

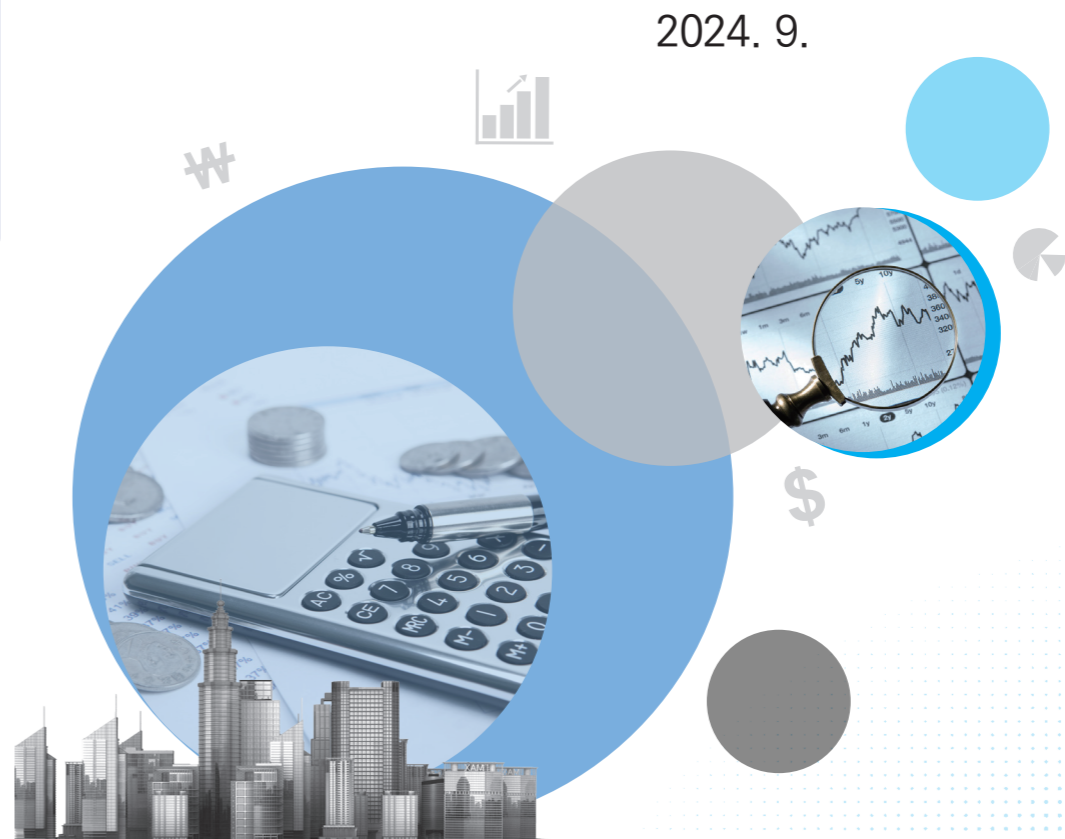
2024 조세특례 예비타당성평가 육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대

2024 조세특례 예비타당성평가 육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대

육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대

2024. 9.

기획재정부
한국조세재정연구원



2024 조세특례 예비타당성평가
육아친화기업에 대한
통합고용세액공제 혜택 확대

2024. 9.

제 출 문

기획재정부 장관 귀하

본 보고서를 『육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대』 연구
용역에 관한 최종보고서로 제출합니다.

연구책임자: 오종현 한국조세재정연구원 연구위원

공동연구자: 김문정 한국조세재정연구원 연구위원

최 충 건국대학교 부교수

2024년 9월

한국조세재정연구원

원 장 김 재 진

저자들은 본 연구 중 기본공제 확대의 경제성 분석에 필요한 자료를 제공해 주신 분들에게 감사드립니다. 한국평가데이터(KoDATA)를 전처리하여 제공해 주신 한국조세재정연구원의 장우현 선임연구위원께 감사드리며, 고용보험 피보험자 수 자료를 제공해 주신 근로복지연구원의 김영선 팀장, 지혜진 과장 및 관계자들에 감사드립니다.

요 약

1. 조세특례 제도 개편안

- 본 연구는 육아친화적인 기업에 세제지원을 확대하기 위한 것으로 「통합고용세액공제」를 확대하는 다음의 3가지 방안을 평가함
- (기본공제 확대) <요약 표 1>의 기본공제를 일괄 100만원 확대하는 방안을 평가함
 - 실제 기본공제를 확대한다면 확대 폭은 100만원이 아닌 150만원 등 다른 금액도 고려할 수 있음
 - 다만 동 제도 개편의 경제성을 평가하기 위해 과거의 제도 변화를 이용하는데 본 연구는 2021~2022년 비수도권에 위치한 기업이 청년 등 상시근로자의 고용을 증가시켰을 때 세액공제 금액을 일시적으로 100만원 인상한 제도 변화를 이용하였음
 - 이에 본 연구는 기본공제의 확대 폭으로 100만원을 고려함

<요약 표 1> 현행 「통합고용세액공제」의 세액공제 금액

구분		기본공제		추가공제
		고용증대 인원 1인당 세액공제		정규직 전환 근로자 및 육아휴직 복귀자 1인당 세액공제
		청년 등 상시근로자	일반 상시근로자	
중소기업	비수도권	1,550만원	950만원	1,300만원
	수도권	1,450만원	850만원	
중견기업		800만원	450만원	900만원
일반기업		400만원	-	-

주: 청년 등 상시근로자는 청년(15~34세) 정규직, 고령자(60세 이상), 장애인, 경력단절여성을 의미
자료: 법제처, 「조세특례제한법」, 법률 제19990호, 시행 2024. 7. 10., 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/>
법령/조세특례제한법(19990,20240109), 검색일자: 2024. 7. 15.

- (추가공제 신설) <요약 표 1>의 추가공제 근로자에 육아기 근로시간 단축 근로자를 포함하는 방안에 대해 평가함
 - 다만 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 세액공제 금액이 1,200만원인 개편안에 대해 평가함
 - 본 연구는 추가공제 신설에 대해 설문조사를 이용해 평가하는데 이때 다양한 세액공제 금액을 고려하기 위해 400만원, 800만원, 1,200만원을 고려하였음
 - 이 세액공제 금액은 중소기업·중견·일반기업을 차등지원하면서 현행 기본공제 금액보다 크지 않도록 설정한 금액임
 - 다만 설문조사 결과 육아기 근로시간 단축자에 대한 추가공제 400만원과 800만원에 대해서는 유의미한 응답이 나타나지 않아 최종적으로 중소기업에 대한 추가공제 금액이 1,200만원인 확대안에 대해 평가함

- (경력단절여성 요건 완화) 경력단절여성 요건 중 동종업종 요건과 성별 요건을 폐지하는 방안에 대해 평가함
 - 이는 기본공제 확대의 정책대상이 경력단절여성 외 다른 계층의 고용증대를 포괄하기 때문에 경력단절여성에 한정된 제도 개편안을 추가적으로 고려하기 위함
 - 「통합고용세액공제」의 경력단절여성은 「경력단절여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」의 정의를 준용하는데, 이 중 동종업종 요건은 경력단절여성이 취업한 기업이 경력단절 당시 종사하던 기업과 「한국표준산업분류」상 중분류 기준으로 동일한 업종이어야 한다는 요건임
 - 성별 요건 폐지는 현재 경력단절여성만 청년 등 상시근로자에 포함되는데 경력단절남성도 포함하는 개편안임

2. 정책성 분석

- 초저출산 문제를 극복하기 위해 육아친화적인 기업 문화 조성을 위한 다각적인 노력이 필요하며 세제지원도 그중 하나임
 - 기업의 높은 부담 때문에 사회적으로 바람직한 수준의 육아친화적 기업 문화 형성이 어려워 정부가 개입하여 기업의 부담을 낮출 필요성이 존재함

- 다만 정책목표, 정책대상, 제도설계의 적절성 등의 정책성에 대해서는 방안별로 살펴볼 필요가 있음
- (기본공제 확대) 동 제도 확대의 정책목표가 육아친화적인 기업 문화를 조성하는 것이라면 기본공제의 확대는 이러한 정책목표와 일치하지 않음
 - 동 제도 확대의 정책목표 중 고용의 양적 확대도 포함될 수 있는데, 현재 노동시장의 상황에서는 이러한 목표를 위해 기본공제를 확대할 시기는 아님
 - 육아친화적인 문화 조성을 위해 경력단절여성의 고용 확대가 목표라면 해당 계층에 적용될 수 있는 제도개선 방안을 모색하는 것이 더 바람직함
 - 기본공제 확대가 전체 상시근로자 고용에 동일하게 적용된다면 청년 등 다른 취업취약계층을 고용하더라도 경력단절여성을 고용할 때와 동일한 세제혜택을 받기 때문에 경력단절여성의 고용을 다른 취업취약계층보다 더 증가시킬 유인이 상대적으로 커지는 것은 아니며, 오히려 청년과 고령자가 경력단절여성의 고용을 대체할 가능성도 있음
- (추가공제 신설) 추가공제 신설은 명확한 정책목표에도 불구하고 정책대상을 협소하게 설정하여 육아친화적인 기업 문화 조성이라는 동 제도의 정책목표를 달성하는 데에는 한계가 많을 것으로 판단됨
 - 추가공제 신설은 육아친화적인 기업 문화 조성이라는 정책목표와 직접적으로 관련된 세제지원으로 판단됨
 - 하지만 육아친화적 기업 문화 조성을 위해서는 육아기 근로시간 단축 제도뿐만 아니라 일·가정 양립을 위한 다양한 제도를 종합적으로 지원해야 그 목표를 달성할 가능성이 높아 동 조세특례의 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 추가공제 신설로는 정책목표의 달성이 어려울 수 있음
- (경력단절여성 요건 완화) 경력단절여성의 요건 중 동종업종 요건과 성별 요건은 현행 제도의 불합리한 부분을 합리화하는 것으로 타당성이 인정됨
 - 동종업종 요건은 경력단절여성을 지나치게 협소하게 정의하여 경력단절여성에 대한 동 제도의 실효성을 제약하기 때문에 폐지하는 것이 적절하며, 제도를 더 단순화한다는 장점도 있음

- 동종업종 요건은 경력단절여성의 전문성을 살리기 위한 취지로 이해되나, 전문성은 업종으로만 정의되는 것은 아니며, 직무 경험, 교육, 직업훈련 등 다양한 요인에 의해 결정됨
- 가령 반도체 제조업에서 인사나 재무 담당자로 종사하던 경력단절여성이 전기장비 제조업에 재취업하여 동일한 직무를 수행하더라도 동종업종 요건을 충족하지 못해 경력단절여성으로 인정되지 않음
- 하지만 이 경우 업종은 다르지만 경력단절 이전의 경력을 활용한 것으로 전문성을 살린다는 취지에도 부합함
- 경력단절남성을 정책대상으로 우대하는 것에는 실질적인 고용증대 효과보다는 선언적 의미가 있을 것으로 판단됨
- 심각한 저출생 문제에 대처하기 위한 중요한 방안 중의 하나가 남녀의 역할에 대한 전통적인 인식을 전환하여 남성도 육아와 자녀 교육에 적극적으로 참여하기 위한 환경을 조성하는 것임
- 이를 위해서는 성역할에 대한 인식을 정부가 주도적으로 전환시키기 위한 노력도 필요한데, 법과 제도에서 성역할을 사전에 규정하는 것으로 비취질 수 있는 내용들을 정비하는 것도 그러한 노력 중의 하나임

3. 경제성 분석

- 본 연구는 경제성 분석으로 각 제도 변화에 따른 경제적 효과와 비용을 추정함
 - 본 연구에서 상정하는 제도 변화의 목적이 육아친화적 기업 문화 조성을 통해 저출산 문제를 완화하는 것임을 고려하면 본 연구가 추정해야 할 편익은 출산율 제고를 통해 우리 사회가 장기적으로 얻을 수 있는 경제적 편익을 추정하는 것이 본 연구의 취지에 부합함
 - 출산율이 높아지면 장기적으로 인구, 특히 생산가능인구가 증가하면서 미래의 경제와 재정의 지속가능성 측면에서 상당한 편익이 발생할 것으로 예상됨
 - 하지만 본 연구가 이러한 경제적 편익을 추정하는 것의 실효성이 크지 않은 것으로 판단됨
 - 우리나라의 초저출생 문제는 다양한 사회·제도적 요인이 복합적으로 작용하여 나타난 결과로 특정 제도 하나의 변화만으로 유의미한 영향을 미치기는 매우 어려움

- 또한 출산율에 미치는 직접적인 효과가 미미하더라도 동 제도 변화가 불필요하다고 단정할 수는 없음
 - 따라서 본 연구는 경제적 효과로 각 제도 변화가 출산율에 미치는 영향 대신 고용증대 효과 및 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 개선 효과를 분석하고, 비용은 각 제도 변화에 따른 조세지출 규모로 추정함
- (기본공제 확대) 기본공제 확대의 고용증대 효과는 제조업과 운수창고업에서 고령층(60세 이상)의 고용을 증가시키는 것으로 나타남
- (분석 방법) 2021~2022년 비수도권에 위치한 기업이 청년 등 취업취약계층의 상시근로자 고용을 증가시켰을 경우 세액공제 금액을 100만원 인상한 제도 변화를 이용해 이중차분 분석을 수행함
 - 2019~2022년 근로복지공단의 고용보험 피보험자 수와 한국평가데이터(KoDATA)의 재무자료를 연결하여 자료를 이용해 분석함
 - (분석 결과) 제조업과 운수창고업의 고령자 고용이 각각 1.3%와 2.5% 증가한 것으로 나타남
 - 하지만 다른 업종과 다른 연령대에서는 고용증대 효과가 관찰되지 않아 기본공제 확대의 고용증대 효과는 제한적인 것으로 판단됨
- (추가공제 신설) 추가공제 신설이 육아기 근로시간 단축 제도의 활용을 유도하는 기업 환경을 조성하는 데 큰 효과를 기대하기는 어려울 것으로 예상됨
- (분석 방법) 506개 기업의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사 결과를 바탕으로 분석함
 - (분석 결과) 추가공제를 중소·중견기업에 한정하여 지원하면 육아기 근로시간 단축 제도를 추가적으로 활용할 것으로 예상되는 근로자 수는 평균 0.007명인 것으로 나타남
- (경력단절여성 요건 완화) 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건을 폐지하더라도 경력단절자의 고용에 미치는 효과는 제한적일 것으로 예상됨
- (분석 방법) 추가공제 신설과 동일한 설문조사 자료를 이용하여 분석함
 - (분석 결과) 경력단절여성 요건 중 동종업종과 성별 요건을 폐지하였다면 1.95%의 기업이 경력단절자를 추가 채용할 것으로 예상됨

- 또한 동종업종 요건을 폐지하면 평균 0.006명의 경력단절여성이, 그리고 성별 요건을 폐지하면 평균 0.02명의 경력단절남성이 추가 채용될 것으로 예상됨

- (조세지출 규모) 본 연구는 동 조세특례 제도 확대에 따른 조세지출 규모를 추정함
 - 기본공제 100만원 일괄 확대에 의해 발생하는 순 세수 감소 규모는 연간 1,645억원 정도 될 것으로 분석됨
 - 「통합고용세액공제」의 조세지출 규모가 2,210억원 증가할 것으로 분석됨
 - 반면 기업의 영업이익 개선으로 인해 소득세수와 법인세수가 각각 323억원과 200억원 증가하고, 근로자의 소득 증대로 인해 소득세수가 42억원 증가하여 위 조세지출 규모의 일부를 상쇄함
 - (추가공제 신설) 중소·중견기업에 한하여 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원 1인당 1,200만원을 세액공제하면 이에 대한 조세지출 규모는 최대 395억원이 될 것으로 추정됨
 - 다만, 동 조세특례 적용 대상 기업 중 실제 동 조세특례를 신청하는 비율에 따라 이 조세지출 규모는 감소할 수 있음
 - 가령, 이 신청 비율이 10%라면 조세지출 규모는 39.5억원이 될 것임
 - (경력단절여성 요건 완화) 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건을 폐지할 경우 최대 484억원의 조세지출이 추가로 발생하는 것으로 추정됨

4. 형평성 분석

- (기본공제 확대) 기본공제 확대에 예상되는 고용증대 효과를 고려했을 때 변동계수, 지니계수, 타일지수로 측정된 소득분배지표가 모두 개선되는 것으로 나타남
 - (논리 모형) 「통합고용세액공제」에 고용증가 인원에 대한 세액공제 금액을 일괄 인상하면 기업의 고용증대 유인이 이전보다 더 커져 비경제활동인구 상태였다가 취업 상태로 전환된 근로자가 존재할 수 있으며, 이에 따라 경제 전체에서 근로자 간 소득재분배를 기대할 수 있음
 - (분석 방법) 고령층 비취업자 중에서 기본공제 확대 시 경제성 분석으로 추정된 고용증대 인원만큼 제조업과 운수창고업에 새로 취업하여 해당 계층의 기존 취업자의 평균 임금만큼 소득을 얻었다고 가정하여 소득분배지표를 계산함

- 2023년 8월 「경제활동인구조사」에 나타난 소득분포를 기준으로 분석하고, 업종별·연령대별 취업자 수와 평균 임금 또한 같은 자료를 이용하여 추정함
- (분석 결과) 기본공제 확대로 인하여 전체 인구를 기준으로 측정한 임금분포의 변동계수는 0.025%, 지니계수는 0.066%, 타일지수는 0.056% 감소하는 것으로 추정됨
- (추가공제 신설) 추가공제를 신설할 때 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자 수로 측정한 제도 활용도의 기업 간 격차는 줄어들 것으로 예상됨
 - (논리 모형) 「통합고용세액공제」에 중소·중견기업에 한정하여 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 인원에 대한 세액공제를 신설하면 세제혜택으로 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 기업이 증가하여 기업 간 활용도 격차가 달라질 수 있음
 - (분석 방법) 설문조사 결과를 활용하여 측정함
 - (분석 결과) 추가공제를 신설하면 육아기 근로시간 단축 제도 활용도의 변동계수는 1.790%, 지니계수는 0.221%, 타일지수는 3.367% 정도 감소하는 것으로 나타남
- (경력단절여성 요건 완화) 경력단절여성 요건 완화의 경우 설문조사를 통해 분석한 결과를 형평성 분석에 적용하는 것이 적절치 않은 것으로 판단되어 경력단절여성 요건 완화에 따른 소득재분배 효과를 별도로 분석하지는 않음
 - 다만 경력단절여성(남성)의 취업이 확대되면 미취업자에게 소득이 발생하기 때문에 긍정적인 소득재분배 효과가 있을 것으로 보이나 앞에서 분석한 결과와 같이 경력단절여성의 요건을 완화하더라도 경제적 효과가 크지 않아 형평성 개선 효과도 크지 않을 것으로 보임

5. 종합평가 및 정책제언

- (계층화 분석, AHP) 계층화 분석(Analytic Hierarchy Process)을 통한 종합평가 결과 기본공제 확대와 추가공제 신설은 적절하지 않으나, 경력단절여성 요건 완화는 타당한 것으로 나타남

- 본 연구는 전문가 9명에게 앞의 정책성, 경제성, 형평성 분석 결과를 제시하고 각 제도의 도입 또는 미도입에 대한 의견을 취합하여 종합평가 결과를 도출함
 - 종합평가에는 9명 중 최대, 최소 의견을 제외한 7명의 의견을 반영함
 - 계층화 분석(AHP)에 따른 종합평가 점수로 기본공제 확대는 0.27, 추가공제 신설은 0.33, 경력단절여성 요건 완화는 0.62로 나타남
 - 회색영역을 고려하여 종합평가 점수가 0.55 이상이면 제도 도입이 타당하고, 0.45 이하면 제도 도입이 적절하지 않은 것으로 해석할 수 있음
- (정책 제언) 종합평가 결과 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건을 폐지하는 것이 타당한 것으로 판단됨
- 적절치 않은 것으로 평가된 기본공제 확대에 대한 대안으로 고용의 질적 개선에 중점을 둔다면 현재 고용증대의 적용 대상을 상시근로자에서 정규직으로 질적으로 강화하는 방안을 하나의 대안으로 고려할 수 있음
 - 추가공제 신설에 대한 대안으로는 일·가정 양립을 지원하는 다양한 제도들을 종합적으로 평가하여 육아 또는 가족친화기업을 인증하고 이러한 기업에 세액 감면과 같은 혜택을 부여하는 방안을 고려할 수 있음
 - 한편 경력단절여성의 요건을 완화하면 경력단절여성을 낮은 질의 일자리로만 유도할 수 있어 청년과 같이 정규직 채용에 한정하여 우대하는 것이 적절할 것으로 판단됨

목 차

I. 서론	17
II. 조세특례 제도 개편안	21
1. 제도 개편의 목적	23
2. 현행 「통합고용세액공제」 제도	23
3. 「통합고용세액공제」 확대안	27
III. 정책성 분석	29
1. 일·가정 양립을 위한 세제지원의 필요성	31
2. 기본공제 확대의 정책성	37
가. 정책목표의 적절성	37
나. 정책대상의 적절성	39
다. 제도설계의 적절성	40
3. 추가공제 신설의 정책성	41
가. 정책목표의 적절성	41
나. 정책대상의 적절성	41
다. 제도설계의 적절성	42
4. 경력단절여성 요건 완화의 정책성	45
가. 정책목표의 적절성	45
나. 정책대상의 적절성	46
다. 제도설계의 적절성	46
5. 유사중복성	49
가. 고용노동부의 고용안정장려금	50
나. 여성가족부의 가족친화기업 인증 제도	53

IV. 경제성 분석	57
1. 기본공제 확대의 경제성	60
가. 분석 개요	60
나. 분석 방법	64
다. 분석 자료	68
라. 기본 분석 결과	75
마. 민감도 분석 결과	81
바. 소결	85
2. 추가공제 신설의 경제성	87
가. 분석 개요	87
나. 분석 방법	87
다. 분석 결과	89
3. 경력단절여성 요건 완화의 경제성	96
가. 분석 개요	96
나. 분석 방법	96
다. 경제적 효과 분석 결과	96
4. 조세지출 규모 추정	111
가. 기본공제 확대의 조세지출 규모	111
나. 추가공제 신설의 조세지출 규모	117
다. 경력단절여성 요건 완화의 조세지출 규모	118
V. 형평성 분석	123
1. 고용증대로 인한 근로자 간 소득재분배 효과	125
가. 분석 개요	125
나. 분석 방법	126
다. 분석 결과	127
2. 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 격차 변화 효과	131
가. 분석 개요	131
나. 분석 방법	131
다. 분석 결과	131

VI. 종합평가 및 정책제언	137
1. 계층화 분석(Alytic Hierarchy Process)에 따른 종합평가	139
가. 계층화 분석(Alytic Hierarchy Process)의 개요	139
나. 계층화 분석(AHP)을 활용한 제도 도입 여부에 대한 종합평가	142
2. 정책제언	156
참고문헌	160
부록 I. 육아친화적 기업 지원 설문조사 문항	167
부록 II. 계층화 분석(AHP) 설문지	189

표 목 차

<표 II-1> 현행 「통합고용세액공제」의 세액공제 금액	25
<표 II-2> 「통합고용세액공제」 관련 조세지출 추이	26
<표 III-1> 성별 비경제활동인구	49
<표 III-2> 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준	51
<표 III-3> 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 따른 고용안정지원금	52
<표 III-4> 가족친화인증 기업·기관 현황	54
<표 III-5> 여성가족부 인증 가족친화기업의 중앙정부 제공 혜택	55
<표 IV-1> 「고용증대세제」 고용증가 인원 1인당 연간 세액공제액 변화	62
<표 IV-2> 기초통계량	71
<표 IV-3> 업종별 기초통계량	73
<표 IV-4> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(전체 업종)	76
<표 IV-5> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(업종별)	77
<표 IV-6> 산업별 인력 부족률	78
<표 IV-7> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(전체 업종)	79
<표 IV-8> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(업종별)	80
<표 IV-9> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(전체 업종)	81
<표 IV-10> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(업종별)	82
<표 IV-11> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(전체 업종)	83
<표 IV-12> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(업종별)	84
<표 IV-13> 표본에 대한 가중치	88
<표 IV-14> 기업유형 및 월급여 분위별 근로자 특성	90
<표 IV-15> 조세-재정 지원에 따른 육아기 근로시간 단축 추가 활용자	92
<표 VI-16> 제도에 대한 인지도: 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도	94
<표 IV-17> 경력단절여성 채용에 관한 인식	97

<표 IV-18> 동 조세특례의 경력단절여성 고용에 따른 세제혜택 인지도	99
<표 IV-19> 동 조세특례의 세제혜택에도 불구하고 경력단절여성을 추가로 더 고용하지 않은 이유	101
<표 IV-20> 2023년 경력단절여성 채용 기업 비중	103
<표 IV-21> 2023년 경력단절여성 평균 채용 인원	105
<표 IV-22> 경력단절여성 채용이 영업이익과 임금에 미치는 영향	109
<표 IV-23> 동 조세특례의 인지도가 경력단절여성 채용에 미치는 영향	111
<표 IV-24> 기본공제 확대의 고용증대 효과 요약	112
<표 IV-25> 고령 근로자의 흑자기업 취업 비중	112
<표 IV-26> 기본공제 확대 시 동 조세특례의 조세지출 규모 추정	114
<표 IV-27> 기본공제 확대로 인한 영업이익 증대의 소득세수 효과	115
<표 IV-28> 기본공제 확대로 인한 영업이익 증대의 법인세수 효과	116
<표 IV-29> 기본공제 확대로 인한 근로소득 증대의 소득세수 효과	116
<표 IV-30> 추가공제 신설에 따른 최대 조세지출 규모 추정	118
<표 IV-31> 경력단절여성 요건 완화 시 기업당 세제혜택 증가 규모	120
<표 IV-32> 경력단절여성 요건 완화 시 조세지출 규모	121
<표 V-1> 소득분배지표의 특징	128
<표 V-2> 기본공제 100만원 확대의 고용효과에 따른 근로자 간 소득재분배 효과	129
<표 V-3> 추가공제 신설에 따른 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용 격차 (제도를 활용하는 근로자 규모 기준)	132
<표 V-4> 육아기 근로시간 단축 제도 세액공제 신설에 따른 타일지수 변화 요인 분해	134
<표 V-5> 여성 고용인원 비율 분위별 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원 변화	136
<표 VI-1> 가중치 산정 범위	143
<표 VI-2> 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」 예비타당성평가의 계층화 분석(AHP) 평가항목 요약	146

<표 VI-3> 계층화 분석(AHP) 표준점수에 따른 제도 도입 적합도	148
<표 VI-4> 항목별 가중치 산정 결과(기본공제 확대)	149
<표 VI-5> 항목별 가중치 산정 결과(추가공제 신설)	150
<표 VI-6> 항목별 가중치 산정 결과(경력단절여성 요건 완화)	150
<표 VI-7> 계층화 분석(AHP) 평가 결과(기본공제 확대)	151
<표 VI-8> 계층화 분석(AHP) 평가 결과(추가공제 신설)	152
<표 VI-9> 계층화 분석(AHP) 평가 결과(경력단절여성 요건 완화)	152
<표 VI-10> 설문 응답에서의 제도 도입 점수(기본공제 확대)	153
<표 VI-11> 설문 응답에서의 제도 도입 점수(추가공제 신설)	154
<표 VI-12> 설문 응답에서의 제도 도입 점수(경력단절여성 요건 완화)	154

그림 목 차

[그림 III-1] 출생아 수와 합계출산율 추이	32
[그림 III-2] 장래인구추계	33
[그림 III-3] 총부양비, 유소년부양비, 노년부양비 전망	34
[그림 III-4] OECD 회원국의 노년부양비 전망	35
[그림 III-5] 노동시장 지표	38
[그림 III-6] 모성보호 및 일·가정 양립 제도 등 종합적인 제도 활용 가능성과 육아기 근로시간 단축 제도 활용 간의 관련성	42
[그림 IV-1] 연령대별 월·시간당 임금 총액(2014~2023)	64
[그림 IV-2] 이중차분법	66
[그림 V-1] 육아기 근로시간 단축 제도 세액공제 신설에 따른 타일지수 변화 요인 분해	135
[그림 VI-1] 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」 예비타당성평가 계층화 분석(AHP)의 계층 구조	145

I. 서론



I. 서론

- 본 연구는 육아친화적인 기업에 세제지원을 확대하기 위한 방안으로 정부가 제시한 「통합고용세액공제」의 확대안을 평가하고자 함
 - 정부는 경력단절여성 재취업 기회 확대와 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 제고를 위해 「통합고용세액공제」의 세제지원을 확대하는 방안에 대한 평가를 요청하였음
 - 최근의 초저출산 현상을 극복하기 위해서는 전방위적인 정책적 노력이 요구되는바, 육아친화적인 기업 문화 조성을 지원하는 세제개편도 이러한 노력 중의 하나로 평가됨

- 본 예비타당성평가는 「통합고용세액공제」 확대안에 대해 정책성, 경제성, 형평성의 관점에서 평가하고 계층화 분석(Analytic Hierarchy Process, AHP)으로 종합평가를 실시함
 - 정책성 분석은 제도 개편의 필요성을 점검하고 정책목표, 정책대상 및 제도설계의 적절성 등을 정성적으로 평가함
 - 경제성 분석에서는 크게 동 제도 개편의 편익과 비용을 정량적으로 추정함
 - 편익은 전체 및 경력단절여성의 고용증대 효과, 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도 제고 효과를 분석함
 - 비용은 동 제도 개편으로 인한 조세지출 규모를 추정하며, 직접적인 비용뿐만 아니라 제도 개편에 따른 기업의 경영실적 개선 및 근로자의 소득 증대로 인한 소득세와 법인세 세수 증가를 고려한 순 조세지출 규모를 비용으로 고려함
 - 형평성 분석은 동 제도 개편으로 인한 근로자 간 소득재분배 효과와 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도 격차의 감소 효과를 추정함
 - 마지막으로 9명의 전문가 집단을 대상으로 계층화 분석(AHP)을 실시하여 종합평가를 실시하고, 정책성, 경제성, 형평성 분석과 종합평가를 바탕으로 정책제언을 제시함

- 본 보고서는 다음의 순서로 구성되어 있음
 - 제Ⅱ장에서는 본 연구가 평가하는 구체적인 조세특례 제도 개편안을 제시함
 - 제Ⅲ장, 제Ⅳ장, 제Ⅴ장에서는 제시된 제도 개편안에 대해 각각 정책성, 경제성, 형평성을 평가함
 - 제Ⅵ장에서는 계층화 분석(AHP)과 함께 정책제언을 제시함

Ⅱ. 조세특례 제도 개편안



II. 조세특례 제도 개편안

1. 제도 개편의 목적

- 본 예비타당성평가는 육아친화적인 기업에 대한 「통합고용세액공제」를 확대하는 제도 개편안을 평가함
 - 이 제도 개편안은 세제지원을 통해 기업의 부담을 완화하여 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도를 높이고 경력단절여성의 재취업 기회를 확대하는 것이 목표임
 - 초저출산 시대임에도 불구하고 기업의 경력단절여성 채용 및 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 저조함
 - <표 II-2>의 조세지출 실적에 나타난 바와 같이 경력단절여성 고용 기업에 대한 세액공제 실적이 매우 저조한 상황임
 - 고용노동부(2023)의 『2022년 기준 일·가정 양립 실태조사』에 따르면 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도가 5.4%에 불과함
- 이에 먼저 현행 「통합고용세액공제」 제도에 대해 살펴보고 본 연구가 평가하는 확대안에 대해 설명함
 - 「통합고용세액공제」는 「조세특례제한법」의 제29조의8에 규정되어 있음

2. 현행 「통합고용세액공제」 제도

- 2023년부터 시행된 「통합고용세액공제」 제도는 기존의 고용을 지원하는 다음의 조세특례를 통합한 제도임
 - (조특 제30조의4) 「중소기업 사회보험료 세액공제」
 - (조특 제29조의3) 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」
 - (조특 제29조의7) 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」

- (조특 제29조의5) 「청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」는 2018년부터 위 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」로 통합됨
 - 청년의 연령이 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」에서는 15~29세였으며, 「통합고용세액공제」에서는 15~34세로 확대됨
 - (조특 제30조의2) 「정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제」
- 현행 「통합고용세액공제」 제도는 상시근로자 고용이 증가하였거나 정규직 전환 근로자 및 육아휴직 복귀자가 있는 기업에 <표 II-1>과 같이 세액공제 혜택을 부여함
- 본 연구는 상시근로자 고용증대에 대한 세액공제를 기본공제, 그 외 정규직 전환 근로자나 육아휴직 복귀자와 같은 다른 근로자에 대한 지원은 추가공제라 칭함
 - 청년(15~34세) 정규직 근로자, 고령자(60세 이상), 장애인, 경력단절여성 상시근로자 등 취업취약계층의 고용증가에 대해서는 세제혜택을 우대함
 - 또한 중소기업, 중견기업, 일반기업에 세제혜택을 차등 지원함
 - 예를 들어, 청년 등 상시근로자의 고용증가 인원 1인당 세액공제 금액의 경우 비수도권에 위치한 중소기업은 1,550만원이고 수도권에 위치한 중소기업은 1,450만원이지만, 중견기업과 일반기업은 기업이 위치한 지역과 상관없이 각각 800만원과 400만원임
 - 취업취약계층이 아닌 일반 상시근로자 고용증가 인원과 정규직 전환 근로자 및 육아휴직 복귀자에 대해서는 중소·중견기업만 지원함
 - 일반 상시근로자 고용증가 인원 1인당 세액공제 금액은 비수도권에 위치한 중소기업은 950만원, 수도권에 위치한 중소기업은 850만원이며, 중견기업은 지역에 상관없이 450만원임
 - 정규직 전환 근로자 및 육아휴직 복귀자 1인당 세액공제 금액은 기업이 위치한 지역과 상관없이 중소기업은 1,300만원이고 중견기업은 900만원임

<표 II -1> 현행 「통합고용세액공제」의 세액공제 금액

구분		기본공제		추가공제 정규직 전환 근로자 및 육아휴직 복귀자 1인당 세액공제
		고용증대 인원 1인당 세액공제		
		청년 등 상시근로자	일반 상시근로자	
중소기업	비수도권	1,550만원	950만원	1,300만원
	수도권	1,450만원	850만원	
중견기업		800만원	450만원	900만원
일반기업		400만원	-	-

주: 청년 등 상시근로자는 청년(15~34세) 정규직, 고령자(60세 이상), 장애인, 경력단절여성을 의미
 자료: 법제처, 『조세특례제한법』, 법률 제19990호, 시행 2024. 7. 10., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법/\(19990,20240109\)](https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법/(19990,20240109)), 검색일자: 2024. 7. 15.

- 한편 고용증대 인원에 대한 세액공제는 중소·중견기업에게는 3년간, 일반기업에게는 2년간 제공함

- 『조세지출예산서』에 따르면 기업의 고용을 지원하기 위한 조세지출 규모는 지난 10년간 100배 이상 증가하였음
 - 「중소기업 사회보험료 세액공제」로 인해 조세지출이 처음 발생한 2013년의 조세지출 규모는 301억원이었음
 - 기업에 대한 고용지원 조세지출 규모는 2022년 2조 9,711억원으로 증가하였으며, 2024년에는 3조 8,149억원까지 확대될 전망이다

〈표 II -2〉 「통합고용세액공제」 관련 조세지출 추이

(단위: 억원)

조문번호	조문명	시행기간	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년 (전망)	2024년 (전망)
	합계 ¹⁾		301	372	430	1,087	1,527	3,150	9,991	16,467	22,058	29,711	36,040	38,149
조특 제29조의8	통합고용세액공제 ²⁾	2023~2025년	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,574	35,931	38,036
조특 제30조의4	중소기업 사회보험료 세액공제	2012~2024년	301	372	426	514	671	909	1,796	3,077	3,632	-	-	-
조특 제29조의3	경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제	2015~2022년	-	-	-	0.06	0.15	0.4	2.5	11	23	-	-	-
조특 제29조의5	청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 ^{3), 4)}	2016~2017년	-	-	-	558	831	2,096	609	262	163	137	109	113
조특 제29조의7	고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제	2018~2024년	-	-	-	-	-	2	7,317	12,812	17,960	-	-	-
조특 제30조의2	정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	2008~2009년, 2014~2022년	-	0.31	4	15	25	143	266	305	280	-	-	-

주: 1) 반올림으로 개별 항목의 합계와 다를 수 있음

2) 「중소기업 사회보험료 세액공제」, 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」, 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」, 「정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제」를 포함한 조세지출 규모

3) 2015년 과세연도분부터 소급적용하여 2016년 조세지출 발생

4) 2018년부터 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」로 통합되었으며, 그 이후의 조세지출은 2017년 이전 청년 고용증가 인원에 대해 동 조세특례를 적용하여 발생한 것

참고: 2010년 3월부터 2011년 6월까지 시행된 「고용증대세액공제」로 인한 조세지출이 2017년까지 존재하나 이는 제외된 금액

자료: 대한민국정부, 「2015~2024년도 조세지출예산서」, 2014~2023.

3. 「통합고용세액공제」 확대안

- 본 연구는 육아친화적인 기업을 지원하기 위해 「통합고용세액공제」를 확대하는 다음의 3가지 안을 평가함

- (기본공제 확대) <표 II-1>의 기본공제를 일괄 100만원 확대하는 방안을 평가함
 - 실제 기본공제를 확대한다면 확대 폭은 100만원이 아닌 150만원 등 다른 금액도 고려할 수 있음
 - 다만 동 제도 개편의 경제성을 평가하기 위해 과거의 제도 변화를 이용하는데 본 연구는 2021~2022년 비수도권에 위치한 기업이 청년 등 상시근로자의 고용을 증가시켰을 때 세액공제 금액을 일시적으로 100만원 인상한 제도 변화를 이용하였음
 - 이에 본 연구는 기본공제의 확대 폭으로 100만원을 고려함

- (추가공제 신설) <표 II-1>의 추가공제 근로자에 육아기 근로시간 단축 근로자를 포함하는 방안에 대해 평가함
 - 다만 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 세액공제 금액이 1,200만원인 개편안에 대해 평가함
 - 본 연구는 추가공제 신설에 대해 설문조사를 이용해 평가하는데 이때 다양한 세액공제 금액을 고려하기 위해 400만원, 800만원, 1,200만원을 상정하였음
 - 이 세액공제 금액은 중소·중견·일반기업을 차등지원하면서 현행 기본공제 금액보다 크지 않도록 설정한 금액임
 - 다만 설문조사 결과, 육아기 근로시간 단축자에 대한 추가공제 400만원과 800만원에 대해서는 유의미한 응답이 나타나지 않아 최종적으로 중소·중견기업에 대한 추가공제 금액이 1,200만원인 확대안에 대해 평가함

- (경력단절여성 요건 완화) 경력단절여성 요건 중 동종업종 요건과 성별 요건을 폐지하는 방안에 대해 평가함
 - 이는 기본공제 확대의 정책대상이 경력단절여성 외 다른 계층의 고용증대를 포괄하기 때문에 경력단절여성에 한정된 제도 개편안을 추가적으로 고려하기 위함임

- 「통합고용세액공제」의 경력단절여성은 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」의 정의를 준용하는데, 이 중 동종업종 요건은 경력단절여성이 취업한 기업이 경력단절 당시 종사하던 기업과 「한국표준산업분류」상 중분류 기준으로 동일한 업종이어야 한다는 요건임
- 성별 요건 폐지는 현재 경력단절여성만 청년 등 상시근로자에 포함되는데 경력단절남성도 포함하는 개편안임

Ⅲ. 정책성 분석



Ⅲ. 정책성 분석

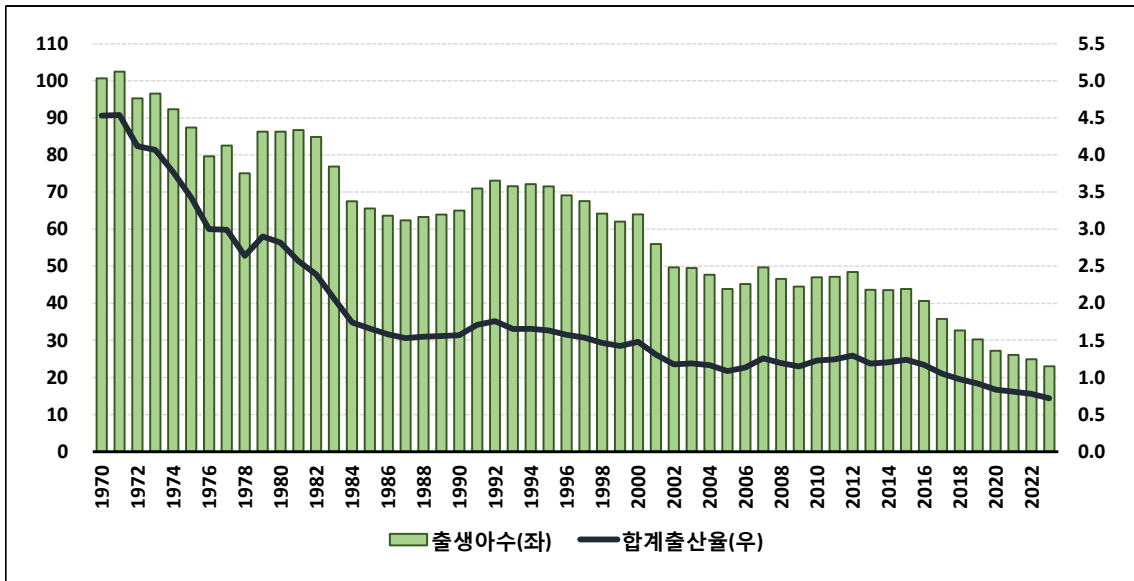
1. 일·가정 양립을 위한 세제지원의 필요성

- 우리나라의 연간 출생아 수는 꾸준히 감소하는 추세에 있음
 - 연간 출생아 수는 1971년 102.5만명으로 100만명을 넘었으나, 1972~1974년 3년간 90만명대를 기록한 후 1975년 이후에는 90만명 미만으로 감소하였음
 - 1975~1983년에는 연간 출생아 수가 70~80만명대를 기록하였음
 - 1984~2000년에는 연간 출생아 수가 60만명대에서 70만명 초반대로 감소하였음
 - 2001년에는 56.0만명으로 처음으로 50만명대를 기록한 뒤 바로 이듬해인 2002년에 49.7만명으로 40만명대로 감소하였음
 - 2002~2016년에는 연간 출생아 수가 40만명대에서 등락하였으나 2017년 35.8만명으로 낮아지고, 이후에도 빠르게 감소하여 2023년에는 23.0만명으로 감소하였음

- 우리나라의 합계출산율 또한 오랜 기간 감소하는 추세에 있으며, 최근에도 매년 최저치를 경신하는 상황임
 - 1971년 4.54명이던 합계출산율이 1983년에 2.06명으로 인구를 유지하는 데 필요한 대체출산율보다 낮아졌음
 - 바로 이듬해인 1984년에는 1.74명으로 2명보다도 낮은 합계출산율을 기록하였음
 - 그 이후에도 합계출산율은 하락하는 추세에 있었으며 2018년에는 0.98명으로 1명보다 낮아졌고 2023년에는 0.72명을 기록하였음

[그림 III-1] 출생아 수와 합계출산율 추이

(단위: 만명, 명)



주: 2023년은 잠정치

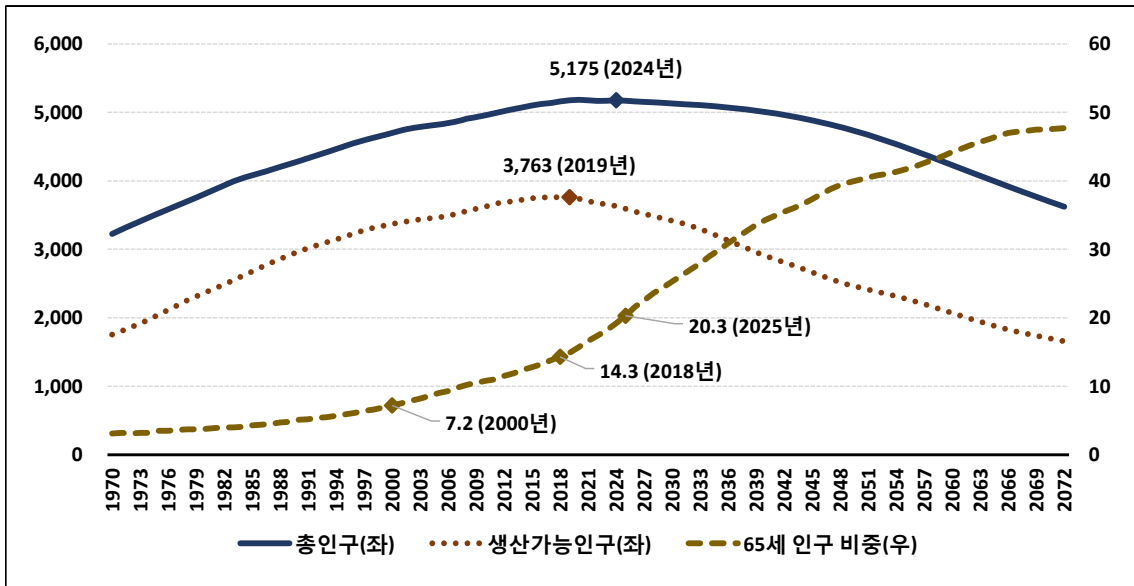
자료: 통계청, 『인구동향조사』, “출생아수, 합계출산율, 자연증가 등,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1B8000F_01&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 5. 27.

