

유연근무제도에 대한 세제 지원

수행과제명 : 성인지예산 제도화 방안 연구(Ⅳ)-여성의 출산후 사회 재진출을 지원하기 위한
세제 개선 방안

과제책임자 : 김영옥 선임연구위원

Tel : 02-3156-7131, e-mail : youngkk@kwidimail.re.kr

요 약

실질적인 육아의 공동책임자인 남성 배우자들이 육아책임을 분담하고, 육아기간에도 여성 근로자의 근무경력이 지속될 수 있도록 하기 위해 유연근무제도의 확산을 지원하는 세제를 마련함

1. 정책의 목적 및 필요성

- ☐ 헌법 제11조 제1항 및 제36조 제2항은 성별에 따른 차별 금지(평등권) 및 모성보호를 위한 국가의 역할 등을 규정하고 있음.
- ☐ 여성의 경우 현실적으로 출산 및 육아의 부담 때문에 취업 중 일정기간 동안 경제활동이 중단될 수밖에 없는데 이러한 문제점은 상당 부분 열악한 육아여건에 기인함.
- ☐ 출산 후 여성의 사회적 재진출과 관련하여 현행 조세제도를 분석해 보면,

전체적으로 출산 이후 육아부담에서 벗어나 정상적인 경제활동을 하도록 지원하는 효과가 부족한 것으로 평가됨. 세제지원을 통해 출산으로 인해 초래되는 여성의 경제활동 중단의 문제점을 해결할 수 있도록 함.

- 실질적인 육아의 공동책임자인 남성 배우자들도 육아책임을 분담하고, 육아기간에도 여성 근로자의 근무경력이 지속될 수 있도록 하기 위해 유연근무제도를 확산시킬 필요가 있음.

2. 정책의 추진방향

- 유연근무제도 시행기업에 대한 세제지원 실시
 - 첫째, 중소기업에 대한 특례를 확대적용 하는 방안: 전체 직원 중에서 유연근무제도를 일정 비율 이상 시행하는 회사에 대해 세법상 중소기업에 대한 특례를 적용할 수 있도록 함. 이미 중소기업인 회사에 대해서는 중소기업에 해당하기만 하면 별다른 조건 없이 적용할 수 있는 중소기업에 대한 특별세액감면(조세특례제한법 제7조)의 적용비율을 상향조정함. 조특법 제7조는 소득세액 또는 법인세액에 일정한 감면비율을 적용하여 산출한 세액상당액을 감면하도록 규정하고 있으며, 소기업·중기업·수도권지역 여부 등에 따라 최소 5%에서 최대 30%까지의 감면비율을 정하고 있음.
 - 둘째, 대체인력의 인건비 일부의 필요경비 인정. 직원의 유연근무제도 선택으로 인해 대체인력을 고용해야 할 경우, 일자리 나누기 지원 규정과 유사하게 추가 고용하는 직원의 인건비에 대하여 해당 인건비의 일정비율을 추가적인 필요경비로 인정하는 방안. 조특법 제30조의3은 공제범위를, 「(직전 과세연도 상시근로자 1인당 연간 임금총액 해당 과세연도 상시근로자 1인당 연간 임금총액) × 해당 과세연도 상시근로자 수 × 100분의 50」으로 규정함.

- 유연근무제도 시행이 곤란한 경우에 대한 세제지원: 육아기간 동안의 시간제 근무 보장 및 그에 대한 세제지원. 중소기업에 대한 특례 인정 또는 대체인력의 인건비를 필요경비로 인정

☐ 가족친화기업에 대한 조세지원

- 유연근무제도를 적극적으로 도입하는 기업에 대한 조세 지원: 이를 가족친화기업으로 보고 공익적 목적의 사회적 기업과 유사하게 조세 지원. 조특법 제85조의6에서 규정하는 사회적 기업의 경우 인증 후 4년간 법인세와 소득세의 50%를 감면하고 사회적 기업을 지원하기 위해 다른 기업이 지출하는 비용은 지정기부금으로 인정함.

3. 정책효과

☐ 출산으로 인한 여성들의 경제활동 중단 완화

☐ 출산후 여성의 경제활동에 대한 차별을 시정함으로써 헌법상의 평등권을 충실하게 실현

☐ 저출산 문제의 해결에도 공헌할 수 있고 가족친화적인 직장문화를 조성함으로써 일과 가정이 조화롭게 공존할 수 있는 사회여건의 조성에도 기여

▶ 주관부처 : 여성가족부
▶ 관계부처 : 기획재정부, 고용노동부
