

2024 조세특례 심층평가(4) 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제

2024 조세특례 심층평가(4) 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제

2024. 9.



2024. 9.

기획재정부
한국조세재정연구원

2024 조세특례 심층평가(4)
정규직 근로자로의 전환에 따른
세액공제

2024. 9.

제 출 문

기획재정부 장관 귀하

본 보고서를 『정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제』 연구용역에 관한 최종보고서로 제출합니다.

연구책임자: 최인혁 한국조세재정연구원 세법연구센터 관세연구팀장

공동연구자: 문지웅 한국조세재정연구원 조세정책연구실 부연구위원

연구보조자: 이희선 한국조세재정연구원 조세정책연구실 연구원

배현경 한국조세재정연구원 조세정책연구실 연구원

2024년 9월

한국조세재정연구원

원 장 김 재 진

요 약

1. 연구개요

- (연구 목적) 본 연구는 「조세특례제한법」 제142조(조세특례의 사전·사후관리) 제4항 등에 근거, 「조세특례제한법」 제29조의8 제3항(이하 「정규직 근로자 전환 세액공제」)에 대한 심층평가 수행을 목적으로 함
 - 동 제도는 다양한 고용형태의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하도록 유도하기 위한 목적으로 도입·운영 중
 - 2024년 12월 31일 일몰 예정

- (연구 개요) 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 운용을 타당성 및 효과성 측면에서 분석하고, 이를 토대로 일몰 연장 필요성 및 개선방안 등에 대하여 제언
 - (타당성) 정부개입(지원)의 타당성, 지원 대상·방식의 적절성, 여타 정규직 전환 촉진·지원 정책들과의 중복성 측면에서 동 제도의 타당성을 평가
 - (효과성) 동 제도 운영이 기업들의 정규직 전환을 촉진·유도하고 있는지 여부 및 그 정도를 가용한 자료에 기반, 정량적으로 추정함으로써 제도의 효과성을 분석
 - (개선방안) 타당성 및 효과성 분석을 바탕으로 제도의 존속 여부와 관련된 종합적 판단을 제시하는 한편, 타당성이 충분히 인정될 경우 효과성 제고를 위한 구체적 방안을 모색

2. 제도 현황

- (제도 현황) 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 내용 및 수혜 현황 등은 아래 요약·제시된 바와 같음
 - (공제 개요) 전년 대비 상시근로자 수를 유지한 중소·중견기업이 2023년 6월 30일 현재 고용하고 있는 비정규직 근로자를 2024년 12월 31일까지 정규직으로 전환 시 세액공제

- 법인세(사업소득에 대한 소득세) 공제액 = 중소기업 1,300만원(중견기업 900만원) × 정규직 근로자로 전환된 인원
- 정규직 전환 후 2년 내 근로관계 종료 시 공제세액 추정
- (제도 연혁) 지난 2008년 9월 신설되어 2009년까지 운영 후 중단, 2014년 재도입 이후 대상 및 공제액이 지속적으로 확대됨
- 2014년 재도입 후 1년 단위로 10회 일몰 연장

<표 1> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 공제대상별 공제금액 변화

(단위: 만원)

연도 ¹⁾	정규직 근로자 전환 1인당 공제금액 ²⁾	
	중소기업	중견기업
2008. 1. ~ 2009. 12.	30	
2014. 1. ~ 2014. 12.	100	-
2015. 1. ~ 2016. 12.	200	
2017. 1. ~ 2017. 12.	700	500
2018. 1. ~ 2022. 12.	1,000	700
2023. 1 ~ 현재	1,300	900

주: 1) 개정세법 시행연도를 기준으로 작성

2) 과세연도 기준은 매년 1~12월

자료: 전병목·배진수(2021), <표 1> 갱신; 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/> 법령/조세특례제한법, 검색일자: 2024. 6. 3.

- (지출 규모) 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 (예상) 감면액은 연간 313억원 수준(2022~2024년 평균)
 - 2022년 조세지출 실적은 323억원으로 집계되었으며, 2023년 실적은 261억원, 2024년 실적은 355억원 규모로 전망되고 있음
- (수혜 현황) 2022년 법인세 신고 기준, 전체 신청기업 수는 506개, 전체 신청 금액은 26,454백만원
 - 이 중 중소기업이 350개(69.2%), 중견기업이 156개(30.8%)
 - 중소기업에서의 전환인원은 1,169명, 중견기업에서의 전환인원은 2,109명으로 단순 추정됨
 - 최근 7년 기준 신규로 신청한 기업 수는 170개(33.6%)
 - 3회 이상 신청 기업은 215개(42.5%), 5회 이상 신청 기업은 65개(12.8%)

3. 타당성 분석

□ (타당성 분석) 정부개입의 타당성, 지원방식의 적절성, 유사·중복의 가능성 측면에서 타당성 평가를 수행

○ (정부개입의 타당성) 우리나라의 비정규직(임시직) 비중은 해외 주요국 대비 높은 편으로, 시장의 힘에 의해 단기간 내 조정이 어려울 것으로 판단됨에 따라 정부개입의 타당성이 인정됨

- 2019년 기준 우리나라 비정규직 비중은 24.4%로, 영국(5.2%), 독일(12.0%), 일본(15.7%) 등과 비교해 높은 수준임

· 우리나라와 고용보호법제(employment protection legislation) 지수가 유사한 국가들과 비교하더라도 우리나라의 비정규직(임시직) 비중은 높은 편

<표 2> 해외 주요국의 고용보호법제 지수 및 임시직 근로자 비중

(단위: %)							
국가	프랑스	스페인	한국	독일	일본	영국	OECD
고용보호법제 지수	2.45	2.43	2.37	2.22	2.10	1.74	2.22
임시직 근로자 비중	16.3	26.3	24.4	12.0	15.7	5.2	12.1

주: 2019년 기준

자료: OECD iLibrary, "OECD Employment and Labour Market Statistics," https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_ifs-data-en, 검색일자: 2024. 7. 30.

- 비정규직은 노동시장 유연성 측면에서 바람직할 수 있으나, 노동자의 고용안정성을 위협하고 인적자본 축적을 저해할 수 있다는 점에서 그 비중이 적절히 유지될 필요가 있음

· 단, 최근 비정규직 일자리의 자발적 선택 비율이 증가하는 양상을 보이므로 추후 이에 대한 관찰을 지속하는 가운데 정책 방향을 재평가할 필요

○ (지원방식의 적절성) 정책대상, 정책수단, 정책설계 측면에서의 적절성 평가 결과는 다음과 같음

- 정규직 고용 관련 부담이 상대적으로 높은 중소·중견기업에 한정하여 지원하는 현 방식은 그 적절성이 대체로 인정됨

· 단, 2020년 이후 300인 이상 사업체 내 기간제 근로자 비율이 소폭 상승하여 최근까지 20% 이상 수준을 유지하고 있음은 언급될 필요

- 제도 운영 관련 행정비용이 상대적으로 낮고 경영 성과가 양호한 기업들을 겨냥하여 정규직 전환을 유도할 수 있다는 점에서 조세지원의 적절성이 상당 수준 인정됨
- 단, 제도의 실효성 제고를 위해 정책당국의 추가적 정보 수집·관리가 필요할 것으로 판단되는바, 그에 따른 잠재적인 비용 증가를 감안해야 함
- 의도적으로 비정규직 신규 채용 후 정규직으로 전환시키는 사례를 지원에서 배제하지 못하는 등 사중손실 우려 존재
- 세액공제 수혜 조건을 변경 내지 강화하는 방식 등 고려 가능
- (유사·중복의 가능성) 동 제도와 유사 목적을 지닌 조세·재정 지원들이 존재하나, 중복성 문제는 제한적인 것으로 판단됨
- 가장 대표적으로 정규직 전환 지원 고용안정장려금이 존재하나, 2024년 현재 신규 신청이 중단된 상태임
- 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(「조세특례제한법」 제29조의4)의 경우 적극적 관리대상 조세지출 항목으로서 도입·운영의 주목적이 동 제도와는 다소 차이가 있음

4. 효과성 분석

- (효과성 분석) 동 제도의 정규직 전환 촉진·유도 여부 및 정도 등과 관련된 실증 분석 결과는 아래 요약·제시된 바와 같음
- (분석 자료) 기업 및 근로자 측면에서의 효과성 분석을 위해 다음의 자료들을 활용
 - (기업) 「사업체패널조사」 및 「사업체기간제근로자현황조사」
 - (근로자) 「한국노동패널조사」 및 「경제활동인구조사」
- (기초 통계) 제도가 두드러지게 확대된 2017년 전후 정규직 전환율, 기간제 근로자 비율 등의 측면에서 구조적인 변화를 관찰하기는 어려움
 - 거시적 측면에서 변화를 유발할 정도의 효과는 없었음을 암시
- (분석 1) 「사업체패널조사」를 활용하여 2017년을 처치 시점, 기업 규모를 처치 여부로 하는 이중차분법 수행
 - 정규직 전환율에는 통계적으로 유의하지 않은 영향을, 기간제 근로자 비율에는

- 유의한 영향을 미친 것으로 추정됨
- 통계적으로 유의하지 않은 경우라도 추정치 부호는 기대한 방향과 일치함
- 통계적으로 유의한 경우라도 강건한 결과는 아닌 것으로 나타나 신중할 필요
- (분석 2) 「한국노동패널조사」를 활용하여 2017년을 처치 시점, 기업 규모를 처치 여부로 하는 이중차분법 수행
 - 정규직 전환율과 기간제 근로자 여부 등의 측면에서 통계적으로 유의한 효과가 발견되지 않음
 - 단, 추정치들의 부호는 기대한 방향과 동일하게 추정됨

〈표 3〉 효과성 분석 결과 요약

구분	분석 1: 기업 측면		분석 2: 근로자 측면	
	정규직 전환율	기간제 근로자 비율	정규직 전환율	기간제 근로자 여부
정책(확대) 효과	0.0475 (0.0436)	-0.0374** (0.0174)	0.0500 (0.0581)	-0.0747 (0.0622)

주: () 안은 표준오차, **는 5% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
 자료: 「사업체패널조사」 및 「한국노동패널조사」를 활용하여 저자 추정

- (소결) 이상의 분석을 통하여 동 제도가 정규직 전환을 촉진하고 기간제 근로자 비중을 감소시킬 수 있는 여지를 확인하였으나, 강건한 실증 근거로 판단하기는 어려움
 - 이는 제도의 효과성이 제한적임을 시사하는 한편, 제도 운영에 따른 부작용 역시 두드러지지 않음을 암시

5. 종합평가 및 개선방안

- 이상의 타당성 및 효과성 분석 결과를 바탕으로 본 연구는 동 제도의 일몰 연장을 건의하되, 제도의 실효성 제고를 위해 정책설계 측면에서의 보완을 제안함
- 정부개입의 타당성이 인정되고 유사·중복의 가능성이 낮다는 점에서 일몰 연장이 바람직할 것으로 판단됨
 - 재정지원 대비 조세지원의 적절성 역시 상당 수준 인정됨

- 다만 제도의 실효성을 높이기 위하여 세액공제 요건 및 사후관리 요건을 완화할 것을 제안함
 - 또한 제도 운영에 따른 부작용을 최소화하기 위하여 정규직 전환자 발생 시가 아닌 정규직 비율 상승 시에 세액공제를 제공하는 방식 등으로의 제도 재설계를 고려해볼 수 있음¹⁾
 - 한편 대기업 내 비정규직 비율 변화 추이를 지속적으로 관찰하는 가운데 추후 정책대상 확대 여부를 판단할 필요
 - 향후 유사 목적의 재정지원 신규 도입 여부도 주시할 필요
- 끝으로 보다 중장기적인 관점에서는 제도 폐지 시점에 대한 검토가 필요함
- 일반적으로 조세특례의 효과성 및 효율성을 위해서는 해당 제도를 한시적으로 운영하는 편이 바람직함
 - 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 경우 제도 도입 이후 이미 10년이 경과된 바, 제도 운영 목적이 일정 수준 달성되었다고 판단되거나 또는 제도 운영의 효과성 제고가 더 이상 어렵다고 판단되는 시점에 제도 폐지를 적극적으로 검토할 필요가 있음

1) 동 제도에 대한 2021년 조세특례 심층평가(전병목·배진수, 2021)에서도 해당 내용이 제안된 바 있음

목 차

I. 서론	13
1. 심층평가 개요	15
2. 선행연구	17
가. 국내연구: 조세특례 심층평가	17
나. 해외연구	19
II. 제도 현황	23
1. 제도 개요	25
가. 도입 목적	25
나. 정책대상자 및 요건	25
다. 수혜 내용	26
라. 제도 연혁	26
2. 운영 현황	28
가. 지출 규모 및 수혜 현황	28
나. 본 제도의 위상	32
III. 타당성 분석	39
1. 지원의 타당성	41
가. 비정규직 현황	41
나. 해외 주요국과의 비교	45
다. 소결	49
2. 지원의 적절성	51
가. 정책대상 측면	51
나. 정책수단 측면	57
다. 정책설계 측면	57
라. 소결	59

3. 지원의 중복성	60
가. 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」	60
나. 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」	62
다. 소결	64
4. 요약 및 소결	64
IV. 효과성 분석	67
1. 활용도 분석	70
2. 「사업체기간제근로자현황조사」 분석	73
3. 「사업체패널조사」 분석	83
4. 「경제활동인구조사」 및 「한국노동패널」 분석	94
5. 요약 및 소결	105
V. 종합평가 및 개선방안	107
1. 종합평가	109
2. 개선방안	110
참고문헌	112
부록 1. 「정규직 근로자 전환 세액공제」 법령	117
부록 2. 「정규직 근로자 전환 세액공제」 관련 전문가 질의서	119
1. 제도 개요	119
2. 질의 사항	120

표 목 차

<표 I-1> 「조세특례제한법」 제142조 제4항	15	
<표 I-2> 「조세특례제한법 시행령」 제135조	15	
<표 II-1> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 공제대상별 공제금액 변화		26
<표 II-2> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 개정 연혁	27	
<표 II-3> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 연도별 조세지출 규모	28	
<표 II-4> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고법인 수 및 금액 추이	29	
<표 II-5> 수입금액 규모별 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고 현황	30	
<표 II-6> 법인 소재지별 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고 현황	30	
<표 II-7> 업태별 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고 현황	31	
<표 II-8> 「조세특례제한법」상 분류기준에 따른 조세지출 현황 (2021년 실적, 2022~2023년 전망)	32	
<표 II-9> 「조세특례제한법」상 고용지원 분야 조세지출 상세현황 (2021년 실적, 2022~2023년 전망)	34	
<표 II-10> 예산분류기준별 조세지출 현황 (2021년 실적, 2022~2023년 전망)	35	
<표 II-11> 예산분류기준상 사회복지 분야 조세지출 상세현황 (2021년 실적, 2022~2023년 전망)	36	
<표 III-1> 성별 비정규직 근로자 비중 추이		42
<표 III-2> 연령별 비정규직 근로자 비중 추이	43	
<표 III-3> 교육 정도별 비정규직 근로자 비중 추이	43	
<표 III-4> 시도별 비정규직 근로자 비중 추이	44	
<표 III-5> 종사자 규모별 비정규직 근로자 비중 추이	45	
<표 III-6> 고용형태별 시간당 임금총액, 총근로시간, 월임금총액 추이	47	
<표 III-7> 근로형태별 시간당 임금, 평균취업시간, 월평균임금 추이	47	

<표 III-8> 국가별 정형근로자 대비 비정형근로자의 소득	48
<표 III-9> 사업체 규모별 기간제 근로자 수 추이	53
<표 III-10> 산업별 기간제 근로자 수 추이	54
<표 III-11> 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」 참여 근로자 현황(2022년)	61
<표 III-12> 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」 참여 사업장 현황(2022년)	62
<표 III-13> 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 연도별 조세지출 규모 ...	63
<표 IV-1> 조세특례를 신청한 기업의 수 및 금액	71
<표 IV-2> 평균 근로자 수 및 기간제 근로자 수, 기간제 근로자 비율	74
<표 IV-3> 실증분석 결과 1	81
<표 IV-4> 실증분석 결과 2	82
<표 IV-5> 평균 근로자 수 및 기간제 근로자 수, 기간제 비율	83
<표 IV-6> 실증분석 결과 1	87
<표 IV-7> 실증분석 결과 1: 이질성 분석	88
<표 IV-8> 실증분석 결과 1: 강건성 검증 1	90
<표 IV-9> 실증분석 결과 1: 강건성 검증 2	90
<표 IV-10> 실증분석 결과 2	92
<표 IV-11> 실증분석 결과 2: 이질성 분석	93
<표 IV-12> 실증분석 결과 2: 강건성 검증	93
<표 IV-13> 실증분석 결과 1	100
<표 IV-14> 실증분석 결과 1: 이질성 분석	101
<표 IV-15> 실증분석 결과 2	102
<표 IV-16> 실증분석 결과 2: 이질성 분석	103
<표 IV-17> 실증분석 결과 3	104
<부표 1> 「조세특례제한법」 제29조의8	117
<부표 2> 「조세특례제한법 시행령」 제26조의8	118
<부표 3> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 공제대상별 공제금액 변화	119

그림 목 차

[그림 III-1] 해외 주요국의 고용보호법제 지수 및 임시직 근로자 비중	46
[그림 III-2] 비정규직 일자리의 자발적 선택 비율 변화 추이: 2014~2023년	50
[그림 III-3] 비정규직 일자리의 (비)자발적 선택 사유 변화 추이: 2014~2023년	50
[그림 IV-1] 조세특례를 신청한 기업의 수	71
[그림 IV-2] 전체 및 평균 조세지출	72
[그림 IV-3] 법인세 납부법인 수	72
[그림 IV-4] 고용규모별 기간제 근로자 비율	75
[그림 IV-5] 전체 및 기간제 근로자에서 300인 미만 기업의 비중	75
[그림 IV-6] 정규직 전환율(근로자 수에 의한 가중평균)	77
[그림 IV-7] 정규직 전환율(단순평균)	77
[그림 IV-8] 산업별 기업 비중	78
[그림 IV-9] 산업별 고용 비중	78
[그림 IV-10] 산업별 정규직 전환율	79
[그림 IV-11] 산업별 정규직 전환율 추이	79
[그림 IV-12] 기간제 근로자 비율	84
[그림 IV-13] 정규직 전환 확률	85
[그림 IV-14] 정규직 전환율(추정)	86
[그림 IV-15] 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율	95
[그림 IV-16] 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율: 월별 및 분기별 평균	96
[그림 IV-17] 기간제 근로자의 비율	96
[그림 IV-18] 기간제 근로자의 비율: 연령별	97
[그림 IV-19] 기간제 근로자의 비율: 성별	98
[그림 IV-20] 정규직 전환 확률	99

I. 서론



I. 서론

1. 심층평가 개요

- (연구 목적) 본 연구는 「조세특례제한법」 제142조(조세특례의 사전·사후관리) 제4항 등에 근거, 「조세특례제한법」 제29조의8 제3항(이하 「정규직 근로자 전환 세액공제」)에 대한 심층평가 수행을 목적으로 함
 - 동 제도는 다양한 고용형태의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하도록 유도하기 위한 목적으로 도입·운영 중
 - 2024년 12월 31일 일몰 예정
 - 동 제도의 연간 조세지출 규모가 300억원을 초과함에 따라 의무심층평가 대상에 포함됨

<표 I -1> 「조세특례제한법」 제142조 제4항

제142조(조세특례의 사전·사후관리)

④ 기획재정부장관은 주요 조세특례에 대한 평가를 실시할 수 있다. 다만, 해당 연도에 적용기한이 종료되는 사항(지원대상의 소멸로 조세특례의 폐지가 명백한 사항 등 대통령령으로 정하는 사항은 제외한다)으로서 연간 조세특례금액이 대통령령으로 정하는 일정금액 이상인 조세특례에 대해서는 예산의 범위 내에서 전문적인 조사·연구기관이 목표달성도, 경제적 효과, 소득재분배효과, 재정에 미치는 영향 등 대통령령으로 정하는 내용에 대해 평가한 결과를 회계연도 개시 120일 전까지 국회에 제출하여야 한다. <개정 2013. 1. 1., 2014. 1. 1.>

자료: 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2024. 7. 21.

<표 I -2> 「조세특례제한법 시행령」 제135조

「조세특례제한법 시행령」 제135조(조세특례의 사전·사후관리)

- ① (생략)
 - ② 기획재정부장관은 법 제142조제4항 본문에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조세특례에 대해서는 종합적인 평가를 실시할 수 있다. <신설 2013. 2. 15., 2014. 9. 11.>
-

<표 I -2>의 계속

1. 분야별로 일괄하여 평가가 필요한 사항
 2. 향후 지속적 감면액 증가가 예상되어 객관적 검증을 통해 조세지출 효율화가 필요한 사항
 3. 그 밖에 기획재정부장관이 심층적인 분석·평가가 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 법 제142조제4항 단서에서 “지원대상의 소멸로 조세특례의 폐지가 명백한 사항 등 대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 말한다. <신설 2014. 9. 11., 2020. 2. 11.>
1. 지원대상의 소멸로 조세특례의 폐지가 명백한 사항
 2. 남북교류협력에 관계되거나 국가 간 협약·조약에 따라 추진하는 사항
 3. 최근 2년 이내에 법 제142조제4항에 따른 평가를 거친 사항으로서 기획재정부장관이 그 규모와 적용대상 등 기존 조세특례의 내용에 중요한 변화가 없는 것으로 인정하는 사항
- ④ 법 제142조제4항 단서에서 “대통령령으로 정하는 일정금액”이란 300억원을 말한다. <신설 2014. 9. 11.>
- ⑤ 법 제142조제4항 단서에서 “목표달성도, 경제적 효과, 소득재분배효과, 재정에 미치는 영향 등 대통령령으로 정하는 내용”이란 다음 각 호의 내용을 말한다. <신설 2014. 9. 11.>
1. 목표 달성도, 경제적 효과, 소득재분배 효과 및 재정에 미치는 영향 등 조세특례의 효과성에 대한 분석
 2. 정책 목적과 대상 및 수단의 적절성 등 조세특례의 타당성에 대한 분석
 3. 조세특례의 성과를 저해하는 원인과 그 개선방안에 대한 분석
- ⑥~⑩ (생략)
- [제목개정 2013. 2. 15.]

자료: 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색일자: 2024. 7. 21.

- (연구 개요) 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 운용을 타당성 및 효과성 측면에서 분석하고, 이를 토대로 일몰 연장 필요성 및 개선방안 등에 대하여 제언
- (타당성) 정부개입(지원)의 타당성, 지원 대상·방식의 적절성, 여타 정규직 전환 촉진·지원 정책들과의 중복성 측면에서 동 제도의 타당성을 평가
 - (효과성) 동 제도 운영이 기업들의 정규직 전환을 촉진·유도하고 있는지 여부 및 그 정도를 가용한 자료에 기반, 정량적으로 추정함으로써 제도의 효과성을 분석
 - (개선방안) 타당성 및 효과성 분석을 바탕으로 제도의 존속 여부와 관련된 종합적 판단을 제시하는 한편, 타당성이 충분히 인정될 경우 효과성 제고를 위한 구체적 방안을 모색

- (연구 목차) 이하 본 연구의 구성은 다음과 같음
 - 제 I 장 제1절에서는 본 조세특례 제도 관련 국내외 선행연구들을 소개·정리
 - 제 II 장에서는 평가대상 조세특례 제도의 현황을 파악·제시
 - 제 III 장에서는 지원의 타당성, 지원의 적절성, 지원의 중복성 등의 측면에서 평가대상 조세특례 제도의 타당성을 면밀히 평가
 - 제 IV 장에서는 가용 자료를 활용하여 제도 도입·운영의 효과성을 엄밀히 분석·평가
 - 제 V 장에서는 이상의 논의를 바탕으로 제도 도입·운영에 관한 종합평가를 수행하고, 일몰 연장 필요성 및 향후 개선방안 등에 대하여 검토

2. 선행연구

가. 국내연구: 조세특례 심층평가

1) 전병목·배진수(2021)

- (연구 목적) 「정규직 근로자 전환 세액공제」가 의무심층평가 대상에 포함됨에 따라 목표달성도, 경제적 효과, 소득재분배 효과 등 심층평가에서 요구되는 사항들을 평가하고 이를 바탕으로 향후 정책방향을 제시함
- (타당성 분석) 정부 역할과 정책수단의 적절성은 대체로 긍정적으로 평가되고, 다른 제도와의 중복성은 있으나 폐지 필요성은 높지 않은 것으로 평가됨
 - (정부 역할의 적절성) 정규직 전환문제는 경제적 외부성과 연관된 문제는 아니며, 공공성 측면에서 고용안정성을 통한 근로자의 생활안정과 인적자본 축적이라는 측면에서 개입 필요성 인정 가능
 - (정책수단의 적절성) 정책대상 설정 및 지원수단 선택 측면은 적절하다고 판단되나 제도설계에 있어서는 한계가 존재
 - 정책대상의 설정 관점에서 정규직 전환 세액공제는 비정규직이 많이 분포하고 있는 종사자규모 5~300인 규모 사업체, 즉 중소기업 위주로 적절히 설정
 - 지원수단으로서 조세지원은 다른 대안인 재정지원(예: 보조금)에 비해 운영

효과성 측면에서 다소 우위에 있는 것으로 판단

- 제도설계 관점에서 기업 고용행태 변화를 통해 왜곡될 수 있는 한계점 존재:
기업이 조세지원을 이용하기 위해 신규 채용하는 근로자를 정규직보다 비정규직으로 채용할 유인이 높아지게 됨
- (다른 제도와의 중복성) 고용안정사업 중 정규직 전환지원금 제도와 중복적으로 운용되고 있으나, 최근 동 지원금 제도 규모 축소로 중복성 문제가 완화되어 폐지 필요성은 높지 않음

□ (효과성 분석) 「정규직 근로자 전환 세액공제」 확대 이후 정규직 근로자의 비율, 1인당 급여, 고용수준 등의 측면에서 유의미한 증가를 확인하지 못함

- (사업체기간제근로자현황조사) 5~299인 규모 사업장 기간제 근로자 비중은 세액공제 확대에도 불구하고 절편이 오히려 높아지는 변화를 보였으며, 동시에 정규직 전환율은 증가하는 모순적 변화를 보임
- (국세청 세무신고자료) 이중차분 분석 결과 세액공제 확대 시점 이후 비교기업 대비 통계적으로 의미 있는 수혜기업의 1인당 급여 및 고용 증가는 관찰되지 않음
- 오히려 2회 이상 중복 수혜기업의 비중이 절반에 가까운 것은 기업의 고용행태 변화를 의심할 수 있는 근거 제공

□ (정책 제언) 제도의 효과성 제고를 위해 재정지출 정책의 향후 변화 방향을 감안하여 세무신고 부속서류의 정보 확대를 추구하는 동시에, 일정 요건을 만족한 경우에 한해 세액공제를 허용하는 개선이 필요함

- 현행 조세지원 제도의 구조적 문제점을 개선하기 위해서는 정규직 근로자로의 전환과 관련된 정규직 및 비정규직 근로자 규모 등에 대한 정보를 추가적으로 신고하도록 의무화할 필요
- 비정규직으로 채용 후 정규직으로 전환하는 문제 해결을 위해서는 신고된 정규직 근로자 비율 상승 시에만 지원을 하거나, 제도를 일시적으로 운영하여 고용행태 변화로 조세감면을 받을 수 없도록 하는 등의 조치 필요

2) 김석영·김소희·이철인·안성희(2022)

- (연구 목적) 고용지원을 위한 조세특례 제도 전반에 대한 타당성 및 효과성 평가를 수행하고 제도 개선방안을 도출함으로써 고용분야 조세지출 효율성 제고에 기여하고자 함

- (타당성 분석) 정규직 전환 문제에 정부개입의 필요성은 있다고 볼 수 있고, 제도 설계의 적절성 측면에서 중복되는 제도가 있으나 폐지 필요성은 높지 않은 것으로 평가
 - 임시근로자 비중이 주요 선진국들 대비 상당히 높은 수준이므로 그 격차를 줄여 고용안정성을 제고한다는 목적은 타당성이 인정됨
 - 단, 우리나라 임금격차가 주요국들과 큰 차이를 보이지 않으므로 소득격차 축소라는 관점에서 정부개입의 필요성을 뒷받침하기는 어려움

- (효과성 분석) 수혜기업은 비교기업보다 상용 피보험자 수가 큰 것으로 나타났으나, 상용 피보험자 수의 변동에는 유의한 차이가 없는 것으로 확인됨
 - 세액공제의 효과성이 부분적으로 유의하지 않음에는 다양한 요인이 있을 수 있으나, 법인의 세제 활용도가 낮은 것을 가장 큰 요인으로 판단
 - 한편 동 제도의 조세지출에는 동 제도가 아니더라도 정규직 전환을 이행하였을 기업들이 사후적으로 동 제도를 통해 세 부담만 낮춘 사중손실이 상당 수준 포함되어 있다고 볼 수 있음