- 통계청이 2023년 12월에 공표한 『장래인구추계: 2022~2072년』에 따르면, 저출산으로 우리나라의 총인구는 2024년에 5,175만명으로 정점에 이른 후 감소할 전망이다
 - 생산연령인구(15~64세)는 이미 2019년에 정점에 도달한 후 현재 감소하고 있음
 - 저출산으로 인한 인구의 감소는 우리나라의 지속가능성을 심각하게 위협하는 요인임
 - 또한 생산연령인구의 감소는 잠재성장률을 낮추는 중요한 요인임

- 수명의 증가로 고령인구(65세 이상)의 비중이 증가해 우리나라는 2025년에 초고령 사회에 진입할 것으로 전망됨
 - 우리나라는 2000년에 고령화사회에, 그리고 2018년에 고령사회에 진입한 이후 7년 만인 2025년에 초고령사회에 진입하는 것임
 - 국제연합(United Nations)은 65세 이상 인구 비중이 7%를 넘으면 고령화사회, 14%를 넘으면 고령사회, 20%를 넘으면 초고령사회로 분류함
 - 고령인구 비중의 증가는 향후 기초연금, 국민연금, 건강보험, 노인장기요양보험 등 사회복지지출의 증가로 이어져 국가 재정에 큰 위협으로 작용할 가능성이 큼

[그림 III-2] 장래인구추계

(단위: 천명, 명)



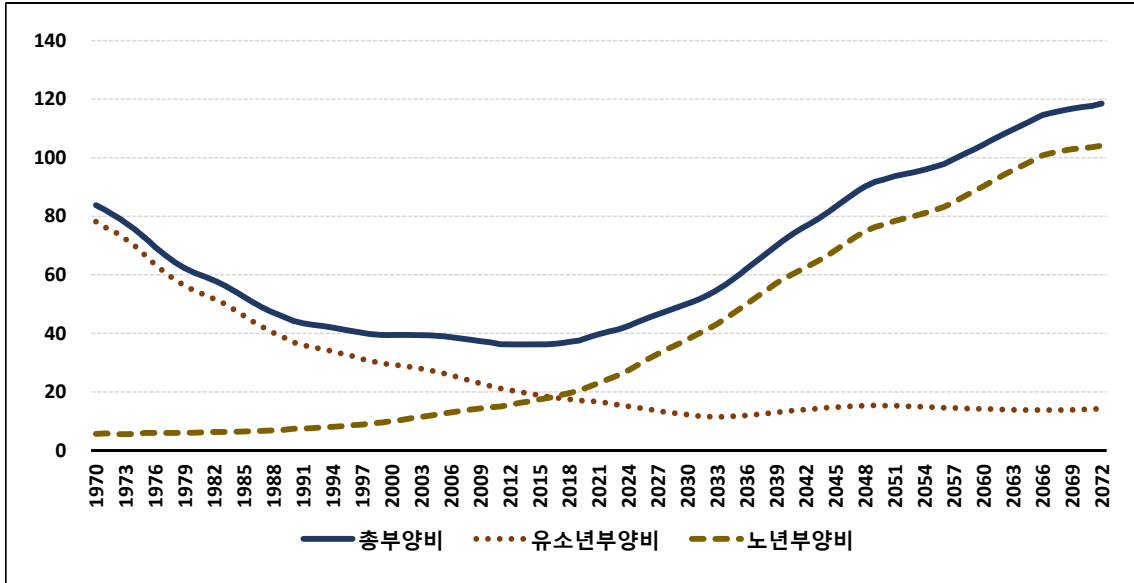
주: 2022년까지는 확정 인구, 2023년부터는 추정 인구

자료: 통계청, 「장래인구추계」, “주요 인구지표(성비, 인구성장률, 인구구조 부양비 등)/전국,” 국가통계포털 (KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA002&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 5. 27.

- 저출산으로 유소년부양비는 감소하지만 2017년 이후 노년부양비의 증가 효과가 유소년부양비의 감소 효과보다 커져 총부양비는 증가하는 상황임
 - 통계청은 유소년부양비와 노년부양비를 각각 생산연령인구(15~64세) 100명이 부양해야 하는 유소년인구(0~14세)와 고령인구(65세 이상)로 정의함
 - 통계청은 이렇게 정의된 노년부양비가 2022년에는 22.4명이지만 2032년, 2041년, 2053년, 2066년에는 각각 40명, 60명, 80명, 100명을 넘어설 것으로 전망함
 - 유소년부양비는 2022년 16.2명에서 2033년 11.5명까지 감소하지만 이후 소폭 증가하여 14명 내외에서 등락하는 것으로 전망됨
 - 이에 유소년부양비와 노년부양비를 합한 총부양비는 2022년 40.6명에서 계속 증가하여 2058년에는 100명을 넘어서고 2072년에는 118.5명에 달할 것으로 전망됨

[그림 III-3] 총부양비, 유소년부양비, 노년부양비 전망

(단위: 명)



주: 2022년까지는 확정 인구, 2023년부터는 추정 인구

자료: 통계청, 「장래인구추계」, “주요 인구지표(성비, 인구성장률, 인구구조 부양비 등)/전국,” 국가통계포털 (KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA002&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 5. 27.

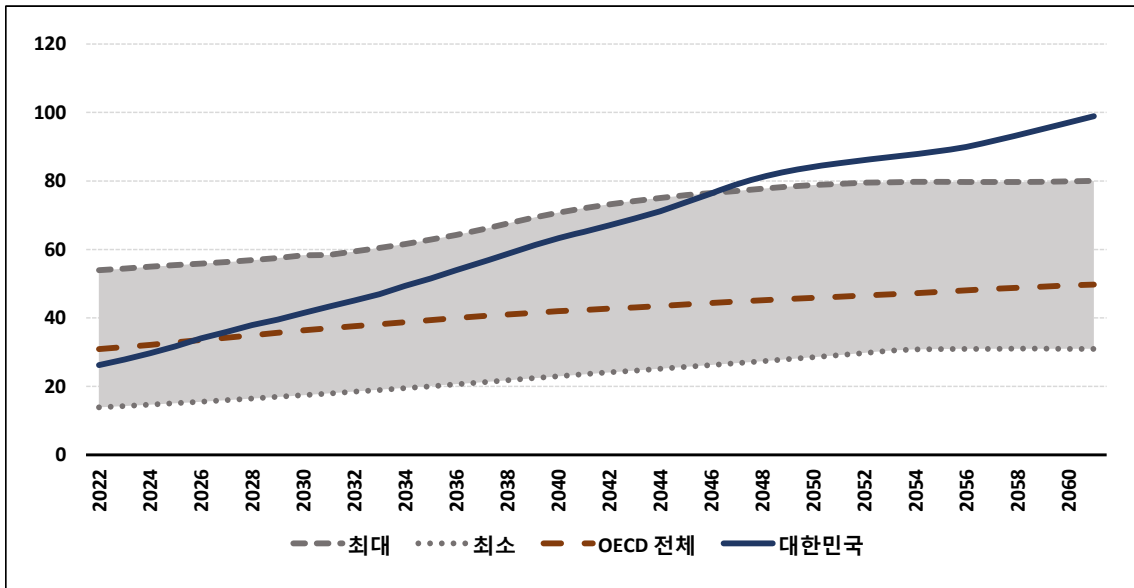
- 우리나라의 고령화 속도는 OECD 회원국 중 가장 빠르며, 특히 2047년부터는 OECD 회원국 중 노년부양비가 가장 높을 것으로 전망됨
 - OECD의 Population statistics 자료는 노년부양비를 20~64세 인구 100명이 부양하는 65세 이상 인구로 정의함
 - 이 자료와 정의에 따르면 2022년 우리나라의 노년부양비는 26.2명임
 - 38개 OECD 회원국 중 2022년 노년부양비가 우리나라보다 낮은 국가는 멕시코(13.9명), 코스타리카(15.5명), 콜롬비아(16.3명), 튀르키예(16.5명), 칠레(20.8명), 룩셈부르크(23.1명), 이스라엘(24.0명), 아이슬란드(25.2명), 아일랜드(25.7명) 등 9개 국가임
 - 반면, 일본(53.9명), 핀란드(41.2명), 이탈리아(40.8명), 포르투갈(40.7명)은 OECD 회원국 중 2022년 노년부양비가 40명을 넘는 4개 국가임
 - OECD 회원국 중 22개 국가의 2022년 노년부양비는 30명대임
 - 2030년과 2035년, 2039년, 2044년에는 우리나라의 노년부양비가 각각 40명과 50명, 60명, 70명을 넘어설 것으로 예상됨
 - 또한 2033년과 2037년, 그리고 2038년에는 각각 핀란드, 포르투갈, 이탈리아의

노년부양비를 넘어서며, 2047년에는 노년부양비가 79.0명으로 일본을 추월하여 OECD 회원국 중 가장 높은 국가가 될 것으로 전망됨

- 이후에도 우리나라의 노년부양비는 계속 증가하여 2061년에는 98.9명이 되며, 우리나라 다음으로 높은 일본(80.0명)과도 격차가 점점 벌어지는 것으로 전망됨

[그림 III-4] OECD 회원국의 노년부양비 전망

(단위: 명)



- 주: 1. 노년부양비는 20~64세 인구 대비 65세 인구 비중
 2. 최대와 최소에는 대한민국 제외, OECD 전체에는 대한민국 포함

자료: OECD, Population Statistics, "Population projections," OECD.Stat, <https://stats.oecd.org/>, 검색일자: 2024. 5. 27.

□ 출산율 감소의 다양한 원인 중 하나가 일·가정 양립의 어려움 때문임

- 저출산의 원인을 하나로 단정할 수는 없으며, 지나치게 경쟁적인 사회 분위기, 이로 인한 높은 사교육 부담, 주택 가격 급등으로 인한 높은 주거 비용, 자녀의 출산·양육에 있어서 남·여 간 역할의 불균형, 자아실현 등 자기중심적인 가치 강화 등 다양한 사회적 요인들이 복합적으로 작용한 결과임
- 일·가정 양립의 어려움 또한 이러한 다양한 원인 중 하나로 직장 문화가 일·가정 양립과 거리가 멀고 조부모 등 주변인들의 도움도 부족해 자녀 돌봄을 위한 환경이 갖춰져 있지 않으면 자녀의 출산·양육을 위해서는 부모 중 누군가가 직장을 그만두거나 돌봄서비스 등을 이용하기 위해 높은 비용을 들일 수밖에 없음

- 즉, 일·가정 양립의 어려움은 자녀의 출산과 양육의 비용을 높여 부모들이 자녀의 출산을 포기하도록 하는 원인으로 작용함
- 출산율을 높이기 위해서는 일·가정 양립을 위한 기업 문화 조성이 필수적이며, 이를 위한 정부의 역할이 중요함
 - 일·가정 양립 강화는 기업에 단기적으로 노동력 손실 및 대체인력 채용 등으로 비용이 증가하여 부담으로 작용
 - 장기적으로는 출산율 제고로 노동공급이 증가하여 기업에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되지만 기업에는 당장의 부담 증가가 일·가정 양립을 위한 문화 조성을 꺼리게 만드는 요인으로 작용할 가능성이 큼
 - 따라서 정부는 일과 가정이 양립하는 방향으로 사내 문화를 개선하는 기업에 다양한 인센티브를 제공하여 기업의 일·가정 양립 문화를 확산할 수 있도록 지원할 필요가 있음
- 기업의 일·가정 양립 문화를 조성하기 위한 다양한 정책이 필요하고 세제지원도 그러한 정책 중 하나이지만 현재 이에 대한 세제지원은 미미한 수준임
 - 현재 경력단절여성의 취업을 지원하는 조세특례가 있으나 활용도는 매우 낮은 수준임
 - 육아휴직 복귀자가 있는 기업을 지원하는 조세특례가 존재하나 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 등 일·가정 양립과 직접적으로 관련된 제도의 활용을 지원하는 조세특례는 없음
- 따라서 출산율이 제고될 수 있도록 일·가정 양립을 위한 기업 문화가 확산될 수 있도록 이에 대한 세제지원의 확대가 필요함
 - 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제, 가족돌봄 휴가 등의 일·가정 양립을 위한 제도는 사회적 이득에도 불구하고 기업의 사적 비용을 유발하기 때문에 세제지원을 통해 기업의 사적 비용을 완화하는 정책은 타당성이 있다고 판단됨
- 이하에서는 정책 대안별로 정책목표, 정책대상, 제도설계의 적절성에 대해 살펴봄
 - 그리고 재정지출사업 등 타 사업과의 유사중복성에 대해서도 검토함

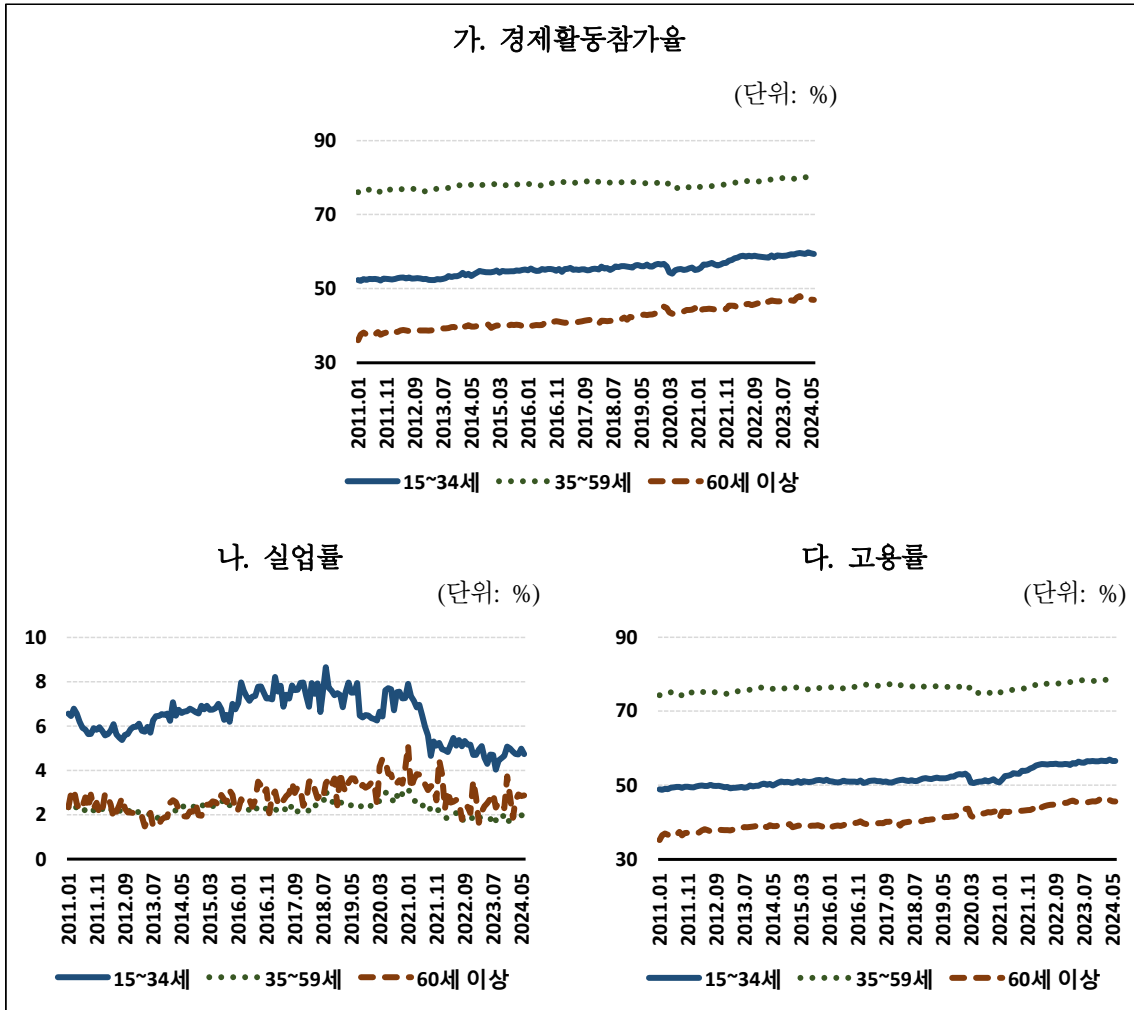
2. 기본공제 확대의 정책성

가. 정책목표의 적절성

- 동 제도 확대의 정책목표가 육아친화적인 기업 문화를 조성하는 것이라면 기본공제의 확대는 이러한 정책목표와 일치하지 않음
 - 「통합고용세액공제」 제도의 기본공제의 정책목표는 고용의 양적 확대임
 - 특히, 근로취약계층이라 할 수 있는 청년(15~34세), 노년(60세 이상), 장애인, 경력단절여성의 고용을 우대함

- 동 제도 확대의 정책목표 중 고용의 양적 확대도 포함될 수 있는데, 현재 노동시장의 상황에서는 이러한 목표를 위해 기본공제를 확대할 시기는 아님
 - 실업률, 고용률, 경제활동참가율 등 노동시장의 양적 지표는 개선되는 추세이기 때문에 고용의 양적 확대를 위해 세제지원을 확대할 필요성은 낮은 상황임
 - 다른 연령대보다 청년 실업률이 높지만 2021년 1월 7.9%에서 2021년 9월 4.7%로 빠르게 감소하였고 2024년 6월에도 4.7%를 기록하는 등 최근에는 4%대에서 등락을 반복하고 있음
 - 특히 청년 실업률의 경우 2010년대 중후반 7~8%대를 기록하던 것과 비교해 최근에는 상당히 개선된 모습임
 - 중장년과 노년의 실업률 또한 과거와 비교해 감소한 모습임
 - 2024년 6월 중장년은 2.0%, 노년은 2.9%의 실업률을 기록하였음
 - 경제활동참가율과 고용률 또한 2020년 상반기에 충격이 있었으나 이후 회복하여 현재는 안정적으로 상승하고 있음

[그림 III-5] 노동시장 지표



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, “연령별 계절조정,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA9002S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 15.

- 「통합고용세액공제」의 기본공제는 노동시장 상황이 악화될 때 확대하고 개선될 때 축소 또는 폐지하는 것이 원칙임
 - 이러한 원칙이 지켜지지 않으면 기본공제의 주 목표인 고용의 양적 확대라는 정책목표의 달성을 더 어렵게 할 수 있음
 - 특히 고용의 양적 확대에 대한 세제지원은 2010년대 이후 현재까지 주기적으로 확대되었으며 축소되거나 폐지된 적은 없음
 - 기본공제의 지속적인 확대는 기업들에게 고용을 미룰수록 세제혜택이 더 커질 수 있다는 잘못된 정책 신호를 줘 동 조세특례의 고용증대 목표 달성을 어렵게 할 수 있음

- 기업들이 고용에 대한 세제혜택이 미래에 최소한 감소하지는 않고 증가할 가능성도 있다고 기대한다면 고용은 현재가 아닌 필요할 때 증가시키거나 미래로 미루는 것이 합리적

- 따라서 현 시점에서 기본공제의 확대는 정책목표가 불분명하고 노동시장 상황을 고려할 때 그 시기도 적절하지 않음
 - 노동시장의 여건 개선이 목적이라면 현재의 여건에서는 고용의 양적 개선보다는 질적 개선에 중점을 두는 것이 더 바람직할 것으로 판단됨

나. 정책대상의 적절성

- 육아친화적인 문화 조성을 위해 경력단절여성의 고용 확대가 목표라면 해당 계층에 적용될 수 있는 제도개선 방안을 모색하는 것이 더 바람직함
 - 기본공제는 상시근로자 고용 전체에 적용하기 때문에 경력단절여성의 고용을 고려하기에는 그 적용 대상이 지나치게 넓음
- 특히 기본공제 확대가 전체 상시근로자 고용에 동일하게 적용된다면 청년 등 다른 취업취약계층을 고용하더라도 경력단절여성을 고용할 때와 동일한 세제혜택을 받기 때문에 경력단절여성의 고용을 다른 취업취약계층보다 더 증가시킬 유인이 상대적으로 커지는 것은 아님
 - 오히려 청년과 고령자가 경력단절여성의 고용을 대체할 가능성도 있음
 - 그렇다고 경력단절여성의 고용에 한하여 기본공제 규모를 확대하는 것은 바람직하지 않음
 - 이를 위해서는 경력단절여성, 청년, 고령자, 장애인 등 취업취약계층 간 사회적 지원의 중요성 정도를 별도로 판단해야 하는 문제가 있는데 경력단절여성을 장애인 등보다 더 우대해야 할 이유를 찾기 어려움
 - 또한 이미 취업취약계층은 다른 계층보다 세제지원상 우대하는 집단으로 설정하였는데 이를 더 세분화하면 제도가 현행보다 복잡해지는 문제도 있음
- 취업취약계층 중 경력단절여성의 고용을 지원하기 위한 한 가지 방법은 경력단절여성의 적용 요건을 완화하는 것임

- 이는 다른 집단의 고용 지원에는 영향을 미치지 않으면서 경력단절여성의 노동수요를 증가시킬 가능성이 있음
- 이에 대해서는 제4절에서 별도로 논의함

다. 제도설계의 적절성

- 기본공제의 확대는 기존 「통합고용세액공제」 제도의 상시근로자 고용증가 인원 1인당 세액공제 금액을 인상하는 것이기 때문에 제도설계는 비교적 명확하고 간단한 것으로 판단됨
 - 상시근로자 증가 인원 산정 방법 등 기존의 제도를 활용하기 때문에 제도설계가 간단하다는 장점이 있음
- 고용의 질적 개선에 중점을 둔다면 현재 고용증대의 적용 대상을 상시근로자에서 정규직으로 질적으로 강화하는 것도 하나의 대안으로 고려할 수 있음
 - 현재는 상시근로자의 고용증대에 대해서는 「통합고용세액공제」의 제1항을 통해 지원하고, 비정규직의 정규직 전환에 대해서는 동 조세특례의 제3항을 통해 지원함
 - 정규직 전환 근로자 1인당 중소기업은 1,300만원, 중견기업은 900만원을 세액공제함
 - 하지만 이러한 제도설계는 이종의 세제혜택을 받기 위해 기업이 근로자를 처음부터 정규직으로 채용하지 않고 우선 비정규직인 상시근로자로 채용한 후 추후 정규직으로 전환할 유인을 제공함
 - 따라서 고용증대의 적용 대상을 정규직으로 한정한다면 기업이 근로자를 정규직으로 채용하도록 유도하고 동 조세특례를 악용할 소지를 줄일 수 있음
 - 이 경우 비정규직의 정규직 전환에 대한 세제지원은 불필요해지므로 폐지해야 함

3. 추가공제 신설의 정책성

가. 정책목표의 적절성

- 앞의 기본공제 확대와 달리 추가공제 신설은 육아친화적인 기업 문화 조성이라는 정책목표와 직접적으로 관련된 세제지원으로 판단됨
 - 육아기 근로시간 단축 제도는 일·가정 양립을 위한 핵심적인 제도 중 하나로 이 제도의 활성화는 일·가정 양립에 크게 기여하여 육아친화적인 사회 분위기 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음

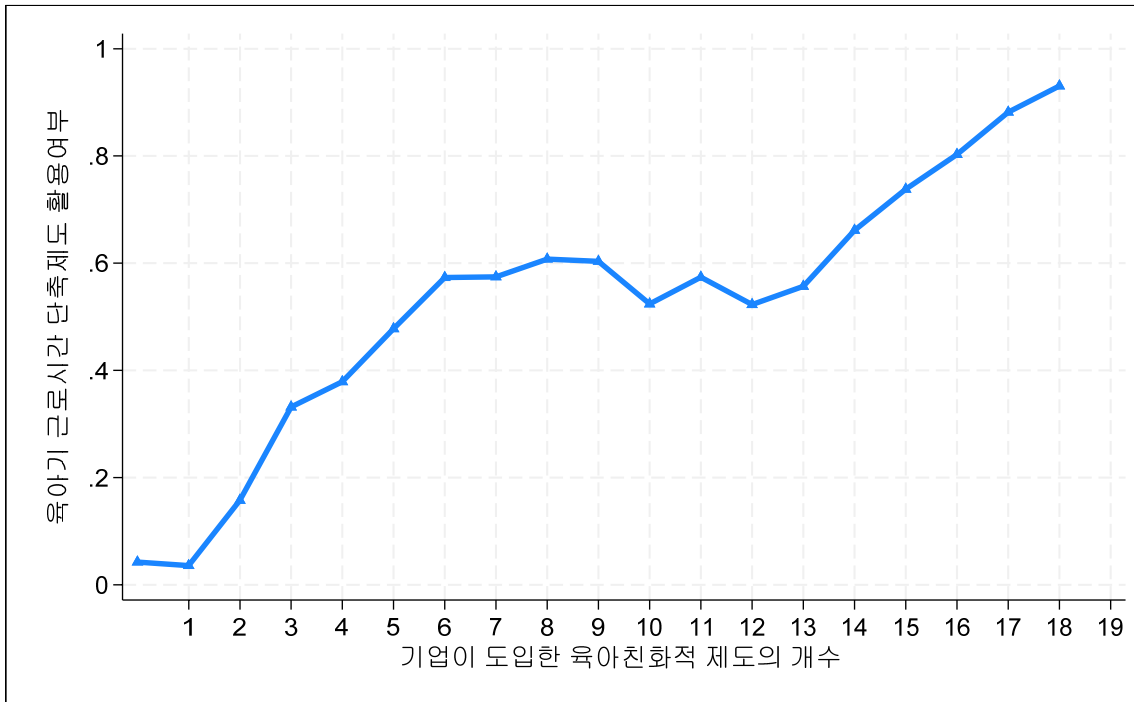
나. 정책대상의 적절성

- 명확한 정책목표에도 불구하고 정책대상을 협소하게 설정하여 육아친화적인 기업 문화 조성이라는 동 제도의 정책목표를 달성하는 데에는 한계가 클 것으로 판단됨
 - 추가공제 신설의 정책대상은 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 기업에 한정함

- 육아친화적 기업 문화 조성을 위해서는 육아기 근로시간 단축 제도뿐만 아니라 일·가정 양립을 위한 다양한 제도를 종합적으로 지원해야 그 목표를 달성할 가능성이 높으므로 동 조세특례의 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 추가공제 신설로는 정책목표의 달성이 어려울 수 있음
 - 육아기뿐만 아니라 임신기에도 단축근로가 필요할 수 있으며, 각 근로자와 기업이 처한 환경에 따라 육아휴직, 돌봄휴가, 유연근무 등 일·가정 양립에 필요한 제도가 다를 수 있음
 - 고용노동부의 2022년 기준 「일·가정 양립 실태조사」에 따르면 모성보호와 관련된 제도가 19개에 이를 정도로 다양한 것으로 나타남
 - 또한 [그림 III-6]에 나타난 바와 같이 다른 모성보호 제도들을 같이 운영하는 기업에서 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도도 높게 나타남
 - 즉, 동 제도의 지원만으로는 기업의 문화를 육아친화적으로 개선하는 데 한계가 있음

- 또한 조세특례를 통해 다른 일·가정 양립을 위한 제도는 지원하지 않은 채 육아기 근로시간 단축 제도 하나만 지원하면 오히려 일·가정 양립을 위한 다양한 제도들 간에 근로자와 기업의 선택을 왜곡할 수도 있음
- 따라서 정책대상을 육아기 근로시간 단축 제도뿐만이 아닌 일·가정 양립을 위한 제도 전반을 근로자들이 활용할 수 있는 환경을 조성하는 기업을 지원하는 것이 정책목표에 더 부합할 것으로 판단됨

[그림 III-6] 모성보호 및 일·가정 양립 제도 등 종합적인 제도 활용 가능성과 육아기 근로시간 단축 제도 활용 간의 관련성



주: 가로축은 기업이 도입한 육아친화적 제도의 개수를 의미하며(육아기 근로시간 단축 제도는 제외), 세로축은 육아기 근로시간 단축 제도를 도입한 기업의 비중을 의미
 자료: 고용노동부, 「일·가정 양립 실태조사」, 2022년 기준, 통계청, 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 5. 30.

다. 제도설계의 적절성

- 만약 육아기 근로시간 단축 제도에 한정된 추가공제를 신설한다면 구체적인 세액공제 방식을 더 정교하게 설계할 필요가 있음

- 제도설계의 핵심은 ① 세액공제 기준의 산정 방법과 ② 이 기준당 세액공제 금액의 설정일 것으로 판단됨

□ 세액공제의 기준은 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자 수 또는 이 제도를 활용하는 근로자의 단축 근로시간을 고려할 수 있음

- 이 제도를 활용하는 근로자 수를 기준으로 세액공제한다면 다음과 같이 매월 말일을 기준으로 동 제도를 활용한 월평균 근로자 수를 기준으로 설정할 수 있음

$$\frac{\text{해당 과세연도의 매월 말 현재 육아기 근로시간 단축근로자 수}}{\text{해당 과세연도의 개월 수}}$$

- 이러한 제도설계는 비교적 적용이 간단하다는 장점이 있음
- 하지만 근로자의 근로시간 단축 정도가 근로자마다 다르고 이에 따른 기업의 부담이 다를 수 있다는 점을 반영하지 못한다는 단점이 있음
- 또한 단순히 동 제도를 활용하는 근로자 수를 기준으로 세액공제한다면 기업은 동 제도를 활용하는 근로자가 근로시간을 충분히 단축하는 것이 아닌 최소한의 시간만 단축하도록 허용할 유인이 있어 유인체계가 본래의 목적에 완전히 부합하지는 않음
- 근로자 수를 기준으로 세액공제할 경우의 단점을 고려하면 다음과 같이 동 제도를 활용하는 근로자가 단축한 근로시간을 기준으로 세액공제를 설정하는 것이 적절할 것으로 판단됨

$$\frac{\text{해당 과세연도의 매월 말 현재 육아기 근로시간 단축근로자의 해당 주간 총 단축근로 시간의 합}}{\text{해당 과세연도의 개월 수}}$$

- 다만 이러한 제도설계는 복잡함 때문에 납세협력비용을 높이고 동 제도의 활용 가능성을 낮춰 정책목표의 달성을 어렵게 할 수 있다는 단점이 있음

□ 세액공제 규모는 경제성 분석 결과와 고용증대에 대한 세액공제 금액 등을 고려하여 결정할 필요가 있음

- 중소기업 기준으로 청년 등 상시근로자 고용을 증가시킬 경우 고용증가 인원 1인당 세액공제 금액은 최대 1,550만원임

- 이는 고용을 증가시켰기 때문에 기업의 인건비 부담이 증가하여 세액공제를 통해 이러한 부담을 경감시키는 효과가 있음
 - 반면 근로자가 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하면 기업은 단축된 근로시간만큼 인건비를 부담하지 않아도 됨
 - 따라서 인건비 부담 측면에서 고용증대보다 기업의 부담이 낮음
 - 이에 동 제도를 활용하는 근로자 1인당 세액공제 금액은 기본공제 금액보다 상당폭 낮게 설정하는 것이 합리적이라 판단됨
 - 한편 단축한 근로시간을 기준으로 세액공제 금액을 설정할 수 있는데, 예시로 주 1시간 단축근로당 최대 40만원을 세액공제하면 주 20시간 단축근로자 1인당 연간 최대 800만원의 세액공제를 제공하게 됨
 - 이는 주 20시간 시간제 근로자 고용에 대한 보조금으로 최대 800만원을 지원하는 것과 유사함
- 정책목표를 고려하여 육아기 근로시간 단축 제도에 한정된 것이 아닌 일·가정 양립을 지원하는 다양한 제도들을 종합적으로 평가하여 지원하는 제도설계도 고려할 수 있음
- 기업의 일·가정 양립을 위한 제도들을 다양한 기준으로 종합적으로 평가하여 육아 또는 가족친화기업을 인증하고 이러한 기업에 세액감면과 같은 혜택을 부여하는 방안을 고려할 수 있음
 - 다만 이러한 인증 제도를 「조세특례제한법」 내에 두면 제도가 지나치게 복잡해지기 때문에 현재 정부에서 운용하고 있는 제도를 활용하는 것이 적절할 것으로 판단됨
 - 예들 들어 여성가족부는 현재 가족친화기업 인증 제도를 시행하고 있는데, 인증 기업에 대한 세제혜택을 부여하고 있지는 않음
 - 이에 인증 기업에 세제혜택을 부여한다면 제도 간 시너지 효과가 나타날 수 있음
 - 다만, 해당 제도의 신뢰도와 정교성, 성숙도, 세제혜택 부여 시 인증을 위한 정부와 기업의 행정부담 증가의 가능성 등을 고려하여 동 제도를 급하게 시행하기보다는 별도의 사전 검토를 거친 후 시행하는 것이 바람직함
 - 또한 2024년 7월 11일 인구전략기획부를 신설하는 내용의 「정부조직법」 개편

안이 국회에 제출되었는데, 인구전략기획부가 신설된다면 해당 부에서 가족 또는 육아친화기업 인증 제도를 정교하게 설계해 통합 운영하면서 이러한 기업에 세제혜택을 부여하는 방안도 고려해 볼 수 있음

- 추가적으로 가족친화인증 기업에 세액감면을 부여한다면 기존의 조세특례에서 일부 제도들을 정비하는 방안도 같이 고려할 필요도 있음
 - 가령 「중소기업에 대한 특별세액감면」 제도를 축소하면서 육아친화기업에 대한 세액감면 제도를 도입한다면 저출산 대응이 정부 정책에서 상당한 우선순위에 있다는 신호를 줄 수 있을 것으로 보임
 - 또한 지나친 조세지출의 확대도 방지할 수 있음

4. 경력단절여성 요건 완화의 정책성

가. 정책목표의 적절성

- 현행 「통합고용세액공제」 제도는 경력단절여성을 청년, 고령자, 장애인과 함께 취업취약계층으로 분류하고 취업취약계층의 고용을 증가시킬 경우 다른 계층보다 더 높은 세액공제 혜택을 제공함
- 경력단절여성의 취업을 우대 지원하는 정책은 육아친화적 문화를 조성한다는 정책목표에 부합하는 것으로 판단됨
 - 육아휴직 제도 등을 활용하면 퇴직하지 않고 자녀 양육 등을 위한 시간을 확보할 수 있지만 이러한 제도들은 대부분 자녀당 3년 등 일정 기간 내, 그리고 자녀의 나이가 일정 연령 이하인 경우에만 활용할 수 있기 때문에 개인에 따라서는 자녀 양육을 위해 퇴직 후 재취업을 선호할 수 있음
 - 하지만 퇴직 후 재취업 가능성에 대한 기대가 낮다면 이를 원하는 사람은 자녀를 갖지 않는 선택으로 이어질 수 있음
 - 따라서 우리 사회가 더욱 육아친화적으로 변하기 위해서는 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀 교육 등의 사유로 노동시장에서 이탈했던 사람이 다시 노동시장으로 돌아올 때 이들을 받아줄 수요가 확대될 필요가 있음

- 한편 앞에서 논의한 기본공제의 일괄 확대보다는 경력단절여성의 지원을 확대하는 것이 육아친화적인 기업 문화 조성이라는 정책목표에 더 부합함
 - 다만 경력단절여성 고용증가에 대한 세액공제 금액을 확대하기보다는 경력단절여성의 요건 중 일부를 개선하여 정책대상자를 확대하는 것이 적절할 것으로 판단됨
 - 이에 대해서는 제도설계의 적절성에서 논의함

나. 정책대상의 적절성

- 경력단절여성에 대한 노동수요를 확대하기 위한 정책대상으로 경력단절여성을 고용한 기업으로 설정한 것은 적절한 것으로 판단됨
 - 이는 경력단절여성을 고용한 기업의 인건비 부담을 낮춰 노동수요를 확대하는 정책임

다. 제도설계의 적절성

- 현행 「통합고용세액공제」를 통한 세제지원 시 경력단절여성을 협소하게 정의하여 이에 대한 검토가 필요함
 - 동 제도에서 경력단절여성에 대한 정의는 「조세특례제한법」의 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」의 정의를 준용하는데, 여기에 경력단절여성 요건으로 동종업종 요건과 성별 요건이 있음
 - 동종업종 요건은 경력단절여성이 취업한 기업의 업종이 경력단절 직전 근무한 기업과 한국표준산업분류상 중분류 기준으로 동일한 업종이어야 함
 - 성별 요건은 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀 교육 등의 사유로 경력단절된 여성만 취업취약계층으로 분류되고 남성은 그렇지 않다는 점을 의미함
 - 오종현·최충·최승문(2023)은 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 제도의 경력단절여성 요건에서 동종업종과 성별 요건을 폐지할 것을 제안하였음
 - 「중소기업 취업자에 대한 소득세 감면」 또한 경력단절여성을 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」의 정의를 준용하여 정의함

- 먼저 경력단절여성 요건 중 동종업종 재취업 요건을 폐지하는 방안을 고려할 수 있음

- 동종업종 요건은 경력단절여성의 전문성을 살리기 위한 취지로 이해되나, 전문성은 업종으로만 정의되는 것은 아니며, 직무 경험, 교육, 직업훈련 등 다양한 요인에 의해 결정됨
 - 가령 반도체 제조업에서 인사나 재무 담당자로 종사하던 경력단절여성이 전기장비 제조업에 재취업하여 동일한 직무를 수행하더라도 동종업종 요건을 충족하지 못해 경력단절여성으로 인정되지 않음
 - 하지만 이 경우 업종은 다르지만 경력단절 이전의 경력을 활용한 것으로 전문성을 살린다는 취지에도 부합함

- 한편 많은 경력단절여성이 경력단절 이전의 근무 경력이 길지 않고 경력단절 기간이 길다면 경력단절여성의 전문성을 살리는 데에도 한계가 있을 것으로 판단됨
 - 여성가족부(2023)의 「2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 주요 결과」에 따르면, 경력단절을 경험한 여성은 평균적으로 29세에 경력단절이 발생하며 재취업까지 걸린 기간은 평균 8.9년인 것으로 나타남

- 한편 동 제도에 영향을 받는 경력단절여성은 35~59세인데, 이 연령대의 경력단절여성 중 청년 등 다른 연령 계층과 비교해 차별화가 될만한 경력이나 능력이 없다면 해당 경력단절여성은 동종업종 요건으로 인해 취업시장에서 상대적으로 불리한 위치에 처할 수 있음
 - 34세 이하의 경력단절여성은 청년으로, 60세 이상은 고령자로 분류될 수 있어 경력단절여성 요건과 관계 없이 세제상 우대 계층임
 - 차별화가 될만한 경력이나 능력이 있는 경력단절여성은 동 제도가 없더라도 노동시장에서 취업에 성공할 가능성이 높음
 - 이러한 점을 고려하면 경력단절여성 중 사실상 취업에 어려움을 겪을 것으로 예상되는 여성에게 동종업종 요건은 다른 취업취약계층과 비교할 때 더 불리한 요건으로 작용할 수 있음

- 다음으로 경력단절여성과 동일한 요건의 남성을 정책대상에 포함하는 방안도 고려할 필요가 있음
 - 앞에서 언급했듯이 동 제도는 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀 교육의 사유로 퇴직한 여성을 취업취약계층으로 분류하여 고용을 우대하지만 동일한 사유로 퇴직한 남성은 그렇지 않음
 - 동 제도뿐만 아니라 사회적으로 경력단절여성은 취업취약계층으로 인식되어 여러 정책의 관심 대상에 포함되지만 경력단절남성은 사회적으로 크게 주목받지 못하고 있음
 - 이는 절대적인 숫자에서 경력단절남성보다 경력단절여성이 훨씬 많고 노동시장에서 여성이라는 이유로 취업에 어려움을 겪을 가능성이 남성보다 높다는 인식 때문인 것으로 판단됨
 - 이뿐만 아니라 직장과 가정에서 남녀의 역할에 대한 전통적인 인식도 경력단절남성이 사회적으로 주목받지 못하는 데 한몫하는 것으로 판단됨
 - 경력단절남성이 소수이고 사회적으로 주목받지는 못하더라도 정책대상에서 여성과 달리 대하는 것이 바람직한지는 의문임
 - 한편 육아 및 가사로 인한 남성의 비경제활동인구가 많지는 않지만 2010년 15만 7천명에서 2023년 20만 3천명으로 증가하였음
 - 같은 기간 여성은 709만 5천명에서 660만 1천명으로 감소하였음

- 경력단절남성을 정책대상으로 우대하는 것에는 실질적인 고용증대 효과보다는 선연적 의미가 있을 것으로 판단됨
 - 심각한 저출생 문제에 대처하기 위한 중요한 방안 중의 하나가 남녀의 역할에 대한 전통적인 인식을 전환하여 남성도 육아와 자녀 교육에 적극적으로 참여하기 위한 환경을 조성하는 것임
 - 이를 위해서는 성역할에 대한 인식을 정부가 주도적으로 전환시키기 위한 노력도 필요한데, 법과 제도에서 성역할을 사전에 규정하는 것으로 비춰질 수 있는 내용들을 정비하는 것도 그러한 노력 중의 하나임

<표 III-1> 성별 비경제활동인구

(단위: 천명)

시점	남성				여성			
	전체	소계	육아	가사	전체	소계	육아	가사
2010년	5,357	162	5	157	10,511	7,095	1,481	5,614
2011년	5,399	147	4	143	10,599	7,213	1,482	5,731
2012년	5,423	146	5	141	10,653	7,316	1,481	5,835
2013년	5,483	144	6	138	10,713	7,322	1,476	5,846
2014년	5,382	130	6	124	10,578	7,170	1,433	5,737
2015년	5,494	149	8	141	10,592	7,108	1,434	5,674
2016년	5,565	161	8	153	10,622	7,067	1,355	5,712
2017년	5,598	168	4	164	10,585	6,971	1,262	5,709
2018년	5,697	166	8	158	10,590	6,974	1,183	5,791
2019년	5,797	156	9	147	10,521	6,831	1,166	5,665
2020년	6,030	163	9	154	10,743	6,992	1,180	5,812
2021년	6,074	194	13	181	10,696	6,943	1,107	5,836
2022년	5,897	199	12	187	10,442	6,762	984	5,778
2023년	5,976	219	16	203	10,228	6,601	840	5,761

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, “성/활동상태별 비경제활동인구,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7145S&conn_path=I3, 검색일자: 2020. 7. 29.

5. 유사중복성

- 본 절에서는 타 제도와의 유사중복성으로 육아기 근로시간 단축 제도를 허용하는 사업자에게 재정지원하는 고용노동부의 고용안정장려금과 앞에서 언급한 여성가족부의 가족친화기업 인증 제도를 검토함
 - 추가공제 신설에 대한 타 제도와의 유사중복성임

가. 고용노동부의 고용안정장려금¹⁾

1) 제도 개요

- 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금 제도는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자와 해당 근로자를 고용하고 있는 사업자 모두를 지원하며 사업자 지원 중에도 육아휴직 등의 활용에 대한 지원과 대체인력에 대한 지원으로 구분됨
 - 이하에서는 육아휴직 등의 활용에 대한 사업자 지원에 대해 설명함

- (지원 대상) 고용노동부장관은 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직 등” 이라 함)을 30일(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 허용한 우선지원 대상기업의 사업주에게 고용안정장려금을 지급함
 - 「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조 제1항 제2호

- (우선지원 대상기업 범위) “우선지원 대상기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자 수가 <표 III-1>에 해당하는 기업을 말함
 - 「고용보험법」 제19조 제2항 단서 및 「고용보험법 시행령」 제12조 제1항
 - 중소기업(「중소기업기본법」 제2조 제1항 및 제3항)은 위의 기준에 해당하지 않아도 우선지원 대상기업으로 봄
 - 「고용보험법 시행령」 제12조 제2항
 - 우선지원 대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원 대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음연도부터 5년간 우선지원 대상기업으로 봄
 - 「고용보험법 시행령」 제12조 제3항

1) 「고용안정장려금」(법제처, 찾기쉬운 생활법령정보, 근로/노동, 일과 가정생활, https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1380&ccfNo=2&cciNo=3&cnpClsNo=1&search_put=, 검색일자: 2024. 3. 18.), 「고용보험법」(법제처, 법률 제19210호, 시행 2023. 7. 1., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/고용보험법/\(19210,20221231\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법/(19210,20221231)), 검색일자: 2024. 3. 18.) 제19조, 제23조, 「고용보험법 시행령」(법제처, 대통령령 제34048호, 시행 2024. 2. 9., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/고용보험법시행령/\(34048,20231226\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법시행령/(34048,20231226)), 검색일자: 2024. 3. 18.) 제12조, 제29조, 「고용보험법 시행규칙」(법제처, 고용노동부령 제406호, 시행 2024. 1. 1., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/고용보험법시행규칙/\(00406,20231229\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법시행규칙/(00406,20231229)), 검색일자: 2024. 3. 18.) 제51조, 제52조의 내용을 정리함

<표 III-2> 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업 * 다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 봄	C	500명 이하
2. 광업 3. 건설업 4. 운수 및 창고업 5. 정보통신업 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 * 다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 봄 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 8. 보건업 및 사회복지 서비스업	B F H J N M Q	300명 이하
9. 도매 및 소매업 10. 숙박 및 음식점업 11. 금융 및 보험업 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	G I K R	200명 이하
13. 그 밖의 업종		100명 이하

주: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따름
 자료: 법제처, 「고용보험법 시행령」, [별표 1], 대통령령 제34048호, 시행 2024. 2. 9., 국가법령정보센터,
[https://www.law.go.kr/법령/고용보험법_시행령/\(34048,20231226\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법_시행령/(34048,20231226)), 검색일자: 2024. 3. 18.

