 청소년
2. 「장애인복지법」의 적용을 받는 장애인, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 상이자, 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제4조 제2호에 따른 5·18민주화운동부상자와 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」에 따른 고엽제후유의증환자로서 장애등급 판정을 받은 사람
3. 근로계약 체결일 현재 연령이 60세 이상인 사람
4. 법 제29조의3 제1항에 따른 경력단절 여성

④ 법 제29조의8 제2항 후단에 따라 납부해야 할 소득세액 또는 법인세액은 다음 각 호의 구분에 따라 계산한 금액으로 하며, 이를 해당 과세연도의 과세표준을 신고할 때 소득세 또는 법인세로 납부해야 한다.

1. 법 제29조의8 제1항에 따라 최초로 공제받은 과세연도의 종료일로부터 1년이 되는 날이 속하는 과세연도의 종료일까지의 기간 중 최초로 공제받은 과세연도보다 전체 상시근로자 수 또는 청년등상시근로자 수가 감소하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 계산한 금액(해당 과세연도의 직전 1년 이내의 과세연도에 법 제29조의8 제1항에 따라 공제받은 세액을 한도로 한다.)

가. 전체 상시근로자 수가 감소하는 경우: 다음의 구분에 따라 계산한 금액

- 1) 청년등상시근로자의 감소 인원 수가 전체 상시근로자의 감소 인원 수 이상인 경우: 다음 계산식에 따라 계산한 금액

[최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자의 감소 인원 수(최초로 공제받은 과세연도의 청년등상시근로자의 증가 인원 수를 한도로 한다.) - 전체 상시근로자의 감소 인원 수] × (법 제29조의8 제1항 제1호의 금액 - 같은 항 제2호의 금액) + (전체 상시근로자의 감소 인원 수 × 법 제29조의8 제1항 제1호의 금액)

- 2) 그 밖의 경우: 다음 계산식에 따라 계산한 금액

[최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자의 감소 인원 수(전체 상시근로자의 감소 인원 수를 한도로 한다.) × 법 제29조의8 제1항 제1호의 금액] + [최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자를 제외한 상시근로자의 감소 인원 수(전체 상시근로자의 감소 인원 수를 한도로 한다.) × 법 제29조의8 제1항 제2호의 금액]

〈부표 2〉의 계속

나. 전체 상시근로자 수는 감소하지 않으면서 청년등상시근로자 수가 감소한 경우: 다음 계산식에 따라 계산한 금액

최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자의 감소 인원 수(최초로 공제받은 과세연도의 청년등상시근로자의 증가 인원 수를 한도로 한다.) × (법 제29조의8 제1항 제1호의 금액 - 같은 항 제2호의 금액)

2. 제1호에 따른 기간의 다음 날부터 법 제29조의8 제1항에 따라 최초로 공제받은 과세연도의 종료일부터 2년이 되는 날이 속하는 과세연도의 종료일까지의 기간 중 최초로 공제받은 과세연도보다 전체 상시근로자 수 또는 청년등상시근로자 수가 감소하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 계산한 금액(제1호에 따라 계산한 금액이 있는 경우 그 금액을 제외하며, 해당 과세연도의 직전 2년 이내의 과세연도에 법 제29조의8 제1항에 따라 공제받은 세액의 합계액을 한도로 한다.)

가. 전체 상시근로자 수가 감소하는 경우: 다음의 구분에 따라 계산한 금액

1) 청년등상시근로자의 감소 인원 수가 전체 상시근로자의 감소 인원 수 이상인 경우: 다음 계산식에 따라 계산한 금액

[최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자의 감소 인원 수(최초로 공제받은 과세연도의 청년등상시근로자의 증가 인원 수를 한도로 한다.) - 전체 상시근로자의 감소 인원 수] × (법 제29조의8 제1항 제1호의 금액 - 같은 항 제2호의 금액) × 직전 2년 이내의 과세연도에 공제받은 횟수 + (전체 상시근로자의 감소 인원 수 × 법 제29조의8 제1항 제1호의 금액 × 직전 2년 이내의 과세연도에 공제받은 횟수)

2) 그 밖의 경우: 최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자 및 청년등상시근로자를 제외한 상시근로자의 감소 인원 수(전체 상시근로자의 감소 인원 수를 한도로 한다)에 대해 직전 2년 이내의 과세연도에 공제받은 세액의 합계액

나. 전체 상시근로자 수는 감소하지 않으면서 청년등상시근로자 수가 감소한 경우: 다음 계산식에 따라 계산한 금액

최초로 공제받은 과세연도 대비 청년등상시근로자의 감소 인원 수(최초로 공제받은 과세연도의 청년등상시근로자의 증가 인원 수를 한도로 한다.) × (법 제29조의8 제1항 제1호의 금액 - 같은 항 제2호의 금액) × 직전 2년 이내의 과세연도에 공제받은 횟수

⑤ 제4항을 적용할 때 최초로 공제받은 과세연도에 제3항 제1호에 따른 청년등상시근로자에게 해당한 자는 최초로 공제받은 과세연도 이후의 과세연도에도 청년등상시근로자로 보아 청년등상시근로자 수를 계산한다.