나. 해외연구

1) Accetturo et al.(2023)

- (연구 목적) Covid-19 경기 침체 이후 정규직 고용을 촉진하기 위한 지역 정책의 영향을 분석함
 - 지역 간, 시간에 따른 시행의 차이를 조사하여 보조금이 정규직 고용에 미치는 영향을 추정함

- (연구방법) 두 지역 및 시간에 따른 외생적 변동을 활용하는 이중차분법 적용
 - (배경) 트렌토 지역은 지역 고용 촉진을 위해 2021년 1월 1일부터 6월 30일까지 트렌토에 거주하는 사람을 정규직으로 고용하거나 임시직을 정규직으로 전환하는 경우 보조금을 지급하는 정책을 시행함
 - 보조금은 정규직 채용·전환당 4천유로이나 여성 또는 15~35세의 젊은 근로자에게는 6천유로
 - (처치군) 자료의 한계상 트렌토에서 최소한 하루라도 근무한 근로자
 - (대조군) 볼차노에서 최소한 하루라도 근무한 근로자
 - (처치 시점) 2021년 1~6월을 나타내는 시간 더미, 2021년 7~12월을 나타내는 시간 더미
 - (분석자료) 2022년 1분기 이탈리아 행정 미시자료(Campione Integrato delle Comunicazioni obbligatorie, CICO)
 - (분석기간) 2017~2021년 연월 단위
 - (분석대상) 15~65세 트렌토 및 볼차노에서 근무한 근로자
 - (종속변수) 실업 상태에서 정규직으로의 전환 여부, 고용 상태에서 임시직에서 다른 기업(동일 기업)의 정규직으로의 전환 여부, 정규직에서 다른 기업의 정규직으로의 전환 여부, 정규직 계약 여부

- (연구결과) 실업 상태인 근로자의 고용에 미치는 영향은 제한적이나, 임시직을 정규직으로 전환하는 데에는 상당히 긍정적인 영향을 미침
 - 평균적인 효과는 연령 집단에 따라 큰 이질성을 보여주고 있으며, 보조금 혜택이 더 많은 젊은 근로자 집단에서 긍정적인 효과가 더 강하게 나타남
 - 한편 기업 간 인력 이동을 촉진하지는 않음

2) García-Pérez and Osuna(2014)

- (연구 목적) 퇴직금을 연간 45일에서 33일로 삭감하고 정규직 계약에 대하여 보조금을 도입하는 스페인의 2012년 노동시장 개혁을 평가함
 - 해당 정책을 모든 신규 고용자의 퇴직금을 증가시키는 단일한 정규직 근로계약의 도입과 비교

- (연구방법) 탐색-결합 모형(search and matching model)을 활용
 - (분석자료) Muestra Continua de Vidas laborales(MCVL)에서 제공하는 2006년부터 2011년까지의 스페인 행정자료

- (연구결과) 노동시장 개혁이 실업률을 10.5% 감소시키고 일자리 소멸을 7.5% 감소시킬 것임을 보여줌
 - 임시직을 없애고 정규직 해고 비용을 적절한 증가형 퇴직금으로 대체하는 방안은 실업률을 31.5%, 일자리 소멸을 35% 감소시킬 수 있으며 근속 분포를 더욱 완화시킬 수 있음
 - 3년 이상 근속자 22.5% 증가, 1년 계약자 38.5% 감소

3) Arranz et al.(2013)

- (연구 목적) 정규직 고용에 대한 보조금, 일자리 촉진 및 직업 훈련 프로그램을 포함한 다양한 적극적 노동 시장 정책(ALMP)에 대한 거시경제적 평가를 제시함
 - 스페인의 ALMP가 실업에서 고용으로의 전환과 임시직에서 정규직으로의 전환에 미친 영향을 총 수준에서 분석한 최초의 연구

- (연구방법) Arellano and Bond(1991)가 제안한 동태적 패널 모형 차분 일반화 적률법(difference GMM)과 시스템 일반화 적률법(system GMM)을 활용하여 경제 정책 변수 간의 내생성을 통제
 - (분석자료) 스페인의 17개 지역을 분석 단위로 한 1987년부터 2010년까지의 패널 자료
 - 각 지역별 변수는 인구 동태 조사와 노동 통계 연감 및 노동 통계 보고서로부터 구축
 - (종속변수) 고용 수준(총고용, 임시직 고용), 실업 및 노동력, 고용률(노동 연령 인구 대비 고용 인구 비율), 실업률(노동력 대비 실업 인구 비율), 임시직 고용률(임금 근로자 수 대비 임시직 근로자 수), 노동시장 전환율(실업에서 고용으로의 전환, 임시직에서 정규직으로의 전환)
 - (내생변수) 정규직 일자리 촉진 및 직업 훈련 프로그램 참가자 수, 일자리 창출

지원에 대한 지출(프로그램에 대한 보조금), 간접적으로 인센티브를 제공하는 계약의 수(인턴십, 견습 및 훈련)

- (통제변수) 고용의 부문별 분포, 교육 수준별 경제활동인구 비중, 여성 비율, 연령별 비율, 지역 생산 성장률

□ (연구결과) 정규직에 대한 고용 보조금은 정규직 또는 임시직 고용의 총 수준에 큰 영향을 미치지 않음

- 인센티브 개념의 노동시장 정책은 상당한 사중 효과와 대체 효과를 발생시켜 일자리 창출에 명확한 기여를 하지 않은 것으로 분석됨
- 다만 1997년 노동개혁 이후 특히 실업에서 고용으로, 임시직에서 정규직으로의 전환율에 약간의 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타남

Ⅱ. 제도 현황



II. 제도 현황

1. 제도 개요

가. 도입 목적

- 「조세특례제한법」 제29조의8(통합고용세액공제) 제3항(이하 「정규직 근로자 전환 세액공제」)은 다양한 고용형태의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하도록 유도하기 위한 목적으로 도입·운영²⁾
- 비정규직 근로자의 고용안정과 근로조건 향상 등 처우개선을 도모
- 생산성 향상을 통하여 기업 경쟁력 강화 유도

나. 정책대상자 및 요건

- 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환하는 중소기업 및 중견기업
 - 비정규직 근로자는 기간제 근로자 및 단시간 근로자, 파견근로자 등을 포함
 - 기간제 근로자: 기간의 정함이 있는 근로계약(기간제 근로계약)을 체결한 근로자³⁾
 - 단시간 근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자⁴⁾
 - 파견근로자: 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자 파견 대상이 되는 자⁵⁾
 - 수급사업자(원사업자로부터 제조 등의 위탁을 받은 중소기업자⁶⁾)에게 고용된 기간제 근로자 및 단시간 근로자
 - 정규직 근로자로의 전환은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하거나 직접 고용하는 것을 의미

2) 고용노동부(2022), p. 1

3) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조

4) 「근로기준법」 제2조

5) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조

6) 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조

- 기간제 및 단시간 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환
- 사용자사업자가 파견근로자를 직접 고용
- 수급사업자에게 고용된 기간제 근로자 및 단시간 근로자를 하도급거래 원사업자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 직접 고용

다. 수혜 내용

- 전년 대비 상시근로자 수를 유지한 중소·중견기업이 2023년 6월 30일 현재 고용하고 있는 비정규직 근로자를 2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지 정규직으로 전환 시 세액공제
 - 법인세(또는 사업소득에 대한 소득세) 공제액 = 중소기업 1,300만원(중견기업 900만원) × 정규직 근로자로 전환된 인원
 - 정규직 전환 후 2년 내 근로관계 종료 시 공제세액 추징

라. 제도 연혁

- 2008년 9월 도입되어 2009년까지 운영 후 중단되었다가 2014년 재도입 후 대상 및 공제액 지속 확대(<표 II-1> 참조)
 - 2014년 재도입 후 1년 단위로 10회 연장(<표 II-2> 참조)

<표 II -1> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 공제대상별 공제금액 변화

(단위: 만원)

연도 ¹⁾	정규직 근로자 전환 1인당 공제금액 ²⁾	
	중소기업	중견기업
2008. 1. ~ 2009. 12.	30	-
2014. 1. ~ 2014. 12.	100	
2015. 1. ~ 2016. 12.	200	
2017. 1. ~ 2017. 12.	700	500
2018. 1. ~ 2022. 12.	1,000	700
2023. 1 ~ 현재	1,300	900

주: 1) 개정세법 시행연도를 기준으로 작성

2) 과세연도 기준은 매년 1~12월

자료: 전병목·배진수(2021), <표 1> 갱신; 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/> 법령/조세특례제한법, 검색일자: 2024. 2. 28.

〈표 II -2〉 「정규직 근로자 전환 세액공제」 개정 연혁

연도 ¹⁾	주요 개정사항
2008	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 근로자의 전환에 따른 세액공제(구, 「조세특례제한법」 제30조의2) 신설 - 공제대상: 중소기업 - 공제액: 정규직 전환 인원 1인당 30만원 - 고용유지의무 기간: 1년 - 일몰기한: 2009년 12월 31일
2014	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 근로자의 전환에 따른 세액공제 제도입 및 공제액 확대 - 공제액: 정규직 전환 인원 1인당 100만원 - 일몰기한: 2014년 12월 31일
2015	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공제액 확대 - 공제액: 정규직 전환 인원 1인당 200만원 ○ 비정규직 개념 확대 - 근로자 범위에 하도급거래 수급사업자에게 고용된 기간제 근로자 및 단시간 근로자 추가 ○ 일몰기한 연장(2014년 12월 31일 → 2015년 12월 31일)
2016	일몰기한 연장(2015년 12월 31일 → 2016년 12월 31일)
2017	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공제대상 및 공제액 확대 - 공제대상에 중견기업 추가 - 공제액: 정규직 전환 인원 1인당 중소기업 700만원, 중견기업 500만원 ○ 일몰기한 연장(2016년 12월 31일 → 2017년 12월 31일)
2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공제액 확대 - 공제액: 정규직 전환 인원 1인당 중소기업 1,000만원, 중견기업 700만원 ○ 고용유지의무 강화 - 의무기간: 1년 → 2년 ○ 일몰기한 연장(2017년 12월 31일 → 2018년 12월 31일)
2019	일몰기한 연장(2018년 12월 31일 → 2019년 12월 31일)
2020	일몰기한 연장(2019년 12월 31일 → 2020년 12월 31일)
2021	일몰기한 연장(2020년 12월 31일 → 2021년 12월 31일)
2022	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공제요건 강화 - 상시근로자 수 유지 요건 추가(전년 대비 상시근로자 수 감소 시 적용 배제) - 특수관계인을 정규직 전환 인원에서 제외하는 규정 추가 ○ 일몰기한 연장(2021년 12월 31일 → 2022년 12월 31일)
2023	<ul style="list-style-type: none"> ○ 통합고용세액공제(현, 「조세특례제한법」 제29조의8③)로 통합 및 공제액 확대 - 공제액: 정규직 전환 인원 1인당 중소기업 1,300만원, 중견기업 900만원 - 일몰기한: 2023년 12월 31일
2024	일몰기한 연장(2023년 12월 31일 → 2024년 12월 31일)

주: 1) 개정세법 시행연도를 기준으로 작성

자료: 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2024. 2. 28.

2. 운영 현황

가. 지출 규모 및 수혜 현황

□ (지출 규모) 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 (예상) 감면액은 연간 313억원 수준 (2022~2024년 평균)

- 2022년 조세지출 실적은 323억원으로 집계되었으며, 2023년 실적은 261억원, 2024년 실적은 355억원 규모로 전망되고 있음(<표 II-3> 참조)

<표 II-3> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 연도별 조세지출 규모

(단위: 억원)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (전망)	2024 (전망)
소득세	0.02	0.89	3	5	25	53	70	49	-		
법인세	0.29	3.01	12	20	118	213	235	232			
계	0.31	4	15	25	143	266	305	280	323	261	355

- 주: 1. 2014년부터 2021년까지 제도 통합 전(구, 「조세특례제한법」 제30조의2) 신고금액으로 집계 및 추정
 2. 2023~2024년 전망치에는 「통합고용세액공제」 도입으로 확대된 공제액(중소 1,300만원, 중견 900만원)의 예상 세수효과 83억원 추가 반영

자료: 대한민국정부, 『조세지출예산서』, 2016~2023; 기획재정부(2023), p. 7.

□ (수혜 현황) 2022년 법인세 신고를 기준으로, 전체 신청기업 수는 506개, 전체 신청 금액은 26,454백만원(<표 II-4> 참조)

- 이 중 중소기업이 350개(69.2%), 중견기업이 156개(30.8%)
 - 중소기업에서의 정규직 전환인원은 1,169명, 중견기업에서의 정규직 전환인원은 2,109명으로 단순 추정됨
- 한편 최근 7년 기준 신규로 신청한 기업 수는 170개(33.6%)⁷⁾
 - 3회 이상 신청 기업은 215개(42.5%), 5회 이상 신청 기업은 65개(12.8%)

7) 국세청이 제공한 미시자료를 활용하여 저자 계산

<표 II -4> 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고법인 수 및 금액 추이

(단위: 개, 백만원)

연도 ¹⁾	중소기업 ²⁾		일반기업(중견기업) ²⁾		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
2014년	13	25	4	5	17	30
2015년	75	295	4	6	79	301
2016년	150	1,177	0	0	150	1,177
2017년	192	2,034	6	13	198	2,047
2018년	262	8,033	60	3,774	322	11,807
2019년	331	13,892	97	7,383	428	21,275
2020년	357	11,969	127	11,489	484	23,458
2021년	330	13,094	145	10,069	475	23,163
2022년	350	11,690	156	14,764	506	26,454

주: 1) 각 연도에 법인세 신고한 것을 기준

2) 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

□ 2022년 법인세 신고 기준 수입금액 규모별, 법인 소재지별, 업태별 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 신고 현황은 <표 II-5> ~ <표 II-7>에 제시되어 있음

- 중소기업의 경우 수입금액에 따라 수혜기업이 비교적 고르게 분포되어 있으나, 중견기업의 경우 수입금액 1,000억 초과 5,000억 이하 구간에 수혜기업이 다수 포함되어 있음
- 수혜기업의 소재지는 서울 및 경기도에 주로 집중되어 있음
 - 이는 중소기업과 중견기업에서 공통적으로 관찰됨
- 한편 수혜기업의 업태는 제조업, 서비스업, 도매업 등에 집중되어 있음
 - 음식숙박업, 금융보험업 등의 비중은 상대적으로 매우 낮음
 - 이 역시 중소기업과 중견기업에서 공통적으로 관찰됨

<표 II -5> 수입금액 규모별 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고 현황

(단위: 개, 백만원)

수입금액	중소기업		일반기업(중견기업)		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
전체	350	11,690	156	14,764	506	26,454
10억 이하	9	13	0	0	9	13
20억 이하	21	65	u	28	21	93
50억 이하	43	352	u	8	43	360
100억 이하	59	1,011	u	7	59	1,018
200억 이하	60	1,640	3	35	63	1,675
300억 이하	44	1,174	4	85	48	1,259
500억 이하	43	2,451	8	294	51	2,745
1,000억 이하	55	3,579	28	2,277	83	5,856
5,000억 이하	16	1,405	108	11,465	124	12,870
5,000억 초과	0	0	u	566	0	566

주: 1. 2022년에 법인세 신고한 것을 기준

2. 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미함

3. 'u'는 해당 구간의 신고자 수가 적어 개별납세자의 식별 가능성이 높은 경우로, 표에서 합계 산출 시 0으로 간주함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2023.

<표 II -6> 법인 소재지별 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고 현황

(단위: 개, 백만원)

법인 소재지	중소기업		일반기업(중견기업)		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
전체	350	11,690	156	14,764	506	26,454
서울	121	4,376	63	7,719	184	12,095
인천	20	668	3	238	23	906
경기	100	3,069	43	3,938	143	7,007
강원	5	390	u	203	5	593
대전	9	130	3	35	12	165
충북	4	303	8	140	12	443
충남	13	370	6	122	19	492
세종	u	11	0	0	0	11
광주	u	70	u	77	u	147
전북	u	192	u	91	u	283
전남	7	142	u	273	7	415
대구	10	324	3	63	13	387

<표 II -6>의 계속

(단위: 개, 백만원)

법인 소재지	중소기업		일반기업(중견기업)		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
경북	15	327	4	196	19	523
부산	12	119	8	1,542	20	1,661
울산	11	543	u	29	11	572
경남	17	616	6	98	23	714
제주	u	40	0	0	0	40

주: 1. 2022년에 법인세 신고한 것을 기준

2. 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미함

3. 'u'는 해당 지역의 신고자 수가 적어 개별납세자의 식별 가능성이 높은 경우로, 표에서 합계 산출 시 0으로 간주함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2023.

<표 II -7> 업태별 「정규직 근로자 전환 세액공제」 신고 현황

(단위: 개, 백만원)

업태	중소기업		일반기업(중견기업)		전체	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
전체	350	11,690	156	14,764	506	26,454
농림어업	0	0	0	0	0	0
광업	0	0	0	0	0	0
제조업	156	5,151	75	5,042	231	10,193
전기·가스·수도업	0	0	0	0	0	0
건설업	11	103	6	626	17	729
도매업	49	1,017	13	574	62	1,591
소매업	14	393	u	77	14	470
음식숙박업	5	256	u	710	5	966
운수·창고·통신업	18	304	5	378	23	682
금융보험업	5	190	u	14	5	204
부동산업	u	1	u	339	u	340
서비스업	88	4,034	44	5,616	132	9,650
보건업	u	242	6	1,388	6	1,630
기타 업종	0	0	0	0	0	0

주: 1. 2022년에 법인세 신고한 것을 기준

2. 중소기업은 「조세특례제한법 시행령」 제2조에 의한 중소기업이며, 일반법인은 그 외의 법인을 의미함

3. 'u'는 해당 업태의 신고자 수가 적어 개별납세자의 식별 가능성이 높은 경우로, 표에서 합계 산출 시 0으로 간주함

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2023.

나. 본 제도의 위상⁸⁾

- 본 조세특례 제도가 속해 있는 「조세특례제한법」상 고용지원 분야의 경우 전체 조세지출 규모의 5.9% 정도를 차지(<표 II-8> 참조)
 - 2021년 고용안정 분야 조세지출 실적은 3.1조원 수준이며, 이는 전체 조세지출 규모의 5.4%에 해당됨
 - 이는 연구개발(5.3%), 지역균형발전(5.0%), 중소기업(4.7%) 등과 유사한 수준임
 - 2022년 고용안정 분야 조세지출 규모는 4.0조원 수준으로 전망되며, 이는 전체 조세지출 예상규모의 6.3%에 해당됨
 - 이는 연구개발(6.6%), 중소기업(5.2%), 지역균형발전(4.8%) 등과 유사한 수준임
 - 2023년 고용안정 분야 조세지출 규모는 4.3조원 수준으로 전망되며, 이는 전체 조세지출 예상규모의 6.2%에 해당됨
 - 이는 연구개발(7.2%), 중소기업(5.0%), 지역균형발전(4.7%) 등과 유사한 수준임

<표 II -8> 「조세특례제한법」상 분류기준에 따른 조세지출 현황
(2021년 실적, 2022~2023년 전망)

(단위: 억원, %)

분야	2021년		2022년		2023년	
	실적	비중	전망	비중	전망	비중
합계	570,248	100.0	635,775	100.0	693,156	100.0
중소기업	26,889	4.7	33,338	5.2	34,678	5.0
연구개발	30,270	5.3	41,655	6.6	49,663	7.2
국제자본거래	1	0.0	17	0.0	19	0.0
투자촉진	14,362	2.5	22,564	3.5	24,830	3.6
고용지원	30,609	5.4	39,771	6.3	43,025	6.2
기업구조조정	1,799	0.3	4,211	0.7	4,615	0.7
금융기관구조조정	-	-	-	-	-	-
지역균형발전	28,766	5.0	30,222	4.8	32,481	4.7
공익사업지원	8,621	1.5	10,037	1.6	10,863	1.6
저축지원	17,408	3.1	19,068	3.0	21,237	3.1

8) 『2024년도 조세지출예산서』부터는 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 조세지출 규모가 독립적으로 제시되고 있지 않은 까닭에 이하에서는 『2023년도 조세지출예산서』를 기준으로 동 제도의 위상을 살펴보기로 함

<표 II -8>의 계속

(단위: 억원, %)

분야	2021년		2022년		2023년	
	실적	비중	전망	비중	전망	비중
국민생활안정	178,402	31.3	191,155	30.1	206,260	29.8
근로·자녀장려	52,115	9.1	49,832	7.8	58,493	8.4
기타직접국세	25,432	4.5	35,016	5.5	37,037	5.3
간접국세	116,014	20.3	118,644	18.7	126,722	18.3
외국인투자	753	0.1	855	0.1	926	0.1
제주국제도시육성	2,046	0.4	3,206	0.5	3,406	0.5
기업도시	8	0.0	49	0.0	53	0.0
지역발전	11	0.0	25	0.0	27	0.0
농협구조개편	559	0.1	586	0.1	626	0.1
공적자금 회수	-	-	-	-	-	-
수협구조개편	51	0.0	52	0.0	56	0.0
사업재편 계획	-	-	-	-	-	-
기타	36,132	6.3	35,472	5.6	38,139	5.5

자료: 대한민국정부, 『2023년도 조세지출예산서』, p. 19.

- 「조세특례제한법」상 고용지원 분야 조세지출에서 본 조세특례 제도와 관련된 지출이 차지하는 비중은 1% 수준임(<표 II-9> 참조)
 - 『조세지출예산서』에 따르면, 본 제도의 2023년 조세지출 규모가 고용안정 분야 조세지출의 0.8%를 차지할 것으로 전망된 바 있음
 - 이는 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(0.4%), 「경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제」(0.2%) 등에 비해 높은 수준임
 - 한편 비중이 가장 높을 것으로 전망된 조세지출 항목은 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(61.4%)임

〈표 II -9〉 「조세특례제한법」상 고용지원 분야 조세지출 상세현황
(2021년 실적, 2022~2023년 전망)

(단위: 억원, %)

조세지출 항목		2021년		2022년		2023년	
		실적	비중	전망	비중	전망	비중
고용지원 전체		30,609	100.0	39,770	100.0	43,025	100.0
「조세특례제한법」상 조세지출 항목	계	30,443	99.5	39,631	99.7	42,874	99.7
	소득세	16,173	52.8	20,539	51.6	21,999	51.1
	법인세	14,271	46.6	19,092	48.0	20,877	48.5
경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제	계	23	0.1	71	0.2	77	0.2
	소득세	8	0.0	27	0.1	28	0.1
	법인세	15	0.0	45	0.1	49	0.1
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	계	112	0.4	163	0.4	175	0.4
	소득세	42	0.1	53	0.1	57	0.1
	법인세	70	0.2	109	0.3	119	0.3
중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상금기금 수령액에 대한 소득세 감면 등	계	29	0.1	42	0.1	45	0.1
	소득세	29	0.1	42	0.1	45	0.1
	법인세	0	0.0	0	0.0	0	0.0
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	계	17,960	58.7	24,327	61.2	26,414	61.4
	소득세	6,336	20.7	8,903	22.4	9,526	22.1
	법인세	11,625	38.0	15,424	38.8	16,889	39.3
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	계	8,397	27.4	9,672	24.3	10,388	24.1
	소득세	8,397	27.4	9,672	24.3	10,388	24.1
	법인세		0.0		0.0		0.0
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	계	280	0.9	329	0.8	356	0.8
	소득세	49	0.2	57	0.1	61	0.1
	법인세	232	0.8	272	0.7	295	0.7
고용유지중소기업 등에 대한 과세특례	계	10	0.0	12	0.0	13	0.0
	소득세	8	0.0	11	0.0	12	0.0
	법인세	1	0.0	1	0.0	1	0.0
중소기업 사회보험료 세액공제	계	3,632	11.9	5,015	12.6	5,406	12.6
	소득세	1,304	4.3	1,774	4.5	1,882	4.4
	법인세	2,328	7.6	3,241	8.1	3,524	8.2
개별세법상 조세지출 항목		0	0.0	0	0.0	0	0.0
경과규정 항목		166	0.5	139	0.3	151	0.4

주: 단위 맞춤을 위해 반올림함에 따라 표의 합계와 실제 수치가 불일치할 수 있음
자료: 대한민국정부, 『2023년도 조세지출예산서』 내용을 정리하여 저자 작성

- 한편 본 조세특례 제도가 속해 있는 예산분류기준상 사회복지 분야의 경우 조세지출 규모가 가장 큰 분야임(<표 II-10> 참조)
 - 2021년 사회복지 분야 조세지출 실적은 20.0조원 수준이며, 이는 전체 조세지출 규모의 35.1%에 해당됨
 - 산업·중소기업·에너지(24.5%), 보건(13.8%), 농림수산(11.2%)이 그 뒤를 따름
 - 2022년 사회복지 분야 조세지출 규모는 21.0조원 수준으로 전망되며, 이는 전체 조세지출 예상규모의 33.0%에 해당됨
 - 산업·중소기업·에너지(26.2%), 보건(14.1%), 농림수산(10.8%)이 그 뒤를 따름
 - 2023년 사회복지 분야 조세지출 규모는 23.1조원 수준으로 전망되며, 이는 전체 조세지출 예상규모의 33.4%에 해당됨
 - 산업·중소기업·에너지(26.4%), 보건(13.7%), 농림수산(10.7%)이 그 뒤를 따름

<표 II - 10> 예산분류기준별 조세지출 현황(2021년 실적, 2022~2023년 전망)

(단위: 억원, %)

예산분류기준	2021년		2022년		2023년	
	실적	비중	전망	비중	전망	비중
합계	570,250	100.0	635,776	100.0	693,154	100.0
일반공공행정	45,767	8.0	53,876	8.5	59,147	8.5
공공질서 및 안전 ¹⁾	-	-	-	-	-	-
외교·통일	10	0.0	9	0.0	9	0.0
국방	262	0.0	249	0.0	264	0.0
교육	10,167	1.8	10,357	1.6	11,122	1.6
문화 및 관광	273	0.0	348	0.1	377	0.1
환경	14,601	2.6	17,617	2.8	18,807	2.7
사회복지	200,128	35.1	209,650	33.0	231,200	33.4
보건	78,926	13.8	89,476	14.1	95,164	13.7
농림수산	63,938	11.2	68,957	10.8	73,890	10.7
산업·중소기업·에너지	139,962	24.5	166,531	26.2	183,127	26.4
교통 및 물류	4,925	0.9	5,676	0.9	6,046	0.9
통신 ¹⁾	-	-	-	-	-	-
국토 및 지역개발	11,239	2.0	12,914	2.0	13,875	2.0
과학기술	52	0.0	116	0.0	126	0.0
예비비 ¹⁾	-	-	-	-	-	-

주: 1) 해당 국세감면 항목이 없음

자료: 대한민국정부, 『2023년도 조세지출예산서』, p. 13.