- (지급 금액) 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금은 <표 III-3>에 해당하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직 등의 개월 수를 곱한 금액으로 하여, 1년을 한도로 지급함
 - 다만, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조 제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관의 근로자가 육아휴직을 한 경우 그 기간은 육아휴직 등의 개월 수에서 제외함
 - 「고용보험법 시행령」 제29조제3항, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」(고용노동부고시 제2024-5호, 2024. 1. 15. 발령·시행) 제18조 및 별표 5 제1호·제2호
 - 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용함

- 육아휴직 등의 개월 수는 역(曆)에 의해 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 육아휴직 등의 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산함
- 「고용보험법 시행규칙」 제52조

〈표 III-3〉 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 따른 고용안정지원금

자녀 연령		연간 총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내 (3개월 이상 연속하여 육아휴직 부여 시 적용)	870만원	첫 3개월 200만원 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원
육아기 근로시간 단축	기본	360만원	30만원
	인센티브 적용	480만원	40만원

자료: 법제처, 「고용안정장려금」, 찾기쉬운 생활법령정보, 근로/노동, 일과 가정생활, https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1380&ccfNo=2&cciNo=3&cnpClsNo=1&search_put=, 검색일자: 2024. 3. 18.

- (지급 시기) 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금의 50%에 해당하는 금액은 사업주가 육아휴직 등을 30일 이상 허용한 경우에 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직 등을 사용한 근로자를 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 합산하여 한꺼번에 지급함
 - 「고용보험법 시행령」 제29조 제5항 제1호
- (신청 방법) 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금을 지급받으려는 사업주는 다음의 서류를 소재지 관할 직업안정기관에 제출해야 함
 - 「고용보험법 시행규칙」 제51조 제1항 제2호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조 제3항
 - 해당하는 사업별 지급 신청서
 - 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제22호부터 제26호까지의 서식
 - 피보험자의 육아휴직 등 실시를 증명하는 서류 사본 1부
 - 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금의 50%에 해당하는 금액은 육아휴직 등을

- 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, 나머지 금액은 육
아휴직 등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청할 수 있음
- 「고용보험법 시행규칙」 제51조 제2항 제1호

2) 유사중복성

- 동 조세특례의 육아기 근로시간 단축 제도 활용에 대한 추가공제 적용 대상으로
중견기업이나 그 이상까지 포괄한다면 고용안정장려금 제도를 보완할 수 있을
것으로 판단됨
 - 고용안정장려금 지원 대상은 우선지원 대상기업과 중소기업임
 - <표 III-2>에 나타난 바와 같이 우선지원 대상기업은 업종별 상시근로자 수
가 일정 규모 이하인 기업으로 대체로 중소기업과 유사함
 - 다만 육아기 근로시간 단축에 대한 세액공제 금액을 높게 설정한다면 동 제도
로 고용안정장려금을 지급받은 기업의 경우 이를 제외한 금액을 세액공제하는
방안도 검토할 수 있음

나. 여성가족부의 가족친화기업 인증 제도

1) 제도 개요

- 여성가족부는 다음과 같은 제도들의 운영 및 활용 정도 등을 종합적으로 평가하
여 일정 수준 이상인 기업을 가족친화기업으로 인증하는 제도를 시행하고 있음
 - 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도 등 자녀의 출산·양육·교육 지원 제도
이용 정도 및 해당 제도 활용 후 고용유지 정도
 - 유연근무제(시차출근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등) 및 연차 등
탄력적 근무 제도의 활용 정도
 - 가족돌봄 휴직 및 휴가, 근로자 또는 가족 건강지원 제도 등 근로자 및 부양
가족 지원 제도 운영 및 이용 정도
 - 가족 여가활동 지원 등 가족친화 직장 문화 조성 노력

□ 2023년 12월 기준 668개 대기업과 4,110개 중소기업이 가족친화기업으로 인증받았음

<표 III-4> 가족친화인증 기업·기관 현황

(단위: 개)

구분	계	대기업	중소기업	공공기관
계	5,911	668	4,110	1,133
2023	894	91	757	46
2022	897	87	753	57
2021	870	84	734	52
2020	609	52	498	59
2019	498	60	391	47
2018	384	35	291	58
2017	633	44	299	290
2016	315	39	130	146
2015	225	37	96	92
2014	258	53	99	106
2013	173	44	50	79
2012	59	14	3	42
2011	60	15	7	38
2010	15	4	1	10
2009	12	6	1	5
2008	9	3	0	6

주: 2023년 12월 기준

자료: 가족친화지원사업, 인증기업 현황, <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertStatus.do?menuSeq=1151>, 검색일자: 2024. 5. 16.

2) 유사중복성

□ 중앙정부가 가족친화기업에 제공하는 세제지원은 없고 재정지원 또한 거의 없는 것과 다름없기 때문에 가족친화기업에 세액감면과 같은 세제혜택을 부여하더라도 유사중복성의 문제는 크지 않을 것으로 판단됨

- 가족친화기업으로 인증받은 기업은 조달청 물품구매 적격심사 등 각종 심사나 평가에서 가점 또는 우대를 받는 혜택이 있음
- 그나마 재정지원이라 할 수 있는 것은 중소기업의 경우 금융위원회의 기술보증기금 기술평가 시 보증료의 0.1%를 감면해 주는 것이 유일한 것으로 판단됨
 - 대기업은 이러한 혜택의 대상에서 제외됨

<표 III-5> 여성가족부 인증 가족친화기업의 중앙정부 제공 혜택

기업 규모	기관명	지원사업	지원내용
중 소 기업	금융위원회	중소기업은행 신용평가	사회기여도 항목 평가 시 반영
		기술보증기금 기술평가	보증료 0.1% 감면
		한국거래소 상장법인 자율공시	가족친화경영정보 관련 사항 포함
	법무부	출입국 우대	기업당 1명 우대카드 발급 (카드소지자는 최대 3인까지 동반 가능)
	국방부	물품구매 적격심사	가점 0.4점
		일반용역 적격심사	가점 0.4점
		기술용역 적격심사	가점 0.4점
	문화체육 관광부	여가친화기업 선정 지원사업	가점 5점 이내
		스포츠용품 해외인증 획득 지원사업	가점 3점 이내
		중소기업성장지원, 선도기업 육성지원사업	비계량 가점 1점 이내
		독서경영 우수직장 인증 사업	가점 3점 이내
	고용노동부	고용안정장려금(공모사업)	가점 5점
		청년친화강소기업	‘혁신역량’ 인증 보유 현황 산정 시 1점 부여
		노사문화 우수기업	선정 심사 시 우대
		인적자원개발 우수기관 인증심사	가점 5점 이내
	조달청	물품구매 적격심사	신인도항목 가점 2점
		계약이행 능력심사	신인도항목 가점 2점
		일반용역 적격심사	신인도항목 가점 2점
		기술용역 적격심사	신인도항목 가점 0.4점
	병무청	산업기능요원 인력 지원	가점 부여
	방위사업청	중소기업자간 경쟁제품 중 물품의 구매에 관한 계약 이행능력심사	신인도항목 가점 0.1점
물품 적격심사 기준		신인도항목 가점 0.1점	
중소벤처 기업부	중소기업자 간 경쟁물품 계약이행능력 심사	가점 0.5점	
	신규 병역지정업체(산업기능요원) 선정 및 필요인원 배정 추천	가점 2점	

<표 III-5>의 계속

기업 규모	기관명	지원사업	지원내용
대 기업	금융위원회	한국거래소 상장법인 자율공시	가족친화경영정보 관련 사항 포함
	법무부	출입국 우대카드 발급	기업당 1명 우대카드 발급 (카드소지자는 최대 3인까지 동반 가능)
	국방부	물품구매 적격심사	가점 0.4점
		일반용역 적격심사	가점 0.4점
		기술용역 적격심사	가점 0.4점
	문화체육 관광부	여가친화기업 선정 지원사업	가점 5점 이내
		스포츠용품 해외인증 획득 지원사업	가점 3점 이내
		중소기업성장지원, 선도기업 육성지원사업	비계량 평가 가점 1점 이내
		독서경영 우수직장 인증 사업	가점 3점 이내
	고용노동부	노사문화 우수기업	선정 심사 시 우대
		인적자원개발 우수기관 인증심사	가점 5점 이내
		청년친화강소기업(중견기업)	‘혁신역량’ 인증 보유 현황 산정 시 1점 부여
	조달청	물품구매 적격심사	신인도항목 가점 2점
		계약이행 능력심사	신인도항목 가점 2점
		일반용역 적격심사	신인도항목 가점 2점
		기술용역 적격심사	신인도항목 가점 0.4점
	방위사업청	물품 적격심사	신인도항목 가점 0.1점

주: 2024년 4월 기준
 자료: 가족친화지원사업, 인증기업 인센티브, <https://www.ffsb.kr/information/incentive1.do?menuSeq=1153>, 검색일자:
 2024. 5. 16.

IV. 경제성 분석



IV. 경제성 분석

- 본 연구는 경제성 분석으로 각 제도 변화에 따른 경제적 효과와 비용을 추정함
 - 예비타당성평가는 경제성 분석으로 비용-편익 분석을 수행하여 비용과 편익을 직접 비교하는 대신 경제적 효과와 비용을 별도로 추정함

- 본 연구에서 상정하는 제도 변화의 목적이 육아친화적 기업 문화 조성을 통해 저출산 문제를 완화하는 것임을 고려하면 본 연구가 추정해야 할 편익은 출산율 제고를 통해 우리 사회가 장기적으로 얻을 수 있는 경제적 편익을 추정하는 것이 본 연구의 취지에 부합함
 - 출산율이 높아지면 장기적으로 인구, 특히 생산가능인구가 증가하면서 미래의 경제와 재정의 지속가능성 측면에서 상당한 편익이 발생할 것으로 예상됨

- 하지만 본 연구가 이러한 경제적 편익을 추정하는 것의 실효성이 크지 않은 것으로 판단됨
 - 우리나라의 초저출생 문제는 다양한 사회·제도적 요인이 복합적으로 작용하여 나타난 결과로 특정 제도 하나의 변화만으로 유의미한 영향을 미치기는 매우 어려움
 - 특히 동 조세특례를 통한 세제지원은 출산율을 높이기 위해 필요한 다양한 사회 변화 중 일·가정 양립을 통한 육아친화적 기업 문화 조성을 간접적으로 지원하기 위한 정책으로 동 제도 변화가 출산율에 미치는 영향을 추정하기는 매우 어렵을 뿐만 아니라 이를 추정하더라도 그 한계적인 효과는 미미할 것으로 판단됨
 - 또한 출산율에 미치는 직접적인 효과가 미미하더라도 동 제도 변화가 불필요하다고 단정할 수는 없음

- 따라서 본 연구는 경제적 효과로 각 제도 변화가 출산율에 미치는 영향 대신 고용증대 효과 및 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 개선 효과를 분석하고, 비용은 각 제도 변화에 따른 조세지출 규모로 추정함

- 제1절~제3절에서는 각 제도 변화의 경제적 효과를 분석하고, 제4절에서는 세 가지 제도 변화에 따른 조세지출 규모를 추정함

1. 기본공제 확대의 경제성

가. 분석 개요

1) 기본공제 확대의 1차 효과

- 경제성 분석에서 핵심적인 부분은 기본공제 확대가 고용증대에 미치는 영향을 정량적으로 추정하는 것임
 - 2019~2022년에 있었던 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」(이하 「고용증대세제」)의 제도 변화를 이용하여 기본공제 확대의 효과를 실증분석함
 - 2019~2022년 근로복지공단의 연령대별 고용보험 피보험자 수와 한국평가데이터(KoDATA)의 재무 정보를 연결하여 연도별 기업 패널 자료를 구축
 - 분석모형으로는 고용영향평가에 빈번하게 적용되고 있는 이중차분법(DID; Difference-in-Differences Estimation)을 활용함
- 「고용증대세제」는 기업이 고용을 증가시킬 경우 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세의 일정 금액을 공제해 줌으로써, 기업의 일자리 창출을 유도하는 제도임
 - (적용 대상) 소비성서비스업을 제외한 모든 업종을 경영하는 거주자 및 내국법인
 - 소비성서비스업(「조세특례제한법 시행령」 제29조 제3항)
 - 호텔업 및 여관업(「관광진흥법」에 따른 관광숙박업은 제외)
 - 주점업(일반 유흥주점업, 무도 유흥주점업 및 「식품위생법 시행령」 제21조에 따른 단란주점 영업만 해당하되, 「관광진흥법」에 따른 외국인 전용 유흥음식점업 및 관광유흥음식점업은 제외)
 - 그 밖에 오락·유흥 등을 목적으로 하는 사업으로서 기획재정부령으로 정하는 사업

- (공제 금액) 상시근로자 증가 인원 × 1인당 공제 금액
 - 고용을 증대시킨 상시근로자 유형에 따라 공제 금액이 다르게 적용되며, 취업취약계층 고용 시 더 큰 세제 혜택
 - 기업 규모와 사업장 위치에 따라서도 공제 금액 및 공제 기간이 다르게 적용
 - (사후 관리) 공제 기간 동안 상시근로자 감소 시 잔여기간 공제 배제 및 공제세액 추징
- 2017~2019년에는 3년에 걸쳐 고용지원 조세특례에 큰 변화가 있었고, 2023년부터는 「통합고용세액공제」 제도가 도입되었기 때문에 분석 기간을 2019~2022년으로 설정함
- 「고용증대세제」는 기존에 있던 「고용창출투자세액공제」와 「청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」를 통합·재설계하여 2018년에 신설된 제도임
 - 2023년부터는 고용지원 관련 다른 세액공제 제도들과 함께 「통합고용세액공제」로 통합되었음
- 정부는 수도권 외 지역 취업취약계층의 민간 일자리 창출을 지원하기 위해, 2021~2022년에 수도권 밖에 위치한 기업에 한정하여 청년 등 상시근로자의 고용을 증가시켰을 경우 기본공제 금액을 100만원씩 한시적으로 인상하였음(<표 VI-1> 참고)
- 「고용증대세제」의 청년 등 상시근로자(이하 ‘청년 등’)는 청년 정규직 근로자(15~29세), 장애인 근로자, 60세 이상인 근로자를 의미함
 - 「통합고용세액공제」로 통합하면서 우대공제 대상인 청년의 연령이 15~34세로 확대되었으며, 경력단절여성이 우대공제 대상에 추가되었음
 - 2021년에는 기본공제 금액을 한시적으로 인정한 것 외에도 청년 등 상시근로자에 60세 이상의 고령자가 포함되는 제도 변화가 있었지만, 이는 수도권 여부와 관련 없이 모든 기업에 적용된 것이므로 분석에 영향을 미치지 않음

<표 IV-1> 「고용증대세제」 고용증가 인원 1인당 연간 세액공제액 변화

구분		청년 등 상시근로자		그 외 상시근로자	
		2019~2020년	2021~2022년	2019~2020년	2021~2022년
수도권 내	중소기업	1,100만원		700만원	
	중견기업	800만원		450만원	
	일반기업	400만원		-	
수도권 밖	중소기업	1,200만원	1,300만원	770만원	
	중견기업	800만원	900만원	450만원	
	일반기업	400만원	500만원	-	

주: 수도권이란 서울특별시, 인천광역시, 경기도를 의미

자료: 「조세특례제한법」(법제처, 연혁법령, 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=17&tabMenuId=93&query=조세특례제한법#undefined>, 검색일자: 2024. 6. 2.)을 이용하여 저자 작성

- 본 연구에서는 해당 제도 변화로 인한 청년(29세 이하) 근로자와 고령(60세 이상) 근로자의 고용 변화를 각각 분석하고, 그 외 중장년(30~59세) 근로자와 전체 근로자의 고용 변화도 함께 살펴봄
 - 해당 제도 변화는 ‘청년 등’ 고용에 대한 기업의 비용을 하락시킴으로써 중장년 근로자의 고용을 ‘청년 등’ 고용으로 대체할 유인을 제공
 - 이러한 대체효과를 막기 위해 「고용증대세제」에서는 ‘청년 등’ 증가 인원수 계산 시 기업의 증가한 전체 상시근로자 수를 한도로 함
 - 한편 ‘청년 등’ 고용증대로 기업의 전반적인 생산성 및 이익이 증가한다면, 기업은 중장년 고용 또한 증가시킬 수 있음
 - 또한 기업은 청년과 고령자의 고용에 대해서도 다르게 반응할 수 있음

- ‘청년 등’ 고용증대에 대한 세액공제 확대는 해당 근로자의 고용에 적극적인 기업에 고용증대 유인이 더욱 크게 작용할 수 있으며, 산업별로 이질적인 효과를 보일 수 있음
 - 따라서 본 연구에서는 기업이 영위하는 주업종에 따라 기업을 분류하여 분석을 시행하고자 함
 - 업종에 따른 분류는 제10차 한국표준산업분류(KSIC)를 기준으로 적용했으며, 제도 변화 이전인 2019~2020년을 기준으로 기업을 분류하였음

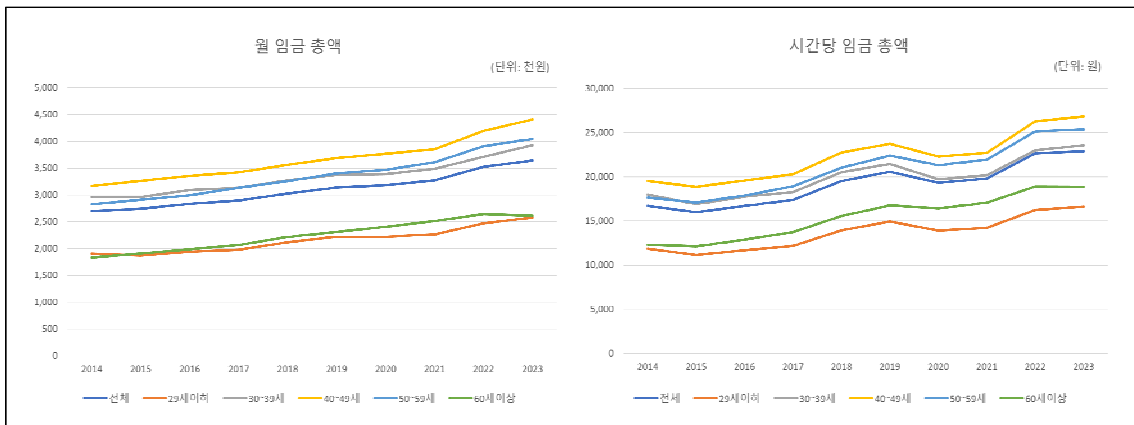
- 이상욱 외(2018)는 사업체패널조사를 이용하여 기업들의 청년(29세 이하) 노동자와 고령(50세 이상) 노동자의 고용 비중 결정요인을 분석하고, 두 연령층 간 대체 가능성을 살펴보았음
 - 추정 결과에 따르면, 상대적으로 청년 노동자의 임금이 높은 산업, 컴퓨터 활용도가 높거나 매출액 규모가 큰 기업, 수도권 소재 기업, 기존 노동조합의 영향이 크지 않은 기업 등에서 청년 고용 비중이 높은 것으로 나타남
 - 이에 반해, 상대적으로 고령 노동자의 임금이 낮은 산업, 컴퓨터 활용도가 낮거나 매출액 규모가 작은 기업, 비수도권에 존재하는 기업, 기존 노동조합의 영향력이 존재하는 기업 등에서 고령 노동자의 고용 비중이 높은 것으로 나타남
 - 또한 서비스업에서는 청년 노동자와 고령 노동자 간 대체 관계를 확인할 수 없었으나, 제조업에서는 청년 고용과 고령 고용 간 대체 가능성이 있는 것으로 나타남
- 진성진 외(2023)는 사업체패널조사와 고용보험 DB를 이용해 고령자를 고용한 사업체의 특징을 분석하였는데, 운수 및 창고업과 보건업 및 사회복지 서비스업을 운영하는 사업체에서 고령자(55~69세)를 다수 고용하거나 신규 고용하는 비중이 큰 것으로 나타남
 - 고령자 내에서도 연령대에 따라 다른 형태를 보이는 업종이 존재하였는데, 제조업에서는 전체 근로자 중 55~59세 근로자의 비중이 높은 사업체가 많았고, 건설업에서는 신규 피고용자 중 55~59세 근로자의 비중이 높은 사업체가 많았음
 - 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 전체 인력뿐만 아니라 신규 피고용자 모두에서 60~69세 근로자가 차지하는 비중이 높은 사업체가 많았음

2) 기본공제 확대의 2차 효과

- 추가로 기본공제 확대로 인한 고용의 증가가 기업의 영업이익과 근로자의 소득에 미친 영향을 추정하고자 함
 - 기업의 영업이익에 대한 영향
 - 영업이익 증가: 생산요소인 노동 투입 증가로 생산성 상승 및 이윤 상승을 기대한 기업이 고용을 증가시킬 것이므로 영업이익이 증가할 가능성

- 영업이익 감소: 기업은 고용을 결정하는 시점에 자신들의 비용은 어느 정도 예측할 수 있지만 수익과 매출은 정확히 예측하기 어렵기 때문에, 인건비의 증가로 영업이익이 감소할 가능성 또한 존재
- 단, 노동 투입 증가는 재무성과에 즉각적으로 영향을 미치기보다 그 영향이 서서히 성과에 반영될 수 있는 만큼, 본 분석 기간 내에 제도의 영향을 정확히 포착하는 것은 쉽지 않을 수 있음
- 근로자의 소득은 기업의 인건비에 반영되기 때문에 본 연구는 기업의 1인당 평균 인건비에 대해 분석하고자 함
 - 기업의 신규 고용 증가는 총인건비를 증가시킬 가능성이 큼
 - 그러나 29세 이하, 60세 이상 근로자의 경우 다른 연령대에 비해 낮은 임금을 받고 있으며([그림 VI-1] 참고), 인건비가 낮은 ‘청년 등’의 고용 확대는 1인당 평균 인건비를 감소시킬 수 있음

[그림 IV-1] 연령대별 월·시간당 임금 총액(2014~2023)



주: 1. 월임금총액 = 정액급여 + 초과급여 + 전년도 연간특별급여/12개월

2. 시간당 임금총액 = 월임금총액/총근로시간

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, “연령별 임금 및 근로시간,” http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0004&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 6. 13.

나. 분석 방법

□ 본 연구는 2019~2022년에 있었던 「고용증대세제」의 제도 변화를 이용하여, 이중차분법(DID)을 적용해 기본공제 확대의 효과를 추정함

○ 이중차분법은 정책을 적용받은 집단(처치집단)과 적용받지 않은 집단(통제집단)의

정책 시행 전후의 성과 차이를 비교함으로써 정책의 효과를 분석하는 방법론으로 정책평가에 빈번하게 사용됨

- 본 연구에서 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업이며, 통제집단은 수도권에 위치한 기업임
- 처치시점은 「고용증대세제」에서 ‘청년 등’에 대한 기본공제 금액이 인상되었던 2021년에 해당

□ 처치집단과 통제집단을 구분할 때 정책의 수혜 여부로 집단을 구분하면 정책의 효과를 과대 추정할 우려가 존재함

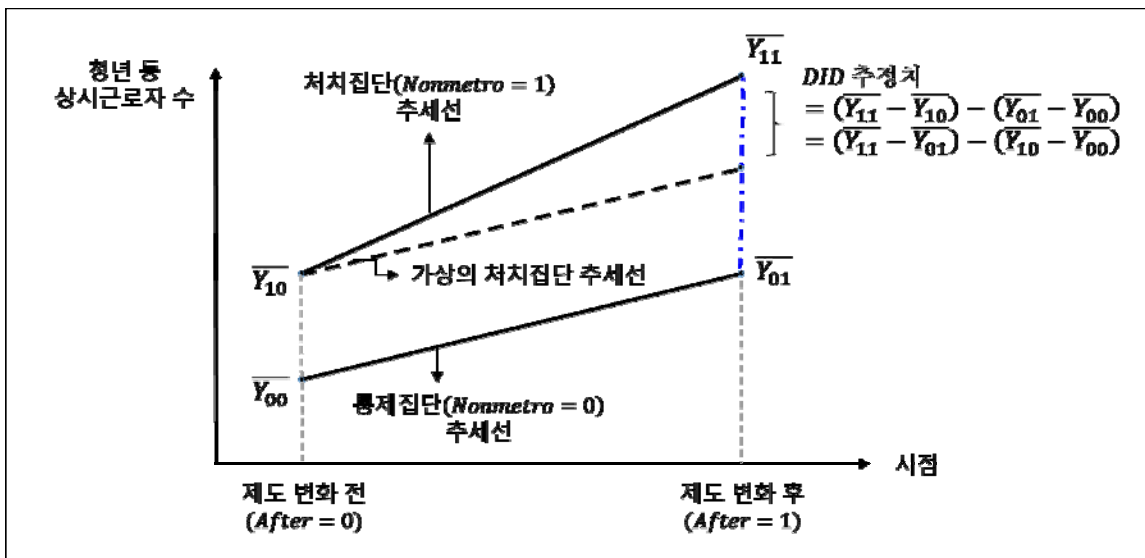
- 본 연구는 정책의 사전적 차이를 이용하여 처치집단과 통제집단을 구분함
- 한편 최인혁 외(2021)와 김석영 외(2022) 또한 이중차분법을 이용해 고용증대세제의 효과를 분석하였으나, 두 연구 모두 처치집단과 통제집단을 제도의 적용 대상 여부나 차등 지원 등 제도 적용의 사전적 차이가 아닌 사후적 세제 혜택 여부로 구분하였음
 - 가령 기업 A와 B는 상당히 유사하고 동 제도를 동일하게 적용받음에도 A는 고용을 증가시켜 세제 혜택을 받고 B는 고용을 증가시키지 않아 세제 혜택을 받지 못하였다면, 앞의 두 선행연구는 A와 B의 고용증대 차이를 동 제도의 효과로 추정한 것으로 동 제도의 수혜 대상인 B가 고용을 증가시키지 않은 것은 고려하지 않은 분석임
 - 따라서 두 선행연구는 제도의 효과성을 과대 추정하였을 가능성이 높음
- 반면 본 연구에서 수행하고자 하는 수도권 여부의 집단 구분은 기업의 선택이 아닌, 제도의 사전적인 차이를 이용한 분석이기 때문에 위 두 선행연구와 관련된 문제에서 자유로움

□ 이중차분법은 [그림 VI-2]와 같은 과정을 통해 처치 효과를 추정하며, 이중차분 추정치가 정책의 효과로 해석되기 위해서는 모형의 핵심 가정인 공통추세 가정이 성립해야 함

- 공통추세 가정은 ‘정책이 시행되지 않았더라면, 처치집단의 성과변수(가상의 처치집단 추세선)와 통제집단의 성과변수는 비슷한 추세를 보였을 것이다’라는 다소 강한 가정으로, 제도 변화 이후 처치집단과 통제집단의 추세 차이는 제도 변화에 의한 것으로 해석됨

- 따라서 처치집단의 정책 시행 전후 성과변수의 차이($\overline{Y_{11}} - \overline{Y_{10}}$)에서 통제집단의 정책 시행 전후 성과변수의 차이($\overline{Y_{01}} - \overline{Y_{00}}$)를 차분함으로써 정책의 효과를 파악할 수 있음
- 이는 정책 시행 이전에 처치집단과 통제집단 간 평균 성과에 차이가 있을 수 있음을 고려하여, 정책 시행 이후 두 집단의 성과 차이($\overline{Y_{11}} - \overline{Y_{01}}$)에서 정책 시행 이전 두 집단의 성과 차이($\overline{Y_{10}} - \overline{Y_{00}}$)를 차분한 것과 동일함

[그림 IV-2] 이중차분법



자료: 저자 작성

- 비수도권 기업과 수도권 기업은 제도 변화 이전부터 고용 추세 차이가 있을 수 있으므로, 본 연구에서는 지역별(17개 시도) 선형추세를 통제하여 공통추세 가정을 완화하였음(Angrist and Pischke, 2014)
 - 공통추세 가정을 위반할 우려가 있으면 집단별 고유한 추세를 통제하여 공통추세 가정을 완화할 수 있음
 - 본 연구에서 처치집단과 통제집단의 구분은 수도권 여부에 의해 이루어지므로 지역별 선형추세를 통제하였으며, 이는 각 지역의 성과변수 추세가 고정된 상태에서 정책 변화로 인한 고용 증대 및 기업의 영업이익과 근로자의 소득에 미친 영향을 추정한 것임

- 또한 각 기업의 고유한 시간 불변 특성을 고려할 수 있도록 고정효과 패널 모형을 이용한 이중차분 분석을 시행함
 - 패널 모형의 이중차분 분석은 횡단면 이중차분 분석과 달리 동일 개체를 대상으로 제도 변화 전후의 성과 차이를 구함으로써 기업별 고정 효과를 통제할 수 있음(한치록, 2019)
 - 고정효과 패널 모형의 이중차분 추정치:

$$E(Y_{i1} - Y_{i0} | Nonmetro_i = 1) - E(Y_{i1} - Y_{i0} | Nonmetro_i = 0)$$
 - 횡단면 분석 시의 이중차분 추정치:

$$[E(Y_{i1} | Nonmetro_i = 1) - E(Y_{i0} | Nonmetro_i = 1)] - [E(Y_{i1} | Nonmetro_i = 0) - E(Y_{i0} | Nonmetro_i = 0)]$$
 - 추정 시에는 동일 기업의 시계열 상관관계를 고려하여 클러스터 표준오차 (clustered standard error)를 이용하였음

□ 구체적인 회귀식은 (식 IV-1)과 같음

$$\ln(Y_{i,t}) = \alpha + \beta(Nonmetro_i \times After_t) + \gamma_1 Nonmetro_i + \gamma_2 After_t + \delta X_{i,t} + \mu_i + \tau_t + \rho_i \times t + \epsilon_{i,t} \quad (\text{식 IV-1})$$

- $Y_{i,t}$ 는 성과변수로, i 기업의 t 시점의 고용인원 및 영업이익, 인건비
- $Nonmetro_i$ 는 처치집단을 나타내는 더미변수로 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업이면 1, 수도권에 위치한 기업이면 0의 값을 가짐
- $After_t$ 는 처치 후 시점을 나타내는 더미변수로 2021년 이후면 1, 2020년 이전이면 0의 값을 가짐
- $X_{i,t}$ 는 기업 특성을 통제하는 변수로 기업 규모, 산업, 지역, 총자산(자연대수), 매출액(자연대수)임
- μ_i 는 기업 i 의 고정효과임
- τ_t 는 시간 고정효과임
- $\rho_i \times t$ 는 지역별 선형추세로, 기업 i 가 위치하고 있는 지역 더미와 연도 변수의 교차항으로 구성됨
- $\epsilon_{i,t}$ 는 모형의 오차항임

다. 분석 자료

- 본 연구는 분석을 위해서 2019~2022년 근로복지공단이 제공한 5세 단위 연령대 별 고용보험 피보험자 수와 한국평가데이터(KoDATA)의 재무정보를 연결하여 연도별 기업 패널 자료를 구축하였음
 - 분석에 사용된 근로복지공단의 고용보험 피보험자 수는 상용근로자만 포함된 자료이며, 사업장 단위로 정보가 제공됨
 - 개별 법인 또는 개인사업자를 식별할 수 있는 법인등록번호 및 사업자등록번호와 사업장별 지역, 업종 정보가 존재함
 - 한국평가데이터에는 자산, 매출액, 영업이익 등 기업의 주요 재무정보뿐만 아니라 기업 규모, 본사 소재지, 기업이 영위하는 주업종 등 기업 특성 정보도 포함되어 있음
 - 기업 규모의 경우 대기업, 중견기업, 중소기업, 소기업, 소상공인 등으로 세분화되어 있음

- 「고용증대세제」의 제도 적용과 세액공제 혜택은 기업 수준에서 이루어지므로 사업장별 고용보험 피보험자 수를 기업 수준에서 집계하였으며, 각 기업의 고유번호를 기준으로 한국평가데이터와 연결하였음
 - 피보험자 수 집계 시에는 법인등록번호를 기준으로 하였고, 개인기업의 경우 법인등록번호가 없으므로 사업자등록번호를 이용하여 집계함
 - 세액공제 혜택은 기업 수준에서 이루어지며, 청년 등 상시근로자 혹은 그 외 상시근로자 증가 인원 계산 시 기업 전체 상시근로자 증가 인원수를 한도로 계산됨
 - 예를 들어, 기업 내 ‘청년 등’이 10명 증가했다라도 그 외 상시근로자가 8명 감소했다면, 해당 기업의 ‘청년 등’ 증가 인원을 2명으로 간주하고 세액공제 금액을 계산함

- 처치집단과 통제집단 구분 시에는 고용보험 데이터 내의 사업장별 지역과 업종 정보를 이용하였음
 - 「고용증대세제」 공제 금액은 사업장별로 수도권 내외를 구분하여 각각 적용되며,

수도권 내 사업장에서 증가한 인원은 수도권 내 공제 금액이 적용되고, 수도권 외 사업장에서 증가한 인원은 수도권 외 공제 금액이 적용됨

- 기본 분석에서는, 분석의 명확성을 위해 분석 기간 동안 사업장이 수도권 내 외에 걸쳐 있는 기업은 제외하였으며, 모든 사업장이 비수도권 혹은 수도권에 있는 기업만을 활용하였음
- 민감도 분석 시에는, 기업이 여러 사업장을 수도권 내외에 걸쳐 보유하고 있는 경우 처치집단으로 포함
 - 공제 금액 계산 시 사업장별로 수도권 내외를 구분하므로, 수도권 외에 사업장이 있는 기업도 기본공제 확대를 적용받으며 고용을 증가시킬 유인을 가지게 됨
- 또한 소비성서비스업을 운영하는 기업의 경우 공제 대상에서 제외되므로, 아래 업종을 운영하는 기업은 처치집단에서 제외하였음
 - 호텔업(55101), 여관업(55102), 일반 유흥 주점업(56211), 무도 유흥 주점업(56212), 무도장 운영업(91291), 기타 사행 시설 관리 및 운영업(91249), 마사지업(96122)
 - () 안은 제10차 한국표준산업분류의 업종 코드

□ 성과변수는 다음과 같이 구성함

- 기본공제 확대가 기업의 고용에 미친 영향
 - ① 전체 상용 피보험자 수의 로그값
 - ② 청년(29세 이하) 상용 피보험자 수의 로그값
 - ③ 중장년(30세 이상 59세 이하) 상용 피보험자 수의 로그값
 - ④ 노년(60세 이상) 상용 피보험자 수의 로그값
- 기본공제 확대가 기업의 영업이익과 1인당 인건비에 미친 영향
 - 2차 효과 분석 시에도 성과변수로 영업이익의 로그값이 들어가므로, 영업손실인 관측치는 해당 분석에서는 제외됨
 - 1인당 인건비의 경우 한국평가데이터 내 급여, 퇴직급여, 명예퇴직금, 복리후생비를 합한 금액을 전체 상용 피보험자 수로 나누어 계산하였으며, 전체 상용 피보험자 수가 0의 값을 갖는 경우 해당 분석에서는 제외됨

- 세액공제제도의 고용효과 추정을 위해, 분석 기간 동안 당기순이익이 흑자인 기업을 대상으로 표본을 한정하였음
 - 법인세 및 소득세 공제 혜택은 당기순이익이 흑자인 기업을 대상으로 적용되며, 당기순손실을 기록한 기업은 납부해야 할 세액이 없으므로 분석 대상에서 제외함
 - 추가로, 총자산과 매출액, 인건비가 음수값을 가진 관측치도 분석에서 제외하였으며, 기업 규모, 업종, 지역 등에서 불완전한 정보를 가진 관측치도 분석에서 제외함

- 최종적으로 기본 분석에 이용된 관측치는 총 797,721개이며, 이 중 처치집단은 353,685개, 통제집단은 444,036개에 해당함
 - 민감도 분석 시에는 처치집단에 10,586개의 관측치가 추가되어 808,307개가 분석에 활용됨

- <표 IV-2>는 분석에 이용된 관측치들에 대한 기초통계량을 보여줌
 - 처치집단이 통제집단에 비해 고용 규모와 자산 규모가 작은 것으로 나타났으며, 매출액과 영업이익, 인건비 지출 또한 더욱 적게 나타남
 - 한편, 청년(29세 이하) 상용 피보험자 수에 있어서는 처치집단에 속한 기업들이 통제집단에 비해 전체 평균 고용 규모 대비 적게 고용하고 있는 것으로 나타남
 - 고령(60세 이상) 상용 피보험자 수에 있어서는 처치집단이 통제집단에 비해 고령자 고용 비중이 큰 것으로 나타남
 - 처치집단과 통제집단 모두 중소기업이 표본 대부분을 차지하고 있으며, 상대적으로 기업 규모가 작은 소기업과 소상공인의 비중이 처치집단에서 더 높았음
 - 업종별로는 ‘제조업’과 ‘건설업,’ ‘도매 및 소매업’을 운영하는 기업이 가장 많았음
 - 처치집단의 경우 통제집단 대비 건설업의 비중이 높았으며, 통제집단의 경우 도매 및 소매업의 비중이 높았음

- 다음으로, <표 IV-3>에는 기업이 영위하는 주업종별 기초통계량을 나타냄

- 한국표준산업분류(제10차)상 대분류에 따라 제도 변화 이전인 2019, 2020년도를 기준으로 기업을 분류하였으며, ‘공공 행정, 국방 및 사회보장 행정’과 ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업’은 업종별 분석에서 제외함
- 전체 상용 피보험자 수의 경우 ‘금융 및 보험업,’ ‘보건업 및 사회복지 서비스업,’ ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업’ 순으로 고용 규모가 큰 것으로 나타남
 - 전체 고용 대비 청년 고용 비중이 높은 상위 5개 업종은 ‘숙박 및 음식점업,’ ‘교육 서비스업,’ ‘보건업 및 사회복지 서비스업,’ ‘정보통신업,’ ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’이었음
 - 전체 고용 대비 고령자 고용 비중이 높은 상위 5개 업종은 ‘부동산업,’ ‘광업,’ ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업,’ ‘수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업,’ ‘운수 및 창고업’이었음
- 영업이익의 경우 ‘금융 및 보험업’과 ‘전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업’에서 높게 나타났으며, 1인당 인건비의 경우 ‘금융 및 보험업’과 ‘부동산업’에서 높게 나타남

〈표 IV-2〉 기초통계량

(단위: 명, 십억원, 천원, 년)

구분		처치집단		통제집단	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차
고용	전체	15.5	(90.5)	25.5	(428.6)
	청년(29세 이하)	2.3	(16.8)	4.9	(97.9)
	중장년(30~59세)	11.1	(69.4)	18.2	(336.9)
	고령(60세 이상)	2.1	(16.9)	2.4	(28.5)
재무 성과	총자산	13.74	(686.70)	66.00	(3,691.27)
	매출액	7.33	(96.29)	19.03	(669.92)
	영업이익	0.51	(7.12)	1.68	(84.54)
	당기순이익	0.47	(7.07)	1.46	(76.80)
인건비	총인건비	0.43	(2.63)	0.91	(13.55)
	1인당 인건비	39,660	(69,059)	55,492	(68,301)
법인기업		0.98	(0.14)	0.98	(0.13)
기업 연한		11.4	(8.9)	11.3	(9.0)

<표 IV-2>의 계속

(단위: 명, 십억원, 천원, 년)

구분	처치집단		통제집단		
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	
기업 규모	대기업	0.002	(0.040)	0.004	(0.061)
	중견기업	0.006	(0.076)	0.010	(0.098)
	중기업	0.168	(0.374)	0.237	(0.425)
	소기업	0.685	(0.464)	0.644	(0.479)
	소상공인	0.133	(0.340)	0.098	(0.297)
	기타	0.006	(0.078)	0.008	(0.087)
업종	농업, 임업 및 어업	0.020	(0.138)	0.003	(0.059)
	광업	0.002	(0.042)	0.000	(0.020)
	제조업	0.340	(0.474)	0.326	(0.469)
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.005	(0.070)	0.001	(0.033)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.018	(0.133)	0.009	(0.094)
	건설업	0.249	(0.433)	0.130	(0.336)
	도매 및 소매업	0.184	(0.388)	0.269	(0.444)
	운수 및 창고업	0.035	(0.183)	0.027	(0.163)
	숙박 및 음식점업	0.007	(0.084)	0.009	(0.092)
	정보통신업	0.022	(0.146)	0.075	(0.264)
	금융 및 보험업	0.003	(0.055)	0.008	(0.091)
	부동산업	0.016	(0.127)	0.020	(0.141)
	전문, 과학 및 기술 서비스업	0.046	(0.210)	0.070	(0.255)
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.029	(0.169)	0.028	(0.166)
	교육 서비스업	0.005	(0.068)	0.008	(0.089)
	보건업 및 사회복지 서비스업	0.004	(0.062)	0.002	(0.048)
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.004	(0.064)	0.003	(0.058)
	기타	0.011	(0.106)	0.009	(0.095)
	관측치 수		353,685		444,036

주: 1. 1인당 인건비는 고용보험 데이터 내 전체 상용 피보험자 수가 0인 경우 제외된 수치임
 2. 기업 규모-기타에는 한시성 중소기업, 보호 대상 중견기업, 판단 제외 대상이 포함
 3. 업종기타에는 ‘공공 행정, 국방 및 사회보장 행정’과 ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업’이 포함

자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 작성

<표 IV-3> 업종별 기초통계량

(단위: 명, 십억원, 천원)

구분	농업, 임업 및 어업	광업	제조업	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업
전체	6.5 (15.8)	14.5 (16.6)	21.8 (483.5)	25.4 (86.1)	17.4 (58.2)	10.1 (52.4)	11.9 (166.4)	27.7 (189.5)	39.0 (588.0)
고용	0.8 (2.1)	0.7 (2.1)	3.9 (105.0)	3.3 (12.7)	1.3 (9.6)	1.0 (8.2)	2.5 (45.9)	2.9 (19.6)	16.5 (351.3)
중장년(30~59세)	4.5 (13.0)	9.3 (11.5)	16.3 (379.8)	20.4 (71.9)	12.5 (44.1)	7.6 (41.3)	8.8 (133.8)	19.6 (148.8)	19.5 (250.4)
고령(60세 이상)	1.2 (2.7)	4.6 (5.2)	1.5 (3.4)	1.7 (11.1)	3.5 (9.2)	1.5 (5.7)	0.6 (3.3)	5.2 (40.4)	3.0 (20.4)
총자산	7.06 (26.81)	9.75 (18.60)	16.05 (1033.43)	101.16 (481.01)	6.50 (37.25)	4.11 (62.27)	7.33 (116.16)	22.93 (951.33)	5.84 (69.52)
매출액	3.27 (6.76)	6.06 (7.62)	14.00 (766.01)	62.54 (250.91)	6.01 (14.77)	5.20 (44.13)	12.82 (136.66)	12.83 (156.74)	5.71 (78.32)
영업이익	0.20 (0.58)	0.69 (1.48)	1.30 (101.32)	4.39 (22.88)	0.56 (1.89)	0.32 (4.47)	0.57 (5.40)	0.96 (14.80)	0.40 (5.46)
당기순이익	0.20 (0.54)	0.61 (1.26)	1.15 (94.82)	4.60 (40.51)	0.49 (1.62)	0.30 (3.71)	0.52 (6.56)	0.70 (7.48)	0.36 (4.53)
총인건비	0.17 (0.50)	0.39 (0.50)	0.56 (10.28)	2.11 (9.17)	0.62 (0.97)	0.28 (1.06)	0.71 (8.02)	0.75 (3.54)	0.86 (10.61)
1인당 인건비	35,874 (41,954)	34,493 (33,347)	35,309 (35,825)	54,334 (51,093)	49,348 (42,590)	33,526 (33,006)	74,373 (62,707)	57,659 (64,974)	44,858 (53,497)
관측치 수	7,368	744	250,440	1,986	9,847	137,562	173,018	23,239	5,147

<표 IV-3>의 계속

(단위: 명, 십억원, 천원)

구분	정보 통신업	금융 및 보험업	부동산업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	
고용	전체	33.8 (328.6)	259.5 (1213.3)	14.5 (77.8)	26.3 (118.1)	97.4 (491.1)	18.2 (75.6)	117.6 (384.7)	23.3 (65.1)
	청년(29세 이하)	7.8 (42.2)	37.7 (165.1)	1.4 (10.5)	5.9 (27.4)	15.1 (111.5)	4.6 (24.3)	29.5 (137.8)	5.2 (10.1)
	중장년(30~59세)	25.3 (294.5)	219.7 (1055.6)	7.9 (50.0)	16.7 (90.5)	53.9 (325.6)	12.3 (51.3)	74.3 (242.5)	14.8 (41.2)
	고령(60세 이상)	0.6 (7.6)	2.1 (10.2)	5.2 (31.7)	3.6 (15.6)	28.4 (129.1)	1.3 (6.1)	13.7 (23.5)	3.4 (17.4)
재무 성과	총자산	21.14 (503.26)	5587.58 (35722.59)	35.34 (504.15)	5.60 (73.08)	6.22 (87.34)	5.53 (42.96)	17.60 (102.28)	40.74 (77.64)
	매출액	14.26 (281.00)	603.96 (3159.57)	8.44 (53.86)	5.14 (69.62)	7.56 (54.69)	4.47 (32.43)	15.57 (89.88)	7.09 (12.71)
	영업이익	1.59 (32.51)	62.27 (346.31)	1.49 (8.96)	0.46 (4.28)	0.40 (4.43)	0.42 (3.98)	0.80 (5.20)	2.11 (4.14)
	당기순이익	1.45 (33.69)	51.15 (263.14)	1.67 (9.76)	0.46 (4.54)	0.35 (2.86)	0.42 (2.95)	0.88 (5.67)	1.96 (5.26)
인건비	총인건비	1.76 (29.78)	6.16 (29.02)	0.61 (3.01)	1.21 (9.31)	1.82 (10.42)	1.25 (12.17)	6.20 (29.67)	0.92 (2.58)
	1인당 인건비	52,247 (57,168)	119,642 (197,217)	88,607 (310,489)	56,378 (78,699)	47,898 (116,061)	71,766 (109,197)	42,278 (34,118)	50,269 (69,353)
관측치 수	37,583	4,521	12,754	43,237	21,394	4,599	2,165	2,577	

주: 1인당 인건비는 고용보험 데이터 내 전체 상용 피보험자 수가 0인 경우는 제외된 수치
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 작성

라. 기본 분석 결과

1) 기본공제 확대의 1차 효과

□ 「고용증대세제」의 제도 변화를 이용한 이중차분법 분석 결과, ‘청년 등’에 대한 기본공제 확대는 기업의 고령(60세 이상) 근로자 고용을 증가시킨 것으로 나타남 (<표 IV-4> 참고)

- 제도 변화로 인해 고령 근로자의 고용이 0.7% 증가하였으며, 기업의 전체 상용근로자는 0.4% 증가함
- 그러나 ‘청년 등’에 해당하는 청년(29세 이하) 근로자에 있어서는 통계적으로 유의한 고용증대 효과가 관찰되지 않았음
 - 본 연구의 처치집단은 고령 노동자의 고용 비중이 높고 고령자 고용에 친화적인 기업일 가능성이 크며, 해당 기업들에는 고령자 고용을 증대시킬 유인이 더욱 크게 작용했을 가능성이 있음
 - 한편 청년층의 수도권 집중 현상 심화로 비수도권 지역에서는 청년층의 노동공급이 지속해서 감소하는 문제를 겪고 있으며, 이는 청년 고용에 있어 제도의 효과를 미미하게 만드는 요인 중 하나일 것으로 사료됨²⁾
- 중장년(30~59세) 근로자 또한 통계적으로 유의한 고용 변화를 보이지 않아, 대체효과는 관찰되지 않았음

□ <표 IV-5>는 기본공제 확대가 기업의 고용에 미친 영향을 업종별로 살펴본 결과임

- 업종별 분석 결과, ‘제조업’과 ‘운수 및 창고업’에서 고용증대 효과가 발견됨
 - ‘제조업’의 경우 고령자 고용이 1.3% 증가하였으며, ‘운수 및 창고업’의 경우 고령자 고용은 2.5%, 전체 고용은 2.8% 증가하였음
 - 고령자 고용에 적극적인 운수 및 창고업에서 기본공제 확대에 의한 고용증대 효과가 크게 나타남
 - 또한 코로나19 팬데믹 이후 물류·유통 서비스가 필요한 전자상거래의 급격한 성장으로, 운수 및 창고 부문의 노동수요가 증가한 점도 해당 업종에서

2) 정민수 외(2023)에 따르면, 2015년 이후로 비수도권의 청년층 인구 대비 순 유출 비율이 큰 폭의 상승세를 보였음. 지난 10년간(2012~2021년) 각 권역의 권역 외 이동자 중 수도권 이동자 비중은 충청 및 강원권 70%, 호남 및 제주권 60%, 동남 및 대경권 50%대를 보임.