⑥ 법 제29조의8 제1항부터 제4항까지의 규정을 적용할 때 상시근로자 수 및 청년등상시근로자 수는 다음 각 호의 구분에 따른 계산식에 따라 계산한 수(100분의 1 미만의 부분은 없는 것으로 한다.)로 한다.

1. 상시근로자 수:

해당 과세연도의 매월 말 현재 상시근로자 수의 합
해당 과세연도의 개월 수

2. 청년등상시근로자 수:

해당 과세연도의 매월 말 현재 청년등상시근로자 수의 합
해당 과세연도의 개월 수

〈부표 2〉의 계속

- ⑦ 제6항에 따른 상시근로자 수의 계산에 관하여는 제23조 제11항 각 호 외의 부분 후단을 준용한다.
 - ⑧ 제6항을 적용할 때 해당 과세연도에 창업 등을 한 내국인의 경우에는 제23조 제13항을 준용한다. 이 경우 “상시근로자 수”는 “상시근로자 수 또는 청년등상시근로자 수”로 본다.
 - ⑨ 법 제29조의8 제3항 본문 및 같은 조 제4항 제3호에서 “대통령령으로 정하는 특수관계”란 각각 「국세기본법 시행령」 제1조의2 제1항에 따른 친족관계를 말한다.
 - ⑩ 법 제29조의8 제4항 제1호에 따라 기업의 육아휴직 복귀자에 대한 근로소득세 원천징수의 사실 여부는 「소득세법 시행령」 제196조 제1항에 따른 근로소득원천징수부를 통하여 확인한다.
 - ⑪ 법 제29조의8 제1항, 제3항 및 제4항에 따라 세액공제를 받으려는 자는 과세표준신고를 할 때 기획재정부령으로 정하는 세액공제신청서 및 공제세액계산서를 납세지 관할 세무서장에게 제출해야 한다.
- [본조 신설 2023. 2. 28.]

자료: 국가법령정보센터, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색 일자: 2023. 10. 17.

2. 모수 설정에 따른 민감도 분석

〈부표 3〉 모수 설정에 따른 민감도 분석: 한계수입의 노동에 대한 탄력성(α)
(단위: 만원)

정책 유지기간	중소기업		대기업	
	α	일자리당 창출비용	α	일자리당 창출비용
1년	-0.2096	577	-0.2630	231
	-0.2296	594	-0.2830	231
	-0.2496	604	-0.3030	231
	-0.2696	618	-0.3230	230
	-0.2896	655	-0.3430	231
5년	-0.2096	751	-0.2630	578
	-0.2296	702	-0.2830	652
	-0.2496	714	-0.3030	665
	-0.2696	827	-0.3230	692
	-0.2896	872	-0.3430	599

〈부표 3〉의 계속

(단위: 만원)

정책 유지기간	중소기업		대기업	
	α	일자리당 창출비용	α	일자리당 창출비용
항구적	-0.2096	1,005	-0.2630	2,052
	-0.2296	1,013	-0.2830	1,038
	-0.2496	1,053	-0.3030	2,090
	-0.2696	1,068	-0.3230	1,511
	-0.2896	1,149	-0.3430	1,137

주: 1. 일반균형 효과는 고려하지 않음
 2. 음영은 본문에서 사용된 모수 설정값에 해당
 자료: 저자 계산

〈부표 4〉 모수 설정에 따른 민감도 분석: 임금 대비 채용비용(c_V/w)

(단위: 만원)

정책 유지기간	중소기업		대기업	
	c_V/w	일자리당 창출비용	c_V/w	일자리당 창출비용
1년	0.0180	589	0.0180	231
	0.0380	616	0.0380	230
	0.0580	604	0.0580	231
	0.0780	600	0.0780	231
	0.0980	618	0.0980	231
5년	0.0180	765	0.0180	517
	0.0380	741	0.0380	651
	0.0580	714	0.0580	665
	0.0780	798	0.0780	689
	0.0980	766	0.0980	693
항구적	0.0180	1,252	0.0180	2,373
	0.0380	1,090	0.0380	3,307
	0.0580	1,053	0.0580	2,090
	0.0780	1,037	0.0780	2,333
	0.0980	1,001	0.0980	3,182