□ 예산분류기준상 사회복지 분야 조세지출에서 본 조세특례 제도와 관련된 지출이 차지하는 비중은 0.1~0.2% 수준임(<표 II-11> 참조)

○ 『조세지출예산서』에 따르면, 본 제도의 2023년 조세지출 규모가 사회복지 분야 조세지출의 0.2%를 차지할 것으로 전망된 바 있음

- 이는 노동(080-086) 내 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(0.1%), 「사회적기업 및 장애인 표준사업장에 대한 법인세 등의 감면」(0.1%) 등과 유사한 수준임
- 한편 비중이 가장 높을 것으로 전망된 조세지출 항목은 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(11.4%)임

<표 II -11> 예산분류기준상 사회복지 분야 조세지출 상세현황
(2021년 실적, 2022~2023년 전망)

(단위: 억원, %)

조세지출 항목	2021년		2022년		2023년	
	실적	비중	전망	비중	전망	비중
사회복지 항목 전체	200,411	100.0	209,950	100.0	231,519	100.0
「조세특례제한법」상 조세지출 항목	95,188	47.5	103,439	49.3	116,650	50.4
(080-081) 기초생활 보장	52,115	26.0	49,832	23.7	58,493	25.3
(080-082) 취약계층 지원	1,401	0.7	1,466	0.7	1,567	0.7
(080-084) 보육·가족 및 여성	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-085) 노인·청소년	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-086) 노동	31,615	15.8	41,257	19.7	44,629	19.3
경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제	23	0.0	71	0.0	77	0.0
근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	112	0.1	163	0.1	175	0.1
중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상금기금 수령액에 대한 소득세 감면 등	29	0.0	42	0.0	45	0.0
고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	17,960	9.0	24,327	11.6	26,414	11.4
중소기업 취업자에 대한 소득세 감면	8,397	4.2	9,672	4.6	10,388	4.5
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	280	0.1	329	0.2	356	0.2

<표 II -11>의 계속

(단위: 억원, %)

조세지출 항목	2021년		2022년		2023년	
	실적	비중	전망	비중	전망	비중
고용유지중소기업 등에 대한 과세 특례	10	0.0	12	0.0	13	0.0
중소기업 사회보험료 세액공제	3,632	1.8	5,015	2.4	5,406	2.3
사회적기업 및 장애인 표준사업장에 대한 법인세 등의 감면	160	0.1	131	0.1	143	0.1
우리사주조합원 등에 대한 과세 특례	1,009	0.5	1,487	0.7	1,604	0.7
해외진출기업의 국내복귀에 대한 세액감면	3	0.0	8	0.0	8	0.0
(080-088) 주택	2,279	1.1	2,541	1.2	3,022	1.3
(080-089) 사회복지 일반	7,778	3.9	8,343	4.0	8,939	3.9
개별세법상 조세지출 항목	96,550	48.2	105,707	50.3	114,003	49.2
(080-081) 기초생활 보장	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-082) 취약계층 지원	3,789	1.9	4,011	1.9	4,296	1.9
(080-084) 보육·가족 및 여성	9,280	4.6	9,476	4.5	10,151	4.4
(080-085) 노인·청소년	5,271	2.6	5,690	2.7	6,097	2.6
(080-086) 노동	8,075	4.0	9,192	4.4	9,881	4.3
(080-088) 주택	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-089) 사회복지 일반	70,135	35.0	77,338	36.8	83,578	36.1
경과규정 항목	8,673	4.3	804	0.4	865	0.4
(080-081) 기초생활 보장	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-082) 취약계층 지원	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-084) 보육·가족 및 여성	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-085) 노인·청소년	0	0.0	0	0.0	0	0.0
(080-086) 노동	166	0.1	139	0.1	151	0.1
(080-088) 주택	1,305	0.7	286	0.1	308	0.1
(080-089) 사회복지 일반	7,202	3.6	379	0.2	406	0.2

주: 단위 맞춤을 위해 반올림함에 따라 표의 합계와 실제 수치가 불일치할 수 있음
 자료: 대한민국정부, 『2023년도 조세지출예산서』 내용을 정리하여 저자 작성

Ⅲ. 타당성 분석



Ⅲ. 타당성 분석

- 본 장에서는 「정규직 근로자 전환 세액공제」를 대상으로 타당성 평가를 수행

- 타당성 평가는 이하 열거된 순으로 진행하도록 함
 - 첫째, 지원의 타당성
 - 본 특례제도 도입·운영의 적절성 내지 당위성을 평가하기 위하여 우리나라 비정규직 비중 등을 해외 주요국과 비교
 - 둘째, 지원의 적절성
 - 정책대상, 정책수단, 정책설계 등의 측면에서 본 특례제도의 설계·운영상 적절성을 다면적으로 평가
 - 셋째, 지원의 중복성
 - 본 제도 도입·운영의 목적과 유사한 정책목표를 지닌 제도들을 폭넓게 살펴봄으로써 유사·중복의 문제를 점검

1. 지원의 타당성

가. 비정규직 현황

- 최근 10년간(2014~2023년) 우리나라 비정규직 근로자의 비중 추이는 <표 III-1>~<표 III-5>에 제시된 바와 같음
 - 전체 임금근로자에서 비정규직 근로자가 차지하는 비중은 2014~2018년 35% 미만이었으나, 2019년 이후 35% 이상 수준을 유지하고 있음
 - 단, 2018년과 2019년 사이 해당 통계(통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」)에 시계열 불연속이 존재함에 유의할 필요
 - 비정규직 비중은 여성이 남성보다 상대적으로 높음
 - 2023년 기준 여성 45.5%, 남성 29.8%

- 또한 청년층 및 고령층에서 비정규직 비중이 상대적으로 높게 나타남
 - 2023년 기준 20~29세 임금근로자 중 비정규직 비중은 40.3%, 60세 이상 임금근로자 중 비정규직 비중은 68.7%
 - 반면 30~39세 임금근로자 중 비정규직 비중은 21.6%, 40~49세 임금근로자 중 비정규직 비중은 26.3%
- 한편 교육 정도가 낮을수록 비정규직 비중이 높은 경향이 있음
 - 2023년 기준 고졸 임금근로자의 44.7%가 비정규직인 반면, 대졸 이상 임금근로자의 경우 그 비중이 25.3%로 나타남
- 시도별 비정규직 근로자 비중 역시 다소 차이가 있음
 - 2023년 기준 강원(50.6%), 전남(46.3%), 전북(44.4%) 등 지방의 경우 비정규직 비중이 상대적으로 높은 반면, 경기(33.5%), 서울(34.9%), 인천(36.4%) 등 수도권권의 경우 비정규직 비중이 상대적으로 낮음
- 끝으로 종사자 규모가 작을수록 비정규직 비중이 높은 모습이 관찰됨
 - 2023년 기준 1~4인 사업체에서의 비정규직 비중은 56.2%인 반면, 300인 이상 사업체에서의 비정규직 비중은 15.8%로 집계됨

<표 III-1> 성별 비정규직 근로자 비중 추이

(단위: 천명, %)

성별	항목	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	임금근로자	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
	비정규직	6,123	6,308	6,481	6,578	6,614	7,481	7,426	8,066	8,156	8,122
	비중	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0
남성	임금근로자	10,796	11,007	11,086	11,188	11,171	11,396	11,361	11,517	11,936	11,927
	비정규직	2,852	2,903	2,919	2,946	2,936	3,356	3,335	3,575	3,653	3,557
	비중	26.4	26.4	26.3	26.3	26.3	29.4	29.4	31.0	30.6	29.8
여성	임금근로자	8,196	8,468	8,658	8,818	8,874	9,163	9,085	9,476	9,788	10,027
	비정규직	3,271	3,405	3,562	3,632	3,678	4,125	4,091	4,491	4,503	4,565
	비중	39.9	40.2	41.1	41.2	41.4	45.0	45.0	47.4	46.0	45.5

주: 2018년과 2019년 사이 시계열 불연속이 존재함

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사: 성/연령별 근로형태(비정규직)별 취업자』, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7006S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

<표 III-2> 연령별 비정규직 근로자 비중 추이

(단위: 천명, %)

연령	구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	임금근로자	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
	비정규직	6,123	6,308	6,481	6,578	6,614	7,481	7,426	8,066	8,156	8,122
	비중	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0
15~19세	임금근로자	263	257	262	244	204	194	164	174	184	173
	비정규직	184	191	197	179	151	151	138	148	159	154
	비중	70.0	74.3	75.2	73.4	74.0	77.8	84.1	85.1	86.4	89.0
20~29세	임금근로자	3,344	3,413	3,455	3,498	3,478	3,555	3,399	3,537	3,613	3,528
	비정규직	1,069	1,097	1,112	1,157	1,124	1,362	1,283	1,414	1,414	1,423
	비중	32.0	32.1	32.2	33.1	32.3	38.3	37.7	40.0	39.1	40.3
30~39세	임금근로자	4,872	4,840	4,742	4,753	4,717	4,691	4,481	4,417	4,488	4,571
	비정규직	1,060	1,028	1,000	981	992	1,111	1,022	1,016	983	989
	비중	21.8	21.2	21.1	20.6	21.0	23.7	22.8	23.0	21.9	21.6
40~49세	임금근로자	5,032	5,072	5,039	5,044	4,970	4,979	4,900	4,958	4,978	4,976
	비정규직	1,336	1,320	1,314	1,313	1,255	1,346	1,308	1,419	1,323	1,311
	비중	26.6	26.0	26.1	26.0	25.3	27.0	26.7	28.6	26.6	26.3
50~59세	임금근로자	3,770	3,946	4,099	4,205	4,247	4,435	4,501	4,649	4,883	4,894
	비정규직	1,303	1,365	1,401	1,425	1,444	1,574	1,543	1,667	1,725	1,627
	비중	34.6	34.6	34.2	33.9	34.0	35.5	34.3	35.9	35.3	33.2
60세 이상	임금근로자	1,711	1,946	2,147	2,264	2,430	2,706	3,002	3,259	3,580	3,812
	비정규직	1,172	1,307	1,457	1,523	1,649	1,938	2,132	2,403	2,553	2,619
	비중	68.5	67.2	67.9	67.3	67.9	71.6	71.0	73.7	71.3	68.7

주: 2018년과 2019년 사이 시계열 불연속이 존재함

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사: 성/연령별 근로형태(비정규직)별 취업자』, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7006S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

<표 III-3> 교육 정도별 비정규직 근로자 비중 추이

(단위: 천명, %)

교육 정도	구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	임금근로자	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
	비정규직	6,123	6,308	6,481	6,578	6,614	7,481	7,426	8,066	8,156	8,122
	비중	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0
초졸 이하	임금근로자	1,171	1,184	1,163	1,109	1,089	1,082	1,092	1,073	1,036	968
	비정규직	777	804	810	762	787	839	862	880	845	809
	비중	66.4	67.9	69.6	68.7	72.3	77.5	78.9	82.0	81.6	83.6

<표 III-3>의 계속

(단위: 천명, %)

교육 정도	구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중졸	임금근로자	1,306	1,358	1,357	1,379	1,312	1,325	1,246	1,295	1,258	1,184
	비정규직	661	714	731	758	737	828	802	862	848	787
	비중	50.6	52.6	53.9	55.0	56.2	62.5	64.4	66.6	67.4	66.5
고졸	임금근로자	7,413	7,519	7,581	7,554	7,402	7,548	7,426	7,566	7,795	7,814
	비정규직	2,710	2,781	2,881	2,918	2,913	3,270	3,241	3,483	3,482	3,491
	비중	36.6	37.0	38.0	38.6	39.4	43.3	43.6	46.0	44.7	44.7
대졸 이상	임금근로자	9,101	9,414	9,642	9,964	10,243	10,604	10,682	11,059	11,635	11,988
	비정규직	1,975	2,010	2,058	2,140	2,178	2,545	2,521	2,841	2,982	3,035
	비중	21.7	21.4	21.3	21.5	21.3	24.0	23.6	25.7	25.6	25.3

주: 2018년과 2019년 사이 시계열 불연속이 존재함
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사: 성/교육정도/근로형태별(비정규직) 취업자」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7009S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

<표 III-4> 시도별 비정규직 근로자 비중 추이

(단위: %)

시도	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0
서울	32.3	31.8	32.3	33.9	33.5	36.1	34.9	38.5	37.0	34.9
부산	32.2	32.1	32.5	33.2	31.3	36.0	38.0	41.1	42.2	42.6
대구	31.1	31.9	32.8	32.2	30.8	33.8	36.2	38.3	38.1	39.4
인천	30.6	29.6	33.1	31.4	32.0	36.9	34.6	37.1	38.7	36.4
광주	39.6	35.4	33.8	36.9	35.6	37.1	40.8	40.1	37.7	38.3
대전	38.1	34.9	35.2	32.7	38.5	41.8	39.7	40.8	39.0	36.4
울산	26.6	24.6	30.0	28.9	32.0	32.4	34.3	34.8	34.9	34.7
세종	-	-	-	31.8	28.6	25.5	27.8	26.5	31.3	31.2
경기	29.6	31.3	30.6	30.4	31.3	35.6	35.0	37.1	35.0	33.5
강원	41.5	44.9	46.4	46.4	43.4	43.3	45.8	47.4	46.8	50.6
충북	33.7	35.0	34.8	33.1	33.7	36.8	34.5	38.7	40.0	38.0
충남	32.0	34.6	33.7	33.8	35.7	37.3	37.7	35.7	36.6	37.5
전북	39.0	40.2	40.1	41.0	42.5	45.0	44.2	44.7	44.0	44.4
전남	38.1	38.4	38.7	37.9	36.5	39.0	39.4	41.3	41.0	46.3
경북	33.1	32.5	32.2	33.1	30.6	34.9	34.4	35.1	37.5	37.9
경남	28.2	26.7	28.6	27.0	27.4	32.4	35.3	38.6	34.9	37.9
제주	42.2	40.3	39.5	39.1	38.9	44.7	43.9	41.0	43.1	40.8

주: 2018년과 2019년 사이 시계열 불연속이 존재함
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사: 시도 비정규직 근로자 규모」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7045S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

〈표 III-5〉 종사자 규모별 비정규직 근로자 비중 추이

(단위: 천명, %)

종사자 규모	구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	임금근로자	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
	비정규직	6,123	6,308	6,481	6,578	6,614	7,481	7,426	8,066	8,156	8,122
	비중	32.2	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0
1~4인	임금근로자	3,612	3,643	3,554	3,585	3,528	3,784	3,648	3,795	3,750	3,829
	비정규직	1,691	1,728	1,765	1,771	1,736	2,024	1,999	2,142	2,205	2,153
	비중	46.8	47.4	49.7	49.4	49.2	53.5	54.8	56.4	58.8	56.2
5~299인	임금근로자	13,043	13,427	13,746	13,955	13,983	14,114	14,098	14,412	14,916	15,041
	비정규직	4,062	4,247	4,384	4,472	4,505	5,038	5,004	5,447	5,474	5,481
	비중	31.1	31.6	31.9	32.0	32.2	35.7	35.5	37.8	36.7	36.4
300인 이상	임금근로자	2,336	2,404	2,443	2,466	2,534	2,661	2,700	2,786	3,057	3,084
	비정규직	370	334	332	334	373	420	424	477	478	488
	비중	15.8	13.9	13.6	13.5	14.7	15.8	15.7	17.1	15.6	15.8

주: 2018년과 2019년 사이 시계열 불연속이 존재함

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사: 성/종사자규모별 근로형태(비정규직)별 취업자』, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7010S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

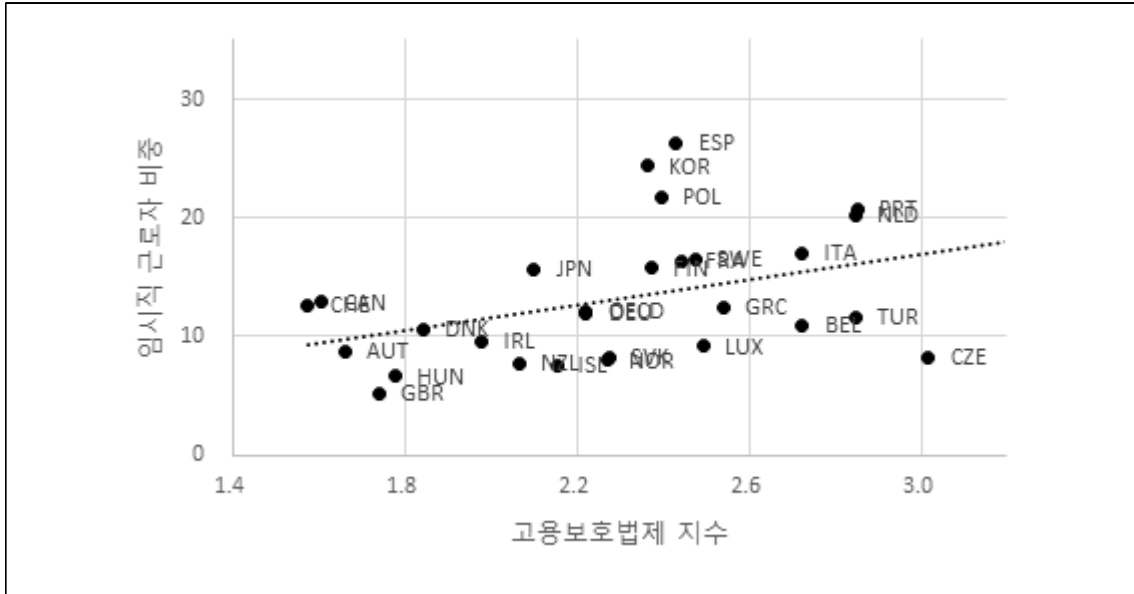
나. 해외 주요국과의 비교

□ 우리나라의 비정규직 비중은 해외 주요국 대비 높은 편인 것으로 나타남([그림 III-1] 참조)

- 2019년 기준 우리나라 비정규직 비중은 24.4%로, 영국(5.2%), 독일(12.0%), 일본(15.7%) 등과 비교해 높은 수준임
- 특히 우리나라와 고용보호법제(employment protection legislation) 지수가 유사한 국가들과 비교하더라도 우리나라의 비정규직 비중은 높은 편
 - 가령 프랑스(2.45)와 독일(2.22)의 경우 우리나라(2.37)와 고용보호법제 지수가 유사하나, 비정규직 비중은 각각 16.3% 및 12.0%로 집계되고 있어 우리나라(24.4%)보다 그 비중이 낮음
 - 단, 스페인은 고용보호법제 지수(2.43)와 비정규직 비중(26.3%) 모두 우리나라와 유사한 모습을 보이고 있음

[그림 III-1] 해외 주요국의 고용보호법제 지수 및 임시직 근로자 비중

(단위: %)



주: 2019년 기준

자료: OECD iLibrary, "OECD Employment and Labour Market Statistics," https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_lfs-data-en, 검색일자: 2024. 7. 30.

- 한편 2023년 기준 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금(총액)은 2014년 대비 (소폭) 상승함(<표 III-6> ~ <표 III-7> 참조)
 - 고용노동부의 「고용형태별근로실태조사」에 따르면, 2023년 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액은 2014년 대비 10.3%p 상승한 68.9%로 나타남
 - 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서도 2023년 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금은 2014년 대비 3.3%p 상승한 69.4%로 나타남
 - 그러나 총근로시간(평균 취업시간)의 상대적 감소로 정규직 대비 비정규직의 월임금총액(월평균임금)은 동 기간 유사한 수준으로 유지됨
 - 고용노동부의 「고용형태별근로실태조사」상 2023년 정규직 대비 비정규직의 월임금총액은 43.8%, 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」상 2023년 정규직 대비 비정규직의 월평균임금은 54.0%로 집계됨

<표 III-6> 고용형태별 시간당 임금총액, 총근로시간, 월임금총액 추이

(단위: 천원, 시간, %)

구분		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
시간당 임금총액 ¹⁾	정규직	17.7	17.0	17.8	18.4	20.7	21.9	20.5	21.1	24.1	24.5
	비정규직	10.4	10.4	11.2	12.0	13.7	14.7	14.2	14.6	16.3	16.9
	비율 ²⁾	58.6	61.2	62.9	65.5	66.0	67.0	69.2	69.2	67.7	68.9
총근로시간	정규직	177.7	187.4	184.7	183.1	169.7	165.2	179.8	180.2	169.0	174.5
	비정규직	128.3	131.6	129.3	125.1	116.3	112.1	114.0	115.4	111.7	111.0
	비율 ²⁾	72.2	70.2	70.0	68.3	68.5	67.9	63.4	64.0	66.1	63.6
월임금총액	정규직	3,151	3,194	3,283	3,363	3,510	3,612	3,693	3,795	4,078	4,280
	비정규직	1,333	1,372	1,445	1,506	1,588	1,643	1,620	1,681	1,826	1,876
	비율 ²⁾	42.3	43.0	44.0	44.8	45.2	45.5	43.9	44.3	44.8	43.8

주: 1) 시간당 임금총액은 월임금총액을 총근로시간으로 나누어 산출함

2) 비율은 정규직 평균 대비 비정규직 평균의 값을 의미함

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사: 고용형태별 임금 및 근로시간」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0001&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

<표 III-7> 근로형태별 시간당 임금, 평균취업시간, 월평균임금 추이

(단위: 만원, 시간, %)

구분		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
시간당 임금 ¹⁾	정규직	1.6	1.6	1.7	1.8	1.9	2.0	2.0	2.2	2.3	2.5
	비정규직	1.1	1.1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.4	1.5	1.6	1.7
	비율 ²⁾	66.1	65.6	65.3	68.5	68.8	68.8	70.1	68.0	69.0	69.4
평균 취업시간	정규직	40.1	41.3	40.5	40.7	39.3	38.8	40.7	38.7	37.8	36.9
	비정규직	33.9	34.3	33.2	32.7	31.2	30.8	30.7	30.2	29.6	28.7
	비율 ²⁾	84.5	83.1	82.0	80.3	79.4	79.4	75.4	78.0	78.3	77.8
월평균임금	정규직	261.1	270.2	279.9	285.1	300.9	316.5	323.4	333.6	348.0	362.3
	비정규직	145.9	147.3	149.8	156.9	164.4	172.9	171.1	176.9	188.1	195.7
	비율 ²⁾	55.9	54.5	53.5	55.0	54.6	54.6	52.9	53.0	54.1	54.0

주: 1) 시간당 임금은 월평균임금을 (평균취업시간 × 4)로 나누어 산출함

2) 비율은 정규직 평균 대비 비정규직 평균의 값을 의미함

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사: 근로형태별 임금근로자 특성(총괄)」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7108S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 27.

- 다만 이와 같은 정규직과 비정규직 간의 임금 격차는 전병목·배진수(2021)에서 지적된 바와 같이 해외 주요국 대비 높은 편이라고 보기는 어려움
 - 구체적으로 OECD 회원국들의 정형근로자(standard workers) 대비 임시직 근로자(temporary employees)의 소득은 51.8%로 조사됨(<표 III-8> 참조)
 - 따라서 고용형태 간 임금 격차 해소라는 관점에서 「정규직 근로자 전환 세액 공제」 도입·운영의 타당성을 확보하는 데에는 다소 무리가 있음

<표 III-8> 국가별 정형근로자(standard workers) 대비
비정형근로자(non-standard workers)의 소득

(단위: %)

국가	전일제 자영자 (full-time self-employed)	시간제 근로자 (part-time employees)	임시직 근로자 (temporary employees)
에스토니아	60.4	44.3	49.6
라트비아	68.3	41.5	39.0
스페인	69.4	37.2	33.5
벨기에	69.7	65.6	53.8
그리스	74.2	40.6	47.0
핀란드	74.8	47.5	33.9
오스트리아	75.3	48.7	57.1
룩셈부르크	79.9	50.0	51.7
덴마크	80.5	58.6	50.4
포르투갈	80.7	43.1	66.1
스웨덴	81.7	61.1	41.8
OECD	83.9	50.0	51.8
헝가리	84.1	62.3	57.5
이탈리아	86.1	51.1	49.4
폴란드	92.4	52.3	67.9
체코	92.5	44.7	61.0
네덜란드	98.0	58.0	52.9
슬로바키아	101.5	46.6	67.3
프랑스	112.2	55.4	54.7
리투아니아	115.6	41.6	50.2

주: 1. 2016년 기준 20~60세 취업자 대상
 2. 전일제 자영자와 시간제 근로자는 최소 12개월간 동일 지위를 유지한 경우에 포함됨
 자료: OECD(2019), p. 71, Figure 2. 3 내용을 표로 변환함

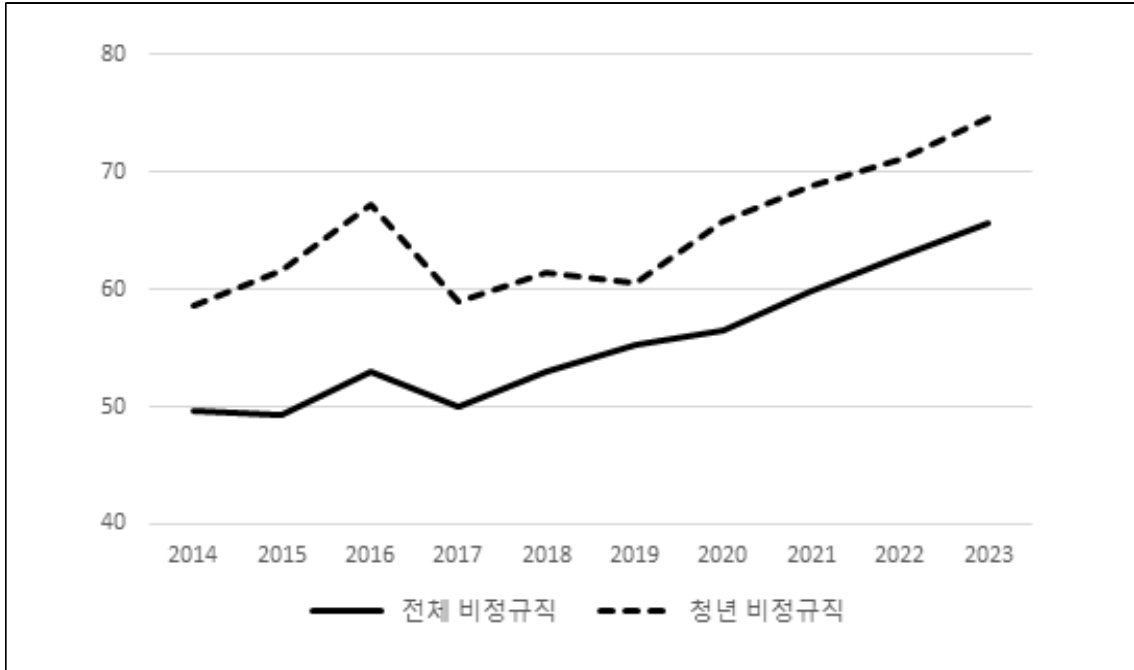
다. 소결

- 비정규직은 노동시장 유연성 측면에서 바람직할 수 있으나, 노동자의 고용안정성을 위협하고 인적자본 축적을 저해할 수 있다는 점에서 그 비중이 적절히 유지될 필요가 있음
 - 노동시장이 지나치게 경직적일 경우 경기 상황에 따른 기업들의 고용량 조정을 어렵게 만들어 경제적 비효율을 초래할 수 있음
 - 반면 고용관계가 안정적이지 못할 경우 노동자의 경제 상태가 불안정해질 가능성이 높으며, 이는 정부 이전지출의 확대 등 사회적 비용을 야기할 수 있음
 - 나아가 장기 근속관계에 기반한 인적자본 축적 등이 저해됨으로써 장기적으로 경제 전체에 부정적인 영향을 미칠 수 있음

- 앞서 살펴본 바와 같이 우리나라의 비정규직 비중은 해외 주요국 대비 높은 편으로, 이로 인한 부작용 완화를 위해 정부개입이 일정 수준 이상 요구된다고 할 수 있음
 - 우리나라의 비정규직 비중은 상당 기간 해외 주요국 대비 높은 수준을 유지해 왔던바, 이는 단기간 내 시장의 힘에 의해 비정규직의 비중이 감소될 여지가 크지 않음을 암시
 - 따라서 적정 수준의 비정규직 규모 달성을 위한 정부개입의 타당성이 일정 수준 인정된다고 할 수 있음
 - 다만 최근 비정규직 일자리의 자발적 선택 비율이 증가하는 양상을 보이고 있으므로([그림 III-2] 및 [그림 III-3] 참조), 추후 이에 대한 관찰을 지속하는 가운데 정책 방향을 재평가할 필요가 있음

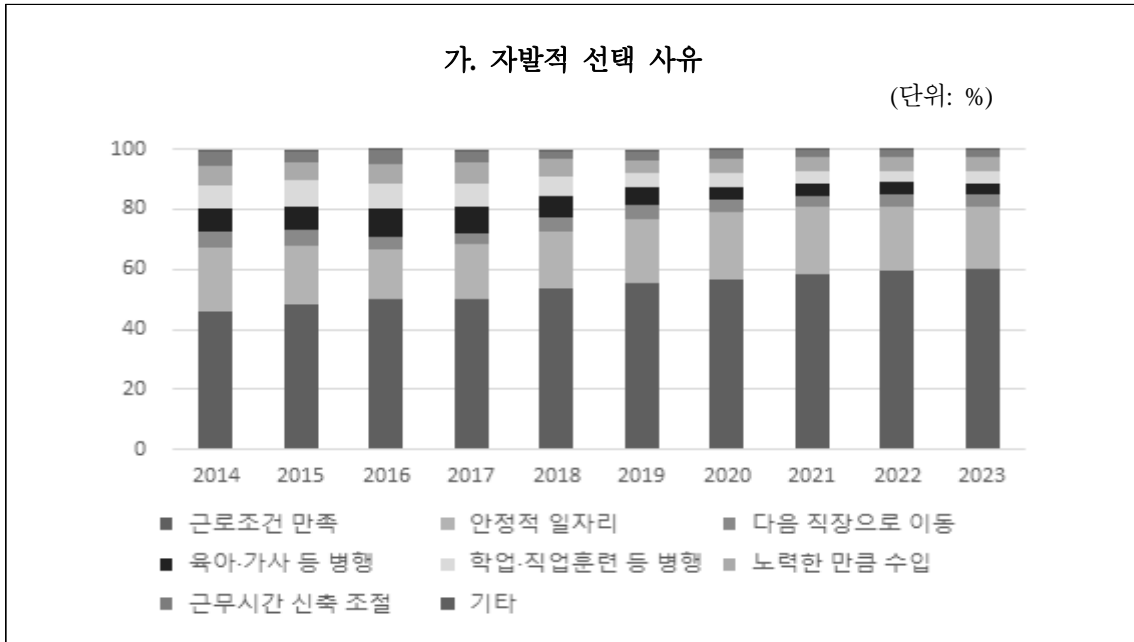
[그림 III-2] 비정규직 일자리의 자발적 선택 비율 변화 추이: 2014~2023년

(단위: %)