- 제도의 효과성을 높인 요인 중 하나로 사료됨(Rodrigue, J. P., 2024)
- 제조업 또한 제조 현장직 기피 현상이 심화되며 구직 대비 구인배율이 높게 나타나는 부문임(송상운 외, 2023)³⁾
 - 여타 직종에서 일자리를 구하기 힘든 60대 이상 고령층에서만 제조 현장직 취업에 적극적인 것으로 나타나, 기본공제 확대가 제조업의 고령자 고용을 증가시키는 데 영향을 미쳤을 것으로 판단됨(송상운 외, 2023)⁴⁾
 - <표 IV-6>의 직종별 사업체 노동력 조사에 따른 산업별 인력 부족률 또한 제조업과 운수 및 창고업에서 높은 수치를 기록하고 있어, 노동수요가 상당히 존재하고 있음을 확인할 수 있음
- 전체 업종을 대상으로 분석한 <표 IV-4>의 결과와 마찬가지로, 모든 업종에 있어 청년 고용에서는 고용증대 효과가 나타나지 않았음

<표 IV-4> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(전체 업종)

구분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	청년 (29세 이하)	중장년 (30~59세)	고령 (60세 이상)
비수도권 기업 × 2021년 이후	0.004** (0.002)	0.002 (0.003)	0.003 (0.002)	0.007*** (0.002)
ln(자산)	0.189*** (0.003)	0.114*** (0.002)	0.181*** (0.003)	0.026*** (0.002)
ln(매출액)	0.116*** (0.002)	0.063*** (0.002)	0.103*** (0.002)	0.034*** (0.001)
연도, 지역, 기업규모, 산업 고정효과	Y	Y	Y	Y
지역별 선형 추세	Y	Y	Y	Y
조정결정계수(adjusted R^2)	0.145	0.030	0.108	0.072
관측치 수	808,307			

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 연령대별 상용 피보험자 수에 자연대수를 취한 값
 3. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 4. 산업 통제 시에는 한국표준사업분류의 중분류 업종 이용
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

- 3) 고용행정통계 워크넷 자료를 이용해 노동시장 수급 상황을 분석한 송상운 외(2023)에 따르면, 팬데믹 이후 구인은 제조 현장직뿐 아니라 전 직종에서도 증가한 반면(2019.3/4분기 대비 2023.3/4분기, 전체 +36.6%, 제조 현장직 +45.5%), 제조 현장직 구직의 경우 전 직종(+14.7%)과 다르게 감소(-2.1%)한 것으로 나타남.
- 4) 연령대별 구직 증가율을 살펴보면 30대 이하 젊은 연령층뿐 아니라 40대에서도 제조 현장직에 취업하려는 구직자가 감소했으며, 50대와 60대에서만 구직자가 증가한 것으로 나타남.

<표 IV-5> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(업종별)

구분	관측치 수	(1)	(2)	(3)	(4)
		전체	청년 (29세 이하)	중장년 (30~59세)	고령 (60세 이상)
농업, 임업 및 어업	7,368	-0.004 (0.030)	-0.018 (0.030)	-0.016 (0.031)	0.037 (0.030)
광업	744	-0.132 (0.085)	0.079 (0.101)	-0.110 (0.098)	-0.017 (0.090)
제조업	250,440	0.003 (0.004)	0.000 (0.005)	0.001 (0.004)	0.013*** (0.004)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1,986	0.086 (0.056)	0.006 (0.038)	0.061 (0.050)	0.047 (0.062)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	9,847	0.017 (0.018)	-0.008 (0.022)	0.021 (0.019)	-0.008 (0.021)
건설업	137,562	0.002 (0.005)	-0.000 (0.006)	-0.002 (0.005)	0.009 (0.006)
도매 및 소매업	173,018	-0.004 (0.005)	-0.004 (0.005)	-0.001 (0.005)	0.006 (0.004)
운수 및 창고업	23,239	0.028** (0.012)	0.018 (0.014)	0.017 (0.013)	0.025** (0.011)
숙박 및 음식점업	5,147	0.003 (0.037)	0.008 (0.039)	-0.009 (0.038)	0.039 (0.028)
정보통신업	37,583	0.001 (0.016)	0.008 (0.018)	-0.000 (0.015)	-0.014 (0.009)
금융 및 보험업	4,521	0.004 (0.025)	-0.055 (0.040)	0.009 (0.024)	-0.006 (0.034)
부동산업	12,754	0.023 (0.023)	0.007 (0.017)	0.022 (0.023)	0.000 (0.017)
전문, 과학 및 기술 서비스업	43,237	0.008 (0.009)	-0.003 (0.012)	0.011 (0.010)	-0.005 (0.008)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	21,394	-0.016 (0.018)	-0.001 (0.018)	-0.017 (0.018)	-0.001 (0.017)
교육 서비스업	4,599	0.040 (0.043)	-0.010 (0.043)	0.040 (0.044)	0.023 (0.029)
보건업 및 사회복지 서비스업	2,165	0.036 (0.034)	0.041 (0.050)	0.042 (0.039)	-0.050 (0.044)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	2,577	-0.012 (0.052)	0.037 (0.056)	-0.053 (0.048)	0.013 (0.066)

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 연령대별 상용 피보험자 수에 자연대수를 취한 값
 3. 연도, 지역, 기업 규모, 산업(중분류) 고정효과, 로그 총자산, 로그 매출액, 지역별 선형추세를 모두 통제한 결과
 4. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

〈표 IV-6〉 산업별 인력 부족률

(단위: %)

산업	2018년		2019년		2020년		2021년		2022년		2023년		2024년
	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기
전체 평균	2.4	2.2	1.9	1.9	1.8	1.9	2.3	2.8	3.2	3.2	2.9	2.7	2.6
광업	1.1	1.2	1.1	1.0	1.0	0.7	0.9	1.7	1.8	1.6	1.7	1.7	1.8
제조업	2.6	2.3	1.9	1.8	1.7	2.1	2.9	3.5	4.1	4.0	3.4	3.2	2.8
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.4	0.5	0.5	0.4	0.3	0.5	0.7	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4	0.5
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2.0	1.5	1.3	1.4	1.3	2.0	1.6	1.7	2.1	1.9	2.0	1.8	1.7
건설업	2.0	1.4	1.6	1.3	1.2	1.2	1.4	1.8	2.1	2.1	1.9	2.1	2.0
도매 및 소매업	2.5	2.5	1.9	1.8	1.7	2.0	2.1	2.9	3.1	3.0	2.6	2.6	2.3
운수 및 창고업	4.9	5.1	5.1	5.2	4.1	4.9	5.8	6.7	6.6	7.2	7.3	6.2	6.1
숙박 및 음식점업	4.2	4.0	3.1	3.2	2.6	2.6	2.6	5.2	6.0	5.8	4.8	4.5	4.7
정보통신업	2.9	2.6	2.6	2.9	2.9	3.0	3.8	4.4	4.8	4.3	4.0	3.5	3.4
금융 및 보험업	1.0	0.9	0.8	1.1	0.6	0.9	0.8	1.0	1.6	1.2	1.3	1.4	1.2
부동산업	0.9	0.7	0.8	0.5	0.5	0.5	0.7	0.7	1.2	0.9	1.0	0.8	0.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7	1.5	1.8	2.3	2.7	2.6	2.5	2.3	2.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2.0	1.8	1.3	1.4	1.4	1.5	1.5	2.1	2.7	2.4	2.4	1.9	2.3
교육 서비스업	2.1	1.1	1.0	1.1	1.2	0.9	1.0	1.4	1.3	1.4	1.3	1.2	1.2
보건업 및 사회복지 서비스업	2.1	2.1	1.8	2.3	2.2	1.9	1.9	2.4	2.6	2.8	2.5	2.5	2.3
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	2.7	2.8	2.8	2.2	2.0	1.9	2.3	2.2	3.1	2.9	2.9	2.3	2.2

주: 1. 상용근로자 5인 이상 사업체(자영업자, 무급가족 종사자 제외) 대상
 2. 부족률 = {부족 인원/(현원+부족 인원)}×100
 3. 현원은 조사기준일(상반기: 4월 1일, 하반기: 10월 1일) 현재 종사자
 4. 부족 인원은 조사기준일 현재 채용 여부나 채용계획과 무관하게 당해 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위하여 현재보다 더 필요한 인원
 5. 2023년 이후 자료는 잠정치

자료: 고용노동부, 「직종별사업체노동력조사」, http://stathtml.moel.go.kr/stathtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_DEN051&comm_path=13, 검색일자: 2024. 7. 15.

2) 기본공제 확대의 2차 효과

- 기본공제 확대는 기업의 1인당 평균 인건비를 0.9% 감소시켰으며, 영업이익에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타남(<표 IV-7> 참고)
 - 이는 상대적으로 인건비가 낮은 ‘청년 등’의 고용 확대에 의한 결과로 판단됨
- <표 IV-8>은 기본공제 확대에 의한 기업의 영업이익과 1인당 인건비의 변화를 업종별로 살펴본 결과임
 - 업종별 분석 결과 ‘운수 및 창고업’에서 영업이익이 10.9% 상승하였으며, ‘숙박 및 음식점’에서는 13.6% 감소, ‘부동산업’에서는 12.3% 감소, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에서는 28.7% 감소함⁵⁾
 - ‘운수 및 창고업’의 경우 노동집약적 산업으로(Rodrigue, J. P., 2024) 기업의 고용 수준이 서비스 제공 및 운영 성과와 밀접하게 연관되어 있으며, 영업이익에도 직접적으로 영향을 미칠 가능성이 큼
 - 1인당 인건비의 경우 ‘전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업’에서 19.4% 감소, ‘건설업’에서 1.6% 감소함

<표 IV-7> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(전체 업종)

구분	(1)	(2)
	영업이익	1인당 평균 인건비
비수도권 기업 × 2021년 이후	-0.006 (0.007)	-0.009** (0.004)
ln(자산)	0.245*** (0.005)	0.033*** (0.004)
ln(매출액)	0.998*** (0.005)	0.218*** (0.004)
연도, 지역, 기업규모, 산업 고정효과	Y	Y
지역별 선형 추세	Y	Y
조정결정계수(adjusted R^2)	0.289	0.108
관측치 수	753,583	746,007

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 연령대별 상용 피보험자 수에 자연대수를 취한 값
 3. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 4. 산업 통제 시에는 한국표준사업분류의 중분류 업종 이용
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

5) 종속변수가 로그값인 경우 종속변수의 변화율은 $(e^\beta - 1) \times 100$ 로 계산되므로 추정계수와 약간의 차이가 존재

<표 IV-8> 이중차분법 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(업종별)

구분	(1)		(2)	
	영업이익	관측치 수	1인당 인건비	관측치 수
농업, 임업 및 어업	0.007 (0.097)	6,584	0.031 (0.069)	5,762
광업	0.303 (0.246)	720	-0.082 (0.129)	677
제조업	-0.000 (0.011)	240,395	-0.009 (0.006)	237,491
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.010 (0.162)	1,912	-0.215* (0.113)	1,439
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	-0.036 (0.054)	9,550	-0.039 (0.027)	9,453
건설업	0.029 (0.020)	129,809	-0.016* (0.009)	132,494
도매 및 소매업	-0.013 (0.013)	165,638	0.000 (0.007)	162,189
운수 및 창고업	0.103** (0.043)	21,273	-0.002 (0.017)	21,894
숙박 및 음식점업	-0.146* (0.087)	4,757	0.055 (0.051)	4,640
정보통신업	-0.048 (0.052)	34,256	0.010 (0.024)	35,777
금융 및 보험업	0.242 (0.184)	4,312	-0.076 (0.061)	2,175
부동산업	-0.131** (0.056)	11,601	-0.040 (0.042)	10,518
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.008 (0.035)	40,371	-0.003 (0.014)	41,389
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	-0.036 (0.051)	19,019	-0.019 (0.022)	20,033
교육 서비스업	-0.099 (0.117)	4,039	0.029 (0.061)	4,243
보건업 및 사회복지 서비스업	-0.339** (0.149)	1,928	0.031 (0.045)	2,133
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.128 (0.104)	2,298	-0.006 (0.069)	2,356

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 기업의 영업이익과 1인당 인건비에 자연대수를 취한 값이며, 영업손실 및 전체
 상용 피보험자 수가 0의 값을 가진 경우는 개별 분석에서 제외
 3. 연도, 지역, 기업 규모, 산업(중분류) 고정효과, 로그 총자산, 로그 매출액, 지역별 선형추세를
 모두 통제한 결과
 4. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

마. 민감도 분석 결과

- 다음으로는 민감도 분석에 관한 결과를 <표 IV-9>와 <표 IV-10>에 제시함
- 기본 분석 시에는 모든 사업장이 비수도권 혹은 수도권에 위치한 기업만을 처치집단과 통제집단으로 선정하였으며, 민감도 분석 시에는 수도권 내외에 걸쳐 사업장을 운영하는 기업도 처치집단에 포함하여 분석을 시행함
 - <표 IV-9>에 제시한 전체 업종에 대한 민감도 분석 결과, 기본 분석 결과와 비교해 고령자의 고용증대 효과가 더욱 커졌으며, 전체 고용에 대한 효과는 사라짐
 - <표 IV-10>은 업종별 민감도 분석 결과를 나타내며, 기본 분석 결과 대비 고령 근로자에 있어 고용증대 효과가 나타난 업종이 더욱 많아짐
 - 기본 분석에서 고령자 고용증대 효과가 발견되었던 ‘제조업’과 ‘운수 및 창고업’의 추정계수는 더욱 커졌으며, 4개 업종(‘농업, 임업 및 어업,’ ‘건설업,’ ‘도매 및 소매업,’ ‘숙박 및 음식점업’)에서 추가로 고령자 고용증대 효과가 발견됨
 - 고령자 고용 증가와 청년 고용 감소가 함께 나타난 업종(‘전문, 과학 및 기술 서비스업’)도 존재하였고, 청년 및 전체 근로자의 고용이 감소한 업종(‘금융 및 보험업,’ ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업’)도 존재함

<표 IV-9> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(전체 업종)

구분	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체	청년 (29세 이하)	중장년 (30~59세)	고령 (60세 이상)
비수도권 기업 × 2021년 이후	0.000 (0.002)	0.001 (0.003)	-0.002 (0.002)	0.017*** (0.002)
ln(자산)	0.190*** (0.003)	0.115*** (0.002)	0.181*** (0.003)	0.026*** (0.002)
ln(매출액)	0.117*** (0.002)	0.064*** (0.002)	0.103*** (0.002)	0.034*** (0.001)
연도, 지역, 기업규모, 산업 고정효과	Y	Y	Y	Y
지역별 선형 추세	Y	Y	Y	Y
조정결정계수(adjusted R^2)	0.145	0.030	0.108	0.072
관측치 수	808,307			

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업과 수도권 내외에 걸쳐 사업장을 운영하고 있는 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 연령대별 상용 피보험자 수에 자연대수를 취한 값
 3. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 4. 산업 통제 시에는 한국표준사업분류의 중분류 업종 이용
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

<표 IV-10> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 고용증대 효과(업종별)

구분	관측치 수	(1)	(2)	(3)	(4)
		전체	청년 (29세 이하)	중장년 (30~59세)	고령 (60세 이상)
농업, 임업 및 어업	7,424	-0.008 (0.029)	-0.007 (0.031)	-0.029 (0.030)	0.050* (0.029)
광업	768	-0.086 (0.073)	-0.020 (0.092)	-0.047 (0.089)	-0.015 (0.082)
제조업	254,821	0.000 (0.003)	0.004 (0.005)	-0.004 (0.004)	0.025*** (0.004)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1,998	0.083 (0.051)	0.025 (0.047)	0.062 (0.045)	0.025 (0.060)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	9,974	0.011 (0.017)	-0.031 (0.023)	0.023 (0.018)	-0.026 (0.022)
건설업	138,830	-0.001 (0.005)	-0.001 (0.006)	-0.006 (0.005)	0.012* (0.006)
도매 및 소매업	174,572	-0.005 (0.005)	-0.003 (0.006)	-0.004 (0.005)	0.013*** (0.004)
운수 및 창고업	23,604	0.026** (0.012)	0.019 (0.014)	0.018 (0.012)	0.029** (0.014)
숙박 및 음식점업	5,252	0.003 (0.034)	0.014 (0.037)	-0.006 (0.035)	0.072** (0.031)
정보통신업	37,831	-0.005 (0.014)	0.010 (0.018)	-0.010 (0.014)	-0.001 (0.010)
금융 및 보험업	4,581	-0.052* (0.032)	-0.100** (0.042)	-0.046 (0.033)	0.015 (0.037)
부동산업	12,995	0.006 (0.028)	-0.012 (0.023)	-0.003 (0.027)	0.003 (0.029)
전문, 과학 및 기술 서비스업	44,337	-0.003 (0.009)	-0.023* (0.012)	0.003 (0.009)	0.027*** (0.010)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	21,964	-0.028* (0.017)	-0.002 (0.019)	-0.027 (0.017)	0.001 (0.018)
교육 서비스업	4,682	0.025 (0.039)	0.017 (0.042)	0.014 (0.039)	0.043 (0.045)
보건업 및 사회복지 서비스업	2,214	0.030 (0.031)	0.046 (0.046)	0.028 (0.035)	-0.017 (0.045)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	2,626	-0.007 (0.049)	-0.002 (0.061)	-0.023 (0.053)	0.057 (0.057)

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업과 수도권 내외에 걸쳐 사업장을 운영하고 있는 기업이며, 통제집단은 수도권 기업

2. 종속변수는 연령대별 상용 피보험자 수에 자연대수를 취한 값

3. 연도, 지역, 기업 규모, 산업(중분류) 고정효과, 로그 총자산, 로그 매출액, 지역별 선형추세를 모두 통제한 결과

4. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미

자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

□ <표 IV-11>과 <표 IV-12>는 기본공제 확대의 2차 효과에 대한 민감도 분석 결과를 나타냄

- <표 IV-11>에 나타난 전체 업종에 대한 민감도 분석 결과, 기본 분석 결과와 유사하게 나타남
 - 영업이익에 대한 효과는 발견되지 않았으며, 1인당 평균 인건비는 감소함
- <표 IV-12>는 업종별 민감도 분석 결과를 나타내며, 기본 분석 결과 대비 ‘제조업’에서 영업이익 증대 효과가 추가로 나타났고, ‘건설업’의 1인당 인건비 감소 효과가 사라짐

<표 IV-11> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(전체 업종)

구분	(1)	(2)
	영업이익	1인당 평균 인건비
비수도권 기업 × 2021년 이후	0.003 (0.007)	-0.007** (0.004)
ln(자산)	0.244*** (0.005)	0.033*** (0.004)
ln(매출액)	0.999*** (0.005)	0.217*** (0.004)
연도, 지역, 기업규모, 산업 고정효과	Y	Y
지역별 선형 추세	Y	Y
조정결정계수(adjusted R^2)	0.289	0.108
관측치 수	763,597	756,486

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업과 수도권 내외에 걸쳐 사업장을 운영하고 있는 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 기업의 영업이익과 1인당 인건비에 자연대수를 취한 값이며, 영업손실 및 전체 상용 피보험자 수가 0의 값을 가진 경우는 개별 분석에서 제외
 3. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 4. 산업 통제 시에는 한국표준사업분류의 중분류 업종 이용
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

<표 IV-12> 민감도 분석 결과: 기본공제 확대의 2차 효과(업종별)

구분	(1)		(2)	
	영업이익	관측치 수	1인당 인건비	관측치 수
농업, 임업 및 어업	0.036 (0.096)	6,634	0.024 (0.066)	5,812
광업	0.225 (0.267)	744	-0.050 (0.101)	701
제조업	0.020* (0.011)	244,628	-0.010 (0.006)	241,857
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.012 (0.151)	1,923	-0.209** (0.100)	1,451
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	-0.033 (0.053)	9,674	-0.036 (0.026)	9,580
건설업	0.017 (0.019)	131,020	-0.013 (0.009)	133,751
도매 및 소매업	0.000 (0.013)	167,131	-0.003 (0.007)	163,729
운수 및 창고업	0.111*** (0.042)	21,614	-0.006 (0.016)	22,256
숙박 및 음식점업	-0.150* (0.088)	4,847	0.040 (0.047)	4,745
정보통신업	-0.038 (0.048)	34,484	0.013 (0.022)	36,016
금융 및 보험업	0.244 (0.167)	4,371	0.051 (0.085)	2,220
부동산업	-0.119** (0.051)	11,823	-0.019 (0.041)	10,753
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.017 (0.031)	41,377	0.010 (0.013)	42,485
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	-0.033 (0.047)	19,521	-0.015 (0.022)	20,598
교육 서비스업	-0.121 (0.106)	4,115	0.074 (0.063)	4,325
보건업 및 사회복지 서비스업	-0.270* (0.142)	1,968	0.036 (0.044)	2,182
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.130 (0.105)	2,345	-0.012 (0.061)	2,398

주: 1. 처치집단은 소비성서비스업을 운영하지 않는 비수도권 기업과 수도권 내외에 걸쳐 사업장을 운영하고 있는 기업이며, 통제집단은 수도권 기업
 2. 종속변수는 기업의 영업이익과 1인당 인건비에 자연대수를 취한 값이며, 영업손실 및 전체 상용 피보험자 수가 0의 값을 가진 경우 개별 분석에서 제외됨
 3. 연도, 지역, 기업 규모, 산업(중분류) 고정효과, 로그 총자산, 로그 매출액, 지역별 선형추세를 모두 통제한 결과임
 4. () 안은 강건한 표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미
 자료: 근로복지공단 자료와 한국평가데이터 자료를 이용하여 저자 분석

바. 소결

- 본 연구는 2021~2022년에 비수도권 기업에 한정하여 청년 등 상시근로자의 고용을 증가시켰을 경우 기본공제 금액을 100만원만큼 한시적으로 인상했었던 「고용증대세제」의 제도 변화를 이용해, 기업의 고용과 영업이익, 1인당 인건비에 미친 영향을 분석하였음
 - 조세특례 제도상, 당기순손실 기업의 경우 세액공제 혜택을 받지 못하므로 당기순이익 후자 기업들에 한정하여 분석함
 - 연령대별 상용 피보험자 수 자료를 이용해 전체, 청년(29세 이하), 중장년(30~59세), 고령(60세 이상) 상용 피보험자 수에 대해 개별 분석을 시행함
 - 또한 기업이 영위하는 주업종에 따라 추가분석을 시행하여 업종별 정책효과를 확인함

- 이중차분법 분석 결과, 기본공제 확대는 기업의 고용증대에 영향을 준 것으로 나타남
 - 특히 고령 근로자에 있어 고용증대 효과가 뚜렷하게 나타남
 - 수도권 밖 기업의 고령자 고용 비중이 높은 점으로 보아 해당 기업들은 고령자 고용에 친화적일 가능성이 크며, 고령자 고용증대 유인이 크게 작용해 제도의 효과성이 높게 나타난 것으로 사료됨
 - 그러나 청년 고용증대에 있어서는 기본공제 확대가 유의한 효과를 나타내지 못함
 - 청년층의 경우 직장의 위치로 수도권 선호 현상이 강하여, 해당 제도 변화가 수도권 밖 기업의 청년층 고용 증가에는 효과적이지 못했던 것으로 판단됨
 - 업종별 분석에 따르면 일부 업종에서만 고용증대 효과가 발견되었고, ‘제조업’과 ‘운수 및 창고업’에서 고령자 및 전체 근로자 수가 증가한 것으로 나타남
 - 고령자 고용에 적극적인 ‘운수 및 창고업’에서 기본공제 확대에 의한 고용증대 효과가 크게 나타났으며, 이는 ‘운수 및 창고업’의 성장과 더불어 발생한 노동 수요의 증가가 해당 업종 내 제도의 효과성을 높인 요인 중 하나라고 사료됨
 - ‘제조업’ 또한 노동공급은 감소하는 추세를 보이지만 노동수요는 상당히 존재하고 있어 인력 부족을 겪고 있는 부문으로, 제조 현장직 취업에 적극적인 고령층에서만 고용증대 효과가 나타남
 - 민감도 분석 결과에 따르면, 고령 근로자에 대한 고용증대 효과는 강건한 것으로 확인됐지만, 청년과 전체 근로자의 고용에 대한 효과는 기본 분석과 차이가 존재

- 이러한 분석 결과는 수도권 외 청년 등 취업취약계층의 민간 일자리 지원을 위해 시행된 기본공제 확대가 청년과 고령 근로자에게 동일한 편익을 가져다주지 못했음을 시사함
 - 이에 더해 취업취약계층 간에도 대체 관계가 존재하므로, 기본공제 금액 확대 시 유의할 필요가 있음
 - 민감도 분석 결과 고령자 고용 증가와 청년 고용 감소가 함께 나타난 업종(‘전문, 과학 및 기술 서비스업’)도 존재했음
 - 「통합고용세액공제」의 기본공제 확대가 경력단절여성 고용에 대한 기업의 부담을 완화하여 육아친화적 기업 문화 조성을 유도하는 것이라면, 기본공제의 일괄 인상이 경력단절여성의 고용증대에 효과적으로 작용할지는 더 검토가 필요할 것으로 사료됨

- 기본공제 확대의 2차 효과 분석 결과, 기업의 영업이익은 유의한 변화를 보이지 않았으나, 1인당 평균 인건비는 감소한 것으로 나타남
 - 업종별로는 ‘운수 및 창고업’에서 영업이익이 증가하였고, ‘숙박 및 음식점업’과 ‘부동산업’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에서는 영업이익이 감소하였음
 - ‘전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업’과 ‘건설업’에서는 1인당 인건비가 감소하였음
 - ‘운수 및 창고업’의 경우 기업의 고용 수준이 서비스 제공 및 운영 성과와 밀접하게 연관되어 있어 고용의 증가가 영업이익에 직접적으로 영향을 미칠 가능성이 큼
 - 그러나 고용에 대한 유의한 변화가 발견되지 않았던 업종에서 영업이익과 인건비의 변화가 일어났다는 점에서, 2차 효과 해석 시 유의할 필요가 있음

- 본 연구의 한계점은 다음과 같음
 - 고용의 증가는 기업의 재무성과에 중장기적 영향을 미칠 것으로 생각되나, 본 연구는 분석 기간의 한계로 이를 측정하지 못함
 - 「고용증대세제」의 제도 개편에 따라 2019~2022년으로 분석 기간을 한정지은 바, 해당 기간 내에 제도의 효과를 파악하기에는 한계가 있음
 - 또한 한국평가데이터 내 인건비 자료는 기업의 모든 근로자에 관한 지출을 계상한 것이지만, 1인당 인건비 분석을 위해 이용한 근로자 수는 전체 상용 피보험자 수이므로 기업의 실제 1인당 평균 인건비와는 차이가 있을 수 있음

2. 추가공제 신설의 경제성

가. 분석 개요

- 추가공제 신설이 육아기 근로시간 단축 제도의 활용에 미치는 효과를 정량적으로 추정하고자 함
 - 이는 1차 효과(직접 효과)이며, 2차 효과(파급 효과)로 기업의 영업이익이나 근로자의 소득에 미치는 효과도 추정하고자 함
 - 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 증가하면 상대적으로 육아휴직이나 퇴직이 줄어 인적자본의 손실이 감소하여 기업의 이익과 개인의 소득이 증가하는 효과가 존재할 수 있음

나. 분석 방법

- 추가공제 신설 효과는 기업의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사를 통해 추정하며, 본 연구를 위해 수행한 설문조사의 개요는 다음과 같음
 - (조사 목적) 육아친화기업 지원 제도 관련 설문조사로 가족친화인증 제도, 육아휴직 제도, 육아기 근로시간 단축 제도, 대체인력 제도, 고용 관련 세액공제에 대한 인지도 및 활용 현황 파악 등을 조사함
 - (조사 대상) 전국 5인 이상 사업체 중 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀’가 있는 근로자가 있는 사업체
 - (조사 목표) 대기업 50개, 중견기업 100개, 중소기업 350개 등 500개 사업체
 - (조사 완료) 대기업 53개, 중견기업 103개, 중소기업 350개 등 506개 사업체
 - (조사 방법) 온라인 조사
 - 응답자의 요청이 있는 경우 팩스, 이메일, 전화 조사 병행
 - (조사 기간) 2024년 5월 25일 ~ 2024년 6월 21일
 - (표본 추출 방법) 기업체 규모별(대기업, 중견기업, 중소기업) 임의 할당 추출
 - 본 조사에서 대기업은 공시대상기업집단 또는 상호출자제한기업집단에 속하는 기업을 의미함
 - 중견기업은 통상적인 중견기업 기준(업종별 매출액)에 따라 분류했고, 그 외의 기업은 중소기업으로 분류하되 5인 미만 사업체는 제외함

- (적격 응답자 선정) 표본으로 추출된 사업체 대표 전화번호로 접촉해 인사 담당 부서의 과차장급 이상을 적격 응답자로 선정함
 - 소기업은 부장급 이상을 적격 응답자로 선정함
 - 단, 중소기업에서 인사담당자가 사원 또는 대리 직급밖에 없는 경우에는 과차장급 이상이 아니더라도 조사를 진행함
- 본 설문조사는 하위 집단 분석의 유효성을 위해 대기업과 중견기업을 실제 모집단보다 과대표집하여 이하의 분석에서는 이를 보정하기 위해 가중치를 적용함
 - 표본의 가중치는 다음의 표와 같이 2022년 기준 「전국사업체조사」의 지역, 업종, 종사자 규모의 분포와 같아지도록 설정함
 - 「전국사업체조사」의 종사자 규모는 상용근로자와 임시·일용근로자의 합을 기준으로 산출함

<표 IV-13> 표본에 대한 가중치

(단위: 개)

지역	업종	종사자 규모	모집단 관측치	표본 관측치	가중치
수도권	제조업	5~49인	59,813	60	996.8833
		50~99인	2,304	31	74.3226
		100인 이상	1,297	31	41.8387
	비제조업	5~49인	265,247	80	3315.5875
		50~99인	11,542	27	427.4815
		100인 이상	7,993	23	347.5217
비수도권	제조업	5~49인	52,739	62	850.6290
		50~99인	3,347	38	88.0789
		100인 이상	2,275	38	59.8684
	비제조업	5~49인	216,440	85	2546.3529
		50~99인	9,512	21	452.9524
		100인 이상	4,989	10	498.9000

자료: 다음 자료를 이용하여 저자 계산

1. 통계청, 「전국사업체조사」, 2022년 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 7. 10.
2. 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료

- 본 분석에서 설정한 가중치의 개념과 특징은 다음과 같음
 - 본 분석의 가중치는 각 집단에서 관측되는 표본 1개가 동일한 기준의 모집단을 대표하는 수준을 의미함

- 예를 들어 모집단에 300만개의 기업이 존재하는 계층에 대하여 표본 관측치가 1개라면 해당 표본 관측치에는 300만의 가중치가 부여됨
- 이에 표본 관측치가 많을수록 가중치는 낮아지고, 모집단 관측치가 많을수록 가중치는 높아짐
- 이러한 가중치 적용 방식은 한정된 표본이 모집단의 분포를 대표하도록 강제로 조정하는 역할을 한다고 할 수 있으며, 가중치의 크기는 모집단 대비 표본이 얼마나 추출되었는지를 살펴볼 때 참고 자료로 활용될 수도 있으나, 표본의 적절성을 파악하는 데에는 한계가 있음
- 위와 같은 방식으로 구한 가중치의 값이 상당히 크다는 것은 해당 유형의 표본이 모집단 대비 과소표집되었다는 것을 의미함
- 한편 5인 미만 사업체는 표본에서 제외되었으며, 전술한 가중치에는 그러한 정보가 반영되지 못함

다. 분석 결과

- 본 연구는 설문조사에 기반하여 추가공제 신설 시나리오에 따른 경제적 효과를 제시하고자 함
 - <표 IV-14>는 설문조사 응답 기업에 대한 다음의 근로자 수 관련 기초통계량을 제시하고 있음
 - 전체 근로자 수
 - 만 44세 이하 전체, 여성, 정규직, 여성 정규직 근로자 수
 - 만 12세 이하 자녀가 있는 전체 및 정규직 근로자 수
 - 이러한 변수에 초점을 맞춘 것은 육아친화적 제도를 도입할 때 실질적으로 이에 영향을 받을 수 있는 기업 내 근로자의 비중이 어느 수준인지를 가늠하기 위함임
 - 그 적용 비중의 기준을 ‘44세 이하 근로자 비중’, ‘44세 이하 여성 근로자 비중’, ‘12세 이하 유자녀 근로자 비중’으로 한다면, 각각 54.88%, 15.36%, 20.20% 등으로 나타남
 - 만약 44세 이하 여성 근로자 중 12세 미만 자녀가 있는 근로자로 한정한다면 해당 비중은 훨씬 줄어들어, 육아친화적 제도의 실질적인 적용 가능성이 한정적일 것으로 예상됨

〈표 IV-14〉 기업유형 및 월급여 분위별 근로자 특성

(단위: 개, 명, %)

기업 규모	월급여 분위	응답 기업 수	전체 근로자 수	44세 이하 근로자 수				12세 이하 유자녀 근로자 수			전체 대비 비중		
				전체	여성	정규직	여성 정규직	전체	정규직	44세 이하 근로자	44세 이하 여성 근로자	12세 이하 유자녀 근로자	
				[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]	[B/A]	[C/A]	[E/A]
중소 기업	1분위	143	39.81 (39.19)	16.56 (17.79)	5.91 (9.58)	16.16 (17.74)	5.62 (9.32)	4.90 (4.94)	2.45 (2.90)	41.60	14.85	12.31	
	2분위	125	29.16 (30.42)	14.67 (15.42)	5.02 (7.13)	14.38 (15.33)	4.86 (7.12)	5.35 (5.01)	3.06 (2.92)	50.31	17.22	18.35	
	3분위	82	52.55 (57.98)	25.05 (30.68)	7.45 (11.59)	24.96 (30.71)	7.43 (11.59)	10.32 (14.72)	5.30 (6.89)	47.67	14.18	19.64	
중견 기업	1분위	19	146.53 (129.51)	88.11 (79.10)	20.89 (24.97)	84.37 (74.93)	20.63 (25.04)	34.47 (64.16)	15.21 (33.63)	60.13	14.26	23.52	
	2분위	30	163.43 (205.26)	96.97 (125.23)	25.53 (50.21)	90.40 (113.51)	23.20 (44.03)	29.77 (26.83)	14.50 (13.58)	59.33	15.62	18.22	
	3분위	54	591.19 (1063.47)	340.57 (631.06)	95.02 (225.46)	303.56 (583.38)	82.46 (214.02)	123.43 (311.65)	49.96 (93.18)	57.61	16.07	20.88	
대기업	1분위	7	105.43 (80.82)	60.71 (39.19)	13.57 (13.58)	59.14 (35.58)	13.43 (13.26)	30.14 (14.65)	9.57 (5.09)	57.58	12.87	28.59	
	2분위	18	159.72 (245.21)	91.22 (131.43)	17.67 (20.56)	88.17 (121.34)	16.89 (19.72)	38.44 (47.80)	17.44 (20.93)	57.11	11.06	24.07	
	3분위	28	121.18 (160.93)	63.46 (90.63)	16.61 (30.81)	61.29 (85.86)	15.25 (28.01)	30.11 (60.16)	15.18 (26.41)	52.37	13.71	24.85	
	전체	506	119.10 (393.62)	65.36 (232.45)	18.29 (79.80)	60.43 (213.47)	16.57 (74.87)	24.06 (109.52)	10.66 (35.13)	54.88	15.36	20.20	

주: 1. 기업별 가중치를 적용하지 않음
 2. '월급여 분위'는 전체 기업에 대해 세진 평균 월급여를 구분하지 않고 3개 집단으로 구분한 분위값을 의미
 3. () 안은 표준편차
 자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 정리

1) 1차 효과: 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 제고

- 추가공제 신설이 육아기 근로시간 단축 제도의 활용에 미치는 효과를 정량적으로 추정된 결과는 <표 IV-15>에 제시됨
 - 육아기 근로시간 단축 제도 활용을 진작하기 위한 방식으로 세제지원뿐만 아니라 재정지원에 대한 효과도 같이 보고함
 - <표 IV-15>의 [A]열에 나타난 바와 같이 육아기 근로시간 단축 제도 활용 근로자 1인당 정부 지원 금액은 모두 1,200만원으로 동일하게 가정함
 - 또한 전체 기업과 함께 중소·중견기업에 한정된 결과도 제시함
 - 설문조사의 결과는 세액공제 제도 도입에 따른 기업의 행태 변화(육아기 근로시간 단축 장려 문화 구축) 및 그러한 기업의 행태 변화로 인한 근로자의 행태 변화 등을 ‘종합적’으로 고려하여 응답한 것으로 이해할 수 있음

- <표 IV-15>의 [B열]은 현재 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자가 존재하는 기업의 비중을 나타내는데, 상당히 적은 수의 기업이 해당 제도를 활용하고 있는 것으로 분석됨
 - 전체 기업 중에는 14.83%, 중소·중견기업 중에는 14.37%가 동 제도를 활용하고 있는 것으로 나타남

- <표 IV-15>의 [C열]에 나타난 바와 같이 제도 활용을 권장하기 위하여 정부가 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원에 대하여 추가적인 세제지원 또는 재정지원을 제공할 때, 동 제도의 추가적인 활용자가 있을 것으로 예상하는 기업의 비중은 0.45~1.09%로 매우 낮은 것으로 나타남
 - 이러한 수치에는 기존에 해당 제도 활용자가 존재하거나 존재하지 않는 경우를 모두 포함할 수 있음
 - 다만, 추가 활용자가 있을 것이라고 응답한 기업의 비중(0.45~1.09%)이 실제 제도를 이미 활용한다고 응답한 기업의 비중(14.38~14.83%)에 비해 훨씬 낮은 것을 고려할 때, 이미 제도를 활용하는 기업조차도 행태 변화가 거의 없을 것임을 알 수 있음

〈표 IV-15〉 조세-재정 지원에 따른 육아기 근로시간 단축 추가 활용자

(단위: 명, %)

기업 규모	육아기 근로시간 단축 제도 활용 금액	정부 지원 금액	현재 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자가 존재하는 기업의 비중	추가 활용자가 있을 것으로 예상하는 기업의 비중	실제 육아기 근로시간 단축 제도 활용 근로자 수 (0 포함)	예상 육아기 근로시간 단축 제도 추가 활용 근로자 (변화 없는 경우 0명)			
						인원	비중	인원	비중
						[A]	[B]	[C]	[D]
전체	고용안정 장려금	연 1,200만원	14.8298	1.0866	0.3196	0.0133	4.1736	0.0016	11.6909
	법인세 또는 소득세 세액공제	연 1,200만원	14.8298	0.6684	0.3196	0.0093	2.9062	0.0015	15.7783
중소 중견 기업	고용안정 장려금	연 1,200만원	14.3776	0.9063	0.3227	0.0112	3.4601	0.0017	15.2231
	법인세 또는 소득세 세액공제	연 1,200만원	14.3776	0.4505	0.3227	0.0067	2.0919	0.0016	23.6635

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 한편 <표 IV-15>의 [C열]에 나타나듯이 세제지원(법인세 또는 소득세 세액공제)의 효과는 재정지원(고용안정장려금)보다 낮은 것으로 나타남
 - 전체 기업 중에는 0.67%, 중소·중견기업 중에는 0.45%의 기업만이 1,200만원의 세제지원이 있을 경우 육아기 근로시간 단축 제도를 추가로 활용하는 근로자가 있을 것이라고 응답함
 - 한편 동일한 금액의 재정지원이 있을 경우 전체 기업 중에는 1.09%, 중소·중견기업 중에는 0.67%의 기업이 육아기 근로시간 단축 제도를 추가로 활용하는 근로자가 있을 것이라고 응답함

- <표 IV-15>의 [D열]은 실제 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자 수를 나타내는데, 그 수가 평균 0.320~0.323명으로 상당히 적은 근로자가 활용하고 있는 것으로 나타남
 - 전체 기업 집단보다 중소·중견기업 집단에서 다소 높게 나타나지만 큰 차이는 없음

- <표 IV-15>의 [E열]은 기업이 예상하는 추가적인 육아기 근로시간 단축 제도 활용 근로자 수를 나타내는데, 평균 0.007~0.011명으로 상당히 낮음
 - 이러한 수치는 기존의 활용자 대비 2.092~4.174%에 해당함

- <표 IV-15>의 [F열]에 따르면 육아기 근로시간 단축 제도를 추가적으로 활용하는 사람 중 11.69~23.66%인 0.001~0.002명이 육아휴직 제도 대신 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 것으로 예상한다고 응답함
 - 특히 중소·중견기업의 경우 육아휴직 대체 활용자 비중이 재정지원에 대해서는 15.22%, 세액지원에 대해서는 23.66% 정도인 것으로 나타났는데, 이는 전체 기업보다는 높은 수준임