주: 1. 일반균형 효과는 고려하지 않음
 2. 음영은 본문에서 사용된 모수 설정값에 해당
 자료: 저자 계산

고용창출 세제지원 개선방향 연구: 통합고용세액공제를 중심으로

최인혁 · 문지웅

본 연구는 통합고용세액공제로 대표되는 고용창출 세제지원을 효율적으로 운영하기 위한 방안을 모색·제시한다. 기존 고용증대세액공제를 중심으로 5개의 고용지원 제도들이 통합되어 2023년부터 운영되기 시작한 통합고용세액공제는 신규 채용 후 일정 기간 고용을 유지한 기업에 세액공제 혜택을 부여하는 조세특례 제도이다. 본 연구는 통합고용세액공제의 특성을 반영하여 구조모형을 설계하고 해당 모형의 모수를 자료에 기반하여 설정한 후, 다양한 제도 운영 방식에 따른 효율성을 일자리당 창출비용을 바탕으로 비교·평가한다. 구조모형에 기반한 수치적 분석으로부터 도출된 시사점은 다음과 같다. 첫째, 고용창출 세제지원의 효율적 운영을 위해서는 제도 운영 기간을 명시적으로 짧게 설정할 필요가 있다. 둘째, 효율성 측면에서 볼 때 지원 대상을 선별적으로 설정하는 편이, 대기업보다는 중소기업에 지원을 집중하는 편이 바람직하다. 셋째, 세액공제액의 크기에 있어 효율성과 효과성 사이에 상충관계가 존재하므로 이를 고려하는 가운데 적정 수준을 설정할 필요가 있다. 끝으로, 경기변동과의 연동 여부 및 사후관리 규정의 존재 여부가 제도의 효율성에 미치는 영향은 제한적이거나 불분명하므로 해당 측면에서의 제도 운영방향은 보완적 연구와 사회적 논의를 통해 결정하는 것이 바람직할 것이다.

A Study on the Effectiveness of Hiring Credits in Korea

Inhyuk Choi and Ji-Woong Moon

This study explores the effectiveness of the Unified Tax Credit for Job Creation, Article 29-8 of the Act on Restriction on Special Cases Concerning Taxation. The Unified Tax Credit for Job Creation, which was implemented in Korea in 2023, is a measure that provides tax credits to enterprises who increase the number of full-time employees. We develop a structural model featuring the characteristics of the Unified Tax Credit for Job Creation, and calibrate the model to the Korean labor market. The calibrated model is used to calculate the cost per job created by the hiring credit in different policy scenarios, from which the following findings arise. First, the cost per job created by the hiring credit would be lower when the credit is provided during specific periods only. Second, the cost per job created by the hiring credit would be lower when targeting a small subset of firms, or focusing on small businesses rather than large ones. Third, as the amount of the hiring credit increases, not only the number of jobs created but also the cost per job created by the credit increases. Lastly, whether the hiring credit is countercyclical or time-invariant rarely affects the cost per job, while forcing beneficiary firms to maintain employment levels for a certain period of time affects the cost per job in an ambiguous way.

저자약력

최인혁

서울대학교 경제학 학사·석사
미국 Pennsylvania State University 경제학 박사
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

문지웅

서울대학교 경제학 학사·석사
미국 Pennsylvania State University 경제학 박사
전, 상하이재경대학교 조교수
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

자료 수집 및 정리

이희선 한국조세재정연구원 연구원

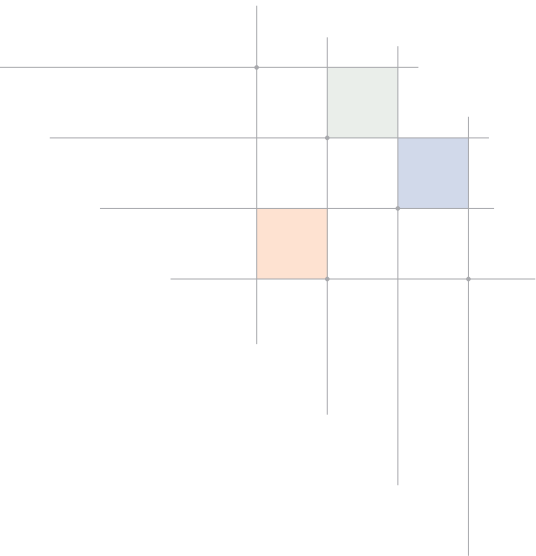
연구보고서 23-04

고용창출 세제지원 개선방향 연구: 통합고용세액공제를 중심으로

발행	행	2023년 12월 29일
저자	자	최인혁·문지웅
발행인	인	김재진
발행처	처	한국조세재정연구원
주소	소	30147 세종특별자치시 시청대로 336
전화	화	(044)414-2114(대)
홈페이지	지	www.kipt.re.kr
등록	록	1993. 7. 15. 제2014-24호
정가	가	16,000원
조판 및 인쇄	쇄	일지사
I S B N		979-11-6655-245-8

© 한국조세재정연구원 2023 * 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.

본 보고서는 친환경 용지를 사용하여 인쇄되었습니다.



KOREA INSTITUTE
OF PUBLIC FINANCE

KIPF 한국조세재정연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 336
TEL: (044)414-2114(대) www.kipf.re.kr



9 791166 552458 94320
ISBN 979-11-6655-245-8