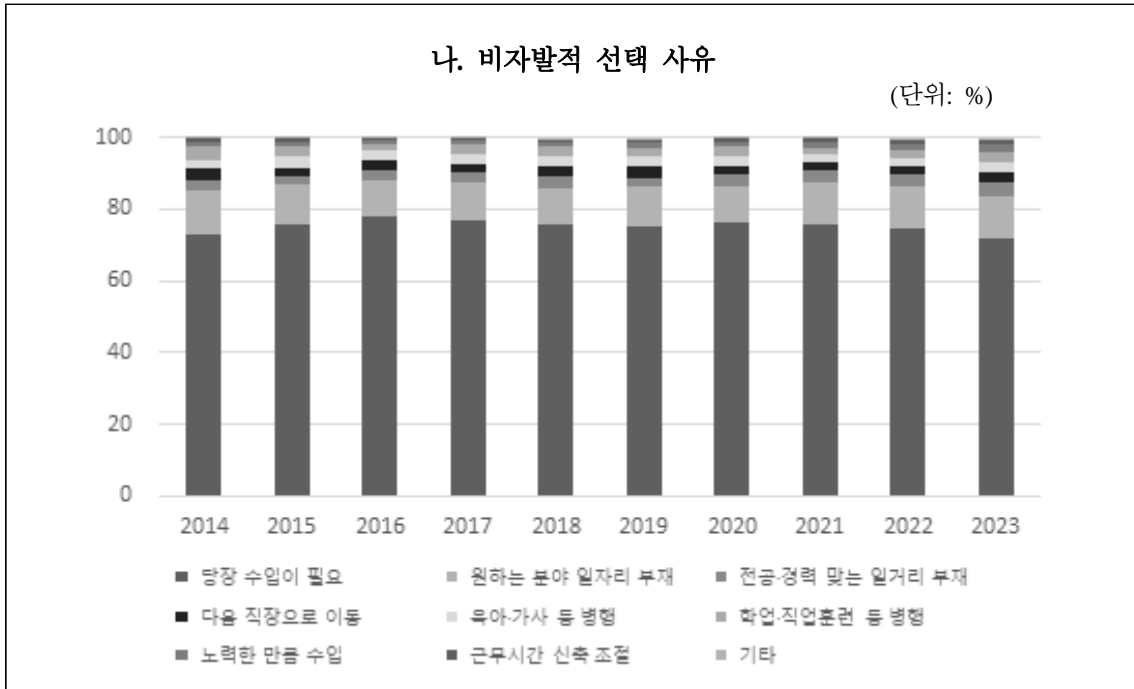


주: 자발적 선택 사유에는 “근로시간, 임금 등 근로조건에 만족”, “안정적인 일자리” 등이 포함
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도

[그림 III-3] 비정규직 일자리의 (비)자발적 선택 사유 변화 추이: 2014~2023년



[그림 III-3]의 계속



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도

2. 지원의 적절성

가. 정책대상 측면

- 제II장에서 소개한 바와 같이 「정규직 근로자 전환 세액공제」는 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환한 중소기업 및 중견기업이 정책대상임
 - 중견기업의 경우 본래 세액공제 대상이 아니었으나, 제도가 크게 확대된 2017년 이후부터 정책대상에 포함됨
- 중소·중견기업의 경우 정규직 고용 관련 부담이 대기업에 비해 상대적으로 높다고 할 수 있으며, 따라서 중소·중견기업에 한정하여 정규직 전환을 지원하는 현 운영 방식은 그 적절성이 대체로 인정됨
 - 정규직 고용은 기업의 경영상황과 무관하게 일정 수준의 인건비가 지속적으로 지출되어야 함을 의미하며, 이는 규모가 작은 기업에 상당한 부담으로 작용할 가능성이 높음

- 또한 정규직 근로자에게는 통상 비정규직 근로자보다 더 높은 수준의 복리후생 혜택이 제공되는바, 이 역시 규모가 작은 기업의 정규직 고용을 어렵게 만드는 요인 중 하나가 됨
 - 따라서 정규직 고용 내지 전환 관련 부담이 상대적으로 적은 대기업을 지원해서 배제하는 것은 일정 수준의 타당성을 지님
 - 다만 2020년 이후 300인 이상 사업체 내 기간제 근로자 비율이 소폭 상승하여 최근까지 20% 이상 수준을 유지하고 있는바(<표 III-9> 참조), 향후 해당 추이를 면밀히 관찰하는 가운데 정책대상 확대 필요성을 판단할 필요가 있음
- 한편 산업 또는 업종 측면에서 정책대상을 설정하는 방식도 고려 가능하나, 기준 설정의 어려움과 왜곡 발생 가능성 등을 고려할 때 규모 측면에서 정책대상을 설정하는 방식의 적절성이 일정 수준 인정됨
- 비정규직(기간제) 근로자 비중에 산업별 차이가 있으나(<표 III-10> 참조), 세액 공제 적용 여부나 정도를 산업별로 차등 적용하는 데에는 적절한 기준 설정의 어려움이 있으며, 노동시장 내 왜곡을 초래할 가능성 역시 존재함

〈포 III-9〉 사업체 규모별 기간제 근로자 수 추이

(단위: 명, %)

구분	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기	2020 상반기	2020 하반기	2021 상반기	2021 하반기	2022 상반기	2022 하반기	2023 상반기	2023 하반기
전체 근로자	14,694,801	14,770,865	15,000,054	15,091,610	14,713,858	14,649,184	15,095,523	15,309,123	15,553,076	15,639,603	15,882,554	15,856,632
	1,922,241	1,806,299	1,789,738	1,797,414	1,891,881	1,842,848	1,921,224	1,838,904	1,956,811	1,860,722	1,991,938	1,841,469
비율	13.1	12.2	11.9	11.9	12.9	12.6	12.7	12.0	12.6	11.9	12.5	11.6
5~299인 근로자	11,075,022	11,117,758	11,268,801	11,318,338	11,151,833	10,818,373	11,457,063	11,644,240	11,819,146	11,901,760	12,080,789	12,055,066
	1,237,748	1,150,229	1,086,407	1,093,861	1,113,146	1,036,966	1,138,330	1,092,155	1,165,229	1,106,233	1,174,655	1,079,010
비율	11.2	10.3	9.6	9.7	10.0	9.6	9.9	9.4	9.9	9.3	9.7	9.0
300인 이상 근로자	3,619,779	3,653,106	3,731,253	3,773,271	3,562,025	3,830,811	3,638,460	3,664,883	3,733,931	3,737,844	3,801,766	3,801,566
	684,493	656,070	703,330	703,553	778,734	805,882	782,894	746,749	791,583	754,489	817,284	762,459
비율	18.9	18.0	18.8	18.6	21.9	21.0	21.5	20.4	21.2	20.2	21.5	20.1

주: 1. 근로자 5인 이상 사업체 대상

2. 2021년까지의 자료는 확정치, 2022년 이후의 자료는 잠정치

자료: 고용노동부, 『사업체기간제근로자현황조사: 사업체 규모별 기간제근로자 수』, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_N021&conn_path=13, 검색 일자: 2024. 7. 27.

〈표 III-10〉 산업별 기간제 근로자 수 추이

산업	구분	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
전체	전체 근로자	14,694,801	14,770,865	15,000,054	15,091,610	14,713,858	14,649,184	15,095,523	15,309,123	15,553,076	15,639,603	15,882,554	15,856,632
	기간제 근로자	1,922,241	1,806,299	1,789,738	1,797,414	1,891,881	1,842,848	1,921,224	1,838,904	1,956,811	1,860,722	1,991,938	1,841,469
	비율	13.1	12.2	11.9	11.9	12.9	12.6	12.7	12.0	12.6	11.9	12.5	11.6
농림어업	전체 근로자	37,820	37,946	34,892	35,386	37,423	40,820	38,524	39,554	38,286	40,231	40,983	40,598
	기간제 근로자	4,280	4,933	5,206	4,433	4,656	5,220	5,207	5,419	5,585	4,820	5,851	5,221
	비율	11.3	13.0	14.9	12.5	12.4	12.8	13.5	13.7	14.6	12.0	14.3	12.9
광업·제조업	전체 근로자	3,415,319	3,430,375	3,414,579	3,404,520	3,272,298	3,248,976	3,277,800	3,283,315	3,301,445	3,327,770	3,339,204	3,343,615
	기간제 근로자	226,990	225,831	204,737	213,525	190,011	191,093	167,486	190,337	176,993	186,281	184,738	195,641
	비율	6.6	6.6	6.0	6.3	5.8	5.9	5.1	5.8	5.4	5.6	5.5	5.9
제조업	전체 근로자	3,402,672	3,418,180	3,402,200	3,392,348	3,260,747	3,237,127	3,266,143	3,272,209	3,290,493	3,316,634	3,328,305	3,332,827
	기간제 근로자	226,178	225,237	204,022	213,033	189,494	190,657	167,013	189,906	176,634	185,598	183,944	194,853
	비율	6.6	6.6	6.0	6.3	5.8	5.9	5.1	5.8	5.4	5.6	5.5	5.8

(단위: 명, %)

〈표 III-10〉의 계속

산업	구분	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
서비스업 등	전체 근로자	11,241,663	11,302,544	11,550,584	11,651,704	11,404,137	11,359,388	11,779,198	11,986,254	12,213,346	12,271,603	12,502,366	12,472,419
	기간제 근로자	1,690,970	1,575,535	1,579,794	1,579,457	1,697,213	1,646,535	1,748,531	1,643,148	1,774,234	1,669,621	1,801,350	1,640,607
	비율	15.0	13.9	13.7	13.6	14.9	14.5	14.8	13.7	14.5	13.6	14.4	13.2
건설업	전체 근로자	1,217,814	1,204,985	1,231,712	1,222,536	1,201,377	1,172,107	1,255,453	1,274,946	1,296,624	1,275,254	1,296,345	1,293,352
	기간제 근로자	82,494	65,808	70,506	64,887	59,375	58,545	59,308	64,555	68,196	64,307	72,953	69,746
	비율	6.8	5.5	5.7	5.3	4.9	5.0	4.7	5.1	5.3	5.0	5.6	5.4
도소매 음식숙박	전체 근로자	2,108,568	2,092,782	2,131,080	2,096,494	1,973,376	1,851,593	1,858,404	1,875,433	1,903,792	1,944,544	1,983,658	1,964,418
	기간제 근로자	224,692	236,770	221,847	232,000	205,525	204,691	219,354	231,666	234,016	252,335	250,247	251,995
	비율	10.7	11.3	10.4	11.1	10.4	11.1	11.8	12.4	12.3	13.0	12.6	12.8
전기운수 통신금융	전체 근로자	1,579,892	1,605,799	1,615,443	1,624,685	1,584,628	1,591,971	1,660,575	1,727,528	1,735,988	1,760,697	1,812,503	1,819,606
	기간제 근로자	116,869	118,861	118,412	118,374	102,289	110,231	111,122	118,055	128,692	124,420	131,189	125,335
	비율	7.4	7.4	7.3	7.3	6.5	6.9	6.7	6.8	7.4	7.1	7.2	6.9

(단위: 명, %)

〈표 III-10〉의 계속

산업	구분	(단위: 명, %)											
		2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기	2020 상반기	2020 하반기	2021 상반기	2021 하반기	2022 상반기	2022 하반기	2023 상반기	2023 하반기
기타 서비스업	전체 근로자	6,335,389	6,398,978	6,572,348	6,707,990	6,644,756	6,743,716	7,004,766	7,108,347	7,276,942	7,291,108	7,409,860	7,395,043
	기간제 근로자	1,266,915	1,154,095	1,169,029	1,164,196	1,330,024	1,273,068	1,358,747	1,228,872	1,343,329	1,228,559	1,346,961	1,193,530
	비율	20.0	18.0	17.8	17.4	20.0	18.9	19.4	17.3	18.5	16.9	18.2	16.1

주: 1. 근로자 5인 이상 사업체 대상

2. 2021년까지의 자료는 확정치, 2022년 이후의 자료는 잠정치

자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사: 산업별 기간제근로자 수」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_N023&comm_path=B3, 검색일자: 2024. 7. 27.

나. 정책수단 측면

- 「정규직 근로자 전환 세액공제」는 기업들의 정규직 전환 유도를 위해 조세지원의 방식을 택하고 있는바, 해당 방식의 장점은 다음과 같음
 - 첫째, 제도 운영과 관련된 행정비용이 재정지원과 비교해 낮은 편임
 - 본 제도의 운영을 위해서는 기업들에게 소득세·법인세 신고 시 정규직 근로자 전환 관련 정보를 추가로 제공하도록 요구할 필요가 있는바, 이와 관련된 행정비용 증가분은 크지 않다고 할 수 있음
 - 반면 재정지원 방식을 택할 경우 제도의 원활한 운영을 위한 담당 인력 배치 등이 요구되므로 행정비용 증가분이 상대적으로 클 수 있음
 - 둘째, 경영 성과가 양호한 기업들을 겨냥하여 정규직 전환을 유도할 수 있음
 - 본 제도는 수혜기업에 세액공제 혜택을 제공하는바, 이는 상대적으로 경영 성과가 좋지 못한 기업들의 제도 활용 유인이 제한적임을 의미함
 - 즉, 경영 성과가 상대적으로 양호한 기업들의 제도 활용 유인이 높으며, 이는 해당 기업들 내에서 정규직 전환이 촉진될 가능성이 높음을 시사함

- 반면 조세지원 방식을 택함에 따라 다음과 같은 한계점도 존재함
 - 정규직 근로자로의 전환 이후 발생하는 부담 증가분에 대하여 사후적으로 지원하는 구조이므로 기업들의 제도 활용 유인이 상대적으로 낮을 수 있음
 - 한편 향후 제도의 실효성 제고를 위해서는 정책당국의 추가적 정보 수집·관리가 필요할 것으로 판단되는바, 제도 운영과 관련한 행정비용 상승의 가능성이 존재함

- 이상에서 살펴본 바와 같이 조세지원 방식의 장단점이 존재하나, 경영 성과가 양호한 기업들에게 비용 발생 시점과 지원 수혜 시점 간 시차의 문제는 크지 않고 잠재적인 행정비용의 상승 정도 역시 제한적일 가능성이 높다는 점에서, 조세지원 방식의 적절성 내지 상대적 우위가 인정된다고 판단됨

다. 정책설계 측면

- 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 경우 도입 이후 상당한 시간이 경과된 만큼

제도 성숙도가 높은 편이나, 정책설계 측면에서 보완될 여지가 있는 요소들이 여전히 존재함

- 이하에서는 기준일자, 사후관리, 사중손실 등의 측면에서 정책설계의 적절성을 차례로 논의하기로 함

1) 기준일자

□ 제Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이 현행 제도는 2023년 6월 30일 현재 고용하고 있는 비정규직 근로자를 2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지 정규직으로 전환 시 세액공제를 허용하고 있는바, 해당 기준일자에 따라 수혜 가능 여부 및 시점이 급격하게 변동되는 문제가 있음

- 가령 2023년 6월 30일 입사자를 2024년 정규직으로 전환 시 해당 기업은 2024년 귀속 소득세·법인세 신고 시 세액공제를 신청할 수 있으나, 2023년 7월 1일 입사자의 경우 공제요건을 충족시키지 못하므로 세액공제 신청이 불가함

□ 현행과 같은 고용 관련 기준일자 설정은 제도 운영 취지 등을 고려할 때 불가피한 측면이 있으나, 특정 시점을 기준으로 수혜 가능 여부 및 시점이 급격하게 변동됨에 따라 기업들의 의사결정을 왜곡시키고 상반기·하반기 입사자 간 형평성을 저해시키는 측면이 있음

2) 사후관리

□ 현행 제도는 정규직 근로자로의 전환 후 2년 내 근로관계 종료 시 공제세액을 추징하도록 규정되어 있는바, 사후관리 요건이 지나치게 엄격한 것으로 판단됨

- 구체적으로 근로관계 종료는 근로자의 자발적 퇴사 등 기업이 통제하기 어려운 사유로 인해 발생할 수도 있는데, 현행 제도하에서 해당 기업은 이와 같은 불가피한 사유 발생 시에도 기 공제세액을 환급해야 함
 - 이는 상시근로자 수 유지를 요구하는 「통합고용세액공제」 등 고용지원 조세 특례 제도들과 비교할 때 지나치게 엄격한 측면이 있음

3) 사중손실

- 현행 「정규직 근로자 전환 세액공제」는 의도적으로 신규 근로자를 비정규직으로 채용한 후 정규직으로 전환시키는 사례를 지원에서 배제하지 못하는 등 사중손실 발생의 가능성을 지니고 있음
 - 즉, 세액공제 수혜를 목적으로 근로자를 비정규직으로 우선 고용한 후 정규직으로 전환시키는 관행을 조장할 여지가 있음
 - 또한 비정규직 근로자 역시 「통합고용세액공제」(「조세특례제한법」 제29조의8 제1항) 대상에 포함될 수 있다는 점에서 제도 오남용에 대한 우려가 심화되는 측면이 있음
 - 따라서 세액공제 수혜 요건을 변경 내지 강화하는 방식 등으로 제도를 보완하는 방안을 고려해볼 필요가 있음
 - 다만 세액공제 수혜 요건을 변경 내지 강화할 경우 기업들의 제도 활용이 더욱 위축될 수 있다는 점, 수혜 요건 충족 여부를 입증·확인하는 과정에서 추가 행정비용 발생 여지가 크다는 점 등을 종합적으로 고려할 필요가 있음
 - 아울러 현실에서 해당 제도를 악용하는 사례가 많지 않은 것으로 보인다는 전문가들의 의견도 참고할 필요

라. 소결

- 이상에서 「정규직 근로자 전환 세액공제」 운영방식의 적절성을 검토한 결과는 다음과 같이 요약될 수 있음
 - (정책대상) 중소·중견기업의 정규직 고용 관련 부담이 상대적으로 높다는 점에서 현재와 같은 지원대상 범주 설정은 적절한 것으로 판단됨
 - (정책수단) 제도 운영 관련 행정비용이 상대적으로 낮고 경영 성과가 양호한 기업들을 겨냥하여 정규직 전환을 유도할 수 있다는 점에서 현 조세지원 방식의 상대적 우위가 인정됨
 - (정책설계) 기준일자, 사후관리, 사중손실 등의 측면에서 보완될 여지가 있는 요소들이 일부 존재하므로, 개선 필요성 및 방향에 대한 검토가 필요

3. 지원의 중복성

- 이하에서는 「정규직 근로자 전환 세액공제」 도입·운영의 목적과 유사한 정책목표를 지닌 제도들을 검토함으로써 유사·중복의 문제를 점검
 - 동 제도와 유사한 정책목표를 지닌 대표적인 재정지원은 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」이며, 대표적인 조세지원은 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(「조세특례제한법」 제29조의4)라 할 수 있음
 - 이하에서는 해당 제도들의 내용을 우선적으로 살펴보고 「정규직 근로자 전환 세액공제」와의 중복성 여부 내지 정도를 검토하기로 함

가. 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」⁹⁾

- (도입목적) 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환한 사업주에게 임금증가 보전금·간접노무비 등을 지원하여 비정규직 근로자의 처우개선 및 고용안정 도모
 - 단, 2024년 현재 신규 신청이 중단된 상태임
- (지원대상) 우선지원대상기업, 중견기업
- (지원요건) 6개월 이상 2년 이하 근속한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 6개월 이상 근무한 특수형태 업무종사자를 정규직으로 전환 또는 직접 고용
 - 정규직 전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금액 이상
 - 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용 유지
 - 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자는 제외
 - 상시근로자 수가 5인 미만이 아닌 사업장
- (지원내용: 임금증가액 보전금) 전환된 근로자 1명당 1개월 단위로 20만원 최대 1년간 지원
 - 단, 임금증가액이 20만원 이상인 경우에만 지원

9) 이하 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」 관련 내용은 김문정·최인혁(2023) 및 고용노동부(2023)의 일부 내용을 발췌·정리한 것임을 밝혀둠

- 사업 참여 직전년도 말일을 기준으로 전체 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 100명을 초과하지 않게 지원(5명 이상 10명 미만인 경우 3명)
- (지원내용: 간접노무비) 전환 근로자 1명당 최대 1년간 1개월 단위로 30만원 지원
- (지원 현황) 2022년 기준 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」의 참여 근로자 및 참여 사업장 현황은 <표 III-11> 및 <표 III-12>에 제시된 바와 같음
 - 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」을 최초 지원받은 근로자 수는 2,012명
 - 고용장려금을 지원받은 전체 근로자의 0.4%, 고용안정형 장려금을 지원받은 근로자의 1.4%에 해당
 - 남성 근로자 지원 비중(52.6%)이 여성 근로자 지원 비중(47.4%)보다 높음
 - 청년(54.1%)과 중년(37.6%)의 지원 비중이 높은 반면, 장년(7.4%)과 고령(0.9%)의 지원 비중은 상대적으로 낮음
 - 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」을 최초 지원받은 사업장 수는 568개소
 - 고용장려금을 지원받은 전체 사업장의 0.4%, 고용안정형 장려금을 지원받은 사업장의 1.7%에 해당
 - 300인 미만 사업장의 비중(97.7%)이 매우 높은 반면, 300인 이상 사업장의 비중(2.3%)은 매우 낮음
 - 서비스업(65.1%)의 비중이 높고, 제조업(31.3%) 및 건설업(3.3%)의 비중은 상대적으로 낮음

<표 III-11> 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」 참여 근로자 현황(2022년)

(단위: 명, %)

구분	전체	성별		연령별			
		남성	여성	청년 (15~34세)	중년 (35~54세)	장년 (55~64세)	고령 (65세 이상)
고용장려금 전체	483,598 (100.0)	148,573 (30.7)	317,277 (65.6)	274,757 (56.8)	176,650 (36.5)	12,447 (2.6)	1,995 (0.4)
고용안정형 전체	139,754 (100.0)	48,238 (34.5)	73,768 (52.8)	83,160 (59.5)	33,415 (23.9)	4,928 (3.5)	503 (0.4)
정규직 전환지원	2,012 (100.0)	1,058 (52.6)	954 (47.4)	1,089 (54.1)	757 (37.6)	148 (7.4)	18 (0.9)

주: 성별, 연령별로 분류불능이 존재하여 각 비율의 합이 100%가 되지 않을 수 있음
 자료: 고용노동부(2023), p. 3

<표 III-12> 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」 참여 사업장 현황(2022년)

(단위: 개소, %)

구분	전체	규모별		산업별		
		300인 미만	300인 이상	제조업	건설업	서비스업
고용장려금 전체	140,823 (100.0)	125,701 (89.3)	1,289 (0.9)	26,250 (18.6)	5,203 (3.7)	95,132 (67.6)
고용안정형 전체	33,576 (100.0)	33,260 (99.1)	306 (0.9)	6,914 (20.6)	1,283 (3.8)	25,282 (75.3)
정규직전환지원	568 (100.0)	555 (97.7)	13 (2.3)	178 (31.3)	19 (3.3)	370 (65.1)

주: 규모별, 산업별로 분류불능이 존재하여 각 비율의 합이 100%가 되지 않을 수 있음
 자료: 고용노동부(2023), p. 4

나. 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」¹⁰⁾

- (도입목적) 기업에 근로소득을 증대시킬 유인을 제공하기 위함
- (지원대상) 상시근로자의 평균임금 증가율이 상승하고, 상시근로자 수가 감소하지 않은 중소·중견기업
- (지원요건) 다음의 요건들을 모두 충족해야 함
 - 해당 과세연도의 평균임금 증가율 > 직전 3년 평균임금 증가율의 평균
 - 직전 3년 평균임금 증가율의 평균은 직전 3개 과세연도의 평균임금 증가율의 평균을 의미함
 - 해당 과세연도의 상시근로자 수 ≥ 직전 과세연도의 상시근로자 수
- (지원내용) 직전 3년 평균 초과 임금증가분의 20%(중견기업의 경우 10%)에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 법인세(소득세)에서 공제
 - 임금증가분 = [해당 과세연도 상시근로자의 평균임금 - 직전 과세연도 상시근로자의 평균임금 × (1 + 직전 3년 증가율의 평균)] × 직전 과세연도 상시근로자 수

10) 이하 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 관련 내용은 김문정·최인혁(2023)의 일부 내용을 발췌·정리한 것임을 밝혀둠

- (특례) 다음의 요건들을 모두 충족하는 중소기업의 경우, 아래 임금증가분의 20%에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 법인세(소득세)에서 선택적으로 공제할 수 있음
 - 임금증가분 = [해당 과세연도 상시근로자의 평균임금 - 직전 과세연도 상시근로자의 평균임금 × {1 + 전체 중소기업 임금증가율(을 고려하여 대통령령으로 정한 비율)}] × 직전 과세연도 상시근로자 수
 - (요건 1) 상시근로자의 해당 과세연도 평균임금 증가율 > 전체 중소기업 임금증가율(을 고려하여 대통령령으로 정한 비율)¹¹⁾
 - (요건 2) 해당 과세연도의 상시근로자 수 ≥ 직전 과세연도의 상시근로자 수
 - (요건 3) 직전 과세연도의 평균임금 증가율 ≥ 0

- (정규직 전환 근로자 추가공제) 다음의 요건들을 모두 충족할 경우, 정규직 전환 근로자에 대한 임금증가분 합계액의 20%(중견기업의 경우 10%)에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 법인세(소득세)에서 공제
 - 해당 과세연도에 정규직 전환 근로자가 있을 것
 - 직전·해당 과세연도에 계속하여 근무한 근로자에 한함
 - 해당 과세연도 상시근로자 수 ≥ 직전 과세연도 상시근로자 수

- (지원 현황) 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」의 연도별 조세지출 규모는 <표 III-13>에 제시된 바와 같음
 - 2023~2024년 조세지출 규모는 대략 230억원 수준일 것으로 전망되고 있음

<표 III-13> 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 연도별 조세지출 규모

(단위: 억원)

구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
소득세	1	1	4	20	36	42	53	67	70
법인세	157	93	129	104	73	70	108	162	157
계	158	94	133	124	109	112	161	229	228

주: 2023~2024년은 전망치
 자료: 대한민국정부, 『조세지출예산서』, 2018~2024.