- 이처럼 육아기 근로시간 단축 제도의 활용을 유인하는 세제지원의 효과는 크지 않을 것으로 예상되는데 그 이유를 살펴보면 다음과 같음

- 첫째, 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 인지도가 낮음

- (관련 통계) <표 IV-16>에서 확인할 수 있는 바와 같이 육아휴직 제도의 경우 인지도 수준이 1~2로 가장 낮은 집단의 비중이 전체 중에서 0.95%로 1% 미만인 데 비하여, 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 동일한 인지 수준을 갖는 기업의 비중이 17.68%로 훨씬 높은 것으로 나타남
- (정책 함의) 본 제도에 대한 활용 수준을 높이기 위하여 세제혜택을 제공하기에 앞서 해당 제도에 대한 인지도를 높이는 정책이 우선적으로 취해져야 함

<표 VI-16> 제도에 대한 인지도: 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도

인지도		육아휴직 제도		육아기 근로시간 단축 제도	
		기업수	(비중)	기업수	(비중)
1	전혀 알고 있지 않다	0	0.00	5,479	0.86
2		6,048	0.95	107,240	16.82
3	↓	98,686	15.48	117,358	18.41
4		196,180	30.77	246,209	38.62
5	매우 잘 알고 있다	336,614	52.80	161,242	25.29

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 둘째, 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 세제혜택을 제공하더라도, 이러한 유인 체계에 반응할 수 있는 기업이 상당히 한정되어 있음
 - (관련 통계 1) 설문조사 결과에 가중치를 적용하여 검토한 결과 15.57%의 기업에 34세 미만 근로자(정규직 혹은 비정규직)가 존재하지 않는 것으로 나타남
 - (관련 통계 2) 고용노동부의 2022년 기준 「일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 23.04%의 기업에 40세 미만인 근로자가 존재하지 않으며, 38.65%의 기업에 40세 미만인 여성 근로자가 존재하지 않는 것으로 나타남
 - 이는 청년 고용을 기피하는 측면도 있겠으나 저출산·고령화, 청년 노동시장의 불일치(mismatch) 등의 문제로 인하여 청년의 노동공급이 부족하여 나타난 현상으로 이해됨

2) 2차 효과: 기업의 영업이익 및 근로자의 소득 증대 효과

- (기업) 이론적으로는 육아기 근로시간 단축 제도를 더 활용하면 육아휴직으로 인한 업무공백 감소 등으로 기업의 이익이 증대될 가능성이 있으나, 설문조사 결과

그러한 효과가 존재할 것이라고 예상하기는 어려움

- (원래 분석 목적) 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 증가하면 상대적으로 육아휴직이나 퇴직이 감소하여 인적자본의 손실이 감소하여 기업의 이익이 증대될 여지가 있을 수 있어, 이를 설문조사를 통해 확인해 보고자 하였음
- (설문 결과) 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축 제도를 활용한다면 영업이익에 어떠한 영향을 미칠 것인지 묻는 질문에 85.77%(434개 기업)가 0%라고 응답하여 큰 영향이 없을 것이라고 응답함
 - 3.95%만이 2%의 영업이익률이 개선될 것이라고 예상하였음
 - 약 10%의 응답 기업은 영업이익이 오히려 줄어들 것이라고 예상하였음⁶⁾
- 한편, 이러한 부정적인 결과는 육아기 근로시간 단축에 대한 기업의 선호 수준이 낮은 것과 연관된 것으로 보임
 - 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도 중에서 어떠한 제도를 더 선호하는지에 대해서 91.70%의 응답자가 육아휴직 제도를 선호하였음
 - 이는 육아기 근로시간 단축 제도와 관련된 행정비용이 상당히 클 수 있음을 함의함
 - 이러한 행정비용이 큰 이유로 근로시간 단위의 업무수행 방식이 보편적이지 않은 업무환경을 고려할 수 있을 것임

□ (근로자) 이론적으로 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 증가하면 상대적으로 육아휴직이나 퇴직의 감소로 인적자본의 손실이 감소하여 근로자의 소득이 증대될 수 있으나, 설문조사 결과 이러한 효과가 있을 것으로 예상하기는 어려움

- <표 IV-15>의 [F]열에서 제시된 것처럼, 기업 응답자들은 정부 지원이 새롭게 도입되더라도 육아휴직 제도 대신에 육아기 근로시간 단축 제도를 활용할 가능성은 사실상 없는 것으로 예상하였음

6) 이렇게 음의 영업이익률 효과를 예상한 기업은, 육아기 근로시간 단축 제도가 보편화되면 업무상 몰입도 하락, 업무조정 부담 등으로 인해 노동생산성이 낮아질 것으로 예상했을 수 있음

3. 경력단절여성 요건 완화의 경제성

가. 분석 개요

- 경력단절여성의 요건이 완화되었을 때의 경제적 효과는 경력단절여성의 요건 중 동종업종 요건과 성별 요건을 폐지할 때 증가하는 경력단절여성의 고용증대 효과를 정량적으로 추정하는 것이 목적임
 - 이는 1차 효과이며 기본공제 확대와 마찬가지로 경력단절여성(남성)의 고용이 증가할 때 기업의 영업이익과 근로자의 소득이 증가하는 효과를 2차 효과로 고려함

나. 분석 방법

- 분석 방법은 앞서 수행한 제2절의 분석과 마찬가지로 기업의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사를 이용해 분석함
 - 경력단절여성 요건 완화의 고용증대 효과를 정치하게 추정할 수 있는 자료가 존재하지 않음
 - 앞에서 논의한 것과 마찬가지로 이하의 기초통계량은 가중치를 적용한 수치임

다. 경제적 효과 분석 결과

1) 기업 인식

- 경력단절여성 요건 완화에 대한 효과를 살펴보기에 앞서 기업의 경력단절여성 채용과 이를 지원하는 조세특례에 대한 인식에 대해 살펴봄
- 조사 대상 기업의 대부분이 경력단절여성의 채용에 관해 독립적으로 인식하는 것으로 조사됨
 - 조사 대상 기업 중 68.39%의 기업이 ‘채용 시 경력단절여성을 더 우대 또는 차별하지 않는다’고 응답함

- 다만 경력단절여성 채용에 관해 중립적으로 인식하는 기업을 제외하면 우호적으로 인식하는 기업보다 비우호적으로 인식하는 기업이 더 많은 것으로 나타남
 - 조사 대상 기업 중 9.14%의 기업만이 ‘경력단절 여성은 취업취약계층이기 때문에 채용하려고 노력한다’고 응답해 경력단절여성의 채용에 우호적인 기업의 비중은 높지 않음
 - 반면 22.47%의 기업은 ‘인력 관리상 경력단절 여성보다는 청년 등 다른 계층의 채용을 더 선호한다’고 응답해 경력단절여성 채용에 비우호적인 기업이 우호적인 기업보다 많은 것으로 나타남

- 다른 기업집단과 달리 대기업 중에는 경력단절여성 채용에 우호적인 기업이 비우호적인 기업보다 많은 것으로 조사됨
 - 대기업에 한정하면 경력단절여성 채용에 우호적인 기업이 25.96%, 비우호적인 기업이 20.34%인 것으로 나타남

〈표 IV-17〉 경력단절여성 채용에 관한 인식

(단위: 개, %)

(질문) 귀사는 경력단절 여성 채용에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 경력단절 여성은 취업취약계층이기 때문에 채용하려고 노력한다
- ② 채용 시 경력단절 여성을 더 우대 또는 차별하지 않는다
- ③ 인력 관리상 경력단절 여성보다는 청년 등 다른 계층의 채용을 더 선호한다

구분		관측치	응답 비중		
			①	②	③
전체		506	9.14	68.39	22.47
기업 규모	중소기업	350	7.62	70.51	21.87
	중견기업	103	7.74	62.90	29.36
	대기업	53	25.96	53.70	20.34
종사자 규모	5~49인	287	8.94	68.78	22.28
	50~99인	117	14.21	58.68	27.11
	100인 이상	102	8.19	70.17	21.64
업종	제조업	260	5.73	74.95	19.32
	비제조업	246	9.95	66.84	23.21
지역	수도권	252	8.66	68.79	22.55
	비수도권	254	9.73	67.91	22.37

주: 가중치를 적용한 수치

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 계산

- 경력단절여성의 채용을 지원하는 동 조세특례의 내용을 잘 모르거나 전혀 모르는 기업이 그렇지 않은 기업보다 더 많은 것으로 조사됨
 - 조사 대상 기업 중 54.99%의 기업이 동 조세특례의 내용을 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답함
 - 이는 경력단절여성의 고용을 지원하는 동 조세특례가 본 설문조사의 응답자인 기업의 인사담당자에게 인지도가 높은 제도는 아니라는 것을 의미함
 - 특히 대기업 중에는 62.78%의 기업이 동 조세특례의 내용을 잘 모르거나 전혀 모른다고 응답해 다른 기업집단과 비교해 동 조세특례의 인지도가 낮은 것으로 나타남
 - 대기업의 경우 다른 기업집단과 비교해 경력단절여성 채용에 상대적으로 더 우호적이지만 동 조세특례의 세제혜택에 대한 인지도는 낮은 것으로 나타남
 - 이는 대기업의 경우 인사업무와 재무·세무업무 간의 분업화가 중소·중견기업보다 더 잘 이루어지기 때문에 나타나는 현상일 수 있음

- 다른 기업집단과 달리 중견기업과 50인 이상 기업 중에는 경력단절여성의 고용을 지원하는 동 조세특례의 내용을 매우 잘 알거나 대략 안다는 기업이 그렇지 않은 기업보다 많은 것으로 조사됨
 - 중견기업 중 57.66%, 50~99인 기업 중 52.29%, 100인 이상 기업 중 66.57%가 동 조세특례의 내용을 매우 잘 알거나 대략 안다고 응답함

<표 IV-18> 동 조세특례의 경력단절여성 고용에 따른 세제혜택 인지도

(단위: 개, %, 점)

(질문) 귀사는 경력단절 여성 고용에 따른 세제혜택에 대해 얼마나 알고 계십니까?

① 전혀 모른다 ② 잘 모른다 ③ 대략 안다 ④ 매우 잘 안다

구분	관측치	응답 비중						평균 점수	
		①	②	③	④	①+②	③+④		
전체	506	2.51	52.48	26.81	18.20	54.99	45.01	2.6070	
기업 규모	중소기업	350	1.51	54.18	25.88	18.43	55.69	44.31	2.6123
	중견기업	103	12.59	29.75	44.77	12.89	42.34	57.66	2.5796
	대기업	53	0.66	62.12	15.13	22.08	62.78	37.22	2.5864
종사자 규모	5~49인	287	2.54	53.37	26.35	17.73	55.91	44.09	2.5927
	50~99인	117	1.60	46.11	24.78	27.51	47.71	52.29	2.7820
	100인 이상	102	2.71	30.71	46.55	20.03	33.43	66.57	2.8389
업종	제조업	260	0.78	53.30	25.96	19.95	54.08	45.92	2.6509
	비제조업	246	2.92	52.28	27.01	17.79	55.20	44.80	2.5967
지역	수도권	252	2.14	50.55	26.35	20.96	52.69	47.31	2.6613
	비수도권	254	2.96	54.79	27.38	14.88	57.75	42.25	2.5417

주: 1. 가중치를 적용한 수치

2. 평균 점수는 ‘전혀 모른다’=1점, ‘잘 모른다’=2점, ‘대략 안다’=3점, ‘매우 잘 안다’=4점을 부여한 척도의 평균을 의미

3. 위 질문과 함께 경력단절여성 채용 시 동 조세특례의 세제혜택에 대한 설명도 제시함

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 계산

동 조세특례의 세제혜택에도 불구하고 경력단절여성을 추가로 고용하지 않은 이
유로는 ‘채용의사 결정 시 세제혜택을 크게 고려하지 않기 때문’이라고 응답한
기업이 34.16%로 가장 많음

○ ‘채용 단계에서 세제혜택을 위한 경력단절 여성 요건 충족 여부를 알기 어렵기
때문’이라고 응답한 기업도 30.46%로 높은 비중을 차지함

○ ‘경력단절 여성보다 청년 등 다른 근로자 계층 채용을 더 선호하기 때문’이라고
응답한 기업도 23.79%를 차지함

한편 경력단절여성 세제혜택에 대한 인지도에 따라 동 조세특례를 활용하지 않는
이유가 다른 것으로 나타남

- 동 조세특례를 잘 아는 기업(<표 IV-19>에서 ③, ④번 응답 기업)은 세제혜택을 위해 경력단절여성을 채용하지는 않는 이유로 ‘경력단절 여성보다 청년 등 다른 근로자 계층 채용을 더 선호하기 때문’이라는 응답이 30.72%로 가장 많음
 - 이는 동 조세특례가 경력단절여성뿐만 아니라 청년, 고령자, 장애인 등 다른 취업취약계층의 채용에도 동일한 세제혜택을 제공하기 때문에 기업이 청년 등 다른 취업취약계층의 채용을 더 선호한다면 동 제도가 경력단절 여성의 채용을 유인하는 데 제약적일 수 있음을 의미함
 - 그다음으로 ‘채용 단계에서 세제혜택을 위한 경력단절 여성 요건 충족 여부를 알기 어렵기 때문’이라는 응답도 27.90%로 많음
 - 기업이 동 조세특례 제도를 잘 알고 이를 활용하여 경력단절 여성을 채용하려고 하더라도 채용 단계에서 기업이 세제혜택 대상이 되는 경력단절여성을 식별할 수 없다면 동 제도의 활용도는 낮아질 수 있음을 의미함
 - 특히 경력단절여성은 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀 교육 등의 사유로 해당 기업과 한국표준산업분류의 중분류 기준으로 동일한 업종의 기업에서 퇴직한 지 2~15년이 되어야 하는데, 기업이 채용 단계에서 이러한 내용을 정확하게 식별하기 어려울 수 있음

- 동 조세특례를 잘 모르는 기업(<표 IV-19>에서 ①, ②번 응답 기업)은 세제혜택을 위해 경력단절여성을 채용하지는 않는 이유로 ‘채용의사 결정 시 세제혜택을 크게 고려하지 않기 때문’이라는 응답이 41.79%로 가장 많았음
 - 한편으로는 채용 단계에서 세제혜택을 크게 고려하지 않아 동 조세특례에 대해서도 잘 모르는 것으로 해석됨
 - 이는 조세특례를 소폭 확대 또는 축소하더라도 절반 이상 기업의 채용 의사 결정에 큰 영향을 미치지 어렵다는 것을 의미함

<표 IV-19> 동 조세특례의 세제혜택에도 불구하고 경력단절여성을 추가로 더 고용하지 않은 이유

(단위: 개, %)

(질문) 경력단절 여성 고용에 대한 세제혜택에도 불구하고 경력단절 여성을 추가로 더 고용하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 경력단절 여성보다 청년 등 다른 근로자 계층 채용을 더 선호하기 때문에
- ② 세제혜택을 위한 경력단절 여성 요건을 충족하는 것이 까다롭기 때문에
- ③ 채용 단계에서 세제혜택을 위한 경력단절 여성 요건 충족 여부를 알기 어렵기 때문에
- ④ 채용의사 결정 시 세제혜택을 크게 고려하지 않기 때문에

구분	관측치	응답 비중					
		①	②	③	④		
전체	전체	501	23.79	11.60	30.46	34.16	
	기업 규모	중소기업	347	19.79	11.37	35.31	33.53
		중견기업	101	37.87	10.93	12.06	39.14
		대기업	53	47.11	14.62	3.72	34.55
	종사자 규모	5~49인	285	22.51	11.13	31.73	34.64
		50~99인	116	41.80	13.68	12.86	31.66
		100인 이상	100	40.92	25.49	12.87	20.72
	업종	제조업	256	20.94	15.39	31.61	32.05
		비제조업	245	24.45	10.72	30.19	34.65
	지역	수도권	249	20.42	13.23	31.96	34.38
비수도권		252	27.83	9.64	28.65	33.88	
동 조세특례 세제혜택 인지도 높음	전체	255	30.72	16.58	27.90	24.81	
	기업 규모	중소기업	166	27.74	15.68	32.52	24.06
		중견기업	61	41.50	16.10	8.60	33.81
		대기업	28	46.60	28.03	7.90	17.47
	종사자 규모	5~49인	125	28.82	16.51	29.51	25.17
		50~99인	65	56.06	11.40	10.19	22.34
		100인 이상	65	44.29	25.15	11.52	19.04
	업종	제조업	138	25.99	23.29	24.99	25.73
		비제조업	117	31.84	14.98	28.59	24.59
	지역	수도권	132	25.98	20.28	29.57	24.17
비수도권		123	37.05	11.63	25.67	25.65	
동 조세특례 세제혜택 인지도 낮음	전체	246	18.13	7.53	32.55	41.79	
	기업 규모	중소기업	181	13.47	7.95	37.52	41.06
		중견기업	40	32.99	3.98	16.72	46.31
		대기업	25	47.41	6.68	1.23	44.67
	종사자 규모	5~49인	160	17.54	6.89	33.48	42.09
		50~99인	51	26.25	16.17	15.76	41.81
		100인 이상	35	34.45	26.15	15.47	23.93
	업종	제조업	118	16.69	8.73	37.19	37.39
		비제조업	128	18.46	7.26	31.49	42.80
	지역	수도권	117	15.48	6.96	34.09	43.47
비수도권		129	21.05	8.17	30.84	39.94	

주: 1. 가중치를 적용한 수치

2. 동 조세특례의 세제혜택으로 인해 경력단절여성을 추가로 채용했다고 응답한 기업은 이 문항의 응답에서 제외

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 계산

2) 1차 효과: 경력단절여성(남성) 고용증대 효과

- 총 506개 기업 중 0.37%의 기업이 2023년에 「통합고용세액공제」 제도의 세제혜택으로 인해 경력단절여성을 채용하였다고 응답함
 - 506개 기업 중 2023년에 경력단절여성을 채용한 기업은 3.19%로 조사됨
 - 하지만 경력단절여성 중 동 조세특례의 적용 요건 중의 하나인 동종업종 요건을 충족한 경력단절여성을 채용한 기업은 1.71%로 감소함
 - 즉, 1.71%에서 0.37%를 제외한 1.34%의 기업은 동 조세특례 제도가 없었다라도 경력단절여성을 채용하였을 기업이지만 잠재적으로 동 조세특례의 세액공제 혜택을 받을 수 있는 기업임

- 기업 규모별로 살펴보면 중소기업과 중견기업 중 각각 0.37%와 0.66%의 기업이 동 조세특례의 세제혜택으로 인해 2023년에 경력단절여성을 채용하였다고 응답함
 - 중소기업과 중견기업 중 경력단절여성을 채용한 기업은 각각 3.6%와 2.2%이고, 동종업종 요건을 충족하는 경력단절여성을 채용한 기업은 각각 1.9%와 1.4%라고 응답함
 - 대기업은 경력단절여성을 전혀 채용하지 않았다고 응답함

- 종사자 규모별로 살펴보면 100인 이상 기업 중 2.46%가 동 조세특례의 세제혜택으로 인해 경력단절여성을 채용하였다고 응답하여 100인 미만 기업들과 차이를 보임
 - 5~49인 기업과 50~99인 기업 중에는 각각 0.31%와 0.28%의 기업이 동 조세특례로 인해 경력단절여성을 채용하였다고 응답함

- 업종별로는 제조업에 속한 기업 중 1.63%가 동 조세특례의 세제혜택으로 인해 경력단절여성을 채용하였다고 응답하여 비제조업과 차이를 보임
 - 제조업에 속하지 않은 기업 중에는 0.07%만이 동 조세특례로 인해 경력단절여성을 채용하였다고 응답함

- 지역별로 살펴보면 수도권과 비수도권의 기업 중 각각 0.41%와 0.31%가 동 조세특례로 인해 경력단절여성을 채용하였다고 응답하여 지역 간에 큰 차이가 나타나지는 않음

- 다만 동종업종 요건을 충족시킨 경력단절여성을 채용한 기업의 비중은 수도권 기업이 2.84%로 비수도권 기업의 0.34%보다 높음
 - 즉, 동 조세특례로 인해 경력단절여성을 채용한 기업 수는 비슷하더라도 잠재적 세제혜택 대상 기업 수는 수도권이 더 많음
- 한편 동 조세특례의 경력단절여성 요건 중 동종업종과 성별 요건을 폐지하였다면 1.95%의 기업이 2023년에 경력단절자를 추가로 채용하였을 것이라고 응답함
- 동종업종 요건을 폐지하였다면 경력단절여성을 추가로 고용하였을 것이라고 응답한 기업은 0.41%임
 - 성별 요건을 폐지하였다면 경력단절남성을 추가로 고용하였을 것이라고 응답한 기업은 1.82%임

<표 IV-20> 2023년 경력단절여성 채용 기업 비중

(단위: 개, %)

구분	관측치	채용 기업 비중						
		기존 제도			요건 폐지 시			
		전체	동종업종	세제혜택	동종업종	성별	전체	
전체	506	3.19	1.71	0.37	0.41	1.82	1.95	
기업 규모	중소기업	350	3.62	1.91	0.37	0.35	1.91	2.07
	중견기업	103	2.20	1.39	0.66	1.20	2.03	2.03
	대기업	53	0.00	0.00	0.00	0.00	0.66	0.66
종사자 규모	5~49인	287	3.10	1.59	0.31	0.31	1.61	1.75
	50~99인	117	1.88	1.88	0.28	0.00	3.30	3.30
	100인 이상	102	8.44	5.43	2.46	4.45	6.91	6.91
업종	제조업	260	5.72	2.56	1.63	1.55	3.12	3.82
	비제조업	246	2.59	1.50	0.07	0.13	1.51	1.51
지역	수도권	252	3.70	2.84	0.41	0.50	1.96	1.96
	비수도권	254	2.56	0.34	0.31	0.29	1.65	1.94

주: 1. 가중치를 적용한 수치

2. 기존 제도의 동종업종 열은 동종업종 요건을 충족한 경력단절여성 채용 기업에 대한 통계

3. 기존 제도의 세제혜택 열은 세제혜택으로 인해 경력단절여성을 채용한 기업에 대한 통계

4. 요건 폐지 시 동종업종과 성별 열은 각각 해당 요건을 폐지하였다면 추가로 경력단절여성을 채용하였을 기업에 대한 통계

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 계산

- 조사 대상 기업은 2023년에 동 조세특례로 인해 경력단절여성을 평균 0.005명 채용한 것으로 조사됨
 - 조사 대상 기업은 2023년에 경력단절여성을 평균 0.044명 채용하였고, 이 중 평균 0.027명이 동종업종 요건을 충족하여 동 조세특례의 잠재적 세액공제 대상이었던 것으로 나타남
 - 다만 0.027명 중 83.0%인 0.022명은 동 조세특례가 없었더라도 채용하였을 경력단절여성임에도 잠재적 세제혜택 대상에 포함되어 사중손실을 발생시킴
 - 다만 동종업종 요건을 충족하는 경력단절여성을 채용하였더라도 모든 기업이 이에 대해 세액공제를 신청하지는 않기 때문에 동 조세특례로 인한 조세지출의 83%가 사중손실이라고 말하기는 어려움

〈표 IV-21〉 2023년 경력단절여성 평균 채용 인원

구분	관측치 (개)	경력단절여성 채용 인원			근로자 수 대비 비중			기존 제도		요건 폐지 시		요건 폐지 시		기존 제도		요건 폐지 시		요건 폐지 시		요건 폐지 시					
		기존 제도		요건 폐지 시		기존 제도		요건 폐지 시		기존 제도		요건 폐지 시		기존 제도		요건 폐지 시		기존 제도		요건 폐지 시					
		전체 (명)	동종업종 (명)	세계해택 (명)	성별 (명)	동종업종 (명)	세계해택 (명)	성별 (명)	전체 (%)	동종업종 (%)	세계해택 (%)	성별 (%)	동종업종 (%)	세계해택 (%)	성별 (%)	인원 (명)	비중 (%)	동종업종 (배)	성별 (배)	전체 (배)	인원 (명)	비중 (%)	동종업종 (배)	성별 (배)	전체 (배)
전체	506	0.044	0.027	0.005	0.006	0.020	0.122	0.075	0.013	0.017	0.057	0.022	83.0	1.866	1.758	2.624									
기업체 규모	중소기업	350	0.049	0.030	0.004	0.004	0.019	0.243	0.149	0.018	0.095	0.026	87.8	1.747	1.634	2.381									
	중견기업	103	0.040	0.023	0.016	0.035	0.044	0.024	0.014	0.010	0.027	0.007	31.1	3.165	2.870	5.035									
	대기업	53	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	0.015	0.000	-	-	-	-									
종사자 규모	5~49인	287	0.039	0.023	0.003	0.003	0.016	0.215	0.123	0.017	0.088	0.020	86.3	1.875	1.710	2.585									
	50~99인	117	0.083	0.083	0.003	0.000	0.033	0.118	0.118	0.004	0.047	0.080	96.6	1.000	1.398	1.398									
	100인 이상	102	0.153	0.092	0.060	0.128	0.157	0.025	0.015	0.010	0.025	0.032	34.9	3.046	2.699	4.745									
업종	제조업	260	0.100	0.061	0.018	0.016	0.032	0.307	0.186	0.056	0.097	0.042	69.9	1.910	1.522	2.432									
	비제조업	246	0.031	0.019	0.001	0.004	0.018	0.084	0.052	0.004	0.048	0.018	92.9	1.833	1.935	2.768									
지역	수도권	252	0.057	0.046	0.005	0.009	0.024	0.147	0.118	0.013	0.060	0.041	89.0	1.445	1.513	1.958									
	비수도권	254	0.028	0.004	0.004	0.003	0.017	0.087	0.013	0.012	0.051	0.000	4.9	7.440	4.984	11.425									

주: 1. 가중치를 적용한 수치

2. 기존 제도의 동종업종 요건을 충족한 경력단절여성 채용 인원

3. 기존 제도의 세계해택 요건은 세계해택으로 인해 채용한 경력단절여성 인원에 대한 통계

4. 요건 폐지 시 동종업종과 성별 요건 해당 요건 폐지하였다면 추가로 경력단절여성(남성)을 채용하였을 인원에 대한 통계

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 계산

- 동 조세특례에 경력단절여성 요건 중 동종업종 요건이 없었다면 기업들은 2023년에 평균 0.006명의 경력단절여성을 추가로 채용하였을 것이라고 응답함
 - 중소기업은 0.004명, 중견기업은 0.035명의 경력단절여성을 추가로 채용하였을 것이라고 응답함
 - 하지만 대기업은 동종업종 요건이 없었더라도 경력단절여성을 추가로 채용하지 않았을 것이라고 응답함
 - 100인 이상 기업과 5~49인 기업은 각각 0.003명과 0.128명의 경력단절여성을 추가로 채용하였을 것이라고 응답함
 - 반면 50~99인 기업은 동종업종 요건이 없었더라도 경력단절여성을 추가로 채용하지는 않았을 것이라고 응답함
 - 동종업종 요건이 없었다면 업종별로는 제조업에 속한 기업이, 그리고 지역별로는 수도권에 위치한 기업이 그렇지 않은 기업보다 2023년에 경력단절여성을 추가로 더 많이 채용하였을 것이라고 응답함
 - 제조업에 속한 기업은 0.016명, 수도권에 위치한 기업은 0.009명을 추가 채용하였을 것이라고 응답함
 - 반면 비제조업에 속한 기업은 0.004명, 비수도권에 위치한 기업은 0.003명을 추가 채용하였을 것이라고 응답함

- 동 조세특례에 경력단절여성 요건 중 성별 요건이 없었다면 기업들은 2023년에 평균 0.02명의 경력단절남성을 채용하였을 것이라고 응답함
 - 중소기업은 0.019명, 중견기업은 0.044명, 대기업은 0.007명을 추가 채용하였을 것이라고 응답해 기업 규모별로 차이가 있음
 - 5~44인 기업은 0.016명, 50~99인 기업은 0.033명, 100인 이상 기업은 0.157명을 추가 채용하였을 것이라고 응답해 종사자 규모별로도 차이가 있음
 - 제조업에 속한 기업은 0.032명, 비제조업에 속한 기업은 0.018명의 경력단절남성을 채용하였을 것이라고 응답해 제조업의 고용 효과가 더 큰 것으로 나타남
 - 수도권에 위치한 기업은 0.024명, 비수도권에 위치한 기업은 0.017명의 경력단절남성을 채용하였을 것이라고 응답해 수도권의 고용 효과가 더 큰 것으로 나타남

3) 2차 효과: 기업의 영업이익과 근로자의 임금 증대 효과

- 설문조사 자료를 활용해 경력단절여성 채용이 기업의 영업이익과 근로자의 임금에 미치는 영향을 분석함
 - 본 설문조사 자료에는 세 가지 기준의 경력단절여성 채용 인원에 대한 변수가 있음
 - 동종업종 요건을 충족하지 않는 경력단절여성을 포함한 전체 경력단절여성 채용 인원
 - 동종업종 요건을 충족한 경력단절여성 채용 인원
 - 동종업종 요건을 충족하면서 세제혜택을 고려해 채용한 경력단절여성 인원
 - 본 연구는 세제혜택을 고려해 채용한 경력단절여성 인원을 기준으로 분석함
 - 다른 두 가지 기준의 경력단절여성 채용 인원은 기업의 영업이익 등과 내생성이 클 것으로 판단되어 동 분석의 설명변수로 적절하지 않은 것으로 판단됨
 - 기업의 영업이익이 증가하면 고용을 확대하여 경력단절여성의 채용도 증가하고 근로자의 임금도 상승할 수 있음
 - 다만 기업이 세제혜택을 위해 채용한 경력단절여성은 다른 기준의 경력단절여성 채용과 비교해 기업의 영업이익과의 내생성이 다소 약화될 수 있음
 - 그렇다고 내생성 문제가 완전히 해결되는 것은 아님

- 분석 방법으로 선형회귀분석을 이용함
 - 397개 영업이익 흑자 기업에 대한 분석을 실시하며, 민감도 분석으로 506개 전체 기업에 대한 분석 결과도 제시함
 - 동 조세특례의 세제혜택을 받기 위해서는 흑자 기업으로 납부할 소득세 또는 법인세가 있어야 함
 - 종속변수는 기업의 영업이익이나 근로자의 평균 세전 월급여에 자연대수를 취한 값임
 - 다만 전체 기업을 대상으로 분석할 때 적자 기업의 영업이익에는 자연대수를 취할 수 없어 전체 표본의 영업이익 최솟값이 1이 되도록 모든 기업의 영업이익에 동일한 값을 더한 뒤에 자연대수를 취함
 - 통제변수로 전체 근로자 수와 자산은 모든 모형에서 고려하며, 기업규모, 종사자

규모, 업종, 지역에 대한 더미변수는 일부 모형에서 고려함
- 자산은 자연대수를 취한 값임

- 분석 결과 경력단절여성의 채용이 기업의 영업이익나 근로자의 임금에 유의미한 영향을 미쳤다는 통계적 근거는 발견되지 않음
 - 모든 분석에서 경력단절여성 채용 인원에 대한 추정치가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

- 전체 근로자 수도 영업이익과 임금에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 분석됨
 - 일부 분석에서 전체 근로자 수의 추정치가 통계적으로 유의한 양의 값으로 추정되었으나 그 값의 크기가 매우 작음

- 기업의 자산 규모가 클수록 기업의 영업이익과 근로자의 평균 세전 월급여도 증가하는 것으로 분석됨
 - 흑자 기업에 한정된 분석에서는 자산이 1% 증가할 때 영업이익도 0.80~0.81% 정도 증가하는 것으로 나타남
 - 그러나 전체 기업을 대상으로 한 분석에서는 자산 규모가 기업의 영업이익에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남
 - 전체 기업을 대상으로 한 분석에서 자산이 1% 증가할 때 세전 월급여는 0.03~0.04% 정도 증가하는 것으로 분석됨
 - 다만 흑자 기업을 대상으로 한 분석에서는 자산 규모가 세전 월급여에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남

〈표 IV -22〉 경력단절여성 채용이 영업이익과 임금에 미치는 영향

독립변수	영업이익의 자연대수				평균 세전 월급여의 자연대수			
	후자 기업		전체 기업		후자 기업		전체 기업	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
경력단절여성 채용 인원	-0.1330 (0.3689)	-0.3051 (0.4280)	-0.0009 (0.0353)	0.0080 (0.0498)	-0.1119 (0.1391)	-0.0994 (0.1118)	-0.0818 (0.0802)	-0.0763 (0.0664)
전체 근로자 수	-0.0000 (0.0003)	-0.0001 (0.0003)	-0.0002 (0.0003)	-0.0002 (0.0003)	0.0001** (0.0000)	0.0000 (0.0000)	0.0001** (0.0000)	0.0000 (0.0000)
자산의 자연대수	0.8078*** (0.0511)	0.8030*** (0.0645)	0.0124 (0.0137)	0.0071 (0.0150)	0.0066 (0.0088)	-0.0098 (0.0102)	0.0377*** (0.0059)	0.0274*** (0.0067)
영업이익의 자연대수					0.0366*** (0.0084)	0.0369*** (0.0084)	-0.0028 (0.0255)	-0.0123 (0.0193)
기업 규모 (기준=중소기업)		-0.2440 (0.4545)		0.0639 (0.0409)		0.1326*** (0.0393)		0.0907** (0.0363)
종사자 규모 (기준=5~49인)		0.1738 (0.3663)		0.0611 (0.0598)		0.1566*** (0.0482)		0.1285*** (0.0382)
업종 (기준=비제조업)		0.1375 (0.2152)		0.0105 (0.0374)		0.0236 (0.0402)		-0.0047 (0.0330)
지역 (기준=비수도권)		0.5628 (0.4402)		-0.0065 (0.1375)		0.0957* (0.0569)		0.0883* (0.0503)
상수	-1.1257** (0.4381)	-1.0274** (0.5108)	12.3927*** (0.1145)	12.4306*** (0.1277)	5.5384*** (0.0550)	5.6693*** (0.0637)	5.5246*** (0.3223)	5.7324*** (0.2480)
관측치	397	397	506	506	397	397	506	506
결정계수	0.6364	0.6427	0.0146	0.0198	0.1970	0.2631	0.1490	0.2014

주: 1. 가중치를 적용한 분석
 2. () 안은 강진표준오차이며, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에 유의함을 의미
 3. 전체 기업을 대상으로 분석할 때 영업이익은 전체 표본의 영업이익의 최솟값이 1이 되도록 모든 기업의 영업이익에 동일한 값을 더한 뒤 자연대수를 취한 값
 자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 분석

- 흑자 기업을 대상으로 한 분석에서 임금에 영향을 미치는 주된 요인은 영업이익인 것으로 분석됨
 - 흑자 기업의 경우 영업이익이 1% 증가할 때 세전 월급여는 0.04% 정도 증가하는 것으로 나타남
 - 그러나 적자 기업이 포함된 전체 기업을 대상으로 한 분석에서는 영업이익이 임금에 영향을 미친다는 통계적 근거가 발견되지 않음
 - 이는 기업이 적자가 발생하더라도 임금을 인하하는 데에는 제약이 크기 때문인 것으로 판단됨

- 이 분석에는 다음과 같은 한계가 있어 결과 해석에 주의가 필요함
 - 경력단절여성이 기업의 성과에 미치는 영향을 분석할 때 패널자료를 이용하여 기업 간 차이를 통제하고 기업 내 효과를 추정하는 것이 더 적절할 것으로 판단되나 본 연구가 활용한 설문조사 자료는 횡단면 자료로 이러한 분석을 수행할 수 없음
 - 이러한 문제로 앞의 분석 결과처럼 영업이익의 크기는 자산과 같이 기업의 규모를 의미하는 변수로 상당 부분 설명되고 기업 간의 차이가 크지 않은 경력단절여성 채용의 효과는 잘 추정되지 않을 수 있음
 - 한편 앞에서도 논의한 것처럼 경력단절여성 채용 인원과 영업이익, 그리고 임금 간에 내생성 문제가 존재함
 - 내생성 문제를 해결하기 위해 동 조세특례의 인지 정도 등을 도구변수로 활용하는 방법도 고려할 수 있으나 이러한 변수가 경력단절여성 채용 인원에게 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 도구변수로는 적절하지 않음
 - 동 조세특례의 인지 정도는 <표 IV-18>의 응답 결과인 1~4점 척도로 구성된 변수임

<표 IV-23> 동 조세특례의 인지도가 경력단절여성 채용에 미치는 영향

설명변수		경력단절여성 채용 인원			
		종속변수		전체 기업	
		(1)		(2)	
		(1)	(2)	(3)	(4)
동 조세특례 인지 정도		-0.0014 (0.0019)	-0.0014 (0.0019)	0.0004 (0.0016)	-0.0002 (0.0015)
전체 근로자 수		0.0000 (0.0000)	-0.0000 (0.0000)	0.0000 (0.0000)	-0.0000 (0.0000)
자산의 자연대수		0.0008 (0.0009)	0.0011 (0.0017)	0.0011 (0.0008)	0.0002 (0.0013)
영업이익의 자연대수		-0.0005 (0.0012)	-0.0010 (0.0014)	-0.0000 (0.0024)	0.0005 (0.0030)
기업 규모 (기준=중소기업)	중견기업		-0.0011 (0.0060)		0.0043 (0.0090)
	대기업		-0.0040 (0.0039)		-0.0069 (0.0044)
종사자 규모 (기준=5~49인)	50~99인		0.0022 (0.0050)		0.0005 (0.0047)
	100인 이상		0.0264 (0.0268)		0.0610 (0.0495)
업종 (기준=비제조업)	제조업		0.0118 (0.0089)		0.0162 (0.0109)
지역 (기준=비수도권)	수도권		-0.0043 (0.0040)		0.0014 (0.0047)
상수		0.0023 (0.0058)	0.0026 (0.0024)	-0.0060 (0.0309)	-0.0085 (0.0390)
관측치		397	397	506	506
결정계수		0.0004	0.0093	0.0016	0.0178

주: 1. 가중치를 적용한 분석

2. () 안은 강건표준오차이고, ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에 유의함을 의미

3. 전체 기업을 대상으로 분석할 때 영업이익은 전체 표본의 영업이익 최솟값이 1이 되도록 모든 기업의 영업이익에 동일한 값을 더한 뒤 자연대수를 취한 값

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 분석

4. 조세지출 규모 추정

가. 기본공제 확대의 조세지출 규모

- 기본공제 확대로 인하여 고령자의 고용이 제조업에서 1.3%, 운수창고업에서 2.5% 증가하는 것으로 추정됨

- 다른 업종이나 다른 연령대의 고용에는 통계적으로 유의미한 변화가 관찰되지 않음

<표 IV-24> 기본공제 확대의 고용증대 효과 요약

업종	전체	청년 (15~29세)	중장년 (30~59세)	노년 (60세 이상)
제조업	0.003	0.000	0.001	0.013***
운수창고업	0.028**	0.018	0.017	0.025***

주: 연도 더미, 기업규모 더미, 산업 중분류 더미, 총자산, 매출액, 영업이익, 지역 선형 추세, 개별 기업 고정효과 통제

자료: 본 보고서, <표 IV-5>

- 이러한 고용효과는 제조업에서 3,545명, 운수창고업에서 1,800명의 고용증대 효과로 환산됨

- 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』의 가장 최근 자료인 2023년 8월 조사 기준에 따르면 제조업과 운수창고업에 종사하는 60세 이상 상용근로자는 각각 326,384명과 115,727명인 것으로 나타남
 - 1년 이상 고용된 임시근로자도 동 조세특례의 대상에 포함되나 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』에서 계약기간이 1년 이상인 임시근로자가 관측되지 않아 상용근로자에 한정하여 분석함
- 고용증대 인원은 위 고용인원에 한국평가데이터의 2022년 해당 업종 내 60세 이상 피보험자 수의 전체 대비 흑자기업 비중과 고용증대 효과를 동시에 적용하여 추정함
 - (제조업) 3,545명 = 326,384명 × 83.55% × 1.3%
 - (운수창고업) 1,800명 = 115,727명 × 62.23% × 2.5%

<표 IV-25> 고령 근로자의 흑자기업 취업 비중

(단위: 명, %)

업종	전체	흑자기업		고용이 증가한 흑자기업	
		고용 인원	비중	고용 인원	비중
		[A]	[B]	[C=B/A]	[E=D/A]
제조업	209,835	175,316	83.55	91,609	43.66
운수창고업	96,472	60,037	62.23	29,955	31.05

주: 2022년 기준

자료: 한국평가데이터를 이용하여 저자 계산

- 세제혜택 적용 가능 인원은 동 제도 변화로 증가한 고용 인원에 흑자기업 중 고용증가 기업의 비중과 동 조세특례의 신청률을 추가로 적용해야 함
 - 전체 고용인원이 증가하지 않으면 동 조세특례의 세제혜택을 받을 수 없음
 - 이를 반영하기 위해 조세지출 규모 계산 시 고용이 증가한 흑자기업에 한정하여 조세지출 적용 가능 고용증대 인원을 산출함
 - 또한 고용증가 인원이 있더라도 기업이 실제로 세제혜택을 적용받기 위해서는 기업이 스스로 동 조세특례의 적용을 신청해야 하기 때문에 실제 세제혜택 적용 인원은 세제혜택 적용 가능 인원보다 작음
 - 이는 조세지출 규모 산출 시 위 세제혜택 적용 가능 인원으로 계산된 조세지출 규모에 조정계수를 적용하여 반영함
 - 조정계수는 한국평가데이터를 통해 2020년 기준 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 제도를 적용하였을 경우 조세지출 금액이 『조세지출예산서』의 2021년 동 제도의 조세지출 실적인 1조 7,960억원과 같아지도록 설정함
 - 이렇게 도출된 조정계수는 0.1877임

- 이와 같은 방식으로 계산한 기본공제 100만원 일괄 확대에 의한 「통합고용세액공제」의 조세지출 증가 규모는 2,210억원으로 추정됨
 - 기본공제를 100만원 일괄 확대하면 「통합고용세액공제」의 기본공제에 대한 조세지출 규모는 총 2조 4,517억원으로 추정됨
 - 이 중 2,210억원이 기본공제 일괄 100만원 확대에 의해 증가한 조세지출임

<표 IV -26> 기본공제 확대 시 등 조세특례의 조세지출 규모 추정

(단위: 만원, 년, 명, %, 억원)

구분	청년 등	청년 외				합계					
		중소기업		일반 기업							
		수도권	비수도권	중견 기업	일반 기업						
2020년 고용증가 1인당 세액공제 금액(만원)	[A]	1,100	1,200	800	400	700	770	450	0	-	
2024년 고용증가 1인당 세액공제 금액(만원)	[B]	1,450	1,550	800	400	850	950	450	0	-	
기본공제 확대(만원)	[C]	100	100	100	100	100	100	100	0	-	
개편된 1인당 세액공제 금액(만원)	[D]	1,550	1,650	900	500	950	1,050	550	0	-	
세액공제 적용 기간(년)	[E]	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
2020년 고용증대 인원(명)	[F]	90,123	55,348	17,008	14,652	121,477	81,021	34,275	32,477	446,381	
제조업 (고령)	고용 인원(명)	[G]	23,474	26,116	3,995	4,052	-	-	-	-	-
	제도 개편 고용 효과(%)	[H]	1.3	1.3	1.3	1.3	-	-	-	-	-
운수창고업 (고령)	고용증대 인원(명)	[I=G×H]	305	340	52	53	-	-	-	-	-
	고용 인원(명)	[J]	5,945	6,196	1,280	5,424	-	-	-	-	-
기본공제 확대 시 고용증대 효과(명)	고령 고용증대 인원(명)	[K]	2.5	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-	-
	고령 고용증대 효과(%)	[L=J×K]	149	155	32	136	-	-	-	-	-
기본공제 확대 시 고용증대 효과(명)	고령 고용증대 인원(명)	[M=L+L]	454	494	84	188	-	-	-	-	-
	고용증대 인원(명)	[N=F+M]	90,577	55,842	17,092	14,840	121,477	81,021	34,275	32,477	447,601
2020년 제도 조세지출 규모(억원)	[O=A×E×F]	5,147	3,448	706	203	4,415	3,239	801	0	17,960	
2024년 제도 조세지출 규모(억원)	[P=B×E×F]	6,785	4,454	706	203	5,361	3,996	801	0	22,307	
기본공제 확대 시 총 조세지출 규모(억원)	[Q=B×E×N]	7,289	4,784	799	257	5,992	4,417	979	0	24,517	
기본공제 확대로 인한 조세지출 증가 규모(억원)	[R=Q-P]	504	330	92	54	631	421	178	0	2,210	

주: 조세지출 규모는 2020년 제도의 조세지출 규모가 『2023년도 조세지출예산서』상 「고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제」 제도의 2021년 조세지출 실적과 같이지도록 조정계수(0.1877)를 적용

자료: 다음의 자료를 이용하여 저자 계산

1. 대한민국정부, 『2023년도 조세지출예산서』, 2022. 9.
2. 법제처, 『조세특례제한법』, 연혁법령, 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/ls.Sc.do?menuId=1&subMenuId=17&tabMenuId=93&query=조세특례제한법#undefined>, 검색일자: 2024. 6. 2.
3. 통계청, 『경제활동인구조조사 근로형태별 부가조사』, 2023년 8월 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 7. 30.
4. 본 보고서, <표 IV-24>

- 한편 기본공제 확대는 운수창고업의 영업이익을 10.8% 증가시키는 것으로 추정되었는데, 이는 연간 소득세수와 법인세수를 각각 323억원과 200억원 증가시키는 것으로 분석됨
 - 소득세수 증대효과는 『2023 국세통계연보』의 소득금액 구간별 운수창고업 소득금액에 실효세율과 영업이익 증가율을 적용해 추정함
 - 여기서 실효세율은 동일한 종합소득금액 구간의 종합소득금액 대비 결정세액과 같다고 가정하고 영업이익 증가율은 모든 소득금액 구간에서 동일하다고 가정함
 - 법인세수 증대효과는 『2023 국세통계연보』의 운수·창고·통신업의 총부담세액에 운수·창고·통신업 중 운수창고업의 당기순이익 비중과 운수창고업 영업이익 증가율을 적용하여 추정함
 - 운수·창고·통신업 중 운수창고업의 당기순이익 비중은 한국평가데이터의 2021년 당기순이익 흑자기업 중 운수창고업과 정보통신업 당기순이익 합계에서 운수창고업의 당기순이익이 차지하는 비중으로 계산함

<표 IV-27> 기본공제 확대로 인한 영업이익 증대의 소득세수 효과

(단위: 억원, %)

소득금액 구간	운수창고업 소득금액 (억원)	실효세율 (%)	영업이익 증가율 (%)	세수효과 (억원)
	[A]	[B]	[C]	[D=A×B×C]
1천만원 이하	13,643.11	1.40	10.8	20.64
2천만원 이하	17,422.12	2.23	10.8	42.04
4천만원 이하	13,978.79	4.50	10.8	67.98
6천만원 이하	3,736.64	7.35	10.8	29.65
8천만원 이하	1,850.98	9.85	10.8	19.68
1억원 이하	1,125.36	12.05	10.8	14.64
2억원 이하	2,034.09	17.06	10.8	37.49
3억원 이하	599.02	22.96	10.8	14.85
5억원 이하	746.44	26.58	10.8	21.43
5억원 초과	1,480.98	34.05	10.8	54.46
합계	56,617.53	-	-	322.87

주: 결손사업자는 제외

자료: 다음의 자료를 이용하여 저자 계산

1. 국세청, 『2023 국세통계연보』, “3-1-4. 종합소득세 총수입금액에서 납부세액까지 산출 현황Ⅱ (종합소득, 과세표준),” 2023.
2. 국세청, 『2023 국세통계연보』, “3-2-5. 소득금액 규모별·업태별 사업소득 신고 현황,” 2023.
3. 본 보고서, <표 IV-8>

<표 IV-28> 기본공제 확대에 의한 영업이익 증대의 법인세수 효과

(단위: 억원, %)

운수·창고·통신업 총부담세액 (억원)	운수·창고·통신업 중 운수창고업 당기순이익 비중 (%)	운수창고업 영업이익 증가율 (%)	세수효과 (억원)
[A]	[B]	[C]	[D=A×B×C]
22,512.78	8.22	10.8	199.95

자료: 다음의 자료를 이용하여 저자 계산

1. 국세청, 『2023 국세통계연보』, “8-1-1. 법인세 신고 현황 I(소재지, 업태),” 2023.
2. 한국평가데이터
3. 본 보고서, <표 IV-8>

- 또한 근로자의 고용증대는 연간 약 42억원의 소득세수를 증가시키는 것으로 분석됨
 - 고용효과를 추정된 것과 동일한 자료인 2023년 8월 조사 기준 「경제활동인구 조사 근로형태별 부가조사」에 따르면 60세 이상 상용근로자의 월평균 급여는 제조업에서 349.04만원, 운수창고업에서 275.96만원인 것으로 나타남
 - 앞의 고용증대 효과와 마찬가지로 1년 이상 고용된 임시근로자도 동 조세특례의 대상에 포함되나 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서 계약기간이 1년 이상인 임시근로자가 관측되지 않아 상용근로자에 한정하여 분석함
 - 위 월평균 급여를 연간 급여로 환산하고 실효세율과 고용증대 인원을 적용하면 이를 통해 증가하는 총 소득세수가 추정됨
 - 이때 월평균 급여는 비과세소득도 포함된 것으로 가정하여 실효세율은 『2023 국세통계연보』의 급여총계 대비 결정세액으로 추정함

<표 IV-29> 기본공제 확대에 의한 근로소득 증대의 소득세수 효과

(단위: 명, 만원, %, 억원)

구분	고용증대 인원 (명)	월평균 급여 (만원)	연 근로소득 (만원)	실효세율 (%)	결정세액 (만원)	세수효과 (억원)
	[A]	[B]	[C=B×12]	[D]	[E=C×D]	[F=A×E]
제조업	3,545	349.04	4,188.48	2.3017	96.41	34.18
운수창고업	1,800	274.96	3,299.52	1.3083	43.17	7.77
합계	5,345	-	-	-	-	41.95

주: 제조업과 운수창고업의 실효세율은 각각 과세대상 근로소득 기준 4천만~4천5백만원, 3천만~4천만원 구간의 급여총계 대비 결정세액

자료: 다음의 자료를 이용하여 저자 계산

1. 국세청, 『2023 국세통계연보』, “4-2-4. 근로소득 연말정산 신고 현황 IV(과세대상근로소득),” 2023.
2. 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2023년 8월 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 7. 30.

- 요컨대 기본공제 100만원 일괄 확대에 의해 발생하는 순 세수 감소 규모는 연간 1,645억원 정도 될 것으로 분석됨
 - 「통합고용세액공제」의 조세지출 규모가 2,210억원 증가할 것으로 분석됨
 - 반면 기업의 영업이익 개선으로 인해 소득세수와 법인세수가 각각 323억원과 200억원 증가하고, 근로자의 소득 증대로 인해 소득세수가 42억원 증가하여 위 조세지출 규모의 일부를 상쇄함

나. 추가공제 신설의 조세지출 규모

- 다음의 가정에 기초하여 추가공제 신설로 발생하는 조세지출 규모를 추정함
 - 중소·중견기업에 한하여 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원 1인당 1,200만 원을 세액공제한다고 가정함
 - 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원 1인당 세액공제 금액이 400만원과 800만원일 때 동 제도의 추가 활용 인원에 대해서도 조사하였으나 해당 문항에 대한 관측치가 전체 506개 기업 중 2개로 매우 작아 의미 있는 분석이 어려워 1,200만원일 때에 대해서만 조세지출 규모를 추정함
 - 동 세액공제 금액이 1,200만원 때의 관측치는 14개임
 - 이에 당초 중견기업의 근로시간 단축 제도 활용 인원 1인당 세액공제 금액을 800만원과 같이 중소기업보다 작은 금액을 기준으로 분석하려고 하였으나 그렇게 하지 못함
 - 잠재적 적용 대상 기업 수는 중소기업의 경우 2022년 신고 기준 총부담세액이 5천만원을 초과하는 기업으로 51,459개 기업, 중견기업의 경우 산출세액이 있는 3,791개 기업으로 가정함
 - 해당 기업이 모두 동 세액공제를 신청하는 것은 아닌데, 활용 인원이 동 제도를 활용하는 근로자가 없는 기업을 포함한 전체 기업의 평균이기 때문에 잠재적 적용 대상 기업 전체를 모수로 설정함
 - 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원은 앞에서 보고한 설문조사 결과 자료를 활용함
- 이러한 가정하에서 추가공제를 신설하면 조세지출 규모는 최대 395억원이 될 것으로 추정됨

- 다만, 동 조세특례 적용 대상 기업 중 실제 동 조세특례를 신청하는 비율에 따라 이 조세지출 규모는 감소할 수 있음
 - 가령, 이 신청 비율이 10%라면 조세지출 규모는 39.5억원이 될 것임
- 다만 신청 비율을 산정할 수 있는 근거가 없어 조세지출 규모 395억원은 이를 적용하지 않았기 때문에 이 수치는 상당히 과대추정되었을 가능성이 높음

〈표 IV-30〉 추가공제 신설에 따른 최대 조세지출 규모 추정

(단위: 개, 만원, 명, 억원)

기업 규모	적용 대상 기업 (개)	공제 금액 (만원)	활용 인원(명)			조세지출(억원)		
			기존 활용	추가 활용	총 활용	기존 활용	추가 활용	총 활용
중소중견기업	55,250	1,200	0.3227	0.0067	0.3294	387.2	8.1	395.3

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 계산

- 한편 동 조세특례로 인한 조세지출의 98%가 동 제도가 신설되지 않더라도 기존에 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하고 있는 근로자로 인해 발생하는 조세지출일 것으로 추정됨
 - 그리고 동 제도 도입으로 새로 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하여 발생하는 조세지출은 전체 조세지출의 2%로 매우 작음
 - 즉, 추가공제 신설은 제도의 효과와 비교해 사중손실이 매우 큰 것으로 나타남

다. 경력단절여성 요건 완화의 조세지출 규모

- 「통합고용세액공제」 제도의 경력단절여성 요건 완화로 인한 조세지출 증가 규모를 비용으로 추정함
- 『2023년도 조세지출예산서』(대한민국정부, 2022)는 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」로 인한 2021년의 조세지출 실적을 23억원으로 보고함
 - 2022년까지는 경력단절여성에 채용 시 세액공제 제도가 「조세특례제한법」 내 「경력단절 여성 고용 기업 등에 대한 세액공제」로 존재하였으나, 2023년부터는 「통합고용세액공제」로 통합됨

- 이에 경력단절여성 채용에 대한 조세지출 규모는 2021년 자료가 최근 자료이며, 이는 대체로 2020년 귀속 소득에 대한 자료일 것으로 판단됨
- 본 연구는 2020년 제도와 비교한 현행 제도와 차이점과 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건 폐지로 증가하는 공제 대상 인원을 반영하여 추가로 발생하는 조세지출 규모를 추정함
 - 2020년 경력단절여성 채용에 대한 1인당 세액공제 금액은 인건비의 30%(중소기업) 또는 15%(중견기업)을 적용하였는데, 현행 제도와 동일한 구조로 비교하기 위해 이 금액이 당시 청년 고용증대 1인당 세액공제 금액과 같다고 가정함
 - 2020년 청년 고용증대 인원 1인당 세액공제 금액은 수도권 중소기업 1,100만원, 비수도권 중소기업은 1,200만원, 중견기업은 800만원이었음
 - 2020년에는 일반기업은 지원 대상이 아니었음
 - 현행 경력단절여성 채용 1인당 세액공제 금액은 수도권 중소기업 1,450만원, 비수도권 중소기업 1,450만원, 중견기업 800만원, 일반기업 400만원임
 - 한편 2020년에는 경력단절여성 채용 시 2년간 세액공제를 허용하였으나 현행 제도는 중소·중견기업은 3년, 일반기업은 2년간 세액공제를 허용함
- 추가로 발생하는 공제 대상 인원은 설문조사 결과를 이용하여 추정함
 - 다만 이는 동 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건 폐지 시 기업의 노동수요만을 반영한 추정치이기 때문에 적용 대상 인원을 과대추정하였을 가능성이 있음
 - 실제 고용은 노동수요와 노동공급이 함께 결정하며 노동공급이 반영되면 앞의 추정치보다 낮은 수준에서 실제 고용이 이루어질 가능성이 높음
 - 따라서 이렇게 추정된 조세지출 증가 규모는 최대치로 해석하는 것이 바람직함
- 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건을 폐지할 경우 최대 484억원의 조세지출이 추가로 발생하는 것으로 추정됨
 - 경력단절여성 채용을 지원하는 것에 대한 총 조세지출 규모는 529억원임
 - 이는 2021년 조세지출 규모와 비교해 약 23배 증가한 규모임

<표 IV-31> 경력단절여성 요건 완화 시 기업당 세액공제 증가 규모

(단위: 만원, 년, 명, 배)

구분			중소기업		중견기업	일반기업	가중평균	
			수도권	비수도권				
가중치			0.467	0.355	0.096	0.082	-	
제도 모수	2020년 적용 1인당 세액공제 금액(만원) ¹⁾	[A]	1,100	1,200	800	-	-	
	2020년 적용 세액공제 기간(년)	[B]	2	2	2	-	-	
	2024년 적용 1인당 세액공제 금액(만원)	[C]	1,450	1,550	800	400	-	
	2024년 적용 세액공제 기간(년)	[D]	3	3	3	2	-	
기업 평균	전체 경력단절여성 채용 인원(명)	[E]	0.064	0.030	0.040	0.000	-	
	동종업종 요건 충족 경력단절여성 채용 인원(명)	[F]	0.050	0.004	0.023	0.000	-	
	세제혜택을 위한 경력단절여성 채용 인원(명)	[G]	0.004	0.004	0.016	0.000	-	
	동종업종 요건 폐지 시 경력단절여성 채용 인원(명)	[H]	0.003	0.004	0.035	0.000	-	
	성별 요건 폐지 시 경력단절남성 채용 인원(명)	[I]	0.019	0.019	0.044	0.007	-	
	기존 제도 대상 인원 적용 배수(배)	[J=F/G]	13.92	1.00	1.45	-	-	
	변경 제도 대상 인원 적용 배수(배)	[K=E/G]	17.64	7.99	2.46	-	-	
현행 제도	적용 인원(명)	[L=F]	0.050	0.004	0.023	0.000	0.027	
	2020년 기준 세액공제 규모 (만원)	[M=A×B×L]	110.26	9.03	37.57	0.000	58.27	
	2024년 기준 세액공제 규모 (만원)	[N=C×D×L]	218.01	17.50	56.36	0.000	113.36	
제도 변화	동종업종 요건	기존 채용의 추가 적용 인원(명)	[O=E-F]	0.013	0.026	0.016	0.000	0.017
		추가 채용 적용 인원(명)	[P=H×K]	0.059	0.030	0.085	0.000 ²⁾	0.046
	성별 요건	추가 채용 적용 인원(명)	[Q=I×K]	0.340	0.150	0.108	0.016 ²⁾	0.224
		추가 적용 인원(명)	[R=O+P+Q]	0.413	0.206	0.209	0.016	0.287
	전체	추가 세액공제 규모(만원)	[S=C×D×R]	1,795.27	960.12	501.58	12.99	1,227.51
		총 세액공제 규모(만원)	[T=N+S]	2,013.28	977.62	557.93	12.99	1,340.87

주: 1) 2020년 경력단절여성 채용 시 1인당 세액공제 금액은 인건비의 30%(중소기업) 또는 15%(중견기업)이었으나, 이 금액이 당시 청년 고용을 증대시킨 기업의 1인당 세액공제 금액과 같다고 가정

2) 변경 제도 인원 적용 배수는 중견기업과 같다고 가정

자료: 다음의 자료를 이용하여 저자 계산

1. 대한민국정부, 『2023년도 조세지출예산서』, 2022. 9.
2. 법제처, 「조세특례제한법」, 연혁법령, 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=17&tabMenuId=93&query=조세특례제한법#undefined>, 검색일자: 2024. 6. 2.
3. 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료

<표 IV-32> 경력단절여성 요건 완화 시 조세지출 규모

(단위: 만원, 배, 억원)

구분	2020년 제도	2024년 제도	경력단절여성 요건 완화로 인한 조세지출 증가 규모	총 조세지출 규모
	[A]	[B]	[C]	[D=B+C]
기업 평균 세액공제 금액(만원)	58.27	113.36	1,227.51	1,340.87
2020년 제도 대비 배수(배)	1	1.945	21.065	23.010
조세지출 규모(억원)	23	45	484	529

자료: 본 보고서의 <표 IV-31>을 이용하여 저자 계산

V. 형평성 분석



V. 형평성 분석

- 형평성 분석에서는 기본공제 확대에 따른 근로자 간 소득재분배 효과와 추가공제 신설로 인한 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도 측면에서의 기업 간 격차 개선 효과를 살펴봄
 - 경력단절여성 요건 완화의 경우 설문조사를 통해 분석한 결과를 형평성 분석에 적용하는 것이 적절치 않은 것으로 판단되어 경력단절여성 요건 완화에 따른 소득재분배 효과를 별도로 분석하지는 않음
 - 다만 경력단절여성(남성)의 취업이 확대되면 미취업자에게 소득이 발생하기 때문에 긍정적인 소득재분배 효과가 있을 것으로 보이나 앞에서 분석한 결과와 같이 경력단절여성의 요건을 완화하더라도 경제적 효과가 크지 않아 형평성 개선 효과도 크지 않을 것으로 보임

1. 고용증대로 인한 근로자 간 소득재분배 효과

가. 분석 개요

- 본 절에서는 기본공제 확대에 따른 인한 고용증대로 인한 근로자 간 소득재분배 효과를 추정하고자 함
 - (논리 모형) 「통합고용세액공제」에 고용증가 인원에 대한 세액공제 금액을 일괄 인상하면 기업의 고용증대 유인이 이전보다 더 커져 비경제활동인구 상태였다가 취업 상태로 전환된 근로자가 존재할 수 있으며, 이에 따라 경제 전체에서 근로자 간 소득재분배를 기대할 수 있음
 - (주의 사항) 단, 소득재분배 효과는 분석 대상의 범위 정의 및 신규 고용된 근로자의 임금 수준에 따라 달라질 수 있음

나. 분석 방법

- 앞서서 「통합고용세액공제」의 기본공제가 한시적으로 100만원 확대되었을 때 고용증대 효과는 다음과 같이 보고된 바 있음
 - 한국평가데이터상 매년 당기순이익이 흑자였던 기업에 한정하여 분석함
 - 분석한 결과 고용증대 효과는 존재하나 임금 효과는 관찰되지 않았음
 - 고용증대 효과 역시 일부 업종의 일부 연령대 근로자 집단에서만 발견됨
 - 통계청의 한국표준산업분류 대분류상 제조업과 운수창고업의 고령층(60세 이상)에서만 고용증대 효과가 나타나는 것으로 관찰됨
 - 제조업에서 60대 이상 근로자의 고용이 1.3% 증가
 - 운수창고업에서 60대 이상 근로자의 고용이 2.5% 증가
 - 위의 고용효과를 전체 인원으로 환산할 때는 한국평가데이터상 흑자 기업의 비율(제조업 83.55%, 운수창고업 62.23%)과 「경제활동인구조사」상 해당 업종 내 60세 이상 근로자 수를 적용할 수 있음
 - 단, 이러한 계산방식은 데이터에 따라 달라질 수 있으며, 본 연구에서는 2023년 8월 기준 「경제활동인구조사」의 근로형태별 부가조사를 기준으로 본 값을 계산함
 - 또한 한국평가데이터의 흑자 기업의 비율을 적용하는 것은 근로자 분포와 사업체 분포가 일치한다고 가정한 것인데, 이에 대한 가정을 변경하면 분석 결과가 달라질 수 있음에 유의해야 함

- 본 연구는 2023년 8월 기준 「경제활동인구조사」의 근로형태별 부가조사를 이용하여 다음과 같이 분석함
 - 제조업이나 운수창고업에 종사하는 60대 이상 근로자의 평균 임금을 계산함
 - 비취업자 중에서 제조업과 운수창고업의 고용증가 인원이 앞서 언급한 평균 임금만큼 가상적으로 소득을 얻었다고 가정함
 - 기초 자료에서 원자료의 소득분포와 고용증가분을 가정하여 반영한 자료의 가상적인 소득분포를 비교함
 - 소득분포 비교 시 표본을 다음과 같이 구분할 수 있음
 - 비경제활동인구나 실업자 등 비취업자를 포함한 경우

- 취업자들만 고려한 경우
- 취업자 중에서 근로자만 고려한 경우

다. 분석 결과

- 제IV장의 경제성 평가에서 논의한 바와 같이 「경제활동인구조사」의 근로형태별 부가조사의 가장 최근 자료인 2023년 8월 기준 자료로 계산한 60세 이상 상용근로자의 월평균 급여는 제조업에서 349.04만원, 운수창고업에서 275.96만원임
- 또한 같은 자료와 기본공제 100만원 확대에 의한 고용증대 효과를 반영하여 추정된 60세 이상 상용근로자의 고용증대 인원은 제조업에서 3,545명, 운수창고업에서 1,800명임
 - (제조업) 3,545명 = 326,384명 × 83.55% × 1.3%
 - (운수창고업) 1,800명 = 115,727명 × 62.23% × 2.5%
- 「경제활동인구조사」의 60세 이상 비취업자 중 위 고용증대 인원이 임의로 제조업과 운수창고업에 각 업종의 위 평균 임금으로 신규고용되었다고 가정하여 소득재분배 효과를 추정함
- 소득재분배 정도를 측정하기 위하여 본 연구는 소득분배지표로 변동계수, 지니계수, 타일지수⁷⁾를 고려함
 - Stewart et al.(2005)에 따르면 각 지표의 정의와 특징은 <표 V-1>과 같음⁸⁾

7) 본문에서 타일지수는 $\alpha = 1$ 을 가정하는 Theil T Index를 의미함

8) 해당 연구는 inequalities between groups(HI), 즉 수평적 불균등 지수에 대한 연구를 하고 있으나, 해당 논문내 제시된 불평등 지수는 수직적 불평등(집단 내 불평등), 수평적 불평등(집단 간 불평등)에 상관없이 적용될 수 있음

<표 V-1> 소득분배지표의 특징

구분	계산 방식	특징 및 한계점
변동계수	$COV = \frac{1}{y} \left(\frac{1}{n-1} \sum_i^n (y_i - \bar{y})^2 \right)^{1/2}$	1) 평균과의 거리를 제공하는 과정에서 이상치를 더 반영할 가능성이 있음 2) 각 표본에서 표본의 평균만 비교함
지니계수	$GINI = \frac{1}{2n^2 \bar{y}} \sum_i^n \sum_j^n y_i - y_j $	1) 직관적으로 이해할 수 있다는 점이 장점임 2) 집단 간과 집단 내 불평등지수가 명확하게 구분되지 않음
타일지수	$THEIL = \frac{1}{n} \sum_i^n \frac{y_i}{\bar{y}} \log \left(\frac{y_i}{\bar{y}} \right)$	1) 분포의 낮은 값에 처한 표본에 특히 민감함 2) 집단 간과 집단 내 불평등지수 간에 명확히 분해된다는 점에서 장점임 3) 직관적으로 이해하기 어려움

주: 1. 타일지수는 $\alpha = 1$ 을 가정하는 Theil T Index를 의미

2. \bar{y} 는 표본평균을 의미함($(1/n) \sum_i^n y_i$)

자료: Stewart et al.(2005)을 참고하여 저자 작성

〈표 V-2〉 기본공제 100만원 확대의 고용효과에 따른 근로자 간 소득재분배 효과

(단위: 불평등지수, %, 만원)

집단구분 기준	분석집단 1			분석집단 2			분석집단 3		
	확대 전	확대 후	변화율 (%)	확대 전	확대 후	변화율 (%)	확대 전	확대 후	변화율 (%)
비경제활동인구		○							
비임금근로자		○			○				
임금근로자		○			○			○	
소득분배지수									
변동계수	1.4169	1.4166	-0.025	0.9151	0.9147	-0.036	0.6740	0.6737	-0.053
지니계수	0.66951	0.66940	-0.016	0.45899	0.45882	-0.037	0.31649	0.31628	-0.066
타일지수	1.87540	1.87435	-0.056	0.52281	0.52232	-0.094	0.17997	0.17964	-0.183
평균임금	145.34	145.38	0.028	237.92	237.98	0.025	300.58	300.66	0.027
관측치수(가중치 적용)	45,415,166	45,415,166	0.000	27,743,022	27,743,022	0.0000	21,959,343	21,959,343	0.000

주: 2023년 8월 기준 「경제활동인구조사」의 근로형태별 부가조사 원자료를 다운로드받아 가중치를 적용한 모집단 데이터로 분석함(표본자료를 각 표본에 따른 가중치만큼 복제한 데이터)

자료: 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(통계청, 2023년 8월 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 7. 30.)를 이용하여 저자 작성

- 기본공제 금액을 일괄 100만원 상향 시 예상되는 고용증대 효과를 고려했을 때, 2023년 8월 『경제활동인구조사』 기준 분석집단 유형에 상관없이 모든 지표에서 소득불평등도가 낮아지는 것으로 나타남
 - <표 V-2>에서 분석집단 1~3은 다음과 같이 정의됨
 - (분석집단 1) 취업인구와 비취업인구를 모두 고려함
 - 세액공제 도입 이후에 기존에 비취업인구의 일부는 취업인구로 전환되고 나머지는 여전히 비취업인구로 남아 있다고 가정함
 - (분석집단 2) 기본공제 확대 이전의 취업인구와 기본공제 확대로 고용이 증대된 가상적 취업인구의 합집합에 대하여 기본공제 확대 전후 소득분배지표를 검토함
 - (분석집단 3) 기본공제 확대 이전의 임금근로자와 기본공제 확대로 고용이 증대된 가상적인 임금근로자 인구의 합집합에 대하여 기본공제 확대 전후 소득분배지표를 검토함
 - 기본공제 확대로 새로 고용된 ‘취업인구’는 모두 ‘임금근로자’이므로, 분석집단 2와 3에서 신규로 포함되는 인구 집단이 동일함
 - 모든 분석집단에서 소득불평등도가 낮아지는 것을 <표 V-2>에서 확인할 수 있으며, 분석집단별로 분석집단 3 > 분석집단 2 > 분석집단 1의 순으로 나타나는데, 이는 영향을 받은 집단이 각 분석집단 내 비중이 크기 때문으로 이해할 수 있음
 - 변동계수의 경우 분석집단 1에서 0.025%, 분석집단 2에서 0.036%, 분석집단 3에서 0.053% 각각 줄어듦
 - 지니계수의 경우 분석집단 1에서 0.016%, 분석집단 2에서 0.037%, 분석집단 3에서 0.066% 각각 줄어듦
 - 타일지수의 경우 분석집단 1에서 0.056%, 분석집단 2에서 0.094%, 분석집단 3에서 0.183% 각각 줄어듦
 - 한편, 평균 임금의 경우 분석집단 1~3에서 모두 증가하며, 그 증가율은 0.025~0.027%로 집단 간에 크게 변화하지 않았음

2. 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 격차 변화 효과

가. 분석 개요

- 본 절에서는 추가공제 신설로 인한 육아기 근로시간 단축 제도의 기업 간 활용도 격차의 변화를 분석하고자 함
 - (논리 모형) 「통합고용세액공제」에 중소·중견기업에 한정하여 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 인원에 대한 세액공제를 신설하면 세제혜택으로 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 기업이 증가하여 기업 간 활용도 격차가 달라질 수 있음
 - (주의 사항) 단, 기업 간 형평성 효과는 분석 대상의 범위와 활용도 등에 대한 정의에 따라 달라질 수 있음

나. 분석 방법

- 분석에는 앞에서 보고한 설문조사 결과 자료를 활용함
- 중소·중견기업에 한하여 육아기 근로시간 단축 근로자 1인당 1,200만원의 세액공제 혜택을 제공한다고 가정함
 - 당초 세액공제 금액으로 중소기업은 1,200만원, 중견기업은 800만원과 같이 차등 지원하는 방안을 검토할 계획이었으나, 설문조사 결과 이러한 분석은 적절하지 않다고 판단되어 세액공제 금액을 중소·중견기업 모두 1,200만원으로 가정하여 분석함
 - 설문조사 결과 정부의 세액공제 금액이 800만원일 때 육아기 근로시간 단축 제도를 추가로 활용하는 근로자가 있을 것으로 예상되는 기업의 관측치가 2개에 불과하였음
 - 한편 비교를 위해 동일한 금액의 재정지원 사례도 검토함

다. 분석 결과

- 추가공제를 신설할 때 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자 수로 측정된

제도 활용도의 기업 간 격차는 줄어들 것으로 예상됨

- <표 V-3>은 추가공제 신설에 따른 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용도의 격차 변화를 보여주고 있음
 - 제1절과 마찬가지로 기업 간 격차를 측정하기 위한 지표로 변동계수, 지니계수, 타일지수를 고려함
- 추가공제를 신설하면 변동계수는 1.790%, 지니계수는 0.221%, 타일지수는 3.367% 정도 감소하는 것으로 나타남

<표 V-3> 추가공제 신설에 따른 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용 격차
(제도를 활용하는 근로자 규모 기준)

(단위: 불평등지수, %)

		현행 제도	재정지원 방식 (1,200만원)	세액공제 방식 (1,200만원)
변동계수	수준	7.556	7.331	7.421
	(변화율)	-	(-2.987)	(-1.790)
지니계수	수준	0.9225	0.9176	0.9205
	(변화율)	-	(-0.534)	(-0.221)
타일지수	수준	18.500	17.189	17.877
	(변화율)	-	(-7.089)	(-3.367)
모집단		637,528		

주: 변화율은 현행 제도 대비 기준

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 한편 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도 격차를 줄이는 데 재정지원이 세제지원보다 더 효과적인 것으로 나타남
 - 재정지원 방식으로 지원하면 조세지출 방식으로 지원할 때보다 ‘기업 간 활용도 격차’를 의미하는 각 지표의 감소율이 1.6~2.4배 정도 더 크게 측정됨
- 심화 분석으로 기업의 특성에 따라 집단을 구분하여 타일지수의 변화를 집단 내 변화와 집단 간 변화로 분해하는 분석을 수행함
 - 타일지수는 (식 V-1)과 같이 집단 내(within part)와 집단 간(between part) 지수로 분해됨
 - 집단 내 지수는 집단별 타일지수를 전체 표본에서 k 집단에 속하는 관측치의 비중으로 가중평균하여 계산함

- 집단 간 지수는 각 집단에 속하는 표본의 변수값이 모두 해당 집단의 평균과 동일하다고 가정하여 계산한 타일지수임

$$T = \underbrace{\sum_{k=1}^K s_k T_k}_{\text{집단 내 지수 (within part)}} + \underbrace{\sum_{k=1}^K s_k \ln \left(\frac{\bar{y}_k}{\bar{y}} \right)}_{\text{집단 간 지수 (between part)}} \quad (\text{식 V-1})$$

- K 는 집단의 수이며, 하첨자 $k(k=1, \dots, K)$ 는 관측치가 속한 집단을 의미함
- T_k 는 k 번째 집단의 타일지수를 의미함
- y_i 가 관심 변수에 대한 관측치 i 의 값이라면, \bar{y} 는 y_i 의 전체 관측치에 대한 y_i 의 평균, \bar{y}_k 는 k 번째 집단에 속한 관측치의 y_i 의 평균을 의미함
- s_k 는 전체에서 k 번째 집단이 차지하는 관심 변수의 비중을 의미함
- N 을 전체 관측치 수, N_k 를 k 번째 집단의 관측치 수라고 할 때, $s_k = \frac{N_k}{N} \frac{\bar{y}_k}{\bar{y}}$ 로 나타낼 수 있음

□ 본 연구는 다음과 같이 12개의 기업의 특성(초기값 기준)⁹⁾을 고려하여 5개 분위 집단으로 구분하여 타일지수를 분해하였음

- 기업의 ① 자산 ② 부채 ③ 자본 ④ 매출 ⑤ 영업이익 ⑥ 당기순이익 ⑦ 근로자 세전 월 급여 ⑧ 고용인원 ⑨ 여성 고용인원 ⑩ 여성 고용인원 비율 ⑪ 34세 미만 고용인원 ⑫ 34세 미만 고용인원 비율

□ 한편 집단 간 타일지수를 요인 분해할 때 분석 대상이 되는 변수의 값이 0인 관측치를 그대로 유지하면 특정 집단의 평균이 0이 되어 자연대수가 정의되지 않아 타일지수를 도출할 수 없는 경우가 발생함

- 이러한 문제를 해결하기 위하여 본 연구는 육아기 근로시간 단축 근로자가 0명인 기업에는 0.0001명이라는 값을 임의로 적용하였음
- 지니계수와 달리 타일지수는 이러한 임의값의 부여 여부에 따라 도출된 지수 의미 차이가 상당히 큰 것으로 나타남
- 따라서 타일지수를 요인 분해한 <표 V-4>는 0의 값을 그대로 유지하여 계산한 <표 V-3>과 분리하여 해석할 필요가 있음

9) 추가공제 신설로 인한 기업의 반응을 파악하기 전, 설문조사 초반에 문의한 기업 특성 정보를 기반으로 분위기를 계산했다는 점에서 ‘초기값’이라고 명명함

□ <표 V-4>는 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원에 대한 추가공제 신설 시 타일 지수 변화율의 요인 분해 결과를 제시하며, [그림 V-1]은 이를 시각적으로 보여줌

<표 V-4> 육아기 근로시간 단축 제도 세액공제 신설에 따른 타일지수 변화 요인 분해

(단위: 타일지수, %)

구분			타일지수		
			전체	집단 내	집단 간
추가 공제 미신설 (현행) [A]	1	자산	2.741	2.504	0.236
	2	부채		2.496	0.244
	3	자본		2.424	0.317
	4	매출		2.493	0.248
	5	영업이익		2.554	0.186
	6	당기순이익		2.537	0.203
	7	근로자 세전 월 급여		2.362	0.379
	8	고용인원		2.434	0.307
	9	여성 고용인원		2.259	0.482
	10	여성 고용인원 비율		2.727	0.014
	11	34세 미만 고용인원		2.423	0.318
	12	34세 미만 고용인원 비율		2.605	0.135
추가 공제 신설 [B]	1	자산	2.707	2.470	0.237
	2	부채		2.463	0.244
	3	자본		2.393	0.315
	4	매출		2.453	0.254
	5	영업이익		2.519	0.188
	6	당기순이익		2.502	0.205
	7	근로자 세전 월 급여		2.324	0.384
	8	고용인원		2.398	0.310
	9	여성 고용인원		2.224	0.483
	10	여성 고용인원 비율		2.695	0.012
	11	34세 미만 고용인원		2.389	0.318
	12	34세 미만 고용인원 비율		2.576	0.132
변화율 [(B-A)/ A]	1	자산	-1.238	-1.358	0.424
	2	부채		-1.322	0.000
	3	자본		-1.279	-0.631
	4	매출		-1.604	2.419
	5	영업이익		-1.370	1.075
	6	당기순이익		-1.380	0.985
	7	근로자 세전 월 급여		-1.609	1.319
	8	고용인원		-1.479	0.977
	9	여성 고용인원		-1.549	0.207
	10	여성 고용인원 비율		-1.173	-14.286
	11	34세 미만 고용인원		-1.403	0.000
	12	34세 미만 고용인원 비율		-1.113	-2.222

주: 각 기업의 특성을 기준으로 5개 분위로 집단을 구분하여 집단 내와 집단 간 타일지수를 계산
 자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

[그림 V-1] 육아기 근로시간 단축 제도 세액공제 신설에 따른 타일지수 변화 요인 분해

(단위: %)



주: 가로축은 표본을 5개 분위로 구분한 기업의 특성을 나타내며, 1은 자산, 2는 부채, 3은 자본, 4는 매출, 5는 영업이익, 6은 당기순이익, 7은 근로자 세전 월 급여, 8은 고용인원, 9는 여성 고용인원, 10은 여성 고용인원 비율, 11은 34세 미만 고용인원, 12는 34세 미만 고용인원 비율을 의미
 자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 타일지수를 이용한 요인 분해 결과 가장 두드러진 변화는 기업을 ‘여성의 고용인원 비율’로 구분(유형 ⑩)했을 때 나타나는데, 추가공제 신설로 인하여 집단 간(between) 타일지수가 큰 폭으로 감소하는 것으로 나타남
 - ‘여성 고용인원 비율’ 측면에서 집단 간 타일지수가 큰 폭으로 줄어든 이유는 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도가 저조한 집단유형에서 동 제도의 활용 인원과 관련된 추가적인 세액공제 신설안에 대하여 적극적으로 반응했기 때문으로 보임
 - <표 V-5>는 여성의 고용인원 비율 기준 5분위별 추가공제 신설로 인한 제도 활용 인원의 변화를 보여주는데, 고분위보다 저분위에서 육아기 근로시간 단축 제도의 활용도가 더 크게 증가하는 것으로 관찰됨
 - 2분위에 속하는 기업의 ‘현재 제도 활용 인원’은 0.277명으로 다른 분위와 비교해 가장 낮지만, 추가공제를 신설하면 활용 인원이 4.715% 증가하는 것으로 나타남
 - 반면 5분위에 속하는 기업의 ‘현재 제도 활용 인원’은 0.418명으로 다른 분

위와 비교해 가장 높으나, 추가공제 신설 시 활용 인원은 0.080% 정도 증가하는 데 그치는 것으로 나타남

- 두 번째로 두드러진 변화는 기업을 '34세 미만 고용인원 비율'로 구분(유형 ⑫)했을 때 나타나며, 집단 간(between) 타일지수의 감소폭이 크게 나타남

<표 V-5> 여성 고용인원 비율 분위별 육아기 근로시간 단축 제도 활용 인원 변화

(단위: 명, %)

분위	기업 수	현재 제도 활용 인원	1,200만원 추가공제 신설 시 제도 활용 인원	변화분	변화율
		[A]	[B]	[B-A]	[(B-A)/A]
1분위	129,012	0.332	0.336	0.004	1.125
2분위	141,516	0.277	0.290	0.013	4.715
3분위	115,443	0.307	0.320	0.013	4.220
4분위	126,101	0.269	0.270	0.001	0.247
5분위	125,456	0.418	0.419	0.000	0.080

자료: 육아친화적 기업 지원 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

VI. 종합평가 및 정책제언



VI. 종합평가 및 정책제언

1. 계층화 분석(Analytic Hierarchy Process)에 따른 종합평가

가. 계층화 분석(Analytic Hierarchy Process)의 개요

- 예비타당성평가의 마지막 단계에서는 각 부문별 분석 결과를 바탕으로 제도 도입 여부에 대한 최종 분석 결과를 도출해야 하나 각기 다른 방법으로 진행된 정량적, 정성적 분석을 하나의 결론으로 수렴하는 것에 어려움이 존재함

- 이러한 어려움을 극복하고 일관된 평가 체계하에 결론을 도출하기 위하여 다기준 분석(multi-criteria analysis) 방법 중 하나인 계층화 분석(Analytic Hierarchy Process)으로 제도 도입의 타당성을 최종적으로 평가함
 - 계층화 분석(AHP)은 Thomas Saaty(1977)에 의해 개발된 방법으로서 최근까지 다양한 방법으로 발전되었으며 정량적 판단이 어려운 다기준 의사결정 과정에서 널리 사용되는 방법임
 - 본 연구와 같이 제도 도입 등에 대하여 시행된 다양한 효과성 분석을 동일 평가 기준에 따라 균질화하고 이를 다수의 분석 수준으로 분류하여 계층화한 후 각각의 수준 및 중요도에 따라 평가하여 최종 결론을 도출하는 방법임
 - 일반적으로 제1계층에서는 경제성, 정책성, 형평성 분석을 기준으로 평가하며, 제2계층에서는 제1계층 분석 기준의 세부적인 항목을 평가기준을 선정하여 하위 항목 각각에 대하여 평가함
 - 최종적으로 제1계층과 제2계층의 평가결과에 각 평가기준의 가중치를 적용하여 종합적인 평가결과를 도출함으로써 제도 도입의 타당성 여부를 검토함

- 의사결정 과정은 대안들 간의 ① 계층적 구조설정 ② 상대적 중요도 설정 ③ 논리적 일관성의 유지를 통해 이루어지며 계층화 분석(AHP) 방법은 이러한 의사결정 과정의 특성에 착안하여 개발되었음

- 예비타당성평가의 계층화 분석(AHP)은 계층적 구조로 작성된 설문조사에 도입하고자 하는 제도의 관련 전문가들이 평가자로 참여함
 - 동 분석은 각 평가 기준에 대한 전문가의 의견을 반영하고 그 결과를 정량적으로 도출할 수 있다는 점에서 제도의 타당성을 판단할 수 있는 합리적인 의사결정 방법으로 인식됨
- 본 연구는 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」와 관련하여 ① 기본공제 확대 ② 추가공제 신설 ③ 경력단절여성 요건 완화라는 세 가지 방안에 대한 계층화 분석(AHP)을 실시함
- 앞서 제시한 세 방안 각각에 대한 정책성과 경제성, 형평성 평가 결과를 기준으로 계층적 구조의 설문조사를 수행하여 전문가 9인의 제도 도입 여부에 대한 의견을 수렴함

1) 정책성 분석의 특징

- 예비타당성평가에서 정책성 분석이란 조세특례의 필요성 및 적시성, 제도 운용의 기대효과, 예상되는 문제점 및 지원방법 등을 분석하는 것임
- 본 연구는 정책성 분석의 4가지 평가항목을 기준으로 제도의 도입 효과를 정량적 및 정성적으로 분석하였으며 계층화 분석(AHP)의 제2계층 분석을 활용하여 종합평가 결과를 계량화된 수치로 도출함
 - 해당 평가항목들은 ① 제도의 필요성과 적시성 ② 정책목표의 명확성과 적절성 ③ 정책대상의 명확성과 적절성 ④ 제도설계의 명확성과 적절성이며 계층화 분석(AHP) 구조에서는 이들 항목이 제2계층을 구성하고 있음

2) 경제성 분석의 특징

- 예비타당성평가에서 경제성 분석이란 제도의 도입이 고용·투자 등 경제 각 분야에 미치는 영향을 분석하는 것으로서 원칙적으로 비용-편익 분석을 활용함
- 비용-편익 분석은 제도 도입으로 인한 사회 구성원의 행태 변화를 추정하고 그에 따른 사회적 편익 및 비용을 산출하는 방식으로 이루어짐

- 사회적 비용은 제도 도입으로 인해 발생하는 조세특례금액과 관련 경비를 모두 합한 금액임
- 비용-편익 분석으로 경제성 분석을 행하는 것이 적합하지 않은 경우 해당 제도 도입에 따른 경제·사회적 파급효과 등을 산출하고 이를 통해 비용-효과 분석을 수행할 수 있음
- 그러나 비용-효과 분석은 비용-편익 분석과 달리 경제적 효율성에 대한 정보를 제공하지 못함(김정권 외, 2017, p. 19)

- 본 평가는 다음과 같은 경제성 분석으로 비용-편익 분석이 아닌 비용-효과 분석을 시행함
 - 기본공제 확대의 효과는 2019~2022년 근로복지공단이 제공한 5세 단위 연령대 별 고용보험 피보험자 수와 한국평가데이터(KoDATA)의 재무정보를 연결하여 연도별 기업 패널 자료를 구축하여 이중차분법(DID)을 적용하여 분석함
 - 추가공제 신설과 경력단절여성 요건 완화 부문에 대한 경제적 효과는 기업의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사를 통해 추정함
 - 비용으로 각 부문의 조세지출 규모를 추정함

3) 형평성 분석의 특징

- 예비타당성평가에서 형평성 분석이란 제도의 도입이 가구나 기업, 지역 등 사회 각 분야의 소득재분배에 미치는 영향을 분석하는 것을 의미함
 - 구체적인 예로 가구의 소득 계층이나 기업 규모에 따른 소득 격차의 변화 및 지역 간 소득 불균형의 변화 등 소득재분배 효과, 낙후지역 등에 대한 파급효과 등을 정량적 또는 정성적으로 분석함
- 본 평가는 고용증대로 인한 근로자 간 소득재분배 효과와 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 격차 축소 효과를 논의함

4) 계층화 분석(AHP) 결과의 한계

- 본 연구에서는 B/C 비율을 환산하여 계층화 분석(AHP)의 경제성 분석에 이용하는

정량적 분석 대신 전문가의 의견을 수치화하여 활용하는 정성적 분석을 이용하였으므로 B/C 비율을 직접 이용한 계층화 분석(AHP) 결과와 비교함에 있어 한계가 존재할 수 있음

- 하지만 B/C 비율을 이용하여 경제성 분석 측면에서 제도 도입의 타당성 여부를 판단하는 계층화 분석(AHP)도 평가척도 구간의 불균등성 문제를 가지고 있으므로 정량적 분석과 정성적 분석의 방법론적 우열을 논할 수 없음(권태형, 2008)
- 오히려 해당 제도의 전문가들이 직접 제시한 점수를 이용하는 것이 평가척도 구간의 불균등성 문제에 노출되지 않아 보다 신뢰도 높은 계층화 분석(AHP) 결과를 도출하는 방안이 될 수도 있음(이동규·송호신·김승래, 2017)

- 본 계층화 분석(AHP)에서 정책성 및 경제성, 형평성 분석은 해당 분야 전문가의 의견을 수치화하여 분석에 이용함
 - 즉, 평가자들의 정책성, 경제성, 형평성 분석 측면에서 제도 도입이 적절한지 여부를 평가한 점수를 활용함

나. 계층화 분석(AHP)을 활용한 제도 도입 여부에 대한 종합평가

1) 평가 대안

- 본 분석은 하나의 제도에 대하여 서로 상이한 척도를 통해 분석된 내용들을 통일된 기준으로 평가하여 제도 도입 대안과 미도입 대안의 타당성 여부를 판단하기 위해 시행함
 - 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」와 관련하여 세 가지 방안, 즉 ① 기본공제 확대 ② 추가공제 신설 ③ 경력단절여성 요건 완화 각각에 대해 도입과 미도입을 평가 대안으로 하여 어느 안이 더 적절한지를 평가하고 이를 통해 각 방안의 도입 여부를 판단함

2) 조사 대상 집단

- 계층화 분석(AHP)은 소수의 평가자를 대상으로 진행하여 의사결정 집단의 구성에 따라 분석 결과가 달라질 수 있으므로 공공의 이익을 충분히 고려하여 평가