11) 3.2%(『조세특례제한법 시행규칙』 제14조의2)

다. 소결

- 이상에서 「정규직 근로자 전환 세액공제」와 유사 목적을 지닌 조세·재정 지원들을 살펴보았으나, 중복성 문제는 제한적인 것으로 판단됨
 - 가장 대표적인 유사 목적 재정지원으로 「정규직 전환 지원(고용안정장려금)」이 존재하나, 2024년 현재 신규 신청이 중단된 상태임
 - 또한 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」의 경우 도입·운영의 주목적이 동 제도와는 다소 차이가 있음
 - 해당 조세특례 제도는 적극적 관리대상 조세지출 항목임도 고려될 필요
 - 따라서 유사·중복성 관점에서의 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 통폐합 주장은 설득력이 낮을 것으로 판단됨

4. 요약 및 소결

- 본 장에서는 정부개입의 타당성, 지원방식의 적절성, 유사·중복의 가능성 측면에서 「정규직 근로자 전환 세액공제」에 대한 타당성 평가를 수행
- (정부개입의 타당성) 우리나라의 비정규직(임시직) 비중은 해외 주요국 대비 높은 편으로, 시장의 힘에 의해 단기간 내 조정이 어려울 것으로 판단됨에 따라 정부개입의 타당성이 인정됨
 - 2022년 기준 우리나라의 비정규직(임시직) 비중은 27.3%로, 영국(5.4%), 독일(12.4%), 일본(15.0%), 스페인(21.1%) 등과 비교해 높은 수준임
 - 비정규직은 노동시장 유연성 측면에서 바람직할 수 있으나, 노동자의 고용안정성을 위협하고 인적자본 축적을 저해할 수 있다는 점에서 그 비중이 적절히 유지될 필요가 있음
 - 단, 최근 비정규직 일자리의 자발적 선택 비율이 증가하는 양상을 보이므로 추후 이에 대한 관찰을 지속하는 가운데 정책 방향을 재평가할 필요
- (지원방식의 적절성) 정책대상, 정책수단, 정책설계 등의 측면에서 적절성을 평가한 결과는 다음과 같음

- 정규직 고용 관련 부담이 상대적으로 높은 중소·중견기업에 한정하여 지원하는 현 방식은 그 적절성이 대체로 인정됨
 - 단, 2020년 이후 300인 이상 사업체 내 기간제 근로자 비율이 소폭 상승하여 최근까지 20% 이상 수준을 유지하고 있음은 언급될 필요
 - 제도 운영 관련 행정비용이 상대적으로 낮고 경영 성과가 양호한 기업들을 겨냥하여 정규직 전환을 유도할 수 있다는 점에서 조세지원의 적절성이 상당 수준 인정됨
 - 단, 제도의 실효성 제고를 위해 정책당국의 추가적 정보 수집·관리가 필요할 것으로 판단되는바, 그에 따른 잠재적인 비용 증가를 감안해야 함
 - 한편 의도적으로 비정규직 신규 채용 후 정규직으로 전환시키는 사례를 지원에서 배제하지 못하는 등 사중손실 우려가 존재
 - 세액공제 수혜 조건을 변경 내지 강화하는 방식 등 고려 가능
- (유사·중복의 가능성) 동 제도와 유사 목적을 지닌 조세·재정 지원들이 존재하나, 중복성 문제는 제한적인 것으로 판단됨
- 가장 대표적으로 정규직 전환 지원 고용안정장려금이 존재하나, 2024년 현재 신규 신청이 중단된 상태임
 - 「근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(「조세특례제한법」 제29조의4)의 경우 적극적 관리대상 조세지출 항목으로서 도입·운영의 주목적이 동 제도와는 다소 차이가 있음

IV. 효과성 분석



IV. 효과성 분석

- 본 장에서는 세액공제 대상이 되는 기업에 대한 정보를 바탕으로 정책목표 달성 여부에 대한 분석을 수행, 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 효과성을 평가함
 - 효과성 분석을 위해 기업 관련 자료로는 고용노동부의 「사업체기간제근로자현황조사」와 한국노동연구원의 「사업체패널조사」를 활용함
 - 「사업체기간제근로자현황조사」는 2015년부터 시행된 조사로, 정책목표 변수인 정규직 전환율을 포함하고 있으나, 여타 경영상황 관련 자료가 없으며 패널자료가 아니라는 단점이 있음
 - 「사업체패널조사」의 경우 2015년 이후의 자료부터 기간제 근로자의 정규직 전환에 대한 정보를 포함하고 있으며, 여타 경영관련 정보가 존재하는 종단면 자료이나, 정규직 전환율의 정보는 포함하고 있지 않으며 표본의 크기가 「사업체기간제근로자현황조사」에 비해 작음
 - 기업 관련 자료에 더해 근로자 관련 자료로 「경제활동인구조사」 및 「한국노동패널조사」를 이용함
 - 전체 노동시장에서 기간제 근로자 비중 등에 대한 정보를 이용
 - 「한국노동패널조사」의 경우 기간제 근로에 대한 정보를 포함하고 있으며 횡단면 자료로 개인의 특성을 통제할 수 있다는 장점이 있으나, 직접적인 정규직 전환 여부를 파악하지는 못하고 표본의 크기가 「경제활동인구조사」에 비해 작음

- 위의 가용자료들을 이용하여 다음과 같은 방법들을 통해 제도의 효과성을 분석
 - 「사업체기간제근로자현황조사」를 바탕으로 정규직 전환율의 시계열적 변화 및 고용규모별 차이 등을 분석
 - 제도가 확대된 2017년을 중심으로 전환율에 변화가 있었는지, 그렇다면 어떠한 기업들을 중심으로 그러한 변화가 있었는지에 대해 분석
 - 각 기업의 특징에 대해 통제하지 않은 상태에서, 공제액의 크기와 정규직 전환율 사이의 상관관계에 대한 통계 분석을 실시

- 「사업체패널조사」를 통해 통계적인 방법론을 이용하여 제도의 효과성을 분석함
 - 제도가 확대된 2017년을 전후로 하여 이중차분 분석을 실시하며, 이때 통제 집단은 제도의 수혜를 받을 수 없는 대기업으로 설정
 - 중소기업과 대기업은 차이점이 많기 때문에 적합한 비교군이 아닐 수 있으므로, 제도의 대상이 되는 중소기업만을 대상으로 경영성과 변수를 통제된 통계 분석도 수행
- 「경제활동인구조사」를 이용해 노동시장에서 정규직 및 기간제 근로자의 비중 변화를 분석
 - 제도가 크게 확대된 2017년을 중심으로 근로자 측의 입장에서 노동시장 변화를 분석함
- 「한국노동패널조사」를 이용하여 제도의 도입이 정규직으로 전환될 확률 혹은 기간제 비율에 미치는 영향을 분석
 - 제도가 크게 확대된 2017년을 중심으로 이중차분 분석을 수행하였으며, 처치군으로는 작년에 중소기업에 근무하였던 기간제 근로자를 설정하고 통제군으로는 작년에 대기업에 근무하였던 기간제 근로자를 설정함
 - 피설명변수는 작년에 기간제에서 올해 정규직으로 전환되었는지의 여부, 혹은 현재 기간제 근로 여부로 설정함

1. 활용도 분석

- 효과성에 대한 통계분석에 앞서 본 조세특례 제도가 얼마나 많이 이용되고 있는지 살펴봄
- 본 조세특례제도를 이용한 법인의 수 및 금액을 확인하면 다음과 같음
 - 중소기업의 경우 2019년까지 상승하다가 기업 수 및 금액 측면에서 더 이상 증가하지 않는 모습
 - 일반법인의 경우는 2022년까지 꾸준히 상승하는 모습을 보임

<표 IV-1> 조세특례를 신청한 기업의 수 및 금액

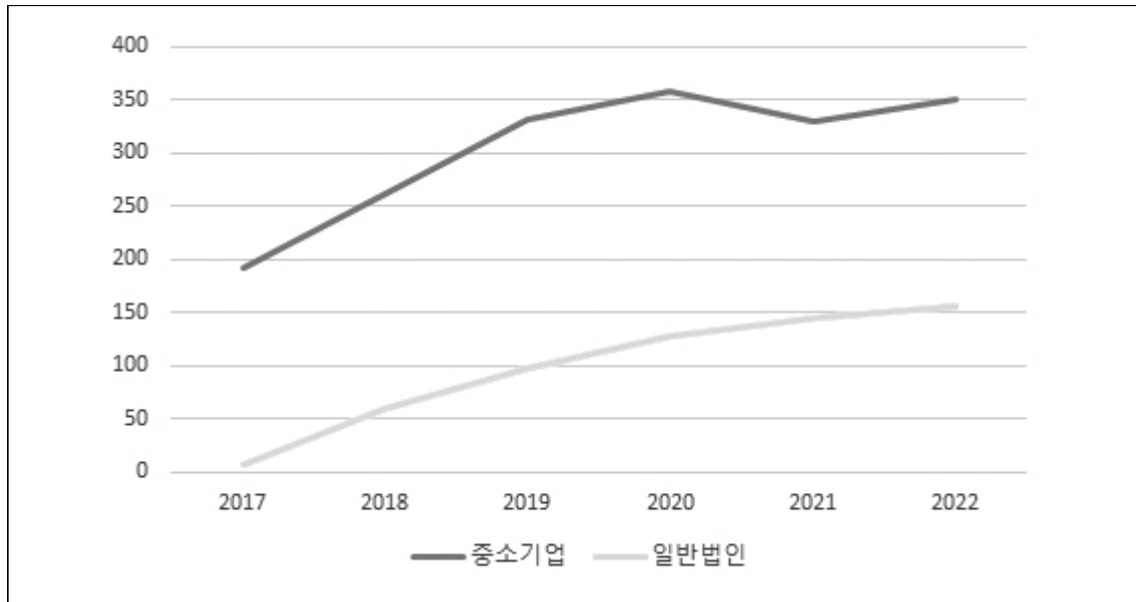
(단위: 개, 백만원)

구 분		2022	2021	2020	2019	2018	2017
중소기업	법인 수	350	330	357	331	262	192
	금액	11,690	13,094	11,969	13,892	8,033	2,034
일반법인	법인 수	156	145	127	97	60	6
	금액	14,764	10,069	11,489	7,383	3,774	13

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

[그림 IV-1] 조세특례를 신청한 기업의 수

(단위: 개)

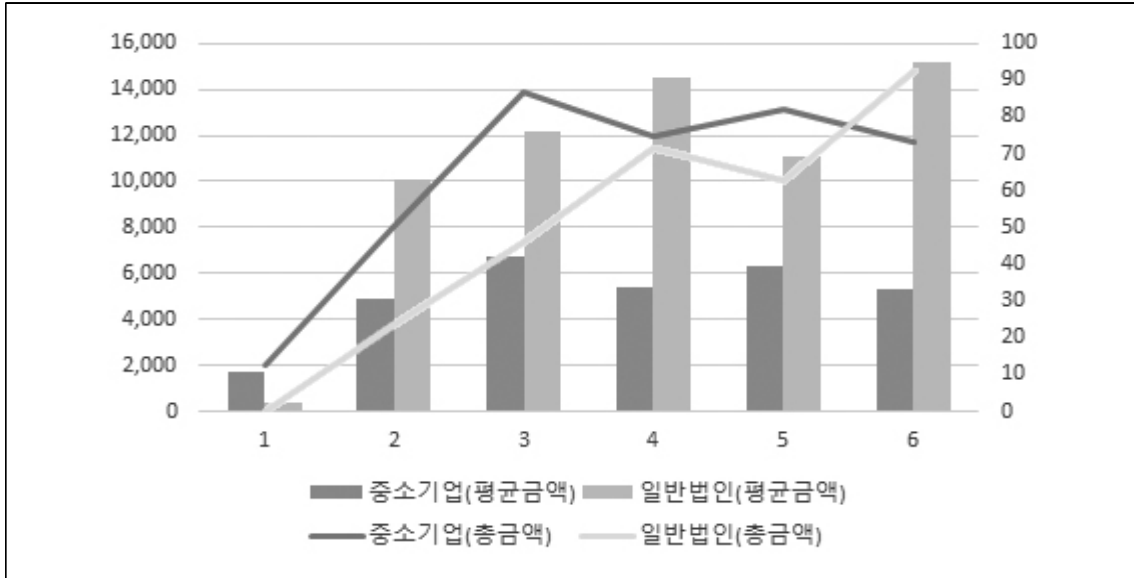


자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

- 전체 법인세 납부 법인에 비하면 조세특례를 신청한 기업의 수는 매우 적음
 - 법인세 총 신고법인 수의 경우 2017년은 70만개가량이었고, 2022년에는 98만개 가량으로 증가함
 - 이는 제도의 활용도가 그리 크지 않음을 시사함

[그림 IV-2] 전체 및 평균 조세지출

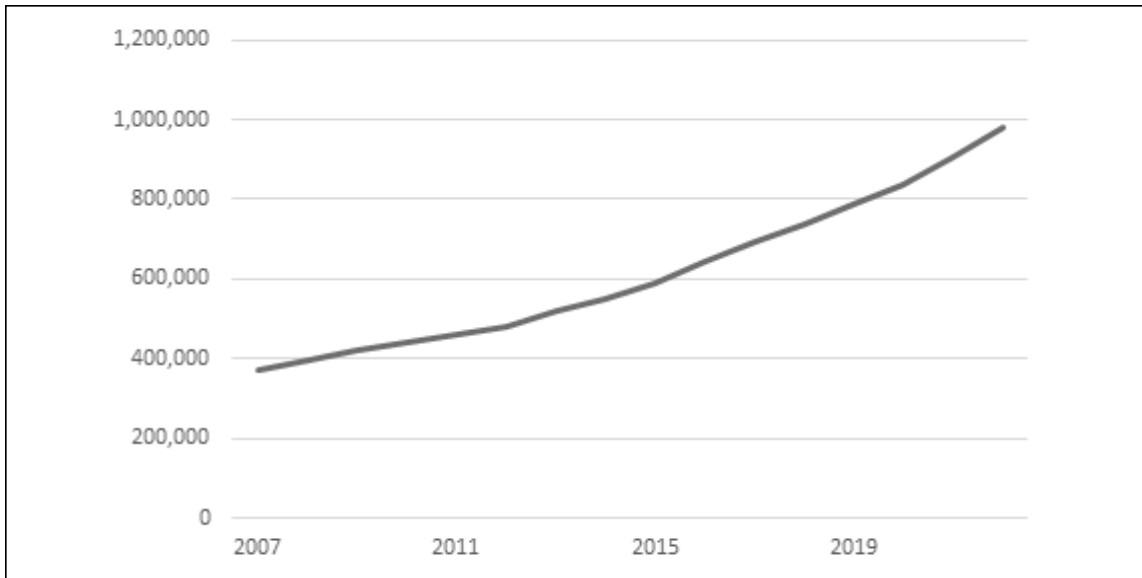
(단위: 백만원)



주: 좌측은 총금액, 우측은 평균금액
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

[그림 IV-3] 법인세 납부법인 수

(단위: 개)



자료: 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도

- 공제를 받았다는 가정하에 평균적인 공제금액은 상당한 수준으로 판단됨
- 평균적인 세액공제액은 중소기업 3,300만원, 일반법인 7,900만원 수준

- 이는 2017년 이후 전환 근로자 1인당 공제액을 고려했을 때 평균적으로 2~5명 가량이 전환됐음을 의미함(중소기업의 경우)
- 활용도는 떨어지지만 활용할 경우 평균적인 공제금액이 높다는 점은 두 가지로 해석 가능하며, 어떤 가능성이 현실에 가까운지에 따라 개선방향도 다름
 - 제도가 충분히 효과적일 수 있으나 인지도 부족 혹은 행정비용의 문제로 신청하지 못하고 있을 가능성
 - 공제를 많이 받을 수 있는 기업만이 선택적으로 신청하였으며, 대부분의 기업들에게는 인센티브가 크지 않을 가능성
- 이러한 가능성들을 염두에 두고 본 장에서는 여러 가지 자료를 이용하여 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 효과성 분석을 실시함

2. 「사업체기간제근로자현황조사」 분석

- 분석에 사용된 「사업체기간제근로자현황조사」 자료는 2015년부터 2023년까지임
 - 2020년부터 2022년까지의 자료는 코로나19의 영향을 받았을 가능성이 높으므로 해석에 유의해야 함
 - 또한 전체 비정규직 근로자가 아닌 기간제 근로자에 한정하여 구축된 자료임에 유의할 필요가 있음
- 기간제 근로자 비율은 주어진 자료 기간에서 11~13% 사이를 나타냄
 - 기간제 근로자의 비율은 5~299인 사업장보다 300인 이상의 사업장에서 2배 이상 더 크게 나타남(전체 기간 평균으로 각각 9.63% 및 20.17%)
- 기간제 근로자의 비율은 본 제도가 크게 확대된 2017년 오히려 소폭 상승하는 모습을 보임
 - 이러한 상승의 주요 원인은 본 제도의 대상이 되는 5~299인 사업장에서의 기간제 비율 증가이며, 300인 이상 기업의 경우 기간제 비율이 소폭 감소함

<표 IV-2> 평균 근로자 수 및 기간제 근로자 수, 기간제 근로자 비율

(단위: 명, %)

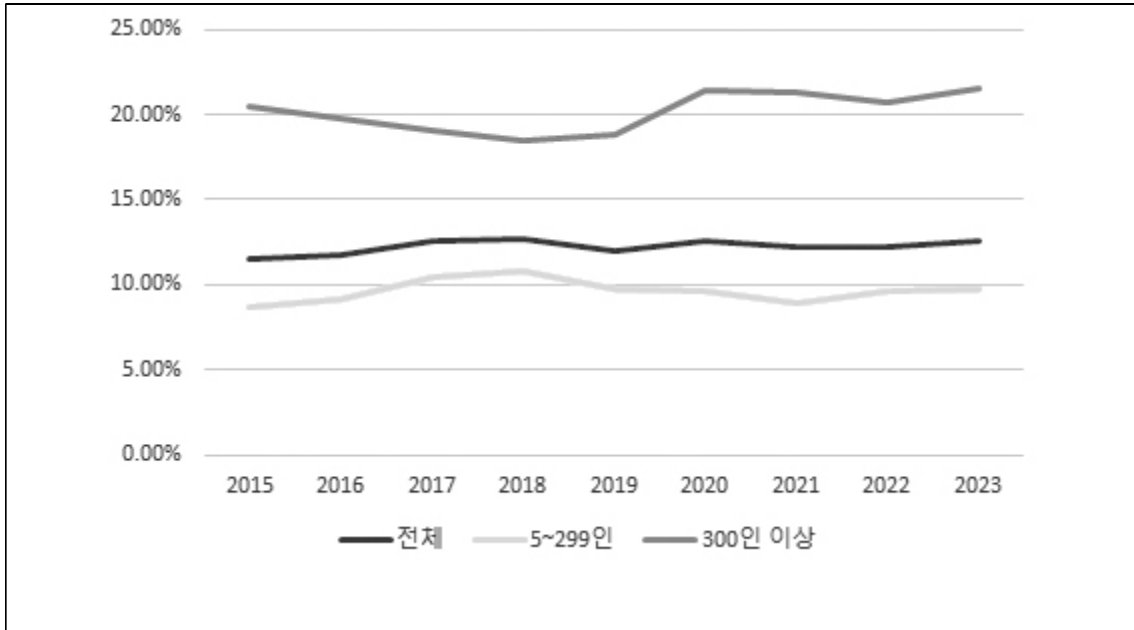
규모	연도	근로자 수	기간제 근로자 수	기간제 비율
전체	2015	22.75	2.63	11.56
	2016	23.34	2.75	11.80
	2017	24.52	3.08	12.55
	2018	24.54	3.11	12.65
	2019	23.31	2.80	11.99
	2020	22.80	2.87	12.57
	2021	24.23	2.97	12.25
	2022	24.17	2.96	12.24
	2023	24.17	3.03	12.54
5~299인	2015	17.37	1.51	8.72
	2016	17.68	1.62	9.16
	2017	18.76	1.97	10.48
	2018	18.62	2.00	10.76
	2019	17.62	1.71	9.72
	2020	17.23	1.66	9.65
	2021	17.85	1.59	8.92
	2022	18.50	1.77	9.58
	2023	18.50	1.80	9.72
300인 이상	2015	954.26	195.85	20.52
	2016	840.48	166.43	19.80
	2017	813.06	155.30	19.10
	2018	838.61	154.58	18.43
	2019	857.07	161.36	18.83
	2020	836.11	178.69	21.37
	2021	828.80	176.28	21.27
	2022	906.39	187.55	20.69
	2023	901.42	193.78	21.50

자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

- 전체 근로자에서 5~299인 규모 사업장의 비중은 시간에 따라 크게 변하지 않아 (75~76%) 기간제 비율 변화에서 기업의 분포 변화가 차지하는 비중은 크지 않음
 - 2017년을 전후해서 5~299인 사업장에서 기간제 근로자 비율이 증가하였기 때문에 기간제 근로자 중 5~299인 규모의 사업장에서 일하는 사람의 비중 역시 2017년 크게 증가하는 모습을 보임(58%에서 64%로 5%p가량 증가)

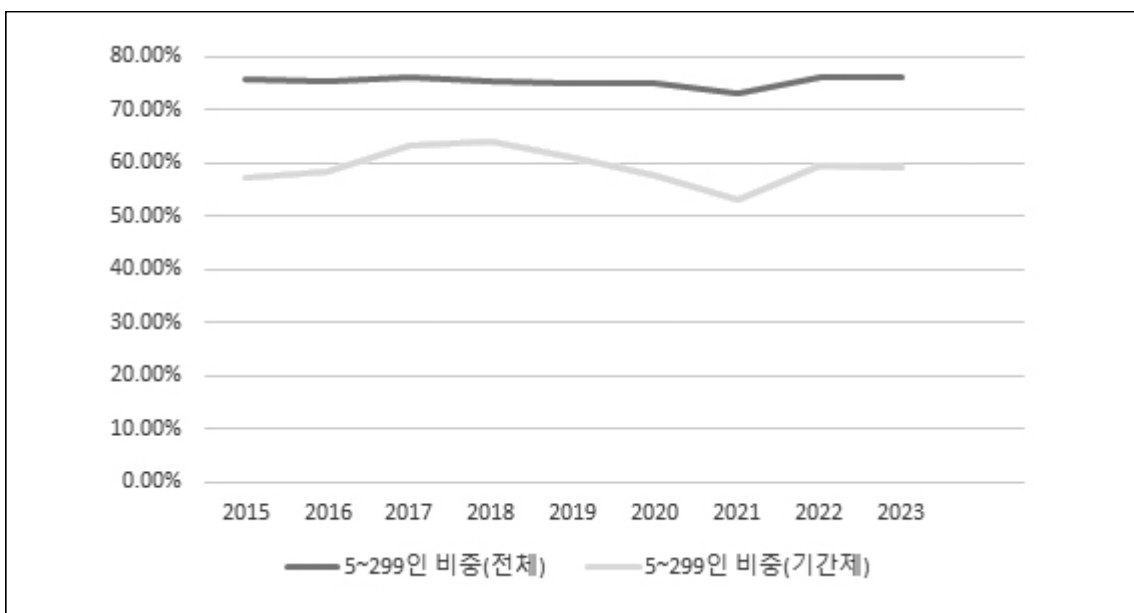
- 한편 코로나19 기간인 2021년에는 전체 근로자 및 기간제 근로자에서 5~299인 사업장이 차지하는 비중이 모두 크게 감소하였으나, 2022년에 다시 평균 수준으로 돌아옴

[그림 IV-4] 고용규모별 기간제 근로자 비율



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

[그림 IV-5] 전체 및 기간제 근로자에서 300인 미만 기업의 비중



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

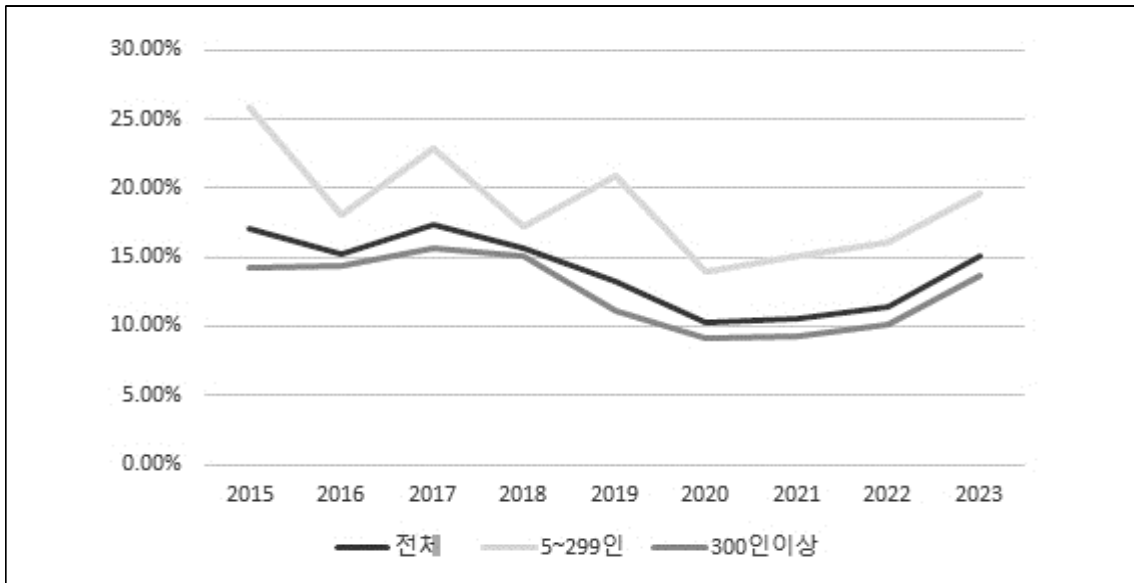
- 본 제도가 기간제 비율을 유의미하게 감소시킨 것으로 보이지는 않음
 - 제도가 크게 확대된 2017년 이후 공제는 계속 늘어났으나 기간제 비율의 유의미한 변화는 보이지 않음
 - 다른 경제상황을 고려하지 않은 단순평균의 경우 2017년 이후 기간에 소폭 증가하는 모습(2017년 이전 평균 11.68%, 2017년 이후 평균 12.40%)

- 기간제 근로자의 정규직 전환율의 경우 2017년부터 낮아지다가 2022년부터 다시 상승함
 - 정규직 전환율이란 「사업체기간제근로자현황조사」에 따른 계약기간 만료자 중 정규직 전환자의 비율로 정의함
 - 근로자 수에 의한 가중평균이 아닌 단순평균으로 계산했을 경우 2017년 상승하는 추세를 보이며 이는 근로자가 거의 없는 사업장 위주에서는 정규직 전환율이 상승했음을 의미

- 정규직 전환율은 5~299인 사업장이 300인 이상 사업장보다 평균적으로 더 높게 나타남
 - 코로나19 시기에는 규모가 작은 사업장의 정규직 전환율이 더 많이 낮아지는 모습을 보임
 - 이는 코로나19의 타격이 규모가 작은 사업장에 더 컸음을 보여주는 결과임

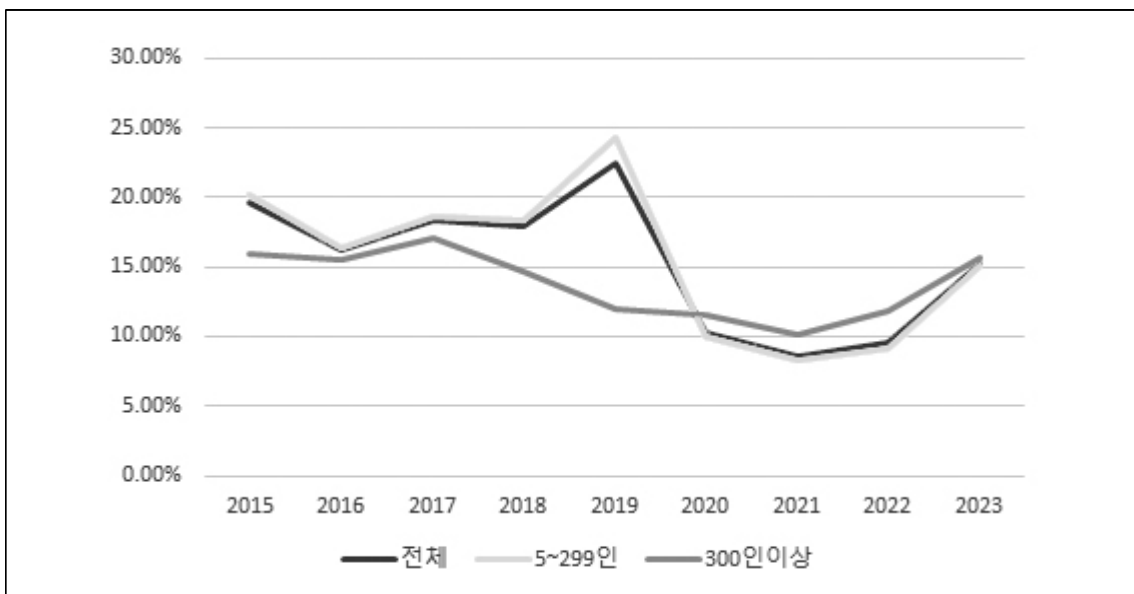
- 「사업체기간제근로자현황조사」에서 관찰되는 산업별 기업 비중 및 고용 비중의 특징은 다음과 같음
 - 기업 및 고용 비중 모두에서 기타서비스업의 비중이 가장 높음
 - 도소매음식숙박업의 경우 기업 비중은 높으나 고용 비중은 낮게 나타남

[그림 IV-6] 정규직 전환율(근로자 수에 의한 가중평균)



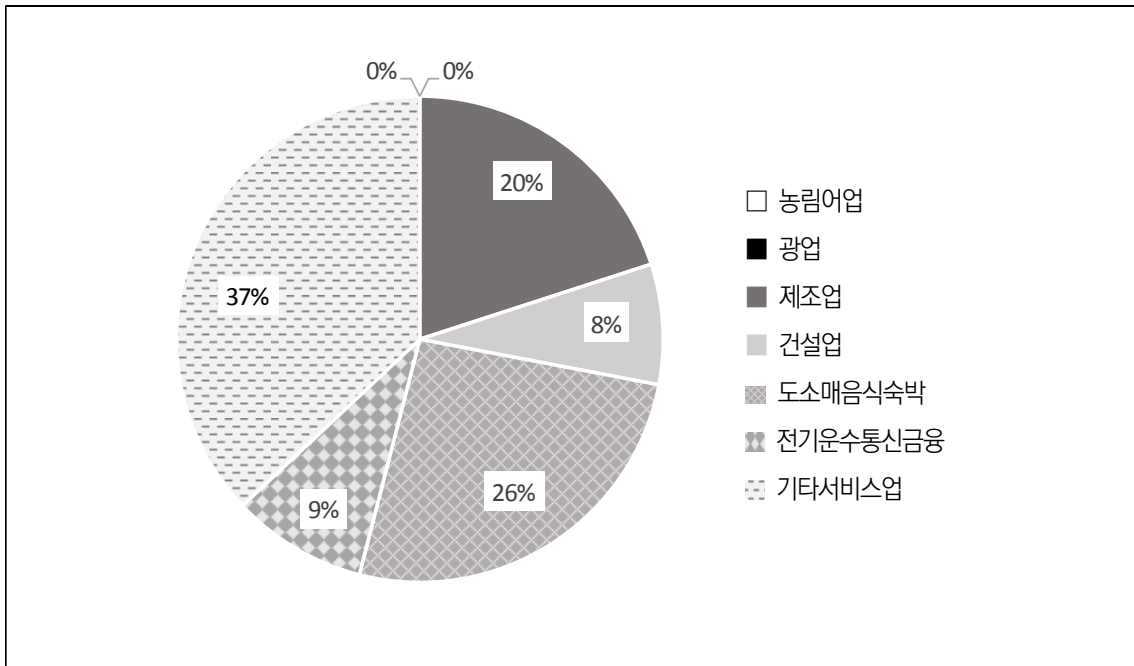
자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