할 수 있는 전문가 집단을 선정해야 함

- 설문 대상자 선정 시 조세특례 도입의 타당성을 평가할만한 배경지식을 충분히 갖추고 있어 평가 결과의 객관성과 전문성이 유지될 수 있는지를 신중히 고려하여야 함
- 본 계층화 분석(AHP)을 위하여 설문조사에 응한 전문가는 총 9명으로 학계에서 다양한 전공분야에서 선출된 외부 전문가들로 구성됨
- 최종 결과 분석은 분석 결과의 객관성 제고를 위하여 종합평점에서 최솟값 및 최댓값이 나온 평가자 2인의 응답 내용을 제외하고 진행함

3) 계층화 분석(AHP) 구조 및 평가항목

- 본 분석은 경제성, 정책성, 형평성 분석에서 도출된 결과를 활용하여 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」의 도입 여부를 판단하는 것으로 이에 대한 세부 평가기준은 다음과 같음
 - 경제성 분석은 본 연구의 분석 결과를 확인한 각 평가자가 이를 바탕으로 평가한 점수를 직접적으로 활용하는 정성적 분석 방법을 택함
 - 정책성 분석은 보고서 내용을 바탕으로 하위 평가기준 각각의 타당성을 검토하는 것에 초점을 맞추었으며, 이 하위 평가기준인 제2계층을 구성하는 항목은 다음과 같음
 - 제도의 필요성과 적시성
 - 정책목표의 명확성과 적절성
 - 정책대상의 명확성과 적절성
 - 제도설계의 명확성과 적절성
 - 형평성 분석은 신규 특례 도입의 경제적 효과들을 근로자 간 소득재분배 효과와 기업 간 육아기 근로시간 단축 제도 활용도 격차 축소 효과를 논의함
 - <표 VI-1>은 제1계층 평가기준의 가중치 산정 범위를 제시함

<표 VI-1> 가중치 산정 범위

(단위: %)

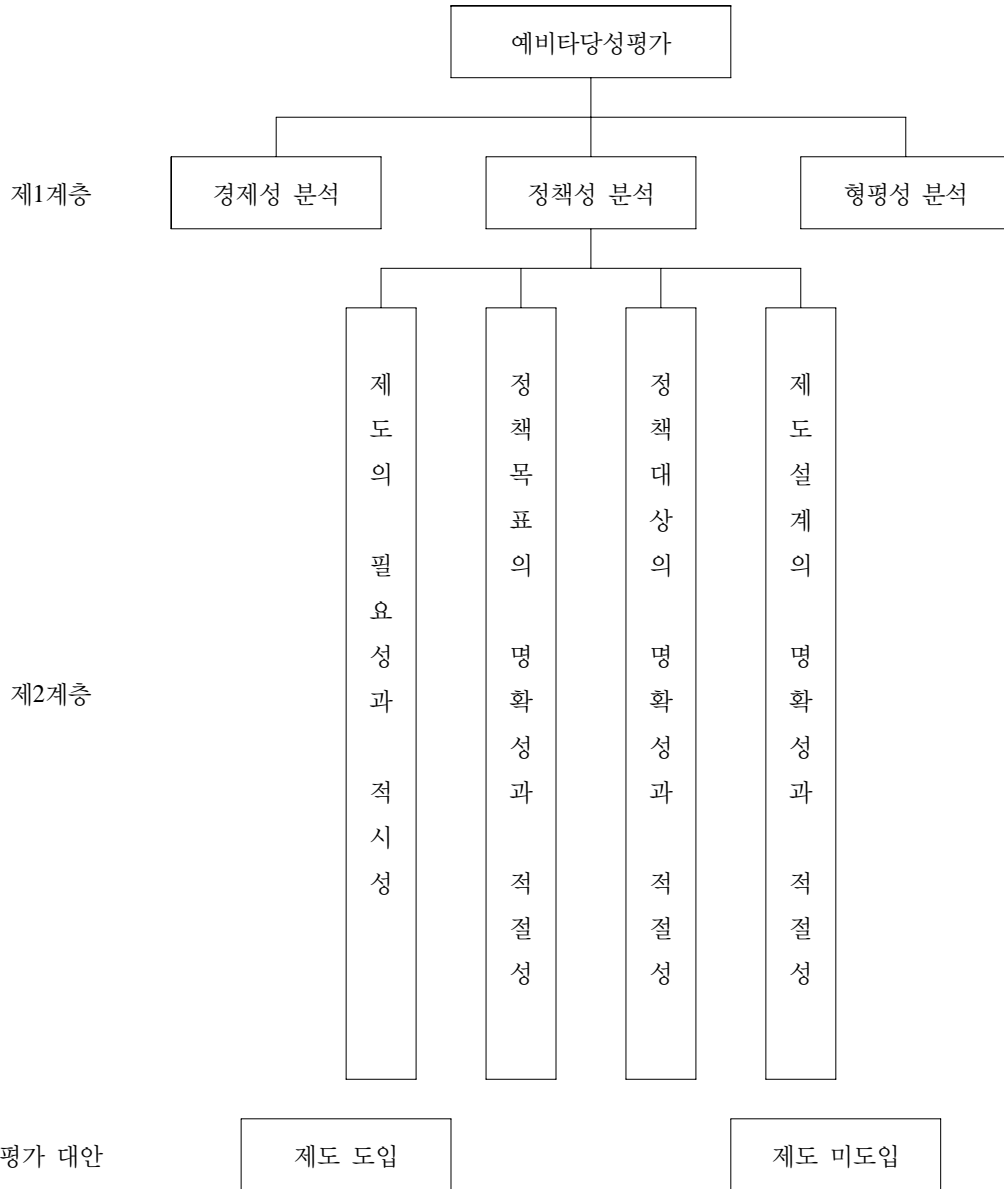
경제성 분석	정책적 분석	형평성 분석
30 ~ 50	30 ~ 40	20 ~ 30

자료: 계층화 분석(AHP) 설문지(<부록 II> 참고)

- 본 연구는 앞에서 설명한 평가기준을 바탕으로 2개의 계층으로 구성된 계층화 분석(AHP)을 수행함
 - 제1계층에서는 경제성과 정책성, 형평성 측면에서 전문가가 바라본 제도 도입의 타당성 정도를 점수로 제시함
 - 제2계층에서는 정책성 분석의 하위 평가기준 4가지인 ① 제도의 필요성과 적시성 ② 정책목표의 명확성과 적절성 ③ 정책대상의 명확성과 적절성 ④ 제도설계의 명확성과 적절성의 측면에서 전문가들이 바라본 제도 도입의 타당성 정도를 점수로 제시함

- 이렇게 제시된 제1계층과 제2계층의 점수에 각 평가기준의 가중치를 곱하여 계층화 분석(AHP)의 종합점수를 도출함
 - 본 평가는 평가자들이 설문문의 마지막에 해당 제도 도입의 타당성을 100점 만점을 기준으로 평가하도록 하였음
 - 이와 같은 과정을 거쳐 작성된 점수와 계층화 분석(AHP)의 종합점수를 비교함으로써 계층화 분석(AHP) 결과의 신뢰성 제고를 도모함

[그림 VI-1] 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」
예비타당성평가 계층화 분석(AHP)의 계층 구조



자료: 계층화 분석(AHP) 설문지(<부록 II> 참고)

〈표 VI-2〉 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」
예비타당성평가의 계층화 분석(AHP) 평가항목 요약

평가항목	평가내용	평점기준
경제성 분석	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경제적 측면에서의 제도 도입 타당성 ○ 비용 분석 결과의 타당성 ○ 비용 분석 활용 근거의 타당성 	연구 수행과정에서 얻은 정보와 평가자의 개인 의견을 종합하여 정성적으로 판단
정책성 분석		
제도의 필요성과 적시성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상위계획과의 연계성 ○ 제도의 필요성 ○ 제도의 적시성 ○ 정부개입이 필요성 ○ 여타 제도와의 중복성 	연구 수행과정에서 얻은 정보와 평가자의 개인 의견을 종합하여 정성적으로 판단
정책목표의 명확성과 적절성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책목표의 명확성 ○ 정책목표의 적절성 	
정책대상의 명확성과 적절성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책대상의 명확성 ○ 정책대상의 적절성 	
제도설계의 명확성과 적절성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구성요소의 명확성 ○ 유인제공의 적절성 ○ 정책대상의 감면혜택 비수혜 가능성 ○ 비정책대상의 감면혜택 수혜 가능성 	
형평성 분석	<ul style="list-style-type: none"> · 형평성 측면에서의 제도 도입 타당성 	연구 수행과정에서 얻은 정보와 평가자의 개인 의견을 종합하여 정성적으로 판단

자료: 계층화 분석(AHP) 설문지(<부록 II> 참고)

4) 계층화 분석(AHP) 결과

- 계층화 분석(AHP)을 위한 설문조사 평가자들은 쌍대비교 설문을 통해 각 계층별로 평가항목이 갖는 가중치를 산정함
- 이때 평가항목의 가중치란 평가항목 간의 상대적 중요도를 의미함
 - 평가자들은 제1계층 평가항목인 경제성, 정책성, 형평성 분석의 가중치를 「조세특례 예비타당성평가 운용지침」¹⁰⁾에 따라 주어진 가중치 범위 내에서 선택함

- 이때 평가자들이 선택한 각 항목의 가중치의 합은 100점이 되어야 하며, 각 항목의 가중치 선택 범위는 <표 VI-1>에 제시함
 - 제2계층 평가항목의 가중치는 Saaty(2008)의 계층화 분석(AHP) 기본모형인 9점 척도 모형을 활용하여 선택할 수 있음
 - 평가자들의 비일관성을 통제하기 위하여 Saaty(2008)의 무작위 지수(Random Index)를 이용한 검증 과정을 활용하였으며 응답 비일관도가 0.15 이상일 경우 설문을 재실시하거나 제외하여 논리적으로 일관된 결과가 도출될 수 있도록 도모함
 - Saaty(2008)에 의하면 응답 비일관도가 0.1 미만이면 설문 결과에 합리적인 일관성이 있으며, 0.2 미만이면 용인 가능한 수준의 일관성을 가지는 것으로 간주하므로 본 연구에서는 0.15를 기준으로 응답의 일관성 여부를 판단함
- 제도 도입의 타당성 정도는 Saaty(2008)의 9점 척도 모형을 활용하여 수치화하였으며 이러한 계층화 분석(AHP) 표준점수와 조세특례 도입 적합도를 연계하여 계층화 분석(AHP)에 활용함
- 표준점수 9는 제도 도입이 매우 적절하다는 의견이고, 반대로 표준점수 -9는 제도 도입이 매우 부적절하다는 의견을 나타내, 이를 1부터 0까지의 조세특례 도입 적합도 범위에 균등하게 배분되도록 연결함(<표 VI-3> 참고)
 - 따라서 조세특례 도입 적합도에서 1은 해당 제도 도입이 매우 적절하다는 의미이고, 0은 해당 제도 도입이 매우 부적절하다는 의미임
 - 또한 조세특례 도입 적합도가 0.5인 경우는 제도를 도입하는 안과 미도입하는 안 사이에 차등을 둘 수 없다는 의미로 해석할 수 있으며 계층화 분석(AHP) 표준점수 1에 대응됨
 - 계층화 분석(AHP) 표준점수가 1을 초과하면 조세특례 도입 적합도가 0.5를 초과하여 해당 평가자가 제도 도입이 더 적합하다고 판단한 것으로 해석할 수 있음
 - 반대로 계층화 분석(AHP) 표준점수가 1 미만이며 조세특례 도입 적합도가 0.5 미만이면 제도 미도입이 더 적합하다는 의견을 제시한 것으로 볼 수 있음
 - 이러한 계층화 분석(AHP) 표준점수에 대한 해석은 개별 평가자의 응답 결과를

10) 법제처, 『조세특례 예비타당성평가 운용지침』, 기획재정부훈령 제428호, 시행 2020. 3. 24., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/행정규칙/조세특례_예비타당성평가_운용지침/\(482,20200324\)](https://www.law.go.kr/행정규칙/조세특례_예비타당성평가_운용지침/(482,20200324)), 검색일자: 2024. 7. 1.

기준으로 해석한 것이고, 여러 평가자의 설문을 종합하여 해석할 때에는 계층화 분석(AHP) 표준점수 1을 기준으로 제도 도입 여부에 대하여 판단하기 어려우므로 보다 신중하게 접근할 필요가 있음

<표 VI-3> 계층화 분석(AHP) 표준점수에 따른 제도 도입 적합도

AHP 표준점수	제도 도입 적합도
9	1.0000
8	0.9375
7	0.8750
6	0.8125
5	0.7500
4	0.6875
3	0.6250
2	0.5625
1	0.5000
-2	0.4375
-3	0.3750
-4	0.3125
-5	0.2500
-6	0.1875
-7	0.1250
-8	0.0625
-9	0.0000

자료: 이상엽·한종석, 『2015년도 조세특례 예비타당성조사: 개인종합자산관리계좌 계좌 신설』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2015. 9., p. 204, <표 VI-5>

- 제1계층 설문에 대하여 가중치 분석을 실시한 결과 ‘기본공제 확대’의 경우 경제성 분석, 정책성 분석, 형평성 분석의 순으로 중요도가 높은 것으로 응답한 반면, ‘추가공제 신설’과 ‘경력단절여성 요건 완화’에 대해서는 정책성 분석, 경제성 분석, 형평성 분석 순으로 중요도가 높다고 응답하였음(종합평가 결과는 <표 VI-4> ~ <표 VI-6> 참고)
- 종합평가 결과로 도출된 각 항목의 가중치는 개별 평가자들이 응답한 설문 결과를 기하평균하여 도출하였으므로 세 가중치의 합이 100이 아닐 수 있음

- 정책성 분석의 제2계층 항목에 대한 가중치는 각 항목 간 쌍대비교 설문 응답을 이용한 행렬의 정규화 과정을 통하여 도출함
 - 제2계층 종합평가 결과도 제1계층과 마찬가지로 각 평가자들의 설문 응답 내용을 기하평균하여 도출하였으므로 제2계층 가중치의 총합이 ‘정책성 분석’ 항목의 종합 가중치와 다를 수 있음

- 세부적으로는 ‘기본공제 확대’의 경우 ‘제도의 필요성과 적시성’이 8.6%로 중요도가 가장 높고 다음 순위로는 ‘정책목표의 명확성과 적절성’과 ‘정책대상의 명확성과 적절성’의 중요도를 약 6.6%로 평가하였으며, ‘제도설계의 명확성과 적절성’의 중요도가 6.1%로 가장 낮음(<표 VI-4> 참고)

<표 VI-4> 항목별 가중치 산정 결과(기본공제 확대)

평가항목	평가자 1	평가자 2	평가자 3	평가자 4	평가자 5	평가자 6	평가자 7	종합
경제성 분석	0.35	0.40	0.40	0.50	0.40	0.40	0.50	0.418
정책성 분석	0.35	0.40	0.40	0.30	0.40	0.35	0.30	0.355
- 제도의 필요성과 적시성	0.16	0.16	0.02	0.01	0.23	0.20	0.09	0.086
- 정책목표의 명확성과 적절성	0.10	0.08	0.06	0.08	0.05	0.03	0.09	0.066
- 정책대상의 명확성과 적절성	0.06	0.08	0.12	0.03	0.11	0.03	0.09	0.066
- 제도설계의 명확성과 적절성	0.03	0.08	0.20	0.18	0.02	0.09	0.02	0.061
형평성 분석	0.30	0.20	0.20	0.20	0.20	0.25	0.20	0.219

주: 1. 종합은 각 평가자 가중치의 기하평균한 값

2. 분석 결괏값은 소수점 셋째자리에서 반올림

자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- ‘추가공제 신설’의 경우 ‘정책대상의 명확성과 적절성’과 ‘제도설계의 명확성과 적절성’의 중요도를 7.7%로 동등하게 높은 것으로 평가함
 - 그다음 순위로 ‘정책목표의 명확성과 적절성’의 중요도를 7.4%로 평가하였고 ‘제도의 필요성과 적시성’의 중요도는 7.0%로 평가함
 - 평가자들은 제2계층 모두 7%대에서 거의 대등한 수준(<표 VI-5> 참고)

<표 VI-5> 항목별 가중치 산정 결과(추가공제 신설)

평가항목	평가자 1	평가자 2	평가자 3	평가자 4	평가자 5	평가자 6	평가자 7	종합
경제성 분석	0.35	0.30	0.40	0.35	0.40	0.40	0.40	0.370
정책성 분석	0.35	0.40	0.40	0.35	0.40	0.35	0.40	0.378
- 제도의 필요성과 적시성	0.10	0.20	0.02	0.02	0.23	0.15	0.03	0.070
- 정책목표의 명확성과 적절성	0.06	0.07	0.06	0.07	0.05	0.15	0.10	0.074
- 정책대상의 명확성과 적절성	0.03	0.07	0.12	0.19	0.11	0.03	0.10	0.077
- 제도설계의 명확성과 적절성	0.16	0.07	0.20	0.07	0.02	0.03	0.16	0.077
형평성 분석	0.30	0.30	0.20	0.30	0.20	0.25	0.20	0.246

주: 1. 종합은 각 평가자 가중치의 기하평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림

자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- ‘경력단절여성 요건 완화’의 경우 ‘제도의 필요성과 적시성’이 9.7%로 중요도가 가장 높고 그다음인 ‘제도설계의 명확성과 적절성’의 중요도는 8.2%임
- 다음 순위로는 ‘정책목표의 명확성과 적절성’의 중요도가 약 6.4%로 평가되었으며 ‘정책대상의 명확성과 적절성’의 중요도는 6.3%로 가장 낮음(<표 VI-6> 참고)

<표 VI-6> 항목별 가중치 산정 결과(경력단절여성 요건 완화)

평가항목	평가자 1	평가자 2	평가자 3	평가자 4	평가자 5	평가자 6	평가자 7	종합
경제성 분석	0.35	0.40	0.30	0.40	0.30	0.40	0.40	0.361
정책성 분석	0.35	0.40	0.40	0.40	0.40	0.35	0.40	0.385
- 제도의 필요성과 적시성	0.16	0.23	0.20	0.02	0.02	0.09	0.26	0.097
- 정책목표의 명확성과 적절성	0.10	0.03	0.07	0.06	0.06	0.09	0.07	0.064
- 정책대상의 명확성과 적절성	0.06	0.02	0.07	0.12	0.16	0.09	0.03	0.063
- 제도설계의 명확성과 적절성	0.03	0.12	0.07	0.20	0.16	0.09	0.04	0.082
형평성 분석	0.30	0.20	0.30	0.20	0.30	0.25	0.20	0.246

주: 1. 종합은 각 평가자 가중치의 기하평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림

자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 각 항목의 제도 도입에 대한 평점과 가중치를 이용하여 제도 도입에 대한 종합 분석을 실시한 결과는 다음과 같음(<표 VI-7> ~ <표 VI-9> 참조)
- ‘기본공제 확대’의 종합평점은 0.27로 제도를 도입하지 않는 대안이 더 적절한 것으로 분석됨
 - 개별 평가자들의 종합 분석 결과값을 살펴보면 최저 0.19부터 최고 0.45까지의 결과를 보였으며 이에 대한 표준편차는 0.09로 산출됨
 - 최고 수치인 0.45도 도입기준을 넘지 않아 제도를 도입하지 않는 쪽이 더 타당하다는 의견인 것으로 해석할 수 있음

<표 VI-7> 계층화 분석(AHP) 평가 결과(기본공제 확대)

평 가 자	제도 도입	제도 미도입
총 합	0.27	0.71
평가자 1	0.45	0.55
평가자 2	0.35	0.65
평가자 3	0.33	0.67
평가자 4	0.19	0.81
평가자 5	0.21	0.79
평가자 6	0.25	0.75
평가자 7	0.21	0.79

주: 1. 제도 도입 종합은 각 평가자 가중치의 기하평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림
 자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- ‘추가공제 신설’의 종합평점 또한 0.33으로 제도를 도입하지 않는 대안이 더 적절한 것으로 분석됨
 - 개별 평가자들의 종합 분석 결과값을 살펴보면 최저 0.21부터 최고 0.5까지 다양한 결과를 보였으며 이에 대한 표준편차는 0.12로 산출됨
 - 최고 수치가 0.5인 것을 감안하여 판단한다면 제도를 도입하지 않는 쪽이 더 타당하다는 의견인 것으로 해석할 수 있음

〈표 VI-8〉 계층화 분석(AHP) 평가 결과(추가공제 신설)

평가자	제도 도입	제도 미도입
총 합	0.33	0.65
평가자 1	0.50	0.50
평가자 2	0.49	0.51
평가자 3	0.32	0.68
평가자 4	0.21	0.79
평가자 5	0.28	0.72
평가자 6	0.23	0.77
평가자 7	0.40	0.60

주: 1. 제도 도입 종합은 각 평가자 가중치의 기하평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림
 자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- ‘경력단절여성 요건 완화’의 종합평점은 0.62으로 제도를 도입하는 대안이 더 적절한 것으로 분석됨
 - 개별 평가자들의 종합 분석 결과값을 살펴보면 최저 0.47부터 최고 0.81까지 다양한 결과를 보였으며 이에 대한 표준편차는 0.13로 산출됨
 - 최저 수치인 0.47이 존재하나 평가자들의 대체적인 의견은 제도를 도입하는 쪽이 더 타당하다는 의견을 제시함

〈표 VI-9〉 계층화 분석(AHP) 평가 결과(경력단절여성 요건 완화)

평가자	제도 도입	제도 미도입
총 합	0.62	0.35
평가자 1	0.53	0.47
평가자 2	0.76	0.24
평가자 3	0.52	0.48
평가자 4	0.68	0.32
평가자 5	0.67	0.33
평가자 6	0.47	0.53
평가자 7	0.81	0.19

주: 1. 제도 도입 종합은 각 평가자 가중치의 기하평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림
 자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 일반적으로 계층화 분석(AHP)의 결과는 종합평점이 0.5보다 낮으면 제도 도입에 반대하고 0.5를 넘으면 제도 도입에 찬성하는 의견으로 해석함
 - 설문은 다양한 집단의 전문가들을 대상으로 실시되었으므로 각 전문가의 배경이나 소속 집단에서의 이해관계 등이 설문 응답에 영향을 끼쳤을 수 있으나, 평가자의 다수 또는 전원의 의견에 따라 제도를 도입 또는 미도입을 고려하는 의사결정을 과정을 거침

- 참고로 설문 마지막에 제도 도입에 대한 의견을 직접적으로 물어 그 내용을 분석한 결과는 다음과 같음(<표 VI-10> ~ <표 VI-12> 참조)
 - 제도 도입에 대한 직접 설문 응답에서의 종합 결과도 계층화 분석(AHP)에 의한 종합 결과와 유사하게 나타남
 - 전술한 계층화 분석(AHP) 결과와 직접 설문 응답 두 가지 분석 모두 ‘기본공제 확대’와 ‘추가공제 신설’은 미도입이, 그리고 ‘경력단절여성 요건 완화’는 도입이 적절하다고 평가함

<표 VI-10> 설문 응답에서의 제도 도입 점수(기본공제 확대)

평 가 자	제 도 도 입	제 도 미도입
총 합	0.24	0.76
평가자 1	0.46	0.54
평가자 2	0.40	0.60
평가자 3	0.40	0.60
평가자 4	0.10	0.90
평가자 5	0.10	0.90
평가자 6	0.10	0.90
평가자 7	0.10	0.90

주: 1. 제도 도입 종합은 각 평가자 가중치의 단순평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림
 자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

<표 VI-11> 설문 응답에서의 제도 도입 점수(추가공제 신설)

평가자	제도 도입	제도 미도입
총 합	0.33	0.67
평가자 1	0.52	0.48
평가자 2	0.55	0.45
평가자 3	0.45	0.55
평가자 4	0.35	0.65
평가자 5	0.20	0.80
평가자 6	0.05	0.95
평가자 7	0.20	0.80

주: 1. 제도 도입 종합은 각 평가자 가중치의 단순평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림
 자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

<표 VI-12> 설문 응답에서의 제도 도입 점수(경력단절여성 요건 완화)

평가자	제도 도입	제도 미도입
총 합	0.61	0.39
평가자 1	0.58	0.42
평가자 2	0.60	0.40
평가자 3	0.60	0.40
평가자 4	0.60	0.40
평가자 5	0.69	0.31
평가자 6	0.30	0.70
평가자 7	0.90	0.10

주: 1. 제도 도입 종합은 각 평가자 가중치의 단순평균한 값
 2. 분석 결과값은 소수점 셋째자리에서 반올림
 자료: 계층화 분석(AHP) 설문조사 자료를 이용하여 저자 작성

- 한국개발연구원(2008, 2016)에 따르면 계층화 분석(AHP) 내용을 해석하여 제도 도입과 미도입에 대한 방향성을 설정하는 경우 종합평점 0.5를 기준으로 결과를 해석하는 데에 신중할 필요가 있음
 - 계층화 분석(AHP)은 평가자가 각 항목에 대해서 양자택일의 답변을 선택하도록 설계되어 있으며 이를 통해 얻은 평가 결과 또한 절반을 기준으로 어느 한쪽의 대안만을 선택하도록 설계되어 있음

- 다양한 전문가 집단 소속 평가자들의 의견이 특정 방향으로 완전히 수렴되지 않는 경우, 결괏값이 0.5를 기준으로 어느 한쪽에 속해 있다고 하여 전체 설문을 결괏값에 따라 해석하는 것은 적절하지 않음
 - 이러한 경우 개별 평가자들의 의견을 더 세밀하게 분석하여 결과 해석에 반영할 필요가 있음

- 이상엽·한종석(2015)도 개별 평가자들의 의견이 어느 한 대안을 강하게 지지한다고 판단할 수 없을 때 종합평점 해석의 강건성(robustness)을 확보하기 위하여 다음과 같이 계층화 분석(AHP)에 따른 종합평점이 0.45~0.55인 구간을 회색영역으로 설정함

(회색영역) $0.45 < \text{AHP 종합평점} < 0.55$

 - 회색영역이란 설문 평가자의 구성이 바뀌면 응답 결과도 변할 수 있는 영역을 의미함
 - 따라서 종합평점이 이 영역에 있으면 이에 근거하여 제도 도입의 여부를 결정할 때 신중해야 함
 - 평가자들의 제도 도입과 미도입에 대한 의견이 정확히 동물이 나오거나 의견의 차이가 미미한 경우 설문을 재검토하거나 재시행하기 위하여 회색 영역을 설정함

- ‘기본공제 확대’의 계층화 분석(AHP)에서는 평가자 모두 미도입으로 응답하였으며, 회색영역 외 영역에 해당되므로 평가결과의 강건성은 확보하였다고 판단할 수 있음
 - 최종적으로 ‘기본공제 확대’에 대한 계층화 분석(AHP) 결과는 회색영역보다 아래에 위치하므로 ‘기본공제 확대’ 미도입 대안이 더 타당한 것으로 해석됨

- ‘추가공제 신설’의 계층화 분석(AHP)에서는 1명의 평가자는 도입으로 6명의 평가자는 미도입으로 응답하였으나, 최종 종합평점 및 다수의 평가자 개별 종합평점이 회색영역이 아닌 미도입 영역에 위치하므로 평가결과의 강건성은 확보되었다고 판단할 수 있음
 - 최종적으로 ‘추가공제 신설’에 대한 계층화 분석(AHP) 결과는 회색영역보다 아래에 위치하므로 ‘추가공제 신설’ 미도입 대안이 더 타당한 것으로 해석됨

- ‘경력단절여성 요건 완화’의 계층화 분석(AHP)에서는 6명의 평가자는 도입으로, 1명의 평가자는 미도입으로 응답하였으나, 최종 종합평점 및 다수의 평가자 개별 종합평점이 회색영역이 아닌 도입 영역에 해당되므로 평가결과의 강건성은 확보되었다고 판단할 수 있음
 - 최종적으로 ‘경력단절여성 요건 완화’에 대한 계층화 분석(AHP) 결과는 회색 영역보다 위에 위치하므로 ‘경력단절여성 요건 완화’ 도입 대안이 더 타당한 것으로 해석됨

2. 정책제언

- 본 연구는 「통합고용세액공제」의 기본공제 확대, 추가공제 신설, 경력단절여성 요건 완화 등 3가지 제도 확대 방안에 대해 평가하였으며 각각에 대해 다음과 같이 정책 제언함
 - 기본공제 확대로는 기업이 상시근로자 고용을 증가시키면 고용증가 인원 1인당 세액공제 금액을 현행보다 100만원 인상하는 안을 검토하였음
 - 추가공제 신설로는 기업에 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자가 있다면 해당 근로자 1인당 1,200만원을 세액공제하는 안을 검토하였음
 - 경력단절여성 요건 완화로는 현행 제도의 동종업종 요건과 성별 요건을 폐지하는 안을 검토하였음
- 먼저 기본공제를 일괄 확대하는 방안은 형평성을 개선하지만 정책성이 낮고 경제적 효과 또한 크지 않음
 - 이러한 점이 반영되어 계층화 분석(AHP)에 따른 종합평가 결과 기본공제를 확대하지 않는 것이 타당한 것으로 평가됨
 - 기본공제의 정책목표가 육아친화적인 기업 문화 조성과의 일치하지 않음
 - 또한 노동시장 여건을 보면 오히려 현재의 기본공제를 축소하는 것이 바람직함
 - 기본공제는 노동시장의 양적인 측면을 개선하는 것이 목표인데 현재 노동시장의 양적 지표는 개선되는 상황임
 - 따라서 현 상황에서 고용을 지원하는 정책의 목표는 양적 개선보다는 질적 개선에 중점을 두는 것이 더 바람직한 것으로 판단됨

- 기본공제 확대의 고용효과 또한 일부 업종(제조업과 운수창고업)의 고령층에 한하여 제한적으로만 나타나 경력단절여성의 재취업 기회를 확대하는 데에는 한계가 있을 것으로 판단됨
 - 다만 비취업 고령층의 취업을 유도하여 소득분배지표를 개선하는 효과가 있음
- 고용의 질적 개선에 중점을 둔다면 현재 고용증대의 적용 대상을 상시근로자에서 정규직으로 질적으로 강화하는 방안을 하나의 대안으로 고려할 수 있음
- 현재는 상시근로자의 고용증대에 대해서는 「통합고용세액공제」의 제1항을 통해 지원하고, 비정규직의 정규직 전환에 대해서는 동 조세특례의 제3항을 통해 지원함
 - 정규직 전환 근로자 1인당 중소기업은 1,300만원, 중견기업은 900만원을 세액공제함
 - 하지만 이러한 제도설계는 이중의 세제혜택을 받기 위해 기업이 근로자를 처음부터 정규직으로 채용하지 않고 우선 비정규직인 상시근로자로 채용한 후 추후 정규직으로 전환할 유인을 제공함
 - 따라서 고용증대의 적용 대상을 정규직으로 한정한다면 기업이 근로자를 정규직으로 채용하도록 유도하고 동 조세특례를 악용할 소지를 줄일 수 있음
 - 이 경우 비정규직의 정규직 전환에 대한 세제지원은 불필요해지므로 폐지해야 함
- 다음으로 추가공제를 신설하는 방안 또한 형평성을 개선하지만 정책성과 경제성 측면에서는 적절하지 않은 것으로 평가됨
- 이러한 점이 반영되어 계층화 분석(AHP)에 따른 종합평가 결과 추가공제 또한 신설하지 않는 것이 타당한 것으로 평가됨
 - 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 세제지원이 동 제도의 활용도를 제고하는데 한계가 있음
 - 또한 육아친화적 기업 문화는 육아기 근로시간 단축 제도 하나만으로 조성되는 것이 아닌 육아휴직, 돌봄휴가, 유연근무 등 다양한 제도들에 의해 종합적으로 결정되기 때문에 특정한 하나의 제도에 한정하여 세제지원을 하면 기업이 다른 제도의 활용은 권장하지 않아 근로자의 제도 간 선택에 왜곡이 발생할 우려도 존재함

- 따라서 추가공제 신설은 육아친화적인 기업 문화 조성에 오히려 역효과가 발생할 수도 있음
 - 다만 추가공제 신설로 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 근로자 수의 기업 간 격차는 축소되는 것으로 나타남
- 추가공제 신설에 대한 대안으로 일·가정 양립을 지원하는 다양한 제도들을 종합적으로 평가하여 지원하는 방안도 고려할 수 있음
- 기업의 일·가정 양립을 위한 제도들을 다양한 기준으로 종합적으로 평가하여 육아 또는 가족친화기업을 인증하고 이러한 기업에 세액감면과 같은 혜택을 부여하는 방안을 고려할 수 있음
 - 다만 이러한 인증 제도를 「조세특례제한법」 내에 두면 제도가 지나치게 복잡해지므로 현재 정부에서 운용하고 있는 제도를 활용하는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것으로 판단됨
 - 예를 들어, 여성가족부는 현재 가족친화기업 인증 제도를 시행하고 있는데, 현재 인증 기업에 세제혜택을 부여하고 있지는 않음
 - 따라서 인증 기업에 세제혜택을 부여한다면 제도 간 시너지 효과가 나타날 수 있음
 - 다만, 해당 제도의 신뢰도와 정교성, 성숙도, 세제혜택 부여 시 인증을 위한 정부와 기업의 행정부담 증가의 가능성 등을 고려하여 동 제도를 급하게 시행하기보다는 별도의 사전 검토를 거친 후 시행하는 것이 바람직함
 - 또한 2024년 7월 11일 인구전략기획부를 신설하는 내용의 정부조직법 개편안이 국회에 제출되었는데, 인구전략기획부가 신설된다면 해당 부에서 가족 또는 육아친화기업 인증 제도를 정교하게 설계해 통합 운영하면서 이러한 기업에 세제혜택을 부여하는 방안도 고려해 볼 수 있음
 - 추가적으로 가족친화인증 기업에 세액감면을 부여한다면 기존의 조세특례 중 일부 제도들을 정비하는 방안도 같이 고려할 필요도 있음
 - 가령 「중소기업에 대한 특별세액감면」 제도를 축소하면서 육아친화기업에 대한 세액감면 제도를 도입한다면 저출산 대응이 정부 정책 중 상당한 우선순위에 있다는 신호를 줄 수 있을 것으로 보임
 - 또한 지나친 조세지출의 확대도 방지할 수 있음

- 경력단절여성의 동종업종 및 성별 요건 폐지는 경제성 측면에서는 동 제도 변화의 효과가 제한적이나 정책성 측면에서 현행 제도의 불합리한 부분을 개선하는 것으로 타당성이 있는 것으로 판단됨
 - 이러한 점이 반영되어 계층화 분석(AHP)에 따른 종합평가 결과 경력단절여성의 동종업종과 성별 요건을 폐지하는 안은 타당한 것으로 평가됨
 - 경제성 분석 결과 동 요건을 폐지하더라도 경력단절여성의 재취업 기회를 확대하는 데에는 한계가 있는 것으로 나타남
 - 하지만 동 제도에 영향을 받는 경력단절여성은 35~59세인데, 이 연령대의 경력단절여성 중 청년 등 다른 연령 계층과 비교해 차별화가 될만한 경력이나 능력이 없다면 해당 경력단절여성은 동종업종 요건으로 인해 취업시장에서 상대적으로 불리한 위치에 처할 수 있음
 - 동종업종 요건은 경력단절여성의 전문성을 살리기 위한 취지로 이해되나, 전문성은 업종으로만 정의되는 것은 아니며, 직무 경험, 교육, 직업훈련 등 다양한 요인에 의해 결정됨
 - 또한 성별 요건을 폐지하여 경력단절남성을 정책대상으로 우대하는 것에는 실질적인 효과보다는 선언적 의미가 있을 것으로 판단됨
 - 심각한 저출생 문제에 대처하기 위한 중요한 방안 중의 하나가 남녀의 역할에 대한 전통적인 인식을 전환하여 남성도 육아와 자녀 교육에 적극적으로 참여하기 위한 환경을 조성하는 것임
 - 이를 위해서는 성역할에 대한 인식을 정부가 주도적으로 전환시키기 위한 노력도 필요한데, 법과 제도에서 성역할을 사전에 규정하는 것으로 비취질 수 있는 내용들을 정비하는 것도 그러한 노력 중의 하나임

- 다만 경력단절여성의 요건을 완화하면 경력단절여성을 낮은 질의 일자리로만 유도할 수 있어 청년과 같이 정규직 채용에 한정하여 우대하는 것이 적절할 것으로 판단됨
 - 낮은 질의 일자리에 경력단절여성을 고용한 기업에 주는 세제혜택은 대부분 사중손실일 가능성이 큼
 - 여기서 사중손실은 동 제도가 없더라도 고용되었을 경력단절여성으로 인하여 발생하는 조세지출을 의미함

참고문헌

- 고용노동부, 『2022년 기준 일·가정 양립 실태조사』, 2023. 12.
- 국세청, 『2023 국세통계연보』, 2023. 12.
- 권태형, 『공공사업 타당성평가에서 다기준분석의 의의와 한계: 예비타당성조사의 AHP 평가기법 활용 사례를 중심으로』, 『한국공공관리학보』 22(3), 2008, pp. 31~51.
- 김석영·이철인·안성희, 『2022 조세특례 심층평가: 고용지원을 위한 조세특례』, 기획재정부·한국개발연구원, 2022. 12.
- 김정권·이태근·이일환·김동근·최주석, 『국가연구개발사업의 비용효과 분석 방향 연구: 시스템 개발사업을 중심으로』, 한국과학기술기획평가원, 2017. 1.
- 대한민국정부, 『조세지출예산서』, 2015~2024년도, 2014~2023.
- 송상윤·김동준·배한이, 『지역 노동시장 수급 상황 평가』, BOK 이슈노트 제2023-35호, 한국은행, 2023. 12. 26.
- 여성가족부, 『2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 주요 결과』, 보도자료, 2023. 6. 1.
- 오종현·최충·최승문, 『2023 조세특례 심층평가(2): 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2023. 9.
- 이동규·송호신·김승래, 『2017 조세특례 예비타당성평가(I): 중소기업이 지출한 특허 비용 세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2017. 9.
- 이상엽·한종석, 『2015년도 조세특례 예비타당성조사: 개인종합자산관리계좌 계좌 신설』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2015. 9.
- 이상욱·권철우·남윤미, 『기업의 청년층과 고령층 고용결정요인 분석』, 『사회과학연구』 57(1), 2018. pp. 133~165.
- 정민수·김의정·이현서·홍성주·이동렬, 『지역간 인구이동과 지역경제』, BOK 이슈노트 제2023-29호, 한국은행, 2023. 11. 2.
- 진성진·오진욱·이철희·정종우, 『고령자 노동시장의 수요측 분석』, 정책연구 2023-17, 한국노동연구원, 2023. 12.
- 최인혁·이상엽·홍우형, 『2021 조세특례 심층평가(3): 고용을 증대시킨 기업에 대한

세액공제』, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2021. 9.
한국개발연구원, 『예비타당성조사 수행을 위한 일반지침 수정·보완 연구』, 제5판,
2008. 12.
_____, 『조세특례 예비타당성조사 수행을 위한 일반지침 연구』, 한국개발연구원 공공
투자관리센터, 2016. 12.
한치록, 『패널데이터강의』, 제2판, 박영사, 2019.

Angrist, Joshua D., and Jörn-Steffen Pischke, *Masteri Metrics: The Path from Cause to
Effect*, Princeton University Press, 2014.

Rodrigue, Jean-Paul, *The Geography of Transport Systems*, 6th Ed., Routledge, 2024.

Saaty, Thomas L., “A Scaling Method for Priorities in Hierarchical Structures,” *Journal of
Mathematical Psychology* 15(3), 1977, pp. 234~281.

_____, “The Analytic Hierarchy and Analytic Network Measurement Process: Applications
to Decisions under Risk,” *European Journal of Pure and Applied Mathematics* 1(1),
2008, pp. 122~196.

Stewart, Frances, Graham Brown, and Luca Mancini, “Why Horizontal Inequalities Matter:
Some Implications for Measurement,” CRISE Working Paper No. 19, CRISE:
Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity, Queens Elizabeth
House, University of Oxford, June 2005.

<통계자료 및 누리집>

가족친화지원사업, 인증기업 인센티브, <https://www.ffsb.kr/information/incentive1.do?menuSeq=1153>, 검색일자: 2024. 5. 16.

_____, 인증기업 현황, <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertStatus.do?menuSeq=1151>, 검색일자:
2024. 5. 16.

고용노동부, 『고용형태별근로실태조사』, “연령별 임금 및 근로시간,” [http://stathtml.moel.
go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0004&conn_path=I3](http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0004&conn_path=I3), 검색
일자: 2024. 6. 13.

_____, 『일·가정 양립 실태조사』, 2022년 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스
(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 5. 30

_____, 「직종별사업체노동력조사」, http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_DEN051&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 15.

근로복지공단, 고용보험 피보험자 수, 근로복지공단 제공 자료

법제처, 「고용보험법 시행규칙」, 고용노동부령 제406호, 시행 2024. 1. 1., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/고용보험법_시행규칙/\(00406,20231229\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법_시행규칙/(00406,20231229)), 검색일자: 2024. 3. 18.

_____, 「고용보험법 시행령」, 대통령령 제34048호, 시행 2024. 2. 9., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/고용보험법_시행령/\(34048,20231226\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법_시행령/(34048,20231226)), 검색일자: 2024. 3. 18.

_____, 「고용보험법」, 법률 제19210호, 시행 2023. 7. 1., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/고용보험법/\(19210,20221231\)](https://www.law.go.kr/법령/고용보험법/(19210,20221231)), 검색일자: 2024. 3. 18.

_____, 「고용안정장려금」, 찾기쉬운 생활법령정보, 근로/노동, 일과 가정생활, https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1380&ccfNo=2&cciNo=3&cnpClsNo=1&search_put=, 검색일자: 2024. 3. 18.

_____, 「조세특례 예비타당성평가 운용지침」, 기획재정부훈령 제428호, 시행 2020. 3. 24., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/행정규칙/조세특례_예비타당성평가_운용지침/\(482,20200324\)](https://www.law.go.kr/행정규칙/조세특례_예비타당성평가_운용지침/(482,20200324)), 검색일자: 2024. 7. 1.

_____, 「조세특례제한법」, 법률 제19990호, 시행 2024. 7. 10., 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법/\(19990,20240109\)](https://www.law.go.kr/법령/조세특례제한법/(19990,20240109)), 검색일자: 2024. 7. 15.

_____, 「조세특례제한법」, 연혁법령, 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=17&tabMenuId=93&query=조세특례제한법#undefined>, 검색일자: 2024. 6. 2.

통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2023년 8월 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 7. 30.

_____, 「경제활동인구조사」, “성/활동상태별 비경제활동인구,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7145S&conn_path=I3, 검색일자: 2020. 7. 29.

_____, 「경제활동인구조사」, “연령별 계절조정,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA9002S&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 7. 15.

_____, 『인구동향조사』, “출생아수, 합계출산율, 자연증가 등,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1B8000F_01&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 5. 27.

_____, 『장래인구추계』, “주요 인구지표(성비, 인구성장률, 인구구조 부양비 등)/전국,” 국가통계포털(KOSIS), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA002&conn_path=I3, 검색일자: 2024. 5. 27.

_____, 『전국사업체조사』, 2022년 기준, 통계청 마이크로데이터 통합서비스(MDIS) 원자료, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do#>, 검색일자: 2024. 7. 10.

한국평가데이터, 한국조세재정연구원 구입 자료

OECD, Population Statistics, “Population projections,” OECD.Stat, <https://stats.oecd.org/>, 검색일자: 2024. 5. 27.

부 록



부록 I. 육아친화적 기업 지원 설문조사 문항

SQ. 기업 기본 사항

(SQ1) 귀사의 소재지는 다음 중 어디입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기
⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

(SQ2) 귀사의 주된 업종은 다음 중 하나에 해당됩니까?

호텔업, 여관업, 일반유희주점업, 무도유희주점업, 스포츠 및 오락 관련 서비스업, 미용, 욕탕 및 유사 서비스업, 협회 및 단체

- ① 예 (→ 조사 종료) ② 아니오 (→ SQ3)

(SQ3) 한국표준산업분류(10차) 기준 귀사의 주된 **업종**은 다음 중 무엇입니까?

대분류	중분류

※ 대분류 선택 후 해당 대분류 내 중분류 선택하도록 설계

(SQ4) 아래에서 제시된 내용을 바탕으로 귀사의 기업유형을 말씀하여 주십시오.

2023년 12월 또는 가장 최근 사업연도 종료일 기준 귀사는 다음 중 어떠한 기업유형에 속하십니까?

- ① 소기업 ② 중기업 ③ 중견기업 ④ 대기업
⑤ 기타 일반기업(중소기업 유예 중인 기업 포함) 또는 공기업, 공공기관, 비영리법인, 외국법인 등
(→ 조사 종료)

〈소·중·중견·대기업 기준〉

구분	중소기업		중견기업	대기업
	소기업	중기업		
기준 조건	①~④ 모두 충족		①~④ 중 1개 이상 충족 단, 중소기업, 대기업 제외 금융 및 보험업 영위 기업 제외	① 또는 ②
규모 기준	① 업종별 평균 매출액 등이 소기업 규모 기준 이하	① 업종별 평균매출액 등이 소기업 규모 기준 초과하고 중소기업 규모 기준 이하	① 업종별 평균매출액 등이 중소기업 규모 기준 초과	① 공시대상 기업집단에 속하는 기업
	② 자산총액 5천억원 미만		② 자산총액 5천억원 초과	
독립성 기준	③ 관계기업 합산 평균매출액 등이 업종별 중소기업 규모 기준 이하		③ 관계기업 합산 평균매출액 등이 업종별 중소기업 규모 기준 초과	② 상호출자 제한기업 집단에 속하는 기업
	④ 자산총액 5천억원 이상인 법인(외국법인 포함, 비영리법인 제외)이 직·간접 최대출자자인 기업이 아닐 것		④ 자산총액 5천억원 이상인 법인(외국법인 포함, 비영리법인 제외)이 직·간접 최대출자자인 기업	

〈참고 1: 주된 업종별 평균매출액 등의 소기업 규모 기준〉

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
1. 식료품 제조업	C10	평균매출액 등 120억원 이하
2. 음료 제조업	C11	
3. 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	C14	
4. 가죽, 가방 및 신발 제조업	C15	
5. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	C19	
6. 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제조업은 제외한다)	C20	
7. 의료용 물질 및 의약품 제조업	C21	
8. 비금속 광물제품 제조업	C23	
9. 1차 금속 제조업	C24	
10. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제조업은 제외한다)	C25	
11. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	C26	
12. 전기장비 제조업	C28	
13. 그 밖의 기계 및 장비 제조업	C29	
14. 자동차 및 트레일러 제조업	C30	
15. 가구 제조업	C32	
16. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	D	
17. 수도업	E36	

<참고 1>의 계속

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
18. 농업,임업 및 어업	A	평균매출액등 80억원 이하
19. 광업	B	
20. 담배 제조업	C12	
21. 섬유제품 제조업(의복 제조업은 제외한다)	C13	
22. 목재 및 나무제품 제조업(가구 제조업은 제외한다)	C16	
23. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	C17	
24. 인쇄 및 기록매체 복제업	C18	
25. 고무제품, 및 플라스틱제품 제조업	C22	
26. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	C27	
27. 그 밖의 운송장비 제조업	C31	
28. 그 밖의 제품 제조업	C33	
29. 건설업	F	
30. 운수 및 창고업	H	
31. 금융 및 보험업	K	
32. 도매 및 소매업	G	평균매출액등 50억원 이하
33. 정보통신업	J	
34. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 (수도업은 제외한다)	E (E36 제외)	평균매출액등 30억원 이하
35. 부동산업	L	
36. 전문·과학 및 기술 서비스업	M	
37. 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	N	
38. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	R	
39. 산업용 기계 및 장비 수리업	C34	평균매출액등 10억원 이하
40. 숙박 및 음식점업	I	
41. 교육 서비스업	P	
42. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
43. 수리(修理) 및 기타 개인 서비스업	S	

비고: 1. 해당 기업의 주된 업종의 분류 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

2. 위 표 제27호에도 불구하고 철도 차량 부품 및 관련 장치물 제조업(C31202) 중 철도 차량용 의자 제조업, 항공기용 부품 제조업(C31322) 중 항공기용 의자 제조업의 규모 기준은 평균매출액등 120억원 이하로 한다.

<참고 2: 주된 업종별 평균매출액등의 **중소기업** 규모 기준>

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
1. 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	C14	평균매출액등 1,500억원 이하
2. 가죽, 가방 및 신발 제조업	C15	
3. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	C17	
4. 1차 금속 제조업	C24	
5. 전기장비 제조업	C28	
6. 가구 제조업	C32	
7. 농업, 임업 및 어업	A	평균매출액등 1,000억원 이하
8. 광업	B	
9. 식료품 제조업	C10	
10. 담배 제조업	C12	
11. 섬유제품 제조업(의복 제조업은 제외한다)	C13	
12. 목재 및 나무제품 제조업(가구 제조업은 제외한다)	C16	
13. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	C19	
14. 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제조업은 제외한다)	C20	
15. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업	C22	
16. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제조업은 제외한다)	C25	
17. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	C26	
18. 그 밖의 기계 및 장비 제조업	C29	
19. 자동차 및 트레일러 제조업	C30	
20. 그 밖의 운송장비 제조업	C31	
21. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	D	
22. 수도업	E36	
23. 건설업	F	
24. 도매 및 소매업	G	
25. 음료 제조업	C11	
26. 인쇄 및 기록매체 복제업	C18	
27. 의료용 물질 및 의약품 제조업	C21	
28. 비금속 광물제품 제조업	C23	
29. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	C27	
30. 그 밖의 제품 제조업	C33	
31. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 (수도업은 제외한다)	E (E36 제외)	
32. 운수 및 창고업	H	
33. 정보통신업	J	

<참고 2>의 계속

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
34. 산업용 기계 및 장비 수리업	C34	평균매출액등 600억원 이하
35. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
36. 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업 (임대업은 제외한다)	N (N76 제외)	
37. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
38. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	R	
39. 수리(修理) 및 기타 개인 서비스업	S	
40. 숙박 및 음식점업	I	평균매출액등 400억원 이하
41. 금융 및 보험업	K	
42. 부동산업	L	
43. 임대업	N76	
44. 교육 서비스업	P	

비고: 1. 해당 기업의 주된 업종의 분류 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

2. 위 표 제19호 및 제20호에도 불구하고 자동차용 신폼 의자 제조업(C30393), 철도 차량 부품 및 관련 장치물 제조업(C31202) 중 철도 차량용 의자 제조업, 항공기용 부품 제조업(C31322) 중 항공기용 의자 제조업의 규모 기준은 평균매출액등 1,500억원 이하로 한다.

(SQ5) 귀사는 우선지원대상기업에 해당하십니까? (근로자 기준)

- ① 예 ② 아니오

〈우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준〉

산업분류	분류 기호	상시 사용하는 근로자 수
제조업 (다만 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다)	C	500명 이하
광업	B	300명 이하
건설업	F	
운수 및 창고업	H	
정보통신업	J	
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 (다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다)	N	
전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
보건업 및 사회복지 서비스업	Q	200명 이하
도매업 및 소매업	G	
숙박 및 음식점업	I	
금융 및 보험업	K	
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	100명 이하
그 밖의 업종		

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 『통계법』 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

(SQ6) 귀사는 사업연도가 존재하십니까?

- ① 예 (→ SQ6-1) ② 아니오 (→ SQ7)

(SQ6-1) (SQ6=①번 응답자번 응답자) 귀사의 가장 최근에 종료한 사업연도의 기간은 어떻게 됩니까?

사업연도 시작일			사업연도 종료일		
년	월	일	년	월	일

※ SQ6의 ②번 응답자는 다음과 같이 데이터 처리

사업연도 시작일			사업연도 종료일		
2023년	1월	1일	2023년	12월	31일

(SQ10) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 **성별·연령대별 고용현황**은 어떻게 됩니까?

※ **정규직 정의:**
 다음을 제외한 「근로기준법」에 따라 근로계약을 체결한 내국인 근로자
 - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자 및 단시간근로자
 - 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자
 - 기업의 임원
 - 최대주주, 최대출자자, 대표자와 그 배우자
 - 위에 해당하는 사람의 직계존비속 및 친족관계인 사람

정규직 여부	성별	연령대			
		34세 이하 (1989년 5월 이후 출생자)	35세~44세 (1979년 5월 ~ 1989년 4월 출생자)	45~54세 (1969년 5월 ~ 1979년 4월 출생자)	55세 이상 (1969년 4월 이전 출생자)
정규직	남성	명	명	명	명
	여성	명	명	명	명
비정규직	남성	명	명	명	명
	여성	명	명	명	명

(SQ11) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 **성별·경력기간별 고용현황**은 어떻게 됩니까?

정규직 여부	성별	경력 기간			
		2년 미만	2년 이상 ~ 5년 미만	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상
정규직	남성	명	명	명	명
	여성	명	명	명	명

(SQ12) 귀사의 평균적인 정규직 채용기간(채용 공고 시점부터 채용시점)은 어떻게 됩니까?

--	--	--	--

개월

(SQ13) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자 수는 어떻게 됩니까?

정규직 여부	성별	연령대	
		34세 이하 (1989년 5월 이후 출생자)	35세 이상 (1989년 4월 이전 출생자)
정규직	남성	명	명
	여성	명	명
비정규직	남성	명	명
	여성	명	명

(SQ14) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 만 9~12세 또는 초등학교 3~6학년 자녀를 둔 근로자 수는 어떻게 됩니까?

정규직 여부	성별	연령대	
		34세 이하	35세 이상
정규직	남성	명	명
	여성	명	명
비정규직	남성	명	명
	여성	명	명

(SQ15) (응답자 특성) 응답하시는 분의 정보를 입력해 주십시오.

부서	직위	현 직장 근무 기간	전체 경력
		년	년

기업에 대한 조세지원에 대한 응답자의 이해수준

매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	매우 높다
①	②	③	④	⑤

(SQ16) 정부지원 기업대상 세제지원 제도에 대하여 귀사에서 신청할 때 실제 업무 수행자는 누구인지 말씀하여 주십시오

- ① 기업의 대표
- ② 세무사, 회계사 등 세무전문가
- ③ 인사팀/경영전략 등 관련 부서의 일반 직원
- ④ 기타()

A. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 인지 수준

※ (근로자 대상) 육아휴직 제도

임신 중인 여성 근로자나, 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위해 최대 1년간 육아휴직을 사용할 수 있는 제도임

※ (근로자 대상) 육아기 근로시간 단축 제도

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 둔 근로자가 자녀를 양육하기 위해 근로시간을 단축하여 주당 15~35시간을 근무하는 제도
- 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 함. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함

(A1) 귀사는 육아기 근로자들이 사용할 수 있는 육아휴직 제도 및 육아기 근로시간 단축 제도에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

(매우 잘 알고 있다고 생각하시는 경우 5, 전혀 알고 있지 못하다고 생각하시는 경우 1로 상정하여 다음을 답해 주십시오.)

	전혀 알고 있지 않다				매우 잘 알고 있다
육아휴직 제도	①	②	③	④	⑤
육아기 근로시간 단축 제도	①	②	③	④	⑤

(A2) 정부에서는 육아휴직 제도 및 육아기 근로시간 단축을 활용하는 근로자를 고용하고 있는 기업에 대하여 다양한 지원을 하고 있습니다. 귀사에서는 이러한 제도에 대해 어느 정도 알고 있습니까?
(매우 잘 알고 있다고 생각하시는 경우 5, 전혀 알고 있지 못하다고 생각하시는 경우 1로 상정하여 다음을 답해 주십시오.)

※ (기업대상) 출산육아기 고용안정 사업주 지원

① 육아휴직 지원금, 육아기 근로시간 단축 관련한 기업지원금
육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 지원하는 사업주에게 지원금을 제공

자녀 연령		1개월 지급액	연간총액
육아휴직 관련 기업 지원금	만 12개월 이내	▲ 첫 3개월 200만원* ▲ 이후 육아휴직 기간 30만원	870만원
	만 12개월 초과	30만원	360만원
육아기 근로시간 단축 관련 기업 지원금	일반	30만원	360만원
	인센티브 적용*	30만원	480만원

* 만12개월 이내(임신중포함), 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월 월 200만원, 이후 월 30만원
* 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월10만원을 추가 지급

② 대체인력 관련한 기업지원금
근로자의 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 등의 기간 중 대체인력을 활용하는 사업주에게 지원금을 제공

자녀 연령	인수인계기간 (1개월 지급액, 최대 2개월 한도)	1개월 지급액
출산전후휴가·육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력지원 (우선지원대상기업)	월 120만원	월 80만원

	전혀 알고 있지 않다				매우 잘 알고 있다
육아휴직 관련 기업지원제도	①	②	③	④	⑤
육아기 근로시간 단축 관련 기업지원제도	①	②	③	④	⑤

B. 근로자 제도 활용현황

B.1. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도

(B1) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 **육아휴직 중인 근로자** 수는 어떻게 됩니까?

정규직 여부	성별	연령대	
		34세 이하 (1989년 5월 이후 출생자)	35세 이상 (1989년 4월 이전 출생자)
정규직	남성	명	명
	여성	명	명
비정규직	남성	명	명
	여성	명	명

(B2) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 **육아기 근로시간 단축 중인 근로자** 수는 어떻게 됩니까?

정규직 여부	성별	연령대	
		34세 이하 (1989년 5월 이후 출생자)	35세 이상 (1989년 4월 이전 출생자)
정규직	남성	명	명
	여성	명	명
비정규직	남성	명	명
	여성	명	명

(B3) 2024년 4월 30일 기준 귀사의 **육아기 근로시간 단축 중인 근로자**의 평균 신청 단축 근로시간과 평균 급여는 어떻게 됩니까?

성별	제도 활용 가능 전체 근로자 수	실제 제도 활용 근로자 수	제도 활용 근로자의 주간 평균 신청 단축 근로시간	제도 활용 근로자의 2024년 4월 평균 급여	
				정상 근무 시 급여	실제 급여
남성	명	(B2→) 미리채움 명	시간	만원	만원
여성	명	(B2→) 미리채움 명	시간	만원	만원

- ※ “제도 활용 가능 전체 근로자 수”는 (SQ13)의 남성, 여성 합계보다 작거나 같은지 점검
- ※ “실제 제도 활용 근로자 수”에 대한 응답과 (B2)의 남성, 여성 합계와 같은지 점검
- ※ “실제 제도 활용 근로자 수”가 없다면 “제도 활용 가능 전체 근로자 수”만 조사하고 나머지는 0으로 입력
- ※ 다음과 같이 전체(음영부분)에 대한 데이터도 생성

성별	제도 활용 가능 근로자 인원	실제 제도 활용 근로자 인원	제도 활용 근로자의 주간 평균 신청 단축 근로시간	제도 활용 근로자의 2024년 4월 평균 급여	
				정상 근무 시 급여	실제 급여
남성	A 명	C 명	E 시간	G 만원	I 만원
여성	B 명	D 명	F 시간	H 만원	J 만원
전체	A+B 명	C+D 명	$(C \cdot E + D \cdot F) / (C+D)$ 시간	$(C \cdot G + D \cdot H) / (C+D)$ 만원	$(C \cdot I + D \cdot J) / (C+D)$ 만원

(B4) 귀사의 인력 및 근무 여건이나 사내 문화를 고려할 때 다음 제도를 활용하고 싶은 근로자 중 이 제도를 활용하는 근로자는 어느 정도라 생각하십니까?

(대부분 활용하는 경우 5, 거의 활용하지 못하는 경우를 1로 하여 활용수준에 대하여 응답하여 주십시오.)

	거의 활용하지 못함				대부분 활용함
육아휴직 제도	①	②	③	④	⑤
육아기 근로시간 단축 제도	①	②	③	④	⑤

(B5) 귀사에서 다음 제도를 활용하는데 가장 큰 장애 요인은 무엇입니까?

	특별한 장애요인은 없다	사내 분위기가 보수적인 편이다	인사관리와 업무조정에 대한 부담이 증가한다	대체인력의 채용 및 운영이 어렵다
육아휴직 제도	①	②	③	④
육아기 근로시간 단축 제도	①	②	③	④

(B6) 귀사는 육아기 근로시간 단축 근로자의 임금을 다음 중 어떠한 방법으로 조정 합니까? 규정이 있다면 규정에 근거하여 답변해 주시고, 규정이 없으나 사례가 있다면 해당 사례에 근거하여 답변해 주십시오.

- ① 임금 조정 없이 통상임금의 100%를 지급한다. (→ B7)
- ② 단축된 근로시간과 관계없이 단축된 근로시간에 대해서는 통상임금의 일정 비율만 지급한다. (→ B6-1)
- ③ 일정 시간 이내의 단축근로에 대해서는 통상임금의 100% 또는 높은 비율을 지급하고 이를 초과하는 근로시간 단축에 대해서는 통상임금의 낮은 비율 또는 0%를 지급한다. (→ B6-2)
- ④ 단축된 근로시간에 대해서는 임금을 지급하지 않는다. (→ B7)
- ⑤ 관련 규정과 사례가 없다. (→ B7)

(B6-1) (B6=② 응답자) 단축된 근로시간에 대한 월 임금은 월 통상임금의 몇 %입니까?

※ 예를 들어, 주 40시간을 근무하면 월 400만원을 받는 근로자가 주 10시간의 근로시간 단축으로 주 30시간을 근무할 경우 단축 근로시간에 대한 임금 100만원을 받지 못해 월 급여가 300만원으로 감소한다면 0%로 응답합니다. 만약 동일한 상황에서 단축된 근로시간에 대해 50만원의 급여가 지급돼 총 350만원을 받는다면 50%로 응답합니다.

%

(B6-2) (B6=③ 응답자) 육아기 근로시간 단축 제도 활용 근로자의 급여 산정 방법을 아래 문장을 완성하여 응답해 주십시오.

주당 시간의 단축근로까지는 통상임금의 %를 지급하고 이를 초과한 단축근로 시간에 대해서는 통상임금의 %를 지급한다.

B.2. 대체 근로

(B7) 2024년 4월 30일 기준 귀사는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 근로자의 대체인력을 고용하였습니까?

- ① 예 (→ B7-1) ② 아니오 (→ B7-2)

(B7-1) (B7=①번 응답자) 2024년 4월 30일 기준 귀사가 고용한 육아휴직자와 육아기 근로시간 단축 근로자의 대체인력은 몇 명입니까? (→ B8)

정규직 여부	대체인력 근로자 수	1인당 평균 월급여
육아휴직	명	만원
육아기 근로시간 단축	명	만원

(B7-2) (B7=②번 응답자) 2024년 4월에 대체인력을 채용하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 대체인력을 채용할 정도로 업무 강도가 높아지지 않았기 때문에
 ② 기존 인력의 업무 조정으로 대처가 가능하기 때문에
 ③ 대체인력이 있으면 좋지만 제한된 채용 기간 및 시간 등으로 대체인력 채용이 어렵기 때문에
 ④ 대체인력의 인건비 부담 때문에

B.3. 기타(기존 인력에의 영향)

(B8) 귀사는 육아휴직자와 육아기 근로시간 단축 근로자가 발생한 때 기존 근로자의 업무 부담은 어느 정도 증가합니까?

(업무 부담에 변화가 없는 경우 1, 업무 부담이 매우 크게 증가하는 경우를 5로 하여 답변해주세요)

	업무 부담에 변화가 전혀 없다				업무 부담이 매우 크게 증가한다
육아휴직 제도	①	②	③	④	⑤
육아기 근로시간 단축 제도	①	②	③	④	⑤

(B9) 2024년 4월에 귀사는 육아기 근로시간 단축으로 **근무 강도가 높아진 타 근로자에게** 추가적인 보상을 지급하였습니까?

- ① 예 (→ B9-1) ② 아니오 (→ B9-2)

(B9-1) (B8=① 응답자) 2024년 4월에 근무 강도가 높아진 타 근로자에게 추가적으로 지급한 보상 금액은 얼마입니까?

총 지급 보상액	지급 대상 인원	평균 지급 보상액
원	명	원

※ 음영부분은 자동 계산

총 지급 보상액	지급 대상 인원	평균 지급 보상액
A원	B명	A/B원

※ (문6)의 ②번 응답자는 다음과 같이 자동 입력

총 지급 보상액	지급 대상 인원	평균 지급 보상액
0원	0명	0원

(B9-2) (B9=② 응답자) 2024년 4월에 근무 강도가 높아진 타 근로자에게 추가적인 보상을 지급하지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 추가적인 보상을 지급할 만큼 근무 강도가 높아진 근로자가 없기 때문에
- ② 근무 강도 측정의 모호함 등으로 추가적인 보상 지급 규정을 마련하기 어렵기 때문에
- ③ 인건비 부담 때문에

C. 육아 근로자와 관련된 기업 지원의 적용 현황

(C1) 2024년 4월 30일 기준 귀사는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 제도에 따른 고용안정장려금 지원 대상입니까?

- ① 예 (→ C1-1) ② 아니오 (→ C2)

(C1-1) (C1=① 응답자) 귀사는 근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하여 정부로부터 다음의 고용안정장려금을 지원받고 있습니까?

- ① 예 (→ 아래 모든 응답이 ①이면 D1)
 ② 아니오 (→ 아래 하나라도 응답이 ②이면 C1-2)

	예	아니오
육아휴직에 대한 고용안정장려금	①	②
육아기 근로시간 단축에 대한 고용안정장려금	①	②
육아휴직 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금	①	②
육아기 근로시간 단축 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금	①	②

(C1-2) 귀사는 정부로부터 다음의 고용안정장려금을 지원받지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 대상자가 없어서
 ② 대상자는 있었으나, 정부 지원 제도를 몰라서
 ③ 대상자도 있고 정부 지원 제도도 알았지만, 정부에 지원을 신청하지 않아서
 ④ 정부에 지원을 신청하였으나, 심사에서 탈락해서

※ (C1-1에서 '아니오'로 응답한 항목만 화면에 보여줌)

	대상자가 없어서	대상자는 있었으나, 정부 지원 제도를 몰라서	대상자도 있고 정부 지원 제도도 알았지만, 정부에 지원을 신청하지 않아서	정부에 지원을 신청하였으나, 심사에서 탈락해서
육아휴직에 대한 고용안정장려금	①	②	③	④
육아기 근로시간 단축에 대한 고용안정장려금	①	②	③	④
육아휴직 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금	①	②	③	④
육아기 근로시간 단축 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금	①	②	③	④

D. 육아 근로자 제도 및 기업 지원에 대한 기업의 의견

(D1) 귀사의 관점에서 출산을 앞두고거나 자녀를 양육 중인 직원이 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 제도를 활용한다면 귀사는 둘 중 어떠한 제도를 활용하는 것을 선호하십니까?

- ① 육아휴직 제도 ② 육아기 근로시간 단축 제도

(D2) 귀사의 육아휴직자 중 10%가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축 제도를 활용한다면 귀사의 영업이익이 대략 얼마나 변동할 것으로 생각하십니까?

-10%	-8%	-6%	-4%	-2%	0%	2%	4%	6%	8%	10%
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪

※ 다음은 육아 근로자를 고용(유지)하는 기업에 대한 정부의 지원제도가 확대되는 가상적인 상황에서 기업의 고용과 관련된 의사결정이 어떻게 변화할 것인지 예측하기 위하여 드리는 질문입니다.

(D3) 육아기 근로시간 단축에 대한 정부의 지원이 다음과 같다면 귀사의 근로자에게 동 제도의 활용을 적극적으로 권장하시겠습니까?

(근로자 수는 이 제도를 1년 전체 기간 동안 활용한 것을 기준으로 환산하여 계산합니다. 예를 들어, 어떤 근로자가 6개월 간 이 제도를 활용하였다면 이 근로자는 0.5명으로 계산합니다.)

(적극적으로 권장하는 경우 5, 권장 수준이 현행과 동일하면 1로 하여 다음에 표기하여 주십시오.)

지원 제도	정부 지원 금액	권장 정도				적극적으로 권장
		권장 수준 현행과 동일				
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 고용안정장려금	(1안) 연 400만원	①	②	③	④	⑤
	(2안) 연 800만원	①	②	③	④	⑤
	(3안) 연 1,200만원	①	②	③	④	⑤
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 법인세 또는 소득세 세액공제	(4안) 연 400만원	①	②	③	④	⑤
	(5안) 연 800만원	①	②	③	④	⑤
	(6안) 연 1,200만원	①	②	③	④	⑤

(D4) (1안)~(6안)과 같은 제도가 각각 오래전에 도입되어 정착되었다면, 2024년 4월 30일 기준 귀사의 해당 제도를 활용한 근로자가 얼마나 증가했을 것으로 보십니까?

※ 아래 지원은 기업에 대한 지원으로 근로자에 대한 직접적인 지원은 아니지만, 정부지원이 귀사의 동 제도 활용 장려 정도를 변화시켰을 가능성을 고려하여 예상되는 증가 인원을 응답해 주십시오.
 ※ 또한 육아휴직 대비 육아기 근로시간 단축 제도 활용의 증가 가능성도 고려하여 응답해 주십시오.

지원 제도	정부 지원 금액	실제 육아기 근로시간 단축 제도 기존 활용 근로자	예상 육아기 근로시간 단축 제도 추가 활용 근로자 (변화 없는 경우 0명)
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 고용안정장려금	(1안) 연 400만원	(B2→) 미리채움	명
	(2안) 연 800만원	(B2→) 미리채움	명
	(3안) 연 1,200만원	(B2→) 미리채움	명
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 법인세 또는 소득세 세액공제	(4안) 연 400만원	(B2→) 미리채움	명
	(5안) 연 800만원	(B2→) 미리채움	명
	(6안) 연 1,200만원	(B2→) 미리채움	명

※ (B3)의 2열과 3열의 차이의 합보다 작거나 같아야 함

(D5) 앞서 언급하신 '예상 육아근로시간 단축 제도' 활용자 중에서, 육아휴직 제도 대신에 육아기 근로시간 단축 제도를 활용할 수 있는 근로자는 어느 정도라고 생각하십니까?

지원 제도	정부 지원 금액	(A) 예상 육아기 근로시간 단축 제도 추가 활용 근로자 (변화 없는 경우 0명)	(A 인원 내에서) 예상 육아휴직 활용 감소자 수
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 고용안정장려금	(1안) 연 400만원	(D4→) 미리채움	명
	(2안) 연 800만원	(D4→) 미리채움	명
	(3안) 연 1,200만원	(D4→) 미리채움	명
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 법인세 또는 소득세 세액공제	(4안) 연 400만원	(D4→) 미리채움	명
	(5안) 연 800만원	(D4→) 미리채움	명
	(6안) 연 1,200만원	(D4→) 미리채움	명

※ (B1)의 합계보다 작거나 같아야 함
 ※ (D4)보다 작거나 같아야 함

(D6) (1안)~(6안)과 같은 제도가 각각 가상적으로 도입되었다면, **근무 강도가 높아진 타 근로자**에 대한 월 보상을 얼마나 높여주시겠습니까?

(※ 타 근로자의 월 보상이 변하지 않는다면 0원으로 응답해 주십시오.)

지원 제도	정부 지원 금액	제도 활용 인원	업무 강도가 높아진 타 근로자의 월 보상 증가 금액
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 고용안정장려금	(1안) 연 400만원	(B2+D4) 명	만원
	(2안) 연 800만원	(B2+D4) 명	만원
	(3안) 연 1,200만원	(B2+D4) 명	만원
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 법인세 또는 소득세 세액공제	(4안) 연 400만원	(B2+D4) 명	만원
	(5안) 연 800만원	(B2+D4) 명	만원
	(6안) 연 1,200만원	(B2+D4) 명	만원

※ 제도 활용 인원은 기존 문항을 토대로 화면에 출력

(D7) 정부지원으로 육아기 근로시간 단축 근로자가 증가하면 **몇 명의 대체인력**을 추가로 채용하시겠습니까? 대체인력 추가 채용 의향이 없으시면 0명으로 응답해 주십시오.

지원 제도	정부 지원 금액	제도 활용 인원	대체인력 추가 채용 수
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 고용안정장려금	(1안) 연 400만원	(B2+D4) 명	만원
	(2안) 연 800만원	(B2+D4) 명	만원
	(3안) 연 1,200만원	(B2+D4) 명	만원
육아기 근로시간 단축 활용 근로자 1인당 법인세 또는 소득세 세액공제	(4안) 연 400만원	(B2+D4) 명	만원
	(5안) 연 800만원	(B2+D4) 명	만원
	(6안) 연 1,200만원	(B2+D4) 명	만원

※ 제도 활용 인원은 기존 문항을 토대로 화면에 출력

E. 경력단절 여성 관련 제도

※ 경력단절 여성에 대한 정의:
 기업에서 1년 이상 근무한 후 결혼·임신·출산·육아 및 자녀교육의 사유로 퇴직하고, 퇴직한 날부터 2년 이상 15년 미만의 기간이 지난 여성

(E1) 2023년(1월 1일 ~ 12월 31일)에 귀사는 경력단절 여성을 몇 명이나 채용하셨습니다?

 명

(E2) 앞 문항에서 응답한 2023년에 채용한 경력단절 여성 중 경력단절 직전 동종업종(OOO)에 종사 하였던 경력단절 여성은 몇 명입니까?

 명

※ 한국표준산업분류상 중분류 기준 동종업종으로 OOO에 (SQ3)의 중분류 응답 반영

- (E3) 귀사는 경력단절 여성 채용에 대해 어떻게 생각하십니까?
- ① 경력단절 여성은 취업취약계층이기 때문에 채용하려고 노력한다
 - ② 채용 시 경력단절 여성을 더 우대 또는 차별하지 않는다
 - ③ 인력 관리 상 경력단절 여성보다는 청년 등 다른 계층의 채용을 더 선호한다

(E4) 귀사는 경력단절 여성 고용에 따른 세제혜택에 대해 얼마나 알고 계십니까?

※ 경력단절 여성 고용 시 세제혜택

- 동종업종에서 종사하던 경력단절 여성을 상시근로자로 채용하여 전년 대비 고용이 증가하였을 경우 고용 증가 인원 1인당 다음의 금액을 법인세 또는 소득세에서 3년간 세액공제함

기업 구분		고용증가 인원 1인당 세액공제
중소기업	수도권 밖	1,550만원
	수도권 안	1,450만원
중견기업		800만원
일반기업		400만원

- 고용증가 인원은 매월 말일 기준 월평균 고용인원을 기준으로 전년 대비 증가한 인원임. 예를 들어, 전년도와 비교해 고용에 다른 변화는 없고 경력단절 여성을 1월에 채용하여 그해 12월까지 1년간 고용을 유지했다면, 고용증가 인원은 1명이며, 동일한 상황에서 경력단절 여성을 6월에 채용하여 12월까지 6개월간 고용을 유지했다면 고용은 0.5명 증가한 것임.

- ① 전혀 모른다
- ② 잘 모른다
- ③ 대략 안다
- ④ 매우 잘 안다

부록 II. 계층화 분석(AHP) 설문지

「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 확대」 예비타당성평가 AHP 분석을 위한 설문

본 설문은 AHP(Analytic Hierarchy Process) 기법을 활용하여 육아친화기업에 대한 통합 고용세액공제의 3가지 확대안에 대해 종합적으로 평가하기 위한 것입니다. 각 평가 항목 간 상대적 중요도를 전문가의 관점에서 판단하여 주시면 감사하겠습니다. 응답의 일관성이 낮은 경우 설문을 다시 하게 되오니 신중하게 응답해 주십시오.

성 명 : _____ (서 명)

소 속 : _____

직 위 : _____

연락처 : ☎ _____ E-mail: _____

AHP(계층화 분석법: Analytic Hierarchy Process)는

평가에서 고려되는 평가항목들을 계층화한 다음, 평가항목 간 상대적 중요도를 측정하여 제도 도입의 타당성을 종합적으로 판단하는 의사결정 기법입니다.

◎ 설문작성시 유의사항 ◎

첫째, 본 설문지는 연구진이 선정한 최적대안에 대하여 ‘제도 도입’, ‘제도 미도입’ 여부를 판단하는 것입니다.

둘째, 평가항목 간 비교는 평가항목 A가 B에 비해 상대적으로 얼마나 중요한지(또는 적절 한지)를 평가하는 것입니다.

셋째, p. 2 ~ 7에서 제시하는 평가 요령, 평가항목의 계층구조와 평가내용, 평가결과 요약을 반드시 읽어보시고 설문에 응해 주십시오.

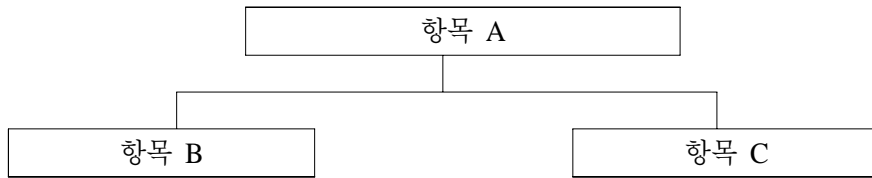
1. AHP 설문 응답 시 유의사항

1. 응답 예

예) 항목 A의 평가기준에서 판단할 때 항목 B가 항목 C보다 매우 중요하다고 생각하시면 아래와 같이 기입하면 됩니다.

평가항목	절대중요	매우중요	중요	약간중요	같다	약간중요	중요	매우중요	절대중요	평가항목								
항목 B	⑨	⑧	⑦ √	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	항목 C

[그림 1] 평가 예



2. 응답 일관도

□ AHP 분석에서는 분석의 부산물로 비일관도 지수가 생성됩니다. 비일관도 지수가 **0.15** 이상이 될 경우 응답결과를 신뢰할 수 없다고 판단되어 재설문하게 됩니다. 비일관도 지수가 높게 나오는 데는 크게 다음과 같이 두 가지 경우가 해당됩니다.

[원인 1] 서수적 일관성 결여 (A > B > C의 순위가 바뀌게 응답)

예) A가 B보다 중요하다고 응답하고, B가 C보다 중요하다고 응답하였을 경우
 A가 C보다 중요하다고 응답해야 함에도 불구하고 반대로 응답할 경우
 ※ A > B, B > C → A > C라고 응답해야 함.

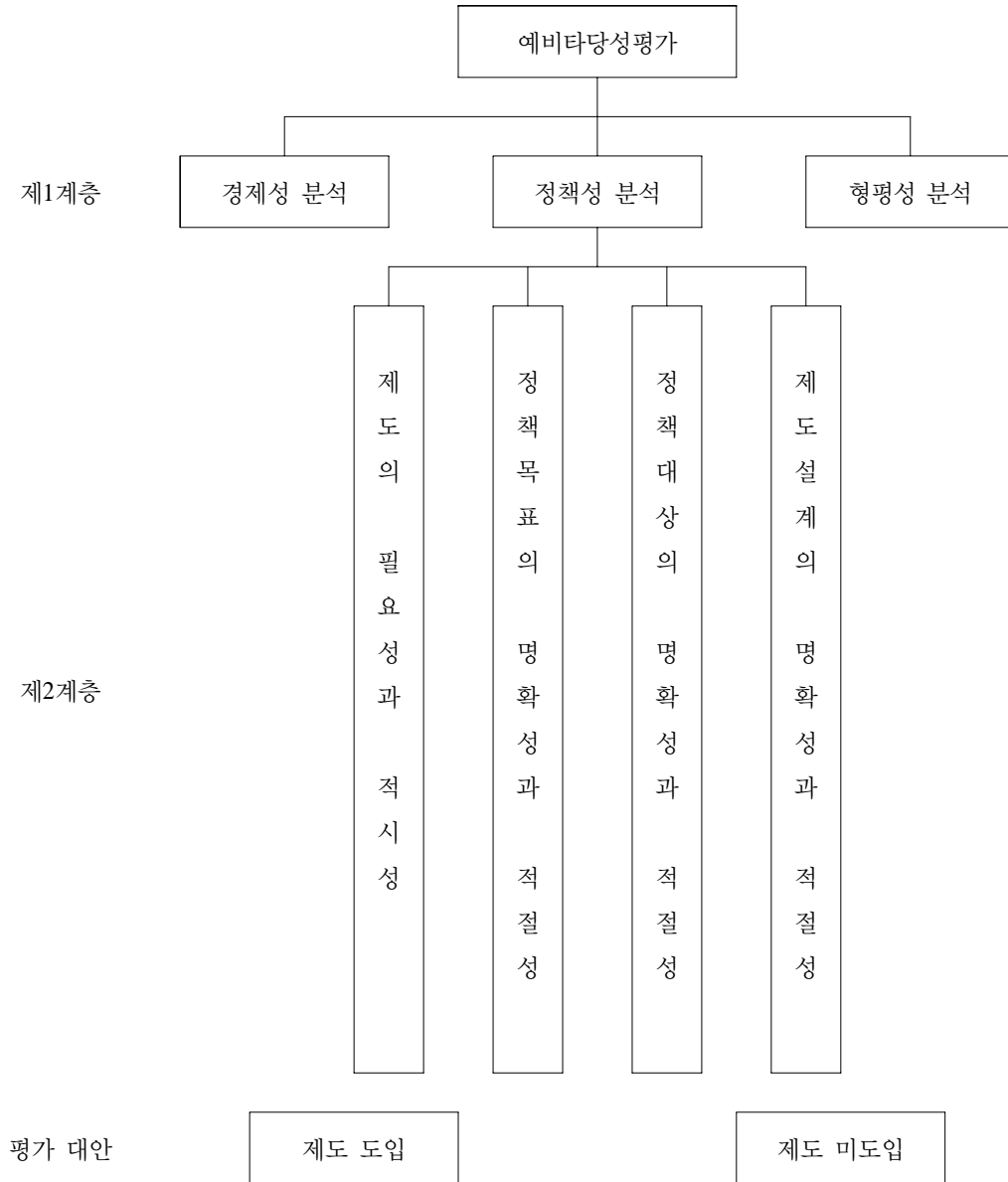
[원인 2] 기수적 일관성 결여

예) A가 B보다 2배 중요하다고 응답하고, A가 C보다 4배 중요하다고 응답하였을 경우,
 B가 C보다 2배 중요하다고 응답해야 함에도 불구하고 B가 C보다 9배 중요하다고 응답할 경우

※ 상대적 중요도 평가 설문의 경우 특히 응답일관도에 유념하여 설문에 응해주시기 바랍니다.

2. AHP 평가구조 및 평가내용

[그림 2] 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 혜택 확대」
예비타당성평가의 AHP 계층 구조



〈표 1〉 「육아친화기업에 대한 통합고용세액공제 확대」 예비타당성평가의
AHP 평가항목 요약

평가항목	평가내용	평점기준
경제성 분석	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경제적 측면에서의 제도 도입 타당성 ○ 비용 분석 결과의 타당성 ○ 비용 분석 활용 근거의 타당성 	연구 수행과정에서 얻은 정보와 평가자의 개인 의견을 종합하여 정성적으로 판단
정책성 분석		
제도의 필요성과 적시성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상위계획과의 연계성 ○ 제도의 필요성 ○ 제도의 적시성 ○ 정부개입이 필요성 ○ 여타 제도와의 중복성 	연구 수행과정에서 얻은 정보와 평가자의 개인 의견을 종합하여 정성적으로 판단
정책목표의 명확성과 적절성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책목표의 명확성 · ○ 정책목표의 적절성 	
정책대상의 명확성과 적절성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책대상의 명확성 ○ 정책대상의 적절성 	
제도설계의 명확성과 적절성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구성요소의 명확성 ○ 유인제공의 적절성 ○ 정책대상의 감면혜택 비수혜 가능성 ○ 비정책대상의 감면혜택 수혜 가능성 	
형평성 분석	<ul style="list-style-type: none"> · 형평성 측면에서의 제도 도입 타당성 	연구 수행과정에서 얻은 정보와 평가자의 개인 의견을 종합하여 정성적으로 판단

3. AHP 평가를 위한 설문(가중치 선정)

□ 다음 설문 I은 p.3. 구조도 중 제1계층인 경제성 분석, 정책성 분석 그리고 형평성 분석 간의 상대적 중요도를 판단하기 위한 것입니다. 본 제도에 있어서 어느 요인이 상대적으로 얼마만큼 더 중요하다고 생각하는지 신중히 판단하여 응답해 주십시오.

I. 본 제도를 평가하는 데 있어 경제성 분석, 정책성 분석, 형평성 분석 간의 상대적 중요도가 어느 정도라고 생각하십니까? 100점 만점으로 응답하여 주십시오.

(예) 45 : 35 : 20

- 아래 <표 2>의 가중치 산정범위 안에서 응답하여 주십시오.

경제성 분석 : 정책성 분석 : 형평성 분석

① 기본공제 확대 _____ : _____ : _____

② 추가공제 신설 _____ : _____ : _____

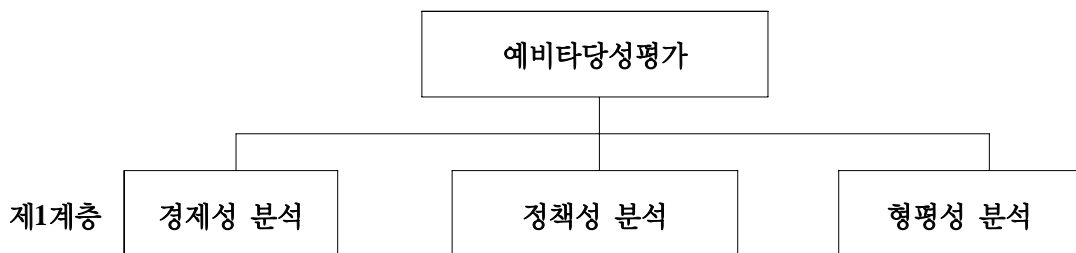
③ 경력단절여성 요건 완화 _____ : _____ : _____

<표 2> 가중치 산정범위

(단위: %)

경제성 분석	정책성 분석	형평성 분석
30 ~ 50	30 ~ 40	20 ~ 30

[그림 3] 제1계층 중요도 평가



□ **설문 II**는 제2계층의 평가항목들 간 상대적 중요도를 평가하기 위한 것입니다. 전문가의 관점에서 신중히 응답해 주십시오(p. 2의 응답 시 유의사항 참조).

II. 제2계층의 상대적 중요도 평가(정책성 분석을 기준으로 평가)

① 기본공제 확대

평가항목	절대중요		매우중요		중요		약간중요		같다		약간중요		중요		매우중요		절대중요		평가항목
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책목표의 명확성과 적절성	
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책대상의 명확성과 적절성	
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성	
정책목표의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책대상의 명확성과 적절성	
정책목표의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성	
정책대상의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성	

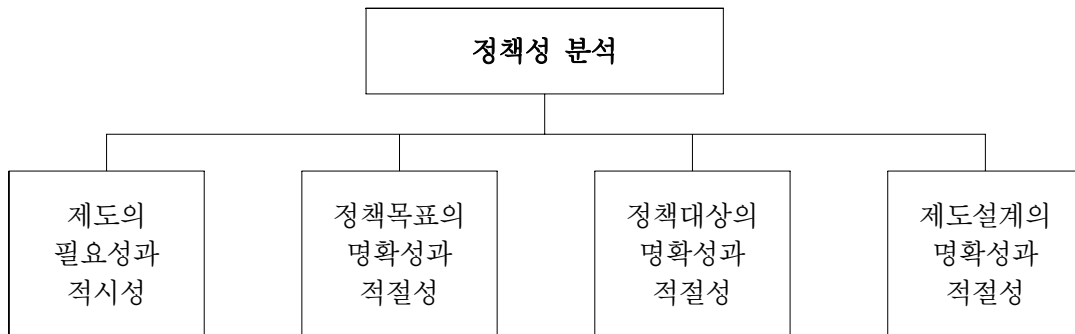
② 추가공제 신설

평가항목	절대중요		매우중요		중요		약간중요		같다		약간중요		중요		매우중요		절대중요		평가항목
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책목표의 명확성과 적절성	
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책대상의 명확성과 적절성	
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성	
정책목표의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책대상의 명확성과 적절성	
정책목표의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성	
정책대상의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성	

③ 경력단절여성 요건 완화

평가항목	절대중요	매우중요	중요	약간중요	같다	약간중요	중요	매우중요	절대중요	평가항목								
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책목표의 명확성과 적절성
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책대상의 명확성과 적절성
제도의 필요성과 적시성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성
정책목표의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	정책대상의 명확성과 적절성
정책목표의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성
정책대상의 명확성과 적절성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도설계의 명확성과 적절성

[그림 4] 제2계층 중요도 평가



4. AHP 평가를 위한 설문(평점 부여)

□ 다음 설문 Ⅲ는 본 제도의 도입과 미도입 여부를 판단하기 위한 것입니다. 제도를 도입하는 대안(제도 도입)과 도입하지 않는 대안(제도 미도입)중 어느 대안이 상대적으로 얼마나 더 적절하다고 생각하는지 평가기준에 따라 해당하는 숫자에 √표 하십시오.

Ⅲ. 각 평가항목을 기준으로 제도 도입 대안이 제도 미도입 대안보다 얼마나 더 적절하다고 생각하십니까?

① 기본공제 확대

평가항목	대안	절대적절	매우적절	적절	약간적절	같다	약간적절	적절	매우적절	절대적절	대안								
경제성 분석	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 미도입
제도의 필요성과 적시성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 미도입
정책목표의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 미도입
정책대상의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 미도입
제도설계의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 미도입
형평성 분석	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 미도입

② 추가공제 신설

평 가 목	대 안	절대적절	매우적절	적절	약간적절	같다	약간적절	적절	매우적절	절대적절	대 안								
경제성 분석	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
제도의 필요성과 적시성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
정책목표의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
정책대상의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
제도설계의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
형평성 분석	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입

③ 경력단절여성 요건 완화

평 가 목	대 안	절대적절	매우적절	적절	약간적절	같다	약간적절	적절	매우적절	절대적절	대 안								
경제성 분석	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
제도의 필요성과 적시성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
정책목표의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
정책대상의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
제도설계의 명확성과 적절성	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입
형평성 분석	제도 도입	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	제도 도입

IV. 본 제도는 각 분석의 관점에서 제도 도입 대안이 제도 미도입 대안보다 얼마나 더 적절하다고 생각하십니까? (100점 만점으로 응답해 주십시오. (예) 55 : 45)

제도 도입 : 제도 미도입

① 기본공제 확대 _____ : _____

② 추가공제 신설 _____ : _____

③ 경력단절여성 요건 완화 _____ : _____

◆ 수 고 하 셧 습 니 다 ◆