[그림 IV-7] 정규직 전환율(단순평균)



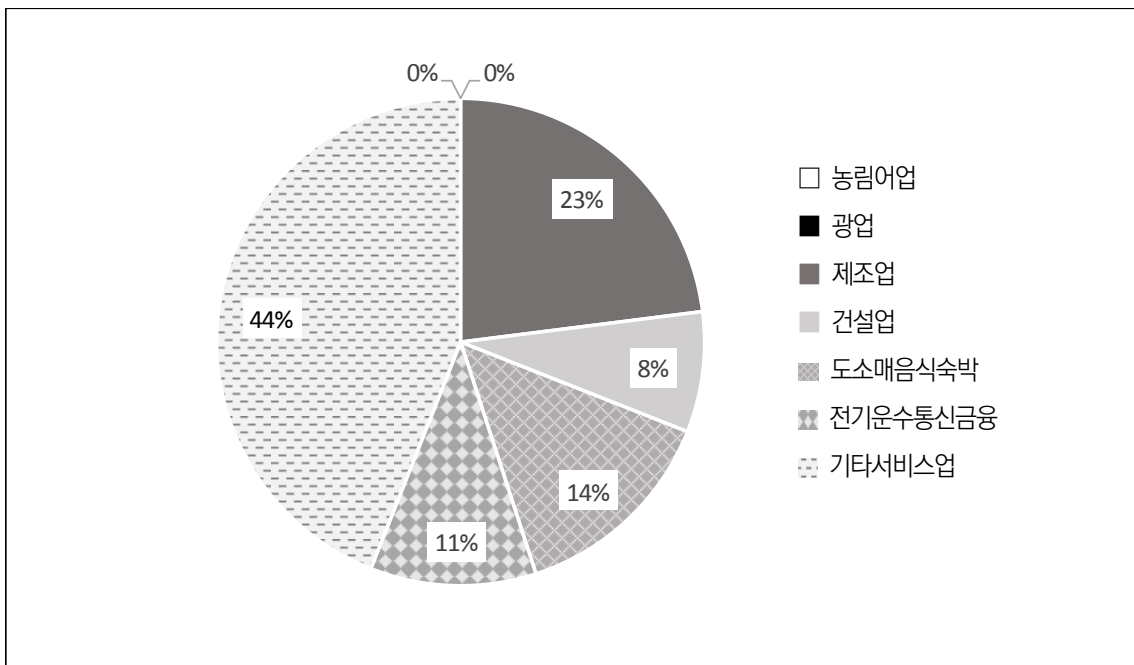
자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

[그림 IV-8] 산업별 기업 비중



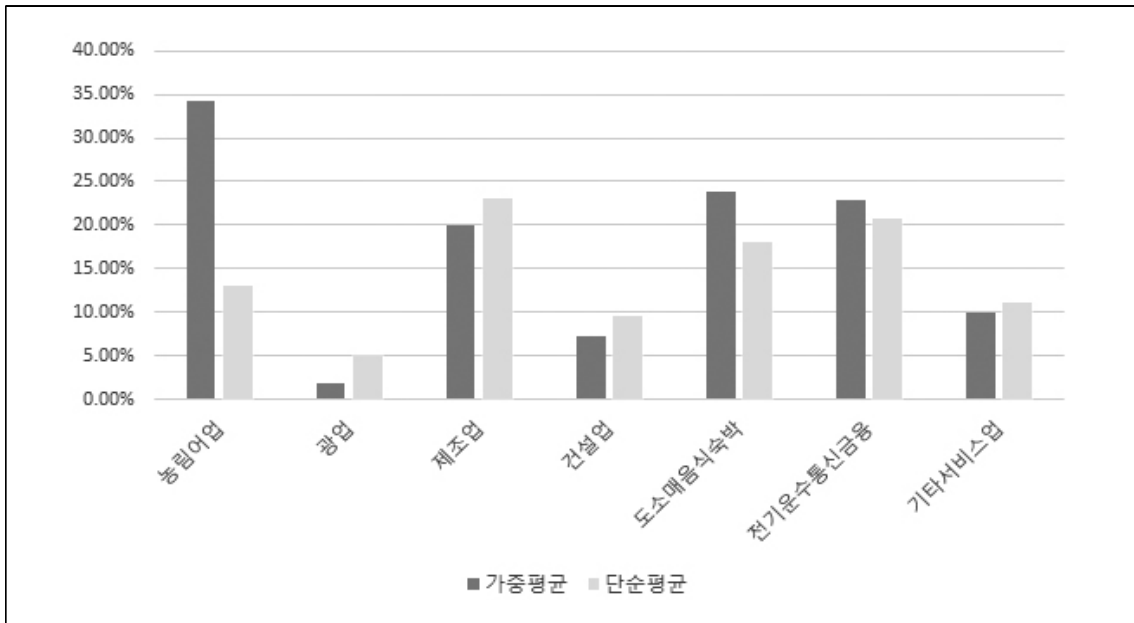
자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

[그림 IV-9] 산업별 고용 비중



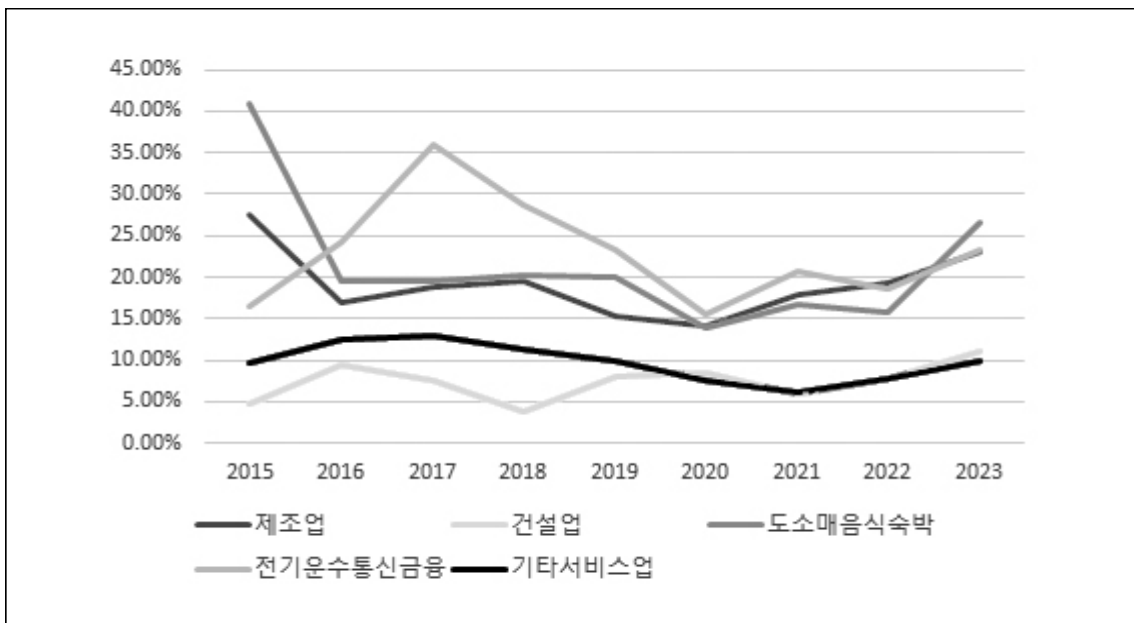
자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

[그림 IV-10] 산업별 정규직 전환율



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

[그림 IV-11] 산업별 정규직 전환율 추이



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

- 정규직 전환율의 경우 산업별 차이가 크게 나타남
 - 제조업에서 가장 높고(23.15%), 광업에서 가장 낮음(4.98%)
 - 정규직 전환율에 대한 기업 규모의 효과 대부분을 산업별 차이가 설명함
 - 산업을 통제한 이후 규모 더미에 대한 p값은 0.896

- 산업별 정규직 전환율 역시 2017년을 기준으로 한 구조적 변화를 보이지 않음
 - 전기운수통신금융업을 제외하면 2017년에 뚜렷한 변화를 보이지 않음
 - 기업 및 고용 비중이 가장 큰 기타서비스업의 경우 정규직 전환율에 큰 변화가 없으나, 2017년 이후 완만한 하락세를 보여 정책효과를 찾기 어려움

□ (실증분석모형) 효과성 분석을 위해 다음의 실증분석을 수행

- 기본이 되는 회귀분석모형은 다음과 같음

$$y_{i,t} = \beta S_t + \gamma X_i + \eta Z_t + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (IV-1)}$$

- 제도의 대상이 중소·중견기업이므로 고용규모 5~299인 기업에 한정하여 실증 분석을 수행함
 - 300인 이상의 기업을 통제군으로 하는 이중차분모형은 종단면 자료인 「사업 체패널조사」를 이용하여 분석을 수행
- 피설명변수인 $y_{i,t}$ 는 t 시점에 관측된 i 기업의 정규직 전환율, 혹은 기간제 근로자의 비율을 의미
 - 정규직 전환율 대신 정규직 전환 여부를 나타내는 더미변수로 피설명변수를 정의한 실증분석도 수행
- X_i 는 기업의 특성, Z_t 는 t 시점의 거시경제적 상황을 의미함
 - 자료가 종단면이 아니기 때문에 기업고정효과 및 시점고정효과를 통제할 수 없음
 - 기업의 특성은 산업 분류 및 전체 근로자 수를 통제했으며, 피설명변수가 정규직 전환율인 경우 기간제 근로자의 수 역시 통제
 - 전체 기간에서 각 기업은 한 번만 관측되므로 기업의 특성은 t 와 무관
 - 거시경제 변수로는 계절과 실업률, 코로나19 기간을 통제
- S_t 는 세액공제의 크기 혹은 2017년 공제 확대를 나타내는 더미변수이며, β 의

추정치가 관심이 있는 제도의 효과성을 나타낸다고 볼 수 있음

- (실증분석 결과 1) 정규직 전환율과 정책변수 사이에 양의 상관관계가 존재
 - 세액공제 100만원의 증가는 정규직 전환율을 0.31%p 증가시키고, 설명변수를 2017년의 정책확대 더미로 할 경우 정규직 전환율을 3.03%p 증가시킴
 - 피설명변수를 정규직 전환율로 설정하여도 거의 같은 크기의 효과가 통계적으로 발견됨

<표 IV-3> 실증분석 결과 1

구분	(1) 정규직 전환율	(2) 1(정규직 전환)	(3) 정규직 전환율	(4) 1(정규직 전환)
정책변수	0.0031** (0.0013)	0.0031** (0.0014)	0.0303*** (0.0106)	0.0303*** (0.0113)
전체 근로자	0.0011*** (0.0001)	0.0013*** (0.0001)	0.0011*** (0.0001)	0.0013*** (0.0001)
기간제 근로자	-0.0021*** (0.0001)	-0.0022*** (0.0001)	-0.0021*** (0.0001)	-0.0022*** (0.0001)
실업률	0.0337*** (0.0010)	0.0342*** (0.0106)	0.0307*** (0.0099)	0.0312*** (0.0105)
코로나19 더미	-0.0899*** (0.0097)	-0.0898*** (0.0103)	-0.0913*** (0.0095)	-0.0912*** (0.0102)
관측치 수	9,061	9,061	9,061	9,061
R-Squared	0.0699	0.0709	0.0702	0.0711

주: 1. () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
 2. (1)~(2)의 정책변수는 보조금, (3)~(4)의 정책변수는 2017년 더미
 자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 2) 기간제 비율과 정책변수 사이에도 양의 상관관계가 존재함
 - 세액공제 100만원의 증가는 기간제 근로자의 비율을 0.23%p 증가시키고, 설명변수를 2017년의 정책확대 더미로 할 경우 기간제 근로자의 비율을 1.69%p 증가시킴
 - 통계적 유의성이 더 큰 이유는 관측치 수가 많기 때문으로, 주어진 조사기간에 계약기간 만료자가 있는 기업이 많지 않기 때문

<표 IV-4> 실증분석 결과 2

구분	(1) 기간제 근로자 비율	(2) 기간제 근로자 비율
정책변수	0.0023 ^{***} (0.0002)	0.0169 ^{***} (0.0013)
전체 근로자	-0.0012 ^{***} (0.0000)	-0.0012 ^{***} (0.0000)
기간제 근로자	0.0135 ^{***} (0.0001)	0.0135 ^{***} (0.0001)
실업률	-0.0043 ^{***} (0.0011)	-0.0069 ^{***} (0.0011)
코로나19 더미	-0.0102 ^{***} (0.0011)	-0.0092 ^{***} (0.0011)
관측치 수	175,121	175,121
R-Squared	0.2706	0.2705

주: 1. () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미

2. (1)의 정책변수는 보조금, (2)의 정책변수는 2017년 더미

자료: 저자 추정

- (유의사항) 실증분석 결과의 해석에 있어서 다음과 같은 유의점이 존재함
 - 기업의 특성 및 거시경제적 효과를 통제하지 못하였으므로, 위의 수치는 정책의 인과관계라기보다는 방향성을 가늠하게 해주는 상관관계로 해석하는 것이 바람직함
 - 위 실증분석의 수치는 수혜를 받은 기업에 대한 조건부 효과가 아닌 전체 기업에 대한 효과임
 - 즉, 위의 결과는 세액공제의 액수가 100만원 증가할 때 전체 기업의 평균적인 정규직 전환율이 0.25%p 상승함을 의미함
 - 이는 세액공제를 100만원 더 받은 기업이 그렇지 않은 기업보다 0.25%p 더 정규직 전환을 한다는 것과는 다른 의미임

- (소결) 「사업체기간제근로자현황조사」를 통한 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같음
 - 정책변수는 기간제 근로자 비율과 정규직 전환율 모두와 양의 상관관계를 가짐

- 만약 이 상관관계를 인과관계로 해석한다면, 기업이 정규직 전환에 대한 세액공제 혜택을 기간제 근로자로 먼저 고용한 후 정규직으로 전환해주는 방식으로 악용하고 있을 가능성도 있음
- 그러나 위의 결과는 기업의 특성 및 거시경제적 효과를 통제하지 않은 상태에서의 상관관계이므로, 정책의 효과성을 입증하는 증거로 판단하기는 어려움

3. 「사업체패널조사」 분석

- 분석에 사용된 「사업체패널조사」 자료는 2015년부터 2021년까지임
 - 사업체 패널조사는 격년으로 이루어지므로 실제 자료는 2015, 2017, 2019, 2021년의 4개년 자료임
 - 주요 분석은 코로나19의 영향을 받지 않은 2019년까지의 자료를 이용
 - 「사업체기간제근로자현황조사」를 활용한 분석 결과와의 비교 가능성을 위하여 기간제 근로자에 초점을 맞추기로 함

<표 IV-5> 평균 근로자 수 및 기간제 근로자 수, 기간제 비율

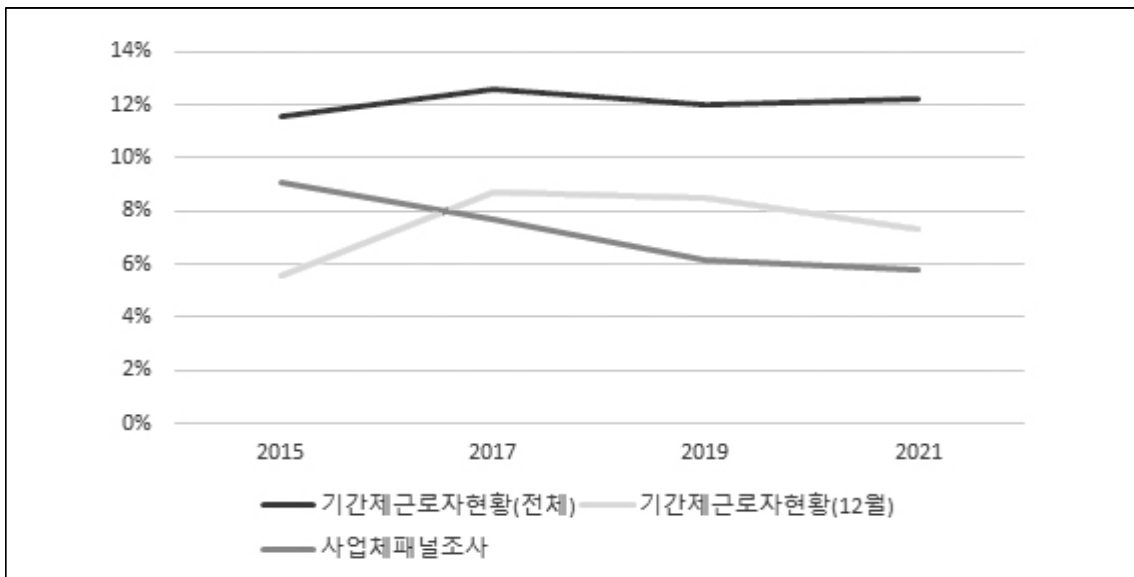
(단위: 명, %)

규모	연도	근로자 수	기간제 근로자 수	기간제 비율
전체	2015	107.01	9.69	9.05
	2017	112.38	8.60	7.66
	2019	115.66	7.15	6.18
	2021	110.87	6.38	5.75
5~299인	2015	71.41	5.51	7.71
	2017	70.21	3.92	5.58
	2019	71.21	3.30	4.64
	2021	67.37	3.14	4.65
300인 이상	2015	833.31	94.93	11.39
	2017	884.10	94.01	10.63
	2019	915.79	76.24	8.33
	2021	903.70	65.33	7.23

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도

- 「사업체패널조사」에서 기간제 근로자 비율은 5~9% 수준이며, 2015년 이후 지속적으로 감소하는 것으로 나타남
 - 「사업체기간제근로자현황조사」보다 기간제의 비율이 낮는데, 이는 「사업체패널조사」는 연말의 수치를 기록하기 때문이며, 12월에 조사된 「사업체기간제근로자현황조사」에서의 비율과는 크게 다르지 않음
 - 「사업체기간제근로자현황조사」보다 조사 기업들의 평균 근로자 수가 훨씬 크게 나타남

[그림 IV-12] 기간제 근로자 비율

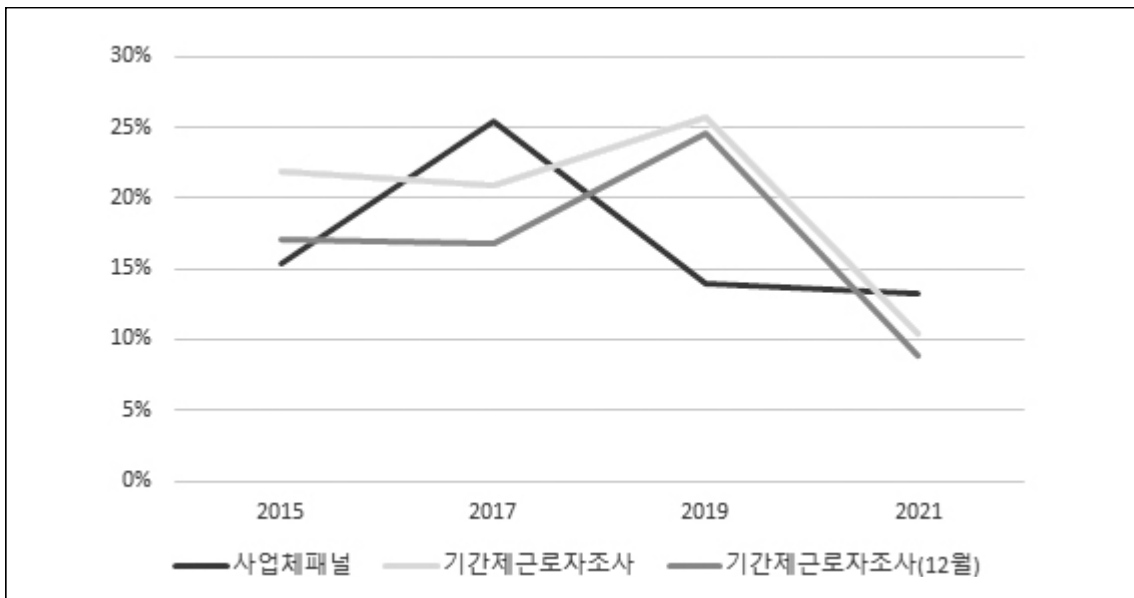


자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 및 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

- 「사업체패널조사」에서 기간제 근로자의 비중은 2015년 이후 꾸준히 감소하는 것으로 나타남
 - 이는 2017년 기간제 비율이 증가한 것으로 나타나는 「사업체기간제근로자현황조사」와 상반되는 모습
 - 표본오차이거나, 혹은 연말을 기준으로 하는 「사업체패널조사」의 특성이 이러한 차이를 발생시킨 것으로 짐작됨
 - 많은 기간제 근로자들의 계약이 연말을 기준으로 종료되고 이러한 계약의 비중이 시간에 따라 달라지거나 정책에 반응한다면, 평상시를 기준으로 하는 수치와 연말을 기준으로 하는 수치 사이에 체계적인 차이가 존재할 수 있음

- 한 명 이상의 기간제 근로자를 정규직으로 전환한 기업의 비율은 평균적으로 17%가량이며, 해마다 변동이 상당히 큼(13~25%)
 - 평균적인 수치는 「사업체기간제근로자현황조사」와 유사하나, 어떤 시점에 더 높고 낮은지에 대해서는 차이가 있음
 - 단, 두 조사 모두 코로나19 기간인 2021년 가장 낮은 수치를 나타냄

[그림 IV-13] 정규직 전환 확률

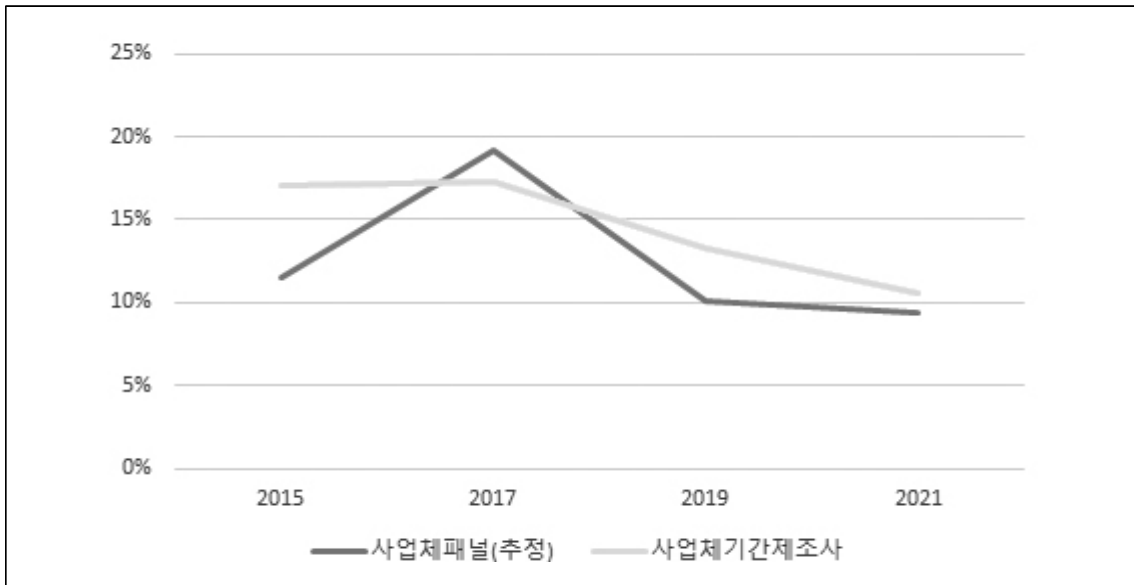


자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 및 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

- 「사업체패널조사」의 경우 정규직 전환율에 대한 직접적인 정보가 존재하지 않음
 - 정규직으로 전환된 근로자 수는 존재하나, 얼마나 많은 기간제 근로자가 계약 만료가 되었는지에 대한 정보는 존재하지 않음
- 「사업체기간제근로자현황조사」를 이용해 다음과 같은 방법으로 정규직 전환율을 추정함
 - 「사업체기간제근로자현황조사」에서 계약만료자는 현재 고용된 기간제 근로자의 약 6.6%임
 - 「사업체패널조사」에서도 이 비율이 같다고 가정하고, 자료에 없는 계약만료자의 수를 $\{(현재\ 고용된\ 기간제\ 근로자\ 수) \times 6.6\% + (정규직으로\ 전환된\ 기간제\ 근로자\ 수)\}$ 로 추정하여 정규직 전환율을 계산함

- 위와 같은 방법으로 추정된 정규직 전환율은 「사업체기간제근로자현황조사」의 정규직 전환율과 평균적으로 비슷함
 - 이렇게 추정된 정규직 전환율은 2017년 가장 높고 그 이후 감소함
 - 제도의 효과성에 대한 실증적 증거를 제시하고 있다고 보기는 어려움

[그림 IV-14] 정규직 전환율(추정)



자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 및 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

- (실증분석모형 1) 효과성 분석을 위해 다음의 이중차분(difference-in-differences) 분석을 수행함
 - 정책의 효과성 식별전략은 2017년의 제도 확장을 충격으로 보고, 제도의 영향을 받은 중소·중견기업과 제도의 영향을 받지 않은 대기업 간의 차이가 나타나는지 살펴보는 방식으로, 자료의 기간은 2015년과 2017년을 이용함
 - 회귀분석모형은 다음과 같음

$$y_{i,t} = \alpha_i + \delta_t + \beta I(t = 2017)I(i = small) + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (IV-2)}$$

- 정규직 전환과 관련된 피설명변수 $y_{i,t}$ 는 t 시점에 관측된 i 기업 기간제 근로자의 정규직 전환 여부 혹은 정규직 전환율로 설정함
 - 정규직 전환율은 위에서 추정된 값을 사용하여 부정확할 수 있으나, 참고자료로 사용하기 위해 분석을 수행

- 기간제 근로자와 관련된 피설명변수 $y_{i,t}$ 는 t 시점에 관측된 i 기업의 기간제 근로자 비율임
 - α_i 는 기업고정효과, δ_t 는 시점고정효과를 나타냄
 - 종단면 자료의 특성상 시간에 따라 변하지 않는 기업의 특징을 α_i 를 통해 통제할 수 있음
 - 거시경제 상황과 같이 한 시점에서 모든 기업에 적용되는 효과는 δ_t 를 통해 통제함
 - $I(t=2017)$ 은 2017년 제도 확대를 나타내는 더미이고, $I(i=small)$ 은 i 기업이 제도의 대상이 되는 중소·중견기업인지를 나타내는 더미임
 - 해당 기업이 중견기업에 속하는지를 알 수 없기 때문에 현재 고용된 근로자의 수를 기준으로(300인 이상 혹은 미만) 더미 변수를 생성
 - β 의 추정치가 관심이 있는 제도의 효과성을 나타낸다고 볼 수 있음
- (실증분석 결과 1) 이중차분 분석 결과, 정규직 전환 여부 및 전환율에 대한 효과는 유의미하지 않으나, 기간제 근로자 비율에 대한 효과는 유의미
- 정규직 전환 여부 및 전환율에 대한 효과 모두 통계적으로 유의하지 않음
 - p값은 0.354 수준
 - 정책의 효과로 기간제 근로자의 비율은 3.7%p 감소한 것으로 나타남
 - 5% 수준에서 통계적으로 유의미

<표 IV-6> 실증분석 결과 1

구분	(1) 1(정규직 전환)	(2) 정규직 전환율	(3) 기간제 비율
정책효과	0.0575 (0.0619)	0.0475 (0.0436)	-0.0374** (0.0174)
관측치 수 (대조군)	211	211	316
관측치 수 (처치군)	402	402	1,274

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 1) 정규직 전환과 관련된 부분에서 정책의 효과성을 입증할 증거를 발견하지 못함
 - 「사업체패널조사」에서 정규직 전환자 수의 결측치가 많은 것이 통계적 유의성을 떨어뜨리는 한 가지 요인이 됨
 - 추정치의 부호의 경우 기대하고 있는 정책의 효과와 같은 양수로 나타남

- (실증분석 결과 1) 기간제 비율에 대한 정책효과 추정치는 통계적으로 유의미한 음수로 나타남
 - 본래 정책목표인 기간제 비율 감소를 달성하고 있다고 해석할 수도 있음

- (실증분석모형 1, 이질성 분석) 관측치 수가 비교적 많고, 전체 표본에 대해서 통계적으로 유의한 결과를 얻은 기간제 비율에 대해 정책효과 이질성을 분석
 - 산업별(제조업, 비제조업), 사업장 수별(단일 사업장, 다수 사업장) 정책효과를 추정
 - 근로자 수에 의해 이미 중소·중견기업과 대기업을 구분한 상태에서, 추가적인 기업 규모에 대한 대리변수로 사업장 수를 선택

<표 IV-7> 실증분석 결과 1: 이질성 분석

구분	(1) 기간제 비율: 제조업	(2) 기간제 비율: 비제조업	(3) 기간제 비율: 단일 사업장	(4) 기간제 비율: 다수 사업장
정책효과	-0.0003 (0.0043)	-0.0537 ^{**} (0.0229)	-0.0206 (0.0242)	-0.0510 ^{**} (0.0247)
관측치 수 (대조군)	127	189	134	183
관측치 수 (처치군)	556	718	850	440

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 1, 이질성 분석) 기간제 비율에 대한 정책효과 추정치는 비제조업, 다수 사업장에서 더 크고 통계적으로 유의미하게 나타남
 - 정책의 효과가 산업별로 다를 수 있음을 시사하며, 제조업보다는 서비스업의

기간제 근로자들에 대해서 효과가 더 크게 나타나는 것으로 보임

- 단일 사업장보다 다수 사업장에서 효과가 더 크게 나타나는 것은 어느 정도 규모가 있는 기업들에서 정책효과가 있을 수 있음을 시사함
 - 한편 제조업 기업이 다수 사업장을 운영할 확률이 상대적으로 더 높기 때문에 이 결과는 산업별 차이로 설명되지 않음(다수 사업장 비율은 제조업 34%, 비제조업 30%)

□ (유의사항) 이상에서 추정된 기간제 비율에 대한 효과는 「사업체기간제근로자현황조사」를 통해 추정된 정책의 효과와 반대되는 결과임

- 이러한 반대되는 결과는 다양하게 해석될 여지가 있음
 - 종단면 자료를 통해 기업 특성을 잘 반영한 결과로 해석한다면 「사업체패널조사」의 추정 결과를 신뢰할 수 있음
 - 반면 「사업체패널조사」의 경우 표본의 크기가 비교적 작고, 연말을 기준으로 조사한다는 특징이 있어 편향이 존재할 수 있다고 판단한다면 「사업체기간제근로자현황조사」의 추정 결과를 신뢰할 수 있음
- 이처럼 다른 추정 결과가 나올 수 있는 이유는 기간제 근로자 비율이 「사업체기간제근로자현황조사」에서는 상승한 반면, 「사업체패널조사」에서는 하락하였기 때문임
 - 이것이 단순한 표본오차인지, 아니면 연말 시점에 기업들이 체계적으로 행동하였기 때문인지에 따라 해석이 달라질 수 있음
- 「경제활동인구조사」를 통해 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율을 계산할 경우, 2015년(10.02%)과 2017년(10.15%)의 차이는 거의 없음
 - 단, 고용기간이 정해져 있다는 것이 반드시 기간제 근로자임을 의미하는 것은 아니라는 점에 유의해야 함

□ (강건성 검증 1) 자료의 기간을 2019년까지로 확장할 경우, 정책효과의 방향은 같으나 통계적 유의성은 떨어짐

- 정책변수는 위와 마찬가지로 2017년의 제도 확대를 나타내는 더미변수를 활용
- 기간제 비율에 미치는 영향의 경우 10% 수준에서 통계적으로 유의함

<표 IV-8> 실증분석 결과 1: 강건성 검증 1

구분	(1) 1(정규직 전환)	(2) 정규직 전환율	(3) 기간제 비율
정책효과	0.0294 (0.0515)	0.0074 (0.0363)	-0.0269* (0.0149)
관측치 수 (대조군)	227	227	316
관측치 수 (처치군)	448	448	1,274

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (강건성 검증 2) 정책변수를 각 연도의 보조금 액수로 설정할 경우, 정책효과
의의성이 더욱 낮아짐
- 자료의 기간은 2019년까지이며, 정책변수는 2017년 더미가 아닌 해당 연도에서 받을 수 있는 보조금의 최댓값으로 설정하여 연속적 이중차분 분석을 수행함
 - 이 경우 기간제 근로자 비율에 미치는 영향 역시 유의하지 않게 나타남
- p값은 0.202 수준

<표 IV-9> 실증분석 결과 1: 강건성 검증 2

구분	(1) 1(정규직 전환)	(2) 정규직 전환율	(3) 기간제 비율
정책효과	0.0018 (0.0073)	-0.0017 (0.0052)	-0.0027 (0.0021)
관측치 수	1,292	1,292	4,770

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (요약) 이중차분모형을 이용한 실증분석 및 강건성 검증의 결과를 요약하면 다음과 같음
- 정규직 전환 여부 및 전환율에 대한 효과는 어떠한 모형에서도 통계적으로 유의하지 않음
 - 기간제 비율에 대한 효과의 경우, 기본 이중차분모형에서는 유의하게 나타나지만 강건성 검증에서는 통계적 유의도가 낮아져 위의 결과를 정책의 효과에

대한 강건한 실증적 증거로 판단하기는 어려움

- 기간제 비율에 대한 정책효과의 경우 제조업보다는 비제조업, 단일 사업장보다는 다수 사업장을 가진 기업에서 더 효과적인 것으로 나타남

□ (실증분석모형 2) 대기업을 중소·중견기업에 대한 적절한 비교군이 되지 않을 수 있으므로, 다음과 같은 고정효과모형도 추가로 분석함

- 식별전략은 기업고정효과 및 시간에 따라 변동하는 기업의 충격을 통제하고 난 이후에도 2017년의 제도 확대가 정규직 전환 및 기간제 근로자 비율에 유의미한 영향을 미치는지 살펴보는 것임
- 분석 대상은 고용 규모가 300인 미만인 기업들이며, 자료의 기간은 코로나19의 영향이 포함되지 않은 2019년까지의 자료를 사용함
- 회귀분석모형은 다음과 같음

$$y_{i,t} = \alpha_i + \beta I(t = 2017) + X_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (IV-3)}$$

- 실증분석모형1과 마찬가지로 피설명변수 $y_{i,t}$ 는 t 시점에 관측된 i 기업 기간제 근로자의 정규직 전환 여부, 정규직 전환율, 또는 기간제 근로자의 비율임
- 기업고정효과 α_i 를 통해 시간에 따라 변하지 않는 기업의 특징을 통제
- $X_{i,t}$ 는 기업의 특징으로서 정규직 전환 또는 기간제 근로자 고용 관련 인센티브에 영향을 줄 수 있으며, 시간에 따라 변동하는 부분을 의미함
 - 자료에서 관측 가능한 재무 관련 변수인 순이익, 매출, 전체 근로자 수 등을 포함
- 2017년 제도 확장과 관련된 모수 β 의 추정치가 제도의 효과성을 나타낸다고 볼 수 있음

□ (실증분석 결과 2) 고정효과모형의 추정 결과 정규직 전환 여부 및 전환율에 대한 효과는 유의미하지 않으나, 기간제 근로자 비율에 대한 효과는 유의미

- 이는 위의 이중차분모형을 통한 분석과 일치하는 결과
- 정규직 전환 여부 및 전환율에 대한 효과 모두 통계적으로 유의하지 않음
- 기간제 근로자의 비율은 2.26%p 감소한 것으로 나타남
 - 1% 수준에서 통계적으로 유의미

<표 IV-10> 실증분석 결과 2

구분	(1) 1(정규직 전환)	(2) 정규직 전환율	(3) 기간제 비율
정책변수 (2017년 더미)	-0.0627 (0.0815)	-0.0548 (0.0675)	-0.0226*** (0.0047)
순이익	0.0268 (0.0579)	0.0427 (0.0480)	0.0032 (0.0029)
매출	-0.0943 (0.0935)	-0.1183 (0.0775)	-0.0002 (0.0098)
전체 근로자 수 / 1000	-2.1086 (2.141)	-2.509 (1.7740)	0.2905** (0.1320)
관측치 수	361	361	2,043
R-Squared	0.0032	0.0008	0.0135

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석모형 2, 이질성 분석) 실증분석모형 1의 이질성 분석과 마찬가지로 기간제 비율에 미치는 정책효과의 이질성을 분석
 - 산업별(제조업, 비제조업), 사업장 수별(단일 사업장, 다수 사업장)

- (실증분석 결과 2, 이질성 분석) 고정효과모형에서의 이질성 분석 결과, 비제조업과 단일 사업장에서 정책효과가 유의미하게 나타남
 - 산업별 결과의 경우 이중차분모형의 이질성 분석과 마찬가지로 비제조업에서 유의미한 효과를 찾을 수 있었음
 - 사업장 수의 경우 이중차분모형의 결과와 다르게 단일 사업장에서의 효과가 유의미하게 나타남
 - 이중차분모형의 경우 대기업 집단과의 상대적인 비교를 통해서 나타나는 것이므로, 대기업 집단의 단일·다수 사업장의 기간제 근로자 비율 변화가 어떻게 나타나는지에 따라 이러한 결과가 도출될 수 있음
 - 즉, 단일 사업장의 경우 대기업과 중소·중견기업 모두 2017년 제도 확대 이후 기간제 근로자의 비율이 감소하였고, 다수 사업장의 경우 2017년 제도 확대 이후 대기업에 비해 중소·중견기업의 기간제 근로자 비율이 감소하였으나 그 절대치가 제도 확대 이전에 비해 크지 않은 것으로 해석할 수 있음

<표 IV-11> 실증분석 결과 2: 이질성 분석

구분	(1) 기간제 비율: 제조업	(2) 기간제 비율: 비제조업	(3) 기간제 비율: 단일 사업장	(3) 기간제 비율: 다수 사업장
정책변수 (2017년 더미)	0.0028 (0.0029)	-0.0438 *** (0.0089)	-0.0308 *** (0.0064)	-0.0038 (0.0052)
순이익	0.0016 (0.0018)	0.0059 (0.0056)	0.0029 (0.0040)	0.0021 (0.0031)
매출	-0.0082 (0.0076)	0.0032 (0.0167)	-0.0052 (0.0152)	-0.0032 (0.0089)
전체 근로자 수 / 1000	0.2273 ** (0.0967)	0.3134 (0.2293)	1.0091 *** (0.2173)	0.0778 (0.1175)
관측치 수	1,088	955	1,306	737
R-Squared	0.0034	0.0149	0.0349	0.0099

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (유의사항) 정규직 전환 및 기간제 근로자 고용에 영향을 미치는 요인을 충분히 통제하고 있지는 못하므로, 위 결과를 강건한 실증적 증거로 해석하기는 어려움
 - 정책변수가 시간에만 의존하는 더미변수이므로, 시간에 따라 변하며 모든 기업에 영향을 미치는 거시경제적 요인의 효과가 모두 포함되어 있음
 - 이러한 경제적인 효과를 각 개별 기업의 순이익, 매출, 전체 근로자 수 등으로 통제하고 있으나, 이것으로 충분히 통제되었다고 보기는 어려움
- (강건성 검증) 기업의 특성인 순이익, 매출, 전체 근로자 수 등을 통제하지 않거나 일부만 통제한 모형에서도 유사한 결과가 도출됨
 - 이하에는 순이익만을 통제한 결과를 제시함

<표 IV-12> 실증분석 결과 2: 강건성 검증

구분	(1) 1(정규직 전환)	(2) 정규직 전환율	(3) 기간제 비율
정책변수 (2017년 더미)	-0.0675 (0.0813)	-0.0611 (0.0682)	-0.0222 *** (0.0046)
순이익	-0.0103 (0.0500)	-0.0033 (0.0420)	0.0036 (0.0027)

〈표 IV-12〉의 계속

구분	(1) 1(정규직 전환)	(2) 정규직 전환율	(3) 기간제 비율
관측치 수	361	361	2,043
R-Squared	0.0026	0.0029	0.0002

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

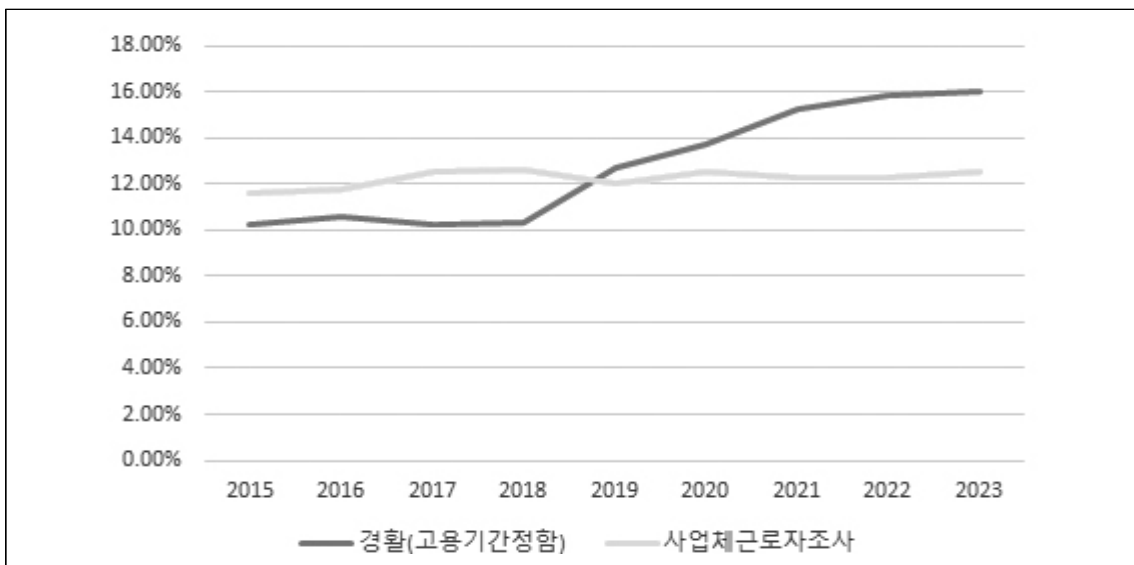
- (소결) 「사업체패널조사」를 통한 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같음
 - 이중차분모형 및 고정효과모형을 통한 실증분석 결과, 정책이 정규직 전환 여부 및 정규직 전환율에 영향을 미쳤다는 통계적 증거는 발견하기 어려움
 - 기간제 비율의 경우, 두 모형 모두에서 정책의 효과가 통계적으로 유의미하게 기간제 비율을 감소시키는 것으로 나타났으나 강건성 검증에서는 통계적으로 유의하지 않아 해당 결과를 정책효과에 대한 강건한 실증적 증거로 간주하기는 어려움
 - 산업별 분석에서 정책의 효과는 비제조업에서 두드러지는 것으로 나타남
 - 「사업체패널조사」의 경우 2017년 전체 노동시장에서 기간제 근로자가 차지하는 비중이 줄어드는 것으로 나타나는데, 이는 위와 같은 실증분석의 결과와 관련이 있음
 - 이는 「사업체기간제근로자현황조사」 및 「경제활동인구조사」와는 다른 추세임

4. 「경제활동인구조사」 및 「한국노동패널」 분석

- 본 절에서는 「경제활동인구조사」 및 「한국노동패널」을 이용하여 정책이 노동시장에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 분석함
 - 근로자측 자료를 이용해 정책이 노동시장 균형에 미치는 영향을 살펴봄에 의의가 있음
- 분석 기간은 「사업체기간제근로자현황조사」 및 「사업체패널조사」와 일치하도록 2015년 이후로 설정함
 - 「경제활동인구조사」는 월별 자료이고, 「한국노동패널」은 연도별 자료임

- (경제활동인구조사) 근로자 중에서 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율은 10~16% 내외
 - 「사업체기간제근로자현황조사」의 기간제 근로자 비율과 평균적으로 유사
 - 2015~2023년 평균으로 12.77%와 12.24%
 - 「경제활동인구조사」에서는 2018년 이후 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율이 크게 상승한 것으로 나타남

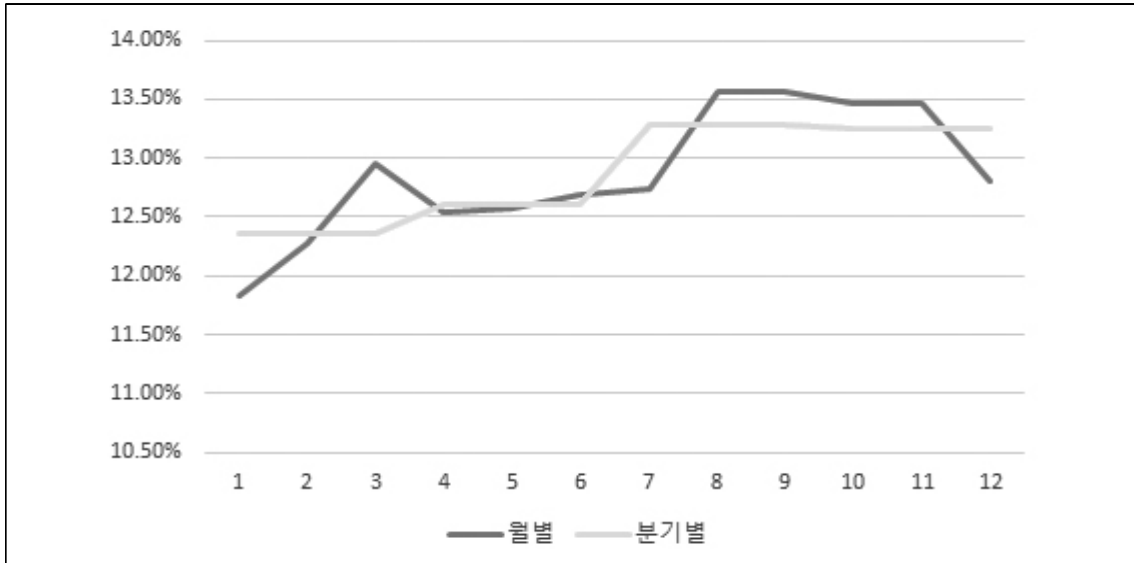
[그림 IV-15] 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도 및 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도

- (경제활동인구조사) 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율은 월별로 상이한 모습을 보임
 - 1월에 가장 낮다가 점차 상승하여 8월에 최고점을 찍은 후 그 수준을 유지한 후 12월부터 감소함
 - 이는 많은 기간제 계약들이 연 단위로 이루어지기 때문으로 보임
 - 상반기보다는 하반기에 더 높은 모습을 보임

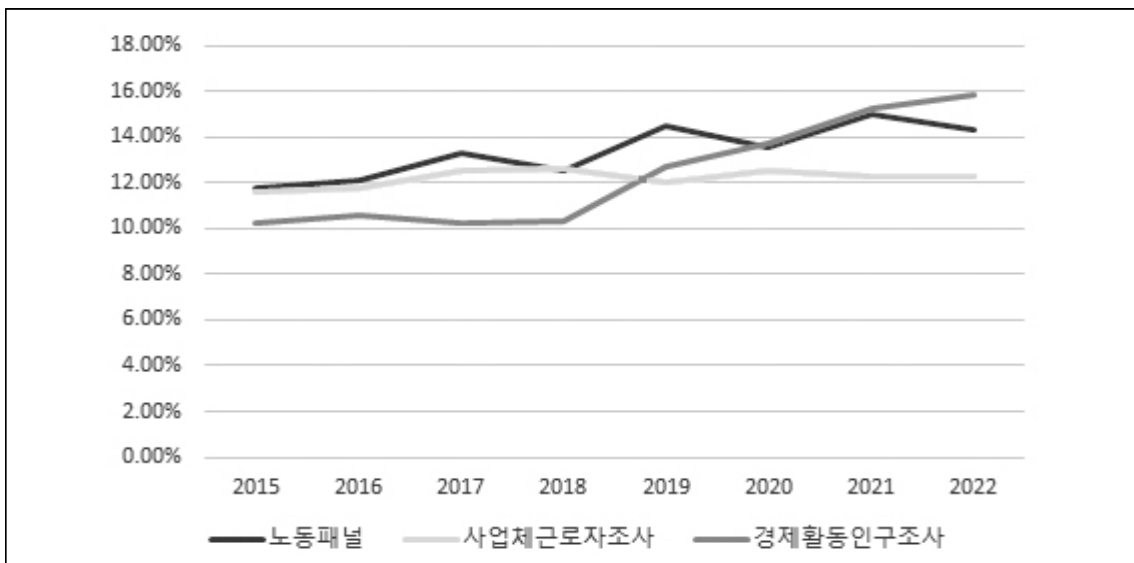
[그림 IV-16] 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율: 월별 및 분기별 평균



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연월

- (경제활동인구조사) 2018년 이후 고용기간이 정해져 있는 근로자의 비율이 크게 상승하는 모습을 보이고 있어 정책의 효과성에 대한 증거를 찾기 어려움
 - 월별 고정효과, 실업률 및 코로나19를 통제하고 난 이후에도 정책변수는 기간제 근로자의 비율과 양의 상관관계를 가짐

[그림 IV-17] 기간제 근로자의 비율

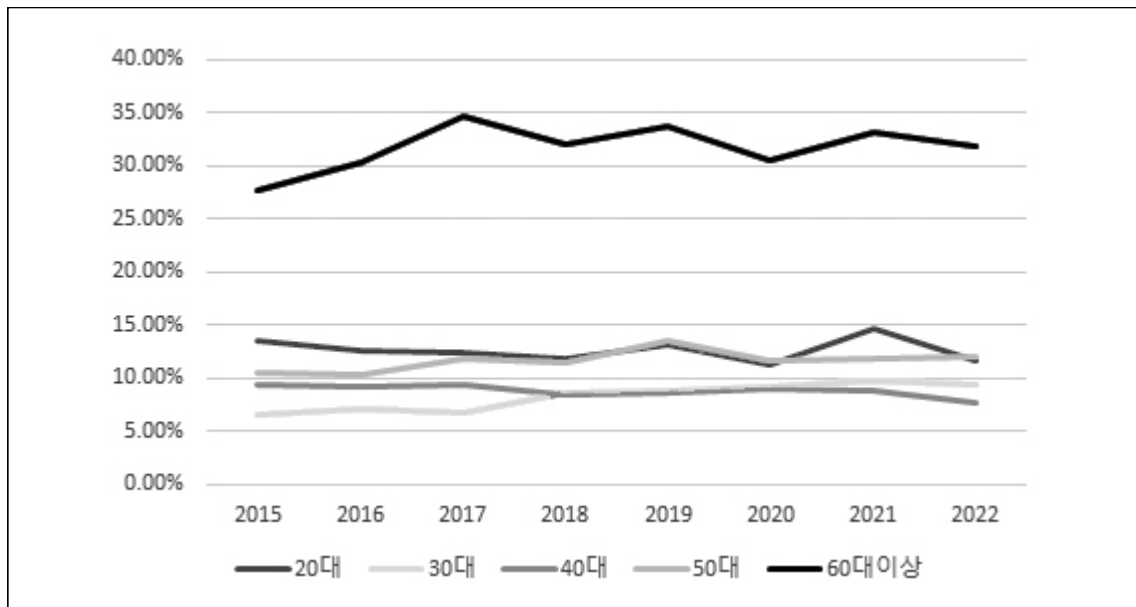


자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 각 연도; 고용노동부, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 연도; 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도

- (한국노동패널) 「한국노동패널」에서 기간제 근로자의 비율은 11~15% 내외로 관찰됨
 - 「사업체기간제근로자현황조사」 및 「경제활동인구조사」와 평균적으로 유사한 수준임(13.56%)
 - 2018년 이전에는 「사업체기간제근로자현황조사」와 유사한 수준을 유지하다가 2019년부터 상승하는 추세를 보이며 「경제활동인구조사」와 유사한 모습
 - 2018년 이후 기간제 근로자 비율이 증가하는 양상을 보이고 있어 정책이 전체 노동시장에서 기간제 근로자의 비율을 낮추고 있다는 증거를 발견하기 어려움

- (한국노동패널) 기간제 근로자 비율을 연령별로 살펴봐도 2018년을 기준으로 뚜렷한 변화를 찾을 수 없음
 - 기간제 근로자 비율의 경우 60대 이상이 다른 연령대에 비해 훨씬 높음
 - 연령대를 고정했을 때 기간제 근로자의 비율 증가가 뚜렷하지 않아 전체 표본에서 기간제 비율 증가는 인구 고령화의 영향이 큰 것으로 판단됨

[그림 IV-18] 기간제 근로자의 비율: 연령별

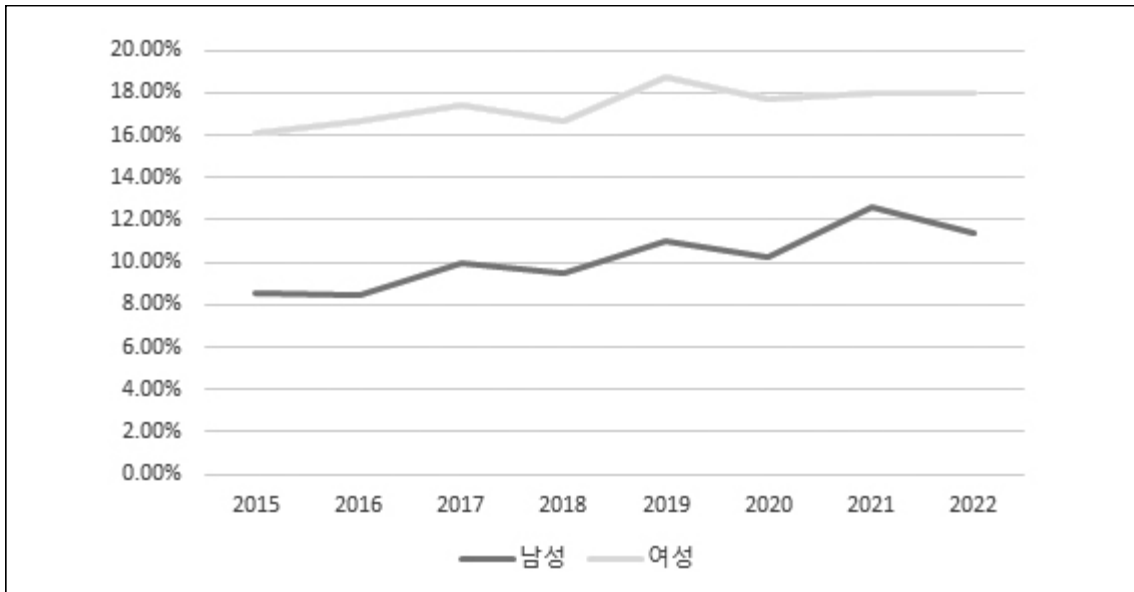


자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 각 연도

- (한국노동패널) 여성의 경우 남성에 비해 기간제 근로자 비율이 상대적으로 높음 (남성 10.23%, 여성 17.42%)
 - 남성과 여성 모두 2015년보다 2022년에 기간제 근로자 비율이 높으며, 이는

- 앞서 살펴본 것과 마찬가지로 고령화의 영향이 큰 것으로 짐작됨
- 2015년 기간제 근로자의 평균 나이는 남성 51.18세, 여성 46.07세이나, 2022년에 남성 54.62세, 여성 51.95세로 증가함
 - 남성과 여성의 기간제 근로자 비율의 격차는 코로나19 이후로 감소함
 - 2015~2019년 평균 7.63%p였으나 2020년 이후 평균 6.45%p

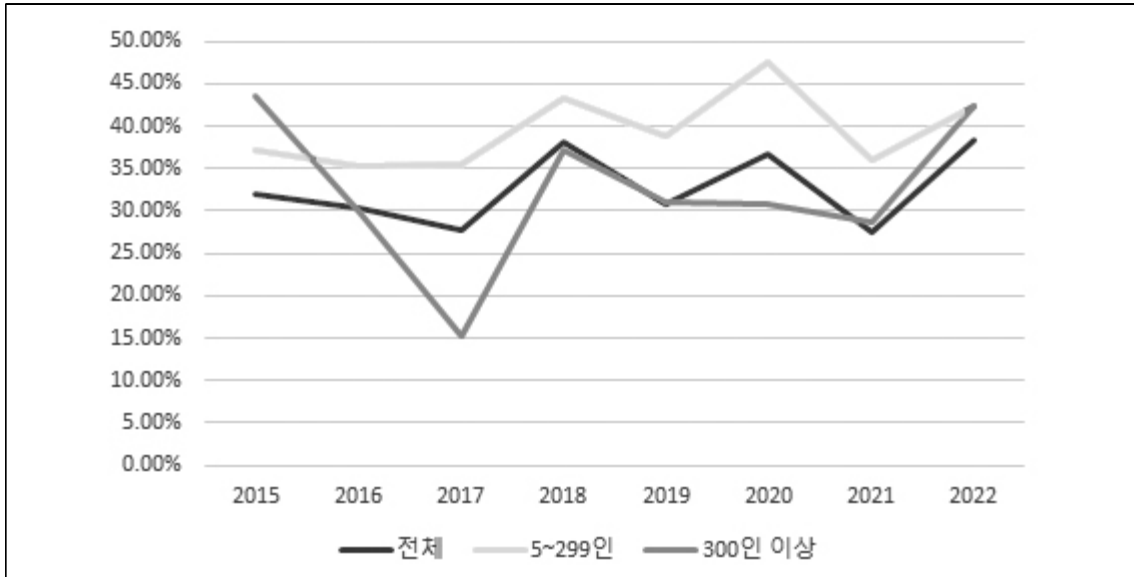
[그림 IV-19] 기간제 근로자의 비율: 성별



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 각 연도

- (한국노동패널) 작년 기간제 근로자들 중 올해 정규직 근로자로 전환된 비율은 32.7%
 - 제도의 효과가 있었다면 이 확률이 높아졌을 것으로 기대되나, 2017년을 기준으로 큰 구조적 변화는 관찰되지 않음
 - 단, 「사업체기간제근로자현황조사」에서 정의된 정규직 전환율과는 의미가 다름
 - 정규직 전환율은 기간이 만료된 기간제 근로자 중 정규직으로 전환된 비중
 - 반면 위 비율은 두 조사시점 간 기간제 근로자에서 정규직 근로자로 고용형태가 변화된 확률을 의미
 - 즉, 정규직 전환뿐 아니라 퇴직 후 새로운 사업체로의 입사, 직접 이직 등의 방법으로 정규직이 된 경우까지 모두 포함됨

[그림 IV-20] 정규직 전환 확률



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 각 연도

- (실증분석모형 1) 효과성 분석을 위해 다음의 이중차분 분석을 수행함
 - 정책의 효과성은 2017년의 제도 확장을 외생적 충격으로 간주하고, 처치군과 통제군 간의 정규직 전환율 차이를 추정함으로써 식별
 - 1기간 전 시점에 중소·중견기업에 근무하던 기간제 근로자(처치군)와 대기업에 근무하던 기간제 근로자(통제군) 간 현재까지 기간제 근로자로 남아있을 확률의 차이가 2017년 이후 유의미하게 달라졌는지 살펴봄
 - 통제변수를 포함시키지 않은 이중차분모형으로 다른 변이의 효과를 최소화하기 위해 분석 기간은 2015년부터 2019년까지로 설정함
 - 회귀분석모형은 다음과 같음

$$y_{i,t} = \alpha_i + \delta_t + \beta I(t = 2017)I(i = small,temp) + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (IV-4)}$$

- 피설명변수 $y_{i,t}$ 는 t 시점에 관측된 개인 i 가 정규직으로 전환되었는지를 나타내는 더미임
 - 만약 $t-1$ 시점에는 기간제 근로자였으나 t 시점에 정규직 근로자라면 $y_{i,t}$ 는 1의 값을 갖고 그렇지 않다면 0의 값을 가짐
- α_i 는 개인고정효과, δ_t 는 시점고정효과를 나타냄
 - 종단면 자료의 특성상 시간에 따라 변하지 않는 개인의 특성을 α_i 를 통해

통제할 수 있음

- 거시경제 상황과 같이 한 시점에 모든 개인에게 적용되는 효과는 δ_t 를 통해 통제함
- $I(t=2017)$ 은 2017년 제도 확대를 나타내는 더미이고, $I(i=small, temp)$ 은 i 개인이 $t-1$ 시점에 제도의 대상이 되는 중소기업에서 근무하던 기간제 근로자인지를 나타내는 더미임
 - 해당 기업이 중소기업에 속하는지를 알 수 없기 때문에 전체 근로자 수를 기준으로(300인 이상 혹은 미만) 더미변수를 생성
- β 의 추정치가 관심 있는 제도의 효과성을 나타낸다고 볼 수 있음

□ (강건성 분석) 다음과 같은 강건성 분석 역시 추가로 수행함

- (강건성 1) 분석 기간을 확대하여 2010년 이후부터 2019년까지로 설정
- (강건성 2) 2017년 제도 확대의 효과가 시차를 두고 나타났을 것이라는 가정 하에 제도 확대 더미를 2018년 이후부터 설정

<표 IV-13> 실증분석 결과 1

구분	(1) 정규직 전환	(2) 정규직 전환	(3) 정규직 전환
정책효과	0.0500 (0.0581)	0.0550 (0.0560)	0.0218 (0.0767)
관측치 수 (통제군)	437	930	547
관측치 수 (처치군)	754	786	644

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 1) 이중차분모형 분석 결과, 정규직 전환 확률에 대한 유의미한 효과를 찾을 수 없었음
 - 기본모형의 추정치에서 정책효과는 기대한 방향인 양수로 나타났으나, 통계적 유의성은 높지 않음(p값은 0.389)
 - 강건성 분석에서도 기본모형과 마찬가지로 추정치는 양수로 나타났으나 통계적 유의성이 낮음

- 단, 처치군과 통제군의 설정에서 과거 시점에 기간제 근로자이어야 하고 근무하는 사업체의 근로자 수가 식별되어야 한다는 조건에 부합하는 관측치 수가 많지 않아 통계적 유의성이 낮아진 측면도 존재함
- (실증분석모형 1, 이질성 분석) 정책효과에 이질성이 존재할 가능성을 확인하기 위하여 연령별, 성별로 추가 분석을 수행
 - 종속변수는 정규직 전환 더미이며 다음과 같은 집단들에 대해 분석을 수행
 - 남성, 여성, 60세 미만, 60세 이상

<표 IV-14> 실증분석 결과 1: 이질성 분석

구분	(1) 정규직 전환 (남성)	(2) 정규직 전환 (여성)	(3) 정규직 전환 (60세 미만)	(4) 정규직 전환 (60세 이상)
정책효과	0.0640 (0.0895)	0.0236 (0.0750)	0.0587 (0.0747)	0.0727 (0.0859)
관측치 수 (대조군)	216	221	337	102
관측치 수 (처치군)	327	427	450	317

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 1, 이질성 분석) 성별, 연령별로 분석을 수행하였으나, 어느 경우에도 통계적으로 유의미한 효과는 발견되지 않음
 - 모든 경우에서 정책효과는 기대한 방향인 양수로 나타났으나, p값은 관측치 수가 적어져 평균적으로 더 낮아짐(p값은 0.4~0.7 수준)
 - 통계적으로 유의하지 않으나 계수의 크기만을 살펴보면, 남성과 60세 이상에서 계수의 추정치가 상대적으로 더 크게 추정됨
- (실증분석모형 2) 위와 같은 이중차분모형을 정규직 전환 확률이 아닌 기간제 근로 여부를 피설명변수로 설정하여 분석을 수행
 - 회귀분석모형은 실증분석모형1과 같으며, 피설명변수 $y_{i,t}$ 는 t 시점에 관측된 개인 i 의 기간제 근로 여부임

- 실증분석모형 1과 같은 강건성 분석을 추가로 수행

<표 IV-15> 실증분석 결과 2

구분	(1) 기간제 여부	(2) 기간제 여부	(3) 기간제 여부
정책효과	-0.0747 (0.0622)	-0.0662 (0.0616)	-0.0272 (0.0843)
관측치 수 (대조군)	364	777	460
관측치 수 (처치군)	677	707	581

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 2) 이중차분모형 분석 결과 기간제 여부에 대한 유의미한 효과를 발견할 수 없었음
 - 기본모형의 추정치에서 정책효과는 기대한 방향인 음수로 나타났으나 통계적 유의성은 높지 않음(p값은 0.230)
 - 정규직 전환율에 대한 추정치나 기간제 여부에 대한 추정치가 절대적 수치 측면에서 크게 다르지 않은 모습을 보임
- (실증분석모형 2, 이질성 분석) 실증분석모형 1과 마찬가지로 정책효과의 이질성이 존재할 가능성을 확인하기 위해 연령별, 성별로 추가 분석을 수행
 - 종속변수는 기간제 여부 더미이며 다음과 같은 집단들에 대하여 분석을 수행
 - 남성, 여성, 60세 미만, 60세 이상
- (실증분석 결과 2, 이질성 분석) 성별, 연령별로 추가 분석을 수행하였으나, 어느 경우에도 통계적으로 유의미한 효과는 나타나지 않음
 - 단, 모든 경우에서 정책효과는 기대한 방향인 음수로 나타났으나, p값은 관측치 수가 적어져 평균적으로 더 낮아짐(p값 0.2~0.5 사이)
 - 통계적으로 유의하지 않으나 계수의 크기만을 살펴보면, 남성보다는 여성에게, 60대 이상보다는 60대 미만에서 계수의 추정치가 더 큼

- 위에서 보고한 정규직 전환 여부 더미에 대한 이질성 분석 결과와 상반되나, 두 결과 모두 통계적으로 유의하지 않다는 점에 유의해야 함

<표 IV-16> 실증분석 결과 2: 이질성 분석

구분	(1) 기간제 여부 (남성)	(2) 기간제 여부 (여성)	(3) 기간제 여부 (60세 미만)	(4) 기간제 여부 (60세 이상)
정책효과	-0.0580 (0.0862)	-0.0810 (0.0913)	-0.0968 (0.0752)	-0.0848 (0.0972)
관측치 수 (대조군)	187	177	282	83
관측치 수 (처치군)	302	375	406	282

주: () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미
자료: 저자 추정

- (실증분석모형 3) 이중차분모형의 관측치 수가 많지 않으므로 효과성 분석을 위해 다음의 고정효과모형 역시 추가로 고려함
 - 정책의 효과성은 2017년의 제도 확장을 충격으로 보고, 개인고정효과 및 시간에 따라 변할 수 있는 관측 가능한 특징을 통제한 후 제도 확대가 피설명변수에 영향을 미쳤는지 분석함으로써 식별
 - 이 경우 정책변수가 시간만의 함수로 주어지므로 시간 더미를 추가할 수 없고, 따라서 거시적인 충격과 구분하여 식별하지 못한다는 한계가 존재함
 - 거시적인 충격의 효과를 줄이기 위해 분석 기간을 2015~2019년으로 짧게 설정
 - 회귀분석모형은 다음과 같음

$$y_{i,t} = \alpha_i + \gamma X_{i,t} + \beta I(t = 2017) + \epsilon_{i,t} \quad \text{식 (IV-5)}$$

- 피설명변수 $y_{i,t}$ 는 정규직 전환 여부 또는 기간제 여부임
- α_i 는 개인고정효과, $X_{i,t}$ 는 시간에 따라 변하는 개인 i 의 관측 가능한 특성들로 나이와 거주지를 통제
- β 의 추정치가 관심 있는 제도의 효과성을 나타낸다고 볼 수 있음
- 강건성 분석을 위해 제도 확대 더미를 2018년 이후로 설정한 모형 역시 추정

<표 IV-17> 실증분석 결과 3

구분	(1) 정규직 전환	(2) 정규직 전환	(3) 기간제 여부	(4) 기간제 여부
정책변수	-0.0033** (0.0016)	0.0015 (0.0016)	-0.0001 (0.0052)	-0.0006 (0.0052)
관측치 수	89,465	89,465	35,887	35,887
R-Squared	0.0000	0.0003	0.0983	0.0989

주: 1. () 안은 표준오차, *, **, ***는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미

2. (1)과 (3)의 정책변수는 2017년 더미, (2)와 (4)의 정책변수는 2018년 더미

자료: 저자 추정

- (실증분석 결과 3) 고정효과모형 분석 결과 유의미한 정책효과를 찾을 수 없었음
 - 정규직 전환 더미의 경우 기본모형에서 음수로 유의미한 추정치가 도출되었으나, 이 값을 신뢰하기는 어려움
 - 이중차분 분석의 추정치가 여러 가지 모형에서 일관적으로 양수로 추정되었다는 점, R-squared 값이 매우 작다는 점, 그리고 2018년을 정책더미로 설정한 추정에서는 유의미하지 않은 양수로 추정되었다는 점에서 본 추정치가 실제 정책의 효과를 나타낸다고 해석하기는 어려움
 - 기본모형 및 강건성 분석에서 정책변수는 기간제 근로 여부에 유의미한 영향을 미치지 않음

- (소결) 「경제활동인구조사」와 「한국노동패널」을 이용한 분석 결과는 다음과 같음
 - 기간제 근로자 비율의 경우 두 자료 모두에서 2017년을 기준으로 구조적 변화를 관찰할 수 없었음
 - 오히려 2018년 이후로 기간제 근로자의 비율이 더 증가하는 모습이 관찰되어 제도의 거시적인 효과는 확인할 수 없었음
 - 물론 이러한 양상이 정책이 존재하지 않았을 경우 더 두드러졌을 수도 있으므로 단순히 기간제 근로자의 비율만으로 결론을 내릴 수는 없음
 - 「경제활동인구조사」에서는 제도의 효과성에 대한 실증적 근거를 찾을 수 없었으며, 기간제 근로의 월별 변동이 크다는 것을 확인함
 - 「한국노동패널」을 통한 분석 결과 제도의 효과성에 대한 실증적 근거를 찾을 수 없었으나, 추정한 계수의 방향성은 기대된 정책효과에 부합됨

- 거시변수의 경우 정규직 전환 확률과 기간제 비율 모두에서 구조적 변화를 찾아볼 수 없었음
- 과거 중소기업에 다니던 기간제 근로자와 대기업에 다니던 기간제 근로자를 이용한 이중차분 분석에서는 제도의 확대가 정규직을 증가시키는 방향으로 작동한 것으로 추정되었으나, 그 값이 통계적으로 유의하지는 않았음
- 연령별·성별 분석 결과의 경우 모든 경우에서 통계적 유의성을 찾을 수 없었으며, 종속변수의 선택에 따라 계수의 대소관계가 변하는 등 정책효과에 대한 실증적 근거를 발견할 수 없었음

5. 요약 및 소결

- 본 장에서는 가용 자료들을 활용하여 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 효과성을 평가함
 - 기업 관련 자료로는 「사업체기간제근로자현황조사」와 「사업체패널조사」를 이용
 - 근로자 관련 자료로는 「경제활동인구조사」와 「한국노동패널」을 이용
- 분석 결과를 종합하면, 본 조세특례 제도가 정규직 전환을 늘리고 기간제 근로자 비율을 낮출 수 있는 가능성은 확인했으나 통계적 유의성이 떨어져 정책효과에 대한 실증적 증거로 판단하기는 어려움
 - 「사업체패널조사」 및 「한국노동패널」을 이용한 분석에서 정책효과의 방향성은 대체로 기대한 방향으로 나왔으나, 그 값은 대부분 통계적으로 유의하지 않음
 - 통계적으로 유의한 결과가 도출된 경우에도 여러 가지 강건성 검증의 결과 유의성이 사라지는 등, 정책효과에 대한 강건한 증거라고 판단하기는 어려움
- 이는 본 제도의 효과성이 현재 상태로는 그리 크지 않음을 의미함
 - 만일 일몰 연장을 추진한다면 본 제도의 인지도 혹은 활용도를 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요
- 다만 정책효과의 방향성은 대체로 기대한 방향으로 나왔다는 점에서 적어도 본 제도가 최근 증가하고 있는 기간제 근로자 비율에 일조하고 있는 것은 아니라고

판단됨

- 정규직으로 채용할 사람을 기간제로 우선 채용한 후 정규직으로 전환하는 방식으로 제도를 악용하는 행태에 대한 실증적 증거 역시 찾을 수 없었음

V. 종합평가 및 개선방안



V. 종합평가 및 개선방안

1. 종합평가

- 본 연구는 「조세특례제한법」 제142조(조세특례의 사전·사후관리) 제4항 등에 근거하여 「정규직 근로자 전환 세액공제」에 대한 심층평가를 수행함
 - 동 제도는 다양한 고용형태의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하도록 유도하기 위한 목적으로 도입·운영되고 있으며, 2024년 12월 31일 일몰이 예정되어 있음

- (종합평가) 타당성 및 효과성 측면에서 「정규직 근로자 전환 세액공제」를 평가한 결과는 다음과 같이 요약될 수 있음
 - (타당성 분석) 중복성 문제가 제한적인 등 전반적으로 적절히 설계·운영 중인 것으로 판단되나, 제도의 실효성 제고 및 부작용 완화를 위해서는 일부 보완이 필요할 것으로 판단됨
 - 가장 대표적인 유사 목적 제도로서 정규직 전환 지원 고용안정장려금이 존재하나, 2024년 현재 신규 신청이 중단된 상태임
 - 세액공제 요건 및 사후관리 요건 등은 기업들의 제도 접근성 및 활용 유인 제고의 측면에서 개선의 여지를 지님
 - (효과성 분석) 정규직 전환을 촉진하고 기간제 비중을 감소시킬 수 있는 여지를 확인하였으나, 강건한 실증적 근거로 판단하기에는 무리가 있음
 - 가용 자료들을 활용한 분석에서 정책효과의 방향성은 대체로 기대한 방향으로 추정되었으나, 그 값들은 대부분 통계적으로 유의하지 않음
 - 통계적으로 유의한 결과가 도출된 경우에도 강건성 검증 결과 유의성이 사라지는 등, 정책효과에 대한 강건한 증거로 판단하기는 어려움
 - 단, 정책효과의 방향성이 대체로 기대한 방향과 일치한다는 점에서 제도 운영에 따른 부작용은 두드러지지 않는 것으로 판단됨

2. 개선방안

- 이상의 타당성 및 효과성 분석 결과를 바탕으로 본 연구는 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 일몰 연장을 건의하되, 제도의 실효성 제고를 위하여 정책설계 측면에서의 보완 역시 제안함
 - 일몰 기한은 종전과 같이 1년 연장할 것을 제안함

- 제Ⅲ장에서 분석한 바와 같이 적정 수준의 비정규직 규모 유지를 위해 정부개입의 타당성이 인정되며, 유사·중복의 가능성이 낮다는 점에서도 동 제도의 일몰 연장이 바람직할 것으로 판단됨
 - 재정지원 대비 조세지원의 적절성이 상당 수준 인정된다는 점도 정책적 판단 시 고려할 필요

- 다만 제도의 실효성을 높이기 위하여 세액공제 요건 및 사후관리 요건이 완화될 필요가 있을 것으로 판단됨
 - 세무 대리인 등 전문가 및 실무자들을 대상으로 한 자문 결과(<부록 2> 참조), 다소 경직적인 세액공제 요건과 엄격한 사후관리 규정 등이 동 제도의 활용을 저해하고 있는 요인으로 지목됨
 - 구체적으로 하반기 채용자가 당해 연도 정규직 전환자로 간주되지 않는 점, 자발적 퇴사자의 경우에도 사후관리 규정의 적용을 받는 점 등이 기업들의 세액공제 활용을 저해하고 있는 것으로 나타남
 - 따라서 고용 관련 기준일자(6월 30일)를 폐지하거나 사후관리 규정을 대폭 완화하는 방식 등으로 기업들의 제도 접근성과 활용 유인을 높일 필요가 있음

- 또한 제도 운영에 따른 부작용을 최소화하기 위하여 정규직 전환자 발생 시가 아닌 정규직 비율 상승 시에 세액공제를 제공하는 방식 등으로의 제도 재설계를 고려해볼 수 있음¹²⁾
 - 이때 공제금액은 정규직 비율 상승에 기여한 정규직 전환자 규모에 기반하여 결정되도록 설계

12) 동 제도에 대한 2021년 조세특례 심층평가(전병목·배진수, 2021)에서도 해당 내용이 제안된 바 있음

- 단, 이와 같은 방식의 제도 재설계를 위해서는 정책당국이 기업별 정규직 비율을 파악할 수 있도록 세무신고 서식 등이 (사전에) 보완될 필요가 있는바, 그에 따른 납세협력비용 상승 가능성을 고려할 필요가 있음
- 또한 실무상 해당 부작용이 크지 않은 것으로 파악된다는 세무 대리인 등 전문가 및 실무자들의 의견도 정책적 판단 시 감안할 필요

□ 한편 대기업 내 비정규직 비율 변화 추이를 지속적으로 관찰하는 가운데 추후 정책대상 확대 여부를 판단할 필요가 있음

- 향후 유사 목적을 지닌 재정지원의 신규 도입 여부도 주시할 필요

□ 아울러 보다 중장기적인 관점에서는 제도 폐지 시점에 대한 검토가 필요함

- 일반적으로 조세특례의 효과성 및 효율성을 위해서는 해당 제도를 한시적으로 운영하는 편이 바람직함
- 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 경우 제도 도입 이후 이미 10년이 경과된 바, 제도 운영 목적이 일정 수준 달성되었다고 판단되거나 또는 제도 운영의 효과성 제고가 더 이상 어렵다고 판단되는 시점에 제도 폐지를 적극적으로 검토할 필요가 있음

□ 끝으로 기존 제도 개선이나 신규 제도 도입 등을 통해 노동시장 이중구조 문제 완화를 위한 정책적 노력을 지속할 필요가 있음

- 가령 「통합고용세액공제」 대상을 정규직으로 강화하는 방식 등을 통해 기업의 정규직 채용 유인을 제고시키는 방안 등 고려 가능
- 또한 비정규직 처우 개선을 위한 정책 지원의 필요성을 검토하고, 타당성이 인정될 경우 세제지원 방안 등을 새롭게 마련할 필요

참고문헌

- 고용노동부, 「『정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제』에 대한 조세지출 평가서(『조세특례제한법』 제30조의2)」, 2022.
- _____, 「고용안정장려금(정규직전환지원금)」, 『2023년 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서』, 2023.
- 국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.
- 기획재정부, 「2024년 심층평가 대상 선정(안)」, 2023.
- 김문정·최인혁, 『근로자와 사용자에 대한 정부 지원정책 현황 파악 및 지원 규모 추정』, 최저임금위원회·한국조세재정연구원, 2023.
- 김석영·김소희·이철인·안성희, 『2022 조세특례 심층평가: 고용지원을 위한 조세특례』, 기획재정부·한국개발연구원, 2022.
- 대한민국정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.
- 전병목·배진수, 『2021 조세특례 심층평가: 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2021.
- Accetturo, Antonio, Francesca Modena, and Giacomo Ziglio, “Subsidies for permanent employment in the time of Covid-19,” Bank of Italy Occasional Paper No. 808, 2023.
- Arranz, Jose Maria, Carlos Garcia Serrano, and Virginia Hernanz, “Active labour market policies in Spain: A macroeconomic evaluation,” *International Labour Review*, 152(2), 2013, pp. 327-348.
- García-Pérez, J. Ignacio, and Victoria Osuna, “Dual labour markets and the tenure distribution: Reducing severance pay or introducing a single contract,” *Labour Economics*, 29, 2014, pp. 1-13.
- OECD, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, 2019.
- 법제처 국가법령정보센터, 「근로기준법」, <https://www.law.go.kr/법령/근로기준법>

_____, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, <https://www.law.go.kr/법령/기간제및단시간근로자보호등에관한법률>

_____, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>

_____, 「조세특례제한법 시행규칙」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행규칙>

_____, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>

_____, 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」, <https://www.law.go.kr/법령/과건근로자보호등에관한법률>

_____, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」, <https://www.law.go.kr/법령/하도급거래공정화에관한법률>

고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 각 연도.

_____, 「사업체기간제근로자현황조사」, 각 반기.

통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연월.

_____, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도.

한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

_____, 「한국노동패널조사」, 각 연도.

OECD iLibrary, “OECD Employment and Labour Market Statistics,” https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_ifs-data-en, 검색일자:

2024. 7. 30.

부 록



부록 1. 「정규직 근로자 전환 세액공제」 법령

<부표 1> 「조세특례제한법」 제29조의8

제29조의8(통합고용세액공제)

①~② (생략)

③ 중소기업 또는 중견기업이 2023년 6월 30일 당시 고용하고 있는 「기간제 및 단시간 근로자 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 2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환하거나 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 사용사업주가 직접 고용하거나 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조제2항제2호에 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. <개정 2023. 12. 31.>

④~⑤ (생략)

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 세액공제신청을 하여야 한다.

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

[본조신설 2022. 12. 31.]

자료: 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2024. 7. 21.

〈부표 2〉 「조세특례제한법 시행령」 제26조의8

제26조의8(통합고용세액공제)

①~⑤ (생략)

⑥ 법 제29조의8제1항부터 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:

$$\frac{\text{해당 과세연도의 매월 말 현재 상시근로자 수의 합}}{\text{해당 과세연도의 개월 수}}$$

2. 청년등상시근로자 수:

$$\frac{\text{해당 과세연도의 매월 말 현재 청년등상시근로자 수의 합}}{\text{해당 과세연도의 개월 수}}$$

⑦ 제6항에 따른 상시근로자 수와 청년등상시근로자 수의 계산에 관하여는 제23조제11항 후단을 준용하며, 법 제29조의8제3항 및 제4항을 적용할 때 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가를 사용 중인 상시근로자를 대체하는 상시근로자가 있는 경우 해당 출산전후휴가를 사용 중인 상시근로자는 제6항에 따른 상시근로자 수와 청년등상시근로자 수에서 제외한다. <개정 2024. 2. 29.>

⑧ 제6항을 적용할 때 해당 과세연도에 창업 등을 한 내국인의 경우에는 제23조제13항을 준용한다. 이 경우 “상시근로자 수”는 “상시근로자 수 또는 청년등상시근로자 수”로 본다.

⑨ 법 제29조의8제3항 본문 및 같은 조 제4항제3호에서 “대통령령으로 정하는 특수관계”란 각각 「국세기본법 시행령」 제1조의2제1항에 따른 친족관계를 말한다.

⑩ (생략)

⑪ 법 제29조의8제1항, 제3항 및 제4항에 따라 세액공제를 받으려는 자는 과세표준신고를 할 때 기획재정부령으로 정하는 세액공제신청서 및 공제세액계산서를 납세지 관할 세무서장에게 제출해야 한다.

[본조신설 2023. 2. 28.]

자료: 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법 시행령」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법시행령>, 검색일자: 2024. 7. 21.

부록 2. 「정규직 근로자 전환 세액공제」 관련 전문가 질의서

1. 제도 개요

□ 「조세특례제한법」 제29조의8 제3항(이하 「정규직 근로자 전환 세액공제」)의 내용 및 수혜 현황 등은 아래와 같음

○ (공제 개요) 전년 대비 상시근로자 수를 유지한 중소기업이 2023년 6월 30일 현재 고용하고 있는 비정규직 근로자를 2024년 12월 31일까지 정규직으로 전환 시 세액공제

- 법인세(사업소득에 대한 소득세) 공제액 = 중소기업 1,300만원(중견기업 900만원) × 정규직 근로자로 전환된 인원
- 정규직 전환 후 2년 내 근로관계 종료 시 공제세액 추징

○ (제도 연혁) 지난 2008년 9월 신설되어 2009년까지 운영 후 중단, 2014년 재도입 이후 대상 및 공제액이 지속적으로 확대됨

- 2014년 재도입 후 1년 단위로 10회 일몰 연장

〈부표 3〉 「정규직 근로자 전환 세액공제」 공제대상별 공제금액 변화

(단위: 만원)

연도 ¹⁾	정규직 근로자 전환 1인당 공제금액 ²⁾	
	중소기업	중견기업
2008. 1. ~ 2009. 12.	30	
2014. 1. ~ 2014. 12.	100	-
2015. 1. ~ 2016. 12.	200	
2017. 1. ~ 2017. 12.	700	500
2018. 1. ~ 2022. 12.	1,000	700
2023. 1 ~ 현재	1,300	900

주: 1) 개정세법 시행연도를 기준으로 작성

2) 과세연도 기준은 매년 1~12월

자료: 전병목·배진수(2021), <표 1> 갱신; 법제처 국가법령정보센터, 「조세특례제한법」, <https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법>, 검색일자: 2024. 6. 3.

- (지출 규모) 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 (예상) 감면액은 연간 313억원 수준(2022~2024년 평균)
 - 2022년 조세지출 실적은 323억원으로 집계되었으며, 2023년 실적은 261억원, 2024년 실적은 355억원 규모로 전망되고 있음
- (수혜 현황) 2022년 귀속 법인세 신고 기준, 전체 신청기업 수는 506개, 전체 신청금액은 26,454백만원
 - 이 중 중소기업이 350개(69.2%), 중견기업이 156개(30.8%)
 - 중소기업(중견기업)에서의 전환인원은 1,169명(2,109명)으로 단순 추정됨

2. 질의 사항

- 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 활용도는 낮은 수준으로 평가되고 있습니다. 제도설계 또는 실무적인 관점 등에서 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- 「정규직 근로자 전환 세액공제」가 기업들의 비정규직 고용을 오히려 조장할 수 있다는 우려¹³⁾가 존재합니다. 실무적인 관점에서 이와 같은 우려의 현실성에 대해 어떻게 생각하십니까?
- 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 신고 절차 및 사후관리 등과 관련하여 실무상 경험하게 되는 문제점이 있다면 무엇입니까? (해당 문제점을 해결하기 위한 개선 방안 관련 의견이 있으실 경우 함께 기술해 주시기 바랍니다.)
- 「정규직 근로자 전환 세액공제」의 일몰이 연장될 필요가 있다고 생각하십니까? 그와 같이 생각하시는 이유는 무엇입니까? (일몰 연장 시 고려될 필요가 있다고 생각하시는 제도 개선 방안이 있으실 경우 함께 기술해 주시기 바랍니다.)

13) 세액공제 수혜를 목적으로 근로자를 비정규직으로 우선 고용한 후 정규직으로 전환하는 관행 정착 가능